第Ⅳ部　補記及びまとめ

本報告書はプロジェクト研究の初年度のものであり、かつ、時間的な制約があって、収集したデータのすべてを十分に整理することができていない。次年度に多くの情報を残している。訓練生のヒアリングや宮城センターのアンケート調査の結果は、未整理の部分がほとんどである。そのため、ここでは、それらの不十分な情報を補うため被災地の企業の事業主からの情報を補記として加え、その後に第Ⅱ部の職業能力開発施設からヒアリングした情報に焦点を当てて、本報告書のまとめとする。

1. 補記：被災地の企業経営者と従業員の採用 ― 2つのケース

第Ⅲ部までで記述したのは、震災発生からその後の職業能力開発施設とその訓練生の動向である。ここでは、職業能力開発施設で大震災当時に離職者訓練を受講していた訓練生を採用した被災地の企業経営者が大震災とどのように向き合い、また、従業員の採用を続けたかについて記述する。

(1) 独自技術を磨く経営方針と震災時の従業員管理

大震災の直後に、いわきセンターの訓練生（参照 p138-140）の採用を決定した福島県いわき市の企業経営者が大震災発生から約1年半の間に行ったことを要約する。当該企業の主要事業は板金部品試作品の製造で、独自の技術を有し、ハンドメイド・サンプルの製造が特徴である。山形県と中国（大連市）にグループ会社があり、中核会社は山形県内にある。

この経営者は、地元ハローワークを通じて大震災前に求人を出し、大震災後にいわきセンターの訓練生の採用を決定していた。当初は4月から採用しようと予定していたが、大震災が発生したので、しばらく自宅待機させることが必要になった。やがて、4 月半ばから出勤させて雇用をつないだ。

規模や形はさまざまであっても従業員はそれぞれに被災しているので、大震災の後に自社の従業員には、義援金を2回にわたって支給していた。1回目の義援金は一律に米と2万円、2回目は金銭で、1万円から25万円の範囲で被災状況や家族事情などを勘案して金額を工夫した。従業員一人ひとりの状況をみて個別に額を決めた。専門家に相談したところ、義援金の形が従業員にとってはよいということがわかったので義援金にしたとのことである。

従業員数 26 人の企業だが、中途採用は原則的にしないようにしており、２年に 1 度は新規学卒採用を目指している。同社では採用されてから一人前になるには、仕事によっては 5年はかかる。だから本人のためにも会社のためにも会社に定着して欲しいと考えている。し

たがって、大震災直後に採用した訓練生は新卒者ではないので例外になる。

何故、大震災があったときに中途採用したかについては、経営者として、働く人としての自分の考えがあるからだという。その訓練生については自分が育てなければいけないと思っている。繊細なところがあって、ここをやめたらしっかりやっていけるかどうか心配に思うほどだったと語る。そんな思いで、今も育てているという。

すべての従業員について一人ひとりの顔をみながら、いつも、仕事を頑張ってもらうように育てようと心がけているとのことである。

企業における労働力活用と従業員管理のあり方については次のように考えている。

「すなわち、派遣、アルバイト、契約社員等と雇用が多様化している現実はあるし、確かに、経営だけを考えれば、そういった労働力を使うのは魅力がある。しかし、それは労働者の賃金を低下させる。自分の信念としては、経営者も従業員の生活向上を考えるべきだと思うし、目先の経営の都合だけでなく、日本社会全体のあり方を視野に入れるべきだと思うので、従業員は正社員を原則とした安定した形態での雇用にしている。たとえば、派遣労働者は活用しないし、また、今は日本の中に失業者や未熟練で不利な立場の人々が多くいるので、外国人研修生の受け入れもやっていない。団体管理型での外国人研修生受入は中小企業としては魅力があるが、今はやっていない。

もうひとつの従業員管理についての信念は、死ぬ気で仕事をしろと言いたいほど、仕事は頑張ってもらいたい。ただし、福利厚生や賃金水準等は同業種の同規模の他社と比較して少しでも上回るようにしている。

自分自身もサラリーマンであったし、そこから経営者になった（という）これまでの企業生活でいろいろ経験したことを経営にも従業員との関係にも活かしているつもりだ。自社は社員旅行をするが、費用はすべて全額を会社が負担する。自分が若い頃、銀行に勤めていたが、月給は手取りで 3 万円くらいだった。その時に、社員旅行は半額を自己負担することになっていた。正直言えば、それは大変なことだった。そういう経験もあるので、社員の福利厚生は重視している。また、バブル景気時代の人手不足の大変さも知っている。

時代によっていろいろな状況になるが、日本の製造業をどうするのかを国も社会もきちんと考えているべきだと思う。介護業界での人手が足りないのは人件費が原因だというのなら、そこに国が予算を重点的に回すなどして日本全体を大局的にみた政策があるべきだと思う。とにかく、今の日本では雇用がなければ人は生活できない。地域に人が住めない。企業は雇用を守っていかねばならない。自社は、鉄を加工する企業で、製品は鉄で、純粋な下請け会社といって良い。大震災後しばらくは、取引先から放射線量を測定してから納品せよといわれた。風評被害は本当に大きい。

中国にもグループ会社がある。大量生産は中国で、1 つからの注文生産は国内で行っている。他社と当社との違いは、1 つからの受注生産をしていること。複数のグループ会社の役

員をしており、１週間の中にそれぞれの会社に顔を出すなどよく移動していて忙しい。物作りは好きではないが、現場で働く従業員の一人ひとりの顔と名前を覚えて声を掛けるなどの管理の仕方をしている。」

(2) 熟練技能を知る経営者の震災対応と従業員採用

創業 47 年のエアコン等の空調設備工事、業務用冷凍冷蔵設備工事、厨房機器設計施工等を行う企業経営者のケースである。大震災直後に岩手センターの 50 歳代の訓練生（参照 p134-135）の採用を決定したが、その時はまだ、訓練期間の半ばであり、訓練生本人が訓練が修了してからの就職を希望したことを受け入れて、約 3 ヶ月後の訓練修了時に正規採用を行なった。

この経営者は会社の創業者であり、かつ、自身が熟練した技能者である。以下に、その経営者の言葉に沿う形で発言の要旨を記載する。

“**私、48 年にこの国家試験**（=技能検定）**できたとき、全国で一番。技能オリンピック**[11]**があれば金賞だったな。私が労働大臣から金賞。だって金賞は１人しかいないんだから、全国で。労働大臣から金賞もらった。技能コンテスト。第１回の冷凍空調技能士の１級でね**”ということで、現在でも従業員の技能向上に熱心で“**うちの社員を技能オリンピックに出しているんだけど、全国で３位になんていうのが 2 人か 3 人いる**”という。自社の業務に関しては、“**うるさいもん、私。少しでもだめだと全部やり直しさせるもの。気に食わない**”技能水準を厳しくチェックしている。

また、技能指導の専門家としても県立産業技術短期大学校で活動している。県立産業技術短期大学校では、“**設備システム科で 20 年講師をやっている。冷凍空調の国家試験があるんです。1 級技能士、2 級技能士。短大の卒業生は２級を受ける権利があるんです。その子たちに実技、前は 50 から 60**（50 歳から 60 歳）**までは学科と実技と両方 3 ヶ月間行って教えていたけど、今はもう 70**（歳）**ですので、今年、もうやめたいと思うんだけれども、今は実技だけ教えています**”と教育歴は長い。

そして、同短大の卒業生を自社でも毎年採用している。採用に当たっては、“**毎年 1 番のを引っ張ってくる。成績 1 番じゃないと取り消し。内定取り消しということで。10 月か 9 月に内定するでしょう。国家試験が 2 月にあるんですよ。その時に一番にならなかったら、取り消ししますと、もう念を押しておくの、前もって。だから、おちおち一番にならなかったら取り消しされると思うから、真剣に試験も受ける。やっぱり一番だな、そうすると**”とのこだわりを通して成功している。

大震災当時に訓練生の採用決定をした時は、自社の専務が面接したが、訓練生が職業訓練の修了後の就職という希望を受けて、しっかり勉強してきて下さいと伝えた。採用後の現在

[11] 技能五輪大会。中央職業能力開発協会が主催する青年技能者の技能レベルの日本一を競う競技大会。

は、まだ、技能水準を評価する段階にはなっていないが、誰よりも早く出勤し、遅くまで勤務するという、勤務態度と人柄は高く評価できるので、これからを期待している。

もともと、求人は職業訓練を受けている者を狙って出していた。具体的には、“**たまたまポリテクセンターに友達がいて・・・私たち工業クラブでいろいろお世話になっていたから、その人がポリテクセンターに今いるので、その人の紹介があって**（ハローワークを通して）**うちに来たと**”という方法をとった。

苦学力行して、大学の夜間で勉強しながら冷凍機を扱う店にアルバイトをしたことが現在の企業経営のスタートになっているし、少年時代は柔道に精進して県大会の連続優勝校のキャプテンをしていたことは、生き方の基礎づくりにも、会社経営にも、役立ったと思う。

採用後の訓練生には、冷凍機、冷暖房工事の営業を主にやってもらっているが、そうした年齢の者を採用するのは、従業員の全体の年齢構成を考えて、“**だから私も社員を毎年２年に一遍ぐらいずつは、毎年新しいのを入れている。60 代がいる。50 代、40 代が、30 代がいる。20 代がいる。常に切れないようにきちっと**”しているからだ。年齢が高い人には、“**工事現場で、工事やったり修理したりまではしなくてもいいから、どういう仕事をうちの会社がやっているのか。それをきちっと把握して、そういうものをお客さんに説明できるという**”ことを求めている。

大震災の時は、社屋は“**めちゃめちゃでしたよ・・・なんか、みんなめちゃめちゃで、鉄骨だからものすごい揺れるんです。ただガラスは割れなかったけどね。3 階は全部倒れちゃったです。3 階。これなんかも、めちゃめちゃ**”だった。立っていられないほどの揺れで机が波のように押し寄せて壊れた。

沿岸部から来ている社員もいたので、“**もう、すぐ、荷物持たせて帰らせたけども、途中で行けなくて帰ってきちゃったものね。トンネルが通行止めとか山が崩れて行けないとか。もうこっちから、水からジュースからパンから何だと、いろいろなものを積んで、すぐお父さん、お母さんのところに行かせたんだけど、2 回トライして 2 回帰ってきた社員もいる。行けない。トンネルが落ちていて、だめだったとか、こっちから行ったら水浸しで車で入っていけなかったとか**”ということがあった。

大震災の日もその後も雪が降って寒い日が続いたが、電気は 4 日ほど停電し、電話も通じないので壊れたところの修理も何もできなかった。ところが、たまたま“**うちの会社にエンジンがあったんですよ。工事で使うためのエンジンが。油も満タンに入っていたから、エンジンを下に置いて、エンジンをかけて、コード・リールであとから電気を上げて。ここにブルー・ヒーター、2 台焚いて。電気は来ないけれども、寒さだけは油があったから**”凌げたのは助かった。しかし、それを片付けるのに 4 日かかるという手間は必要になった。そして、テレビや新聞で沿岸部の状況を知って、本当にかわいそうだと思った。

ともかくも自社の被害は大きかったが、“**営業できないほどじゃなかった**”から助かった。

大震災前までは、沿岸部は自社の営業圏内にはほとんど入っていなかったが、“**沿岸部は被**

害大きくて、そちらで活動していた他社さんが被災して動けない”ので、当面はその分を受け持つことになり、大震災後は今も忙しい。

全国展開の大手スーパーが津波被害を受けた店舗を 12 月までに復旧しようということになった。そのため、本社の社長が自ら現地に現れて、陣頭指揮で7店舗ほどつくったが、それについては、全部自社が当初の工事だけをやった。修理等のアフター・サービスについては地元の業者にやってもらうことにしている。平成24年になってからは沿岸の仕事が非常に多い。沿岸部の同業者が立ち直るまでは、自社の技術を大切にしてニーズに応えていく。

2. まとめ ー 職業能力開発施設と東日本大震災

第Ⅱ部の職業能力開発施設でヒアリングした大震災当時の情報を以下にまとめる。ただし、ヒアリングに協力いただいた方々は、独立行政法人という公的組織とその職員という立場にあったため、自らが被災者の状況にありながらも、被災の実態や被害対応について表現することを抑制して回答する場面がしばしばみられた。したがって、今回のヒアリング調査で把握されたこと以外にも、大震災からの影響は多く、それへの対応に、時には痛みを伴う多大の努力がなされているものと思料される。そうして、かなりの情報が未だ把握できていなかったとしても、今回の調査で把握した事柄は、大震災への対応とその後の復旧・復興の取り組みの根幹をなしたものになっているはずである。大災害に遭遇した時に、多くの人命を守り抜いて避難誘導を完了し、その後は、地域基盤が混乱する中で早期に職業能力開発事業の復旧・復興に取り組んだ体験は、今後の社会の安全と発展に役立つ貴重な情報である。その情報のうち、特筆する事項を以下のように記録する。

(1) 被災・避難・対処

第Ⅱ部では9つの施設について、大震災時の被災・避難・対処の状況を記載した。今回の調査に協力いただいた9つの施設のうち8つは東北地方にある。そのためであると思われるが、大震災当時に、それらの施設の訓練生や職員として勤務していた人々は、東北地方の出身であったり、東北の施設での勤務経験が長いなどの属性をもつ例が多くみられた。

東北地方には過去 50 年の間に、マグニチュード 7 を超える地震が繰り返し襲っている。1964 年の新潟地震（1964 年）、十勝沖地震（1968 年）、宮城県沖地震（1978 年）、日本海中部地震（1983）、三陸はるか沖地震（1994）、宮城県沖（三陸南）地震（2003）、宮城地震（2005）、岩手・宮城内陸地震（2008 年）などがあげられる。実際に今回のヒアリング調査においても、調査対象施設の訓練生や職員は、年齢に関わらず、これらの大きな地震のいずれかを体験したことがあると述べた者が多く、その体験は、今回の大震災時にも緊急対応に関する判断にある程度の冷静さを与えたという感想をもつ者がいた。すなわち、大きな地震の揺れそのものは初体験ではなかったので、とっさの行動に迷いはなかったという。自然のうちに最善の

防衛策として集団行動を混乱させないといった行動がとれた面があるように思われる。しかし、それでもヒアリングでは、すべての人々が、今回の大震災では揺れの激しさと継続時間の長さに驚いたという。さらに、津波については、その規模の大きさは予想のできないものであり、過去に遭遇した体験や対応の経験知をもっていたという者はなかった。

また、各施設では、日頃から避難訓練を実施していたので、それが火災を想定してのものであっても、避難場所の指定や避難誘導の方法については予めの準備があった。したがって、整然とした避難誘導が各施設で行われた。大震災発生時には、9 つの施設を合わせて 1,000 人以上の人々が活動していたが、1 人の人命も喪わず、重傷者も出すことはなかった。

とはいえ、地震では高所からの危険物の落下や建物や重量のある機械の倒壊などを考慮しなければならないことや、通所範囲の地域で交通インフラが途絶するなどを想定しての準備までは十分ではなかった。大きな被害を東日本のほぼ全域に及ぼした大震災であったため、そのことは、避難場所への無事避難の後の課題となった。

各施設とも物的な被害がそれぞれにあり、施設そのものだけでなく、施設が立地している地域では電気・水道などのライフ・ラインが途絶えたり、交通インフラが切断されたりした。それに対して、各施設では被害を小さく止め、それぞれの状況に合わせた対応を行い、事業再開を数週間から数ヶ月の間に果たした。

各施設で被害を小さく食い止めて職業訓練の再開を早めた要因の大きなものは、各施設が実践的な職業技能・技術を指導する場であり、そのための人的、物的資源が備わっていたことである。配水管や電気設備などのライフ・ラインの確保に必要な設備に不調が出れば、関連設備も含めて全体を点検し、時には設計図面を読み込んで損傷部を割り出して応急修理する技と知識と器材があった。また、パニックで発作を起こした者が出た時には、介護サービスの専門技能をもつ職員が対処するほか、停電下の情報発信のための携帯電話の充電の工夫、コミュニケーション・スキルとリーダー・シップ理論を応用した緊急に構成された集団管理などがみられた。諸処にこうした実践的な職業技能・技術を指導する場である各施設の力が生かされたことが、各施設において大きな集団の構成員一人ひとりの安全を守って被害を抑え、さらに職業訓練の再開を早めたといえる。

岩手センターは、自らは津波被害を受けなかったが、地震によって地域の交通インフラやライフ・ラインの損傷が大きかったことから、当時、実施していた職業訓練を一時中断した。そして事前に地震対策として行っていた避難訓練と耐震補強工事の効果を明らかに意識できた。

大震災発生の日には、訓練生を以前から避難訓練で指定されていた場所に無事に避難させ、次に、地震災害の場合の集合場所としてより適切な場所に移動させた後、すぐに当日の訓練中止を決めた。職員が周辺地域を手分けして見回り、帰路の安全確保の注意点を確認してから訓練生を帰宅させた。

また、岩手センターで訓練を受けており、大震災前に就職が内定していた 1 人の訓練生の

ケースでは、内定取り消しはなく、就職に至っている。それは経営者が技能習得の態度・努力の重視と従業員年齢構成のバランスの良さを重視した採用行動によるものであった。社屋の設備等に企業としての被害はあったが、もともと訓練施設に絞り込んだ求人であったことが、被災直後にも採用予定を維持することにつながっていたと考えられる。

宮城センターは、津波に襲われて、それまで職業訓練を行っていた施設を閉鎖するに至る被害を受けた。津波で浸水する中、施設内で約 350 人が整然と避難行動をとった。その避難誘導と避難先での 1 泊の間の集団管理には、技能・技術の専門家集団が所有する能力が安全確保に発揮された。その能力は、工学的、物理的なものを扱うところにだけでなく、情報の伝達方法におけるリーダー・シップ理論の適用等で、人間集団の管理にも発揮された。また、緊急避難後に訓練生を帰宅させる際には、帰路の安全確保措置を指示する等で対応した。大震災時の施設の対応について訓練生は感謝の念を持っている。

福島センターは、施設の建物が建ってから比較的長い年数が経っていたので、建物・設備には煙突が倒壊するなどの一定の物理的被害が出た。大震災当日の夜間になって、地元の市から要請を受けて、急遽、帰宅困難者の避難場所として施設の一部を開放したことは、地域に働く労働者への支援活動となった。

福島センターの被害として目を向けなければならないことは、自然災害の後に起きた原発事故による被害である。放射線量が他地域に比較して高いことや、原発に近い地域の人々が近隣に避難してきて長期に滞在していることが地域の産業経済、住民生活などにさまざまな影響を与えている。地域住民や地域で働く労働者には、放射線によって、将来、健康を損なうことはないかとの不安があるが、それは福島センターの訓練生も職員も例外ではない。

原発事故が発生してからしばらくの間は、放射線の拡散についての情報が提供されなかったことで、訓練の続行または中止の判断に悔いが残された。浜通りからの避難者が職業訓練を受講することはこれまでのところは多いとは言えず、今後の地域復興に向けての課題にもなっている。

いわきセンターは、地震によって地盤沈下や建物の傾斜等の施設・設備面での被害が大きく、本館の閉鎖等に至った。近接地も崖崩れがあったが、職業訓練の指導現場については、その後、早期に訓練を再開できる状況であったことは幸いした。しかし、ここも大震災直後には原発事故絡みの風評被害が生じ、地元から多数の住民が市外に出て行く等の現象があったし、一時は緊急に確保した水が汚染していた等の被害があった。地元の市からの求めにより体育館を避難物資の集積所として、体育館の駐車場を大震災で飼い主と別れた動物の保護施設として提供する等の地域連携を行った。

会津センターは、地震による直接の被害はさほど大きくはなかった。大震災当日は訓練を途中でやめて訓練生を帰宅させたが、電気・水道といったライフ・ラインは途絶えることがなく、職業訓練そのものの実施は翌日から可能であった。ガソリンの入手難が発生したことによって、通常どおりに職業訓練を受講できない者が数人出た程度であった。だが、積雪の

ある寒冷地であるため、暖房面で灯油入手難を乗り切る工夫が必要とされた。

茨城センターは、水戸事務所が地震による被害で室内の物品等が散乱、破損、駐車場の損壊があり、一時は閉鎖せざるを得なかった。しかし、水海道地域の職業能力開発促進センターは茨城県内にあっても太平洋岸からは離れていたこと、比較的新しい建物だったことなどから、施設・設備の物理的な被害はほとんどなかった。職業訓練の実施面における大震災の被害は、訓練生の通所方法がきわめて限定されているので、ガソリンの入手難によって訓練生と職員の通所が通常のようにできなくなったことが主であった。

東北職業能力開発大学校は、施設敷地の一部が崩れ、建物内部に亀裂が入るなど被害は大きかった。気象庁によれば同大学校に近い栗原市の観測点で全国最大の震度が記録された。上下水道が破損、駐車場や体育館に陥没が見られた。学校の春休み期間であったため、学生は、120～130 人程度が学校内にいたが、日頃の“**避難訓練のとおりに**”それぞれに集合して、職員も同所に集合した。施設全体の建物・設備の状態を点検、確認を職員が行った後、学生に現状を伝えた。大学校には学生寮があり、帰省せずに寮生活をする学生がいた。しばらくは寮生については食料確保に制限があった。卒業式は中止したが、卒業手続きは敢行した。卒業した者の就職の決定や内定の取り消しはなかった。

施設・設備の被害が大きいことから、新入学者は４月から受け入れたが、在校生の本格的な訓練指導を再開したのは５月となった。

青森センター及び山形センターは、それぞれ地震の揺れは大きくはあったが、遠方などの他所で大きな災害が起きたことを感じるようなレベルであった。それぞれの揺れの状況に応じて、訓練生を予定の訓練終了時刻までは、その場に待機させ、あるいは施設内の避難場所に避難させて、訓練を中断した。訓練生には、当日は帰路の安全について注意を与えて帰したが、以後は通常通りに訓練指導を行った。

(2) 復旧・復興

各施設では大震災の早い時期から大震災以前の事業を再開するとともに、地域の復興に役立つためにと大震災後に新たに震災復興訓練に取り組んだ。

岩手センターは、それ自体は盛岡事務所も含めて大きな被害はなかった。しかし、岩手県沿岸部を襲った津波によって、沿岸部の民間訓練実施機関等においては訓練が継続できないほどの問題が発生したし、同地域の企業が被災したことで、沿岸部に失業者が多く発生することが予想された。そのため、訓練実施機関には大震災発生後に可能な限り早期から連絡・相談を行った。また、自施設の外で沿岸部の失業者等を対象とする復興訓練を遠野市に実習場を置いて実施することになったが、遠野市及び遠野地区の民間企業等の地域を挙げての後方支援の高い意識がその取り組みを支えていた。

宮城センターでは、従来の施設が津波に被災して施設・設備と関係書類などの全般にわたって被害があったことから閉鎖された。したがって、他にすべての事業展開の本拠を置かね

ばならなくなった。従来の施設が閉鎖に至ったまでの被災の後始末と、新たな本拠地の開設を同時に実施した。すなわち3月に大震災があり、6月には復興訓練に取り組むという早期復旧と早期復興が敢行された。

福島センターでは、大震災前に立てていた事業計画を大震災後の4月から走らせたが、その際には、隣県にある宮城センターが事業実施不可能な状態だったことから、宮城方面の居住者が福島での職業訓練受講を希望してきた者が例年よりも多かったという。他の施設にも少なからず共通することではあるが、大震災から数ヶ月がたって以降は、震災復興に絡んだ企業から求人が多く出されている。ただし、今のところ、その多くは有期雇用で、しかも雇用期間は数ヶ月と比較的短く限定されている。復興訓練として、太陽光発電システムの基礎知識、太陽光発電システムの施工という内容を盛り込んだ電気・配管設備施工科には多数の入所希望者があった。原発事故の影響を強く受けた住民の太陽光発電への強い関心が知られる。

いわきセンターでは、職業訓練の再開は大震災発生の月の末日（3月31日）であった。漏水が再発し、水道はまだ回復していない時期だったが、原発周辺の地域からの多数の避難者が近くの仮設住宅等に居住し、多数の原発事故処理作業の関係者が市内に滞在する状況になった。調査時点では、地元企業や事業所の活動も活発になりつつあり、いわきセンターの訓練生に向けられる求人内容の質は常用雇用の正社員という条件が多くなるなど向上している。センターで職業訓練を受講すれば、必ず就職の道は拓かれるといってよいほどの売り手市場になっているが、にもかかわらず訓練受講希望者は減少している。また、地元企業等は中小零細規模が多いこともあって、折角の求人が充足されないことは多いという。

会津センターの周辺地域の労働市場は、就職面では大震災以前から厳しい状況が続いている。臨時や有期雇用、短時間労働が主で、職業訓練で習得した技能を活かせる就職はなかなか難しく、訓練の関連職種ではない職種への就職が多くならざるをえない状況である。しかし、求人内容を問わなければ、数の上では求職者に見合う求人がある。会津センターは、そうした地域情勢を考慮しつつ、被災地の復興に役立つ技能者を緊急に育成して被災地に役立ててもらうことと、避難者を受け入れやすくすることの両面を狙った復興訓練を設定した。

茨城センターは、大震災発生から2週間ほどの間、職業訓練は1日の訓練時間を短縮しての実施に切り替えたが、休止せずに継続した。4月以降のコースは予定通り開始した。復興訓練は、水海道地域の施設から約110kmの距離がある日立市に実習場を設けて実施した。

東北職業能力開発大学校は、入学式を予定よりも20日ほど遅らせたが、辞退者もなく入学予定者190人を新年度に迎えた。在校生への本格的な訓練は5月から再開し、夏休みや冬休みの期間にも授業を行うなどして大震災の影響による休校で不足した時間数を補った。

また、復興訓練として、基本的にはこれまで行っていなかった離職者訓練として建築施工と溶接の職種で2科を新設した。

青森及び山形の両センターは隣接する県の被害が大きかったことから、それらの地域で職

業訓練を受けにくくなった人々を受け止める必要も含めて、それぞれに震災復興訓練を実施した。青森センターは八戸市に実習場を設けて対応した。

(3) 訓練生の就職

大震災が発生した当時に各施設で訓練生だった者のうち、すでに就職が決定・内定していた者については、自宅待機等で就職日が延期された例はあるが、ほとんどは決定や内定の取り消しを受けることはなかった。就職予定企業が津波で流されて、連絡もとれなくなったとか、経営を中止したという例が数件あり、その場合は新たな就職活動が必要になったが、むしろ、それは不幸な例外といえた。技能訓練を受けた者に対する求人は、求人条件が十分に絞り込まれてから出されており、緊急事態が発生したことで時期をずらすことはあっても、必ず充足したい労働力を求めたものだからなのであろうか。各施設とも大震災発生の 3 月における就職率は、幾分の数値の低下はみられたが、その後は例年水準に戻している。

就職率は高い水準を維持しているが、むしろ、入所状況の問題が起き始めている。大震災によって地域の産業経済の活動状況が変わり、また、地域復興工事等の特別な労働力需要が生じるなどのことから、再就職を目指す求職者の意識が、技能をしっかりと身につけてから就職を目指すことから、当面の労働力不足からの誘いに応えることへ向かいがちになる傾向が出ているためである。

その中で、就職経験がほとんどない高卒レベルの若年者を高度技能者に育成する職業能力開発大学校の専門課程や応用課程の入所状況には独特な様相がある。それらの課程で 2 年以上の期間を実践的“ものづくり”を重点としたカリキュラムにしたがって学ぼうとする人々は、成長過程の日常の生活の中で“ものづくり”に興味を強く持ち、その興味を実際の行動に結び付けることを望む人々であるからであろう。大震災後の復興特需などの労働市場の変化をすぐには受けずにいると思われる。また、離職後の再就職のメリットとして技能を習得することとは、趣の異なる動機による行動が大学校への入校になっていることから、入所者の減少傾向はみられない。大震災後の産業経済の長期的な成長を担う人材として成長する条件の一つを期待されることになろう。

(4) 今後に向けて

各施設で大震災の発生時に人身の安全と施設を守った人々が今回の体験を基に述べた、今後の社会の安全対策への注意事項や、職業能力開発施設が当面の課題とすること等で特徴的なものを下記に記載する。

＜早期の地域復興への貢献について＞

第Ⅱ部の中に、緊急時の政策的配慮への提案につながる言葉が 2 つあった。

1 つは、地域復興にすぐさま役立つ技能・技術を指導することについて、ポリテクセンタ

ーと呼ばれる職業能力開発促進センターの能力を幅広く活用してはどうかということである。

具体的には、地域復興では、住宅建設は必須だが、それに伴って、あるいはそれ以前に、津波や地震で残された瓦礫の処理が必要になる。現在は、建設重機の扱いは職業能力開発促進センターでは指導していない。しかし、以前は実施していた。たとえそうでなくとも資格を所持している人材は存在するし､あるいは委託訓練や外部講師という方法もとりうるので、緊急時には再就職を目指す離職者訓練の中にそれを盛り込んではどうかという提案である。たとえば、労働災害防止団体や建設業界が行っている建設重機関係の技能講習を離職者訓練のカリキュラムに取り込んで実施できればよいのではないかという趣旨である。

この提案が現実に形になれば、訓練生の再就職にも有利になるし、地域貢献としての即効性を有することは容易に推測できる。恒常的措置でなく、臨時的な特別対応としてであっても、関係方面での検討に値するのではないか。

もう１つは、同様の地域ニーズへの対応だが、除染特別教育を職業能力開発促進センターで離職者訓練として実施することで、地域に役立つ人材を少しでも多く育成してもらいたいという提案と希望があった。

放射能汚染に曝された地域が、今後、復旧・復興していく上で必須の除染作業には、多くの労働者が必要になるとの見込みは当然といって良いのではないか。そうであれば、職業能力開発促進センターにも除染特別教育の役割を担ってもらい、避難者が少しでも早期の帰還を実現できるとの期待をもてるようにすることは大いに有意義だと考えられる。これも関係方面での検討に値する提言と思わる。

＜現場の意思決定＞

災害発生の直後には現場の迅速な自主的判断に基づく行動が効を奏し、それに対する関係者の評価が高いことは、各施設に共通する。たとえば、職業訓練の実習で用いていた機械の緊急停止や指定避難場所までの経路の選択、津波による浸水から避難する方向や方法、外部との情報交換、急病人への対処などは、すべて、その現場にいて現場の状況を最もよく知った者が行った。管理職が不在であれば、勤務年限が長く年配の職員が緊急時の自らの立場と役割を意識してリーダー・シップをとる決意をするなどもみられたが、そうした現場での迅速な意思決定とその実行に対して、多くの訓練生は高い評価を与え、感謝を惜しまない。

もちろん、地震の揺れや津波の水が引いた後、被害の広がりや事態の急変がなくなってからは、現場の状況報告を受けた組織中枢からの大局からの指示が重要になる。被害を受けた現地の状況が、それなりの安定や固定化が見られるようになった時には、本部の早急かつ明確な指示が現場から希求された。その指示が的確な内容で構成されるためには、本部から現場に足を運び、現場を具に観察しての情報を組織中枢での最終の意思決定部門につなげる役割を担う者の存在が意義をもつのではないかという感想もあった。

現場の意思決定の早さという点では、地元自治体との関係もある。地元自治体が帰宅困難

者の受け入れを夜間になってから要請してきたときに、それをすぐに受け入れたことについても、自治体関係者の一人は受け入れを承認した責任者とその実行を受け入れた職員達の行動を次のように評価している。

“たとえ、もし仮に、前から避難場所に指定されていたとしても、よくすぐに受け入れたと思いますよ。中央組織や本部など上部機関がある場合は、地方の出先というのは帰宅困難者を入れてくれといわれても、自分だけでなかなか決められないですよ。本部に確認するから待ってくれとか、上部機関にとりあえず連絡をとるので、ちょっと待ってくれということを、えてしてやりがちなのに。職員の方々もみんながちゃんと受け入れて。本当にありがいことです”

なお、この時の当該自治体は、避難者をバスで送り込んだ後は、当座の暖房や飲食に必要なものを用意し、さらに受け入れた職業能力開発施設に必要なものはないかと尋ねるなどした。地元市役所としての避難者救助に対する責任と役割を落ち度なく果たそうとしていたと思われる。その時は、受け入れ側の人々は薄いシート１枚を纏うことで寒さに堪え忍びながら避難者にストーブを貸し出した。上記の評価はできることをその時々の各自の判断でそれぞれに積み上げたことへの評価であろう。

＜災害対策と準備＞

事前の災害対策は効果を発揮した。耐震工事や避難訓練がその代表である。たとえ、何年もの間、何らの緊急事態に見舞われなかったとしても事前の対策と準備は手抜きできないことが証明されたともいえる。それだけに、事前準備の内容が課題になる。

避難訓練であれば、日頃の避難訓練は大震災時に確実に役立った。しかし、従来の避難訓練は主に火災を想定しており、大震災ではそれだけでは対応しきれなかった。今後は、災害の種類と規模によって避難の方法が異なることを前提に、そのあり方を検討すべきだということが共通に認識されている。

また、今回のヒアリングでは、災害時の、とくに生命に危険が迫っている事態では、組織や集団の事前の準備以上に、その事態に直面している個人、その人の資質、人間性そのものが緊急対応の成否に影響するという感慨を示した人々は訓練生にも職員にも、少なくない。しかも、危急の事態を乗り越える時には、自分だけでなく、傍らにいる他者にも気持ちを向けて手を貸せることには少しでも手を貸すことが最悪の結果を避けることになるのではないかという思いである。

たとえば、津波に飲み込まれて脱出した者は、その時どうするかを決めるのは、結局は自分自身でしかなかったし、その時に、水に抵抗する力が弱い他者にも手を貸しながら脱出の道を探ったという。ある経営者は、津波被害で事業ができなくなった同業者が大震災以前に営業圏としていた地域については、当分の間は自社も対応するが、その後は、そのまま事業展開の地域とせずに、元にもどすという。災害後の非常事態の間に他企業を既得の権益を犯

すのではなく、「自社から遠い距離の仕事は今だけにする」という言葉の裏には、むしろ、同業者への手助けの意味があると感じられた。

あるいは、大学校で学ぶ 20 歳代前半の若い訓練生は、自分が家族の救出に役割を果たせなかったことを悔やみつつも、避難所から外に出て積極的に海岸の瓦礫処理を手伝ったことで、今後の自分の進路を再確認したし、別の若い訓練生もライフ・ラインが断たれた時に家族の共同作業から家族の絆を確信した。

なお、これらの体験をした人々からは、人材育成のあり方や個人の生き方を再考することが望ましいとの意見が示された。

＜就職支援＞

労働市場の厳しさから、訓練職種にこだわらない求職活動が訓練生にも必要になるのが多いことは否定できない。しかし、訓練生は、なるべく希望職種の変更をせずに就職したいという思いをもって大震災時にも行動した様子がある。生活のためにやむを得ないからと、訓練職種にこだわらなかったといっても、少なくともその関連職種で就職することへの欲求をみせている。

基本的にはハローワークの職業紹介を通じて就職することになっているが、訓練指導の中で、職業訓練指導担当の職員は、訓練生一人ひとりの技能の到達水準、適性、人柄等を把握していることを、求人者は、よく理解し、そうした訓練生についての情報を得て採用者を絞っていくという知恵も垣間見えた。大震災後の就職率の早期回復は、職業能力開発施設が実技重視の技能・技術を集積した施設であったことと、それを知悉した求人者の求人行動、及び、緊急雇用対策による雇用需要の急増などのさまざまな条件が揃った結果である。

今回の大震災が残した課題としては、地域復興のために緊急に生まれた労働力需要が大きいことが背景になっていると考えられるものだが、離職者の再就職行動の変化による入所者の減少である。

これは、調査対象のほぼすべての職業能力開発促進センターに共通している。その原因として災害復興現場を中心に、技能・技術がなくとも簡単に従事できる仕事が多く生まれ、仕事の内容さえ問わなければ、離職者の再就職は通常よりもずっと容易になっていることがあると思われる。そのために専門の職業能力開発施設に数ヶ月から半年も入所する意欲を持ちにくい者がでてきている。

さらに、復興訓練では緊急に労働力需要が高まる職種を絞り込んで実施してきたが、入所者に占める被災者割合が必ずしも多くないという現象もみられる。現状では、復興訓練の職種が限定されており、職種転換をする決意がないと復興訓練の受講に結びつかない失業者が多い。それらの人々にとって、突然の被災からの生活の回復は、大震災以前の職業生活に復帰することが第一であり、復興訓練を用意しても、その希望を捨てさせることを早期には迫りきらないのであろう。

主として福島県内の3センターでみられた課題は、放射能汚染地区からの避難者についてであった。避難者が大震災前に生活していた地に帰還する時がくるのを待つ気持ちと、東京電力からの賠償金を受けられることが、早期の本格的な就職意欲にブレーキをかけているのではないかという問題である。求人は緊急雇用創出のための施策の効果もあって就職率は高い。しかし、求人数は多いが、求人内容では職種の偏りと臨時や短期の非正規雇用が多くなっている。そうした労働市場全体の様相があるなかで、職業能力開発促進センターで避難者が職業訓練を受けて技能を身につけることの意義を見出せないでいる懸念がある。この問題は今後の復旧・復興にとって幅広い問題を投げかけることになる可能性は高い。

＜引用文献＞

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2012）『2012 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構』

福島大学災害復興研究所（2012）　平成23年度双葉8か町村災害復興実態調査基礎集計報告書（第2版）（改訂 2-12.2.14）福島大学災害復興研究所（編）

原子力規制委員会（2012）　環境防災Nネット
http://www.bousai.ne.jp/vis/torikumi/030101.html　2012.10.2 検索

Holland, J. L. 1985 *Making vocational choices.* 2nd Edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

気象庁（2011）　「平成23年（2011年）東北地方太平洋沖地震に関する観測・解析データ」
http://www.seisvol.kishou.go.jp/eq/2011_03_11_tohoku/index.html　検索 2012.10.30

三隅二不二、渥美公秀、矢守克也（1989）　自然災害時における住民の対応に関する実証研究.社会心理学研究第4巻第1号　1989年, 11-22.

文部科学省（2009）　パンフレット「放射線と安全確保」。国連科学委員会（UNSCEAR）1992年報告書を引用して説明。文部科学省の委託により㈶原子力安全技術センターが作成。
http://www.mext.go.jp/a_menu/anzenkakuho/pamphlet/__icsFiles/afieldfile/2009/06/22/090522.pdf#search='2.4%20 シーベルト'　2012.10.1　検索

内閣府.「今週の指標 No.1031 企業倒産の動向」
http://www5.cao.go.jp/keizai3/shihyo/2012/0528/1031.html　検索 2012.10.31.

Schein，E.H.(1978) *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs* (Addison-Wesley Series on Organization Development).Boston,Massachusetts: Addison-Wesley.

清水　裕、水田恵三、秋山　学、浦　光博、竹村和久、西川正之、松井　豊、宮戸美樹（1997）阪神・淡路大震災の避難所リーダーの研究.　社会心理学研究第13巻第1号　1997年, 1-12.

総務省統計局（2012a）　住民基本台帳人口移動報告（平成23年3月～24年2月期）

総務省統計局（2012b）　住民基本台帳人口移動報告（平成23年3月～23年8月期，平成24年3月～24年8月期）
㈳東北経済連合会（2011）　「東日本大震災の影響に関するアンケート調査」
Parsons, F. 1909 *Choosing a vocation.* (A reprint of original 1909 book with an introduction by Carl McDaniels.). Garrett Park, MD: Garrett Park Press. 1989