



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 —社員ボランティア2020をレガシーに—

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。

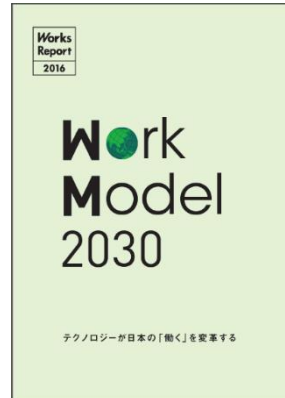
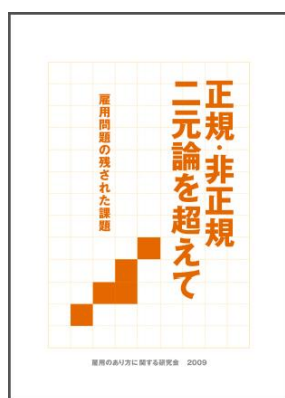
企業人の社会貢献・プロボノ活動、育児休業、HRM の柔軟性、働き方改革などを題材とした調査を手がけ、組織を出入りする「越境」、仕事を自らリ・デザインし個を生かす「ジョブ・クラフティング」をテーマに研究を行っている。



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。

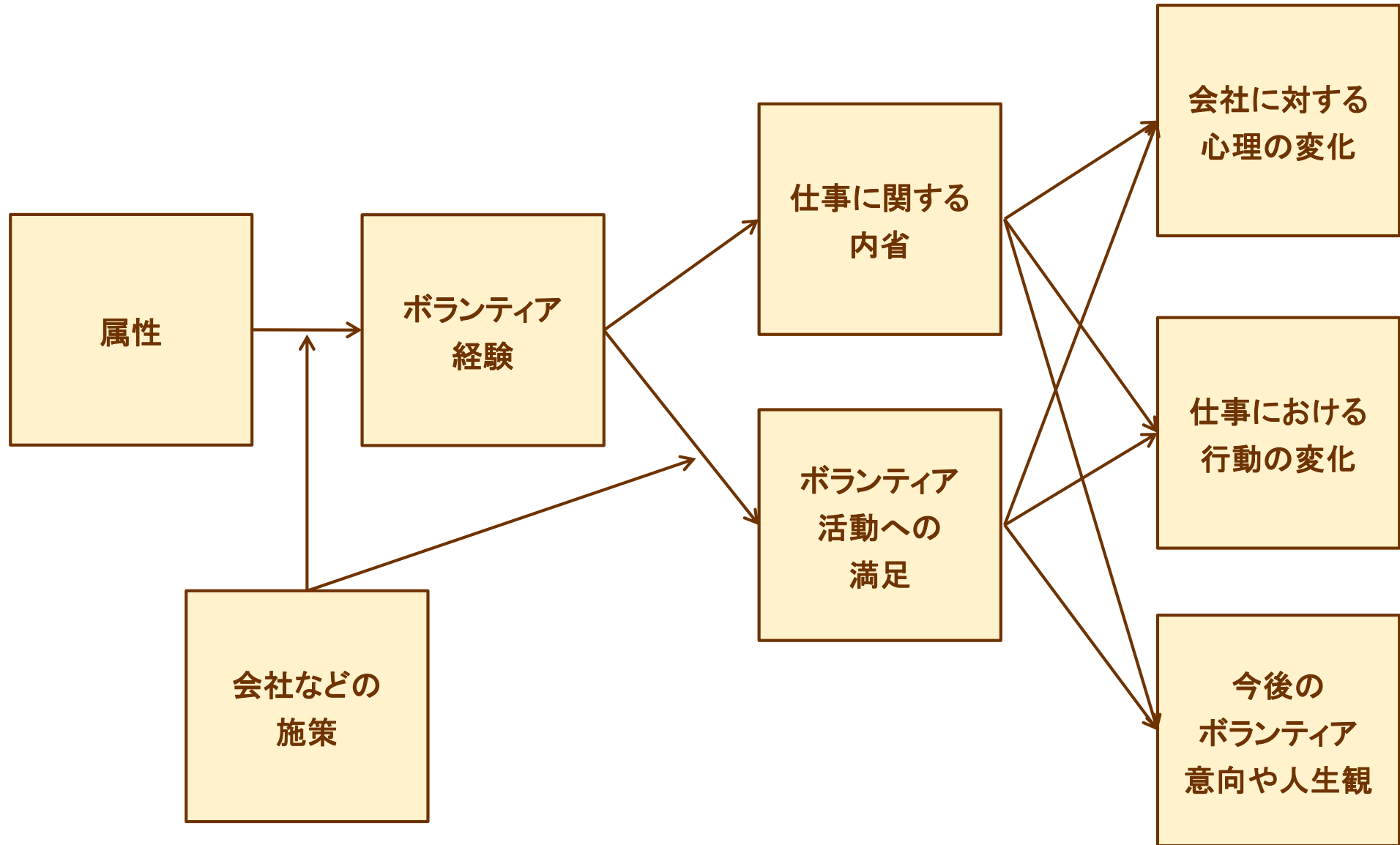
2011年日本労務学会研究奨励賞受賞。2016年「人材採用システムの研究」で、一橋大学で博士号（商学）取得。2017年より中央大学客員教授。2019年、委員として参加した公正取引員会「人材と競争政策に関する検討会」が世界銀行／International Competition Network“Competition Advocacy Contest”Honorable Mention受賞。



調査概要

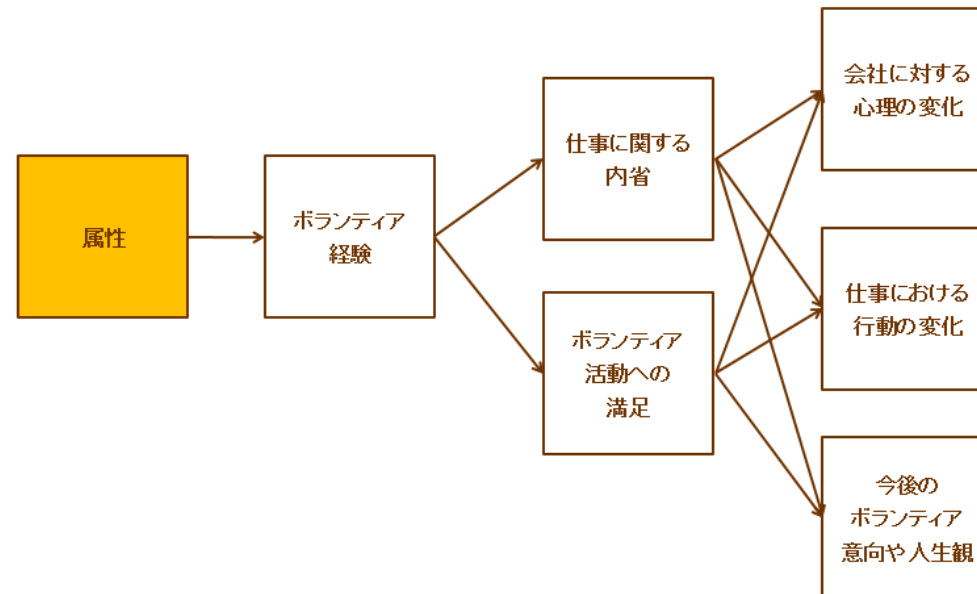
	大会前調査	大会後調査
調査対象	大会ボランティア 参加予定者	大会ボランティア 参加者
調査時期	2019年9月	2020年11月
調査手法	Webアンケート	Webアンケート
回答数	2913名	
補足	※企業施策調査を 2019年10月に実施	

調査の枠組み



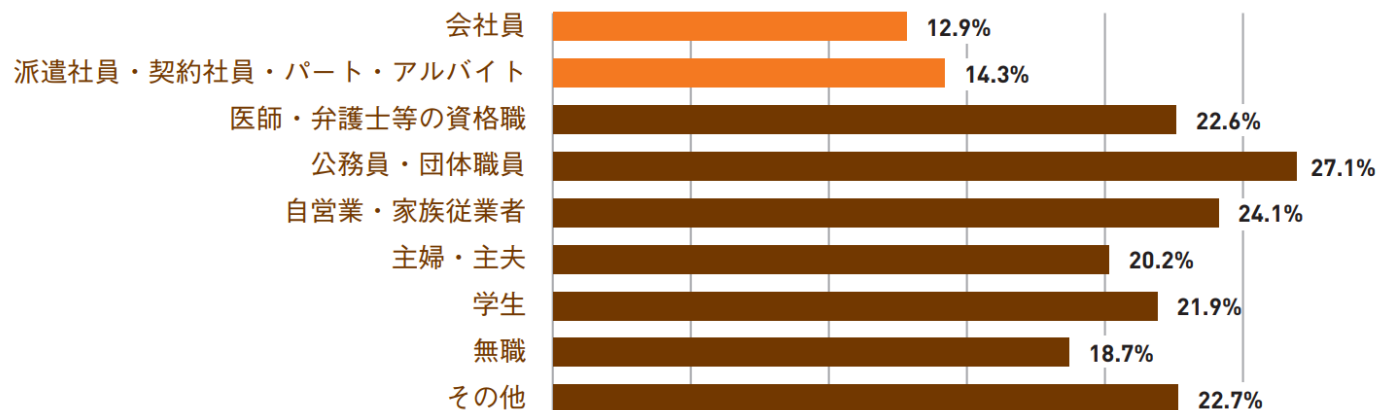
参加者はどのような人達なのか

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

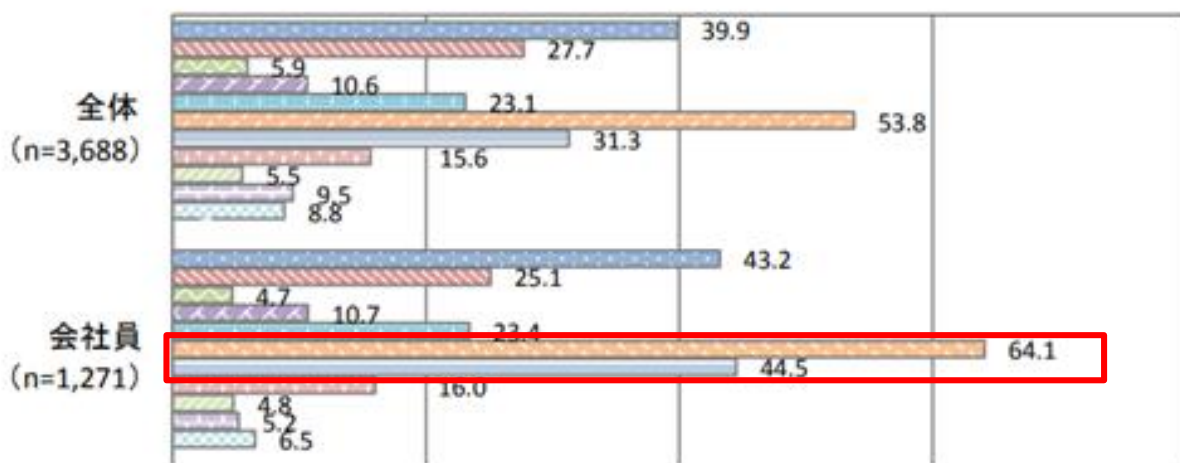
ボランティアの経験率



■ 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】

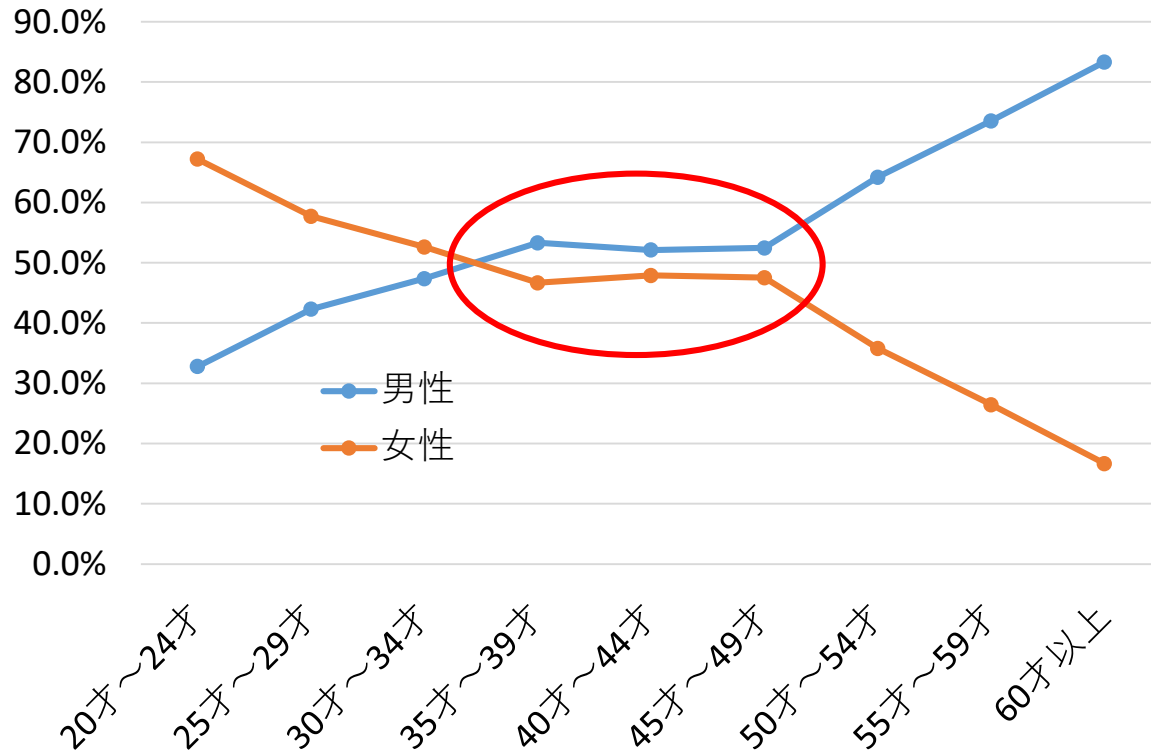


- ボランティア活動に関する十分な情報がない
- 参加する際の経費(交通費等)の負担
- 参加しても実際に役に立っていると思えない
- ボランティアを受け入れる団体等に不信感がある
- 参加するための手続きが分かりにくい
- 参加する時間がない**
- 一緒に参加する人がいない
- 参加する際の保険が不十分
- 特に妨げとなることはない
- その他

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

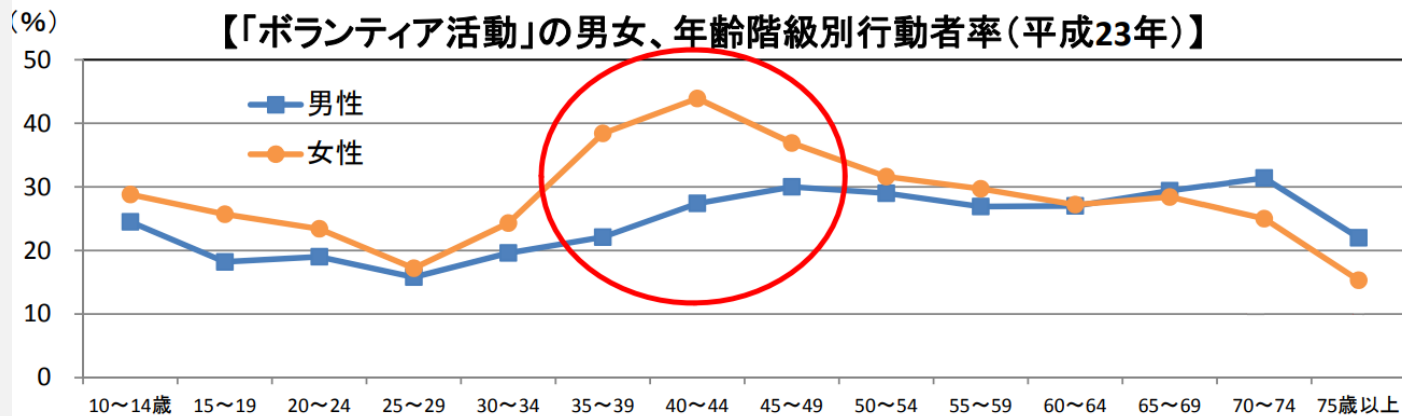
調査回答者の年代×性別



■ 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】



＜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(%)。

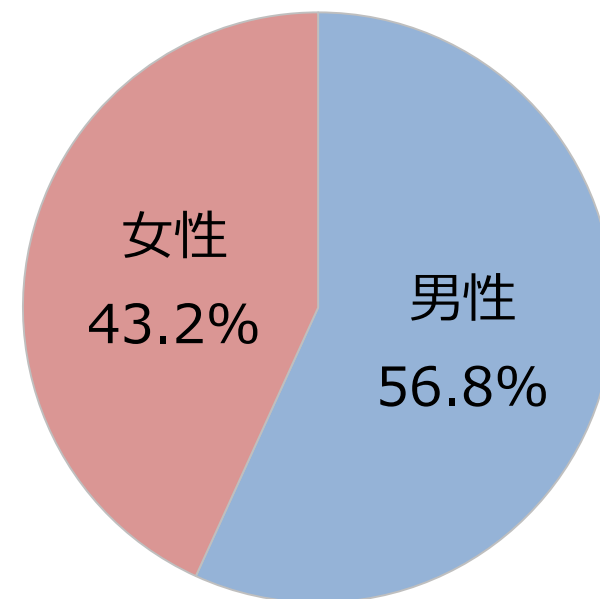
出所：総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より

回答者の性別、年齢

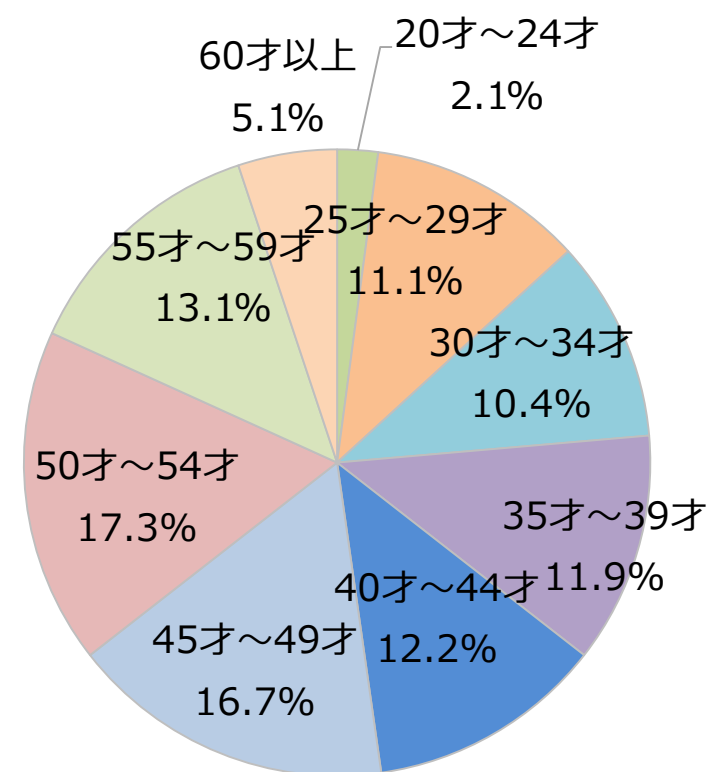
- 回答者2913名のうち、56.8%が男性
- 調査参画企業22社のうち、男性の参加者が、女性より多い企業は15社

- 平均年齢は48.7歳
- 最多年齢層は50～54歳

性別
(n=2913)



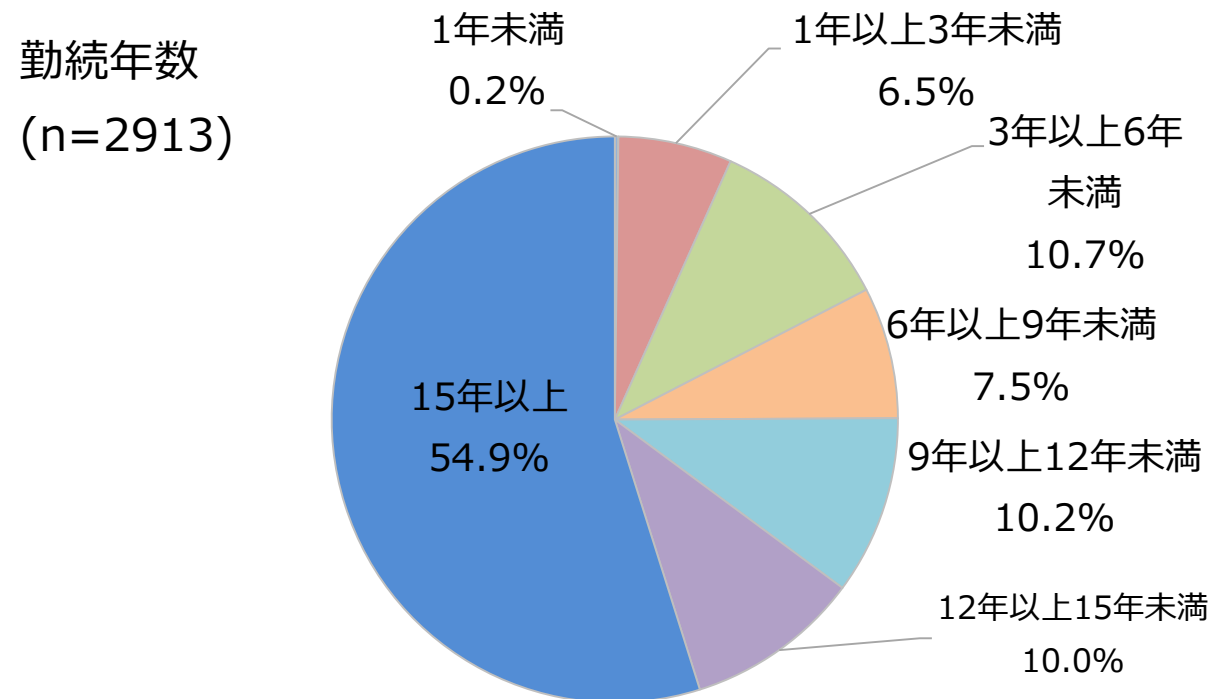
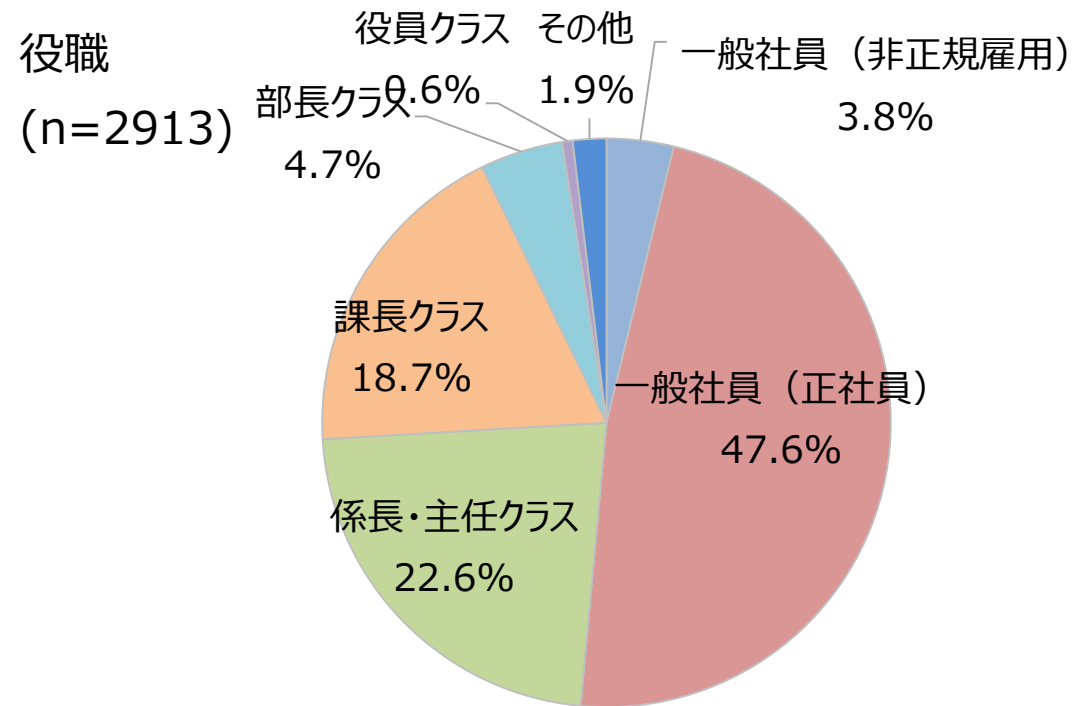
年齢
(n=2913)



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

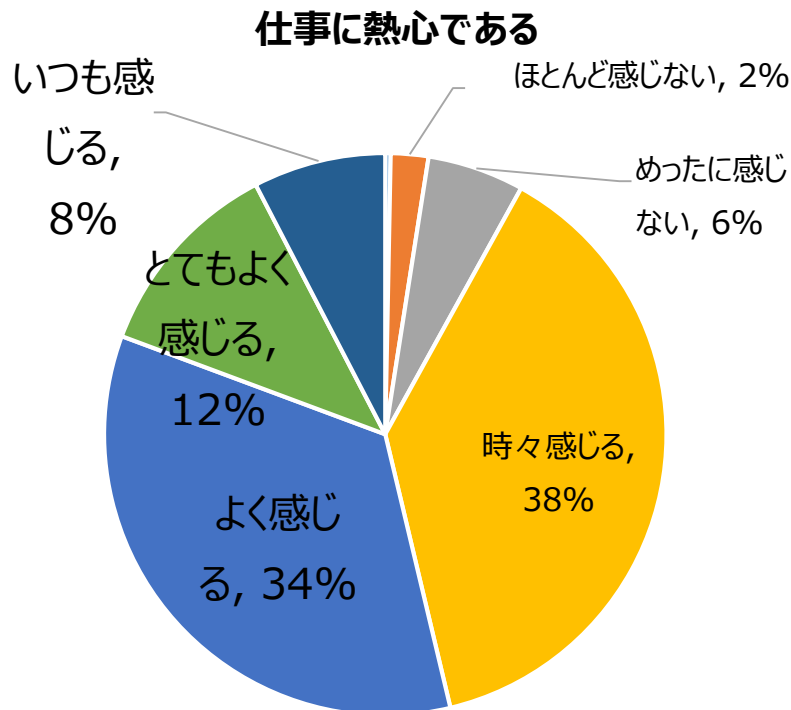
■ 係長・主任クラス以上の、職場でリーダーシップを期待される役職者層が約半数

■ 勤続年数15年以上の、ベテラン層が半数以上

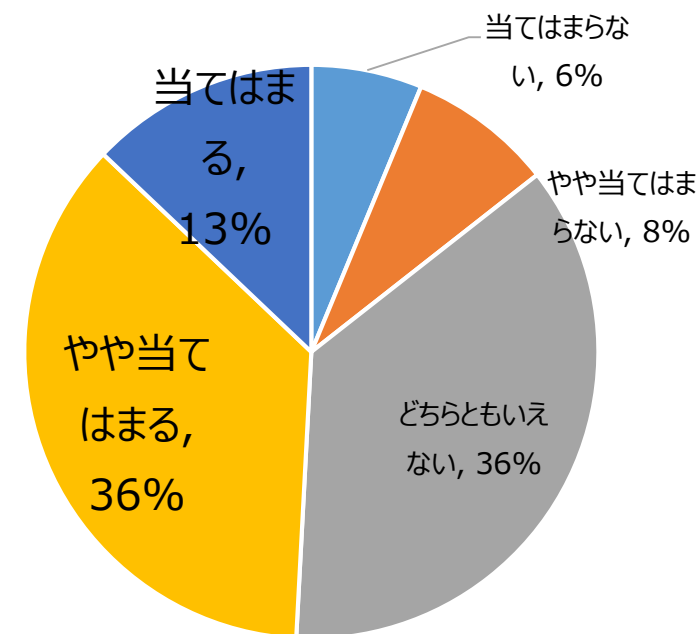


「仕事に熱心」な人が半数以上

- 「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



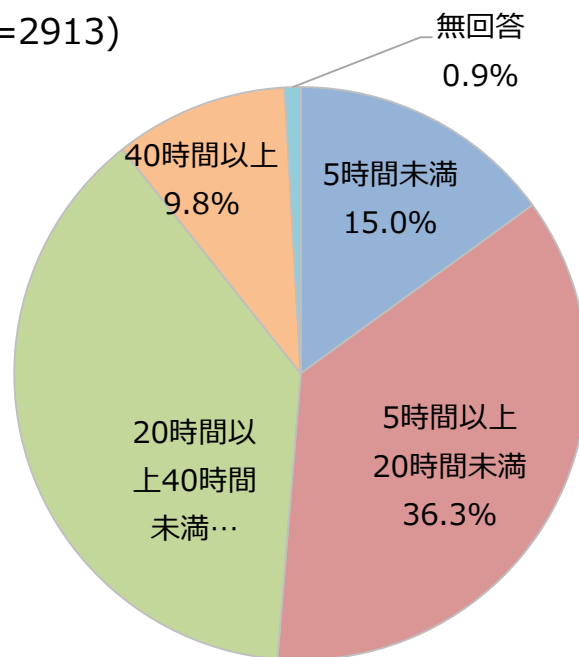
「時間を有効活用できている」人が6割弱

■ 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

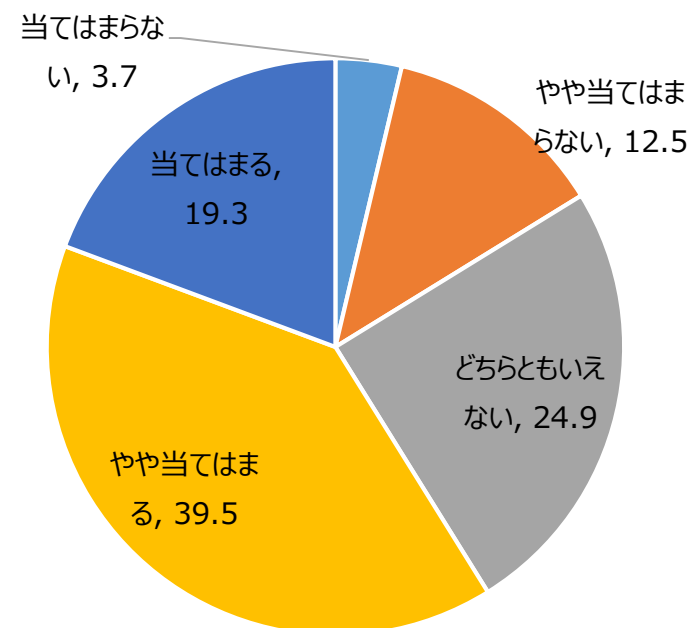
平均的な月における、1カ月当たりのおよその
所定時間外労働（残業）時間※

(n=2913)



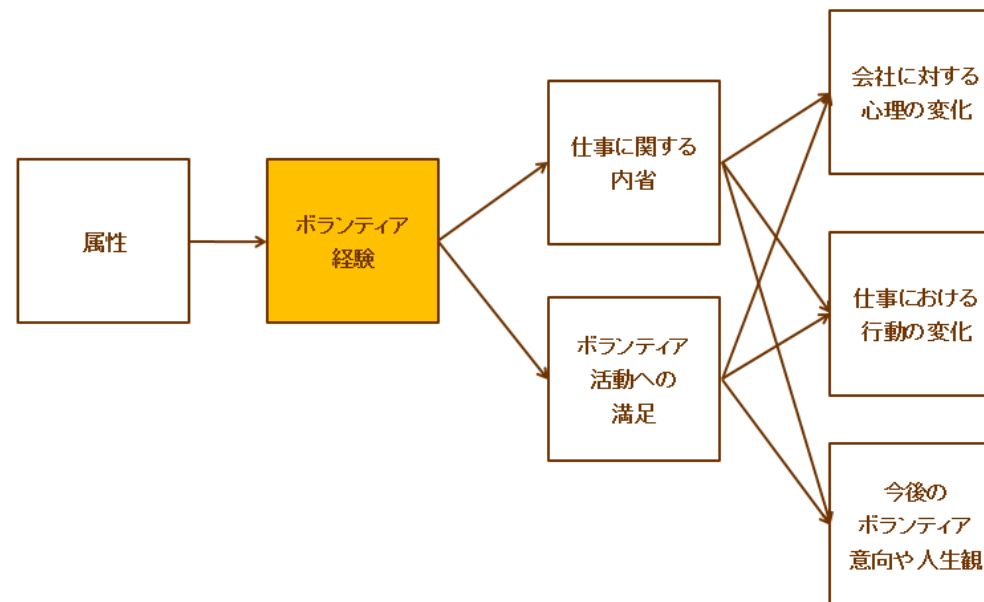
※裁量労働制などが適応されている場合は、月の総労働時間から160時間を引いた時間

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



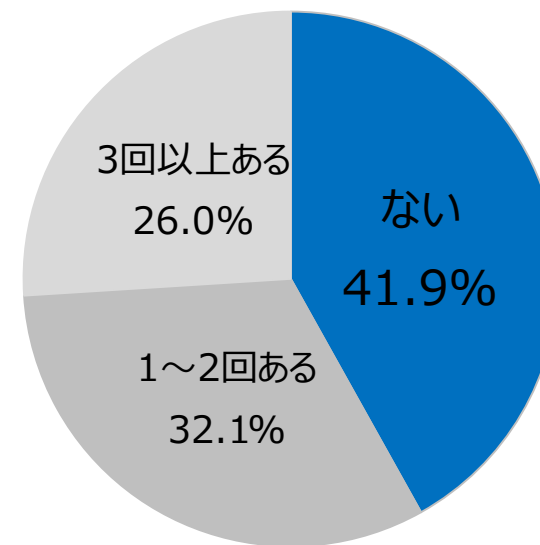
日頃のボランティア活動（ボランティア習慣）

■ 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)

継続的に、特定の、ボランティア・社会貢献活動を行っている

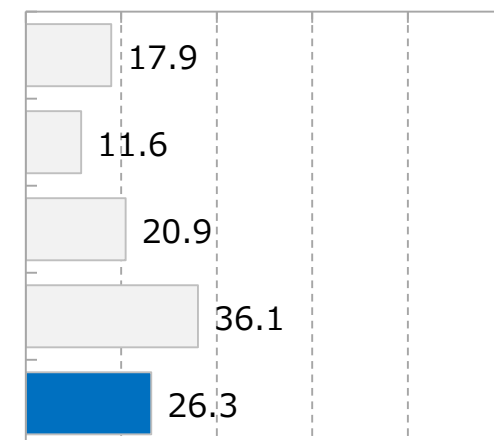
0% 20% 40% 60% 80% 100%

継続的に、色々な、ボランティア・社会貢献活動を行っている

単発的に、特定の、ボランティア・社会貢献活動を行っている

単発的に、色々な、ボランティア・社会貢献活動を行っている

ボランティア・社会貢献活動は、特に行っていない



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“エピソードティックボランティア”の特徴を示している

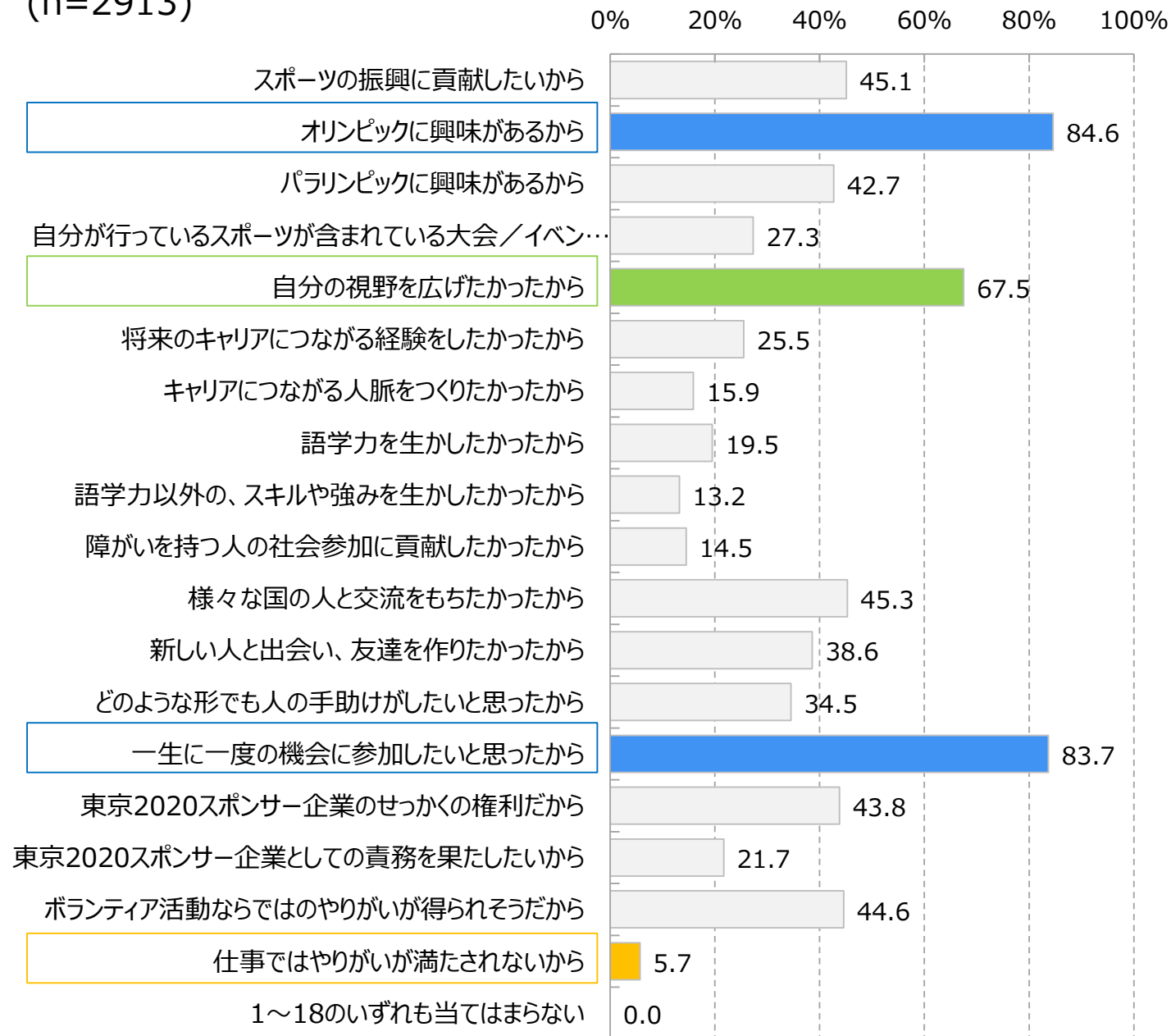
■7割弱が、「自分の視野を広げたかったから」を選択

■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）

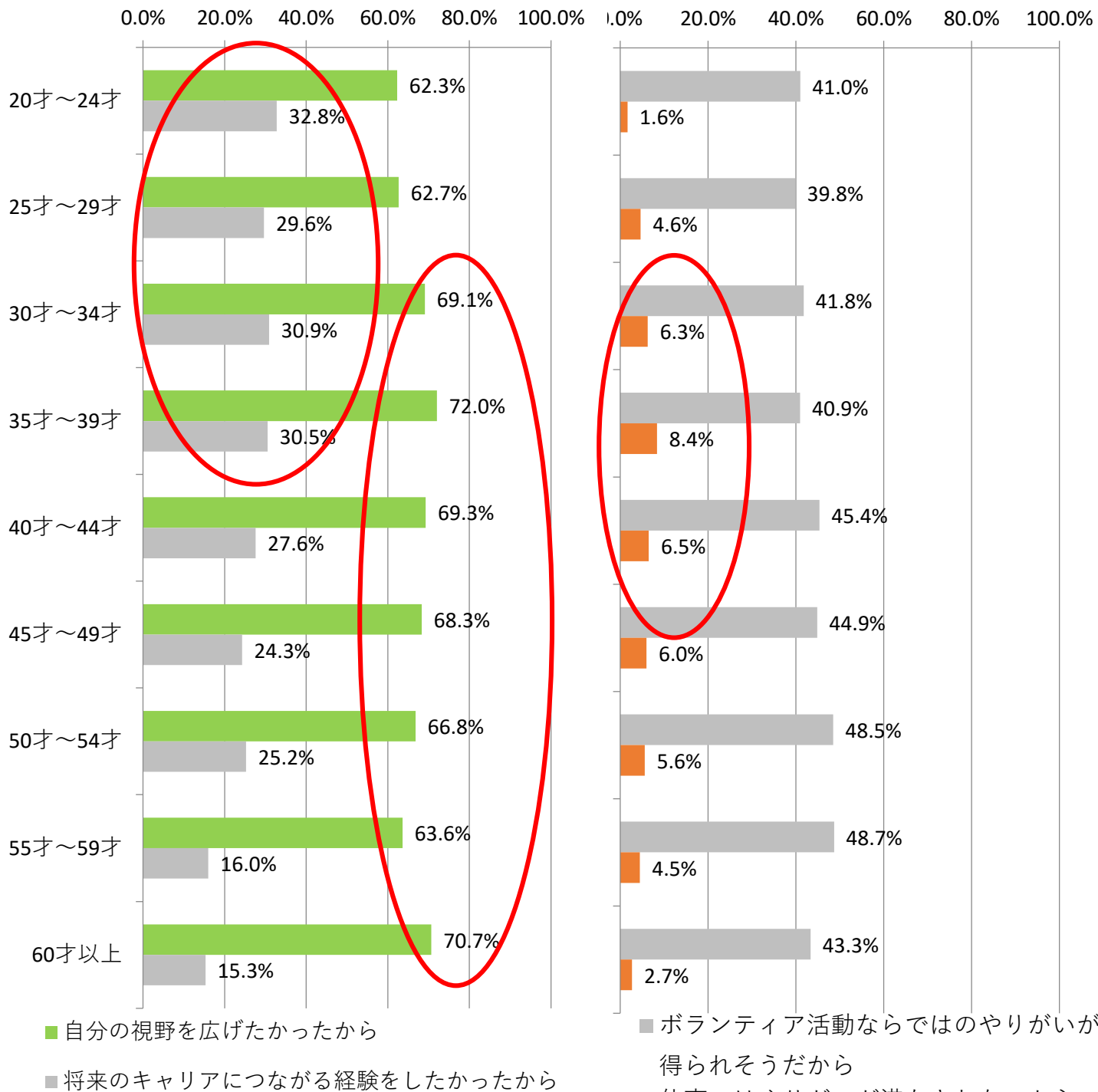
(n=2913)



30代以降に、視野を拡大する学びへのニーズがある

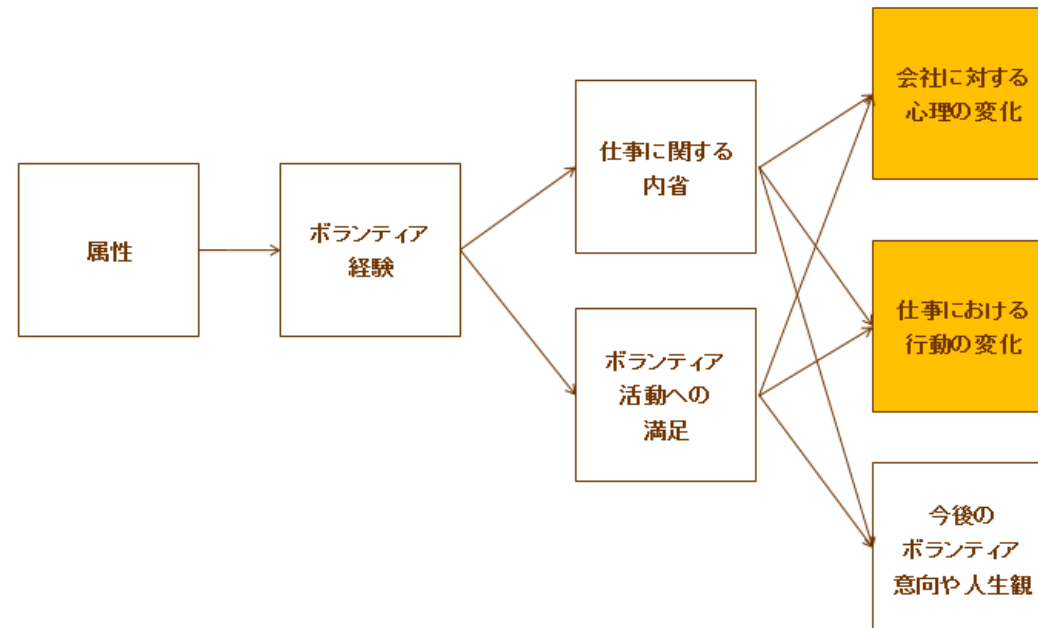
東京2020・大会ボランティアへの期待（複数選択）（n=2913）

- 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

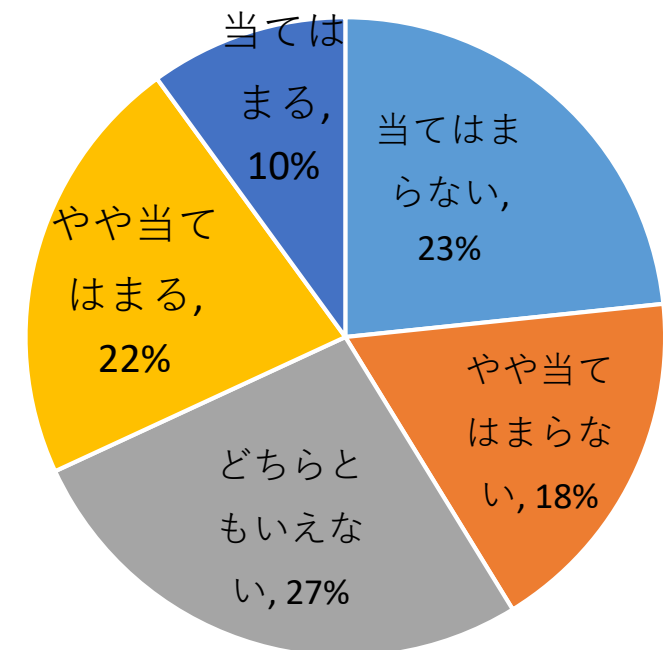
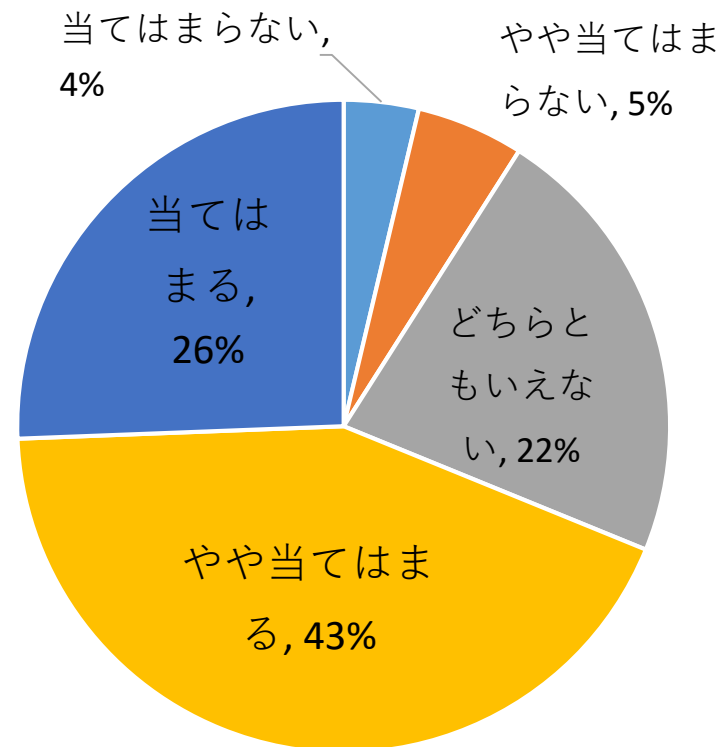


組織コミットメント（所属組織への愛着や誇り）

- 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



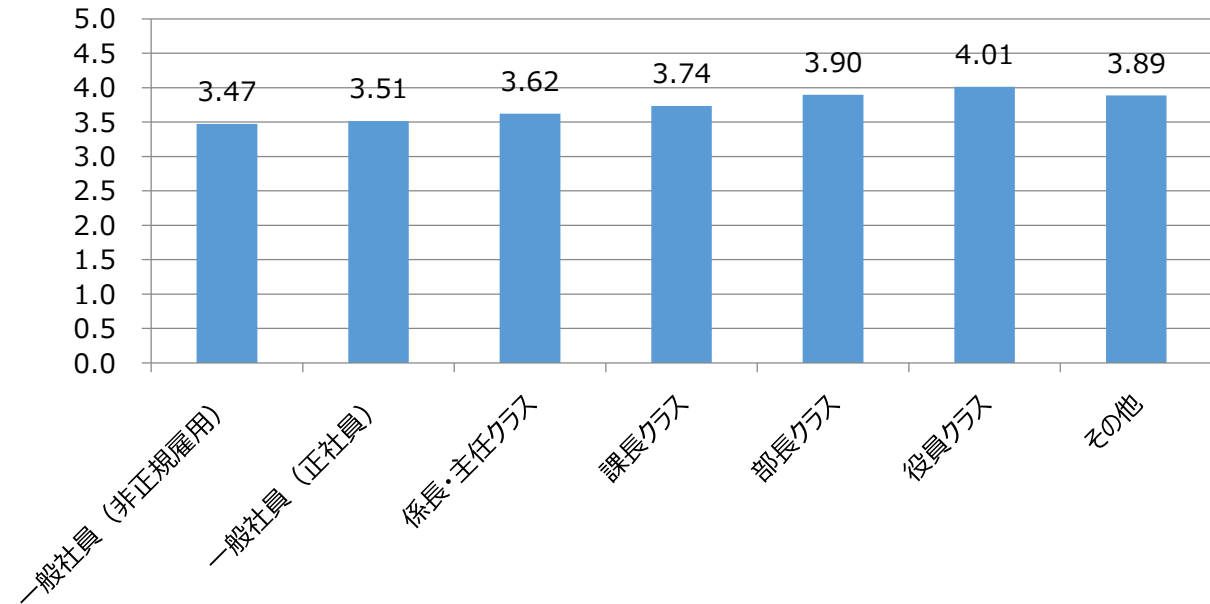
組織コミットメント（所属組織への愛着や誇り）

■ 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

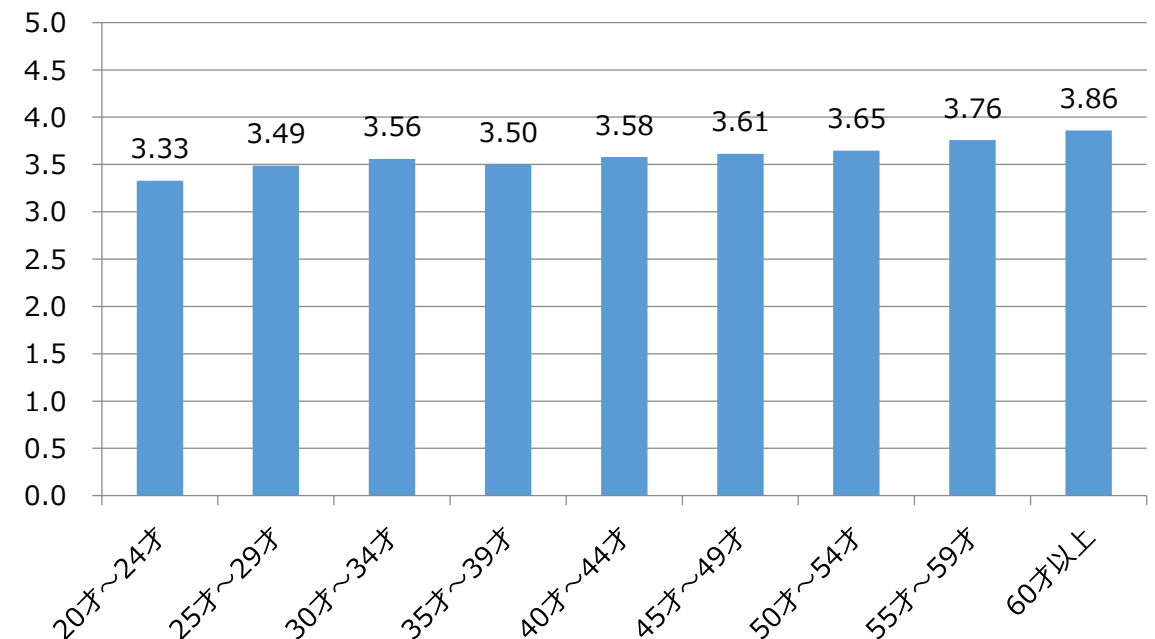
1	誰かが、所属している会社のことを誉めていると、個人的に誉められたように感じる
2	所属している会社が事業で成功すると、自分のことのようにうれしい
3	所属している会社において、自分自身が何か素晴らしいものの一部であるように感じる
4	所属している会社に誇りを感じる

- 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）

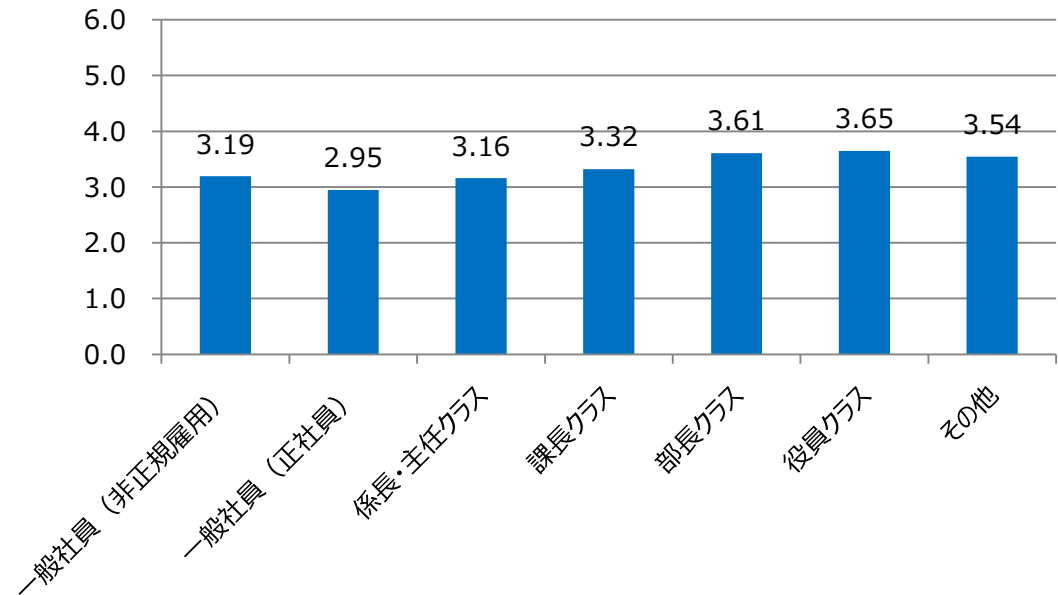
■ 役職者や高年齢者になるほど
ワーク・エンゲージメントが高い

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

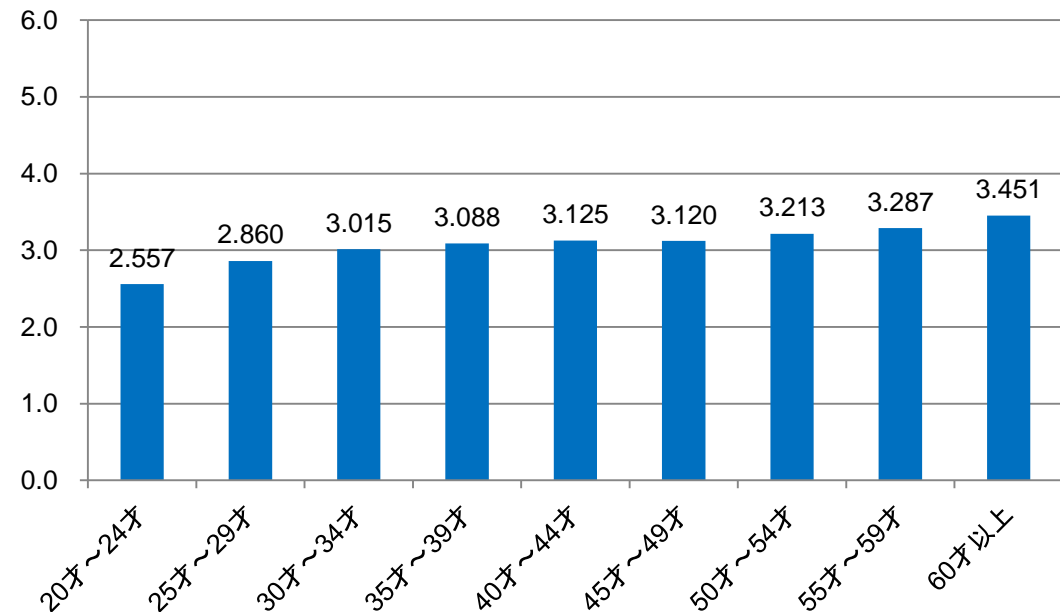
選択肢：0.感じたことが一度もない

- | | |
|------------|------------|
| 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）

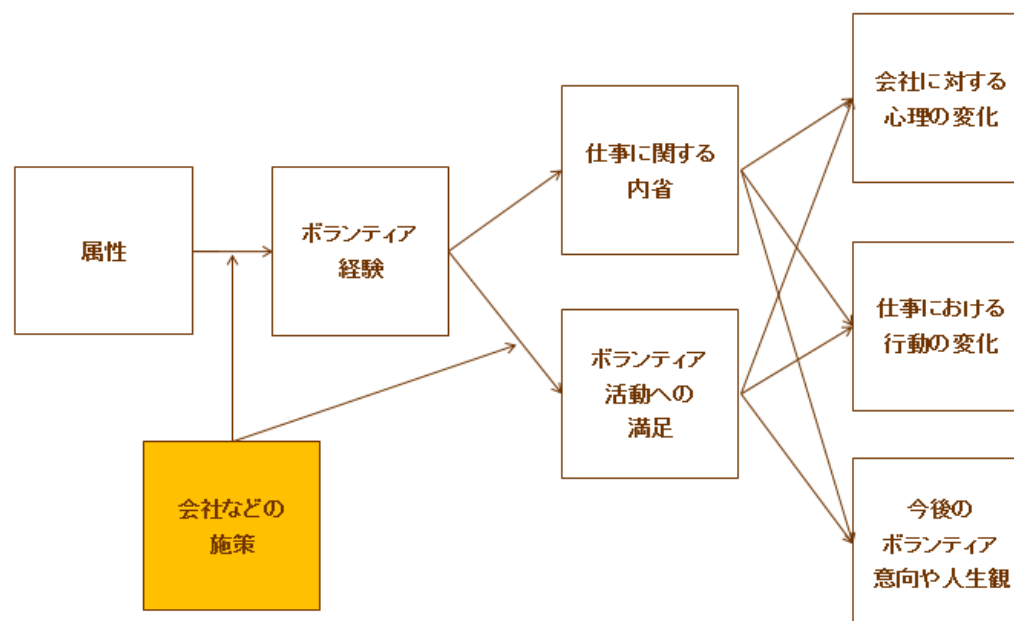


ワーク・エンゲージメント_年齢層別（平均値）



会社の制度や施策

④大会前

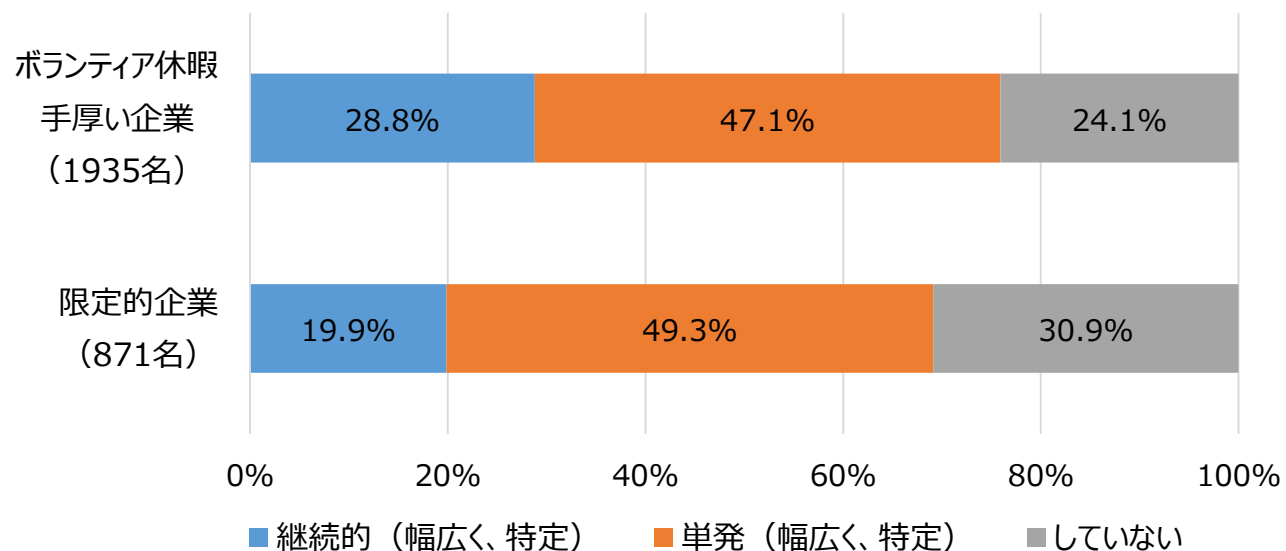


企業のボランティアに対する姿勢が、社員のボランティア活動を促進

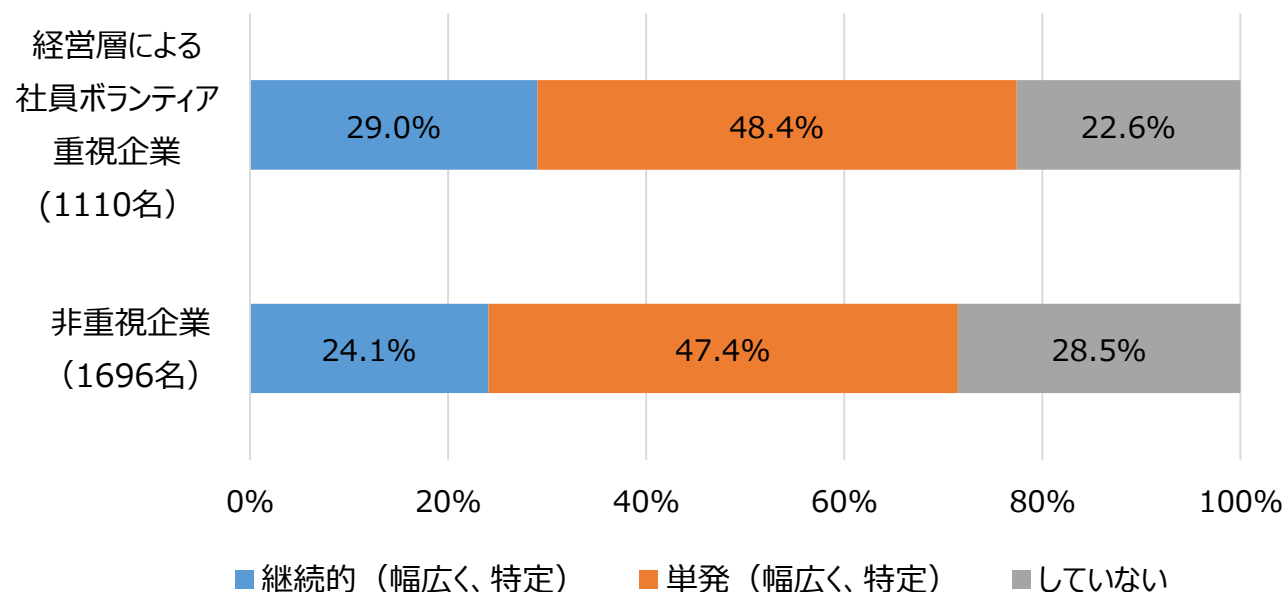
■ ボランティア休暇制度の手厚い企業※の社員はそうでない企業の社員に比べ、ボランティア習慣をもつ者が多い ※休暇制度の手厚さ：ボランティアとして休暇が認められる活動が5つ以上ある、または、申請ベースで判断している企業を手厚い企業とした

■ 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



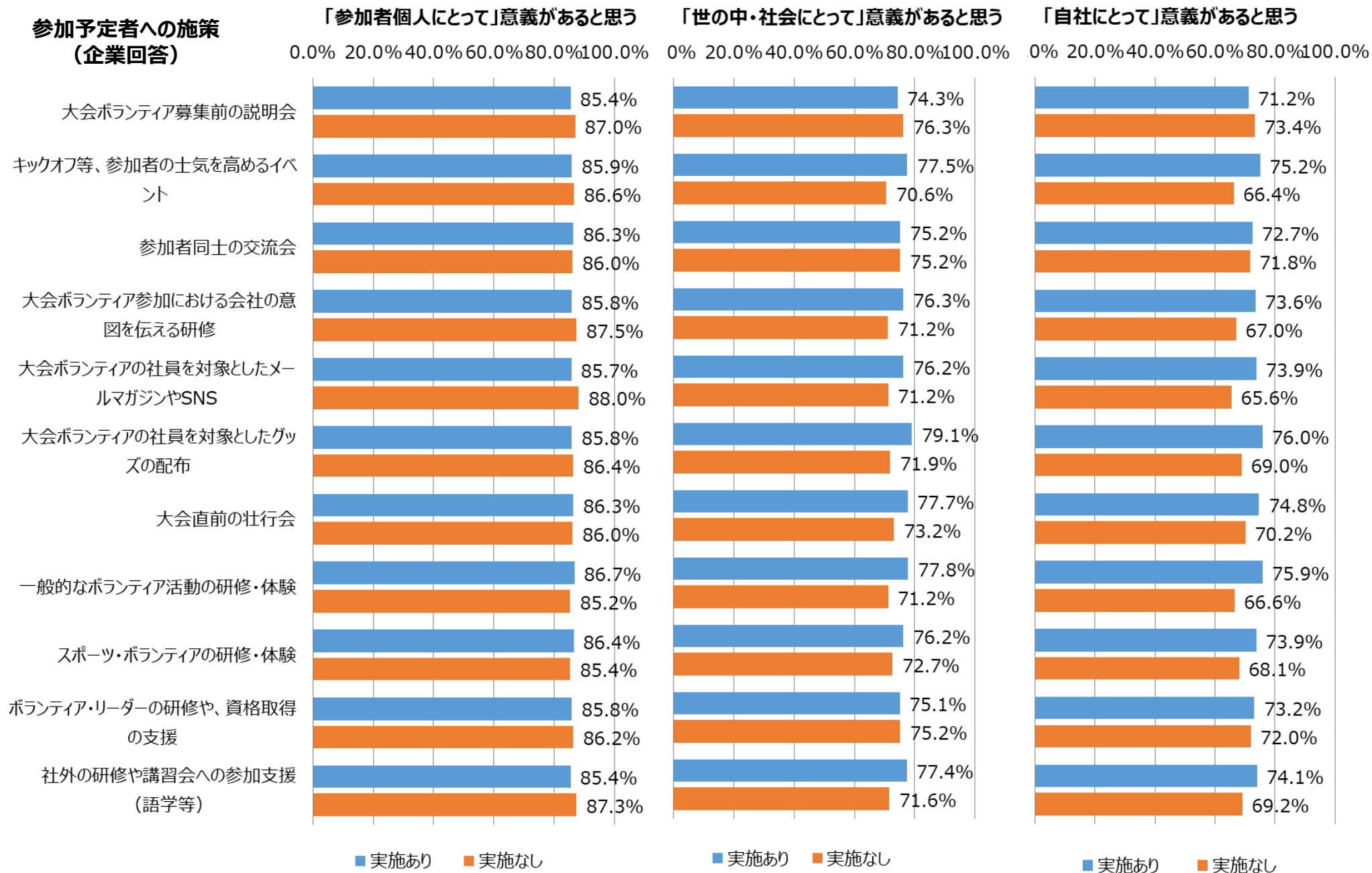
所属企業の経営層の社員ボランティア重視 × ボランティア習慣



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

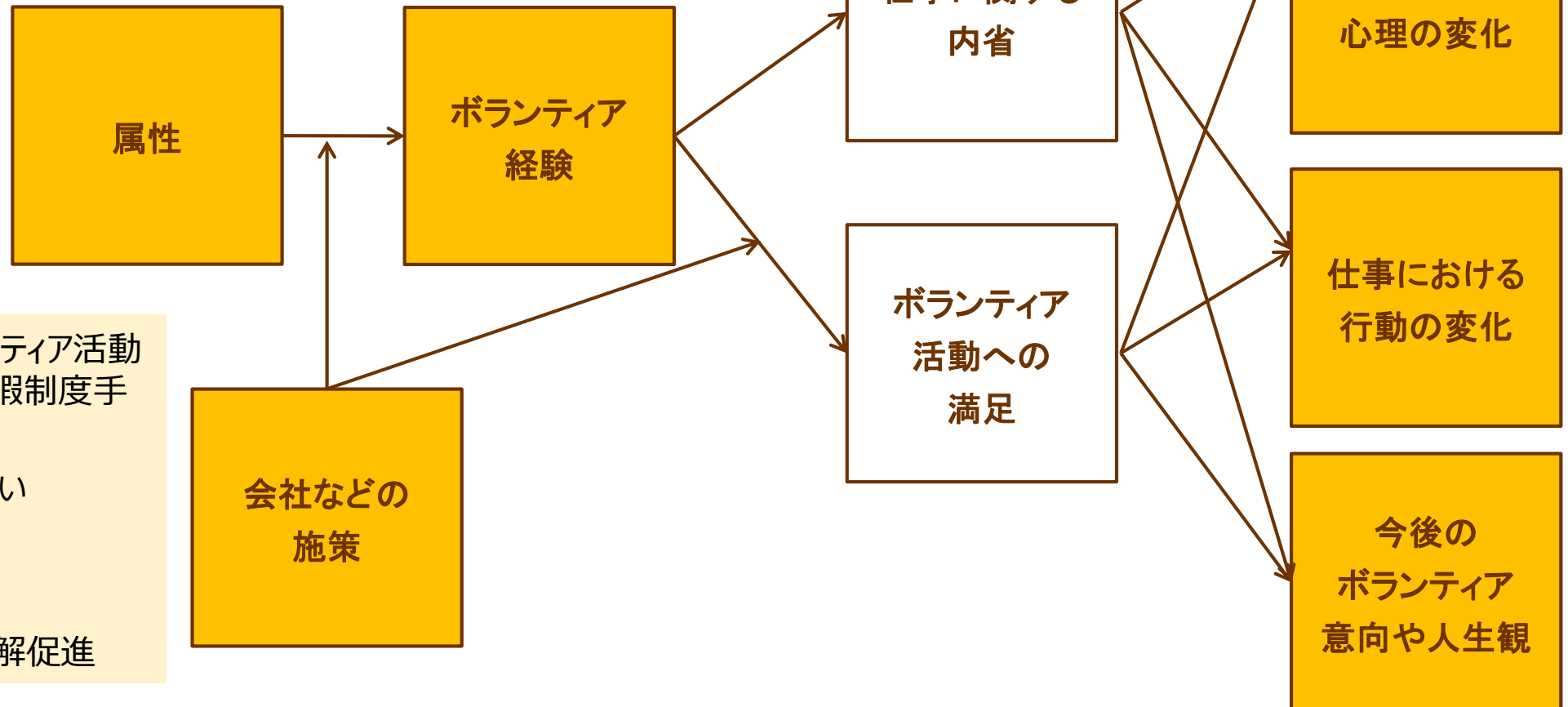
↳ 若年層や非役職社員のエンゲージメントが高まる機会となるか

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

→活動率高い

大会前施策

→意義の理解促進



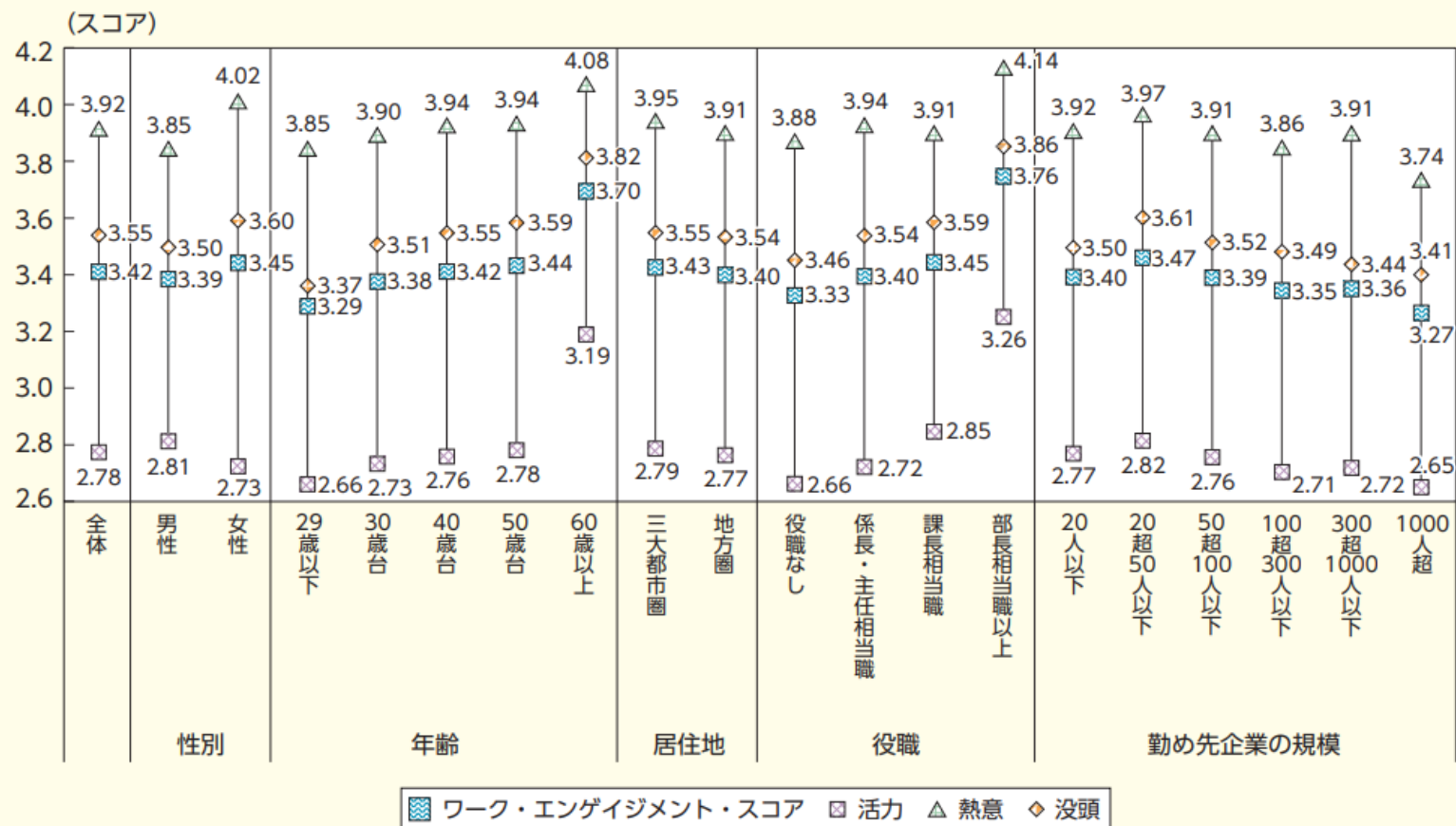
参考資料

【補足】ワーク・エンゲージメントの水準についての参考値

第2-(3)-3図

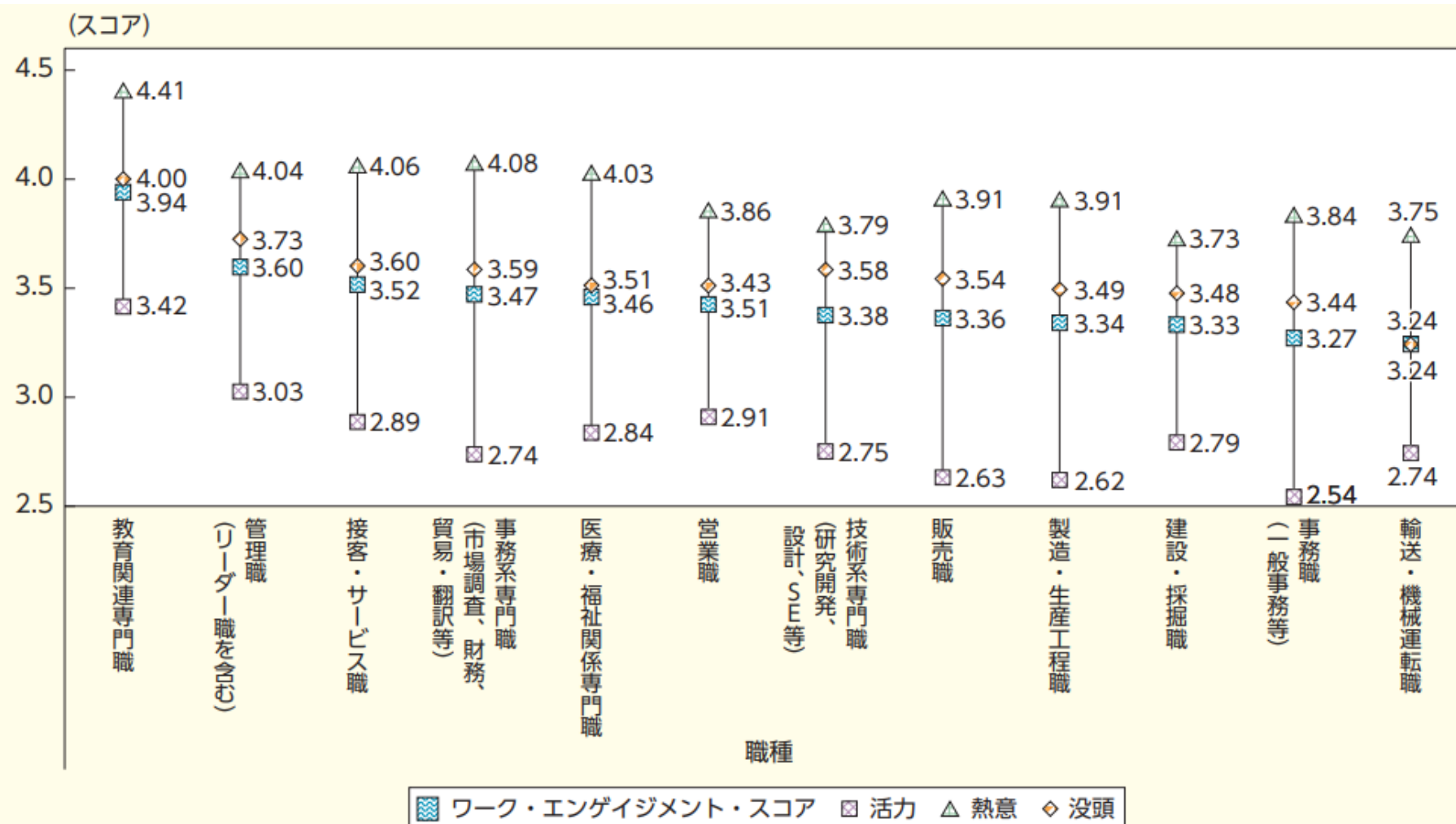
ワーク・エンゲージメント・スコア（活力・熱意・没頭）の概況

- 正社員全体のワーク・エンゲージメント・スコアは、3.42となっており、「熱意」が3.92と高い一方で、「活力」が2.78と低くなっている。性別でみると、女性はワーク・エンゲージメント・スコアがやや高く、「活力」が男性より低い、「熱意」「没頭」が男性より高い。また、年齢別にみると、加齢にともなって、ワーク・エンゲージメント・スコアは高くなっていく傾向にある。さらに、職位・職責が高くなるほど、ワーク・エンゲージメント・スコアは高くなっていく傾向にある。
- ワーク・エンゲージメント・スコアの平均値からは、居住地や勤め先企業の規模によって、特定の傾向はみられない。
- 職種別にみると、「輸送・機械運転職」「事務職（一般事務等）」「建設・採掘職」「製造・生産工程職」等といった定型的業務の比重が高いと思われる職種と比較し、「教育関連専門職」「管理職（リーダー職を含む）」「接客・サービス職」等といった非定型的業務の比重が高いと思われる職種では、ワーク・エンゲージメント・スコアが高い傾向にある。



出所
令和元年版
労働経済の分析
(労働白書)

【補足】ワーク・エンゲージメントの水準についての参考値



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査 (正社員調査票)」(2019年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) ワーク・エンゲイジメント・スコアは、調査時点の主な仕事に対する認識として、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」(活力)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(熱意)、「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」(没頭)と質問した項目に対して、「いつも感じる (= 6点)」「よく感じる (= 4.5点)」「時々感じる (= 3点)」「めったに感じない (= 1.5点)」「全く感じない (= 0点)」とした上で、「活力」「熱意」「没頭」の3項目全てに回答している16,579サンプルについて、1項目当たりの平均値として算出している。

【補足】ワーク・エンゲージメントの水準についての参考値

コラム2-3図 ワーク・エンゲイジメント・スコアの国際比較

- 国際比較によると、我が国のワーク・エンゲイジメント・スコアは相対的に低い状況にあるが、ポジティブな態度や感情の表出は、各国の文化等にも影響を受ける可能性があることが指摘されており、その結果については、一定の幅をもって解釈することが重要である。

仕事に関する調査 (Utrecht Work Engagement Scale)

【質問項目】

(活力)

- 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 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

(熱意)

- ④ 仕事に熱心である
- ⑤ 仕事は、私に活力を与えてくれる
- ⑥ 自分の仕事に誇りを感じる

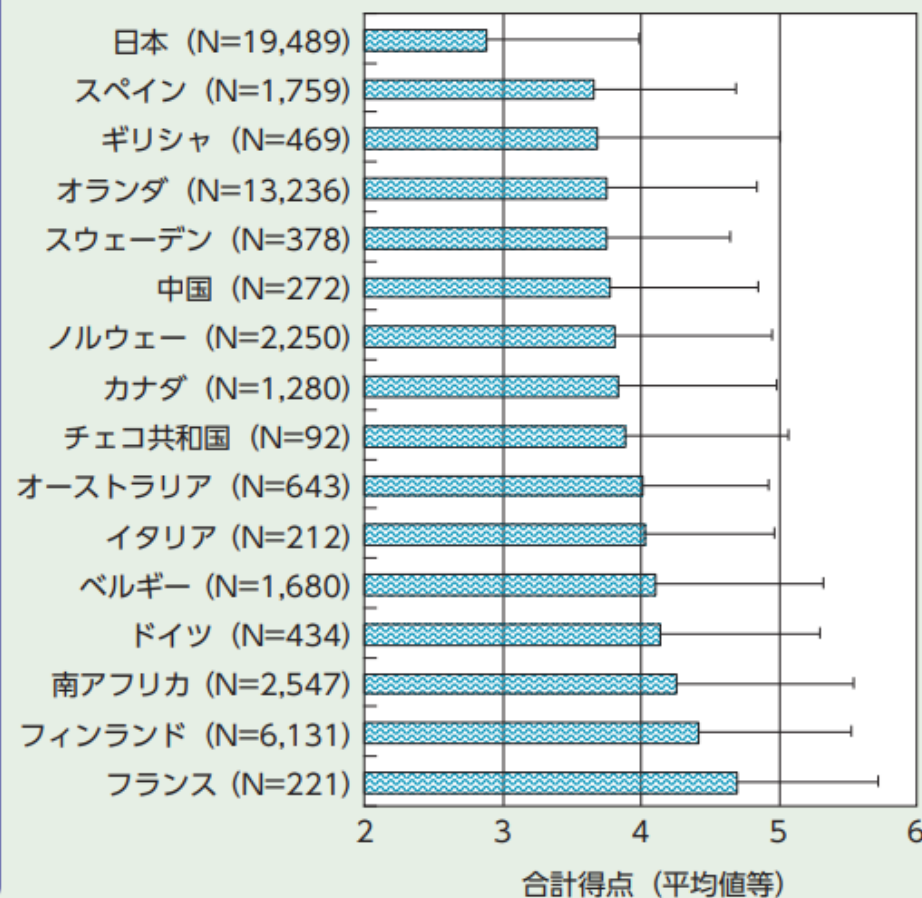
(没頭)

- ⑦ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる
- ⑧ 私は仕事にのめり込んでいる
- ⑨ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう

【回答】

- 0点：全くない
 1点：ほとんど感じない (1年に数回以下)
 2点：めったに感じない (1ヶ月に1回以下)
 3点：時々感じる (1ヶ月に数回)
 4点：よく感じる (1週間に1回)
 5点：とてもよく感じる (1週間に数回)
 6点：いつも感じる (毎日)

UWESを活用した国際比較



資料出所 島津明人 (2016)「ワーク・エンゲイジメント-ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を-」

- (注) 1) 棒線は、9つの質問項目の総得点を9で除した1項目当たりの平均的な得点を示している。
 2) 棒線の右線は、平均値+1標準偏差の上限を示しており、その上限までの範囲内に、サンプルの68%が含まれる。