

## 6-4 従業員の自発的な社会参加を支援する。

### 《基本的心構え・姿勢》

従業員の価値観が多様化し、仕事以外の面でも社会の役に立ちたい、あるいは社会との関係を持っていたいという人が増えている。こうした従業員を多数擁することは、会社の公正性・透明性を担保していくことにもつながる。また、会社が従業員の社会参加を支援することは、従業員の会社に対する誇りを高め、仕事に対する姿勢や目的意識にもプラスの影響を与える。支援の効果が最大限発揮されるよう、企業は個人の自発性を尊重しつつ、従業員の社会参加のための環境整備ときっかけづくりに取り組んでいく。

### 《具体的なアクション・プランの例》

#### (1) 従業員の意識と活動実態を把握する。

従業員のボランティア活動・寄付に関する意識や実態を把握し、関心と社会参加の度合いにあわせて支援制度を構築することが重要である。多くの企業が、従業員へのアンケート調査やヒアリングなどを行っている。

#### (2) 支援制度を導入する。

企業は、自社の社風や従業員の社会参加の度合いに合わせて、必要な支援制度を導入している。主な制度には以下のものがある。

- ① ボランティア休職制度： 長期にわたってボランティア活動に参加する場合に、休職を認める制度。青年海外協力隊への参加を目的とするものもある。
- ② ボランティア休暇制度： ボランティア活動や地域活動のために、有給で休暇を提供する制度。
- ③ ボランティア活動者表彰制度： ボランティア活動を行っている従業員を対象とした表彰制度。
- ④ ボランティア研修制度： 従業員のボランティア活動推進のための研修制度。
- ⑤ マッチング・ギフト資金支援制度： 従業員が市民活動団体等へ寄付する場合、企業も同じ対象団体に、同額あるいは一定割合を上乗せして寄付を行う制度。
- ⑥ 地域貢献活動促進運動： 地域貢献活動を促進するための方針策定、地域貢献活動促進を目的とした全社運動。
- ⑦ NPOへの出向制度： 従業員を一定期間、NPOに出向させる制度。

#### (3) ボランティア活動やNPOに関する情報を提供する。

従業員の関心に合わせて、ボランティア活動やNPOに関する情報を選び、社内WEB、掲示板、社内報などを通じて提供する。最近では、社会貢献担当部署が蓄積してきた知識やノウハウをイントラネット上で公開し、従業員のボランティア活動の質の向上や、範囲の拡大に役立てようとする企業も出てきている。