

## 製造業における女性労働力活用の実際

—トヨタの下請け企業を事例として—

杉 山 直 子  
大 橋 仁 子

キーワード：女性労働者、活用、女性技能職、生産現場

### はじめに

国立社会保障・人口問題研究所の推計（1997年1月、中位推計）によると、日本の労働力人口は2005年の6,870万人をピークに減少を続け、2025年には6,260万人になるとされている。

このことは、「我が国において、初めて労働力人口の減少が現実のものとなる」<sup>(1)</sup>というように労働力不足の問題を発生させるが、問題はそれだけではなく、労働力人口構成にも大きな変化を与えようとしている。つまり、「15-29歳」までの労働力人口と「55歳以上」の人口が1998年でほぼ同じ数となり、その後「55歳以上」は増加を続け、2005年では「15-29歳」の労働力を超え、2010年には「55歳以上」の人口は、労働力人口全体の29%を占めるまでに至ると推計されているのである<sup>(2)</sup>。まさしく日本経済は、労働力の少子・高齢化を現実のものとする時代を迎えようとしているのである。

このような状況に対し、『平成12年度版 労働白書』は「労働力人口減少への対応」の中で、高齢者活用と「就職を希望しながら、育児との両立の難しさや能力をいかせる形での雇用機会の不足から活用に至っていない女性の有効活用をまず考えるべき」<sup>(3)</sup>であり、「2025年までのラフな予測によれば、今後、高齢者、女性の積極的な活用を図れば、1人当たり2%成長率は2025年まで達成可能と考えられる」<sup>(4)</sup>とし、日本経済の成長を維持するには、女性労働力の「積極的な活用」が必要であることを述べている。

ところで、女性労働者の活用として、すでにトヨタやマツダでは、女性の技能職が生産現場に配置され<sup>(5)</sup>、1999年4月の「改正」労働基準法が施行された後、深夜勤務も行い始めている<sup>(6)</sup>。若年労働力人口の減少によって、製造業における技能職の確保も困難なことが予想され、女性労働力を

技能職として活用することは、それに対するひとつの方法であろう。

トヨタのような大企業においては、女性技能職が生産現場で活用されているが、現時点で中小・下請け企業において女性労働力の活用状況は、どのようになっているのであろうか。そこで、我々は中小・下請け企業における女性労働力の一般的活用状況と、とりわけ技能職について着目して調査を行った。特に、技能職については、今後の若年労働力不足の中で、下請け企業における男性技能職の採用が従来より困難となり、若年女性労働力を技能職として活用を考えざるを得ないことが予想され、現状からその見通しの手がかりを明らかにしようとしたからである。

## I. 調査の概要

本調査は、2000年7月17日から9月16日にかけて、調査票をトヨタ自動車・協豊会の東海協豊会に加盟する企業の人事担当者に郵送した。調査の回答は、2000年7月1日現在のものである。

東海協豊会にしたのは、多くの企業が愛知県内に所在しており、聞き取り調査や工場見学を行いやすいという点からである。

調査票の郵送数は410通であり、50社から回答を得た（回答率12%）。企業の主な製品は、自動車部品であり、主な納入先はトヨタとアイシンやデンソーなどトヨタの大手下請け企業である。

企業の正規労働者数と男女平均年齢、及び平均勤続年数は、表1、表2、表3のとおりである。

表1 正規労働者数

	回答数	%
29人以下	1	2
30人以上99人未満	13	26
100人以上299人未満	16	32
300人以上999人未満	6	12
1,000人以上4,999人未満	9	18
5,000人以上	3	6
無回答	2	4
合計	50	100

表2 正規労働者平均年齢

	男 子		女 子	
	回答数	%	回答数	%
24歳未満	1	2	7	14
25歳以上30歳未満	8	16	15	30
30歳以上35歳未満	21	42	14	28
35歳以上40歳未満	15	30	8	16
40歳45歳未満	1	2	1	2
45歳以上	1	2	1	2
無回答	3	6	4	8
合計	50	100	50	100

従業員数では「30人以上99人未満」が26%、「100人以上299人未満」は32%と多く、回答した半数以上の企業の規模は中小企業である。

正規労働者の平均年齢は男性では、「30歳以上35歳未満」が42%、「35歳以上40歳未満」は30%

となっており、女性は「25歳以上30歳未満」が30%、「30歳以上35歳未満」は28%となっている。

また勤続年数は男性で「10年以上15年未満」34%、「15年以上20年未満」30%で多く、女性では「5年以上10年未満」52%、「10年以上15年未満」24%と男性より勤務年数は短くなっている。

表3 正規労働者平均勤続年数

	男 子		女 子	
	回答数	%	回答数	%
5年未満	0	0	4	8
5年以上10年未満	7	14	26	52
10年以上15年未満	17	34	12	24
15年以上20年未満	15	30	3	6
20年以上25年未満	6	12	0	0
25年以上	0	0	0	0
無回答	5	10	5	10
合 計	50	100	50	100

## II. 調査結果の概要

### 1. 女性の活用状況

#### (1) 部門別活用状況

まずはじめに、部門別の女性労働者の活用状況についてみることにする。調査結果は、表4のとおりである。生産では「積極的に活用している」が50%と、「積極的に」に活用するという回答は多い。しかし、「活用」レベルを「積極的に活用している」と「ある程度活用している」の合計で見ると、「人事・総務・経理」が84%となり、最も「活用」されている。次いで「生産」の72%、「情報処理」の60%となっている。

「営業」、「研究・開発・設計」、「企画・調査・広報」は「活用している」という回答と「活用していない」という回答を比べると、「活用していない」という回答が多くあるが、それでも「営業」と「研究・開発・設計」は「積極的に活用している」と「ある程度活用している」の合計は32%、「研究・開発・設計」は34%を占めている。

「販売・サービス」は中小・下請け企業であり、部門そのものがないためか、「無回答」が多かった。

表4 部門別活用状況

	生 産		販売・サービス		営 業		人事・総務・経理		情報処理		研究・開発・設計		企画・調査・広報	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
積極的に活用している	25	50	4	8	3	6	21	42	11	22	5	10	6	12
ある程度活用している	11	22	3	6	13	26	21	42	19	38	12	24	10	20
あまり活用していない	7	14	7	14	8	16	2	4	8	16	6	12	7	14
全く活用していない	1	2	15	30	16	32	0	0	5	10	15	30	15	30
活用について検討している	2	4	1	2	3	6	0	0	1	2	3	6	2	4
無回答	4	8	20	40	7	14	6	12	6	12	9	18	10	20
合 計	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

(2) 活用理由

部門別による活用状況をみたが、この女性労働者を活用する理由をみることにする。女性労働者の活用が、「少子・高齢化による労働力不足対策」が意識されているかをみるのが、本調査の目的の一つであるが、その点はどのようになっているのであろうか。

調査結果は表5のとおりである。「女性の特質・感性を活かすことができる」62%、「補助的・定型的業務が多い」45%、「女性の職域を拡大したい」が31%となっている。「女性の特質・感性を活かすことができる」が第1になるのは、例えば労働省女性局の「平成10年度版女性雇用管理基本調査」と同様の結果となっている。

なお、「少子・高齢化による労働力不足対策」の回答は20%であった。この数字をどのようにみるか、比較できる調査がないため評価は困難であるが、まだ労働力不足が明らかになっていないという現状から考えると、労働力不足対策への課題意識は高いとみることはできないのではないであろうか。

表5 活用の理由 (M.A.)

	回答数	%
少子・高齢化による労働力不足対策	11	20
職場イメージの改善・払拭	7	13
技能や資格をもつ女性がいる	7	13
女性の特質・感性を活かすことができる	34	62
補助的・定型的業務が多い	25	45
女性の職域を拡大したい	17	31
家庭との両立がしやすい	3	5
男性の適任者がいない	2	4
その他	1	2

(注) 回答企業は50社である。

(3) 活用のための取り組み

次に女性労働者を活用するにあたり、人事・労務管理上の改革をはじめとする取り組みをみることにする。ここから、女性労働者を活用するにあたっての、人事・労務管理をはじめとする改革の諸課題を明らかにすることができよう。

調査結果は表6のとおりである。すでに実施されたもの（「実施済み」）をみると、「男女別雇用管理の廃止」58%、「女性の中途採用の積極的推進」44%、「家庭生活と両立できる雇用管理の実施」40%となっている。

ただし、「実施済み」と「今次実施する予定」の合計をみると、「男女別雇用管理の廃止」は72

%であり、「能力業績評価、人事配置基準の公平化、透明化」は84%となる。逆の見方で「実施する予定なし」をみると、この項目はそれぞれ16%と4%しかなく、活用のための取り組みとして一番の課題であることが分かる。

また、「女性活用にあたっての問題点の調査・研究」、「女性活用を推進するための部署の新設」、「女性活用のための計画やマニュアル書の策定」などは「実施する予定なし」という回答が多い。これは中小企業のため労働者が少なく、日々の対応で問題などを処理することができるからであると考えられる。

表6 活用のための取り組み

	実施済み	今後実施する予定	実施する予定なし	無回答	合計
	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
女性活用にあたっての問題点の調査・研究	8 (16%)	15 (30%)	21 (42%)	6 (12%)	50 (100%)
女性活用を推進するための部署の新設	4 (8%)	2 (4%)	39 (78%)	5 (10%)	50 (100%)
女性活用のための計画やマニュアル書の策定	3 (6%)	12 (24%)	30 (60%)	5 (10%)	50 (100%)
男女別雇用管理の実施	29 (58%)	7 (14%)	8 (16%)	6 (12%)	50 (100%)
能力業績評価、人事配置基準の公平化、透明化	18 (36%)	24 (48%)	2 (4%)	6 (12%)	50 (100%)
家庭生活と両立できる雇用管理の実施	20 (40%)	13 (26%)	11 (22%)	6 (12%)	50 (100%)
女性の中途採用の積極的推進	22 (44%)	12 (24%)	11 (22%)	5 (10%)	50 (100%)
パートタイムなど働き方の多様化を促進	20 (40%)	14 (28%)	11 (22%)	5 (10%)	50 (100%)
役職者への登用とそれのための教育訓練の実施	7 (14%)	19 (38%)	18 (36%)	6 (12%)	50 (100%)
男性と同等の仕事をするための教育訓練の実施	13 (26%)	16 (32%)	14 (28%)	7 (14%)	50 (100%)
派遣会社従業員の増員と積極的活用	16 (32%)	12 (24%)	13 (26%)	9 (18%)	50 (100%)
その他			1		1

#### (4) 活用にあたっての問題点

これまで活用状況などについてみてきたが、実際の活用上の問題をみることにする。

表7は、活用にあたっての問題点に対する回答結果である。「女性の勤続年数が平均して短い」と「育児や介護など家庭責任に配慮しなければならない」が42%と多く、「女性の側の職業意識に差が大きく、対応の仕方が難しい」38%、「時間外労働、深夜業をさせにくい」が36%となっている。「女性の側の職業意識に差が大きく、対応の仕方が難しい」は本調査独自のものであるが、これを除いた他の回答の順位は労働省女性局「平成10年度女性雇用管理基本調査」にもみられる。

ただし、1999年4月より「改正」労働基準法が施行され、女性の時間外労働と深夜業の規制は廃止されており、現時点で時間外労働と深夜業をあげるのは、法制度以外にやはり「家庭責任への配慮」のためであろう。

表7 活用にあたっての問題 (M.A.)

	回答数	%
女性の勤続年数が平均して短い	23	42
時間外労働, 深夜業をさせにくい	20	36
育児や介護など家庭責任に配慮しなければならない	23	42
女性の就労環境整備に費用がかかる	7	13
女性の側の職業意識に差が大きく、対応の仕方が難しい	21	38
管理職や男性に女性を活用しようとする意識がない	6	11
雇用機会均等など雇用管理が難しい	2	4
法制上の制約が多い	1	2
女性の活用方法がわからない	5	9
特に問題はない	2	4

(注) 回答企業は50社である。

(5) 活用しない理由

先に部門別の女性労働者の活用状況をみたが、その中で女性労働者を活用していない回答もあった。この理由に関する調査結果は、表8のとおりである。「女性の適任者がいない」と「配置を希望する女性がいらない」が29%であり、「体力・筋力を必要とする業務が多い」24%、「深夜に及ばないが、時間外勤務が多い」が22%となっている。

この結果から、活用しない理由は、大きく人的なものと業務の性格上からのものを挙げる事ができよう。

表8 活用しない理由 (M.A.)

	回答数	%
技能や資格をもつ女性がいらない	10	18
女性の適任者がいない	16	29
当該部署が活用を希望しない	8	15
配置を希望する女性がいらない	16	29
出張, 全国転勤が多い	2	4
高度な判断力を必要とする	6	11
外部との折衝が多い	4	7
深夜に及ばないが、時間外勤務が多い	12	22
体力・筋力を必要とする業務が多い	13	24

(注) 回答企業は50社である。

(6) 役員・管理職への登用

女性労働者の活用の最も具体的な形態として、役員と管理職への登用の状況をみることにする。この調査結果は表9のとおりである。女性労働者の管理職への登用は少なく、登用されても多くが「係長及び相当職」であることがわかる。

表9 役員・管理職の割合

	役員		部長及び相当職		課長及び相当職		係長及び相当職	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
ゼロ	36	72	38	76	36	72	23	46
5%未満	2	4	4	8	6	12	20	40
5%以上 10%未満	0	0	0	0	0	0	1	2
10%以上 15%未満	0	0	0	0	0	0	1	2
15%以上	1	2	0	0	0	0	1	2
無回答	11	22	8	16	8	16	4	8
合計	50	100	50	100	50	100	50	100

(7) 採用計画

今後の女性労働者の採用計画・見通しに関する調査結果は、表10のとおりである。

「現在より増加」をみると、「臨時・パート・嘱託従業員の採用」32%、「派遣会社従業員の利用」30%、「高卒の新規採用の増加」が24%となっており、非正規労働者の活用を考えていることが分かる。

表10 採用・活用計画

	採用しない	現状維持	現状より増加	現状より減少	無回答	合計
	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
大卒以上の新規採用	12 (24%)	25 (50%)	9 (18%)	2 (4%)	2 (4%)	50 (100%)
短大・高専・専門学校の新規採用	11 (22%)	29 (58%)	4 (8%)	4 (8%)	2 (4%)	50 (100%)
高卒の新規採用	3 (6%)	29 (58%)	12 (24%)	3 (6%)	3 (6%)	50 (100%)
臨時・パート・アルバイトの採用	5 (10%)	22 (44%)	16 (32%)	4 (8%)	3 (6%)	50 (100%)
学生アルバイトの採用	31 (62%)	12 (24%)	2 (4%)	1 (2%)	4 (8%)	50 (100%)
派遣会社従業員の利用	14 (28%)	14 (28%)	15 (30%)	2 (4%)	5 (10%)	50 (100%)
その他	3					3

2. 女性技能職生産現場活用状況

調査では、先に述べたように女性技能職の生産現場での活用状況についても明らかにした。次にこの点について、みていくことにする。

(1) 生産現場配置と活用状況

女性技能労働者の配置状況は表 11 のとおりである。多くの企業で女性技能労働者を配置していることがわかる。

この配置されている女性労働者の主要年齢構成は、表 12 のとおである。「20 歳以上 25 歳未満」と「40 歳代」がそれぞれ 40% となっており、技能職の雇用において、ふたつの層に分かれている点特徴的である。

表 11 女性技能職生産現場配置状況

	回答数	%
配置している	42	84
配置を検討している	1	2
配置していない	5	10
無回答	2	4
合計	50	100

表 12 女性技能職主要年齢構成 (M.A.)

	回答数	%
20 歳代未満	4	10
20 歳以上 25 歳未満	17	40
25 歳以上 30 歳未満	4	10
30 歳以上 40 歳未満	7	17
40 歳代	17	40
50 歳代	13	31

(注) 回答企業は 42 社である。

表 13 は、女性技能職が生産現場で配置されている割合である。「10%以上 20%未満」21%、「30%以上 40%未満」が 19% となっており、配置の割合は男性と比較すると、まだ少ない。

表 13 女性技能職配置割合

	回答数	%
5%未満	8	19
5%以上 10%未満	6	14
10%以上 20%未満	9	21
20%以上 30%未満	4	10
30%以上 40%未満	8	19
40%以上 50%未満	5	12
50%以上	1	2
無回答	1	2
合計	42	100

表 14 生産現場活用状況

	回答数	%
男性と同等にあらゆる面で活用している	21	50
女性だけの配置場所を設け、男性とは場面を分けて活用している	6	14
女性は補助的な役割として活用している	11	26
その他	4	10
合計	42	100

次に女性技能職の活用状況をみたのが表 14 である。「男性と同等にあらゆる面で活用している」が 50%、「女性は補助的な役割として活用している」は 26% となっており、女性技能職は男性と同じように活用されていることがわかる。



また、女性技能職の深夜業の実施状は、表 15 のとおり「男性と同じ勤務帯で行っている」は 17%であり、男性と同じように深夜業を行っている企業がある。

表 15 女性技能職深夜業の実施

	回答数	%
男性と同じ勤務帯で行っている	7	17
女性は別の勤務帯で行っている	1	2
行っていない	32	76
無回答	2	5
合 計	42	100

## (2) 技能職を配置するにあたっての職場環境の改善

女性技能職を職場に配置するにあたり、職場環境の改善を行う必要がある。その調査結果が表 16 である。「ロッカー・トイレ・休憩室などの環境整備」71%、「製造・組立工程の設備の改善」60%、「工具・部品の軽量化等工程負荷の低減」55%、「手袋・安全靴・作業服などの改良が」48%となっており、ハード面の改善や改良を行ったことがわかる。

なお、「女性の班長・職長等の選出」について、「今後実施する予定」という回答が 45%とあるのは注目される。

また、トヨタ自動車では女性技能職を現場に配置するあたりセクシュアルハラスメント防止の取り組みを行ったが<sup>(7)</sup>、セクシュアルハラスメントに関して「すでに実施した」という回答は「セクシュアルハラスメント防止の勉強会の実施」38%、「セクシュアルハラスメントの相談窓口等の設置」が 29%と、調査時点でセクシュアルハラスメントへの取り組みは少ないと言えよう。

表 16 職場の環境改善

	実施済み	今後実施する予定	実施する予定なし	無回答	合計
	回答数	回答数	回答数	回答数	回答数
製造・組立工程や設備の改善	25 (60%)	3 (7%)	9 (21%)	5 (12%)	42 (100%)
工具・部品の軽量化等工程負荷の低減	23 (55%)	7 (17%)	8 (19%)	4 (10%)	42 (100%)
手袋・安全靴・作業服などの改良	20 (48%)	3 (7%)	6 (14%)	13 (31%)	42 (100%)
製造・組立工程時間の延長、 ゆとり時間の保障	8 (19%)	10 (24%)	15 (36%)	9 (21%)	42 (100%)
ロッカー・トイレ・休憩室などの 整備充実	30 (71%)	6 (14%)	3 (7%)	3 (7%)	42 (100%)
「体力づくり」のための トレーニングの実施	3 (7%)	5 (12%)	26 (62%)	8 (19%)	42 (100%)
職制の「意識改革」のための 勉強会の実施	6 (14%)	14 (33%)	14 (33%)	8 (19%)	42 (100%)
セクシュアル・ハラスメント防止の 勉強会の実施	16 (38%)	6 (14%)	13 (31%)	7 (17%)	42 (100%)
セクシュアル・ハラスメントの 相談窓口等の設置	12 (29%)	12 (29%)	11 (26%)	7 (17%)	42 (100%)
タクシーチケット配布など 深夜業帰宅の措置	4 (10%)	4 (10%)	26 (62%)	8 (19%)	42 (100%)
女性の班長・職長等の選出	12 (29%)	19 (45%)	9 (21%)	2 (5%)	42 (100%)
女性の新入社員だけの 導入教育の実施	10 (24%)	8 (19%)	17 (41%)	7 (17%)	42 (100%)
女性技能職受け入れの マニュアル書の作成	5 (12%)	10 (24%)	19 (45%)	8 (19%)	42 (100%)
賃金制度の変更	7 (17%)	12 (29%)	12 (29%)	11 (26%)	42 (100%)
人事考課項目・方法などの変更	10 (24%)	10 (24%)	13 (31%)	9 (21%)	42 (100%)
その他			4		4

(3) 作業の男性との比較

調査では女性技能職の多くは、男性と同じように働いているが、男性と比較して作業の習熟期間や製品の出来具合の実態をみることは、今後の女性技能職活用を考える上でひとつのポイントである。

表 17、表 18 が作業習熟に関する査結果である。

作業習熟期間の男性との比較は、「男性と同じ」12%、「ほぼ男性と同じ」が45%となっており、男性並みであることがわかる。

また、作業習熟期間は「3か月以上6か月未満」24%、「6か月以上1年未満」29%、「1年以上」

が24%というように、この3つの項目に回答が集中している。

さらに、女性技能職の工程内不都合の男性との比較は表19のとおりである。「ほぼ男性と同じ」31%、「男性と同じ」が14%と男性並みの結果となっている。しかし「男性よりミスがやや少ない」19%、「男性よりミスが少ない」が17%となっており、男性より仕事の結果がよいとする回答も多くある。

仕事の結果からみると、女性技能職を生産現場に配置することは問題ないということができよう。

表17 作業習熟期間の男性との比較

	回答数	%
男性と同じ	5	12
ほぼ男性と同じ	19	45
男性よりやや長い	5	12
男性より長い	9	21
まだわからない	3	7
無回答	1	2
合計	42	100

表18 作業習熟期間

	回答数	%
1か月未満	0	0
1か月以上3か月未満	4	10
3か月以上6か月未満	10	24
6か月以上1年未満	12	29
1年以上	10	24
まだわからない	4	10
無回答	2	5
合計	42	100

表19 女性技能職の工程内不都合

	回答数	%
男性と同じ	6	14
ほぼ男性と同じ	13	31
男性よりミスがやや多い	1	2
男性よりミスが多い	1	2
男性よりミスがやや少ない	8	19
男性よりミスが少ない	7	17
まだわからない	4	10
無回答	2	5
合計	42	100

表20 女性技能職配置の今後

	回答数	%
増員し女性の割合を高めたい	17	40
現状のままでよい	24	57
減員し女性の割合を低めたい	0	0
無回答	1	2
合計	42	100

#### (4) 女性技能職の今後の配置

女性技能職配置の見直しに対する査結果は表20のとおりである。「現状のままでよい」という回答が多いが、「増員し女性の割合を高めたい」という回答も40%ある。女性技能職を「減員し女性の割合を低めたい」という回答はゼロであった。

### 3. 雇用管理の変化

1999年4月より、労働基準法にあった「女子保護」規定が撤廃され、女性労働者に対する時間外労働と深夜業の規制が緩和された。これによって、下請け企業の雇用管理はどのように変わったのであろうか、または変わらなかったものであろうか。この点の調査結果は表21にあるとおりである。「特に変わらない」という回答が58%であり、労働基準法の「改正」があっても変化はなかったという回が多い。しかしながら、「時間外勤務が増えた」26%、「深夜業を行うようになった」が10%というように、規制緩和にあわせた雇用管理の変化もみることができる。

表 21 女性の雇用管理の変化 (A.M.)

	回答数	%
女性が配置される部署が増えた	2	4
女性の採用が増えた	3	6
女性の時間外勤務が増えた	13	26
女性の休日労働が増えた	1	2
女性の管理者が増えた	1	2
女性が深夜業を行うようになった	5	10
女性の退職者が増えた	0	0
特に変わらない	29	58
その他	1	2

(注) 回答企業は50社である。

### Ⅲ. 生産現場での女性技能職活用の実際

今回のアンケート調査に対して回答のあった企業の中から、次の3つの条件をすべて満たす企業を抽出した。

- ①中小企業であること。
- ②1990年に比べて女性技能職が増加していると回答していること。
- ③20歳代の若年層が多いと回答していること。

回答のあった企業の中から、この条件を満たす企業は3社であり、2社から再度、調査の協力を得ることができた。A社からはヒアリングと工場見学を含む調査、B社からは質問票による再調査である。調査は2000年12月に行なった。

ここでは、生産現場での女性技能職活用の実際として、この2社における状況について述べていきたい。

## 1. A 工業株式会社

A 社は株式会社であり、会社の概要は表 22 のとおりである。A 社は、女性技能職をかなり以前から採用しており、女性技能職の雇用について長い経験をもつ企業である。

表 22 A 社の概要

所在地	愛知県 T 市
設立年	1963（昭和 38）年
資本金	6000 万円
従業員数	231 名（正規女性従業員 61 人、内 48 人が技能職）
主な製品	自動車部品（ドアヒンジ、ウインドレギュレーター、モールディング）
納入先	アイシン精機（株）

（注）従業員数は 2000 年 7 月 1 日現在のものである。

### （1）女性技能職の配置状況

#### ① 仕事の内容

A 社には 48 人の女性技能職（正規技能系従業員の 29%）がおり、主要年齢は「20 歳以上 25 歳未満」と「50 歳代」であり、人数はほぼ同じである。

A 社はモールディングを製造していたこともあり、15 年以上前から女性技能職を採用している。モールディングに対する作業の説明によると、ゴムを金属部分に貼り付ける作業は、手先の器用な女性にむいているということであり、そのことから女性労働者は必要であったという。

50 歳代の女性技能職も多いが、これは女性労働者を活かすことから、長期勤続となった結果であった。20 歳代と 50 歳代の女性の間には、トラブルは起こっていない。

また、年齢による配置が行われており、主として 20 歳代は機械操作のあるライン作業であり、男女混合の職場で働いている。50 歳代は、モールディング部品の梱包作業にあっている。モールディングの職場は、ほぼすべてが女性である。職場は女性だけの職場、男女混合職場、男性だけの職場となっている。女性は小さく軽量の製品を取り扱う職場に配置されている。男女混合職場は男性と同じように仕事をし、工程内での不具合はほぼ男性と同じである。

パート労働者は 2 人であり、ほかの非正規労働者もいるが、今後は、パート以外の非正規労働者を減らし、パート労働者が増えていくと見通している。また、会社としては正規労働者による景気調整はとらず、パート以外の非正規労働者で対応していくことにしている。

#### ② 労働時間

技能職の労働時間は午前 8 時から午後 5 時までと、午後 9 時から翌午前 6 時までの連続二交替勤務であり、女性も労働基準法の「改正」後、3~4 人が深夜業を行っている。女性労働者も自動車通勤であるため、深夜業につくための送迎等の対応はしていない。

### (2) 20 歳代の女性技能職の雇用

1990 年と比較して、20 歳代の女性技能職数が増えているのは、新しい製品であるウインドレギュレーターをつくるようになったためである。

女性技能職の雇用は高卒であるが、学科は問わない。普通科を卒業した女性もいる。中途採用も行っている。新卒採用の方が途中で退職することが少なく、新卒の方が定着は良い。

2001 年度の技能職の採用は女性 3 人、男性 5 人である。女性は 6 人程度採用したかったが、結果として無理であった。

また、20 歳代で結婚による退職はあるが、再雇用はせずに新規採用で対応している。

### (3) 女性技能職の問題点と利点

女性技能職を採用して、はじめの頃は仕事に私語が多い、という指摘もあったが、今はそうしたことはない。20 歳代の女性技能職がライン作業について、職場が活性化できたのではないかという意見がある。

### (4) 雇用管理上の問題と課題

現在のところ、女性技能職からの不満や要望は特に出ていない。また、女性労働者に対する特別な対応策もない。

女性技能職を採用するにあたり、組立工程や設備の改善、工具などの負荷低減等を行ったが、そのコストは負担と感ずるものではなかった。

「女性活用に当たっての問題点の調査・研究」という点においては、深夜業に対してである。今後、深夜業における問題点が出てくることが予想されるため、職場に対してその点を具体的に聞いている。

今後の課題としては、3 点ある。

第 1 は賃金制度の変更である。

第 2 は女性労働者の再雇用である。今後、退職した女性労働者をパートタイムというかたちでの再雇用をとっていきたい。すでに紹介したように、パートタイム以外の非正規労働者は減らし、このパートタイムが増えていくことを見通している。

第 3 は、女性の職制への登用である。現在、班長などの職制について女性は一人もいないが、今後、女性を積極的に活用するために、登用したいと考えている。しかし、結婚や出産などによる退職にジレンマがあることは否めない。

## 2. B 工業株式会社

B 社も株式会社であり、会社の概要は表 23 のとおりである。B 社では、女性労働者の活用は

「当初は年齢層の高い人材にポイントを置いていた」ということであるが、4年前（1996年）に高校新卒の技能系女性労働者を採用することができ、その後、その女性労働者が定着したことがあり、新卒の女性労働者も活用するようになった。したがって、若年の女性労働者の採用においては、A社と比較して短い。

B社には、調査結果に対して再度、質問票を送り回答してもらおうという方法をとった。ここでは、その回答の要約を掲載する。

表 23 B社の概要

所在地	愛知県N市
設立年	1952（昭和27）年
資本金	1000万円
従業員数	81名（正規女性従業員13人、内5人が技能職）
主な製品	自動車鑄造部品（プーリー、リテーナ、カム軸、テンショナー、インターミディエイト）
納入先	アイシン精機（株）

（注）従業員数は2000年7月1日現在のものである。

#### （1）女性労働者活用の取り組み

問：調査では、女性労働者を活用するために取り組んでいることとして、「能力業績評価、人事配置基準の公平化、透明化」と「役職者への登用とそのための教育訓練の実施」に「実施済み」と回答しているが、具体的内容は何か。

答：能力業績評価、人事配置基準の公平化、透明化。

人事考課表を年3回作成。

①直属上司－第1次評定。

②担当部長－第2次評定にダブルチェック。

③各部門を総務課にて調整する（ボーナス評価、昇給評価）。

答：役職者への登用とそのための教育訓練の実施。

役職者への登用は事務職で勤続25年、年齢52歳で係長職（4年経過）で1名あり。

地域の商工会議所等で実施する研修会（女性リーダー、簡易簿記研修等）。

#### （2）女性技能職の活用状況

##### ①勤務時間

問：女性技能職の勤務時間はどのようになっているのか。

答：当社全体で一直体制の生産活動であり、特に深夜におよぶ作業はなし。午前8時から午後5時まで（内1時間休憩）。

## ②仕事の内容と配置の理由

問：女性技能職の「主な仕事の内容」と「配置の理由」の具体的内容は何か。また、「20歳以上25歳未満」と「50歳代」で、仕事の内容や配置の理由が異なるのか。

答：仕事の内容－鑄造部品の目視による検査工程。特に型くずれ等の不良部品選別を行う。配置の理由－不況下における採用で現場職でも求人があった。

20歳代、50歳代の仕事の内容－若干年齢の高い方に複雑な形状検査を行わせている。

## ③配置の利点・問題点

問：20歳代の女性技能職を配置したことの、利点や問題点などの具体的内容は何か。

答：検査判別がスピード化されている。若年男性がやる気になっている。雰囲気（職場）が明るくなった。

## ④雇用管理面での配慮等

問：女性労働者の雇用管理面で配慮・苦勞、今後の採用見通しと雇用管理上での課題は何か。20歳代について、特別に配慮・苦勞されていることがあるか。また、現在の20歳代の女性が結婚退職した場合、再雇用する考えはあるのか。

答：職場が男性の職場の感があり、若年女性現場職に受け入れの観念がまずなかったこと。上記判断のもと職場環境の整備が急務となった。改善項目は、軽量物検査台等の整備。管理上の課題－多品種小ロットの受注であり、女性にむいた仕事限定されること。

生産品目の継続性が明確でなく、再雇用等も難しいと思う。時期、時期の新規採用で対応すると思う。

## おわりに

本調査では、中小・下請け企業の生産現場において、女性労働者が活用されており、仕事の面においても男性労働者と変わりがないことが明らかとなった。また、すでに男性と同じように深夜業を行っている企業の存在も明らかにすることができた。

本調査では生産現場において、20歳代の女性労働者が働いていることが明らかとなったが、問題は彼女たちが、今後、どのように仕事を継続していくかである。

本調査が対象とした中小・下請け企業、とりわけ部品メーカーは女性労働者を生産現場で雇用することができる、積極面をもっていると考えられる。つまり、部品メーカーが扱う製品は小さく軽量なものであり、これは女性でも仕事として扱うことができるものである。A社の工場をみることができたが、女性が働くことのできる職場は、汚れることが少ない職場であり、この点からも女性が働くことを可能としているようであった。したがって、仕事の内容などからは、女性の長期就業を可能とすると考えられる。



しかし問題は、女性が現実に担う、例えば育児などの家庭生活と仕事の両立の可能性である。調査において女性の活用上の問題として「育児や介護など家庭責任に配慮しなければならない」という回答が多くあった。これは、見方を変えれば企業が女性のもつ「家庭責任」を意識していることの結果でもある。だが、現時点でこの課題への対応は企業レベルだけでは限界がある。女性の活用が、この企業レベルの限界を突き崩し、企業経営の課題が社会政策の議論として展開していくのか、我々の関心はつきない。

ところで、本調査では、女性の活用の実態とあわせて、雇用管理上の具体的な課題も探ろうとし、調査ではその点に関わる率直な意見の記述を求めた。その結果、いくつかの回答があった。例えば、「入職後ある程度仕事ができるようになった時、人間関係がみえてくる。特に新人に対して『いびり』と思えるような意地悪をする者に注意を払っている」、「職場になれてきたリーダーに個人的要求するケースが目だつ。自分の行為を棚上げして、公平扱いを要求する。以上の点に留意して指導している」、「女性の職場活用は一朝一夕には進まない。当社として一番気になるのは女性の家庭責任で、職場の法整備のみでは実効につながるのか不十分」などである。

今後は、こうした意見を参考にしながら、女性の活用に向けた雇用管理上の具体的な課題を研究していきたいと考える。

#### <付記>

調査に協力いただいた企業の担当者に、この場をかりて感謝の意を表したい。

#### 注

1. 労働省編『平成12年度版労働白書』2000年、121ページ。
2. 国立社会保障・人口問題研究所のホームページ <http://www1.ipss.go.jp/tohkei/>よりデータを入手し計算した。
3. 前掲書、317ページ。
4. 同上。
5. マツダについては、21世紀財団『ESSOR』Vol. 76、1998年8月、4ページ～7ページを参照。トヨタについては同Vol. 80、2000年4月、14ページ～17ページを参照。
6. 21世紀財団『ESSOR』Vol. 80、2000年4月、17ページ。
7. 同上、15ページ～16ページ。

## 女性労働力活用に関する調査票

〔中京大学大学院経営学研究科・猿田研究室〕

- ①この調査は、企業を単位として行ないます。本社事業所だけでなく、支店、工場等を含めた企業全体について記入して下さい。
- ②この調査は、2000（平成12）年7月1日現在で記入して下さい。
- ③数字に関する質問で、正確な回答が困難な場合も、概数で結構ですから記入して下さい。
- ④「記入担当者」をご記入いただきますが、回答に対して不明な点などがあった場合、後日ご質問するためのものです。
- ⑤この調査票は、学術以外の目的に使用されることはありませんので、事実をありのまま記入して下さい。

**【基礎調査】**

問1. 貴社についてご記入下さい。また「企業全体の正規労働者数」「労働組合の有無」は回答欄に○を付けて下さい。

会 社 名	(電話) ( ) -								
記 入 担 当 者	(所属)		内線			(お名前)			
所 在 地	〒								
主 な 製 品									
主 な 納 入 先									
企 業 全 体 の 正 規 労 働 者 数	29人 以下	30～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000～ 4,999人	5,000人 以上	労働組合の有無		
	1	2	3	4	5	6	有	無	
正 規 労 働 者 平 均 年 収	男子				万 円	女子		万 円	
正 規 労 働 者 平 均 年 齢	男子		女子		正 規 労 働 者 平 均 勤 続 年 数	男子		女 子	
		歳		歳		年		年	

問2. 貴社の雇用形態別従業員数をご記入下さい。また1990（平成2）年に比べて従業員数はどのように変化しましたか。それぞれの欄にあてはまるものに1つ○を付けて下さい。

雇用形態		従業員数 (今年7月1日現在)	1990（平成2）年と比べて					
			著しく増加	やや増加	横ばい	やや減少	著しく減少	
正	男子	技能系従業員	人	1	2	3	4	5
	男子	その他	人	1	2	3	4	5
規	女子	技能系従業員	人	1	2	3	4	5
	女子	その他	人	1	2	3	4	5
臨時工（季節工・嘱託を含む）			人	1	2	3	4	5
パートタイマー			人	1	2	3	4	5
学生アルバイト			人	1	2	3	4	5
派遣会社従業員			人	1	2	3	4	5
合計			人	1	2	3	4	5

【女性活用状況調査】

問3. 現在、次の部門における女性従業員の活用状況はどのようになっていますか。部門ごとに該当する番号に1つ○を付けて下さい。

活用状況	部門						
	生産	販売・サービス	営業	情報処理	研究・開発・設計	企画・調査・広報	人事・総務・経理
積極的に活用している	1	1	1	1	1	1	1
ある程度活用している	2	2	2	2	2	2	2
あまり活用していない	3	3	3	3	3	3	3
全く活用していない	4	4	4	4	4	4	4
活用について検討している	5	5	5	5	5	5	5

（注：「生産」には建設、運輸、流通部門も含まれます。）

問4. 女性の活用は、どのような理由からですか。該当する番号にすべて○を付けて下さい。

少子・高齢化による労働力不足対策	職場イメージの改善・払拭	技能や資格をもつ女性がいる	女性の特質・感性を活かすことができる	
1	2	3	4	
補助的・定型的業務が多い	女性の職域を拡大したい	家庭との両立が図りやすい	男性の適任者がいない	その他
5	6	7	8	9
<その他の具体的内容をご記入下さい>				

問5. 女性を活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。改善項目ごとに該当する改善状況に1つ○を付けて下さい。

改善項目	改善状況		
	実施済み	今後実施する 予定である	実施する 予定はない
女性活用にあたっての問題点の調査・研究	1	2	3
女性活用を推進するための部署の新設	1	2	3
女性活用のための計画やマニュアル書の策定	1	2	3
男女別雇用管理の廃止	1	2	3
能力業績評価、人事配置基準の公平化、透明化	1	2	3
家庭生活と両立できる雇用管理の実施	1	2	3
女性の中途採用の積極的推進	1	2	3
パートタイムなど働き方の多様化を促進	1	2	3
役職者への登用とそのための教育訓練の実施	1	2	3
男性と同等の仕事をするための教育訓練の実施	1	2	3
派遣会社従業員の増員と積極的活用	1	2	3
その他（以下の欄にご記入下さい。）	1	2	3
<その他>			

問6. 女性の活用にあたって、どのような問題がありますか。該当する番号3つ以内に○を付けて下さい。

女性の勤続年数が平均して短い	1
時間外労働、深夜業をさせにくい	2
育児や介護など家庭責任に配慮しなければならない	3
女性の就労環境整備に費用がかかる	4
女性の側の職業意識に差が大きく、対応の仕方が難しい	5
管理職や男性に女性を活用しようとする意識がない	6
雇用機会均等など雇用管理が難しい	7
法制上の制約が多い	8
女性の活用方法がわからない	9
その他（具体的に記入して下さい）	
特に問題はない	10

問7. 女性を活用していないのは、どのような理由からですか。該当する番号にすべてに○を付けて下さい。

技能や資格をもつ女性がいらない	女性の適任者がいない	当該部署が活用を希望しない	配置を希望する女性がいらない	出張、全国転勤が多い
1	2	3	4	5
高度な判断力を必要とする	外部との折衝が多い	深夜に及ばないが、時間外勤務が多い	体力・筋力を必要とする業務が多い	その他
6	7	8	9	10
＜その他の具体的内容をご記入下さい＞				

問8. 今後の女性従業員の採用・活用計画において、どのように考えていますか。「採用・活用」ごとに「計画」に該当する番号に1つ○を付けて下さい。

採用・活用	計画	現在も採用していないし、今後も採用しない	現状維持	現在より増加	現在より減少
大卒以上の新規採用		1	2	3	4
短大・高専・専門学校の新規採用		1	2	3	4
高卒の新規採用の増加		1	2	3	4
臨時・パート・嘱託従業員の採用		1	2	3	4
学生アルバイトの採用		1	2	3	4
派遣会社従業員の利用		1	2	3	4
その他（以下の欄に記入）		1	2	3	4
＜その他＞					

問9. 係長以上の女性管理職はどのぐらいいますか。各役職ごとに該当者する番号に○を1つ付けて下さい。

	役員	部長及び相当職	課長及び相当職	係長及び相当職
ゼロ	1	1	1	1
5%未満	2	2	2	2
5%以上10%未満	3	3	3	3
10%以上15%未満	4	4	4	4
15%以上	5	5	5	5

【生産現場女性活用調査】

問 10. 女性の技能職を工場の生産現場に配置していますか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

配置している	1
配置を検討している	2
配置していない	3

→問 11 へすすんで下さい。

→問 23 (p8) へすすんで下さい。

→問 23 (p8) へすすんで下さい。

問 11. 女性技能職の生産現場において活用状況はどのようになっていますか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

男性と同等にあらゆる面で活用している	1
女性だけの配置場所を設け、男性とは場面を分けて活用している	2
女性は補助的な役割として活用している	3
その他 (以下の欄にご記入下さい。)	4
<その他>	

問 12. 女性の技能職を採用するにあたって、どのようなことがらを重視していますか。該当する番号に3つ以内に○を付けて下さい。

学歴	縁故	専門知識	専門技能	資格	年齢	体力・健康	やる気	協調性	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<その他の具体的内容をご記入下さい>									

問 13. 工場の生産現場に配置された女性の技能職の主要年齢構成は、何歳代ですか。該当する番号に2つ以内に○を付けて下さい。

20歳代未満	20歳以上25歳未満	25歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳代	50歳代
1	2	3	4	5	6

問 14. 女性の技能職は工場の生産現場全体の技能職に対して、どのくらいの割合で配置していますか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

5%未満	5%以上10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満
1	2	3	4
30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上	
5	6	7	

問 15. 女性の技能職を工場の生産現場に配置するにあたり、職場の環境改善を行いましたか。該当する番号すべてに○を付けて下さい。

改善項目	改善状況		
	実施済み	今後実施する 予定である	実施する 予定はない
製造・組立工程や設備の改善	1	2	3
工具・部品の軽量化等工程負荷の低減	1	2	3
手袋・安全靴・作業服などの改良	1	2	3
製造・組立工程時間の延長、ゆとり時間の保障	1	2	3
ロッカー・トイレ・休憩室などの整備充実	1	2	3
「体力づくり」のためのトレーニングの実施	1	2	3
職制の「意識改革」のための勉強会の実施	1	2	3
セクシュアル・ハラスメント防止の勉強会の実施	1	2	3
セクシュアル・ハラスメントの相談窓口等の設置	1	2	3
タクシーチケット配布など深夜業帰宅の措置	1	2	3
女性の班長・職長等の選出	1	2	3
女性の新入社員だけの導入教育の実施	1	2	3
女性技能職受け入れのマニュアル書の作成	1	2	3
賃金制度の変更	1	2	3
人事考課項目・方法などの変更	1	2	3
その他（以下の欄にご記入下さい。）	1	2	3
<その他>			

問 16. 上記の問で「ロッカー・トイレ・休憩室などの整備充実」を「実施済み」と回答した会社におたずねします。ロッカー・トイレ・休憩室などを整備した結果に対する、女性技能職の評価はどのようになっていますか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

好評である	おおむね好評である	改善が必要である	実施したばかりでわからない
1	2	3	4
<「改善が必要である」を回答した場合、改善の内容をご記入下さい。>			

問 17. 問 15 で「女性の班長・職長等の選出」を「実施済み」と回答した会社にお尋ねします。女性の班長・職長等は、全体の班長・職長等に対して、どのくらいの割合で選出しましたか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上
1	2	3	4	5	6

問 18. 工場の生産現場に配置される女性の技能職数に対して、どのように考えていますか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

増員し女性の割合を高めたい	現状のままでよい	減員し女性の割合を低めたい
1	2	3

問 19. 工場の生産現場に配置された女性技能職は、深夜業を行っていますか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

男性と同じ勤務帯で行っている	女性は別の勤務帯で行っている	行っていない
1	2	3

問 20. 女性の技能職が、工場の生産労働において、いわゆる「一人前」と呼ばれるまでの期間（作業習熟期間）は男性と比較してどのくらいですか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

男性と同じ	ほぼ男性と同じ	男性よりやや長い	男性より長い	まだわからない
1	2	3	4	5

問 21. 女性の技能職が、工場の生産労働において、いわゆる「一人前」と呼ばれるまでの期間（作業習熟期間）はどれくらいですか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満
1	2	3
6か月以上1年未満	1年以上	まだわからない
4	5	6

問 22. 女性の技能職の工程内の不具合はどのようになっていますか。該当する番号に1つ○を付けて下さい。

男性と同じ	ほぼ男性と同じ	男性よりミスがやや多い	男性よりミスが多い
1	2	3	4
男性よりややミスが少ない	男性よりミスが少ない	まだわからない	
5	6	7	



【その他の調査】

問 23. 1999（平成 11）年 4 月 1 日から女性の時間外・休日労働、深夜労働の規制が撤廃されましたが、それに伴い貴社の女性の雇用管理はどのように変わりましたか。該当する番号すべてに○を付けて下さい。

女性が配置される部署が増えた	女性の採用が増えた	女性の時間外労働が増えた
1	2	3
女性の休日労働が増えた	女性の管理職が増えた	女性が深夜業を行なうようになった
4	5	6
女性の退職者が増えた	特に変わらない	その他(以下の欄に記入)
7	8	9
<その他>		

問 24. 貴社において、これまでお尋ねしたこと以外において、女性の活用について工夫されている点や女性活用に関するご意見がありましたら、以下の欄にご記入下さい。


以上で質問は終わりです。ご協力、ありがとうございました。