

男女間賃金格差の解消に向けたアクションプラン策定の取組状況 < 電機・精密業 >

電機・精密業界におけるアクションプラン策定の取組状況

【取組の状況】

◇進捗状況

令和6年9月～10月 業界アンケートを実施

令和7年2月 アクションプランに盛り込むべき事項等について調整中

◇業界アンケート／企業ヒアリング結果

アンケートを行った結果、特に理系女性の採用を強化することや、ライフイベント等との両立も念頭に管理職以上に女性を登用していくための取組の必要性が改めて明らかになった。

◇検討過程で見えてきた課題

例えば、技術系女性の採用数の増加については、業界あるいは個社の取組によって早期に実現できるものではなく、教育段階でのインプットがあってはじめて実現する。業界団体のみでできることには限りがあり、関係省庁や関係機関との連携が重要である。
また、実態として、技術系女性の登用は、工場勤務か研究所勤務かによっても異なるが、いずれのケースでもライフイベント後の配属・昇進について検討する必要がある。

◇業界の取組として検討しているもの

女性活躍の取組のベストプラクティスの周知や理系女性育成のための取組等を予定しているが、調整中。

◇傘下企業に対する働きかけとして検討しているもの

「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用した男女間賃金格差の要因の自社分析や、女活DBの活用促進、更なる情報開示の促進に向けた対策、アンコンシャスバイアス解消のための研修や技術系女性の採用・登用に関する施策等を予定しているが、調整中。

◇アクションプランの期間とフォローアップの予定

検討中。

【公表時期目安】

令和7年夏頃の公表を目指して調整中（公表形式については未定）。

男女間賃金格差の解消に向けたアクションプラン策定の取組状況 < 小売業 >

小売業界におけるアクションプラン策定の取組状況

【取組の状況】

◇進捗状況

令和6年9月～10月 業界アンケートを実施

令和7年2月 アクションプランに盛り込むべき事項等について調整中

◇業界アンケート／企業ヒアリング結果

アンケート結果を行った結果、例えば、採用時には男女偏りなく従業員を採用している傾向にあり、その後女性の離職等により従業員割合に偏りが生じている可能性があること、係長級までの層の育成は進んでいるが、課長・部長級に占める女性割合は低い状況にあることや、業界のビジネスモデル上、パートタイムでの就業形態が他業界と比較し多くなる傾向があるが、ライフイベントのタイミングも考慮した上での、多様な人材が働きやすく、キャリアを積むことのできる環境整備の必要性が改めて明らかになった。

◇検討過程で見えてきた課題

「小売業」といっても業種・企業規模も異なるなかで、共通のKPI等は定めることが難しい。他方、人手不足自体は業界全体の課題であり、そのような自社の経営課題から、女性活躍推進策を検討することが必要。

◇業界の取組として検討しているもの

年収の壁支援パッケージ等政府の施策の周知等。

◇傘下企業に対する働きかけとして検討しているもの

「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等を活用した男女間賃金格差の要因の自社分析や、女活DBの活用促進、更なる情報開示の促進に向けた対策等を予定しているが、調整中。

◇アクションプランの期間とフォローアップの予定

検討中。

【公表時期目安】

令和7年夏頃の公表を目指して調整中（公表形式については未定）。