

HRガイド

ボランティア支援のあり方

～従業員の社会貢献意識にどう応えていくか～

群馬県立女子大学 国際コミュニケーション学部 教授 安齋 徹

■ 従業員の価値観と企業の立ち位置を再考

近年「未曾有の災害」が多発するにつれて、復旧活動の手伝いに赴くボランティアの数も増加している。では、ボランティア活動に参加する従業員を抱える企業側の準備はどうだろうか。「ボランティアなんだから基本的には本人任せで構わないのでは」というのは1つの合理的な見識だ。あるいは「お客様あつての我が社だ」と社名を掲げ組織動員をかけるスタイルもありうる。「資金援助」や「特別休暇制度」を自負する会社もあるかもしれない。この課題に対しては、改めて活動に参加する個人の意識に注目したい。最近では、「使命感に駆られて」というほど力まず、「ちょっとお手伝いに行こうか」くらいの感覚で自然発生的に行動する世代が台頭している。背景には旧世代にはなかった体験学習など教育カリキュラムの成果も認められるだろう。「働く理由」を問えば「社会貢献のため」との回答割合が高い世代に、会社はどのようなスタンスで向き合うのが望ましいのか。全面的に本人任せでは組織にプラス効果は生まれず、会社がお膳立てしすぎても意欲を減じる懸念がある。ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ・マネジメントと重なるところで関わりを確保し、さらにイノベーションを引き出す効果を模索する仕組みを考える段階といえそうだ。(編集部)

CONTENTS

1. 社会貢献意識の高まり
(1) 社会貢献意識の高まり (2) 勤労における社会貢献意識の高まり
2. 企業のボランティア支援の現状
(1) 企業のボランティア支援の現状 (2) ボランティア支援制度 (3) 支援する理由
3. 企業のボランティア支援に関する意識調査
(1) 企業のボランティア支援の現状 (2) ボランティア支援制度 (3) 支援する理由
4. 社内規程の整備
5. 「社会化マネジメント」の理解
(1) 社会化マネジメントとは (2) 理想の恩恵
6. 大局的な視座での考察
(1) ワーク・ライフ・バランス (2) ダイバーシティ・マネジメント (3) イノベーションの源泉としての越境学習
7. 「社会化マネジメント」の進化
(1) 企業経営の社会化 (2) 企業経営との協働の可能性 (3) “攻め”の社会化マネジメントへ
8. 最近のトピックスから
(1) プロボノ (2) バラレル・キャリア
9. 個人と企業と社会の関係性
(1) 社員の本音 (2) 個人の社会的責任 (3) 個人と企業と社会の関係性
10. ボランティア支援のポイント

■ 安齋 徹 (あんざい とおる) :

三菱UFJ信託銀行勤務を経て2012年より群馬県立女子大学へ。1984年一橋大学法学部卒業。2009年立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科博士課程前期課程修了、修士(社会デザイン学)。2015年早稲田大学大学院社会科学部研究科博士後期課程修了、博士(学術)。営業・事務・企画・海外・秘書・人事・研修など多彩な業務経験を有する大学教員として、閉塞感漂う社会や企業に少しでも風穴を開けられるような元気と勇気のある人材の育成に邁進中。専門は社会デザイン学、人的資源管理論、ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進など。群馬県「ぐんま女性活躍大応援団実行委員会」「ぐんま女性ネットワーク会議」アドバイザー。独立行政法人国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」検討委員。聖心女子大学非常勤講師。近著に『企業人の社会貢献意識はどう変わったのか 社会的責任の自覚と実践』ミネルヴァ書房。



■ 群馬県立女子大学 : <http://www.gpwu.ac.jp/>