

事例 1

男性仕事のイメージが強い プレス作業を 女性に任せる 日本プレス工業



プレス部門で働く女性技能者(日本プレス工業提供)

重厚なプレス機械を駆使して金属を加工するプレス作業は、「男性の仕事」というイメージが強い。JILPTが昨年実施したアンケート調査で、女性技能者を活用しているものづくり企業を対象に、女性技能者が担当している作業内容を二つまで聞いた結果でも、回答割合が高かったのは「製品の検査・

会社概要

社名	日本プレス工業株式会社
本社所在地	神奈川県茅ヶ崎市
設立	昭和33年(1958年)
資本金	2,245万円
社員数	93人(平成24年11月1日現在、非正社員29人を含む)
事業内容	軸受部品(ベアリング)の精密プレス加工品の製造・販売

点検作業」(六二・一%)、「組立・調整の作業」(四七・三%)で、プレス作業を含む「切削・研削・溶接・熱処理などの加工作業」を女性に任せている割合は約二割(一九・九%)にとどまっている。同じ企業を対象に、男女限らず全技能者が担当している作業内容を聞いた結果では、「切削・研削・溶接・熱処理などの加工作業」が五割を超えているのに比べると大幅に少ないことがわかる(P25図表9参照)。

プレス部門の作業員のほぼ全員が女性
ところが神奈川県茅ヶ崎市で、ベアリング用精密プレス部品を製造する日本プレス工業株式会社では、プレス作業やNC旋盤を用いた切削加工作業にも積極的に女性を活用している。

「一時期はプレス部門の作業員のほぼ全員が女性だった」と同社取締役副工場長の和田秀雄氏は振り返る。

日本プレス工業の正社員数は六五人で、そのうち技能者は六〇人。女性技能者の人数は一四人で、全技能者の約四分の一を占めている。

同社は主に自動車用のミッション部分に組み込まれるベアリング用の精密部品を製造している。通常、ベアリン

グ用の鋼材は厚さ〇・二〜〇・三mmのものが多いが、同社では、「厚物」と呼ばれる厚さ1mm以上の鋼材の加工を得意としている。

一九五八年設立の同社が技能系正社員の定期採用を始めたのは、一九九〇年代中ごろからだ。当時、新規に立ち上げたスラストニードルベアリング用精密部品の製造部門がようやく軌道に乗り始め、新たな人員を確保する必要が生じたことから、毎年四〜五人を近隣の高校、専門学校から採用するようになった。

初めて女性を採用したのは二〇〇〇年頃。「近隣の高校から、就職活動に乗り遅れた女子生徒の採用を頼まれたのがきっかけだった。一人を採用し、その後も毎年、一人、二人と採用していた。そうするうちに思いがけないことに、女性が入ったことで現場の雰囲気が見違えるように明るくなる効果が表れた」(和田氏)。

集中力の高さが女性活用のメリット

女性技能者を採用する理由はそれだけではない。採用した女性技能者をプレス部門に配置したところ、その生産性の高さに驚かされた。

「作業中の集中力は男性に比べて女性のほうがはるかに高い。したがって作業効率も全然違ってくる」と和田氏は指摘する。

女性技能者を活用するメリットに気づいてからは、積極的に女性を採用してきた。ここ数年は男性の採用が増えていくものの、以前は毎年少なくとも全採用者の半数以上は女性だった。もともと多かったときは事務職も含め七人を

採ったこともあるという。

それ以外にも女性を活用するメリットは少なくない。女性の視点が入ること、現場の安全衛生面でもよい変化が生じている。労働安全衛生法で定められた安全衛生委員会による職場巡視では、女性の委員から、作業現場で働く技能者が身につける作業着が汚れている点について、「安全衛生上の観点から清潔にすべき」と改善を求められたことがあった。それまで現場では、「油污れで真っ黒になったまま作業するのが当たり前」という意識があったため、彼女からの指摘は新鮮だった。

女性の活用は職場全体の活性化にもつながっている。男性技能者は、女性技能者が一緒に働いていると作業への取り組み方が目に見えて違ってくるという。和田氏は「男性は、上司に注意されるよりも、同年代の女性に注意されたときのほうが素直にいうことを聞く」と笑顔をみせる。

プレス作業主任者やフォークリフト運転技能者などの資格取得に積極的なのも、男性よりも女性の技能者だという。同社では、公的機関主催の講習を希望者に積極的に受講させたり、教材を購入する費用を援助するなどできるだけ本人の希望に添うようにしている。こうした支援を受け、二〇一三年は二人の女性がプレス作業主任者の資格を取得した。

「女性技能者の中に資格を取るものが増えれば、後に続く女性たちにも励みになる。彼女たちが積極的に能力を伸ばしていけるような職場の雰囲気づくりを大事にしたい」(和田氏)。

金型の交換がネックに

しかし、女性を活用する上での障壁もある。プレス加工に付随する金型交換作業では、軽い物で二〇キログラム、重いものでは二〇〇キログラムにも及ぶ金型を扱う。男性に比べて力が弱い女性の場合、数人がかりで交換作業を行わなければならない。そのため、いったん金型を交換するとなると、現場の作業全体を一時ストップする必要がある。生産効率上の課題となっていた。これに対応するため、一〇年前からプレス部門における男性の割合を増やし始めた。その結果、かつては女性ばかりだったプレス部門も、現在はその三分の一を男性が占めるようになった。「立て続けに三人の女性が育児休業を取得し、代替要員の確保に苦労したこともある。確かに女性を活用する点で難しい面もあるが、メリットも多くの重要な戦力であることには変わりはない」（和田氏）。

気軽に相談できる雰囲気づくりを

同社では、女性が働きやすい環境作りにも取り組んでいる。「女性には男性に比べて、悩みを一人で抱え込むことが多い。そこで、毎年納涼祭やスポーツ大会といったレクリエーション活動を積極的に行うことで、上司や同僚に気軽に相談しやすい雰囲気づくりに努めている」（和田氏）。

年輩のパートに対しては、若い女性従業員から悩みを持ちかけられたときに相談相手になるなどメンターの役割を期待している。こうした取り組みの甲斐あってか、同社では男性のみならず女性の定着率も高い。

事例 2

パートの女性技能者が製造現場で活躍
マイクロテック・ラボラトリー

神奈川県相模原市にあるマイクロテック・ラボラトリー株式会社では、

「ロータリーエンコーダ」という装置を生産している。これは、モーターなどの回転軸に取り付けて回転の速度、角度、方向などを検出するセンサーのことで、産業用機械、手術用ロボットなどその用途は多岐にわたる。

ロータリーエンコーダの市場は全体的には縮小傾向にある。主流はモーターに直接組み込むタイプの汎用品だが、近年はモーターメーカーが自前で製造することが増えたため、需要は低下している。

一方、同社では、顧客の細かなニーズに対応して多品種少量生産を手掛ける。世界最小クラスの超小型高分解能のエンコーダは、業界内で技術力が高く評価されており、縮小市場にあっても比較的安定した業績を維持している。緻密な作業が要求される同社のものづくりを支えているのが、パートの女

会社概要

社名	マイクロテック・ラボラトリー株式会社
本社所在地	神奈川県相模原市
設立	昭和56年(1981年)
資本金	4,250万円
社員数	57人(平成24年11月1日現在、非正社員21人を含む)
事業内容	各種エンコーダ機器の製造・販売

性技能者だ。同社では製造現場で働く技能者の約六割をパートの女性が占める。彼女たちは主に製造現場で製品の組立や検査を担当している。

同社では、有能な者を積極的に正社員に登用し、製造ラインの管理などを任せる方針を採る。

女性技能者を活用するメリット

マイクロテック・ラボラトリー社が女性技能者を活用するメリットについて、代表取締役社長の小山隆史氏はこう語る。

「長時間同じ作業を繰り返す組立については、女性のほうが粘り強く男性よりも適性があるのではないかと。男性の中には持ち場を離れてサボる者も現れるが、女性にはそのようなことはない。作業も早く、ミスも少ない」

同社ではパート従業員など非正規雇用の従業員も含めて、約六〇人が働いている。製造現場でもものづくりを担当する技能者はこのうち三六人で、二七人が女性である。女性技能者の内訳は、正社員六人に対し、パートの従業員は二一人と多数を占める。

同社が製造現場でパートの女性技能者を活用する背景には、優秀な学生の

採用に苦労していることがある。大企業に比べ知名度が低いことから、応募自体が少なく、ましてや製造現場で働くことを希望するものはほとんどない。また、採用コストをかけて新卒を採用できても、社風にあわず、すぐに離職してしまうこともネックになっている。

その点、「パートであれば、採用コストは正社員よりも低く、求人を出せば多数の応募がある。最初から正社員に登用するよりも、パートとして採用し、ワンクッション置くことで、各人のやる気や能力を見極めることができる」（小山氏）。

その中から有能な者を見つけ、正社員に引き上げることで、会社にとってあわない人材を採用するリスクが軽減される。従業員側もパートとして働く間に自分が会社にあっているかどうかを判断することができ、双方にとってメリットがある。

パートを募集すると応募者の大半は女性であることから、その採用を積極的に進めた結果、全技能者の多数を女性が占めるに至った。二〇歳代前半の女性からの応募もあるため、新卒採用にこだわらなくても、従業員の年齢構成上はとくに問題は生じないという。

経験とやる気で正社員の登用も

小山氏は「パートはややもすると『言われた仕事だけをやっている』と考えがちだ」とパートのデメリットを指摘した上で、彼女達に対し、折にふれて「経験を積んで、やる気があれば、年齢・性別に関係なく正社員に登用する可能性も高い」と能力発揮を促



相模原市にあるマイクロテック・ラボラトリー社(同社提供)

している。

マイクロテック・ラボラトリー社で働くAさんは、七年前にパートで入社した。製造現場で働くのはこの職場が初めてだったため、最初はとまどったものの、入社一年目には作業の感覚をつかみ、三年経った頃には自分の仕事に自信が持てるようになってきた。その後、会社から技能を認められ、二〇一〇年には正社員に登用された。

正社員になったことで、「プレッシャーも増えたが、やりがいも感じるようになった。将来的には担当部署を盛り上げていく立場になりたい」とAさんは語る。

現在、パートから正社員に登用された女性技能者は六人。同社では以前からパートから正社員への登用を慣例的に行ってきたが、二〇一一年には就業規則を改定し、規定として明文化した。その理由について小山氏は「意欲と能力があれば、誰でも正社員になれることを従業員に示したかった。また、正社員にする根拠について客観性や納得

性を持たせる必要があった」と説明する。今後は登用基準の客観性をより高めるため、正社員化を希望する者に対し、民間組織が実施するマネジメント検定試験など受講させ、その結果により判断することも検討している。

パート出身の女性管理職も誕生

同社は、八一年の創業から約一〇年間はライン数も少なく、従業員規模も十数人程度だった。ところが九〇年代以降、需要が急速に拡大し、ライン数が増えると管理・監督者が不足するようになった。そのため、パートであっても、優秀な者は正社員に登用した上で、管理・監督的な役割に就けていく方針にした。三年前には女性初の管理職がパート出身者から誕生した。管理職には、組立・検査業務に加え、ラインの管理や部下の指導・育成などの役割も求められる。

女性管理職を活用するメリットについて、小山氏は「多くのパートが多数働くなかで、誰がどのような不満を抱えているかいち早く察知し、細やかなケアができる」と指摘する。

同社では、すでに管理職に就いている女性技能者の管理能力を向上させるため、地方自治体が実施している女性管理者養成研修も積極的に活用したいと考えている。

シングルマザー向けに「子ども手当」制度を創設

一方、二〇一〇年には、より優秀なパート人材を集める目的で、育児に要する費用の一部を援助する「子ども手当」制度を創設した。これは、母子家

庭または父子家庭において、一五歳以下の子を持つ親に月三万円を支給するというもの。両親が揃っている家庭であっても、子が一八歳になるまでは月一万五〇〇〇円を支給する。制度の導入は、シングルマザーの比率が高い同社の女性から好評を博しているという。これ以外にも仕事と家庭の両立支援策を充実させたい考えだ。育児休業中の女性が休業前に働いていた現場にすぐに復帰できるための教育訓練の実施を考えている。また、育児の都合でやむを得ず退職しなければならなくなった時も、その事情が解消すれば、優先的に再雇用する制度の導入も検討している。

あらゆる場を通じてキャリア意識を啓発

小山氏は、従業員に対して、会議や懇親会などあらゆる場を通じて、会社が求める人材像や会社の将来のビジョンを伝えるとともに、各人が性別ごとの特性を活かして仕事をするよう伝えることで、各人が自分のキャリアを考えるきっかけを与えている。

同社では、正社員の採用難に対する苦肉の策としてパートの採用を積極的に行なった。ところがいざ彼女たちを活用してみると、メリットが大きく今では主戦力として欠かすことができないうものになっている。

「弊社では女性だからといって、優先的に採用したり、採用後に特別の役割を期待することはない。ただ、女性ならではの長所を伸ばして、成果を出して欲しい」(小山氏)。

(米島康雄)

■ 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究双書

成人キャリア発達とキャリアガイダンス

—成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤—

(著) 下村英雄 JILPT主任研究員 A5判 408頁 2013年6月5日発行 ISBN978-4-538-61008-5

1つのキャリアを、社会はいかに支えるのか

「・・・七転八倒しつつも何とか生活を組み立てていくということこそ、成人キャリア発達の本質なのだと思う。・・・成人のキャリアガイダンスとは・・・本来的に市民としての生き方の基盤を提供しようとするものなのだ」(「あとがき」より)。「キャリアアップ」等華々しいイメージで語られがちな「キャリア」の本質を明らかにするとともに、それを支援するキャリアガイダンスの新しい地平を展望する。



定価 2,800円(税別)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/