

## V 理工系企業ヒアリング調査



## V 理工系企業ヒアリング調査

### 1 調査対象

「女性活躍推進に関するアンケート調査」に回答のあった企業の中から業種のバランスを見て10社を選定し、調査を受託した㈱あしぎん総合研究所から企業に承諾を得て実施した。ヒアリングを行った企業は次のとおりである。

なお、ヒアリングは当該企業の代表者（人事担当者）を対象として行い、当該企業の女性社員からヒアリングすることが可能な企業については、女性社員からもヒアリングを行った。

No	業 種	企業規模	女性正社員の割合 (%)	女性社員ヒアリング
1	食料品	中小企業	50.5	
2	金属加工	中小企業	16.3	
3	はん用機械器具	中小企業	15.4	
4	生産用機械	中小企業	13.8	○
5	電気機械	大企業	7.7	○
6	輸送用機械	大企業	7.2	
7	輸送用機械	大企業	9.6	
8	輸送用機械	中小企業	13.3	○
9	医療用機器	中小企業	28.1	○
10	ソフトウェア業	中小企業	24.0	

### 2 調査方法

調査を受託した㈱あしぎん総合研究所から予めヒアリング内容を企業に連絡し、訪問の上、県人権・青少年男女参画課職員同席により、同社職員が企業の代表者（人事担当者）及び女性社員に対面でヒアリングを行った。

調査期間は令和3（2021）年10～11月である。

### 3 ヒアリング項目

#### 【企業代表者（人事担当者）】

- 女性社員の担当業務及び採用について
- 女性社員のキャリア形成について
- 女性活躍支援に関する県への要望

#### 【女性社員】

- 理工系企業への就職を選んだ理由
- 担当業務

- 職業生活で苦勞したこと
- キャリアアップに対する考え
- 女性の能力發揮に向けた県や企業への要望

## 4 調査結果

### 【企業代表者（人事担当者）】

#### (1) 女性社員の担当業務及び採用について

##### 問1 女性社員(正社員)の担当業務

- 当社では事務職や製造現場で女性正社員が働いている。具体的な業務としては、品質管理や総務関係を担うケースが多い。(輸送用機械)
- 開発技術者として1名、技術補助に3名、総務に2名の女性が従事している。具体的な業務としては、開発技術者はシステム開発やプログラミング、ネットワークセキュリティに関する業務を行っている。技術補助は業務量の多い技術者を補助する役割を担い、CADや図面製作の手伝い等を行っている。(ソフトウェア業)
- 女性正社員の多くは事務系の仕事に従事している。(電気機械)
- 女性正社員16名の配属部は、営業1名と事務15名となっている。営業担当の女性社員は当社のメイン先を担当している。一方で女性のエンジニアは採用できていない。(金属加工)
- 女性正社員4名の配属部は、製造本部に1名、管理本部に3名(総務1名、営業技術2名)となっている。営業技術の2名は生産管理と図面設計を担当している。(はん用機械器具)
- 女性正社員が従事しているのは、技術開発1名、製造5名(製造事務3名、機械オペレーター1名、組立1名)、総務3名、営業事務2名となっている。製造事務では主に製造に関わる事務や購買、生産管理等を担当している。(生産用機械)
- 女性正社員は製造現場に15名、事務スタッフに7名、販売管理に4名が従事している。製造現場の主な仕事は、機械オペレーターや検査・管理等。事務スタッフの主な業務は、一般事務や労務管理、社内資料の作成等である。その他、製造現場における検査・組付け作業人員として、女性非正社員が37名勤務している。(輸送用機械)
- 女性正社員の多くは生産管理・品質管理、総務等に従事している。(医療用機器)

## 問2 女性社員(正社員)の採用状況(採用方法や最終卒業学校・出身地など)

- 女性正社員のほとんどは新卒採用者で、事務職は大卒、製造現場は地元の工業高校の卒業生を採用するケースが多い。(輸送用機器)
- 県内の短大を卒業した開発技術者の女性社員は中途採用で当社に入社した。その他、技術補助の女性社員3名はハローワーク(エンジニア募集)で採用、総務部の女性社員は地元の高校を卒業し、新卒で当社に入社した。(ソフトウェア業)
- 令和3(2021)年度の採用実績は、理系大卒13名・文系大卒14名、専門学校・高校卒14名の計41名。その内女性は19名で内6名が大卒生徒となっている。新卒については、毎年30~40名程度は採用していく方針だ。(電気機械)
- 当社で働く女性正社員の多くは近隣市町の通勤できる範囲に在住している。地元の高校や専門学校を卒業した人が多い。(金属加工)
- 当社で働く女性正社員はすべて中途採用で、ハローワークや社員の紹介等で当社に入社している。経歴も様々で、飲食業や証券会社からの転職者もいる。(はん用機械器具)
- 当社に勤務する女性は、ほとんどが新卒採用で当社に入社しており、県内の高校を卒業した人が多い。理系分野に限定しているわけではなく、大卒も理工系大学出身を条件とはしていない。(生産用機械)
- 女性従業員を最終卒業学校別に見ると、短大含む大卒9名(四大新卒4名、短大新卒3名、中途採用2名)、高卒17名(新卒14名、中途採用3名)となっている。(輸送用機械)
- 採用に関して学部の縛りは全くない。今いる社員も理系・文系幅広く在籍している。全社員を総合職として採用し、本人の意向や適性を見て配属を判断する。当社の社員は男性・女性問わず全員が地元に住んでいる。大学で都内に進学して戻ってくる等、Uターンも多い。(医療機器)
- 女性社員を最終卒業学校別に見ると、工場現場の作業員は高卒がメイン、事務職は大卒がメインとなっている。(食料品)

### 問3 女性からの応募状況

- 女性のエンジニアを増やしたくても女性で製造現場を希望する人がほとんどいないという実態がある。(輸送用機械)
- 当社に応募する学生は、メーカーや電力インフラ関連の企業を受けていると思われ、中でも女子は近年引く手あまたでなかなか採用できない。さらに栃木県をはじめ、地方勤務に対して抵抗感がある人が一定数いる。(電気機械)
- 海外勤務もある当社には女性からの応募が多いが、女性を海外赴任させられるだけの環境が整っていないために、女性の受入れには慎重になっている。他方、工場現場においては、当社製品の一部が重量品であることから、女性にとって体力的にきつい作業が多く、女性は簡単な軽作業を行うパートを採用している。(金属加工)
- 当社では重量物を扱う機会が多く、クレーンなども使用する上、製造過程で使用する重油の独特な臭いを嫌がる女性が多い。(はん用機械器具)
- 女性に限って言うと、製造部門を希望する人は少なく(事務職希望が多く)、当社としても女性は事務職を念頭に採用しているのが現状である。また業界的にも、農業界はまだまだ男性社会である。顧客によっては女性を軽視する風潮が残っている人もいる。(生産用機械)
- 大卒女性のほとんどが総合職として事務職を希望する人が多い。製造現場は油の臭いがきつく、女性からは敬遠されやすい。(輸送用機械)
- 会社としては男女問わず、優秀な人材を確保することを目指している。応募においても男性1:女性1の割合で応募が来ており、採用実績を見ても同程度となっている。女性からの応募が多い要因として、医療業界ということが大きい。(医療機器)

### 問4 女性社員の採用に対する会社の方針・考え方

- 会社として女性の採用を増やしていきたい。そのため、機会の平等を実現するための制度や仕組みづくりには力を入れている。品質保証など、繊細な作業を必要とする部門では女性の方が向いている仕事も多い。(輸送用機械)

- 業界的に男性社会のイメージが強く、女性からの応募は少ない。しかし、技術者自体が少なくなる中で女性まで採用の幅を広げることは必然である。(ソフトウェア業)
- 会社としてダイバーシティを推進していくことを決めたことで、全従業員に占める女性の割合も10%から15%に上昇している。採用環境としても、少子化による応募者減少や電力インフラという業種のわかりにくさから、採用競争は年々厳しくなっている。男性のエンジニアの応募も減っている中で、女性にも採用の幅を広げるのは必然である。(電気機械)
- 当社は売上の9割が海外であるため、海外に行ける人材を中心に採用していきたい。そのため、現地の治安等を考えると、女性の採用には消極的にならざるを得ないのが実情だ。(金属加工)
- 会社の方針としては、男女関係なく、やる気と技術のある人を採用していきたい。ミクロン単位の調整が求められる研磨作業等の細かい作業は女性にも向いており、応募者がいれば積極的に採用していきたい。(はん用機械器具)
- 会社として、女性だから優遇するといったことはない。男女平等である。しかしながら、現状では応募者も男性がほとんどで、配属を含めた従業員の構成は男性優位の状況である。当社での就労や活躍を望む女性がいれば是非採用したいが、応募者がいない。一方、男性についてはそれなりに採用ができているため、何としてでも女性を採用しなければという状況にもない。(生産用機械)
- 会社としては、女性の採用を増やす方針だ。世の中の動きもあるが、応募者数自体が少なくなる中で、採用の窓口を広げて人材の確保を図りたい。(輸送用機械)

#### 問5 地元の大学や高校との結びつきについて

- 地元の工業高校との結びつきは重視している。毎年一定数は採用を続けていきたい。(輸送用機械)
- 中小企業としては近隣の学校との関係を重視することに加え、学生でも興味が強いSDGsへの取組を発信する等、長い目で会社を評価してもらえるような情報発信が重要になるだろう。(ソフトウェア業)



- 毎年決まった短大・専門学校及び高校に対して、新卒採用の募集を出している。高卒者は親と学校の意向が強く反映されて入社し、想像していた仕事と実際の仕事とのギャップが大きく離職するケースが多い。できれば入社前に会社見学等をしてからの方がそうしたギャップも少ないだろう。(電気機械)
- 近隣の大学や高校に対して毎年採用募集を出している。近隣に自動車関係の企業が多く立地していることもあり、完成品がイメージしにくい当社は採用環境としては不利に感じる面がある。なお、高校からの指定校推薦の採用はしていない。当社としても応募を断れないし、学生にとっても入社前と入社後のギャップが大きく離職の確率が高くなっている。(金属加工)
- 当社はこれまで即戦力を求めていたこともあり、近隣高校等に対して採用募集をしてこなかった。また、募集を出したとしても応募者が少なかった。しかし、社員の高齢化が進んできたこともあり、新卒採用の必要に迫られている。(はん用機械器具)

## 問6 インターンシップの実施状況

- 高校からの依頼で始めたインターンシップでは3～4日をかけて製造部門の現場を体験してもらっている。高校からの指定校推薦では、会社側に人材の選択権はなく(推薦された生徒は必ず採用)、生徒としても他の会社を知らずに当社に入社することになる。そうした入社前と入社後のギャップを埋めるためにもインターンシップを活用していきたい。(輸送用機械)
- インターンシップは測量設計協会と地元学校のタイアップで行っており、当社も中学生を数名受け入れている。ドローンやレーザースキャンを使ったゲーム感覚の内容にし、業界を知ってもらうきっかけにしていきたい。力仕事のイメージが強いが、デジタルの側面もあることを知ってもらいたい。(ソフトウェア業)
- 地元の高等専門学校を中心にインターンシップを受け入れている。3か月間の実地研究型で内容は充実していると思う。また実地研究型とは別にオンラインでのインターンシップも年4回開催した。コロナ対応で始まったものだが、最近の学生はオンラインが当たり前になっているため、対応していかないと学生から選ばれない。(電気機械)
- 高校からの指定校推薦で入社した社員は、入社前と入社後のギャップ(仕事や会社の

雰囲気など)を大きく感じ、離職する確率が高くなっている。その点については学校も同じ問題意識を共有している。そのため、高校からの依頼もありインターンシップを受け入れている。(金属加工)

- 近隣の高校からの要望もあり、毎年1名程度インターンシップを受け入れている。(はん用機械器具)
- 社長の考えでインターンシップを導入した。インターンシップの企画・運営に新卒者を活用することで学生との距離が近くなり、会社に対する親近感を持ってもらえるうえ、新卒社員にとっても自信やモチベーションにつながる。(医療機器)

## (2) 女性社員のキャリア形成について

### 問7 女性の管理職登用やキャリアアップに対する意識

- 女性の管理職は3名。品質管理部門に2名、バックオフィス部門に1名在籍している。年齢は50歳代、40歳代、30歳代が各1名となっている。会社として女性のキャリアアップを支援するための制度・仕組みづくりは行っている。しかし、女性社員側でキャリアアップを望んでいる女性が少ないことも実態としてある。当社において女性は安定志向の人が多いように感じる。(輸送用機械)
- 当社の女性管理職は総務部長の女性1名となっている。(ソフトウェア業)
- 管理職300名のうち、女性管理職は3名(0.3%)。総論では女性管理職を増やしていかなければいけないという共通認識はあるが、各論では誰がその対象となり得るか現場からは反発も一部ある。女性自身もキャリアアップを望む人は少なく、会社として課題である。(電気機械)
- キャリアアップを望む女性社員は少ない。若い社員に対してはキャリアアップの意識を持つように日ごろから伝えているが、ロールモデルがないのは大きい。(輸送用機械)
- 管理職20名のうち女性は2名。女性管理職の育成は当社の課題である。女性にとって、管理職=大変というイメージが強いのだろう。(食料品)

## 問8 女性活躍支援に関する県への要望

- 女性が活躍しやすい社会・環境を作るには、企業側の努力だけでは限界がある。女性にとって一番負担が大きいのはやはり子育てだと思う。男性がフォローできる範囲にも限界がある。行政としては子育てをよりサポートするような施策が重要だと思う。例えばシニアサポーター活用などがあげられるだろう。まずは本人たちの声を聞くことから始めるべきだろう。(輸送用機械)
- 理工系女性活躍推進を考える上では、もう少し地元の工業高校に目を向けるべきである。専門的な事を勉強してきている彼女たちは非常に優秀である。我々中小企業にとっては、地元意識の強いそうした工業高校卒の女性の方が定着率も高く、雇用のミスマッチも起こりにくいと考える。(輸送用機械)
- 女性活躍を進める上で、行政の制度は色々整っているのだけれど使いこなせていない。各社の女性活躍の状況が入札の加点になるようなことがあれば一気に女性活躍を進める機運になると思う。(ソフトウェア業)
- 中小企業は人材に限られる中で、やはり入社後すぐに辞めてほしくないというのは各社共通の願いだろう。そのためには、入社前に会社を訪問し会社の実態を見て判断してもらえるような制度・仕組みを作って欲しい。(ソフトウェア業)
- 自治体には学校関係者との出会いの場の提供をお願いしたい。(電気機械)
- 県や自治体に対しては、海外の工場見学などのツアー企画などをお願いしたい。会社を見る機会を増やすことで興味を持ってもらう学生を増やす取組をお願いしたい。(金属加工)
- 県に対しては工場見学ツアーの実施などを求めたい。完成品のイメージがしにくい当社にとっては現場を見てもらうのが一番効果的と考える。会社のPRにもなる。最近ではオンラインでの工場見学も見受けられるが、当社では扱う製品によっては顧客との秘密保持の関係からなかなか難しい面もある。(はん用機械器具)
- 当社は小さいながらもメーカーである。同じ製造業の中でも自社製品を一から作り上げているという点は当社一番のPRポイントになる。県には、製造業で一括りにするのではなく、そうした各企業の特徴を丁寧にPRしてほしい。(生産用機械)

- 自治体に対しては、一人でも多くの学生に自社を知ってもらえるように高校等で工場や会社見学を充実させてほしい。なお、製造業の見学を工業高校だけでなく、進学校でも実施し、地元の企業を実際に目にすることで、将来地元に戻ってこようと思う学生も出てくると思う。(輸送用機械)

## 【女性社員】

### 問1 理工系企業への就職を選んだ理由

- 中学生の時からものづくりに興味があり、地元の工業高校に進学した。(輸送用機械)
- 理系の道に興味を持ったのは小学校5・6学年の時。父が研究職であり、また、夏休みの自由研究で実験などをしていたこともあり、自然と興味を持っていた。大学で学んだことは一部仕事の中でも活かしている。就職活動は化学メーカーを中心に行っていた。技術系の仕事がしたかったこともあり、勤務地はどこでもよかった。理系の企業で働く場合、そもそも都心に工場はないため、むしろ関東圏内であれば良い方だと思う。(電気機械)
- 東北地方出身で高校時代に農業機械に興味を持った。先生に相談したところ、栃木県内の大学の農学部を勧められ、入学することにした。大学では農業機械関係の勉強をしていた。大学生時代にCADも勉強していたため、今の仕事に活かしている。(生産用機械)
- 理系の大学への進学を考えていたが、受験に失敗し、文系の大学に進学した。大学では薬事の知的財産権に興味を持ち、勉強をしていた。就職活動は製造業に絞らず幅広く受けていた。その中でたまたま当社を見つけ応募することになった。元々、理系に興味を持っていたこともあり、大学で学んだことを活かせるものづくりの職場があると知って入社を決めた。(医療機器)
- 当社には中途採用で入社した。前職でITベンチャーに勤務していたこともあり、プログラミング等のスキルがあった。(医療機器)

### 問2 担当業務

- 業務的には設計が中心であり、力仕事ではないため身体的な負担感はない。周りの人

にも恵まれている。仕事も楽しく、毎日やりがいをもって業務に取り組んでいる。製造現場の人と話し合いながら製品化していく喜びを日々感じている。(輸送用機械)

- 薬剤や塗料を扱うセクションに在籍している。製品の劣化について研究し、メンテナンスの必要性を確認するような仕事をしている。(電気機械)
- 研究開発部門に従事している。担当する機械をもち、図面作成から試作品の設計開発、動作テスト、量産に至るまで、一連の工程を担当している。(生産用機械)
- 設計開発部門に在籍しており、製品開発に際して発生する法務リスク対応等を行っている。具体的には、法律に基づく書類の作成等、検証作業を担当している。(医療機器)

### 問3 職業生活で苦勞したこと

- 私は当社で初めての産前産後休業・育児休業取得者だった。会社として過去に育児休業・産前産後休業の取得実績がなかったこともあり、気持ち的に取りにくい面もあったが周囲の協力もあり、取得することができた。子供が大きくなるにつれて学校や地域の活動も増え、交代制の朝の活動の際には出勤時間との調整に苦勞した。幸い、夫がフレックス勤務だったので、夫と調整しながらなんとかこなすことができた。子供が生まれた当初は、仕事と家庭を両立し、フルタイムで働けるか不安だった。しかし、今の仕事が好きだったのでやってみようと思えた。(輸送用機械)
- 職場に女性は少ないが、不自由に感じたことはない。むしろ女性が少ないので話かけやすい。(電気機械)

### 問4 キャリアアップに対する考え

- 管理職になることへの強い思いは現状ではない。理由は管理職になっている自分が想像できないから。(輸送用機械)
- キャリアアップに興味はない。管理職よりも技術者として技術を突き詰めていきたいと考えている。自分の性格的にも管理職は向いていないと思う。(電気機械)

- キャリアアップに対する意識はない。管理職になれば責任も伴うし、家族のサポートが必要になる。子供が2人いる中で、家庭との両立は難しい。(生産用機械)

#### 問5 女性の能力発揮に向けた県や企業への要望

- 同じ会社内でも部署が違くと女性同士でも関わりはほとんどない。会社として女性社員のコミュニティ等があればありがたいかもしれない。また社内に限らず、他社の女性技術者との情報交換等の場も女性にとっては重要だと思う。子育てについての情報共有などもしやすいと思う。(輸送用機械)