

女性活躍に向けたアクションプラン

2025年10月

一般社団法人 電子情報技術産業協会

目次

0. はじめに	P3
1. 背景・経緯	
政府PT 中間とりまとめ	P4
女性活躍推進法	P5
2. 会員企業の現状分析	
女性の活躍推進企業データベース及び公表状況	P6-7
男女賃金差異	P8
女性管理職比率	P9
理系女性人材	P10
3. 女性活躍に向けた取組み	
会員企業の取組み	P11-13
業界団体の取組み	P14

2024年4月、官邸に矢田稚子内閣総理大臣補佐官（当時）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（以降政府PT）」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ました。

同年6月、本プロジェクトチームが公表した「中間とりまとめ」において、男女間格差の中でも、賃金の格差に関し、「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（2024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、同年9月末に経済産業省から当協会に検討・策定要請がありました。

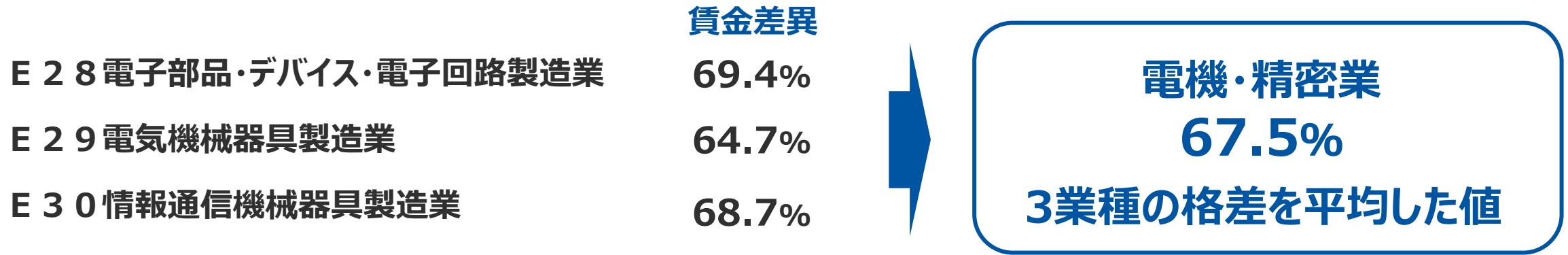
これを受け、2024年11月、当会事務局内に検討チームを組成し、関連データの分析、会員へのアンケート調査やヒアリング等を実施し、その結果を踏まえたアクションプラン（案）を策定したのち、関連部会への意見照会を経て、2025年10月総合政策部会にて承認したものです。

当会は社会のデジタル化を支える半導体や電子部品、電子機器、ソリューション、サービス等を業態とする多様な会員企業で成り立っており、産業及び技術の特性、ビジネス形態や課題も各々異なるため、当アクションプランにおいては、一つの数値目標を掲げることはせず、各会員企業において男性・女性ともに能力を十分に発揮できる環境整備を進める際の一助となることを目的としています。

政府PT 中間取りまとめ

－2024年6月－

政府からアクションプラン策定を要請された背景等は、令和5年度「賃金構造基本統計調査」をもとに、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（以降、賃金差異）が、令和5年度時点で「電機・精密業」は67.5%と、産業計の74.8%と比較して賃金差異が大きい傾向にあることに因ります。



政府PTが認識する電機・精密業において賃金差異が大きくなっている要因は、**理工学部出身の女性割合が低く、女性の採用が少ないため、ロールモデルが少ない**とされており、業界や企業は、引き続き実態の把握、課題の分析等に取り組みつつ、継続的な女性の登用、継続就業を可能とする仕事と家庭の両立支援や働き方の見直し、職種の再編など人事改革、アンコンシャスバイアスを含めた意識変革、リ・スキリング、労働環境改善、非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組むことが重要とされています。

*1 賃金構造基本統計調査（一般労働者）の値は、正社員以外も含まれる

女性活躍推進法

わが国では、働きたいと望む女性が個性・能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、「**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）**」が**2016年4月1日に施行**されました。

その後、一般事業主等がおこなうべき取り組み事項（行動計画の策定、女性活躍に関する情報の公開等）を規定する法改正を重ねている状況です。

第217回通常国会（2025年1/24～6/22）において、同法を含む「**労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案**」が審議・成立しました。

当会会員のうち、**292社もの企業**（2025年7月時点）が、同法に基づく一般事業主行動計画等を策定・公表、あるいは女性労働者に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」等に公開し、女性活躍を推進しています。

女性活躍推進法の主な改正内容

これまでの
主な改正

- 女性の活躍に関する情報公開について常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象に（2020年6/1）
- 常時雇用する労働者101人以上の事業主に行動計画策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表を義務化（2022年4/1）
- 常時雇用する労働者301人以上の事業主を対象に、「男女の賃金の差異」項目の公開を必須化（2022年7/8）

↓
今回の改正ポイント

- **女性活躍推進法の期限は10年間延長**（2036年3月31日まで）
改正前：2025年度末までの10年間の時限立法
- 従業員101人以上の企業は、**男女間賃金格差**及び**女性管理職比率**の**情報公開が義務に**（2026年4月1日施行）
改正前：1項目以上を公表
- 従業員301人以上の企業は、**男女賃金格差**及び**女性管理職比率**に加えて、**2項目以上を公表することに**（2026年4月1日施行）
改正前：男女賃金格差に加えて、2項目以上を公表

上記のほか、プラチナえるばし認定の要件にセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加等

出所：厚生労働省資料等より

女性の活躍推進企業データベース

前述の政府PTでの指摘を受け、当会会員企業の男女賃金差異の現状及びその要因等について、実態をより詳細に把握するため、「女性の活躍推進企業データベース（以降、女性活躍推進DB）」を基に事務局で分析しました。

経済産業省のイニシアティブのもと、男女間賃金格差に係る会員企業向けアンケート調査を実施しましたが、回収数68票（有効回答数：54票）と回答数が少ないことから、会員企業の現状把握・分析は、女性活躍推進DBを基に行いました。

女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイト

情報掲載企業数：57,477社

原則、単体ベース。2025年7月1日時点

女性活躍推進DBに数値や行動計画等を公開しているJEITA会員企業数：292社

会員の関連子会社含む

参考：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調査票を送付

実施時期：2024年9月末～2024年10月末

回収数：回収数68票（有効回答数：54票）

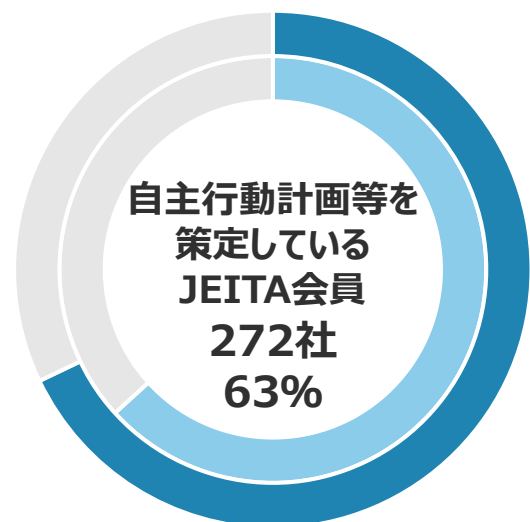
回収数が少ないことから、結果の解釈については留意が必要

<回答企業の属性>

「電機機械器具製造業」	36社
「電子部品・デバイス・電子回路製造業」	10社
「情報通信機械器具製造業」	8社
「上記以外」	14社

女性活躍推進DBへの公表状況

女性活躍推進法に基づき、21の業種にわたる当会会員企業が、自社の女性活躍に関する数値等や策定した自主行動計画を女性の女性活躍推進DBに公表し、女性活躍を推進しています。



女性活躍推進DBに
数値等を公表しているJEITA会員
292社
68%

業種分類	社	構成比
1 電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	105	36.0%
2 その他製造業	75	25.7%
3 情報通信業	29	9.9%
4 卸売業、小売業	17	5.8%
5 サービス業（他に分類されないもの）	14	4.8%
6 鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	9	3.1%
7 化学工業	8	2.7%
8 学術研究、専門・技術サービス業	7	2.4%
9 はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	6	2.1%
10 建設業	5	1.7%
11 輸送用機械器具製造業	4	1.4%
12 プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	2	0.7%
13 運輸業、郵便業	2	0.7%
14 分類不能の産業	2	0.7%
15 パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	1	0.3%
16 金融業、保険業	1	0.3%
17 鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.3%
18 生活関連サービス業、娯楽業	1	0.3%
19 石油製品・石炭製品製造業	1	0.3%
20 繊維工業	1	0.3%
21 不動産業、物品賃貸業	1	0.3%
	292	100.0%

企業規模	社	構成比
10人未満	1	0%
10～100人	10	3%
101～300人	35	12%
301～500人	31	11%
501～1000人	58	20%
1001～5000人	103	35%
5001人以上	54	18%
	292	100%

出所：女性活躍推進DB

男女賃金差異と要因

女性活躍推進DB上で、「産業計」と「JEITA会員企業計」における男女賃金差異（全労働者平均）に大きな差はありませんが、差異の主な要因は、**男女の人員構成の違いにより賃金差異が生じている**といった声が多くを占めています。

なお、会員企業の多くが、「性別に関係なく**各役職で同一の賃金基準を適用**しており、**男女差を設けていない**」とされています。

女性活躍推進DBにおける JEITA会員企業の男女賃金差異の状況

業種分類	全労働者	うち正規雇用労働者	社数
産業計	71.2	76.0	17,297
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	70.5	73.8	479
JEITA会員企業計	70.1	72.9	246
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	70.2	72.2	92
その他製造業	68.3	73.4	57
情報通信業	75.5	75.2	24
卸売業、小売業	68.4	72.3	15
サービス業（他に分類されないもの）	72.8	73.3	11
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	68.5	71.3	9
化学工業	74.0	77.1	8
学術研究、専門・技術サービス業	68.6	68.8	5
はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	68.4	74.8	6
建設業	63.0	67.2	4
輸送用機械器具製造業	70.5	71.6	4

出所：女性活躍推進DB（社数が3社以下の業種は掲載省略）2025年7/1時点

注釈：男性の賃金水準を100%としたときの女性の賃金水準（賃金構造基本統計調査と比較するため、平均値で記載）

参考：賃金構造基本統計調査における男女賃金差異（再掲）：産業計74.8% 電機・精密業67.5%

JEITA会員企業において 男女賃金差異が生じている主な要因

- 女性社員の比率や**賃金の高い管理職の女性比率**などが低いなど、**男女の人員構成の違い**によるもの（64社）
- 女性社員において育児等を理由とした時短勤務等が多いこと（13社）
- 製造分野など工場の24時間稼働に伴い、夜勤勤務（交替勤務従事者等）に男性社員が多いこと（9社）

出所：女性活躍推進DB

女性管理職比率

女性活躍状況に関する一つの指標として、管理職に占める女性割合があります。女性活躍推進DBにおける、「JEITA会員企業計」の女性管理職割合は「産業計」に比べて、低くなっています。特に多くの企業数を占める「電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業」をはじめ、製造関連業種では前項のとおり、女性従業員が少なく、管理職候補となる人材に女性従業員が少ないといった要因等が考えられます。

女性管理職割合を高めるために、各種社内制度を設け、取り組んでいます。 女性活躍推進DBにおける女性管理職割合＝「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある女性労働者の割合

女性活躍推進DBにおける JEITA会員企業における女性管理職割合（%）		
業種分類	平均値	社数
産業計	21.5	20,980
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	6.1	477
JEITA会員企業計	6.8	222
電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	5.2	78
その他製造業	5.5	53
情報通信業	9.4	21
卸売業、小売業	12.7	12
サービス業（他に分類されないもの）	10.2	12
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	5.3	8
化学工業	6.1	8
学術研究、専門・技術サービス業	13.1	6
はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	5.3	6
建設業	3.7	4
輸送用機械器具製造業	3.3	4

出所：女性活躍推進DB（社数が3社以下の業種は掲載省略）

女性管理職割合を増やすJEITA会員企業の取組み

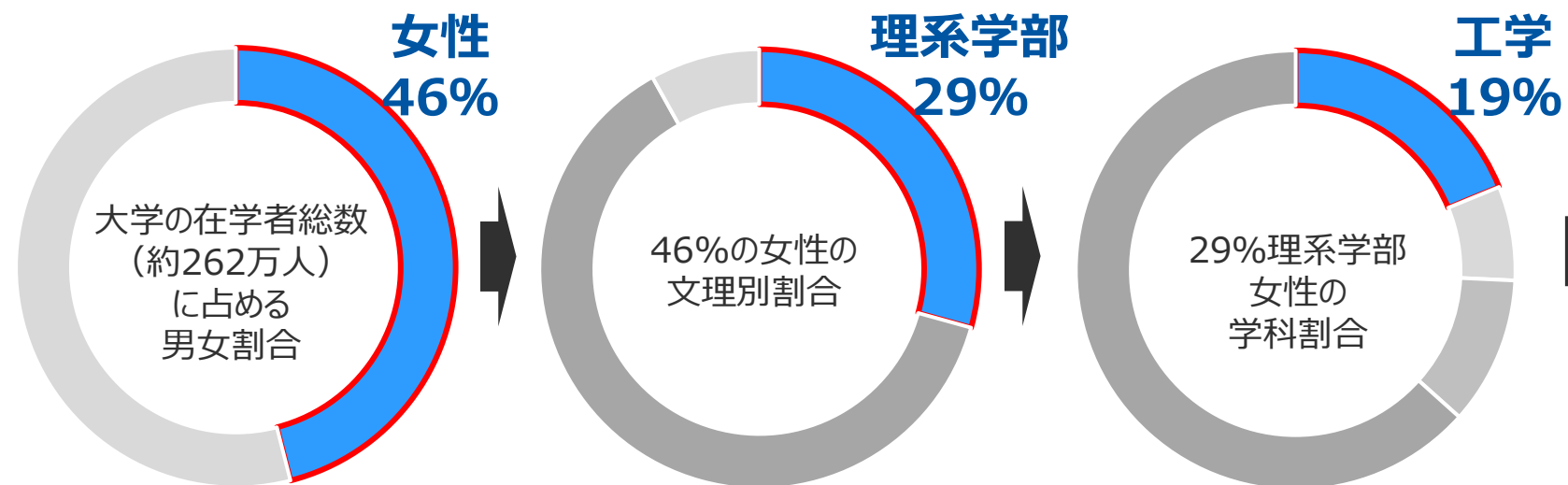
- 教育訓練・研修制度を設けている企業：100社
- キャリアコンサルティング制度を設けている企業：38社
- 職種・雇用形態転換制度を設けている企業：76社
- 女性管理職が育児と仕事を両立するためのフレキシブルな働き方（テレワーク等）を設けている企業：158社

なお、女性社員割合を増やすため、理系女子学生を対象としたイベントの実施や、採用活動を多くの企業が実施

出所：女性活躍推進DBからJEITA事務局が抽出

理系女性人材

当会会員企業は、「電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業」をはじめ、技術系社員、特に電子工学を習得した者の採用割合が多いという特徴がありますが、政府PTの報告にもあるとおり、**理系女性の総数は限られており、特に電子工学では低い状況**です。当会においても、初等教育分野への「プログラミングツール（アルゴリズム）を使った出前授業」、「ものづくり教室」など、女性に限らず理系人材を増やす取組みを微力ながら実施していますが、社会全体のDX実現を担う理系人材の育成は、企業サイドだけの努力で解消できる問題ではなく、初等・中等教育を含めた政府の取組みが必須と考えています。



工学※抜粋	内訳
機械工学	1.1%
電気通信工学	3.1%
土木建築工学	3.9%
応用化学	2.3%
応用理学	0.4%
原子力工学	0.0%

出所：令和6年学校基本調査 学部学科別理系女子学生 割合

女性活躍に向けた取り組み – 会員企業 –

男性・女性ともに能力を十分に発揮できる環境整備に向け、当会会員企業は自主行動計画の策定と着実な取り組みを推進します。

男女間賃金差異の「見える化」

- 雇用管理データを男女別に集計し、**厚生労働省「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、実態を把握した上で、要因を分析する。
- 厚生労働省の女性活躍推進DBや自社ウェブサイト等において、**男女間賃金差異の現状とその要因について情報開示**を進める。
- 分析結果等に基づき、自社における**施策を推進**する。

多様な働き方の推進

- 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・介護等の従業員の状況に応じ**勤務時間を調整できる制度等の導入**に努める。
- テレワーク制度、勤務地限定制度等、従業員の希望に応じて**働く場所を選べる制度等の導入**に努める。
- 全社員を対象としたキャリア研修、管理職層向けマネジメントスキル研修、リスキリング支援、正社員転換制度など、**自律的なキャリア形成支援**に努める。

会員企業の取り組み事例 – 半導体/電子部品分野 –

半導体 A社

社内女性ネットワークを活用した キャリア継続支援とリーダー育成

- ✓ 女性社員が長期的に活躍できる環境を整えるため、社内女性主体のネットワークを設置。この組織は、社員同士の交流や相談を促進するだけでなく、キャリア形成に必要な情報共有やメンタリングを行うプラットフォームとして機能。
- ✓ 具体的には、リーダーシップ育成研修やキャリア相談会、無意識のバイアスに関する学習プログラムを実施し、社員が管理職や専門職を目指すうえでの障壁を低減している。
- ✓ また、国際的な記念日や多様性に関連するイベントに合わせてセミナーやパネルディスカッションを開催し、社内全体に意識を浸透させる取り組みも行っている。
- ✓ さらに、新入社員や若手社員との交流ランチ会などを通じて、キャリア初期からロールモデルと接点を持つ機会を提供。
- ✓ こうした活動を通じて、女性社員がキャリアを諦めず挑戦できる職場文化を醸成。このネットワークは、単なるコミュニティにとどまらず、組織全体のダイバーシティ推進をけん引する役割を果たしている。

電子部品 B社

ダイバーシティ推進委員会による DE&I^{*2}推進活動

- ✓ 2022年に女性活躍推進委員会設置、2023年からダイバーシティ推進委員会に移行し、【仕事と育児/介護/療養の両立支援】【意図せず辞めざるを得ない人を一人でも減らす】【属性に由来する働きにくの解消】等を目標にワーキングを設置し各種取り組みを行ってきた。
- ✓ 女性社員座談会や異業種企業との社外勉強会、従業員意識調査を実施し、[制度]、[評価]、[キャリアアップ]、[働き方]等に関する内容を議論の上、自社における課題を浮き彫りにし、取り組み内容を明確にしてきた。
- ✓ また、[妊娠・育児の心構え]、[会社のサポート制度紹介]、[育児経験談]、[上司インタビュー]などを掲載した【仕事と子育て両立支援情報】の作成・社内展開を実施した。
- ✓ そのほか、社内会報誌や社内イントラネット等における女性活躍を始めとするDE&Iの情報発信や、社内講習会実施にてDE&I推進に努めた。

電子部品 C社

キャリア研修「WAVEプログラム 2024年」の開催 (Women Accelerating Voices & Empowerment)

- ✓ 早期に管理職登用が期待される係長クラスの女性に対し、参加女性が視座を広げることに前向きになっている状態をゴールに、キャリア研修を開催。
- ✓ 具体的な方法としては、「社内外複数の女性管理職のキャリアの話を聞くことで、自身の像を検討する。」「キャリアの棚卸やありたい姿の言語化により、意思や目標を明確にする」「同年代、近い環境の女性間でネットワークを構築することで自信や安心を得る」といった内容を目的に、ゲスト講演やグループワークを行った。
- ✓ 2024年度は、「私たちが集まる事の意味は何か?」「大事にしてきた/していきたいことは何だろうか?」「周囲をどんな世界にしたいのか?」「自分の強みやリソースは何だろうか?」「自分らしいリーダーシップ発揮はどんなだろう?」といったテーマを全5回にかけて取り扱い、参加社員の意欲向上を図った。

会員企業の取り組み事例 –AVC*³/情報産業システム分野–

3. 女性活躍に向けた取り組み

JEITA

AVC D社

女性管理職比率向上と 育児支援を両立するダイバーシティ施策

■ 職場環境の整備

- ✓ 年次有給休暇の取得促進のために、全社員を対象に、平均取得日数目標を16日以上に設定した。
- ✓ 男性社員の育児参加を促進するために、男性社員を対象に、育児休業取得の促進施策を実施した。
- ✓ 育児・介護・治療との両立を支援するために、該当する社員を対象に、支援制度を整備した。

■ 女性社員の育成

- ✓ 女性社員のキャリア形成を支援するために、女性社員を対象に育成プログラムを実施した。
- ✓ 多様性への理解を深めるために、管理職を対象にダイバーシティマネジメントセミナーを開催した。
- ✓ 若手社員のキャリア意識向上のために、若手社員を対象にキャリア座談会やネットワークイベントを開催した。

■ 採用活動の強化

- ✓ 女性応募者の増加を図るために、理系女性学生を対象に、大学と提携したキャリアイベントを継続的に実施した。

取り組みの成果

- ・ 育児休業取得率：男女ともに取得率100%を達成。
- ・ 「プラチナえるぼし」認定において、女性活躍推進の優良企業として最上位認定を取得。

AVC E社

D&I*⁴推進と 女性活躍のための職場風土の醸成

■ D&Iの推進

- ✓ 社内へのD&I定着のため、新入社員を対象にD&Iの理解を促す研修を、新任管理職を対象にD&Iマネジメント研修を実施した。

■ 女性活躍の風土醸成

- ✓ 女性社員の社内エンゲージメントを向上するため、選抜された女性社員によるプロジェクトチームを構築し、テーマに沿ったディスカッションと社内への情報発信を定期的に実施した。
- ✓ 育児と仕事の両立支援のため、育休復帰直後の女性社員に対し両立支援セミナーを実施すると共に、社内へ向けて育児に関する基礎知識や制度を周知した。

取り組みの成果

- ・ 約10年間で女性管理職比率が4%上昇。
- ・ 「えるぼし」認定において最高位（3段階目）認定取得。

情報・産業システム F社

女性活躍支援を経営課題として位置づけ 全社横断で推進

■ 女性社員の育成

- ✓ 2025年度までに以下の目標を達成することを目指し、経営戦略のひとつとして推進している。
 - ・ 女性従業員の比率を30%に引き上げ
 - ・ 女性管理職の比率を20%に引き上げ
 - ・ 役員に占める女性および外国人の比率を20%に引き上げ
- ✓ 主任層以下の女性従業員の中から将来の管理職候補を特定し、本人およびその上司を対象にエンパワメントと育成を目的としたプログラムを実施することで、女性管理職や役員候補となる人材の割合を着実に増やす取り組みを進めている。

■ 社内環境の整備

- ✓ 家庭環境変化があっても働き続けられるよう、パートナーの海外赴任に伴い最大1年間の休職が可能となる制度を新設。
- ✓ 業務上の意思決定や対応における多様性への配慮を促進するため、マネージャー（約2,000名）および役員を対象に、アンコンシャス・バイアス（例：出張の扱い等）の解消を目的とした、外部講師によるワークショップ形式のオンライン研修を実施した。

取り組みの成果

- ・ 約20年間で新卒採用における女性比率が約20ポイント上昇。
- ・ 「えるぼし」認定において最高位（3段階目）認定取得。
- ・ 「プラチナくるみん」認定を取得。

出所：JEITA会員企業への調査

*3:Audio Visual & Communication

*4:D&Iは、Diversity & Inclusionを意味し、年齢や性別、国籍、学歴、特性、趣味嗜好、宗教などにとらわれない多種多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できること。

女性活躍に向けた取組み – JEITA –

当会は、男性・女性ともに理系人材の育成に向けて取組みます。

また、会員企業の自主行動計画策定に貢献するため、定期的に当アクションプランをアップデートし、会員企業にフィードバックします。

- **「アルゴロジック」を使ったプログラミング教室（情報・産業システム部会）**

- ・ 小中学生を対象に、当会が開発したプログラミング教育コンテンツ「アルゴロジック」をHPから無償提供、「アルゴロジック」を活用した講義の実施。

- **小学生向けものづくり教室（電子部品部会、関西支部）**

- ・ 小学生を対象に、「ものづくり」のおもしろさや喜びを体験して将来のITエレクトロニクス業界への興味を促すための「ものづくり教室」を実施。

- **小・中学校の教員向け研修（電子部品部会）**

- ・ 小・中学校の教員を対象に、実験や講義を通じて「理科の楽しさ」を再認識し授業に活用してもらうための研修を実施。

- **CEATECにおける「半導体産業人生ゲーム」体験（半導体部会）**

- ・ CEATEC半導体部会ブースにおいて、小・中学生から就活生まで幅広い学生を対象に、半導体企業で働いた場合に起こるさまざまな出来事を体験できるゲーム企画を開催。

- **半導体人材育成に向けた活動（半導体部会）**

- ・ 小・中学生向け半導体教育コンテンツの作成（身近なスマホの中で半導体が活躍していることを漫画・イラストで解説する小冊子「スマホのなかをのぞいてみよう」の発刊・科学技術館等での配布、東北半導体・エレクトロニクスデザインコンソーシアム作成の半導体教育動画の監修 等）。
- ・ 授業の一環として、半導体関連企業が地元小学校向けの工場見学を実施。
- ・ 小学校から大学までの幅広い年代での理系人材育成に向けた施策を政府に提言する。

本アクションプラン作成に関し、ヒアリングや事例紹介等にご協力いただいた「JEITA会員（情報・産業システム部会、AVC部会、電子部品部会、半導体部会等の企業の皆様）」の皆様をはじめ、意見交換をさせていただいた「電機連合」や「経済産業省」の関係者の皆様に対し、以下チーム一同、心より感謝申し上げます。

本アクションプラン作成に携わった事務局「女性活躍推進対応チーム」

担当役員	執行裕子
全体調整・統括	河野駿吾、高山朋美、三橋幹太（政策渉外部）
製品分野統括	
情報システム・AVC	西島洋、井部和之、佐藤薫、岡本大地、加藤菜未（事業推進部）
電子部品・半導体	石崎芳典、中崎祐介、小山純平（事業推進部）
会員対応統括	山崎昌宏、渡辺知希（総務部）