

公募研究シリーズ

59

東日本大震災被災地に おける水産業中小企業 と地域雇用の再生 —釜石・大槌地域の事例より—

(研究代表者)

杭田 俊之

岩手大学
人文社会科学部准教授

全労済協会

発刊にあたって

2013年度に全労済協会が公募した研究テーマは、「社会連帯への架け橋」でした。本研究は、東日本大震災による大打撃を受けた水産加工業と、被災地の地域雇用再生に向けて、架け橋をかけようとするものです。

本調査報告は、東日本大震災で大きな津波被害を受けた岩手県の釜石・大槌の沿岸地域を対象としています。この地域では多くの人命とともに、住宅・店舗や水産加工場など、多くの産業や生活の基盤も失われました。復旧に向けては、地域産業再生に向けた雇用再生が求められますが、単純な復旧はありえない状況に置かれていることが判明しました。

産業や生活の基盤、さらに地域コミュニティの基盤について、既に震災前から持続可能な条件が失われつつあった中、震災が崩壊を表面化させ、早めたと言えます。沿岸の水産加工業を主力として支えていた中高年の女性は、失業しているのではなく、震災を機に労働市場から順次退出し、しかも新規の参入がみられないのです。釜石市・大槌町の平成24年7月の有効求人倍率は、1.0倍を超え、その後も増加傾向にあります。沿岸の水産加工業は復旧していないまま、求人に応じる人が減少していることがわかりました。震災後に労働者数が減少し、地域の外から企業を誘致しても、震災前の水準には戻らないのです。

水産加工業と地域雇用の再生に向けては、従前の地域コミュニティと人々の生活の成り立ちがどうなっていたのか、被災で変わってしまった環境で元には戻せない条件とは何なのか、今後の地域コミュニティと地域産業や地域雇用が再生するために新たに求められる条件とは何のかなど、新旧に重った課題を探ります。特に地域人口の自然減・社会減への対策としては、若者の域外流出を回避することが必要です。そのために、若者が地元で就職して暮らし続けて、ライフサイクルの各段階を送れるような労働条件をつくれなければ、地域産業には先行きがありません。それには①生産性向上と賃金待遇の大幅な改善、②多様な勤務時間・勤務形態の労働者を配置して生産現場を動かして、家庭や地域の事情と両立可能な就労環境を改善するなどが求められてきます。

本報告誌が、震災前への復旧論を超えて、新しい力をもった地域づくりを考えていくための一助となれば、幸甚であります。

「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。

はじめに（杭田俊之）	1
第1章 被災地・釜石の雇用の現状と課題（田口典男）	3
第1節 復興の状況	3
第2節 釜石地域の雇用状況	5
第3節 ハローワーク釜石の求人状況	7
第4節 ハローワーク釜石及び行政機関の検討会	10
参考文献 ハローワーク釜石及び行政機関の検討会	13
第2章 水産加工業をめぐる雇用問題の推移（杭田俊之）	14
第1節 事業所の再開と求人問題の発生	14
第2節 地域経済における水産加工業の位置	15
第3節 問題の所在：現在言われる全般的人手不足を考察する視点	16
第4節 水産加工業の人手不足問題を理解するために	16
第5節 人口動態からの検討	24
第6節 局面の転換：雇用の場の流失から人手不足状況へ	29
第3章 水産加工業への調査事例（杭田俊之）	35
第1節 大槌・釜石の水産加工企業群の復旧・再建・新規参入	35
第2節 聞き取り事例その1：釜石・株式会社津田商店	38
第3節 聞き取り事例その2：釜石・双日食料水産株式会社	40
第4節 聞き取り事例その3：釜石・株式会社井戸商店	42
第5節 聞き取り事例その4：釜石・釜石ヒカリフーズ	47
第4章 被災地雇用の真の再生にむけて（杭田俊之）	50
第1節 水産加工業における雇用のミスマッチを考える視点	50
第2節 水産加工業現場労働セグメントの掘り起こし	51
第3節 水産加工業における人材市場の拡張	53
第4節 移行戦略としての「カイゼン」	54
おわりに（杭田俊之）	57

はじめに

杭田 俊之

東日本大震災によって、本調査報告が対象とする岩手県沿岸の釜石・大槌地域は多大な津波被害を被った。多くの人命が奪われるとともに、臨海部の住宅・店舗や事業所など生活基盤、さまざまな建造物、港湾施設、物流・交通インフラ、そして水産加工場など産業設備が失われた。被災から復旧・復興への道筋の大きな括りとして、生活の場である住居とコミュニティの再建（防災を含む）および地域経済を支える産業の再生が復興の柱とされた。産業の再生とは雇用の再生であり、地域社会の持続性に眼を向けると、失われた雇用となりわいの場をいかに取り戻すかが復旧段階の経過とともに重みを増す課題と考えられた。われわれ調査グループも地元大学の研究者としてこのような問題意識から被災状況の調査に関わりはじめた経緯がある。水産加工業を調査対象としたのは、当該地域における被害状況の大きさ、三陸沿岸における水産分野の産業連関の広がりや重み、地元雇用・なりわいに占める密着度の高さからこの産業の再生が地域経済社会の復興を測るベンチマークになると判断したからである。復興に向けたプロセスのなか建設や小売りなど復興需要の盛り上がりはあってもそれだけでは地域社会の持続的な経済基盤になりえない。



(写真：2013年6月9日大槌町城山の展望台より大槌湾を臨む 著者撮影)

三陸沿岸地域の水産業に始まり、産地魚市場を介して加工・流通など関連産業に至る水産関連ネットワークを形成していると考えられる。それは雇用となりわいの場を含めた地域社会の産業プラットフォームであるとともに、地域コミュニティの人的ネットワークを支える基盤にもなっている。本調査の目的は水産関連ネットワークにおける被災地中業企業に焦点を当て、産業と雇用の局面から地域再生のための課題と展望を提示することにある。

釜石・大槌地域の水産加工企業群は、2011年度のうちに震災復興のための補助金制度（「中小企業等グループ施設等復旧整備補助事業」など）や融資制度（「被災中小企業施設・設備整備支援事業」など）を利用して事業再建に乗り出し、2011年度後半から2012年度のうちに操業を開始できたところが多い。当初は失った取引先の穴をどのように埋めるかという販路開拓、風評被害との戦い、原料調達問題等が経営サイドの課題とされた。シナリオとしては出荷額の回復とともに地域雇用の場も再建されていくはずであった。ところが2012年のなかばから始まって翌年には本格的に人手不足感が顕在化する。はからずも水産加工現場労働力について雇用労働市場の課題とは、失業問題でなく働き手の不足ということが明らかになってきた。はじめは雇用保険の給付によって就業に向かわない層が存在するとも推測されたが、2012年秋口に雇用対策における特例

措置の期限が切れはじめても地域労働市場に有意な変化は認められなかった。それでは水産加工業現場労働の主力を占めていた中高年女性たちはどこへ行ってしまったというのであろうか？三陸沿岸では将来にわたって水産加工業がこのような労働力に依存し続けることはできないかもしれない、抜本的な対策をとるべき局面を迎えている。

本報告書では水産加工業における現場労働力、とくにそれを支える中高年の女性労働力の動向に注目しながら調査をおこなった。その際には水産加工企業経営者の協力によって従業員のかたからも聞き取りを実施させていただいた。さらに、従業員のかたが暮らす地域コミュニティの様子にもできるだけ目配りを行ない、地域の状況を感じとしてつかもうと対象地域を歩くなかで復興に取り組む地元さまざまな方たちとかかわらせていただいた。何気ないやりとりのなかから得られたさまざまな情報はこの報告書に直接取り上げることができないものの、被災地の現状を実感し、水産加工の現場で働くひとたちの生活と地域事情について理解を進めるのにたいへん役立っている。水産加工企業経営者ならびに従業員のかたがた、釜石湾漁協、唐丹町漁協など漁協関係者、そして特に釜石湾漁協女性部や白浜浦漁業者のかたがた、釜石市内・大槌町内で店舗を再建した事業者のかたがた、復興に取り組むNPO関係者やまちづくり団体のかたがた、仮設住宅世

話役のかたがたにはここで改めて感謝申し上げる次第である。また行政機関では大槌町産業振興部、釜石市産業振興部水産課、釜石公共職業安定所、岩手県沿岸広域振興局には聞き取り、資料提供にとどまらず、いくつかのプロジェクトを共同実施いただき、たいへんお世話になった。最後に、本調査のため現地での活動基盤を提供してくれた岩手大学三陸復興推進機構釜石サテライトスタッフに協力感謝いたします。



(写真：2014年7月18日釜石市尾崎白浜漁港被災し、仮復旧した荷捌き場 著者撮影)

第1章 被災地・釜石の雇用の現状と課題

田口 典男

1 復興の状況

2011年3月の東日本大震災から4年の歳月が経ち、被災地の人々が危惧することのひとつは、多くの人々から震災の記憶が薄れることである。震災に対する記憶の風化は復興過程としては当然の一面でもあるが、被災地で暮らす人々（もちろん、被災地を離れざるを得なかった人々も含まれる）の生活と雇用の厳しさを考えると、過去の出来事として忘れ去ることはできない。本章では、復興状況を検討した後、被災地の雇用の現状と課題を報告する。

復興に対する被災地の人々の実感は、「復興の槌音は聞こえるが、復興の足跡は見えない」というものである。何故、被災地の人々はこのような思いをもつのであろうか。深刻な被災地域が青森県から千葉県に及ぶ広範囲であり、さらに福島第一原発の事故処理過程が不明確であるなどの問題があるにしても、復興は進んでいないというのが実感である。

復興庁（2013）「復興の現状」によれば、政府は2016年3月までを集中復興期間と定め、避難者の自立再建、災害廃棄物（がれき）の撤去及び処理、ライフライン・まちづくり（高台移転、区画整理）・災害公営住宅・医療施設・学校施設の建設、農業・水産業・地域産業の振興、さらに事業者支援・個人債務者の対策などを進めている。復興計画では災害廃棄物（がれき）の撤去及び処理が2015年3月で完了し、その後まちづくりや災害公営住宅の建設などをおこなう予定である¹。

しかし復興の現状は、岩手県が提示した堤防の高さに対しても住民の納得が得られず、住居や諸施設の高台移転の見通しも立っていない。また、「仮設」商店街から商店街への本格的復興の道は厳しく、さらに人口減少・流失が復興を遠いものと感じさせている。岩手、宮城、福島の被災3県の沿岸市町村の人口は減少傾向に歯止めが掛からず、急速な人口減少に陥っている。これらの地域は被災前から人口減少が続いていたが、被災によって生活と雇用の場が失われたため人口減少に一層の拍車が掛けられたのである。

本章の中心的な調査対象である釜石市の人口は、1960年の87,511人をピークにその後は減少の一途を辿っている。国勢調査による震災前の2010年10月の人口は39,574人であったが、被災直後の2011年10月には37,271人、さらに2014年12月には36,439人にまで減少している。日本創生会議人口減少問題検討分科会（増田寛也座長）の推計によれば、2040年の若年女性（20～39歳）の減少率は2010年と比較して、釜石市－62.0%、陸前高田市－65.7%、大船渡市－61.9%、南三陸町－69.5%、気仙沼市－64.7%、女川町－59.0%であった²。大都市圏に比べて地方や過疎地の若年女性の減少は著しいが、被災地は生活と雇用の場が再生されない限り、この推計以上に減少することが予測される。

¹ 復興庁（2013）「復興の現状」（平成26年11月13日）、復興庁、2－3頁。

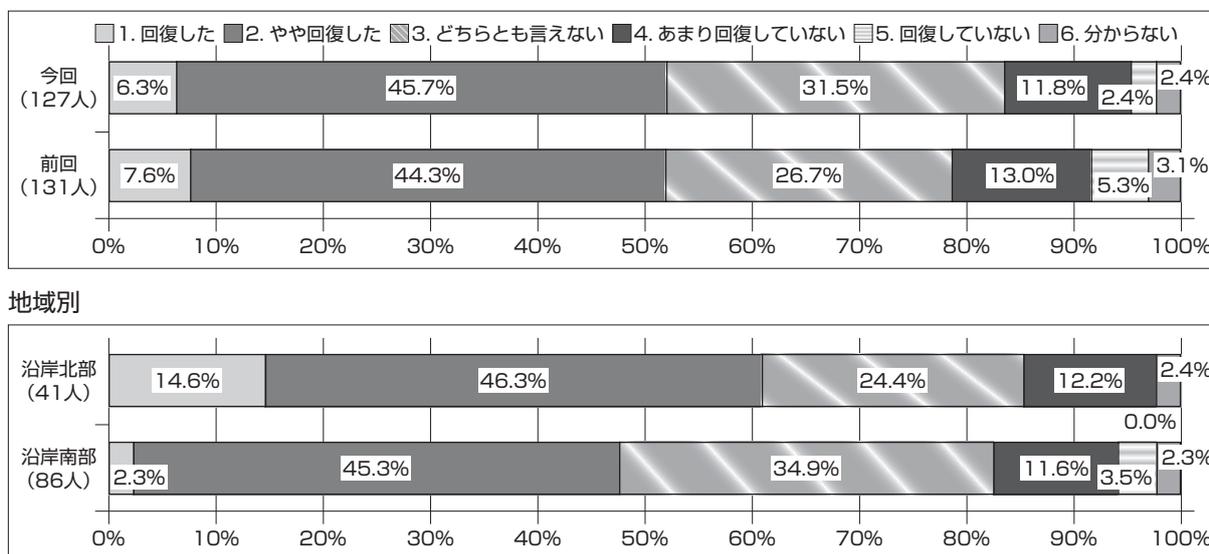
² 日本創生会議では、福島県については福島第一原発の事故の影響によって市町村別の人口推計をおこなっていない。増田寛也編著（2014）『地方消滅』、中公新書、208－243頁。

第1章 被災地・釜石の雇用の現状と課題

また復興庁（2013）「復興の現状」によれば、2012年時点での事業所数及び従業者数の増減率は、震災前と比較して名取市、利府町、塩釜市、宮古市を始めとする多くの地域が10-20%程度の減少に止まっているが、岩手県の山田町・大槌町、宮城県の女川町・南三陸町は50%以上減少している³。被災地企業の復興に向けた進捗状況は地域格差が拡大し、事業所数及び従業者数が被災前の半減以下のままの自治体も多い。これらの地域はいずれも町全体が壊滅的な被害を受けた地域であるが、主要産業が水産業及び水産加工業であったことも影響している。漁港や水産加工施設の復旧が遅れ、まちづくりが進まなかったために、他地域と比較して事業所数及び従業者数の落ち込みが著しかったのである。

岩手県復興局復興推進課（2014）「いわて復興ウォッチャー調査」結果報告（平成26年第4回、調査時期2014年11月）によれば、地域経済の回復度は被災前と比較して「回復した」と「やや回復した」を合わせて52.0%であり、前回調査（2014年8月）の51.9%とほとんど変わっていない。逆に、「あまり回復していない」「回復していない」の計43.3%は前回調査（39.7%）より若干ではあるがむしろ増えている。地域別にみると、岩手県沿岸南部は沿岸北部に比べて回復度は低いと思われる（図-1）。この調査の対象は、応急仮設住宅の自治会などの地域団体関連、小・中学校の教員や福祉施設の関係者などの教育・福祉施設関連、漁業従事者や金融機関の関係者などの産業・経済・雇用関連であり、生活や雇用に密接に関連した人々の復興に対する実感といえる⁴。その人々の40%以上が「あまり回復していない」「回復していない」と感じている。復興庁などの復興計画では予定通り復興が進んでいるが、被災地の人々は復興が目に見える形では進んでいないと感じているのである。

図-1 岩手県の地域経済の回復度



出所：岩手県（2014）「平成26年第4回『いわて復興ウォッチャー調査』結果報告」、4頁。

今更ながらではあるが、被災地は何故同時に復興しなければならなかったのであろうか。復興準備が済んだところから順次復興を計画・実施すれば良かったのではないかとという素朴な疑問が

³ 「平成24年経済センサス」を基にした東北経済産業局の作成資料を復興庁（2013）「復興の現状」17頁が引用したものによる。

⁴ 岩手県復興局復興推進課（2014）「いわて復興ウォッチャー調査」結果報告、岩手県、2頁。

ハローワーク釜石（2014）「雇用の動き」によれば、2014年9月の釜石地域の新規求職者は前年同月比で7.6%（32人）の減少であり、常用雇用の新規求職者も9.6%（35人）の減少であった。常用雇用求職者の新規求職者に占める態様は、事業主都合による離職者24.7%、自己都合40.3%、在職者22.8%であった。時計部品製造業の事業所閉鎖に伴い33名の求職申し込みがあったこともあり、雇用保険受給資格決定件数は116人で前年同月（95人、22.5%）に比べ7.2%（21人）の増加であった。また、新規求人数は前年同月比で25.0%（198人）減、常用雇用求人数も23.0%（167人）減であり、6ヶ月連続の減少であった。釜石市内のホテル開業などによって宿泊業の一時的な求人があり、「宿泊業、飲食サービス業」で39.6%（19人）増加した。前年にはプラスチック製造業の15名、製麺製造業の14人と纏まった求人があったが、水産加工業からの求人が比較的落ち着いたことなどにより製造業で41.8%（59人）の減少であった。特殊な事例となるが、前年にはコールセンターから30人の求人があったが、コールセンターが閉鎖されたためサービス業での求人が43.4%（46人）減少した⁷。

3 ハローワーク釜石の求人状況

岩手県沿岸部の人手不足は、求人数が求職者数を上回った2012年以降続いている現象であり、さらに雇用のミスマッチが人手不足に拍車を掛けている。ハローワーク釜石が発行している「求人情報一覧表」（2014年（平成26年）9月4日発行）に基づいて、具体的な新規求人について検討してみよう（表-2）⁸。

2014年8月27日から9月2日までの1週間の新規求人は48件あり、「求人情報一覧表」を分類し直してみると、求人内容は「管理的職業」1件、「専門的・技術的職業」5件、「事務的職業」16件、「販売の職業」4件、「サービスの職業」3件、「生産工程の職業」9件、「輸送・機械運転の職業」6件、「運搬・清掃・包装等の職業」4件であった（表-3）。

新規求人の6割以上は非正社員（パート従業員を含む）であり、雇用の不安定さを示している。また正社員募集にもかかわらず、時間給制・日給制・日給月給制での募集があり、賃金水準も時給換算すると非正社員と大きな差はない。正社員の賃金水準といえども大都市圏の最低賃金水準にも達しないような低さである。また、正社員募集も含めたほとんどの求人は職種限定や期間限定が掛けられ、将来的に昇給・昇進が認められるような募集ではない。

前述したように、岩手県沿岸部の雇用状況は求人数に比べて求職者数が絶対的に少ないし、求職者が就きたい仕事と求人されている仕事にはミスマッチがある。さらに、雇用の不安定さに賃金水準の低さが加わり、労働条件としては決して恵まれていない。それでは企業と労働者との雇用ニーズを一致させるように努力し、賃金水準や労働条件を上昇させれば、人手不足が解消するのであろうか。それほど単純なことではない。次項において、人手不足解消の難しさを明らかにしたい。

⁷ ハローワーク釜石（2014）「雇用の動き」（平成26年10月）、ハローワーク釜石、1頁。

⁸ ハローワーク釜石は、釜石市・大槌町地域の新規に受付した求人情報として「求人情報一覧表」を毎週発行している。この章の多くの統計資料として2014年9月時点のものを利用しているため、「求人情報一覧表」も2014年9月4日発行の求人情報を使用した。

第1章 被災地・釜石の雇用の現状と課題

表-2 ハローワーク釜石「求人情報一覧表」

(平成26年8月27日～9月2日の新規受付分)

平成26年9月4日 発行		求人情報一覧表			次回発行日 9月11日(木曜日)		
<p>★この求人情報一覧表は、『8月27日～9月2日』までに新規に受付した、就業場所が釜石・大槌地域の情報を掲載しています。</p> <p>★求人情報一覧表の詳しい内容、面接を希望される方は、ハローワークにご相談ください。</p> <p>★事業所に応募の際は、ハローワークで発行する紹介状が必要となります。</p> <p>★この求人情報一覧表は発行日現在の情報となり、すでに応募を締め切っている場合もあつたので、あらかじめご了承ください。</p> <p>★ここに掲載以外の求人は、ハローワークインターネットサービスやハローワークで閲覧することができます。</p>				<p>お問い合わせは ハローワーク釜石 TEL23-0009</p> <p>『求人情報一覧表』配置場所</p> <p>ハローワーク釜石 (正面入口隣24時間365日取得可)</p> <p>釜石市役所市長課、シープラザ釜石内、釜石市各地区生活応援センター、釜石市役所ホームページ、大槌町役場、大槌町役場ホームページ、釜石駅、釜石商工会議所、シーサイドタウンマスト内、沿岸運転免許センター、釜石・大槌地域のローソン各店舗</p>			
職種・業務内容・業務形態	必要免許資格・必要な技能等	求人番号	仕事の内容	基本給金(月額)	就業時間・作業時間	就業地・就業形態	希望する求職者
冷凍食品製造および管理業務	普通自動車免許一種(AT限定不可)	1人	●冷凍食品製造工場の管理業務。 ●冷凍食品の製造業務。 ●サンマ、サケ、イワシを中心とした水産加工における製造管理業務全般 ●工程管理に基づき生産・作業の指示を行い、安全・衛生管理なども担当します。	153,200円 ～ 164,000円	8時15分～17時00分 (1) 4時00分～17時00分 作業時間 48分	釜石市鶴巻町第10地割30-1 TEL 0193-29-1800 就業場所: 釜石市	株式会社 津田商店 (求人番号) 03020-2182641 加入保険 雇用-労災-健康-厚生
現場監督 (釜石営業所)	普通自動車免許一種(AT限定不可)	1人	●安全管理 ●品質管理 ●工程管理(材料等の手配) ●予算管理(発注等) ●現場管理	436,000円 ～ 609,000円	8時15分～17時15分 (1) 4時15分～17時15分 作業時間 60分	盛岡市北藤岡1丁目1-82 TEL 019-635-0855 就業場所: 釜石市	パルコホーム (株式会社 日盛ハウジング) (求人番号) 03010-16145011 加入保険 雇用-労災-健康-厚生
土木施工管理 (助手)	1人 (1)土木施工管理技士 あれば尚可	1人	土木工事(道路、河川、港)の施工管理を行います。 ・工程、品質、安全管理等 ・測量、丁張、写真管理、提出書類作成等、経験ある方優遇	300,000円 ～ 600,000円	8時00分～17時00分 (1) 8時00分～17時00分 作業時間 60分	札幌市中央区北2条東17丁目2番地 TEL 011-200-0005 就業場所: 釜石市・宮古市 高橋高田市	株式会社 アイエンジニアリンググループ (求人番号) 01010-31496741 加入保険 雇用-労災-健康-厚生
土木施工管理補助および品質管理補助	普通自動車免許一種(AT限定不可)	1人	●測量補助・測量の品質管理の補助など簡単な業務。 ●測量補助は測量機器を使用し、高さや距離を測定する補助や職員の手指示により高度測定を行います。 ●作業エリアは大槌町内に限定しており、作業現場までの移動は、会社所有のライトバン(AT車)を使用します。	180,000円 ～ 250,000円	8時00分～17時30分 (1) 8時00分～17時30分 作業時間 60分	大槌町吉里々々第30地割4丁目2番2-4 TEL 0193-43-1361 就業場所: 大槌町	前田建設工業 株式会社 東北支店 (大槌復興CMR) (求人番号) 03020-2191141 加入保険 雇用-労災-健康-厚生
ケアマネージャー (いきいき福祉センター)	介護福祉士 普通自動車免許(AT限定可)	1人	★ケアマネージャー業務全般に就事。 ★ケアプラン作成、入退所関係業務、相談受付業務。 ★要介護者等が適切なサービスを利用できるように市町村や医療機関との連絡調整業務。 ★事業所所有の軽乗用車(ワンボックスカー)を使用し入所者	171,700円 ～ 174,700円	8時00分～17時30分 (1) 8時10分～17時30分 作業時間 48分	TEL 0193-28-3005 就業場所: 釜石市	社会福祉法人 愛恵会 (求人番号) 03020-2043441 加入保険 雇用-労災-健康-厚生
図録系事務員	普通自動車免許(AT限定可)	1人	★一般事務全般 ★入居者さんのお小遣いの管理(入出金)、管財業務、物品購入及び払い出し、倉庫管理等(荷物の搬入、搬出、整理、配送など) ★職員の勤怠表整理、管理業務等。 ★市内買い物等での外勤業務あり (社用車使用:普通乗用車AT)	124,500円 ～ 250,100円	8時15分～17時00分 (1) 8時15分～17時00分 作業時間 48分	TEL 0193-23-5105 就業場所: 釜石市	加入保険 雇用-労災-健康-厚生
施設運営担当事務	1人	1人	●3階おのやまのお仕事です。 ●電話応対で弊社取扱商品の受注業務を行って頂きます。(個人のお客様が対象となります) ●電話受付した商品の受注内容や顧客データ(住所や名前など)パソコンの専用システムを入力し顧客管理、整理をして頂く作業が主な業務になります。	125,000円 ～ 170,000円	8時15分～18時0分 (1) 8時15分～18時0分 作業時間 48分	TEL 0193-23-4675 就業場所: 釜石市	小野食品 株式会社 (求人番号) 03020-2056341 加入保険 雇用-労災-健康-厚生
清掃員 (特別支援老人ホームあいせんの里)	1人	1人	★施設内での清掃業務全般に従事します。 ★トイレ清掃・消耗品・備品補充等。 ★廊下・階段・フロアなど施設内全域をモップ掛け、必要に応じて付近での拭き掃除、ゴミ投げ等を行います。	670円 ～ 670円	8時00分～16時00分 (1) 8時00分～16時00分 (2) 8時00分～12時00分 (3) 12時00分～16時00分 作業時間 50分	TEL 0193-23-2835 就業場所: 釜石市	協立管理工業 株式会社 (求人番号) 03020-2183911 加入保険 雇用-労災
パート労働者	1人	1人	諸食先事業所において、下記業務を行っていただきます。 ・パチンコ店内の巡回清掃 ・ゴミ回収、男女トイレの清掃	750円 ～ 750円	11時30分～17時30分 (1) 11時30分～17時30分 作業時間 23分	盛岡市東山北1丁目2-58 10号棟 TEL 019-656-5575 就業場所: 大槌町	株式会社クリンサービス株式会社 (求人番号) 03010-1830441 加入保険 労災
パート労働者	1人	1人	●店内の清掃等 勤務時間(1) 9:00～12:00又は (2) 10:00～13:00のいずれかで相談可 ※マイカー通勤可です。 ※雇用期間は1年で、更新の可能性あります。	803円 ～ 890円	9時00分～12時00分 (1) 9時00分～12時00分 (2) 10時00分～13時00分 作業時間 0分	大槌町明石町第4上1丁目14-7-405 TEL 090-5011-3356 就業場所: 釜石市	ファミリーキッチン (求人番号) 20080-8315141 加入保険 労災

出所：ハローワーク釜石 (2014)「求人情報一覧表」(平成26年9月4日発行)。

表-3 釜石市・大槌町地域の釜石公共職業安定所「求人情報一覧」の分類

(2014年8月27日～9月2日の新規受付分)

職種 (件数/全48件)	雇用形態	賃金形態・賃金(月額)	仕事の内容
管理的職業 (1件)	正社員 (1件)	日給月給制1件 (153,360円～164,040円)	水産加工会社の冷凍食品製造および冷凍食品製造工員の管理業務
専門的・技術的職業 (5件)	正社員 (3件)	日給月給制2件 (300,000円～600,000円)	住宅会社の現場監督、設備施工管理会社の土木施工管理
		月給制1件 (174,700円)	福祉施設のケアマネジャー
	非正社員(パート従業員を含む) (2件)	時間給制1 (時間給770円)	福祉施設の在宅介護業務
		月給制1件 (180,000円～250,000円)	建設会社の土木施工管理補助および品質管理補助
事務的職業 (16件)	正社員 (8件)	時間給制1件 (114,912円)	タクシー会社の配車係および運行管理補助(配車の指示や送迎の手配、緊急時の連絡対応等)
		日給制1件 (140,000円)	設備工事会社の一般事務(パソコンによるデータ入力、電話対応、来客対応、買い物・集金等)
		日給月給制3件 (121,000円～170,000円)	医院の耳鼻科・眼科の医療事務および看護助手(窓口対応、会計処理など)、水産加工会社のパソコンによる事務処理(経理・総務)、水産加工会社の通信販売事務
		月給制3件 (123,000円～250,000円)	調剤薬局の事務受付および調剤助手、病院の医療事務・一般事務(要医療事務資格)、建設会社の公共工事施工管理の書類作成補助作業
	非正社員(パート従業員を含む) (8件)	時間給制7件 (時間給665円～1,000円)	スーパーマーケットのネット販売の集荷・梱包・発送業務、コントラクトフード会社の学校給食に関する事務全般、東北電力(株)釜石営業所の事務補助、クリーニング会社のクリーニング受付、病院の医療事務・一般事務、水産加工会社のパソコンによる事務処理(経理・総務)、陸送・運送会社の運行管理補助業務
		日給月給制1件 (134,500円～190,100円)	病院の庶務系事務
販売の職業 (4件)	正社員 (3件)	日給月給制1件 (325,000円～375,000円)	住宅会社の住宅営業
		月給制2件 (274,818円～324,818円)	リース会社の建設機械のレンタル・販売の営業および健康器具の販売等(就業場所が釜石市と大槌町)
	非正社員(パート従業員を含む) (1件)	日給制1件 (日給6,000円)	請負会社のドラッグストア・ホームセンター等における日用雑貨・ビューティーケア用品の販売促進活動

第1章 被災地・釜石の雇用の現状と課題

サービスの職業 (3件)	非正社員(パート 従業員を含む) (3件)	時間給制2件 (時間給700円～800円) (172,800円～190,080円)	ホテル業の調理補助および食器洗浄業務、人材派遣会社の派遣としての遊技場ホールスタッフ
		日給月給制1件 (170,000円～220,000円)	コントラクトフード会社の入院患者の給食の調理全般
生産工程の職業 (9件)	正社員 (1件)	日給制1件 (131,040円)	水産加工会社の水産缶詰製造
	非正社員(パート 従業員を含む) (8件)	時間給制7件 (700円～900円) (101,063円～155,925円)	清酒・焼酎等の醸造・販売会社の瓶詰作業 ¹⁾ 、水産加工会社の冷凍食品の加工、清酒・焼酎等の醸造・販売会社の清酒製造助手、人材派遣会社の派遣としての菓子の梱包・出荷作業、食品事業会社のイオンタウン釜石店内における肉加工・販売 ²⁾ (就業時間選択可)
		日給月給制1件 (190,400円～230,000円)	食品事業会社のイオンタウン釜石店内における肉加工・販売
輸送・機械運転の職業 (6件)	正社員 (3件)	日給制1件 (131,760円～140,400円)	ボイラー運転設備の維持
		月給制2件 (147,000円～240,920円)	運送会社のセールスドライバー(要中型自動車免許、要フォークリフト免許)、運送会社の運行ドライバー(要大型自動車免許およびフォークリフト免許)
	非正社員(パート 従業員を含む) (3件)	時間給制2件 (時間給720円～900円) (117,487円～125,320円)	運転代行業の同伴運転手(随伴車)、燃料販売会社の燃料配達・給油およびガソリンスタンド業務
		日給月給制1件 (199,000円～235,000円)	土木工事会社の重機オペレーター
清掃・運搬・包装等の職業 (4件)	非正社員(パート 従業員を含む) (4件)	時間給制4件 (670円～1,000円)	ホテル業の客室係(清掃)、福祉施設の清掃業務、請負会社におけるパチンコ店内の巡回清掃、団体給食および賄い請負業の釜石市職員宿舎内の清掃等

注) 賃金形態において時間給制にもかかわらず月額賃金が示されている場合もあるが、フルタイム勤務などの勤務実態に合わせて募集している。

- 1) 同一の清酒・焼酎等の醸造・販売会社の募集であるが、勤務形態が異なる。
- 2) 日給月給で募集しているに同じ食品事業会社の募集であるが、就業時間選択の可否によって賃金形態が異なる。

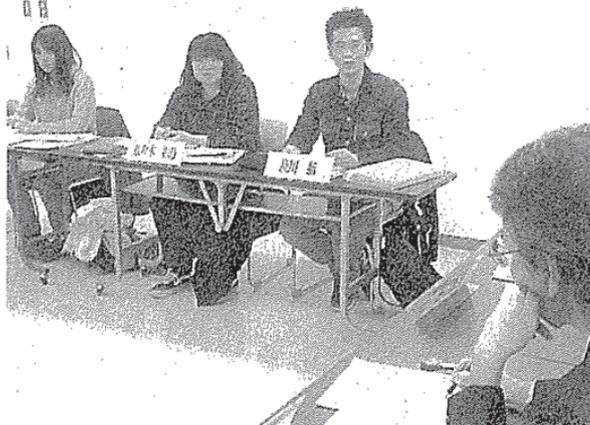
出所：ハローワーク釜石(2014)「求人情報一覧」(平成26年9月4日発行)より作成。

4 ハローワーク釜石及び行政機関の検討会

ハローワーク釜石の鈴木強司所長は、雇用状況の統計的資料には表れていない雇用の実態を把握し、求職者ニーズにあった職業紹介の必要性を述べている。鈴木所長によれば、釜石市・大槌町地域の人手不足は深刻であり、「ハローワーク釜石」「釜石市の行政公報」「地域求人誌」などを通じて求人しても「全く応募がない」状態である。

2014年12月、鈴木所長は統計的資料には表れない求職者ニーズを把握する一貫として、岩手大学学生と岩手県、釜石市、大槌町の担当者を含めた「東日本大震災被災地企業の人材確保に係る検討会」を開催した(図-3)。被災地企業とりわけ人手不足が深刻な水産加工業を中心に検討し、「工場移転に伴って通勤が困難となった」「仮設住宅に入居して工場までの通勤が難しい」「海の近くで働くのが怖い」「再び働くには年齢が高くなった」「水産加工業で働くという求職ニーズは出尽くしている」などの理由が指摘された。賃金や労働条件の大幅な改善をおこなえば、従来の求職層とは異なる求職層を集めることはできるかも知れないが、水産加工業の現実を考えれば難しい。釜石市のほとんどの水産加工業は小規模経営か大手水産加工業の下請・孫請であり、賃金水準の大幅な改善は難しいのが現状である。

図-3 「東日本大震災被災地企業の人材確保に係る検討会」が掲載された新聞記事



企業の人材確保策を提言する岩手大の(左から)佐藤希さん、佐々木彩乃さん、及川航さん

人材確保へ学生の目

ハローワーク釜石・初検討会 岩手大生ら招く

ハローワーク釜石 進策などについて、学生(鈴木強司所長)は5日、釜石市新町の同所などで、岩手大人文社会科学部の学生らを招き、被災地企業の人材確保検討会を初めて開いた。釜石・大槌地区の高校生の地元就職促進(2年)、及川航さん、佐々木彩乃さん、佐藤希さん(いずれも1年生)の学生5人を、同所部の田口典男教授、杭田俊之准教授が引率。県、釜石市、大槌町の担当者も含め約20人が参加した。

学生は水産加工、介護など人手不足業種への人材誘導策について「きつい、汚いというイメージは古い。小学生のころから保護者同伴の企業見学会を開いては」などと提案した。

地元や地域外からの就職促進や若者を引き寄せるまちづくりについても「地元勤めて10年が経過したら返済を免除する奨学金制度はどうか」「地域外の若者が地元の人とつながりを深める機会としてイベントを活用してほしい」など多彩な意見が出た。

会合に先立ち、同市鶴住居町の地域密着型介護老人福祉施設「三峯の杜」と、水産加工業の平庄(同市)が大槌町安渡に整備した大槌食品工場を視察した。

出所：岩手日報(2014年12月6日付け、朝刊)、第24面。

第1章 被災地・釜石の雇用の現状と課題

同検討会において、岩手大学学生は水産加工業への人材誘導策として「きつい、汚いというイメージが強いので、小学生の頃から親子同伴での企業見学会を開催し、イメージの一新を図る」「情報発信が不足している」などの意見を述べた。また、地元や地域外からの若者の就職促進策として、「地元企業に勤めて10年が経過したら、返済免除の奨学金制度を設ける」「地域外の若者と釜石市との繋がりを深める機会として、イベントを企画する」などの意見を述べた。

被災地企業における人手不足の大きな原因は「求職者の絶対的な少なさ」と「雇用のミスマッチ」であるが、解消することが難しい。すなわち、求職ニーズは出尽くしているし、従来の求職者層とは異なる求職者層を集めるほどの賃金や労働条件を提示できる企業はない。人手不足を解消するひとつの方法として考えられているのが、外国人技能実習生の受け入れ枠の拡大である。日本経済新聞（2015年1月27日付け）によれば、岩手県と宮城県は東日本大震災後の水産加工業の人手不足解消に向け、外国人技能実習生の受け入れ枠を拡大する構造改革特区を共同申請する。従業員50人以下の企業が対象であり、単年度の受け入れ可能人数が3人から6人になる。岩手県の2013年の外国人実習生は507人、うち水産加工業を含む食品製造は267人であり、宮城県の水産加工業に携わる実習生の数は282人であった。「人手不足で生産能力が上がらない」「震災前の働き手が内陸に移転した」などと地元雇用の限界を訴える声を受けて両県が申請することとしたのである⁹。被災地企業は外国人技能実習生の受け入れ枠の拡大という方法でしか人手不足を解消できないのが現実である。

被災地企業が下請・孫請構造から抜け出して独自の研究開発・商品開発・販売ルートの開拓などをおこない収益をあげて、賃金・労働条件を大幅に改善するということは現実には難しい。新たな枠組みでの働き方や働かせ方を考えなければ、被災地企業の人手不足は解決しない。すなわち、大都市圏企業と地方企業との賃金・労働条件の比較ではなく、地域での生活、雇用、住居、子育て環境、医療、教育などを含めた環境が大都市圏で得られるものとは異なる意味をもつことを提示しなければならない。

⁹ 日本経済新聞（2015年1月27日付け）、岩手版、第35面。

参考文献

- 岩手県復興局復興推進課（2014）「いわて復興ウォッチャー調査」結果報告（平成26年第4回）、
岩手県
- 岩手日報（2014年12月6日付け）、朝刊
- 岩手労働局（2014）「平成26年9月一般職業紹介状況」、岩手労働局
- 日本経済新聞（2015年1月27日付け）、岩手版
- ハローワーク釜石（2014）「求人情報一覧表」（平成26年9月4日発行）、ハローワーク釜石
- ハローワーク釜石（2014）「雇用の動き」（平成26年10月）、ハローワーク釜石
- ハローワーク釜石（2014）「ハローワーク釜石雇用情勢等説明資料」（平成26年10月31日）、ハ
ローワーク釜石
- 復興庁（2013）「復興の現状」（平成26年11月13日）、復興庁
- 増田寛也編著（2014）『地方消滅』、中公新書

第2章 水産加工業をめぐる雇用問題の推移

杭田 俊之

1 事業所の再開と求人問題の発生

東日本大震災発災から一月ほどしてようやく被災地に入り、そこで目にした光景は同じ岩手といっても内陸部での想像を超えるものであった。岩手三陸沿岸を南北に走る国道45号線沿いにある臨海部では集落ごとに防潮堤が破壊され、住居が流されていた。河川下流部に広がる市街地は惨禍の傷跡が生々しかった。災害が東日本太平洋沿岸部の広域に及んだため人命・財産・産業施設・インフラなど人々の経済生活のプラットフォームが物理的に失われた。今回の特徴である広



(写真：「かまいしキッチンカー」2013年6月 著者撮影)

域的被災という事態は地域経済における市場取引ネットワークを寸断しただけでなく、取引の起点となる生産設備・インフラの喪失という課題をもたらした。そのため誰しも生産手段と生活基盤の復旧こそが被災地再生の手掛かりになると考えた。もちろん復興計画が作成されるまで喫緊の課題とされたのが、人命にかかわる救護と諸問題、被災状況の把握、避難所への供給体制の確保に始まり、仮設住宅の建設と入居、防災体制の再構築など緊急度の高い災害対応であったことは言うまでもない。

政府自治体の復興基本計画（平成23年度～30年度）においては、第一期基盤復興期間（平成23～25年度）・第二期本格復興期間（平成26～28年度）・第三期更なる展開への連結期間（平成29～30年度）とされた。平成27年3月現在では漁港・港湾施設や魚市場施設¹⁰、個別企業の設備の仮復旧と再建の段階は経過し、本格的な産業インフラの整備と並行して本調査で対象とする水産加工事業の操業は多様な課題を抱えつつも展開期に差し掛かっている。ところが水産加工企業サイドの立地、再建設備投資などハード面での復旧が始まり、先行企業からの操業再開とともに岩手沿岸地域では人手不足問題が浮上してきた。人手不足問題が深刻な業種としては、本報告の対象である水産加工業をはじめ、建設、介護、小売りなど広がりを見せている。事業施設の再建とともに雇用の場の再生が急がれてきたのであるが、肝心の人材がどこにいるのかという問題に経営サイドも政策サイドも直面することとなった。

¹⁰ 釜石での魚の水揚げは仮復旧により平成23年8月に再開された。フロントプロジェクト3（FP3）として復興整備計画のもとで「魚のまち」計画が進められている。衛生管理型市場となるはずの新市場（魚河岸魚市場）の供用開始は平成29年度3月の予定である。それまでは補完的市場機能を果たす予定の新浜町魚市場がサンマ等の外来船陸揚げ施設の整備とともに平成25年から供用されている。

本章では、釜石・大槌地域の水産加工業の今後の事業展開にとって一つのボトルネックとなってしまう現場加工労働の問題を検討する。そのために釜石公共職業安定所のまとめによる地域労働市場データおよび地域人口統計からも問題を明確化したうえで、次章で水産加工事業の経営者ならびに従業員からの聞き取り事例を取り上げる。聞き取り事例からは、雇用労働力源となっている沿岸コミュニティの成り立ちと被災が地域にもたらしたものが見えてくる。労働市場を一般に把握するための経済的要因と地域社会構造に根差した社会的・文化的（非経済的）要因の両面から、水産加工現場労働者の就労行動を対象にしてセグメント化した地域労働市場の現状と水産加工労働力確保の困難さを検討する¹¹。

2 地域経済における水産加工業の位置

議論を始める前に釜石市・大槌町での地域経済に占める水産加工業の比重の高さを示しておく。次のようになっている。平成22年工業統計調査¹²によると、釜石市では従業者数総数3,419人（事業所数86）のうち食料品製造業¹³（事業所数32）に724人（21.1%）従事していた。はん用機械器具製造業（事業所数6）の1,170人に続いて二番目に大きな雇用人数である。製造品出荷額¹⁴で見れば総額1106.3億円のうち水産加工業が100億円（9.0%）を占めている。かつて1970年代までは「鉄の町」として成長のエンジンだった現新日鉄住金釜石事業所を含む鉄鋼（事業所数5）で従業員521人（15.2%）、出荷額で565.8億円（51.4%）と比較すると、水産業は労働集約的で大きな雇用吸収力を持っていることがわかる¹⁵。また、大槌町では総従業者数1,151人（事業所数36）のうち食料品製造業に679人（59.0%）が従事していた。製造品出荷額で見れば総額144.9億円のうち食料品製造業が92.2億円（63.7%）を占めて文字通り地域の基幹産業であったことがわかる¹⁶。

¹¹ 地域ごとの総括的なデータは行政機関から得られるものの、ミクロの就労行動については地域の社会事情が介在して非流動的な要因も把握する必要があると思われたため、労働市場は断片化＝セグメント化していると想定して調査を実施した。有効求人倍率の動向を見る限り岩手三陸沿岸では、2012年夏以降に宮古、釜石、大船渡と水産業の人材不足は常態化した。本調査で聞き取りに回れたのは大槌・釜石であるが、岩手三陸地域も類似した地域社会構造であると推察できる。

¹² 従業者4人以上、市町村別で産業別、事業所数・従業者数・製造品出荷額等データより抽出。

¹³ 一部菓子製造業を含むが、ほとんどは水産加工業と見てよい。

¹⁴ 付加価値額ベースのデータでないことに注意したい。製造品出荷額で見れば水産加工業の比重は鉄鋼関連や機械器具産業と比べ低くなる。また、従来この地域の水産加工業は1次加工の比率が高く、二次加工と比べて付加価値率が高くないことが指摘されてきた。震災後は設備更新・新規投資が進み二次加工比率を高めようとする動きが目立っている。

¹⁵ 現在の釜石市は「鉄とさかなの町」を標榜して水産復興にも力を入れている。実際のところ製鉄の企業城下町として発展してきた釜石は、1980年代から企業合理化を進める製鉄業に代わる受け皿として機械産業を中心とした企業誘致を進め、鉄と機械とさかなの町に変貌しているといえる。

¹⁶ 被災後の産業振興政策としても釜石市・大槌町では浸水域を産業エリアとして整備し、水産加工業を中心に企業誘致も進んでいる。大槌町では安渡地区に水産加工団地を整備し、企業誘致を進めている。また、釜石市ではFP3として魚市場後背地に水産加工機能を集める計画である。

3 問題の所在：現在言われる全般的人手不足を考察する視点

大槌・釜石地域の水産加工事業が操業を開始し始めた2011年度の後半から2012年度にかけての状況を思い起こすと、寸断された取引の部分的再開・風評被害・新規取引先の開拓など経営課題を抱えながらの再建であった。そのために加工現場への従業員の呼び戻しは段階的なものであった。ところがかつての従業員を6割ほど呼び戻したところで人集めは頭打ちとなり、以後地元の職業公共安定所に求人を出すものの求職応募状況は思わしくなく、操業が軌道に乗るにつれて人手不足感は広がっていった。このような状況のなかで現地水産加工事業者、行政担当者、居住者、NPO関係者等に聞き取りを行なったところさまざま指摘があった。地域の状況として一般化してよいかなお検討を要するもの、地域に流布する憶測もあり状況は錯綜しているように見えた。

大槌・釜石地域の水産加工業の将来的持続性と振興策を検討するには、現場労働の潜在労働力がどれだけ残っているか基礎的条件を検証する必要がある。求人になぜ人が集まらないか、その理由ないし要因を大きく分類すると次のように整理できる。(A) 津波被害による居住環境条件の変化と将来の不確定性、および地域コミュニティ解体、(B) 地域労働市場における水産加工労働セグメント分断の度合い、(C) 賃金・労働時間など労働条件と社会保険制度の経済合理性、(D) 長期の基礎的条件をなす地域の人口動態である。次節ではこの四点を逐次検討するが、その前に本調査が水産加工業現場労働力について人手確保の問題を検討する視点を示しておこう。それは政策提言的な見通しも兼ねて以下の二点である。

<本調査での課題設定>

- ◎岩手三陸沿岸地域での復興過程、中長期人口動態および地域社会の環境条件を総体的にとらえると、地元水産加工業が従来どおり現場労働力を確保し続けられるか？
- ◎かつてのような人材供給源が枯渇を始めているとすれば、地域水産加工業界の今後の発展には生産性向上の取り組みをもとにして従来の雇い方・働き方を再考せざるを得ないのではないか？

4 水産加工業の人手不足問題を理解するために

(1) 地域コミュニティの社会環境条件

津波被災によって直接生じていることとしては次の4点が大きい。

(A-1) 臨海部地域住民の多くは住宅再建問題を抱えながら仮設住宅に入居することになった。防災面での施策から都市計画が提示され、浸水地域は居住を制限された。被災者は生活再建をめぐって選択を迫られるが、居住地の確保、時期、費用と不確定要素はあまりにも大きい。土地権利の整理がなかなか進まなかったため高上げ工事にしても高台移転にしても事業着手にいたるまで時間がかかった。さらに宅地や復興住宅への応募には抽選というハードルもあるので、住居の選択が確定しないという状況が続いた。これまですでに市街地整備事業を待たずに住宅の自力再建するケースも多くみられ、ようやく復興住宅への入居も開始しているが、もともとあった

地域コミュニティは解消する方向で動いている。地域内奥部の仮設住宅に移った水産加工業の働き手は自動車免許を持たない場合も多く、職場との距離や交通手段の問題は多く指摘されたところである。ただし交通手段の問題は各社とも仮設住宅等を巡回する送迎バスを出し、従業員の通勤に便宜を図って問題を解消してきている（写真）。



(2014年9月19日釜石市内送迎バスによる出勤風景 著者撮影)

住宅再建と市街地再生後を見据えて考えると、(A-2) かつての前浜を中心とした地域コミュニティは立地上再建されないし、臨海部水産加工事業場との近接関係は将来にわたって消失したと考えられる。第5節で再説するが、特に大槌や漁村コミュニティの性格を残す地域ではこのような関係は無視できないように思われる。個人ベースで職探しをおこない、雇用条件によって入職選択をするといった、経済学の想定に適合する流動性の高い都市部労働市場と異なる状況が見られる。地域近隣のつきあいと職場グループの重なり合いがあった（ある）との話は従業員聞き取りからよく出てくることである。前浜地区の場合には近所で歩いて行けるところという感覚で勤めに出ていたということもよく聞くとところである。水産加工現場労働は主として女性職場であり、職場集団への帰属、溶け込みは事実上地域コミュニティと重なり合うところが多い。そのためこの地の地域的特性は彼女たちの就業行動にかかわる無視できない要因である。このことは定量的データで示せないものの、震災後にハローワークでの求人に応募が出なくなった状況下、入職のきっかけとして「口コミ」の影響力が大きいこと、事業場についての地域の評判・噂が人材確保の濃淡となって現れていることから推察されるものである。

居住地と職場の地理的近接関係を重視することは、この労働セグメントにおいて決して非合理的な職業選択行動ではない。例えば、すぐ自宅に戻れることが彼女たちの生活事情として大きいことも指摘しておかなくてはならない。典型的な姿を想定すると、彼女たちは三陸沿岸の伝統的共同社会において性別役割分業の担い手となっている。三世代ないし四世代家族のなかでのライフステージを概観すると、子育て期を経過し、高齢化する親世代の介護、学童期の子供の世話を含む家庭の切り盛り、家内労働をこなしながら働きに出て世帯収入のおそらく補助的支えにもなっているというのがその姿である。昼食時には自宅に帰っているという話も聞いたが、家庭で何かあったときすぐ自宅に戻ることができるというのが就労にあたっての制約でもあり、好条件でもあった。また、彼女たちはさまざま進行する育児・介護等の家庭のステージに対応するため近隣とのつきあいをセーフティネットとして支え合いながら働きに出ていたというのが被災前の姿の一端である。人口の流動性が高く、個人や核家族が世帯として完結し、生活スタイルを決めるといった都市部環境条件とは大きく異なる生活背景があり、それを支えに成立していた労働現場が水産加工業にあった。被災後には地域コミュニティから分散して仮設住宅等へ入居することになったため、前浜における近接関係は失われることになった。復興計画における市街地整備において臨海部は居住制限区域と位置づけられているため、水産加工事業場のエリアとして再生されても職と住の近接関係が再生されないという将来の構図はおおよそ確定している。

このような現状から見ても、(A-3) 介護・育児等の家庭の事情を抱えると、それが就業を

妨げる要因になっているという指摘にはうなずけるものがある。またこれも多く聞かれたところであるが、(A-4)津波被災による心身へのダメージがある。これは非常にデリケートな問題であり、本調査のような産業調査で扱いきれない問題であるが指摘だけはしておこう。ほとんどの水産加工場が臨海部に立地していたために、津波襲来時に避難行動を強いられ、津波を目撃し、あるいは被災して「海を見るのが怖い」ので海に近いところでは働きたくないという話を間接的であるが多く聞かせていただいた¹⁷。

(2) 地域労働市場セグメントの分断と隣接関係

次に(B)地域労働市場セグメントのなかに「水産加工業現場労働」というカテゴリーを立てた上で、人材確保をめぐる競合可能性を検討しよう。それは複数の労働市場セグメントの隣接関係に関連するものである。上述のように具体的な状況を示すとわかるとおり、水産加工業の現場労働はいわゆる「女工さん」と呼ばれてきた地域の中年代層の女性を中心に担われてきた。過去の経緯と地域文化に密接した地域コミュニティと家庭のバックグラウンドをもつ人材であり、



(2012年8月9日 衛生管理が行き届いている加工現場風景 著者撮影)

かなり種差の際だつ労働市場セグメントを形成している。もちろん水産加工労働の担い手を「女工さん」に限定するものではないが、震災前の雇用水準に戻りきれない現状と、この労働市場セグメントへ新規の人材グループが参入してくる条件とを考えるためにも、調査の過程でこのようなセグメントを仮定することにした。このような点を意識せずに一般労働市場のなかで人手不足問題、ミスマッチ問題として括りをおこなうことが多いのはあまり好ましいことではない。

「水産加工業現場労働セグメント」の境界を地域労働市場のなかで画定するには、各方面から指摘があり、実態について検証が必要とされる。以下ではこのセグメントと隣接可能性のあるところを順次検討していくことにしよう。

(B-1)岩手県の緊急雇用創出事業雇用(震災等緊急雇用対応事業)およびNPO職員の雇用と人材が競合していると受けとめる向きがあった。岩手県「平成25年度震災等緊急雇用対応事業」における大槌・釜石でのまとまった人数の募集事業内容をあげると、釜石市仮設住宅の支援連絡員(83名)、釜石復興ひとづくり事業(37名)、大槌町復興推進事業¹⁸(96名)、大槌町林道等環境整備事業(40名)などである。仮設住宅の支援連絡員や復興の補助業務の臨時雇用との人材競合を想定することができる。しかしながら一部入手した調査データ(非公開)を見るかぎり、前職として水産加工業に従事していたというケースは全体のごく一部であった。以前の仕事が加工現場労働で震災後に人材がこの分野に移ったとは考えにくく、もともと大きな重なりはなかったと判断できる¹⁹。

¹⁷ 現地関係者・調査協力者の多くは身内・肉親・友人・知人を東日本大震災で亡くされている。

¹⁸ 「被災求職者を雇用し、震災の影響による業務増大に対応してもらうことで復興の推進を図る」とされている。

¹⁹ 若干見られたケースも男性であったりして、前職が水産加工業といっても生産管理や現場管理の仕事が含まれていることに注意しなければならない。緊急雇用対策事業は2016年3月に終了し、200~300人の求職者がこの

次に、(B-2) 建設業への人材移動についての指摘が多かった。建設重機の操作やトラック等によるがれき・土砂の運搬作業に流れたとは考えにくい、建設・工事関係には補助的業務もともない、現場に女性の姿も多くあるという話を聞くので、建設業に人材が動いたということは想定される。ただし現段階でがれき処理作業は終了し、また市街地整備と住宅・店舗などの建築にかかわる建設事業は今後数年間復興需要が継続するので、建設関係事業の件数高騰と合わせて考えると、水産加工業への人材供給をここに期待することはできない。

さらに調査対象地域の特別なファクターとして、(B-3) 2014年4月に営業開始した「釜石イオン」出店に向けた600~700人規模の求人の影響を取り上げておく必要がある。地域別最低賃金が2013年10月に665円、2014年10月で678円と改定された岩手県において、大手スーパーによる出店と求人は釜石・大槌地域の小売業労働市場大きな影響を与えた。釜石イオンにおいても開店に必要な人員が十分には集まらず、地元小売の時間給700~800円水準に対して破格の1,000円で求人しても募集枠が埋まらず、瞬間値で1,200円が提示されたという話が地元で話題になった。ハローワーク釜石鈴木所長の協力でモールマネージャーとスーパーセンター店長より2014年6月に聞き取りを行なったところ、その時点で6、7割の充足となっているが、まだ100人は足りないとのことであった。労働市場セグメントの関連については、現在の従業員のうち水産加工業から移ってきたというケースはほとんどないとのことであり、競合しているのはコンビニエンスストアではないかと受けとめられていた²⁰。釜石イオンも女性の多い職場であるが、比較的若い年代が就業して年代層が異なる。イオン釜石への入職者は魚の加工という水産現場労働へは指向性をもたないグループと考えられるため、それまで言われたような水産加工業との人材の奪い合いということではなかった²¹。この間の経緯を見ると、求人充足状況にあわせて釜石イオン側が段階的に賃金水準を引き上げていったにもかかわらず、水産加工業から人材が動くことがなかったという点では、水産加工業現場労働セグメントを浮き彫りにしている。

(3) 賃金・労働時間など労働条件と制度的要因

三陸沿岸の釜石・大槌という地域に固有な問題とともに、(C) 労働条件と社会保険制度が水産加工業への就労行動にもたらす影響も考えておかななくてはならない。一般的に言えば、賃金・労働時間・労働環境といった労働諸条件は個人の就業選択のための判断基準を与える。都市部労働市場での求職活動をイメージすれば、求人情報に現れる労働条件をベースにしながら職業紹介機関から得られる付随的情報や実際の採用面接等で得られる感触をもとにして個々人が判断していくというものであろう。

ところが調査対象地域では水産加工企業自体もいわば地域コミュニティのなかに埋め込まれている。職場の様子・雰囲気・実態というものは特定の「口コミ」のネットワークを通じて地縁・

地域に出てくるとの見込みもあったが、事前の調査によれば多くは事務的職種を希望していた。また、新年度になって復興庁の受け皿事業が立ち上がり、釜石市・大槌町のほうでも被災者支援事業の継続があったために、2016年4月以降も有効求職者数が増加することにはならなかった。釜石市・大槌町区域の月間有効求職者数は2016年4月が958人であり、2015年4月の1,058人、2014年4月1,190人、2013年4月1,290人、2012年4月1,973人と推移しており、求職者数が年々減少してきていることが分かる（釜石公共職業安定所調べ『雇用のうごき 平成28年4月』より）。

²⁰ 当該地域では流通・小売り分野の人手不足も深刻である。2015年に入ると地元スーパー（鶴住居地区、上中島地区）で従業員を確保することができずに閉店するケースが現われてきた。

²¹ 釜石市街地での新規宿泊施設の稼働にともなう求人の影響も指摘されたが、この点については検証できていない。

第2章 水産加工業をめぐる雇用問題の推移

血縁的なつながりのなかを伝播していくようである（C-1）。このネットワークのなかで強くネガティブな情報が出れば地域からは忌避されるし、信頼と安心感を与えれば選択対象として認知を受ける。他面、「水産加工業現場労働セグメント」にかかわる知り合いがなく、こうしたネットワーク外部にいるものにとって職場の雰囲気や実態の見えないことが不安や懸念となってしまう。再建された水産加工事業場は衛生的に管理され、新しい機械設備の導入によって一新されているが、その実態は地域住民に伝わっていない。多くの場面で水産加工業現場の3Kイメージから人が集まらないという認識はこの地域の水産加工事業者自身、あるいは関連の行政機関で共有されているものである。

また、水産加工業の賃金水準が他産業と較べて相対的に低位にあるため人が集まらないという指摘も多く見られる（C-2）。例えば、水産加工業の賃金水準は復興関連事業のそれと比較される。「沿岸部の主要産業である水産加工業は、工場の再開にこぎ着けた段階で、求人を出しても人が集まらないという人手不足問題に直面している。その主な原因は、水産加工業の賃金水準が、非常に低いという問題である。復興工事などに関連した求人の賃金水準は、水産加工業よりも大幅に高く、水産加工業には求職者が集まりにくいという状況が進行している²²」。この問題に関しては、二段階の理解が必要であると思われる。地域労働市場を細分化するようなセグメント枠を念頭に置かず、地域の労働市場を一体として考える場合には賃金水準による単純比較が成立する。水産加工業の賃金水準が他産業に比較して低位にあることは事実である。それは次の図表1の事例をみてもわかるとおりである。水産加工業の賃金は建設業だけでなく、警備の仕事や介護職と較べても低位にある。それでも当該地域において現状の就業構造が成立しているのは、それぞれの職種に就業するための資格、技能、経験等の要件があるからだけでなく、就労形態、就労時間、そしてこの調査で検討している非市場的要因が介在しているからだと考えられる。

もう一步踏み込んで、水産加工現場労働セグメントが三陸沿岸地域に成立していると考えれば、水産加工業の人手不足問題が抱える地域社会の構造的要因が見えてこないだろうか。セグメント境界には働き手側の非市場的要因が複合的に介在しているので、これまで何が本当の問題かを見えにくくさせてきた。復興工事関係への人材流出があったことは否めないが、現況ではそのような転職の動きはもはや出ていない。漁業に従事していた人びとが、漁業再開までのあいだ一時的に、あるいは漁業を離れて建設・工事関係に従事したために、水産から工事に人が流れたというイメージが現地にあったことは確かである。現在水産加工に従事する中高年女性たちと他のセグメントとは重なり合いがほとんどなくなっている。水産加工の労働市場セグメントが三陸沿岸地域において生活条件と歴史的経緯をたどって成立し、維持されてきたものであれば、安易に一般労働市場の人材流動性を想定して対応策を検討しても問題解決の糸口が現れるわけではない。水産加工業に成立した雇用条件はこれまで見たように「水産加工業現場労働セグメント」へ適合的に制度化されているところがある。それにともなってこのセグメント境界は他分野からの人材供給を阻む「壁」にもなっていると考えられる。

²² 伊藤実（2013）「東日本大震災の復興状況と雇用創出」独立行政法人労働政策研究・研修機構平成25年7月31日公表ディスカッションペーパー 13-02概要より引用。http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2013/13-02.html

4 水産加工業の人手不足問題を理解するために

図表1 H24.9.6釜石管内求人情報（抜粋）

(震災被災者併用求人) 水産加工食品の製造 平成24年9月1日 ～平成25年9月30日 正社員以外	不問 不問	10人 不問	*水産加工食品の製造(鮭フレーク製造工程の全般)	時間給制 109,190円 ～ 115,613円	変形(1年単位) (1) 9時00分～17時00分 休憩時間 55分	事業所 100人 日他 その他
(震災被災者併用求人) 水産加工食品の製造 正社員以外	普通自動車免許あれば尚可 不問	10人 不問	*水産加工食品の製造(鮭フレーク製造工程の全般)	日給制月給 118,000円 ～ 118,000円	変形(1年単位) (1) 8時30分～17時00分 休憩時間 55分	事業所 100人 日他 その他
(震災被災者併用求人) 水産加工食品の製造 平成24年9月1日 ～平成24年12月31日 パート労働者	不問 不問	10人 不問	*水産加工食品の製造(鮭フレーク製造工程全般)	時間給制 680円 ～ 680円	変形(1年単位) 休憩時間 0分	事業所 100人 日他 その他
警備員(釜石支社) 正社員以外	普通自動車免許一種(AT限定可) 不問	20人 18歳 ～64 歳	○釜石市内及びその近郊の工事現場における交通誘導警備○社内車使用可、自車の場合は燃料代実費支給	日給 140,400円 ～ 183,600円	変形(1年単位) (1) 8時00分～17時00分 休憩時間 60分	事業所 18人 他 毎週
大型運転手・トレーラー運転手(釜石市) 正社員	大型自動車免許一種・玉掛技能者・移動式クレーン運転士(必須)車両系・牽引あれば尚可 大型車の運転経験あれば尚良 建設機械運転経験ある方優遇	2人 不問	釜石市にて、建設機械、資材等の輸送(県内・近県) ○未経験の方は指導致します。*3ヶ月間、北上での研修後、地域で雇用維持をします。	日給 184,000円 ～ 230,000円	(1) 8時00分～17時00分 休憩時間 90分	事業所 0人 日祝他 隔週
軽作業員 ～平成25年9月30日 正社員以外	不問 不問	20人 不問	震災廃棄物処理に係る分別・処理 その他付帯業務	日給 170,000円 ～ 170,000円	(1) 8時00分～17時00分 休憩時間 120分	事業所 15人 土日祝 毎週
重機オペレーター ～平成25年9月30日 正社員以外	・その他の建設機械運転 ・技能講習終了 不問	5人 不問	震災廃棄物処理に係る分別・処理 その他付帯業務	日給 246,000円 ～ 246,000円	(1) 8時00分～17時00分 休憩時間 120分	事業所 15人 土日祝 毎週
釜石市/土木技術員 正社員以外	普通自動車免許一種 土木施工管理技士1級 不問	5人 不問	土木現場の管理・監督測量図面の製作	日給 184,000円 ～ 345,000円	(1) 8時00分～17時00分 休憩時間 90分	事業所 0人 日祝他 その他
介護職員[釜石市] 正社員以外	普通自動車免許一種 不問	1人 64歳 以下	釜石平田サポートセンター業務におけるサービス提供及び付随する業務 □	時間給制 137,172円 ～ 137,172円	変形(1ヶ月単位) (1) 8時00分～17時00分 (2) 11時00分～20時00分 (3) 17時00分～11時00分 休憩時間 60分	事業所 12人 他 その他
介護職員[釜石市] 正社員	普通自動車免許一種 不問	1人 64歳 以下	釜石平田サポートセンター業務におけるサービス提供及び付随する業務	月給制 153,000円 ～ 153,000円	変形(1ヶ月単位) (1) 8時00分～17時00分 (2) 11時00分～20時00分 (3) 17時00分～11時00分 休憩時間 60分	事業所 12人 他 その他

上に示した資料から、「水産加工」の仕事と「警備」、「がれき処理」、「重機オペレーター」、「介護」の仕事について給与形態と賃金水準を一覧にしてみると次のようになる。これらの仕事は一部を除いて正社員以外として募集されている、

第2章 水産加工業をめぐる雇用問題の推移

鮭フレーク製造工程全般	時間給制	9:00～17:00	109,190円～115,613円
	日給月給制	8:30～17:00	118,000円
	時間給制		680円

警備員	日給	8:00～17:00	140,400円～183,600円
軽作業員（震災廃棄物処理）	日給	8:00～17:00	170,000円
重機オペレーター	日給	8:00～17:00	246,000円
介護職員（釜石市）正社員以外	時間給制	8:00～17:00	137,172円
介護職員（釜石市）正社員	時間給制	8:00～17:00	153,000円

賃金を引き上げても求職者が増えるわけではないとの経営者サイドの見方もある。求人に際しては勤務時間のパターンを多様化して人材を集めようと努力している様子が見えてくる。具体的に言うと図表1の水産加工業（鮭フレークの製造）では、①時間給制（勤務時間明示）、②日給月給制、③時間給制（勤務時間示さず）とそれぞれ100名の募集をかけているが、全体で300名を求人しているわけではない。本音はおそらくフルタイムで100名を充足したいところであろうが、「水産加工業現場労働」セグメントを想定した場合の就労時間へのニーズが（A）の項目で見たとおり生活背景によって多様な事情によるので、労働時間については柔軟に対応して人材を確保しようとしているところである。正社員以外となっている①②についてはさらに説明が必要である。この企業では管理部門の正社員と区別して社内での位置づけからそのような表記になっている。実態としては給与テーブルのない（昇進・昇給制度がない）ことを特徴とする、特に雇用期間の定めがない社会保険付きフルタイム就労を想定する従業員グループである。したがって実際他社ではこれを正社員と記して求人をかけることが通例である。雇用関係は比較的安定しているけれども一般企業の正社員のような右上がり賃金カーブをとる仕組みがない。賃金水準が低位であっても従来は水産加工現場に働き手＝「女工さん」が就業してきたのである²³。震災後に人手が集まらないことから図表2のようにハローワーク釜石への求人で提示する賃金を上げたところもあったが、賃金を上げて人も動くわけではないと見通した事業経営者もあった。結果で見ると漸次的な賃金の引き上げに反応するような人材は地域に残っていない。

次に時系列で見た求人对応を検討しておこう。図表2にあるように、この企業では最初の求人によって被災前の従業員再雇用を中心に人材を呼び集めた。どこの企業もそうであるが再雇用で戻ってきたのは6、7割の人員数にとどまることが多い。さらに追加で求人をかけるわけであるがその後はいっそう充足状況が悪化していった。

²³ 確証はないが水産加工労働の担い手の起源が漁村地域の女性労働であること、またその労働は季節ごとに繁忙期を迎える浜仕事、例えばワカメの収穫期に人手を頼んで作業をするような文化と水産加工現場の報酬体系のあり方はイメージが重なる。金銭的な謝礼は介在するものの仕事の受け渡しは漁村コミュニティのなか人と人とのつながりによって行なわれるのであって、謝礼水準によって仕事を選ぶという性質のものとは異なる。

図表2 求人票に見る賃金の改定例

受付年月日	就業時間および賃金	従業員数	備考
24. 1. 23	08：00～17：00 日給5,600～5,600円 月額換算 20.0日 112,000～112,000円 賞与年2回 計1.5ヶ月	就業場所80人 (うち女性15人)	従業員数は雇用継続した正社員 正社員以外として求人。 定年60歳、再雇用65歳まで マイクロバス送迎あり
25. 4. 1	08：00～17：00 日給5,600～5,600円 月額換算 20.1日 112,560～112,560円 賞与年2回 計1.5ヶ月	就業場所170人 (うち女性111人)	<変更点：仕事内容の説明が詳細に> ●学校給食用の調理済み水産冷凍食品 製造 ●製造ラインは機械化が進んでおり、 標準化・平準化によって、特殊な技 能は必要ない。 ●適性にあった仕事に配置する。 ●経験不問、工場見学を随時受け付け
26. 4. 1	08：00～17：00 日給6,240～6,240円 月額換算 20.1日 131,040～131,040円 賞与年2回 計1.5ヶ月	就業場所170人 (うち女性111人)	<変更点：給与水準が上昇> 他は上に同じ。

もう一点、注目に値するのは仕事内容の説明が詳細に記されるようになったことである。経験者を再雇用するには限界が見えているので、未経験者など水産加工業の外部セグメントから人材を採ろうということのように思われる。仕事内容を情報として伝えることにより対象者を増やすことが課題となっている。

(C-3) 他の制度要因として社会保険制度が考えられる。雇用保険の給付期間とその延長(90～330+120+90日)について、2012年の段階では給付期間の終了とともに労働市場に人材が出てくることも想定された。しかし結果的にそのような動きは見られずむしろこの地域では有効求人倍率が上昇を続けたので、雇用保険制度が潜在的労働力を滞留させていたとは言いがたい。また、(C-4) いわゆる「パート103万円(130万円)の壁」問題も検討を要する問題である。就労者が家計補助的な役割を果たしている場合が多く、「パート103万円の壁」は大きな意味を持つ。経営サイドでは各社就労時間のパターンを多様化させて求人を行ない、就労者はそれぞれの事情に合わせて働きに出ていると考えられる²⁴。

²⁴ この点については踏み込んで調査することができなかった。就労時間数、就労日数などが家庭の事情、地域学校などの行事によって左右されるという「水産加工業現場労働」セグメントの歴史的な形成過程については別の機会の調査課題としたい。日給月給のフルタイムで働く「女工さん」が正味ひと月に20～21日働いていれば年収は賞与なしでも140～150万円程度が想定される。逆に働く側が「パート103万円(130万円)の壁」を意識して就労時間・日数を制限しているのであれば、段階的な賃金引き上げは就労時間の減少をもたらすだけであり、人手不足に悩む事業経営者にとって望まざる事態を招くだけになる。この点も含めて今後の調査を継続することになるが、これまでの事情はともかく現在経営サイドとして正社員で雇用しているのでは意識していないという回答も得ていることを記しておきたい。

5 人口動態からの検討

これまで検討してきた問題のうち被災に伴う一時的要因が人材確保の阻害原因であれば、時間経過とともに問題解決のステージが現れてくると考えられる。またなお時間がかかるものの住宅再建がかかわる問題も人手不足問題解消とリンクすると考えられる。しかしながらより基底的中長期的な影響を与えている問題が（D）大槌・釜石地域の人口動態である。通例にしたがって自然増減、社会増減を考えるならば、（D-1）東日本大震災津波被災以前からの自然減(少子化)と(D-2)社会減（人口流出）が大槌・釜石地域における人口減少の基層をなし、このような長期的趨勢に加えて（D-3）被災後の人的損失と（D-4）被災を原因とする社会減、すなわち岩手県内内陸部や県外への転出にともなう人口の移動²⁵がある。

まずこの地域の被害状況を確認しておこう。大槌町（平成26年10月31日現在総人口12,582人、世帯数5,394戸）についてみると、平成23年2月28日時点で人口16,058人であったうち震災津波によって死者1,230人²⁶（被災者率7.7%）の惨事となった。家屋の全壊・半壊等は3,878棟に及び、全家屋の59.6%が被災した。その他の被害状況は表-1のとおりである²⁷。

表-1 大槌町被害状況

被害の状況			
被害の区分		被害	備考
人的被害	死者	853人	関連死50人含む
	行方不明者	431人	うち死亡届受理427人
家屋被害	全壊・半壊	3,717棟	平成23年9月28日現在
	一部損壊	161棟	平成23年9月28日現在
産業被害	水産業	5,127,926千円	水産施設、漁船、養殖施設等
	農業	610,000千円	水田、畑、用水路、農道
	林業	69,241千円	林野、林道
	商工業	14,039,490千円	建物、機械設備、商品等
	観光業	384,607千円	観光施設、自然公園
	計	20,231,264千円	
公共施設被害	役場庁舎等	9,555,102千円	建物、公用車等
	消防施設等	427,364千円	庁舎、機械、装備、消火栓等
	道路・海岸等	48,181,244千円	公共下水道等
	上水道施設	61,932千円	ポンプ場等
	学校	3,044,796千円	建物、設備等
	社会教育施設	284,140千円	公民館、図書館、運動場等
	社会福祉施設	136,660千円	児童・障がい・高齢者福祉施設等
	計	61,691,238千円	
産業・公共施設被害(合計)		81,922,502千円	

資料：人的被害は大槌町民生部町民課（平成26年3月12日現在）、その他は大槌町総務部総務課（平成24年3月1日現在・東日本大震災津波大槌町被災概要より）

※死者数は、大槌町内で発見されたご遺体の総数であること。

²⁵ 被災直後に緊急避難的に内陸部に移動した人口、仮設住宅に入居した人口のその後の動きは、住民台帳に現れる人口数のような行政統計ではなかなか実態を反映していると言いがたい。例えば大槌町では、平成27年2月28日現在総人口12,531人と出ているが、以前から実際の夜間人口は一万人とももっと少ないとも街中で言われ正確な数字はわからない。私も2012年の夏に大槌町の仮設住宅への住民調査に協力したことがあるが、そのような状況が推察できる地区もあった。

²⁶ 死者数には行方不明者含まれている。数字の内訳として死亡届受理行方不明者424人、未受理2人、震災関連死50人となっている。

²⁷ 水産加工業の被害額は「水産業」ではなく「商工業」の機械、建物、商品等に含まれている。水産加工業では大型の冷凍倉庫に原料や加工製品をストックしているために機械、建物以外の被害額も大きかった。大槌町の被害データについては、大槌町（2013）『東日本大震災津波 [大槌町被災概要（復興編）] H25.1.1現在』および『大槌町東日本大震災津波復興計画 基本計画（改訂版）H26.3』を資料とし、表-1を再掲した。

また釜石市（平成26年10月31日現在総人口36,542人、世帯数17,112戸）のほうを見れば、平成23年2月1日時点での人口39,996人（H23. 2月末住民基本台帳）のうち、平成27年2月28日時点で死者991人²⁸となっている。住宅数16,182戸のうち4,704戸が被災（29%）し、そのうち家屋の全壊・半壊は3,655戸に及んだ。また釜石公共職業安定所調べによると、市内の雇用保険適用事業所731事業所のうち直接被災した地域に所在する事業所数は413事業所（被災率59%）と半数以上の事業所が被災した。臨海部に位置する水産加工事業場では程度の差はあれほとんどが被災していることも忘れてはならない。

以上を踏まえ釜石市と大槌町の5歳階級別人口構成を見るとそれぞれ表-2、表-3のようになっている。

この地域の（女性）人口の変動を人手不足問題の土台を支える枠組みと考え、それに水産加工現場労働力の特徴を重ね合わせると次のようなポイントを考慮しておかなくてはならないであろう。まず水産加工業現場労働の特徴をみると、中心的な担い手は地元の50代、60代の中老年女性であり、一般化は難しいが例えば子育て期を終え、また何人かいる子供世代が自立し高齢化する親と同居しながら経過するライフステージのなかでつねに家事労働の中心的担い手をこなしていると思われる。現在の人手不足のなかでは事実上60代の後半まで加工現場で働いているケースが多く見られるが、加工労働の労働負荷もあるので70歳が一区切りである²⁹。

表-2 釜石市年齢（各歳・5歳階級）別・男女別人口

（平成25年10月1日現在、単位：人）

年齢別	総数	男	女	年齢別	総数	男	女
総数	36,244	17,193	19,051				
0～4	1,121	559	562	50～54	2,216	1,153	1,063
5～9	1,232	627	605	55～59	2,505	1,290	1,215
10～14	1,475	741	734	60～64	3,390	1,648	1,742
15～19	1,532	808	724	65～69	2,724	1,205	1,519
20～24	771	413	358	70～74	2,943	1,294	1,649
25～29	1,287	693	594	75～79	2,806	1,173	1,633
30～34	1,624	870	754	80～84	2,255	845	1,410
35～39	1,959	1,002	957	85～89	1,362	446	916
40～44	2,119	1,110	1,009	90～94	515	123	392
45～49	2,220	1,144	1,076	95～99	162	38	124
				100～	19	4	15
				年齢不詳	7	7	0

²⁸ 内訳は直接死888名、震災関連死103名、死亡届受理行方不明者151人となっている。釜石市（2014）『撓まず 屈せず 復旧・復興の歩み』（平成26年1月発行）と「いわて防災情報ポータル」（<http://www2.pref.iwate.jp/~bousai/>）にもとづく。

²⁹ 聞き取りした事例では70歳以上でも忙しい時期には応援で働きに出てもらったり、週に3日というように勤務日数を減らして応援を頼むケースもある。

表-3 大槌町年齢（各歳・5歳階級）別・男女別人口

（平成25年10月1日現在、単位：人）

年齢別	総数	男	女	年齢別	総数	男	女
総数	11,909	5,594	6,315				
0～4	352	182	170	50～54	799	399	400
5～9	394	200	194	55～59	955	481	474
10～14	549	271	278	60～64	1,173	594	579
15～19	622	302	320	65～69	947	447	500
20～24	230	129	101	70～74	956	411	545
25～29	344	150	194	75～79	886	346	540
30～34	474	243	231	80～84	636	254	382
35～39	617	327	290	85～89	354	108	246
40～44	680	370	310	90～94	131	32	99
45～49	760	338	422	95～99	43	7	36
				100～	7	3	4
				年齢不詳	0	0	0

（出所：H25岩手県毎月人口推計より著者作成）

彼女たちには地域コミュニティの生活様式や文化の投影を見ておく必要がある。労働供給のセグメントを見ると、彼女たちは地縁・血縁の紐帯が生きている地域コミュニティのなかで生まれ育ち、例えばもともと実家が漁家であったり、繁忙期の漁家の作業に手伝いに出ていたりして、また季節ごとにさまざまな海産物の贈与経済が地域ネットワークとしてはたらく「魚食文化親和型」の生活環境を背景にもつ。前浜文化を背景とする「地元職住近接型」の就労による部分が大きかったことがわかってきた。企業ごとに扱う海産物が異なるが、現場の作業も水揚げされた海産物の選別・凍結などの1次加工、ベンダーやスーパー向けのフィレやカットの冷凍加工品製造など二次加工とさまざまである³⁰。大量の魚介類、海藻類を扱う水仕事という仕事内容は、この地域の文化と親和的な特徴をもつ。逆に言うと、戦前・戦後の釜石製鐵所の発展とともに釜石周辺に流入してきた人口のように、鉄鋼や機械産業に従事する人口グループから水産加工労働へと働きに出るということは一般的なことではない³¹。また、就労に関して地域コミュニティの凝集性が認められる。水産加工現場には近所で連れ立って勤めに出ていることから職場にはある程度地縁が重なり合っていたといえる。それは震災後も入職に当たって「職場の雰囲気」が重視され、知り合いがいることや知人、友人、親戚の「口コミ」から得られる情報が入職決定の際の大きな判断材料になっていることと相関している。

³⁰ サケ・サンマ・サバ・イカ・ワカメ・コンブなど取り扱う原材料、加工段階、加工形態は各企業の事業ドメインによって異なる。

³¹ 釜石では、漁村から製鉄関連に働きに出ることは通例であっても、浜の文化と山手の文化がそれぞれあるという話をうかがった。三交代制で勤務する釜石製鐵所の従業員によって「呑ん兵横町」という飲み屋街が繁栄したりするという話もあったように、水産関連の文化と鉄の産業文化の独特の融合も見られたが、就労に関しては分けて考えておいた方がよいと思われる。

もう一点大事なことは水産加工事業所内の労働組織における彼女たちの位置づけの問題である。正社員、正社員以外、パートなどとハローワークへの求人に出てくる水産加工現場労働への人材募集を理解するためには、給与テーブルのある正社員と区別される雇用形態だということがある。「女工さん」は正式な呼び名ではないので企業によって呼び方は一定しないようであるが、「ワーカー」、「準社員」、「協力社員」などの職名である。図表2でみたとおり日給月給のフルタイム（8：00～17：00）で働く勤務形態を基本として、始業時間が遅かったり、終業時間が早かったりする勤務形態も比較的制度化されている。他に時間給のパートとしても求人をかけるところも見られる。経営サイドからすると定年までのフルタイム安定雇用で採用したいところと思われるが、さまざまな労働時間形態を用意するのは、例えば三世代家庭での学童の世話や介護その他の事情によりフルタイムで勤務できなくても就業できるようにとの工夫であろう。賃金水準についてはひと月に20日働いて11～13万円といったところであり、世帯の主たる稼ぎ手ではないであろう。学童の学校行事、地域の行事、家族の病気看護などで勤めに出てこれられない日もあり、また兼業の漁家であれば水揚げの繁忙期や採介藻のウニ（初夏）・アワビ（冬期）など開口日にはそちらに出てしまったりするので都市部の働き方と異なる条件をもつ従業員グループを職場は抱えることになる。

ここに見たような生活背景で暮らす中高年女性の階層を考えると、地域社会と家族形態の変化によってその世代的再生産のプロセス自体が滞ってきていると考えられる。それに加えて年齢階層人口の減少が進行している。60～64歳の年代層（釜石市1,742人+大槌町579人=2,321人）をピークにそれより若い年齢階層人口が減少する。50～54歳の年代層（釜石市1,063人+大槌町400人=1,463人）では3分の2ほどになり、さらに40～44歳の年代層（釜石市1,009人+大槌町310人=1,319人）では6割弱になる。30～34歳の年代層（釜石市754人+大槌町231人=985人）では4割余りへと減少する。女性人口の推移だけ見ても水産加工現場労働力確保の問題は将来になるほど厳しいものとなるであろう。

地域の人口流動のパターンとして顕著なのは高校卒業時の域外流出が大きいことである。地元企業など雇用の受け皿不足、専門学校・大学が立地していないことから就職・進学によって半分ほどの人口が域外へ出てしまうことがわかる。釜石市の15～19歳女性人口724人に対して20～24歳女性人口358人であり、大槌町では15～19歳女性人口320人に対して20～24歳女性人口101人である。20代後半から30代前半でUターンが生じていることもわかる。しかし震災後について言えば、世代人口減少の進行分、被災地における雇用・住居・教育等の問題からいったん域外流出した人口がどれほど戻るかという問題が重なり合っているので正確なことは言えない。また生まれ育った「実家」が被災したことによって、住宅再建するにしても復興住宅へ入居するにしても以前のような多世代で居住できる住環境は再生されないことからUターン阻害要因も出てきている。

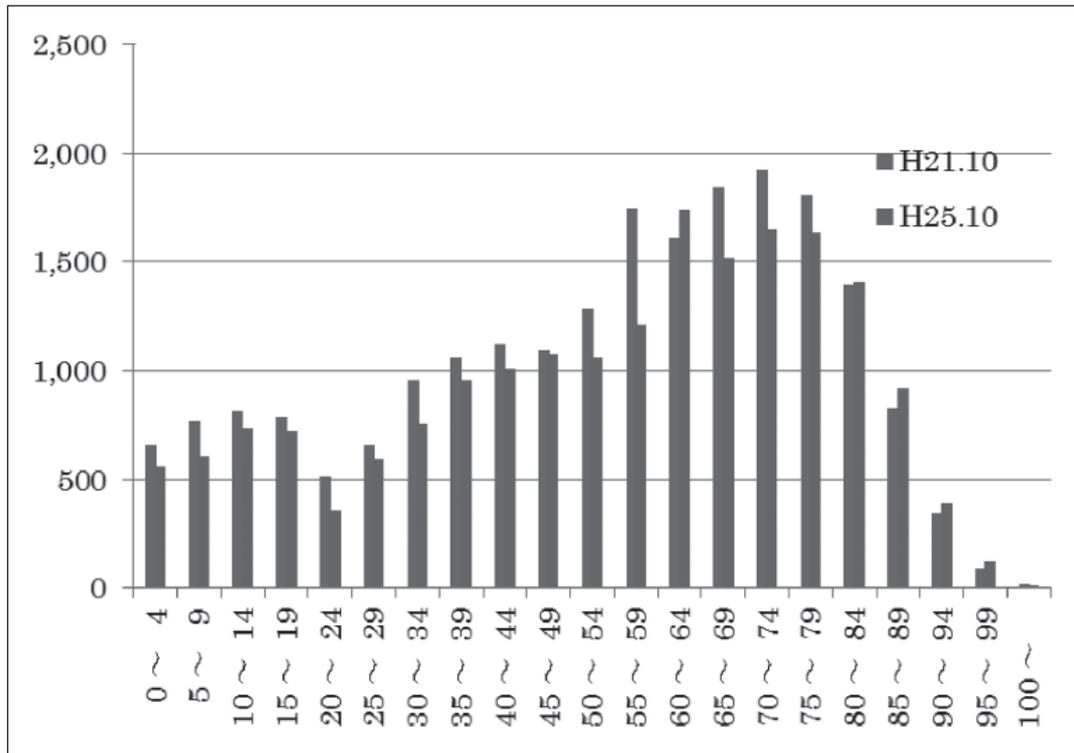
女性の各年齢階層の労働力化率にもよるが、仮に水産加工現場労働力が主として40～69歳の女性人口（釜石市7,624人+大槌町2,685人=10,309人）のなかから供給されていると仮定すれば、単純計算で10年後には地域の女性労働市場は次のような労働供給の減少に直面する。平成25年10月時点での60～69歳の階層の女性人数（釜石市3,261人+大槌町1,079人=4,340人）が引退し、新たに30～39歳の階層（釜石市1,711人+大槌町521人=2,232人）と入れ替わるとすると、単純計算であるが差し引き2,108人、2割強の減少が進行する。同様に20年後を単純計算すると累積で7,492人引退して3,479人の世代進行で差し引き4,013人、4割の減少となる。図表-4、図表-5を見ると地域の女性人口が年次進行で進むことがよくわかるとともに、平成21年と平成25年の年次データを比較しているのので、震災を契機に人口が域外流出していることも読み取れる。少子化

第2章 水産加工業をめぐる雇用問題の推移

の進行に加えて子育て世代が域外流出しているのではないかと今後の地域の存続にとって重要な問題である。

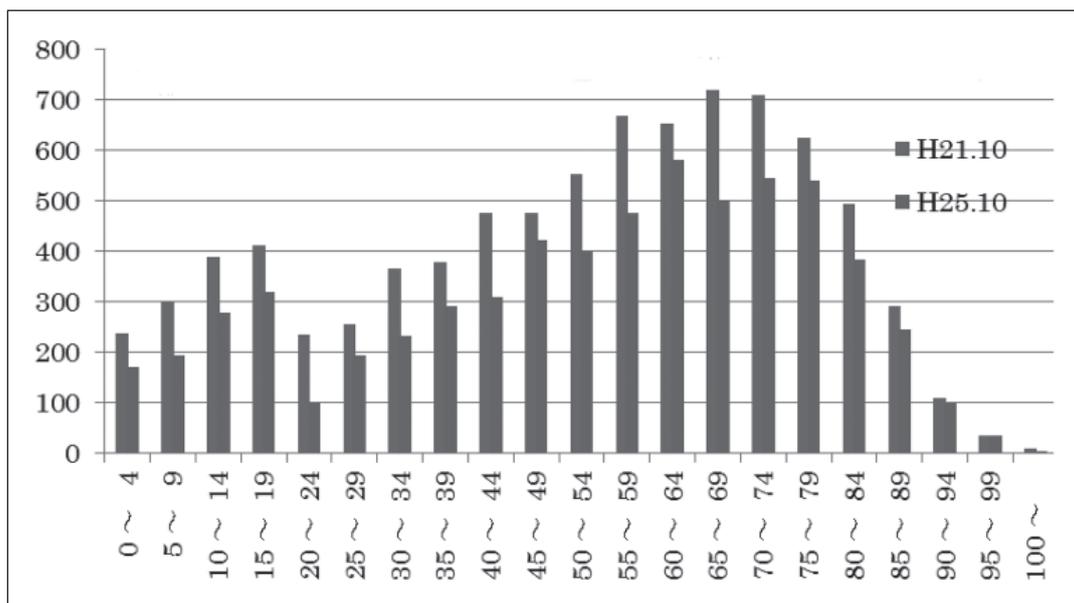
図表－4 釜石市女性人口構成の変化

(縦軸：人、横軸：歳)



図表－5 大槌町女性人口構成の変化

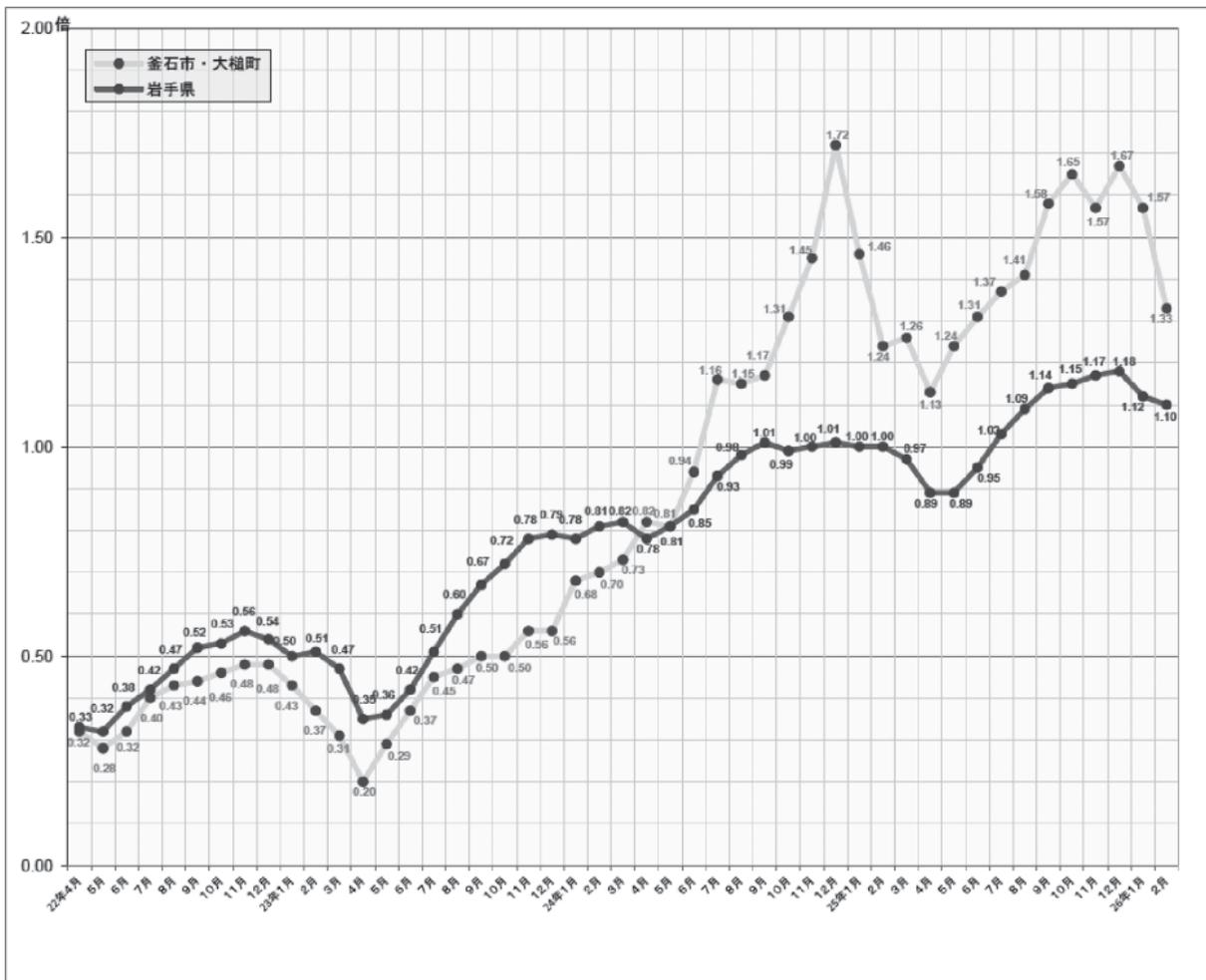
(縦軸：人、横軸：歳)



6 局面の転換：雇用の場の流失から人手不足状況へ

震災直前の平成23年2月、釜石公共職業安定所釜石本所の有効求人倍率は0.37倍であった。例年季節変動により年明けから新年度に向かう時期は新規求職者が出てくるために有効求人倍率が低下する時期とはいえ（平成22年4月で0.32倍）、それが平成23年4月には0.2倍に落ち込んだ。この数字には臨海部の企業が被災したことによる雇用の流失がはっきりと数字に表れている。震災9ヶ月後の平成23年12月11日付朝日新聞報道「3県沿岸 進まぬ再就職」でも、10月末現在の失業手当受給者が被災3県では前年同期比で3.7倍になったと報じられている。それが平成24年7月には有効求人倍率1.0倍越えを果たし、以後人手不足が問題として恒常化しているのである（図表-6³²）。

図表-6 月間有効求人倍率の推移（釜石市・大槌町）



年齢や雇用保険加入期間、退職理由に応じ給付日数が決まる失業手当は、倒産や解雇の場合90～330日給付期間がある。東日本大震災では失業し再就職できない場合に120日の延長が認められた（「激甚災害法の雇用保険の特例措置」）。さらに政府は沿岸部と東電福島第一原発周辺の受給

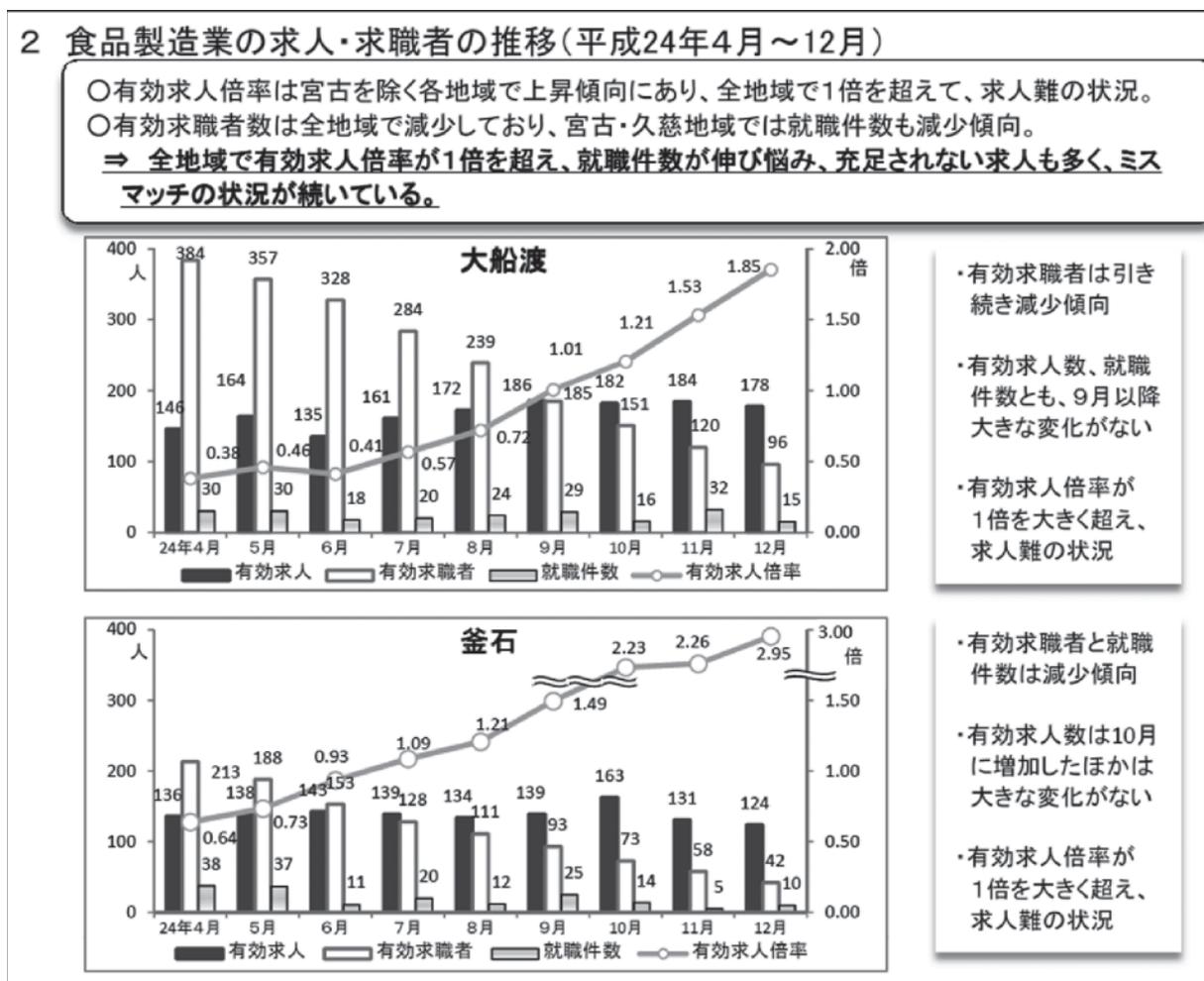
³² ハローワーク釜石雇用情勢等説明資料・有効求人倍率推移H26.3.28公表資料より再掲。

第2章 水産加工業をめぐる雇用問題の推移

者に90日の再延長を認めた（実施期間H23.10～H24.9.30まで）。つまり給付期間の短い失業者なら平成23年末から失業給付が切れ始め、最長（330+120+90日）でも平成24年の秋口には給付が終了することになる。失業給付が切れて水産加工現場にも人が戻ってくるという観測もあったが、目立った動きは出てこなかった。

このような状況の推移は岩手県政策サイドの雇用の再生・創出についての温度変化としても確認することができる。平成24年度第4回岩手県経済・雇用対策本部会議（2013年2月12日開催）で示された平成25年度の取り組み方針では、雇用に関して「安定的な雇用の創出や企業と求職者とのマッチング支援」が掲げられているが、沿岸地域の水産加工業では必要な労働力確保が難しい状況であることもすでに指摘されている（図表－7）。

図表－7



出所：平成24年度第4回岩手県経済・雇用対策本部会議資料No.2－1雇用情勢の現状より一部抜粋

上記会議の「資料No.2－1雇用情勢の現状」を見れば、多くの水産加工企業が操業再開に至った平成24年において、夏頃から求人難の状況が現れてきていたことがわかる。岩手県全体でも有効求人倍率が2012年9月に1.0倍を超えた。食品製造業の求人・求職者の推移（平成24年4月～12月）を見れば、大船渡管内では9月、釜石管内では7月、宮古管内では8月、久慈管内では11月に有効求人倍率が1倍を超えている。その結果、例えば釜石地域では2012年12月には求職者数

が2008年経済危機以前（約1,400人をボトムとする）を下回る水準になっている。震災直後2011年5月で3,806人だった求職者数が、2012年12月では求職者1,274人である。

年度が改まり震災後三年目の平成25年度第1回岩手県経済・雇用対策本部会議（2013年6月24日開催）では、水産加工事業者の労働力確保対策（資料No.1）が一枚のシートにまとめられている（図表-8）。水産加工業の復興にとって労働力確保対策が喫緊の課題となってきたことがうかがえる。

図表-8

水産加工事業者の労働力確保対策		資料No.1																													
現状及び課題	対策	取組内容																													
<p>1 雇用情勢の概況</p> <p>○ 沿岸地区の水産加工業を中心とした食品製造業の有効求人倍率は、2倍を超える地区もあるなど人手不足の状況</p> <p>沿岸食品製造業の有効求人倍率(25.4)</p> <table border="1"> <tr> <th>求人 a</th> <th>求職 b</th> <th>差引 a-b</th> <th>求人倍率 a/b</th> </tr> <tr> <td>大船渡</td> <td>189人</td> <td>104人</td> <td>85人</td> <td>1.82倍</td> </tr> <tr> <td>釜石</td> <td>115人</td> <td>55人</td> <td>60人</td> <td>2.09倍</td> </tr> <tr> <td>宮古</td> <td>155人</td> <td>60人</td> <td>95人</td> <td>2.58倍</td> </tr> <tr> <td>久慈</td> <td>75人</td> <td>41人</td> <td>34人</td> <td>1.22倍</td> </tr> <tr> <td>沿岸計</td> <td>534人</td> <td>280人</td> <td>254人</td> <td>1.91倍</td> </tr> </table> <p>【沿岸・県北広域振興局の情勢報告(抜粋)】</p> <p>【沿岸局】 水産加工業のほか建設業、保安、介護、小売など多くの業種で求人不足の状況が続いている。水産加工業においては海外研修生の受け入れを加速する動きあり。労働者向け住宅の確保が非常に困難な状態。</p> <p>【県北局】 一般事業については、求職者が求人数を大幅に上回っているものの、製造業（特に水産加工業）、建設業では依然として求人が充足されないなど業種間における雇用のミスマッチが継続している。</p> <p>2 課題</p> <p>沿岸4地区の水産加工19事業者と労働力確保に向けた意見交換会を実施 【意見交換会での主な意見(抜粋)】</p> <p>① 地域内での労働力の掘り起こし ・採用しても長続きしない。就業意欲の高い求職者の確保が必要(宮古) ・企業見学会を実施し採用につながった。今後も実施すべき。(久慈) ・災害廃棄物処理完了による離職者の方々へ水産加工業に来てもらえないか。(大船渡、宮古、久慈) ・労働者の水産加工現場に対するイメージアップを図ることが必要(宮古) ・商品開発により自社ブランドのイメージを向上させ、従業員の就業意欲の向上や求職者に関心を持ってもらうことが必要(宮古、久慈) ・緊急雇用創出事業を縮小してほしい。(人手が取られている。)(釜石)</p> <p>② 地域外からの労働力の確保 ・他地域から人材を確保しようにも住居が確保できない。また、転居費用もかかるので支援いただきたい。(宮古) ・外に対し労働力を募集していることをPRしてほしい。(宮古) ・地域での雇用が確保できるまでの間、外国人技能実習生の受け入れ人数枠を段階的にでも緩和してほしい。(宮古、大船渡)</p> <p>③ 生産工程の改善・省力化 ・生産性の高い業務に転換し、将来的には賃金体系等を見直す必要がある。(釜石) ・機械化、自動化するなど、省力化を進める必要がある。(釜石、大船渡)</p>	求人 a	求職 b	差引 a-b	求人倍率 a/b	大船渡	189人	104人	85人	1.82倍	釜石	115人	55人	60人	2.09倍	宮古	155人	60人	95人	2.58倍	久慈	75人	41人	34人	1.22倍	沿岸計	534人	280人	254人	1.91倍	<p>1 地域内での労働力の掘り起こし</p> <p>(1) 意欲ある求職者と企業とのマッチング支援 ▶ 企業見学会の実施による労働力確保 ▶ 災害廃棄物処理完了による離職者の人手不足企業への就業促進</p> <p>(2) 水産加工現場のイメージアップ ▶ 求職者が水産加工現場に働くイメージ(水仕事、立ち仕事などきつい仕事)の転換 ▶ 商品のブランドイメージ(認知度)の向上による労働者の就業意欲の向上</p> <p>(3) 緊急雇用創出事業の縮小 ▶ 緊急雇用創出事業の事業規模の縮小</p> <p>2 地域外からの労働力の確保</p> <p>(1) 労働者の住居の確保 ▶ 地域外から移転する労働者の住居確保</p> <p>(2) 労働力募集のPR ▶ 県外等への人材募集のPR、U・Iターンの促進</p> <p>(3) 外国人技能実習生の受け入れ人数枠の緩和 ▶ 外国人技能実習生の受け入れ人数枠の緩和に係る検討 【参考】北海道内の市町村では、水産加工業に係る外国人技能実習生受け入れ特区的実施例あり。(※ 対象:従業員50人以下の中小企業)</p> <p>3 生産工程の改善・省力化</p> <p>▶ 高付加価値化、生産工程改善による賃金等労働条件の改善 ▶ 限られた労働力の有効活用のための省力化の推進</p>	<p>1 地域内での労働力の掘り起こし</p> <p>(1) 意欲ある求職者と企業とのマッチング支援 ◆ 企業見学会の実施による企業と求職者とのマッチング支援(宮古) ◆ ハローワーク等と連携した水産加工対象の面接会の開催(宮古)</p> <p>(2) 水産加工現場のイメージアップ ◆ 水産加工現場のイメージアップDVDによる求職者に対する就職への動機付け(「ホウチ、ジツ」等放映)(宮古) ◆ 商品開発・販路拡大に対する支援 ・岩手県産物や大手量販店と連携した商談会やフェアの開催(宮古・釜石) ・いわて農商工連携ファンド、いわて希望ファンドによる支援(宮古) ・(新)水産加工高度衛生品質管理ノックリ支援事業(釜石・大船渡)</p> <p>(3) 緊急雇用創出事業の縮小 ◆ 平成25年度計画雇用者数3,726人(1124実績)9,713人(宮古) うち沿岸地域は、1125計画雇用者数1,650人(24実績)578人</p> <p>2 地域外からの労働力の確保</p> <p>(1) 労働者の住居の確保 ◆ (新)雇用促進住宅の活用を国等に要請(宮古) 特に住居不足が深刻な釜石地区について、釜石市と協力し国等へ要請 ※ 釜石市に雇用促進住宅の空き戸数が100戸程度あり。 ※ 中期的には、復興公営住宅の整備等に伴い住宅事情は改善の方向</p> <p>(2) 労働力募集のPR ◆ (新)U・Iターンフェア等における沿岸水産加工業の復興を振り人材の募集(宮古)</p> <p>(3) 外国人技能実習生の受け入れ人数枠の緩和 ◆ (検討)受け入れ人数枠の緩和に係る課題等について検討を行う。 (水産加工連携協議会等で検討(復興局、宮古、釜石))</p> <p>3 生産工程の改善・省力化</p> <p>◆ トヨタ生産方式の導入促進(対象地域・事業者の拡大)(沿岸局) 【沿岸局が1025年度に重点的に取組を実施中】 ◆ 商品開発・販路拡大に対する支援(上記)②③参照 (参考)市町村においても、省力化設備導入に対する補助事業を実施するなどの取組を行っている。</p>
求人 a	求職 b	差引 a-b	求人倍率 a/b																												
大船渡	189人	104人	85人	1.82倍																											
釜石	115人	55人	60人	2.09倍																											
宮古	155人	60人	95人	2.58倍																											
久慈	75人	41人	34人	1.22倍																											
沿岸計	534人	280人	254人	1.91倍																											

出所：平成25年度第1回岩手県経済・雇用対策本部会議資料 水産加工事業者の労働力確保対策（資料No.1）

この資料では課題として、1. 域内での労働力の掘り起こし、2. 地域外からの労働力の確保、3. 生産工程の改善・省力化が挙げられている。域内では企業見学会を含むマッチング支援、水産加工現場のイメージアップに加え、緊急雇用創出事業の縮小を対策とした。また、域外からの労働力確保の前提として住居確保の困難、外国人技能実習生の受け入れ人数枠の問題が取り上げられている。生産工程の改善・省力化とはトヨタ生産方式の導入促進によって実現していこうとするものである。

このような課題整理に先立って経済・雇用対策本部では沿岸4地区大船渡、釜石、宮古、久慈の水産加工19事業者と労働力確保に向けた意見交換会を実施している。そこで出てきた課題は以下のとおりであって水産事業者の意向に沿って施策が組まれていることがわかる。それだけに「地域内での労働力の掘り起こし」に関して言えば、それは経営者、地域コミュニティでの実感、現場感を重視したものであるが、他面では地域労働市場の実態把握が十分とは言えない。行政サイドには、「水産加工現場労働力セグメント」を見据えた対応策の有効性と限度を踏まえる

必要があろう。沿岸被災地ではさまざまな要因が複雑に絡み合い、緊急的な対応を次々と迫られているなかではあるが、施策にはこのセグメントを見据えての戦略的な統合と総合化が求められるであろう。

【意見交換会での主な意見・課題】

- 1 地域内での労働力の掘り起こし
 - ・ 採用しても長続きしない。就業意欲の高い求職者の確保が必要（宮古）
 - ・ 企業見学会を実施し採用につながった。今後も実施すべき。（久慈）
 - ・ 災害廃棄物処理完了による離職者の方々に水産加工業に来てもらえないか。
（大船渡、宮古、久慈）
 - ・ 労働者の水産加工現場に対するイメージアップを図ることが必要（宮古）
 - ・ 商品開発により自社ブランドのイメージを向上させ、従業員の就業意欲の向上や求職者に関心を持ってもらうことが必要（宮古、久慈）
 - ・ 緊急雇用創出事業を縮小してほしい。（人手が取られている。）（釜石）
- 2 地域外からの労働力の確保
 - ・ 他地域から人材を確保しようにも住居が確保できない。また、転居費用もかかるので支援いただきたい。（釜石）
 - ・ 外に対し労働力を募集していることをPRしてほしい。（釜石）
 - ・ 地域での雇用が確保できるまでの間、外国人技能実習生の受入れ人数枠を時限的にも緩和してほしい。（釜石、大船渡）
- 3 生産工程の改善・省力化
 - ・ 生産性の高い業務に転換し、将来的には賃金体系等を見直す必要がある。（釜石）
 - ・ 機械化、自動化するなど、省力化を進める必要がある。（釜石、大船渡）

事後的に見ると岩手県行政の取り組みは、問題対応として考えられる施策・取り組みをほとんど実施してきたと言える。企業見学会の実施などをつうじた採用事例が見られ、実際に水産加工企業の仕事場を見せることは人材確保のための有効な方法であった。限定された労働力セグメントの枠を超えて潜在労働力を掘り起こしていくこの施策が一定の成果を上げているところも報道等で取り上げられることが多かった。実際のところ水産加工業は事業場を被災したことにより建物・設備を再建・新設することになったので、作業環境・衛生環境が整備されてクリーンな食品加工業に転換してきている。かつて言われたような3K職場のイメージが先行する状況に対して水産加工業のイメージアップが必要だとの話も頷けるものである³³。政策支援のもとに多くの企業で新商品開発への取り組み、作業改善の取り組みも見られる。課題はそのような情報を地元住民、地元高校生などにどう伝えるかであり、地域の評判を醸成するには息の長い取り組みが求められる。

平成25年7月から8月にかけて岩手県によって行なわれた「緊急雇用創出事業雇用者等の今後の就業意向調査結果」がある。調査概要は次の資料（図表－9）のとおり大槌・釜石で雇用される緊急雇用創出事業による雇用者とがれき処理に関わる雇用者である。

³³ 岩手県で制作したPR映像もよくできている。例えば、岩手県雇用対策・労働室制作「CHANGE! 岩手三陸の水産加工業は、新しい時代へ - YouTube」(<https://www.youtube.com/watch?v=vQuBk9wQdrw>)。

図表－9

資料No. 1－2			
緊急雇用創出事業雇用者等の今後の就業意向調査結果 (これからの仕事に関するアンケート調査結果)			
1 調査の目的	沿岸被災地の緊急雇用創出事業等による雇用者の今後の就業の意向を把握すること		
2 調査対象者	釜石市、大槌町及び沿岸広域振興局（本局）の緊急雇用創出事業による雇用者並びに釜石市及び大槌町内の災害廃棄物破砕・選別業務従事者		
3 調査方法	釜石市、大槌町及び沿岸広域振興局（本局）において調査対象者に調査票を配布し、回収 〔調査票の作成・集計はジョブカフェいわて実施〕		
4 調査時期	平成 25 年 7 月から 8 月にかけて調査を実施		
5 調査回答数	回答者数：622人 ※有効回答数は、それぞれの調査項目毎に有効な回答があったものを有効回答数としたこと。		
	男	女	計
	335 人 (55.5%)	269 人 (44.5%)	604 人
			回答無し 18 人

出所： http://www.pref.iwate.jp/dbps_data/_material/_files/000/000/013/265/siryoul_2_1.pdf

震災前の仕事について（記述式）で問う項目があり、有効回答数347のうち前職が事務・管理部門を除く水産加工の現場労働と判断できるものは18に過ぎない。この地域では水産加工業現場労働力がいわゆる「がれき処理」に流れているというコメントを随所で耳にしたが、実際のところそれほど大きな競合関係はなかったようである。

2014年の後半には政策取り組みが加速し、域外からのIターン、Uターンには大手人材情報企業が連携・協力して県外からの就職者も出てきた。また従業員の住宅についても水産加工業をターゲットにした施策の実施が2015年2月に報道されたところである。また外国人技能実習生の受け入れ枠も条件によるが3年3人（合計9人）を倍の人数に制限緩和をすることが決定した。人手不足の緩和に寄与する取り組みである。

生産工程の改善・省力化の取り組みも県沿岸振興局とトヨタ自動車東北が連携してトヨタ生産方式のアドバイザーを水産加工企業に派遣し、継続的に取組を行っている。生産性の向上がどのような速度で進むのか、生産性の向上を企業の経営資源としてどのように活用するのかについては今後を見守っていく必要がある。

しかしながら2014年11月時点で釜石本所（遠野を除く釜石・大槌）の有効求人倍率は1.31であり、職種別有効求人・有効求職対照表で水産加工の職業が9割を占める項目を見ると求人62人、求職30人、就職件数8件となっている³⁴。水産加工の現場では事業所再建立ち上げの段階から雇

³⁴ 平成26年12月26日公表釜石公共職業安定所作成「雇用の動き」1頁および「ハローワーク釜石雇用情勢等説明資料」13頁。

■ 第2章 水産加工業をめぐる雇用問題の推移

用確保の問題を抱えていたものであり、現状の有効求人倍率の高止まりを見ると、既存の加工現場労働市場セグメントの人材は出尽くし感があると言わざるをえない。

第3章 水産加工業への調査事例より

杭田 俊之

1 大槌・釜石の水産加工企業群の復旧・再建・新規参入

大槌町と釜石市では、2011年の段階で被災した事業場を復旧して操業を開始したところに始まり（平庄大平工場や伊藤商店）、2012年には多くの企業が再建を果たして操業を開始した³⁵。また両自治体とも水産加工企業の誘致に力を入れている³⁶。水産業集積の方向で雇用の場が生まれることは地域経済の底上げになっていくはずであるが、人材確保問題がますます重みを増すことになる。

岩手県沿岸広域振興局経営企画部への聞き取りによると、岩手県では沿岸地域の被災企業の課題を10年スパンで考えている。第1ステージ「施設復旧期」、第2ステージ「なりわい再生期」、第3ステージ「経営革新期」としているが、2014年秋の段階で第2期から第3期に差し掛かっているという認識を示された。被災した水産加工業者は約8割が事業再開し、ものづくり企業はほぼすべて復旧している。一方で、販路も7～8割程度回復したものの深刻な求人難に直面しており7～8割程度の人員充足の状況のため製造能力を活かせない状況が続いている。そのようななか岩手県では人口減少・流出社会における産業振興施策として、施策Ⅰ「生産性を上げる」、施策Ⅱ「人材を確保する³⁷」、施策Ⅲ「イノベーションを促す」と政策体系の整備を進めている。

本調査においては釜石市産業振興部水産課の協力により、水産加工業経営サイドからの聞き取りに加え、経営者の同意を得たうえで従業員からも個別聞き取りを実施している。経営者からは事業再建のプロセス、経営課題とともに人材確保のための問題点をうかがった。従業員のかたからは水産加工業への入職動機、就業継続の条件、仮設住宅を含む過去と現在の地域コミュニティの動向を中心にインタビューした。それは水産加工業関係者が人手不足と言われる状況を実際どのように捉えているか、地域のなかで潜在的に働き手がいるとしたらどこに可能性があるか、また第2章で仮説とした「水産加工業現場労働セグメント」の検証といった観点から行なわ

³⁵ 例えば、釜石市大平地区にある平庄株式会社では社屋が完全には流されなかったために復旧・整備によって2011年7月には操業を再開している。大槌町安渡地区にある伊藤商店工場では秋鮭の季節に間に合うようにと津波で抜けた壁をブルーシートでふさいで、2011年12月から再開した。多くの企業群はグループ補助金や融資制度を活用しながら工場設備を新設して再建を果たしている。

³⁶ 大槌町では誘致案件の第一号である平庄株式会社の新工場（新設・すでに操業開始、20名からスタート）をはじめとして、ヒューマンウェブ（進出・30人以上を予定）、プロトンダイニング（進出・25人正規雇用を予定）、壮関（進出・当初20～30人を予定）、小野食品（投資額11億5千万円、2016年春操業開始予定、26人程度）が立地予定である。釜石市では岩手缶詰の誘致が決まり、2016年3月から操業を始めた。

³⁷ 地域の雇用確保に向けた連携体制の構築、若者確保のための企業活動の見える化の推進、女性や高齢者の働きやすい環境づくりと外国人研修生の受け入れ環境の向上が課題とされている。

³⁸ このような形式で従業員のかたから聞き取りできたところは数社に限られている。復興状況、地域の様子については多くの水産加工事業経営者、また釜石湾漁協、唐丹町漁協や各方面の行政機関、まちづくり関係組織のかたから多くの情報をいただいた。

れたものである。事前の打診で使用した調査依頼文書と調査項目は次項以下に掲載したとおりである³⁸。

2014年○月○日

岩手水産加工業の雇用ミスマッチ調査（継続）への協力お願い

関係者のみなさま

岩手大学の経済学・経営学部門では「産業と雇用の再生」を念頭に、釜石・大槌地域において水産関連産業を地域再生の一つの柱として調査を進めて参りました。現状では、水産事業設備・機器等ハード面ではみなさまのたいへんなご苦勞もあって復旧を果たし、事業展開期へとさしかかる一方で、沿岸部では現場を担う人手不足が過去に例を見ない深刻な状況であると存じます。

この人材難は個々の経営のみならず釜石・大槌地域の産業発展と地域まちづくりにとってもボトルネックになりかねない問題であるように思われます。岩手大学による今回の調査では釜石市産業振興部水産課と連携し、特に水産加工業現場の労働力不足の実態把握が問題対応のために必要な課題と考えています。

沿岸地域にはこれまでも様々な機関から「アンケート調査」などが入っているはずですが、このような問題を見据えた調査はこれまで行われていないように思われます。今回の「聞き取り調査」では従来のアンケート調査や統計数字に出てこないような彼女たちの就労行動について、できれば繰り返し個別聞き取りをおこない、今後の対応・施策につながる知見を導こうと考えています。下記のような概要と基本的な聞き取り事項によって調査を実施使用計画しておりますので、事業発展のために多忙で大変な時期とは存じますが、なにとぞご協力をお願いしたく存じます。

なお、調査でうかがったことに関して個別の企業と個人のプライバシーには十分配慮し、学術的に加工したうえで政策検討の資料ならびに学術研究としてのみ活用いたします。聞き取り調査に回答いただいた内容について、同意・確認なく個別事業者や個人の名前がでることありません。みなさまからいただいた聞き取り結果を地域労働市場の特性として取り纏め、集約して復興の政策検討に活かしたいと考えますので、よろしくご理解願います。

記

調査の目的：人手不足、雇用のミスマッチといわれる実態の把握に努め、水産事業に関する政策検討に役立てるため、学術研究のため

調査の主体：岩手大学と釜石市産業振興部水産課（詳しくは別添の通り）

主な調査項目：基本項目（性別と年齢層）、震災前に仕事に就いた動機・理由、就労継続に当たって重視している条件、震災後仕事環境で変化した点、就労にあたって住居・地域コミュニティのもつ意味など（詳しくは別添の通り）

調査依頼期間：2014年5月～7月（第一期）、10～12月（第二期）、2015年2月（第3期）

調査の方法：水産加工業現場の働き手からの直接聞き取り

別添

<基本的聞き取り事項>

	311 東日本大震災以前 BEFORE	311 以後現在の状況 AFTER
1. 仕事の大まかな内容、どのような内容の仕事についていた(いる)か?		
2. 仕事に就いたときの動機・理由		
3. 職場と住居との距離、通勤の方法		
4. 地域・近所で同じ職場に通うひとがいたかどうか、交流や付き合いの内容		
5. 仕事と家庭のバランス(ワーク・ライフ・バランス)について。家庭内での役割等。		
6-1. 仕事を続けるうえでの困難や問題などがあった(ある)かどうか。職場内でのことから。		
6-2. 仕事を続けるうえでの困難や問題などがあった(ある)かどうか。職場の外、家庭や地域でのことから。		
7. 職場での労働条件(労働時間や賃金)についてどのように感じているか。		

<調査主体>

岩手大学 全労済委託研究「産業と雇用の再生」調査チーム
 岩手大学人文社会科学部 教授 田口 典男
 岩手大学人文社会科学部 准教授 杭田 俊之(研究代表)

釜石市産業振興部 水産課

■連絡先 岩手県盛岡市上田3-18-34

岩手大学人文社会科学部理論経済学研究室 杭田 俊之

〒020-8550 メール -----iwate-u.ac.jp TEL:...../..... (携帯)

2 聞き取り事例その1：釜石・株式会社津田商店³⁹

最初の事例として取り上げる株式会社津田商店（本社は釜石市、社長津田保之氏）は、「1956年に釜石で法人化されたが、もともと家業として問屋業、船主、製氷業などを営み、昭和（8年）の大津波にも被災した記録が残る歴史ある企業である。事業の拡大にともない、釜石市内に生産設備を維持することが難しくなったことから、隣接する大槌町の水産加工団地に拠点を移し⁴⁰」ていた。震災前大槌町の食品工場ではおもに水産缶詰と調理冷凍食品・レトルト食品を生産していた。サバ、サンマ、イワシ、サケなど青魚を主とした缶詰は大手食品会社向けOEM生産が大部分である。他方、ホイル巻き、みぞれ煮、味噌煮、焼き魚など冷凍食品は自社ブランドで7、8割が学校給食向けに出荷されている。「骨ごと、おいしく食べられる」を商品コンセプトとし、西日本に至るまで全国各県の学校給食会を通じて出荷している。釜石最大の水産加工企業の一つであったが、大量の出荷に原料調達に全国から行ない、大槌・釜石地元からの仕入れは限られており、三陸全体でも半分ほどの調達である。東日本大震災の津波により釜石市の本社とともに大槌工場は流失した。再建に当たっては釜石市鶴住居地区に用地を確保して新工場を立ち上げ、2012年4月から稼働している。本調査の聞き取りに御協力くださった常務取締役事業本部長の柳田辰泰氏にはたいへんお世話になった。

被災前に株式会社津田商店では従業員236人、うち正社員86人と製造加工員150人が働き⁴¹、大槌工場の時代は売上高30億円超であり、地域では双日食料水産と並んで最大手であった。この製造加工員（女工さん）を津田商店では「協力社員」と呼んでいる。「協力社員」の雇用形態はフルタイムで就業、給与計算は時給制、昇給なし、週3、4日勤務で社会保険付きとのことである。震災津波に際しては全社避難をおこない、「工場に勤務中だった約232名の従業員は全員避難できましたが、避難後、自宅を心配して戻られた数名のかたが不幸にも津波に襲われ、行方不明になってしまいました⁴²」とのこと。柳田常務によると再建に向けて大きかったのは、①人が助かっていたこと、②被災後一月ちょっとで再建を発表して決断が早かったことである。被災後の従業員対応は正社員と協力社員とでは区別があった。正社員86人の大多数は休業補償の対象として雇用を継続した。協力社員150人は工場が再開したら再雇用する予定でいったん退職金を払い3月末で解雇し、失業手当が貰えるよう手続きを行なった。大槌の工場は流失して地盤沈下も進んでいたため、同じ場所での再開は不可能と判断して代替の工場用地を探し⁴³、2011年11月に着工、2012年4月末に工場稼働を始めた。

新工場での操業再開に当たって製造加工員の募集をかけ、協力社員約100人を雇用している。

³⁹ 津田商店には岩手大学釜石サテライト（現在の名称：岩手大学三陸復興推進機構釜石サテライト）の田村直司氏の紹介によって調査に入らせていただいた。本調査以前からの復興調査を継続しているものであり、従業員のかたからの聞き取り依頼は行っていない。

⁴⁰ 山本健「新日鉄と誘致企業」より引用。関満博編『震災復興と地域産業② 産業創造に向かう「釜石モデル」』（新評論、2013年）所収、第2章66頁。

⁴¹ 釜石市の本社は総務・経理など数人。ほとんどが大槌食品工場勤務であった。

⁴² 「ヤマト福祉財団NEWS No.37」（2013年1月20日発行）津田保之社長談より引用。

<http://www.yamato-fukushi.jp/aboutus/publication/text/201301/10-12.html>

⁴³ 臨海部での再建を避けて別の用地を確保するのは困難だったはずであるが、釜石市の協力で鶴住居地区の工業用地3000坪を確保した。ここはもともと釜石北校所在地（釜石南高校と統合して現在は釜石高校）であり、いったんはSMCが用地確保していたところである。

内訳は再雇用80人と新規雇用20人というから、70人は戻らなかったことになる。この100人の雇用は、表-1に照らしてみればハローワーク釜石への平成23（2011）年1月23日、平成24（2012）年4月4日付の求人によるものとわかる。再雇用に応じなかった人とは連絡が取れなかったそうであるが、「本社、工場は津波に流され、設備もすべて破壊されました。大切な製品レシピのデータがはいったパソコンは海水に浸かり使用不能に。人事情報もパソコンで管理していたため、行方不明の社員の安否確認もままならない状態でした⁴⁴」という事情からもわかるとおり、域外を含む避難所への移動、仮設住宅への分散などで手がかりを失ってしまった。

最初の聞き取り時点である2013年7月においても人材は集まらないとのことであったが、「働き手が何を求めているのかわからない、待遇なのか、どのような条件だったら働こうと思うのかわからない」と柳田常務が吐露されたことはいまだに記憶に新しい。その後2014年2月に聞き取りを再び行なった際、復旧はほとんど済んだが、売り上げが戻るにつれて人手不足がボトルネックになってきた。安定供給、在庫の維持積み上げに支障が出てきたとコメントが出るほど人手確保の問題は深刻化している。

表-1 株式会社津田商店の求人状況（2014.4.11釜石公共職業安定所調べより作成）

年月日	職 種	形 態	求人数	充足数	期 限
24.1.23	食品加工員	フル	130	90	24.3.31
24.4.4	食品加工員	フル	40	12	24.6.30
24.4.6	営業	フル	1	1	
24.4.6	品質管理	フル	1	1	
24.6.19	食品製造管理者	フル	1	1	
24.7.2	食品加工員	フル	30	7	24.9.30
24.8.2	食品製造加工業務	高卒	5	3	
24.10.1	調理済み冷凍食品製造員	フル	30	4	24.12.31
24.10.31	冷凍食品製造及び管理業務	フル	1	0	24.12.31
25.1.4	調理済み冷凍食品製造員	フル	20	5	25.3.31
25.4.1	調理済み冷凍食品製造員	フル	20	3	25.6.30
25.6.24	食品製造加工業務	高卒	5	2	
25.7.1	調理済み冷凍食品製造員	フル	20	2	25.9.30
25.8.30	事務員	フル	1	0	25.10.31
25.10.1	調理済み冷凍食品製造員	フル	20	0	25.12.31
25.11.11	冷凍食品製造及び管理業務	フル	1	0	26.1.31
26.1.6	調理済み冷凍食品製造員	フル	5	2	26.3.31
26.2.3	冷凍食品製造及び管理業務	フル	1	0	26.4.30
26.4.1	調理済み冷凍食品製造員	フル	5	0	26.6.30

⁴⁴ 「ヤマト福祉財団NEWS No.37」（2013年1月20日発行）津田保之社長談より引用。
<http://www.yamato-fukushi.jp/aboutus/publication/text/201301/10-12.html>

第3章 水産加工業への調査事例より

津田商店の求人と充足数の推移を追っておくと、表-1の「食品加工員」と「調理済み冷凍食品製造員」が加工現場労働への求人であろう。雇用保険の延長期間が切れたと思われる2012年の秋以降、例えば10月1日付けの求人30人に対して充足数4と、極端に充足率が低下し、2013年にはさらに状況が厳しくなっている⁴⁵。「津田商店の復旧の流れは、今回の三陸沿岸地域の津波被害の水産加工会社の中でも最もスムーズに運んだケースの一つであろう。キッチンとした保険に入っていたこと、土地の見通しが立ったこと、さらに、主力のユーザーである学校給食関係部門から「待っている」との支援が得られたことが大きい。それだけ津田商店への信頼が大きいことが読み取れる⁴⁶」という評価があるだけに、それだけいっそう水産加工業の復興にとって人材確保の重要性が浮き彫りになっている。

3 聞き取り事例その2：釜石・双日食料水産株式会社

(1) 経営サイドからの聞き取り

次の事例は津田商店と隣接して立地する双日食料水産株式会社である⁴⁷。本調査の聞き取りに御協力くださった製造部長の玉山真氏にはたいへんお世話になったことを始めに記しておきたい。双日食料水産株式会社は東日本大震災とその後の津波により大槌工場が被災し、生産停止を余儀なくされた。震災前の従業員は127人であった。震災直後の再開は三陸いや水産の施設（釜石市水海）とおかよしの施設（宮古市田老）を使用して事業継続をはかった。大槌町内での再開を検討したが土地が無く、関係者協力のもと2011年7月11日に社内・グループとして釜石での再開を決定した⁴⁸。岩手県釜石市鶴住居町に敷地2,020坪の新工場を再建し、2012年2月28日に生産を再開した⁴⁹。新工場は鮭フレーク専用工場として最新の製造設備を導入し、製造能力を年間1,200トンと従来の600トンから倍増させて一貫生産体制を構築した。

⁴⁵ 臨他方で、新工場は生産性が高いために従業員210人は必要だと思っていたが、190人で十分であるとも柳田常務はコメントされている。新工場では自動化、機械化による省力化が進められている。また、「カイゼン」プログラムを導入し、生産性向上を進めているところである。

⁴⁶ 関満博（2011）『東日本大震災と地域産業復興Ⅰ 2011.3.11～10.1』、新評論、120頁。

⁴⁷ この2社は「釜石地域水産物流加工グループ」4グループのうちの一つとしてグループ補助金申請を行い、共同排水処理施設を利用する「津田商店・双日食料水産グループ」として助成を受けている。双日食料水産株式会社は、双日の子会社である双日食料株式会社の100%子会社である。

⁴⁸ リクルートサイトのStarting Over三陸によると、取材当代表取締役社長仲田昇氏は、「企業としての存続を考えると再建が急務であったということはもちろんですが、この工場は当社の前身時代から20年以上にわたり大槌町・釜石市のみなさんに支えていただいた生産拠点。当時、避難生活を強いられていた工場の従業員たちでしたが、一刻も早く再建したいという強い想いを持っていることを痛いほど感じていました。そんなみんなの雇用を守るために私も全力で取り組むのは当然のこと。みんなが笑顔で働ける環境をつくるのが、地域が復興していくために私たちができる最善策だと考えたのです」と語っている。釜石市が用地確保に協力するとともに、「震災当時、営業部長を務めていた仲田さんは、社長と共に親会社である双日食料(株)やグループの中心である総合商社の双日(株)へ、工場再建の承認・協力体制を得ようと奔走します。グループの経営会議で新工場建設の承認が下りたのは、同年7月11日。震災発生からわずか4ヶ月。敷地面積2,020坪、月間生産量約100トン（瓶詰め換算すると約100万本）の能力を誇る規模の工場の建設としては、異例のスピードだった」。

(<http://next.rikunabi.com/startingover/company/itv/itv7.html>)

⁴⁹ 工場再開を公表したのは2011年10月26日である。

(双日株式会社ニュースリリース<https://www.sojitz.com/jp/news/2012/02/20120227.php>)

聞き取りを行なった2014年5月16日時点、従業員は外国人技能実習生12人を含めて93人であった。双日食料水産株式会社の従業員制度を概観して製造加工員の位置づけを見ておくと次の表-2のようになっている。

表-2 双日食料水産株式会社の従業員カテゴリー

職務区分	勤務時間	給与形態	社内での名称	備考
事務職	フルタイム	月給	社員	
製造加工	フルタイム	日給月給	準社員	給与テーブルがない
	フルタイムおよびパート（5時間程度）	時間給	パートナー社員	
			技能実習生	ベトナムから

製造現場従業員を総じて「ワーカー」と呼んでいるようであるが、雇用のタイプとしては準社員、フルタイム、パートタイムの3段階に分かれている。女性が77人の職場であり「ワーカー」70人弱のうち32人がパートであるということだったので、40～50人が準社員である。「ワーカー」の年齢別構成をみると20代：1名、30代：1名、40代：10名弱、50代以降：50名弱、一番上は72歳ということである。会社としてはすべて準社員であってもよいとのことであるが、人材確保の観点から働く側の事情・選択肢を考慮してフルタイム以外の勤務形態でも採用していると考えられる⁵⁰。人手不足感については、「当初の計画でいけば、あと20名程度は欲しいが、これまで人が少ないなりにやってきた。ビジネスとして継続していくことも視野に入れている。雇用の現状を見ればあと20名の確保は困難とみている」とのことである。他面、「採用については、こちらから動かなくとも、現場の従業員を通じた採用依頼が来る」という。ハローワークを通じた一般労働市場での紹介よりも、この地域においては「人づて」の力が大きいことがわかる。またその背景として震災直後の従業員対応のしかたも少なからず影響があるように思われる。再開までの従業員確保対策にもなっているが、被災地支援として双日グループからの物資供給があり、それにともなう所在確認を行っている。雇用についても2011年5月末まで雇用継続を行ったうえで雇用保険につないでいる。そのような過程で従業員のリスト化を行って釜石工場再開決定時には改めてコンタクトをとり、工場再開時の就業意思についてヒヤリングを実施している。

双日食料水産では、経営サイドが従業員の労働時間についての多様なニーズをくみ取る方向で選択肢を設けている。また会社と住居の送迎バスも朝夕それぞれ2回に分けて出している。現場はいわゆる50歳以上の年齢層を基調とする「女工さん」がほとんどであるということと併せて考えると、「水産加工現場労働力セグメント」から人材を汲み出すための取り組みと仕掛けが効いているのではないかと思われる。また、新規高卒者を現場正社員として採用していくという意向であるが、これは域外に流れる若者人材を留める方策として行政も含めて今後いっそう力を入れるべき課題であると思われる。

⁵⁰ 聞き取り時点においても会社のほうでは以前から準社員制度をやめて正社員とする意向があるとのことであった。

(2) 従業員サイドからの聞き取り：現場労働Yさんの事例

聞き取りに協力して下さったYさんは50代後半のときに大槌工場へ教育資金のために勤めるようになった。前職は地元スーパーで総菜部門とのことである。ご自身のこととともにまわりの状況について語ってくれた。第2章4節で検討した要因と関連づけながら列挙すると次のとおりである。

【労働環境と労働意欲】

- ・『社の送迎バスにて通勤。バス送迎がないと働けない。』（A-1）
- ・『大槌工場時代は工場所在地である安渡の人間が多かった。』（A-2）
- ・『現在は結構楽しくやっている。従事中の私語は当然禁止されているが、職場内でのコミュニケーションはとれていると思う。』（A-2）
- ・『一人であるよりはみんなと過ごしたい、働けるうちは、との思い。周りもそういう人が多いのではないか。』（A-1）
- ・『梱包作業の中で一番長く従事している。労働時間は9時～17時だが、梱包作業は18時まで残業することが多い。』
- ・『土日休みは第2週、第4週のみ。今年から祝日が休みとなった。出来れば、土日は常に休みたい。皆も同じ思いではないか。』
- ・『労働に対しては、ずっと働いてきたので、苦痛を感じたことはない。今の状態が当たり前と思っている。』

【雇用ミスマッチの現状について】

- ・『口コミや職員からの紹介があれば、環境にも入っていきやすいはず。全く知らない環境、組織へ行くことの不安が雇用の現状の根底にあると思う。』（C-1）
- ・『本当は働きたい人は多いと思う。ハローワークでのいろいろな手続きが億劫になっているケースが多い。』

以上からは、Yさんが職場集団の一員としてしっかり根を張っている様子がうかがえる。また、最後に挙げたコメントの意味するところは多義的であり、重く受けとめる必要もあろう。仮設住宅等の就労していない人への直接の聞き取りはかなわなかったためまだ潜在的な働き手はあるのかもしれないが、みずからハローワークに足を運んだり、ハローワークが開催した企業説明会に出向いたりしない層、行政の広報からの呼びかけには動かない層であると考えられる。

4 聞き取り事例その3：釜石・株式会社井戸商店

株式会社井戸商店には、被災からの復興過程、水産加工現場従業員の様子、カイゼンに取り組んでいる生産工程など多岐にわたって繰り返し聞き取り調査に協力いただいた。大橋武一代表取締役、大橋祐子常務、岡孝次常務、大橋洋一氏および対応して下さった従業員のみなさんには本当に感謝している次第です。イカの加工を専門とする井戸商店⁵¹は、東日本大震災により釜石市

⁵¹ 冷凍イカの多様な業務用カット製品を学校給食、産業給食、外食・スーパーなどに供給している。

大平地区にある本社工場、第二工場、大槌工場が被災した。しかし、「すべて失ったわけではない、お客さんがいる」との大橋社長の決断によって会社再建を図り、被災後の2011年4月11日には被災を免れた協力工場に事務所を置き部分的に生産を再開した⁵²。その後グループ補助金等を利用して新工場（右写真）が完成したのが2012年4月27日、生産を開始したのが5月11日である。



従業員は被災前大槌工場も含めて70人（うち15人は外国人技能実習生）いたが、震災後いったん全員を解雇して雇用保険の適用を受けられるようにした。その後部分再開で若干名を採用し、新工場においては3分の2が再雇用で32人の従業員で生産をスタートした。聞き取りを行った2014年5月9日時点において、現場25人、総務7人の体制であるが現場の人手不足感は強く、あと4人の配置は必要とのことであった。職場の年齢構成は次のようになっている。20代10～12人、30代1人、40代2人、50代4人、60代10人、70代2人である。工場長、副工場長以外にも男性もいるがやはり大半は女性の現場である。井戸商店の特徴は20代の若い世代を雇用できている一方で、30代、40代の世代がほとんどいないため、若い世代に仕事を教える役割が順送りにならないということである。

人材確保について、やはりハローワーク経由では応募者が出てこない。どこかの水産加工会社を退職したなどの話があれば、人づてで打診したりはする。働く意欲のある人はすでに職に就いているのではないかというのが大橋常務の所感であった。

また現場女性労働者の中での管理的立場にあって従業員経験が一番長い品質管理室室長Kさんは、水産加工に人が集まらない理由として「水産加工業のイメージは、その会社に入ってみないと分からない。一般的なイメージとして、寒い所で、カッパを着て…のイメージと思う。また、震災により、海の近くに工場があるのでマイナスイメージに拍車がかかっているのではないかと指摘された。裏返せば新工場の現場を見ればわかるとおり「現在の衛生的な作業環境が理解、周知されていない」ということでもある。「水産加工業現場労働セグメント」を理解する上で参考になった指摘をここでも第2章4節で検討した要因と関連づけながら以下に挙げておこう。

【生活環境と職場の関係】

- ・『元々が海の近くの出身。昔から海の恩恵を受けていた、という考えをもっている。』（A-2）
- ・『自分は小さい頃から海に親しんできたが、内陸から来た人が水産に親しむのは困難か。』（A-2）
- ・『水産加工の女工は、家の近くの工場働き、昼は一旦家に帰り、昼食をとってまた職場に戻る、という形態が主流だったと思う。』（A-2）

⁵² 本社工場では前年に冷凍機を2台導入したばかりであったが、事務所の2階の膝まで浸水した。隣接する第2工場、大槌湾に臨む大槌工場は完全に流失した。当時の状況は聞き取りでもうかがったが、松永佳子（2011）「岩手県沿岸部の産業復興と中小企業(1)」(大阪市大『創造都市研究』第7巻第1号、33～49頁)に詳しい。

■ 第3章 水産加工業への調査事例より

- ・『震災により、かつて勤務していた大槌町内の人たちは、大槌町内の企業に流れていった。』
(A-1)
- ・『知り合いがつてとなり、同じ会社に勤めているというケースはない。昔はそのような傾向があったが、今の若い人たちの間ではあまりないと思う。』(A-1)、(A-2)

【雇用確保に向けて】

- ・『仮設にも働きたい人はいるが、足（移動手段）がない、というケースも多いと思う。プランクにより労働意欲が低下している状態ではないか?』(A-1)
- ・『まずは暮らしの確保が必要ではないか。』(A-1)
- ・『震災により転職していったケースもある。』(B-1)、(B-2)
- ・『若い世代に水産加工業に興味をもってもらうための策として、高卒前の2年生などを対象とした職場体験、実習の実施を検討してはどうか? 井戸商店の製品は市民にとって身近ではない。どういう商品を作り、消費者に流れているかを伝えていくことが必要とも考えている。』(A-2)、(C-1)

最後の項目については、井戸商店の了解を得て調査に同行した学生たちとともに井戸商店の紹介パネルを作成した(パネル1、2)。市民向け、中高生向けなどの広報手段として活用するためのプロトタイプと考えている。

パネル1 調査グループ岩手大学学生による作成

知ってる!? 井戸商店

イカというのは実は結構私たちの日常に潜んでいます。お刺身、焼きイカ、イカフライ、イカリング... etc スーパーに並んであるものや鮮魚店にいるもの、それにコンビニの商品なんかにも隠れているものもあります。私はするめが好きですが、でもイカって何処から来ているのでしょうか？海から漁師さんが獲ってきて、それからマイイカに足はありますが、私たちの食卓にまでご親御に歩いてきてはくれません。獲られたイカは多くが船上で冷凍され、漁船で水揚げされます。それから特売さんが買って市場に売られてさらに仲買さんが買って、スーパーなんかにも運りつくのです。ただ、それが全てではありません。イカリングは刺を輪切りにしたものですよね。イカは加工されているのです。私たちに加工されたイカを食べさせてくれるのが井戸商店さんなのです。

教えて！井戸商店！

僕が井戸商店について教えるよ！！

Q. 正式な名称は？

株式会社井戸商店！僕のケ/にも井戸商店の「i Do」の文字が隠れてるんだ！！

Q. 社長は誰？

大橋武一さん！工学部出身で、その知識が製品開発にもイカされているよ！

Q. いつ出来たの？

創業は1968年！46歳。震災も乗り越えて、まだまだ進化中だよ！！

Q. どんなことをしてるの？

僕の加工と販売をしているよ！君も知らぬうちに僕を食べているかも！

井戸商店のことが少しわかったかな？でもここからが本番！井戸商店についてもっと深く見ていこう！

震災からの
歩み

震災による被害は海沿いであった井戸商店の加工工場も呑み込んだ。木造であった第2工場は流失したが、鉄筋造りであった第1工場は幸いにも建物自体は大きな被害を受けなかった。しかし、震災による瓦礫が第1工場内外に山積みになるとい状況であった。

社長の決断は早かった。震災・津波の嵐の中におりながらも、工場が再開次第従業員は呼び戻すという方向のもと、いったん解雇した。そして1か月後には協力工場を開業する形で数人の従業員とともに生産を再開した。井戸商店のイカを待つてくれて、顧客のことを考えればこの早さではない。

新工場は壊れた末に同じ場所に再建することになった。その後には、水産加工業の営むの要素が絡んでいた。「水産加工は自社工場だけでは成り立たない。」「市場や卸人、冷凍企業など他の業者との共存関係がなくてこそやっていけないのだ。」

トヨタ式カイゼン、聞いたことがある人もいるだろう。井戸商店は以前よりトヨタの社長様の方から生産の効率化を指導してもらっていた。新工場建設ということもあり、その設計から助言をもらった。「距離は大きく、「個人が別々の作業を出来るように。」従来のやり方を変えて、流しカイゼンに、現場からは沢山の声があった。しかし急より転機であった。少し変えるだけで作業は倍速にやりやすくなり効率も上がった。繰り返されたカイゼンには、従業員一人ひとりが考え気が付いたことを変えていくというカイゼンの精神を工場内にもたらし続けたのだ。

立ち上がりは好ましいものではなかった。いわゆる風評被害が販路の再開、拡大に障害となった。震災後は顧客が安くて放射線の心配のない中国産のイカなどに流れてしまったのだ。しかし井戸商店のイカの安全性・安心性をくり返し説明したことによって納得して戻って来てくれる顧客は多かった。信頼な中国産よりも、品質の良さは分かっていたのだという。特に安全面には厳しい学校給食などの顧客は井戸商店の品質を高く認めていた。

現在では、安心・安全は当然の前提に入っている井戸商店。トヨタ式カイゼンの精神を踏まえながら、これからは力強く、一歩一歩進んでいくだろう。

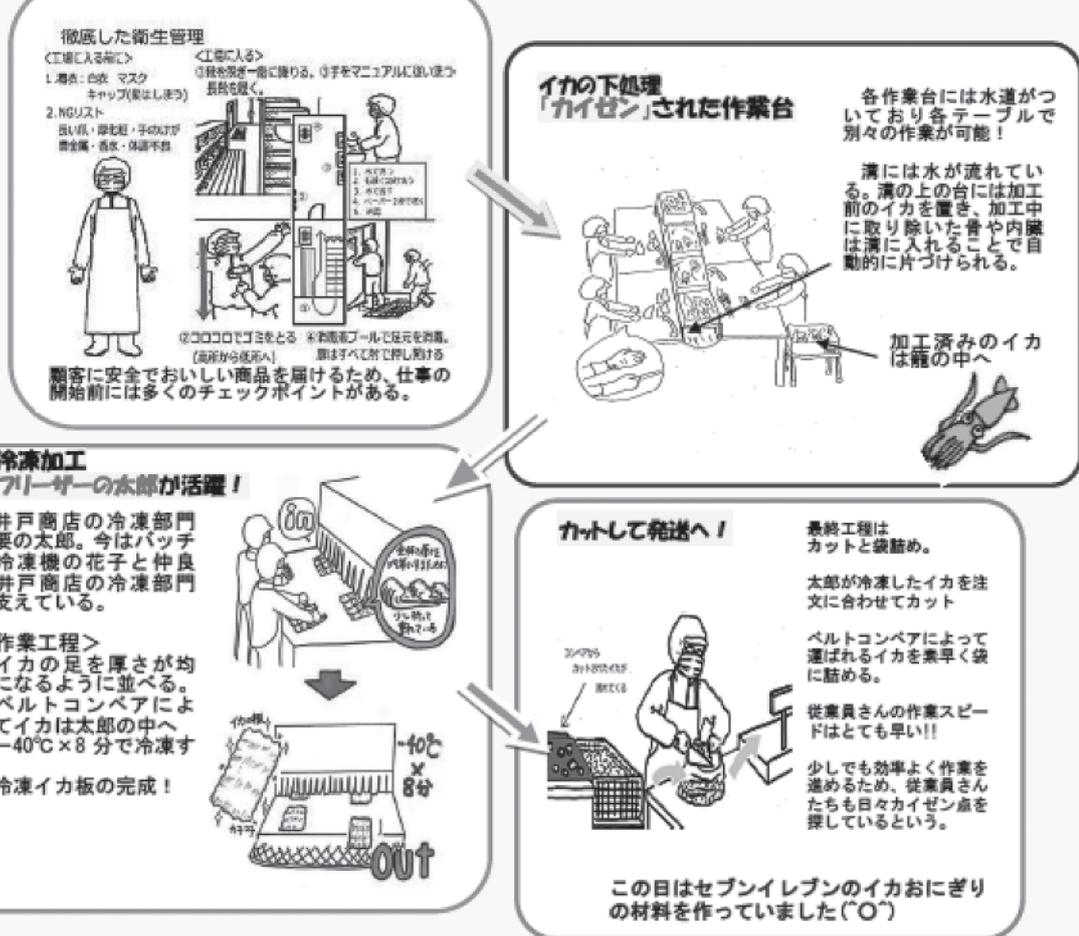
知られざる 水産加工場の世界！

井戸商店編

井戸商店は釜石に工場を持ち、イカの業務用冷凍食材製造を行う水産加工業者です。震災以前から取り組んでいた「トヨタ式のカイゼン」と新工場の設計によって生産性が向上しました。ここでは、イカの加工工程を井戸商店の品質管理とカイゼンを踏まえての生産性の向上の観点から見ていきたいと思ひます。

普段は目にすることのない水産加工場。しかしそこには様々な経営ノウハウが詰まっています。実際に見学させていただいた水産加工業の工場から東日本大震災の復興を考えていきたいと思ひます。

いかの加工工程



大橋 祐子 常務

トヨタ式生産方式「カイゼン」 × 井戸商店

取引先から紹介されたことをきっかけに無駄を徹底して省く「カイゼン」を、2006年頃から導入。震災後、新工場を建設する際には、図面に対してもアドバイスをいただき、生産効率の向上に成功。

「カイゼン」一例

- ・部屋はフレキシブルに→将来的に新しい機械を導入したり、配置を換える時に対応できるように
- ・出口から考える→一度に大量生産した方が効率がいいと思っていたが、出荷時(出口)から逆算して考え、発注された分だけ生産する方が無駄が省ける。

常務大橋祐子さんのコメント

「カイゼン」から、テクニックではなく思想を教えていただけたことがよかったです。どのような考え方をすればいいのかわかることで自分たちでも改善点を考えることができるようになりました。

5 聞き取り事例その4：釜石・釜石ヒカリフーズ

(1) 被災地における水産加工企業の新設

釜石ヒカリフーズ株式会社は2011年8月30日に会社を設立し、唐丹町小白浜に工場を立ち上げて操業を開始した。釜石市と立地協定を結んでいるこの企業は唐丹町で唯一の新規設立企業、震災後岩手県内初の新規水産加工企業である。震災後に地元企業が撤退するなかでの会社設立に当たって、地元の被災者・若者の雇用の受け皿となること、若い世代に早くから経験を積ませ次世代を担う人材を育成すること、地域の漁業者と水産加工業者が互いに発展していける良好な関係を築くことを目指すべき姿として掲げている⁵³。実際、地元の唐丹町漁協や被災地の人びとからの「水産加工の会社を立ち上げて欲しい」という声をうけての創業であっただけに、漁協とも密接な連携協力体制をとっている地元密着型企業である。また、産・学・官連携による積極的な研究開発に取り組んでいることも大きな特色の一つである。



事業内容としては岩手県釜石産「いか」、「さんま」、「鮭」、「水たこ」などを主原料とした生食用商品の加工・販売を行っているが、スラリーアイスを活用した長期鮮度保持技術の開発など技術開発に力を入れている⁵⁴。さらにもう一点、操業開始まで事業資金の調達もたいへんな道のであったことを指摘しておかなくてはならない。水産加工業の再建に大きく寄与した国のグループ補助金は被災事業と被災者の雇用を目的にしているため、新設企業には適用されないことがわかった。それでも社長みずから起業に向けて奔走し、被災地支援財団、地元釜石市、政策金融機関、地元金融機関などの支援、研究開発支援機関の協力を得ながら資金面と技術開発面での体制づくりに取り組んできた。調査協力いただいた佐藤正一社長には従業員聞取りにもご協力いただき、たいへん貴重な機会を設けていただいた。

⁵³ 聞き取り内容および会社紹介資料釜石ヒカリフーズ（2014）「水産・加工業の課題解決に向けた広域連携」（http://www.jst.go.jp/fukkou/result/event/pdf/20140427_seika1.pdf）参照。

⁵⁴ 「釜石ヒカリフーズは、JST復興支援プログラムを活用し、高知工科大学・岩手県水産技術センター・岩手大学と連携し、「スラリーアイス（塩分濃度を調整可能なシャーベット状の水。なお、本研究開発では魚介類が凍るギリギリ手前の温度に保つことで、生のまま何日もおいしく保存することが可能）」を各魚種にあわせて調整出来るよう、研究開発中である。また、東京海洋大学・岩手大学・他の水産業者との連携により、釜石産サバ畜養実用化実験を行い、「釜石産サバの付加価値向上」にも取り組んでいる。さらに釜石ヒカリフーズでは、…カタルフレンド基金を活用し、「唐丹産海産物を鮮度そのままに全国にお届けする6次産業化プロジェクト」に取り組み、岩手県産の水産物を用いた高付加価値商品の開発と、その全国直販を目指している」（復興庁（2015）『被災地の元気企業40 -創造的な産業復興を目指すフロントランナーたち-』復興庁、2015年2月、40-41頁）。

(2) 雇用の場づくり

2014年8月20日聞きとり時点で社長、専務を含め全社で23人、18歳から63歳までの平均年齢39歳と水産加工会社にしてはかなり若い年齢構成である。現在は事業拡張期で新規の採用予定も控えているが、最終的には全体で30人程度の雇用を考えている。基本は正規雇用であり、男女比で見ると女性15人（パートを二人含む）、男性8人である。社長、専務以下管理・事務サイドの数人を除くと現場は20名弱が従事している。被災前に唐丹地区にあった4カ所の水産加工事業場が再建を断念するなかで、水産加工会社で勤務していた佐藤社長が地元雇用の存続という要望を受



けながら新規の企業設立を決断したという経緯がある。佐藤氏は、「震災でさらに人口流出が進む唐丹をなんとかするには水産業の復興が欠かせない。地域に対する誇りを取り戻すため、働く場と生き甲斐を作ろうと思ったのです」と語っている⁵⁵。釜石ヒカリフーズは釜石の雇用の受け皿を目指ただけあって地元雇用の色合いが濃い企業である。唐丹地区近隣から通勤するものが9人、釜石市内から6人となっている。

釜石ヒカリフーズでは事業の発展と従業員が自信と尊厳をもって働ける雇用の場づくりとを関連づけて捉えている。社長と従業員一人一人がコミュニケーションを取れる関係に努力されているそうであるが、従業員の満足度を上げ、定着率を高めるためのポイントとして2点挙げている。第一点目は女性の活用である。地域の特徴、地域での女性の役割と就業ができるだけ両立するよう勤務態勢の整備に取り組んでいる。例えば、子供の運動会や、急な発熱、高齢者家族の通院等、急な休みで労働力が欠けた場合も、適時適切に人員配置を調整するなど、フレキシブルに相互フォローし合う仕組みをつくり、従業員に皆でカバーするという意識を醸成させている。個人別フレックスタイムを採用し、従業員が自由に働く時間帯を決めることができるよう会社側で対応している。第二点目は水産加工業の「きつい・汚い・危険」イメージからの脱却である。作業場では有線放送で従業員の好みのBGMを流し、普段から整理整頓を心がけたり、従業員に対する社会保険等への加入も徹底したりするなど、楽しく・きれいで・安全な職場づくりを目指している⁵⁶。「佐藤氏は、地元の若者が、釜石に定着したいという思いがあるにも関わらず、「賃金が安い。仕事にやりがいがない」と都会に出ていくのをこれまで目の当たりにしてきた。この状況を打破し、地元に残す鍵は「自社が『水産加工工場』ではなく、『水産加工メーカー』になる事だ」と佐藤氏は語る。釜石ヒカリフーズは水産加工業者だが、工場内の加工業務だけでなく、貿易、商品開発、ブランディング、品質管理などの様々な業務がある。

佐藤氏は「加工の仕事を含めやりがいのある仕事はたくさんある。やりがいのある仕事を提供し、従業員満足度を高めることで、優秀な若者が働きたいと思う会社を目指す」と話す⁵⁷。

⁵⁵ 『産業情報いわて VOL.124』（2012年11月、(財)いわて産業振興センター広報誌）より引用。

⁵⁶ 復興庁（2015）『被災地の元気企業40 -創造的な産業復興を目指すフロントランナーたち-』復興庁、2015年2月、40-41頁。

⁵⁷ 同上。

前者は「水産加工業現場労働セグメント」の事情に寄りそう取り組みと解釈することができるし、後者は水産加工業から水産加工メーカーへ転換を図り、このセグメント枠を打破しようとする取り組みである。

(3) 従業員聞き取り事例1：現場労働Kさんのケース（2014年9月17日聞き取り）

地元高校を卒業して1年目のKさん（女性）は、刺身用スライス、サバの骨とり、包装など加工現場で働いている。新卒入社で半年弱の経験ということになるが、さまざまな作業があるので最初の3ヶ月は仕事を覚えるのに必死だったそうである。いまは仕事に慣れてきたと考えている。職場環境は周りの人たちが優しいので、働きやすいと思っている。

就職の動機は「地元に残って働きたい」という気持ちが強かったからである。地元の同級生（女性）も2、3人は残っているが、釜石イオンや地元スーパーなどで働いている。Kさん自身にそのような志向はなかったとのことである。いまの職場が生まれ育った唐丹町にあること（職住近接）、祖父が採介藻の漁師をしていたということもあって（前浜文化）、現在の仕事につながっていると思われる。また親戚が釜石ヒカリフーズに働きに来ていたということもあって、職場の話聞いていたということも不安なく就職を望んだことの決め手になっている（口コミとコミュニティ・ネットワーク）。地域のコミュニティと漁村、漁協の重なりが大きい唐丹町ならではのマッチング事例であろう。釜石ヒカリフーズでは今後も地元高校生を採用する方向で動いているとのことである。

(4) 従業員聞き取り事例2：現場労働Tさんのケース（2014年9月17日聞き取り）

中高年世代に属するTさんは、水産加工の現場経験が30年になるベテランである。以前の職場が被災して職を失った後、（遠野の）職業訓練校に通い（介護の）資格を取って別の仕事に半年ほどついたそうであるが、水産加工の仕事に戻ってきた。水産加工の現場について世間では昔の3Kイメージが残っていると思うが、いまは違って清潔で働きやすい。仕事内容は日によってローテーションがあり、最初の半年ほどは覚えることがいっぱいあったいへんだが、仕事に変化があることはむしろよいこと、やりがいを感じられるそうである。子供が小さいときは生活のためというのが仕事をする動機だったが、今は働きがいがあると思っている。唐丹町内の近隣から自家用車で通勤しているが、同じ地区から3人働きに来ている⁵⁸。高齢の母親の世話をしなければならないときもあるが、勤務時間に融通が利くので仕事を続けられるとのことである。経営の側に個々人の事情への理解があって働きやすい職場なので、来たからには（がんばろう）という気持ちになり、「感謝の気持ちで働いている」というのが印象的であった。

釜石ヒカリフーズの事例は唐丹町に立地したということで、釜石湾に面する市街地に立地する企業と条件の異なるところもあるが、働きやすい職場をいかに作るか、勤務時間のフレキシビリティを経営とどのように両立させるか、3Kイメージの払拭をどのように地域住民に伝えるかといった課題への対応に多くの示唆を与えてくれる。

⁵⁸ 唐丹町は漁村コミュニティの性格が色濃い地区である。Kさんの同級生（男性）やTさん近隣のかたが何人か小白浜漁港に隣接する唐丹町漁協のほうで働いているとのことである。

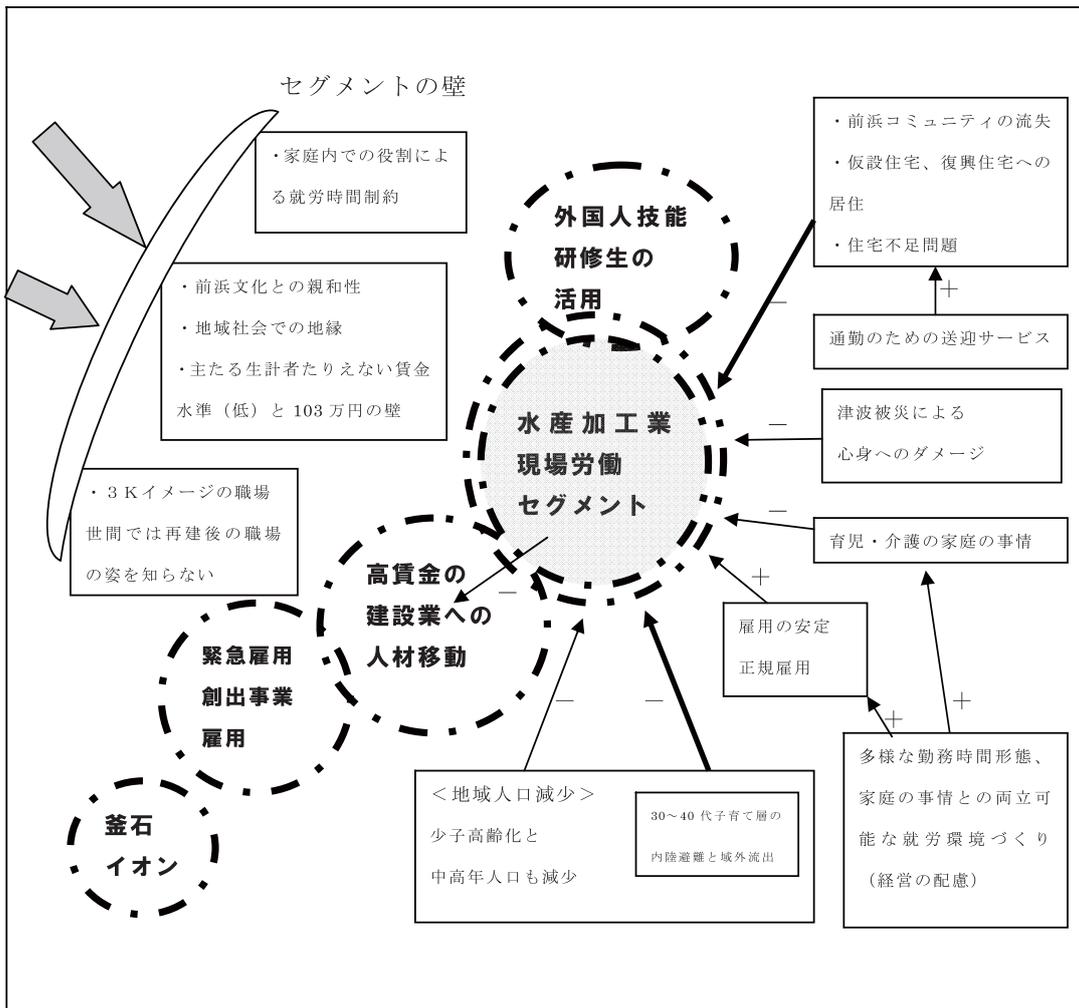
第4章 被災地雇用の真の再生にむけて

杭田俊之

1 水産加工業における雇用のミスマッチを考える視点

これまで検討してきたように調査対象地域では、そしておそらく各エリアの有効求人倍率の高さを見ると岩手県三陸沿岸の全域にわたって、水産加工業現場労働を想定した潜在的労働力に Outreach 感があると総括しても差し支えないであろう。本報告書で検討してきたことがらを「水産加工業現場労働セグメント」を中心に置いて模式的に関連づけてみると次の図-1 となる。このセグメントへの労働供給にとって、増加の効果には「+」の記号を、阻害・減少要因には「-」記号を付した。また太い矢印は関連が強いことを示している。破線丸囲みは労働者のセグメントの位置関係を示したものである。

図-1 「水産加工業現場労働セグメント」概念図



水産加工業現場労働に従事する労働者は地域における総数でみて震災後に減少してしまった。それは現在明らかなように雇用の場が不足するからではない。この部分労働市場がセグメントを形成していると考えて、上図のように水産加工現場労働セグメントの縮小要因（－）、充実要因（＋）とした。地域人口の自然減、社会減にたいしてどのような手を打つことができるか、とくに若者の域外流出を少しでも回避する方策は中長期的に影響が及ぶ問題であるため、地元自治体の住民政策、住宅確保対策、雇用促進政策は大きな意味をもつ。それに並んで経営側の取り組みにも指摘できることがある。現在は人材確保のためと考えられるが、多様な勤務時間形態の労働者を配置して生産現場を動かしていくことに経営サイドが踏み出している。経営が従業員の属する家庭や地域の事情と両立可能な就労環境づくりに関心をもって職場編成に取り組めば、それだけ就労環境とダイバーシティ対応能力の向上が進み、セグメントへの人材吸引力と雇用の定着を促進することになる。

以下では、水産加工業現場労働セグメントの既存条件に沿った対応と、このセグメントを形作る条件そのものの改善に向けて考えられる取り組みの可能性を検討しよう。後者は戦略的に、漸進的に進められる必要があるが、結果的に既存の狭いセグメント枠を解消しようとするものである。

2 水産加工業現場労働セグメントの掘り起こし

現状における調査対象地域水産加工業現場の就業者層の特徴を簡潔にまとめると次のようになる。

- －現場労働力の主力：50代、60代中高年女性
- －被災前の社会的・文化的背景に「地元職住近接型」・「魚食文化親和型」という特徴が認められる。
- －フルタイムであっても給与テーブルがない。給与水準からみると主たる生計維持者ではない場合が大半である。
- －入職への決断における人的ネットワークの重要性。職場の雰囲気重視される。

現在の水産加工業現場は50代、60代の中高年女性労働への依存度が大きい。現場従業員の半分以上というイメージである。中高年代の女性従業員への聞き取りでは育児期や学童期が終わったところから入職したという話が多い。高校や大学進学への学費捻出などが動機であったとの話もある⁵⁹。学童期までの子育てが30代後半には終了すると思われる。この話は現在の中高年代層に当てはまっても、現在世代にはあまり該当せず、30代、40代の人材流入は起こっていない。沿岸被災地のこの年代の女性たちの就労パターンが変わってきた可能性が高い。また、被災後に子育て世代が域外に流出しているという事情もあると考えられよう。世代気質が変わってきたということもあるが、産業・経済のプラットフォームをなす地域コミュニティの変化が進行していたところに、今回の被災によって臨海部のコミュニティは深層に及ぶ分解・離散が進行している。「水産加工業現場労働セグメント」の特徴として「地元職住近接型」としたのは、単に自宅と職

⁵⁹ その後当初の入職動機が解消したとしても、家にいるより人のいるところに出てきたほうがよいと思って働きに出ているという話もよく聞かれるところである。通常の経済学では労働から生じる不効用の対価として賃金があると考えているが、彼女たちにはそのような相関が薄いとも言える。

第4章 被災地雇用の真の再生にむけて

場が近いということを示しているだけではない。物理的距離の問題は各社送迎バスを地域に巡回させて問題対応ができています。もう一つの側面は、地元地域での人的ネットワークを前提した働き方である。近隣の付き合いにはセーフティネットの意味合いがあり、現在の中高年代女性はそのような生活履歴を持つように思われるが、そのような世代の再生産が進んでいるとは考えづらい。今後にわたって以前のようなコミュニティ空間が復元されるわけではないために、「水産加工業現場労働セグメント」を成立させてきた条件の一つは失われている。また、現代的な消費生活で「魚離れ」が叫ばれるような事情は三陸沿岸部においても現れてきている。「魚食文化親和型⁶⁰」の文化も弱体化することが懸念される。

次に賃金面での特徴であるが、月当たりの収入額で考えると「水産加工業現場労働セグメント」では主たる生計者による就労が想定されていないといえよう。一般に「水産加工業現場労働セグメント」には給与テーブルが設定されていないことからそれは裏付けられる。また、現在の従業員サイドも賃金だけを指標とした求職行動をとっているわけではなく、単により大きな賃金、賃金の最大化を求めているわけではない。その代わりとってはなんであるが、仕事内容が分かっていること、慣れていること、職場の雰囲気になじめること、家庭の事情に合わせて勤務時間、勤務日を決められることなどが求められる。

以上を働く側からの求人への見方としてまとめると、水産加工現場で働く中高年代女性の場合「賃金より働きやすさの確証」を求めているように思われる。公共職業安定所に出てくる「求人票」を見ただけでは、具体的な求職行動に至るまでの判断材料になっていない。水産加工現場の女性労働者たちは、労働時間、給与水準だけで職場を選んでいるわけではなく、「働きやすさ」という指標が高いプライオリティをもつように見える。そして、「働きやすさ」に関する情報を「水産加工業現場労働セグメント」の労働者たちはどのようにして得ているかということ、それは「人づて、口コミ」によるものが大きく関与している⁶¹。知り合いが働いている、親せきが働いている等から得られる、信頼できる人からの話が入職の際の安心感につながっている。これが就労に際して必要な情報のクオリティと内容である。

以上の検討は「水産加工業現場労働セグメント」を掘り起こすためのヒントを与えてくれている。すなわち、①地域コミュニティの紐帯が強い地域に求人のターゲットを置くこと、②就労時間に柔軟性をもった職場を構築すること、③職場の人間関係を良好なものに維持すること、④人材の掘り起こしに従業員を活用すること、⑤地域における水産加工業への信頼と評判を作り上げること等が考えられる。

世代進行によって地域の女性人口も今後減少していくので、上に述べたような人材掘り起こしは先細りが予想される。しかし拙速な問題対応を避けるためにその取り組みは決しておろそかにできないものである。仕事の選択における親世代から子供への影響力には大きなものがあるので、水産加工業のイメージの転換と広報は若者雇用に結びついていくからである。この問題は次節において「水産加工業現場労働セグメント」の乗り越えとして改めて論じることにしてしよう。

⁶⁰ この地域の中高年代の生活環境履歴や地域の文化的背景を見れば、水産加工場が近くに立地する前浜や漁業を営む家などに生まれ育ち、水産・魚食文化が身近にあったので、従来のイメージの水産加工現場の仕事であっても比較的抵抗感はないと考えられる。

⁶¹ 「人づて、口コミ」によって就労に動くケースは散発的に起こっている。この問題は、高校新卒、新規入職、転職、長期勤続を問わず聞き取りで出てくる話である。大半の事例では転職であり、水産加工労働のなかでゼロサムの動きである。また聞き取りに入れたところでは、「職場の雰囲気はいい」というコメントが返ってくる。

3 水産加工業における人材市場の拡張

企業はできるかぎり広く人材を募集しているが強い人手不足状況を示している。経営サイドにうかがうとハローワークを通じた求人ではこれ以上人が集まらないという声が上がっている。だがハローワークに原因があるというよりも、考慮すべきは「水産加工業現場労働セグメント」の狭さにある。聞き取りに入った企業では、どこも人手不足感が強いという経営者のコメントが出る。およそ1割人員を増やしたいという声が多い。10人というところもある。多くは外国人技能実習生を採用しているが、震災後はベトナムからの外国人研修生の採用という話が多い⁶²。

経営サイドからの聞き取りでは、新規採用について高校新卒など若い人材を確保したいという動きがあり、地元高校である釜石商工、大槌高校をターゲットに募集している例が見られる。高卒で地元就職に希望される一番手は新日鉄住金があり、SMC（空圧機器等製造）など大手機械系が続く。大槌高校は進学と就職が半々だが、水産加工へ進むケースもあるという。水産加工業が地域の若者雇用の受け皿となるには、従来の「水産加工業現場労働セグメント」現行の雇用条件のままでは雇用の定着に結びつく保証はないため、雇用制度の設計、仕事の作り方について取り組み課題が残っている。また地元高校生への広報は今後の課題であるが、現在地元の高校生が水産加工業を進路の選択肢に入れているかどうか、進路指導担当の高校教員や父兄が水産加工業のことをどこまで知っているかも関連してくるであろう。

新卒の高校生を採用したいという経営者たちの意向は、「水産加工業現場労働セグメント」の枠組みを発展的に解消していく可能性をもつものである。水産加工生産工程の特徴として最新の加工機械を導入していったとしても現場の労働から手仕事なくなるわけではない。しかし、他の地域内製造業と同じく新卒採用した従業員を正社員として位置づけられるか、給与テーブルを組むことができるかといった課題に答えることができるのであれば、「水産加工業現場労働セグメント」外部の人材をこの産業に呼び込むことができるかもしれない。実際に職場環境は加工場社屋の再建、機械設備の更新等によってクリーンで、衛生的なものになった（次項写真）。多くのところで水産加工労働の3Kイメージを払拭するための条件は整ったわけであるが、男女を問わず高校卒業時の地域の若者を取り込むためにさらに仕事の設計を行ない、現場労働と事務労働の組み合わせによって複線的なキャリア・パスを用意する必要がある⁶³。それはまた20代、30

⁶² 団地冷蔵釜石流通団地水産加工業協同組合に組織された釜石シーテックが受入窓口になっている。組合の設立は昭和54年（1979年）、当時34社であったが、現在27の組合企業が加盟している。水産加工業はこれまでも外国人技能実習制度を利用してきたが、人手不足への補完的対応という側面があった。受け入れ可能人数には制限があり、単年度で3人、3年まで期間が認められるので最大で9人であった。岩手県、宮城県が共同で構造改革特区の申請を行い、受け入れ枠の拡大を目指してきた。この度国が認定を行ない、外国人実習生受け入れ枠が拡大された。ただし現在要件を満たす企業は限られる。「東日本大震災後の水産加工場の人手不足を解消しようと、宮城、岩手両県が国に共同申請した外国人技能実習生の受け入れ枠を拡大する構造改革特区が2日までに認定された。申請した釜石市の1社と塩釜市の4社が認められた。従業員50人以下で、外国人実習生を3年間受け入れた実績がある。これまでは年間3人だった受け入れ枠が6人に増え、3年間の実習期間で最大18人の受け入れが可能になる」（2015年4月3日付河北新報、http://www.kahoku.co.jp/tohokunews/201504/20150403_72016.html）。

⁶³ このような意味合いで「水産加工業」から「水産加工メーカー」へ転身をはかろうと前向きな取り組みを図る企業もあった。また、新卒の高校生を採用していく方向であると語る企業のなかには従業員全体を給与テーブルに体系づけようというところもあった。



代のIターン、Uターンの受け皿を作ることにもつながる。水産加工業の仕事内容を広報によって広く周知し、求職者の目をこの産業に振り向けようとする取り組みには、その土台となる部分の構築が必要である。そしてこのような取り組みを地域の評判として確立するには地元水産加工業界全体で動くことが望ましい。

4 移行戦略としての「カイゼン」

水産加工業が将来的にも地域コミュニティと地域産業の柱であり続けるために必要な条件を述べてきた。従来当然視してきた水産加工業の姿を見直し、生産システムと従業員制度、「はたらかかた」と「処遇」を構築していくということが一つの方向性である。そのような経路をたどる移行戦略が成立するのかどうか検討することにしよう。

その糸口となるのが2011年から岩手県とトヨタグループのトヨタ自動車東日本が連携して進められてきた「トヨタ生産方式」、いわゆる「カイゼン」取り組みの水産加工業への導入である⁶⁴。このプロジェクトはトヨタ自動車東日本の全面的な支援の下に「カイゼンのコンサルティングを実施している同社P S事業室が講師を派遣し、各企業を個別指導する。…指導は月一回、半年間にわたって実施、製造工程の見直し・改良や成果の確認などを行う。これまでの3年間で水産加工など12社、ワカメ養殖に取り組む重茂漁協（宮古市）はじめ3漁協が参加複数年度にわたり指導を受けるケースも多い⁶⁵」。

同じ製造業でも工業製品と水産加工品、大企業と中小企業とでは事情が違うと受け止められ、事業所によってはトヨタ式の生産方式に抵抗もあったようである。しかしこの地域では井戸商店が震災以前の2006年からトヨタ生産方式（TPS）に取り組んでいたことが注目に値する。大橋社長はプロジェクトの成果として「工場の生産性は震災前に比べ総じて2、3割は上がった」と語っている⁶⁶。

⁶⁴ 「人手不足が深刻な東日本大震災の被災地で、企業が省力化に向けた新技術を続々と導入」するとともに、「岩手県の水産加工業では、作業の無駄を省き生産性を高めるカイゼンを導入する動きが広がる。8月までの1年間、県が費用を負担し、トヨタの関連会社が指導員を水産関連の企業や漁協に派遣して考え方を指導した」（2014年9月20日付日本経済新聞夕刊記事（Web版）「復興、人手不足を乗り越えろ 被災地に省力技術」）。

⁶⁵ 2014年2月27日付岩手日報記事「「カイゼン」で復興促進」。

⁶⁶ 同上。また、大橋社長は別のところでトヨタ生産方式に取り組むようになった経緯を次のように語っている。「TPSを導入したのは2006年頃である。TPSを先んじて導入していた取引先の間屋の社長から、「自社の改善がうまくいったので御社でも導入してみたらどうか？」と勧められたのが契機であった。当初、大橋社長はTPSとはどのようなものかをよく理解していなかったが、岩手県内で開催されたTPSをテーマとする講習会に参加してみたところ、講師の「TPSを導入することにより、今の人数で生産性は3倍になる」との言葉に強く惹かれた。大橋社長は（公財）いわて産業振興センター等が開催するTPSの研修に参加して知識の習得に努めたり、研修の一環で訪れた関東自動車工業（現在のトヨタ自動車東日本（株））で実際の製造現場を見たりと、情報収集に努めた。さらには研修への参加を通じ、関東自動車工業で社長を務めた内川晋氏（トヨタ自動車東日本（株）名誉顧問）と繋がりができた。内川氏はTPSを確立・体系化した故大野耐一氏（トヨタ自動車（株）元副社長）から直接教えを受けた人物である。大橋社長は内川氏から直接指導を受け、TPSへの理解をよ

「カイゼン」に取り組む企業サイドの動機にはコスト削減の手段、企業体質の強化、収益力の向上といった点も重要であるが、岩手県行政サイドは三陸沿岸地域全体の底上げというビジョンを明確に打ち出している。岩手県沿岸広域振興局の齋藤淳夫局長（当時）は、2014年の年頭インタビュー記事でカイゼン導入により生産性・効率性を向上して各社を生産額・生産量の増加に導くだけでなく、低賃金、3K職場に終止符を打つとしている。震災前に戻るのではなく地域づくりを行う取り組みとしたいと語っている⁶⁷。水産加工業の現場はすでにハード環境面ではいわゆる3Kのうち「汚い」、「危険」を克服している。そして残りの「きつい」はカイゼン活動によって取り除かれていくことが見えている。今後考えなくてはならないのは賃金・給与体系の問題である。生産性の向上が数量ベースにとどまらず、品質向上、岩手三陸ブランド力の引き上げに向けて動けば、収益性の高さを従業員の賃金水準にもシェアしていくような体制が展望される⁶⁸。水産加工業は原材料費の占める割合が大きく、また岩手ではこれまで一次加工型の付加価値率の低い製品加工が中心だった点を考えると、課題も大きい。現在の「水産加工業現場労働セグメント」にある中高年女性たちがカイゼンに取り組み、みずから考える従業員へと変わっていくことはもちろん重要である。だがそれにとどまらず若者雇用を考えるならば、現場労働と事務管理労働との線引きを見直して新規学卒者のキャリア・パスを設計していく必要がある。新規学卒者の採用は、毎年順次採用を進めるならば、そこを切り替えの起点と考えることができる。制度設計を明確に行って、それを地域の高校や父兄に周知する必要もある。地域の評判を得るには長期のスパンで取り組む必要がある、ということもいったん定着した3Kイメージの払しょくに苦労している現在ではよく理解されるはずである。

カイゼンを核とするこのような取り組みは、水産加工業界全体で共有されるほうが望ましい。改めてまとめると、①働き方の革新、すなわち生産性向上を柱とする生産組織そのものの革新、

り一層深めた。大橋社長は、TPSの考え方と当社の業務プロセスを照らし合わせ、TPSの要素の一つ「平準化」が、当社の業務プロセスにも導入可能であり効果も高いのではと考えた。平準化とは、需要や業務負荷が特定の時期等に偏らないよう均等に配分することであり、その考え方を応用し、原材料調達、生産、販売の改善を試みた。具体的には、原材料調達では、仕入先の協力を得て仕入のサイクルを見直し、資金繰りの平準化を図る。生産では、販売の状況に応じて必要な分を生産し、販売では、学校の夏休みで落ち込む学校給食向け需要を、外食向けなど他の取引先向けの販売を増やすことにより落ち込みを少なくするという具合である。TPSの導入に際しては、現場の従業員の間には最初はかなりの抵抗感があったそうである。しかし、生産効率の変化が目に見えて表れてくると、TPSに対する従業員の抵抗感は少なくなり、理解も高まった」復興庁（2014）「企業による復興事業事例集第二集」、復興庁、2014年3月、109-110頁。

⁶⁷ 2014年1月1日付日本経済新聞記事「カイゼンがつなぐ 岩手水産ブランド」。齋藤局長は次のように語っている。「震災前、岩手県の水産加工会社における従業員一人当たりの付加価値創出額は、宮城県の約7割程度でした。同じく、内陸と沿岸地域の平均月給は、約10万円の差がありました。水産業は3K、低賃金と多くの課題を有していますが、加えて沿岸地域は震災以前から、人口減少・高齢化が進行していました。震災前の姿に戻すだけでは、水産業は限りある産業になってしまうと判断したのです。幸いにも、世界に誇る前浜漁場は生きています。岩手県の沿岸各域は、水産業が基幹産業です。加工と漁業が車の両輪ならば、沿岸地域の生き残りに水産加工業の変革は欠かせません」。また、「水産加工に携わる従業員の給与を増やしたいのです。魅力ある企業が若者を定期採用することで、地域活性化の核となってもらいたい。それにより、水産加工業が持続できる産業となり、新しい発想で高次加工商品を手掛けつつ、常に考える頭を持つ人材を育成したいのです」。ここには「水産加工魚現場労働セグメント」にある中高年女性労働者たちをどうするのかということも語られていないけれども、このセグメントを取り払い、地域経済の存続と運命を共にする水産工業の将来像が示されている。

⁶⁸ 日本型経済システム論、日本的経営論では生産性の上昇分を経営と労働が分け合う（シェアする）ことによって協調的な労使関係をとってきたという解釈がなされてきた。

■ 第4章 被災地雇用の真の再生にむけて

②賃金待遇の革新、すなわちキャリア・パスを明確化して若者を取り込むこと、③カイゼン成果の労使間シェア、すなわち賃金の向上と生産性の向上が循環的に進行する仕組みづくり、以上の三点である。これまでと同じかたちで将来にわたり人手を確保しようとするのはむしろ経営上大きなリスクを抱えることになる。被災後に水産加工業界が設備ハード面の再建と刷新、原料確保、新市場の開拓、風評被害との戦いに取り組んできたように、可能ならば業界全体でもう一步踏み込み、ソフト面での生産組織と労働組織の経営革新へ舵を切ることにも取り組めないだろうか。

新しい取り組みは生産組織と雇用条件という産業のソフト面にかかわるため、中長期の段階的で漸進的な経営取り組みを要する。そのなかで地元高校生・若者から就職を臨まれるような業界へと向かうための転換のシナリオは存在すると思われる。そのためには連携する行政サイドの安定的な政策枠組みと強力な支援も必要であるが、企業サイドにも地元市民との交流ルートを開き、三陸沿岸水産加工業のイメージを一新していくような息の長い広報活動と実績を積み上げる努力が求められよう。

おわりに

沿岸復興の取り組みは今後も長い道のりになるであろう。それでもこの地には震災の記憶と教訓を大切にしながら、立ち上がり、前に進もうと努力している大勢のかたがいて、さまざまなグループによる取り組みが見られる。今回の調査は報告者が所属する岩手大学の復興支援取り組み組織である三陸復興推進機構での3年間の活動をベースにして課題設定したものであったが、産業と雇用の実態把握という課題には手探りで進まざるをえなかった。経済学、経営学の研究者として当初想定した水産業の地域内産業連関密度がそれほど高くないことは、聞き取りを進めるなかでわかってきたことである。大槌にしても釜石にしても長期的に魚市場の水揚げが漸減傾向で推移し、原料供給の不足を他地域に頼っているのが実情である。魚市場を中心とした漁業関係者と市場後背地に立地する水産加工業との関係は一筋縄で理解できるものではない。それでも水産加工業は地元からの雇用吸収力という点で復興に欠かせない産業であることは確かである。そしてこの産業は雇用という面で地域に居住する人びと、地域コミュニティとは密接な関係を持っている。

沿岸の地域コミュニティもまた人口減少という大きな問題を抱えているという点を念頭に置きながら、水産加工業成立に欠かせない人手確保という問題に直面する現在、政策対応と並行して両者の関係を丁寧に把握することが重要な課題となっている。東日本大震災発災後に地元国立大学の研究者として三陸沿岸に関わるようになった。陸前高田では水産加工業と直接の関わりはなかったが、復興に取り組む多くの事業者や市民グループが交流人口の拡大や地元物産による6次産業化を課題として活動していることを知り、関わることによって三陸沿岸の地域性や文化につ



⁶⁹ 2011年12月31日、JR釜石駅前広場で「釜石復興の鐘」の除幕式が行われた。「釜石復興の鐘」は、釜石市の有志による釜石復興の鐘プロジェクト（八幡徹也代表）が鐘の制作を目的に、一本300円のうちわを全国に販売し、約三週間で1万本を完売して、その益金を元に製作、設置された。（釜石やっぺしFMホームページ「取材@釜石復興の鐘」参照。http://furusato.fmii.co.jp/kamaishi/archives/4273）

いて理解を深める契機となった。その後の釜石においても同様である。特に、海の復興とまちづくりを結ぶ復興事業者のかたからはこの1年で多くのことを学ばせていただいた。また釜石湾漁協女性部のグループからは、漁村コミュニティの現況についてさまざまなお話しをいただき、漁業をなりわいとするということについて理解を深めることができた。また現在取組中であるが地域通貨どうもの会には仮設住宅に関わる機会をいただき、貴重なお話しをうかがうことができた。他にもさまざまなかたから地域社会の様子をうかがう機会を得た。

地域社会の全体像にたどり着くことは果てしのない課題である。しかしそのような取り組みなくして地域内での人材掘り起こし、若者雇用の場づくり、域外からの人材の呼び込みといっても、長い目で見れば齟齬が生じることになろう。この調査は1年という期限付きのものであるため暫定的な状況報告ということにならざるをえないが、産業と雇用の再生という研究と活動の課題は、復興の一助となるよう今後も継続して取り組んで行くつもりである。

次の写真は、震災から丸四年を迎える2015年3月11日に釜石駅前で行われたイベント、「復興の祈り」においてライトアップされた「復興の鐘⁶⁹」である。亡くなられた多くのかたのご冥福をお祈りするとともに、幾多の困難に直面しながら復興にかかわる各方面のかたがたのご努力が軌道に乗り、結び合わさって地域の再生となることを願うばかりである。

〈執筆略歴〉

杭田 俊之（くいた としゆき）

はじめに、第2章、第3章、第4章、おわりに担当

岩手大学人文社会科学部准教授 経済学修士

専門：理論経済学、進化経済学

〈主な著書等〉

- ・「進化経済学における二つの企業者論 - ヴェブレンとシュンペーター -」『進化経済学の諸潮流』第11章、日本経済評論社、2011年
- ・「ヴェブレンの「企業資本」概念と無形資産」『アルテス リベラレス』（岩手大学人文社会科学部紀要）第89号、2011年
- ・「ヴェブレン信用経済論における企業の競争制度と二つの資本化プロセス」『アルテス リベラレス』（岩手大学人文社会科学部紀要）第98号

田口 典男（たぐち のりお）

第1章担当

岩手大学人文社会科学部教授 博士（経営学）

専門：労使関係論、人的資源管理論

〈主な著書等〉

- ・「労働力管理における人的資源管理の位置づけ」『アルテス リベラレス』（岩手大学人文社会科学部紀要）第90号、2012年
- ・『イギリス労使関係のパラダイム転換と労働政策』ミネルヴァ書房、2007年
- ・「地域の雇用問題 - 東北地域を中心として -」『労務理論学会誌』（労務理論学会）第12号、2003年

東日本大震災被災地における
水産業中小企業と地域雇用の再生
—釜石・大槌地域の事例より—

2016年11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。)

- ⑤⑧ 『低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計』 2016年10月
東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻 特任助教 赤井 研樹 (研究代表者)
- 本研究では、労働者のあり得るべき未来を見据え、社会から排除の対象となりやすく、社会的孤立に陥りやすいと考えられる低所得労働者を対象に、どのような労働環境への選考が高いのかを調べるために選択型実験法を用いて、労働環境を構成する諸要因への支払い意思額を推計した。
- ⑤⑦ 『社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて』 2016年10月
公益財団法人世界平和研究所・主任研究員 高橋 義明
- 本研究では、1990年代以降の欧州における「社会的包摂」に関する議論の高まりとともに相対的貧困率等の指標が開発されてきたのに対し、日本においてはこのような指標の具体的な検討が進んでいない実態に鑑みて、社会的排除状態が時間を経ても解消しない「拘束性」の観点から若年層に焦点を当てて指標の有効性を検証している。
- ⑤⑥ 『多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究』 2016年9月
一橋大学大学院商学研究科准教授 島貫 智行
- 本研究では、日本における「正規雇用」、「非正規労働」、「派遣労働」の就業形態について「労働者にとっての仕事の望ましさ」を示す「仕事の質」という観点から検討し、非正規労働や派遣労働の問題を論じる際には、仕事や労働条件を多面的に捉えた上で、その問題が労働契約と雇用関係のいずれによるのかを踏まえることが重要であると説いている。
- ⑤⑤ 『分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けて 一地域共同体・福祉の構築一』 2016年9月
慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平
- 本研究では、日本が高齢化・人口減少社会に突入する中での社会保障制度の持続可能性、格差・貧困の拡大する社会における社会問題や生活困窮問題について着目し、その克服への地域互助の可能性について調査・分析を行った。
- ⑤④ 『高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究』 2016年9月
高千穂大学経営学部教授 田口 和雄
- 本研究では、政府の高齢者雇用法施策の変遷について概観するとともに、高齢者雇用確保の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の事例調査をもとに、2013年4月に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が企業における60歳代前半層の高齢者雇用施策に与えた影響を明らかにした。
- ⑤③ 『障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム 一特例子会社24社の事例分析一』 2016年9月
高知県立大学社会福祉学部講師 福岡 隆康
- 身体障がい者の雇用促進に向けて義務付けられた実雇用率が2002年に法改正された。特例子会社の障がい者の実雇用率を、親会社だけでなく子会社・関連会社の全体で算定することが可能にされ、雇用率を引き上げやすくなった。雇用率を義務として見るのではなく、障がい者を戦力と考えらる雇用管理とはどうあるべきか。障害者従業員が自立できる雇用システムとはどのようなものか、一定の明確化がされた。特例子会社24社の事例分析から明確化を試みる。

- ⑤② 『社会連帯における子育て支援の役割機能 ―幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能―』 2016年8月
川村学園女子大学講師 手塚 崇子
- 保育所の待機児童問題や子育ての孤立化など、子育てに関する問題が山積する中、本研究では福井県の永平寺町・鯖江市・小浜市の3つの市町村の事例について、保育者・保護者・施設・地域などで聞き取りおよびアンケート調査を行い、それぞれの連携の実態と課題を明らかにした上で、社会連帯による地域の子育て支援に必要な人材や連携の方法を考察した。
- ⑤① 『地域産業創造の三点セットとその可能性 ―震災復興の手がかりとして―』 2016年7月
代表研究者 東北福祉大学教授 齊藤 幹雄
- 本調査研究では、雇用の場の創出をはじめとする震災被災地復興への道筋について考察した。「地域産業創造の三点セット」と称する概念図式・分析視角によって、地域産業の課題と方向を示した。「三点セット」とは、天然資源、技術力、流通（マーケティング力）を指す。三点セットをもとに、被災地復興を含めた全国各地の地域産業の可能性について考察した。
- ⑤① 『社会保障の規範的基礎としての勤労に関する研究』 2016年5月
北海道大学公共政策大学院教授 西村 淳
- 近年、経済の長期低迷の中での少子高齢化等により、増加する社会保障給付とそのため負担に支持を得られにくい状況になってきており、このような状況下、社会保障の負担を誰が何のためにするのかという観点から、社会保障の権利の基礎が改めて問われている。
本研究では、社会保障の規範的基礎とそれを実現していくための方法論について、「参加・貢献支援原則」「多様性原則」「公的責任原則」「納得原則」の4つの観点からまとめている。
- ④⑨ 『コミュニティ経済に関する調査研究』 2016年5月
京都大学こころの未来研究センター教授 広井 良典（研究代表者）
- 近年、地域経済活性化の議論が活発な一方、コミュニティの希薄化が問題となっている。本研究では、資本主義の流れの中で切り離されていったコミュニティと経済の関係を再び結びつける「コミュニティ経済」をコンセプトとして、自然エネルギー、伝統文化、農業、福祉・ケア、商店街、都市・農村、若者の各分野での実際の取り組みについて考察した。
- ④⑧ 『自立的就労支援策としての福祉と交通の政策リンケージ
―アメリカ「福祉改革法」施行後15年の政策事例にもとづく日本への示唆―』 2016年4月
大月市立大月短期大学准教授 堀 武郎（研究代表者）
- 本研究では、1998年にアメリカで開始された、貧困層を対象とした通勤支援プログラムの現状と課題についてシカゴの事例調査・分析を行い、我が国に比べて再分配政策が制約された社会であり、「自由」獲得のための「自立」を促進させるアメリカ的な福祉改革の下でも、福祉政策を通じた貧困対策に乗り出そうとする政府の積極的な姿勢が確認されることを明らかにしている。
- ④⑦ 『公的扶助の機能評価 ～東日本大震災被災地での調査研究～』 2016年4月
九州保健福祉大学社会福祉学部助教 日田 剛
- 東日本大震災から5年が経過し、災害公営住宅等への入居が進んでいるとのニュースが取り上げられる一方、いまだ仮設住宅暮らしを余儀なくされる方々が多数存在する。本研究では、被災者を支援する各種制度に公的扶助の概念をあてはめ、仮設住宅入居者へのアンケート等を通じ、それらが被災地でどう機能したか、また制度が今後、どのようにあるべきかを考察している。
- ④⑥ 『協同社会運動の主体形成を促す史的視野の研究：新たな協同社会運動史教育を目指して』 2016年4月
早稲田大学社会科学総合学院教授 篠田 徹
- 本研究では、人類の歴史の根底には「絆の広がる社会づくり」の活動があり、現在の日本社会におけるその担い手として、労働組合、協同組合およびNPO等の「協同社会運動」に期待される役割は大きいとしている。これら「協同社会運動」に改めて注目して、過去の教訓を取りまとめたのが本報告書である。

全劳济协会