

郊外地域での複業型ボランティアモデルの開発

-社員参加型による企業ボランティア活動を促進する手法とツール-

主査: 玉村 雅敏
副査: 鈴木 寛
: 飯盛 義徳
アドバイザー: 村田 まみ

慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 修士2年 山田貴裕(82226030)

1. 導入・概要 | 企業の社会活動は地方ほど重要

企業のボランティア活動への支援「制度はあるが、風土がない」

| 業種 | 1999年 | 2021年 |
|------------------|-------|-------|
| 建設業 | 4.7% | 2.7% |
| 製造業 | 3.5% | 2.9% |
| 運輸・通信業 | 4.3% | 1% |
| 卸売・小売・飲食 | 4.5% | 2% |
| 金融・保険業 | 10.6% | 24.1% |
| 電気・ガス 熱供給・水道業 | 21.5% | 24.9% |
| 全体 | 2.2% | 20.9% |

企業ボランティアは発展段階

Fig1.業種別のボランティア休暇制度の導入率
(厚生労働省(1999,2021)「就労条件総合調査」)

地方の企業ボランティア制度の期待は間接的であり、企業やその社員が十分に活動する風土や意識が醸成されてない。

ボランティア活動の意思があっても活動できなかった企業やその社員が、社会活動の担い手となる参加モデルの確立

2. 背景・課題 | 企業と社員が参加できる活動の枠組

地域に個人(社員)のキャリア相談窓口がない

①総合的雇用サービスを提供する公共職業安定所は、大都市圏(指定都市)、中核都市(10万人以上の規模間都市)に存在する。

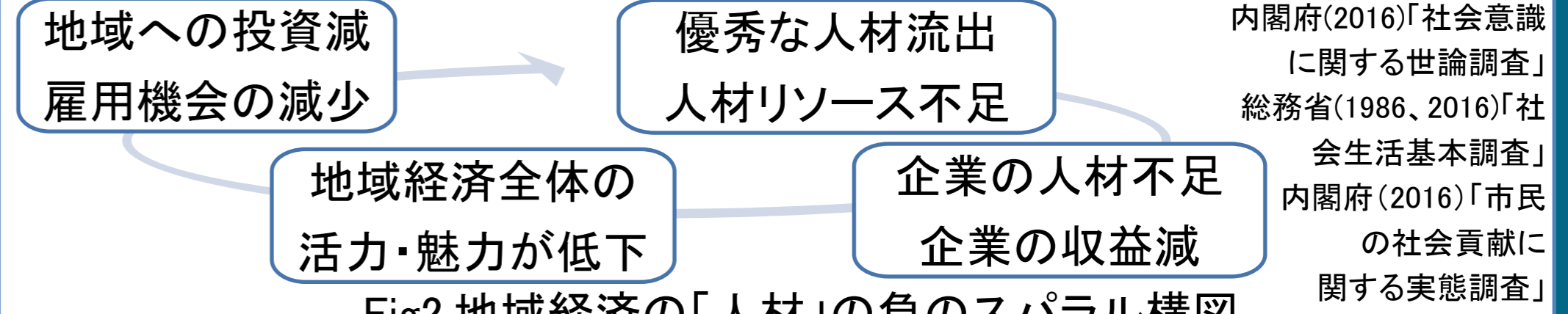


Fig2.地域経済の「人材」の負のスパラル構図

自発的な活動による個人(社員)キャリア形成と担い手の可能性

②「ボランティア・NPO」に携わる人はキャリア展望度が高い。「社会の役に立ちたい」と思いながら、ボランティア活動に至らない個人は増加。特に、会社員のボランティア経験率は低い。

企業ボランティアの促進と個人(社員)のキャリア展望を目指すことで、地域と企業と社員の協働活動を生み出す「関係作り」

研究目的: 地域・企業・個人(社員)の「三方良し」となる、企業ボランティア支援のモデルを開発し、当該モデルの有効性を明らかにする。

3. 条件・提案 | 条件整理と複業型ボランティアの提案

研究地域の選定

| 状況・課題 | 地域施策 | 選定理由 |
|--|---|---------------------------------|
| 地方都市 就業希望とのミスマッチ(条件面の大都市との格差も)地元企業の認知不足。就職時のUターン課題 | 就業希望とのすり合わせ 地元企業の情報発信 Uターンの促進・支援 | 不适当(範囲) 金融・証券業、情報サービスが多。 |
| 郊外地域 近隣からの人口流入あり(Uターン問題は潜在)雇用創出に固執せず | 子育て支援等生活環境充実、地域資源を活かす「まちづくり」、コミュニティ意識醸成 | 适当 中小企業(中小企業法に基づく) |
| 過疎地域 Uターンの受け皿不足(=生活していける仕事乏しい)「帰りたくても帰れない」地元意識も流出加速 | 雇用機会の創出(=地域資源の再認識と活用)、Uターンの促進(→地域活性化で地元の意識も変える) | 不适当(対象) 事業所数が少なく、個人事業主が多く不适当 |

企業ボランティアの定義と研究領域 (Peterson(2004), Rodell(2013))

(1)時間的な寄付 (2)計画的な活動 (3)組織的な活動

| 労働法/主体性 | 労働時間外 | 労働時間内 |
|---------|-------------|---------------|
| 会社指定 | 企業による無理強い | ボランティアという名の仕事 |
| 社員選択 | ボランティアの奨励政策 | 研究領域 |

複業

社会的報酬・内的報酬
労働支援報酬

副業

金銭的報酬

▶複業型ボランティア: 企業ボランティアへ自発的かつ主体的な行為(社員)

4. 予備調査(大刀洗町) | モデル設計と知見の整理

モデル設計の予備実施

無人販売所(8回)
子ども食堂(5回)

地域資源の活用

企業: 場所提供(目的)企業連携/社会的効果
社員: 設置補助(目的)野菜報酬/リラックス効果
地域: 野菜販売(目的): 収益化/周知効果

育児支援

企業: 食品提供(目的)企業連携/社会的効果
社員: こども世話(目的)キャリアアップ/リラックス
地域: 多交流(目的): 居場所づくり/食育

企業が地域の担い手になる可能性

地域 (1)異業種(企業が全く知らない活動)でも、社会活動の一環であれば連携がしやすい

個人(社員)のキャリア展望の可能性と企業の体制構築

社員 (1)自発的な参加により、キャリア展望が変化(活動したい)
(2)社内の協力体制や理解が必要(業務工夫や歓迎風土が必要)

企業の特性や強みを活かし、企業資源の利活用

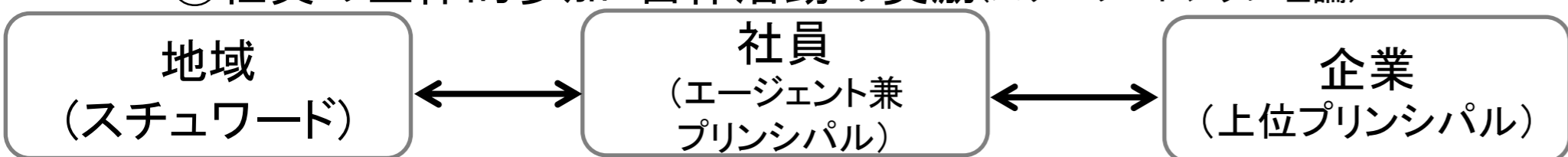
企業 (1)企業資源の利活用であれば、社会活動に参加しやすい
(2)社会活動を営利活動の一環として合理的に捉える

5. 研究方法 | RQと仮説モデル

RQ: 複業型ボランティアモデルの創出するには、どのような手法とツールが必要か。



- ①企業と社員活動の目的合致・ボランティア活動の情報の透明化 (プリンシパル=エージェント理論: 情報の非対称性、目的不一致の解消)
- ②社員の主体的参加・自律活動の奨励(スチュワードシップ理論)



ツール・手法

- (1)企業と社員活動の目的合致 ▶ 社会貢献の宣誓
- (2)ボランティア活動の情報の透明化 ▶ 3者間の対話の場
- (3)社員の主体的参加・自律活動 ▶ 第2の名刺

6. 検証方法 | 複業型ボランティアモデルの効果測定

なぜ複業型ボランティアモデルは担い手を創出できるのか?

✓ ボランティア活動をする企業と社員行動の目的の調和度合い

【研究対象】 町内事業者、就業者
【研究対象】 参与観察、アンケート、インタビュー

✓ 企業ボランティアに主体的に参加する社員行動についての、

地域と企業と社員(個人)の情報の認識の調和度合い

【研究対象】 町内事業者、就業者
【研究対象】 参与観察、資料分析、インタビュー
地域(活動主体者)

社員参加型による企業ボランティア活動(検証: 職業体験イベント)

【スケジュール】

2024年1月~3月 企画立案

2024年4月~5月 企業体験

2024年6月~7月 検証・分析

・インタビュー

・アンケート

大刀洗町地域おこし研究員(山田貴裕)