

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

【小論文タイトル】企業が持続的に成長するために一貧困の負の連鎖を断ち切り雇用の創出も—
【要 約(800 字以内)】(文字数793字)

要約の文字数をカウントして入力してください。一行下から書き始めてください

本稿では自身がひとり親家庭の学習支援ボランティアを行った際に抱いた問題意識をもとに、ひとり親家庭の支援の原点となる日本の子供の貧困問題を取り上げながら、企業が持続的に成長しながら SDGs にどのように取り組めばよいかを提言する。

学習支援ボランティアを行った際に2つの問題意識を抱いた。それは①学習支援の学力向上の限界②社会問題の解決を税金に依存する危険性である。このことから社会問題を持続可能性のある形での解決を目標とする SDGs の意義を感じ、本論の執筆に至った。

冒頭では、日本の SDGs に取り組む企業を調べる上で筆者が感じた問題意識をもとに、企業は SDGs に関する社会問題を掘り下げて、身近な問題から取り組むべきだと主張する。そして、日本の貧困率、子供の貧困の支援状況に言及し、子供の貧困の負の連鎖になる原因を考察する。学力支援ボランティアの経験をもとに貧困の負の連鎖を断ち切るための要因の調査を進めた結果、子供たちにとって必要なことは非認知能力であると述べる。非認知能力とは数値化できない能力を表すものであり、収入や学歴に影響を与えることが研究結果としてわかっている。貧困家庭は非正規雇用のひとり親が多く、それが低単価長時間就労に繋がり、親と子供の触れ合う時間の格差が起きた結果、非認知能力が低下している。

企業が持続的に成長するためには、働きやすい環境を作ったうえで『ひとり親』を積極採用することである。ひとり親を企業が積極的に正規雇用をすることで貧困家庭の収入が増加し、持続性をもって解決できる。親と子の触れ合う時間を作り、子供の非認知能力を上げるためにも企業がひとり親にとって働きやすい環境を作り、採用することは子供の貧困を解決するために大いに有効である。これは SDGs の 17 項目の「1: 貧困」「5: ジェンダー平等」「8: 働きがいも経済成長も」など、企業としての取組にもなるほか、業績にも良い影響を与える。

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

【本文(文字数 9,500~10,500 字)】(文字数 9851 字)

本文の文字数をカウントして入力してください(図表を入れる場合のキャプションや最後に掲載する参考文献の文字数は除きます)。一行下から書き始めてください。

1. はじめに

大学1年生の時に自身と同じ境遇の子供たちに対して何か支援をしたいと思い、NPO 法人が運営するひとり親家庭のための放課後教室で学習支援ボランティアを行っていた。そこでは週に一度夕方から夜にかけて 2 時間、大学生や元教師の方がひとり親家庭の小学生と一緒に学校の宿題や知育ゲームをしていた。子供たちが 10 人いれば、ほぼマンツーマンのような形で先生は子供につき、教室が終わった後はミーティングをして子供たちの様子を報告して記録した。かなり本格的に取り組み、報酬は少なかったがとてもやりがいはあった。しかし、年度替わりの際に、奈良県の補助金が打ち切りとなり放課後教室の運営が終了となった。この時、教室の運営に関して何もできない自分に悔しさを感じながら、この学習支援ボランティアの経験はいくつかの問題意識を抱くきっかけとなった。

1 つ目は放課後教室の学習効果についてである。放課後教室は学力向上・子供たちの居場所づくりが目的である。子供たちの居場所にはなっているようには感じるが、学力向上面については疑問が残る。私は家庭教師のアルバイトも行っているが、テストの点数を良くするためには週に 2 時間の授業だけでは難しいことを痛感している。また放課後教室の子供たちは家庭教師の生徒と違い、継続的に参加する子もいれば来たり来なかったりする子、全く来なくなる子もいる。学力向上には学習習慣を身に付けさせて、見えないところでもいかに勉強できるような教育をできるかが大切だと思っている。もちろん、週 1 回の授業では生徒の疑問点を解消することで次に進めることができるようになるので一時的な効果はあるだろう。しかし、継続的な学習効果・学習への姿勢という面では限界を感じる。

2 つ目は社会問題の解決を税金に依存する危うさである。補助金が打ち切りとなり教室が運営できなくなったことは、社会的にニーズがある事でも経済的に自立していない為に持続性を得ることができないことを実感した。また、ボランティアの学生も大学の課題が忙しくなり用事ができた場合は不参加になる事が多い。通常アルバイトも同様かもしれないが、学習支援ボランティアは金銭の授受がない分、責任感が薄くなってしまい運営者面で不安定な面がある。このような社会問題に取り組む際は双方にメリットのある形で成り立てば、持続性があり、本質的な課題解決に繋がると考えた。

上記では自身の実体験から放課後教室のあり方・税金に依存する危うさについて述べた。このような経緯から社会問題を持続性のある形で解決していく事を目標とした SDGs の意義を感じ、本稿の執筆に至った。

本論では自身の問題意識をもとに、ひとり親家庭の支援の原点となる日本の子供の貧困問題を取り上げながら、企業が持続可能性を持ちながら SDGs にどのように取り組めばよいかを提言する。

2. SDGs

2.1 SDGs とは

2015 年にニューヨークの国連本部で「我々の世界を採択する：持続可能な開発のための 2020 アジェンダ」が採択された。この目標が SDGs (持続可能な開発目標) である。SDGs は「誰一人取り残さない」という考えのもと 17 のゴールと 169 のターゲットからなる世界の課題を網羅的に取り上げている。

企業はこれまで、消費者・地域社会のために求められる製品やサービスを提供してきた。しかし、少子高齢化による人材不足や消費ニーズの多様化が進む社会状況の中、売上拡大や事業継承において課題を抱える企業も多いのではないだろうか。企業が将来にわたって継続しより発展していくために必要となるのが、長期的な視点で社会のニーズを重視した経営・事業の展開を実現することである。その一つの方法が SDGs に取り組むことである。

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工 字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

2.2 日本の SDGs

近年、SDGs に取り組む重要性を理解している企業は徐々に増え、取り組み企業数は増えている。しかし、SDGs に取り組む難易度の高さからか、全く取り組めていない企業もある。本論を執筆する際に、ある中小企業の経営者に SDGs に取り組んでいるかインタビューをしたところ、「取り組む余裕がない。多くの中小企業は自分の事業で精一杯でそこまで手を回すことが難しいと思う」と言っていた。また、一方で日本企業の SDGs の取り組み事例を調べる中で、現在の活動がどう SDGs に貢献しているかに注目し、新しい取り組みを進めるといよりは、既存活動と SDGs との紐づけが中心となっている企業が多いように感じた。更に悪い場合は、SDGs ウォッシュ状態になっている場合がある。企業が SDGs に取り組む目的が、SDGs を達成するためではなく、SDGs に取り組んでいる事をアピールすることにすり替わっていないかとさえ思うケースもあった。取り組むことができていない企業・取り組んでも表面上のみになっている企業が多いと、SDGs 推進の本来の意味である、グローバルスケールの問題を、ビジネスを通じて解決し、持続可能な社会を作るという目的が達成できないのではないかと問題意識を抱いた。最も、多くの従業員の中心的な関心事は日々の業務で収益を上げる事である。その中で SDGs の意義を理解せず、取り組むことは単なる業務負担増加に繋がり、企業の従業員にとっても持続性のある働き方とは言えないだろう。

2.3 どのように SDGs に取り組むか

この状況を打破するためにはどうすれば良いのだろうか。1つは、SDGs の認知度を高める事と社内で中間管理職らを巻き込みサステナビリティの重要性を理解してもらい、浸透させていくことである。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ) 会員を対象としたヒアリング調査では、経営トップが自らインタビューや対談イベント登壇を行うことが有効な手段の一つであることが明らかとなっている[1]。SDGs を企業内部に根付かせた上で私が主張したい SDGs の取り組み方として、SDGs に関する社会問題を掘り下げて、身近な問題から取り組むことである。社会問題は複雑化しているため、様々な要因が絡み合っている。問題を掘り下げることで自分たちにとって身近な事から解決できる可能性が高い。そうすることで SDGs に取り組む敷居を下げることができ、1社でも多くの企業が SDGs に貢献できるようになる。単なる紐づけではなく、問題の本質にアプローチできる、持続性のある施策を実行していくことが必要である。このような主張をもとに以下では日本の子供の貧困問題を取り上げて論じていく。

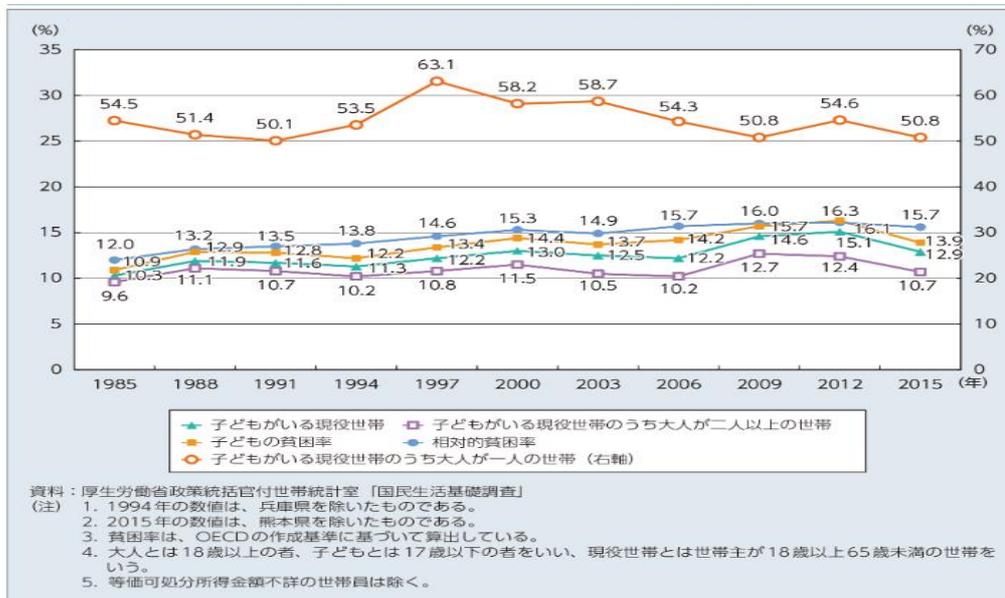
3. 子供の貧困

3.1 日本の貧困

まず、日本の貧困問題について言及する。長い間、日本における貧困はメディアや政治の関心から遠い位置にあった。しかし、実際は厚生労働省の「国民生活基礎調査」として公表されている日本の貧困率の最新値は 15.7%である[2]。貧困の定義は複数のものがあるが、大きく「絶対的貧困」と「相対的貧困」に分かれる。絶対的貧困とは、人間として最低限の生存を維持することが困難な状態を指す。飢餓に苦しんでいたり、医療を受けることがままならなかったりする人がこの状態に当たる。一方で、相対的貧困とは、その国の文化水準、生活水準と比較して困窮した状態を指す。具体的には、世帯の所得が、その国の等価可処分所得の中央値の半分に満たない状態のことをいう。2015年時点でひとり親家庭の相対的貧困率は 50.8%というデータがある[3]。これは、OECD の中でワースト 2 位という結果になっている。

図表 1 世帯構造別 相対的貧困率の推移

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
 字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。



出所 厚生労働白書[2]

私は貧困率のデータは一般人が考える状況とかなり乖離があるように感じる。日本の貧困問題は社会的に見えにくくなっているのではないだろうか。貧困状況にある子供たちの家族が、経済的に困窮していたとしても子供たちにはつらい思いをさせないような配慮、もしくは周囲から察せられないように注意をしているのかもしれない。日本の子供の貧困問題をなくしていくためには多くの人に問題意識を持ってもらう必要があるだろう。

3.2 子供の貧困支援

子どもの貧困支援としてはどのようなものがあるのかみていく。子供の貧困支援のために、2013年に成立した「子供の貧困対策法」がある。子どもの貧困対策法の内容を簡単に紹介する。この法律の基本理念は2条にあるように、子どもの貧困対策は「子ども等に対する教育の支援、生活の支援、就労の支援、経済的支援等の施策を、子どもの将来がそのまま生まれ育った環境によって左右されることのない社会を実現する事を旨として講じることにより推進しなければならない」とされている[3]。

図表2 子供の貧困に関する指標

生活保護世帯に関する子供の高校等・大学等の進学率
生活保護世帯に属する子供の高校等の中退率
生活保護世帯に属する子供の就職率
ひとり親家庭の子供の進学率及び就職率
スクールソーシャルワーカーの配置人数
スクールカウンセラーの配置率など
修学援助制度に関する周知情報
ひとり親家庭の親の就業率
子供の貧困率

出所 子供の貧困対策に関する大綱[3]をもとに筆者作成

これらの数字を改善するために現在様々な施策が行われている。厚生労働省は特に貧困率の高いひとり親家庭支援施策に力を入れており、ひとり親家庭の就業による自立を目指し①子育て・生活支援②就業支援③養育費の確保④経済的支援の4本柱により施策を推進している[4]。私が携わった支援は①子育て・生活支援の学習支援ボランティアである。

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

3.3. 貧困の負の連鎖を断ち切るための能力とは

ここで、自身の学習支援ボランティアの経験を踏まえ、子供の学力向上・貧困の負の連鎖を断ち切るために必要な能力とは何かを考えたい。学習支援ボランティアを行いながら感じたことは、子供たちは居場所を求めているということだった。一人で時間を過ごすことが多いため孤独を感じ、母親を気遣って甘えることをしない子供たちを見ていると、この子供たちが安心する場を増やすことが、精神的な安定に繋がり経済的な貧困の負の連鎖から抜け出すために必要なのではないかと考えた。親は懸命に働き、子供は働いている母の姿をみて育っていく。自分の人生を犠牲にして自分に為に生きる母を見て子供は進学をすることを諦め、家族のために働くと言う。また、働き詰めの親とコミュニケーションがとれていないため、精神的に不安定になり生きづらさをもつ子供もいる。子供の貧困はお金のあるなしだけではなく、子供の情緒面を含めた発達や健康、文化的な資本の不足などが複合的に絡み合っているのではないだろうか。幼少期のコミュニケーション不足は子供の情緒面、勉強へのモチベーションに影響を与えており、子供の貧困の連鎖の原因になっているのではないかと考えた。この問題意識のもと調査を進めると、非認知能力という概念を知った。国内外における貧困研究の多くは、「子ども期の貧困⇒低学歴⇒低賃金労働⇒低所得⇒成人期の貧困」という経路以外の非認知的 (non-cognitive) 貧困の影響の経路の存在を示唆する結果となっており低学歴のみが貧困の継続の経路ではない可能性は大きいという研究結果がある[5]。冒頭の問題意識で、学習支援は一時的な学力向上効果であり、継続的な学力向上には限界を感じると述べた。では、継続的な学力向上に必要なものは非認知能力なのではないか。貧困の連鎖を断ち切るためには非認知能力の向上が必要である。この主張のもと、以下では非認知能力について詳しく述べていく。

3.4 非認知能力とは

非認知能力とはIQや学力テストで計測可能な認知能力とは異なり、忍耐力がある・意欲的である・社会性があるといった人間の気質や性格的なものを表す。

図表 3 非認知能力とは何か

学術的な呼称	一般的な呼称
自己認識	自分に対する自信がある、やりぬく力がある
意欲	やる気がある
忍耐力	粘り強い、根気強い
自制心	意志力が強い
メタ認知ストラテジー	自分の状況を把握する
社会的適応性	リーダーシップがある
回復力と対話能力	すぐに立ち直る
創造性	創造性に富む、工夫する

出所 Gutman, L. M., & Schoon, I. (2013). The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. Education Endowment Foundation をもとに筆者作成

非認知能力という概念はシカゴ大学のヘックマン教授らの「ペリー就学前教育プログラム (ペリー・プレスクール・プロジェクト)」という社会的調査がきっかけで見出されるようになった[6]。ペリー就学前教育プログラムと呼ばれるこの就学前教育プログラムは経済的余裕がなく幼児教育を受けさせられないアフリカ系貧困世帯の 3~4 歳の子供 123 人を対象に、その約半分に、週 3 回、午前中に毎日 2.5 時間、教室で授業を受けさせ、週に 1 度教師が家庭訪問し 90 分間の指導を行うというものである。授業を担当する先生は修士号を持つ専門家に限定し、読み書きや音楽などを教え、それを 2 年間続けた。更にこのプログラムでは貧困家庭が直面する家庭の資源の不足を補うために子供だけではなく親にも積極的に介入を行った。そうした貧困家庭の資源の不足を補うためにペリー幼稚園プログラムでは家庭教師の時間に先生たちがどのように子供と遊び、話しかけるかを実際にやってみることで親に学びの機会を提供した。そして、就学前教育プログラムに通った子どもと通わなかった子供で、その後の彼らの生活や

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

人生にどんな違いが生じるかを、実に約 40 年にわたり追跡調査を行った。すると、就学前教育プログラムの教育を受けた子供と受けなかった子供で、犯罪率、学校中退、留年率、雇用、麻薬使用、大学入学、就職に優位な差が認められた。つまり、就学前（乳幼児や保育園、幼稚園の時期）に教育を受けることで、その子が大人になってからの、雇用形態や所得、学歴、仕事ぶりや社会的能力に優位な差が生まれることが分かった。就学前に質の高い幼児教育を受けたことで学力が向上し、その結果成功したと考えるかもしれないが、子供たちの IQ や学力の効果は短期的にしか現れなかった。ペリー幼稚園プログラムによって改善されたのは非認知能力であった。

日本財団の「家庭の経済格差と子どもの認知能力・非認知能力格差の関係分析」によると、貧困状態にある子供は、非認知能力が低い傾向にあることがわかっている[7]。特に基礎的な項目のアンケート（家族への相談の可否、頑張っていることの有無、朝食をとる習慣など）について、小学校低学年時点で既に大きな格差が存在する。一方で貧困状態であっても学力が高い子どもは、非認知能力が高い傾向にある。生活習慣、学習習慣、思いを伝える力は、学力と強い正の相関があることから、認知能力と非認知能力は、相互に影響しながら発達していくものと予想されている。例えば、規則的な生活習慣や自制心といった非認知的な力を発揮して、宿題を継続的に頑張り、国語や算数といった認知的なテストで高得点を取る成功体験が自信や自己肯定感を高め、より一層勉強を頑張るようになり、さらに成績も上がっていくといった形である。ここで、貧困家庭は非認知能力が低くなっている理由をひとり親家庭の雇用形態から考察していく。

3.5 貧困家庭の非認知能力が低下する理由

貧困家庭の多くはひとり親家庭というデータから、母子家庭に焦点を当てる。直近の 30 年間で母子世帯数は 1.5 倍に増え、その 80% 以上が就業しているにもかかわらず、非正規の場合平均年間就労収入は約 133 万円とされている。シングルマザーの就労形態は 2011 年の時点で、正規雇用は 39.4% に過ぎず、派遣・パートなどの非正規雇用は 52.7% にのぼる [8]。収入増加のために正社員就業をすることが望ましいが、男性をモデルとする日本の正社員制度が、子育て中の女性にとって厳しい制度になっている。「母子家庭の母への就業支援に関する調査」によると今後 3～5 年の間に正社員就業を希望している母親は、無職者で 22.2%、パート・アルバイトで 30.3%、派遣・契約等では 33.3% に過ぎない [8]。シングルマザーの約半数 (53.6%) は正社員就業を希望していないのが現状である。単に収入面からみたら正社員就業は魅力的に見えるが、正社員の仕事は固定の長時間労働が伴うため、子育てを優先しなければいけないシングルマザーは正社員を希望せず、労働単価の低い非正規で働くしかなくなっている。労働単価が低い事は所得と並んでとても大切な資源である「時間」という問題に関連づく。つまり、労働単価が低いゆえに親たちは長時間労働に従事せざるを得なくなり、子供たちと触れ合う時間を削ることになる。ひとり親世帯の大部分を占める母子世帯に関しては厚生労働省が行っている社会生活基礎調査 (2011 年) のデータを分析した研究がある [8]。それによれば育児に最も手間がかかる 6 歳未満の子供を持つ、シングルマザーの平日の労働時間は共働きの母親と比べて長く、平日「育児に専念できる時間」は平均でわずか 46 分だった。また、低収入世帯であればあるほど、労働時間は長く、育児時間が短くなることもわかっている。このことが、非認知能力が低下する原因になっていると考える。

図表 4 ひとり親家庭の子供の非認知能力が低下する理由



出所 筆者作成

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

3.6 非認知能力向上の必要性

従来、子どもの貧困対策というと、生活保護や就学援助、児童扶養手当などの現金給付のほかは、生活困窮世帯の子どもの学習支援など、宿題補助や受験指導といった認知能力に関する支援が中心となってきた。この点、幼少期の非認知能力こそが基礎にあり、その育成を図る施策が諸外国で多数行われ、効果が立証されていることは、今後の対策を考える上で留意すべきである。貧困家庭の子供は貧困になる可能性が高くなるというデータから、貧困の連鎖を断ち切るために学力向上を目的として放課後教室は運営されている。しかし、学習支援ボランティアを行いながら自分の経験と照らし合わせた上でも、学力向上以上に重要だと思ったことは、非認知能力の向上である。学歴や雇用形態、賃金などの労働市場における成果に対して影響を与える非認知能力向上の場を作る必要は十分にあるといえるだろう。

上記では親と子供の触れ合う時間の格差が起きることは非認知能力の低下を招き、勉強へのモチベーションが保てず、貧困の負の連鎖に陥る可能性が高いことを、研究結果をもとに述べた。以下では、この結果をもとに企業が持続的に成長するためにはどうすれば良いかを述べる。

4. 企業が SDGs に取り組み持続的に成長するためには

4.1 企業が持続的に成長するためには

企業が持続的に成長するためには、働きやすい環境を作ったうえで『ひとり親』を積極採用することである。子供の貧困の原因となるのは、家庭の収入が少ないからであるが、企業が積極的に正規雇用をすることで収入が増加し、持続性をもって解決できる。親と子の触れ合う時間を作り、子供の非認知能力を上げるためにも企業がひとり親にとって働きやすい環境を作り、採用することは子供の貧困を解決するために大いに有効である。これは SDGs の 17 項目の「1: 貧困」「5: ジェンダー平等」「8: 働きがいも経済成長も」など、企業としての取組にもなるほか、業績にも良い影響を与える。ひとり親は採用コストを上回る労働生産性があり、恩恵が企業にあることに社会は気づいていない。ひとり親は養う人がいるため責任感が高く真面目に働き、時間を大切にしているため業務の生産性が高い。採用したひとり親には、子供との時間を大切に社内施策を講じて、貧困の連鎖を止める非認知能力の向上の支援も図れる。ひとり親は職場環境に感謝して一層高い生産性を発揮するだろう。優秀な子供も将来その企業に就職を希望するかもしれない。社会問題の解決は税金ではなく企業がビジネスで解決することが期待されている。通常とは異なる方法かもしれないが、これもその一つのあり方ではないだろうか。

4.2 ひとり親が働きやすい職場作りを

ただひとり親を採用しても長時間の固定勤務のままでは親と子供の触れ合う時間の格差は変わらない。貧困の負の連鎖の要因となる非認知能力の低下の原因は家庭環境によるところが大きいので親と子供の触れ合う時間を増やすことは非認知能力向上にプラスの影響を与える。そのためには子育て中のシングルマザーでも働きやすい職場づくりが重要となる。以下では、企業が親子の時間を増やすために効果的である具体的な施策を提案する。

4.2.1 テレワークの導入

テレワークとは情報通信技術を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働く形態をいう。テレワークは従業員、企業、社会にとってメリットがあるといわれている。日本テレワーク協会によるとテレワークの効果は、事業継続性の確保・環境負荷の軽減・生産性の向上・ワークライフバランスの実現・優秀な社員の確保・オフィスコスト削減・雇用創出と労働力創造の 7 つに集約できる。この 7 つの効果のうち、ワークライフバランスの実現が親と子供の触れ合う時間を増やすことに繋がる。テレワークの導入事例として、製造業のカルビー株式会社を挙げる[9]。株式会社カルビーでは、2013 年 6 月～ 9 月にかけて、在宅勤務制度のトライアルを実施、2014 年 4 月から在宅勤務制度の本格導入を行った。2015 年には「厚生労働大臣賞（輝くテレワーク賞）」を受賞している。テレワークの形態としては、企業在宅勤務対象者の利用制限はなく、申請許可書を提出すれば誰もが利用可能となり、自宅で作業できる。ICT ツールは、

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工 字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

会社貸与のパソコンと携帯電話に制限することでセキュリティ対策を行っている。工夫した点は、2015年の夏に「テレワーク推奨期間」を設定し、役職者、管理者の自主的な利用を推奨したことである。管理者を巻き込んだ周知や、繰り返し周知していくことが普及拡大のポイントといえる。導入のポイントとしては、テレワークのルールを明確化し、トライアルとして半日在宅を利用可能にすることからはじめることが良いだろう。

4.2.2 子連れ出勤の導入

子連れ出勤とは子供を連れて職場に行き、仕事をするワークスタイルである。子連れ出勤は女性の従業員が多い企業で徐々に増えている。元々は、企業が「子連れ出勤」を採用する大きな理由の1つに、在籍中の社員が出産や育児をきっかけに企業から離れてしまうという課題を解決するために導入されている。厚生労働省の調査によると、女性の出産前の就業率が70.7%に対して、出産後には26.8%まで低下しているというデータがある[10]。子連れ出勤は在籍中の人材を引き止めるだけでなく、新たに人材を採用する際にも効果がある。企業が「子連れ出勤」を公に認め、それを積極的に発信していくことで、子どもが産まれても働き続けられる環境があるということをもっと多くの求職者へアピールすることができる。成功事例として老人ホーム・介護施設を展開する株式会社テンダーを紹介する[11]。株式会社テンダーでは子連れ出勤を導入し、3つのメリットがあったという。1つ目は、職員の勤務シフトの幅が広がり、出勤時間の延長や、土曜日出勤が可能になったこと。2つ目は、求職者に対して働きやすい職場であることの訴求を行うことで採用単価を抑えられたこと。子連れ出勤を導入してから採用人数も増え、採用単価も6万円から1万円に抑えることができた。3つ目は、利用者の満足度が上がり、口コミが広がったことである。また、子連れ出勤といえば社内に託児所を設置しないとイケないイメージがあるが、株式会社テンダーでは幼稚園から中学生までの子供たちにキッズボランティアという形で、職員の手回らない業務をサポートする仕組みを作っている。子供たちに仕事に近いものを体験できる場は非認知能力向上にも繋がるのではないだろうか。もう一つ子連れ出勤の事例としてはWEB制作会社の株式会社ノヴィータである[12]。株式会社ノヴィータでは託児スペースがなく、社長自らが生後間もない子供を抱っこ紐で抱えて、子供が寝ている間はデスクの横に設置したゆりかごに寝かせて仕事をしている。社長自らが子連れ出勤をしながら働くため、他の女性社員も実践しやすく、まだ出産を経験していない女性社員は子育てのイメージが付きやすいという。子連れ出勤を導入する際は管理職自ら利用することで、子連れ出勤が浸透するスピードを速める事が期待できる。

上記ではひとり親の働きやすい環境作りのため、テレワーク・子連れ出勤の導入を提案した。シングルマザーは長時間就労の正規雇用の制度が子育て中には難しいため、非正規雇用を選んでいる。働きやすい環境で正規雇用されることは必然的に母子世帯の収入が増加し、貧困家庭を減少させることができる。企業がSDGsに取り組み持続的に成長するためにはひとり親の採用を積極的に進めるべきである。

5. 終わりに

ここまで、実体験をもとに子供の貧困の負の連鎖を断ち切る非認知能力が必要であるという切り口を用いて、SDGsに取り組み持続的に成長するために、企業はひとり親を積極採用するべきだと述べた。子供の貧困を解決する方法といえば、募金や子ども食堂が浮かぶが、貧困の原因を探ることで企業と貧困家庭双方にメリットのある解決策がある事がわかった。ただ既存の事業の紐づけるのではなく、問題の原点となっている部分にアプローチできる方法を模索し、実行していくことでSDGs達成に近づく。そしてSDGsの取り組みを発信して、周りを巻き込み、SDGsの認知度を高めていくことでSDGsに取り組み企業・人も増える。たくさんの社会問題がある中で企業が出来ることは何なのか。それは、企業でしかできない事だからこそより多くの人々、社会に影響を与えることができることだろう。SDGsに企業が積極的に取り組み、発信し、多くの人に問題意識をもってもらえる機会を作ることで世界が少しずつ良い方向に変わっていく事を期待する。

第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

【参考文献】

なお、ウェブページの最終アクセス日は 2020 年 6 月 25 日

- [1] 沖大幹・小野田真二・黒田かをり・笹谷秀光・佐藤真久・吉田哲郎 (2020)
SDGs の基礎: なぜ、「新事業の開発や」や「企業価値向上」につながるのか
学校法人先端教育機構 事業構想大学院大学出版部
- [2] 厚生労働省 (2017) 世帯構造別相対的貧困率の推移
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17/backdata/01-02-01-18.html>
- [3] 山野 良一 (2014) 子どもに貧困を押しつける国・日本 光文社出版
- [4] 厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課 (2014) ひとり親家庭の支援について
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/shien.pdf>
- [5] 阿部 彩 (2011)
子ども期の貧困が成人後の生活困難 (デプリベーション) に与える影響の分析
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19455504.pdf>
- [6] 中室牧子 (2015) 学力の経済学 ディスカバー出版
- [7] 日本財団 (2018) 家庭の経済格差と子どもの認知能力・非認知能力格差の関係分析
https://www.nippon-foundation.or.jp/app/uploads/2019/01/wha_pro_end_07.pdf
- [8] JILPT(2007)シングルマザーの就業戦略
https://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0140_01.pdf
- [9] 厚生労働省 (2014) テレワーク活用の好事例集
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/tele-koujireisyuuH26.pdf>
- [10] 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/s1.pdf
- [11] 船井総研 (発行年不明) 子連れ出勤成功事例
<https://kaigo-keiei.funaisoken.co.jp/kaigo/case/case08/>
- [12] 社長自ら子連れ出勤を実施! 仕事と育児を両立させる働き方 一株式会社ノヴィータ
(2017)
<https://fledge.jp/article/novita-1>