

男女間賃金格差の解消に向けた アクションプラン

第1版 2025年7月28日



一般社団法人 情報通信ネットワーク産業協会

はじめに

電機製造産業（以下、電機業と記載）は、長年にわたり我が国の経済活動基盤を支えてきた主要産業の一つである。社会において進展精密業の重要性は経済維持・発展に大きな意味を持つ。例えば、半導体産業においては、や経済安全保障の観点から国内での基盤づくり、人手不足。

こうした中、企業それぞれの経営戦略に応じて、女性を含め、これまで十分に活躍していなかった多様な人材を獲得し、活躍できる環境作りを進めることは、イノベーション創出や企業の競争力強化の可能性を高めることにもつながるため、早急に対応していく必要がある。

2024年4月に、矢田稚子内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）を座長とする「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」が設置され、男女間の格差を含めた女性活躍の推進に関する議論が開始された。本プロジェクトチームの中間とりまとめでは、男女間格差の中でも、賃金の格差について、「今回分析した5つの産業（金融業・保険業、食品製造業、小売業、精密業、航空運輸業）について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年以内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請する」とされている。

実際に、業界における男女間格差は、賃金や女性の管理職登用率等の観点で、国内他産業と比較しても依然大きい。少子高齢化が進展し、多様な人材が能力を発揮して活躍するための環境整備が一層重視される中で、こうした格差を解消していくことが重要である。

上記の電機業の現状やプロジェクトチームの提言を踏まえ、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会は、男女間賃金格差アクションプランを策定する。本アクションプランは、会員企業へのアンケート調査を通じてみてきた「男女間賃金格差の要因となりうる課題解決に向けた取組の方向性」を、女性活躍・男女間賃金格差に関する現状・要因と併せて紹介するとともに、業界全体での取組を示すものである。

一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会および会員企業は、このアクションプランの確実な実行と遵守状況の定期的なフォローアップに率先して取り組む。また、アクションプランの実現に当たっては、経済産業省及び電機業の団体とも協力しつつ、積極的に取組を推進するものとする。

- 目次 -

1. 女性活躍・男女間賃金格差の現状	3
i. 業界における男女間賃金格差に関する現状	3
ii. 業界における男女間賃金格差が発生する要因・課題	4
2. 男女間賃金格差解消のため、業界に求められるアクション	6
i. 男女間賃金格差解消に向けた取組概観	6
ii. 男女間賃金格差解消に向けた取組の方向性	6
(1) 男女間賃金格差の見える化	6
(2) 採用・登用における男女間格差の是正	7
(3) 多様な働き方の推進	8
(4) 従来型の雇用管理における課題解決	9
iii. 定期的なフォローアップ、PDCA の実行	10

1. 女性活躍・男女間賃金格差の現状

i. 業界における男女間賃金格差に関する現状

原則として、労働基準法第4条において、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と定められていることから、職務の内容や権限、責任、能率、技能などの差によるものとして説明できる場合を除き、賃金に関する男女差別はあってはならない。

その上で、職務の内容や権限、責任、能率、技能等の観点においても、男女雇用機会均等法によって、従業員の採用・配置・昇進における均等的な取扱い、ポジティブ・アクションの推進、間接差別禁止等が規定され、女性活躍の基礎となる男女間格差是正の基盤が固められてきている。

さらに、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法をはじめとした仕事と生活の両立を支援する法律、同一労働同一賃金や労働時間の上限規制を含む従業員に対する不当な扱いを規制する制度の整備も進み、現在に至るまで女性の不当な扱いの撤廃・社会における活躍推進が後押しされ続けている。

しかしながら、令和5年度賃金構造基本統計調査によれば、日本全体として、一般労働者¹における男性の賃金水準を100%としたときの女性の賃金水準（以下男女間賃金差異と記載）は、令和5年度時点で、74.8%となっており、欧米主要国と比較すると依然として大きい現状がある。

業界においても、男女間賃金格差は認められる。厚生労働省令和5年賃金構造基本統計調査特別集計によれば、電機業における男女間賃金差異は64.7%²～69.4であり、産業全体と比較しても男女間賃金格差は大きい傾向にある。

業界内における男女間賃金格差の実態をより詳細に把握するため、経済産業省のイニシアティブのもと、以下のとおり、男女間賃金格差に係る会員企業向けアンケート調査（以下男女間賃金格差に関する業界実態調査と記載）を実施した。

経済産業省実施 令和6年度男女間賃金格差に関する業界実態調査

- ◇ 調査対象：団体会員企業
- ◇ 調査方法：経済産業省より各団体経由で依頼状・調査票（Excel ファイル形式）を送付
- ◇ 実施時期：2024年9月末～2024年10月末（期限後に届いた回答も集計に含めている）
- ◇ 回収数：回収数68票（有効回答数：54表）

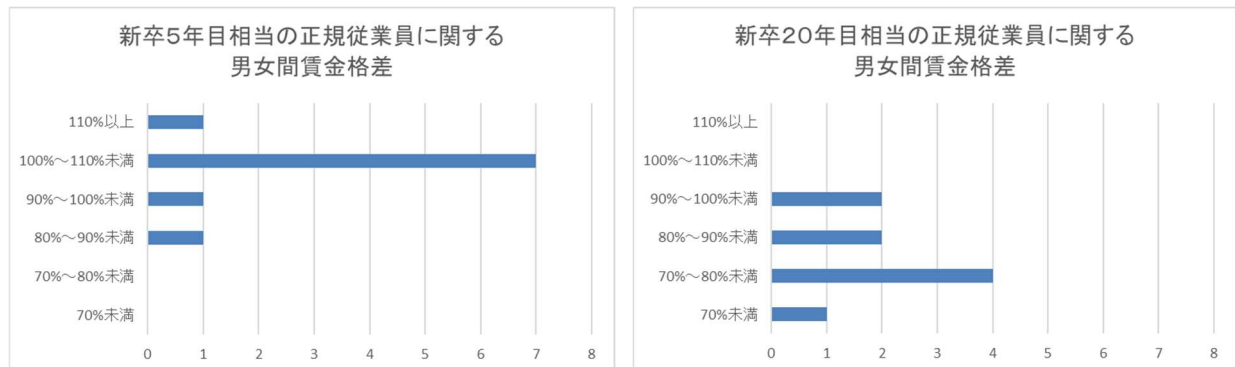
※回収数が少ないことから、結果の解釈については留意する必要がある。

¹ 短時間労働者以外の常用労働者

² 電子部品・デバイス・電子回路製造業、電機機械器具製造業及び情報通信機械器具製造業

アンケート結果においては、コース別採用を実施している企業、実施していない企業の双方で、新卒 5 年目相当の正規従業員と比較して、新卒 20 年目相当の正規従業員における男女間賃金格差が大きいことから、新卒で同じ待遇で入社しても、高年次での賃金に差異が生じている可能性が示唆されている。

図表 1 コース別採用未実施企業に関する新卒 5 年目・20 年目相当の男女間賃金格差



ii. 業界における男女間賃金格差が発生する要因・課題

女性活躍状況に関する指標の一つとして、管理職に占める女性割合がある。令和 5 年度雇用均等基本調査（以下雇用均等基本調査）によれば、全業種平均の女性管理職比率は 12.7%であるのに対し、男女間賃金格差に関する業界実態調査結果においては、女性管理職が 5%未満の企業が 68.5%であり、当業界においては、管理職比率に占める女性の割合が低いということが分かる。

高い賃金水準であることが見込まれる管理職級の従業員に占める女性割合が低いことは、男女間賃金格差を拡大させている要因の一つと言えるが、この背景は、①採用の段階からそもそも女性従業員割合が少ない状況、②管理職候補となる人材に女性従業員が少ない状況、③役職登用に際して男女間格差が生じる状況が考えられる。

1 点目について、男女間賃金格差に関する業界実態調査では、総合職採用者に占める女性割合が 30%未満と回答した企業が 83.3%、技術系職種採用者に限ってみれば、30%未満と回答した企業が 100.0%であり、採用段階において、技術系職種は特に顕著に女性の割合が低くなっている。

また、2 点目および 3 点目について、男女間賃金格差に関する業界実態調査結果によると、係長級役職に該当する従業員に占める女性割合が 30%未満であると回答した企業は 100%であることが分かった。2024 年度に新規で係長級役職へ昇進した従業員に占める女性割合についても、30%未満と回答した企業が 95.7%であり、直近で大きく状況は変わっていないと思料。管理職同様、男女間で係長級役職への昇進の段階で既に格差が生じ、従業員に占める女性割合が低くなっている傾向にあることが読み

取れる。

こうした採用や登用に関する課題が生まれる背景には、理工学部を主とする理系人材に占める女性割合が少ないこと、管理職は男性にすべきというような無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）の存在、身近にロールモデルとなる女性管理職がいないために管理職へのキャリアアップを自分事として捉えられていない女性従業員の存在があると考えられる。さらに採用に関する課題として、理系人材の採用対象が理工学部等一部の学部・学科に偏っており、対象者の裾野が狭いことや、採用担当者自身に専門知識不足も挙げられる。また、「育児をしながら働く女性が昇進・昇給等の対象から外れる」、「本人の希望なく職務内容が勝手に変更される」といった、マミートラックと呼ばれる事象が発生している可能性も否定できない。

管理職級の従業員に占める女性割合が低いことに加え、勤続年数の男女格差も、男女間賃金格差に影響を与えている可能性がある。令和 5 年賃金構造基本統計調査によれば、業界における平均勤続年数は、男性 18.0 年、女性 14.9 年であり、女性が男性と比較して 3.1 年勤続年数が短い傾向にある。勤続年数の男女格差が生まれる理由として、出産、育児等が原因で職場離脱が発生し、復職が困難となる状況が挙げられる。さらに、転勤や長時間労働等の雇用慣行が原因となり仕事と家庭の両立がしにくい勤務環境であることも、理由として挙げられる。

また、雇用管理の側面に関する男女間格差が賃金格差に影響を与えている可能性も否定できない。他の団体が独自に行ったヒアリング調査では、大手企業の中にはコース別の雇用管理を廃止する企業が増え、同一職種内で担当させる業務に男女差はなく、階級や本人の希望、出身学部学科の専門性を踏まえて配置を行っている企業が多数派であったことが分かっている。一方で、「設計・開発に携わる職種は男性が多く、事務系職種は女性が多い」等、かつての雇用管理制度の名残が強く残っている企業も散見され、出産・育児等の家庭の事情を抱える従業員に対し、本人の意思を確認せず出張命令を控える等、アンコンシャスバイアスが働いている可能性が否定できない。

2. 男女間賃金格差解消のため、業界に求められるアクション

i. 男女間賃金格差解消に向けた取組概観

上記のアンケート調査結果等からみえた精密業界の課題を踏まえ、男女間賃金格差に関する対応の方向性を以下の4つに特定した。

- (1) 男女間賃金格差の見える化
- (2) 採用・登用における男女間格差の是正
- (3) 多様な働き方の推進
- (4) 従来型の雇用管理における課題解決

以降は、電機業界における男女間賃金格差解消に向けた取組を提示する。

ii. 男女間賃金格差解消に向けた取組の方向性

(1) 男女間賃金格差の見える化

男女間賃金格差の是正のためには、現状を「見える化」して実態を把握し、改善の必要性に「気づき」、その上で自社に必要な施策を検討することが重要である。このプロセスを鑑みれば、以下の取組により格差の見える化を行っていくことが重要である。

■アクション

1) 会員各社の取組

- ① 厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」及び「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用し、男女間賃金格差の現状を「見える化」して実態を把握した上で、その格差の要因を分析する。
- ② ①の分析のため、採用・配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化する。
- ③ 特に厚生労働省の女性活躍推進 DB や自社ウェブサイトにおいて、男女間賃金格差の現状とその要因について情報開示を進める。
- ④ ②の分析に基づき、自社における格差を是正するための施策を検討し、実施し、PDCA サイクルを回すよう努める。

2) 業界の取組

会員企業に対し、厚生労働省の「男女間賃金差異分析ツール」及び「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を周知し、活用を呼びかける。

■アクションの実施目標

- 1)・2) とともに、人事サイクルを踏まえながら、年1回以上実施する。

(2) 採用・登用における男女間格差の是正

上記のとおり、男女間賃金格差に関する業界実態調査によれば、業界においては、採用・登用の段階においてそれぞれ男女間で格差があることが示唆されている。これらの格差を是正するべく、以下に取り組むよう努める。

■アクション

1) 会員各社の取組

- ① 理系を選択する女性が増えるよう、採用活動を強化する。その際、採用担当者の専門性を向上させる、採用候補者となる女性理系人材に求める専門領域を多様化していくこと。
- ② 管理職昇進に不安を持つ女性も存在することから、リーダー候補の女性に対し、キャリアパスの明確化、ロールモデルの共有に向けたセミナー、座談会等を企業内外で実施する。
- ③ アンコンシャスバイアスを含む意識を解消するため、企業文化の変革に努める。

2) 業界の取組

- ① 日本においては、理工系の学部に進学する女性が相対的に少なく、特に技術系採用に占める女性の割合が少ない。このため、中高生の段階から理系進学に興味を持っていただくよう、業界横断で中高生向けセミナー・イベント等行うよう努める。また、経済産業省や関係省庁と連携し、会員企業の理系女性のロールモデルを提示するなどして、理系女子の増加に向けた啓発活動を行う。
- ② 理系女子の採用に関する会員企業のベストプラクティスを収集し、経済産業省、関係団体等と共有、周知する。

■アクションの実施目標

- 1)・2) とともに、年1回以上実施する。

【参考】

令和5年度賃金構造基本統計調査によれば、電機業における男女間賃金差異は64.7%～69.4であり、業務用機械器具製造業では64.7%。

※企業によって女性の活躍に関する状況が様々であることから、必ずしも本指標に係る統一的な数値目標の設定を行うことが各企業の取組推進に資するものではないため、参考指標とする。その上で、企業内外での研修の実施による知見の共有等を通じて、各企業の実情に応じた取組を促すことで、管理職に占める女性割合の向上を目指すこととする。

（3） 多様な働き方の推進

出産・育児等のライフイベントを契機による離職・就業形態の変更の防止や復職推進に向け、男女を問わない多様な働き方の推進が重要である。

■アクション

1) 会員各社の取組

- ① フレックスタイム制度や時差勤務制度、短日数勤務制度等、育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度を導入するよう努める。
- ② 在宅勤務（もしくは在宅以外）でのテレワーク制度、テレワークの環境整備支援、勤務地限定制度など、従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度の導入に努める。
- ③ ノー残業デーの設定や、管理職層に向けたマネジメントスキルを高めるための研修・トレーニング、管理職層の実労働時間の乗船の設置等、働く時間を削減するための制度・取り組みを実施するよう努める。
- ④ 全社員を対象とした自律的にキャリアを考える等を目的とした研修の実施、リスキリング支援、正社員転換制度など、すべての従業員の自律的なキャリア形成支援を行うよう努める。

2) 業界の取組

働き方改革に係る制度や企業の好事例について、会員企業に情報提供を行い、企業が働き方改革に取り組めるよう努める。

■アクションの実施目標

- 1) について、人事サイクルを踏まえつつ、毎年点検を行い、必要に応じ改善策を講じる。

(4) 従来型の雇用管理における課題解決

男女格差が従来のコース別採用等、従来の雇用管理に起因する場合もあるという観点から、自社において過去の雇用管理・配属、業務分担に関する慣行が残っていないか実態を把握した上で、そうした実態が認められるようであれば、対応を検討する必要がある。

■アクション

1) 会員各社の取組

- ① 人事配置にあたり、女性を排除し、男性を優先するようなポストが存在しないか、業務の配分や権限の付与にあたり男女で異なる扱いをしていないか、男女雇用機会均等法も参照しつつ十分確認を行い取り扱いの見直しを行うよう努める。
- ② 特に、産休育休取得等を理由とする不利益な配置の変更がなされていないか、育児休業を取得したことのみをもって取得していない者よりも不利に評価していないか、通常の人事異動ルールからは十分に説明できない職務の変更を行っていないか等確認をするよう努める。
- ③ コース別雇用管理を行っている場合は、事実上の男女別のコースとなることのないよう、積極的に均等な配置を行うよう努める。また、コース間の賃金体系の差異については、職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分に考慮し、どのコースを選択しても能力を十分に発揮できる環境尽くろに取り組むよう努める。

■アクションの実施目標

人事サイクルを踏まえつつ、毎年点検を行い、必要に応じ改善策を講じる。

iii. 定期的なフォローアップ、PDCA の実行

男女間 賃金格差の推進には、アクションプランに掲げた実施項目に着実に取り組むことが重要である。このため、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会は、本アクションプランの実施状況を定期的にフォローアップし、PDCA サイクルにより会員企業の男女間賃金格差を解消していく。

■アクション

- ① 本アクションプランに掲げた項目が実行されるよう、定期的なフォローアップを実施する。
- ② 会員各社へのフォローアップ調査結果に基づき、PDCA を回して、会員各社の男女間賃金格差の解消がなされることを目指す。

■アクションの実施目標

本アクションプランについては、3 年ごとを目処に見直しを行い、必要に応じて改訂を行う。



一般社団法人 情報通信ネットワーク産業協会
〒103-0026 東京都中央区日本橋兜町 21-7
HF 日本橋兜町ビルディング 6 階
電 話 03-5962-3450
FAX 03-5962-3455

本書の一部又は全部の無断掲載、複写（コピー）を禁じます。
転載・複写に関する許諾は情報通信ネットワーク産業協会へ
お問合せください。