



平井 加世 (株式会社イースクエア コンサルティンググループ マネージャー)

社員のボランティア活動推進で大切なこと

社会貢献活動に関して、戦略策定に加えて最近特にご相談が多いのは「取り組み案の検討（グローバルでの NGO との協働取り組み、国内でのフラッグシップ的取り組みなど、内容はさまざま）」と「社員のボランティア活動の推進」の2つである。

以前は、戦略策定、重点分野設定が主なご相談内容だったが、最近は多くの企業で、社会貢献活動のステージが具体的な活動の推進へと進んだと感じる。

社員のボランティア活動推進については、「もっと社員に参画してもらうためにはどうしたらよいか」という課題認識を持っている企業の方が大多数だ。そのため、「どのような仕組みを用意すればよいか」、「社内外への発信の仕方はどうやるのか」、「参加しやすい取り組み案は何か」など、いただくご相談は「やり方」に関するものが多くなる。

何のためにボランティア活動をやするのか

もちろん、「やり方」は活動の推進に不可欠だが、最も重要なのは「なぜやるのか」といった活動の目的をきちんと整理したうえで取り組み・仕組みを設計し、社員に伝えていくことである。

「ボランティアはいいことだからやりましょう!」、「やってみたら楽しいですよ!」、「ほんのちょっとの時間、簡単だからぜひ!」と声掛けしても、社員の巻き込みには限界がある。一方で、「これからはボランティアへの参加率が人事考課の対象になります」といった発信では、「ボランティア」という言葉が誤解されてしまう可能性がある。

多くの企業では、何かプロジェクトを進める際には、全てのプロジェクトメンバーにその概要や目的を伝えることが一般的だろう。それは、一人ひとりのスタッフも、自身の担当業務の範囲だけを理解しているよりは、プロジェクトの全体像や目的を理解している方が、モチベーションも生まれ、個々の仕事の結果がプロジェクト全体の成果につながりやすいからである。ボランティア活動においてもこれと同じことが言える。

「なぜ私がこの活動をやするのか。なぜ会社としてこの活動

を推進しているのか」、「背景になっている社会・環境課題は何なのか」、「会社とその課題との関係はどこにあるのか」といった「土台」に関する理解がないままに社員の積極参加を望むのは難しい。理屈ばかりを並べて気軽な参加ができなくなるとは本末転倒であるが、やはりある一定の納得感が必要だろう。

経営コンサルティング会社のデロイトは、社員参画型の社会貢献活動として、若者への教育支援に関する取り組みをグループで実施している。資金援助を行うだけでなく、グローバルの各拠点で社員がその専門性を生かし、NGO などと協働で教育支援プログラムを企画・実施している。社員が参画しやすい仕組みも充実しているが、最も注目したいのは、その社会貢献活動の目的や、背景にある課題認識を、広く社内外に積極発信している点である。

「グローバル化や技術の進展、社会経済環境の変化などに伴い、知識労働が重視されてきている中で、若年層に対する教育の内容と実社会で求められる能力の間にギャップが生じている」「デロイトは、グローバル・ネットワークを通じて、21世紀経済を担う人材の育成に向け、まだ十分な教育サービスを受けられていない若者の教育を支援していく」とし、グローバル課題に対して、各拠点でのローカルな取り組みを通じてアプローチしていく企業姿勢を明確に示している。

そのほか、他の教育や若者のスキル開発に関する社会貢献活動と何が違うのか、自身のキャリア開発にどう関連するのか、といったことについても丁寧に説明している。自社のボランティア活動がこれだけ明確に定義されていれば、少なくとも社員にとっては「なぜ私がこの活動を行うのか」という疑問がわいてくるようなことはないだろう。

ボランティア活動の推進にあたっては、社員参画のための仕組みももちろん大切だが、まずは「何のためにやるのか」というシンプルな問いに向き合い、会社としてその活動を行う意味をきちんと発信していくことが重要である。