

# 東京2020オリンピック ・パラリンピックにおける 社員ボランティア＜大会前＞調査 ー社員ボランティア2020をレガシーにー

2019.12.11.

リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所 主任研究員 藤澤 理恵  
リクルートワークス研究所 主任研究員 中村天江

企画・主催

## 日本財団ボランティアサポートセンター

調査設計・分析

リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所

リクルートワークス研究所

## 藤澤理恵（ふじさわ りえ） リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所 主任研究員

人事制度設計のコンサルティングや、研修開発、組織調査などに従事したのち現職。

首都大学東京大学院・社会科学研究科・経営学専攻にて2015 年修士号を取得後、博士後期過程に在籍中。

企業人の社会貢献・プロボノ活動、育児休業、HRM の柔軟性、働き方改革などを題材とした調査を手がけ、組織を出入りする「越境」、仕事を自らリ・デザインし個を生かす「ジョブ・クラフティング」をテーマに研究を行っている。



## 中村天江（なかむらあきえ） リクルートワークス研究所 主任研究員

東京大学大学院数理科学研究科修了後、1999年株式会社リクルート入社。就職・転職・キャリア形成支援のサービス立ち上げや企画を経て、2009年ワークス研究所に異動。専門は人的資源管理論。【労働市場の高度化】をテーマに、労働市場や就業構造に関する調査研究や長期予測、政策提言を行う。

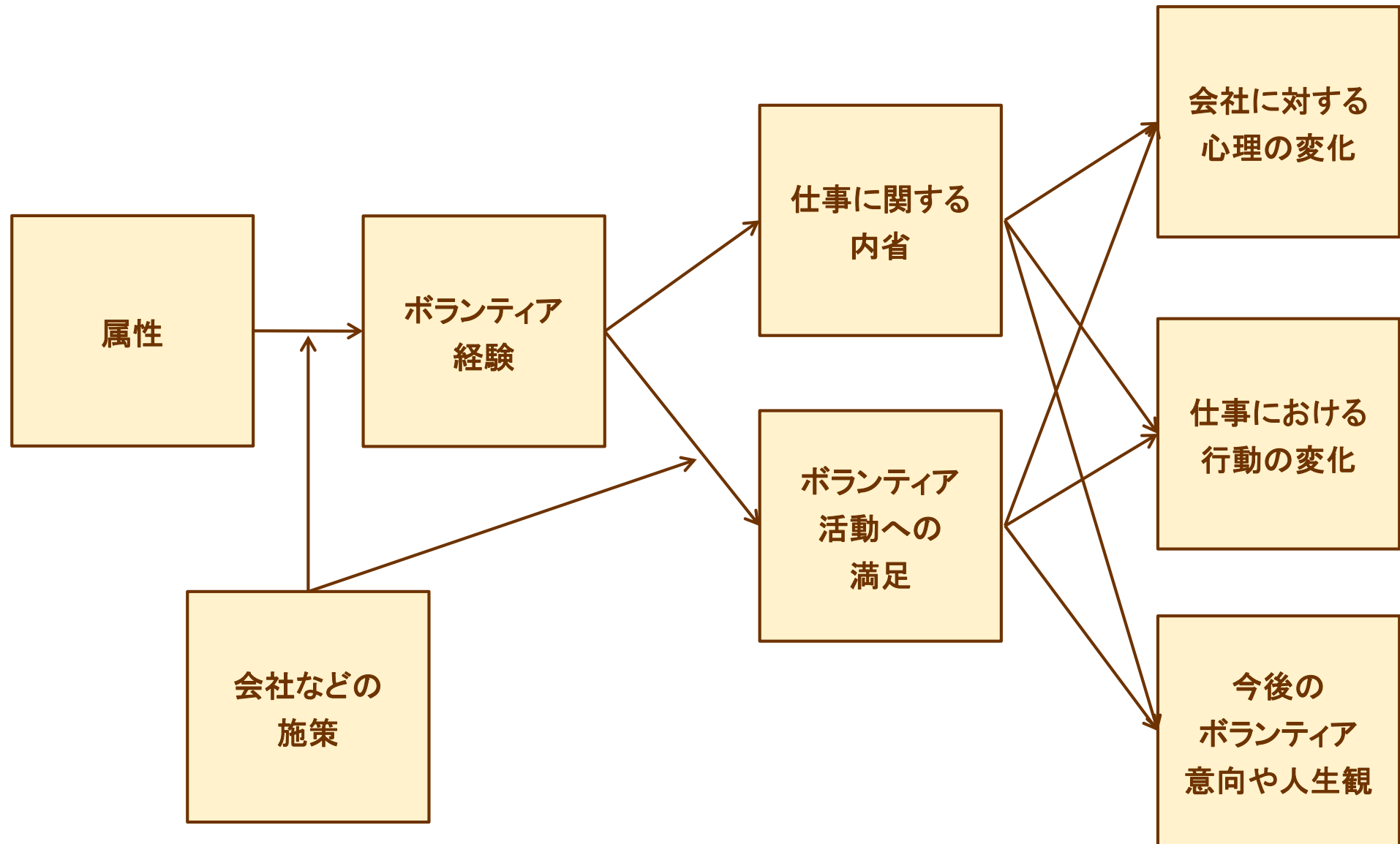
2011年日本労務学会研究奨励賞受賞。2016年「人材採用システムの研究」で、一橋大学で博士号（商学）取得。2017年より中央大学客員教授。2019年、委員として参加した公正取引員会「人材と競争政策に関する検討会」が世界銀行／International Competition Network“Competition Advocacy Contest”Honorable Mention受賞。



# 調査概要

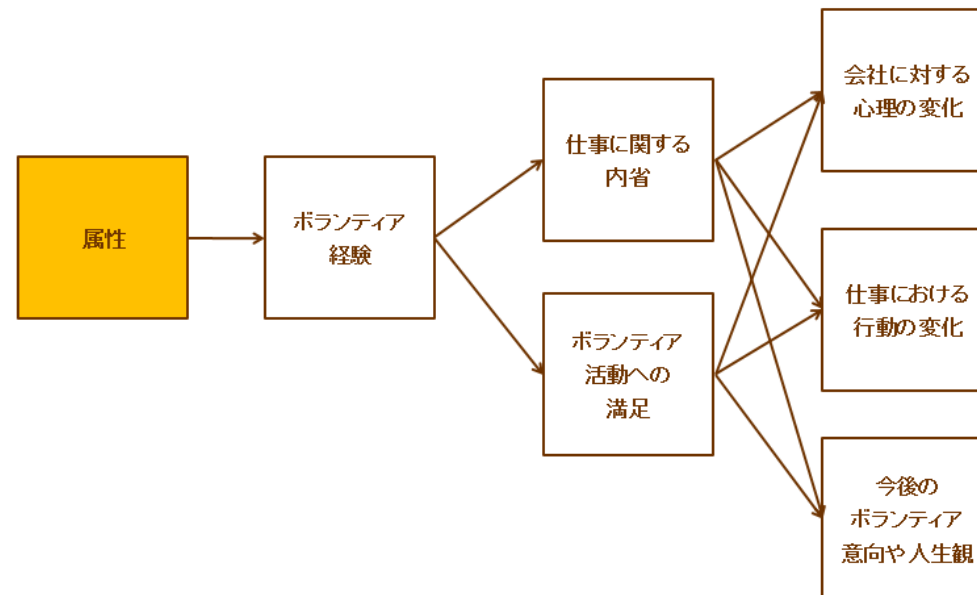
|      | 大会前調査                   | 大会後調査           |
|------|-------------------------|-----------------|
| 調査対象 | 大会ボランティア<br>参加予定者       | 大会ボランティア<br>参加者 |
| 調査時期 | 2019年9月                 | 2020年11月        |
| 調査手法 | Webアンケート                | Webアンケート        |
| 回答数  | 2913名                   |                 |
| 補足   | ※企業施策調査を<br>2019年10月に実施 |                 |

# 調査の枠組み



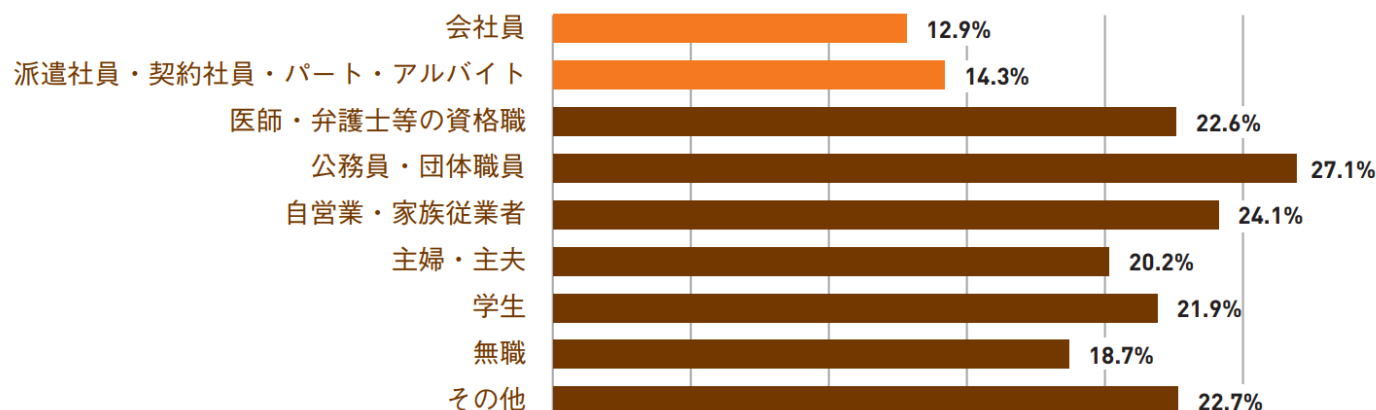
# 参加者はどのような人達なのか

## ①個人属性



# 【参考】一般的に、会社員はボランティアの経験率は低い

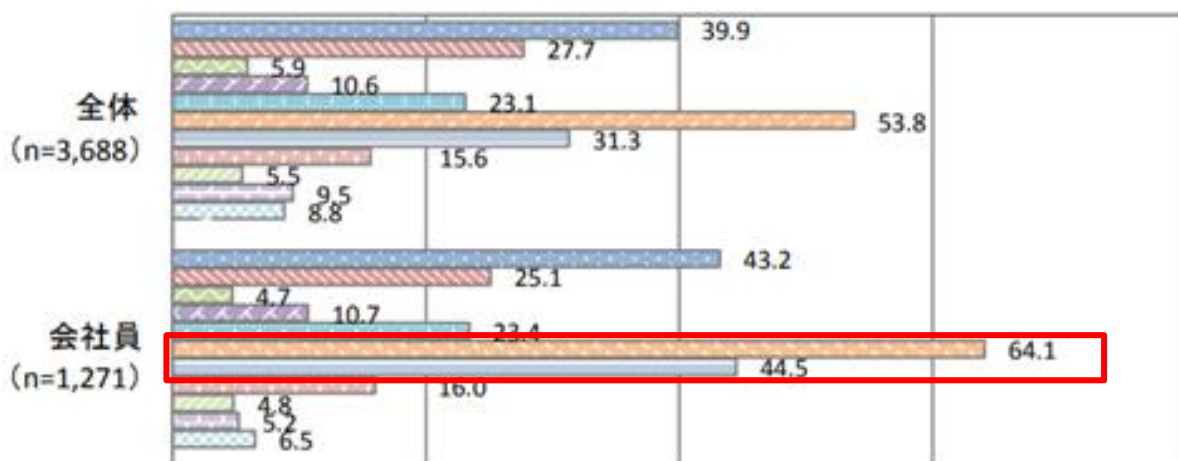
## ボランティアの経験率



■ 理由として、「参加する時間がない・休暇が取りにくい」  
(内閣府調査より)

出所：内閣府「平成28年度市民の社会貢献に関する実態調査」

## 職業別 参加の妨げとなる理由【MA】



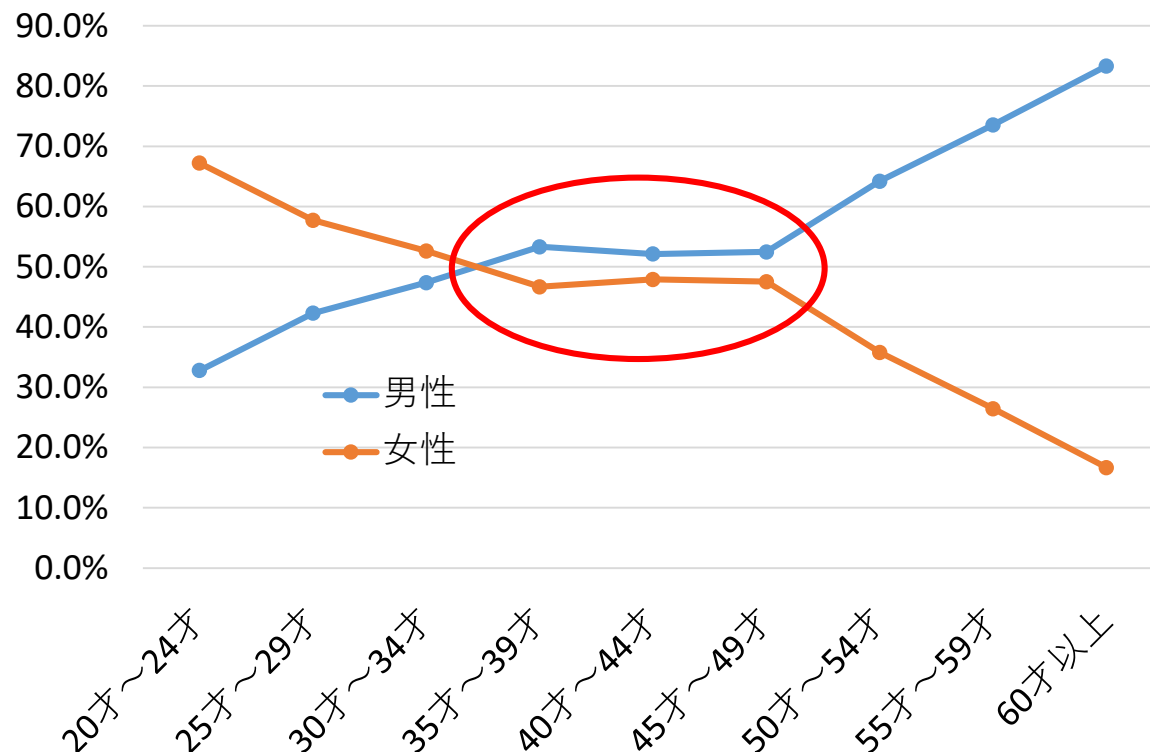
- ボランティア活動に関する十分な情報がない
- 参加する際の経費(交通費等)の負担
- 参加しても実際に役に立っていると思えない
- ボランティアを受け入れる団体等に不信感がある
- 参加するための手続きが分かりにくい
- 参加する時間がない
- 一緒に参加する人がいない
- 参加する際の保険が不十分
- 特に妨げとなることはない
- その他

出所 内閣府 平成28年度 市民の社会貢献に関する実態調査



# 社員ボランティアは、働き盛り世代や、男性が参加しやすい

調査回答者の年代×性別

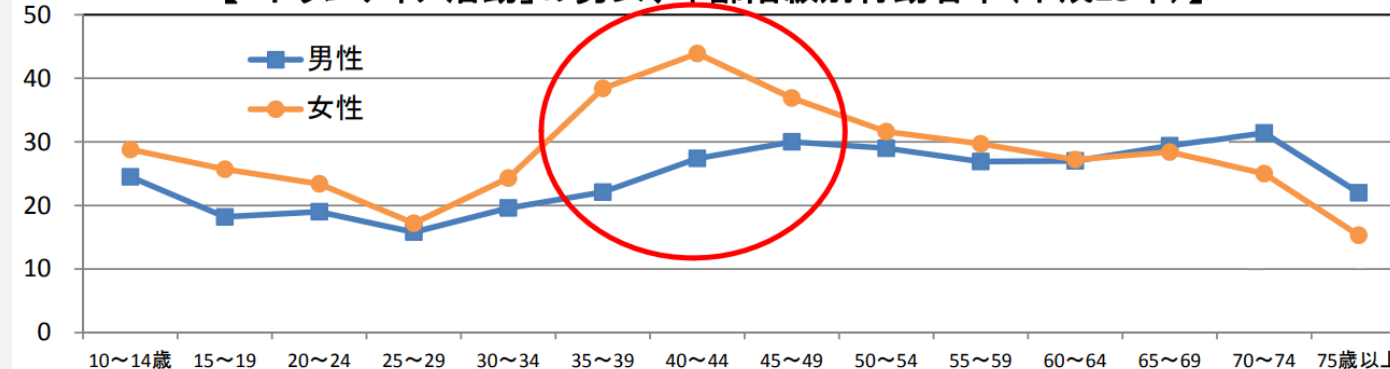


■ 大会前調査回答者のうち、35歳～49歳における男女比率は、男性が女性をやや上回る

■ 5年に1度総務省が実施する「社会生活基本調査」と比べると、男女比が逆転している

## 【参考】

【「ボランティア活動」の男女、年齢階級別行動者率(平成23年)】



＜行動者率＞  
10歳以上人口に占める、過去1年間に該当する種類の活動を行った人の割合(%)。

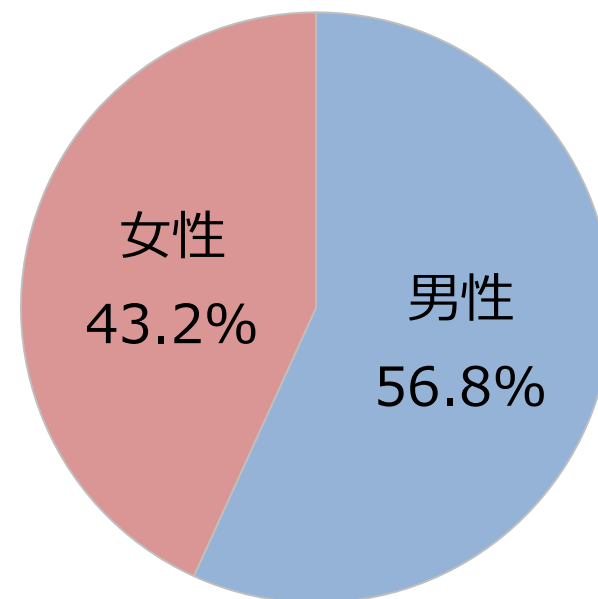
出所：総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より

# 回答者の性別、年齢

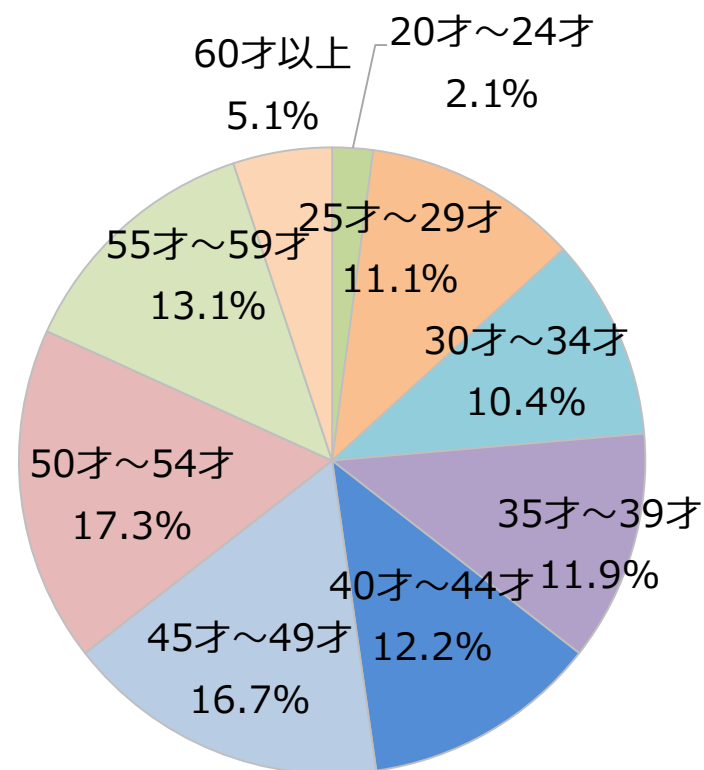
- 回答者2913名のうち、56.8%が男性
- 調査参画企業22社のうち、男性の参加者が、女性より多い企業は15社

- 平均年齢は48.7歳
- 最多年齢層は50～54歳

性別  
(n=2913)



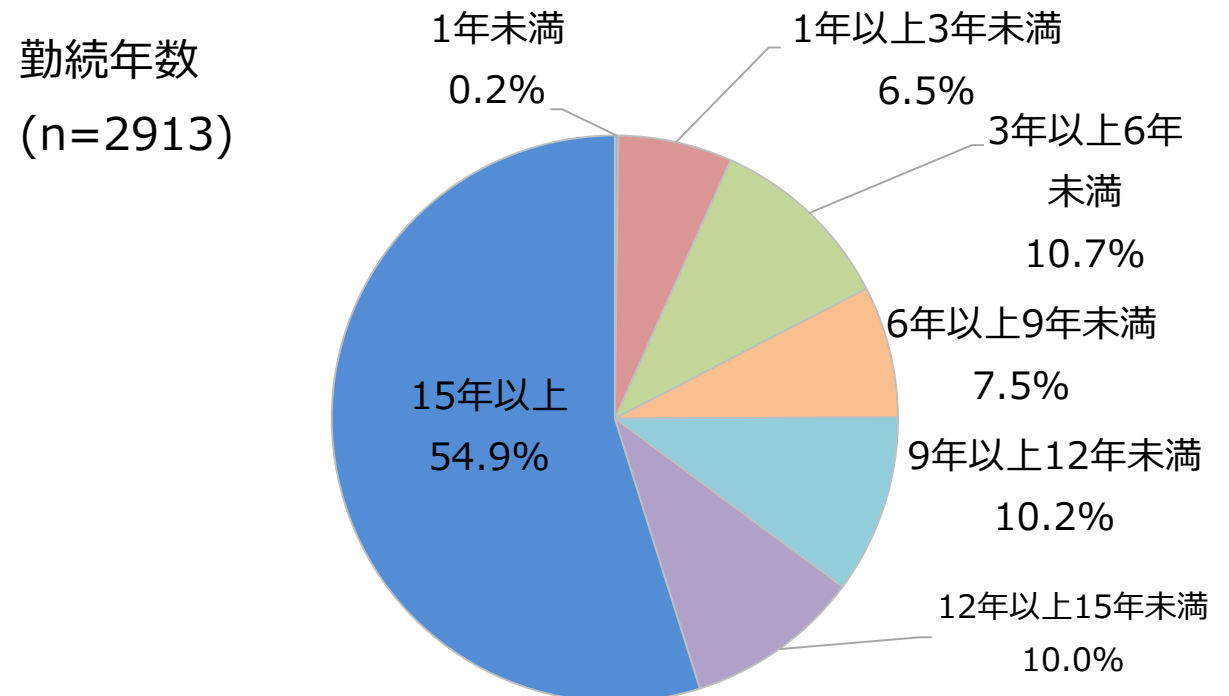
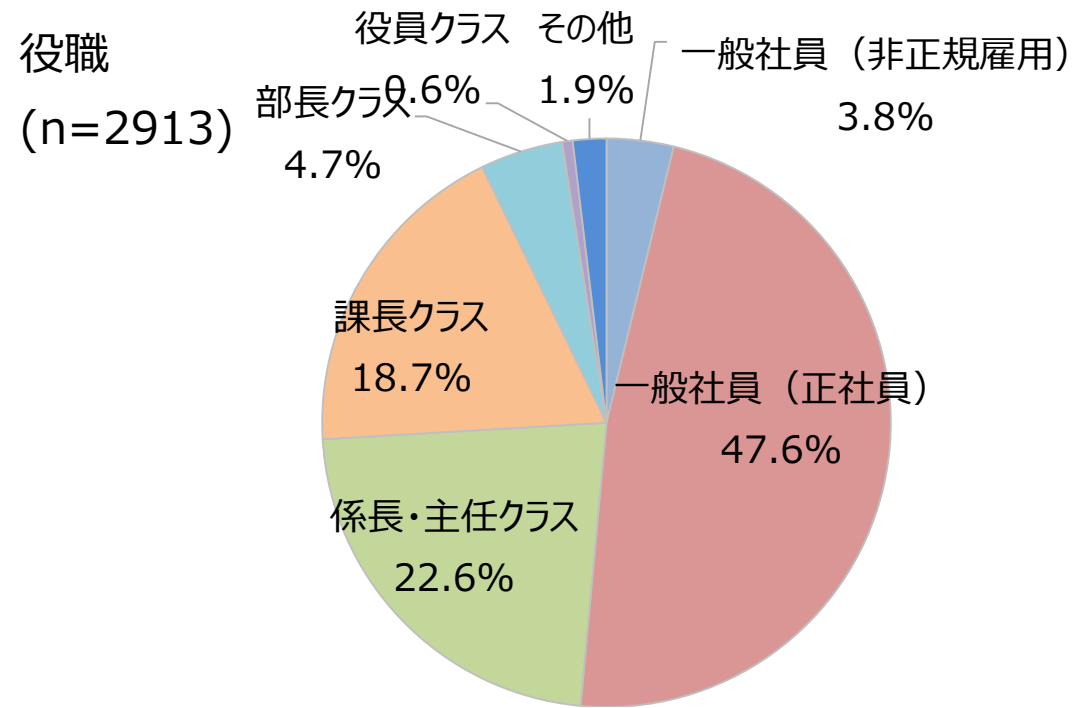
年齢  
(n=2913)



# 職場でリーダーシップを期待される層（係長・主任以上）の参加が約半数

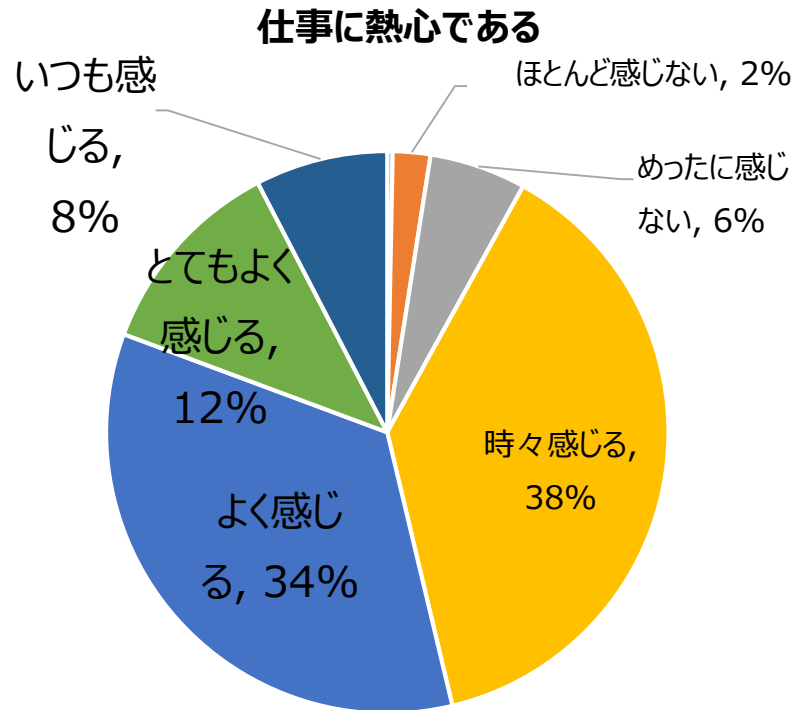
■ 係長・主任クラス以上の、職場でリーダーシップを期待される役職者層が約半数

■ 勤続年数15年以上の、ベテラン層が半数以上

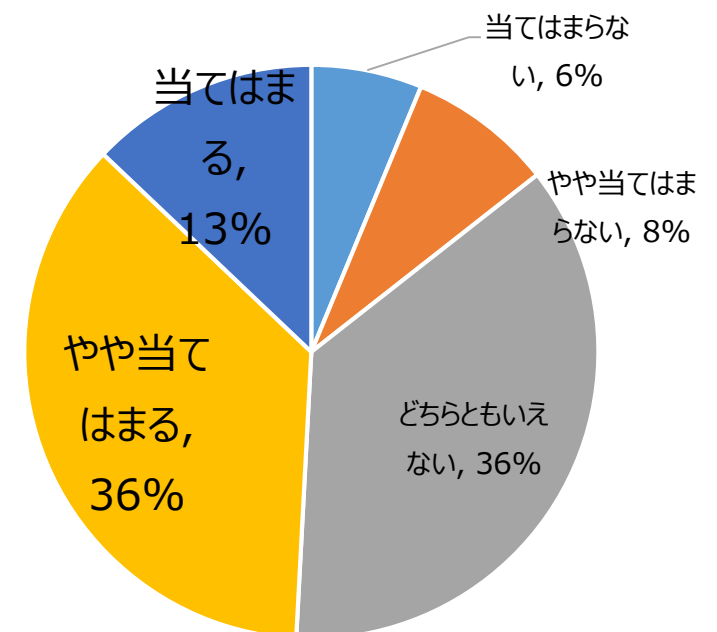


# 「仕事に熱心」な人が半数以上

- 「仕事に熱心である」と、「よく感じる/とてもよく感じる/いつも感じる」人は全体の半数以上
- 「今の仕事で、平均以上の評価・考課結果を得ている」と考えている人が約半数
- 自己評価だが、仕事に自信がある人も多く参加している



今の仕事で、平均以上の評価・考課結果を得ている



# 「時間を有効活用できている」人が6割弱

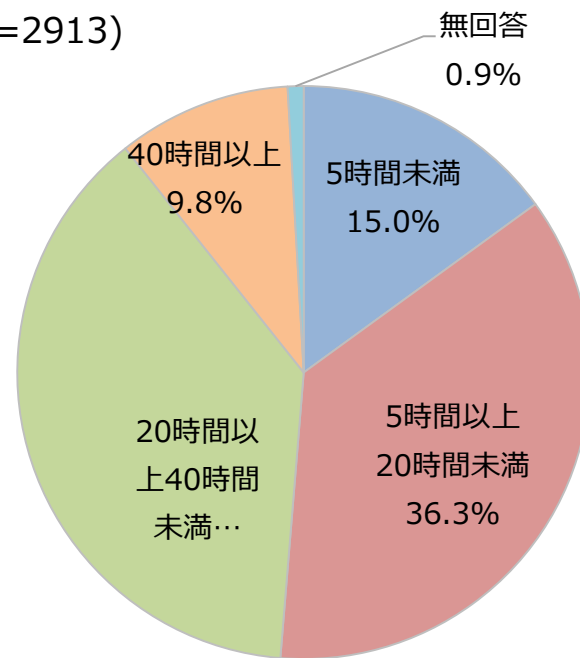
■ 月の残業時間が20時間未満の人、20時間以上の人が約半数ずつ

■ 自分の時間を有効活用できていると思う人が、当てはまる・やや当てはまるを合わせて6割弱

平均的な月における、1カ月当たりのおよその

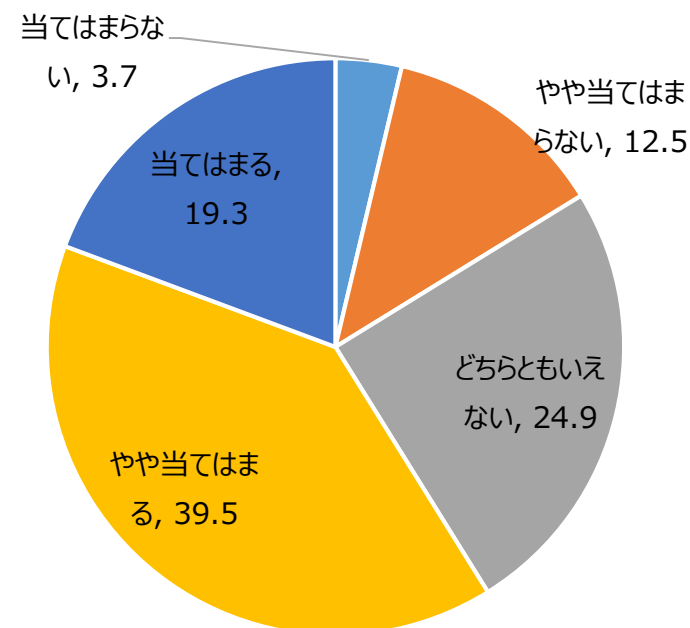
所定時間外労働（残業）時間※

(n=2913)



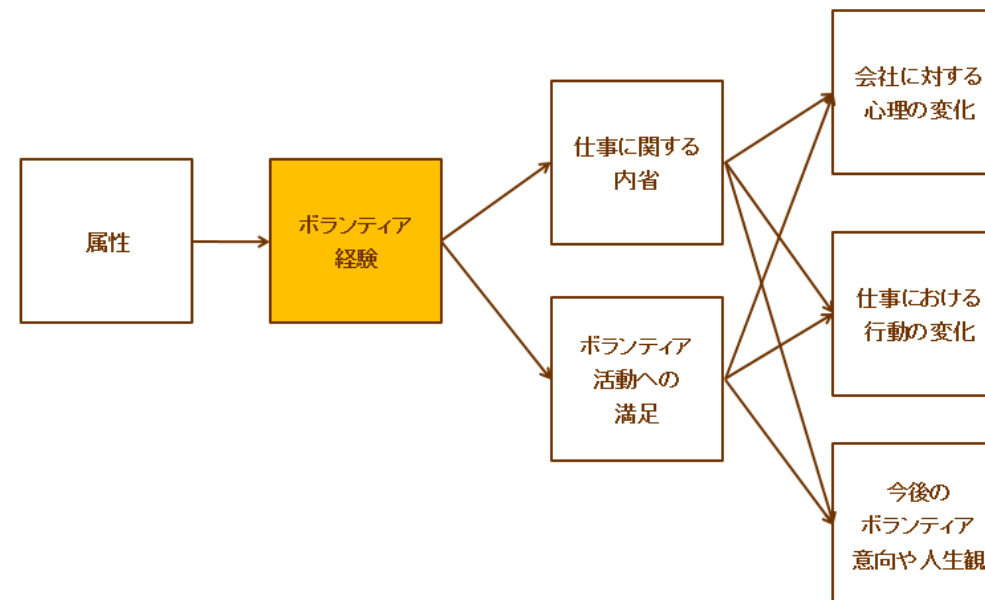
※裁量労働制などが適応されている場合は、月の総労働時間から160時間を引いた時間

自分の時間を、有効活用できていると思う



# 参加者はどのような人達なのか

## ② ボランティア経験と参加動機

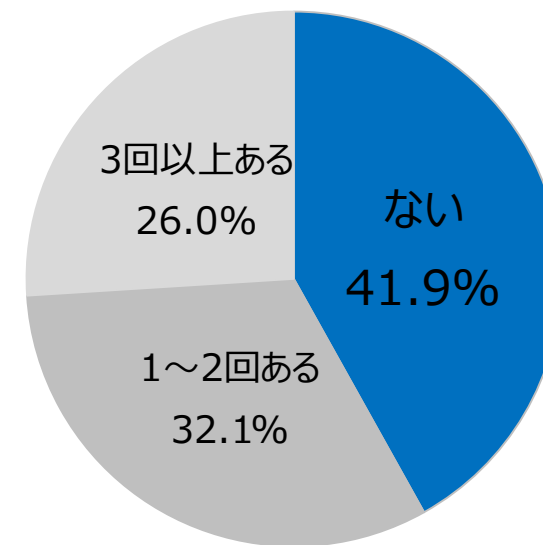


# 日頃のボランティア活動（ボランティア習慣）

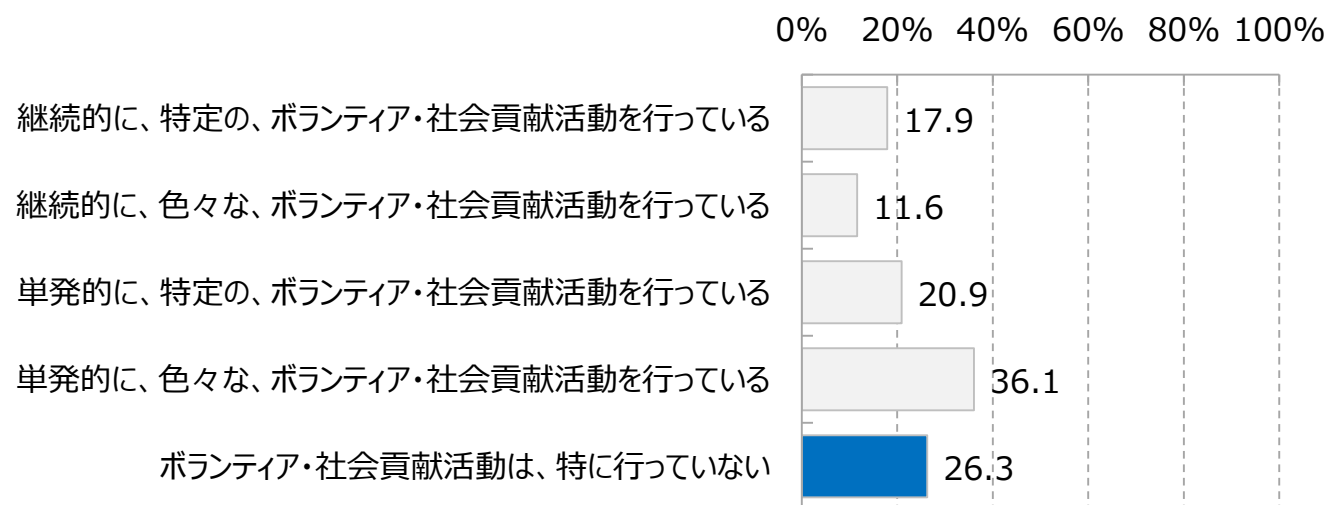
■ 会社のボランティア活動に参加経験がない人が4割

■ 日頃「ボランティア・社会貢献活動は、特に行っていない」人が26.3%

会社が提供・紹介するボランティア・社会貢献活動への参加経験（東京2020・大会ボランティアを除く）  
(n=2913)



これまでのボランティア・社会貢献活動  
（東京2020・大会ボランティアを除く）（複数選択）  
(n=2913)

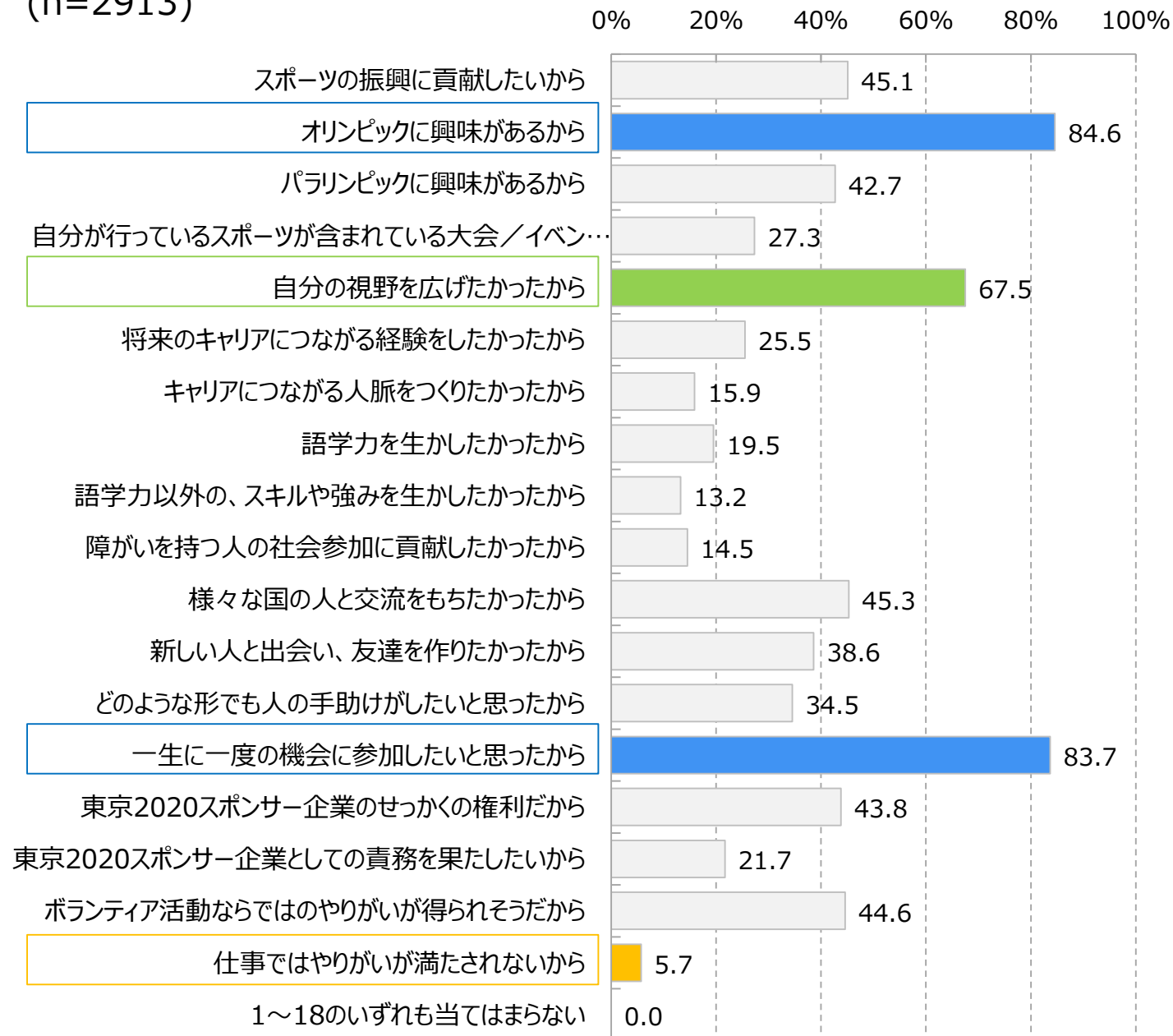


# 大会ボランティア参加者には、「視野の拡大」を通じた成長意欲がみられる

- 「オリンピックに興味があるから」「一生に一度の機会に参加したいと思ったから」がともに8割を超え、いわゆる“エピソードックボランティア”の特徴を示している
- 7割弱が、「自分の視野を広げたかったから」を選択
- 個人的な趣味や満足だけでなく、成長を意図したボランティア参加者は多い
- 「仕事ではやりがいがないから」という参加者は5.7%に過ぎない

## 東京2020・大会ボランティアへの期待（複数選択）

(n=2913)

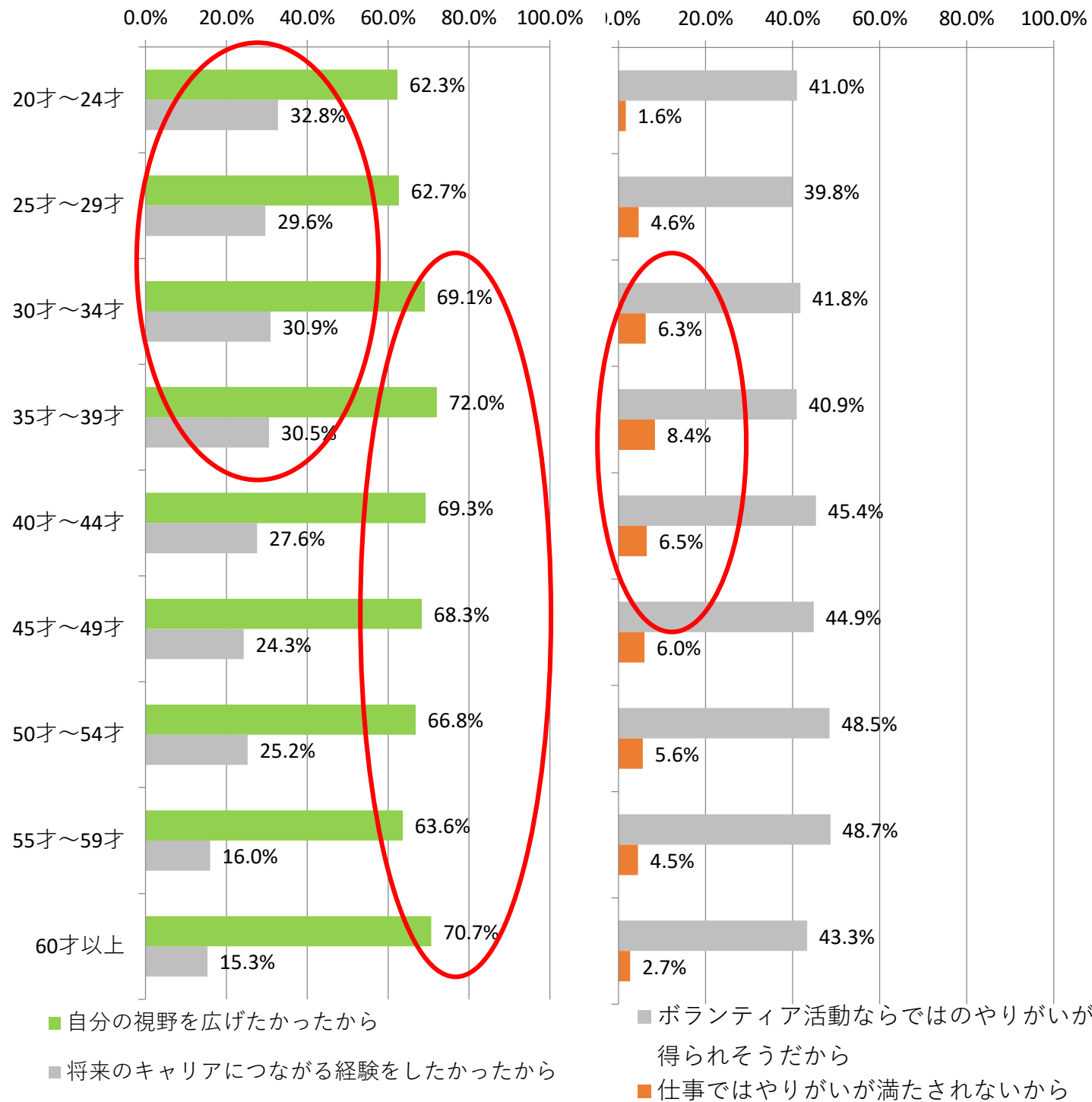




# 30代以降に、視野を拡大する学びへのニーズがある

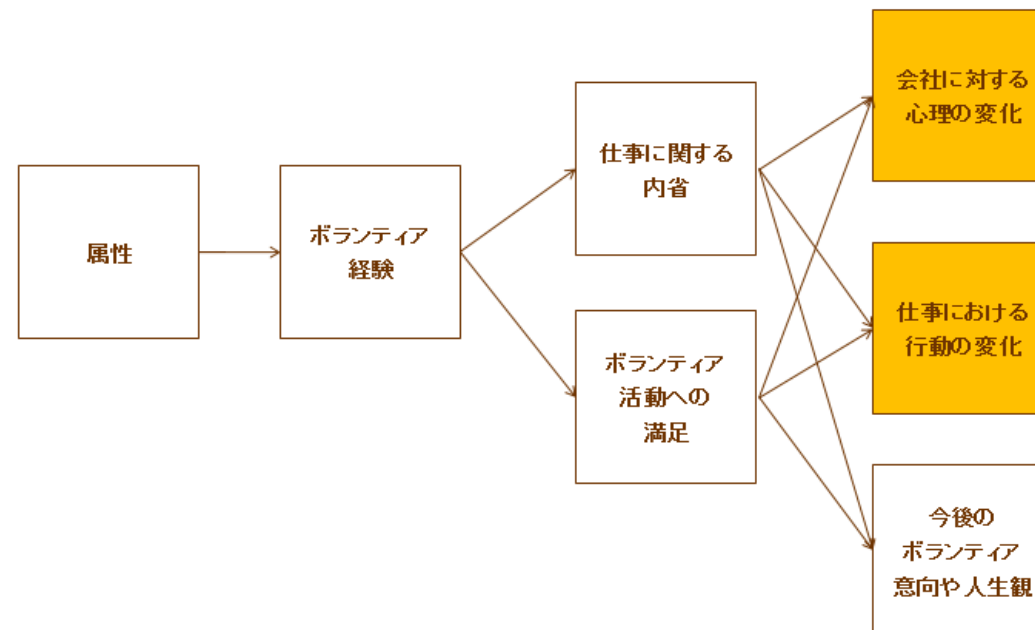
東京2020・大会ボランティアへの期待（複数選択）（n=2913）

- 30代以上の年齢層で、視野を広げることへの期待が高い
- 20代・30代では、キャリアにつながる経験への期待が約3割
- 30代・40代では、「仕事ではやりがいがないから」の選択率がやや高い傾向
- 30代以降の仕事に慣れてくる時期以降、多様な経験を通じて視野を拡大することへの期待がみられる



# 組織や仕事に対する心理的態度

## ③ ボランティア参加前

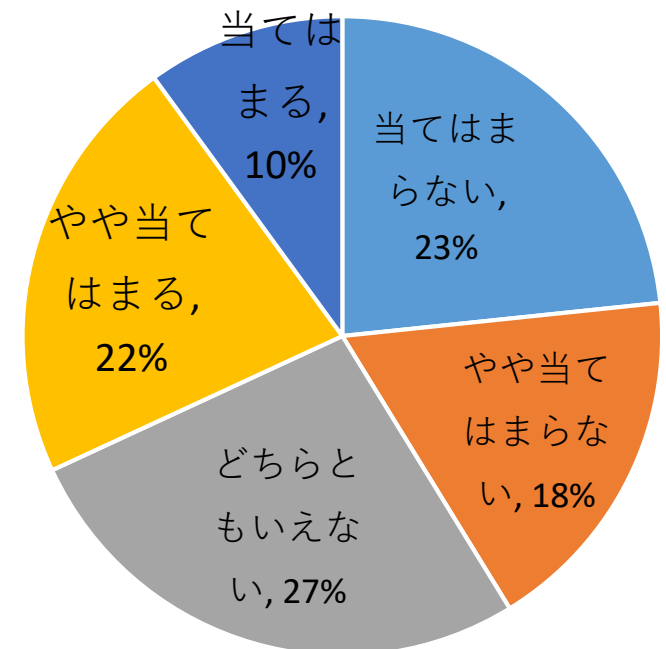
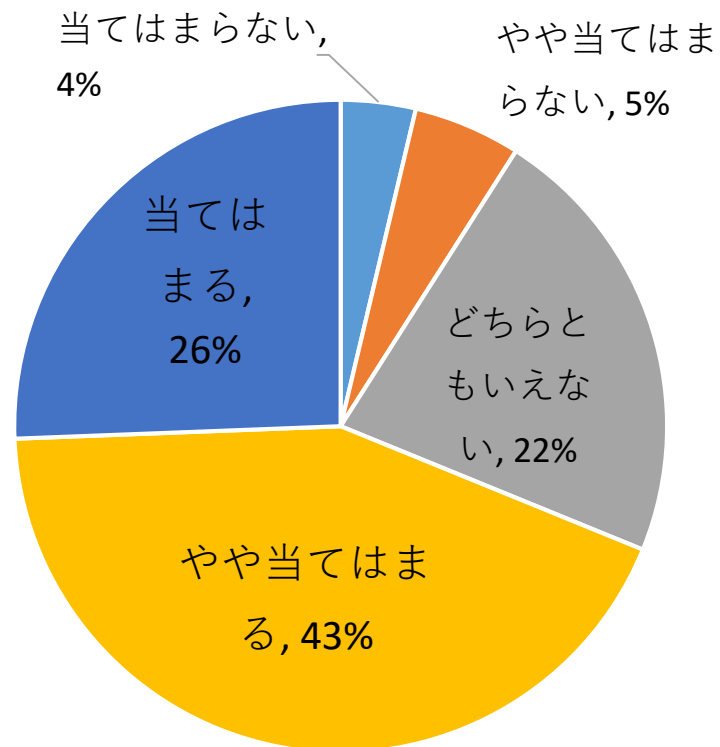


# 組織コミットメント（所属組織への愛着や誇り）

- 会社に対して、誇りを感じている人が、6~7割程度
- 会社を辞めたいと思うことが「ややある」「ある」人は3割程度

所属している会社に対して誇りを感じる

会社を辞めたいと思うことがある



# 組織コミットメント（所属組織への愛着や誇り）

■ 役職者や高年齢者になるほど  
組織コミットメントが高い

|   |                                         |
|---|-----------------------------------------|
| 1 | 誰かが、所属している会社のことを誉めていると、個人的に誉められたように感じる  |
| 2 | 所属している会社が事業で成功すると、自分のことのようにうれしい         |
| 3 | 所属している会社において、自分自身が何か素晴らしいものの一部であるように感じる |
| 4 | 所属している会社に誇りを感じる                         |

選択肢：1.あてはまらない

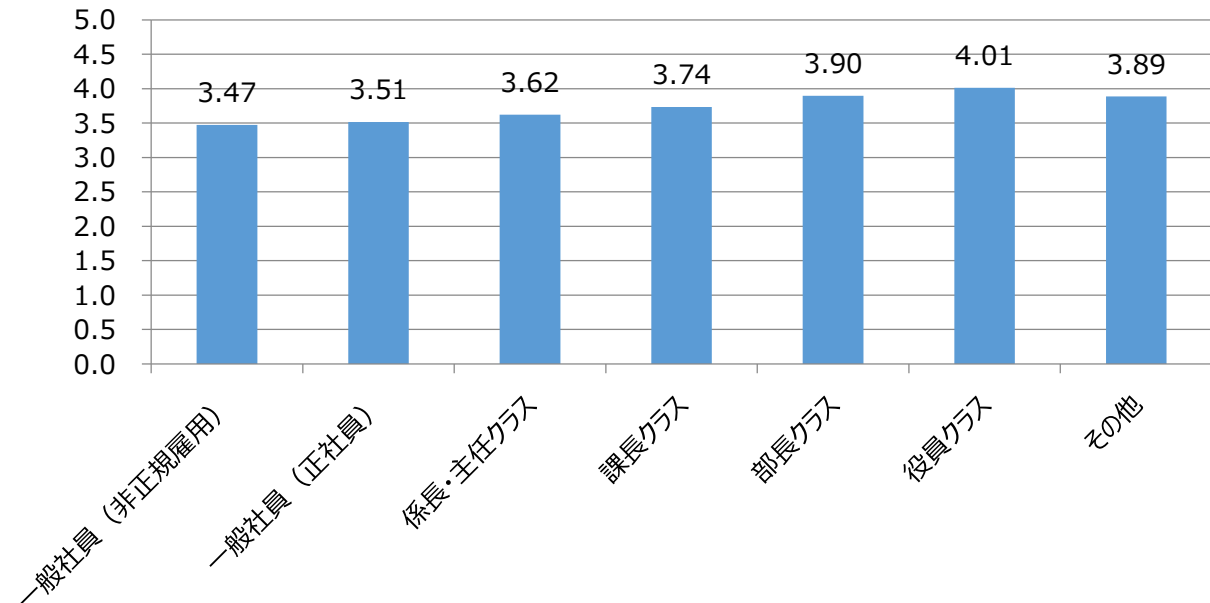
2.ややあてはまらない

3.どちらともいえない

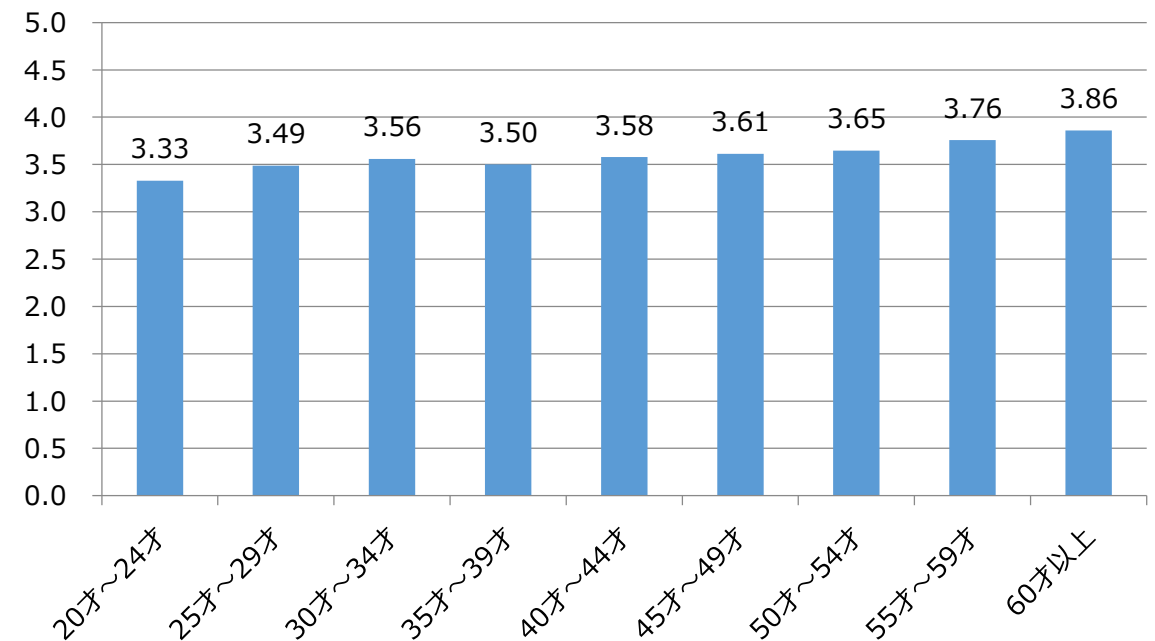
4.ややあてはまる

5.あてはまる

組織コミットメント\_役職別（平均点）



組織コミットメント\_年齢層別（平均点）



# 仕事への活力・熱意・没頭（ワーク・エンゲージメント）

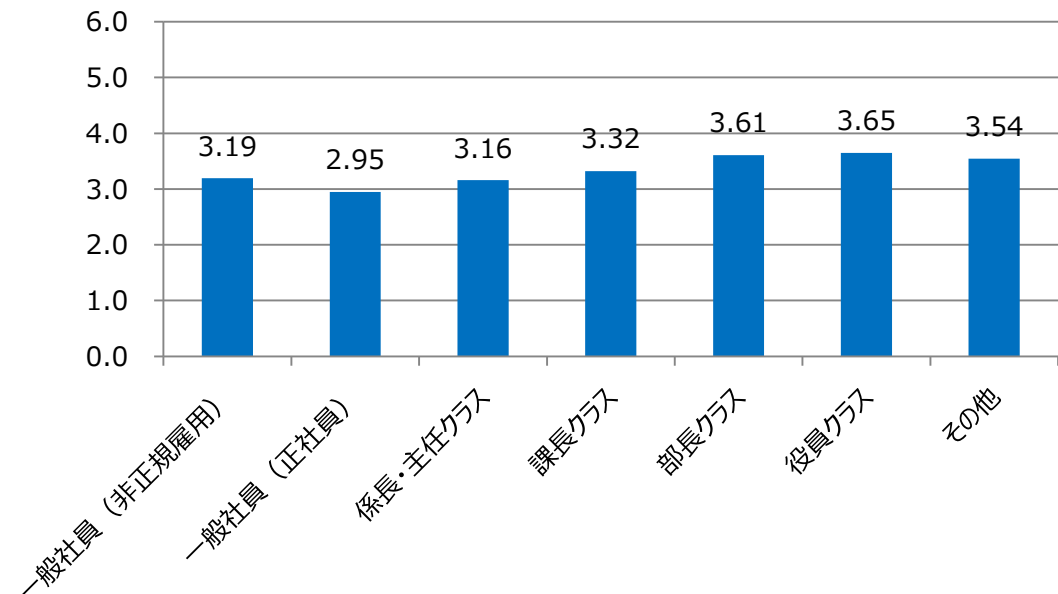
■ 役職者や高年齢者になるほど  
ワーク・エンゲージメントが高い

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1 | 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる      |
| 2 | 職場では、元気が出て精力的になるように感じる      |
| 3 | 仕事に熱心である                    |
| 4 | 仕事は、私に活力を与えてくれる             |
| 5 | 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる |
| 6 | 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる         |
| 7 | 自分の仕事に誇りを感じる                |
| 8 | 私は仕事にのめりこんでいる               |
| 9 | 仕事をしていると、つい夢中になってしまう        |

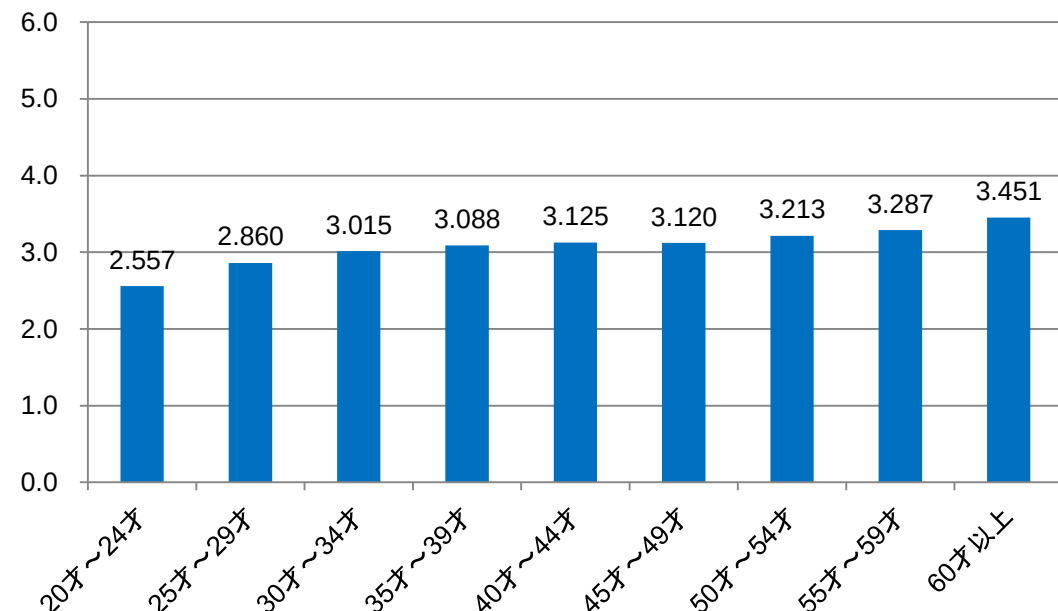
選択肢：0.感じたことが一度もない

- |            |            |
|------------|------------|
| 1.ほとんど感じない | 4.よく感じる    |
| 2.めったに感じない | 5.とてもよく感じる |
| 3.時々感じる    | 6.いつも感じる   |

ワーク・エンゲージメント\_役職別（平均値）

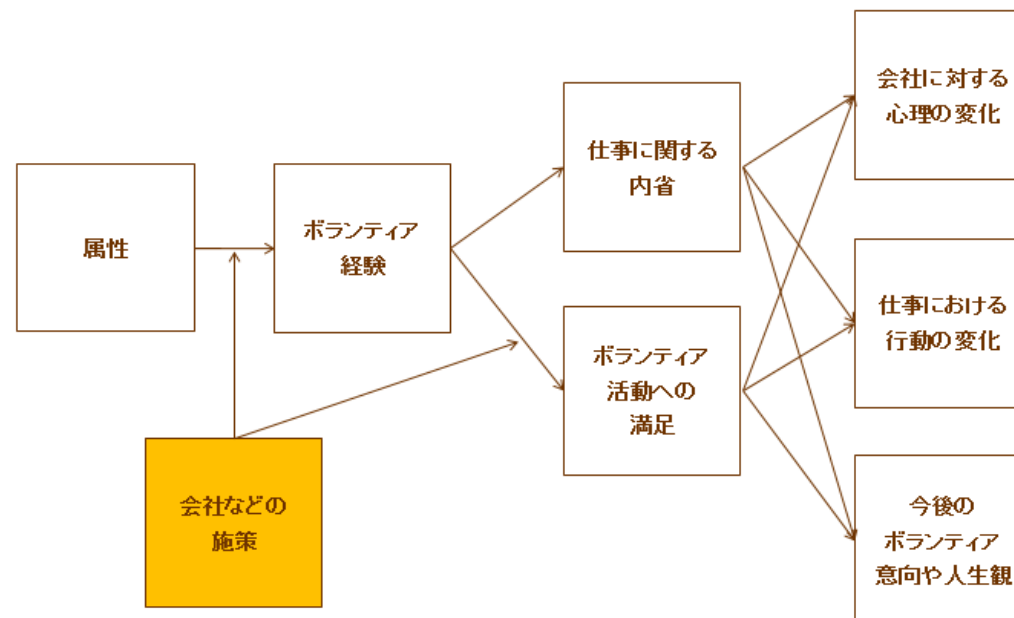


ワーク・エンゲージメント\_年齢層別（平均値）



# 会社の制度や施策

## ④大会前

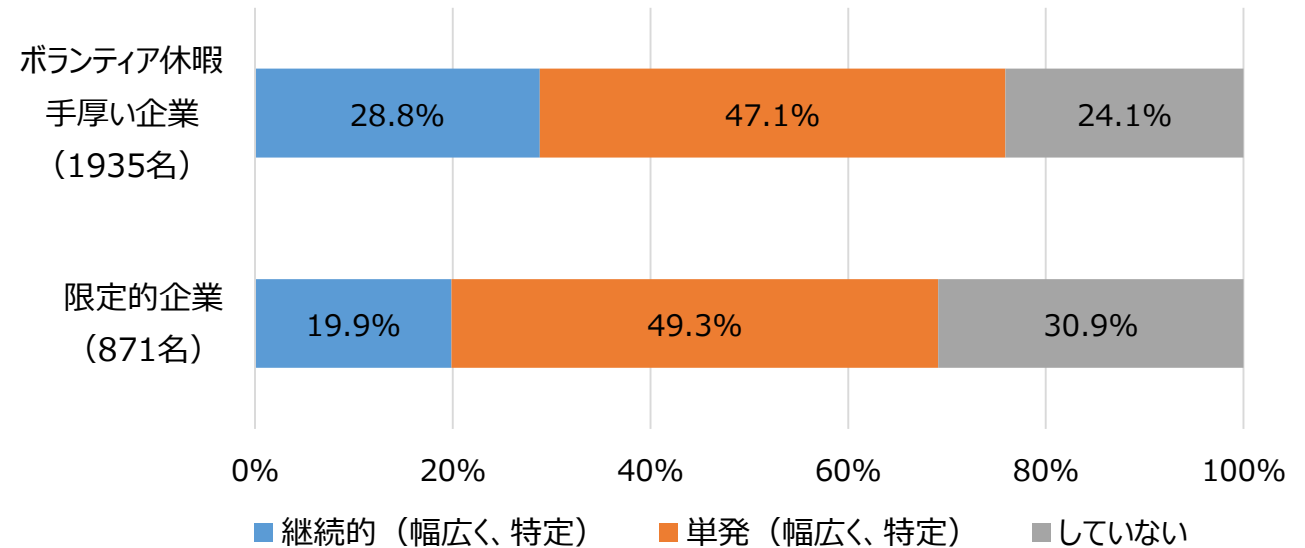


# 企業のボランティアに対する姿勢が、社員のボランティア活動を促進

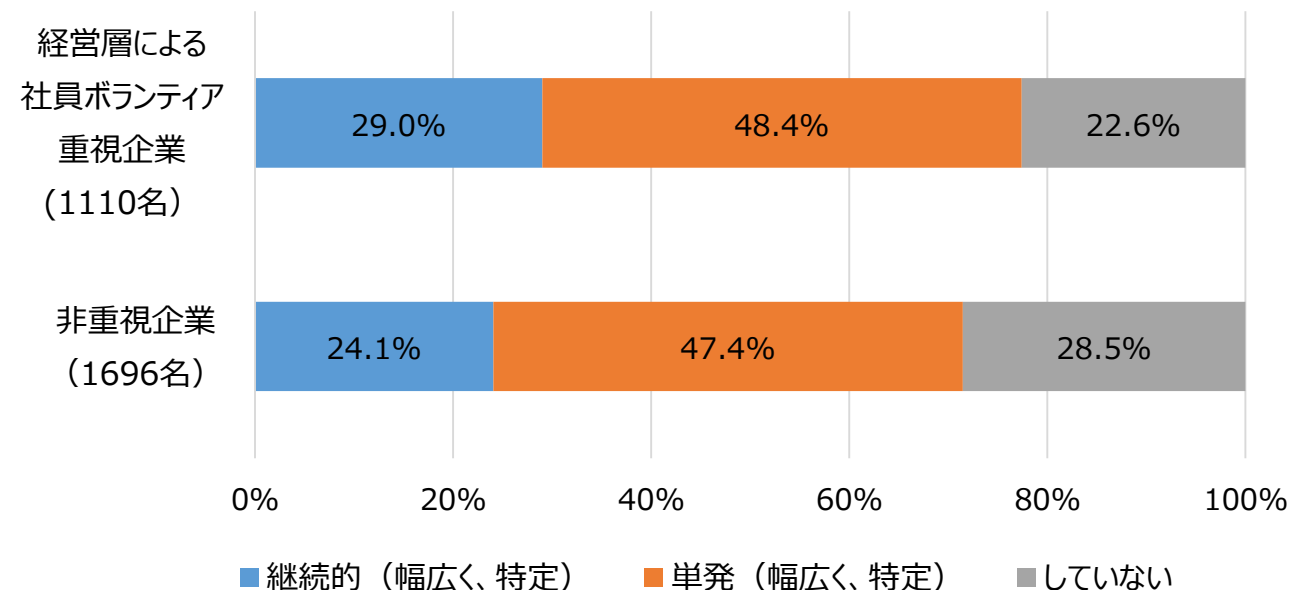
■ ボランティア休暇制度の手厚い企業※の社員はそうでない企業の社員に比べ、ボランティア習慣をもつ者が多い ※休暇制度の手厚さ：ボランティアとして休暇が認められる活動が5つ以上ある、または、申請ベースで判断している企業を手厚い企業とした

■ 経営層が、社員がボランティアを行うことを評価・重視している企業では、ボランティア習慣をもつ者が多い

所属企業のボランティア休暇制度の手厚さ × ボランティア習慣



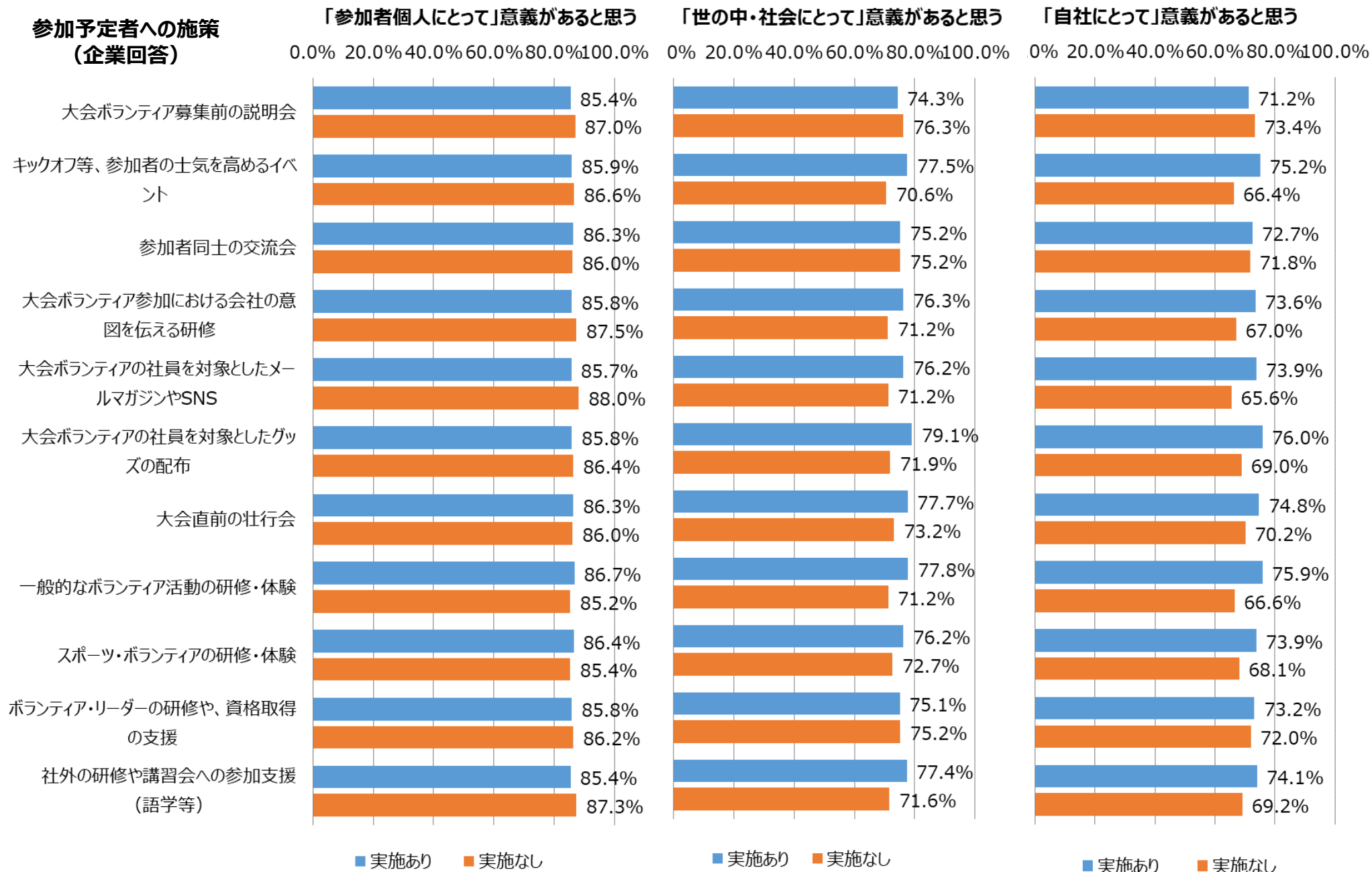
所属企業の経営層の社員ボランティア重視 × ボランティア習慣



# 説明会、研修、壮行会等の実施と、意義の認識

## ■ 説明会、研修、壮行会等の実施で、「自社にとって」「社会にとって」の意義の認識が高まる

東京2020・大会ボランティアに参加することは





# 大会前調査のポイント

社員ボランティアは、働き盛り世代や、男性が参加しやすい枠組み

役職者層、勤続15年以上約半数、評価が平均以上の社員が約半数  
仕事熱心な社員が半数以上

大会への関心、一生に一度の経験  
+ 視野を拡大したい

日頃ボランティア活動をしていない人が26.3%

会社のボランティア活動に参加経験がない人が4割

参加後に、ボランティア意向が変化するか

役職者や高年齢者ほど、会社や仕事へのエンゲージメントが高い

→ 若年層や非役職社員のエンゲージメントが高まる機会となるか

経営がボランティア活動を重視／休暇制度手厚い

→活動率高い

大会前施策

→意義の理解促進

