



気仙沼市の取組について

～令和7年度気仙沼市労働環境実態調査から～

「気仙沼市労働環境実態調査」の実施

「けせんぬまWell-beingプラン」の事業推進の基礎資料とするため、市内企業の労働環境について調査。地方企業の実態を可視化し、全国との比較などから今後の企業支援の課題を検証する。

気仙沼市労働環境実態調査 調査概要

- 対象 気仙沼市内の事業所
- 事業所数 1,827事業所
- 実施期間 令和7年12月15日から令和8年1月31日
- 配布・回答 郵送配布、郵送インターネット回答
- 回答状況 900事業所（回収率49.3%）
- 設問内容（全41問）
 - (1) 事業所について
 - (2) 従業員数について
 - (3) 採用・勤続年数について
 - (4) 就業規則について
 - (5) 人事評価・賃金等について
 - (6) 休暇・休業制度について
 - (7) ハラスメントについて
 - (8) ワーク・ライフ・バランスについて
 - (9) 女性活躍について
 - (10) その他
 - (11) 気仙沼市の就労環境改善の取組について
- 実施 気仙沼市
- 監修 宮城労働局 気仙沼市働き方・職場改革支援班

従業員数の構成

気仙沼市の事業所においては、従業員数「1～4人」が最も多く、「29人以下」が全体の9割を占めている。

従業員数	事業所数(社)	割合(%)
100人以上	16	2.3
50～99人	23	3.2
30～49人	31	4.4
20～29人	31	4.4
10～19人	150	21.2
5～9人	191	26.9
1～4人	267	37.7
計	709	100.0

29人以下
90.2%

※回答のあった900事業所のうち、「従業員がいる」と回答した事業所について集計。（不明を除く）

企業支援の 課題とポイント

(第3回会議資料から抜粋)

◆柔軟な働き方

- ・年間休日数・年次有給休暇の取得

◆性別に関わらず活躍できる

- ・人事評価制度の導入・賃金表の開示

◆育児や介護と仕事の両立

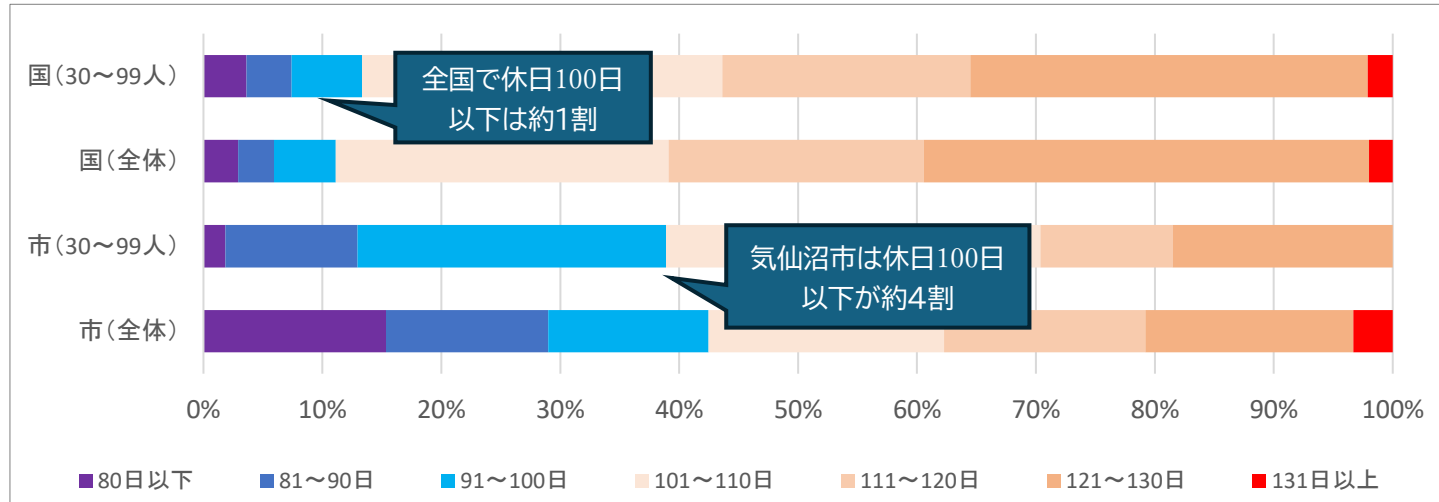
- ・男女とも育児休業取得率

◆その他

- ・不妊治療休暇制度の導入と周知

年間休日日数

平均年間休日総数は、全国との比較で大きな差がある。全国では年間100日を超える休業日がおおよそ9割に対し、気仙沼市で100日を超える休業日は6割程度、約4割は100日以下となっている。



※全国：厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」

※全国調査の全体の値は従業者30人以上の事業所

年次有給休暇平均取得日数

全体では、全国が12.1日に対し、気仙沼市は9.6日である。従業員数別においても全国を下回っている。

従業員数	気仙沼市	全国
全体	9.6日	12.1日
1,000人以上	—	12.8日
300~999人	—	12.3日
100~299人	11.4日	11.7日
30~99人	9.1日	11.3日
1~29人	9.6日	—

※全国：厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」

育児休業取得率

全国、気仙沼市とも女性の取得率が高い。
この調査では、女性・男性とも、気仙沼市が全国を上回っている。

【女性】 (%)

従業員数	気仙沼市	全国
全体	93.5	86.6
500人以上	—	97.6
100～499（国）	—	97.9
100人以上（市）	100.0	—
30～99人	100.0	87.2
5～29人	90.5	76.0
1～4人（市）	66.7	—

【男性】 (%)

従業員数	気仙沼市	全国
全体	41.5	40.5
500人以上	—	53.8
100～499（国）	—	55.3
100人以上（市）	12.5	—
30～99人	33.3	35.8
5～29人	48.0	25.1
1～4人（市）	60.0	—

※全国：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査（事業所調査）」

育児休業取得日数

気仙沼市は取得日数が女性・男性ともに短い傾向にある。

女性は半年（179日）未満で復職する比率が全国に比べてかなり高い。

男性は13日以下の比率が高く、30日以上取得する比率は全国に比べて低い。

(%)

取得日数	女性		男性	
	気仙沼市	全国	気仙沼市	全国
1～4日	0.0	0.4	0.0	15.7
5～13日	0.0	0.2	42.9	22.0
14～29日	5.9	0.6	28.6	20.4
30～89日	11.8	1.8	14.3	28.0
90～179日	17.6	4.4	14.3	7.5
180～239日	8.8	4.6	0.0	2.9
240～299日	5.9	11.4	0.0	0.8
300～359日	23.5	30.9	0.0	1.1
360～539日	23.5	32.7	0.0	1.4
540日以上	2.9	12.9	0.0	0.2

※全国：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査（事業所調査）」
（令和6年度は比較可能なデータが未公表）

人事評価制度

全国では従業員数が多いほど「設けている」の割合が高い。
 全国の比較では「設けている」の割合は、「全体」では全国の40.6%に対し気仙沼市は41.7%で概ね同等。従業員数別では、50人以下は気仙沼市が全国より「設けている」の割合が高い傾向にあるが、従業員数50人超～100人以下は全国に比べ低い。

従業員数	気仙沼市					全国	
	n	設けている	毎年実施	実施は不定期	現在は運用していない	n	設けている
全体	701	41.7	29.1	10.0	2.6	20,982	40.6
100人超	15	93.3	80.0	13.3	0.0	2,164	78.9
50人超～100人以下	21	57.1	42.9	14.3	0.0	2,848	68.1
30人超～50人以下	31	58.1	48.4	3.2	6.5	3,119	52.6
30人以下	634	39.1	26.5	10.1	2.5	12,851	25.1

※全国：中小企業庁「2025年版 中小企業白書」

賃金表（給与テーブル）

気仙沼市は全国に比べ「賃金表がある（給与テーブルを作成している）」の割合が大幅に低い。

区分	気仙沼市	全国（管理職）	全国（非管理職）
賃金表がある（給与テーブルを作成している）	41.8	89.9	86.5
すべての従業員に公開している（全国）	—	47.6	43.5
評価者のみに公開している（全国）	—	26.6	27.0
従業員に公開している（市）	24.1	—	—
従業員に公開していない	17.7	15.6	16.0

※全国：中株式会社リクルート「企業の給与制度に関する調査2024 データ集」2024年11月

不妊治療休暇

全国と比較できる調査はないが、類似調査では、気仙沼市、全国とも「制度あり」の割合は低い。「不妊治療休暇」は全国でも休暇制度としての制定は進んでいないが、「不妊治療に利用可能な休暇制度」の制定は一定行われている。

区分		気仙沼市	全国（その1）	全国（その2）
制度あり	不妊治療に利用可能な休暇制度	—	11.0	16.5
	不妊治療休暇	12.8 (80/627)	—	3.1
賃金支給あり		70.0 (56/80)	—	—
1年間の利用実績あり		10.0 (8/80)	—	—

※全国（その1）：厚生労働省「令和5年度 厚生労働省 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」において、女性活躍推進法に基づくデータ公表を行っている企業から、従業員規模10人以上の企業6,000社をランダム関数で無作為抽出。有効回答1852社中「不妊治療に利用可能な休暇制度」を定めていると回答したのは204社）
 ※全国（その2）：厚生労働省「雇用均等基本調査（企業票）」令和5年（従業員数10人以上の企業）中小企業庁「2025年版 中小企業白書」

正規社員の賃金水準

気仙沼市の給与等賃金の男女格差は、全国と同等程度。一方で、平均年齢は気仙沼市より全国が低い
 が、給与支給額は男女とも全国の7割程度の水準となっている。

区分	気仙沼市		全国			
	男性	女性	男性	女性	市の平均年齢に相当する年齢階級	
					男性	女性
平均年齢・年齢階級	47.4歳	45.8歳	44.1歳	41.5歳	45-49歳	45-49歳
基本給・所定内給与（月額：千円）	239.6	199.1	387.4	304.9	429.7	327.4
支給額計（月額：千円）	307.9	233.1	425.6	325.6	469.0	348.7
「支給額計」の男女格差（女性/男性）	—	0.76	—	0.77	—	0.74
全国と市の差（市/全国）	—	—	0.72	0.72	0.66	0.67
全国と市の差（市-全国）（月額：千円）	—	—	-117.7	-92.5	-161.1	-115.6

※全国：厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」（10人以上の事業所が調査対象）

本市の実態調査から、様々な課題はあるものの、働き方改革への取組（取り組むべきとの認識）は一定進んできていると推察。一方で、課題解決のためには「事業所の規模に応じた取組」の精査が必要であり、地域の経済界等との連携により、その地域ならではの「働きやすく、働きがいのもてる」就労環境の基盤づくりが地方企業の強みにもなり得ると考えられる。

課題

- ① 休暇・働き方の遅れ
 - ・休日・有給が全国より低水準
- ② 小規模事業所構造
 - ・29人以下が約9割
- ③ 人事・処遇制度不足
 - ・評価制度・賃金テーブル未整備
- ④ 育休の質の課題
 - ・取得期間が短い
- ⑤ 賃金水準の低さ
 - ・全国の約7割



改善の方向性

- ① 柔軟な働き方
 - ・短時間正社員・テレワーク → 休みやすさ改善
- ② 人事・賃金制度整備
 - ・評価制度・賃金の見える化 → 働きがい向上
- ③ 中小企業支援
 - ・専門家派遣・制度共同化 → 体制補完
- ④ 両立支援強化
 - ・長期育休・男性育休促進 → 制度の実効化
- ⑤ 生産性向上
 - ・DX導入・高付加価値化 → 賃上げ実現



【気仙沼市の取組】

「けせんぬまWell-beingプラン」の就労環境改善推進の3つの事業を展開

「働きやすさ」 × 「働きがい」 × 「生産性」 の一体改革へ



気仙沼市
ジェンダーギャップ
解消プロジェクト

- ・機運醸成
- ・課題共有・理解促進
- ・ナレッジシェア



- ・総合的な相談支援
- ・情報提供・情報発信
- ・関係機関との連携



気仙沼市Well-being
推進企業認定制度
「うるびん認定制度」

- ・取組推進の動機
- ・インセンティブ
- ・モチベーションアップ