

令和7年度 総務常任委員会 管外視察報告書

○日 程：令和7年5月21日（水）～22日（木）

○視察先：1. 一般社団法人気仙沼つばき会
2. 宮城県気仙沼市

○目 的：本委員会の政策提言に向け、先進地におけるジェンダーギャップ解消の取り組みについて調査及び研修を行う。

○視察者：和田晋委員長、永井副委員長、
多賀野委員、野木委員、平林委員、東田委員、吉岡委員
（随行）田中議会総務課長補佐

1. 一般社団法人気仙沼つばき会

日 時：令和7年5月21日 午後3時00分～午後4時30分

場 所：気仙沼市まち・ひと・しごと交流プラザ2階

説明者：代表理事 斉藤和枝氏、事務局 千葉可奈子氏、鈴木アユミ氏

【概要】

2009年、おもてなしを考える女性の会として誕生。

「気仙沼に最も多く訪れてくださるのは全国の漁師さんだ」という考えから、気仙沼港から出港する漁船をお見送りする「出船おくり」から活動が始まりました。

2011年の震災後は気仙沼を内外に発信することに力を入れるようになり、「市場で朝めし」のイベントの開催、「気仙沼漁師カレンダー」の制作、2022年からは「立川志の輔独演会～おかえり気仙沼」も主催しています。

今では気仙沼へ移住してきたメンバーも加わり、20代から80代までそれぞれの本業も多様なメンバーが活動しています。それぞれのスキルを上げながら少しずつフィールドを広げ、広く外の人たちとの関りも増えました。

ジェンダーギャップを解消し男女が活躍できる機会を平等にすることを目的とし、次の事業を行う。

◎事業

1. 海洋問題、海の安全・環境を守るための研究、情報提供及び情報収集
2. 漁業、水産業の伝統及び文化の研究、情報提供及び情報収集
3. 海を支える人をはじめとする海事関係者の支援
4. 海に関する食育
5. 漁師及びその活動のPR

6. 観光など地域振興に関わる一切の事業
7. 各種イベントの企画、立案及び開催
8. 各種イベント、講演会、研修セミナー等への講師の紹介及び派遣
9. マーケティング活動（サンプリング、市場調査、商品計画、広告、広報、販売促進、PR、出版等）の企画、実施、請負及び支援業務
10. その他前条の目的を達成するため必要な事業

◎沿革

- 2009年 4月 会発足
- 2010年 5月 「出船おくり」に出動、300人を動員
- 2011年 3月 東日本大震災
- 2013年10月 「気仙沼カレンダー」の制作・発売開始
- 2023年10月 一般社団法人気仙沼つばき会設立

『つばき会に入るには、つばき会の人たちの推薦がいる』

- ・ 2つの掟
 - ① できないのではないかとという人はだめ（代替案を出す）
 - ② ここでしか、言わなければならない（帰ってから文句はいわない）

『つばき会では』

- ・ 発言した時の心理的安心感がある
- ・ 心底やりたいことをやる
- ・ 移住者が3割を超えている。いなくなることはない
- ・ 定例会はいやしの場である

『ジェンダーギャップの解消に向けた取組』

- ・ 豊岡の事例を学ぼうと、「気仙沼つばき会」のメンバー、気仙沼市長、市役所職員、商工会議所会頭など総勢9人が、豊岡市を訪れジェンダーギャップの取り組みを学んだ。
- ・ 気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクトに、参加する企業を増やそうと市内の事業所を訪問するローラ作戦を展開し、協力を市内企業によびかけている。
- ・ 2024年から2025年の2年間、公益財団法人みらい RITA が主催する YUI みらいプロジェクト「ジェンダー視点のある地方創生」部門に参画し、気仙沼地域のジェンダーギャップ解消のための活動を行う

【所感】

気仙沼つばき会は、震災後の「気仙沼を元気にしたい」という強い思いのもとに立ち上がった女性たちによる団体であり、その活動の原動力は行政に頼るのではなく、「自分たちがやりたいからやる」という主体性と行動力にある。20代から80代までの多様な世代の女性が関わり、「楽しみながら」「自分たちが楽しむことが第一」とい

う精神のもと、地域社会への貢献と自己実現を両立させている。

特筆すべきは、会の運営における2つの不文律ともいえるルールである。①意見や提案に反対する場合は、必ず代替案を出すこと。②会議内の話を会議外で否定的に語らないこと。この2点が、安心して意見を出し合える空気を作り、組織としての信頼と持続性を支えている。委員からは「このようなルールはあらゆる会議体にも必要だ」との共感の声が多く上がった。

また、気仙沼の伝統的な水産業という男性中心の世界に対し、「既存の枠組みに女性を取り込む」のではなく、「女性の視点を活かした新たな水産業をつくる」という発想が強い印象を残した。これは、単なる性別の問題にとどまらず、持続可能な地域経済の構築に向けた新たなアプローチともいえる。

つばき会の前身は「おかみさんの会」であり、そうした地域に根差した女性たちの活動が、震災という危機を経て、新たなかたちで進化したことも重要である。会員の多くがボランティア精神で活動しており、財源に頼らず自立していること、また行政に先んじてジェンダーギャップ解消に関するアンケート調査などの行動を起こしている点にも、強い現場主義と責任感がにじんでいた。

こうした草の根の活動が、気仙沼市の人口減少対策全体のボトムアップの力となっており、豊岡市における行政主導型の取組と比較して、その違いと可能性を実感する機会となった。本市においては、行政・議会・民間いずれの動きもまだ萌芽的であり、逆に言えば、議会としての提言が果たすべき役割やニッチがあること、そしてその実現の難しさを実感する視察でもあった。

代表の斉藤和枝氏の強いリーダーシップと、「いいことはどんどんやりましょう」という前向きな姿勢、また同席された会員の皆さんの笑顔と情熱からは、地域を変える原動力が個人の思いや行動にあることを改めて実感した。行政に依存せず、自律的に運営されるつばき会のような団体の存在は、ジェンダーギャップ解消のみならず、地域づくりそのものにおいても非常に重要である。

本市においても、こうした活動を可能にする素地や人材の育成が求められる。単に団体を「作る」のではなく、地域の危機感の中から自発的に「生まれてくる」ような土壌づくりこそが重要であり、議会としてもその後押しをどう行っていくかが問われると感じた。

今回の視察は、行政・議会・民間の役割と連携のあり方、そして一人ひとりの行動が社会に影響を与えるという原点を再認識する、有意義な機会となった。



事業説明・意見交換の様子



気仙沼市まち・ひと・しごと交流プラザにて

2. 気仙沼市

日 時：令和7年5月22日 午前9時30分～午前11時30分

場 所：気仙沼市役所

説明者：気仙沼市震災復興・企画部 藤村部長、菅原人口減少対策統括官、
震災復興・企画課 けせんぬま創生戦略室 三浦室長、同室 須藤主幹、
議会事務局 佐藤主幹

【概要】

- ・気仙沼市は、北上山系の支脈に囲まれ、そこから流れ出る大川や津谷川などが西から東に向かって流れ、太平洋に注いでいる。
太平洋に面した沿岸域は、半島や複雑な入り江など、変化に富んだリアス海岸を形成し、気仙沼湾は、湾口に大島を抱き、四季静穏な天然の良港となっている。
このリアス式海岸特有の海岸美により、三陸復興国立公園及び海域公園、並びに県立自然公園気仙沼の指定を受けている。
市の総面積は332.44平方キロメートルで、宮城県内では7番目(平成25年10月1日現在)の広さである。
- ・平成18年3月31日、本吉郡唐桑町と気仙沼市が合併し「気仙沼市」が誕生。平成21年9月1日には本吉郡本吉町と合併し、宮城県最北端に位置する新たなまちとして歩み出しました。
- ・その後、東日本大震災に見舞われながらも困難を乗り越え、人口が令和7年3月末で5万5716人であり、水産業が中心産業である。生鮮カツオの水揚げが28年連続日本一であり、今年も29年連続日本一を目指している。
- ・東日本大震災からの復興状況について、ハード事業はおおむね終了したが、ソフト面での支援は継続している。

『ジェンダーギャップ解消の取り組み状況』

- ・気仙沼市の現状と課題について、人口は減少傾向にあり、出生数の低下と若者の転出が課題である。特に、女性の転出率が男性よりも低いこと、未婚率の上昇、合計特殊出生率の低下である。
- ・人口減少対策として、市民会議の開催や気仙沼未来人口会議の設置など、市民参加型の取り組みを行っている。また、気仙沼商工会議所からの提案や市議会からの提言もプランに反映されている。
- ・豊岡市への視察では、ジェンダーギャップ解消に向けた取り組みや商工会議所との連携に感銘を受けた。この視察が、本市でのジェンダーギャップ解消の取り組みの助成に繋がった。
- ・気仙沼ウェルビーイングプラン 2024 では、市民、地域、事業者、行政が連携して市民の暮らしやすさを目指した内容であった。特に、就労環境の改善、子育て環境の充実、移住定住の促進の三つのテーマを設定し取り組んだところである。
- ・気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクトについては、商工会議所や女性会との連携により、市内企業のジェンダーギャップ解消に向けた意識醸成を図るものである。企業としては、93社が参加している。
- ・就労環境改善に向けた企業の認定制度（メルビン認定制度）については、認定を受けた企業に対する奨励金を支給し、その支給申請については評価項目を設けている。
- ・気仙沼ジョブベースの設置については、市内企業の就労環境改善に関する総合的な窓口としての役割を担うことやハローワークや商工会議所などとの連携が必要である。
- ・市役所内の女性管理者の割合が 18.7%、や男性育児休業取得率について令和 6 年度の速報値で 87.5%、市議会の女性議員の割合は議員定数 23 名中 1 人である。職員のジェンダーギャップ解消に向けた取り組みを実施している。

『人口減少対策市民会議について』

- ・令和 4 年度に人口減少対策についての人口減少対策市民会議を開催した。会議の設計にあたり、準備会を設置し、様々な分野の市民と議論を重ねた。
- ・気仙沼市の人口見通しについて、国立社会保障・人口問題研究所の推計値を引用し、減少が進んでいる現状にある。市の人口動態として、自然動態と社会動態の両面から減少している。昨年度の出生数が 79 人で、合計特殊出生率が 0.96 と初めて 1 を下回った。
- ・若者の転出が著しく、特に 15 歳から 24 歳の年齢層で大きく減少している。特に 0 代から 30 代の男女比が変化し、男性人口が女性人口を上回っている。また、男女ともに生涯未婚率が上昇傾向にあり、女性の未婚率が高く、合計特殊出生率が低い。
- ・気仙沼市の人口減少の現状と課題は、気仙沼市の人口が年間 1,200 人から 1,300 人ほど減少している。出生数に対する死亡数の多さ、転入者数に対する転出者数の多さが原因である。また、若者の転出、特に女性の転出が多いことが課題であり、20 代から 30 代において男性人口が女性人口を上回っている現状である。
- ・人口減少を前提としつつも、市民の主体的な活動を促進し、地域力を維持向上させることを目指す考えである。

- ・令和 5 年 5 月に気仙沼未来人口会議を設置した。子供若者目線の気仙沼の未来分科会を設け、中高生が街の活性化について話し合った。
- ・市民会議での議論を踏まえ、「～こどもと女性の瞳かがやく～けせんぬま Well-being プラン 2024」を策定した。

『商工会議所と市議会の提案について』

- ・気仙沼商工会議所が会員企業を中心とした人口減少対策委員会を設置した。
- ・商工会議所からの提案書が、市内企業への就職促進、まちの魅力発信強化、ジェンダーギャップ解消推進会議の設置などを盛り込んでいる。
- ・市議会でも人口減少対策調査特別委員会を設置し、政策提言を受けた。
- ・市議会からの提言については、Uターン促進、関係人口の創出、子供の居場所作り、テレワーク支援などが盛り込まれている。

『豊岡市への視察について』

- ・豊岡市への視察が、商工会議所会頭からの提案をきっかけに実現した。
- ・気仙沼つばき会の活動を紹介し、その主要メンバーが商工会議所の人口減少対策委員会の議論にも参加していた。
- ・豊岡市のジェンダーギャップ解消の取り組みや推進体制について説明を受け、ワークイノベーション推進会議にも参加した。
- ・株式会社中康平様の事例を紹介し、女性の活躍できる環境作りから海外展開に繋がった事例に感銘を受けた。
- ・豊岡市の担当部署や商工会議所の協力を得て、ジェンダーギャップ解消に関するセミナーを開催した。

『ウェルビーイングプラン 2024 について』

- ・こどもと女性の瞳かがやくけせんぬまウェルビーイングプラン 2024 を、市民会議、商工会議所、市議会からの提案を反映して作り上げた。
- ・このプランが、市民、地域、事業者、行政が連携して市民の暮らしやすさを目指すものである。
- ・ウェルビーイングとは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念である。
- ・就労環境の改善、子育て環境の充実、移住定住の促進の三つのテーマについて、取り組んでいるところである。
- ・ジェンダーギャップ解消についての政策として、官民連携による全体 100 解消プロジェクトの実施に取り組んでいるところでもある。
- ・多様な働き方の推進や仕事と私生活の両立支援の取り組みについても必要である。

『ジェンダーギャップ解消の政策立案について』

- ・ジェンダーギャップ解消の政策立案にあたり、市民アンケートや事業所への検討調査を実施した。

- ・女性の回帰率の低さに繋がる要因として、男女賃金格差に着目した。
- ・アンケート結果など見える化していくことが次のステップに繋がると考えている。

『気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクトについて』

- ・気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクトが、官民連携の取り組みとして昨年10月に発足した。
- ・このプロジェクトが、企業や働く人のウェルビーイングの実現、誰もが働きやすく、働きがいのある職場環境への取り組みを地域全体への機運の醸成を目指している。
- ・共同代表が気仙沼商工会議所の菅原会頭と訓練所女性会の高橋会長である。
- ・93社が参加しており、セミナーやシンポジウムを中心に事業を展開している。
- ・ジェンダーギャップ解消が企業や働く場にどのような影響があるのかについての理解浸透には、もう少し時間を要すると考えている。

『プロジェクト参加企業の内訳について』

- ・プロジェクトの参加企業 93社、卸売小売業が最も多く、建設業の参加も増加している。従業員数では食品製造業が多くなっている。また、本市の基幹産業である水産業に関係する就業人数が多い傾向が見て取れる。
- ・業種による偏りが見られるところも着目点であり、今後のプロジェクトの参考になると考えている。
- ・従業員数が20人以下の事業所が多い。小規模事業所での就労環境改善やジェンダーギャップ解消は難しい。

『就労環境改善に向けた企業の認定制度について』

- ・就労環境改善に向けた企業の認定制度（うえるびん認定制度）は、市内企業での就職や定着を促進するために創設され。
- ・国が行っている弁護士認定を受けるハードルが高い中小企業のために、市独自の制度として創設した。
- ・認定を受けた企業に対して、奨励金や市による企業PR、建設工事総合評価落札方式での加点などのインセンティブを与えている。認定のメリットとして、奨励金の支給、信用保証料の全額保証、助成金の申請代行、建設工事での加点、企業PRなどがある。
- ・認定制度の評価項目として、働きがいのある働き方ができる。育児や介護と仕事の両立ができる。性別に関わらず活躍できる。その他の4つの大項目を設定している。認定基準として、ブロンズ、シルバー、ゴールド、プラチナの4段階がある。また、従業員意識調査の結果に基づいて、プラチナ認定を行っている。

『気仙沼ジョブベースの設置について』

- ・気仙沼ジョブベースが、市内企業の就労環境改善に関する総合的な窓口として設置された。ジョブベースが、企業と働く人の声の実現に向けて各種の施策取り組みを推進していく。
- ・ハローワーク気仙沼、宮岸元サポートセンター、子育て支援団体、気仙沼商工会議所、

気仙沼商工会などが会員となっている気仙沼就労環境改善協議会に業務委託する形で運営される。主な業務としては、仕事と私生活の両立支援の推進、市内企業の認知度向上支援などである。

- ・市内企業の就労規則の改定や賃金規程の作成などの無料相談を受け付けている。また、市内企業の魅力発信のために、企業紹介動画の作成や専用サイトでの情報発信を行っている。

『新しい地方経済生活環境創生会議について』

- ・本年 1 月に本市で開催された新しい地方経済生活環境創生会議については、この会議が、政府の地方こそ成長の主役の発想に基づき、地方がそれぞれの特性に応じた発展を遂げることができるよう、大規模な地方創生策に関して議論するものである。
- ・気仙沼市が有識者会議の地方開催の第 1 回目の開催場所として選定され、会議のテーマが、若者、女性にも選ばれる地方であり、気仙沼市長他、4 名が会議で発言した。
- ・気仙沼ウェルビーイングプラン 2024 やジェンダーギャップ解消プロジェクトなどの本市の取り組みが政府の目に留まり、開催地に選定され、国の地方創生 2.0 の推進に、地方の現状や課題、取り組みを直接国に伝えられる絶好の機会となった。

『公聴会について』

- ・市長が 3 月 13 日の予算委員会の公聴会に公述人として出席し、本市の現状と課題からウェルビーイングプランについて説明した。

『地域働き方・職場改革推進会議について』

- ・今年度に入り、ライフ看護主催の地域働き方・職場改革推進会議の構成員に市長が指名され、この会議が、新しい地方経済生活環境創生会議のトリとして地域の働き方、職場改革を推進するものである。また、全国から 68 の自治体が参加するプロジェクトの推進のための会議である。

『気仙沼市役所内の状況と今後の取り組みについて』

- ・市役所内の女性管理者の割合が 18.7%であり、市役所内の男性育児休業取得率が令和 6 年度の速報値で 87.5%であり、市議会の女性議員が 23 名中 1 名である。
- ・職員のジェンダーギャップ解消の取り組みとして、自衛隊ギャップ解消プロジェクトに 1 事業所として参加している。
- ・人事課に女性活躍の推進を担う専任の職員を配置し、女性職員の年代や職種に分けてのグループヒアリングを行いながら、具体的な取り組みの設計をしていく。
- ・会計年度任用職員の男女比が、男性 14%、女性 86%である。
- ・ジェンダーギャップやアンコンシャスバイアスについては、人権の課題の問題があることを認識している。
- ・市民アンケートにジェンダーギャップに対する関する意識の質問を入れながら、その回答をセミナーの会場や市のホームページに掲示して取り組みを始めた。

【所感】

本委員会では、東日本大震災からの復興を経て、人口減少対策に本格的に取り組む気仙沼市を視察した。特に注目すべきは、行政・議会・民間の三者が連携し、人口減少に立ち向かう強固な体制が築かれている点である。

気仙沼市では、現菅原市長の4期目就任（2022年4月）以降、人口減少対策が本格化。行政では2023年5月に「けせんぬま未来人口会議」が発足し、2024年5月には「けせんぬま Well-being プラン 2024」が策定された。議会では2022年5月より「人口減少対策調査特別委員会」が設置され、2024年2月に政策提言を実施。商工会議所では2022年8月に人口減少対策委員会が設置され、2023年4月に市長へ提案書が提出された。

こうした取組の中心に居るのが、市長直属の「人口減少対策統括官」であり、現職の菅原千枝子氏は、企画立案を牽引する実行力とジェンダー視点を備えた人材である。彼女の指導のもと、気仙沼市は「ジェンダーギャップ解消なくして人口対策なし」との認識のもと、民間団体「つばき会」や商工会と連携し、独自施策を積極的に展開している。特に、企業・学校・家庭・地域それぞれを対象とした分野別の対応体制（「男女共同参画推進室」「けせんぬま創生戦略室」）は参考になる。

また、気仙沼市は2023年7月に豊岡市を視察して以降、方向性がより明確となり、同市の官民連携型アプローチをモデルにした各種施策が具体化された（「うえるびん認定制度」「気仙沼 JOB-BASE」など）。その過程では、議会からの提言も十分に活かされており、仮に将来的に市長が交代しても、議会主導の方針が継続され得る体制となっている。

なお、人口規模は気仙沼市の方が本市より約8,000人多いが、出生数は本市の260～270人に対し、気仙沼市では190～210人で推移しており、合計特殊出生率も2024年時点で0.96と1.0を切るなど、本市以上に深刻な状況に直面している。そうした危機感が、市全体を巻き込む本気の取組へとつながっていることが今回の視察で強く印象付けられた。

市民の幸福実感（Well-being）を起点とし、「市民が主役」となるまちづくりを掲げ、市民・事業者・行政が一体となって歩む気仙沼市の姿勢は、本市においても今後の政策形成における重要なヒントとなる。特に、「目的先行型」の数値目標ではなく、「暮らしやすさの向上」そのものを目指す姿勢は、本市にとっても学ぶべきアプローチである。

今回の視察を通じ、本市においてもジェンダー視点の導入、市長直轄による強力なリーダーシップ、さらには議会・民間を巻き込んだ政策形成のあり方など、多くの示

唆を得た。今後、本市での提言取りまとめに向けて、委員会としても腹を据えた分析と議論を深めていく必要がある。遠方ではあったが、実り多い視察であったことを改めて強調したい。



事業説明・意見交換の様子



気仙沼市議場内にて