


オリンピック・パラリンピックの ボランティア・レガシー

—東京2020大会から未来へのバトン—

社員ボランティア オリンピック パラリンピック

レガシー 共助

プロジェクトリーダー
中村 天江
客員研究員




概要

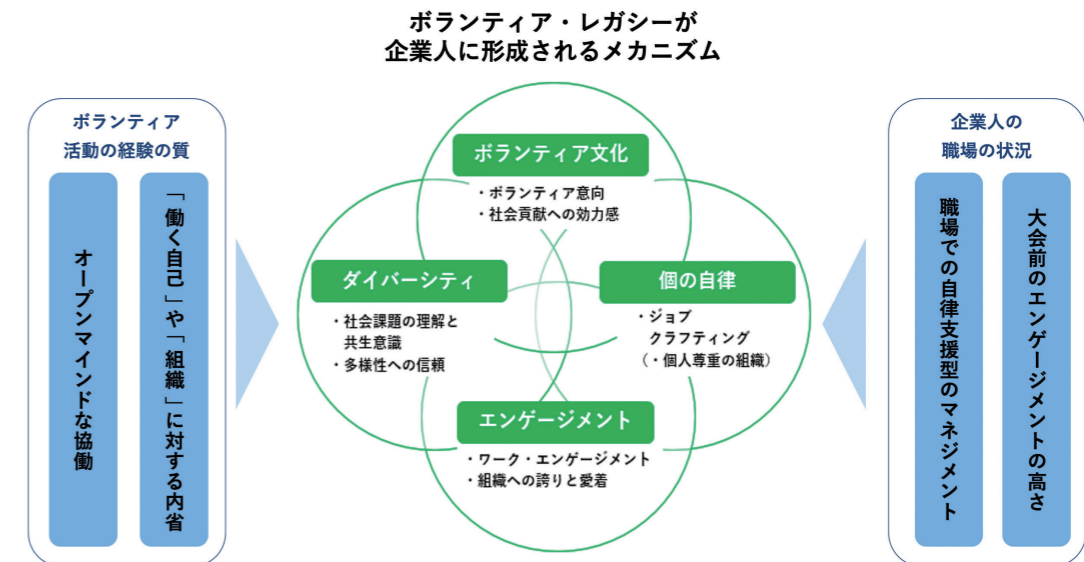
オリンピック・パラリンピックの東京開催が決まった2013年から行ってきた調査研究・提言の集大成。さまざまな属性のなかでボランティア経験率が最も低い「企業人」に焦点をあて、ボランティア経験の意義を定量的に示し、企業が社員のボランティアによる学びを活かすための5つの方策を提言する。また、利他的な福祉ボランティアなどとは一線を画す「イベント・ボランティア」という観点から、日本のボランティア文化の成熟について考える。

問題意識

ロンドンとリオデジャネイロのオリンピック・パラリンピックから、「ボランティアは、変化の激しい社会のなかで個人が幸せに生きる糧になる」という示唆を得た。ところが、日本にはボランティアを冷笑する風土があり、関心があっても活動できない人が約4割もいる。とりわけ企業で働く人たちはボランティア活動に参加することが難しい。しかし企業は近年、急速に、社会感度の高い人材を求め、社員の越境学習

を支援するようになってきている。であれば、企業人のボランティアは、個人のライフキャリアの充実、企業の新たな人事施策、そして日本の共助を豊かにする種なのではないか。そのような問題意識から、①企業人ボランティアの可能性、②日本のボランティア文化の成熟、③オリンピック・パラリンピック東京大会から2025年の大阪・関西万博へボランティア・レガシーの継承についてまとめた。

結論



出所) 中村天江・藤澤理恵作成

ボランティア経験を通じて企業人は、「ダイバーシティ」の受容度や、仕事に対する「エンゲージメント」、「個の自律」意識、「今後のボランティア意向」を高める可能性があることが明らかになった。これらは、昨今、企業が非常に重視しているものである。

具体的には主に4つの発見があった。第1に、企業人はボランティア活動の経験後に「多様性への信頼」や「今後のボランティア意向」が高まる。第2に、良質なボランティア経験、具体的には、異質な他者との「オープンマインドな協働」や「『働く自己』や『組織』に対する内省」がともなう活動をする、仕事における「個の自律」や「エンゲージメント」も上昇する。第3にボランティア経験の効果は年齢によって差があり、45歳以上の企業人はポジティブな変化が

広範囲に及ぶのに対し、44歳以下は影響が狭く強くである。第4に、自律支援型のマネジメントを行っている上司ほど、ボランティア社員を活かすことができる。

以上から、企業が社員のボランティア活動を支援する際は、良質な経験ができるボランティア活動を重視し、社員の年齢層によって施策やメッセージを変えることが大切である。個の自律や職場のダイバーシティ&インクルージョンを進めるために、管理職のボランティア活動(ボスポラ)を推奨することも考えられる。また、企業経営者がボランティア活動を促すメッセージを発信することは、職場の風土を変えるだけでなく、ボランティアを冷笑する日本の風土を変えることにもつながるだろう。

派生アウトプットの紹介

東京都TEAM BEYOND オンラインシンポジウム「企業・団体×パラスポーツ 社員のボランティアから兼業・副業まで」、CSR白書2020「社員ボランティア、消極派と積極派の分断をつなぐ」、リクルートワークス研究所「個人のキャリアを豊かにする企業の社会貢献活動」など

Works Reportはこちら

オリンピック・パラリンピックの ボランティア・レガシー

https://www.works-i.com/research/works-report/2022/volunteerlegacy_2022.html

