

# 北九州市製造業の女性活躍推進に 関する基礎的調査

吉 村 英 俊 ・ 林 一 夫

2015年度 地域課題研究  
2016年3月発行

北九州市立大学 地域戦略研究所



# 北九州市製造業の女性活躍推進に関する基礎的調査

吉村 英俊、林 一夫

## 1. 調査研究の目的

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の成立により、301人以上の労働者を雇用する事業主は、平成28年4月1日までに、①自社の女性の活躍状況を把握し課題を分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う義務を負うことになった。

また、北九州市立男女共同参画センター・ムーブは、平成26年10月、市内企業の女性活躍推進実態調査を行った。この結果によれば、とくに製造業、運輸業、建設業において、管理職への登用や活躍推進の取り組みなどに改善が必要であることが分かった。

このような内外の状況から、市内に産業集積がある「製造業」の女性活躍推進状況と雇われる側である女性の就業意識を調査し、女性活躍推進のためのプログラム作成に必要な方策を提言する。

## 2. 調査研究の対象と方法

### (1) 北九州市製造業の女性活躍推進の実状<sup>(1)</sup>

従業員数が概ね100名以上の製造業を対象にヒアリング調査を行う。

### (2) 女性の就業意識と製造業への就職意向

#### 【子育て世代】

以前働いていたが、現在は専業主婦もしくは無職、ただし今後働きたいと思っている北九州地域<sup>(2)</sup>、福岡市、東京都に住んでいる30代40代の女性を対象にインターネットによるアンケート調査を行う。

#### 【大学生】

就職活動を控えた北九州市立大学3年生女子を対象にアンケート調査を行う。

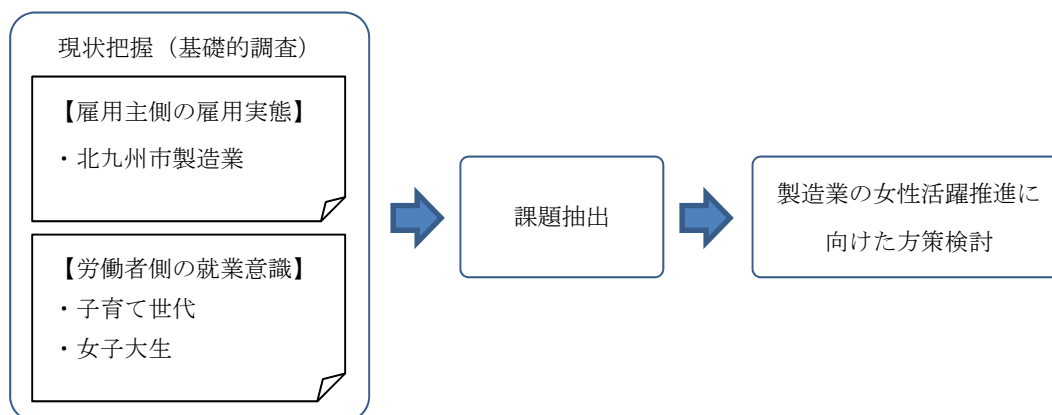


図1. 調査研究の方法

### 3. 調査研究の結果

#### 3-1 北九州市製造業の女性活躍推進の実状

市内の製造業 21 社に対してヒアリング調査を平成 21 年 10～12 月の間、実施した。ヒアリング企業の内訳は、図 2 のとおりである。

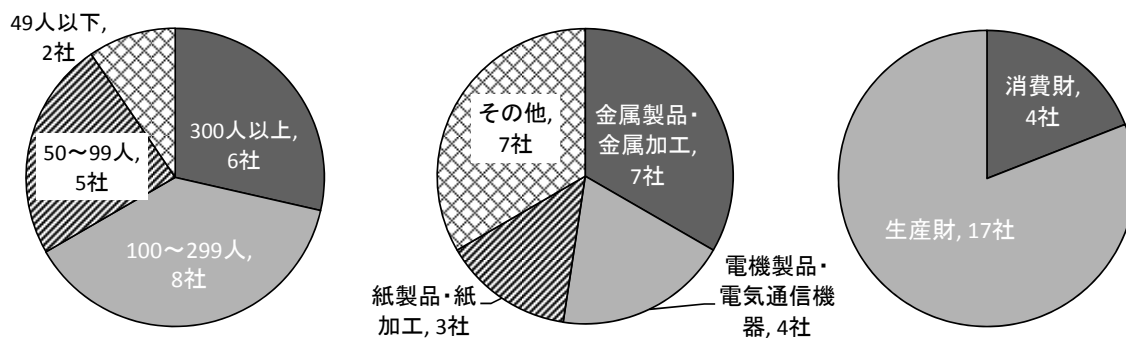


図 2. 調査企業の内訳 (左：従業員数別、中：業種別、右：製品形態別) (N=21)

#### ①雇用状況及び雇用を阻害する要因

まず雇用形態でみたとき、正規社員の多くは総務や人事、経理、資材などの「管理」部門で「事務」を担っている。ヒアリングによれば、事務職の人気は高く、公募すると多くの女性が応募し、昨今は結婚や出産でも辞めないという。なお昨今、事務職は縮小もしくは非正規社員に置き換える傾向にあり、正規募集は行わず、専ら欠員補充により採用している企業が多い。一方、非正規社員の多くは「製造」部門で組立や梱包、検査などの「軽作業」を担っている。また「管理」「営業」「設計・技術」などにも配属されているが、これら部門では主たる業務を行うのではなく、補助的な業務を担っている。子育て中の非正規社員にとって最も重要なことは、定時で退社できること、休日を確実に取れることであり、あくまで子育てが生活の中心である。

次に部門別にみたとき、「製造」は取り扱う製品や作業内容によって、女性の配属先を決めている。重量物で玉掛け等の技能が必要な製品や、溶接・塗装といった危険な作業は男性が従事している。多くの企業では性差（性別により適性が異なる）があると考えており、女性は緻密で丁寧、繰り返し作業が得意であるとされており、組立や梱包、検査などの軽作業に従事している。今後は検査といった単一作業に止まらず、品質管理全体を携わらせたいと考えている企業も少なくない。「営業」は取り扱う製品が生産財の場合、お客様は工場の生産技術者であり技術の知識・経験が必要であること、また男性職場であること、さらに試運転調整などが深夜や休日に及ぶこと、急な呼び出しがあること、国内はもとより海外出張もあることなど、家庭との両立が難しいことから、これまで男性が担ってきた。また女性も敬遠してきた。「設計・技術」は工学の知識が必要である。本市に集積する企業の多くは金属加工や電機にかかわる企業であり、機械工学や電気電子工学の履修者を必要としている。これらの学科を専攻する女性はそもそも少ない。

女性の雇用を阻害する要因としては、第一に「結婚や出産による退職のリスク」が挙げられる。ヒアリングによれば、以前は結婚や出産をすれば企業から退職を迫るケースが多かったが、昨今は人手不足もあり、企業は退職しないように慰留するが、逆に女性の方から退職を申し出るケースが多いとのことである。

第二は、多くの女性は事務職を希望しているが、企業が欲しいのは製造や設計・技術、営業部門に従事する人であり、需給のアンマッチが発生している。

第三は、子育て中の女性にとって、仕事よりも子育てが重要であることから、定時で退社できること、子供の病気などによる急な欠勤や遅刻、早退ができること、休日が確実に取れることなどが重要であり、正規社員になりたいと思っていない。また年収 130 万円を超えると、扶養から出なければならず、これも女性の正規社員化を阻害している。なお、この所得の壁は有能な非正規社員ほど年末の繁忙期に休ませなければならないという問題を生んでおり、企業側にも負担を強めている。

第四は、昨今の人手不足の中、女性や高齢者、ひいては外国人の雇用を考えなければならなくなったが、これまでの男性中心の職場では、どのように活用したらよいか知る機会がなかったし、また知ろうともしなかった。そのため、今になってどのように対応したらよいか分からず、その結果、女性の活用があまり進展していない。

このような状況の中、企業はさまざまな取り組みをこれまでも実施してきている。産休や育休制度はすでに多くの企業で導入されており、その活用促進に努めている。その結果、結婚や出産による退職は少なくなっている。また、とくに企業は子育てに配慮した取り組みに苦心している。個人の事情を反映した勤務体系の導入、半日もしくは 1 時間単位の年休制度の導入、一旦退職した人が復職できる制度の導入、急な欠勤や遅刻、早退を可能にする多能工化の推進などがある。また転勤を嫌う女性が多いことから、エリア専門職を導入した企業もある。

今回のヒアリングを通じて、一貫して感じられたことは、従業員を大切にする経営者の強い意志がある。企業の多くは、男女や雇用形態を問わず、ひいては国籍を問わず、働きやすい環境づくりを目指してプロジェクトを立ち上げたり、新たな人事考課制度を導入したり、中小企業大学校などの研修制度を積極的に利用している。

## ②女性の管理職登用状況及び登用阻害要因

女性の管理職（主任以上）がいる企業は調査企業 21 社のうち 13 社（約 6 割）、このうち管理職が 2 人以上いる企業は 10 社、半数に満たない。調査企業の多くは、管理職として相応しい人であれば、管理職に登用している、もしくは登用したいと考えている。ではなぜ、女性の管理職が少ないのか、原因は会社側と女性側の双方にある。

製造業の職場は、大別すると「管理」「設計・技術」「製造」「営業」に分けることができる。「設計・技術」は前項で述べたとおり、工学の知識が必要であり、本市においては金属加工や電機にかかわる企業が集積していることから、機械工学や電気電子工学を修学した

人材のニーズが高い。なお、これらの学科を専攻する女性は少なく、結果的に女性の管理職は育っていない。「製造」は、従前からコストダウンを徹底して実施してきた職場であり、機械化や非正規社員化が進められてきた。多くの職場では、組立や梱包、検査などの軽作業に女性が従事しているが、これらの女性の大半は非正規社員であり、職場のリーダーに成り得ても、将来の管理職には成り難い。また本人も子育てなどで忙しく、定時退社を希望しており、そもそも正社員になることを希望していない。「営業」についても同様である。本市には生産財を扱う企業が多く、試運転調整で帰宅が深夜や休日に及んだり、急な呼び出しがあったりなど、家庭との両立が難しく、これまで男性が担ってきた。一方で消費財を扱う企業では女性の営業職がおり活躍している。

以上より、女性の管理職が期待できる職場は、総務や人事、経理といった管理部門であるといえる。これら管理部門においては、設計・技術、製造、営業に比べて、女性管理職が生まれてきているが、けっして多いとはいえない。これは従来、結婚や出産を機に退職する女性が多かったこともあって、女性の多くは一般職であり、その職務は定型業務が多く、また限定的であり、将来のリーダーを育てるといった観点で育成していなかったことによる。なお、この考えは、近年急速に変わってきており、企業は男女隔てなく、有能なリーダーを育成しようと懸命に努力している。

ここで問題なのが、女性自身の就業意識である。働く意識を表す言葉として、「バリキャリア」「ゆるキャリア」というものがある。前者の「バリキャリア」とは、私生活の充実よりも職場での成功やキャリアアップを優先するバリバリ働くキャリアウーマンを目指した生き方であり、後者の「ゆるキャリア」とは、家庭生活を大切にし、自分の趣味や交友を楽しみながらマイペースで働く生き方である。最近ではあえて総合職ではなく、一般職や職種・勤務地域限定職を志向する女子学生が増えており、結婚や出産をしても、無理なく仕事を続けられるかどうか、仕事選びや会社選びの基準になっている<sup>③</sup>。したがって、企業側は将来有望な女性に対して管理職になるように、相応しい仕事を与えたり、研修に行かせたりするが、当の女性の方が責任や残業などを嫌う傾向があり、管理職になることを避けたがっている。つまり「ゆるキャリア」で満足している。

### ③行政への期待・要望

企業にとって女性の雇用は不可欠であり、そのためには子育てとの両立を図らなければならない。要望の中でもっとも多かったのは「保育所の設置」であり、女性を多く雇用している企業においては自ら事業所内保育所を設置することも考えている。また、良い人材を安定して確保するためには、女性に製造業に興味を持ってもらうことが必要であり、啓発活動を期待している。さらに雇用した女性が生きがいをもって働くために、どのように対処したらよいのか、成功事例の紹介も期待している。

なお女性に配慮するものの、基本は男女不問であるべきとの考えから、女性の活躍推進を図るために数値目標を設定することには、多くの企業が反対している。

### 3-2 子育て世代の就業意識

北九州地域、福岡市、東京都に住むそれぞれ 103 名、合計 309 名の女性に対して、インターネットによるアンケート調査を平成 27 年 10 月 27～30 日の間、実施した。回答者は、30 代の前半の若い方が多く、95%が既婚者で専業主婦であり、8 割の方に子どもがいる。また最終学歴は高卒以下 3 割、短大等卒 4 割、大卒以上 3 割である(4)。

調査の結果、子育て世代の女性の就業意識を一口にいうと『出産もしくは結婚を機に退職したものの、将来はパートもしくはアルバイトで事務の仕事をし、給与は配偶者の扶養から外れない程度でよい。』と云うことができる。なお、北九州地域、福岡市、東京都において傾向に差異はみられない。

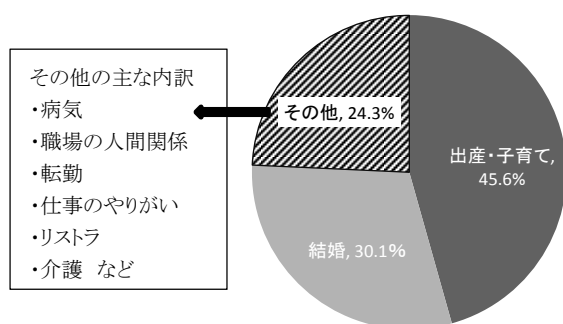


図 3. 退職の理由 (N=309)

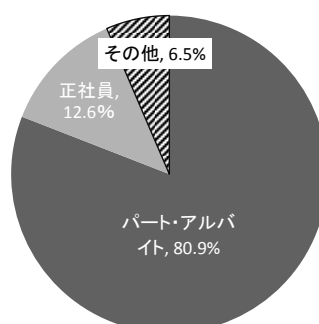


図 4. 希望する雇用形態 (N=309)

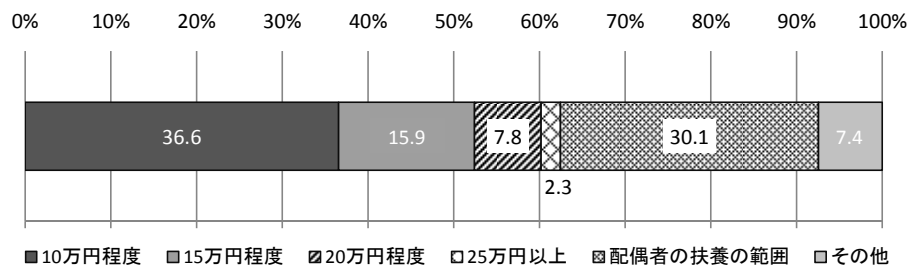


図 5. 希望する給与の額 (N=309)

就職先を決めるときは、「勤務地」「職種」「子育て」を重要視している。ここで子育てとは、休みが取り易い、土日が休み、残業が少ないなどであり、正社員であるよりも嘱託やパートでの雇用を希望している。職種では「事務」の人气が高く、一方、昨今トラックやバスを運転する女性や現場監督をする女性がメディア等に取り上げられ注目されているが、これらの職種及び業種は、少なくとも子育て世代にとってまったく人气がない。また同対人業務でありながら、「接客」は人气があるが「営業」は人气がない。これは接客が定時に退社することが可能なのに対して、営業は急な呼び出しがあったりするほか、ノルマを課されたりするからではなかろうか。子育てと両立しなければならないことから、与えられた仕事を黙々と熟し、定時に退社する。仕事を家庭に持ち込むことはない。子育てが一段落した後のことは分からないが、仕事とはそういった位置づけかもしれない。

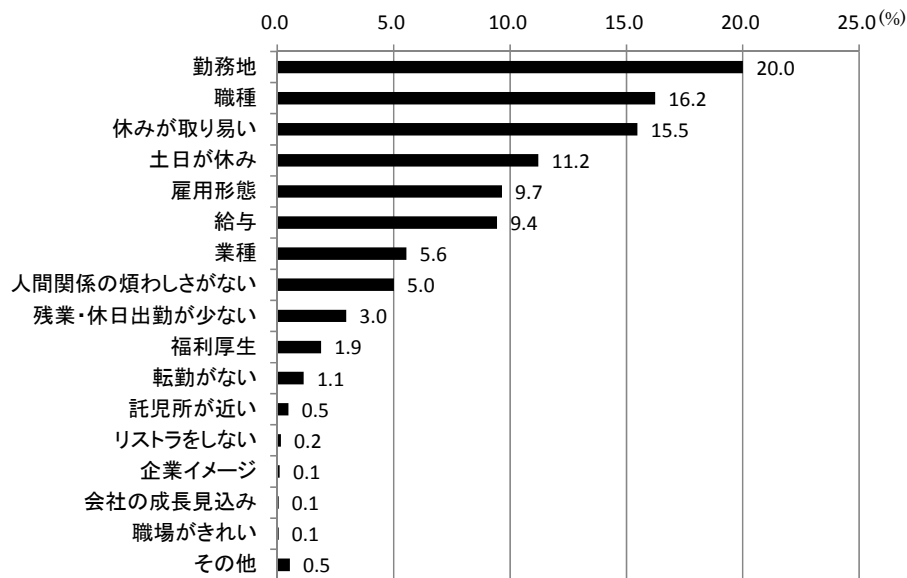


図 6. 就職を決めるときに重要視すること (N=309)

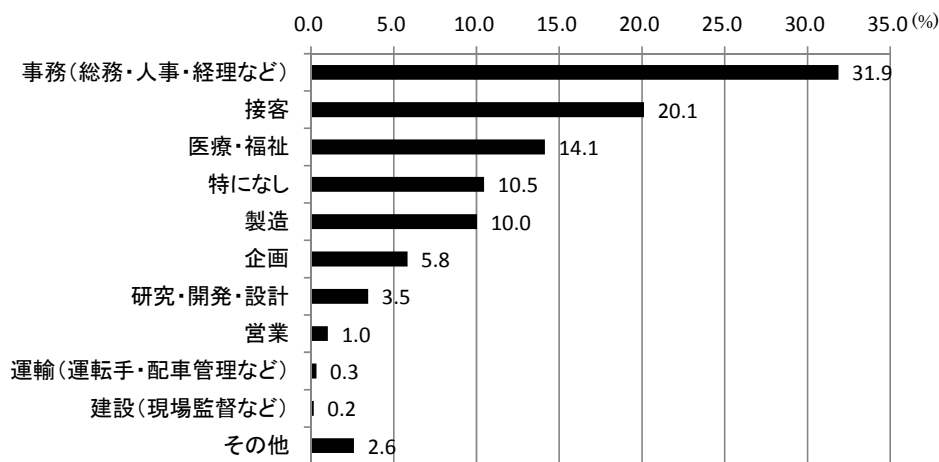


図 7. 就職してみたい職種 (N=309)

製造業についてしてみると、同じ男性職場である建設業や運輸業に比べて人気があるものの、就職してもよいと考えている人は少ない (1/4 程度)。これは製造業自体を「知らない」ことに一番の原因があるように思える。知らないから、印象も薄く関心もない。当然ながら就職したいという強い意志もない。「事務職で定時退社でき、通勤も便利だから、製造業でもいいか」といった理由で製造業を選んでいるのではなかろうか。また北九州市の女性は、“ものづくりのまち”として製造業に親しんでいることから、製造業に好意的ではないかと当初予想していたが、逆に福岡市、東京都の女性よりも製造業を避けていることが分かった。これは製造業の実状が正しく伝わっていないのか、それとも知りすぎているからか、いずれにしても原因を追究する必要がある。



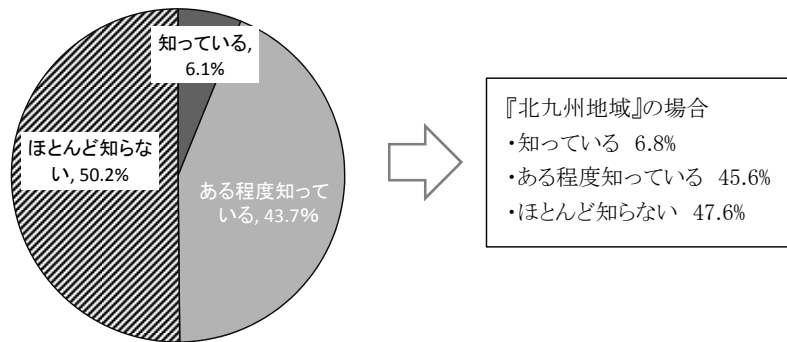


図 8. 製造業の企業や仕事内容を知っているか (N=309)

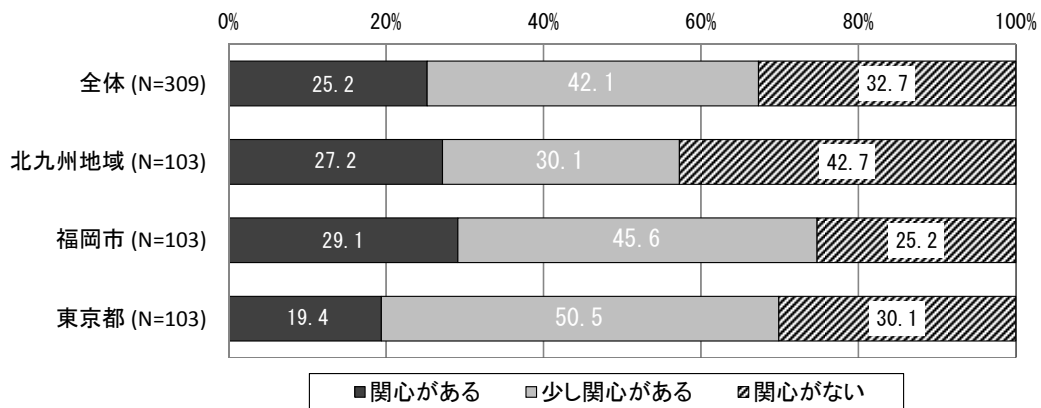


図 9. 製造業に関心があるか (N=309)

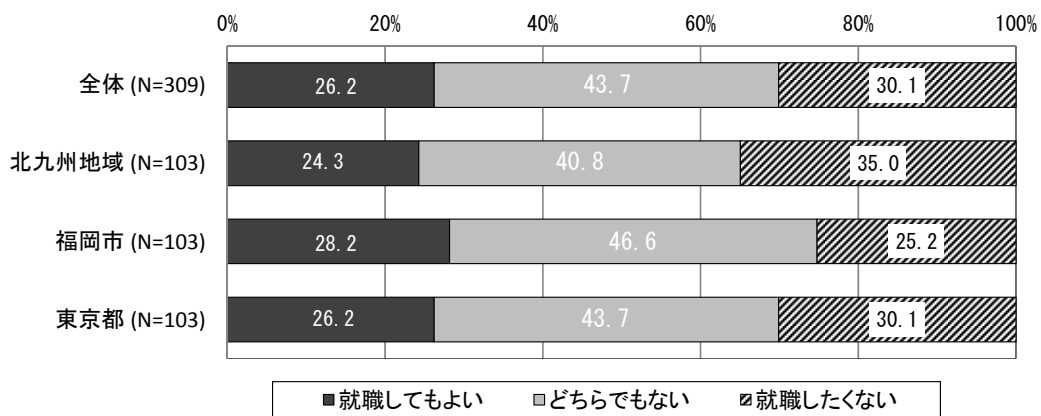


図 10. 製造業に就職したいか (N=309)

### 3-3 大学生の就業意識

北九州市立大学の文系学部生（外国学部、経済学部、文学部、法学部、地域創生学群）50名、理系学部生36名、合計86名の3年生女子に対して、アンケート調査を平成27年10・11月実施した。回答者における実家から通学している学生（以下実家生）と実家を離れてアパートに住んでいる学生（以下アパート生）の割合は概ね同数で、文系はアパート生が多く(2/3)、理系は実家生が多い(6割)<sup>(5)</sup>。

調査の結果、仕事か、それとも家庭か、と問われたとき、多くの女子学生は「家庭」を選択する。またその傾向は実家生において顕著である。そういったことから、実家生においては地元への就職意識が強く、役職に就きたいという意思も弱い。一方、アパート生においては、そもそも何らかの志があって親元を離れて北九州市立大学へ進学していることもあり、実家生に比べて仕事への拘りが強く、首都圏や関西圏で働くことや役職に就くことに積極的である。しかし全体的にみれば、野心的な生き方（バリキャリア）よりも、堅実な生き方（ゆるキャリア）を志向する学生が多い。

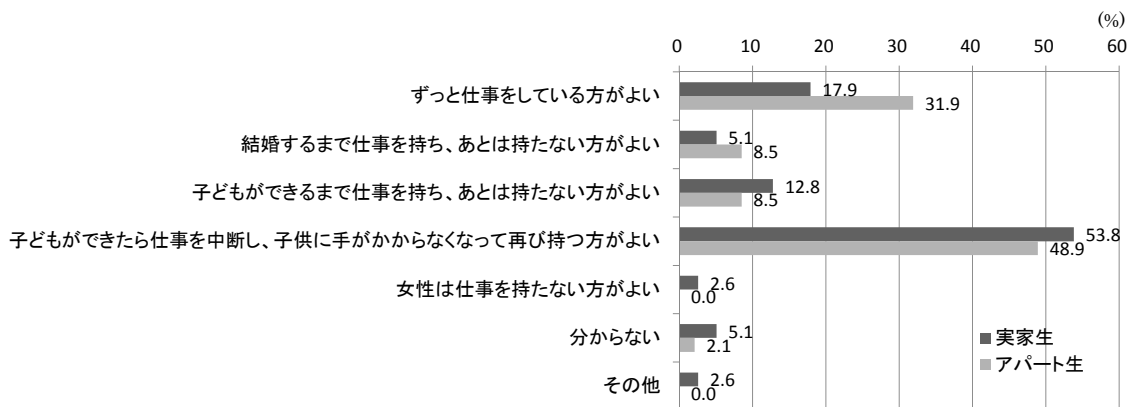


図 11. 仕事と結婚・仕事の関係 (N=86)

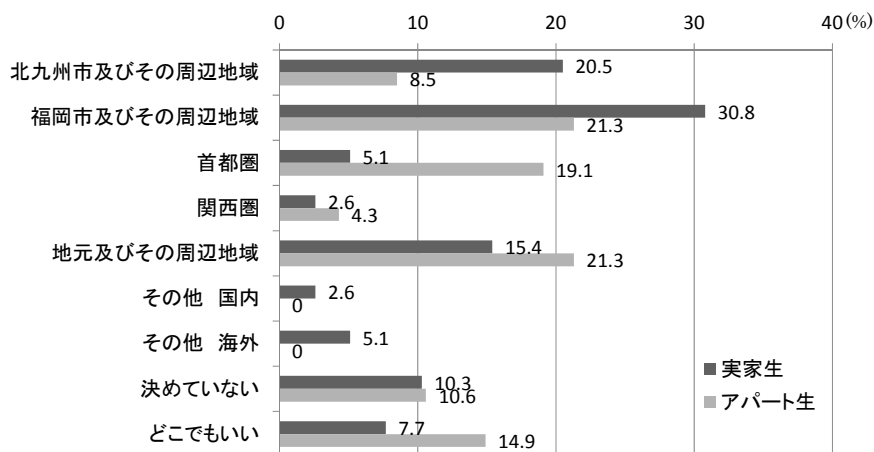


図 12. 就職したい地域 (N=86)

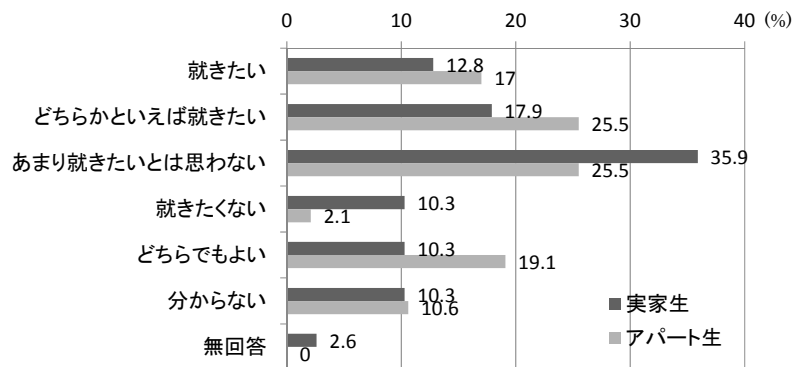


図 13. 役職に就きたいか (N=86)

彼女らが就職先を決めるときに重要視するものは、「職種」「給与・ボーナス」「業種」「福利厚生」「勤務地」「仕事と生活を両立できること」であり、職種と業種以外は、堅実な生活を営むための要素である。

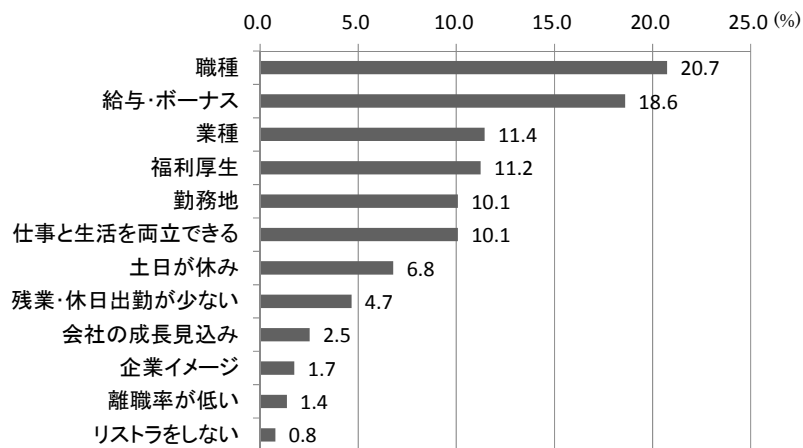


図 14. 就職を決めるときに重要視すること (N=86)

職種及び業種については、文系理系ともに特段奇異な回答はなかったが、運輸業が文系理系の別にかかわらず不人気であること、建設業が文系において不人気であることが分かった。なお、文系女子が好む職種は「接客」「企画・広報」「事務」であり、業種は「サービス（教育・旅行・レジャー等）」「広告・マスコミ」「宿泊」「商社」であり、職種・業種ともに「製造業」への関心は低い。

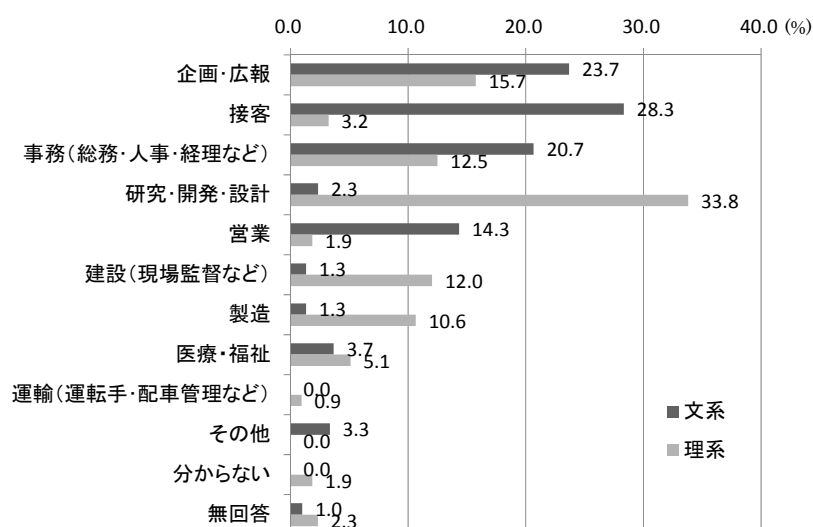


図 15. 就職してみたい職種 (N=86)

製造業について詳細にみたとき、文系については関心がなく、就職したいと思っていない。なお特筆すべきは、理系においても関心がない学生が半数近くおり、就職してもよいと考えている人が 1/3 強しかいないことである。この理由の一つに、そもそも製造業のことを知らないことがある。文系では 7 割、理系においても 6 割近くがほとんど知らないと回答している。したがって、製造業に就職したくない理由の第一位は、文系理系ともに「業界に魅力を感じない」になっている。理系の学生が、なぜ製造業のことを知らないのか、関心がないのか、検証する必要がある。

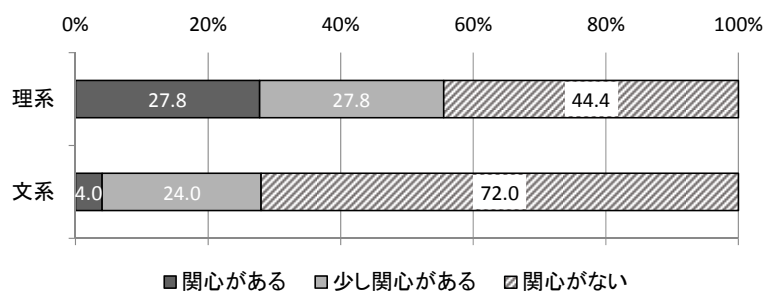


図 16. 製造業への関心 (N=86)

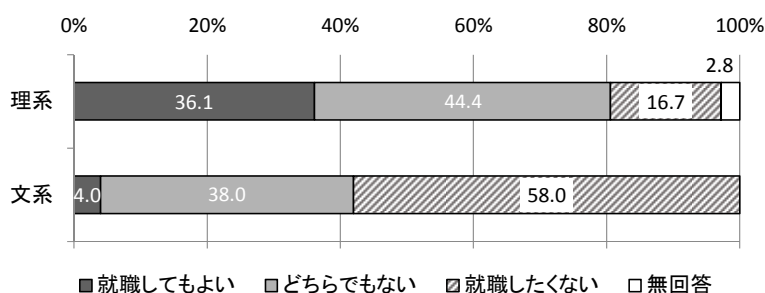


図 17. 製造業に就職したいか (N=86)

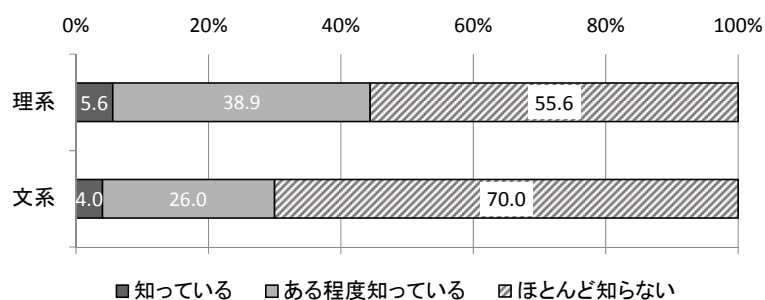


図 18. 製造業のことを知っているか (N=86)

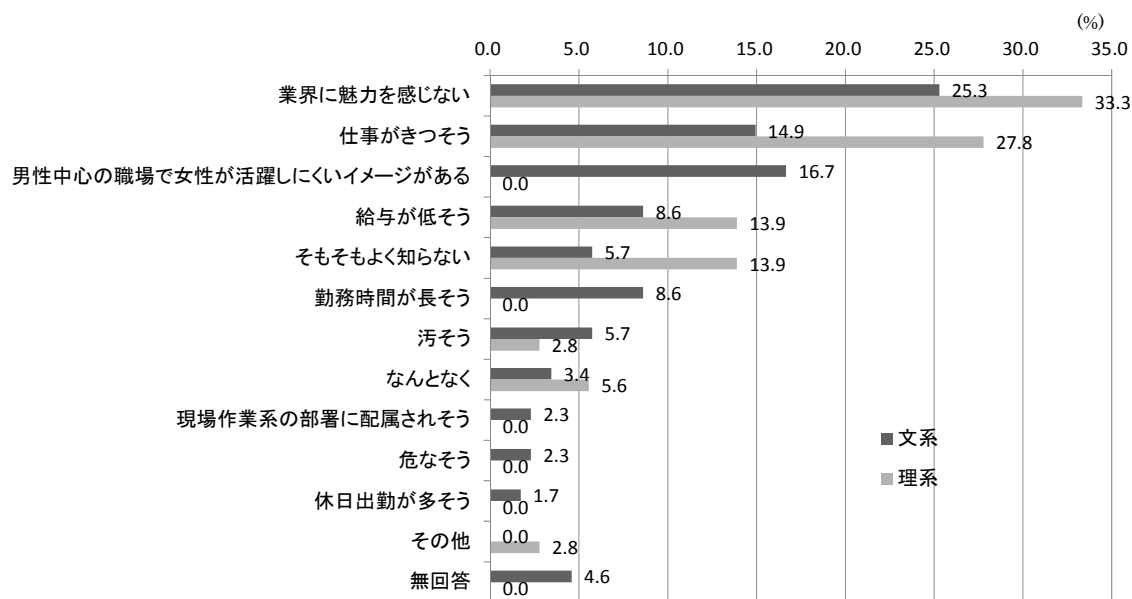


図 19. 製造業に就職したくない理由 (N=86)

製造業は建設業及び運輸業に比べて不人気ではないが、積極的に働きたいという学生は少ない。まずしなければいけないことは、学生に製造業のことを知ってもらうことである。なおこのとき、学生の生き方の根底にある「堅実性」や「安定性」に響くものを提案する必要がある。

## 4. 北九州市製造業の女性活躍推進に向けた取り組み

### 4-1 基本的な考え方

政府の調査<sup>⑥</sup>などによれば、「女性の活躍が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。」「ワークライフバランスに取り組む企業の方が、業績が良い傾向が見られる。」など、女性の活躍推進は業績拡大に貢献しているといわれている。

この女性活躍推進のメリットを享受するためには、「量の拡大」と「質の向上」の両面からアプローチする必要がある。

まず前者の「量の拡大」とは、女性の方が一般的に優位であるとされている「緻密であること」「丁寧であること」「繰り返し作業を手を抜かずにできること」などを活かして職域の拡大を図り、雇用を増大させ、生産性と品質を向上させるだけでなく、これまでの男性中心の職場の中で化学反応を起こし、職場の活性を生み出すことである。具体的には、製造現場であれば、従来の組立や梱包、検査といった作業に加え、工作機械を使った小物品（水栓金具の部品など）の切削加工、生産計画の立案や生産統制といった生産管理などが考えられる。また営業では、とくに女性をターゲットにした消費財（福祉用具など）の販売はむしろ女性の方が有利ではないかと思われる。商品開発や生産技術などの分野においても、女性の進出を促進すべきであるが、工学を専攻する女性が少ないことから現時点では現実的でない。

次に後者の「質の向上」とは、働く意欲を引き出させることである。人に適性はあったとしても能力に大きな差はない。仕事に一生懸命に取り組むかどうかの方が重要である。例えば、仮に10の能力を持った人が、12の力を発揮しようと努力するのか、それとも8の能力で止めるのかでは、会社全体で見れば大きな差になる。前述のとおり、「ゆるキャリ」を志向している女性が多いことから、女性が能力を十分に発揮していないのではなかろうか。これは女性だけの問題ではない。女性をそういった志向にさせてしまった社会の風潮や職場の慣習・制度などに問題があるのではないかと思う。ヒアリングした企業の中に、女性が中心となって、ホームページやお客様のウェルカムボードを作成したり、5Sを推進したりして社内外から高い評価を得ているという意見があった。きっと彼女らは毎日が楽しいに違いない。女性のやる気を引き出すしくみやきっかけと、経営者及び管理者の理解が必要ではないかと思う。

## 4-2 方策（提言）

企業が事業を円滑に営むためには、良質な人材を安定して確保する必要がある。昨今、少子化や若者の製造業離れが進む中、企業は人材を「女性」「高齢者」「外国人」に求めている。以下では、「女性」にターゲットをあて、今後取り得る方策について述べる。

### （1）成功事例の紹介

女性については、前述のとおり、産休や育休の活用促進、時短勤務制度の導入、多能工化の推進などを図り、雇用の促進に努めてきた。その結果、事務職においては、求人に対する応募が多く、結婚や出産で辞める人も少なくなった。しかし、設計・技術職や営業職は未だ男性中心の職場であり、有能な女性を確保し活用できていない。企業においては問題意識を持っているものの、どのようにしたらよいか分からないでいるのが現状であり、成功事例の紹介と導入支援が必要である。なおこのとき、大企業やその系列企業の事例だけでなく、従業員数が数十人からせいぜい 500 人以下であり、かつ生産財を扱っている下請型中小企業の事例が、本市の製造業においてはより身近に感じられるものと思われる。

### （2）製造業の魅力紹介

今のわが国の繁栄は、技術立国を支える製造業なしではあり得ない。しかし女性の製造業への関心は低く、事務職以外の職種（製造、営業など）への応募は少ない。そもそも選考の対象に入っていないのではないかと危惧する経営者もいる。こういった中、多くの女性は製造業の仕事の実状を知らないと思われる。3K（危険、汚い、きつい）というイメージが先入観として植え付けられているのではなかろうか。

そういった意味から、製造業の魅力をとくに中学生、高校生、大学生といった若年層へ紹介する必要がある。なおこのとき、よく技術の素晴らしさをいう人がいるが、これはあまり効果的ではない。相手が期待していることを言わなければいけない。例えば、独身の若い女性には、女性が活躍できる仕事がたくさんあること、仕事を通じて成長できること、子育てや介護などにも十分配慮していることを紹介する必要がある。また子育て中でパート勤務を希望している人には、定時に退社できることや子どもの病気などで早退・遅刻することができることを知らせることが効果的である。

### （3）働く意識の改革

実際のところ、「ゆるキャリ」で満足している女性が多いのではないかとと思われる。責任や残業を回避したい気持ちは分からなくもないが、これでは個人の成長はなく、ひいては企業や地域の発展もない、まさに社会損失である。働く意義や生きる目的などを、若年層を中心に教育し、また地域で頑張っている人（ロールモデル）を紹介するなど、啓発に努める必要がある。

一方、企業においても、経営者や管理職を対象にした研修や、とくに男性が多い職場で

の男性を対象にした意識改革が必要である。なおこのとき、女性を特別扱いするのではなく、能力のある人のやる気を喚起し、逆に甘えを持った人を指導するなど、毅然とした態度で臨む姿勢が必要である。

今回 3 つの方策を提案したが、①成功事例の紹介と②製造業の魅力紹介は短期的に実行すべきであり、一方、③働く意識の改革は中長期的に取り組む必要がある。なお③を草の根的に着実に行わないと、①と②の効果が半減してしまう。したがって、①②③を適切に組み合わせた女性活躍推進プログラムの開発が必要である。

(吉村英俊 公立大学法人北九州市立大学 地域戦略研究所 教授)

(林 一夫 株式会社北九州経済研究所 上席研究員)

## 注記

- (1)当該調査は、公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラムから委託を受けて実施したものである。
- (2)北九州地域とは、北九州市、下関市、直方市、行橋市、豊前市、中間市、宮若市、芦屋町、水巻町、岡垣町、遠賀町、小竹町、鞍手町、香春町、荊田町、みやこ町、上毛町、築上町（7市11町）をいう。
- (3)日本の人事部「バリキャリア・ゆるキャリア」 <http://jinjibu.jp/keyword/delt/704/> (2016.2.3)
- (4)吉村英俊「子育て世代の就業意識調査」北九州市立大学地域戦略研究所、2016.3、pp1-2
- (5)吉村英俊「女子大生の就業意識調査」北九州市立大学地域戦略研究所、2016.3、p1
- (6)「女性活躍推進の経営効果について」平成 24 年 5 月 22 日付け女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 経済産業大臣配布資料、p1

## 参考文献

- (1)『北九州市における女性の活躍推進実態調査報告書』北九州市立男女共同参画センター・ムーブ、2015.3
- (2)『企業における女性の活用及び活躍推進の状況に関する調査報告書』日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社、2015.3