

SDGs 8 働きがいも 経済成長も (国際比較)

— 経営承継研究会 —

中小企業診断士 野崎 芳信

Question

私は、肉牛の生産を引継いでいます。北海道の大学で畜産経営を学び、アメリカの牧場で武者修行してきました。異なった環境での経験を生かし、承継した牧場では牛が幸せを感じる環境を心掛けて育ててきました。幸い、国内では一定の評価を得、海外販売を計画しています。欧米では、牛が育った環境に注目が集まっています。育てている従業員が幸せであるかが一つの指標となります。現場の働きがいの確認の方法を教えてください。

働きがい改革には、働く環境を整備すると同時に、働き手になぜこの仕事に携わっているのか、自覚してもらうことが重要です。各個人にとって、日々の生活は大切です。一方、生きていくことの根源を追求することが、働きがいに繋がります。SDGsの目標8「働きがいも経済成長も」のターゲットと解決方法の視点が、個人の働く目的を考える参考になります。

1 SDGs とは

(1) SDGs の歴史

SDGs (持続可能な開発目標) は、1960年の「第一次国連開発の10年」から始まります。開発途上国の開発支援を先進国がODAで行う試みです。その後、開発一辺倒の活動は、資源の枯渇・環境悪化を招き、地球・人類の持続可能性に危険信号が灯りました。先進国と開発途上国がともに手を取って活動すべきと、2000年に採択したミレニアム開発目標は2015年に終了し、2015年にSDGsが採択されました。この間、国による活動に加え、民間のCSRによる社会課題解決の試みが加わりました。このような経緯から持続可能な経済成長が一つのテーマです。

(2) SDGs の目標

2015年に採択されたSDGsが目指すのは、2030年を目標に、「だれ一人取り残さない」を理念として、持続可能な、経済・社会・環境の統合性向上が実現した未来です。実施の原則として①普遍性、②包摂性、③参画型、④統合性、⑤透明性と説明責任、をあげています。

具体的な目標は持続可能な17の開発目標で、既に7年目に入っています。17の目標には、169のターゲットが設定されています。

(3) SDGs の現実

世界各国の2022年 SDGs 達成度ランキングでは、日本は163か国中19位に留まっています。2017年の11位から下がっており、2030年の目標に向かって取り組み強化が求められています。

(4) わが国が取り組むべきこと

- ・ 就業者 1 人当たり実質 GDP 年間成長率の増加、非正規雇用の削減と部門別・性別格差是正
- ・ すべての人に、完全かつ生産的な雇用と、人間らしい仕事・同一労働同一賃金の達成
- ・ 児童労働禁止・教育は一定水準を保っていますが、中身のある取組としていくべき
- ・ 後発開発途上国の産業・貿易政策の支援の実施

(5) 個別の企業が取り組むべきこと

SDGs は政府の約束ですが、政府のマクロ政策だけでは達成は困難です。国・地方公共団体・民間企業が協力して実施していきます。現状把握・計画・実行・修正のサイクルを確保します。

経営者は、働く環境を整備するとともに、働きがいを持てるような仕掛けを作り、格差の排除を心がけるべきです。そのため、従業員が自ら行動に移すモチベーションを育てます。

2 SDGs 8 について

SDGs では、今回の連載のテーマ「働きがい」が17のゴールの一つとして、目標8に「働きがいも経済成長も」と要約記載されています。中小企業の具体的な活動としてどのように使えるかを確認します。また、事業活動を世界展開するにあたっては、新たな取引先との共通言語として、あるいは ESG 投資側の視点として、英語の原文で検討しておく必要があります。働きがいはディーセント・ワークが原語です。世界のサプライチェーンの視点が求められます。

SDGs 8 働きがいも経済成長も

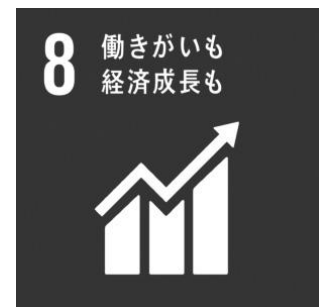
包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を促進する

“DECENT WORK and ECONOMIC GROWTH”

Goal8 aims to promote inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all

（日本語訳）全ての人のため、継続的に次のことの促進を目指します

- ① 包摂的かつ持続可能な経済成長
- ② 生産的な完全雇用と、働きがいある人間らしい仕事



3 SDGs 8 の国際比較

図表－1のとおり、日本の2022年の SDGs 達成度は、163国中19位です。達成度が日本より上位にあるのは、フィンランド、デンマーク、スウェーデン、ノルウェー、オーストリア、

●図表ー1 SDGs ランキングと SDGs 8 達成度

| | 属性 | SDGs 順位 | 同ポイント | SDGs 8 | 経過目標 | 項目 A | 項目 B | 項目 C | 項目 D | 項目 E | 項目 F | 項目 G |
|--------|--------|---------|-------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 日本 | G7 | 19 | 79.6 | 挑戦中 | 間近 | △1.7 | 0.3 | 95.2 | 0.8 | 1.0 | 77.8 | 9.8 |
| ドイツ | G7 | 6 | 82.2 | 挑戦中 | 間近 | △1.0 | 2.0 | 99.1 | 0.8 | 1.6 | 76.2 | 8.2 |
| スロベニア | SDGs 高 | 15 | 80.0 | 達成 | 完了 | 0.2 | 2.2 | 97.5 | 0.8 | 0.9 | 70.1 | 9.1 |
| フィンランド | SDGs 高 | 1 | 86.5 | 挑戦中 | 完了 | △0.2 | 1.7 | 99.8 | 0.9 | 0.9 | 71.2 | 10.8 |
| スウェーデン | SDGs 高 | 3 | 85.2 | 挑戦中 | 完了 | 0.2 | 1.6 | 99.7 | 0.8 | 1.2 | 74.9 | 7.6 |

項目 A : 経済成長伸び率

項目 B : 奴隷労働

項目 C : 創業支援

項目 D : 労働の権利保護

項目 E : 違法労働製品輸入

項目 F : 雇用率

項目 G : 若年者非雇用率

(出典) 2022年版世界の SDGs レポートより筆者抜粋作成

ドイツ、フランス、アイルランド、エストニア、イギリス、ポーランド、チェコ、ラトビア、スロベニア、スペイン、オランダ、ベルギー（太字は G7 国）の順です。

一方、わが国より SDGs 達成度が上位で SDGs 8 を達成しているのはスロベニアのみです。しかし、わが国が SDGs 8 の項目でスロベニアに劣っているのは、経済成長伸び率・金融アクセス・若年者非雇用率のみです。先月号で説明した個人の働きがいと SDGs 8 の働きがいでは判断基準が異なりそのまま比較することはできません。

また、現在の SDGs の目標は国別に設定していますが、世界展開を目指す企業は、販売先の国の SDGs 目標を想定しておく必要があります。取引先からはサプライチェーンの視点で、消費者からはエシカル消費の視点で、金融機関からは ESG 投資の視点で説明責任を求められます。そして、従業員からは働きがいのある職場が求められます。

4 SDGs 指標と日本の個人の意識の差

日本の個人が働きがいを感じない理由は、SDGs 8 の指標とは異なるようです。検討すべき項目は SDGs 全体の169のターゲットに分散しています。以下理由が考えられます。

- ① 経済成長が長期にわたって低迷していること
- ② 仕事内容と報酬のバランスが取れていないこと
- ③ 取り組んでいる仕事人間らしい仕事でないこと
- ④ 労働生産性が低いこと
- ⑤ ジェンダーギャップが大きいこと

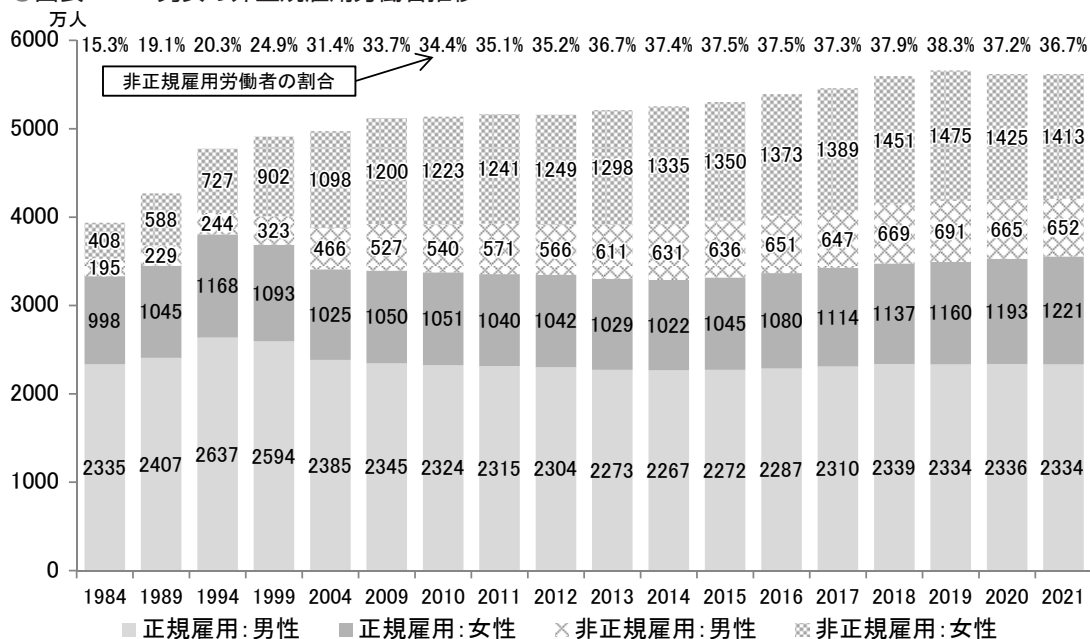
経済成長と働きがいがかみ合っていない細部の原因を検討してみます。

5 低い経済成長率

過去20年間、日本の名目成長率は横ばいとなっています。新たな分配のための財源があっても内部留保のため込んでしまい、個人所得も低迷を余儀なくされ、個人消費に回すことができません。豊かさを実感できず、働きがいの源泉が乏しくなっています。

マクロの政策は国が実施すべきものですが、個別企業も各々事業拡大を図っていくしかありません。働きがいのある会社をつくるのが、社内の活性化を生み出し、事業拡大につながります。これは経営者の役割です。

●図表ー 2 男女の非正規雇用労働者推移



(出典) 令和4(2022)年版男女共同参画白書

6 非正規雇用の増加

雇用者数総計は増加していますが、男女別正規・非正規雇用労働者数の推移を見ると、増加分のほとんどが非正規雇用労働者であることがわかります。

(雇う側の理由)

- ・非正規の方が安く雇える。解雇が比較的容易。正規雇用をするだけの儲けが確保できない。

(雇われる側の理由)

- ・正規雇用を望んでも非正規雇用の仕事しか選べない。家事・子育て・介護で、正規に見合う勤務時間が確保できない。子育て・介護離職後再就職が非正規雇用になってしまう。

<課題>

非正規雇用の増加は、ワーキングプア増加・経済格差拡大・雇用不安などの課題を引き起こしている。

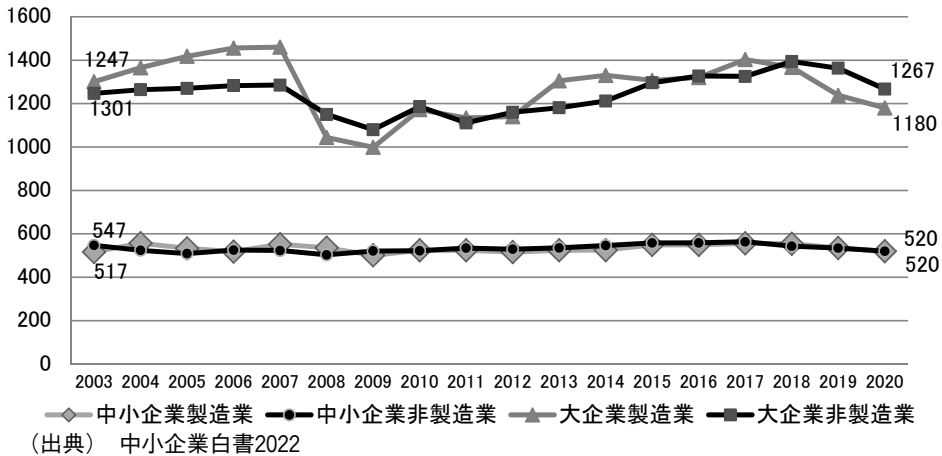
<解決方法>

労働人口減少の問題解決は待ったなしです。コロナ禍による事業見直し、新たなビジネスモデル組み立ては、機械化による省力化・従業員の新たな戦力化のための教育、雇用の仕組み・人材育成のシナリオ作りなど経営者を中心に現状把握・計画・実行・見直しを進めます。

7 低い労働生産性

図表ー 3のとおり、大企業と中小企業には厳然たる生産性の格差があります。中小企業の低い生産性の原因を明確にし、単なる下請けからの脱却と新たな設備投資などにより、大企業に伍する業務内容にしていくべきでしょう。リスクをとらなければ、次は生まれてきません。

● 図表-3 中小企業と大企業の生産性格差



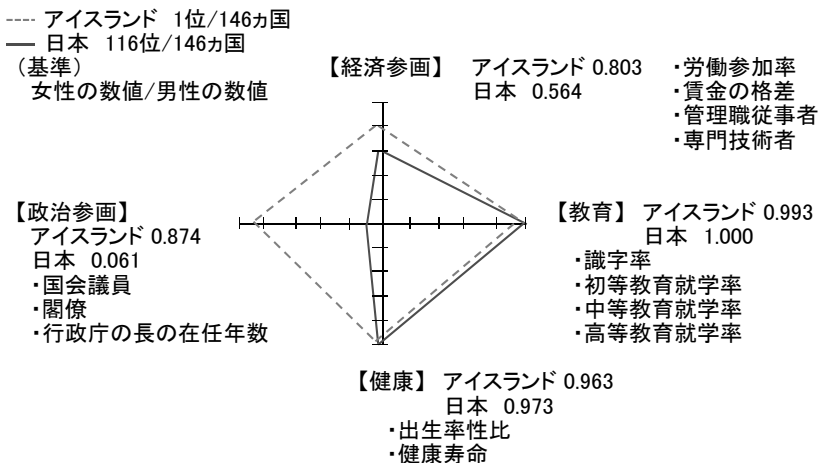
8 労働の質の改善

日本のジェンダーギャップ指数を大きく下げている要因は、女性の政治参画と経済参画の低さにあることがレーダーチャートを見ることで分かります。SDGs 指標を参考にしながらも、数値の癖を気にして考えることが大切です。工場で女性が生産ラインに入るのであれば、経営者は、弱点を克服し強みを生かす仕組み（機械・工程・工具）を作り上げる努力が必要です。

9 働き方改革と働きがい改革

今月号では、SDGs 視点の比較で働きがい阻害されている点を抽出してきました。日本の働き手が、働きがい欠けている原因は他にもあるかも知れません。次号以降で検証を続けます。

● 図表-4 ジェンダーギャップ指数2022



(出典) 世界経済フォーラム「グローバルジェンダーギャップ報告書2022より筆者作成