

業況特別調査（令和3年12月期）

【女性従業員の現場作業従事についてのアンケート】結果

調査日：令和3年12月1日（水）～10日（金）

回答数：188社／721社（26.1%）

問1. 現在の従業員数についてお聞かせください（R3.12現在）

	項目	人数	男女別 構成比	社数	全体構成比	
					男性	女性
男性	正社員	13,001名	83.8%	187社	82.6%	17.4%
	パート	515名	3.3%	88社	49.4%	50.6%
	派遣・アルバイト	1,342名	8.7%	77社	72.7%	27.3%
	技能実習生	657名	4.2%	68社	92.0%	8.0%
	小計	15,515名	(100%)		80.2%	19.8%
女性	正社員	2,743名	71.6%	175社		
	パート	527名	13.7%	107社		
	派遣・アルバイト	505名	13.2%	58社		
	技能実習生	57名	1.5%	9社		
	小計	3,832名	(100%)			
合計		19,347名				

※女性従業員（正社員）比率

50%以上の企業	6社（3.2%）	翻訳、プラスチック成型
40～49%	6社（3.2%）	設計、プラスチック成型
30～39%	23社（12.2%）	電子部品、プレス加工
20～29%	58社（30.9%）	
10～19%	64社（34.0%）	
1～9%	18社（9.6%）	
0%	13社（6.9%）	
合計	188社	

問2. 女性従業員（正社員）の配属先についてお聞かせください

総務・経理	493名（18.0%）	149社
生産管理	407名（14.8%）	111社
現場作業	883名（32.2%）	114社

※女性従業員（正社員）の現場作業比率（正社員女性10名以上の企業対象）

50%以上の企業	22社（19.3%）
40～49%	6社（5.3%）

	30～39%	9社 (7.9%)
	20～29%	7社 (6.1%)
営業・	261名 (9.5%)	54社
検査業務・	242名 (8.8%)	60社
その他・	457名 (16.7%)	61社
	(設計、購買、CAD、システム 等)	
合計	2743名	

問3. 上記(問2)のうち、平成31年4月以降に採用した人数をお聞かせください

総務・経理・	57名 (9.6%)	34社
生産管理・	75名 (12.6%)	49社
現場作業・	232名 (38.9%)	71社

※現場作業のうち平成31年以降に配属された比率

(正社員女性10名以上の企業対象)

	50%以上の企業	8社 (11.3%)
	40～49%	1社 (1.4%)
	30～39%	7社 (9.9%)
	20～29%	13社 (18.3%)
営業・	71名 (11.9%)	26社
検査業務・	42名 (7.0%)	25社
その他・	119名 (20.0%)	38社

【その他意見】

情報システム、設計、その他事務、CAD/CAMオペレーター、購買、制御設計、調達
海外業務、出荷関係、物流、品質保証、開発

問4. 「現場作業」に配属した理由についてご記入ください

- ・本人の希望(キャリアアップ) 39社(機械加工業に多くみられる)
- ・女性に向けた作業であるから 21社(業種問わず軽作業に多くみられる)
- ・人員不足(世代交代含む)により 20社(機械加工業に多くみられる)
- ・作業内容を問わず対応力が高いため 10社
- ・身障者であり、単純作業が必要であった
- ・工場が男性を中心とした職場ではなく、女性を配置することでD&I(※)を推進など

※D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)

多様性を尊重し、個人の能力を発揮できるよう環境を整備すること

問5. 女性従業員（正社員）を現場作業に従事させるにあたって工夫されている項目に○をお付けください（複数回答可）

①職場環境の整備・・・・・・・・・・72社（63.2%）

【内容】

- ・清潔感のある職場環境をつくる（5S徹底、トイレや更衣室、休憩場所） 30社
- ・冷暖房や照明の完備 11社
- ・単位重量の上限を設定や作業の標準化（台車、クレーンや工具の備え付け） 9社
- ・できるだけ作業に負担がかからない姿勢での作業 6社
- ・重労働でない対応できる職務を作る 5社
- ・厚生施設の整備。妊娠中の女性が安心して利用できることを目的とした「おもいやり駐車場」を設置 3社
- ・安全性・省力にすぐれた機械導入 2社
- ・新人OJT教育制度、多能工化
- ・休暇を取りやすい雰囲気づくり
- ・週1のノー残業デー

②休暇制度等の充実・・・・・・・・・・34社（29.8%）

【内容】

- ・出産、育児休暇の整備、推進 17社
- ・有休休暇を積極的にとってもらう 9社
- ・ライフスタイルに合わせた勤務時間（時短勤務） 7社
- ・時間単位休暇を導入 6社
- ・特別休暇（女性を意識した休暇、子供関連等）の増 5社
- ・介護休暇の取得促進 3社
- ・リフレッシュ休暇による連続休暇制度 2社
- ・週休二日制

③均等な教育訓練の実施・・・・・・・・・・36社（31.6%）

【内容】

- ・男女平等な教育訓練の実施 13社
- ・必要に応じた外部研修（資格・講習）の受講（費用負担含む） 12社
- ・全社的OJT等への参画 10社
- ・職制、経験に応じた階層教育を毎年実施
- ・5ヶ年計画で実施中

④その他・・・・・・・・・・17社（14.9%）

【内容】

- ・重労働の免除（フォロー） 2社
- ・本人がしてくれるか相談しながらすすめる
- ・多能工として訓練されており急な欠勤等にも柔軟に対応
- ・他の作業工程への教育、育成
- ・検査等の軽作業のみ従事させている
- ・身障者であり、周りからのヘルプに工夫が必要
- ・女性から意見をもらう場を定期的に設けています

問6. 令和4年4月の採用計画について該当する項目に○をお付けください（複数回答可）

(1) 新卒者の採用・・・105社（55.9%） 440名程度

①性別・・・・・・・・男性64社（61.0%）

女性14社（13.3%）

性別に拘らない61社（58.1%）

②学歴（高卒）・・・工業系高校40社（38.1%）

工業系以外の実業高校12社（11.4%）

普通科16社（15.2%）

拘らない69社（65.7%）

（大卒）・・・理系29社（27.6%）

文系10社（9.5%）

拘らない78社（74.3%）

(2) 離転職者の採用・・・86社（45.7%） 315名程度

(3) 派遣、アルバイト、技能実習生の採用・・・49社（26.1%）

(4) 採用予定なし・・・42社（22.3%）

問7. ものづくり業界において現場作業に従事する女性の採用・育成についてのご意見を記入ください

- ・性の差別なく採用、育成する
- ・今後積極的に推進する
- ・待遇の向上を検討している
- ・製造現場では体力面や本人の要望に合わせて配属を決定しています
- ・女性の方が器用で丁寧なので、今後製造現場では女性が活躍できる環境を整える予定
- ・女性ならではの視点を強みに活かせる事業方針作成
- ・条件が合えば採用したい。何事にもきめ細やかで一生懸命仕事をする
- ・現場作業としての採用でも、キャリアアップの道を開くことを考えていく必要がある
- ・近年から女性の採用が増えており、弊社でも管理系・現場系問わず採用を行っており、毎年少しずつですが女性の割合が増えています

- ・現場作業について以前は新卒女性を配属していませんでしたが、ここ数年は配属しております。ただ、圧倒的に男性が多いので、実際は不安な声や課題はあります。そのような声を受け、D&I 目標を掲げ、活動しております
- ・次世代へとつながる人材育成の必要性を感じており、多角的な視点での多様化を目指し、男性・女性という観点を平面化し人材確保・育成を行っていきます
- ・作業環境（キレイな職場）が最低条件ではないでしょうか！今までの固定概念にとらわれず、色んな職種（溶接工）などにも採用するなど人材活用を進めて行かないといけないと思います
- ・当社はものづくり企業ですが、現場作業のみならず、検査業務や間接部門においても、過去から女性の採用を行っております。また、育成面においても、配属先における業務で必要な教育を実施しています
- ・女性の働ける仕事はたくさんありますが、自分たちの発信方法が悪く、なかなか理解や納得をしてもらえない。何か手助けをしてもらえる施策はないか？
- ・現場作業の高度化、デジタル化に対する若年層や女性のための技術研修があればよいと思います

- ・必要。身体に負担のかかり難い作業環境改善や福利厚生面での充実を図る必要あり
- ・女性が活躍できる職場環境整備に注力する必要がある
- ・3K 職種に対する意識改革が必要（企業・個人ともに）
- ・女性が働きやすい社風の改善が必要かと思う
- ・作業内容の拡大による機械化と自動化によるフォロー
- ・受け入れる側にジェンダーレスを浸透させていきたい
- ・システムの（継続性）を考慮したマニュアルを充実させると育成がうまく行くようになると思う
- ・女性の場合、図面から製品をイメージすることが難しいのでそこを重視して教えていきたい

- ・子育てと両立できる働き方の推進が必要だと感じています
- ・男性を前提とした職場環境を見直す必要がある
- ・重量物が多いので女性に適した仕事が少ない。ただし採用に至っては、性別は不問
- ・業種、作業内容によっては女性だと難しい面がある
- ・現場で働く女性社員を増やしたいが、交替勤務への抵抗があるためむずかしいと感じている。本人の希望も聞き進めていきたい
- ・力仕事になる場合もあるので現状の環境ではまだまだ採用は厳しいと思う
- ・今から女性専用の設備を作らないといけないから、負担が大きい