



労働政策研究報告書 No. 225

2023

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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

2023年3月

企業で働く人のボランティアと社会貢献活動

ーパラレルキャリアの可能性ー

ま え が き

本研究は「人生 100 年時代」を見据え、雇用関係や賃労働で働くことを超えて、社会貢献活動も視野に入れながら、生涯キャリアをいかに構築していくかについて考えることを目的としている。これまでの一連の研究の中で協力企業の従業員にグループヒアリング調査を行い、その知見を元にアンケート調査『人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関するアンケート』を実施してきた。本報告書は、このアンケート調査のデータを使い、より問題意識を深めた分析を行っている。

本報告書の大きな研究目的の一つに、企業で働く人の中でボランティアや社会貢献活動に参加している人はどのような特徴があるのか、将来的に参加したいと思う人はどのような人で、企業に何を望んでいるのかを明らかにすることがある。企業に勤める人たちの傾向を掴み、企業が媒介者となって活動を推進していくにはどういう方向に進んでいけばよいのかを分析、考察し示すことを目的の一つとして挙げることができる。

リタイア後、会社中心の生活からいかにスムーズに移行していくのか。その過程は定年退職後から始めるのでは遅く、現役で働いているうちから着手する必要がある。このことは、これまでの JILPT での一連の研究からも指摘している。

本研究のキーワードでもある「パラレルキャリア」という言葉は、ピーターF.ドラッカーが著書の中で提唱した言葉で、本業とは別に「非営利活動」をすることを指している。会社や家庭とは別の「もう一つのコミュニティ」を持ち、より広い視野や経験、より精神的に豊かな生き方ができるという考え方である。ドラッカーは著書の中で、人間のほうが組織よりも長命になったことで、これまで会社任せになりがちだったキャリア形成を「第二の人生」に乗せていくために自ら設計することが必要となり、そして「第二の人生をもつには、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」と指摘している。このようにリタイア後の人生をどのように過ごしていくのかという問題は、高齢者雇用問題の範疇を超え、現役世代からのキャリアのあり方から捉えなおす必要があるのである。

本報告書が高齢者雇用や現役世代の複線型キャリアのあり方を踏まえ、企業ボランティア活動を考えるにあたり、企業をはじめ、NPO やボランティア団体等で社会貢献活動に関わる人々の参考になれば幸いである。

2023 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美 雄

執筆担当者

氏名	所属	担当
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 副統括研究員	序章、第1章、終章
うらさか じゅんこ 浦坂 純子	同志社大学 社会学部 教授	第2章
かじたに しんや 梶谷 真也	京都産業大学 経済学部 准教授	第3章
こまた せいじ 古俣 誠司	労働政策研究・研修機構 リサーチアソシエイト	第4章
しぶい すすむ 渋井 進	大学改革支援・学位授与機構 教授	第5章
いしだ ゆう 石田 祐	宮城大学 事業構想学群 教授	第6章

目 次

序章 企業人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの意味—	1
第1節 本研究の問題意識と研究目的	1
1. 問題意識	1
2. 本報告書の研究目的と構成	3
第2節 企業ボランティアと社会貢献活動：先行研究からの示唆	4
1. ボランティアとは何か	4
2. 企業ボランティアとは何か	5
3. 企業ボランティア、社会貢献活動の歴史的背景と意味	6
4. 企業ボランティアが従業員に与える効果	8
5. 企業ボランティアの課題と方向性	9
第3節 調査概要	12
1. 調査目的	12
2. 調査対象と調査方法	12
3. 有効回収数と回収率	13
4. 企業調査の基本属性の概要	14
第4節 各章の要旨	19
第1章 ボランティア経験は将来的なボランティア活動につながるか	
—仕事、働き方との関係を踏まえた考察—	27
第1節 問題意識	27
第2節 分析課題と仮説	28
第3節 使用するデータと変数	29
第4節 分析	32
1. 分析課題1：ボランティア経験者の属性分析	32
2. 分析課題2：ボランティア参加希望と働き方との関係	38
3. 分析課題3：ボランティア経験が将来的ボランティア参加につながる可能性	43
第5節 まとめとインプリケーション	48
第2章 ファーストキャリアありきの社会貢献活動からの“脱却”	
—若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の男女に注目して—	51
第1節 問題意識	51

第2節	分析のフレームワーク	53
第3節	若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の特徴	55
第4節	仕事とボランティア・社会貢献活動（計量分析）	68
1.	変数の設定	68
2.	「活動参加意思」「直ちに参加」に関する推定結果	76
3.	「活動参加度」「仕事参加度」に関する推定結果	77
4.	「アクティブ度」に関する推定結果	78
第5節	総括	79
第3章	老後不安と社会貢献活動への参加	82
第1節	はじめに	82
第2節	社会貢献活動への参加の動機	83
第3節	記述統計	85
1.	『モニター調査』と『企業調査』の属性の違い	85
2.	老後の生活に対する不安	88
第4節	推定モデルとその結果	90
1.	老後に対する不安と定年退職後に積極的に取り組みたいこととの関係	90
2.	老後に対する不安と社会貢献活動の参加タイミングとの関係	94
第5節	結びにかえて	101
第4章	企業人の職務関連スキルとボランティアの関係	118
第1節	問題意識	118
第2節	仕事関連スキルの構造	119
第3節	仕事関連スキルの「得意さ」と他の属性との関係	121
1.	男女ごとの職務関連スキル	121
2.	男女・年齢階層ごとの職務関連スキル	122
3.	男女・最も長く携わった仕事別の職務関連スキル	123
4.	男女・個人年収ごとの職務関連スキル	124
5.	男女・職場での評価と仕事関連スキル	125
第4節	仕事関連スキルと社会貢献活動との関係	126
1.	社会貢献活動と仕事関連スキルの「得意さ」との関係	126
2.	社会貢献活動と仕事関連スキルの「役立ち」との関係	131
第5節	まとめ	134

第5章 企業人が持つNPOに対するイメージと社会貢献活動への参加	136
第1節 はじめに	136
第2節 データ	138
1. 質問および評定項目	138
2. 参加者	139
第3節 因子分析	139
第4節 所属する会社とNPOへのイメージに対する回答者の属性別の分析	141
1. 年齢の影響	141
2. 性別の影響	142
3. 所属する企業による影響	143
4. ボランティア経験の有無による影響	143
5. 今後ボランティアや社会貢献活動に参加したいかというモチベーションとの関係	144
6. 定年退職後も再雇用を希望するかどうかとの関係	146
7. ボランティア等を紹介・マッチングしてくれるシステムを利用するかとの関係	146
第5節 おわりに	149
第6章 企業の社会貢献・ボランティア活動の推進とマッチングの課題	
—活動継続と活動頻度と活動分野に注目して—	152
第1節 問題関心—企業のボランティア活動推進と活動継続に向けた課題	152
第2節 先行研究	154
第3節 定量分析	155
1. 仮説	155
2. データと変数	156
3. 回帰分析	168
第4節 議論・考察	182
1. 企業ボランティアの継続および活動参加の促進要因	182
2. 活動をさらに促進するための理由	183
終章 企業人の社会貢献活動とボランティアの支援策とその方向性を考える	195
第1節 各章の示唆	195
1. ボランティアや社会貢献活動の経験者はどんな人か	195
2. ボランティアや社会貢献活動に意欲的な人とは	195
3. 仕事や職種、働き方と活動参加の関係とは	196
第2節 企業人が求める支援策に関する追加的分析	197

1. ボランティア経験者と参加希望者が望む会社の支援策	199
2. 望む支援策と属性、経験×希望の類型との関係	202
3. 小括	205
第3節 まとめとインプリケーション	206
『人生100年時代の企業人と社会貢献に関するアンケート』調査票	209

序章 企業人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの意味—

第1節 本研究の問題意識と研究目的

1. 問題意識

日本においてボランティアや社会貢献活動が一般的になったのは、1995年の阪神淡路大震災以降で、この年は「ボランティア元年」と呼ばれている。それまでも草の根活動を行っていた非営利組織はあったが、阪神淡路大震災以降、1998年に特定非営利活動促進法、通称「NPO法」が施行され、NPOの一般的認知が広まっていった。現在に至るまでの20年余りの間に、東日本大震災に代表される甚大な自然災害からの復旧・復興活動や、高齢化を伴う地域のたすけあい活動、東京オリンピック・パラリンピックに多くのボランティアが参加するなど、人々にとって身近な行動になりつつある。

総務省統計局『社会生活基本調査（平成28年）』によると、過去1年間で「ボランティア活動」をした人の割合は26%、年齢階級別にみると40～44歳が32.2%と最も高く、25～29歳が15.3%と最も低くなっている。性別で見ると、女性の方が高く、特に中年期、壮年期に高いのは、子育てを通じて学校や地域とのつながりが深くなるためである。一方、男性の場合は老年期に活動割合が高くなる。これは定年退職後に活動に携わるようになるためと考えられる。女性は家庭・育児、男性は仕事という分業がボランティア活動の行動割合にも表れているといえよう。

高齢期のボランティア活動に関しては、団塊世代が定年退職を迎える2000年代半ば頃から、高齢社会の本格到来を受けて就業問題やリタイア（本業からの引退）後の生活、セカンドキャリアについての議論と共に多くなされてきた。労働政策研究・研修機構（以下、JILPTという）においても、2007年度から「高齢者の就労促進に関する研究」の中で「高齢者の社会貢献活動に関する研究」を実施し、その研究成果はJILPT（2012）にまとめられている。

平均寿命が延びて「人生100年時代」¹と言われ始めてからは、70歳までの就業確保や生涯現役に向けて、さらなる議論がなされてきた。JILPTでは、2017年から生涯現役を見据えパラレルキャリアとしてボランティアや社会貢献活動に注目して研究を行ってきた。特に男性は、定年退職後に社会とのつながりが失われる傾向にあり、そのことは「社会生活基本調査」（総務省）の一日の生活時間の行動分布において、自宅での「テレビ、ラジオ」「読書」といった活動に多く費やされることから確認できる（JILPT2019；pp.3-5）。老齢になれば健康面での不安からアクティブに過ごすことが難しくなる人も増えるが、健康なうちは就業、

¹ 「人生100年時代」という言葉は、英国ロンドンビジネススクールのリンダ・グラットン教授の『LIFE SHIFT』（池村千秋訳、東洋経済新報社、2016年）で提唱され、2017年に首相官邸に「人生100年時代構想会議」が設置され注目されるようになった。

あるいは社会的な活動に携わり、生きがいややりがいを持った精神的にも豊かな生活を送ることが望ましいだろう。

定年退職後、会社中心の生活からいかにスムーズに移行していくのか。その過程は定年退職後から始めるのでは遅く、現役で働いているうちから着手する必要がある。このことは、JILPT（2012、2016、2019）の一連の研究からも指摘している²。新しいキャリアや生活を始めるには当然のことながら助走や下調べが必要で、定年退職前から平行で活動を始めている人は、定年退職後に軸足を新たな活動に移し、その後70歳以降も継続して活動しているという例が多くみられている。我々の研究では、キャリアという概念を賃労働だけでなく、ボランティアや社会貢献活動にも広く当てはめて考え、生涯にわたるキャリアを人生の後半期に作っていくということを視野に入れている。

ところで、「平行キャリア」は、ピーターF.ドラッカーが著書³の中で提唱した言葉であり、本業とは別に「非営利活動」をすることを指している。会社や家庭とは別の「もう一つのコミュニティ」を持ち、より広い視野や経験、より精神的に豊かな生き方ができるという考え方である。つまりドラッカーがいうところの「平行キャリア」は、金銭的報酬を目的とした副業ではない。ドラッカーは著書の中で、人間のほうが組織よりも長命になったことで、これまで会社任せになりがちだったキャリア形成を「第二の人生」に乗せていくために自ら設計することが必要となること、そして「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）と指摘している。なお、本業以外の活動に関与することの重要性は、ワーク・ライフ・バランスや越境学習、サードスペース等、様々な文脈で語られ、これには副業・兼業や育児・介護、学習活動等も入るが、本研究の分析の視点としては、企業や個人が社会に貢献しつつ、自らのキャリア形成の一助になる活動としてボランティアや社会貢献活動に焦点を当てることから、本研究でいう「平行キャリア」はドラッカーと同じく、あくまでも非営利活動に限定したい。

このように60歳で定年退職を迎え、リタイア後の人生をどのように過ごしていくのかという問題は、高齢者雇用の範疇を超え、現役世代からのキャリアのあり方を捉えなおすことにも発展する。それには企業側の意識を変えることも必要となるだろう。特に男性の現役世代においてボランティアや社会貢献活動に参加する割合が女性に比べて低いということは、企業での働き方や社会貢献活動に対する考え方がより大きく男性に影響を与え、活動に参加しにくい状況にあるとはいえないだろうか。社会貢献活動に対する意識改革が企業にとって必要であるというものの、企業は利益最大化を目指す合理的組織であるはずで、正直なとこ

² 中でも、浦坂（2012）、梶谷（2016）は高齢期の就業からボランティア活動への移行にフォーカスを当てて論じている。

³ ドラッカー(1999)。

ろ、企業にとってなんらかのメリットがあるか、あるいは法的規制がない限り現実的ではない。

法的規制に関して言えば、改正高年齢者雇用安定法（令和3年4月1日施行。以下、改正高年法）において、70歳までの就業確保措置が努力義務規定として導入された。企業に課す5つの措置のうち、2つは雇用以外の「創業支援等措置」として、事業主と業務委託契約を締結してフリーランスで就業する制度や、社会貢献事業に従事する制度が導入された。雇用を確保できない場合のオルタナティブな措置であるため、この制度がすぐさま現実的に広がりを見せるとは考えにくい。企業にとって一つの選択肢としてメッセージが送られたことは大きい⁴。翻って、欧米企業のボランティアや社会貢献活動に目をやると、ボランティア等の法政策や税制措置も含め政策的にメリットを作りだし、社会的には近年SDGsやESG投資といった大きな潮流が生まれ活発化してきている。企業の果たすべき社会的責任に対して株主が敏感に反応する時代になってきており、従業員側にとってもそういった意識を持つ企業で働くことが、働くモチベーションを高め、企業へのロイヤリティにつながるとも言われている。このように、企業の社会貢献活動に対する意識が変わる土壌が出来つつあるといえよう。

2. 本報告書の研究目的と構成

本報告書の大きな研究目的の一つに、企業で働く人の中でボランティアや社会貢献活動に参加している人はどのような特徴があり、将来的に参加したいと思う人はどのような人で、企業に何を望んでいるのかを明らかにすることがある。また、企業に勤める人たちの傾向を掴み、企業が媒介者となって活動を推進していくにはどういう方向に進んでいけばいいのかを分析、考察し示すことも、もう一つの目的である。

本報告書の分析にあたっては、JILPTが実施した『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関するアンケート』調査のデータを用いている（JILPT2020）。本調査では、ボランティアや社会貢献活動の範囲を広く捉え、いわゆるNPO等でのボランティア活動から、地縁的な活動（町内会、自治会、消防団など）、学校等でのPTA活動、神社、寺、教会などでの活動、公的機関（病院、図書館、博物館等）での活動なども含んで訊いている。これは、あまり「ボランティア」としてのイメージがない旧来からある地縁的な活動やPTA活動等の経験もまた、将来的なボランティア活動につながるという事例調査（JILPT2019）からの仮説を設問に活かした形となっている。

本研究を進めるにあたって、調査対象は大企業の正社員を基本としている⁵。これは、これまでの様々な研究から、ボランティアや社会貢献活動を行っているのは、経済的にも余裕が

⁴ 小野（2021）では、改正高年法における「社会貢献事業」のしくみに注目し、企業ボランティアの視点から課題と方向性を論じている。

⁵ 一部、再雇用の嘱託社員や役員も回答している。雇用形態は選択肢で区別できるようになっている。

ある層であること、また、社会的にも大企業が先導することでさまざまな潮流が生まれるということが理由である。調査にあたっては、企業6社がこの研究に興味を持ち協力して下さった。これらの企業は調査に協力するだけでなく、企業内のCSR活動の発展にも熱心でどのように推進していけばよりよい企業活動につながるのかを追求されていたように思う。当研究の「企業6社従業員調査」（以下、「企業調査」と称する）はこういった意識が高い企業の調査協力によりデータが得られているため、サンプルにはバイアスがかかっており、一般的な企業に勤める従業員の意識よりも社会貢献活動に対する意識は強く出る傾向があると思われる。詳しい調査概要については第3節で述べるが、本研究では「企業調査」と一般的な大企業に勤める従業員の「ウェブモニター調査」（以下、「モニター調査」と称する）の2つの調査データを比較分析することにより、それぞれの傾向と一般性を示すことに努めた。

序章では、企業ボランティアに関する先行研究から、その定義や歴史的背景、効果や課題について論じ、日本の企業ボランティアや社会貢献活動が進むべき方向を示す。また、本報告書で使用した調査の概要を説明する。第1章では、ボランティアや社会貢献活動への参加希望の要因を探り、特に過去のボランティア経験や現在の仕事との関係性をみる。第2章では、世代別男女別にボランティア参加への傾向を探り、単線型のキャリアが活動参加によって補完的なキャリアになりえるのかについて考察している。第3章では、現役世代が抱く老後に対する様々な不安と社会貢献活動への参加の関係性を分析している。第4章は、会社で働く人の職務遂行スキルとボランティア参加との関係をみている。第5章は、ボランティアやNPOに対するイメージとボランティア参加との関係をみている。なお、第4章と第5章は心理学的アプローチに依っている。第6章は企業で働く人のボランティアの動機と活動継続やその頻度に注目し、企業と従業員双方にとってプラスになるような施策について考察している。終章では、各章の知見をまとめ、企業がボランティアや社会貢献活動を推進するにあたって、従業員への支援策とインプリケーションを示している。

第2節 企業ボランティアと社会貢献活動: 先行研究からの示唆⁶

1. ボランティアとは何か

ボランティア volunteer は、ラテン語の voluntarius 「自発的な、自由意志」という語源から来ている。語源からもわかるように、ボランティアの定義は「自発性」は最も重視される要素である⁷。ボランティアの定義としてこの他、「無償性（非対価）」、「公益性」を取り上げる場合が多い。「無償性（非対価）」については、活動への対価がないという意味であって、

⁶ 本節は小野（2021）の一部をベースに大幅に加筆修正を行った。

⁷ 日本におけるボランティアの歴史や「自発性」を巡る議論については、仁平（2011）が詳しい。

報酬や活動費用など金銭的な見返りを受け取っているケースを否定するものではない⁸。「公益性」については、自分や家族、近親者以外の第三者や社会に対する労働提供であることとされる。

このように、一般的なボランティアを定義すると上記のようになるが、近年、ボランティアは、次の2つに分けて論じられるようになってきている。すなわち、1) フォーマル・ボランティア (formal volunteering) ; 組織に属して行うボランティア、2) インフォーマル・ボランティア (informal volunteering) ; 個人で直接的に行うボランティアである。フォーマル・ボランティアは組織等グループを通じて行われ、インフォーマル・ボランティアはより自発的で直接的な個別の活動である。個人の活動も、NPO 等でボランティアとして行っている場合はフォーマル、例えば個人で近所の公園の清掃などを行っているような純粋な助け合い活動はインフォーマルというカテゴリ分けで認識されている⁹。ちなみにフォーマル、インフォーマルのカテゴリ分けは、米国では統計的に分けて調査されており、両者の属性や参加モチベーションは異なっていると言われている。

本報告書の研究で注目したいのは、「フォーマル・ボランティア」の方である。特に企業が媒介者となって進める「企業ボランティア」は、企業組織の計画として「フォーマル」な企業組織から、「フォーマル」なボランティアとして、「フォーマル」に NPO 等団体に派遣される「フォーマル・ボランティア」の形態と認識される。ところで、企業ボランティアプログラムがフォーマルである場合、計画的な企業行動の中で行われ、その中で従業員が活動を行うわけであるが、これについて上述した一般的なボランティアの定義を思い浮かべると、「企業ボランティアは「ボランティア」なのか？」という素朴な疑問が生まれるのである。

2. 企業ボランティアとは何か

「企業ボランティア」について扱う論文や文献は主に欧米で 1980 年代から増え始め、時流的にも 1990 年から 2000 年代に大きな盛り上がりを見せる。これまで個人が主流で行われてきたボランティアが、企業や企業との協力関係で行われる社会貢献活動として大きな潮流となるのである。

「企業ボランティア」は英語圏では主に “corporate volunteering” や “employee volunteering” と呼ばれる。主体がどちらかにあるかで使い分けられる傾向もあり、特に従業員側からのボトムアップでボランティアプログラムが組まれる場合、“employee

⁸ Cnaan et al.(1996)は、ボランティアの報酬を次のように4分類している。①全くの無償 (Non at all)、②予期せぬもの (Non Expected)、③実費弁償 (Expenses reimbursed)、④謝礼・廉価な支払い (Stipend / Low pay)。実際に、非営利組織の理事や役員の中で謝礼を受け取る者、ドイツ、フランス、アメリカ等、一定の条件下で活動するボランティアには公的補償が適用される国もある。Anheier et al.(2003)は、「純粋な無償ボランティア」と「純粋な有給労働」ときれいに分類することは難しく、この中間領域が広がりつつあると指摘している。この中間領域が広がることは、労働者性を内包する問題が起こる可能性が広がるということでもある。

⁹ Dereskei & Nagy (2020)。

volunteering”（従業員ボランティア）が使われ、より従業員の自発性を意識した言葉で、どちらかといえば後発的に使われ始めている。

Peterson(2004)は、企業ボランティア（corporate volunteering）は、地域社会に時間やスキルを使ってボランティアを行いたいと思う企業の従業員とその家族が行うもので、フォーマルな企業組織がボランティアプログラムを組んで行うものであると説明する。Rodell, J. B.(2013)は企業ボランティア（employee volunteering）について「雇われている個人が、外部の非営利組織ないしはチャリティグループ（組織）のために、計画的な参加活動期間内に時間あるいはスキルを捧げる活動」とし、企業ボランティアには3つの要素が組み込まれていると説明する。1つめは金銭的な寄付を行うよりも、積極的に時間やスキルを寄付する行動であること、2つめは反応的（リアクティブ）な行動というよりも、計画的で積極的な行動であること、3つめはボランティアやチャリティ組織との関係性の中から生まれてくる活動であることである。（Rodell, J. B. 2013; p.1274）

このように、「企業ボランティア」は計画的なボランティアが企業の従業員の時間的な寄付によって行われるフォーマルなボランティアであり、企業ボランティアが積極的に行われるようになるためには、従業員との理解の共有が重要な鍵となる。

3. 企業ボランティア、社会貢献活動の歴史的背景と意味

近年、欧米諸国を中心に企業の社会貢献活動がさかんに行われるようになってきている。米国では、Fortune500 に選ばれた企業のうち、約 9 割が企業ボランティアプログラムを実施しているといわれている¹⁰。1990年代前半の米国では、約8割の企業がなんらかの企業ボランティアを行っており、上位1,800の企業においては、その半分が企業目標の中に地域社会への貢献を記し、3分の1の企業が自社の企業戦略の重要な一部として企業ボランティアを位置付けていることを明らかにしている（Peterson 2003）。しかし、企業が非営利の社会貢献活動に携わることになったのはそれほど昔のことではない。

企業ボランティアが一早く興隆したのは米国である。米国では、歴史的にもボランティアは重要な政策の1つで、1965年にはEconomic Opportunity Act of 1964に基づき、国内の貧困者への援助活動を行うVISTAが設立され、1970年代には国内ボランティア法(Domestic Volunteer Service Act)が制定された。ケネディ大統領がボランティア推進に注力したのは有名だが、1965年以降、ボランティアの推進に力を入れ、国が法律を制定すると同時に、大統領もボランティア推進に注力した。ケネディ大統領は、Peace Corp 設立に加え、現在CNCSで行われているボランティア制度であるAmeriCorps VISTA や、RSVP、Foster Grandparents Program などの最初の設立の支援も行っている。この頃、ボランティアや非

¹⁰ Boston College(2009)では、Fortune500の調査で200超の企業から回答を得て企業ボランティアと寄附の有効性について報告している。

営利活動に関連する法制度や国が後ろ盾となる非営利組織が多く誕生する。その背景には、この時期深刻化する不景気の中で、失業、貧困問題を抱えていたことがある。

米国に少し遅れて英国で企業ボランティアが本格化するのは 1980 年代である。英国は 1970 年代から急激な失業率と経済不況に陥り、1979 年に労働党から保守党に代わりサッチャー政権下で、大きな政府から小さな政府へと転換をしていくことになる。この時期、国がこれまで行ってきた福祉分野から手を引き、民間セクターの参入を促した。年金の給付水準も低下していき高齢者の貧困化、若者と急増する移民等マイノリティの失業は大きな社会問題となった。失業率の高まりは特に深刻で、1986 年には 11.6% となり、生活保護、職業訓練、雇用促進等の施策も進められたが、国の力ではどうにもならず、チャリティ団体他、民間セクターへの委託、協力等により協働体制で取り込まれるようになった。このように、社会問題が極めて深刻なレベルにまで進行し、コミュニティの荒廃（失業、貧困、犯罪増加等）が、その地域に根ざす企業の経営にまで影響を与えるようになると、政府の緊縮財政により抜け落ちる社会サービスを補完するために民間セクターが動き始めることになったのである。

1980 年代の英国の企業ボランティアは、米国をモデルにした協定等が持ち込まれている。米国に比べて英国においては、福祉は国が担うべきという考えも根強く、企業の中核をなす思想は、納税によって福祉国家に参加していれば足りるというものであったという（フランシス・ベケット、笹川平和財団編 1990）。英国でも米国でも個人が行うボランティアやチャリティは歴史的にも古く、基本的にはボランティアや寄附行動は個人の自由意志によるもので、特に本来貴族などの「富める者が貧しい者を助ける（ノブレスオブリジュ nobles oblige）」という精神は根強くあった。それが経営者の個人的な寄附行為に止まらず、企業組織として従業員も巻き込んで社会に貢献する活動を行うという行動に発展していくのである。

フランシス・ベケット、笹川平和財団編（1990）の事例報告書は 1980 年代の英国での企業ボランティア、コーポレート・シチズンシップの 10 事例を取り上げている。初期の事例を紐解くことで、どのような方法で行い、その意味は何であったかを知ることができる。簡単にまとめると、企業ボランティアの活動主体は、1）自社で行う、2）自社が持つ非営利組織で行う、3）NPO 等団体を選定して行う、4）複数の企業共同体を作り、協働する NPO 等団体、行政など巻き込んで行う、といった形で行われている。ボランティア活動の方法には、1）OB がボランティアとして関わる、2）定年前のシニア社員が NPO 等団体へスタッフとして出向する、3）現役社員が教育訓練目的で期限を切って出向する、4）マッチング寄附（従業員が寄附等した団体に企業も寄附するしくみ）などがあり、活動は基本的には就業時間中に行われている。企業ボランティアのプログラムは、1）自社の所在地域との協働、2）自社の事業分野に関連する事柄、3）複数の企業体により社会問題に取り組む（就業支援、起業支援、若年教育等）などがある。また、企業ボランティアに企業が携わる理由やインセンティブは、1）持続可能なコミュニティの安心・安全（安定して商売ができる、地域に受け入れられる）、2）企業イメージの向上（株主対策）、3）上流クラブ活動（ノブレス

オブリジュ)、4) 優秀な人材の獲得と継続、5) 企業OBによる年金支給を伴う管理と福利厚生、6) 事業所撤退に伴う転職、起業支援といったことが挙げられる。このように、社会的要請に押されるようにして始まった企業の社会貢献活動は、やり始めてみると意外にも副次的な効果を従業員や企業にもたらすことが報告書の中でも語られている。その効果は、おおよそ以下の4つに分けられる。1) 会社へのロイヤリティが高まり定着率が上がる、2) 会社イメージが向上し優秀な人材が確保できる、3) 異なるフィールドでの経験によって新たな能力を開発できる、4) 定年退職後の生きがいにつながるといったことである。

実は、この副次的効果こそが、現在多くの企業がより大きな効果を求めて企業ボランティア活動を行う理由ともなっている。

4. 企業ボランティアが従業員に与える効果

企業ボランティアは、地域コミュニティにとっては利益が大きい、企業にとってはどうか。世の中に対して社会参加を促し、公的なイメージが良くなり、地域社会へのコミットメントが高まるとはよく言われることではあるが、従業員に対してどのような影響や効果があるのだろうか。従業員は、企業の収益だけに興味があるだけでなく、地域社会にも積極的に関与している企業で働くことを好むことが示唆されていて、企業のボランティアプログラムを行うことによって、優秀な従業員を採用できる、就業の継続に効果があると言われている。

Peterson(2004)は企業ボランティアの調査から、ボランティア活動への参加の有無によって、従業員の仕事関連のスキル(チームワークスキル、コミュニケーションスキル、プロジェクト管理スキル、およびリーダーシップ/人的スキル)が向上するかどうかを分析し、企業ボランティア活動への参加は、1) 仕事関連スキルを向上させ、特にチームワークスキルを最も向上させる、2) 自身の会社のフォーマルなボランティア活動に参加している場合には、仕事関連スキルが向上する、3) 組織へのコミットメントは、企業ボランティアプログラムを持っている企業でボランティアをしている人と、プログラムを持っていない企業でボランティアをしていない人を比べると前者の方が高い。4) 企業ボランティア活動への参加と仕事の満足度の向上は、男性は関係がみられず、女性は強い関係がみられている。Grant(2012)は、企業ボランティア参加と継続を促すワークデザインモデルを論じているが、能力開発的な目的の他に、逆に現在の仕事に充実感がない場合に、企業ボランティアへの関与が代償的にモチベーションの向上に役立つ可能性があるとして論じている。

NCVO(2019)は、企業、従業員、NPO側、三者の企業ボランティアに参加するモチベーションをまとめている。それによると、企業側は、能力開発をサポートする、職場の雰囲気をも良くするといった、従業員に利益をもたらすことだけでなく、生産性の向上、ビジネスのイメージと評判の向上、組織戦略のサポート、チーム間のサイロ化の解消等、ビジネスにも利益をもたらすとしている。従業員側の参加動機は「人を助けること」が中心的ではあるが、

企業ボランティアにおいては、「新しいスキルを学ぶこと」の割合が特に高くなっているという。同様の傾向は、我々が行った調査（JILPT 2020）からも垣間見られる。ボランティア活動の参加によって、「有用な情報や人脈を得られた」「新しい知識や技術、経験を得られた」「生きがいをもつことができた」といった自分自身のためになる項目での割合が比較的高い傾向にあり、ヒアリング調査からも「経験値の拡大」や「仕事やキャリアに役立つ」といった能力開発面に作用する意見が多く聞かれている。

5. 企業ボランティアの課題と方向性

企業ボランティアの効果については、先述したように我々の調査からも、ボランティアは企業や従業員にとってポジティブな効果をもたらすということが認められるし、海外の学術論文からも、従業員の態度や忠誠心（ロイヤリティ）が高くなる、従業員の士気が高くなる、役員がボランティアプログラムに直接関与している場合に企業の忠誠心の向上に関係する、組織のコミットメントと仕事の満足度の両方に大きく関係する等が報告されている¹¹。ただ、これらの多くの論文では、ボランティアプログラムが実施されている単一の会社内で調査が行われていることが多く、従業員の態度とボランティアプログラムへの参加との関係は、因果関係を結論付けるのに十分な証拠ではない（調査分析に限界がある、因果が逆の可能性もある）と断った上で報告されている。つまり代替解釈としては、非常に満足して組織にコミットしている従業員は企業のボランティアプログラムに参加する可能性が高いのに対し、非常に不満で組織のコミットメントに欠けている従業員は参加する可能性が低いと想定される。昨今、企業ボランティアを推奨するコンサルタント会社やNPO、中間支援団体等が、その効果やポジティブな部分について数多くの情報を流布している。この中で、ネガティブな効果や課題について触れられることは少ない。Peterson（2004）は「ボランティアプログラムのディレクターは、ボランティアプログラムに関連する前向きな結果を示す証拠を提供することを好む可能性が最も高い。同様に、ボランティアプログラムへの参加者もボランティアの経験が有益な結果をもたらしたという証拠を提供する理由がある場合があり、ボランティア活動と仕事関連のスキルの発達との関係について、より客観的な調査が必要であるように思われる。」と述べている。

宮坂（2018；pp.27-30）は、日本における企業ボランティアの拙速な導入について、企業ボランティアの共通の概念がないままに、ポジティブな部分のみがクローズアップされている現状に対して問題提起している。宮坂の論文は、Meijs et al.（2004）の企業ボランティアの分類（第0-2-1表）をベースに論じられているのだが、日本においてA～Dの分類すべてが「企業ボランティア」として認識されている現状の中では、仕事と仕事を離れた時の役割を明確に分けている個人にとって、仕事とボランティアとの境界をぼやけさせるため、ネガ

¹¹ Rodell et al. (2015)に先行研究がまとめられている。

タイプに反応しがちになると指摘する。例えば、就業時間中の活動で、業績評価や教育訓練にボランティア活動が活用されていた場合、「無理矢理ボランティアに関与させられている」という思いを抱いたり、「恨みや憤り」を生み出す可能性もある。宮坂は、企業ボランティアの文化がまだ根付いていない日本においては、ボランティアは「個人の決定事項に属する」ものとしての認識が強く、その認識が企業ボランティアへの参入障壁となっていると指摘している。そういったことも含め、企業ボランティアがその性格上「管理された」ボランティアであるということを前提にして企業ボランティアの限界を指摘するアプローチも必要であると論じている。

宮坂が引用している Meijs らの論文について概要を説明しておく。Meijs らは NPO 等団体と企業ボランティアの協働が持続的に行われるには、企業が計画するボランティアプログラムが、企業の目指すゴールと従業員が（彼らのコミュニティが）目指すゴールが重なり合うこと、従業員の意思や時間に寄り添って作成されていることが重要であることを論じている。企業ボランティアの担当管理者が従業員と企業にとって魅力的で、NPO にとっても有益なプログラムや制度を提案できるためには、企業ボランティアの概念の理解が必要になるとする。

Meijs らは、企業ボランティア活動が（1）就業時間内／就業時間外なのか、（2）従業員自身の選択／企業側が提示（トップダウン／ボトムアップ）により 4 類型を作っている（前掲第 0-2-1 表）。表内はそれぞれの企業ボランティアの類型に対して、ボランティア、専門家、企業とのワークショップでのインタビューから聞き取った認識を示している。Meijs によると、すでに「伝統的な」ボランティアを行っている個人や、ボランティアに対して十分な知識がない人は、特に批判的な認識を持ちやすいと指摘する。会社が選択したものに対して自分の時間を費やさなければならない象限については、批判的な認識は悪化し、「これはボランティアなのか？」という質問を引き起こすことになる。

第 0-2-1 表 The perception of corporate employee volunteering (Meijs et al.2004)

	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】 This is volunteer work, but the company has nothing to do with it. これぞボランティア活動、でも企業は何もやることないよね。	【B】 Corporate employee volunteering but what are the companies' motivations for this? 企業ボランティアといえばこれ、でも企業のモチベーションは何？
Employer chooses volunteer work (企業選択のボランティア:トップダウン)	【C】 A real nightmare? リアルな悪夢？	【D】 Is this volunteering or paid work? このボランティアって賃労働なので は？

第 0-2-2 表は、企業ボランティア政策の発展の流れについて示している。それによると、多くの企業の場合は企業ボランティアの奨励政策【A】からスタートして、【B】(→①)か【D】(→③)に行く。いずれも就業時間内に行われる活動になる。Meijs らは【B】は企業ボランティアの正しい位置づけであるとし、がしかし、【D】についても、例えばチーム・プロジェクトに参加する人材を育成するなどがボランティア活動に係っているなど、教育訓練やプロジェクトワーキングの一環であったとしても、それがきっかけとなって、その人は【A】(→④)や【B】(→②)のように、従業員が主体的に参加するボランティアに参加していくことになる論じている。

第 0-2-2 表 The development of corporate employee volunteering (Meijs et al.2004)

	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)	<p>【A】 Corporate volunteerism policy ボランティアの奨励政策</p>	<p>【B】 Corporate volunteering 企業ボランティア</p>
Employer chooses volunteer work (企業選択のボランティア:トップダウン)	<p>【C】 Company volunteer 'coercion' 企業によるボランティアの無理強い</p>	<p>【D】 Donation of company time 会社の時間を寄付すること</p>

なお、宮坂 (2018) は、Meijs らの論を拡張して、日本で企業ボランティアを導入する際の企業の CSR としてのボランティアの形を第 0-2-3 表のように表している。

企業ボランティアに関しては、客観的な研究の効果検証を待たずして、実態が大きく動いてしまっている現状にある。客観的に観察することと共に、ボランティアの真髄である「自発性」をいかに担保しながら、企業が行うフォーマルなボランティアとして、企業と従業員共にメリットが大きい施策にしていくことが重要である。

第 0-2-3 表 CSR としてのボランティア (宮坂 2018)

	労働時間外の時間帯	労働時間内の時間帯
従業員がボランティアを自由選択	<p>【A】 (従業員)ボランティア (届出)</p>	<p>【B】 企業ボランティア (ボランティア有給休暇)</p>
会社がボランティア先を指定	<p>【C】 「強制型」ボランティア</p>	<p>【D】 ボランティアという名の仕事</p>

第3節 調査概要

1. 調査目的

本報告書の分析は、2018年と2019年にJILPTが実施した『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関するアンケート』調査のデータを用いている。この調査は、企業で働く人の社会貢献活動（パラレルキャリア）が定年後のセカンドキャリアを構築する上での基軸となりうる、という仮説のもとに行われた。日本においては、企業のボランティアや社会貢献活動に取り組む企業は増えてきてはいるが、まだ発展途上の段階であり、日本社会全体を調査対象とした企業のボランティアや社会貢献活動を把握した定量調査はない。恐らく実施したとしても、現時点で十分なサンプルサイズを確保できる確証はない。そこで我々は、企業の社会貢献活動の実態に関する事前情報をもとに、企業で働く人のボランティア活動の実態の詳細を把握できる可能性が高い企業を独自に選定して当該調査を依頼することにした。2018年に実施したこの調査の結果は、JILPT(2020)にまとめられている。

この調査は当初大企業5社の従業者を対象とした調査と、一般的な大企業の従業者と比較するためウェブモニター調査（以下、各章を含め「モニター調査」と称する）を実施したが、より広く業種特性をみるため、翌年に同一の調査項目で大手IT企業1社（以下、F社）に対して追加の調査を行った。

本節の4.では、JILPT(2020)の結果概要にF社を加えて「企業6社従業者調査」（以下、各章を含め「企業調査」と称する）として再集計したものを掲載する。本報告書内のモニター調査の対象は先の報告書で扱った対象と同一であるため、モニター調査の基本属性の集計概要に関してはJILPT(2020)を参照いただきたい。なお、モニター調査との比較で企業調査の傾向を挙げると、勤続年数が長い、年齢階層が高い、男性比率が高い、企業が社会貢献活動に対し積極的な姿勢であることから、活動経験や参加希望する割合は高いという傾向がみられている。調査票は巻末を参照いただきたい。

2. 調査対象と調査方法

＜企業6社従業者調査＞※以下、各章を含め「企業調査」と称する。

調査は、A社からE社までは、2018年11月1日～12月15日の期間に実施し、F社に関しては、2019年11月26日～12月18日の期間に実施した。

調査対象者は、以下の企業に所属する正社員および役員、定年後の再雇用者とする。

A社：大手総合商社

B社：大手金融機関

C社：大手金融機関

D社：大手製造業

E社：大手金融機関

F社：大手IT企業

回答の手続きとしては、各企業の担当者から調査対象者に対してアンケート調査の URL を添付したメールを送信する。対象者は URL により調査サイトへリンクし、回答する形をとっている。

協力いただいた企業6社は、いずれもグループの従業員数が1万人を超える超大企業で、業種は金融機関が3社であるが、銀行、証券、保険と分野は異なっている。6社はいずれも社会貢献活動に対して積極的な姿勢を持っており、そこで働く人の意識にはバイアスがかかっていることが前提条件としてある。だが、企業ボランティアの実態について多角的な計量分析ができるサンプルであるという意味で、他に類を見ないデータを得ることができている。なお、本報告書では、「企業調査」として6社のサンプルを合わせて集計しているが、この母集団は日本社会の縮図とはいえず、6社の企業特性がデータの偏りを大きくしている可能性がある。よって、分析の際には、各企業をデータ上で識別してコントロールすることが必要になる。

<ウェブモニター調査>※以下、各章を含め「モニター調査」と称する。

調査対象者は、企業調査との比較を目的とするため、以下の条件でスクリーニングをかけて実施した。

- ・ 従業員1,000人以上の大企業に勤める正社員
- ・ 農林漁業、公務を除く業種で働く者
- ・ いわゆる「ホワイトカラー」職種に従事する者：「日本標準職業分類」の、A管理的職業従事者、B専門的・技術的職業従事者、C事務従事者、D販売従事者に該当する者

また、下記のように観察数の割付けが近づくよう回答の打ち切りを行っている。

- ・ 男女比は5：5
- ・ 年齢階層は、35歳未満、35～44歳、45～54歳、55歳～64歳の4階層とし、各年齢階層につき1,000人、合計4,000人の回収を目標とした。

3. 有効回収数と回収率

企業調査の回収数と回収率は第0-3-1表、モニター調査の回収数と年齢階層及び性別の割合は、第0-3-2表の通りである。

第 0-3-1 表 企業調査の回収数と回収率

	調査対象者概数	回収数	回収率
A社	5000	2008	40.2
B社	15000	2637	17.6
C社	8700	2764	31.8
D社	5000	2563	51.3
E社	7500	1816	24.2
F社	7500	4227	56.4
全社	48700	16015	32.9

第 0-3-2 表 モニター調査の回収数と年齢階層及び性別の割合

		男女計	男性	女性
35歳未満	n	1110	534	576
	%	100.0	48.1	51.9
35～44歳	n	1000	500	500
	%	100.0	50.0	50.0
45～54歳	n	1000	500	500
	%	100.0	50.0	50.0
55歳以上	n	721	500	221
	%	100.0	69.3	30.7
合計	n	3831	2034	1797
	%	100.0	54.4	45.7

4. 企業調査の基本属性の概要

企業調査とモニター調査サンプルの基本属性等の分布を、第 0-3-3 表から第 0-3-6 表に示した。いずれも縦 100%で集計している。第 0-3-3 表は、性別、年齢階層、世帯人数と子供の有無の分布についてみている。企業調査は、モニター調査に比べて、男性比率が高い。特に、A社とD社、そしてF社の回答者の約8割が男性である。年齢階層は、モニター調査は割付けを行っているため、ある程度均等な分布になっているが、企業調査では「45～54歳」の階層の割合が大きい。特にE社は47.7%とその傾向が強い。C社やD社は「35歳未満」の割合も比較的高い。世帯人数についてみると、企業調査ではモニター調査に比べて人数が多い方に分布がシフトしている傾向がある。特に「4人」の割合が高い。子供の有無についても、企業調査の方がモニター調査に比べて高くなっている。これらの家族構成の分布の差は、年齢階層の分布の違いに起因しているのではないかと推測される。

第 0-3-3 表 基本属性

		A社	B社	C社	D社	E社	F社	企業調査	モニター調査
全体		2008 100.0	2637 100.0	2764 100.0	2563 100.0	1816 100.0	4227 100.0	16015 100.0	3831 100.0
性別	男性	1586 79.0	1543 58.5	1220 44.1	2155 84.1	1073 59.1	3345 79.1	10922 68.2	2034 53.1
	女性	422 21.0	1094 41.5	1544 55.9	408 15.9	743 40.9	882 20.9	5093 31.8	1797 46.9
年齢	35歳未満	488 24.3	603 22.9	1041 37.7	827 32.3	319 17.6	903 21.4	4181 26.1	1110 29.0
	35～44歳	422 21.0	614 23.3	622 22.5	665 25.9	440 24.2	1242 29.4	4005 25.0	1000 26.1
	45～54歳	621 30.9	868 32.9	751 27.2	761 29.7	866 47.7	1276 30.2	5143 32.1	1000 26.1
	55歳以上	477 23.8	552 20.9	350 12.7	310 12.1	191 10.5	806 19.1	2686 16.8	721 18.8
世帯人数	1人	365 18.2	530 20.1	684 24.7	678 26.5	279 15.4	1020 24.1	3556 22.2	958 25.0
	2人	414 20.6	618 23.4	625 22.6	503 19.6	350 19.3	843 19.9	3353 20.9	879 22.9
	3人	516 25.7	650 24.6	643 23.3	546 21.3	475 26.2	995 23.5	3825 23.9	961 25.1
	4人	586 29.2	634 24.0	639 23.1	641 25.0	574 31.6	1100 26.0	4174 26.1	762 19.9
	5人以上	127 6.3	205 7.8	173 6.3	195 7.6	138 7.6	269 6.4	1107 6.9	271 7.1
子どもの有無	有り	1043 51.9	1226 46.5	1068 38.6	1216 47.4	959 52.8	2042 48.3	7554 47.2	1434 37.4
	無し	965 48.1	1411 53.5	1696 61.4	1347 52.6	857 47.2	2185 51.7	8461 52.8	2397 62.6

第 0-3-4 表は、雇用状況についての分布をみている。いずれの調査も調査対象は正社員だが、正社員の中の雇用区分には若干の違いがみえている。モニター調査では、約 7 割が「働く地域に制限がない社員」だが、企業調査の B 社や C 社は「働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員」の割合が高い。B、C、E 社は金融機関であるが、日本全国に支社や店舗があり、地域限定の正社員が多くいることが影響していると思われる。「1 年以上の海外滞在経験」の有無については、総合商社の A 社が特徴的で、約 7 割と極めて高い。その他は、モニターも含めて 1 割程度の分布になっている。

勤続年数についてみると、企業調査では「20～30 年未満」が最も高くなっている。中でも E 社は同階層が 4 割を越えている。E 社では年齢階層も高めにシフトしていることから、その影響が考えられる。

第 0-3-4 表 雇用状況

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	企業調査	モニター調査
全体	2008 100.0	2637 100.0	2764 100.0	2563 100.0	1816 100.0	4227 100.0	16015 100.0	3831 100.0
雇用区分 働く地域に制限がない社員	1593 79.3	1302 49.4	1258 45.5	2167 84.5	1141 62.8	3768 89.1	11229 70.1	2710 70.7
働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員	328 16.3	1112 42.2	1447 52.4	376 14.7	602 33.1	416 9.8	4281 26.7	1097 28.6
役員、その他	87 4.3	223 8.5	59 2.1	20 0.8	73 4.0	43 1.0	505 3.2	24 0.6
1年以上の 有り	1423 70.9	322 12.2	222 8.0	446 17.4	267 14.7	270 6.4	2950 18.4	432 11.3
海外滞在 経験 無し	585 29.1	2315 87.8	2542 92.0	2117 82.6	1549 85.3	3957 93.6	13065 81.6	3399 88.7
勤続年数 5年未満	234 11.7	458 17.4	812 29.4	527 20.6	153 8.4	686 16.2	2870 17.9	682 17.8
5年～10年未満	249 12.4	362 13.7	414 15.0	425 16.6	162 8.9	363 8.6	1975 12.3	658 17.2
10～20年未満	427 21.3	630 23.9	745 27.0	540 21.1	468 25.8	1365 32.3	4175 26.1	1132 29.5
20～30年未満	575 28.6	617 23.4	501 18.1	754 29.4	788 43.4	1113 26.3	4348 27.1	726 19.0
30年以上	523 26.0	570 21.6	292 10.6	317 12.4	245 13.5	700 16.6	2647 16.5	633 16.5

第 0-3-5 表は職種（最も長く携わった仕事）の分布を示している。調査での選択肢は 18 項目あり、業種によって職種が偏るため、各社で採用する職種を少し変えて集計をおこなっている。A 社（総合商社）には「営業、販売（海外）」、B、C、E 社（金融機関）には「接客・サービス」、D 社（製造業）と F 社（IT 業）には「製造・生産管理・生産技術」の項目を入れて集計している。それ以外は、「その他」に算入している。モニター調査と企業調査を比べると、企業調査では「営業、販売（国内）」の割合がモニター調査より約 5 ポイント程度高くなっている。それ以外では、あまり大きな差はみられない。

第 0-3-5 表 職種(最も長く携わった仕事)

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	企業調査	モニター調査
全体	2008 100.0	2637 100.0	2764 100.0	2563 100.0	1816 100.0	4227 100.0	16015 100.0	3831 100.0
職種(最も長く携わった仕事)	372 18.5	155 5.9	161 5.8	76 3.0	112 6.2	240 5.7	1116 7.0	332 8.7
管理職								
人事・労務・総務	58 2.9	221 8.4	120 4.3	97 3.8	50 2.8	90 2.1	636 4.0	264 6.9
財務・経理・会計	203 10.1	63 2.4	171 6.2	95 3.7	27 1.5	63 1.5	622 3.9	184 4.8
法務系・広報系・経営企画系	133 6.6	73 2.8	141 5.1	47 1.8	101 5.6	46 1.1	541 3.4	134 3.5
営業、販売(国内)	303 15.1	1255 47.6	709 25.7	106 4.1	752 41.4	290 6.9	3415 21.3	627 16.4
事務	247 12.3	452 17.1	1075 38.9	134 5.2	426 23.5	215 5.1	2549 15.9	733 19.1
設計・技術・開発・調査・研究	24 1.2	86 3.3	104 3.8	1021 39.8	68 3.7	1405 33.2	2708 16.9	628 16.4
建設・品質保証・管理・I C T・システム・調達	54 2.7	79 3.0	96 3.5	352 13.7	126 6.9	751 17.8	1458 9.1	309 8.1
営業、販売(海外)	529 26.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
接客・サービス	- -	121 4.6	111 4.0	- -	91 5.0	- -	- -	- -
製造・生産管理・生産技術	- -	- -	- -	507 19.8	- -	969 22.9	1488 9.3	251 6.6
その他	85 4.2	132 5.0	76 2.7	128 5.0	63 3.5	158 3.7	1482 9.3	369 9.6

第 0-3-6 表は、ボランティア経験と今後のボランティアの希望の割合をみたものである。ボランティア経験者の割合は、モニター調査では 41.2%、企業調査では 58.1%で、16.9 ポイントの開きがある。特にC社のボランティア経験の割合は7割を超えている。C社は毎年、会社を挙げてボランティアを行う日があり、基本的に全員参加を呼びかけている。そのことがボランティア経験者の割合の高さに反映されていると考えられる。今後のボランティアの希望についても、企業調査の方がモニター調査よりも 20 ポイント近く高くなっており、ボランティアや社会貢献活動への意識が高いことが窺える。このように、全般的に企業調査の調査対象6社では、モニター調査に比べると、ボランティア経験者も希望者も高い比率で存在していることがわかる。

第 0-3-6 表 ボランティア経験と希望

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	企業調査	モニター調査
全体	2008 100.0	2637 100.0	2764 100.0	2563 100.0	1816 100.0	4227 100.0	16015 100.0	3831 100.0
ボランティア経験の有無								
有り	1070 53.3	1532 58.1	2026 73.3	1446 56.4	1175 64.7	2057 48.7	9306 58.1	1577 41.2
無し	938 46.7	1105 41.9	738 26.7	1117 43.6	641 35.3	2170 51.3	6709 41.9	2254 58.8
今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したいと思うか。								
思う	1316 65.5	1386 52.6	1696 61.4	1204 47.0	1354 74.6	1921 45.4	8877 55.4	1376 35.9
思わない	692 34.5	1251 47.4	1068 38.6	1359 53.0	462 25.4	2306 54.6	7138 44.6	2455 64.1

第4節 各章の要旨

第1章「ボランティア経験は将来的なボランティア活動につながるか—仕事、働き方との関係を踏まえた考察—」(小野晶子)では、将来的なボランティア参加につながる要因をボランティア経験、仕事や働き方から分析している。本章では、まずボランティア経験を学生時代と社会人での経験に分け、どのような属性(性別、年齢、子の有無、勤続年数、職種)の人がボランティアを経験しているのかを分析している。その結果、ボランティア経験者の属性は、女性、子供がいる、年齢は若いほど経験がある傾向が見えている。特に学生時代のボランティアは20、30代の若年層に経験者が多い。

次に、将来的なボランティア参加希望者について属性の傾向を分析したところ、女性、壮年および高年層の傾向があり、職種(最も長く携わった仕事)は事務に比べて、管理職、管理部門(経理、法務、総務などの管理間接部門の職務)、営業で活動参加を希望する傾向がみられた。

働き方との関係をみると、ボランティア参加を希望する人は概ね残業時間が長い傾向があり、仕事の満足度(賃金・収入や労働時間、休日・休暇)が高い人ほど、また、会社から自分自身が高く評価されていると感じている人ほどボランティア参加希望の確率が高くなっている。

ボランティア経験が将来的なボランティア参加希望に与える影響をみると、ボランティア経験がある人は、活動参加を希望する確率が2~3割増し、特に社会人になってからの経験が影響が大きいことが明らかになった。また、ボランティア経験がある人の中で、そのきっかけが自発的だった人の方が、義務的だった人に比べて将来的なボランティア参加希望の確率を高め、逆に義務的だった人の参加確率は、ボランティア経験がない人とほとんど変わらないという結果となった。

一方で、ボランティア未経験者でボランティア参加を希望する人は、これまで活動してこなかったのは、「時間がなかった」、「どのような活動があるのかわからなかった」というのが中心的理由であった。

ボランティアや社会貢献活動に対して積極的な姿勢を持つ人は、仕事や働き方にも満足し積極的である傾向があり、特に社会人での経験が将来的な参加を促す結果がみられた。企業におけるボランティアや社会貢献活動の推進は、社会全体の活動参加者の増加を引き上げる可能性がある。そのためには、自発的、あるいは互いに誘い合って参加できるしくみや、活動内容や時間の選択ができるようなプログラム作りが望まれる。

第2章「ファーストキャリアありきの社会貢献活動からの“脱却”—若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の男女に注目して—」(浦坂純子)では、これまで学卒後に就職し(ファーストキャリア)、その職場で勤め上げて定年退職を迎えるという単線型のキャリアが変化しつつある日本の状況を踏まえ、ボランティアや社会貢献活動への移行の可能性について検

討している。分析は、60歳未満の企業調査とモニター調査のサンプルを対比させて行われている。企業調査は超大企業の従業員で、単線型のキャリアを歩んできた人々が中心となっており、引退後の生活や経済面での懸念もほぼないと想定され、この2つの調査の差異を確認する。また、本章では世代の分析軸を「若者世代」「ロスジェネ世代」「バブル世代」の男女に区分し、将来的にボランティアや社会貢献活動に軸足を移していくという萌芽がみられるのかを明らかにする。

分析結果からは、①企業調査とモニター調査については、企業調査の対象者のほうにゆとりがある分、仕事にエネルギーを注ぎつつも社会貢献活動にはより前向きであることがうかがえた。とはいえ、両調査ともに、社会貢献活動に直結する経験や環境のみならず、仕事の充実や定年退職後までを見越したキャリア展望が、社会貢献活動に振り向ける意欲をも高めているという点では共通している。

②若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の世代的な特徴としては、バブル世代は、何事にもやる気を見せる側面があり、それに対して、ロスジェネ世代はどちらかという控え目で、若者世代も目先の仕事中心の生活で、「仕事にプラスになるのであれば」という意識は滲ませているが、そこまで社会貢献活動に対して他世代とは異なったスタンスを示しているわけではない。

③男性・女性については、従来から言及されている通り、女性のほうが社会貢献活動には積極的であった。本章の対象である女性たちは、巨大企業・大企業に正社員として勤務しているという意味では、男性と同じように仕事に注力することが最優先であってもおかしくはないものの、自発性や無償性が高い傾向がみられ、男性よりも会社に身を捧げ切っていない様子がうかがえる。

本章の分析対象者は全般的に安定した就労・仕事に恵まれている。ゆとりのある層は社会貢献活動に大いに興味があり、活動してもいいと思っていて、それが許される状況にある。生活のために仕事することで精いっぱいの人、子育て時期の人、若年、中年層の参加意欲は低い。世代でみると、社会情勢的に何事も消極的にならざるを得なかった「ロスジェネ世代」は社会貢献活動に対しても消極的で、高齢期を迎える前に実効性のある支援が求められている。ファーストキャリアが比較的充実していて、ゆとりのある企業とその従業員から「社会貢献事業」への道筋を切り開いていくことは、高齢化し続ける社会全体のニーズにも合致したソリューションである。

第3章「老後不安と社会貢献活動への参加」(梶谷真也)では、老後の不安と社会貢献活動への参加との関係性を分析している。分析では、老後の不安の種類とその強さが社会貢献活動を行う動機となるのか、参加タイミングはどのようになっているのかに注目している。データは老後が視野に入りつつある40～60歳未満の企業調査とモニター調査を使っている。

分析結果から、「一生懸命になれる仕事があるか」に対して老後不安を感じる人ほど、社会貢献活動に取り組みたいと思っており、活動開始時期に注目すると、「数年のうちに」活動し

たいと考えている。また、「社会との接点を持てるかどうか」に老後不安をより感じる人ほど、社会活動に取り組みたいと思っている。しかし、取り組みたいと思う人の活動開始時期に統計的に有意な違いは観察されなかった。

「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人は、「知識や技術、経験を生かすため」だけでなく「仕事に役立つ能力を得るため」に参加したいと考えていることが示唆され、仕事に役立つ能力を得るために、平均的にはより早い段階（「定年退職前後」ではなく「数年のうちに」）で社会貢献活動に参加しようと考えていることが明らかになった。

ライフコースの継続性を保つためには、引退後の社会的接触や社会参加の機会を増やせばよい。そして、その継続性をより確実なものとするには、より早い段階から社会的接触の機会を増やしておくことが合理的であろう。このように考えると、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」という老後に対する不安は、定年退職後に備えてより早い段階から何らかの行動を起こす動機となっていてもおかしくない。また、中高年齢期における社会貢献活動は消費的な動機だけでなく投資的な動機によるものであることが示唆される。

第4章「企業人の職務関連スキルとボランティアの関係」（古俣誠司）では、企業で働く人が業務を遂行していく上で、汎用的に有用であるとされるスキル（職務関連スキル）について、属性やボランティア経験とどのような関係性があるのかをみている。職務関連スキルは25項目（例えば「仕事を指示、委任すること」「人のサポートをすること」等）から成っており、調査対象者が主観的にそのスキルが「得意」か「苦手」かで5段階で回答している。分析はモニター調査が使用されているが、企業調査の分析もほぼ同様の結果が得られている。職務関連スキルは因子分析により、「業務推進」「対人関係」「アンラーニング」「自己管理」の4つに分類された。

分析結果からは、男性では「業務推進」、女性では「自己管理」のスキルを得意とする傾向がみられた。スキルに対する得意さの評定は、企業からの評価と強く関連しており、企業から評価されていると感じている人ほど、スキルについても「得意」として回答する傾向がみられた。ボランティアや社会貢献活動との関係をみると、こういった活動を行った経験があるグループは、スキルの「得意」とする評定が高くなることが示された。年齢階層でみると、その影響はより明確で、特に35歳未満の男性の「対人関係」スキルでは、活動経験があることが「得意」評定を高めていた。活動を行った時期でみると、学生時代だけでなく社会人になってからも活動経験がある場合にスキル評定が高くなる。さらに、活動の中でなんらかの成果を見出した人は、そうでない人に比べて高く評定することがわかった。

社会貢献活動の経験がある人に、どのようなスキルが役にたったかという設問から、スキルの評定をみると、「対人関係」スキルと強く関係を持つ項目で高く、男性よりも女性の方が得意とする傾向がみられている。この結果は、ボランティアや社会貢献活動を行う上で、他者に対して丁寧に向き合うことが1つの重要なスキルとして大切であることを示している。

第5章「企業人が持つNPOに対するイメージと社会貢献活動への参加」(渋井進)では、NPOやボランティアに対して抱くイメージの心理的影響が参加行動に影響しているのではないかという仮説から、自身が働く会社とNPOやボランティア団体に対してのイメージを測定し、属性やボランティア経験と将来的な活動参加の希望の有無、活動参加のマッチングシステムの利用等との関係の傾向を分析している。データは企業調査を使用し、SD(セマンティック・ディファレンシャル)法で分析を行っている。設問群は因子分析により、「親しみやすさ」因子と「仕事意識」因子の2つに分解され、基本的には自社がいずれの因子においても上回る状況となっている。

NPOへのイメージは、個人属性によってはそれほど大きな差はみられないものの、ボランティア経験の有無でみると、ボランティア経験があるグループでは、NPOに対する「親しみやすさ」が高い傾向がみられた。また、将来的なボランティア参加希望との関係をみると、参加を希望するグループでも「親しみやすさ」が高い傾向がみられている。ボランティア経験があることでボランティアやNPOへの忌避意識を低減させる可能性はあるが、元々忌避意識が低かった人物がボランティアに参加している可能性もある。将来的なボランティア参加希望に関しても、全体的な活動性や積極性が影響している可能性もある。

ボランティア等を紹介・マッチングしてくれるシステムを利用するかという問いに対しては、a.公的機関(国や自治体)、b.NPO、公的法人等、c.民間のインターネットサイト、d.現在働いている会社、の4つの提供者の違いで、参加者が想定する利用の程度別での因子得点の傾向が異なるか比較検討を行った。特に、「利用する」の回答があった回答者の因子得点の違いに注目すると、d.現在働いている会社からの提供があった場合に「利用する」と回答している回答者においては、自分の会社に対しての「親しみやすさ」が高く、ボランティアやNPO等に対する「親しみやすさ」が最も低いことがわかる。これを踏まえると、ボランティアやNPOに対する「親しみやすさ」が低い群に対しても、所属する会社からの紹介・マッチングシステムが提供されれば、効果的な参加が促進される可能性もある。これは、社会心理学的な認知的斉合性理論による説明とも一致している。あまり親しみがないボランティアやNPOに対しても、親近性が高い自分の所属する会社からの紹介がなされることで、親近性が高くなることが予想される。入り口としての参加のきっかけとなる提供者の存在は重要で、現在働いている会社からの参加促進が、ボランティアやNPOに対する「親しみやすさ」が低い、すなわち馴染みがない人々に対しても有効で、今後の参加のきっかけとなる可能性があることが本データによって示された。

第6章「企業の社会貢献・ボランティア活動の推進とマッチングの課題—活動継続と活動頻度と活動分野に注目して—」(石田祐)では、近年の企業の社会的責任が重視される中で、企業で働く個人が社会に対する意識やボランティアの動機をいかに有し、活動継続することが出来ているかという点に注目している。さらに、企業と従業員、双方にとってプラスになるような環境の構築と施策について考察している。分析ではボランティア活動の継続とその

頻度を企業調査とモニター調査を使っている。分析結果から、職種については、管理職や管理部門、事務や営業、技術・研究や製造・建設などのそれぞれの職種での業務内容に関連するような活動に参加していることがうかがえた。すなわち、プロボノ的な役割を担っている可能性もあり、そのような活動が参加の継続や活動頻度に正の影響を及ぼしうることが示唆された。

活動成果と活動継続と頻度の関係性についての分析結果からは、ボランティア活動を行うことによって得られる成果によって活動の継続と頻度に大きな影響を与えうることが示された。利己的・利他的、投資的・消費的なさまざまな理由が参加継続や活動頻度との正の関係を有していることがうかがえ、従業員の立場や現在の目標などを考慮した形での企業ボランティアを検討することが推進に寄与すると考えられる。

従業員が会社からどのような支援策を希望しているかについて、活動頻度別にみると、年間活動日数が長いグループと短いグループで明らかな違いがみられている。長いグループでは、「ボランティア休暇などが与えられる」「副業・兼業禁止の規定が緩和される」「経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある」「人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある」「労働時間管理がしっかり行われている（残業が少ない）」「ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある」といった、ボランティア活動と仕事とのバランスを考慮する傾向がある。一方、活動頻度の低い人においては、「研修でボランティアに携わる機会を設ける」「ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる」「記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される」「会社内で寄付や募金活動を行っている」など、参加の入口や周囲の仲間といったボランティア活動を行う環境を期待する声が大きいと言える。

このように、企業ボランティアを進めるにあたって、社員の動機や社内評価など、細部に配慮しつつ、生きがいや社会貢献を行うことの意欲を高めたり、仕事へのモチベーションやスキルを向上させることができるような詳細なプログラムの構築と評価が必要である。例えば、社会貢献を担当する部署を中心に社員による分散型プログラムによる運営としたり、ボランティア活動を企業のミッションや社会貢献活動と結びつけたり、従業員の関心とコミュニティのニーズを結びつける、社員からの意見収集を行ない、次の企画・実施段階につなげたりすることが有効である。

終章「企業人の社会貢献活動とボランティアの支援策とその方向性を考える」(小野晶子)では、これまでの各章の分析から得た研究示唆をまとめ、それらを踏まえ企業人が望むボランティアや社会貢献活動の支援策について追加的な分析を加え、企業が社会貢献活動を進める上で考慮すべきことについて考察している。

各章の示唆は、ボランティアや社会貢献活動の経験者はどのような特徴を持つのか、将来的に参加を希望する人はどのような人なのか、仕事や働き方との関係性はどのように分析されたのかをまとめている。その上で、企業で働く人に対するボランティアや社会貢献活動の

支援策について分析を行っている。企業人が求める支援策の中で割合が高いのは、「ボランティア休暇の付与」「副業規定の緩和」「就業時間中の活動」「研修」「NPO等の紹介」「サークル、活動仲間」であった。

追加的分析では、ボランティア経験の有無とボランティア参加希望の有無を交差させた4つのカテゴリを作成し、それぞれのタイプのグループがどのような支援策を望んでいるかを考察した。分析結果からは、女性は「ボランティア休暇の付与」「就業時間内の活動」「研修」といった企業から時間的支援を求める傾向がみられた。年齢階層でみると、若年層では「副業規定の緩和」を望んでおり、社会貢献活動がパラレルキャリアの一形態として認識されている可能性がある。また、高齢層では「再雇用との組合せ」が望まれる傾向がみられた。ボランティアの「経験×参加希望」の4類型でみた結果、「経験あり×希望あり」のグループで様々な支援を求める傾向が高く、ボランティアや社会貢献活動を経験して、より実質的な支援を求める傾向がみられた。一方で、「経験なし×希望あり」のグループでは、「NPO等紹介」「研修」「サークル、活動仲間」が高い傾向がみられ、活動を始める足がかりの支援策を求められていると思われる。

企業で働く人のボランティアや社会貢献活動は「パラレルキャリア」の一端であり、視野を広げ、新たな経験や挑戦ができる機会である。若年層の従業員にとっては視野を広め、新しい知識や経験を得る機会ともなる。日本では高齢者も新しいことを学びたいという意欲は強く、人的投資的動機が高齢者でも高いというのが1つの特徴でもあり、社会参加を通じて新しいことに挑戦できる、定年退職前にパラレルキャリアを実践できるしくみをつくることは、老後の「生きがい」や「やりがい」のある生活にもつながるはずである。

企業ボランティアプログラムを作るにあたっては、企業はまず自社の従業員の活動に対する考えや方向性の把握に努め、従業員が主体となってボトムアップでアイデアを出すなどの企画段階から参加を促すシステムを作ることや、多様な形で社会貢献活動に携わることができるような活動の選択肢があることが望まれる。

ボランティア経験は次のボランティア参加につながりやすい。ボランティア未経験者であっても、自分の会社から紹介されるNPO等の活動であれば参加する傾向にあることが今回の研究から明らかになった。NPOやボランティアに親和性がなくても自社への信頼がこういった活動の精神的な入口となっている。一步目のボランティア活動のきっかけは重要で、避けたいのは義務感や義理である。仕事と同じようにトップダウンで参加を強要することは、モチベーションを下げるだけでなく却って将来的な参加確率を下げかねない。「ボランティア」の言葉の通り、自発性を伴う行動に基づくという観点からのスタートが求められる。

参考文献

- Anheier, K. H., Hollerweger, E., Badelt, C. and Kendall, J. (2003) *Work in the Non-Profit Sector: Forms, Patterns and Methodologies*, ILO.
- Boston College (2009) *Mapping Success in Employee Volunteering: The Drivers of Effectiveness for Employee Volunteering and Giving Programs and Fortune 500 Performance*, Boston College, Carroll School of Management, Center for Corporate Citizenship.
- Cnaan, R., Handy, F. and Wadsworth, M. (1996) “Defining who is volunteer: Conceptual and empirical considerations, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol.25, Issue.3, pp.364-383.
- Derecskei, K. Anita & Nagy, Viktor (2020) “Employee volunteerism - Conceptual Study and Current Situation” *Sustainability*, vol. 12, Issue. 20: 8378.
- Grant, M. Adam (2012) “Giving Time, Time After Time: Work Design and Sustained Employee Participation in Corporate Volunteering” , *Academy of Management Review*, Vol.37, No.4, pp.589-615.
- Meijs, C. Lucas and 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.
- NCVO (2019) *Time Well Spent: A National Survey on the Volunteering Experience*, Research Report.
- Peterson, K. Dane (2004) “Benefits of Participation in Corporate Volunteer Programs: Employee’ Perceptions” *Personnel Review*, Vol.33, No.6, pp.615-627.
- Rodell, B. Jessica (2013) “Finding Meaning Through Volunteering: Why Do Employees Volunteer and What Does It Mean for Their Jobs?”, *Academy of Management Journal*, Vol. 56, No.5, pp.1274-1294.
- Rodell, Jessica B., Breitsohl, H., Schröder, M. and Keating, D. S. (2015) “Employee Volunteering: A Review and Framework for Future Research”, *Journal of Management*, Vol.42, No.1, pp.55-84.
- 浦坂純子 (2012) 「高齢者の就業と社会貢献活動—移行パターンに見る代替・補完関係—」 (第 5 章)、JILPT 編『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。
- 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活動か?」、『日本労働研究雑誌』、No.734、pp.62-76、2021 年 9 月。

- 梶谷真也 (2016) 「高齢者の NPO 活動開始年齢と活動への関与度」(第 6 章)、JILPT 編『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。
- 仁平典宏 (2011) 『「ボランティア」の誕生と終焉』、名古屋大学出版会。
- 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』(上田惇生翻訳)、ダイヤモンド社。
- フランシス・ベケット、笹川平和財団編 (1990) 『英国のコーポレート・シチズンシップ実例集』、笹川平和財団。
- 宮坂純一 (2018) 「CSR、企業市民活動そして企業ボランティア (下) —欧米の経験に学ぶ—」『社会科学雑誌』第 19 巻、pp.1-35。
- JILPT 編 (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 労働政策研究・研修機構。
- (2015) 『NPO 法人の活動と働き方に関する調査 (団体調査・個人調査) —東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』調査シリーズ No.139、労働政策研究・研修機構。
- (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—』資料シリーズ No.215 労働政策研究・研修機構。
- (2020) 『人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』調査シリーズ No.197 労働政策研究・研修機構。

第1章 ボランティア経験は将来的なボランティア活動につながるか —仕事、働き方との関係を踏まえた考察—

第1節 問題意識

過去のボランティア経験は、将来的なボランティア参加につながるのか。どのようなボランティアを経験したら、次につながるのだろうか。本章では、ボランティアや社会貢献活動の一步に寄与する要因を探りたい。

労働政策研究・研修機構（以下、JILPT という）の研究で実施した企業人に対するヒアリング調査（JILPT2019）では、過去にボランティアを経験したことがある人は、より積極的に将来においてもボランティアをしたいという希望を持っていた。逆にボランティアを経験したことが無い人は、一步を踏み出すことに躊躇するような発言が印象的であった。JILPT（2020）のアンケート調査結果からも、ボランティア経験がある人はない人に比べて、将来的なボランティア活動参加希望の割合が 20～30 ポイント高くなることが明らかになっている。

人生 100 年時代を見据えた生涯キャリアを考えた場合、定年退職後から人生を終えるまでの期間は長く、現役時代からセカンドキャリアについて考え、行動に移し始める必要がある。企業も 2021 年 4 月に施行された改正高年法も視野に入れ、70 歳までの就業確保策を検討しなくてはならなくなった。就業にしても社会貢献活動にしても、現役時代から助走をつけ、いかにスムーズに定年退職後の生活につなげていけるプログラムを作れるか—従業員の定年退職後のソフトランディングは、退職者本人だけの問題でなく、企業にとっても正面から取組まなくてはならない課題になってきている。

本章では将来的なボランティア活動への参加につながる要因をボランティア経験や職種や働き方から探っていきたい。JILPT(2020)のクロス集計でも、ボランティア経験は明らかに将来的なボランティア活動への参加確率を上げると予想されるが、どの程度上がるのか。社会人になってからのボランティア経験は将来のボランティア参加への影響はどの程度なのだろうか。ボランティア活動も、自由意思や自発的ではなく、義務や義理、輪番等なかばしぶしぶ活動参加するものもある。どういったきっかけで参加した活動が将来につながっていくのか。また、職種、残業時間、仕事の難易度や評価主観、仕事への満足度が将来的なボランティア参加希望につながるのだろうか。

本章では、『人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』のウェブモニター調査と企業 6 社従業員調査の 2 本のデータを使い、その共通性と相違を確認しつつ分析する。構成は以下の通りである。まず、第 2 節で 3 つの分析課題を挙げる。第 3 節で使用する変数とデータを説明し、第 4 節で分析結果を示す。分析課題 1 では社会人、学生時代にボランテ

ボランティア経験した人の属性を分析し、分析課題2では、職種や働き方とボランティア希望の傾向を分析する。分析課題3では、1と2を踏まえ、どのようなボランティア経験が将来的なボランティア活動希望に影響を与えるのかをみる。最後に結果をまとめ、インプリケーションを提示する。

第2節 分析課題と仮説

本章の分析課題は3つあり、以下のように設定する。

分析課題1：ボランティア経験者の属性

- ・ ボランティア経験と年齢の関係を考えると、一般的には年齢が上がれば経験は増えると考えられるが、年齢とボランティア経験の関係をJILPT(2020)のクロス集計からみると、若年層で割合が高くなっている。その他の属性をコントロールしてもこの傾向はみられるのか。日本においては1995年の阪神淡路大震災が「ボランティア元年」と言われ、1998年に特定非営利活動促進法(NPO法)が施行された。仁平(2011)によると、この頃から学校教育や生涯学習といった教育政策の領域でもボランティアが推進されていくようになったという。その影響で若年層においてボランティア経験がある割合が高くなる傾向がみられるのではないかと考える。
- ・ 学生時代、社会人でのボランティア経験がある人、現在も継続してボランティア活動を行っている人はどのような属性なのかを分析する。
- ・ 先行研究からは、ボランティア参加の規定要因として、年齢が高いこと、女性、世帯年収が高いこと、子供がいること、学歴が高いことが知られている¹²。本調査においても同様の傾向がみられるのか。

分析課題2：ボランティア参加希望と働き方との関係

- ・ ボランティア参加の要因をこれまでの研究知見から考えると、時間的、精神的、経済的な余裕がある層であることが予想される。
- ・ (仮説) 残業時間が短い人は、ボランティア参加希望の確率が高い。
- ・ (仮説) 仕事内容、会社からの評価、仕事の満足度はボランティア参加希望に影響する。

分析課題3：ボランティア経験は将来のボランティア参加に影響を与えるか

¹² ボランティアの供給行動についての分析、理論的展開で代表的な論文は、Menchik & Weisbrod(1987)やFreeman(1997)などが挙げられる。JILPTのこれまでの研究でも、浦坂(2012)、馬(2014,2016)、森山(2016)、古俣(2016)等で活動参加や活動継続に注目して分析を行って来ている。

- ・ ボランティア経験が将来的なボランティア参加にどの程度影響を与えるのかを推計する。また、ボランティアを経験した時期やきっかけがその後の活動希望にどの程度影響を与えるかを分析する。
- ・ ボランティアをしたことが無い人の不参加の理由から将来的参加の可能性を探る。
- ・ (仮説) ボランティアに参加したことがある人は、ない人に比べて将来的にボランティアに参加する確率が高い。

第3節 使用するデータと変数

序章の調査概要に記述している「ウェブモニター調査 (以下、モニター調査という)」と「企業6社従業員調査 (以下、企業調査という)」の、2本のデータセットを使用しQ4の就業形態で「役員」と「その他」を除いた。2本のデータを比較する場合には同じ設問の変数で同じモデルを使っている。使用する変数の記述統計量は第1-3-1表に示している。

分析課題1ではボランティア経験についての変数を被説明変数とする。なお、この変数は分析課題3では説明変数として投入する。「ボランティア経験ありD」¹³は、これまでボランティアをしたことがあるグループを1とするダミー変数である。また、「ボランティア経験あり(学生時代)D」は、小学生から大学生までの間にボランティアをしたことがある場合に1、「ボランティア経験あり(社会人)D」は、社会人になってボランティアをしたことがある場合に1とするダミー変数とする。

分析課題2および3の被説明変数は、「ボランティア参加希望D」¹⁴で、これはQ23「今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したいと思いますか」に「思う」としたグループを1とするダミー変数とする。

¹³ Q9「あなたはこれまでボランティアや社会貢献活動を行った経験はありますか」(複数回答)に対し、「小学生の頃にある」「中学・高校の頃にある」「大学生の頃にある」「社会人になってある」のいずれかを選択した場合。

¹⁴ Q23「今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したい(活動されている方は継続したい)と思いますか」、選択肢は「思う」「思わない」の二択。

第 1-3-1 表 記述統計量

		モニター調査		企業調査		
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
ボランティア参加希望D	q23_1d	0.358	0.479	0.552	0.497	
ボランティア経験ありD	q9thrgvhld	0.412	0.492	0.581	0.493	
ボランティア経験あり（学生時代）D	q9schlvld	0.245	0.430	0.355	0.479	
ボランティア経験あり（社会人）D	q9cpvld	0.235	0.424	0.381	0.486	
性別D	女性	q1d	0.469	0.499	0.316	0.465
年齢		age	42.763	10.851	42.753	10.958
年齢自乗		ageage	1946.386	932.450	1947.857	926.575
年齢階層D（40歳代）	20歳代	q2_20d	0.122	0.327	0.153	0.360
	30歳代	q2_30d	0.277	0.447	0.230	0.421
	50歳代	q2_50d	0.277	0.448	0.275	0.447
	60歳代	q2_60d	0.042	0.199	0.046	0.209
子の有無D	有り	f2_chldd	0.374	0.484	0.471	0.499
勤続年数		q3r	16.978	11.255	18.215	11.475
勤続年数自乗		q3rq3r	414.883	458.243	463.432	460.417
職種D（事務）	管理職	q61d	0.196	0.397	0.333	0.471
	管理部門	q62d	0.242	0.428	0.285	0.451
	営業	q63d	0.280	0.449	0.419	0.493
	接客・サービス	q65d	0.144	0.351	0.157	0.363
	技術・研究	q66d	0.219	0.414	0.319	0.466
	製造・建設	q67d	0.147	0.354	0.221	0.415
	その他	q68d	0.110	0.313	0.228	0.420
残業時間（連続）		sq8_1r	22.547	19.937	22.702	16.389
残業時間自乗		sq8_1sq8_1	905.752	1630.439	783.989	1125.252
残業減少D	減少	sq8_2_3d	0.267	0.442	0.415	0.493
仕事の難易度（5順序尺度）		q7	2.511	0.869	2.693	0.722
仕事の難易度（標準化）		sq7	-0.006	0.997	0.002	0.988
会社からの評価主観（5順序尺度）		q14	3.290	0.895	3.473	0.827
会社からの評価主観（標準化）		sq14	-0.004	0.999	0.000	1.001
仕事の難易度 * 会社からの評価主観（交差項）		sq7_sq14	0.135	1.055	0.154	1.030
仕事の満足度（賃金・収入）		q17_1	2.955	1.193	3.438	1.246
仕事の満足度（労働時間・休日・休暇）		q17_2	3.477	1.115	3.878	1.051
ボランティアきっかけD	自分で探した	sq9_61d	0.200	0.400	0.133	0.340
	（ベース：ボランティア経験者）					
	誘われた（家族）	sq9_62d	0.071	0.258	0.091	0.287
	誘われた（友人・知人）	sq9_63d	0.221	0.415	0.177	0.381
	誘われた（職場・仕事関係）	sq9_64d	0.199	0.400	0.139	0.346
	誘われた（地域）	sq9_65d	0.220	0.414	0.256	0.437
	義務、義理等	sq9_66d	0.089	0.285	0.152	0.359
誘われた、その他	sq9_62345d	0.711	0.453	0.662	0.473	
不参加の理由D	時間がなかった（仕事）	q101	0.256	0.437	0.349	0.477
	（ベース：ボランティア未経験者）					
	時間がなかった（家庭・生活）	q102	0.077	0.267	0.180	0.384
	他にやりたいことがあった	q103	0.108	0.311	0.205	0.404
	どのような活動があるのかわからなかった	q104	0.108	0.311	0.207	0.405
	やりたい活動がみつからなかった	q105	0.074	0.262	0.131	0.338
	金銭的報酬を得られないから	q106	0.070	0.255	0.059	0.237
	一緒にやる仲間がない、誘われない	q107	0.060	0.238	0.109	0.312
	必要とされる知識や技術がない	q108	0.064	0.245	0.081	0.273
	興味が無い	q109	0.266	0.442	0.289	0.453
	特に理由はない	q1010	0.324	0.468	0.256	0.437
その他	q1011	0.004	0.067	0.0155	0.124	
世帯収入（B社除く）		f8scl	852.010	470.259	1005.738	502.257
世帯収入自乗（B社除く）		f8f8	947005.5	1290336.0	1263752.0	1323999.0
企業規模D	10,000人以上	sc5d	0.403	0.491		
企業D	1	c_flg1			0.124	0.329
	2	c_flg2			0.174	0.379
	3	c_flg3			0.112	0.316
	4	c_flg4			0.164	0.370
	5	c_flg5			0.156	0.363
	6	c_flg6			0.270	0.444

会社での職歴や働き方に関する変数は勤続年数と職種を投入する。「勤続年数」は1～69までの連続変数、「勤続年数自乗」はその自乗値で非線形の関係性をみる。「職種D」は、最も長く携わった仕事（複数回答）について8分類したカテゴリで、「管理職」「管理部門¹⁵」「営業¹⁶」「事務（レファレンスグループ）」「接客・サービス」「技術・研究¹⁷」「製造・建設¹⁸」「その他¹⁹」である。

分析課題2、3では、仕事の難易度、会社からの評価主観、残業時間、仕事（賃金、労働時間）の満足度に関する変数を投入する。「仕事の難易度」はQ7の4順序尺度を採用し、数値が大きいほど判断業務である²⁰。「会社からの評価主観」はQ14の5順序尺度を採用し、数値が大きいほど会社に評価されていると感じている²¹。なお、「仕事の難易度」と「会社からの評価主観」は交互作用をみるために標準化した変数と交差項の変数を投入する。「残業時間」はフルタイム就業者の月間の所定外労働時間で、「0～4時間」から「100時間以上」の5時間刻みのカテゴリの中央値を取った連続変数である²²。「残業時間自乗」はその自乗値で非線形の関係性をみる。また、「残業減少D」は、SQ8_2「この数年（2～3年）で年間の残業時間は増えてきていますか、減ってきていますか」という問いに「減ってきている」と回答した場合に1とするダミー変数である。「仕事の満足度（賃金・収入）」「仕事の満足度（労働時間、休日・休暇）」は、Q17の選択肢「満足」から「不満」の5順序尺度である。数値が大きいほど満足度が高い。

分析課題3では、ボランティア経験があるサンプルに限定し、過去に最も熱心に活動した団体の「ボランティアきっかけ」を投入している。これはSQ9_6「その団体での活動は、どのようなきっかけで始められましたか」に対し、「自分で探した」「義務、義理」「誘われた」といった選択肢をダミー変数にして投入している。また、追加的分析としてボランティア未経験者に限定し「不参加の理由」の分析を行う。これはQ10の「ボランティアをしてこなかった理由」の選択肢をダミー変数として投入している。

個人属性に関する変数は、性別、年齢、子供の有無を投入する²³。「性別」は女性を1とするダミー変数とする。年齢はQ2で5歳刻みの選択肢カテゴリで聞いており、「年齢」はカテ

¹⁵ 「管理部門」はQ6で「人事・労務・総務」「財務・経理・会計」「法務・知的財産・危機管理」「広報・渉外・宣伝・CSR」「経営企画・経営管理」を1とするダミー変数である。

¹⁶ 「営業」はQ6で「営業・販売（国内）」「営業・販売（海外）」を1とするダミー変数である。

¹⁷ 「技術・研究」はQ6で「設計・技術」「開発・調査・研究」を1とするダミー変数である。

¹⁸ 「製造・建設」はQ6で「製造・生産管理・生産技術」「建設」「品質保証・管理」を1とするダミー変数である。

¹⁹ 「その他」はQ6で「ICT・システム」「調達」「その他」を1とするダミー変数である。

²⁰ 「指示を受けて行う定型な仕事」=1、「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事」=2、「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事」=3、「ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事」=4。

²¹ 「全く評価されていない」=1、「あまり評価されていない」=2、「どちらともいえない」=3、「ある程度評価されている」=4、「非常に評価されている」=5。

²² 「0～4時間」=2、「5～9時間」=7・・・「95～99時間」=97、「100時間以上」=102としている。

²³ 最終学歴は企業調査では1社分のデータが欠けていること、モニター調査ではほとんど有意とならなかったことを理由に本分析では投入していない。

ゴリの中央値で連続変数としている²⁴。「年齢自乗」は、「年齢」を自乗した変数で、「年齢」と同時投入することで非線形の関係性をみる。また、10歳刻みのカテゴリ変数の「年齢階層D」を使用する。階層は10歳刻みで「20歳代」から「60歳代」までのダミー変数である。子供の有無は、F2の「同居している方」で「自分の子供」を選択した場合に1とするダミー変数である。

ボランティア参加は、経済的な背景が要因となることが知られており、これらを制御するための変数として、「企業調査」の分析では、6社を認識するダミー変数（「企業」）を投入する。「モニター調査」では企業規模が大きい方が年収が高くなることを想定し、10,000人以上の企業で働く場合に1とするダミー変数を投入する。また、F8の「世帯収入」についてもカテゴリをスケールに変換した値²⁵とその自乗値を投入する。ただし、これらの変数は調査対象によって欠損しており、傾向を見極めながら使用する。

第4節 分析

1. 分析課題1: ボランティア経験者の属性分析

(1) 結果

ボランティア経験者の属性について、ロジスティック回帰分析で推定する。結果はモニター調査と企業調査別に限界効果で示している。被説明変数は「ボランティア経験D」「ボランティア経験（社会人）D」「ボランティア経験（学生時代）D」、「ボランティア参加（現在）D」とし、説明変数には、性別、年齢、子の有無、勤続年数、職種²⁶を共通して入れ、企業属性をコントロールするため、モニター調査では「企業規模（10,000人以上）」、企業調査では「企業D」を投入した。

第1-4-1表はこれまでボランティア活動を行った経験がある者の属性の分析結果を示している。推定1、2はモニター調査、推定3、4は企業調査である。また、推定1と3は企業属性をコントロールしているが、推定2と4は両調査共通の変数で構成されている。

²⁴ 「20歳未満」は「17（歳）」、「20～24歳」は「22（歳）」とし、以降5歳刻みとする。上限は「65歳以上」で「67（歳）」である。

²⁵ カテゴリの中央値を取ってスケールを作っている。なお最小カテゴリの「300万円未満」は「250（万円）」、最大カテゴリの「3000万円以上」は「3250（万円）」とした。

²⁶ 「ボランティア経験（学生時代）D」の推定では、現在の属性の状況である「子の有無D」「勤続年数」「職種D」「企業規模」「企業D」は学生時代の活動を規定しないと考えるため説明変数には入れていない。

第 1-4-1 表 ボランティア経験者の属性

(推定 1~2: モニター調査、推定 3~4: 企業調査)

【モニター調査】			q9thrgvld ボランティア経験 推定 1			q9thrgvld ボランティア経験 推定 2		
			dy/dx	Delta- method Std. Err.	z	dy/dx	Delta- method Std. Err.	z
性別D	女性	q1d	0.060	0.018	3.39 **	0.063	0.018	3.56 ***
年齢		age	-0.031	0.007	-4.26 ***	-0.031	0.007	-4.27 ***
年齢自乗		ageage	3.E-04	9.E-05	3.55 ***	3.E-04	9.E-05	3.54 ***
子の有無D	有り	f2_chldd	0.098	0.017	5.91 ***	0.099	0.017	5.97 ***
勤続年数		q3r	-0.005	0.003	-1.51	-0.006	0.003	-1.64
勤続年数自乗		q3rq3r	2.E-04	8.E-05	1.86 †	1.696E-04	8.270E-05	2.05 *
職種D	管理職	q61d	0.057	0.022	2.58 *	0.057	0.022	2.56 *
(事務)	管理部門	q62d	0.120	0.018	6.63 ***	0.119	0.018	6.53 ***
	営業	q63d	0.070	0.018	3.89 ***	0.072	0.018	4.01 ***
	接客・サービス	q65d	0.038	0.023	1.70 †	0.037	0.023	1.64
	技術・研究	q66d	0.047	0.020	2.32 *	0.052	0.020	2.55 *
	製造・建設	q67d	0.061	0.023	2.67 **	0.062	0.023	2.71 **
	その他	q68d	0.056	0.025	2.25 *	0.056	0.025	2.25 *
企業規模	10,000人以上	sc5d	0.061	0.016	3.89 ***			
Number of obs			3807			3807		
Prob>chi2			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.036			0.033		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

() 内はレファランスグループを示している。

【企業調査】			q9thrgvld ボランティア経験 推定 3			q9thrgvld ボランティア経験 推定 4		
			dy/dx	Delta- method Std. Err.	z	dy/dx	Delta- method Std. Err.	z
性別D	女性	q1d	0.082	0.010	8.07 ***	0.101	0.010	10.12 ***
年齢		age	-0.025	0.004	-5.71 ***	-0.023	0.004	-5.22 ***
年齢自乗		ageage	3.E-04	5.E-05	5.21 ***	2.E-04	5.E-05	4.67 ***
子の有無D	有り	f2_chldd	0.090	0.009	10.44 ***	0.092	0.009	10.64 ***
勤続年数		q3r	-0.003	0.002	-1.68 †	-0.005	0.002	-2.66 **
勤続年数自乗		q3rq3r	8.E-06	5.E-05	0.17	4.940E-05	4.690E-05	1.05
職種D	管理職	q61d	0.019	0.010	1.87 †	0.021	0.010	2.04 *
(事務)	管理部門	q62d	0.083	0.009	9.01 ***	0.094	0.009	10.3 ***
	営業	q63d	0.054	0.010	5.67 ***	0.057	0.009	6.35 ***
	接客・サービス	q65d	0.048	0.011	4.17 ***	0.063	0.011	5.59 ***
	技術・研究	q66d	-0.001	0.010	-0.12	-0.019	0.010	-1.95 †
	製造・建設	q67d	0.025	0.011	2.36 *	0.003	0.010	0.3
	その他	q68d	0.037	0.010	3.88 ***	0.020	0.009	2.1 *
企業	2	c_flg2	0.180	0.015	11.93 ***			
(1)	3	c_flg3	0.107	0.016	6.61 ***			
	4	c_flg4	0.072	0.016	4.45 ***			
	5	c_flg5	0.041	0.015	2.79 **			
	6	c_flg6	-0.005	0.016	-0.30			
Number of obs			15510			15510		
Prob>chi2			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.042			0.031		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

() 内はレファランスグループを示している。

推定結果をみると、性別は両調査ともに有意で正の値を示しており、男性よりも女性の方が、ボランティア経験がある。年齢をみると、両調査共に「年齢」は負、「年齢自乗」は正で有意になっており、年齢の上昇と共にボランティア経験の確率は減るが、その後増加する下に凸の形状であることがわかる。「子の有無 D」についてみると、両調査共に有意で正の値を示しており、限界効果、Z 値が投入変数の中で最も高い。このことから子供がいる人はボランティア経験がある確率が高いといえる。

勤続年数については、企業調査は「勤続年数」が負、モニター調査は「勤続年数自乗」が正の値を示している。職種についてみると、レファレンスグループの「事務」に対して、両調査共に「管理職」「管理部門」「営業」は有意で正の値を示している。中でも「管理部門」と「営業」の限界効果の値が高く、これらの仕事を体験しているグループでボランティア経験をしている確率が高いといえる。

企業属性の統制変数についてみると、モニター調査では「企業規模」が有意で正の値を示しており、10,000人以上の超大企業に勤めている人の方が、ボランティア経験がある。企業調査では、企業1をレファレンスグループとした時、2から5までの企業の方がボランティア経験がある確率が高い。特に企業2と3の限界効果が高い。

次に、第1-4-2表から社会人になってからのボランティア経験と、学生時代のボランティア経験をしている人の属性についてみてみる。社会人になってからのボランティア経験についてみると、モニター調査と企業調査で共通して有意になっている変数は、「子の有無」と職種経験の「管理部門」と「営業」のみである。モニター調査では性別や年齢（自乗項）が有意ではない。そこで推定6で年齢階層のカテゴリを入れたところ、「40歳代」に比べて「20歳代」「30歳代」が有意で負の値を示し、ボランティア経験の確率が低いという結果がみられた。企業調査（推定8）では、「年齢」は有意で正の値、「年齢自乗」は負の値を示し、年齢が上がるにつれて社会人でのボランティア経験の確率は高くなるが、一定期間を過ぎると下がるという結果が得られた。

学生時代のボランティア経験については、性別と年齢のみ投入しているが、両調査共に「性別」は有意で正の値を示していることから女性の方がボランティア経験の確率が高く、「年齢」は負で「年齢自乗」は正の値を示していることから、年齢が上がれば学生時代のボランティア経験の確率は減るが、一定の年齢からプラスに転じるという結果がみられた。

第 1-4-2 表 ボランティア経験者(社会人、学生時代)の属性
(推定 5~7:モニター調査、推定 8~10:企業調査)

【モニター調査】			q9cpvld ボランティア経験(社会人) 推定5			q9cpvld ボランティア経験(社会人) 推定6			q9schvld ボランティア経験(学生時代) 推定7		
			dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z
性別D	女性	q1d	0.008	0.015	0.55	0.015	0.015	0.95	0.035	0.013	2.6 ***
年齢		age	0.011	0.007	1.69 †				-0.026	0.005	-5.37 ***
年齢自乗		ageage	-7.E-05	8.E-05	-0.98				2.E-04	6.E-05	3.42 ***
年齢階層D (40歳代)	20歳代	q2_20d				-0.121	0.032	-3.77 ***			
	30歳代	q2_30d				-0.060	0.020	-3.01 **			
	50歳代	q2_50d				0.016	0.020	0.82			
	60歳代	q2_60d				0.045	0.036	1.24			
子の有無D	有り	f2_chldd	0.064	0.014	4.55 ***	0.065	0.014	4.62 ***			
勤続年数		q3r	-0.001	0.003	-0.24	-0.002	0.003	-0.6			
勤続年数自乗		q3rq3r	5.E-05	7.E-05	0.77	9.E-05	7.E-05	1.39			
職種D (事務)	管理職	q61d	0.012	0.018	0.67	0.015	0.018	0.82			
	管理部門	q62d	0.078	0.015	5.19 ***	0.078	0.015	5.12 ***			
	営業	q63d	0.050	0.015	3.29 **	0.053	0.015	3.47 **			
	接客・サービス	q65d	0.032	0.019	1.68	0.032	0.019	1.64			
	技術・研究	q66d	0.034	0.017	2.01 *	0.040	0.017	2.36 *			
	製造・建設	q67d	0.025	0.019	1.32	0.026	0.019	1.35			
	その他	q68d	0.046	0.020	2.24 *	0.046	0.021	2.25 *			
企業規模	10,000人以上	sc5d	0.060	0.013	4.44 ***						
Number of obs			3807			3807			3831		
Prob>chi2			0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.052			0.047			0.064		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10
() 内はレファランsgループを示している。

【企業調査】			q9cpvld ボランティア経験(社会人) 推定8			q9cpvld ボランティア経験(社会人) 推定9			q9schvld ボランティア経験(学生時代) 推定10		
			dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z
性別D	女性	q1d	0.054	0.010	5.56 ***	0.090	0.010	9.23 ***	0.054	0.008	7.12 ***
年齢		age	0.022	0.004	5.37 ***	0.024	0.004	5.71 ***	-0.026	0.003	-10.06 ***
年齢自乗		ageage	-2.E-04	5.E-05	-3.17 **	-2.E-04	5.E-05	-3.58 ***	2.E-04	3.E-05	5.02 ***
子の有無D	有り	f2_chldd	0.119	0.008	14.96 ***	0.123	0.008	15.19 ***			
勤続年数		q3r	0.003	0.002	1.93 †	0.000	0.002	0.07			
勤続年数自乗		q3rq3r	-1.E-04	4.E-05	-2.40 *	-4.E-05	4.E-05	-0.96			
職種D (事務)	管理職	q61d	-0.007	0.010	-0.74	-0.008	0.010	-0.78			
	管理部門	q62d	0.082	0.008	9.87 ***	0.098	0.008	11.73 ***			
	営業	q63d	0.045	0.009	5.10 ***	0.048	0.009	5.68 ***			
	接客・サービス	q65d	0.038	0.010	3.72 ***	0.062	0.010	6.06 ***			
	技術・研究	q66d	0.001	0.010	0.13	-0.021	0.009	-2.25 *			
	製造・建設	q67d	0.032	0.011	3.05 **	-0.005	0.010	-0.45			
	その他	q68d	0.032	0.009	3.48 **	0.010	0.009	1.07			
企業 (1)	2	c_flg2	0.298	0.014	21.56 ***						
	3	c_flg3	0.155	0.015	10.24 ***						
	4	c_flg4	0.105	0.016	6.64 ***						
	5	c_flg5	0.091	0.014	6.27 ***						
	6	c_flg6	0.025	0.015	1.60						
Number of obs			15510			15510			15510		
Prob>chi2			0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.098			0.067			0.087		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10
() 内はレファランsgループを示している。

(2) ボランティア経験と年齢に関する考察

前掲第 1-4-1 表から第 1-4-2 表までの推定において、ボランティア経験と年齢との関係が有意な結果となっている。そこで、各年齢での予測値を導出してグラフ化する。なお、95%信頼区間をエラーバーで示している。

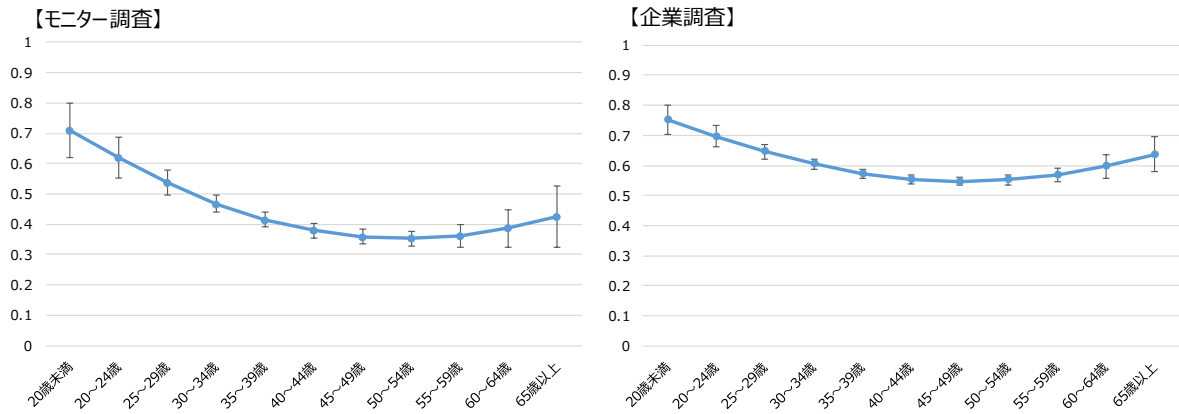
第 1-4-1 図は、これまでのボランティア経験と年齢の関係の予測値を示している。推定モデルは推定 2（モニター調査）と推定 4（企業調査）である。いずれも 40 代後半から 50 代前半を底とする曲線を描くが、モニター調査の方が下げ幅が大きい。

第 1-4-2 図は、学生時代のボランティア経験と年齢の関係の予測値を示している。推定モデルは推定 7（モニター調査）と推定 10（企業調査）である。両グラフの傾向は似ておりいずれも年齢が若いほど学生時代のボランティア経験をする確率が高く出ている。特に企業調査で 20 歳代から 30 歳代の数値が高く、若年層で学生時代にボランティアを行った者が多い傾向がある。

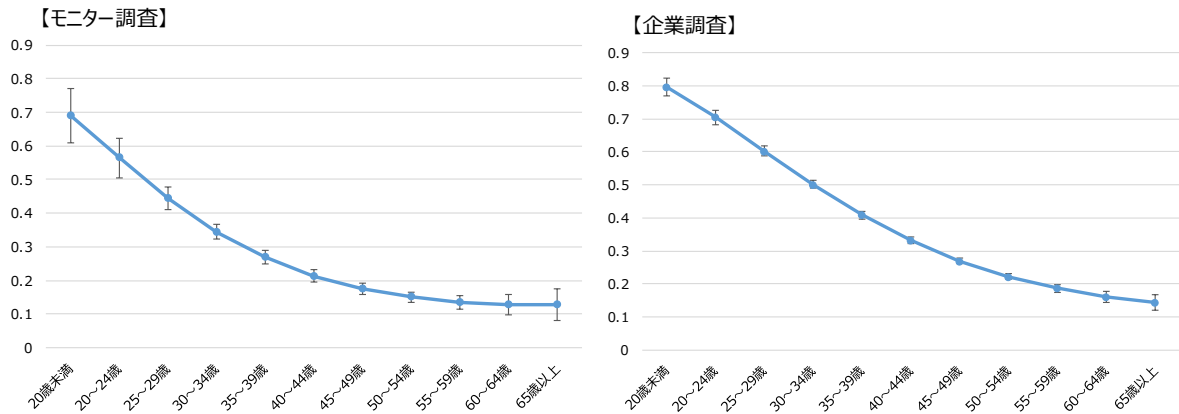
第 1-4-3 図は、社会人になってからのボランティア経験と年齢の予測値を示している。企業調査のみが年齢と年齢自乗値が有意となったのでグラフを示している。社会人になってからのボランティア経験は、年齢が高くなるほど確率は高まる。モニター調査では年齢階層別に推定した場合（推定 6）、40 歳代に比べて 20、30 歳代は低く、50、60 歳代は 40 歳代と変わらない傾向にあると考えられる。

JILPT(2020)のクロス集計では、ボランティア経験がある者の割合が若年層で多い結果が出ているが、第 1-4-1 図から第 1-4-3 図までを合せて考えると、若年層は学生時代のボランティア経験が豊富で、高齢層は社会人になってからボランティア経験をしていると考えられる。若年層でボランティア経験が多いのは、阪神淡路大震災以降に教育現場でボランティア活動を行うことや啓蒙が行われたことが大きいと考えられる。他方、ボランティア経験が少ないのは、40 歳代、50 歳代である。この世代は若年期に震災を経験しているものの、本格的に学校教育でボランティアに触れてはいないと考えられる。社会人になってからのボランティア経験は、企業調査では 40 歳以降のボランティア経験の高まりはみられるが、モニター調査では確認出来ていない。企業調査の調査対象者は、会社としての社会貢献意識が高く、その影響が出ていると考えられる。つまり所属企業がどれだけ社会貢献活動やボランティアに協力的な意識を持つかで、社会人になってからのボランティア経験が左右されると考えられる。

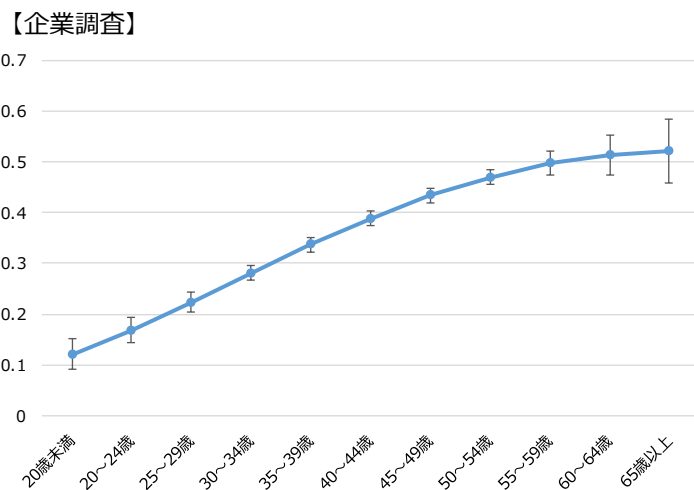
第 1-4-1 図 ボランティア経験と年齢の関係(予測値)



第 1-4-2 図 ボランティア経験(学生時代)と年齢の関係(予測値)



第 1-4-3 図 ボランティア経験(社会人、企業調査)と年齢の関係(予測値)



2. 分析課題2: ボランティア参加希望と働き方との関係

(1) 結果

ここからは、被説明変数を「ボランティア参加希望 D」として、ボランティアを希望する人の規定要因をロジスティック回帰分析により探っていくことにする。

第 1-4-3 表は、ボランティア参加希望と属性、働き方の関係をモニター調査と企業調査からみている。両調査に共通して、女性、40 歳代よりも上の年齢層、子供がいる人でボランティアに参加希望する傾向がある。仕事は「事務」に比べて、「管理職」「管理部門」「営業」に主に従事した人はボランティア参加を希望する傾向にある。企業調査では、40 歳代に比べて 20、30 歳代はボランティア参加に消極的であることがわかる。

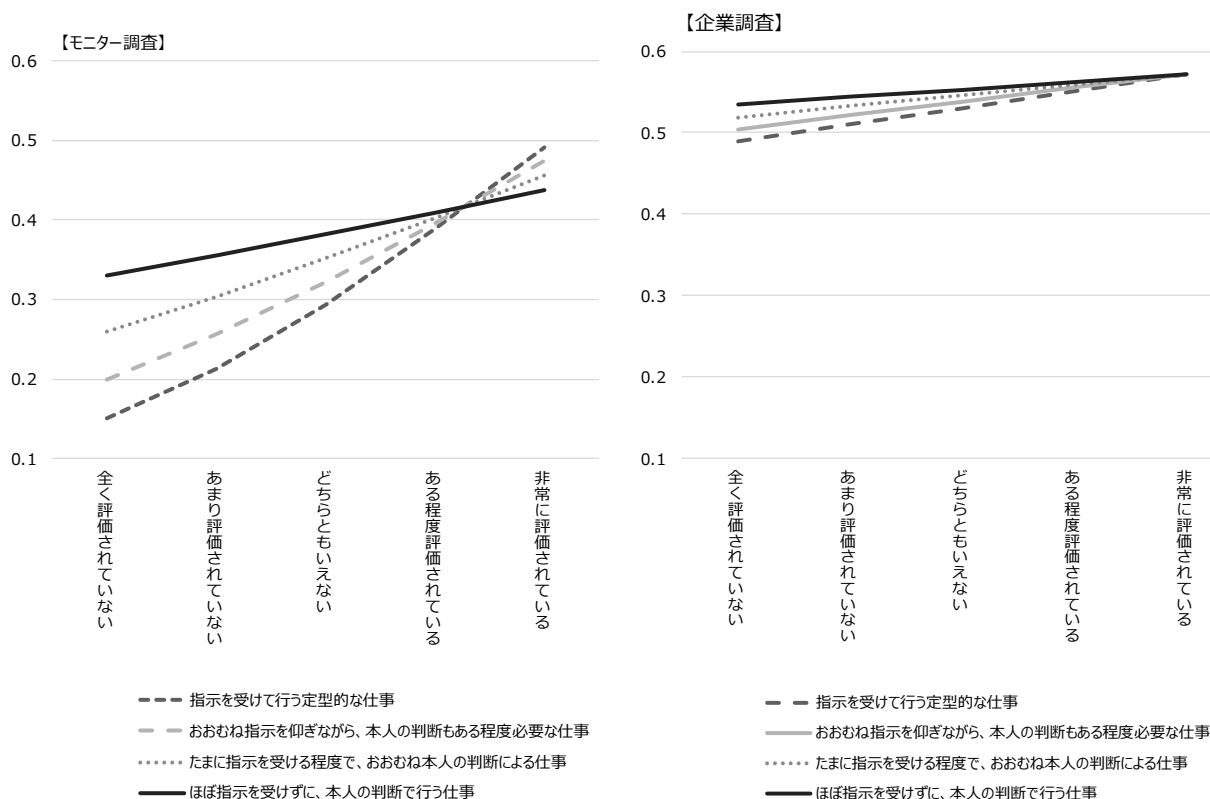
次に、仕事の難易度と会社からの評価、残業時間との関係のみてみる。「仕事の難易度」と「会社からの評価」については、この 2 つの説明変数の交差項を投入し²⁷「ボランティア活動希望」とどのような関係にあるのかをみる。モニター調査の推定 11 をみると、「仕事の難易度」と「会社からの評価主観」が有意に正の値となっており、仕事が判断業務になるほど、会社から高く評価されていると感じているほど、将来的にボランティア活動を希望する関係にあるということがわかる。そこで、交差項を入れて交互作用があるかを確認する。推定 12、13 では、交差項は有意で負の値を示していることから、お互いの変数が逆転すると推測される。なお、企業調査では交差項は非有意である。第 1-4-4 図で予測値の形状を確認してみると、モニター調査の方は交互作用が存在している。つまり、定型的な仕事につくグループの方がボランティア活動希望の確率が低い傾向にあるものの、会社から評価されていると感じていると、定型的な仕事につくグループの方がボランティア活動希望の確率が高くなると解釈される。

残業時間との関係のみると、モニター調査も企業調査も「残業時間」は有意で正、「残業時間自乗」は有意で負の値となっている。つまり、残業時間が長くなればボランティア活動参加をしたいと思う確率も高くなるが、ある一定の時間を超えると参加したいと思わなくなるという関係性であることがわかる。また、「残業時間 D」は特に企業調査で有意で正の値が確認される。つまり近年残業時間が減ってきた実感がある人ほど、その時間的余裕からボランティアや社会貢献活動に参加したいという動機につながっている可能性がある。残業時間との関係は後段で考察する。

続いて、第 1-4-4 表では、仕事にかかる「賃金・収入」「労働時間・休日、休暇」の満足度の変数を投入している。前掲第 1-4-3 表の推定 11 と推定 14 のモデルをベースにしている。両調査共に満足度の変数は正の関係性がみられ、有意確率も高く、収入や労働時間に満足している人ほどボランティア活動を希望する関係性にあることが明らかになった。

²⁷ 投入にあたっては、多重共線性を防ぐために標準化を行っている。

第 1-4-4 図 ボランティア参加希望と仕事の難易度×評価主観(交差項)の関係(予測値)



第 1-4-4 表 ボランティア参加希望と仕事の満足度との関係

(推定 17: モニター調査、推定 18: 企業調査)

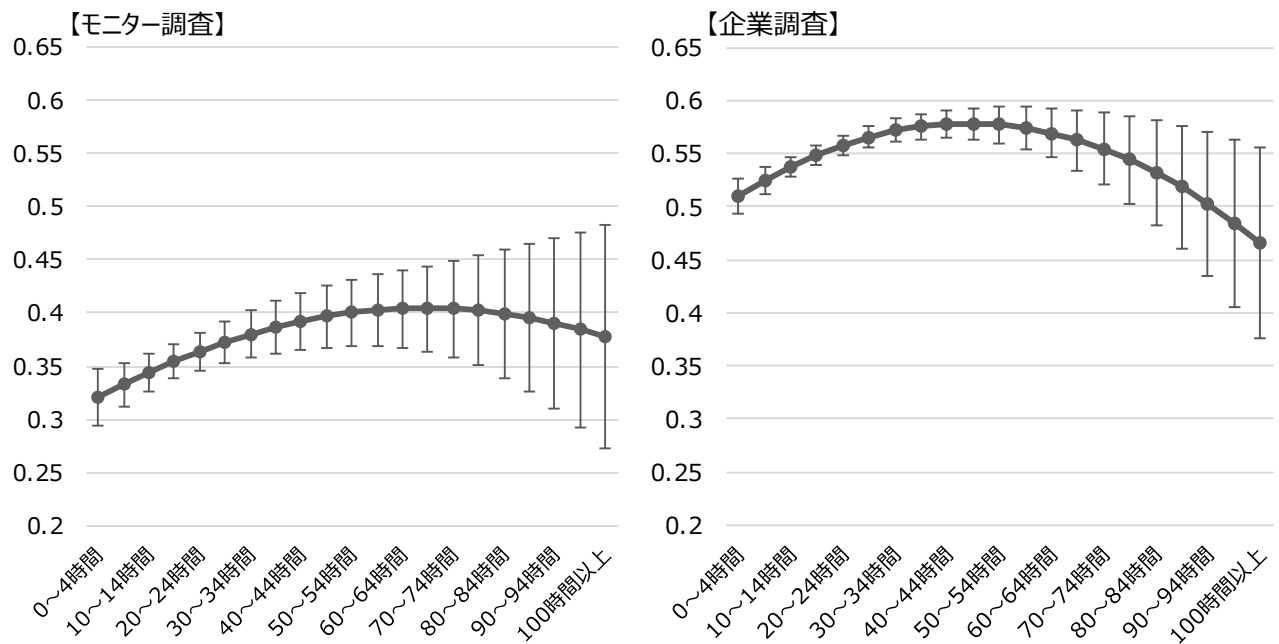
q23_1d	ボランティア参加希望ダミー		【モニター調査】 推定17			【企業調査】 推定18		
			Delta- dy/dx	method Std. Err.	z	Delta- dy/dx	method Std. Err.	z
性別D	女性	q1d	0.076	0.018	4.22 ***	0.138	0.011	13.11 ***
年齢階層D (40歳代)	20歳代	q2_20d	0.037	0.027	1.36	-0.095	0.014	-6.79 ***
	30歳代	q2_30d	-0.012	0.021	-0.57	-0.078	0.011	-6.82 ***
	50歳代	q2_50d	0.040	0.021	1.92 †	0.028	0.011	2.63 **
	60歳代	q2_60d	0.102	0.040	2.55 *	0.085	0.021	3.98 ***
子の有無 職種D (事務)	有り	f2_chidd	0.043	0.017	2.58 *	0.062	0.009	6.88 ***
	管理職	q61d	0.039	0.022	1.79 †	0.031	0.011	2.96 **
	管理部門	q62d	0.058	0.018	3.24 **	0.059	0.009	6.33 ***
	営業	q63d	0.048	0.018	2.73 **	0.058	0.009	6.32 ***
	接客・サービス	q65d	0.022	0.022	1.00	0.020	0.011	1.75 †
	技術・研究	q66d	0.041	0.020	2.08 *	-0.026	0.010	-2.63 **
	製造・建設	q67d	0.021	0.022	0.94	-0.030	0.011	-2.83 **
	その他	q68d	0.054	0.024	2.23 *	0.011	0.010	1.19
仕事の難易度 (5順序尺度)		q7	0.021	0.009	2.25 *	5.E-03	6.E-03	0.82
会社からの評価主観 (5順序尺度)		q14	0.058	0.009	6.14 ***	2.E-02	5.E-03	3.03 **
残業時間		sq8_1r	3.E-03	1.E-03	3.05 **	4.E-03	7.E-04	5.78 ***
残業時間自乗		sq8_1sq8_1	-2.E-05	1.E-05	-1.77 †	-4.E-05	9.E-06	-3.93 ***
残業減少D		sq8_2_3d	2.E-02	2.E-02	1.26	7.E-03	8.E-03	0.88
仕事の満足度 (賃金・収入)		q17_1	0.020	0.007	2.75 **	0.024	0.004	6.42 ***
仕事の満足度 (労働時間・休日・休暇)		q17_2	0.030	0.008	3.63 ***	0.033	0.004	7.68 ***
Number of obs			3711			14895		
Prob>chi2			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.047			0.051		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10
()内はレファランスグループを示している。

(2) ボランティア参加希望と残業時間、仕事（賃金、労働時間）の満足度に関する考察

モニター調査の推定 17 と企業調査の推定 18 のモデルを元に、ボランティア参加希望と残業時間の関係をグラフ化した（第 1-4-5 図）。これをみると、モニター調査では月間残業時間が 65 時間あたり、企業調査では 50 時間あたりをピークに逡減していく。月 20 日勤務だとすると、毎日 3 時間残業するイメージである。そう考えると相当程度残業が長くても、ボランティア参加希望に負の影響を与えないといえるかもしれない。

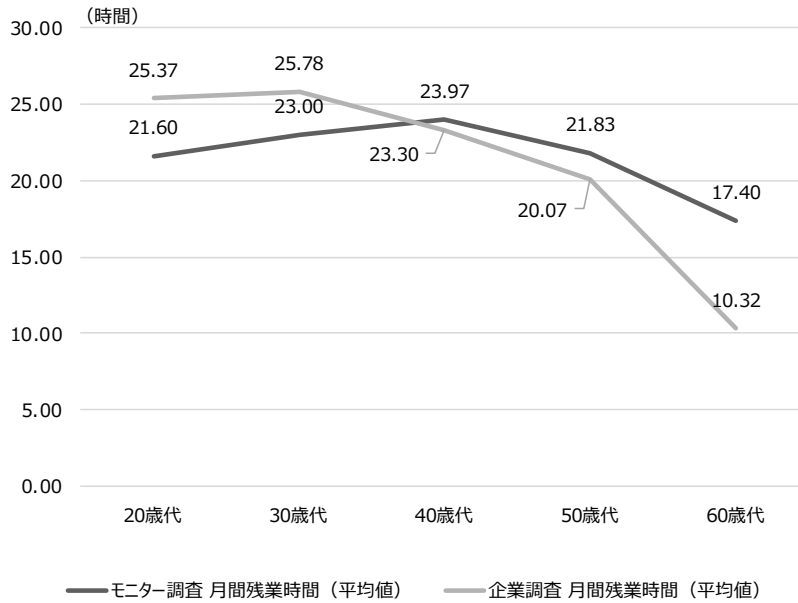
第 1-4-5 図 ボランティア参加希望と残業時間の関係



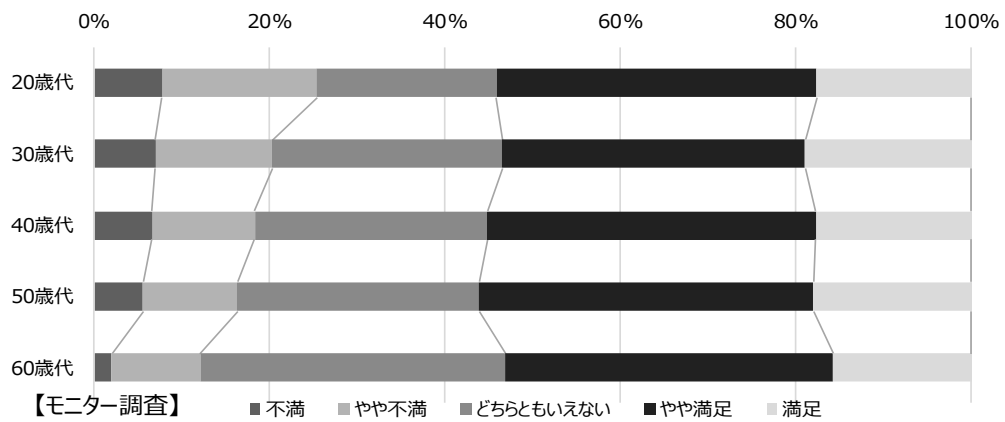
第 1-4-6 図は年齢階層別に残業時間の平均をみたものであるが、モニター調査は 40 歳代が 24 時間程度で最も残業時間が長い、企業調査では 20 歳代、30 歳代が 25 時間程度と若年層で残業が多いことがわかる。第 1-4-7 図は年齢階層別の労働時間の満足度をみているが、企業調査で若年層の「不満」の割合が高くなっている。第 1-4-8 図は残業時間の平均値と仕事の満足度（労働時間、休日・休暇）の関係をみている。これをみると、両調査共に右肩下がりで、労働時間に「満足」「やや満足」のグループは 21 時間程度以下になっている。記述統計量（第 1-3-1 表）では残業時間の平均値が約 23 時間なので、それよりも少し短くなっている。

以上のことから考察すると、企業調査のように若年層で残業が多い場合、この層での労働時間の満足度が得られにくい。残業時間の長さは満足度を介して間接的にボランティア参加希望に影響を与えていると考えられる。

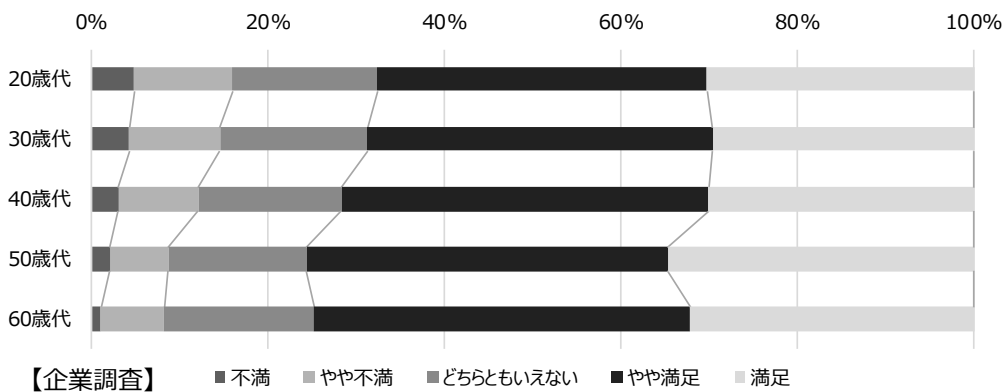
第 1-4-6 図 年齢階層別にみた残業時間(平均値)



第 1-4-7 図 年齢階層別にみた労働時間、休日・休暇の満足度

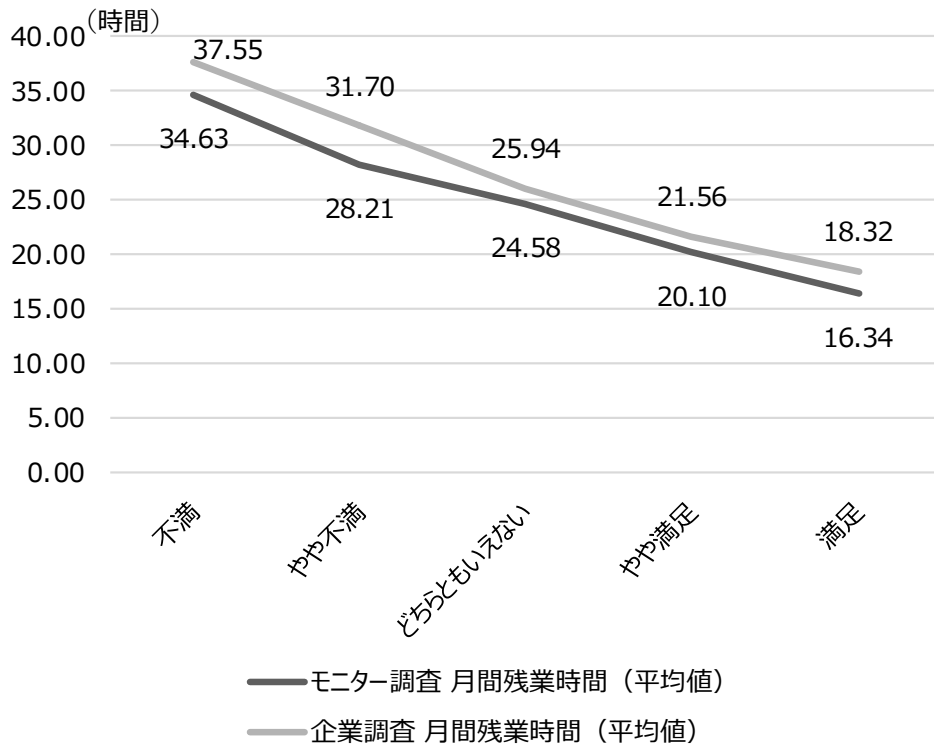


Pearson $\chi^2(16) = 36.3635$ Pr = 0.003



Pearson $\chi^2(16) = 141.2404$ Pr = 0.000

第 1-4-8 図 残業時間と満足度の関係



3. 分析課題3: ボランティア経験が将来的ボランティア参加につながる可能性

(1) 結果：社会人と学生時代のボランティア経験の影響

分析課題3では、これまでのボランティア経験が将来的なボランティア参加につながるのかを検証する。推定モデルは、前掲第 1-4-4 表の推定 17 と 18 をベースに、ボランティア経験に関するダミー変数、「ボランティア経験 D」と学生時代と社会人になってからの経験についてのダミー変数をそれぞれ投入し、ロジスティック回帰分析を行った。結果は第 1-4-5 表である。

両調査共にボランティア経験に関する変数は正の関係性がみられ、有意確率も高く、ボランティア経験がある人ほど、ボランティア活動を希望する関係性にあることが明らかになった。学生時代と社会人になってからのボランティア経験が将来的なボランティア参加希望に影響を与える予測値を図で示したものが、第 1-4-9 図である。

これをみると、ボランティア経験がある人は、モニター調査では 30 ポイント程度、企業調査では 20 ポイント程度、経験がない人に比べて将来的なボランティア参加希望が高くなる。特に、社会人になってからの経験の有無の差が両調査共に大きく、社会人で経験することが将来の行動のためには重要であることがわかる。

第 1-4-5 表 ボランティア経験と将来的参加希望との関係
(推定 19~21: モニター調査、推定 22~24: 企業調査)

q23_1d ボランティア参加希望タミー	【モニター調査】	推定19			推定20			推定21		
		dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z
性別D	女性 q1d	0.059	0.017	3.42 **	0.063	0.018	3.58 ***	0.072	0.017	4.18 ***
年齢階層D (40歳代)	20歳代 q2_20d	-0.021	0.026	-0.83	-0.025	0.027	-0.91	0.068	0.026	2.62 **
	30歳代 q2_30d	-0.030	0.020	-1.47	-0.040	0.021	-1.92 †	0.008	0.020	0.41
	50歳代 q2_50d	0.036	0.020	1.85 †	0.052	0.020	2.57 *	0.025	0.020	1.24
	60歳代 q2_60d	0.081	0.038	2.12 *	0.115	0.039	2.94 **	0.070	0.039	1.79 †
子の有無	有り f2_chldd	0.015	0.016	0.95	0.032	0.016	1.95 †	0.024	0.016	1.50
職種D (事務)	管理職 q61d	0.032	0.021	1.57	0.031	0.021	1.47	0.043	0.021	2.03 *
	管理部門 q62d	0.028	0.017	1.60	0.042	0.018	2.39 *	0.035	0.017	2.04 *
	営業 q63d	0.031	0.017	1.83 †	0.038	0.017	2.17 *	0.034	0.017	2.00 *
	接客・サービス q65d	0.010	0.021	0.47	0.014	0.022	0.64	0.011	0.022	0.53
	技術・研究 q66d	0.031	0.019	1.63	0.034	0.020	1.73 †	0.032	0.019	1.69 †
	製造・建設 q67d	0.003	0.021	0.13	0.011	0.022	0.48	0.012	0.022	0.55
	その他 q68d	0.038	0.023	1.64	0.046	0.024	1.93 †	0.039	0.024	1.65 †
仕事の難易度 (5順序尺度)	q7	0.015	0.009	1.7 †	0.021	0.009	2.24 *	0.013	0.009	1.48
会社からの評価主観 (5順序尺度)	q14	0.047	0.009	5.17 ***	0.052	0.009	5.54 ***	0.049	0.009	5.41 ***
残業時間	sq8_1r	2.E-03	1.E-03	2.5 *	3.E-03	1.E-03	2.69 **	3.E-03	1.E-03	2.72 **
残業時間自乗	sq8_1sq8_1	-2.E-05	1.E-05	-1.35	-2.E-05	1.E-05	-1.49	-2.E-05	1.E-05	-1.63
残業減少D	sq8_2_3d	2.E-02	2.E-02	1	2.E-02	2.E-02	1.18	2.E-02	2.E-02	1.09
仕事の満足度 (賃金・収入)	q17_1	0.021	0.007	2.99 **	0.022	0.007	3.06 **	0.021	0.007	2.88 **
仕事の満足度 (労働時間・休日、休暇)	q17_2	0.028	0.008	3.56 ***	0.030	0.008	3.74 ***	0.024	0.008	3.10 **
ボランティア経験D	q9thrgvid	0.259	0.012	20.83 ***						
ボランティア経験 (学生時代) D	q9schlvid				0.189	0.017	11.21 ***			
ボランティア経験 (社会人) D	q9cpvld							0.265	0.015	17.97 ***
Number of obs		3711			3711			3711		
Prob>chi2		0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2		0.113			0.070			0.099		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

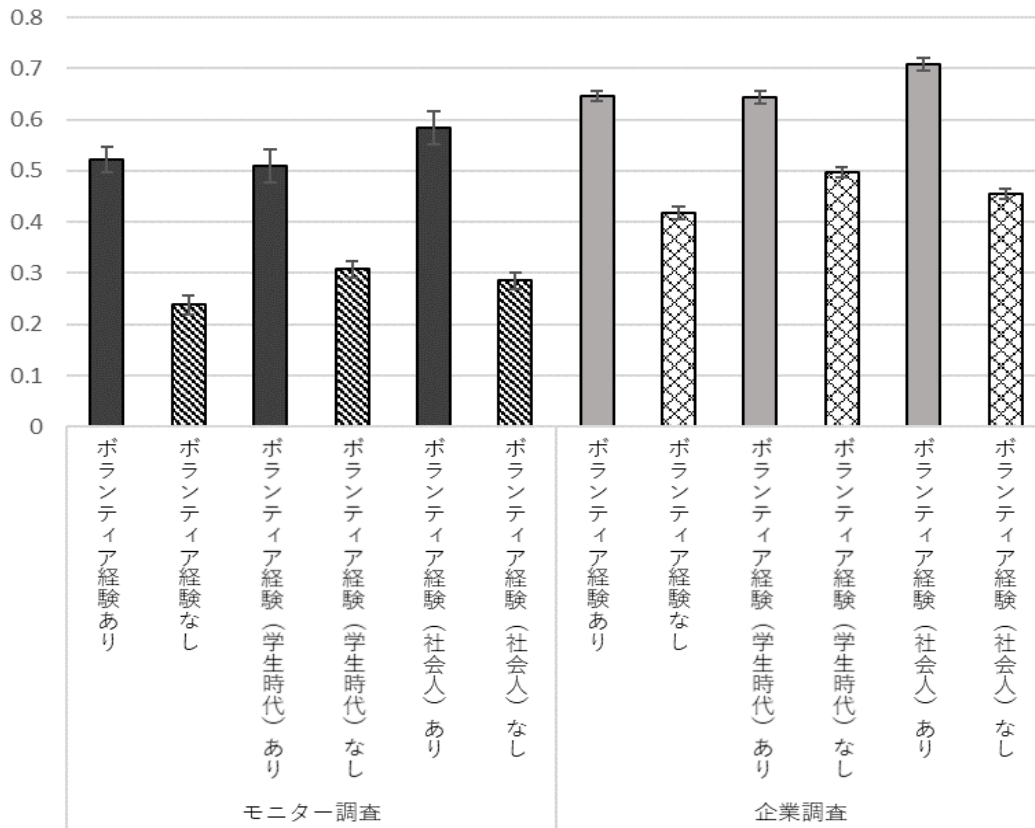
() 内はレファラングループを示している。

q23_1d ボランティア参加希望タミー	【企業調査】	推定22			推定23			推定24		
		dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z
性別D	女性 q1d	0.112	0.010	10.82 ***	0.127	0.010	12.07 ***	0.114	0.010	11.01 ***
年齢階層D (40歳代)	20歳代 q2_20d	-0.136	0.014	-10.01 ***	-0.151	0.014	-10.63 ***	-0.048	0.014	-3.52 ***
	30歳代 q2_30d	-0.089	0.011	-7.99 ***	-0.107	0.011	-9.31 ***	-0.052	0.011	-4.63 ***
	50歳代 q2_50d	0.028	0.010	2.67 **	0.038	0.011	3.63 ***	0.017	0.010	1.63
	60歳代 q2_60d	0.080	0.021	3.87 ***	0.103	0.021	4.89 ***	0.060	0.021	2.91 **
子の有無	有り f2_chldd	0.040	0.009	4.54 ***	0.063	0.009	6.99 ***	0.030	0.009	3.32 **
職種D (事務)	管理職 q61d	0.031	0.010	2.98 **	0.028	0.011	2.70 **	0.038	0.010	3.65 ***
	管理部門 q62d	0.037	0.009	4.05 ***	0.050	0.009	5.36 ***	0.032	0.009	3.50 ***
	営業 q63d	0.045	0.009	5.08 ***	0.048	0.009	5.35 ***	0.047	0.009	5.26 ***
	接客・サービス q65d	0.005	0.011	0.46	0.014	0.011	1.24	0.002	0.011	0.20
	技術・研究 q66d	-0.022	0.010	-2.25 *	-0.027	0.010	-2.77 **	-0.021	0.010	-2.15 *
	製造・建設 q67d	-0.030	0.010	-2.97 **	-0.030	0.010	-2.86 **	-0.030	0.010	-2.91 **
	その他 q68d	0.006	0.009	0.68	0.005	0.010	0.56	0.009	0.009	0.93
仕事の難易度 (5順序尺度)	q7	0.006	0.006	0.97	0.005	0.006	0.80	0.004	0.006	0.73
会社からの評価主観 (5順序尺度)	q14	0.013	0.005	2.61 **	0.014	0.005	2.88 **	0.013	0.005	2.68 **
残業時間	sq8_1r	3.E-03	6.E-04	5.09 ***	4.E-03	6.E-04	5.51 ***	3.E-03	6.E-04	4.86 ***
残業時間自乗	sq8_1sq8_1	-3.E-05	9.E-06	-3.34 **	-3.E-05	9.E-06	-3.80 ***	-3.E-05	9.E-06	-3.10 **
残業減少D	sq8_2_3d	1.E-02	8.E-03	1.22	9.E-03	8.E-03	1.09	8.E-03	8.E-03	0.95
仕事の満足度 (賃金・収入)	q17_1	0.023	0.004	6.46 ***	0.024	0.004	6.66 ***	0.021	0.004	5.81 ***
仕事の満足度 (労働時間・休日、休暇)	q17_2	0.033	0.004	7.84 ***	0.034	0.004	7.95 ***	0.033	0.004	7.79 ***
ボランティア経験D	q9thrgvid	0.217	0.007	30.54 ***						
ボランティア経験 (学生時代) D	q9schlvid				0.149	0.009	17.21 ***			
ボランティア経験 (社会人) D	q9cpvld							0.241	0.007	32.40 ***
Number of obs		14895			14895			14895		
Prob>chi2		0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2		0.089			0.065			0.094		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

() 内はレファラングループを示している。

第 1-4-9 図 ボランティア経験とボランティア参加希望(予測値)



(2) 結果：自発的参加と義務的参加の違い

ここでは、ボランティア経験者にサンプルを限定し、過去の活動のきっかけが、将来的な活動参加希望につながるのかをみる。推定モデルは、前掲第 1-4-4 表の推定 17 と 18 をベースに、第 1-4-6 表推定 25、26 では「ボランティアのきっかけ」として「自分で探した」と「義務、義理等」のダミー変数を投入し、ロジスティック回帰分析を行う。レファラングループは「誘われた」である。

結果をみると、「自分で探した」が両調査共に有意で正、「義務、義理等」が有意で負の値となった。限界効果の数値でみると、「自分で探した」グループは、「誘われた」グループにくらべて、約 14 ポイント、将来的な参加希望の確率が高くなる。逆に、「義理、義務等」がきっかけのグループでは、モニター調査では 26 ポイント、企業調査で 17 ポイント低くなるという結果がみられた。ここには掲載しないが予測値を確認したところ、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結果となった。ボランティア活動を推進するには自発性が重要であることがこのことから示唆される。

「誘われた」に関しては、どこから誘われたかによって、参加希望への影響が異なると考えられるため、「誘われた」を分解して投入した(第 1-4-6 追加表)。結果をみると、「誘われた」中では、「友人、知人」や「家族」といった、より身近な存在から誘われた場合に、参加

希望の確率が上がる。職場、仕事関係でもきっかけが「義務・義理等」よりも10～20ポイント高くなる。

第1-4-6表 ボランティアのきっかけと参加希望との関係

q23_1d	ボランティア参加希望ダミー		【モニター調査】ベース：ボランティア経験有り 推定25			【企業調査】ベース：ボランティア経験有り 推定26		
			Delta- dy/dx	method Std. Err.	z	Delta- dy/dx	method Std. Err.	z
性別D	女性	q1d	0.031	0.029	1.09	0.080	0.013	6.25 ***
年齢階層D (40歳代)	20歳代	q2_20d	-0.030	0.041	-0.75	-0.142	0.017	-8.49 ***
	30歳代	q2_30d	-0.070	0.034	-2.04 *	-0.109	0.014	-7.69 ***
	50歳代	q2_50d	0.033	0.035	0.94	0.024	0.014	1.74 †
	60歳代	q2_60d	0.076	0.065	1.18	0.074	0.028	2.65 **
子の有無	有り	f2_chldd	0.040	0.027	1.5	0.060	0.012	5.20 ***
職種D (事務)	管理職	q61d	0.017	0.036	0.48	0.019	0.014	1.39
	管理部門	q62d	0.041	0.028	1.49	0.032	0.011	2.84 **
	営業	q63d	0.029	0.028	1.05	0.031	0.011	2.75 **
	接客・サービス	q65d	0.030	0.035	0.86	0.012	0.014	0.87
	技術・研究	q66d	0.019	0.032	0.58	-0.004	0.012	-0.30
	製造・建設	q67d	0.058	0.035	1.65 †	-0.031	0.013	-2.33 *
	その他	q68d	0.017	0.039	0.43	0.012	0.012	0.96
仕事の難易度 (5順序尺度)		q7	0.025	0.015	1.63	0.010	0.008	1.34
会社からの評価主観 (5順序尺度)		q14	0.070	0.015	4.77 ***	0.018	0.006	2.88 **
残業時間		sq8_1r	2.E-03	2.E-03	0.92	3.E-03	8.E-04	3.67 ***
残業時間自乗		sq8_1sq8_1	-1.E-06	2.E-05	-0.05	-2.E-05	1.E-05	-2.10 *
残業減少D		sq8_2_3d	4.E-02	3.E-02	1.53	7.E-03	1.E-02	0.68
仕事の満足度 (賃金・収入)		q17_1	0.027	0.012	2.32 *	0.021	0.004	4.75 ***
仕事の満足度 (労働時間・休日・休暇)		q17_2	0.026	0.012	2.08 *	0.035	0.005	6.62 ***
ボランティアきっかけ (誘われた)	自分で探した	sq9_61d	0.140	0.032	4.44 ***	0.139	0.016	8.65 ***
	義務・義理等	sq9_66d	-0.260	0.046	-5.68 ***	-0.171	0.013	-13.16 ***
Number of obs			1490			8627		
Prob>chi2			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.085			0.077		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

() 内はレファランスグループを示している。

(第1-4-6 追加表 ボランティアのきっかけの変数の分解)

q23_1d	ボランティア参加希望ダミー		【モニター調査】ベース：ボランティア経験有り 推定25			【企業調査】ベース：ボランティア経験有り 推定26		
			Delta- dy/dx	method Std. Err.	z	Delta- dy/dx	method Std. Err.	z
(投入変数は上の推定と同じ)								
ボランティアきっかけ (義務・義理等)	自分で探した	sq9_61d	0.400	0.050	7.98 ***	0.266	0.018	14.89 ***
	誘われた (家族)	sq9_62d	0.299	0.062	4.82 ***	0.141	0.019	7.32 ***
	誘われた (友人・知人)	sq9_63d	0.262	0.050	5.19 ***	0.148	0.016	9.57 ***
	誘われた (職場・仕事関係)	sq9_64d	0.224	0.051	4.36 ***	0.125	0.017	7.43 ***
	誘われた (地域)	sq9_65d	0.279	0.050	5.54 ***	0.106	0.014	7.53 ***
Number of obs			1490			8627		
Prob>chi2			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.087			0.073		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

() 内はレファランスグループを示している。

(3) 追加的分析：ボランティア未経験者の参加可能性

ボランティア経験がある人が、将来的なボランティア活動参加を希望する確率が高くなることがわかった。では、ボランティア経験がない人のうち、ボランティアをしてみなかった理由によって参加希望確率は変わるのだろうか。ボランティアの不参加の理由がわかれば、未経験者でもこういった人にアプローチすれば、参加確率が上がるのか、対策を考えることができるだろう。

第 1-4-7 表は、ボランティア未経験者のサンプルに限定し、前掲第 1-4-4 表の推定 17 と 18 のモデルをベースに、「ボランティア不参加の理由」の各項目のダミー変数を投入し、ロジスティック回帰分析を行った結果である。

第 1-4-7 表 ボランティア未経験者と参加希望との関係

q23_1d ボランティア参加希望ダミー			【モニター調査】ベース：ボランティア未経験者 推定27			【企業調査】ベース：ボランティア未経験者 推定28		
			Delta- dy/dx	method Std. Err.	z	Delta- dy/dx	method Std. Err.	z
性別D	女性	q1d	0.069	0.020	3.43 ***	0.094	0.016	5.73 ***
年齢階層D (40歳代)	20歳代	q2_20d	-0.028	0.034	-0.84	-0.056	0.022	-2.50 *
	30歳代	q2_30d	-0.005	0.023	-0.21	-0.026	0.017	-1.55
	50歳代	q2_50d	0.035	0.022	1.63	0.012	0.014	0.87
	60歳代	q2_60d	0.028	0.044	0.64	0.051	0.028	1.85 †
最終学歴	大学・大学院	f7_34d	0.019	0.020	0.97	-0.032	0.014	-2.25 *
子の有無	有り	f2_chldd	0.002	0.019	0.11	0.018	0.013	1.35
職種D (事務)	管理職	q61d	0.030	0.023	1.30	0.037	0.015	2.52 *
	管理部門	q62d	0.003	0.021	0.13	0.041	0.014	2.97 **
	営業	q63d	0.023	0.020	1.15	0.044	0.013	3.33 **
	接客・サービス	q65d	-0.016	0.026	-0.62	-0.015	0.017	-0.85
	技術・研究	q66d	0.034	0.022	1.54	-0.028	0.014	-1.95 †
	製造・建設	q67d	-0.011	0.026	-0.41	-0.025	0.015	-1.68 †
	その他	q68d	0.055	0.027	2.03 *	0.012	0.014	0.86
残業時間		sq8_1r	2.E-03	1.E-03	1.55	2.E-03	9.E-04	1.74 †
残業時間自乗		sq8_1sq8_1	-1.E-05	1.E-05	-0.99	-2.E-05	1.E-05	-1.39
仕事の難易度 (標準化)		sq7_sq14	-0.0114	8.E-03	-1.38	0.005	0.006	0.72
会社からの評価主観 (標準化)		sq7	5.E-03	9.E-03	0.52	0.001	0.006	0.21
仕事の難易度 * 会社からの評価主観 (交差項)		sq14	2.E-02	1.E-02	2.61 **	-0.003	0.005	-0.51
仕事の満足度 (賃金・収入)		q17_1	0.001	0.009	0.15	0.021	0.005	4.00 ***
仕事の満足度 (労働時間・休日・休暇)		q17_2	0.031	0.010	3.24 ***	0.028	0.006	4.51 ***
ボランティアをしてこ なかつた理由	時間がなかつた (仕事)	q101	0.051	0.022	2.31 *	0.069	0.015	4.55 ***
	時間がなかつた (家庭・生活)	q102	-0.027	0.032	-0.83	0.028	0.017	1.64
	他にやりたいことがあつた	q103	-0.017	0.027	-0.6	-0.027	0.015	-1.79 †
	どのような活動があるのかわからなかつた	q104	0.177	0.024	7.23 ***	0.178	0.015	12.03 ***
	やりたい活動がみつからなかつた	q105	0.013	0.031	0.42	0.071	0.017	4.06 ***
	金銭的報酬を得られないから	q106	-0.130	0.043	-3.04 **	-0.172	0.030	-5.79 ***
	一緒にやる仲間がいない、誘われない	q107	0.100	0.032	3.09 **	0.068	0.019	3.55 ***
	必要とされる知識や技術がない	q108	0.058	0.032	1.80 †	0.033	0.021	1.56
	興味がない	q109	-0.245	0.026	-9.43 ***	-0.291	0.014	-21.10 ***
	特に理由はない	q1010	-0.056	0.025	-2.22 *	-0.017	0.018	-0.99
	その他	q1011	-0.001	0.129	-0.01	0.050	0.043	1.15
Number of obs			2181			6268		
Prob>chi2			0.000			0.000		
Pseudo R2			0.142			0.164		

注) ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

() 内はレファランスグループを示している。

これをみると、「時間がなかったから（仕事）」「どのような活動があるのかわからなかったから」「一緒にやる仲間がいない、誘われない」といった理由が、両調査共通して有意で正の値を示し、これらの理由を持つ人は、ボランティア活動への参加を希望していることがわかった。逆に有意で負の値になったのは「金銭的報酬を得られないから」「興味がない」であった。

以上のことから、仕事に費やす時間が減ったり、会社がボランティアや社会貢献活動を紹介し、社内で誘い合うような仕組みが作られれば、ボランティア未経験者の参加が促されることが予想される。

第5節 まとめとインプリケーション

本稿の分析課題により以下の事柄が明らかとなった。

分析課題1のボランティア経験者の属性については、分析から女性、子供がいる、年齢は若いほど経験者である傾向がみられた。学生時代のボランティアは特に20、30歳代で経験している傾向がみられ、上の世代とのギャップがみられる。一方、社会人でのボランティア経験は高齢になるほど高くなる。ボランティア経験者の従事している仕事は、事務よりも管理職、管理部門、営業の傾向があり、より規模の大きな企業で働いている傾向がみられた。

分析課題2のボランティア参加希望と働き方の関係については、分析から女性、50、60歳代のグループで将来的なボランティア参加を希望する傾向がみられる。仕事や働き方の関係をみると、事務よりも管理職、管理部門、営業で働く人の方がボランティア参加を希望する傾向にあり、また残業時間は（一定の時間までは）長いほどボランティア参加希望の確率を高める傾向がみられた。また、仕事の満足度（賃金・収入）や（労働時間、休日・休暇）が高い人はボランティア参加希望する傾向がみられ、特に労働時間の満足度が高い方がボランティア参加希望の確率は高い。これらの結果から、残業時間が短いからといって活動参加につながる訳では無いが、同じ残業時間であっても満足度が高ければボランティア参加希望につながると考えられる。他方、残業時間が長くなると「不満」に近づくという関係があることから、やはり一概に残業時間が長いほどボランティア参加を希望するともいえないだろう。仕事内容との関係をみると、難易度が高い仕事に携わっている人の方がボランティア参加希望の確率は高いが、難易度が低くても会社から高く評価されていると感じている場合、ボランティア参加希望の確率が高くなる傾向がみられた。

残業時間が長い、難易度が高い仕事をしている、会社から評価が高いといった傾向を持つグループでは将来的なボランティア活動に対しても意欲的という関係がありそうだが、そもそも本人が持つ性格や資質がポジティブだったりアクティブだったりすることが与える影響であることも考えられ、両者の関係は間接的である可能性も留意しなくてはならないだろう。

分析課題3のボランティア経験がボランティア参加に影響を与えるかに関する分析では、ボランティア経験がある人の方が、ボランティア参加希望する確率が2割から3割増すことが明らかになった。なお、学生時代のボランティア活動の経験よりも、社会人になってからのボランティア経験の方がボランティア参加希望を高める効果がある。将来的なボランティア参加につながる過去のボランティアのきっかけについて分析したところ、ボランティアのきっかけを自ら探した人は、将来的な参加希望の確率が高く、逆に、義務的なきっかけで参加した人の参加希望の確率は低く、ボランティア経験が無い人と参加確率はほとんど変わらないという結果となった。このことから、義務的に感じたボランティア参加の経験は将来的な行動につながりにくいといえるだろう。

ボランティア活動推進には、ボランティア未経験者層を取り込むことも重要で、ボランティアをしてこなかった理由から将来的な参加可能性を分析した。その結果、仕事が忙しくて時間がなかったや、どのような活動があるのかわからなかったという理由の場合、将来的なボランティア参加希望の確率は高くなることが明らかになった。このような理由であれば何らかの対策を立てれば活動に参加する可能性は高い。逆に、金銭的報酬が得られないからという理由の人にも一定程度おり、将来的にもボランティア活動を希望しない傾向にある。

序章で述べたように企業ボランティア活動の難しさは、ややもすれば仕事との境界線が曖昧になってしまう可能性があることである。そういった状態で、企業ボランティアに参加せざるを得なくなった場合、ボランティア活動のはずなのに仕事のように感じ、もしそれが就業時間外の無償の活動であれば、労働者性に係る不満につながる恐れがある。企業ボランティア活動が就業時間内に、企業を通じた時間の寄附として行われるのであれば、こういった不満も解消される可能性は大きい。ただし、ボランティア活動である以上、本人の参加への自発的意思があることが重要で、企業側と参加者は活動に対する共通した認識を持つ必要があるだろう。

以上のことから、企業がボランティアや社会貢献活動を推進することは、将来的にも社会全体のボランティア人口を増やす可能性があることが示唆された。企業ボランティアを進めるにあたっては、定年退職後のスムーズな移行を考えると、特にボランティア経験が少ない40歳代、50歳代で、高齢期に入る前に経験できるような支援が求められる。20歳代、30歳代は学生時代のボランティア経験が豊富だが、仕事や家庭に割かれる時間が長い。就業時間内やボランティア以外の社会貢献活動に参加できるなど、向社会性志向と生活時間と労働時間とのバランスを保ちながら活動参加できるようにすること、無理なく参加できるように、ボランティアプログラムが選択できることが望ましい。

参考文献

- Freeman, R. B. (1997) “Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor”, *Journal of Labor Economics*, Vol.15, No.1, pp.140-166.
- Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A. (1987) “Volunteer Labor Supply,” *Journal of Public Economics*, 32 (2) , pp.159-183.
- 浦坂純子 (2012) 「高齢者の就業と社会貢献活動—移行パターンに見る代替・補完関係—」 (第5章)、JILPT 編『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。
- 古俣誠司 (2016) 「NPO 就労とバーンアウト」(第7章)、JILPT 編『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。
- 仁平典宏 (2011) 『「ボランティア」の誕生と終焉』名古屋大学出版会。
- 馬欣欣 (2014) 「高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』 No.643、pp.70-80。
- (2016) 「NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響」、JILPT 編『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。
- 森山智彦 (2016) 「キャリアとしての NPO—年齢による継続意思の規定要因の違いと経年変化—」、JILPT 編『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 編 (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—』資料シリーズ No.215。
- JILPT 編 (2020) 『人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』調査シリーズ No.197。

第2章 ファーストキャリアありきの社会貢献活動からの“脱却”

—若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の男女に注目して—

第1節 問題意識

いわゆる日本型雇用慣行においては、学卒直後に就職してファーストキャリアをスタートさせ、その職場で勤め上げて定年退職を迎えるという単線型のキャリアが一般的であった。その実現を支えてきた要因である右肩上がりの経済成長や性別役割分業、ピラミッド型の人口構造などがことごとく失われた昨今、単線型のキャリアを維持し続けられる人々は減少の一途を辿っている。

総務省統計局「労働力調査」²⁸によると、2021年の労働力人口は6,860万人であり、45～54歳が1,650万人、35～44歳が1,354万人と、これら二つの年齢階級で約44%を占めている。また65歳以上も929万人と約14%を占めており、高齢者の労働力人口は近年一様に増加している。現在の労働力人口のボリュームゾーンに当たる40代、50代には「団塊ジュニア世代（1971～74年生まれ）」が含まれており、もともと人数が多かったことに加えて、社会に出るタイミングで就職氷河期に見舞われたこともあり、世代内でかなりの格差が生じているのは周知の事実である。

2019年に政府の経済財政諮問会議が「人生再設計第一世代」と称して就職氷河期世代の1,700万人を対象に3年間の集中支援策を講じたことから分かるように、この世代は雇用の入口で困難に直面し、無業や不安定就労を継続している例が多い。このまま高齢期に移行すると、年金や蓄えなども十分ではなく、生活が立ち行かなくなることが懸念されている。他方、同世代であっても安定した職に就いた人々もいるわけだが、いかに大企業であっても、2020年からのコロナ禍を含め社会情勢が見通せず、グローバル競争が激化する中に置かれては、ごく一部を除いて役職定年が視野に入り、セカンドキャリアへの移行圧力がかかっていることは想像に難くない²⁹。

つまり、日本の労働者のマジョリティが、「次のキャリア」を考えざるを得ない時期に直面していることになる。それは、単線型のキャリアに安心して身を委ねてきた人も例外ではなく、社会に出たばかりの若者であっても、常に「次のキャリア」を用意しておかなければなら

²⁸ 労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の概要
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>

²⁹ 東京商工リサーチ（https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220120_01.html）によると、2021年に早期・希望退職募集を開示した上場企業は84社であり、2年連続で80社を超えている。2年連続の80社超は、リーマン・ショック後の2009年（191社）、2010年（85社）以来で11年ぶりである。募集人数1,000人以上の企業は5社で、2000年以降で2番目の高水準であった。最多が日本たばこ産業の2,950人（パートタイマー、子会社の従業員含む）、次いで、本田技研工業（約2,000人）、KNT-CTホールディングス（HD、1,376人）となっている。

らない事態になりつつある。そして、「次のキャリア」の選択肢の一つとして、ここで具体的に注目するのが「ボランティア」であり「社会貢献活動」である。

本報告書で用いられる「人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関するアンケート」調査は、序章で詳説されているように誰もがその名前を知っている日本を代表する巨大企業 6 社の正社員（ホワイトカラー職）を対象とする「企業調査」と、WEB モニターによる「モニター調査」の 2 種類で構成されている。企業調査のほうは、ほぼ迷いなく単線型のキャリアを歩んできた人々が対象であり、経済面を含めて安定を享受してきた側面がある。モニター調査のほうも、従業員 1,000 人以上の大企業に勤める正社員（ホワイトカラー職）を対象としており、それなりに恵まれているとはいえ、企業調査よりは内実にばらつきがあると想定される。

これらの調査データを分析する際に着目するポイントは 3 点ある。第一に企業調査とモニター調査の違いである。対象はいずれもファーストキャリアを優良企業で確立している人々であるが、企業調査のほうが一段と余裕がある。職場がある種の社会保障として機能しており、定年退職まで働く上での不安は少なく、引退後の生活や経済面での懸念もほぼないといえるだろう。

それに対して、モニター調査はそこまでの安定感はなく、定年退職後も働く必要に迫られる人々が含まれる可能性もある。社会全体としては、モニター調査の対象よりもさらに余裕のない人々が大半であるわけだが、その中で突出して恵まれた層（企業調査）はファーストキャリアをどのように歩み、そこでの仕事とどう向き合い、「次のキャリア」としてボランティアや社会貢献活動をどう捉えているのか。その捉え方は、ある程度恵まれた層（モニター調査）とは異なるのか否かを確認したい。

というのも、ボランティアや社会貢献活動は、やはり自らの生活にゆとりがなければ踏み込みにくい活動だからである。日本を代表する巨大企業に勤務できるだけの知識や能力、意識の高さがあり、自らの生活にもゆとりがあるのであれば、無償で世の中の役に立つ活動を行うことができるというよりも、是非積極的に貢献してほしい存在である。反面、今が充実しており、身の回りに特に問題がなければ、それ以外のことには目が向けられにくいかもしれない。ファーストキャリアに恵まれたがゆえに、そこから先のことを切実に、あるいは主体的に考えられないということがあるのだろうか。

第二に世代による違いである。ミドル・シニアと呼ばれる 40 代、50 代は、いかにファーストキャリアが充実しているとはいえ、終わりが見えてきているからこそ今後の方向性を突き付けられる。このまま働き続けるのか、転身を図るのか、定年退職後はどうするのか、という判断を日々迫られているはずである。片や就職間もない若者であれば、まずはファーストキャリアをどう歩んでいくか、つまりいかに目の前の仕事をこなし、自らの人生を築いていくかが最大の関心事だろう。「次のキャリア」が喫緊の課題なのか中長期的な課題なのか、

そして今の職場での立場や仕事の充実度合い、忙しさなどによっても、ボランティアや社会貢献活動の位置づけは異なってくるはずである。

加えて、現在の年齢が若いかミドル・シニアかというだけでなく、様々な社会的背景によって規定された「世代」が持つ特有の事情や就労観もまた重要な要因になると考えられる。例えば、経済が好調で苦勞なく社会に出られたバブル世代と、その後の辛酸をなめた就職氷河期世代、さらに生きる力をはぐくむというスローガンのもとでキャリア教育なども受けながら育った若者たちの世代では、仕事やキャリアに対する価値観が異なっていて当然であるし、ボランティアや社会貢献に対するまなざしも同じとはいえないだろう。その点、どのような特徴が見出されるのかを検証したい。

第三に性別による違いである。多くの先行研究が示してきたように、ボランティアや社会貢献活動などに携わる NPO などでは女性の活躍が目覚ましい³⁰。それは、性別役割分業や性差別により、長らく企業で活躍の場を与えられてこなかったことの裏返しでもある。ここでは、企業でも戦力となっている女性たちのデータを用いるが、それでも男性よりは会社中心、仕事中心の生き方にはなっていないと想定されることから、ボランティアや社会貢献活動に軸足を移しやすい状況が見えてくるのではないか。

これら三つの分析の軸は、それぞれ単独での比較のみならず、相互に組み合わせることで新たな傾向を浮かび上がらせることも期待できる。ここでは調査対象者の特性から、まずはファーストキャリアがあり、然るべき時期にセカンドキャリアとしてボランティアや社会貢献活動に移行するというキャリアシフトが視野に入ることをひとまず前提とし、そこにどのような問題があるのか、そこから逸脱するような動きはあるのか、あるとすればどこにその萌芽があるのかを明らかにしたい。

第2節 分析のフレームワーク

前節で述べたように、本章の分析の軸は、①企業調査とモニター調査の比較、②世代による比較、③性別による比較、の三つである。①と③は自明であるが、②については以下の通り「若者世代」「ロスジェネ世代³¹」「バブル世代」の3世代に区分し、60歳以上は分析対象から外す。

- 1) 若者世代（若男・若女） 20歳未満～34歳（1984年生まれ～）
- 2) ロスジェネ世代（ロス男・ロス女） 35歳～49歳（1969年～1983年生まれ）

³⁰ 例えば、中村安希（2016）『N女の研究』フィルムアート社など。

³¹ ロスジェネはロストジェネレーションの略であり、「世代」の意味も含んでいるが、他の世代と呼称を揃えるためにあえて「ロスジェネ世代」とした。

3) バブル世代 (バブ男・バブ女)

50 歳～59 歳 (1959 年～1968 年生まれ)

年齢は調査時点である 2018 年の満年齢を示している。ロスジェネ世代、バブル世代という呼称に関しては、あくまでも象徴的な意味合いで用いており、調査データ自体の年齢区分の制約も受けているため、一般的に用いられている定義とは多少のずれが生じていることを予め断っておきたい。なお、団塊ジュニア世代は 1971 年～1974 年生まれ、就職氷河期世代は 1970 年～1982 年生まれ³²を指し、ロスジェネ世代とほぼ合致している。

また、「若者」を世代の呼称にするのには無理があるが、ロスジェネやバブルのような社会的背景に基づく簡便な呼称が見当たらないため、ロスジェネよりも若い世代という意味合いで若者世代とした。いわゆる「ゆとり世代」は 1987 年以降生まれであり、キャリア教育が提唱され始めたのが 1999 年であることから、若者世代の多くはゆとり世代であり、かつキャリア教育を受けた世代であると捉えてもよい。

一方、ボランティアや社会貢献活動の広がりから見ると、阪神淡路大震災が発生した 1995 年が「ボランティア元年」とされていることから、バブル世代はその時点ですでに社会人であり、ロスジェネ世代以降が「学生ボランティア」の経験を積む機会に恵まれた世代となる。中でも、先に触れたように、若者世代はキャリア教育の一環として、学校教育を通じてボランティアや社会貢献活動にかかわってきた可能性があり、ロスジェネ世代と比較しても、その裾野の広がりや活動の素地はあると想定されるだろう。

まず、調査から注目すべき設問をいくつか取り上げ、分析の軸を組み合わせるサンプルを 12 分割して比較する。すなわち、企業調査とモニター調査のそれぞれについて、若者世代の男女、ロスジェネ世代の男女、バブル世代の男女となる。図中では順に「企：若男」「企：若女」「企：ロス男」「企：ロス女」「企：バブ男」「企：バブ女」「モ：若男」「モ：若女」「モ：ロス男」「モ：ロス女」「モ：バブ男」「モ：バブ女」と表記している。

ここでは、ファーストキャリアが極めて安定している人々を対象としているため、行動様式がファーストキャリアありきで、今の仕事が一番優先となっている例が多いと考えられる。仕事为先細りになってくればボランティアや社会貢献活動も視野に入るようになるが、そうでなければ関心がない。あるいは仕事に張り付いたボランティアや社会貢献活動であれば前向きに捉えるが、仕事の役に立たないのであれば関心がないといった仕事とボランティアや社会貢献活動との関係性を中心に、12 分割したサンプルで差異が生じているかどうかを見ていきたい。

それらの結果を踏まえた上で、第 4 節では企業調査とモニター調査を用いた計量分析を個別に行い、最後に第 5 節でまとめの考察をする。

³² 就職氷河期世代の定義についても諸説ある。

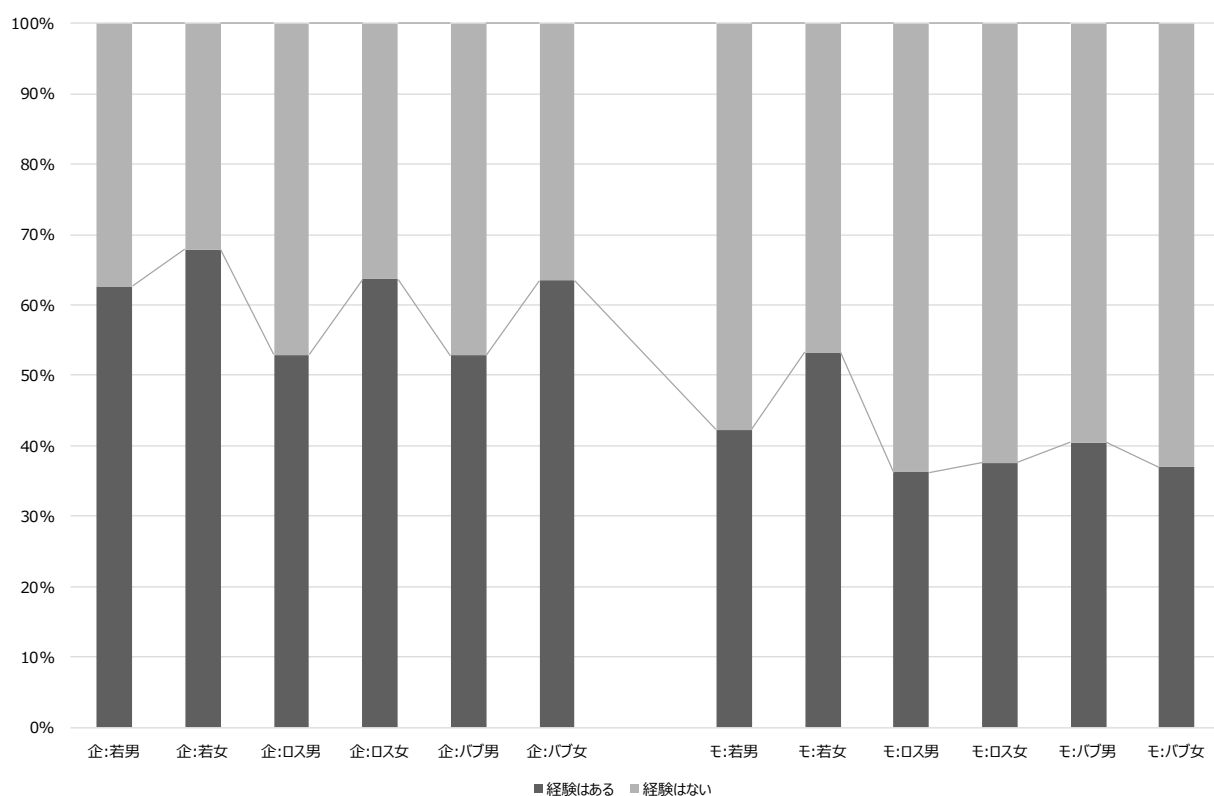
第3節 若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代の特徴

ここからは注目すべき設問順に 12 分割したサンプルを図式化して比較したい。それぞれの区分のサンプルサイズは第 2-3-1 表の通りである。

第 2-3-1 表 サンプルサイズ

	若者世代		ロスジェネ世代		バブル世代		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
企業調査	2,516	1,665	4,191	2,287	3,437	1,015	15,111
モニター調査	534	576	711	781	675	387	3,664
合計	3,050	2,241	4,902	3,068	4,112	1,402	18,775

第 2-3-1 図 ボランティアや社会貢献活動を行った経験 (Q9)



Q9 は「あなたはこれまでボランティアや社会貢献活動を行った経験はありますか。(いくつでも)」という設問であり、活動時期は問わず、経験があるかないかで集計した結果が第 2-3-1 図である。

企業調査とモニター調査を比較してみると、どの区分でも企業調査のほうが活動している。最も活動経験が多い区分は企業調査の若者女性で 67.9% であるが、他にも企業調査の若者男

性が 62.7%、ロスジェネ女性が 63.6%、バブル女性が 63.4%と同程度に多い。モニター調査は若者女性が唯一 50%を超えているものの、他の区分は 40%前後にとどまっている。

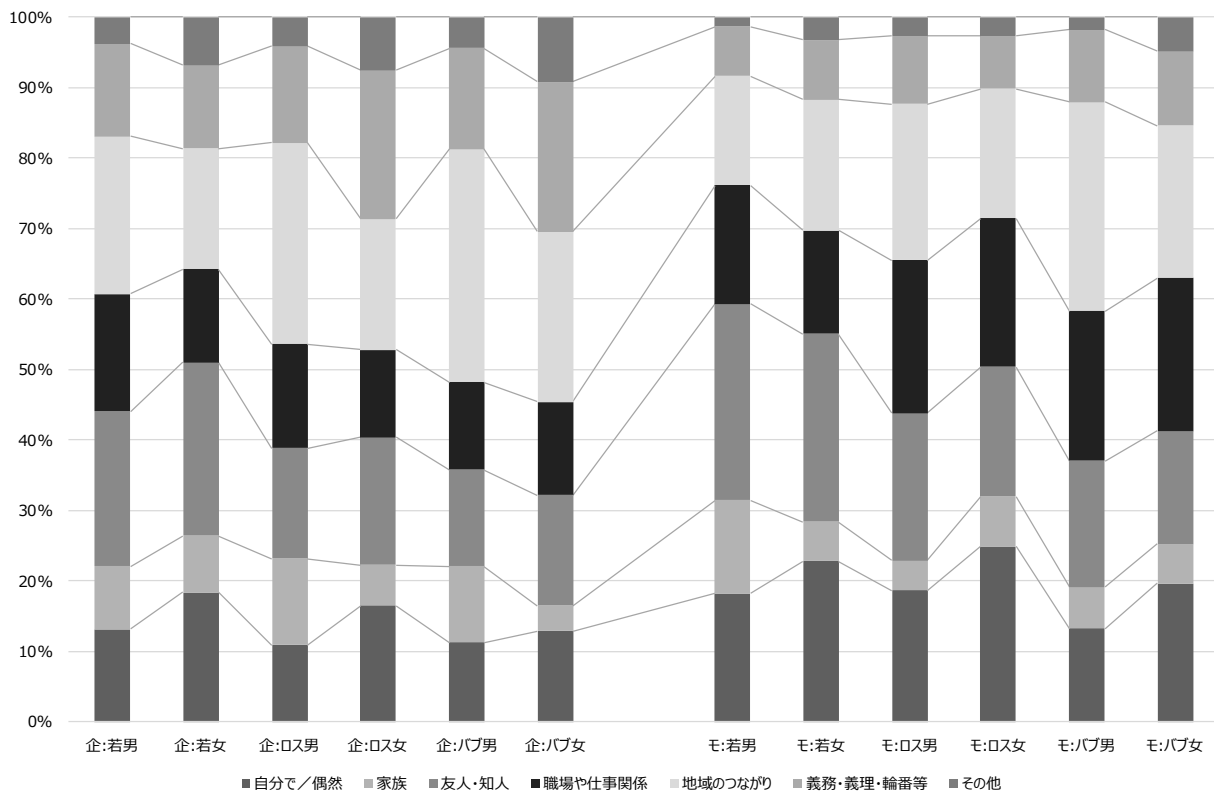
世代で見ると、若者世代のほうが活動しているが、ロスジェネ世代とバブル世代の差はあまりない。モニター調査では、バブル世代のほうがわずかに上回る傾向が見られる。

企業調査では女性のほうが活動しており、男性とははっきりと差があるのに対して、モニター調査では若者世代こそ女性のほうが活動しているものの、ロスジェネ世代、バブル世代では男女同等か、むしろ女性のほうが活動していない。

総じて、ボランティアや社会貢献活動を行った経験は、企業調査、若者、女性に多いが、特にモニター調査内で比較した場合、若者以外の世代差は小さく、男女差も小さいといえる。

Q9 のボランティアや社会貢献活動の経験者に対して、SQ9_1 では活動している（いた）団体と最も熱心に活動している（いた）団体を尋ねている。SQ9_6 は、その最も熱心に活動している（いた）団体での活動を始めるきっかけを選択する設問であり、回答を集計した結果が第 2-3-2 図である。

第 2-3-2 図（その団体での）活動のきっかけ(SQ9_6)



企業調査では 8,841 人、モニター調査では 1,501 人がボランティアや社会貢献活動の経験者であるが、そのうち Q9 で「社会人になってある」と回答したのは、企業調査では 5,754 人

(65.1%)、モニター調査では 838 人 (55.8%) であった。したがって、社会人になってからの経験者に限定した場合の活動を始めるきっかけ(図は省略)についても確認しておきたい。

ボランティアや社会貢献活動に対する主体性、自発性という意味で「1 自分で探した、偶然知った」に注目すると、モニター調査の若者女性、ロスジェネ女性に多い。少ないのは企業調査のロスジェネ男性とバブル男性で、これらの人々は逆に「2 家族から誘われた」「5 地域のつながりで誘われた」が多くなっている。巨大企業に勤めるミドル・シニア男性が仕事に邁進する中で、主体的、自発的にこれらの活動を行うのは困難であり、身近な家族や地域などの誘いがない限りは縁がないというのは妥当な状況だろう。これらの傾向は、社会人になってからの経験者に限定しても変わらない。

若者世代の全般に多いのは「3 友人・知人から誘われた」である。この世代は学校教育や行事を通じてボランティアや社会貢献活動を経験していることもあり、友人同士で誘い合わせて参加することに現実味があるのだろう。他方、モニター調査のロスジェネ世代、バブル世代は「4 職場や仕事関係で誘われた」という回答も目につく。また、「6 義務、義理、輪番等」は企業調査のロスジェネ女性、バブル女性に多く、能力の高い女性が仕事に加えて地域活動や子どもの学校関係などの生活における義務、義理、輪番等を担っていることがうかがえる。

社会人になってからの経験者に限定すると、企業調査、モニター調査を問わず、若者世代に一気に「4 職場や仕事関係で誘われた」が目立つようになる。また、モニター調査のロスジェネ世代、バブル世代についても、もともと多かったのがさらにやや増えている。それに対して、企業調査のロスジェネ世代、バブル世代についてはあまり変化が見られない。とはいえ、社会人になってからのボランティアや社会貢献活動の開始・継続には、特に若者世代において職場や仕事関係が一役買っているといえそうである。

Q10 は、Q9 のボランティアや社会貢献活動の未経験者に対して、その理由を複数回答で尋ねる設問であり、「1 仕事が忙しく時間がなかったから」という選択肢を集計した結果が第 2-3-3 図である。

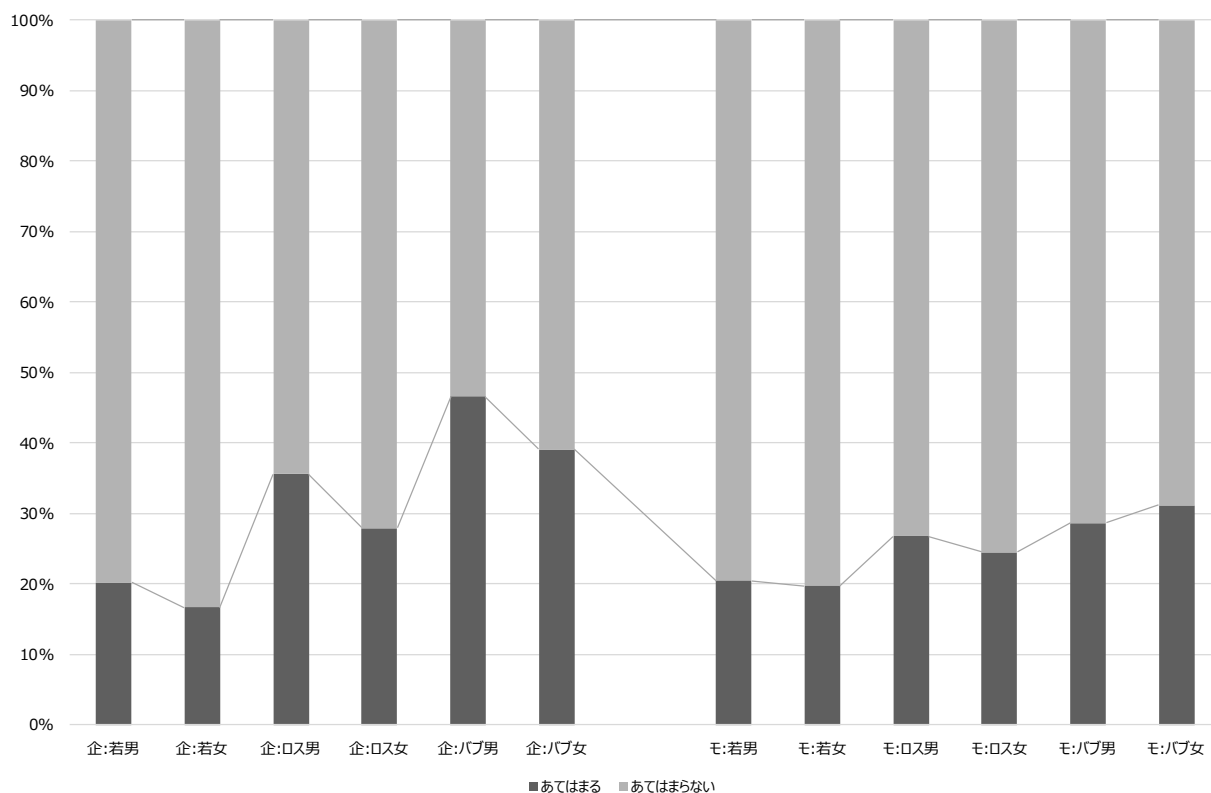
予想通り、企業調査のバブル男性の約半数、バブル女性とロスジェネ男性の 4 割近くが仕事の忙しさを理由に挙げており、これら三つの区分が断然多い。やはり巨大企業に勤める働き盛りの世代は、他の活動をする時間的余裕がないことが分かる。

それに対して、若者世代は企業調査でもモニター調査でも 2 割ほどしか仕事の忙しさが理由になっておらず、男女差もほぼない。ロスジェネ世代も企業調査の男性以外は 3 割弱しか仕事の忙しさが理由になっておらず、男女差も小さい。

バブル世代は企業調査とモニター調査の差が他世代よりは大きく、好況期に巨大企業に就職して働き続けてきた世代は、男女を問わず仕事が最優先になっていることがうかがえる。モニター調査でも、やはりバブル世代が他世代に比べて仕事の忙しさを理由として挙げている割合が最も大きい。

第 2-3-3 図 ボランティアや社会貢献活動をしてこなかった理由

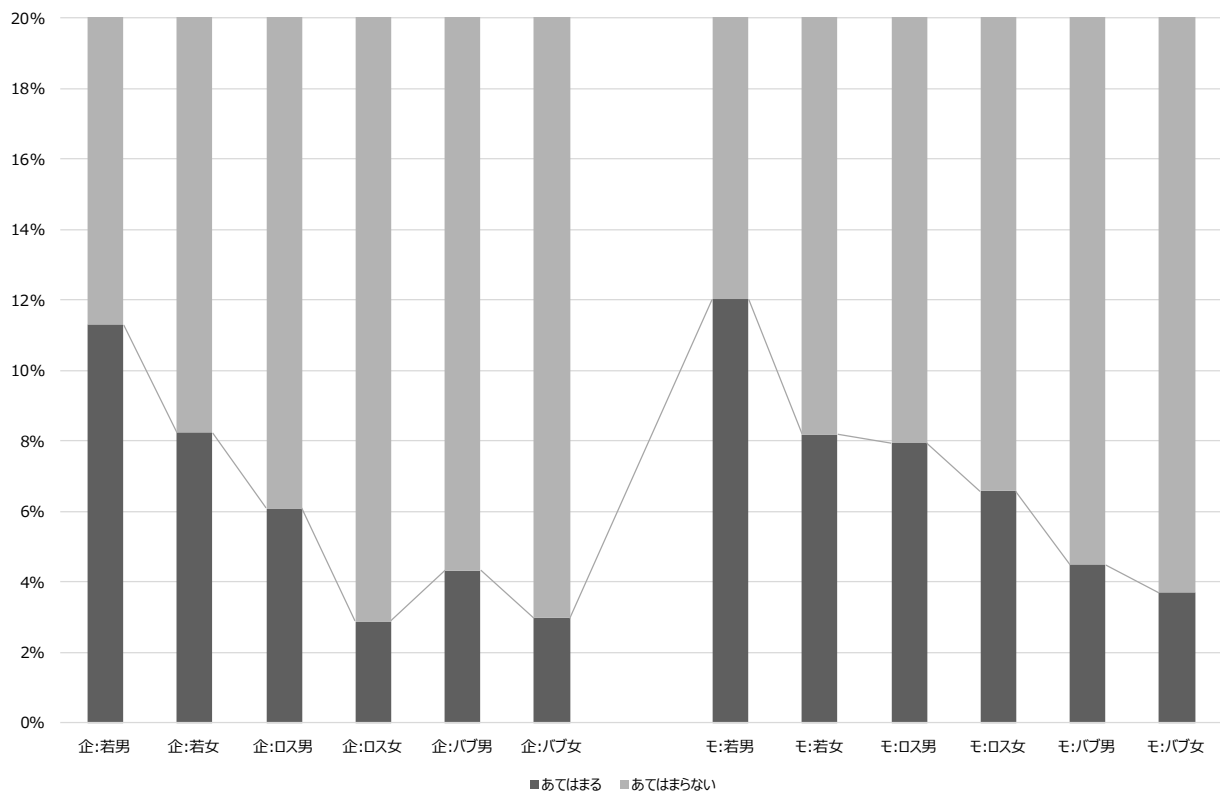
仕事が忙しく時間がなかったから(Q10C1)



また、同じく Q10 で「6 金銭的報酬が得られないから」という選択肢を集計した結果が第 2-3-4 図である。そもそもボランティアや社会貢献活動に金銭的報酬を求める人は少ないはずだが、こちらは逆に若年世代ほど当てはまる割合が大きくなり、若年男性の 1 割強が、金銭的報酬が得られないことを理由として挙げている。若年女性はそれよりもやや少なく 8%程度であり、企業調査とモニター調査で差は見られない。

若者世代よりもロスジェネ世代のほうが当てはまる割合は小さく、バブル世代になるとさらに小さくなる。これは年齢を重ねるにつれて経済力がつき、ボランティアや社会貢献活動にまで金銭的報酬を求めなくなるからだと解釈できる。モニター調査より企業調査、男性より女性のほうが、金銭的報酬が得られないことが足枷にはならないようだが、特に巨大企業に勤めるミドル・シニア女性のボランティアや社会貢献活動に対する無償性の高さが目立つ結果となっている。

第 2-3-4 図 ボランティアや社会貢献活動をしてこなかった理由
 金銭的報酬が得られないから(Q10C6)



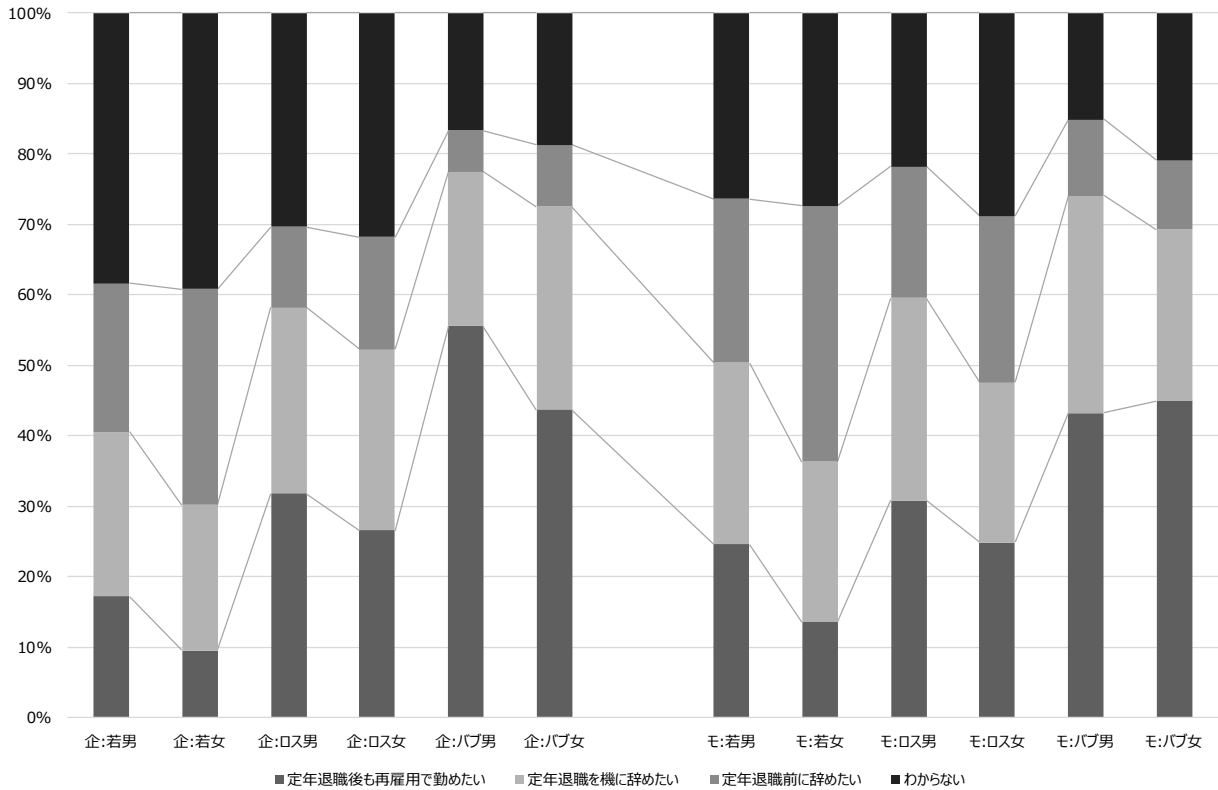
Q15 は 60 歳未満の人に対して「あなたは現在の会社はこの先どのくらい勤めたいと思っていますか」という設問であり、回答を集計した結果が第 2-3-5 図である。

30 代半ばにもならない若者世代にとって、定年退職を迎える頃というのは実感を伴うものではないと思われるが、モニター調査より企業調査のほうが「4 わからない」が多かったのは意外であった。若者女性に「3 定年退職前に辞めたい」が多いのは、恐らくライフイベントによる退職を視野に入れているからだろうが、男女ともにモニター調査のほうが現在の会社への勤続の意思が見受けられる。これは、巨大企業に勤める若者のほうが、むしろ現在の会社を踏み台にして転職などの次のステップを構想しているという事情があるかもしれない。

ロスジェネ世代になると、「4 わからない」も「3 定年退職前に辞めたい」も減少する。企業調査とモニター調査の違いよりも男女の違いのほうが目につくが、それでも 5~6 割が定年退職か再雇用までの勤続を希望している。

バブル世代になると、さらに「4 わからない」「3 定年退職前に辞めたい」は減少し、区分ごとの差もあまり見られず、7 割以上が定年退職か再雇用までの勤続を希望している。中でも、企業調査のバブル男性の勤続希望が最も高く、半数以上が再雇用になっても勤めたいという意向を示している。

第 2-3-5 図 現在の会社にこの先どのくらい勤めたいと思っているか(Q15)



Q16 は同じく 60 歳未満の人に対して「あなたは 61 歳、66 歳の時、それぞれどのくらい働きたいですか。現在の会社以外での働き方も含みます」という設問である。まず 61 歳の時にどのくらい働きたいかを集計した結果が第 2-3-6 図である。

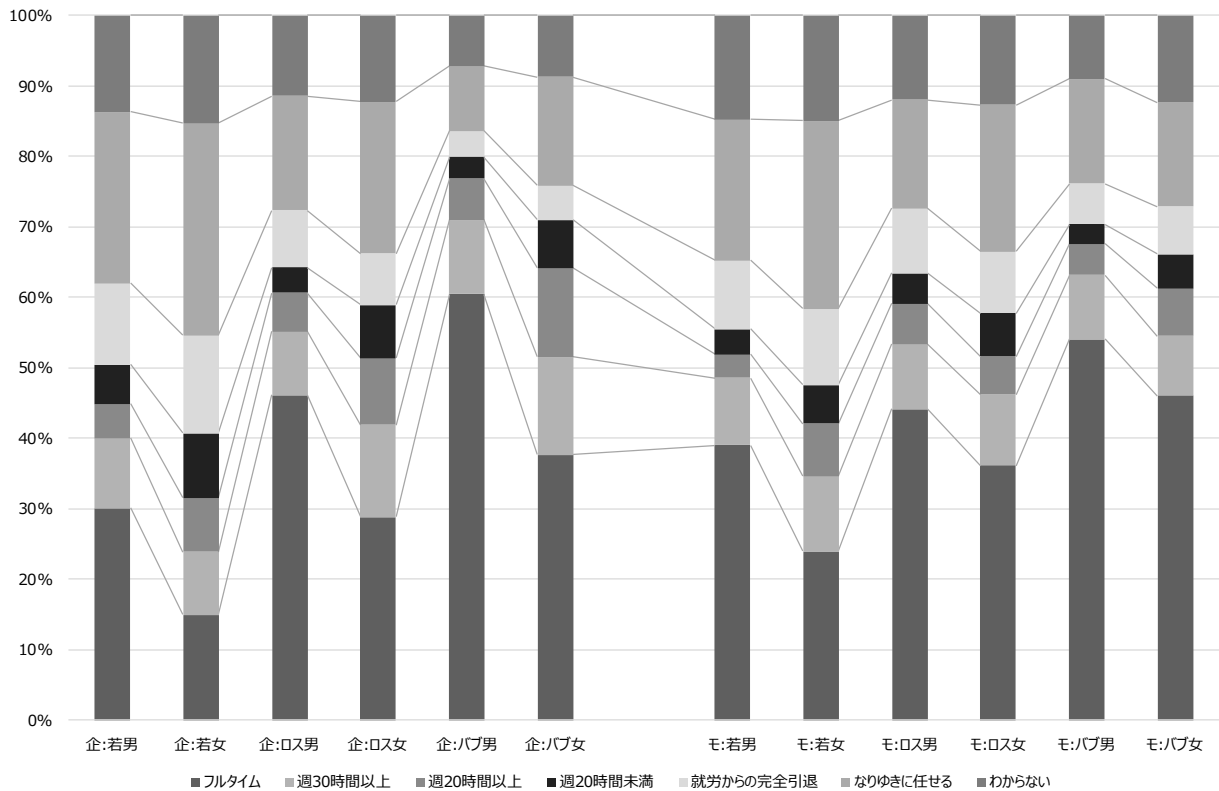
こちらも若者世代にとっては想像しにくい問いかけであるため、「6 なりゆきに任せる」「7 わからない」が多くなるのは否めない。しかし、現在の会社以外の働き方も含むため、男女差が強く表出しており、男性は 3~4 割がフルタイム勤務を希望している。男女ともにモニター調査のほうが、フルタイム勤務でもそれ以外の区分でも就労意欲は高い。恐らく背後には「働かざるを得ないのではないか」という予想があるのではないかと。

ロスジェネ世代になると、やはり「6 なりゆきに任せる」「7 わからない」が減少し、「4 週 20 時間未満で働きたい」までの就労は全ての区分で 6 割前後と大差はなくなる。しかし、長時間就労になるほど男女差があり、男性は 4 割以上が「1 フルタイムで働きたい」を希望しているが、女性は 3 割前後にとどまっている。フルタイムでの就労意欲は、女性は依然としてモニター調査のほうが高いが、男性はわずかではあるが企業調査のほうが高くなっている。

バブル世代になると、さらに「6 なりゆきに任せる」「7 わからない」が減少し、企業調査のバブル男性の 8 割以上が何らかの就労を希望するという高い意欲を示している。ここに至って男女ともに企業調査のほうがモニター調査より「4 週 20 時間未満で働きたい」まで

の就労意欲が高くなるが、女性に関してはモニター調査のほうが長時間の就労、企業調査のほうがやや軽めの就労を希望するという特徴がある。

第 2-3-6 図 61 歳の時にどのくらい働きたいか(Q16_1)

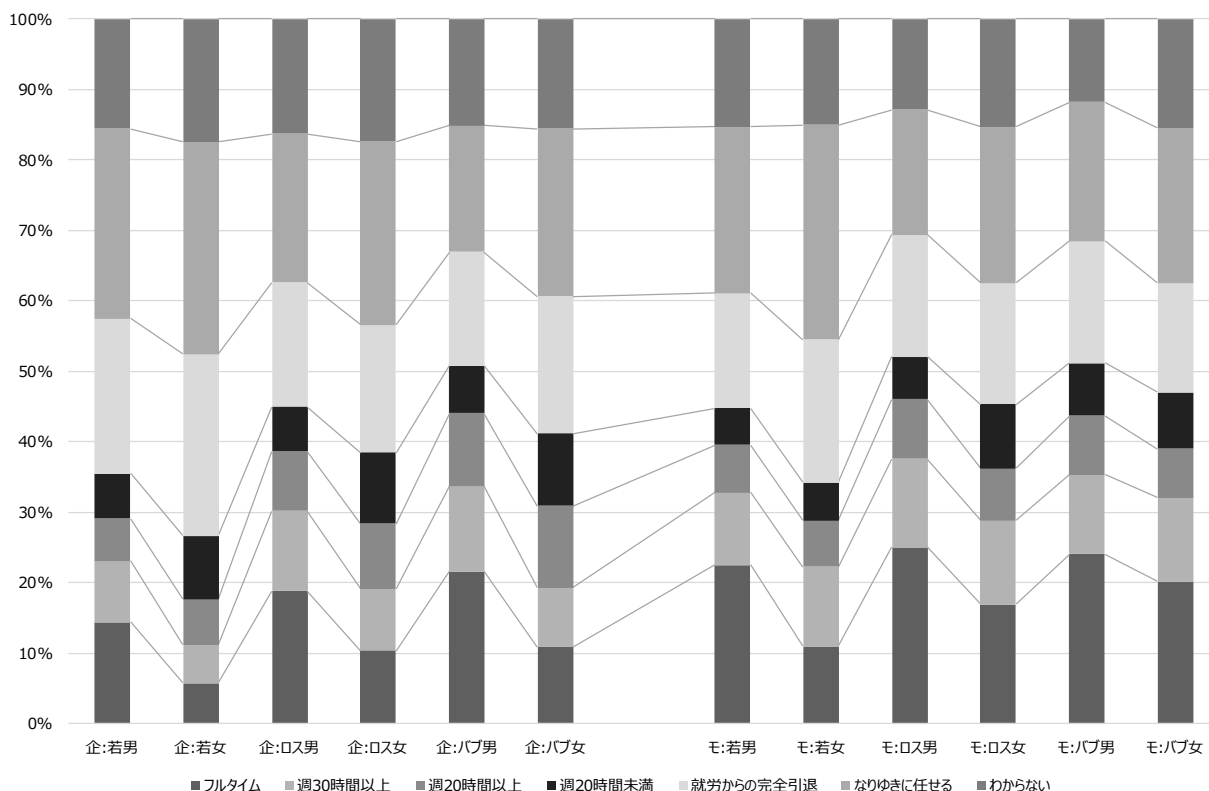


次に 66 歳の時にどのくらい働きたいかを集計した結果が第 2-3-7 図である。若者にとってはさらに遠い先の話であり、「6 なりゆきに任せる」「7 わからない」に加えて「5 すべての仕事を辞めていたい（就労からの完全引退）」も多くなる。少しでも働きたい人は、最も多いモニター調査の若者男性で 4 割強、最も少ない企業調査の若者女性で 3 割弱になる。総じてモニター調査のほうが就労意欲は高い。

ロスジェネ世代も若者世代と同じ傾向を示しているが、少しでも働きたい人が 10 ポイント程度増えており、最も多いモニター調査のロスジェネ男性で 5 割強、最も少ない企業調査のロスジェネ女性で 4 割弱になる。

バブル世代になると、男性に関しては企業調査とモニター調査の差が見られなくなり、両者とも半数は働き続けることを希望している。女性もロスジェネ世代よりも高い就労意欲を示しているが、こちらはモニター調査のほうが優勢のままである。恐らく、他世代よりは 66 歳という年齢が視界に入りやすくなり、現状を踏まえた上で、働き続けなければならないという必然性を企業調査のバブル女性以上に感じているのだろう。

第 2-3-7 図 66 歳の時にどのくらい働きたいか(Q16_2)



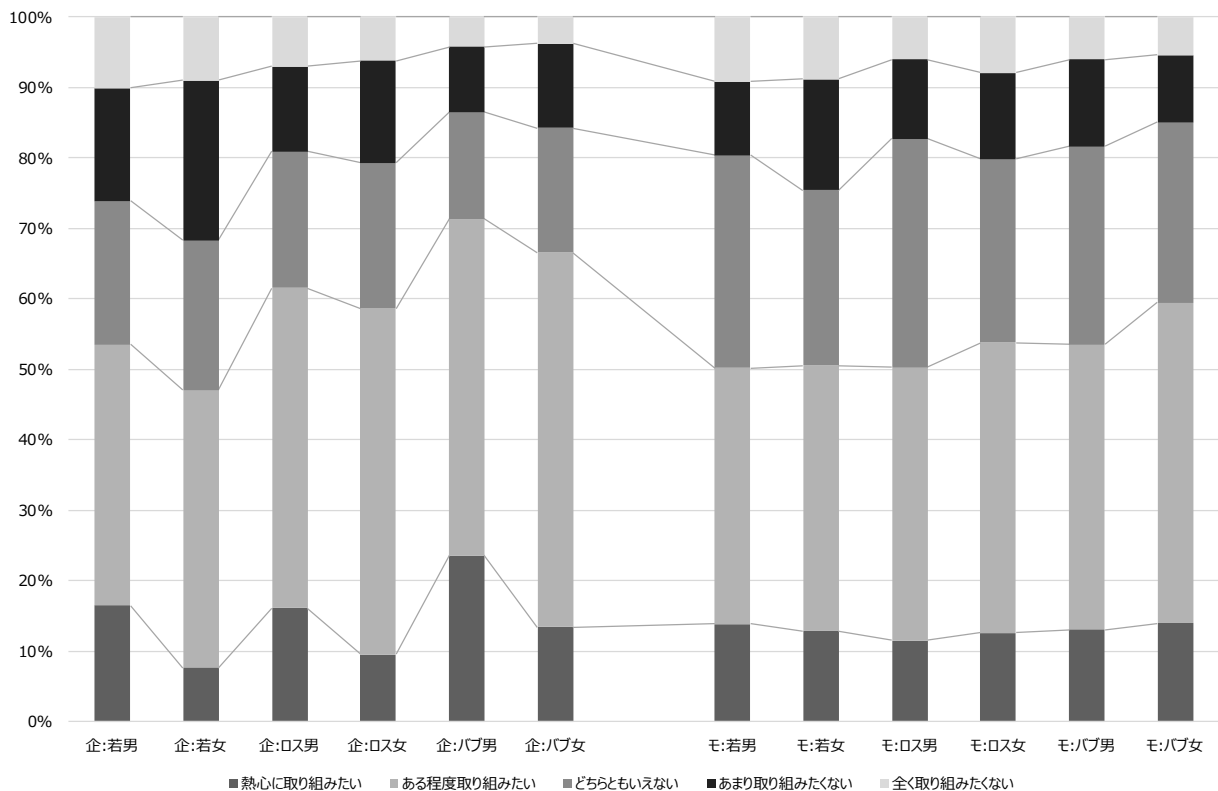
Q18 は「1 仕事」「2 家族・家庭生活」「3 交友」「4 趣味、余暇」「5 自己研鑽、学習・進学」「6 ボランティアなどの社会活動」の 6 項目について「あなたは定年退職後、どの程度取り組みたいと思っていますか。再雇用の方は、どの程度取り組んでいるか現在の状況でお答えください」という設問であり、「1 仕事」について集計した結果が第 2-3-8 図である。

まず仕事に取り組む意欲が低いのは企業調査の若者女性であり、「全く／あまり取り組みたくない」が 3 割を超えている。巨大企業に勤める若者女性は、自らの力を存分に発揮して働き続けようという意思を固めている層と、ライフイベント次第では将来を決めかねると考えている層とが混在しているように思われる。

それに対して、仕事に取り組む意欲が高いのが企業調査のバブル世代であり、男女ともに 7 割前後が「ある程度／熱心に取り組みたい」としている。モニター調査よりは企業調査のほうが取り組む意欲が高いのだが、男女では大差はない。

Q15、Q16 では、どちらかというモニター調査の就労意欲の高さが示されていたが、「働かざるを得ないのではないか」「仕事をせざるを得ない」という予想と、「仕事に取り組みたい」という前向きな意識には若干のずれが生じているのではないかと推察される。

第 2-3-8 図 仕事について定年退職後どの程度取り組みたいか(Q18_1)



SQ23_1 は、今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したい（継続したい）と思う人に対して、その理由（動機）を尋ねる設問であり、「9 仕事に役立つ能力を得たいから」について集計した結果が第 2-3-9 図である。

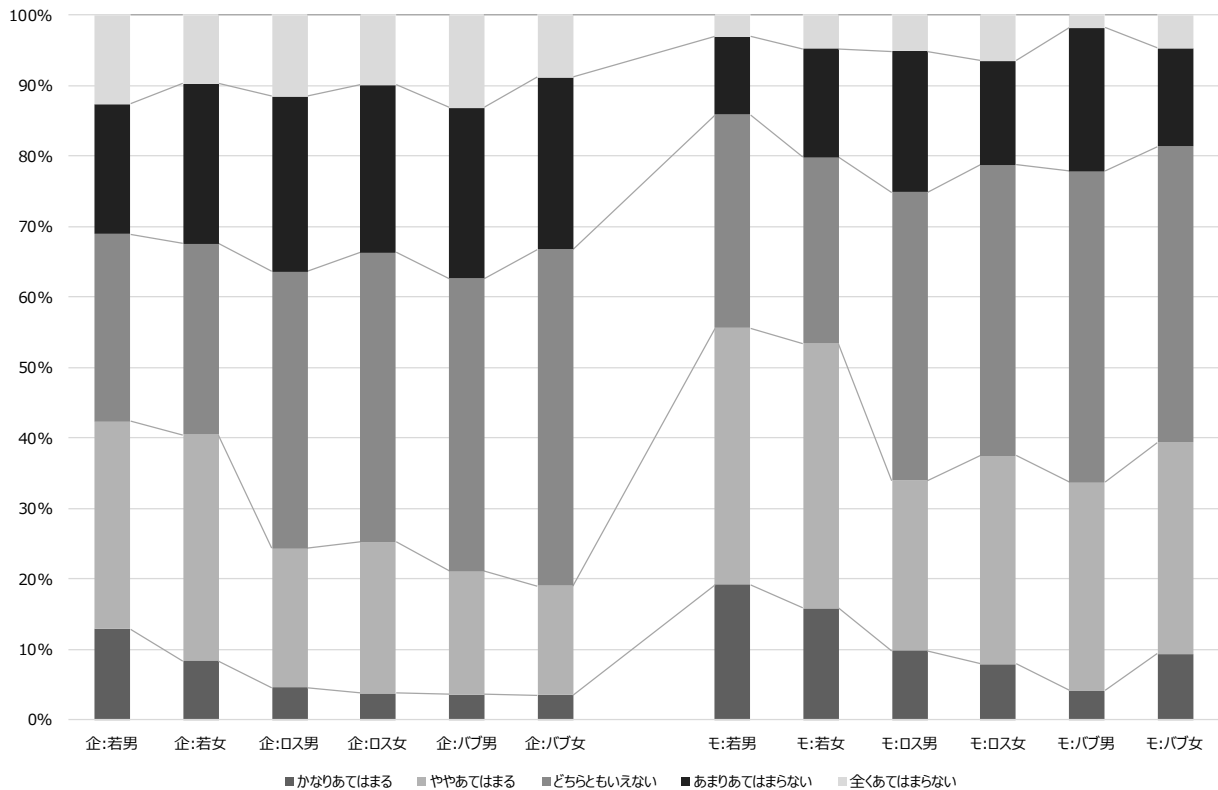
この設問は世代によってはっきりとした違いが見られる。ボランティアや社会貢献活動を仕事と切り離して考えていないのは圧倒的に若者世代であり、特にモニター調査の男女で半数以上が「(やや) あてはまる」と回答している。企業調査のほうは 4 割程度にとどまっている。仕事を始めたばかりの若者世代であれば、何事も仕事に資する経験として捉えるのも無理のないことだろう。

これがロスジェネ世代になるとかなり減少し、多くても 3~4 割にとどまっている。やはりモニター調査のほうの仕事意識してボランティアや社会貢献活動をしている傾向があり、企業調査のほうは男女ともに 2~3 割程度に過ぎない。

バブル世代はロスジェネ世代とほぼ同じ傾向であり、割合もあまり変わらない。企業調査のほうの仕事と切り離してボランティアや社会貢献活動を考えており、最も「(やや) あてはまる」という回答が少なかったのは企業調査のバブル女性の約 2 割である。

第 2-3-9 図 ボランティアや社会貢献活動に参加(継続)したいと思う理由(動機)

仕事に役立つ能力を得たいから(SQ23_1_9)

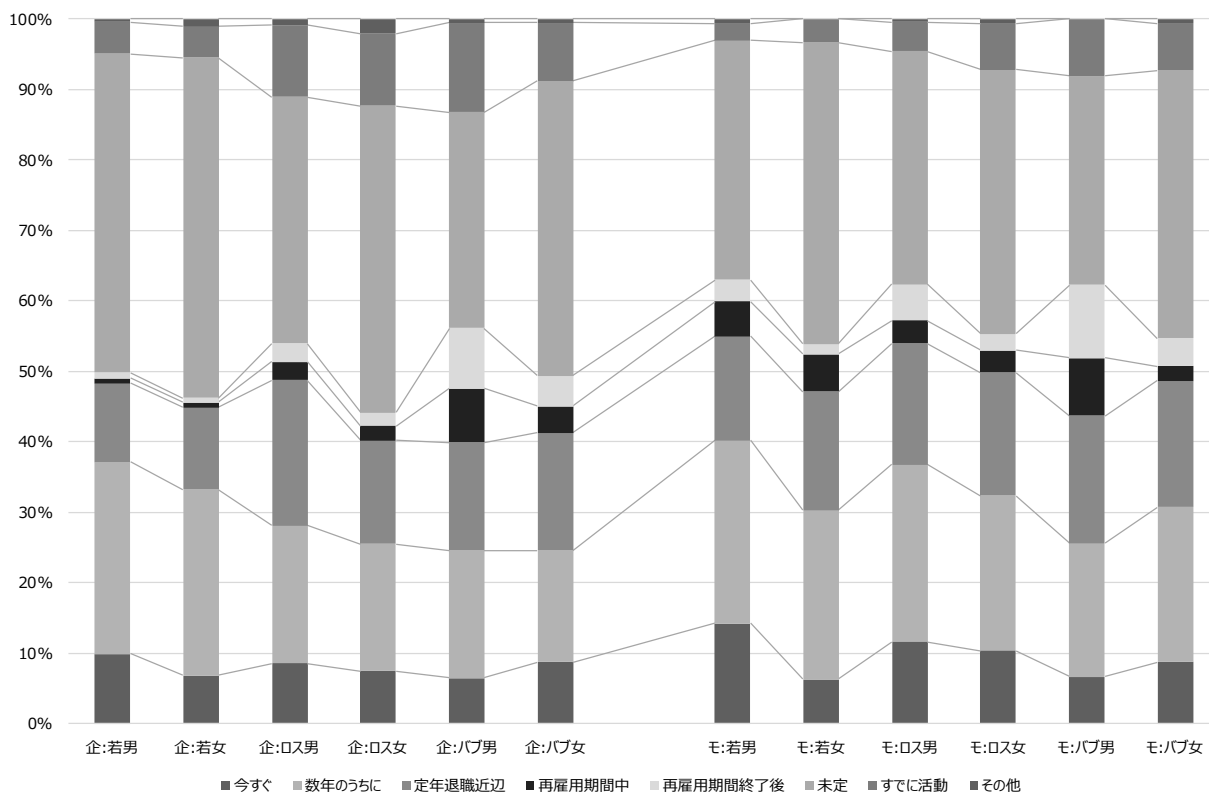


SQ23_2 もまた、今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したい（継続したい）と思う人に対して、いつぐらいから活動したいかを尋ねる設問であり、回答を集計した結果が第 2-3-10 図である。

「1 今すぐ」「2 数年のうちに」という積極的な回答は若者世代に目立つが、モニター調査のロスジェネ世代も男女ともに 3 割を超えている。「7 すでに活動している」はモニター調査よりも企業調査のほうが多くなるが、逆に「1 今すぐ」「2 数年のうちに」活動したいという意向はモニター調査のほうが優勢である。

それ以外の開始時期としては、バブル男性に「5 再雇用期間終了後」が目立つ。ここまでの設問でバブル男性の強い就労意欲がうかがえたが、その裏返しとして、やはりボランティアや社会貢献活動は仕事と並行して行うのではなく、仕事を全て終えてから移行するものという意識があることが分かる。

第 2-3-10 図 ボランティアや社会貢献活動をいつぐらいから活動したいか(SQ23_2)



Q24は「あなたの会社がどのような状態になれば、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなると思いますか」という設問であり、企業調査について回答を集計した結果が第2-3-11図、モニター調査について回答を集計した結果が第2-3-12図である。

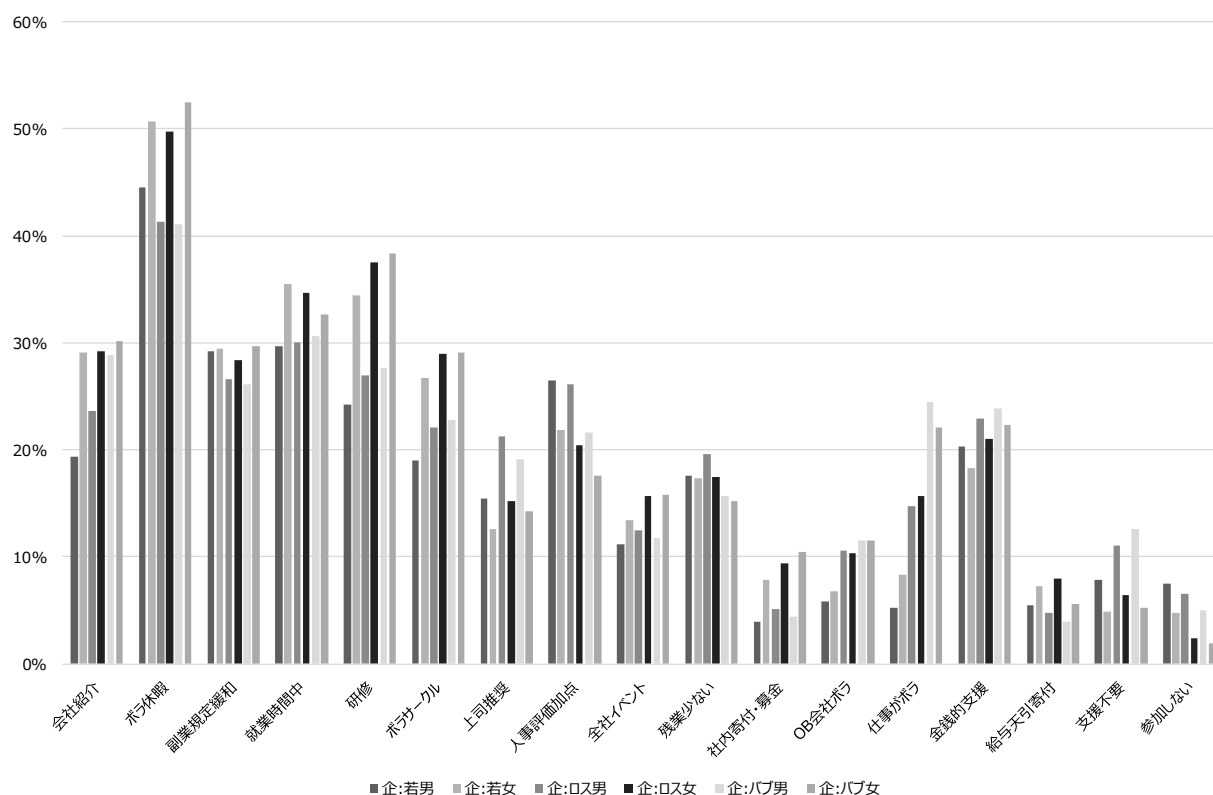
第2-3-2表は、「16 その他」を除く1~18の選択肢を選んだ割合を各区分で平均した数値をまとめており、モニター調査よりも企業調査、男性よりも女性のほうが数多く選択していることが分かる。これは、巨大企業に勤めているほうがボランティアや社会貢献活動をする上で会社に対する要望や期待が大きいということであり、その傾向は男性よりも女性のほうが強いことを示している。世代差はそこまで見受けられなかった。

第 2-3-2 表 平均選択率(%)

	若者世代		ロスジェネ世代		バブル世代		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
企業調査	18.5	21.3	20.6	22.8	20.9	23.2	20.9
モニター調査	10.5	11.7	9.4	12.0	10.1	11.5	10.8

第 2-3-11 図 ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなる会社の状況 (Q24)

企業調査

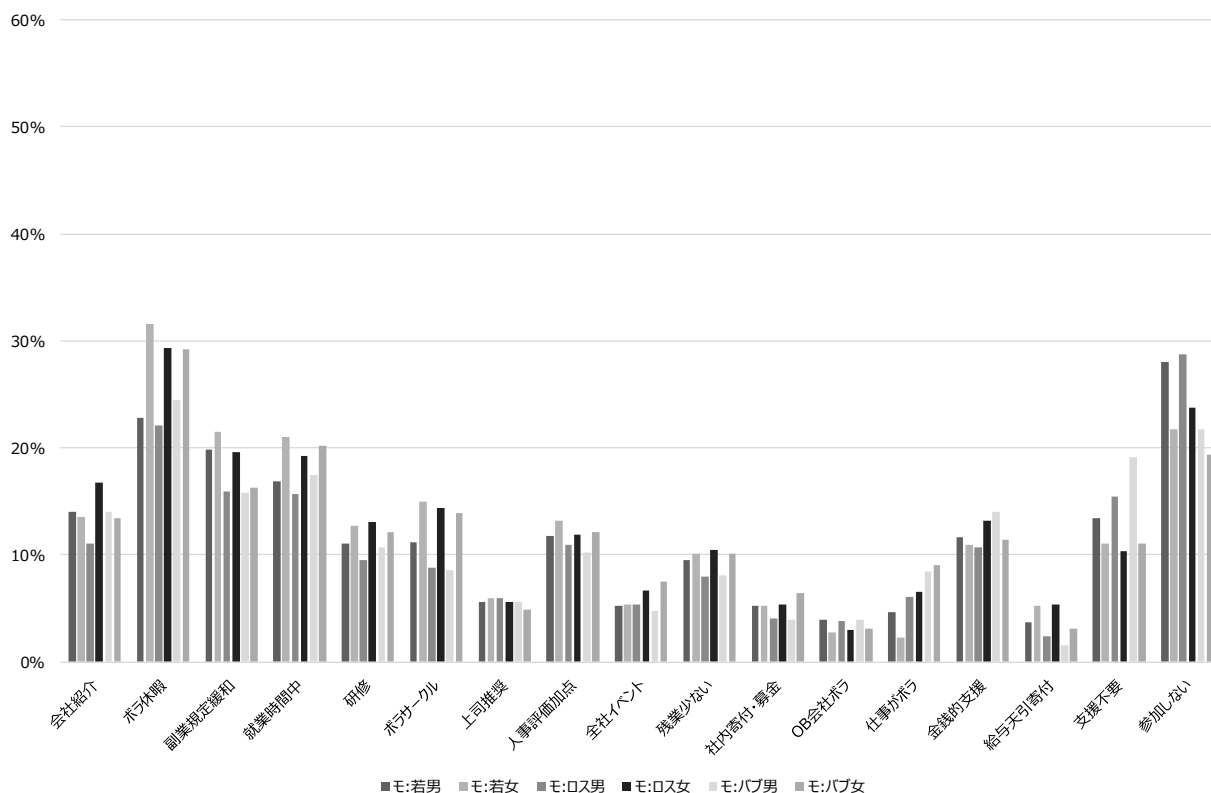


企業調査の結果（第 2-3-11 図）において男性の回答が目立って多かったのが「7 経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある（上司推奨）」「8 人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある（人事評価加点）」「14 ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある（金銭的支援）」「17 会社の支援はらない（支援不要）」「18 どのような支援等があっても参加しない（参加しない）」であった。

逆に女性の回答が目立って多かったのが「1 働いている会社から NPO やボランティア団体などを紹介される（会社紹介）」「2 ボランティア休暇などが与えられる（ボラ休暇）」「3 副業・兼業禁止の規定が緩和される（副業規定緩和）」「4 就業時間中にボランティアを行うことが認められる（就業時間中）」「5 研修でボランティアに携わる機会を設ける（研修）」「6 ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる（ボラサークル）」「9 記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される（全社イベント）」「11 会社内で寄付や募金活動を行っている（社内寄付・募金）」「15 給与天引きによる寄付制度がある（給与天引き寄付）」であった。

第 2-3-12 図 ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなる会社の状況 (Q24)

モニター調査



女性のほうが、ボランティアや社会貢献活動をする上での会社に対する要望や期待が、具体的かつ実質的な支援に集中しており、やる気とともに仕事とは切り分けて考えていることがうかがえる。それに対して、男性のほうは「仕事にプラスになるのであれば」という姿勢が見られ、学生（生徒）が内申点を上げたり、入試での評価を期待したりしてボランティアや社会貢献活動に励むのに近いような様相を呈している。

他に目についたこととして、バブル世代（特に男性）に「会社紹介」「12 OB・OGとして会社のボランティア活動に参加できる（OB会社ボラ）」「13 再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる（仕事がボラ）」「金銭的支援」が多く、ファーストキャリアが終わりに近づいているとはいえ、それに張り付いた形のボランティアや社会貢献活動を希望していることが分かる。また、「副業規定緩和」が若者世代の男性にも多く、ロスジェネ世代の男性に「10 労働時間管理がしっかり行われている（残業少ない）」が多いのも納得のいく結果だろう。

一方、モニター調査の結果（第 2-3-12 図）を見ると、企業調査に比べて選択率が低く、「支援不要」「参加しない」の多さも含めて、会社にはボランティアや社会貢献活動の後押しをあまり求めていないことが明らかであり、その傾向はやはり男性に顕著である。企業調査で男性の回答が多かった「上司推奨」がモニター調査では差が目立たず、「人事評価加点」「金銭

的支援」も女性の回答が優勢になっている世代がある。モニター調査の女性は、恐らく企業調査の女性ほど仕事にも生活にもゆとりがなく、前向きにボランティアや社会貢献活動を考えるほど、仕事や金銭的報酬などとのバランスにシビアにならざるを得ない側面があらわになるのではないかと。

第4節 仕事とボランティア・社会貢献活動(計量分析)

前節の 12 分割したサンプルの比較から、企業調査であってもモニター調査であっても、世代や性別を問わず比較的安定したファーストキャリアを歩んでいるがゆえに、ボランティアや社会貢献活動に対するスタンスが、相当程度仕事ありき、もしくは仕事次第であることが見えてきた。そこで、今現在のボランティアや社会貢献活動に対する参加意思と、定年退職後を見据えた参加意思について、それらに影響を与える様々な変数を統制しつつ、仕事との関係性を中心に、世代や性別による違いにも着目して計量分析を行う。なお、企業調査とモニター調査は、調査方法や時期などが異なるために個別に行うこととする。

1. 変数の設定

被説明変数は「活動参加意思」「直ちに参加」「活動参加度」「仕事参加度」「アクティブ度」の 5 変数である。また、説明変数は「男性」「ロスジェネ」「バブル」「A 社」「B 社」「C 社」「D 社」「E 社」「勤続年数」「定年後」「長時間残業」「ボラ経験」「周りが活動」「被援助経験」「職場で高評価」「継続勤務意思」「61 歳フル」「66 歳フル」「仕事満足度」「会社への要望」「単身世帯」「子供あり」「海外滞在経験」「寄付あり」の 24 変数である。変数の詳細と調査別の記述統計量は第 2-4-1 表の通りであるが、ここでは特に留意すべき変数についてのみ触れる。なお、前節と同様、サンプルは 59 歳までに限定しており、企業調査のサンプルサイズは 15,111、モニター調査のサンプルサイズは 3,664 となる。

被説明変数のうち「活動参加意思」と「直ちに参加」はいずれもダミー変数で、前者が Q23 の「今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したい（活動されている方は継続したい）と思いますか」という設問で「1 思う」と回答した場合を 1 としており、後者はそのうち SQ23_2 で「1 今すぐ」「2 数年のうちに」「7 すでに活動している」と回答した場合のみを 1 としている。活動意思がある人は半数以上いるが、近いうちに、となると 2 割ほどに減少する。それに対して、「活動参加度」「仕事参加度」は、順に Q18 の定年退職後に「6 ボランティアなどの社会活動」「1 仕事」にどの程度取り組みたいかを 5 件法で示したものであり、「アクティブ度」はそれらに加えて、「2 家族・家庭生活」「3 交友」「4 趣味、余暇」

「5 自己研鑽、学習・進学」にどの程度取り組みたいかの5件法による回答を足し合わせた合成変数である。したがって、「アクティブ度」の最大値は30、最小値は6となっている。

第2-4-1表 変数の詳細と記述統計量

被説明変数			企業調査 (n=15111)				モニター調査 (n=3664)			
			Mean	S. D.	Min	Max	Mean	S. D.	Min	Max
活動参加意思	Q23	今後ボランティアや社会貢献活動に参加(継続)したいと思う=1	0.55	0.50	0	1	0.35	0.48	0	1
直ちに参加	SQ23_2	今すぐ/数年のうちにボランティアや社会貢献活動に参加したい/すでに活動している=1	0.21	0.40	0	1	0.13	0.34	0	1
活動参加度	Q18_6	定年退職後「ボランティアなどの社会活動」に「5 熱心に取り組みたい」～「1 全く取り組みたくない」	3.29	0.98	1	5	2.88	1.01	1	5
仕事参加度	Q18_1	定年退職後「仕事」に「5 熱心に取り組みたい」～「1 全く取り組みたくない」	3.49	1.12	1	5	3.39	1.08	1	5
アクティブ度	Q18	定年退職後の活動への取り組み具合 (アクティブ度:合成変数)	23.54	3.29	6	30	21.48	3.79	6	30
説明変数			企業調査 (n=15111)				モニター調査 (n=3664)			
			Mean	S. D.	Min	Max	Mean	S. D.	Min	Max
男性	Q1	男性=1	0.67	0.47	0	1	0.52	0.50	0	1
若者	Q2	若者(20歳未満-34歳)=1	0.28	0.45	0	1	0.30	0.46	0	1
ロスジェネ	Q2	ロスジェネ(35-49歳)=1	0.43	0.49	0	1	0.41	0.49	0	1
バブル	Q2	バブル(50-59歳)=1	0.29	0.46	0	1	0.29	0.45	0	1
A社		A社=1	0.12	0.33	0	1				
B社		B社=1	0.16	0.37	0	1				
C社		C社=1	0.18	0.38	0	1				
D社		D社=1	0.16	0.37	0	1				
E社		E社=1	0.12	0.32	0	1				
F社		F社=1	0.27	0.44	0	1				
勤続年数	Q3	勤続年数	18.30	10.85	1	46	16.41	10.79	1	45
定年後	Q5	定年延長/再雇用=1	0.03	0.16	0	1	0.05	0.21	0	1
長時間残業	SQ8_1	月平均残業時間が25時間以上=1	0.43	0.49	0	1	0.39	0.49	0	1
ボラ経験	Q9	ボランティア経験あり=1	0.59	0.49	0	1	0.41	0.49	0	1
周りが活動	Q11	周りでボランティアや社会貢献活動をしている(いた)数 (合成変数)	0.84	0.84	0	5	0.38	0.67	0	5
被援助経験	Q12	被援助経験がある程度/かなりある=1	0.08	0.27	0	1	0.09	0.29	0	1
職場で高評価	Q14	職場である程度/かなり評価されている=1	0.58	0.49	0	1	0.45	0.50	0	1
継続勤務意思	Q15	現在の会社に定年退職後も勤めたい=1	0.32	0.47	0	1	0.30	0.46	0	1
61歳フル	Q16	61歳時フルタイムで働きたい=1	0.40	0.49	0	1	0.41	0.49	0	1
66歳フル	Q16	66歳時フルタイムで働きたい=1	0.15	0.36	0	1	0.20	0.40	0	1
仕事満足度	Q17	現在の仕事に関する満足度 (合成変数)	29.19	5.73	8	40	26.09	6.26	8	40
会社への要望	Q24	ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなるための会社への要望 (合成変数)	3.15	2.72	0	16	1.63	2.22	0	15
単身世帯	F1	世帯人数1人=1	0.23	0.42	0	1	0.26	0.44	0	1
子供あり	F2	子供あり=1	0.48	0.50	0	1	0.37	0.48	0	1
海外滞在経験	F5	1年以上の海外滞在経験あり=1	0.18	0.39	0	1	0.11	0.31	0	1
寄付あり	F6	2017年に寄付あり=1	0.33	0.47	0	1	0.23	0.42	0	1

説明変数のうち、世代に関しては「若者」をリファレンスグループとし、「ロスジェネ」「バブル」の各ダミー変数を設定している。企業調査のほうでは、各社の固有の効果を識別するために、F社をリファレンスグループとして、A～E社ダミーを用いた。

仕事との関連性を見るために、まず仕事の物理的な負荷に関しては「勤続年数³³」「定年後」「長時間残業」を設定した。サンプルを59歳までに限定しているため、定年延長や再雇用に

³³ 勤続年数の最大値が企業調査では46年、モニター調査では45年となっており、分析対象を59歳までに限定していることから異常値である可能性もある一方で、中卒で入社して働き続けた場合、45年程度の勤続年数となることも否定できないため、特段の操作はせずに分析に含めている。

該当する人は3~5%とわずかである。加えて、仕事の充実度やそれに伴う継続意思については「職場で高評価」「継続勤務意思」「61歳フル」「66歳フル」「仕事満足度」を設定した。このうち「仕事満足度」は、Q17の「1 賃金、収入」「2 労働時間、休日・休暇」「3 仕事内容」「4 職場の人間関係」「5 雇用・就業の安定性」「6 能力や知識を身につける機会」「7 仕事を通じた社会貢献」「8 今の仕事全体」の8項目の満足度について5件法による回答を足し合わせた合成変数である。したがって、「仕事満足度」の最大値は40、最小値は8となっている。

ボランティアや社会貢献活動の参加に資する経験や環境という観点から、「ボラ経験」「周りが活動」「被援助経験」「会社への要望」を設定した。このうち「周りが活動」は、Q11の「1 配偶者」「2 配偶者以外の家族」「3 家族以外の親類」「4 友人」「5 同じ職場の人」の5項目の中でボランティアや社会貢献活動をしている（いた）として選択された項目を足し合わせた合成変数である。したがって、「周りが活動」の最大値は5、最小値は0となっている。また、「会社への要望」は、Q24の「あなたの会社がどのような状態になれば、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなると思いますか」という設問で、第2-3-11・12図で挙げた1~15の項目に「16 その他」を加えた16項目のうち選択された項目を足し合わせた合成変数である。したがって、「会社への要望」の最大値は16、最小値は0となっている。

上記以外は属性変数である。なお、本来であれば属性として学歴や世帯収入、本人収入なども説明変数として考慮すべきであるが、企業調査のB社に収入データがなく、E社に学歴データがないという制約から、今回の推定では用いていない。それ以外のサンプルで見たとこころ、企業調査の最終学歴が大卒以上であるのは73%、世帯収入（各階級の中央値）の平均値は1,008万円、モニター調査はそれぞれ70%、849万円であった。

主な記述統計量を両調査で比較しておきたい。被説明変数に関しては、企業調査のほうがボランティアや社会貢献活動に参加する意思が強いものの、定年退職後の仕事に取り組む意欲やアクティブ度には大差がない。説明変数に関しては、大半の変数について企業調査の平均値が大きくなっており、10ポイント以上の差があるのが「男性」「ボラ経験」「周りが活動」「職場で高評価」「子供あり」「寄付あり」であった。前節で触れた通り「会社への要望」も企業調査のほうが多い。逆にモニター調査の平均値のほうが大きい変数として「若者」「定年後」「被援助経験」「61歳フル」「66歳フル」「単身世帯」が挙げられる。これらのことから、やはり企業調査のほうが様々な面で恵まれており、ボランティアや社会貢献活動に目を向けるだけのゆとりがある状況にあることが分かる。

第 2-4-2 表 ボランティア・社会貢献活動への参加意思

活動参加意思	企業調査			モニター調査		
	全サンプル	男性	女性	全サンプル	男性	女性
男性	0.756*** (0.0341)			0.839** (0.0735)		
ロスジェネ	1.402*** (0.0807)	1.434*** (0.112)	1.523*** (0.135)	1.186 (0.132)	1.154 (0.193)	1.207 (0.185)
バブル	1.568*** (0.128)	1.758*** (0.195)	1.594*** (0.200)	1.427** (0.217)	1.721** (0.389)	1.194 (0.252)
A社	1.684*** (0.127)	1.777*** (0.165)	1.589*** (0.225)			
B社	1.073 (0.0641)	1.065 (0.0811)	1.046 (0.107)			
C社	1.439*** (0.0866)	1.681*** (0.142)	1.295*** (0.123)			
D社	0.956 (0.0559)	0.925 (0.0617)	1.161 (0.155)			
E社	2.245*** (0.163)	2.158*** (0.201)	2.317*** (0.284)			
勤続年数	1.007** (0.00279)	1.000 (0.00382)	1.012*** (0.00427)	1.002 (0.00529)	0.997 (0.00776)	1.004 (0.00743)
定年後	0.965 (0.112)	0.963 (0.126)	0.895 (0.232)	1.488** (0.286)	1.761** (0.433)	1.211 (0.380)
長時間残業	1.004 (0.0396)	0.974 (0.0477)	1.065 (0.0741)	1.095 (0.0931)	1.155 (0.133)	1.039 (0.133)
ボラ経験	2.030*** (0.0791)	2.257*** (0.108)	1.614*** (0.111)	2.126*** (0.183)	2.228*** (0.270)	2.015*** (0.250)
周りが活動	1.595*** (0.0408)	1.673*** (0.0528)	1.433*** (0.0635)	1.683*** (0.120)	1.689*** (0.173)	1.665*** (0.168)
被援助経験	2.113*** (0.172)	2.063*** (0.206)	2.182*** (0.309)	3.744*** (0.580)	3.586*** (0.752)	3.930*** (0.916)
職場で高評価	1.001 (0.0400)	0.979 (0.0490)	1.042 (0.0705)	1.220** (0.109)	1.246* (0.156)	1.204 (0.155)
継続勤務意思	0.939 (0.0432)	0.978 (0.0537)	0.851* (0.0733)	0.869 (0.0888)	0.862 (0.118)	0.894 (0.140)
61歳フル	1.326*** (0.0637)	1.311*** (0.0745)	1.369*** (0.128)	1.437*** (0.155)	1.236 (0.185)	1.711*** (0.271)
66歳フル	1.028 (0.0624)	1.056 (0.0722)	0.897 (0.122)	0.948 (0.116)	1.159 (0.185)	0.713* (0.138)
仕事満足度	1.036*** (0.00378)	1.034*** (0.00472)	1.037*** (0.00655)	1.032*** (0.00773)	1.027** (0.0106)	1.041*** (0.0114)
会社への要望	1.181*** (0.00895)	1.168*** (0.0106)	1.214*** (0.0172)	1.324*** (0.0281)	1.282*** (0.0376)	1.375*** (0.0426)
単身世帯	0.984 (0.0513)	1.000 (0.0718)	0.942 (0.0736)	1.151 (0.121)	0.983 (0.165)	1.295* (0.178)
子供あり	1.117** (0.0519)	1.258*** (0.0728)	0.916 (0.0749)	1.165 (0.112)	1.136 (0.149)	1.192 (0.172)
海外滞在経験	1.174*** (0.0670)	1.092 (0.0758)	1.531*** (0.172)	1.154 (0.149)	0.972 (0.177)	1.354 (0.255)
寄付あり	1.553*** (0.0651)	1.600*** (0.0844)	1.459*** (0.102)	1.556*** (0.147)	1.834*** (0.241)	1.318** (0.181)
Constant	0.0548*** (0.00662)	0.0421*** (0.00635)	0.0603*** (0.0129)	0.0421*** (0.00929)	0.0436*** (0.0135)	0.0319*** (0.0101)
Observations	15,111	10,144	4,967	3,664	1,920	1,744

オッズ比、()内は標準誤差、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

第 2-4-3 表 ボランティア・社会貢献活動への参加意思(今すぐ・数年以内など)

直ちに参加	企業調査			モニター調査		
	全サンプル	男性	女性	全サンプル	男性	女性
男性	1.088 (0.0568)			0.937 (0.112)		
ロスジェネ	1.130* (0.0771)	1.124 (0.106)	1.243** (0.128)	1.514*** (0.228)	1.370 (0.312)	1.573** (0.327)
バブル	1.143 (0.106)	1.252* (0.162)	1.138 (0.160)	1.561** (0.320)	1.436 (0.446)	1.763** (0.492)
A社	1.049 (0.0905)	1.027 (0.111)	1.202 (0.188)			
B社	0.903 (0.0660)	0.835* (0.0785)	1.009 (0.126)			
C社	1.165** (0.0805)	1.230** (0.114)	1.223* (0.140)			
D社	0.739*** (0.0548)	0.706*** (0.0600)	0.926 (0.152)			
E社	1.237*** (0.0951)	1.165 (0.115)	1.396** (0.186)			
勤続年数	0.998 (0.00311)	0.993* (0.00437)	0.998 (0.00468)	0.990 (0.00705)	0.981* (0.0104)	0.999 (0.00990)
定年後	1.313** (0.166)	1.430** (0.203)	0.851 (0.255)	1.356 (0.331)	1.906** (0.574)	0.742 (0.328)
長時間残業	0.870*** (0.0400)	0.879** (0.0507)	0.875* (0.0696)	1.108 (0.127)	1.159 (0.184)	1.047 (0.179)
ボラ経験	2.279*** (0.116)	2.631*** (0.164)	1.700*** (0.148)	2.464*** (0.305)	2.461*** (0.433)	2.460*** (0.436)
周りが活動	1.450*** (0.0362)	1.431*** (0.0438)	1.479*** (0.0654)	1.310*** (0.103)	1.384*** (0.161)	1.247** (0.134)
被援助経験	2.023*** (0.137)	2.292*** (0.193)	1.643*** (0.194)	4.198*** (0.623)	3.874*** (0.782)	4.748*** (1.067)
職場で高評価	0.964 (0.0453)	0.933 (0.0556)	0.995 (0.0771)	1.046 (0.129)	1.039 (0.182)	1.024 (0.182)
継続勤務意思	0.845*** (0.0445)	0.855** (0.0545)	0.830* (0.0799)	1.060 (0.140)	1.160 (0.206)	0.960 (0.195)
61歳フル	1.154*** (0.0641)	1.126* (0.0759)	1.231** (0.124)	1.174 (0.172)	1.374 (0.284)	1.008 (0.217)
66歳フル	1.431*** (0.0927)	1.525*** (0.112)	1.136 (0.162)	1.774*** (0.271)	1.703*** (0.344)	1.860*** (0.445)
仕事満足度	1.015*** (0.00430)	1.009* (0.00543)	1.026*** (0.00734)	1.009 (0.0100)	0.998 (0.0135)	1.023 (0.0150)
会社への要望	1.090*** (0.00814)	1.074*** (0.00990)	1.126*** (0.0147)	1.195*** (0.0249)	1.159*** (0.0344)	1.229*** (0.0370)
単身世帯	1.053 (0.0662)	1.018 (0.0923)	1.083 (0.0971)	1.084 (0.154)	0.888 (0.211)	1.175 (0.214)
子供あり	1.091 (0.0592)	1.313*** (0.0927)	0.796** (0.0738)	0.825 (0.108)	0.935 (0.167)	0.671* (0.137)
海外滞在経験	1.064 (0.0670)	1.003 (0.0794)	1.299** (0.146)	1.131 (0.179)	1.000 (0.231)	1.234 (0.277)
寄付あり	1.471*** (0.0677)	1.499*** (0.0862)	1.415*** (0.111)	1.632*** (0.194)	2.139*** (0.357)	1.263 (0.219)
Constant	0.0345*** (0.00484)	0.0421*** (0.00751)	0.0269*** (0.00658)	0.0205*** (0.00608)	0.0262*** (0.0108)	0.0141*** (0.00601)
Observations	15,111	10,144	4,967	3,664	1,920	1,744

オッズ比、()内は標準誤差、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

第 2-4-4 表 定年退職後の「ボランティアなどの社会活動」への参加意思

活動参加度	企業調査			モニター調査		
	全サンプル	男性	女性	全サンプル	男性	女性
男性	-0.280*** (0.0375)			-0.0699 (0.0668)		
ロスジェネ	0.315*** (0.0483)	0.352*** (0.0649)	0.311*** (0.0751)	0.105 (0.0845)	-0.0605 (0.125)	0.213* (0.117)
バブル	0.430*** (0.0668)	0.513*** (0.0905)	0.418*** (0.104)	0.212* (0.117)	-0.0258 (0.173)	0.410** (0.164)
A社	0.371*** (0.0624)	0.334*** (0.0766)	0.528*** (0.118)			
B社	0.129** (0.0505)	0.104 (0.0641)	0.141 (0.0873)			
C社	0.115** (0.0506)	0.224*** (0.0700)	0.0421 (0.0812)			
D社	-0.121** (0.0487)	-0.145*** (0.0550)	-0.0352 (0.112)			
E社	0.419*** (0.0575)	0.361*** (0.0734)	0.478*** (0.0993)			
勤続年数	0.00179 (0.00226)	-0.00257 (0.00310)	0.00646* (0.00347)	0.00410 (0.00407)	0.00840 (0.00598)	0.00343 (0.00573)
定年後	0.151 (0.0944)	0.203* (0.107)	-0.0463 (0.204)	0.129 (0.153)	0.130 (0.195)	0.215 (0.252)
長時間残業	0.0618* (0.0326)	0.0678* (0.0401)	0.0582 (0.0579)	0.126* (0.0651)	0.198** (0.0875)	0.00838 (0.0986)
ボラ経験	0.702*** (0.0335)	0.758*** (0.0409)	0.579*** (0.0592)	0.565*** (0.0710)	0.715*** (0.101)	0.413*** (0.102)
周りが活動	0.303*** (0.0196)	0.320*** (0.0236)	0.252*** (0.0351)	0.264*** (0.0549)	0.311*** (0.0796)	0.213*** (0.0763)
被援助経験	0.794*** (0.0595)	0.842*** (0.0731)	0.700*** (0.102)	0.946*** (0.122)	0.638*** (0.163)	1.330*** (0.186)
職場で高評価	-0.0472 (0.0334)	-0.0657 (0.0417)	-0.00559 (0.0567)	0.0130 (0.0698)	-0.149 (0.0982)	0.215** (0.100)
継続勤務意思	-0.105*** (0.0377)	-0.0800* (0.0450)	-0.186*** (0.0706)	-0.0880 (0.0792)	-0.0639 (0.105)	-0.143 (0.122)
61歳フル	0.171*** (0.0395)	0.153*** (0.0469)	0.211*** (0.0753)	0.0713 (0.0841)	-0.0276 (0.114)	0.231* (0.126)
66歳フル	0.208*** (0.0499)	0.183*** (0.0558)	0.284** (0.112)	0.276*** (0.0978)	0.338*** (0.127)	0.194 (0.156)
仕事満足度	0.0466*** (0.00311)	0.0495*** (0.00389)	0.0399*** (0.00538)	0.0391*** (0.00588)	0.0456*** (0.00821)	0.0312*** (0.00846)
会社への要望	0.133*** (0.00586)	0.130*** (0.00704)	0.143*** (0.0106)	0.205*** (0.0156)	0.181*** (0.0218)	0.240*** (0.0225)
単身世帯	-0.0230 (0.0437)	-0.00660 (0.0597)	-0.0746 (0.0658)	0.0861 (0.0798)	-0.0580 (0.123)	0.157 (0.106)
子供あり	0.0833** (0.0382)	0.144*** (0.0475)	0.0137 (0.0672)	-0.0219 (0.0738)	-0.114 (0.0997)	0.113 (0.113)
海外滞在経験	0.0362 (0.0465)	-0.00125 (0.0568)	0.257*** (0.0896)	0.237** (0.102)	0.0532 (0.139)	0.459*** (0.153)
寄付あり	0.327*** (0.0350)	0.302*** (0.0436)	0.363*** (0.0592)	0.460*** (0.0770)	0.441*** (0.108)	0.456*** (0.112)
Constant cut1	-0.207** (0.101)	0.164 (0.124)	-0.455** (0.183)	-0.0868 (0.165)	-0.0140 (0.231)	-0.112 (0.233)
Constant cut2	1.143*** (0.0983)	1.475*** (0.122)	1.010*** (0.175)	1.114*** (0.164)	1.100*** (0.230)	1.204*** (0.231)
Constant cut3	3.310*** (0.102)	3.705*** (0.127)	3.060*** (0.180)	3.396*** (0.173)	3.472*** (0.243)	3.422*** (0.245)
Constant cut4	5.567*** (0.108)	5.877*** (0.135)	5.482*** (0.191)	5.806*** (0.197)	5.745*** (0.274)	6.025*** (0.284)
Observations	15,111	10,144	4,967	3,664	1,920	1,744

順序ロジット、()内は標準誤差、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

第2-4-5表 定年退職後の「仕事」への参加意思

仕事参加度	企業調査			モニター調査		
	全サンプル	男性	女性	全サンプル	男性	女性
男性	-0.0310 (0.0377)			-0.0855 (0.0667)		
ロスジェネ	0.155*** (0.0486)	0.0502 (0.0654)	0.295*** (0.0762)	0.152* (0.0843)	0.114 (0.124)	0.147 (0.117)
パブル	0.436*** (0.0681)	0.334*** (0.0925)	0.588*** (0.107)	0.292** (0.118)	0.266 (0.175)	0.299* (0.164)
A社	0.0467 (0.0637)	0.0520 (0.0782)	-0.0971 (0.119)			
B社	0.0346 (0.0510)	0.0401 (0.0648)	-0.113 (0.0891)			
C社	-0.179*** (0.0511)	-0.129* (0.0712)	-0.362*** (0.0828)			
D社	-0.244*** (0.0492)	-0.231*** (0.0551)	-0.334*** (0.115)			
E社	0.481*** (0.0597)	0.518*** (0.0767)	0.253** (0.102)			
勤続年数	-0.0141*** (0.00231)	-0.0126*** (0.00319)	-0.0159*** (0.00357)	-0.0166*** (0.00412)	-0.0187*** (0.00607)	-0.0127** (0.00579)
定年後	0.0445 (0.0989)	0.118 (0.111)	-0.205 (0.215)	-0.101 (0.154)	0.0361 (0.195)	-0.304 (0.250)
長時間残業	0.0636* (0.0331)	0.0937** (0.0407)	-0.0310 (0.0586)	0.134** (0.0653)	0.147* (0.0872)	0.0921 (0.0995)
ボラ経験	0.192*** (0.0336)	0.200*** (0.0407)	0.171*** (0.0599)	0.201*** (0.0703)	0.280*** (0.0993)	0.123 (0.101)
周りが活動	0.0591*** (0.0198)	0.0465* (0.0240)	0.0763** (0.0352)	0.0476 (0.0551)	0.0521 (0.0801)	0.0337 (0.0762)
被援助経験	0.128** (0.0603)	0.151** (0.0747)	0.0899 (0.103)	0.407*** (0.121)	0.240 (0.164)	0.558*** (0.181)
職場で高評価	0.167*** (0.0338)	0.175*** (0.0419)	0.134** (0.0578)	0.295*** (0.0701)	0.332*** (0.0986)	0.260*** (0.101)
継続勤務意思	0.801*** (0.0398)	0.681*** (0.0469)	1.128*** (0.0773)	0.485*** (0.0796)	0.369*** (0.105)	0.649*** (0.125)
61歳フル	1.164*** (0.0427)	1.131*** (0.0500)	1.253*** (0.0843)	0.771*** (0.0847)	0.804*** (0.115)	0.722*** (0.127)
66歳フル	1.454*** (0.0549)	1.421*** (0.0610)	1.465*** (0.124)	0.544*** (0.0983)	0.517*** (0.126)	0.595*** (0.159)
仕事満足度	0.0705*** (0.00317)	0.0721*** (0.00397)	0.0658*** (0.00549)	0.113*** (0.00614)	0.119*** (0.00850)	0.106*** (0.00893)
会社への要望	0.0358*** (0.00582)	0.0325*** (0.00700)	0.0446*** (0.0105)	0.0449*** (0.0154)	0.0413* (0.0218)	0.0515** (0.0219)
単身世帯	0.0402 (0.0439)	-0.00912 (0.0597)	0.0858 (0.0670)	0.0114 (0.0798)	-0.117 (0.123)	0.0859 (0.106)
子供あり	0.0723* (0.0389)	0.0944* (0.0483)	0.00380 (0.0690)	-0.0103 (0.0738)	-0.111 (0.0996)	0.119 (0.113)
海外滞在経験	0.142*** (0.0477)	0.128** (0.0581)	0.175* (0.0915)	0.0815 (0.102)	-0.191 (0.138)	0.417*** (0.155)
寄付あり	0.0519 (0.0353)	0.0195 (0.0441)	0.104* (0.0600)	0.101 (0.0776)	0.195* (0.109)	0.0101 (0.112)
Constant cut1	0.169* (0.101)	0.276** (0.126)	-0.183 (0.180)	0.708*** (0.170)	0.712*** (0.236)	0.736*** (0.240)
Constant cut2	1.577*** (0.100)	1.587*** (0.124)	1.406*** (0.177)	1.979*** (0.168)	1.980*** (0.233)	2.016*** (0.238)
Constant cut3	2.748*** (0.101)	2.775*** (0.126)	2.554*** (0.179)	3.620*** (0.174)	3.788*** (0.244)	3.489*** (0.247)
Constant cut4	5.712*** (0.111)	5.581*** (0.136)	5.959*** (0.199)	6.191*** (0.194)	6.328*** (0.271)	6.127*** (0.277)
Observations	15,111	10,144	4,967	3,664	1,920	1,744

順序ロジット、()内は標準誤差、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

第 2-4-6 表 定年退職後の活動への取り組み具合(アクティブ度)

アクティブ度	企業調査			モニター調査		
	全サンプル	男性	女性	全サンプル	男性	女性
男性	-0.320*** (-0.0456)			-0.561*** (-0.0740)		
ロスジェネ	-0.322*** (-0.0485)	-0.297*** (-0.0432)	-0.305*** (-0.0492)	-0.0392 (-0.00508)	0.0183 (0.00231)	-0.196 (-0.0262)
バブル	-0.180* (-0.0248)	-0.0386 (-0.00539)	-0.235 (-0.0306)	0.142 (0.0170)	0.0588 (0.00735)	0.178 (0.0198)
A社	0.663*** (0.0654)	0.638*** (0.0650)	0.650*** (0.0579)			
B社	0.178** (0.0198)	0.180* (0.0182)	0.0498 (0.00656)			
C社	-0.0287 (-0.00332)	0.0746 (0.00699)	-0.173 (-0.0257)			
D社	-0.163** (-0.0183)	-0.151* (-0.0179)	-0.228 (-0.0201)			
E社	0.761*** (0.0741)	0.798*** (0.0716)	0.594*** (0.0672)			
勤続年数	-0.0203*** (-0.0670)	-0.0317*** (-0.100)	-0.00820 (-0.0278)	-0.0251*** (-0.0715)	-0.0246** (-0.0716)	-0.0214** (-0.0569)
定年後	0.196 (0.00979)	0.210 (0.0111)	0.108 (0.00453)	-0.321 (-0.0181)	-0.210 (-0.0126)	-0.442 (-0.0228)
長時間残業	0.163*** (0.0246)	0.160*** (0.0237)	0.136 (0.0206)	0.0576 (0.00742)	0.151 (0.0197)	-0.0993 (-0.0122)
ボラ経験	0.824*** (0.123)	0.814*** (0.120)	0.833*** (0.128)	0.865*** (0.112)	1.023*** (0.131)	0.668*** (0.0887)
周りが活動	0.383*** (0.0978)	0.379*** (0.0951)	0.372*** (0.0987)	0.294*** (0.0517)	0.289** (0.0485)	0.283** (0.0526)
被援助経験	0.587*** (0.0474)	0.682*** (0.0529)	0.437*** (0.0387)	0.360* (0.0275)	-0.0179 (-0.00139)	0.808*** (0.0604)
職場で高評価	0.276*** (0.0413)	0.285*** (0.0413)	0.231*** (0.0373)	0.690*** (0.0905)	0.613*** (0.0790)	0.765*** (0.103)
継続勤務意思	0.234*** (0.0332)	0.204*** (0.0289)	0.310*** (0.0430)	0.135 (0.0162)	-0.0386 (-0.00478)	0.380* (0.0445)
61歳フル	0.982*** (0.146)	1.013*** (0.149)	0.910*** (0.129)	0.842*** (0.109)	0.943*** (0.123)	0.696*** (0.0887)
66歳フル	0.978*** (0.107)	0.966*** (0.111)	0.980*** (0.0902)	0.612*** (0.0645)	0.600*** (0.0671)	0.608** (0.0593)
仕事満足度	0.126*** (0.219)	0.129*** (0.222)	0.115*** (0.204)	0.167*** (0.276)	0.191*** (0.314)	0.139*** (0.232)
会社への要望	0.194*** (0.161)	0.194*** (0.157)	0.195*** (0.168)	0.358*** (0.210)	0.328*** (0.187)	0.397*** (0.241)
単身世帯	-0.227*** (-0.0290)	-0.400*** (-0.0482)	-0.0598 (-0.00854)	-0.306** (-0.0352)	-0.495** (-0.0523)	-0.203 (-0.0253)
子供あり	0.0892 (0.0135)	0.126* (0.0184)	-0.0303 (-0.00443)	0.0543 (0.00692)	-0.00413 (-0.000540)	0.0820 (0.00964)
海外滞在経験	0.237*** (0.0277)	0.215** (0.0262)	0.375*** (0.0380)	-0.0463 (-0.00384)	-0.520** (-0.0425)	0.520** (0.0442)
寄付あり	0.343*** (0.0488)	0.336*** (0.0449)	0.343*** (0.0545)	0.456*** (0.0510)	0.513*** (0.0567)	0.423** (0.0483)
Constant	18.03***	17.78***	18.27***	15.85***	14.80***	16.49***
Observations	15,111	10,144	4,967	3,664	1,920	1,744
R-squared	0.264	0.288	0.212	0.304	0.310	0.296

()内は標準化係数、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2. 「活動参加意思」「直ちに参加」に関する推定結果

第 2-4-2 表は「活動参加意思」、第 2-4-3 表は「直ちに参加」を被説明変数とする二項ロジスティック回帰分析による推定結果である。企業調査、モニター調査に分けて推定しており、それぞれについて全サンプルと性別で分けた推定も行っている。

まず「活動参加意思」を見ると、有意な結果を得ている説明変数は、概ね正の影響を与えている。全ての推定において、ボランティア経験があり、周りの多くがボランティアや社会貢献活動をしており、被援助経験があるほど活動参加意思は強くなる。さらに、現在の仕事に関する満足度が高く、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくするための会社への要望が多く、過去に寄付経験があるほど活動参加意思が強くなる。自身や周りのボランティア経験や被援助経験、寄付経験が活動参加意思につながるのは至極当然として、現在の仕事に満足していて、ボランティアや社会貢献活動への後押しを会社に求めているというのは、やはりファーストキャリアが順調で、それありきでボランティアや社会貢献活動を位置づけているといえよう。一方、企業調査では「勤続年数」が有意な結果を得ているのに対して、モニター調査では「定年後」が有意な結果を得ているが、企業調査のほうは仕事に軸足を置きながら、モニター調査のほうは仕事をほぼ終えてからの移行を検討していると解釈できるのではないか。なお「61 歳フル」「職場で高評価」もいくつかの推定で有意な結果を得ているため、基本的にはファーストキャリアの充実が活動参加意思につながっており、仕事に行き詰ってボランティアや社会貢献活動に移行していくという状況ではなさそうである。

属性変数に関しては、男性であることが負の影響を与えている。女性の活動参加意思のほうが強いのは、一般的な認識や前節の分析とも整合的である。世代に関しては、若者世代に比べてバブル世代の活動参加意思が強くなっているが、ロスジェネ世代は企業調査のみ活動参加意思が強く、モニター調査では有意な結果が得られていない。ファーストキャリアの終盤に近いバブル世代がボランティアや社会貢献活動に関心を寄せるのは尤もだが、ロスジェネ世代の余裕のなさが、特にモニター調査のほうに現れている。他にも企業調査のみで、「子供あり」（特に男性において）や「海外滞在経験」（特に女性において）が活動参加意思を強めている。これらの経験をボランティアや社会貢献活動につなげられるかどうかの差が、企業調査とモニター調査にはあると考えられる。

なお、企業調査における企業固有の効果に関しては、F 社に比べて A 社、C 社、E 社の活動参加意思が強かった。特にオッズ比が大きかった E 社には、給与天引きで寄付をすることができる制度があり、その制度の利用者が今回の調査対象になっていることが大きいだろう。

次に「直ちに参加」を見ると、当たり前のことながら「活動参加意思」に比べて直ちに参加できる状況にある人が強い活動参加意思を持ち、逆にそのような状況がない場合には活動参加意思は弱くなる。例えば、前者については「定年後」が企業調査でも、特に男性において有意な結果を得ており、61 歳時や 66 歳時にフルタイムで働きたいという気力を備えてい

る人ほど活動参加意思が強い。後者については、特に男性において長時間残業をしていたり、現在の会社に定年退職後も勤めたいという継続勤務意思があったりするほど活動参加意思は弱まっている。ファーストキャリアで仕事に没頭し、残業もこなし、定年退職後も継続して勤めたいと思っている人は、さすがに直ちに参加するというわけにはいかないということだろう³⁴。これらは企業調査に顕著であり、モニター調査よりも仕事優先が目につく結果となっている。

属性変数に関しては、男女や世代間格差が目立たなくなっているものの、モニター調査の女性に関しては、若者世代よりロスジェネ世代、バブル世代の活動参加意思が強くなっている。また、企業調査のみで、「子供あり」が男性においては正、女性においては負の影響を与えるという真逆の結果を得ている。男性は子供を通じて職場以外で社会に対する関心を高め、それが切実な活動参加意思をもたらすが、女性は育児に手を取られるため、「子供に手がかかるうちは活動できない」という判断になるのではないか。なお、「海外滞在経験」は、やはり女性においてのみ活動参加意思を強めている。

企業調査における企業固有の効果に関しては、F社に比べてD社の活動参加意思が有意に弱かった。D社は調査対象にホワイトカラー職以外の者が含まれていることの影響があるかもしれない。

3. 「活動参加度」「仕事参加度」に関する推定結果

第2-4-4表は「活動参加度」、第2-4-5表は「仕事参加度」を被説明変数とする順序ロジスティック回帰分析による推定結果である。企業調査、モニター調査に分けて推定しており、それぞれについて全サンプルと性別で分けた推定も行っている。これらはいくまでも「定年退職後」に「ボランティアなどの社会活動」と「仕事」にどの程度取り組みたいと思っているのかを示していることに留意してほしい。

「活動参加度」と「仕事参加度」の推定結果を並べて比較してみると、多くの説明変数が共通して正の有意な結果を得ていることが分かる。次項の「アクティブ度」とも関係するが、ファーストキャリアに手応えがあり、かつ様々な経験を積み重ねることによって、定年退職後も社会活動や仕事に取り組む意欲が生まれるということだろう。ただし、「活動参加度」と「仕事参加度」で異なる結果ももちろんある。

まず「継続勤務意思」は、当然のことながら仕事参加度を高める反面、活動参加度を低める方向に作用する（特に企業調査の女性において）。また、職場で評価されることで仕事参加

³⁴ 61歳時や66歳時にフルタイムで働きたいという希望と現在の会社に定年退職後も勤めたいという希望は重なり合っているもおかしくはないが、「直ちに参加」には逆の影響を与えている。このことから、前者はフルタイムで働くだけでなく、高齢になっても何らかの形で社会に関わり続けたいという意味や気力をも示しているのに対して、後者はボランティアや社会貢献活動を含む社会全般ではなく、むしろ現在勤めている会社にしか目が向けられていないことを示しているのではないか。

度は高くなり、逆に勤続年数が長くなると仕事参加度は低くなる。長く働き続ければ続けるほど、もはや仕事にそこまでの情熱は持ち得ないということだろう。

属性変数を見ると、男性であることは企業調査の活動参加度のみを低めている。ロスジェネ世代、バブル世代も、基本的に企業調査において若者世代より活動参加度も仕事参加度も高くなっている（男性のロスジェネ世代を除く）。「寄付あり」は企業調査とモニター調査の双方で活動参加度のみを高めており、「子供あり」は企業調査における活動参加度を、特に男性において高めている。「海外滞在経験」は、特に女性において活動参加度も仕事参加度も高めており、企業調査の男性においても仕事参加度を高めている。

企業調査における企業固有の効果に関しては、F社に比べてD社だけが活動参加度が低く、その他は概ね高くなっていた。一方、仕事参加度はF社に比べてE社だけが高く、C社とD社は低かった。結局、C社は活動参加度が高く仕事参加度が低く、D社は両方とも低く、E社は両方とも高いということになる。この点については、次項の「アクティブ度」でも言及する。

4. 「アクティブ度」に関する推定結果

第2-4-6表は「アクティブ度」を被説明変数とする重回帰分析による推定結果である。企業調査、モニター調査に分けて推定しており、それぞれについて全サンプルと性別で分けた推定も行っている。

「アクティブ度」という概念は浦坂（2012）でも用いている。そこでは社会貢献活動に関して取り組んでいる、取り組みたいという意欲を合わせて「(社会貢献活動に対する)アクティブ度」とし、高齢者においては、就労と「アクティブ度」は正相関していることを明らかにしている。もちろん、実際に社会貢献活動に時間を費やせているかどうかには別の要因が絡んでくるが、意欲という点だけで見れば、引退タイプより現役タイプや就業希望タイプのほうが、さらに定年経験があるほうが社会貢献活動への志向性が高いという結果に至っている。その上で、「就業意欲が薄れれば、社会貢献活動への志向性が高まるという“代替関係”は見出せない。見出せるのは、就業に軸足を置きたい人にそうさせてあげることが、社会貢献活動を担っていく原動力にもなるという“補完関係”である」と結論付けている。この点は、本章での分析結果とも整合的である。

ここで用いる「アクティブ度」は、定年退職後について、仕事やボランティアなどの社会活動のみならず、その他の様々な活動（家族・家庭生活、交友、趣味、余暇、自己研鑽、学習・進学）に対してどの程度熱心に取り組みたいかという文字通りの「アクティブ度」を示しているため、多くの説明変数が正の有意な結果を得ている。

注目したいのは、負の有意な結果を得た推定モデルがある「男性」「ロスジェネ」「勤続年数」「単身世帯」「海外滞在経験」である。女性のほうが男性よりも活発であるというのはイ

メージ通りであり、さらに若者世代と比べてロスジェネ世代のアクティブ度が低いというのも、ロスジェネ世代が厳しいキャリアを歩まざるを得なかったことを鑑みると妥当な結果である（ただし企業調査のみでモニター調査では有意な結果が得られていない）。同様に、特に男性の単身世帯のアクティブ度が低いのも危惧される（女性では有意な結果が得られていない）。近年注目されている 7040 問題や 8050 問題、引きこもりに男性が目立つこと³⁵、2021 年に孤独・孤立担当大臣が日本でも任命されたことなどとの関連も想起させる結果である³⁶。

一方、勤続年数が長かったり、モニター調査の男性のみではあるが 1 年以上の海外滞在経験があったりすることがアクティブ度を下げている。概ね仕事にやりがいを感じており、様々な経験があれば、さらにアクティブな行動を志向するのはその通りであるが、一部に燃え尽きてしまっている人がいることもまた間違いなさそうである。海外滞在経験は女性をアクティブにするが、男性にはあくせく働くことへの疑問を生じさせるのかもしれない。

企業調査における企業固有の効果に関しては、F 社に比べて A 社、B 社、E 社のアクティブ度が高く、D 社のアクティブ度が低い傾向にある。前項、前々項で述べたように、D 社は調査対象にホワイトカラー職以外の者が含まれており、E 社は給与天引きで寄付をすることができる制度の利用者が調査対象となっている。そのため、D 社が何事にも意欲が低めに出るのに対して、E 社が高めに出るという結果は共通している。A 社、B 社、C 社については結果にばらつきがあるが、とりわけ E 社と並んでアクティブ度の高い A 社は世帯収入（各階級の中央値）の平均値が最も高く³⁷、それゆえ「直ちに参加」や「仕事参加度」を被説明変数とする推定では全く有意な結果が得られなかった。

第5節 総括

以上の分析から得られた知見をまとめてみたい。本章の目的は、社会貢献活動をファーストキャリア、すなわち就労・仕事との関係で捉えることにある。中でもファーストキャリアに恵まれた（≡社会貢献活動を行う余裕がある）人々を対象としているため、年齢を重ねることによるファーストキャリアの先細りを踏まえた「次のキャリア」としての社会貢献活動への移行が想定されるが、それが①企業調査とモニター調査、②若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代、③男性・女性、という三つの軸で比較した時にどのような違いが観察できるかが焦点となる。

³⁵ 例えば、特定非営利活動法人 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会本部事務局（2019）など。

³⁶ 2022 年には厚生労働省がひきこもりに関する情報をまとめたひきこもり支援ポータルサイト「ひきこもり VOICE STATION」（<https://hikikomori-voice-station.mhlw.go.jp/>）を開設するなど、対策が進められている。

³⁷ 企業別の世帯収入（各階級の中央値）の平均値は、A 社が 1,477 万円、C 社が 958 万円、D 社が 879 万円、E 社が 1,167 万円、F 社が 853 万円となっている。

まず①企業調査とモニター調査については、やはり企業調査の対象者のほうにゆとりがある分、仕事にエネルギーを注ぎつつも社会貢献活動にはより前向きであることが随所でうかがえた。前節の計量分析でも、モニター調査のほうが有意な影響を与える説明変数が全般的に少なく、対象者が置かれている状況や考え方にばらつきがあると考えられる。とはいえ、両調査ともに、社会貢献活動に直結する経験や環境のみならず、仕事の充実や定年退職後までを見越したキャリア展望が、社会貢献活動に振り向ける意欲をも高めているという点では共通している。したがって、生活のために働くだけで精一杯という圧倒的多数の人々にとっては、なかなか社会貢献活動に目を向けにくいというのが実情だろう。

②若者世代・ロスジェネ世代・バブル世代については、やはり年齢を重ねているほど社会貢献活動に関心を寄せる傾向にあるのは確かである。ただし、世代的な特徴も散見されている。本章の対象であるバブル世代は、さほど苦勞なくファーストキャリアを築けたであろうことから、今なお何事にもやる気を見せる側面がある。それに対して、ロスジェネ世代はどちらかという控え目であり、若者世代も目先の仕事中心の生活で、「仕事にプラスになるのであれば」という意識は滲ませているが、そこまで社会貢献活動に対して他世代とは異なったスタンスを示しているわけではない。ファーストキャリアに恵まれているからこそまずは仕事に邁進するのか（恵まれていなければ社会貢献活動にも関心を寄せるのか）、それともファーストキャリアに恵まれていても生活のための仕事に追われるのか（恵まれていなければより一層仕事をするしかないのか）、若者世代に関しては想起しにくい「定年退職後」などではなく、現在を主軸にした調査項目で、かつ巨大企業・大企業勤務ではない若者も含めた分析を行うことで、また違った結果が得られる可能性も十分あるだろう。

③男性・女性についても、やはり従来から言及されている通り、女性のほうが社会貢献活動には積極的であった。女性の場合は、性別役割分業や性差別により、企業で力を発揮する機会が与えられなかったからこそ NPO などに活躍の場を求めるといわれてきたが、本章の対象である女性たちは、巨大企業・大企業に正社員として勤務しているという意味では活躍の場が与えられており、仕事に注力することが最優先であってもおかしくはない。実際は、正社員の立場があっても活躍できているかどうかは定かでなく、男性より仕事をする上での制約は間違いなく多いだろう。それゆえ、ファーストキャリアありきで社会貢献活動を考えるという傾向はあるものの、仕事に役立つから社会貢献活動をするという視点は明確に見受けられず、自発性や無償性が高く、そこは男性よりも会社に身を捧げ切っていない様子がかがえる。これを是とするかはさらなる議論を要するところではあるが、ジェンダー平等の達成が決して「男性並み」の実現ではないことは明白であり、女性における仕事と社会貢献活動のバランスの取り方から見えてくるものも多いのではないかと。

このように、社会貢献活動はファーストキャリアと表裏一体であり、ファーストキャリアありきになっているのは、もちろん本章の対象者が安定した就労・仕事に恵まれているからに他ならない。自身の生活に不安があるような状態で、単発ではなく継続的に社会貢献活動

をしようと思いつ人は少ないだろう。本章の分析でも、そこまで不安定ではないはずだが、ロスジェネ世代の落ち込みが観察された。社会情勢の影響により何事にも消極的にならざるを得なかった世代に対しては、高齢期を迎える前に実効性のある支援が求められている。

見方を変えれば、ゆとりのある層は社会貢献活動に大いに興味があり、活動してもいいと思っていて、それが許される状況にある。しかしながら、第一歩を踏み出すには何らかのきっかけや後押しが必要であることは、「会社への要望」の多さなどからも明らかである。であれば、「企業の社会貢献活動」として社員をそのような活動に導くことは有益であるといえるのではないか。ただし、本章のタイトルを「ファーストキャリアありきの社会貢献活動からの“脱却”」としたように、企業に主導され、周囲と足並みを揃えることを是とし、仕事にも役立つから社会貢献活動をするということへの若干の違和感は拭い去れない。企業の働きかけが良いきっかけや後押しとなって熱心に活動し続けることになる場合もあれば、その場限りで定着しない場合もあるだろう。本章の分析では、ファーストキャリアの充実が社会貢献活動にも寄与することまでは確認できたが、そこからいかに“脱却”し、本来の意味でのボランティアな活動につなげていくのが課題として残されている。

2021年4月1日に改正・施行された高齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保する努力義務が課されるようになった。その措置の一つとして「社会貢献事業」も挙げられているが、具体的な事例は未だ少ないものと思われる。年金支給開始年齢の引き上げとともに、働かざるを得ない高齢者が増え続ける中で、ゆとりのある企業、そしてその従業員から、進んで「社会貢献事業」への道筋を切り開いていくことは、実は企業とその従業員のみならず、高齢化し続ける社会全体のニーズにも合致したソリューションであるといえる。

参考文献

浦坂純子（2012）「第5章 高齢者の就業と社会貢献活動－移行パターンに見る代替・補完関係－」、『高齢者の社会貢献活動に関する研究一定量的分析と定性的分析から－』労働政策研究報告書 No.142、独立行政法人労働政策研究・研修機構、pp.103-124

特定非営利活動法人 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会本部事務局（2019）『平成30年度 厚生労働省生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推進事業 長期高齢化する社会的孤立者（ひきこもり者）への対応と予防のための「ひきこもり地域支援体制を促進する家族支援」の在り方に関する研究 ～地域包括支援センターにおける「8050」事例への対応に関する調査～報告書』

第3章 老後不安と社会貢献活動への参加

第1節 はじめに

日本の公的年金保険制度は財政面の制約により給付の見直しが進められ、厚生年金は支給開始を65歳へ段階的に繰り下げるという制度変更が進む。そして、支給開始年齢の繰り下げと雇用との接続という課題に対応するために、政府は少なくとも65歳までの雇用を確保するための仕組みの導入を企業側に義務付けた。年金支給開始年齢の繰り下げという労働供給側への介入と雇用確保措置の義務化という労働需要側への介入によって、市場労働する高齢者が増加している。

一方で、高齢期の身体機能の改善や健康寿命の伸長も確認されるなど、昔と比べて健康な高齢者が多くなっている。スポーツ庁が行う『体力・運動能力調査』によると、70～74歳（75～79歳）の2020年度の体力テストの合計点は、男女ともに2000年度の65～69歳（70～74歳）の合計点と同じ水準に達している。また、厚生労働省の報告によると、2019年の健康寿命（日常生活に制限のない期間）も男性が72.68歳、女性が75.38歳であり、2001年と比べて男性で3.28歳、女性で2.73歳それぞれ伸びている。

このような状況下において、老後とはいったい何歳ぐらいからを指すのだろうか。厚生労働省が2018年に行った『高齢期における社会保障に関する意識調査』によると、若い世代では「60歳から」と回答する割合が多いものの、「65歳から」や「70歳から」と回答する割合が多く占めている。また、「老後の生活」といった場合にどのような生活を思い浮かべるのかについては、「年金を受給するようになった生活」や「仕事から引退したり、仕事を人に任せようになった生活」を挙げる人の割合が多い。公的年金の受給や労働市場からの引退を老後の始まりとみなすことが多いようである。

前述の厚生労働省の調査によると、人々が老後において最も不安に感じるものは「健康の問題」が最も多く、次いで「生活費の問題」である。ただし、市場労働に従事してきた人が労働市場から引退して老後の生活に移行した場合、これまでの生活条件やリズムが大きく変化する。例えば、市場労働から引退することによって従業員や労働者としての役割を失い、社会的接触や社会参加は大きく減少するだろう。これらの変化に対しても不安を感じる人は多いと想像される。

もし老後においてある不安を感じているならば、その不安に対して何らかの備えを整えるはずである。労働市場からの引退後に社会的接触や社会参加が減少するという不安を感じているならば、退職後の社会的接触や社会参加の機会を増やせるような対策を講じることが考えられる。内閣府が2020年に実施した『高齢者の経済生活に関する調査』によると、何らかの社会的な活動をする意思がある高齢者の割合は男性で66%、女性で75%にのぼる。ま

た、高年齢者のボランティア参加の要因を分析する馬（2014）は、定年退職経験がボランティア参加に正の影響を与えることを明らかにする。社会貢献活動に対する高年齢者の意識が一般的に高いのは、引退に起因する何らかの不安に対する備えの現れと解釈できるかもしれない。老後におけるある不安に対して何らかの備えを整えるには、より早い時期から備えることが効果的であろう。それでは、人々はその備えをいつごろから整え始めるのだろうか。

本章では、労働政策研究・研修機構が2020年に実施した『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』（以下、『人生100年調査』とする）のマイクロデータを用いて、大企業に勤める40歳以上60歳未満のホワイトカラー正社員が老後に対してどのような不安を感じているかを確認する。そして、それらの不安感と社会貢献活動への参加がどう関係しているのかについて分析を試みる。『人生100年調査』は、従業員1,000人以上の大企業に勤めるウェブモニターを対象に実施された『モニター調査』と、大手企業6社に勤める正社員を対象に実施された『企業6社従業者調査』（以下、『企業調査』とする）のふたつで構成されている。本章では、『モニター調査』で得られた結果を中心に紹介し、その結果の頑強性を確認するという観点から『企業調査』で得られた結果を紹介する。分析対象を40歳台・50歳台に限定するのは、彼（女）らは老後が視野に入りつつある世代だからである。彼（女）らは老後に対する不安をより具体的に感じているだろう。

本章の構成は以下の通りである。第2節では社会貢献活動への参加動機に関する先行研究を紹介して、どのような動機が考えられるのかを整理する。第3節では『人生100年調査』の基本統計量を示しながら、40歳以上60歳未満の大企業で働くホワイトカラー正社員が抱く老後に対する不安の内容を確認する。第4節で老後の不安度と社会貢献活動に参加するタイミングの関係を確認するための推定モデルを示し、その結果について議論する。そして、最後に全体をまとめる。

第2節 社会貢献活動への参加の動機

なぜ人々は社会貢献活動へ参加するのであろうか。経済学的な見地では、社会貢献活動のふたつの主な動機に注目する（Menchik and Weisbrod 1987）。ひとつは消費的な動機であり、もうひとつは投資的な動機である。消費的な動機では、個人は社会貢献活動をすること自体から効用が得られると仮定する。そして、消費と余暇から効用を得る一般的な労働供給モデルに社会貢献活動を加え、予算制約と時間制約を条件とする最適化問題を解くことで、個人の最適な社会貢献活動量を示すことができる。ここでは、余暇に費やすことができたはずの時間の機会費用が消費財としての社会貢献活動の価格となる。消費的な動機を持つ個人は、市場労働から退職すると時間の機会費用が大幅に減少するため、引退後に社会貢献活動が増えると考えられる。一方、投資的な動機では、社会貢献活動を投資として考える。ここ

では、社会貢献活動が労働者のスキル向上やネットワークの拡大をもたらし、仕事に関連する期待所得の上昇可能性を高めることにつながる。ただし、加齢は投資に対する回収期間を短くするため、引退後のボランティア活動への参加を投資的な動機で説明するのは難しいかもしれない。

市場労働からの引退が社会貢献活動の提供に与える影響について、その因果関係を特定しながら分析した最近の研究に、Eibich et al. (2022)と Zhu (2021)がある。Eibich et al. (2022)は、年金支給開始年齢の違いを操作変数に利用して、ヨーロッパ諸国やアメリカにおいて引退が社会貢献活動の提供を増加させることを示す。Zhu (2021)もオーストラリアにおける年金支給開始年齢の外生的な変更を操作変数として利用し、引退が社会貢献活動の提供に与える正の効果を確認する。これらの結果は市場労働と社会貢献活動に代替関係があることを意味し、高齢期のボランティア活動においては投資的な動機よりも消費的動機が勝っていることを示唆する³⁸。

市場労働と社会貢献活動との代替が発生する動機は、社会学や老年学的な見地からも議論されている。例えば、**continuity theory** と呼ばれる理論では、ライフコースを通してウェルビーイングを実現するための社会的役割の持続性が重要視される (Smith 2004)。高年齢者が市場労働から引退することによって、彼（女）らがそれまで保持していた役割の喪失や脱落が生じる。高年齢者はライフコースの継続性を求める (Atchley 1999) ため、従業員や労働者としての役割を社会貢献活動などの新しい役割に置き換えようとする。例えば、Smith (2010)は、社会貢献活動は引退に伴う社会的接触や社会参加の喪失を相殺する可能性があることを指摘する。

高年齢者がライフコースの継続性を求めるならば、引退前（現役）の生活と引退後（老後）の生活の間で発生する生活条件やリズムの大きな変化は、老後が視野に入りつつある世代にとって何らかの不安を生じさせるだろう。もし引退によって生じるそれまで保持していた役割の喪失や脱落が彼（女）に老後不安を感じさせるならば、引退後の社会的接触や社会参加の機会を増やすことでライフコースの継続性を保つことができる。このように考えると、老後に対する不安は社会貢献活動を行う動機となり得る。さらに、より早い段階で社会貢献活動に従事することは、ライフコースの継続性をより確実なものにしてくれると考えられる。

本章で用いる『人生 100 年調査』の回答者は大企業に勤める 40 歳以上 60 歳未満の就業者であり、老後が視野に入りつつある世代である。彼（女）らが持つ老後に対する不安の中で、社会的接触や社会参加の減少に関する不安はどの程度のものなのか、それらの不安と社会貢献活動に参加するタイミングとの関係がどうなっているかについて、次節以降で確認したい。

³⁸ 市場労働と社会貢献活動との代替性を指摘する Eibich et al. (2022)や Zhu (2021)は、実際のボランティア活動への取り組みに注目する。それに対して、第 2 章で紹介される浦坂 (2012) は取り組みたいという意欲に注目し、就業意欲とボランティア活動意欲との代替関係は見出せないことを指摘している。

第3節 記述統計

1. 『モニター調査』と『企業調査』の属性の違い

分析に入る前に、本章で用いる『人生 100 年調査』のデータセットについて説明する。『モニター調査』は、従業員 1,000 人以上の大企業に勤めるウェブモニターを対象に実施されたのに対して、『企業調査』は大手企業 6 社に勤める正社員を対象に実施された。本章での分析対象は調査時点で 40 歳以上 60 歳未満とし、後節の推定モデルにおいて使用する質問すべてに回答していないサンプルは除外する³⁹。これらの手続きにより、最終的に分析で使用するサンプルサイズは『モニター調査』で 2,138、『企業調査』(E 社を除く大手企業 5 社)で 7,845 となる。

『モニター調査』と『企業調査』の回答者の平均的な属性を比較すると、人的資本や処遇に関して違いがみられる。第 3-3-1 表のパネル A に『モニター調査』の基本統計量を、パネル B に『企業調査』の基本統計量をそれぞれ示す。このうち、最終学歴に注目すると、『モニター調査』の大卒割合は 54%であるのに対して『企業調査』の大卒割合は 66%に達している。また、現在の仕事に関する主観的な満足度を 5 段階で尋ねた質問の平均値を見ると、すべての項目において『企業調査』が『モニター調査』を上回っている。例えば、「賃金・収入」に関する満足度の平均値は『モニター調査』が 3.01 であるのに対して『企業調査』が 3.50、「雇用・就業の安定性」に関する満足度の平均値は『モニター調査』が 3.59 であるのに対して『企業調査』が 4.11 となっている。『モニター調査』サンプルと比べると、『企業調査』サンプルは人的資本や処遇水準が相対的に高いということが分かる。

³⁹ 『企業調査』において E 社に対する調査票には最終学歴に関する設問が含まれていないため、E 社に所属する調査対象者は本章の分析から除く。

第 3-3-1 表 基本統計量

パネル A: モニター調査

		サンプルサイズ	平均	標準偏差	最小	最大
ボランティア活動参加希望	今後ボランティア活動等に「参加したいと思う=1」「思わない=0」	2,138	0.37	0.48	0	1
ボランティア活動参加開始時期	ボランティア活動等への参加開始時期について、「すでに参加している=1」「今すぐ=2」「数年のうち=3」「定年退職直前=4」「定年退職以降=5」「特に決めていない=6」「活動したいと思わない=7」	2,138	5.97	1.67	1	7
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	「大いに不安=5」「やや不安=4」「どちらともいえない=3」「あまり不安ではない=2」「全く不安ではない=1」	2,138	3.89	1.00	1	5
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか		2,138	3.39	0.97	1	5
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか		2,138	3.37	1.02	1	5
老後不安：時間を持て余すのではない		2,138	2.99	1.13	1	5
老後不安：老後を一緒に過ごす人がいるかどうか		2,138	3.25	1.09	1	5
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか		2,138	3.19	1.00	1	5
老後不安：健康で過ごせるかどうか		2,138	3.76	0.95	1	5
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：仕事	「熱心に取り組みたいある程度取り組みたい=1」「どちらともいえないあまり取り組みたくない=0」	2,138	0.54	0.50	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：家族・家庭生活		2,138	0.69	0.46	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：交友		2,138	0.56	0.50	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：趣味・余暇		2,138	0.77	0.42	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：自己研鑽・学習・進学		2,138	0.50	0.50	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：社会活動		2,138	0.26	0.44	0	1
ボランティア活動参加理由：人の役に立ち、社会や地域に貢献したい	「かなり当てはまる・やや当てはまる=1」「どちらともいえない・あまり当てはまらない・全く当てはまらない=0」	732	0.82	0.38	0	1
ボランティア活動参加理由：有用な情報や人脈を得られる		732	0.46	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：余暇時間を有効に使うことができる		732	0.61	0.49	0	1
ボランティア活動参加理由：生きがいを持つことができる		732	0.68	0.47	0	1
ボランティア活動参加理由：健康や体力の増進につながる		732	0.60	0.49	0	1
ボランティア活動参加理由：知識や技術、経験を活かしたい		732	0.56	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：新しい知識や技術、経験を得たい		732	0.56	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：他者と考えを共有・共感したい		732	0.52	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：仕事に役立つ能力を得たい		732	0.36	0.48	0	1
ボランティア活動参加理由：収入を得たい		732	0.35	0.48	0	1
コントロール変数						
男性	「男性=1」「女性=0」	2,138	0.58	0.49	0	1
年齢	「40～44歳=42」「45～49歳=47」「50～54歳=52」「55～59歳=57」	2,138	49.40	5.74	42	57
勤続年数	現在の会社への入社年-1	2,138	21.17	10.21	0	44
小学生の頃にボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	2,138	0.08	0.27	0	1
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	2,138	0.08	0.28	0	1
大学生の頃にボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	2,138	0.07	0.26	0	1
社会人でボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	2,138	0.28	0.45	0	1
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	「本人の判断もある程度必要な仕事=1」「それ以外=0」	2,138	0.34	0.47	0	1
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	「おおむね本人の判断で行う仕事=1」「それ以外=0」	2,138	0.41	0.49	0	1
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	「本人の判断で行う仕事=1」「それ以外=0」	2,138	0.16	0.37	0	1
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	「誰もいない=1」「それ以外=0」	2,138	0.69	0.46	0	1
現在の会社を定年退職までに辞めたい	「定年退職前に辞めたい=1」「それ以外=0」	2,138	0.15	0.35	0	1
現在の仕事満足度：賃金・収入	「満足=5」「やや満足=4」「どちらともいえない=3」「あまり不満=2」「不満=1」	2,138	3.01	1.19	1	5
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇		2,138	3.50	1.10	1	5
現在の仕事満足度：仕事の内容		2,138	3.24	1.08	1	5
現在の仕事満足度：職場の人間関係		2,138	3.19	1.08	1	5
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性		2,138	3.59	0.99	1	5
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会		2,138	3.22	0.96	1	5
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献		2,138	3.12	0.87	1	5
現在の仕事満足度：今の仕事全体		2,138	3.23	1.01	1	5
健康状態に自信あり	「かなり自信がある・やや自信がある=1」「どちらともいえない・あまり自信がない・まったく自信がない=0」	2,138	0.28	0.45	0	1
世帯人数	世帯の人数	2,138	2.67	1.29	1	9
最終学歴が大学卒	「大学卒=1」「それ以外=0」	2,138	0.54	0.50	0	1
最終学歴が大学院卒	「大学院卒=1」「それ以外=0」	2,138	0.11	0.32	0	1
東京・埼玉・千葉・神奈川	「居住地域が東京・埼玉・千葉・神奈川=1」「それ以外=0」	2,138	0.51	0.50	0	1
愛知	「居住地域が愛知=1」「それ以外=0」	2,138	0.07	0.26	0	1
大阪・京都・兵庫	「居住地域が大阪・京都・兵庫=1」「それ以外=0」	2,138	0.14	0.34	0	1
従業員規模5000～10000人	「従業員規模が5000～10000人=1」「それ以外=0」	2,138	0.16	0.37	0	1
従業員規模10000人以上	「従業員規模が10000人以上=1」「それ以外=0」	2,138	0.38	0.49	0	1

パネル B: 企業調査

		サンプルサイズ	平均	標準偏差	最小	最大
ボランティア活動参加希望	今後ボランティア活動等に「参加したいと思う=1」「思わない=0」	7,845	0.57	0.49	0	1
ボランティア活動参加開始時期	ボランティア活動等への参加開始時期について、「すでに参加している=1」「今すぐ=2」「数年のうちに=3」「定年退職直前=4」「定年退職以降=5」「特に決めていない=6」「活動したいと思わない=7」	7,845	5.36	1.93	1	7
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	「大いに不安=5」「やや不安=4」「どちらともいえない=3」「あまり不安ではない=2」「全く不安ではない=1」	7,845	3.97	1.04	1	5
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか		7,845	3.30	1.06	1	5
老後不安：生きがい、やりがいを見つけられるかどうか		7,845	3.25	1.18	1	5
老後不安：時間を持て余すのではない		7,845	2.79	1.21	1	5
老後不安：老後を一緒に過ごす人がいるかどうか		7,845	2.87	1.19	1	5
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか		7,845	3.06	1.07	1	5
老後不安：健康で過ごせるかどうか		7,845	3.75	1.01	1	5
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：仕事	「熱心に取り組みたい・ある程度取り組みたい=1」「どちらともいえない・あまり取り組みたくない=0」	7,845	0.64	0.48	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：家族・家庭生活		7,845	0.86	0.35	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：交友		7,845	0.79	0.40	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：趣味・余暇		7,845	0.92	0.28	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：自己研鑽・学習・進学		7,845	0.68	0.47	0	1
定年退職後に積極的に取り組みたいこと：社会活動		7,845	0.44	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：人の役に立ち、社会や地域に貢献したい	「かなり当てはまる・やや当てはまる=1」「どちらともいえない・あまり当てはまらない・全く当てはまらない=0」	3,974	0.91	0.29	0	1
ボランティア活動参加理由：有用な情報や人脈を得られる		3,974	0.49	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：余暇時間を有効に使うことができる		3,974	0.59	0.49	0	1
ボランティア活動参加理由：生きがいを持つことができる		3,974	0.69	0.46	0	1
ボランティア活動参加理由：健康や体力の増進につながる		3,974	0.54	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：知識や技術、経験を活かしたい		3,974	0.50	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：新しい知識や技術、経験を得たい		3,974	0.59	0.49	0	1
ボランティア活動参加理由：他者と考えを共有・共感したい		3,974	0.56	0.50	0	1
ボランティア活動参加理由：仕事に役立つ能力を得たい		3,974	0.22	0.41	0	1
ボランティア活動参加理由：収入を得たい		3,974	0.18	0.38	0	1
コントロール変数						
男性	「男性=1」「女性=0」	7,845	0.72	0.45	0	1
年齢	「40～44歳=42」「45～49歳=47」「50～54歳=52」「55～59歳=57」	7,845	49.24	5.39	42	57
勤続年数	現在の会社への入社年-1	7,845	23.33	9.10	0	45
小学生の頃にボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	7,845	0.14	0.34	0	1
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	7,845	0.12	0.33	0	1
大学生の頃にボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	7,845	0.11	0.31	0	1
社会人でボランティア活動経験	「あり=1」「なし=0」	7,845	0.45	0.50	0	1
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	「本人の判断もある程度必要な仕事=1」「それ以外=0」	7,845	0.27	0.45	0	1
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	「おおむね本人の判断で行う仕事=1」「それ以外=0」	7,845	0.54	0.50	0	1
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	「本人の判断で行う仕事=1」「それ以外=0」	7,845	0.16	0.36	0	1
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	「誰もいない=1」「それ以外=0」	7,845	0.38	0.48	0	1
現在の会社を定年退職までに辞めたい	「定年退職前に辞めたい=1」「それ以外=0」	7,845	0.09	0.29	0	1
現在の仕事満足度：賃金・収入	「満足=5」「やや満足=4」「どちらともいえない=3」「あまり不満=2」「不満=1」	7,845	3.50	1.21	1	5
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇		7,845	3.92	1.02	1	5
現在の仕事満足度：仕事の内容		7,845	3.57	1.04	1	5
現在の仕事満足度：職場の人間関係		7,845	3.58	1.02	1	5
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性		7,845	4.11	0.85	1	5
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会		7,845	3.62	0.95	1	5
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献		7,845	3.27	0.88	1	5
現在の仕事満足度：今の仕事全体		7,845	3.59	0.96	1	5
健康状態に自信あり	「かなり自信がある・やや自信がある=1」「どちらともいえない・あまり自信がない・まったく自信がない=0」	7,845	0.40	0.49	0	1
世帯人数	世帯の人数	7,845	3.03	1.23	1	10
最終学歴が大学卒	「大学卒=1」「それ以外=0」	7,845	0.66	0.47	0	1
最終学歴が大学院卒	「大学院卒=1」「それ以外=0」	7,845	0.10	0.31	0	1
企業B社	「企業B社=1」「それ以外=0」	7,845	0.19	0.39	0	1
企業C社	「企業C社=1」「それ以外=0」	7,845	0.17	0.37	0	1
企業D社	「企業D社=1」「それ以外=0」	7,845	0.16	0.37	0	1
企業F社	「企業F社=1」「それ以外=0」	7,845	0.34	0.47	0	1

出所：『人生 100 年調査』よりそれぞれ筆者作成。

2. 老後の生活に対する不安

大企業に勤めるホワイトカラー正社員が老後に対してどのような不安をどの程度感じているのだろうか。『人生100年調査』では、老後生活での不安の程度を7つの項目についてそれぞれ尋ねている。この設問を利用して、各項目に対してどの程度の不安を感じているかを第3-3-2表にまとめる。いずれの項目においても不安（やや不安・大いに不安）に思う人の割合は相対的に多い。特に、「生活するに十分な資金があるかどうか（(1)列）」と「健康で過ごせるかどうか（(7)列）」に対しては、『モニター調査』と『企業調査』ともに不安と思う人の割合は60%を超える。また、「一生懸命になれる仕事があるかどうか（(2)列）」と「生きがい、やりがいを見つかるかどうか（(3)列）」に対しては、『モニター調査』と『企業調査』ともに不安と思う人の割合が40%を超える。特に、後者の結果は、市場労働からの引退に伴ってそれまで保持していた役割の喪失や脱落が生じることに對して回答者が不安を感じていることを示唆している。

第3-3-2表 老後の生活に対する不安

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	生活するに十分な資金があるかどうか	一生懸命になれる仕事があるかどうか	生きがい、やりがいを見つかるかどうか	時間を持て余すのではないか	老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	健康で過ごせるかどうか
モニター調査							
全く不安ではない	1.7%	3.8%	4.5%	10.5%	5.8%	6.0%	1.7%
あまり不安ではない	8.1%	11.4%	14.5%	23.1%	18.7%	14.9%	7.4%
どちらともいえない	21.6%	39.0%	33.3%	32.6%	34.5%	41.8%	27.6%
やや不安	36.9%	33.5%	34.9%	24.2%	26.9%	28.1%	39.5%
大いに不安	31.7%	12.3%	12.7%	9.6%	14.2%	9.1%	23.8%
企業調査							
全く不安ではない	1.9%	5.6%	7.7%	15.4%	11.8%	7.4%	1.7%
あまり不安ではない	10.3%	17.2%	22.9%	30.9%	32.7%	24.7%	12.1%
どちらともいえない	13.7%	30.5%	20.4%	21.8%	23.2%	30.9%	20.0%
やや不安	37.0%	35.0%	35.2%	23.3%	22.0%	29.1%	42.1%
大いに不安	37.1%	11.6%	13.9%	8.6%	10.4%	7.9%	24.1%

出所：『人生100年調査』より筆者作成。

注：不安（やや不安・大いに不安）に該当する箇所をハイライトで表している。

ライフコースの継続性を保つためには、引退後の社会的接触や社会参加の機会を増やせばよい。このように考えると、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」や「生きがい、やりがいを見つかるかどうか」という老後に対する不安は、引退後に何かに取り組みたいと思う動機となっているかもしれない。『人生100年調査』では、次の6項目（仕事、家族・家庭生活、交友、趣味・余暇、自己研鑽・学習・進学、ボランティアなどの社会活動）について、定年退職後に取り組みたいか否かを尋ねている。その回答について、「熱心に取り組みたい・ある程度取り組みたい」を「はい」、「どちらともいえない・あまり取り組みたくない・全く取り組みたくない」を「いいえ」と分類して、第3-3-2表で紹介した老後の生活に対す

る不安のレベルと定年退職後に積極的に取り組みたい内容との関係を第 3-3-3 表で確認しよう。

第 3-3-3 表 老後の生活に対する不安と定年退職後に積極的に取り組みたいこと

パネル A: モニター調査

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		生活するに十分な資金があるかどうか	一生懸命になれる仕事があるかどうか	生きがい、やりがいを見つけられるかどうか	時間を持て余すのではないか	老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	健康で過ごせるかどうか	サンプルサイズ
定年退職後に積極的に取り組みたいこと モニター調査									
仕事	はい	3.97	3.54	3.46	3.09	3.31	3.28	3.81	1,146
	いいえ	3.79	3.22	3.26	2.88	3.19	3.09	3.71	992
	両者の差	0.19	0.32	0.20	0.21	0.12	0.19	0.10	
家族・家庭生活	はい	3.93	3.46	3.41	3.01	3.24	3.21	3.82	1,481
	いいえ	3.78	3.23	3.28	2.96	3.27	3.15	3.64	657
	両者の差	0.15	0.23	0.13	0.05	-0.03	0.06	0.18	
交友	はい	3.94	3.49	3.45	3.06	3.34	3.30	3.85	1,198
	いいえ	3.82	3.26	3.27	2.91	3.14	3.06	3.65	940
	両者の差	0.13	0.24	0.18	0.14	0.20	0.23	0.21	
趣味・余暇	はい	3.94	3.42	3.38	2.96	3.27	3.21	3.84	1,647
	いいえ	3.70	3.28	3.32	3.11	3.17	3.12	3.49	491
	両者の差	0.24	0.14	0.06	-0.16	0.10	0.09	0.35	
自己研鑽・学習・進学	はい	3.94	3.54	3.47	3.12	3.35	3.33	3.87	1,063
	いいえ	3.83	3.24	3.27	2.87	3.15	3.06	3.66	1,075
	両者の差	0.11	0.29	0.20	0.25	0.20	0.28	0.21	
社会活動	はい	3.95	3.56	3.49	3.14	3.39	3.44	3.88	549
	いいえ	3.87	3.33	3.33	2.94	3.20	3.11	3.72	1,589
	両者の差	0.08	0.23	0.16	0.20	0.18	0.33	0.15	

パネル B: 企業調査

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		生活するに十分な資金があるかどうか	一生懸命になれる仕事があるかどうか	生きがい、やりがいを見つけられるかどうか	時間を持て余すのではないか	老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	健康で過ごせるかどうか	サンプルサイズ
定年退職後に積極的に取り組みたいこと 企業調査									
仕事	はい	4.02	3.46	3.31	2.85	2.87	3.09	3.74	4,993
	いいえ	3.89	3.01	3.13	2.68	2.86	3.01	3.77	2,852
	両者の差	0.13	0.45	0.18	0.17	0.01	0.08	-0.03	
家族・家庭生活	はい	3.97	3.30	3.23	2.77	2.80	3.03	3.74	6,743
	いいえ	3.97	3.30	3.36	2.91	3.27	3.19	3.79	1,102
	両者の差	0.00	0.00	-0.14	-0.14	-0.47	-0.16	-0.04	
交友	はい	3.99	3.31	3.24	2.78	2.86	3.07	3.74	6,228
	いいえ	3.91	3.26	3.27	2.81	2.88	3.01	3.77	1,617
	両者の差	0.07	0.05	-0.03	-0.03	-0.01	0.05	-0.03	
趣味・余暇	はい	3.98	3.29	3.24	2.77	2.86	3.05	3.76	7,194
	いいえ	3.85	3.38	3.37	2.96	2.94	3.07	3.66	651
	両者の差	0.13	-0.08	-0.14	-0.19	-0.08	-0.02	0.10	
自己研鑽・学習・進学	はい	3.97	3.34	3.23	2.76	2.85	3.06	3.72	5,307
	いいえ	3.98	3.21	3.28	2.84	2.89	3.04	3.81	2,538
	両者の差	-0.01	0.13	-0.05	-0.08	-0.04	0.02	-0.09	
社会活動	はい	3.97	3.37	3.26	2.79	2.88	3.08	3.72	3,416
	いいえ	3.97	3.25	3.24	2.78	2.86	3.04	3.77	4,429
	両者の差	0.00	0.12	0.02	0.01	0.02	0.04	-0.04	

出所：『人生 100 年調査』より筆者作成。

注：割合が±0.2 以上となる箇所をハイライトで表している。

第 3-3-3 表では、老後生活での不安の程度について、「大いに不安=5」、「やや不安=4」、「どちらともいえない=3」、「あまり不安ではない=2」、「全く不安ではない=1」と数値を割り当て、その平均値を定年退職後に積極的に取り組みたいか否か（「はい」と「いいえ」）に分けてそれぞれ示している。そして、「はい」に該当するサンプルの平均値から「いいえ」に該当するサンプルの平均値を引いた値を「両者の差」として計上している。

『モニター調査』（パネル A）の結果をみると、「両者の差」の値はほとんどのケースでプラスとなっている。すなわち、定年退職後の積極的な取り組みについて「はい」に該当する老後に対する不安度は、「いいえ」に該当するそれよりも高い傾向にある。それらのなかでも「一生懸命になれる仕事があるかどうか（(2) 列）」や「時間を持て余すのではないか（(4) 列）」、「地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか（(6) 列）」において、「両者の差」が 0.2 を超える項目が複数確認できる。これらの結果は、老後に対する不安度と定年退職後の積極的な取り組みとの間には正の関係があることを示唆している。一方、『企業調査』（パネル B）では、老後に対する不安度と定年退職後の積極的な取り組みとの間に明確な関係は確認されない。ただし、第 3-3-3 表で示した結果は、回答者の属性やその他の要素をまったく考慮していない。また、老後に対する不安度と定年退職後の積極的な取り組みとの間の関係が統計的に有意に観察されるかについての確認もできていない。次節では、回答者の属性やその他の要素を考慮しながら、老後に対する不安と定年退職後に積極的に取り組みたいこととの関係を計量分析によって確認する。

第4節 推定モデルとその結果

1. 老後に対する不安と定年退職後に積極的に取り組みたいこととの関係

老後に対する不安の程度と定年退職後に積極的に取り組みたい内容との関係について、計量モデルを用いて確認していく。個人の効用関数が (1) 式のように表現できるとする。

$$U_{ji}^l = \sum_{k=1}^7 \alpha_{kj}^l \text{Fuan}_{ki} + X_i \beta_j^l + e_{ji}^l \quad (1)$$

U_{ji}^l は、定年退職後の積極的な取り組みに関する 6 項目（「仕事（ $l=1$ ）」「家族・家庭生活（ $l=2$ ）」「交友（ $l=3$ ）」「趣味・余暇（ $l=4$ ）」「自己研鑽・学習・進学（ $l=5$ ）」「ボランティアなどの社会活動（ $l=6$ ）」）のそれぞれについて、個人 i が選択肢 j を取る場合の効用を表す。 Fuan_{ki} は上記の老後の不安に関する 7 つの項目「生活するに十分な資金があるかどうか（ $k=1$ ）」「一生懸命になれる仕事があるかどうか（ $k=2$ ）」「生きがい、やりがいを見つけられるかどうか（ $k=3$ ）」「時間を持て余すのではないか（ $k=4$ ）」「老後を一緒に過ごす人がいるかどうか（ $k=5$ ）」「社会との接点を持てるかどうか（ $k=6$ ）」「健康で過ごせるかどうか（ $k=7$ ）」について、それぞれ「大いに不安=5」、「やや不安=4」、「どちらともいえない=3」、「あまり不安でない=2」、「全く不安でない=1」をとる変数である。 X_i には個人 i の観察可能な個人属性を表す変数（第 3-3-1 表に掲載するコントロール変数）が含まれる。 e_{ji}^l は定年退職後の積極的な取り組み（ l ）それぞれについての誤差項である。

ここで、個人*i*は定年退職後の積極的な取り組み (*l*) それぞれについて、取り組みたいか否かの選択に直面していると考え。ここでは、「熱心に取り組みたい・ある程度取り組みたい」を「はい (*j* = 1)」、「どちらともいえない・あまり取り組みたくない・全く取り組みたくない」を「いいえ (*j* = 0)」として扱う。個人*i*が各項目について選択肢*j*を選ぶのは、その選択から得られる効用が他の選択から得られる効用よりも高いときだから、

$$\begin{aligned} y_i &= 1 && \text{if } U_{1i} \geq U_{0i} \\ &= 0 && \text{if } U_{1i} < U_{0i} \end{aligned}$$

と示すことができる。すなわち、各*l*について個人*i*は下記の (2) 式が正か負かで選択決定することになる。

$$\begin{aligned} U_{1i}^l - U_{0i}^l &= \sum_{k=1}^7 (\alpha_{k1}^l - \alpha_{k0}^l) \text{Fuan}_{ki} + X_i(\beta_1^l - \beta_0^l) + (e_{1i}^l - e_{0i}^l) \\ &= \sum_{k=1}^7 \alpha_k^l \text{Fuan}_{ki} + X_i \beta^l + e_i^l \quad (2) \end{aligned}$$

その結果、「はい」の場合に $y_i = 1$ 、「いいえ」の場合に $y_i = 0$ が観察される。推定においては、(2) 式で表される 6 項目の定年退職後の積極的な取り組み (*l*) に対する選択決定関数の誤差項間の相関を考慮するために、multivariate probit モデルを用いる。

得られた分析結果を第 3-4-1 表に示す。定年退職後の積極的な取り組みの有無と老後不安の程度の関係について、取り組みの項目別にみると、『モニター調査』(パネル A) と『企業調査』(パネル B) で共通する関係性がいくつか確認される。まず、定年退職後の積極的な取り組みについて各項目間の誤差項で正の相関が統計的に有意に観察される。(1) 列の結果に注目すると、定年退職後に「仕事」に取り組みたいと考える個人は、「家族・家庭生活」「交友」「趣味・余暇」「自己研鑽・学習・進学」「社会活動」のいずれにも取り組みたいと考える傾向にある。このことは、取り組む内容よりも行動そのものを重視する個人の存在を示唆する。例えば、好みや意欲などの観察されない個人属性が、(内容を問わず) 定年退職後の積極的な取り組みに対する行動の違い(取り組むか否か)に影響を及ぼしているのかもしれない。

第 3-4-1 表 老後に対する不安の程度と定年退職後に積極的に取り組みたい内容との関係

パネル A：モニター調査

	係数					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	仕事	家族・家庭生活	交友	趣味・余暇	自己研鑽・学習・進学	社会活動
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.157*** (0.037)	0.059 (0.036)	0.016 (0.035)	0.062 (0.038)	0.006 (0.036)	0.034 (0.039)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.244*** (0.042)	0.196*** (0.043)	0.121*** (0.040)	0.086* (0.047)	0.184*** (0.041)	0.091** (0.046)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけられるかどうか	-0.018 (0.046)	-0.033 (0.048)	-0.013 (0.045)	-0.037 (0.052)	-0.087* (0.045)	-0.055 (0.050)
老後不安：時間を持て余すのではないか	0.038 (0.034)	0.020 (0.036)	-0.003 (0.034)	-0.160*** (0.040)	0.075** (0.034)	0.017 (0.037)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	-0.006 (0.037)	-0.089** (0.039)	0.030 (0.036)	0.036 (0.044)	-0.011 (0.037)	-0.037 (0.039)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.055 (0.040)	-0.008 (0.042)	0.070* (0.039)	0.050 (0.048)	0.101** (0.041)	0.203*** (0.044)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.041 (0.041)	0.152*** (0.041)	0.151*** (0.039)	0.239*** (0.044)	0.154*** (0.039)	0.068 (0.043)
誤差項間の相関						
家族・家庭生活	0.487*** (0.040)					
交友	0.410*** (0.039)	0.687*** (0.043)				
趣味・余暇	0.299*** (0.040)	0.639*** (0.045)	0.756*** (0.045)			
自己研鑽・学習・進学	0.454*** (0.038)	0.498*** (0.039)	0.490*** (0.038)	0.585*** (0.041)		
社会活動	0.302*** (0.041)	0.405*** (0.044)	0.390*** (0.042)	0.430*** (0.045)	0.533*** (0.042)	
サンプルサイズ	2,138					

パネル B：企業調査

	係数					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	仕事	家族・家庭生活	交友	趣味・余暇	自己研鑽・学習・進学	社会活動
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.093*** (0.017)	0.034 (0.022)	0.065*** (0.019)	0.075*** (0.023)	0.033* (0.017)	0.020 (0.017)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.326*** (0.020)	0.061*** (0.024)	0.044** (0.021)	-0.014 (0.026)	0.150*** (0.019)	0.108*** (0.019)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけられるかどうか	-0.056*** (0.022)	-0.033 (0.027)	-0.042* (0.023)	-0.056** (0.028)	-0.061*** (0.021)	-0.030 (0.021)
老後不安：時間を持て余すのではないか	0.019 (0.018)	-0.006 (0.023)	-0.013 (0.019)	-0.048* (0.025)	-0.058*** (0.018)	-0.021 (0.018)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	0.000 (0.018)	-0.184*** (0.022)	-0.002 (0.019)	0.013 (0.025)	0.012 (0.017)	0.008 (0.017)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	-0.015 (0.020)	0.041* (0.024)	0.073*** (0.022)	0.033 (0.028)	0.051*** (0.019)	0.071*** (0.019)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.003 (0.020)	0.117*** (0.024)	0.015 (0.022)	0.092*** (0.026)	-0.005 (0.019)	-0.003 (0.019)
誤差項間の相関						
家族・家庭生活	0.331*** (0.024)					
交友	0.282*** (0.022)	0.543*** (0.026)				
趣味・余暇	0.173*** (0.025)	0.497*** (0.030)	0.699*** (0.029)			
自己研鑽・学習・進学	0.258*** (0.020)	0.288*** (0.022)	0.395*** (0.021)	0.457*** (0.024)		
社会活動	0.156*** (0.019)	0.258*** (0.023)	0.340*** (0.021)	0.326*** (0.024)	0.500*** (0.020)	
サンプルサイズ	7,845					

注 1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注 2) *, **, ***はそれぞれ有意水準 10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) ここでは、コントロール変数の係数の結果は報告しない。すべての係数の結果は付表 1 で示す。

そのうえで、老後に対する 7 つの不安との関係について『モニター調査』と『企業調査』の結果を比較すると、『モニター調査』で統計的に有意に観察される係数の多くは『企業調査』で統計的に有意に観察される係数と符号の向きが一致している（ハイライトで示す箇所）。例えば、「生活するに十分な資金があるかどうか」に対する不安度が高い人ほど、仕事（市場労働）に取り組みたいと考えている。この結果は、生活資金に不安があるため定年退職後も仕事をしたいという関係を示唆している。一方、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度が高い人ほど、仕事（市場労働）に取り組みたいと考えている。ただし、この結果は、定年退職後も仕事をしたい人ほど一生懸命になれる仕事が見つかるかが不安という関係を捉えているのかもしれない。また、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度が高い人ほど、「家庭・家族生活」や「交友」、「自己研鑽・学習・進学」、「社会活動」に取り組みたいと考えていることが統計的に有意に確認できる。この結果は、一生懸命になれる仕事が見つかるかが不安な人ほど、定年退職後の市場労働に代わるものとして家庭生活や交友、学習、社会貢献活動への取り組みを希望している可能性がある。

次に、「生きがい、やりがいを見つけられるかどうか」に対する不安を確認すると、不安度が高い人ほど「自己研鑽・学習・進学」に取り組みないということを統計的に有意に観察できる。この結果は、生きがいなどを見つけられないことに不安を感じるから自己研鑽などに取り組みないという関係よりも、それらに取り組みないことで生きがいなどを見つけられない不安が募るという関係を捉えていると解釈できよう。同様の解釈は、「時間を持て余すのではないか」や「老後を一緒に過ごす人がいるかどうか」に対する不安についても当てはまる。

(4) 列の結果では「時間を持て余すことに対する不安度が高い人ほど趣味・余暇に取り組みない」ということを、(2) 列の結果では「老後を一緒に過ごす人がいるかどうかに対する不安度が高い人ほど家庭生活に取り組みない」ということを、それぞれ統計的に有意に観察できる。これらの結果も、時間を持て余す（老後を一緒に過ごす人がいない）ことに不安を感じるから趣味（家庭生活）に取り組みないという関係よりも、趣味に取り組みない（家庭生活に取り組みない）ことで時間を持て余す（老後を一緒に過ごす人がいない）ことに対して不安度が高まるという関係を捉えていると考えられる。

「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安を確認すると、不安度が高まるほど「交友」や「自己研鑽・学習・進学」、「社会活動」に取り組むということを統計的に有意に観察できる。また、「健康で過ごせるかどうか」に対する不安を確認すると、不安度が高い人ほど「家庭生活」や「趣味・余暇」に取り組むということを統計的に有意に観察できる。

以上の結果を踏まえて、本報告書で注目する社会貢献活動（(6) 列）と老後に対する不安との関係を整理してみる。まず、老後において一生懸命になれる仕事があるかどうかに対する不安度が高い人ほど、定年退職後に社会活動に取り組みたいという結果が確認された。この結果は、「一生懸命になれる仕事が見つかるかが不安だから、一生懸命になれる他の活動として社会活動に取り組みたい」と考える個人の存在を示しているのかもしれない。また、老

後において社会との接点を持てるかどうか不安がある人ほど、社会活動に取り組むということも確認された。この結果から、引退することで社会との接点が減ることに不安を感じるから、社会的接触の機会を増やすために社会活動に取り組むという関係が示唆される。引退後の社会的接触や社会参加の機会の増加は、ライフコースの継続性を保つことにも寄与するだろう。そして、ライフコースの継続性をより確実なものにするためには、引退後の社会的接触や社会参加を見据えてより早い段階でこれらの機会に触れることも大切だと思われる。次項では、老後において「一生懸命になれる仕事があるかどうか」という不安と「社会との接点を持てるかどうか」という不安に注目して、これらの不安と今後の社会貢献活動参加との関係について、『モニター調査』と『企業調査』から得られた結果を踏まえて議論していく。

2. 老後に対する不安と社会貢献活動の参加タイミングとの関係

最初に、個人*i*が社会貢献活動に今後参加したいか否かの選択に直面していると考え。ここでも、個人の効用関数が $U_{ji} = \sum_{k=1}^7 \alpha_{kj} \text{Fuan}_{ki} + X_i \beta_j + e_{ji}$ で表現できるとする。個人*i*が選択肢*j*（「はい」が*j* = 1、「いいえ」が*j* = 0）を選ぶのは、その選択から得られる効用が他の選択から得られる効用よりも高いときだから、

$$\begin{aligned} y_{1i} &= 1 && \text{if } U_{1i} \geq U_{0i} \\ &= 0 && \text{if } U_{1i} < U_{0i} \end{aligned}$$

と示すことができる。すなわち、個人*i*は $U_{1i} - U_{0i} = \sum_{k=1}^7 \alpha_k \text{Fuan}_{ki} + X_i \beta + e_i$ が正か負かで選択決定することになり、「はい」の場合に $y_{1i} = 1$ 、「いいえ」の場合に $y_{1i} = 0$ が観察される。ここでは、社会貢献活動参加の意思決定について **probit** モデルを用いて推定する。

次に、社会貢献活動への参加タイミングを考慮するために、個人*i*が次の*j* = 1~7までの選択に直面していると考え：*j* = 1（すでに参加）、*j* = 2（今すぐ）、*j* = 3（数年のうちに）、*j* = 4（定年退職前）、*j* = 5（定年退職後（再雇用期間中・再雇用期間終了後））、*j* = 6（特にきめていない）、*j* = 7（参加したくない）。個人*i*が選択肢*j*を選ぶのはその選択から得られる効用が他の選択肢*m*から得られる効用よりも高いときだから、観察される個人*i*の選択の結果を y_{2i} で表すと、

$$y_{2i} = j \quad \text{if} \quad U_{ji} \geq U_{mi} \quad \forall j \neq m$$

となる。ここでは、社会貢献活動の参加タイミングの決定について **multinomial probit** モデルを用いて推定する。

(1) 『モニター調査』の推定結果

第3-4-2表の(1)列にprobitモデルを用いた社会貢献活動参加の意思決定についての推定結果を示す。報告する限界効果は他の説明変数の平均値で評価した参加希望確率である。

「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」についての老後不安（「大いに不安=5」、「やや不安=4」、「どちらともいえない=3」、「あまり不安でない=2」、「全く不安でない=1」）が高くなるほど、今後社会貢献活動に参加したいと考えていることが統計的に有意に確認される。それでは、今後どのタイミングで社会貢献活動に参加したいと考えているのだろうか。(2a)列から(2g)列には参加タイミング(j=1~7)を選択する確率についての結果をまとめている。

第3-4-2表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

	限界効果							
	(1)	(2a)	(2b)	(2c)	(2d)	(2e)	(2f)	(2g)
	参加希望の有無	すでに参加している	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない	参加しない
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.041** (0.017)	0.002* (0.001)	0.000 (0.004)	0.029*** (0.008)	0.009 (0.008)	0.016*** (0.005)	-0.019* (0.011)	-0.035** (0.016)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.062*** (0.016)	-0.002* (0.001)	0.007* (0.004)	0.017** (0.008)	0.021*** (0.008)	0.008 (0.005)	0.015 (0.011)	-0.066*** (0.015)
サンプルサイズ	2,138				2,138			

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注3) すべての係数の結果は付表2で示す。

まず、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度が高まるほど、「定年退職後」に参加する確率が上昇することを統計的に有意に確認できる((2e)列)。この結果は、第3-4-1表で確認した結果と一致する。それに加えて、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度が高まるほど定年退職よりも前の段階で参加したいと考える個人の存在も確認される。「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度が高まるほど、「すでに参加」している確率((2a)列)や、「数年のうちに参加」する確率((2c)列)がそれぞれ統計的に有意に上昇している。同様に、「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安度が高まるほど、「今すぐ参加」する確率((2b)列)や「数年のうちに」に参加する確率((2c)列)、「定年退職前」に参加する確率((2d)列)がそれぞれ上昇することを統計的に有意に観察される。一方で、「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安度が高まるほど、「すでに参加」している確率((2a)列)は低下することも統計的に有意に観察される。この結果は、すでに参加していることで「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安度が下がるという関係を捉えている可能性がある。

不安に対する備えという点では、「すでに備えを整えている」場合と「これから備えを整える」場合とを分けて考える必要がある。そこで、「すでに備えを整えている」場合に該当する

社会貢献活動にすでに参加しているサンプルを除いた推定結果を第 3-4-3 表に示す。(1) 列から (4) 列で示すように、第 3-4-2 表の (2b) 列から (2e) 列で示す結果と大きく異ならない。

第 3-4-3 表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係
(既に参加しているサンプルは除く)

	限界効果					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない	参加しない
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.000 (0.004)	0.029*** (0.008)	0.009 (0.008)	0.015*** (0.005)	-0.019* (0.011)	-0.034** (0.016)
老後不安：地域コミュニティ等，社会との接点を持てるかどうか	0.007* (0.004)	0.017** (0.008)	0.021*** (0.007)	0.008 (0.005)	0.014 (0.011)	-0.068*** (0.015)
サンプルサイズ	2,085					

注 1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注 2) *、**、***はそれぞれ有意水準 10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) すべての係数の結果は付表 3 で示す。

第 3-4-3 表で示した結果のうち、今後社会貢献活動に参加したいと考える人は 732 人存在する。これらの参加希望者のみにサンプルを限定しても、老後不安の大きさと社会貢献活動への参加タイミングの違いとの関係は観察されるだろうか。第 3-4-4 表で示すように、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する老後不安が大きいほど、「数年のうち」に参加する確率 ((2) 列) と「定年退職前」に参加する確率 ((4) 列) がそれぞれ上昇することを統計的に有意に確認できる。一方、「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安度の違いは参加タイミングに統計的に有意な影響を与えていない。すなわち、「社会との接点を持てるかどうか」に対する老後不安の高まりによって、社会貢献活動への参加希望の有無に違いが生じるものの、参加するタイミングには違いが生じない傾向にある。

第 3-4-4 表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(参加希望者サンプル)

	限界効果				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	-0.009 (0.014)	0.071*** (0.025)	0.010 (0.025)	0.039** (0.017)	-0.112*** (0.029)
老後不安：地域コミュニティ等，社会との接点を持てるかどうか	0.010 (0.017)	0.006 (0.026)	0.025 (0.024)	0.005 (0.018)	-0.045 (0.030)
サンプルサイズ	732				

注 1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注 2) *、**、***はそれぞれ有意水準 10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) すべての係数の結果は付表 4 で示す。

なぜ、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する老後不安が大きいほど、社会貢献活動に参加するタイミングに違いが生じているのだろうか。その理由を探るために、社会貢献活動に参加する理由に注目する。第 3-4-5 表には、『人生 100 年調査』で尋ねている 10 種類の理由についてそれぞれ当てはまる場合を 1、当てはまらない場合を 0 とするダミー変数を作成し、それらを被説明変数として probit モデルで推定した結果をまとめている。(6) 列と (8) 列から (10) 列において限界効果がプラスであることを統計的に有意に確認できる。これらの中で、(6) 列と (9) 列の結果に注目してみよう。(6) 列の結果は、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人ほど、知識や技術、経験を生かすために参加したいと考えていることを指摘している。一方、(9) 列の結果から「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人ほど、仕事に役立つ能力を得るために参加したいと考えていることがわかる⁴⁰。

⁴⁰ 老後に対する不安の度合いが 55 歳以上とそれ未満とで異なる傾向にある。この点について、労働政策研究・研修機構 (2020) は、55 歳以上になると老後の過ごし方について具体的にイメージできるため、より不安が大きく (小さく) なる可能性を指摘する。第 3-4-4 表と第 3-4-5 表で示す結果について、サンプルを 55 歳未満に限定して分析しても、得られた結果に大きな差は観察されない (付表 5 と付表 7 を参照)。

第 3-4-5 表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動参加理由との関係
(参加希望者サンプル)

	限界効果				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	社会貢献活動参加理由				
	人の役に立ち、社会や地域に貢献したい	有用な情報や人脈を得られる	余暇時間を有効に使うことができる	生きがいを持つことができる	健康や体力の増進につながる
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	-0.008 (0.021)	0.023 (0.028)	-0.027 (0.027)	0.020 (0.026)	0.036 (0.029)
サンプルサイズ	732				
	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	社会貢献活動参加理由				
	知識や技術、経験を活かしたい	新しい知識や技術、経験を得たい	他者と考えを共有・共感したい	仕事に役立つ能力を得たい	収入を得たい
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.067** (0.029)	0.045 (0.028)	0.063** (0.029)	0.057** (0.027)	0.056** (0.027)
サンプルサイズ	732				

注 1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注 2) *, **, ***はそれぞれ有意水準 10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) すべての係数の結果は付表 6 で示す。

(2) 頑強性の確認：『企業調査』の推定結果

『モニター調査』で得られた結果は、人的資本や処遇水準が相対的に高い労働者を対象として実施された『企業調査』を使った分析からも同じように確認されるのであろうか。本項では、『企業調査』のサンプルを用いて前項で示した第 3-4-2 表から第 3-4-5 表までの結果と同じ推定モデルを用いた結果を確認していく。

第 3-4-6 表の (1) 列に、probit モデルを用いた社会貢献活動参加の意思決定についての推定結果を示す。統計的に有意に観察される限界効果のうち『モニター調査』の結果と同じ符号の向きが確認される箇所をハイライトで示している。『モニター調査』サンプルを使った推定でも、「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」についての老後不安が高くなるほど、今後社会貢献活動に参加したいと考えていることが統計的に有意に確認される。

第 3-4-6 表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

	限界効果							
	(1)	(2a)	(2b)	(2c)	(2d)	(2e)	(2f)	(2g)
	参加希望の有無	すでに参加している	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない	参加しない
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.046*** (0.007)	0.001 (0.001)	0.006** (0.003)	0.022*** (0.005)	0.013*** (0.005)	0.002 (0.003)	0.002 (0.006)	-0.047*** (0.008)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.036*** (0.008)	-0.007*** (0.002)	0.001 (0.002)	0.010** (0.005)	0.019*** (0.005)	0.009*** (0.003)	0.011* (0.006)	-0.043*** (0.008)
サンプルサイズ	7,845			7,845				

注 1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注 2) *, **, ***はそれぞれ有意水準 10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) すべての係数の結果は付表 8 で示す。

次に、社会貢献活動に参加するタイミングとの関係を確認すると、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度が高まるほど、より早いタイミングで参加したいと考える個人の存在が確認される。「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度が高まるほど、「数年のうちに参加」する確率（(2c) 列）が統計的に有意に上昇している。一方で、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する不安度の高まりと「定年退職後」に参加する確率（(2e) 列）との間に統計的に有意な関係は観察されない。

また、「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安度が高まるほど、「数年のうちに」参加する確率（(2c) 列）と、「定年退職前」に参加する確率（(2d) 列）がそれぞれ上昇することも統計的に有意に観察される。さらに、「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安度が高まるほど、「すでに参加」している確率（(2a) 列）は低下することも統計的に有意に観察される。すでに参加していることで「社会との接点を持てるかどうか」に対する不安度が下がるという関係を考慮するために、「すでに参加」しているサンプルを除いた推定結果を確認しても、第 3-4-6 表で示す結果と大きく異ならない（第 3-4-7 表）。

第 3-4-7 表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

（既に参加しているサンプルは除く）

	限界効果					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない	参加しない
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.006** (0.003)	0.023*** (0.005)	0.014*** (0.005)	0.003 (0.003)	0.003 (0.006)	-0.048*** (0.008)
老後不安：地域コミュニティ等，社会との接点を持てるかどうか	0.002 (0.002)	0.010** (0.005)	0.018*** (0.005)	0.009*** (0.003)	0.010 (0.006)	-0.048*** (0.008)
サンプルサイズ	7,331					

注 1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注 2) *、**、***はそれぞれ有意水準 10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) すべての係数の結果は付表 9 で示す。

第 3-4-7 表で示した結果で使用したサンプルのうち 3,974 人が今後社会貢献活動に参加したいと考えている（第 3-4-8 表）。参加希望者のみにサンプルを限定して老後に対する不安の程度と社会貢献活動への参加タイミングの違いの関係を確認しても、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対する老後不安が大きいほど、「定年退職前後」ではなく「数年のうちに」に参加する確率（(2) 列）が上昇することを統計的に有意に観察できる。

第 3-4-8 表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(参加希望者サンプル)

	限界効果				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.006 (0.005)	0.024*** (0.008)	0.006 (0.009)	-0.004 (0.006)	-0.033*** (0.010)
老後不安：地域コミュニティ等，社会との接点を持てるかどうか	-0.003 (0.005)	0.001 (0.009)	0.016* (0.009)	0.007 (0.006)	-0.021** (0.011)
サンプルサイズ	3,974				

注 1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注 2) *、**、***はそれぞれ有意水準 10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注 3) すべての係数の結果は付表 10 で示す。

最後に、老後に対する不安の程度と社会貢献活動に参加する理由との関係について、probitモデルを用いた推定結果を第 3-4-9 表で確認する。『モニター調査』の結果（第 3-4-5 表）と同様に、(6) 列と (8) 列から (10) 列において限界効果がプラスであることを統計的に有意に確認できる。さらに、(2) 列と (4) 列、(5) 列、(7) 列において限界効果がプラスであることを統計的に有意に確認できる。ここで、(6) 列と (9) 列に注目する。(6) 列の結果は「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人ほど、「知識や技術、経験を生かす」ために参加したいと考えていることを指摘している。一方、『モニター調査』の結果と同様に、(9) 列の結果からは「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人ほど、仕事に役立つ能力を得るために参加したいと考えていることが示唆される。

(6) 列と (9) 列の結果は、社会貢献活動に参加する動機の大きな違いとして注目できる。前者では、これまで蓄積した人的資本の活用が参加理由となっている。これは、第 2 節で述べたように、従業員や労働者としての役割を社会貢献活動などの新しい役割に置き換えようとする「市場労働と社会貢献活動との代替」という考え方に一致する。それに対して、後者では、人的資本の投資が参加理由となっている。先行研究では、引退後の社会貢献活動への参加を投機的な動機で説明することの困難さを指摘していた。しかしながら、後者の結果と第 3-4-4 表で示す結果を照らし合わせると、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人ほど、仕事に役立つ能力を得るために、より早い段階（「定年退職前後」ではなく「数年のうちに」）で社会貢献活動に参加したいと考えていると解釈できる。また、『企業調査』サンプルを用いた結果では、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人ほど、「新しい知識や技術、経験を得る」ために参加したいと考えていることも統計的に有意に確認できる（第 3-4-9 表の (7) 列）。この結果は、人的資

本や処遇水準が高い個人ほど、投資的な理由でより早い段階から社会貢献活動に取り組む傾向を反映したものなのかもしれない⁴¹。

第3-4-9表 老後に対する不安の程度と社会貢献活動参加理由との関係
(参加希望者サンプル)

	限界効果				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	社会貢献活動参加理由				
	人の役に立ち、社会 や地域に貢献したい	有用な情報や人脈 を得られる	余暇時間を有効に 使うことができる	生きがいを持つこと ができる	健康や体力の増進 につながる
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.003 (0.005)	0.056*** (0.010)	0.011 (0.010)	0.025*** (0.009)	0.029*** (0.010)
サンプルサイズ	3,974				
	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	社会貢献活動参加理由				
	知識や技術、経験を活かしたい	新しい知識や技術、 経験を得たい	他者と考えを共有・ 共感したい	仕事に役立つ能力 を得たい	収入を得たい
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.075*** (0.011)	0.061*** (0.010)	0.043*** (0.010)	0.045*** (0.008)	0.032*** (0.007)
サンプルサイズ	3,974				

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *、**、***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注3) すべての係数の結果は付表12で示す。

第5節 結びにかえて

本章では、労働政策研究・研修機構が2020年に実施した『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』のマイクロデータを用いて、老後が視野に入りつつある世代である40歳以上60歳未満の大企業ホワイトカラー正社員が抱く老後に対する不安の具体的な内容を確認した。そして、それらの不安感と社会貢献活動への参加との関係について分析を試みた。

その結果、以下のような傾向が確認された。

- ① 「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人ほど、社会貢献活動に取り組みたいと思っている。また、取り組みたいと思う人の活動開始時期に注目すると、「数年のうちに」活動したいと考えている。さらに、これらの人々は「知識や技術、経験を生かすため」や「仕事に役立つ能力を得るため」に参加したいと考えていることが示唆される。
- ② 「社会との接点を持てるかどうか」に老後不安をより感じる人ほど、社会貢献活動に取

⁴¹ 第3-4-8表と第3-4-9表で示す結果について、サンプルを55歳未満に限定して分析しても、得られた結果に大きな差は観察されない(付表11と付表13を参照)。

り組みたいと思っている。しかし、取り組みたいと思う人の活動開始時期に統計的に有意な違いは観察されない。

②の結果からは、「引退することで社会との接点が減ることに不安を感じるから社会的接触の機会を増やすために社会貢献活動に取り組みたい」と考える個人の存在が考えられる。一方で、①の結果は「一生懸命になれる仕事が見つかるかが不安だから一生懸命になれる他の活動として社会貢献活動に取り組みたい」と考える個人の存在を示している可能性がある。例えば、定年退職後も現在の仕事を続けることに不安を感じるため、社会貢献という異なる活動にチャレンジしたいと考えているのかもしれない。他方で、定年退職後も現在の仕事を続けたいのに何らかの理由によってそれが難しく、その代わりとして社会貢献活動への参加を考えているのかもしれない。前者と後者の解釈を比較すれば、後者は社会貢献活動への取り組みに対してやや消極的と捉えられるのかもしれない。ただし、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」に対して老後不安をより感じる人は、仕事に役立つ能力を得るために「定年退職前後」ではなく「数年のうち」から社会貢献活動に参加したいと考えている。よって、社会貢献活動への取り組みに対してやや消極的な人が存在したとしても、平均的にはより早い段階（「定年退職前後」ではなく「数年のうちに」）で社会貢献活動に参加しようと考えている。

ライフコースの継続性を保つためには、引退後の社会的接触や社会参加の機会を増やせばよい。そして、その継続性をより確実なものとするには、より早い段階から社会的接触の機会を増やしておくことが合理的であろう。このように考えると、「一生懸命になれる仕事があるかどうか」という老後に対する不安は、定年退職後に備えてより早い段階から何らかの行動を起こす動機となってもおかしくない。本章で用いた調査は大企業ホワイトカラー正社員が対象となっており、人的資本や処遇水準が高い人々である。少なくともこのような人々においては、中高年齢期における社会貢献活動は消費的な動機だけでなく投資的な動機によるものであることが示唆される。

参考文献

- Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging: Creating positive experiences*. Johns Hopkins University Press.
- Eibich, P., Lorenti, A., & Mosca, I. (2022). Does retirement affect voluntary work provision? Evidence from Europe and the US. *Labour Economics*, 76, 102185.
- Menchik, P. L., & Weisbrod, B. A. (1987). Volunteer labor supply. *Journal of public economics*, 32(2), 159–183.

- Smith, D. B. (2004). Volunteering in retirement: Perceptions of midlife workers. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 33(1), 55-73.
- Smith, S. (2010). Social connectedness and retirement. *CMPO Working Paper Series*, 10/255.
- Zhu, R. (2021). Retirement and voluntary work provision: Evidence from the Australian Age Pension reform. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 190, 674-690.
- 浦坂純子 (2012) 「第 5 章 高齢者の就業と社会貢献活動－移行パターンに見る代替・補完関係－」、『高齢者の社会貢献活動に関する研究一定量的分析と定性的分析から－』労働政策研究報告書 No.142、独立行政法人労働政策研究・研修機構、pp.103-124
- 馬欣欣 (2014) 「高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』 no.643、pp.70-80
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 「老後の不安」『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、第 5 章

付表 1 老後に対する不安の程度と定年退職後に積極的に取り組みたい内容との関係

パネル A: モニター調査

	係数					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	仕事	家族・家庭生活	交友	趣味・余暇	自己研鑽・学習・進学	社会活動
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.157*** (0.037)	0.059 (0.036)	0.016 (0.035)	0.062 (0.038)	0.006 (0.036)	0.034 (0.039)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.244*** (0.042)	0.196*** (0.043)	0.121*** (0.040)	0.086* (0.047)	0.184*** (0.041)	0.091** (0.046)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	-0.018 (0.046)	-0.033 (0.048)	-0.013 (0.045)	-0.037 (0.052)	-0.087* (0.045)	-0.055 (0.050)
老後不安：時間を持て余すのではないか	0.038 (0.034)	0.020 (0.036)	-0.003 (0.034)	-0.160*** (0.040)	0.075** (0.034)	0.017 (0.037)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	-0.006 (0.037)	-0.089** (0.039)	0.030 (0.036)	0.036 (0.044)	-0.011 (0.037)	-0.037 (0.039)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.055 (0.040)	-0.008 (0.042)	0.070* (0.039)	0.050 (0.048)	0.101** (0.041)	0.203*** (0.044)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.041 (0.041)	0.152*** (0.041)	0.151*** (0.039)	0.239*** (0.044)	0.154*** (0.039)	0.068 (0.043)
男性	-0.120* (0.068)	-0.171** (0.068)	-0.307*** (0.067)	-0.103 (0.072)	-0.232*** (0.067)	-0.135* (0.073)
年齢	0.020*** (0.006)	0.002 (0.006)	0.000 (0.006)	0.009 (0.007)	0.005 (0.006)	0.004 (0.006)
勤続年数	-0.013*** (0.003)	0.002 (0.004)	-0.006* (0.003)	-0.002 (0.004)	-0.010*** (0.003)	-0.000 (0.003)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.018 (0.127)	0.074 (0.126)	0.022 (0.124)	0.211 (0.144)	0.148 (0.121)	0.273** (0.128)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.160 (0.129)	0.243* (0.138)	0.066 (0.124)	-0.164 (0.147)	0.300** (0.123)	0.116 (0.132)
大学生の頃にボランティア活動経験	-0.015 (0.122)	0.000 (0.126)	-0.062 (0.124)	-0.042 (0.135)	0.095 (0.124)	0.491*** (0.120)
社会人でボランティア活動経験	0.244*** (0.073)	0.069 (0.076)	0.127* (0.071)	0.148* (0.081)	0.282*** (0.071)	0.611*** (0.072)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	0.190* (0.106)	0.151 (0.108)	0.175 (0.108)	0.359*** (0.111)	0.104 (0.109)	0.140 (0.118)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.162 (0.105)	0.110 (0.107)	0.138 (0.107)	0.386*** (0.110)	0.130 (0.108)	0.021 (0.119)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.173 (0.124)	0.027 (0.124)	0.097 (0.122)	0.221* (0.125)	0.082 (0.124)	-0.004 (0.136)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.076 (0.070)	-0.243*** (0.074)	-0.292*** (0.069)	-0.204*** (0.077)	-0.167** (0.069)	-0.257*** (0.071)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.148* (0.087)	0.122 (0.086)	-0.010 (0.085)	0.289*** (0.096)	0.186** (0.088)	0.214** (0.092)
現在の仕事満足度：賃金・収入	0.014 (0.032)	-0.018 (0.034)	-0.005 (0.031)	-0.063* (0.036)	-0.042 (0.031)	0.005 (0.033)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.074** (0.034)	0.071** (0.033)	0.097*** (0.031)	0.075** (0.035)	0.023 (0.031)	0.075** (0.034)
現在の仕事満足度：仕事の内容	0.220*** (0.045)	-0.018 (0.045)	0.047 (0.043)	0.008 (0.049)	0.020 (0.043)	-0.043 (0.047)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	0.087** (0.038)	0.081** (0.040)	0.087** (0.035)	0.078* (0.041)	0.074** (0.036)	0.021 (0.039)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.099** (0.040)	0.172*** (0.040)	0.162*** (0.037)	0.299*** (0.044)	0.094** (0.039)	0.050 (0.040)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.154*** (0.049)	0.062 (0.049)	0.017 (0.046)	0.021 (0.053)	0.154*** (0.047)	0.082* (0.049)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.060 (0.051)	0.015 (0.054)	0.084* (0.049)	-0.083 (0.055)	-0.007 (0.048)	0.022 (0.051)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.072 (0.056)	0.064 (0.060)	-0.057 (0.054)	-0.004 (0.060)	0.027 (0.054)	0.079 (0.058)
健康状態に自信あり	0.464*** (0.073)	0.366*** (0.076)	0.496*** (0.073)	0.338*** (0.082)	0.424*** (0.070)	0.286*** (0.073)
世帯人数	0.038 (0.024)	0.150*** (0.026)	0.024 (0.024)	-0.028 (0.027)	0.004 (0.025)	-0.002 (0.027)
最終学歴が大学卒	0.141** (0.069)	0.143** (0.070)	0.094 (0.067)	0.084 (0.072)	0.270*** (0.067)	0.147** (0.074)
最終学歴が大学院卒	0.204* (0.106)	0.254** (0.109)	0.040 (0.102)	0.180 (0.112)	0.558*** (0.105)	0.134 (0.112)
東京・埼玉・千葉・神奈川	0.035 (0.070)	0.022 (0.073)	-0.005 (0.070)	-0.083 (0.076)	0.003 (0.070)	0.075 (0.077)
愛知	0.117 (0.125)	-0.055 (0.123)	-0.065 (0.120)	0.164 (0.127)	-0.022 (0.120)	0.083 (0.132)
大阪・京都・兵庫	-0.010 (0.098)	0.178* (0.100)	0.062 (0.095)	0.023 (0.105)	0.099 (0.094)	0.222** (0.104)
従業員規模5000～10000人	-0.034 (0.088)	0.022 (0.088)	-0.045 (0.083)	-0.127 (0.091)	0.067 (0.084)	0.077 (0.093)
従業員規模10000人以上	-0.130** (0.065)	0.026 (0.067)	-0.028 (0.065)	-0.027 (0.070)	-0.021 (0.064)	-0.019 (0.069)
定数項	-5.006*** (0.416)	-2.699*** (0.409)	-2.518*** (0.396)	-2.105*** (0.435)	-2.992*** (0.397)	-3.336*** (0.418)
誤差項間の相関						
家族・家庭生活	0.487*** (0.040)					
交友	0.410*** (0.039)	0.687*** (0.043)				
趣味・余暇	0.299*** (0.040)	0.639*** (0.045)	0.756*** (0.045)			
自己研鑽・学習・進学	0.454*** (0.038)	0.498*** (0.039)	0.490*** (0.038)	0.585*** (0.041)		
社会活動	0.302*** (0.041)	0.405*** (0.044)	0.390*** (0.042)	0.430*** (0.045)	0.533*** (0.042)	

サンプルサイズ

2,138

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

パネルB:企業調査

	係数					
	(1) 仕事	(2) 家族・家庭生活	(3) 交友	(4) 趣味・余暇	(5) 自己研鑽・学習・進学	(6) 社会活動
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.093*** (0.017)	0.034 (0.022)	0.065*** (0.019)	0.075*** (0.023)	0.033* (0.017)	0.020 (0.017)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.326*** (0.020)	0.061*** (0.024)	0.044** (0.021)	-0.014 (0.026)	0.150*** (0.019)	0.108*** (0.019)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれらるかどうか	-0.056*** (0.022)	-0.033 (0.027)	-0.042* (0.023)	-0.056** (0.028)	-0.061*** (0.021)	-0.030 (0.021)
老後不安：時間を持て余すのではないか	0.019 (0.018)	-0.006 (0.023)	-0.013 (0.019)	-0.048* (0.025)	-0.058*** (0.018)	-0.021 (0.018)
老後不安：老後を一緒に過ごす人がいるかどうか	0.000 (0.018)	-0.184*** (0.022)	-0.002 (0.019)	0.013 (0.025)	0.012 (0.017)	0.008 (0.017)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	-0.015 (0.020)	0.041* (0.024)	0.073*** (0.022)	0.033 (0.028)	0.051*** (0.019)	0.071*** (0.019)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.003 (0.020)	0.117*** (0.024)	0.015 (0.022)	0.092*** (0.026)	-0.005 (0.019)	-0.003 (0.019)
男性	0.017 (0.045)	-0.136** (0.054)	-0.444*** (0.053)	-0.306*** (0.066)	-0.270*** (0.045)	-0.261*** (0.044)
年齢	0.028*** (0.004)	-0.004 (0.004)	-0.008** (0.004)	-0.005 (0.005)	0.011*** (0.004)	0.005 (0.003)
勤続年数	-0.010*** (0.002)	0.005** (0.003)	-0.002 (0.002)	0.002 (0.003)	-0.004* (0.002)	-0.001 (0.002)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.119** (0.053)	0.061 (0.064)	0.170*** (0.062)	0.105 (0.075)	0.077 (0.053)	0.168*** (0.052)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	-0.037 (0.058)	0.130* (0.071)	0.098 (0.068)	0.141* (0.083)	0.038 (0.058)	0.134** (0.056)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.090 (0.055)	-0.070 (0.066)	0.095 (0.063)	-0.083 (0.073)	0.180*** (0.056)	0.175*** (0.052)
社会人でボランティア活動経験	0.127*** (0.035)	0.092** (0.043)	0.174*** (0.038)	0.060 (0.048)	0.141*** (0.034)	0.528*** (0.033)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	0.080 (0.091)	0.097 (0.102)	0.034 (0.104)	0.189* (0.112)	0.063 (0.090)	0.086 (0.093)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.159* (0.091)	0.102 (0.102)	0.043 (0.104)	0.212* (0.111)	0.091 (0.090)	0.071 (0.093)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.185* (0.098)	0.168 (0.112)	0.065 (0.111)	0.267** (0.122)	0.128 (0.097)	0.069 (0.099)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.141*** (0.034)	-0.207*** (0.041)	-0.250*** (0.036)	-0.146*** (0.046)	-0.161*** (0.033)	-0.385*** (0.033)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.378*** (0.056)	-0.012 (0.066)	-0.036 (0.060)	0.109 (0.077)	0.158*** (0.055)	-0.014 (0.054)
現在の仕事満足度：賃金・収入	-0.003 (0.016)	0.004 (0.019)	-0.017 (0.018)	-0.008 (0.022)	0.012 (0.016)	0.067*** (0.016)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.119*** (0.017)	0.032 (0.020)	0.053*** (0.019)	0.072*** (0.024)	0.021 (0.017)	0.035** (0.017)
現在の仕事満足度：仕事の内容	0.038 (0.025)	0.031 (0.030)	-0.007 (0.028)	-0.083** (0.034)	0.001 (0.024)	-0.003 (0.024)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	0.029 (0.021)	0.061** (0.026)	0.095*** (0.023)	0.065** (0.028)	0.015 (0.021)	0.050** (0.020)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.102*** (0.023)	0.090*** (0.027)	0.099*** (0.025)	0.178*** (0.030)	0.034 (0.023)	0.061*** (0.023)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.011 (0.023)	0.138*** (0.028)	0.094*** (0.025)	0.070** (0.031)	0.094*** (0.022)	0.074*** (0.022)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	0.074*** (0.024)	0.029 (0.030)	0.023 (0.026)	-0.053 (0.034)	0.081*** (0.023)	-0.008 (0.023)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.154*** (0.030)	-0.023 (0.035)	0.004 (0.032)	0.012 (0.040)	0.017 (0.029)	-0.041 (0.029)
健康状態に自信あり	0.256*** (0.036)	0.230*** (0.045)	0.255*** (0.040)	0.262*** (0.052)	0.197*** (0.036)	0.149*** (0.035)
世帯人数	0.034** (0.014)	0.244*** (0.018)	0.031** (0.015)	-0.012 (0.017)	0.006 (0.013)	0.036*** (0.013)
最終学歴が大学卒	0.074* (0.043)	0.037 (0.051)	0.044 (0.049)	0.054 (0.060)	0.303*** (0.042)	0.125*** (0.042)
最終学歴が大学院卒	0.276*** (0.065)	0.071 (0.079)	-0.156** (0.068)	-0.093 (0.085)	0.385*** (0.063)	0.092 (0.062)
企業B社	-0.146** (0.059)	-0.317*** (0.077)	-0.363*** (0.066)	-0.131 (0.083)	-0.197*** (0.059)	-0.115** (0.055)
企業C社	-0.266*** (0.061)	-0.179** (0.082)	-0.241*** (0.072)	-0.090 (0.092)	-0.314*** (0.061)	-0.174*** (0.058)
企業D社	-0.220*** (0.062)	-0.206** (0.084)	-0.368*** (0.069)	-0.027 (0.089)	-0.259*** (0.061)	-0.196*** (0.059)
企業F社	-0.190*** (0.055)	-0.303*** (0.073)	-0.367*** (0.062)	-0.144* (0.077)	-0.323*** (0.055)	-0.201*** (0.052)
定数項	-4.234*** (0.254)	-0.901*** (0.291)	-0.105 (0.268)	0.181 (0.331)	-1.453*** (0.238)	-1.950*** (0.239)
誤差項間の相関						
家族・家庭生活	0.331*** (0.024)					
交友	0.282*** (0.022)	0.543*** (0.026)				
趣味・余暇	0.173*** (0.025)	0.497*** (0.030)	0.699*** (0.029)			
自己研鑽・学習・進学	0.258*** (0.020)	0.288*** (0.022)	0.395*** (0.021)	0.457*** (0.024)		
社会活動	0.155*** (0.019)	0.258*** (0.023)	0.340*** (0.021)	0.326*** (0.024)	0.500*** (0.020)	
サンプルサイズ	7,845					

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

付表2 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係:

モニター調査

	限界効果							
	(1)	(2a)	(2b)	(2c)	(2d)	(2e)	(2f)	(2g)
	参加希望の有無	すでに参加している	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない	参加しない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	-0.006 (0.014)	0.001 (0.001)	0.002 (0.003)	0.001 (0.006)	-0.006 (0.007)	-0.005 (0.005)	-0.001 (0.009)	0.009 (0.013)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.041** (0.017)	0.002* (0.001)	0.000 (0.004)	0.029*** (0.008)	0.009 (0.008)	0.016*** (0.005)	-0.019* (0.011)	-0.035** (0.016)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	0.001 (0.018)	-0.001 (0.001)	-0.002 (0.004)	-0.019** (0.008)	0.010 (0.009)	-0.006 (0.005)	0.021* (0.012)	-0.003 (0.017)
老後不安：時間を持て余すのではない	-0.004 (0.013)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.003)	0.011 (0.007)	-0.005 (0.006)	0.001 (0.005)	-0.009 (0.009)	0.002 (0.012)
老後不安：老後を一緒に過ごす人がいるかどうか	0.002 (0.014)	0.000 (0.001)	-0.000 (0.004)	-0.002 (0.008)	0.004 (0.006)	-0.004 (0.005)	0.003 (0.010)	-0.001 (0.014)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.062*** (0.016)	-0.002* (0.001)	0.007* (0.004)	0.017** (0.008)	0.021*** (0.008)	0.008 (0.005)	0.015 (0.011)	-0.066*** (0.015)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.002 (0.015)	0.000 (0.001)	-0.006* (0.003)	-0.003 (0.007)	0.005 (0.007)	0.001 (0.005)	0.001 (0.011)	0.000 (0.015)
男性	-0.023 (0.025)	-0.001 (0.002)	-0.002 (0.006)	-0.013 (0.013)	-0.007 (0.011)	0.018** (0.009)	-0.018 (0.018)	0.023 (0.024)
年齢	0.003 (0.002)	0.000 (0.000)	-0.001* (0.001)	-0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002*** (0.001)	0.001 (0.002)	-0.003 (0.002)
勤続年数	-0.000 (0.001)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.004 (0.048)	-0.001 (0.002)	0.020** (0.010)	0.015 (0.022)	0.001 (0.019)	0.019 (0.014)	-0.063* (0.032)	0.010 (0.045)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.074 (0.052)	-0.001 (0.002)	-0.008 (0.009)	-0.019 (0.023)	0.011 (0.019)	0.020 (0.015)	0.066** (0.031)	-0.068 (0.046)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.073 (0.047)	0.007** (0.003)	0.014* (0.008)	0.022 (0.021)	-0.002 (0.018)	-0.001 (0.014)	0.008 (0.032)	-0.047 (0.044)
社会人でボランティア活動経験	0.257*** (0.027)	0.014*** (0.005)	0.040*** (0.007)	0.057*** (0.013)	0.034*** (0.011)	-0.001 (0.008)	0.073*** (0.018)	-0.217*** (0.026)
現在の仕事のタイプ：本人の判断も必要な仕事	0.073* (0.042)	0.005 (0.004)	-0.009 (0.010)	0.014 (0.022)	-0.005 (0.020)	0.005 (0.016)	0.063** (0.031)	-0.072* (0.040)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.091** (0.041)	0.004 (0.004)	-0.003 (0.010)	0.020 (0.022)	0.009 (0.020)	0.015 (0.015)	0.046 (0.031)	-0.091** (0.039)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.127*** (0.049)	0.009* (0.005)	-0.010 (0.011)	0.013 (0.025)	0.023 (0.021)	0.023 (0.016)	0.052 (0.035)	-0.110** (0.045)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.214*** (0.026)	-0.004** (0.002)	-0.017*** (0.006)	-0.048*** (0.012)	-0.053*** (0.011)	-0.025*** (0.007)	-0.044** (0.018)	0.193*** (0.025)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.027 (0.032)	0.001 (0.002)	-0.003 (0.008)	0.006 (0.016)	-0.020 (0.016)	-0.008 (0.011)	-0.012 (0.023)	0.035 (0.032)
現在の仕事満足度：賃金・収入	0.020 (0.012)	0.001 (0.001)	0.000 (0.003)	0.015** (0.006)	0.016*** (0.005)	0.000 (0.004)	-0.013 (0.008)	-0.020* (0.011)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	-0.000 (0.013)	-0.001 (0.001)	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.006)	-0.002 (0.005)	0.003 (0.004)	0.001 (0.009)	-0.000 (0.012)
現在の仕事満足度：仕事の内容	-0.022 (0.016)	0.002 (0.001)	0.001 (0.004)	-0.004 (0.008)	-0.006 (0.007)	-0.005 (0.005)	-0.013 (0.012)	0.026 (0.016)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.001 (0.014)	-0.001 (0.001)	-0.006* (0.004)	-0.009 (0.007)	0.010 (0.007)	0.009* (0.005)	-0.003 (0.010)	0.001 (0.014)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.004 (0.015)	0.000 (0.001)	-0.000 (0.004)	-0.004 (0.007)	0.000 (0.007)	0.002 (0.005)	0.002 (0.010)	0.000 (0.014)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.035* (0.018)	0.002 (0.001)	0.004 (0.005)	0.020** (0.009)	-0.001 (0.008)	0.003 (0.005)	0.004 (0.013)	-0.032* (0.017)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.025 (0.019)	-0.002 (0.001)	-0.003 (0.004)	-0.006 (0.009)	-0.009 (0.008)	-0.003 (0.006)	0.002 (0.014)	0.022 (0.018)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.047** (0.020)	-0.000 (0.001)	0.004 (0.005)	-0.002 (0.010)	0.005 (0.009)	0.005 (0.006)	0.038** (0.015)	-0.051*** (0.020)
健康状態に自信あり	0.129*** (0.027)	-0.001 (0.002)	0.017*** (0.007)	0.054*** (0.013)	0.017 (0.011)	0.013* (0.007)	0.018 (0.019)	-0.118*** (0.025)
世帯人数	0.002 (0.009)	0.000 (0.001)	0.000 (0.002)	0.001 (0.005)	-0.001 (0.004)	0.003 (0.003)	-0.000 (0.006)	-0.003 (0.009)
最終学歴が大学卒	0.004 (0.026)	-0.001 (0.002)	0.008 (0.007)	-0.003 (0.013)	0.005 (0.011)	-0.003 (0.008)	-0.000 (0.017)	-0.005 (0.024)
最終学歴が大学院卒	-0.024 (0.039)	0.001 (0.003)	0.008 (0.010)	-0.046** (0.023)	0.026 (0.017)	-0.008 (0.013)	-0.014 (0.028)	0.034 (0.039)
東京・埼玉・千葉・神奈川	-0.008 (0.027)	0.004* (0.002)	0.013** (0.007)	-0.007 (0.013)	-0.009 (0.012)	-0.005 (0.008)	-0.011 (0.018)	0.015 (0.025)
愛知	-0.094** (0.042)	0.007** (0.003)	0.004 (0.013)	-0.044 (0.027)	-0.035 (0.023)	-0.001 (0.015)	-0.049 (0.034)	0.119** (0.046)
大阪・京都・兵庫	-0.020 (0.036)	0.002 (0.002)	0.000 (0.010)	0.011 (0.018)	0.007 (0.016)	-0.004 (0.011)	-0.042 (0.026)	0.025 (0.035)
従業員規模5000~10000人	-0.028 (0.032)	0.003 (0.002)	0.001 (0.007)	0.007 (0.016)	-0.024 (0.015)	0.001 (0.010)	-0.026 (0.024)	0.038 (0.032)
従業員規模10000人以上	-0.005 (0.024)	-0.000 (0.001)	-0.014** (0.006)	0.000 (0.013)	-0.010 (0.011)	-0.002 (0.008)	0.022 (0.017)	0.004 (0.023)
サンプルサイズ	2,138				2,138			

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表3 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(既に参加しているサンプルは除く): モニター調査

	限界効果					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない	参加しない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.001 (0.003)	0.001 (0.006)	-0.005 (0.006)	-0.005 (0.004)	-0.001 (0.009)	0.009 (0.013)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.000 (0.004)	0.029*** (0.008)	0.009 (0.008)	0.015*** (0.005)	-0.019* (0.011)	-0.034** (0.016)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	-0.002 (0.004)	-0.018** (0.008)	0.011 (0.009)	-0.006 (0.005)	0.021* (0.012)	-0.006 (0.017)
老後不安：時間を持て余すのではないか	-0.000 (0.003)	0.010 (0.007)	-0.005 (0.006)	0.001 (0.004)	-0.009 (0.009)	0.003 (0.012)
老後不安：老後を一緒に過ごす人がいるかどうか	-0.000 (0.003)	-0.002 (0.008)	0.003 (0.006)	-0.004 (0.005)	0.003 (0.010)	-0.000 (0.014)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.007* (0.004)	0.017** (0.008)	0.021*** (0.007)	0.008 (0.005)	0.014 (0.011)	-0.068*** (0.015)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	-0.005 (0.003)	-0.002 (0.007)	0.005 (0.007)	0.002 (0.005)	0.002 (0.011)	-0.001 (0.015)
男性	-0.002 (0.006)	-0.013 (0.013)	-0.007 (0.011)	0.017** (0.009)	-0.018 (0.018)	0.022 (0.024)
年齢	-0.001* (0.001)	-0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002*** (0.001)	0.001 (0.002)	-0.003 (0.002)
勤続年数	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.018* (0.009)	0.014 (0.022)	0.001 (0.019)	0.019 (0.014)	-0.062* (0.032)	0.010 (0.045)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	-0.009 (0.009)	-0.021 (0.023)	0.011 (0.019)	0.019 (0.014)	0.065** (0.031)	-0.066 (0.046)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.013* (0.008)	0.023 (0.021)	-0.000 (0.018)	0.001 (0.013)	0.010 (0.032)	-0.046 (0.044)
社会人でボランティア活動経験	0.039*** (0.007)	0.057*** (0.013)	0.034*** (0.011)	-0.001 (0.008)	0.074*** (0.018)	-0.203*** (0.026)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	-0.009 (0.010)	0.013 (0.021)	-0.005 (0.020)	0.005 (0.015)	0.063** (0.031)	-0.068* (0.039)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	-0.003 (0.010)	0.021 (0.021)	0.010 (0.019)	0.015 (0.014)	0.046 (0.031)	-0.089** (0.039)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	-0.010 (0.011)	0.013 (0.024)	0.023 (0.021)	0.023 (0.016)	0.053 (0.035)	-0.104** (0.045)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.017*** (0.006)	-0.049*** (0.012)	-0.053*** (0.011)	-0.025*** (0.007)	-0.046*** (0.018)	0.191*** (0.024)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.002 (0.008)	0.008 (0.016)	-0.018 (0.016)	-0.008 (0.011)	-0.011 (0.023)	0.032 (0.032)
現在の仕事満足度：賃金・収入	0.000 (0.003)	0.015** (0.006)	0.016*** (0.005)	0.001 (0.004)	-0.013 (0.008)	-0.019* (0.011)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.006)	-0.002 (0.005)	0.003 (0.004)	0.001 (0.009)	-0.001 (0.012)
現在の仕事満足度：仕事の内容	0.001 (0.004)	-0.005 (0.008)	-0.005 (0.008)	-0.005 (0.005)	-0.013 (0.012)	0.026* (0.016)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.006* (0.003)	-0.009 (0.007)	0.009 (0.007)	0.008* (0.005)	-0.003 (0.010)	0.002 (0.014)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	-0.001 (0.004)	-0.004 (0.007)	0.001 (0.007)	0.003 (0.005)	0.002 (0.010)	-0.001 (0.014)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.004 (0.005)	0.020** (0.009)	-0.002 (0.008)	0.002 (0.005)	0.005 (0.013)	-0.030* (0.017)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.003 (0.004)	-0.006 (0.009)	-0.009 (0.008)	-0.003 (0.005)	0.001 (0.014)	0.019 (0.018)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.005 (0.005)	-0.001 (0.010)	0.005 (0.009)	0.004 (0.006)	0.038** (0.015)	-0.051*** (0.020)
健康状態に自信あり	0.016** (0.006)	0.054*** (0.013)	0.016 (0.011)	0.013* (0.007)	0.017 (0.019)	-0.116*** (0.025)
世帯人数	0.000 (0.002)	0.002 (0.005)	-0.001 (0.004)	0.003 (0.003)	-0.000 (0.006)	-0.003 (0.009)
最終学歴が大学卒	0.007 (0.007)	-0.004 (0.013)	0.006 (0.011)	-0.004 (0.008)	0.001 (0.017)	-0.006 (0.024)
最終学歴が大学院卒	0.007 (0.010)	-0.047** (0.023)	0.024 (0.017)	-0.009 (0.013)	-0.015 (0.029)	0.040 (0.039)
東京・埼玉・千葉・神奈川	0.013* (0.007)	-0.008 (0.013)	-0.010 (0.011)	-0.005 (0.008)	-0.010 (0.018)	0.020 (0.025)
愛知	0.004 (0.012)	-0.045* (0.027)	-0.034 (0.023)	-0.002 (0.015)	-0.047 (0.034)	0.124*** (0.047)
大阪・京都・兵庫	-0.000 (0.010)	0.012 (0.018)	0.008 (0.015)	-0.003 (0.011)	-0.042 (0.026)	0.025 (0.035)
従業員規模5000～10000人	0.000 (0.007)	0.006 (0.016)	-0.024 (0.015)	0.001 (0.010)	-0.026 (0.024)	0.043 (0.032)
従業員規模10000人以上	-0.014** (0.006)	-0.001 (0.012)	-0.010 (0.010)	-0.002 (0.008)	0.022 (0.017)	0.004 (0.023)
サンプルサイズ	2,085					

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表4 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(参加希望者サンプル): モニター調査

	限界効果				
	(1) 今すぐ	(2) 数年のうちに	(3) 定年退職前	(4) 定年退職後	(5) 特に決めていない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.007 (0.012)	0.003 (0.020)	-0.014 (0.021)	-0.009 (0.014)	0.014 (0.024)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	-0.009 (0.014)	0.071*** (0.025)	0.010 (0.025)	0.039** (0.017)	-0.112*** (0.029)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	-0.007 (0.016)	-0.065** (0.025)	0.031 (0.026)	-0.024 (0.017)	0.065** (0.030)
老後不安：時間を持て余すのではないか	-0.005 (0.012)	0.037* (0.021)	-0.017 (0.018)	0.005 (0.015)	-0.021 (0.023)
老後不安：老後を一緒に過ごす人がいるかどうか	0.002 (0.013)	-0.007 (0.023)	0.017 (0.020)	-0.011 (0.016)	-0.001 (0.025)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.010 (0.017)	0.006 (0.026)	0.025 (0.024)	0.005 (0.018)	-0.045 (0.030)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	-0.019 (0.013)	-0.008 (0.023)	0.020 (0.023)	0.002 (0.015)	0.006 (0.027)
男性	-0.001 (0.022)	-0.032 (0.039)	-0.012 (0.035)	0.066** (0.028)	-0.021 (0.044)
年齢	-0.005** (0.002)	-0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.007*** (0.002)	-0.002 (0.004)
勤続年数	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	0.001 (0.001)	-0.001 (0.002)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.070** (0.030)	0.025 (0.060)	-0.017 (0.057)	0.061 (0.042)	-0.139** (0.068)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	-0.052* (0.029)	-0.095 (0.061)	0.016 (0.055)	0.053 (0.042)	0.077 (0.065)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.038 (0.028)	0.031 (0.057)	-0.029 (0.054)	-0.016 (0.040)	-0.023 (0.068)
社会人でボランティア活動経験	0.102*** (0.022)	0.035 (0.037)	-0.009 (0.033)	-0.074*** (0.025)	-0.054 (0.041)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	-0.041 (0.039)	0.004 (0.071)	-0.055 (0.066)	0.019 (0.051)	0.074 (0.081)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	-0.029 (0.037)	0.005 (0.070)	-0.017 (0.064)	0.044 (0.049)	-0.003 (0.079)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	-0.058 (0.041)	-0.031 (0.077)	0.022 (0.069)	0.070 (0.053)	-0.003 (0.087)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.016 (0.021)	-0.015 (0.035)	-0.060* (0.033)	-0.019 (0.023)	0.110*** (0.041)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.002 (0.029)	0.054 (0.051)	-0.044 (0.052)	-0.016 (0.037)	0.008 (0.062)
現在の仕事満足度：賃金・収入	-0.007 (0.010)	0.030* (0.018)	0.043** (0.017)	-0.006 (0.013)	-0.059*** (0.020)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	-0.002 (0.010)	-0.006 (0.018)	-0.014 (0.017)	0.013 (0.013)	0.010 (0.022)
現在の仕事満足度：仕事の内容	0.008 (0.016)	0.003 (0.026)	-0.002 (0.024)	-0.004 (0.018)	-0.005 (0.030)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.026** (0.013)	-0.030 (0.021)	0.032 (0.021)	0.029* (0.015)	-0.006 (0.025)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.001 (0.013)	-0.010 (0.022)	0.006 (0.022)	0.004 (0.014)	-0.001 (0.025)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.008 (0.017)	0.042 (0.028)	-0.022 (0.026)	-0.001 (0.019)	-0.027 (0.032)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.004 (0.015)	0.003 (0.027)	-0.015 (0.025)	0.001 (0.019)	0.015 (0.033)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.009 (0.018)	-0.038 (0.031)	-0.018 (0.030)	-0.002 (0.022)	0.049 (0.037)
健康状態に自信あり	0.033 (0.022)	0.088** (0.038)	-0.019 (0.036)	-0.003 (0.025)	-0.098** (0.044)
世帯人数	-0.001 (0.008)	0.005 (0.014)	-0.004 (0.013)	0.009 (0.009)	-0.009 (0.016)
最終学歴が大学卒	0.028 (0.025)	-0.012 (0.039)	0.012 (0.036)	-0.015 (0.026)	-0.013 (0.044)
最終学歴が大学院卒	0.035 (0.037)	-0.131** (0.066)	0.108* (0.055)	-0.010 (0.043)	-0.002 (0.069)
東京・埼玉・千葉・神奈川	0.050** (0.024)	-0.019 (0.040)	-0.024 (0.036)	-0.010 (0.026)	0.003 (0.045)
愛知	0.046 (0.048)	-0.074 (0.082)	-0.051 (0.075)	0.042 (0.051)	0.037 (0.095)
大阪・京都・兵庫	-0.001 (0.035)	0.051 (0.055)	0.038 (0.051)	-0.007 (0.037)	-0.082 (0.064)
従業員規模5000～10000人	0.016 (0.028)	0.053 (0.049)	-0.059 (0.047)	0.019 (0.034)	-0.030 (0.059)
従業員規模10000人以上	-0.056** (0.023)	0.005 (0.037)	-0.022 (0.034)	0.000 (0.025)	0.072* (0.041)

サンプルサイズ

732

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表5 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(55歳未満・参加希望者サンプル): モニター調査

	限界効果				
	(1) 今すぐ	(2) 数年のうちに	(3) 定年退職前	(4) 定年退職後	(5) 特に決めていない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.019 (0.017)	0.029 (0.026)	-0.035 (0.026)	-0.007 (0.015)	-0.006 (0.031)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	-0.030 (0.019)	0.083** (0.033)	0.015 (0.032)	0.045*** (0.015)	-0.112*** (0.036)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	0.000 (0.021)	-0.097*** (0.032)	0.045 (0.032)	-0.029* (0.016)	0.080** (0.038)
老後不安：時間を持て余すのではないか	0.004 (0.015)	0.050** (0.024)	-0.039* (0.021)	0.016 (0.014)	-0.031 (0.028)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	-0.014 (0.017)	-0.021 (0.027)	0.038 (0.024)	-0.026* (0.014)	0.023 (0.030)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.012 (0.022)	0.031 (0.033)	0.013 (0.030)	0.012 (0.017)	-0.067* (0.036)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	-0.016 (0.016)	-0.021 (0.028)	0.032 (0.027)	0.002 (0.015)	0.003 (0.034)
男性	0.023 (0.029)	-0.002 (0.046)	-0.011 (0.040)	0.011 (0.025)	-0.022 (0.051)
年齢	-0.002 (0.003)	0.005 (0.005)	-0.001 (0.005)	0.004 (0.003)	-0.005 (0.006)
勤続年数	0.001 (0.002)	-0.003 (0.002)	0.003 (0.002)	0.001 (0.001)	-0.002 (0.003)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.058 (0.042)	0.046 (0.065)	-0.057 (0.061)	0.059* (0.035)	-0.106 (0.075)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	-0.091** (0.042)	-0.117* (0.067)	0.052 (0.060)	0.052 (0.038)	0.104 (0.073)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.031 (0.040)	0.030 (0.065)	-0.043 (0.058)	-0.012 (0.037)	-0.006 (0.077)
社会人でボランティア活動経験	0.123*** (0.029)	0.025 (0.044)	-0.041 (0.038)	-0.079*** (0.025)	-0.028 (0.049)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	-0.053 (0.048)	0.017 (0.083)	-0.041 (0.071)	0.053 (0.041)	0.024 (0.089)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	-0.021 (0.047)	0.038 (0.082)	0.007 (0.070)	0.037 (0.041)	-0.061 (0.089)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	-0.080 (0.054)	0.045 (0.093)	-0.015 (0.079)	0.080* (0.047)	-0.030 (0.100)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.023 (0.028)	-0.018 (0.043)	-0.083** (0.038)	0.018 (0.023)	0.107** (0.049)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.002 (0.039)	0.086 (0.059)	-0.055 (0.058)	-0.013 (0.030)	-0.016 (0.069)
現在の仕事満足度：賃金・収入	-0.024* (0.013)	0.057*** (0.022)	0.039* (0.020)	0.003 (0.013)	-0.075*** (0.024)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	-0.002 (0.014)	0.009 (0.024)	-0.012 (0.020)	0.013 (0.012)	-0.008 (0.027)
現在の仕事満足度：仕事の内容	0.008 (0.021)	-0.017 (0.031)	0.018 (0.029)	-0.001 (0.016)	-0.008 (0.036)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.032** (0.016)	0.002 (0.025)	0.013 (0.024)	0.025* (0.014)	-0.008 (0.031)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.007 (0.017)	-0.009 (0.027)	-0.021 (0.026)	0.003 (0.013)	0.020 (0.032)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.009 (0.023)	0.002 (0.033)	0.009 (0.029)	-0.016 (0.017)	-0.004 (0.039)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.014 (0.020)	0.038 (0.033)	-0.026 (0.028)	0.006 (0.018)	-0.005 (0.039)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.014 (0.024)	-0.047 (0.035)	-0.027 (0.034)	-0.014 (0.020)	0.074* (0.044)
健康状態に自信あり	0.050* (0.030)	0.061 (0.047)	-0.005 (0.042)	-0.018 (0.024)	-0.088 (0.054)
世帯人数	0.001 (0.010)	-0.001 (0.017)	0.006 (0.014)	0.008 (0.009)	-0.014 (0.019)
最終学歴が大学卒	0.021 (0.032)	-0.039 (0.047)	0.001 (0.039)	0.002 (0.022)	0.014 (0.052)
最終学歴が大学院卒	0.057 (0.047)	-0.114 (0.075)	0.050 (0.061)	-0.020 (0.038)	0.027 (0.078)
東京・埼玉・千葉・神奈川	0.080** (0.033)	-0.051 (0.048)	-0.026 (0.042)	-0.030 (0.023)	0.027 (0.054)
愛知	0.059 (0.069)	-0.087 (0.102)	-0.001 (0.081)	0.025 (0.044)	0.005 (0.112)
大阪・京都・兵庫	0.020 (0.046)	0.033 (0.067)	0.060 (0.057)	-0.011 (0.035)	-0.102 (0.077)
従業員規模5000～10000人	0.026 (0.039)	0.041 (0.062)	-0.080 (0.057)	0.005 (0.034)	0.008 (0.072)
従業員規模10000人以上	-0.057* (0.030)	0.026 (0.044)	-0.040 (0.038)	-0.001 (0.021)	0.072 (0.049)

サンプルサイズ

526

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表 6 老後に対する不安の程度と社会貢献活動参加理由との関係

(参加希望者サンプル): モニター調査

	限界効果									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	社会貢献活動参加理由									
	人の役に立ち、社会や地域に貢献したい	有用な情報や人脈を得られる	余暇時間を有効に使うことができる	生きがいを持つことができる	健康や体力の増進につながる	知識や技術、経験を活かしたい	新しい知識や技術、経験を学びたい	他者と考えを共有・共感したい	仕事に役立つ能力を得たい	収入を得たい
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.052*** (0.017)	-0.007 (0.025)	0.002 (0.023)	-0.019 (0.022)	0.029 (0.024)	-0.064*** (0.025)	-0.036 (0.025)	-0.045* (0.025)	-0.013 (0.023)	0.028 (0.024)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	-0.008 (0.021)	0.023 (0.028)	-0.027 (0.027)	0.020 (0.026)	0.036 (0.029)	0.067** (0.029)	0.045 (0.028)	0.063** (0.029)	0.057** (0.027)	0.056** (0.027)
老後不安：生きがい、やりがいが見つけれられるかどうか	0.000 (0.020)	0.015 (0.030)	-0.020 (0.029)	0.021 (0.028)	-0.048 (0.031)	-0.030 (0.031)	-0.043 (0.030)	0.019 (0.030)	-0.031 (0.028)	0.006 (0.029)
老後不安：時間を持て余すのではない	-0.014 (0.015)	-0.028 (0.024)	0.102*** (0.023)	-0.001 (0.022)	0.031 (0.024)	-0.020 (0.024)	0.024 (0.024)	0.005 (0.024)	0.040* (0.023)	-0.004 (0.022)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	0.007 (0.017)	-0.014 (0.026)	-0.061** (0.025)	0.009 (0.023)	-0.045* (0.025)	-0.006 (0.025)	0.007 (0.025)	-0.000 (0.025)	0.004 (0.024)	0.000 (0.023)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.018 (0.019)	0.093*** (0.030)	0.048* (0.029)	0.045 (0.028)	0.071*** (0.030)	0.033 (0.030)	0.057* (0.030)	0.049 (0.031)	0.072** (0.028)	0.038 (0.028)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.042** (0.017)	0.031 (0.027)	0.060** (0.025)	0.048* (0.025)	0.089*** (0.027)	0.091*** (0.027)	0.055** (0.027)	0.025 (0.028)	0.003 (0.026)	0.022 (0.026)
男性	-0.015 (0.030)	-0.021 (0.046)	-0.014 (0.044)	-0.075* (0.040)	-0.061 (0.044)	-0.059 (0.045)	-0.149*** (0.044)	-0.104** (0.046)	-0.126*** (0.043)	-0.114*** (0.043)
年齢	-0.001 (0.003)	0.002 (0.004)	0.005 (0.004)	0.001 (0.004)	0.006 (0.004)	0.007* (0.004)	0.004 (0.004)	-0.001 (0.004)	0.001 (0.004)	0.010** (0.004)
勤続年数	0.003* (0.001)	-0.000 (0.002)	-0.003 (0.002)	0.003 (0.002)	-0.000 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.000 (0.002)	0.001 (0.002)	-0.004* (0.002)
小学生の頃にボランティア活動経験	-0.022 (0.052)	0.035 (0.071)	0.056 (0.066)	-0.046 (0.066)	0.076 (0.068)	0.066 (0.068)	-0.031 (0.072)	0.036 (0.072)	-0.055 (0.065)	-0.037 (0.061)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.005 (0.046)	-0.084 (0.065)	-0.104 (0.067)	-0.074 (0.064)	0.008 (0.068)	-0.008 (0.065)	0.132* (0.063)	-0.027 (0.071)	0.028 (0.066)	0.031 (0.064)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.039 (0.043)	0.097 (0.066)	0.074 (0.062)	0.055 (0.057)	0.061 (0.065)	0.158** (0.061)	0.209*** (0.058)	0.161** (0.064)	0.179*** (0.069)	0.065 (0.064)
社会人でボランティア活動経験	0.024 (0.028)	-0.011 (0.041)	0.024 (0.041)	0.047 (0.038)	-0.083** (0.042)	0.050 (0.042)	-0.006 (0.042)	0.071* (0.042)	0.011 (0.040)	-0.098** (0.039)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	0.058 (0.049)	-0.018 (0.083)	0.084 (0.076)	0.051 (0.074)	0.065 (0.080)	0.088 (0.079)	0.037 (0.083)	-0.003 (0.086)	-0.073 (0.077)	-0.162** (0.073)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.068 (0.051)	-0.073 (0.081)	0.097 (0.076)	0.043 (0.074)	0.092 (0.079)	0.087 (0.079)	0.029 (0.081)	-0.052 (0.084)	-0.081 (0.077)	-0.196*** (0.074)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.077* (0.044)	-0.031 (0.088)	0.038 (0.082)	0.032 (0.079)	0.133* (0.079)	0.113 (0.083)	0.031 (0.089)	-0.030 (0.091)	0.003 (0.085)	-0.095 (0.079)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.031 (0.028)	-0.086** (0.041)	-0.034 (0.041)	0.035 (0.038)	-0.060 (0.041)	0.004 (0.041)	0.061 (0.042)	-0.029 (0.042)	-0.010 (0.039)	-0.036 (0.039)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.029 (0.038)	0.019 (0.061)	0.060 (0.057)	0.060 (0.051)	-0.017 (0.061)	0.016 (0.062)	0.057 (0.060)	-0.019 (0.060)	-0.039 (0.059)	-0.080 (0.056)
現在の仕事満足度：賃金・収入	0.017 (0.014)	0.008 (0.021)	0.012 (0.020)	0.009 (0.019)	-0.029 (0.021)	-0.008 (0.021)	-0.021 (0.020)	-0.002 (0.021)	-0.005 (0.020)	-0.016 (0.020)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.031** (0.014)	0.003 (0.022)	0.006 (0.021)	0.008 (0.020)	0.061*** (0.021)	-0.026 (0.022)	0.006 (0.022)	-0.003 (0.022)	-0.021 (0.021)	-0.018 (0.022)
現在の仕事満足度：仕事の内容	-0.025 (0.020)	-0.092*** (0.031)	0.021 (0.029)	0.006 (0.027)	-0.016 (0.029)	-0.036 (0.030)	0.016 (0.030)	-0.045 (0.031)	-0.066** (0.029)	0.006 (0.029)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.004 (0.018)	0.049* (0.026)	0.023 (0.024)	0.016 (0.023)	0.062** (0.025)	0.056** (0.025)	0.020 (0.025)	0.035 (0.027)	0.027 (0.024)	0.030 (0.023)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.044*** (0.016)	-0.051* (0.027)	0.057** (0.025)	0.040* (0.024)	-0.004 (0.025)	0.013 (0.026)	0.026 (0.026)	0.018 (0.026)	-0.007 (0.026)	-0.019 (0.025)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.008 (0.022)	0.101*** (0.033)	0.002 (0.032)	-0.028 (0.030)	0.040 (0.032)	0.063** (0.032)	0.044 (0.032)	0.047 (0.033)	0.047 (0.031)	0.007 (0.031)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	0.001 (0.022)	-0.019 (0.033)	-0.024 (0.032)	0.016 (0.029)	0.047 (0.032)	0.022 (0.032)	0.009 (0.032)	0.005 (0.034)	0.011 (0.032)	0.024 (0.032)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.010 (0.026)	0.053 (0.037)	-0.011 (0.035)	0.023 (0.033)	-0.008 (0.037)	-0.007 (0.038)	-0.021 (0.037)	0.036 (0.038)	0.069* (0.036)	0.004 (0.034)
健康状態に自信あり	0.127*** (0.028)	0.119*** (0.044)	0.113*** (0.042)	0.060 (0.040)	0.153*** (0.042)	0.159*** (0.043)	0.163*** (0.043)	0.155*** (0.044)	0.117*** (0.044)	0.087** (0.043)
世帯人数	0.003 (0.011)	0.014 (0.016)	0.017 (0.016)	0.007 (0.015)	-0.013 (0.016)	0.011 (0.016)	0.011 (0.016)	0.031* (0.016)	0.034** (0.015)	0.042*** (0.015)
最終学歴が大学卒	-0.024 (0.030)	0.041 (0.045)	-0.033 (0.044)	-0.019 (0.042)	-0.092** (0.045)	0.022 (0.045)	-0.020 (0.045)	-0.043 (0.045)	-0.004 (0.043)	0.044 (0.043)
最終学歴が大学院卒	0.056 (0.040)	0.115 (0.072)	0.050 (0.066)	0.109* (0.058)	0.042 (0.070)	0.087 (0.068)	0.073 (0.067)	0.092 (0.069)	-0.049 (0.064)	0.094 (0.071)
東京・埼玉・千葉・神奈川	0.005 (0.031)	-0.059 (0.046)	-0.017 (0.044)	-0.051 (0.041)	-0.067 (0.044)	0.035 (0.045)	-0.011 (0.046)	-0.104** (0.046)	-0.107** (0.044)	0.021 (0.042)
愛知	0.025 (0.055)	-0.060 (0.093)	-0.038 (0.094)	0.011 (0.082)	-0.113 (0.096)	0.007 (0.091)	-0.011 (0.093)	-0.096 (0.092)	-0.062 (0.082)	-0.115 (0.075)
大阪・京都・兵庫	0.010 (0.043)	0.071 (0.065)	0.025 (0.062)	0.008 (0.061)	-0.040 (0.065)	-0.005 (0.065)	0.100 (0.063)	0.042 (0.065)	-0.002 (0.061)	-0.023 (0.060)
従業員規模5000～10000人	-0.006 (0.043)	0.057 (0.059)	0.016 (0.057)	-0.073 (0.058)	0.040 (0.058)	0.005 (0.059)	0.005 (0.060)	0.041 (0.061)	0.047 (0.057)	0.041 (0.058)
従業員規模10000人以上	-0.033 (0.030)	0.020 (0.042)	0.024 (0.041)	-0.050 (0.039)	0.016 (0.042)	0.012 (0.042)	0.022 (0.042)	0.007 (0.043)	-0.005 (0.041)	0.043 (0.040)

サンプルサイズ

732

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表7 老後に対する不安の程度と社会貢献活動参加理由との関係

(55歳未満・参加希望者サンプル): モニター調査

	限界効果									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	社会貢献活動参加理由									
	人の役に立ち、社会や地域に貢献したい	有用な情報や人脈を得られる	余暇時間を有効に使うことができる	生きがいを持つことができる	健康や体力の増進につながる	知識や技術、経験を活かしたい	新しい知識や技術、経験を学びたい	他者と考えを共有・共感したい	仕事に役立つ能力を得たい	収入を得たい
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.057*** (0.021)	-0.018 (0.032)	0.018 (0.030)	0.005 (0.028)	0.001 (0.031)	-0.048 (0.031)	-0.016 (0.031)	-0.015 (0.031)	0.011 (0.031)	0.031 (0.030)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	-0.010 (0.023)	0.054 (0.035)	-0.018 (0.032)	0.041 (0.031)	0.044 (0.035)	0.114*** (0.037)	0.083** (0.036)	0.081** (0.036)	0.070** (0.035)	0.022 (0.033)
老後不安：生きがい、やりがいが見つけれられるかどうか	0.014 (0.024)	0.012 (0.037)	-0.030 (0.036)	0.016 (0.033)	-0.010 (0.036)	-0.064* (0.038)	-0.041 (0.036)	0.018 (0.036)	-0.050 (0.035)	0.016 (0.035)
老後不安：時間を持て余すのではない	-0.013 (0.018)	-0.022 (0.028)	0.120*** (0.027)	0.015 (0.025)	0.016 (0.027)	0.010 (0.028)	0.020 (0.028)	-0.007 (0.028)	0.040 (0.028)	0.027 (0.026)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	-0.004 (0.021)	-0.019 (0.032)	-0.082*** (0.031)	-0.008 (0.029)	-0.035 (0.031)	-0.055* (0.031)	-0.010 (0.031)	0.016 (0.032)	-0.034 (0.029)	-0.011 (0.028)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.014 (0.023)	0.101*** (0.037)	0.055 (0.036)	0.045 (0.033)	0.060* (0.036)	0.036 (0.036)	0.056 (0.035)	0.031 (0.036)	0.100*** (0.034)	0.039 (0.034)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.044** (0.022)	0.025 (0.033)	0.060* (0.031)	0.023 (0.030)	0.085** (0.033)	0.078** (0.033)	0.012 (0.033)	-0.016 (0.033)	0.007 (0.033)	0.007 (0.032)
男性	-0.031 (0.036)	0.035 (0.054)	-0.047 (0.052)	-0.099** (0.047)	-0.090* (0.051)	-0.049 (0.054)	-0.138*** (0.052)	-0.077 (0.055)	-0.124** (0.052)	-0.132*** (0.050)
年齢	-0.006 (0.004)	0.008 (0.007)	0.002 (0.006)	0.001 (0.006)	0.008 (0.006)	0.010 (0.006)	0.003 (0.006)	0.006 (0.006)	0.009 (0.006)	0.004 (0.006)
勤続年数	0.004* (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.003)	0.001 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.001 (0.003)	0.002 (0.003)	-0.001 (0.003)
小学生の頃にボランティア活動経験	-0.026 (0.058)	0.044 (0.080)	0.045 (0.076)	-0.043 (0.074)	0.095 (0.076)	0.061 (0.077)	-0.070 (0.080)	0.025 (0.079)	-0.046 (0.076)	-0.032 (0.070)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	-0.036 (0.058)	-0.150** (0.074)	-0.094 (0.077)	-0.056 (0.072)	-0.057 (0.080)	-0.017 (0.075)	0.146** (0.070)	-0.041 (0.082)	-0.033 (0.075)	0.006 (0.074)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.083** (0.041)	0.102 (0.079)	0.100 (0.071)	0.075 (0.064)	0.057 (0.075)	0.240*** (0.067)	0.238*** (0.067)	0.211*** (0.071)	0.206** (0.080)	0.074 (0.073)
社会人でボランティア活動経験	0.027 (0.033)	0.007 (0.050)	0.056 (0.049)	0.047 (0.045)	-0.055 (0.050)	0.059 (0.051)	-0.030 (0.052)	0.052 (0.051)	0.021 (0.049)	-0.102** (0.045)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	0.086 (0.056)	0.076 (0.095)	0.177** (0.084)	0.105 (0.080)	0.086 (0.092)	0.176** (0.087)	0.095 (0.092)	0.073 (0.096)	-0.020 (0.095)	-0.109 (0.086)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.072 (0.060)	0.006 (0.095)	0.130 (0.086)	0.062 (0.083)	0.080 (0.092)	0.127 (0.089)	0.120 (0.091)	-0.003 (0.097)	-0.002 (0.095)	-0.141 (0.086)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.088* (0.048)	0.029 (0.107)	0.107 (0.092)	0.105 (0.082)	0.161* (0.092)	0.198** (0.091)	0.063 (0.103)	-0.030 (0.109)	0.026 (0.108)	-0.036 (0.097)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.020 (0.033)	-0.131*** (0.049)	-0.024 (0.049)	0.067 (0.045)	-0.057 (0.049)	0.015 (0.050)	0.065 (0.051)	-0.057 (0.050)	-0.062 (0.048)	-0.041 (0.046)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.043 (0.040)	0.040 (0.068)	0.062 (0.065)	0.062 (0.058)	0.013 (0.068)	0.036 (0.070)	0.126** (0.064)	0.037 (0.067)	-0.020 (0.070)	-0.035 (0.065)
現在の仕事満足度：賃金・収入	0.010 (0.016)	0.001 (0.025)	0.023 (0.024)	0.016 (0.022)	-0.029 (0.025)	-0.022 (0.025)	-0.009 (0.024)	0.003 (0.025)	-0.017 (0.025)	-0.005 (0.024)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.041** (0.018)	-0.004 (0.027)	0.009 (0.026)	0.002 (0.023)	0.044* (0.026)	-0.029 (0.028)	0.007 (0.026)	-0.000 (0.027)	-0.037 (0.026)	-0.044* (0.025)
現在の仕事満足度：仕事の内容	-0.019 (0.024)	-0.094** (0.038)	0.026 (0.035)	0.003 (0.032)	-0.005 (0.035)	-0.028 (0.036)	0.032 (0.035)	-0.041 (0.037)	-0.082** (0.035)	0.007 (0.035)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	0.013 (0.021)	0.077** (0.031)	0.038 (0.029)	0.033 (0.027)	0.048 (0.030)	0.074** (0.031)	0.042 (0.030)	0.025 (0.031)	0.025 (0.028)	0.057** (0.027)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.039** (0.020)	-0.073** (0.034)	0.044 (0.030)	0.030 (0.028)	-0.005 (0.030)	-0.002 (0.032)	0.027 (0.031)	0.013 (0.032)	-0.008 (0.032)	-0.019 (0.030)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.026 (0.025)	0.145*** (0.041)	-0.015 (0.039)	0.002 (0.036)	0.075* (0.038)	0.073* (0.039)	0.041 (0.038)	0.053 (0.039)	0.045 (0.038)	0.010 (0.036)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.020 (0.025)	-0.034 (0.040)	-0.014 (0.037)	-0.018 (0.035)	0.019 (0.038)	0.021 (0.040)	0.017 (0.038)	0.028 (0.039)	0.045 (0.038)	0.007 (0.037)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	-0.002 (0.030)	0.042 (0.044)	-0.012 (0.042)	0.022 (0.039)	0.007 (0.042)	0.019 (0.045)	-0.030 (0.044)	0.042 (0.046)	0.094** (0.044)	0.013 (0.041)
健康状態に自信あり	0.124*** (0.032)	0.148*** (0.053)	0.096* (0.051)	0.018 (0.048)	0.143*** (0.050)	0.131** (0.052)	0.125** (0.052)	0.134** (0.053)	0.122** (0.054)	0.088* (0.051)
世帯人数	0.003 (0.013)	0.010 (0.019)	0.012 (0.019)	0.003 (0.017)	0.004 (0.019)	-0.021 (0.019)	0.011 (0.019)	0.039** (0.019)	0.031* (0.019)	0.048*** (0.018)
最終学歴が大学卒	-0.031 (0.036)	0.021 (0.053)	-0.030 (0.053)	0.015 (0.049)	-0.113** (0.053)	0.027 (0.053)	-0.040 (0.053)	-0.047 (0.053)	-0.040 (0.051)	0.076 (0.049)
最終学歴が大学院卒	0.040 (0.050)	0.046 (0.083)	0.004 (0.079)	0.094 (0.069)	-0.036 (0.084)	0.059 (0.083)	0.065 (0.078)	0.097 (0.079)	-0.074 (0.074)	0.092 (0.081)
東京・埼玉・千葉・神奈川	-0.003 (0.038)	0.007 (0.055)	-0.038 (0.054)	-0.055 (0.050)	-0.046 (0.053)	0.031 (0.055)	0.000 (0.055)	-0.113** (0.055)	-0.057 (0.054)	0.031 (0.050)
愛知	-0.031 (0.081)	-0.068 (0.114)	-0.085 (0.115)	-0.082 (0.108)	-0.150 (0.119)	-0.008 (0.110)	-0.006 (0.114)	-0.110 (0.111)	-0.068 (0.101)	-0.216*** (0.072)
大阪・京都・兵庫	0.027 (0.050)	0.002 (0.078)	0.030 (0.074)	-0.043 (0.076)	-0.079 (0.079)	-0.048 (0.080)	0.085 (0.077)	0.054 (0.078)	0.014 (0.076)	-0.034 (0.069)
従業員規模5000～10000人	-0.020 (0.055)	0.052 (0.074)	0.016 (0.070)	0.002 (0.068)	0.019 (0.072)	-0.021 (0.075)	0.047 (0.072)	0.042 (0.075)	0.052 (0.071)	0.084 (0.071)
従業員規模10000人以上	-0.052 (0.036)	-0.023 (0.050)	0.025 (0.048)	-0.040 (0.046)	0.014 (0.049)	-0.006 (0.050)	0.015 (0.049)	0.029 (0.050)	-0.031 (0.048)	0.020 (0.047)

サンプルサイズ

526

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表 8 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係：

企業調査

	限界効果							
	(1) 参加希望の有無	(2a) すでに参加している	(2b) 今すぐ	(2c) 数年のうちに	(2d) 定年退職前	(2e) 定年退職後	(2f) 特に決めていない	(2g) 参加しない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	-0.001 (0.007)	0.000 (0.001)	0.001 (0.002)	-0.006 (0.004)	-0.008* (0.004)	0.008*** (0.003)	0.003 (0.006)	0.001 (0.007)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.046*** (0.007)	0.001 (0.001)	0.006** (0.003)	0.022*** (0.005)	0.013*** (0.005)	0.002 (0.003)	0.002 (0.006)	-0.047*** (0.008)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけられるかどうか	-0.017** (0.008)	-0.002* (0.001)	-0.002 (0.003)	-0.004 (0.005)	-0.010* (0.005)	-0.004 (0.004)	0.007 (0.007)	0.015* (0.008)
老後不安：時間を持て余すのではない	-0.003 (0.007)	-0.002** (0.001)	-0.002 (0.002)	0.001 (0.004)	0.008* (0.004)	0.003 (0.003)	-0.010* (0.006)	0.002 (0.007)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	0.000 (0.007)	0.004*** (0.001)	0.006** (0.002)	0.008* (0.004)	-0.013*** (0.004)	-0.004 (0.003)	-0.005 (0.006)	0.003 (0.007)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.036*** (0.008)	-0.007*** (0.002)	0.001 (0.002)	0.010** (0.005)	0.019*** (0.005)	0.009*** (0.003)	0.011* (0.006)	-0.043*** (0.008)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	-0.001 (0.007)	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.003)	0.000 (0.005)	0.014*** (0.005)	-0.003 (0.003)	-0.012* (0.006)	0.001 (0.008)
男性	-0.089*** (0.017)	0.002 (0.002)	0.003 (0.006)	0.005 (0.011)	-0.024** (0.011)	0.001 (0.008)	-0.080*** (0.014)	0.094*** (0.018)
年齢	0.003** (0.001)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.001 (0.001)	-0.002** (0.001)	0.005*** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.002* (0.001)
勤続年数	-0.000 (0.001)	0.000 (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001** (0.000)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.036* (0.020)	-0.000 (0.003)	0.008 (0.006)	-0.012 (0.013)	0.010 (0.013)	0.018** (0.009)	0.012 (0.017)	-0.036* (0.021)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.047** (0.022)	0.004 (0.003)	0.010 (0.006)	0.013 (0.014)	0.002 (0.014)	-0.007 (0.010)	0.020 (0.018)	-0.043* (0.023)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.098*** (0.020)	0.005** (0.003)	0.024*** (0.006)	0.021* (0.012)	-0.007 (0.013)	0.024*** (0.009)	0.026 (0.017)	-0.093*** (0.022)
社会人でボランティア活動経験	0.226*** (0.012)	0.060*** (0.008)	0.051*** (0.005)	0.029*** (0.008)	0.016* (0.008)	-0.000 (0.006)	0.052*** (0.011)	-0.208*** (0.014)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	0.031 (0.035)	-0.003 (0.005)	0.000 (0.012)	0.015 (0.022)	0.045* (0.025)	-0.012 (0.017)	-0.006 (0.029)	-0.038 (0.036)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.055 (0.035)	-0.002 (0.005)	0.006 (0.011)	-0.004 (0.022)	0.047* (0.025)	-0.008 (0.016)	0.024 (0.029)	-0.063* (0.036)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.038 (0.037)	-0.002 (0.005)	0.008 (0.012)	0.009 (0.024)	0.022 (0.027)	-0.004 (0.017)	0.010 (0.031)	-0.043 (0.038)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.169*** (0.013)	-0.013*** (0.003)	-0.019*** (0.005)	-0.051*** (0.008)	-0.019** (0.008)	-0.000 (0.006)	-0.067*** (0.011)	0.169*** (0.013)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.032 (0.022)	0.000 (0.003)	0.033*** (0.007)	0.028** (0.013)	-0.008 (0.014)	-0.058*** (0.014)	-0.039** (0.019)	0.044** (0.022)
現在の仕事満足度：賃金・収入	0.023*** (0.006)	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.002)	0.011*** (0.004)	0.011*** (0.004)	0.001 (0.003)	0.003 (0.005)	-0.025*** (0.006)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.028*** (0.007)	0.003*** (0.001)	0.008*** (0.003)	0.005 (0.004)	0.003 (0.004)	0.002 (0.003)	0.005 (0.006)	-0.027*** (0.007)
現在の仕事満足度：仕事の内容	-0.019* (0.010)	-0.001 (0.001)	-0.003 (0.003)	0.000 (0.006)	-0.003 (0.006)	-0.000 (0.004)	-0.013 (0.008)	0.019* (0.010)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	0.006 (0.008)	-0.000 (0.001)	-0.003 (0.003)	0.003 (0.005)	0.010* (0.005)	0.004 (0.004)	-0.006 (0.007)	-0.007 (0.008)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.017* (0.009)	0.002 (0.001)	0.003 (0.003)	-0.003 (0.006)	-0.003 (0.006)	0.014*** (0.004)	0.002 (0.007)	-0.015 (0.009)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.029*** (0.009)	0.002 (0.001)	-0.002 (0.003)	0.007 (0.006)	0.020*** (0.006)	-0.003 (0.004)	0.005 (0.007)	-0.028*** (0.009)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.018** (0.009)	-0.001 (0.001)	-0.003 (0.003)	-0.014** (0.006)	-0.005 (0.006)	0.007* (0.004)	-0.000 (0.007)	0.017* (0.009)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	-0.002 (0.012)	-0.002 (0.002)	0.007* (0.004)	-0.002 (0.007)	-0.017** (0.007)	-0.002 (0.005)	0.016* (0.010)	0.000 (0.012)
健康状態に自信あり	0.073*** (0.014)	0.002 (0.002)	0.012*** (0.005)	0.032*** (0.008)	0.027*** (0.008)	0.007 (0.006)	-0.006 (0.011)	-0.073*** (0.014)
世帯人数	0.011** (0.005)	0.001 (0.001)	0.004** (0.002)	0.006* (0.003)	0.007** (0.003)	0.000 (0.002)	-0.008* (0.004)	-0.010** (0.005)
最終学歴が大学卒	0.037** (0.017)	0.002 (0.002)	-0.005 (0.006)	0.003 (0.011)	0.037*** (0.011)	0.019** (0.008)	-0.020 (0.014)	-0.036** (0.017)
最終学歴が大学院卒	0.047** (0.024)	0.006* (0.003)	0.001 (0.008)	-0.006 (0.016)	0.042*** (0.016)	0.035*** (0.011)	-0.036* (0.021)	-0.043* (0.025)
企業B社	-0.142*** (0.022)	0.001 (0.003)	-0.005 (0.007)	-0.026* (0.013)	-0.033** (0.013)	-0.018** (0.009)	-0.064*** (0.018)	0.144*** (0.022)
企業C社	-0.082*** (0.024)	0.002 (0.003)	-0.006 (0.008)	0.020 (0.014)	0.015 (0.014)	-0.039*** (0.010)	-0.073*** (0.019)	0.082*** (0.024)
企業D社	-0.132*** (0.024)	0.002 (0.004)	-0.020** (0.008)	-0.024* (0.015)	-0.021 (0.014)	-0.027*** (0.010)	-0.044** (0.019)	0.134*** (0.024)
企業F社	-0.145*** (0.021)	0.011*** (0.004)	-0.008 (0.007)	-0.015 (0.013)	-0.038*** (0.013)	-0.031*** (0.008)	-0.072*** (0.017)	0.154*** (0.021)
サンプルサイズ	7,845				7,845			

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表9 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(既に参加しているサンプルは除く): 企業調査

	限界効果					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	今すぐ	数年のうちに	定年退職前	定年退職後	特に決めていない	参加しない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.001 (0.002)	-0.006 (0.004)	-0.007* (0.004)	0.008*** (0.003)	0.003 (0.006)	0.001 (0.007)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.006** (0.003)	0.023*** (0.005)	0.014*** (0.005)	0.003 (0.003)	0.003 (0.006)	-0.048*** (0.008)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	-0.002 (0.003)	-0.004 (0.005)	-0.010** (0.005)	-0.004 (0.004)	0.006 (0.007)	0.015* (0.009)
老後不安：時間を持て余すのではないか	-0.002 (0.002)	0.001 (0.004)	0.008* (0.004)	0.003 (0.003)	-0.011* (0.006)	0.001 (0.007)
老後不安：老後を一緒に過ごす人がいるかどうか	0.006** (0.002)	0.009** (0.004)	-0.013*** (0.004)	-0.003 (0.003)	-0.004 (0.006)	0.005 (0.007)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.002 (0.002)	0.010** (0.005)	0.018*** (0.005)	0.009*** (0.003)	0.010 (0.006)	-0.048*** (0.008)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	-0.001 (0.002)	0.000 (0.005)	0.015*** (0.005)	-0.003 (0.003)	-0.012* (0.006)	0.001 (0.008)
男性	0.003 (0.005)	0.004 (0.011)	-0.026** (0.011)	0.002 (0.008)	-0.083*** (0.014)	0.101*** (0.018)
年齢	0.000 (0.000)	0.001 (0.001)	-0.002** (0.001)	0.005*** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.002* (0.001)
勤続年数	-0.000* (0.000)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001** (0.000)	-0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.008 (0.006)	-0.011 (0.013)	0.011 (0.013)	0.018** (0.009)	0.012 (0.017)	-0.037* (0.022)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.010* (0.006)	0.015 (0.014)	0.003 (0.014)	-0.006 (0.010)	0.022 (0.018)	-0.045* (0.023)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.023*** (0.006)	0.023* (0.012)	-0.006 (0.013)	0.025*** (0.009)	0.029* (0.017)	-0.094*** (0.023)
社会人でボランティア活動経験	0.050*** (0.004)	0.036*** (0.008)	0.023*** (0.008)	0.003 (0.006)	0.069*** (0.011)	-0.180*** (0.014)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	0.001 (0.011)	0.017 (0.023)	0.047* (0.026)	-0.012 (0.017)	-0.005 (0.030)	-0.047 (0.037)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.006 (0.011)	-0.002 (0.023)	0.050* (0.026)	-0.009 (0.017)	0.026 (0.030)	-0.071* (0.037)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.008 (0.012)	0.011 (0.024)	0.025 (0.028)	-0.005 (0.017)	0.012 (0.032)	-0.050 (0.040)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.018*** (0.005)	-0.052*** (0.008)	-0.021** (0.008)	-0.002 (0.006)	-0.071*** (0.011)	0.165*** (0.013)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.031*** (0.006)	0.029** (0.013)	-0.008 (0.015)	-0.058*** (0.014)	-0.039** (0.019)	0.045** (0.023)
現在の仕事満足度：賃金・収入	-0.001 (0.002)	0.011*** (0.004)	0.011*** (0.004)	0.001 (0.003)	0.003 (0.005)	-0.026*** (0.007)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.007*** (0.002)	0.006 (0.004)	0.004 (0.004)	0.002 (0.003)	0.006 (0.006)	-0.026*** (0.007)
現在の仕事満足度：仕事の内容	-0.003 (0.003)	0.000 (0.006)	-0.003 (0.006)	-0.001 (0.004)	-0.013 (0.007)	0.019* (0.009)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.003 (0.003)	0.003 (0.005)	0.010* (0.005)	0.004 (0.004)	-0.006 (0.007)	-0.007 (0.009)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.003 (0.003)	-0.002 (0.006)	-0.003 (0.006)	0.014*** (0.004)	0.003 (0.008)	-0.014 (0.009)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	-0.002 (0.003)	0.007 (0.006)	0.021*** (0.006)	-0.003 (0.004)	0.006 (0.007)	-0.028*** (0.009)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.003 (0.003)	-0.014** (0.006)	-0.005 (0.006)	0.007* (0.004)	-0.001 (0.008)	0.016* (0.009)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.006* (0.004)	-0.002 (0.007)	-0.017** (0.007)	-0.002 (0.005)	0.015 (0.010)	-0.001 (0.012)
健康状態に自信あり	0.012*** (0.004)	0.033*** (0.008)	0.027*** (0.009)	0.007 (0.006)	-0.005 (0.012)	-0.074*** (0.014)
世帯人数	0.004** (0.002)	0.006** (0.003)	0.008** (0.003)	0.001 (0.002)	-0.008* (0.004)	-0.010* (0.005)
最終学歴が大学卒	-0.005 (0.005)	0.003 (0.011)	0.038*** (0.011)	0.019** (0.008)	-0.018 (0.014)	-0.037** (0.017)
最終学歴が大学院卒	0.001 (0.008)	-0.006 (0.017)	0.044*** (0.016)	0.035*** (0.011)	-0.034 (0.021)	-0.041 (0.026)
企業B社	-0.005 (0.007)	-0.026* (0.013)	-0.034** (0.013)	-0.018** (0.009)	-0.066*** (0.018)	0.148*** (0.023)
企業C社	-0.006 (0.007)	0.020 (0.014)	0.016 (0.014)	-0.039*** (0.010)	-0.073*** (0.019)	0.082*** (0.025)
企業D社	-0.019** (0.008)	-0.024 (0.015)	-0.021 (0.015)	-0.028*** (0.010)	-0.044** (0.019)	0.135*** (0.024)
企業F社	-0.008 (0.007)	-0.015 (0.013)	-0.038*** (0.013)	-0.031*** (0.008)	-0.072*** (0.017)	0.164*** (0.022)
サンプルサイズ	7,331					

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表 10 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(参加希望者サンプル): 企業調査

	限界効果				
	(1) 今すぐ	(2) 数年のうちに	(3) 定年退職前	(4) 定年退職後	(5) 特に決めていない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.002 (0.005)	-0.011 (0.007)	-0.014* (0.007)	0.015*** (0.005)	0.008 (0.009)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.006 (0.005)	0.024*** (0.008)	0.006 (0.009)	-0.004 (0.006)	-0.033*** (0.010)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	-0.003 (0.006)	-0.003 (0.009)	-0.014 (0.009)	-0.004 (0.007)	0.024** (0.011)
老後不安：時間を持って余すのではない	-0.005 (0.005)	0.002 (0.008)	0.015* (0.008)	0.007 (0.006)	-0.019** (0.009)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	0.014*** (0.005)	0.018** (0.008)	-0.022*** (0.008)	-0.006 (0.006)	-0.003 (0.009)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	-0.003 (0.005)	0.001 (0.009)	0.016* (0.009)	0.007 (0.006)	-0.021** (0.011)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	-0.002 (0.005)	0.002 (0.008)	0.028*** (0.009)	-0.007 (0.006)	-0.021** (0.010)
男性	0.015 (0.011)	0.044** (0.019)	-0.010 (0.019)	0.021 (0.015)	-0.070*** (0.023)
年齢	0.000 (0.001)	0.000 (0.002)	-0.004*** (0.002)	0.009*** (0.001)	-0.004** (0.002)
勤続年数	-0.001* (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002** (0.001)	-0.000 (0.001)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.014 (0.012)	-0.035 (0.022)	0.001 (0.022)	0.025 (0.016)	-0.005 (0.026)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.015 (0.012)	0.010 (0.023)	-0.012 (0.023)	-0.018 (0.018)	0.005 (0.028)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.035*** (0.011)	0.009 (0.021)	-0.049** (0.022)	0.027* (0.015)	-0.021 (0.025)
社会人でボランティア活動経験	0.081*** (0.009)	-0.004 (0.014)	-0.029** (0.014)	-0.033*** (0.010)	-0.015 (0.017)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	-0.000 (0.024)	0.011 (0.040)	0.066 (0.044)	-0.033 (0.030)	-0.045 (0.049)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.007 (0.023)	-0.035 (0.041)	0.061 (0.044)	-0.032 (0.030)	-0.001 (0.049)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.012 (0.025)	-0.004 (0.044)	0.025 (0.047)	-0.021 (0.032)	-0.012 (0.052)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.017* (0.010)	-0.036** (0.015)	0.026* (0.015)	0.031*** (0.011)	-0.005 (0.018)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.073*** (0.014)	0.071*** (0.025)	-0.000 (0.026)	-0.100*** (0.026)	-0.043 (0.031)
現在の仕事満足度：賃金・収入	-0.005 (0.004)	0.012* (0.007)	0.010 (0.007)	-0.004 (0.005)	-0.014 (0.008)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.012** (0.005)	-0.001 (0.008)	-0.002 (0.008)	-0.000 (0.006)	-0.008 (0.009)
現在の仕事満足度：仕事の内容	-0.004 (0.007)	0.009 (0.011)	0.003 (0.011)	0.003 (0.008)	-0.011 (0.013)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.007 (0.006)	0.005 (0.009)	0.016* (0.009)	0.004 (0.007)	-0.017 (0.011)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.005 (0.007)	-0.010 (0.010)	-0.010 (0.011)	0.021*** (0.008)	-0.006 (0.012)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	-0.008 (0.006)	0.003 (0.010)	0.026*** (0.010)	-0.009 (0.007)	-0.011 (0.012)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.005 (0.006)	-0.020** (0.010)	-0.002 (0.009)	0.015** (0.007)	0.012 (0.011)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.014* (0.008)	-0.005 (0.013)	-0.032** (0.013)	-0.004 (0.010)	0.027* (0.016)
健康状態に自信あり	0.017* (0.009)	0.034** (0.015)	0.021 (0.015)	-0.006 (0.011)	-0.067*** (0.018)
世帯人数	0.007** (0.004)	0.007 (0.006)	0.011* (0.006)	-0.001 (0.004)	-0.024*** (0.007)
最終学歴が大学卒	-0.015 (0.011)	-0.010 (0.019)	0.058*** (0.019)	0.029* (0.015)	-0.062*** (0.023)
最終学歴が大学院卒	-0.003 (0.017)	-0.028 (0.029)	0.065** (0.028)	0.057*** (0.021)	-0.092*** (0.034)
企業B社	0.008 (0.014)	0.007 (0.023)	-0.003 (0.023)	-0.005 (0.015)	-0.007 (0.028)
企業C社	0.001 (0.015)	0.071*** (0.023)	0.061*** (0.023)	-0.057*** (0.017)	-0.076*** (0.028)
企業D社	-0.019 (0.017)	0.004 (0.025)	0.016 (0.025)	-0.023 (0.017)	0.021 (0.030)
企業F社	0.002 (0.014)	0.035 (0.022)	-0.005 (0.022)	-0.024 (0.015)	-0.008 (0.027)
サンプルサイズ	3,974				

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表 11 老後に対する不安の程度と社会貢献活動開始時期との関係

(55歳未満・参加希望者サンプル) : 企業調査

	限界効果				
	(1) 今すぐ	(2) 数年のうちに	(3) 定年退職前	(4) 定年退職後	(5) 特に決めていない
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.000 (0.005)	-0.001 (0.009)	-0.019** (0.009)	0.015*** (0.006)	0.004 (0.010)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.003 (0.006)	0.028*** (0.009)	0.011 (0.010)	-0.002 (0.006)	-0.040*** (0.012)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけられるかどうか	-0.003 (0.006)	-0.002 (0.010)	-0.008 (0.011)	-0.006 (0.007)	0.019 (0.012)
老後不安：時間を持って余すのではないか	-0.004 (0.005)	-0.002 (0.009)	0.013 (0.009)	0.005 (0.006)	-0.011 (0.010)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	0.012** (0.005)	0.015* (0.008)	-0.024*** (0.009)	-0.000 (0.006)	-0.002 (0.010)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.000 (0.006)	0.013 (0.010)	0.017 (0.010)	0.004 (0.006)	-0.033*** (0.012)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	-0.002 (0.006)	-0.001 (0.009)	0.030*** (0.010)	-0.006 (0.006)	-0.021* (0.012)
男性	0.024* (0.013)	0.038* (0.021)	-0.015 (0.022)	0.010 (0.014)	-0.057** (0.025)
年齢	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.002)	0.000 (0.002)	0.006*** (0.001)	-0.004* (0.003)
勤続年数	-0.001 (0.001)	-0.002 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002** (0.001)	-0.001 (0.001)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.008 (0.013)	-0.027 (0.024)	0.001 (0.024)	0.021 (0.016)	-0.003 (0.029)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.006 (0.014)	0.020 (0.025)	-0.013 (0.027)	-0.014 (0.018)	0.001 (0.031)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.042*** (0.012)	-0.004 (0.023)	-0.061** (0.025)	0.026* (0.015)	-0.003 (0.028)
社会人でボランティア活動経験	0.087*** (0.010)	-0.009 (0.016)	-0.027 (0.017)	-0.020* (0.010)	-0.031 (0.020)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	-0.010 (0.027)	0.049 (0.048)	0.063 (0.051)	-0.030 (0.030)	-0.072 (0.056)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	-0.009 (0.026)	-0.003 (0.048)	0.059 (0.051)	-0.040 (0.030)	-0.008 (0.056)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	-0.015 (0.029)	0.027 (0.052)	0.029 (0.055)	-0.035 (0.032)	-0.005 (0.061)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.011 (0.011)	-0.045*** (0.017)	0.030* (0.018)	0.021* (0.011)	0.004 (0.021)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.072*** (0.014)	0.066** (0.026)	0.003 (0.028)	-0.079*** (0.022)	-0.062* (0.033)
現在の仕事満足度：賃金・収入	-0.009** (0.005)	0.013 (0.008)	0.013* (0.008)	-0.002 (0.005)	-0.016* (0.010)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	0.010* (0.005)	0.001 (0.008)	-0.005 (0.009)	0.002 (0.006)	-0.009 (0.010)
現在の仕事満足度：仕事の内容	-0.006 (0.007)	0.016 (0.012)	-0.004 (0.012)	0.002 (0.008)	-0.009 (0.015)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	-0.001 (0.006)	0.004 (0.010)	0.021* (0.011)	0.006 (0.007)	-0.029** (0.012)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.006 (0.007)	-0.004 (0.011)	-0.006 (0.012)	0.014* (0.008)	-0.010 (0.014)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	-0.006 (0.007)	-0.003 (0.011)	0.030*** (0.011)	-0.004 (0.007)	-0.018 (0.013)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	-0.006 (0.007)	-0.018* (0.011)	-0.008 (0.011)	0.015** (0.007)	0.017 (0.013)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	0.010 (0.009)	-0.009 (0.015)	-0.022 (0.015)	-0.011 (0.010)	0.033* (0.018)
健康状態に自信あり	0.018* (0.010)	0.038** (0.017)	0.018 (0.017)	-0.005 (0.011)	-0.069*** (0.021)
世帯人数	0.006 (0.004)	0.013** (0.006)	0.011 (0.007)	0.001 (0.004)	-0.030*** (0.008)
最終学歴が大学卒	-0.012 (0.013)	-0.008 (0.021)	0.064*** (0.022)	0.030* (0.016)	-0.074*** (0.026)
最終学歴が大学院卒	0.000 (0.019)	-0.026 (0.032)	0.063** (0.032)	0.059*** (0.020)	-0.096** (0.038)
企業B社	0.011 (0.016)	0.003 (0.027)	-0.022 (0.027)	-0.016 (0.016)	0.024 (0.032)
企業C社	0.002 (0.016)	0.069*** (0.026)	0.046* (0.027)	-0.054*** (0.016)	-0.063** (0.032)
企業D社	-0.030 (0.018)	0.000 (0.028)	0.018 (0.028)	-0.020 (0.017)	0.032 (0.034)
企業F社	-0.006 (0.016)	0.027 (0.025)	-0.005 (0.025)	-0.026* (0.015)	0.011 (0.030)

サンプルサイズ

3,145

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表

付表 12 老後に対する不安の程度と社会貢献活動参加理由との関係

(参加希望者サンプル): 企業調査

	限界効果									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	社会貢献活動参加理由									
人の役に立ち、社会や地域に貢献したい	0.004	0.000	-0.011	-0.020**	-0.004	-0.002	0.006	-0.002	0.003	0.025***
有用な情報や人脈を得られる	(0.005)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.007)	(0.007)
余暇時間を有効に使うことができる	0.003	0.056***	0.011	0.025***	0.029***	0.075***	0.061***	0.043***	0.045***	0.032***
生きがいを持つことができる	(0.005)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.010)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.008)	(0.007)
健康や体力の増進につながる	0.012**	-0.025**	-0.010	0.022**	-0.002	-0.024**	-0.025**	-0.008	-0.011	-0.007
知識や技術、経験を活かしたい	(0.006)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.009)	(0.008)
新しい知識や技術、経験を得たい	-0.013**	0.015	0.090***	0.039***	0.035***	0.003	-0.002	-0.012	0.016**	0.026***
他者と考える共有・共感したい	(0.005)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.010)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.007)
仕事に役立つ能力を得たい	-0.010**	0.031***	0.013	0.003	0.006	0.008	0.008	0.020**	0.031***	0.001
収入を得たい	(0.005)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.007)
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.013**	-0.015	-0.001	0.013	0.007	-0.015	0.016	0.019*	-0.015*	0.008
老後不安：一生涯にわたる仕事があるかどうか	(0.006)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.008)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	0.006	0.022**	0.007	0.019**	0.012	0.009	0.012	0.011	-0.011	0.003
老後不安：時間を持て余すのではないかと	(0.006)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.008)	(0.008)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	-0.013**	0.031***	0.013	0.003	0.006	0.008	0.008	0.020**	0.031***	0.001
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	(0.005)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.007)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.013**	-0.015	-0.001	0.013	0.007	-0.015	0.016	0.019*	-0.015*	0.008
男性	(0.006)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.008)
年齢	0.006	0.022**	0.007	0.019**	0.012	0.009	0.012	0.011	-0.011	0.003
勤続年数	(0.006)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.008)	(0.008)
小学生の頃にボランティア活動経験	0.000	-0.029	-0.003	-0.021	-0.063***	0.033	-0.044*	-0.045**	0.017	-0.020
中学生・高校生の頃にボランティア活動経験	(0.012)	(0.023)	(0.023)	(0.021)	(0.023)	(0.023)	(0.023)	(0.023)	(0.018)	(0.018)
大学生の頃にボランティア活動経験	0.001	-0.004**	0.005***	0.005***	0.002	0.003	-0.006***	-0.003	-0.003*	0.003*
社会人でボランティア活動経験	(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)
現在の仕事のタイプ：本人の判断も必要ある程度必要な仕事	-0.001	0.001	0.001	-0.000	0.003***	-0.004***	-0.002*	0.000	-0.002**	0.000
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	-0.025	0.005	-0.005	-0.029	0.012	0.013	0.006	-0.004	0.001	0.026
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	(0.016)	(0.026)	(0.026)	(0.024)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.026)	(0.021)	(0.020)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.026**	-0.056**	-0.032	-0.010	-0.035	0.022	-0.001	0.033	-0.010	-0.019
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.012)	(0.028)	(0.028)	(0.026)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.022)	(0.019)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.013	0.043*	-0.017	0.019	-0.014	0.059**	0.047*	0.032	0.035	-0.005
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.015)	(0.025)	(0.025)	(0.023)	(0.025)	(0.025)	(0.025)	(0.025)	(0.022)	(0.018)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.003	0.052***	0.006	-0.008	0.002	0.029	0.019	0.040**	-0.031**	-0.019
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.010)	(0.017)	(0.017)	(0.016)	(0.017)	(0.018)	(0.017)	(0.017)	(0.014)	(0.013)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.027	0.007	-0.028	0.048	-0.006	0.086*	0.083*	0.044	0.010	0.025
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.020)	(0.049)	(0.050)	(0.042)	(0.049)	(0.049)	(0.046)	(0.047)	(0.040)	(0.037)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.046*	0.037	-0.016	0.059	-0.011	0.077	0.097**	0.032	0.008	0.009
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.024)	(0.049)	(0.050)	(0.044)	(0.049)	(0.049)	(0.047)	(0.048)	(0.039)	(0.035)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.033*	-0.000	-0.063	-0.001	-0.030	0.089*	0.058	0.016	0.001	0.014
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.020)	(0.053)	(0.054)	(0.047)	(0.053)	(0.052)	(0.049)	(0.051)	(0.043)	(0.040)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.021**	-0.043**	-0.026	-0.010	-0.031*	-0.066***	-0.036*	-0.038**	-0.023	0.001
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.010)	(0.019)	(0.019)	(0.017)	(0.019)	(0.019)	(0.018)	(0.018)	(0.015)	(0.014)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.019	-0.036	-0.020	-0.012	0.002	0.073**	0.007	0.043	0.007	0.054**
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.014)	(0.031)	(0.030)	(0.028)	(0.030)	(0.031)	(0.030)	(0.030)	(0.026)	(0.026)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.018**	-0.025***	-0.000	0.013*	-0.003	-0.017**	-0.013	-0.019**	-0.008	-0.022***
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.007)	(0.006)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.001	-0.001	0.030***	0.013	0.015	0.003	0.006	0.007	-0.008	0.009
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.005)	(0.010)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.010)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.007)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.011	0.004	0.018	-0.002	-0.001	0.027**	0.004	0.005	0.010	-0.000
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.007)	(0.013)	(0.013)	(0.012)	(0.013)	(0.013)	(0.013)	(0.013)	(0.011)	(0.010)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.002	0.006	-0.003	0.006	-0.009	-0.014	0.001	-0.000	0.000	0.005
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.006)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.009)	(0.008)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.023***	0.017	0.015	0.039***	-0.007	0.008	0.011	0.034***	-0.002	-0.020**
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.006)	(0.013)	(0.012)	(0.011)	(0.013)	(0.013)	(0.012)	(0.013)	(0.010)	(0.009)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.008	-0.000	0.012	-0.004	0.022*	0.047***	0.032***	0.023*	0.008	0.004
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.006)	(0.012)	(0.012)	(0.011)	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.010)	(0.009)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.000	0.038***	0.018	0.025**	0.046***	0.053***	0.017	0.022*	0.058***	0.031***
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.006)	(0.012)	(0.012)	(0.011)	(0.012)	(0.012)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.009)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.012	0.002	-0.030*	-0.010	0.002	-0.003	-0.003	0.005	0.010	-0.004
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.008)	(0.016)	(0.016)	(0.014)	(0.016)	(0.016)	(0.016)	(0.016)	(0.013)	(0.012)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.018*	0.086***	0.077***	0.036**	0.063***	0.087***	0.052***	0.061***	0.037**	0.021
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.010)	(0.019)	(0.018)	(0.017)	(0.018)	(0.019)	(0.018)	(0.018)	(0.015)	(0.014)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.000	0.003	0.001	0.005	0.012*	-0.001	-0.010	-0.002	0.006	-0.001
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.004)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.006)	(0.005)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.029**	-0.033	-0.009	0.057***	0.009	0.022	-0.020	-0.001	-0.030	0.016
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.013)	(0.023)	(0.023)	(0.021)	(0.023)	(0.023)	(0.023)	(0.023)	(0.019)	(0.016)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.019	-0.042	-0.075**	0.038	-0.043	0.057	-0.019	-0.010	-0.038	0.017
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.015)	(0.034)	(0.035)	(0.030)	(0.035)	(0.035)	(0.034)	(0.034)	(0.026)	(0.027)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.000	0.091***	-0.002	-0.006	0.041	-0.009	0.061**	0.039	0.087***	0.032
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.016)	(0.028)	(0.028)	(0.026)	(0.027)	(0.028)	(0.026)	(0.027)	(0.026)	(0.023)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.015	0.105***	0.039	-0.051*	0.072***	-0.092***	0.020	-0.005	0.048*	0.043*
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.017)	(0.028)	(0.028)	(0.027)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.028)	(0.025)	(0.024)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.033	0.105***	0.029	-0.019	0.079***	-0.025	0.076***	-0.040	-0.016	-0.002
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.020)	(0.030)	(0.030)	(0.028)	(0.030)	(0.031)	(0.029)	(0.030)	(0.025)	(0.024)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	-0.015	0.157***	0.031	0.007	0.098***	0.021	0.094***	0.027	0.102***	0.058***
現在の会社を定年退職までに辞めたい	(0.016)	(0.027)	(0.026)	(0.025)	(0.026)	(0.027)	(0.026)	(0.026)	(0.025)	(0.022)

サンプルサイズ

3,974

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

付表 13 老後に対する不安の程度と社会貢献活動参加理由との関係

(55歳未満・参加希望者サンプル): 企業調査

	限界効果									
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	社会貢献活動参加理由									
人の役に立ち、社会や地域に貢献したい	有用な情報や人脈を得られる	余暇時間を有効に使うことができる	生きがいを持つことができる	健康や体力の増進につながる	知識や技術、経験を活かしたい	新しい知識や技術、経験を働きたい	他者と考えを共有・共感したい	仕事に役立つ能力を得たい	収入を得たい	
老後不安：生活するに十分な資金があるかどうか	0.004 (0.005)	-0.006 (0.010)	-0.024** (0.010)	-0.019** (0.009)	0.000 (0.010)	-0.007 (0.010)	0.004 (0.010)	-0.005 (0.010)	-0.001 (0.009)	0.020** (0.008)
老後不安：一生懸命になれる仕事があるかどうか	0.003 (0.006)	0.053*** (0.012)	0.007 (0.012)	0.030*** (0.011)	0.021* (0.012)	0.070*** (0.012)	0.057*** (0.011)	0.045*** (0.012)	0.047*** (0.010)	0.032*** (0.008)
老後不安：生きがい、やりがいを見つけれらるか	0.014** (0.007)	-0.023* (0.012)	-0.003 (0.012)	0.019* (0.011)	0.002 (0.012)	-0.018 (0.012)	-0.019 (0.012)	-0.006 (0.012)	-0.012 (0.010)	-0.006 (0.009)
老後不安：時間を持って余すのではない	-0.014** (0.006)	0.014 (0.011)	0.086*** (0.011)	0.038*** (0.010)	0.032*** (0.011)	0.002 (0.010)	-0.005 (0.010)	-0.009 (0.010)	0.016* (0.009)	0.023*** (0.008)
老後不安：老後と一緒に過ごす人がいるかどうか	-0.009 (0.006)	0.038*** (0.011)	0.017 (0.010)	0.009 (0.010)	-0.000 (0.010)	0.005 (0.011)	-0.007 (0.010)	0.017 (0.010)	0.034*** (0.009)	-0.001 (0.008)
老後不安：地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	0.014** (0.007)	-0.015 (0.012)	-0.002 (0.012)	0.013 (0.011)	0.006 (0.012)	-0.013 (0.012)	0.026** (0.012)	0.020 (0.012)	-0.018* (0.010)	0.010 (0.009)
老後不安：健康で過ごせるかどうか	0.004 (0.006)	0.024** (0.012)	0.017 (0.011)	0.018* (0.011)	0.018 (0.012)	0.010 (0.012)	0.019* (0.011)	0.016 (0.011)	-0.005 (0.010)	0.002 (0.009)
男性	0.000 (0.014)	-0.034 (0.025)	-0.006 (0.025)	-0.011 (0.023)	-0.049** (0.025)	0.037 (0.025)	-0.019 (0.025)	-0.037 (0.025)	0.017 (0.021)	-0.019 (0.019)
年齢	0.002 (0.001)	-0.004 (0.003)	0.003 (0.003)	0.004* (0.002)	-0.001 (0.003)	0.002 (0.003)	-0.008*** (0.003)	-0.006** (0.003)	-0.003 (0.002)	0.004** (0.002)
勤続年数	-0.001* (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.003** (0.001)	-0.005*** (0.001)	-0.003** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.000 (0.001)
小学生の頃にボランティア活動経験	-0.022 (0.017)	0.014 (0.028)	0.002 (0.029)	-0.008 (0.027)	0.008 (0.028)	-0.005 (0.029)	-0.007 (0.028)	-0.016 (0.028)	0.030 (0.022)	0.030 (0.022)
中学・高校生の頃にボランティア活動経験	0.019 (0.014)	-0.071** (0.031)	-0.054* (0.031)	-0.034 (0.029)	-0.043 (0.031)	0.039 (0.031)	0.018 (0.030)	0.036 (0.030)	-0.007 (0.025)	-0.019 (0.021)
大学生の頃にボランティア活動経験	-0.004 (0.016)	0.046 (0.028)	-0.024 (0.029)	0.016 (0.026)	-0.016 (0.028)	0.040 (0.029)	0.023 (0.027)	0.049* (0.028)	0.019 (0.023)	-0.013 (0.020)
社会人でボランティア活動経験	0.002 (0.011)	0.055*** (0.020)	0.022 (0.020)	-0.005 (0.018)	-0.003 (0.020)	0.022 (0.020)	0.015 (0.019)	0.031 (0.019)	-0.029* (0.016)	-0.019 (0.015)
現在の仕事のタイプ：本人の判断もある程度必要な仕事	0.030 (0.024)	0.053 (0.056)	-0.038 (0.058)	0.079* (0.047)	-0.002 (0.056)	0.103* (0.057)	0.085 (0.052)	0.010 (0.055)	-0.027 (0.044)	0.011 (0.041)
現在の仕事のタイプ：おおむね本人の判断で行う仕事	0.051* (0.029)	0.088 (0.056)	-0.010 (0.058)	0.090* (0.050)	-0.005 (0.056)	0.089 (0.057)	0.094* (0.054)	0.010 (0.055)	-0.018 (0.045)	-0.001 (0.040)
現在の仕事のタイプ：本人の判断で行う仕事	0.048** (0.020)	0.034 (0.061)	-0.074 (0.063)	0.052 (0.051)	-0.026 (0.060)	0.113* (0.060)	0.068 (0.056)	-0.003 (0.059)	-0.010 (0.048)	0.013 (0.046)
周りにボランティア活動をする人は誰もいない	-0.012 (0.012)	-0.039* (0.021)	-0.035* (0.021)	-0.019 (0.020)	-0.037* (0.021)	-0.072*** (0.021)	-0.034* (0.021)	-0.046** (0.021)	-0.024 (0.017)	0.000 (0.015)
現在の会社を定年退職までに辞めたい	0.012 (0.016)	-0.049 (0.032)	-0.033 (0.032)	-0.009 (0.029)	0.009 (0.032)	0.088*** (0.032)	0.006 (0.032)	0.060* (0.031)	0.011 (0.027)	0.055** (0.027)
現在の仕事満足度：賃金・収入	0.017*** (0.005)	-0.023** (0.010)	0.002 (0.010)	0.009 (0.009)	0.000 (0.010)	-0.016 (0.010)	-0.015 (0.010)	-0.020** (0.010)	-0.003 (0.008)	-0.017** (0.007)
現在の仕事満足度：労働時間・休日・休暇	-0.002 (0.006)	-0.008 (0.011)	0.030*** (0.010)	0.015 (0.010)	0.011 (0.010)	0.001 (0.010)	0.005 (0.010)	0.008 (0.010)	-0.012 (0.009)	0.008 (0.008)
現在の仕事満足度：仕事の内容	0.013 (0.008)	0.008 (0.015)	0.015 (0.015)	0.001 (0.013)	0.003 (0.015)	0.041*** (0.015)	0.008 (0.014)	0.010 (0.014)	0.007 (0.013)	0.006 (0.011)
現在の仕事満足度：職場の人間関係	0.002 (0.007)	0.013 (0.013)	-0.001 (0.013)	0.012 (0.012)	0.002 (0.012)	-0.020 (0.013)	-0.003 (0.012)	0.003 (0.013)	0.011 (0.011)	0.009 (0.009)
現在の仕事満足度：雇用・就業の安定性	0.024*** (0.007)	0.021 (0.014)	0.021 (0.014)	0.040*** (0.013)	-0.002 (0.014)	0.009 (0.014)	0.012 (0.014)	0.031** (0.014)	0.001 (0.012)	-0.017* (0.010)
現在の仕事満足度：能力や知識を身に付ける機会	0.008 (0.007)	-0.011 (0.013)	0.016 (0.013)	-0.008 (0.012)	0.018 (0.013)	0.040*** (0.013)	0.031** (0.013)	0.012 (0.013)	0.002 (0.011)	-0.003 (0.010)
現在の仕事満足度：仕事を通じた社会貢献	0.000 (0.007)	0.042*** (0.013)	0.019 (0.013)	0.023* (0.012)	0.046*** (0.013)	0.041*** (0.013)	0.005 (0.012)	0.022* (0.013)	0.058*** (0.011)	0.032*** (0.010)
現在の仕事満足度：今の仕事全体	-0.018* (0.009)	0.001 (0.018)	-0.033* (0.018)	-0.019 (0.016)	-0.014 (0.018)	0.005 (0.018)	0.003 (0.017)	0.005 (0.018)	0.004 (0.015)	-0.011 (0.013)
健康状態に自信あり	0.011 (0.011)	0.079*** (0.021)	0.084*** (0.020)	0.033* (0.019)	0.062*** (0.021)	0.091*** (0.021)	0.060*** (0.020)	0.064*** (0.020)	0.035** (0.017)	0.024 (0.015)
世帯人数	-0.003 (0.004)	0.003 (0.008)	-0.002 (0.008)	0.006 (0.007)	-0.009 (0.008)	-0.006 (0.008)	-0.017** (0.008)	-0.007 (0.008)	0.004 (0.007)	0.000 (0.006)
最終学歴が大学卒	0.025* (0.015)	-0.024 (0.026)	-0.002 (0.026)	0.065*** (0.024)	0.019 (0.026)	0.007 (0.026)	-0.039 (0.025)	-0.008 (0.026)	-0.039* (0.022)	0.019 (0.019)
最終学歴が大学院卒	0.013 (0.018)	-0.064* (0.038)	-0.085** (0.038)	0.038 (0.033)	-0.049 (0.038)	0.020 (0.038)	-0.052 (0.038)	-0.026 (0.038)	-0.058** (0.027)	0.020 (0.030)
企業B社	-0.008 (0.019)	0.087*** (0.033)	-0.031 (0.033)	-0.010 (0.030)	0.027 (0.032)	-0.013 (0.033)	0.034 (0.031)	0.037 (0.032)	0.078*** (0.030)	0.018 (0.026)
企業C社	-0.015 (0.020)	0.106*** (0.032)	0.029 (0.032)	-0.053* (0.031)	0.084*** (0.031)	-0.081** (0.032)	0.032 (0.031)	0.013 (0.032)	0.052* (0.029)	0.040 (0.026)
企業D社	-0.031 (0.022)	0.105*** (0.034)	0.025 (0.034)	-0.012 (0.032)	0.068** (0.033)	-0.017 (0.034)	0.066** (0.032)	-0.030 (0.033)	-0.016 (0.028)	-0.029 (0.024)
企業F社	-0.020 (0.019)	0.145*** (0.030)	0.023 (0.031)	0.005 (0.028)	0.073** (0.030)	0.020 (0.031)	0.069** (0.029)	0.007 (0.030)	0.094*** (0.028)	0.051** (0.024)

サンプルサイズ

3,145

注1) ()内の数値は個人の異質性を考慮した標準誤差である。

注2) *、**、***はそれぞれ有意水準10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す。

注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ガミー変数の限界効果はガミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。

第4章 企業人の職務関連スキルとボランティアの関係

第1節 問題意識

本章では、職務関連スキルと社会貢献活動との関連をみていく。職務関連スキルには、「職場の経験からインフォーマルに獲得された知識」とされる実践的スキル（楠見 2020）や、「職種の専門性以外に、業種や職種が変わっても持ち運びができる職務遂行上のスキル」とされるポータブルスキル（厚生労働省）などがある。前者は特定の職場で役立つスキルであり、後者は職場を越えて普遍的に機能する汎用的なスキルと位置付けられている。本章では、主に仕事を通じて獲得され、職種に限定されないスキルを取り扱う。

こうした仕事を通じて培った職務関連スキルは、職場以外の活動、特に社会貢献活動においても有用たり得るのだろうか。長い年月をかけて培ってきたスキルが、活動の場をあらたにしたときにも活用できるのであれば、経験を生かした活動が可能となるかもしれない。

しかし一方で、企業内においては有効に機能したスキルが、NPOなどで社会貢献活動を実践する際には活動を阻害する方向で働く事態も想定される。環境の変化に適応するため、かつては有効であったものの現在は有効ではなくなった手法を捨て、新たなやり方に入れ替えることをアンラーニングという。松尾は個人アンラーニングを「個人が、自身の知識やスキルを意図的に棄却しながら、新しい知識・スキルを取り入れるプロセス」としている（松尾 2021）。仕事とは環境が大きく異なると考えられる社会貢献活動の領域で職務関連スキルの役割を検討するうえでこのアンラーニングを含めることで、より包括的に検討しうるといえる。

以下ではまず、職務関連スキルについて、因子分析によりその構造を検討する。その上で、職務関連スキルと企業内の諸属性との関連をみる。そして職務関連スキルと社会貢献活動の経験との間の関係をみたうえで、個々のスキルが社会貢献活動において有用であることを分析していく。

今回の分析に使用するデータは、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT という）が 2018 年度に実施した「人生 100 年時代の企業人と社会貢献活動に関するアンケート」調査で得られたデータのうち、モニター調査で得られたホワイトカラー 3,831 ケースのデータである（JILPT(2020)）。

第2節 仕事関連スキルの構造

仕事に関連したスキルの構造を把握するため、研究会内で 25 項目のスキルをリストアップした⁴²。この 25 項目に対して「得意な方か」、「苦手な方か」を (1) かなり苦手～ (2) やや苦手～ (3) どちらともいえない～ (4) やや得意～ (5) かなり得意、の 5 件法で自己評定を求めた。

こうして得られた 25 項目に対して、探索的因子分析を行った。25 項目の固有値を求めると、12.23、1.58、1.48、1.21、.79、.74...であり、値が 1 を超えた固有値が 4 つであった。固有値の減衰状況とスクリープロットの形状とあわせて判断し、4 因子解を採用した。そのうえで、最尤法、プロマックス回転で因子分析を行ったところ、「初めての人とも気軽に話せること」の 1 項目がいずれの因子にも .40 を超える因子負荷を示さなかった。そのため、この項目を除外し再度因子分析を行い、すべての項目が 1 つの因子に対して高い因子負荷を示す結果を得た (第 4-2-1 表)。回転前の 4 因子での累積寄与率は 60.07%であった。

第 1 因子は、「仕事を指示、委任すること」、「指導、教育訓練すること」、「評価すること」といったリーダーシップをとり、仕事を進めていくスキルの項目との関係が強いことから「業務推進」因子と命名した。

第 2 因子は、「心配事や相談にのること」、「感謝やねぎらいの言葉をかけること」、「人をやる気にさせること」といった他者に対する気遣いに関するスキルとの関係が強いことから「対人関係」因子と命名した。

第 3 因子は、「異なる意見にも耳を傾けられること」、「自分の間違いを素直に認められること」、「新しいことを抵抗なく学ぶこと」といった既存の知識を捨てて新たに学びなおすことに関する項目との関係が強いことから「アンラーニング」因子と命名した。

第 4 因子は、「締切を守ること」、「時間管理をすること」、「的確に目標を設定すること」といった自らの行動を律して課題を遂行するスキル項目との関係が強いことから「自己管理」因子と命名した。

また、抽出した 4 因子それぞれを個々の回答者がどの程度備えるかの程度を表す因子得点の推定を行った。以下の分析ではこの因子得点を、「業務推進」、「対人関係」、「アンラーニング」、「自己管理」のスキル得点として各属性との関係をみていく。

⁴² スキル項目の選定にあたっては、ホワイトカラー職種を念頭に、人間関係に関するスキル、組織運営に関するスキル、リーダーシップに関するスキル、良好な対外関係性を進めるスキル、アンラーニングのスキルそれぞれについて 5 項目ずつを選定した。

第 4-2-1 表 仕事関連スキルの因子分析結果

	因子負荷				共通性
	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	
因子 1 : 業務推進					
仕事を指示、委任すること	.88	-.03	-.07	.00	.66
指導、教育訓練すること	.87	.07	-.09	-.05	.68
評価すること	.81	.02	-.11	.07	.64
大勢の人の前で話すこと	.74	.00	.05	-.16	.47
説得、納得させること	.73	.02	.07	.01	.63
人や組織をうまくつなげる（仲介・紹介）すること	.67	.14	.12	-.13	.61
よいチームを作ること	.66	.22	.00	-.06	.63
わかりやすく説明すること	.65	-.01	.10	.04	.55
企画すること	.63	-.06	.04	.14	.52
課題を解決すること	.60	-.05	.02	.29	.63
わかりやすい資料を作成、編集すること	.57	-.12	.15	.15	.50
因子 2 : 対人関係					
心配事や相談にのること	-.02	.85	-.02	.04	.71
感謝やねぎらいの言葉をかけること	-.09	.74	.10	.02	.56
人をやる気にさせること	.31	.65	-.07	-.03	.69
人のサポートをすること	-.07	.63	.11	.16	.55
争いごとの仲裁をすること	.36	.50	-.04	-.10	.51
因子 3 : アンラーニング					
異なる意見にも耳を傾けられること	-.09	.06	.88	.00	.73
自分の間違いを素直に認められること	-.09	.12	.73	.01	.57
新しいことを抵抗なく学ぶこと	.15	-.08	.73	.01	.63
今までの習慣や方法にこだわらないこと	.28	-.03	.60	-.05	.58
因子 4 : 自己管理					
締切を守ること	-.19	.07	.01	.87	.63
時間管理をすること	.04	.00	-.04	.79	.63
的確に目標を設定すること	.34	.01	.01	.50	.60
同時にいろいろな仕事をこなすこと	.24	.05	.03	.49	.52
因子間相関					
	因子 2	.68			
	因子 3	.66	.59		
	因子 4	.64	.47	.58	

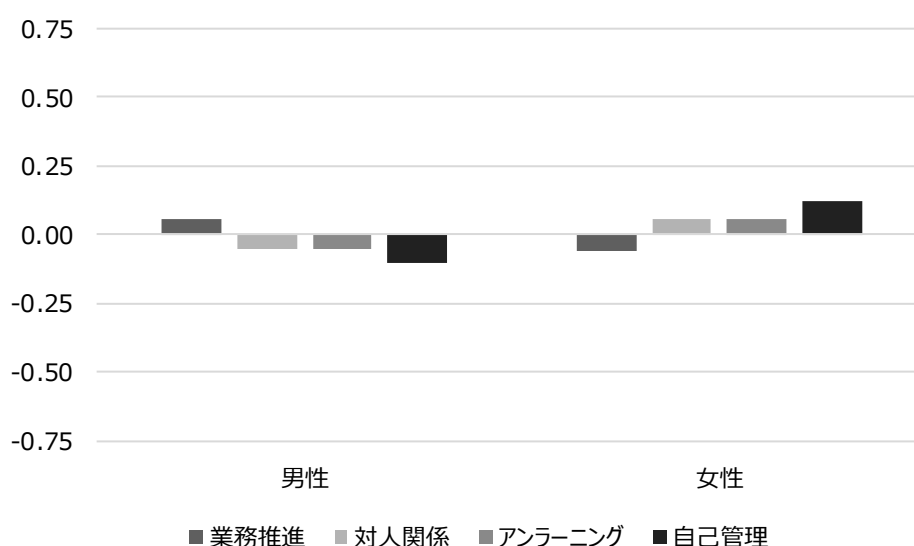
第3節 仕事関連スキルの「得意さ」と他の属性との関係

1. 男女ごとの職務関連スキル

以下では、先に抽出した4つのスキルの「得意さ」を回答者の基本属性ごとにみていく。「得意さ」の程度は因子分析の結果、各個人ごとに推定される因子得点を用いて表す。分析対象者全体で、各スキルの因子得点の平均を求めるとそれぞれ0.0点となる。この得点を縦軸にとり、横軸に「得意さ」に関連すると思われる属性をおいたグラフを用いて関係を見ていく。グラフで正の方向にバーが伸びている場合、そのスキルが得意であるということを表している。

第4-3-1図は、男女ごとにみたスキルの「得意さ」のグラフである。男性では4つのスキルの中で「業務推進」が最も高く、「自己管理」が最も低い値となっていた。逆に女性では「業務推進」の値が最も低く、「自己管理」が最も高い値となっていた。4スキルを男女で比較すると、男性の得点が女性の得点を上回っていたのは、「業務推進」のみで、それ以外の「対人関係」「アンラーニング」「自己管理」は女性の方が男性よりも高い得点を示していた。男女間で最も得点に違いがみられたのは「自己管理」であり、「締切を守る」「時間管理をする」といったスキルに関しては女性の方が「得意である」と感じていることがわかるが、差の程度は大きくはなく、各スキルがどの程度得意かという評価は、単に男女に分けただけでは差が見えにくい。

第4-3-1図 男女ごとのスキル意識



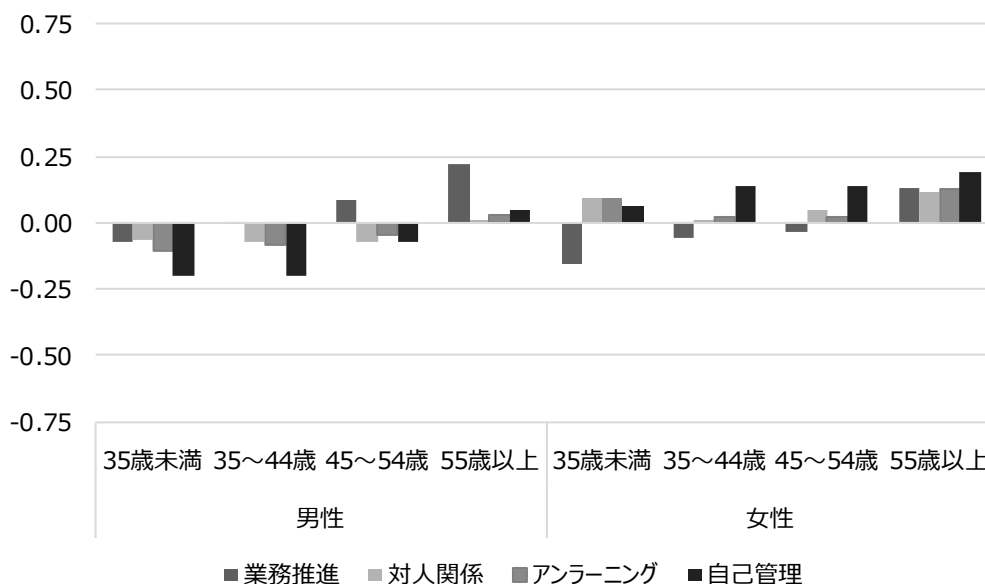
2. 男女・年齢階層ごとの職務関連スキル

第 4-3-2 図は、男女別、年齢階層別に各スキルの「得意さ」をグラフ化したものである。「業務推進」のスキルにおいては、男女とも「35 歳未満」から「55 歳以上」にかけて一貫して得点が高くなる傾向がみられる。特に男性では「45～54 歳」から「55 歳以上」にかけて得点が高くなっている。女性では「35～44 歳」から「45～54 歳」にかけての変化はわずかであり、その後、「45～54 歳」から「55 歳以上」にかけて得点が高くなる傾向がみられる。しかしこれら変動の範囲は狭く、年齢階層による影響が大きいとはいえない。また、「業務推進」の得点は、男女の同一年代を比較すると男性の得点の方が女性の得点よりも常に高い結果となっていた。

「自己管理」得点に関しては、女性の得点のほうが男性の得点よりもすべての世代で高くなっており、キャリア初期から後期にかけて安定して高い。一方、男性の「自己管理」得点は「35 歳未満」から「35～44 歳」にかけて低い水準だが、その後は得点が高くなる傾向がみられる。

最も高い年齢階層である「55 歳以上」に注目すると、男性では「業務推進」のみが高い値となっているが、女性では「業務推進」「対人関係」「アンラーニング」が同程度に高く、「自己管理」はそれらよりもやや高い程度を示しており、バランスのとれた自己評価となっているといえる。

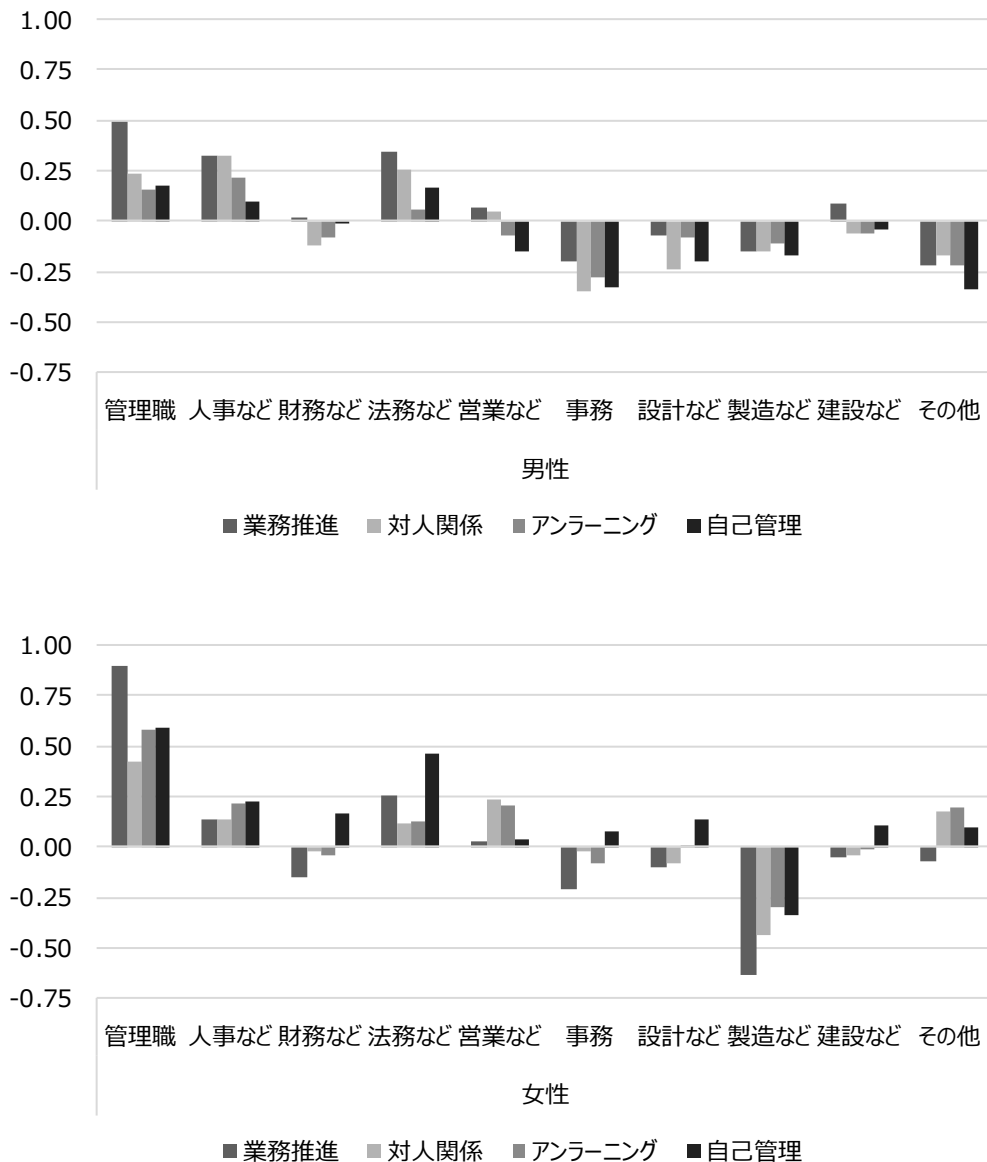
第 4-3-2 図 年齢階層・男女ごとのスキル意識



3. 男女・最も長く携わった仕事別の職務関連スキル

次に、最も長く携わった仕事別のスキルの「得意さ」の平均をみていく（第4-3-3図）。男女に共通して「管理職」、「人事など」、「法務など」で、各スキルを「得意」と評定していることがわかる。特に「業務推進」スキルについては男女ともに「管理職」を長く経験している回答者で「得意である」とする傾向が強く、特に女性の「管理職」で顕著である。「業務推進」スキルは、「仕事を指示、委任する」、「評価する」といった「管理職」で求められる内容と重なるため、このスキルを発揮する機会の多さが「得意」とする評価につながったと考えられる。

第4-3-3図 最も長く携わった仕事・男女ごとのスキル意識



「営業など」では、男性では、「アンラーニング」と「自己管理」が低く、女性では「対人関係」と「アンラーニング」の得点が高くなっていた。また、「事務」では、男性の「対人関係」「アンラーニング」「自己管理」の得点が「その他」を除く全ての仕事内容の中で最も低いが、女性では「業務推進」スキルは低いものの「対人関係」、「アンラーニング」、「自己管理」では男性で見られたような低さはみられていない。女性の仕事内容のうち、4つのスキルすべて最も低い値となっていたのが、「製造など」で、特に「業務推進」スキルの値が低かった。

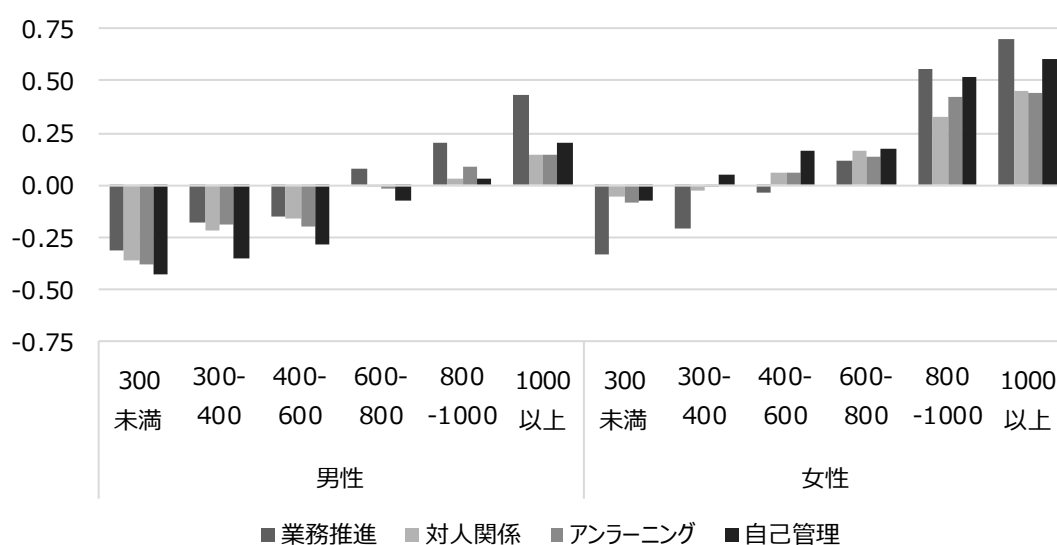
これらのことから同じ仕事内容ではあっても、その仕事を通じてどのような経験をするかが男女で異なり、それが「得意かどうか」に関する意識の違いを生じさせているのではないかと考えられる。

4. 男女・個人年収ごとの職務関連スキル

第4-3-4図は、個人年収ごとのスキル得点である。年収が低いカテゴリから高いカテゴリにかけてほぼすべてのスキル得点が高くなっている。このグラフの形状は、年齢区分ごとの仕事関連スキルのグラフと類似している(第4-3-2図参照)。これは年収と年齢との間に相関があることがある程度反映していると考えられる(年齢と個人年収間の順序相関は、男性で $\tau = .35$ 、女性で $\tau = .22$ といずれも弱い相関がみられている)。

男女ごとにみると、男性では年収「300万円未満」から「400-600万円」のカテゴリにおいて、4スキルすべてでスキル得点が低いのに対し、女性では、「300万円未満」から「400-600万円」のカテゴリで低い値を示しているのは「業務推進」のみで、それ以外のスキルは男性でみられたような低い値とはなっていない。

第4-3-4図 個人年収・男女ごとのスキル意識(横軸の単位は万円)

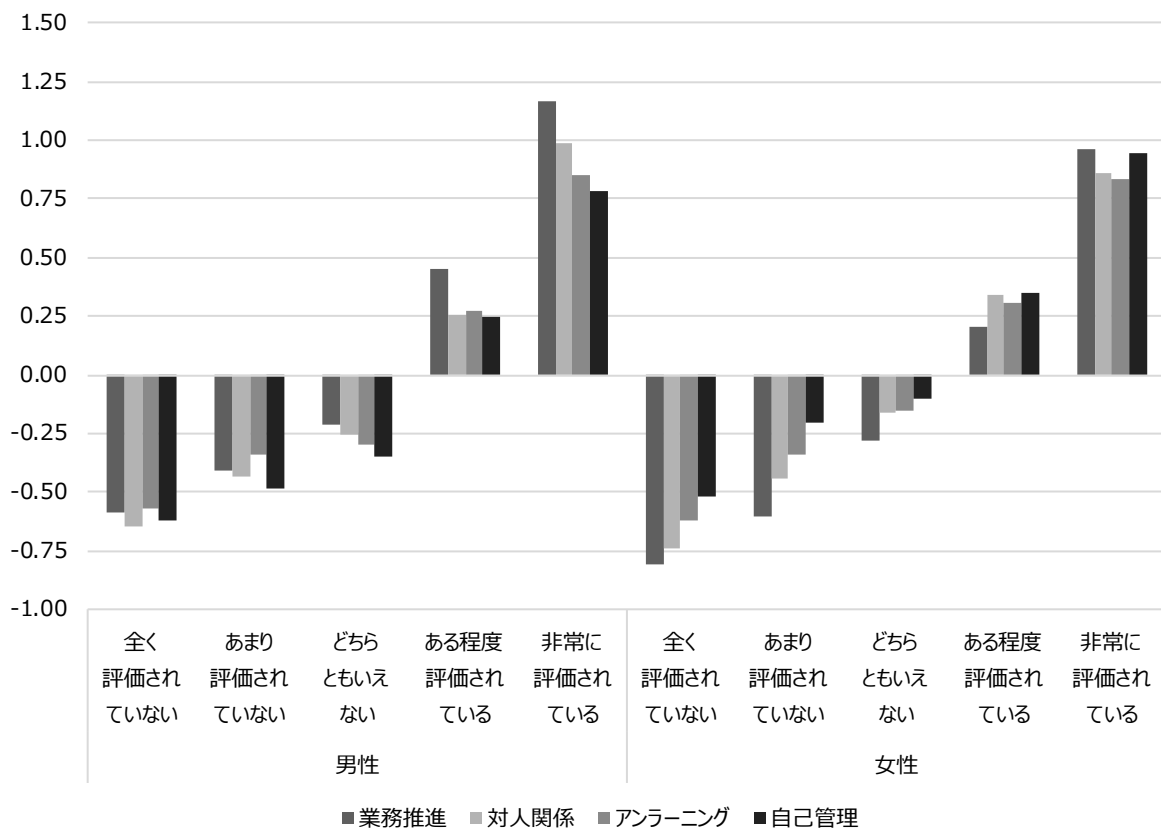


また、年収の高いカテゴリーをみると、年収「1000万円以上」のカテゴリーでは、男性の場合、「業務推進」の得点の高さのみが目立つが、女性では4スキルすべてが高く、中でも「業務推進」と「自己管理」が高い得点となっている。男性では年収に大きく関連するのは4スキルの中でも「業務推進」であり、一方女性の場合は「業務推進」や「自己管理」を含む他のすべての仕事関連スキルの「得意さ」評価が個人年収の高さと関連を持つと考えられる。

5. 男女・職場での評価と仕事関連スキル

第4-3-5図は、職場での評価ごとのスキル得点である。男女ともすべてのスキルで「全く評価されていない」から「非常に評価されている」にかけて得点が高くなっていた。職場での評価ごとにみた各スキルの「得意さ」の違いは、他の属性ごとの「得意さ」の違いにくらべても大きく、職場でどう評価されているかは、仕事関連スキルの「得意さ」に非常に強く関連しているといえる。職務を通じて経験を重ねることによりスキルが洗練されていく際に、こうした他者からの評価が自らの取り組みに対するフィードバックとして影響し、それぞれの仕事の遂行を動機づけていると考えられる。

第4-3-5図 職場での評価・男女ごとのスキル意識



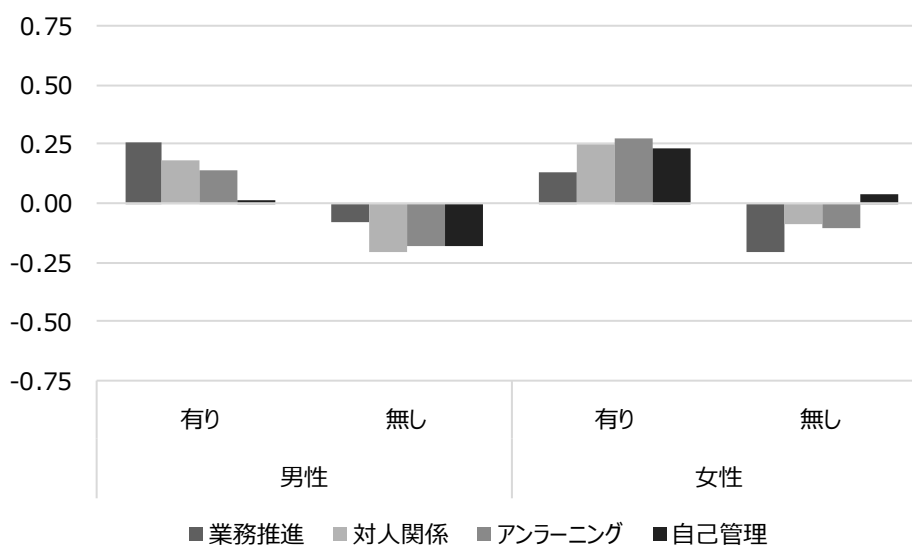
第4節 仕事関連スキルと社会貢献活動との関係

1. 社会貢献活動と仕事関連スキルの「得意さ」との関係

これまでは、個人の属性や企業内での経験とスキル得点との関係を見てきた。次に企業内での活動ではなく、社会貢献活動と職務関連スキルとの関連を見ていく。

まず、入社以前から入社後にかけて、なんらかの社会貢献活動にかかわった経験の有無ごとにスキル得点のみをみる（第 4-4-1 図）。男女ともに社会貢献活動「有り」のほうが、「無し」に比べて4種すべてのスキル得点が高いことがわかる。特に男性の場合は「業務推進」が、女性の場合は、「業務推進」以外の「対人関係」、「アンラーニング」、「自己管理」の得点が高い。また、「有り」と「無し」の得点の差の程度に着目すると、「自己管理」のみ他の3スキルに比べて差が小さく、社会貢献活動経験の有無との関連の程度は他のスキルより小さいと考えられる。

第 4-4-1 図 社会貢献活動・男女ごとのスキル意識

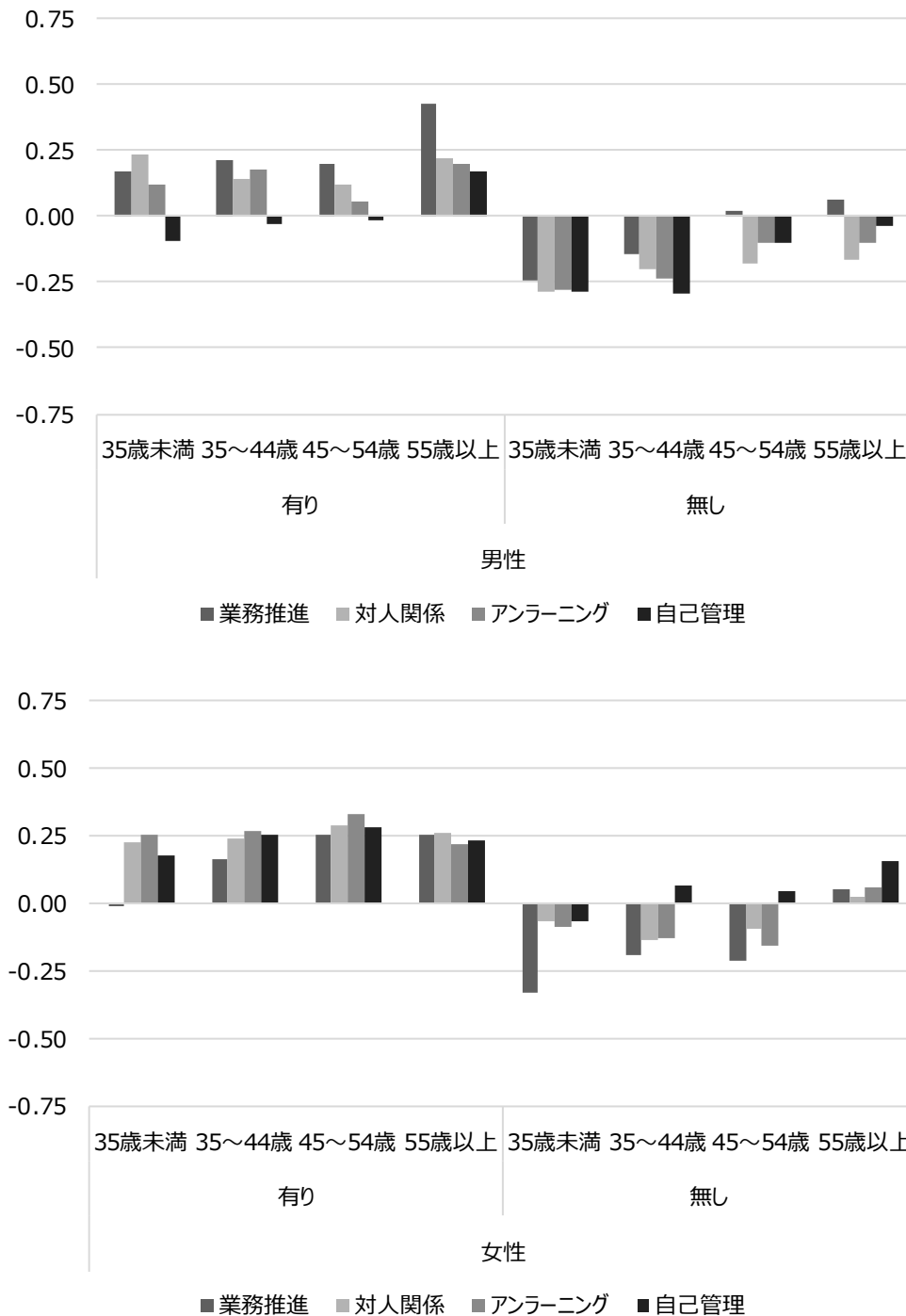


第 4-4-2 図は、第 4-4-1 図をさらに年齢階層ごとにみたものである。第 4-4-1 図でみられた、社会貢献活動経験「有り」が「無し」に比べてスキル得点が高いという傾向は、どの年齢階層でも当てはまることがわかる。しかし、第 4-3-2 図の男女と年齢階層ごとの仕事関連スキルにおいて「業務推進」にみられた、年齢が高い階層ほど、スキル得点が高いという傾向は、社会貢献活動の有無によって若干異なっていた。

男性の社会貢献「有り」に注目すると、「35 歳未満」の若い世代のスキル得点は、「自己管理」を除き他の年代と同様に高く、特に「対人関係」に関しては、すべての年代を通して最も高くなっている。また「35～44 歳」から「45～54 歳」にかけて「業務推進」「対人関係」、

「アンラーニング」では得点が低くなっている。そして「55歳以上」の年齢階層では4つのスキル得点がいずれも高く、特に「業務推進」の得点が高くなっている。

第4-4-2図 社会貢献活動・年齢階層・男女ごとのスキル意識



一方、男性で社会貢献活動を「無し」とした人たちでは、「35歳未満」ではすべてのスキルの得点が低い。「業務推進」や「自己管理」スキルは年齢階層が高くなるほど得点が高い傾

向がみられるが、社会貢献経験「有り」と比べると総じて得点は低い。「対人関係」「アンラーニング」に関しては、年齢階層が高くなっても、スキル評価は高まらず、「45～54歳」以降ほとんど変化はみられない。特に、「対人関係」に関しては「45～54歳」と「55歳以上」の2つの世代で4スキルの中で最も低い得点となっていた。

スキルの種類ごと男性の得点をみると「対人関係」はすべての年代で、社会貢献活動の「有り」「無し」によって得点に大きな差が生じており、特に35歳未満の若い世代での開きが大きい。社会貢献活動経験がある人たちの「対人関係」スキル得点が、社会貢献活動がない人に比べて高いということから、「対人関係」スキルを得意であると自己評価する程度と、社会貢献活動にかかわるかどうかとの間になんらかの関連があると考えられる。

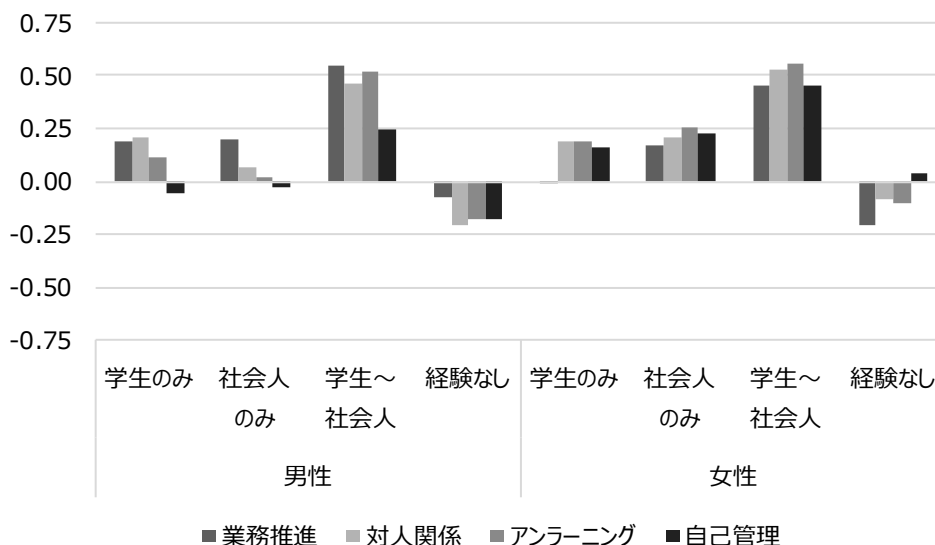
女性の結果を見ると、社会貢献「有り」では、「35歳未満」で「業務推進」が低い値となっている（値が0に近いグラフ内では確認できない）以外、どの年代でも安定して各スキルの評価が高くなっている。また、男性の社会貢献「有り」でみられたような「45～54歳」から「55歳以上」にかけてのスキル得点の上昇は、女性の社会貢献「有り」ではみられず、むしろ若干ではあるが「55歳以上」の得点は「45～54歳」と比較してすべてのスキルで値が低くなっている。

女性の社会貢献「無し」でも、社会貢献経験「有り」と同様に「35歳未満」の「業務推進」の評価の低さが目立つ。また、「35～44歳」と「45～54歳」の間でスキル得点にほとんど違いがみられない。女性の社会貢献「有り」と「無し」のスキル得点の差をみると「45～54歳」の「業務推進」、「アンラーニング」で差が大きい。しかし男性の「対人関係」スキルのようなすべての年代を通じて社会貢献活の有無で大きく差がでるスキルは女性の場合みられなかった。

社会貢献活動を経験した時期によって、スキル得点は異なるのだろうか。第4-4-3図は、社会貢献活動を行った時期によって経験あり群を「学生時代のみ」、「社会人になってからのみ」、「学生と社会人の両方」の3カテゴリーに分割し、経験なし群とともにスキル平均をみたものである。

まず、「学生～社会人」にかけて経験があったとした回答者のスキル得点の高さが男女ともに目立つ。「学生～社会人」というカテゴリーは必ずしも活動期間が長いことを意味するわけではなく、学生と社会人といった複数の立場で社会貢献活動にかかわったことを意味する。異なる立場で社会貢献活動を行う経験を持つものは、仕事関連スキルの各スキルの自己評価が高いといえる。女性に限定してみると、いずれの活動時期であっても、社会貢献の経験がある場合、「対人関係」と「アンラーニング」の得点が「業務推進」を上回っている。女性で、社会貢献活動経験を持つものは、特にこれらのスキルの自己評価が高いといえる。

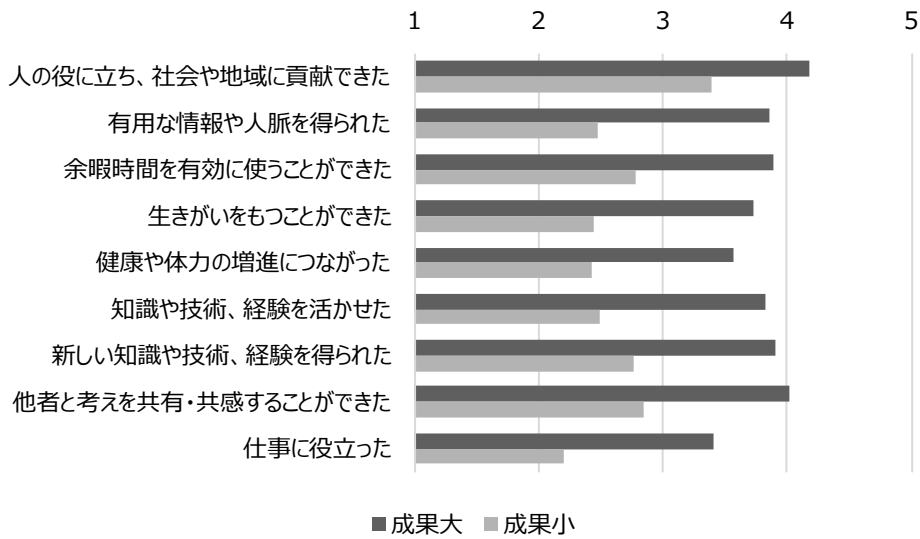
第 4-4-3 図 社会貢献活動を経験した時期・男女ごとのスキル意識



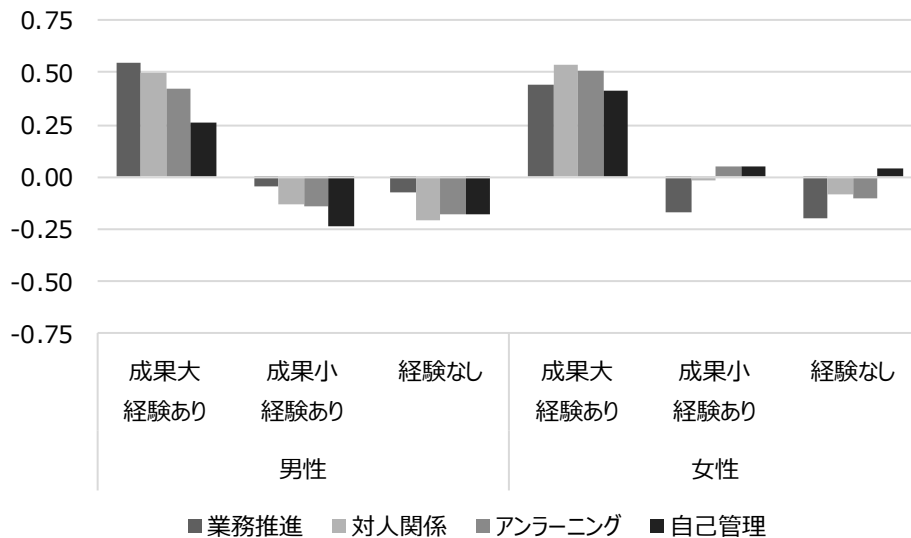
次に、社会貢献活動から何らかの成果を得たかどうかによって、スキル得点が異なるかどうかを検討する。いずれかの時期に社会貢献活動を行った経験がある人に対しては、社会貢献活動から得られたものについて、第 4-4-4 図に示す 9 項目それぞれ (1) 全くあてはまらない～ (2) あまりあてはまらない～ (3) どちらともいえない～ (4) ややあてはまる～ (5) かなりあてはまる、の 5 件法で回答を求めている。これら 9 項目に対してクラスター分析を行い、回答者を、社会貢献活動を通じて成果を大きく感じている群 (成果大) と成果をあまり感じていない群 (成果小) の 2 つの群に分類した。第 4-4-4 図の 2 本の横棒で示す得点は、成果大群と成果小群ごとの、「社会貢献活動から得られたもの」9 つの項目の平均を表しており、得点が高い方がそれぞれの項目により「あてはまる」ことを意味する。この 2 つの群と社会貢献活動なしの群ごとにスキル得点の平均を示したのが第 4-4-5 図である。

この図から、男女ともに「成果大・経験あり」の群で各スキル得点が高いことが見てとれる。男性の場合は「業務推進」の得点が最も高く、「対人関係」や「アンラーニング」においても高い得点を示している。女性では 4 スキルいずれも得点が高く、特に「対人関係」と「アンラーニング」の得点が高い。「成果小・経験あり」群のスキル得点は、男女とも「経験なし」とほぼ変わらない低い得点を示していた。社会貢献活動は経験するだけでスキルの高低と関連するのではなく、その活動を通じて何らかの成果を見出し得ることができたもののみ、各スキルを高く自己評価しているといえる。

第 4-4-4 図 社会貢献活動から得られたこと



第 4-4-5 図 社会貢献活動の成果ごとのスキル得点



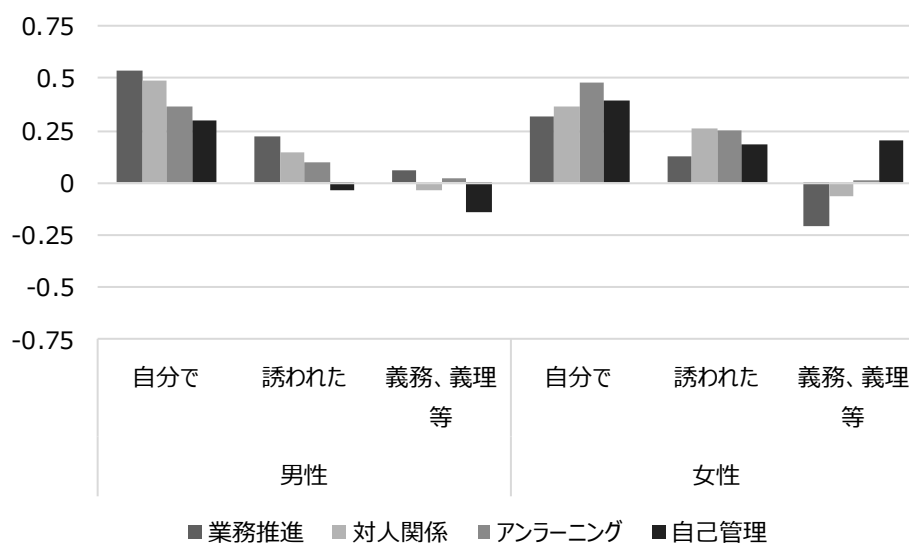
社会貢献活動のきっかけを、自分で探した場合を「自分で」、家族や友人、地域のつながりで誘われた場合を「誘われた」、義務、義理、輪番を「義理、義務」の3群に分類し、男女ごとにスキル得点を示したものが第 4-4-6 図⁴³である。男女ともに、自発的に社会貢献活動を探して活動を行った人たちは、活動のきっかけが自発的ではなかった人たちに比べて、どの

⁴³ 社会貢献活動のきっかけは、7つの選択肢から一つを選択する項目で聞いている。本分析では「その他」を除いてカテゴライズを行っている。

スキル得点も高い。特に男性では「業務推進」と「対人関係」が、女性では「アンラーニング」の高さが目立つ。

また、社会貢献活動のきっかけとしては消極的であり、活動への動機づけも低いと考えられる「義務、義理」では男女ともに「得意」かどうかの評価はおしなべて低い。しかし、女性の「自己管理」スキルのみ評価が相対的に高い値となっていた。このきっかけが「義務、義理」とした女性がおこなった社会貢献活動の内容の内訳をみると、6割近くが「学校や幼稚園等の活動に関するグループ・団体」を選択していた。こうしたいわゆるPTA活動では、「締め切りを守る」、「時間管理」をしないとといったきちんと仕事を遂行する「自己管理」が求められると考えられる。これらのスキルが「得意」な人が、こうした役割を委任されるのか、「義務」として役割をこなすことが、「得意である」とする評価につながるのか、この分析では特定はできないが、特定のスキルとそれが活かされる社会貢献の場があることを示す具体例といえよう。

第 4-4-6 図 社会貢献活動のきっかけごとのスキル得点

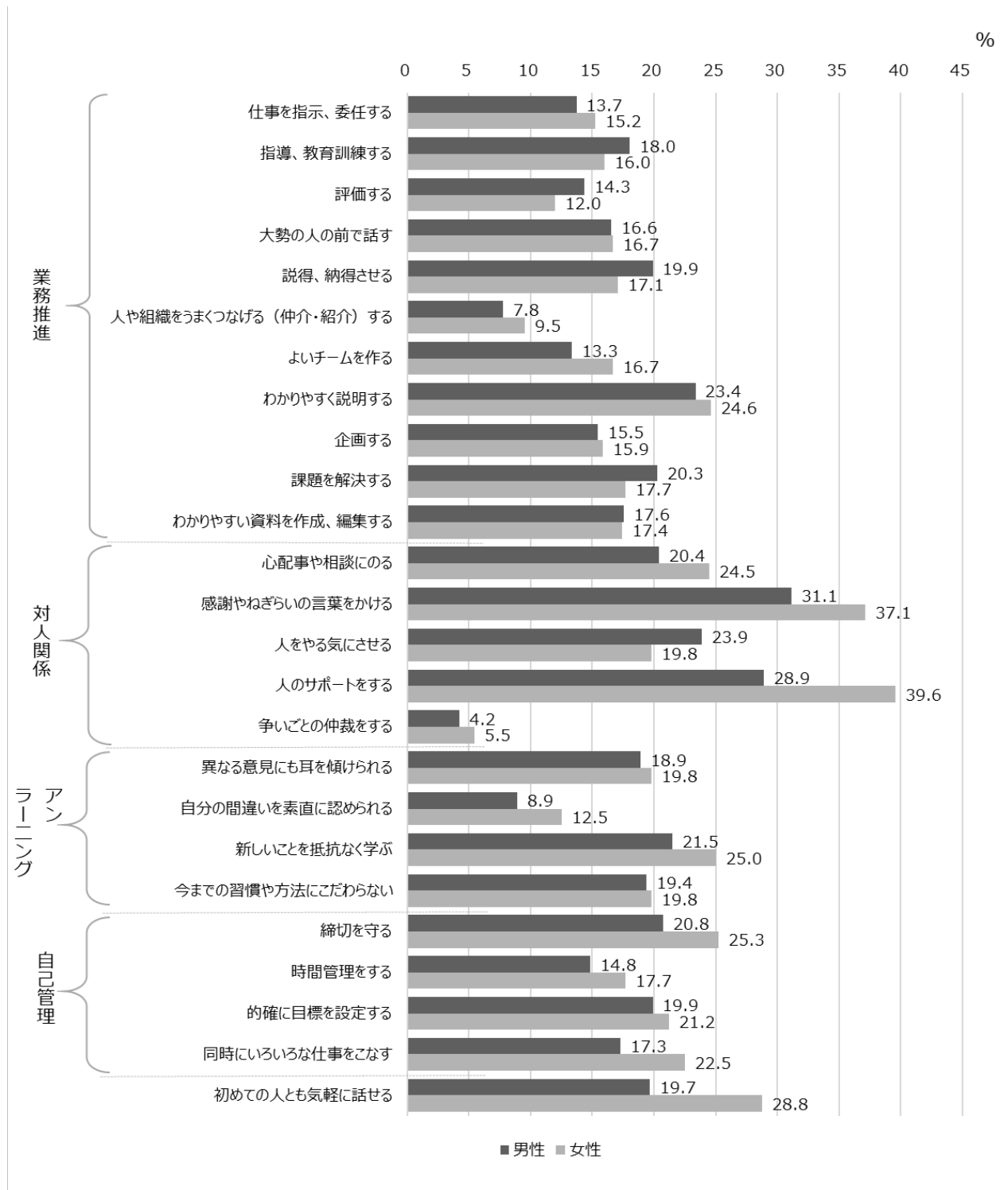


2. 社会貢献活動と仕事関連スキルの「役立ち」との関連

これまで仕事関連スキルの「得意さ」について、社会貢献活動との関連をみてきた。以下では、社会貢献活動を行った経験を持つ1,577名を対象として、仕事関連スキルが社会貢献活動に「役立ったか」を尋ねた質問についてみていく。

この「役立ったか」を聞く質問でも、「得意なこと」の程度を評定してもらった質問と同じく、自らの行いが「役に立った」とする回答は、個々の行為の相手・対象による客観的な評価ではなく、主観的な自己評価であることに注意する必要がある。

第 4-4-7 図 社会貢献活動で役に立ったスキル



第 4-4-7 図は、個々のスキルが社会貢献活動で「役に立った」と回答した割合を示している。この図に示す個々のスキルは、「得意なこと」として聞いたスキル項目と同じである。各項目の左には個々のスキルがどの程度得意かの自己評価得点を元に抽出した因子名を記してある。なお、第 4-4-7 図の一番下にある「初めての人も気軽に話せる」という項目は、「得

意」スキルの因子分析ではいずれの因子に対しても負荷が 0.4 を上回らなかったため、分析から除外した項目である。

バーが右方向に目立って伸びていたのは、「人のサポートをする」、「感謝やねぎらいの言葉をかける」といったスキルで、男性では約 3 割が、女性では約 4 割弱が「役に立った」と回答していた。社会貢献活動を継続していく上でも、他の組織と同様に共に活動を行う他者を気にかけて、支援や言葉かけを行うことは「役に立つ」という実感につながるといえる。

一方、企業内で仕事を進めていく「業務推進」スキル因子と関連した個々のスキルは、社会貢献活動では、「役に立っている」とは言いがたい。「業務推進」に関係する 11 のスキルの内、約 2 割が「役立った」としたスキルは「説得、納得させる」（男性のみ）、「わかりやすく説明する」（男女）、「課題を解決する」（男性のみ）の 3 つのスキルにとどまっている。「人や組織をうまくつなげる」では、「役立った」と回答した割合は男女とも 1 割に満たない。

「アンラーニング」に関連したスキルでは、「新しいことを抵抗なく学ぶ」で、男女とも 2 割以上が「役立った」と回答していた。また、「異なる意見にも耳を傾けられる」、「今までの習慣や方法にこだわらない」といったスキルでも約 2 割が「役立ち」を報告していた。

「自己管理」は、女性の回答をみると「締め切りを守る」、「的確に目標を設定する」、「同時にいろいろな仕事をこなす」といったスキルで「役立った」の回答が 20%を超えている。このうち、「締め切りを守る」、「同時にいろいろな仕事をこなす」では女性の「役立った」が男性よりも 5 ポイント程度上回っている。社会貢献活動においても自分のやるべきことをきちんとひとつひとつこなしていくことは、何らかの成果に結びつきやすく、その結果として「役立った」という実感が高まるのかもしれない。

スキルについて「得意かどうか」に関する因子分析では除外された「初めての人とも気軽に話せる」項目では、女性の 28.8%が役に立ったと回答していた。この項目も「人のサポートをする」、「感謝やねぎらいの言葉をかける」とともに対人関係に関するスキルとみなすことができる。

社会貢献活動で、「役立った」スキルの分析からみえてきたのは、既存の仕事に関連したスキルの内、男性が「得意」と高く自己評価する傾向のある「業務推進」スキルは、必ずしも実際の社会貢献活動では「役に立つ」という感覚にはつながらず、一方で他者に対する気づかいやサポートといった対人関係に関わるものが役にたっていたということである。気遣いやサポートも、人付き合いにおける重要なスキルであり、うまい・へたといった個人の習熟度に差はあると考えられるが、仕事を通じてのみ身につくスキルや特別なトレーニングが必要なスキルではない。社会貢献活動におけるこうした対人関係上のスキルの価値を大きく評価することは、業務推進などのスキルが「得意」ではないことから「自分には貢献が難しい」と関わりを躊躇する人達に対して、社会貢献活動をより参加しやすくすることにつながるといえよう。

第5節 まとめ

仕事に関連したスキルの「得意さ」についての自己評価から、リーダーシップをとり仕事を引っ張るといった「業務推進」、他者に対する気遣いに関連した「対人関係」、新しい事を柔軟に取り入れる「アンラーニング」、きちんと着実に仕事をこなす「自己管理」の4つの因子が見いだせた。男性では、「業務推進」、女性では「自己管理」のスキルを「得意」とする傾向がみられた。また、最も長く携わった仕事ごとにみると、男性では「事務」、女性では「製造など」の仕事を長く経験した回答者は4種の仕事関連スキルを「得意ではない」としていた。そして、スキルに対する「得意さ」評価は、企業からの評価と強く関連しており、企業から「評価されている」人ほど、スキルについて「得意」であると回答していた。

社会貢献活動と仕事関連スキルの「得意さ」との関係を見ると、社会貢献活動を行った経験があるものは、スキルの「得意さ」評価が高いことが示された。また、年代ごとにみると社会貢献活動の影響はより明確になり、男性では35歳未満の若い世代で、女性では「45～54歳」の世代でその差が目立つ。特に35歳未満の男性の「対人関係」スキルでは、社会貢献活動経験の有無が、その「得意さ」評価に大きく影響していた。

社会貢献活動を行った時期を加味してみると、「学生時代」と「社会人になってから」でともに活動を行った経験を持つ人は、「学生時代」のみや「社会人になってから」のみの人に比べ4つのスキルを「得意」としていた。また、社会貢献活動を行った経験を持つ人の中でも、その経験からなんらかの成果を見いだせた人は、見いだせなかった人に比べて、スキルについての「得意さ」を高く評価することが分かった。

社会貢献活動経験の有無だけではなく、活動をいつ行ったのか、また社会貢献からどのような成果を見出すかといったことが、仕事関連スキルの「得意さ」と関連するといえる。

仕事関連スキルが、社会貢献活動において「役に立っているか」についての評価からは、各スキルへの「得意さ」とは異なる回答がみられていた。社会貢献活動経験がある人に対して、個々のスキルが役に立ったかどうかを尋ねたところ、「感謝やねぎらいの言葉をかける」、「人のサポートをする」といったスキルで「役に立った」とする割合が高かった。これらのスキルは「得意かどうか」という評価では、「対人関係」スキルと強く関連を持つものであり、男性よりも女性の方が「得意」とする傾向があった。一方、男性のほうが「得意である」とする傾向のあった「業務推進」と関連した個々のスキルは、社会貢献活動においては、「対人関係」ほどには「役に立った」という回答につながっていない。

これらのことから、仕事関連スキルの「得意さ」の自己評価の高さと、この仕事関連スキルが社会貢献活動において「役立っているかどうか」は一致していないことがわかる。仕事を通じて培われた「得意」とするスキルを社会貢献活動の場で生かそうとすることは、活動にとって役に立たない結果につながるかもしれない。一方「得意さ」としては高く自己評価

されていない「対人関係」に関するスキルは社会貢献活動の場で「役立ち」感につながっていた。

本章で扱ったスキルに対する「得意さ」と「役立ち」はともに自己評価であり、実際に「得意かどうか」「役に立っているか」とは異なる可能性がある。しかし、これらの自己評価は経験に基づいて作られたものであると考えられる。企業での活動では「業務推進」にかかわるスキルを発揮する機会が多く、またそれに対する評価もなされやすいことから特に男性で「得意」とする自己評価につながりやすいのかもしれない。同様に社会貢献活動の場では「対人関係」にかかわるスキルが求められる機会が多く、そのことが「対人関係」スキルの「役立ち」感につながっているのかもしれない。

スキルという考え方には、スキルは練習・訓練によって変化しうるというものを含む。環境によって求められるスキルが異なるのであれば、その環境に身を置いて活動してみることで、その環境に有益なスキルを向上することが可能となる。まず関わってみることが大事だといえよう。

参考文献

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—』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アンケート調査』調査シリーズ No.197。

楠見孝(2020)「熟達したホワイトカラーの実践的スキルとその継承における課題」『日本労働研究雑誌』 No.724、pp.85-98。

松尾睦(2021)『仕事のアンラーニング：働き方を学びほぐす』同文館出版。

厚生労働省(2023)「ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html（2023年1月5日閲覧）

第5章 企業人が持つ NPO に対するイメージと社会貢献活動への参加

第1節 はじめに

本章では、自らが所属する企業と、ボランティアや社会貢献活動を行っている NPO へのイメージ（以下、NPO へのイメージ）の違いについて比較を行う。ボランティア活動への参加促進を目的として、その基礎となる意識調査はこれまで多くなされてきた。

言うまでもなく近年ボランティア活動の社会的重要性は高まりつつあり、行政が参加促進を目的として調査したものとして、古くは文部科学省(2004)、近年では内閣府(2020)、東京都生活文化局(2019)等の、大規模な調査がある。とりわけ文部科学省(2004)では、「国民のボランティア活動に対する関心は大きく高まってきたが、その一方で、『時間に余裕のある人がやるもの、自己犠牲をとまなうもの』というイメージも根強く残っている」との指摘もあり、ボランティアに対する正しい知識の普及に基づいた参加意識や社会的機運醸成の必要性が論じられている。

大学生を対象とした調査も多くなされている。大規模なものとして、日本学生支援機構(2006)や、日本財団(2017)、国立青少年教育振興機構(2020)が挙げられる。ここでは、ボランティアに対する自主的な参加の経験が、へこたれない力、意欲、コミュニケーション力、自己肯定感を高めることが示唆されている。また、ボランティアに関連する授業科目の設定や、ボランティア活動に対して単位認定をする大学も報告されており、多くの学生もボランティアの意義を理解して積極的に参加しており、カリキュラムの一部を構成するものとして今や重要な機能を果たしている。

また、近年では企業のボランティア活動への参加に関する調査も進んでおり、本分析の元となる労働政策研究・研修機構(2019,2020)の調査の他、小林他(2016)を始めとして、近年その重要性は高まっている。また、人生 100 年時代を迎え、高齢者が退職後に健康で充実した暮らしを送る上での市民参加活動としてのボランティア活動の重要性も指摘されている(片桐, 2012)。

以上、ボランティアや社会貢献活動の重要性は古くから指摘され、近年盛んに研究がなされている一方で、心理的な印象としての NPO へのイメージとボランティア参加に対する意識の関係について、企業に所属する人々を対象としては、これまで検討がなされてこなかった。ボランティア活動への参加促進の方策を考える上で、その背後にある心理的な NPO へのイメージに着目し、影響を与えている要因を把握することは有効な手段の一つとして考えられる。関連した先行研究を以下に示す。

大東他(2004)では、大学生を対象として質問紙調査を行い、主成分分析を適用することにより、ボランティア・イメージについて測定し「公共性」、「他律的」、「自己実現」等の成分

を抽出し、性別、居住地域、ボランティアへの継続意思との関連について調べている。ボランティアや NPO ではないが、組織に対するイメージの影響を扱った先行研究としての例として、人権問題に関する消極的な態度・意識は、刷り込まれたイメージや周りの意見に影響されて形成された偏見等により、影響を受けることが示唆されている(大阪府, 2011, 2012)。

ここでは、心理学における印象評定において用いられてきたセマンティック・ディファレンシャル(SD)法⁴⁴を適用し、自らが所属する企業と、ボランティアや社会貢献活動を行っている NPO へのイメージについて、6社の企業に所属する社員を対象として、測定を行った。因子分析を適用することにより、イメージを形成する認知空間について可視化し、認知空間を形成する各次元における因子得点を利用することで、回答者の属性によってその傾向が異なるかについても検討を行った。以上を踏まえ、本研究で検討した回答者の属性と、それによる仮説、目的は以下の通りである。

- ・年齢の影響

特定の世代においてボランティアや NPO への忌避意識が高いことが分かれば、ターゲットとして忌避意識の低下を促すように啓蒙活動を行うことや、意識を変化させることが難しいと判断される場合には、意識が高い世代を対象を絞り込むなどの方策が可能となる。

- ・性別の影響

性差についても年齢と同様、今後の促進方策を考える上の基礎的な情報として、把握しておくべき内容である。

- ・所属する企業による影響

自らが所属する企業による影響が見られた場合、その背後にある要因は複合的な可能性もあり、明確に特定はできないものの、検討することにより、いくつかの考察が可能となる。例えば、ボランティア参加に関する制度がその企業にあるかなども挙げられる。企業によるボランティア休暇の取得率の違いなどの隠れた変数も、意識に影響を及ぼす可能性もあるだろう。

- ・ボランティア経験の有無による影響
ボランティア経験があることでボランティアや NPO への忌避意識を低減することがわかれば、早期からボランティアや社会貢献活動へ参加を促すことで、長期にわたる参加促進に影響を及ぼすことが可能になるとと思われる。

- ・今後ボランティアや社会貢献活動に参加したいかというモチベーションとの関係

⁴⁴ SD法は Osgood et al.(1957)によって定式化されたものである。Osgood が本手法の提案に至った歴史的経緯は、古典的な行動主義の心理学では内的過程の存在を否定していたのに対し、媒介過程として知覚する人間の中での意味空間を仮定し、その測定方法としてコミュニケーション研究等に用いられてきた。その後、認知心理学、感情心理学における内的過程のモデル化が一般化したことや、統計的手法が発展したことにより、多くの対象についてのイメージの測定手法として一般化している(井上・小林, 1985)。具体的な手続きは「暖かい・冷たい」、「解放された・抑圧された」などの反対語の対となる形容詞によって段階評定を求めた結果をもとに、因子分析を適用することで認知次元を抽出することが多い。近年では、マーケティングリサーチにおける商品や企業イメージの測定等において幅広く用いられている。

モチベーションが高い人と低い人で、どのような認識の違いがあるかを明確にすることで、それぞれに対応した動機づけを高める方策を取ることが可能となる。

- ・定年退職後も再雇用を希望するかどうかとの関係

定年退職後も再雇用で勤めたいと考える傾向が強い人は、ボランティアや社会貢献活動よりも自らの所属する会社に対して、肯定的な意識がより強い可能性があると思われる。再雇用後であっても、ボランティアや社会貢献活動との両立も可能と思われるが、極端な意識の違いが見られた場合には、それが難しい傾向となっている現状を表している可能性がある。

- ・ボランティア等を紹介・マッチングしてくれるシステムを利用するかとの関係

今後企業がボランティアや社会貢献活動を具体的に推進して行く中で、ボランティア等を紹介・マッチングしてくれるシステムの活用が想定されるが、提供の主体をどのように選ぶかは重要と言える。その際に、参加者が持っている企業や NPO へのイメージによって異なる提供の主体を設定するほうが、より効率的に促進できる可能性もある。ここでは、1.公的機関（国や自治体）、2.NPO、公的法人等、3.民間のインターネットサイト、4.現在働いている会社、の4つの提供者の違いで、参加者が想定する利用の程度が異なるか比較検討を行った。

第2節 データ

「人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査」(労働政策研究・研修機構, 2020)において公表されているデータから抜粋して用いた。データの詳細についてはそちらを参照願いたい。ここでは本章の解釈に必要な不可欠な点に絞って概略を提示する。

1. 質問および評定項目

SD法に用いる項目は、本調査の参加者の所属企業へのヒアリング調査を行った先行研究(労働政策研究・研修機構, 2019)に基づいて作成した。まず、NPOへのイメージについて頻出する形容詞を15項目選定した。次に、それらをもとに形容詞対を作成し、予備的に参加者の所属企業の代表者に対して提示したところ、回答項目数に対する参加者の負担と回答に関する困難さの指摘があり、それらを除外した9項目を用いることとした。

評定項目は「信頼できる-警戒すべき」、「社会の役に立っている-社会の役に立っていない」、「儲かる-損な」、「身近-遠い」、「宗教的-世俗的」、「先進的-伝統的」、「中立的-政治的」、「一般的-例外的」、「趣味的-仕事の」について5段階で、「自分の会社」および「ボランティアや社会貢献活動を行っている団体(NPO等)」に関して評定を求めた(第5-2-1図)。

第 5-2-1 図 質問と評定項目

Q26a 「自分の会社」に対して、以下の形容詞では、A、Bどちらに近いを選んでください。(それぞれひとつずつ)							Q26b 「ボランティアや社会貢献活動を行っている団体(NPO等)」に対して、以下の形容詞では、A、Bどちらに近いを選んでください。(それぞれひとつずつ)										
A		Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらともいえない	どちらかといえばBに近い	Bに近い	B		A		Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらともいえない	どちらかといえばBに近い	Bに近い	B	
1	信頼できる	5	4	3	2	1	警戒すべき		1	信頼できる	5	4	3	2	1	警戒すべき	
2	社会の役に立っている	5	4	3	2	1	社会の役に立っていない		2	社会の役に立っている	5	4	3	2	1	社会の役に立っていない	
3	儲かる	5	4	3	2	1	損な		3	儲かる	5	4	3	2	1	損な	
4	身近	5	4	3	2	1	遠い		4	身近	5	4	3	2	1	遠い	
5	宗教的	5	4	3	2	1	世俗的		5	宗教的	5	4	3	2	1	世俗的	
6	先進的	5	4	3	2	1	伝統的		6	先進的	5	4	3	2	1	伝統的	
7	中立的	5	4	3	2	1	政治的		7	中立的	5	4	3	2	1	政治的	
8	一般的	5	4	3	2	1	例外的		8	一般的	5	4	3	2	1	例外的	
9	趣味的	5	4	3	2	1	仕事の		9	趣味的	5	4	3	2	1	仕事の	

2. 参加者

参加者は、労働政策研究・研修機構(2020)において対象とした大手企業5社(A社:総合商社 2,008名、B社:金融機関 2,637名、C社:金融機関 2,764名、D社:製造業 2,563名、E社:金融機関 1,816名)に加えて、金融機関に偏りがあったことにより追加で同一の調査を行った同一規模のIT関連企業の1社(F社:IT企業 4,227名)に属する社員であった。

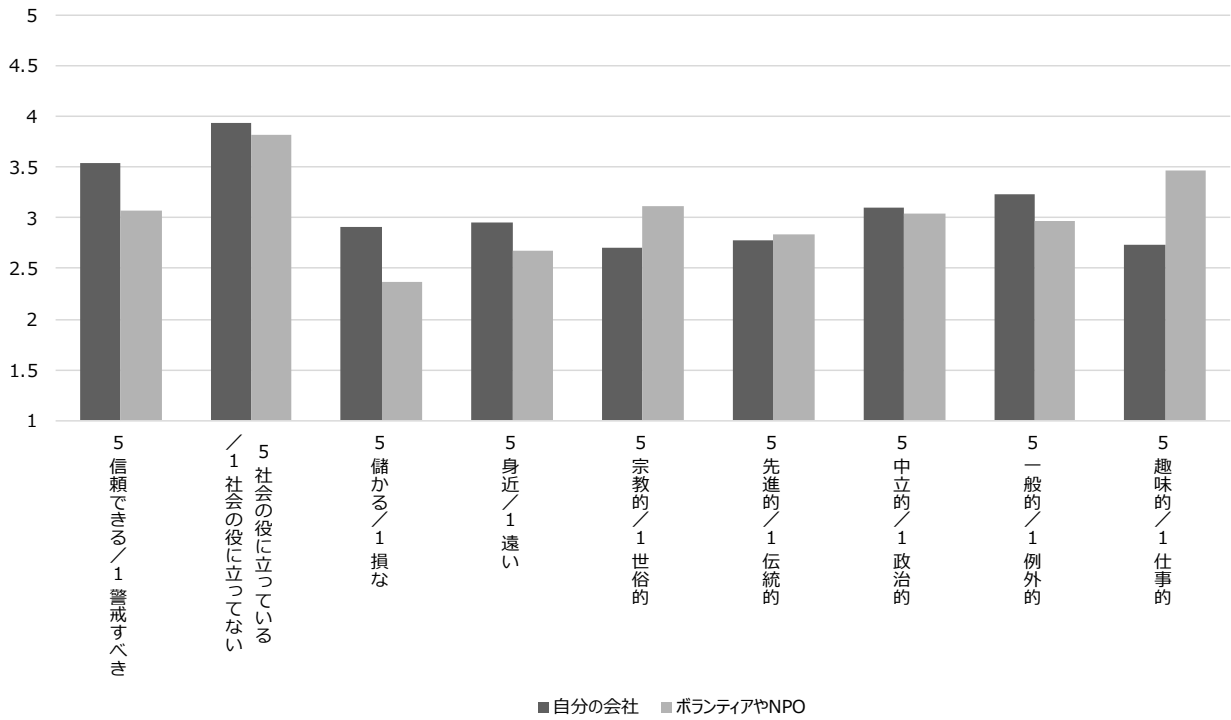
第3節 因子分析

分析に用いた9の評定項目ごとの平均値を第5-3-1図に示す。これを見ると「儲かる-損な」、「信頼できる-警戒すべき」、「趣味的-仕事の」などで自分の会社とボランティアやNPOへのイメージの間に差が見られる。

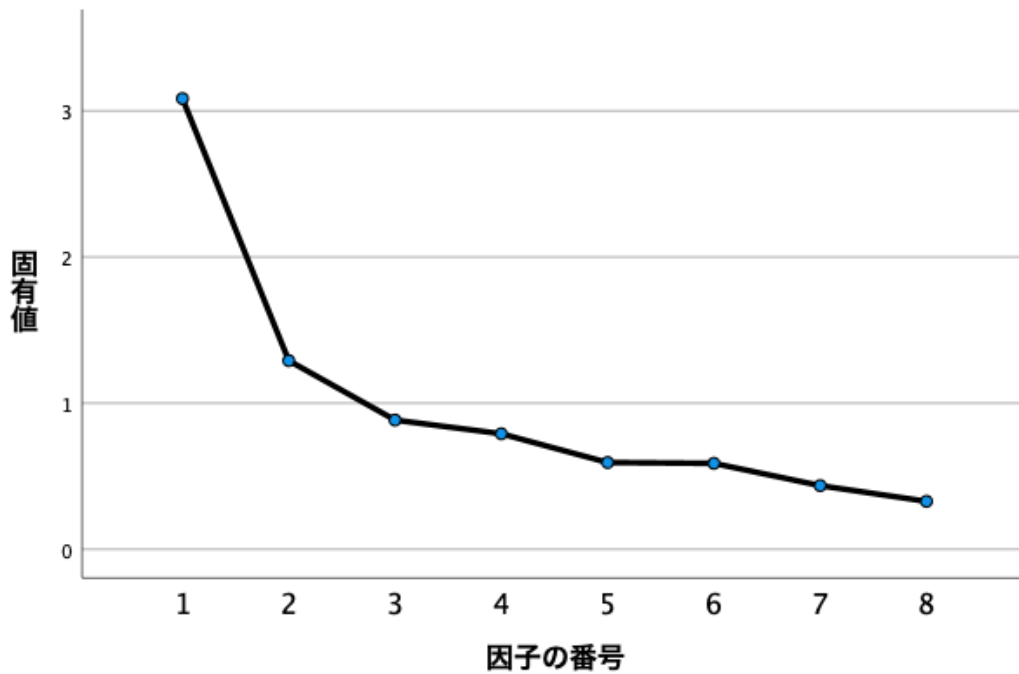
評定された9の評定項目に対して、最尤法とPromax回転による因子分析を適用した。スクリープロットによる固有値の減衰状況と因子の解釈可能性から2因子解を採用した(第5-3-2図)。因子抽出後の共通性が著しく低かった(0.069)項目である「先進的-伝統的」については、以降の分析から除外した。最終的な因子分析結果を第5-3-1表に示す。

第1因子は、「信頼できる」(.772)、「社会の役に立っている」(.665)、「身近」(.560)、「中立的」(.526)、「一般的」(.438)、に高い負荷量を示すことから『親しみやすさ因子』と命名した。第2因子は、「仕事の」に非常に高い負荷量(-1.026)を示し、「儲かる」(.419)、「世俗的」(-.375)に高い負荷量を示すことから、『仕事意識因子』と命名した。

第 5-3-1 図 評定項目ごとの平均値



第 5-3-2 図 因子のスクリープロット



第 5-3-1 表 所属企業と NPO へのイメージに対する因子分析結果

(Promax 回転後の因子パターン)

	第 1 因子	第 2 因子
Q26A_1. 信頼できる－警戒すべき	0.772	0.175
Q26A_2. 社会の役に立っている－社会の役に立ってない	0.665	-0.071
Q26A_4. 身近－遠い	0.56	0.064
Q26A_7. 中立的－政治的	0.526	-0.122
Q26A_8. 一般的－例外的	0.438	0.145
Q26A_9. 趣味的－仕事の	0.203	-1.026
Q26A_3. 儲かる－損な	0.253	0.419
Q26A_5. 宗教的－世俗的	-0.207	-0.375
	因子間相関	第 1 因子
	第 1 因子	－
	第 2 因子	0.389
		－

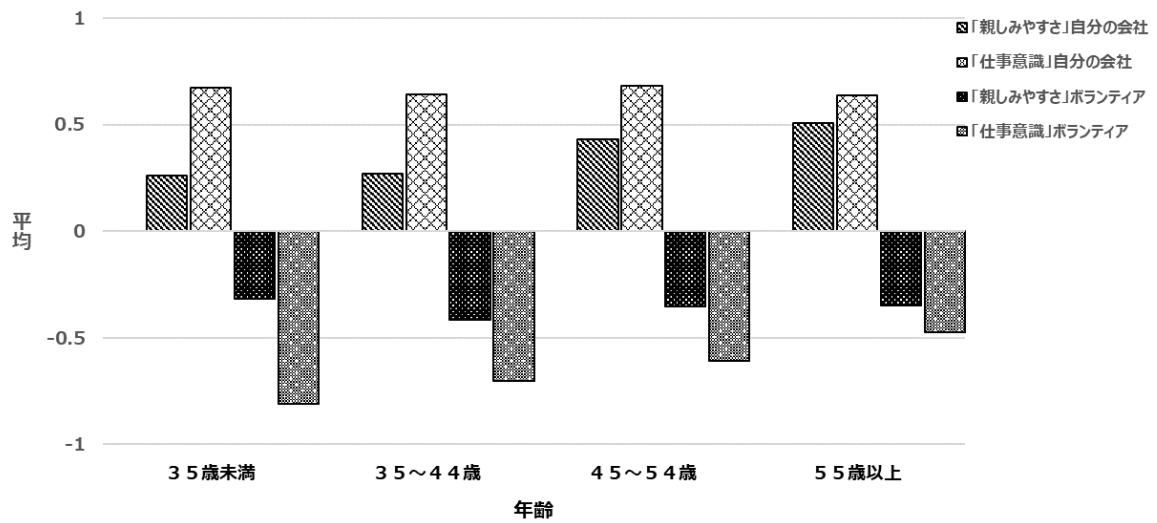
第4節 所属する会社と NPO へのイメージに対する回答者の属性別の分析

1. 年齢の影響

所属する会社に対する「親しみやすさ」は、45 歳以上で高い傾向が見られる。必然的に所属する期間が長くなれば「親しみやすさ」も高くなることが影響していると思われることから、当然の結果とも言える。一方、所属する会社に対する「仕事意識」は年齢による違いは見られない。(第 5-4-1 図)

ボランティアや NPO に対する「親しみやすさ」は年齢による違いは見られない。一方で、ボランティアに対する「仕事意識」は全体としてマイナスの値をとっているが、比較という点では年齢が上がるにつれて、仕事意識が高くなっていると捉えられる。年齢が上がるほどボランティアに対する「仕事意識」が高くなることは、年齢が上がるにつれボランティアや NPO に対する意識が「仕事」の文脈で捉えられることになっている可能性がある。これが望ましい現状であるかは解釈の余地が残るが、ボランティアや NPO に対する正しい知識や理解を推奨していく必要はあるだろう。

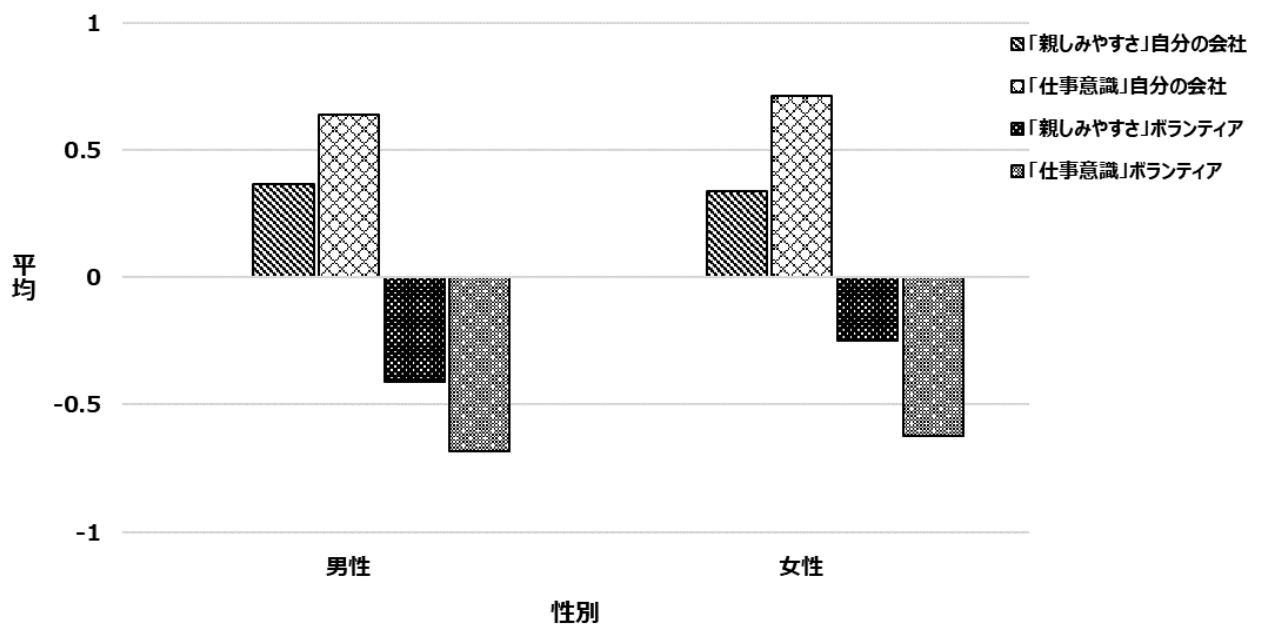
第 5-4-1 図 所属する会社と NPO へのイメージの年齢別比較



2. 性別の影響

ボランティアや NPO に対する「親しみやすさ」に関して若干女性の方が男性よりも高い傾向が見られたが、全体として大きな差があるとは判断できない。(第 5-4-2 図)

第 5-4-2 図 所属する会社と NPO へのイメージの性別比較



3. 所属する企業による影響

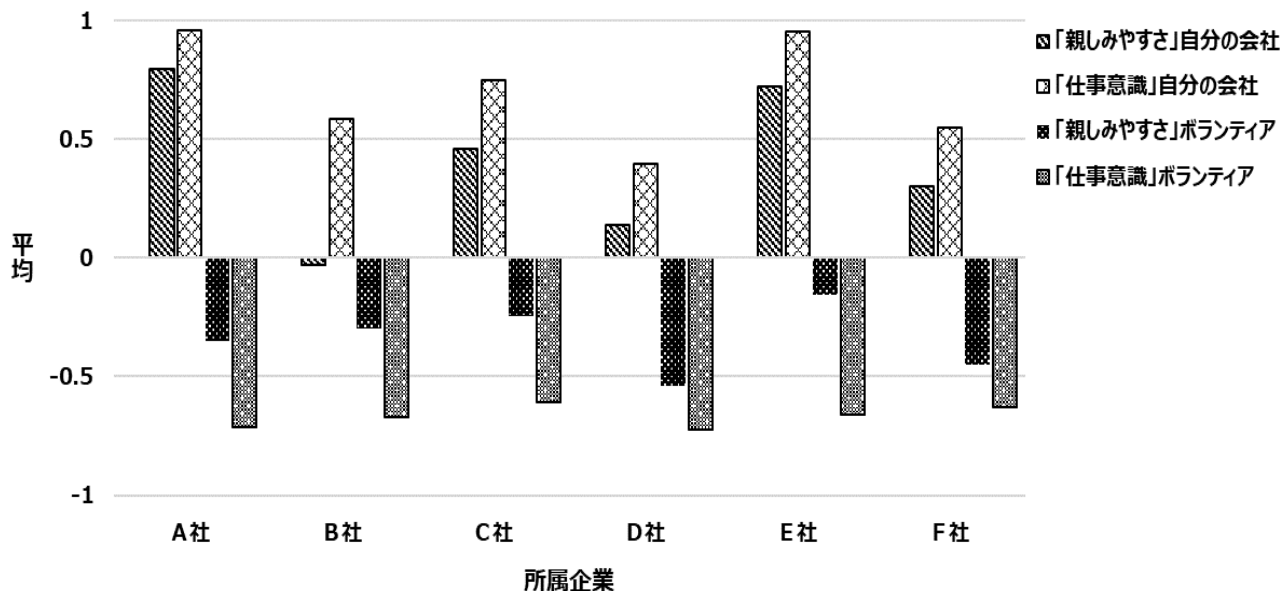
所属企業により大きな違いが見られた（第 5-4-3 図）。所属する会社に対する「親しみやすさ」は、全体として大きなばらつきが見られる。特筆すべきは B 社においては負の値となっている。B 社と同じく金融機関である C 社と E 社においては、そこまで低い値ではなく、製造業である D 社と IT 企業である F 社の方が低いことから、業種による違いというよりも、個別の企業による違いが反映された結果の可能性はある。

所属する会社に対する「仕事意識」についても、「親しみやすさ」程ではないが、所属企業によりばらつきが見られる。こちらについても、業種による一貫した説明ができる結果ではなかった。

ボランティアや NPO に対する「親しみやすさ」に関して、全体的にはマイナスであるものの、比較においては E 社が最も高く D 社が最も低いものであった。最も高かった E 社ではボランティア休暇制度を設けていないが、「親しみやすさ」が高い結果となっていることは興味深い。

一方、ボランティアや NPO に対する「仕事意識」については、あまり差が見られなかった。

第 5-4-3 図 所属する会社と NPO へのイメージの企業別比較

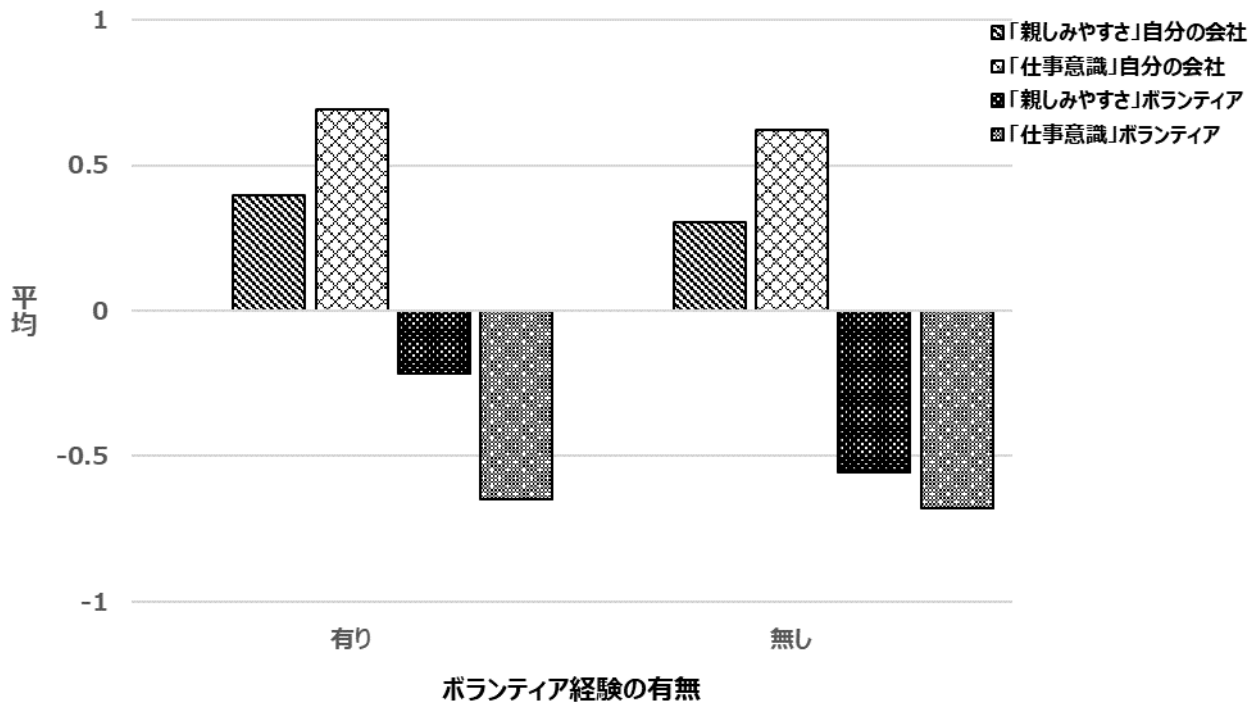


4. ボランティア経験の有無による影響

ボランティア経験の有無は、ボランティアや NPO に対する「親しみやすさ」において差が見られた（第 5-4-4 図）。ボランティア経験があることでボランティアや NPO への忌避意

識を低減する可能性があるが、元々忌避意識が低かった人物がボランティアに参加している可能性もある。また、ボランティア経験が無い方が、全ての得点において低い傾向がみられた。全体的な活動性や積極性がボランティア活動への参加に影響している可能性もある。

第 5-4-4 図 所属する会社と NPO へのイメージのボランティア経験の有無による比較

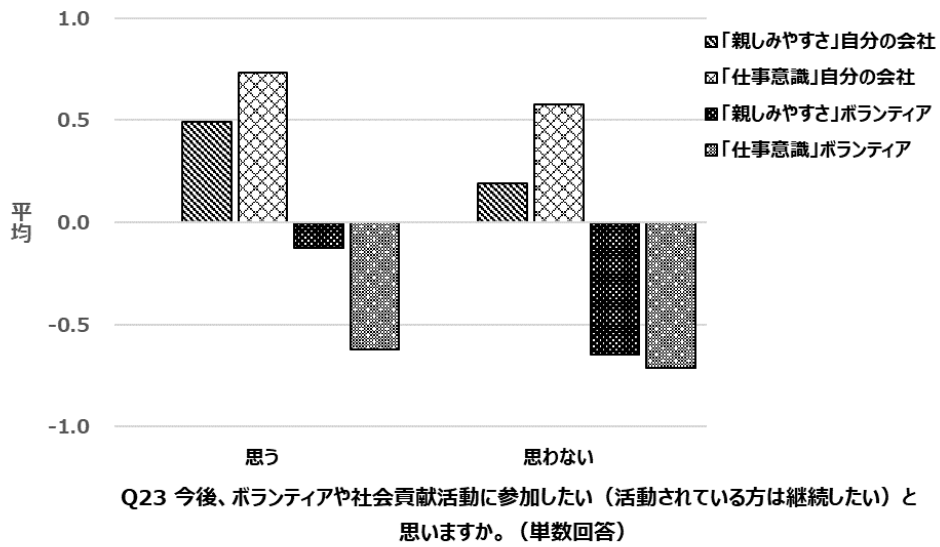


5. 今後ボランティアや社会貢献活動に参加したいかというモチベーションとの関係

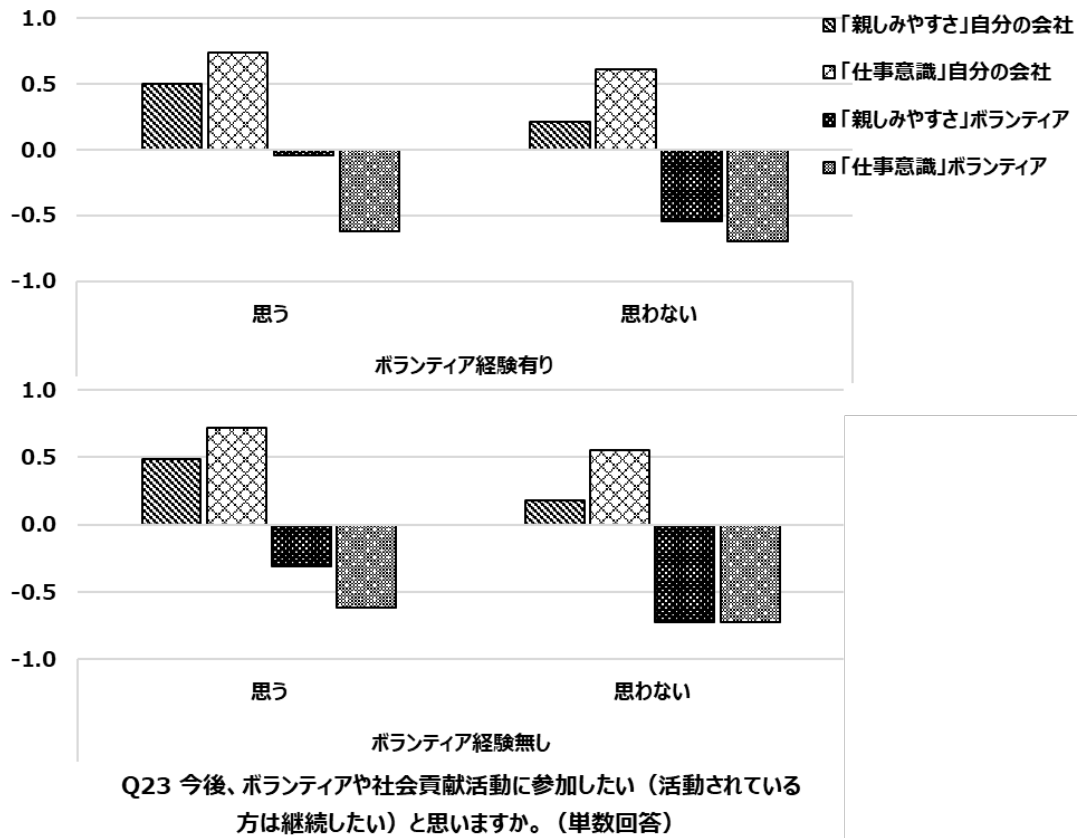
今後ボランティアや社会貢献活動に参加したいかというモチベーションとの関係では、今後のボランティアへの参加意欲が高い方が、全ての得点において高い傾向がみられた（第 5-4-5 図）。これは前項の第 5-4-4 図で得られた結果と同様に、全体的な活動性や積極性がボランティア活動への参加に影響している可能性もある。

第 5-4-4 図で分析したボランティア経験の有無と、今後ボランティアに参加したいかという今後の参加意欲の高低で、イメージがどう異なるかについて交差した分析を行なった結果を第 5-4-6 図に示す。これを見ると、ボランティア経験の有無に関わらず、今後のボランティアへの参加意欲に影響を与える可能性があるものとして、ボランティアへの「親しみやすさ」因子であることが見てとれる。今後ボランティアや社会貢献活動への参加を促進するためには、これまでの経験の有無に関わらず、ボランティアや社会貢献活動に対する啓蒙を行なっていく事が重要であることを示唆している。

第 5-4-5 図 所属する会社と NPO へのイメージのボランティアへの参加意欲による比較



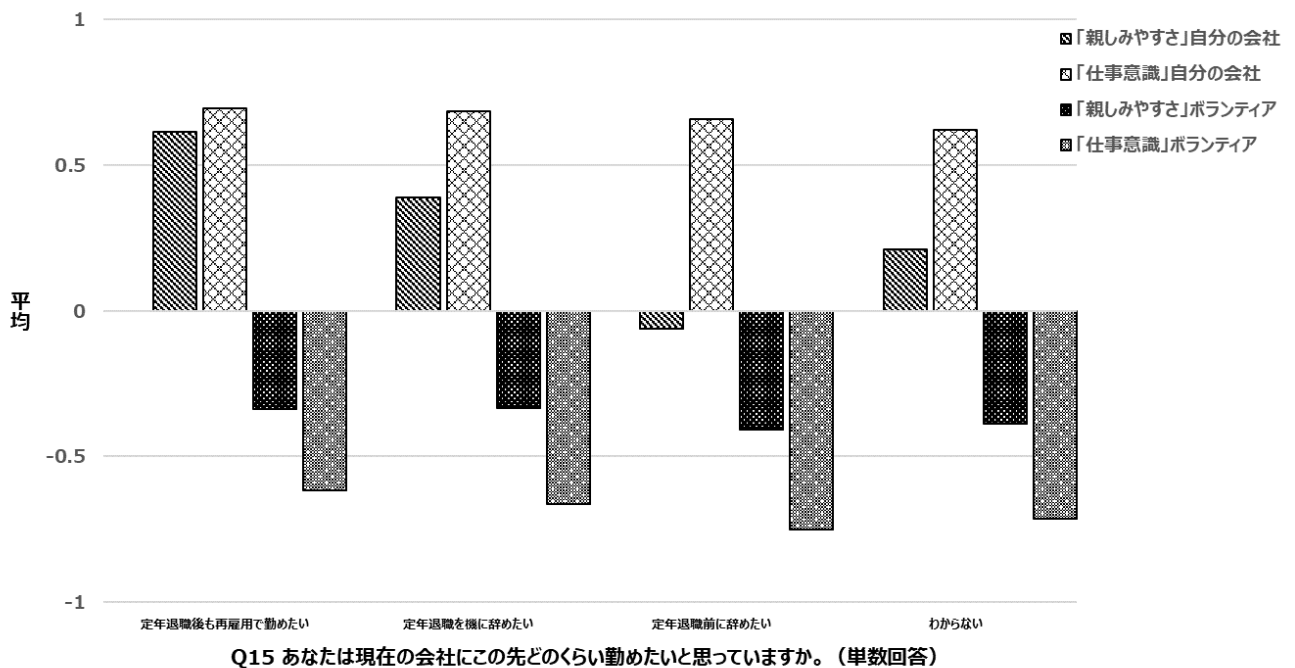
第 5-4-6 図 ボランティアへの参加意欲と経験の有無のクロス比較



6. 定年退職後も再雇用を希望するかどうかとの関係

定年退職後も再雇用を希望するかどうかとの関係では、所属する会社に対する「親しみやすさ」については、定年退職後も再雇用を希望するかどうかとの関係が強く見られた（第5-4-7図）。これは想定通りの結果である。一方で、他の項目については再雇用を希望するかで大きな差が見られなかった。

第5-4-7図 所属する会社とNPOへのイメージの再雇用を希望するかによる比較

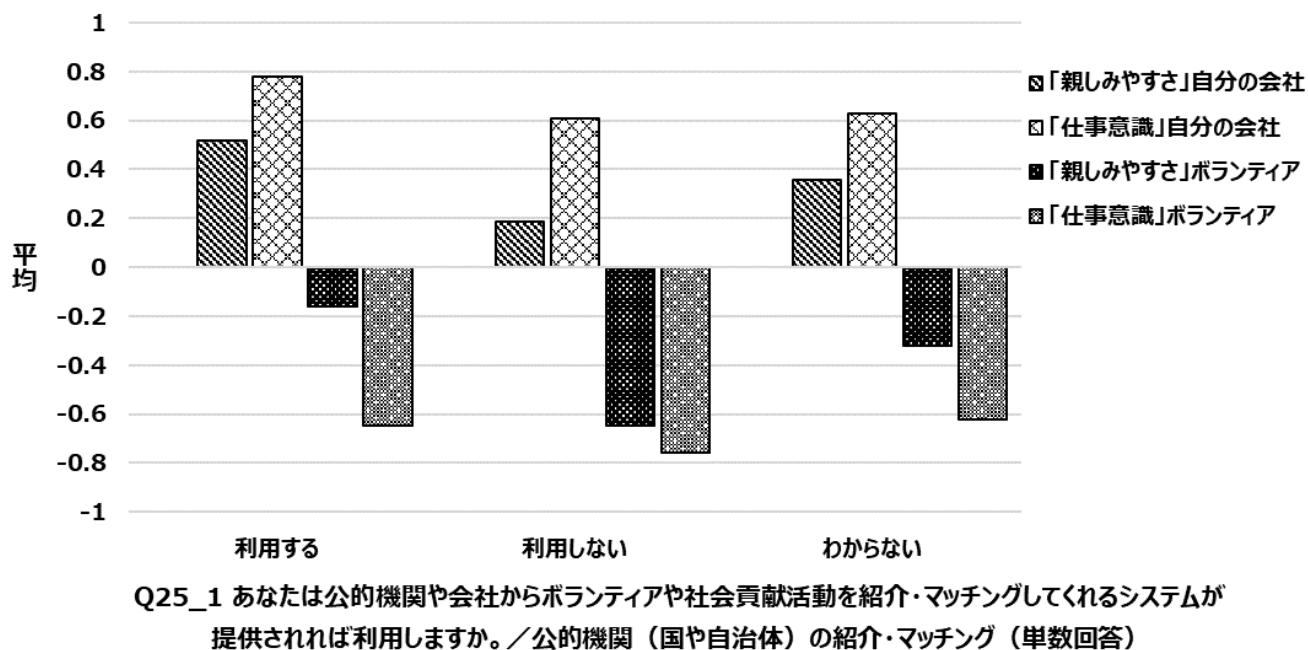


7. ボランティア等を紹介・マッチングしてくれるシステムを利用するかとの関係

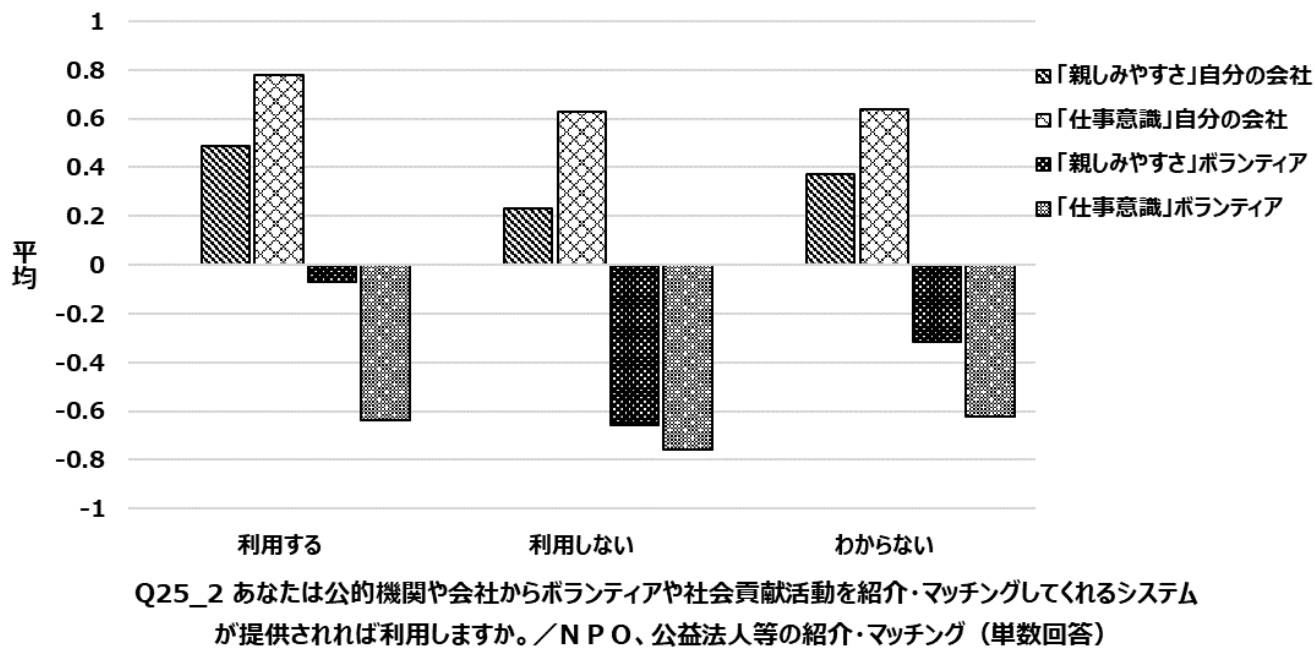
第5-4-8図から第5-4-11図に、ボランティア等を紹介・マッチングしてくれるシステムを利用するかについて、a.公的機関（国や自治体）、b.NPO、公的法人等、c.民間のインターネットサイト、d.現在働いている会社、の4つの提供者の違いで、参加者が想定する利用の程度別での因子得点の傾向が異なるか比較検討を行った。

a-dまでの4種の提供者の違いに関わらず「利用しない」と回答している群では、自分の会社に対する「親しみやすさ」、「仕事意識」、ボランティア等に対する「親しみやすさ」、「仕事意識」の全ての得点において低い傾向がみられた。ここでも、第5-4-4図に見られたのと同様に、全体的な活動性や積極性が紹介・マッチングシステムの利用意欲に影響している可能性がある。

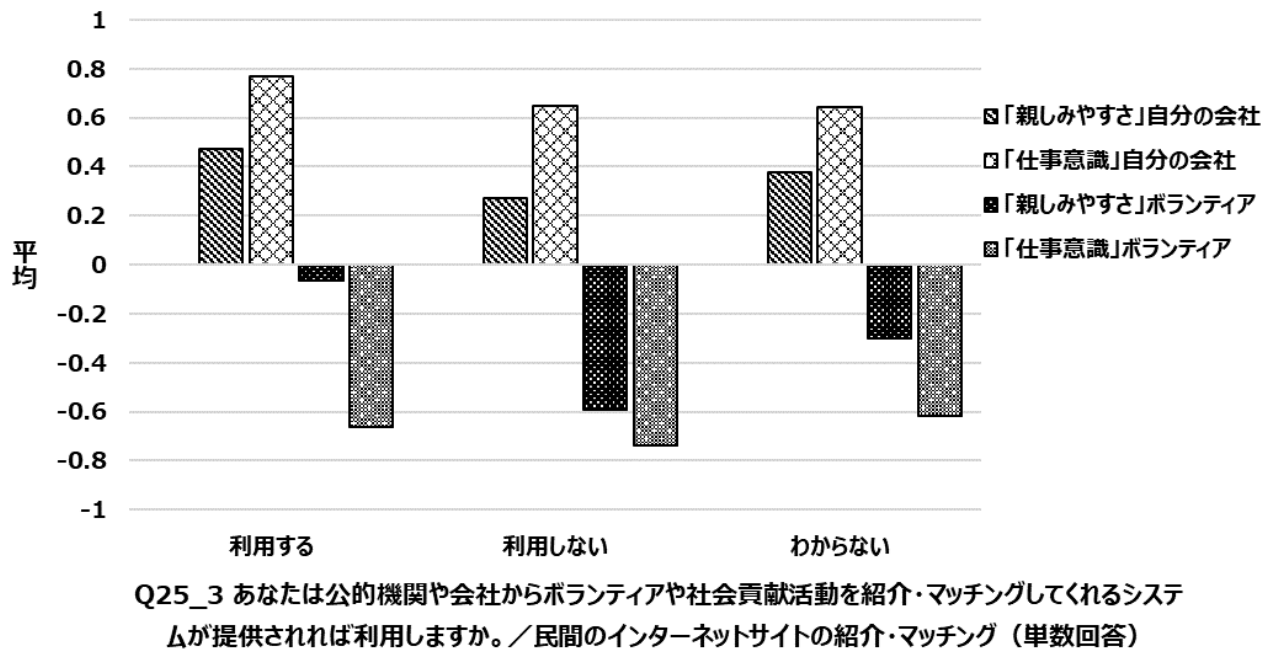
第 5-4-8 図 公的機関(国や自治体)の紹介・マッチングがあれば利用するかによる比較



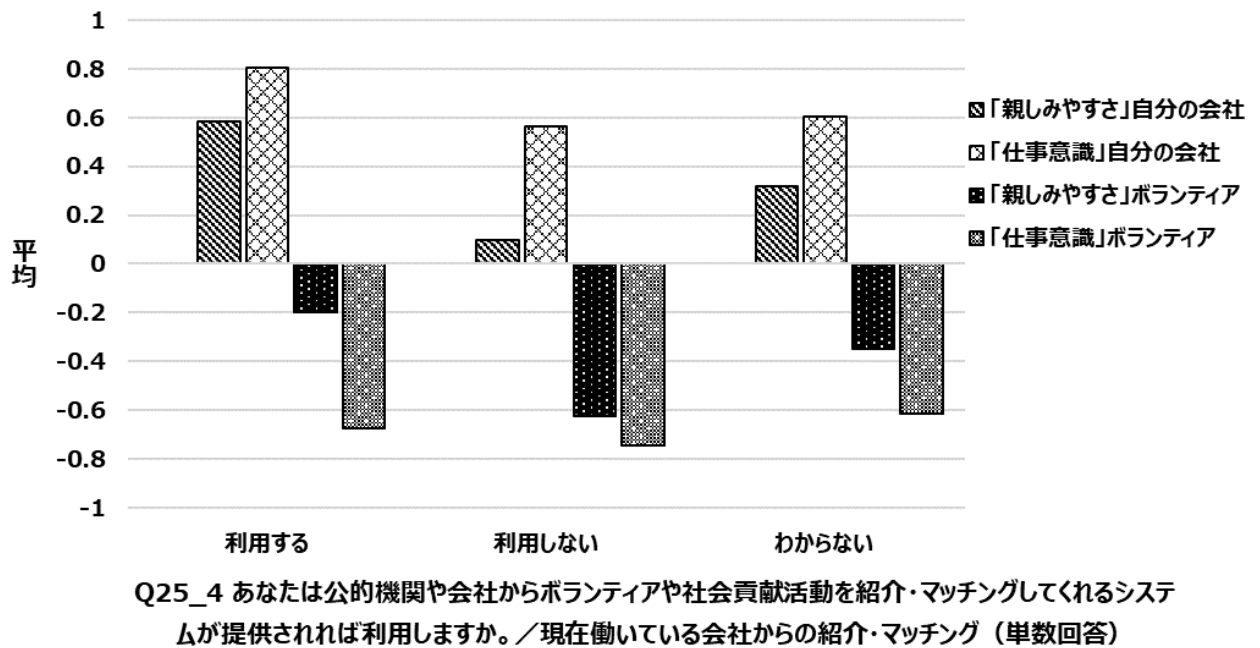
第 5-4-9 図 NPO、公益法人等の紹介・マッチングがあれば利用するかによる比較



第 5-4-10 図 民間のインターネットサイトの紹介・マッチングがあれば利用するかによる比較



第 5-4-11 図 現在働いている会社からの紹介・マッチングがあれば利用するかによる比較



ここで、どのような提供者によって参加促進が可能になるかを調べるため、「利用する」の回答があった回答者の因子得点について、a-d までの 4 種の提供者による違いをしてみる。すると、d.現在働いている会社からの提供があった場合に「利用する」と回答している回答者においては、自分の会社に対しての「親しみやすさ」が高く、ボランティアや NPO 等に対する「親しみやすさ」が最も低いことがわかる。これを踏まえると、ボランティアや NPO に対する「親しみやすさ」が低い群に対しても、所属する会社からの紹介・マッチングシステムが提供されれば、効果的な参加が促進される可能性もある。これは、社会心理学的な認知的斉合性理論による説明とも一致している。その 1 つであるハイダーのバランス理論 (Heider,1958)から説明を試みると、あまり親しみがなかったボランティアや NPO に対しても、親近性が高い自分の所属する会社からの紹介がなされることで、親近性が高くなることが予想される。

ボランティアや NPO への参加促進を考える上で、最終的に目指すべき理想的な状況は、皆が熱心で関心が高い状況である。しかし、そこに至るまでには人々による多様な価値観、ボランティア観があり、それらは尊重されるべきであろう。その一方で、全く参加する機会が持たれなければ、潜在的な参加者が埋もれたままになり、社会的には損失となりうる。よって、入り口としての参加のきっかけとなる提供者の存在は重要である。現在働いている会社からの参加促進が、ボランティアや NPO に対する「親しみやすさ」が低い、すなわち馴染みがない人々に対しても有効で、今後の参加のきっかけとなる可能性があることが本データによって示された。

第5節 おわりに

要因別の分析を通して、多くの項目に差が見られ、特に「親しみやすさ」因子による影響が見られた。特にボランティアへの「親しみやすさ」因子が、今後のボランティア参加に影響を及ぼしている可能性が示唆された。

「仕事意識」因子に関しては、年齢が上がるほどボランティアに対する「仕事意識」が高くなることや、所属企業によりボランティアや NPO に対するイメージの大きな違いが見られた。

これらを総合的に捉えると、「親しみやすさ」を上げるための企業内でのボランティアや NPO に対する正しい知識の周知や、「仕事意識」を考慮した世代による参加促進活動、個別の企業によるイメージの差を考慮した対応の必要性が示されたと言える。

また、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、所属する会社からの紹介・マッチングシステムが提供されれば、効果的な参加促進がなされる可能性も示された。

一方で、ボランティア経験の有無による影響や、今後の参加へのモチベーションへの関係からは、個人の全体的な活動性や積極性がボランティアや社会貢献活動への参加に影響している可能性も示された。このことは、ボランティアや社会貢献活動のみではなく、より幅広く、定年退職後を活動的に充実して過ごすかという文脈での位置付けも、今後必要となってくる可能性を示している。

参考文献

Heider, F (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. John Wiley & Sons.

井上正明,小林利宣, (1985).日本における SD 法による研究分野とその形容詞対尺度構成の概観, *教育心理学研究*, 33, 253-260.

片桐恵子, (2012). 退職シニアと社会参加, 東京大学出版会

小林智穂子,磯部太一,武藤香織, (2016).社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題, *全労済協会公募研究シリーズ* 61,

https://www.zenrosaikyokai.or.jp/znr_hp/wp-content/uploads/2017/04/koubo61.pdf (2022年4月12日アクセス)

国立青少年教育振興機構青少年教育研究センター,(2020).大学生のボランティア活動等に関する調査, https://www.niye.go.jp/kenkyu_houkoku/contents/detail/i/142/ (2022年4月12日アクセス)

文部科学省,(2004).ボランティア活動を推進する社会的気運醸成に関する調査研究報告書, https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/houshi/kekka/04071601.htm (2022年4月12日アクセス)

内閣府,(2020).令和元年度 市民の社会貢献に関する実態調査, <https://www.npo-homepage.go.jp/toukei/shiminkouken-chousa/2019shiminkouken-chousa> (2022年4月12日アクセス)

日本学生支援機構,(2006).学生ボランティア活動に関する調査報告書, https://www.jasso.go.jp/gakusei/publication/_icsFiles/afieldfile/2021/03/12/hokoku_02.pdf (2022年4月12日アクセス)

日本財団学生ボランティアセンター,(2017).全国学生1万人 ボランティアに関する意識調査 2017, <https://www.volacen.jp/pdf/2017-student10000fulldate.pdf> (2022年4月12日アクセス)

大阪府,(2011).人権問題に関する府民意識調査報告書(基本編), <https://www.pref.osaka.lg.jp.c.agb.hpcn.transer-cn.com/attach/1419/00070310/ishiki22hp.pdf> (2022年4月12日アクセス)

大阪府,(2012).人権問題に関する府民意識調査報告書（分析編）,

<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1419/00092716/bunsekihen.pdf> (2022年4月12日アクセス)

大東貢生,柴田和子,湯川宗紀,(2004).ボランティア・イメージと活動経験の連関性,国際社会文化研究所紀要 第6号,

https://mylibrary.ryukoku.ac.jp/iwjs0005opc/bdyview.do?bodyid=BD00002665&elmid=Body&fname=KJ00004130998.pdf&loginflg=on&block_id=_363&once=true (2022年4月12日アクセス)

Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning*. University Illinois Press.

労働政策研究・研修機構,(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—,

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2019/documents/215.pdf> (2022年4月12日アクセス)

労働政策研究・研修機構,(2020).人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査,

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/documents/0197.pdf> (2022年4月12日アクセス)

東京都生活文化局,(2019).都民等のボランティア活動等に関する実態調査,

https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/chiiki_tabunka/chiiki_katsudo/kyoujo/0000000849.html (2022年4月12日アクセス)

第6章 企業の社会貢献・ボランティア活動の推進とマッチングの課題 —活動継続と活動頻度と活動分野に注目して—

第1節 問題関心—企業のボランティア活動推進と活動継続に向けた課題

20世紀後半、企業による利益重視が優先されすぎた結果、さまざまな社会的な課題が浮上り、企業は、経済性の追求と同時に、社会性も確保することを基本とする必要に迫られた。さらに、公害問題や世界規模の環境課題の解決へアプローチすることも企業の責任と見られるようになり、経済性と社会性に加えて環境性に配慮したトリプルボトムラインが企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility : CSR）とされ、企業の行動指針として重視されるようになった（Kuroda & Ishida 2017）。

企業の行動変化の背景には、課題に警鐘を鳴らす役割を担う NPO のアドボカシー活動も影響している。対抗的な関係から協調的な関係が進み、企業と連携して解決方策を実現化する戦略など高い社会的インパクトをもたらす方法がとられるようになった（Grant and Crutchfield, 2007）。21世紀には、国連主導での企業の社会貢献活動推進の動きが進み、2000年にミレニアム開発目標（Millennium Development Goals : MDGs）が掲げられた。2015年が起点となっている持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）では、企業の社会課題解決が明示的に期待されるようになり、認知度は急速に高まっている。同時に、この目標を活用した事業展開を視野に入れる傾向があり、企業の社会的価値への貢献に関する考え方も浸透しつつあると言える。そのような潮流を受けて、社会課題解決型ビジネスや環境・社会・ガバナンスに注目した ESG 投資、そしてより社会的なインパクトを重視した社会的インパクト投資など、フィランソロピー的な意識や考え方を活用したビジネスが導入されつつある。

また、社会的な視野をもつ社員をもつことが、企業の社会課題解決型ビジネスを生み出したり、伸ばしたりすることに寄与すると考えられている。人材の育成にもつながれば、企業業績も向上するという推察もなされるであろうし、企業としては地域での社会貢献・ボランティア活動を推し進める動機になりうると考えられる。それを下支えするために、政府もボランティア休暇制度など、政策を活用して、企業の社員が社会貢献やボランティア活動に参加しやすい環境構築を進めている。

本研究の問題関心は、そのような環境下において、企業で働く個人が社会に対する意識やボランティアの動機をいかに有しているか、それがボランティア活動という行動にどのように現れているか、さらにはその活動を継続することができているか、という点である。近年、学校教育における影響もあってか、若者層の社会貢献意識が向上する兆しが見られている。企業との関係で見ると、社会貢献に意欲的な人材が入社前から多く生まれている。他方、社

会貢献やサステナビリティなどを担当する部署での課題としては、社員と NPO（活動先）とのマッチング課題があるという。

実際、本研究で用いるアンケート調査データを見ても、ボランティア経験のある人は半数に上るし、社会人になってから参加経験のある比率も高い。しかしながら、継続して活動している人を取り上げると 1 割程度となる。マッチングの課題ばかりではなく、確保できる時間の問題や仕事や家庭との調整もあると言えるが、パラレルキャリアという社会的かつ個人的な観点からは課題として取り上げられる数値である。もちろん、企業や職場の立場から見たとき、社員がボランティア活動に出ることが何かしら企業や社員のためになることを期待するだろうし、株主や支援者の反応も想定した理由や動機も必要となる。全員にとって意味ある活動となるように、どのように環境を形成したり、企業や政府・行政が支援をすることができるか、また NPO を含めて協働・連携ができるのかといったことを検討していくことが求められる。

そこで、本研究の分析の視点としては、どのような所属や業務を担っているか、仕事と社会貢献についてどのような意識や姿勢を有しているか、社会人になってからボランティア活動に参加したけど辞めてしまった人、継続して活動している人、まだ参加したことがない人、参加したくない人などが活動参加や継続のためにどのような障壁や制約に直面しているのだろうか。また、企業ボランティアの参加者はどのような目的をもって参加しているのか。例えば、個人的な満足や成長、仕事のための人脈作りや情報収集など利己的・消費的・投資的な目的であるのか、人を助けたり社会への貢献といった利他的な目的であるのか、あるいは、企業での経験やスキルを活かしたプロボノ（Pro bono）として参加し、社会貢献と自身のさらなる能力開発の両方の目的を遂げようとする混合的な目的をもつのかといったことも、今後の企業ボランティアの促進のためには重要な視点になる。

大括りに言えば、日本の企業ボランティアについては、市民を対象としたボランティア研究で明らかにされてきたことと同じ傾向や因果関係が見られるのか、それとも異なるのだろうかといったことを明らかにすることが、今後の研究および実践に対して重要な示唆を与えるものであることから、本研究では、これまでに十分に明らかにされていない基本的な関係を明らかにすることを目的にする。特に、社員がどのようにボランティア活動に参加するか、そして継続するかを明らかにすることによって、今後の企業ボランティアの推進のための方策について考察を行いたい。

そこで、本研究では次のように議論を進めたい。次節では、ボランティア活動への参加要因や企業のボランティアプログラムと参加との関係などに関する先行研究を整理する。第 3 節では、本報告書が取り扱う企業アンケート調査データおよびインターネットモニター調査データを用いて回帰分析を行い、社会人になってからのボランティア活動経験とその継続に影響を与える要因を検討する。また、2 つのデータによる実証分析の結果を比較する。最後に第 4 節において、企業で働きながら、ボランティア活動を継続して行っている社員の職種

や置かれている環境、活動しているボランティアの分野との関係に注目して、考察を行うこととする。

第2節 先行研究

「なぜボランティアを行うのか」という動機に関する研究は多く進められてきた。ボランティアとは何かという定義や根源的な行動動機の特定に焦点が当てられるだけでなく (Cnaan et al., 1996; Smith, 1994)、具体的に誰がボランティアをするのか、どこで、なぜボランティアをするのか、仕事と合わせて何を期待されるのか、何がボランティアを阻害するのか、NPO の職員がボランティアプログラムを効果的に管理するにはどうしたらよいかなど分析がある(例えば、Brudney, 1992; Cnaan and Amroffell, 1994)。その他にも、属性に関する詳細な分析 (Musick & Wilson 2008)、政府・行政職員のボランティア動機にモチベーション理論を適用した分析 (Ertas 2014)、ボランティアの関心事別に見るボランティア行動の差異 (Maki & Snyder 2017) など、規定要因の検証が進んでいる。

日本においても、ボランティアという用語が一般的になった社会におけるボランティアへの参加動機の探索 (桜井,2002)、実務的・政策的に検討が進んだ有償ボランティアの参加 (小野,2006)、そして団塊世代の退職と地域での活躍可能性という社会的期待を背景に、高齢者の社会貢献活動の規定要因 (馬,2012) などが分析されている。また、NPO が定着しつつある社会において NPO 活動を継続的に行う意欲があるかどうかを賃金や所得から検証したもの (馬,2016)、NPO の活動理念への共感といった消費的動機や知識、技術、経験の獲得などの投資的動機の年齢層による継続意思を検証したもの (森山,2016) など、非営利組織における雇用やボランティアに対する大規模調査データを活用した実証的な分析が蓄積されている。

企業の社員を対象としたボランティア行動やボランティアプログラムの運営やその効果に関する調査研究については、調査実施の制約から一般のボランティア行動に関する研究に比べると多くないものの、企業という環境がもたらす影響に注目した研究がいくつかある。20 世紀後半から、企業ボランティアは、非営利セクターに新しい人材や活動資源、活力や新たな視点を提供したり、低コストで社会的ニーズを満たす解決策を提案する存在であると論じられてきた (Vizza et al. 1986)。その後、より実効的なボランティアプログラムが志向され、NPO が企業からボランティアを受け入れるプロセスにおいてどのように相互に協力しあう関係を築けるか、効果的な成果を目指して企業と NPO の双方がどのように要望と制約を相互に理解することができるか (Heidrich, 1990)、企業の社員向けボランティア・プログラムがどのように運営され、達成した結果を管理者がどのように評価するか (Benjamin, 2001) といったことが考察されてきた。

さらに、NPO や NGO でのボランティアプロジェクトの持続性や従業員のボランティア活動の継続だけでなく、従業員をボランティアとして派遣することが従業員の会社へのエンゲージメントを向上させることや、事業部門の能力開発、あるいは従業員の成長や資質向上に寄与するか (Caligiuri et al., 2013)、会社にとっての利益がもたらされるか (Seel, 1995) など、社員個人と組織としての評価の両面から研究が行われている。Caligiuri et al. (2013) は、グローバル企業のボランティアを対象に、開始時、終了時、終了後 6 ヶ月の 3 時点のデータと NGO および所属ユニットのそれぞれのマネージャーの回答を用いて分析し、ボランティア活動が国際的であること、自分の関わるプロジェクトが NGO に有意義に貢献していると認識していること、有している専門的なスキルを活用できること、通常の職務に応用できるスキルを開発する機会があること、NGO が関わるプロジェクトのための具体的資源を持っていることが、ボランティアが活動に関与することが最も価値あるものになると指摘している。これらの研究では、企業にとって、社員のスキル成長が重視されることが強調されている。

また、Stukas et al. (2009) は、満足度や継続意向などをボランティア活動の成果として捉え、ボランティア活動の内容、役職や組織の状況をはじめとするボランティアの動機と環境条件を満たすことができるかがそれらの成果に寄与するという結果をもとに、社員をどのようなボランティア活動とマッチングするかが重要な課題であると論じている。

市民のボランティア活動に関する分析においても消費的動機や投資的動機、利己的動機や利他的動機が議論されてきたが、企業のボランティア活動においては、企業へのリターンや個人の成長に寄与するかどうかという投資的動機が自然と強くなりがちであると言える。その視点においては、携わっている職種や業務によって参加したいと考えるボランティア活動の分野やプログラムが異なると考えられる。

第3節 定量分析

1. 仮説

企業ボランティアとしての活動への参加の有無、参加の頻度、および活動の継続に寄与すると指摘されてきた変数また影響すると考えられる変数を用いて実証分析を行う。具体的には、以下を仮説とし、その関係が示されるかどうかについて検証を行いたい。

- 職種や活動内容が活動への参加および継続に影響している。特に、NPO や自治会・町内会などが必要としていたり、企業の人材として提供しやすい分野については、社会貢献活動やボランティア活動が提供しやすく、継続しやすい。
- 企業ボランティアは、自身のスキルを活かした形での内容が取り組みやすく、継続しやすい。

- 周囲に活動者がいると、活動を継続しやすい。
- 活動成果として得られたものがあると、活動を継続しやすい。

また、企業ボランティアが活動をより多く行うこと（頻度）に寄与しうる変数について、先行研究も踏まえつつ、ひとつずつ確認を行い、それらをもとに、以下の関係が示されうるかどうかについて検証を行いたい。

- 職種や活動内容が活動頻度に影響している。特に、NPO や自治会・町内会などの社会貢献活動やボランティア活動のニーズが大きくなりがちな内容については活動頻度が多くなりやすい。
- 企業ボランティアは、自身のスキルを活かした形での内容が取り組みやすく、高い頻度で参加しやすい。
- 活動動機に投資的動機、消費的要素、利他的要素、利己的要素があると、活動への参加が促進されやすく、繰り返し参加する。
- 活動結果に満足していると、活動を継続する。

2. データと変数

本研究では、労働政策研究・研修機構が 2020 年に実施した 2 つのデータセットを用いる。1 つは、6 社の大企業の社員向けの調査データであり、もう 1 つはインターネットモニターを対象にした調査である（詳細については、労働政策研究・研修機構（2020）を参照いただきたい）。サンプルサイズは 2 つの調査の合計で 19,846 であり、企業調査が 16,015、モニター調査が 3,831 である。

本章では、2 つのデータセットを用いて、企業で働きながらボランティア活動や社会貢献活動の継続状況や活動頻度を被説明変数として、活動理由を探る。「社会人になって（活動経験がある）ある」人のうち、「最も熱心に活動している団体」を主な対象として分析を行う。

(1) ボランティア活動経験、継続、頻度

この調査では、「これまでボランティアや社会貢献活動を行った経験」があるかについて、人生の期間ごとの経験を問うている（調査票 Q9）。ボランティアや社会貢献活動を行った「経験は（これまでに）ない」（調査票 Q9c5）のが 8,963 であることから、経験があるのは 10,883 人となる。本研究は企業ボランティアに着眼しているため、そのうち「社会人になって（ボランティアや社会貢献活動を行った経験がある）」（調査票 Q9c4）に注目する。企業調査では 6,167 人（39%）、モニター調査では 900 人（23%）であり、合計で 7,067 人（35.6%）が社会人になって経験している。小学生、中学・高校生、大学生時期の経験者率に比べると 2 倍ほど高く、社会人になって社会貢献やボランティアに関わる機会が増えていると考えられる。

次に、その社会人になって経験のある回答者のうち、「(最も熱心に活動している(した)団体で)現在も活動を行っている」かどうかをクロス集計したところ、それぞれ 1,984 人(32%)と 304 人(34%)であり、回答者合計で 2,288 人(32.4%)である。すなわち、社会人になって活動に参加する機会は得たものの、継続するに至っているのは 3 割程度で、残り 7 割は、1 回限りの参加あるいは一定期間は継続したけれども、どこかの時点で参加を止めている。

さらに、どの程度の頻度でボランティア活動を行っているか(調査票 SQ9_4)について、活動継続の状況を分けて集計してみると、企業調査では、年間 1~7 回未満が活動継続グループで 36%、活動停止グループで 48%である。特に 1 回だけの参加に注目すると、その差は歴然としており、企業調査では、継続グループで 7%であるのに対し、停止グループでは 29%、モニター調査ではそれぞれ 6%と 41%である。つまり、現在活動を行っていない人の多くが、活動に参加したものの、多数が 1 回限りとなってしまう様子がうかがえ、継続的な活動という視点からは、潜在的な企業ボランティアの掘り起こしも検討することが重要であると言える。第 6-3-1 表は以上について整理したものである。

第 6-3-1 表 社会貢献・ボランティア活動の経験、継続、頻度

	企業調査		モニター調査	
	n	%	n	%
合計	16,015	100%	3,831	100%
これまでに活動経験がある	9,306	58%	1,577	41%
社会人になってある	6,167	39%	900	23%
うち、現在活動を行っている(「社会人になってある」のnを100%としている)	1,984	32%	304	34%
うち、現在活動を行っている人の活動頻度は；	1,984	100%	304	100%
年間 1~7 日未満	721	36%	105	35%
(うち、1回のみ)	(128)	(7%)	(19)	(6%)
年間 7~15 日未満	411	21%	77	25%
年間 15~30 日未満(月 1~2 回のイメージ)	378	19%	70	23%
年間 30~50 日未満(月 2 回~週 1 回のイメージ)	210	11%	31	10%
年間 50~100 日未満(週 1 回~週 2 回のイメージ)	188	9%	14	5%
年間 100 日以上(週 2 回以上のイメージ)	76	4%	7	2%
うち、現在活動を行っていない(「社会人になってある」のnを100%としている)	4,183	68%	596	66%
うち、現在活動を行っていない人の活動頻度は；	4,183	100%	596	100%
年間 1~7 日未満	2,005	48%	375	63%
(うち、1回のみ)	(1,219)	(29%)	(244)	(41%)
年間 7~15 日未満	673	16%	88	15%
年間 15~30 日未満(月 1~2 回のイメージ)	786	19%	62	10%
年間 30~50 日未満(月 2 回~週 1 回のイメージ)	369	9%	32	5%
年間 50~100 日未満(週 1 回~週 2 回のイメージ)	238	6%	25	4%
年間 100 日以上(週 2 回以上のイメージ)	112	3%	14	2%
社会人になってない	3,139	61%	677	77%
これまでに活動経験がない	6,709	42%	2,254	59%

(2) プロボノ要素：職種と活動内容の関係

企業ボランティアの特徴には、普段の業務で培っているスキルを活かすことができるということがある。それを活かして活動に参加する場合、プロボノとして力を発揮できることがある。一方、普段の業務とは無関係に、興味関心に応じて参加する機会もある。

自身の成長やスキルアップ、あるいは職場での評価の向上などを目指して投資的動機で活動に参加することもあるだろう。また、職場から離れたところで、余暇として消費的行動として参加することもある。社会課題解決に寄与したいという思いから、利他的行動として参加する場合もある。職種と活動分野の関係はどのようになっているのだろうか。なお、ここでは、職種（調査票 Q6）を第 1 章と同様にまとめることとする（第 6-3-2 表）。

職種については、調査票において 3 つの問い方をしている。1 つは、複数回答により、これまでに経験したすべての職種を選択するもの、2 つは、これまでに最も経験の長い職種（単一回答）、3 つは、現在の職種（単一回答）である。プロボノという観点では、最も経験の長いものが影響変数となりうる。また、今後の成長への投資的動機や直近の業務をプロボノとして活かすという点では、現在の職種も影響要因として用いるのに適切であると言える。2 つ目と 3 つ目の相関は高く、企業調査では 0.594、モニター調査では 0.716 である。そこで、ここでは、現在の活動動機にもつながることを考慮するため、現在の職種を用いて集計および分析を行う。

第 6-3-2 表 職種のグルーピング

グループ	調査票項目
管理職	「管理職」
管理部門	「人事・労務・総務」「財務・経理・会計」「法務・知的財産・危機管理」「広報・渉外・宣伝・CSR」「経営企画・経営管理」
営業	「営業・販売(国内)」「営業・販売(海外)」
事務	「事務」
接客・サービス	「接客・サービス」
技術・研究	「設計・技術」「開発・調査・研究」
製造・建設	「製造・生産管理・生産技術」「建設」「品質保証・管理」
その他	「ICT・システム」「調達」「その他」

第 6-3-3 表では、職種とボランティア活動の継続や活動頻度との関係について集計を行っている。継続（「現在活動している」）について見ると、職種間で差がある。企業調査では、

現在、「製造・建設」分野に携わる人のボランティア活動継続率が最も高く、41.2%が現在も活動を行っている。一方、「営業」分野従事者のボランティア活動継続率は8分野の中で最も低く、28.3%である。モニター調査では、企業調査同様に「製造・建設」および「その他」の分野が最も高く（38.7%）、最も低いのは「事務」（21.9%）である。

企業調査の頻度（年間の活動日数）については、「現在活動している」人のうち、「年間15～30日未満」から「年間100日以上」の回答者を足すと43%となり、月に1回以上のペースで定期的に活動を行っている人が4割ほどいる（モニター調査では、40.1%）。一方、現在活動していない人については、36.0%が15日以上活動していた（モニター調査では、22.4%）。また、現在活動しているうち、「1回のみ」の6.5%は今後の可能性もあるが、社会人になって活動した者のうち、現在活動を行っていない人を見ると、29.1%が1回のみで活動を終えている（モニター調査ではそれぞれ6.3%と40.9%）。

第6-3-3表 職種と継続・頻度

(%)		管理職	管理部門	営業	事務	接客・サービス	技術・研究	製造・建設	その他	合計
企業調査	n	511	821	1,530	1,216	164	797	568	560	6,167
	現在活動している	30.9	30.4	28.3	31.5	33.3	37.3	41.2	32.5	32.2
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	33.5 (5.5)	43.2 (9.3)	41.3 (7.9)	41.1 (7.5)	32.7 (5.5)	37.1 (8.4)	25.3 (2.5)	28.4 (3.0)	36.3 (6.5)
	年間7～15日未満	20.4	16.8	21.4	20.8	16.4	20.3	24.3	23.9	20.7
	年間15～30日未満	17.6	15.4	14.3	19.3	29.1	20.3	21.8	25.9	19.1
	年間30～50日未満	12.4	12.5	8.3	9.3	9.1	11.9	10.9	8.5	10.6
	年間50～100日未満	12.7	8.9	8.7	6.2	5.5	7.4	13.4	10.5	9.5
	年間100日以上	3.5	3.2	6.0	3.3	7.3	3.0	4.5	3.0	3.8
	現在活動していない	69.1	69.6	71.7	68.6	66.7	62.7	58.8	67.5	67.8
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	45.9 (25.9)	53.9 (33.8)	52.6 (35.7)	50.0 (31.6)	43.6 (17.3)	44.8 (26.3)	37.5 (21.2)	42.7 (24.9)	47.9 (29.1)
	年間7～15日未満	16.7	16.7	14.4	14.5	20.9	17.7	17.0	16.6	16.1
	年間15～30日未満	17.9	14.8	16.1	20.4	15.5	24.8	22.6	21.1	18.8
	年間30～50日未満	10.0	7.8	9.6	7.7	10.9	5.9	12.2	8.6	8.8
	年間50～100日未満	7.9	4.1	4.2	4.3	7.3	4.4	7.6	7.9	5.7
年間100日以上	1.7	2.8	3.1	3.2	1.8	2.4	3.1	3.1	2.7	
モニター調査	n	175	135	142	155	37	132	62	62	900
	現在も活動している	37.7	38.5	34.5	21.9	27.0	34.1	38.7	38.7	33.8
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	34.9 (4.6)	34.6 (5.8)	38.8 (10.2)	32.4 (2.94)	40.0 (0.0)	35.6 (8.9)	41.7 (8.3)	16.7 (4.2)	34.5 (6.3)
	年間7～15日未満	18.2	30.8	26.5	23.5	10.0	28.9	25.0	33.3	25.3
	年間15～30日未満	28.8	19.2	16.3	26.5	30.0	20.0	12.5	37.5	23.0
	年間30～50日未満	13.6	7.7	8.2	11.8	10.0	4.4	20.8	8.3	10.2
	年間50～100日未満	3.0	3.9	6.1	2.9	10.0	11.1	0.0	0.0	4.6
	年間100日以上	1.5	3.9	4.1	2.9	0.0	0.0	0.0	4.2	2.3
	現在活動していない	62.3	61.5	65.5	78.1	73.0	65.9	61.3	61.3	66.2
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	60.6 (30.3)	55.4 (39.8)	65.6 (41.9)	67.8 (43.8)	51.9 (40.7)	59.8 (39.1)	73.7 (60.5)	68.4 (47.4)	62.9 (40.9)
	年間7～15日未満	15.6	16.9	14.0	16.5	14.8	14.9	10.5	7.9	14.8
	年間15～30日未満	8.3	14.5	11.8	8.3	11.1	13.8	2.6	10.5	10.4
	年間30～50日未満	8.3	3.6	6.5	1.7	7.4	5.8	5.3	7.9	5.4
	年間50～100日未満	4.6	8.4	1.1	2.5	7.4	3.5	7.9	2.6	4.2
年間100日以上	2.8	1.2	1.1	3.3	7.4	2.3	0.0	2.6	2.4	

第 6-3-4 表は、職種とボランティア活動の内容との関係について見たものである。企業調査もモニター調査も、全体として経験が多いのは「体を使う」活動や「アウトドア活動」であり、両方で 6 割程度となる。表の数字は、それぞれの職種ごとにその活動分野への参加者率を出している。また、複数回答となっているため、職種ごとの活動分野参加者率を合計すると 100%を超えることもある。

第 6-3-4 表 職種と活動内容(M.A.%)

	(%)	管理職	管理部門	営業	事務	接客・サービス	技術・研究	製造・建設	その他	合計
	n	1,303	922	891	1,237	165	541	490	618	6,167
企業調査	芸術、創造	4.3	8.6	6.5	10.8	6.1	5.7	6.5	8.4	7.3
	助言、励まし	10.0	12.5	13.1	12.9	15.8	9.4	8.6	12.5	11.6
	教育、指導	23.2	16.2	19.8	10.6	16.4	17.2	24.1	22.5	18.4
	リーダーシップ	15.0	13.3	13.9	7.9	13.3	15.2	17.1	16.2	13.4
	情報収集、分析	5.7	7.1	4.4	7.0	7.3	10.2	6.1	8.6	6.7
	プランニング、企画	12.7	13.5	12.2	10.3	10.3	12.4	13.1	14.1	12.3
	数字、計算	6.4	6.9	4.9	7.5	8.5	5.7	5.9	6.2	6.4
	説得、交渉	5.7	5.4	4.7	3.6	8.5	4.3	3.7	5.0	4.8
	パフォーマンス	5.6	6.6	8.9	10.5	10.3	8.1	8.2	6.3	7.8
	メカニカル、保全、修理	2.1	1.4	1.9	2.5	3.0	3.3	2.0	1.6	2.1
	情報、IT	3.2	3.2	2.2	3.7	3.6	8.9	8.4	7.1	4.5
	体を使う	39.5	38.5	40.5	34.3	30.9	37.0	37.8	35.3	37.4
	世話	9.1	10.9	11.7	12.5	15.8	9.1	7.4	8.9	10.4
アウトドア	26.2	25.8	25.0	28.6	23.6	22.9	23.9	23.6	25.7	
その他	9.4	12.5	8.8	13.6	12.1	11.8	16.3	11.8	11.7	
	n	175	135	142	155	37	132	62	62	900
モニター調査	芸術、創造	5.7	12.6	12.0	10.3	5.4	6.8	8.1	4.8	8.8
	助言、励まし	17.1	19.3	15.5	14.2	16.2	8.3	6.5	11.3	14.2
	教育、指導	15.4	20.0	15.5	14.2	8.1	12.9	11.3	6.5	14.3
	リーダーシップ	16.6	8.9	7.8	6.5	5.4	9.9	3.2	8.1	9.3
	情報収集、分析	10.3	10.4	5.6	5.8	0.0	8.3	3.2	9.7	7.6
	プランニング、企画	13.1	14.1	7.8	8.4	0.0	14.4	4.8	11.3	10.6
	数字、計算	5.1	7.4	6.3	5.8	0.0	3.8	1.6	6.5	5.2
	説得、交渉	5.1	4.4	2.1	2.6	8.1	2.3	3.2	1.6	3.4
	パフォーマンス	4.0	8.9	3.5	8.4	0.0	3.0	3.2	6.5	5.2
	メカニカル、保全、修理	4.0	2.2	4.2	3.2	0.0	6.1	3.2	4.8	3.8
	情報、IT	4.0	5.2	3.5	3.2	2.7	8.3	1.6	16.1	5.2
	体を使う	33.1	28.9	36.6	31.0	27.0	35.6	51.6	37.1	34.3
	世話	10.3	12.6	15.5	11.6	21.6	6.1	9.7	11.3	11.6
アウトドア	30.9	21.5	32.4	24.5	35.1	28.0	21.0	21.0	27.0	
その他	9.7	5.9	11.3	8.4	13.5	11.4	1.6	4.8	8.7	

活動分野ごとに見ると、企業調査においては、「芸術、創造」は事務が最も高く（10.8%）、「助言、励まし」は接客・サービス（15.8%）や営業（13.1%）、「教育、指導」や「リーダーシップ」は製造・建設（24.1%、17.1%）や管理職（23.2%、15.0%）、「情報収集、分析」は技術・研究（10.2%）、「プランニング、企画」は管理部門（13.5%）、「数字、計算」や「説得、交渉」は接客・サービス（8.5%、8.5%）、「パフォーマンス」は事務（10.5%）や接客・サー

ビス（10.3%）、「メカニカル、保全、修理」や「情報、IT」は技術・研究（3.3%、8.9%）、「体を使う」は営業（40.5%）、「世話」は接客・サービス（15.8%）、「アウトドア」は事務（28.6%）がそれぞれ職種間で相対的に高い。モニター調査では、「芸術、創造」「助言、励まし」「教育、指導」は管理部門が最も高く（それぞれ12.6%、19.3%、20.0%）、「リーダーシップ」は管理職（16.6%）、「情報収集、分析」は管理部門と管理職（10.4%、10.3%）、「プランニング、企画」は技術・研究（14.4%）、「数字、計算」は管理部門（7.4%）、「説得、交渉」は接客・サービス（8.1%）、「パフォーマンス」は管理部門や事務（8.9%、8.4%）、「メカニカル、保全、修理」は技術・研究（6.1%）「情報、IT」はその他（16.1%）、「体を使う」は製造・建設（51.6%）、「世話」「アウトドア」は接客・サービス（21.6%、35.1%）がそれぞれ職種間で相対的に高い。

第6-3-5表は、企業調査とモニター調査の両方で職種間比率が平均値よりも高い職種を表している。また、企業調査での比率が高かったものに濃い網掛けをし、表に示された中で低くなるごとに網掛けの色を薄くしている。職種ごとに見ると、例えば管理職では「教育、指導」「リーダーシップ」「プランニング、企画」「説得、交渉」「アウトドア」、接客・サービスでは「助言、励まし」「説得、交渉」「世話」「その他」、技術・研究では「リーダーシップ」「情報収集、分析」「プランニング、企画」「メカニカル、保全、修理」「情報、IT」「その他」といったようにほとんどの職種で複数の活動内容が示された。総じて見ると、多くの活動分野について、職種がもつ特性が活かされやすいマッチングの方が活動に参加しやすかったり、企業ボランティアとして好まれやすい活動に参加している可能性がうかがえる。活動に参加することが自身の成長に生かされたり、培ったスキルを社会的な活動に活用したりすることで、社会貢献活動ができることに生きがいや喜びを覚えるという関係も考えられる。また、スキルをもつ企業ボランティアにNPOとしてスキルを活かした活動をお願いするというところもある。

第6-3-5表 両調査共通して職種間で比率が高かった活動分野

(企業調査)	管理職	管理部門	営業	事務	接客・サービス	技術・研究	製造・建設
職種間で1位		プランニング、企画	体を使う	芸術、創造 パフォーマンス アウトドア	助言、励まし 数字、計算 説得、交渉 世話	情報収集、分析 メカニカル、保全、修理 情報、IT	教育、指導 リーダーシップ
職種間で2位	教育、指導 説得、交渉 体を使う アウトドア	芸術、創造		助言、励まし 数字、計算 世話	情報収集、分析 パフォーマンス メカニカル、保全、修理	リーダーシップ	プランニング、企画 情報、IT

一方、必ずしも職種とは関係づけられておらず、仕事内容とは異なると考えられるボランティア活動分野に参加している人も多く見られる。その点からは、普段の業務とは異なる活動を行いたいという思いや、普段の業務で携わりたいがその機会に恵まれないので経験したいという意欲をもとに選択をしている可能性もある。あるいは、ボランティア活動と仕事とは関係づけずに、周囲からの誘いや偶然の出会いで決まっているかもしれない。

(3) きっかけ・つながり：活動の入口と活動の仲間

第 6-3-6 表は、活動のきっかけとボランティア経験者が現在も活動を行っているかとの関係、またきっかけごとの活動日数について見たものである。企業調査について見ると、現在活動している人のうち、最大のきっかけは「地域のつながりで誘われた」（29.9%）であり、それに続くのは「義務、義理、輪番等」（15.2%）、「自分で探した、偶然知った」（14.8%）である。「職場や仕事関係で誘われた」ことをきっかけに始めた人は 13.3%である。現在活動を行っていない人についても「地域のつながり」が最も多く（23.6%）、その次に「職場や仕事関係」が多い（20.4%）。

活動頻度に注目すると、「職場や仕事関係」がきっかけであったとする回答者の活動日数が短く、8割程度が「年間 1～7 日未満」である。その他のきっかけについては、「年間 1～7 日未満」とする回答が 3割程度であることと比較すると、「職場や仕事関係」をきっかけとした場合の活動頻度が少ないと言える。背景には、職場で案内されるものが短い活動のものが多くということがあるかもしれない。現在活動していない人においては、「1 回のみ」が 60.1%であることから、社会人になって社会貢献活動に参加したものの、1 度の活動で終わってしまっている人も多いことが指摘できる。

第 6-3-7 表は、年間の活動日数と周囲のボランティア活動参加者との関係を見たものである。周囲にボランティア活動参加者は「誰もいない」という回答者よりも誰かが活動をしている方が活動をしている人は多い。また、年間 1～7 日未満では、「同じ職場の人」が 35.5%と多い。年間 7 日以上では、現在活動している人は「友人」が多く、4割以上であり、現在活動していない人でも 3割以上が周囲にいる「友人」がボランティア活動に参加している、あるいはしたことがある。「職場」に注目してみても、現在活動している人の 4人に 1人は周囲で「同じ職場」の人がボランティア活動を行っている。現在活動していない人においても、2割程度の人が「同じ職場」の人がボランティア活動に参加していると回答している。周囲の人がボランティア活動に参加していることは、活動を行う人にとっても理解しあえる人となり、参加が促進されたり、継続したりしやすくなる可能性もある。

第 6-3-6 表 ボランティア経験者の活動のきっかけと活動頻度

(%)		自分で探 した、偶 然知った	家族から 誘われた	友人・知 人から誘 われた	職場や仕 事関係で 誘われた	地域のつ ながりで 誘われた	義務、義 理、輪番 等	その他	合計
企業 調査	n	800	466	898	1115	1580	1005	303	6,167
	現在活動している (1,984)	14.8	8.2	13.2	13.3	29.9	15.2	5.4	100
	年間 1～7 日未満 (うち、1回のみ)	32.0 (4.8)	29.0 (3.7)	25.2 (6.1)	74.1 (20.2)	29.0 (3.0)	38.7 (6.0)	28.0 (2.8)	36.3 (6.5)
	年間 7～15 日未満	19.1	10.5	23.3	11.0	25.1	27.2	15.9	20.7
	年間 15～30 日未満	18.4	24.1	23.7	6.8	20.5	20.5	19.6	19.1
	年間 30～50 日未満	11.2	15.4	14.5	3.8	9.8	9.6	15.9	10.6
	年間 50～100 日未満	14.6	14.8	11.1	2.7	10.9	2.0	13.1	9.5
	年間 100 日以上	4.8	6.2	2.3	1.5	4.7	2.0	7.5	3.8
	現在活動していない (4,183)	12.1	7.3	15.2	20.4	23.6	16.8	4.7	100
	年間 1～7 日未満 (うち、1回のみ)	51.4 (34.2)	43.8 (24.3)	43.9 (26.6)	84.0 (60.1)	33.2 (15.5)	31.3 (15.1)	35.7 (16.3)	47.9 (29.1)
	年間 7～15 日未満	10.9	15.5	18.1	6.8	19.8	24.9	14.3	16.1
	年間 15～30 日未満	15.6	18.1	14.3	5.3	26.0	31.3	20.4	18.8
	年間 30～50 日未満	9.3	12.8	10.1	1.9	11.6	8.1	16.3	8.8
	年間 50～100 日未満	7.3	6.9	9.1	1.1	7.3	3.1	9.7	5.7
年間 100 日以上	5.5	3.0	4.6	0.9	2.2	1.3	3.6	2.7	
モ ニ タ ー 調 査	n	184	37	150	251	193	72	13	900
	現在も活動している (304)	26.3	4.3	17.1	18.4	25.3	7.2	1.3	100
	年間 1～7 日未満 (うち、1回のみ)	28.8 (10.0)	7.7 (0.0)	26.9 (5.8)	66.1 (8.9)	27.3 (2.6)	40.9 (4.6)	0.0 (0.0)	34.5 (6.3)
	年間 7～15 日未満	22.5	38.5	30.8	16.1	32.5	13.6	25.0	25.3
	年間 15～30 日未満	33.8	38.5	19.2	7.1	22.1	27.3	25.0	23.0
	年間 30～50 日未満	7.5	15.4	15.4	7.1	10.4	9.1	25.0	10.2
	年間 50～100 日未満	2.5	0.0	7.7	0.0	6.5	9.1	25.0	4.6
	年間 100 日以上	5.0	0.0	0.0	3.6	1.3	0.0	0.0	2.3
	現在活動していない (596)	17.5	4.0	16.4	32.7	19.5	8.4	1.5	100
	年間 1～7 日未満 (うち、1回のみ)	57.7 (47.1)	50.0 (25.0)	59.2 (31.6)	87.7 (62.1)	37.1 (19.0)	48.0 (26.0)	77.8 (22.2)	62.9 (40.9)
	年間 7～15 日未満	10.6	20.8	18.4	8.7	24.1	16.0	11.1	14.8
	年間 15～30 日未満	7.7	16.7	11.2	1.0	18.1	30.0	11.1	10.4
	年間 30～50 日未満	9.6	0.0	6.1	1.0	10.3	4.0	0.0	5.4
	年間 50～100 日未満	5.8	12.5	3.1	1.0	8.6	2.0	0.0	4.2
年間 100 日以上	8.7	0.0	2.0	0.5	1.7	0.0	0.0	2.4	

第 6-3-7 表 周囲のボランティア活動者と活動頻度

(%)		配偶者	配偶者 以外の家 族	家族以 外の親類	友人	同じ職場 の人	その他	誰もいな い
企業 調査	n	1,463	1,204	481	2,175	1,685	117	1,348
	現在活動している(1,984)	30.5	23.2	8.9	40.2	28.7	2.3	16.8
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	25.4 (13.1)	19.8 (9.8)	6.0	28.9	35.5	2.1	19.7
	年間7～15日未満	32.1	25.8	10.0	42.6	23.1	1.7	14.4
	年間15～30日未満	35.2	28.0	11.4	45.0	25.1	2.7	14.6
	年間30～50日未満	30.0	23.8	8.1	49.1	26.2	1.9	18.1
	年間50～100日未満	38.3	19.2	13.3	52.7	27.7	3.7	15.4
	年間100日以上	29.0	25.0	10.5	55.3	21.1	4.0	14.5
	現在活動していない(4,183)	20.5	17.8	7.3	32.9	26.7	1.7	24.2
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	15.1	15.5	5.7	29.4	32.4	1.3	26.7
	年間7～15日未満	22.6	18.6	7.0	31.5	23.2	1.8	25.4
	年間15～30日未満	26.6	20.9	10.3	36.4	19.1	2.3	21.6
	年間30～50日未満	28.7	19.2	10.6	36.6	19.5	3.0	22.2
	年間50～100日未満	29.0	20.6	3.4	42.0	24.0	0.8	15.1
年間100日以上	17.9	21.4	12.5	50.0	28.6	1.8	17.0	
モ ニ タ ー 調 査	n	150	92	34	215	225	5	362
	現在も活動している(304)	26.6	14.1	7.2	36.2	28.0	0.7	27.0
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	20.0 (5.3)	8.6	4.8	20.0	33.3 (26.3)	0.0	33.3
	年間7～15日未満	29.9	13.0	6.5	41.6	23.4	2.6	22.1
	年間15～30日未満	22.9	12.9	4.3	40.0	15.7	0.0	32.9
	年間30～50日未満	45.2	29.0	12.9	54.8	35.5	0.0	9.7
	年間50～100日未満	28.6	21.4	21.4	64.3	42.9	0.0	14.3
	年間100日以上	42.9	42.9	28.6	42.9	57.1	0.0	28.6
	現在活動していない(596)	11.6	8.2	2.0	17.6	23.5	0.5	47.0
	年間1～7日未満 (うち、1回のみ)	8.3	6.7	1.3	12.3	26.9	0.5	50.7
	年間7～15日未満	17.1	11.4	2.3	26.1	18.2	0.0	42.1
	年間15～30日未満	17.7	12.9	6.5	21.0	14.5	1.6	46.8
	年間30～50日未満	25.0	15.6	3.1	43.8	21.9	0.0	15.6
	年間50～100日未満	16.0	4.0	0.0	16.0	16.0	0.0	52.0
年間100日以上	0.0	0.0	0.0	35.7	21.4	0.0	42.9	

(4) 活動成果：投資的・消費的・利己的・利他的要素

第 6-3-8 表は、活動に参加したことによって、共感や生きがい、仕事へのフィードバックなどが得られたかどうかについて集計したものである。継続して活動している人にとっては、今後の活動についての動機にもなりえる。平均値を見ると、どのグループで見ても、利他的要素と認識できる「人の役に立ち、社会や地域に貢献できた」が高く、モニター調査の現在活動していないグループでは 66.4%であるものの、それ以外のグループでは 8 割以上の人が「あてはまる」と回答している。その次に高いのは「他者と考えを共有・共感することができた」であり、仕事としての利点よりも社会や他者との関係性に関して得るものがあったというものであり、ボランティア活動の結果としてもたらしうるものが社会性の強い要素である。これらの向社会性の高い項目が上位に来ることは、企業ボランティアのありようとして注目に値する。また、「有用な情報や人脈を得られた」り、「新しい知識や技術、経験を得られた」りしたという、何か新しいものを得られたという利己的動機と認識される要素がその次に多く見られる。「知識や技術、経験を活かした」り、「仕事に役立った」りしたというのはその後に来る。さらに、「生きがいをもつことができた」人も多く見られるが、相対的には下位に位置する。

第 6-3-9 表は、活動の成果を活動の頻度に照らし合わせたものである。一部の項目においては年間 1 日～7 日未満と 7 日～15 日未満の間、あるいは年間 50 日～100 日未満と 100 日以上の間で数値が逆転していることもあるが、概ねどの成果を見ても、活動頻度が多くなるにしたがい、それぞれ「あてはまる」という回答が多くなる傾向にある。年間に数回の活動でも得られるものはあるが、一定程度の頻度で社会貢献活動を実施することが、企業ボランティア活動に参加するそれぞれに利他的にも利己的にも、あるいは投資的にも消費的にもよい成果をもたらす様子が見えてくる。

第 6-3-8 表 活動の成果

(%)		平均	あてはま らない	どちらともい えない	あてはまる
企 業 調 査	現在活動している(1,984)				
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	4.28	1.9	8.4	89.8
	有用な情報や人脈を得られた	3.72	14.8	19.2	66.0
	余暇時間を有効に使うことができた	3.40	23.9	22.6	53.5
	生きがいをもつことができた	3.29	26.0	26.7	47.3
	健康や体力の増進につながった	3.02	34.6	27.5	38.0
	知識や技術、経験を活かせた	3.33	24.8	23.6	51.6
	新しい知識や技術、経験を得られた	3.56	18.9	18.7	62.4
	他者と考えを共有・共感することができた	3.87	9.5	15.6	74.9
	仕事に役立った	2.64	44.9	31.6	23.5
	現在活動していない(4,183)				
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	4.15	2.4	10.9	86.7
	有用な情報や人脈を得られた	3.26	24.9	27.4	47.7
	余暇時間を有効に使うことができた	3.24	25.6	27.2	47.3
	生きがいをもつことができた	2.94	32.7	34.8	32.5
	健康や体力の増進につながった	2.81	38.3	31.4	30.3
	知識や技術、経験を活かせた	3.10	28.9	29.4	41.7
	新しい知識や技術、経験を得られた	3.34	22.4	25.9	51.7
他者と考えを共有・共感することができた	3.67	11.2	21.6	67.2	
仕事に役立った	2.56	46.4	34.2	19.5	
モ ニ タ ー 調 査	現在活動している(304)				
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	4.11	0.7	16.1	83.2
	有用な情報や人脈を得られた	3.74	8.9	26.3	64.8
	余暇時間を有効に使うことができた	3.65	9.9	30.3	59.9
	生きがいをもつことができた	3.56	13.8	33.2	53.0
	健康や体力の増進につながった	3.39	18.1	34.2	47.7
	知識や技術、経験を活かせた	3.57	12.8	30.6	56.6
	新しい知識や技術、経験を得られた	3.63	10.9	27.3	61.8
	他者と考えを共有・共感することができた	3.82	7.2	24.0	68.8
	仕事に役立った	3.11	29.6	34.2	36.2
	現在活動していない(596)				
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	3.71	6.5	27.0	66.4
	有用な情報や人脈を得られた	3.06	27.5	36.6	35.9
	余暇時間を有効に使うことができた	3.22	20.5	37.6	41.9
	生きがいをもつことができた	2.95	27.2	45.1	27.7
	健康や体力の増進につながった	2.83	34.1	39.9	26.0
	知識や技術、経験を活かせた	3.03	28.5	35.6	35.9
	新しい知識や技術、経験を得られた	3.17	22.7	35.2	42.1
他者と考えを共有・共感することができた	3.30	17.5	35.9	46.6	
仕事に役立った	2.63	41.6	42.0	16.4	

第 6-3-9 表 活動頻度と活動の成果

		年間 1～7 日未満	年間 7～15 日未満	年間 15～30 日未満	年間 30～50 日未満	年間 50～100 日未満	年間 100 日以上
企業調査	現在活動している(1,984)	721	411	378	210	188	76
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	4.16	4.25	4.32	4.40	4.43	4.70
	有用な情報や人脈を得られた	3.16	3.84	4.06	4.14	4.21	4.37
	余暇時間を有効に使うことができた	3.18	3.25	3.37	3.62	4.14	4.17
	生きがいをもつことができた	2.91	3.13	3.36	3.62	4.15	4.29
	健康や体力の増進につながった	2.74	2.83	2.94	3.18	4.02	4.22
	知識や技術、経験を活かした	2.83	3.36	3.59	3.78	3.93	4.07
	新しい知識や技術、経験を得られた	3.08	3.59	3.76	3.98	4.19	4.29
	他者と考えを共有・共感することができた	3.46	3.89	4.09	4.18	4.35	4.42
	仕事に役立った	2.40	2.57	2.72	2.82	3.01	3.34
	現在活動していない(4,183)	2,005	673	786	369	238	112
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	4.06	4.14	4.20	4.30	4.38	4.45
	有用な情報や人脈を得られた	2.83	3.37	3.66	3.73	4.03	4.09
	余暇時間を有効に使うことができた	3.24	2.97	3.12	3.41	3.94	3.78
	生きがいをもつことができた	2.79	2.74	2.94	3.35	3.77	3.82
	健康や体力の増進につながった	2.74	2.60	2.66	3.16	3.72	3.37
知識や技術、経験を活かした	2.79	3.12	3.35	3.52	3.83	4.01	
新しい知識や技術、経験を得られた	3.09	3.27	3.49	3.73	3.99	4.34	
他者と考えを共有・共感することができた	3.45	3.63	3.86	3.97	4.19	4.41	
仕事に役立った	2.51	2.38	2.58	2.66	2.89	3.44	
モニター調査	現在活動している(304)	105	77	70	31	14	7
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	3.87	4.10	4.29	4.35	4.07	4.86
	有用な情報や人脈を得られた	3.27	3.88	4.01	4.13	4.07	4.29
	余暇時間を有効に使うことができた	3.41	3.64	3.83	3.94	3.64	4.43
	生きがいをもつことができた	3.23	3.45	3.76	4.13	3.93	4.43
	健康や体力の増進につながった	2.95	3.57	3.66	3.68	3.29	4.29
	知識や技術、経験を活かした	3.17	3.69	3.80	4.00	3.36	4.43
	新しい知識や技術、経験を得られた	3.25	3.77	3.90	3.77	3.86	4.29
	他者と考えを共有・共感することができた	3.45	3.91	4.00	4.06	4.21	4.57
	仕事に役立った	2.81	3.18	3.23	3.58	2.79	4.00
	現在活動していない(596)	375	88	62	32	25	14
	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	3.62	3.80	3.97	3.91	3.96	3.64
	有用な情報や人脈を得られた	2.85	3.25	3.37	3.59	3.76	3.50
	余暇時間を有効に使うことができた	3.15	3.20	3.27	3.50	3.76	3.29
	生きがいをもつことができた	2.86	2.90	3.08	3.34	3.76	3.07
	健康や体力の増進につながった	2.71	2.84	2.85	3.41	3.68	3.00
知識や技術、経験を活かした	2.84	3.09	3.37	3.81	3.52	3.50	
新しい知識や技術、経験を得られた	2.99	3.27	3.32	3.91	3.76	3.86	
他者と考えを共有・共感することができた	3.14	3.35	3.58	3.75	3.84	3.93	
仕事に役立った	2.60	2.58	2.58	2.94	2.68	2.93	

3. 回帰分析

(1) 推定モデル

前項でみたとおり、ボランティア活動の継続と活動頻度に影響すると思われる要素がある。職種、きっかけ・つながり、周囲の参加者、活動成果であり、これらを説明変数とする。被説明変数は、活動継続（「現在活動している」）と活動頻度（年間の活動回数）の2つを用いる。第6-3-10-1表は、企業調査における変数の記述統計量であり、第6-3-10-2表はモニター調査の記述統計量である。いずれも変数は同じである。抽出条件もここまでの分析と同様であり、「社会人になって」活動経験がある回答者を対象としている。企業調査データには、日本の大手企業6社の協力を得て回収されているデータであり、それぞれ匿名とするために、企業A、B、C、D、E、Fとしている。モニター調査は、インターネット調査から得た回答データであり、回答者が所属する企業の規模によってスクリーニングがかかり、大企業に分類されうる人数の企業での管理職あるいは従業員が回答している。規模については3つに分かれており、1,000人～4,999人、5,000人～9,999人、そして10,000人以上である。

推定モデルは2つあり、1つ目は、「現在活動しているか」それとも「現在活動していない」の2値変数を被説明変数に使い、分析を行うものである。この継続モデルについては、被説明変数が2値変数であるので、ロジットモデルによる回帰分析を行い、オッズ比を算出し、解釈を行う。

頻度については、回答はカテゴリ変数であるが、それぞれに日数が示されているので、ここでは階級値をとり、実数的な解釈を行うことにする。値の変換については、「年間1～7日未満」を4日、「7～15日未満」を11日、「15～30日未満」を22.5日、「30～50日未満」を40日、「50～100日未満」を75日とする。「100日以上」については、階級値を取り得ないので、100日としている。変換した活動頻度に関する変数を被説明変数として使い、最小二乗法による回帰分析を行う。

次項では継続についての推定結果、第3項では活動頻度を被説明変数にした推定結果を示している。変数の数が多いので、個人属性および企業属性以外の説明変数については、分類ごとに投入することにする。したがって、①個人属性および企業・規模属性、②職種、③活動内容、④きっかけ、⑤周囲の参加者の存在、⑥活動の成果のそれぞれについて、継続モデルと活動頻度モデルでの回帰分析を行っている。活動の成果については9項目の相関係数が高いため、多重共線性の問題を回避するために1つずつ投入して推定を行っている。

第 6-3-10-1 表 【企業調査】記述統計量

変数		サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
被説明変数						
継続	現在活動している	6,167	0.322	0.467	0	1
頻度	活動日数（階級値）	6,167	19.933	23.881	4	100
説明変数						
属性	性別（男性=0, 女性=1）	6,167	0.343	0.475	0	1
	年齢（カテゴリー）	6,167	6.787	1.971	1	11
	同居人数	6,167	3.045	1.282	1	10
企業 ダミ ー	企業A	6,167	0.097	0.295	0	1
	企業B	6,167	0.252	0.434	0	1
	企業C	6,167	0.143	0.350	0	1
	企業D	6,167	0.141	0.348	0	1
	企業E	6,167	0.166	0.372	0	1
	企業F	6,167	0.201	0.401	0	1
職 種	管理職	6,167	0.211	0.408	0	1
	管理部門職	6,167	0.150	0.357	0	1
	営業	6,167	0.144	0.352	0	1
	事務	6,167	0.201	0.400	0	1
	接客・サービス	6,167	0.027	0.161	0	1
	技術・研究	6,167	0.088	0.283	0	1
	製造・建設	6,167	0.079	0.270	0	1
	その他	6,167	0.100	0.300	0	1
活 動 分 野	芸術、創造	6,167	0.073	0.260	0	1
	助言、励まし	6,167	0.116	0.321	0	1
	教育、指導	6,167	0.184	0.388	0	1
	リーダーシップ	6,167	0.134	0.341	0	1
	情報収集、分析	6,167	0.067	0.251	0	1
	プランニング、企画	6,167	0.123	0.329	0	1
	数字、計算	6,167	0.064	0.245	0	1
	説得、交渉	6,167	0.048	0.214	0	1
	パフォーミング	6,167	0.078	0.269	0	1
	メカニカル、保全、修理	6,167	0.021	0.144	0	1
	情報、I T	6,167	0.045	0.206	0	1
	体を使う	6,167	0.374	0.484	0	1
	世話	6,167	0.104	0.305	0	1
	アウトドア	6,167	0.257	0.437	0	1
	その他	6,167	0.117	0.321	0	1

(以下につづく)

変数		サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
きっかけ	自分で探した、偶然知った	6,167	0.130	0.336	0	1
	家族から誘われた	6,167	0.076	0.264	0	1
	友人・知人から誘われた	6,167	0.146	0.353	0	1
	職場や仕事関係で誘われた	6,167	0.181	0.385	0	1
	地域のつながりで誘われた	6,167	0.256	0.437	0	1
	義務、義理、輪番等	6,167	0.163	0.369	0	1
	その他	6,167	0.049	0.216	0	1
活動成果	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	6,167	4.192	0.725	1	5
	有用な情報や人脈を得られた	6,167	3.407	1.155	1	5
	余暇時間を有効に使うことができた	6,167	3.294	1.170	1	5
	生きがいをもつことができた	6,167	3.052	1.164	1	5
	健康や体力の増進につながった	6,167	2.881	1.217	1	5
	知識や技術、経験を活かせた	6,167	3.177	1.186	1	5
	新しい知識や技術、経験を得られた	6,167	3.408	1.144	1	5
	他者と考えを共有・共感することができた	6,167	3.735	0.988	1	5
仕事に役立った	6,167	2.585	1.135	1	5	
周囲の活動者	配偶者	6,167	0.237	0.425	0	1
	配偶者以外の家族	6,167	0.195	0.396	0	1
	家族以外の親類	6,167	0.078	0.268	0	1
	友人	6,167	0.353	0.478	0	1
	同じ職場の人	6,167	0.273	0.446	0	1
	その他	6,167	0.019	0.136	0	1
	誰もいない	6,167	0.219	0.413	0	1

第 6-3-10-2 表 【モニター調査】記述統計量

変数		サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
被説明変数						
継続 頻度	現在活動している	900	0.338	0.473	0	1
	活動日数（階級値）	900	15.833	21.068	4	100
説明変数						
属性	性別（男性=0, 女性=1）	900	0.432	0.496	0	1
	年齢（カテゴリー）	900	6.843	2.075	2	11
	同居人数	900	2.798	1.346	1	8
規模	1,000～4,999人	900	0.387	0.487	0	1
	5,000～10,000人	900	0.148	0.355	0	1
	10,000人以上	900	0.466	0.499	0	1

(以下につづく)

変数		サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
職 種	管理職	900	0.194	0.396	0	1
	管理部門職	900	0.150	0.357	0	1
	営業	900	0.158	0.365	0	1
	事務	900	0.172	0.378	0	1
	接客・サービス	900	0.041	0.199	0	1
	技術・研究	900	0.147	0.354	0	1
	製造・建設	900	0.069	0.253	0	1
	その他	900	0.069	0.253	0	1
活 動 分 野	芸術、創造	900	0.088	0.283	0	1
	助言、励まし	900	0.142	0.349	0	1
	教育、指導	900	0.143	0.351	0	1
	リーダーシップ	900	0.093	0.291	0	1
	情報収集、分析	900	0.076	0.264	0	1
	プランニング、企画	900	0.106	0.307	0	1
	数字、計算	900	0.052	0.223	0	1
	説得、交渉	900	0.034	0.182	0	1
	パフォーマンス	900	0.052	0.223	0	1
	メカニカル、保全、修理	900	0.038	0.191	0	1
	情報、I T	900	0.052	0.223	0	1
	体を使う	900	0.343	0.475	0	1
	世話	900	0.116	0.320	0	1
	アウトドア	900	0.270	0.444	0	1
その他	900	0.087	0.282	0	1	
き つ か け	自分で探した、偶然知った	900	0.204	0.404	0	1
	家族から誘われた	900	0.041	0.199	0	1
	友人・知人から誘われた	900	0.167	0.373	0	1
	職場や仕事関係で誘われた	900	0.279	0.449	0	1
	地域のつながりで誘われた	900	0.214	0.411	0	1
	義務、義理、輪番等	900	0.080	0.271	0	1
	その他	900	0.014	0.119	0	1
活 動 成 果	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	900	3.847	0.790	1	5
	有用な情報や人脈を得られた	900	3.289	1.065	1	5
	余暇時間を有効に使うことができた	900	3.364	1.002	1	5
	生きがいをもつことができた	900	3.159	1.014	1	5
	健康や体力の増進につながった	900	3.021	1.067	1	5
	知識や技術、経験を活かせた	900	3.211	1.071	1	5
	新しい知識や技術、経験を得られた	900	3.324	1.026	1	5
	他者と考えを共有・共感することができた	900	3.472	0.973	1	5
	仕事に役立った	900	2.788	1.074	1	5
周 圍 の 活 動 者	配偶者	900	0.167	0.373	0	1
	配偶者以外の家族	900	0.102	0.303	0	1
	家族以外の親類	900	0.038	0.191	0	1
	友人	900	0.239	0.427	0	1
	同じ職場の人	900	0.250	0.433	0	1
	その他	900	0.006	0.074	0	1
	誰もいない	900	0.402	0.491	0	1

(2) 推定結果：企業ボランティア活動継続モデル

第 6-3-11-1 表は継続について基本属性変数でロジットモデルによって回帰した推定結果である。第 6-3-11-1 表から第 6-3-11-6 表まで同じ基本属性変数を投入している（第 6-3-11-6 表については、表の見やすさを重視し、1つの表に集約している。そのため、基本属性変数およびモデルのあてはまりなどに関する情報は省略している。すべてを表示した表を章末に掲載している）。企業調査とモニター調査の両方において、性別、年齢、同居家族人数を用いている。性別は女性を 1、男性を 0 としている。年齢は、記述統計量で見た通り、カテゴリー変数になっており、20 代未満を 1、20 歳以上については 5 歳刻みで区切り、65 歳以上を最後のカテゴリーとしている。企業調査データを用いた分析では、すべての推定において企業 F が基準変数となっている。モニター調査データによる分析については、勤めている企業の従業員数が 10,000 人以上を基準変数としている。

第 6-3-11-1 表 推定結果 (Logit) : 継続と属性

MO: 属性	企業調査		モニター調査	
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別 (女性=1)	1.11 *	0.07	0.63 ***	0.10
年齢 (カテゴリー)	1.03 *	0.02	0.97	0.03
世帯人数	1.24 ***	0.03	1.18 ***	0.06
企業A	0.54 ***	0.06		0.07
企業B	0.55 ***	0.05		
企業C	0.52 ***	0.05		
企業D	0.78 ***	0.07		
企業E	0.65 ***	0.06		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.11	0.17
規模5,000-9,999人			1.40	0.29
規模10,000人以上			(reference)	
定数項	0.29 ***	0.04	0.44 **	0.14
n	6,167		900	
LR χ^2	189.67 ***		26.89 ***	
Log likelihood	-3778.98		-562.15	
Pseudo R2	0.02		0.02	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

基本属性を見ると、企業調査とモニター調査で異なる結果が見られる。企業調査では、必ずしも統計的に有意でない推定結果もあるが、女性の方が現在も活動を行っている一方、モニター調査では、女性の方が 0.6 倍ほど継続していないという結果が見られている。年齢については、モニター調査では有意な結果が得られていないが、企業調査による推定では、年齢カテゴリーが上がるにつれて、1.03 倍程度継続する可能性が示唆されている。同居家族に

については、両方のデータそして、モニター調査の周囲の参加者モデル以外のすべての推定モデルにおいて統計的に有意であることが示されている。企業調査では、同居人数が1人増えると1.24倍程度、モニター調査では1.18倍程度、活動の継続が高まる。企業ダミーについては、企業Fに比べて他の会社のボランティア継続は低いことが示されている。一方、モニター調査では企業規模は有意な結果が得られていないことから、企業規模よりも企業ごとの組織文化や制度設計などが影響している可能性が考えられる。

第6-3-11-2表は、継続に職種が関係しているかどうかについて推定した結果である。管理職を基準として見ると、事務と製造・建設の職種が統計的に有意に正の関係を示しており、企業調査データの結果ではオッズ比がそれぞれ1.22と1.28である。また、有意ではないものの、他の職種も正の関係が見られている。ただし、モニター調査データによる推定結果を見ると、事務が統計的に有意に出ているもののオッズ比は1を下回っており、管理職に比べて0.64倍という結果になっている。企業調査とモニター調査のデータ収集方法が異なることもあるが、企業集団間や企業ごとの差異を考慮する必要があると言える。

第6-3-11-2表 推定結果(Logit):継続と職種

M1: 現在の職種	企業調査		モニター調査	
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別(女性=1)	1.05	0.08	0.68 **	0.12
年齢(カテゴリー)	1.03 *	0.02	0.97	0.04
世帯人数	1.24 ***	0.03	1.18 ***	0.06
企業A	0.57 ***	0.07		0.07
企業B	0.56 ***	0.05		0.25
企業C	0.55 ***	0.06		
企業D	0.78 ***	0.07		
企業E	0.68 ***	0.07		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.09	0.17
規模5,000-9,999人			1.37	0.29
規模10,000人以上			(reference)	
管理職	(reference)		(reference)	
管理部門職	1.13	0.11	1.28	0.32
営業	1.04	0.11	1.00	0.25
事務	1.22 *	0.12	0.64 *	0.17
接客・サービス	1.23	0.22	0.77	0.32
技術・研究	1.20	0.14	0.88	0.22
製造・建設	1.28 **	0.15	1.00	0.31
その他	1.05	0.11	1.18	0.37
定数項	0.26 ***	0.04	0.43 **	0.17
n	6,167		900	
LR χ^2	197.81 ***		35.06 ***	
Log likelihood	-3774.91		-558.07	
Pseudo R2	0.03		0.03	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-11-3 表は、活動内容が継続にどのように関係しているかについて推定した結果である。企業調査データの分析では、教育・指導 (1.34)、リーダーシップ (1.33)、数字・計算 (1.27)、パフォーマンス (1.29)、情報・IT (1.49) はそれぞれ統計的に有意であり、継続しやすい活動内容であることが示唆されている。かたや、世話 (0.67) は継続しにくい活動分野であると言える。モニター調査についても共通する分野もあるが、助言・励まし (1.51)、教育・指導 (1.58)、情報収集・分析 (2.04)、プランニング・規格 (1.88)、説得・交渉 (3.06)、情報・IT (1.99) が継続し、アウトドア (0.70) が継続しにくいという結果であった。

第 6-3-11-3 表 推定結果(Logit): 継続と活動内容

M2: 活動内容	企業調査		モニター調査	
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別 (女性=1)	1.10	0.07	0.59 ***	0.10
年齢 (カテゴリー)	1.02	0.02	0.98	0.04
世帯人数	1.23 ***	0.03	1.15 **	0.07
企業A	0.57 ***	0.06		
企業B	0.64 ***	0.06		
企業C	0.57 ***	0.06		
企業D	0.82 **	0.08		
企業E	0.69 ***	0.06		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.10	0.18
規模5,000-9,999人			1.52	0.34
規模10,000人以上			(reference)	
芸術、創造	1.19	0.13	1.57	0.44
助言、励まし	1.06	0.10	1.51 *	0.34
教育、指導	1.34 ***	0.10	1.58 **	0.35
リーダーシップ	1.33 ***	0.12	1.34	0.38
情報収集、分析	1.05	0.12	2.04 **	0.61
プランニング、企画	1.09	0.10	1.88 **	0.50
数字、計算	1.27 **	0.15	0.95	0.38
説得、交渉	0.91	0.13	3.06 **	1.57
パフォーマンス	1.29 **	0.14	0.60	0.25
メカニカル、保全、修理	1.14	0.22	1.46	0.63
情報、IT	1.49 ***	0.20	1.99 **	0.68
体を使う	1.10	0.07	1.18	0.20
世話	0.67 ***	0.07	1.06	0.27
アウトドア	1.04	0.07	0.70 *	0.13
その他	1.76 ***	0.16	2.16 ***	0.59
定数項	0.23 ***	0.03	0.28 ***	0.10
n	6,167		900	
LR χ^2	309.68 ***		107.02 ***	
Log likelihood	-3718.98		-522.08	
Pseudo R2	0.04		0.09	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-11-4 表は、活動に参加するきっかけについてである。自分で探したり、偶然知ったりしたことが参加の契機になったことに比べると、家族（企業調査：0.81、モニター調査：N.S.）や友人・知人（企業調査：0.69、モニター調査 0.62）など誰かに誘われての参加は継続しにくいことが示唆される。その中でも職場や仕事関係から誘われたが企業調査（0.58）でもモニター調査（0.35）でもオッズ比が最も低いことから、長く続く活動に参加するきっかけになっていないことがうかがえる。

第 6-3-11-4 表 推定結果(Logit)：継続ときっかけ

M3: きっかけ	企業調査		モニター調査	
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別（女性=1）	1.12 *	0.07	0.61 ***	0.09
年齢（カテゴリー）	1.02	0.02	0.96	0.03
世帯人数	1.23 ***	0.03	1.18 ***	0.07
企業A	0.55 ***	0.06		
企業B	0.59 ***	0.05		
企業C	0.53 ***	0.05		
企業D	0.81 **	0.08		
企業E	0.67 ***	0.06		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.04	0.17
規模5,000-9,999人			1.30	0.28
規模10,000人以上			(reference)	
自分で探した、偶然知った	(reference)		(reference)	
家族から誘われた	0.81 *	0.10	0.70	0.27
友人・知人から誘われた	0.69 ***	0.07	0.62 **	0.14
職場や仕事関係で誘われた	0.58 ***	0.06	0.35 ***	0.08
地域のつながりで誘われた	0.88	0.08	0.77	0.17
義務、義理、輪番等	0.62 ***	0.06	0.51 **	0.16
その他	0.85	0.12	0.58	0.37
定数項	0.39 ***	0.06	0.79	0.28
n	6,167		900	
LR χ^2	235.63 ***		54.00 ***	
Log likelihood	-3756.01		-548.59	
Pseudo R2	0.03		0.05	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-11-5 表は、周囲のボランティア活動参加者の存在の影響について検証したものである。企業調査の推定結果では、家族以外の親類以外の変数すべてで正の関係が見られる。周囲に同じようにボランティア活動に参加している人がいることが自身の継続にも寄与することが推察されるし、企業調査では、同じ職場の人が参加していることが正の関係（1.24）を得ている。誘われる人との人間関係次第で影響も変わりそうである。配偶者、友人、配偶者

以外の家族、職場の順に影響が大きいことから個人的な関係の強さが重要であると言える(モニター調査では、友人、配偶者、配偶者以外の家族、職場の順。ただし、職場は統計的に有意な結果は示されなかった)。それでも、周囲に「誰もいない」状況に比べると継続に寄与しそうであることから、継続のためには周囲の人間関係と活動状況も環境要件として重要であると言える。

第 6-3-11-5 表 推定結果(Logit): 継続と周囲のボランティア参加者

M4: 周囲のボランティア活動参加者	企業調査		モニター調査	
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別 (女性=1)	1.09	0.07	0.58 ***	0.09
年齢 (カテゴリー)	1.03 *	0.02	0.96	0.03
世帯人数	1.22 ***	0.03	1.09	0.06
企業A	0.53 ***	0.06		
企業B	0.58 ***	0.05		
企業C	0.53 ***	0.05		
企業D	0.79 **	0.07		
企業E	0.66 ***	0.06		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.18	0.19
規模5,000-9,999人			1.55	0.34
規模10,000人以上			(reference)	
配偶者	1.49 ***	0.11	2.80 ***	0.68
配偶者以外の家族	1.29 ***	0.09	1.57 *	0.42
家族以外の親類	1.07	0.11	1.78	0.74
友人	1.44 ***	0.09	2.89 ***	0.63
同じ職場の人	1.24 ***	0.08	1.35	0.29
その他	1.55 **	0.31	2.19	2.13
誰もいない	0.99	0.09	1.08	0.28
定数項	0.22 ***	0.03	0.32 ***	0.12
n	6,167		900	
LR χ^2	294.79 ***		101.57 ***	
Log likelihood	-3726.43		-524.81	
Pseudo R2	0.04		0.09	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-11-6 表は、活動の成果との関係である (すべての分析結果は章末参照)。どの成果も正の関係を示しているが、企業調査のオッズ比を見ると、有用な情報や人脈を得られた (1.41)、人の役に立ち、社会や地域に貢献できた (1.32)、生きがいを持つことができた (1.31) が高い継続を示している。一方、仕事に役立った (1.08)、健康が体力の増進につながった (1.15)、知識や技術、経験を活かした (1.17) は他の項目に比べると低い結果であった。有用な情報や人脈が本職に関するものであるかどうかについては定かではないが、2 番目、3 番目の成果、そして低い項目も合わせて考慮すると、仕事とは異なる面での社会に貢献するという成果を得られたことが活動の継続に寄与している。

第 6-3-11-6 表 推定結果 (Logit) : 継続と活動成果

M5: 活動成果	企業調査		モニター調査	
	オッズ比	Std. Err.	オッズ比	Std. Err.
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	1.32 ***	0.05	2.07 ***	0.22
有用な情報や人脈を得られた	1.41 ***	0.04	1.99 ***	0.16
余暇時間を有効に使うことができた	1.15 ***	0.03	1.62 ***	0.13
生きがいをもつことができた	1.31 ***	10.84	1.88 ***	0.15
健康や体力の増進につながった	1.15 ***	5.91	1.64 ***	0.12
知識や技術、経験を活かせた	1.17 ***	6.44	1.67 ***	0.13
新しい知識や技術、経験を得られた	1.20 ***	7.12	1.66 ***	0.13
他者と考えを共有・共感することができた	1.22 ***	6.80	1.85 ***	0.16
仕事に役立った	1.08 ***	3.28	1.54 ***	0.11
n	6,167		900	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

(3) 推定結果：活動頻度モデル

第 6-3-12-1 から 6 表は、活動頻度を表す年間の活動日数を被説明変数として、最小二乗法 (OLS) による回帰分析の結果である (第 6-3-12-6 表については、表の見やすさを重視し、1 つの表に集約している。そのため、基本属性変数およびモデルのあてはまりなどに関する情報は省略している。すべてを表示した表を章末に掲載している)。第 6-3-12-1 表の企業調査結果からは、年齢カテゴリーが上がるごとに年間活動日数が 1.12 日長くなり、世帯人数が 1 人多くなるごとに 2.07 日長く活動に参加する傾向が見られる。また、企業ごとの差もあり、企業 F に比べると、企業 A、B、C は 2 日から 7 日程度活動頻度が少ないという結果が示されている。しかし、継続モデルと同様に、モニター調査を用いた分析では、企業の従業員規模ダミーは有意な結果が示されなかった。

第 6-3-12-1 表 推定結果 (OLS) : 活動頻度と属性

M0: 属性	企業調査		モニター調査	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	-0.30	0.63	-1.00	1.37
年齢 (カテゴリー)	1.12 ***	0.16	0.84 ***	0.33
世帯人数	2.07 ***	0.24	1.95 ***	0.60
企業A	-2.16 *	1.19		0.07
企業B	-7.48 ***	0.88		
企業C	-3.65 ***	1.06		
企業D	-1.62	1.05		
企業E	1.26	1.08		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.09	1.53
規模5,000-9,999人			-0.12	2.03
規模10,000人以上			(reference)	
定数項	8.76 ***	1.48	4.64 *	2.82
n	6,167		900	
F	40.97 ***		4.33 ***	
R2	0.05		0.03	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-12-2 表は、職種との関係を分析したものである。管理職を基準変数として分析した結果、企業調査データによる分析では、製造・建設に従事している人は、2.56 日社会貢献活動を行っている日数が多く、モニター調査データでは接客・サービスに従事する人は 1 年間あたり 8.66 日多く社会貢献活動に参加している。他の職種については、有意な結果が見られなかった。また、第 6-3-12-3 表のとおり、モニター調査も共通して有意な項目には、助言・励まし、教育・指導、リーダーシップ、情報・IT、体を使うがあり、それぞれ 1.94、2.74、4.35、1.54 日活動頻度が大きい。また、世話（1.65 日）は、モニター調査のみで有意であった。

第 6-3-12-2 表 推定結果(OLS):活動頻度と職種

M1: 現在の職種	企業調査		モニター調査	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	-0.73	0.73	-1.57	1.65
年齢 (カテゴリー)	1.08 ***	0.16	0.94 ***	0.35
世帯人数	2.07 ***	0.25	2.05 ***	0.60
企業A	-1.76	1.27		
企業B	-7.33 ***	0.98		
企業C	-3.44 ***	1.13		
企業D	-1.59	1.06		
企業E	1.50	1.18		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			0.98	1.55
規模5,000-9,999人			-0.20	2.02
規模10,000人以上			(reference)	
管理職	(reference)		(reference)	
管理部門	-0.43	1.02	3.55	2.56
営業	0.65	1.09	0.51	2.34
事務	1.30	1.06	0.26	2.55
接客・サービス	1.61	1.99	8.66 *	4.99
技術・研究	-1.06	1.25	1.21	2.39
製造・建設	2.56 *	1.41	-1.53	2.75
その他	1.57	1.21	2.48	2.96
定数項	8.41 ***	1.84	2.77	3.32
n	6,167		900	
F	22.62 ***		2.46 ***	
R2	0.05		0.03	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-12-3 表 推定結果(OLS):活動頻度と活動内容

M2: 活動内容	企業調査		モニター調査	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	0.93	0.59	1.31	-1.11
年齢 (カテゴリー)	1.15 ***	0.14	0.31 ***	3.22
世帯人数	1.57 ***	0.22	0.54 **	2.48
企業A	-1.41	1.09		
企業B	-3.39 ***	0.82		
企業C	-1.59	0.97		
企業D	0.17	0.95		
企業E	2.39 **	1.00		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.46	0.52
規模5,000-9,999人			1.98	0.12
規模10,000人以上			(reference)	
芸術、創造	2.79 **	1.18	2.63	0.09
助言、励まし	3.54 ***	0.98	1.94 *	1.67
教育、指導	18.01 ***	0.95	2.74 ***	4.55
リーダーシップ	8.80 ***	1.04	2.81 *	1.91
情報収集、分析	1.18	1.27	3.00	-0.57
プランニング、企画	4.84 ***	0.99	2.41	1.17
数字、計算	5.64 ***	1.23	3.35	0.64
説得、交渉	5.01 ***	1.56	4.72	0.92
パフォーマンス	1.67	1.17	2.96	0.07
メカニカル、保全、修理	3.99 *	2.26	3.59	0.40
情報、I T	3.68 **	1.66	4.35 **	2.04
体を使う	5.07 ***	0.62	1.54 ***	3.11
世話	-0.11	0.92	1.65 *	-1.76
アウトドア	-3.25 ***	0.59	1.44	-1.46
その他	1.63 *	0.86	2.37	0.35
定数項	-0.23	1.42	2.92	0.37
n	6,167		900	
F	54.23 ***		5.30 ***	
R2	0.22		0.13	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-12-4 表のきっかけに関する企業調査データを用いた推定結果は、継続モデルと同様に、自分で探したり、偶然知ったりするよりも、誰かに誘われての活動は頻度が少なくなる傾向がある。地域のつながりで誘われたり (2.75 日)、義務、義理、輪番等 (7.62 日) がきっかけとなった活動では、活動日数が少なくなっている。また、職場や仕事関係からの誘いによる活動参加は最も頻度が小さく、年間 13.86 日短いことが示された。一方、モニター調査では、反対の結果が示されている。自分で探したり、偶然知った場合よりも、友人・知人から誘われたり (2.57 日)、義務、義理、輪番等 (2.80 日) をきっかけとする活動の方が活

動日数が多い。職場や仕事関係で誘われた場合も、有意に正の符号をとっており、2.22日多いことが示されている。

第 6-3-12-4 表 推定結果 (OLS): 活動頻度ときっかけ

M3: きっかけ	企業調査		モニター調査	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	-0.92	-1.46	1.35	-1.01
年齢 (カテゴリー)	0.98 ***	6.34	0.33 **	2.18
世帯人数	1.88 ***	7.81	0.61 ***	3.02
企業A	-1.36	-1.16		
企業B	-5.06 ***	-5.75		
企業C	-2.36 **	-2.28		
企業D	-0.64	-0.62		
企業E	2.20 **	2.05		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.48	0.16
規模5,000-9,999人			2.03	-0.64
規模10,000人以上			(reference)	
自分で探した、偶然知った	(reference)		(reference)	
家族から誘われた	-0.90	-0.57	3.81	-1.10
友人・知人から誘われた	-0.49	-0.37	2.57 **	-2.33
職場や仕事関係で誘われた	-13.86 ***	-12.59	2.22 ***	-6.44
地域のつながりで誘われた	-2.75 **	-2.35	2.60	-1.33
義務、義理、輪番等	-7.62 ***	-6.64	2.80 ***	-2.98
その他	2.53	1.39	5.90	-1.12
定数項	13.77 ***	8.07	3.50 ***	3.74
n	6,167		900	
F	66.31 ***		9.72 ***	
R2	0.09		0.09	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-12-5 表の周囲の参加者に関する結果を見ると、周囲にボランティア活動を同じくしている人の存在が活動頻度にも正の影響を与える傾向がある。しかしながら、企業調査では職場の人については負の関係が見られており、同僚の社会貢献活動の参加は活動日数の向上に貢献していないと言える。モニター調査では職場の人は有意な関係は見られなかった。

第 6-3-12-6 表は、活動の成果との関係を検証したものである。企業調査とモニター調査の両方のすべての変数において、1%水準で統計的に正に有意な関係が見られている。特に、他者と考えを共有・共感することができた（企業調査：6.21日、モニター調査：5.31日）、新しい知識や技術、経験を得られた（6.15日、5.08日）、有用な情報や人脈を得られた（6.15日、4.85日）などの成果は、活動頻度を高めており、成果を得ることがより多くの活動参加に寄与する可能性がうかがえる。

第 6-3-12-5 表 推定結果(OLS):活動頻度と周囲のボランティア参加者

M4: 周囲のボランティア活動参加者	企業調査		モニター調査	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	-0.91	-1.40	1.33 ***	-1.28
年齢 (カテゴリー)	1.13 ***	7.25	0.33	2.58
世帯人数	2.00 ***	8.09	0.58	2.35
企業A	-2.00 *	-1.69		
企業B	-6.45 ***	-7.38		
企業C	-3.28 ***	-3.15		
企業D	-1.51	-1.44		
企業E	1.57	1.46		
企業F	(reference)			
規模1,000-4,999人			1.53	0.81
規模5,000-9,999人			1.94	-0.05
規模10,000人以上			(reference)	
配偶者	2.14 **	2.52	2.28 ***	2.04
配偶者以外の家族	1.00	1.20	2.60 *	1.69
家族以外の親類	2.24 *	1.85	3.91	1.23
友人	6.90 ***	9.21	2.10 ***	4.67
同じ職場の人	-1.76 **	-2.31	2.21	0.57
その他	3.80	1.62	4.30	-0.55
誰もいない	0.20	0.21	2.48	1.35
定数項	5.81 ***	3.60	3.34 ***	0.33
n	6,167		900	
F	33.78 ***		5.41 ***	
R2	0.07		0.07	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-12-6 表 推定結果(OLS):活動頻度と活動成果

M5: 活動成果	企業調査		モニター調査	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	4.92 ***	0.39	3.82 ***	1.07
有用な情報や人脈を得られた	6.15 ***	0.24	4.85 ***	0.70
余暇時間を有効に使うことができた	4.26 ***	0.27	3.42 ***	0.73
生きがいをもつことができた	6.00 ***	0.27	4.78 ***	0.73
健康や体力の増進につながった	5.01 ***	0.26	4.04 ***	0.68
知識や技術、経験を活かせた	5.64 ***	0.24	4.29 ***	0.70
新しい知識や技術、経験を得られた	6.15 ***	0.24	5.08 ***	0.69
他者と考えを共有・共感することができた	6.21 ***	0.27	5.31 ***	0.77
仕事に役立った	4.00 ***	0.30	2.34 ***	0.74
n	6,167		900	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第4節 議論・考察

1. 企業ボランティアの継続および活動参加の促進要因

本章では、企業ボランティアの活動参加の継続および活動頻度について分析を行うこととした。特に、社会人になってからボランティア経験がある社会人が現在もボランティア活動を継続しているか、あるいは活動を止めてしまったかを、日本の大企業6社から回答を得た企業調査および一般のウェブモニター調査からの回答データを用いて分析を行った。活動を継続しているかどうかについては、二値データを被説明変数としてロジット分析を行った。活動の頻度については、カテゴリーデータを階級値に変換して最小二乗法による推定を行った。

職種そのものについては事務や製造・建設職に就いている人の継続が管理職に比べて有意に正の関係であることが見えたが、限られた結果となっている。また、活動頻度についても同様で有意な職種はほとんどなかった。その点では、職種そのものによる継続や活動頻度との関係はあまり大きくないとも言えそうである。むしろ、どのような内容の活動をしているかどうかとの関係が影響していそうである。第6-3-4表および第6-3-5表が示すように、管理職や管理部門、事務や営業、技術・研究や製造・建設などのそれぞれの職種での業務内容に関連するような活動に参加していることがうかがえた。すなわち、プロボノ的な役割を担っている可能性もあり、そのような活動が参加の継続や活動頻度に正の影響を及ぼしうることが示唆された。

また、活動をするための環境も重要であることが示唆された。参加のきっかけを活動を始めるための環境として捉えることができる。自分で探したり、偶然見つけて自身で参加に辿りつけることができる人は、継続するし、活動頻度も高いという結果が示された。そのこと自体は自然な結果であるとも言える。相対的に見ると、誘われたことをきっかけとする場合は、主体性や自発性の低さから継続や活動頻度にも与える影響が小さくなることは理解できる。誘われたきっかけの間で比べると、友人・知人や家族からの誘いは比較的強い影響をもっていることがわかり、それらに比べると、職場や仕事関係からの誘いの影響力は小さいということも言える。企業のボランティアという観点では、職場や仕事関係は参加するための入口になりやすいと考えられることから、どのように参加を促すかが重要な論点となりうる。その視点からは、周囲にボランティア活動に参加しているかどうかは不可欠な環境要素である。企業に勤める社員のボランティア活動は、その社員の職場でのパフォーマンスやコミットメントに貢献するという関係について想定がなされ、研究がなされてきた。Rodell & Lynch (2016) が分析するように、ボランティア活動を行うことが職場の同僚にどのように受け止められているかということが活動に影響を与えることが論じられており、例えば、ボランティア活動が内発的動機であればよい評価が与えられるだけでなく、上司や同僚から多くの支援が提供されるなどによって報われることが示されている。ただし、本研究の推定結果から

は、参加継続には正の影響が見られたが、参加頻度については負の関係を示した。会社で周囲にボランティア活動をしている人の存在が頻度に負の影響を与えているのは、評価との関係がある可能性もある。その点については、会社ごとの文化や環境に依存するとも言え、企業ボランティア促進のための今後の課題であると言える。

本研究では、活動成果に関する推定結果はすべて 1%水準で有意に正の関係を示した。ボランティア活動を行うことによってどのような成果を獲得することができるかが大きな影響を与えうることが示されたと言える。仕事の役に立つことや、新しい技術や経験を得ることが継続や活動参加頻度に好影響を与えていることが明らかとなった。利己的・利他的、投資的・消費的なさまざまな理由が参加継続や活動頻度との正の関係を有していることがうかがえ、社員の立場や現在の目標などを考慮した形での企業ボランティアを検討することが推進に寄与すると言える。ボランティア活動を継続していない人の中に、1 回限りの参加で終わっている人が多く見られたことや、きっかけや周囲の環境としての職場や仕事関係は、相対的に影響力が小さかったり、継続に正の影響を与えないという結果が見られたことから、企業におけるボランティア推進を検討するためには、何かしらの取り組みが必要である。例えば、きっかけは友人や家族であっても、そのボランティア活動を社内で評価できる仕組みがあることによって、継続を意識したり、活動頻度を上げて、社会貢献をしながら、また生きがいを得ながら、会社での業務遂行へのモチベーションやスキルも上げることが可能になりうる。また、Jamali and Keshishian (2009) が論じるように、社会経済状況が変化する中、非営利セクターの存在感が増していることを背景に、企業の CSR や CSV の展開のもと、NPO/NGO とのパートナーシップによる共同事業が成功するための設計に向けて、NPO と企業が連携して、ボランティアのニーズと参加側のニーズや思いをマッチング段階でモチベーションを高められるような取り組みを検討するべきである。

2. 活動をさらに促進するための理由

現在の状況や分析結果に鑑み、企業で社会貢献活動を促進するためにどのような取り組みを行っていくのがいいかについて考察したい。本研究で用いている調査では、「あなたの会社がどのような状態になれば、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなる」かについて質問をしている。社会人になって活動を行っている人と、活動を行ったことがない人では、ボランティア活動に参加するのに何を必要とするかについて異なる考えをもっている可能性がある。特に、活動をしていない人は、活動を始めるために必要なこと、活動をしている人は活動をしながらやりにくさを感じている面があることを指摘できる。

第 6-4-1 表は、社会人になって活動の経験をもつ人が思う促進要因あるいは障壁と考えていることを、現在の活動の有無別に、また社会人になってからの経験の有無別に集計したものである。表中の網掛けは、それぞれの項目の中で最も大きな値をとっていることを示している。合計値の順位で見ると、「働いている会社から NPO やボランティア団体などを紹介さ

れる」「ボランティア休暇などが与えられる」「副業・兼業禁止の規定が緩和される」「就業時間中にボランティアを行うことが認められる」「研修でボランティアに携わる機会を設ける」「ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる」「人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある」が上位に位置づいている。モニター調査を見ると、経験のない人においては「会社の支援はらない」「どのような支援等があっても参加しない」が上位の回答となっている。

活動頻度をもとに、1ヶ月1回以上を定期的と捉え、年間15日以上を定期的な活動グループ、そして年間15日未満を不定期グループとし、2つのグループに分けて、かつ企業調査とモニター調査を合わせて見たところ、同じ期待項目もあるが、期待程度が異なりそうである。定期的に活動しているボランティア行動者においては、「働いている会社からNPOやボランティア団体などを紹介される」「ボランティア休暇などが与えられる」「副業・兼業禁止の規定が緩和される」「就業時間中にボランティアを行うことが認められる」「経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある」「人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある」「労働時間管理がしっかり行われている（残業が少ない）」「会社内で寄付や募金活動を行っている」「OB・OGとして会社のボランティア活動に参加できる」「再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる」「ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある」「給与天引きによる寄附制度がある」など、ボランティア活動と仕事とのバランスを考慮する傾向がある。一方、活動頻度の低い人においては、企業調査の現在活動していないグループで「研修でボランティアに携わる機会を設ける」が34.5%と活動頻度間で最も高い数値をとっていたり、モニター調査の現在活動していないグループで「ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる」が18.2%と同様に最も高い値をとっている。また、企業調査の現在活動していないグループとモニター調査の両方のグループにおいて、他の活動頻度より1日～7日未満において「記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される」が最も高い値をとっている。「会社内で寄付や募金活動を行っている」はモニター調査の現在活動していないグループで最も高くなっている。これらのように、参加の入口や周囲の仲間といったボランティア活動を行う環境を期待する声が大きいと見える。

第6-4-2表は、前表の合計を比較したものである。活動経験があり、継続している[a]と活動経験があり、継続していない[b]の差異、活動経験があり、継続している[a]と活動経験がない[c]の差異、そして継続していない[b]と活動経験がない[c]の差異を示している。符号が正の場合は活動を継続していたり、経験があったりする方がその項目が参加や継続の障壁を下げるための推進方策として期待していることを示唆している。反対に符号が負の場合は、継続していなかったり、経験がなかったりする方がその項目を推進方策として期待していることを示唆している。企業調査とモニター調査で符号が逆転しているものもある。特にモニター調査ではほぼすべてが正の符号をとっているため、継続者や経験者が制度や環境を期待して

いると言える。企業調査においては、「ボランティア休暇などが与えられる」「副業・兼業禁止の規定が緩和される」「就業時間中にボランティアを行うことが認められる」「経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある」「人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある」「労働時間管理がしっかり行われている（残業が少ない）」「会社内で寄付や募金活動を行っている」「OB・OGとして会社のボランティア活動に参加できる」「再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる」「ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある」が正の符号をとっており、仕事上マイナスの評価にならない、あるいはプラスの評価になるといったことを重視する傾向があると言える。

したがって、企業ボランティアは一般的になりつつあるものの、企業や社員の状態を考慮し、どのようなボランティア活動のマッチングを行うか、ボランティア活動を推進するための環境をどのように整えるかといったことを検討することが不可欠である。つまり、社員の動機や社内評価など、細部に配慮しつつ、生きがいや社会貢献を行うことの意欲を高めたり、仕事へのモチベーションやスキルを向上させることができるような詳細なプログラムの構築と評価が必要である。例えば、プログラムの運営も、社会貢献を担当する部署を中心に社員による分散型プログラムによる運営としたり、ボランティア活動を企業のミッションや社会貢献活動と結びつけたり、従業員の関心とコミュニティのニーズを結びつけることなどにより成果をもたらすことを考慮したり（Mathieu, 1999）、社員からの意見収集を行ない、次の企画・実施段階につなげたりすることが有効である（Benjamin, 2001）という指摘がなされている。そのような企業ボランティアの促進のヒントになるような取り組みもあることから、長期的な視点でプログラムの充実を図っていくことが求められる。

第 6-4-1 表 活動経験および活動継続の有無別に見る社会貢献活動に参加しやすくなると思う要素

【企業調査】	現在活動している					現在活動していない					社会人に なつて経験 なし			
	合計	年間15 7日未満		年間30 50日 100日未満		合計	年間7 15日未満		年間15 30日 50日 100日未満					
		7日未満	15日未満	30日未満	50日未満		7日未満	15日未満	30日未満	50日未満				
	1,984	721	411	378	210	188	76	2,005	673	786	369	238	112	9,848
働いている会社からNPOやボランティア団体などを紹介される	25.3	26.2	26.0	29.6	19.5	18.1	25.0	27.3	28.5	27.2	28.7	19.8	26.8	4位 26.0
ボランティア休暇などが与えられる	47.8	50.5	44.8	46.8	47.6	42.0	57.9	47.5	47.7	47.4	48.4	44.5	51.8	1位 42.9
副業・兼業禁止の規定が緩和される	34.0	31.8	35.5	40.5	31.9	26.1	39.5	31.8	30.1	30.6	34.5	33.6	46.4	5位 24.2
就業時間中にボランティアを行うことが認められる	34.3	33.3	36.7	36.5	39.1	25.5	29.0	32.7	32.7	32.1	33.1	32.4	40.2	2位 30.3
研修でボランティアに携わる機会を設ける	29.4	31.6	28.2	32.8	28.6	20.2	23.7	30.6	30.2	34.5	31.9	29.0	23.5	3位 29.7
ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる	22.8	24.4	22.4	22.8	21.9	19.2	22.4	25.3	23.7	27.2	27.7	21.4	27.7	6位 23.6
経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある	21.9	20.9	20.0	25.1	23.3	19.2	27.6	19.0	18.0	20.2	19.1	20.9	20.6	15.9
人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある	27.8	26.9	23.1	28.8	33.8	28.7	36.8	22.7	20.6	24.8	23.4	25.8	24.0	22.0
記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される	13.5	13.7	14.4	17.2	10.5	8.0	9.2	14.5	14.9	16.1	13.7	14.6	11.8	8.9
労働時間管理がしっかり行われている（残業が少ない）	23.6	21.9	20.4	25.7	26.7	27.1	29.0	17.9	16.1	19.9	19.3	20.3	19.3	15.6
会社内で寄付や募金活動を行っている	7.3	8.2	6.8	8.7	5.7	4.3	5.3	7.1	7.0	9.2	5.9	6.8	4.6	5.4
O・O・Gとして会社のボランティア活動に参加できる	12.4	12.3	11.9	15.6	13.3	8.5	6.6	11.8	10.8	12.2	13.7	12.7	10.5	8.3
再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる	19.9	16.6	20.7	25.7	18.1	20.2	21.1	18.2	15.1	19.9	22.4	22.8	17.7	14.7
ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある	25.5	23.9	24.3	24.6	32.9	21.3	42.1	22.5	21.1	22.9	26.0	22.0	22.3	21.0
給与天引きによる寄附制度がある	4.9	4.9	3.9	6.6	5.2	3.7	5.3	5.5	4.9	5.7	5.0	8.7	6.3	5.4
その他	1.7	1.4	0.7	1.6	3.3	2.7	2.6	1.3	1.2	1.6	0.9	1.4	3.4	0.0
会社の支援は少ない	10.5	10.0	9.0	10.9	9.5	17.6	6.6	9.1	7.8	9.5	10.4	11.4	12.2	9.1
どのような支援等があっても参加しない	1.3	1.4	1.5	1.3	1.0	0.5	1.3	2.1	2.4	1.9	2.0	0.8	1.7	7.3

(以下につづく)

【モニター調査】	現在活動している						現在活動していない						社会人に なつて経験 なし		
	合計	年間7～15日未 満		年間15～30日 未満		年間30～50日 未満		合計	年間7～15日未 満		年間15～30日 未満			年間50 日未満	年間10 日以上
		満	未満	満	未満	満	未満		満	未満	満	未満			
	304	105	77	70	31	14	7	596	375	88	62	32	25	14	2,931
働いている会社からNPOやボランティア団体などを紹介される	27.3	28.5	25.9	27.2	28.7	19.8	26.8	18.5	17.3	21.6	19.4	25.0	16.0	14.3	12.3
ボランティア休暇などが与えられる	47.5	47.7	47.4	48.4	45.5	44.5	51.8	32.2	31.5	30.7	40.3	34.4	24.0	35.7	23.8
副業・兼業禁止の規定が緩和される	31.8	30.1	30.6	34.5	31.7	33.6	46.4	22.5	20.3	26.1	29.0	18.8	28.0	28.6	16.2
就業時間中にボランティアを行うことが認められる	32.7	32.7	32.1	33.1	31.2	32.4	40.2	23.3	20.5	26.1	32.3	31.3	24.0	21.4	16.1
研修でボランティアに携わる機会を設ける	30.6	30.2	34.5	31.9	29.0	23.5	25.9	15.9	14.7	19.3	17.7	15.6	20.0	14.3	9.7
ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる	25.3	23.7	27.2	27.7	27.4	21.4	27.7	15.3	14.9	18.2	17.7	9.4	16.0	7.1	10.4
経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある	19.0	18.0	20.2	19.1	20.9	20.6	21.4	7.6	6.4	6.8	8.1	21.9	8.0	7.1	4.6
人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある	22.7	20.6	24.8	23.4	25.8	24.0	31.3	13.6	12.8	17.1	11.3	15.6	20.0	7.1	10.2
記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される	14.5	14.9	16.1	13.7	14.6	11.8	8.9	7.7	7.5	10.2	9.7	9.4	0.0	0.0	4.7
労働時間管理がしっかり行われている（残業が少ない）	17.9	16.1	19.9	19.3	20.3	19.3	17.9	12.4	9.6	14.8	22.6	15.6	12.0	21.4	8.4
会社内で寄付や募金活動を行っている	7.1	7.0	9.2	5.9	6.8	4.6	9.8	6.9	6.9	9.1	4.8	3.1	8.0	7.1	4.0
OB・OGとして会社のボランティア活動に参加できる	11.8	10.8	12.2	13.7	12.7	10.5	12.5	5.0	3.5	5.7	11.3	9.4	8.0	0.0	2.6
再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる	18.2	15.1	19.9	22.4	22.8	17.7	21.4	10.4	6.9	19.3	16.1	12.5	16.0	7.1	5.0
ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある	22.5	21.1	22.9	26.0	22.0	22.3	25.9	14.6	12.3	22.7	19.4	3.1	24.0	14.3	11.2
給与天引きによる寄附制度がある	5.5	4.9	5.7	5.0	8.7	6.3	7.1	4.2	5.1	1.1	1.6	6.3	0.0	14.3	3.4
その他	1.3	1.2	1.6	0.9	1.4	3.4	0.0	0.5	0.3	1.1	0.0	0.0	0.0	7.1	0.4
会社の支援は少ない	9.1	7.8	9.5	10.4	11.4	12.2	7.1	13.8	13.3	10.2	16.1	12.5	24.0	21.4	14.2
どのような支援等があっても参加しない	2.1	2.4	1.9	2.0	0.8	1.7	2.7	14.6	16.5	13.6	11.3	6.3	12.0	7.1	28.0

第 6-4-2 表 活動経験および活動継続の有無による比較

		現在活 動してい る[a]	現在活 動してい ない[b]	社会人に なって経 験なし [c]	[a]-[b]	[a]-[c]	[b]-[c]
企 業 調 査	働いている会社からN P Oやボランティア団体などを紹介される	25.3	27.3	26.0	-2.0	-0.7	1.4
	ボランティア休暇などが与えられる	47.8	47.5	42.9	0.3	4.8	4.6
	副業・兼業禁止の規定が緩和される	34.0	31.8	24.2	2.2	9.8	7.6
	就業時間中にボランティアを行うことが認められる	34.3	32.7	30.3	1.6	4.0	2.4
	研修でボランティアに携わる機会を設ける	29.4	30.6	29.7	-1.2	-0.3	0.9
	ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる	22.8	25.3	23.6	-2.5	-0.8	1.7
	経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある	21.9	19.0	15.9	2.9	6.0	3.2
	人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある	27.8	22.7	22.0	5.0	5.8	0.8
	記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される	13.5	14.5	12.2	-1.0	1.2	2.3
	労働時間管理がしっかり行われている（残業が少ない）	23.6	17.9	15.6	5.7	8.0	2.3
	会社内で寄付や募金活動を行っている	7.3	7.1	5.4	0.2	1.8	1.6
	O B ・ O Gとして会社のボランティア活動に参加できる	12.4	11.8	8.3	0.6	4.1	3.5
	再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる	19.9	18.2	14.7	1.6	5.2	3.6
	ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある	25.5	22.5	21.0	3.0	4.5	1.6
	給与天引きによる寄附制度がある	4.9	5.5	5.4	-0.6	-0.5	0.1
	その他	1.7	1.3	1.4	0.4	0.2	-0.1
会社の支援はoirない	10.5	9.1	9.1	1.4	1.4	0.1	
どのような支援等があっても参加しない	1.3	2.1	7.3	-0.8	-6.0	-5.2	
モ ニ タ ー 調 査	働いている会社からN P Oやボランティア団体などを紹介される	27.3	18.5	12.3	8.9	15.0	6.1
	ボランティア休暇などが与えられる	47.5	32.2	23.8	15.3	23.7	8.4
	副業・兼業禁止の規定が緩和される	31.8	22.5	16.2	9.3	15.6	6.3
	就業時間中にボランティアを行うことが認められる	32.7	23.3	16.1	9.4	16.6	7.2
	研修でボランティアに携わる機会を設ける	30.6	15.9	9.7	14.7	20.9	6.3
	ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる	25.3	15.3	10.4	10.1	14.9	4.8
	経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある	19.0	7.6	4.6	11.5	14.5	3.0
	人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある	22.7	13.6	10.2	9.1	12.5	3.4
	記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される	14.5	7.7	4.7	6.8	9.7	3.0
	労働時間管理がしっかり行われている（残業が少ない）	17.9	12.4	8.4	5.5	9.5	4.0
	会社内で寄付や募金活動を行っている	7.1	6.9	4.0	0.2	3.1	2.9
	O B ・ O Gとして会社のボランティア活動に参加できる	11.8	5.0	2.6	6.8	9.2	2.5
	再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる	18.2	10.4	5.0	7.8	13.2	5.4
	ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある	22.5	14.6	11.2	7.9	11.4	3.4
	給与天引きによる寄附制度がある	5.5	4.2	3.4	1.3	2.1	0.7
	その他	1.3	0.5	0.4	0.8	0.9	0.1
会社の支援はoirない	9.1	13.8	14.2	-4.7	-5.1	-0.5	
どのような支援等があっても参加しない	2.1	14.6	28.0	-12.5	-25.9	-13.4	

参考文献

- Benjamin, E. J. (2001). A Look Inside Corporate Employee Volunteer Programs. *International Journal of Volunteer Administration*, 24(3), 66-83.
- Brudney, J. L. (1992). Administrators of volunteer services: Their needs for training and research. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(3), 271-282.
- Caligiuri, P., Mencin, A., & Jiang, K. (2013). Win-win-win: The influence of company-sponsored volunteerism programs on employees, NGOs, and business units. *Personnel Psychology*, 66(4), 825-860.
- Cnaan, R. A., & Amroffell, L. (1994). Mapping volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(4), 335-351.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- Ertas, N. (2014). Public Service Motivation Theory and Voluntary Organizations: Do Government Employees Volunteer More? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(2), 254-271. <https://doi.org/10.1177/0899764012459254>
- Heidrich, Kathryn W. (1990). Volunteers' Life-Styles: Market Segmentation Based on Volunteers' Role Choices. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 19(1):21-31.
- Grant, H. M. L. & Crutchfield, L. R. (2007). Creating High-Impact Nonprofits. *Stanford Social Innovation Review*, 5(4), 32-41. DOI: 10.48558/chq0-fz58
- Jamali, D. & Keshishian, T. (2009). Uneasy alliances: Lessons learned from partnerships between businesses and NGOs in the context of CSR. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 277-295.
- Kuroda, Kaori and Ishida, Yu (2017). CSR in Japan: Towards Integration and Corporate-CSO Partnership. In S. Hasan (Ed.), *Corporate social responsibility and the three sectors in Asia: How conscious engagement can benefit civil society* (pp. 45-71) New York: Springer International Publishing.
- Maki, A., & Snyder, M. (2017). Investigating Similarities and Differences Between Volunteer Behaviors: Development of a Volunteer Interest Typology. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1), 5-28. <https://doi.org/10.1177/0899764015619703>
- Mathieu, M. G. (Ed.). (1999). *Building value: The corporate volunteer program as a strategic resource for business*. The Points of Light Foundation.

- Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Indiana University Press.
- Rodell, Jessica B. and Lynch, John W. (2016). Perceptions of Employee Volunteering: Is It “Credited” or “Stigmatized” by Colleagues? *Academy of Management Journal*, 59, 611–635.
- Seel, K. (1995). Managing corporate and employee volunteer programs. In T.D. Connors (Ed.), *The volunteer management handbook*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Smith, D. H. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243-63.
- Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G., & Snyder, M. (2009). The matching of motivations to affordances in the volunteer environment: An index for assessing the impact of multiple matches on volunteer outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 5-28.
- Vizza, C., Allen, K., & Keller, S. (1986). *A New Competitive Edge: Volunteers From the Workplace*. Volunteer-The National Center.
- 小野晶子 (2006) 「有償ボランティアの働き方と意識—謝礼は活動継続につながるか」『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識』JILPT 労働政策研究報告書 No.60, 第4章.
- 馬欣欣 (2012) 「中高年齢者における社会貢献活動の参加動機およびその活動形態に与える影響」『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』JILPT 労働政策研究報告書 No.142, 第4章.
- 馬欣欣 (2016) 「NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響」『NPOの就労に関する研究』JILPT 労働政策研究報告書 No.183, 第4章.
- 森山智彦 (2016) 「キャリアとしての NPO—年齢による継続意思の規定要因の違いと経年変化」『NPOの就労に関する研究』JILPT 労働政策研究報告書 No.183, 第5章.
- 労働政策研究・研修機構 (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.

資料

第 6-3-11-6 表 推定結果 (Logit) : 継続と活動成果

M5: 活動成果	企業調査									
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別 (女性=1)	1.14 **	0.07	1.09	0.07	1.14 **	0.07	1.16 **	2.42	1.17 **	2.49
年齢 (カテゴリ)	1.02	0.02	1.02	0.02	1.03 **	0.02	1.03 *	1.73	1.03 *	1.91
世帯人数	1.24 ***	0.03	1.21 ***	0.03	1.25 ***	0.03	1.24 ***	9.53	1.23 ***	9.27
企業A	0.52 ***	0.06	0.58 ***	0.06	0.54 ***	0.06	0.54 ***	-5.68	0.55 ***	-5.48
企業B	0.55 ***	0.05	0.62 ***	0.05	0.56 ***	0.05	0.57 ***	-6.53	0.55 ***	-7.11
企業C	0.50 ***	0.05	0.54 ***	0.05	0.50 ***	0.05	0.49 ***	-7.38	0.51 ***	-7.03
企業D	0.79 **	0.07	0.80 **	0.08	0.81 **	0.08	0.82 **	-2.08	0.80 **	-2.43
企業E	0.64 ***	0.06	0.68 ***	0.06	0.64 ***	0.06	0.63 ***	-4.99	0.64 ***	-4.92
企業F	(reference)		(reference)		(reference)		(reference)		(reference)	
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	1.32 ***	0.05								
有用な情報や人脈を得られた			1.41 ***	0.04						
余暇時間を有効に使うことができた					1.15 ***	0.03				
生きがいをもつことができた							1.31 ***	10.84		
健康や体力の増進につながった									1.15 ***	5.91
知識や技術、経験を活かせた										
新しい知識や技術、経験を得られた										
他者と考えを共有・共感することができた										
仕事に役立った										
定数項	0.09 ***	0.02	0.10 ***	0.02	0.17 ***	0.03	0.12 ***	###	0.19 ***	###
n	6,167		6,167		6,167		6,167		6,167	
LR χ^2	238.35 ***		369.44 ***		225.40 ***		310.88 ***		224.85 ***	
Log likelihood	#####		#####		#####		#####		#####	
Pseudo R2	0.03		0.05		0.03		0.04		0.03	

M5: 活動成果	企業調査							
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別 (女性=1)	1.11	1.60	1.10	1.49	1.11	1.63	1.13	1.89
年齢 (カテゴリ)	1.03 *	1.75	1.04 **	2.35	1.03 *	1.88	1.03 *	2.08
世帯人数	1.24 ***	9.42	1.24 ***	9.57	1.24 ***	9.39	1.24 ***	9.55
企業A	0.55 ***	-5.51	0.56 ***	-5.36	0.54 ***	-5.59	0.55 ***	-5.54
企業B	0.58 ***	-6.43	0.58 ***	-6.43	0.57 ***	-6.54	0.55 ***	-7.12
企業C	0.52 ***	-6.68	0.52 ***	-6.83	0.51 ***	-6.97	0.51 ***	-6.96
企業D	0.80 **	-2.40	0.79 **	-2.49	0.80 **	-2.40	0.79 **	-2.52
企業E	0.66 ***	-4.56	0.65 ***	-4.68	0.64 ***	-4.85	0.64 ***	-4.87
企業F	(reference)		(reference)		(reference)		(reference)	
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた								
有用な情報や人脈を得られた								
余暇時間を有効に使うことができた								
生きがいをもつことができた								
健康や体力の増進につながった								
知識や技術、経験を活かせた	1.17 ***	6.44						
新しい知識や技術、経験を得られた			1.20 ***	7.12				
他者と考えを共有・共感することができた					1.22 ***	6.80		
仕事に役立った							1.08 ***	3.28
定数項	0.18 ***	###	0.15 ***	###	0.14 ***	-11.03	0.23 ***	-9.30
n	6,167		6,167		6,167		6,167	
LR χ^2	231.83 ***		241.75 ***		237.66 ***		200.42 ***	
Log likelihood	#####		#####		#####		#####	
Pseudo R2	0.03		0.03		0.03		0.03	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

(第 6-3-11-6 表つづき)

M5: 活動成果	モニター調査									
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別 (女性=1)	0.60 ***	0.09	0.61 ***	0.10	0.60 ***	0.09	0.62 ***	0.10	0.69 **	0.11
年齢 (カテゴリー)	0.96	0.03	0.97	0.04	0.99	0.04	0.98	0.04	0.99	0.04
世帯人数	1.16 ***	0.06	1.13 **	0.06	1.18 ***	0.07	1.13 **	0.06	1.15 **	0.06
規模1,000-4,999人	1.11	0.18	1.17	0.19	1.09	0.17	1.11	0.18	1.12	0.18
規模5,000-9,999人	1.56 **	0.34	1.45 *	0.32	1.36	0.29	1.38	0.30	1.42	0.31
規模10,000人以上	(reference)		(reference)		(reference)		(reference)		(reference)	
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	2.07 ***	0.22								
有用な情報や人脈を得られた			1.99 ***	0.16						
余暇時間を有効に使うことができた					1.62 ***	0.13				
生きがいをもつことができた							1.88 ***	0.15		
健康や体力の増進につながった									1.64 ***	0.12
知識や技術、経験を活かされた										
新しい知識や技術、経験を得られた										
他者と考えを共有・共感することができた										
仕事に役立った										
定数項	0.03 ***	0.01	0.05 ***	0.02	0.08 ***	0.03	0.06 ***	0.02	0.08 ***	0.04
n	900		900		900		900		900	
LR χ^2	80.99 ***		112.16 ***		67.03 ***		96.31 ***		75.82 ***	
Log likelihood	-535.10		-519.51		-542.08		-527.44		-537.68	
Pseudo R2	0.07		0.10		0.06		0.08		0.07	

M5: 活動成果	モニター調査							
	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.	Odds Ratio	Std. Err.
性別 (女性=1)	0.60 ***	0.09	0.58 ***	0.09	0.60 ***	0.09	0.62 ***	0.10
年齢 (カテゴリー)	0.96	0.03	0.98	0.04	0.97	0.04	1.00	0.04
世帯人数	1.16 ***	0.06	1.15 **	0.06	1.14 **	0.06	1.16 ***	0.06
規模1,000-4,999人	1.09	0.18	1.13	0.18	1.07	0.17	1.10	0.18
規模5,000-9,999人	1.35	0.29	1.44 *	0.31	1.38	0.30	1.39	0.30
規模10,000人以上	(reference)		(reference)		(reference)		(reference)	
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた								
有用な情報や人脈を得られた								
余暇時間を有効に使うことができた								
生きがいをもつことができた								
健康や体力の増進につながった								
知識や技術、経験を活かされた	1.67 ***	0.13						
新しい知識や技術、経験を得られた			1.66 ***	0.13				
他者と考えを共有・共感することができた					1.85 ***	0.16		
仕事に役立った							1.54 ***	0.11
定数項	0.09 ***	0.04	0.08 ***	0.03	0.06 ***	0.02	0.11 ***	0.04
n	900		900		900		900	
LR χ^2	78.91 ***		71.95 ***		85.12 ***		65.84 ***	
Log likelihood	-536.14		-539.62		-533.04		-542.67	
Pseudo R2	0.07		0.06		0.07		0.06	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

第 6-3-12-6 表 推定結果(OLS): 活動頻度と活動成果

M5: 活動成果	企業調査									
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	0.07	0.63	-0.67	0.61	0.28	0.63	0.64	0.61	1.44 **	0.63
年齢 (カテゴリー)	1.07 ***	0.15	0.93 ***	0.15	1.29 ***	0.15	1.09 ***	0.15	1.19 ***	0.15
世帯人数	2.03 ***	0.24	1.59 ***	0.23	2.22 ***	0.24	2.03 ***	0.23	1.85 ***	0.24
企業A	-2.63 **	1.18	-0.32	1.14	-1.93 *	1.15	-2.00 *	1.13	-1.26	1.13
企業B	-7.62 ***	0.87	-5.15 ***	0.85	-7.10 ***	0.86	-6.46 ***	0.84	-7.78 ***	0.85
企業C	-4.24 ***	1.04	-2.63 ***	1.01	-4.43 ***	1.03	-4.82 ***	1.00	-4.46 ***	1.01
企業D	-1.40	1.04	-1.01	1.02	-0.40	1.02	-0.33	1.01	-0.82	1.00
企業E	0.97	1.07	2.43 **	1.04	0.92	1.06	0.92	1.03	0.82	1.05
企業F	(reference)		(reference)		(reference)		(reference)		(reference)	
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	4.92 ***	0.39								
有用な情報や人脈を得られた			6.15 ***	0.24						
余暇時間を有効に使うことができた					4.26 ***	0.27				
生きがいをもつことができた							6.00 ***	0.27		
健康や体力の増進につながった									5.01 ***	0.26
知識や技術、経験を活かした										
新しい知識や技術、経験を得られた										
他者と考えを共有・共感することができた										
仕事に役立った										
定数項	-11.32 ***	2.09	-10.54 ***	1.53	-7.19 ***	1.68	-9.81 ***	1.56	-6.01 ***	1.60
n	6,167		6,167		6,167		6,167		6,167	
F	55.40 ***		121.92 ***		60.87 ***		89.80 ***		70.97 ***	
R2	0.07		0.14		0.09		0.13		0.11	

M5: 活動成果	企業調査				
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef. st Std. Err.
性別 (女性=1)	-0.53	0.62	-0.79	0.61	-0.42 0.62
年齢 (カテゴリー)	1.10 ***	0.15	1.42 ***	0.15	1.16 *** 0.15
世帯人数	1.95 ***	0.24	2.07 ***	0.23	1.95 *** 0.23
企業A	-1.39	1.14	-0.90	1.13	-1.77 1.16
企業B	-5.71 ***	0.85	-5.77 ***	0.84	-6.26 *** 0.85
企業C	-3.22 ***	1.02	-3.75 ***	1.01	-4.18 *** 1.02
企業D	-0.72	1.01	-1.01	1.00	-0.84 1.02
企業E	2.01 *	1.04	1.60	1.04	1.07 1.05
企業F	(reference)		(reference)		(reference)
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた					
有用な情報や人脈を得られた					
余暇時間を有効に使うことができた					
生きがいをもつことができた					
健康や体力の増進につながった					
知識や技術、経験を活かした	5.64 ***	0.24			
新しい知識や技術、経験を得られた			6.15 ***	0.24	
他者と考えを共有・共感することができた					6.21 *** 0.27
仕事に役立った					4.00 *** 0.30
定数項	-9.41 ***	1.53	-14.72 ***	1.58	-14.63 *** 1.63
n	6,167		6,167		6,167
F	103.07 ***		109.29 ***		100.15 ***
R2	0.13		0.14		0.11

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

(第 6-3-12-6 表つづき)

M5: 活動成果	モニター調査									
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	-1.17	1.35	-1.03 ***	1.32	-1.15 ***	1.35	-0.92 ***	1.33	-0.09	1.35
年齢 (カテゴリー)	0.79 **	0.33	0.78	0.32	0.97	0.33	0.95	0.32	0.97 ***	0.32
世帯人数	1.81 ***	0.58	1.53 **	0.57	1.93 ***	0.58	1.58 **	0.56	1.70 ***	0.56
規模1,000-4,999人	1.00	1.51	1.31	1.49	0.89	1.50	1.11	1.49	1.18	1.50
規模5,000-9,999人	0.29	2.03	-0.37 *	1.96	-0.56	1.98	-0.45	1.97	-0.17	1.98
規模10,000人以上	(reference)		(reference)		(reference)		(reference)		(reference)	
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	3.82 ***	1.07								
有用な情報や人脈を得られた			4.85 ***	0.70						
余暇時間を有効に使うことができた					3.42 ***	0.73				
生きがいをもつことができた							4.78 ***	0.73		
健康や体力の増進につながった									4.04 ***	0.68
知識や技術、経験を活かした										
新しい知識や技術、経験を得られた										
他者と考えを共有・共感することができた										
仕事に役立った										
定数項	-9.22 *	4.75	-9.71 ***	3.29	-7.45 ***	3.99	-10.15 ***	3.68	-8.19 **	3.69
n	900		900		900		900		900	
F	5.47 ***		12.55 ***		6.42 ***		10.17 ***		8.35 ***	
R2	0.05		0.05		0.05		0.08		0.07	

M5: 活動成果	モニター調査							
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
性別 (女性=1)	-1.20	1.33	-1.60	1.34	-1.23	1.32	-1.01	1.36
年齢 (カテゴリー)	0.79 **	0.32	0.99 ***	0.32	0.84 ***	0.32	1.00 ***	0.32
世帯人数	1.72 ***	0.57	1.65 ***	0.57	1.58 ***	0.56	1.85 ***	0.58
規模1,000-4,999人	0.86	1.49	1.15	1.48	0.75	1.48	1.06	1.52
規模5,000-9,999人	-0.65	1.95	-0.12	1.99	-0.52	1.98	-0.22	2.01
規模10,000人以上	(reference)		(reference)		(reference)		(reference)	
人の役に立ち、社会や地域に貢献できた								
有用な情報や人脈を得られた								
余暇時間を有効に使うことができた								
生きがいをもつことができた								
健康や体力の増進につながった								
知識や技術、経験を活かした	4.29 ***	0.70						
新しい知識や技術、経験を得られた			5.08 ***	0.69				
他者と考えを共有・共感することができた					5.31 ***	0.77		
仕事に役立った							2.34 ***	0.74
定数項	-7.83 **	3.43	-12.18 ***	3.32	-12.44 ***	3.56	-2.63	3.63
n	900		900		900		900	
F	9.93 ***		12.91 ***		11.39 ***		5.49 ***	
R2	0.07		0.09		0.09		0.04	

***, **, *は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意であることを示す。

終章 企業人の社会貢献活動とボランティアの支援策とその方向性を考える

第1節 各章の示唆

本報告書は、企業で行うボランティア活動や社会貢献活動がパラレルキャリアとして機能しうるのか、定年退職後のセカンドキャリアにつなげていけるのかといった研究課題を掲げ、各章の分析では、ボランティアや社会貢献活動の参加と企業人の属性、働き方、意識の関係を捉え、将来的なボランティア参加を促す方策を探索してきた。終章では、これまでの章から研究知見をまとめ、それを踏まえて第2節では企業人が望むボランティアや社会貢献活動の支援策についての追加的な分析を行い、最終節では企業が社会貢献活動を進める上で考慮すべきことについて考えたい。

1. ボランティアや社会貢献活動の経験者はどんな人か

ボランティアや社会貢献活動の経験者の属性の傾向は、女性、子供がいる、若年という傾向がみえている。特に学生時代にボランティアを経験しているのは若年層で、経験割合が世代で大きく異なっていることが特徴的である（第1章）。現在も活動を継続している人の属性は、世帯人数が多い（恐らく子供がいる可能性が高い）、企業6社従業員調査（以下、企業調査という）では女性、年齢階層が高いという傾向がみられた（第6章）。ボランティア経験がある人は、より規模の大きな企業で働いている傾向がみられたものの（第1章）、現在継続している人は企業規模との関係はみられていない。企業調査の分析からは、働いている会社によって傾向が異なっていることが見て取れ、それぞれの企業の持つ風土、考え方、方針といったことが関係しているのではないかと推測される。

次に、ボランティアや社会貢献活動と意識面との関係をみると、活動経験がある人は仕事関連スキルに関して全般的に得意意識が高いことが明らかにになった。特に、ボランティアや社会貢献活動で役に立ったのは「対人関係」のスキルで、このスキルは男性よりも女性の方が高い傾向が見られた。ただ、ボランティアや社会貢献活動に参加経験がある若年層の男性では「対人関係」のスコアが高くなることが示された（第4章）。NPOやボランティアに対してのイメージと活動経験の有無の関係性の分析では、活動経験がある人ほど親しみやすい印象を持っていることが示唆された（第5章）。

2. ボランティアや社会貢献活動に意欲的な人とは

各章では、将来的にボランティアや社会貢献活動に参加を希望する人の特徴について分析している。各章の分析で統制変数として個人属性を投入しており、分析結果を共通して、将来的に活動参加を希望する人は、女性、年齢が上であること、子供がいる、あるいは世帯人

数が多いという傾向がみえている。3つの世代にサンプルを区切って分析した第2章では、特にロスジェネ世代（35～49歳）の男性は他の世代に比べて社会貢献活動はもとより、それ以外の活動に関しても「アクティブ度」が低い傾向がみえている。また、全般的に就業意欲が高い人は社会貢献活動にも意欲的であるという「補完関係」が見出されており、定年退職後に就業から社会貢献活動へと代替的に行動を移すという傾向ではなかった。この傾向は以前の研究結果と変わらない。

第3章では、定年退職後に「一生懸命になれる仕事があるかどうか」不安を持つ人が、他の不安要素よりも早い段階で活動参加を希望する傾向がみられている。さらにこれらの人々は「知識や技術、経験を活かすため」や「仕事に役立つ能力を得るため」に参加したいと考えている。つまり、より早い段階から「一生懸命になれる仕事が見つかるかどうか」が不安だから一生懸命になれる他の活動として社会貢献活動に取り組みたい」と考えるようである。これも就業と社会貢献活動は平行して行う「補完関係」にあるといえるだろう。

ボランティア経験がある人は将来的なボランティア活動につながりやすいことが明らかになっている（第1章、第2章、第3章）。経験が呼び水となって次の行動に移ると考えられる。第5章の分析では、ボランティア経験のある人はNPOやボランティアに対して経験のない人よりもよりよいイメージを持っていることが明らかになっている。つまり、ボランティアを経験することで、未知の経験に対する精神的ハードルが下がって親しみやすさが生まれ、次の活動へとつながっていくと考えられる。逆に、ボランティアを経験していても、義務や義理だった場合、将来的な活動にはつながりにくいことも明らかになった（第1章）。

第6章では、どういう場合に継続的な活動につながるのかについて分析しているが、活動を現在も続けている人は、「人の役に立ち、社会や地域に貢献できた」という利他的な意識が高い一方で、「有用な情報や人脈を得られた」といった自分自身の利益につながる成果も獲得しており、さらに頻繁に活動している人は「新しい知識や技術、経験を得られた」「他者と考えを共有・共感することができた」といった事柄を獲得していることが明らかになった。

各章の知見からは、ボランティアや社会貢献活動に意欲的な人は、こういった活動に対して意識が高いだけでなく、仕事やその他の活動に対しても意識が高く、熱心で、過去にボランティア経験があり、NPOやボランティアに対して精神的ハードルが低いということが明らかになった。さらに現在も継続して頻繁に活動している人は、利他的な成果だけでなく、活動を通じて自分自身のためにもなる成果を獲得しているということがわかった。

3. 仕事や職種、働き方と活動参加の関係とは

本研究が注目したのは、企業人すなわち現役で企業で働く従業員で、対象は正社員である。正社員の多くは会社の基幹的労働力としてフルタイムで働く人々である。他方、日本のボランティア人口全体を考えると若年層（学生）と高齢層、そして主婦が主な担い手となっている。これらの層はフルタイム労働者が少ない。

企業がボランティアや社会貢献活動を推進するためには、当然のことながらフルタイムで働く正社員を動かしていく必要がある。その時に重要なのは活動参加へのニーズを掴むことで、どういったグループ（属性や職種等）でどのような活動分野に対してニーズが高いのか、あるいは何がハードルとなって活動参加がしにくいのかを把握する必要があるだろう。

第1章では、近年残業時間が減ったことを実感している人は、活動参加を希望する確率が高くなるが、残業時間との関係性をみると、残業時間がある一定まで長くなるまで活動参加を希望する確率は高くなり、そのピークはかなりの長時間労働の域に入るような残業時間と予測された。また、会社から評価が高い（と感じている）人や、仕事（賃金、労働時間、休暇）に対して満足度が高い人は、将来的なボランティアに参加する確率が高いという結果が得られている。この結果は第2章とも整合的であった。また、周囲に活動している人がいることや、誘われることが活動参加につながっていることが、第2章、第3章、第6章からも示されている。つまり友人や同僚などと誘い合って共に活動参加することが、参加者の拡大には大事であることが示唆された。

職種（最も長く携わった仕事）については、ボランティア経験者も活動希望者も、「事務」よりも「管理職」、「管理部門」、「営業」である確率が高く（第1章）、ただし実際に現在も活動を続けているのは（「管理職」よりも）「事務」や「製造・建設」に携わる従業員であった（第6章）。職種と活動分野のクロス分析をみると、それぞれの職種はその業務で培われるであろう能力を活かした分野で活動している傾向がみえている。つまり、企業の中でボランティアや社会貢献活動のプログラムを作る際には、従業員の属性や職種の傾向を踏まえて、ターゲットに合わせたプログラムを作ることや、メニューを複数用意することが重要になってくる。

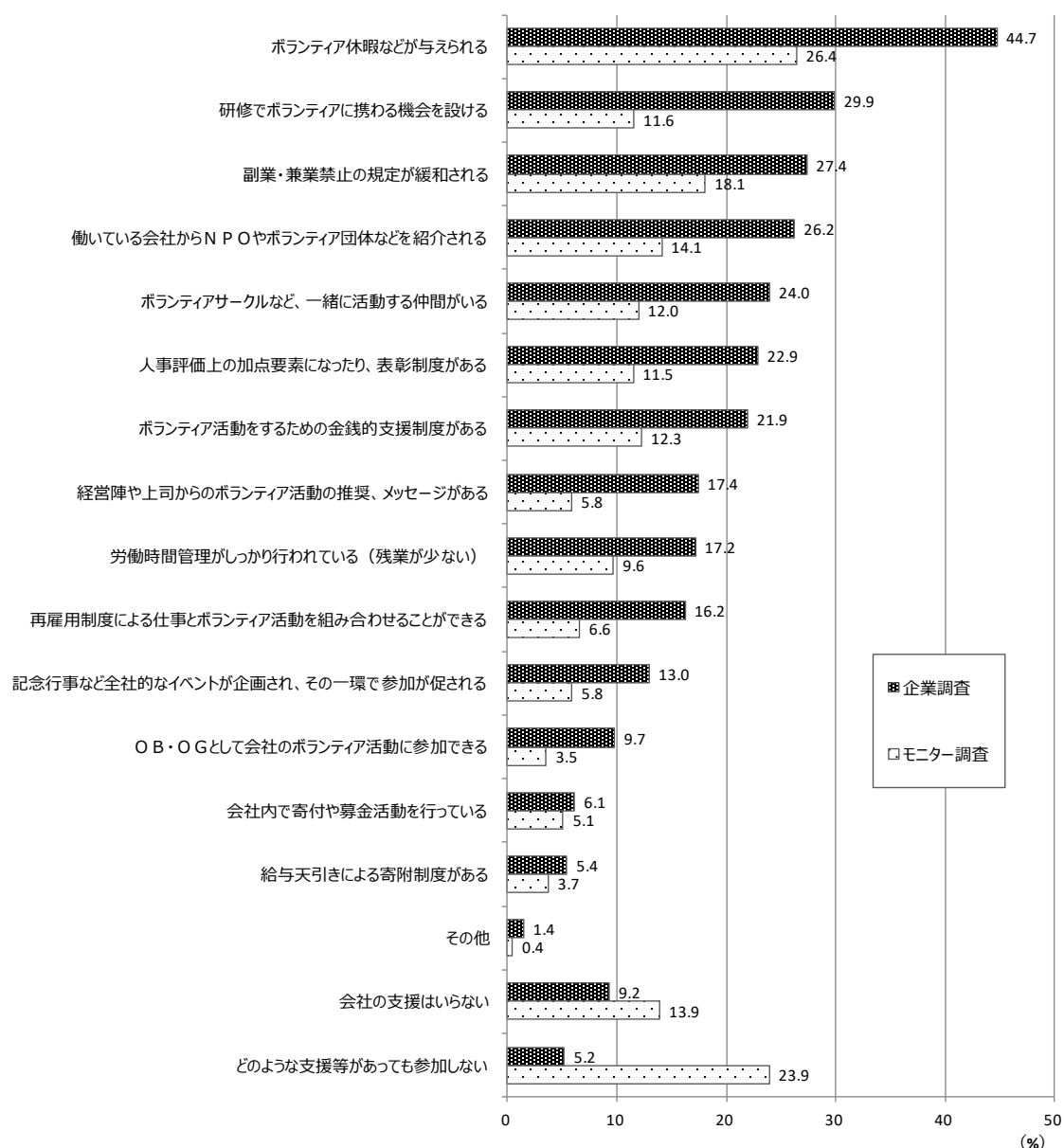
第2節 企業人が求める支援策に関する追加的分析

各章の知見を踏まえ、本節では企業でのボランティアや社会貢献活動の支援策について分析、考察していきたい。以降、使用するデータは第1章と同じである⁴⁵。

会社に求める支援策に関する設問の分布は第7-2-1図のようになっている。設問は「あなたの会社がどのような状態になれば、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなると思いますか」である。図は企業調査の回答の割合が多い順に並べ替えている。

⁴⁵ モニター調査と企業調査、2本のデータセットを使用しQ4の就業形態で「役員」と「その他」を除いている。

第 7-2-1 図 会社に求める活動支援策(複数回答)



企業調査の方が基本的には割合が高く、ウェブモニター調査(以下、モニター調査という)よりも積極的に支援策を求める状況にある。これは調査協力企業が基本的に社会貢献活動に対してポジティブに捉えており、それが所属している従業員に影響していると考えていだろう。企業調査、モニター調査共に、最も割合が高い支援策は「ボランティア休暇などが与えられる(以下、ボランティア休暇の付与)」で、次に「就業時間中にボランティアを行うことが認められる(以下、就業時間内の活動)」や「副業・兼業規定の規定が緩和される(以下、副業規定の緩和)」の割合が高くなっている。「研修でボランティアに携わる機会を設ける(以下、研修)」は企業調査で高いがモニター調査では低い。モニター調査では、「どのような支援があっても参加しない」がかなり高くなっている。

これまでの知見から、ボランティア経験がある人と無い人、将来的に活動参加しようと思っている人と思っていない人では、社会貢献活動に対する意識がかなり異なることがわかっている。ボランティア経験がある人は、将来的にもボランティア活動を行う確率が高い。逆にいえば、ボランティア経験が無い層をいかに活動に誘うかという課題もみえている。そこで、分析軸としてボランティア経験の有無とボランティア参加希望の有無で4類型を作り、どのような支援策を望んでいるのかを探っていこう。

ちなみに第6章では、現在活動している人が求める支援策を年間の活動日数で階層分けしてクロス分析を行っているが、活動日数が多い人と少ない人では求める支援策が異なることがわかっている。活動日数が多いグループは「ボランティア休暇が与えられる」の割合が高い他、経営陣や上司から活動の推奨がある、表彰制度があるといった、会社から活動を承認して欲しいという項目の割合が高くなっていた。

1. ボランティア経験者と参加希望者が望む会社の支援策

ボランティアを経験してきた人と経験していない人、ボランティアを希望する人と希望しない人では、企業が行う支援の方向性も変わってくるだろう。そこで、ボランティア経験の有無とボランティア参加希望の有無の変数から4類型の合成変数を作成する（第7-2-1表）。

第7-2-1表 ボランティア経験×ボランティア参加希望の有無別4類型の分布

		【モニター調査】		【企業調査】	
		n	%	n	%
1	経験あり×希望あり	845	22.2	5,872	37.9
2	経験あり×希望なし	722	19.0	3,133	20.2
3	経験なし×希望あり	517	13.6	2,689	17.3
4	経験なし×希望なし	1,723	45.3	3,816	24.6
全体		3,807	100.0	15,510	100.0

モニター調査では、「(ボランティア)経験あり×(ボランティア)希望あり」の割合が22.2%、企業調査では37.9%となっており、企業調査ではこの類型がもっとも割合が高い。他方で、「経験なし×希望なし」はモニター調査で45.3%と類型の中ではもっとも割合が高くなっている。注目したい類型は、ニーズのある「希望あり」のグループで、ボランティア経験の有無の違いで望む支援策が異なるのかをみる。

第7-2-2表は企業に求める支援制度を4類型でクロス集計している。両調査共通で差がある項目をみると、「経験あり×希望あり」は、「上層部の推奨」「寄附、募金活動」「OB、OG活動」が、他に比べて差が大きい。「経験あり×希望なし」は、「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「人事評価の加点、表彰制度」「金銭的支援制度」の割合が高く、社内制度

の変更や拡充に対する支援内容が目立っている。「経験なし×希望あり」は、「NPO 等紹介」のみ割合が高い。「経験なし×希望なし」は、「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「サークル、活動仲間」「人事評価の加点、表彰制度」「金銭的支援制度」「給与天引き寄附」の割合が高くなっている。「希望なし」のグループは会社内の制度として組み入れるような内容のものが多く特徴的で、逆にいえば会社が制度として導入したら参加するというスタンスとも捉えられる。

第 7-2-2 表 ボランティア経験と希望の4類型別にみた支援策

【モニター調査】	1	2	3	4	n
	経験あり×希 望あり	経験あり×希 望なし	経験なし×希 望あり	経験なし×希 望なし	
	845	722	517	1,723	
NPO等紹介	45.7	9.5	24.1	20.7	536
ボランティア休暇付与	34.5	18.0	18.7	28.9	1,008
副業禁止規定の緩和	37.8	18.5	20.4	23.4	688
就業時間内の活動	35.9	18.9	17.0	28.3	700
研修	43.1	16.1	23.4	17.5	441
サークル、活動仲間	39.9	15.9	20.0	24.2	459
上層部の推奨	48.2	13.2	15.9	22.7	220
人事評価の加点、表彰制度	34.6	18.4	17.1	30.0	440
全社一斉イベント	43.0	19.5	19.5	18.1	221
残業が少ない	38.0	18.2	17.4	26.4	368
寄附、募金活動	40.3	18.9	16.2	24.6	191
OB、OG活動	55.3	11.4	17.4	15.9	132
再雇用との組合せ	47.6	12.1	18.2	22.2	248
金銭的支援制度	31.3	20.7	15.6	32.4	469
給与天引き寄附	33.6	17.9	15.7	32.9	140
その他	12.5	18.8	12.5	56.3	16
支援はoirない	16.6	17.6	12.7	53.1	529
支援があっても参加しない	1.1	20.3	2.0	76.6	911

注) 同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

【企業調査】	1	2	3	4	n
	経験あり×希 望あり	経験あり×希 望なし	経験なし×希 望あり	経験なし×希 望なし	
NPO等紹介	45.9	10.5	27.9	15.6	4073
ボランティア休暇付与	42.1	19.1	18.5	20.3	6,936
副業禁止規定の緩和	49.3	17.7	18.9	14.1	4225
就業時間内の活動	39.7	20.8	16.8	22.8	4911
研修	42.1	15.0	24.4	18.6	4661
サークル、活動仲間	43.2	15.1	22.9	18.8	3705
上層部の推奨	48.3	13.8	22.2	15.7	2708
人事評価の加点、表彰制度	41.5	20.4	16.5	21.6	3585
全社一斉イベント	43.7	16.2	20.5	19.7	2015
残業が少ない	47.2	17.7	18.3	16.9	2680
寄附、募金活動	50.9	14.6	17.8	16.8	928
OB、OG活動	55.4	10.0	24.3	10.3	1512
再雇用との組合せ	45.9	12.8	24.0	17.3	2492
金銭的支援制度	40.4	18.7	16.5	24.5	3415
給与天引き寄附	45.0	15.8	19.2	20.0	835
その他	35.0	21.7	10.1	33.2	217
支援はoirない	32.6	23.0	12.9	31.6	1409
支援があっても参加しない	1.1	29.2	1.0	68.7	805

注) 同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

2. 望む支援策と属性、経験×希望の類型との関係

次に各支援策（0/1）を被説明変数として、説明変数に4類型を投入する（レファランスは「経験なし×希望なし」）。統制変数として、性別（女性＝1）、年齢階層（10歳きざみで5階層）、子供の有無（有り＝1）、職種（「管理職」、「管理部門」、「営業」、「接客・サービス」、「技術・研究」、「製造・建設」、「その他」、職種の分類方法は、第1章および第6章と同じ）を投入する。推定はロジスティック回帰分析で支援策ごとに行う。経験×希望の類型以外の投入変数の記述統計量は第1章と同じである。

第7-2-3表はモニター調査（上）と企業調査（下）の分析結果を示している。支援策ごとの推定1～17について、10%水準未満で有意になった変数の限界効果の数値のみを示した。

まず、属性から両調査で有意となった限界効果の数値が高いものをみていくと、女性は、「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「サークル、活動仲間」といった支援を選ぶ傾向にあり、モニター調査では「研修」の数値が最も高くなっている。年齢階層については、40歳代に比べ20歳代は「副業規定の緩和」の数値が高く、逆に「再雇用との組合せ」の数値は負となっている。「再雇用との組合せ」は30歳代でも負で、60歳代では正の値になる。これは両調査でみられる傾向で、企業調査では50歳代でも正の値をとっており、実際に年齢が高くなると実感する項目なのかもしれない。「子有り」では、両調査でプラスとなっているのは「全社一斉イベント」であった。

次に職種について「事務」をレファランスとして他職種をみると、両調査を通じて「管理部門」は「就業時間内の活動」「人事評価の加点、表彰制度」を選択している傾向にあり、「営業」は「副業規定の緩和」「上層部の推奨」「人事評価の加点、表彰制度」「OB、OG活動」が両調査共通して有意となっている。「副業規定の緩和」は「接客・サービス」でも両調査を通じて有意になっていて、特にモニター調査での限界効果の数値がかなり高くなっている。「接客・サービス」ではこの他多くの支援で有意となっているが、中でも、「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「金銭的支援制度」の数値が高い。「技術・研究」でも、「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「金銭的支援制度」の数値が高く、この他「残業が少ない」「再雇用との組合せ」「研修」等も有意となっている。「製造・建設」でも「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「金銭的支援制度」は両調査で有意となっており、「人事評価の加点、表彰制度」の限界効果の数値も高くなっている。レファランスの「事務」についてみると、多くの職種で正の値を取り、「支援があっても参加しない」の項目の、特にモニター調査では、「管理職」「その他」以外で負の値を取っている。つまり「事務」である場合、「支援があっても参加しない」を選択する傾向がある。ただ、「管理職」との対比でみると、特に企業調査で「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「金銭的支援制度」が負の値であり、「事務」は「管理職」に比べてこれらを選択し、また正の値である「支援はいらない」を選択していないと読むことができる。

第 7-2-3 表 望む支援策と属性、経験×参加希望の類型との関係

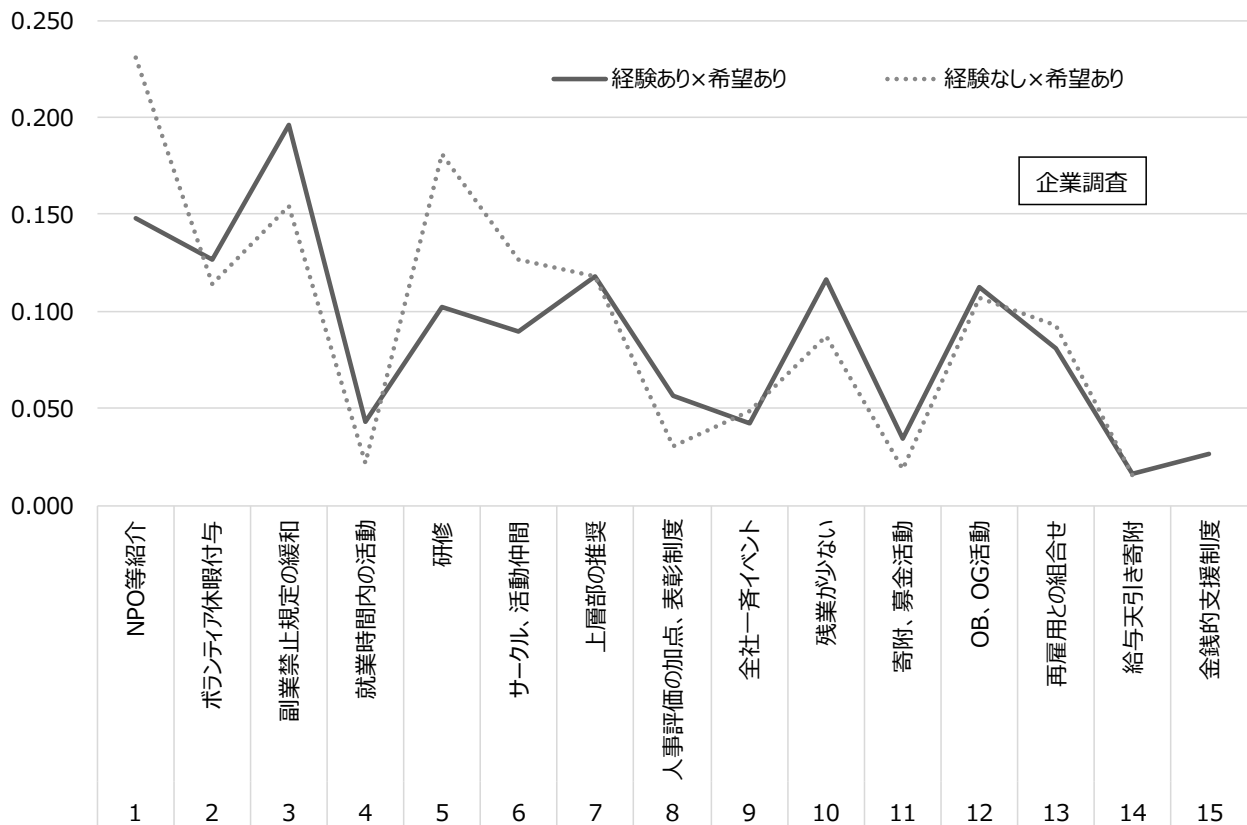
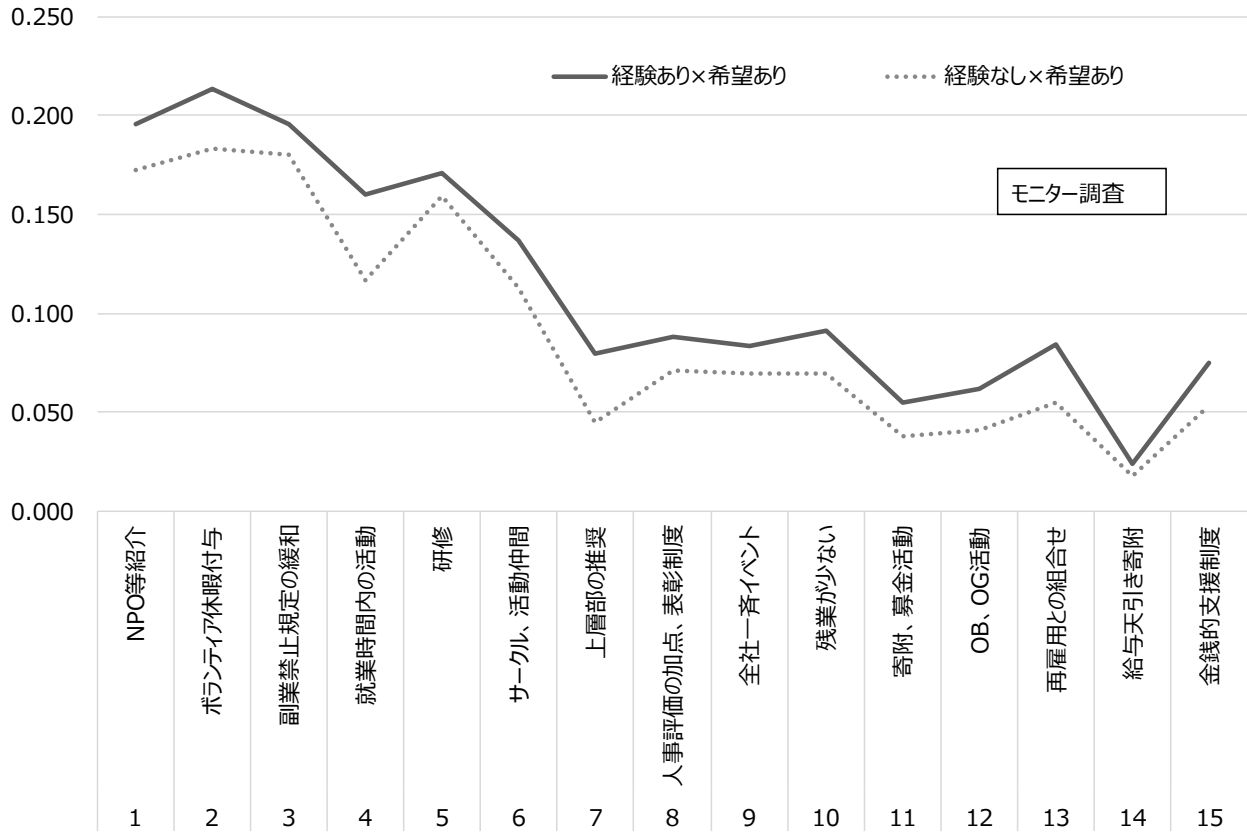
モニター調査、推定	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	6.7	17
	NPO等紹介	ボランティア休暇付与	副業禁止規定の緩和	就業時間内の活動	研修	サークル、活動仲間	上層部の推奨	人事評価の加点、表彰制度	全社一斉イベント	残業が少ない	寄附、募金活動	OB、OG活動	再雇用との組合せ	給与天引き寄附	金銭的支援制度	支援はない	支援があっても参加しない
女性		0.077		0.036	0.019	0.042				0.021	0.016			0.019		-0.043	-0.049
20歳代			0.054										-0.041				
30歳代													-0.036		-0.026		
40歳代(reference)																	
50歳代			-0.035											-0.018			
60歳代									0.036				0.038			0.049	
子有り						-0.022			0.017	-0.001				-0.015			-0.025
管理職		0.034				-0.026					0.022						
管理部門				0.028				0.028					0.022				-0.037
営業	0.022	0.040	0.037		0.026	0.048	0.020	0.022	0.016			0.022	0.032		0.028		-0.055
事務(reference)																	
接客・サービス		0.065	0.092	0.056		0.037	0.020	0.050	0.030	0.045	0.017		0.018	0.015	0.054		-0.043
技術・研究		0.064	0.042	0.051	0.026	0.033	0.021			0.035		0.017	0.029		0.040		-0.051
製造・建設		0.055		0.032				0.042	0.018		0.024	0.020		0.050			-0.061
その他						0.036		0.029								0.032	
経験あり×希望あり	0.195	0.213	0.195	0.160	0.171	0.137	0.079	0.088	0.083	0.091	0.055	0.062	0.084	0.024	0.075	-0.066	-0.594
経験あり×希望なし		0.081	0.091	0.072	0.077	0.045		0.036	0.049	0.040	0.026				0.048	-0.032	-0.097
経験なし×希望あり	0.172	0.183	0.180	0.116	0.159	0.113	0.045	0.071	0.070	0.069	0.038	0.041	0.055	0.017	0.053	-0.034	-0.435
経験なし×希望なし(reference)																	

企業調査、推定	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	NPO等紹介	ボランティア休暇付与	副業禁止規定の緩和	就業時間内の活動	研修	サークル、活動仲間	上層部の推奨	人事評価の加点、表彰制度	全社一斉イベント	残業が少ない	寄附、募金活動	OB、OG活動	再雇用との組合せ	給与天引き寄附	金銭的支援制度	支援はない	支援があっても参加しない
女性	0.052	0.056		0.048	0.099	0.061	-0.039	-0.032	0.037	-0.014	0.035		0.029	0.017		-0.045	-0.024
20歳代		0.048	0.026		-0.025		-0.025	0.043			-0.015	-0.043	-0.141			-0.042	
30歳代			0.056					0.031	0.016				-0.066	0.013		-0.011	
40歳代(reference)																	
50歳代	0.027						-0.026	-0.030		-0.033			0.057	-0.012			
60歳代	0.030		-0.085			0.031	-0.036	-0.085		-0.106			0.109	-0.029			
子有り					-0.016	-0.020	0.006	0.035	0.012	-0.029	-0.011			-0.009			-0.008
管理職		-0.044		-0.017		0.020	0.021					0.020	0.024		-0.015	0.015	-0.009
管理部門	0.013		0.046	0.027			0.027	0.025	0.021	0.019		0.009		0.020			
営業			0.042				0.026	0.020		-0.024		0.015		0.007			-0.014
事務(reference)																	
接客・サービス	0.018	0.056	0.019	0.026	0.033	0.023		0.023	0.022			0.013		0.012	0.045	-0.022	
技術・研究	0.024	0.022		0.049	0.022		0.023	0.037	0.021	0.035		0.017	0.029		0.063		0.007
製造・建設	0.018	0.022		0.045	0.048	0.015	0.015	0.031	0.016	0.038			0.027		0.042		
その他			0.016	0.025	0.021		0.027	0.052	0.014	0.021			0.030	0.049			
経験あり×希望あり	0.148	0.127	0.196	0.043	0.102	0.089	0.118	0.056	0.043	0.117	0.035	0.113	0.081	0.017	0.027	-0.034	-0.204
経験あり×希望なし	-0.045	0.044	0.090	0.032				0.030		0.045		0.020					-0.030
経験なし×希望あり	0.231	0.114	0.154	0.022	0.181	0.126	0.118	0.031	0.049	0.087	0.019	0.107	0.093	0.016		-0.052	-0.176
経験なし×希望なし(reference)																	

注) 個別の支援策 (=1) を被説明変数としてロジスティック回帰分析で推定している。10%水準未満で有意となった変数の限界効果の数値を示している。両調査で同じ符号で有意となった数値に網掛けしている。

ボランティア経験と活動参加希望の有無の4類型との関係については、「経験なし×希望なし」をレファレンスとしてみると、活動参加希望があるグループにおいてはほとんどの変数がプラスで有意となっている。限界効果の数値の状況をわかりやすくするため、活動参加希望ありグループ（「経験あり×希望あり」、「経験なし×希望あり」）について、第 7-2-2 図に図示している。全体的に見ると、モニター調査の方は、すべての数値において「経験あり×希望あり」の数値が「経験なし×希望あり」を上回っている。特に「経験あり×希望あり」の数値が高く「経験なし×希望あり」との差が大きいのが「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」「上層部の推奨」であった。

第 7-2-2 図 ボランティア経験の有無と求める支援策の関係(参加希望者)



他方、企業調査をみると「経験なし×希望あり」が「経験あり×希望あり」の数値を上回る項目がある。「NPO 等紹介」「研修」「サークル、活動仲間」の3つはかなり大きく上回っていて、「全社一斉イベント」と「再雇用との組合せ」も多少であるが上回っている。活動経験がない人がまず活動を始めるに当たって、これらの支援が有効であろうことは想像できる。企業調査では、「ボランティア休暇付与」「就業時間内の活動」の数値がモニター調査に比べて低い、ボランティア休暇制度が調査時点で既に導入されていた企業が多かったためではないかと考えられる。また、「就業時間内の活動」の低さについての要因は定かではないが、「残業が少ない」の数値が高いことにも表れていそうだが、企業調査ではモニター調査に比べて長時間労働の傾向がみられることから、就業時間内に活動することにより仕事時間が圧迫されるという懸念があるのかもしれない。また、企業調査では「OB、OG 活動」の数値がモニター調査よりも高く、定年退職後になお OB、OG としての活動を行いたいと思う、自社に対する愛着が感じられる結果となっている。

3. 小括

これからボランティアや社会貢献活動をしたいと思っている人が、どのような支援策を企業に求めるのか。第2節の分析結果をまとめておきたい。

まず、支援策の中で割合が高いのは、「ボランティア休暇の付与」「副業規定の緩和」「就業時間中の活動」「研修」「NPO 等の紹介」「サークル、活動仲間」であった。中でも女性は「ボランティア休暇の付与」「就業時間内の活動」「研修」といった企業から時間的支援を求める傾向がみられた。女性の方がボランティア経験者や希望者、継続している人も多い現状を考えると、仕事と両立しながら活動を推進するためには企業から活動時間を提供してもらえ等の配慮を必要としていると考えられる。年齢階層でみると、若年層では「副業規定の緩和」を望んでおり、社会貢献活動がパラレルキャリアの一形態として認識されている可能性がある。また、高齢層では「再雇用との組合せ」が望まれる傾向がみられ、いずれも JILPT (2019) のヒアリング調査とも整合的であった⁴⁶。

職種については有意になる変数もかなりあったが、一定の傾向を掴むのは難しい。ただ言えることは、「事務」をレファレンスとして推計した結果、多くの職種が有意で正の結果となり、特にモニター調査では「支援があっても参加しない」を「事務」は選択し、活動に対して消極的であるようにみうけられた。第6章では（「管理職」に比べ）「事務」は現在も活動を継続している傾向にあったが、本分析（企業調査）でも「管理職」に比べて「事務」は「ボランティア休暇付与」「就業時間の活動」「金銭的支援制度」を選択する傾向にあり、「管理職」との対比では積極的であるように思える。また、第1章では「事務」よりも「管理職」の方

⁴⁶ JILPT (2019) では、特に 55 歳以上のグループからは、再雇用制度についての改善を求める意見が多くだされた。それよりも若いグループでは、自分自身の生き方やキャリアの可能性を探っている様子が見えたと (pp.49-52)。

が、ボランティア経験があり、将来的な活動を希望する確率が高かった。これらのことを複合的に考えると、「管理職」はボランティア経験があり、将来的な活動も希望しているが、現在は活動しておらず、支援策もあまり必要とはしていない。「事務」は「管理職」に比べて現在活動している傾向にあり、「ボランティア休暇付与」「就業時間の活動」「金銭的支援制度」を支援策として必要としているが、将来的な活動を希望する確率は低いという解釈になるかもしれない。ただ、これ以上の予断は避け、今後の課題としてさらなる研究の蓄積を待ちたい。

ボランティアの「経験×参加希望」の4類型でみた結果、「経験あり×希望あり」のグループで様々な支援を求める傾向が高い。特に「ボランティア休暇付与」「副業禁止規定の緩和」「就業時間内の活動」「人事評価の加点、表彰制度」「残業が少ない」といった項目は両調査を通じて「経験なし×希望あり」のグループより限界効果の数値が高く、支援を求める傾向がある。ボランティアや社会貢献活動を経験して、より実質的な支援が選択されていると考えられる。一方で、「経験なし×希望あり」のグループでは、「NPO等紹介」「研修」「サークル、活動仲間」が「経験あり×希望あり」のグループより高い傾向が特に「企業調査」でみられ、活動を始める足がかりの支援策としてこれらが求められていると思われる。

第3節 まとめとインプリケーション

近年企業が社会貢献活動に向けて動き始めている背景には、企業を取り巻く社会の変容を受けて、社会全体の利益を考えた企業行動が求められるようになってきていることや、企業戦略として社会貢献活動を通じて従業員のモチベーションやロイヤリティを高めようとする思惑がある。従業員側も、特に若い世代においては向社会性が高く、当たり前ボランティア活動に携わってきた経験があり、高齢層も人的投資的な動機も大きく、将来的に活動に携わりたいという意欲がみられる。また、この数年、国が「成長戦略実行計画」の中で「人生100年時代」という文言を使い、生涯現役で社会参加を呼びかける中で、ボランティアやシルバー人材センター、労働者協働組合といった非営利活動での「第三の働き方」や「生きがい就業」⁴⁷が注目されるようになってきている。このように日本におけるボランティアや社会貢献活動の土壌は整いつつあるといってもよい。では、企業で働く人はどのように行動すればよいのか。重要なのは序章でも論じたように、セカンドキャリアに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ことである。つまり、現役時代から本業とのパラレルキャリアが望まれるのである。

⁴⁷ 塚本（2016）は、高齢者就労を「生きがい就業」と「第三の働き方」から紐解き、市場経済システムの中で貨幣価値化される労働だけでなく、社会的労働に従事しながら新しい公共社会の形成の一翼を担うような就労の場を整えることを社会政策の方向性の1つであるとしている。

本報告書で明らかになったことは、現在働いている人の半分くらいはボランティアや社会貢献活動の経験があり、中でも若年層の方が経験しているということである。将来的に社会貢献活動を行いたいと思っているのは年齢が高い人達で、特に定年退職後にやりがいのある仕事があるかどうかを不安に思っている人(すなわち仕事に意欲的な人とも考えられる)は、数年のうちにはボランティアや社会貢献活動を始めたいと思っており、自己啓発活動にも熱心な側面をみせていた。活動に対するニーズはある。しかし、現在進行形で活動している人は1割程度しかいないという現状がある。

ボランティア経験は次のボランティア参加につながりやすい。ボランティア未経験者であっても、自分の会社から紹介される NPO 等の活動であれば参加する傾向にあることが今回の研究から明らかになった。NPO やボランティアに親和性がなくても自社への信頼がこういった活動の精神的な入口となっているのである。ボランティア経験が次のボランティア参加につながる確率を上げるという知見は、かなり確かで、まず経験してもらう機会を作ることが推進の鍵になるだろう。

一歩目のボランティア活動のきっかけは重要で、避けたいのは義務感や義理である。仕事と同じようにトップダウンで参加を強要することは、モチベーションを下げるだけでなく却って将来的な参加確率を下げかねない。「ボランティア」の言葉の通り、自発性を伴う行動に基づくという観点からのスタートが求められる。

企業ボランティアや社会貢献活動のプログラムを作るにあたって、企業側と従業員側双方にとってプラスになる活動とするためには、自社の従業員の属性や特性や志向はあらかじめ把握しておく必要があるだろう。例えば、ライフステージの中で育児期等、時間的余裕がない時期の活動は、時間を割かないでもできる活動や、自身で取組んでいる地域活動（PTA、スポーツ少年団等）の時間的サポート等の支援や、フードドライブなどの寄附行為など、様々な選択肢から選べることが重要である。また、企業上層部が進んで活動参加を呼びかけメッセージを届けることや、従業員同士が誘い合って参加できるしくみ、活動実績が表彰などでプラスに評価される雰囲気を作ることが大切になってくるだろう。

ボランティアや社会貢献活動を通じて、パラレルキャリアを構築することは、若年層の従業員にとっては視野を広げ、新しい知識や経験を得る機会ともなる。日本では高齢者も新しいことを学びたいという意欲は強く、人的投資的動機が高いというのが1つの特徴でもあり、社会参加を通じて新しいことに挑戦できる、定年退職前にパラレルキャリアを実践できるしくみをつくることは、老後の「生きがい」や「やりがい」のある生活にもつながるはずである。なお、本報告書の章をまたいで印象的だったのは、全般的に仕事や生活、交友、学習にもアクティブな人や、自己評価がポジティブな人は、ボランティアや社会貢献活動にも意欲的であるという知見である。ただ、これは本人がもともと持つ性格や資質が与える影響が大きいことが想定され、ボランティアとの関係性は間接的である可能性は留意しなくてはならない。ボランティア活動がその人の考えや行動を規定するほどの影響力があることは、JILPT

(2012) の事例などからも推し量れるものの、その因果関係を語るには今後さらなる研究蓄積が必要である。

本報告書では、企業人がボランティアや社会貢献活動によってパラレルキャリアを構築することで、特に定年退職後の高齢期において、より豊かな社会生活を送れるという仮説の元、企業にはボランティアや社会貢献活動を推進することで、企業側にもプラスになる面があることを実証研究してきた。今回の研究で多くの知見が発見されたが、我々情報発信側は、客観的な調査に基づくさらなる研究の蓄積がまだまだ必要で、ポジティブな情報と共にネガティブ、あるいはデメリットについても併せて伝えていく必要がある。企業等の受け取り側は、情報を峻別する目を養い、自社の従業員をよく観察し、従業員と会社双方にプラスとなるプログラムの構築が望まれる。

参考文献

- 塚本成美 (2016) 「労働社会の変容と高齢者就労」(第2章)、藤原佳典・南潮編『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ—社会参加の促進とQOLの向上』、ミネルヴァ書房。
- 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 (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—』資料シリーズ No.215。

資料編

『人生 100 年時代の企業人と社会貢献に関するアンケート』調査票

スクリーニング画面

SC1
あなたの性別をお選びください。

- 1 男性
2 女性

SC2
あなたの年齢をお答えください。

歳

対象外:SC2_1<18 または SC2_1>65 18歳未満もしくは65歳以上

SC3
あなたのお住まいの地域をお選びください。

- | | | | | | |
|----|------|----|------|----|------|
| 1 | 北海道 | 21 | 岐阜県 | 41 | 佐賀県 |
| 2 | 青森県 | 22 | 静岡県 | 42 | 長崎県 |
| 3 | 岩手県 | 23 | 愛知県 | 43 | 熊本県 |
| 4 | 宮城県 | 24 | 三重県 | 44 | 大分県 |
| 5 | 秋田県 | 25 | 滋賀県 | 45 | 宮崎県 |
| 6 | 山形県 | 26 | 京都府 | 46 | 鹿児島県 |
| 7 | 福島県 | 27 | 大阪府 | 47 | 沖縄県 |
| 8 | 茨城県 | 28 | 兵庫県 | | |
| 9 | 栃木県 | 29 | 奈良県 | | |
| 10 | 群馬県 | 30 | 和歌山県 | | |
| 11 | 埼玉県 | 31 | 鳥取県 | | |
| 12 | 千葉県 | 32 | 島根県 | | |
| 13 | 東京都 | 33 | 岡山県 | | |
| 14 | 神奈川県 | 34 | 広島県 | | |
| 15 | 新潟県 | 35 | 山口県 | | |
| 16 | 富山県 | 36 | 徳島県 | | |
| 17 | 石川県 | 37 | 香川県 | | |
| 18 | 福井県 | 38 | 愛媛県 | | |
| 19 | 山梨県 | 39 | 高知県 | | |
| 20 | 長野県 | 40 | 福岡県 | | |

1

スクリーニング画面

SC4
あなたのご職業をお選びください。

- 1 会社員、団体職員(正社員、正職員、役員)
2 派遣社員・契約社員
3 公務員
4 自営業(商工サービス)
5 農林漁業
6 パート・アルバイト
7 学生
8 専業主婦
9 無職
10 その他

対象外条件:SC4≠1 会社員、団体職員以外の方

SC5
あなたのお勤め先の従業員規模をお知らせください。

- 1 100人未満
2 100人～499人
3 500人～999人
4 1,000人～4,999人
5 5,000人～9,999人
6 10,000人以上
7 わからない

対象外条件:SC5≠4～6 従業員規模1,000人未満の方

2

スクリーニング画面

SC6

あなたの職種について、下記のなかで最も近いものをお知らせください。

A 管理的職業従事者

- 1 ● 法人: 団体役員
(会社役員、独立行政法人等役員、その他の法人・団体役員)
- 2 ● 法人: 団体管理職員
(会社管理職員、独立行政法人等管理職員、その他の法人・団体管理職員)

B 専門的・技術的職業従事者

- 3 ● 研究者
(自然科学系、人文・社会科学系等)
- 4 ● 農林水産技術者
- 5 ● 製造技術者(開発)
(食品技術者、電気・電子・電気通信技術者(通信ネットワーク技術者を除く)、
機械技術者、自動車技術者、輸送用機器技術者(自動車を除く)、
金属技術者、化学技術者、その他の製造技術者)
- 6 ● 製造技術者(開発を除く)
(食品技術者、電気・電子・電気通信技術者(通信ネットワーク技術者を除く)、
機械技術者、自動車技術者、輸送用機器技術者(自動車を除く)、
金属技術者、化学技術者、その他の製造技術者)
- 7 ● 建築技術者、土木技術者、測量技術者
- 8 ● 情報処理・通信技術者
(システムコンサルタント、システム設計者、情報処理プロジェクトマネージャ、
ソフトウェア作成者、システム運用管理者、通信ネットワーク技術者、
その他の情報処理・通信技術者)
- 9 ● その他の技術者
- 10 ● 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師
- 11 ● 保健師、助産師、看護師(准看護師を含む)
- 12 ● 医療技術者
(診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、理学療法士・作業療法士、
視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士、歯科技工士)
- 13 ● その他の保健医療従事者
(栄養士、あん摩マッサージ指圧師、はり師きゅう師、柔道整復師、
他に分類されない保健医療従事者)
- 14 ● 社会福祉専門職業従事者
(福祉相談指導専門員、福祉施設指導専門員、保育士、
その他の社会福祉専門職業従事者)
- 15 ● 法務従事者
(裁判官、検察官、弁護士、弁理士、司法書士、その他の法務従事者)
- 16 ● 経営・金融・保険専門職業従事者
(公認会計士、税理士、社会保険労務士、金融・保険専門職業従事者、
その他の経営・金融・保険専門職業従事者)
- 17 ● 教員
(幼稚園教員、小学校教員、中学校教員、高等学校教員、中等教育学校教員、
特別支援学校教員、高等専門学校教員、大学教員、その他の教員)
- 18 ● 宗教家
- 19 ● 著述家、記者、編集者
- 20 ● 彫刻家、画家、書家、工芸美術家、デザイナー、写真家映像撮影者
- 21 ● 音楽家、舞蹈家、俳優、演出家、演芸家
- 22 ● その他の専門的職業従事者
(図書館司書、学芸員、カウンセラー(医療・福祉施設を除く)、
個人教師、職業スポーツ従事者、通信機器操作従事者、
他に分類されない専門的職業従事者)

3

スクリーニング画面

SC6

あなたの職種について、下記のなかで最も近いものをお知らせください。

C 事務従事者

- 23 ● 一般事務員
(庶務事務員、人事事務員、企画事務員、受付・案内事務員、
秘書、電話応接事務員、総合事務員、その他の一般事務従事者)
- 24 ● 会計事務員
(現金出納事務員、預・貯金窓口事務員、経理事務員、
その他の会計事務従事者)
- 25 ● 生産現場事務員、出荷・受荷事務員
- 26 ● 営業・販売事務員
- 27 ● 外勤事務員
(集金人、調査員、その他の外勤事務従事者)
- 28 ● 運輸・郵便事務員
(旅客・貨物係事務員、運行管理事務員、郵便事務員)
- 29 ● 事務用機器操作員
(パーソナルコンピュータ操作員、データ・エントリー装置操作員、
電子計算機オペレーター(パーソナルコンピュータを除く)、
その他の事務用機器操作員)

D 販売従事者

- 30 ● 商品販売員
(小売店主・店長、卸売店主・店長、販売店員、商品訪問・移動販売、
再生资源回収・卸売、商品仕入外交員)
- 31 ● 販売類以職業従事者
(不動産仲介・売買人、保険代理・仲立人(ブローカー)、有価証券売買・仲立人、
金融仲立人、質屋店主・店員、その他の販売類以職業従事者)
- 32 ● 営業職員
(食料品営業職、化学品営業職、医薬品営業職、
機械器具営業職(通信機械器具を除く)、通信・システム営業職、
金融・保険営業職、不動産営業職、その他の営業職業従事者)
- 33 ● あてはまるものはない

対象外条件: SC6=33 あてはまるものはない

4

本調査画面

Q1
あなたの性別を教えてください。

- 1 男性
2 女性

Q2
あなたの現在(調査時点)の年齢を教えてください。

- 1 20歳未満
2 20~24歳
3 25~29歳
4 30~34歳
5 35~39歳
6 40~44歳
7 45~49歳
8 50~54歳
9 55~59歳
10 60~64歳
11 65歳以上

I. 働き方の基本情報

Q3
現在の会社の入社年はいつですか。

西暦---

1	2018年	26	1993年	51	1968年
2	2017年	27	1992年	52	1967年
3	2016年	28	1991年	53	1966年
4	2015年	29	1990年	54	1965年
5	2014年	30	1989年	55	1964年
6	2013年	31	1988年	56	1963年
7	2012年	32	1987年	57	1962年
8	2011年	33	1986年	58	1961年
9	2010年	34	1985年	59	1960年
10	2009年	35	1984年	60	1959年
11	2008年	36	1983年	61	1958年
12	2007年	37	1982年	62	1957年
13	2006年	38	1981年	63	1956年
14	2005年	39	1980年	64	1955年
15	2004年	40	1979年	65	1954年
16	2003年	41	1978年	66	1953年
17	2002年	42	1977年	67	1952年
18	2001年	43	1976年	68	1951年
19	2000年	44	1975年	69	1950年
20	1999年	45	1974年		
21	1998年	46	1973年		
22	1997年	47	1972年		
23	1996年	48	1971年		
24	1995年	49	1970年		
25	1994年	50	1969年		

5

本調査画面

Q4
現在のあなたの就業形態について伺います。

- 1 働く地域に制限がない社員
2 働く地域に制限がある、転居を伴う異動がよい社員
3 役員
4 その他(具体的に)

回答条件:Q2=8~11 50歳以上の方

Q5
あなたは、定年延長または定年退職後に再雇用されている社員ですか。

- 1 はい
2 いいえ

Q6
これまで経験したお仕事をすべてを選択してください。(いくつでも)

- 1 管理職
2 人事・労務・総務
3 財務・経理・会計
4 法務・知的財産・危機管理
5 広報・渉外・宣伝・CSR
6 経営企画・経営管理
7 営業・販売(国内)
8 営業・販売(海外)
9 事務
10 接客・サービス
11 設計・技術
12 開発・調査・研究
13 製造・生産管理・生産技術
14 建設
15 品質保証・管理
16 ICT・システム
17 調達
18 その他(具体的に)

6

本調査画面

SQ6

前問のうち、最も長く携わった仕事は何ですか。
また、現在のお仕事は何ですか。(それぞれひとつずつ)

	1	2
	最も長く携わった仕事	現在のお仕事
管理職	1	1
人事・労務・総務	2	2
財務・経理・会計	3	3
法務・知的財産・危機管理	4	4
広報・渉外・宣伝・CSR	5	5
経営企画・経営管理	6	6
営業・販売(国内)	7	7
営業・販売(海外)	8	8
事務	9	9
接客・サービス	10	10
設計・技術	11	11
開発・調査・研究	12	12
製造・生産管理・生産技術	13	13
建設	14	14
品質保証・管理	15	15
IT・システム	16	16
調達	17	17
その他(〇〇〇(Q6_SNT18_1)回答再掲)	18	18

Q7

あなたの現在の仕事は以下のどれにあてはまると思いますか。

- 1 指示を受けて行う定型的な仕事
- 2 おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事
- 3 たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事
- 4 ほぼ指示を受せずに、本人の判断で行う仕事

Q8

現在のあなたの就業時間の形態についてお答えください。

- 1 フルタイム就業
- 2 短時間就業(フルタイム就業の働き方よりも短い)
- 3 その他(具体的に)

7

本調査画面

回答条件:Q8=1 フルタイム就業者

SQ8_1

現在の職場での平均的なあなたの月当りの残業時間(所定外労働時間)はどのくらいですか。

月間 --- ▾

- 1 0～4時間
- 2 5～9時間
- 3 10～14時間
- 4 15～19時間
- 5 20～24時間
- 6 25～29時間
- 7 30～34時間
- 8 35～39時間
- 9 40～44時間
- 10 45～49時間
- 11 50～54時間
- 12 55～59時間
- 13 60～64時間
- 14 65～69時間
- 15 70～74時間
- 16 75～79時間
- 17 80～84時間
- 18 85～89時間
- 19 90～94時間
- 20 95～99時間
- 21 100時間以上

回答条件:Q8=1 フルタイム就業者

SQ8_2

この数年(2～3年前)で年間の残業時間(所定外労働時間)は増えてきていますか、減ってきていますか。

- 1 増えてきている
- 2 変わらない
- 3 減ってきている

回答条件:Q8_2=3 残業が減ってきている方

SQ8_2_1

残業が減った分の時間はどのように過ごしていますか。(いくつでも)

- 1 家事、育児など、家庭での時間
- 2 余暇、趣味の活動
- 3 職場のコミュニケーション(飲み会など)
- 4 勉強、学校に通う、自習等
- 5 交友、恋愛
- 6 ボランティア、社会貢献活動
- 7 仕事、仕事の準備作業
- 8 休息、リフレッシュ
- 9 テレビ、DVD、インターネット等視聴
- 10 ゲーム、SNS
- 11 運動、体力作り
- 12 睡眠
- 13 その他(具体的に)
- 14 特に何もしていない

8

本調査画面

II. 社会貢献活動(※)への参加について

(※)ここでいう「社会貢献活動」とは、「社会のためになることを目的とし、利益や対価を目的としない活動」を指します。自治会、町内会、消防団等の地域活動や、PTAや父母会、少年野球、少年サッカー、ボーイスカウトの指導者・スタッフ等の無償活動を含みますが、寄付のみの行役や社内での労働組合活動は除きます。

Q9

あなたはこれまでボランティアや社会貢献活動を行った経験がありますか。(いくつでも)

- 1 小学生の頃にある
- 2 中学・高校の頃にある
- 3 大学生の頃にある
- 4 社会人になってある
- 5 経験はない

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_1

ボランティアや社会貢献活動を行った経験がある方へ伺います。どのような団体で活動しています(した)か。また、最も熱心に活動している(した)ものはどれですか。

	1 (いくつでも) 団体で活動している(した)もの	2 (ひとつだけ) 最も熱心に活動している(した)もの
ボランティア、NPO、NGO、市民活動に関するグループ・団体	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="radio"/>
地縁的な活動に関するグループ・団体(町内会、自治会、消防団など)	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="radio"/>
学校や幼稚園等の活動に関するグループ・団体(PTA、父母会など)	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="radio"/>
神社、寺、教会等	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="radio"/>
公的機関(公立の病院、図書館、博物館等)	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="radio"/>
その他 (具体的に <input type="text"/>)	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="radio"/>

9

本調査画面

回答条件:Q9_1,2=1 ボランティア、NPO、NGO、市民活動に関するグループ・団体で活動

SQ9_1.1.1

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
その団体はどのような分野で活動しています(した)か。(いくつでも)

- 1 保健・医療・福祉(全般)
- 2 高齢者福祉
- 3 障がい者福祉
- 4 社会教育
- 5 社会包摂、貧困対策
- 6 子どもの健全育成、教育
- 7 まちづくり
- 8 観光振興
- 9 農村漁村・中山間地域振興
- 10 学術、文化、芸術、スポーツ振興
- 11 男女共同参画
- 12 環境保全
- 13 災害救援
- 14 地域安全
- 15 人権擁護・平和
- 16 国際協力
- 17 職業能力開発・雇用機会拡充
- 18 NPO支援
- 19 その他(具体的に)

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_2

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
あなたは今でもその団体で活動していますか。

- 1 現在も活動している
- 2 現在は活動していない

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_3

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
その団体でどのくらいの期間活動しています(した)か。

- 1 単発(1回のみ)
- 2 1年未満
- 3 1~3年未満
- 4 3~5年未満
- 5 5年以上

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者 かつ Q9_3≠1 単発ではない方

SQ9_4

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
その団体での1年間の活動日数は平均でどのくらいです(した)か。

- 1 年間1~7日未満
- 2 年間7~15日未満
- 3 年間15~30日未満(月1~2回のイメージ)
- 4 年間30~50日未満(月2回~週1回のイメージ)
- 5 年間50~100日未満(週1回~週2回のイメージ)
- 6 年間100日以上(週2回以上のイメージ)

10

本調査画面

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_5
あなたはその団体でどのような活動をされていますか。(いくつでも)

		1
		活動内容
芸術、創造	(冊子やニュースレター、チラシ等作成時の) 絵、デザイン、イラスト、写真、ビデオ撮影、編集、執筆	1
助言、励まし	(お年寄りや病氣、障がいをもった人々、子供や若者に対する) 傾聴、メンター、相談窓口、見守り	2
教育、指導	ガイド、講師、コーチ、インストラクター	3
リーダーシップ	組織マネジメント、人事管理、ボランティアリーダー	4
情報収集、分析	調査、文献事例等の採集、分析、編集、整理	5
プランニング、企画	目標設定、工程・スケジュール管理、企画書作成	6
数学、計算	経理、収支管理、投資運用	7
説得、交渉	営業、渉外、広報、ファンドレイジング(資金調達)、リクルート	8
パフォーマンス	デモンストレーション、プレゼン、歌唱、演劇、司会、朗読	9
メカニカル、保全、修理	保育園や子ども関係の団体でのおもちゃ等の修理、施設や備品の修理や保全、マニュアル作成	10
情報、IT	パソコン操作の指導・補助、HP作成と更新、SNS発信	11
体を使う	スポーツ(子どもや障がい者とのスポーツやその補助、スポーツイベントのスタッフ) 料理子ども食堂、ホームレス支援のための炊き出し等炊く、手芸、被災地支援	12
世話	高齢者の介護の補助、育児支援、弱者のための支援(介添え、車いす等)	13
アウトドア	植物の栽培、植樹、動物の飼育、自然観察、キャンプ、外来種・害虫駆除、清掃	14
その他	(具体的に)	15
		活動内容
		1

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_6
その団体での活動は、どのようなきっかけで始められましたか。

- 自分で探した、偶然知った
- 家族から誘われた
- 友人・知人から誘われた
- 職場や仕事関係で誘われた
- 地域のつながりで誘われた
- 義務、義理、輪番等
- その他(具体的に)

11

本調査画面

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_7
その団体で活動してきて、下記の9つの項目についてどの程度あてはまると感じますか。(それぞれひとつずつ)

	かなりあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1 人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	5	4	3	2	1
2 有用な情報や人脈を得られた	5	4	3	2	1
3 余暇時間を有効に使うことができた	5	4	3	2	1
4 生きがいをもつことができた	5	4	3	2	1
5 健康や体力の増進につながった	5	4	3	2	1
6 知識や技術、経験を活かした	5	4	3	2	1
7 新しい知識や技術、経験を得られた	5	4	3	2	1
8 他者と考えを共有・共感することができた	5	4	3	2	1
9 仕事に役立った	5	4	3	2	1

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_8
その団体で活動して、不満に感じたことは何ですか。(いくつでも)

- あまり楽しなかった
- お礼の言葉がなかった、感謝を感じなかった
- やりがいを感じなかった
- 団体のやり方や趣旨に共感できなかった
- 人間関係がうまくいかなかった
- お金がかかった
- 時間をとられた
- 自分の能力が十分に認められなかった
- 気力や体力が消耗なかった
- 家族や職場の理解が得られなかった
- その他(具体的に)
- 特に不満はない(なかった)

回答条件:Q9=5 ボランティア未経験者

Q10
これまでボランティアや社会貢献活動をしなかった理由は何か。(いくつでも)

- 仕事が忙しく時間がなかったから
- 家庭、生活育児・介護が忙しく時間がなかったから
- その他にやりたいことがあったから
- どのような活動があるのかわからなかったから
- やりたい活動やNPO等が見つからなかったから
- 金銭的報酬が得られないから
- 一人で参加するのが難、一緒にやる仲間がいない、誘われないから
- 必要とされる知識や技術がないから
- 興味が無い・やりたいと思わなかったから
- 特に理由は無い
- その他(具体的に)

12

本調査画面

Q11

あなたの周りで、ボランティアや社会貢献活動をしている(いた)方はいますか。(いくつでも)

- 1 配偶者
- 2 配偶者以外の家族
- 3 家族以外の親類
- 4 友人
- 5 同じ職場の人
- 6 その他(具体的に)
- 7 誰もいない

Q12

これまでにあなた(または家族が)持つ悩みや相談に対して、ボランティアや社会貢献活動をしている団体から助けてもらったことがありますか。

- 1 全くない
- 2 あまりない
- 3 どちらともいえない
- 4 ある程度ある
- 5 かなりある

13

本調査画面

II 将来キャリアとスキルの形成について

Q13_1

次の項目について、得意な方が苦手な方かを選択してください。(それぞれひとつずつ)

	かなり得意	やや得意	どちらともいえない	やや苦手	かなり苦手
人間関係に関するスキル					
1 感謝やねぎらいの言葉をかけること	5	4	3	2	1
2 心配事や相談にのること	5	4	3	2	1
3 人をやる気にさせること	5	4	3	2	1
4 人のサポートをすること	5	4	3	2	1
5 争いごとの仲裁をすること	5	4	3	2	1
組織運営に関するスキル					
6 同時にいろいろな仕事をこなすこと	5	4	3	2	1
7 的確に目標を設定すること	5	4	3	2	1
8 締切を守ること	5	4	3	2	1
9 企画すること	5	4	3	2	1
10 時間管理をすること	5	4	3	2	1
リーダーシップに関するスキル					
11 課題を解決すること	5	4	3	2	1
12 評価すること	5	4	3	2	1
13 指導、教育訓練すること	5	4	3	2	1
14 仕事を指示、委任すること	5	4	3	2	1
15 よいチームを作ること	5	4	3	2	1

良好な対人関係を築めるスキル					
16 わかりやすく説明すること	5	4	3	2	1
17 わかりやすい資料を作成、編集すること	5	4	3	2	1
18 説得、納得させること	5	4	3	2	1
19 大勢の人の前で話すこと	5	4	3	2	1
20 人や組織をうまくつなげる(仲介・紹介)すること	5	4	3	2	1
アンラーニング*のスキル					
21 初めての人も気軽に話せること	5	4	3	2	1
22 今までの習慣や方法にこだわらないこと	5	4	3	2	1
23 新しいことを抵抗なく学ぶこと	5	4	3	2	1
24 異なる意見にも耳を傾けられること	5	4	3	2	1
25 自分の間違いを素直に認められること	5	4	3	2	1

*「アンラーニング」とは、既存の価値観を一旦忘れて、新たに学び直すことを指します。

14

本調査画面

回答条件: Q9=1~4 ボランティア経験者

Q13_2

これまで行った社会貢献活動に役立った項目を選択してください。(いくつでも)

人間関係に関するスキル

- 1 感謝やねぎらいの言葉をかけること
- 2 心配事や相談にのること
- 3 人をやる気にさせること
- 4 人のサポートをすること
- 5 争いごとの仲裁をすること

組織運営に関するスキル

- 6 同僚制いろいろな仕事をこなすこと
- 7 的確に目標を設定すること
- 8 締切を守ること
- 9 企画すること
- 10 時間管理をすること

リーダーシップに関するスキル

- 11 課題を解決すること
- 12 評価すること
- 13 指導、教育訓練すること
- 14 仕事を指示、委任すること
- 15 よいチームを作ること

良好な対外関係を進めるスキル

- 16 わかりやすく説明すること
- 17 わかりやすい資料を作成、編集すること
- 18 説得、納得させること
- 19 大勢の人の前で話すこと
- 20 人や組織をうまくつなげる(仲介・紹介)すること

アンラーニング*のスキル

- 21 初めての人も気軽に話せること
- 22 今までの習慣や方法にこだわらないこと
- 23 新しいことを抵抗なく学ぶこと
- 24 異なる意見にも耳を傾けられること
- 25 自分の間違いを素直に認められること
- 26 役立っていることはない

*「アンラーニング」とは、既存の価値観を一旦忘れて、新たに学び直すことを指します。

Q14

あなたの職場での評価は、以下のどのあたりだと思いますか。

- 1 全く評価されていない
- 2 あまり評価されていない
- 3 どちらともいえない
- 4 ある程度評価されている
- 5 非常に評価されている

回答条件: Q2=1~9 60歳未満

Q15

あなたは現在の会社にこの先どのくらい勤めたいと思っていますか。

- 1 定年退職後も再雇用で勤めたい
- 2 定年退職を機に辞めたい
- 3 定年退職前に辞めたい
- 4 わからない

15

本調査画面

回答条件: Q2=1~9 60歳未満

Q16

あなたは61歳、66歳の時、それぞれのくらい働きたいですか。現在の会社以外での働き方も含みます。(それぞれひとつずつ)

	フルタイムで働きたい	週30時間以上 フルタイム未満で働きたい	週20時間以上 30時間未満で働きたい	週20時間未満で働きたい (就労からの完全引退)	すべての仕事を辞めていたい	なりゆきに任せる	わからない
1 61歳時	1	2	3	4	5	6	7
2 66歳時	1	2	3	4	5	6	7

Q17

あなたは現在の仕事に関して、次のことに満足していますか。(それぞれひとつずつ)

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
1 賃金、収入	5	4	3	2	1
2 労働時間、休日・休暇	5	4	3	2	1
3 仕事の内容	5	4	3	2	1
4 職場の人間関係	5	4	3	2	1
5 雇用・就業の安定性	5	4	3	2	1
6 能力や知識を身につける機会	5	4	3	2	1
7 仕事を通じた社会貢献	5	4	3	2	1
8 今の仕事全体	5	4	3	2	1

IV. 生活について

Q18

下記について、あなたは定年退職後、どの程度取り組みたいと思っていますか。(再雇用の方は、どの程度取り組んでいるか現在の状況でお答えください)(それぞれひとつずつ)

	熱心に取り組みたい	ある程度取り組みたい	どちらともいえない	あまり取り組みたくない	全く取り組みたくない
1 仕事	5	4	3	2	1
2 家族・家庭生活	5	4	3	2	1
3 交友	5	4	3	2	1
4 趣味、余暇	5	4	3	2	1
5 自己研鑽、学習・進学	5	4	3	2	1
6 ボランティアなどの社会活動	5	4	3	2	1

16

本調査画面

Q19

以下のことについて、あなたの老後の生活で不安なことは、どれにあてはまりますか。
(それぞれひとつずつ)

		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
1	老後、生活するに十分な資金があるかどうか	5	4	3	2	1
2	一生懸命になれる仕事があるかどうか	5	4	3	2	1
3	生きがい、やりがいを見つけれらるか	5	4	3	2	1
4	時間をもてあますのではない	5	4	3	2	1
5	老後を一緒に過ごす人がいるかどうか	5	4	3	2	1
6	地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	5	4	3	2	1
7	健康で過ごせるかどうか	5	4	3	2	1

Q20

あなたは将来(定年退職後などに)、どこで暮らしたいですか。

- 1 現在の居住地
- 2 出身地(リターン)
- 3 上記以外の地域(ターン)
- 4 わからない

Q21

あなたはご自身の健康に自信がありますか。

- 1 全く自信がない
- 2 あまり自信がない
- 3 どちらともいえない
- 4 やや自信がある
- 5 かなり自信がある

Q22

あなたは、現在の生活全般に満足していますか。

- 1 不満である
- 2 やや不満である
- 3 どちらともいえない
- 4 やや満足している
- 5 満足している

17

本調査画面

V. 今後の社会貢献活動と活動支援について

Q23

今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したい(活動されている方は継続したい)と思いますか。

- 1 思う
- 2 思わない

回答条件: Q23=1 ボランティアや社会貢献活動参加意向(継続意向)者

SQ23_1

ボランティアや社会貢献活動に参加(継続したいと思う理由(動機)として、下記の項目についてどの程度あてはまりますか。(それぞれひとつずつ)

		かなりあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1	人の役に立ち、社会や地域に貢献したいから	5	4	3	2	1
2	有用な情報や人脈を得られるから	5	4	3	2	1
3	余暇時間を有効に使うことができるから	5	4	3	2	1
4	生きがいをもつことができるから	5	4	3	2	1
5	健康や体力の増進につながるから	5	4	3	2	1
6	知識や技術、経験を活かしたいから	5	4	3	2	1
7	新しい知識や技術、経験を得たいから	5	4	3	2	1
8	他者と考えを共有・共感したいから	5	4	3	2	1
9	仕事に役立つ能力を得たいから	5	4	3	2	1
10	収入を得たいから	5	4	3	2	1

回答条件: Q23=1 ボランティアや社会貢献活動参加意向(継続意向)者

SQ23_2

ボランティアや社会貢献活動をするとして、いつぐらいから活動したいですか。

- 1 今すぐ
- 2 数年のうちに
- 3 定年退職前から定年退職が近づいたら
- 4 再雇用期間中
- 5 再雇用期間終了後
- 6 特に決めていない
- 7 すでに活動している
- 8 その他(具体的に)

18

本調査画面

回答条件: Q23=1 ボランティアや社会貢献活動参加意向(継続意向)者

Q23.3
今後、ボランティアや社会貢献活動をするとしたら、
やってみたいことを選んでください。(いくつでも)

Q24
あなたの会社がどのような状態になれば、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなると思いますか。(いくつでも)

	1 今後やってみたいこと
芸術・創造	1 <input type="checkbox"/> (冊子やニュースレター、チラシ等作成時の) 絵、デザイン、イラスト、写真、ビデオ撮影編集、執筆
方言、励まし	2 <input type="checkbox"/> (お年寄りや病弱、障がいをもった人々、子供や若者に対する) 傾聴、メンター、相談窓口、見守り
教育、指導	3 <input type="checkbox"/> ガイド、講師、コーチ、インストラクター
リーダーシップ	4 <input type="checkbox"/> 組織マネジメント、人事管理、ボランティアリーダー
情報収集、分析	5 <input type="checkbox"/> 調査、文献事例等の探索、分析、編集、整理
プランニング、企画	6 <input type="checkbox"/> 目標設定、工程・スケジュール管理、企画書作成
教養、計算	7 <input type="checkbox"/> 経理、収支管理、投資運用
説得、交渉	8 <input type="checkbox"/> 営業、渉外、広報、ファンレイジング(資金調達)、リクルート
パフォーマンス	9 <input type="checkbox"/> デモンストレーション、プレゼン、歌唱、演劇、司会、朗読
メカニカル、保全、修理	10 <input type="checkbox"/> 保育園や子ども関係の団体でのおもちゃ等の修理、施設や備品の修理や保全、マニュアル作成
情報、IT	11 <input type="checkbox"/> パソコン操作の指導・補助、HP作成と更新、SNS発信
体を使う	12 <input type="checkbox"/> スポーツ(子どもや障がい者とのスポーツやその補助、スポーツイベントのスタッフ) 料理(子ども食堂、ホームレス支援のための炊き出し等)DIY、手芸
世話	13 <input type="checkbox"/> 高齢者の介護の補助、育児支援、弱者のための支援(介添え、車いす等)
アウトドア	14 <input type="checkbox"/> 植物の栽培、動物の飼育、自然散策、キャンプ、外来種・害虫駆除、清掃
その他	15 <input type="checkbox"/> (具体的に <input type="text"/>)

- 1 働いている会社からNPOやボランティア団体などを紹介される
- 2 ボランティア休暇などが与えられる
- 3 副業・兼業禁止の規定が緩和される
- 4 就業時間中にボランティアを行うことが認められる
- 5 研修でボランティアに関わる機会を設ける
- 6 ボランティアサークルなど、一緒に活動する仲間がいる
- 7 経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある
- 8 人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある
- 9 記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される
- 10 労働時間管理がしっかり行われている(残業が少ない)
- 11 会社内で寄付や募金活動を行っている
- 12 CE・OGとして会社のボランティア活動に参加できる
- 13 再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる
- 14 ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある
- 15 給与天引きによる寄附制度がある
- 16 その他(具体的に)
- 17 会社の支援は少ない
- 18 どのような支援があっても参加しない

Q25
あなたは公的機関や会社からボランティアや社会貢献活動を紹介・マッチングしてくれるシステムが提供されれば利用しますか。(それぞれひとつずつ)

	利用する	利用しない	わからない
1 公的機関や自治体の紹介・マッチング	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
2 NPO、公益法人等の紹介・マッチング	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
3 民間のインターネットサイトの紹介・マッチング	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
4 現在働いている会社からの紹介・マッチング	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>

19

本調査画面

Q26
以下の質問は組織についてあなたがもっているイメージをおうかがいするものです。それぞれの組織に対して、直感でお答えください。

Q26a
「自分の会社」に対して、以下の形容詞では、A、Bどちらに近いか選んでください。(それぞれひとつずつ)

Q26b
「ボランティアや社会貢献活動を行っている団体(NPO等)」に対して、以下の形容詞では、A、Bどちらに近いか選んでください。(それぞれひとつずつ)

	A	Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	Bに近い	B
1 信頼できる	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	警戒すべき
2 社会の役に立っている	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	社会の役に立っていない
3 儲かる	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	損な
4 身近	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	遠い
5 宗教的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	世俗的
6 先進的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	伝統的
7 中立的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	政治的
8 一般的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	例外的
9 趣味的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	仕事の

	A	Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	Bに近い	B
1 信頼できる	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	警戒すべき
2 社会の役に立っている	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	社会の役に立っていない
3 儲かる	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	損な
4 身近	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	遠い
5 宗教的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	世俗的
6 先進的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	伝統的
7 中立的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	政治的
8 一般的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	例外的
9 趣味的	5 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>	仕事の

20

本調査画面

VI. あなた自身について

F1

あなたの世帯の人数は何人ですか。

(あなたを含めて)---

- 1 1人
- 2 2人
- 3 3人
- 4 4人
- 5 5人
- 6 6人
- 7 7人
- 8 8人
- 9 9人
- 10 10人以上

F2

あなたと同居している方を選択してください。(いくつでも)

- 1 1人暮らし
- 2 配偶者(パートナー)
- 3 自分、あるいは配偶者(パートナー)の親
- 4 自分の子供
- 5 その他(具体的に []))

回答条件:F2=4 自分の子供がいる方

F2SF1

15歳未満の子供は何人いますか。
(いない場合は0人をお選びください)

- 1 0人
- 2 1人
- 3 2人
- 4 3人
- 5 4人
- 6 5人
- 7 6人
- 8 7人
- 9 8人
- 10 9人
- 11 10人以上

21

本調査画面

F3

家計を主に支えている人はどなたですか。複数いる場合にはすべてお答えください。(いくつでも)

- 1 あなた
- 2 配偶者
- 3 その他(親、子など) []

F4

あなたは、ご家族の介護、介助の経験がありますか。

- 1 現在している
- 2 過去にしたことがある
- 3 ない

F5

これまであなたは、1年以上の海外滞在経験がありますか。

- 1 ある
- 2 ない

F6

昨年(2017年)1年間に寄付をされましたか。
(寄附にふるさと納税は含まれません)

- 1 寄付した
- 2 寄付していない
- 3 わからない

回答条件:F6=1 寄付経験者

F6SF1

寄付した場合にはおおよその金額をお選びください(寄附にふるさと納税は含まれません)。

- 1 1,000円未満
- 2 1,000~5,000円未満
- 3 5,000~10,000円未満
- 4 10,000~30,000円未満
- 5 30,000円以上

F7

最終学歴をお答えください。

- 1 中学・高等学校
- 2 短期大学、高等専門学校
- 3 大学
- 4 大学院
- 5 各種学校、専門学校
- 6 その他(具体的に []))

22

本調査画面

F8
昨年(2017年)1年間の「世帯全体の収入」は、およそどのくらいでしたか。

- 1 300万円未満
- 2 300~400万円未満
- 3 400~500万円未満
- 4 500~600万円未満
- 5 600~700万円未満
- 6 700~800万円未満
- 7 800~900万円未満
- 8 900~1,000万円未満
- 9 1,000~1,200万円未満
- 10 1,200~1,500万円未満
- 11 1,500~2,000万円未満
- 12 2,000~2,500万円未満
- 13 2,500~3,000万円未満
- 14 3,000万円以上

F9
昨年(2017年)1年間の「あなた自身の収入」は、およそどのくらいでしたか。

- 1 300万円未満
- 2 300~400万円未満
- 3 400~500万円未満
- 4 500~600万円未満
- 5 600~700万円未満
- 6 700~800万円未満
- 7 800~900万円未満
- 8 900~1,000万円未満
- 9 1,000~1,200万円未満
- 10 1,200~1,500万円未満
- 11 1,500万円以上

F10
あなたは2020年東京オリンピック・パラリンピックにボランティアとして参加したいと思いますか。

- 1 既に参加登録をしている
- 2 必ず参加登録する
- 3 参加する方向で検討中
- 4 参加するかはしないう迷っている
- 5 参加しない

回答条件:F10=1~4 東京オリパラボランティア参加意向者

F10SF
あなたが参加登録した、もしくは参加予定のボランティアは次のうちどれに該当しますか。(いくつでも)

- 1 大会ボランティア(注1)
- 2 都市ボランティア(注2)
- 3 その他(具体的に)
- 4 未定

注1「大会ボランティア」は、東京2020組織委員会が募集し、競技会場、選手村などの大会関係施設において大会運営に直接携わるボランティアです。

注2「都市ボランティア」は、東京都を含む競技会場が所在する自治体が募集し、空港・主要駅・観光地などで観客や観光客の案内をするボランティアです。

F11
会社や社会全体でどのような取り組みがあればボランティアや社会貢献活動に取り組みやすくなると思いますか。自由にご記入ください。

23

企業別画面

Q1
あなたの性別を教えてください。

- 1 男性
- 2 女性

Q2
あなたの現在(調査時点)の年齢を教えてください。

- 1 20歳未満
- 2 20~24歳
- 3 25~29歳
- 4 30~34歳
- 5 35~39歳
- 6 40~44歳
- 7 45~49歳
- 8 50~54歳
- 9 55~59歳
- 10 60~64歳
- 11 65歳以上

I. 働き方の基本情報

Q3
現在の会社の入社年はいつですか。

西暦 ---

1	2018年	26	1993年	51	1968年
2	2017年	27	1992年	52	1967年
3	2016年	28	1991年	53	1966年
4	2015年	29	1990年	54	1965年
5	2014年	30	1989年	55	1964年
6	2013年	31	1988年	56	1963年
7	2012年	32	1987年	57	1962年
8	2011年	33	1986年	58	1961年
9	2010年	34	1985年	59	1960年
10	2009年	35	1984年	60	1959年
11	2008年	36	1983年	61	1958年
12	2007年	37	1982年	62	1957年
13	2006年	38	1981年	63	1956年
14	2005年	39	1980年	64	1955年
15	2004年	40	1979年	65	1954年
16	2003年	41	1978年	66	1953年
17	2002年	42	1977年	67	1952年
18	2001年	43	1976年	68	1951年
19	2000年	44	1975年	69	1950年
20	1999年	45	1974年		
21	1998年	46	1973年		
22	1997年	47	1972年		
23	1996年	48	1971年		
24	1995年	49	1970年		
25	1994年	50	1969年		

24

企業別画面

Q4

現在のあなたの就業形態について伺います。

- 1 働く地域に制限がない社員
- 2 働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員
- 3 役員
- 4 その他(具体的に)

回答条件: Q2=8~11 50歳以上の方

Q5

あなたは、定年延長または定年退職後に再雇用されている社員ですか。

- 1 はい
- 2 いいえ

Q6

これまで経験したお仕事すべてを選択してください。(いくつでも)

- 1 管理職
- 2 人事・労務・総務
- 3 財務・経理・会計
- 4 法務・知的財産・危機管理
- 5 広報・渉外・宣伝・CSR
- 6 経営企画・経営管理
- 7 営業・販売(国内)
- 8 営業・販売(海外)
- 9 事務
- 10 接客・サービス
- 11 設計・技術
- 12 開発・調査・研究
- 13 製造・生産管理・生産技術
- 14 建設
- 15 品質保証・管理
- 16 ICT・システム
- 17 調達
- 18 その他(具体的に)

25

企業別画面

SQ6

前問のうち、最も長く携わった仕事は何ですか。
また、現在のお仕事は何ですか。(それぞれひとつずつ)

	1	2
	最も長く携わった仕事	現在のお仕事
管理職	1 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
人事・労務・総務	2 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>
財務・経理・会計	3 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
法務・知的財産・危機管理	4 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
広報・渉外・宣伝・CSR	5 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
経営企画・経営管理	6 <input type="radio"/>	6 <input type="radio"/>
営業・販売(国内)	7 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
営業・販売(海外)	8 <input type="radio"/>	8 <input type="radio"/>
事務	9 <input type="radio"/>	9 <input type="radio"/>
接客・サービス	10 <input type="radio"/>	10 <input type="radio"/>
設計・技術	11 <input type="radio"/>	11 <input type="radio"/>
開発・調査・研究	12 <input type="radio"/>	12 <input type="radio"/>
製造・生産管理・生産技術	13 <input type="radio"/>	13 <input type="radio"/>
建設	14 <input type="radio"/>	14 <input type="radio"/>
品質保証・管理	15 <input type="radio"/>	15 <input type="radio"/>
ICT・システム	16 <input type="radio"/>	16 <input type="radio"/>
調達	17 <input type="radio"/>	17 <input type="radio"/>
その他(○○○(Q6_SNT18_1回答再掲))	18 <input type="radio"/>	18 <input type="radio"/>

Q7

あなたの現在の仕事は以下のどれにあてはまると思いますか。

- 1 指示を受けて行う定型的な仕事
- 2 おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事
- 3 たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事
- 4 ほぼ指示を受せずに、本人の判断で行う仕事

Q8

現在のあなたの就業時間の形態についてお答えください。

- 1 フルタイム就業
- 2 短時間就業(フルタイム就業の働き方よりも短い)
- 3 その他(具体的に)

26

企業別画面

回答条件:Q8=1 フルタイム就業者

SQ8_1
現在の職場での平均的なあなたの月当りの残業時間(所定外労働時間)はどのくらいですか。

月間---

- 1 0～4時間
- 2 5～9時間
- 3 10～14時間
- 4 15～19時間
- 5 20～24時間
- 6 25～29時間
- 7 30～34時間
- 8 35～39時間
- 9 40～44時間
- 10 45～49時間
- 11 50～54時間
- 12 55～59時間
- 13 60～64時間
- 14 65～69時間
- 15 70～74時間
- 16 75～79時間
- 17 80～84時間
- 18 85～89時間
- 19 90～94時間
- 20 95～99時間
- 21 100時間以上

回答条件:Q8=1 フルタイム就業者

SQ8_2
この数年(2～3年前)で年間の残業時間(所定外労働時間)は増えてきていますか、減ってきていますか。

- 1 増えてきている
- 2 変わらない
- 3 減ってきている

回答条件:Q8_2=3 残業が減ってきている方

SQ8_2_1
残業が減った分の時間はどのように過ごしていますか。(いくつでも)

- 1 家事、育児など、家庭での時間
- 2 余暇、趣味の活動
- 3 職場のコミュニケーション(飲み会など)
- 4 勉強、学校に通う、自習等
- 5 交友、恋愛
- 6 ボランティア、社会貢献活動
- 7 仕事、仕事の準備作業
- 8 休息、リフレッシュ
- 9 テレビ、DVD、インターネット等視聴
- 10 ゲーム、SNS
- 11 運動、体力作り
- 12 睡眠
- 13 その他(具体的に)
- 14 特に何もしていない

27

企業別画面

II. 社会貢献活動(※)への参加について

(※)ここでいう「社会貢献活動」とは、「社会のためになることを目的とし、利益や対価を目的としない活動」を指します。自治会、町内会、消防団等の地域活動や、PTAや父母会、少年野球、少年サッカー、ボイスカートの指導者・スタッフ等の無償活動を含みますが、寄付のみの行為や社内での労働組合活動は除きます。

Q9
あなたはこれまでボランティアや社会貢献活動を行った経験はありますか。(いくつでも)

- 1 小学生の頃にある
- 2 中学・高校の頃にある
- 3 大学生の頃にある
- 4 社会人になってある
- 5 経験はない

回答条件:Q9=1～4 ボランティア経験者

SQ9_1
ボランティアや社会貢献活動を行った経験がある方へ伺います。
どのような団体で活動しています(した)か。
また、最も熱心に活動している(した)ものはどれですか。

	1 団体で活動している(した)もの (いくつでも)	2 最も熱心に活動している(した)もの (ひとつだけ)
ボランティア、NPO、NGO、市民活動に関するグループ・団体	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="radio"/>
地域的な活動に関するグループ・団体(町内会、自治会、消防団など)	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="radio"/>
学校や幼稚園等の活動に関するグループ・団体(PTA、父母会など)	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="radio"/>
神社、寺、教会等	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="radio"/>
公的機関(公立の病院、図書館、博物館等)	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="radio"/>
その他 (具体的に <input type="text"/>)	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="radio"/>

28

企業別画面

回答条件:Q9_1_2=1 ボランティア、NPO、NGO、市民活動に関するグループ・団体で活動

SQ9_1_1_1

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
その団体はどのような分野で活動しています(した)か。(いくつでも)

- 1 保健・医療・福祉(全般)
- 2 高齢者福祉
- 3 障がい者福祉
- 4 社会教育
- 5 社会包摂、貧困対策
- 6 子どもの健全育成、教育
- 7 まちづくり
- 8 観光振興
- 9 農村漁村・中山間地域振興
- 10 学術、文化、芸術、スポーツ振興
- 11 男女共同参画
- 12 環境保全
- 13 災害救援
- 14 地域安全
- 15 人権擁護・平和
- 16 国際協力
- 17 職業能力開発・雇用機会拡充
- 18 NPO支援
- 19 その他(具体的に)

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_2

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
あなたは今でもその団体で活動していますか。

- 1 現在も活動している
- 2 現在は活動していない

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_3

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
その団体でどのくらいの期間活動しています(した)か。

- 1 単発(1回のみ)
- 2 1年未満
- 3 1~3年未満
- 4 3~5年未満
- 5 5年以上

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者 かつ Q9_3≠1 単発ではない方

SQ9_4

最も熱心に活動している(した)団体についてお答えください。
その団体での1年間の活動日数は平均でどのくらいです(した)か。

- 1 年間1~7日未満
- 2 年間7~15日未満
- 3 年間15~30日未満(月1~2回のイメージ)
- 4 年間30~50日未満(月2回~週1回のイメージ)
- 5 年間50~100日未満(週1回~週2回のイメージ)
- 6 年間100日以上(週2回以上のイメージ)

29

企業別画面

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_5

あなたはその団体でどのような活動をされています(した)か。(いくつでも)

	1	活動内容
芸術・創造	1	(冊子やニュースレター、チラシ等作成時の)経、デザイン、イラスト、写真、ビデオ撮影、編集、執筆
助言、励まし	2	(お年寄りや病弱、障がいをもった人々、子供や若者)に対する 相談、メンター、相談窓口、見守り
教育、指導	3	ガイド、講師、コーチ、インストラクター
リーダーシップ	4	組織マネジメント、人事管理、ボランティアリーダー
情報収集、分析	5	調査、文献事例等の探索、分析、編集、整理
プランニング、企画	6	目標設定、工程・スケジュール管理、企画書作成
数字、計算	7	経理、収支管理、投資運用
説明、交渉	8	営業、渉外、広報、ファンドレイジング(資金調達)、リクルート
パフォーマンス	9	デモンストレーション、プレゼン、歌唱、演劇、司会、朗読
メカニカル、保全、修理	10	保育園や子ども関係の団体でのおもちゃ等の修理、施設や備品の修理や保全、マニュアル作成
情報、IT	11	パソコン操作の指導・補助、HP作成と更新、SNS発信
体を使う	12	スポーツ(子どもや障がい者とのスポーツやその補助、スポーツイベントのスタッフ)料理子ども食堂、ホームレス支援のための炊き出し等)DIY、手芸、被災地支援
世話	13	高齢者の介護の補助、育児支援、弱者のための支援(介添え、車いす等)
アウトドア	14	植物の栽培、植樹、動物の飼育、自然観察、キャンプ、外来種・害虫駆除、清掃
その他	15	(具体的に <input type="text"/>)
		活動内容
		1

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_6

その団体での活動は、どのようなきっかけで始められましたか。

- 1 自分で探した、偶然知った
- 2 家族から誘われた
- 3 友人・知人から誘われた
- 4 職場や仕事関係で誘われた
- 5 地域のつながりで誘われた
- 6 義務、義理、輪番等
- 7 その他(具体的に)

30

企業別画面

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_7
その団体に活動してみて、下記の9つの項目についての程度あてはまると感じますか。
(それぞれひとつずつ)

	かなりあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1 人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	5	4	3	2	1
2 有用な情報や人脈を得られた	5	4	3	2	1
3 余暇時間を有効に使うことができた	5	4	3	2	1
4 生きがいをもつことができた	5	4	3	2	1
5 健康や体力の増進につながった	5	4	3	2	1
6 知識や技術、経験を活かした	5	4	3	2	1
7 新しい知識や技術、経験を得られた	5	4	3	2	1
8 他者と考えを共有・共感することができた	5	4	3	2	1
9 仕事に役立った	5	4	3	2	1

回答条件:Q9=1~4 ボランティア経験者

SQ9_8
その団体に活動して、不満に感じたことは何ですか。(いくつでも)

- 1 あまり楽しくなかった
- 2 お礼の言葉がなかった、感謝を感じなかった
- 3 やりがいを感じなかった
- 4 団体のやり方や趣旨に共感できなかった
- 5 人間関係がうまくいかなかった
- 6 お金がかかった
- 7 時間をとられた
- 8 自分の能力が十分に認められなかった
- 9 気力や体力が続かなかった
- 10 家族や職場の理解が得られなかった
- 11 その他(具体的に)
- 12 特に不満はない(なかった)

回答条件:Q9=5 ボランティア未経験者

Q10
これまでボランティアや社会貢献活動をしてこなかった理由は何ですか。(いくつでも)

- 1 仕事や忙しく時間がなかったから
- 2 家庭、生活(育児・介護)が忙しく時間がなかったから
- 3 その他にやりたいことがあったから
- 4 どのような活動があるかわからなかったから
- 5 やりたい活動やNPO等が見つからなかったから
- 6 金銭的報酬が得られないから
- 7 一人で参加するのが嫌、一緒にやる仲間がいない、誘われないから
- 8 必要とされる知識や技術がないから
- 9 興味が無い・やりたいと思わなかったから
- 10 特に理由はない
- 11 その他(具体的に)

31

企業別画面

Q11
あなたの周りで、ボランティアや社会貢献活動をしている(いた)方はいますか。(いくつでも)

- 1 配偶者
- 2 配偶者以外の家族
- 3 家族以外の親類
- 4 友人
- 5 同じ職場の人
- 6 その他(具体的に)
- 7 誰もいない

Q12
これまでにあなた(または家族が)持つ悩みや相談に対して、ボランティアや社会貢献活動をしている団体から助けてもらったことがありますか。

- 1 全くない
- 2 あまりない
- 3 どちらともいえない
- 4 ある程度ある
- 5 かなりある

32

企業別画面

Ⅱ 将来キャリアとスキルの形成について

Q13_1
次の項目について、得意な方か苦手な方かを選択してください。(それぞれひとつずつ)

	かなり得意	やや得意	どちらでもない	やや苦手	かなり苦手
人間関係に関するスキル					
1 感謝やねぎらいの言葉をかけること	5	4	3	2	1
2 心配事や相談にのること	5	4	3	2	1
3 人をやる気にさせること	5	4	3	2	1
4 人のサポートをすること	5	4	3	2	1
5 争いごとの仲裁をすること	5	4	3	2	1
組織運営に関するスキル					
6 同時にいろいろな仕事をこなすこと	5	4	3	2	1
7 的確に目標を設定すること	5	4	3	2	1
8 締切を守ること	5	4	3	2	1
9 企画すること	5	4	3	2	1
10 時間管理をすること	5	4	3	2	1
リーダーシップに関するスキル					
11 課題を解決すること	5	4	3	2	1
12 評価すること	5	4	3	2	1
13 指導、教育訓練すること	5	4	3	2	1
14 仕事を指示、委任すること	5	4	3	2	1
15 よいチームを作ること	5	4	3	2	1

良好な対外関係を進めるスキル					
16 わかりやすく説明すること	5	4	3	2	1
17 わかりやすい資料を作成、編集すること	5	4	3	2	1
18 説得、納得させること	5	4	3	2	1
19 大勢の人の前で話すこと	5	4	3	2	1
20 人や組織をうまくつなげる(仲介・紹介)すること	5	4	3	2	1
アンラーニング*のスキル					
21 初めての人も気軽に話せること	5	4	3	2	1
22 今までの習慣や方法にこだわらないこと	5	4	3	2	1
23 新しいことを抵抗なく学ぶこと	5	4	3	2	1
24 異なる意見にも耳を傾けられること	5	4	3	2	1
25 自分の間違いを素直に認められること	5	4	3	2	1

*「アンラーニング」とは、既存の価値観を一旦忘れて、新たに学び直すことを指します。

33

企業別画面

回答条件: Q9=1~4 ボランティア経験者

Q13_2
これまで行った社会貢献活動に役立った項目を選択してください。(いくつでも)

人間関係に関するスキル

- 1 感謝やねぎらいの言葉をかけること
- 2 心配事や相談にのること
- 3 人をやる気にさせること
- 4 人のサポートをすること
- 5 争いごとの仲裁をすること

組織運営に関するスキル

- 6 同時にいろいろな仕事をこなすこと
- 7 的確に目標を設定すること
- 8 締切を守ること
- 9 企画すること
- 10 時間管理をすること

リーダーシップに関するスキル

- 11 課題を解決すること
- 12 評価すること
- 13 指導、教育訓練すること
- 14 仕事を指示、委任すること
- 15 よいチームを作ること

良好な対外関係を進めるスキル

- 16 わかりやすく説明すること
- 17 わかりやすい資料を作成、編集すること
- 18 説得、納得させること
- 19 大勢の人の前で話すこと
- 20 人や組織をうまくつなげる(仲介・紹介)すること

アンラーニング*のスキル

- 21 初めての人も気軽に話せること
- 22 今までの習慣や方法にこだわらないこと
- 23 新しいことを抵抗なく学ぶこと
- 24 異なる意見にも耳を傾けられること
- 25 自分の間違いを素直に認められること
- 26 役立っていることはない

*「アンラーニング」とは、既存の価値観を一旦忘れて、新たに学び直すことを指します。

Q14
あなたの職場での評価は、以下のどのあたりだと思いますか。

- 1 全く評価されていない
- 2 あまり評価されていない
- 3 どちらともいえない
- 4 ある程度評価されている
- 5 非常に評価されている

回答条件: Q2=1~9 60歳未満

Q15
あなたは現在の会社にこの先どのくらい勤めたいと思っていますか。

- 1 定年退職後も再雇用で勤めたい
- 2 定年退職を機に辞めたい
- 3 定年退職前に辞めたい
- 4 わからない

34

企業別画面

回答条件:Q2=1~9 60歳未満

Q16
あなたは61歳、66歳の時、それぞれのくらい働きたいですか。
現在の会社以外での働き方も含みます。(それぞれひとつずつ)

	フルタイムで働きたい	週30時間以上フルタイム未満で働きたい	週20時間以上30時間未満で働きたい	週10時間未満で働きたい	すべての仕事を辞めていたい(就労からの完全引退)	なりゆぎに任せる	わからない
1 61歳時	1	2	3	4	5	6	7
2 66歳時	1	2	3	4	5	6	7

Q17
あなたは現在の仕事に関して、次のことに満足していますか。(それぞれひとつずつ)

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
1 賃金、収入	5	4	3	2	1
2 労働時間、休日・休暇	5	4	3	2	1
3 仕事の内容	5	4	3	2	1
4 職場の人間関係	5	4	3	2	1
5 雇用・就業の安定性	5	4	3	2	1
6 能力や知識を身につける機会	5	4	3	2	1
7 仕事を通じた社会貢献	5	4	3	2	1
8 今の仕事全体	5	4	3	2	1

IV. 生活について

Q18
下記について、あなたは定年退職後、どの程度取り組みたいと思っていますか。
(再雇用の方は、どの程度取り組んでいるか現在の状況でお答えください)
(それぞれひとつずつ)

	熱心に取り組みたい	ある程度取り組みたい	どちらともいえない	あまり取り組みたくない	全く取り組みたくない
1 仕事	5	4	3	2	1
2 家族・家庭生活	5	4	3	2	1
3 交友	5	4	3	2	1
4 趣味、余暇	5	4	3	2	1
5 自己研鑽、学習・進学	5	4	3	2	1
6 ボランティアなどの社会活動	5	4	3	2	1

35

企業別画面

Q19
以下のことについて、あなたの老後の生活で不安なことは、どれにあてはまりますか。
(それぞれひとつずつ)

	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
1 老後、生活するに十分な資金があるかどうか	5	4	3	2	1
2 一生懸命になれる仕事があるかどうか	5	4	3	2	1
3 生きがい、やりがいを見つけれられるかどうか	5	4	3	2	1
4 時間をもてあますのではないか	5	4	3	2	1
5 老後を一緒に過ごす人がいるかどうか	5	4	3	2	1
6 地域コミュニティ等、社会との接点を持てるかどうか	5	4	3	2	1
7 健康で過ごせるかどうか	5	4	3	2	1

Q20
あなたは将来(定年退職後などに)どこで暮らしたいですか。

- 1 現在の居住地
- 2 出身地(Uターン)
- 3 上記以外の地域(Tターン)
- 4 わからない

Q21
あなたはご自身の健康に自信がありますか。

- 1 全く自信がない
- 2 あまり自信がない
- 3 どちらともいえない
- 4 やや自信がある
- 5 かなり自信がある

Q22
あなたは、現在の生活全般に満足していますか。

- 1 不満である
- 2 やや不満である
- 3 どちらともいえない
- 4 やや満足している
- 5 満足している

36

企業別画面

V. 今後の社会貢献活動と活動支援について

Q23
今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したい(活動されている方は継続したい)と思いますか。

- 1 思う
2 思わない

回答条件:Q23=1 ボランティアや社会貢献活動参加意向(継続意向)者

SQ23_1
ボランティアや社会貢献活動に参加(継続したいと思う理由(動機)として、下記の項目についてどの程度あてはまりますか。(それぞれひとつずつ)

	かなりあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
1 人の役に立ち、社会や地域に貢献したいから	5	4	3	2	1
2 有用な情報や人脈を得られるから	5	4	3	2	1
3 余暇時間を有効に使うことができるから	5	4	3	2	1
4 生きがいをもつことができるから	5	4	3	2	1
5 健康や体力の増進につながるから	5	4	3	2	1
6 知識や技術、経験を活かしたいから	5	4	3	2	1
7 新しい知識や技術、経験を得たいから	5	4	3	2	1
8 他者と考えを共有・共感したいから	5	4	3	2	1
9 仕事に役立つ能力を得たいから	5	4	3	2	1
10 収入を得たいから	5	4	3	2	1

回答条件:Q23=1 ボランティアや社会貢献活動参加意向(継続意向)者

SQ23_2
ボランティアや社会貢献活動をするとして、いつぐらいから活動したいですか。

- 1 今すぐ
2 数年のうちに
3 定年退職前から定年退職が近づいたら
4 再雇用期間中
5 再雇用期間終了後
6 特に決めていない
7 すでに活動している
8 その他(具体的に)

37

企業別画面

回答条件:Q23=1 ボランティアや社会貢献活動参加意向(継続意向)者

SQ23_3
今後、ボランティアや社会貢献活動をするとしたら、やってみたいことを選んでください。(いくつでも)

Q24
あなたの会社がどのような状態になれば、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなると思いますか。(いくつでも)

- 1 働いている会社からNPOやボランティア団体などを紹介される
2 ボランティア休暇などが与えられる
3 副業・兼業禁止の規定が緩和される
4 就業時間中にボランティアを行うことが認められる
5 研修でボランティアに関わる機会を設ける
6 ボランティアワークルなど、一緒に活動する仲間がいる
7 経営陣や上司からのボランティア活動の推奨、メッセージがある
8 人事評価上の加点要素になったり、表彰制度がある
9 記念行事など全社的なイベントが企画され、その一環で参加が促される
10 労働時間管理がしっかり行われている(残業が少ない)
11 社内で寄付や募金活動を行っている
12 CE・OGとして会社のボランティア活動に参加できる
13 再雇用制度による仕事とボランティア活動を組み合わせることができる
14 ボランティア活動をするための金銭的支援制度がある
15 給与天引きによる寄付制度がある
16 その他(具体的に)
17 会社の支援は少ない
18 どのような支援等があっても参加しない

Q25
あなたは公的機関や会社からボランティアや社会貢献活動を紹介・マッチングしてくれるシステムが提供されれば利用しますか。(それぞれひとつずつ)

	今後やってみたいこと
芸術・創造	(子どもやニュースレター、チラシ等作成時の) 絵、デザイン、イラスト、写真、ビデオ撮影編集、執筆 1
方言、励まし	(お年寄りや病弱、障がいをもった人々、子供や若者に対する) 相談、メンター、相談窓口、見守り 2
教育、指導	ガイド、講師、コーチ、インストラクター 3
リーダーシップ	組織マネジメント、人事管理、ボランティアリーダー 4
情報収集、分析	調査、文献事例等の探索、分析、編集、整理 5
プランニング、企画	目標設定、工程・スケジュール管理、企画書作成 6
教字、計算	総理、収支管理、投資運用 7
樹木、交渉	営業、渉外、広報、ファンディング(資金調達)、リクルート 8
パフォーマンス	デモンストレーション、プレゼン、歌唱、演劇、司会、朗読 9
メカニカル、保全、修理	保育園や子ども関係の団体でのおもちゃ等の修理、施設や備品の修理や保全、マニュアル作成 10
情報、IT	パソコン操作の指導・補助、HP作成と更新、SNS発信 11
体を使う	スポーツ(子どもや障がい者とのスポーツやその補助、スポーツイベントのスタッフ) 料理(子ども食堂、ホームレス支援のための炊き出し等)DJ、手芸 12
世話	高齢者の介護の補助、育児支援、弱者のための支援(介添え、車いす等) 13
アウトドア	植物の栽培、動物の飼育、自然教養、キャンプ、外来種・害虫駆除、清掃 14
その他	(具体的に <input type="text"/>) 15

	利用する	利用しない	わからない
1 公的機関や自治体の紹介・マッチング	1	2	3
2 NPO、公益法人等の紹介・マッチング	1	2	3
3 民間のインターネットサイトの紹介・マッチング	1	2	3
4 現在働いている会社からの紹介・マッチング	1	2	3

38

企業別画面

Q26

以下の質問は組織についてあなたがおもっているイメージをおうかがいするものです。それぞれの組織に対して、直感でお答えください。

Q26a

「自分の会社」に対して、以下の形容詞では、A、Bどちらに近いか選んでください。(それぞれひとつずつ)

A		Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	Bに近い	B	
1	信頼できる	5	4	3	2	1	警戒すべき
2	社会の役に立っている	5	4	3	2	1	社会の役に立っていない
3	儲かる	5	4	3	2	1	損な
4	身近	5	4	3	2	1	遠い
5	宗教的	5	4	3	2	1	世俗的
6	先進的	5	4	3	2	1	伝統的
7	中立的	5	4	3	2	1	政治的
8	一般的	5	4	3	2	1	例外的
9	趣味的	5	4	3	2	1	仕事の

Q26b

「ボランティアや社会貢献活動を行っている団体(NPO等)」に対して、以下の形容詞では、A、Bどちらに近いか選んでください。(それぞれひとつずつ)

A		Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	Bに近い	B	
1	信頼できる	5	4	3	2	1	警戒すべき
2	社会の役に立っている	5	4	3	2	1	社会の役に立っていない
3	儲かる	5	4	3	2	1	損な
4	身近	5	4	3	2	1	遠い
5	宗教的	5	4	3	2	1	世俗的
6	先進的	5	4	3	2	1	伝統的
7	中立的	5	4	3	2	1	政治的
8	一般的	5	4	3	2	1	例外的
9	趣味的	5	4	3	2	1	仕事の

39

企業別画面

VI. あなた自身について

F1

あなたの世帯の人数は何人ですか。

(あなたを含めて)---

- 1 1人
- 2 2人
- 3 3人
- 4 4人
- 5 5人
- 6 6人
- 7 7人
- 8 8人
- 9 9人
- 10 10人以上

F2

あなたと同居している方を選択してください。(いくつでも)

- 1 1人暮らし
- 2 配偶者(パートナー)
- 3 自分、あるいは配偶者(パートナー)の親
- 4 自分の子供
- 5 その他(具体的に [])

回答条件:F2=4 自分の子供がいる方

F2SF1

15歳未満の子供は何人いますか。
(いない場合は0人をお選びください)

- 1 0人
- 2 1人
- 3 2人
- 4 3人
- 5 4人
- 6 5人
- 7 6人
- 8 7人
- 9 8人
- 10 9人
- 11 10人以上

40

企業別画面

F3

家計を主に支えている人はどなたですか。複数いる場合にはすべてお答えください。(いくつでも)

- 1 あなた
- 2 配偶者
- 3 その他(親、子など)

F4

あなたは、ご家族の介護、介助の経験がありますか。

- 1 現在している
- 2 過去にいたことがある
- 3 ない

F5

これまであなたは、1年以上の海外滞在経験がありますか。

- 1 ある
- 2 ない

F6

昨年(2017年)1年間に寄付をされましたか。
(寄附にふるさと納税は含まれません)

- 1 寄付した
- 2 寄付していない
- 3 わからない

回答条件:F6=1 寄付経験者

F6SF1

寄付した場合にはおおよその金額をお選びください。(寄附にふるさと納税は含まれません。)

- 1 1,000円未満
- 2 1,000~5,000円未満
- 3 5,000~10,000円未満
- 4 10,000~30,000円未満
- 5 30,000円以上

回答条件:E社を除く

F7

最終学歴をお答えください。

- 1 中学・高等学校
- 2 短期大学・高等専門学校
- 3 大学
- 4 大学院
- 5 各種学校・専門学校
- 6 その他(具体的に)

41

企業別画面

回答条件:B社を除く

F8

昨年(2017年)1年間の「世帯全体の収入」は、おおよそのくらいでしたか。

- 1 300万円未満
- 2 300~400万円未満
- 3 400~500万円未満
- 4 500~600万円未満
- 5 600~700万円未満
- 6 700~800万円未満
- 7 800~900万円未満
- 8 900~1,000万円未満
- 9 1,000~1,200万円未満
- 10 1,200~1,500万円未満
- 11 1,500~2,000万円未満
- 12 2,000~2,500万円未満
- 13 2,500~3,000万円未満
- 14 3,000万円以上

F9

昨年(2017年)1年間の「あなた自身の収入」は、おおよそのくらいでしたか。

- 1 300万円未満
- 2 300~400万円未満
- 3 400~500万円未満
- 4 500~600万円未満
- 5 600~700万円未満
- 6 700~800万円未満
- 7 800~900万円未満
- 8 900~1,000万円未満
- 9 1,000~1,200万円未満
- 10 1,200~1,500万円未満
- 11 1,500万円以上

F10

あなたは2020年東京オリンピック・パラリンピックにボランティアとして参加したいと思いませんか。

- 1 既に参加登録をしている
- 2 必ず参加登録する
- 3 参加する方向で検討中
- 4 参加するかはわからない/迷っている
- 5 参加しない

回答条件:F10=1~4 東京オリパラボランティア参加意向者

F10SF

あなたが参加登録した、もしくは参加予定のボランティアは次のうちどれに該当しますか。(いくつでも)

- 1 大会ボランティア(注1)
- 2 都市ボランティア(注2)
- 3 その他(具体的に)
- 4 未定

注1「大会ボランティア」は、東京2020組織委員会が募集し、競技会場、選手村などの大会関係施設において大会運営に直接携わるボランティアです。

注2「都市ボランティア」は、東京都を含め競技会場が所在する自治体が募集し、空港・主要駅・観光地などで観客や観光客の案内をするボランティアです。

F11

会社や社会全体でどのような取り組みがあればボランティアや社会貢献活動に取り組みやすくなると思いますか。自由にご記入ください。

42

労働政策研究報告書 No. 225

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—

発行年月日 2023年 3月 31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104