

第127回労働政策フォーラム（2023年9月開催）
『企業で働く人の社会貢献活動と生涯キャリア』

生涯キャリアと社会貢献活動 —パラレルキャリアの可能性—

労働政策研究・研修機構

小野晶子

ak.ono365@jil.go.jp

パラレルキャリアの定義

- 本論の中での定義は本業（営利）に並行して非営利組織で活動することを指す。自分自身の新たなキャリアや居場所を見出すという意味と同時に、市民社会の中で暮らす一員であるという認識や、自身が相互扶助（助け合い）の中にいるという気づきを得るきっかけとなる。

「第二の人生」と「パラレルキャリア」（P.F. ドラッカー1999）

- 「非営利組織でボランティアとして働くことは**第二の人生**の準備として重要なだけではない。外の世界の情報を得るためにも同じように重要である。すなわち、外の世界の人たち、他の職業の人たち、違う種類の人たち、別の知識、価値観、視点の人たちが、どのように世界を見、行動し、反応し、意思決定をするかを知ることができるからである。」（p.156）
- 「**第二の人生**の問題は、三つの方法によって解決できる。・・・中略・・・第二の方法は、**パラレルキャリア**、すなわちもう一つの世界をもつことである。」（pp.226-228）
- 「**第二の人生**をもつには、1つだけ条件がある、本格的に踏み切るはるか前から、助走していなければならない。」（p.229）

先行研究

- ボランティアや社会貢献活動のスタート時期について
 - 高齢期にアクティブに活動している人は、定年退職前から補完的（パラレル）に活動している。定年退職後から活動している人の活動密度は薄くなる。（JILPT2012）
 - 非営利組織での活動開始年齢と活動への関与度の関係を見ると、活動開始年齢の低さが「組織全体」の運営・管理や活動時間を増加させる効果を持っており、活動開始年齢を60歳から55歳にすることで65歳時の活動への関与の確率が2倍になることが明らかになった。（JILPT2016）



CONTENTS

1. 定年後の不安とパラレルキャリア
2. どんな人が活動をし、その影響は何か
3. 企業からの支援と推進

JILPT（2023）『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動：パラレルキャリアの可能性』
労働政策研究報告書No. 225。



定年後の不安と パラレルキャリア

定年退職後の生活と仕事

: 55歳以上の意見

(ヒアリング調査、JILPT2019)

他のことをした方がいいのかな。

通勤時間が長く、2～3年後続けているのかというのには疑問。**与えられる仕事内容についても、どうなのかな**と思ったりする

再雇用はセカンドキャリアを作る**「助走期間」としての制度になっていない。**

どこからエンジンを入れますかと。

会社には兼業をOKしてもらわないと困ると思っています。そうじゃないと、次は**始まりようがない**んですよ。

再雇用で3日働いたあとの4日間、何してもいいというのであれば自由なんですけども、3日働きゃ、あとの4日は基本的に家で寝てろっていうんであると。**活動を制限されるのはちょっと面倒くさい**

子供がまだ学生なので**経済的に**働き続ける必要がある。

(再雇用は) **給与を下げる**ための手段でしかなくて、働き手としては1でカウントされている。

(セカンドキャリアを始めるには)
兼業がやっぱり大事だと思います。会社をやめてスタートアップするのは、余りにも**リスクが高くて、二の足踏んでいる**ところが多いと思うんですね。

(再雇用の) 仕事の内容が**おもしろくなさそう**にしている人をよく見る

老後の不安 性別／年齢階層別 (JILPT2020)

老後、生活するのに十分な資金があるかどうか (モニター、単数回答)

	総数	大いに不安	やや不安	どちらともいえない	あまり不安ではない	全く不安ではない
全体	100.0	32.7	36.1	21.8	7.7	1.7
性別						
男性	100.0	27.3	36.6	25.4	8.4	2.4
女性	100.0	38.7	35.6	17.8	6.9	1.0
年齢						
35歳未満	100.0	34.7	35.4	23.0	5.5	1.4
35～44歳	100.0	36.4	35.6	20.6	6.1	1.3
45～54歳	100.0	33.4	37.1	21.0	6.9	1.6
55歳以上	100.0	23.3	36.6	22.7	14.4	2.9

健康で過ごせるかどうか (モニター、単数回答)

	総数	大いに不安	やや不安	どちらともいえない	あまり不安ではない	全く不安ではない
全体	100.0	24.0	40.2	26.8	7.1	1.9
性別						
男性	100.0	19.5	37.7	32.4	8.0	2.5
女性	100.0	29.1	43.0	20.5	6.2	1.2
年齢						
35歳未満	100.0	25.0	40.5	25.4	6.8	2.3
35～44歳	100.0	25.3	40.8	26.2	5.8	1.9
45～54歳	100.0	25.7	39.3	27.1	6.1	1.8
55歳以上	100.0	18.3	40.1	29.3	11.0	1.4

一生懸命になれる仕事があるかどうか (モニター、単数回答)

	総数	大いに不安	やや不安	どちらともいえない	あまり不安ではない	全く不安ではない
全体	100.0	13.0	32.7	38.5	11.6	4.3
性別						
男性	100.0	11.6	32.3	40.9	10.8	4.5
女性	100.0	14.5	33.2	35.8	12.6	4.0
年齢						
35歳未満	100.0	15.3	33.2	35.8	11.0	4.8
35～44歳	100.0	13.6	30.2	40.2	11.6	4.4
45～54歳	100.0	12.5	33.8	39.2	10.7	3.8
55歳以上	100.0	9.2	33.8	39.3	13.9	3.9

地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか (モニター、単数回答)

	総数	大いに不安	やや不安	どちらともいえない	あまり不安ではない	全く不安ではない
全体	100.0	9.8	28.3	40.9	15.2	5.9
性別						
男性	100.0	8.6	26.1	44.0	14.9	6.5
女性	100.0	11.1	30.8	37.3	15.5	5.2
年齢						
35歳未満	100.0	11.0	28.0	39.5	15.8	5.7
35～44歳	100.0	10.3	30.3	40.4	13.2	5.8
45～54歳	100.0	11.3	29.4	38.2	15.0	6.1
55歳以上	100.0	5.1	24.4	47.2	17.3	6.0

- 女性の方が不安感を持つ割合が高い。
- 55歳以上になると、老後の不安が減る。準備が整う。覚悟が出来るのか。

- 地域コミュニティ、社会との接点に関して、55歳以上の「どちらともいえない」の割合がかなり高い。曖昧な不安？

老後不安と社会貢献活動への参加の関係

(JILPT2023、梶谷論文 ※分析対象は老後が視野に入りつつある40～50歳台)

「一生懸命になれる**仕事**があるかどうか」や「**社会との接点**を持てるかどうか」といった老後不安を持っている人がボランティアなどの社会活動に取り組みたいと思っている傾向がある。

「**社会との接点**を持てるかどうか」といった老後不安を持つ人は、「交友」、「自己研鑽・学習」にも取り組みたいと思っている。

老後不安「一生懸命になれる**仕事**があるかどうか」とする人は「数年のうちに」活動に参加したいと思っている。また、社会貢献活動に参加する理由は「知識や技術、経験を活かすため」「仕事に役立つ能力を得るため」の傾向がある。

どんな人が活動をし、
その影響は何か

活動参加者の傾向 (JILPT2020、2023)

経験者は約半数、
継続している人は
1割

女性

経験者は若年層、
希望者は高年層
若年層は能力開発
効果を感じる

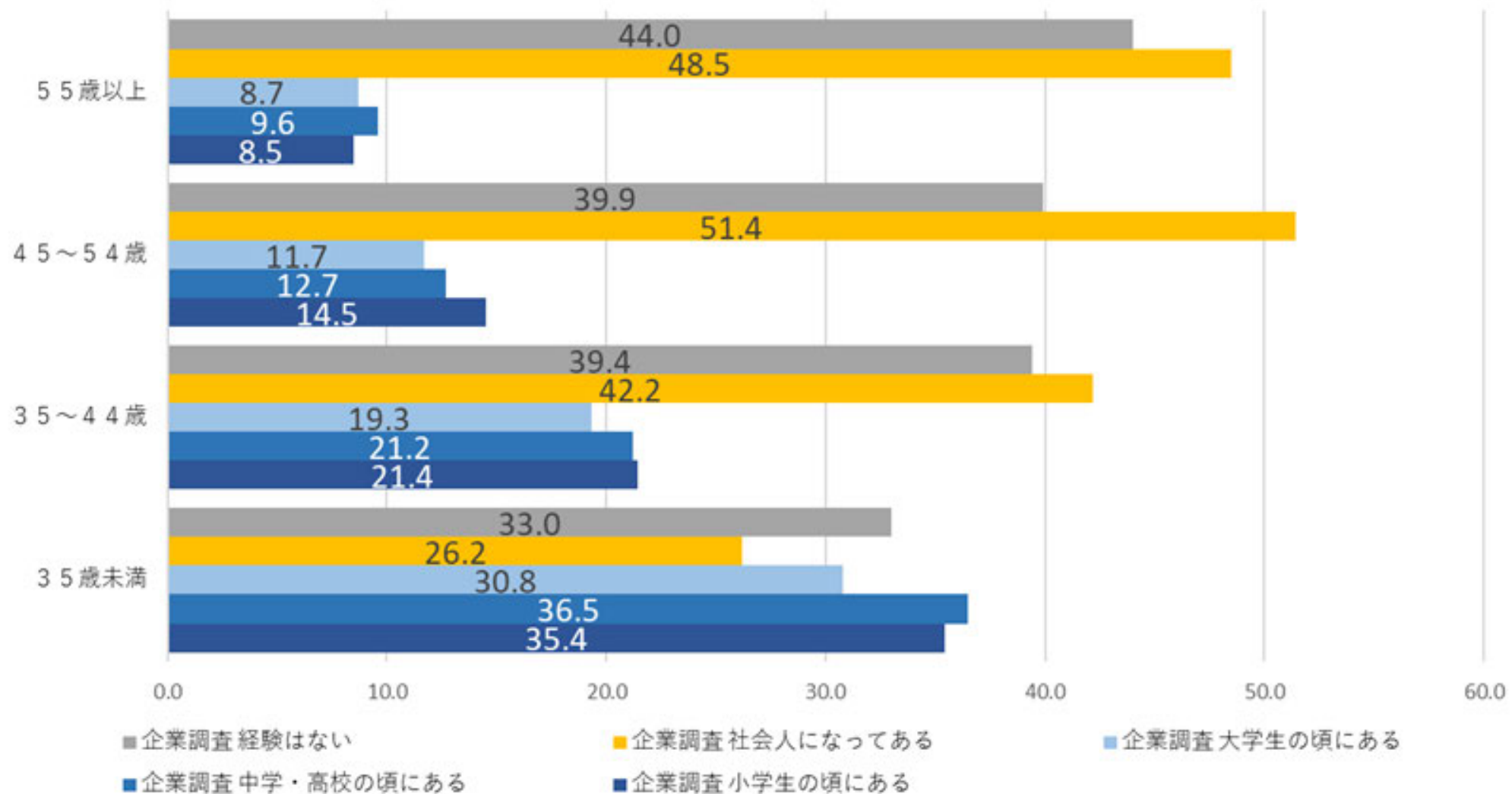
スキル、自己評価
が高い、ポジティ
ブ

経験者はまた活動
する

会社に親しみを感じ
ている人は会社
からの紹介で活動
する

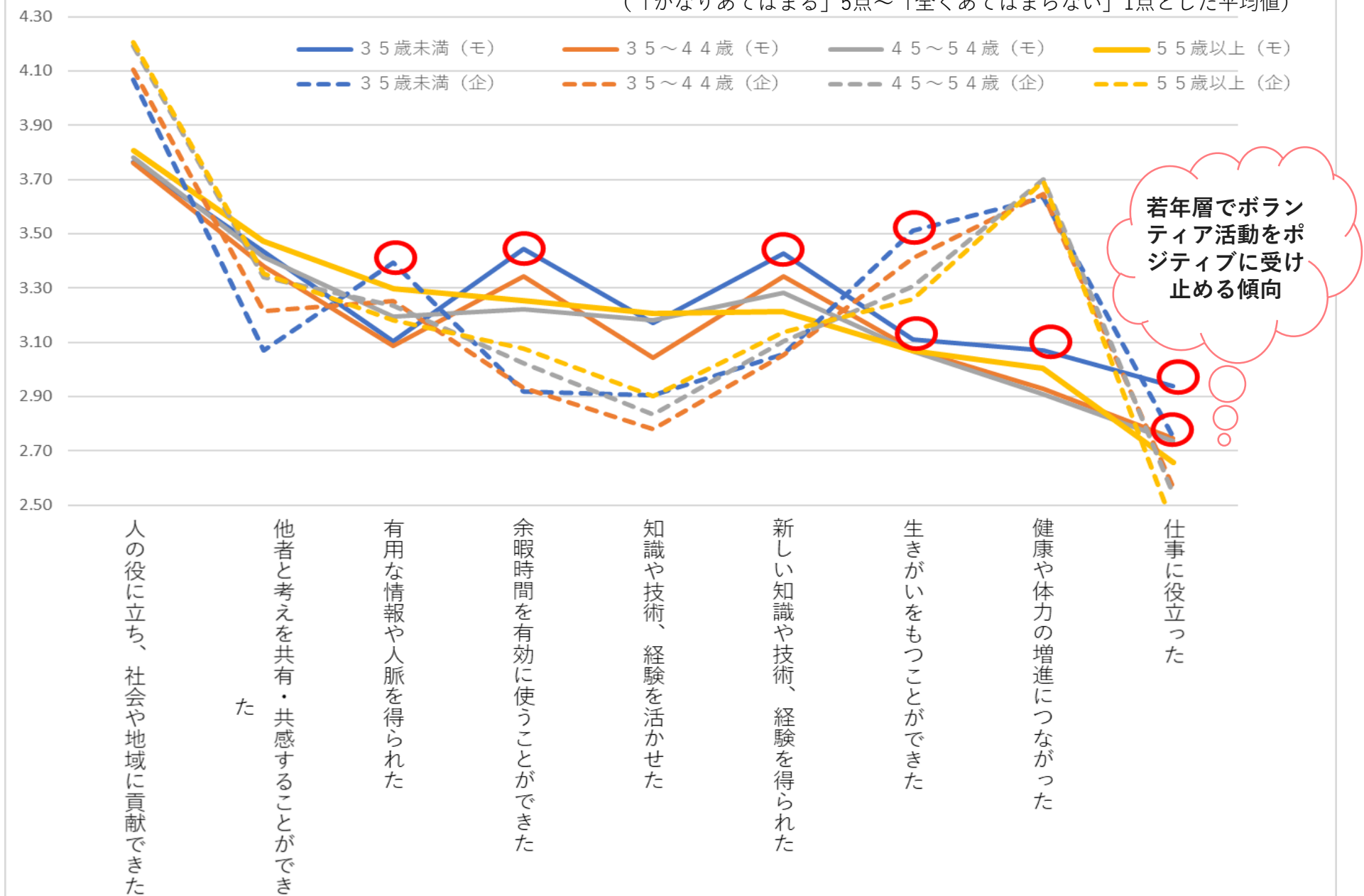
ボランティアや社会貢献活動の参加経験割合（JILPT2020）

企業調査



年齢階層別ボランティア活動で得られたもの（5順位尺度の平均値の比較）

（「かなりあてはまる」5点～「全くあてはまらない」1点とした平均値）

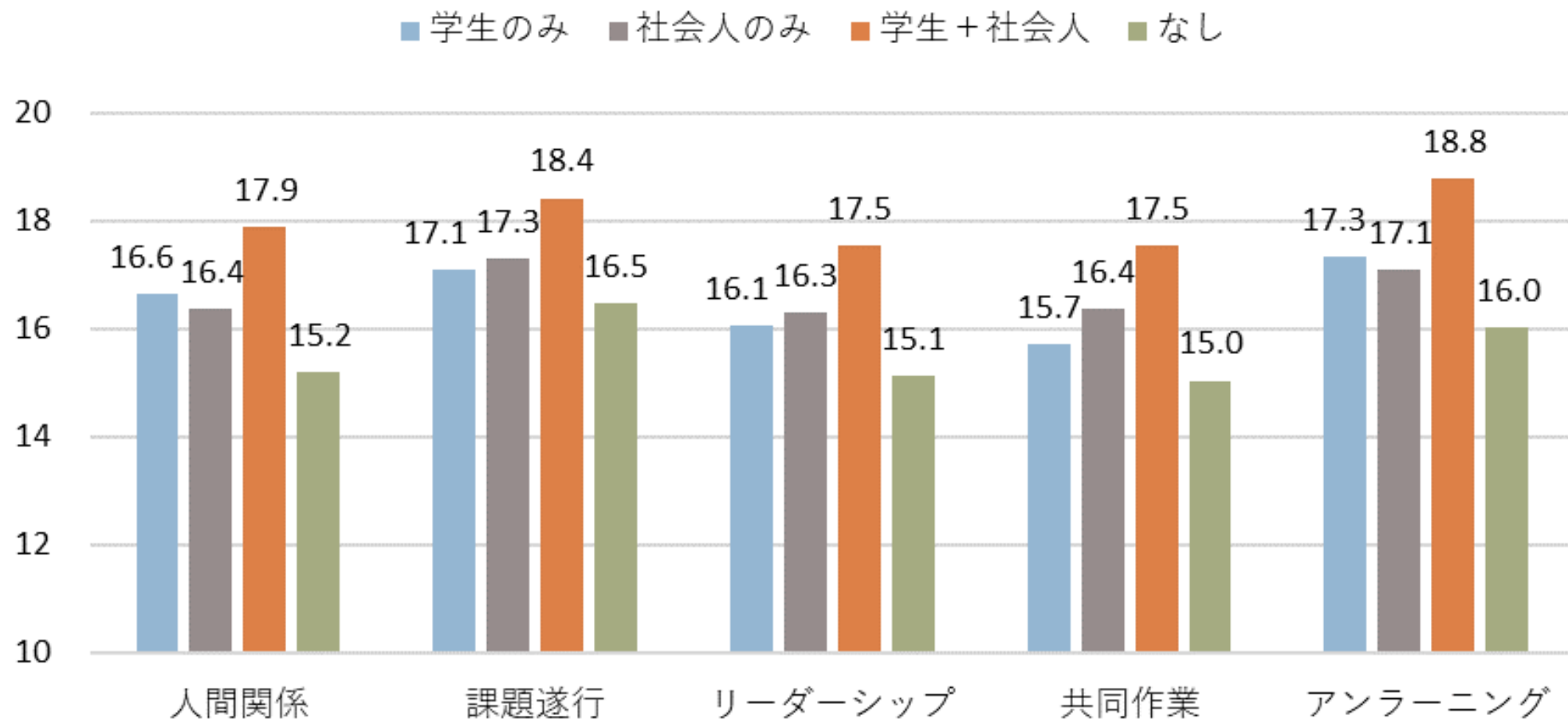


若年層でボランティア活動をポジティブに受け止める傾向

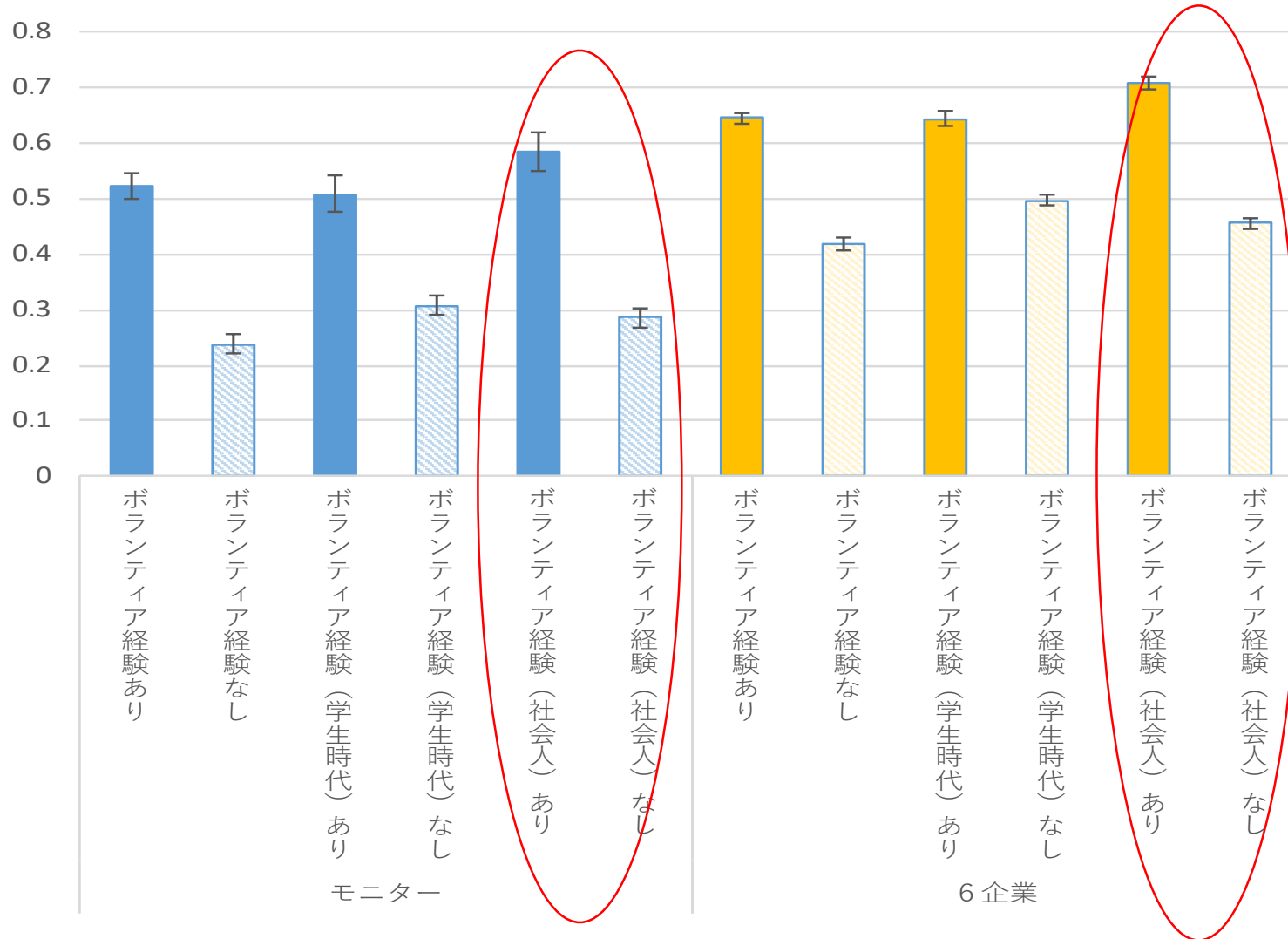
注) モニター「55歳以上」を基準にポイントが高い項目から並べ替えている。サンプルベースはボランティア経験がある者。



ボランティア経験時期とスキル得点の関係 (JILPT2020)



ボランティア経験と将来的参加希望の関係



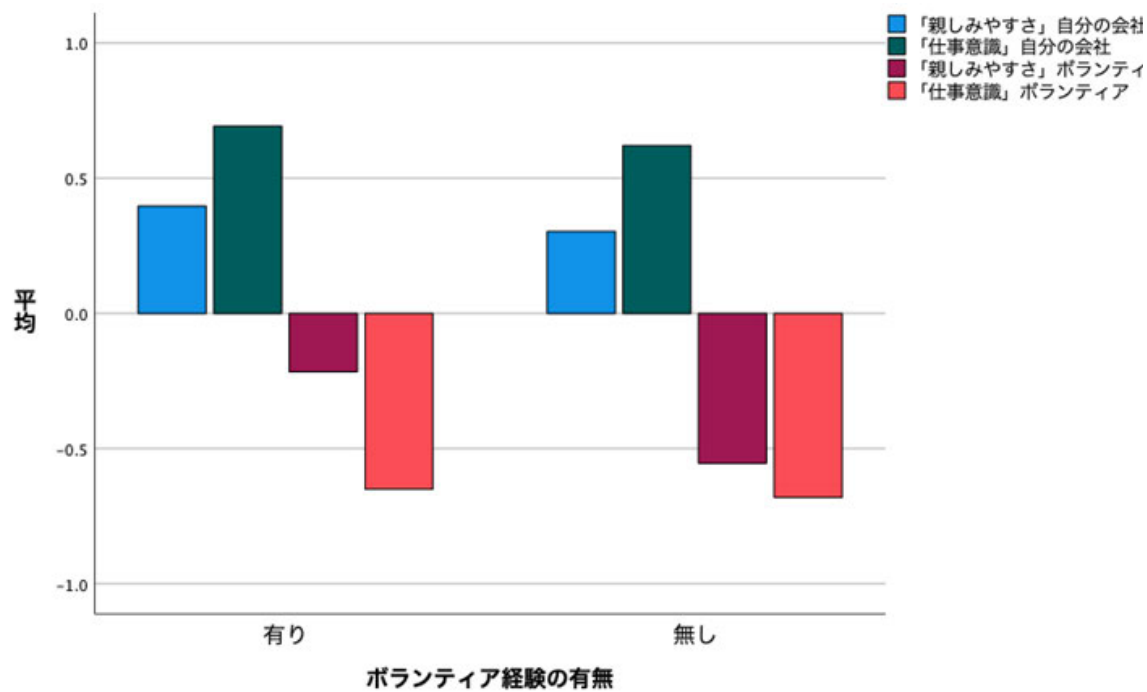
＜JILPT2023、小野論文＞

- ボランティア経験は、将来的な参加希望の確率を2～3割上げる。
- 特に社会人でのボランティア経験は将来的な参加確率を高める。
- 自発的に参加した人ほど将来的参加の確率が高い。「義理・義務」で参加した人の将来参加希望の確率は、ボランティア経験がない人とほとんど変わらない。

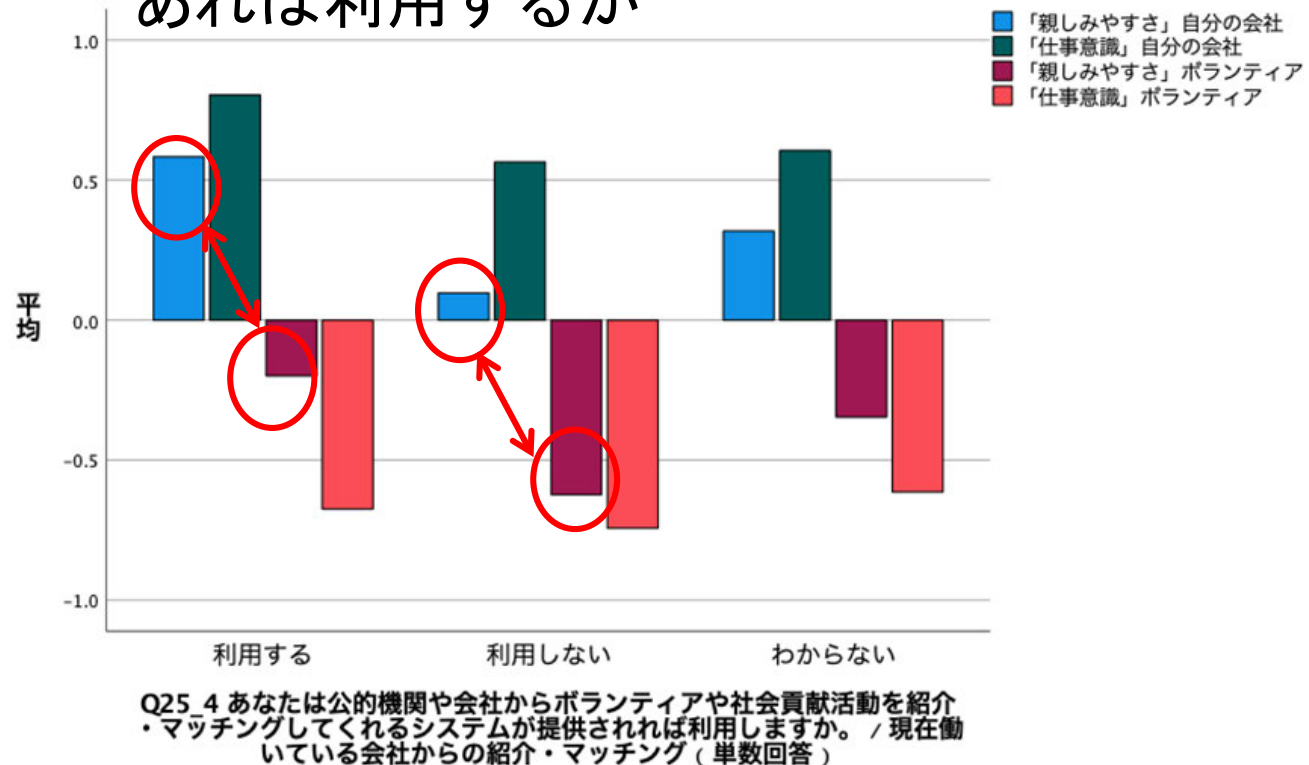
＜ボランティア経験と将来的参加希望の関係＞

- 被説明変数：ボランティア参加希望（有=1）、性別、年齢階層、子の有無、職種等でコントロールしている。ロジスティック回帰分析。

ボランティア経験とイメージ



自分の会社からの紹介・マッチングがあれば利用するか



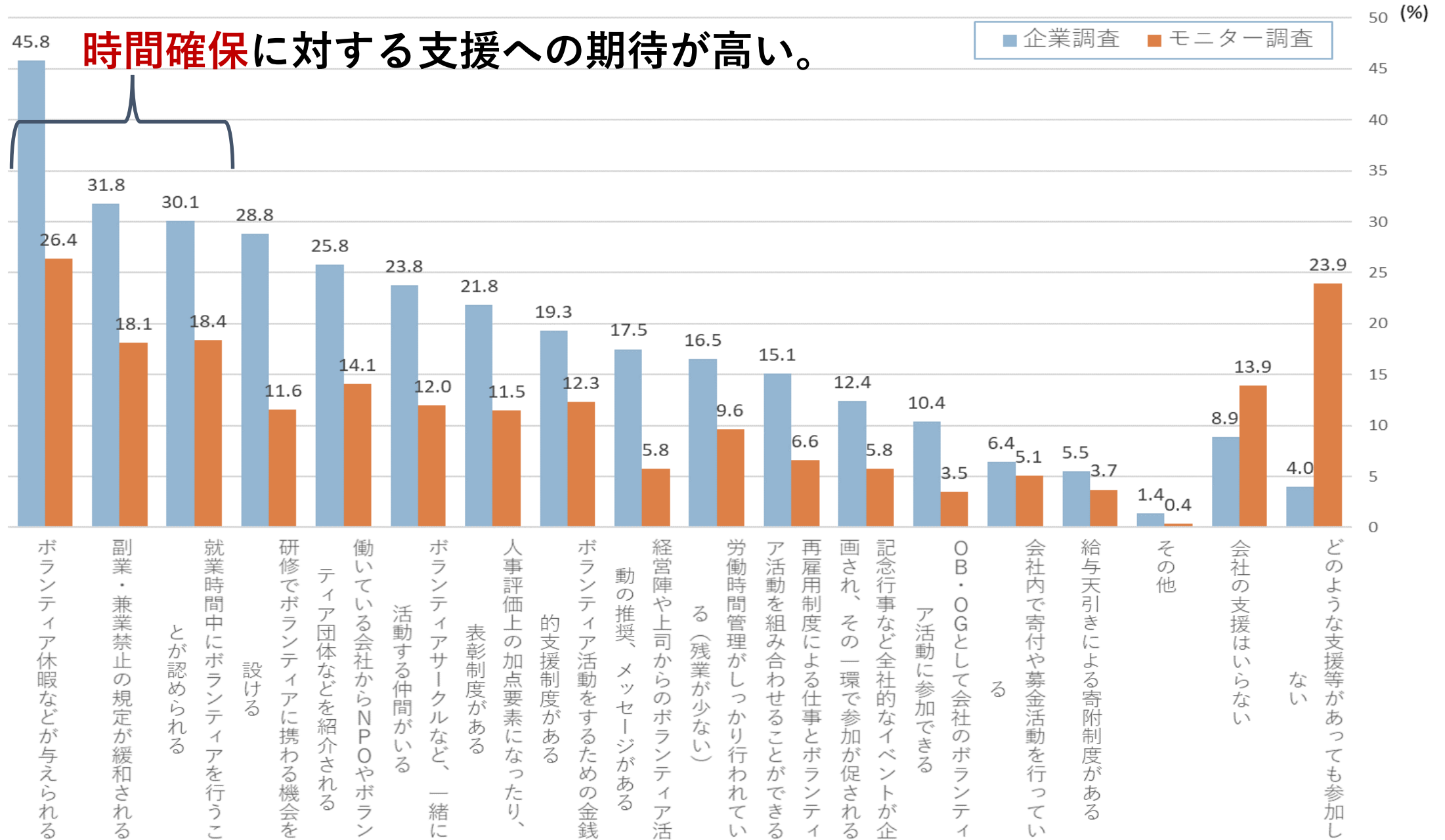
<JILPT2023、渋井論文>

- ボランティア経験があるほど、NPOに対する「親しみやすさ」のイメージを持つ。
- ボランティアやNPOに対する「親しみやすさ」が低い層に対しても、自分の会社に親しみをもっていれば、紹介・マッチングがあれば利用する可能性が高い。



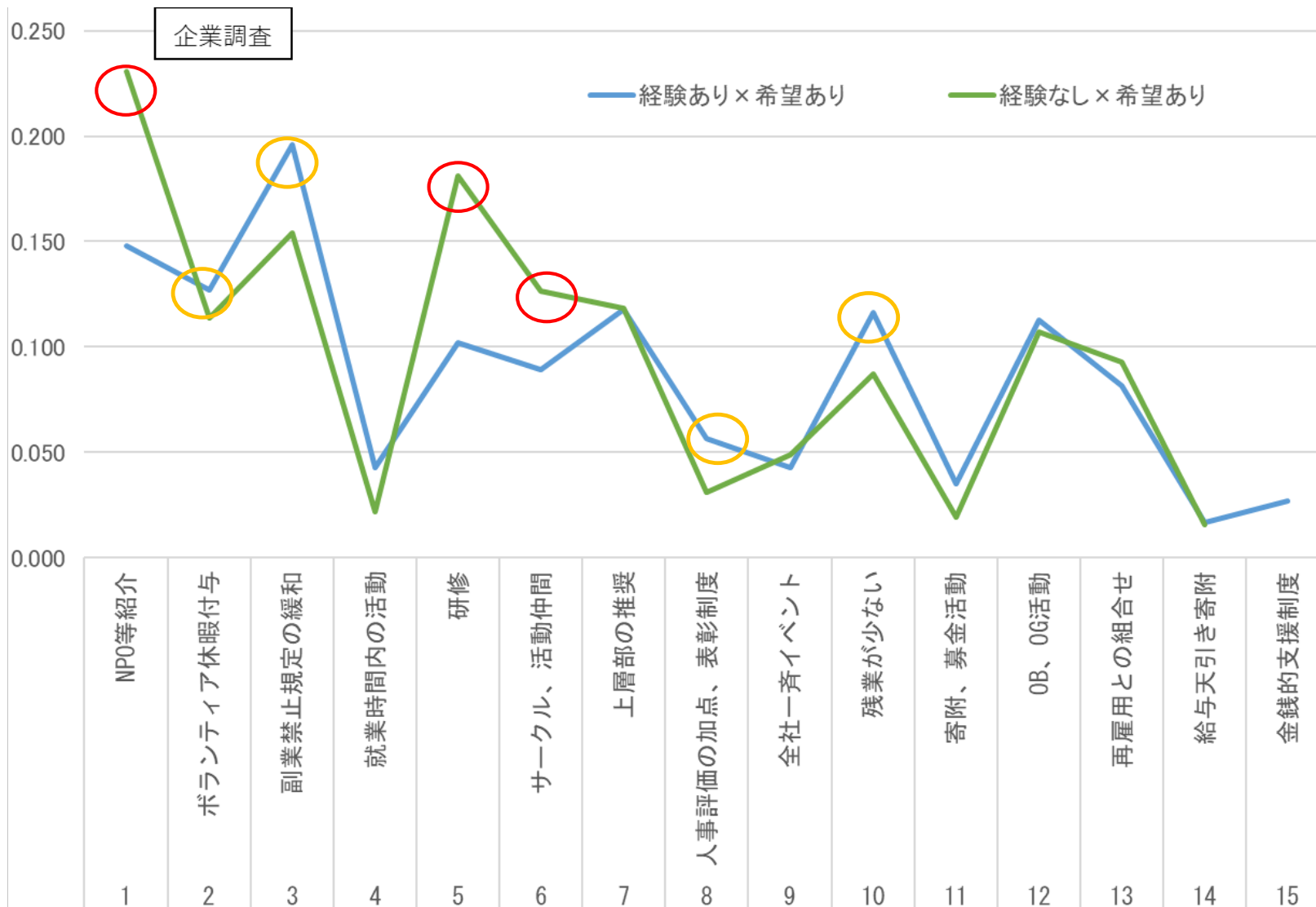
企業からの支援と推進

会社に望まれるボランティア参加支援策（JILPT2020）



望む支援策と経験×希望の類型との関係

(限界効果をグラフ化、「経験なし×希望なし」がベース)



<JILPT2023, 小野論文>

- 参加希望する人の方が支援を希望する。経験の有無で希望する支援策が異なる。
- 経験なし×希望ありでは、「NPO等紹介」「研修」「サークル、活動仲間」。
- 経験あり×希望ありでは、「ボランティア休暇付与」「副業禁止緩和」「評価、表彰」「残業が少ない」
- 60歳以上で「再雇用との組合せ」、若年層では「副業禁止規定の緩和」を希望する確率が高くなっている。

企業はいかにかわるか

社会人でのボランティア経験は将来的参加につながっていく

はじめの一歩の機会づくり

NPO等の紹介

ボランティア
休暇

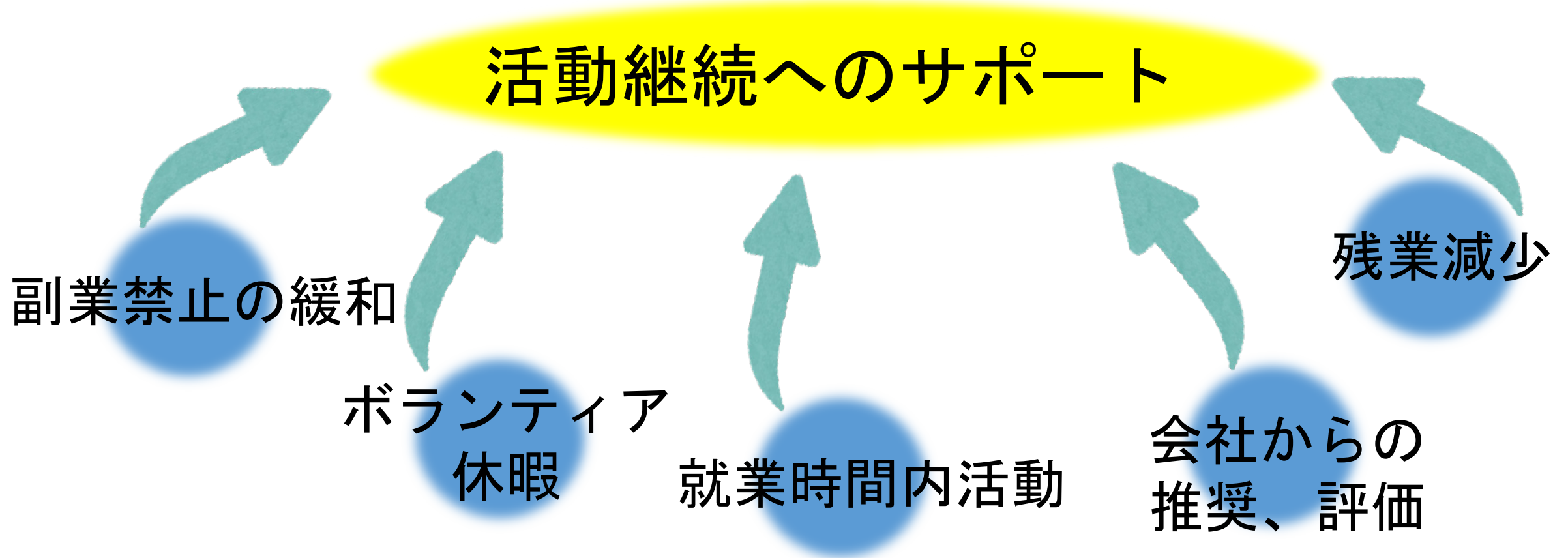
就業時間内活動

サークル活動

研修

企業はいかにかかわるか

社会人でのボランティア経験は将来的参加につながっていく



企業ボランティアの発展と課題

	Employee's own time (就業時間外)	Employer time (就業時間内)
Employee chooses volunteer work (従業員選択のボランティア： ボトムアップ)	【A】 Corporate volunteerism policy ボランティアの奨励政策	【B】 ① Corporate volunteering ④ 企業ボランティア
Employer chooses volunteer work (企業選択のボランティア： トップダウン)	【C】 Company volunteer 'coercion' ③ 企業によるボランティアの無理強い	【D】 ② Donation of company time 会社の時間を寄付すること

出所) Meijs et al.(2004)、訳は筆者による。

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)
によるものを含む)

③定年廃止

新設

<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置（雇用以外の措置）
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資(資金提供)等する
団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

- 人のためや社会のために活動したことが回り回って仕事にも人生にもプラスに影響を与える。
- 企業は民主主義的な社会の一員としての役割を担っている。
- 会社は迷っている人の背中を押し、自立的に活動している人をサポートする機能を担ってほしい。



調査概要

- 本報告書の分析でを使用した調査は「企業調査」と「モニター調査」の2つ。併用することにより堅固な特徴を掴む。（詳細はJILPT；2020）
- 「企業調査」は協力企業6社の正社員を中心に実施。（下表）

		調査対象者概数	回収数	回収率
A社	大手総合商社	5000	2008	40.2
B社	大手金融機関	15000	2637	17.6
C社	大手金融機関	8700	2764	31.8
D社	大手製造業	5000	2563	51.3
E社	大手金融機関	7500	1816	24.2
F社	大手IT企業	7500	4227	56.4
全社		48700	16015	32.9

- 「モニター調査」はウェブモニター調査により、大企業正社員を抽出し、性別、年齢階層別に割付けを行っている。（3831サンプル）
- 「企業調査」の回答者属性の特徴は、男性が68.2%を占める、壮年層の割合が高い、子有りの割合が高い、勤続年数が長い、ボランティア経験有りの割合が高い。

参考文献

- 小野晶子（2021）「改正高年法の「社会貢献事業」は企業ボランティアか？」『日本労働研究雑誌』NO. 734。
- ピーター・ドラッカー（1999）『明日を支配するもの—21世紀のマネジメント革命』ダイヤモンド社。
- JILPT（2012）『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』労働政策研究報告書No. 142。
- JILPT（2016）『NPOの就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—』労働政策研究報告書 No. 183
- JILPT（2019）『生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動—企業人の座談会（ヒアリング調査）から—』JILPT資料シリーズNo. 215。
- JILPT（2020）『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』JILPT調査シリーズNo. 197。
- JILPT（2023）『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動：パラレルキャリアの可能性』労働政策研究報告書No. 225。
- Meijs, C. Lucas & Van Der Voort, M. Judith (2004) ” Cooperate Volunteering From Charity to Profit - Non-profit Partnerships” Australian Journal on Volunteering, Vol.9, No. 1, pp. 21-31.