

公募研究シリーズ

④5

東日本大震災における 緊急雇用創出事業の 意義と効果の検証

永松 伸吾

関西大学社会安全学部 教授

全労済協会

発刊にあたって

本報告誌は、2013年度の公募委託調査研究テーマ「社会連帯への架け橋」で採用となった、「東日本大震災における緊急雇用創出事業の意義と効果の検証」の研究成果です。

厳しい雇用情勢にあった2008年、離職を余儀なくされた方々の一時的な雇用機会を創出することを目的として、政府は「緊急雇用創出事業」を創設しました。同事業は、国からの「緊急雇用創出事業臨時特例交付金」の交付を受けて都道府県が基金を設け、都道府県、市町村、あるいは委託された民間企業等が基金による事業を実施することで、求職者の雇用を促進するプログラムです。

このような雇用問題に直面していたところに、2011年に東日本大震災が発災し、被災地では多くの産業基盤が破壊され、大量の失業者が発生する事態となりました。このため、政府は緊急雇用創出事業の一つとして、被災三県（岩手、宮城、福島）で災害救助法が適用される地域の方々の一時的な雇用の場を確保し、生活の安定を図ることを目的に、災害対応や復旧・復興のための事業である「震災等緊急雇用対応事業」を新たに創設しました（以上、厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/chiiki-koyou/chiiki-koyou3/index.html（2016年2月19日閲覧）の各資料を参考）。

本研究は、震災等緊急雇用対応事業について、被災地では実際にどのような方々がどのような仕事に従事し、その結果どのような効果があったのかを明らかにすることにより、災害時の緊急雇用の政策効果の評価に寄与することを目的として実施されました。

本研究ではまず、雇用主が保有する被雇用者の履歴書や社会保険のデータを匿名化のうえ、個票データの分析を進めました。また、被雇用者に対してインタビュー調査も行い、データ分析の補完を試みました。

結果として、もともと失業者対策のための事業であった緊急雇用は復旧・復興のための事業として、通常は非労働力人口とされている専業主婦や高齢者を労働市場に参加させることを促し、「キャッシュ・フォー・ワーク」(Cash for Work：途上国等において、自然災害や紛争からの復興のため、被災者を復興事業に一時的に雇用して生活支援を行う人道支援の手法)と同様に被災者の生活再建支援策として機能した、と評価しています。

さらに、緊急雇用に従事した被災者自らが、他の被災者の支援や被災地の復興に貢献できることについて積極的に評価していることも明らかになり、被災者相互の支援関係の構築も復興のための緊急雇用が果たした重要な機能であったと述べています。

本報告誌が、被災者の生活再建支援や被災地の復興のあり方について、皆様の理解の一助となれば幸いです。

「公募委託調査研究」は、勤労者の福祉・生活に関する調査研究活動の一環として、当協会が2005年度から実施している事業です。勤労者を取り巻く環境の変化に応じて毎年募集テーマを設定し、幅広い研究者による多様な視点から調査研究を公募・実施することを通じて、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉向上に寄与することを目的としています。

当協会では研究成果を「公募研究シリーズ」として順次公表しています。

(財) 全労済協会

I. はじめに	1
II. 先行研究と本研究の特色	2
III. 制度的背景	4
3.1 「緊急雇用」とは何か	4
3.2 調査対象の各事業の内容	5
IV. データによる分析結果	8
4.1 被雇用者の属性は、業務や地域によって大きく異なり、必ずしも一般性はない。	8
4.2 震災に起因する新規就労の存在	10
4.3 緊急雇用の賃金は家族を養うには十分ではない。	12
V. インタビューによる分析結果	14
VI. まとめ	18
参 考 文 献	20
(参考資料) 集計表	21
1. 被雇用者の性別	21
2. 採用時の年齢 —年代別の集計—	22
2-1. 採用時の年齢 —平均の集計—	24
3. 入職年月	25
4. 退職年月	26
5. 勤続年数	27
6. 仮設住宅居住	31
7. 最終学歴	35
8. 前職の雇用形態	39
9. 失業期間	43
10. 転職回数 —回数別の集計—	47
10-1. 転職回数 —平均の集計—	51
11. 配偶者の有無	54
12. 扶養人数 —人数別の集計—	58
12-1. 扶養人数 —平均の集計—	62

I. はじめに

東日本大震災では、各都道府県に設置された雇用創出基金を用いて、多くの被災者が災害対応や被災地復興のための活動に雇用された。これらは被災地において「緊急雇用」と呼ばれ、行政の事務補助や民間団体による被災者支援活動など幅広い分野で活用された。緊急雇用によって雇用された人々の数は、厚生労働省によれば2013年3月末までで、岩手・宮城・福島の3県に限定しても59,320人に及び、同時期の新規就職者数313,118人の約19%に相当する。すなわち、ハローワークを通じて就職した人々のうち、5人に1人は緊急雇用であった計算になる。

緊急雇用に関しては、上記のように被災地における雇用創出効果が大きかったことから、被災地の人口流出を食い止めた効果があったと推測される一方で、仕事としてのノルマが緩く、被災者の勤労意欲やモラルの低下につながっているのではないかという指摘もある。しかしながら、こうした指摘の多くについては実証的な根拠に乏しく、印象論や推論の域を脱していない。

本稿では、そもそも緊急雇用ではどういった被災者が雇用されていたのかを明らかにすることによって、上記の議論の一助とする。具体的には、岩手県大槌町・釜石市・大船渡市および宮城県石巻市といった四つの市町において、緊急雇用を用いて展開されている仮設住宅支援員配置事業、および宮城県石巻市における行政事務補助業務における被雇用者について、雇用主の労務管理データを匿名化し集計することで、どのような人々が緊急雇用に従事したのかを明らかにし、そこから緊急雇用創出事業の評価を試みる。

本稿は以下のように構成される。第2章では、先行研究を紹介し、本研究の特色についての位置づけを行うとともに、調査の方法について論じる。第3章では、東日本大震災において緊急雇用創出事業がどのように利用されるに至ったのか、制度的な背景について論じるとともに、調査対象となった各事業の概略について論じる。第4章では、分析結果について論じる。第5章はこれらをまとめて、今後の巨大災害に向けた雇用対策のあり方について論じる。

なお、本稿の執筆の前提となったデータの単純集計およびクロス集計については参考資料として巻末に付記してあるので参照して頂きたい。

Ⅱ．先行研究と本研究の特色

労働政策研修・研究機構（2014a）では、雇用創出基金事業に関する評価を雇用政策の観点から評価している。それによれば、基金事業での経験が被雇用者の再就職に役立ったなどの肯定的な評価がなされている。これらでは、被雇用者にもアンケートを実施しているものの、一般的な雇用政策の観点からの分析であり、震災復興の観点からの分析は行われていない。

同じく、労働政策研究・研究機構では、被災地における緊急雇用に特化した調査も別途行われている（労働政策研修・研究機構, 2014b）。この調査では、緊急雇用がどのように被災地の復興に役立てられているかについて、フィールドワークと豊富な事例に基づき、その傾向と意義について明らかにしている。本研究の問題意識はこれに重なるが、同研究はフィールドワークが主体で、そこで得られた様々な知見を裏付けるだけのデータは必ずしも十分ではなかった。

福島県の雇用創出基金事業の一つである「絆づくり応援事業」による被雇用者に対してアンケート調査を行ったNagamatsu（2014）がある。これによれば、世帯のなかで主たる生計者である被雇用者は全体の40%となっており、緊急雇用が被災者の生計維持に一定程度の貢献をしていることが伺える。また、およそ58%が震災に起因して失業していることや、非正社員の比率が全体で7割程度と高いことから、雇用のセーフティネットとしての役割も果たしていることなどが明らかになっている。加えて、被雇用者の半数以上が、この事業で働くことにより精神的な充足を得ていることなども明らかになった。

しかしながら、この調査にはいくつかの限界がある。第一に被雇用者へのアンケート調査による集計であるため、回答者によるバイアスが存在する可能性があるという点である。例えば、回収率は全体で78.9%と比較的高いが、相双ならびに県南地域についての回収率はおよそ60%に留まっている。第二に、調査対象が調査当時雇用されていた人々に限定されている。最も緊急雇用が活用されていた時期であるとはいえ、それ以前にすでに退職した被雇用者、あるいは調査以降に就職した被災者も相当数存在するが、これらすべてに調査票を配布し回収するということは困難であり、いわばアンケート調査の限界であるといえよう。

第三に、この調査が原発事故の被災地である福島県を対象地域とした調査であるという点である。福島県はいくつかの点において津波被災地と状況が異なり、この結果を一般化できない部分がある。最も大きな相違点は、原発被災者には多数の避難者が含まれており、多くが帰還の見込みも十分に立たないまま、いつ終了するかわからない避難生活を送っているという点である。将来的な居住地がどこになるのかといった不確実性は概して津波浸水地域区域に比べると高く、そうしたことが就労意欲や選択に大きな影響を及ぼしている可能性がある。

第四に、経済的環境の相違である。原発被災者には東京電力からの賠償金が支払われるが、岩手・宮城の津波被災者には支払われていないという点である。とりわけ、帰還困難区域を除く避難指示区域については、精神的損害賠償金として一人当たり月額10万円が現在も継続的に支給されていたり、このことが被災者の就労意欲に与えている影響は決して無視できないであろう。こうした福島固有の要因が、緊急雇用の成果にも大きな影響を及ぼしていると考えられる。

こうした部分を補うものとして、今回の調査は、第一にアンケート調査ではなく、雇用者が管理している労務データを収集している。具体的には、履歴書の記載項目から、職種、採用時年齢、入社日、退職日、仮設住宅居住の有無、最終学歴、前職とその退職日、転職回数、配偶者の

有無、扶養人数といったデータを収集した。なお、被雇用者の個人情報（氏名・生年月日・住所・電話番号）については一切収集していない。これによって、退職者も含め被雇用者すべてを補足することが可能となり、前述のようなサンプルバイアスを排除できた。但し、収集できた情報は上記の内容にとどまり、アンケート調査ほど多様ではない。なお、本調査については関西大学社会安全学部研究倫理委員会の承認を受けている。

第二に、今回の調査の対象は、福島県ではなく、岩手県および宮城県の4つの市町村である。具体的には、北上市沿岸被災地仮設住宅運営支援事業（受託事業者：ジャパンクリエイティブ株式会社）で雇用された大槌町・大船渡市の仮設住宅支援員、釜石市仮設住宅支援連絡員事業（受託事業者：特定非営利活動法人@リアスNPOサポートセンター）で雇用された支援連絡員、石巻市震災被災者行政サポート事業（受託事業者：株式会社インテリジェンス）で雇用されたスタッフ全員である。いずれもすべて緊急雇用で雇われた被災者である。大槌町・大船渡市については2014年3月4日時点、釜石市については2014年3月13日時点、石巻市については2014年8月13日～20日時点において、事業開始以降に雇用された人々（退職者も含む）全員を対象としている。これらをまとめたのが表1である。

表 1 調査対象の概要

	受託事業者（雇用者）	調査日	被雇用者数
北上市沿岸被災地仮設住宅運営支援事業（大槌町）	（株）ジャパンクリエイティブ	2014年3月4日	137
釜石市仮設住宅支援連絡員事業	（特活）@リアスNPOサポートセンター	2014年3月13日	136
北上市沿岸被災地仮設住宅運営支援事業（大船渡市）	（株）ジャパンクリエイティブ	2014年3月4日	141
石巻市震災被災者行政サポート事業	（株）インテリジェンス	2014年8月13日～20日	524

また、これらの調査を補うものとして、大槌町の被雇用者4名、釜石市の被雇用者3名、大船渡市の被雇用者5名にグループインタビューを行い、日々の業務の内容やその評価についての聞き取りを行っている。

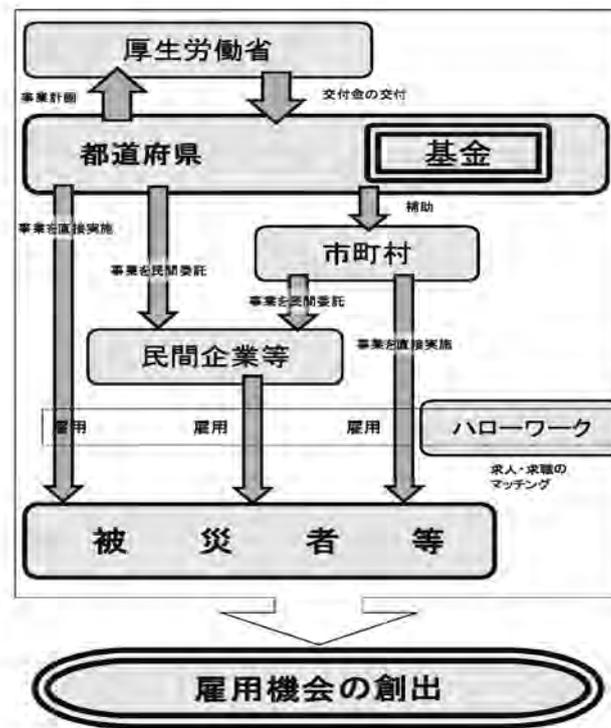
Ⅲ. 制度的背景

3.1 「緊急雇用」とは何か

「緊急雇用」という言葉は、雇用行政に関わる人々や被災地の復興に関わる人々は当たり前に見聞きするが、必ずしも正式な制度名を指して用いられているわけではない。一般的には都道府県に設置された雇用創出基金を用いた事業のうち、「緊急雇用創出事業」を指して用いられている。そこで、まず雇用創出基金事業とは何かについてみてみよう。

2008年8月のいわゆるリーマン・ショックにはじまる世界的な金融危機によって、日本でも雇用情勢が急速に悪化し、大規模な雇用対策の必要性が高まった。そこで国は、緊急雇用創出事業臨時特例交付金を都道府県に交付し、それを原資として都道府県が雇用創出基金をそれぞれ設置した。都道府県はその基金を用いて直接的に失業者を雇用するか、あるいは民間企業等に事業を委託して失業者を雇用することができるようになった。こうした目的で実施される基金事業の総称が「緊急雇用創出事業」と呼ばれ、本研究の対象となる事業である¹⁾。

図 1 震災等緊急雇用対応事業のスキーム



(出所：厚生労働省)

¹⁾ 基金事業にはその後、起業支援や人材育成など、緊急的な失業対策としての性格の薄い事業も実施されるようになっており、それらについて緊急雇用という呼び方をするかどうかは地域や話者によっても異なるようである。

この基金では、都道府県の事業だけではなく、市町村の事業に対して補助を行うこともできる。市町村も都道府県と同じように、直接的に失業者を雇用するか、民間事業者等に事業を委託することも可能である。

もともと、この基金は2008年度第二次補正予算によって創設され、2011年度末までの時限的な制度として、震災発生当時に存在していた。そこで、東日本大震災による雇用対策としてこの基金が活用されたという経緯がある。政府は基金事業の一つとして「震災等緊急雇用対応事業」を創設し、2014年度まで延長しつつ、被災地の雇用を下支えすることになった。このほかにも被災地向けの事業として、「生涯現役・全員参加・事業継承型雇用創造事業（2012年度終了）」「事業復興型雇用創出事業（2015年度終了）」などが実施されているが、本稿ではこれらの事業については分析に含めていない。

なお、雇用創出基金事業では、人件費だけでなくそれに付随する事業費も補助されることとなり、事業費に占める新規に雇用された失業者の人件費割合が1 / 2以上であれば良いことになっている。雇用期間は1年以内だが、被災求職者については複数回の更新が可能となっている。

震災等緊急雇用対応事業において対象とされた業務は、避難所・仮設住宅などでの支援事業、震災で増加した行政事務、あるいは震災対応による行政事務の補助、復旧・復興に関わる業務などの例示がなされ、建設・土木事業は除外されているものの、震災に関連するありとあらゆる業務が対象となっている。

以下では、本調査の対象となった事業について、その具体的な内容について紹介する。

3.2 調査対象の各事業の内容

あらためて、調査対象となる事業について、その具体的内容についてみてみよう。表1に示された各事業の内容と、事業実施市町の震災による被害ならびに労働市場について比較した表が表2に示されている。

大槌町と大船渡市については同一の事業（北上市沿岸被災地仮設住宅運営支援事業）として実施されている。いずれも、仮設住宅の管理運営や入居者のコミュニティ形成の支援のためのスタッフを、被災者を雇用して実施している事業である。大槌町も大船渡市も津波による激甚な被害を受けた自治体であり、単独でこうした事業の実施が困難であったこともあり、大船渡市に隣接する北上市が事業実施主体となることで実現した事業である。なお、本稿脱稿時点においては、いずれも地元自治体に事業主体が移管されている。

具体的な業務の内容としては、コミュニティ活動に関して、住民の支援をすることである。例えば行政からのチラシの配布、来訪者の誘導、自治会の催しや業務の手伝いなどであるが、支援員が全面に出て実施するのではなく、あくまで住民の自主的な活動をサポートするという立場に徹するように指示されている。

また、雇用されたスタッフは、住宅団地内の談話室に常駐または巡回し、毎日入居者への声かけを全戸に行っている。これは安否確認の意味もあるが、住民に生じた異変を早期に感知する重要な役割を果たしている。またこうした住民との接触を通じて、コミュニティづくりや行政連絡、困りごとの把握を行っている。そしてそれらについては必要に応じ、行政の関係部署に連絡

Ⅲ. 制度的背景

するなど、より専門的な支援につなぐ役割が支援員に期待されている。

釜石市における仮設支援連絡員事業は、大船渡市や大槌町よりも後発の事業であるが、緊密な連携を持って実施していることもあり、事業内容としてはほとんど大きな違いはない。最も大きな違いは、雇用主体が人材派遣会社ではなく、地元の非営利組織であるという点である。加えて、同団体は被災地からの人口流出を防ぐことも目的の一つとしてこの事業を立ち上げたという経緯がある。もう一つの違いは、表2に示されるように、月給ベースでのフルタイム職員の募集であるという点である。後に明らかにするが、こういった点によって、大船渡市や大槌町と比較してもやや特徴的な被雇用者構成になっている。

石巻市で対象とした事業は、被災者支援業務や行政事務補助業務である。石巻市は膨大な行政事務を実施する上で、多くの被災者の力を必要とした。石巻市の各部局からのリクエストに応じて、(株) インテリジェンスが被災者を各部局に派遣する形で業務が実施されている。それゆえ、業務の内容は多岐にわたる。大きく分けて、事務職、労務職、特別労務職の三つがある。まず事務職は、災害関係担当課等での事務補助を担うものであり、例えば災害廃棄物対策課は「家屋解体・被災自動車等の受付事務、現地調査等業務」などを実施している。労務職は現場での作業を伴うものであり、例えば総務課は「被災公文書等の修復事業補助業務」を、被災した市立小中学校では、「学校スクールバス添乗員」などを実施している。「特別労務職」と呼ばれる職務も少数あり、これは火葬業務の補助や遺体安置所に係る受付等の補助である²⁾。

なお、それぞれの事業実施市町の震災による被害状況や労働市場の概況についても概略を示しておこう。表2には、死者数や住宅の全壊率、有効求人倍率の推移についても示している。人的被害の規模でいえば石巻市は約4000人と突出している。他方で住宅被害率で見れば大槌町は約5割が全壊しているなど、その被害の大きさは特筆に値する。逆に釜石市や大船渡市の住宅全壊率は2割未滿にとどまっており、被災したエリアは市域の一部に限定されている。有効求人倍率は、当初は0.5～0.6程度であったが、震災2年目の復興需要が本格化してから1を大きく上回るといった傾向は共通である。但し、釜石公共職業安定所（大槌町・釜石市）については若干低めである。

²⁾ 以上紹介した業務の詳細は、労働政策研修・研究機構（2014b）に詳細に記述されており、本稿の記述においても参考としている。

表 2 調査対象と事業実施市町の比較

	大槌町	釜石市	大船渡市	石巻市
業務名	北上市沿岸被災地仮設住宅運営支援事業(大槌町)	釜石市仮設住宅支援連絡員事業	北上市沿岸被災地仮設住宅運営支援事業(大船渡市)	石巻市震災被災者行政サポート事業
業務	仮設住宅団地運営支援	仮設住宅団地運営支援	仮設住宅団地運営支援	石巻市行政事務の補助
具体的内容	仮設住宅団地内のコミュニティ形成支援 行政連絡(チラシ配布等) 住民の相談窓口業務	仮設住宅団地内のコミュニティ形成支援 行政連絡(チラシ配布等) 住民の相談窓口業務	仮設住宅団地内のコミュニティ形成支援 行政連絡(チラシ配布等) 住民の相談窓口業務	石巻市の29部門(課、支所、学校等)から必要とされる事務職や労務職を派遣。(事務職)「家屋解体・被災自動車等の受付事務、現地調査等」「来庁者の窓口案内、整理・誘導等」「道路施設、街路灯等被災調査の事務補助等」など(労務職)「被災公文書等の修復事業補助」「学校スクールバス添乗員」「火葬業務」「埋火葬業務」
調査日	2014年3月4日	2014年3月13日	2014年3月4日	2014年8月13日～20日
被雇用者数	137	136	141	524
雇用主体	(株)ジャバンクリエイト	(特活)@リアスNPOサポートセンター	(株)ジャバンクリエイト	(株)インテリジェンス
待遇	【支援員】時給850円 【マネージャ】月給240,000円 【統括】月給210,000円	【一般スタッフ】月給14万2650円 【本部スタッフ・エリアマネージャ】月給20万2650円(20時間の残業を含む)	【支援員】時給850円 【マネージャ】月給240,000円 【統括】月給210,000円	【事務職】日給5600円～6000円 【労務職】時給825円～1025円 【特別労務職】日給8200円～8300円
死者・行方不明者数	1,282	1,141	496	3,965
住宅全壊率	0.487	0.168	0.189	0.328
公共職業安定所	釜石	釜石	大船渡	石巻
労働市場の状況	2011.1 0.55 2012.1 1.19 2013.1 1.51	0.55 1.19 1.51	0.57 1.3 1.85	0.61 1.62 1.69

注) 業務内容については労働政策研修・研究機構(2014b)を参照
死者数については消防庁「平成23年(2011年)東北地方太平洋沖地震(東日本大震災)」について(第150報)」による
全壊率は消防庁「平成23年(2011年)東北地方太平洋沖地震(東日本大震災)」について(第149報)」による全壊戸数を平成23年2月末推計世帯数で除した値。

IV. データによる分析結果

細かなデータの分析は巻末に譲るとして、ここでは入手したデータ分析から得られた主要な知見について論じてみたい。

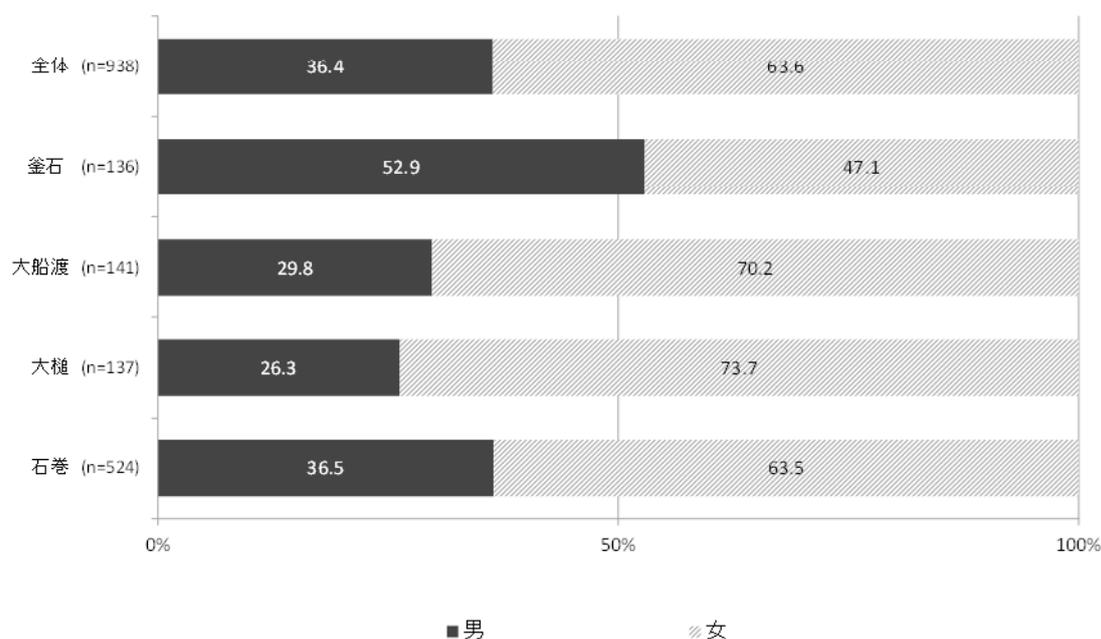
4.1 被雇用者の属性は、業務や地域によって大きく異なり、必ずしも一般性はない。

緊急雇用が純粹に失業対策であれば、被雇用者の属性にはそれほど大きな違いは生じないであろう。再就職のニーズが高く、それでいて再就職が困難な失業者というのは、たいていの中高齢の男性に集中しているからである。しかしながら、今回分析の対象とした事業についていえば、それほど一般性があるようにはみえない。

図1は、被雇用者の性別構成割合を示したものである。釜石は男性が半数を超えているのに対して、他の地域については圧倒的に女性の比率が高い。図2は年齢別構成をみたものであるが、釜石については年齢層が高いことがわかる。それとは対照的に、大船渡市と大槌町では、性別も年齢構成もかなり似通っていることがわかる。

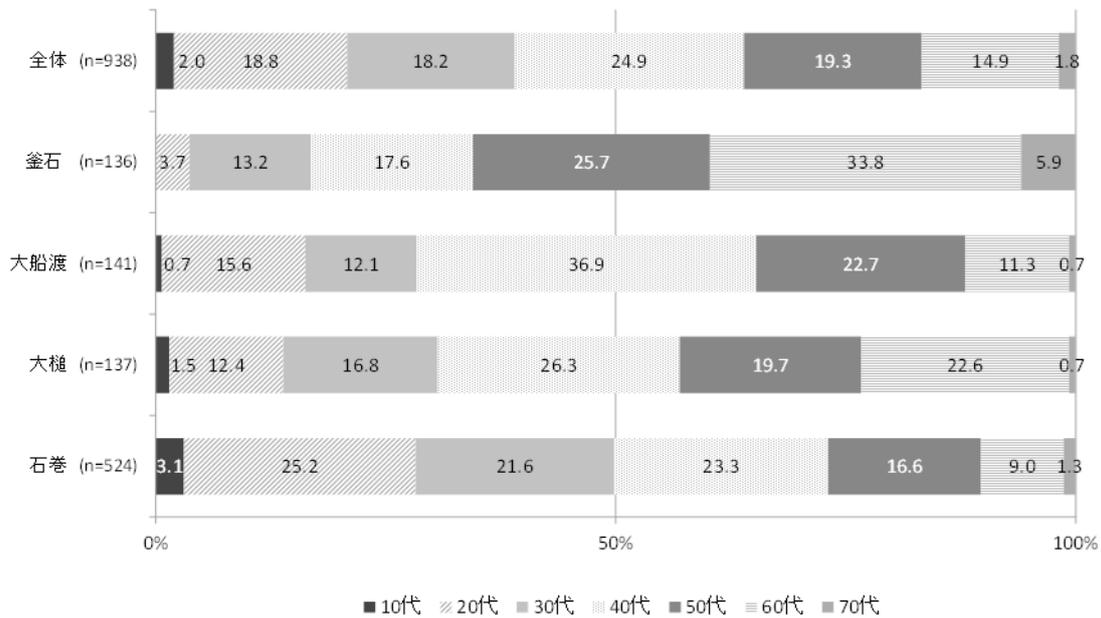
これらの三つの事業は、いずれも同じ仮設住宅支援業務である。それにも関わらずこうした違いが生じる理由として考えられるのは、第一に、雇用主体の事業実施に対する考え方の違いであろう。釜石の事業主体はすでにみたように地元のNPO法人であり、大船渡市、大槌町については人材派遣会社であった。この両者について採用方針が異なったという可能性がまず疑われる。すなわち、釜石では雇用対策の立場から中高齢男性を積極的に採用したが、大船渡市、大槌町で

図1 性別構成



4.1 被雇用者の属性は、業務や地域によって大きく異なり、必ずしも一般性はない。

図2 年齢構成



は業務内容を考慮して若い女性を積極的に採用したという可能性である。

だが、釜石の事業者も30代～40代にもっと応募して欲しかったという証言があり（労働政策研究・研修機構, 2014b; p.96）、大船渡市、大槌町の事業者は当初から応募者には女性が多かったという証言もある（労働政策研究・研修機構, 2014b; p.111）。これらを総合すると、元々の応募者層が異なっている可能性は否定できない。

そのことを間接的に裏付けるのが、図3である。釜石市の被雇用者は突出して前職が正社員であった者が多い。しかも、この傾向は男女とも、全年齢層を通じて変わらない。この傾向として考え得るのは、釜石については月給ベースの賃金が提示されており、フルタイムの労働契約であるのに対して、その他の事業については時給あるいは日給ベースのパートタイム労働であったという点ではないかと思われる。詳細は巻末の資料を参照してほしいが、釜石については女性の有配偶者率はわずか1.6%となっており、自らが主たる生計獲得者となっていることも、こうした見方と整合的である。

これらは、被災地域の就業構造に起因するという可能性もあり得る。しかしながら、2008年国勢調査によれば、これらの4つの自治体における就業者の正社員比率には、それほど大きな差はない。女性では大槌町の34.9%から大船渡市の41.8%まで、男性では大船渡市の59.9%から釜石市の63.8%となっている。釜石市は確かに男性の正社員比率が若干高いが、緊急雇用の就業者の違いを説明できるほどではない。

釜石市では正社員ほど多数失業したという仮説はどうであろうか。一般的に正社員はパートなどに比べると雇用のセーフティネットが強いから、この仮説は恐らく支持されないであろう。また釜石で特にそうであることをうかがわせる証拠にも乏しい。このように考えると、これらの就業形態の差異は、採用方針や募集内容に起因すると考えるのが恐らく妥当であろう。

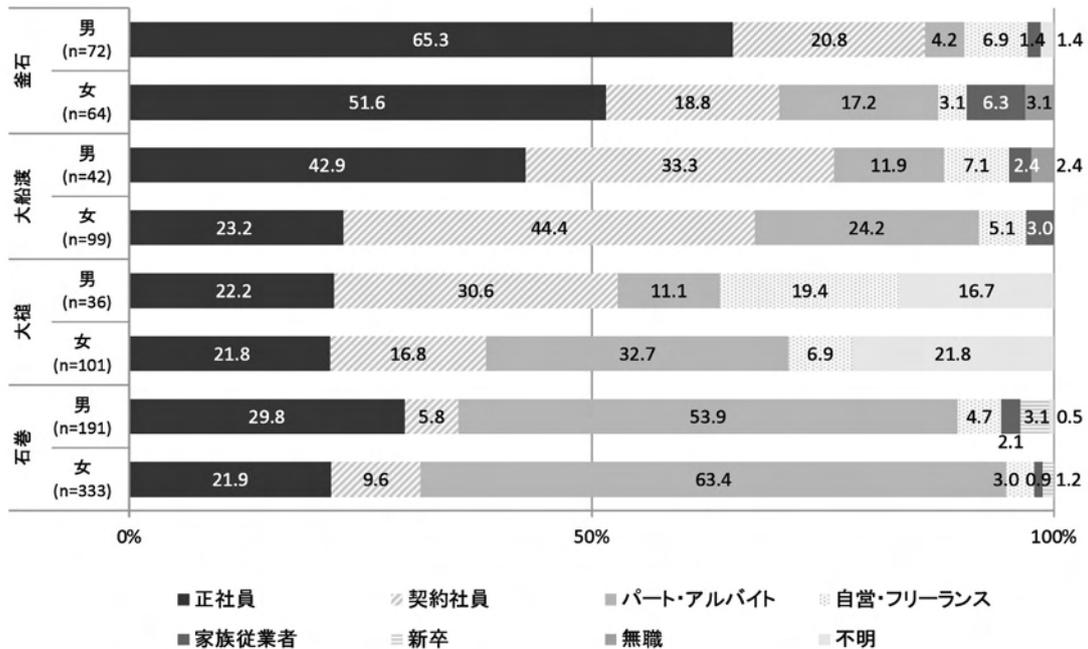
石巻に関しては、業務内容が全く異なるが、年齢層は比較的若くなっている。人材派遣会社が発行している事業を実施しているということが大きな要因であると考えられよう。釜石ほどではないが、大船

IV. データによる分析結果

渡市、大槌町に比べ男性比率が高いのは、労務職、特別労務職などが含まれていることが要因として考えられる。

以上から、緊急雇用における被雇用者の属性は、地域や業務によって異なり、必ずしも一般化できるものではないことがわかる。このことは、以降の分析でも確認される。

図3 地域別・男女別前職の雇用形態



4.2 震災に起因する新規就労の存在

今回のデータからは、震災による激甚な被害を受けた世帯が、生活再建のために新たに就労したと推測されるケースが多数みられる。これまで労働市場に参加していなかった専業主婦や高齢者が、例えば自宅を失うなどの激甚な被害を受け、その再建のために就労することを余儀なくされたとすれば、そうした就労者は現職に就くまでの空白期間が一般の失業者に比べて長いはずである。

労働政策研究・研修機構（2014a）が実施した、緊急雇用によって雇用された被災者全体を対象とした調査（n=2131）では、直前の失業期間が6ヶ月未満である人々の割合が64.9%を占めるのに対して、本調査では51.4%となっており、震災起因の新規就業者の存在が示唆される。

そこで、地域毎に、仮設住宅居住者とそれ以外のグループにわけ、それぞれの人数と前職からの平均失業期間についてまとめたものが表3である。すべての地域において、仮設住宅居住の方が平均失業日数が長い。仮設住宅居住者とそれ以外のグループ間での平均失業日数の差は、大船渡と石巻は統計的に有意ではないものの、釜石と大槌は1%有意であり（表中では**で示される）、特に大槌では2倍以上の大きな差がある。但し、釜石については中央値をみると二つのグループは同じであり、釜石については少数の特異なサンプルが平均値を大きく押し上げていることが示唆されるため、慎重な解釈が必要である。大槌に関しては仮設居住者の失業期間の中央値

は非居住者に比べて50日ほど長く、前述の仮説が支持されていると言って良いだろう。とりわけ、大槌の被害はすでに見たとおり激甚であり、主たる生計獲得者を津波により失った世帯も少なくないと思われる。

なお、平均値では差が有意でなかった大船渡市では、中央値をみれば130日程度の差があるため、比較的失業期間の長いサンプルに分布が偏っていることがわかる。

震災によって新規に就労する被災者が存在することをどのように考えたら良いのであろうか。震災被害からの生活再建のために就労を余儀なくされた人々がいるということを前提とすれば、緊急雇用によるこうした仕事は被災者の生活再建にとって非常に大きな役割を果たしたことになる。そのことはまずは率直に評価すべきであろう。また、被災者の自立を促しているということは、無条件ではなく、労働と引き替えに人道支援を行う、いわゆるキャッシュ・フォー・ワーク(CFW)と呼ばれる復興支援手法が目指すものとも重なる。その意味では、緊急雇用はまさしく我が国におけるキャッシュ・フォー・ワークであったと評価することが可能なのである³⁾。

他方で、生活再建を緊急雇用という時限的で不安定な就労の場に委ねなければならない人々が相当数いるという事実は、それ自体重く受け止められるべきである。国際的な人道支援NGOであるマーシー・コー(Mercy Corps)が作成したCFWのマニュアルには、平時の経済活動を阻害しないために賃金は平時のレベルよりも低く設定されるべきであると記されている(Mercy Corps, 2007)。しかし、生活再建のために働かざるを得ない人々にとって、緊急雇用の賃金が低く抑えられてしまえば、被災者の生存を脅かす可能性も否定できない。まさしく、小林(2012)が指摘するように、CFWがワークフェアとして機能することで、過酷な労働を被災者に強いる危険性があるということが示されている。また、そのことは、既存の住宅再建のための支援制度が、少なくともこれらの人々にとって貧弱であった可能性も否定できない。

表 3 仮設住宅居住の有無と前職からの平均失業期間

	サンプル数	失業期間の平均日数	同中央値
釜石	124	669.5	330.0
仮設住宅入居者	29	1245.0 **	330.0
それ以外	95	493.9	330.0
石巻(行政補助)	512	317.5	92.0
仮設住宅入居者	53	385.5	84.0
それ以外	459	312.0	91.5
大船渡	138	597.8	170.0
仮設住宅入居者	44	728.9	305.5
それ以外	94	536.5	174.0
大槌	130	1426.3	298.0
仮設住宅入居者	63	2038.4 **	357.0
それ以外	67	850.8	307.0
全体	904	568.0	153.0

注：** は失業期間の平均日数に差がないという帰無仮説が1%有意水準にて棄却されることを示す。

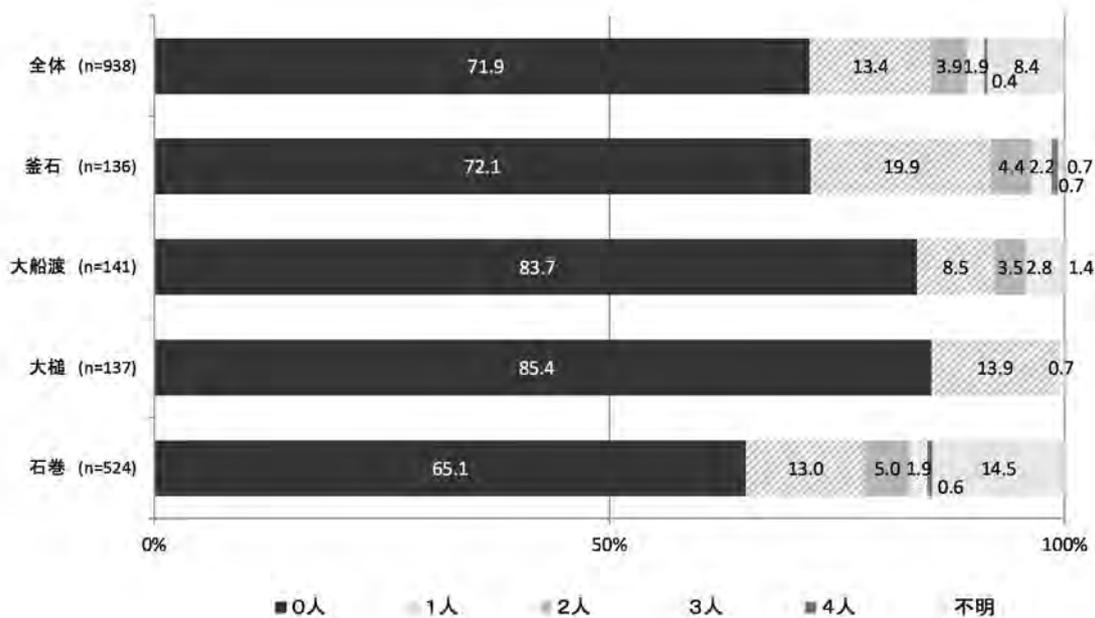
³⁾ キャッシュ・フォー・ワーク(CFW)とは、労働と引き替えに生活支援を行う人道支援手法。主に途上国における災害や紛争からの復興の局面において、国際機関や政府、NGOなどによって度々実施されており、多くの成果を挙げている。制度や歴史的背景についての詳細は永松(2011)を参照。

4.3 緊急雇用の賃金は家族を養うには十分ではない。

図4は、被雇用者の扶養家族数を調べたものである。約7割は扶養家族を持たない単身者や、専業主婦などであることがわかる。その理由は様々考えられるが、最も単純で説得力のある説明は、給与水準が低すぎることであろう。釜石の場合でも月給14万円というのは、一般的に考えて世帯持ちにとっては厳しい金額である。

なお、すべてのサンプル (n=859) における平均扶養家族数は0.314であった。参考までに東京都の中小企業につとめる全労働者の平均扶養家族数は平成22年7月時点で0.6となっている (東京都産業労働部, 2010)。これと比較しても、緊急雇用で雇用された労働者は相対的に扶養家族を持たない層が多いことがわかる。

図 4 扶養人数



そこで、より詳しく、被雇用者の家計における位置づけを明らかにするために、配偶者の有無と扶養家族の有無によって分類を試みよう。

- (1) 扶養家族はなく、配偶者を持つ場合、専業主夫／主婦であると類推できる。
- (2) 扶養家族はなく、配偶者がいない場合は、未婚者であると類推できる。
- (3) 扶養家族があり、配偶者を持つ場合は、世帯の主たる生計獲得者であると類推できる。
- (4) 扶養家族があり、配偶者がいない場合は、離別／死別者であると類推できる。

これらの構成割合を地域別かつ性別毎に示したものが表4である。まず、男性についてみてみよう。上記の (3) 世帯の主たる生計獲得者と類推できるのは、釜石で38%であるが、他は20%強に過ぎない。最も多いのは (2) 未婚者と類推できるグループで、釜石で43%、他で60%前後である。緊急雇用で家族を養っている人は圧倒的に少数であることがわかる。

女性についてみるとこの傾向はよりはっきりする。釜石および石巻で最も多いグループは、(2) 未婚者と類推できるグループで、それぞれ87%と46%を占めている。だが、最も特徴的な

4.3 緊急雇用の賃金は家族を養うには十分ではない。

表 4 扶養家族と配偶者の有無による構成割合

釜石		男性		女性	
		配偶者		配偶者	
		有	無	有	無
扶養	なし	13%	43%	2%	87%
家族	あり	38%	6%	0%	11%

石巻		男性		女性	
		配偶者		配偶者	
		有	無	有	無
扶養	なし	10%	63%	32%	46%
家族	あり	22%	6%	7%	15%

大船渡		男性		女性	
		配偶者		配偶者	
		有	無	有	無
扶養	なし	20%	58%	56%	33%
家族	あり	20%	3%	1%	10%

大槌		男性		女性	
		配偶者		配偶者	
		有	無	有	無
扶養	なし	9%	60%	61%	30%
家族	あり	23%	9%	2%	6%

は、大船渡と大槌では、(1) 専業主婦と類推できるグループが60%程度を占めているという点である。

これらを総合すると、緊急雇用で就業している人々の多くは単身者か、世帯持ちであっても主たる生計維持者ではなく、家計の補助的な収入獲得者であるということが明らかである。先に、震災後に新たに就労する被災者の存在を見たが、そのような場合でも緊急雇用が唯一の収入源であるといったことはなく、世帯の収入を補う目的で就労している人がほとんどであると推測される。

筆者はこれまで緊急雇用が被災地の人口流出に果たした役割について高く評価してきた。その根拠は、震災から2年間における被災三県の新規就職者のうち、およそ2割が緊急雇用によるものであったからである（労働政策研究・研修機構，2014b）。そのことは事実であったとしても、被災地にとって本当に残って欲しい若年世代、子育て世代などについては、緊急雇用による人口流出の抑制効果は限定的であった可能性が高い。

CFWの賃金水準を低く抑えるべきであるという主張は、この観点からも批判することができる。

Marcy Corps (2007) ではCFWの賃金を低く抑えることは、被災者の自己選択を機能させるために必要であると説く。すなわち、賃金水準が高すぎると、必ずしも困窮していない被災者まで就労を希望するのに対して、賃金水準を低く抑えることで、本当に困窮した世帯だけが就労を希望することとなり、限られた資金を有効に配分することが可能であるという。

だが低すぎる賃金は、被災者の生活が成り立ちにくいゆえに、家族を養うためにまとまった収入を必要としている被災者からは敬遠されている。専業主婦や単身者の就労機会を提供することそれ自体にも意味はあるが、被災地の復興という観点からみると、より大きな責任を与え、高度な技術と能力を持った人間を、より高い賃金で雇用できるような制度へと改良することも求められるであろう。

V. インタビューによる分析結果

本研究では、被雇用者に対してインタビュー調査を行い、前述のデータ分析を補完することを試みた。インタビューは大船渡市で4名（2014年3月6日実施）、釜石市で2名（2014年3月13日実施）、大槌町で3名（2014年3月14日実施）実施した。進行の都合上、大船渡市と釜石市ではグループインタビュー、大槌町では個別インタビューとした。いずれも、雇用者側のスタッフが同席し、基本的な項目（家族構成、被災状況、業務内容、就職動機等）については構造化インタビューを行った。インタビューの結果は、表5にまとめられている。

インタビュー調査から得られた知見は以下の通りである。

第一に、非常に多くの被災者が、地元で働けるということを最大の魅力の一つに掲げている。その理由として、親と同居しているケースや、育児中のケースなどが目立った。とりわけ、仮設住宅の居住者は、同じ仮設団地内で働くことを希望するケースも多い。

第二に、雇用条件を高く評価する声も聞かれた。例えば表5のBの女性は、インタビューで次のように語っている。

「はっきり言って、何だかんだ言いながらもお給料、釜石は安いんです。それから思えば、もう本当に生活のため、働かなきゃ食べていけない。自分が働かなきゃ私の場合、食べられないので、本当に生活のためでした、私は。今もそうですけど。（中略）面接に行ったら切られるのも年齢とか、それ以前の問題なので、正社員になるっていうのは。なので、本当に難しいんです。（中略）普通に事務職で10万もらえませんか。なので少々仕事きつてもおいしいと思って、はっきり言って飛びつきました。」（釜石市、B）

前節の分析では、家族を養うための給与としては少ないと述べた。しかしそれは立場による。女性、とりわけ中高齢女性にとっては破格の待遇であるという。また金銭面意外にも、労働環境の良さを指摘する意見もあった。

「施設とかだったら三交代とかあって、そういうのは働けないなって思ったんです。子供がまだちっちゃいので。だからこういうのだったらできるかなと思って。（中略）後、働きやすい。子供が熱出したとかってなっても、うんうん、行ってきてって言うから。他の会社だとないですよね。えー、帰るのみみたいな、人がいない困るんだけどとか。前の会社もそういうところだったんですよ、働きにくいって言うか。」（大槌、E）

第三に、業務そのものへの関心が高いという点である。特に仮設住宅に入居している人々にとっては、現在の境遇をなんとかしたいという動機もあったように思われる。

「もう、まずは、仮設に関わる仕事ということだったので、なんかしら自分でできることがあるんじゃないかという形で。」（大船渡、G）

表5 インタビュー結果まとめ

地域	性別	年齢	家族構成	被災程度	前職	就業動機	業務の感想	
釜石	A	男性	50代	妻と子	自宅は津波で流失。父親が津波で死亡。	自営	養殖業を震災を機に縮小し、安定した収入を得るために兼業化。この仕事で、支援される側から支援する側になれる。	被災経験があることで、住民の声を聞くことがストレスになることがある。支援する側のカウンセリングが必要
	B	女性	50代	夫と離別	自宅を購入して半年で津波で流される。仮設暮らし。	正社員	震災1年前に失業。生活のために働かなければいけない。他では正社員になるのは年齢的に難しい。	給料は良い。手取りで12万貰えるのはパートでは無理。
大槌	C	女性	20代	両親と兄弟	自宅は被災していない。	正社員	震災で勤務していた営業所が被災。配置換えになるのを機に退職して、行政の臨時職員として働いた。役場での勤務経験が生かせそうな業務であった。	仮設入居者に知っている人が多いというのはやりにくいのとやりやすいのの半々。 自分が被災して相手の境遇をわかるからこそ親身になって聞くこともできる。
	D	女性	50代	夫と離別し母親と同居	自宅が流され、仮設で母と二人暮らし。	パート	5年前まで東京で生活。父親の世話と高齢の母親の世話もあって、地元で働けるということが重要。少しでも高い給与がほしくて、サブマネ職を志願。	知り合いが多く、自分の氏索性がはっきりしてるっていうのは町内では立ち位置が確立され、楽だと思う。 自宅をどこで再建するかの目処は立っていない。大槌を出るかもしれない。
	E	女性	20代	夫と二人の子ども4人暮らし	居住していたアパートが津波で被災。	専業主婦	仮設住宅に自分自身が住んでいて、何かしたいと思った。子どもがまだ小さいので、施設で三交代勤務とかは無理だと思った。子どもが熱出して休むことにも理解があって働きやすい。	毎日本当に楽しくお仕事させてもらって。住民さんにありがとねとか声をかけてもらえることが嬉しい。
大船渡	F	男性	60代	妻と二人	自宅は半壊。修理して現在居住している。	正社員を定年退職後無職	年金の収入あり。	支援員のストレスを一番先に聞いてやるのがマネージャ。だいたい聞くだけで次の日はすっきりして何もなかったようなことが半数ぐらい。これでいいんだと思った。
	G	女性	40代	夫と子ども二人	自宅は全壊。	正社員	夫の収入が主。金銭的にも働きたかったが、仮設で暮らして日中一人になると精神的に不安定になっていたの。何か動きたかった。	当初はやっぱりどこまでが支援員でどこからが一人なのか線引ができなくてストレスを感じていたが、あるところから割り切れるようになった。勤務地が近い方がいいので、居住している仮設団地で勤務することを希望した。
	H	男性	50代	独身。母親と兄世帯と同居。	自宅は全壊して仮設居住	契約社員	母親がいるので転勤が困難。近くで働けるのが魅力。仮設のごごと聞いて、何かできることがあるだろうと思った。	支援員はどこまでやればいいのかは凄く難しい問題。支援する側のほうが疲れてきて、だんだんストレスを抱えてきて、そちらのケアをしなくちゃいけないというふうな場面があった。
	I	男性	30代	独身	自宅は大規模半壊。	正社員	前職は震災直後取引先の激減で解雇。消防団として活動したり、もともとNPOやりたかったこともあり、支援員を志望。	お金も大事だけれども、本質的にはこの仕事をしているんなら支援団体と合わせてもらったりとか、PC教室とかやって、研修とかやってるなかで人に役に立ってるって感じることは多い。

「現に私も仮設に住んでいて、その当時から要は支援される方も結構入ってきてまして、自分もそういうことをすることによって自分が支援される側であって、なおかつこの仕事することによって今度は支援する側になるわけです。そうすることにおいて自分が今置かれている状況、仮設に住んでいて被災者ですと。この立場を利用、利用っていうのはちょっとあれなんですけど、この声をうまく伝えることができるんじゃないかということが、一番にこの今の支援事業をやるうえでは考えました。」(釜石、A)

また、少数意見ではあるが、短期的な業務だからこそ都合が良かったと思われる意見もあった。

「(自宅のあった)元の場所は区画整理で。盛土したら建てて良いって言われたんですけど、とても被災状況見るともう住みたくないですね。隣近所いっぱい亡くなって、

■ V. インタビューによる分析結果

その上に家建てれるのみたいなのもあつたりなんかして。ただ母は帰りたいと、その近くに。高台なら帰りたいっていうんですけど、高台に土地がなさそうなんですね。(中略) じゃあ例えば、盛岡だって仙台だって東京とかそういうところでもいいのかとか今そういう話し合いを日々してて。母は日々気持ちが揺れ動くんですよ。やっぱり戻りたいって言うてみたり、でもその病院がたくさんある盛岡、通院も盛岡にたまに行かなきゃいけないので持病があつて、盛岡の方が良いとか。そういう葛藤、日々葛藤してます。]

—そうか、だからここでカチッと定職に就いたりすると動けないとか。

「私は住む場所で、探す感じになるかなって自分では思っています。」(大植、D)

仮設住宅支援員という業務の内容そのものについては、次のようにやりがいと誇りを感じている意見が多く聞かれた。

「はい。まあ、自分はちょつとこの仕事以外に、もう2つ3つ仕事やってるのもあるんで、っていうのもあるんですけども、まあこの仕事やってる理由が賃金的なものもありつつ本質的にはなんかこう、この仕事をしてるといろんな支援団体さんとか会わせてもらったりとか、支援者さん、いろんな地区の支援者さんとかか支援さんとか会わせてもらっててそこでなんかこう、PC教室とかやって、研修とかやってるなかで役に立ったとか言われて…人に役に立てるって感じることは多くて、多い仕事であつて、自分の中でも変化が起きるっていうか、いい意味の変化が起きて、起こさせてもらつてるところもあるんで、そういう意味でなんか、続けていきたいなっていう。」(大船渡、I)

そしてそれは、自分たちもまた被災者であり、だからこそ相手の立場を深く理解できるという自負を持っている人々も多い。

「被災者同士だからこそできるんじゃないかなと思いますね。」

—それはどちらかと言うと、こう近所付き合いの延長みたいな。いい感覚で。

「やっぱ被災してないのは分かんないんで、わかるからこそ親身になって聞くこともできるし。こうしてあげたい、ああしてあげたいっていうのも出てくるんじゃないかな。」(大植、C)

—ご自身が辛くなったりすることはないですか。

「住民の話を聞いてとかですか。震災で結構みんないろんな思いをしたんだなと思うけど、一緒に頑張ろうねって言って声をかけてあげて、でもやっぱり辛くなることもあるけど、こうしちゃられないって思つて。」(大植、E)

さらに、支援員事業は、震災復興だけではなくて平時のコミュニティにも必要だという意見も聞かれた。

「ですから、私はこの事業釜石の連絡事業っていうのは、要はこれたまたま被災地でやつて被災があつたからやつて仕事であつて、仮設という特殊な条件の元でやつていられるわけですよ。実際、仮設震災がなくても今言つたみたいに、市の保健士さんですとか、社協

さんがやってる仕事ですと。ただ、実際今被災地にとっては社協さんも保健士さんも足りませんと。ですから連絡員自体はなくなってもいいことだと思うんですよ。自治会とか今言ったコミュニティとかそういうのも自分たちでできます。ただ、見守りに関しては、高齢者、特に高齢者ですね、高齢者とか精神的なケアの必要な方、これを一般住宅に戻ってもできるような仕事を作る。そして、これを今言ったとおりにやりながらいつ何時被災があった時には、今言った仮設にも応用ができるという形。その形一つ一つ私達が1年やる実績が問われてるんじゃないかなって思いますね。」(釜石、A)

これらのインタビューは必ずしも全体を代弁しているとは限らない。インタビューの対象者は雇用者に依頼して紹介して頂いた方々ばかりであり、インタビューに応じて頂けそうな方を選抜しているため、その意味でのバイアスがかかっていることは否定できないからである。

それでも、インタビュー調査で語られたこれらの意見には説得力がある。三陸の被災地にはもともと正社員の職は少なく、パートの職の平均賃金は最低賃金に近い。このため、自宅の近くで勤務ができるうえに、行政の臨時職員と同等の給与水準で勤務できるというのは、特に中高齢の女性にとっては非常に魅力的な条件であったといえよう。

また、被災地の復興のために貢献したいという被災者の心情にもうまく合致した業務であったということもできるだろう。インタビューの中でも聞かれたが、自分自身がありがとうとってもらえることに喜びを感じるという被災者の声は多い。また、自分が被災しているからこそ、可能になる支援も多いと言う意見も多数聞かれた。こうした観点からは、緊急雇用は単に被災者の雇用機会を創出しているだけでなく、被災者=支援される者という片務的な構図を、被災者もまた支援する側に回るという双務的な関係に再構築するという重要な働きをしたことは見逃せない。すなわち、被災者が被災者を支援しながら、自分自身が元気になるという構図である。

但し、課題もある。これについては被災者支援業務に限定した話であり、必ずしも緊急雇用全体にあてはまる話ではないかもしれないが、以下列挙したい。

一つには被雇用者である支援員のストレスマネジメントである。インタビューでは、支援員の抱えているストレスが多く、支援員そのものの支援が必要であるという声も複数聞かれた。重たい被災体験をしている人々も多く、被災体験がプラスに働く反面、逆にそれがフラッシュバックして心的ストレスを引き起こす危険性もある。専門家による適切なフォローは必要不可欠である。

また、被災者との適度な距離感を保つことも重要である。過度な支援は被災者の依存を招くからである。これは容易ではなく多くの支援員が試行錯誤しながら取り組んでいる。しかしながら、印象的であったのは、その解決策は単に「どこまでは支援して良い」「どこからは駄目」だとマニュアルで線引きすることではなかった。むしろ支援員がコミュニティの一員としての顔を持ち、本当に被災者にとって必要かどうかを個別に判断している様子が窺えた。これもまた、同じ被災者同士で、同じコミュニティに暮らすものであるからこそ成り立つ方法であると思われる。

VI. まとめ

緊急雇用に従事する被災者の属性は必ずしも一般化できないが、今回の調査対象からは釜石は中高齢男性が多く、すべての性別・年代において、元々正社員として雇用されていた人々が多い。これは月給ベースのフルタイム職として求人がなされたことが主な要因であると推測される。緊急雇用がどのような人々を吸収したのかについて、全体像を明らかにするためには、より広範な事例についてサンプルを集める必要があるだろう。

ただし、以下の点については重要な特性として指摘できる。緊急雇用はもともとは失業者対策の事業であるが、実際に就業している人々には、それまで労働市場にいなかった専業主婦／主夫や高齢者である。とりわけ、自宅被害の大きかった世帯においてその傾向がみられることから、震災による被害から生活再建のために就労を必要とした世帯が少なくなかったとみられる。その点において、緊急雇用はキャッシュ・フォー・ワークと同様に被災者の生活再建支援策として機能したと評価できる。

他方で、このことは、既存の生活再建支援制度が十分ではなかった可能性も示唆している。もしも、緊急雇用が生活再建支援として位置づけられるのだとすれば、就労を希望する人が漏れなく就労できているのか、様々な理由で就労できない人々に対して、別途十分な支援が行われているかを問題にしなければならない。しかし、この点については本稿の守備範囲を超えており、残された課題であるといえよう。

もう一つの特徴として、緊急雇用の賃金が低いために、家族を養うほどの収入にはならず、就業している人々のほとんどは扶養家族を持たない専業主婦／主夫や単身者であることが推測された。被災者の生活再建としての制度として緊急雇用を拡張していくとすれば、より高度な業務をより高賃金で提供できるような制度的な枠組みがあつてしかならねばならないであろう。

インタビュー調査からは、緊急雇用の労働条件は、被災地のパート労働の相場と比較すると極めて条件が良く、中高齢女性が多く就労している一因となっていることがわかった。しかし、それだけでなく、被災者支援や被災地の復興に貢献する業務という点について、積極的に評価している被災者も少なくないことが明らかになった。とりわけ、被災者同士が復興に向けてお互いに支援し合う関係を構築できていることは、復興に向けて緊急雇用が果たした重要な機能であったと評価できる。

最後に、緊急雇用で働く被災者自身が見事に述べたように、地域コミュニティがお互いに支え合うためのしごとは決して被災地だけで必要とされているわけではない。それどころか、我が国の地方自治体は広域化し、財政赤字も拡大していくなかで、コミュニティに求められる機能はますます増大しているにも関わらず、コミュニティを機能させるための抜本的な対策は乏しいと言わざるを得ない。コミュニティの自主的な機能に頼るだけでなく、こうした事例を参考にしながら、平時のコミュニティでも若年失業者を活用してコミュニティの支援を行うような事業が検討されるべきであろう。

謝 辞

本調査に際し貴重なデータを提供頂いた各事業所や、インタビューに応じて下さった被雇用者の皆様に心より感謝を申し上げます。また、全労済協会には、助成金を通じて貴重な研究の機会を頂いたばかりか、報告会において非常に重要な指摘事項を頂き、また本稿の完成のために細かなチェック等を頂きましたことに、心より感謝申し上げます。とはいえ、本稿にもし誤りがあるとなれば、すべて筆者の責によるものです。

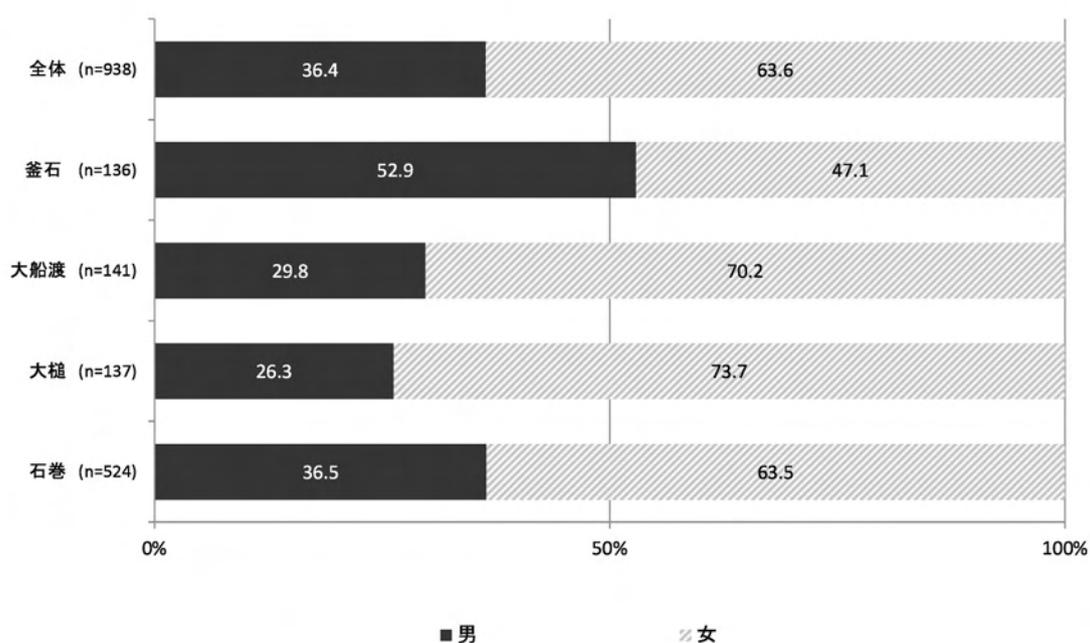
参 考 文 献

- 東京都産業労働局（2010）『中小企業の賃金・退職金事情』平成22年度版
- 小林勇人（2012）「キャッシュ・フォー・ワークとワークフェア：東日本大震災からの復興支援にみる福祉社会の課題」『福祉社会学研究』（9），pp.46-62。
- 労働政策研修・研究機構（2014a）『雇用創出基金事業の政策効果の検証』JILPT調査シリーズ No.118。
- 労働政策研修・研究機構（2014b）『復旧・復興期の被災者雇用—緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる—』労働政策研究報告書 No.169。
- 永松伸吾（2011）『キャッシュ・フォー・ワーク』岩波ブックレット。
- Mercy Corps（2007）Guide to Cash-for-Work Programming.
- Nagamatsu, Shingo（2012）. Livelihood and Job Creation, The World Bank, Learning from Megadisasters: Knowledge Notes, Cluster 4: Recovery Planning, Note 4-5. (<http://wbi.worldbank.org/wbi/document/job-creation> 2013年12月27日最終アクセス)
- Shingo NAGAMATSU（2014）Are Cash for Work（CFW）Programs Effective to Promote Disaster Recovery? Evidence from the Case of Fukushima Prefecture, Journal of Disaster Research, Vol.9, No.2, pp.161-175.

(参考資料) 集計表

1. 被雇用者の性別

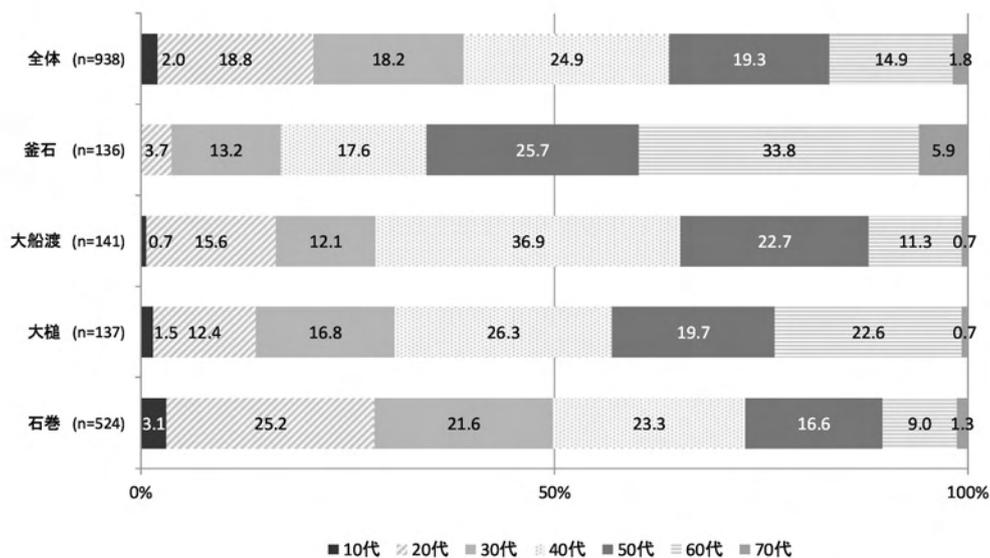
■全体（地域別）



全体では、「男性」が36.4%、「女性」が63.6%と、「女性」の割合が高い結果となっている。
地域別にみると、釜石のみ「男性」が過半数（52.9%）を占めている。大槌で「女性」の割合が最も高く73.7%となっている。

2. 採用時の年齢 一年代別の集計

■全体 (地域別)

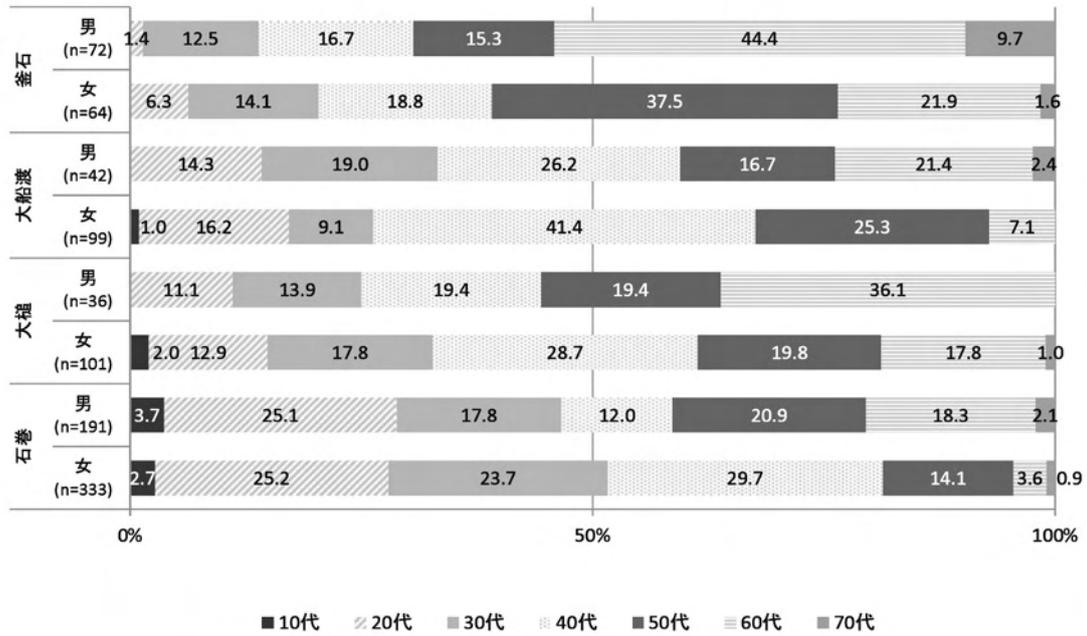


全体では、「40代」の割合が最も高く24.9%、次いで「50代」(19.3%)、「20代」(18.8%)の順となっている。

地域別にみると、釜石では「60代」の割合が33.8%と最も高く、「70代」の割合も5.9%と比較的高くなっている。大船渡と大槌では「40代」の割合が最も高く、特に大船渡では36.9%と他の年代と比べ10ポイント以上高い。石巻では「20代」の割合が25.2%と最も高い。

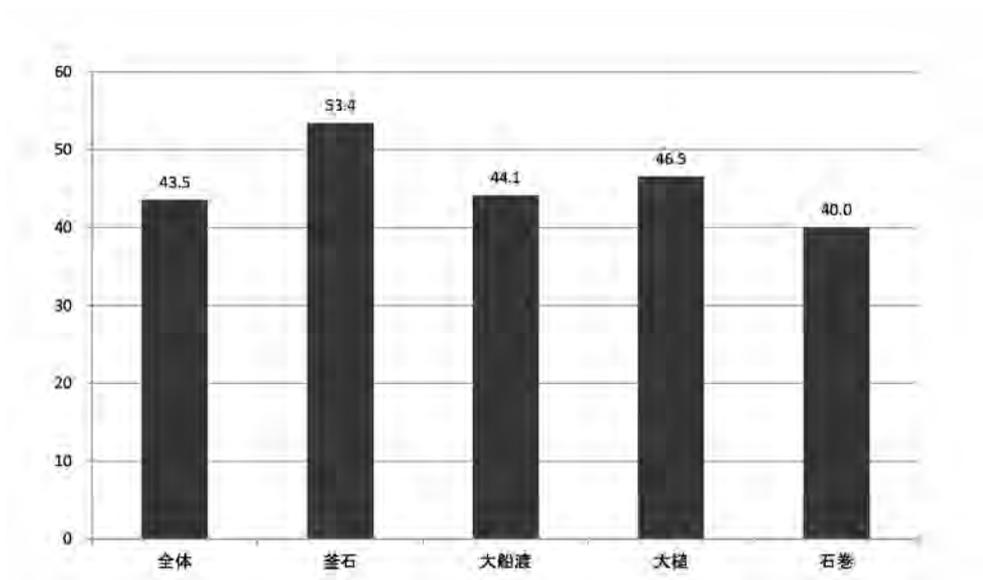
男女別にみると、釜石・男性では「60代」の割合が44.4%と最も高く、「70代」と合わせると『60代以上』が過半数を占めている。釜石・女性では「50代」(37.5%)、大船渡・女性では「40代」(41.4%)、大槌・男性では「60代」(36.1%)、石巻・女性では「40代」(29.7%)の割合がそれぞれ高い。

■採用時の年齢（男女別）



2-1. 採用時の年齢 —平均の集計—

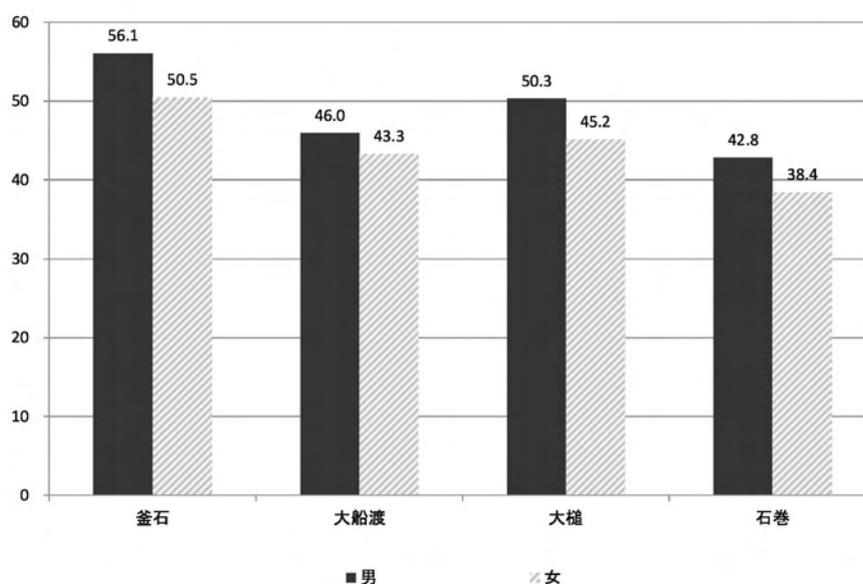
■全体 (地域別)



全体では、平均43.5歳となっている。地域別にみると、釜石が最も高く53.4歳、石巻が最も低く40.0歳となっている。

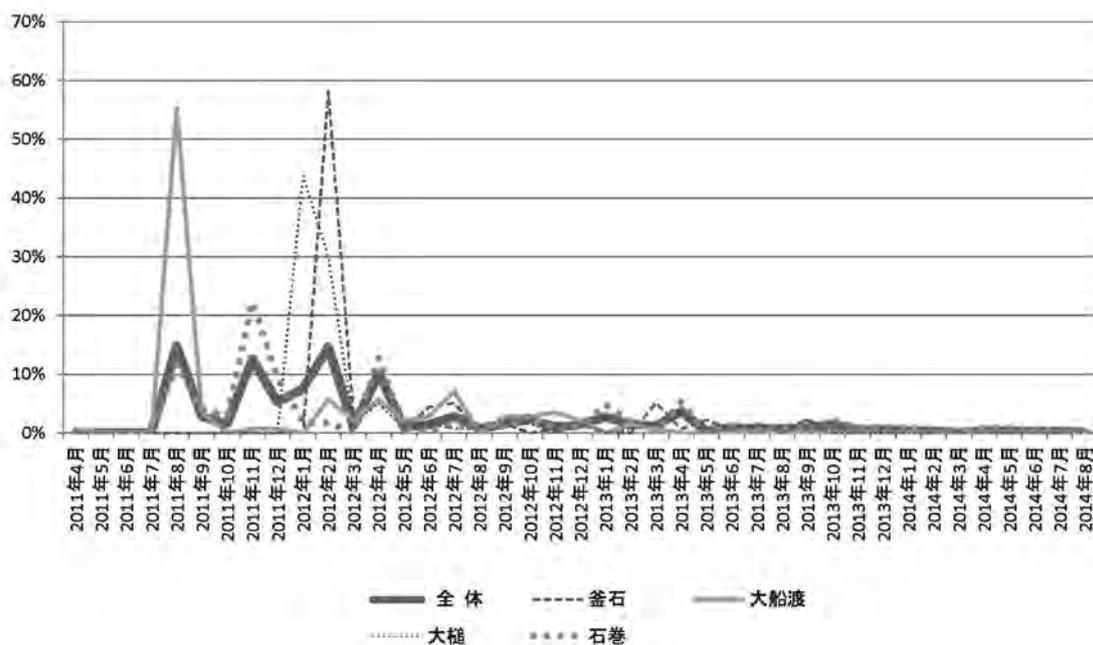
男女別にみると、全ての地域で男性のほうが女性よりも平均年齢は高く、釜石のみ男性、女性ともに50歳以上となっている。また石巻・女性 (38.4歳) は唯一30代となっている。

■採用時の年齢 (男女別)



3. 入職年月

■全体（地域別）

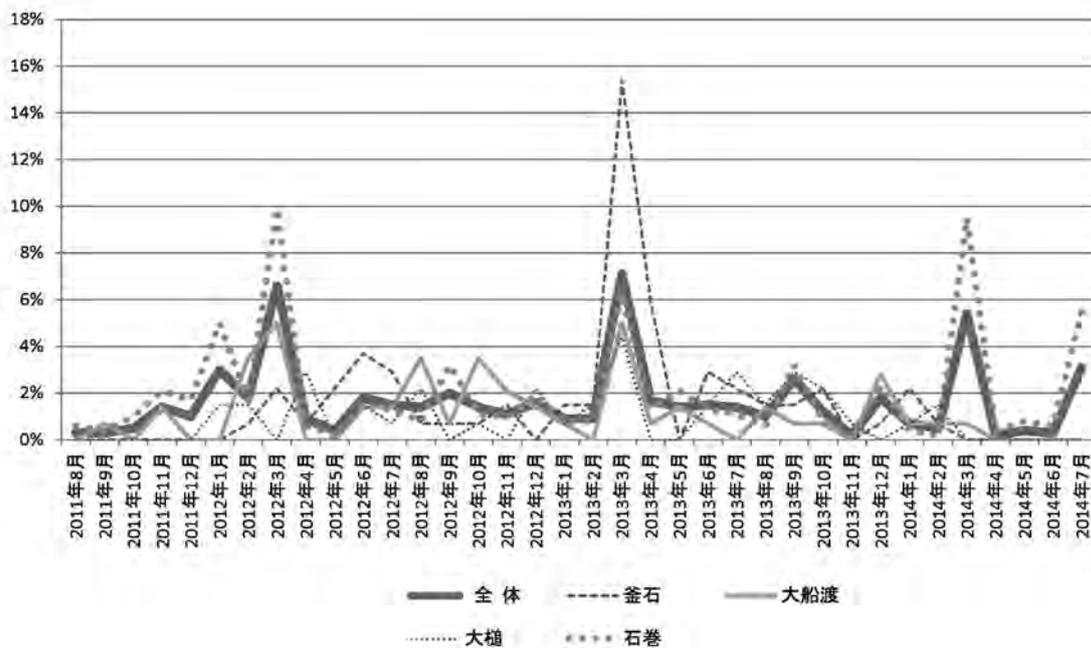


全体では、「2011年8月」（14.8%）、次いで「2012年2月」（14.6%）、「2011年11月」（12.6%）の順で入職率が高い結果となっている。「2012年4月」（10.1%）以降は、特に入職の目立つ時期はみられない。

地域別にみると、釜石では「2012年2月」（58.1%）、大船渡では「2011年8月」（55.3%）、大槌では「2012年1月」（43.8%）、石巻では「2011年11月」（22.3%）に最も入職率が高くなっている。

4. 退職年月

■全体 (地域別)

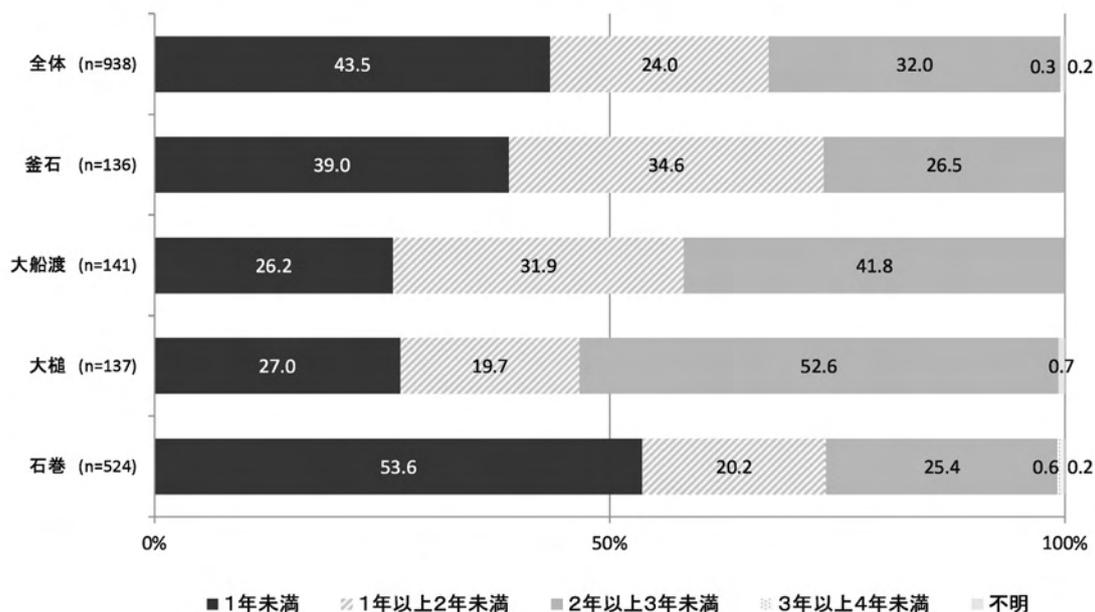


全体では、「2013年3月」(7.1%)、次いで「2012年3月」(6.6%)、「2014年3月」(5.4%)の順に退職率が高い結果となっている。

地域別にみると、釜石では「2013年3月」(15.4%)、大船渡では「2013年3月」と「2012年3月」(ともに5.0%)、大槌では「2013年3月」(4.4%)、石巻では「2012年3月」(9.9%)に最も退職率が高くなっている。

5. 勤続年数

■全体（地域別）



全体では、「1年未満」の割合が最も高く43.5%、次いで「2年以上3年未満」が32.0%となっている。

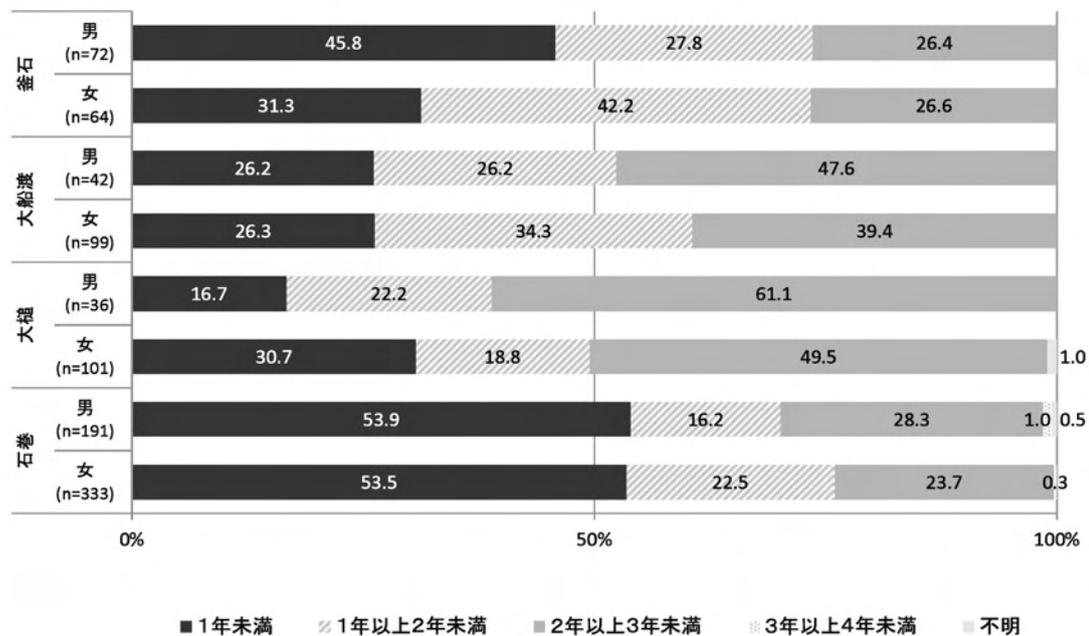
地域別にみると、釜石と石巻では「1年未満」、大船渡と大槌では「2年以上3年未満」の割合が最も高い。大槌では「2年以上3年未満」（52.6%）、石巻では「1年未満」（53.6%）がそれぞれ過半数を占めている。

男女別にみると、釜石・男性では「1年未満」（45.8%）、釜石・女性では「1年以上2年未満」（42.2%）の割合が最も高い。大船渡と大槌では、「2年以上3年未満」の割合がそれぞれ最も高く、大槌・男性では61.1%と特に高い。石巻では男女別でさほど差がみられない。

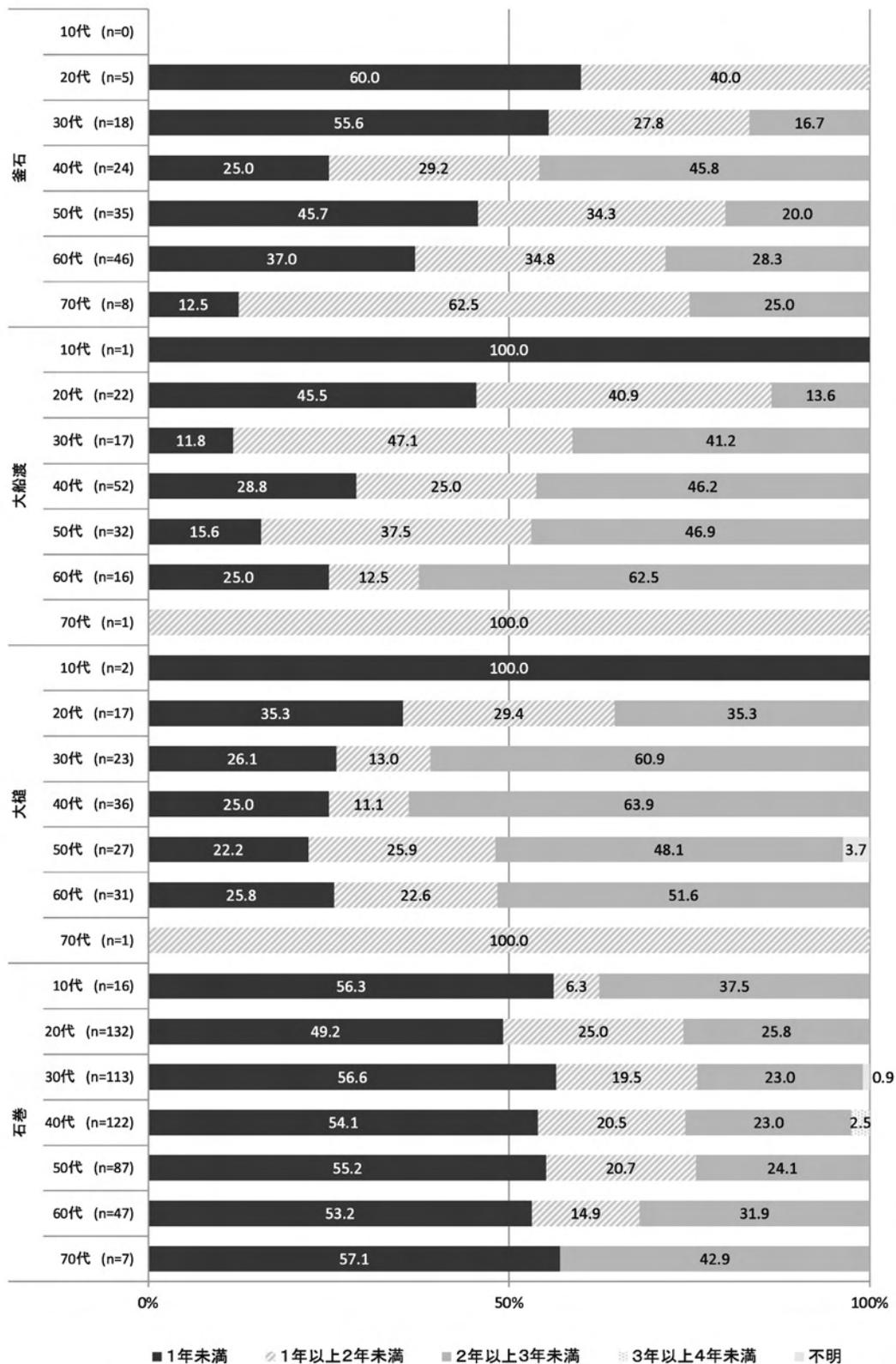
年齢別にみると、釜石では20代・30代・50代・60代で「1年未満」の割合が最も高くなっている。大船渡では年齢が上がるにつれて「2年以上3年未満」の割合が高くなり、60代では62.5%となっている。大槌では「2年以上3年未満」の割合が30代（60.9%）と40代（63.9%）で高い。石巻では年齢別でもさほど差がみられない。

仮設住宅居住別にみると、釜石・大船渡・石巻では、仮設住宅居住のほうが「2年以上3年未満」の割合が高く、特に釜石でその傾向が強い。大槌では「1年未満」の割合が仮設住宅居住（37.9%）と非居住（16.9%）で20ポイント以上差が開いており、非居住では「2年以上3年未満」が60.6%と高い割合を占めている。石巻では、仮設住宅居住にかかわらず、「1年未満」が半数前後となっている。

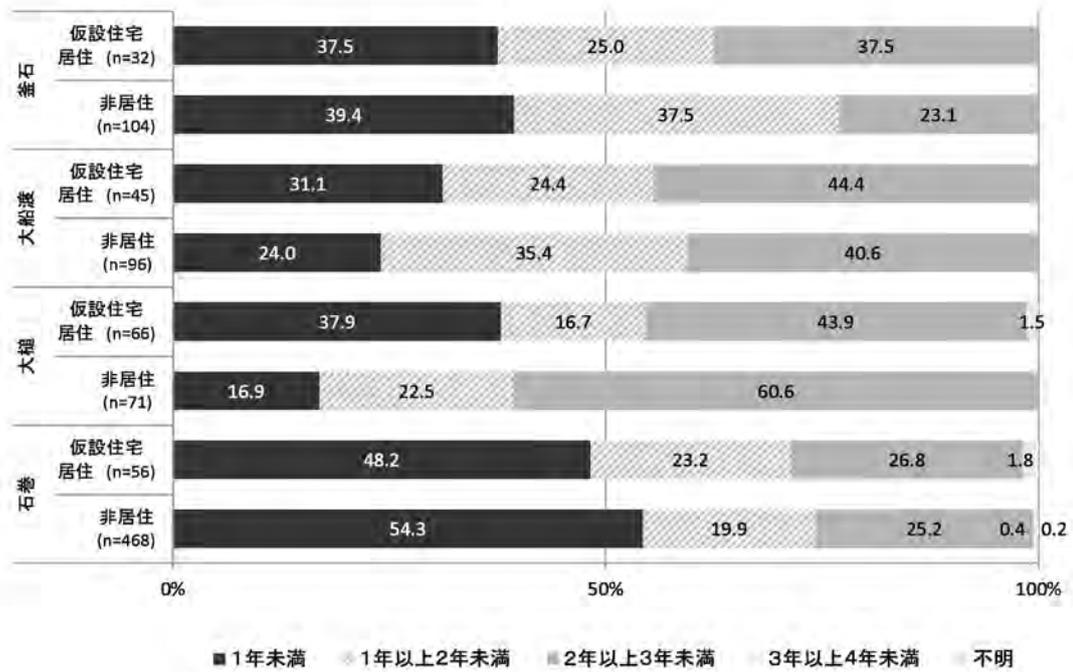
■ 勤続年数 (男女別)



■ 勤続年数（年齢別）

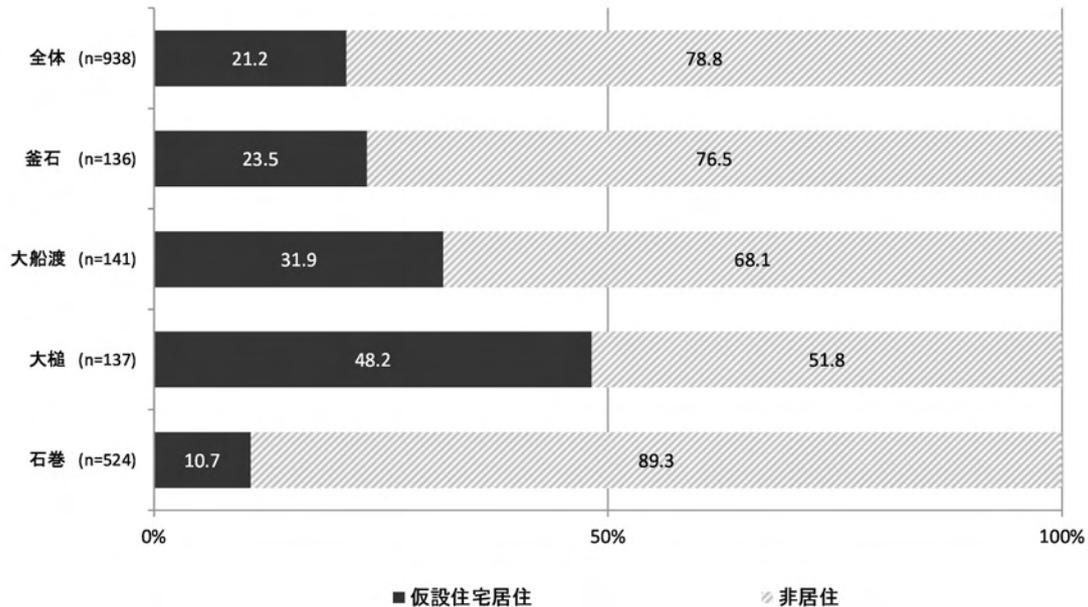


■ 勤続年数 (仮設住宅居住別)



6. 仮設住宅居住

■全体（地域別）



全体では、「仮設住宅居住」が21.2%、「非居住」が78.8%となっている。

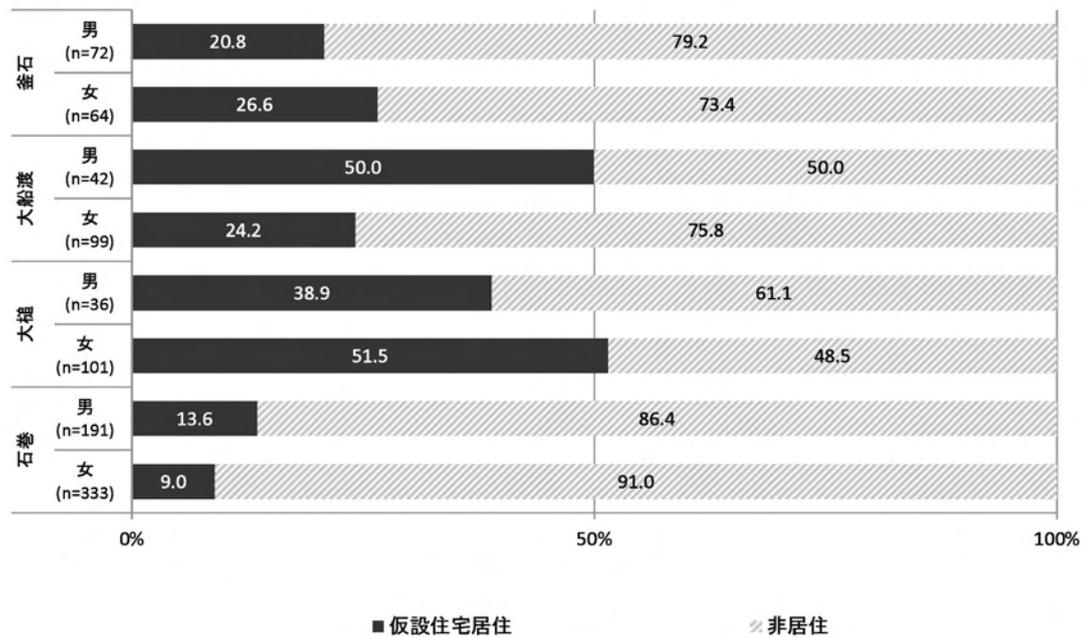
地域別にみると、特に大槌で仮設住宅居住率が高く48.2%と半数近い。石巻では10.7%と最も低い割合となっている。

男女別にみると、大船渡では仮設住宅居住率が男性で50.0%と女性（24.2%）に比べ大きく差が開いている。大槌では女性において51.5%と半数を超えている。

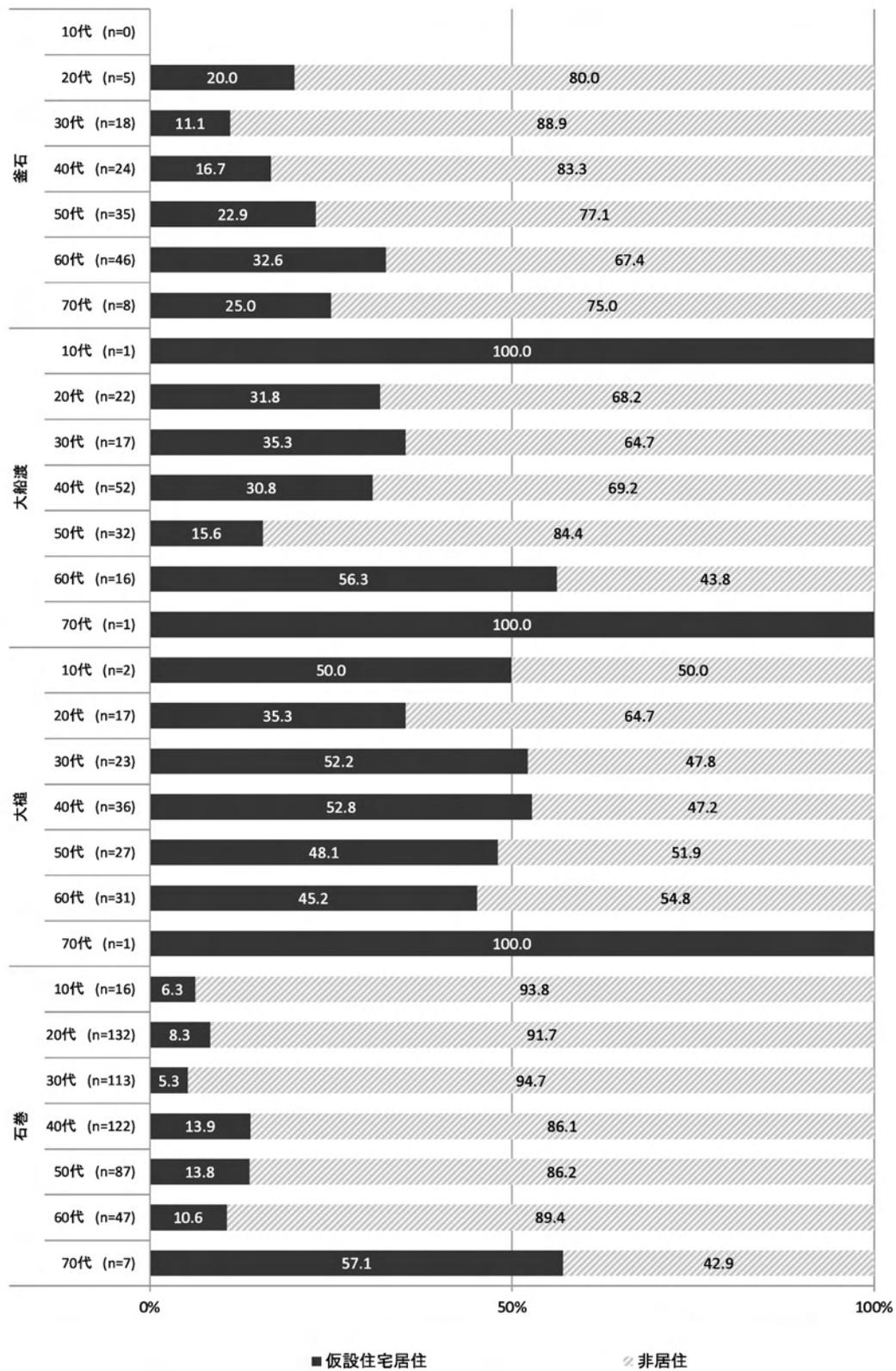
年齢別にみると、釜石・大船渡では60代で仮設住宅居住率が高く、特に大船渡では56.3%となっている。

在職・退職別にみると、釜石では在職者において、大船渡では退職者において仮設住宅居住率が高い。大槌・石巻ではさほど違いはみられない。

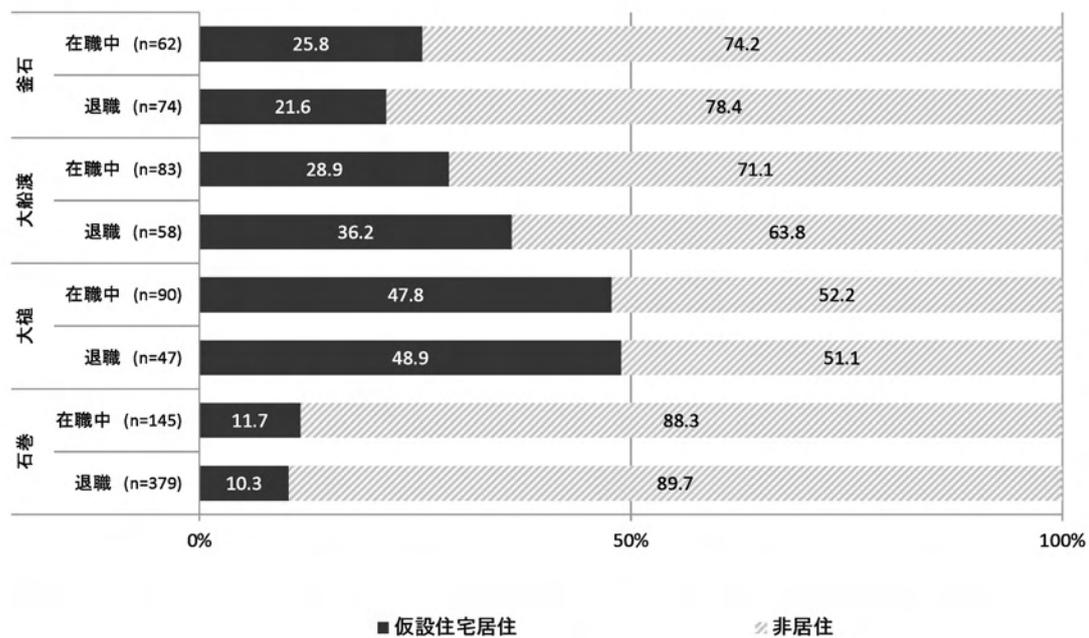
■ 仮設住宅居住 (男女別)



■ 仮設住宅居住（年齢別）

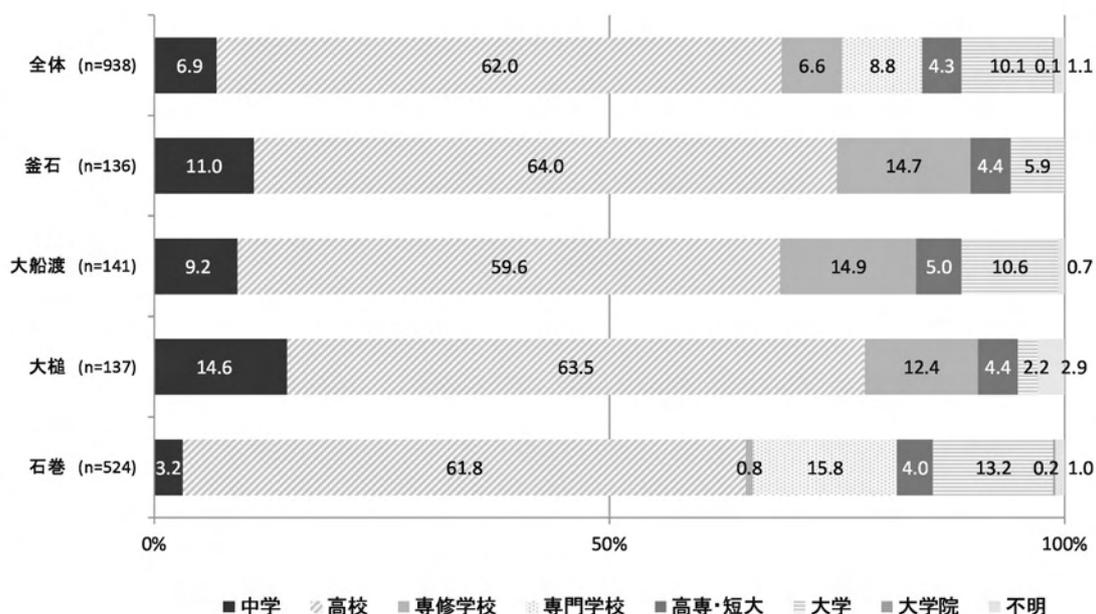


■ 仮設住宅居住 (在職・退職別)



7. 最終学歴

■全体（地域別）



全体では、「高校」の割合が最も高く62.0%、次いで、「大学」(10.1%)、「専門学校」(8.8%)の順となっている。

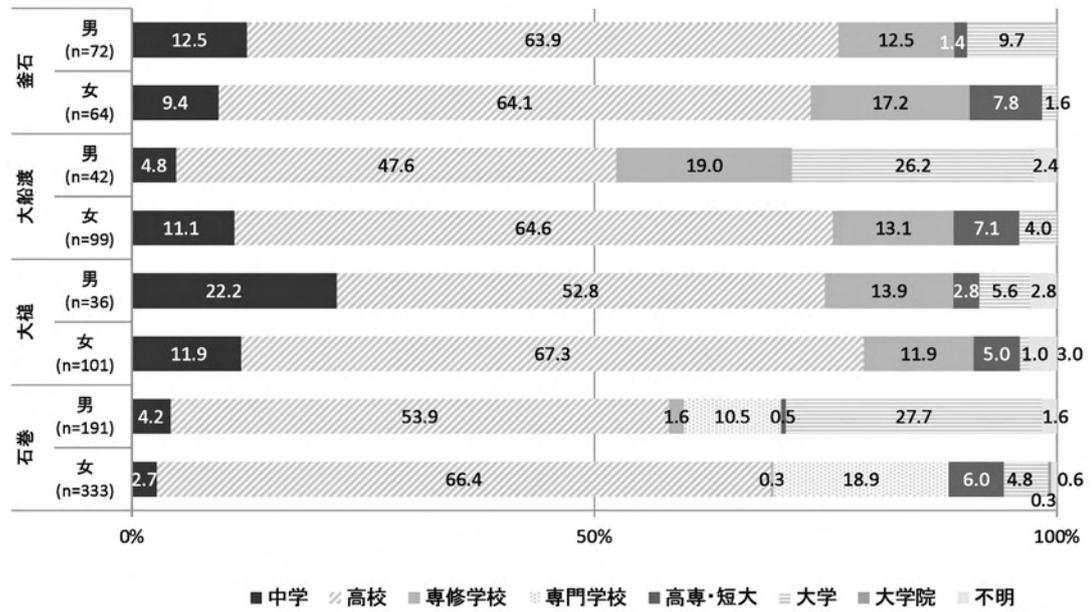
地域別にみると、釜石と大船渡では「高校」に次いで、「専修学校」の割合が高い。大槌では「中学」の割合が比較的高く(14.6%)、「大学」の割合が低い(2.2%)。石巻では「専門学校」(15.8%)と「大学」(13.2%)が高くなっている。

男女別にみると、大船渡・男性では「大学」の割合が26.2%と高く、大槌・男性では「中学」の割合が22.2%と高い。石巻・男性では「大学」(27.7%)、石巻・女性で「専門学校」(18.9%)の割合が高い。

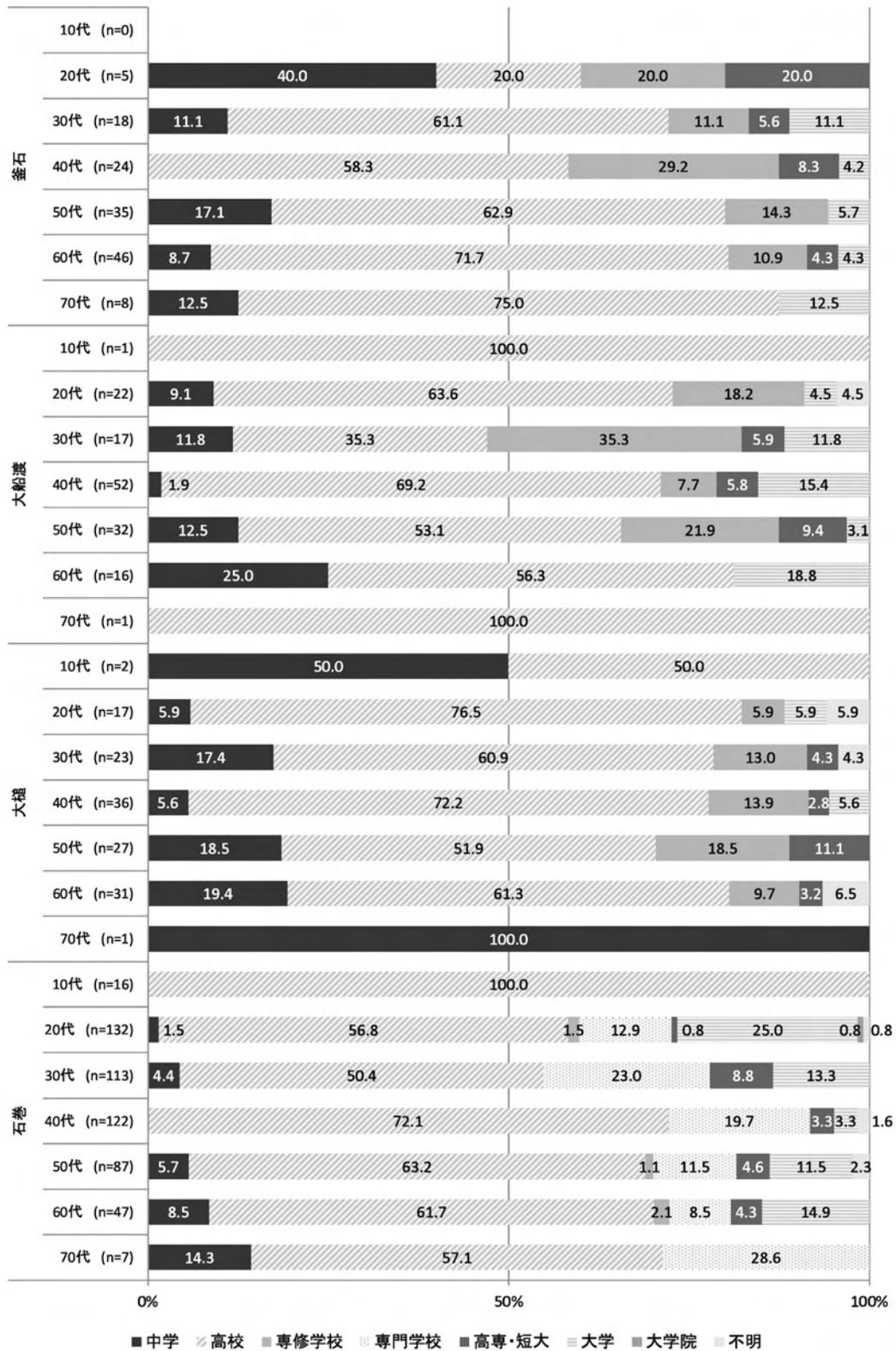
年齢別にみると、釜石では40代で「専修学校」(29.2%)の割合が他の年代より高い。大船渡では「大学」が40代で15.4%、60代で18.8%と比較的高い割合となっている。また30代では「専修学校」が35.3%と高い。大槌では20代・40代で他の年代に比べ「中学」の割合が低い。石巻では20代での「大学」の割合が25.0%と目立って高い。

在職・退職別にみると、釜石・大船渡・大槌では、退職者のほうが「中学」の割合が高い傾向にある。特に、釜石では10ポイント以上差が開いている。石巻ではさほど違いはみられない。

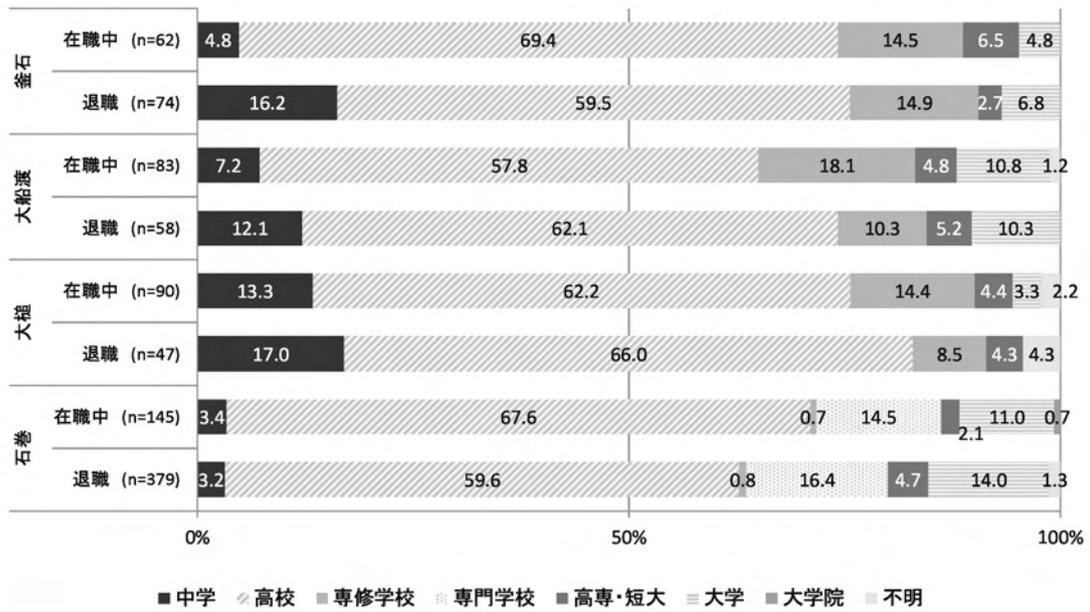
■ 最終学歴 (男女別)



■最終学歴（年齢別）

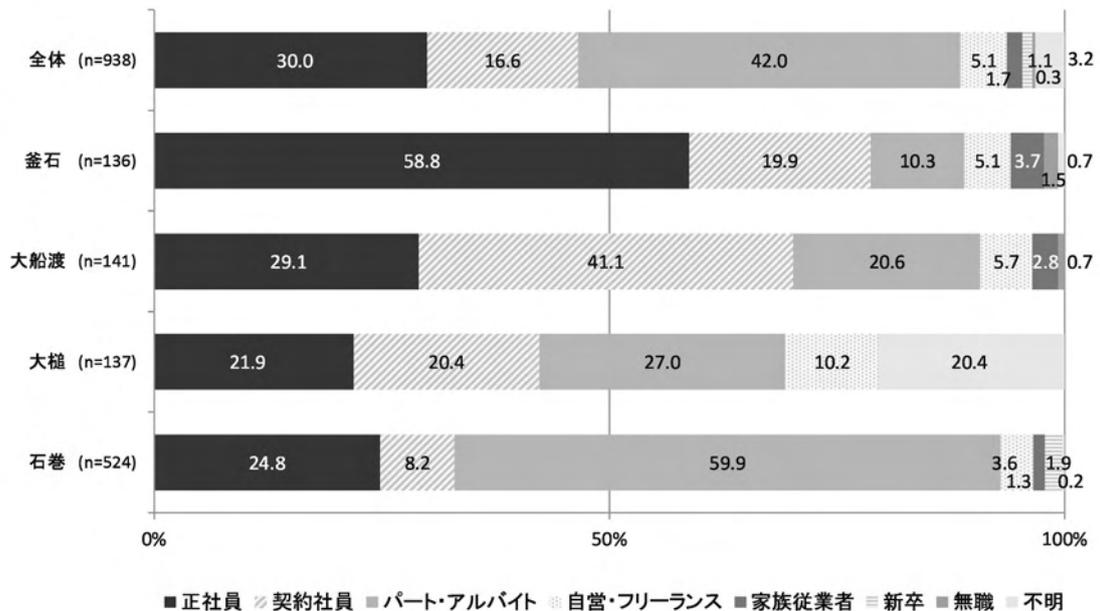


■ 最終学歴 (在職・退職別)



8. 前職の雇用形態

■全体（地域別）



全体では、「パート・アルバイト」の割合が最も高く42.0%、次いで「正社員」（30.0%）、「契約社員」（16.6%）の順となっている。

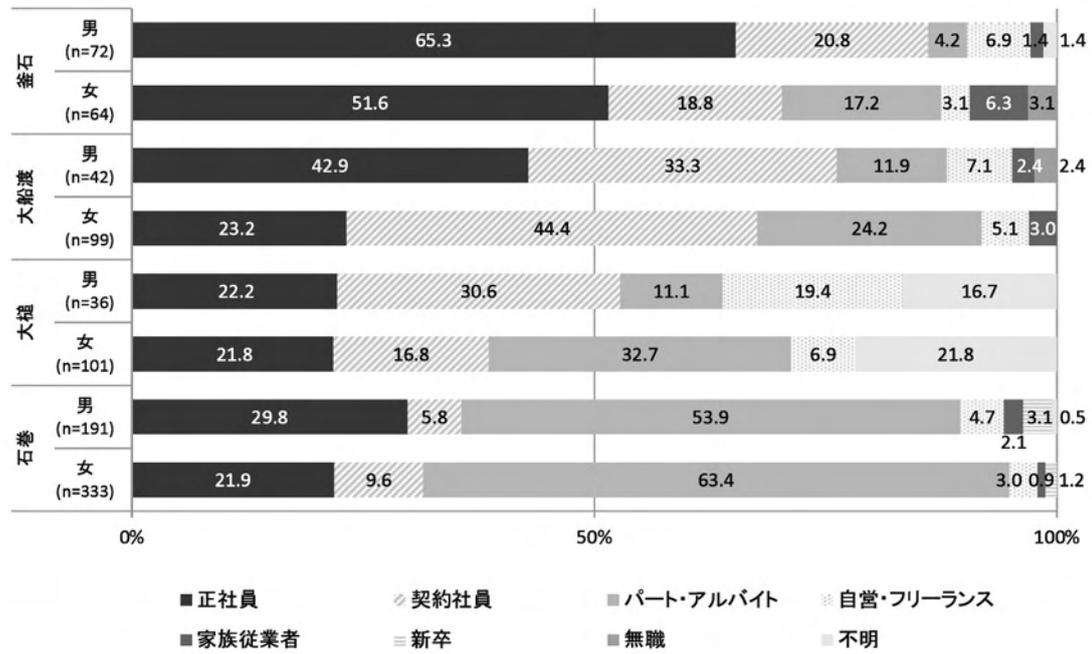
地域別にみると、釜石では「正社員」の割合が58.8%と半数以上を占めている。また、「パート・アルバイト」の割合は10.3%と低い。大船渡では「契約社員」の割合が41.1%と高い。大槌では「自営・フリーランス」が10.2%と比較的高い割合となっている。石巻では「パート・アルバイト」の割合が59.9%と高い。

男女別にみると、釜石では男女ともに「正社員」の割合が半数を超えている。いずれの地域でも男性のほうが「正社員」の割合が高く、特に大船渡では男性で42.9%、女性で23.2%と20ポイント近く差が開いている。また、大槌・男性では「自営・フリーランス」の割合が19.4%と高い。石巻では男女ともに「契約社員」の割合が低く、「パート・アルバイト」の割合は半数を超えている。

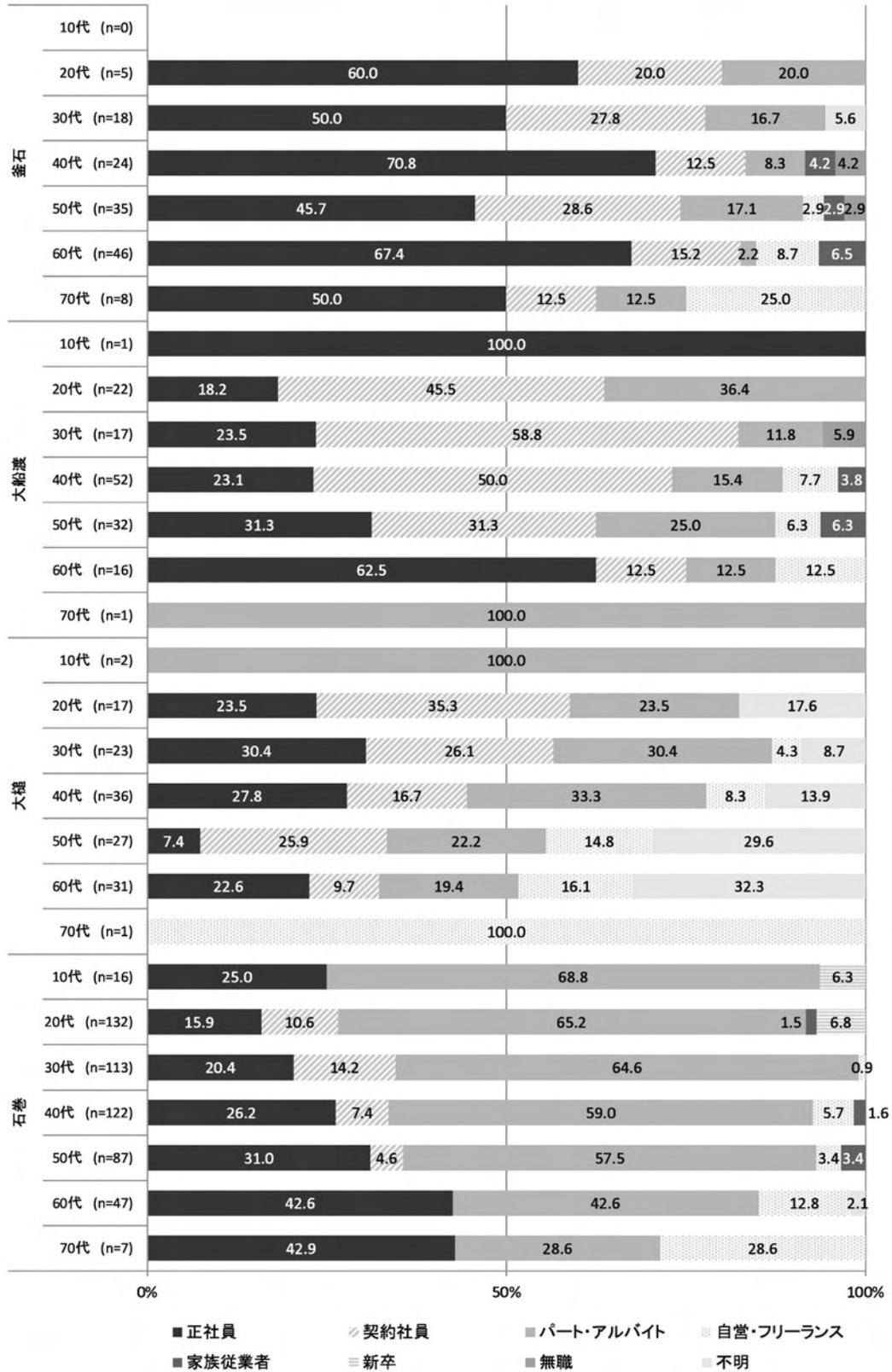
年齢別にみると、釜石では「正社員」の割合が40代（70.8%）と60代（67.4%）で高く、大船渡では60代（62.5%）で高い。大船渡では30代で「契約社員」の割合が58.8%と半数を超えている。大槌では50代で「正社員」の割合が7.4%と目立って低い。石巻では年齢が上がるにつれて「正社員」の割合が高くなっている。

在職・退職別にみると、各地域ともさほど違いはみられない。（大槌では「正社員」や「パート・アルバイト」の割合に差がみられるが、不明が多数のため比較が困難。）

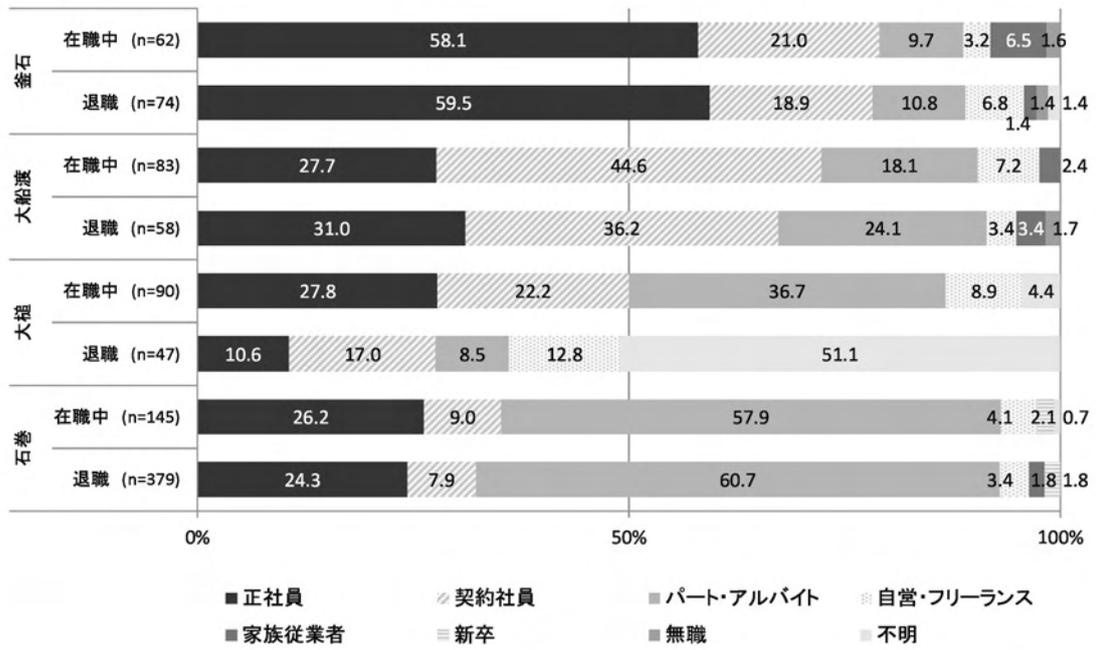
■前職の雇用形態（男女別）



■前職の雇用形態（年齢別）

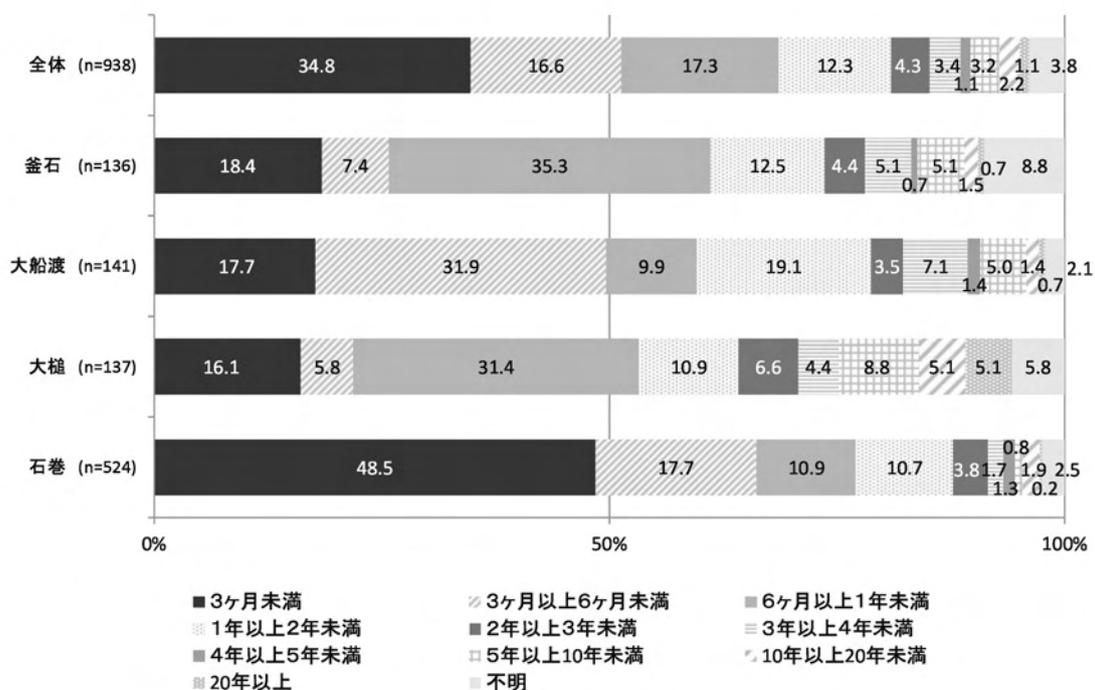


■ 前職の雇用形態 (在職・退職別)



9. 失業期間

■全体（地域別）



全体では、「3ヶ月未満」の割合が最も高く34.8%、次いで「6ヶ月以上1年未満」(17.3%)、「3ヶ月以上6ヶ月未満」(16.6%)の順となっている。『1年未満』を合計すると68.7%を占めている。

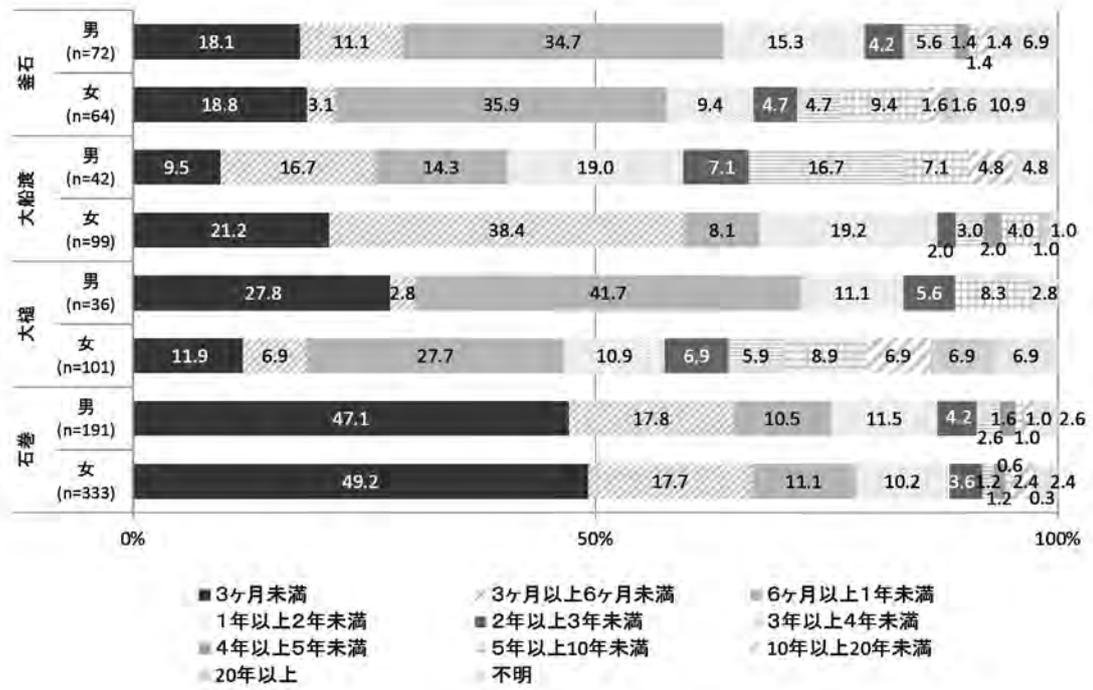
地域別にみると、釜石と大槌では「6ヶ月以上1年未満」の割合が最も高く、釜石で35.3%、大槌で31.4%となっている。大槌では「10年以上20年未満」、「20年以上」がともに5.1%と失業期間の長い割合が比較的高い。大船渡では「3ヶ月以上6ヶ月未満」の割合が31.9%と最も高い。石巻では「3ヶ月未満」の割合が48.5%と半数近くを占めている。

男女別にみると、釜石・女性では「5年以上10年未満」の割合が9.4%と比較的高い。大船渡・男性では『1年未満』の合計が40.5%と低い。大槌・男性では『1年未満』の合計が72.3%を占めている。大槌・女性では『10年以上』の合計が13.8%と高い。石巻は男女でさほど差はみられない。

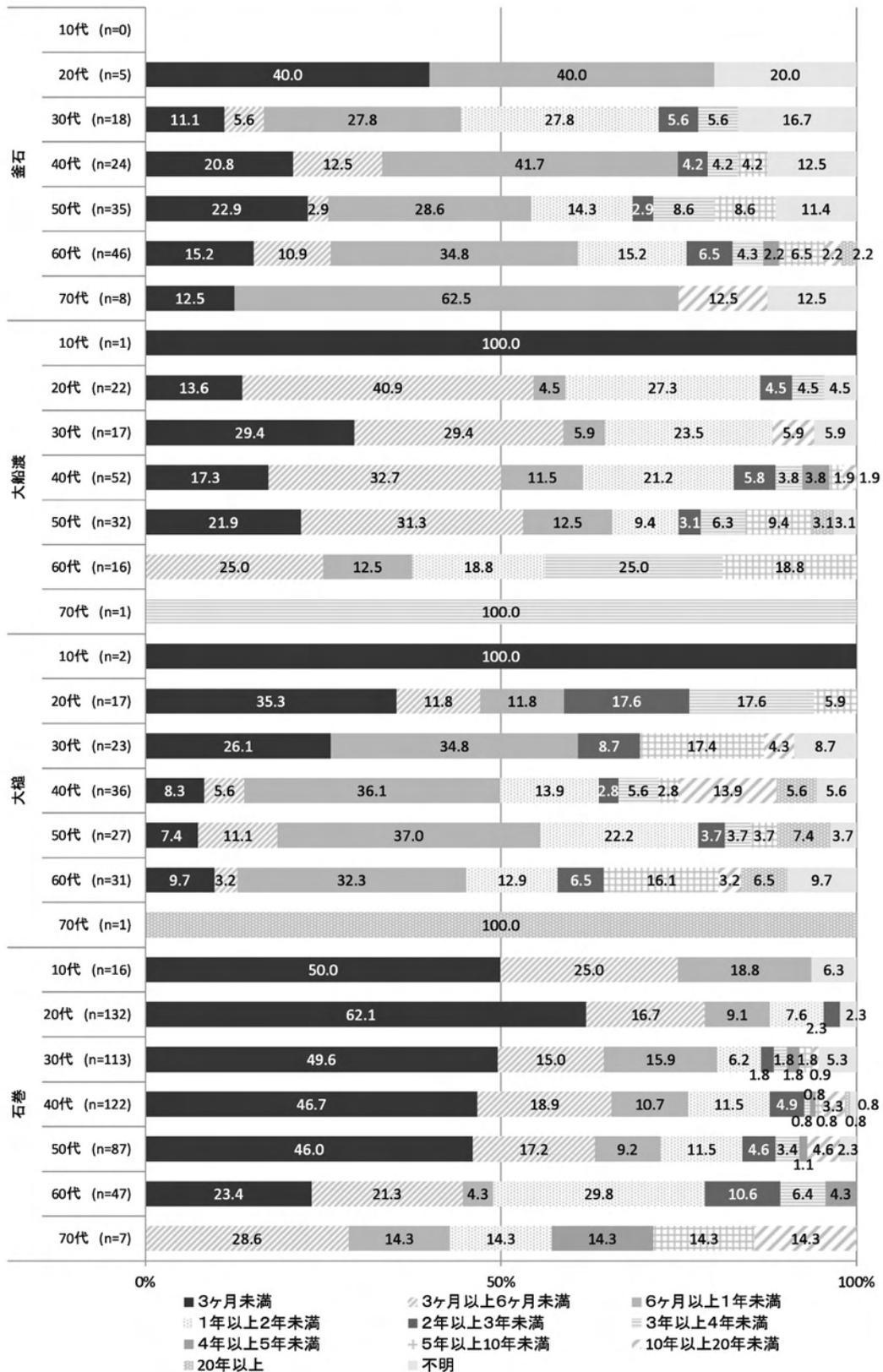
年代別にみると、釜石では30代で『1年未満』の合計が44.5%と低い。大船渡では60代で『1年未満』の合計が37.5%と低く、『3年以上』の合計が43.8%と高い。大槌では「5年以上10年未満」が30代(17.4%)と60代(16.1%)で高い。40代において『10年以上』の合計が19.5%と目立って高い。石巻では10代～50代で「3ヶ月未満」が半数前後を占めている。

在職・退職別にみると、釜石と大槌では退職者に比べ在職者において失業期間が『1年未満』である割合が高い。大槌では退職者において『5年以上』の合計が27.7%と高い。

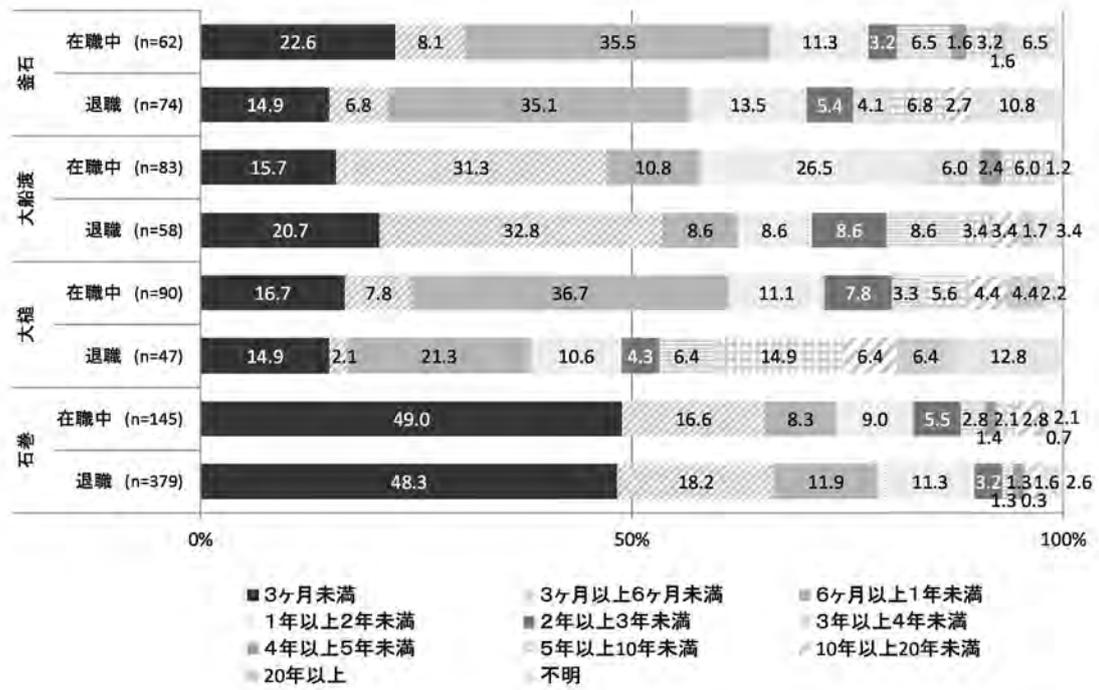
■ 失業期間 (男女別)



■失業期間（年齢別）

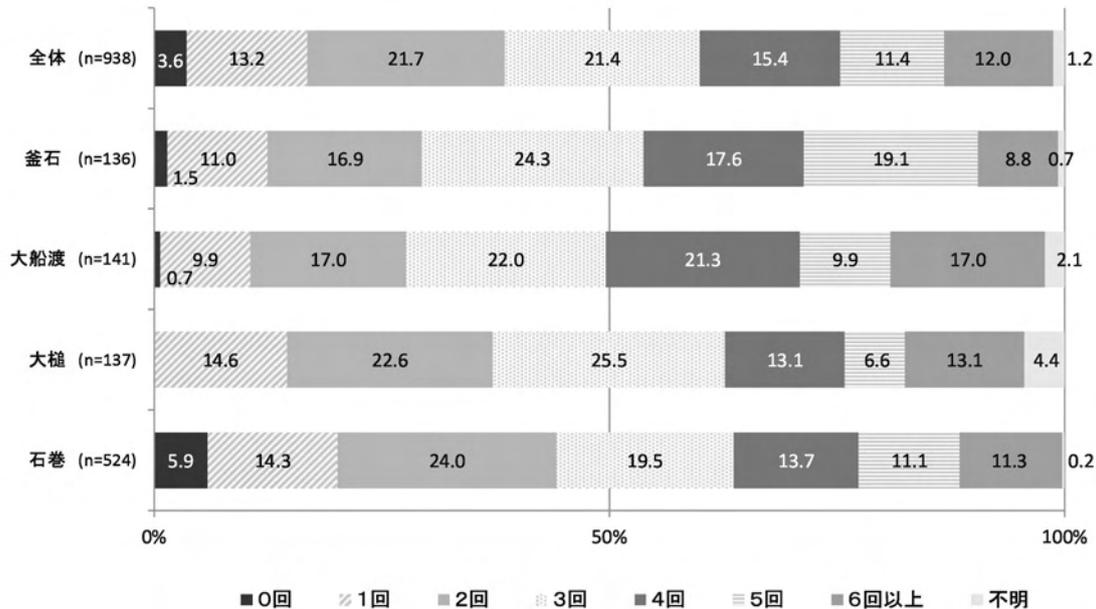


■ 失業期間 (在職・退職別)



10. 転職回数 一回数別の集計

■全体（地域別）



全体では、「2回」(21.7%)、「3回」(21.4%)、「4回」(15.4%)の順となっている。

地域別にみると、釜石・大船渡・大槌では「3回」が最も高い割合となっている。大船渡では「6回以上」(17.0%)の割合が比較的高い。石巻では「0回」の割合が5.9%と比較的高い。

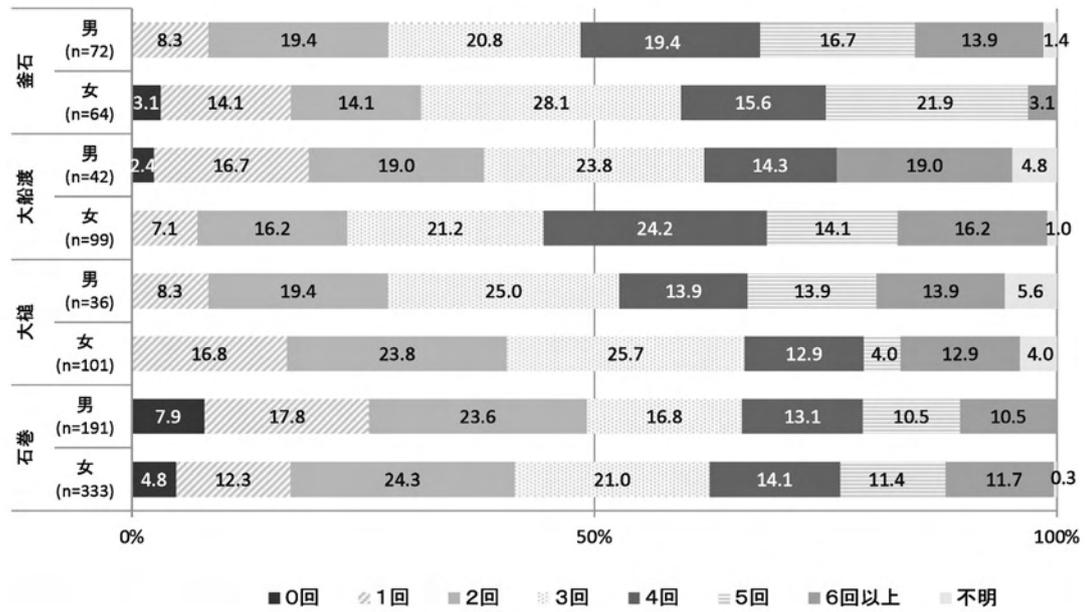
男女別にみると、釜石では男女ともに「3回」の割合が最も高く、「6回以上」の割合では男性13.9%、女性3.1%と10ポイント以上の差がみられる。大船渡では「6回以上」の割合が男女ともに高く、特に男性では19.0%となっている。大槌では男女ともに「3回」の割合が最も高い。石巻では男女ともに「2回」の割合が最も高いが、男性では「0回」の割合が7.9%と目立っている。

年齢別にみると、釜石では30代～50代で「3回以下」の割合が低い。大船渡では30代で「3回」(35.3%)、40代で「6回以上」(26.9%)の割合が高い。大槌では20代で「2回」(41.2%)、50代で「6回以上」(33.3%)の割合がそれぞれ高い。石巻では20代以下で「0回」の割合が高い。50代では「6回以上」の割合が19.5%と高い。

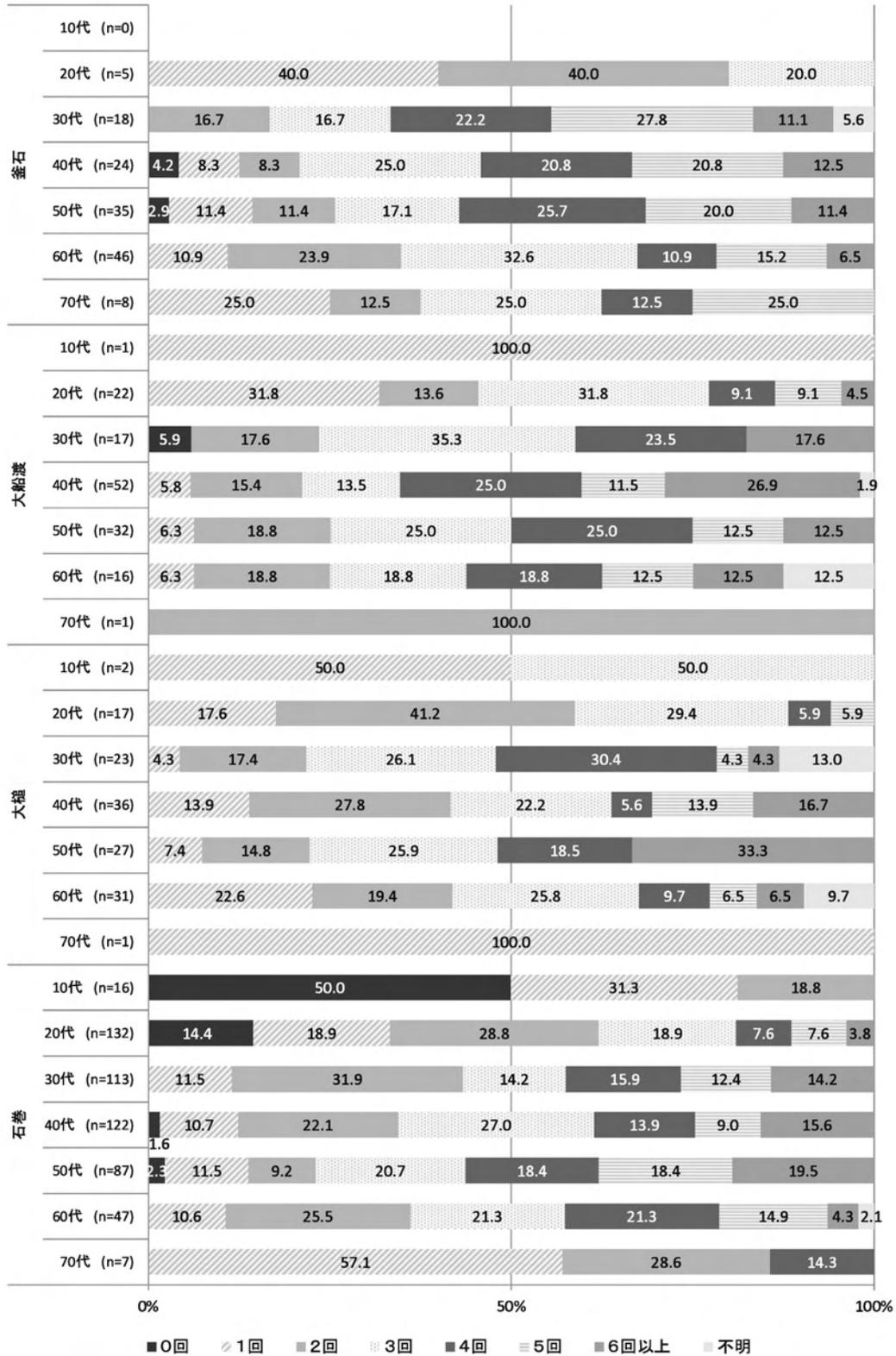
在職・退職別にみると、釜石・大船渡・石巻では在職者よりも退職者において「6回以上」の割合が高い。

仮設住宅居住別にみると、釜石・大船渡・石巻では仮設住宅居住者よりも非居住者において「6回以上」の割合が高い。特に大船渡では、非居住者において「6回以上」の割合が22.9%と高い。

■ 転職回数 (男女別)

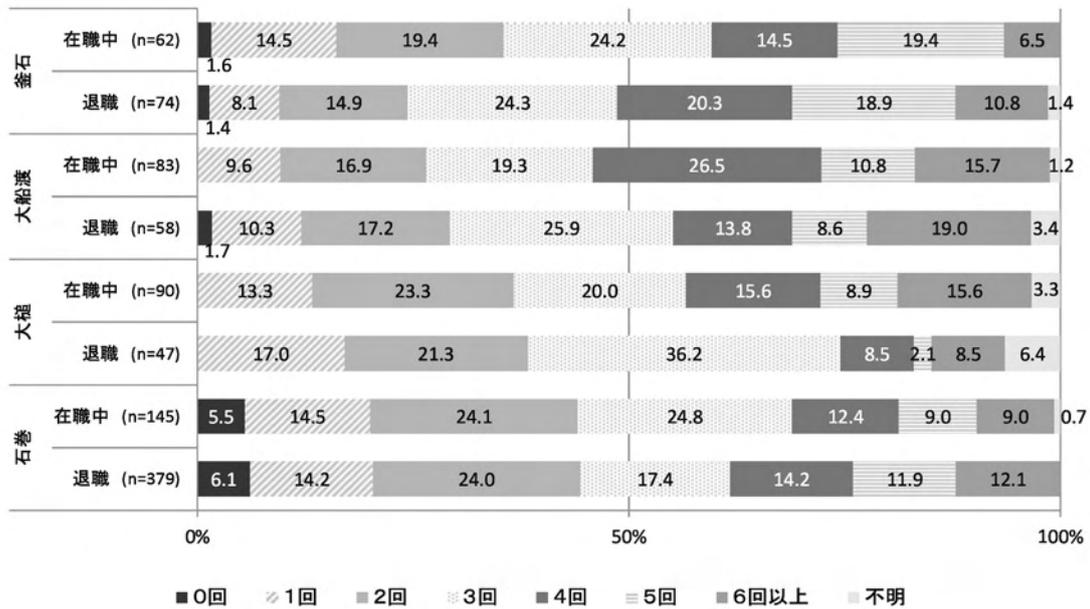


■ 転職回数 (年齢別)

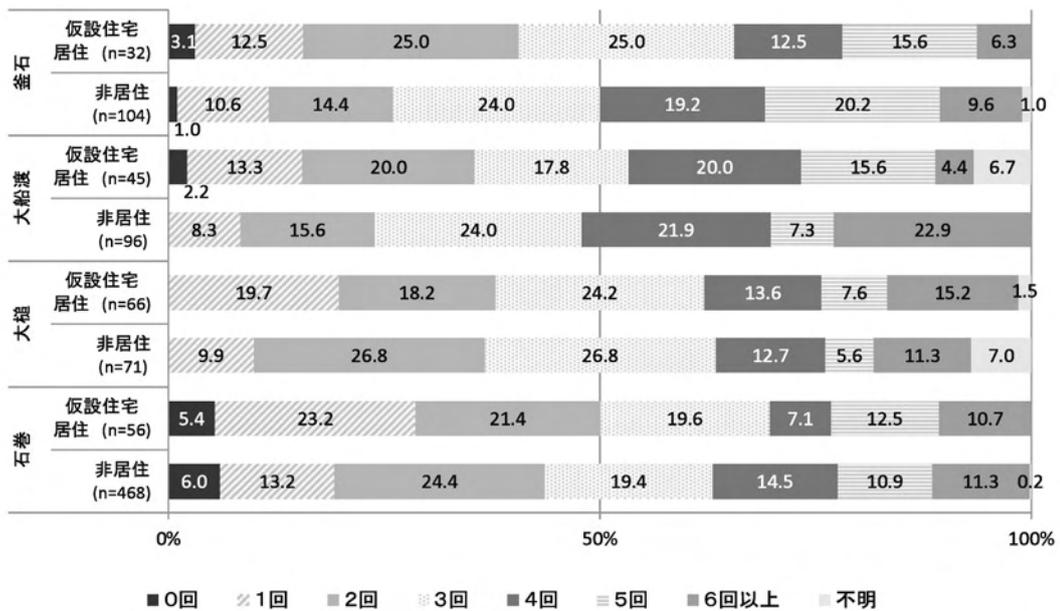


■ (資料文献) 集計表

■ 転職回数 (在職・退職別)

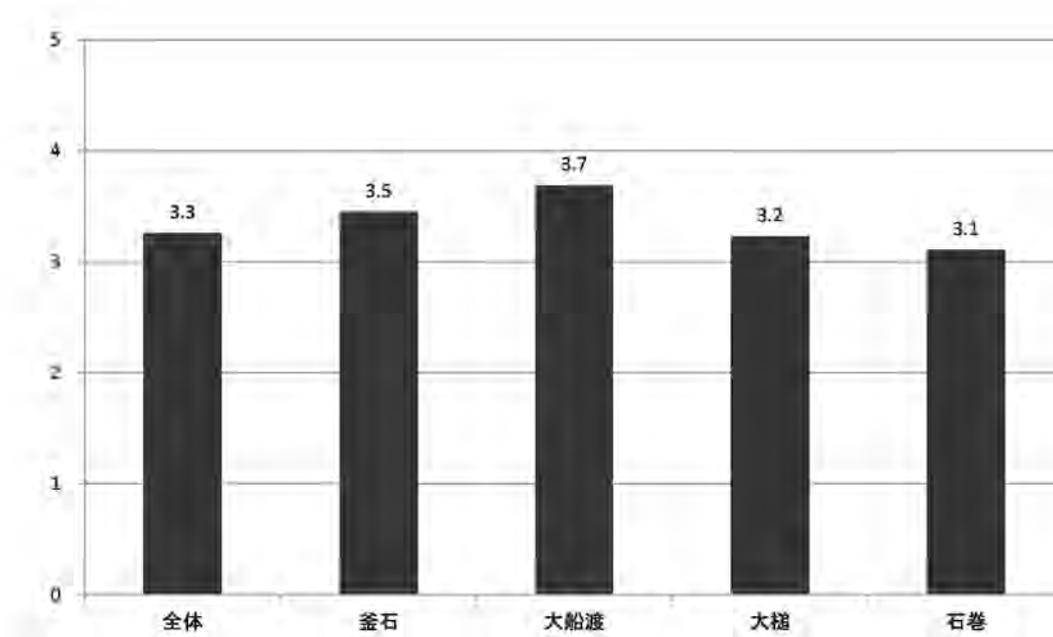


■ 転職回数 (仮設住宅居住別)



10-1. 転職回数 ー平均の集計ー

■全体（地域別）



全体では、平均3.3回となっている。地域別にみると、大船渡が最も多く3.7回、石巻が最も少なく3.1回となっている。

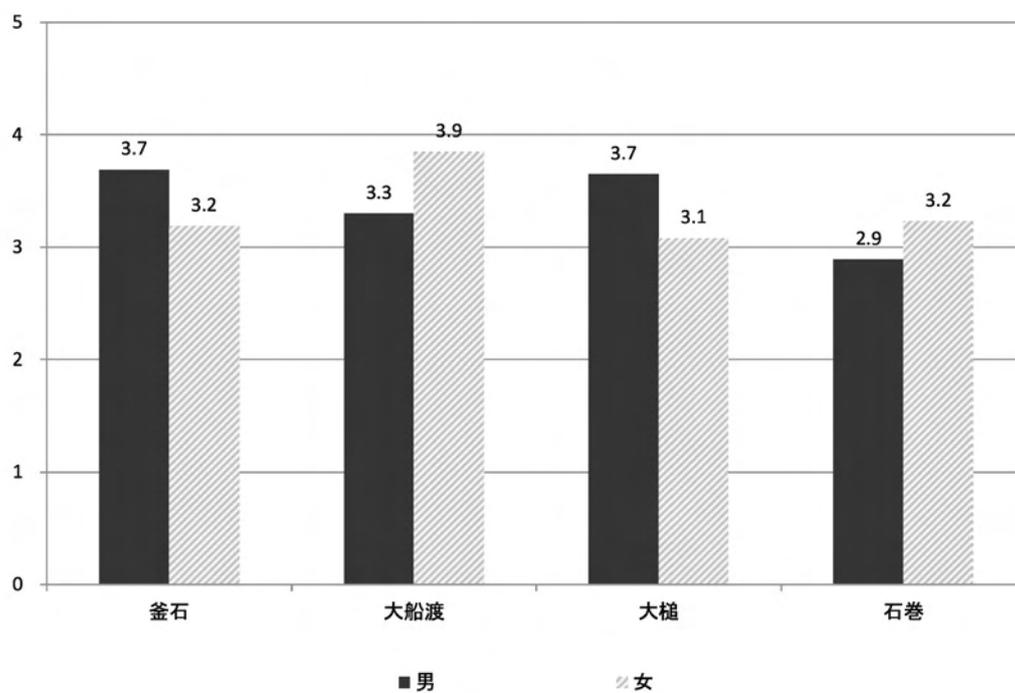
男女別にみると、釜石と大槌では男性のほうが平均回数は多く、大船渡と石巻では女性のほうが多くなっている。特に大船渡・女性では3.9回と高く、石巻・男性では2.9回と少ない。

年齢別にみると、釜石では30代（4.1回）、大船渡では40代（4.2回）、大槌では50代（4.2回）、石巻では50代（3.9回）が最も多くなっている。

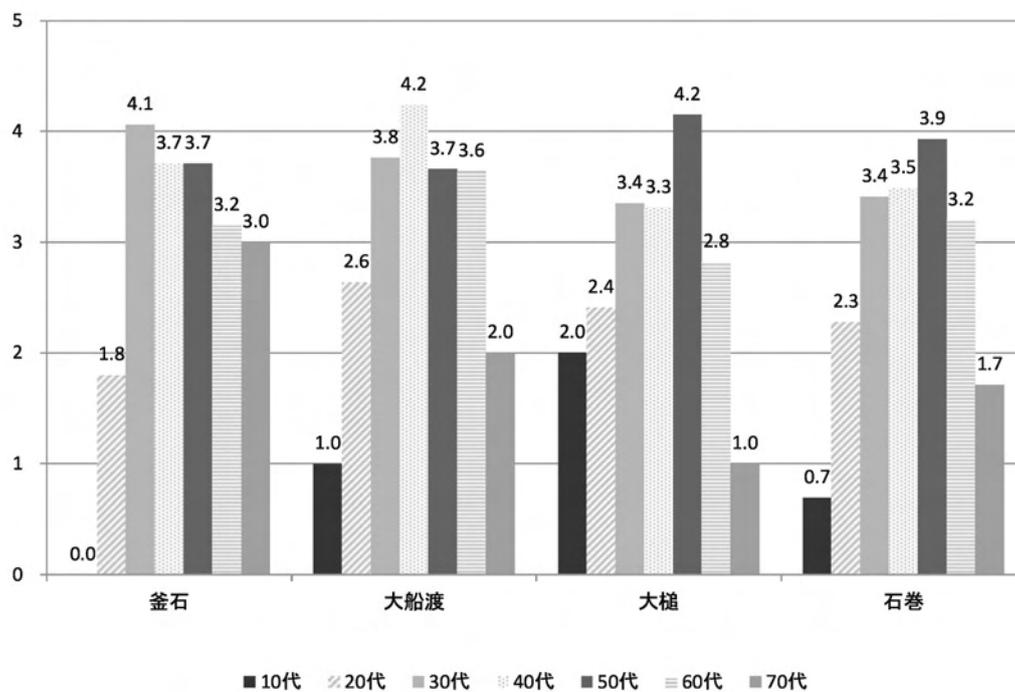
在職・退職別にみると、釜石では在職者（3.2回）より退職者（3.7回）において回数が多く、大槌では在職者（3.4回）において退職者（2.9回）より回数が多い結果となっている。

仮設住宅居住別にみると、釜石・大船渡・石巻では仮設住宅居住者より非居住者において回数が多い。特に大船渡では仮設住宅居住者（3.1回）、非居住者（3.9回）と差がみられる。

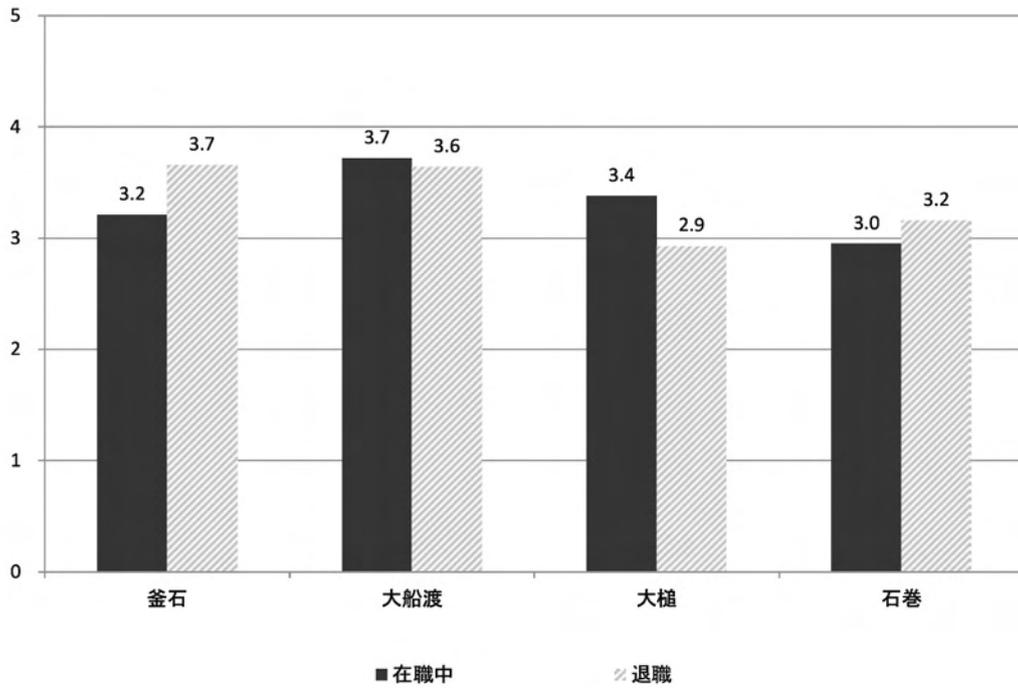
■ 転職回数 (男女別)



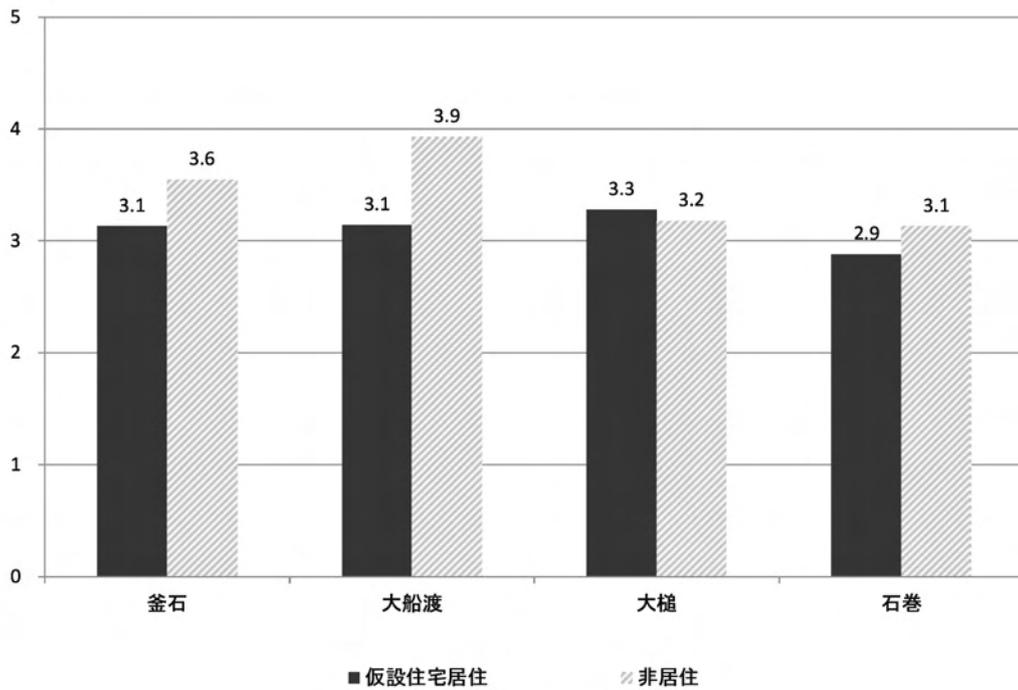
■ 転職回数 (年齢別)



■ 転職回数（在職・退職別）

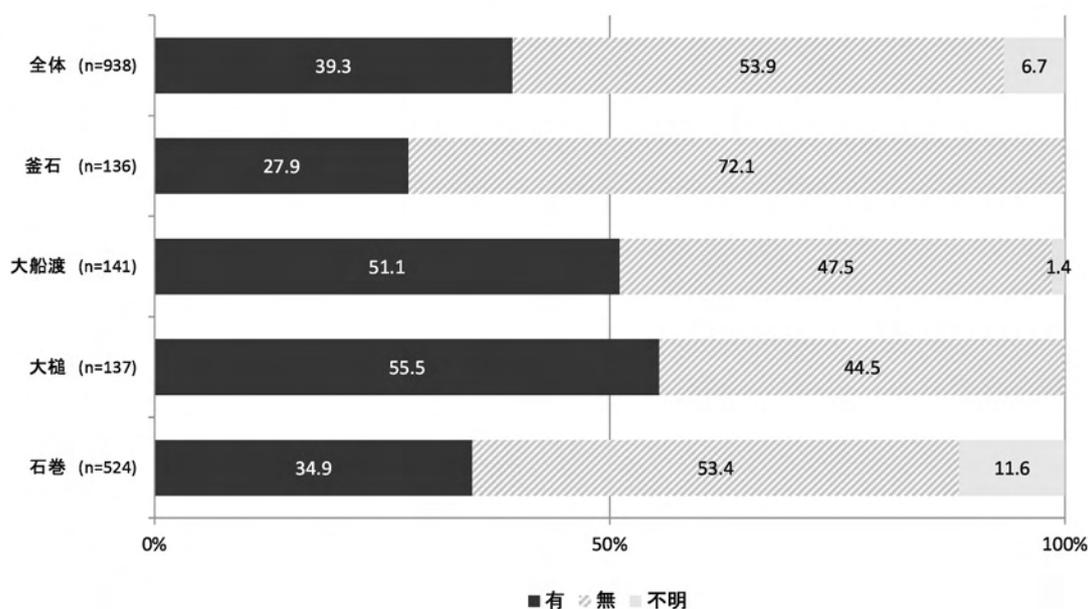


■ 転職回数（仮設住宅居住別）



11. 配偶者の有無

■全体 (地域別)



全体では、配偶者「有」が39.3%、「無」が53.9%と、配偶者「無」の割合が高い。

地域別にみると、釜石と石巻で有配偶者率は低く、大船渡と大槌では有配偶者が過半数となっている。

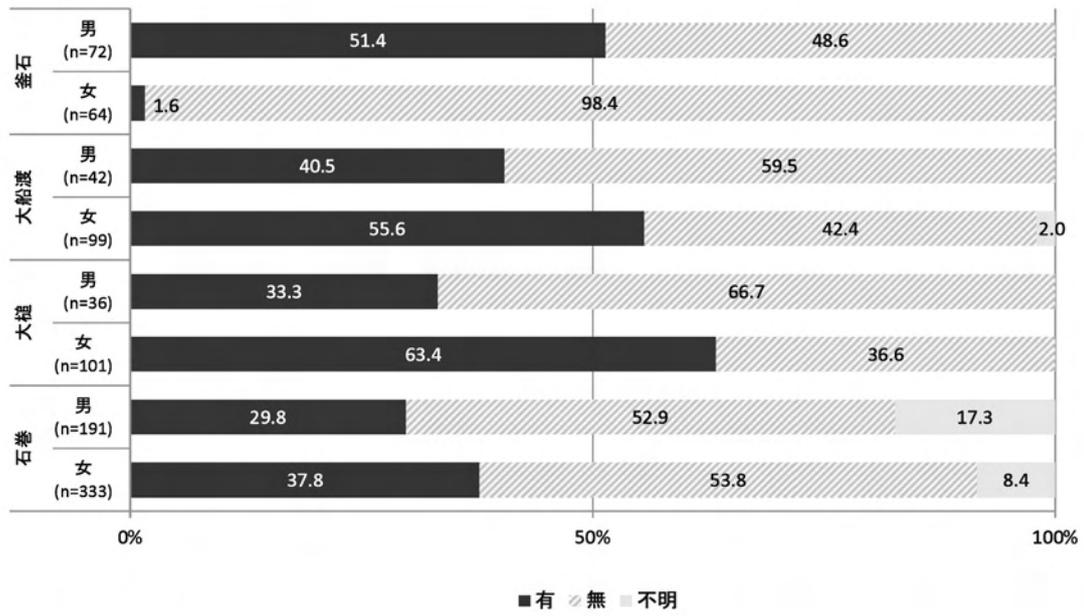
男女別にみると、釜石・男性で有配偶者率51.4%に対し、女性では1.6%と大きく差がみられる。大船渡・大槌・石巻では女性のほうが有配偶者率は高く、特に大槌・女性で63.4%と高い。

年齢別にみると、釜石では年齢が上がるにつれて有配偶者率が高くなっている。大船渡では40代で最も高く63.5%となっている。大槌では20代・30代で半数前後と若年層において高い傾向にある。石巻では60代で80.9%と高い。

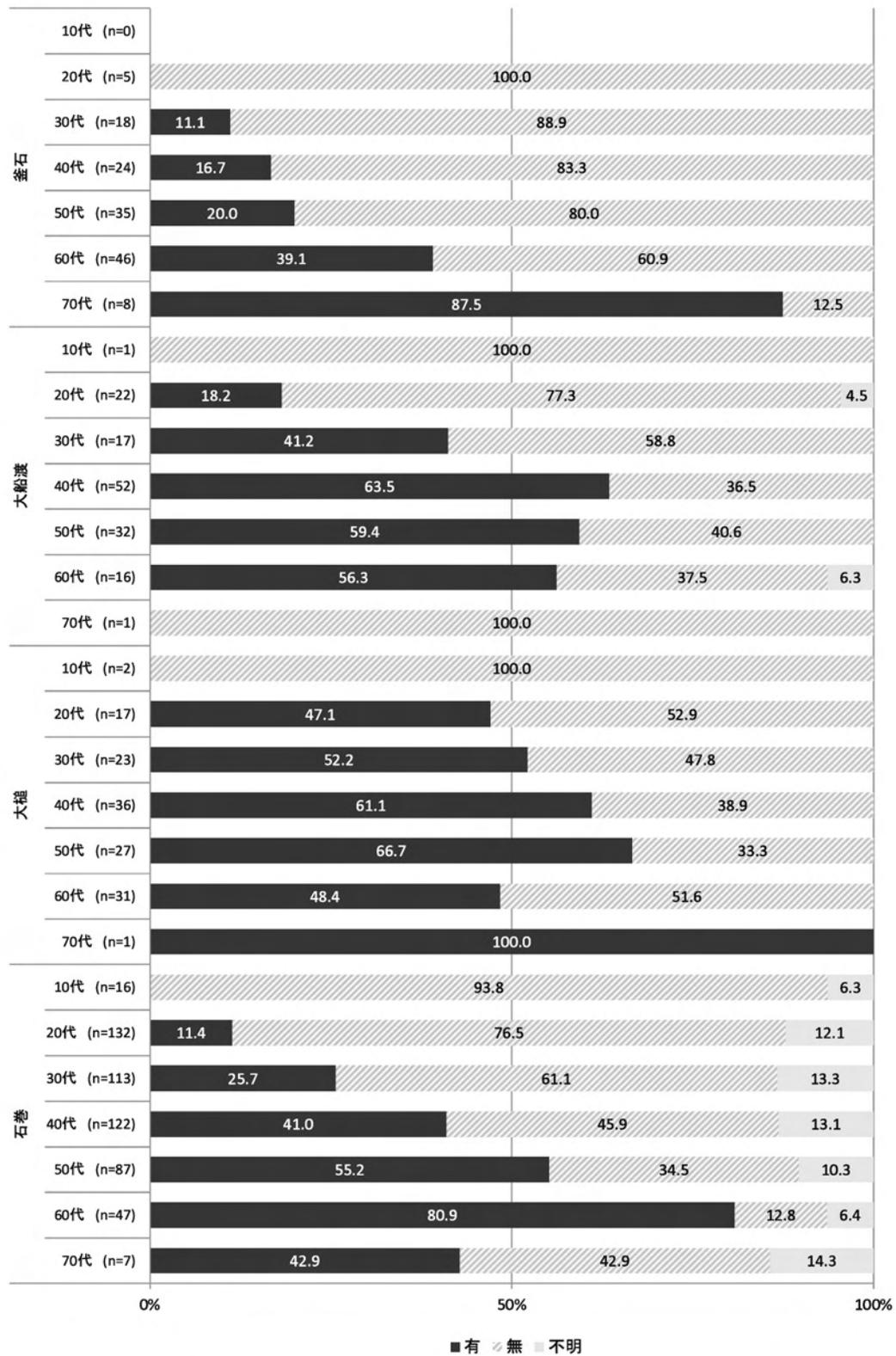
在職・退職別にみると、さほど違いはみられないが、釜石では在職者の有配偶者率(30.6%)が退職者(25.7%)を上回り、大船渡では退職者の有配偶者率(55.2%)が在職者(48.2%)を上回っている。

仮設住宅居住別にみると、釜石では仮設住宅非居住者の有配偶者率(29.8%)が居住者(21.9%)を上回り、大槌では仮設住宅居住者の有配偶者率(62.1%)が非居住者(49.3%)を上回っている。

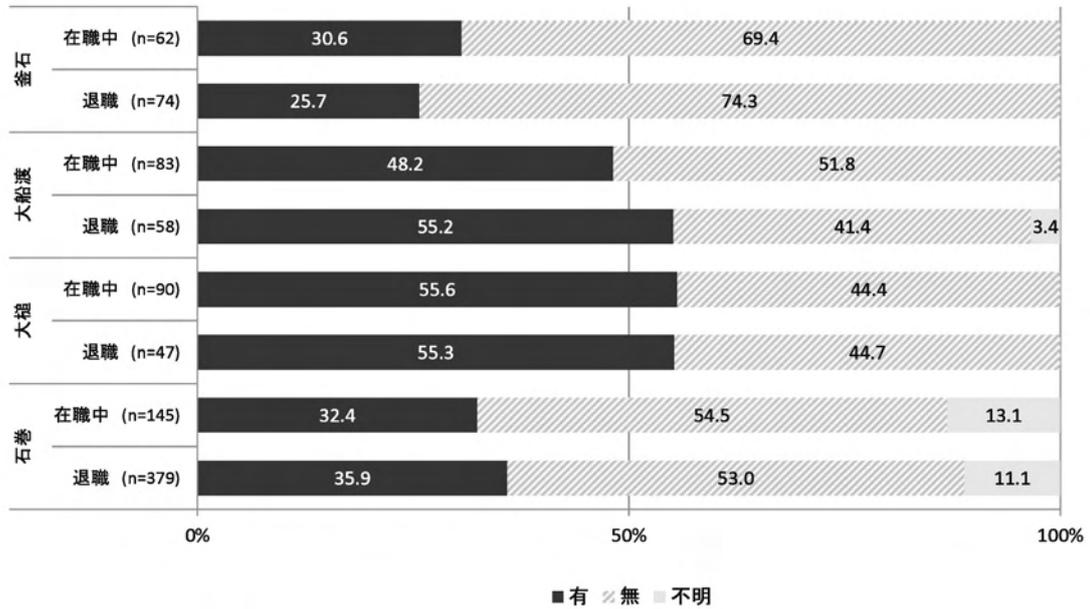
■配偶者の有無（男女別）



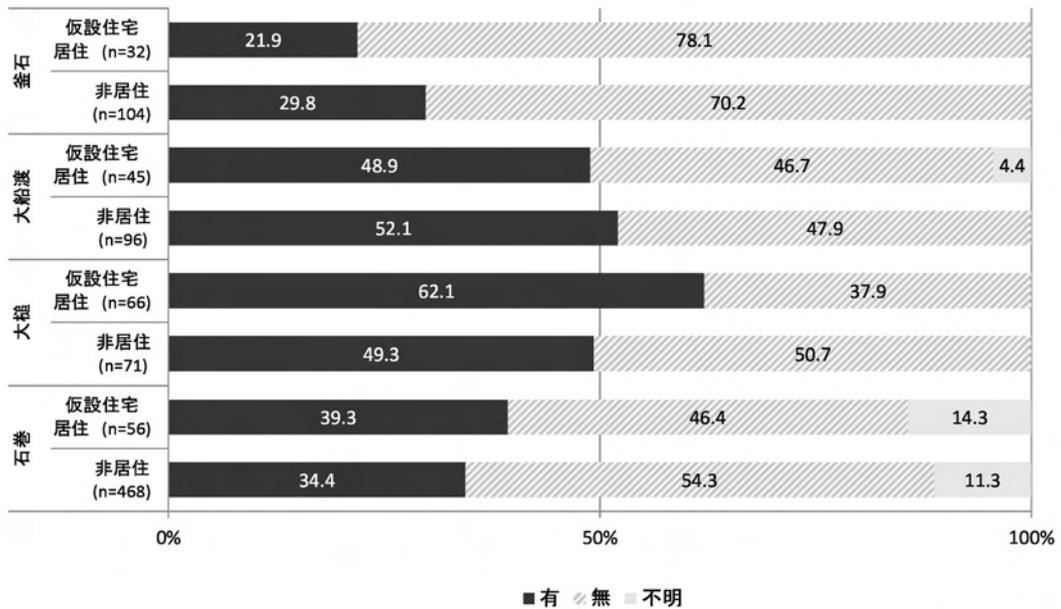
■ 配偶者の有無 (年齢別)



■配偶者の有無（在職・退職別）

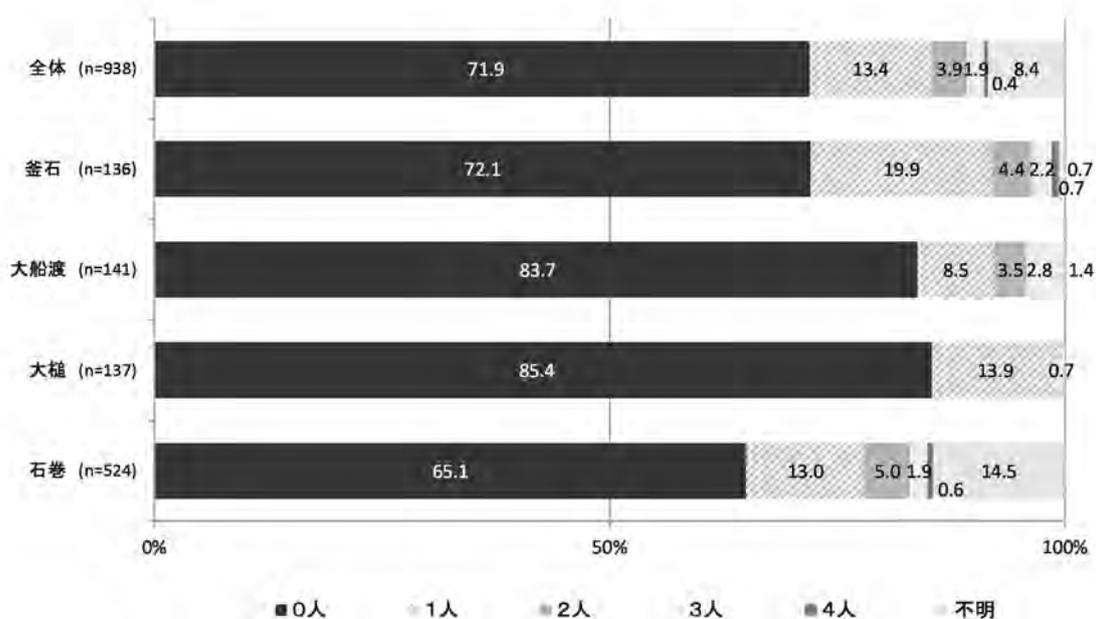


■配偶者の有無（仮設住宅居住別）



12. 扶養人数 一人数別の集計一

■全体 (地域別)



全体では、「0人」(扶養家族無)の割合が最も高く71.9%、次いで「1人」(13.4%)、「2人」(3.9%)の順となっている。

地域別にみると、大槌で「0人」の割合が最も高く85.4%となっている。釜石では「1人」の割合が19.9%と比較的高い。

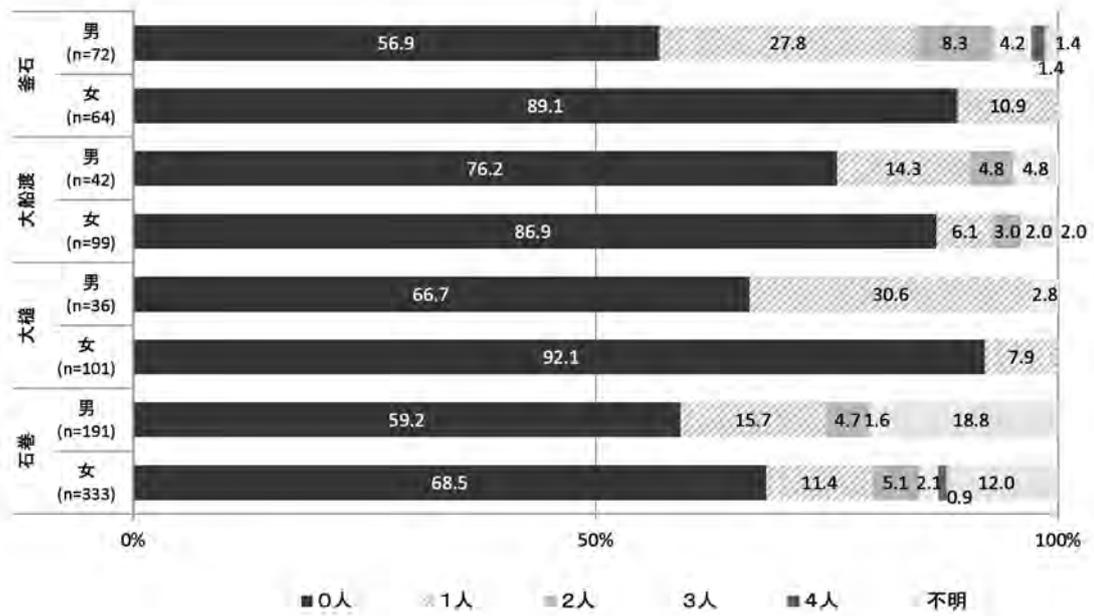
男女別にみると、いずれの地域も女性において「0人」の割合が高く、釜石・女性で89.1%、大槌・女性で92.1%と大部分を占めている。また、「1人」の割合は釜石・男性(27.8%)、大槌・男性(30.6%)で比較的高い。

年齢別にみると、「0人」の割合は釜石では30代・50代、大船渡では30代で高い。大槌では「0人」の割合が全体的に高いが50代で最も低く、石巻では60代で最も低い。

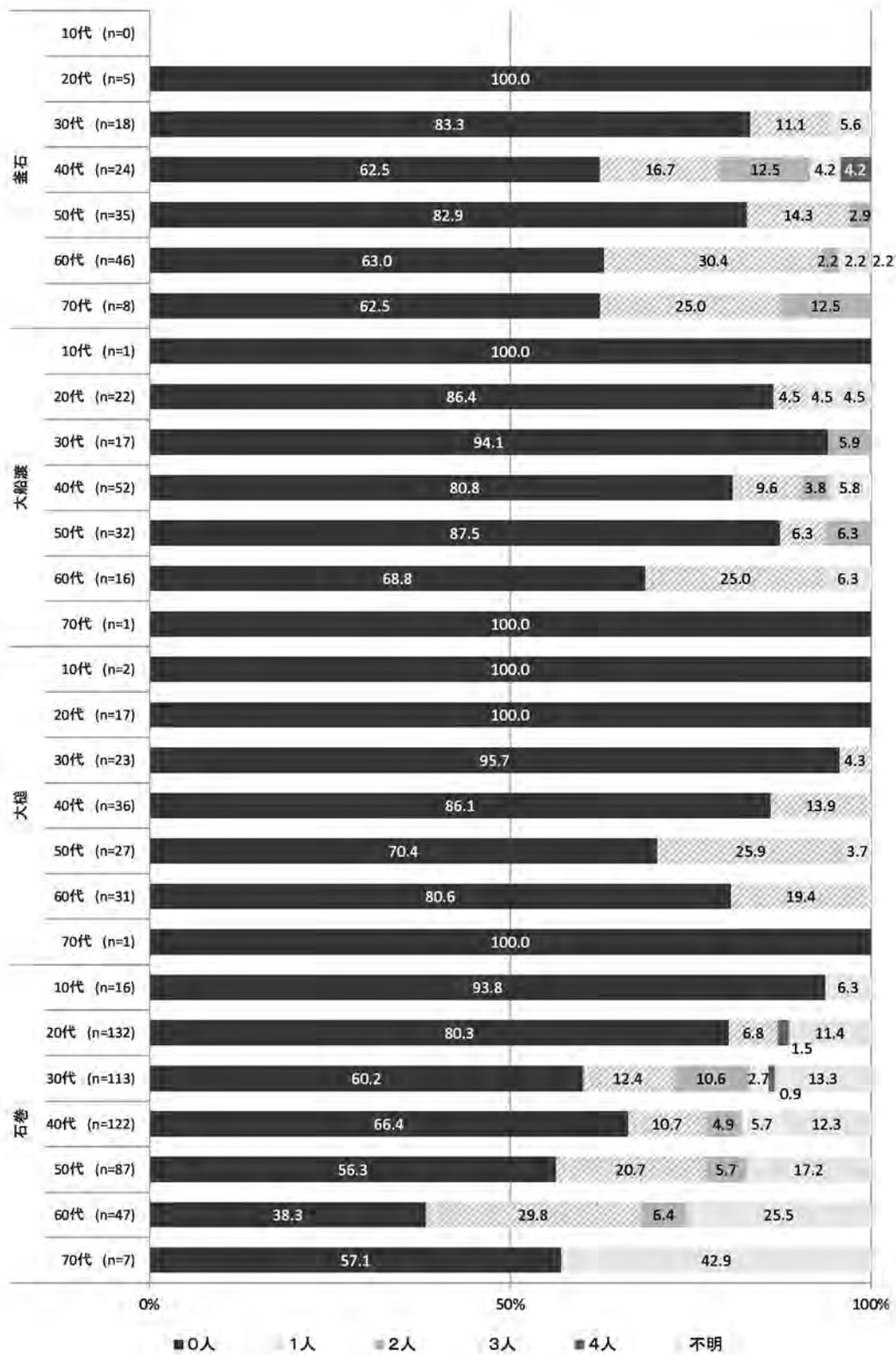
在職・退職別にみると、在職者における「0人」の割合は釜石では62.9%と低いが、大船渡では88.0%、大槌では88.9%と高く退職者に比べ10ポイント前後上回っている。

仮設住宅居住別にみると、仮設住宅居住者における「0人」の割合は釜石(81.3%)と大槌(90.9%)で高くそれぞれ非居住者を10ポイント以上上回っている。

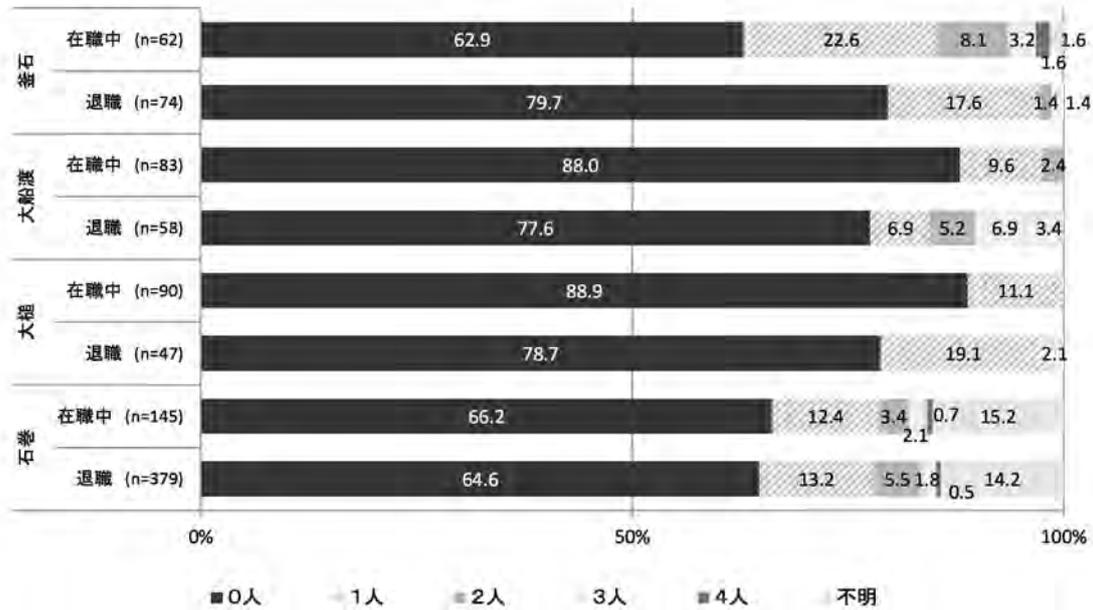
■扶養人数（男女別）



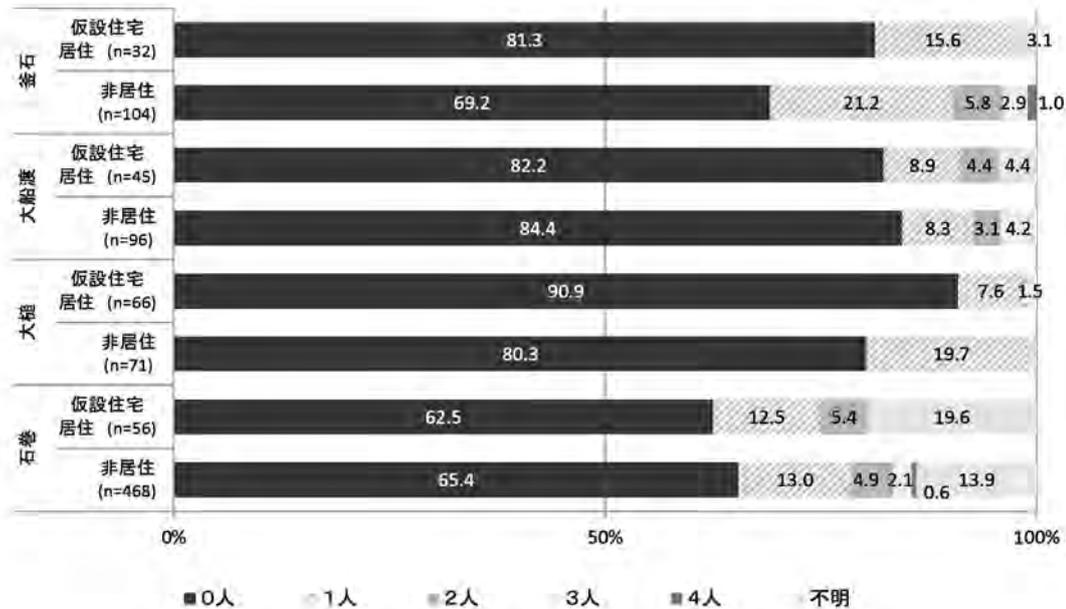
■ 扶養人数 (年齢別)



■扶養人数（在職・退職別）

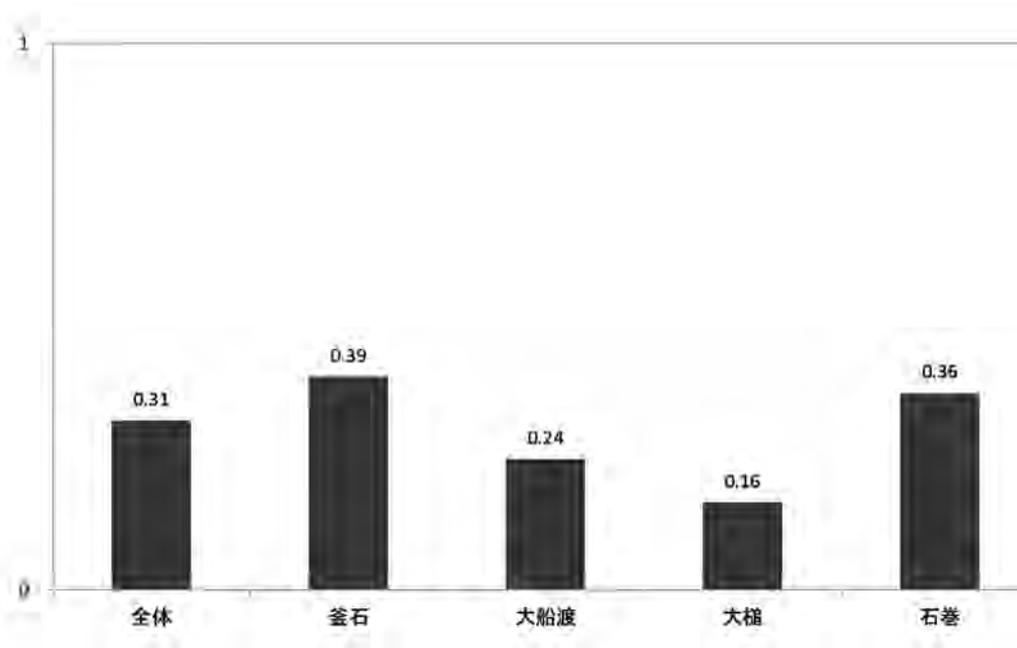


■扶養人数（仮設住宅居住別）



12-1. 扶養人数 ー平均の集計ー

■全体 (地域別)



全体では、平均0.31人となっている。地域別にみると、釜石が最も多く0.39人、大槌が最も少なく0.16人となっている。

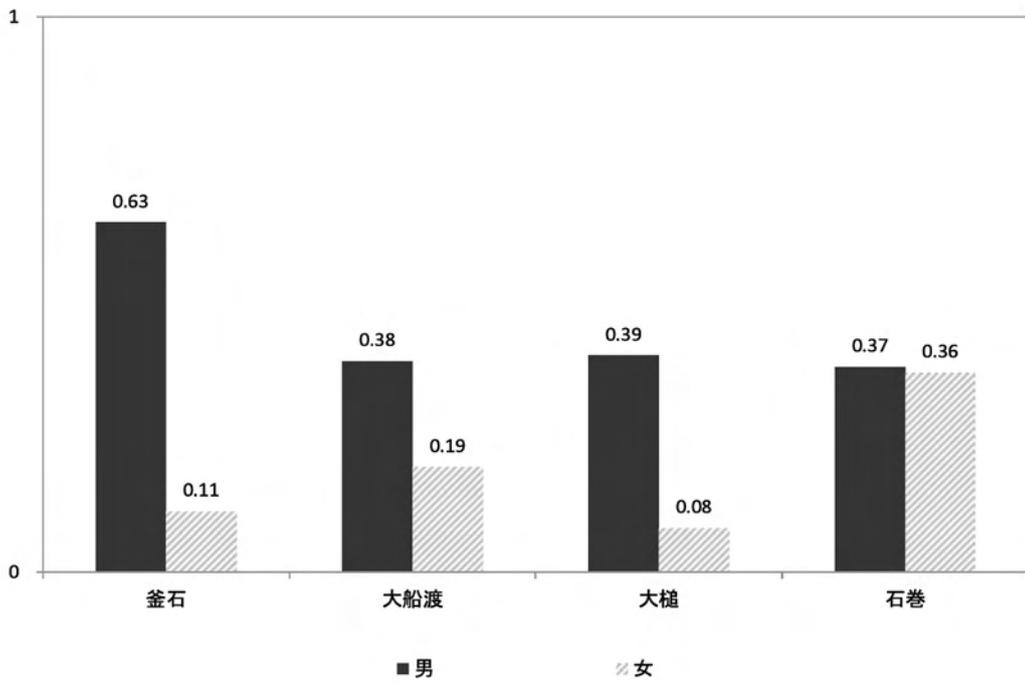
男女別にみると、全ての地域で男性のほうが平均扶養人数は多くなっている。特に釜石・男性では0.63人と多く、大槌・女性では0.08人と少ない。

年齢別にみると、釜石では40代 (0.71人)、大船渡では40代 (0.35人)、大槌では50代 (0.37人)、石巻では60代 (0.57人) が最も多くなっている。

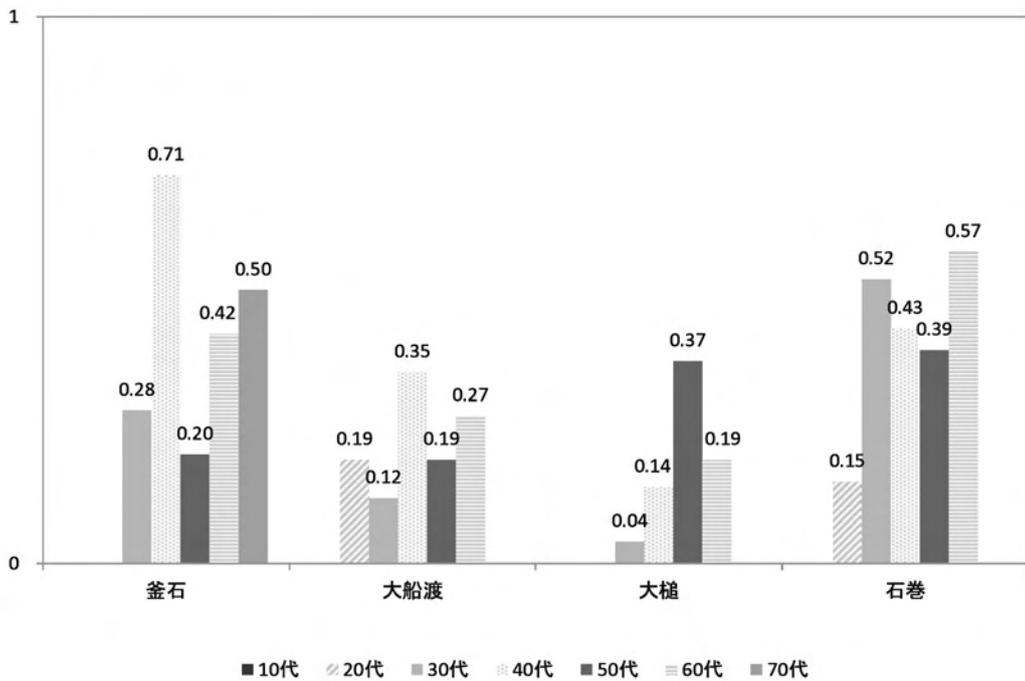
在職・退職別にみると、釜石のみ在職者 (0.56人) が退職者 (0.24人) を上回り、その差も大きい。

仮設住宅居住別にみると、全ての地域で仮設住宅居住者より非居住者のほうが平均扶養人数は多い。特に釜石では仮設住宅居住者 (0.16人)、非居住者 (0.45人) と差がみられる。

■扶養人数（男女別）

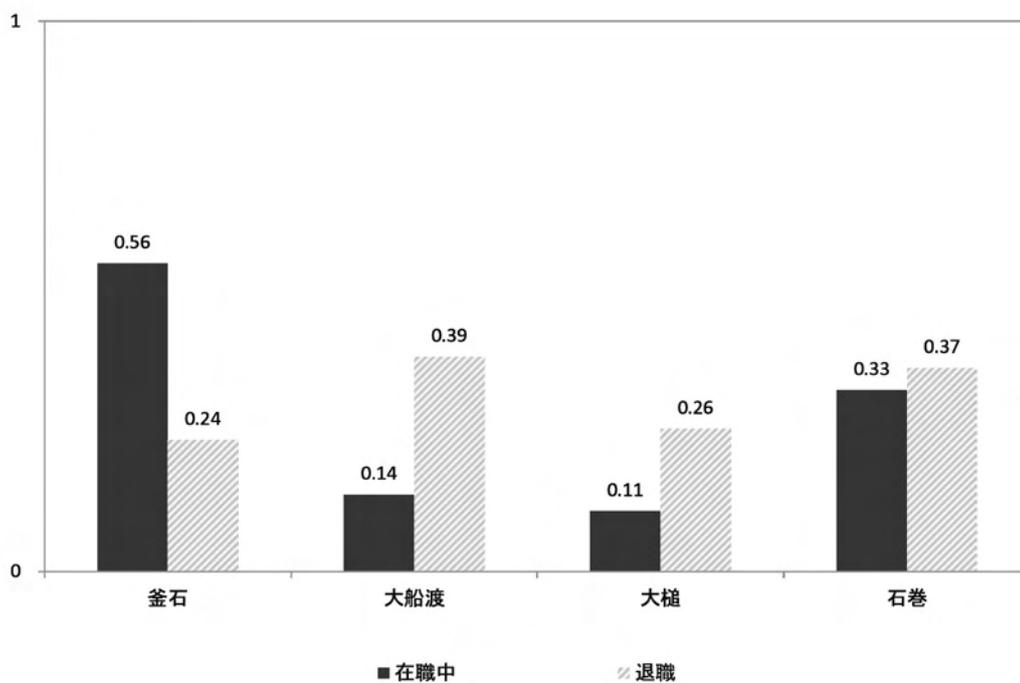


■扶養人数（年齢別）

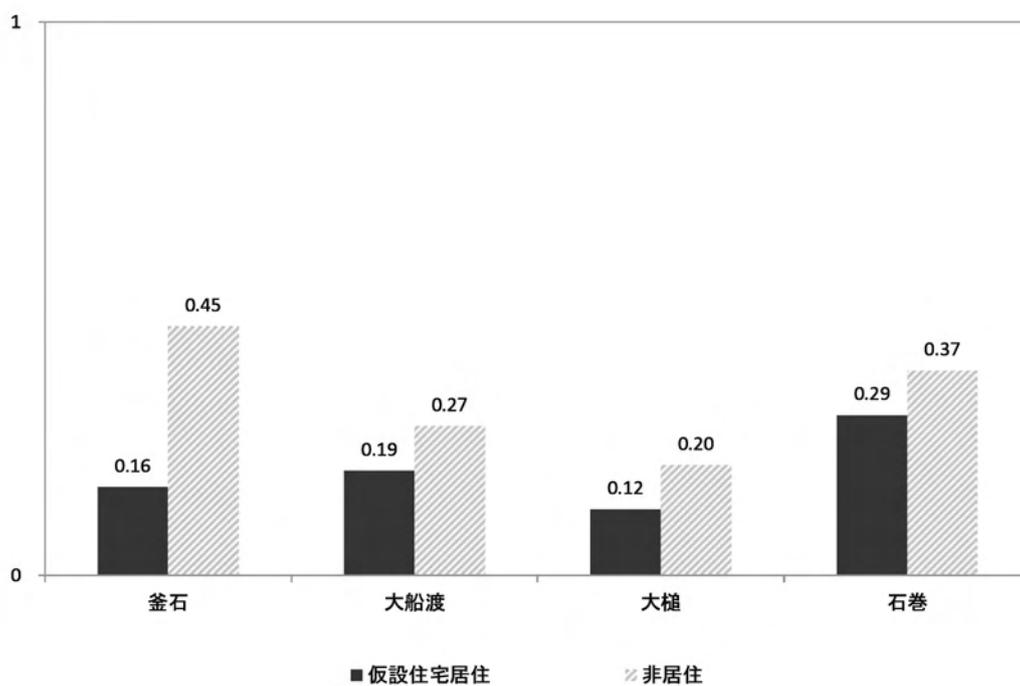


■ (資料文献) 集計表

■ 扶養人数 (在職・退職別)



■ 扶養人数 (仮設住宅居住別)



〈執筆略歴〉

永松 伸吾（ながまつ しんご）

関西大学社会安全学部教授 博士（国際公共政策）

専門は公共政策（防災・減災・危機管理）、地域経済復興。

大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程修了後、独立行政法人防災科学技術研究所、財団法人ひょうご震災記念21世紀研究機構・人と防災未来センター等を経て、関西大学社会安全学部准教授に就任。2015年4月から現職。

〈主な著書〉

- 『キャッシュ・フォー・ワーク 震災復興の新しいしくみ』（岩波ブックレット（岩波書店）、2011年9月）
- 『日本の危機管理能力』（共著、PHP出版、2009年10月）
- 『減災政策論入門 一巨大災害リスクのガバナンスと市場経済（シリーズ災害と社会4）』（弘文堂、2008年11月）

等多数。

東日本大震災における
緊急雇用創出事業の意義と効果の検証

2016年3月

発行 ■ 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL: 03 - 5333 - 5126
FAX: 03 - 5351 - 0421

印刷 ■ 太平印刷株式会社

全労済協会「公募研究シリーズ」既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

④④ 『異世代ホームシェア事業を基軸とした地域パートナーシップ構築に向けた実践的研究』 2016年2月

福井大学大学院工学研究科准教授 菊地 吉信

○ 本研究は、高齢化が進む日本社会における高齢少人数世帯の孤立問題について、高齢世帯が持つ空き部屋を有効活用する「異世代ホームシェア事業」に着目し、海外の事例を中心に調査し日本の特に地方都市での展開について検討した。また、日本で実際に異世代ホームシェア事業をパイロット事業として行い、システム構築に向けた課題を明らかにした。

④③ 『東日本大震災以降の子育てネットワークの形成過程 ～子育ての「現在」を問い直す～』 2015年12月

熊本大学教育学部講師 増田 仁

○ 本研究は、災害時の子育てに焦点を当て、東日本大震災以降の子育てネットワークの在り方を実証的に検討し、分析した。具体的には、関東から避難した人、しなかった人、福島県の仮設住宅で生活を営む人にインタビューを行い、災害時にそれぞれの立場で形成される、子どもを契機とした新たな子育てネットワークについて考察している。

④② 『若者のキャリア形成における社会関係の役割～女子大生の将来展望と重要な他者～』 2015年8月

立命館大学教育開発推進機構講師 土岐 智賀子

○ 本研究は、女子大学生を対象にインタビューを行い、彼女たちの大学生という職業キャリア探索期における社会関係の特徴と将来展望、キャリア形成に関する重要な他者との出会いの場について調査した。そして、若者に対する適切な自立支援と社会的な絆のあり方、ソーシャル・キャピタルの醸成機関としての教育機関の可能性を考察している。

④① 『職場の絆と企業人の意識転換による生活習慣改善とうつ病発症予防の試み』 2015年7月

東京大学大学院教育学研究科教授(健康教育学分野) 佐々木 司(研究代表者)

○ 本研究は、社会全体で問題となっているうつ病について、企業の「常識・文化」を転換することで、勤労者相互の理解と協力による生活習慣改善を進め、うつ病予防を促進することを目的としている。具体的には、日常生活での適切な運動、睡眠、休憩・休息などの習慣が抑うつ症状と有意に関連することを明らかにした上で、企業・勤労者への健康教育による生活習慣改善とうつ病予防効果を検証した。

④① 『ソーシャルビジネスによる震災復興モデルの創造～志の連鎖に基づく協同社会の提案～』 2015年6月

宮城大学事業構想学部教授(副学部長) 風見 正三

○ 本研究は、東日本大震災で顕在化した東北地方における社会課題(生活環境の整備, 地域産業・雇用の創出)を解決するための「震災復興モデルの実証研究」である。

行政主導の震災復興事業だけでは地域の持続的な発展は難しく、これまでの研究に裏付けられた、地域主体の「ソーシャルビジネス」・「コミュニティービジネス」の視点から、真の豊かさを実現するための地域経済循環モデルの具現化を提示するとともに提言している。

③⑨ 『絆の広がる社会づくり：地域連携型高齢者ケアを目指した多職種連携のための協議会活動を促進する要素と求められる施策』 2015年4月

特定非営利活動法人日本医療政策機構研究員 窪田 和巳(研究代表者)

○ 東日本大震災の被災地の保健医療システム復興に向け、「石巻医療圏健康・生活復興協議会」が構築した「多職種連携モデル」に注目し、関係者へのインタビュー調査から実態を把握し活動を促進する要素を明らかにした。その上で、多職種連携によって地域住民の生活を支えるための3つの施策を提言している。

- ③⑧ 『大震災後に長期集団避難生活を送る成人の社会的絆の再構築と精神的健康に関する研究』 2015年3月
東京医療保健大学教授 廣島 麻揚 (研究代表者)
○ 東日本大震災により避難生活を余儀なくされている人々の精神的な健康状態について、保健学の観点からアンケートを用いた実態把握を行っている。その上で、避難生活者の精神健康度の向上に向けて、心身ともに健康的な生活が送れるよう住民向けのプログラム解決が必要であると提言している。
- ③⑦ 『雇用形態の多様化時代における企業外部労働力の包摂に関する研究』 2014年10月
静岡大学人文社会科学部法学科准教授 本庄 淳志
○ 労働者の雇用形態が多様化し、労働者派遣に代表される雇用のアウトソーシングが進む中で、同一職場内での別企業の労働者をいかに法的にも包摂し、労働条件の適正化を図っていくのか、労働者派遣制度の沿革や派遣法の改訂の課題、そして個別法、集団法の裁判令を踏まえて分析する。
- ③⑥ 『「おしゃべりパーティ」によるコミュニティの再建』 2014年9月
就実大学経営学部講師 加賀美 太記 (研究代表者)
○ 日本型生協の特徴であった「班」活動が、社会環境の変化から後退していく中で、班に変わる新しいコミュニティの可能性として注目されているのが、「おしゃべりパーティ」である。本研究はパーティ実施生協の訪問調査や組合員へのアンケート調査などに基づき、パーティの課題と展望を明らかにする。
- ③⑤ 『再生可能エネルギーと地域社会における絆づくりに関する比較研究』 2014年3月
法政大学人間環境学部教授 西城戸 誠
○ 東日本大震災以降、エネルギー確保の重要性や需給の逼迫などに急速に関心が寄せられている。本研究では、「市民出資型再生可能エネルギー事業」が地域に対してどのような波及効果を及ぼしているのか、地域主導型の内発性を重視した「コミュニティー・パワー」の事業展開に着目した。多様な国内事例を取り上げ、事業をとりまく課題や方策を提言する。
- ③④ 『2011年東日本大震災下の中小企業再生と雇用問題
～広い社会的支援と阪神淡路大震災との比較の視点から～』 2014年1月
研究代表者：岩手大学人文社会科学部教授 田口 典男
○ 東日本大震災の被災地の復興には、壊滅的な被害を受けた地元中小企業の再生と雇用問題が最優先の課題である。本研究では、復旧過程で浮かび上がった産業構造上の問題、今後の復興を担う地域の若者の就労の課題、企業再建のための幅広い支援活動等を調査した。また、阪神淡路大震災の復興取り組みとの比較により、本震災の特徴と課題を提言する。
- ③③ 『住民自治を基盤とする地域医療システムと自治体病院の再編
～北海道釧路市の救急医療システムの改革と市立釧路総合病院の経営再建～』 2013年11月
北海道医療大学看護福祉学部専任講師 櫻井 潤
○ 近年、医療をめぐる問題として、夜間救急における医師不足や病床不足による受入不能の問題等がたびたび報道され、誰もが当事者になりうる状況にある。本研究では、釧路市の救急医療システム改革と市立釧路総合病院の再建に向けた取り組みを検証し、地元組織の主導性と住民自治に基づく公民協働が鍵となる持続可能な地域医療システムについて提言する。
- ③② 『地域防災における相互扶助のあり方に関する研究』 2013年10月
徳島大学環境防災研究センター特任准教授 照本 清峰
○ 今後発生することが予測されている東海・東南海・南海大地震では、家屋建造物の損壊により多くの被害が生じるとともに、津波の来襲によって甚大な被害にあうとされている。本研究では、津波被災地における防災まちづくり活動と学校の防災教育活動の連携による相互扶助モデルの構築がどのような役割を果たすのか、地域防災力を高めるための計画・方法を示す。

全劳济协会