

平成24年度

奉仕活動・体験活動の推進・定着のための研究開発

# 企業とボランティア活動に関する 調査研究報告書



文部科学省  
国立教育政策研究所 社会教育実践研究センター



## はじめに

都市化や核家族化・少子化等に伴う住民同士の連帯感の欠如や人間関係の希薄化等により、家庭や地域の教育力の低下が指摘されている中、平成 23 年 3 月 11 日に起こった東日本大震災では、復旧・復興のために、被災者相互が支え合い、「絆」を感じながら「明るい未来」を夢見て、助け合うという姿が数多く見られました。また、全国から多くのボランティアや NPO、企業の方々などが被災地の支援活動に当たったことは、被災した方々の大きな心の支えとなりました。

「ボランティア元年」と言われた平成 7 年の阪神・淡路大震災以降、地域におけるボランティア活動は活発となり、この度の東日本大震災では、「企業のボランティア元年」と言われるほど、企業の支援活動もクローズアップされました。一方で、地域に根ざし地道に社会貢献活動を行ってきた企業も多く存在していることはあまり知られていない現状があります。

平成 25 年 1 月の「第 6 期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理」においても、「企業は、専門的かつ高度な人材や施設設備など貴重な学習資源を有しており、社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）の観点から、自社の学習資源を活用しながら地域社会の一員として、地域経済の活性化など地域の課題解決を担っていく役割も期待される」と述べられており、今後の社会教育行政において、企業等の産業界との連携・協働は大変重要なことです。

国立教育政策研究所社会教育実践研究センターでは、これまでに、社会教育施設におけるボランティアに関する調査研究や地域における NPO 活動やボランティア活動等の実態に関する調査研究を実施してきました。それらの調査研究を踏まえ、今回は、企業におけるボランティア活動、特に、地域コミュニティの課題解決のために企業がどのように参加し、貢献しているかという観点で事例を収集・整理分析し、各地域において企業と行政の連携が円滑に進む仕組みづくりに役立つ調査研究を行ってきました。

今後、全国の社会教育関係者が各地で企業と連携し、ノウハウや資源を有効に活かしていく上で、この調査研究報告書が少しでもお役に立てれば幸いです。

結びに、本調査研究の実施に当たり、ご指導をいただきました興梠寛委員長（昭和女子大学コミュニティサービスラーニングセンター長）をはじめ、委員各位ならびに本調査研究にご協力をいただきました各企業、NPO の皆様方に厚く御礼申し上げます。

平成 25 年 3 月

国立教育政策研究所

社会教育実践研究センター長 山本 裕一



## 目次

はじめに	i
第1章 調査研究の概要	1
第2章 ケーススタディ	
1 事例1【東京都】日本マイクロソフト株式会社	5
2 事例2【島根県】企業ボランティア松江ネットワーク会議	10
3 事例3【熊本県】熊本いいくに会	16
4 事例4【東京都】ゴールドマン・サックス証券	22
5 事例5【東京都】富士ゼロックス株式会社	27
6 事例6【北海道】北海道家庭教育サポート企業等制度	37
7 事例7【東京都】特定非営利活動法人国際社会貢献センター	46
8 事例8【東京都】放課後NPOアフタースクール	53
9 事例9【埼玉県】社団法人熊谷青年会議所	59
10 事例10【鳥取県】社団法人鳥取青年会議所	64
11 事例11【神奈川県】公益社団法人 相模原・町田大学地域コンソーシアム	68
第3章 ボランティア活動を行っている企業と社会教育（行政）の関わり方	
1 企業の立場から	77
2 学校関係者の立場から	78
3 地域で活動している立場から	81
4 企業の社会貢献活動と社会教育行政	81
第4章 社会教育行政と企業とのパートナーシップの活性化に向けて	
1 社会貢献から社会参画の時代へ	85
2 企業の社会教育への関心は高い	86
3 「共生」と「共存」のための企業間ネットワーキング	87
4 NPは企業と社会教育との「縁」を結ぶ	88
5 企業とのパートナーシップを活性化するための7つの提案	89
資料編	
・ボランティアに関する答申	91
・「2011年度 社会貢献活動実績調査結果」の概要（日本経団連）	108



# 第1章

## 調査研究の 概要





## 第1章 調査研究の概要

### 1 調査研究の目的

ボランティア活動等を支援する企業と今後の社会教育行政との連携の在り方を探るため、企業が行っている特色あるボランティア活動等の取組について調査研究を行う。

### 2 調査研究方法

地域コミュニティの課題解決のため、企業がどのように参加し、貢献しているかを把握するために、4つの視点に分類し、先駆的・特徴的な事例を対象として聞き取り調査（11事例）を行った。なお、聞き取り調査の期間は、平成24年10月～12月までとした。

### 3 調査研究の内容

各企業等に共通する主な聞き取りの柱は次の4つとした。

- ア 活動の概要：活動の開始時期、活動が始まった理由やきっかけ、背景、活動の目的、運営主体の組織の概要
- イ 活動の形態：活動の設定方法（活動内容の企画運営状況）、活動の頻度（定期的、不定期など）
- ウ 活動の連携：関係機関等の関わり方・連携状況
- エ 成果と課題：運営主体からみた成果（地域や参加者等の変容など）、課題、今後の方向性等

### 4 聞き取り調査の視点と調査先

聞き取り調査の事例を分析するために以下の視点を設定した。

<視点>

- ①企業によるコミュニティへの参画
- ②企業間ネットワークによるコミュニティへの参画
- ③社員によるコミュニティへの参画への支援
- ④企業と社会教育（行政）との協働

委員等から出された事例を視点ごとに分類し、抽出した。抽出した事例は、複数の視点に該当するので、視点を明記した。

<視点ごとの聞き取り調査先>

No.	所在地	団体等の名称	視点			
			①	②	③	④
1	東京都	日本マイクロソフト株式会社	○		○	
2	島根県	企業ボランティア松江ネットワーク会議	○	○		
3	熊本県	熊本いいくに会		○	○	
4	東京都	ゴールドマン・サックス証券株式会社	○		○	
5	東京都	富士ゼロックス株式会社	○		○	
6	北海道	北海道家庭教育サポート企業等制度	○		○	○
7	東京都	特定非営利活動法人 国際社会貢献センター	○	○	○	
8	東京都	放課後NPOアフタースクール		○	○	○
9	埼玉県	社団法人熊谷青年会議所		○		
10	鳥取県	社団法人鳥取青年会議所		○		
11	神奈川県	公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム		○		○

## 5 事例の概要

No.	団体等の名称	概要
1	日本マイクロソフト株式会社 (全国各地)	学生の職場見学の際の講師ボランティアや被災地支援イベントへの参加など社員に社会参画の機会を提供し、ITを活用したNPOの業務フローの改善に社員ボランティアがチームで取り組むなど、社員の専門スキルを活かしたボランティア活動(プロボノ)に力を入れている。
2	企業ボランティア 松江ネットワーク 会議 (島根県松江市)	松江市内の企業や趣旨に賛同する個人が団体を組織し、松江市のイベントへの協力をはじめ、市内の清掃活動、ボランティアフェスティバルの開催など地域の活性化へ向けた活動を行っている。企業関係者の組織化によって市民へのボランティア活動の周知と活動の拡大につながっている。
3	熊本いいくに会 (熊本県熊本市)	熊本県内の多様な企業が加盟し組織している団体であり、参加企業等の社員が「トイレバスターズ」を組織し、駅や学校の「トイレ清掃」を行ったり、「灯籠祭りの協力」など地域の活性化のための活動を行っている。加盟企業の社員同士による研修会を行ったりすることで、社員は職場に対する愛着と地域経済に貢献する誇りと責任意識が芽生えている。
4	ゴールドマン・サックス証券株式会社 (全国各地)	社員がチームになってボランティア活動に参加する「コミュニティ・チームワークス」の活動費用を会社が負担し、障がいのある人とのスポーツを通じた交流、趣味や特技を活かした子供たちとの交流、特別支援学校における就職のための面接の練習活動など多岐にわたっている。
5	富士ゼロックス株式会社 (全国各地)	我が国初の「ボランティア休暇制度」をもち、「拡大教科書制作支援」「古文書復元活動」など本業を活かした地域貢献活動、震災の復興支援活動など幅広い活動を実施している。活動をとおして参加した社員にとって、視野を広く持ったり、地域住民としての当事者意識をもつことができた。
6	北海道家庭教育サポート企業等制度 (北海道)	家庭教育を支援するための職場環境づくりに取り組む企業等と北海道教育委員会が協定を結び、1,000社を超える企業が「職場での子育てについての研修の実施」「職場見学・体験の実施」「地域行事への協力・支援」「学校行事への参加促進」「生活リズム向上の取組」「道民家庭の日等の普及」を実施している。企業との連携・協働をとおして、行政にとっては企業が地域課題を相談できるよきパートナーであり、施策の推進者でもあることが認識できた。
7	特定非営利活動法人 国際社会貢献センター (東京都ほか)	商社OB等を中心とする海外経験豊富な人材2,000人が登録するNPO法人であり、「大学、エクステンションセンター等での講座協力」「小中高校での国際理解教育」「在日留学生支援・交流」などを行っている。登録者をコーディネーターが適切に紹介している。
8	放課後NPOアフタースクール (東京都ほか)	ボランティアが放課後の子供たちの活動を支援するアメリカのアフタースクールをモデルとして、子供たちの放課後の活動を支援するため、多彩なスキルをもつボランティアを「市民先生」として募り、NPO、行政、企業とパートナーシップを組んで放課後の活動プログラムを提供している。
9	社団法人熊谷青年会議所 (埼玉県熊谷市)	「日本一あついまち」として知られた熊谷市において、市をあげて一人一台のエアコン使用をやめ、涼しい場所に集まることを提案し、全体の電力消費を減らすとともに、コミュニティやまちの活性化を図った取組を実施している。
10	社団法人鳥取青年会議所 (鳥取県)	きこの研究で県内唯一の研究機関(研究所)の協力を得て、JC主催の親子参加のしいたけ栽培体験をとおして、自然の保全活動や、「環境」と「経済」が好循環するまちをつくる「因幡のグリーン政策」などを実施している。
11	公益社団法人 相模原・町田大学地域コンソーシアム (東京都町田市、神奈川県相模原市)	複数の大学と地域等で構成された広域連携組織であり、学生ボランティアによる情報紙の発行やケーブルテレビの番組作りを行っている。また、地元企業の社員が「体験型キャリア支援事業」として学生の教育に協力している。

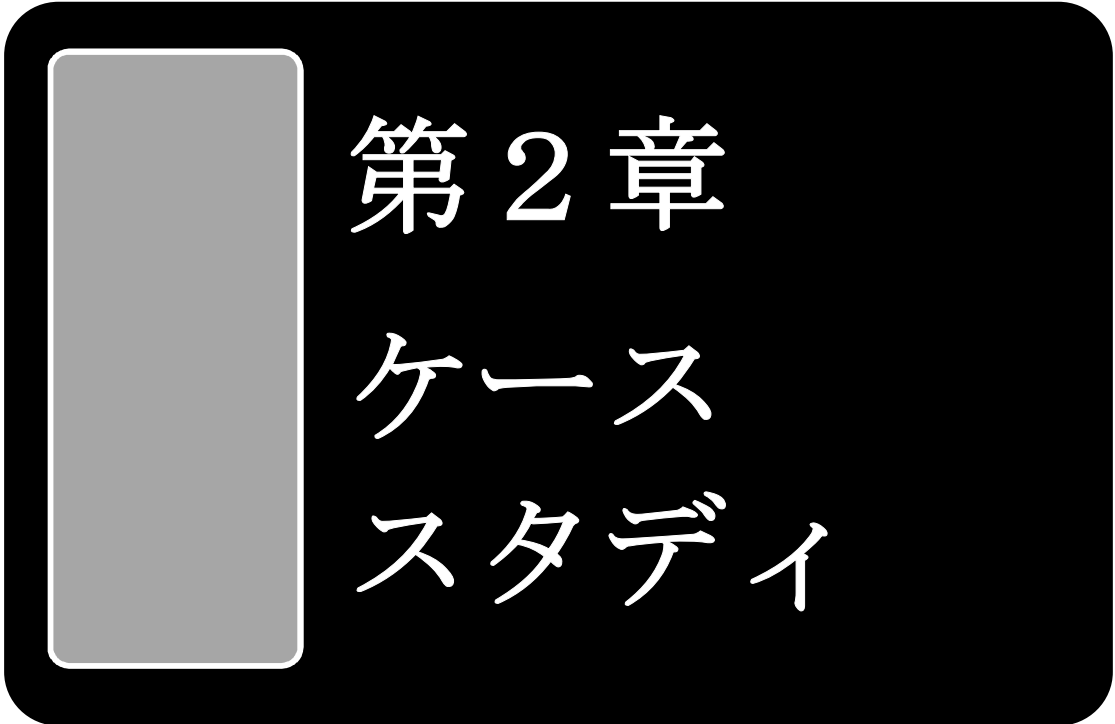
## 6 調査研究の主体

国立教育政策研究所社会教育実践研究センターに設置された、学識経験者等により構成する「企業とボランティア活動に関する調査研究委員会」が調査研究を実施した。その委員は、次のとおりである。

河村 暁子	東京ボランティア・市民活動センター主任
○興 梶 寛	昭和女子大学コミュニティサービスラーニングセンター長
齊藤 ゆか	聖徳大学人文学部生涯教育文化学科准教授
富永 太郎	公益社団法人日本青年会議所 2012 年度副会頭
野村 浩一	富士ゼロックス株式会社 CSR 部企画グループ長
(以上五十音順、○は委員長、所属は平成 25 年 3 月現在)	
服部 英二	国立教育政策研究所社会教育実践研究センター長
[平成 24 年 9 月 30 日まで]	
山本 裕一	国立教育政策研究所社会教育実践研究センター長
[平成 24 年 10 月 1 日から]	
波塚 章生	国立教育政策研究所社会教育実践研究センター社会教育調査官
濱中 昌志	国立教育政策研究所社会教育実践研究センター社会教育調査官
内河 大和	国立教育政策研究所社会教育実践研究センター専門調査員
加藤 由以	国立教育政策研究所社会教育実践研究センター専門調査員

なお、国立教育政策研究所社会教育実践研究センターでは、鳥越留美子（専門職）が庶務を担当した。





第2章  
ケース  
スタディ



## 事例 1

## 日本マイクロソフト株式会社

### 取組の概要

日本マイクロソフト株式会社は、平成 14（2002）年から、DVなどの困難な課題を抱えた女性たち、無就業の若者たち、児童福祉施設の子どもたち等に対して、IT教育を提供しながら、その就労を支援している。こうした活動を含め、社員がその専門性を活かしながら貢献できるボランティア活動（プロボノ）の機会を多様な形で提供している。

### 1 事例の概要

団体等の名称	日本マイクロソフト株式会社（東京都品川区） <a href="http://www.microsoft.com/ja-jp/citizenship/default.aspx">http://www.microsoft.com/ja-jp/citizenship/default.aspx</a>
連絡先	東京ボランティア・市民活動センター 企業担当 電話番号 03-3235-1171 FAX 番号03-3235-0050 <a href="http://www.tvac.or.jp">http://www.tvac.or.jp</a>

### 2 活動の実際

#### （1）運営主体の概要

##### ① 日本マイクロソフト株式会社について

マイクロソフトは、コンピュータソフトウェアおよび関連製品の営業・マーケティングを行うグローバル企業であり、昭和 61（1986）年に設立された日本マイクロソフト株式会社（以下、日本MS社）には 2,000 名を超える従業員が働いている。東京本社以外には、大阪、名古屋など、全国に 6 か所の支店がある。

##### ② 社会貢献活動の目的

マイクロソフトは企業ミッションとして、「世界中のすべての人びととビジネスの持つ可能性を最大限に引き出すための支援をすること」を掲げている。これに基づき、世界各国で各地域の状況に合わせたさまざまな企業市民活動を推進しながら、テクノロジーによるイノベーションを創出し、人々やビジネスの新たな可能性を開き、日本のよりよい未来へ貢献することを目的としている。

#### （2）社会貢献活動の形態

##### ① 活動内容の設定方法

マイクロソフトでは Serving Communities（コミュニティに貢献すること）というイニシアチブのもと、世界各地でそれぞれのコミュニティへ IT の力で貢献する活動を実施している。日本では少子高齢化への対応や国際競争力の向上、地域社会の活性化、東日本大震災の復興支援など日本社会特有の課題に対応するため、「教育」「社会参画」「地域活性化」の 3 つの分野に特に注力し、多様な支援活動を展開している。

##### ② 関係機関等の関わり方

こうした支援活動は本業と連携しながら各部署で進められているが、「社会貢献部」も設置され、NPO との協働プロジェクトが実施されている。また、社長室の中には「企業市民活動推進部」があり、企業市民活動全体の戦略を立て、その経過を追いながら、ステークホルダーへの報告・発表を行うとともに、全社員が参加できるボランティア活

動の機会提供を行っている。

また、それぞれの企業市民活動については、行政、教育機関、NPO、業界団体や企業など、数多くのパートナーと協働・連携して実施している。

### (3) 社会貢献活動の実際

上述のように、日本MS社では、各部署においてさまざまな企業市民活動を実施しているが、今回は、とくに社会教育との関係性が強いと思われる、「企業市民活動推進部」で行われている社員のボランティア活動と、「社会貢献部」で行われているNPOとの協働プロジェクトについてお話を伺った。

#### ① 社員のボランティア活動

日本MS社には現在2,000名強の社員が働いており、「企業市民活動推進部」では、全ての社員に社会参加の機会を提供している。例えば、四半期ごとのニュースレターをメールで送ったり、学生の職場見学の際の講師ボランティアを募集したり、企業市民活動のアンニュアル・レポート（年間報告書）を配布したり、被災地支援イベントへの参加を呼びかけている等だ。

特に、全国の小学校から大学までの学生たちに対して社員が自分の職場を案内したり、仕事について話したりすることは、会社の中でできるボランティア活動であり、仕事の経験を活かしながら若者にキャリア教育を提供することができるので、社員も若者たちとの交流を楽しみながら参加している。昨年1年間で76校、1,200人の学生を受け入れ、150名の社員が協力した。



【職場見学：全国各地からの子どもたちを受け入れている】

また、昨年2月～3月は被災地サポート強化

月間とし、カフェテリア（社員食堂）で被災地の食材を使った食事が出たり、チャリティ・マーケットの開催や、本の寄付、募金活動などが会社の中で実施され、多くの社員が参加した。

全社員の中の約2割、約450名の社員は、会社の中のシチズンシップ・コミュニティというグループに属し、ボランティア活動に実際に参加したり、社員ボランティア同士の交流会をしたり、ボランティア情報が掲載されたコミュニティ・メルマガを週3回受け取っている。特にその中の約50名は非常に熱心な層で、積極的に活動に参加しており、企業市民活動の企画・運営にも協力しているという。

近年、日本MS社では、社員の専門スキルを活かしたボランティア活動（プロボノ）にも力をいれている。

例えば、東日本大震災の復旧支援活動では、他社と連携しながら、災害ボランティア・センターやNPOにソフトウェアやPCを寄贈するだけでなく、多くの社員がボランティアとして現地に赴き、そのITスキルを活かした情報支援活動を行った。

また、平成18（2006）年からはNPOの基盤強化のためにソフトウェアやトレーニングを無償で提供してきているが、平成23（2011）年からはNPO法人サービスグラント



と協働し、ITを活用したNPOの業務フローの改善に社員ボランティアがチームで取り組んでいる。こうしたプロボノの活動は、社員の成長につながるということで、人事部と一緒に立ち上げ、運営している。自分たちの仕事の経験や専門性が活かせるということで、人気の高い活動となっているとのことだった。



【プロボノ：ITを活用した業務フローの改善に取り組む】

## ② ITを活かした就労支援活動

日本MS社では、平成14(2002)年より、DVやひとり親などの困難な課題を抱えた女性たちや、無就業の若者たち、児童福祉施設子どもたちを対象としたITを活用した就労支援活動を展開してきた。

この中で「若者UPプロジェクト」(以下、若者UP。事務局はNPO法人「育て上げネット」)は、平成22(2010)年に開始され、全国各地の地域若者サポート・ステーション(以下、サポステ)と協働して、15歳~39歳までのNEET(ニート)と呼ばれる無就業で、ひきこもりがちな若者たちを対象とした支援(従来サポステでは、心理療法士やキャリアカウンセラー等専門の職員から進路等における相談事業が行われている)に、ITスキル講習が取り入れられる環境整備を行った。当初は東京周辺の5か所のサポステで開始し、その後、全国24か所のサポステに広がり、平成25(2013)年からはサポステ以外にも、青少年教育や被災地支援を行っているNPOにも拡大することになった。

若者UPの成功要因は、日頃若者をサポートしているサポステのスタッフをIT講師として養成し、若者たちにITスキルを教えたことにあるという。サポステに通う若者たちは、さまざまな理由や背景により、自己肯定感が低く、コミュニケーションが苦手な人が多いが、若者一人ひとりをよく理解しているスタッフだからこそ優しく、わかりやすく教えることができるからだ。

## 3 成果と課題

### (1) 成果

#### ① 社員のボランティア活動

前述のNPOの業務フロー改善を行うというプロボノ活動に参加した社員たちは、社会課題を解決しようとする意欲やプロジェクト・マネジメント力、コミュニケーション力が高まったという。また、さまざまな部署の社員が、1つのミッションを共有し、それぞれの専門性を活かしながらチームとして活動することで、横の連携が生まれ、組織の活性化にも役立っているとのことだった。ボランティア活動への参加が社員たちの仕事の仕方にもよい変化を起こし、愛社精神にもつながっている。

また、プロボノを受け入れたNPOにとっては、今まで「よい志(good will)」だけで推進してきた活動に対して、時間を区切り、数値化した目標を設定して業務を進めていくという企業文化を学びながら、その組織強化を図っているとのことだった。

## ② ITを活かした就労支援活動

若者UPでは株式会社公共経営・社会戦略研究所による第三者評価調査が行われ、大きな成果が報告されている。

まず、1年目は5か所のサポステにおいて延べ1,200名の若者がITスキル講習を受講し、その30%が就労または職業訓練校に進学するという目標をクリアし、実際には45.5%の若者が就労または進学をした。また、80%以上に肯定的な意欲の変化があり、98%が講習の内容を理解できたと回答している。この就労率は若者UPを実施していないサポステに比べると、非常に高くなっている。

また、サポステのスタッフがITスキルを身に着けることによって、IT活用によるスタッフ間のコミュニケーションが促進したり、業務が効率化したという報告もあった。また、このプロジェクトを通して、ハローワークとの連携が深まったり、行政からの信頼を得ることになったという成果もあげられている。



【若者UP：NPOのスタッフ向けのIT講師養成研修】

## (2) 課題

### ① 社員のボランティア活動

日本MS社としては、全社員の約8割を占める、ボランティア活動に関心はあるが、取り組むきっかけがないという層にどうアプローチしていくかが課題となっている。また、東京本社以外の支店にいる社員たちも参加したり、その地域社会への貢献活動も課題といえるかもしれない。

### ② ITを活用した就労支援活動

民間（企業とNPO）だけでは、広がりが限定的になってしまう（全国のサポステ拠点は100か所を超えるが、若者UPの連携はのべ30拠点）については、国/自治体の支援施策とより密接に連携することが必要であろう。IT講習を実施するインフラについても、自治体の理解を得られているサポステとそうでない拠点において大きな乖離が見受けられる。コミュニティスクールや生涯学習、中小企業振興等、地域全体の活性化施策の中で若者支援が議論されていく必要がある。

## 4 今後の方向性

上記の課題をクリアするために、企業市民活動推進部では、ボランティア活動に関心の薄い層に対し、メールだけの情報提供ではなく、カフェテリアにポスターやチラシを貼って、目に留まるように工夫したり、社内でのチャリティイベントへの参加や、時間のない人には寄付活動などを積極的に勧めていきたいと考えている。今後、すでに支援している、あるいは、つながりのあるNPOと相談し、IT関連以外で社員たちの関心のある分野や社員の趣味・特技を活かした活動、社員が家族と一緒に参加できる活動なども増やしていければ、社員の参加率は高まるのではないだろうか。

また、支店での社会貢献活動については、本社がサポートしながら、参加しやすい形を考えていくことになるだろう。すでに、被災地である仙台と神戸の子供たちをつなぐというNPOの活動に協力し、子供たちに仙台支店と大阪支店に集まってもらって、インターネットで両者をつなぐという支援をしている。今後もこのようにITを活用しながら、支店での社会貢献活動、社員のボランティア活動を進めていくことが可能であろう。また、若者UPを実施している各地域のNPOへのボランティア参加を促すことも考えられるだろう。

次に、政策との連携については、国、自治体の政策関係者との協議を重ねていく必要があるだろう。株式会社公共経営・社会戦略研究所（公社研）の第三者評価によれば、無就業の若者たちが就労することによって生まれる社会便益の総額は、当初のプロジェクト予算の5倍に匹敵する。社会課題先進国である日本が、若者支援とその評価について、どのようなモデルを構築し、世界に発信していくかが注目されている。

## 5 考察

日本MS社は、本業であるITを活かして社会に貢献するというミッションが非常に明確であり、全ての社会貢献活動にもその考え方が徹底されている。このため、企業としても社会貢献活動がオプションなものではなく、全事業体系の中にしっかり位置づけられていることがわかった。また、社員も自分たちの専門性を活かして活動することで、達成感や喜びがあり、ボランティア活動を通して、職業人としても、一市民としても成長しているようだ。

日本MS社の活動は就労ニーズをもつ市民へのIT教育、コミュニティから疎外されがちな市民に交流や社会参加の場を提供している。こうした意味あいにおいて、社会教育施設との連携の可能性は高いのではないかと思われる。例えば、現在、日本MS社がNPOと連携して全国各地で実施している若者や高齢者等を対象とした活動を、各地域の公民館や図書館などの社会教育施設で開催することはできないのだろうか。

すでに日本MS社では、社会教育施設に対して、ソフトウェアの無償提供を実施しており、各施設のスタッフ（社会教育主事等）向けのIT講師養成研修も可能とのことだった。公民館主催が大変であれば、若者UPなどを実施しているNPOとの共催という形も考えられるだろう。

もし、このことが可能となれば、各地域で働いている、あるいは、以前働いていたITに強い市民がITスキルを必要な市民に教えるという、まさに、市民同士の学びあいの場が地域社会にたくさん生まれることになるだろう。

（河村 暁子）

### （聞き取り調査協力者）

所 属	氏 名
日本マイクロソフト株式会社企業市民活動推進部	松原 朋子
日本マイクロソフト株式会社社会貢献活動部	龍治 玲奈

（聞き取り調査実施日：平成24年12月11日）

## 事例 2

## 企業ボランティア松江ネットワーク会議

### 取組の概要

個々の企業の取組だけでなく、松江市内の企業や趣旨に賛同する個人が加盟し、「企業ボランティア松江ネットワーク会議」を組織している。それぞれの企業のボランティア活動の周知はもとより、地域を活性化するために加盟企業や個人が松江市の様々な面でボランティア活動を実施するという全国的にもまれな取り組みがなされている。

### 1 事例の概要

団体等の名称	企業ボランティア松江ネットワーク会議
連絡先	島根県松江市千鳥町70 松江市ボランティアセンター内 電話番号 0852-27-8388 FAX番号 0852-24-1020 ホームページアドレス <a href="http://www18.ocn.ne.jp/~vnet/index.html">http://www18.ocn.ne.jp/~vnet/index.html</a>

### 2 活動の実際

#### (1) 運営主体の概要

企業ボランティア松江ネットワーク会議(以下、「松江ネットワーク会議」と表記)は、平成9(1997)年11月に企業ボランティア活動の推進充実を目指す松江市内の企業・機関・団体等で組織し、ボランティア活動に関する事業を行い、企業などの社会貢献活動の振興を図ることを目的として組織された団体である。

平成9(1997)年当時、日本全体の景気が低迷し、経済動向は芳しくない状況であった。そのような状況の中、松江市内において企業によるボランティア活動の一層の充実を図り、「地域の繁栄なくして、企業の繁栄なし」という望ましい企業像を確立していこうという動きがあり、平成9(1997)年3月に松江市総合福祉センターで開催された「松江市企業ボランティア研修会」を契機に、松江商工会議所やロータリークラブ、ライオンズクラブ、青年会議所など18企業、団体等によって「企業ボランティア活動推進体制整備に関する検討委員会」が結成され、松江市内の企業関係者のネットワークづくりに向けて本格的な検討準備を行った。その準備作業の中では、現在企業関係者が求められているボランティア活動の領域や内容、そして企業として貢献できる具体的な活動とその態様、すでに組織化され始めているネットワークとの調整など様々な内容について議論された。

同年8月には、「企業ボランティア松江ネットワーク会議設立準備委員会」に切り替え、9月に設立総会を開催し、現在に至っている。

#### (2) 活動の形態

##### ① 活動内容の設定方法

松江ネットワーク会議に加盟している企業から、会長1名、副会長2名、幹事2名を選出し、常任委員会、専門委員会および幹事会を置いている。事務局は、社会福祉法人松江市社会福祉協議会松江市ボランティアセンター内に設置している。また、松江市長、

松江市社会福祉協議会会長、松江商工会議所会頭が顧問となっている。

毎年総会を開催し、業界や行政関係者等を招き、研修会を開催している。平成 24 (2012) 年 10 月現在の会員数は、企業一般会員 75 社、個人会員 39 人である。

活動内容は、「ボランティア活動の普及・啓発」「ボランティア活動の調査・研究」「各種団体との連携、活動の実践」「組織の周知、会員の増強」などの事業に分かれて実施している。

## ② 関係機関等の関わり方

活動内容にあわせて、様々な企業やボランティア団体、地域の団体と連携し、活動を行っている。

## (3) 活動の実際

### ① 「ボランティア活動の普及・啓発」

総会時において加盟企業のボランティア活動の実践発表を行ったり、加盟企業の代表や島根県ゆかりの方を招き、記念講演会やシンポジウムを開催したりしている。

様々な企業の活動を聞くことで今後の活動の参考としたり、市民に対して企業の取組を知っていただく機会としたりしている。

### ② 「各種団体との連携、活動の実践」

#### ア 松江水郷祭における清掃活動への参加

松江水郷祭は毎年松江市で開催される夏祭りで、宍道湖では 2 日間で 9,000 発もの花火が上がる大きなイベントである。祭りが行われている 2 日間の早朝に宍道湖湖岸周辺や市役所周辺などを各ロータリークラブ関係者や会員企業関係者が清掃している。

早朝清掃作業への参加、協力は松江ネットワーク会議創立以来の年間活動として行われており、主催者を始め、市民からも高く評価されている。

#### イ 松江水燈路への協賛

「松江水燈路」は、松江市、松江ライトアップ・キャラバン実行委員会が主催となり、松江城周辺をライトアップする光のイベントで、開催日には、400 個もの行灯にろうそくを灯して、城下町松江ならではの光と影が織りなす幻想的な風景を楽しむことができるものである。

松江ネットワーク会議は、このイベントに協賛するとともに、応募された「手作り行灯」から、企業ボランティア松江ネットワーク会議賞を選定するなどの協力を行い、国際文化都市松江の発展に貢献している。



【水灯路での会議賞の表彰風景】

### ウ 赤い羽根共同募金活動

「赤い羽根共同募金活動」へは、10月1日実施される赤い羽根空の第一便伝達式をはじめ市内各所で行われる街頭募金活動へ会員企業関係者が毎年参加、協力している。



【共同募金における街頭募金協力】

### エ 松江市ボランティアフェスティバルの開催

松江市ボランティアフェスティバルは、松江市総合福祉センターにおいて実施されている。実施にあたっては、企業ボランティア松江ネットワーク会議や松江市ボランティア連絡協議会、松江市社会福祉協議会で構成された実行委員会が主催している。

平成23(2011)年度で7回目を迎えている。平成23(2011)年度は、35の参加団体それぞれがブースを設け、展示や体験、販売や東北支援コーナーを設け、災害支援写真パネル等の展示や東北の物販販売、バザーなどの協力を通して、来場した人たちと交流の輪を広げた。

一般のボランティアをはじめ、実行委員、事務局スタッフ、そして、たくさん的高校生ボランティア延べ300人がフェスティバルを支えた。



【ボランティアフェスティバルでの展示ブース】

### ③ 「組織の周知、会員の増強」

松江ネットワーク会議は、前述のとおり、企業ボランティア活動の推進充実を目指す松江市内の企業・機関・団体等をもって組織し、ボランティア活動に関する事業を行い、企業等の社会貢献活動の振興を図ることを目的として設立されている。そのため、松江ネットワーク会議の組織としては、加盟している企業等の行っている社会貢献活動の様子を機関紙にまとめ、地域の施設や市役所に配布して市民等へ向けて情報提供に努めている。ホームページでも情報発信をしている。

<h3>JAF島根支部の紹介</h3> <p>(社) 日本自動車連盟島根支部</p> <p>島根県内各地の公道に、公道清掃や交通安全啓発活動を行っています。また、交通安全教室や、交通安全教室の開催など、交通安全啓発活動を行っています。</p> 	<h3>ボランティア活動について</h3> <p>株式会社 佐藤組</p> <p>当社は、年間多くのボランティア活動に取り組んでいます。これにより、地域の発展に貢献しています。また、社員個人のスキルアップにもつながっています。</p> 	<h3>社会貢献活動の紹介</h3> <p>中国電力株式会社</p> <p>当社は、社会貢献活動として、環境保護や社会福祉に取り組んでいます。また、地域との連携を強化し、持続可能な社会の実現を目指しています。</p> 
<h3>ワコムアイティの社会貢献活動</h3> <p>株式会社 ワコムアイティ</p> <p>当社は、社会貢献活動として、環境保護や社会福祉に取り組んでいます。また、地域との連携を強化し、持続可能な社会の実現を目指しています。</p> 	<h3>道路愛護団を設立</h3> <p>(株) 日西テクノプラン</p> <p>当社は、道路愛護団を設立し、地域の道路環境の改善に取り組んでいます。また、交通安全の啓発活動も実施しています。</p> 	<h3>クリーン運動</h3> <p>カナツ技建工業(株)</p> <p>当社は、クリーン運動として、環境保護に取り組んでいます。また、地域との連携を強化し、持続可能な社会の実現を目指しています。</p> 

【広報誌NO. 24 「企業とボランティア松江ネットワーク会議」(平成24年6月発行)】

④ 加盟企業の活動の紹介【中国電力株式会社】

中国電力は、松江ネットワーク会議発足以来、加盟している。中国電力は、事業自体が公益事業であり、「地域の発展に貢献します」を経営理念として、社会貢献活動を実施している。また、社員個人に対して各地域で実施されているボランティア活動の情報提供を行うなど、社員がボランティア活動に取り組みやすいよう支援している。

社内における島根県内各事業所での社会貢献活動としては、次のような活動を実施している。

ア 環境保全活動

事業所の周辺の清掃活動や海岸の清掃などを実施。内容や時期などは各事業所で判断し、実施している。無理せず簡単に参加できる内容にすることで、継続的にでき、負担感のないようにしている。

イ 社会福祉活動

老人ホームや一人暮らしの高齢者宅等を訪れ、お年寄りが手の届かないところなどの清掃活動を行っている。そのほかにも、プランターの整備や電気器具の清掃・簡易点検、電気の上手な使い方のアドバイス等を実施している。

ウ 教育活動

学校等へ出前授業として電気の上手な使い方やエネルギーについての授業を行っている。

## エ 地域振興活動

地域の文化向上等を目指し、講演会等を実施している。毎年、タイムリーな方を講師として呼び、実施している。また、地域イベントに参加して、祭りを盛り上げている。

## オ 芸術文化・スポーツ活動

会社としてもっている卓球部や陸上部に所属している部員が小学校から高校までを対象に指導へ行ったり、地域のゲートボールやバレーボール大会の共催などを行ったりしている。

## カ 国際交流活動

三隅発電所内で実施しているもので、主に東南アジアの技術者を受け入れて、技術交流をしている。日本の火力発電所は、環境問題について進んでいるので、日本の技術を提供している。

社会貢献活動実施状況(島根県内)

中国電力 島根支社

	環境保全		社会福祉		教育		地域振興		芸術文化・スポーツ		国際交流		合計	
	活動回数(回)	参加社員数(延べ人数)	活動回数(回)	参加社員数(延べ人数)	活動回数(回)	参加社員数(延べ人数)	活動回数(回)	参加社員数(延べ人数)	活動回数(回)	参加社員数(延べ人数)	活動回数(回)	参加社員数(延べ人数)	活動回数(回)	参加社員数(延べ人数)
島根支社	15	90	3	28	3	4	2	5	4	13	0	0	27	140
松江営業所	5	29	4	54	35	82	0	0	2	3	0	0	46	168
島根原子力本部	3	128	21	289	21	54	3	36	1	3	0	0	49	510
出雲営業所	1	2	3	37	9	44	0	0	3	4	0	0	16	87
浜田営業所	2	35	3	34	1	8	1	2	0	0	0	0	7	79
益田営業所	4	21	2	26	1	10	0	0	0	0	0	0	7	57
隠岐営業所	3	18	2	12	0	0	1	0	1	1	0	0	7	31
出雲電力所	4	16	7	100	8	38	1	8	1	9	0	0	21	171
益田電力所	9	129	5	55	8	51	1	5	0	0	0	0	23	240
三隅発電所	4	53	4	40	7	51	3	8	1	3	5	27	24	182
合計	50	521	54	675	93	342	12	64	13	36	5	27	227	1,665
(松江地区再掲)	23	247	28	371	59	140	5	41	7	19	0	0	122	818

【中国電力における社会貢献活動実施状況（H23（2011）年度：島根県内）】

## 3 成果と課題

### (1) 成果と課題

企業ボランティア松江ネットワーク会議は、企業関係者によって組織された地域単位のボランティアネットワークであり、全国的に見ても、極めてまれな組織である。

加盟している企業それぞれは、以前から自分たちができるボランティア活動を実施していたが、市民に対しては十分周知することができないということや企業の宣伝と受け取られてしまうなどの悩みをもっていた。しかし、組織化することによって、市民に対してそれぞれの活動が周知されるとともに、活動に対しての理解を得ることができるようになった。また、中小企業ではできないことも、松江ネットワーク会議として活動することによって大きな活動につなげることができるなどの成果がでている。

また、企業内勤務者のボランティア活動に対する意識が高まってきているだけでなく、個人や地域が社会的使命を自覚し地域社会へ貢献したいという意識も高まっている。

しかしながら、松江ネットワーク会議に加盟している会員数は伸び悩んでおり、趣旨に賛同していただく方や企業を増やしていくことが課題である。



#### 4 今後の方向性

様々な企業が取り組んでいるボランティア活動には限界があり、松江ネットワーク会議のような組織として企業間でネットワークを組んでいくことは中小企業等の活躍の場としても大切である。さらに、多くの企業や個人が松江ネットワーク会議に加盟し、地域の発展に貢献できるように、活動の周知が必要である。

#### 5 考察

企業のボランティア活動は、その企業の規模によって様々な活動がなされているが、なかなか住民にとって理解を得られないことや周知されないことも多い。しかしながら、企業ボランティア松江ネットワーク会議は、個々の活動はもとより、企業ボランティアネットワークとして、統一的な運動として展開していることが他の自治体の参考になることである。

また、「地域の発展なくして企業の発展なし」という理念をもち、企業とボランティア、地域がともに手を携えて、支援が必要な人々へは手をさしのべるとともに、大小様々な課題を解決するために取り組んでいることは、社会教育行政の立場からも連携できることなのではないかと考える。

(内河 大和)

#### (聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
カナツ技建工業株式会社営業部専門部長	角田 敦志
中国電力株式会社島根支社広報担当マネージャー	小川 広明
松江市社会福祉協議会松江市ボランティアセンター所長	目次 宗生
松江市社会福祉協議会松江市ボランティアセンター主事	岩本 佳久

(聞き取り調査実施日：平成24年12月3日)

## 取組の概要

熊本県内の企業と市民、行政がつながることを目的に、結成された組織であり、多彩な企業が参加する活動や企業間の人材養成など幅広い取組を行っている。

## 1 事例の概要

団体等の名称	熊本いいくに会
連絡先	熊本県熊本市龍田 3-32-18 株式会社近代経営研究所内 電話番号 096-227-6666 FAX 番号 096-337-3355 ホームページアドレス <a href="http://www.11-92.net/pc/kai/index.html">http://www.11-92.net/pc/kai/index.html</a>

## 2 活動の実際

## (1) 運営主体の概要

『熊本いいくに会』（会長：村井眞一・ニューコ・ワン株式会社・代表取締役社長、平井浩一郎・株式会社ヒライ・代表取締役社長）は、「熊本に暮らすみんなで汗をかきながら本気でいいくにを創っていこう！」をスローガンにして、熊本県内の企業と消費者、企業と企業、経営者と従業員、行政と市民、大人と若者等がつながることを目的に、「お互いが支援し合い、お互いが良くなる何かを求め、互いに協力しあい成長を果たす」ことを理念に、平成 17（2005）年 3 月に結成された。

活動の目的は、①新しい発想での地域づくりの実践、②業種・世代・役柄や立場上の枠を超えての交流親睦の実践、③地域の企業と消費者（市民）の相互支援の実践、④新しい思想での人づくりの実践、などである。

熊本のコミュニティをベースに「地場」で営み、地域の「暮らし人」だからこそ出来ることをみんなで汗をかきながら本気で創っていくことを掲げて、熊本県内の 87 社（企業・病院・大学等の学校法人・マスメディア、日本赤十字社熊本県支部などの正会員、熊本県庁職員有志・自衛隊などの準会員）が参加し、1 年間を通して多彩な活動を行っている。

## (2) 活動の形態

会の事務局は、近経ファーム（CEO・栗谷利夫）に置かれている。組織を運営する役員の構成は下記のとおりである。

会長	2 名	「企業会」はサイト掲載費及び活動経費等として年会費 63,000 円（消費税込み）を納入する。
幹事	10 名以上	
会計監事	1 名	
事務局長	1 名	

その活動をすすめるための組織は、『熊本いいくに会』事務局を中心にして、「企業会」（経営者の会）・「社員会」（専門委員会）・「学生会」（学生、フリーター）の各活動組織を構成し、年間を通して活動をしている。

また、会の広報媒体として、事務局が中心になり『熊本いいくに会・いいくに社会活動放送局』を開設し、インターネット情報サイト『いいくにネット社会活動放送局』をはじめ、会報『KUMAMOTO IIKUNIKAI』（年間4回発行程度）を発行し、会の活動の広報や、会員企業等が行う社会活動の情報を常時提供している。

### （3）活動の実際

#### ① 多彩な企業などが参加するCSRネットワーク

『熊本いいくに会』は、地域に根ざす企業相互の「共生」を前提として、さらには企業を包括する地域社会との「共存」を図り、また、そこで働く社員の「共助」のための、ゆるやかなネットワーク組織である。

その組織を構成する参加会員の多様さは、注目すべき特色である。

このインタビューに協力してくれた、会の事務局を担う株式会社『近代経営研究所』取締役・総務本部長の松崎武則氏は、「ゆりかごから墓場まで」の企業等が参加し構成していることが組織の特徴だと強調する。

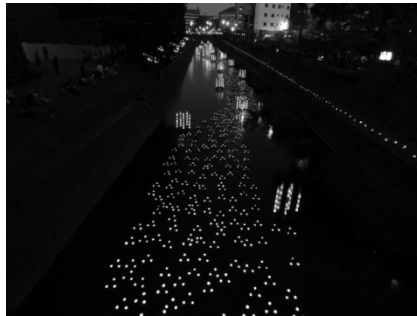
その説明のとおり、参加企業をみると、飲食関係企業をはじめ、食品製造・販売、物産、観光、化粧品、印刷、設計・建設、石油販売、銀行、税理・会計士事務所、法律事務所、テレビ放送、病院、私塾、大学、介護事業、保険、葬祭、日本赤十字社熊本県支部など、多彩な企業等が名を連ねている。また、準会員としては、酪農団体、自衛隊地方協力本部や隊員組織、熊本県庁職員有志がつくる『熊本県庁社会活動ガンバネット』なども参加しているのは興味深い。

#### ② 企業間の人材養成から社会参画までの活動

『熊本いいくに会』の活動は、つぎの8つの分野である。

①いいくにの日	参加企業等の社員によって組織された「トイレバスターズ」による“トイレ清掃の日”を設定し、公園や駅舎、熊本城、学校などを対象に、会の設立以来活動を続けている。
②いいくに塾	参加企業等のための合同新入社員研修や、社員の自己啓発のための研修会（年8回）を開催している。
③熊本いいくに会社員交流会	会社や職域を超えた社員の交流会「社員会」を毎月1回開催。参加者は毎回70人から80人が集い、お互いの親睦を深めるとともに、地域社会への貢献意識の向上や、活動情報交換の機会となっている。
④熊本暮らし人祭り 「みずあかり」	熊本市を代表する秋の風物詩として知られる灯籠祭り。環境を害する竹3千本を活用し、5万4千本の蝋燭を使用して灯籠をつくり、水に浮かべる環境循環型の祭りを開催している。使用した竹は、祭りの後に肥料として活用する。平成22（2010）年は、

9月1日から10月8日まで開催し、16万7千人の人で賑わった。会の呼びかけで、会期中は約3千人のボランティアが活動した。



⑤火の国くまもと  
打ち水大作戦

地域温暖化防止や、ヒートアイランド対策への取り組みを普及するために、辛島公園で毎年開催している「おてもやん総踊り」の会場で“打ち水”の普及啓発活動を行っている。



⑥熊本いいくに会 ゴルフコンペ	会員企業等の代表者の懇親を目的にしたゴルフコンペを開催し、地域づくりの絆を深めている。
⑦『いいくに社会活動放送局』	会の組織的活動をはじめ、参加企業や社員の社会貢献活動を広報するとともに、地域社会のボランティア・NPO の情報の提供にも寄与している。企業と地域とを結ぶ双方向のメディアを目指して活動している。
⑧その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・『テレビ熊本』と共催して、蛍の生息する江津湖の環境保護を目的に「蛍を見る会 in 江津湖」を開催している。</li> <li>・『九州北部豪雨災害』（熊本・福岡・大分）被災者のための現地での災害復旧活動に参加した。</li> <li>・東日本大震災で親を亡くした子どもを応援するため『東日本大震災くまもと子ども募金』を設立して支援活動を行っている。</li> </ul>

企業による社会参画は、企業それぞれの歴史や背景となる社会環境、企業それぞれの経済活動の特性を活かした活動がベースとなる。その一方で、企業が存立する同一の社会環境であるコミュニティをベースにした、複数の企業による“ボランティアネットワーク”も重要な社会参画の形態でもある。

そうした企業が社会的使命をもってネットワークングするためには、活動の目的を共有しあい、活動の方法などの背景となる価値観、さらには活動の成果の共有が必要である。

ネットワークングは、参画する人や組織の多様性と自律性の尊重によって活性化する。また、組織形態は「ツリー型組織」（タテ型）ではなく「リゾーム型」（ヨコ型）であり分権的であることが大切である。参加する組織間のつながりは柔軟であり、複眼的な視野から社会のニーズを捉えながら活動計画を立案し、検証し、その計画の遂行の主体は、分権的であり多頭的（責任が分担されている）であることが求められる。

『熊本いいくに会』は、そうしたネットワークングに必要な要素を満たしており、その地域に根ざす企業相互の「共生」を前提として、企業を包括する地域社会との「共存」を図り、同じコミュニティに働く社員の「共助」のためのゆるやかなネットワーク組織である。

### ③ 企業等による社員のための生涯学習支援ネットワークとして

『熊本いいくに会』の活動は、参加する各企業で働く社員の所属枠を超えた自己啓発と交流の場としても機能していることが特徴である。1年間をとおして「いいくに塾」や「いいくにの日」を継続的に運営し、参加している企業等で働く人びとにさまざまな学びと社会参画のチャンスを創出している。その活動は、“企業等による生涯学習ネットワーク”として機能していると意義づけることも可能である。

松崎武則氏によれば、このような「社員会」は、企業の違いを超えた人のつながりの機会を創出し、「参加する企業等の離職率の減少をもたらし、会員企業の業績の向上に

も貢献している」と成果を説明する。

また、『熊本いいくに会』の活動は、会員を構成する企業等の人材養成の役割を担っているばかりでなく、熊本県をはじめ広く社会の将来を担う人材養成を担う役割も果たしている。

#### ④ 会員企業による高校生ボランティアネットワークの支援

平成 25 (2013) 年で 8 回目を迎える、熊本県内の高校生が創り集う『国際ボランティアワークキャンプ in ASO』(毎年夏休みに 2 泊 3 日で開催)は、高校生による実行委員会が主催し、ボランティア活動について学び交流するネットワーク集会である。

高校生たちの事務局拠点は、一般財団法人『熊本市国際交流振興事業団』が運営する「熊本市国際交流会館」が提供し、毎年 8 月に開催している会場は、独立行政法人『国立青少年教育振興機構』が運営する「国立阿蘇青少年交流の家」が提供している。

企画運営の中心となる組織は、地域や学校の枠を超えて自主的に集まった熊本県内の高校生たちである。高校生たちは、毎年ごとに組織する『国際ボランティアワークキャンプ実行委員会』によって、プログラムの企画立案・運営・評価を行っている。

このスタートのきっかけとなったのは、平成 18 (2006) 年に当時高校教師だった榊定信氏が県内の高校生に呼びかけて開催したことがはじまりである。しかし、榊氏は第 1 回を開催した直後に逝去したため、残された高校生たちが自らの手で 2 回目以降を開催しつづけ、“高校生による高校生のためのボランティアワークキャンプ”として継続的に開催されてきた。

平成 25 (2012) 年の第 7 回集会では、熊本県内から 150 名を超える高校生が参加し、また海外から熊本県や大分県に留学している 60 名を超える大学生が参加する若者主体のボランティア交流プログラムへと成長している。

こうした高校生の自主的な取組を支えるために、熊本市国際交流振興財団をはじめ、熊本ユネスコ協会、株式会社近代経営研究所、NPO 法人 NPO プロジェクト、熊本留学生交流推進会議、独立行政法人国際協力機構九州国際センター、熊本学園大学、崇城大学、立命館アジア太平洋大学、子ども夢基金などが運営費の支援や留学生等の参加の支援を行っており、高校生実行委員会を熊本県教育委員会、熊本市教育委員会、熊本日日新聞社等が後援協力をするなど、広く支援の輪が広がっている。

高校生実行委員会の活動拠点を提供し、自主的な運営を支える一般財団法人『熊本市国際交流振興事業団』事務局長の八木浩光氏は、こうした高校生の動きをエネルギーにして、『熊本いいくに会』に参加する企業等とのつながりを深めながら、新たなプログラムとして大学生ボランティアのネットワーク集会を開催し、広く海外のアセアン (ASEAN) 諸国との交流にまで広げていきたいと豊富を語っている。

### 3 成果と課題

#### (1) 成果

多彩な企業等の参加によって「できるときに、できることから」を大切な行動原理にすることで、参加会員のゆるやかな協働関係の構築ができています。業種と同じ企業との共存関係も良好であり、各企業業績も伸びるなどよい成果を上げている。

各企業から参加する「いいくに塾」(以前は、企業塾として 80 回開催)はすでに 38 回

を超え、地場産業の活性化と社員の自己啓発に役立っている。また、社員による企業を超えた交流も活発に行われており、その結果、職場に対する愛着と地域経済に貢献する誇りと責任意識を育んでいる。

熊本暮らし人祭り「みずあかり」などの独創的なコミュニティの振興活動は、イベントの回数を重ねるごとに全国から注目を集めており、会の活動の活性化にもつながっている。

## (2) 課題

『熊本いいくに会』活動のアイデンティティでもある「いいくの日」の活動は、最近では市内の中学校を対象にした活動へと広がっている。

会員が中学生とともに実践する“トイレ掃除”は、中学生たちの自己啓発のために大きな教育的成果を上げ、参加者した社員にも大きな達成感をあたえている。これまでの活動で蓄積された人材や経験を活かしながら、会や会員企業が、地域の教育活動へと参加の幅を広げることが期待される。

こうした明日の地域を担う人材を育てる活動が発展するためには、学校の理解の深まりと、社会教育との連携は不可欠であるという。教育行政から『熊本いいくに会』への、より一層の連携へのアプローチが大切である。

## 4 今後の方向性

「いいくの日」の各地でのトイレ清掃活動は、各企業等の社員の日常的な活動として定着している。とくに、市内の中学校で在校生とともにトイレ掃除などを行う活動は、子供たちの教育活動に貢献することができた。

これを機会に、さらに青少年教育や地域の人材養成に貢献できるプログラムの開発に力を入れたいと期待している。

(興梠 寛)

### (聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
株式会社『近代経営研究所』取締役・総務本部長	松崎 武則
『熊本いいくに会』事務局長	石原菜保子
一般財団法人『熊本市国際交流振興事業団』事務局長	八木 浩光

(聞き取り調査実施日：平成24年12月10日)

## 事例 4

## ゴールドマン・サックス証券株式会社

### 取組の概要

世界的な金融機関であるゴールドマン・サックスは、世界各国において、社員がチームになってボランティア活動に参加する『コミュニティ・チームワークス』を始め、その人材や資金、ネットワーク、設備など様々なリソースを活用しながら、大規模で多彩な社会貢献活動を展開している。

### 1 事例の概要

企業名	ゴールドマン・サックス（東京都港区） <a href="http://www.goldmansachs.com/japan/citizenship/index.html">http://www.goldmansachs.com/japan/citizenship/index.html</a>
連絡先	東京ボランティア・市民活動センター 電話番号 03-3235-1171 FAX 番号 03-3235-0050 <a href="http://www.tvac.or.jp">http://www.tvac.or.jp</a>

### 2 活動の実際

#### (1) 運営主体の概要

##### ① ゴールドマン・サックス社について

ゴールドマン・サックス（以下、GS社）は、投資銀行業務、証券業務および資産運用業務を中心に、幅広い金融サービスを提供している世界有数の金融機関である。

日本においては、昭和 49（1974）年に東京駐在員事務所を開設して以来、業務の拡充を図り、ゴールドマン・サックス証券株式会社、ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社、ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン有限会社、ゴールドマン・サックス・ジャパン・ホールディングス有限会社の 4 つのグループ会社がある。

##### ② 社会貢献活動の目的

GS社は企業として社会的責任を果たすために、世界各国の事業拠点を中心に、その地域の社会、環境、経済のニーズに対応する取り組みを行っている。平成 23（2011）年には 273 億円もの寄付をしながら、世界各地において社会貢献活動を推進した。

GS社の社会貢献活動の特徴は下記の 4 点である。

- ・社員という人材を活かす
- ・コミュニティに貢献する
- ・非営利団体との長期的なパートナーシップを持つ
- ・成果が目に見える活動をする

特に、「教育支援」「就労支援」「コミュニティの活性化」の分野に力を入れている。

#### (2) 社会貢献活動の形態

##### ① 活動内容の設定方法

GS社には、コーポレート・エンゲージメントという社会貢献活動を専門に担当する部署が設置され、社会貢献活動の企画・運営、社員ボランティアの募集・調整などを行っている。日本においてはGS社日本法人の取締役がコーポレート・エンゲージメント



の責任者を務める。なお、社会貢献活動・ボランティア活動の内容については、前述の4つの特徴を活かしながら、3つの分野を中心に、地域側のニーズと社員の関心や希望、専門性や特技を考慮しながら検討されている。

## ② 関係機関等の関わり方

上記の全ての社会貢献活動は、GS社のみで単独に行われることはなく、常に、NPOや社会福祉施設等の非営利団体とのパートナーシップで企画・運営されている。特に、『ゴールドマン・サックス・ギブズ・コミュニティ支援プログラム』は中間支援組織である東京ボランティア・市民活動センター（社会福祉法人 東京都社会福祉協議会）が中心となって、数多くの児童福祉施設やNPOと連携しながら、プログラム運営に際しては、行政、学識経験者、民間企業からのメンバーで組織するアドバイザー委員会を設置している。

## (3) 社会貢献活動の実際

日本におけるGS社の社会貢献活動は非常に大規模であり、広範囲にわたっているが、大きく下記の2つに分類される。

### ① コミュニティ活動

「良き企業市民であること」を追求し、最大の資源ともいえる社員という人材を活かして、様々な非営利団体と協働で地域に根差した社会貢献活動を実施している。社員がチームで多彩なボランティア活動に参加する『コミュニティ・チームワークス(CTW)』を始め、都内の児童養護施設の子供たち一人ひとりのサンタに社員がなり、子供たちにクリスマス・プレゼントをする『サンタ・プロジェクト』や、児童養護施設や特別支援学校の子供たちの進学や就労を応援する『キャリアメンタリング・プログラム』、これから就労をめざしているひとり親の女性やニートの若者たちにスーツをプレゼントする『明日へのドレスアップ』等の活動がある。

### ② 寄付プログラム

社員が暮らし働く地域社会への寄付をより効果的に行うことを目的として、「ゴールドマン・サックス・ギブズ」というチャリティ基金を平成19(2007)年に立ち上げ、社員の推薦によって多岐にわたる支援活動に寄付を行っている。日本においては教育支援、就労支援、地域コミュニティの活性化という3分野において様々な支援活動を行っており、平成22(2010)年より『ゴールドマン・サックス・ギブズ・コミュニティ支援プログラム』を実施している他、児童福祉施設の設立や東日本大震災後の復興などに対して支援をしている。また、『マッチング・ギフト・プログラム』は、社員が非営利団体に寄付する場合、GS社が同額の寄付（最高20,000ドルまで）を行うものである。

上記の中から、GS社の社会貢献活動の中でも教育との関連が深く、社員もボランティアとして参加している『コミュニティ・チームワークス』と『ゴールドマン・サックス・ギブズ・コミュニティ支援プログラム』の2つをより詳しく紹介したい。

### 『コミュニティ・チームワークス』

コミュニティ・チームワークス（以下、CTW）は、地域社会への貢献とチーム・ビ

ルディングを目的とし、平成9（1997）年より全世界のGS社において取り組んできたボランティア活動プログラムである。毎年、4月～8月に、多くの非営利団体と一緒に企画された多彩な活動に、社員がボランティア有休休暇を使って、他の社員や家族・友人と一緒に参加している。2012年は、約1,200名の社員が42の非営利団体（コミュニティ・パートナー）と協働で企画した66のボランティア活動に参加した。同プログラムの参加率は東京では全社員の80%にも及んでいる。「既に17年目を迎えるCTWの活動を通して、ボランティア活動はGS社の“文化”になっています」と、GS社の取締役であり、コーポレート・エンゲージメントの責任者である綿貫治子さんは言う。

毎年4月になると、ニューヨークの本社にいる会長から「今年もCTWの季節になった。一緒にコミュニティに貢献しよう！」というメールとヴォイス・メッセージが世界中の全社員に送られるとともに、会長を始め、役員・管理職がロールモデルとして、率先してボランティア活動に参加する。こうした活動はボランティア休暇（有給）が適応されるとともに、活動にかかる経費や食費が会社から支給されている。

ボランティア活動内容は、障がいのある人とのスポーツを通じた交流、趣味や特技を活かした子供たちとの交流、困難な課題を抱える女性たちと社員自身の経験を共有する活動など多岐にわたっており、社員は興味のある活動を選択して参加する。複数の活動に参加する社員も多い。これらの活動リストは会社のイントラネットに掲載され、最初に申し込んだ社員がそのチームのリーダー、「チームキャプテン」となり、参加者全員にはおそろいのTシャツが配られている。

最近では、子供たちのキャリア・メンタリングの活動に力を入れており、都内の児童養護施設の高校生が会社を訪問し、社員とマンツーマンで大学進学のために面接の練習をしたり、自己PRの仕方をアドバイスしてもらったりいる。また、CTWを通し都内のある特別支援学校と就職のための面接の練習を開始し、現在では東京都教育委員会と連携して、都内全ての特別支援学校を対象に実施するようになった。

また、落書きのしてある公園の壁やベンチなどをペンキで塗りながらアート作品に変えたり、博物館や美術館にDV被害者である子供たちと一緒に出かけ、ワークショップを行ったりという社会教育施設での活動もある。

こうした活動を通して、社員たちは、子供たちのいろいろな可能性を見つけている。また、困難を抱えながら努力する子供たちから社員の方が力をもらっているという。



【東日本大震災の復興支援：仮設商店街での倉庫建設】



【CTW：児童養護施設の子供たちとのフットサル教室】

## 『ゴールドマン・サックス・ギブズ・コミュニティ支援プログラム』

CTWなどのボランティア活動を通じて、支援の必要性が高いと思われる分野への支援プログラムとして平成22(2010)年に立ち上げられたのが『ゴールドマン・サックス・ギブズ・コミュニティ支援プログラム』である。

これは、次世代への貧困の連鎖を断ち切ることを目的とし、児童福祉施設の子供たちの大学進学を支援する『進学支援プロジェクト』と、ひとり親のキャリアアップを支援するとともにその子供たちの託児や塾代を支援する『ひとり親就労支援プロジェクト』、そして、子供たちを支援する非営利団体の組織強化のために社員がその専門性を活かしてボランティア活動をする『プロボノプロジェクト』の3つから構成されている。その予算規模は3億4000万円にもなる。東京ボランティア・市民活動センター(社会福祉法人 東京都社会福祉協議会)が多くの福祉施設やNPOと連携しながら本プログラムの運営を行っている。

特に、『進学支援プロジェクト』では、児童養護施設、自立援助ホーム、児童自立支援施設、母子生活支援施設といった児童福祉施設の子供たちの大学進学を支援するために、小学生はNPOのワークショップに参加し、コミュニケーション力をつけながら学習意欲を高めており、中学生には大学生ボランティアが学習支援をしている。

また、高校生には塾代を、大学生には全学費と生活費の一部を支援しつつ、専属のケースワーカーと施設職員がアフターケアを行っている。



【進学支援プロジェクト：奨学生の先輩の「夢」を聞く中学生たち】

## 3 成果と課題

### (1) 成果

GS社は多数の社員がボランティア活動や社会貢献活動に参加する人的貢献のみならず、資金的な支援も提供することで、地域社会の活性化に向けたより効果的な支援が可能となるだけでなく、これらの活動を通じて社員のチームワーク強化を図るといった効果も得られる。また、その大規模でクリエイティブな活動は社会的にも注目され、マスメディアや行政、企業、市民活動関係のメディアでも紹介されている。

GS社によって人的・資金的に支援されている非営利団体は非常に多い。GS社と協働することによって、今までの活動を大きく発展させ、新しい取り組みを始めている。また、GS社との協働が各種メディアやGS社のサイトで紹介されることによって、その非営利団体のブランディングにも役立っているのである。

### (2) 課題

GS社としては、資金的な援助やボランティア活動など、多岐にわたる範囲できめ細やかな社会貢献活動を行ってきたが、今後の課題としてはその一つひとつの活動のインパクトをより大きく変えて行くべく、プログラム間の連携を図ることにより資金と人的

資源を最大限に活かした活動の展開を検討している。

また、非営利団体としては、GS社と創り出してきた活動に他の企業や社員、市民たちの参加・協力を促しながら、支援の輪を拡大していくことが課題となっている。

#### 4 今後の方向性

GS社としては、社員と寄付という2大リソースを組み合わせ、より大きなインパクト（変化）を生み出すことを検討している。例えば、CTWでは、1つの活動により多くの社員が参加できるようにし、そこに資金的支援も行うことを考えている。例えば、『ゴールドマン・サックス・ギブズ・コミュニティ支援プログラム』にも、より多くの社員ボランティアが参加することによって、社内の理解者や協力者を増やしていきたいと考えている。そして、GS社と非営利団体の取組を広く社会に発信しながら、社会問題の解決を促進していきたいとのことだった。

このような方針の中で、GS社と協働しようとする団体には、その企画力や目的の明確性、丁寧なコミュニケーションが求められることになる。綿貫氏は、「企業が非営利団体を一方的に支援するという関係ではなく、非営利団体も企業を“クライアント”であるとしていただけたらと思います。非営利団体の方々には、企業の求めていることも理解していただきながら、本当に必要とされる支援は何であり、より効果的な社会貢献活動を一緒に見極め、検討していきたい」と、語ってくれた。

#### 5 考察

GS社は、今まで「忙しくて時間がない」、「何をしてもいいのかわからない」、「きっかけがない」という理由でボランティア活動に参加できなかった企業人のために多彩なボランティア活動を生み出していった。その活動内容やノウハウを他の企業や社員、非営利団体が学ぶことによって、もっと多くの企業人・社会人がボランティアに参加できるようになるだろう。

また、社会教育行政との関連で考えると、GS社では児童福祉施設の子供たちやひとり親の子供たち、障害のある子供たちなどに、会社の中で、また、地域社会において教育活動を行い、その活動の場所として社会教育施設も活用している。今後、公民館や生涯学習センター、青少年センター等の社会教育施設は企業の社会貢献活動や社員のボランティア活動の場所としても注目したいところである。GS社の社員がボランティア活動を通して社会課題に気づき、支援活動を非営利団体との協働で開始したが、今後は、他の企業や行政、市民たちの参加・協力によって、その支援が拡大していくことが望ましい。そのためには、ボランティア・市民活動センターやNPOセンターといった中間支援組織や社会教育行政等に、非営利団体と企業・社員を「つなぐ」役割が期待されているのではないだろうか。

(河村 暁子)

##### (聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
ゴールドマン・サックス証券株式会社取締役	綿貫 治子
ゴールドマン・サックス証券株式会社 コーポレート・エンゲージメント	麻崎 久美子

(聞き取り調査実施日：平成24年12月7日)

## 取組の概要

富士ゼロックス(株)は、昭和 37 (1962) 年の創業以来、地域や社会との接点を重視し、持続的な地域課題の解決や地域発展に貢献し続けてきた。とりわけ、日常的な社員のコミュニティ参画として、給与等の端数を寄付する「端数倶楽部」、寄付を活用したボランティア活動、本業を活かした活動「拡大教科書の製作」や「古文書復元」等の団体支援、社外パートナーとともに連携した「自然観察指導員講習会」の実施、また、被災地支援を通じた社員研修等、多角的な地域貢献活動を行っている。また、社員のボランティア休暇制度やボランティア経費の補助等も充実している。

## 1 事例の概要

団体等の名称	富士ゼロックス株式会社
連絡先	東京都港区 9-7-3 富士ゼロックス株式会社 電話番号：03-6271-5160 ホームページ (Sustainability Report) : <a href="http://www.fujixerox.co.jp/sr/">http://www.fujixerox.co.jp/sr/</a>

## 2 活動の実際

## (1) 活動の開始時期と活動に至る経緯

富士ゼロックス (昭和 37 (1962) 年に創設) は、資本金 200 億円、社員 45,282 名 (平成 24 (2012) 年 3 月) をもつ大企業である。社員の男女比は 9 対 1 と圧倒的に男性が多い。オフィスプロダクトや、オフィスプリンター等、商品のおよそ 9 割を中国で生産し、OEM (他社ブランドの製品を製造すること、Original Equipment Manufacturer) 先を通じて全世界に商品を提供している。また、売り上げの 43% が海外での売り上げであり、約 48% が外国人従業員である。つまり、会社はさらにグローバルに広がる方向にある。

さて、「企業とボランティア活動」に注目すると、富士ゼロックス(株)は、もともと地域や社会との接点を大切に続けてきた背景<sup>1</sup>がある。とりわけ、昭和 63 (1988) 年に展開した経営刷新運動「ニューワークウェイ」を契機に、育児休暇制度 (昭和 63 (1988) 年度) や家族介護休暇制度 (平成 2 (1990) 年度) など、仕事と家庭の両立支援が充実した。同時に、社会貢献活動も盛んになった。

同社<sup>2</sup>は、社会の変化に応じてステークホルダーの期待や要請を経営に取り込み、社会に提供する価値を常に進化させることを重視している。「CSR は経営そのものである」

<sup>1</sup>親会社であるゼロックスコーポレーションの創業者のジョー・ウィルソンは、「我々の事業の目的は、より良い Communication を推進することを通じて、世界の人々のよりよい理解に貢献すること」を重視し、また、元会長の小林陽一郎によれば、「最終目的は、会社の成長と利益追求を超え、人間社会に止まらず共存するあらゆるものを含めたいわば『地域社会=世界』の進歩に貢献すること」とすると述べている。

<sup>2</sup>富士ゼロックス(株)では、「コミュニケーションの進化を通じて人間社会の相互理解を促進し、ステークホルダーの皆様のサステナビリティとその先にある社会と地球のサステナビリティに貢献すること」を謳う。

という考えのもと、サステナビリティの観点に立った事業を展開する。同時に、ステークホルダーへ新たな魅力を提供して、社会の発展に貢献し続けることを目指している。

## (2) 活動の目的

富士ゼロックスの資料によれば、社会貢献のビジョン(目指す姿)は次のとおりである。

富士ゼロックス及び関連会社は、お客様に卓越した価値を提供することはもとより、さらに、社会からの期待を見すえて、高い理念のもと、会社と社員が協力し啓発しあいながら、長期的で幅広い視点に立って、文化の発展とより良い社会づくりに先駆的に取り組めます。

富士ゼロックスの社会貢献基本方針は、下記の4点である。

- ① 将来世代、地球環境に関わる活動を優先します。
- ② 当社の事業との関わりが深い分野や地域を中心に活動します。
- ③ より多くの社員の自発的参画を促します。
- ④ 共感できる社外のパートナーとの連携を強化します。

## 3 活動の形態

### (1) 活動の設定方法(活動内容の企画運営状況)

活動自体は、社員が自主的に行っているが、ボランティア活動等のサポートは、社内のCSR部が中心に推進し、具体的な報告を行っている。詳細は、サステナビリティレポートのHPに掲載されている。

### (2) 活動の頻度(定期的、不定期など)

#### ① 定期的な事業

日常のボランティア活動に活用できる「ボランティア休暇」や2年まで有給で会社を休職できる「ソーシャルサービス制度」が充実している。また、全国で積極的に社会貢献活動が行なわれているが、代表的な地域貢献活動は、次の通りである。

- ア 拡大教科書製作支援(本業を活かした将来世代の育成支援)
- イ 古文書復元活動(京都)(本業を活かした文化・歴史保全支援)
- ウ Kid ISO、自然観察指導員講習会の開催(社外パートナーと連携した環境保全活動)
- エ 端数倶楽部(社員のコミュニティ参画を促進する仕組み)
- オ 端数倶楽部を通じた各NGOへの支援の推進支援

#### ② 不定期で行う事業

不定期で行う事業として、平成23(2011)年度は、震災の復興支援活動を中心に実施した。

- ア 本業を活かした復旧・復興支援
  - (ア) 復興支援NGOへの複合機無償貸与
  - (イ) プリント支援
- イ 本業以外の復旧・復興支援

- (ア) 義捐金／社員募金
- (イ) 支援物資の収集と配送
- (ウ) 新入社員派遣
- (エ) 社員ボランティア支援

#### 4 関係機関等の関わり方

活動内容によるが、様々な社外パートナー（NGO、ボランティア団体、地域）と連携し、活動を行っている（図1）。詳細は、事例で記している。

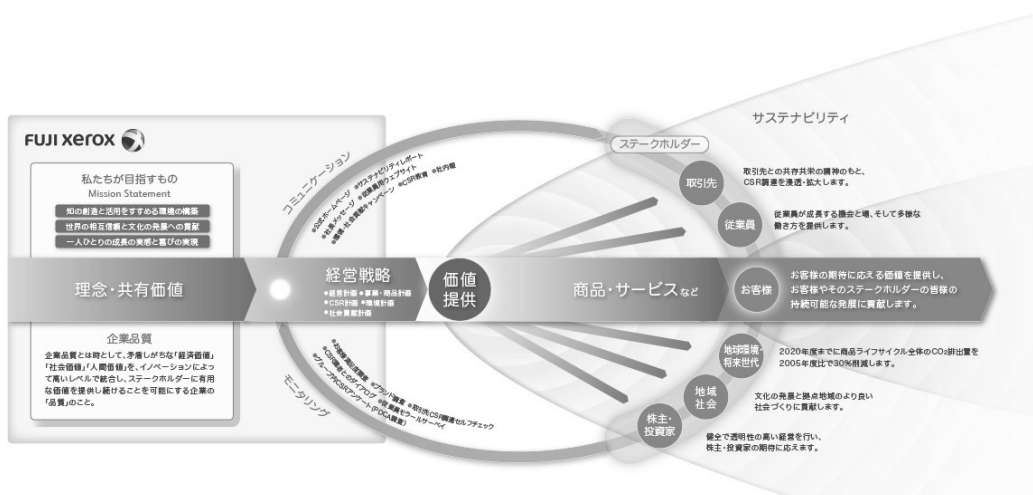


図1 富士ゼロックスのCSR経営のしくみ

注：http://www.fujixerox.co.jp/company/csr/structure/（平成25（2013）年3月アクセス）

#### 5 活動の実際

##### 事例1 社員の寄付（端数倶楽部）とボランティア休暇

**端数倶楽部**とは、富士ゼロックスの社員及び退職者によって構成されたボランティア団体（会員制）である（図2）。ここでいう「端数」とは、社員の毎月の給料と各期の賞与のうち100円未満の金額を指す。その「端数」を、社員個人の自由意思<sup>3</sup>により、自動的に寄付（給与天引き）できる仕組みである。端数倶楽部は、平成3（1991）年12月からスタートし、2007年末には会員数が約4,000人（社員の3分の1）にまで拡大した。端数倶楽部に集まる寄付は、年間1,200万～1,300万円程度である。

端数倶楽部で積み立てられた会費は、会員が推薦し、運営委員会（運営委員約30名）で承認された各種NPOや任意団体への寄付金や、自ら主宰するボランティア活動費となる。その際、社員が活動先と関わっていることを前提とする。活動分野は、「社会福祉」「文化・教育」「自然環境保護」「国際支援」の4分野のNPO/NGO団体であり、年間約60～70団体の寄付・活動支援が行われている。例えば、「放置自転車をベトナムに送ろう」「カンボ

<sup>3</sup> 寄付は、個人の自由意志による『口数』（1口：100円で最低1口から最高99口の範囲で任意）をプラスし、給与天引きにより年間14回継続的に拠出する。最大月に99口（9,999円）まで寄付が可能。定年したOB、OGや給与天引きが不可能な関連会社の従業員は、年間（3,000円+α）を拠出することで会員になれる。

ジアの学校支援」、「ムササビの観察会」等、意義ある活動が展開されている。また、団体代表者や有識者を呼んだ講演会等、事前勉強会も充実している。

活動は、会員自ら企画・運営する自主的なプログラム活動を重視しており、この資金は外部に寄付する際、会社から同額（マッチング・ギフト）が上乗せされる。例えば、ある団体に 10 万円を寄付する際、会社からも 10 万円の寄付がプラスされる。

また、富士ゼロックスでは、月間 5 日まで積立休暇（使用期限が過ぎて失効した有給休暇最高 60 日分を積立てたもの）を使って短期の「ボランティア休暇」を申請・取得することができる。このボランティア休暇を使って、平日開催されるボランティアイベントへ参加したり、一週間単位で活動に参加したり、形態は様々である。

しかし、中高年世代以上は、ボランティア活動や地域活動の経験が殆どない社員も多い。こうした端数倶楽部のような日常的活動によって、ボランティア活動への敷居を低め、活動の場に参加しやすい環境を社内で整えている。

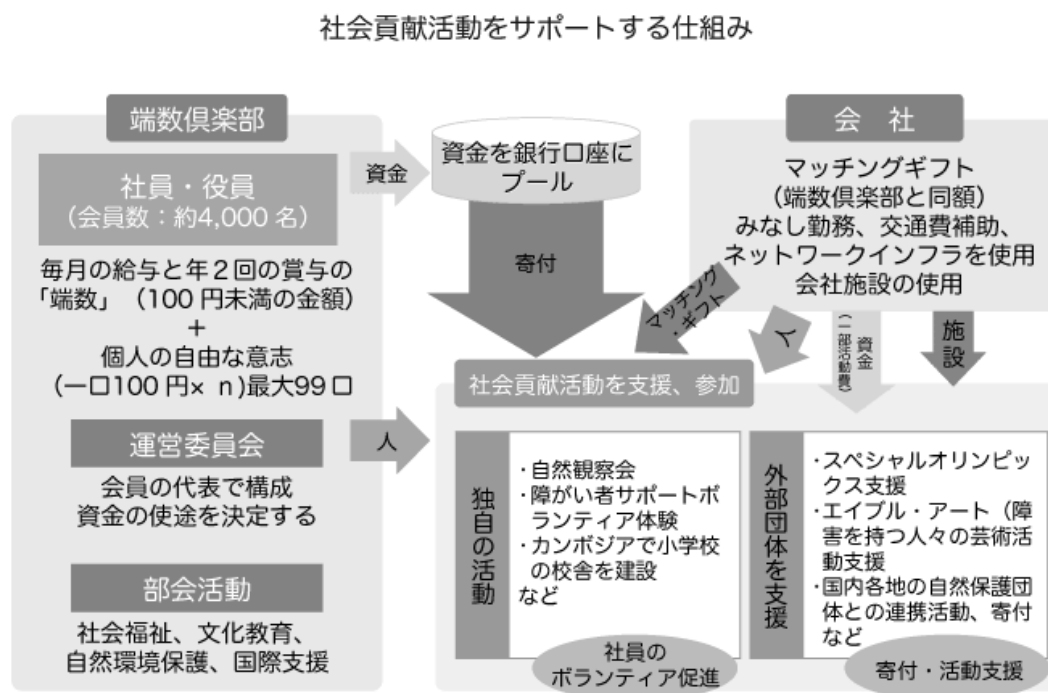


図 2 富士ゼロックスで社会貢献活動をサポートする仕組み

**事例 2 本業を活かした地域貢献活動「拡大教科書製作支援」「古文書復元活動」**

本事業は、本業を活かした地域貢献活動は、下記の 2 つの活動である。

第 1 は、「**拡大教科書製作支援**」である。「拡大教科書」とは、弱視の児童・生徒のために教科書の文字や図形を拡大して複製した A3 版の教科書である。平成 6 (1994) 年から「拡大教科書」を支援するボランティアの方々へ、カラー複写機を無料で利用できる支援を全国の拠点で実施している。25～26 年に渡る継続的な製作支援が評価され、平成 20 (2008) 年には内閣府主催のバリアフリー・ユニバーサルデザイン推進功労者表彰の内閣府大臣賞を受賞した。



第2は、「古文書復元活動」である。これは、本業を活かした文化・歴史保全支援となる。富士ゼロックス京都では、自社商品の複合機を使って、旧家や神社仏閣に眠る古文書を現代でも活用できるように本物そっくりに再現している。研究者も復元本により、破損を気にせず伝統行事などでも、当時の情報を得ることができるようになった(写真1~3)。

そのほか、津波で流された資料を洗浄し、スキャニングしてデータ化する等、本業を活かした活動の様々な活動開発を行っている。今後、こうした本業を活かした将来世代を育成する活動及び文化・歴史保全に役立つ支援を強化していきたい。既に、バリアフリー・ユニバーサルデザインの観点から、新たな教科書づくりも模索している。



写真1 古文書をスキャニング



写真2 復元前の古文書



写真3 復元後の古文書

### 事例3 震災の復興支援活動を通じた新入社員教育と社員ボランティア

平成23(2011)年東日本大震災以降、富士ゼロックスでは、復旧・復興支援活動に迅速対応してきた。その段階は、次の3つのフェーズとなる。

- I. 初動対応フェーズ(被災直後から1週間): 義捐金・NGOを通じた支援物資の送付。
- II. 復旧フェーズ(1週間後~半年後): **新入社員**及び社員ボランティアを被災地に派遣。
- III. 復興フェーズ(半年後以降~今後): **社員ボランティア**を継続的に派遣、復興に役立つ本業を活かした社会貢献を実施。

一夜にして多くの方々の生活が一変した東日本大震災に対して、「日本人としてどう向き合うか?」、「これからの日本社会のあり方について真剣に向き合う」等の趣旨から、復興支援活動へ新入社員派遣と社員ボランティア派遣を行った。

活動の主たる舞台となったのは、島民わずか3,000名の宮城県気仙沼市大島<sup>4</sup>である。かつて、遠洋漁業などが栄えた漁村であり、観光を主な産業とする島である。ここでは、主な活動事例と効果を取り上げたい。

#### (1) 新入社員を被災地域(宮城県気仙沼市大島)へ派遣

平成23(2011)年7月4日~8日までの計5日間、復旧が未だ進まない大島へ、新入社員221名<sup>5</sup>が派遣された。本貢献活動は、新入社員の被災地域の復興支援と同時に、新

<sup>4</sup> 大島を選定した理由は、①気仙沼大島への復旧支援が行き届いていないこと、②大島の観光ホテル等など十分な宿泊スペースがあること、③再度津波が押し寄せたときでもすぐに高い台に逃げられる場の確保があること(リアス式海岸)、などである。

<sup>5</sup> 参加者はFX221名とFFRIフォーマ9名、トレーナー25名、事務局6名(CSR部、人事部、教育部、広報宣伝部)で合計約270名ある。受け入れ側は、災害復興NGO Civic Force、気仙沼大島地区災害対策本部、地元ボランティア組織おばか隊である。

入社員の研修の一環でもある。従って、全新入社員の参加が義務付けられたが、被災地の復旧活動に対して賛否様々な意見があったが、新入社員同士が議論し、結局全員の参加が実現した。

さて、本事業はこれまでと異なり、被災地域の肉体労働を伴う特殊な新人研修である。被災地の復旧に少しでも役立つことが第一の目的であるが、合わせて教育的な目的として、主に次の3点をあげた。第1に、復興地域の住民や行政・復興支援NGOなど多様な人材と活動に取り組むことで、新入社員の社会的感度を高めること。第2に、新入社員の活動経験によって、社内の活性化やイノベーションを牽引する力量を高めること。第3に、新入社員同士の仲間意識や一体感を醸成させることである。

活動内容は、浜辺の津波被害の片付け（瓦礫の撤去）であり、すべて人海作戦で行われた。どの社員の気持ちも高揚していたが、猛暑の中「無理するな」を合言葉に40分の肉体労働に、10分の休憩を行いながら作業を進めた。休憩の合間に、現地の方やボランティア団体の方との話す機会も増え、交流はより深まった（写真4、5）。



写真4 新入社員のボランティア活動（1）



写真5 新入社員のボランティア活動（2）

活動後、新入社員の全員が「研修に参加してよかった」とした。また、こうした被災地支援の機会を作った会社に対して、感謝の気持ちを持った社員も多かったようである。調査結果によれば、「三現主義（現場・現実・現物）の大切さ、現地の人の話を直に聞く大切さを実行」（53.8%）、「チームの素晴らしさを実感」（34.8%）、「同期・仲間との絆が深まった」（20.8%）、「自分で考え自律的に行動することが大事」（34.8%）、「人の為に働く素晴らしさを実感」（15.4%）等、ほかにも「自分の行動を通じて、人に役に立つことが実感でき、達成感があった」などの回答が寄せられた。また、2012年も同様の研修を「実施したほうがよい」は75.6%、「ボランティアとして継続参加したい」は75.6%と、困っている人への貢献の意義を強く感じた研修となった。

その後、一部の社員は、自主的に気仙沼大島に向かい、ボランティア休暇やフェイスブック等を活用して、地元の方の交流を継続的に深めている。

## （2）社員ボランティア派遣と他社の波及効果（グローバル・コンパクトジャパン・ネットワークとの連携）

先述したが、平成23（2011）年の新入社員研修の効果が高い結果を得て、社員の中にも被災地域の復興支援に携わりたいという声が徐々に高まった。

そこで、平成 23 (2011) 年 9 月～11 月の間、ボランティア休暇取得可能者で上司の承認を得た者を対象に、同場所で支援活動を行った。他社からの富士ゼロックスと同様の活動をしたいという要請に応え、国連**グローバル・コンパクトジャパン・ネットワーク**の名のもとに、9 社<sup>6</sup>が連合し、構築し、活動の継続支援を行った。参加者数は、9 月～11 月の全 9 回のサイクルで 284 名 (内、富士ゼロックス 153 名) の参加となった。予算は、経費の半額負担となる。

活動内容は、未だ残っている瓦礫撤去による「産業復興支援」と、養殖筏の修理、養殖用牡蠣や網づくりなど「漁業復興支援」等の諸活動である。現地の運営体制は、注記同様に、災害復興 NGO と運営体制を整え、現地でのコーディネーターがボランティアをコーディネート・指揮しつつ、島のボランティア組織おばか隊と共に作業を行った。参加者の中で、特に印象に残ったことは、「大島災害対策本部長の話」「青年団や地元のみなさんの明るさ、前向きさ」「自然災害の恐ろしさ、美しい風景と被災場所」「島民から感謝されたり、声をかけられたりしたこと」「復興には多くの人が力を合わせると大きな力になること」などである。



図 6 復興に向けたボランティア活動 (1)



図 7 復興に向けたボランティア活動

参加者の満足度(「参加してよかった」)は 74%と高く、活動後、生活や仕事に影響や変化を感じた社員は 90%に達した。その声として、「人との連携や協力が必要」「感謝の気持ちを持つこと」「家族で話す機会が増えた」「会社の活動だけでない活動もしてみたい」「会社の CSR や社会貢献について考えた」「グループマネジメントや意思疎通など考えるきっかけを得た」等である。また、活動を通じて得た経験を、「家族」や「職場」で活かせることとして、「上下関係のない中での運営の仕方」「社外の人との話し方」「自発的な行動や高いモチベーション」「仕事への意欲」「ほめてやる気を出す方法」等が挙げられた。

その後、同年の 11 月に、同社の海外 (12 か国) の販売会社社長・幹部ら 40 名が、宮城県を訪問する活動にも発展した。宮城県の関連会社とワークショップを行ったり、大島ボランティア活動に参加したり、中学生と交流したり、地域貢献活動はさらに海外にまで波及した。

<sup>6</sup> 朝日新聞社、花王(株)、坂口電熱(株)、JSR(株)、新日鉄エンジニア(株)、(株)タクマ、武田薬品工業(株)、富士ゼロックス(株)、横浜ゴム(株)等、全 9 社が参加。

## 6 成果と課題

### (1) 成果

#### ① 運営主体からみた成果

富士ゼロックスにとって「地域貢献活動」の意義や成果は、次の4点である。①社会の構成要員として、社会からの期待や要請に応えることができる。②地域社会から信頼され、企業イメージ向上に貢献できる。③社会課題の解決を自社のビジネスで新しい事業創出に貢献できる。④従業員のモチベーションが向上する。

従業員にとっては、多様な組織、人、価値観と接することができ、視野を広く持ったり、当事者意識を持ったり等、人間力向上に役立つ。具体的な結果は、先の調査結果のとおり。

#### ② 地域からみた成果（地域の変容や住民等の感想等）

地域社会の社会的課題の解決とその発展に、企業が資金や人員を提供し、寄与できる。

### (2) 課題

#### ① 運営主体からみた課題

富士ゼロックスの社会貢献活動は単なる社会的課題の解決だけでなく、本業に結びつく活動につなげ、事業拡大のチャンスへもっと繋いでいくことである。

また、本質的な社会的課題に関わり、本当に支援を必要とする対象層や対象地域の拡大も求められる。

#### ② 地域からみた課題

NPO 等や地元地域活動団体にとっては、継続的に企業から支援があるかどうか常に懸念される。なぜなら、企業は利益状況によっては、地域貢献活動を縮小せざるを得ない場合も生じるからである。一方、企業イメージに合わない活動や運営母体が脆弱な組織には、通常、企業からの支援は得られない。支援される団体・NPO、地域は、企業への過剰依存・過剰期待は、地域活動の自立性と継続性を妨げることになる。

## 7 今後の方向性

### ～本業を活かした活動（社会的課題とビジネスの中間領域）～

今後は、社会的課題を見据えつつ、本業を活かしたソーシャルビジネスの展開が求められる。グローバルに事業を展開する企業として、グローバルとローカルの視点の両方を大事にした活動を推進していくことが重要である。つまり、グローカル化に対応し、国際社会や地域課題解決に積極的に取り組んでいかなければならない。同時に、短期的・一時的な活動ではなく、持続的に活動を続けることで、本質的な課題解決に繋げることが求められる。

また、不定期の社会貢献活動であるが、被災地支援については、気仙沼大島の観光産業復興に繋がる支援を継続実施していく予定である。とりわけ、技術・事業を活用した支援とボランティア活動の両輪で新しい観光モデルの循環を構築することが望まれる。

## 8 考察

富士ゼロックスといえば、「コピー機」や「プリンタ」などで有名な大企業である。本社は、六本木のミッドタウン内にあり、各地・各国に営業所を持つ。同社の地域貢献活動は、他社と比較できないほど活発である。同社のボランティア活動の基本方針は、「ボランティアは、自分のお金と時間で行うものである」。ボランティア活動は、「自分のため、社会のためにやる」ものであり、「会社に言われてやるものではない」という考え方が根底にあり、社員ボランティアは、活動を楽しんでいるように思われる。

そこで、同社がなぜボランティア活動を推奨するのか、どのような人材を養成しようとしているのか、資料及びインタビューから活動の意義や必要性を考察したい。

第1に、グローバル化とローカル化に対応できるたくましい人材養成の必要である。冒頭で示した通り、同社のグローバル化は加速化し、世界で活躍できる人材養成が急務となっている。同時に、ローカルにも目を向け、地域の歴史や文化を大切にしたい事業拡大が不可避となっている。つまり、将来を展望できるグローバルな人材が求められる。

第2に、当事者の声を聴き、現場意識を大事にする人間力の必要である。入社する社員は優秀である一方、社会的経験が乏しく、自分以外に関心を持たない傾向も見受けられる。社外との接触は概して少なく、NPO や NGO との関わりはとりわけ中高年世代にはない。そこで、自分とは異なる多様な組織や価値観に触れ、当事者意識や現場意識を持った人間らしい社員を培っていかねばならない。また、先にも述べたが、同様の顧客ばかりでなく、貧困層も見据えた新たな顧客層の拡大も必要となる。

第3に、新たな戦略を組織化できる実行力とチームワーク力のある人材が求められていること。社では、従来通りの仕事をこなすことだけでなく、新たな戦略を練って、企画したり、プレゼンしたり、組織化したり、実行したり、チームのやる気を持続させたり等、様々な力量とリーダーシップが求められる。ボランティアなど多様な経験を行うことで、社会感度を高め、社会的解決を新しい事業へ具体化できる実行力ある人材が必要である。

第4に、ボランティア活動を通じて、社員のワークライフバランスの充実にも役立てること。平素の忙しさや世界のライバル社との戦いは、社員のストレスを生み、仕事も家庭も行き詰ってしまう場合もある。ボランティア活動等の社外の活動を通じて、自身の気晴らしや居場所づくり、社会に役立つことへの大切さ等を実感させる。同時に、社員のモチベーション向上につなげている。つまり、メンタル面のサポートも必要である。

最後に、地域から信頼され、企業イメージの向上に役立てること。様々な地域や組織で、ボランティア活動等を行うことで、人脈が広がり、ステークホルダーにとっては「いい人」「助かる会社」など会社のイメージアップにつながる。同時に、社員自身も「いい会社で仕事ができる」等、社への誇りと所属意識が高まる。

以上から、社員の多角的な経験が、社員の潜在力を育成し、会社を活気づけていることが明示された。しかしながら、こうしたボランティア活動は、継続することが難しく、形式的な活動に陥る場合も生じる。また、社員へのボランティアの推奨が、すべての社員に行き渡り、理解があるわけではない。当然であるが、企業は本務の仕事が第一となる。

今後、「世の中を何とかしたい」「自分で変えていかなければ」等、各地・各国が求められる本質的な社会的課題を見極め、将来に向けた行動が企業人にますます求められる。こ

うした中、富士ゼロックス㈱は、社会貢献の先進的企業として、ボランティア活動を通じた人材育成と新たなソーシャルビジネスの創出が生み出され続けるに違いない。同社の理念や活動を他社とも共有し、企業のボランティア活動の支援拡大と継続に期待したい。また、こうした活動が、企業単独の活動でなく、連合企業として自治体ともつながる活動の可能性も模索したい。

【参考資料・注】

- 富士ゼロックス㈱「富士ゼロックスの地域活動の取り組み(資料)」2012年12月10日。
- 富士ゼロックス㈱サステナビリティレポート2012 HP (<http://www.fujixerox.co.jp/sr/> 2013年1月アクセス)
- 富士ゼロックス㈱の図及び写真は、すべてCSR部担当の野村様より提供。

(齊藤 ゆか)

(聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
富士ゼロックス株式会社CSR部	野村 浩一

(聞き取り調査実施日：平成24年12月10日)

## 事例 6

## 北海道家庭教育サポート企業等制度

### 取組の概要

家庭教育を支援するための職場環境づくりに取り組む企業等と北海道教育委員会が協定を結び、相互に協力して、北海道における家庭教育支援の一層の推進を図るための取組。1,000社を超える企業が趣旨に賛同し、北海道教育委員会との協定を結んでいる。

### 1 事例の概要

団体等の名称	北海道教育庁生涯学習推進局生涯学習課 社会教育・読書推進グループ
連絡先	北海道札幌市中央区北3条西7丁目 電話番号 011-231-4111 (内線 35-523) ホームページアドレス <a href="http://wa.manabi.pref.hokkaido.jp/dokyo/sgg/support/index.htm">http://wa.manabi.pref.hokkaido.jp/dokyo/sgg/support/index.htm</a>

### 2 活動の実際

#### (1) 運営主体の概要

##### ① 活動に至る経緯

北海道家庭教育サポート企業等制度は、家庭教育を支援するための職場環境づくりに取り組む企業と北海道教育委員会が協定を締結し、相互に協力して北海道における家庭教育の一層の推進を図るための制度である。この制度は深刻化する少子高齢化や次世代育成などの社会課題を解決することを目的に制定された「次世代育成支援対策推進法」ならびに「少子化対策基本法」の施行を受け、平成18(2006)年9月6日から開始された。

##### ② 活動の目的

本制度は、家庭教育支援をより一層推進するために、行政と企業で協定を結び、企業が家庭教育や社会教育の重要さの認識し、自ら積極的に参加し、またその従業員に学校教育や社会教育への参画を促すことを目的に発足された。この制度が求められた背景として、前述の2つの法律制定を受け、北海道教育委員会が、家庭教育支援をより一層推進するためには、企業等の理解や協力が不可欠であるとの認識があり、行政側が率先して企業との協定を結ぶ新たなアプローチ方法の試行として始まった。

##### ③ 団体などの組織

本活動は、北海道教育庁生涯学習推進局生涯学習課社会教育・読書推進グループが主導し、道内に14ある教育局の教育支援課社会教育指導班がその地域の企業とのエンゲージメントを行っている。

運営は本庁2名、14の教育局約20名で担当している。具体的に、企業とのエン



図 1

ゲージメントを担当するのは各教育局の社会教育主事である。これらの活動は「北海道家庭教育サポート企業等制度実施要綱」を元に運営されている。

## (2) 活動の形態

### ① 活動内容の設定方法

活動の形態は、要綱で定められており、家庭教育サポート企業は以下の取組 1 から 4 の中から 1 項目以上、取組 5 及び 6 の中から 1 項目以上を自ら設定し、実施することをコミットしなくてはならない。

項目	具体的な事例
1 職場子育て環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員を対象とした家庭教育に関する職場研修等を開催する。</li> <li>・子育てについての従業員研修を実施する。</li> <li>・家庭教育に関する資料等を掲示する。</li> </ul>
2 職場見学・体験の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の子どもを企業等に招き、親が働く姿を見せたり、親の仕事を体験させる。</li> <li>・地域の子どもを企業等に招き、従業員が働く姿を見せたり、従業員の仕事を体験させる。</li> </ul>
3 地域行事への協力・支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員と子どもが親子で参加できる行事やレクリエーションを実施する。</li> <li>・地域の子どもや親が参加できる行事やレクリエーションを実施する。</li> <li>・企業等が取り組む社会貢献活動に従業員が家族ぐるみで参加する。</li> <li>・子どもが参加する地域の行事やレクリエーションに対して、企業等の施設を活動場所として提供する。</li> <li>・子どもが参加する地域の行事やレクリエーションに対して、従業員が指導者又は運営者等として参加する。</li> </ul>
4 学校行事への参加促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員が参観日等の学校行事に参加するための有給休暇を優先的に取得させるようにする。</li> <li>・有給休暇が取得しやすい職場環境づくりに努め、参観日等の学校行事に参加しやすくする。</li> </ul>
5 生活リズム向上の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の家庭において、子どもが早寝、早起きをし、親子で朝ごはんをとるように働きかけを行うなど、子どもの基本的な生活習慣を身に付けさせる取組を行う。</li> </ul>
6 道民家庭の日等の普及	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員に対して毎月第3日曜日の「道民家庭の日」を啓発するとともに、家族の団らんの日として、職場の行事等の実施を控えるようにする。</li> <li>・従業員に対して毎年11月1日の北海道教育の日の普及・啓発等の取組を行う。</li> </ul>

表 1

また、運営主体の北海道教育庁生涯学習推進局生涯学習課社会教育・読書推進グループは、協定締結企業に対し、社名の道のホームページへの掲載、家庭教育に関する啓発資料の配布、従業員のために開催する講演会への講師派遣などを行い、その活動を支援している。

さらに広報・啓発の推進のため、優良事例の刊行物「家庭教育サポート企業だより」への掲載や、サポート企業相互の情報交流会の開催などを行っている。これらに対して予算は基本的に配分されおらず、事務局や各教育局の社会教育指導班の創意工夫と、企業自らのリソースの活用によって成り立っている。

### ② 関係機関等の関わり方



図 2



本制度は、基本的には前述した通り、北海道教育委員会と締結企業で成り立っているが、地域によっては自治体や農協、商工会等の関係機関が主体的に地域の企業を束ね、活動を推進しているケースもある。

### (3) 活動の実際

実際の活動を、行政の立場から空知管内の砂川市、栗山町の 2 事例を、また企業の立場からの事例として高橋建設株式会社様、株式会社ローレル様の 2 社を紹介する。

#### 事例 1 「砂川市家庭教育サポート企業」の取組

##### ① 活動のねらい

学校・家庭・地域・企業・行政等「オール砂川」で行う教育の体制づくりを進める。  
企業の協力を得て、従業員である保護者の家庭教育支援・家庭の教育力向上を進める。

##### ② 取組の概要

砂川市では、まちぐるみで進める教育支援の充実を目指し、市内 76 の企業が家庭教育サポート企業となり学校支援地域本部事業、放課後子ども教室事業、家庭教育支援事業を支援する仕組みづくりに取り組んでいる。

あいさつ運動への参加や子供 110 番への登録の推進、メールで不審者情報を迅速に発信することで、企業が子供の見守り体制の強化に寄与する。

学校等の求めに応じた体験活動について、活動に合う企業に市教委がサポート企業をコーディネートし、協力できる企業が教育活動に協力している。

年に一度、研修会を開催し、家庭教育に関わる理解を深め、活動事例を発表し、交流している。

家庭教育に関わる情報や学習機会の情報をメール配信し、企業内の教育への意識向上を進めている。また、毎月、学校行事の情報をメールで配信し、参観日や P T A 行事等への参加支援を依頼している。

##### ③ 企業の活動事例

###### ・ 株式会社北谷組による砂川小学校 3 年生の写生会への「重機」展示提供。

砂川小学校校区のサポート企業「株式会社北谷組」が、ショベルカーなど重機 2 台を、学校駐車場前に移動し写生会に協力。当日は、どんな機械なのか、どんな動きをするのかを説明。間近に見る重機に子供たちは喜び、見た動きを絵に生かして描いていた。

###### ・ 北海道三井化学株式会社による「おもしろ実験」の出前授業

砂川市社会教育委員の会議が主催する「生涯学習市民の集い」で、家庭教育サポート企業からも体験活動ブースを出展。北海道三井化学株式会社は、子どもへのおもしろ実験を中心に参画。内容は、段ボール箱による空気砲の実験や静電気の実験、スライム作りなどで、親子連れを中心に理科実験の楽しさを感じ、知識を深めた。

###### ・ 奥山農園と砂川パークホテルによるコラボレーション協力

砂川少年自然の家主催事業「ほっかいどうファミリーサポートキャンプ」は、家庭教育サポート企業の従業員親子を対象とした宿泊体験事業。親子体験プログラムとして、奥山農園の見学、ミニトマトの収穫体験を提供。同じくサポート企業である砂川パークホテルが、自社バスの提供により移動を支援した。

###### ・ 株式会社ローレルによる職場体験・職場見学の充実（年間 100 回を超える受入）

※同社の活動の詳細は事例4として後述する。

#### ④ 成果と課題、今後の方向性

教育行政・学校と企業がつながりをもつことができ、企業が社会教育の活動や学校教育に協力する場面が明らかに増えたこと。企業自身の教育や子供への意識が高まったことが成果として挙げられる。

一方、子供への活動支援は充実してきたが、親へのアプローチには十分繋がっていない。登録企業の温度差が大きいなどが課題として挙げられる。

今後は、あいさつ運動など、どの業種でも参加できる取組により企業の参画意識を高めるとともに、参加企業を通じて親へのアプローチを強化していくことが必要である。

### 事例2「栗山町 家庭教育サポート企業」の取組

#### ① 活動のねらい

栗山町の教育推進において、学校支援地域本部、家庭教育支援を含め、地域ぐるみの教育活動を企業の参画を得て、具現化する。

ふるさと教育の一層の充実に、民間企業との連携を盛り込み、活動の活性化を図る。

#### ② 取組の概要

町内の商店街、各地区の主な企業等が家庭教育サポート企業となることにより、町ぐるみで家庭教育活動に参加する支援体制の構築を目指している。

地域住民の主体的な教育支援活動への参画に向け、フォーラムや教育交流会を開催している。

学校教育との連携により、地域と学校の一層の協働体制を構築している。

#### ③ 具体的な取組例

多くの地元企業による教育活動の支援

協定締結企業が117社まで広がっており、職場体験の受入等教育活動への協力を行っている。

西岡建設他による地域活性の取組

同業者、異業種のメンバーと連携し、企業主体による栗山町の夏のイベント「くりやま匠まつり」を開催し、小学生や住民など1,000名が参加する「ものづくり」の体験イベントとして高く評価されている。

栗山町青年会議所による環境教育の取組

環境教育の取組として、夕張川にサケを戻すプロジェクトに取り組み、地域の子供たちとともに河川清掃や鮭の稚魚放流事業を行っている。

#### ④ 成果と課題、今後の方向性

個々の企業による取組の充実に図られると共に、多くの企業が賛同することにより、企業や地域住民の教育に対する意識が高まっている。町を上げて取組む全町的な活動については、今後さらに具体的に協議することとしている。

### 事例3 高橋建設株式会社

#### ① 活動のきっかけ

高橋建設は従業員19人の士別市の建築業社である。社会教育主事から、サポート企業

制度の紹介を受け、平成 19 (2007) 年に制度に締結。従業員が元気に働くことが会社のためになると考え、参加することになった。

## ② 具体的な活動

従業員に対して「早寝早起き朝ごはん運動」を積極的に奨励している。

上川管内家庭教育サポート企業ネットワーク「上川23ネット」をリードし、子育て中の若い親、そして子供たちの未来のため、子供の生活習慣の向上や、安心安全の確保に向けた活動を行っている。「上川23ネット」の具体的な活動として、「早寝早起き朝ごはん運動」のCDを購入し、町内の保育園に寄贈した。また、この活動を推進するために地元の各企業と連携し、各社の強みを活かしながら、地域の家庭教育に貢献している。(例：ホテル、旅館→朝ごはん教室、寝具店→枕づくり教室、書店→生活リズムの本を寄贈、建設業→ファミリー川柳)

## ③ 協定締結したことによる社内の変化、成果

活動の結果、「親子の会話が増えた」など、従業員の家庭に変化が見られるとともに、社長が社員の家庭の悩みを把握する機会も増えたことにより、従業員との距離感が縮まったという。これらの活動を通じて社長自身が、地域が元気であることが、会社にとってのメリットと考え、一層積極的に地域の活動に参画するようになったこと、副次的効果であるが、これらの活動を通して地域の異業種企業とつながりができたことなどが協定締結をしたことによる社内の変化、成果として挙げられた。

地域貢献活動をとおして社員が学び、成長することは企業にとっても人材育成の観点で非常に重要だという気づきを本制度は与えた。同社としては、今後は経済成長が緩やかになるなか、ひたすら働き、稼ぐという価値観だけでなく、中小規模の企業であっても、積極的に地域貢献活動の実践を奨励していく方針を取っている。

## 事例4 株式会社ローレル

### ① 活動のきっかけ

株式会社ローレルは、化粧品や入浴剤などの開発・製造から販売まで一貫して行い全国展開する地元企業である。もともと自社で、地域住民を対象としたものづくりの事業(イベント)を実施していた。工場の拡張と砂川市教委のまちぐるみの教育推進が契機となり、家庭教育サポート企業に登録した。

### ② 具体的な活動

メーカーの現場として市内小中学校の職場見学、職場体験の受入れはもとより、市教委主催の家庭教育事業への協力、道立砂川少年自然の家主催事業の体験プログラムへの協力など地域の子どもたちのための教育支援に積極的に取り組んでいる。

3年前からは市民還元イベント「すながわジャリボリー」を企画し、市内サポート企業を含めた多くの企業や団体・行政等と連携し、子供たちの発表の場や、お仕事体験、ものづくり体験のプログラムを実施し、企業と住民が一体となった場づくりを実現させている。

学校の受入れや出張授業、地域イベントは、今では年間100件を超えるまでになり、学校や教育委員会との主体的な連携から多くの相乗効果を生む教育支援活動の輪はますます広がっている。

### ③ 協定締結したことによる社内の変化、成果

社の信念として「世の中を幸せにする」ことを掲げており、地域の子供たちを会社に招待するイベントを、会社をあげて実施している。体験での子供たちのアイデアが実際の商品開発に結びついた例もある。

「長時間働くことが美德」ということよりも「メリハリをもって働く」という会社の方針のもと、本制度の締結により具体的な社員の実践につながっている。

余暇でボランティア活動を行う社員もおり、視野の広い人材を育成するために、この制度は活用できると考えている。

中小企業は、社員が一丸となって地域貢献につとめることが必要不可欠な時代となったことの活動を通じて感じた。

## 3 成果と課題

### (1) 成果

#### ① 運営主体から見た成果

運営主体である北海道教育委員会から見た成果として以下の3点が挙げられる。

・本協定の締結企業が当初目標の2倍以上の約1,300社（平成25（2013）年3月現在）にも上り、家庭教育の重要性を多くの企業に認識してもらえたことが本活動の最大の成果である。実際多くの企業はこれらの協定を結ぶことで、自らも家庭教育、地域教育を支える主体としての意識を持つことの意義を理解し、積極的に自らの本業を活用した社会貢献を自分たちの所在する地域で地道に行なうようになった。

・家庭教育を実践する新たなルートが開拓できたことが次の成果である。この制度が出来るまで行政側から家庭教育を行うルートとしては学校、PTAを通じて行うか、広報を通じて広く全道民に訴えるなど、アプローチが限られていたが、この制度により、各教育局の社会教育主事が地域の企業にダイレクトにコネクションを持つことができ、より積極的に家庭教育や社会教育への参画を促すことが可能になった。

・企業が既に地域で展開する様々な教育支援活動や地域貢献活動を知る機会となり、その人的リソースや事業・サービス内容を知ることができたことも大きな成果である。今後、地域での家庭教育支援活動のみならず学校教育や様々な地域課題の解決に、両者がより一層協力し、取り組むことができるようになった。

#### ② 地域・企業から見た成果

本協定の受益者である地域や締結先企業にとっての成果として、以下の3点があげられる。

・各地域にとって、地元企業が子供たちの将来や地域のことを主体的に考えるようになったことが最大の成果である。これまで行政主導で行ってきた教育を、企業が担うことを自覚した多くの企業のTOP自らがリーダーシップをとり、実践するようになった。行政にとって地域課題を相談できる良きパートナーかつ推進者を得ることができた。実際多くの町おこし、村おこしがこの制度のもとで行われ、地域の復興のインフラとして機能している。

・締結先企業の従業員にとって、授業参観や学校行事、地域での防災訓練などの地域活動に会社の理解が深まったことで、参加しやすくなったことも大きな成果である。

・締結した企業側の成果としては、行政の様々な知見やネットワークを今まで以上に活用するようになってきたこと、家庭や教育についての共通の話題等から社員理解につながったことなどが挙げられる。行政が主催する研修会やセミナーへの企業からの出席者が増えつつあり、自らの事業活動に活かそうとする動きにつながっている。

## (2) 課題

### ① 運営主体からみた課題

運営主体である北海道教育委員会から見た課題として以下の3点が挙げられる。

- ・協定締結社が増える一方、署名各社に期待する内容や、協定締結社同士の協業に関する体制について明確な指針を示せていないことが課題である。本活動を支える各教育局の工数は既に飽和状態に近づきつつあり、新たな推進体制を構築する必要がある。
- ・各企業の活動の質を高めるための具体的な事例紹介や仕掛けが不十分である。現状は、生活リズム向上運動として「早寝早起き朝ごはん運動」を展開しているが、他に共通の施策はなく、各企業が個々に地域に良いと思うことを実践している状況である。
- ・各地域により締結社数のばらつきがみられることから、さらに、社会教育主事等による啓発が必要である。

### ② 地域・企業から見た課題

本協定の受益者である地域や企業側からみた課題は以下の2点である。

- ・行政側の横連携が取れていないことが最大の課題であり、地域の課題を本質的に解決するには行政内の横連携強化が必要である。
- ・行政と連携するには、手続きが非常に煩雑(予算の確保や一社選定など)になることが多く、簡素化が必要である。

## 4 今後の方向性

活動開始から約7年で、当初目標の約2倍の締結企業を得た本活動であるが、実際は手作りで地道にやってきたのが現状である。その陰にはこれらを支えてきた各地の社会教育主事の不断努力があり、またそれらに応え、リーダーシップを発揮するようになった企業経営者の頑張りがあった。立ち上げ時期としてその成果を十分に発揮してきた本制度であるが、今後は、これらの活動を仕組みで支え、加速して行くことが重要であり、道として締結先企業と共に組織的に推進し続けることが重要となってくる。そのためには、執行方針を制定し、それに基づく重点実施事項ならびに鮮明な目標を設定し、計画的に推進していくことが必要である。具体的には、方針を策定し、人的手当や予算面での裏付けをしっかりと確保できるかが、今後の展開の鍵になると思われる。学校教育と社会教育を行政と企業と地域が手を取り合い、推進していくためにも、また成果につなげていくためにも、今後重要なのは教育行政の中にきちんと位置づけられ、定期的にレビューし、活動を進化させていくことである。

## 5 考察

近年、学校でのいじめ、体罰、学級崩壊などが毎日のように紙面を賑わせている。往々にして教育の問題を学校教育だけで解決しようとする風潮があるが、実際多くの問題は家

庭教育や社会教育の欠如に起因するものが多く、これらを効果的に解決していかなければ、教育問題を根本的に解決することは難しいと言われて久しい。

今回取り上げた北海道家庭教育サポート企業等制度は、これらの課題を今までと全く違うアプローチで解決に導く画期的な取組である。実際企業を巻き込んだこのような制度を持つ自治体は他にはほとんどない。この制度の価値や日本の社会教育における意義を入手した資料やインタビューを元に、行政、企業、従業員、地域社会の観点から考察したい。

#### **(1) 家庭への強力なアプローチ手段の獲得：行政の観点**

家庭教育支援を如何に進めるかについて、頭を悩ませている各都道府県の教育担当は多い。なぜならどのような施策を立てても、効果的に展開する手段を持たないからである。本制度の行政にとっての価値は、地域に根差す企業を家庭教育支援の展開手段の一つにすることで、家庭への強力なアプローチ手段を獲得できたことにある。企業は従業員に大きな影響力を持つ。その企業の経営者が率先して、家庭教育を従業員に勧めることは行政にとって非常に有用である。また、この活動を通じて、企業の事業内容を知ることや地域のリーダーでもある経営者と接する機会を持つことは行政にとって大きな価値と言える。

#### **(2) 社員のモチベーションアップ、企業の活性化：企業の観点**

本制度の企業にとっての価値は、社員のモチベーションアップや事業の活性化に繋がることである。署名企業の社員の多くはその町の住人でもある。地域貢献に積極的に取り組む自社やそのリーダーである社長を誇りに思う社員も多く、これらが日々の働く上でのモチベーションとなって現れる。また、行政や他署名企業とのネットワークが結果的にビジネスに結びつくケースもある。地域貢献を真摯に実践することは、地域の課題を知ることと繋がり、それらがビジネスのシーズ(種)となることも今後想定できる。

#### **(3) 生活の充実、家庭内教育の活性化：従業員/市民の観点**

学校行事に参加したいが、仕事が忙しく、休みが取りづらい社員は数多くいる。本制度の従業員にとっての価値は、学校行事や地域のイベントに参加しやすくなったこと、家庭教育に時間が割けるようになったことである。これらの制度が社内で浸透していれば、仕事の調整さえつければ社内に気兼ねせずに参加することができる。社員間でお互い早退や休みの間の業務をフォローし合うようになった事例も多いと聞く。これらにより職場のコミュニケーションも円滑になる。また、家庭内でも早寝、早起きし、朝ご飯をしっかり食べる習慣が根付き、家庭内の親子、家庭関係にも良い影響を与えている。

#### **(4) コミュニティエンゲージメントの実現：地域社会の観点**

本制度の地域社会にとっての価値は、地域での家庭教育支援や社会教育活動が推進することであるが、実態としては教育領域に留まらず、地域の課題解決や産業復興などを目指すコミュニティエンゲージメントを実現している点にある。企業はその地域の経済、生活を支える有力な構成員である。地域にとって彼らが地域の振興や伝統行事、学校行事に関心をもち、リーダーシップを発揮し、行政や他企業などと協業すれば、地域課題の解決に大きく貢献できる。「新しい公共」は、全てのステークホルダーが担うべきだが、その牽引は企業が果たすべきだと考えている。この制度はそれらを具現化する好事例である。

以上、北海道家庭教育サポート企業等制度の価値を各ステークホルダーの観点から考察してきたが、上述の通り本制度の最大の意義は、地域の重要な構成要員である企業を巻き込んだ社会教育の仕組みを構築し、実践してきた点である。北海道の各自治体は過疎や産業衰退などの問題を抱えている。これらの地域課題に解決するには、行政と企業と市民一人ひとりが手を繋ぎ、取り組むことが重要になってくる。今後これらの制度がしっかり根付き、北海道で社会教育が盛んに行なわれ、地域の振興につながることを期待したい。そして、これらの活動がベストプラクティスとして日本全国に広がれば、多くの地域の問題の解決に繋がると確信している。

(野村 浩一)

(聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
北海道教育庁 生涯学習推進局長	阿部 豊
北海道教育庁生涯学習推進局生涯学習課 社会教育・読書推進グループ 主査	五十嵐 秀介
北海道教育庁空知教育局教育支援課 社会教育指導班 主査	芳村 桐子
高橋建設株式会社 代表取締役	高橋 稔
株式会社ローレル 人事部部長	本間 亜紀
砂川市教育委員会社会教育課 社会教育主事	国枝 知

(聞き取り調査実施日：平成 25 年 1 月 18 日, 2 月 7 日)

## 取組の概要

国際社会貢献センター（通称エイビック：ABIC=Action for a Better International Community）は、商社等が会員とする一般社団法人日本貿易会が設立した NPO 法人である。商社 OB 等を中心とした海外経験豊富な人材約 2,200 人を登録し、国内外の様々なニーズに対する協力や人材の紹介等の社会貢献活動を行っている。

## 1 事例の概要

団体等の名称	特定非営利活動法人 国際社会貢献センター
連絡先	東京都港区浜松町 2-4-1 世界貿易センタービル 23 階 電話番号 03-3435-5973 FAX 番号 03-3435-5970 ホームページアドレス <a href="http://www.abic.or.jp">http://www.abic.or.jp</a>

## 2 活動の実際

### (1) 運営主体の概要

#### ① 活動に至る経緯

ABIC は、平成 12 (2000) 年 4 月に社団法人日本貿易会内に設置され、平成 13 (2001) 年 5 月、特定非営利活動法人国際社会貢献センターとして、商社の業界団体である日本貿易会<sup>1</sup>が作った NPO 法人である。

#### ② 活動の目的

法人の目的は、「商社など国際ビジネスを通じて多年にわたって培われたノウハウや豊富な人材といった知的財産を活用して、国内外で民間レベルの支援・交流活動を行いグローバルに社会貢献活動を推進すること」である。

#### ③ 団体等の組織

平成 24 (2012) 年 9 月現在、法人の正会員は 18 社、個人正会員は 9 名、法人の賛助会員は 3 社、個人の賛助会員は 375 名、活動会員は 2,246 名である。平均年齢は 67 歳である。活動会員 2,246 名中、海外駐在経験者は 2,080 名 (91.4%)、英語可能者数 2,196 名 (96.5%)、英語プラス他外国語可能者 1,177 名 (51.7%) である。

役員は、会長は一般社団法人日本貿易会会長兼三井物産㈱代表取会長、名誉会長は前日本貿易会会長兼丸紅㈱代表取会長、副会長 1 名、総合商社 6 社、理事長 1 名、理事 9 名、監事 1 名、顧問 3 名、参与 3 名である。(平成 25 (2013) 年 1 月 ABICHP より)

<sup>1</sup> 日本貿易会は、平成 20 (2008) 年 5 月現在、185 社が加盟し、毎年応分の会費を支払っている。



## (2) 活動の形態

### ① 活動内容の設定方法

#### ア 活動内容の企画運営状況

日本貿易会が活動資金を援助し、人材提供を行っている。さらに、国際社会貢献センターの正会員として、一部の企業は年会費を負担している。

ABIC の事務所は、関東は浜松町の世界貿易センタービル内にあり、関西は大阪市中央区本町駅前にある。商社 OB の非常勤コーディネーターが計 30 名（東京 24 名、大阪 6 名）常駐している。

#### イ 定期的な事業

国際社会貢献センターは、平成13（2001）年設立以来、海外でのビジネス経験や駐在経験があり、現地の政治・経済・文化・言語を深く理解する数多くのエキスパートが登録している。会員の主な活動は、下記の通りである。カッコ内は平成23（2011）年度の延べ人数

- (ア) 政府機関関連への協力（途上国に対する経済援助、中小企業支援関連等） 106人
- (イ) NGO/NPO/国際機関等への支援・協力 11人
- (ウ) 地方自治体への協力/中小企業支援 449人
- (エ) 外国企業の対日ビジネス支援 45人
- (オ) 大学、エクステンションセンター（社会人講座）等での講座協力 311人
- (カ) 小中高校での国際理解教育 46人
- (キ) 在日留学生支援・交流 280人 ※

#### ウ 不定期で行う事業

- (ア) 国際イベント等への協力
- (イ) その他活動・一般人材紹介等
- (ウ) 関係機関等の関わり

## 3 活動の実際

### 事例 1 在日留学生支援・交流

海外からの留学生等への支援するため、日本最大の外国人留学生宿舎がある東京国際交流館が、2001年に東京都お台場に開設された。ABICでは、交流館がオープンする前から、入居する留学生及びその家族に対して、支援・交流を継続して行っている。これら活動の大半は、無償ボランティア（交通費程度の支給はあり）となる。

対象となるのは、主に留学生（大学院生以上）の家族（奥様と子供）である。留学生は、大半日本語に不自由はないが、その



写真1 留学生の家族支援



写真2 留学生の日本文化教室



写真2 留学生支援バザー

家族は日本で多くの不便が生じているためである。

支援・交流内容は幅広いが、主に次の活動を行う。

- (1) 日本語広場：日本語の習得と交流を目指す。平成 13（2001）年～
- (2) 日本文化教室：日本の伝統・文化の紹介を目的とした活動（平成 14（2002）年～）。毎月 1 回のペースで、茶道、華道、書道、囲碁、将棋、空手教室を開き、各教室とも熱心な留学生とその家族が参加している。
- (3) 留学生支援バザー：新入館者支援を目的に平成 13（2001）年から実施。毎年春と秋に ABIC の会員や支援企業の社員、日本貿易会職員から寄贈された日用品や衣料品を安く提供し、売上金は留学生支援に充てられる。
- (4) 留学生家族の育児・健康相談、入園、入学、通院サポート：出身 80 か国に及ぶ留学生家族（若い妊婦や幼児）の育児・健康相談を通訳ボランティアとしてサポート。また、留学生家族の通院、妊婦・母親学級出席や入園・入学にあたっての通訳や手続き書類の書き込みなど、生活全般の支援を行っている。

以上の活動の大半は、商社 OB の配偶者（主に妻）がボランティアとして行っている。商社 OB の家族も、異国で同様の苦労をした分、留学生がどのような点に困っているのか、活動を通じて、日常生活や女性の悩みも話せる機会となる。

## 事例2 学校教育への国際理解教育支援

活動内容は、主に次の 3 つである。

- (1) 小中高校での「国際理解教育」への講師紹介、(2) 教職員の研修、(3) 外国籍の児童・生徒、帰国子女への日本語・生活適応指導である。

小中高校では、海外経験豊富な商社 OB 等を講師として紹介し、児童・生徒に世界各国の事情を分かりやすく紹介する活動を行っている。依頼内容に応じて、各講師が準備を進める。講師は、海外での現物を見



写真3 高校生の国際理解教育

せるなど様々なパフォーマンスを工夫し、学校の中では聞くことができない多くの経験談を聞くことができる。学校教育ではグローバル人材の育成が問われ、こうした教育需要は今後高まるものと思われる。

その中で、三井物産㈱の CSR 事業が取り組む「国際交流」「教育」「環境」の中で、ブラジルの取り組みを強化している。ブラジルは、三井物産㈱にとって重要な取引国でもある。平成 17（2005）年から平成 20（2008）年まで在日ブラジル人児童のブラジル人学校 30 校へ文房具品など教材寄贈していたが、平成 21（2009）年から奨学金支援制度に変更し、児童生徒向けの月謝補助と小学生奨学金補助と学校支援、生活支援を行っている。しかし、現役社員が継続的にブラジル人児童に直接支援し続けることは難しい。そこで、こうした業務を、三井物産㈱の委託により ABIC の活動会員が担っている。

### **事例 3** 地方自治体への協力／中小企業支援

地方自治体の国内外企業誘致、地場産業振興、産品輸出促進に協力するとともに、自治体内の中小企業の販路開拓、海外ビジネス促進、海外進出、経営相談等様々なニーズに応え、会員がこれまでの経験・人脈を生かして支援活動を行っている。

元々は、和歌山県知事が ABIC の理事を短期間務めたことが契機となり、和歌山県とタイアップして中小企業の海外進出等のアドバイザーを務めた。その成果が口コミとして拡がり、平成 24（2012）年現在、年間業務委託契約締結先の地方自治体は、6 つの地方自治体（和歌山県、わかやま産業振興財団、山口県/産業振興財団、山梨県/産業支援機構、富山県/富山県新世紀産業機構、福岡県、横浜市など）と 8 つの年間業務委託契約を結び、様々な協力・支援を展開している。

地方自治体の中小企業支援ビジネスナビゲーター事業、インキュベーション事業等への人材推薦やスポットでの支援も数多くの ABIC 活動会員が活動している。特に、販路開拓の分野では、地方の中小企業等の製品を首都圏で販路促進支援をする活動が増えてきている。

なお、コンサル料は、地方自治体が確保した格安の予算で引き受けている。

## **4 成果と課題**

### **(1) 成果**

#### **① 運営主体からみた成果**

平成 13（2001）年の設立当初から今日に至るまで、会員数は倍増している。また、近年、会員層が商社 OB 以外に、約 3 割は商社以外の国際経験を持つ IT、流通、鉄鋼、金融などあらゆる分野の専門家が登録をしている。そのことによって、コンサルや商談と専門技術の提供等のコラボレーションも可能となり、活躍の場が広がっている。

#### **② 地域からみた成果（地域の変容や住民等の感想等）**

どの活動も、地域や住民等への成果はみられる。

ア 先述したが、地方自治体への協力は、自治体を通じて中小企業への海外進出及び販路拡大への支援を行っている。これまで、グローバルな視点で活動ができなかった地方自治体の新たなビジネスチャンスを生む成果がみられる。

イ 教育関係の支援・協力の中でも、活動会員（商社 OB の妻等を含む）による留学生家族の支援は大変好評である。今後、在日留学生を増員させたい日本の方針にもマッチしている。在日留学生の親日感情が高まれば、今後、新たなビジネスを生む可能性もある。

## （２）課題

### ① 運営主体からみた課題

ア 会員の高齢化：会員の増加に伴い、会員の高齢化もみられる。主体的な活動を行う会員層は 70 歳程度であるが、その後は、支援会員や講演会参加会員等に移行する。

イ 会員のニーズが最も高い活動は「中小企業の経営支援」であり、次いで「大学講師」等で、形態は圧倒的に有償活動への希望が高い。ABIC の活動は、会員のニーズに沿うものであり、「安くても無料ではやりません」のスタンスを保っている。従って、無償ボランティアへの理解が低いのは課題といえる。

### ② 地域からみた課題

ア 国際的な経験を豊富にもつ人材は必要であるが、有償活動を前提として活動を担っているため、予算に確保がない場合は依頼しにくい。

イ 日本人と在日する外国人(留学生)やその家族における地域課題が山積している。今後、こうした国際的な経験をもつ人材に協力を求めつつ、対外国人との関わりや交流も重視しなければならない。

## 5 今後の方向性

すでに多くの国際社会貢献活動に取り組んでいるため、これ以上の事業の拡大はない。しかし、次の点においては、今後も継続的に推進していくべき事項である。

第 1 に、会員の活躍の場の確保と社会貢献ニーズの実現：新規会員にも、新しい活躍の場とチャンスを獲得できるよう、ABIC の広報活動等を強化すること。

第 2 に、一般社団法人日本貿易会に登録している会社及び ABIC の法人（会員 18 社、賛助会員 3 社）が、ABIC の認知度を高め、退職後の入会者を増やしていくこと。会社の退職者 HP（たとえば、社友会等）とリンクを張る、人事部より退職者の案内に ABIC 入会案内を入れる等は実施しているが、さらに実施会社の拡大が必要である。

第 3 に、昨今、依頼が増えている地方自治体内の中小企業の販路開拓、海外ビジネス促進、海外進出、経営相談等の事業をさらに拡大し、地方の疲弊した産業を再起させること。

## 6 考察

国際社会貢献センターは、平成 13（2001）年設立以来、海外でのビジネス経験や駐在経験があり、現地の政治・経済・文化・言語を深く理解する数多くのエキスパート（商社 OB 等）が約 2,300 人登録している。こうした人材こそ、ABIC の活動を支える重要なキーマンとなる。

活動会員は、依頼内容にそってコーディネーターが人材を紹介する。政府機関関連への協力をはじめ、地方自治体の国内外企業誘致や中小企業活性化支援の協力、外国企業の対

日ビジネス支援、海外からの留学生等への支援、小中高校生や大学等での講座への国際理解のための授業実施など、様々な社会貢献活動を行っている。

そこで、ABIC の特徴を、下記 5 点まとめておきたい。

第 1 に、日本貿易会が全面バックアップする NPO 法人は、豊富な資金源と現役商社マンによる事務体制によって、様々な国際社会貢献活動を活力あるものになっている。また、日本貿易会の社会貢献 NPO として、政府・自治体等からも信頼を得て、対等な関係性を保っている。

第 2 に、海外経験が豊富な商社 OB 等が、退職後に「国際社会貢献活動」を有償で実現できるだけでなく、活動が現役を支える重要な仕組みとなっていること。

第 3 に、綿密に設計された人材データバンクで活動ニーズを掌握していること。特に、商社 OB 等の家族（主に妻）をも取り込むことで、生活に密着した留学生家族へのサポートも重要な活動となっていること。

第 4 に、商社 OB 等の非常勤コーディネーターが、適切な人材を紹介し、外部から信頼を得ていること。人材を設定する際、新規会員への目配りや活動チャンスの平等化、準備期間が短い場合はベテランの配置など、適切な人材紹介がリピーターを生む結果となる。また、選定された人材（専門家）も常に努力を惜しまず、満足のいく仕事を心がけていること。

第 5 に、高齢化した会員には、継続的な参加意識を与えるため、講演会の参加や寄付等への協力等、情報発信を絶やさないこと。

以上から、日本の特定非営利活動法人の中でも、ABIC は特異な NPO である。登録されている会員（人材）は、豊富な海外経験と高いスキル、パワーや自信を持つという共通点を持つ。NPO とはいえ、事業の多くは有償に限定した活動が多く、本研究テーマ「企業とボランティア活動」の観点からいえば、趣旨からそれる。唯一、（無償）ボランティアといえ、在日留学生の生活支援や国際イベント協力（年によって依頼のない場合もある）等がそれにあたる。その場合も、交通費等は保証されている。今後、高齢者の活力に余力があるのであれば、ABIC 以外の活動においても、有償に加え無償ボランティアも組み合わせた国際社会貢献にも期待したい。

とはいえ、ABIC は、今日の急速なグローバル化と高齢化に対応した商社 OB 等による NPO モデルである。一企業に特化しない社会貢献型 NPO は自治体とも結びつきやすい。今後、他業種においても、企業間が連携した社会貢献 NPO 等が創設されれば、企業と行政・NPO との協働化もより一層進むであろう。

（齊藤 ゆか）

#### 【参考資料】

○ABIC 「特定非営利活動法人 国際社会貢献センター（A B I C）10 年の歩み」（2000 年～2010 年）

○ABIC HP (<http://www.abic.or.jp/index.html> 2013 年 1 月アクセス)

○写真はすべて、ABIC 事務局から提供。

(聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
ABIC 事務局長	関 伊知郎
大学担当コーディネーター	猪狩 眞弓

(聞き取り調査実施日：平成 24 年 10 月 31 日)

## 取組の概要

子供たちの放課後を活用して、多様な経験や技術をもつ「市民先生」を社会から募り、豊かな経験の伝承と子供自身が“ホンモノ”に触れ、子供のチャレンジ・マインドを引き出すことで“自尊感情”を育むことを願って活動をしている。

### 1 事例の概要

団体等の名称	特定非営利活動法人 放課後 NPO アフタースクール
連絡先	東京都港区新橋 6-18-3 中村ビル 1 F 電話番号 03-6721-5043 FAX 番号 03-6721-5044 ホームページアドレス <a href="http://www.npoafterschool.org">http://www.npoafterschool.org</a> / <a href="http://www.npoafterschool.org/">http://www.npoafterschool.org/</a>

## 1 活動の実際

### (1) 運営主体の概要

特定非営利活動法人『放課後 NPO アフタースクール』（代表理事：平岩国泰）は、平成 16（2004）年に平岩国泰氏の長女が誕生したことをきっかけに、翌年の平成 17（2005）年に任意のボランティア組織として誕生した。

子供たちの放課後を活用して、多様な経験や技術をもつ「市民先生」を社会から募り、豊かな経験の伝承と子供自身が“ホンモノ”に触れ、子供のチャレンジ・マインドを引き出すことで“自尊感情”を育むことを願って活動をスタートした。

平成 21（2009）年 9 月、任意団体から、特定非営利活動法人として再組織化。平成 23（2011）年には、平岩氏が NPO の運営に専念するために、大学卒業後に勤務した企業（人事・経営企画・海外事業などを担当）を退職し、企業で培った経験を活かしながら斬新なプログラムの開発と組織マネジメントをすすめている。

平成 20（2008）年、21（2009）年には『財団法人日本産業デザイン振興会』の「グッドデザイン賞」を 2 年連続で受賞。平成 20（2009）年、23（2011）年には『特定非営利活動法人キッズデザイン協議会』から「キッズデザイン賞」を受賞している。

### (2) 活動の形態

平成 21（2009）年に特定非営利活動法人として再結成。組織を運営する役員構成は、代表理事、副代表理事を含めて、理事 6 名。監事は 1 名。常勤職員は 2 名、非常勤職員若干名。さらには、多くのボランティアや学生インターンなどが参加し、事業を運営し

ている。

組織の財源は、事業収入、賛助会員会費、寄付金などで、賛助会費は個人1口3,600円（年間）、法人1口10万円（年間）である。東京都港区に事務所を開設している。

## 2 活動の実際

### ア ビジョンは全国で放課後改革をすすめること

特定非営利活動法人『放課後 NPO アフタースクール』の社会的使命は、極めて明確である。

「子供たちの放課後を救え!」「社会で子供を育てる」を社会的メッセージに掲げ、全国で仲間が立ち上がり、その地域ならではの「アフタースクール」が展開され、各地域でネットワークを強めながら、「子供、親、地域を元気にしていく」ことである。

事業を進めるためには、①放課後の学校に開校すること、②市民先生の多様なプログラムを提供すること、③学童保育の預かり機能を提供すること、④世代交流の場を提供すること、⑤低価格で誰でも活用できること、⑥学校と連携して運営することなど、6つのビジョンをもとに事業を進めている。

活動をすすめる『放課後 NPO アフタースクール』ならではの事業理念は、①子供たちの可能性を信じる（放課後はいいところ探し）、②プロ意識（スタッフの成長を子供に還元）、③親・教師を巻き込む（共に喜ぶ大人の存在が重要）ことであり、活動をとおして、子供たちの“自己肯定感”を育んでいくことを目指している。

そのめざしている“自己肯定感”とは、①自信（好きなこと、出来ること、得意なこと）、②使命感（あなたがいてよかった、頼りにしている）、③多様性（みんな違って、みんないい）の3つである。

『放課後 NPO アフタースクール』の事業の概要は、つぎの5つの分野である。

#### 【放課後 NPO アフタースクールの事業の概要】

事業	パートナー	内容	プログラム
①アフタースクール	行政・公立学校・私立学校	アフタースクールの運営・支援	新渡戸文化アフタースクール/JIYUアフタースクール/椛山学園アフタースクールなど
②プログラム提供	行政・公立学校・私立学校・子育て施設	子供関連プログラムの提供、スタッフやコーディネーターの研修	世田谷区・体験学習授業/港区・障がい者放課後づくり/全国各地での放課後スタッフ研修/他 50校以上の学校に提供
③CSR 支援	企業	子供などの次世代	50社以上の企業が行う



		育成 CSR のプログラム提供支援	CSR プログラムをサポート
④コミュニティデザイン (街づくり)	行政・鉄道会社・大規模住宅	子供を核にした街づくり	港区・赤坂や青山の中高生育成事業／南三陸町アフタースクールなど
⑤被災地支援	行政・団体	子供を核にした被災地支援	南三陸町／放課後バス／ふくしまキッズなど

## イ コミュニティの“教育力”をエンパワーメントする

活動をはじめの原点となったのは、アメリカで 1980 年代から始まった、アフタースクールによる“放課後改革”である。

子供たちの放課後の教育活動をはじめ、防犯、非行対策、学校や社会からのドロップアウト対策などのために、学校や社会教育施設、公園、スーパーマーケットを活用してアフタースクールが行われていた。その取組のために、多彩なスキルを持つボランティアや NPO が参画し、行政や企業とパートナーシップを組んでプログラムを提供した。その結果、学校や社会からのドロップアウトや、非行などが減少、さらに学力の向上や、学校の出席率の向上、麻薬や暴力などの 10 代の犯罪率の低下、望まない妊娠率の低下などに大きな成果を上げていった。また、貧困に窮する子供たちの実情を考慮し、可能な限り低い費用でサービスを提供できるように努めていた。

そうしたアフタースクールへの取組に対して、様々な市民ボランティアや企業などが運営資金や蓄積した知識・技術・経験などを提供し、子供たちが育つ地域社会の教育基盤の改革に寄与していることを平岩国泰氏は、知ったのだった。

そこで、平岩国泰氏は、日本の子供たちの現状について検証してみた。平岩氏にとって強い問題意識となったのは、日本の子供たちの①自尊感情や自己肯定感が薄いこと、②自ら頑張る意欲が足りないこと、③対人関係の調整能力が低いことなどの、「内面的ドロップアウト」傾向の問題であった。また、共働きやひとり親世帯を中心に、小学生世代の子供の預け先が質・量ともに不足して、仕事や生活を変えざるをえないという「小 1 プロブレム」の壁の問題をかかえていることでもあった。

## ウ 市民先生の“ホンモノ”を体験する

この問題意識をもとに、平岩氏が組織した『放課後 NPO アフタースクール』がまず注目したのは、市民のもつ潜在的な“教育力”や企業が蓄積した専門的知識や技術を子供たちの放課後に活かすことであった。

『放課後 NPO アフタースクール』のスタッフたちは、持てる限りの人脈を活用しながら“ホンモノ”の知識や技術をもつ人や企業を訪ね歩きながら、子供たちに提供することの意義を訴えて歩いた。その反応は大きく、市民先生のネットワークには 500 名以上

の人びとや、50社以上の協力企業が参加してくれた。いまでは、提供できるプログラムは250種類以上にまで広がっている。

つぎの表は、市民先生が活躍する9つの分野と内容の一覧である。

【市民先生が活躍する9つのプログラムジャンルと内容】

【衣】ファッション&マナー／ファッションショー／デザイナー／スタイリスト／羊毛アート／編み物 【食】シェフ／パティシエ／和菓子／食育 【住】建築／街づくり／インテリア／街歩き 【ス】（スポーツ）サッカー／テニス／バレエ／フラッグフットボール／ダブルダッチ／ダンス／フィットネス／スラックライン／相撲／ドッジビー／ディスクゴルフ／リングビー 【音】（音楽）室内楽／歌／替え歌／ピアノ／バンド／ウクレレ／スチールドラム／手作り楽器 【文】（文化）茶道／華道／書道／硬筆／武士道／落語／日本語／囲碁／狂言／伝統音楽／日本舞踊／凧揚げ／折り紙／江戸しぐさ／世界に出会う 【表】（表現）デジタル／フラッシュアニメ／アニメーション／マンガ／イラストレーション／アナウンサー／アート／ものづくり／演劇／パペレッタ／大道芸／ジャグリング／お笑い 【遊】（遊び）紙飛行機／ヨーヨー／けん玉／マジック／どろけい／ブーメラン／ダーツ 【学】（科学）理科実験／世の中を知る／地球と宇宙／環境／特別社会科見学／英語／発想力



大人気のドッジビープログラム



アジアチャンピオンによる  
ジャグリングプログラム



企業によるロボットづくり



プロの落語家による落語プログラム



東京大学奇術愛好会によるマジックプログラム

## エ 企業のCSRをサポートする“中間支援”の役割を果たす

企業とのパートナーシップによる活動が活発になったのは、平成 20（2008）年頃からである。

そのきっかけは、平成 20（2008）年に『財団法人日本産業デザイン振興会』から、「グッドデザイン賞」を受賞したことからだった。平岩氏たちのミッションと試みに、企業が賛同するとともに、それをすすめる NPO の専門的スキルを高く評価したのである。

子供たちの放課後をサポートした企業は、これまで 50 社以上になる。また、企業が提供したプログラムの数は 250 種類を超えている。平成 23（2011）年に発生した『東日本大震災』の被災地で行った、子供の放課後支援活動にも企業が参加し、参加企業の特性を活かしたプログラムが提供できるよう側面的な支援をした。

このように、現代社会がかかえているコミュニティの課題に柔軟に対応しながら、そこに生きる人びとや組織の持つ潜在的力を発掘し、コミュニティが必要とする個々のニーズに結びつける“中間支援機能”については、非政府であり非営利で社会の課題に関与している NPO の役割が大きい。

NPO は、社会と個人を変えるという社会的使命を果たすために存在する。が、その活動は長期的視野から構想され、目的や活動は誰にでも理解可能なものでなくてはならない。そして、なによりも活動の結果が求められる。企業は、その社会的責任と役割を明確にした NPO と出会い、企業に蓄積した知識・技術・人材の特性を活かして社会に参画するとき、NPO のよきパートナーとなる。

『放課後 NPO アフタースクール』の創設者、平岩国泰氏は、大学で経済学を学び、卒業後は企業で人事や経営企画、海外事業などを 15 年以上に渡って担当し、マーケティングの第一線で活躍した経歴をもつ人物である。

組織マネジメントやプログラム開発、人材の発掘から広報まで、その平岩氏の経験が十分に活かされている。とくに意図的に機会をつくって海外の放課後プログラムの先進国を訪れながら、つねに研究を怠らずに NPO と企業とのパートナーシップのあるべき姿を探求しつづけていることは特筆すべきことである。

## 3 成果と課題

### (1) 成果

『放課後 NPO アフタースクール』の組織マネジメントやプログラムの運営においては、つぎのことに心を配っていると平岩国泰氏はいう。

①学校や行政機関、CSR をすすめる企業に、つねに質の高いプログラムを提供し、確実に成果を上げる実績を積み重ねるためにはどうすればいいのかを、つねに検証することが大切である。

②子供のために何かしたい、という志をもっている人びとは社会にたくさんいる。そ

の人びとの“教育力”を受け入れる受け皿と活かすためのプログラム開発が必要である。放課後の問題は“人”にあるのではなく“機会を拓く”側にある。

そのような、専門性を重視した自己評価の視点こそが、学校や行政、企業から、信頼できるパートナーとして指名を受ける NPO の責任なのである。

## (2) 課題

『放課後 NPO アフタースクール』の課題と考えているのは、日本の学校の意識変革であるという。

放課後の取組を活発にし、そのプログラムをより効果的に遂行していくためには、学校と NPO との信頼関係の構築である。しかし、「日本の学校は NPO などの外部の組織と協働することに慣れていない」と平岩氏はいう。パートナーシップの絆を深めるためには、相互の信頼関係をいかに築いていくかが課題となる。

また、パートナーとなる企業において、いまだ NPO に対しては不安感があるという。その不安とは、NPO が専門性を発揮して良質なプログラムを責任ある方法で提供し、企業とその成果を共有できるかどうかである。

そうした企業の期待に応えるためには、NPO の安定的な財源の確保と、それを支える人材の発掘や、資金の提供や多様な人材の参画の方法をいかに創意工夫していくのかも重要な課題である。

## 4 今後の方向性

平岩国泰氏は、NPO と企業とのパートナーシップの課題は、①NPO の組織マネジメント力や、プログラムを遂行する事業の質と専門性の向上、②企業から委託された仕事をきっちりと成し遂げる力、③NPO の企業に対する積極的な提案と“営業力”の向上、などであるという。

「プロ意識をもって事業に挑み、その実績が実績を呼ぶ」という平岩氏の提言は、非営利組織が陥りやすい自己評価の緩慢さを厳しく戒め、社会への使命を遂行する真摯な姿勢を貫く NPO の良心をみたようだった。

(興梠 寛)

### (聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
特定非営利活動法人『放課後 NPO アフタースクール』 代表理事	平岩 国泰

(聞き取り調査実施日：平成 24 年 12 月 19 日)

## 取組の概要

節電を個人や企業に我慢と負担を強いるだけのネガティブなイメージから、地域ぐるみで楽しく行うポジティブなイメージへとシフトさせることで、全体の電力消費を減らし、環境に配慮したコミュニティと持続可能なライフスタイルを確立することを目的とする市民運動が、「日本一あついまち」として全国的に名の知れた熊谷から、2012年にクールシェアくまがやとして発信された。今後、日本各地で同様の運動が実施されることが予想されるが、中心として活動している熊谷青年会議所の活動や、地域の行政・企業・諸団体等の連携は、他地域でも大きな参考になる事例である。

## 1 事例の概要

団体等の名称	社団法人熊谷青年会議所 クールシェアくまがや実行委員会
連絡先	埼玉県熊谷市宮町 2-39 電話番号 048-524-0440 FAX 番号 048-524-0519 ホームページアドレス <a href="http://www.kumagaya-jc.or.jp/">http://www.kumagaya-jc.or.jp/</a>

## 2 活動の実際

## (1) 運営主体の概要

## ① 活動に至る経緯

平成 24 (2012) 年は東日本大震災から 2 年目の夏を向かえ、電力不足が懸念されるだけでなく、電力の値上げが現実的になってきていた。個人の取り組みはもとより、地域ぐるみで、環境に配慮したコミュニティづくりと持続可能なライフスタイルの確立に取り組むことが求められていた。「日本一あついまち」として全国的に名の知れた熊谷から、ひとり一台のエアコン使用をやめ、涼しい場所に集まることで全体の電力消費を減らすとともに、人と人のつながり、コミュニティやまちの活性化というプラスの価値も生み出し得る運動を発信する必要があると考えた。そして社団法人熊谷青年会議所が中心となり、クールシェアくまがや実行委員会を立ち上げ本事業を実施に至った。

## ② 活動目的

資源エネルギー庁の推計では、家庭における夏場の日中消費電力の約 53% がエアコンの使用によるものとなっている。近年の環境意識の高まりと東日本大震災に端を発する電力不足やエネルギー問題を踏まえ、節電を個人や企業に我慢と負担を強いるだけのネガティブなイメージから、地域ぐるみで楽しく行うポジティブなイメージへとシフトさせることで、全体の電力消費を減らし、環境に配慮したコミュニティと持続可能なライフスタイルを確立することを目的としている。また、地域住民・市民活動団体・地域の商店や企業・研究教育機関・行政・青年会議所が一つになり本事業を推進することで、今までは気づけなかった熊谷の様々な魅力や、人と人のつながりを再認識し、まちの活

性化にもつなげることで、誇りある地域 熊谷を創造することも目的としている。

### ③ 団体等の組織

社団法人熊谷青年会議所は、20 歳から 40 歳の熊谷地域に勤務している、又は住んでいる人々からなる団体であり、設立は昭和 27 年 6 月 8 日。平成 24 (2012) 年度 12 月時点の会員数は 70 名。理事長は、長沼俊一氏。また日本各地に 701 の青年会議所が存在し、日本全体の会員数は、約 4 万人となっている。

## (2) 活動の形態

### ① 活動内容の設定方法

社団法人熊谷青年会議所が呼びかけをおこない、クールシェアくまがや実行委員会を組織した。当初の熊谷市、熊谷商工会議所、くまがや市商工会に加え、市内にある立正大学や商店街連合会、(社) 埼玉建築士会 大里支部、ロータリー、PTA 連合会、自治会連合会、NPO 等の諸団体を構成メンバーとして迎えている。

平成24 (2012) 年 5月14日 第1回クールシェアくまがや実行委員会を開催。

平成24 (2012) 年 5月30日 市長定例会見でクールシェアに言及

平成24 (2012) 年 6月 1日 クールシェアくまがやスタート

公共施設20か所 民間の店舗等10か所

平成24 (2012) 年10月31日 クールシェアくまがや期間終了

平成24 (2012) 年度中に6回の実行委員会を開催

クールシェアの参加は、公共施設40か所、民間の店舗等200か所へ増加。

### ② 関係機関等の関わり方

募集チラシの作成・配布にあたっては商工会議所の協力のもと商工会議所だよりとともに熊谷商工会議所並びにくまがや市商工会に加入する全ての事業所に配布した。

ステッカー、のぼり、うちわについては、熊谷商工会議所とNPO法人エコネットに費用を全額負担して、各々600個ずつ作成・配布。

マップの作製については立正大学 地球環境学部の後藤教授の専門を活かし短期間に精度の高いマップを作成した。また印刷、紙代等の全額を熊谷市から実行委員会への負担金という形で捻出。市報とともに市内全戸に配布した。(市報配布分 68,500部、手配り分 3,000部 合計 71,500部)

## (3) 活動の実際

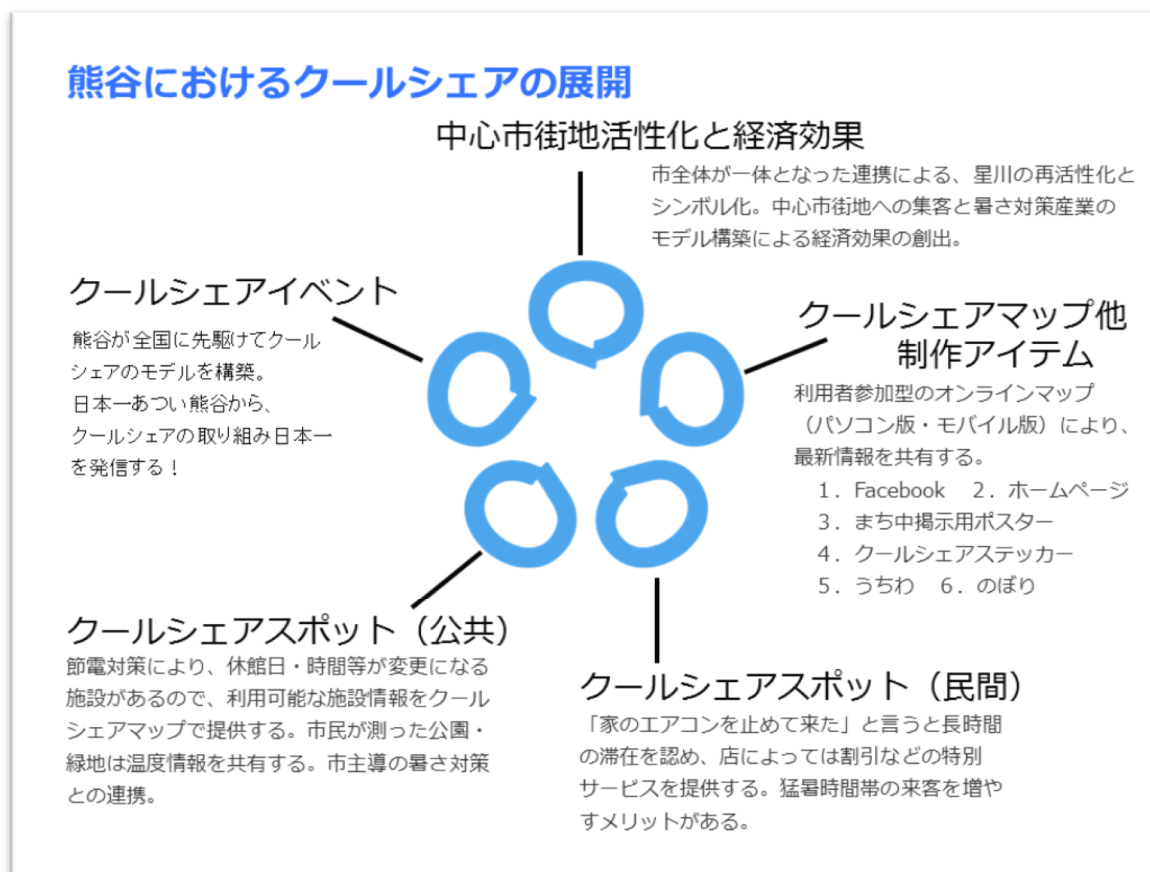
クールシェアとして、実施期間を 6 月 1 日～10 月 31 日と定め下記の 3 つの行動を市民に提案した。

- ・家庭でのとりくみ：ひとつの部屋に集まる
- ・クールスポット（公共）を活用する
- ・クールスポット（民間）を活用する

実行委員会の活動としては、下記のような具体的活動をおこなった

### クールシェアスポットの募集

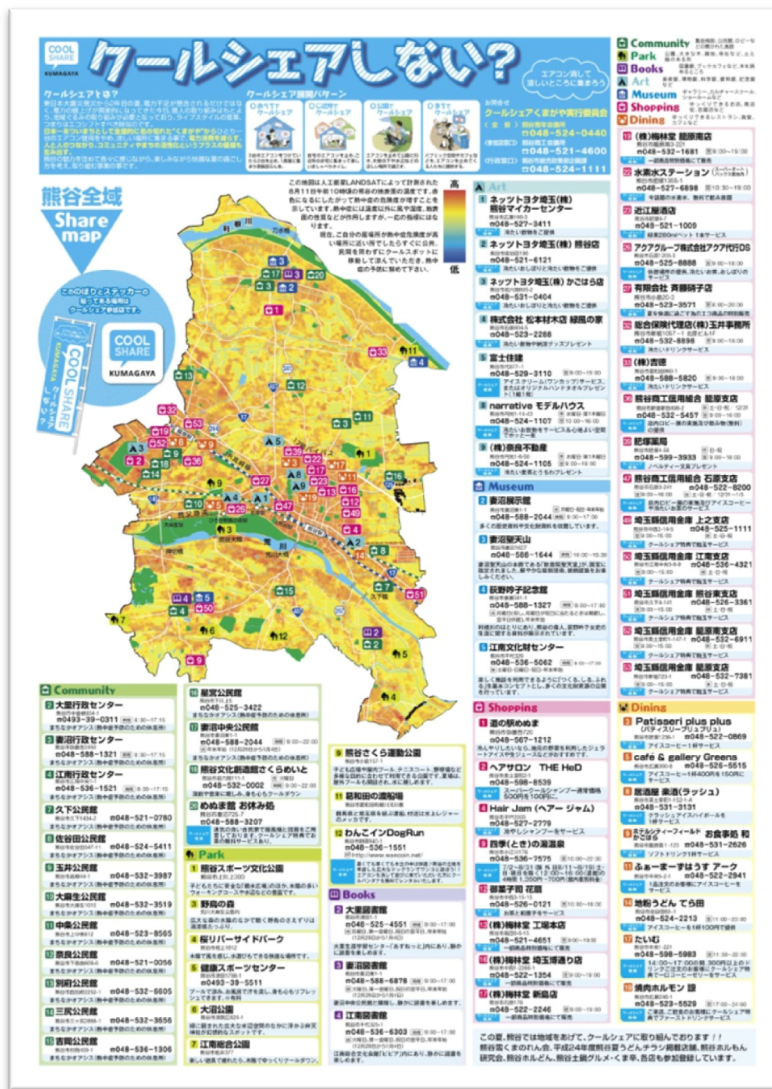
クールシェアスポットの広報活動（クールシェアマップの作成・WEB・ステッカー等）  
クールシェアくまがやの活動の認知度の向上をめざしたクールシェアイベントの開催



【クールシェアスポット（民間）実施店外観】  
各店独自のサービスを提供（ドリンク1杯等）



【クールシェアロゴマーク】



【市報とともに全戸配布した、クールシェアスポットが地図上に網羅されたチラシ】  
 クールシェア特典として参加店舗が提供する様々なサービスが掲載されている。

### 3 成果と課題

#### (1) 成果

平成 24 (2012) 年 6 月 1 日のクールシェアくまがやスタート時点のクールシェアスポットは、公共施設 20 か所、民間の店舗等 10 か所であった。10 月 31 日の終了時点では、公共施設 40 か所、民間の店舗等 200 か所へと大幅な増加をした。また、マスコミ各社の注目度も高く、10 回以上の全国放送が行われた。節電を地域ぐるみで楽しく行うポジティブなイメージへとシフトさせることならびに誇りある地域 熊谷を創造することに関して、大いなる成果を残したものとする。

また、公益社団法人日本青年会議所主催のアワードジャパン 2012 において、520 件の申請の中から最優秀グランプリに平成 24 (2012) 年 10 月に選出されている。



## (2) 課題

節電は、日本全体の課題となっていることを考えると、この運動が他地域でも推進され、また同様の取り組みとの連携が図られることが望まれる。

## 4 今後の方向性

そもそもクールシェアは、多摩美術大学デザイン学科堀内チームの平成 23 (2011) 年のゼミで、「東日本大震災後の状況に対して、デザイナーは何ができるか」という問いかけに対して出たアイデアである。平成 23 (2011) 年は大学の近くで試験的な実施にとどまった平成 24 (2012) 年は、言葉の認知度も大きく高まり、今後さらに日本各地で具体的活動として推進されることが期待される。

## 5 考察

熊谷は「日本一あついまち」として知名度が高く、夏になるとたびたび最高気温がニュースでも取り上げられ、また暑さを前面に押し出した活動が多く行われてきた。しかし、暑くて住み難いというイメージが一方で形成されつつあることに懸念を感じていた。熊谷から地域ぐるみで楽しく節電を行いながら、涼しさをテーマとしたまちづくりを行うという運動が発信されたことは、ニュースバリューが高くマスコミ各社の注目度も高かった。

また、社団法人熊谷青年会議所という、当該地域で長年地域活動を行ってきた団体が中心となり、行政や多くの関係団体と連携を図りながら、運動を推進したことが、初年度ながら大きな実績を残せた理由と考える。

(富永 太郎)

(聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
社団法人熊谷青年会議所 2012 年度理事長	長沼 俊一
社団法人熊谷青年会議所 2012 年度副理事長	新井 崇

(聞き取り調査実施日：平成 24 年 11 月 29 日)

## 取組の概要

地域経済が疲弊していることの危機感を感じている鳥取青年会議所が、自らの地域の特性を長所としてとらえながら、平成 21（2009）年に策定した 10 年間の運動ビジョンを基軸としながら、鳥取 J C しいたけの森プロジェクト等の運動を推進。地域の研究機関や諸団体と連携を深めている。

平成 24（2012）年には、それまでの 3 年間の運動の実績を踏まえて、行政・企業とも連携をして、環境保全活動を兼ねた企業の社員研修を誘致する「CSR（企業の社会的責任）ツーリズム」を提案している。

## 1 事例の概要

団体等の名称	社団法人鳥取青年会議所 鳥取 J C しいたけの森
連絡先	鳥取県鳥取市本町 3 丁目 201 番地 電話番号 0857-24-1608 FAX 番号 0857-24-1608 ホームページアドレス <a href="http://www.tottori-jc.jp/">http://www.tottori-jc.jp/</a>

## 2 活動の実際

### （1）運営主体の概要

社団法人鳥取青年会議所（鳥取 J C）は、昭和 34（1959）年に設立されている。三つの信条「奉仕・修練・友情」のもと、地元因幡地域（鳥取市、八頭町、岩美町、智頭町、若桜町）に根ざした活動を行っている。平成 21（2009）年に創立 50 周年時に、10 年間の運動ビジョンとして「環光（かんこう）のまち因幡」推進運動を策定した。この推進運動は、下記の 3 つの政策を持つ。

#### ① 因幡のグリーン政策

大学・研究機関・企業・行政・NPO 等の人材と知識を活用し、因幡地区の特徴を活かした環境への取り組みを行い、「環境」と「経済」が好循環するまちを創る。平成 21（2009）年より鳥取 J C しいたけの森プロジェクトとして運動展開

#### ② 新生鳥取砂丘政策

昭和 63（1989）年頃から鳥取砂丘に関する事業を開始。平成 15（2003）年からは鳥取砂丘イリュージョンの企画運営を継続中。平成 22（2010）年には鳥取砂丘を含む山陰海岸国立公園が世界ジオパークネットワークへの加盟認定されている。鳥取砂丘の環境と観光をコラボレートさせた取組みを構築し、滞在型・リピート型の観光地を目指し、鳥取砂丘の環境と地域経済が好循環する「新しい鳥取砂丘」の創造を目指す。

#### ③ 究極の田舎政策

「田舎」と「経済」が好循環するまちの創造を目指している。平成 24（2012）年は鳥取県東部（因幡地域）の若桜町（わかさ）にて観光体験型の交流事業“グリーンツーリズム in わかさ”を実施。

## (2) 活動の形態

### ① 活動内容の設定方法

平成 21 (2009) 年より、鳥取 J C しいたけの森活動を開園。一般募集をした親子に、植菌から収穫までの経験をしてもらう。年度途中で複数回のイベントも開催。現代社会では手を入れられる事が少なくなり放置され荒れつつある里山で、因幡地域の特徴を活かした原木しいたけを使った自然の保全活動、そして、自然の恵みによる経済のサイクルを楽しみながら学ぶ。

### ② 関係機関等の関わり方

鳥取市に在る財団法人日本きのこセンター菌茸研究所から、しいたけ栽培に関する技術指導を受けている。この研究所は文部科学大臣・農林水産大臣共管の、きのこ関係ではわが国唯一の学術研究機関であり、菌類の分類、生態、遺伝、生理の基礎研究から優良品種の開発、栽培、経営、流通に関する応用研究にいたるまで幅広く取り組んでいる。またしいたけの森は、広さ 300 坪程度で、地元の地主の方から提供していただいている。

## (3) 活動の実際



毎年 4 月頃に、一般募集をした市民に原木のホダ木への穴あけや植菌作業を行ってもらう。



外部協力者による「チェーンソーアート」等のイベントも行い、参加者の里山への興味を高める趣向を凝らしている。



年度途中のイベントの一コマ。平成23（2011）年7月には、しいたけの森にて虫取りを実施。



平成23（2011）年10月の収穫時期のイベント「広げよう緑の恩返し」。単にしいたけを収穫して、食するイベントに終わらずに、環境や里山への知識を高めることで、参加者の意識を高める取組を行う。

### 3 成果と課題

#### (1) 成果

しいたけの森プロジェクトへの参加者には、高い評価を受けている。また、原木しいたけは、地元ショッピングセンターや、鳥取J Cが関連する事業に展示しているが、訴求力の高い特徴を持っている。

平成25（2013）年5月に開催される第64回全国植樹祭のカウントダウンイベントとして、平成24（2012）年10月に、“いなばグリーンフェスタ～森から広がる因幡の未来～”を鳥取県の第64回全国植樹祭課との企画合同運営を行い、5,000名の市民が参加した。この中のフォーラムでは、平井伸治鳥取県知事、榎本武利岩美町長にもパネリストとして参加していただき、環境保全活動を兼ねた企業の社員研修を誘致する「CSR（企業の社会的責任）ツーリズム」を提案するなど因幡地域の森の可能性について意見が交わされた。

## (2) 課題

平成 21 (2009) 年から開始した中期ビジョンの導入期間が終了したタイミングであり、ここまでは順調に推移しているし、また行政・地域との連携も深まっている。ここまでの運動を基盤としながら、もう一段高い目標を達成するためには、新たなる事業や、協力者が必要になると考えられる。

## 4 今後の方向性

しいたけの森や因幡地区オリジナルの自然環境を活かして、旅行会社の商品開発や、企業のCSR活動との連携を行い「CSRツーリズム」として推進していく。そのことにより、地域での雇用の創出・産業の活性化を目指す。

## 5 考察

そもそも鳥取JCの10年間の運動ビジョンである“「環光(かんこう)のまち因幡」推進運動”の背景には、道州制の成り行きや高速道路の開通が、地域を衰退させる可能性があることへの強い危機感がある。このことは、日本の多くの地域で共通の意識ではなかろうか。地域の人間が、地域の独自の価値を見出してそれを磨き上げる努力はなしには、魅力ある地域づくりが成功することはないと考える。その素晴らしい事例に、出会えたことは心からの喜びである。

(富永 太郎)

### (聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
社団法人鳥取青年会議所 2012 年度理事長	井上 学
社団法人鳥取青年会議所 2012 年度直前理事長	山根 康穂
社団法人鳥取青年会議所 2012 年度専務理事	縫谷 吉彦

(聞き取り調査実施日：平成 24 年 12 月 4 日)

## 取組の概要

「公益社団法人 相模原・町田大学地域コンソーシアム」（通称：さがまちコンソーシアム）は、複数の大学と地域等で構成される広域連携組織を指す。

「さがまち」は、さがみはら（相模原）とまちだ（町田）の頭2文字を組み合わせた通称である。ケーブルテレビ番組「学生の情報局さがまちバンバン」の制作、「さがまち WEB」の発信、大学と地域の連携によるまちづくり情報誌「さがまち」の発行、講座の開催「さがまちコンソーシアム大学」等を行っている。

## 1 事例の概要

団体等の名称	公益社団法人 相模原・町田大学地域コンソーシアム (通称：「さがまちコンソーシアム」)
連絡先	神奈川県相模原市南区文京 2-1-1 相模女子大学内 電話番号 042-703-8535 FAX 番号 042-703-8536 ホームページアドレス <a href="http://sagamachi.jp/">http://sagamachi.jp/</a>

## 2 活動の実際

## (1) 運営主体の概要

## ① 活動に至る経緯

相模原市と町田市の両市長が会する首長懇談会で、長年、議論されてきたことは、両市には大学が多いが、「住民は大学と全くかわりがない」「大学も地域に関心がない」という課題である。

そこで、「大学と地域・企業にとって、どのような関心と課題があるのか」等を研究するため、平成 14 (2002) 年 6 月に大学地域連携方策研究会が発足した。翌年の平成 15 (2003) 年 6 月に「相模原・町田大学地域連携方策研究会」(相模原市と町田市に限定)を設置し、大学と地域が連携していくための方策を継続的に研究する。事務局は、主に市職員が担った。研究の結果、大学と地域住民の情報のミスマッチが生じていることが明らかとなった。

平成 16 (2004) 年と平成 17 (2005) 年の 2 回、文部科学省生涯学習まちづくり支援モデル事業の採択を受け、主に情報のミスマッチを解消するため、様々な協働事業を実験的に行った。しかし、これまで市民と大学、NPO と企業等が同じテーブルで議論することはなかったが、事業を協働することで、「まちづくりに関する話し合い」の場を得ることが可能となった。これらの成果を 2006 年、「大学と地域の連携のあり方に関する研究」(報告書)に報告された。

平成 19 (2007) 年 6 月には「相模原・町田大学地域コンソーシアム」を設置。平成 20 (2008) 年より「さがまちコンソーシアム大学」を開講、平成 20 (2008) 年より「学生情報局さがまちバンバン」の放送が開始される。さらに、平成 21 (2009) 年にはこれま

で相模原市の総合学習センターが担っていた「市民大学」（相模原市教育委員会・座間市教育委員会所管）を受託し、事業を拡大する。

平成 22（2010）年 4 月より「一般社団法人 相模原・町田大学地域コンソーシアム」を設置、平成 22（2010）年 10 月には「公益社団法人 相模原・町田大学地域コンソーシアム」が認定される。

## ② 活動の目的

「さがまちコンソーシアム」の目的は、「相模原市と町田市を生活圏とする地域の大学、NPO 法人、企業、行政など様々な主体が連携し、それぞれの特性を活かした協働を通じて、魅力あふれる地域社会を創造すること」であり、理念は、「自立」「創意」「対等」「共助」「共栄」「共感」とする。

## ③ 団体等の組織

運営体制をみると、①相模原市と町田市を生活圏とする地域の大学等（19 大学）、②企業（経済団体を含む）（10）、③公益法人（3）、④NPO 法人（4）、⑤行政（相模原市、町田市）で構成している。（カッコ内は 2013 年現在 計 36 団体）

また、組織体制は、会員（正会員、賛助会員、名誉会員）と役員（代表理事、理事、監事）で成り立っている。代表理事は相模女子大学学長、理事（副会長）は玉川大学と NPO 法人シーシーシーネット代表理事、ほか業務執行理事 4 名。

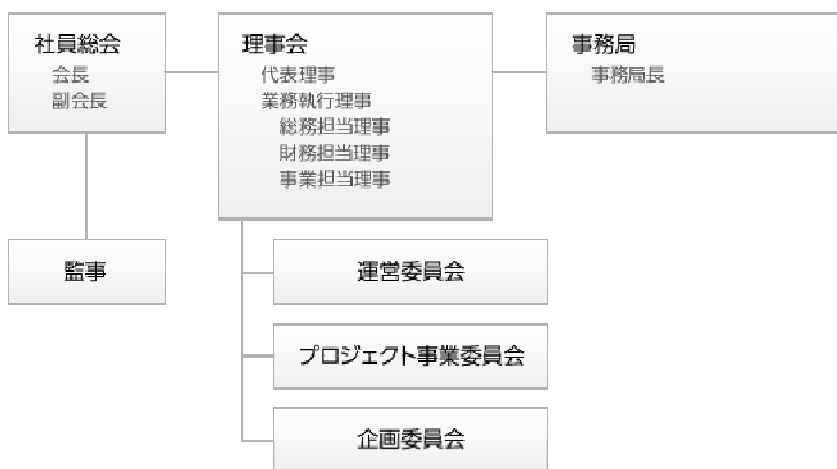


図 1 さがまちコンソーシアム組織図

注： <http://sagamachi.jp/consortium/sosikizu.html> より抜粋

## （2）活動の形態

### ① 活動内容の設定方法

#### ア 活動内容の企画運営状況

活動内容の企画は、理事及び業務執行理事、事務局によって行われる。事業は 3 つの柱で成り立っており、うち主に 10 の個別事業を行っている。また、具体的な運営は、各々のプロジェクトによって異なる。

#### イ 定期的な事業

事業は、主に次の 3 つである。

第 1 に、多彩な学びの場を市民に提供する「**教育学習事業**」である。「公開講座など学びに関する情報提供や「さがまちコンソーシアム大学」「市民大学」(受託事業)等の開講を行う。

第 2 に、まちづくりの担い手を育成する「**人材育成事業**」である。体験型キャリア支援事業、社会体験型のインターシップの推進、まちづくりプロモーターの育成等を行う。

第 3 に、新たな文化・福祉・産業の発展に寄与する「**地域発展事業**」である。学生スタッフによる情報誌「さがまち」の発行、ケーブルテレビ番組「さがまちバンバン」の制作、さがまちコンソーシアム HP による発信等を行っている。

#### ウ 不定期で行う事業

平成 23 (2011) 年度に行った事業としては、下記の通りである。

地域連携人材育成のための全国大学教職員研修事業 (全国大学コンソーシアム協議会に加盟する 48 組織の大学教職員が集い、大学の地域貢献の在り方を研究し、地域連携人材を育成した)

#### ② 関係機関等の関わり方

さがまちコンソーシアムの組織体制において、すでに理事会では大学と NPO 所属の理事が協働で議論している。また、事業の運営では、市の業務委託や企業等との連携を行っている。

### (3) 活動の実際

#### 事例 1 学生による情報紙「さがまち」(年に 2 回)の発行(地域情報紙制作事業)

フリーペーパー「さがまち」は、年に 2 回(各 30,000 部)発行する大学と地域の連携によるまちづくり情報紙である。「さがまち」の特徴といえば、企画・取材・編集のすべてを学生ボランティアが中心となり担っていることだ。

これら仕掛けを行っているのは、「さがまちコンソーシアム」事務局である。本事業(地域情報紙制作事業)は、単なる市民向けのまちづくり情報ツールだけでなく、大学を地域に巻き込みつつ、学生と地域をつなぐツールともなっている。

また、「さがまち」の地域情報紙づくりを通じて、「青年に社会人として必要な協調性、傾聴力、指導力やコミュニケーション能力、課題発見・解決能力等の基礎的能力を向上させ、社会生活に必須の知識・技能・態度の統合に努めるとともに、地域に関心を持ち、将来、地域の産業、文化の発展の核となる人材を育成」するキャリア教育も明示している。

実質、地域情報紙づくりは、半年間の作業となる。初めて挑戦する学生に対し、取材交渉・取材と



写真 1 「さがまち」情報紙



撮影・記事作成・レイアウト・校正等を全10回のプログラムで仕上げる。(活動にあたる交通費及び実費分のみさがまちコンソーシアム側が持つ。)1回目は、チーム作り(学生公募者約16~20名:大学混成4人×4チーム)、2回目は、何を書くのかテーマの決定、3回目から取材…等、すでに13号を越える情報紙を発行している。

当初は、情報紙作成にあたる学生への指導も市及びNPO職員等手探り状況であった。学生の思いつきで、取材先との調整も困難が伴った。内容も、スイーツ系のお店紹介ばかりが目立った。しかし、現在は、情報紙作成にあたる教育プログラムも完成し、順調に学生が巣立っている。

「さがまち」は、市内公共施設のほか、大学、金融機関、医療機関など500か所で一般配布され、市民から親しまれる情報紙へと成長した。最近では、地域サイドからの取材オファーもあり、活躍の場も広がっている。この好循環が、学生の満足度を高め、より一層の大学と地域の連携強化へと繋がった。

## **事例2** ケーブルテレビの番組作り(月に1~2本、年間20本)→キャリア教育

本事業は、地域のケーブルテレビ局(J:COM 相模原・大和局、町田・川崎局)に、大学生らがケーブルテレビ番組制作に加わるという、地域TV番組制作の先駆的モデルとして注目されている。月に1~2本(約10分間)の作品が、定時に2週間以上発信され続ける。月1~2本×12か月で年間20本程度が制作されていることになる。平成24(2012)年11月現在、5年間で60本が制作され、本事業に約600名もの学生が関わってきた。

内容は、若者目線でみた「相模原・町田」に関する地域情報であれば、限定はない。但し、制作過程は、大学によってまちまちである。放送や映像、舞台美術、商業デザインなどを専門分野とする大学は、学部単位で取り組む場合もある。たとえば、玉川大学であれば、4月~1月の10か月間かけて制作され、厳選された内容の一部が2~3月にオンエアされる。一方、カメラを触った経験もない学生に対しては、ゼミ単位で取り上げてもらう。初回の授業で、外部講師として、例えば「番組とは何か」「企画の書き方」「カメラの使い方」「プロモーションの練習」等を学ぶ。

一連の流れは、次のとおりである。「①番組制作チームへの応募、②地域情報の取材・ヒアリング、③地域情報番組の企画提案、④専門家からのアドバイス、⑤番組校正案の作成、⑥撮影・編集作業、⑦完成番組の検収、⑧CATVでの放映、までの一連の制作活動に関わる」ことである。

年度末に行った「さがまちバンバンアワード2011」では、グランプリとして「25g~蚕が一生で食べる桑の量~」(桜美林大学学生)が獲得。以前は、相模原市緑区の久保田酒造を取材した「若き蔵人たち~相模灘に思いを馳せて~」(相模女子大学)も注目された。

以上から、本事業の学生にとってのメリットは、「自分のやりたいことができること」「社会の方が受け取ってくれること」「キャンパスの外(舞台)に作品発表できること」である。時には、ケーブルテレビ用TVのCM制作をクライアントから委託を受ける場合もあり、学生らの制作映像の評価は高くなりつつある。



写真2 25g～蚕が一生食べる桑の量～



写真3 若き蔵人たち  
～相模灘に思いを馳せて

### 事例3 体験型キャリア支援事業

本プログラムは、学生キャリア支援プログラムである。4 Step Program とは、これから就職活動を迎える学生を対象に、相模原市・町田市の魅力ある様々な企業を訪問し、より明確なキャリア意識を身につけるためのきっかけづくりを目的とした体験型キャリア支援プログラムである。本プログラムでは、企業研究セミナー、企業体験、グループワーク、プレゼンテーションなど4つステップを通じて、就職活動に必要なスキルをトータルに身に付ける。平成23（2011）年度は60名（4コースに分かれる）の学生が参加した。

4 Step Program とは、次のような学習プロセスを辿る。

Step 1は「事前学習」である。実務経験豊富な講師陣から「就職活動に必要な情報」を身に付け、訪問する「企業の業界・業種」をチームに分かれ研究する。（7月）Step 2は、相模原市・町田市の企業を1コースにつき2か所訪問し、ヒアリングを行う。経営層から、企業の概要や学生への就職活動に関するアドバイスをもらう。（8月）Step 3は、訪問した企業の魅力や企業に対してのアイデア提案（独自に考えた提案事項）を考え、グループでレポート作成していく。チームで最も伝えたい特長を考える（9月～10月）Step 4は、まとめた資料で訪問した企業の経営層や担当者に対してプレゼンを行う。また、企業と学生との交流会により、仕事や就職活動についての意見・情報交換を行う。（11月）

以上を通じて、就職に求められる分析能力や情報収集・活用能力を伸ばし、チームで企画立案やプレゼンを行うなど、社会で必要とされる能力を学校外で身に付ける契機となる。学生自身は、「自分が何をすべてきか具体的に知ることができた」「中小企業のイメージを掴むことができた」など、就職活動に対する姿勢や態度を身に付ける学生が多かった。一方、企業サイドも「魅力ある企業であるためにも、学生目線としての意見を聞くことができた」「非常に素晴らしい企画だ」など、学生に対する高い評価も得ている。

## 4 成果と課題

### （1）成果

#### ① 運営主体からみた成果

ア 大学と地域（行政、企業、NPO）との相互理解と協働事業が実現したこと。

イ 大学の地域貢献への実現：地域で大学が活かされ、大学も地域にいるメリットを

活かし始めたこと。

ウ 学生が、大学以外の地域（相模原・町田）で、活躍できる場とチャンスが多様に準備し、具体的な実現に結びついていること。また、地域の活動が、学生のキャリア育成に役立っていること。

## ② 地域からみた成果(地域の変容や住民等の感想等)

ア 地域住民にとっては、「さがまちコンソーシアム大学」や「市民大学」等、実践的なプログラムや大学の協力を得た講座を受講するチャンスが広がったこと。

イ これまで関わることの無かった大学・若い学生と、地域で共に議論したり、交流・活動したりする機会が得られること。若い学生のエネルギーによって、地域に活力が生まれていること。

ウ 情報紙「さがまち」や「さがまちバンバン」等、学生の視点から製作された情報発信をみることができること。

## (2) 課題

### ① 運営主体からみた課題

ア さがまちコンソーシアムの加盟機関大学は、活動内容についてすべての教職員が認識・理解しているわけではない。今後、いかに加盟機関大学の協力が得られるかは、教職員の理解と学生の主体的な活動が要となる。

イ さがまちコンソーシアムの新規事業の企画運営・人材のコーディネート等、一部のスタッフや学生に依拠し過ぎない、持続的な運営体制と人材育成が必要である。

ウ さがまちコンソーシアムに参加・参画する学生らは、次々に卒業していくため、地域の担い手になり続けることは難しい。したがって、強化したい事業は、地域の方々の継続的なサポート体制が重要である。

### ② 地域からみた課題

ア さがまちの広報に力を入れているものの、相模原市（71 万人）と町田市（42 万人）のすべての市民が認知しているわけではない。今後、市民からの評価をさらに得て、市民も参加・参画できる「さがまちコンソーシアム」に巣立っていかねなければならない。

イ 大学や学生を支えてくれる地域人の存在が重要である。しかし、一部のNPOや企業等のかかわりはあっても、まだ多くの団体、特に地縁組織とのかかわりは薄い。今後、さがまちの活動を、市民活動や生涯学習のサービス全体に位置づけ、包括的に捉えていかなければならない。

## 5 今後の方向性

相模原市の相模大野駅前ビルの一 corner に整備される「ユニコムプラザさがみはら」の指定管理者として公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアムが平成 24（2012）年 12 月議会で議決を得た。つまり、駅前開発が進む相模大野駅前で、さがまちコンソーシアムの活動拠点を得ることになる。今後、3 月のオープンに向け、シェアードオフィスへの入居、大学情報コーナー、地域情報コーナーの出展等、市の運営・業務も加わり、事業を拡大させていくこととなる。

## 6 考 察

少子高齢化や景気の低迷により、日本のどの地域も元気さや自信を失っているように思われる。しかし、相模原市・町田市は、学生の若さとエネルギーを最大限活用し、年々発展し続けている都市である。同時に、これまで結びつくことのなかった、市と大学（学生と教員）、地元企業、NPO、市民等が、協働事業（プロジェクト）に取り組み、一定の成果をあげている。

本研究のテーマである「企業とボランティア活動」に引き付けて言えば、「さがまちコンソーシアム」は下記の役割を果たしていると思われる。

第1に、相模原・町田の大学及び大学生が、様々な事業を通じて、「地元企業」を知ってもらう、交流するきっかけを得ていること。それらが、協働事業の具現化につながっていること。

第2に、学生目線から取材された企業が、情報発信（情報紙、ローカルテレビ、インターネット等）されることは、地元企業に再度光を照らすことになること。

第3に、地元企業の社員（社長も含む）が、ボランティア（インターシップ）として、学生の教育に全面協力していること。地元の大学生を、一大学に偏らず育成していること。また、学生から企業への提案内容が、企業にも刺激を与えていること。

「さがまちコンソーシアム」も加盟する、全国大学コンソーシアム協議会は、国内各地域の大学コンソーシアム(大学連合体・大学連携組織)からなる協議会組織で、日本の高等教育の発展と地域活性化に資することを目的に、2004年に発足した。そうした中、「さがまちコンソーシアム」は設立当初より市が主導となって地域と大学との連携を進め、地域（行政、企業、NPO、市民活動等）と大学が連携することにこだわり続けた。

正式名「公益社団法人 相模原・町田大学地域コンソーシアム」は、2013年4月以降、市の指定管理者として相模大野駅に拠点を構え、本事業に関わる職員も増員される。今後も、「さがまちコンソーシアム」は常に新しいビジョンを見据えつつ、相模原市を支える独自の組織として、さらに発展を続けるに違いない。同時に、企業やNPOも「さがまちコンソーシアム」とさらに連携・強化しながら、地域の様々な課題に取り組み、新たなコミュニティビジネスをも発信できる拠点として期待したい。

大学のない市町村にとっては、「さがまちコンソーシアム」を真似することができないが、「若年層を主役」にした先進的なまちづくり連合体として参考にすることはできる。

(齊藤 ゆか)

(聞き取り調査協力者)

所 属	氏 名
公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム 理事	古矢 鉄矢 (北里大学学長補佐)
公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム 事務局長	本橋 明彦 (相模女子大学)
公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム 事務局次長	伊藤 晃 (特定非営利活動法人 相模原エステアート副代表 理事)
公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム 事務局総務部課長	赤司 澄子

(聞き取り調査実施日：平成 24 年 11 月 26 日)



# 第3章

ボランティア活動を行っている企業と社会教育（行政）の関わり方





### 第3章 ボランティア活動を行っている企業と社会教育(行政)の関わり方

#### 1 企業の立場から

新興国市場が貿易の回復と堅調な内需を背景に景気回復を遂げている一方、先進諸国の財政悪化が世界経済の不安要因としてくすぶり、予断を許さない経済環境が続いている。また、新興国市場の経済成長によって、資源獲得競争の激化、地球温暖化の加速、新たな経済格差の発生など「経済競争の副作用」が露呈し、企業がこれらの克服により深く向き合うことが求められている。今企業には、環境問題や経済格差の克服を経営課題に据え付け、解決に導く創造力や応用力を持った従業員を育成し、貢献することが求められている。

これら社会情勢をうけ、平成 23 (2011) 年に発行された ISO26000<sup>1</sup>では、7つの中核課題の一つとして、「コミュニティへの参画及びコミュニティへの発展」が位置づけられ、企業に対しても、操業(進出)する地域への積極的な関与やその地域課題の解決への貢献などが強く求められるようになった。つまり以前のような慈善的な社会貢献活動ではなく、実際に操業する地域の社会課題の解決に、企業のリソースを活用して貢献を促すものだ。これらの流れを受け、今多くの企業はその社会貢献戦略を見直しつつある。その中で重要視されているものに、本業である事業(商品やサービス)を通じた社会課題の解決への貢献がある。つまり単なる寄付や、限られた地域や施設への援助ではなく、ビジネスのスキームを活用した社会課題の効果的な解決かつ持続的な貢献を促す流れが主流になってきている。これらはソーシャルビジネスやBOPビジネスなどと呼ばれ、グローバル企業を中心にその動きは加速しつつある。もちろんこれらの趨勢は重要であるが、企業が地域の社会課題を知り、その解決に貢献しようとした時に重要なのは、その従業員が深く地域課題を理解し、その解決に対して、モチベーション高く取り組むことが重要となってくる。私はこれらに欠かせないのが地域に根付いたボランティア活動であると考えている。本来従業員は、その社会の市民であり、父であり、母である。社会にとっての真の課題は何かについて知っているのは、実際にその地域で暮らす彼らなのだ。しかし現状では多くの市民は社会の課題への関心は薄く、往々にして行政に丸投げしている傾向がみられる。これらの現状の解決に貢献できるプレイヤーとして企業が挙げられる。なぜなら企業はその地域の有力な構成員であり、その従業員に対して大きな影響力を持つからである。今回北海道教育庁が取り組む「企業サポート制度」を取材させていただいたが、多くの企業が積極的に社会貢献活動を行うことが地域社会からも、従業員からも、行政からも評価され、企業自体の活性化にもつながっている。企業の従業員によるボランティア活動が盛んになり、行政と連携し、地域の構成員全てが一丸となって取り組むことの重要性を取材を通じて再認識することができた。

少子高齢化や地方の過疎化、東日本大震災の影響など数々の課題が山積する日本の社会課題の解決を行うには、さまざまな知恵や技術を持った企業や研究機関、社会課題を先取りして取り組んでいるNGO、そして行政と連携する必要がある。特に社会教育行政との連携は欠かせないと実感した。東日本大震災以降、企業や市民の社会貢献に対する意識は確実に高まっていると感じている。この機会に行政がリーダーシップを発揮して、企業を巻き込む仕組みを作り、推進すること期待したい。我々企業もそれに応え、持続可能で豊かな日本社会の再構築を共に目指したいと考えている。

(野村 浩一)

## 2 学校関係者の立場から

「企業がボランティア活動」のどの事例も、子供や若者を介さない活動はない。むしろ働く大人たちは、次世代を担う子供や若者と関わる活動に活路を見出していた。そこで、学校関係者（大学教員）の立場から、次の点について事例検証を行う。第1に、企業や社員が取り組む子供・若者に関わるボランティア活動の成果、第2に、浮かび上がった課題、第3に、今後に向けて、である。

### (1) 企業・社員が取り組む子供・若者に関わるボランティア活動の成果

事例の大半は、積極的に子供や若者にアプローチする活動であった。全11事例の子ども・若者に関するボランティア活動の内容は、表1のとおりである。一般に、中年期の有業男性のボランティア行動者率<sup>2</sup>は低い（総務省 2012）。しかし、企業や社員が取り組む子供・若者に関わるボランティア活動は、次のような成果がみられる。

#### ア 企業・社員（有業ボランティア）としての成果

第1に、働く親世代がボランティア活動に目を向けることで、仕事以外の地域や家族に目を向けるきっかけを得られること。同時に、異世代・次世代への関心が高まること。第2に、利益の損得なく、仕事以外の様々な年代、性別、地域の異質な人との関わりによって他者と気軽にコミュニケーションが取れるようになること。また、自己を見つめ直し、気晴らしや日頃のストレス解消、仕事へのエンジンを得られる。第3に、地域や家庭における課題に向き合うことで、直接的・間接的に仕事につながってくる。例えば、子供・若者、住民から、仕事に関連した内容の批評や声を現場から聞ける。第4に、自己を高める訓練の場となること。例えば、「役立つ」という経験から自己有用感や仕事意欲の向上に繋がり、活動の中核になることで企画力・運営力、課題解決力も育まれる。

#### イ 学校、子供・若者にとっての成果

学校や、子供・若者にとっての活動の成果は、次の3点が考えられる。第1に、家庭や学校では味わえない経験・体験ができること。第2に、上記同様に、世代の異なる大人との交流が可能になること。第3に、働く大人と関わることで、仕事への興味や将来の仕事やキャリアに関して早い段階から関心が持てること。また、学校にとっては、キャリア教育の促進につながる。

#### ウ 地域・行政にとっての成果

地域・行政の成果は、次の通りである。第1に、若くてエネルギーあふれる子供・若者から元気を与えてもらえること。第2に、企業・社員から専門的な知識や技術提供が得られること。第3に、子供・若者ならではのユニークな企画や、企業等の専門的知識に基づく企画等により、新たな活動を地域に取り込むことができる。

以上、思いつく限り企業・社員による成果を挙げたが、今後は調査研究に基づきさらなる検証が求められる。

表1 企業の事例にみる「子供・若者に関するボランティア活動」

	子供・若者が関与する活動	企業等の役割	企業と社会教育との連携の可能性
日本マイクロソフト㈱	職場の案内／若者UPプロジェクト（ITを活用した就労支援活動）	教育施設に対して、ソフトウェアの無償提供	IT教育に関する社会教育施設との連携
企業ボランティア 松江ネットワーク会議	地域イベントやボランティアフェスティバルへ高校生ボランティアの参加	地元企業の周知と理解	個人や地域が地域社会へ貢献意欲の向上
熊本いいくに会	「熊本いいくに会」の活動／高校生ボランティアネットワークの支援	「熊本いいくに会」の会員	青少年教育や地域の人材育成に貢献できるプログラム提供
ゴールドマン・サックス証券	児童福祉施設の子供や、ひとり親の子供、障がいのある子供等の就学や就労支援	社員と寄付を通じたインパクト	社会教育施設の活用、NPOと企業・社員をつなぐ役割
富士ゼロックス㈱	子供向けの自然観察指導員講習会の開催	社員ボランティアの支援と寄付	NPOの紹介、つなぎ役割
北海道家庭教育サポート企業等制度	家庭教育サポート事業の内容	北海道教育局と締結企業／職場見学・体験の実施、学校行事の参加促進	生涯学習が企業とエンゲージメント
(特)国際社会貢献センター	在日留学生（若者）の支援、学校教育へ講師派遣	海外での豊富な経験の提供	講師派遣の仲介役、場の提供
放課後NPOアフタースクール	子供に放課後のプログラム提供	市民先生によるホノモノの体験提供	学校の放課後活用等の場の提供、呼びかけ
社団法人熊谷青年会議所	クールシェアに関する学生によるアイデア提供	民間の店舗の提供	参加への呼びかけ
社団法人鳥取青年会議所	地元のしいたけの森プロジェクトに子供・若者参加	鳥取青年会議所メンバーによる運動と政策づくり	プロジェクトへの広報
(公社)相模原・町田大学地域コンソーシアム	学生による情報紙発行、番組づくり、体験型キャリア支援プログラム	学生に活躍の場面の提供、キャリア教育	学生への周知、サイド支援

## (2) 浮かび上がった課題

企業及び学校等、セクター別にみた課題を考察したい。

**第一課題は、企業（NPO等の民間セクターを含む）にとって、学校と連携するのは容易ではないこと。**各セクターの役割は各々異なるため、産学官民連携どころか、セクター間の理解や歩み寄りが難しい場面がみられる。しかし、子供や若者を巻き込む場合、学校や教育行政の理解や応援が不可避となる。親にとっても、教員や学校・行政がサイド支援する活動は、安心・信頼して子供を参加させることができる。この点、社会教育行政の役割は大きいと思われる。事例6では社会教育行政の果たした役割は大きい。

**第二課題は、教員が子供の教育と学内業務に忙殺され、地域・企業まで目を向ける機会が乏しいこと。**そのため、地域に目配りのある教員とそうでない教員とに差が生じてしまう。学校教員の大半は企業経験がなく、企業・社員に対する理解も不足している。しかし、学校でキャリア教育が重視されるにつれ、学校が企業等の外部人材を迎えたり、子供を商店街等に送り出したり等の機会が増えてきた。

**第三課題は、子供時間と大人時間の相違による調整の難しさである。**そもそも学校の授業内に、企業や地域の方と関わる時間は限定される。ボランティア活動時間は、子供は放課後と休日、働く大人は仕事帰りの夜と休日、地域等（主に高齢者）は平日と休日等に振り向けられる。各ライフステージによって、社会的・文化的時間の確保は異なるのである。働く大人は、ワークとライフをバランスよく保ちながら、無理のないボランティア活動が楽しめれば、継続も可能になるだろう。

### (3) 今後に向けて

次世代を育成するのは、大人全員の役割である。家庭や学校だけではなく、学校外のあらゆる場面で未来を担う子供・若者を育てる環境整備が急務である。そのため、企業等で働く大人が、世代の異なる子供・若者等との活動の機会は貴重な時間となる。

そこで、今後、社会教育行政が、対企業、対学校にどのような支援を行えばよいのか、学校関係者の立場から考えてみたい。

**第1に、学校・企業等、双方のニーズの把握と情報提供が必要である。**学校教育は、決められたカリキュラムを時間内にこなさなければならない。一方、企業等も、当然であるが仕事が本務のため、時間や予算等に限りがある。そのため、社会教育行政では、双方のボランティア活動等のニーズ把握、必要な情報提供、地域資源のマッチング、協議の場の設定等が必要である。

**第2に、企業等で働く大人も気軽に参加できる体験型・参加型プログラムの充実である。**企業が提案した子供・若者に向けた職業等の体験プログラムも多数ある。しかし、大人が子供・若者のためにすべて準備を行った体験イベント（単発）は一過的な活動に陥る場合もある。そこで、子供も大人も地域課題や社会的課題に向き合い、共に参画できるプログラム創りが重要だと思われる。また、親子参加プログラムばかりでなく、親以外の大人との交流を伴うプログラムづくりも意識するとよい（事例8）。そうしたプログラムには、既婚者や子供のいない世帯の参加率も高まってくるだろう。その際、時間や場の設定は、社会教育行政のコーディネート力が求められる。

**第3に、社会教育行政とボランティア・NPO等の中間支援組織とのパートナーシップの強化である。**産学官民が対等な協働関係を築くには、特に官民が連携することが求められる。また、一企業によるボランティア活動だけでなく、多数のセクターが連合した組織体の方が自由で創造的な活動を生む可能性が高まる（事例3、事例7、事例11）。

ボランティアやNPO等の中間支援組織は公設民営が多く、社会教育行政と管轄が異なるため、情報共有や連携が難しい場面がみられる。しかし、産学官民が対等な関係を保ちつつ、時に協働しながら行う活動は、社会的課題を解決していけるパワーを生む。その際、活動の中核には、子供や若者を据え置き、地域で次世代を応援できる活動に期待したい。

（齊藤 ゆか）

### 3 地域で活動している立場から

地域社会を活性化するためには、行政・企業・NPO・地域団体・市民・専門家等が連携しながら活動を行う必要があります。国内の全会社数のうち、中小企業の会社数は 99% を超えており、中小企業が自らの地域のために活動することが、地域経済を活性化させて、結果的に企業の繁栄につながるという循環を目指していかなければならない。とは言うものの、厳しい経済状況に直面する中で、企業活動以外の時間を割く余裕がなかったり、そもそもどのようにボランティア活動や地域貢献活動を行えばいいのか分からなかったりということも多いのではないかと考える。中小企業が経営上普段から接点のある商工会議所・青年会議所・商工会・法人会等々が窓口となり、このような活動の情報を提供して、参加を促進することが、企業部門の裾野を広げる役目を果たすと考えられる。

別の視点としては、若い企業家においては、上記のような団体の存在さえ知らないとの実態もある。国の企業振興策等もこれらの団体を窓口として提供されることも多く、情報が行きわたらない原因の一つと考える。地域の経済団体が、地元の中小企業を支援しており、また地域社会へ貢献していることを、教育課程において教えていくことは、長期的な経済発展に寄与すると考える。

地元の公民館や図書館等での様々な活動の情報が提供され、地域のコミュニティが活性化し、その結果として一市民として「自立」することの重要性と、相互に「共助」する必要性を体感できるように、ますます社会教育の重要性が高まるものと確信している。

(富永 太郎)

### 4 企業の社会貢献活動と社会教育行政

#### (1) 「企業市民」としての社会貢献

東京ボランティア・市民活動センターは、市民たちの主体的で営利を目的としない他者や社会に貢献する活動を推進・支援するために昭和 56 (1981) 年に設立され、社会福祉法人東京都社会福祉協議会が運営している。本センターに企業各社から社会貢献活動についての相談が多く寄せられたのは 1990 年代であった。当時、海外に進出した日本企業が欧米の Corporate Citizenship(企業市民)という考え方を学び、企業も地域社会の一員(市民)として、地域社会に対して責任を持ち、積極的に貢献していくことを日本においても実践したいということであった。多くの企業がまず取り組んだのは環境保護や文化芸術活動であった。

一方、社員のボランティア活動については、あくまでも社員個人の自由意思で行うものであり、企業は情報提供やボランティア休暇などの間接的支援にとどまるとした。しかし、忙しくて時間がない、また、ボランティア活動の経験が少ない社員たちがボランティア活動に参加することはなかなか難しかった。

#### (2) 社員参加型の社会貢献活動

こうした状況が変わってきたのは、平成 13 (2001) 年頃からである。今回紹介したマイクロソフト社やゴールドマン・サックス社といった外資系企業を始め、日本のグローバル企業から「本業を活かした社会貢献活動がしたい」「社員が参加できる活動がしたい」とい

う相談が増えてきた。外資系企業では、トップ・マネジメントも積極的に参加しながら、社員たちがチームになってボランティア活動を行い、まさに、「社員参加型」の社会貢献活動の時代が始まったのである。

しかし、こうした企業側の要望に対して、地域社会での受け入れ体制は整っていなかった。施設やNPOは、「どうして企業がボランティアをしにくるのか。営業されては困る」「半日あるいは1日だけという単発の活動は迷惑」「たくさん的人数では受け入れられない」と言い、中には怒り出す団体もあった。そこで、受け入れ団体と企業と本センターの3者で話し合い、受け入れ側も社員も両者が喜んでくれる活動を考えた。そして、実際に活動してみると、受け入れ側は日頃会う機会の少ない働き盛りの人たちとの出会いを喜び、社員の礼儀正しさや限られた時間の中で期待以上の活動をしてもらえること、企業が経費を含めさまざまなリソースを提供してくれることがわかった。また、企業や社員は、地域社会のことをより理解することができ、受け入れ先からの信頼や社員同士のつながり、社員の成長など、いろいろな恩恵があることがわかったのである。

### **(3) 企業と社会教育の関係**

企業の社会貢献活動と社会教育との関係を考えて場合、2つの視点があるように思う。ひとつは、社員が地域の一員（市民）として成長するという教育効果である。もうひとつは、企業や社員のもつ教育力や教育活動への貢献である。

前者については、社員が地域社会での活動に参加することによって、自分や家族が地域社会の人たちに支えられていることに気づき、仕事以外でも地域社会に貢献したいという気持ちが生まれ、働き盛りの世代と地域社会とのつながりが強化されていく。

後者については、今回の事例でも明らかなように、企業で働く人たちはその道のプロフェッショナルであり、その専門性を活かして、地域社会の中で多彩な教育活動を行うことができる。例えば、キャリア教育、IT教育、国際理解教育、食育、環境教育であったり、個々の社員のもつ問題解決能力やチームワーク、広報や営業のスキル、マネジメントなどを教えることもできるだろう。企業が社会教育を支援することによって、地域社会全体の活性化につながっていくだろう。

### **(4) 全国の社会教育行政への期待**

企業・社員と地域社会との連携のために社会教育施設や行政ができることは、いろいろあるように思われる。まず、企業や社員と地域で支援の必要な人や団体を「つなげる」という役割だ。教育支援をしたい企業や社員は非常に多いが、誰を、どの団体を支援したらよいかかわからない。社会教育行政が把握している施設・団体について、ぜひ、情報提供を積極的に行ってほしい。次に、企業や社員が支援する社会教育活動として社会教育施設を利用させてほしいし、参加者募集や活動報告などの広報に協力してもらえると、その活動への信頼度は非常に高まるだろう。さらに、それぞれの地域社会の課題に対して、企業や社員と社会教育関係の施設・団体とをつなげたプロジェクトが実施できたら素晴らしいと思う。そのためには、社会教育行政職員がコーディネーターとしての視点やスキルを持ち、積極的に地域社会の中で動くことが必要となる。

東京には大企業が多く、本業を活かした社会貢献活動や社員のボランティア活動に積極

的に取り組んでいるが、他の地域でどのように展開したらよいかわからないという相談も多い。ぜひ、全国各地の社会教育施設・行政とボランティア・市民活動センターやNPOセンターといった中間支援組織がもっと積極的に企業や社員に参加・協力を呼びかけてほしいと思う。

また、今回、本報告書で紹介した全国各地の素晴らしい実践事例を社会教育行政関係者はもとより、多くの企業や青年会議所などの経済団体、ボランティア・市民活動センターなどの中間支援組織、教育活動を行うNPOやボランティア団体に知っていただくために、企業・団体、社会教育行政はインターネットやメディアなどを通して、その取り組みを広く社会に伝えてほしいし、可能であれば、素晴らしい先駆的活動を表彰しながら、そのノウハウや成果・課題を学ぶ研修の場があるとよいのではないだろうか。

(河村 暁子)

---

1 2010年11月にISOより発行された「社会的責任に関する手引き」のこと。ISOの他の標準規格が認証機関による認証を受けることを前提としているのに対し、このISO26000は認証を求めておらず、「手引き」つまりガイドラインとして位置付けられているのが大きな特徴。

2 有業者のボランティア行動者率は、有業男性25.9%、有業女性29.9%、家事かたわら仕事女性36.1%である。一方、無業男性21.1%、無業女性25.7%は、有業者に比べ低い。





# 第4章

社会教育行政と企業との  
パートナーシップの  
活性化に向けて



## 第4章 社会教育行政と企業とのパートナーシップの活性化に向けて

### 1 社会貢献から社会参画の時代へ

押し寄せるグローバル化社会の波は、否応なしに私たちの暮らしのなかで「責任ある市民」(シティズンシップ)としての意識変革を迫っている。

その一方で、私たちは日常の暮らしの基盤となる生活コミュニティにいかに関与するか、という意識変革も重要なテーマである。市民社会の担い手である私たちのみならず、企業もまた同様に、母なるコミュニティと、父なるグローバル化との狭間のなかで、時代の変化に対応した「企業市民」としての新たなアイデンティティの創出が求められている。

第6期中央教育審議会・生涯学習分科会は、平成20(2008)年2月に取りまとめた審議会答申「新しい時代を拓く生涯学習の振興方策について～知の循環型社会の構築を目指して」をもとに検討された「議論の整理」(平成25(2013)年1月)のなかで、社会が変化していくなかで、いま生涯学習・社会教育に求められているものは、第1に「個人の自立に向けた学習」であり、第2に「絆づくり・地域づくりに向けた体制づくり」と述べている。

今日の生涯学習が目標とする「知の循環型社会の構築」を目指すためには、企業に秘められた「社会参画力」に大きな期待が寄せられているのである。

今回の調査で訪問した、北海道教育庁生涯学習推進局生涯学習課による『北海道家庭教育サポート企業等制度』の取組は、そうした時代の要請に応えた家庭教育の支援を目的に、社会教育行政が企業と協定を結び、計画的に職場での子育て研修や地域での子育て活動を推進している。道教育委員会のイニシアティブによる北海道内の市町村による取り組みは、教育行政と企業とのパートナーシップのモデルとなる先駆的協働事業である。しかし、社会教育行政と企業とのパートナーシップの方法はこれに限ることなく多様である。

時代は変わり、企業の社会責任(CSR)の在り方や企業市民活動に新しい価値の創出が求められている。企業は、それ自体、社会に貢献する存在なのである。

いま企業に求められているものは、「企業倫理」という精神論的な社会貢献ではなく、企業はその創業の理念を活かしつつ、どのような社会的使命(ミッション)を持ち、それぞれの企業文化を活かしながら、コミュニティの発展のために蓄積したスキルと人材を活かして参画するかという実践の姿なのである。

企業によるコミュニティへの参画は、それぞれの企業の創業の目的や歴史、経済活動の地域的特性やエリアによってさまざまである。活動形態も、企業独自の特性を活かしたそれぞれの活動があり、また企業が存立するコミュニティ環境をベースにした複数企業によるボランティア・ネットワークによる参画など、その活動形態は多様である。

今回の「企業とボランティア活動に関する調査研究」は、社会教育と企業市民活動とのパートナーシップの在り方を探ることを目的に、①企業によるコミュニティへの参画、②企業間ネットワークによるコミュニティへの参画、③社員によるコミュニティへの参画へ

の支援、④企業と社会教育行政との協働の4つの視点から分類し聞き取りを試みた。

## 2 企業の社会教育への関心は高い

『日本経済団体連合会社会貢献推進委員会・1%クラブ』が平成24(2012)年10月に発表した、平成23(2011)年度「社会貢献活動実績調査」によれば、企業の社会貢献支出のなかで占める分野別支出割合を見ると、災害時を除く支出分野は「(2)教育・社会教育」がトップである。さらに、「(5)文化・芸術」「(7)地域社会の活動、史跡・伝統文化保全」などの関連分野を含めてみると、社会教育への企業の関心の高さを知ることができる。

〔社会貢献活動・分野別支出割合〕

	支出総額に占める比率(推計)		
	2009年度	2010年度	2011年度
(1) 災害被災地支援	⑨ 2.4%	⑨ 1.4%	39.4%
(2) 教育・社会教育	① 18.8%	① 18.7%	11.0%
(3) 学術・研究	② 14.8%	② 16.8%	8.9%
(4) 健康・医学、スポーツ	③ 12.7%	⑤ 11.4%	8.4%
(5) 文化・芸術	⑤ 11.6%	④ 12.6%	8.3%
(6) 環境	④ 12.4%	③ 13.9%	7.2%
(7) 地域社会の活動、史跡・伝統文化保全	⑥ 10.9%	⑥ 8.4%	5.2%
(8) 社会福祉、ソーシャル・インクルージョン	⑦ 5.3%	⑦ 4.9%	3.6%
(9) 国際交流	⑧ 3.0%	⑧ 2.1%	1.5%
(10) NPOの基盤形成	⑪ 0.5%	⑩ 1.0%	0.7%
(11) 政治寄付	⑩ 1.0%	⑪ 0.8%	0.6%
(12) 雇用創出及び技能開発、就労支援	⑫ 0.4%	⑫ 0.5%	0.3%
(13) 防災まちづくり、防犯	⑬ 0.2%	⑬ 0.3%	0.2%
(14) 人権、ヒューマン・セキュリティ	⑭ 0.1%	⑭ 0.2%	0.1%
(15) その他	6.0%	7.1%	5.8%

※『日本経済団体連合会』加盟企業1,317社対象(431社回答)

※支出総額に占める比率(推計)

※○囲み数字はその年の順位

また、同調査によれば、「社会貢献に関する基本的な方針の明文化」を行っている企業は、全体の69%。「専門部署または社会貢献担当者の設置」をしている企業は63%であり、企業は社会に向けて積極的な姿勢の表明を行っていることが理解できる。

社員の社会貢献活動を支援している企業は80%である。社員を支援する理由を聞くと86%の企業が「地域社会の維持・発展への貢献」と回答している。また、社会のために「ボランティア休暇・休職制度、表彰等の制度導入」している企業は76%にのぼる。さらに、

「ボランティア活動の機会を提供」している企業は69%であり、「ボランティア活動の情報を提供」している企業は64%である。93%の企業は、「社会貢献活動に関する情報提供」も行っている。

『富士ゼロックス株式会社』は、我が国で最初の社員の「ボランティア休暇制度」や「マッチングギフト制度」等を導入し、社員のコミュニティ参画のための環境の開拓に力を入れていることで知られる企業である。そのパイオニア的な試みは、社会のグローバル化に応えた「国連グローバル・コンパクト」への参画への拡大とともに、さらには生活に密着したローカル化に応えたコミュニティへの参画を通じた社員の人材養成や、新たなソーシャル・ビジネス（社会起業）の創出に挑む姿として注目される。

『日本マイクロソフト株式会社』では、「**Serving Community**」の方針のもとに「世界中のすべての人びととビジネスの持つ可能性を最大限に引き出すための支援すること」を掲げている。その使命を遂行するために、社長室に「企業市民活動部」を設けて、「教育」「社会参画」「地域活性化」の3つの分野を中心とした活動を行っている。また、社員は「シティズンシップ・コミュニティ」と名付けた企業内組織に所属して、企業市民活動の企画や運営に参加している。さらに、仕事で培った専門的知識や技術を活かして、社員自らの意思で自発的に社会に貢献する「プロボノ」にも力を入れている。

また、『ゴールドマン・サックス証券』は、社員の人材を活かす、コミュニティに貢献する、非営利組織との長期的なパートナーシップ、成果の見える活動をテーマに、「教育支援」「就労支援」「コミュニティの活性化」の活動分野に力を入れている。

こうした、高まっていく企業による社会への積極的なアプローチに対して、社会教育行政はどのように応えていくのか、その政策と内容がいま問われているのである。

### 3 「共生」と「共存」のための企業間ネットワーキング

コミュニティに参画するために、企業単独の活動のみならず、同じコミュニティをベースに、複数の企業がともに特色ある企業間ネットワークを構築しながら社会教育行政と協働することも重要な活動形態である。

人や組織が社会的使命をもってネットワーキングするためには、目的と価値、そして成果の共有が大切となる。また、参画する企業の多様性と自律性を尊重することによって活性化し、その組織形態は「ツリー型組織」（タテ型）ではなく「リゾーム型」（ヨコ型）であり、分権的であることが大切である。また、そのつながりは、参加する企業の自律性を尊重し柔軟なつながりを保証することで活性化した活動を行うことができる。『企業ボランティア松江ネットワーク会議』や『公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム』などの事例のように、コミュニティに密着したニーズを掘り起こし、社会課題の変化に敏感に反応しながら複眼的な視野でコミュニティ・ニーズを捉え活動計画を遂行するには、参加する企業の責任の分散や多頭化が活動を活性化するための秘訣である。

また、『熊谷青年会議所』や『鳥取青年会議所』のように、コミュニティに根ざした地場

産業を基盤とする地域密着型のネットワーキング組織が社会教育行政と協働して、将来の地域を担う人材養成やまちづくり、産業の振興を進めていくことも重要である。

『熊本いいくに会』は、企業にとどまらず職場組織や非営利組織など多彩な組織で構成される地域に根ざすネットワーク組織である。会員である企業や団体の相互の「協働」により、「共生」を前提として企業を包括する地域社会との「共存」をはかり、また、そこで働く社員の「共助」「共学」のためのゆるやかなネットワーキング組織を構築しながら、地域の若い人材育成など生活者の視点を重視した地域密着型の活動を推進し大きな成果をあげている。

「コミュニティをベースに『地場』で営み、地域の「暮らし人」だからこそ出来ることを、みんなで汗をかきながら本気でつくっていく」という『熊本いいくに会』の言葉の意味は重い。その特色あるネットワーキングは、独自のメディア「いいくに社会活動放送局」によってコミュニティへの情報を発信することでより活性化されている。

経済学者のピーター・ドラッカーはいう。

「人はコストではなく資源である。共有する目的に向けてともに働くとき、大きな成果が得られる。マネジメントとは地位や身分ではない。かけひきでもない。仕事、生活、人生にかかわることである」(『未来への決断—大転換期のサバイバル・マニュアル』ダイヤモンド社)

#### 4 NPO は企業と社会教育との「縁」を結ぶ

企業は、その社会的責任と役割を明確にし、特性を活かして社会に参画するとき、NPO はよきパートナーとなる。それを裏付けるデータとして、平成 23 (2011) 年度「社会貢献活動実績調査」を見ると、非営利組織 (NPO 等) と接点を持つ企業の割合は 75% と高い割合を占めている

現代社会がかかえているコミュニティの課題に柔軟に対応し、そこに生きる人びとや組織の持つ潜在的力を発掘し、コミュニティが必要とする個々のニーズに結びつける NPO の「中間支援」的な役割は、非政府であり非営利で社会の課題解決のために取り組むボランティアによって支えられ、その集合体である NPO の社会的責任と役割に期待がよせられている。

NPO は、企業と社会教育行政の「縁」を結ぶ触媒的役割を担うことが可能である。NPO は独自の視点からコミュニティの課題を掘り起こし分析するとともに、課題解決のためのアイデアやスキルを開発し、パートナーである企業のためにプログラムを提供することができる。事例として紹介した『特定非営利活動法人国際社会貢献センター』は、商社等の会員によって構成する一般社団法人日本貿易会が中心となって、海外経験の豊富な商社マン OB による学校教育、社会教育、家庭教育等の教育支援活動を推進する NPO である。

「子供たちの放課後を救え!」「社会で子どもを育てる」をミッションに、教育行政と企業等を結んだ多彩なプログラムを提供する『放課後 NPO アフタースクール』は、企業が社

会に参画するために必要な行政機関と、地域の地縁組織や多様な非営利組織とパートナーシップを結ぶための「縁結び」の役割を担うコーディネーター的な役割を果たしている。そうした役割は、法的・制度的な制約などにより営利企業との直接的な連携には制約が多い社会教育行政にとって貴重な存在である。

このように、NPO は教育行政と企業との協働のための「マッチング・コーディネーター」としての役割を担うことができパートナーなのである。

NPO は、社会と個人を変えるという社会的使命を果たすために存在する。だが、その活動は長期的視野から構想されてはじめてコミュニティの変革へと結実するが、その目的や活動内容は誰にでも理解可能なものでなくてはならない。そして、なによりも社会的責任と社会に変化をもたらす結果が求められる。しかし、いまだ社会の環境が十分に整っていない我が国のボランティア・NPO がかかえているバリア（障壁）は高い。

NPO の第 1 のバリアは、ボランティア人材の危機である。第 2 のバリアは組織マネジメントの危機であり、第 3 のバリアは財源の危機である。企業はそうした NPO がかかえる問題を克服するための最大のパートナーであるが、社会教育行政の橋渡しによりさらにその連携が促進される。現在進められている多様な社会教育施設等による生涯学習プログラムをとうして、企業と NPO とが出会い相互に協力できる絆<sup>きずな</sup>を結ぶことができるよう、より一層の計画づくりの工夫が求められている。

このように、コミュニティをベースとした社会教育行政と企業との協働は、その「縁」をとりもつ NPO を加えた「トライアングル・パートナーシップ」（3 者間連携）の構築によってはじめて、社会に変化を起こすことが可能になるのである。

## 5 企業とのパートナーシップを活性化するための 7 つの提案

それでは、企業が培ってきた時代の変化を見る眼、判断力、行動力、創造力は、企業市民としてどのように社会的な力を発揮できるのだろうか。企業とは異なる行動原理をもつ、社会教育行政と協働するために、どのような課題があるのだろうか。また、どのような社会的環境があれば、企業のもつ社会における課題解決力を発揮できるのだろうか。

企業と社会教育行政とのパートナーシップのための 7 つの提案をしたい。

### (1) 社会教育行政と企業との協働プログラムの開発

社会教育行政においては、コミュニティにおける教育課題の解決のために、計画的に企業の専門的スキルと結んだ協働プログラムを開発し、よりパワーアップした事業を展開することが期待される。そのプログラムの推進にあたっては、企業それぞれの社会参画の理念を尊重し、社員の人材養成等の企業のメリットにも考慮するなど、双方が等しく成果を共有することができるような配慮と工夫が大切である。

### (2) 社会教育行政・NPO・企業との協働プログラムの開発

社会教育行政と企業は、NPO が仲介的役割を担い触媒的役割を担うことによって、より円滑に協働することが可能となる。そうした「トライアングル・パートナーシップ」を意

識した戦略的なコミュニティ・アクション・プログラムが多様に企画され、独創的な活動が展開されることを期待したい。

### (3) NPO と企業とのパートナーシップ環境の開拓のための普及啓発

企業と NPO とのパートナーシップの活性化は、それ自体が社会教育の発展に大きく寄与するものである。社会教育行政は、それを側面的に支援し普及啓発するとともに、あらゆる機会や広報媒体を駆使してそのパートナーシップを促進する社会的機運の醸成に努めることが大切である。

### (4) コミュニティをベースにした企業間ネットワーキングの構築

社会教育行政は、コミュニティの特性を活かした企業間ネットワーキングを促進し、それを側面的に支援することが大切である。そうしたネットワーキングは、より異なる業種の参画によって構成され、多様性の豊かな企業間ネットワークを構築することにより活性化される。また、その結ばれた<sup>きずな</sup>絆がより持続可能なものであるために大切なキーワードは、「協働」「共生」「共助」「共学」「共存」である。

### (5) 企業インターンシップによる社会教育主事や社会教育指導者等の人材養成

社会教育行政に携わる社会教育主事や地域の社会教育リーダーが企業の活動特性や社会貢献スキルを理解するために、企業インターンシップ・プログラムを開発し、体験的に学ぶ研修機会を拓いていく必要がある。また、企業市民活動推進部局や担当者との「顔の見える人間関係」づくりを意識した研修プログラムを計画し、相互理解の深化を促進することも必要である。

また、企業等の「CSR」担当者などのための研修会を開き、社会教育への理解の促進を図ることも重要である。

### (6) 企業市民活動のための相談窓口の設置と情報ネットワークの構築

企業によっては、社会に参画する責任意識と意欲はあってもその効果的な方法や情報の入手方法が判別できない実情を訴えるケースも多い。社会教育行政においては、そうしたニーズに対応した『体験活動ボランティア活動推進センター』等に相談窓口を設置したり、独自のホームページやソーシャルネットワークをととして、社会教育・企業・NPO などがリンクできる双方向の情報の提供を行う必要がある。

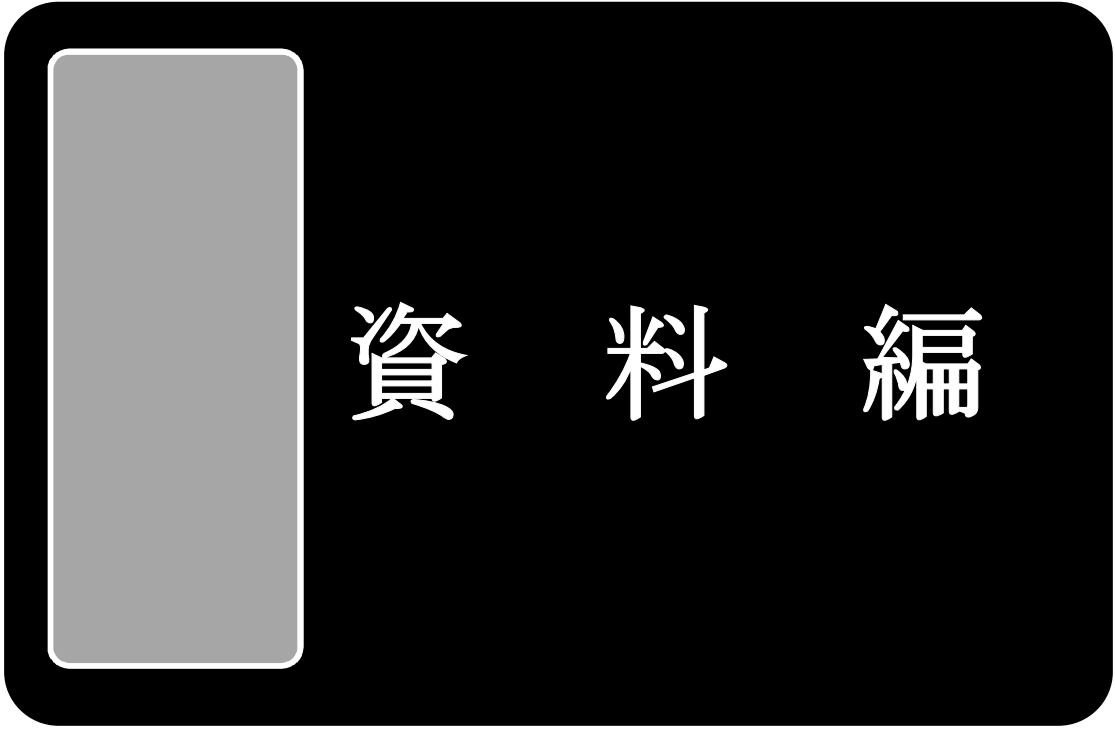
### (7) 社会教育の活性化のための「企業市民活動パートナーシップ会議」（仮称）の常設化

社会教育の活性化のためには、行政・企業・市民社会・地縁社会の相互理解を深め、ともに連携の絆を結ぶことが重要である。そのためには、社会教育行政の提案によって、コミュニティ全体の「社会教育力」を高めることを目的に常設の推進会議を組織化することが求められる。

(興梠 寛)







資料編



# ボランティアに関する答申等

## 今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について（抄）

（平成4年7月29日 生涯学習審議会答申）

### 第2章 ボランティア活動の支援・推進について

#### 2 ボランティア活動の現状と課題

##### (1) ボランティア活動の現状

ボランティア活動は、個人の主体的な活動が基礎となるものであり、その状況を網羅的に把握することは難しいが、社会福祉施設や在宅福祉サービス等、社会福祉の分野におけるボランティアが多い。一方、社会教育施設（公民館、図書館、博物館、青少年教育施設、婦人教育施設等）、スポーツ・文化施設、学校等においてボランティア活動をしている人々がいる。また、社会教育やスポーツ・文化関係団体等においても、ボランティア活動、あるいはボランティア活動を支援する事業を実施している。

さらに、専門的技術を持った高齢者による海外での技術協力活動、青年による青少年の非行防止活動、自然環境保護活動などのボランティア活動も行われている。

近年、多忙な職業人や高齢者など、様々な人々がボランティア活動に参加する動きが出てきている。企業においては、近年、社会への貢献や勤労者の自己実現を目指した活動及びその支援を行う事例が、「企業市民（コーポレートシティズン）」の取組として見られるようになった。また、地域社会への貢献を目指して、地域団体や労働組合においても、ボランティア活動の意義を積極的にとらえ始めている。

さらに、関係団体が連携して、地域におけるボランティア活動を推進・援助するための組織等を検討するなどの取組も見られる。

##### (2) ボランティア活動に関する学習機会の現状

ボランティア活動に関する学習の機会は、意識啓発、資質・能力の向上を図るため、ボランティア活動を希望する人、ボランティア活動を行っている人、リーダー、施設職員、教員等、あらゆる人々を対象として、行政や民間団体等により幅広く提供されている。

学校においては、児童生徒に勤労の尊さや社会奉仕の精神を培う体験的な活動として、道徳や特別活動を中心に、ボランティア活動にかかわる指導が行われている。

##### (3) ボランティア活動の支援・推進に向けての課題

###### ① ボランティア活動をめぐる社会的文化的風土づくり

ボランティア活動は即ち福祉・慈善活動という、社会一般の限定された認識や、活動に消極的な意識を改め、生涯を通じて、あらゆる層の人々が、様々なボランティア活動に取り組むことができる社会的文化的風土づくりが重要である。そのためには、家庭教育、学校教育、社会教育を通して、ボランティアに関する基礎的な理解を深め、社会参加の精神を培う学習を充実させる必要がある。

###### ② ボランティア層の拡大と活動の場の開発

誰もが社会の一員として、自然に無理なく、そして楽しくボランティア活動を行えるような条件を整えることにより、ボランティア層の拡大を目指すことが重要である。とりわけ、男女共同参画型社会の形成を視野に入れ、今までの主婦を中心とした活動から、児童、生徒及び学生や、勤労者、退職後間もないシニア層等、幅広い層の活動への発展が期待される。そのため

には、ボランティアとして活動するための基礎的な学習機会の充実や、学習の成果と能力を生かした活動の場の開発が今後の課題であり、特に公的施設・機関等の役割が期待される。

また、行政とかかわりを持ってボランティア活動が行われる場合、行政として行うべきことと、ボランティアが行う活動とが明確にされず、その活動を行政の補助的なものとみなす認識があつて、行政職員、ボランティア双方において問題となることが多く、相互の役割とボランティア活動等に対する正しい認識を深めることが望まれる。

### ③ 情報の提供と相談体制の整備充実、連携・協力の推進

ボランティア活動を求める側のニーズと、ボランティアの意欲が効果的に結びつくよう、活動をする側と受ける側の実態を把握して、求めに応じた情報の提供及び相談体制の整備充実を行うことが求められている。また、ボランティア、民間団体、企業、勤労者、行政など関係者の連携・協力が重要であり、相互の情報交換等を推進することが必要である。

### ④ 事故等への対応と過剰な負担の軽減のための支援

ボランティア活動中に事故等が発生した場合、責任や補償について争われることがある。そのため、事故等を懸念してボランティアが活動を自ら控えたり、国民一般の活動への参加意欲をそぐことのないよう、責任を明確にして活動が行われるような方策が必要である。

さらに、ボランティア活動の無償性の理念を堅持しつつ、過剰な負担を個人に強いることを避けて、志ある人がボランティア活動を継続して行えるような方策が求められる。

### ⑤ 企業における課題

ボランティア活動をどうとらえるかについて模索している企業も多いが、勤労者の自己実現を支援する意義を理解して、企業が自ら、地域の一員としての役割を十分踏まえた積極的な対応を行うことが期待される。

(中略)

## 8 企業等の役割とそれに対する支援

### (1) 企業等による支援

企業等において、勤労者の生涯学習を支援するため、有給教育訓練休暇制度などを活用したリカレント教育休暇や、ボランティア休暇・休職制度の積極的な導入・普及が期待される。また、企業等において、研修や退職準備教育の一部として、ボランティア活動に関する学習が行われることが望ましい。その際、独自にこのような取組を行うことが難しい中小企業等においては、例えば数社で共同して行うことも考えられる。

さらに、ボランティア活動や青少年の学校外活動に関し、企業等の持つノウハウの社会への還元、勤労者の参加の支援、企業施設の地域への開放や場所の提供等の便宜供与などを図ることが期待される

## 第4部 生涯学習の振興に向けて～豊かな生涯学習社会を築いていくために～

### ○ 企業等へ

(2) 勤労者の生涯学習の振興のためには、企業等の理解と協力が不可欠である。リカレント休暇、ボランティア休暇の導入などにより積極的に支援するとともに、勤労者が生涯学習しやすい条件作りのため、時短、週休二日制など、勤労者の自由時間、余暇時間の増大などの方策を一層促進することが望まれる。また、ボランティア活動の経験やリカレント教育などの生涯学習の成果を、採用、昇任などの際に適切に評価することが望まれる。

## 学習の成果を幅広く生かす ―生涯学習の成果を生かすための方策について― (抄)

(平成 11 年 6 月 9 日 生涯学習審議会答申)

### 第 1 章 新しい社会の創造と生涯学習・その成果の活用

#### 2. ボランティア活動に生かす

次に、学習成果をボランティア活動に生かすことについて検討する必要がある。

阪神・淡路大震災やタンカー海難による石油流出事故、さらには長野冬季オリンピック・パラリンピック等を契機に、ボランティア活動は国民の間に大きな広がりをもって行われるようになってきている。日本人にボランティア・マインドは定着しつつあると考えられる。

ボランティアを志向する社会は、個人が共同体社会への共感に基づいて、自主的にその営みに参加し貢献することに価値を置く社会であり、こうした方向を促進することは、社会をより望ましいものへと変革していくことにつながる。今後の我が国社会にとって極めて重大な課題であるといえることができる。

今の若者や子どもたちに、社会規範や道徳性の欠如、無気力感や閉塞感等が蔓延しているとの指摘もあるが、それは大人や社会全体が、ひたすら、自分や家族だけの物質的な利益や欲求を追求・充足させてきたためではないか。人が、現在の自分自身に存在意義を感じ、将来の自分に希望をもつためには、自分のためではなく、人のために、みんなのために、社会のために自分が役に立っているという意識、あるべき自分に向かって努力しているという確信が必要なのではないか。

学校歴を求めての受験競争のように、他人と比べて自分を確認するというやり方ではなく、かけがえのない一人の個人として自己を認めることができるようになるために、ボランティア活動は今日の日本の社会にとって極めて重要な活動となろうとしている。

ボランティア活動は、生涯学習の成果を生かし、深めるのに相応しい場の一つであり、学習成果を活用するためには、ボランティア活動を推進していくための方策を検討することが重要な課題である。

### 第 3 章 学習成果を「ボランティア活動」に生かす

#### 1. なぜ、今、学習の成果を「ボランティア活動」に生かすのか

##### (1) ボランティアを志向する社会の進展

我が国の近年におけるボランティア志向の高まりは、国民の間に、個人の経済的・物質的な利益を求める生き方ばかりでなく、他者のため、社会・公共のために積極的に自分を役立てたいとする意識が高まってきていることの証左である。

ボランティアを志向する社会は、個人が、共同体社会への共感に立って、自主的にその営みに参加し、貢献することに価値を置く社会であり、こうした方向を促進することは、社会をより望ましいものへと変革していくことにつながることである。そのような意味で、人々のボランティア活動を促進していくことは、今後の我々にとって極めて重大な課題であるといえることができる。

現代の社会は、少子・高齢化、国際化、情報化等の社会状況の急激な変化の中で、多くの課題が複雑に広がっている。しかし、これら複雑・多岐にわたる様々な課題解決をすべて行政に頼ることには自ずと限界がある。山積する喫緊の課題に迅速かつ柔軟に対応するためには、国民一人一人が自己責任と信頼を基調とする自覚・自立した意識に基づいてボランティアの活動に積極的に関わっていくことが求められるところとなっている。

また、国連は、21 世紀にはボランティア活動が今世紀以上に活発化することを期待し、21 世

紀の最初の年である西暦 2001 年を「ボランティア国際年」とするとの決議を採択した。これを契機に、国際交流や国際的な場でのボランティア活動の展開が予想され、我が国のボランティア活動の一層の進展が期待される。

ボランティア活動は、本来、志さえあれば誰にでもできるものであるが、実際に活動しようとするれば、活動にかかわる分野の知識や技術の習得のための学習が必要なものもあり、また、ボランティア活動に参加することによって、必然的にさらなる学習が発展することになるなど、生涯学習と密接な関係にある。ボランティア活動の促進と生涯学習の推進とは実質的に切り離すことができない関係にあると言って過言ではない。ボランティア活動は学習成果を生かし、体験的にその成果を深める実践の場そのものである。

したがって、ボランティアを志向する社会をさらに進めていくためには、人々のあらゆる場における学習活動を振興することが必要であり、それとともに、学習によって得た知識や技術などの成果を積極的にボランティア活動に生かすことができるような社会的なシステムを構築するなど、様々な施策を講じることが求められている。

## (2) 生涯学習によるボランティア活動の深化と発展

本審議会の平成 4 年 7 月の「今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について」（答申）において、ボランティア活動と生涯学習の関係が明確にされたことにより、生涯学習の理念に支えられて、ボランティア活動に参加する人々が増えるとともに、その活動範囲も、例えば、学習活動やスポーツでの指導、公共施設での活動支援、自然環境の保全や地域美化、国際交流・貢献等、極めて広範な領域に広がった。

生涯学習の考え方においては学習を通じて自己を成長させ、社会に参加し自己実現を図ることが強く意識されることから、ボランティア活動においても、他者のためであると同時に、自己のための活動でもあるという、意識の上での自然な融合が図られつつある。生涯学習によるボランティア理念の深化が見られる。

今後、ボランティア活動を、それぞれの人々の志に沿う実りあるものに深め発展させるためには、ボランティア活動とこれに伴う学習活動を一体のものとして捉え、誰もが参加できるものとする雰囲気醸成するとともに、積極的に生涯学習の成果を生かすようにすることが大切になっている。

## (3) 社会教育関係団体や民間非営利公益活動の進展

社会的な要請に応じて、問題解決能力を持つ専門性や継続性のある活動を進めるためには、個人やグループによるボランティア活動が、専任の職員や必要な施設、設備、ノウハウ等を備えた民間の非営利の組織体（いわゆる NPO）による公益的な活動へと進展していくことが求められる。学習成果の活用を考える場合、個人としてのボランティア活動ばかりでなく、非営利の組織的な公益的活動に生かすことにも配慮することが大切である。

今後、生涯学習社会の活性化のためには、社会教育関係団体はもとより、民間非営利の公益的組織が行政とのパートナーシップのもとに、自主的・自発的な活動を多様に展開していくことが大いに期待される。

## 2. 学習成果をボランティア活動に生かすにあたっての課題と対応方策 -ボランティア活動の充実・発展のために-

### (1) 多様な活動の発見・創造

ボランティア活動は、何かきまった活動が、どこかきまったところで、与えられるというものではない。ボランティア自身が、現実社会の中でその必要性に気づき、共感を持って創り出すものである。それぞれの個人の気持ちや都合に合った、多様でユニークな内容・形態の活動が豊かに発見され、創造されていくことが期待される。

●青森県平内高等学校「みちくさボランティア」

高校生が学校からの帰宅途中、一人暮らしの高齢者の家に立ち寄って話をしたり世話をしたりする活動

●新潟県小千谷市立小千谷小学校 PTA

保護者が、PTA 活動の一環として、担任の教員と協力して全学年全教科で授業の指導補助をする活動

●山形県 YY ボランティア

高校生が近所の子どもたちと一緒に遊んだり、スポーツやラジオ体操をしたりするサークル活動など全国各地で今までにない新しい活動が芽生えてきている。

図書館、博物館等の社会教育施設等においては、住民のボランティアの受入れを社会的な責務として捉え、積極的に受け入れることが望まれる。ボランティア活動はある意味で生涯学習そのものであって、ボランティアの受入れは、施設にとっては、学習者に学習活動の機会を提供するという施設の本来の目的ともいうべきものであり、施設の運営の活性化にも役立つと期待される。ボランティアにとっても、活動の場が広がるとともに、学習の場において学習成果の活用が図られることになり、学習を進める上で極めて効果的であるなどメリットが大きい。

ボランティアを施設に円滑に受け入れるため、施設側の担当者の指名、ボランティア及び職員双方への研修の実施などが必要となってくるが、施設の設置者においては、規則などの整備のほか、受入れに必要な予算措置についても配慮することが必要である。

そのほか、地方公共団体においても、新たな活動の場として、庁舎、郵便局、病院、駅等の公的施設やスポーツ競技大会等イベントの組織運営等、一層幅広いボランティア活動の場の開発が待たれる。

また、ボランティア活動に対する多様なニーズに伴い、国内外で、比較的長期間にわたり、特定のボランティア活動に専従することを希望する者も増えており、その分野や内容も様々な形態になってきている。今後一層こうした活動に対する企業や関係団体による理解やそれに基づく支援等の広がりが望まれる。

●国際協力事業団の「青年海外協力隊」、●財団法人日本シルバーボランティアズの海外途上地域派遣、●社団法人日本青年奉仕協会（JYVA）の「ボランティア 365」などがある。

なお、ボランティアの無償性の原則の内容については、それぞれのボランティアが判断すべきことであるが、交通費、材料費、光熱費等の実費や食事代等の支給を受けるものも、その範囲内と考えることが一般的になってきている。そうした支援を受けても、ボランティア精神にもとるものとはいえない。むしろ、より多くの人達にボランティア活動を可能にするという意味で、ボランティアを励ましその活動を促すことになるものと考えられる。

## (2) ボランティア活動のもつ社会的責任

ボランティア活動は、志さえあれば、本来、いつでも、どこでも、誰にでもできるものである。しかし、ボランティア活動が無償の、他人や社会に貢献しようとする行為であるとはいえ、それが社会的な活動である限りは、ボランティア活動に対する責任や義務が問われるのは当然のこと



である。一人一人がボランティアの責任・義務について自覚を持って参加するという意識を醸成していくことが大切になってきている。

そのために重要なのは、志や熱意ばかりでなく、受け手の気持ちへの配慮、活動を支える知識・技術の獲得や仲間との協調性ということであり、そうした学習も大切になる。

ボランティアとしての責任を全うするためには、活動における安全管理の確保、危機回避のための手だての習得が特に大切であり、そのための学習機会が整備、提供されることが必要である。

また、万一の事故に備えて、近年、多様な保険制度が創設されるようになってきている。個人が加入するものばかりでなく、市町村等の事業者が一括して加入するものなど、活動の形態に即応して、適切な保険を活用することが必要になっている。

### (3) ボランティア活動についての自己評価の促進

充実したボランティア活動を行うためには、第一義的に活動についての自己評価が重要である。ボランティア活動が誰のためでもなく、自分のために行うものである以上、当初の目的に比して結果はどうであったか、何が身についたのか、何が足りなかったのかなど自分で評価するのが基本である。受け手の評価も自己評価の上では次の活動の改善につなげることができるという意味で重要である。

そして、しばしば、自分で自分の活動を評価してみるとことによって、それまで気がつかなかった自分の良さを発見するなど自分の成長を確認できることがある。そうした場合には、それを自分の中にとどめ置かないで、積極的に社会にアピールすることも大切である。自分に対する肯定感が新たな行動を切り開く自信をもたらすことにつながるからである。

### (入学試験等における評価の促進)

入学試験や就職試験においても、自己をアピールする方法としてボランティア活動における学習成果を積極的に活用することが適当である。学校や企業としても、それらを多様な評価項目の一つとして、取り入れるようにすることが望まれる。

平成9年10月現在で、大学入学者選抜（推薦入学を含む。）においてボランティア活動の経験を評価している大学は、国公立併せて587校中188校（32.0%）となっている。

また、平成11年度の公立高等学校入学者選抜では、ボランティア活動の評価について、全都道府県において、調査書の何らかの欄に記載することができる状況にあり、特にボランティア活動の名称を冠した記載欄があるのは13県となっている。

入学試験が、当該学校の教育を施すに足る資質と能力を判定するためのものであることからすれば、ボランティア活動を通して得た学習成果を、多様な評価の一つとして問うことは、ボランティア活動を重視する学校にあっては、当然のことといえよう。

今後、大学、高等学校の入学者選抜においては、例えば推薦入学におけるボランティア活動の積極的な評価など広くボランティア活動の経験を評価するよう求めたい。

また、企業においても、例えばボランティア活動の経験を評価して採用する枠を設けるなど採用における積極的なボランティア活動の評価が望まれる。

### (4) ボランティア活動に対する共感の輪の拡大

ボランティア活動を一層盛んにするためには、社会の様々な場において、ボランティア活動を互いに認め合い、それを社会的に表すことが大切である。

ボランティア活動をすばらしいこととして賞賛したりすることはボランティア活動の本質に

なじまないとの意見もあるが、むしろ、ボランティア活動を奨励し、促進するために、社会の様々な場所において積極的に賞賛し、顕彰し、社会全体にボランティア活動への共感の輪を広げることが重要と考える。現に、多くの団体などで顕彰事業等が行われている。具体的な賞賛、顕彰の方法は、それを行う個人、団体、企業等がボランティアに対するそれぞれの基本的な姿勢を明確にする中で、検討、実施すべきものと考えられる。

#### ●北九州ボランティア顕彰会

北九州において、ボランティアとして社会に積極的に貢献し他の模範となるような個人・団体を顕彰し、また、日本病院ボランティア協会では、長くボランティア活動を続けた人に、協会として感謝の意を表することとし、協会加盟の病院ボランティア・グループの活動に対して、活動が1,000時間に達したときに、グループ代表からの申請をもとに選考し、「1000時間活動感謝状」を交付するなどしている。

(社会的な支援システムの整備—行政による支援拡充)

#### 1) ライフサイクルに応じたボランティア活動のプログラム開発

人生の各期の特性等に応じ、かつ、個人の興味や関心に応じた多様な活動の実践的なプログラム(活動内容、形態、活動先との連絡方法等)を早急に研究、開発する必要がある。教育委員会、社会教育施設等が中心になり、ボランティア団体や関係行政機関等とも連携をとって、プログラム及びその活動の場の開発を進めることが望まれる。

#### 【学校において】

小・中学校にあっては、将来のボランティアのための準備教育としてのボランティア教育を一層推進すべきである。道徳、特別活動等において活動体験を通して、ボランティア活動の意義、特質、喜びなどについて基本的な理解を得させる必要がある。

高等学校については、学校外で行われたボランティア活動を、校長の判断により、当該高等学校の教科・科目の履修と見なして単位を与えることができるよう、平成10年4月に制度改正が図られたところである。平成10年度においては、ボランティア活動等に係る学修成果の単位認定を行った高等学校は、9府県20校で、平成11年度には、さらに多くの学校で実施される予定となっている。

また、大学については、ボランティア活動を取り入れた授業科目を開設している大学は、平成9年度では全国で104校(全体の17.7%)で、学生の自主的なボランティア活動を正規の授業科目の中に位置づけて単位認定したことがある大学は、阪神・淡路大震災の際のボランティア活動の場合を除いて、全体の1.7%とわずかなものとなっている。

高等学校・大学において、ボランティア活動を単位認定する場合の課題の一つとしては、単位認定の方式があげられる。学生・生徒のボランティア活動に対する単位認定については大学においては、正規の授業科目の中に位置づける必要があるものの、教員が学生のボランティア活動の現場に居合わせておらず、活動そのものに対する評価が難しい場合が多い。このため、学生・生徒の活動後のレポート提出に加え、今後は、受入れ団体の協力を得ながら活動そのものについて評価する方式なども研究される必要がある。

さらに、大学が休学制度を活用して学生にボランティア活動に参加する機会を与えたり、正課外のものとして行われるボランティア養成講座を開設することも望まれる。

## 【成人において】

成人にあつては、勤務の実態に即して無理なく行える多様な活動形態、職業上の経験や能力が生かせる活動の開発、地域での子育て支援等の地域社会からのニーズに的確に応えられる活動の開発など、教育委員会が中心になって、企業や関係機関とも連携を図りながら、具体的なプログラムを多様に研究・開発していく必要がある。

## 【高齢者において】

高齢者にあつては、子どもとの交流を通じて子どもを育成指導する活動、地域の伝統文化を次世代へ継承する活動、あるいは高齢者相互の介護活動等、高齢者の興味や関心に応じた活動の具体的なプログラムの開発が望まれる。高齢者が学校に関わる事業として、市町村が行う事業には、例えば、北海道東神楽町立東神楽町小学校での、地域の高齢者と学校教職員から成る「GTA」（祖父母と教職員の会）がある。児童と高齢者の異世代間交流の推進を目指して、運動会や学芸会などの学校行事に積極的に参加し、学校農園での農作業指導をするなどしている。また、福岡県糸島地区ボランティア人材派遣事業では、糸島地区1市2町（前原市・志摩町・二丈町）教育委員会の共同事業で、地域で特技を持つ高齢者等を人材バンクに登録し、小・中学校や地域のグループに要請に基づき派遣して、様々な学習活動を支援している。ボランティアは学校の部活動において手話、編み物、英会話、リサイクル花器作りなどの指導を行うほか、授業においても、習字、読み聞かせ、絵画等の指導を行う。また、夏休みには親子手作り教室（手芸）を公民館で開催するなどしている。

## 2) 民間非営利の公益活動への支援促進

特定非営利活動促進法の成立により、都道府県知事又は経済企画庁長官の認証により、社会教育、文化、芸術、スポーツ等教育・学習を推進する活動を行っている民間非営利の団体も、法人格の取得が可能になった。このことは、活力ある社会を創っていく上で大きな役割を果たす民間非営利団体の活動の発展に大きく寄与するものと期待される。今後、行政では、法人格取得のための必要な手続き等について、積極的に周知を図ることが必要である。

民間非営利団体が充実した事業を円滑に実施していくためには、組織や事業の運営についての適切なマネジメントが必要になり、このための研修や養成プログラムの開発が望まれる。

ボランティア・グループや民間非営利団体がそれぞれの活動目的を実現するためには、行政とのパートナーシップの確立が求められる。団体・行政とも相互の役割を理解し、信頼感の醸成を図り、お互いの立場を尊重しつつ、必要に応じ事業の協力や協同事業の実施を進めたりするなどして、パートナーシップを創り、深めることが大切になる。このため、よりよいパートナーシップの定着に関して必要な方策を検討することもこれからの課題である。

その際、例えば福祉・教育・文化等の各分野を横割りにしたまちづくり、地域づくりのための連絡組織を作り、これを民間非営利団体として登録するなど、民間非営利団体の活動の拠点として公民館を活用したり、公民館が連携の要の役割を果たすなどの積極的な工夫も考えられる。

## (5) 生涯学習ボランティア・センターの設置促進

ボランティア・センターは、ボランティア活動についての情報の収集・提供、相談、活動プログラム開発、調査・研究、研修・訓練、啓発、団体間の連絡調整、団体の組織化支援、団体への助成等の機能を持っており、ボランティア活動の推進に欠かすことのできない機関である。

福祉の分野では、社会福祉協議会によるセンターが全国各地に整備されているが、生涯学習ボ

ランティア・センターについては、整備箇所も少なく、また設置場所も教育事務所や社会教育施設などに開設され、非常勤の学習相談員などが配置されるに止まっているところも多いことから、必ずしもボランティア希望者のニーズに十分応え切れていない状況にある。

今後、身近なところでの支援サービスが受けられるようにするため、各市町村ごとに、例えば公民館等の住民に身近な施設においてボランティア活動に関する情報の収集・提供や相談等を行う窓口としてのセンターが設けられる必要がある。また、都道府県レベルにおいても生涯学習推進センター等にその機能を担わせ、都道府県・市町村の間のみならず、国のセンターからのアクセスも可能となるよう、相互の連携について十分検討することが望まれる。

運営にあたって、多様で流動的、非定型的なボランティア活動への円滑、かつ、適切な支援が行われやすくするためには、全面的に行政が行うのではなく、例えば、一部の事業を委託して実施するなどボランティア団体と行政との協議を通じた連携が有効と考えられる。

市町村域のセンターは、社会福祉協議会のセンターや全国的なボランティア推進団体・センター等と連携を保ち、人々の多様なニーズにも対応できるようにすることが大切である。

なお、こうした生涯学習ボランティア・センターにあっては、近年様々な領域でのボランティア活動が盛んになってきていることから、それぞれの領域に共通する学習機会の提供という観点から、総合的な情報提供、連絡調整等を行い、全体としてのボランティア活動に貢献することも十分検討すべきと考えられる。

## (6) ボランティア・バンクの構築

### (全国ボランティア・バンクのネットワーク化)

ボランティア活動へのきっかけづくりのためには、人々のボランティア活動に参加する動機づけを促進し、希望に沿った活動に結びつける機会を提供することが重要である。実際、各種の調査においても、ボランティア活動に参加しない理由として、「参加するきっかけがない」とか「活動の情報がない」といったものをあげる人が多い。

このため、ボランティア活動について適切な情報提供を行うという観点から、ボランティア活動を希望する人、特にこれからボランティア活動を始めようとする人に対しては、どこに問い合わせれば、希望するボランティア活動の情報が得られるかなどの情報を提供することが必要である。

そこで、ボランティア活動に関する情報提供・相談窓口を開設し、電話やインターネット等による情報提供および相談事業を実施することを検討すべきである。特に、これからボランティア活動を始めようとする人にとっては、どこに問い合わせればよいかわからないという声を多く聞くことから、まずボランティア活動に触れるきっかけとなる窓口を設け、その窓口から具体的な活動に結びつく情報を提供するシステムを考えるべきである。そのため、全国的なシステムを整備する方策を検討することが望まれる。

文部省が策定し、推進している「全国子どもプラン（緊急3ヶ年戦略）」においては、子どもセンターを全国津々浦々に整備し、地域の子どもの体験活動機会や家庭教育支援活動に関する情報収集、情報提供、相談紹介を行うこととしており、子どもセンターを通して地域のボランティア情報を提供することが可能となる。

このことにより、先に述べたように、近年様々な領域でのボランティア活動が盛んになってきているという状況も踏まえ、関係する機関とも連携を図りながら、ボランティアの派遣や受入れ等の情報を提供している様々な分野のボランティア活動推進機関を紹介し、その機関ではどのような情報が得られるかについての情報提供を行ったり、相談に応じることにより、人々を希望す

るボランティア活動に結びつけることが可能になるであろう。今後ボランティア活動を一層広げていくためには、前述のインターネット情報提供システムにおいてこのようなボランティア活動も盛り込み、全国津々浦々で誰もが情報を手に入れることができるようにすることが必要である。

また、国立婦人教育会館では、すでにWINET (Women's Information NETwork system) と称して、女性や家庭教育に関するデータベースを構築し、ホームページ上で情報検索が可能となっていることから、今後、ボランティアに関する情報についてもこのシステムを活用した窓口を整備することが考えられる。

さらにインターネットを活用して、ボランティア・センターに勤務するコーディネーター等の職員が互いに情報を提供し、交換する場としてこうした窓口を活用することも、今後大いに期待することができよう。

#### (7) ボランティア・コーディネーターの養成、研修

適切で円滑なボランティア活動を実現させるためには、ボランティア活動を希望する人とボランティアを必要とする人の双方のニーズを総合的に調整し、マッチングする役割を持つボランティア・コーディネーターが重要である。希望者・受入れ先双方のニーズの把握、活動の場の募集・紹介・開拓、活動の調整、相談・助言等を行うボランティア・コーディネーターの役割を果たす職員は、生涯学習ボランティア・センターだけではなく、社会教育施設・公共施設等の受け入れを行う施設、送り出す側である学校、企業等にも必要となる。

コーディネーターの養成については、社会福祉分野では取組が行われてきたところであるが、なお今後とも充実すべき課題であり、養成にあたる適格者が地域レベルではまだ十分人材が得られないという現状を考えれば、社会教育の関係機関・団体において、まず養成プログラムの内容・方法を確立し、養成プログラムの体系化を図る必要がある。その場合、考慮されるべき点としては、おおむね、(1) ボランティア活動の今日的意義や生涯学習との関係の理解、コーディネーターの役割と倫理についての理解等、(2) マッチングやその後の活動支援についての技術の獲得、(3) グループ・団体の組織化、指導助言についての能力の獲得、(4) 関係団体、行政機関等との連携調整の能力の獲得等があげられる。

なお、適切で円滑なボランティア活動を実現させるためには、ボランティアを受け入れる社会教育施設・公共施設等の職員に対するボランティア活動に関する研修等を充実することも重要である。

#### (企業による支援拡充)

##### 1) 企業自身の社会貢献事業の推進

企業においても、社会を構成する一員として、その人材や資金を活用して、積極的に社会に貢献することが責務であると考えられるようになってきた。また、このような社会貢献は、企業自身にとっても、人々に企業の設立の理念を理解してもらい、社会的なイメージを高める上でも価値のある活動であるとの認識が進み、芸術文化活動への支援を含め、企業の大小にかかわらず、全国各地で、ボランティア団体や民間非営利組織への様々な支援活動が展開されている。今後ともこのような支援活動の推進が望まれる。

##### 2) 企業の社員に対する支援の促進

ボランティア活動は個人の自発性と責任において行うものであるが、雇用主たる企業が、社員のボランティア活動への参加のために、ボランティア休暇を導入したり、ボランティア活動に関

する情報を提供したり、活動体験の機会を用意したり、表彰制度を導入することなどは、職員のボランティア活動を促進する上で極めて有効なことであり、望ましいことである。

●財団法人勤労者リフレッシュ事業振興財団「勤労者のボランティア活動に関する調査研究」(平成7年3月)従業員が個人的ボランティア活動を行っている企業831社のうち、特別有給休暇(時間的支援)を与えているものが11.9%であった。また、この時間的支援については、大企業では休職・休暇等を認めるところが多いのに対し、中小企業では勤務時間内の活動を認める程度にとどまっている傾向がある。

●トヨタ自動車「ボランティアセンター」

社員・家族・OBを対象に、ボランティア希望者の登録制度を運営し外部からの要請を登録人材に紹介し、地元小中学校の部活動への支援など活動の斡旋を行っている。

●ソニー「マッチング・ギフトプログラム」

社員が、環境・文化・教育などの分野で公共活動をする公益法人に寄付した場合、一定の限度内において、企業もそれと同額の寄付を行うなどしている。

国家公務員については、平成9年1月に、ボランティア休暇制度が法制化され、5日以内での休暇が認められることとなり、地方公務員についても、ほとんどすべての都道府県、約3分の1の市町村で同様の制度化が行われている。

企業においては、全国の企業全体の約2%にあたる2000社でボランティア休暇制度を持つに至っている。今後とも休暇が取りやすくなるよう配慮するとともに、有給のボランティア休暇・休職制度の導入を図ることが望まれる。

●富士ゼロックス社「ソーシャル・サービス休暇制度」

勤続3年以上の者を対象に、公募により毎年5名程度を、半年から最大2年の期間で賃金等の相当額を援助金として支給する。

●東京ガス「ボランティア休暇・休職制度」

有給による5日間のボランティア休暇制度や勤続3年以上の者を対象に1月から2年のボランティア休職制度を運営している。

## 青少年の奉仕活動・体験活動の推進方策等について（抄）

（平成 14 年 7 月 29 日 中央教育審議会答申）

### 3 18 歳以降の個人が行う奉仕活動等の奨励・支援

～奉仕活動を日常生活の一部として気軽に行う～

Ⅱの1で見たように、我が国では、多くの人が奉仕活動等について興味を抱いてはいるが、一步を踏み出せないという状況にある。大学等の学生も含め、18 歳以降の個人が日常的に奉仕活動等に取り組むことができるように、以下のような奨励・支援の方策を検討することが求められる。

#### (2) 企業、社会人に対する奨励・支援

国、地方公共団体、企業や労働組合などにおいては、気軽に参加できる職場環境作り、柔軟な勤務形態の導入など社会人が参加しやすい環境の整備や、地域での諸活動への参加を含め勤労者が行う幅広いボランティア活動等を奨励するための支援が期待される。

国においても、こうした取組を支援するため、取組の事例紹介など情報提供を積極的に行うとともに、社会人に適した活動の機会の充実を図ることが適当である。また公務員や教員の活動を奨励するため、研修の一環として活動を位置付けることや、公務員や教員の経験を生かした活動のプログラムの開発等を検討することが望ましい。

社会人の幅広いボランティア活動等を奨励・支援するため、国、地方公共団体、企業等においては、職員や社員が気軽に参加できる職場環境作り、柔軟な勤務形態の導入など社会人が参加しやすい環境の整備が期待される。

また、企業や労働組合などにおいては、社会の主要な構成者としての役割や社会的責任を踏まえ、自らがボランティア活動等に対する支援を行うことや、社員が活動を行うことに対する積極的な支援を期待したい。

#### 1) 企業の社会的役割

企業等においては社会の主要な構成者としての役割や社会的責任を踏まえ、市民社会の一員として、企業自身がボランティア活動やNPO活動に対し継続的に助成や支援を行うことを通じ、社会に貢献することが期待される。また、青少年に社会体験やインターンシップなどの就業体験の場を積極的に提供することを通じ、一定の教育機能を果たすことも求められている。

#### 2) 社員が気軽に活動に参加できる職場環境の整備等

企業等においては、長期間にわたる活動の実施に適したボランティア休暇制度の導入のみならず、地域での諸活動への親子や家族での参加を含め活動を幅広くとらえるとともに、(a)気軽に参加できる職場環境作り（定時退社の奨励、有給休暇の取得促進、サービス残業の解消など）、(b)柔軟な勤務形態（短時間の継続的な活動の実施に適したフレックスタイム制など）の導入に積極的に取り組むことが期待される。

#### ◇企業等のボランティア活動等に対する奨励・支援

さらに、企業や労働組合等が社員のボランティア活動や地域の活動を支援するため、次のような取組を行うことが期待される。

- ・ボランティア推進団体等との協力による社員向けボランティアセミナー等の開催
- ・社員が属している活動団体への助成、社員が活動支援のために団体に寄附する際に企業等

が一定の上乗せをするなどの支援の拡大・地域社会の一員としての企業や労働組合等の社会貢献活動の推進（例：地域の清掃活動，寄附，献血等の呼び掛け等）

- ・地域や学校での青少年の体験活動等への協力（例：施設の開放，社員を指導者として派遣，青少年の受入れ等）

#### ◇国等の奨励・支援

こうした企業等の取組や社会人のボランティア活動を奨励・支援するために，国等においては，以下のような取組の一層の充実が望ましい。

- ・ボランティア推進団体，経営者団体，NPO等の連携による社会人に適したボランティア活動等の機会の提供
- ・社員のボランティア活動等を支援する企業等の支援方策やその導入に当たっての取組などの事例紹介などの情報提供 等



# 新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について～知の循環型社会の構築を目指して～ (抄)

(平成 20 年 2 月 19 日 中央教育審議会答申)

## 第 1 部 今後の生涯学習の振興方策について

### 3. 目指すべき施策の方向性

(2) 社会全体の教育力の向上－学校・家庭・地域が連携するための仕組みづくり－

#### ① 社会全体の教育力向上の必要性

- 国民が今後の社会の変化を生き抜いていくための力、すなわち子どもについては「生きる力」を、また、成人についても、狭義の知識や技能のみならず他者との関係を築く力等の豊かな人間性を含む総合的な力を身に付けるためには、国民一人一人の学習の支援と共に、社会全体の教育力を向上させることが必要である。
- 社会全体の教育力を向上させることは、それぞれの地域社会\*9 がその教育力（地域社会の教育力）を向上させることにほかならない。それぞれの地域社会には、様々な学習活動に関係する学校、家庭、社会教育団体、地域において活動する企業、NPO等が存在し、社会教育の充実に貢献してきているが、今後はそれぞれがその役割に応じて共通の地域の目標を共有することが求められる。
- 例えば、子どもたちが身に付けるべき「生きる力」、すなわち、「基礎・基本を確実に身に付け、いかに社会が変化しようと、自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力、自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心などの豊かな人間性、たくましく生きるための健康や体力などの力」は、学校教育の中のみならず、子どもたちが異なる世代の人々や他の家庭等の様々な人々と交流し、地域社会等における体験をすることとあいまって育まれるものである。そのような環境づくりは、学校や各家庭のみならず社会全体で取り組む必要がある。
- また、成人の様々な学習機会についても、従来型の教育機関、社会教育施設等の特定の主体によって提供され、固定的な特定の間で行われる機会のみでは十分でなく、多様な関係者が多様な機会を提供することが望ましい。例えば、成人の生涯学習は地域における子どもたちを育むための様々な活動に参加することによっても行われるものである。また、地域が抱える課題の解決等について、地域ニーズを共有し、地域の実情にも精通した地域の関係機関等が連携することにより関係者が学習をする機会をつくり、また学習した成果を関係者が生かすことにより課題の解決を図ることを可能とするなど、社会の教育力が貢献できる部分は大きい。
- 地域における企業の役割も大きい。企業は社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）として、このような地域社会の教育力の向上の役割を担っていくことが求められる。例えば、学校等と連携した職業教育・キャリア教育への協力等、企業としての教育力や資源を活用し、各個人が学習する機会の提供やそのための環境づくりに取り組むことが期待される。さらに企業では、その社員等が自らの生活を充実させ、また、自ら学習の機会をもち、それを活用することによる社会参画や貢献を可能とするような環境を確保できるよう、社員のワーク・ライフ・バランスの確保のための取組が求められる。

#### 4. 具体的方策

目指すべき施策の方向性を踏まえ、今後国及び地方公共団体では以下のような具体的方策を推進することが考えられる。

(1) 国民一人一人の生涯を通じた学習の支援—国民の「学ぶ意欲」を支える

② 多様な学習機会の提供、再チャレンジが可能な環境の整備

(学習成果を生かす機会の充実)

○ さらに、各個人の学習機会の充実のため、また、同時に学習成果の活用のために身近な地域で誰もがボランティア活動に参加できるようにするため、地域社会におけるボランティア活動支援センターの在り方を検討し、ボランティア活動の支援機能の充実を図ることが求められる。このような取組は地域社会全体の教育力を高める様々な活動における人材の確保や、今後特に期待される団塊の世代の力を生かす観点からも重要である。

(2) 社会全体の教育力の向上—学校・家庭・地域が連携するための仕組みづくり—

○ それぞれの地域社会の教育力向上のためには、学校、家庭、地域がそれぞれ持つ教育力の向上を図ることとあわせて、学校、家庭及び地域住民のほか、その地域の企業やNPO等の関係者が、それぞれに期待される役割を果たしつつ、緊密に連携・協力して地域社会が一体となって地域の教育課題等に取り組むことが重要である。国及び地方公共団体は、以下に掲げる施策等を実施することにより、これらの関係者・関係機関が十分に連携できるようにするための仕組みづくりを積極的に支援することが必要である。

## 第2部 施策を推進するに当たっての行政の在り方

### 2. 今後の行政等の在り方—生涯学習振興行政・社会教育行政の再構築

(4) NPO、民間事業者等と行政の連携の在り方

○ 生涯学習振興行政・社会教育行政においては、様々な学習機会の提供や学習活動の実施等において、NPO、中間支援組織及び民間事業者等の民間団体の果たす役割が大きく、地域の実態等に応じて行政が民間団体等との積極的な連携を進めることが大切である。

○ 民間団体との連携については、国及び地方公共団体によって実施されている様々な施策を講じることにより、各地域における連携・ネットワークが築かれ、その過程においても深まっていくものと考えられるが、そのような地域における民間団体との連携の蓄積を行政として目的意識を持って計画的に行っていくことが重要である。また、その際に、NPO、中間支援組織及び民間事業者等の民間団体に関する情報収集や活動内容に関するデータベースの整備等が有効である。

○ このような民間団体との連携に当たっての行政の役割は、それらの自主的な「民」による活動を側面から支援しつつ連携し、持続可能な活力を生み出していくことであると考えられる。その際の支援としては、例えば、国においては、サービスの受け手に対し、それらのサービスに対する一定の質や信頼が得られるよう基準づくりを行うことにより、民間団体が活動しやすくなるような環境づくりを行うことや、自らも情報収集に努め、広く国民に情報提供を行うとともに、民間団体による情報提供が積極的に行われるような方策を講じること、さらには施策を講じる際に様々な行政機関と民間団体との連携が促進されるようコーディネーターとして

の機能を果たすこと等が考えられる。また、これらの行政としての役割は、都道府県や市町村においてもその実情に応じて期待されるものである。

- また、このような民間団体と行政の連携については、NPOや民間事業者等の自主的な活動によるものでもあり、今後連携が進んだ際には、地域による格差が生じていくことも考えられる。一般的には、民間事業者等が多く存在する都市部では活発な連携が促進されることが可能であるが、そもそもこれらの民間事業者等が少ない地方においては、地域住民等のニーズに十分に対応することが困難な場合も多い。このことから、行政の役割として、国においては国民の教育の機会を確保する観点からも、地域に配慮した方策についても今後検討していく必要がある。
- なお、民間団体も含めた地域における教育力を向上させるための様々な取組においてその財政基盤の強化の必要性に対する指摘等もあるが、これについては例えば各地域において地域の教育力向上のための基金等を創設し、地域における企業等も財政的に貢献できるような仕組みをつくること等が考えられるとの指摘もある。このような仕組みは、同時に地域の関係者の意識改革にもつながり、持続可能な仕組みを構築するものと考えられる。
- このようなNPO、民間事業者等と行政との連携を推進するための具体的な仕組みづくりは重要であり、例えば行政とこれらのNPO、民間事業者等との協議会を設けることや、既に取組がなされている様々な事業等において同様の場がある場合にはその活用を図るなど、各地域において連携が円滑に進むよう工夫がなされることが必要である。

## 第6期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理

(平成24年8月 中央教育審議会生涯学習分科会中間とりまとめ)

### 第1章 今後の社会教育行政等の推進の在り方について

#### 3 今後の社会教育行政の取組の方向性～「社会教育行政の再構築」～

##### (民間団体の諸活動との連携・協働の推進)

- 本来、社会教育行政は、住民のニーズに応じて、多様で豊かな学習の場を提供する観点から、社会教育行政関係団体、民間教育事業者、NPO、さらには、町内会等の地縁による団体を含めた民間団体の諸活動を支援すべきであり、民間団体が創意にあふれた活発な教育活動を展開できるような環境を整備していくことが重要である。
- 今後、社会教育行政は、地域住民の多様なニーズに応じていくためにも、従来より社会教育の振興に重要な役割を果たしてきた既存の社会教育関係団体に加えて、NPO等の新たな市民活動団体や様々な立場のもとに積極的に協力し、より良い地域社会の筆源に取り組んでいける関係を構築していく必要がある。

##### (企業等との連携・協働の推進)

- 今後の社会教育行政においては、企業等の産業界との連携・協働も重要になる。企業は、専門的かつ高度な人材や施設設備など貴重な学習資源を有するとともに、社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）の観点から、地域社会の一員として、地域経済の活性化など地域の課題解決を担っていく役割も期待される。
- また、その社員が自ら学習の機会をもち、自らの生活を充実させるとともに、学習の成果を活用することによる社会参画や地域貢献が可能となるよう、社員のワーク・ライフ・バランスを考慮した取組も望まれる。

# 「2011年度 社会貢献活動実績調査結果」の概要

2012年10月  
 (一社) 日本経済団体連合会  
 社会貢献推進委員会  
 1% (ワンパーセント) クラブ

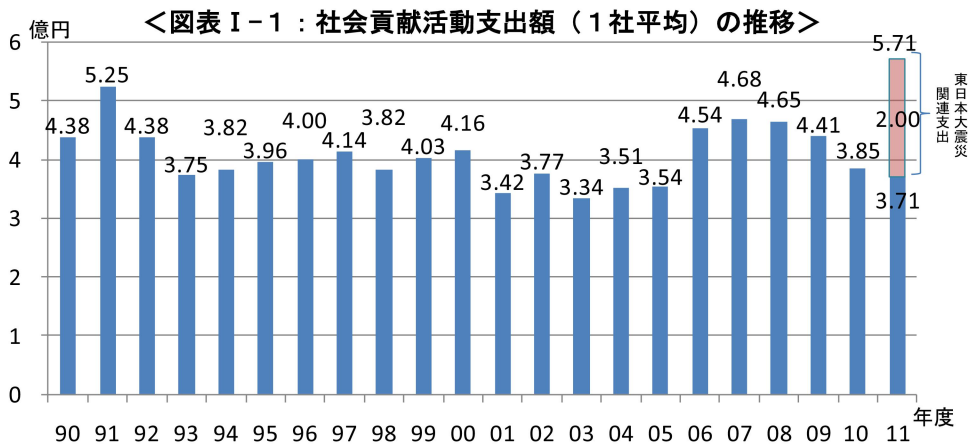
## 調査実施要領

- 調査内容：3年に1度の大規模調査として、以下の調査を実施。
  - I. 社会貢献活動支出調査 (毎年実施)
  - II. 社会貢献活動に関する制度・意識調査
  - III. 東日本大震災関連フォローアップ調査 (実績・意識調査、事例調査)
- 実施期間：2012年5月～8月
- 調査対象：経団連会員企業、および1%クラブ法人会員企業等 (計1,317社)
- 回答企業数：
  - I. 社会貢献活動支出調査 …431社・グループ (回答率：32.7%)  
 (連結対象企業を含めると約8,300社の実績を反映)
  - II. 社会貢献活動に関する制度・意識調査 …437社 (回答率：33.2%)
  - III. 東日本大震災関連フォローアップ調査
    - 実績・意識調査 …433社 (回答率：32.9%)
    - 事例調査 …201社 (回答率：15.3%)

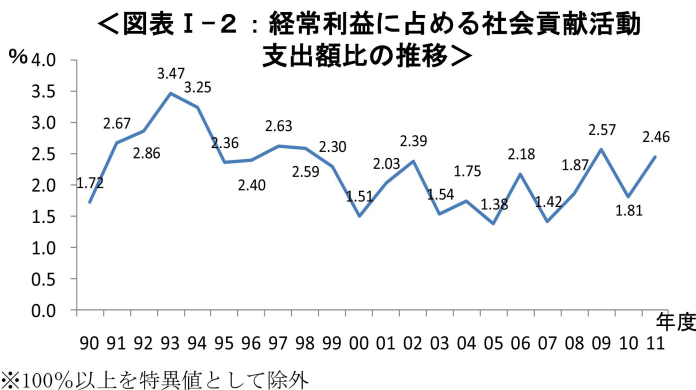
## I. 社会貢献活動支出調査

### 1. 2011年度社会貢献活動支出額

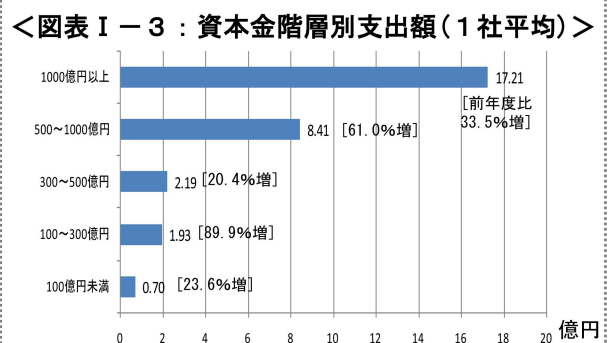
- 支出合計額は2,460億円、うち東日本大震災関連支出 (860億円) を除く額は1,600億円。
- 1社平均支出額は5億7,100万円 [同48.3%増]。本調査開始(1990年度)後、過去最高額。  
 …東日本大震災関連支出 (2億円) を除く額は3億7,100万円 [同3.6%減]。
- ※前年度・本年度連続回答企業 (323社) で見た場合  
 1社平均支出額は6億1,700万円 [同42.5%増]。  
 …東日本大震災関連支出 (1億7,700万円) を除く額は4億4,000万円 [同1.6%増]。



### 2. 経常利益に占める社会貢献活動支出



### 3. 資本金階層別社会貢献活動支出



#### 4. 分野別支出割合

○ 東日本大震災関連支援活動への多額な支出により、「災害被災地支援」が約4割を占めた。

＜図表 I-4：分野別支出額の支出総額に占める割合の推移＞

	支出総額に占める比率（推計）		
	○ 囲み数字はその年の順位		
	2009年度	2010年度	2011年度
(1) 災害被災地支援	⑨ 2.4%	⑨ 1.4%	39.4%
(2) 教育・社会教育	① 18.8%	① 18.7%	11.0%
(3) 学術・研究	② 14.8%	② 16.8%	8.9%
(4) 健康・医学、スポーツ	③ 12.7%	⑤ 11.4%	8.4%
(5) 文化・芸術	⑤ 11.6%	④ 12.6%	8.3%
(6) 環境	④ 12.4%	③ 13.9%	7.2%
(7) 地域社会の活動、史跡・伝統文化保全	⑥ 10.9%	⑥ 8.4%	5.2%
(8) 社会福祉、ソーシャル・インクルージョン	⑦ 5.3%	⑦ 4.9%	3.6%
(9) 国際交流	⑧ 3.0%	⑧ 2.1%	1.5%
(10) NPOの基盤形成	⑪ 0.5%	⑩ 1.0%	0.7%
(11) 政治寄付	⑩ 1.0%	⑪ 0.8%	0.6%
(12) 雇用創出及び技能開発、就労支援	⑫ 0.4%	⑫ 0.5%	0.3%
(13) 防災まちづくり、防犯	⑬ 0.2%	⑬ 0.3%	0.2%
(14) 人権、ヒューマン・セキュリティ	⑭ 0.1%	⑭ 0.2%	0.1%
(15) その他	6.0%	7.1%	5.8%

#### 5. 要素別社会貢献活動支出額（1社あたり平均支出額の内訳）

＜図表 I-5：要素別社会貢献活動支出額＞

社会貢献活動支出	各種寄付	2億6,400万円 (46%)	金銭寄付	2億0,700万円 (36%)
	自主プログラム	9,600万円 (17%)	現物寄付	1,000万円 (2%)
	災害被災地支援	2億700万円 (36%)	施設開放	1,200万円 (2%)
	その他、分類不明	300万円	従業員派遣	2,000万円 (3%)
			その他	1,500万円 (3%)
		東日本大震災関連	2億0,000万円 (35%)	
		その他の災害	800万円 (1%)	

※各要素額は「各要素の支出額/回答企業数(431社)」  
 ※四捨五入の過程で、合計が一致しない場合がある。

#### 6. 2011年度災害被災地支援に関する支出額の内訳

○ 約887億円を災害被災地支援に拠出。うち、東日本大震災関連支出は860億円（96%）。

＜図表 I-6：2011年度災害被災地支援に関する支出額の内訳＞

	災害被災地支援関連支出 (企業拠出分)			＜参考＞社員や消費者・顧客等からの 被災地支援関連支出*		
	支出額 (全体)	東日本大震災 関連支出	その他の災害 関連支出	支出額 (全体)	東日本大震災 関連支出	その他の災害 関連支出
支出額	893億円	860億円	33億円	222億円	217億円	5億円
実施企業数	414社	407社	182社	304社	303社	64社

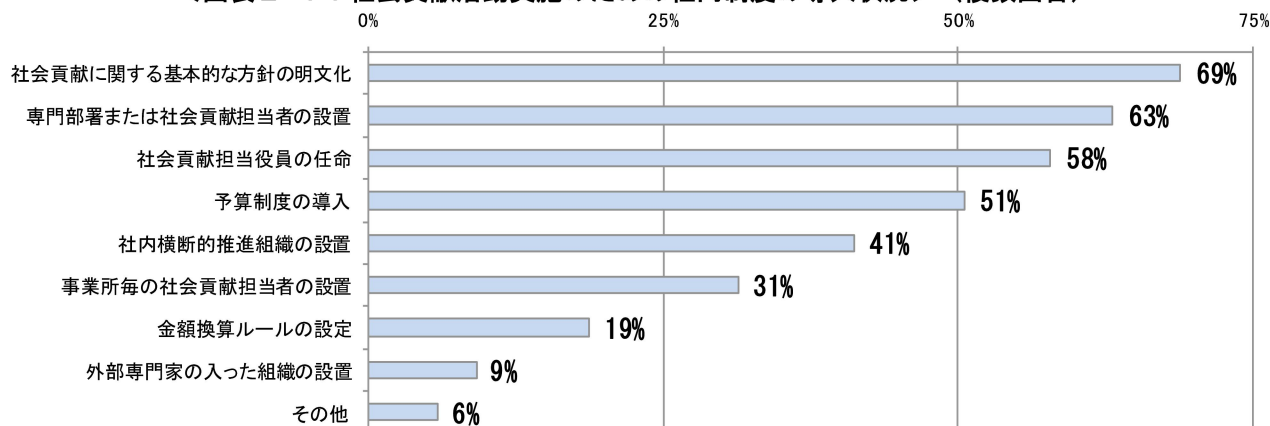
※1%クラブで支援の働きかけを行った大規模自然災害(6件)  
 …東日本大震災、新潟・福島大雨、台風12号、東南アジア洪水、トルコ東部地震、フィリピン台風水害  
 ※東日本大震災関連支出について、便宜的に2011年3月11日～31日の支出も2011年度支出としてまとめて集計  
 \*従業員募金や店頭募金など、企業が社員や消費者等に寄付を呼びかけたもの

## Ⅱ. 社会貢献活動に関する制度・意識調査

### 1. 社会貢献活動推進のための社内制度の導入状況(複数回答)

- 「基本的な方針の明文化」や「専門部署・担当者の設置」、「担当役員の任命」などの制度が広く定着<下図参照>。導入企業数も前年度に比して、概して増加。
- 独立した専門部署のスタッフ人数は1社あたり平均5.6人。
- 各事業所等の社会貢献窓口担当者数は1社あたり平均35.2人。前年度に比べて10人増加。

<図表Ⅱ-1：社会貢献活動実施のための社内制度の導入状況> (複数回答)

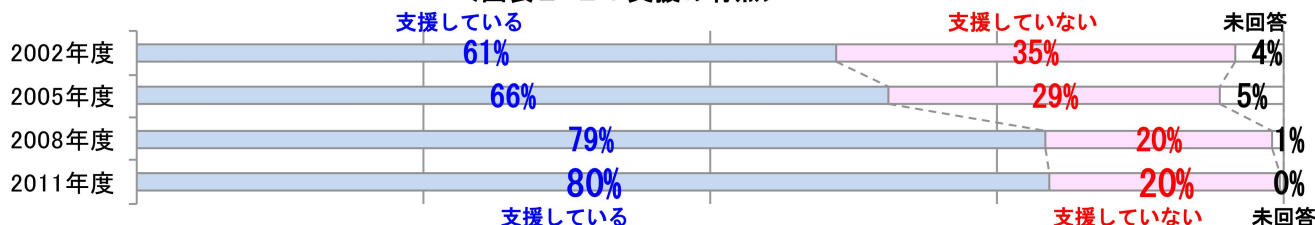


※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/調査回答企業数(437社)」(以下、特記がないグラフは同様)

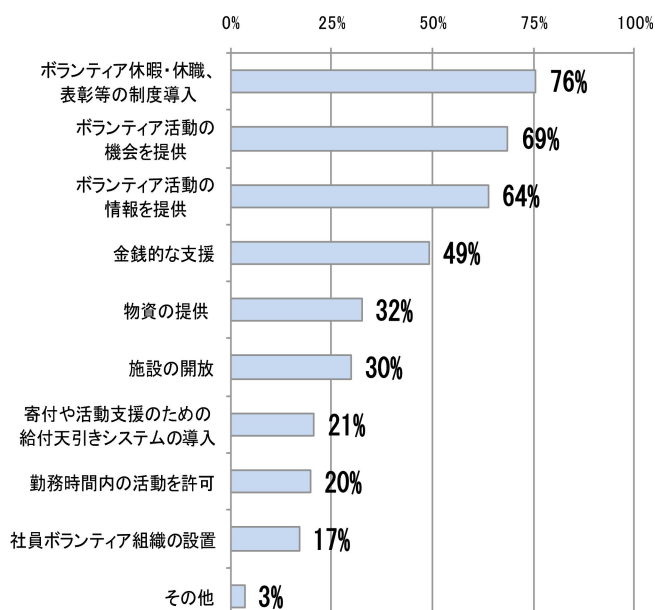
### 2. 社員の社会貢献活動に対する支援状況

- 社員の社会貢献活動を支援している企業は348社(調査回答企業437社の80%)<下図参照>。
- 支援する理由として、「地域社会の維持・発展への貢献」(社員等の社会貢献活動支援企業の86%)や「会社に対する社員の誇りの保持」(同45%)、「社会における企業イメージの向上」(同44%)が上位。

<図表Ⅱ-2：支援の有無>

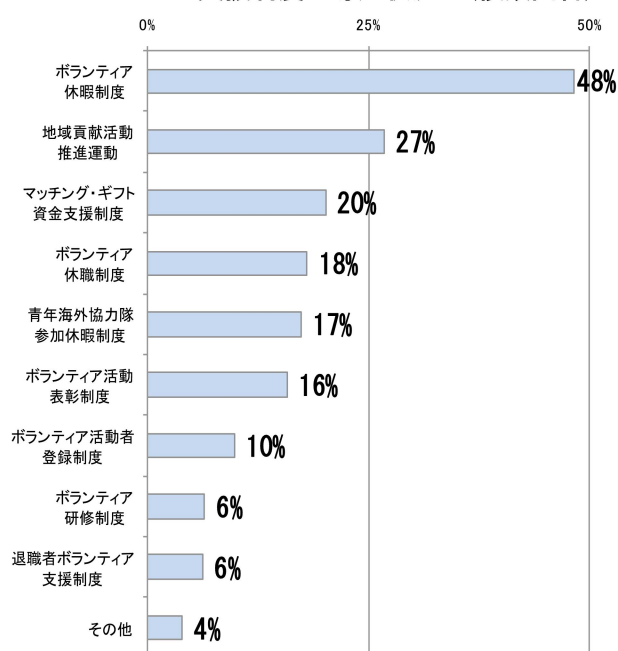


<図表Ⅱ-3：具体的な支援内容> (複数回答)



※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/社員の社会貢献活動を支援する企業数(348社)」

<図表Ⅱ-4：社員の社会貢献活動に対する支援制度の導入状況> (複数回答)

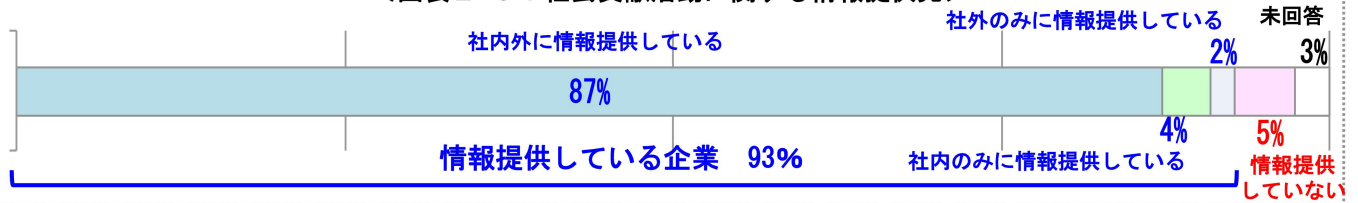


### 3. 社会貢献活動に関する情報提供・コミュニケーション等

#### (1) 情報提供

- 9割を超える企業が、社会貢献活動に関する情報提供を実施<下図参照>。
- ホームページやCSR報告書等の手法に加えて、SNSなどの新たな手法も活用。

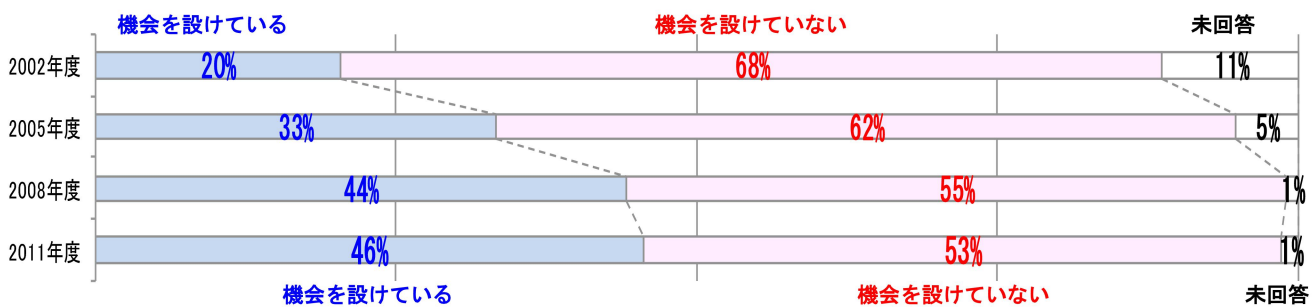
<図表Ⅱ-5：社会貢献活動に関する情報提供先>



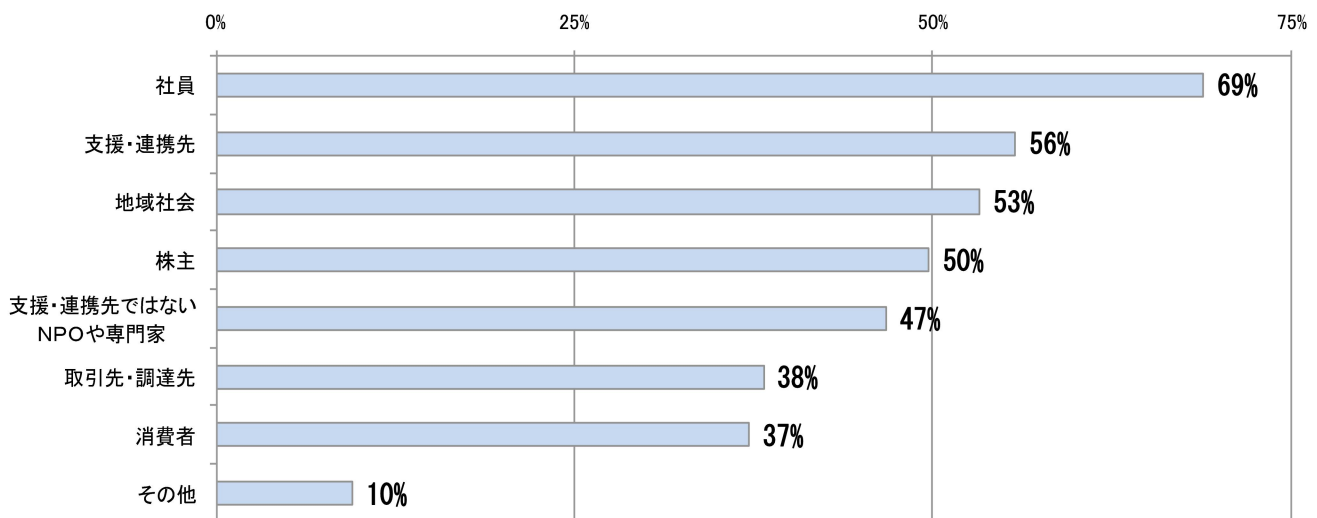
#### (2) ステークホルダーからの意見聴取

- ステークホルダーから社会貢献活動に対する意見を聞く機会を持つ企業の割合は、約10年間で倍以上増加<下図参照>。

<図表Ⅱ-6：機会の有無>



<図表Ⅱ-7：意見聴取の対象> (複数回答)

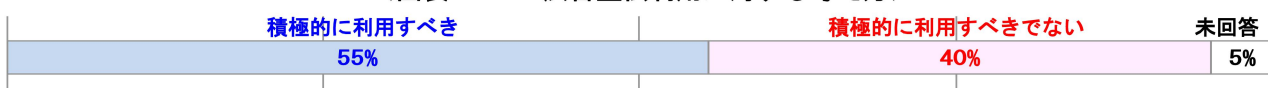


※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/ステークホルダーからの意見聴取の機会を設けている企業数(199社)」

#### (3) 社会貢献活動への取り組みを積極的に広告宣伝することについての考え方

- 社会貢献活動の取り組みを積極的に広告宣伝に利用すべきとする企業の割合は55%、活用すべきでないとする企業の割合は40%<下図参照>。
- 積極的に利用すべき理由としては、「コーポレートブランドの向上」(39%)、「企業の説明責任」(31%)。
- 積極的に利用すべきでないとした企業では、「社会貢献活動の目的を誤認される」(57%)という懸念が強い。

<図表Ⅱ-8：広告宣伝利用に対する考え方>





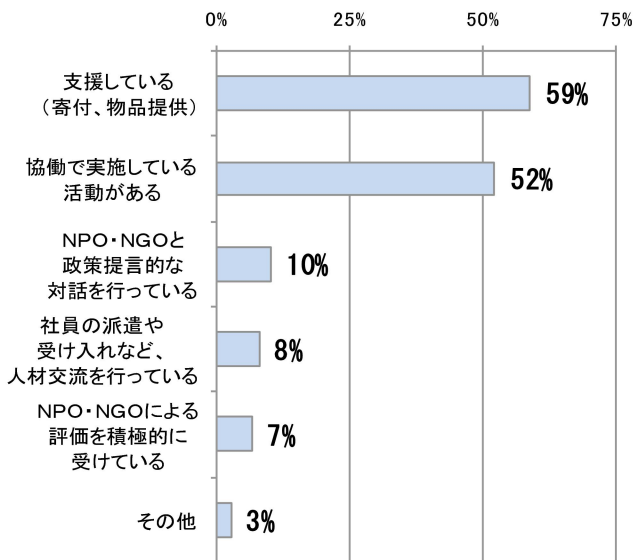
## 4. 企業と非営利組織との連携

- 非営利組織の接点を持つ企業の割合は、高い水準を維持<下図参照>。
- 具体的な関係は、非営利組織に対する単なる資金・物資面の支援から、協働事業への実施などに関係が深化。その際、「自社の基本方針や重点分野との一致」を特に重視<下図参照>。

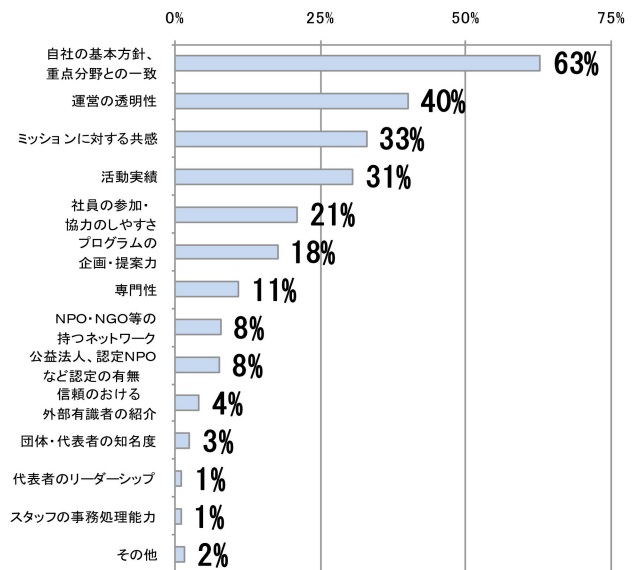
<図表Ⅱ-9：非営利組織との接点の有無>



<図表Ⅱ-10：具体的な関係> (複数回答)



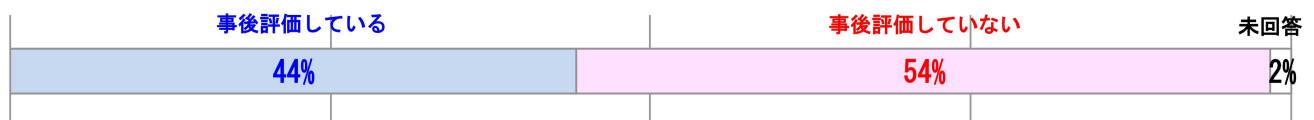
<図表Ⅱ-11：特に重視する点> (3つ以内回答)



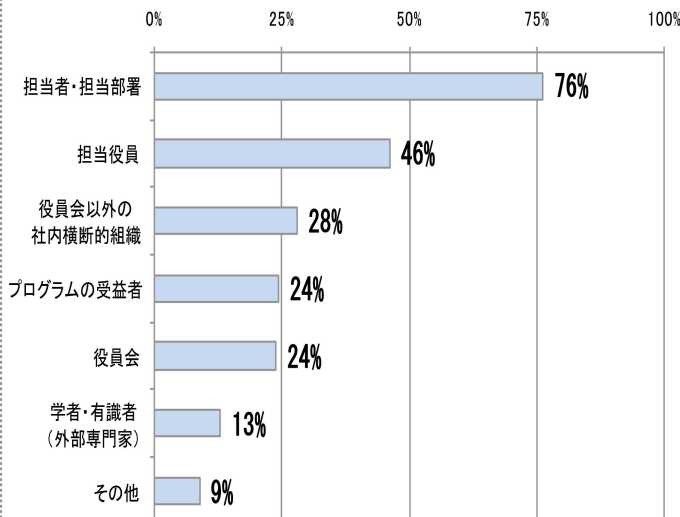
## 5. 社会貢献活動の事後評価

- 事後評価を行っている企業は4割超<下図参照>。

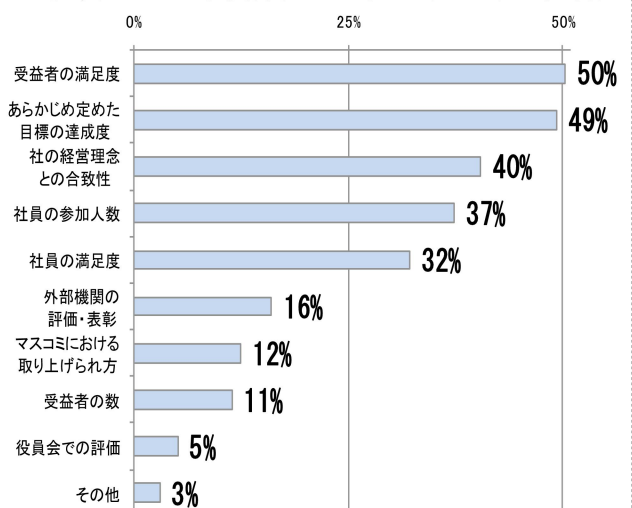
<図表Ⅱ-12：事後評価の有無>



<図表Ⅱ-13：事後評価者> (複数回答)



<図表Ⅱ-14：事後評価の基準> (3つ以内回答)



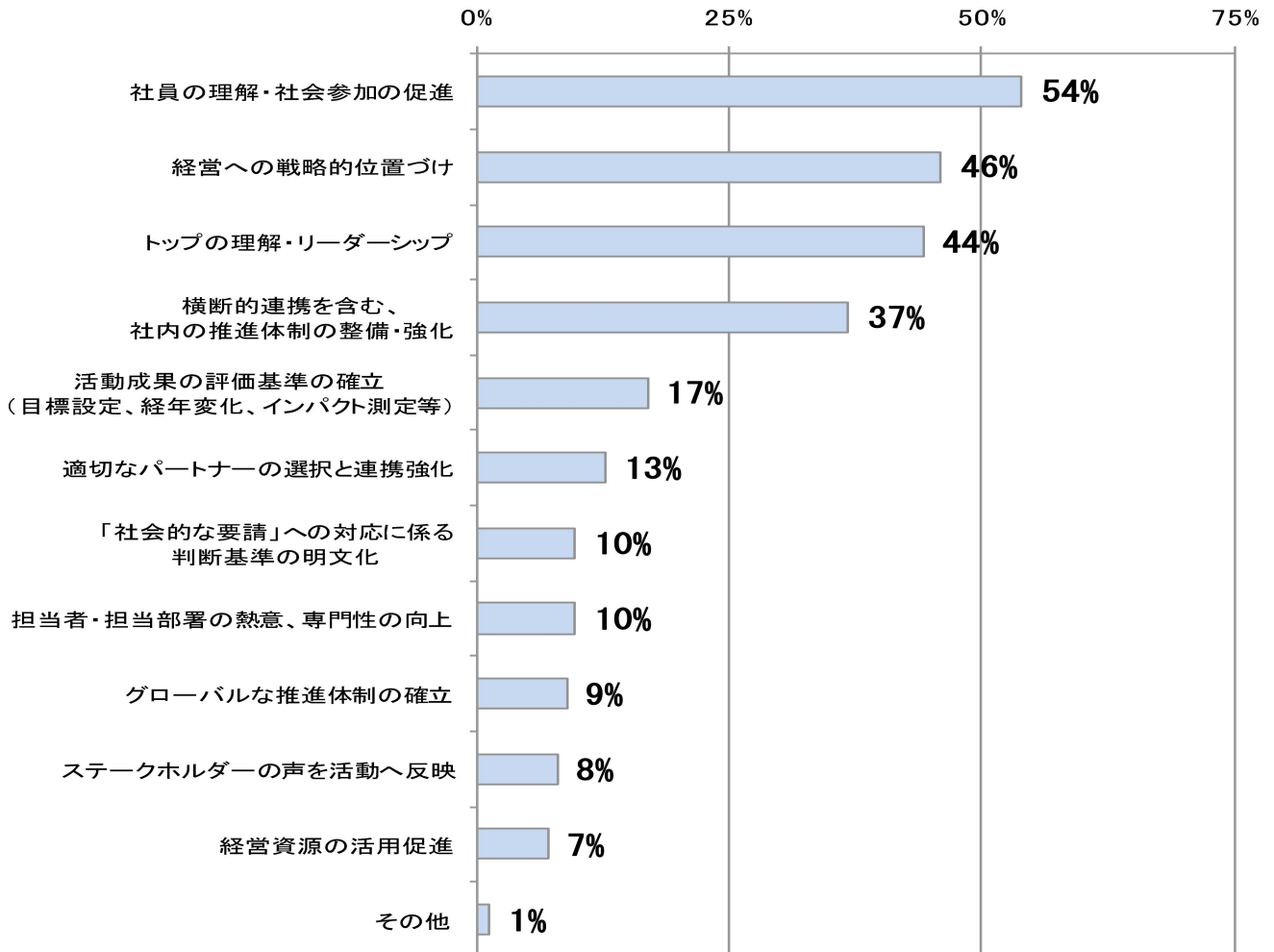
※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/社会貢献活動に関する事後評価を実施している企業数(193社)」

※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/社会貢献活動に関する事後評価を実施している企業数(193社)」

## 6. 今後の課題

- 今後、社会貢献活動を推進する上で、「社員の理解・社会参加の促進」を挙げた企業が最も多く、社内への浸透が引き続き重要な課題<下図参照>。
- 前回調査と比較して、「経営への戦略的位置づけ」「トップの理解・リーダーシップ」を課題とした企業が増加。経営層の関与を含めた社会貢献活動のあり方が問われている。

<図表Ⅱ-15：社会貢献活動推進上の重要な課題>（3つ以内回答）



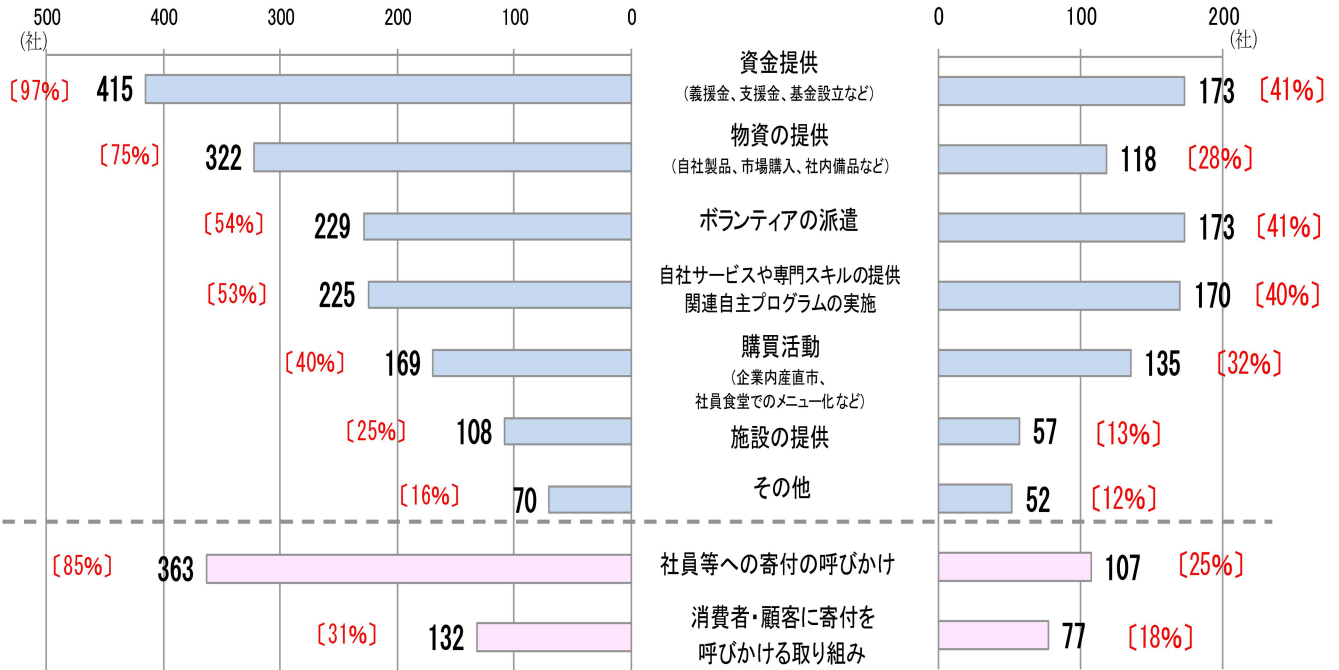
### Ⅲ. 東日本大震災関連フォローアップ調査 実績・意識調査

#### 1. 東日本大震災に係る被災者・被災地支援の分野別取り組み状況

- 2011年度は、427社(調査回答企業433社の99%)が大震災関連支援活動を実施。
- 約300社の企業が2012年度以降に大震災関連支援活動を実施中もしくは実施予定。
- 2012年度以降もボランティアを派遣する企業は約170社。
- 長期支援を目的に36社が基金を設立・拡充。その総額は約437億円。

<図表Ⅲ-1：震災後～2011年度 実施企業数>

<図表Ⅲ-2：2012年度以降 実施中・予定企業数>

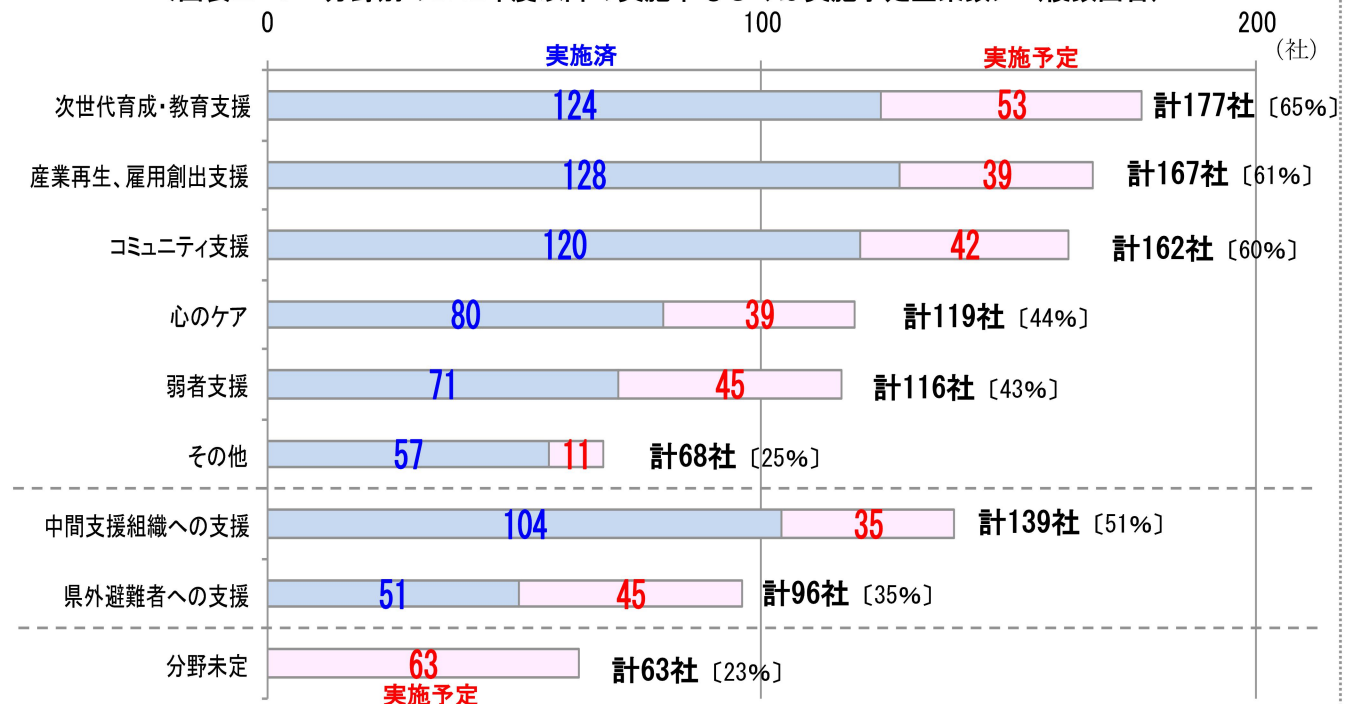


※ [%] は、「各項目別回答企業数/2011年度大震災関連支援活動実施企業数(427社)」

#### 2. 2012年度以降に取り組む支援活動として関心の高い分野(複数回答)

- 「次世代育成・教育支援」や「産業再生・雇用創出支援」、「コミュニティ支援」などの活動に関心が高い。

<図表Ⅲ-3：分野別の2012年度以降の実施中もしくは実施予定企業数> (複数回答)

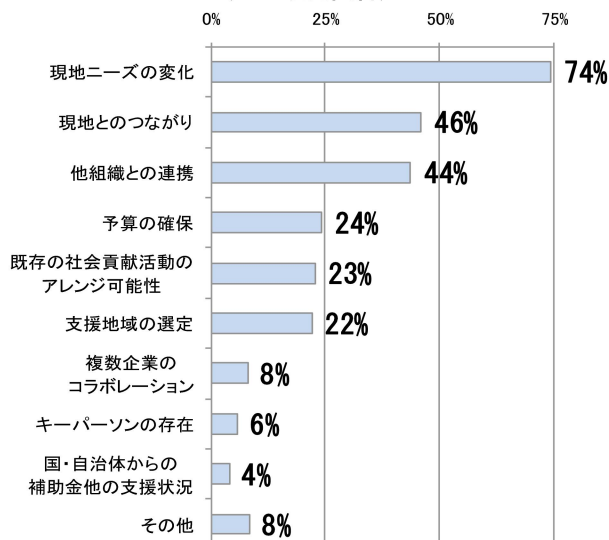


※ [%] は、「各項目別回答企業数/2011年度大震災関連支援活動実施企業数(427社)」

### 3. 今後の支援活動で重視する点(3つ以内回答)

- 「現地ニーズの変化」や「現地とのつながり」、「他組織との連携」などを重視。

＜図表Ⅲ-4：2012年度以降の活動で重視する点（3つ以内回答）＞

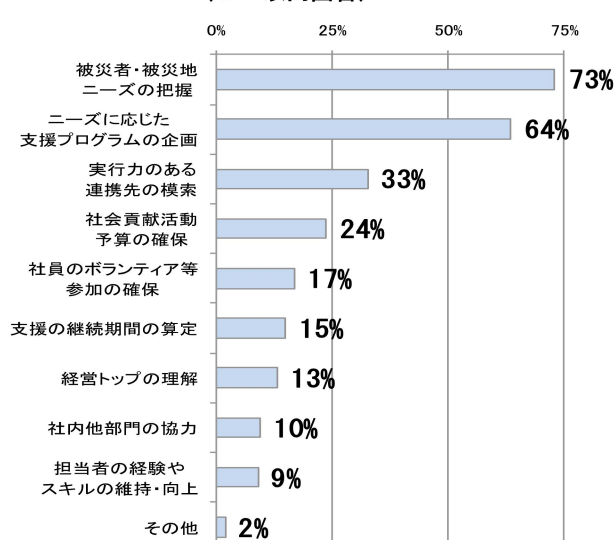


※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/2012年度以降大震災関連支援活動実施中・予定答企業数(272社)」

### 4. 今後の課題(3つ以内回答)

- 「ニーズの把握」や「ニーズに応じた企画」、「連携先の模索」などが課題。

＜図表Ⅲ-5：大震災支援活動に関する今後の課題（3つ以内回答）＞

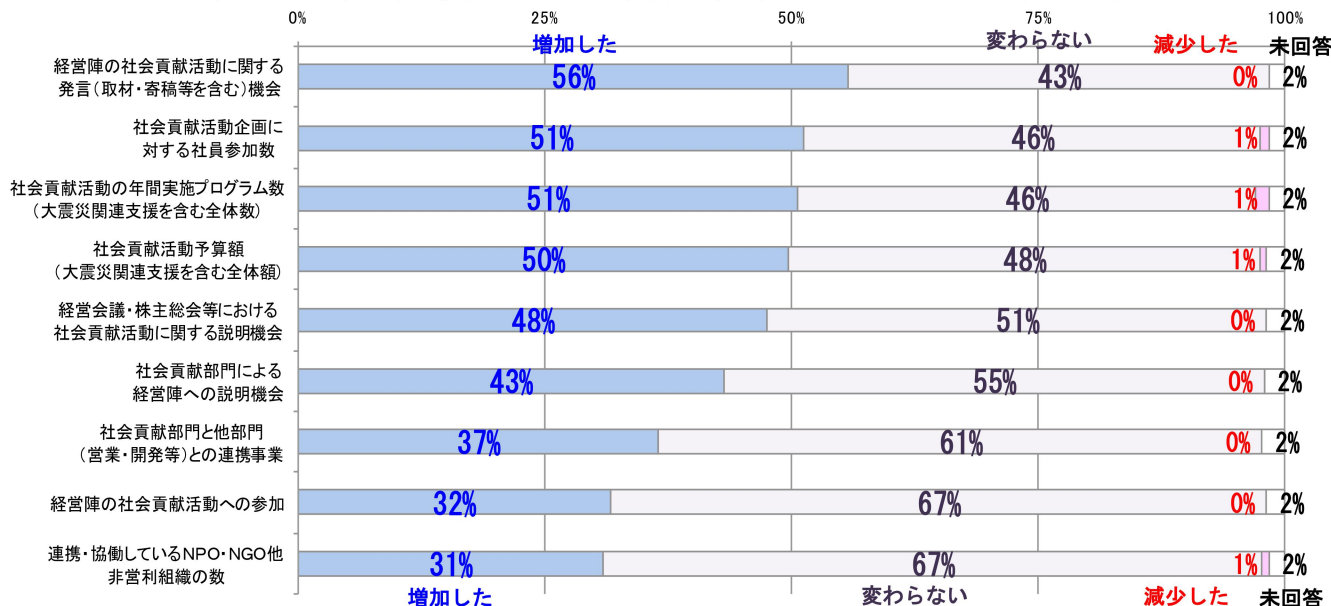


※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/2012年度以降大震災関連支援活動実施中・予定答企業数(272社)」

### 5. 東日本大震災を契機とした各社の社会貢献活動における変化(複数回答)

- 東日本大震災を契機に、「経営陣による発言機会」や「社会貢献活動企画への参加社員数」が5割を超える企業で増加するなど、概して社会貢献活動は活発化。

＜図表Ⅲ-6：東日本大震災による社会貢献活動の変化（2008～2009年頃との比較）＞



※「構成比(%)」は、「各項目別回答企業数/2011年度大震災関連支援活動実施企業数(427社)」

## 東日本大震災関連フォローアップ調査 事例調査

- 2011年10月実施「東日本大震災における被災者・被災地支援アンケート」に引き続き、会員企業・グループの支援活動事例を収集。具体的には、2011年10月以降に実施している震災関連支援活動について、特徴的な事例を掲載。

＜掲載事例数＞

201社から377事例が寄せられ、了解を得た195社・365事例を掲載。

以上



平成24年度奉仕活動・体験活動の推進・定着のための研究開発

---

## 企業とボランティア活動に関する調査研究報告書

---

平成25年3月

文部科学省  
国立教育政策研究所  
社会教育実践研究センター

〒110-0007 東京都台東区上野公園12番43号

TEL (03) 3823-0241

FAX (03) 3823-3008

---



**Research Report 2012**  
**企業とボランティア活動に関する**  
**調査研究報告書**