

# 男女間賃金格差の解消に向けた アクションプラン

一般社団法人 ビジネス機械・情報システム産業協会(JBMIA)

2025年9月策定

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。社会において電機業の重要性は経済維持・発展に大きな意味を持つ。

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、電機・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、電機業界全体で見れば、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、一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会(以下、「JB Mia」という。)は、男女間賃金格差の現状を改めて確認し、これまでの取り組みを踏まえた、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えてきた「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みの方向性」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、業界全体での取組みを示すものである。

JB Mia 及び会員企業は、このアクションプランの確実な実行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、積極的に取組み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 .....	4
i.電機業界における男女間賃金格差に関する現状	
ii.電機業界における男女間賃金格差が発生する要因・課題	
2. 一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会（JBMIA）の会員企業の現状とこれまでの取組み .....	7
i.現状	
ii.会員企業のこれまでの取組み	
3. 男女間賃金格差解消に向けた今後の取組み .....	8
i.基本認識	
ii.業界としての取組み	

## 1. 業界における女性活躍・男女間賃金格差の現状

### i. 電機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（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、1985年）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（「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」、1991年）や次世代育成支援対策推進法（「次世代育成支援対策の推進に関する法律」、2003年）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。更に、女性活躍推進法（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、2015年）では、単に差別をなくすだけでなく、積極的に女性の能力発揮・活躍を推進するための仕組みづくり、女性管理職比率や男女の賃金差異の開示が、一定規模以上の企業に義務付けられた。

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<sup>1</sup>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、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%<sup>2</sup>～69.4であり、業務用機械器具製造業でも64.7%と、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。

電機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）

<sup>1</sup> 短時間労働者以外の常用労働者

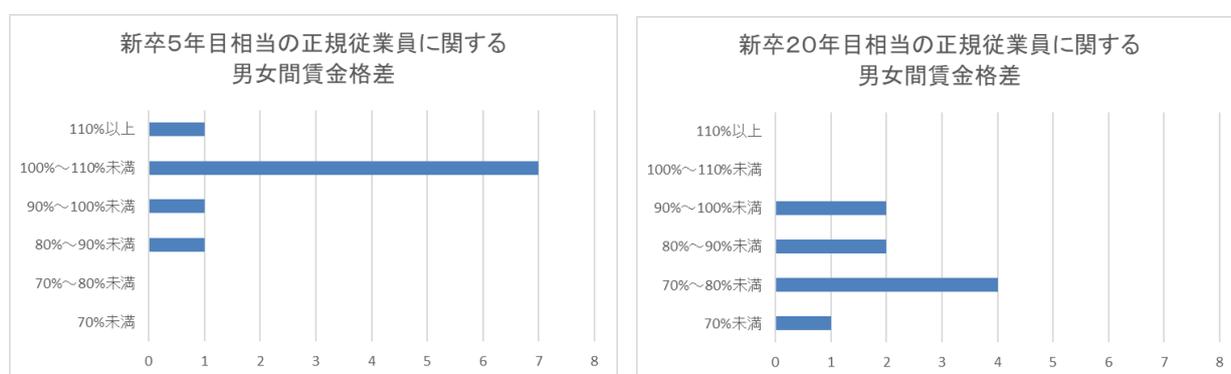
<sup>2</sup> 電子部品・デバイス・電子回路製造業、電機機械器具製造業及び情報通信機械器具製造業

◇ 回収数 : 回収数 68 票 (有効回答数 : 54 票)

※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。

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 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. 電機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、電機業界においては、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考えられる。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、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も挙げられる。

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。

## 2. JBMIA の会員企業における現状とこれまでの取組み

### i. 現状

上記の通り、女性活躍推進法において、女性管理職比率や男女の賃金差異の開示が義務付けられており、有価証券報告書等において、人的資本に関する開示項目として、女性管理職比率や男女の賃金差異が開示されている。

主な JBMIA 会員企業における男女の賃金の差異については、60%台前半から 70%台後半とばらつきがあるが、電機業における男女間賃金差異であるとされる 64.7% ~69.4%を、多くの JBMIA 会員企業では上回っている。

### ii. これまでの会員企業の取組み

#### ①採用・登用における男女格差の解消

主要 JBMIA 会員企業においては男女格差の解消に向けた取組みを実施しており、既に男女間で採用や登用に関する制度的格差はないとの認識である。

また、賃金に関し、同一等級・職位では性別による賃金差はないとする制度や、男女間に格差のない「ジョブ型」を導入している企業もある。登用に関しても、性別にかかわらず能力や成果に応じて処遇を決定する実力主義の人事制度を基本、とする例がある。

#### ②男女賃金格差の存在の「見える化」

上記の通り、有価証券報告書や CSR 報告書等に、男女の賃金格差の存在や、男女比率等については、多くの JBMIA 会員企業において、法令上の義務であることもあって開示されることで、男女間の賃金格差の存在については認識されており、その原因についての特定も既に分析、記載されているケースも存在する。つまり、男女間賃金格差については、主要 JBMIA 会員企業において、既に、相当の「見える化」がなされている。

#### ③女性活躍推進法に基づく行動計画及び KPI の設定

女性活躍推進法に基づく行動計画及び有価証券報告書等において、新卒女性の採用比率、女性の管理職比率等の目標が記載されており、かかる目標の実現に向けて行動計画が策定されている。

#### ④女性採用の促進

女性の応募者数の拡大を図るため、JBMIA 会員企業は、理系女子学生の認知を高めるための活動を従来から各種行ってきた。例えば、インターン機会における女性職員の対応、女性の活躍機会に関する説明、女性社員との交流機会等を実施してきている。

また、採用ホームページ、企業パンフレット、企業説明会での工夫も多々行われている。

### ⑤女性管理職登用推進、キャリア形成支援

リーダークラスの女性社員への研修等キャリア応援策等が実施されている。

### ⑥両立、働く環境整備

育児や介護との両立支援が実施されてきている。フレックスタイムや在宅勤務等の制度整備、利用促進は進んでいる。

## 3. 男女間賃金格差解消に向けた今後の取組み

### i. 基本認識

既に主要 JBMIA 会員企業においては、各種法令の趣旨に沿った対応はもとより、男女賃金格差の解消に資する活動が行われてきており、その成果も既に現れてきているとことである。今後も各会員企業においてかかる努力の弛みのない継続を図っていただくことが基本である。

### ii. 業界としての今後の取組み

#### ①女性採用の促進・技術志向の女性をターゲットにした広報活動の積極的な展開

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。JBMIA 会員企業への就職機会自体の認知が低い可能性があることから、女性の技術系求職者に興味を持っていただくよう、働く場としての魅力や女性のロールモデルについての情報発信に、JBMIA 及び各会員企業は、引き続き努める。

#### ②取組みの見直し・改善

加えて、現状の活動の効果を見極めながら、より効果的な情報発信方法の検討を含め取組みの改善に努める。