

ものづくり企業における女性技能者の活用実態

調査・解析部

日本の総人口はすでにピークを迎え、減少局面に入っている。二〇三〇年には、人口が現在よりも一〇〇〇万人減少することが予想されている。

厚生労働省雇用政策研究会の推計によれば、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、就業者数は二〇一〇年に比べて八四五万人減少する見込みだ。一方、女性、若者、高齢者など多様な労働者の就業が進んだ場合は、就業者の減少は二一三万人に留まることが予想されている。

製造業に関しては、就業者数は年々減少傾向にあるものの、今後、これら多様な労働者の就業が進むことで、二〇三〇年においても約一〇〇〇万人の労働力が維持できるとの試算もある。総務省の労働力調査によると、製造業での就業者全体に占める女性の比率は二九・五％で、就業者全体に占める女性比率に比べて約一割低く、製造現場の実態に合った対策が求められる。

JILPTでは、昨年一二月にものづくり企業における女性、高齢者、非正規社員など多様な労働者の活用状況を把握するため、『全員参加型社会』の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査を実施した。本稿では、中間的なとりまとめとして、調査結果

からものづくり現場での女性技能者の活用状況について報告する。また、女性技能者を積極的に活用している企業二社の事例も紹介する。なお、本調査をもとにした報告書は年内を目途に発行する予定。

調査は、民間調査機関所有の企業データベースから層化無作為抽出によって抽出した、全国の従業員数三〇人以上の機械金属加工関連の企業一万社を対象に、二〇一二年一二月に実施した。有効回答数は二一八二社、有効回収率は二一・八％だった。

なお、本調査でいう「女性技能者」とは正社員だけではなく、パート、アルバイト従業員や派遣従業員などの非正規従業員も含む。

過半数の企業が女性技能者の活用に前向き

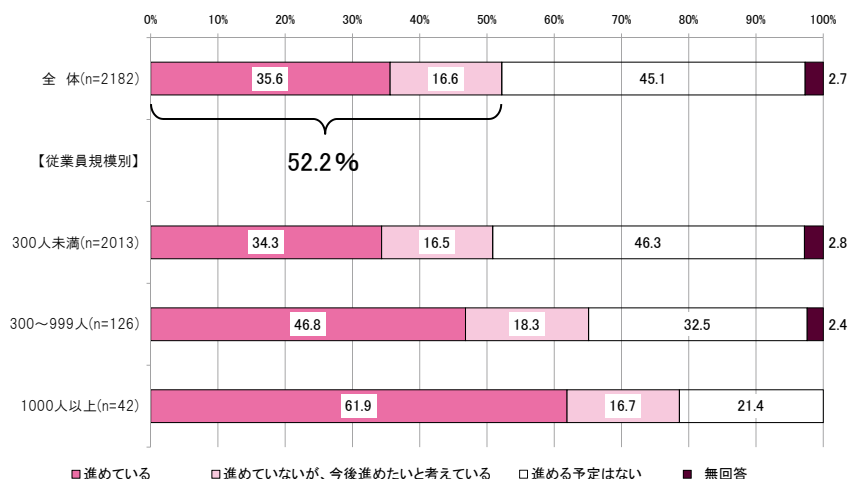
まず、ものづくり現場における女性技能者の活用状況からみていく。活用を「進めている」と回答した企業は三五・六％で、「進める予定はない」とする企業の四五・一％を下回ったものの、「進めていないが、今後進めたい」と考えている（一六・六％）も合わせると過半数の企業が女性技能者の活用に前向きであることがわかった。

活用を「進めている」とする回答割合は従業員規模に比例して高くなっている。「三〇〇人未満」の中小企業では約三割（三四・三％）だったのに対し、「三〇〇～九九九人」では約五割（四六・八％）、「一〇〇〇人以上」では約六割（六一・九％）となった（図表1）。

業種別にみると、「情報通信機械器具製造業」（五六・〇％）、「電気機械器具製造業」（五一・三％）、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（四六・三％）で「進めている」の回答割合が相対的に高い。一方、「進める予定はない」の回答割合が高かったのは、「鉄鋼業」（六九・三％）、「化学工業」（五八・五％）、「はん用機械器具製造業」（五四・三％）だった。

女性技能者の活用を「進めている」または「進めていないが、今後進めたいと考えている」と回答した企業に対し、活用を進めたいと考えたきっかけを複数回答で聞いた。もともと回答割合が高かったのは、「優秀な人材を確保するため」（約六割（五八・三％））の企業があげられている。これに

図表1 製造現場における女性技能者の活用状況



女性技能者がいない企業が約四分の一を占める

ものづくり現場で働く技能者のうち、「職場を活性化するため」（四一・一％）、「男女とも職務遂行能力によって評価されるとい意識を高めるため」（三九・五％）が続いた。

「優秀な人材を確保するため」の回答割合は、従業員規模が大きくなるほど高く、「一〇〇〇人以上」では八割強（八四・八％）があげられている（図表2）。

図表2 女性技能者を活用するきっかけ

(複数回答、単位：%)

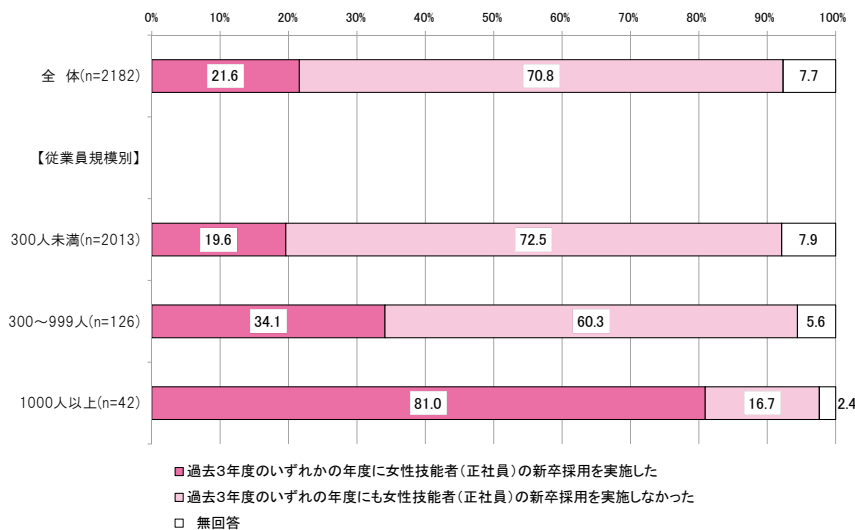
	優秀な人材を確保するため	優秀な男性技能者を確保できないため	女性の早期退職を減らすため	職場を活性化するため	男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため	人的コストを削減するため	製品の品質向上のため	企業イメージ向上のため	社会貢献・地域貢献のため	行政や法律で規定されているため	その他	無回答
全体 (n=1139)	58.3	3.8	2.6	41.1	39.5	19.3	20.9	6.0	8.3	1.6	3.6	0.9
【従業員規模別】												
300人未満 (n=1024)	56.9	4.1	2.3	41.0	38.6	20.6	20.9	6.3	8.5	1.5	3.6	1.0
300～999人 (n=82)	64.6	-	4.9	43.9	53.7	7.3	22.0	3.7	8.5	2.4	2.4	-
1000人以上 (n=33)	84.8	3.0	6.1	36.4	33.3	9.1	18.2	3.0	-	3.0	6.1	-
【女性の活用度合い別】												
進めている (n=776)	58.6	3.1	3.0	38.9	37.9	21.8	22.7	5.5	8.4	1.4	4.5	1.0
進めていないが、今後進めたいと考えている (n=363)	57.6	5.2	1.9	45.7	43.0	14.0	17.1	6.9	8.0	1.9	1.7	0.6

図表3 技能者全体に占める女性の割合

(単位：%)

	女性技能者の有無			女性技能者が働いている企業の内訳			
	女性技能者が働いていない	女性技能者が働いている	無回答	10%未満	10%～19%	20%～39%	40%以上
全体 (n=2182)	24.8	68.9	6.3	30.4	21.9	26.0	21.7
【従業員規模別】							
300人未満 (n=2013)	25.9	67.7	6.4	29.7	22.1	26.1	22.1
300～999人 (n=126)	13.5	81.7	4.8	28.2	22.3	29.1	20.4
1000人以上 (n=42)	4.8	88.1	7.1	64.9	13.5	10.8	10.8
【女性技能者の活用度合い別】							
進めている (n=776)	3.7	90.5	5.8	18.5	21.1	31.2	29.2
進めていないが、今後進めたいと考えている (n=363)	18.5	76.3	5.2	37.9	21.3	22.7	18.1
進める予定はない (n=983)	44.4	49.1	6.5	44.5	23.4	19.5	12.6

図表4 過去3年間における女性技能者（正社員）の新卒採用状況



女性の割合はどの程度なのだろうか。まず、女性技能者が働いているかどうかでみると、働いている企業の割合は約七割（六八・九％）だったのに対し、働いていない企業も約四分の一（二四・八％）あることがわかった。

「女性技能者が働いている」とする企業の割合は従業員規模が大きいほど高く、「三〇〇人」未満では六七・七％だったが、「二〇〇〇人以上」では、八八・一％となっている。

女性技能者の活用度合い別みると、「活用を進めている」企業では、女性

技能者が働いているとする割合が九〇・五％となっており、「進めていないが、今後進めたい」と考えている」企業が（七六・三％）「進める予定はない」四九・一％）に比べて大幅に高くなっている。

女性技能者が働いているとする企業について、その内訳をみると、全体では、「一〇％未満」で三〇・四％、「一〇～一九％」で二二・九％、「二〇～三九％」で二六・〇％、「四〇％以上」で二一・七％となっている。

女性技能者の割合を活用度合いにみ

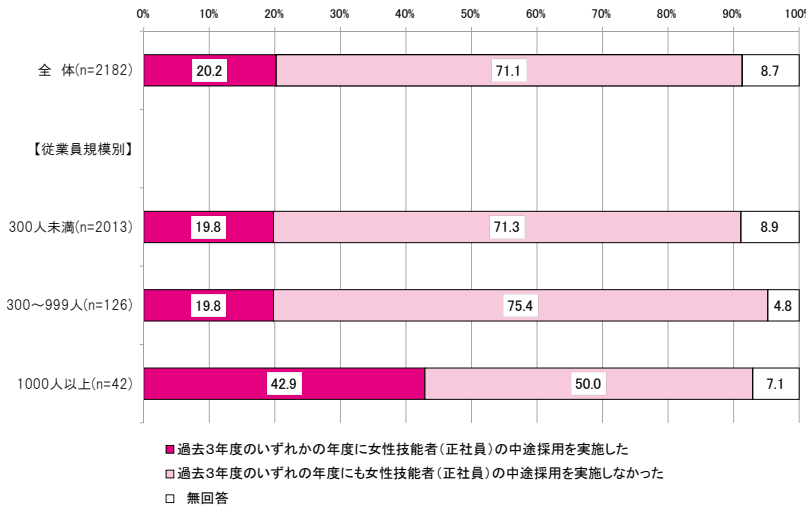
ると、「活用を進めている」企業では、「二〇～三九％」が三一・二％ともっとも高いのに対し、「進めていないが、今後進めたい」と考えている」、「進める予定はない」では「一〇％未満」がもっとも高くなっており、活用を進めていると回答した企業では、働く女性技能者の割合が実際に高くなっている

七割の企業は過去3年間に女性技能者の新卒採用を行わず

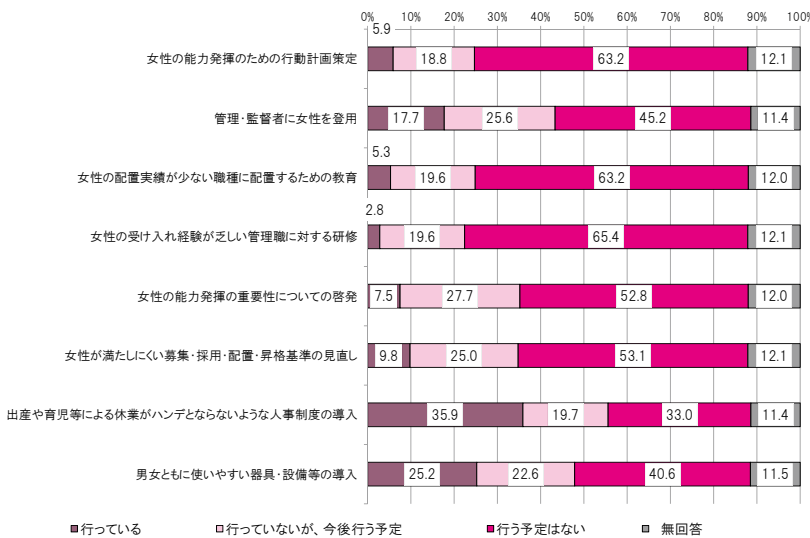
女性技能者のうち、正社員の採用状況を聞いた。二〇一〇年度から二〇一二年度までの3年間のうち、いずれかの年度に女性技能者を採用した企業の割合は約二割（二一・六％）にとどまっており、いずれの年度も採用しなかった企業の割合（七〇・八％）を大幅に下回った。

「二〇〇〇人以上」の企業では約八割（八一・〇％）が採用を行っている

図表5 過去3年間における女性技能者（正社員）の中途採用の状況



図表6 女性技能者の活用促進に向けた取り組み



促進に向けた取り組みは大企業

性技能者の活用

にみた場合、女

性技能者の活用

促進に向けた取

組は、大企業

に比べて、中

小企業では、

取り組みが少

ないという結

果が示された

のに対し、「三〇〇〇〜九九九人」では三割強（三四・一％）、「三〇〇〇人未満」では約二割（一九・六％）と規模が小さくなるにつれ、採用を実施したとする割合が低くなっている（図表4）。業種別にみた場合、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（二九・六％）、「輸送用機械器具製造業」（二九・四％）で採用を実施したとする割合が相対的に高い。

中途採用についても、女性技能者を採用しなかったとする割合が約七割（七一・一％）と高く、採用したとする回答割合（二〇・二％）を大幅に上回った。従業員規模別にみると、「一〇〇〇人以上」の企業では約四割（四二・九％）が採用を実施しているが、それ以下の規模では二割台にとどまっている（図表5）。業種別では、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（二六・九％）、「プラスチック製品製造業」（二四・九％）、「輸送用機械器具製造業」（二四・六％）で「中途採用を実施した」とする割合が相対的に高くなっている。

中小で遅れる女性技能者の活用促進策

女性技能者の活用促進に向けた施策を八つあげ、その実施状況を聞いた。「行っている」とする割合が高かったのは、「出産や育児等による休業がハードとならないような人事制度の導入」で三五・九％の企業があげている。これに「男女ともに使いやすい器具・設備等の導入」（二五・二％）、「管理・監督者に女性を登用」（一七・七％）が続いた。

今のところは行っていないもの「今後行う予定」と回答した取り組みでは、「女性の能力発揮の重要性についての啓発」（二七・七％）、「管理・監督者に女性を登用」（二五・六％）、「女性が満たしにくい募集・採用・配置・昇格基準の見直し」（二五・〇％）などが高い割合を示した（図表6）。従業員規模別にみた場合、女性技能者の活用促進に向けた取り組みは大企業に比べて、中小企業では、取り組みが少ないという結果が示された。

たとえば、「出産や育児等による休業がハードとならないような人事制度の導入」の場合、「三〇〇〇人未満」では「行っている」とする回答割合は約三割（三三・一％）だが、「三〇〇〇〜九九九人」では六割強（六四・三％）、「一〇〇〇人以上」では八割強（八三・三％）となっている。

現在、取り組んでいる「仕事と家庭の両立支援策」を複数回答で聞いたところ、「短時間勤務制度」をあげる企業の割合が約五割（四九・一％）ともっとも高く、「子の看護休暇制度」（四一・七％）、「所定外労働の免除」（三九・〇％）、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（三一・七％）がこれに続いた。「とくに取り組んでいない」とする企業も約四分の一（二四・七％）あった。

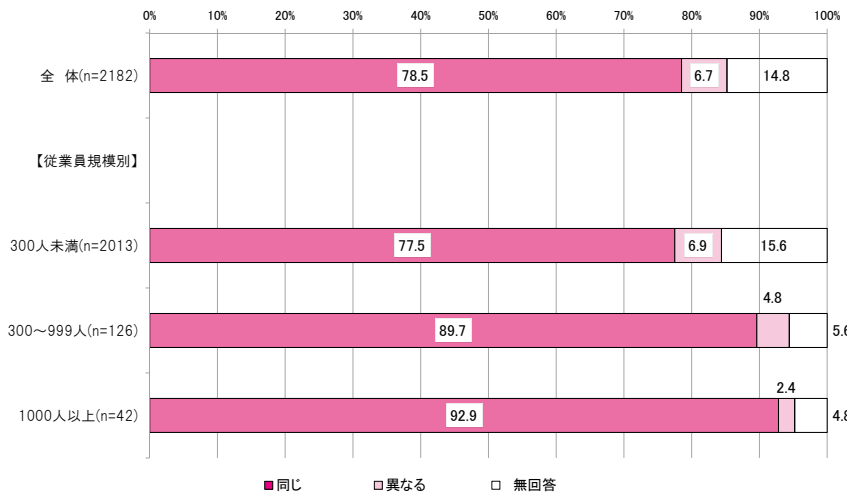
従業員規模別にみると、各取り組みとも規模が小さくなるほど回答割合が低くなっている。たとえば、「三〇〇〇人未満」の中小企業でもっとも取り組みが進んでいる「短時間勤務制度」でも、四六・〇％と、「三〇〇〇人〜九九九人」で八三・三％、「一〇〇〇人以上」で九七・六％なのにくらべて大幅に低くなっている（図表7）。

図表7 現在取り組んでいる仕事と家庭の両立支援策

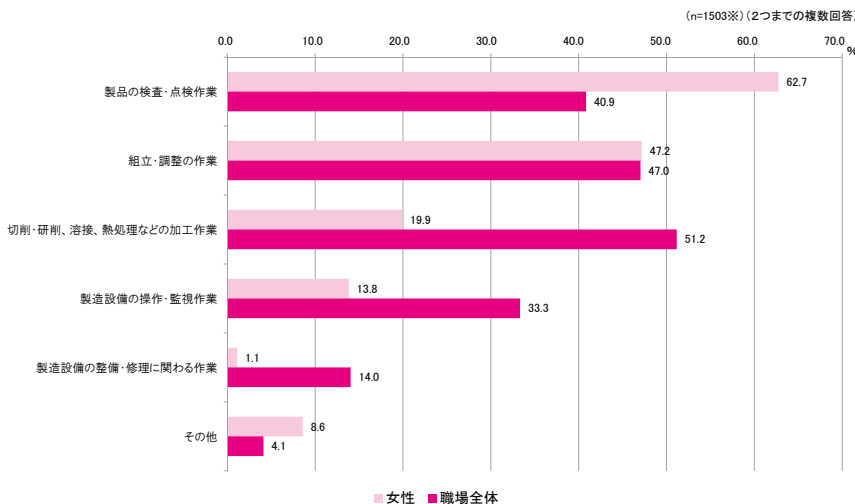
(複数回答、単位：%)

	短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設の設置	育児に要する経費の援助措置	子の看護休暇制度の実施	その他	とくに取り組んでいない	無回答
全体(n=2182)	49.1	16.0	31.7	39.0	0.4	2.5	41.7	2.8	24.7	4.9
【従業員規模別】										
300人未満(n=2013)	46.0	15.2	30.4	37.2	0.1	1.9	38.5	2.9	26.4	5.2
300～999人(n=126)	83.3	22.2	46.0	59.5	1.6	6.3	76.2	1.6	4.8	1.6
1000人以上(n=42)	97.6	40.5	52.4	69.0	9.5	19.0	88.1	4.8	-	-

図表8 女性技能者の育成に向けた独自訓練の実施



図表9 女性技能者が担当する作業内容



約八割で「男性技能者と同じ訓練内容」

女性技能者の育成に向け、男性と異なる訓練を実施しているかどうか聞いたところ、約八割(七八・五%)の企業は男性と「同じ」と回答した。従業員規模別にみると、規模が小さくなるにつれ、「異なる」の割合がやや高くなる傾向がみられた(図表8)。「異なる」と回答した企業にその具体的な内容を自由記述形式で聞いたところ、「男性と女性では担当する作業内容

が異なるため、訓練内容も異なる」との回答が目立った。では、女性技能者は製造現場でどのような作業を担当しているのだろうか。女性技能者が働いている企業を対象に作業内容を二つまで聞いたところ、約七割(六七・四%)が「製品の検査・点検作業」と回答している。これに「組立・調整の作業(四七・二%)」、「切削・溶接、熱処理などの作業」(一九・九%)がこれに続いた。同じ企業を対象に全技能者が担当している作業内容を聞いた結果と比べる

と、「切削・研削、溶接、熱処理などの加工作業」、「製造設備の操作・監視作業」製造設備・修理に関わる作業」について、女性技能者が担当しているとの回答割合が大幅に低く、これらの作業は「男性向けの作業」とされている可能性が大きい(図表9)。技能系正社員の管理・監督者の中に女性技能者がいるかどうか聞いたところ、約七割(六七・〇%)の企業では「いない」と回答しており、「いる」は二六・八%にとどまった。女性技能者の活用度合別にみると、

「いる」と回答した企業は、「進めている」では四二・七%だったのに対し、「進めていないが、今後進めたいと考えている」では二七・八%、「進める予定はない」では一三・八%だった。「いる」と回答した企業に対し、技能系正社員の管理監督者全体に占める女性技能者の割合を聞いたところ、「一〇・九%」との回答割合が約六割(五八・二%)を占めた。従業員規模別にみると、三〇〇人未満の中小企業では、「一〇・九%」が他の規模に比べ、約一九〜三六ポイント低

図表10 技能系正社員の管理・監督者に占める女性の割合

(単位:%)

	女性の管理・監督者の有無			女性の管理・監督者がいる企業の内訳						
	いない	いる	無回答	1 ~ 9 %	10 ~ 29 %	30 ~ 49 %	50 ~ 69 %	70 ~ 89 %	90 % 以上	
全体(n=2182)	67.0	26.8	6.2	58.2	32.5	6.5	2.1	0.7		
【従業員規模別】										
300人未満(n=2013)	67.3	26.4	6.3	56.2	34.2	6.8	2.1	0.8	-	
300~999人(n=126)	64.3	31.7	4.0	75.0	17.5	5.0	2.5	-	-	
1000人以上(n=42)	61.9	28.6	9.5	91.7	8.3	-	-	-	-	
【女性の活用度合別】										
進めている(n=776)	54.1	42.7	3.2	53.2	36.3	7.3	2.4	0.9	-	
進めていないが、今後進めたいと考えている(n=363)	67.5	27.8	4.7	65.3	26.7	6.9	1.0	-	-	
進める予定はない(n=983)	78.4	13.8	7.7	64.7	27.9	4.4	2.2	0.7	-	

図表11 女性技能者の活躍を妨げる要因①

(複数回答、単位:%)

	女性技能者の確保が難しい	結婚や出産で退職する女性が多い	家事や育児の負担を考慮する必要がある	残業・出張・転勤をさせにくい	活躍を望む女性が少ない	経験や知識が不足している	男性社員の理解が不十分である	休業した場合に代替要員の確保が難しい	女性技能者に向いている仕事が少ない	女性技能者の活躍促進の手法がわからない	働きやすい職場環境を整備する負担が重い	その他	とくにない	無回答	
全体(n=2182)	23.3	17.1	26.6	18.4	23.8	7.7	3.2	7.1	35.6	1.2	4.5	2.9	11.4	10.4	
【従業員規模別】															
300人未満(n=2013)	23.2	16.7	25.7	17.8	22.9	7.9	2.7	6.8	36.3	1.2	4.6	2.8	11.6	10.7	
300~999人(n=126)	21.4	20.6	35.7	25.4	37.3	3.2	7.9	12.7	25.4	1.6	3.2	4.0	8.7	6.3	
1000人以上(n=42)	33.3	28.6	40.5	26.2	31.0	7.1	14.3	2.4	33.3	-	2.4	2.4	7.1	2.4	

図表12 女性技能者の活躍を妨げる要因②

(複数回答、単位:%)

	女性技能者の確保が難しい	結婚や出産で退職する女性が多い	家事や育児の負担を考慮する必要がある	残業・出張・転勤をさせにくい	活躍を望む女性が少ない	経験や知識が不足している	男性社員の理解が不十分である	休業した場合に代替要員の確保が難しい	女性技能者に向いている仕事が少ない	女性技能者の活躍促進の手法がわからない	働きやすい職場環境を整備する負担が重い	その他	とくにない	無回答	
全体(n=2182)	23.3	17.1	26.6	18.4	23.8	7.7	3.2	7.1	35.6	1.2	4.5	2.9	11.4	10.4	
【女性の活用度合別】															
進めている(n=776)	23.1	21.5	39.6	25.1	31.8	8.6	3.4	9.5	23.8	1.2	2.7	1.5	14.9	1.0	
進めていないが、今後進めたいと考えている(n=363)	37.7	17.1	26.4	17.9	29.5	12.1	3.9	9.1	40.8	2.5	6.9	2.2	5.2	5.8	
進める予定はない(n=983)	17.9	13.6	16.2	13.4	15.8	5.4	2.8	4.1	43.9	0.8	5.1	4.2	11.2	18.5	

い一方で、「一〇〜二九%」は約一七〜二六ポイント高くなっている。
女性の活用度合別にみると、「進めている」企業では、「一〜九%」が「進めていないが、今後進めたいと考えている」二ポイント低い一方で、「一〇〜二九%」は約八〜一〇ポイント高い(図表10)。

活躍を妨げる要因は「女性技能者に向いている仕事が少ない」こと
女性技能者の活躍を妨げる要因を複数回答で聞いた。「女性技能者に向いている仕事が少ない」と回答した企業の割合が三五・六%ともっとも高く、以下、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」(二六・六%)、「活躍を望む女性が少ない」(二三・八%)、「女性技能者の確保が難しい」(二三・三%)の順となった。

「女性技能者の確保が難しい」、「結婚や出産で退職する女性が多い」、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」、「残業・出張・転勤をさせにくい」の回答割合は従業員規模に比例して高くなる傾向がみられた。また、「女性技能者に向いている仕事が少ない」は「三〇〇人未満」の中小企業で相対的に高く、三六・三%の企業があげた(図表11)。

女性の活用度合別にみると、活用を進めている企業では、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」が約四割(三三・三%)と二番目以下を引き離してもっとも高
九・六%)ともっとも高く、これに「活躍を望む女性が少ない」(三一・八%)が続いた。
現在は女性技能者の活用を進めていないが、今後進めたいと考えている企業では「女性技能者に向いている仕事が少ない」(四〇・八%)、「女性技能者の確保が難しい」(三七・七%)がそれぞれ約四割となった。
他方、活用を進める予定がないとする企業では「女性技能者に向いている仕事が少ない」が四割強(四三・九%)

い回答割合となった(図表12)。

まとめ

すでにみてきたように、JILPTの調査では、過半数のものづくり企業が女性技能者の活用に前向きであるとの結果がでており、適切な政策的アプローチ次第では、女性の活用が広がる可能性がある。

調査対象企業を女性の活用度合別にみた場合、全体の三五・六%を占めているのが、すでに女性技能者の活用を「進めている」層だ。この層について、活用の妨げとなっている要因をみると、「家事や育児の負担を考慮する必要がある」(三九・六%)、「活躍を望む女性が少ない」(三一・八%)が上位二位を占めている。前者については、仕事と家庭の両立支援策の導入をより一層推進すると同時に、後者については、女性活躍のロールモデルとなる人材の確保、キャリアアカウンセリングの実施といった企業内における環境整備の支援が有効であろう。

一方、現状では女性の活用を「進めていないが、今後進めたい」と考えている「層」については、全体に占める割合は一六・六%と高いものの活用に對する意欲はあることから、阻害要因さえ取り除くことができれば、活用機会を広げやすい層といえる。

この層について、阻害要因をみると、「女性技能者に向いている仕事が少ない」「女性技能者の確保が難しい」の回答割合が約四割と高く、女性技能者の受け入れ段階でつまづいていることがうかがえる。

「女性技能者に向いている仕事が少ない」については、P28で紹介する日本プレス工業株式会社の事例のように、一見女性向きでないとと思われるプレス作業を女性に任せている事例もある。こうしたケースはまだ少ないものの、今後、女性が働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、事業主への意識啓発を行い、女性向きでないという思い込みを排することで、女性活用が広がる可能性がある。

もう一つの阻害要因である「女性技能者の確保が難しい」については、製造業という言葉から連想されがちな「3K(きつい、汚い、危険)」のイメージが影響してか、ものづくり企業において、女性の採用が思うように進まない実態がうかがえる。とくに大企業に比べて、知名度の低い中小企業ほど採用が困難になっている。

これを改善するためには、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、インターンシップをはじめ、あらゆる手段を通じ、ものづくりの魅力をアピールできるよう支援していくことが有効だろう。

女性技能者の活用を「進める予定はない」とする四五・一%の層で、「女性技能者に向いている仕事が少ない」が阻害要因としてもっとも回答割合が高く、四三・九%を占めている。この中には、危険を伴う作業など実際に女性向きではない作業も含まれていると思われるが、多くの作業については前述したとおり、職場環境の整備や事業主への意識啓発により一定程度の改善が期待される。

(米島康雄)

大原社会問題研究所雑誌

No.661 2013.11

【特集】原発と社会運動／労働運動(2)

水俣学の視点からみた福島原発事故と津波による環境汚染
専門知、社会的公開対話、政治的決定
「原発お断り」地点と反原発運動

中地重晴
壽福眞美
平林祐子

■証言：戦後社会党・総評史

飛鳥田一雄さんとともに歩んだ社会党——船橋成幸氏に聞く(上)

■書評と紹介

野村達朗著『アメリカ労働民衆の歴史』
伊藤大一著『非正規雇用と労働運動』
松田 忍著『系統農会と近代日本』

篠田 徹
猿田正機
野本京子

社会・労働関係文献月録
月例研究会
所報 2013年7月

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307
〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7
法政大学一口坂別館内 tel.03-5228-6271