

(6) 企業のボランティア休暇制度に関する調査

1. 調査概要

1.1 調査目的

本調査は、企業のボランティア休暇制度の実態を把握することによって、スポーツにおけるボランティア活動の担い手(個人や組織・団体)の要件を整理し、活動の活性化のための今後の方向性と「支えるスポーツ」の推進を図るための基礎資料とすることを目的とした。

【調査 1】企業の休暇制度調査（文献調査）

(1) 調査（分析）方法

企業の休暇制度に関する以下の先行文献を分析した。

- 1) 厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査」
- 2) 東洋経済「CSR 企業総覧 2014」
- 3) 日本経済団体連合会「2012 年度社会貢献活動実績調査」

(2) 調査（分析）内容

- ・ボランティア休暇制度の現状
- ・企業の社会貢献活動の状況

(3) 調査（分析）対象

図表 6-1 企業のボランティア休暇制度の文献調査対象

	平成25年就労条件 総合調査	CSR企業総覧2014	2012年度社会貢献活動 実績調査
調査実施	厚生労働省	東洋経済新報社	日本経済団体連合会
調査時期	2013年1月1日現在	2013年6月～10月	2013年5月～8月
調査方法	郵送法 (一部調査員による回収)	郵送法	(記載なし)
調査対象	日本標準産業分類に基づく15大産業に属する、常用労働者30人以上の民間企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出 6,144社	全上場企業・主要上場企業 3,606社 (上記回答企業1,063社に、東洋経済新報社が保有する147社のデータを追加)	経団連会員企業及び「1%クラブ法人会員」企業等 計1,326社 (1%クラブ法人会員とは、経常利益の1%以上を目安に社会貢献活動に拠出することに賛同した企業)
有効回答	4,211社	1,210社 (上場1,157社、未上場53社)	支出調査397社 制度・意識調査420社

(4) 調査（分析）期間

2014年8月1日～2014年9月24日

【調査2】事例調査（ヒアリング調査）

(1) 調査方法

企業のボランティア休暇制度の状況を明らかにするため、スポーツに特化したボランティア休暇制度がある、ボランティア休暇制度の利用人数が多い、社会貢献活動を奨励している等の特徴を持つ4企業にヒアリング調査を実施した。

(2) 調査内容

- ・ボランティア休暇制度の導入経緯・利用実態・運用状況
- ・スポーツによる社会貢献活動(CSR)及び社員のボランティア活動支援
- ・ビッグスポーツイベントにおける社員のボランティア活動支援 等

(3) 調査対象と調査実施日

①株式会社 デサント

日時:2014年9月8日(月)13:30~14:30

場所:デサント(大阪府大阪市天王寺区堂ヶ芝1-11-3)

回答者:生田宜之氏(人事・総務室 人事課課長)

ヒアリング実施者:工藤保子(笹川スポーツ財団)

松澤淳子(早稲田大学スポーツビジネス研究所招聘研究員)

②住友電気工業 株式会社

日時:2014年9月9日(火)8:30~9:45

場所:住友電気工業 大阪本社(大阪府大阪市中央区北浜4-5-33 住友ビル)

回答者:高岡慎一郎氏(人事総務部 人事部労政グループ)

ヒアリング実施者:工藤保子(笹川スポーツ財団)

松澤淳子(早稲田大学スポーツビジネス研究所招聘研究員)

③NEC ネットエスアイ 株式会社

日時:2014年10月9日(木)10:00~11:10

場所:NECネットエスアイ(東京都文京区後楽2-6-1 飯田橋ファーストタワー)

回答者:佐藤守信氏(人事部長)、中村雄司氏(人事部 労政グループ人事課長)

鈴木正人氏(CSR推進部 環境・社会貢献グループ主任)

ヒアリング実施者:工藤保子(笹川スポーツ財団)

松澤淳子(早稲田大学スポーツビジネス研究所招聘研究員)

④ゴールドマン・サックス

日時:2014年10月9日(木)15:00~16:20

場所:ゴールドマン・サックス証券(東京都港区六本木6-10-1 六本木ヒルズ森タワー)

回答者:麻崎久美子氏(コーポレート・エンゲージメント)

ヒアリング実施者:工藤保子(笹川スポーツ財団)

松澤淳子(早稲田大学スポーツビジネス研究所招聘研究員)

2. 調査結果(企業の休暇制度調査)

2.1 ボランティア休暇制度の現状(厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」)

(1) ボランティア休暇制度がある企業の割合

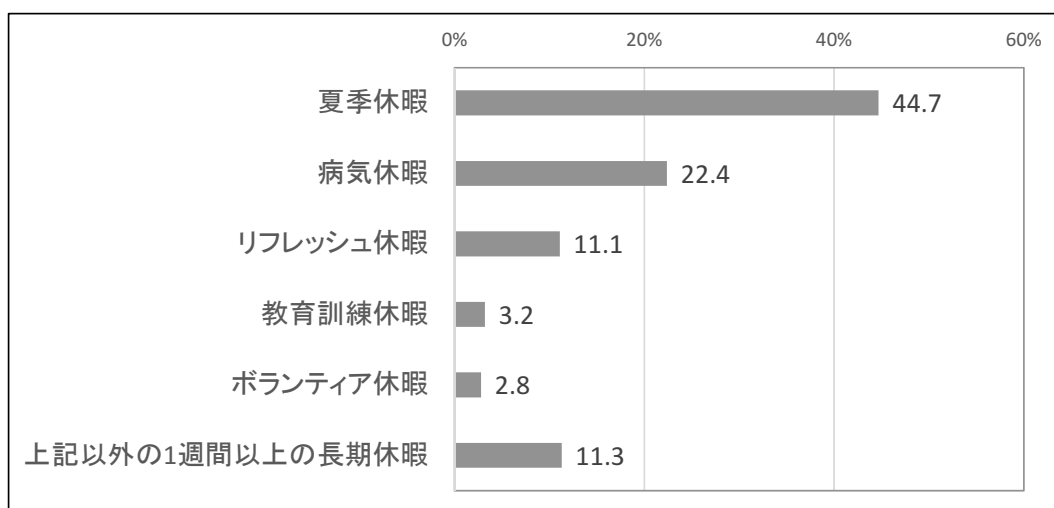
ボランティア休暇制度は、年次有給休暇や週休とは別に企業等が独自に定める「特別休暇^{※1}」に当たる。回答が得られた4,221社のうち、特別休暇制度がある企業は全体の57.9%。特別休暇の中でも制度の種類として多いのが「夏季休暇」(44.7%)、次いで「病気休暇」(22.4%)、「リフレッシュ休暇」(11.1%)となり、「ボランティア休暇」を付与している企業は、2.8%と3%に満たないのが現状である(図表6-2)。

ボランティア休暇制度^{※2}がある企業の割合を時系列で見ると、10年前の2003年(2.4%)から0.4ポイント、前年の2012年(2.5%)から0.3ポイント増えている。しかし、2007年時点の調査でボランティア休暇制度がある企業は2.8%であったため、年を追うごとに増えているとは言えない(2008~2011年は調査項目なし)。

※1:「特別休暇」とは、法定休暇(産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等)以外に付与される休暇で、就業規則等で制度として認められている休業をいう。

※2:「就労条件総合調査」での「ボランティア休暇制度」には、「ボランティア休職制度」も含まれている。ボランティア休暇の定義は法律で定められておらず、ここでは「社員の社会・地域貢献活動を支援する会社で認められた休暇」とし、日数等の定義は特にない。

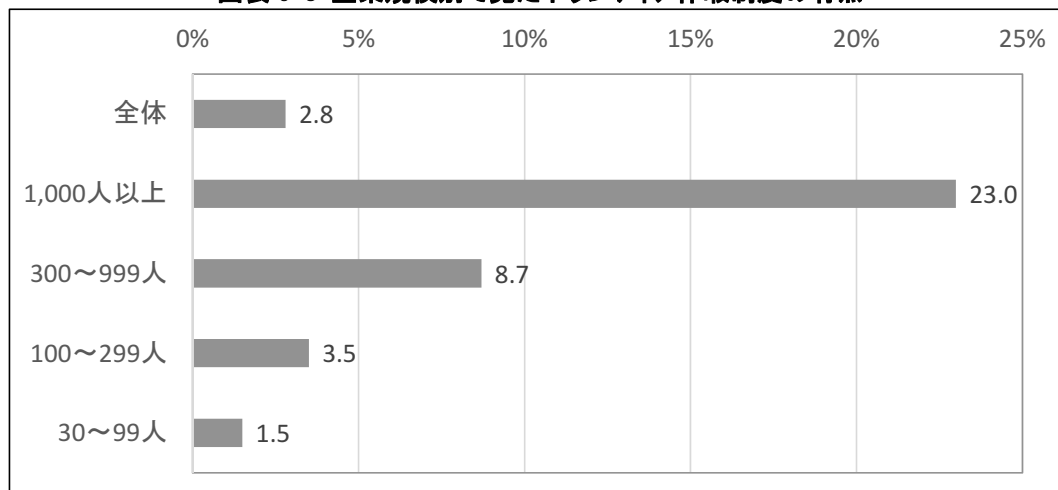
図表 6-2 特別休暇制度がある企業の種類別割合(複数回答)



(2) 企業規模別で見たボランティア休暇制度の有無

ボランティア休暇制度がある企業の割合は、全体で 2.8%であったが、企業規模別に見ると、「1,000 人以上」23.0%、「300～999 人」8.7%、「100～299 人」3.5%、「30～99 人」1.5%となっており、企業規模が「1,000 人以上」の企業に、ボランティア休暇制度のある割合が高い(図表 6-3)。

図表 6-3 企業規模別で見たボランティア休暇制度の有無



(3) ボランティア休暇の1企業平均1回当たり最高付与日数

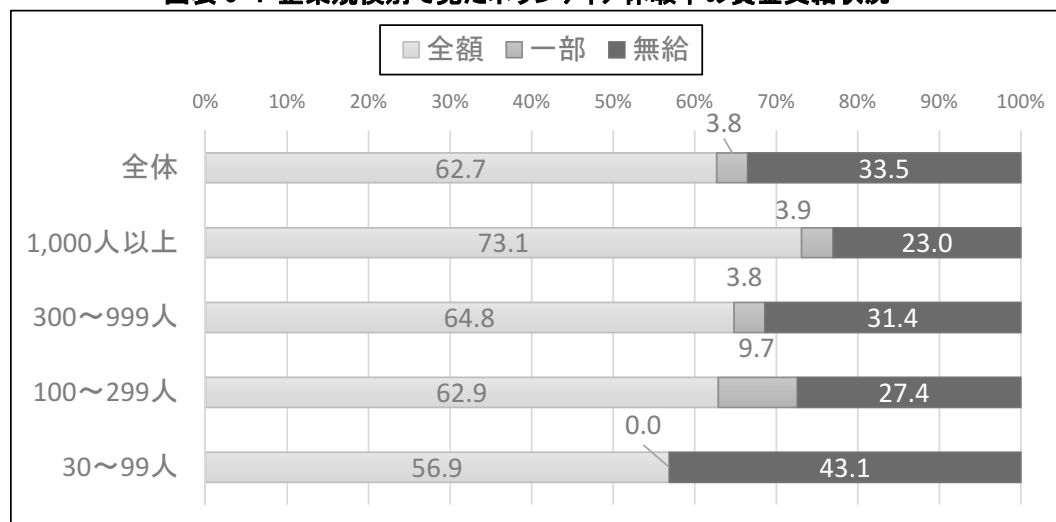
ボランティア休暇の「1企業平均1回当たり最高付与日数^{*}」は、25.6日である。企業規模別で見ると、「1,000人以上」50.1日、「300～999人」20.8日、「100～299人」20.9日、「30～99人」8.9日となっており、「1,000人以上」の企業で付与日数が多くなっている。

^{*}「1企業平均1回当たり最高付与日数」とは、各企業の休暇制度で定められている最高付与日数の平均

(4) ボランティア休暇中における賃金の支給状況

ボランティア休暇中における賃金の支払い状況は、「全額支給」62.7%、「一部支給」3.8%、「無給」33.5%となっている。企業規模別で見ると、「1,000人以上」など企業規模が大きい企業で「全額支給」が多くなっている(図表 6-4)。

図表 6-4 企業規模別で見たボランティア休暇中の賃金支給状況



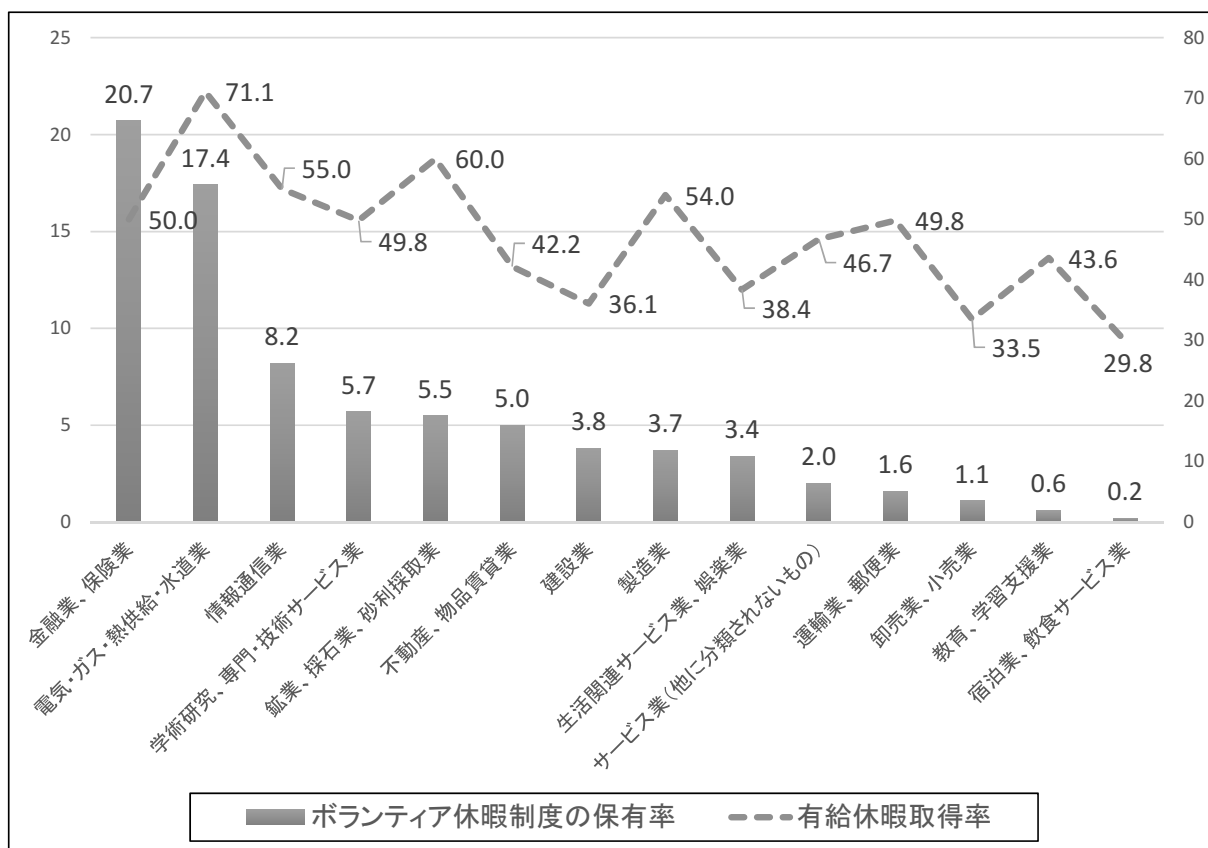
(5) ボランティア休暇制度の有無と年次有給休暇の取得率との関係（産業別）

産業別にボランティア休暇制度の有無を見ると、「ある」割合が最も高い産業は、「金融業、保険業」20.7%、次いで、「電気・ガス・熱供給・水道業」17.4%、「情報通信業」8.2%となっている。

その関係を見ると、産業別で違いはあるものの、おおむねボランティア休暇制度のある割合が高い産業は、有給休暇の取得率が高い傾向にある。ボランティア休暇制度がある企業は、有給休暇の取得をしやすい職場環境にあると思われる(図表 6-5)。

図表 6-5 産業別で見たボランティア休暇制度の保有率と有給休暇取得率

(%)



2.2 ボランティア休暇の利用状況（東洋経済新報社「CSR 企業総覧 2014」）

(1) ボランティア休暇制度とボランティア休職制度

「平成 25 年就労条件総合調査」では、ボランティア休暇制度とボランティア休職制度の区別はなく、ボランティア休暇の利用状況に関する調査はない。

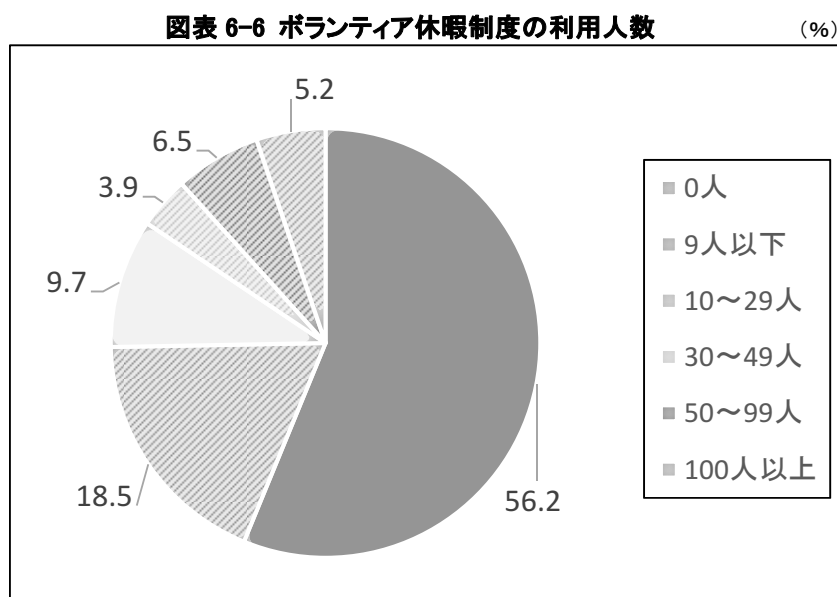
「CSR 企業総覧 2014」の調査結果によると、ボランティア休暇制度のある企業は 383 社(回答企業の 36.8%)、ボランティア休職制度のある企業は 138 社(回答企業の 13.3%)である。この調査では、「ボランティア休暇制度」と「ボランティア休職制度」に関する定義は特にされておらず、制度名を挙げて有無を尋ねている。

別途、青年海外協力隊に参加する制度の有無も尋ねているが、この制度のある企業は 141 社(回答企業の 13.5%)となっている。ボランティア休職制度を利用して青年海外協力隊に参加したケースは、ボランティア休職制度の利用者に含まれる。

(2) ボランティア休暇制度の利用状況

ボランティア休暇制度があると回答した企業 383 社における 2012 年度の利用人数を見ると、「0 人」が 56.2%と半数を超えている(図表 6-6)。利用があった場合においても利用人数は「9 人以下」(18.5%)が最も多く、ボランティア休暇制度があっても、実際にはあまり利用されていない様子が伺える。1 社当たりの平均利用人数は 26.5 人、利用があった企業のみでの平均利用人数は 60 人である。

ちなみに、ボランティア休職制度の利用人数を見ると、「0 人」が 88.4%と約 9 割に上り、ボランティア休暇制度以上に利用は低調であった。



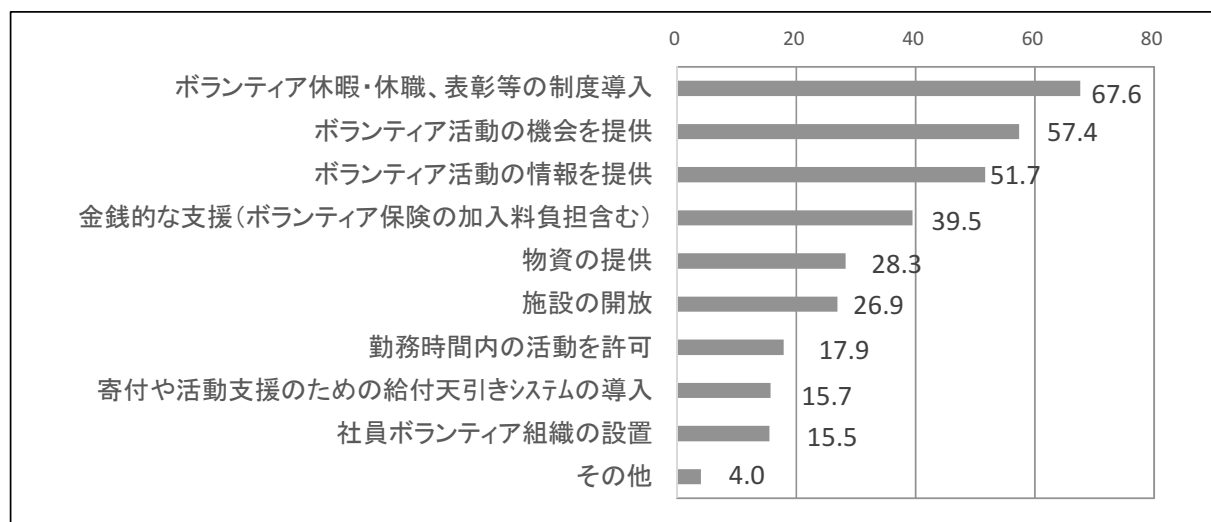
2.3 企業の社会貢献活動の状況（日本経済団体連合会「2012年度社会貢献活動実績調査」）

(1) 社員のボランティア・社会貢献活動に対する具体的な支援内容

ボランティア休暇制度を含む企業の社会貢献活動の現状を見ると、社員のボランティア活動を支援している企業は、回答企業(420社)の81%であった。

具体的な支援内容は、「ボランティア休暇・休職、表彰等の制度導入」(67.6%)が最も多く、次いで、「ボランティア活動の機会を提供」57.4%、「ボランティア活動の情報を提供」51.7%、「金銭的な支援」39.5%が続く(図表6-7)。

図表 6-7 社員のボランティア・社会貢献活動に対する具体的な支援内容(複数回答) (%)



(2) 社会貢献活動の支出額

2012年度、回答企業における社会貢献活動の支出額合計は1,771億円、東日本大震災関連支出(143億円)を除くと、1,627億円になっている。

分野別で見ると、「教育・社会教育」が17.7%で最も多かった。「健康・医学、スポーツ」は11.0%で、「文化・芸術」の12.8%や、「学術・研究」の12.3%に次いで、4番目に多い支出分野となっている(図表6-8)。

図表 6-8 社会貢献活動の分野別支出額の割合

	支出額割合(%)
(1)教育・社会教育	17.7
(2)文化・芸術	12.8
(3)学術・研究	12.3
(4)健康・医学、スポーツ	11.0
(5)環境	10.6
(6)災害被災地支援	9.4
(7)地域社会の活動、史跡・伝統文化保全	8.1
(8)社会福祉、ソーシャル・インクルージョン	5.8
(9)国際交流	2.0
(10)NPOの基盤形成	0.9
(11)雇用創出及び技能開発、就労支援	0.8
(12)政治寄付	0.7
(13)防災街づくり、防犯	0.5
(14)人権、ヒューマン・セキュリティ	0.2
(15)その他	7.3

3. 調査結果(事例調査)

図表 6-9 に、企業のボランティア休暇制度の事例調査で対象とした企業とその特徴を示した。スポーツに特化したスポーツボランティア休暇制度を導入しているデサント、ボランティアを含む休暇制度の利用人数が多い NEC ネットズエスアイ等、4 社を対象とした。

図表 6-9 企業のボランティア休暇制度の事例調査で対象とした企業

所在地	企業名	従業員数	特徴
大阪府	株式会社 デサント	807人	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツに特化した「スポーツボランティア休暇制度」を導入 ・就業規則に「スポーツボランティア休暇制度」の認定基準が定められ、労使双方で取り組む
大阪府	住友電気工業 株式会社	4,232人	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア休暇制度の対象活動にスポーツを含む ・地域のスポーツ活動におけるボランティア活動の実績報告あり
東京都	NECネットズエスアイ 株式会社	7,164人	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアを含む休暇制度の利用人数が多い企業 ・休暇制度を利用しやすい環境づくりに工夫
東京都	ゴールドマン・サックス	1,100人	<ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献活動の一環として行うボランティア活動プログラムを有する ・地域の非営利団体と連携・協力

株式会社 デサント

- スポーツに特化した「スポーツボランティア休暇制度」を導入
- 就業規則に「スポーツボランティア休暇制度」の認定基準が定められ、労使双方で取り組む

1. 基本情報

- ・業 種： 繊維製品（スポーツウェア及び関連製品の製造・販売）
- ・本社所在地： 大阪府大阪市
- ・創 業： 1935（昭和10）年2月
- ・従業員数： 807人（単独、2014年3月末現在） ※グループ企業を含むと1,725人
- ・資本金： 3,846百万円

2. 「スポーツボランティア休暇制度」について

(1) 導入経緯

スポーツボランティア休暇制度は、2003年10月から導入している。導入前は、多くの有給休暇を使って地域のスポーツを支えている社員がいた。こうした現状を踏まえ、当時の社長が有給休暇とは別の特別休暇の一つとしてスポーツボランティア休暇制度を提案し、導入された。

スポーツに特化したボランティア休暇制度はあるが、スポーツ以外の活動を行うためのボランティア休暇制度は設けていない。

(2) 利用実態

スポーツボランティア休暇制度は、勤続2年以上の社員が活用できる制度である。付与日数は年間12日以内、利用者は毎年10人前後であり、一人当たりの利用日数は平均1～2日となっている。

利用内容は、協賛している世界的なウォーキングイベント『オックスファム・トレイルウォーカー・ジャパン（以下、トレイルウォーカー）※』でのプレーヤー又はサポーターでの利用がほとんどである。

トレイルウォーカーでの利用が多い理由としては、参加者が社内の後輩などに活動を呼び掛け、引き継いでいることが挙げられる。例えば、トレイルウォーカーでスポーツボランティア休暇制度が利用できることを伝えることによって、翌年新たな社員からの取得申請があったり、リーダー的な社員が同期を誘って4人1組でイベントに出場したりするなどの流れがある。サポーターは社内でチームの支援や募金活動などを行うが、プレーヤーで参加した社員が翌年にサポーターになることもある。

なお、地域の少年チーム等の指導や審判での利用は、10人のうち1～2人程度。種目は野球、テニス、ラグビーで毎年ほぼ同じ社員が利用している。普段は土日を使って活動しており、夏休み期間にスポーツボランティア休暇制度を利用することが多い。

※オックスファム・トレイルウォーカー：

100kmのコースを4人1組のチームで歩き、48時間以内でゴールを目指すイベント。オーストラリア、ニュージーランド、イギリス、香港など、世界各地で行われている。歩くだけでなく、参加チームは寄付金12万円以上を集めて国際協力に貢献するという二つの挑戦がある。日本では2007年から毎年開催されている。

スポーツボランティア休暇制度で対象となる活動内容は以下のとおりである。

【スポーツボランティア休暇制度の対象となる主な内容】

- ・大人、子供を問わずスポーツに取り組むチーム・団体の中での指導・運営活動
- ・役員、監督、コーチ、審判、スタッフなど

ちなみに、日本代表選手や国体選手クラスになると、試合出場(日本代表においては試合に関わる合宿も含む)の期間は、特別休暇が認められている。種目やレベルにより判断が難しいこともある。現在は取得の対象となる社員はいないが、以前は数人いた。

(3) 実施及び運用の状況

スポーツボランティア休暇制度は、就業規則に認定基準が定められ、労使双方で取り組んでいる点に特徴がある。そのため、休暇の定義は「勤続2年以上の社員が非営利団体の主催するスポーツ支援活動に断続及び継続して参加する場合、労使が活動を認めたとき」とされている。

各社員が『スポーツボランティア休暇取得申請書』に期間や活動内容を記入して、人事・総務室長に提出する。申請書に、活動の内容・日程を確認できるものを添付する。

認定の判断は労使双方で行うが、前例に従う傾向にあり、これまで不可になった例はなく、申請すれば数日で承認される。休暇中は、有給休暇と同じ扱いで100%有給である。

実際は、スポーツイベント・振興を手掛けるセールスプロモーション部局から、スポーツイベントの参加者を社内広報で募集する時の利用が多い。会社側から「スポーツボランティア制度が利用できる」と併せて案内があるので、有給休暇でなくスポーツボランティア休暇制度が利用されている。

スポーツボランティア休暇の対象となる活動は、前述のとおりだが、対象にならないものの例として、以下が挙げられている。

【スポーツボランティア休暇制度の対象外となる主な内容】

- ・個人に対する指導
- ・子供の応援や同行(送り迎え)
- ・自らがプレーヤーとして参加する活動
- ・OB会の役員

(4) 効果及びメリット

スポーツウェアを製造販売する会社として、スポーツボランティア休暇制度を実施する意義はあり、社員も一定の恩恵を得ていると感じている。経営側の考え方は、社員が休暇を取ることによってリフレッシュし、生産性を高めること、更に仕事がシェアされ、平準化されることを狙いとしてある。経営面で何らかの効果期待しているが、明確には把握できていない。

(5) 制度を利用しやすい環境づくり

デサント CSR 推進室が発行する情報誌「CSR ニュース Voice」に、トレイルウォーカーへの協賛と詳細、参加者の声などを大々的に掲載するとともに、スポーツボランティア休暇制度についても取り上げた。狙いとしては社内外にスポーツボランティア休暇制度の認知を図り、社員の利用促進につなげることである。

一人の年間平均利用日数が1~2日でも、有給休暇でなくスポーツボランティア休暇制度の取得を促

進している。その理由は、有給休暇は本人の都合で自由に取得するものであり、会社が協賛するイベント等で参加者を募る際には、スポーツボランティア休暇制度の利用を推奨しているためである。

その他、有給休暇の取得促進について、2012年4月から、10年単位で永年勤続者を表彰している。旅行券(期限付き)が渡され、有給休暇の中から連続休暇の取得を促している。例えば、勤続10年で2日、勤続30年で5日間の休暇である。これにより、まとめて休むことは悪いことではないという意識醸成や、平日に休むことへの抵抗をなくす環境づくりにつながっていると思われる。職場における業務の可視化にも役立っている。

(6) 継続及び利用促進に向けた課題や解決策

年次の有給休暇は平均5~6日程度の取得であり、有給休暇取得率は50%に満たない現状がある。有給休暇が使い切れない中、スポーツボランティア休暇制度も多く使われているとは言えない。

協賛イベントなどで社員の有志を募るとき、時期にも左右されるが、予定人数の半分ぐらいしか集まらないこともある。現状として、まず、より多くの社員の参画が得られるようにしていくことが課題である。

3. 企業のスポーツによる社会貢献活動(CSR)及び社員のボランティア活動支援について

毎年行われている「目白ロードレース」の特別協賛をしているが、開催の時期が繁忙期のため、有志を募るよりは東京の社員が仕事として関わっている。

キッズスポーツ教室など会社主体で実施する事業は、社員が仕事として携わるほかに、サポートする人を社内公募するが、それらは業務の一環となる。

労組主催で有志を募り、スペシャルオリンピックスのサポートも行っている。

4. ビッグスポーツイベントにおける社員のボランティア活動の支援について

例えば、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会でボランティアを行いたい社員は、年間12日間付与されるスポーツボランティア休暇制度を利用することは可能である。ただ、開催期間中、関心の高い種目に社員の希望が殺到し、一斉に仕事を休まれてしまうリスクがあるため、会社側では何らかのコントロールが必要になると考えている。

現状では大会期間中の社内の業務状況が分からないため、会社として今から対策が立てにくく、また、会社員には異動があるため、社員自身も数年先にどの職場や状況にいるのか分からないため予定が立てにくい。会社内での異動がボランティア活動のネックになるのではないか。

住友電気工業 株式会社

- ボランティア休暇制度の対象活動にスポーツを含む
- 地域のスポーツ活動におけるボランティア活動の実績報告あり

1. 基本情報

- ・業 種： 製造業（自動車、情報通信、エレクトロニクス、環境エネルギー、産業素材）
- ・本社所在地： 大阪府大阪市
- ・創 業： 1897（明治3）年4月
- ・従業員数： 4,232人（単独、2014年3月末現在） ※グループ企業を含むと 225,484人
- ・資本金： 99,737百万円

2. 「ボランティア休暇制度」について

(1) 導入経緯

ボランティア休暇制度は、次世代法に基づく行動計画の一環として2007年4月より実施している。2007年は創業110年に当たり、社会貢献基本理念の制定や社会貢献基金の創設などを行った年であり、ボランティア休暇制度の導入も同時期に行われた。

(2) 利用実態

積立(有給)休暇^{*}の1つであるボランティア休暇制度の利用者数は、2011年度10人、2012年度6人、2013年度9人で推移している。付与日数は、年間10日以内であり、利用日数の合計は、2011年度50日、2012年度21日、2013年度43日となっている。

ボランティア休暇の対象となるものは、以下の11分野であり、スポーツのボランティアに関わるものは主に⑨⑩である。

※積立(有給)休暇：

取得せず失効する有給休暇を、年10日を限度として積み立てて(上限50日)利用する制度。妊娠・育児、介護のほか、子供の病気時や、会社が認めたボランティア活動の参加に利用できる。

【ボランティア休暇で対象となる活動】

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 障害者に対する福祉② 老人に対する福祉③ 児童、生徒に対する福祉④ 外国人(難民、残留孤児、留学生等)に対する福祉⑤ 災害被災者に対する福祉⑥ 環境美化活動・自然環境保護(クリーン運動、リサイクル運動等)⑦ 人命救助⑧ 地域社会への貢献活動(自治会、自治体活動への参加、協力)⑨ スポーツ活動等への貢献活動⑩ 青少年健全育成活動(子供会、PTA、ボーイ&ガールスカウト活動への参加、協力)⑪ その他会社が認めた活動(ドナー登録・提供等) |
|--|

スポーツに関わる活動でのボランティア休暇制度の利用者は、2011年度2人(7日)、2012年度3人(9日)、2013年度3人(7日)となっている(()内の数字は、取得日数合計)。過去3年を見ると、チームの指導や合宿引率などの理由が多いが、陸上チームのトレーナーとして帯同するために休暇を取得した人もいる。同じ人が利用する傾向にある。

2013年度の具体的な活動内容や理由・日数には、以下のような例がある。

【スポーツに関するボランティア休暇取得事例】

- ・Aさん(40代男性):少年野球大会の支援(チームの地区大会出場の引率)で1日
- ・Bさん(40代男性):高校野球の審判(県大会、派遣依頼)で3日
- ・Cさん(40代女性):子供のサッカー合宿(宿泊当番)で1日

(3) 実施及び運用の状況

ボランティア休暇制度の取得方法は、通常の有給休暇取得時と同様に「欠勤休暇届」に記入して人事担当部署に申請する。活動内容について、ボランティア活動の証明になるもの(派遣依頼文書やスケジュール表など)を添付することを求められている。

申請すれば基本的に利用できるが、所属部署での取得に向けた調整は申請者が行っている。

制度創設時に、人事部労政グループで「ボランティア休暇(積立休暇)取得のガイドライン」を作成し、対象となる・ならないものを明確にして社員に周知している。

対象となるものは前述のとおりだが、対象とならないものの例として、以下が挙げられている。

【ボランティア休暇で対象にならない活動】

- ① 献血
- ② 社会活動に役立つ資格、技術、知識の習得(介護技術修得、手話講座等)
- ③ 自衛隊関連
- ④ 裁判員制度参加

(4) 制度を利用しやすい環境づくり

社員の有給休暇や積立休暇の取得促進に向けて、社報や社内イントラネット HP に、特徴ある休暇取得の事例などを紹介し浸透を図っている。

2012年には、仕事も生活も共に充実できる職場環境づくりのための「WORK&LIFE」ハンドブックを作成し、全社員に配布した。妊娠・出産・育児・介護・その他サポートについて、様々な支援制度が用意されていることが一目で分かるようになっている。

その他のサポートでは「積立休暇」のほか、「永年勤続リフレッシュ休暇」(勤続10年、20年、30年)、「ライフサポート休暇」(勤続15年、25年、35年)があり、連続5日間の休暇を有給休暇から取得することになっている。年始に、該当する部下がいる上司宛てに取得奨励の文書を出していることもあり、「リフレッシュ休暇」の取得率はほぼ100%、休暇の取得をしやすい雰囲気づくりに貢献している。

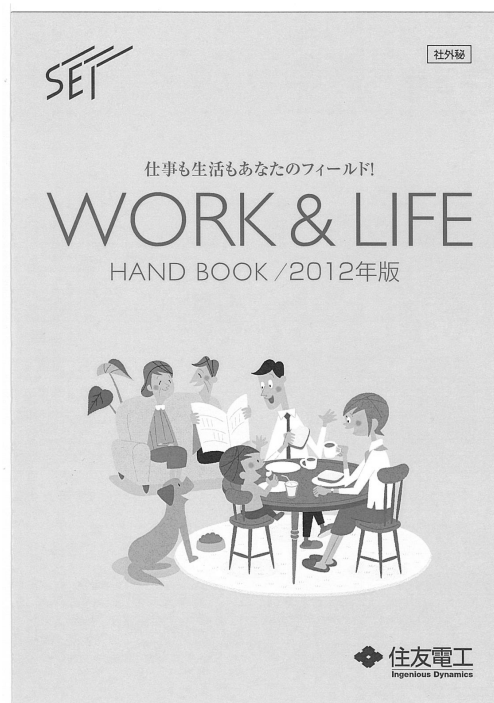
(5) 継続及び利用促進に向けた課題や解決策

有給休暇の取得率は50%程度で大幅な改善はない。有給休暇の取得促進方策として「アニバーサリー休暇(どのような記念日でも取得可能)」の2日、2014年度からは「ポジティブ・オフ休暇(理由は問わず主観的な判断で取得可能)」の1日も加わり、合計年3日を必ず取得するように推進している。これらの休暇の取得促進のために、各部署で社員の取得状況が分かる表を作成している。取得の理由は問わない

制度であるため、社員がスポーツボランティア活動に当てることも可能である。

3. 企業のスポーツによる社会貢献活動 (CSR) 及び社員のボランティア活動支援について

2007年に制定された「住友電工グループ社会貢献基本理念」に基づき社会貢献活動に取り組んでいる。スポーツに関する活動として、同社の陸上競技部が地元の小・中学校で陸上教室を開催している。また、びわ湖毎日マラソン大会への協賛などを行っており、社内でボランティアも募っている。



「WORK & LIFE」ハンドブック 2012 年版

NECネットエスアイ 株式会社

- ボランティアを含む休暇制度の利用人数が多い企業
- 休暇制度を利用しやすい環境づくりに工夫

1. 基本情報

- ・ 業 種： 情報・通信業（ネットワーク・情報通信技術システムに関する企画 等）
- ・ 本社所在地： 東京都文京区
- ・ 創 業： 1953（昭和28）年11月
- ・ 従業員数： 7,164人（2014年3月末現在）※グループ企業を含む
- ・ 資本金： 13,122百万円

2. 「ファミリーフレンドリー休暇制度」について

(1) 導入経緯

「ファミリーフレンドリー休暇」とは、学校行事、介護、看護、自身の通院、ボランティアなど複数目的のために利用可能な特別休暇であり、2002年4月から実施している。2002年より前から、NECグループには特別休暇として医療・看護休暇があったが、2002年に制度を充実させるため、医療・看護に限定せず、介護や地域社会でのボランティア活動など目的を広げて取得できる「ファミリーフレンドリー休暇制度」へと発展させた。

(2) 利用実態

ファミリーフレンドリー休暇制度の利用者数は、延べ人数で2010年度1,378人、2011年度2,266人、2012年度1,351人となっている（東洋経済新報社「CSR企業総覧2014」より）。利用率を見ると、2012年度は、企業単体の従業員数4,530人に対して、延べ1,351人（29.8%）の社員がファミリーフレンドリー休暇制度を利用している。付与日数は、年始に5日付与し、繰り越し上限20日まで利用可能である。2013年度の平均取得日数は2日。半日の利用もできるため、通院で利用する社員が多い。2011年度は、東日本大震災の影響で利用者数が大幅に増えていた。

休暇申請は社員の申し出を受けて各部署で承認するため、人事部では特に活動内容の管理をしていない。そのため目的別の利用者数は把握されていないが、ボランティア活動での利用はある。

スポーツでのボランティア活動については、地域の少年野球や少年ラグビーの監督・コーチなどを、休日である土日に行っている社員がいることは把握している。しかし、土日の活動のため、特に休暇制度を利用していないので数は把握できていない。ただし、夏休み期間における平日開催の大会時などにファミリーフレンドリー休暇制度を利用して活動している可能性はある。

(3) 実施及び運用の状況

ファミリーフレンドリー休暇制度の取得については、上司の了解を得ることができれば利用を認めている。具体的な手続きは、社員のスケジュール管理をしているウェブサイト上で休暇申請を行う。用紙などに記入して提出する必要がないため、社員にとっては手間がなく、利用しやすいものとなっている。

(4) 効果及びメリット

医療・看護休暇から、ボランティア活動にも利用できるファミリーフレンドリー休暇制度に拡充したため、社員に「ボランティア活動で休暇取得可能」という認識を広める契機となった。2012年度で延べ1,351人も社員がファミリーフレンドリー休暇制度を利用していることは、休暇を取得しやすい社内環境につながり、社員自身が生活を楽しむことができる上、会社にとってもメリットがあると認識している。

(5) 制度を利用しやすい環境づくり

社員の豊かな人生を応援する特別休暇制度として「あじさい休暇」「もみじ休暇」「ステップアップ休暇」がある。1999年から開始した「あじさい休暇」「もみじ休暇」は、祝日の少ない6月と10月の第3週に、2週間ずつ有給休暇取得促進期間を設定し、その間に有給休暇の取得を推奨している。職場単位で仕事の引き継ぎや人員の調整を行うことで、社員の3割程度がその時期に有給休暇を取得している。

「ステップアップ休暇」は、いわゆる永年勤続休暇であり、節目の年齢に自分自身のキャリアを考える契機として1年期限の休暇を付与している。休暇日数は、30歳では5日、40歳では7日、50歳では10日併せて支援金も社員に支給される。

計画的な休暇取得促進のために、毎年、名刺サイズの「ポケットカレンダー」を労働組合で作成し、組合員に配布している。「ポケットカレンダー」には労使で協議決定する「特別休日(2014年度は、4月30日、5月2日、8月8日、12月29日)」や「有給休暇一斉計画付与日(8月7日、8月11日)」、「あじさい休暇」「もみじ休暇」の期間が記載され、年間を通して社員の休暇取得への意識付けを行うなど、各自の休暇取得計画のツールとなっている。

3. 企業のスポーツによる社会貢献活動(CSR)及び社員のボランティア活動支援について

バレーボールVリーグ女子の「NECレッドロケッツ」、ラグビートップリーグの「NECグリーンロケッツ」に社員が所属しており、両チームは、青少年を対象としたバレーボール教室、ラグビー教室を開催し両スポーツの振興に取り組んでいるほか、地域社会への貢献活動、東日本大震災被災地復興支援への協力なども行っている。

こうしたNECグループの一員としての取組のほかにも、社員を全国高等学校体育連盟へ指導者として派遣、社内のフラダンス部が、首都圏に避難している被災者の交流イベントに参加するほか、地域への社会貢献活動を行っている。

CSR推進部では、社員向けにボランティア活動の講習会を開き、また社内のウェブサイトで、地域でボランティアを必要としているイベントを定期的に紹介する、といった取り組みを行い、社員のボランティア活動への参加を促している。

まだスポーツ関連のボランティアについての情報提供は多くないが、スポーツボランティア活動へのニーズは高いと考えられ、今後、情報提供を強化していく予定である。

4. ビッグスポーツイベントにおける社員のボランティア活動の支援について

年次有給休暇のほかに、ボランティアも含めた多様な目的で利用可能な「ファミリーフレンドリー休暇制度」もあり、社員のスポーツボランティアへのニーズを掘り起こし、多くの社員が参加できるよう情報提供等の支援をしていきたいが、スポーツボランティアへの参加を増やすためには、社員の所属部署の理解も必要であり、今後は企業としての風土づくりを並行で進めていく予定である。

ゴールドマン・サックス

- 社会貢献活動の一環として行うボランティア活動プログラムを有する
- 地域の非営利団体と連携・協力

1. 基本情報

- ・業 種： 金融機関（投資銀行業務、証券業務及び投資運用業務）
- ・所 在 地： 東京都港区
- ・創 業： 1869（明治2）年（米国）、1974（昭和49）年（日本）
- ・従 業 員 数： 約 1,100 人（2014 年 12 月現在）

2. ボランティア活動プログラム「コミュニティ・チームワークス（CTW）」について

(1) 導入経緯

「コミュニティ・チームワークス(以下、CTW)」とは、ゴールドマン・サックスの代表的なボランティア活動プログラムであり、社員参加型の地域貢献活動である。CTWは、1997 年、米国本社で社会貢献活動の一環として開始した。日本でも 1997 年頃から、年間数回の規模で実施していたが、2003 年頃から、社員の声で専門部署を立ち上げ、本格的に取り組むことになった。

(2) 利用実態

CTWは、同社のボランティア推進月間(4～8月)に、世界中のオフィスで一斉に行われる。幅広い支援分野で活躍する多くの非営利団体と協働で企画された多くの独創的なボランティア・プロジェクトへの参加を通じて、地域に根ざした社会貢献活動の機会を社員に提供している。

2014 年は、世界の 52 のオフィスで、900 の非営利団体と協働し、1,580 のプロジェクトに 25,000 人の社員及び家族・友人たちが参加し、125,000 時間にも及ぶ活動を行った。日本で実施している CTW は、社員の 70～80%が参加している。

CTWの活動内容は、障害者とスポーツを通じた交流、趣味や特技を生かした子供たちとの交流、児童養護施設の高校生に面接練習をするキャリア・メンタリング、困難を抱える女性や若者へ贈るスーツ収集など、多岐にわたっている。日本のCTWに参加する団体数は約 40 団体あり、毎年継続して参加している団体が多く、新規は年 1 割程度である。2014 年は 60 のボランティア・プロジェクトがあり、各プロジェクト平均 20 人の定員でボランティアを先着順で募集する。

スポーツに関わるボランティア・プロジェクトは、全体の 4 分の 1 を占めている。児童養護施設や子供に関わるものは人気がある。社内の部活動でテニスやゴルフをしている社員からは、子供たちに指導したいという要望もある。その他、次のようなプロジェクトがある。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・障害者スポーツ:スペシャルオリンピックスのボウリング大会・交流会
日本ブラインドサッカー協会主催の大会サポート・チャリティーラン: TELL (Tokyo English Life Line、英語電話相談)
メイク・ア・ウィッシュ・オブ・ジャパン(難病の子供たちの夢を実現)
(参加者として走りながら、設営や受付、片付けなどのボランティアも行う。) |
|--|

(3) 実施及び運用の状況

社員は参加したいプロジェクトを選択して、地域のボランティア活動に参加する。社員には、4～8月のボランティア推進月間に1回(1日)の、CTWのための特別有給休暇が付与される。土日のプロジェクトに参加した場合は代休が取得でき、2回目以降は各自の有給休暇を使って参加する。2回以上参加する社員は全体の1～2割程度である。

活動の申込みは、社内のイントラネット(インターネットを用いた社内通信網)で行う。4月頃にその年のCTWのポスターが掲示され(社員のCTWの認知度はほぼ100%)、イントラネットに掲載されたボランティア・プロジェクトを見て、社員は各自、活動したい内容に先着順で申込みをする。家族や友人を帯同することも可能であり、環境保全やスポーツでのボランティア活動には家族連れが多く見られる。

なお、60近いプロジェクトがあるため、運用はプロジェクトリーダーとなるチームキャプテン(1～2人)を決めてから実施される。そのため、申込み開始後の2週間は、チームキャプテンのみの申込み期間とされ、チームキャプテンが決まっていないプロジェクトは、ボランティア募集が始まらず、次のステップに進めない段取りになっている。

チームキャプテンとボランティアが決まった後、CTWの担当者からチームキャプテンにプロジェクトの引き継ぎが行われる。チームキャプテンは、ミッションや活動内容を理解し、引継ぎ後、メンバーやプロジェクトを協働する非営利団体との連絡・調整を行い、活動を実施する。このチームキャプテン制は、若手の社員でもリーダーシップを発揮できる機会となっている。

(4) 「コミュニティ・チームワークス(CTW)」の効果及びメリット

経営側はチームワークを重視しており、CTWは、社員が異なる部署の社員と知り合いチームワークを養う貴重な機会と捉えている。人事面では、「社会問題を知る」「人格形成に役立つ」「社会の様々なニーズを知り、ダイバーシティ(多様性)を醸成する」などの目的がある。

ボランティアの活動機会を探している社員にとっては、CTWによる情報や活動は、自分は何に興味があるのか探することができる絶好の機会となる。

チームキャプテンは初めての参加でも立候補できるので、キャリアの中でリーダーシップを身に付け発揮する機会になる。社員同士では、共通の興味を持った他部署の社員と知り合いになることも可能であり、普段そのような機会がないため社員には好評である。

(5) 制度を利用しやすい環境づくり

社員に対して、ボランティア活動の強制は禁止されている。強制的な形での参加は、参加団体や子供たちに否定的な感情が伝わってしまうことがあるため、社員が自発的に参加するよう細心の注意を払っている。

また、米国本社のトップから、日本のマネージャー全員に、CTW参加に関するメールやボイスメールが送られてくる。マネージャーは「社会問題の学びや人間形成面から参加して欲しい」という思いで社員に参加を促すようにしている。

CTWには、企画段階から社員が参加し自分たちでプロジェクトをつくる制度「Employee Initiated Project(EIP)」もある。企画した社員がチームキャプテンになり、通常は担当者が行う参加団体との交渉も社員が携われる制度である。日本でもEIPは年間5件ほどある。

(6) 継続・充実へ向けた課題や解決策

CTWに参加する社員には、活動内容はもちろん参加団体のミッションを理解して、プロジェクト実施上のルールを守ることを義務付けている。例えば、児童養護施設に行く時は、自分の子供を連れて行かな

い、子供たちと連絡先を交換しない、写真撮影禁止などである。DV(ドメスティック・バイオレンス)関係の施設には、身元が明らかな人のみ帯同可能としている。スポーツ大会をサポートする際には服装規定などのルールがある場合もある。

プロジェクトの中には、団体側にも準備が必要となるものもあるため、新しくCTWに参加する団体にとっては慣れない部分もあり、理解と協力を得ることが必要である。

社員の人数や米国本社が設定するテーマなどによって、団体数や適する団体が毎年変わるため、団体との調整が課題である。

CTWに長く参加している社員は支援したい活動が明確化してきており、要望が増える傾向にある。プログラムの継続・充実には社員の協力が必要不可欠である。

3. ビッグスポーツイベントにおける社員のボランティア活動の支援について

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催時期は、CTWの期間中のため、例えば20人ずつ各1日の協力なら可能かもしれない。同じ部署から大勢出すのは難しいと思われる。オリンピックなどのビッグスポーツイベントに関わりたい社員は少なくないので、何らかの協力を検討することは可能である。



子供のフットサル交流(CTW活動の様子)