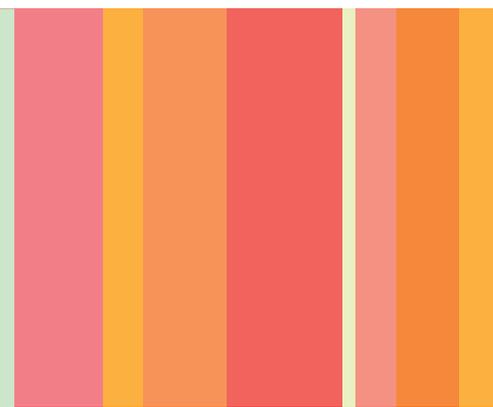
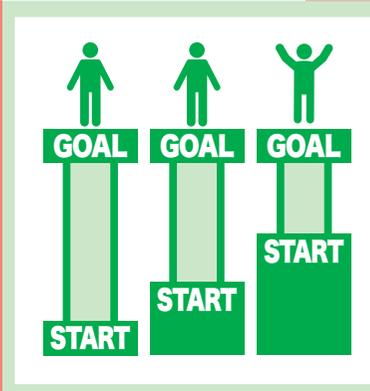


VISION PAPER

ビジョンペーパー

機会格差



本ビジョンペーパーの概要

SIIF (社会変革推進財団) は2017年の設立以来、「自助・公助・共助の枠組みを超えて、社会的・経済的資源循環のエコシステムをつくる」をミッションに、インパクト投資という「手法」の開発と普及を目指してきました。

多様なプレーヤーの参画が急激に進みつつあるいま、インパクト投資のさらなる普及のためには、投資を含む取り組みは実際にどのような「社会変革＝システムチェンジ」を誘発できるのかが問われることになると考えています。そこでSIIFでは2022年に注力する3つの「社会課題テーマ」を決め、実践を通じたモデルの探索を開始しました。

本ビジョンペーパーは社会課題テーマの中でも「機会格差」に着目し、以下のように課題の構造を可視化したうえで、課題解決のための変化の仮説 (Theory of Change) と必要なアクションの検討を行いました。今後はインパクト投資を含む具体的な事業の構想と実践、そこからの学びを通じてさらに探索を深めていきたいと考えています。

- 機会の格差は社会の流動性の低下と相対的貧困の拡大を招き、私たち一人一人が「望む人生を選び取る機会」を獲得する機会の差異を生み出しています。機会格差の拡大をもたらす要因としては「経済資本・人的資本(自助)の格差」、「社会関係資本(共助)の格差」、そして「制度資本(公助)の格差」が相互に関連しながら存在しています。
- その解決のためには当事者だけでなく、当事者を取り巻くソーシャルキャピタルの課題を同時に解決する取り組みが重層的に必要です。
- こうした領域の課題解決の取り組みは主に社会保障制度やNPOによる実践など再分配による公助が中心となってきましたが、市場原理・イノベーションの観点も取り入れた取り組みを推進し得るプレーヤーも、それに投資し資金運用をする投資家・マネージャーも不足しています。
- 私たちのビジョンを「私たちの人生に、他者との『贈り合い』が一つでも多く組み込まれることで、一人でも多くの人が『自分が願う人生』を歩める社会」と定め、その実現に向けた取り組みを行っていきます。

目次

本ビジョンペーパーの概要

Chapter1

機会格差の課題構造 P4

a.課題構造分析の概要 P5

b.課題構造マップ P7

Chapter2

変化の仮説(Theory of Change) P11

a.目指したいビジョン P12

b.ビジョン実現に向けた
レバレッジポイントの仮説 P14

c.ビジョン実現に向けたTheory of Change P17

I.ビジョン実現に向けたTheory of Change

II.(参考)ビジョン実現に向けたTheory of Change:
シングルペアレント(特にシングルマザー)のケース

Chapter3

ToC実現のためのアクション P20

(参考)ファクト集 P22

1

機会格差の課題構造

1-a

課題構造分析の概要

機会格差の課題構造分析(概要)

「機会格差」とは

- 本資料において「機会格差」とは、経済資本・人的資本・社会関係資本・制度資本といった個人が獲得しているまたはアクセスできる資源の格差により、私たち一人一人が「**望む人生を選び取る機会**」に差異があることと定義しました。こうした構造的な「機会格差」が、社会全体の経済的格差の拡大や、世代間の貧困・格差の相続の主な要因となっている可能性が高いと考えています。
- 「ガラスの天井」や「就職氷河期」という今までのキーワードに加え、直近では「親ガチャ」という新たなキーワードと共に、当人の人生や世代を跨いだ社会的流動性は望むべくもない、と諦める考えも出現してきています。さらに、このような若年層の困難に限らず、他の世代においても出産や育児、介護などのライフイベントによりキャリアを諦める、経済的な苦境により子供世代に豊かな体験を提供する機会を与えられないなど、様々な「機会格差」にスポットライトが当たるようになってきています。
- 一方で、社会全体において機会格差がどのように生じていて、特にどの領域で強く表れているのか、といった全体像についてはまだ十分に明らかになっていません。本資料では、「機会格差」をテーマに、①実際にどのようなことが起きているのか、②それによりどのような課題やネガティブな影響があるか、③問題が生み出されている構造はどうなっているか、④ボトルネックとなっている要素は何か、等を、統計データ等の調査や専門家へのヒアリングにより情報収集し、「課題マップ」に取りまとめました。なお、分析にあたっては特に機会格差の影響を受けやすいと考えられる当事者として「シングルペアレント(特にシングルマザー)の方」「単身高齢者の方」「外国籍の方」を検討したうえで、その共通要素を抽出し課題マップとして取り纏めました。

課題のサマリー

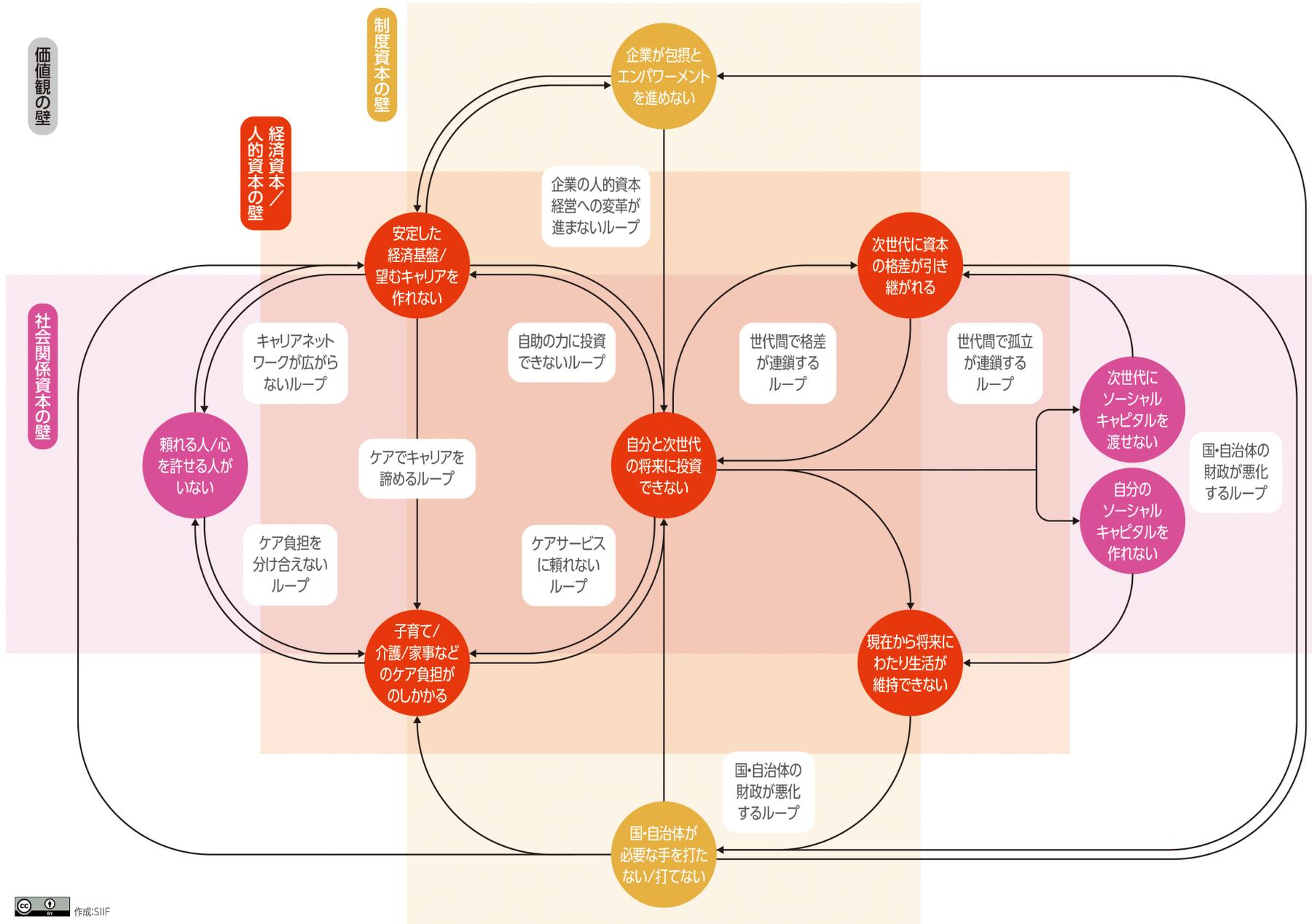
- 機会格差の構造を考えるにあたり、人口減少と少子高齢化、国内経済規模の縮小、戦後以降定着した「核家族」による家族モデル、共働きの増加といったマクロ環境に関しては、直近で解決を目指す課題ではなく前提条件と捉えました。
- そのうえで、機会格差の拡大をもたらす要因として、「経済資本・人的資本(自助)の格差」に関しては、育児や介護といったケア負担の大きさ、望むキャリアを形成する機会の不均衡、自分自身や次世代の教育や経験への投資の難しさ、自らの生活の基盤が現在から将来にわたり形成できないといった課題が挙がりました。
- 「社会関係資本(共助)の格差」に関しては、頼れる人や心を許せる人が周囲にいない、人生の後半生において支え合える人間関係を作れない、次世代に豊かな人間関係を構築する力を磨く機会を与えられないといった課題が挙がりました。
- 最後に、「制度資本(公助)の格差」に関しては、企業経営において人的資本への投資や多様性の包摂が進まない、行政の政策においては課題当事者のきめ細かな課題に対応することができていないといった課題が挙がりました。

1-b

課題構造マップ

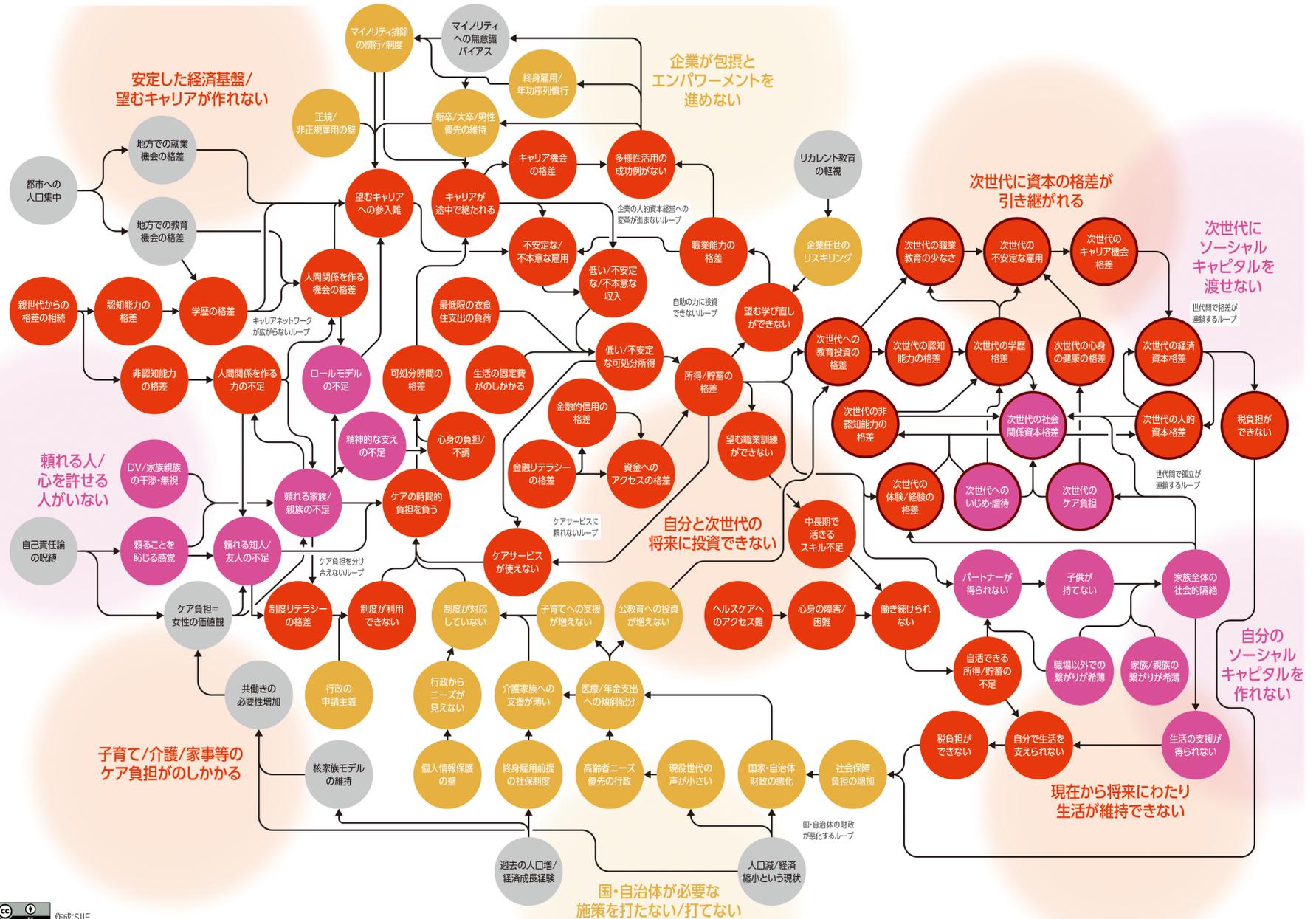
① 機会格差課題マップ

●=制度資本の壁 ●=経済資本/人的資本の壁 ●=社会関係資本の壁



② 機会格差課題マップ-詳細版

●=制度資本の壁 ●=経済資本/人的資本の壁 ●=社会関係資本の壁
 ●=無意識の価値観と外部環境 ○(太枠)=次世代への影響



(参考) 機会格差の解決におけるソーシャルキャピタルの重要性

ソーシャルキャピタル(社会関係資本)とは

- ソーシャルキャピタルは「社会関係資本」と訳されるように、人と人との関係性を資本としてとらえたものです。様々な定義がありますが、共通する要素として人々の協調行動を可能にするような「信頼」、「規範」、「ネットワーク」の三つが挙げられます。人や集団の間の相互信頼関係、「お互い様」といった共通の価値観・規範、絆や人脈のことを指す概念です。
- また、ソーシャルキャピタルは集団内部における同質的な結びつきである**結合型(ボンディング型)**のソーシャルキャピタルと、異質な人や組織・価値観を結び付ける**橋渡し型(ブリッジング型)**のソーシャルキャピタルに分類されます。

ボンディング型ソーシャルキャピタル

組織の内部における人と人との同質的な結びつきで、組織内部での信頼や協力、結束力を生むもの

例:

- 家族・親族などの結束
- 地域コミュニティやご近所づきあい
- 学校や企業などの所属組織内の暗黙の規範



私たちが機会格差の当事者として直面する困難を解決していくためには、直接的な手段としてのケア負担の軽減や能力開発などのみならず、いつでも頼れる「よりどころ」となる人的な繋がり(=ボンディング型ソーシャルキャピタル)は重要と考えられます。

ブリッジング型ソーシャルキャピタル

異なる組織間における異質な人や組織、価値観を結びつけるネットワーク

例:

- 趣味を通じた知り合いやコミュニティ
- 市民活動やボランティア仲間の弱い繋がり
- 企業や団体間の非公式な交流



機会格差の当事者となった場合、人生の支えとなる「よりどころ」が少ない状態であることが多いと考えられます。そこから人との繋がりを広げ、増やしていくためには、ブリッジング型ソーシャルキャピタルを通じ今の環境を超えていくことも効果的だと考えられます。

参考資料: 滋賀大学・内閣府経済社会総合研究所 共同研究、「ソーシャル・キャピタルの豊かさを生かした地域活性化」)

2

変化の仮説
(Theory of Change)

2-a

目指すビジョン

「機会格差」の解消に向けたビジョン

SIIFとして目指す「機会格差」領域のビジョン

私たちの人生に他者との「贈り合い」が一つでも多く組み込まれることで、
一人でも多くの人が「自分が願う人生」を歩める社会

人生には「良い時」に限らず、「悪い時」も必ずあります。機会格差の課題は、「差」そのものがあることよりも、一度格差が生まれるとそこから抜け出すことが困難になっている、という構造にあると考えています。

従って、表出している「差」を無くすのではなく、それを乗り越えるための手段を誰もが持ち得る、更に周囲の環境もそれを阻害するのではなく、後押ししてくれるようになっている(=レジリエンスが高まっている)状態を作っていくことが重要です。

そのためには、自助・共助・公助のそれぞれの改善のみならず、それを繋げる長期・包括的な取り組みや、その枠を超える力学をもたらしてくれる「贈与」的な要素(見返りを求めない・損得を超えた資金や支援)も織り込んだ取組を行っていくことが必要であると考えています。

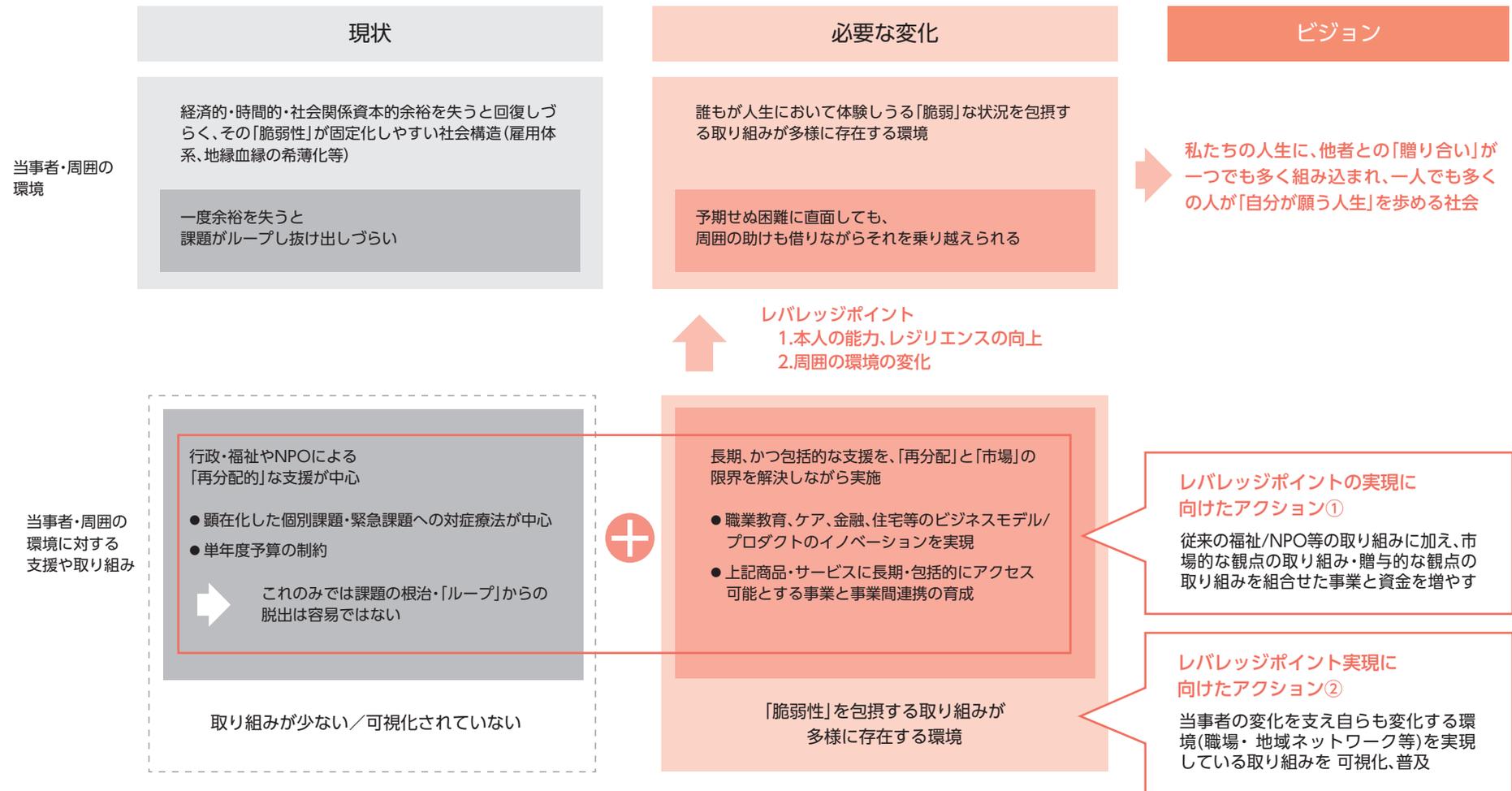
「贈り合い」には、「お金」のやり取りだけではなく、当事者であった方が支える側に回るといった時間をまたいだ共助の「役割」の受け渡し、課題解決に取り組む事業者や資金提供者のビジョンや事業戦略に込められた経営の「意図」、など、人と人との間に受け渡される多種多様なものが含まれうると考えています。

2-b

ビジョン実現に向けた
レバレッジポイントの仮説

ビジョン実現に向けたレバレッジポイントの仮説

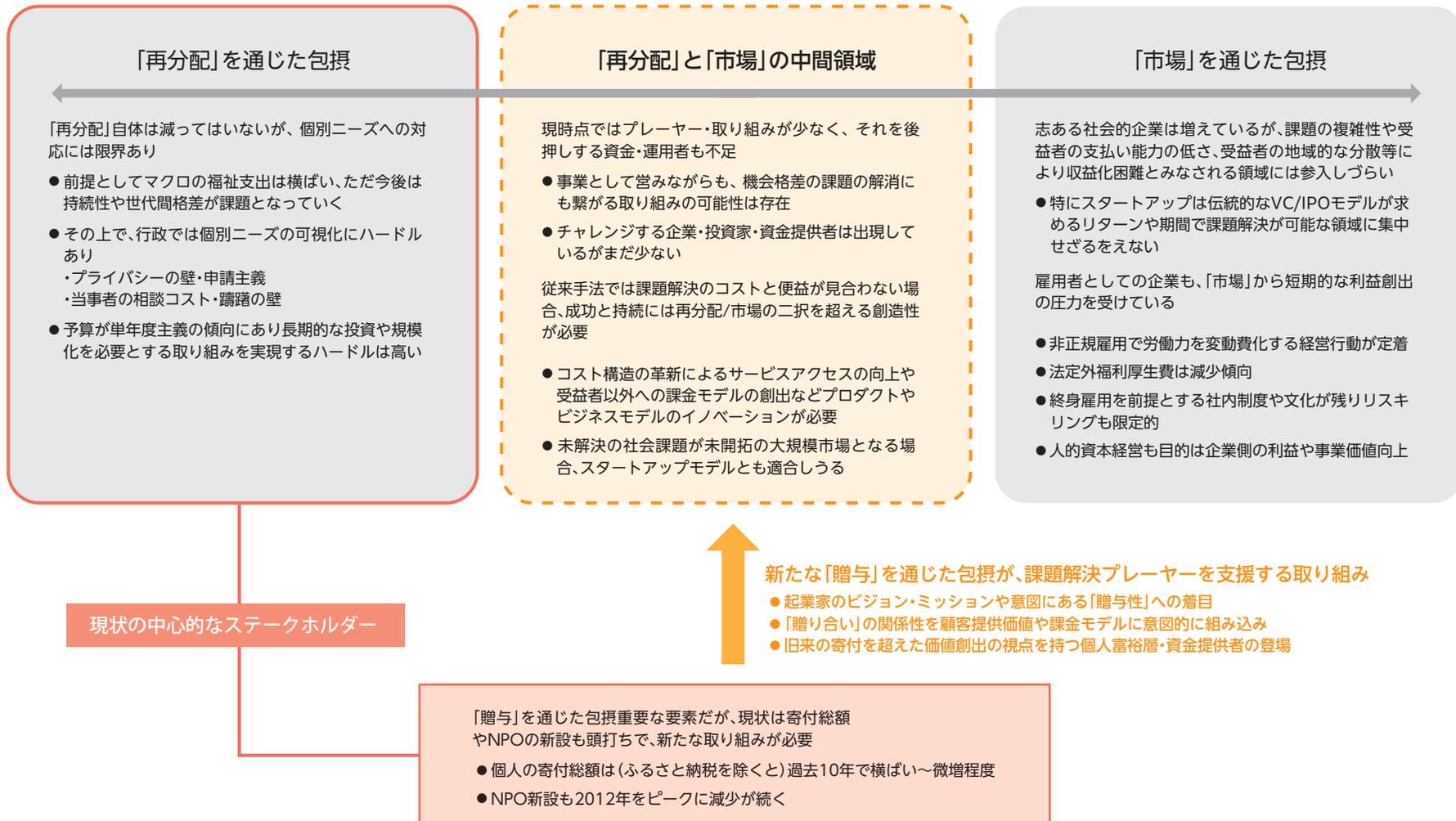
ビジョンの実現には、機会格差の当事者のエンパワメントを促進するのみならず、その周囲（ソーシャルキャピタル）にも包摂を超えた変化を促進するような取り組みが必要だと考えています。



(参考) レバレッジポイントの実現に向けたアクション① - 課題解決プレーヤー

長期的かつ包括的な課題解決を実現するには、「再分配」と「市場」それぞれの取り組みの制約を超える中間領域の取り組みを、「贈与」の視点も組み込みながら実施していくことが有効ではないかと考えています。

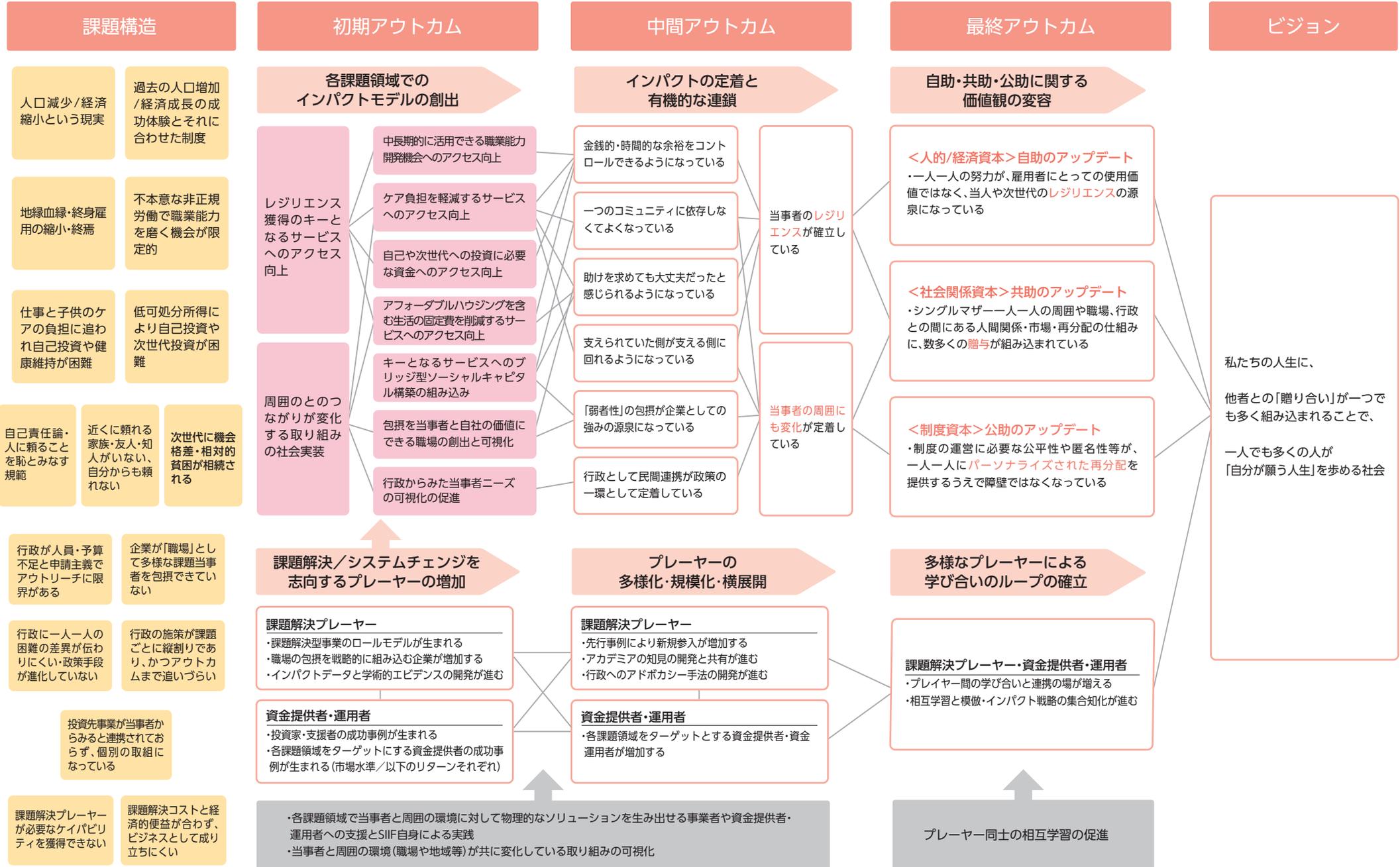
今後拡大すべき領域



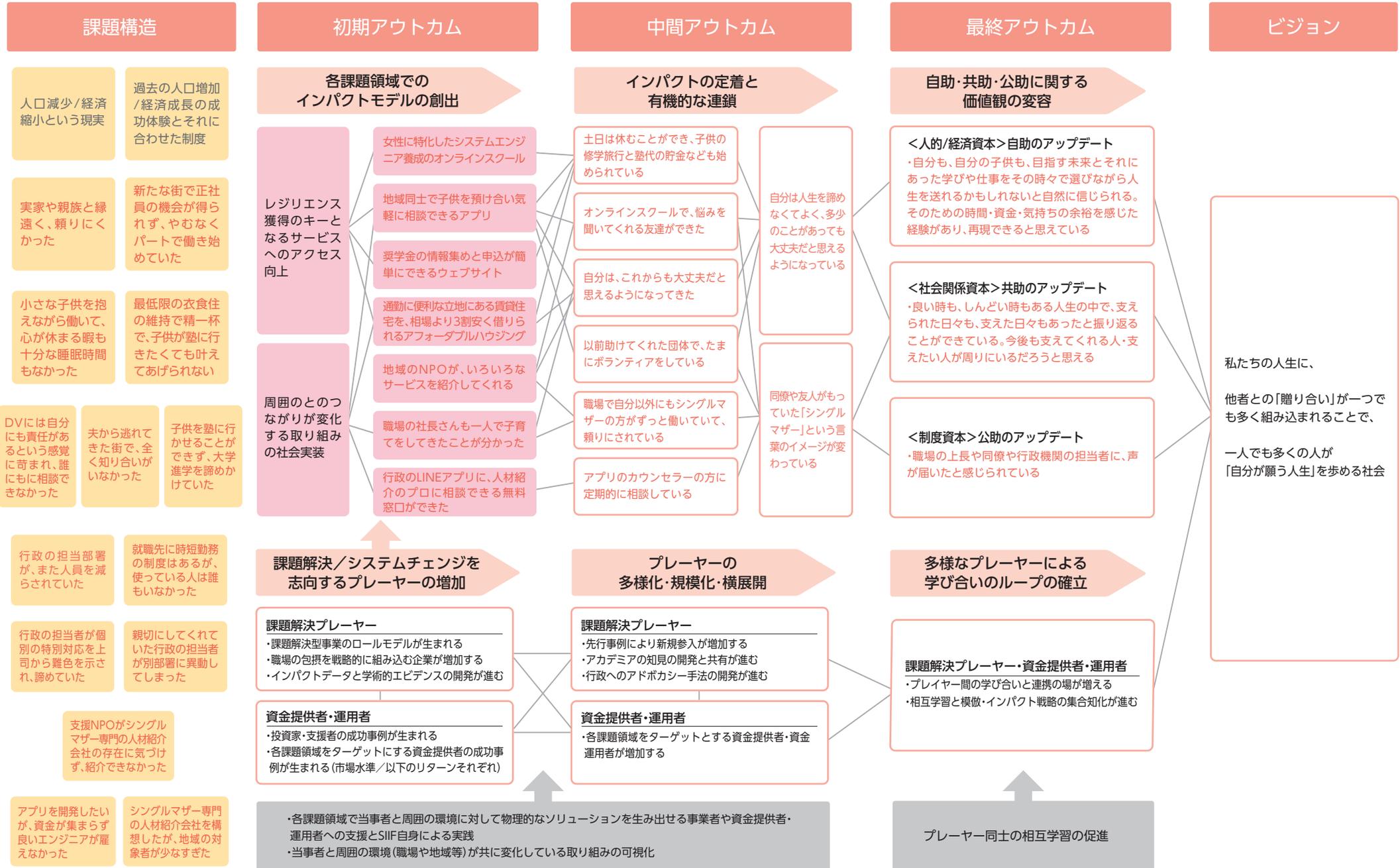
2-c

ビジョン実現に向けた
Theory of Change

ビジョンの実現に向けたTheory of change



(参考) ビジョンの実現に向けたTheory of change: シングルペアレントの例 (特にシングルマザー)



3

ToC実現のための
アクション案

ToC実現のためのアクション案

<p>機会格差の当事者のみならず、周囲の環境も「共に変化」する取り組みの促進</p>	<p>当事者のレジリエンス獲得のキーとなるサービスへのアクセス向上</p> <p>当事者の周囲の環境における包摂のあり方が変化するプロセスの社会実装</p>	<p>職業能力開発・ケア負担軽減・アフォーダブルハウジング・教育資金へのアクセス向上・行政への当事者ニーズ可視化などの重要なサービス領域を特定し、</p> <ul style="list-style-type: none"> • 先進的な取り組み事例の創出を支援 • インパクト投資家が担うべき機能の探索と実践 <ul style="list-style-type: none"> ・課題領域共通のインパクトKPIの開発、アドボカシーやロビイング支援、アカデミアとの連携等 • 多様な収益モデルに見合うファイナンス手段の開発 <ul style="list-style-type: none"> ・カタリティックキャピタルの役割の探索 ・市場・再分配・贈与の中間領域に対応できる「資金提供者」「資金運用者」との共創・連携 • プレーヤー同士の相互学習の促進
<p>環境が「共に変化」しているプレーヤーや事例を可視化</p>	<p>事業や取り組み自体が当事者を包摂し、環境自体が「共に変化」している事例をシステムックチェンジの「種」として可視化</p> <ul style="list-style-type: none"> • 例 - シングルペアレントが雇用者のマジョリティとなっている事業者、社員に対し奨学金の一部を支援する事業者、等 • このような取り組みの社会的インパクトや業績への効果をアカデミア等と連携し可視化、横展開するためのアドボカシー等に繋げる 	
<p>上記を「子ども・若者」のレンズで推進</p>	<p>機会格差は世代を超えて相続されることが特徴かつ課題である。その連鎖を断ち切ることを目指し、次世代にバトンを繋ぐ親世代を中心にアプローチする</p>	

参考 - ファクト集

1. 機会格差全体に関する国際比較

概要

World Economic Forumの“Social Mobility Index”において、日本はいくつかの項目で 高所得国の平均値を下回る

- 総合順位は全82か国中15位
- 一方、以下指標は日本が高所得国の平均値を下回っている
- Education Quality and Equity (教育の質と公平性) - 39位
- Fair Wage Distribution (賃金の公正な配分) - 37位
- Working Conditions (労働環境) - 38位

具体データ

Japan

15th / 82

Social Mobility Index 2020 edition

WORLD
ECONOMIC
FORUM

Performance Overview 2020

Key ▲ High-income group average



出典: World Economic Forum “Global Social Mobility Index 2020”

2. 賃金の推移

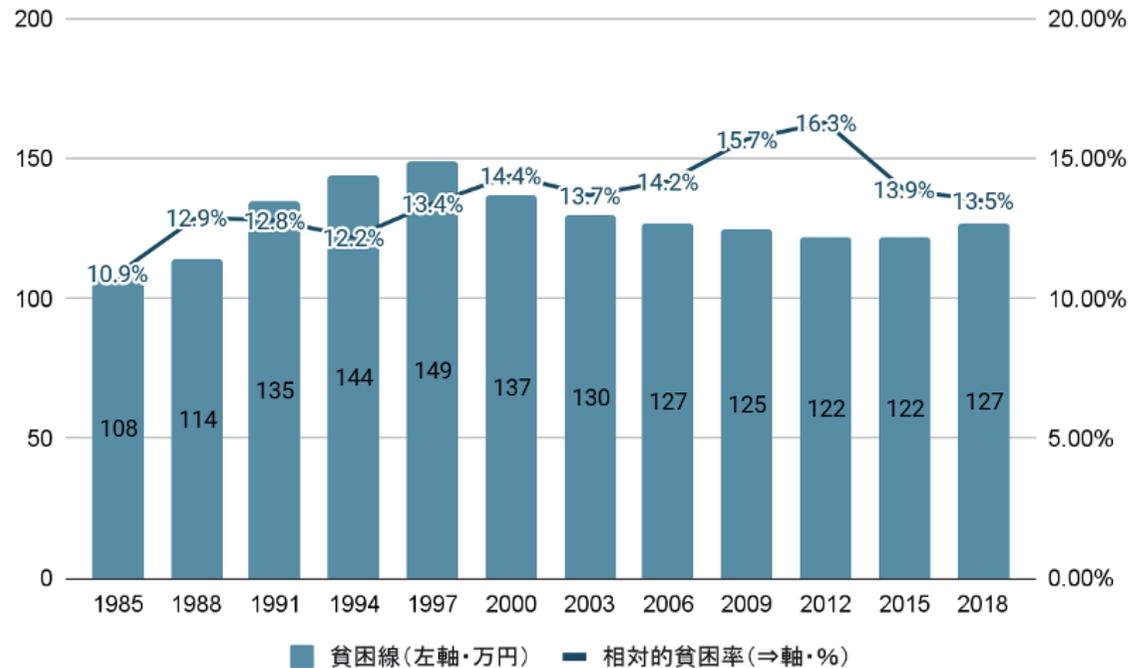
概要

賃金は全体として緩やかな上昇傾向が見られるが、相対的貧困率*にも緩やかな上昇傾向が見られ、賃金の格差は拡大している

- 等価可処分所得の年平均成長率(1985～2018年)は0.5%
- 一方で同期間において相対的貧困率は3.4pt上昇している
(=可処分所得の増加に追いつかない層が増えている)
- 2018年において、およそ6人に1人が相対的貧困の状況にある

*相対的貧困率：
等価可処分所得の貧困線(中央値の半分)に満たない世帯員の割合

具体データ



出典:厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」を基にSIIF作成

3. 雇用形態の変化

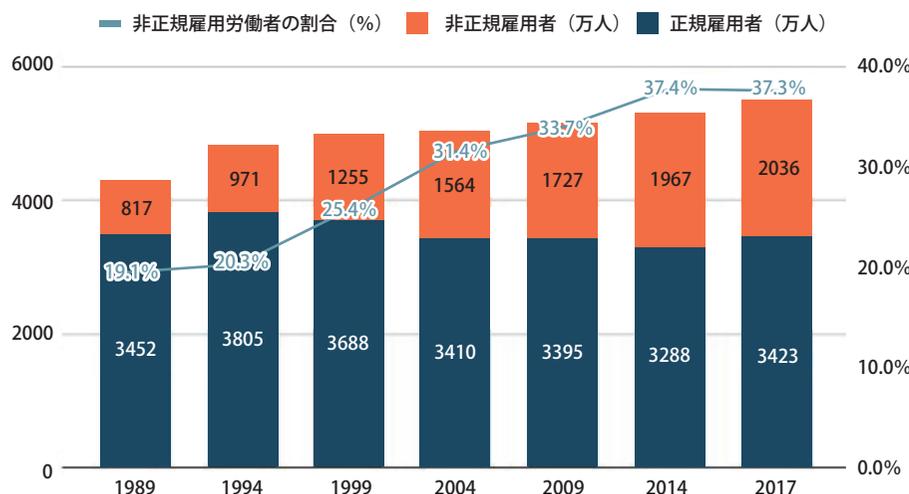
概要

相対的貧困には、賃金が比較的に少ない非正規雇用の増加が影響

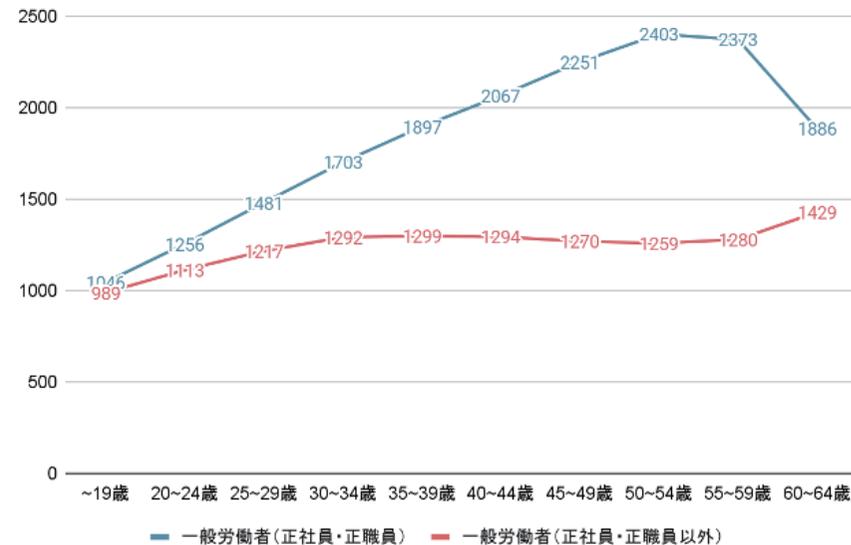
- 平成の30年間で、労働者に占める非正規雇用の比率はほぼ倍増
- 一方、非正規雇用の平均賃金(自給ベース)は、40～50代では正規雇用の約半分

具体データ

正規雇用と非正規雇用労働者の推移



賃金カーブ（時給ベース、円）



出典：厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」

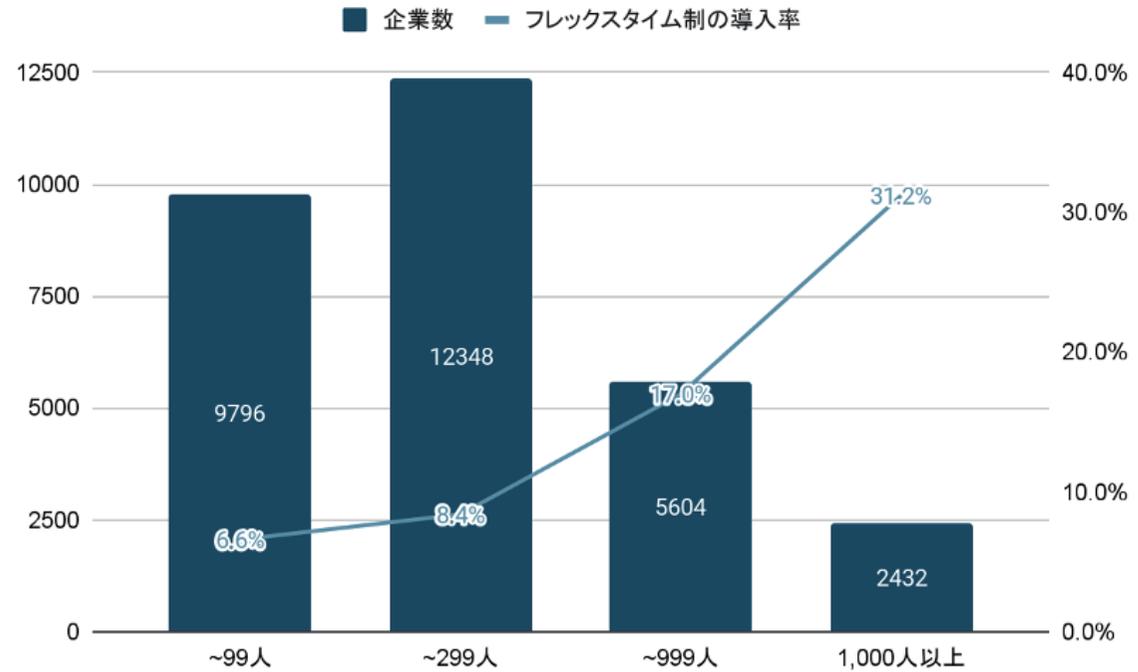
4. 柔軟な雇用形態を提供する環境の不足

概要

働き方の自由度が小さい企業が依然として大多数で、職場における「共助」が広がる余地は大きい

- 従業員規模が300名未満の企業数が以前多数を占める（従業員数でも、約7割が中小企業に所属）
- 従業員規模が300名未満の企業でフレックス制が導入されているのは一けた台に留まり、シングルペアレント等の雇用がしづらいと想定

具体データ



出典：厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」、経済産業省「平成27年企業活動基本調査確報」よりSIIF作成

5. 企業における機会の格差 - 研修等の機会

概要

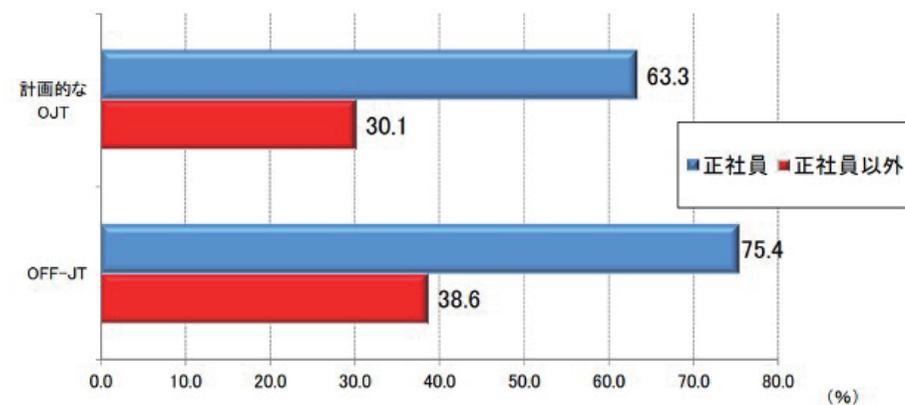
正社員とそれ以外で、企業内の教育訓練の実施状況に大きな差がある

- 計画的なOJT、それ以外の研修、いずれにおいても正社員は6～7割実施しているのに対し、正社員以外は3～4割に留まる

具体データ

【事業所における教育訓練の実施状況】

○ 正社員以外に教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT、OFF-JTのいずれも、正社員の約半数となっています。



料出所)厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成28年度) 事業所調査 第1表

1) 正社員: 常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として知遇されている者をいう。

2) 正社員以外: 常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者など。派遣労働者及び請負労働者は含まない。

3) 計画的なOJT: 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。

例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

4) OFF-JT: 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいう。

例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教

6. 子どもの相対的貧困

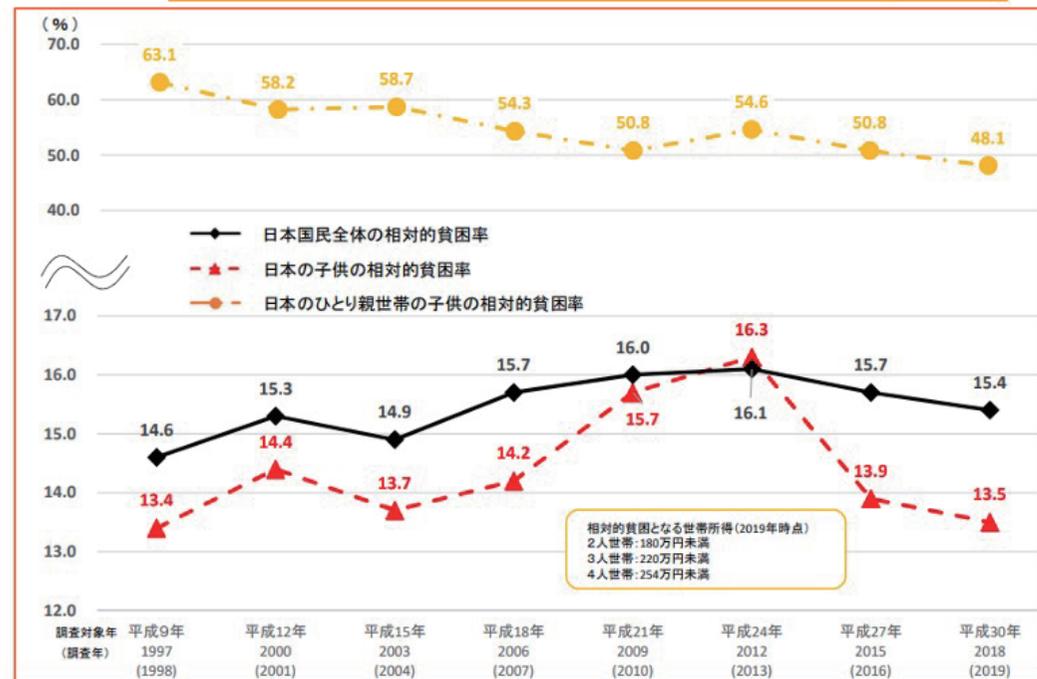
概要

日本における子どもの相対的貧困率は10%台で推移、ひとり親世帯の場合は改善は見えるものの50%前後の高水準

- 2018年の段階では子どもの相対的貧困率は13.5%
- 一方、ひとり親世帯の子どもに絞ると、50%程度の高水準

具体データ

子供の相対的貧困率の推移



※相対的貧困率とは、等価可処分所得(世帯の可処分所得 - 収入から直接税・社会保険料を除いたもの - を世帯人員の平方根で割った金額)の貧困線(等価可処分所得の低い人から順に並べて、真ん中の順位 - 中央値 - の金額の半分の金額。2019年調査時点で127万円)に満たない人の割合、保育サービスなどの現物給付や資産の多寡は考慮されていない。

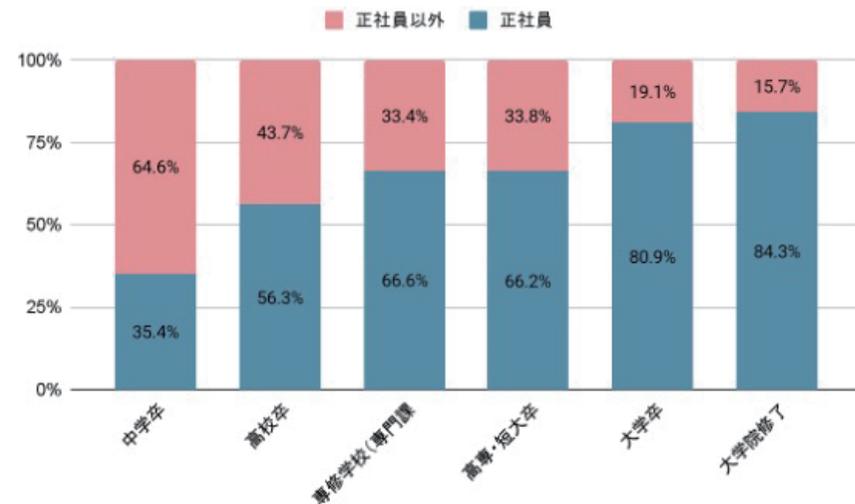
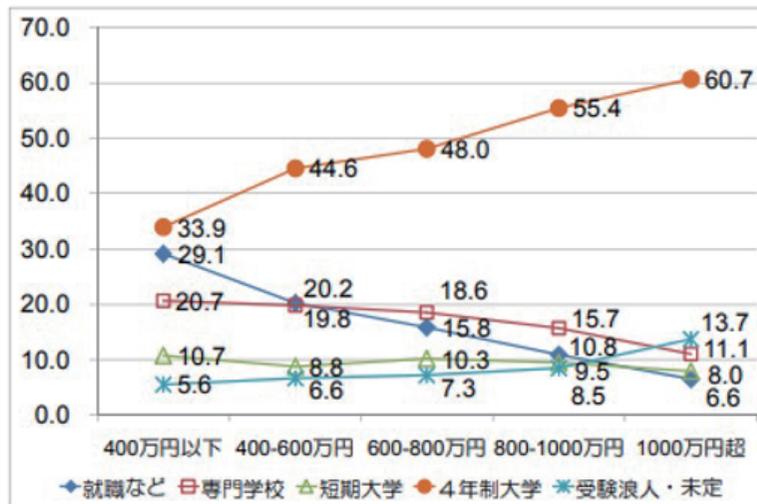
7. 次世代への「差」の連鎖

概要

世帯年収が低いほど4年制大学の進学率が低く、その結果非正規雇用となる割合も高い、という「差」の連鎖がみられる

- 両親の年収に応じ、4年制大学への進学率は33%から61%の幅で存在
- 大学卒でない場合、1/3以上が正社員以外での雇用形態となっている

具体データ



無回答を除く。「就職など」には就職進学、アルバイト、海外の大学・学校、家業手伝い、家事手伝い・主婦、その他を含む。専門学校には各種学校を含む。両親年収の算出方法は10ページを参照。

図 3-2 高校卒業後の予定進路（両親年収別）

出典：東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター「高校生の進路追跡調査」第1次報告書、厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」よりSIIF作成

8. 地域・家族・友人関係における包摂

概要

東京都の調査では、一人親のおよそ4割が他者に頼らず、自力で悩みを解決しようとしている

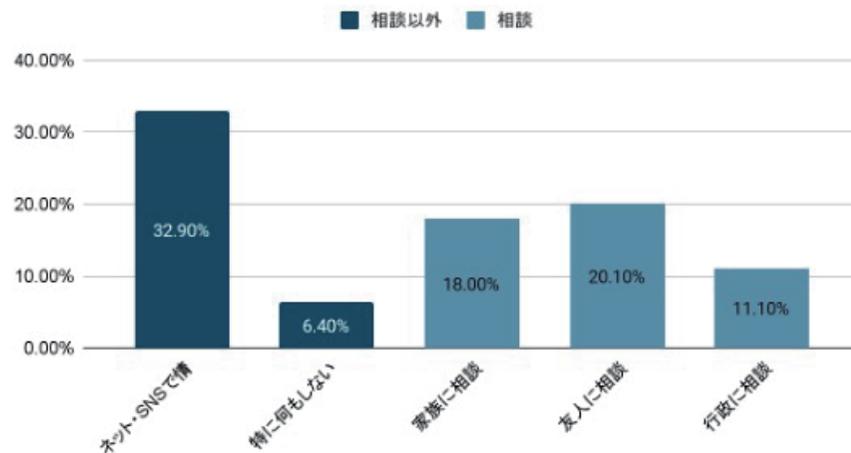
他者に頼らない理由としては以下の理由が挙げられている

- 話しても同情は示してもらえが、最後は個人の問題なので、自分で解決していくしかない
- 相談しても解決しないし、親身でないから
- 一人で抱えこむ事の方が多い
- どうにもならないことが多いので自分で解決することが多い

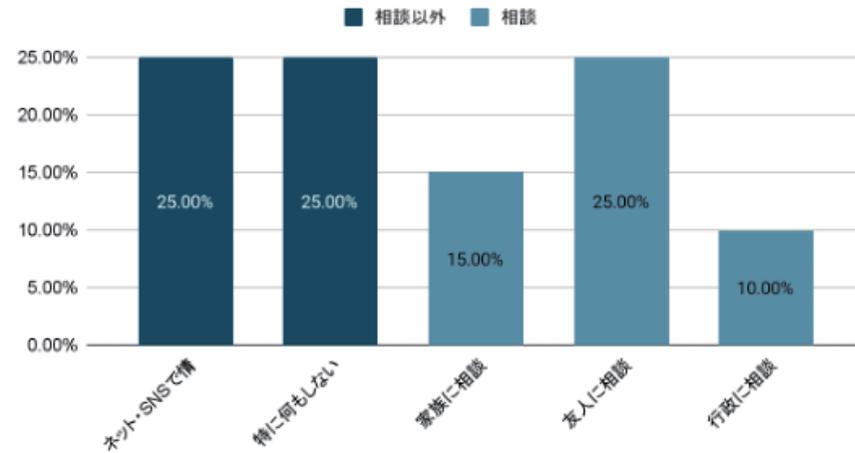
具体データ

悩んだり、困ったりしたときの解決法(複数回答)

母子家庭



父子家庭



出典:東京都 福祉保健局「ひとり親家庭の相談状況等に関する調査報告書【暫定版】」

