

る。

この制度の仕組みは、①社員が専門知識・技術・特技・資格などをもとにそれぞれ分野に登録する、②事務局がパンフレットを公民館やその他の施設に配布するほか、ホームページを活用して、広く情報提供を行う、③利用したい団体が活動日の1ヶ月前までにホームページまたはFAXを通じて事務局へ利用を要請する、④事務局が登録者に連絡をして、スケジュールの調整、確認などを行う、⑤事務局が依頼団体へ登録者を紹介する、⑥依頼団体が登録者へ連絡をして双方で打ち合わせを行い、ボランティア活動を実施する、となっている。

現在、登録可能な分野は、環境保全、社会福祉、地域活動のほか、スポーツ・レクリエーション、教育・文化・芸術、国際交流・協力などがある。また、それぞれの分野における登録区分としては、豊富な知識と経験を活かした助言指導活動の「専門ボランティア」と、一般的な手伝いや援助活動の「なんでもボランティア」の2つに分類することができる。

これまでの主な活動実績としては、熱気球やペットボトルを使ったロケットの作成・打ち上げ教室、国際交流イベントの助言やレクリエーション指導など、専門知識を活用した活動が多い。

こうした社員のボランティア活動を支援するため、同社では平成5年にボランティア休暇・休職制度を導入しており、休暇制度（ライフサポート休暇）では年間30日、休職制度では1ヶ月以上1年以内の休みを取得できることとなっている。



「熱気球教室」

### 3. 取り組みの効果

前述のとおり、同社では、地域とともに歩む、共生していくことが事業を展開していくうえでの最優先事項の一つとしてとらえられている。

したがって、社会貢献活動を行うこと自体が、同社の必要不可欠な企業活動のよなものになっており、そうした活動は住民や地元の自治体からも認識され、受け入れられるものとなっている。

また、様々な社会貢献活動や個人のボランティア活動を通じて、地域社会への貢献はもとより、社員個人の人々の社会的感性も向上するという効果も表れている。

### 4. 今後の課題

地域への貢献を標榜する同社であるからこそ、その活動は、地域の人人々に本当に喜んでもらえる活動にしていくなが必要がある。地域の人々とのかかわりの中で、同社は「汗をかき、顔が見える」活動を進めていくことが必要であると考えている。

地域の人に評価され、企業価値を高める活動に向けて、さらに一歩すすんだ地域への貢献の取り組みが必要であると考えられている。

# 企業事例⑨

～社員の自主・自発的な社会貢献活動を支援する  
諸制度の構築～

## ◆会社概要◆

東京都  
昭和11年  
創業  
従業員数 11,536名  
連結73,200名（平成16年3月31日）  
事業内容 OA機器、画像機器の製造・販売等

## 1. 取組みの経緯

同社では、平成7年の阪神淡路大震災の際に、多数の社員がボランティアに参加したことが契機となり、企業が主体となって社会に働きかける社会貢献活動以外にも、社員一人ひとりが持つ知識、能力、時間、お金といったものを社会に提供することこそが本来的な意味での社会貢献であるとの考え方が生まれました。

このような背景から、より効率的かつ効果的な方法で、多岐にわたる社会貢献活動を関連付けながら、継続性のある活動にすべく平成10年に社会貢献推進室が設置され、諸制度が整備されるとともに、平成11年には、社員の自主的な活動組織が発足した。

## 2. 取組みの状況

### (1)社会貢献クラブ

社会貢献クラブは社員の自主的な活動組織として、平成11年1月に発足した。加入は従業員の自由意志に任せられおり、現在会員数は2,000人を超え、15人で構成される運営委員会によって運営さ

れている。

なお、運営委員会は就業時間内の活動が認められている。

会員となった社員は、給与の100円未満、賞与の1,000円未満の端数を献金し、集まった資金を草の根支援を中心とした社会貢献活動に役立てている。その支援先については、クラブの会員を含む同社全社員から広く募集し、運営委員会による調査、審査を経て、寄贈が実施されている。また、社員から集められた支援金には、社員の気持ちを応援する制度によって、同社から同額が支援されている。

運営委員会の活動は、ホームページやイントラネット、年4回発行される社内報を通じて広く会員、一般社員に告知される。また、支援先を招いた活動報告講演会を実施したり、実際に被災地や施設を訪れ、活動をしている支援先の人々からの生の声をレポートすることで、社員の社会貢献意識の向上を図っている。

### (2)ボランティア休職制度

平成10年に設けられた「ボランティア休職制度」は、ボランティア活動をした

い社員に長期の休暇を与える制度で、社会福祉活動や国際貢献活動を目的として、会社が認められたものについて1~6ヶ月の期間、年一回、または年間通算6ヶ月以内で複数回利用できる。

これまでの取得事例としては、「日本網膜色素変性症協会」の会員であった同社社員が日本で行われる世界大会運営のために、1ヶ月間のボランティア休暇を取得した他、青年海外協力隊からバングラディシユへ国際貢献に派遣される社員もこの制度を利用している。

### (3) 環境ボランティアリーダー養成プログラム

平成11年6月に設けられた「環境ボランティアリーダー養成プログラム」では自然の楽しみ方や環境保全活動の実践方法を身に付けた「環境ボランティアリーダー」を養成し、これまで延べ300人程度がプログラムを修了している。プログラム修了後は、各リーダーが中心となって、それぞれの地域で環境ボランティア活動を展開している。その際、同社では活動のための道具代や交通費を支給支援している。

### 3. 取組みの効果

取組みの効果は、大きく2つある。

1つは、同社の創業者によって定められた創業精神“人を愛し、国を愛し、勤めを愛す”「三愛精神」を、地域社会に対して明確に表明する一つの方策が社会貢献であり、企業イメージの向上が期待できると考えられている。

2つは、平成15年5月に実施された同社社員を対象とした「ボランティア意識

調査」によると、ボランティア活動に「関心がある」とする社員が66.8%、またボランティア活動に「参加したい」とする社員が59.1%と高い割合を示している。

このような自主的な社会貢献活動を通して、社員一人ひとりが幅広く社会に対して関心を持つことを期待している。

### 4. 今後の課題

現在、人的支援に関しては、環境ボランティアリーダーの養成に端を発した地域活動が中心となっているが、今後は環境以外の領域にも活動を拡大していく施策が必要と考えている。

また、参加メンバーについても、グループ企業全体に広げていくとともに、参加するメンバーが重複する傾向にあることから、他のメンバーをどう巻き込んでいくかが一つの課題となっている。そのためにも、社員の問題意識に corres pond できるボランティア情報を提供し、より多くの人がボランティア活動に参加できるようにマッチング体制を整備していきたいとしている。



「社会貢献クラブ講演会」