

電機連合 NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

No. 71

2019年Ⅲ号

CONTENTS

論点

第25回参議院議員選挙を終えて

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

特集

注目されるSDGsの進路

2 [1] 持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた

我が国の取り組み

内閣府 国際平和協力本部事務局 参事官 甲木 浩太郎

7 [2] 内容重視の段階を迎えるSDGs経営

富士通総研 経済研究所 主席研究員 生田 孝史

12 [3] 労働組合が進める「持続可能な開発目標

(SDGs)」の取り組み

日本労働組合総連合会(連合) 国際局長 片山 銘人

18 [4] オムロンのサステナビリティの取り組みについて

オムロン株式会社
グローバルインベスター&ブランドコミュニケーション本部
安井 一宣

23 羅針盤

データ時代に負けない データ活用と人材育成

滋賀大学 データサイエンス学部 学部長 竹村 彰通

28 以心伝承

教科書にのらない就業規則第一号

—就業規則の意向聴取義務の不可解とその事情—

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則

31 おもしろデータ

18歳意識調査「働く」

電機連合 総合研究企画室(電機総研)

35 先読み情報

安全保障政策の現実的な検討が急務に

ジャーナリスト 森 一夫

第25回参議院議員選挙を終えて

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

はじめに

石上さんの当選を信じて疑わず、期待しながら「当確」が出るのを待っていたが、国民民主党の比例の獲得議席数が「3」に決まり、獲得票数で4位となった石上さんの惜敗が決まった。2019年7月22日早朝、惜敗を報告させていただいた。あの日から2ヶ月になろうとしている。多くの働く仲間の声を代弁するための大事な議席、電機連合が守り続けてきた歴史ある議席を失った。石上さんご本人は勿論のこと、支えていただいたすべての皆さんに対して、まずは心からお詫びを申し上げたい。

「石上としお」と書かれた192,586票の重み

1期目の挑戦でいただいた票数が152,121票だったので、40,465票も伸ばしたことになる。連合組織内10名の候補者が挑戦したが、第4位の得票数であった。また、47都道府県中39の地域で1期目の得票数を超えた。この得票数が意味するのは、石上議員がこれまでの6年間、職場の声を全力で聴き、そのことを全力で国政の場に届け続けてきた、その姿勢、功績に対する評価であると思う。また、電機連合の総力を結集した結果であり、構成組織、各地協の献身的な取り組みに心から感謝申し上げたい。さらには、中連懇の仲間をはじめとする各支援産別の皆さんや、議員団、OB・OGの皆さんのご支援のおかげであり、心からお礼を申し上げたい。

それ故に、この得票数に「誇り」を持ちたいと思う。

同時に、投票用紙に書かれた「石上としお」の文字には、一人ひとりの願いが込められており、極めて重い得票数だ。だからこそ、我々はこの選挙から何を学ぶのか？次につながる「何か」を見つけ、再スタートする責任がある。

政治活動の重要性が高まっている時代の労働運動

日本の最大の課題は持続可能な社会の構築と言っても過言ではない。そのことに労働組合が

関わっていくこと、さらには働くものが抱える「雇用不安」「生活不安」「将来不安」の払拭につながる政策制度実現の取り組みがとても大事な時代だと思う。今回の選挙の投票率は48.8%であり、有権者の半数以上は投票に行かなかった。国民参加の民主政治のあり方が問われている。現在、国政では、一強多弱体制が長く続き、政権に綻びが出ている。やはり政治には、もっと緊張感を持たせる必要があるのではないだろうか。そのためにも、政権交代可能な2大政党的体制の構築を急がねばならない。

また、世界で広がる自国優先の考えや分断社会は対岸の火事ではない。民主政治の危機に際して、労働組合として何が出来るのか？そのことが今、問われているのではないだろうか。

石上選挙の総括に向けて

今回の選挙結果を、次に繋がる運動の基点に変えなければならない。

「組合員の政治への関心低下の要因である、政治不信・政党不信・政治活動不信に対する受け止めはどうだったのか？」「政治に対する取り組みを組合員の皆さんは、どのように評価をし、理解と支援を得るために何をしなくてはならないのか？」また、「個々人の価値観が多様化する現代社会において、労働組合の力である団結力を生み出すためには何が必要なのか？」これらに対して、労働組合を支える主体者である組合員の皆さんはどの様に考えているのか？職場で組合員をまとめている職場委員・支部委員の皆さんはどう感じているのか？今回の選挙を共に戦ってきた議員団の皆さんやOB・OGの皆さんはどのように受けとめているのか。次につながる「何か」を必ず見つけ出したい。答えは現場にあるはずである。率直で、前向きな論議を丁寧にやりたいと思う。皆さんのご理解とご協力を是非お願いしたい。強い組織をみんなで創っていこう！

特 集

注目されるSDGsの進路



最近、「SDGs（エスディージーズ）」という言葉が新聞やテレビなどでよく聞くようになった。SDGsは国連が2030年をターゲットに定めた国際目標（持続可能な開発目標）であり、国や政府、企業だけでなく、学校や地域でも取り組みが進められている。

本特集では、「注目されるSDGsの進路」と題して、4人の有識者に寄稿いただいた。特集1「持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた我が国の取り組み」では、日本がSDGsに取り組む背景や現状などについて、特集2「内容重視の段階を迎えるSDGs経営」では、企業がSDGsに取り組む理由や実態、これからの動向などについて寄稿いただいた。特集3「労働組合が進める『持続可能な開発目標（SDGs）』の取り組み」では、連合（労働組合）が進めているSDGsの取り組みについて、特集4「オムロンのサステナビリティの取り組みについて」では、電機連合加盟組織企業で幅広い取り組みが注目されているオムロンの取り組み事例の紹介や、今後の展望、課題などについて紹介いただいた。羅針盤では、「データ時代」と言われ、最近注目されるデータサイエンスについて「データ時代に負けない データ活用と人材育成」と題し、寄稿いただいた。

皆様の活動の一助になれば幸いである。

持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた我が国の取り組み

内閣府 国際平和協力本部事務局 参事官 甲木 浩太郎
(執筆当時 外務省 地球規模課題総括課長)

1. はじめに

「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、「人間の安全保障」の理念を国際社会に提示した日本だからこそできる貢献がある——本年2019年6月に開催されたSDGs推進本部第7回会合で、安倍総理は具体的な貢献策に触れながら強い決意を示すとともに、新しい令和の時代にふさわしい「SDGsの力強い担い手」としての国内外での取り組み強化を全閣僚に指示した。

日本政府は本年のG20大阪サミット議長国として、SDGs達成に向けた国際場裡における議論をリードし、国内外における取り組みを加速させている。国民生活や企業活動と密接な関係にある電機連合加盟組織の皆さまの今後の取り組みの参考となれば幸いである。

2. SDGs 策定の背景

持続可能な開発目標（SDGs）は、2015年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された、2030年を期限とする17の目標と169のターゲットを定めた国際目標である。その前身は、2000年に国連で策定された2015年を年限とする、主に途上国の開発課題への対応を対象としたミレニアム開発目標（MDGs）である。MDGs期間中、自然災害や気候変動は深刻化し、国家間あるいは国内の格差拡大といった新たな課題が顕在化した。また、開発援助の主体として、国

家以外の民間企業やNGOの役割が拡大するなど国際社会を取り巻く環境は大きく変化した。こうした状況を踏まえて策定されたのが、SDGsである。通常、SDGsのロゴは図表1のように配列されることが多い。目標の1列目（目標1～6）は、MDGs時代から取り組んでいる、いわば伝統的な開発目標であり、2列目（目標7～12）には、エネルギー、経済成長、産業など、世界が包摂的に成長していくために先進国も含めて全ての国が自ら取り組むべき目標が並んでいる。3列目（目標13～17）は、新しい課題としての環境や気候変動対策、SDGsを達成するための実施手段などに関する目標だ。SDGsが目指すのは、経済成長、社会問題の解決、環境保全がバランス良く達成された持続可能な世界である。したがって政府をはじめ企業、投資家、地方自治体、市民社会や教育・研究機関も含めて、あらゆるステークホルダーがSDGsの推進を通じて協力し、かつ競争していくことが、SDGs達成に向けての大きな鍵を握っている。

図表1 持続可能な開発目標（SDGs）



3. 日本政府の取り組み

SDGsの採択以降、日本政府は国内の基盤整備に真っ先に取り組んだ。2016年5月に総理を本部長、官房長官・外務大臣を副本部長、全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」を設置し、国内実施と国際協力の両面で取り組む体制を整えた。これまでに7回会合を開催した。この年2回ペースで行われる同推進本部会合の下、行政、民間セクター、NGO・NPO、有識者、国際機関、各種団体などを含む幅広いステークホ

ルダーとの対話を経て、日本の取り組みの指針となる「SDGs実施指針」や「SDGsアクションプラン」を策定してきた。

そして、本年6月に開催されたSDGs推進本部第7回会合では、「拡大版SDGsアクションプラン2019」を決定した。政府として、①官民を挙げたSDGsと連動する「Society5.0」の推進、②SDGsを原動力とした地方創生、強靱かつ環境に優しい魅力的なまちづくり、③SDGsの担い手として次世代・女性のエンパワーメントを3本柱とした取り組みを進めている。（図表2）

図表2 『拡大版SDGsアクションプラン2019』のポイント



まず、第一の柱であるSDGsと「Society5.0」では、本年5月に発行した「SDGs経営ガイド」などを筆頭に、SDGsを巡るビジネス界の活発な動きを支持しつつ、中小企業を含め全国にその流れを行き渡らせることに注力している。また、SDGsのための科学技術イノベーションの推進を中核に据えている。国内では「SDGs達成のための科学技術イノベーション」(STI for SDGs)のロードマップや基本的考え方を策定したほか、国際的には国連でのSTIフォーラムの議論を主導するとともに、G20プロセスでも議長国として本件を取り上げた。

次に、第二の柱であるSDGsと地方創生は、SDGsを原動力に、各地方のニーズや強みを活かしながら、地方創生を推進していくことである。具体的には、SDGsの達成に向けて優れた取り組みを提案した自治体を「SDGs未来都市」として表彰している。本年7月に2回目となる令和元年度「SDGs未来都市」では31都市を、その中でも先導的な取り組みを行う10都市を「自治体SDGsモデル事業」として選定し、資金的にも支援している。また、本年はG20大阪サミット及び閣僚会合において9つの都市がホストシティとして会合を開催し、各地域がそれぞれのホスピタリティを発揮している。さらに来年2020年には東京オリンピック・パラリンピック大会を控え、全国各地が競技開催地やホストシティとして参画する予定である。このようにさまざまな国際機会と合わせてSDGsを全国津々浦々にまで行きわたらせながら主流化していきたい。

そして、第三の柱である次世代・女性のエンパワーメントでは、次世代の力を動員すべく、活発で代表的なユース団体から成る「次世代のSDGs推進プラットフォーム」を始動した。本年4月の国連経済社会理事会ユースフォーラム

では、タイ及びドイツのユース団体及び両国政府との共催により、サイドイベント「SDGs達成に向けた若者の参画」を開催したことを始め、さまざまな国際会議やイベントにおいてユースの観点から発信を行っており、今後も積極的な動きが予見される。また、官民挙げて女性の活躍を推進するため、本年3月に同時開催した国際女性会議WAW!とW20(Woman20)では、最年少でノーベル平和賞を受賞したマララ・ユスフザイ女史などを招いて活発な議論を主導した。

4. 日本国内での隆盛

世界的な流れと日本政府による取り組みを述べてきたが、現在、SDGsは日本国内で急速な盛り上がりを見せている。その背景には、日本の経済界が環境対応や企業統治に優れた企業を選別して投資する「ESG投資」(※E:環境, S:社会, G:ガバナンス)を背景とする直接金融のうねりを通じてSDGsに大きな可能性を見出し、その動きを牽引していることも上げられる。具体的には、2017年、世界銀行がSDGsを推進する企業の株価に連動する新たな世銀債を初めて発行して以降、国内では年金積立金管理運用独立法人(GPIF)がESG投資に乗り出した。また、経団連の企業行動憲章において、SDGsの達成が基本理念として掲げられたことも大きな推進力となり、昨年も、全国銀行協会における「SDGs/ESG推進検討部会」の設置、生命保険協会による「SDGs達成に向けた重点取組項目」の発表など、目まぐるしい進展があった。また、本年は大企業や業界団体におけるSDGsの流れを全国の中小企業に行きわたらせることが重点課題の一つとして推進本部の場で示されたことを受け、地域金融機関の取り組みを後押ししたり、外務大臣が日本青年会議所との間で

「持続可能な開発目標（SDGs）推進における
 タイアップ宣言」に署名して、SDGsの取り組み
 強化に連携するなどの動きが見られている。

5. SDGsの更なる普及へ向けて

SDGsの推進と同時に、政府として力を入れて
 いるのが、SDGsの広報・啓発活動である。

外務省では各種講演やイベントのほか、「外務省
 ×SDGs」ツイッター（図表3）からSDGsに関
 する情報を日々積極的に発信している。また、
 幅広い方々にも広く親しみをもってSDGsを
 知ってもらうため、ピコ太郎、吉本興業やハロー
 キティなどのインフルエンサーの力を借りて
 SDGsの普及活動に励んでいる。

図表3 外務省×SDGs ツイッター



加えて年に一度、「ジャパンSDGsアワード」
 を実施している。SDGsの具体的な取り組みを
 「見える化」し、各種業界の行動を促進する観
 点から、SDGs達成に資する優れた取り組みを
 行っている企業・団体などを表彰するものだ。
 昨年12月に開催された第2回アワードでは、食
 品廃棄物を活用して液体飼料を生産し、食品ロ
 スや循環モデル構築に取り組む株式会社日本
 フードエコロジーセンターが、SDGs推進本部

（内閣総理大臣）賞を受賞した。そのほかには、
 「エシカル消費」に対応した商品を開発・供給
 する協同組合、チョコレートブランドによって
 障がい者雇用を促進する社団法人、伝統文化を
 受け継ぎ発展させる長寿企業、地域の海洋ごみ
 問題に取り組む女子中学校・高等学校が表彰さ
 れ、全国各地で幅広いアクターがSDGsを主導
 していることを発信した。これら受賞団体の取
 り組みは、外務省ホームページ「Japan SDGs

Action Platform」にも掲載し、紹介している。なお、本年も8月頃から募集を開始し、選考を経て年内に第3回アワード受賞者を決定する予定である。

さらに、外務省では、前述の日本青年会議所との間で「SDGs推進におけるタイアップ宣言」に署名し、2030年までに「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するため、①中小企業や自治体におけるSDGs推進、②次世代の子ども達へのSDGs推進、③SDGs達成に向けたプロジェクトの全国実施などの取り組みを協働して推進することを宣言した。都市部の大企業が次々とSDGsに取り組み始める中、中小企業における認知度はまだまだ低いのが実情だ。日本企業の9割以上を占め日本経済を支える中小企業が、いかにSDGsを成長のチャンスとできるか、政府としても全面的に支援していきたい。

6. 日本の「SDGsモデル」を世界へ

日本は上述した国内におけるSDGs推進のみならず、その取り組みを国際的にも積極的に共有・展開していくことに注力している。本年は、6月に開催されたG20大阪サミットや、8月のTICAD 7などの機会に世界の注目が日本に集まった。

特にG20では、①質の高いインフラ、②防災、③海洋プラスチックごみ、④気候変動、⑤女性、⑥保健、⑦教育の7分野において、議長国としてリーダーシップを発揮し、環境、地球規模課題への貢献など、SDGs主要課題についてG20首脳のコミットメントを再確認した。

加えて、政府は2016年から毎年7月にニューヨークで開催されている国連持続可能な開発のためのハイレベル政治フォーラム（HLPF）に

参加し、SDGs推進に向けた日本のイニシアティブを発信してきている。本年は日本政府主催のサイドイベント「G20日本議長国下におけるアジェンダ2030」が開催され、G20での成果を発表した。また、政府主催のレセプションでは、プラスチックの代替品としてバイオマス由来で最終的に分解され自然に戻る生分解性素材の食器を開発した企業などが紹介されたほか、着物姿のハローキティが持続可能な世界へ向けてアピールしたことも相まって、大きな反響を呼んだ。

2019年7月開催のHLPF政府主催レセプションにて



さらに、9月には国連で初のSDGs首脳級会合を迎える。この会合では、上述してきたこれまでの日本の取り組み成果をSDGsモデルとして発信する予定である。

7. おわりに

SDGsが国連で全会一致の採択を受けてから約4年。国内外の動きは今後益々加速し、その勢いが下火になることはない。日本政府は、あらゆるステークホルダーと連携しながらこの世界的な流れの中でリーダーシップを発揮し、国内外の取り組み強化に引き続き邁進する所存である。

内容重視の段階を迎えるSDGs経営

富士通総研 経済研究所 主席研究員 生田 孝史

国連の持続可能な開発目標（SDGs）が2016年1月にスタートして4年目となる。SDGsは、日本を含めた各国の政府がその達成に努めることを約束したものである。企業からすれば、SDGsの取り組みが義務付けられているわけではない。とはいえ、国際社会がSDGs達成を目指すうえで、豊富な人材・技術・資金力などを有する大手グローバル企業に対する期待は大きい。世界20か国・地域の経済団体トップが一堂に会して今年3月に開催されたB20東京サミットの共同宣言にも、産業界によるSDGsの支持とSDGs実現に向けた政策提言が盛り込まれた。

国内では、産業界や政府が企業のSDGsの取り組みを積極的に働きかけている。日本経団連は、2017年11月に「企業行動憲章」と「実行の手引き」を改定し、新たな経済成長モデル「Society5.0」を通じたSDGs達成への貢献を掲げた。日本政府も、2016年12月に策定した「SDGs実施指針」において、民間セクターの貢献が決定的に重要との認識を示している。2017年12月の公開から半年ごとに改版している政府の「SDGsアクションプラン」においても、日本のSDGsモデルを構築する3つの柱の一つとして、「SDGsと連動する官民を挙げたSociety5.0の推進」を掲げ、企業の取り組みを支援する姿勢を明確にしている。

今や多くの企業が、CSRやCSV（共通価値の創造）、あるいはサステナブル経営と題して、事業活動と社会のよりよい関係構築を企業の理念

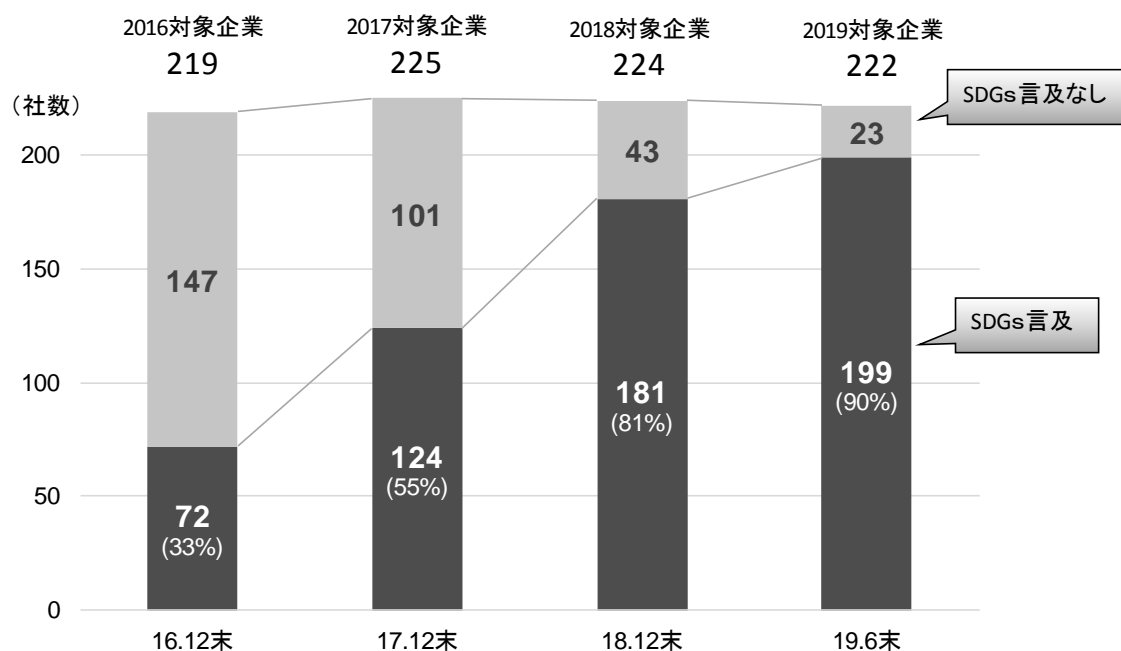
や方針などに取り入れている。社会と企業の間を関係を考えるうえで、2030年までの間、社会課題を語る際の「共通言語」となったSDGsを無視することはできない。

大手企業を中心にSDGsが浸透

SDGsに取り組む日本企業は急増している。東洋経済新報社「CSR企業総覧2019【ESG編】」（2018）によれば、有力・先進企業1,501社のうち、SDGsを参考にしている企業が472社、検討中の企業が164社であった。合計すると636社、つまり対象企業の42%の企業がSDGsを参考あるいは検討中であった。2016年の同調査（対象企業1,408社）では、SDGsを参考・検討中の企業数が317社（全体の23%）であったのと比較すると、2年間でSDGsを参考・検討中の企業数が倍増（全体の比率で19ポイント増加）したことになる。

大手企業に注目すると、SDGsはさらに浸透しているようだ。富士通総研では、国内大手企業の取り組み状況を精査するために、2016年から各年のフォーブスグローバル2000にランクインした日本企業について、公開情報をもとにSDGsに関する言及状況を調べている（図1）。

図1 フォーブスグローバル2000日本企業のSDGsへの言及



出所) フォーブスグローバル2000 (2016年版・2017年版・2018年版・2019年版) と各社公開情報を基に富士通総研作成

2019年6月末時点でSDGsについて何らかの言及をしていた企業は199社(対象企業の90%)であった。2016年末の72社(同33%)と比較すると、SDGsに言及する企業が増加の一途をたどり、今や大多数を占めていることがわかる。

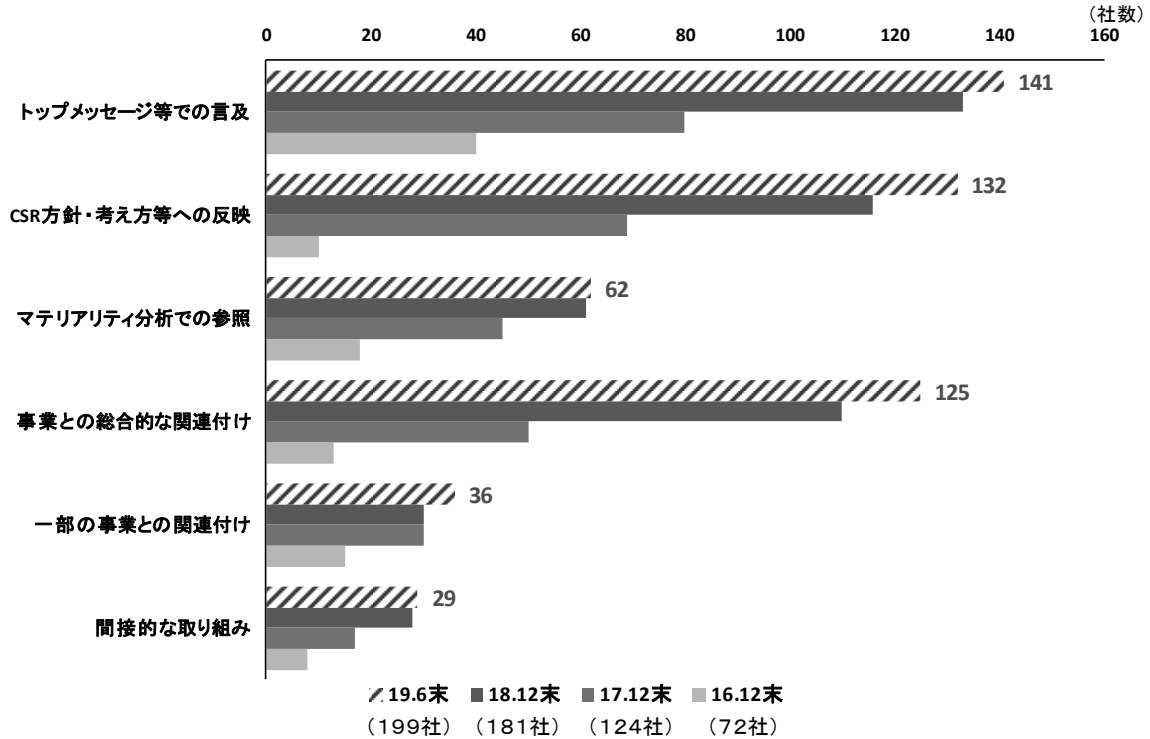
企業の取り組み内容も具体的になってきた。今回(2019年6月末)調査では、企業トップのメッセージの中でSDGsに言及している企業が141社と最も多く、SDGs言及企業199社の7割を超えていた。続いて、CSR方針や考え方などにSDGsを反映する企業(132社)やSDGsと自社事業を総合的に関連付ける企業(125社)もSDGs言及企業の6割を超えている。

2016年末調査では、両者に該当する企業が10社程度だったことを考えると、2年半で企業の

取り組みがより総合的かつ具体的になったと言える(図2)。さらに、今回調査では、SDGsの17目標レベルではなく、169ターゲットレベルで自社事業との総合的な関連性を示した企業は15社もあった。今後、ターゲットレベルで詳細に事業活動を説明する企業が増えるだろう。

一方、中小企業のSDGsの取り組みは遅れている。全国的なデータはないが、2018年12月に関東経済産業局が公開した管内1都10県に本社が所在する中小企業500社の代表取締役を対象とするアンケート調査結果によれば、SDGsについて対応・アクションを検討している、あるいは既に対応・アクションを行っていると回答した企業は、わずか10社(全体の2%)であった。

図2 フォーブスグローバル2000日本企業のSDGs言及内容



(出所) 図1と同じ

(注) 斜線は19年6月末の企業数。凡例下のカッコ内の数字はSDGs言及企業数

取り組みの内容と継続性が問われる

企業トップがSDGsの認識を表明するだけで「先行」企業とみなされる時期は過ぎ、SDGsを企業戦略にどのように反映できるか、その取り組みの内容と継続性が企業に問われようとしている。大手企業の関心は「What? (SDGsとは何か)」から「How? (SDGsをどう活用するか)」に移行している。SDGの理解を大前提として、自社事業とSDGsの関わりを把握したうえで、SDGsの視点を個々の事業活動にどのように活用していくかを検討することが求められている。

リスク管理の観点からは、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資がSDGsと関係付けられるようになったことが注目される。日本では、2017年7月に年金積立金管理運用独立行政法人

(GPIF)が、日本株のESG指数を選定して運用を開始したことが、大手企業のESG対応を促している。GPIFは、ESG投資とSDGsの関係について「社会的な課題解決が事業機会と投資機会を生む」と明確に示している。

投資家などのSDGsへの関心を反映して、SDGsに関する情報開示にも厳格性が求められる。国際的にはガイドラインなどの提案が活発である。2017年9月には国際統合報告評議会が、統合報告フレームワークにSDGsを反映させるためのレポートを公開した。国際的な非財務報告のスタンダードを作成しているグローバルレポートングイニシアチブも、2017年9月から2018年8月の間に、企業のSDGs情報開示に関する3種類のレポートを発行している。さらに、2018年9月には、企業のSDGsパフォーマンスを評価するための指標を開発してグローバル大手企業のランキングを行うことを目的と

して、WBA（ワールド・ベンチマーキング・アライアンス）が設立された。WBAでは、食料・農業、男女平等・エンパワーメント、デジタルインクルージョン、気候・エネルギー、シーフードの5分野について、SDGsパフォーマンスの評価指標の開発に着手している。

SDGsに関するリスク管理のためには、まず、自社の取り組みが本当にSDGs達成に貢献しているか、あるいは阻害していないかを精査する必要があるだろう。自社の活動がSDGs達成を阻害するおそれがある場合は、リスク情報を開示したうえで、SDGsに悪影響を及ぼすリスクを削減するための方針・取り組みを示すことが重要である。自社に都合の良いことだけアピールする「チェリーピッキング（いいとこどり）」や、SDGsへの貢献が不明であるにも関わらずSDGsに貢献しているかのように示す「SDGsウォッシュ」は、もはや通用しなくなる。

中小企業についても、SDGsの取り組みはヒトゴトではない。大手企業の取り組みが進むということは、バリューチェーンを通じた取り組みが進むということである。取引先からの要請という形で、すでに社会・環境問題への配慮やガバナンスが求められている企業は多い。さらに、取引先への要請事項にSDGsの視点が反映され、包括的なリスク管理が求められることになるだろう。

ビジネス開発にも説明の

厳格性が問われる

ビジネス機会の観点からは、17目標169ターゲットから構成されるSDGsには国際的な社会課題のほとんどが網羅されていることから、課題解決型のビジネスを検討するヒントの宝庫として捉えることができる。例えば、ビジネスと

持続可能な開発委員会によれば、SDGsの達成によって2030年までに世界全体で年間12兆ドル、アジア域内でも年間5兆ドルの市場機会が見込まれるとのことである。政府が2019年6月に公開した「拡大版SDGsアクションプラン2019」に示された8つの優先課題と具体的施策にも、国内外の市場機会のヒントが含まれている。

政府が掲げる「SDGsを原動力とした地方創生」も、国内市場の機会とみなすことができる。2018年から「SDGs未来都市」「自治体SDGsモデル事業」が開始されたことから、地方自治体においてもSDGsへの関心が急速に高まっている。SDGsを共通言語として、地域の課題解決に資する事業の構築を視野に、自治体と企業、大学、NPOなどとの連携・協働の動きも活発になっている。

中小企業にとっても、SDGsへの無関心は機会損失につながりかねない。「拡大版SDGsアクションプラン2019」では、具体的な取り組みの一つに「中小企業におけるSDGsの取り組み強化」が挙げられている。自治体を中心とした地域レベルでのSDGsの取り組みも、地域の中小企業に対する働きかけを強めることにもなるだろう。

ビジネス機会を獲得するために、SDGs起点で新たなビジネスの発想を得ることが大いに期待されている。その際に留意すべきなのが「SDGs起点ビジネス」と「SDGs貢献ビジネス」の違いである。SDGsはあくまで政府の目標であるため、厳密に言えば、「SDGs起点ビジネス」の成果が政府のSDGs目標達成（指標の数値改善）に貢献することを示せなければ、「SDGs貢献ビジネス」とは見なせない。もちろん、イノベーション創出につながる「SDGs起点ビジネス」の有効性が否定されるわけではない。しかし、今後、企業のSDGsの取り組みを見る目がより厳格になることを考えれば、ビジネスの影

響を精査せずに、安易に「SDGs貢献」を掲げることは避けるべきである。一方で、既存ビジネスとSDGsの関係を洗い直すことで、SDGs目標達成への貢献が見込めるものがあれば、「SDGs貢献ビジネス」として注力することも考えられよう。

SDGs達成に向けて、デジタル技術の活用も重視されている。そもそも、SDGsの6つのターゲットは、ICTの活用・普及や情報アクセス確保などに関する事柄を含んでいる。また、モバイルブロードバンドの普及は、取り組みのスケールアップの加速、新たなサービスの展開コストの削減、市民の認識・周知の向上、迅速なアップグレードによるイノベーションサイクルの短縮、低コストでのデジタルトレーニングの供給、を促すことで、SDGsの達成に貢献するとされている。企業がSDGsの取り組みを検討・実施していくうえでも、デジタル技術の活用は不可欠であり、新たなビジネス機会や他のステーク

ホルダーとの協働機会も拡大するだろう。

SDGsを考慮した企業経営は2030年までの長丁場となる。SDGsの視点を活用した取り組みを継続的に行っていくためには、取り組みの成果についてSDGsの視点から評価し、ステークホルダーとコミュニケーションしながら、企業戦略の改善を図っていく必要がある。具体的には、SDGsの169ターゲットレベルで、リスクの削減とSDGs達成への貢献の両面から自社の取り組みの優先順位を明確にしたうえで、目標設定を行い、パフォーマンス評価が可能な指標の選択とデータの収集・分析を含む仕組みを構築することが望まれる。そのためには、全社的な取り組みを推進できる社内体制の整備も重要である。SDGsが企業活動に定着することがイノベーション創出を促し、持続的な企業競争力の向上とともに、SDGs達成につながることを期待したい。

労働組合が進める「持続可能な開発目標 (SDGs)」の取り組み

日本労働組合総連合会（連合） 国際局長 片山 銘人

1. SDGs実施体制における 労働組合の位置づけ

2015年9月に国連総会で「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択された。このアジェンダは、人間、地球および繁栄のための行動計画であり、この行動計画を実行するために定められた目標が「持続可能な開発目標 (SDGs)」である。

この、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文には、「すべての国およびステークホルダーは、協同的なパートナーシップの下、この計画を実行する。我々は、人類を貧困の恐怖および欠乏の専制から解き放ち、地球を癒し安全にすることを決意している。我々は、世界を持続的かつ強靱な道筋に移行させるために緊急に必要な、大胆な変革的な手段をとることに決意している。我々は、この共同の旅路に乗り出すにあたり、誰一人取り残さないことを誓う」と記されている。

すなわち、SDGsの達成には、政府のみならず、民間企業や市民社会組織など、あらゆるステークホルダーの参画が不可欠であるということが、国連の場で確認されている。

日本政府は、2016年5月に「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文に記載されている理念に則り、SDGsに係る施策の実施について、関係行政機関相互の緊密な連携をはかり、総合的かつ効果的に推進するため、安倍総理を

本部長、菅官房長官および河野外務大臣を副本部長、すべての国務大臣を本部員とする「持続可能な開発目標 (SDGs) 推進本部」を設置した。

さらに、この本部の下で、行政、民間セクター、NGO・NPO、有識者、国際機関、労働組合などの各種団体を含む幅広いステークホルダーによって構成される「SDGs推進円卓会議」も設置した。この「SDGs推進円卓会議」には連合も参画し、「SDGs推進本部」が作成した「SDGs実施指針」や「SDGsアクションプラン」に対して、労働組合の立場から意見を述べ、日本政府がSDGsの目標達成に向けた取り組みを着実に実施するよう求めている。

ちなみに、政府が2016年12月に策定した「SDGs実施指針」では、「労働組合は、社会対話の担い手として、集团的労使関係を通じた適正な労働条件の確保をはじめ、労働者の権利確立・人権・環境・安全・平和などを求める国内外の取り組みを通じ、ディーセント・ワークの実現や持続可能な経済社会の構築に重要な貢献を果たすことが期待される」として、労働組合の役割が記されている。

労働組合の視点からのSDGsのポイント

- ・ ゴール8に「ディーセント・ワークの促進」が入り、世界共通の目標になった
- ・ 発展途上国のみならず、先進国を含む国際社会全体が取り組むものとしてデザインされている
- ・ 「誰一人取り残さない」(leaving no one left behind)社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に、統合的に取り組むこととされている
- ・ すべての関係者(先進国、途上国、民間企業、NGO、有識者等)の役割とマルチステークホルダー・パートナーシップを重視している

2. 国際労働組合総連合 (ITUC) のSDGs目標達成に向けた取り組み

(1) 国際労働組合総連合 (ITUC)

の重点分野



ITUCの重点目標

世界最大の国際労働組合組織であり、連合が加盟している国際労働組合総連合 (ITUC) は、SDGsの17の開発目標のうち、目標の1、5、8、10、13、16の6つを重点目標として掲げている。

目標1には、「あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ」ということが掲げられている。ILOのフィラデルフィア宣言には、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」という理念が掲げられている。貧困は、生活そのものに関わる問題であり、近年は日本国内でも相対的貧困層が増加しており、国内外で貧困

をなくす取り組みが必要となっている。

目標5は、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児のエンパワーメントをはかる」ことである。世界には、女性に対する暴力、人身売買、児童婚、家族内の責任分担、様々な差別などジェンダー平等や女性のエンパワーメントをはばむ障壁が未だに多く存在しており、こうした障壁を取り除くことが求められている。

目標8の「すべての人々のための持続的、包括的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」というのは、労働組合にとってはとりわけ重要な課題である。国連のめざす開発とは、経済成長のみならず、成長の質も重視しており、労働者の基本的な権利に焦点が当てられていることは、労働者としては歓迎すべきポイントである。

目標10は、「国内および国家間の不平等を是正する」である。目標10の指標となるのは、労働分配率や移民労働者の公平な取り扱いなどが含まれている。分配のあり方はもちろん、社会正義を追求する労働組合にとって不平等は看過できない課題である。

目標13では、「気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る」ということが掲げられている。2015年の国連気候変動枠組条約締結会議 (COP21) において採択された「パリ協定」では、世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比較して2℃より低く抑えることを目標として

いる。しかし、気候変動対策により、産業や雇用に影響が及ぶ可能性も指摘されている。このため、産業構造の転換とそれに伴う労働力の移動が円滑にはかられる「公正な移行」の実現をITUCは、各国政府に求めている。

目標16は、「持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する」である。この目標のターゲットには、暴力の根絶も含まれている。依然として世界の多くの労働組合活動家は、暴力や殺人の犠牲者になっており、目標16の達成は世界の労働者組合の仲間の生命の安全を保障する上でも欠かせない課題である。

(2) ITUCの取り組み

ITUCは、各国のナショナルセンターや途上国の労働運動を支援する組織を集めた労働組合開発協力ネットワーク(TUDCN)というプラットフォームを有しており、SDGsの諸課題に取り組んでいる。TUDCNでは毎年、地域組織から議論を積み重ね、6月に総会を開催し、毎年の取り組み内容を決めている。さらには、加盟組織からの情報をもとに、各国のSDGsへの取り組み状況に関するデータベースの作成など、各国ごとの取り組み状況をモニタリングするシステムの構築を行っている。

また、国連では毎年7月、SDGsの各国の取り組み状況や各目標の達成度をモニタリングする国連ハイレベル政治フォーラムが開催されている。TUDCNは、国際労働運動を代表して参加し、労働組合の意見が反映されるよう働きかけを行っている。2019年は、7月9日～18日まで約2週間、国連ハイレベル政治フォーラムが開催された。TUDCNからは、マモドゥ・ディ

アロITUC書記次長を団長として、フォーラムやイベントに参画した。フォーラムでは、2019年9月に開催される国連SDGsサミットに向けて、SDGsの取り組みを進めるうえで、ディーセント・ワークの促進を含む「目標8」を中心に据えて労働組合との社会対話をもとに各国が取り組みを進めるよう求めた。

3. 連合と国内の労働組合の取り組み

(1) NGO－労働組合協働フォーラム

2001年の国連ミレニアム・サミットにおいて、国際的な開発目標として、ミレニアム開発目標(MDGs)が採択された。当時、労働組合としてもMDGs達成に寄与するため、8つの開発目標に関する国際的な活動を行うNGO・NPOの力を借りて、協同で目標達成に向けたプラットフォームを立ち上げることにした。こうして、2004年に結成されたのが「NGO－労働組合協働フォーラム」である。

本フォーラムの発足当時の目的は、「NGOと労働組合の協働事業を促進することにより、MDGsが掲げている、貧困、人権、平和、環境などの地球規模の解決に寄与し、公正ですべての人々の可能性を開くことができるグローバル社会の形成と市民社会の強化」であった。その後、2015年にSDGsがMDGsに代わって、国際的な開発目標となったわけであるが、目的の中に含まれる貧困、人権、平和、環境などの地球規模課題の解決に向けた取り組みは依然として必要であり、SDGsの取り組みに資する活動であることがわかるよう活動分野ごとに関わりのある目標を示すことで、これまでの活動を継続している。

現在、「NGO－労働組合協働フォーラム」の参加団体は、NGO側15団体、労働組合側15団体

であり、主な活動分野は3つである。

その中の一つである「児童労働グループ」の活動は、SDGsでは目標8に関連する取り組みである。現在、ILOの統計によると、世界には1億6,800万人の児童労働者がいるとされている。児童労働は、苛酷な労働により教育を受けられず、健やかに育つ権利を奪う重大な人権侵害である。安価な労働力として子どもが使われることは、大人の雇用や労働条件にも影響を与え、ディーセント・ワークの実現にも悪影響を及ぼす。また、大人が生計を立てるのに十分な所得を得られないことは、児童労働を生み出す要因にもなっている。一方で、グローバル経済の中で、企業のサプライチェーンのリスクとして、児童労働への関心が高まっている。



児童労働グループの中央メーデーでの展示

このため、児童労働グループでは、まず、現状を知り、私たちに何ができるのかを考えるためのきっかけづくりとして、メーデー中央大会、児童労働世界反対デー（6月12日）における広報・啓発活動、児童労働についての映像ツールの普及と労働組合の勉強会への講師派遣などの活動を行っている。

次に、「HIV/AIDS等感染症グループ」である。このグループの取り組みは、SDGsでは、目標3に関わるものである。世界では、3大感染症

といわれるHIV/AIDS、結核、マラリアなどの病気によって、多くの人々が健康を害し、また命を落としている。その中でもHIV/AIDSはアフリカ諸国を中心に世界で3,000万人以上が感染しており、社会に深刻な影響が生じている。現在は、HIVに感染しても、服薬によってエイズの発症を抑え、今まで通りの生活を続けることができるようになった。しかし、未だにHIV陽性者は差別や偏見に苦しんでいる。HIV/AIDSは、労働組合にとっても取り組むべきテーマの一つで、労働組合の国際的ネットワークである「グローバルユニオン」をはじめ、各国のナショナルセンターでも取り組みが行われている。

本グループでは、労働組合員・市民を対象にHIV/AIDS等感染症の基本的な知識を伝え、職場での差別・偏見をなくすための取り組みとして、啓発冊子「働くHIVポジティブ・職場とHIV／エイズ」（HIV陽性者の手記など）の作成・配布、ワークショップ、メーデー中央大会へのブース出展、世界エイズデー（12月1日）にあわせたシンポジウムの開催などの活動を展開している。

最後に、「母子保健グループ」の取り組みについて紹介する。母子保健グループは、SDGsでは目標3と目標5にも関連する。開発途上国では、保健や医療に関する知識と情報を得る機会が十分でなく、また保健システムがいまだに整備されていないため、適切な医療ケアを受けることができない、地域で必要な支援が届いていないなどの現状がある。

その結果、世界では1日約800人の女性が、妊娠や出産に関連する原因で亡くなっている。その99%は途上国の女性である。途上国の女性や妊産婦に妊娠出産に関する正しい知識や情報、保健医療サービスを届けるためには、人材育成や保健システムの整備など幅広い支援が必要で

ある。これらの活動への支援と理解の輪を広めるため、労働組合大会、メーデー中央大会でのパネル展示を通じた啓発活動、チラシやリーフレットの配布、フェアトレードコーヒーなどチャリティアイテムの紹介などの活動を行っている。



電機連合大会での展示、物販による啓発活動

さらに、SDGsに対する国内での啓発活動として、「NGO－労働組合協働フォーラム」全体で、シンポジウムやセミナーの開催を年1回行っている。2019年は、多様な人々の幸せを保障する社会づくりに向け、職場や暮らしの中でのジェンダーステレオタイプ（性差にもとづく無意識の偏見）と「意思決定」について考えるセミナーを開催した。

今回のセミナーは、労働組合員、NGO関係者および一般の方々といった参加者に本フォーラムオリジナルのロールプレイングを通じ、職場でのジェンダーステレオタイプの意識改革を促す機会を提供するものとなっており、約60名の参加者からは、概ね高い評価を得ることができた。

(2) 児童労働ネットワーク（CL-Net）

児童労働ネットワーク（CL-Net）は、国内外の児童労働撤廃に特化したNGOと労働組合

を中心とする協働フォーラムである。「NGO－労働組合協働フォーラム」の「児童労働グループ」と重なっている組織もあるが、単組や個人、さらには企業など「NGO－労働組合協働フォーラム」より幅広いメンバーが参加している。

現在、CL-Netの主な活動として、児童労働撤廃を求める署名活動やレッドカードアクションへの参加を行っている。2018年に実施した児童労働撤廃を求める署名活動では、50万人の目標に対して、72万3,650筆の署名が集まるなど、児童労働撤廃を求める動きは、労働組合をはじめ、広く一般にも広がりを見せている。



CL-Netの児童労働キャンペーンチラシ

(3) 連合本部の取り組み

MDGsとSDGsとの大きな違いは、国外だけでなく、日本国内で解決すべき課題も多く含まれていることである。このため、国際的な対応だけにとどまらず、国内においても各ステークホルダーの取り組みが求められている。連合内でも、MDGsへの対応は国際局が中心に行っていたが、SDGsへの対応は、連合全体で取り組むべきとの考えが共有されるようになった。

そこで連合本部の各部署が取り組んでいる様々な課題がそれぞれSDGsのどの目標に関連するかということも2019年の連合白書から明示するようになった。また、2018年の中央メーデー

からは、展示ブースの入り口にそれぞれ関連する目標のロゴマークを示すこととし、出店している団体の活動がSDGsの目標達成に向けたものであることをメーデー参加者に訴える工夫を行っている。

また、国際局としては、ディーセント・ワーク世界行動デーの取り組みを毎年10月に行っているが、2018年は、「SDGs全体」、「目標8」、「目標5」、「STOP！職場での暴力」の4種のロゴの入ったキャンディーを製作し、連合の関係者、政府関係者、経営者団体、国際労働組合組織の仲間に配布し、SDGsを啓発する行動を展開し

た。なお、「目標5」と「STOP！職場での暴力」は、翌年のILO総会での「仕事の世界における暴力とハラスメント」撤廃に関する条約の採択に向けた取り組みにちなんだものであった。

SDGsの目標年である2030年まで、あと10年あまりとなった。今、SDGsそのものをアピールする段階から次のステップへの移行の段階となっている。残された期間での17の目標に掲げられた諸課題の解決に向け、連合はもちろん、労働組合全体が国内外の活動をリードし、活動を強化していかなければならない。

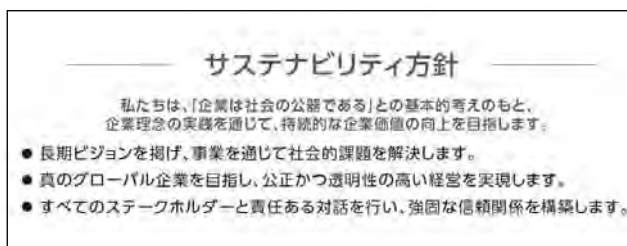
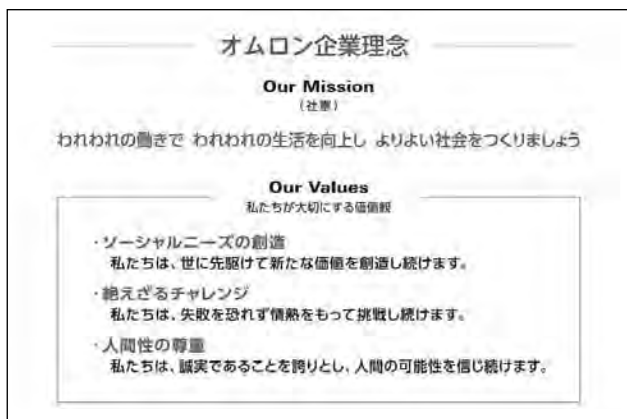
オムロンのサステナビリティの取り組みについて

オムロン株式会社 グローバルインベスター&ブランドコミュニケーション本部
サステナビリティコミュニケーションリーダー 安井 一宣

企業理念経営

オムロングループは、創業者 立石一真が1959年に制定した社憲「われわれの働きで われわれの生活を向上し よりよい社会をつくりましょ

う」のもと、事業を通じて社会の発展に貢献することを使命としています。世の中の変化の兆しをいち早くとらえて、そのときに生まれる社会的課題の解決を世に先駆けて挑戦することで、社会が必要とする新たな価値を創造する。これを「ソーシャルニーズの創造」と呼び、日々の仕事の中で大切にしている価値観として企業理念に受け継いでいます。



この企業理念に基づき経営のスタンスを定め、10年毎に長期ビジョンを策定し、よりよい社会づくりに取り組んでいます。オムロンにとってサステナビリティとは、企業理念を実践することに他なりません。この思いのもと、2016年度には、企業理念の下にサステナビリティ方針を策定し、それを実践していくための仕組みや体制を整備しました。

中期経営計画「VG2.0」

未来を起点にしたロードマップ

2011年に、2020年までの10年間における長期ビジョン「Value Generation 2020 (VG2020)」がスタートし、その最終ステージとして2017年に中期経営計画「VG2.0」を策定しました。このVG2.0の策定にあたっては、VG2020以降の、これからの社会の変化も見据え、オムロン独自の未来予測理論である「サイニック (SINIC) 理論¹」や、2030年までに解決すべき国際社会の課題であるSDGsなどを考慮し、未来を起点として戦略に落とし込みました。その中で、新たな社会的課題が顕在化することが想定される「ファクトリーオートメーション」「ヘルスケア」「モビリティ」「エネルギーマネジメント」の4つを注力ドメインに設定。お客様やパートナーとのオープンイノベーションにより、社会的課題の解決に取り組んでいます。

¹ サイニック (SINIC) 理論：オムロン（当時は立石電機）が1970年に発表した未来予測理論。SINICは、Seed-Innovation to Need-Impetus Cyclic Evolutionの略。

中期経営計画「VG2.0」と連動する サステナビリティ課題への取り組み

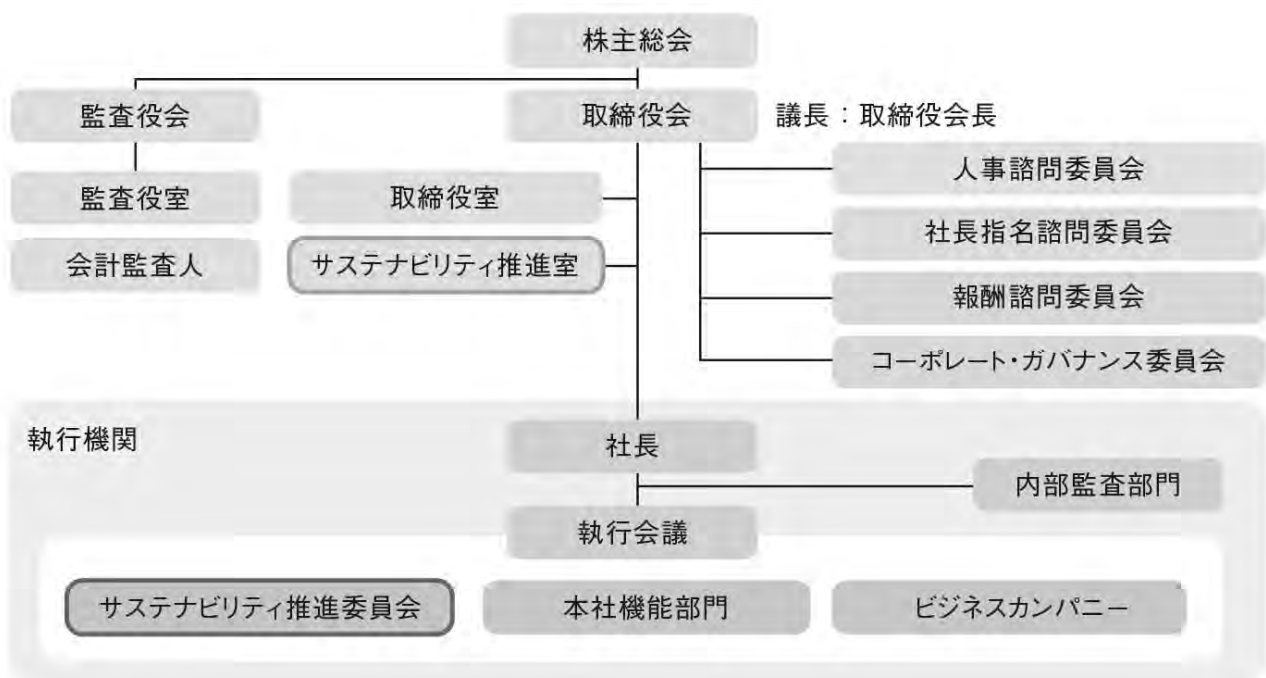
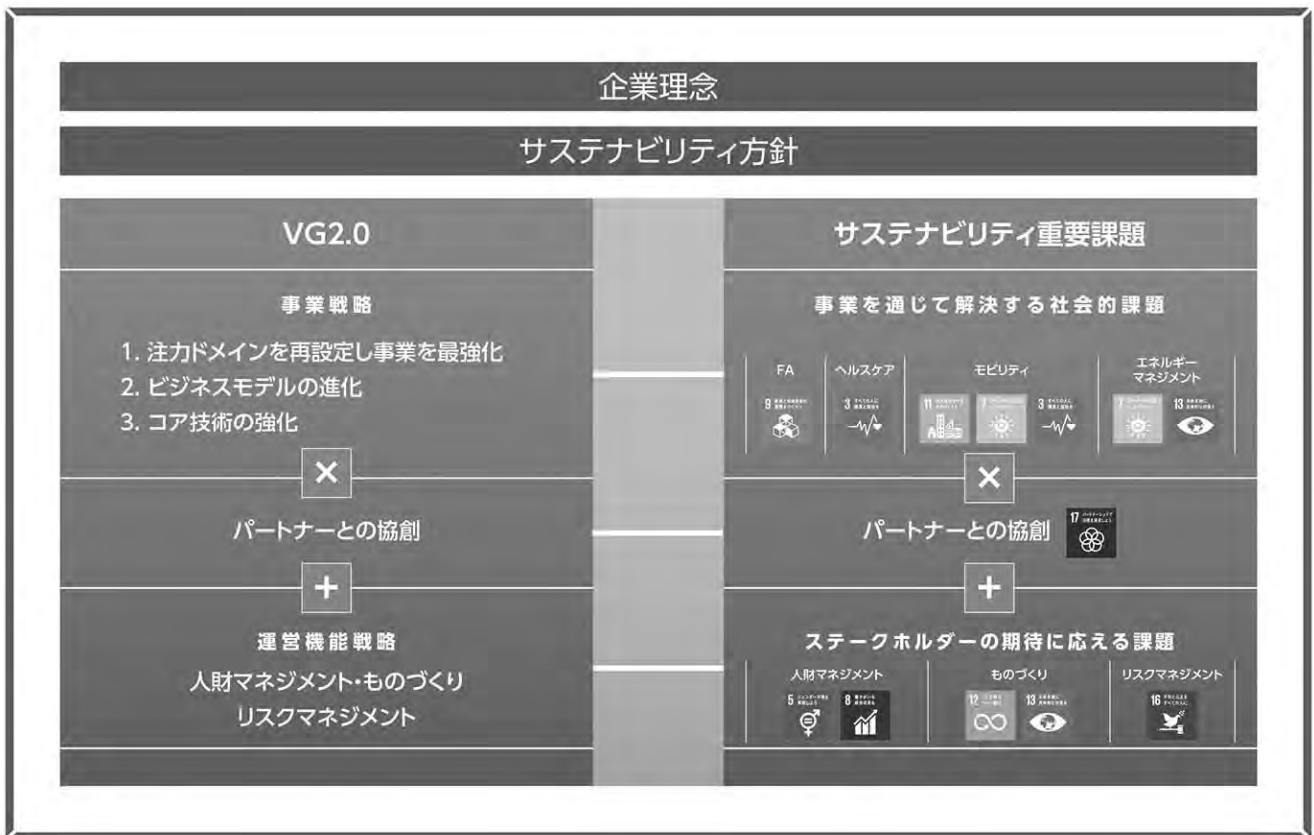
サステナビリティ方針のもと、2017年度にサステナビリティ重要課題を設定しました。これは、中期経営計画「VG2.0」で設定したドメインにおいて事業を通じて解決すべき社会的課題と、VG2.0の遂行を支える事業基盤を強化し、ステークホルダーからの期待に応える課題の2軸で構成されています。これらの課題に対して、2020年度の目標を設定し、達成に向けて各取り組みを進めています。また、同年導入した役員向けの新たな中長期業績連動型株式報酬の評価項目には、VG2.0の業績目標の達成度に加えて、第三者機関の評価に基づくサステナビリティ指標²を組み込みました。このように、VG2.0とサステナビリティ課題への取り組みのベクトルを一致させ、持続的な企業価値の向上をめざしています。

サステナビリティマネジメント体制

オムロンでは、サステナビリティ推進室を取締役会直下に設置しています。サステナビリティ推進室は、中長期的な視点で自社と社会のサステナビリティの動向をとらえ、取り組むサステナビリティ課題を明確にし、目標を定めて全社で解決していく推進機能を担っています。また、執行機関においては執行会議傘下にサステナビリティ推進室長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、重要課題に対する全社での統括および進捗のモニタリングを行っています。このように、オムロンでは執行と監督両面でのサステナビリティマネジメントを進めています。



² Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)に基づく評価。DJSIは長期的な株主価値向上の観点から、企業を経済・環境・社会の3つの側面で統合的に評価・選定するESGインデックス。



サステナビリティ目標への取り組み事例 「ヘルスケア」

注力ドメインのうちの一つのヘルスケアでは、「地球上の一人ひとりの健康ですこやかな生活への貢献」をミッションに、世界中の人々の健康ですこやかな生活に欠かせない健康・医療機器およびサービスを提供しています。オムロンは「血圧は病院で測るもの」が常識だった時代から、家庭で誰もが簡単に正確に血圧を測ることができる電子血圧計を開発し、医師と連携してその普及に努めてきました。引き続き、主力の循環器事業と呼吸器およびペインマネジメントの3つの事業領域で、社会的課題の解決に取り組んでいます。

脳卒中や心筋梗塞などの脳・心血管疾患の発症は、死に直結するだけでなく、一命をとりとめたとしても寝たきりや言語障害といった後遺症が残ることも多く、QoL(Quality of Life)の

低下や医療費の増加という社会課題が深刻化しています。事業を通じて社会に貢献するという理念のもと、ヘルスケアでは脳卒中や心不全、心筋梗塞など高血圧に起因する脳・心血管疾患(イベント)の発症を未然に防ぐ「ゼロイベント」をビジョンに掲げて取り組みをスタートさせました。

血圧は常に変動しており、ストレスや飲酒、喫煙、睡眠時無呼吸症候群など様々な要因で上昇します。この血圧変動を正確に捉えて変動の特徴を知ることが、個人に最適な高血圧の予防・治療の実現には重要です。そのためには、日常生活における血圧測定の頻度を高めることが必要です。血圧を測定する血圧計の普及のみならず、睡眠時間や活動量といった生活習慣や行動、さらには遺伝情報や環境など様々なデータを解析することで、高血圧を予防しイベントの発症を防ぎ、一人ひとりに最適化された診断・治療支援サービスを提供していきます。



「ゼロイベント」とは、脳卒中や心筋梗塞など、高血圧が原因で起こる、死に直結したり寝たきりなどの後遺症を残す疾患(イベント)を、ゼロにすること。

2020 年度の目標

ドメインにおける売上高目標

ヘルスケア事業
(HCB)

1,500億円

サステナビリティ目標

- ・血圧計販売台数 2,500万台/年
- ・脳・心血管疾患発症リスク上昇につながる血圧変動を連続的に把握できる解析技術の確立^{※4}
- ・ネプライザ+喘鳴測定器販売台数 765万台/年

該当する
SDGs 項目
※4目標追加



すべての人に健康と福祉を

高血圧患者の増加が懸念される 新興国での家庭血圧計の普及

高血圧患者は世界に約10億人いるといわれています。中でも、経済が発展し中間層が拡大する新興国においては、今後、生活習慣病患者の大幅な増加が見込まれ、高血圧人口の拡大は大きな社会問題となってきました。オムロンは、高血圧症の予防・改善には、家庭での血圧管理が重要と考え、国や医療機関と連携して長年にわたり家庭用血圧計の普及に取り組んでいます。2017年度は、5月17日の「世界高血圧デー」に合わせて国際高血圧学会（ISH）および世界高血圧リーグ（WHL）が世界約100カ国で実施した血圧測定プログラムに協力し、インドや中国などにおいて血圧測定習慣の普及活動を展開。インドでは、13都市での血圧測定イベントで延べ1,300人以上に血圧測定を実施しました。また、



血圧測定プログラム共同発表会(中国)

中国では、中国高血圧連盟、上海交通大学医学院附属瑞金病院、上海高血圧研究所と協力し、8,720台の血圧計を寄付するとともに、約49万人の血圧測定を実施しました。これらの取り組みを通じ、新興国における家庭での血圧管理を普及させ、高血圧症の予防や早期発見に貢献します。

すべては、世界中の人々の健康ですこやかな生活の実現への取り組みです。

「ヘルスケア」を始め、オムロンが注力する「ファクトリーオートメーション」「モビリティ」「エネルギーマネジメント」の4領域は、今後の社会の発展に伴い、新たな社会的課題が生まれてくると予測されます。

今後も、オムロンは企業理念のもと事業を通じて社会的課題を解決し、持続可能な社会づくりへと貢献していきます。



日本での家庭血圧計の普及活動の様子

取り巻く情勢や環境の変化に対応できる知識の習得や考え方を生み出す一助とするため、有識者の方々に研究成果の一端を報告いただきます。

滋賀大学 データサイエンス学部 学部長 竹村 彰通

データ時代の到来

最近の世の中は「データ時代」と呼ばれる。スマートフォンの普及により、人々は常時ネットに接続し、人々の行動履歴がデータとしてネット上に蓄積されるようになった。スマートフォンに限らず、コンビニで買い物をする時のポイントカードによる購買履歴や、交通カードの利用による移動履歴なども蓄積されている。これらのデータは多量かつ多様であるため「ビッグデータ」とよばれている。ビッグデータから価値を引き出す学問分野がデータサイエンスである。GAFA(グーグル、アップル、フェイスブック、アマゾン)と称されるインターネット上の巨大企業は、データサイエンスの力で世界中に10億人を超えるようなユーザー数を獲得し、独占的な地位を占めるようになった。データサイエンスを担う人材がデータサイエンティストである。GAFAの進展を見れば、データサイエンス分野での日本の遅れは明らかであるが、この状況を改善するにもデータサイエンティストの育成の遅れがネックとなっている。多くの企業でデータは蓄積されるようになったが、とっておくだけで活用できていない状況が続いている。活用できる人材がないからである。

データ時代を象徴するスマートフォンの普及はわずかここ10年ほどのことである。iPhoneがアメリカで発売されたのは2007年で、日本では一年遅れて2008年に発売された。それから10年

が過ぎ、今ではほとんどの人がスマートフォンを使っている。数年前からは、地下鉄の中でも電波が届くようになり、人々は通勤途中でもスマートフォンを使っている。スマートフォンの普及以前は、電車の中で人々は新聞や文庫本を読んでいたが、最近はほとんど見かけなくなった。実際、新聞や書籍の発行部数は20年前がピークでその後減少しており、特にこの数年の落ち込みは大きい。

新聞や書籍とスマートフォンの違いは、スマートフォンでは人々の検索等の履歴がネット上に蓄積されるということにある。スマートフォンでは人々は検索サイトなどを用いて能動的にインターネット上の情報を入手するが、新聞や書籍の情報は受動的なものである。人々の能動的な行動の記録がとれるようになったことは大きな変化であり、このようなデータを分析することにより人々の将来の行動がより正確に予測できるようになった。この予測に基づき、人々が購入しそうな商品を推薦することもできるようになった。

今後はいわゆるモノのインターネット(IoT、Internet of Things)によってさまざまなモノからもデータが常時とられるようになる。自動車も「コネクティッドカー」とよばれる常時通信機能を備えた自動車が増えていく。その技術的な背景は、今後の5Gとよばれる携帯電話通信方式の普及や、センサーやデジタル画像処理チップの低価格化によるものである。ここでも

データを活用できなければ意味がない。IoTは製造業における製造過程の改善にも役立つものであり、日本の製造業の優位性を維持する観点から非常に重要なキーワードである。IoTにより、モノからもさまざまなデータが得られるようになり、ネット上に流通するデータ量がさらに増えていくと予想される。このようにデータ時代は一過性のものではなく、社会の大きな変化を表している。

最近ではデータを「21世紀の原油」と表現することもあり、データは経済的資源と考えられている。データは情報であり重さも形もなく、その点で原油とは異なるが、一方でデータから価値を引き出すにはさまざまな前処理が必要であり、その意味では原油に類似した側面を持っている。データを資源と考えるならば、データを「精製する」、すなわちデータ処理しそこから価値を引き出す方法論が必要となるが、これがまさにデータサイエンスである。

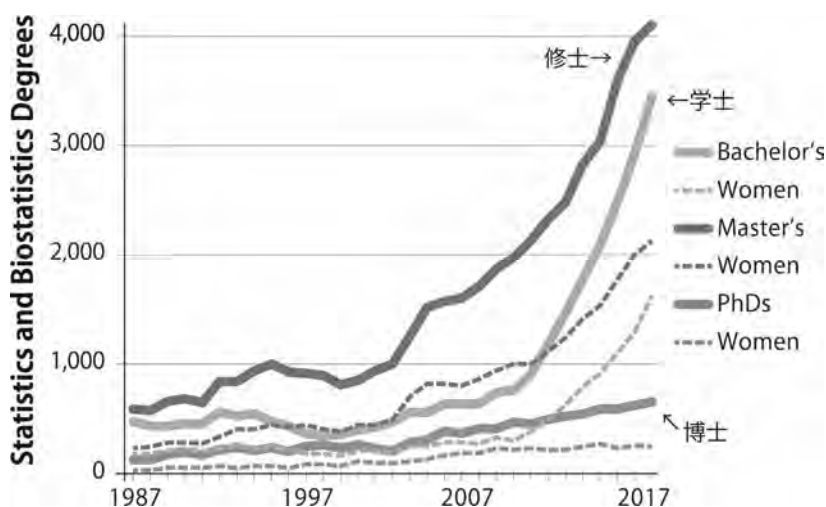
データサイエンティスト育成の必要性

データサイエンティストの育成において日本

は大きく遅れている。滋賀大学データサイエンス学部は、この遅れを取り戻すべく2017年4月に開設された日本初のデータサイエンス学部で、定員は1学年100名である。また、これも日本初となる大学院データサイエンス研究科修士課程を2019年4月に開設した。こちらは1学年定員20名である。滋賀大学データサイエンス学部では、データサイエンスの要素技術として統計学を重視しており、統計学に関する専門学部としても日本初の学部である。以下ではまず私の専門である統計学の状況について海外の状況を簡単に紹介する。

日本の大学には統計学を専攻する学部や学科は、滋賀大学データサイエンス学部ができるまで全く存在していなかった。これに対して、アメリカの主要な大学にはほとんどと言ってよいほど統計学部・学科があり、現在では130校以上となっている。中国では300以上の大学にあり、今も増えつつある。韓国には50程度の大学にある。統計学に関しては、日本はアメリカと中国・韓国の間にはさまれて、これまで統計学部や学科が存在しないという特異的な状況となっていた。

図1 アメリカの大学における統計学の学位授与数の推移



(出典) アメリカ統計学会ニュースレター 2018年8月号

図1はアメリカ統計学会のニュースレター(2018年8月号)に掲載された統計学あるいは生物統計学を学位名に含む学位数(実線の上から順に修士、学士、博士)の推移を表したグラフである。また点線は女性の数で内数である。これによれば、2017年には修士号が4,000名程度、学士号が3,500名程度、博士号が600名程度授与されていることがわかる。また女性はそれぞれ半数を占めている。それよりも顕著なのは、2008年あたりからの学位授与数の増加スピードである。2008年には、カリフォルニア大学バークレー校の著名な経済学者で、その後グーグル社のチーフ・エコノミストとなったハル・ヴァリアン(Hal Varian)が“私がいつも言っているのは、今後10年間で魅力的(sexy)な仕事は統計家だということだ”と発言したが、実際にそのことが学位授与数に現れている。このように統計学の学位授与数が急激に増えているのは、給与面を含め職業としての魅力が大きいためである。アメリカのビジネス系の一般雑誌であるフォーブス(Forbes)にはさまざまな分野の修士号の人気のランキングが掲載されるが、2016年に公表された結果では、1位が生物統計学、2位が統計学、となっている。アメリカでは、他の雑誌の職業ランキングでも、ここ数年同様の傾向が続いている。中国でも状況は同じであり、アリババ(阿里巴巴)、テンセント(騰訊控股)、バイドゥ(百度)などの著名なインターネット企業が統計学部や統計学科の卒業生を採用している。

これに対して、日本ではこれまで統計学部や学科が存在しなかったため、データサイエンティストの組織的育成ができていなかった。詳しい資料は、日本学術会議情報学委員会E-サイエンス・データ中心科学分科会提言「ビッグデータ時代に対応する人材の育成」(2014年9月)を

参照されたい。しかし日本でも最近では多くの企業がデータサイエンティストの中途採用を進めており、人材の奪い合いの状況が生じている。このようなデータサイエンティストの不足についてはここ数年来、政府の文書でも頻繁にとりあげられるようになった。例えば2017年6月閣議決定の『未来投資戦略2017-Society 5.0の実現に向けた改革』では「数理・データサイエンス教育の重要性・必要性は分野を超えて高まっているが、理系の一部の学生しか学んでおらず、文系理系を問わず、学ぶ機会が乏しい」としている。最近では、政府は4月18日の総合科学技術・イノベーション会議において、人工知能(AI)など先進的な技術の教育・研究に積極的に取り組む大学を評価し、2025年までに年間で約25万人のAIを使いこなす人材を育成するための大学改革を進めていく方針を打ち出した。

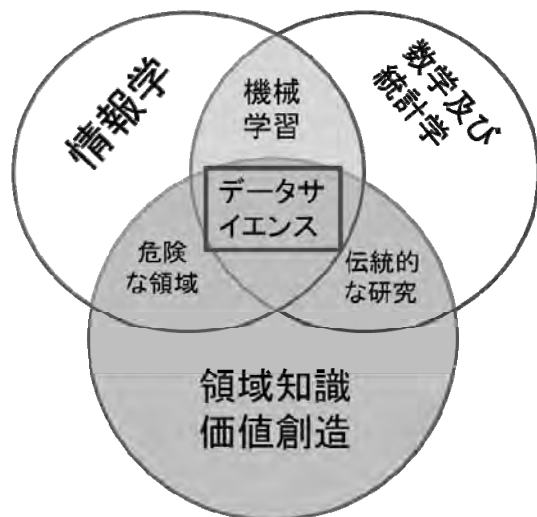
以上のような日本の遅れの中で、滋賀大学に続いて他の大学でもデータサイエンス学部の設立が望まれるところである。実際2018年4月には横浜市立大学に日本で2番目のデータサイエンス学部が開設された。さらに2019年4月には武蔵野大学にデータサイエンス学部が、また兵庫県立大学にデータサイエンスを中心とする社会情報科学部が新設された。

データサイエンスの3要素と文理融合

データサイエンスとは新たな研究対象であるビッグデータから価値を引き出すための方法論であるが、全く新しい分野としてゼロからできたものではなく、その要素技術としてデータを処理・加工するための情報学とデータを分析するための統計学があげられる。さらに、それらの技術を用いて、さまざまな領域でデータから実際的な課題を解決して価値を創造することも

データサイエンスの一つの要素と考えられる。情報学、統計学、価値創造の3つの要素をデータサイエンスの3要素とよぶこととする。

図2 データサイエンスの3要素
(Drew Conway Data Consulting による)



ビッグデータを手計算で扱うことは不可能であるから、ビッグデータの処理・加工においてコンピュータを駆使することは前提である。基礎的なプログラミングの知識に加えて、データベースソフトや統計分析・機械学習のパッケージを活用する能力が求められる。また、大量のデータを高速に処理するためのさまざまなアルゴリズムを理解していることも求められる。これらを理解していないと、データに合わせて適切な処理方法を選択したり、データ処理にかかる時間を見積ることができない。そのため、データをメモリーに保持できない、あるいはデータ処理が何日も終わらない、といった問題に直面する。一つのハードディスクや一台のパソコンでは処理できないサイズのデータを扱うには、ハドゥープ (Hadoop) に代表される大規模分散ストレージの知識も必要な時代となった。また、実際のデータ処理作業の場面では、複数のファイルのデータの形式を揃えることや欠測値の処

理などの「前処理」のノウハウが意外に重要で、このことは見逃されがちである。データサイエンスの実際の業務においては、データの前処理が80%の時間を占めるとも言われている。

次に、統計学はデータ分析のための必須な方法論である。統計学は歴史のある学問で、伝統的にはサイズの小さなデータから有用な情報を得るための方法論として発展して来たが、統計学の中で生み出されてきたさまざまな手法や概念は、ビッグデータを分析する際にも基本的である。例えば、回帰分析、多変量解析、時系列解析、統計的機械学習、シミュレーションなどの手法を一通り学びこれらの手法の使い方を理解する必要がある。なお、ビッグデータという大量のデータがあれば統計調査は不要であるというような意見も散見されるが、例えばネット上の書き込みのデータからは、ネットを使わない人の意見を得ることはできないため、伝統的な統計調査は今後も必要とされている。ビッグデータとして得られるデータは、いわば「自然に集まってしまうデータ」であり、公的統計調査における無作為抽出のような手続きを経ないため、ビッグデータにはバイアスが含まれていることに注意が必要となる。

データの種類の面では、テキストデータや画像データがビッグデータの主要な部分を占めるようになったことも大きな変化である。これらのデータはSNSに人々が投稿するようになりデジタルデータとして多量に得られるようになった。静止画のみならず動画も容易に利用できるようになり、動画からリアルタイムにさまざまな物体を識別する処理も重要な課題である。特に自動車の自動運転では動画のリアルタイム処理が本質的である。

以上のように、情報学と統計学のスキルがデータサイエンスの基礎であるが、それらだけ

で価値創造につながるとは限らない。情報学と統計学のスキルを持ったうえで、現場の実際のデータを分析し、分析結果を実装にまで結びつけることが重要である。この価値創造の部分が欠けていては、有能なデータサイエンティストとは言えない。日本の職場では、上司や同僚から「数字だけわかっているだけでもだめだ」「コンピュータだけ使えてもだめだ」「現場がわからなければだめだ」などの反応を受けることが多く、データサイエンティストが実際の意思決定に影響を及ぼすためには、現実の課題に即したデータ分析をおこない、またデータ分析から得られた結論をわかりやすく説明するコミュニケーション能力が必須である。

以上のデータサイエンスの3要素のうち情報学と統計学は理系的だが、価値創造の余地の大きいデータは人々の行動履歴に関するデータであり文系的であることが多い。すなわち、データサイエンスのスキルは理系的であるが、その応用分野は文系あるいは社会科学系であるといえる。この意味で、データサイエンスはすぐれて文理融合的である。文理融合が求められている背景には、大学受験における文系と理系の分離が非常に大きく、それが教育上の弊害となっているということがあげられる。しかし、高校の教育における文理の区別は、現在の社会で求められている教育とは言えない。日本の国際競争力の観点から今求められているのは「数字に強い経営者」であり「ビジネスのわかる技術者」である。

実はアメリカにおいては、コンピュータと統計に強ければ、それだけでデータサイエンティストとしてチームの中で十分に活躍できる。

データサイエンスの専門性を尊重し、それを活かす素地があるからである。これに対して日本では、データサイエンティストは理系のスキルを有するだけでは十分に機能できず、文理融合的な能力が求められる。この点は日本でデータサイエンスのカリキュラムを考える際にも重要である。

データサイエンスとAI

最後に最近のAIブームについて触れておく。最近では新聞やテレビでAIという言葉を見ない日はないほどAIは注目を集めている。最近では「何でもAI」という雰囲気もあり、伝統的な統計的手法を使ったデータ分析と思われる事例でも、AIの事例として紹介されることがある。すでに紹介したように、政府の最近の方針でもAI人材という用語が使われている。ところで、実際のAIの技術は、大量のデータから複雑な数理モデルの「学習」をおこなうものであり、その意味でビッグデータやデータサイエンスと表裏一体のものである。AIというと人間にとってかわるロボットのようなものを想像しがちであり、AIによって多くの職業が不要になるかどうかの議論が盛んだが、そのような議論をするよりもAI技術を持つデータサイエンティストを育成することがまず重要である。AIはあくまでもツールであり、人間と対立するものではなく、人間がそのツールの活かし方を学ばなければならない。その意味では、専門家としてのデータサイエンティストを育成するのみならず、データサイエンスの知識をリテラシーとしてより広く教育することも求められている。



以心伝承

教科書にのらない就業規則第一号

—就業規則の意向聴取義務の不可解とその事情—

組合役員に伝えたいこと(歴史や想いなど)をテーマに様々な分野について執筆していただく。

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則
(三菱電機関連労働組合連合会 元会長)

📖 就業規則第一号は石鹼工場

電機連合神奈川地協が生みの親であり育ての親でもある社会福祉法人電機神奈川福祉センターは横浜市磯子区に本部がある。

この磯子の地には江戸期、磯子村の村役人を勤めた堤家があり、ここに生まれ育った堤磯右衛門という人がいた。磯右衛門は、横須賀製鉄所のフランス化学者ポエルから製法を学び、苦心の末に日本で最初の石鹼製造に成功した人である。

1873(明治6)年3月から、石鹼の本格的な生産を始めるが、特筆すべきは、日本最初の「就業規則」が、この石鹼工場において定められたことである。

私の手元に、磯子区の郷土史を研究する葛城峻氏の「やぶにらみ磯子郷土誌」(磯子区郷土研究ネットワーク発行、2015年)がある。そこに「堤磯右衛門における『時間』の発見—石鹼製造所での近代的経営」と題する論文があり、この中に日本で最初の「就業規則」について綴られている。以下はその引用である。

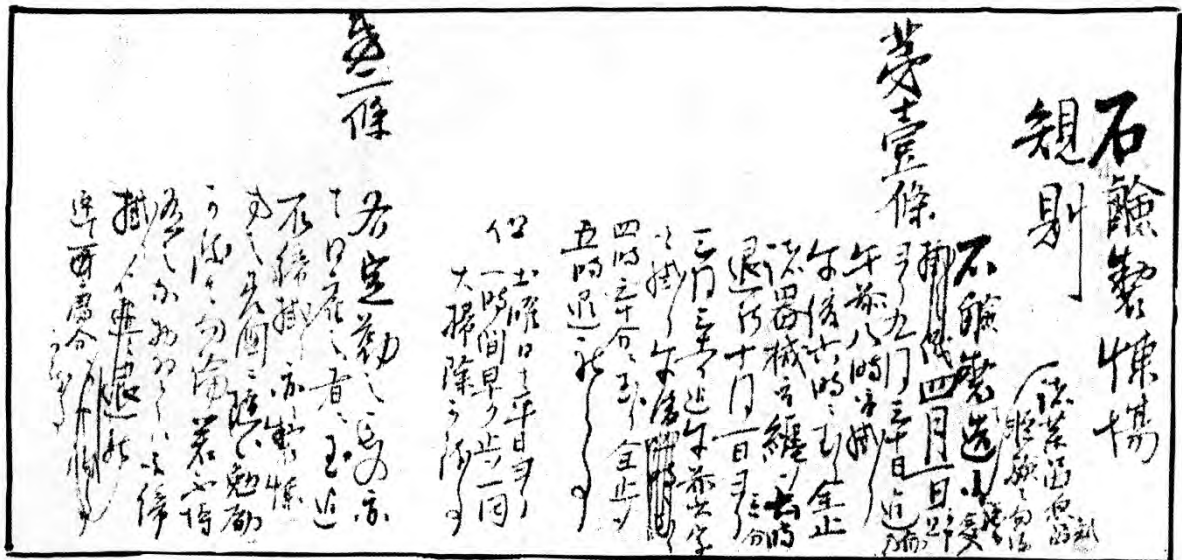
江戸期以降に、さまざまな製造の場が出来ても、そこで働く人たちに対する共通の「就業の仕方」を明示するものではなく、いわばバラバラな考えや「しきたり」で仕事する集まりでしかありませんでした。

磯右衛門はそれを職場全体が共通の考えや共通の基準で仕事するようにしたのです。これによっ

て個人的職人仕事組織的労働に飛躍し、近代的大量生産への道を開きました。そしてその作業の基本となったのが労働力の支出と時間との関係の転換でした。

江戸時代の前から長いあいだ「時刻」は太陽の日照が基準でした。朝、あたりが明るくなるのが「明け六つ」で、夕方の暗くなるのが「暮れ六つ」です。その間を均等に配分して「とき」としました。日の出、日の入りは季節によって大きく変わりますから夏と冬とで大きくちがう「夜明け」「日没」を同じ時刻にしておいたのでは「明け六つ」と「暮れ六つ」の長さが異なるのが当然です。もしこれをもとに賃金を支払うなら夏場は働く人が得をし冬場は支払う人が得をするだけでなく、労働力の支出量(インプット)と生産量(アウトプット)との関係を把握することは不可能です。堤の製造所で採用した就業規則では日の出、日の入りに関係なく今の私たちが使っている「定時制」を基本としました。これで作業の開始時刻、終了時刻を定めておけば、季節によって明るさには違いがあるものの一時間の長さは年間通して一定です。こういう当たり前のことでも何百年間の習慣を変えるのは大変なことでした。

これによって作業者の時間あたり賃金が年間変動することなく、労働力コストの算定、生産高との比較計量ができ、日本の資本主義黎明期に経営の原価管理や生産管理に合理的視点を導入することが可能になりました。労働経済学上の功績は大なるものと言わねばなりません。



石鹼製錬場の「就業規則」堤家蔵
出典：「やぶにらみ磯子郷土誌」

堤磯右衛門が就業規則を定めた経緯について述べられているくだりは興味深い。ただ、就業規則を定めたのがいつだったのか、その時期を特定できる記録はなく、石鹼工場を、本格的に生産を始めたのが1873（明治6）年で、堤磯右衛門が死去し廃業したのが1893（明治26）年と記録されているのみである。

④改正工場法で初めて登場した「就業規則」

就業規則の沿革¹について、そもそも労働条件が記載された使用者作成の文書に対する制定法の規制は鉱業法に遡る。鉱業法は1905（明治38）年の制定というから、堤磯右衛門からおおよそ30年後だ。

その後、最低労働条件設定法として制定されたのが工場法で、1911（明治44）年のこと。しかし、この工場法には就業規則といった文言は見当たらなかったが、1916（大正5）年の同法施行令には、労災扶助規則の作成義務や、地方長官への届出義務を工場主に課し、これに違反した場合、刑事罰を用意するとともに、地方長官が同規則の変更命

令を発出できることも認めていた。このような地ならしがあって、1926（大正15）年、工場法17条に基づく改正工場法施行令27条ノ4において、初めて「就業規則」という文言が登場するのである。

このように労働基準法は、すでに戦前において整備されていたのであって、就業規則を巡る議論も、明治初期の段階から年輪を刻むが如く、長い年月を経て、今日を迎えているのである。

④就業規則の意向聴取義務の不可解

話は変わるが、私は40年近くを労働組合運動に身を置いてきた。この経験の中で、いつも疑問に思っていたのが、就業規則の作成・変更手続きの意向聴取義務²についてである。

労働基準法は、「使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」（法90条1項）。

¹ 「新基本法コンメンタル『労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012年）の[第9章]就業規則、②沿革と機能（255頁）を参照した。

² 就業規則の作成、変更については、「意向聴取義務」のほか、「周知義務」、「届出義務」が必須とされる。

また、「使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない」（法90条2項）と定める。

ところが、法90条1項は、労働者の過半数代表の意見を聴くのであって、「同意」までを求めている。したがって、過半数代表者が、「反対」との意見を書面に記しても、使用者は就業規則を有効に作成し、また変更できるのである。使用者に、意向聴取義務を課しながら、労働者の過半数代表者の意見を無視してよいとするこの法の態度は、どこか不可解であって、これは如何なる事情から生じたのであろうか。

④ 労働基準法（就業規則）の起草者の期待

この疑問に、解を与えてくれたのが、明治大学名誉教授の松岡三郎著「労働法 権利の歴史と理論」（弘文堂、昭和44年4月）である。

松岡教授はこの中で、「この意見をきくという点は、（労働基準法の起草者である）末弘（嚴太郎）博士の説をとり入れたもの」で、「博士は、ドイツ帝国のクラシックな立法を参考に、第一期的立法として是認」したに過ぎず、「それゆえ、労働組合がある場合に、その代表者が労働基準法による意見を述べるという権利の行使にとどめず、さらに、団体交渉権を行使するという態度をとるなら、使用者は、これに応じ（たとえば労組法7条2号）、協議しなくてはならない。そもそも、労働基準法の課した最低限の義務であって、意見をきけば違法ではないという意味にすぎなく、意見をききさえすれば他のいかなる義務も免除されるという意味ではない」。すなわち、「労働条件

は、労使対等で決定しなければならないが（労基法2条）、就業規則に定められた労働条件も、同じく、労使対等で決定されなくてはならない。労働組合がある場合には、その団体交渉できめられなくてはならない」（270頁以下）との信念が、末弘博士の思いの根底にはあったと述べている。

末弘博士の「第一期的立法として是認」したに過ぎないというのは、労働基準法制定当時、労働組合の組織化や活動がまだ十分ではなく、また、労働者の力が弱く労働条件決定にあたり労使対等たりえない事情があったからで、将来、それらが克服されれば、末弘博士の描く第二期、第三期的立法への道がひらかれると期待されていたのである。

④ 労働契約法制定も期待はかなえられず

しかし、その期待は今日なお具体化されていない。ただ、その後、労働契約法³に就業規則の不利益変更法理が条文化⁴されて、「労働組合等との交渉の状況」がおり込まれた。しかし、これも5つの条件の一つのアイテムに過ぎない。現行の「意見をきく」が、将来、使用者と労働組合（労働者の多数代表者）との対等な協議決定による「合意」事項となる日は、いつ来るのだろうか。

労働法の教科書には出てこないが、堤磯右衛門の就業規則第一号から百数十年が経過した。また、末弘博士が尽力された労働基準法の施行からも70数年が経過しようとしている。ところが、末弘博士の当初の期待は足踏みしたままである。一向に進歩しない現実には、末弘博士は、さぞ落胆しておられるに違いないと、私には思えてならないのである。

³ 労働契約法は、2007年12月5日に成立、2008年3月1日施行。最高裁の判例が、そのまま条文化されたとされる。

⁴ 労働契約法第10条は、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情、を合理性判断の考慮要素としている。

おもしろデータ

18歳意識調査「働く」

世の中に公開されているデータから
電機総研メンバーが「面白いかも」と
思ったものを紹介する。

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

2015年の改正公職選挙法で選挙権年齢が20歳から18歳に引き下げられ、翌2016年の参院選から「18～19歳」が投票に参加しました。また、民法の改正に伴い2022年4月には成人年齢も18歳に変わります。

そこで、次代を担う18歳の若者が「働く」ことをどのように考え、意識しているかを調査した日本財団の「18歳意識調査『働く』」を紹介します。

調査概要

- ・調査対象：全国の17歳～19歳男女
- ・回答数：800

※下記の割付にて回収

	17歳	18歳	19歳	計
男性	133	133	134	400
女性	133	133	134	400
計	266	266	268	800

- ・調査除外：下記の関係者は調査から除外

印刷業・出版/マスコミ・メディア関連/情報提供サービス・調査業/広告業

- ・実施期間：2018年10月26日（金）～10月28日（日）
- ・調査手法：インターネット調査

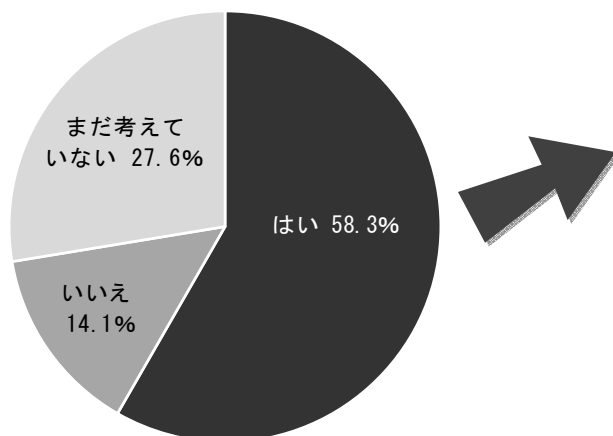
※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない

1. なりたい職業はあるか

～全体の58.3%が、将来なりたい職業があると回答～

なりたい職業では、1位「公務員」（15.7%）、2位「会社員」（15.0%）、3位「エンジニア、デザイナー」（12.7%）」という結果となった。

Q 将来、なりたい職業はありますか。(n=800)



<なりたい職業がある方のみ>

Q 具体的な職業を、以下の中からお選びください
(複数回答) (n=466)

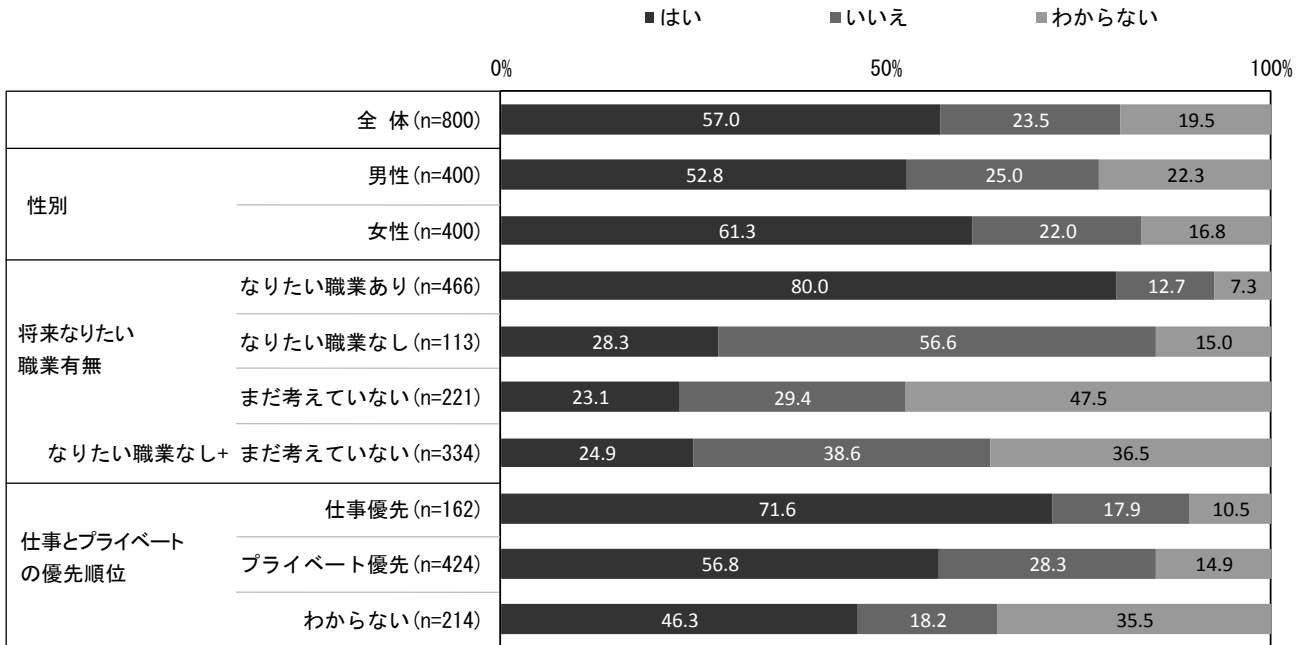
1位 公務員	15.7%
2位 会社員	15.0%
3位 エンジニア、デザイナー	12.7%
4位 医師、看護師	9.2%
5位 教師、学者	8.8%
6位 IT関連	6.9%
7位 自営業	4.9%
8位 マスコミ関連	3.6%
9位 福祉関連	3.0%
10位 保育士	2.6%

2. 進路は職業をイメージして決めたいか？

～57.0%が将来の職業をイメージして進路を決めている～

女性では61.3%が「将来の職業をイメージした」と回答しており、男性に比べて多い。

Q あなたは将来の職業をイメージして進路を決めましたか。(n=800)

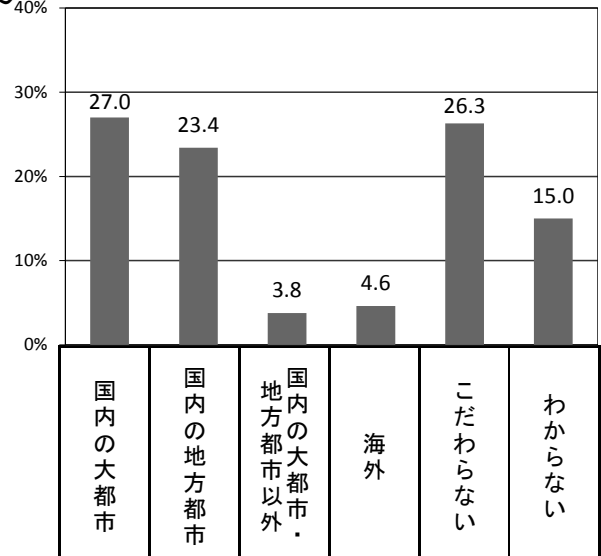


3. 働きたい場所

～「国内の大都市」が27.0%、「こだわらない」が26.3%、

「国内の地方都市」が23.4%と、回答が分散した～

Q あなたは将来どこで働きたいですか。(n=800)



性別	なりたい職業あり	なりたい職業なし	まだ考えていない	なりたい職業なし+ まだ考えていない	仕事とプライベートの優先順位	
全体 (n=800)	27.0	23.4	3.8	4.6	26.3	15.0
男性 (n=400)	27.5	23.5	4.3	4.8	26.3	13.8
女性 (n=400)	26.5	23.3	3.3	4.5	26.3	16.3
なりたい職業あり (n=466)	30.3	26.4	3.9	5.4	25.8	8.4
なりたい職業なし (n=113)	23.0	19.5	4.4	4.4	31.9	16.8
まだ考えていない (n=221)	22.2	19.0	3.2	3.2	24.4	28.1
なりたい職業なし+ まだ考えていない (n=334)	22.5	19.2	3.6	3.6	26.9	24.3
仕事優先 (n=162)	35.2	27.8	1.9	6.8	24.1	4.3
プライベート優先 (n=424)	26.2	28.1	4.7	5.2	26.9	9.0
わからない (n=214)	22.4	10.7	3.3	1.9	26.6	35.0

4. 仕事ORプライベート

～53.0%が「プライベートを優先」と回答。「仕事を優先」は20.3%～

「なりたい職業がある」人は「なりたい職業がない」人より「仕事を優先」の割合が多い。

Q あなたは就職した後、「仕事」と「プライベート」のどちらを優先させたいですか。(n=800)

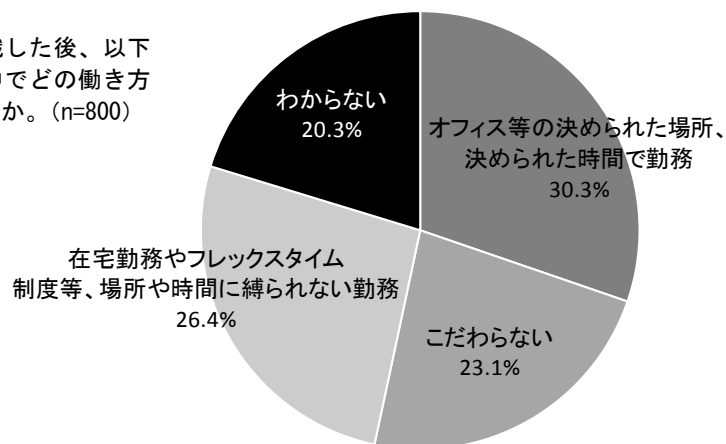
■仕事を優先 ■プライベートを優先 ■わからない

		0%	50%	100%
	全体 (n=800)	20.3	53.0	26.8
性別	男性 (n=400)	15.8	57.5	26.8
	女性 (n=400)	24.8	48.5	26.8
将来なりたい職業有無	なりたい職業あり (n=466)	26.0	51.7	22.3
	なりたい職業なし (n=113)	10.6	66.4	23.0
	まだ考えていない (n=221)	13.1	48.9	38.0
	なりたい職業なし+まだ考えていない (n=334)	12.3	54.8	32.9

5. 働き方

～30.3%が「決められた場所、時間で勤務」を希望。「場所や時間に縛られない勤務」は26.4%～

Q あなたは就職した後、以下の働き方の中でどの働き方を希望しますか。(n=800)

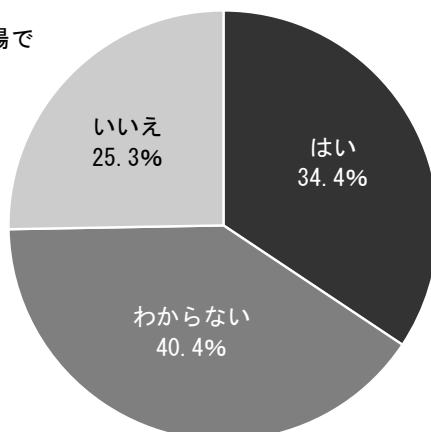


- ・「決められた場所、決められた時間で勤務」を希望する理由としては、「オンとオフを切り替えたい」「決まっていた方がプライベートの予定を立てやすい」など、プライベートと仕事を両立させたいからこその理由が多い。他、「生活のリズムを整えたい」、「時間に縛られた方がやる気が出る」など。
- ・「場所や時間に縛られない勤務」を希望する理由は、「プライベートを充実させたい」「ワークライフバランスを重視」「子育てと両立させたい」など、プライベートを重視しつつ仕事と両立させたいという理由が多い。
- ・「こだわらない」と回答した理由は、「やりがいを感じられれば良い」「仕事ができれば環境はあまり関係ない」といった、仕事ができるのなら働き方はこだわらないという意見や、「こだわらない方が仕事の選択肢がある」「そのときによっても変わると思うから」など。

6. 転職希望

～34.4%が「はい」＝「1つの職場で働きたい」と希望しており、「いいえ」(25.3%)を上回る～

Q あなたは定年まで1つの職場で働きたいですか。(n=800)

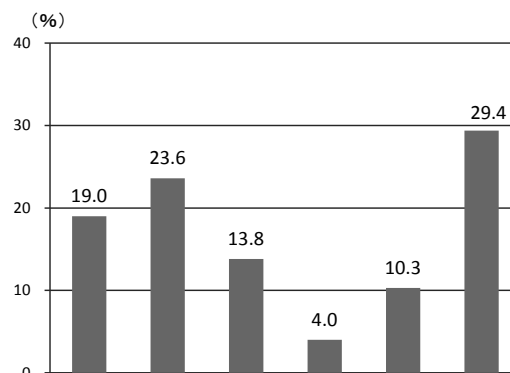


- ・「はい」＝「1つの職場で働きたい」理由としては、「1つのことを貫きたい」「技術を極めたい」などの他、「安定した給料を貰いたい」「昇進したい」「退職金がたくさん貰えるから」など給与面、待遇面の理由も多い。また、「再就職は大変そう」など、再就職への不安の声もあがった。
- ・「いいえ」＝「1つの職場で働きたくない」理由としては、「色々な体験がしたい」「キャリアアップをしたい」などの理由や、ライフステージに合わせて「働きやすい環境で働きたい」という意見があがる。

7. 何歳まで働きたいか？

～「わからない」という回答以外では、「65歳」(23.6%)が最多。次いで、「65歳未満」(19.0%)が多い～

Q 現在は65歳定年制です。一方、人生100年時代とも言われていますが、あなたは何歳まで働きたいですか。(n=800)



		65歳未満	65歳	70歳	75歳	80歳以上	わからない
全体 (n=800)		19.0	23.6	13.8	4.0	10.3	29.4
性別	男性 (n=400)	17.3	24.5	14.0	4.5	11.0	28.8
	女性 (n=400)	20.8	22.8	13.5	3.5	9.5	30.0
将来なりたい職業有無	なりたい職業あり (n=466)	18.9	25.8	14.8	4.5	12.4	23.6
	なりたい職業なし (n=113)	23.0	31.0	9.7	4.4	6.2	25.7
	まだ考えていない (n=221)	17.2	15.4	13.6	2.7	7.7	43.4
	なりたい職業なし+ まだ考えていない (n=334)	19.2	20.7	12.3	3.3	7.2	37.4
定年まで1つの職場で働きたいか	定年まで1つの職場で働きたい (n=275)	18.9	33.1	16.4	5.5	9.8	16.4
	定年まで1つの職場で働きたくない (n=202)	25.7	20.3	16.3	6.4	11.9	19.3
	わからない (n=323)	14.9	17.6	9.9	1.2	9.6	46.7

- ・「65歳」の理由は、「65歳までが体力的にも能力的にも限界」「働く意欲がなくなりそう」など体力面や精神面の限界を心配する声と、「年金がもらえるまでは働く」「貯蓄をするため」など金銭面についての不安が理由としてあがる。

安全保障政策の現実的な検討が急務に

ジャーナリスト 森 一夫

先の参議院選挙では安全保障問題はほとんど争点にならなかった。立憲民主党や共産党などの野党は、「安保法制廃止」を公約に掲げたが、特に議論にならず抵抗野党らしい印象を残しただけである。

今や、軍事的に海洋進出を進める中国は尖閣諸島をうかがう。北朝鮮は核兵器を手放そうとしない。友邦と思っていた韓国は敵対姿勢を強めている。周囲を見回すと困った隣人ばかりである。日本の安全は一昔前と比べて相当に危うい。

そこに飛び出したのが、日米安全保障条約について「米国が一方向的に日本を守るだけで不公平」というトランプ米大統領の発言である。中東のホルムズ海峡も波高しである。社会保障など大事な問題が山積しているが、現下の優先課題は日本の安全保障政策を外交も含めて再検討することではないか。平和をどう守るのか現実的な方策が急がれる。

戦後74年、日本は平和だった。冷戦時代は、周辺国で直接的な脅威はソ連だけで、強大な海軍力を有する米国がにらみを利かせていた。第2次世界大戦の同じ敗戦国の西ドイツ（現ドイツ）は、国境のすぐ向こうにソ連軍の戦車がひしめき極度の緊張を強いられた。日本は島国で恵まれていた。

このため戦争は遠い国の話で、社会党（現社民党）は「非武装中立」を看板政策にして、国会で第2党の座を占めることができた。今も日本共産党は「日米安保廃棄」「自衛隊解消」を綱領にうたい、「憲法9条」を金科玉条にする。

6月13日に日本記者クラブで記者会見した共産党の志位和夫委員長に、中国などの軍備増強に対して「防衛努力の必要はないか」と質問すると、「日本も軍拡で対応すると悪循環になる。対話によってコントロールすることが大事」という答だった。力の信奉者である中国共産党は、相手が弱いと見れば遠慮なく力を行使する。中国が南シナ海を支配下に収めたやり方をみれば明らかである。

今や島国だから日本は安心とは言いきれない。これからも平和国家の道を歩むのは当然だとしても、平和は祈りや願いだけでは守れないのが残念ながら現実である。歴史を顧みると、平和主義や反戦主義

が戦争を招くというパラドックスが事実としてある。こうした見方は目新しいものではない。例えば、学者、小室直樹氏は著書「国民のための戦争と平和」で「第二次大戦は、『平和主義者』の巻き起こした戦争である」と言っている。

1938年にイギリスのチェンバレン首相はチェコスロバキアのズデーテンラント地方をドイツに引き渡す「ミュンヘン協定」をヒトラーと結んだ。帰国したチェンバレンは「諸君、名誉ある平和がドイツからもどってきた」と誇らしげに語った（「ライフ第二次世界大戦史」）。しかし翌年、増長したヒトラーは戦争を始める。「平和」を求めた英仏の宥和策が裏目に出た例として知られる。

現在、注意すべき問題は、トランプ大統領が安保条約に不満を持ち「条約破棄」を示唆した点である。様々な事情はあるが、「日本を守るために米国の青年が血を流しても、日本人はソニーのテレビで見ているだけ」とは言い得て妙である。米国の力は相対的に下がっており、同盟関係がいつまでも同じ形で続くわけではない。

「憲法9条をノーベル平和賞に」と主張する人たちもいるけれど、憲法9条のおかげで日本の平和が守られたというのは一面的である。国際情勢などの諸条件が幸いした結果で、それがいま様変わりしつつあることは前述の通りである。

立憲民主党の枝野幸男代表は旧民主党時代、2013年10月号の「文芸春秋」に「憲法九条 私ならこう変える」と題して改憲私案を発表した。政府の解釈に委ねず、自衛権などについて憲法に明記すべきだというのが主旨で、「集団的自衛権」を認める提案になっている。「個別のか集団のかという二元論で語ること自体、おかしい話」というわけである。

我が国のために行動する米艦船の防護や、国連軍への参加を容認し、日本に向けてミサイルが発射されようとした場合「自衛権行使が可能と考えます」とも書いている。ところが今、枝野氏は9条について護憲派に転向している。なぜ議論を避けるのか。

面倒な問題だからと目をそむけず、現実的な安全保障政策を冷静に追求すべきときである。

