

(一財) 食品産業センター男女賃金格差解消アクションプラン

1 趣旨

食品は国民の生命維持に欠かせないものであり、その円滑な供給には、食品製造業をはじめとする食料システムがしっかり機能していることが重要であるが、そこには様々な分野で女性の力が大きな役割を果たしている。

このようななかで、食品製造業が持続的に企業活動を進めていくためにも、将来にわたって働き手となる若い世代から支持されることが求められている。

既に、長時間労働を前提とした働き方を見直すなど、男女ともに支障なく仕事と家庭の両立を図るための取組を進めている企業もあるが、その取組を今後発展向上させることが必要である。

本アクションプラン（以下 AP）は食品製造業における男女間賃金格差を解消する観点から、現状と課題を分析した上で、一般財団法人食品産業センター（以下センター）において、食品企業の男女間賃金格差解消に向けた取組指針として示すものである。

食品企業におかれては、AP を踏まえつつ、自社の状況に適合した手法で、男女ともに職業生活と家庭生活を充実させられる環境を整備しつつ、男女間の賃金格差の解消に向けた取組を進めることを期待するところである。

2 食品製造業における男女間賃金格差及び女性活躍の状況

(1) 現状（参考指標）

- ・男女賃金格差（一般労働者計）：72.4%（出所：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」）（注1）
- ・労働者に占める女性割合：55.4%（出所：総務省「令和2年国勢調査」）（注2）
- ・男女の平均勤続年数：男性13.3年、女性9.8年（出所：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」）（注3）
- ・管理職に占める女性割合：7.2%（出所：女性の職業における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について（令和7年6月9日雇用環境・均等局長通知））
- ・正規雇用労働者・非正規雇用労働者比率：正規50.5%、非正規49.5%（出所：総務省「令和2年国勢調査」）（注4）

注1：「食料品製造業」の企業規模10人以上の男女別所定内給与額から算出。

注2：「食料品製造業」の就業者数に占める従業上の地位「雇用者」のうち、女性人数から算出。

注3：「食料品製造業」の企業規模10人以上の男女別の勤続年数から抜粋。

注4：「食料品製造業」の就業者数に占める従業上の地位「雇用者」のうち「正規の職員・従業員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」及び「パート・アルバイト・その他」の人数から算出。

(2) 分析（企業ヒアリングより寄せられた意見）

◆男女の勤続年数の格差の課題や背景

- ・女性は結婚出産などの節目を経るごとに仕事と家事等に忙殺されるようになり、将来にわたって双方を完璧に行う事に不安を抱き、仕事の継続や昇進に二の足を踏む傾向がある。
- ・テレワークの活用や、男性の育児休業制度の積極的活用を促すな

ど、職場環境の改善や男性の意識改革も並行して進める企業も出てきており、特に若い世代は仕事と家庭の両立を重視する傾向が強い。

- ・このほか、配偶者の転勤による退職という事例もある。

◆男女の管理職登用の格差の課題

- ・過去に採用された女性正社員の数が少なく、その中から管理職たる人材を発掘しなければならないため、現時点では女性管理職の数が限られてしまう。

- ・しかしながら女性の採用を増やす企業は増えており、さらに勤続年数の格差が是正されていけばある程度改善されていくことが期待される。

- ・一定の実績・経験を積んだ女性でも、登用により長時間労働を期待されるようになると、昇進後の仕事と家庭の両立についての展望がイメージできなかったり、責任を持って部下を指揮する自信がもてなかったりするため、昇進に逡巡する場合がある。

加えて、出産による休暇等でブランクがあると、職場復帰の際に不安や焦りを感じたり、士気の低下をもたらされる場合もある。

- ・このため、人材育成のためのプログラムを設定している企業もある。

◆労働環境の課題

- ・長時間労働を前提とした働き方も依然として残っており、そのような職場では女性社員が勤続しづらい傾向もある。

- ・工場における力仕事や夜間勤務、あるいは時間外の対応が求められる営業職では、男性社員の構成比が高い傾向にある。

◆意識・風土の課題

- ・長時間労働を前提とした環境下では、周辺も「女性に無理をお願いしづらい」あるいは「女性は責任を持たされる事を忌避する」という認識がつくられ、男性の方が使いやすいという思い込みを強めている可能性はある。

◆非正規雇用労働者の課題

- ・機械化が難しい業務を中心に、非正規雇用労働者を活用している企業は多い。
- ・正社員への登用を希望する者には、企業側も登用のための制度を用意しているが、非正規雇用労働者側が自分に適した生活様式を実現するために、勤務時間の自由が利く働き方を選好しているものと思われ、現在のところ応募は多くない。
- ・各産業で人手不足が顕在化しており、労働条件に不満を持たれるとすぐに他に移られてしまうので、企業側としては繋ぎとめに苦慮するという声もある。

3 今後の取組方針

企業、業界だけにとどまらず、社会全体で取り組む必要がある課題であることから、食品製造業においても、解決に向け既に様々な制度的手当を講じている企業もあることを前提とした上で、2（2）で示された課題の解消に向け、食品企業では以下の考えを基本に自社の状況に応じた取組を進めていく。

○一定の母集団を形成できるよう、女性が相当程度少ない雇用管理区分において積極的に女性を採用する。

○様々な人生の節目を経ても長く勤務できる環境を整備する

○女性が積極的に管理職を目指せる環境を整備する

具体的には、例えば以下のような取組を進めていく。

- ① 各階層において一定の母集団を形成できるよう、女性が相当程度少ない雇用管理区分において女性を積極的に採用・登用する。必要に応じ採用の定量的な目標を設定することが望ましい。

その際、男女雇用機会均等法に基づき、適切な採用選考を行うことや、妊娠、出産、育児に関するハラスメントが起きないように徹底する。

- ② 育児・介護休業法（仕事と育児の両立支援制度）、雇用保険法（育児休業給付）、労働基準法（産前産後休業）など諸制度について、利用しやすいよう、本人や職場の管理職等に向けて周知を図る。

- ③ 残業時間の抑制に向け、社内の働き方の見直しを進める。加えて、フレックス、在宅勤務など多様な働き方で出勤せずとも生産性を落とさない勤務体系の構築に努める。また可能な限り取引先等にも理解を求める。

- ④ 本人、または配偶者の転勤による退職を防ぐため、転勤の保留制度や再雇用といった制度的手当について検討する。

- ⑤ 有能な女性職員の育成に努めるとともに、課題解決能力、リーダーシップやマネジメント能力を高めるための機会の設定や適切なロールモデルの情報収集・提供により自己肯定感を高めていくための取組を進める。このようなことを内容とした人材育成に向けたプログラムを検討する。

- ⑥ これらの取組を社内で進めていくため、幹部も含めた全社員

について学習するための機会を設定する。

- ⑦ 「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」や「男女間賃金差異分析ツール」等を活用して、格差の要因分析を進め、自社にとって最も効果があると考えられる定量的な目標を設定することが望ましい。

また、女性活躍推進法で基礎項目とされている指標（採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、管理職に占める女性労働者の割合）について、同法に基づき開示を進める。その際、女性の活躍推進企業データベースにおいて積極的に開示することが望ましい。

- ⑧ 非正規雇用について、同一労働同一賃金ガイドラインに即して、労働者が自らの待遇に納得できる雇用・賃金体系となるよう不断の見直しを続ける。①～⑥の取組などを含め、正社員の勤務条件等に関する情報を周知しつつ、短時間正社員制度を含めた正社員への登用制度の創設・充実やその活用を進める。

4. センターの取組

- （１）令和７年から概ね３年間を AP の取組期間として、男女賃金格差の解消に向け、センターは、

- ①会員企業に対し、定期的なフォローアップを行い、取組状況の把握等を行う。
- ②フォローアップの状況に応じて、AP について必要な見直しを行う。
- ③AP や食品企業の取組状況を周知するとともに、女性活

躍データベースへの情報登録・活用を呼び掛ける。

(2) センターは、会員団体傘下の企業が取組が進むよう、農林水産省と連携して、周知と情報提供等を行う。

(参考) 取組の事例

●味の素株式会社「味の素グループの人財戦略 女性活躍推進」
<https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/humancapital/women.html>

●キリンホールディングス「組織能力>多様な人財と挑戦する風土>多様性」
<https://www.kirinholdings.com/jp/drivers/hr/diversity/>

●株式会社ニチレイ「ニチレイグループの女性活躍推進」
<https://www.nichirei.co.jp/saiyo/recruit/diversity/>

●カルビー 「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進」
<https://www.calbee.co.jp/sustainability/humanresources/diversity.php>

●キューピー株式会社「厚生労働省 女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/practice/detail?id=200>

- 亀田製菓株式会社「厚生労働省 女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/practice/detail?id=111>

- カゴメ株式会社「厚生労働省 男女の賃金の差異の情報公表に関する企業の事例紹介」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001210817.pdf>

- ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社
「厚生労働省 男女の賃金の差異の情報公表に関する企業の事例紹介」

[https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001210818.
pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001210818.pdf)