

● 製造業向けアウトソーシング企業で働く人たちの  
キャリアアップを支援します。

**NEOA** Nippon Engineering Outsourcing Association

日本エンジニアリングアウトソーシング協会

「エンジニアとしてキャリアアップできる働き方」

【インデックス】

はじめに	2頁
■ 安定して働ける制度や仕組み	3～ 4頁
■ 安定した給与水準	5～ 6頁
■ エンジニアとして活躍できる機会を提供する	7～ 9頁
■ メーカーから各社へ転職してきた人の事例	10～12頁
■ 自ら仕事を選択しスキルを高める仕組み	13～14頁
■ 会社がエンジニアをサポートする仕組み	15～16頁

平成21年 1月

NEOAキャリアサポート委員会

# はじめに

## NEOA(日本エンジニアリングアウトソーシング協会)とは

—ユーザー企業と働く人々が安心・信頼できるアウトソーシング業界へ—

コンプライアンスやガバナンスを重要視し、労働者の権利保護という人材ビジネスの基本原則を守り、人材育成に真摯に取り組む会社、キャリアアップできる会社が揃っています。



# ① 安定して働ける制度や仕組み

## ■ 高い常用雇用比率

- NEOAの加盟条件: 常用雇用2/3以上

	常用雇用比率	※ 平成20年3月31日現在
A社	100.0%	
B社	100.0%	
C社	100.0%	
D社	100.0%	
E社	100.0%	
F社	99.2%	
G社	96.7%	
H社	91.5%	

※ NEOAのデータは平成20年9月時点での加盟企業8社を対象として作成しています。

## ■ 定年まで継続的に勤務が可能

- 歴史の若い産業ではあるが、先発企業では定年まで勤めたエンジニアが出てきている。

退職年	60歳以上退職者		平均勤続	
	A社	B社	A社	B社
平成12年	1名		40年	
平成14年	1名		31年	
平成17年	3名		38年	
平成19年	1名	1名	31年	24年
平成20年		3名		26年
計	6名	4名	36.3年	25.3年

## ■ NEOA加盟会社ならではの安定雇用の仕組みがある

製造業全体をフィールドとしており、加盟各社のノウハウがあるために、様々な業界へのローテーションが可能。

ある業界が不況となっても、NEOA加盟企業の社員として雇用を継続したままで、別の好況の業界に派遣されて働くことができる。

例)

- \* 自動車産業から半導体産業へ
- \* 同じ業種内の業績不振メーカーから業績好調メーカーへ
- \* 多様な業種、業態の派遣先で多様なキャリアを経験し、幅広いスキルを習得するなど、キャリアアップが可能

# ① 安定して働ける制度や仕組み：事例

---

## ■ 60歳を超えて働くベテランエンジニアの事例

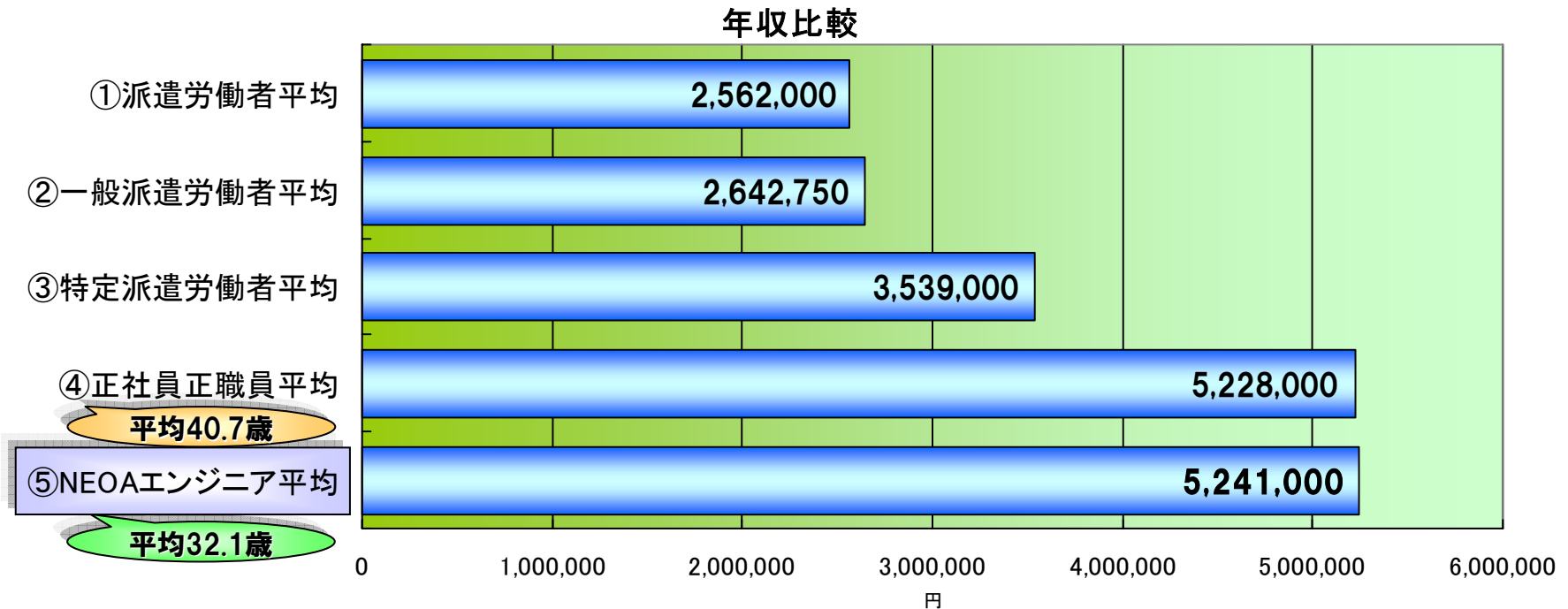
(勤務延長にて、60歳を超えてエンジニアとして活躍されている方のコメント)

今日まで長年に渡りエンジニアとして創造的な仕事に従事し、その仕事を通じて少しは社会に役立ったかなと感じられることに充実感を覚えています。

また、この業界の働き方の魅力としてはエンジニアとして多分野の経験ができることだと思っています。

数百グラムのプリンタメカニズムから、全重量300tを超える発電システムまで、あるいは、OA機器から航空機コンポーネントまでと数多くの製品分野を経験することができました。

## ② 安定した給与水準-1



- 派遣労働者や正社員全体の平均年収よりもNEOA加盟企業のエンジニアの平均年収が高い。

出典:厚生労働省

- ①平成16年「派遣労働者実態調査」: 平均時給 1,281円 × 2,000時間
- ②平成18年度「労働者派遣事業報告」: 平均時給 10,571円 × 250日 … 8時間あたり賃金
- ③平成18年度「労働者派遣事業報告」: 平均時給 14,156円 × 250日 … 8時間あたり賃金
- ④平成19年「賃金構造基本統計調査」:
- ⑤平成19年NEOA調査エンジニア平均:

※ NEOAのデータは平成20年9月時点での加盟企業8社を対象として作成しています。

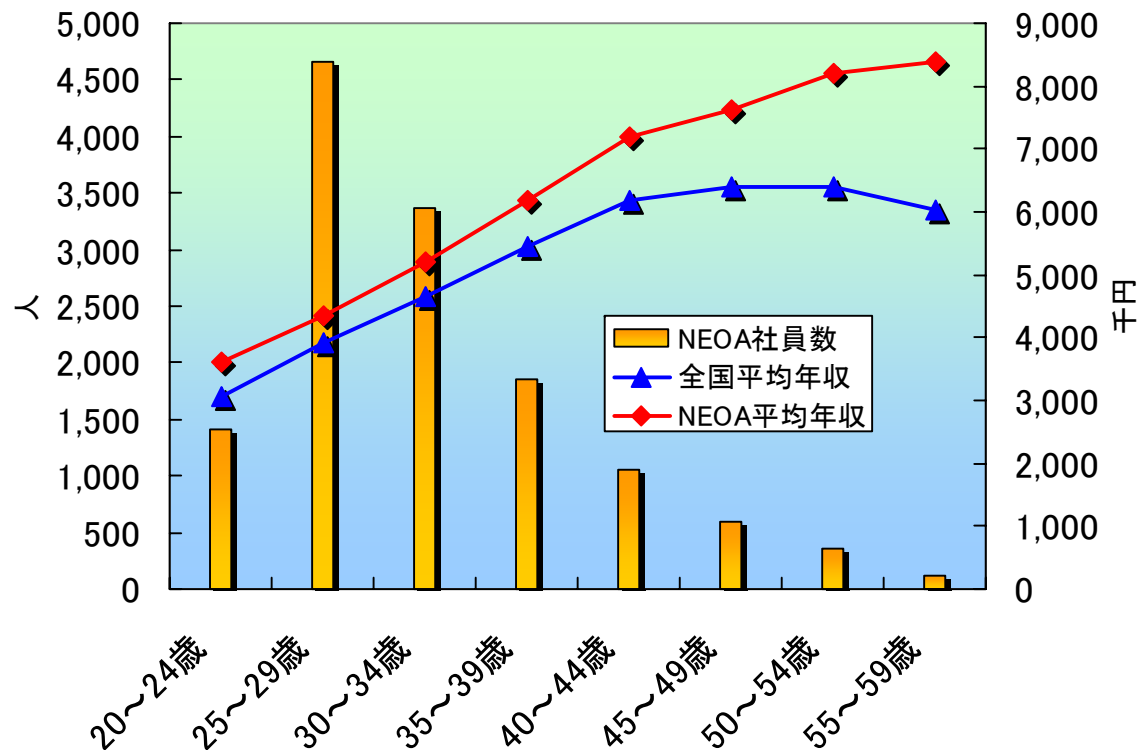
## ② 安定した給与水準-2

- 平均年収を年齢別に比較すると、全国の正社員平均よりも、NEOA加盟企業のエンジニアの年収の方が高い。

- NEOA加盟8社と正社員・正職員の平均年収比較

出典:厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」

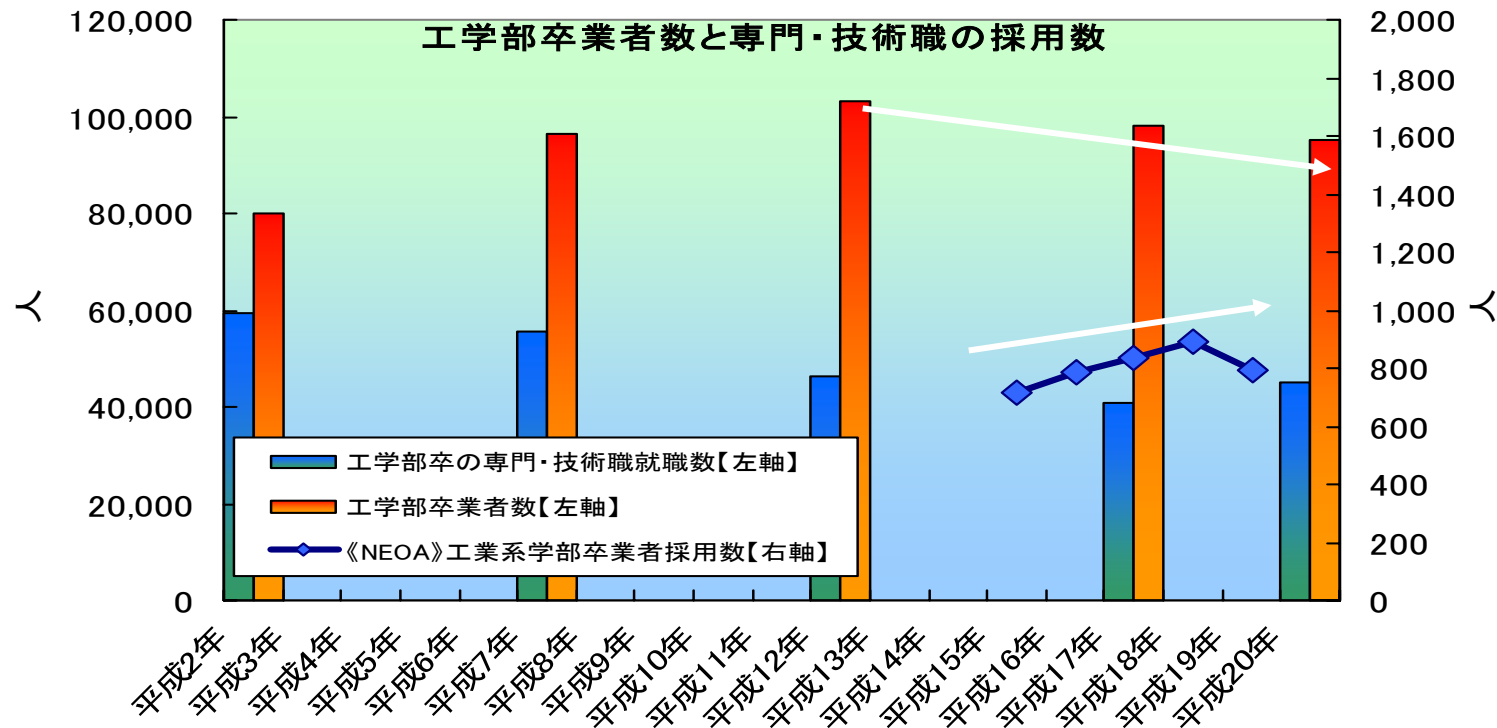
年齢	平均年収(千円)		人数
	NEOA	全国平均	NEOA
20～24歳	3,611	3,063	1,417
25～29歳	4,341	3,906	4,666
30～34歳	5,192	4,656	3,373
35～39歳	6,194	5,456	1,861
40～44歳	7,195	6,195	1,048
45～49歳	7,635	6,403	595
50～54歳	8,195	6,399	349
55～59歳	8,375	6,018	122



※ NEOAのデータは平成20年9月時点での加盟企業8社を対象として作成しています。

### ③ エンジニアとして活躍できる機会を提供する-1

- NEOA加盟企業は工業系学部卒業者に技術者としての活躍の場を提供している。
- 工学部卒業者が専門・技術職に就職するのが難しくなる中、NEOAは積極的に工業系学部卒業者を採用している。(一般的に、製造業では大学院卒業者を専門・技術職に登用する傾向が強い)



※ 出典:文部科学省「学校基本調査」

※ NEOAのデータは平成20年9月時点での加盟企業8社を対象として作成しています。

### ③ エンジニアとして活躍できる機会を提供する-2

■ NEOA加盟企業は、多くの女性技術者を活用しており、その在籍者に占める女性の比率は年々高まっている。

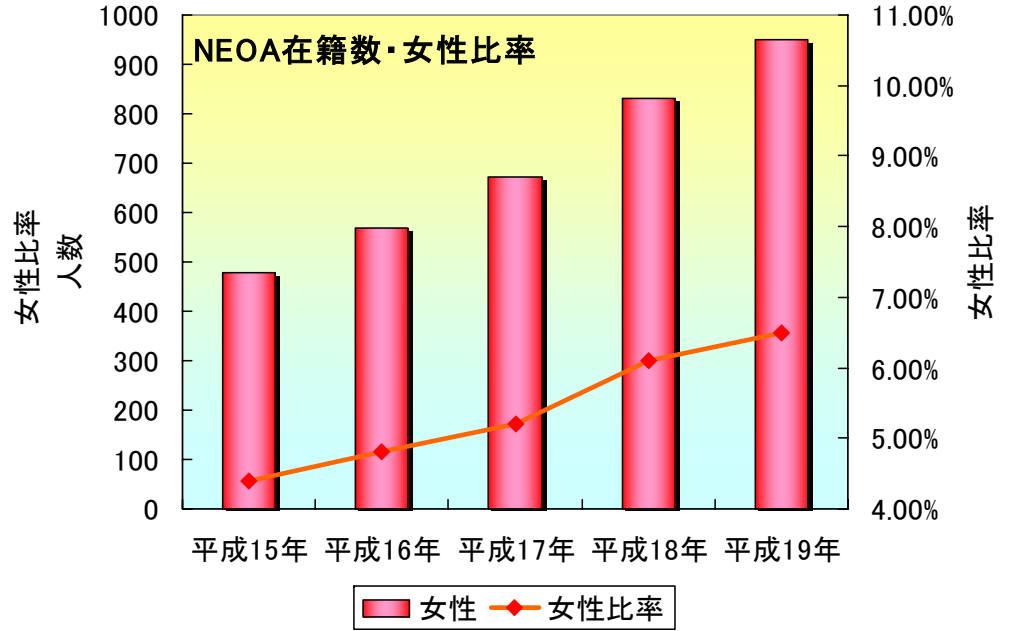
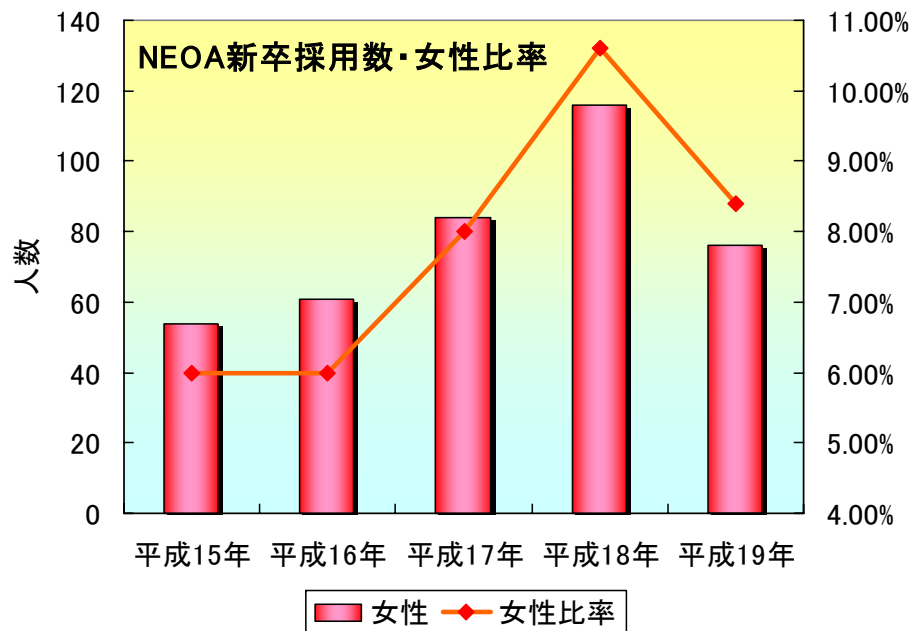
- 製造業計とNEOAの女性技術者比率の比較（平成19年）

- ・ 全国女性技術者 36,900名(5.9%) (全技術者626,300名)

出典:「平成19年就業構造基本調査」(第24表)

注:「製造業」に従事する「情報処理技術者」以外

- ・ NEOA女性技術者 951名(6.5%) (全技術者14,541名)



※ NEOAのデータは平成20年9月時点での加盟企業8社を対象として作成しています。



### ③ エンジニアとして活躍できる機会を提供する-3

- 派遣エンジニアの働き方の最大の魅力は「**技術者の仕事に就ける**」ことにある。
- メーカー出身者も、「**技術者の仕事に就ける**」ことを第1の転職理由としている。

#### 【現在の派遣会社に入社した理由】

	第1位	第2位	第3位
全体 (N=888)	技術者の仕事に 就けるから (57.3%)	いろいろな仕事や会社を 経験できるから (43.1%)	やりたい仕事ができそう だから (34.1%)
新卒入社者 (N=463)	技術者の仕事に 就けるから (59.0%)	いろいろな仕事や会社を 経験できるから (53.1%)	やりたい仕事ができそう だから (33.0%)
中途入社者 (N=423)	技術者の仕事に 就けるから (55.8%)	やりたい仕事ができそう だから (35.5%)	いろいろな仕事や会社を 経験できるから (32.4%)
メーカー勤務 経験無 (N=170)	技術者の仕事に 就けるから (56.5%)	スキルアップにつながる から (34.1%)	やりたい仕事ができそう だから (33.5%)
<b>メーカー勤務 経験有 (N=250)</b>	技術者の仕事に 就けるから (55.2%)	やりたい仕事ができそう だから (37.2%)	いろいろな仕事や会社を 経験できるから (33.2%)

出典：東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門「第1回技術者の働き方とキャリアに関するアンケート」

調査は、平成20年1月～3月に実施。調査票は、期間の定めのない雇用契約のもと製品設計業務に従事している、8つの技術者派遣会社の派遣技術者2039名に配布され、888名から回答を得た(有効回答率43.6%:入社理由無回答10名は除く)。新卒入社者と中途入社者が無回答の2名、中途入社者の中に含まれる「メーカー勤務経験」を無回答の3名は、別区分表記していない。

## ④ メーカーから各社へ転職してきた人の事例-A社

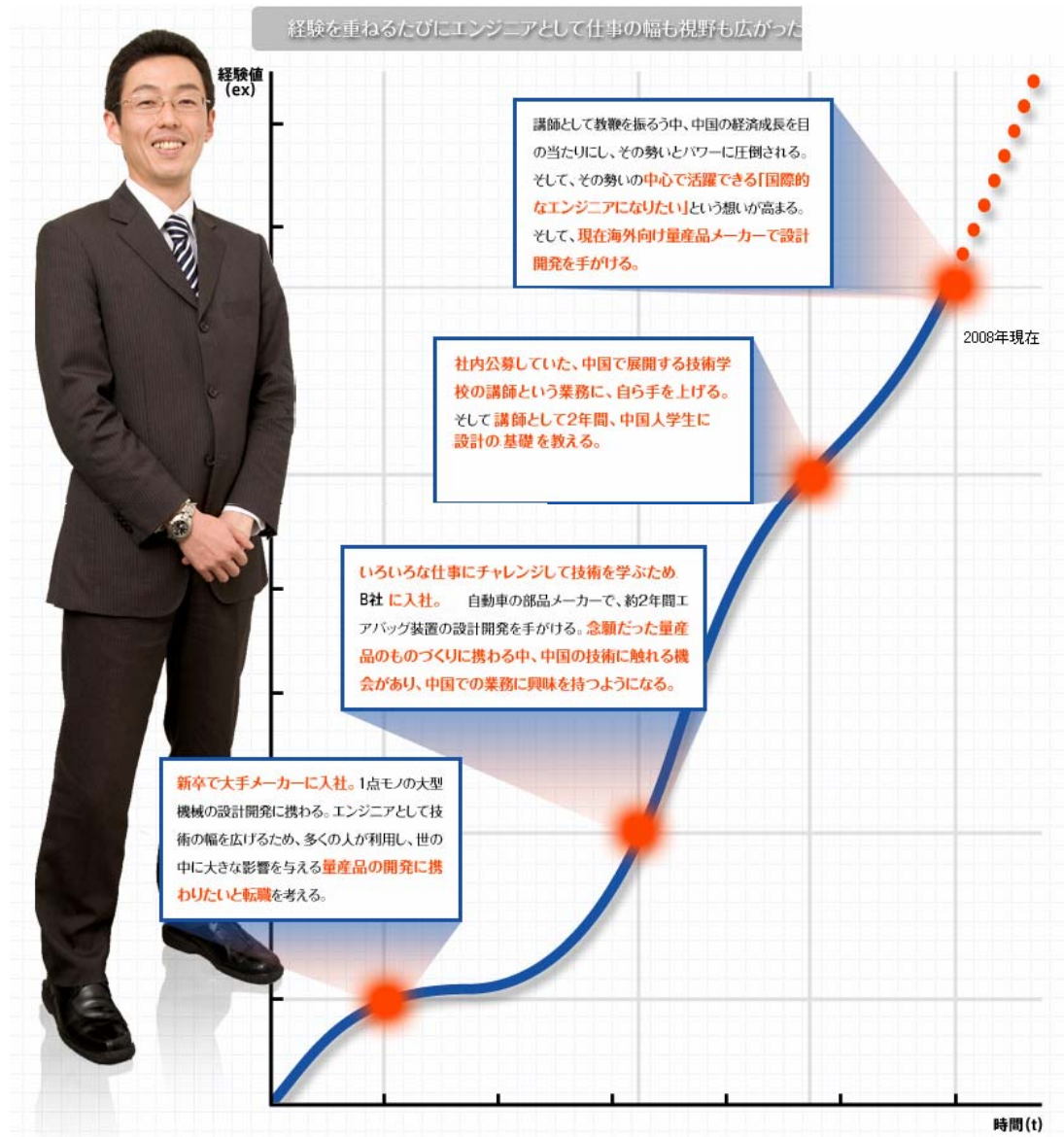
最初に就職した自動車メーカーでは、自動車の外装部品をプレスする工作機械の設計を担当していました。同じ部署で仕事をずっと続けていたのですが、このまま工作機械の設計だけを続けていていいのだろうか？という思いが湧いてきました。エンジニアとしてもっとたくさんの技術に触れたい、と思っていた矢先、会社が希望退職を募り始めたので、良い機会と捉え、転職を決意しました。

転職してまずレントゲン車や配送車などの特殊車両の設計を担当しました。既製の車を目的別にカスタマイズしていました。車両そのものを設計するのは初めてでしたが、メーカーで培った設計ノウハウを活かすことができたので、当初感じていた不安もこの仕事で吹き飛ばすことができました。その後、車両デザインのプロジェクトを開発初期からリリースまで担当し、自動車部品メーカーでバイク用バルブを作るための生産ラインの設計もしています。

開発設計の仕事という意味では、前職と大きく変わったことはありませんが、気持ちの持ち方は随分と変わりました。さまざまな開発設計に携われるので、新鮮な気持ちで仕事に迎えますし、エンジニアとしてのプロ意識もより一層強くなったと思います。



## ④ メーカーから各社へ転職してきた人の事例-B社



- メーカーで大型クレーンの設計開発を担当
- 幅広い分野での経験を求めてメーカーからNEOA加盟企業B社へ転職
- B社に入社、自動車のエアバッグの設計開発を担当
- 派遣先での業務経験から中国での業務に興味を抱く
- 興味を実現化するために社内公募に応募し、B社の中国のグループ企業で講師として中国人学生に設計の基礎を教育
- B社に復帰し、国際的なエンジニアになるべく、海外向けの量産品の設計に携わる

## ④ メーカーから各社へ転職してきた人の事例-C社

平成11年入社。42歳。

情報機器メーカーで生産設備の電気設計をしています。以前は大手自動車部品メーカーで同じような仕事をしたり、教育教材や健康器具の営業をしたりしていました。

当時と比較すると現在は自分の意見が社長まで届き、身近に感じられますね。入社した理由も会社が設立されて間もなくで風通しがよさそうだし、自分で会社を成長させていけそうな気がしたからです。ちなみに前の会社では社長の顔を一度も見ることはありませんでした。

自分の携わった製品が世の中に出ていくことが嬉しいですね。今の配属先に勤務して4年になります。仕事を完全に任されているので、「自分がいなければ製品が3カ月は遅れる」という責任感を持って臨んでいます。自分が携わった製品のコマーシャルを見たときや、実際に市場で販売されているのを目にしたときには、達成感を感じて、モチベーションが上がりますね。



## ⑤ 自ら仕事を選択しスキルを高める仕組み-A社

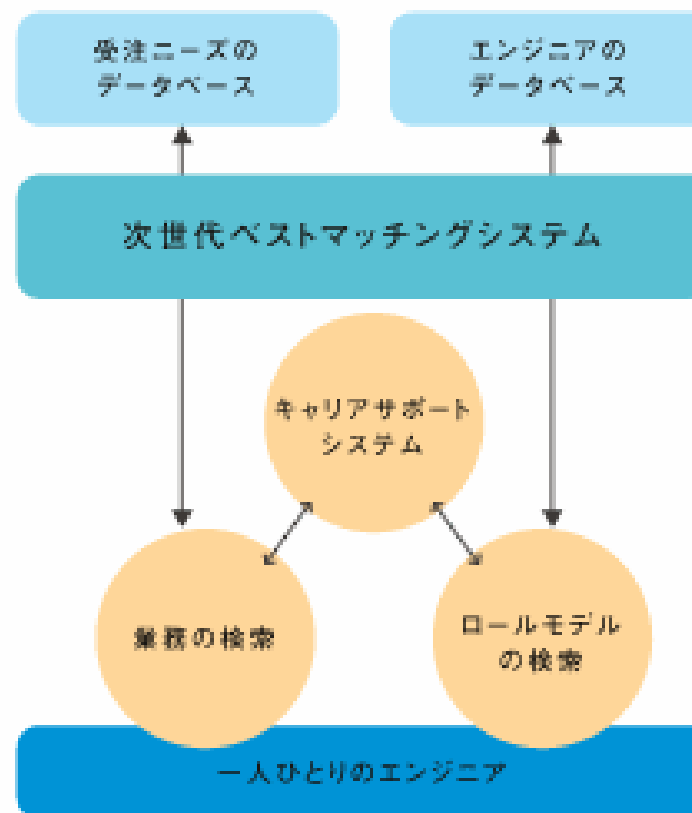
### ベストマッチングシステム®

すべてのエンジニアのスキルやキャリアを収めたデータベースと、顧客企業や製造業のニーズを分析したデータベースをもとに、エンジニアと仕事の最適なマッチングを検索するシステム。エンジニアの力と将来の目標に合わせ、活躍できる仕事を見つけます。

**B社** グループ内で、自分のお手本となるエンジニアを身近に知り、彼らの豊富な知識や技術、経験やノウハウを共有し身につけることで、めざすエンジニア像が具体的に見つかり、さらに近づくことのできるシステムです。

2008年より

「次世代ベストマッチングシステム」がスタート！



## ⑤ 自ら仕事を選択しスキルを高める仕組み-B社

- LSI関連をキーワードに数社派遣先を変えてキャリア形成。

### 中堅社員 M. Sさん (入社10年目 分野:電気)

入社

現在

ソフトウェア 開発会社 (2年)	ソフトウェア 開発会社 (3年)	大手半導体メーカー系列会社 (4年)	大手半導体 メーカー 系列会社
------------------------	------------------------	-----------------------	-----------------------

#### 1社目、2社目: ソフトウェア開発会社(2年、3年)

業務内容: 各製品におけるLSI回路、RTL設計及び検証業務

幅広い分野の製品の設計・開発が出来るが、もっと専門的な業務へ興味。



- ・これまでの業務の棚卸し。自分の強みを明確にする。
- ・キャリアサポーターへ相談。

#### 3社目: 大手半導体メーカー系列会社(4年)

業務内容: USBやNANDフラッシュメモリなどのデジタルIP開発業務

業務にも慣れ、さらに高いレベルの業務をやりたいと考える。



- ・これまでの業務・知識の棚卸し。
- ・キャリアサポーターへ次のステップについて相談。

#### 現在: 大手半導体メーカー系列会社(1年)

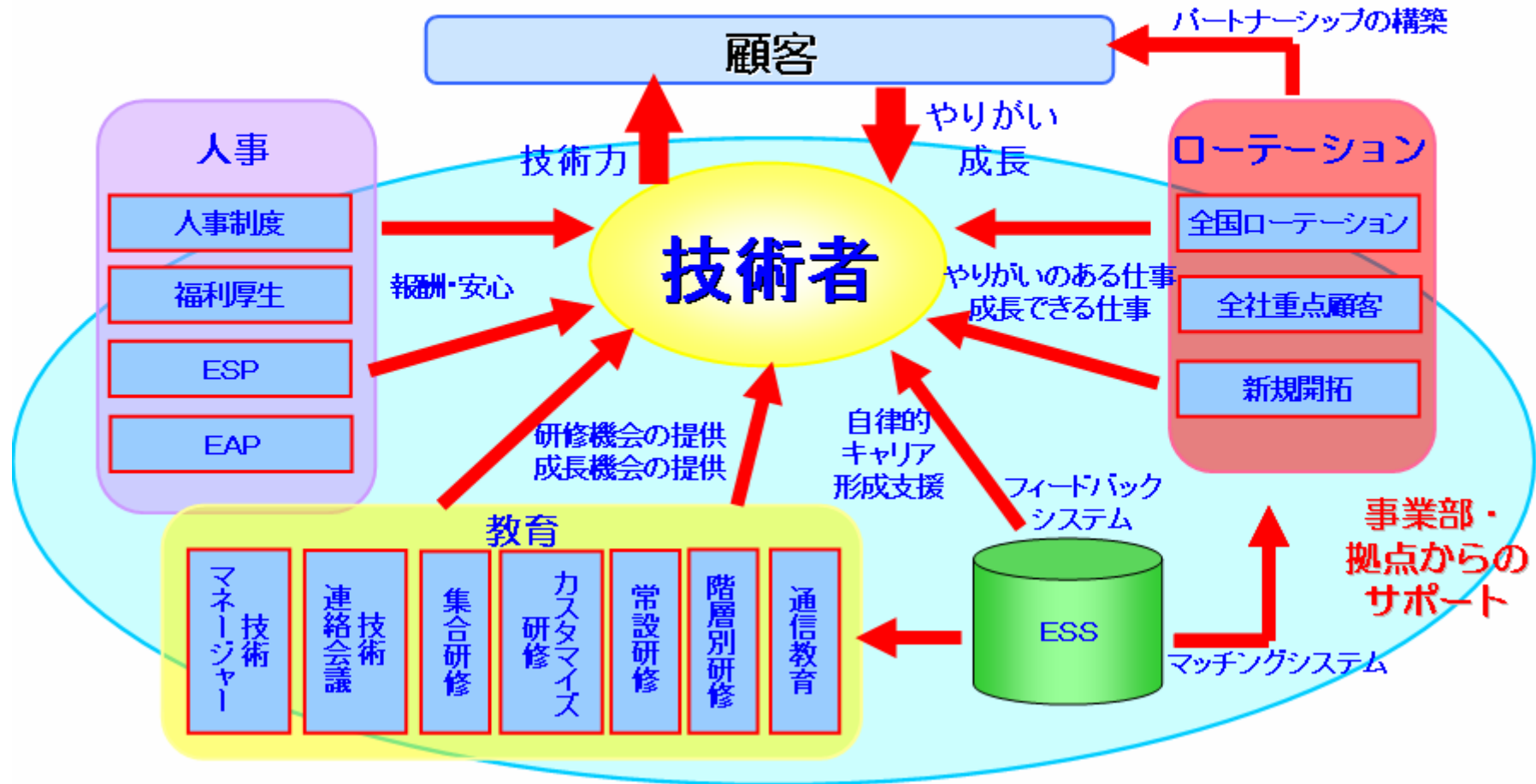
業務内容: CMOSイメージセンサー開発業務



## ⑥ 会社がエンジニアをサポートする仕組み-A社

### ライフキャリアサポート

技術力や経験を踏まえた教育・人事・ローテーションが一体となった  
ライフキャリアサポート



## ⑥ 会社がエンジニアをサポートする仕組み-B社

### 3つの強み

その1. 充実した研修制度

その2. ユニット配属

その3. サーバントマネジメント制度

#### サーバントマネジメント制度

サブリーダーやグループリーダー、グループマネージャーといった先輩達が、技術や知識といった仕事の相談だけでなく、プライベートの相談までしっかりエンジニアをサポートします。

##### グループマネージャー

配属地や取引先により、地域別にエリア分けを行って組織運営しています。エリアには複数のグループが存在し、グループマネージャーはそのグループ全体のエンジニアをサポートします。

##### グループリーダー

エリアは複数のグループに分かれ、さらに小さなグループに分かれています。グループリーダーはその小さなグループのリーダーとして、エンジニアを支える、頼りになる先輩エンジニアです。

##### サブリーダー

サーバントマネジメント制度における最も身近で頼りになる先輩エンジニアです。エンジニア一人一人の悩み相談や仕事上のアドバイスも、サブリーダーが身近にいれば安心です。

#### 若いエンジニアの成長を全面的にサポートします

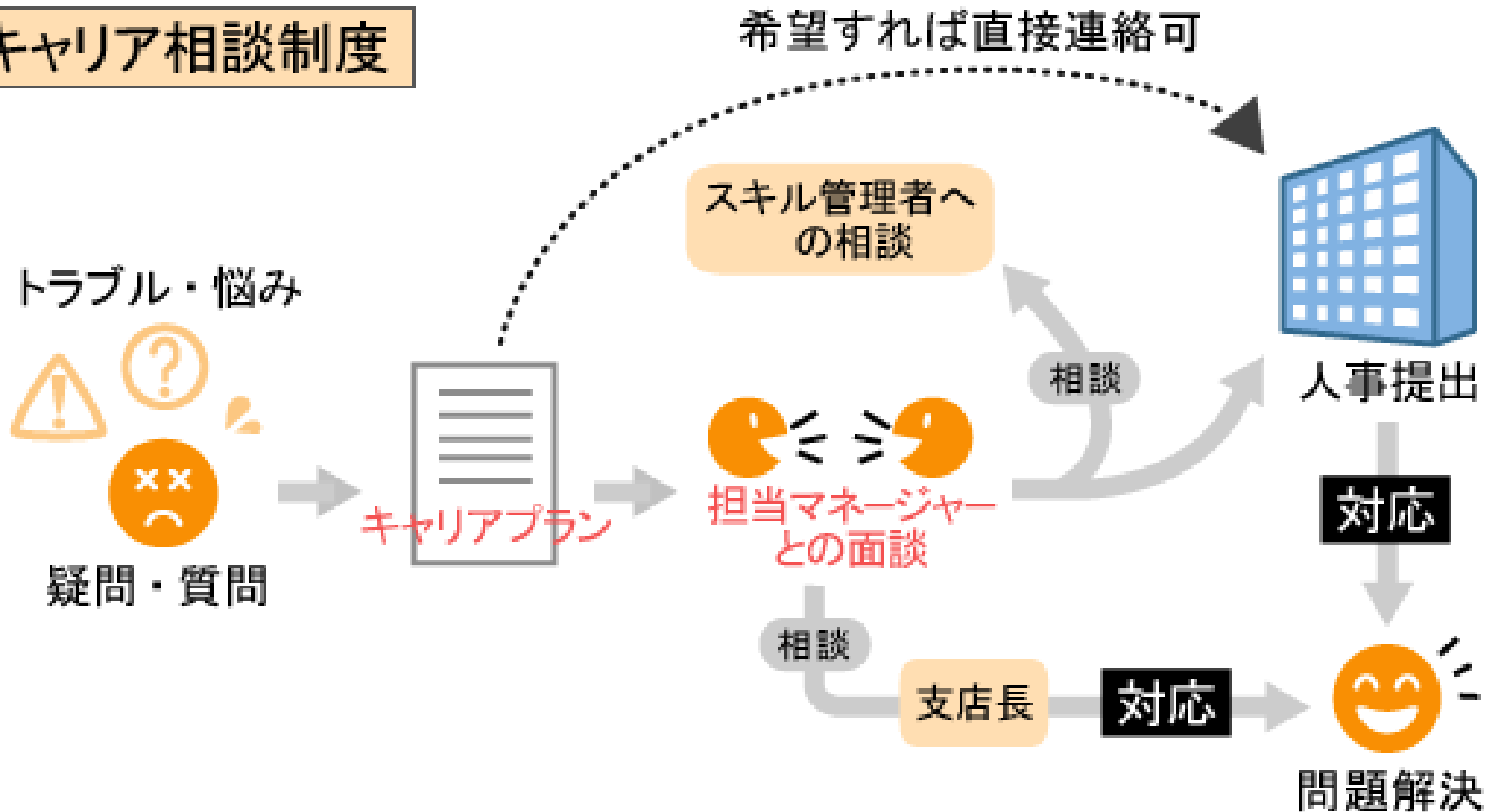


リーダーやマネージャーは「やさしいお兄さん」のような存在で、若いエンジニアの成長を全面的にサポートします。またグループ全体を引っ張る力を持っているため若いエンジニアにとって頼もしい存在です。



## ⑥ 会社がエンジニアをサポートする仕組み-C社

### キャリア相談制度



《製作協力》

東京大学 社会科学研究所 教授 佐藤 博樹  
東京大学大学院 人文社会系研究科 博士課程 高橋 康二

《製作》

平成21年1月 日本エンジニアリングアウトソーシング協会 キャリアサポート委員会

《NEOA加盟企業》

株式会社アルプス技研	〒229-1131 神奈川県相模原市西橋本5-4-12	TEL042-774-3333
ゼネラルエンジニアリング株式会社	〒144-8721 東京都大田区蒲田5-37-1 ニッセイアロマスクエア 5階・10階	TEL03-3735-1081
株式会社タマディック	〒169-0072 東京都新宿区大久保2-5-20	TEL03-3232-1551
株式会社トラスト・テック	〒105-0021 東京都港区東新橋2-11-4汐留プラザビル5階	TEL03-5777-7727
トーテックアメニティ株式会社	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄1-9-16(NFビル)	TEL052-201-1811
日本エイム株式会社	〒140-0001 東京都品川区北品川4-7-35御殿山トラストタワー11階	TEL03-5447-1715
株式会社日本テクシード	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄3-18-1ナディパークビジネスセンタービル20階	TEL052-242-9001
株式会社フルキャストテクノロジー	〒107-0052 東京都港区赤坂2-17-22赤坂ツインタワー本館14階	TEL03-4577-0200
株式会社メイテック	〒107-0052 東京都港区赤坂8-5-26赤坂DSビル	TEL03-5413-2600
株式会社メイテックフィルダース	〒104-0061 東京都中央区銀座3-10-7銀座東和ビル5階	TEL03-5148-0611

有限責任中間法人

日本エンジニアリングアウトソーシング協会

〒107-0052 東京都港区赤坂8丁目5番26号 TEL:(03)5413-2627 e-mail:info@neoa.or.jp HP: http://www.neoa.or.jp/