

SDGs 目標達成に向けた是正策

～ESG投資による格差是正を目指す～

駒村康平研究会 14期

高橋志有人 木島明良 石井謙一郎 大山歩 西川雛 上村悠

概要

現在、地球規模の気候変動が問題となっている。それに際し、国連は持続可能な開発目標（SDGs）を採択し、地球環境の改善、そしてより良い世界を目指している。逆説的に言えば、このSDGsを各国が達成しなければ気候変動問題が解決することはないだろう。その障壁の1つとして格差の問題が存在しており、先進国内における相対的貧困が深刻となっている。そして、先進国である我が国においても例外ではない。確かに途上国と比較すれば、日本は制度面、技術面共に優れている。しかし、依然として問題は山積みであり、特にSDGsの諸目標が達成されているとは言い難い。その中でも、日本国内において、最も問題であるのは相対的貧困、つまり格差の問題である。偏に「格差」と言っても、その属性は様々であり、原因も多岐に渡る。こうした格差の問題は非常に大きな問題であるのに、依然として、解決されていないものが多い。そこで、我々は、日本国内における格差の問題を是正するために、どのような対策をするべきなのか、その是正策を考案した。

目次

序章	5
第1章 先進国における相対的貧困	6
1.1 問題意識	6
1.2 現状分析	7
1.2.1 アウトソーシングによる影響	8
1.2.2 自由貿易による影響	8
1.2.3 技術革新による影響	9
1.2.4 資産格差による影響	10
1.3 政策提言	12
1.3.1 相対的貧困に対する具体的な取り組み	12
1.3.2 相対的貧困に対する是正案	12
第2章 非正規雇用者への健康経営	14
2.1 問題意識	14
2.2 現状分析	14
2.2.1 健康と所得格差	14
2.2.2 健康雇用形態による格差	16
2.2.3 考察	17
2.3 国内の健康問題に対する取り組み	18
2.3.1 政府による取り組み「労働安全衛生法」	18
2.3.2 企業による取り組み「健康経営」	19
2.4 是正案提言	19
2.4.1 是正案による企業側のメリット	20
2.4.2 是正案による労働者側のメリット	21
2.4.3 健康問題のまとめ	21
第3章 大学教育の充実によるESDの実現	22
3.1 問題意識	22
3.2 現状分析	22
3.2.1 教育と所得格差	22
3.2.2 教育と家庭環境の差異	24
3.3 大学進学の際の障壁	25
3.3.1 大学進学率の現状	25
3.3.2 国立大学法人化による影響	25
3.3.3 私立大学の資金状況による影響	25
3.4 是正案提言	26
3.4.1 大学が参画するメリット	27
3.4.2 企業側が投資するメリット	27

3.5	ESDの浸透	28
第4章 意識改革を通じた女性平等		
4.1	問題意識	29
4.1.2	ジェンダーイクオリティ推進の意義	29
4.2	現状分析	31
4.2.1	管理者職率	31
4.2.2	女性の雇用形態	31
4.3	課題分析	32
4.3.1	育児従事時間の偏り	32
4.3.2	育児休暇問題	32
4.3.3	女性の意識問題	33
4.3.4	本質的課題	33
4.4	仮説検証	33
4.4.1	アンケート	33
4.4.2	ジェンダーステレオタイプ脅威の存在	34
4.5	国際比較から見える性別的役割論の芽生え	35
4.5.1	学部別男女比	35
4.5.2	小学校での数学的偏差値	35
4.5.3	女性教師の数	36
4.5.4	教育体制	36
4.6	是正案	37
4.6.1	初等教育におけるジェンダーニュートラルな是正案	37
4.6.2	ESG投資による労働環境改善インセンティブの創造	38
結章		40
参考文献		41

序章

本章では、研究の目的と問題定義を示すことを目的とする。

現在、地球規模で気候変動問題が生じている。IPCC第5次評価報告書によれば、世界平均気温は年々上昇しており、その結果として、海水温の上昇、海の酸性化、降水量増加等の影響が出ていることが明らかとなっている。また、様々なシナリオに基づいた将来の気温上昇の予測がされているが、どのシナリオにおいても、地球規模で気温の上昇は続くということが確認されている。

こうした気候変動問題への対処を進めるためには、SDGsの推進が不可欠である。しかし、SDGs10番の「国内および国家間の格差を是正する」がSDGsを推進する障壁となっていると仮定し、「国内の格差」がSDGs促進において最も考慮すべき点であると考え。貧困格差の問題は途上国における絶対的貧困の問題と先進国における相対的貧困の問題の、2つの側面が存在している。

国内の格差を是正するのに、前者の問題の解決が必要であるということは言うまでもないが、それだけではなく、後者の問題である先進国の相対的貧困は健康、教育、労働、ジェンダー等の様々な属性の問題を内包しており、それぞれの属性の問題を解決しなければ、SDGsの達成は成し得ないだろう。なぜなら、上記の問題を抱える各人は、それらの自身を取り巻く問題に囚われてしまい、地球規模での気候変動問題のような、大きな視点での問題に目が向かないと考えられるためである。SDGsウェディングケーキモデルにおいても、経済の部類に属する「格差」を是正する為には、社会の部類にアプローチをする必要があることが示されている。

故に、本論では、企業のSDGsに対する意識の変革を目的とした是正策を提言する。

1章では、本章の核となるSDGs目標1「貧困をなくそう」に注目する。この目標ではあらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つことが目標とされている。そして現状では、途上国だけではなく、先進国での貧困も深刻化している。そこで、環境問題の原因の1つが、先進国の中低所得層の環境への意識の低さであると仮定し、1章では民間企業によるサステナビリティローンの発行によって、先進国における貧困格差を是正を目指す。

2章では1章の所得格差に関連してSDGs3番の「すべての人に健康と福祉を」に着目しているが、その達成は依然として実現していない。というのも国民皆保険制度等により他国に比べて、健康状態が良好だとされている現在の日本国内においても、健康格差が存在しているのである。故に、3章では非正規労働者への健康経営の促進を通して、国内における格差の1つである、健康格差の是正を目的とする。

3章ではSDGs4番「質の高い教育をみんなに」に注目する。その達成は国内で目指されているが、現状として日本でも教育格差が存在している。環境問題への意識と学歴には相関関係が認められており、仮説としてそれは教育機会の不平等による気候変動問題の知識、意識の欠如に問題があるのではないかと考えた。そこで3章では企業による大学教育への投資を通して、教育格差の是正を目的とする。

4章ではSDGs5番にある「女性の平等達成」に注目をする。現状国際的比較をしても日本は未だに達成からは程遠い場所にある。その根底には、日本社会における性別役割分業の潜在意識が課題として存在していると考えた。そこで、私たちは教育現場での意識改革・労働環境のジェンダーニュートラルな環境構築促進をESG投資評価を通して行うことにより、本質的な女性平等を達成することを目的とする。

このような企業主体のESG活動による人々の意識向上が、格差の是正に効果的な働きを示し、SDGs諸目標の達成が大きく近づくことで、人々の視野を広げ、気候変動問題への対処へと段階を進めることを目的とする。

第1章 先進国における相対的貧困

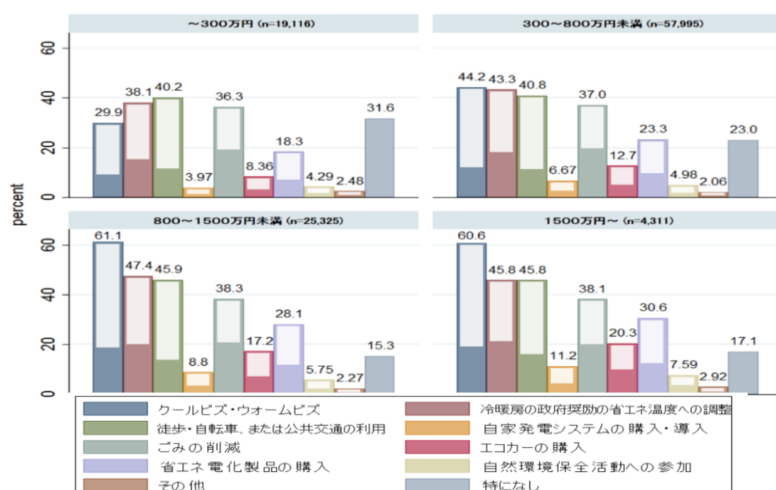
1.1 問題意識

本章では、SDGs目標1「貧困をなくそう～あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ～」を相対的貧困¹と関連付けて説明する。そして、その中でも特に先進国における相対的貧困について注目し、その原因や是正案を示す。また、この相対的貧困が健康や教育に対して与える影響については3章と4章で後述する。

近年、地球規模での気候変動が問題となっている。貧困状態に陥っている各人や国家は、その状態から抜け出すことを重要視するため視野が狭く、気候変動問題延いては持続可能な発展への意識が低いことが気候変動問題解決の障壁となっている。したがって、環境問題の主な要因に貧困が含まれており、その克服およびSDGsの達成が環境問題の解決に必要不可欠である。

実際、日本国内における環境問題への意識に関して、環境問題への意識と収入に関する調査にその現状が表れている(慶應義塾大学SFC研究所2015)。図1-1を見ると、世帯収入が800万以上の回答者は、800万未満の回答者に比べてクールビズ・ウォームビズを行なっている割合が高い。また、世帯年収が高い回答者の方が、自家発電システム、省エネ家電製品、エコカーを購入及び導入している割合が高く、自然環境保全活動へ参加している割合も高い。このことから、収入の低い人ほど環境に対する意識が低くなるのが分かる。つまり、収入が低い人ほど環境への配慮が欠けた行動を取っている人の割合が多いと考えられる。

(図1-1) 普段行なっている行動、そのうち自然環境を意識した行動を行なっている回答者の割合(世帯収入別)



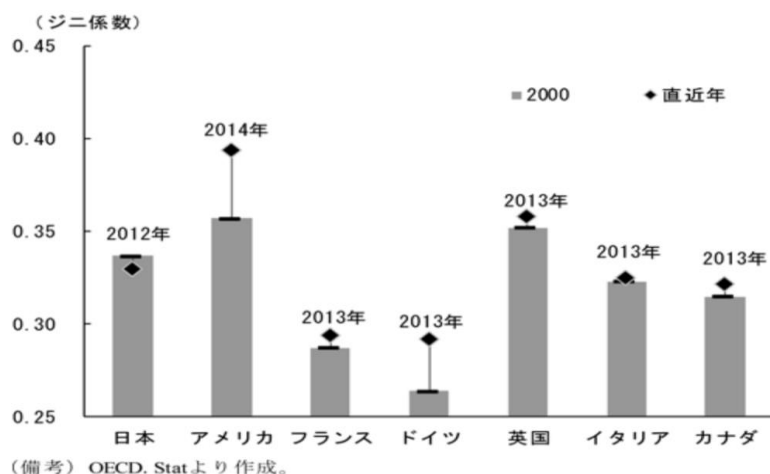
¹ 相対的貧困とは、その国や地域の水準の中で比較して、大多数よりも貧しい状態を指し、所得の場合は世帯の所得がその国の等価可処分所得の中央値の半分(貧困線)に満たない状態をいう。

出典：(慶應義塾大学SFC研究所2015)

1.2 現状分析

本節では、相対的貧困を引き起こす主要因について分析する。現在、開発途上国だけでなく先進国でも相対的貧困は問題となっている。内閣府により発表された図1-2、図1-3にその現状が表れている。これらのグラフから、G7諸国²では近年所得格差が拡大傾向にある、もしくは縮小していないということが読み取れる。そして、先進国において相対的貧困が拡大していく主な原因について以下の4つの観点から分析した。

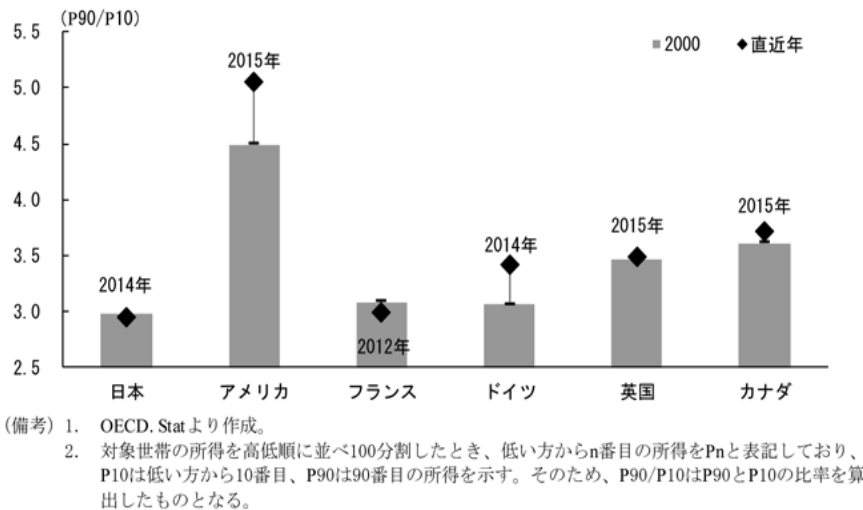
(図1-2) G7諸国のジニ係数の動向



出典：(内閣府2016)

(図1-3) G7諸国の所得上位10%水準と下位10%水準比率の動向

² 日本、アメリカ、フランス、ドイツ、イギリス、イタリア、カナダの総称



出典：（内閣府2016）

1.2.1 アウトソーシングによる影響

近年、経済のグローバル化の中で、多国籍企業をはじめとした多くの企業が海外での生産活動に取り組んでいる。直接投資による資本関係が必ずしもない海外の別会社との間で、特注部品などの中間財や業務サービスなどを契約によって調達する委託・外注は、情報通信技術（ICT）の発達・普及と共に重要化している。さらに、20世紀末までに企業多国籍化の動きはアメリカや欧米、日本の先進国だけでなく、NIES（新興工業経済地域）やBRICs³ というような国々の企業にまで広がっている。また、業種をみても、天然資源や製造業だけでなく、サービス業にまで企業の多国籍な事業展開は広がっており、このような多国籍企業によって生産・流通・貿易のネットワークが形成され、世界中において生産過程の国際分業化が進み先進国の非熟練工程が人件費の安い発展途上国にアウトソーシングされるようになっている。

その結果、国内において非熟練労働者の需要が減少することにより彼らの賃金水準を引き下げ一方、高付加価値を生み出す熟練労働者の労働需要の増加が賃金水準を引き上げ、熟練労働者と非熟練労働者の賃金格差が広がっている（宇仁宏幸2009）。

1.2.2 自由貿易による影響

自由貿易が促進されることで、産業または企業のステータスが変化し、その産業や企業で雇用されている労働者の賃金体系に影響を与える時、その影響が産業ごともしくは企業ごとで非対称的となる。例えば、リカードモデルやヘクシャー・オリーン・サムエルソンモデル（HOSモデル）では、自由貿易化によって有利になる産業で集約的に雇用されてい

³ ブラジル、ロシア、インド、中国の4か国の総称

る生産要素の賃金率は上昇するが、不利になる産業では集約的に雇用されている生産要素の賃金率は低下する。このように、産業間で賃金格差が生じる構造となっている（稲葉2015）。

また、それらのモデルによると、生産要素を高技能労働者と低技能労働者の2つに分けた場合、先進国では高技能労働者が豊富であり、新興国・途上国では低技能労働者が豊富であると言える。このため、先進国では、もともと所得が高い高技能労働者の所得が更に増加する一方で、所得が低い低技能労働者の所得は一層減少する（稲葉2015）。つまり、先進国での格差が拡大する。

その他にも、貿易が相対賃金に与える影響を1995年-2000年と2000年-2005年の2つに分けて、賃金格差⁴という値を用いて分析した。1995年-2000年の期間では、相対賃金が1.2%上昇していたため、貿易が賃金格差の拡大に寄与していたと言える。また、2000年-2005年の期間では相対賃金が0.6%上昇したため、この期間についても貿易が賃金格差拡大に影響を与えたと言える。以上の分析から、製造業の業種間の賃金格差拡大の要因として、貿易がある程度重要な役割を果たしている可能性があると考えられる。（櫻井2014）

加えて、近年では産業間だけではなく産業内でも貿易自由化による賃金格差は深刻な問題となっている。

1.2.3 技術革新による影響

OECDによると、技術進歩⁵は賃金格差の拡大をもたらし、情報技術の高度化は高度なスキルを持つ労働者に有利に働いたとされている。この結果を受けて、技術革新は経済成長の原動力であるが、熟練労働者は、未熟練労働者に比べて高い恩恵を受けており、技術進歩の元で未熟練労働者が取り残されていると指摘している（OECD2011）。

また、最近の格差の拡大の主な要因は技術格差⁶であり、新たな技術が労働スキルに対するプレミアム⁷を押し上げ、熟練度が相対的に低い労働者にとって代わられていると結論付けた（IMF2007）。

さらに、上記の研究は1980年～2006年の期間を調査対象としており、2001年の中国のWTO加盟に伴う輸出拡大の影響が本格化した時期を十分に補足していない可能性があるため、IMFは2001年～2014年の期間を対象に新たな推計を行なった。その結果を用いて、経済産業省が対象国をOECDの23ヶ国に絞り、修正したのが図1-4のグラフである。このグラフは、様々な指標を用いてジニ係数の水準と比較検討したものである。このグラフから、先進国の格差拡大の主な要因は技術革新およびICT投資であることが分かる。

（図1-4） 近年の格差拡大の要因分析

⁴ここでは、非生産労働者賃金の生産労働者賃金に対する倍率を指す

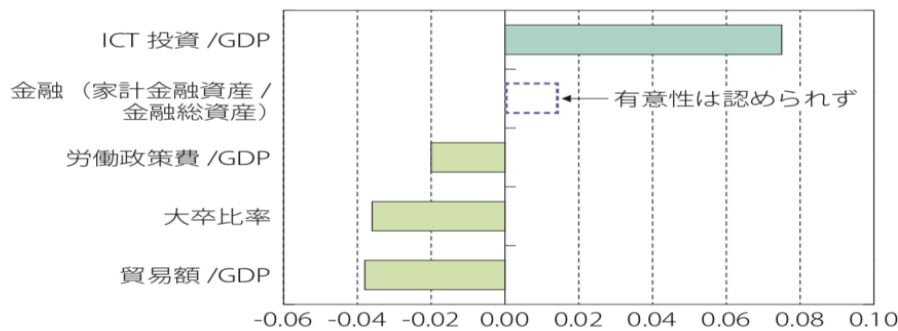
⁵ここでは、民間R&D投資の対GDP比を指す

⁶ここでは、ICT資本の対資本ストック比を指す

⁷高技能者の賃金が低技能者の賃金よりも高いということ

説明変数	変化率	t 値
ICT 投資 /GDP	0.075	4.48***
金融（家計金融資産 / 金融総資産）	0.014	0.59
労働政策費 /GDP	-0.020	-2.25**
大卒比率	-0.036	-2.16**
貿易額 /GDP	-0.038	-2.04**

備考：*：10%有意、**：5%有意、***：1%有意。サンプル数：294。
Adj. R-Squared：0.25



備考：1. IMF2007 を参考に、分析期間（1980～2006）を 2000～2014 年に延長し、対象国を OECD 23 か国に修正。
2. 横軸は各指標が 1% 変化したときの、ジニ係数の変化率を表す。
資料：世銀、IMF、OECD 等から経済産業省作成。

出典：（経済産業省2017）

1.2.4 資産格差による影響

トマ・ピケティは、利率 r と経済成長率 g の差が格差の拡大に影響を与えると主張した。ここで r は資産価値が毎年増える率を指し、一方、 g は所得の増加率を指している（トマ・ピケティ2013）。図1-5のヨーロッパ⁸での資本/所得比率を見てみるといずれの国も1910年頃から減少し始め、1930年頃に一時上昇するもまた低下し、1950年を境に2010年まで上昇を続けている。この2度の低下は世界恐慌や2度の世界大戦が要因であるため、この時期は例外的である。そして、ここでの資本/所得比率は資本蓄積の度合いをあらわしている。また、図1-6の世界的な資本収益率と経済成長率を比較してみると、純粋な資本収益率⁹は安定して高水準を保っているが、世界産出成長率に関しては1950-2012年では高水準であったもののいずれの時期も純粋な資本収益率より低い。さらに、1950-2012年以降は低下すると予測されているため、その差は今後開いていくと考えられる（トマ・ピケティ2013）。

つまり、所得には労働に基づく所得と資本に基づく所得があり、労働に基づく所得は経済成長 g よりも高い比率で成長することはない。これに対して、資本に基づく所得は、資本収益率 r が下がらず、その資本収益を再投資し、蓄積し続けるとしたら、その率で成長する（トマ・ピケティ2013）。過去のデータによれば、資本収益率 $r >$ 経済成長率 g であるた

⁸ ここでは、特にドイツ、フランス、イギリスを指す

⁹ トマ・ピケティの言う資本とは、資産や財産と同値。また、借入を引いた純額を意味する

め、この不等式が今後も継続するとしたら、資本を持つ者と持たない者との格差は拡大し続けると考えられる。

(図1-5) ヨーロッパでの資本/所得比率 1870年-2010年

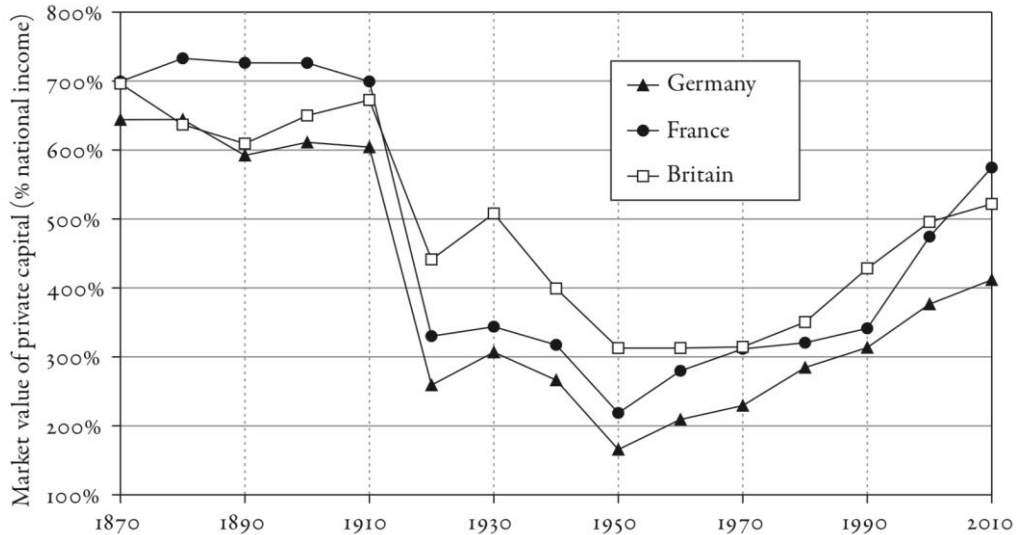
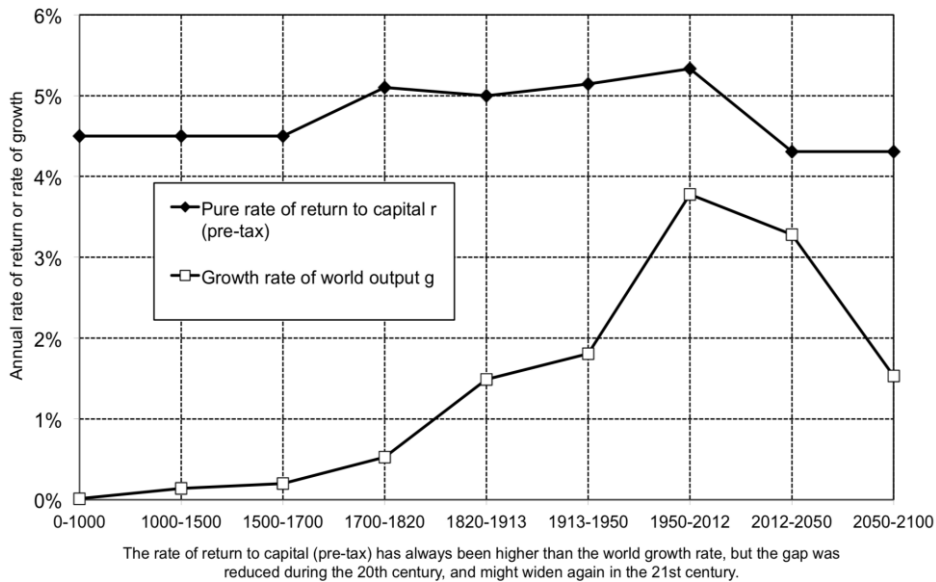


FIGURE I.2. The capital/income ratio in Europe, 1870–2010

Aggregate private wealth was worth about six to seven years of national income in Europe in 1910, between two and three years in 1950, and between four and six years in 2010.

出典：(Le capital au 21^e siècle)

(図1-6) 世界的な資本収益率と経済成長率の比較 古代から2100年



出典：(Le capital au 21^e siècle)

1.3 政策提言

本節では、まず始めに先進国での相対的貧困を是正するための取り組みについて、海外での具体的な事例を紹介する。そして、それを踏まえた上で、民間企業による所得再分配を行うための是正案について述べる。

1.3.1 相対的貧困に対する民間企業の具体的な取り組み

国内の相対的貧困を解決する手段として、所得の再分配が非常に重要な役割を担っている。近年、あらゆるステークホルダーがESG投資に注目している中で、アメリカでは民間企業による所得の再分配が行われるようになった。今年10月8日にアメリカのJP Morgan Chaseは、人種格差是正の目的に5年間で300億ドルの資金を振り分けると発表した。この資金は、黒人やヒスパニック系向けに住宅ローンや中小企業融資を提供するために使われる。具体的には、黒人とヒスパニック系に4万件、80億ドル分の住宅ローンを提供する。また、ローン金利が過去最低になっていることを受けて、借り換えに向けに40億ドルを確保し、10万件の賃貸住宅を提供するため不動産ローン140億ドル用意する。さらに、黒人などが経営する中小企業向けには1万5千件、合計で20億ドル確保し、100万人が新たに低コストで口座が開くことができるようになるため中低所得層の多い地域に100店舗を開き、月々4.95ドルの利用料で無料のネット送金ができるようにした¹⁰。

また、今年8月3日には、Googleの親会社Alphabetがサステナビリティボンドを発行し、57億5千万ドルを人種間格差の是正や環境関連のプロジェクトに充てると発表した。具体的には、黒人やヒスパニック系が経営する中小企業の支援に少なくとも8億ドル充て、賃金が高騰して住みづらくなっているサンフランシスコで安価な賃貸住宅の建設に10億ドル充てる計画だ。その他にも、持続可能な社会に向けて環境を保全する施策もいくつか発表した¹¹。

1.3.2 相対的貧困に対する是正案

前述したように民間企業による所得の再分配が行われるようになったが、いずれも人種間格差の是正が目的である。そこで、これをより一般化し、中低所得層を包括的に救済することを目的とするサステナビリティ・ローンを提案する。このサステナビリティ・ローンの主体は民間の金融会社であり、環境に配慮した製品や住宅を購入する際に組むことができる。人々にこのローンを組むインセンティブを持たせるために、一般的なローンよりも利率と抵当を低くする。また、中低所得層に属する人がこのローンを組む場合、補助金が交付され借り換えの際の手数料も低くなる。なお、この補助金は金融機関もしくは提携先のファンドなどから給付される。

¹⁰ JP Morgan Chase HP : <https://www.jpmorganchase.com/about/governance/esg>

¹¹ Alphabet HP : <https://abc.xyz/investor/#news>

このサステナビリティ・ローンを金融機関が発行することで様々な効果が期待できる。

1つ目は、所得の再分配効果である。もともと利率の低いこのローンに中低所得層に補助金を拠出する仕組みと借り換え手数料を低くする仕組みを加えることで、さらに再分配の機能を強めることができる。これにより、中低所得層が購買する際の負担を軽減することが可能となる。

2つ目は、人々の環境に対する意識向上である。サステナビリティ・ローンの対象は、環境に配慮された製品や住宅である。そのため、高所得者だけではなく、中低所得者も経済的負担を減らすために、環境に配慮した製品や住宅に目を向けるようになる。つまり、このローンが一般的に流布することで、中低所得者の環境への意識を高めるインセンティブを与えることができる。

3つ目は、企業の環境問題に対する意識の向上である。前述したように、人々の意識が環境問題に向けば、当然消費者は環境に配慮した製品や住宅が好んで購入されるようになる。その場合、企業は環境に配慮した事業や製品の製造をしなければ売り上げが減少してしまうため、そのような事業展開や製品開発を余儀なくされる。その結果、企業の環境問題への関心が高まる。

4つ目は、企業評価の向上だ。金融機関は、このサステナビリティ・ローンを発行することでESG投資によってあらゆるステークホルダーからの評価を上げる絶好の機会となる。また、民間企業は自社製品がこのローンの対象となることでESGのアピールとなる。さらに、金融機関やファンドが補助金の拠出を提供することで、ESGのアピールをすることができる。これにより、各ステークホルダーからのこのサステナビリティ・ローンに携わる企業の評価が上がり、さらに企業自身の価値も上げることが可能となる。

以上で述べたように、サステナビリティ・ローンにより、中低所得層への再分配が行われることで、先進国における相対的貧困の是正が可能になる。それに加え、企業や中低所得者の環境に対する意識も向上させ、このローンに関わる企業の評価や価値も向上させる効果も期待できる。また、このローンは汎用性が高く、日本を始めとした多くの先進国で導入が可能であり、以上のような効果を発揮することが期待できる。

第2章 非正規労働者への健康経営

2.1 問題意識

前章でも述べたように、現在、地球規模で問題となっている気候変動問題を解決するためには、SDGsの推進が必要である。そのためにはその推進障壁となっている格差、つまり相対的貧困を解決しなければならない。しかし、格差、相対的貧困の問題は多岐に渡っている。そこで、本章では、その一つとして健康の格差を取り上げる。以下では、実際に、どのような属性の人の健康状態が悪化しているのか、そしてそれをどのように改善すべきかを模索することを目的とする。

2.2 現状分析

本節ではどのような属性の人間の健康状態が悪化しているのか、どのような原因により悪化しているのかを分析することを目的とする。健康状態に影響を与える要因は様々であると考えられるが、その中でも、所得が与える影響は大きいのではないだろうか。（厚生労働省2019）の所得分布状況を見ればわかるように、平均所得以下の割合は六割以上であることから、所得格差は依然として存在していることがわかる。こうした所得格差によって、健康格差が生じているという考えに基づき、以下の項では、所得格差、及び低所得が健康状態に与える影響について分析する。

2.2.1 健康と所得格差

日本では、所得の多寡による医療サービスの利用における不公平を緩和するために、1961年に国民皆保険体制が整えられ、比較的安価な料金で医療サービスを提供してきた。これにより、患者の負担は医療費の一部だけ済むため、経済的理由で、必要な医療サービスを利用できないという状況を減らすことを実現させた。

しかし、依然として日本国内における、健康格差の要因の一つに所得格差があると考えられる。所得に応じて人々の健康状態が変化してしまう理由は以下の二つである。

第一に、所得の差異による人々の生活習慣の違いである。（厚生労働省2018a）¹²より所得が低いほど、健康状態に悪影響をもたらす（厚生労働省2016）喫煙率が高いことや、健康

¹²（厚生労働省2018a）

世帯所得別喫煙率： 200万未満（34.3%） 200万～400万（32.9%） 400万～600万（29.4%）

600万以上（27.3%）

世帯所得別未受診者：200万未満（40.7%） 200万～400万（29.8%） 400万～600万（19.2%）

600万以上（16.7%）

診断の受診率が低いということなどがわかっている。また、同調査では歯の本数などの健康状態を表す指標の他、野菜の摂取量といった食生活、歩数等の運動面でも有意の違いが見られた。このことから、低所得であればあるほど、自身の健康維持に対する意識が低いと言える。さらに、地域の所得不平等が主観的健康に及ぼす影響に関する調査では、低所得者ほど、主観的健康度が低いということが確認された(小林2009)。これらのことから、低所得者ほど自身の健康維持に関する意識が低いということが示唆される。

第二の理由は医療サービスへのアクセスビリティの違いである。上記にもある通り、日本では国民皆保険制度により、国民の医療費の負担率は低くなっている。次ページの図2-1からもわかるように、日本の一回あたりにかかる外来医療費は比較的低い位置に推移している。その反面、日本よりも医療費が低い国は多く存在しており、医療費が十分に低いと断言することはできない。その証拠に、日本医師会による日本の医療に関する意識調査¹³では、費用負担が理由で受診控えを行った人の割合は低所得者ほど低いことが確認されている。以上のことから、低所得が受診抑制の要因となっており、健康格差を生み出す要因の一つになっていると考えられる。

以上二つの側面から見てきたことを総合すると、健康維持に対する意識の差異、医療サービスへのアクセスビリティの違いにより、低所得が人々の健康状態に悪影響を与えているということがわかる。

上記までは所得が身体的な健康に与える影響を見てきたが、所得が精神的な健康、メンタルヘルスに与える影響はどうだろうか。(堤2015)では、労働者の収入がメンタルヘルスに与える影響を分析していた。同研究では、日本人労働者男女を対象とした解析において、低収入はメンタルヘルス不調と関連していることが観察されている。またその要因に深く関わっているものとして、職の不安定性が挙げられていた。

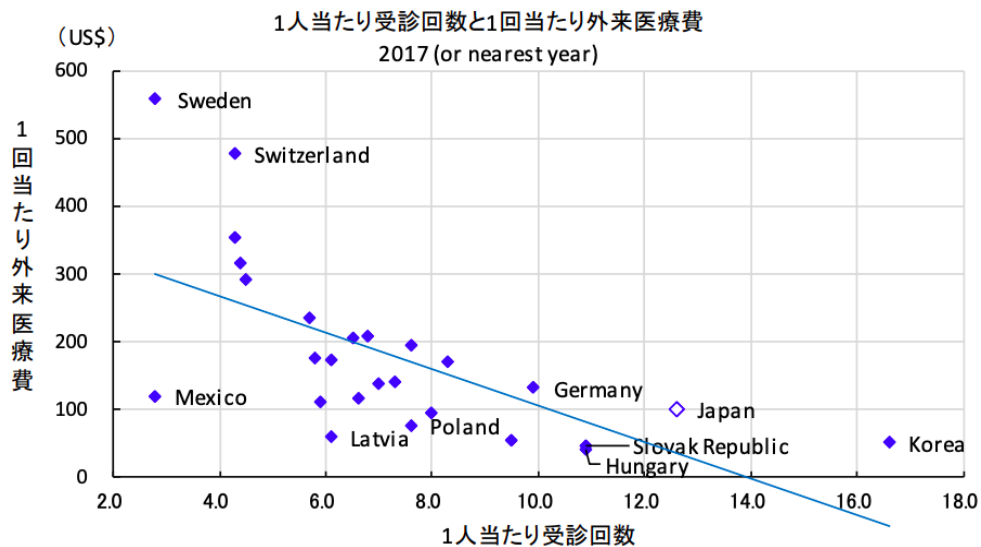
これを受け、雇用の不安定性が健康状態に影響を与えていることに着目した。以下では雇用形態が国民の健康状態にどのような影響を与えているのかを分析していく。

(図2-1)

¹³ (日本医師会2019)

過去1年間に費用負担を理由とした受診控えがある割合 (等価所得別)

200万円未満 (7.8%) 200万円～300万円 未満 (2.8%) 300万円～500万円 未満 (3.4%)
500万円～ (2.6%)



出典：（前田2019）p. 28

2.2.2 健康と雇用形態による格差

現在の日本の雇用形態において、雇用の不安定性を抱える労働者として注目すべきは非正規雇用者である。総務省統計局によれば、日本国内では非正規労働者数は増え続けており、2009年から2019年の十年間でおおよそ440万人も増加している¹⁴。このように増大している非正規雇用者の健康状態、及び、その管理状況を以下の二つの視点から分析する。

第一に、正規雇用者と非正規雇用者の違いに焦点を当てる。正規・非正規間の格差は現在様々な分野において問題視されているが、その中で、労働者の健康状態に影響を与えるものは賃金の格差と健康管理状況の格差だと考えられる。そこで、以下では、先に述べた二つの側面の格差について概観する。

前者の、賃金の格差については（厚生労働省2018b）の雇用形態別賃金からもわかるように、正規雇用者の賃金を100とした際の非正規雇用者の賃金は64.6しかなく、格差が生じていることがわかる。また、前年度の65.5と比較すると、少し下がってしまっていることから、格差の是正が進んでいないと考えられる。上で見てきたように、所得は健康状態に影響を与えるということがわかっている。これらのことから雇用形態の差異から生じている所得格差も健康状態に一定の影響を与えていると考えられる。

次に、後者の、雇用形態の差異による、健康管理状況の格差について考察する。企業が労働者の健康管理を行う方法は様々であるが、その中の代表的なものとして、健康診断がある。事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければならない、その種類は雇入時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、給食従業員の検便など多岐にわたる（厚生労働省2013）。そのうち、雇入時の健康診断と定期健康診断については、常時使用する労働者

¹⁴（総務省統計局2019）

非正規の職員・従業員数

2009年（1727人）2010年（1763人）2011年（1812人）2012年（1816人）2013年（1910人）
2014年（1967人）2015年（1986人）2016年（2023人）2017年（2036人）2018年（2120人）
2019年（2165人）

全員に受けさせる必要がある。ここで問題となるのが、非正規雇用者が「常時使用する労働者」に含まれるかどうかという点である。厚生労働省のHP¹⁵によると、一般健康診断を実施すべき「常時使用する短時間労働者」とは、(1)期間の定めのない契約により使用される者、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者(2)その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分3以上であることというように定義されている。また、上記の厚生労働省のホームページには、「上記の(2)に該当しない場合であっても、上記の(1)に該当し、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の概ね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施するのが望ましい」という記載がある。このことから、企業は非正規労働者対しても健康診断を行う必要があると言える。しかし、(東京海上日動2015)の調査によるとパートタイム労働者が在籍する事業所において、14.1%の事業所がパートタイム労働者を対象にしていなかった。また、上記の(2)に該当する正社員の週所定労働時間の3/4以上働くパートタイム労働者の、定期健康診断の受診割合は、全事業所で91.8%であったのに対し、正社員の週所定労働時間の1/2以上3/4未満働くパートタイム労働者については全事業所で72.1%であり、上記の厚生労働省のHPにおいて一般健康診断を実施するのが望ましいとされていたにもかかわらず、受診割合が低くなっていた。さらに、事業所の規模が小さいほど、実施率が低いということもわかっている。

第二に、非正規雇用者の中でも、労働者の自身の雇用に対する自発性に着目する。自発性に着目した理由は先にも述べた通り、現在、非正規雇用者のメンタルヘルスの問題が増大しており、その原因として雇用の不安定性が考えられていたが、自発的に非正規雇用に従事している者は自身の雇用に不安を感じないのではないかと考えたからである。こうした非正規雇用者の自発性によるメンタルヘルスの影響に着目した研究がある。その研究では、同じ非正規就労者であっても、非自発的非正規就労者の場合には自発的非正規就労者よりも不安・抑うつが有意に高いことが示された。

これら二つの視点を統合すると、正規・非正規間の賃金及び健康管理状況による格差、非正規雇用者内の自発性による格差により、健康格差が生じていると考えられる。

2.2.3 考察

以上では、所得の格差、雇用形態の差異による格差という大きく二つの側面から、国内における健康格差を分析してきた。双方ともに国民の健康状態に大きな影響を与えていると考えられるが、我々は、雇用形態の差異、とりわけ正規・非正規間の格差に着目する。理由は以下の三つである。

一つ目は、非正規雇用者数が年々増加しているためである。既に述べたように、非正規雇用者は年々増加を続けており、総労働者数に占める割合も大きくなる一方である。そのように労働者のうち多くを占めている非正規雇用者への対策は急務だと考えられる。

¹⁵ 厚生労働省 東京労働局HP

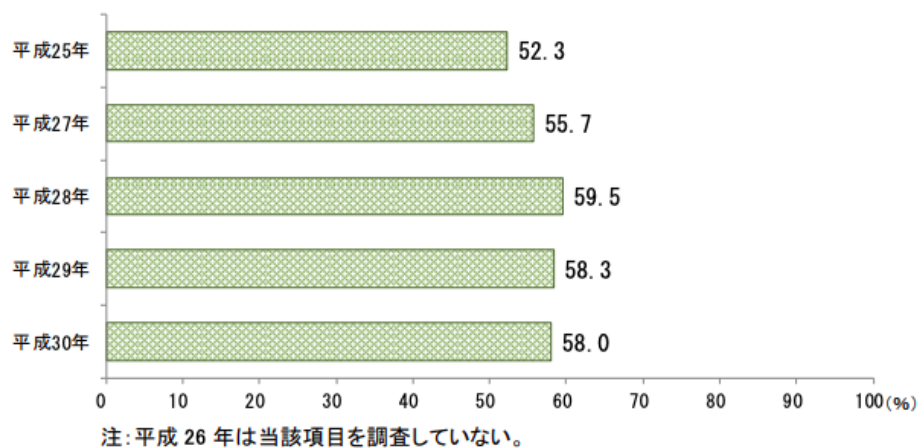
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/0000103900.pdf>

二つ目は、所得格差に深く関わっているためである。健康状態に影響を与えるものとして、所得を挙げていたが、先にも述べたように、正規・非正規間の所得格差は根強く残っており、改善は難航している。このことから、雇用形態の差異は所得の格差にも影響を与えていると考えられ、所得格差という面でも健康格差に起因しているため、対応を考える必要性が高いと考える。

三つ目は、メンタルヘルスへの影響が強いためである。現在日本ではメンタルヘルスの不調が問題視されるようになってきている。（厚生労働省2018c）によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は6.7%、退職者がいた事業所の割合は5.8%となっている。また同調査では現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は58.0%となっており、図2からわかるように、横ばいになっている。このように現在の日本において、問題となっているメンタルヘルスへの対応策を講じることは非常に重要である。故に、雇用の不安定性等が起因してメンタルヘルスに影響を与える雇用形態の差異による格差に着目する必要がある。

(図2-2)

強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者割合の推移(労働者計=100%)



出典：（厚生労働省2018c） p. 18

2.3 国内における健康問題に対する取り組み

これまで見てきたように、日本では医療・保険等が発展しているため、国民の健康状態は諸外国と比較すると良好だと考えられている日本においても、様々な要因により健康格差は生じている。先に述べたように以下ではこのような現状に対して、雇用形態の差異による格差に着目し、現在、国内ではどのような取り組みがされているのかを見ていく。

2.3.1 政府による取り組み「労働安全衛生法」

国内における、国民の健康状態を良好に保つための取り組みは多くあるが、その中でも、労働者への対応策として、労働安全衛生法がある。労働安全衛生法は1972年に制定されて以来、何度も改正を重ねながら、労働災害の防止、労働者の安全と健康を確保することを目指している。直近の改正は平成26年であり、新たに様々な制度が加えられた（厚生労働省2014a）。その中でも注目すべき点は、ストレスチェック制度が創設されたことである。具体的には労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付けられた。しかし、このストレスチェックが義務付けられているのは、一般健康診断同様、「常時使用される労働者」のみとされている（厚生労働省2014b）。このことから、こうした面でも雇用形態の差異による格差が生じていると考えられる。

2.3.2 企業による取り組み「健康経営」

前項では、国内の政府による取り組みとして、安全衛生法を見てきたが、本項では、労働者が実際に就労する企業による取り組みを見ていく。企業による取り組みとして代表的なものに、「健康経営」がある。経済産業省¹⁶によると、「健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること」であると定義されている。また、「従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待される」ため、多くの企業が健康経営に取り組むようになった。そうした状況を受け、経済産業省は、健康経営に係る各種顕彰制度として、平成26年度から「健康経営銘柄」の選定、平成28年度には「健康経営優良法人認定制度」を創設し、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として社会的に評価を受けることができる環境を整備している。

しかし、こうした健康経営銘柄等についても、そのアンケート調査票には非正規雇用者を含まない項目、例えば一般健康診断などや、正規雇用者のみに焦点を当てている項目、例えば労働時間に関する項目などが存在しており（経済産業省2020）、このことから正規・非正規間の格差は生じているということが示唆される。

2.4 是正案提言

こうした現状を踏まえ、我々は正規・非正規双方に対応する健康経営を行う必要があると考えた。しかし、企業の実情として、先の（東京海上日動2015）内のヒヤリング調査によって、定期健康診断の実施に関して「コストがかかる」「事業者が実施する健康診断の

¹⁶ 経済産業省HP「健康経営の推進」https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html#:~:text=%E3%80%8C%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E3%80%8D%E3%81%A8%E3%81%AF%E3%80%81,%E3%81%A4%E3%81%AA%E3%81%8C%E3%82%8B%E3%81%A8%E6%9C%9F%E5%BE%85%E3%81%95%E3%82%8C%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82

日程とパートタイム労働者の都合が合わない」などといった課題を挙げる事業者が見受けられた。このような実情に加え、正規・非正規間には労働時間の他にも責任等の違いがあることから、健康診査等による早期発見・早期治療を目指す「二次予防」や疾病が発症した後、必要な治療を受け、機能の維持・回復を図る「三次予防」などの対応を完全に同じにすることは現実的ではないだろう。そこで、職場環境改善等により、疾病を未然に防ぐ「一次予防」に着目する。一次予防については、職場環境の改善によって推進することができ、正規・非正規双方にアプローチすることができると考えたためである。

職場環境改善のために労働者に大きく影響を与える労働現場においてのコミュニティの改善が必要である。(鈴木2014)は組織の公共性つまり組織の秩序を守り、協働していく意識について、職場コミュニティに着目し、その重要性を強調していた。また、同研究内では、職場コミュニティにおいて、公共性が従来の日本型雇用に比べて薄れているということ、それに対応するために、新たなマネジメントが必要だと示唆されていた。

そこで、企業による新たなマネジメントとして、企業内のオンラインコミュニティの創設を提案する。なぜオンラインのコミュニティなのかというと、オフラインコミュニティへの参加率は下がっているのに対し、オンラインコミュニティへの参加率は上昇しているためである(総務省2018)。このような新たなコミュニティを企業内に創設することで、職場環境の改善、一次予防になると考えられ、広義では健康経営の一つであると考えられる。以下ではこの是正案のメリットを述べていく。

2.4.1 是正案による企業側のメリット

企業側のメリットは大きく分けて、以下の四つであると考ええる。

第一に、企業はコストをほとんどかけずにメンタルヘルスケアをすることができるという点である。企業内にコミュニティ、つまり社内サークルや社内部活等を創設するには、その設備等に多くのコストがかかってしまう。しかし、オンラインのコミュニティであれば、設備費などをかけずに創設することができる。

第二に、企業が新たな取り組みとして、他の企業や投資家から高い評価を得ることができるという点である。昨今ESG投資は増加しており、そうしたトレンドを受けて企業によるESG分野の取り組みも様々である。そうした中で、オンラインコミュニティの創設という新たな取り組みは、投資家等からの評価に繋がると考える。

第三に、正規だけではなく、非正規の生産性や活力の向上に繋がるという点である。職場において、新たなコミュニティが生まれ、それに自身も参加するようになれば、先に述べた組織における公共性が向上し、正規・非正規を問わず、参加者全員の活力及び生産性が向上すると考える。

第四に、リクルーティングへの効果も見込めるという点である。企業におけるオンラインコミュニティは話題性等を鑑みるに、学生からの認知度の向上に繋がると考える。また、認知度だけでなく、そうした取り組みを積極的に行っているということで学生からのイメージ向上も見込める。

こうしたメリットが見込まれるため、企業側がこうした取り組みを行う意義は大いにあると考えられる。

2.4.2 是正案による労働者側のメリット

次に労働者側のメリットについてだが、労働者側のメリットとしては大きく、三つあると考えている。

第一に、時間の確保が困難な労働者も参加可能であるという点である。これまでのメンタルヘルス対策として地域内交流や社内部活やサークルが存在していたが、どれも時間を取るものばかりで、そのような時間を確保することができない

実際に精神的苦痛を訴える労働者は参加することができていなかった。しかし、オンラインのコミュニティであれば、時間の制約、場所の制約もほとんどなく、自身に都合の良い時に好きなで参加することができる。

第二に、オフライン派とオンライン派の2パターンの需要を満たすことができるという点である。労働者の中には、スポーツなどのオフラインでの繋がりを求める者とオンライン上での繋がりを求める者がいると考えられる。両者はどのような労働環境においても一定数存在すると考えられ、双方に優劣はない。そこで、オンラインのコミュニティを新たに創設することで、2パターンの需要に対応することができると考えられる。

第三に、正規・非正規間のコミュニケーションが活発化するという点である。オンラインのコミュニティが創設され、正規・非正規関係なく参加するようになれば、双方のコミュニケーションは活発化され、業務上の連携もしやすくなると考えられる。

上記のように労働者側にもメリットがあると考えられる。さらに、単なるコミュニティではなく、同じ趣味を持つものが集まったり、オンライン上でできるもの、例えば、sports等を行ったりするようになれば、より密接な関係性を構築することもできると考える。ただし、その際には過度なゲームが健康状態に悪影響を及ぼすことなどにも留意する必要がある。

2.4.3 健康問題のまとめ

以上見てきたように、日本国内において、健康上の問題は依然として残っており、その中でも正規・非正規のような雇用形態の違いによって生じている健康格差は大きな問題となっている。そうした現状を受けて、企業が非正規雇用者にも健康経営を行う方法として、労働環境におけるオンラインコミュニティの創設により、職場環境改善という一次予防を行うという是正案を提言した。しかし、これはあくまでも、企業側による取り組みでしかない。真の意味でこうした取り組みをもとに、労働者の健康状態を改善するためには、投資家側の改革も必要である。昨今、活発化しているESG投資において、経済産業省の行う、健康経営銘柄の選定等が影響を与えていることから、ESG投資評価項目の中に、健康経営は含まれている。さらにそこからさらに一步踏み込んで、そうした健康経営において、非正規雇用者にも焦点が当てられているか、メンタルヘルケアを行っているかどうかを評価項目に含めるとい投資家側の変革があつてこそ、日本の健康格差の是正は進むと考える。

第3章 大学教育の充実によるESDの実現

3.1 問題意識

一章でも述べたように、地球規模での気候変動を解決するために、その改善の阻害要因となっている格差が問題となっており、相対的貧困の解決が急務である。しかし、2章でも述べたように貧困の原因である所得の格差は様々な問題に通じており、本章では、その一つとして教育格差を挙げる。教育格差の現状を正確に把握し、大学教育へのアプローチを通して教育格差を是正することによる、SDGs及び気候変動問題への視野拡大を目指して考察していく。まず、教育と気候変動の関係についてだが、両者には相関関係があり、学歴が低い者ほど環境問題に対する意識が低く、その理解が及んでいない傾向にある（原田・久野1996）。仮説として、それは教育機会の不平等による気候変動問題の知識、意識の欠如が要因であると考えている。SDGs4番では「質の高い教育をみんなに」の目標達成が目指されている。たしかに日本の教育水準は国際比較では高い順位に位置しているものの、子どもの貧困率¹⁷はOECD主要国の中でも未だに高い状況にあり、それを原因とした教育格差は甚大な損失をもたらしている¹⁸。

3.2 現状分析

それではその教育格差はどここの段階で生じているのか。家庭が自己負担する教育支出のうち、約6～7割が塾や習い事等の学校外教育費であることが明らかになっており、日本では、経済格差による教育格差は、学校外教育で生まれやすくなっている（文部科学省2014）。これまでの多くの先行研究では、地域間格差と所得格差に焦点があてられてきたが、現状として家庭環境の差異にまではあまり踏み込まれていない。そこで本章では教育格差の原因として世帯間格差に注目し、その中でも所得格差と家庭環境に分けてそれぞれを考察する。

3.2.1 教育と所得格差

図3-1から見られるように、親の所得と子の高等教育への進学率には相関関係があり、高等教育の取得率などに差が生じていることが読み取れる（文部科学省2017）。国公立大学や私立大学に関しては、家計年収が高ければ高いほど進学率が高いのに対し、短大や専門学校、就職に関しては、家計収入が低ければ低いほど高い数値を記録している。このように、家庭の所得格差は教育機会の不平等を実際に招いているのである。

¹⁷ 17歳以下の子どもの相対的貧困率を指す。

¹⁸ 子どもの貧困の社会的損失推計（日本財団）によると、子どもの貧困による経済的損失はGDPの1.3%、約43兆円に及び、教育格差を是正することはその克服にも繋がる。

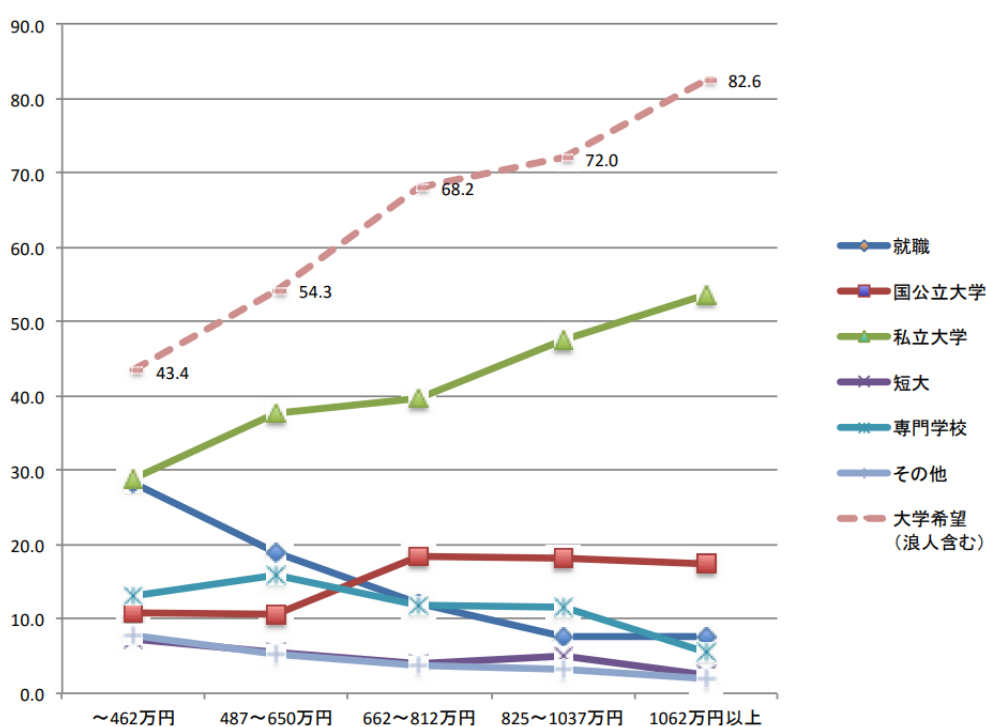
このように、教育格差の背景には貧困問題が関係しており、日本の子供の貧困率も1985年から2012年までは基本的に上昇傾向にある¹⁹(小林・横山2017)。そして、7人に1人の子どもが貧困状態に陥っていることが指摘されている。貧困状態にある子どもは学校外の習い事に通うことができず、教育機会が減少すると予測される。

また、近年では習い事の有無だけでなく、AIや映像等を使った先進的な教育が受けられているか、等の格差が生じており、このような追加的な要素を判断に加える必要がある。特にコロナウイルスの影響による教育機関の停止で、その格差が明白になっており、例として私立と公立の違いが挙げられる。私立は映像授業を取り入れているのに対し、公立は授業が行えない状態が続き、その間に学力の差が生まれた可能性も指摘される。

では、このような教育に係る所得格差に対して、日本政府はこれまでどのような取り組みを行ってきたのか。児童扶養手当や母子父子寡婦福祉資金貸付金制度などの経済支援、ハロートレーニングを始めとした就労支援、住居の確保等の物質的な悩みや精神的な悩みに充てられる生活支援があり、子どもへの直接的な教育支援としては放課後子供教室が挙げられる。しかし、実際はOECD先進国で比較した2015年の国内総生産に占める教育機関に対する公的支出を見ると、OECD加盟国34か国の中で日本が最下位である(OECD2018)。

このように所得格差は依然として深刻な状況にあることに加えて、効果的な対策が打てていないのが現状である。

(図3-1) 家計年収別、高校卒業後の進路 (%)



出典：(文部科学省2017) pp. 57

¹⁹ 例外として2015年には貧困率が大幅に低下したが、ここでの貧困率低下は、低所得層の賃金の増加が主因であり、社会保障の充実等が理由ではないため、実質的に貧困率は常に上昇を続けている状態にあると言える(小林・横山2017)

3.2.2 教育と家庭環境の差異

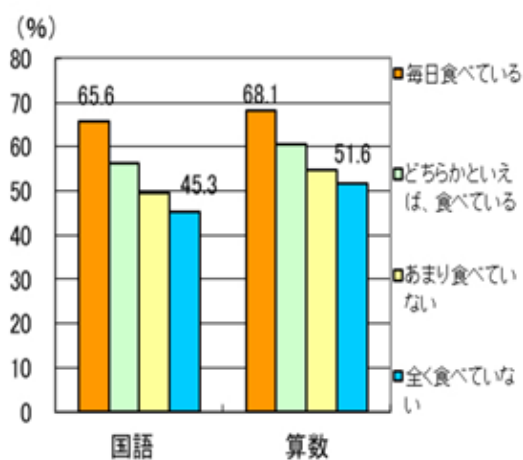
続いて、所得格差と関係の深い家庭環境に着目し、家庭環境の違いが教育に与える影響について家族構成と生活習慣の2面から考察する。まず家族構成においては、兄弟の性別や出生順位などによって教育達成に差異が生じている（苦米地2012）他、片親で育つことによって高等学校進学率等に負の影響があるという研究もある（内閣府2017）。また後者については、父が不在の家庭と母が不在の家庭では、原因が異なると考えられており、父不在の家庭では、経済的資源の不足が、母不在の家庭では経済的資源に加え、親子の关系的資源の不足があると推測されている。（白川2010）

次に生活習慣に関しては、保護者の食意識が低い家庭では、子供の食意識にも差が生じ、野菜をあまり食べない傾向や朝食を欠食し、間食が多くなるなど、子供の食行動における問題が指摘された。また、共食をしていない家庭や、子が家事を手伝わない家庭においても同様の結果が観測された。そして、そのような食生活と学力の関係には相関がある。図2のように小学6年生を対象に朝食を全く食べていない子供の得点率に対して、朝食を毎日食べている子供のほうが、国語と数学の平均値を取ると約18ポイント高かったことが分析されている（文部科学省2019a）。これらのことから、家庭の食意識が子供の学力に多大な影響を与えることがわかる。

他にも普段の生活において親子間の会話が少なく、子供が家事の手伝いをしない過程では、子どもの運動・睡眠不足があり、デジタル端末の長時間の利用をしているなど、生活習慣においても問題点が散見される。さらに、それらは子どもの健康状態に大きな影響を及ぼしているとされている（浜野2009）。

また学習環境の面でも、パソコンやデバイスなどを始めとしたICT環境が整備されていなければ、教材へのアクセスが限られてしまう。あるいは自室等の適切な環境を有していなければ、他者の干渉を始めとして情報量が多く、十分な学習環境であるとは言い難い（日本財団2020）。

（図3-2） 朝食摂取と学力調査の平均正答率の関係（小学6年生）



出典：（文部科学省2019）

3.3 大学進学の際壁

3.3.1 大学進学率の現状

ここまで送り出す家庭側の現状を調査してきたが、以下では迎え入れる大学側の現状を調査していく。我が国の大学進学率は年々上昇しているものの、大学等への進学率は58.1%に留まり、OECD加盟国平均である62%と比較すると依然として低い。UNESCO統計ベースでも、152か国中46位と高いとは言えない順位に位置する。さらに、進学者数で比較すると、OECD主要国の中で日本のみが減少していることも明らかになっている。（文部科学省2019b）

それでも日本の大学進学率が上昇している理由に、大学への入りやすさ、つまり大学の募集人数に対する、1学年の人口の割合が低下していることが挙げられる。18歳人口が1992年の205万人から下降を続け、2017年には120万人にまで落ち込んでいるのにもかかわらず、大学の数は上昇を続けており、1990年に507だった大学の数は2017年時点で780にまで伸びているのである（文部科学省2019c）。

しかし、進学率の上昇率で比較しても、日本は先進諸国に比べると低位であり、一方で豪州やアメリカ、韓国などは高い数値を記録している。世界の高等教育機関の学生数は、この10年で2倍近くで、凄まじい勢いで増加しており、先進国やASEANなどの近年経済成長を遂げている国は、高等教育政策を重視していることも明らかになっている。（文部科学省2013）

3.3.2 国立大学法人化による影響

大学種別で考えると、国立大学は2004年に法人化したことで、それ以前までと大学のありようが大きく変革した。国立大学の法人化の背景には、国立大学が文部科学省の内部組織であったために、学科名の変更や民間企業との協力など新たな取り組みをする上で様々な障壁があったことがある。そうした状況を改善し、優れた教育や特色ある研究に各大学が工夫を凝らせるようにして、より個性豊かな魅力のある大学になっていけるようにするために、国立大学の法人化が推し進められた。その後、経済の停滞による税収の伸び悩みや国債発行残高の大幅な増加等に伴う厳しい歳出削減の一環として、国立大学法人運営費交付金は毎年度減額が続き、特に平成19年度からは、いわゆる「骨太の方針2006」により、毎年度、対前年度比1%を削減することとされた。

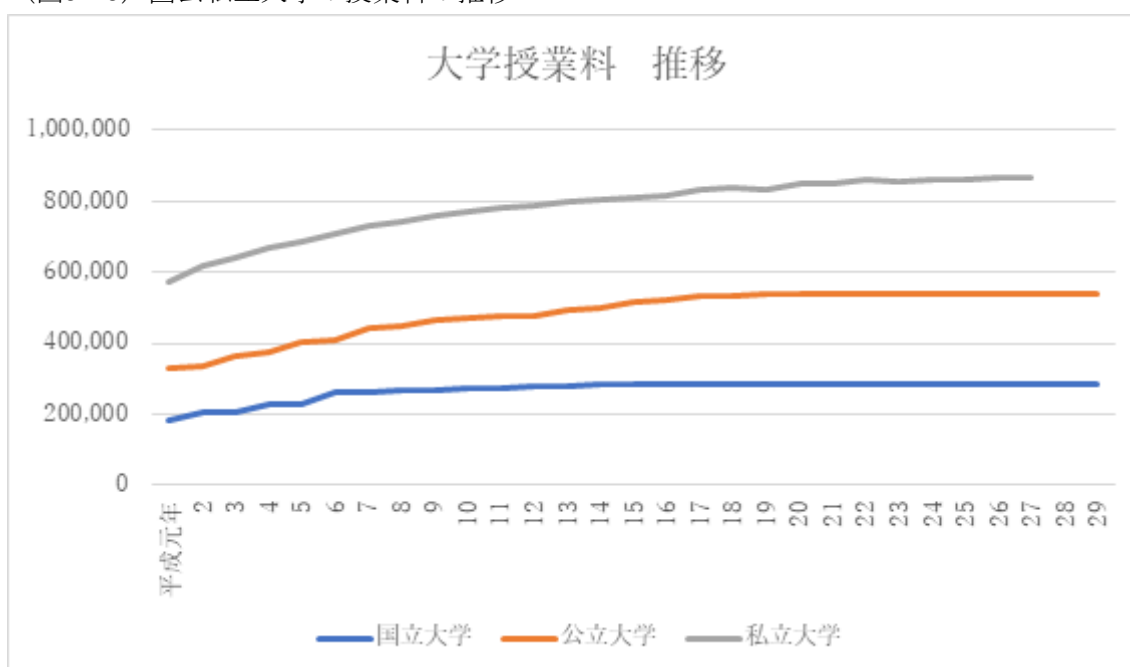
その後そのような削減方針は見直されたものの、法人化された04年度から16年までの12年間で1470億円（11.8%）の交付金が削減されている。そうした交付金の削減を賄うように、国立大学の学費は平成17年にかけて上昇してきた（文部科学省2015）。さらに、近年は国立大学の授業料値上げが可能となる授業料自由化に関する議論が展開されており、それ次第では今後、学費の値上げが相次ぐ可能性が高い。

3.3.3 私立大学の資金状況による影響

私立大学に関しても、資金のほとんどを学生からの学費で賄っており、不足分は借入金や学校債によって資金を確保している。私立大学は国からの補助金に依存している傾向があり、収入全体の8%を占めている。(日本私立大学連盟2017) また、学生からの寄付金にも3%を頼っており、大学が自立しているとは言い難い。

さらに、大学収入の半分を占める学生納付金についても、入学者人口の減少やそもそもの少子化、それによる大学間競争の激化等により、安定した持続的な収益は見込めないだろう。これらの影響もあり、授業料は上昇を続け、私立大学については裕福でない家庭の入学が困難な状況にある(図1)。そこに所得格差の問題が如実に表れているのである。そこで、自立に向けて収益ルートを確保することが求められる。例として資産運用があるが、それにはリスクが付き纏う²⁰ため、収入の中核に据えることは現実的ではないだろう。

(図3 - 3) 国公立大学の授業料の推移



出典：(文部科学省2017) より筆者作成

3.4 是正案提言

以上を踏まえて、企業による学校法人に対するESG投資、そしてそれに併せた形での、企業によるSDGs関連講義の開講を提案する。ESGは2006年に発足したPRIの中で用いられた

²⁰ 過去には南山大学や駒沢大学にて数百億円単位の損失が出ていることもあり、不況時にも安定感が求められる大学にとっては資産運用への依存はリスクが大きいと言える。

ことがきっかけで、投資の世界で広く知られるようになった。その後ESG投資²¹は欧米を中心に広がっていったが、現在では日本国内においても、ESG分野に取り組む企業²²は増加している。企業による投資を推進することは、結果としてESD「持続可能な開発のための教育」の目標達成、及びSDGs目標4番にあたる「質の高い教育をみんなに」の達成が大きく近づき、教育を通して気候変動問題への関心が高まることが期待される。以下にてその過程を説明する。

3.4.1 大学が参画するメリット

前述のように大学はその経営収支において、苦しい状況にある。大学としての支出には、授業における人件費も当然含まれており、いま注目されているSDGsやESGに関する授業を企業が無償で講義をすることになれば、大幅な人件費の削減に繋がるだろう。このことは、政府による援助に依存している現状を踏まえると、政府からの自立を推進することが可能となる。

さらに、企業からの投資を学習環境の充実、及び学生の受け入れ態勢の整備に充てることが出来れば、高いレベルの教育を所属する学生全員に対して、公平に提供することが可能である。所得格差の面では、奨学金制度を始めとする就学支援システムの充実により、所得がある程度低くても入学できるようになる。これにより大学としては、低所得世帯に属する優秀な頭脳を獲得し、影響力の大きい人材を世に輩出することも期待できる。また、人件費削減が授業料の高止まりしている現状を打破する切り口となれば、授業料通減が見込まれる。このように学費の通減を実現することが出来れば、在学中に授業料に悩む世帯の大幅な減少が予測される。一方で、家庭環境の側面では、家庭用wifiの整備やオンライン教材、デバイスの提供等を通して、これまで自宅での勉強が難しかった生徒へのケアをすることが出来る。このように所得格差と家庭環境の双方における教育格差の改善が見込まれる。

3.4.2 企業側が投資するメリット

²¹ ESG投資とは、環境・社会・企業統治に配慮している企業を重視・選別して行なう投資のことであり、ESG評価の高い企業は事業の社会的意義、成長の持続性など優れた企業特性を持つと言える。そうしたESG評価を高めるために多くの企業が、環境や社会等への取り組みを実施している。

²² 例として事業活動において大量の紙資源やエネルギーを消費している東京海上グループは、事業活動に伴うCO2排出量をマングローブ植林等によるCO2固定・削減効果でオフセットするカーボン・ニュートラルを実現することで、環境負荷を可能な限り削減する取り組みをしている。また、環境だけではなく、社会への取り組みとして、年齢、性別、障がいに関わりなく、すべての人々の社会的、経済的な包含を促進するため、「共生社会をめざして」、NGOと共同で高齢者、盲ろう者、障がい者、アスリート・妊婦を支援する活動を行っている。そうした活動を通じて、東京海上グループは多くのグローバルESG評価機関から高い評価を受けている。

この是正案による企業側のメリットのひとつが、市場における企業評価の上昇である。企業による大学教育への積極的な投資は、投資家目線からも注目を集めている²³ESGの観点から好印象を得ることができ、投資家からの企業への投資も期待できると考える。

さらに、一般の企業イメージの向上だけでなく、企業のリクルーティングにも繋がると考える。ESG分野への取り組みを行う企業が増えていく中で、就職や転職を考える人々が企業を評価する物差しとして、ESG分野への取り組みをしているか否かが重視されるようになっていく（キャリアタスリサーチ2020）。そうした現状の中で、寄附講座などを用いて企業のESG分野への取り組み等の講義を展開できれば、就職先としての企業の認知度や好感度は上昇し、就業者獲得に繋がるだろう。さらにオプションとして、これらの取り組みを行う学部を指定するなどが出来れば、企業にとってピンポイントで宣伝することが可能となる。このように、この施策は大学だけでなく、企業にとってもメリットが大きいと言える。

3.5 ESDの浸透

このように、企業による大学法人への投資は授業料逓減・奨学金制度拡充・教育環境の整備を促進し、ESD「持続可能な開発のための教育」及びSDGs 4番目標「質の高い教育をみんなに」の目標達成に大きく近づく。また、これまでに述べたようにこの取り組みは大学と企業の双方にメリットがあるため、需要は大きいと考えている。そして、学生は教育を通してSDGsに関する教養を身に着けることで、気候変動問題への関心を高めることができ、企業もESGに視点を置いた経営を目指すようになることが見込まれる。しかし、これを推進するにあたり、どのように企業へと報知するかに関しては議論の余地があり、引き続き検討していく必要がある。

²³ みずほ証券によると、国内の法人や団体が発行したESG関連債券の発行額は2014年の330億円から、29年度には4300億円と右肩上がり増加した。

第4章 意識改革を通じた女性平等

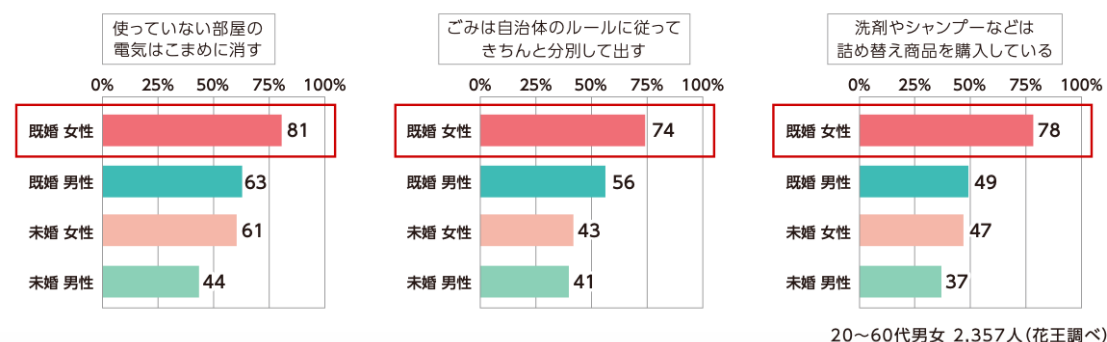
4.1 問題意識

環境問題を改善するためのアプローチとして、日本社会における女性雇用の促進が高い影響量を持つ。その背景には、女性の方が男性よりも環境問題に対する意識や理解度が高いこと(三坂2007)、女性が多く消費財における最終購買決定権を持っている(日本政策投資銀行、2015)という事実から、男性よりも消費者層の目線を持ち、今までには無いイノベーティブな環境構築が可能になるからである。そのためにも、SDGs目標5「女性平等の達成」をし、多様な職種において女性の意思決定率を高める必要がある。一方で、日本国内における女性進出は世界的に見ても出遅れており、世界経済フォーラムが算出している「Global Gender Gap Report」では、日本は2020年度において153カ国中123位であり、女性活躍の場が整備されていないことがわかる。女性の管理者職率も17%とかなり低く(日本経済新聞2020)、環境問題へのアプローチをする上での土台が構築されていない。これには、前章でも触れられていた教育格差が大きな影響を及ぼしていると言える。本章における格差とは、男女における意識的格差を意味しており、これらが性別役割分業を創り出している。我々はこれらを解決しない限りは本質的な格差改善にはつながらないと考え、教育・労働の二段階的な是正を検討する。教育現場での是正案を通して、性別に対する意識を改革し、労働環境においてESG投資を用い、企業に女性平等のインセンティブを与えることにより、本質的な改善が望まれる。

4.1.2 ジェンダーイクリオリティ推進の意義

1) 環境問題に対する意識

(図4-1) : 環境問題意識の性差

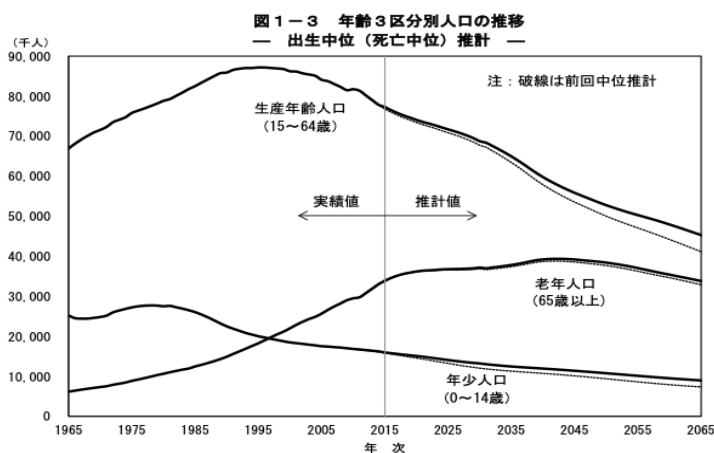


出典：(花王2014)

上の図は、花王が2014年度に実施した「暮らしの現場レポート」という世論調査である。数値にも明確に現れているように、女性が環境に対する意識を最も高く持っていることがわかる。それだけでなく、その意識を実際の行動にも移していることから、昨今における環境問題へのアプローチとしては非常に有意義となることがわかる。未婚女性においてもこの傾向は同じであり、既婚男性と殆ど同じ値を記録している。

2) 日本の労働人口から見た女性雇用

(図4-2) : 日本人口動態推計

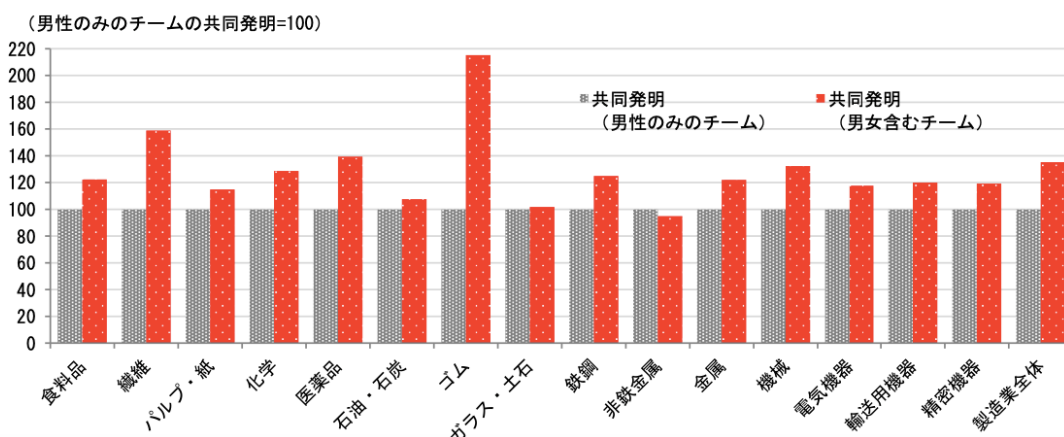


出典: (国立社会保険・人口問題研究所2018)

図2から読み取ることができるように、今後数十年間で生産年齢人口が大幅に減少するとされている。高齢人口・年少人口の減少割合と比べても、生産年齢人口の減少幅が最も大きいと推測されており、2065年段階では2015年度における生産年齢人口よりも約2000万人減少するという推計が発表されている。全体的な人口縮小が始まる日本において、現状女性の雇用機会喪失が蔓延ってしまっているという事実は、一つのエンジンを使い飛行機を飛ばしている様なものであり、非常に非効率的である。また、このまま人口縮小が続いた場合、環境に配慮をしない様な生産に頼りざらなければならない可能性も出てきてしまう。経済的な豊かさを保つ上でも、女性が進みたいキャリアパスを歩むことができる環境構築を進めていく必要がある。

3) 女性雇用促進における多角的なイノベーション構築

(図4-3): 女性を含む研究開発の経済価値



出典: (日本政策投資銀行2016)

最後にイノベーションとしての観点である。消費財や日常生活品の最終購買決定権の殆どを握っているのは女性である。男性よりも消費者としての目線を強く持っている女性は、

日常的な商品における無駄や、男性では思いつかない様な視点からのイノベーションが可能になることが期待されている。実際に図3から読み取れるように、女性との共同開発の場合、男性のみよりも特許の経済的価値が高くなることが発表されている。

4.2 現状分析

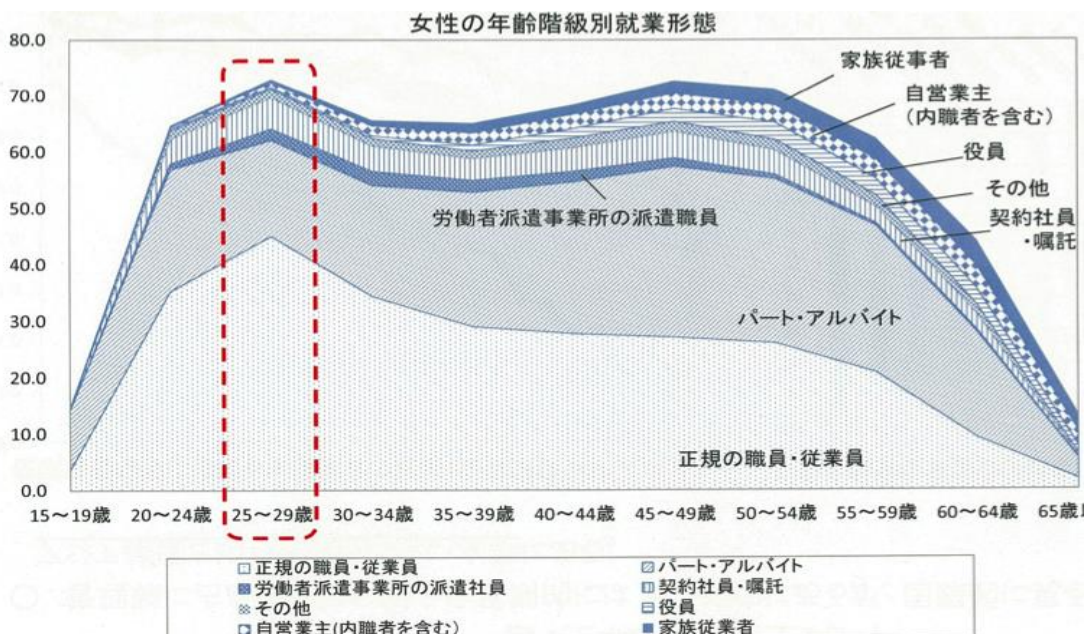
女性の平等を進めていくことには、多くの利点が存在している。一方で、日本における女性の社会進出、並びに女性平等は国際的に見ても遅れをとっているのが現状である。本章では、どのような観点において遅れをとっているのかを細かく分析していきたい。

4.2.1 管理者職率

まずは女性の管理者職率に着眼していく。日本における管理者職率は全体の17%程度(日経STYLE2020)に収まっており、これは先進国というくくりのみならず、国際的に比較しても非常に低い値となっている。管理者職率を細分化した場合、係長クラスであれば全体の18%程であるが、課長・部長と階級が上がるごとに割合は減少をしており、部長クラスになると全体の6%ほどしか占めていないという状況になっている。

4.2.2 女性の雇用形態

(図4-4)：日本女性の雇用形態



出典：(厚生労働省2014)

女性の雇用携帯にも焦点を当てていきたい。まず、労働人口について触れていく。図4より、女性は25~29歳の年齢幅で最も労働力が増加しており、正社員率もこの段階で最大値

にまで上昇をする。正規雇用者の割合も全体の40%ほどを保っており、雇用携帯の中でも主流であると言える。しかし、以降の年齢になると女性の正社員比率は大幅に減少をしており、約20%程までに下降をしている。その一方で、パートや契約社員と言った非正規雇用労働者が大きく増加をしており、年齢を重ねるごとにこの反比例的な関係性は増加している。他にも、30歳以降になると女性の全体的な労働力が減少をしており、M字カーブを描いている。このことから、何かしらの背景がありこのようなトレンドを生み出していると想定することができる。

次に正社員の中での雇用形態についてである。管理者職に進むことができる総合職における女性の割合は、厚生労働省のデータに基づくると全体の2割程度しかいないのが現状であり(厚生労働省2014)、殆どの女性は一般職につくケースが多い。

4.3 課題分析

では、このような女性の労働形態に偏りが生じてしまっている理由はいったいどこに存在しているのだろうか。本章では、労働環境における女性社会進出、ならびに女性平等の弊害になっている要因について分析を進めていく。

4.3.1 育児従事時間の偏り

全体的な弊害を通して共通しているのが、育児の問題についてである。まずは育児従事時間に焦点を当てていきたい。女性の1日における平均育児従事時間は2018年度において207分であり、かなりの時間を育児に費やしているということがわかる。一方で、男性の1日当たり平均時間は、年々増加傾向にはあるものの35分程度しかなく、女性は男性の6倍もの時間を育児に費やさなければならない状況である。(JILPT2018)他にも、一切育児や家事に関与しない男性も全体の25%程存在していることから、育児による時間浪費が女性の社会に残るという選択肢の弊害になっていることがわかる。現状分析におけるM字カーブにおいて、30歳以降に労働力が減少している背景にも、このような育児の問題が影響していることは明らかである。

4.3.2 育児休暇問題

次は、育児休暇取得に関連する問題である。働き方改革以降、育児休暇の実施は多くの企業で行われており、取得率という観点だけで見ると、女性労働者の8割以上がこの制度を利用している。しかし、育児休暇取得について分析を進めると、様々な問題が未だに残っていることがわかる。まず、育児休暇取得後における離職率の割合である。前述した様に育児休暇取得率は増加傾向にあるものの、その後の離職率は正社員では5割程度とかなり高い値となっている。また、このような離職率の背景にある理由としても半数以上の女性が育児との両立が困難であるとことを挙げている。他にも職場における制度が不十分であ

るなど、不平等な環境が未だに残っていることがわかる。出産後に再度求職を始める女性も各年齢層を通して約6割程度存在しているが、一方で実際に求職を行っているのはその半数程度であり、この弊害になっているのも育児との両立が最も大きな弊害となっている(内閣男女共同参画局2018)。これに対する経済的な損出も非常に大きい。

男性の育児休暇にも大きな問題が存在している。女性が高い割合で育児休暇をとっていることに対して、男性の育児休暇取得率は平成30年度の段階で6%程度しかいない。また、育児休暇取得を希望しても利用できなかったと答えた男性労働者は3割ほど存在しており、女性の育児労力軽減の妨げになってしまっている。

4.3.3 女性の意識問題

最後に女性が実際置かれている環境に対してどの様に感じているかについて触れていく。意識調査の結果、役職を持たなくてもいいと感じている女性労働者は半数以上を占めており、部長や役員クラスの階級を望む女性は、5%にも満たない現状となっている。また、仕事に対して女性は男性よりもやりがいを感じていない傾向にある。これらに影響する要因としては、同研究データの分析から、職場における雰囲気最も大きく関連していることが明らかになっている。他にも、前述した一般職に女性が多い理由も、将来の子育てを考慮し、男性が大黒柱となり育児に専念することができるからといった理由が大半を占めている(JILPT2014)。

4.3.4 本質的課題

これらの分析を通して、女性の社会における意思決定権の低さは、育児をやらないといけない・出産した後に寿退社することが女性の幸せといった様な、日本特有の性別役割分業が潜在的に埋め込まれてしまっていることだという仮説をたてた。よってこの様な日本特有の性別的役割論²⁴を払拭しない限り、本質的な改善は見込めないことがわかった。

4.4 仮説検証

本論では、本当に日本では性別的役割論が存在しているのかという仮説を検証するため、実際の研究データや私たちが実施したアンケートを用い立証していきたい。

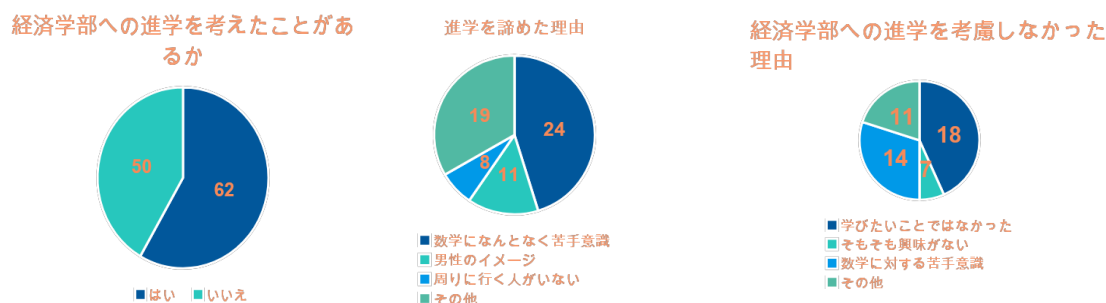
4.4.1 アンケート

²⁴ 性別役割分業とは、潜在意識の中に男女の「あるべき姿」が植え付けられてしまい、偏見的な視点でしか物事を考えられなくなるような状態である。例としては、女性は家、男性は仕事と言った亭主関白な思考などである

私たちはまず、身近にある偏りに着眼をした。慶應義塾大学における経済学部では、男女の比率が7:3であり、その理由を学生に対するアンケートを用いて調べることにした。事前の仮説として、数学的な知能は男性の方が優れているというイメージがあったため、この整合性をとるために経済学部生以外に、どのような理由があつて経済学を選ばなかったのかを調査した。

- 1) 対象学生：慶應義塾大学に所属している経済以外の女子学部生
- 2) 実施期間：2020年8月31日～2020年10月30日
- 3) 偏り：慶應義塾大学での限定的な調査となったため、学生全体として勉学に対する意識が高いことが挙げられる。大学生全体でアンケートを取れば、また違った意思が見られる可能性がある。他にも、慶應義塾大学経済学部自体に対する数学的なイメージが強いため、他大学の経済学部では別の要因が挙げられる可能性がある。

(図4-5) 学部生に対する学部選択アンケート調査



経済学部への進学を考えたことはありますか?(N=112)	ある・・・62人
	ない・・・50人
あると答えた方の中で、進学を諦めた理由を教えてください(N=62)	何となく数学が苦手・・・24人
	男性が行くイメージ・・・11人
	周りに同性で行く人がいない・・・8人
	その他・・・19人
ないと答えた方の中で、なぜ候補に入らなかったのかを教えてください(N=50)	学びたいことがない・・・18人
	そもそも考えたことがない・・・7人
	数学に対する苦手意識・・・14人
	その他・・・11人

出典：アンケート調査

この結果を統合的に評価すると、経済学部への進学を断念、または考慮しなかった理由のうち、数学に関係する理由は全体の3割ほどを占めており、また周りにいないなどの性別的役割論に影響されていると考えられる理由も、2割程を占めていることがわかる。仮説を立てた様に、やはり数学に対する苦手意識や、経済学部は男性が行くというイメージが先行し、進学への弊害になっていることがわかる。

4.4.2 ジェンダーステレオタイプ脅威の存在

数学に対する苦手意識があるという結果が出たが、一方で生物学的な研究では、男女の数理的な処理機能については差がないという結果が出ている(Carnegie Mellon University 2019)。よって、この様な偏りが生まれてしまっている背景には、大学入学時点において、女性は数学が苦手であるといった潜在意識が植え付けられてしまっていることがわかる。ここで浮かび上がってくるのが、ジェンダーステレオタイプ脅威の存在である。

実際に行われた比較調査として、女性を二つのグループに配分し、一方では「この数学テストは性差が見られ、女性の方が点数が低い」と伝え、もう一方には何も伝えなかった場合、後者の方が好成績を収めるという結果が出ている(森永2017)。この様に、周りからの期待や普段何を伝えられているかで、人間の行動や思考は大きく影響されていることがわかる。他にも、親や教師からの期待によって普段の成績が大きく影響されるという結果も出ている。親が数理を専攻しており、また同じ様な分野に進学することを期待されているほど、数理分野に対する興味も高くなり成績も相関的に向上する。(森永2017)ジェンダーステレオタイプ脅威は日常的な行動にも影響をしている。将来の夢に対する男女の偏りや、「女子らしい行動」は女性の中にも存在している。またその様な型にはまらない同性に対して嫌悪感を示すことも研究では示されており、ジェンダーステレオタイプ脅威は脅威的な勢いで拡大している(Henniger, 2015)。このステレオタイプ脅威により、日本社会で見られるような性別役割分業の意識が日々日常において刷り込まれてしまっていると言える。

4.5 国際比較から見える性別的役割論の芽生え

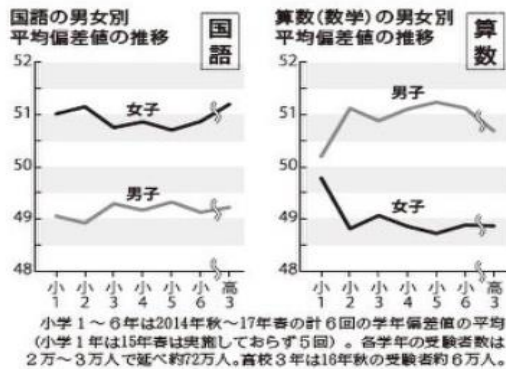
ここで疑問となるのが、いったいどのタイミングで子供たちは性別的役割論を植え付けられてしまっているのかという点である。SDGs先進国でもあるフィンランドとの比較対照を通して、導き出していきたい。

4.5.1 学部別男女比

まずは前提として、フィンランドにおいて日本に見られた様な偏りが、本当に存在していないのかを確かめる必要がある。フィンランドの大学生は、全体の約6割を女性が占めており、これは日本との決定的な違いである(斎藤実2009)。日本は男性が6割であり、女性の進出率はフィンランドと比べて低い数値となっている。また、学部別にみた男女比においても、法学・医学・人文学科において女性が男性の学生数を上回っており、フィンランドの大学環境では、性別的役割論と言った弊害が存在していないという結論に至る。

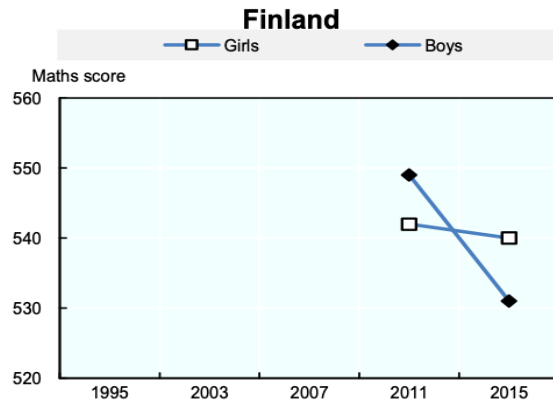
4.5.2 小学校での数学的偏差値

(図4-6)：日本小学生の算数偏差値



出典：(毎日新聞2017)

(図4-7)：フィンランドの算数偏差



出典(OECD2020)より作成

日本では男女における数学的偏差値の乖離は非常に大きなものとなっている。これは小学校の段階からすでに始まっており、年代を重ねるごとにこの差は広がっていく傾向にある。小学校4年次では、女子生徒の数学偏差値が47に対して、男子生徒の偏差値は52と、両者の間には大きな溝が発生している。一方で、フィンランドでは小学4年次での数学的偏差値は女性の方が高いという結果になっている。これらを加味すると、小学校という段階において、日本ではすでに性別的役割論が植え付けられており、初等教育時点からの改善が必要であることがわかる。

4.5.3 女性教師の数

次に女性教員の登用率についてである。女性のローモデルを教育現場に取り入れることは、女性自身が好きな進路へと歩む上で大きな影響力を持つ。日本では、幼稚園・保育園での女性教師の割合は非常に多くなっている。しかし、それ以降の教育では割合が大幅に減ってしまっている。一方で、フィンランドでは全学年を通して女性教師が非常に多く採用されている(OECD 2020)。

4.5.4 教育体制

最後に教育体制の違いについてである。女性が一般職や、美容師・看護師といった職業が人気となっている理由として、親がやっていたから・女性らしい仕事だからといった理由が上位に挙げられている。これらは、性別的役割論の影響を少なからず受けており、本当に自分にあった道を歩める様な自主性が大切になってくる。しかし現状日本において、アルバイト以外をのぞいて大学生まで職業に触れる機会は非常に少ない。また、日本の教育は座学にかなりの比重が寄せられており、「受けの教育」が構築されてしまっている。これも性別的役割論が加速的に広がってしまう理由の一つと言える。一方でフィンランド

では、小中学生の段階から学校主体で職業に触れることができる。また、高等教育において職業科が非常に人気であり、専攻できる学科も非常に充実している(バレットプレス2020)。これらの要因から、自分の興味分野を主体的に選択できるような環境が構築されており、これが日本との大きな差の一つであると言える。

4.6 是正案

4.6.1 初等教育におけるジェンダーニュートラルな是正案

初等教育における主体的な教育の不足、そしてジェンダーステレオタイプ脅威に晒されている問題を改善する上で、私たちは小中学校における「総合的な学習の時間²⁵」を活用し、キッザニア東京の様な職業体験施設へ、クラス単位で出向き職業体験を行うことを提案したい。但し、当施設では社会における一般認識として、各職種をグループ分けして、それぞれを均等に経験できる様な制度を導入する。

この政策で想定される性別を入れ替えた職業体験を行うことは、文部科学省が定める総合的な学習の時間の目的にかなうものと考えられる。小学校期におけるジェンダーニュートラル教育の実践の一手法として文部科学省がこれを受容すれば、ジェンダーニュートラルを促進できる様な課外活動の実施が可能となる。これにより職業に対する性別の固定観念が形成されるのを防ぐことに繋がると考えられる。

実際に、初等教育段階の課外活動や社会科見学といった活動経験の豊かさが大学生の職業進路成熟に有益な影響をもたらすことも確認されており、特にこれは女子に対して顕著であることを示している。両親や知人、友人、マスメディアによって構築されている性別毎の職業観を完全に払拭し、完全にジェンダーニュートラルな環境を想定した課外活動を開催することは、日頃、小中学生が認識している性別毎の職業観の再認識に繋がると考えられる(リクルートワークス研究所2009)。

さらに中高校期においても、女性教員の数理学科におけるロールモデル化をさらに推進し、教師の影響を受けるという特性を利用して、女性にも様々な選択肢があることを認識させる。また長期休暇期間を用いて、完全にジェンダーニュートラルな環境に生徒を一定期間いわば没入させる取り組みが求められるであろう。そこでは各々の自主性を促進できる様、あえてジェンダーステレオタイプを強調し、周りからの偏見などに対する嫌悪感や、ありのままの自分を表現できない苦痛を体感できる様な教育を行う(HUFFPOST2020)。また、高校生専用の職業体験コースなどを企画し、より専門性を持った体験ができる場を提供する。こうした取り組みにより、生徒に身の回りの日常がいかに性別役割分業や固定観念に縛られていたかを再認識させることが期待できる

²⁵ 「総合的な学習の時間」の目標は、「横断的・総合的な学習や探究的な学習を通して、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育成するとともに、学び方やものの考え方を身に付け、問題の解決や探究活動に主体的、創造的、協同的に取り組む態度を育て、自己の生き方を考えることができるようにする」こととある。

4.6.2 ESG投資による労働環境改善インセンティブの創造

労働環境における問題として、育児における問題・女性の仕事に対する意識的な問題などが存在している。教育における潜在的意識の改善により、これらの諸問題は対応可能であるが、実際に社会に出た際、ここで活躍したいと思える様な環境がなければ全てが水の泡になってしまう。女性平等な労働環境を促進する上で、私たちはESG投資評価を提案する。ESG投資評価項目に女性進出率を表す指標を含み、それらの達成度により援助金・ペナルティなどを課していくことで、自発的に男女平等な環境構築を進めることができる様なインセンティブを与えていく。項目としては以下を想定している。

(1) 男性育児従事時間

前述したように、育児が一つの大きな問題となっている中で、男性の積極的なヘルプがないことが、女性社会進出を阻む上でも非常に大きな問題となっている。日本男性の育児従事時間は、国際的に見ても非常に低い²⁶。よって、これを改善し、育児という責務に対して、労働環境での隔たりを解消するために、子供が生まれた男女社員における育児休暇取得率の差の乖離を、ESG投資評価に含んでいく。この二つの数値が乖離しているほど、ペナルティが大きくなり、一方で同じ値になればなるほど大きな援助を受けることができる。これにより、男性でも育児をやるのが当たり前と言ったような環境を構築する上で、大きなインセンティブになるのではないだろうか。

また、在宅勤務導入率も育児の男女両立という観点では非常に効果的な結果を残している。在宅勤務導入後、多くの男性が育児と仕事の両立にやり易さを感じており、また半数もの男性が育児を手伝う時間が増加したという結果が出ている(野村総合研究所、2020)。よって、出産後の女性、ならびに子供が生まれた男性社員に対して、どれだけの時間在宅での勤務を推奨できているかも評価項目の一つに含んで行きたい。しかし、時間の大小で測ってしまうと職種による差が生まれてしまうため、最低基準を設け、そこを超えることで評価をされる方向性で進める。

(2) 女性意欲向上に対する取り組み

次に、女性の働くことに対する意欲やモチベーションを、どれだけ企業側がサポートをしているのかという観点でも評価をしていきたい。各企業における社員に定期的なアンケートをとることを義務付け、日々の職場の雰囲気や、会社が育児休暇など様々なサポート体制を受けさせてくれるのか、という点について実感ベースの評価付けを行う。女性の働くことに対する満足度や、「これがやりたいのにできない」と言ったような不満が多く存在する場合は、ペナルティの対象となる。一方より満足しているという結果が出るほど、援助の割合も大きくなるような評価を行う。

(3) 完全アウトプット性への移行

日本の人事評価には、アウトプットのみではなく、日々の業務態度や周りの人々との付き合い方など様々な項目が介入しており、これが男性が休暇を取りにくい、女性が出世しにくいという環境を作り上げてしまっていると言える。これを改善する上で、アウトプット重視の評価体制を作れているかを項目の一つとして加えたい。このアウトプット重視主義を導入している選考企業として、ユニリーバを上げることができる。ユニリーバではWAAという制度が導入されており、社員は申請をすれば、好きな場所で、好きな時間だけ仕事ができるようになっている。評価体制はアウトプットに依存しており、この制度により育児等の毎日にポジティブな影響があると答えた人は約68%、また本制度導入後に生産性が向上したと答えた人は約72%(ワークハピネススタイル、

²⁶ (内閣府男女共同参画局2016)

2019)に昇っている。

結章

今回SDGsに着目し、各目標に対する是正策を考案した。その結果、SDGs対処のためにはESGへの取り組みが必要であることが明らかになった。ESG投資をより機能的にするための政策として各テーマから以下が挙げられる。

1章では、SDGs1番「貧困をなくそう」に注目し、先進国における相対的貧困の是正を目的に原因分析と解決策について議論した。そして、政策提言として民間企業によるサステナビリティローンの発行を提案した。これにより、民間企業側からの所得の再分配が行われ格差が縮小することが期待でき、人々の意識を環境問題へと向けることが可能となる。また、このローンに発行および運営に参画した民間企業の価値の向上も見込まれる。

2章では、1章の相対的貧困によって、国内で生じている格差の中でも、健康状態に着目した。日本国民の健康状態は諸外国に比べ、良好であるとされているが、雇用形態の違い、つまり正規雇用、非正規雇用による違いによって、健康状態が異なっているということの問題視した。その意味で、SDGs3番「すべての人に健康と福祉を」が国内において達成されていないと考え、そこで、正規・非正規間の格差を改善するために、「非正規雇用者への健康経営」、その具体的な策として、「企業内にオンラインのコミュニティ」を創設することを考案した。これらを通して、正規非正規双方の健康状態の改善が見込まれる。

3章では、1章にて問題となった相対的貧困が所得に帰結するとして、2章と同様に所得格差と高い関連性を持つ教育格差、及びSDGs4番「質の高い教育をみんなに」に着目し、教育格差の是正を目的に展開した。日本の教育水準は諸外国に比べて比較的高いものの、子どもの貧困率が高く、格差が拡大している。教育段階中でも最も費用がかかるとされる大学進学の際の障壁を撤廃するために、「企業による学校法人に対するESG投資」そしてそれに併せた形での「企業によるSDGs関連講義の開講」を提案した。これらの是正案により、大学進学への所得面での足枷を軽くすると共に、学習環境レベルの向上が見込まれる。

4章では、3章で述べられていた教育的な格差が、女性に対する性別役割分業にも影響している点に着眼をした。これを改善するためにSDGs目標5「女性の平等」を達成する必要がある。日本社会では女性の出世を阻むガラスの天井が存在しており、教育における男女不平等な方針を是正することにより、意識的な改革を図る。意識改革の後、女性が主体的な意思を尊重しながら洗濯をすることができるような労働環境を、ESG投資評価を通してインセンティブ構築により、本質的な女性に対する格差を解消することができる。このように、2段階における是正案を実施することで、長年日本に蔓延っていた性別的なステレオタイプを払拭し、性差が無い社会構築が見込まれる。

以上の解決策により、ESG投資を社会に浸透させることで、格差を是正し、SDGsの目標を達成することを目指す。そうすることで、低所得者層や高齢者、健康に問題のある人のSDGs及び環境問題への意識向上を目指し、環境保全を目指して、日本そして世界に向けて政策を展開する必要がある。しかし、これらを達成するにあたり日本政府や国際連盟の協力は不可欠であり、企業が賛同することが前提にあるためその点において検討を続ける必要がある。

参考文献

(1章)

宇仁宏幸 (2009) 『IT化・グローバル化と賃金格差拡大との関連』 経済理論第46巻第1号

中野洋一 (2009) 『拡大する世界的貧富の格差』 社会文化研究所紀要第64巻

鈴木孝弘、田辺和俊 (2015) 『世界各国の資産格差の要因分析』 現代社会研究第13号
<http://id.nii.ac.jp/1060/00007879/> (最終閲覧日: 2020年10月24日)

鈴木孝弘、田辺和俊 (2013) 『貧困率および所得分布に基づく世界各国の貧困実態の検証』
現代社会研究第11号 <http://id.nii.ac.jp/1060/00007047/> (最終閲覧日: 2020年10月24日)

経済産業省 (2017) 『通商白書』

石塚良次 (2015) 『資本とは何かーピケティ『21世紀の資本』を読むー』

豊田欣吾『経済成長と格差、科学技術イノベーション』
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EI6aVpPhFXUJ:https://scienceportal.jst.go.jp/reports/launchout/pdf/180501_1.pdf+&cd=1&hl=ja&ct=clnk&gl=jp&client=firefox-b-d
(最終閲覧日: 2020年10月25日)

千葉千尋 (2015) 『国際貿易と労働市場の不完全性との相互作用と賃金格差』
http://www.lib.kobe-u.ac.jp/handle_kernel/D1006416
(最終閲覧日: 9月15日)

内田雄一郎 (2010) 『国際貿易, 技術革新と所得格差に関する一考察(International Trade, Technological Change, and Income Inequality: A Preliminary Analysis)』 国民経済雑誌
http://www.lib.kobe-u.ac.jp/handle_kernel/81006978
(最終閲覧日: 2020年10月25日)

国際連合広報センター HP
https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/ (最終閲覧日: 2020年7月7日)

International Monetary Fund, 2007, WORLD ECONOMIC OUTLOOK October 2007 Globalization and Inequality.

内閣府 『世界の潮流2016年 I』

https://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sh16-01/index.html (最終閲覧日：2020年9月20日)

Le capital au 21^e siècle
<http://piketty.pse.ens.fr/fr/capital21c> (最終閲覧日：2020年10月23日)

Alphabet HP
<https://abc.xyz/investor/#news> (最終閲覧日：2020年10月16日)

JPMorgan Chase & Co. HP
<https://www.jpmorganchase.com/about/governance/esg> (最終閲覧日：2020年10月15日)

慶應義塾大学SFC研究所 (2017) 『平成28年度環境経済の政策研究 環境汚染被害地域における環境・経済・社会の統合的向上による再生に関する研究』

櫻井宏二郎 (2014) 『グローバル化と日本の労働市場-貿易が賃金格差に与える影響を中心に-』 日本銀行ワーキングペーパーシリーズ

(2章)

厚生労働省 (2019) 「国民生活基礎調査の概況」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/index.html>

厚生労働省 (2018a) 「国民健康・栄養調査結果の概要」 <https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000688863.pdf>

厚生労働省 (2016) 「喫煙と健康 喫煙の健康影響に関する検討会報告書 概要」 <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000172686.pdf>

日本医師会 (2019) 「第7回 日本の医療に関する意識調査」
http://dl.med.or.jp/dl-med/teireikaiken/20201007_4.pdf

小林 美樹 (2009) 「所得不平等が主観的健康に及ぼす影響」 『生活 経済学研究』、No. 29、p. 17~31。
https://www.jstage.jst.go.jp/article/seikatsukeizaigaku/29/0/29_KJ00005490384/_pdf

前田由美子 (2019) 「医療関連データの国際比較—OECD Health Statistics 2019—」 『日医総研リサーチエッセイ』 No. 77
<https://www.jmari.med.or.jp/download/RE077.pdf>

堤明純、井上彰臣、他 (2015) 「労働者の収入とメンタルヘルス —職の不安定性による媒介効果に注目して—」 『厚生 の 指 標』 第62巻第11号
<https://www.hws-kyokai.or.jp/images/ronbun/all/201509-01.pdf>

総務省統計局（2019）「労働力調査（詳細集計）」
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2019.pdf>

厚生労働省（2018b）「平成30年賃金構造基本統計調査」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/index.html>

厚生労働省（2013）「健康診断を実施しましょう」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/000010390.pdf>

厚生労働省 東京労働局HP（よくあるご質問 > 労働安全衛生関係） <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/0000103900.pdf>

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社（2015）「パートタイム労働者等の健康管理事業調査報告書」『平成 26 年度厚生労働省委託事業』
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyu-kiroudoutaisakubu/kenkoukanri-h27.pdf>

高橋美保、森田慎一郎、石津和子（2014）「正規雇用・非正規雇用・完全失業者のメンタルヘルスの比較検討—就労状況に対する自発性とキャリア観に注目して」『日本労働研究雑誌』No. 650、p. 82~96
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/09/pdf/082-096.pdf>

厚生労働省（2018c）「労働安全衛生調査（実態調査） 結果の概況」
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_gaikyo.pdf

厚生労働省「労働安全衛生法」
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74001000&dataType=0&pageNo=1

厚生労働省（2014a）「労働安全衛生法の一部を改正する法律の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/0000049215.pdf>

厚生労働省（2014b）「改正 労働安全衛生法 Q & A集」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/0000056064.pdf>

経済産業省HP「健康経営の推進」
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html#:~:text=%E3%80%8C%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E3%80%8D%E3%81%A8%E3%81%AF%E3%80%81,%E3%81%A4%E3%81%AA%E3%81%8C%E3%82%8B%E3%81%A8%E6%9C%9F%E5%BE%85%E3%81%95%E3%82%8C%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82

経済産業省（2020）「健康経営度調査」
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/2020chosahyo_sample.pdf

鈴木竜太 (2014) 「組織における公共性のマネジメントに関する一考察：職場コミュニティがもたらす秩序と協働」
<http://www.lib.kobe-u.ac.jp/repository/81002746.pdf>

総務省 (2018) 「情報通信白書」第1部 第3節 No. 5 相互補完し合うオンラインとオフラインのコミュニティ
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/html/nd143510.html>

(3章)

原田昌幸・久野覚 (1996) 「地球温暖化および地球環境問題に対する一般住民の意識」
空気調和・衛生工学会論文集 No. 62 pp.73-78
https://www.jstage.jst.go.jp/article/shase/21/62/21_KJ00006791912/_article/-char/ja/

文部科学省 (2014) 「平成26年度子供の学習費調査」
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa03/gakushuui/kekka/k_detail/_icsFiles/afielddfile/2015/12/24/1364721_1_1.pdf

小林庸平・横山重宏 (2017) 「子どもの貧困率の低下」の背景を探る 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
https://www.murc.jp/report/rc/column/search_now/sn170728/

文部科学省 (2017) 「大学進学機会の格差と学生等への経済的支援政策の課題」濱中義隆 (国立教育政策研究所)
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afielddfile/2017/11/29/1398333_3.pdf

経済協力開発機構 (2018) Education at a Glance 2018
https://www.oecd.emb-japan.go.jp/itpr_ja/00_000372.html

苫米地なつ帆 (2012) 「教育達成の規定要因としての家族・きょうだい構成」社会学年報 p.103-114
https://www.jstage.jst.go.jp/article/tss/41/0/41_103/_article/-char/ja/

内閣府 (2017) 「子供の貧困に関する指標の推移」
https://www8.cao.go.jp/kodomonohinkon/youshikisya/k_4/pdf/sl.pdf

白川俊之 (2010) 「家族構成と子どもの読解力形成—ひとり親家族の影響に関する日米比較—」特集 学校教育と社会的不平等に関する国際比較研究 pp.249-266
https://www.jstage.jst.go.jp/article/ojams/25/2/25_2_249/_article/-char/ja/

文部科学省3-a (2019) 「平成31年度 (令和元年度) 全国学力・学習状況調査」
<https://www.nier.go.jp/19chousakekkahoukou/>

浜野 隆 (2009) 「家庭での環境・生活と子どもの学力」 研究所報 pp. 64-75
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/kyoiku_kakusa/2008/kyoiku_kakusa_Chapter2_01.html

日本財団 (2020) 18歳意識調査 「第26回 - 学校教育と9月入学 -」 詳細版 pp. 6, 12
<https://www.nippon-foundation.or.jp/who/news/pr/2020/20200611-44985.html>

文部科学省3-b (2019) 令和元年度学校基本調査 (速報値) の公表について
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2019/08/08/1419592_1.pdf

文部科学省3-c (2019) 「2040年を見据えた高等教育の課題と方向性について」 高等教育局
https://www.soumu.go.jp/main_content/000573858.pdf

文部科学省 (2013) 産業競争力会議下村大臣発表資料 「人材力強化のための教育戦略」
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/giji/_icsFiles/afieldfile/2013/04/17/1333454_3.pdf

文部科学省 (2015) 高等教育予算の充実・確保に係る緊急提言
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2015/11/13/1364481_01.pdf

日本私立大学連盟 (2017) 『加盟大学財務状況の推移 (平成10年度～平成29年度) 』)
https://www.shidaiaren.or.jp/files/topics/2726_ext_03_0.pdf

株式会社ディスコ キャリタスリサーチ (2020) 就活生の企業選びと SDGs に関する調査
https://www.disc.co.jp/press_release/7937/

(4章)

三阪和弘 小池俊雄 (2007) 「意識変化と発達段階から見た環境意識に関する性差」
https://www.jstage.jst.go.jp/article/proer2000/35/0/35_0_37/_pdf/-char/ja

齋藤実 (2009) 「北欧における男女共同参画の現在」
<http://civilization.tkcivil.u-tokai.ac.jp/img/tkc2808.pdf>

内閣府 (2018) 「機関投資家が評価する企業の女性活躍推進と情報開示」
https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/30esg_research_01.pdf

森永康子 (2017) 「『女性は数学が苦手』 —ステレオタイプの影響について考える—」
https://www.jstage.jst.go.jp/article/sjpr/60/1/60_49/_pdf/-char/ja

OECD (2020) 「Mathematics performance (PISA)」
<https://data.oecd.org/pisa/mathematics-performance-pisa.htm>

労働政策研究・研修機構（2014） 「第4章 女性の仕事への意欲を高める職場の要因 —女性の昇進意欲と仕事のやりがいに関する分析」

https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0119_04.pdf

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課（2019） 「男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について」

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/consortium/04/pdf/houkoku-2.pdf>

内閣府男女共同参画局（2018） 「『第1子出産前後の女性の継続就業率』及び出産・育児と女性の就業状況について」

http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_45/pdf/sl.pdf

厚生労働省（2015） 「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）を公表します ～総合職採用者に占める女性の割合は22.2%、採用倍率は女性44倍、男性30倍～」

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf>

厚生労働省（2015） 「参考資料—女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（報告）—」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/sankoushiryou.pdf

毎日新聞（2017） 「子どもの学力 10年追跡調査 知的好奇心育み学力アップ(2017.10..20)」

<https://mainichi.jp/articles/20171020/org/00m/100/036000c>

労働政策研究・研修機構（2019） 「母子世帯の貧困率は5割超え、13%が『ディープ・プア』世帯 『第5回(2018)子育て世帯全国調査』結果速報」

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20191017.pdf>

日本政策投資銀行（2016） 「女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる～特許からみたダイバーシティの経済価値への貢献度～」

<https://www.dbj.jp/upload/investigate/docs/257.pdf>

リクルートワークス研究所（2009） 「初等・中等教育段階の活動経験の豊かさが大学生の職業進路成熟に与える影響—キャリア教育を広義に捉えた実証的研究—」 pp. 4-14

https://www.works-i.com/research/paper/works-review/item/090601_WR04_14.pdf

HUFFPOST（2020） 「差別体験授業、日本でも行われていた。教室に流れる不穏な空気」

https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5f5ed55bc5b67602f607117c

野村総合研究所（2020） 「新型コロナウイルス感染症拡大に伴う人々の行動と意識の変化から見る「働き方・暮らし方改革」の可能性～コロナを機とした在宅勤務が子育て期の男性にもたらした変化を社会全体の生産性向上につなげよ～」

<https://www.nri.com/jp/keyword/proposal/20200617>

内閣府男女共同参画局（2017） 「『平成28年社会生活基本調査』の結果から ～男性の育児・家事関連時間」

http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_42/pdf/s1-2.pdf

NIKKEI STYLE (2017) 「ユニリーバの先進働き方改革 成功した5つの理由 ユニリーバ・ジャパン 『WAA』 (後編)」

<https://style.nikkei.com/article/DGXMZ016510430X10C17A5000000>

理由」

NIKKEI STYLE (2020) 「女性管理者職率、30%は絶望的 個別目標定実現を」

<https://style.nikkei.com/article/DGXMZ061731130Q0A720C2EAC000/>

日本政策投資銀行(2015) 「研究開発分野における女性イノベーション～イノベーション力向上と女性消費反応～」

<https://www.dbj.jp/upload/investigate/docs/232.pdf>

花王(2014) 「くらしの現場レポート」

<https://www.kao.co.jp/content/dam/sites/kao/www-kao-co-jp/lifei/report/pdf/06.pdf>

国立社会保障・人口問題研究所(2018) 「日本の将来推計人口」

http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_gaiyou.pdf

JILPT(2014) 「女性の仕事への意欲を高める職場の要因」

https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0119_04.pdf

厚生労働省(2014) 「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組み構築に着いて」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/sankoushiryou.pdf

Carnegie Mellon University(2019) 「Study Find Brain of Girls and Boys Are Similar, Producing Equal Math Ability」

<https://www.cmu.edu/news/stories/archives/2019/november/girls-boys-brains-producing-equal-math-ability.html>

バレッドプレス(2020) 「完璧な授業でなくてもいい フィンランドの小学校がオンライン授業に移行したわけと、職業体験の場 “Me & My City”」

https://valed.press/_ct/17356445