

第23回 ボランティア活動

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

数年前、私の実家付近一帯が洪水被害に遭ったため、ボランティア活動に参加しました。顔を合わせたことのない人たちが5人のグループとなり、一丸となって活動しました。参加者は学生から年配者までさまざまでしたが、同じ目的を持って取り組むことで、初めて会ったことを感じさせず、不思議なくらい連帯感が高まりました。さらに、ボランティア中に某新聞社の取材も受け、翌日の朝刊に掲載されるというサプライズもあり、貴重な体験となりました。(編集部・40歳代男性)

1. はじめに

第22回では、「柔軟な働き方」について取り上げました。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、テレワークを行う企業が増え、時間と場所の面で柔軟な働き方ができる職場も徐々に出てきたと感じます。働き方の自由度が増す一方で、アイデアの創出など付加価値の高い仕事が増え、ますます求められるようになってくると思います。そのためには、オンとオフをうまく線引きし、オフの時間をいかに充実させるか、という視点が必要です。オフの時間を有効に活用して、習い事や資格の勉強をするのも一つの過ごし方ですが、中には、新たにボランティア活動を行いたい人もいないのでしょうか。第23回は、「ボランティア活動」について取り上げます。

2. 国内のボランティア休暇に関する実状

厚生労働省の「令和3年就労条件総合調査」によれば、ボランティア休暇制度を採用している企業は、全体でわずか4.5%です。従業員数の企業規模別に見ると、「1000人以上」(23.5%)

が最も多く、従業員数が多い企業ほど、ボランティア休暇制度を採用していることが明らかになっています【図表1-1】。さらに、業種別に見てみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(24.9%)、「金融業、保険業」(24.1%)が約2割を超えており、「学術研究、専門・技術サービス業」(13.0%)と「教育、学習支援業」(10.7%)が約1割程度、その他の業種に関しては、1割未満の結果となっています【図表1-2】。従業員数や企業規模が大きく、相対的に余裕のある企業でなければ、ボランティア休暇制度の導入は難しい状況がうかがえます。

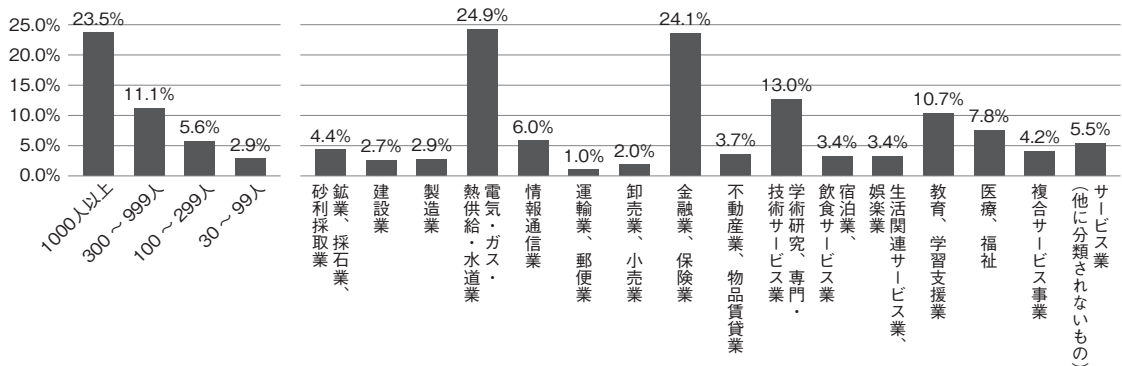
また、「令和2年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書」¹では、労働者に対して、ボランティア休暇に関する調査を行っています。ボランティア休暇の導入の必要性については、必要があると「思う」(31.6%)が、「思わない」(28.3%)と同程度となっており、「分からない」(40.1%)となっています。

ボランティア休暇に対する認知度や関心は決して高いとは言えませんが、ボランティア休暇を導入する必要があると考える労働者が挙げる理由としては、「制度化されていれば、既存の休暇制度で対応するよりも利用しやすいと思われるため」(73.9%)が最も高く、「既存の休暇

1 令和3年3月 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 (厚生労働省委託事業)

〔図表 1-1〕従業員規模別 ボランティア休暇のある企業の割合（左図）

〔図表 1-2〕業種別 ボランティア休暇制度のある企業の割合（右図）



出所：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

制度（年次有給休暇や特別休暇）だけでは対応できない可能性があるため」（37.2%）と続いています。今後、ボランティア休暇制度を整備する企業が増えれば、ボランティア活動に対する認知度や関心も高まる可能性があります。

3. プロボノ活動を通じた企業の価値向上

認定特定非営利活動促進法人日本NPOセンター「2018年度NPO支援センター実態調査報告書」（2019年3月）によれば、社会貢献活動を行うNPOの現場は、慢性的な人手不足、NPOの運営に貢献できるスキルを持った人材の不足も課題であり、NPOの運営のために新たな人材に求める役割としては、「各種事業の企画・開発」、「各種プロジェクトのマネジメント」、「地域課題解決のためのプロデュース」、「会計・経理」、「ボランティア・コーディネート」が挙げられています。スキルや経験を有する人材にとって、ボランティア活動に参加する機会が増えれば、単なる人手不足解消以上の効果があると考えます。

企業のSDGsの取り組みの一環として、プロボノ（職業上の知識やスキルを生かして取り組むボランティア活動のこと）に、従業員が参加できるように支援する企業も出てきています。プロボノを行うことは、自分の知識やスキルを生かして社会に役立てることができる点に加え

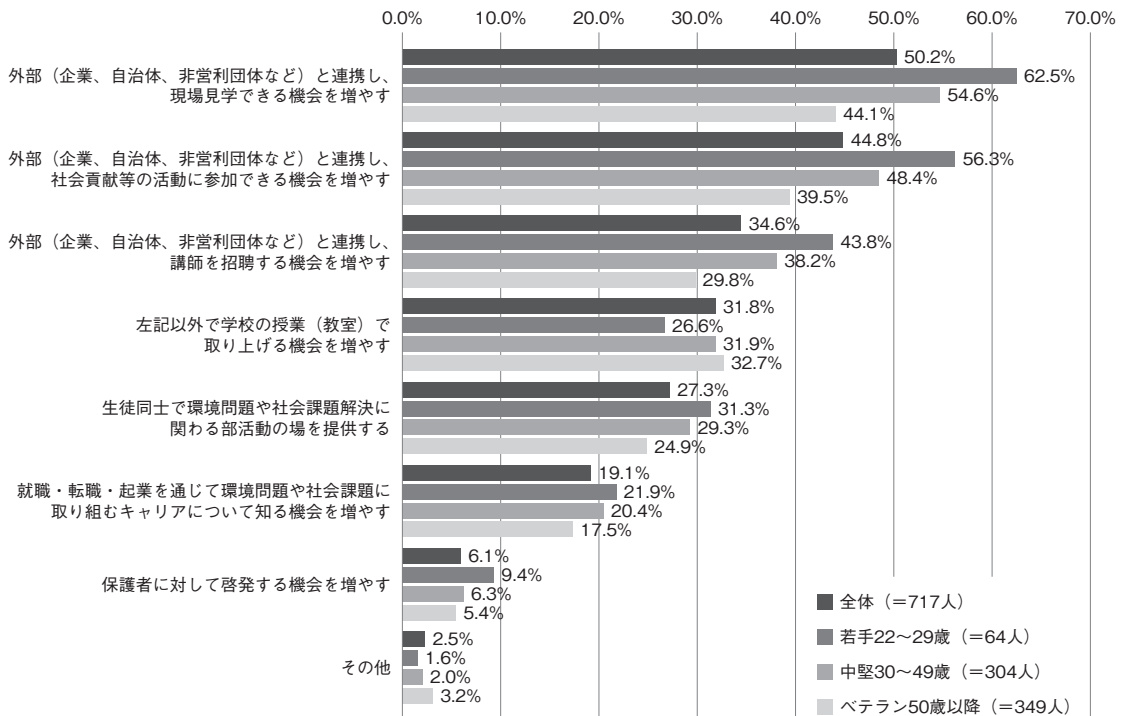
て、新たな人材の交流やスキルの獲得、視野を広げることにもつながると言えます。最近では、従業員に農業をはじめとした地域活動へ参加の機会を提供する企業もあります。従業員にとっても、そのような地域の活動に参加をすることは、地域の課題への関心を高め、本業を通じた商品やサービスの開発を考えるきっかけになることが期待されます。

4. 企業に求められる次世代への支援

株式会社日本総合研究所「教職員調査（報告—SDGs及び金融経済教育等に関する意識調査」（2022年）によれば、「SDGsについて授業で取り扱った経験はある」と回答した回答者（教職員）に、どのような授業を実施したか、という設問に対して、全体では「教員による講義」（67.6%）、「生徒によるグループワーク」（60.5%）が多く、「外部講師の招聘」（25.7%）と続いています。

また、生徒たちのSDGsへの関心を高め、持続可能な社会づくりの担い手を育成していくためには、どのようなことが必要だと感じるか、という設問に対して、全体では「外部と連携し、現場見学できる機会を増やす」（50.2%）、「外部と連携し、社会貢献等の活動に参加できる機会を増やす」（44.8%）、「外部と連携し、講師を招聘する機会を増やす」（34.6%）の順に多く、特に若い教職員ほど、外部連携を何らかの形で

【図表2】生徒のSDGsへの関心を高める方法（複数選択）



出所：日本総合研究所作成

必要としていることが明らかになっています【図表2】。

次世代への支援として教育現場からは、企業との連携を求める声が多くありません。ボランティア休暇制度の活用の有無を問わず、企業で働く人たちが、教育現場でボランティア活動ができる機会を増やすことも必要だと感じます。次世代の人たちの考え方に触れることで、大人側も将来のためのより良い社会づくりを考え、その社会づくりに貢献するための仕事の在り方考えるきっかけになるのではないのでしょうか。

5. 最後に

国内ではSDGsという言葉が非常に盛り上が

っていますが、時間の経過とともに、「その活動は本当にSDGsなのか？」という本質の見極めが問われるようになって考えます。ボランティア休暇を制度化し、ボランティア活動に参加をしやすくすることによって、目先で困っている課題に向けた支援活動に貢献できる点が大切です。さらに、ボランティア活動を機に、長期的な視点に立ち、社会課題を解決していくという姿勢を持つことが一人ひとりに求められるのだと感じます。

例えば、今の自分の仕事や生活が、100年後の世界に生きる人たちのためになっているのか、想像力を働かせてみると、今までとは異なった視点に気付くのではないのでしょうか。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）。