

2024-9-2 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第6回）

○宇野参事官 それでは「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の第6回会合を始めます。

まず、矢田内閣総理大臣補佐官より、冒頭の御挨拶をお願いいたします。

○矢田補佐官 皆様、お忙しい中、お集まりをいただきまして、本日もありがとうございます。

前回、第5回のプロジェクトにおいては、中間取りまとめを踏まえて、男女間の賃金格差が比較的大きい5産業について、男女間賃金格差解消に対するアクションプランの策定に向けての要請状況について、業所管省庁からその進捗に関する報告をいただきました。

その上で、今後の進め方について議論し、1つ、非正規雇用やアンコンシャスバイアス、無意識の偏見をはじめとした課題の分析や必要な対応を有識者の方々からヒアリングをしようということが1つです。

2つ目に、新たに参画いただいた地方創生事務局の方々にも御協力をいただきながら、地方における男女間賃金格差の是正に向けても取組を進めていくことなどについて確認をいたしました。

このため、本日は総理にも御出席をいただき、正規・非正規間や男女間の賃金格差の御造詣が深い永瀬伸子先生、そして、山口一男先生の両先生方からもお話をお伺いしたいと思っております。ぜひ、よろしくお願いいたします。

構成員の方々におかれましては、女性活躍の推進に向けて、有意義な議論が行われますよう、御協力をよろしくお願い申し上げます。

○宇野参事官 ありがとうございました。

それでは、議事1といたしまして、女性の働き方や正社員とパートの賃金格差分析が御専門の永瀬伸子お茶の水女子大学教授と、男女間賃金格差が御専門の山口一男シカゴ大学教授からお話を伺いたいと思います。

お二人の先生方におかれましては、恐縮ですが時間の関係上、6分程度で御説明いただければと思っております。

それでは、永瀬先生からお願いいたします。

○永瀬教授 本日は、お招きくださり、ありがとうございます。

私は、日本のこれからについて、パートと正社員の格差縮小が非常に重要だと思っております。

ページをめくっていただきまして、図1、図2は日米英3か国の男女の年齢別の中位年収プロファイルの比較を示しています。正社員、非正社員に分けたものではなく男女全体の中位年収です。図1、男性については、日本はいわゆる年功賃金を示し中年になると他国以上に上昇します。日本はグラフの赤の線ですけれども、水準はアメリカとイギリスの中間にございます

ところが、図2、女性については、一緒に研究したロンドン大学のDearden先生が驚かれたのですけれども、日本の大卒女性の中位年収は中年期で年収170万円という低さです。アメリカは年収500万円、イギリスは年収300万円でございます。今の為替相場では差は一層大きいでしょう。

何でこれほど日本は男女の年収格差が大きいのか、それは、日本的雇用慣行の在り方と大きく関わっております。日本的雇用慣行においては、総合職は、企業命令に沿って配置転換する、企業命令で残業をする、企業命令で勤務地を変える、という働きかたが基本です。

そういう働きかたですと、仕事をしながら子供は育てにくいことから、奥さん（被扶養配偶者）に対して、企業が配偶者手当を夫の給料に上乘せし、社会保険においても社会保険料を免除する制度ができ、サラリーマンの主婦を保護する制度が発達しました。

私は、1995年に博士論文を書いた頃からパートの研究をしているのですけれども、パートの働き方は、男性の無限定の働き方との対としてあります。つまり、社会保険に入らない、最低賃金の水準である、訓練も少ない、雇用調整の対象となる、そういうパートの働き方が正社員の働き方を補完してきた。問題は次のページを見ていただくと分かりますように、この特徴が変わらないままに、図4のとおり、非正規雇用の働き方が若年の未婚者、すなわちこれから仕事のキャリアをつくっていかなくてはいけない人たちにどんどん拡大したということです。図4の若年非正規雇用者ですが、内訳としてはパート、アルバイトの割合が最も高いのですけれども、もちろん派遣とか、契約社員とかも含まれます。

そして、今日若年非正規比率は少しは下がりましたがとはいえ、図5の通り、30代の女性を見ても、未婚者の正社員割合は半数強に過ぎません。非正社員が4人に1人程度を占める。非正社員であれば年収200万未満程度しか得ていません。また、非正社員は有期雇用が多いため無業になったり再就職したりと、無業との行き来も多く、無職も15%程度います。

次のページ、図7は、子どもを持たない女性の各国比較です。日本はOECDの中で突出して、生涯子供がいない女性（40歳代以上の無子女性）の割合が上がっている。1950年生まれでは低かったのですが、1965年生まれから70年生まれ以降で大きく上昇、その水準はOECDで最も高く、かつ上昇も大きいのが日本の特徴です。

私はこの夏に『日本の女性のキャリア形成と家族：雇用慣行・賃金格差・出産子育て』という本を出しました。この中ではデータ分析だけでなく、聞き取りもしています。無子化がすすんだ団塊ジュニアの人たちですが、雇用悪化が無子化の1つの原因だと思います。聞き取りからわかるのは、正社員を続けたくても、そう簡単に続けられなかったこと。また初職から非正社員になった男女が増えていくが、抜け出したくとも、抜け出せない状況があったこと。この中で、結婚、出産がだんだん後送りなり、生涯無子となった。若い頃からそう決めて選択した、というより、だんだんにそうなっていったという見方が一番現実をとらえていると思っております。

そして、その下の図8ですけれども、これは正社員に限定しても男女の昇進格差が大き

いことを示しています。男性正社員の中の管理職比率と、女性正社員の中の管理職比率の世代（出生コーホート）別の比較でございます。

左側図8aは、1000人以上企業の全学歴での比較、そして、図8bは、1000人以上企業、大卒正社員に占める管理職比率の男女差でございます。大卒に限定しても男女差が大きく、1950年代生に比べれば男女差はやや縮小していますが、その後はほぼ横ばいで、若いコーホートでより格差が縮小する傾向は見られません。

以上を踏まえて、これからの日本に必要な働き方改革です。今後の人口構造を考えれば、人権問題を越えて、日本経済にとって、女性の賃金上昇が不可欠ということが明らかなです。

表1の通り、2000年から2022年に、20から64歳の現役世代が1000万人以上減りました。その中では、今まで見たように賃金の高い男性は430万人も減ったわけです。そして、代わりに増えたのが高齢者や女性の労働力です。さらに、これから20年かけて、さらに1000万人の現役人口が減りますので、高齢者や女性の賃金が上がっていかない限り日本は貧しくなります。また人口減少を抑制するためには、子育てをできる、つまり雇用者が次世代育成ができるように、働き方に変えていく必要があります。つまり、無限定に働くという働き方を別の形で生産性を確保できるものに変えていかない限り、なかなか日本社会の未来はないということがわかります。

このように正社員と非正社員の賃金格差があるのが世界標準かということそうではありません。日本のパート、アルバイトの働き方というのは、世界的に見てもかなり特殊です。長期雇用が保証されるという正社員の働きかたが特殊であり、対としての非正社員の働きかたも特殊なのです。

なぜ、パート賃金が低いかを考えてみます。まず正社員の拘束性が高い働き方があります。それは企業を超えた専門性が評価されにくい働き方です。しかも正社員の入り口は年齢が上がるほど狭まるということがあります。ですので離職すると日本では過去の仕事経験が評価されにくい。さらに国や企業が、配偶者手当や社会保険料の免除を通して、女性が被扶養配偶者にとどまることを奨励しているということが女性を低賃金にとどめるということもあります。

その上、労働法においては、配置転換の幅が違ったり、有期雇用であれば、同一労働ではない、と、考え方が整理がされております。非正規雇用者に対して人材育成や生産性を上げる積極的な政策があまりとられていません。

図9のとおり、現在も働く主婦が100万円から130万円前後で就業調整をする実情があります。

図10を見ますと、変化も見られます。1980年代から2009年までの長期にわたって、女性は第1子出産後子どもが1歳時に75%程度が無職となる状況が続いていたのですけれども、2010年以降変化が出て、最近では、出産女性の半数ぐらいが、仕事を続けようになりました。しかしながら、まだ正社員の働き方の原則が「無限定」なわけですから、子どもを持って働き続けるというのには、職場規範がまだ十分変わらない中でいろいろな軋轢も

あると思われます。

時間の関係もあると思いますので、同一労働同一賃金の考え方を、本当に簡単に申しますと、日本は、配置転換や転勤までが同じでないと「同一労働」と言わないというのがこれまでの労働法の考え方です。ですがそういう働き方だと、子育ては、やはり主婦であったり、パートであったりしないと難しいということになり、出産女性は低賃金となります。

女性の賃金を上げることは、これからの人口減少社会の要請であり、そのためには、働き方そのものを変えていく必要があると思います。

具体的には、最後に書きましたが、首相が、つまり日本国のトップが、妻を低収入にとどめるような社会的な保護をやめること、しかし、これまで非正規雇用と呼ばれていた雇用者を含めて働く人が自立できるような賃金を得られるように、賃金構造と社会保障を変革する、何年後にこのようにするということを明言していただきたい、というのが私の希望です。

例えば、最低賃金は1,500円から2,000円ぐらいを目指すと。それから、社会保険は原則本人が入るけれども、しかし、子育て期間は、正規雇用者だけでなく、非正規正規についても、全ての人を配慮すると。つまり、働き方によらず、産休や育休期間の社会的手当を拡充し、諸手当を給付し、そして、その間は、出産前に入っていた社会保険の身分を続けるけれども、社会保険料を免除する。

これまでのように女性が被扶養配偶者でずっと続けることを支援して、かつ低賃金であってよしとする政策から、上記のような形で、ずっと女性も働き続けるけれども、子育て期間は夫婦で相互に仕事を調整しながら、また、社会全体が子育て期をサポートしながらこれを乗り切れることを願います。そうして女性が、高い生涯賃金を得られるよう、働き方を改革していくことが必要だと思っています。

ありがとうございます。

○岸田内閣総理大臣 ありがとうございます。

○宇野参事官 ありがとうございました。

続いて、山口先生、お願いいたします。

○山口教授 シカゴ大学の山口です。今日は、よろしくお願いいたします。

配付資料に「男女賃金格差の主な決定要因と格差是正の対策について」とありますが、端的に言いますと、格差についての情報開示から解消へのアクションプランということをお話したい。

スライド2ですけれども、男女賃金格差の主な要因は、3つあります。まず第一に男性に比べ女性の非正規雇用が多く、非正規雇用者の賃金が低い。

2番目は、正規雇用者中の女性の管理職割合が非常に低い。OECD諸国で最下位です。

3番目に、専門職に男女の職の分離があって、女性の多い専門職は賃金が低い。特に、STEM系の専門職、科学技術系ですけれども、その女性割合は極めて小さい。これもOECD諸国内で最下位です。

非正規問題ですけれども、非正規はどここの国でもあるのではないかと思われるかもしれませんが、実は日本特有の問題があります。

まず、第1に、次のスライド3ですけれども、非正規雇用者割合の男女格差が極めて大きい。日本は30%以上の割合差があります。韓国は10%程度、ヨーロッパでは、男性のほうが、非正規が多い国もあります。大きな男女差は日本特有です。

2番目は、正規・非正規の区別が女性の既婚、未婚の別と大きく相関していること。これは、他の国では見られないのです。これは、日本で育児辞職をした女性の再就職に正規雇用の機会が非常に少ないという日本の特殊状況と関係しています。

3番目は、正規・非正規の賃金格差が他国より大きい。これは、ヨーロッパに比べて同一職同一賃金の制度、時間当たり賃金ですけれども、それがないということが大きな原因です。

それから、4番目として、非正規雇用が教育や経験に対する賃金リターンの低い縁辺労働力の主な特性になっている。昔は中小企業の労働者が縁辺労働力だと言われたのですが、けれども現在は非正規雇用者がこの特徴を強く持っています。このことは逆に言うと、人材投資をしても、リスクリングをしても、非正規である限り、なかなか賃金上昇は望めないという状態にあるということです。

5番目として、公務員に非正規雇用が多い。これも非常にまれです。これはいわゆる「官製ワーキングプア」問題を生み、それは日本特有の問題だということです。

これらの特徴の主な原因ですけれども、企業が人件費削減目的で、非正規雇用を増大させてきたこと。短期的な利潤追求のビジョンが大きく関係しています。

2番目の原因としては、正規雇用が長時間労働のために、既婚女性にとってワーク・バランスが取りにくく、家庭内の家事の夫婦の不平等な分業があつて、女性の育児離職率が高いこと。これが2番目の我が国の非正規雇用の特徴の原因です。

3番目に、企業が正規雇用に長期雇用者を好むため、育児離職者に正規再雇用の機会が極めて少ない、そういう問題があります。

結果として、どういうことが生まれるかというと、次のスライド4ですけれども、男女賃金格差が強く再生産される。その結果労働市場経験を通じての女性の人材育成ができない。加えて労働の流動性というのは、通常は、産業間の職と人のより良いマッチングが、需要と供給のマッチング、を進めるのですが、日本の場合、流動性が多いのは主に非正規雇用ということで、実は流動が起きても、人材活用に結び付く良いマッチングが生まれないという状態をつくり出しています。

更に公務員の非正規化は、ヒューマンサービスの公務員専門職の質の低下を生んでいる。

主な対策ですけれども、ここからは、私個人の意見です。今までの議論は、私と他の研究者たちの研究結果のまとめですけれども、対策に関しては、あくまで個人的なものだとお考えください。

企業が短期的なビジョンでもって、人件費減らしを目的とする限り、なかなか主体的に

非正規雇用を減らすというインセンティブがないわけです。だがこのままでは女性に限らず生かされない人材が増えるばかりです。そこで政府介入が必要ではないかというのが、私の意見です。

具体的には、臨時職員を除き、原則公務員の非正規雇用を禁じる。これは、人員数などの制限がありますので、大きな改革になると思いますけれども、必要ではないか。「官製ワーキングプア」は行政の失敗と私は考えます。

次に民間企業については最大非正規雇用継続年数を現在の5年から、例えば2年などと大きく短縮して、常用雇用の正規化を促進する。また非正規雇用の低い民間企業の優遇措置を設ける、派遣労働法を改正するなどがあります。

具体的にそれが成功した例に韓国があつて、韓国は女性の継続就業率を高めることによって、企業利潤が上がるという結果、1万以上の企業の調査の結果が出ています。

ですから、非正規雇用を制限し人材登用を進めれば、企業も長期的には非常に利益が生まれると思います。

男女賃金格差の2番目の問題として、次のスライド5です。

正規雇用者中の女性の管理職割合が高くない、これは企業が主にあげる「女性は勤続年数が短いから」という理由は、実は男女格差をあまり説明しません。20%ぐらいしか説明しなくて、主な理由は日本の企業内に「ジェンダー化した雇用管理法」と私は呼んでいますけれども、女性トラック、総合職に対する一般職とか、様々な女性に特有の職の経路があつて、女性のトラックの昇進率が低いということが、主な原因です。

労働時間の長さに関しても、女性のみの踏み絵になっていると思われます。つまり正規雇用者中の、労働時間と昇進率の相関を取ると、男性はないのに、女性は非常に強くある。女性は労働時間を長くしないと信用されず戦力外扱いされる。そういう企業のあり方の問題があります。

「ジェンダー化した雇用管理」ですけれども、人事部・人事課による性別に依存する配属の慣行があるということが非常に大きな問題です。

結果として、育児離職や女性の低い労働生産性というのは、予言の自己成就になっている。つまり女性に対して投資しないから、女性は生産性も上がらないし、キャリアの将来性もないので育児期を契機に離職するということが起こる。これらの結果、職階差を通じた男女賃金格差が再生産される。また、管理職者能力のある女性人材を企業が生かせない。

対策ですが、この対策も、私の主観的意見ですけれども、企業トップ主導による管理職要件や企業内配属基準などに関するジェンダー化雇用管理の慣行を撤廃することが最重要だと思います。

それから、ホワイトカラーの企業内の男女の職務の分離に関して、指標化して、これは解消には情報開示がまず必要だということで、こういう指標もつくる必要がある。

それから、学歴や経歴が同じでも男女が企業内で配属先を違える企業慣行を間接差別の認定基準に加える。

韓国では、アファーマティブアクション法というのが2006年にできまして、それは産業別に従業員500人以上の企業について、いわゆる女性人材活用のPDCAを義務づけた。これは有効に働き、以前は管理職の女性割合は、韓国の方が日本より低かったのに、現在は韓国の方が高くなりました。

今回の政府のアクションプランに、産業別に、類似のPDCAが入っています。これは、私は非常に高く評価しているのですが、これを企業別にやったほうが、産業別より効果的であると思います。企業に格差解消プランを企画、実効させ、それをチェックして、達成率を高めるということです。

男女賃金格差の要因の3番目ですけれども、専門職の男女の分離の問題があります。日本でSTEM系専門職に女性が特に少ない。その理由ですが、全容は、実はよく分かっておりません。いまだ研究中のテーマです。

事実として、STEM系女性割合が、OECD諸国中日本は最低だということを言いました。STEM系の博士課程の女性割合についてはOECDの平均は38%で、下から2番目の韓国でも27%なのに、日本は17%で最下位です。

問題は、小、中、高と進むごとに、学業成績はほとんど男女に差がないのに、理数系の好きな生徒の男女差がどんどん大きくなってしまって、大学選考のときには非常に大きな差が生まれて、女性のSTEM系専攻者が少なくなってしまう。

これは、無意識のバイアスの問題があって、ステレオタイプ化した、オキュペーション・アスピレーション（職業願望）というのですけれども、どういう職業に就きたいかという意識の男女差が、なぜか家庭と学校を通じて、刷り込まれる現状があると思われます。

私の日本の研究では、父親がSTEM系の高い技術の職業に就いていると、学歴をコントロールしても、息子だと、やはり技術系の高い職に就く確率が高くなります。一種の世襲効果です。ところが、娘に関してありません。

これは、韓国でも調べたのですが、韓国にはSTEM系の職の世襲効果が子どもの性別にかかわらずあります。なぜか日本は、家庭で既に男女のソーシャライゼーションが非常に違っていてしまって、父親のSTEM系の職業は、息子の職業役割モデルになるが娘にはなっていないという事情があります。

最終的には、次が最後のスライド7ですけれども、これも対策は、私の案ですが、例えば、学習過程の様々な時点で、政府が学校教育機関に対して職業に関する男女の機会の均等、特にSTEM系の職業に対する機会の均等を重視するというメッセージを伝えていく必要があるのではないか。

その具体例として、例えば、中高教育のスーパーサイアンス校の指定に男女別学の学校に対しては、男子校、女子校を同数指定するとか、男女共学の学校に対しては、男女の理工系進学率の差の小さいことを指定要件にする事が考えられます。

それから、文部科学省は男女共学の高校の校長及び進学指導担当教員に対して、一種のオンライン講座を設けて、進学先に関してジェンダー化した指導をしないように教育する。

またエビデンス・ベースト・ポリシーの1つとして、どうして、こういう職業の男女のステレオタイプが生まれるかという研究に対しても支援することが重要ではないかと考えております。

以上です。

○宇野参事官 ありがとうございます。

続きまして、議題2に移ります。

本PTで女性活躍の推進による経済的な影響について分析していただきました、内閣府林統括官より、8月公表の経済財政白書を踏まえ、これまでのPTでの議論を総括する意味を含めた説明をお願いしたいと思います。

○林政策統括官 資料3を御覧ください。

先月公表いたしました私どもの令和6年度経済財政白書では、日本経済の成長と人手不足の問題について詳細に分析をしておりますが、その中で女性の雇用についても取り上げておりますので、幾つか御紹介したいと思います。

まず、1ページを御覧ください。

先月公表された4－6月期のGDP速報で、我が国の名目GDPは600兆円を超えました。振り返ると、1990年代以降長期にわたり、名目GDPは500兆円台で就業者数も停滞してまいりました。

今回、人口減少の中で600兆円を達成した1つの背景には、2013年以降、就業者、とりわけ女性の雇用者数が大幅に増えたことがあります。女性の雇用者数はこの10年間で、正社員は230万人、非正規は200万人増加をいたしました。

2ページ目を御覧ください。

日本の子供たちの15歳時点での学力は、OECD加盟国、すなわち先進国でトップクラスです。特に数学、科学では男女とも先進国1位、日本の女子は、ほかの先進国の男子よりも高いスコアです。

しかしながら、理数系に進む女性の割合は、先ほど山口先生のお話にもございましたように少なく、STEM分野の女性の割合は、先進国で最低となっております。女性がそのポテンシャルを十分に発揮すれば、労働力の量だけでなく、質の面でも日本の潜在成長率を高めることに寄与すると考えられます。

以下、高齢者の女性の雇用や、留保賃金について分析をしておりますが、時間の関係もございますので、割愛いたします。

以上です。

○宇野参事官 ありがとうございます。

続いて議題3、4に移ります。

女性活躍に向けましては、矢田補佐官から御発言がありましたとおり、地方における課題の分析を進める必要があります。このため、男女間賃金格差に関する地方の課題について、厚生労働省の田中雇用環境・均等局長から御説明をお願いします。

あわせて、田中局長からは、各業界におけるアクションプランの策定に向けた検討状況についても御説明をお願いします。

○田中局長 資料4を御覧ください。

「都道府県別の女性の就業状況等について」ということで、資料をまとめております。表紙をお開きいただきまして、資料の1ページでございます。

都道府県別の女性の就業状況を、男女間の賃金格差とともに比較をしてみたものでございます。

図1にありますように、男性を100とした女性の賃金の状況について、格差が小さい順に並べたものでございます。

小さいところが青で囲ってあるもの、この格差が大きいところが赤で囲ってあるところになってございまして、それぞれ上位10県を囲っております。

高知が一番格差は小さく、栃木が一番大きくなってございます。

この賃金格差を都道府県ごとに管理職に占める女性の割合と、平均継続勤続年数の男女差でプロットしてみたものが、図2でございます。

都道府県ごとに状況は異なりますが、賃金格差が小さいという上位の県、管理職割合が高く、勤続年数に差が少なくなっております。

また、格差が大きいところは赤ですけれども、管理職割合が低く勤続も短い、そうした傾向が見て取れます。

次の2ページにお進みください。

また、今の管理職比率、勤続年数以外の指標についても、まとめたものでございます。

色がついているところが、差が大きいというか、マイナスに働いているのではないかと、いう要因のところですよ。

左から4番目ですけれども、4年制大学の進学率の男女比でございますとか、そこから2つ右に行っていただきまして、女性の正規雇用の割合、その次は、週の所定労働時間60時間以上の男性労働者の割合。

一番右が、性別役割意識といった項目につきまして、色がついているところは差が大きいところですので、傾向としまして、こういった差が大きいところが、賃金格差が大きいといった傾向がうかがわれます。

続きまして、資料5のほうにお進みください。アクションプランの策定に向けた検討状況でございます。

中間取りまとめにおきましては、5産業につきまして、今年中にアクションプランの策定に着手し、できるだけ早期に公表することとなっております。現在の検討状況をまとめたものでございます。

金融・保険業、それから食品製造業、航空運輸業につきましては、6月に策定に向けた要請を行いまして、団体との打合せを行っている状況でございます。

また、小売業、電気・精密業におきましては、団体に対するアンケートを行いまして、

作成の要請を行う予定で、今、調査の内容を詰めているところでございます。

あわせて、補佐官に、各業界団体との意見交換を順次実施していただいております。

以上でございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

それでは、有識者の先生方及び内閣府、厚生労働省から説明の内容を踏まえまして、矢田補佐官から今後の対応について御説明をお願いいたします。

○矢田補佐官 まずは、中間取りまとめに続く議論として、本日、永瀬先生、そして、山口先生、さらに深掘りしたお話をいただきまして、本当にありがとうございます。

また、内閣府、厚生労働省からも、女性活躍の推進による経済的な影響、そして、地域における男女間賃金格差の状況についても、詳細にわたり紹介がなされました。両先生方には、改めて御礼を申し上げます。

こうした知見を生かして、地方創生の観点から、女性が活躍しやすい環境づくりと、地域経済の長期的な持続性を高める重要性を発信し、地方における機運を醸成することが必要不可欠であると考えております。

このため、地方自治体や経済団体、そして地域経済の中心的な役割を担う地域金融機関、企業の代表者などの参集を求め、女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話を早急に開催したいと考えています。

この対話を通じ、地域の関係者が一丸となって、女性が働きやすい職場環境の整備やアンコンシャスバイアス、無意識な偏見の解消などが、女性が一層活躍できる環境の整備ということにつながりますので、一丸となって取り組んでいただけるよう、働きかけを行ってまいりたいと思います。

また、今日は時間がなくて、はしょりましたけれども、5産業におけるアクションプランの作成に向けて、各所管省庁に取り組んでいただいていると思いますけれども、引き続き、関係団体への積極的な働きかけに努めていただきたいと思いますし、私自身も既に業界団体に足を運ばせていただいております。

加えて、ほかの産業分野も含めて、経済界全体での取組を進めていただきますよう、経団連にも訪問させていただきまして、各所で、本プロジェクトで得られた知見を御紹介しているという現状であります。

引き続きまして、5産業に関わる団体をできる限り訪問し、男女間の賃金格差の実態に関する意見交換を行うことを通じて、実効的なアクションプランの策定を進めていきたいと思っております。

経産省や東京証券取引所では、女性活躍を推進する上で、上場企業を選ぶ、なでしこ銘柄というものを選定されていますが、その選定基準、今般より改定がなされています。男女間賃金格差の解消に向けて自社の分析や対策がきちんとなされているか、これは評価項目に今回入っておりますので、この件も含めて、皆様とともに各業界団体にもPRをしていきたいと思っております。

女性活躍の推進に向け、今後も有意義な取組をさらに進めていきたいと思いますので、構成員の皆様におかれましても、引き続きの御協力をお願い申し上げます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

時間がまいりましたので、それでは、最後に、岸田内閣総理大臣より御発言をお願いいたします。

○岸田内閣総理大臣 男女間の賃金格差の解消は、政権の最重要課題として、位置づけてきた構造的賃上げに向けた取組の重要な柱です。この取組を待ったなしで進めるため、矢田内閣総理大臣補佐官のリーダーシップの下、関係各府省が連携してPTを開催し、私自身も出席する中で、多角的な分析と精緻な議論をいただけてきました。

本日は永瀬先生、山口先生からも貴重なお話をいただきましたが、このような知見を関係各府省のみならず、経済界でも共有し、マクロ経済政策としての意義、地方創生を図る上での意義を踏まえて取組を進めていくことが重要です。

関係各府省においては、先ほど矢田補佐官から説明のあった「女性に選ばれる地域作りに向けた車座対話」の開催及び関連する施策を通じ、地方における男女間賃金格差の是正のための取組を継続的に推進するとともに、5産業におけるアクションプランの作成について、業所管省庁から関係団体への働きかけに努め、取りまとめに向けた具体的な対応を進めるとともに、他産業への波及に取り組んでいただきたいと思います。

引き続き、骨太2024に沿って、政府として男女間賃金格差の解消に向けた取組を前に進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○宇野参事官 ありがとうございます。

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆様ありがとうございます。

まず、プレスのほうから退室していただけますでしょうか。皆さん、少々お待ちください。

(報道関係者退室)

○宇野参事官 それでは、終わりますので、総理、ありがとうございます。