

「地域働き方・職場改革」の推進にあたって

第4回会議において、本市が昨年度実施した「気仙沼市労働環境実態調査」の結果と全国調査の比較から、地方企業の労働環境の課題と改善の方向性・企業支援についての意見を示した。
今回も、本市の同調査結果を引用し、「仕事と介護の両立」、「女性の管理職登用」を例示し、「地域働き方・職場改革」の今後の方向性に関して見解を述べたい。

◆ 第4回会議資料から（気仙沼市労働環境実態調査と全国調査との比較による検証）

- ✓ 地方は小規模事業所がボリュームゾーン。
- ✓ 年間休日数や年次有給休暇の取得において、全国との比較で差異がある。
- ✓ 育児休業の取得について、女性は進んできているものの、男性はまだ取得率が低く、男女とも取得日数が全国と比較して短い傾向にある。
- ✓ 人事評価制度や賃金表（給与テーブル）の導入が進んでいない。
- ✓ 不妊治療休暇の制度化は、全国的に進んでいない。
- ✓ 男女の賃金差異は全国と同等程度。一方で全国と気仙沼市の賃金差異は男女とも7割の水準。



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

従業員の年齢構成

本市の調査における、市内事業所の従業員の年齢構成タイプを聞いた設問から、男女別、正規・非正規とも「50代以上が多い」実態が浮き彫りになり、「仕事と介護の両立」は大きな課題になることが推察される。
(%)

区分	n数 (社数)	偏りはない	20代以下 が少ない	30～40代 が少ない	50代以上 が少ない	20代以下 が多い	30～40代 が多い	50代以上 が多い	該当する社 員はいない	不明
男性正規社員	533	6.9	20.6	4.1	3.8	2.4	20.5	37.7	1.1	2.8
女性正規社員	474	7.6	16.9	2.7	3.8	5.5	24.1	35.4	1.1	3.0
男性非正規社員	240	6.3	7.9	2.5	2.5	6.3	10.4	56.3	2.1	5.8
女性非正規社員	372	5.4	12.4	1.9	1.1	2.7	14.5	50.3	4.3	7.5

介護休業取得状況

- 本市は介護休業取得者の割合が全国を上回っている。
- 本市、全国ともに介護休業の取得は「女性のみ」の割合が高く、ケア労働が女性に偏っている傾向は共通している。

(%)

取得状況	気仙沼市	全国
介護休業者あり	6.0	1.9
男女とも	0.3	0.1
女性のみ	4.0	1.4
男性のみ	1.8	0.4
介護休業者なし	94.0	98.1

「仕事と育児の両立支援」と同様に、人口減少と高齢化が進む地方において「仕事と介護の両立支援」の重要性も高まっている。介護離職の防止を地域産業基盤の維持に直結する課題と捉え、本会議においても仕事と介護の両立支援を明確化し、育児と介護の双方を支える「地域働き方改革」へ発展させることが必要。

※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）」
（対象：常勤労働者5人以上の事業所）

従業員の男女別割合

本市では、正規社員と非正規社員の男女比が逆転しており、非正規で働く女性が多い。

(%)

雇用区分	男性	女性
正規社員	64.3	35.7
非正規社員	33.4	66.6

女性の管理職等の状況

全国との比較で、本市は女性管理職が在籍している企業の割合が低い。

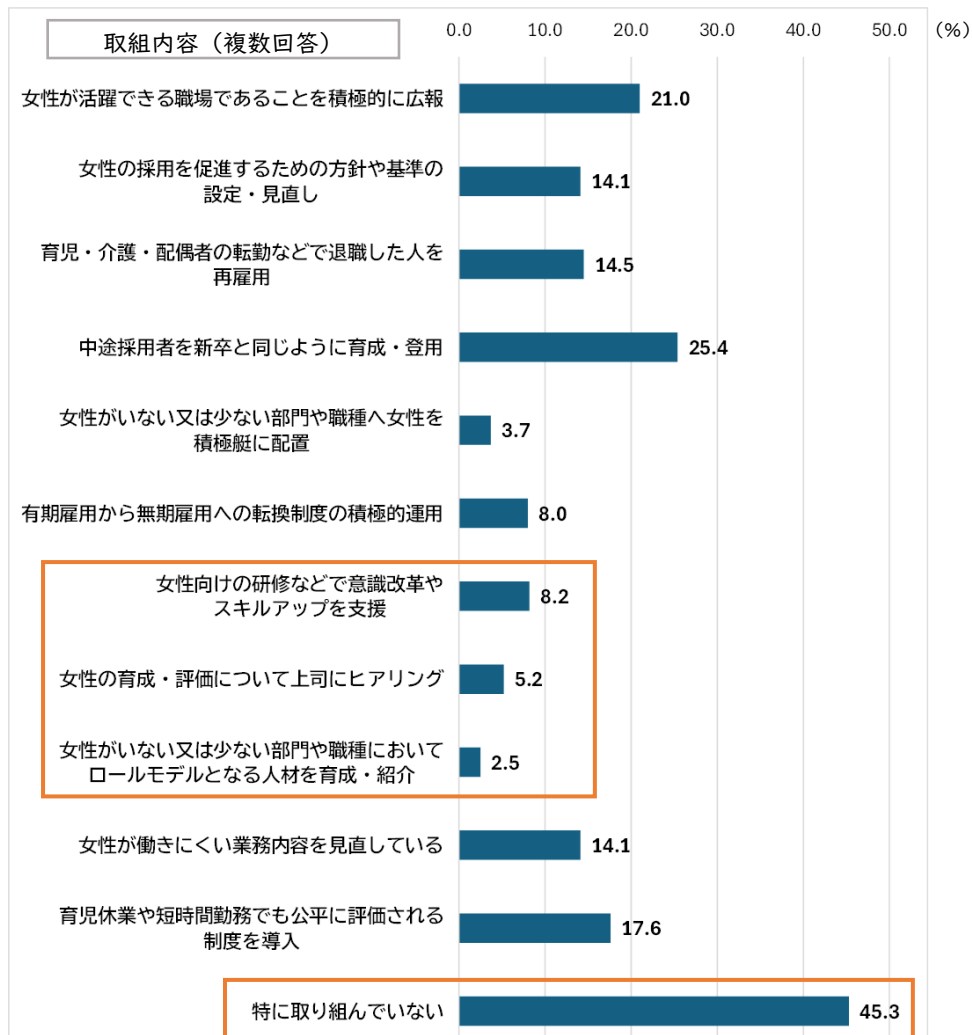
(%)

在籍状況		気仙沼市	全国
係長相当職以上		51.0	64.4
複数回答	役員	29.4	34.2
	部長相当職	9.7	14.6
	課長相当職	12.7	22.5
	係長相当職	16.7	24.8

※全国：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査（企業調査）」
（対象：常陽労働者10人以上の事業所）

女性活躍推進のための取組内容

地方の中小企業は、女性の正規社員比率が低く、管理職候補となる人材層が形成されていないことに加え、管理職を育成するためのノウハウの不足も課題と考えられる。



本取組による参加自治体のネットワークは自治体間のつながりによる事例等の情報共有に一定の効果が期待されるが、一方、自治体の規模や財政状況、人的資源、地域特性の差異、民間企業等との連携の難しさなどから、現状では成果創出に結び付かない可能性が懸念される。

このことから、取組の実効性を高めるためには、国による地方の実情（課題）を踏まえた実装支援の強化、成果指標の設定による効果検証の仕組み等が必要と考える。

前回会議で示された「地域働き方・職場改革の今後の方向性について」により「自治体ネットワーク」とともに、施策の充実・強化のための自治体の類型化による横展開、企業・金融機関・教育機関を含めた「地域経営ネットワーク」の構築を推進し、地域を挙げての「若者・女性が住み続けたいと思える地域社会」を目指す取組が必要。

