

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。

No. 66

【小論文タイトル】若手人材採用・育成で企業経営の持続性を実現する近未来人事戦略

【要 約(800 字以内)】(文字数 778 字)

私たちは、企業が持続的な成長を実現しつつ、社会における経済的格差を是正できる、人事経営戦略を提案する。SDGs が 2030 年までの目標であるように、これは近い将来取り入れるべき近未来に向けた制度だ。具体的には、奨学金ローンを抱えた新卒の採用を積極的に行い、相互互助のシステムを用いて新卒教育・インセンティブ設計を行う。この取り組みは、特に SDGs の目標 10「人や国の不平等をなくそう」に該当する。

現状の一般的な企業の新卒採用方法は、学歴や Web テストで学力を客観視するけれども、受験者の生まれ育った環境に起因する学力を評価要素にすることは、格差を再生産している。また、人口減少が深刻な日本では、労働力の価値が高まってきている。そのため、社員育成に力を入れることは、会社の存続に影響する。よって、労働者ファーストではない採用方法は改善の余地がある。

私たちの提案は、現在 SDGs の取り組みとしてはほとんど考えられていない「社員の抱える問題解決」と「企業の持続可能な組織経営」の両方を、社内の人材基盤作りを通して実行する。SDGs の誓い「誰も取り残さない」の実現は、企業を構成している人々、すなわち社員を置き去りにして可能ではない。また、経済的・社会的弱者の雇用は、会社が社会問題に対して主体的に経済活動として取り組むことにつながるうえ、困っている人を直接救うことになる。このように、社会にとって魅力的な企業は持続可能な成長を遂げられるだろう。企業経営の安定性が期待でき、かつ社会的意義のある投資は、投資家からのニーズが高く、今後も支持されるだろう。

加えて、既に行っている自社の取り組みを SDGs にカテゴライズして SDGs を応援していると主張することは比較的容易で、広報活動でよく見られるけれども、私たちの提案は、SDGs をヒントに経営戦略を練る、という点で新しい。この論文を通して、SDGs の本質的な取り組み方を広めたい。

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 10,317 字)

はじめに

筆者の一人がアメリカの私立大学に交換留学していた時、現地のアメリカ人の友人たちは、年間約 500 万円の高額な学費と将来返済しなければならないローンのことを気にして生活していた。学費が高すぎるからご飯は食堂で取らずに自炊して節約を心掛けていたり、本来4年間で卒業するところを、単位を取りきって3年半で卒業した者もいたりした。大学側も財政補助を手厚くしたり、キャンパス内雇用や無料の食事・生活用品を提供したり努力していたが、少なくはない借金を抱えて将来を心配している人が多かった。

また、筆者の一人は国連広報センターでインターンをしたことがある。3か月間フルタイムで就業体験ができ、本腰を入れて重みのある仕事ができるとても良い機会だったが、無給だった。私は、無給でもそれを上回る経験を得られたと考えていて、受け入れてくださった機関にたいへん感謝している。しかし、経済的理由により、インターン参加を断念せざるを得ない人もいると思う。インターンのポストはすべての人々に開かれているけれど、経済格差のためにその機会が実質的には均等でない状況を課題に感じた。

自分たちが不自由なく大学に通うことができたり、経済的な心配をせずに無給就業をできたりするのは、自分の努力ではなく、生まれ育った環境のおかげだ。平成 31 年度東京大学学部入学式祝辞で、社会学者の上野千鶴子は『(略)あなたたちが今日「がんばったら報われる」と思えるのは、これまであなたたちの周囲の環境が、あなたたちを励まし、背を押し、手を持ってひきあげ、やりとげたことを評価してほめてくれたからこそです。世の中には、がんばっても報われないひと、がんばろうにもがんばれないひと、がんばりすぎて心と体をこわしたひと...たちがいます。がんばる前から、「しょせんおまえなんか」「どうせわたしなんて」とがんばる意欲をくじかれるひとたちもいます。(略)』と述べた。現状、環境要因が将来の地位や収入に影響を与える。そのため、運よく恵まれた環境にいる人々が格差是正のために働くことが求められる。

では、この格差を是正するために企業は何をできるのか。本論文の目的は、学歴や能力で判断する採用方法の見直し、そして社員の人材育成に力を入れることの提案にある。これを実施するメリットは、学生側だけでなく、もちろん企業側にもある。企業はこれまで新卒採用に多額のコストをかけてきた。そのコストの内訳は、学歴やこれまでの経験を入力するシステム構築や、Web テストの受験費用、そして面接費用だ。これらの費用の一部を減らして、人間性を見る面接を重視し、入社後の人材育成と奨学金返済サポートの方に力を入れれば、中長期的な視野のもと社員を育てて、早期離職率を下げることができる。また、人口減少社会の日本では、将来の労働力不足が心配されるので、選ばれる企業になることで社外競争力を強化できる。

以上を踏まえ、まず、それぞれ企業・学生視点からの現状の課題を把握したうえで(Ⅰ章)、SDGs をヒントにより良い社会を実現するための目標を設定する(Ⅱ章)。そして、持続可能な人事システムの提案をし(Ⅲ章)、その取り組みの実現可能性を述べ(Ⅳ章)、私たちの提案についてのまとめ(Ⅴ章)を行う。

I. 現状の課題

1. 社会に生じている教育格差

熱心に勉強に取り組めば大学に進学できる、とは限らない。高等教育を受けられるかどうか、は生まれによって規定される。社会学者の松岡(2019)は、大規模な社会調査である SSM データによれば父と子の学歴に相関がある、と示す。たとえば、父が大卒ならば、それが子に期待する学歴の基準となって熱心な教育が行われて、子も大卒となる。この社会的再生産は、建前としての「機会の平等」の名の下に存在する格差構造が子どもたちに人生の可能性を諦めるよう差し向けている現状を維持する。

結局、社会階層において恵まれた家庭に生まれると大学に進学できて、それは就職先や給与に影

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。

響しているだろう。企業は、採用活動を通して格差の維持に加担してよいのだろうか。

2. 高等教育費負担の増大と格差の拡大

大学に進学できたとしても、教育費の負担が重くのしかかる。貸与型奨学金が大学に通うことのできる学生生活を実現する一方で、学生の将来を苦しめる可能性があることを忘れてはならない。奨学金には給付型・貸与型の二種類あり、さらに貸与型は無利子・有利子に分かれている。有利子の貸与型奨学金すなわち学生ローンは、いわゆる借金と変わらない。有利子奨学金を借りると、卒業後しばらくは奨学金という重荷がある中で、社会人生活を送ることになる。

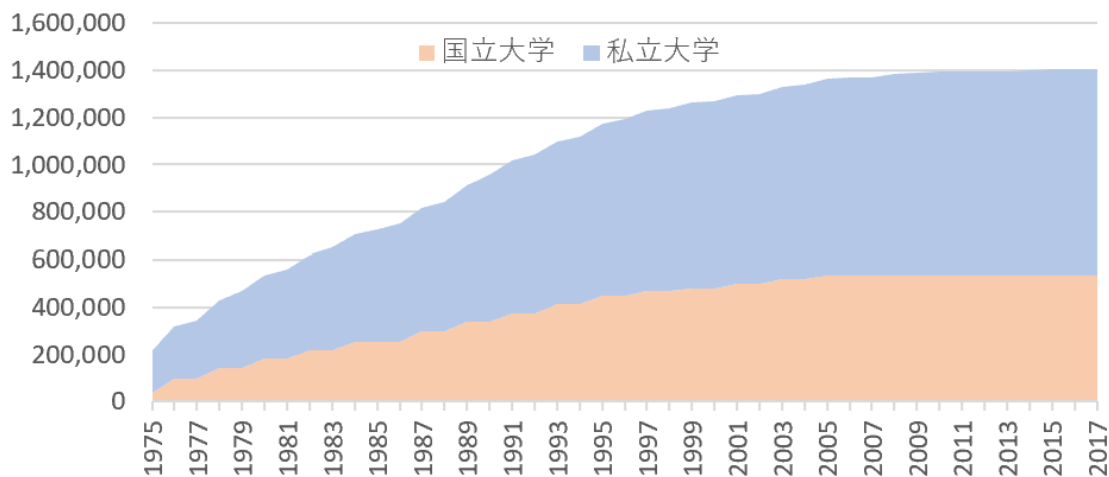
加えて、年々、日本の国公立大学の学費は軒並み上昇し、頭打ち傾向にある(図1参照)。よって、高等教育を受けるための学費を捻出する家計への負担、さらに家計からの給付で修学できない学生にとっては個人負担が大きくなっていると考えられる。在学中のアルバイトや、奨学金の受給によって、大学進学を実現する人もいる。

家計に心配のない学生と、家計が苦しい学生の格差は広がっている。日本学生支援機構の平成 28 年度学生生活調査結果によると、大学生(昼間部)のアルバイト従事者の割合は、平成 26 年度調査(前回調査)より 10.4 ポイント増加の 83.6%で、「家計からの給付のみで修学可能」と「修学不自由・困難及び給付無し」のグループどちらも割合が増えているという。これは、アルバイトが学生の自由に使えるお金を増やす一方で、学生生活に必要なお金を稼ぐ機能も十分にあることを示す。また、前回調査より 2.4 ポイント減の 48.9%だが引き続き大学生のおよそ2人に1人が何らかの奨学金を受給しているという。このように、アルバイトや奨学金が大学生の一部にとっての生命線になっている。

さらに、新型コロナウイルスの影響による大学生の経済状況は深刻化し始めている。2020 年 4 月に全国大学生生活協同組合連合会が実施した、大学生向けアンケートの結果速報によると、アルバイト収入に見通しで「大きく減少する」「減少する」と約 40%の学生が回答し、この先の経済的不安について、「非常に不安である」「不安である」と 60%以上の学生が回答している。アルバイト代を学費や生活費にしている学生にとっては死活問題である。この新型コロナウイルスの学生への影響は長期的に続くと思われる。

図1: 国私立大学の授業料等の推移

(日本学生支援機構(2012)「日本学生支援機構の在り方に関する有識者検討会 報告書」のデータより、筆者作成)



参考に、学生ローン返済が大きな社会問題になっているのがアメリカの状況を考察する。大学の学費が日本よりさらに高いアメリカ(図2参照)では、一人当たりの学生ローン額は 1990 年代以降急激に膨れ上がり、現在はピーク時より減少したものの約 25 万ドルも存在する。利用者は約 4470 万人に上り、負債額の合計は約 1 兆 5600 億円という。学生ローンを抱えている学生は、20 代の自己投資期間

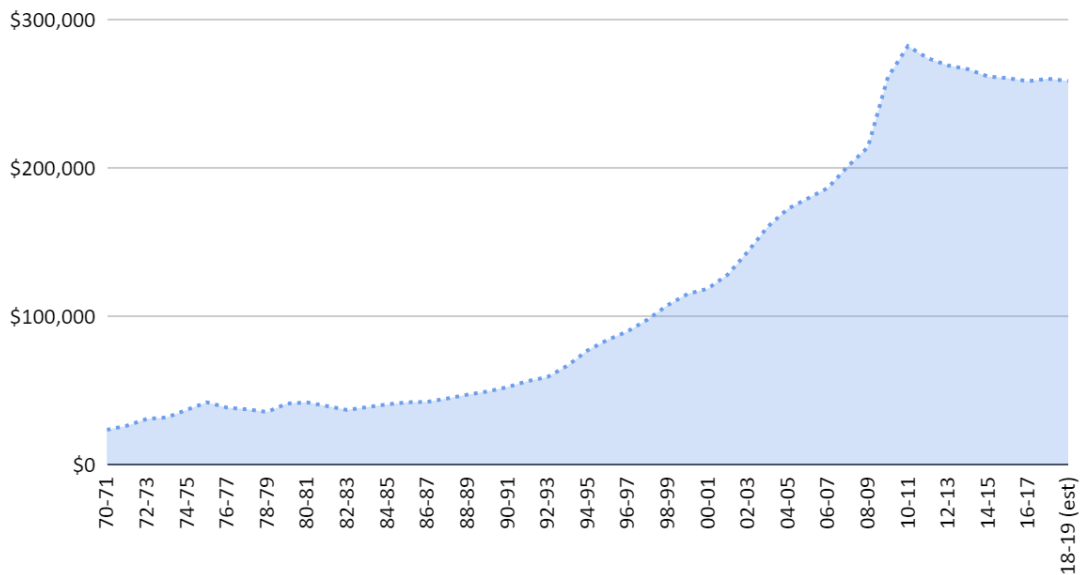
第6回 SDGs 学生小論文アワード by 住友理工
字数の参考: 1行あたり 40 文字、1ページあたり 1400 文字です。

に自己投資することができないため、収入が上がらず高齢者になっても返済が終わらない悪循環も考えられる。

そもそも現代では、資本主義の進行により格差の拡大が進み続けているといわれている。経済学者トマ・ピケティ(2013)が『21 世紀の資本』で述べているように「労働<資本」である限りは世の中の格差は広がっていきとされている。現在、アメリカではトップ 1%が財産シェアの約 32%を占めており、トップ 10%が約 70%を占めているといわれている。資本があるものは二世へ成長のために資本投入をして一見平等に見える学歴社会や能力主義であっても、実際には機会を獲得するための資本社会が問題視されている。特にアメリカでは学生ローンに苦しむ学生が増えており、目の前の資金繰りに追われて成長機会を失うことが問題視されている。

図2: アメリカにおける学生ローン額の推移

(Forbes(2020)“Student Loan Debt Statistics In 2020: A Record \$1.6 Trillion”のデータより、筆者作成)



3. 企業の直面する労働力確保問題

今後、日本は人口減少が進行し、資源国でない国にとって限られた人材は非常に大切な財産になるだろう。また、今までの終身雇用制度では、企業は人材を長期保有していたが、人材の流動性の高まりによって、新卒人材という無形資産の損失リスクは高まった。そのため、企業は、より一層限られた原資の中で先行投資を行い、効率的に運用していくことが求められる。

では、人材流出リスクを下げるにはどうしたら良いのか。たしかに会社を辞めることは個人の自由であるけれども、会社の努力あるいは魅力不足で、コストをかけて採用・教育した社員を失うのは非常にもったいない。現状、新卒社員が会社の売りに貢献できるようになる前に、早期離職してしまう問題がある。多くの会社は、新卒社員に対して入社してすぐに利益を創出することは期待できないため、働き始めてまもなくの期間は研修や修行の期間に充てるのが一般的だ。その投資をできる限り回収できれば企業は若手社員に教育コストをかける有用性を認識できる。

ではなぜ若者は就職した会社を辞めてしまうのだろうか。厚生労働省の平成 30 年度若年者雇用実態調査を引用すると、「初めて勤務した会社をやめた理由(3つまでの複数回答)」についてみると、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が 30.3%、「人間関係がよくなかった」が 26.9%、「賃金の条件がよくなかった」が 23.4%、「仕事が自分に合わない」が 20.1%の順となっている。労働条件に関しては、会社がワークライフバランスに配慮した募集要項と実態を用意すべきだ。また、仕事が自分に合わないというのは、個人の適正の問題だ。さて、人間関係がよくなかったことについては、同僚や先輩に恵まれなかったと片づけることもできるかもしれないが、人間関係を良好に保つ人事制度が整備されていなかったともいえる。よって、企業にとって改善の余地がある。

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。

II. SDGs を踏まえた目標設定

1. SDGs の概要

持続可能な開発目標(SDGs)は 2001 年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015 年9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2030 年までに持続可能でより良い世界を目指す国際目標である。17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っている(外務省)。MDGs とは異なり、SDGs は発展途上国のみならず先進国が自国の問題解決に取り組むユニバーサルなものであり、日本も取り組んでいる。

これらの情報から、第一に、2030 年までに残された約 10 年間で達成に向けて動くことのできる近未来の目標を立てることとする。第二に、SDGs 達成に向けた活動では、先進国自身が国内問題の解決に乗り出せるということで、日本国内の相対的貧困に着目できる。

本稿では、17 の目標のうち特に目標 10 を取り上げ、I 章で扱った課題を踏まえて達成すべき目標を考える。SDGs 自体が大きい目標のため、具体的な施策の一目標に対する網羅性はここでは考えずに、目標の定義とターゲットをヒントに目的や対象を明確にすることに注力する。

2. 「目標 10 人や国の不平等をなくそう」を踏まえて

この目標は、国内および国家間の所得の不平等だけでなく、性別、年齢、障害、人種、階級、民族、宗教、機会に基づく不平等の是正も求めている。ターゲットには、「10.2 2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。」、「10.3 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、ならびに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。」などがある(農林水産省)。

本稿では、特に階級や出自、経済的地位の不平等をなくすことを目的として、国内の教育格差ゆえの経済格差の結果を社会的再生産しないように、資金援助と機会均等の確保といった適切な行動の促進に取り組む。採用だけでなく社員育成まで取り組み、包括的な戦略を練ることで、達成できると考える。

III. 持続可能な企業システム

1. 採用について

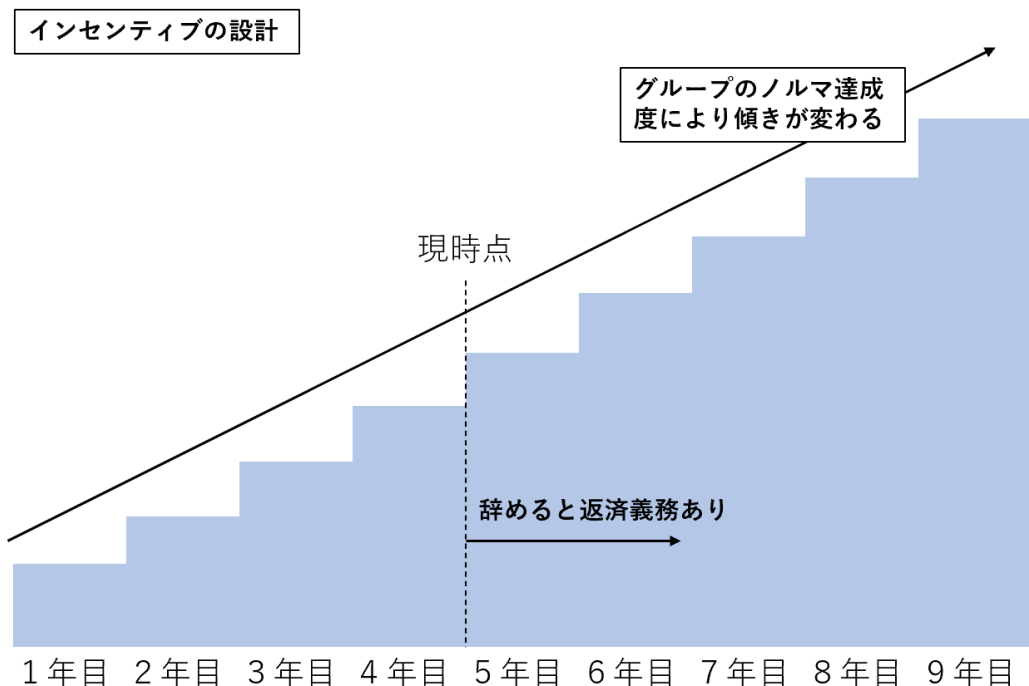
企業は既存の新卒採用を目的としたポータルサイトを用いて学生の個人情報を集めたり、Web テストを受けさせたりして、学生の能力を測るのではなく、①非大卒学生が企業のサポートで大学教育を受けて大卒待遇を目指すことができる採用枠、②奨学金の負債を抱えた学生が働きながら返済資金支援を受けられる採用枠をそれぞれ設ける。本人の資質を確かめる面接試験では、対象者の継続勤務意思を確認するとともに、入社後のギャップが生まれないように企業は的確な仕事内容や内部の雰囲気伝えて、受験者と面接官の対話を重視する。

2. 社内教育について

入社後、新入社員はメンターの下で複数部署にまたがって5人ごとにグループ化される。グループ内での助け合いを促す。柔軟に目標設定や評価がくり返し行われる OKR(Objectives and Key Results)を設定し、管理する。

企業は、①非大卒学生が入社後通う大学の学費を支払い、②大卒新入社員の奨学金の借入金を肩代わりする。新入社員は、同じグループ全員がノルマ(評価アンケートと勤務成績で測る質的かつ量的なグループに合わせた目標)を達成すると、年あたりの返済対象額が増加し返済にかかる最低期間が短縮される。返済途中で退職すると、それまでの返済額と最初の元本の差額を支払う必要がある。返済対象期間が終了すれば所属企業からの無利子借入となる。実質的に個人口座から継続的に支払う必要のある借入金をゼロとする。

図3: 提案する社内人事システムのインセンティブ設計の仕組み(筆者作成)



2. 社員にとってのメリット

2-1. 若い時に自己投資できる

企業による奨学金返済のサポートがあると、金銭的余裕が生じ、自分に投資ができる。実質的に人口座での借金はゼロになるため、仮に働き盛りで育休を取得してもローン返済により子育てが難しくなるといったことがなくなる。また、高卒社員は入社して、諦めるかもしれなかった高等教育を修了する機会を得られる。それ自体が自己投資ともいえる。

若い時の自己投資は価値がある。株式会社ビズリーチの調査では、平均年収 974 万円の 30 代以上の 85%が「20 代は貯蓄よりも、将来のために自己投資すべき」と回答したという。奨学金返済にかかるはずだったお金を自己投資に回すことができれば、その後のキャリアアップの可能性を高めることができるだろう。

2-2. 成長しやすい場がある

我々が提案する企業内システムは、金銭的サポートだけではなく、若い社員同士をグループ化して互助性と競争を生むところにも意義がある。良き仲間・良きライバルとして協力・切磋琢磨し合える。

勤続年数が近い社員らは似たような悩みを抱えやすく、相互扶助がしやすいと考えられる。上司には話しづらい仕事の相談をしたり、お互いを注意し合ったり、励まし合ったりできる関係性を持つので、一人ひとりの成長を最大化できる。

また、モチベーションは高いけれども高卒という理由で、職場で苦い思いをする人々の成長を応援できる。現在の一般的な企業では、高卒と大卒で将来歩むキャリアが異なっている傾向があるけれど、教育機会を提供することで、その格差を是正できる。

3. 企業にとってのメリット

3-1. 採用の効率化

今までは、学生の特性や会社との相性が見えてこなかったため、多くの企業が新卒採用に悩みを抱えていた。そこで、募集において「貸与型奨学金を抱えている学生」を対象に新卒採用を行うことで、今

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。

まで一人当たり約 100 万円の費用がかかるといわれていた採用活動が効率化できる。さらに、奨学金を抱えて卒業した学生は支給にあたり GPA の要求基準があるため比較的勤勉で、勤務の持続性が見込める。加えて、新卒教育において一定の統一性が期待されることでオペレーションがより簡単になると予想される。

一方で、現行の新卒採用では、所属大学の偏差値や入学難易度が高いかどうか、という意味での学歴が重視される傾向にあり、それで一定の効率化ができていていると考える意見もあるだろう。しかし、そのような学歴は学生のバックグラウンドに影響されやすいので、従来の採用では評価していなかった奨学金の有無を確認することで、より多様な人材を採用できる。

3-2. 意欲のある社員の育成

入社後、上記で述べたように相互互助制度を導入して、インセンティブ制度を設ける。今までの社内研修では、部署の振り分けを行い上司から指導を受けるという形が主流だったが、相互互助制度を設けることで企業の OKR を浸透させることができるとともに、横のつながりができることで、コミュニケーションが活発になることが期待される。また、インセンティブ制度を設けることで、チームで結果を出すことでより融資枠が広がることに繋がり、より加速度的に成長していくことが可能になる。もともと仕事へのモチベーションの高さを採用時に重視していることから、集団内での相乗効果が期待できる。

インセンティブ設計により段階的に返済枠が広がり、また返済途中段階で退職すると元本の差額を支払う義務があるために早期離職をしづらくなる。また、返済期間が社内教育をする側の年代まで含めることで、ある世代が早期離職により穴になり企業ノウハウの共有や教育制度が破綻する確率が下がることが予想される。

IV. 実現可能性

1. 個人(社員)、企業、金融の三者が得をするエコシステム

ステークホルダーそれぞれにメリットがあるシステムであれば、その制度は社会的意義があり、実現への障壁が低くなるだろう。今回の提案では、学生は格差を乗り越えた平等な成長機会を得ることができて、企業は社会貢献と人材確保ができる。さらに、金融機関は、融資の借手が通常の収入に加えて所属企業からサポートを受けることによって、安定的な資金回収が見込める。金利収入が減少する可能性の一方で、融資の回収率は上がるだろう。このような Win-Win の関係を持つエコシステムには、持続可能性が見いだせる。たとえ近未来の 2030 年に向けて目標を達成できたとしても、継続しなければ行動以前の水準に戻ってしまう可能性もある。よって、利害関係者が利益を享受しながら前向きに取り組むことが大切だ。

2. 投資家ニーズに応える社会性の高い投資

企業が成長を続けるには、投資家からの支持、できれば株の長期保有が大切だ。知見が深い投資家にとって、投資はお金を稼ぐためだけではない投票のような行為で、投資額に企業への応援の気持ちを含める。彼らは将来性が高く、これからの社会に貢献すると予想される企業を選び、投資を通して支援する。

このような社会性の高い投資の例として、エンダウメント投資がある。エンダウメント投資とは、寄付金を元に学生や教育現場を向上させるために行われる投資である。リスク選好型とは異なり、安全性を重視して長期的な運用を行い、多くの投資ファンドと違い高利回りが求められているわけではないにもかかわらず、安定的にヘッジファンドや投資信託の運用益を超えるパフォーマンスを残している。理由としては、寄付など江鮪われる運用基金は支援者に返還の義務がなく長期的な現場の成長に対してじっくり投資することができ、期間も決められていないため結果が出るまで待つことが大きな投資リターンを生んでいるといわれている。

また、エンダウメント投資は優秀な投資家が運用をしており、オプションや期間の償還期間の制限がないため社会性の意義と投資リターンを純粹に判断できることが高利回りに繋がっているのではないかとされている(山内(2015)『エンダウメント投資戦略』)。ピケティ氏の主張から「投資 > 労働」である限り個人ではなくより大きな金額で社会的な価値を持つものに対して成果が出るまで制限がなく長

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。

期的な投資を行うことが重要であるといえる。

我々の提案させていただいた新卒採用と新卒教育の新しいあり方においても同様のことがいえるだろう。今まで会社として社内教育に対して離散的に投資を行ってきた側面が少なからず見受けられた。社内留保金や教育資金を自社人材に対して、自社の方向性をぶれることなく投資していくことで、ローリスクハイリターンな投資につながることを期待されるのではないか。そこで顕在化するデメリットとして早期離職で投資リターンが回収できないというリスクがあったが、新卒採用段階でマネジメントをしやすい人材を選び、適切なインセンティブ設計を行うことで解決されると考えた。

3. 提案の実現可能性を裏付ける事例紹介

3-1. Hulu や PwC が導入している学生ローン返済支援プログラム

2018 年 12 月 29 日付けの日本経済新聞電子版によると、アメリカ企業の新卒採用で学生ローンの返済支援プログラムを導入する動きが広がっている。企業は返済支援を福利厚生の一環として提供することで、優秀な新卒学生の獲得につなげようとしている。

動画配信サービス Hulu(フールー)は、年 1,200 ドルを上限に学生ローン返済の支援金を支給するプログラムを提供していて、社員は平均で月 300 ドル程度返済しており、負担を3分の1程度軽減できる。また、ベサニー(2019)によれば、会計事務所大手 PwC(プライスウォーターハウスクーパース)は年間 1,200 ドル、最大6年間で計 7,200 ドル提供するプログラムを実施している。

このようにアメリカでは、企業が奨学金を抱えた若者の返済を支援する取り組みが既に始まっていて、日本企業が今後導入する上でサポート期間や金額が参考になる。

3-2. 防衛医科大学校

日本では、防衛医科大学校が学費サポートと早期離職予防をされていて、私たちの提案に似ているといえる。防衛医科大学校は、「医官(医師である幹部自衛官)となるべき者を養成するとともに、卒業した医官に対して、自衛隊の任務遂行に必要な医学に関する高度な知識・研究能力を修得させるための教育・訓練を行うこと」を目的として創設された。学費負担なし・給与支給の代わりに、卒業後勤務年限が9年を満たないで離職する場合は、卒業までの経費を償還しなければならない、という規定を設けている。学生の身分は特別職国家公務員で、毎月学生手当、また、6月・12 月には期末手当が支給される(防衛医科大学校 HP)。これは特殊な例であるが、最低限の勤労期間を設けて投資をなるべく回収することの方法と重要性が示唆される。

3-3. 五人組とグラミン銀行

人々をグループ化することは歴史的に見ても効果があるといえる。近世には五人組という、農家5軒を1組にして互いに監視させ共同責任を取らせる制度があった。戸石(2015)によれば、従来、権力の押し付けによって組織されたといわれる五人組であるが、自己救済力のある相互助け合いの機能を持ち、農村経営に欠かせない共済組織だった。

また、ノーベル平和賞を受賞した、グラミン銀行という貧困層向けの低金利融資ビジネスでも五人組が用いられていた。グラミン銀行は、借り手同士を5人ずつグループ化し、返済不能の者がチームで発生した場合は、チーム内で肩代わりさせるようにした。また、毎週チームミーティングを開かせて、返済に向けた誓いを確認し合う場を設けた。このように、借り手同士が相互に返済の管理をすることによって、銀行側の管理コスト低下と高い返済率を可能にした。ちなみに現在では、貸し手に課すルールを緩和した、新しいグラミン銀行のビジネスモデルが考案されていて、グループから個人単位の融資に切り替えて成功した例もある(BANGLAD(2017))。ただし本稿では、会社という集団のもたらす機能として、社員同士の関係構築を重視しているので、グラミン銀行成功の原点から学び、借り手をグループ化し、助け合いを育むことを目的とする。

よって、社内におけるメンター制度も、グラミン銀行で機能した相互作用の広義の例だと考えられる。メンターとのミーティングは、同期とのなれ合いを超えた、一種の緊張感がありつつ、二者間の信頼関係の下に、会社がメンティーの状況を把握するための効果的な機会である。よって、会社が損益を被らないための管理コストを低下することに寄与する。

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。

V. 結論

企業が持続的な成長をするためには、社内の人事システムに奨学金ローンの援助と相互扶助のグループ制度を取り入れた人事経営戦略を進めればよいと考える。SDGs が示した 2030 年というタイムリミットと、それに合わせた的確な目標に沿って近未来の戦略実行に取り組めば、着実に課題解決へ前進できる。この提案は、社会構造が生んだ格差を是正して、恵まれない環境で生きた若者が抱える奨学金の不安を解消すると同時に、会社の成長も促す、持続可能な雇用システムだ。そして、その個々の会社の成長が社会の成長を導くだろう。

おわりに

SDGs の誓い「誰一人取り残さない」ためにも、「日本は先進国で恵まれている」として国内の問題から目を離さずに、国内の相対的な貧困について 2030 年までに本腰を入れて解決すべきだと提言したい。努力の差と結果の格差を同一視することは、社会構造の問題を個人の問題に矮小化していて、現実の課題から目を背けている。格差是正に向けて、企業は大切な社員のためにインパクトを起こす必要がある。自分たちの社員を放っておいて、顧客のことばかり考えていては、企業の持続性は生み出されない。さらに、持続可能な経営基盤を作ることができれば、企業は CSR 活動や責任の伴った商品の提供に力を入れて取り組むことができ、SDGs の他のゴール達成にも寄与する一歩となるだろうと期待する。

謝辞

最後に、論文の構成について貴重な時間を割いてくださった、早稲田大学研究院客員教授の赤井厚雄先生に感謝いたします。

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。

【引用・参考文献】

- 上野千鶴子, 平成 31 年度東京大学学部入学式祝辞, 2019-4,
https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/president/b_message31_03.html
- 外務省, SDGs とは?,
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/2001sdgs_gaiyou.pdf
- 株式会社ビズリーチ プレスリリース, 平均年収 974 万円の 30 代以上が 20 代へアドバイス 85%が「20 代は貯蓄よりも、将来のために自己投資すべき」, 2015-3,
<https://www.bizreach.co.jp/pressroom/pressrelease/2015/0312.html>
- 厚生労働省, 平成 30 年度若年者雇用実態調査, 2019
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-h30.html>
- 全国生活協同組合, 緊急! 大学生・院生向けアンケート, 2020,
<https://www.univcoop.or.jp/covid19/enquete/index.html>
- 戸石七生, 日本伝統農村の共済と村・五人組・百姓株式—近世農村の「潰百姓」防止対策—, 2015
- トマ・ピケティ, 21 世紀の資本, みすず書房, 2013
- 日本学生支援機構, 日本学生支援機構の在り方に関する有識者検討会 報告書, 2012-9,
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/052/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2012/09/21/1326032_01.pdf
- 日本学生支援機構, 平成 28 年度学生生活調査, 2018,
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/gakusei_chosa/2016.html
- 日本経済新聞 電子版, 米企業、学生ローンの返済支援相次ぐ 新卒採用の切り札に, 2018-12-29
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO39578410Z21C18A2FF8000/>
- 農林水産省, SDGs の目標とターゲット,
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/sdgs/sdgs_target.html#goal_10
- 防衛医科大学校, <http://www.ndmc.ac.jp/>
- 松岡亮二, 教育格差, 筑摩書房, 2019
- 山内英貴, エンダウメント投資戦略, 東洋経済新報社, 2015
- BANGLAD by JICA, グラミン銀行～進化する貧困層を対象に金融サービスを提供するビジネスモデル～, 2017-11, <https://www.jica.go.jp/bangladesh/bangland/cases/case20.html>
- Bethany Mccamish, PwC Student Loan Paydown: How to Know If This Benefit Makes Sense for You, 2019-10-30, <https://www.studentloanplanner.com/pwc-student-loan-paydown/>
- Forbes, Student Loan Debt Statistics In 2020: A Record \$1.6 Trillion, 2020-2,
<https://www.forbes.com/sites/zackfriedman/2020/02/03/student-loandebtstatistics/#3ea5d53b281f>
- 以上、Web サイト最終閲覧日 2020 年 6 月 25 日