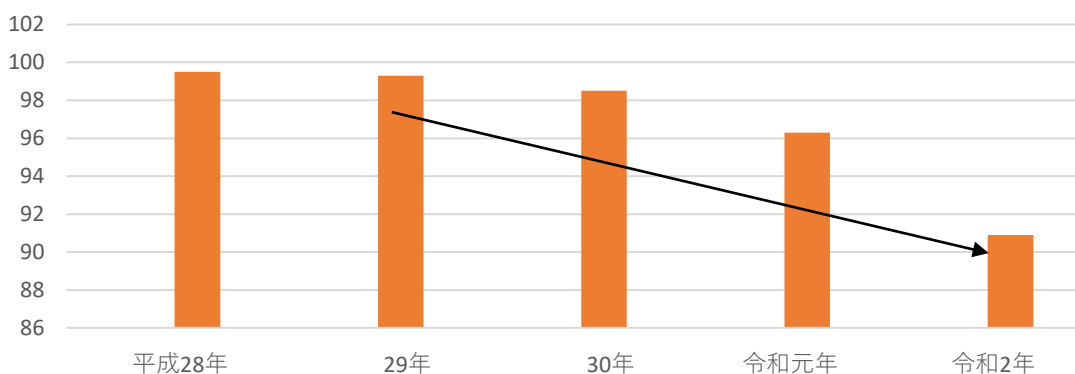


アフターコロナの人材難に備えよう 従業員のボランティア／プロボノ活動を可視化する意義

労働時間の減少とボランティア活動が広がる可能性

厚生労働省が出している「毎月勤労統計調査」によると、「総実労働時間」は近年減少傾向にあります。（パートタイム労働者含む）また、内閣府が公表した「日本経済2019-2020」においても、働き方改革の効果もあり労働時間は減少傾向（※長時間労働を行う人口の割合が減少傾向）にあります。これらは、時間外労働時間の制限や有給取得の義務化を受けて、業務の効率化やノー残業の徹底など企業努力を行っていることによる一定の成果であると言えるでしょう。

総労働時間



※厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。令和2年は令和2年2月のデータのみ

本業での労働時間、そして労働力人口が減少していくなか、どのように優秀な人材を確保、開発していきかなのでしょうか。さらに、新型コロナウイルス感染拡大とそれともなう外出自粛、経済活動停滞の影響を受け、新しい人材採用のハードルは上がることが見込まれます。

限りある人材リソースをどのように最大化するのか。その解決策としてスポットライトを浴びることになるのが、「自由時間（※）」の過ごし方です。

※自由時間：睡眠、食事など生理的に必要な活動、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動を除いた時間

総務省統計局の「平成 28 年社会生活基本調査」によると、自由時間に「学習・自己啓発・訓練」を行った人の割合：行動者率は 36.9%、「ボランティア活動」は、26.0%。今後労働時間が減少し、自由時間が増えていくにあたり、行動率は上がっていくことが想定されます。

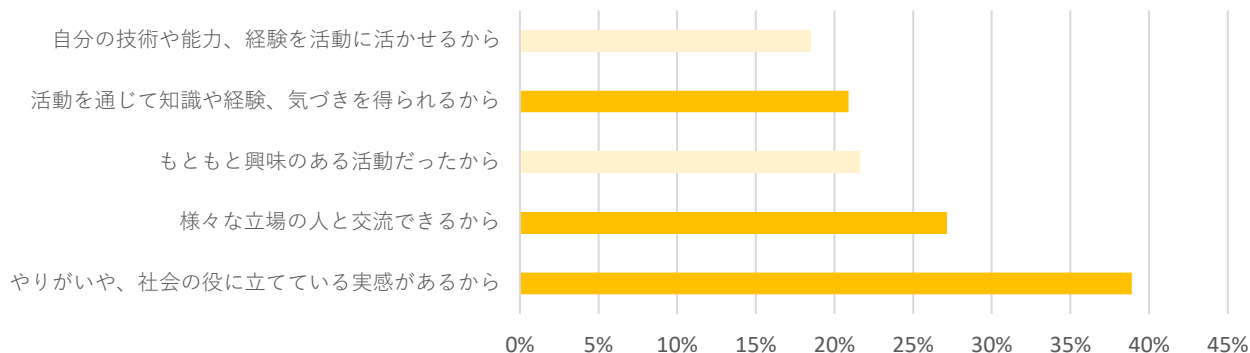
今回は、この「ボランティア活動」に注目して情報をお届けします。

ボランティア活動から得られる「人との繋がり」「気づき」

そもそも、人はなぜボランティア活動をするのでしょうか？

東京都が2018年に実施した「都民等のボランティア活動等に関する実態調査」によると、4割近い方がボランティア活動としてイメージしやすい「やりがいや、社会の役に立っている実感があるから（38.9%）」という回答をあげています。

ボランティアを続けている理由



※東京都「都民等のボランティア活動等に関する実態調査」（2018年）より作成。

加えて興味深いのが、「様々な立場の人と交流できるから（27.1%）」「活動を通じて知識や経験、気づきを得られるから（20.9%）」と、自分の活動を通じて得られる、人との繋がりや気づきもボランティアをする理由の1つになっているようです。

そのほか、普段の生活とは違う場でのボランティア活動は、以下のような学びがあると考えられます。

ボランティアで 得られる学び

- ・活動を通して知識や経験を得る
- ・自分自身の活動を振り返り、客観視する機会となる
- ・社会参画による人的成長が見込める
- ・コミュニケーションカやリーダーシップカの向上が期待できる

しかしながら、こうしたボランティア活動の動きは、当事者間での共有に留まることが多く、企業としては従業員のボランティア活動を始めとした社外での活動を把握していない、報告を受けていないことが一般的です。

それは「報告することではない」という従業員の認識であったり、そもそも企業側にボランティア活動を吸い上げる仕組みがないことが考えられます。

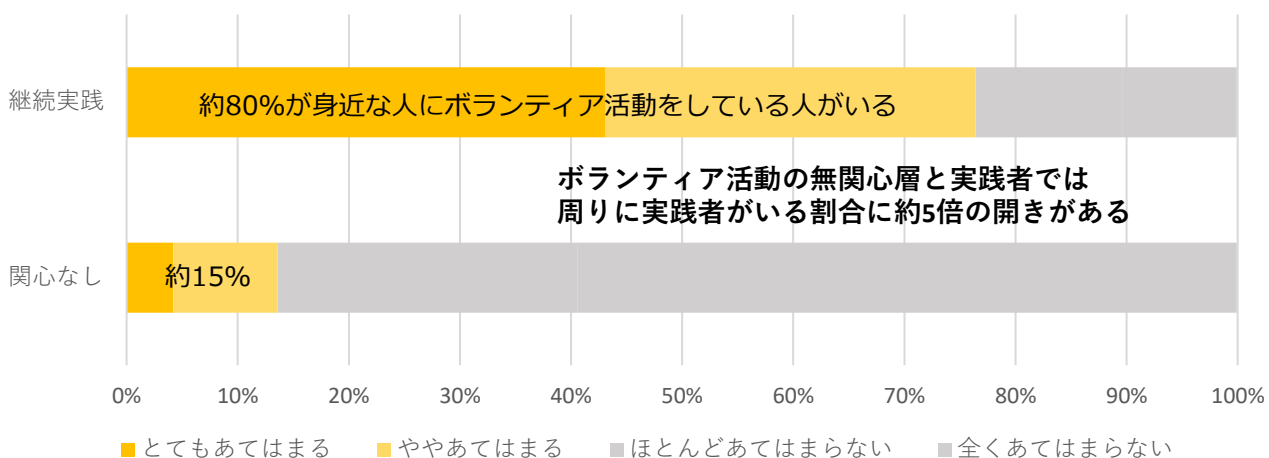
また、ボランティアをする際に休暇をとれる「ボランティア休暇」を設けている企業はまだ少数。今後ますます広がる従業員によるボランティア活動を、企業に還元する仕組みについて検討の余地がありそうです。

ボランティア活動は「身近な人」の影響を受ける

ボランティア活動を始める直接のきっかけは、自分の意思や興味関心など自発的なものが多いものの、実践者の周りには「職場や身近な友人にボランティア活動を行っている人がいる」割合が高い傾向にあります。

このことから、**身近な人の影響を受けてボランティア活動を始めたり続けたりしている**ということが分かります。

身近な人にボランティア活動をしている人がいるか



※平成15年度 文部科学省委託調査「奉仕活動・体験活動の推進方策等に関する調査研究」より作成。

従業員が組織の中で最も多く接する身近な人は、上司や同僚が多いでしょう。従業員同士、ボランティア活動を可視化・共有することで、自然と周りの従業員も活動的になると考えることができます。



企業が着眼すべき点としては、

- ・ ボランティア活動を従業員の可視化
- ・ ボランティア活動をしている従業員による情報発信
- ・ それらに影響を受けた従業員による活動と情報発信

という循環をつくることで、**自由時間における「学び」の活性化**が期待できるということではないでしょうか。

限られた人材のパワーを最大化するには



これまでのデータから見ても、また体感としても、ボランティア/プロボノ活動(※)は、個人のキャリアを豊かにし、人間としての「生きる力」を育みます。

上記のことは、行政主導で教育現場でも多く語られ、制度として取り組まれています。そこには意思がなければ成立せず、モチベーションがなければ続くことはありません。

また、ボランティア活動は、誰かに強いられて始めるのものではものではありません。

そうした個々の活動に対して、企業が用意できるのは、**ボランティア活動を始めるきっかけとなるように、活動を可視化・共有できる場を用意**すること。自発的な活動が生まれる組織づくりです。

そして時には、**従業員が一步を踏み出せるように「背中を押してあげる」ことも重要**です。すでにボランティア/プロボノ活動を実践している従業員の力を引き出し、周りへ好影響を与え、お互いに学び成長し合う……そんな組織が理想的ではないでしょうか。

💡 参考：プロボノ活動とは？

ボランティアと列記して語られる機会の増えたプロボノ活動。プロボノとは、ラテン語「pro bono publico」を語源とし、公共的（誰かのために）いいことをするという意味です。

ボランティア活動のと差別化して使う際には、「自らがもつ専門性を活かした」活動かどうかという点です。これまでの暮らしや仕事のなかで培ってきたスキルや経験、ノウハウを活かし、ボランティア活動を行うことをプロボノ活動と呼びます。

「副業特区」

「副業特区」とは、副業に限らず従業員の本業外・越境活動を支援するサービスシリーズです。「Teamlancerエンタープライズ」「ワークショップ」「複業留学」「インタビュー記事制作」など導入企業様の状況に応じたサービスメニューをご用意しております。

運営会社：株式会社エンファクトリー <https://enfactory.co.jp/>

▼ お問い合わせはこちら

