

# ニューノーマル時代の社会貢献活動

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

## 支え合いとともに創る「ニューノーマル」

新型コロナウイルス感染拡大により「新しい日常(ニューノーマル)」がスタートして初めての新年を迎えた。今年は「ニューノーマル」を定着させながら、経済の回復・発展を目指す一年になる。

新型コロナウイルス感染症は人々や企業に様々な影響を及ぼした。こうした中、経済的にダメージを受けた人々や企業を応援したり、感染のリスクのある中で働いている人々への感謝の気持ちを表したりするなど、社会的に支え合いの取組・活動が注目されるようになった。これからのニューノーマル時代は、支え合う心や活動とともに創りあげられていくものであろうと思われる。

## コロナ禍での企業による社会貢献活動

日本経済団体連合会の調査によれば、新型コロナウイルス感染拡大の中で、多くの企業が支援活動をおこなっている。調査に回答した企業の83%が、新型コロナウイルス感染症に関連する支援を「実施している」と回答している(日本経済団体連合会「社会貢献活動に関するアンケート調査結果」2020年9月)。

活動内容としては、「物資の提供」(72%)が最も多く、「会社としての寄付」(60%)、「社員による寄付」(26%)が続いている。感染リスクがあるため「人材の派遣」(4%)よりも、マスクや医療用ガウンなどを医療機関に提供するなどの非接触型の物理的な支援を行った企業が多いようだ。

## オンラインを活用した社会貢献活動

コロナ禍での非接触型の社会貢献活動のもう一つの特徴は、これまで対面で行ってきた活動をオンラインで実施する工夫がなされたことである。例えば、「出前授業のオンラインでの提供」や「ICT技術を活用した遠隔社会科見学・職場実習の実施」などがある。

こうしたオンラインを活用した社会貢献活動の広がり、従来方式では時間や場所の制約から活動できなかった人でも活動できるようになり、新たな社会貢献の担い手

を増やすことにもつながる。こうした社会貢献活動の「新常識」も、「ニューノーマル」の中で定着していくものと思われる。

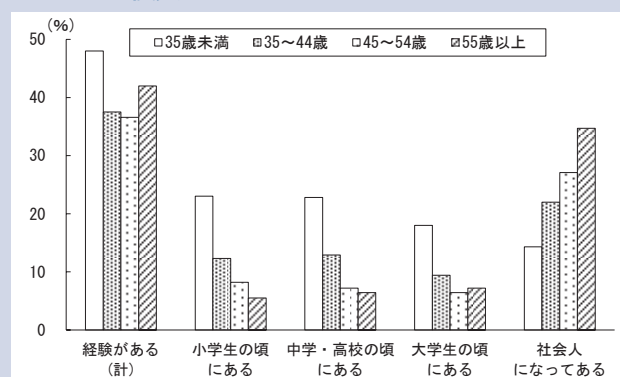
## 企業で働く人々の社会貢献活動のきっかけ

他方、企業で働く人々の社会貢献活動の参加意識はどのようなものであろうか。

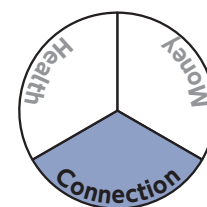
まず、労働政策研究・研修機構の調査により、企業で働く人々の社会貢献活動の実態をみると、35歳未満の若い層が、他の年代に比べ、社会貢献活動を経験している割合が高い(資料1)。小学校から大学までの学生時代における経験の高さが関連していると思われる。

社会貢献活動に参加するきっかけとしては、身近に活動をしている人の存在が大きく影響するようだ。社会貢献活動の経験がある人は全体では41.2%であるが、配偶者が活動している人の場合は「経験あり」が73.8%と全体よりも約30ポイントも高くなる。友人が活動している場合は77.1%、同じ職場の人が活動している場合も69.8%と高い。他方、身近に参加している人が「誰もいない」と答えた人では「経験あり」の割合は28.3%である。社会貢献活動は、職場の人など身近に活動している人の影響を受けて参加する傾向がある。企業による社会貢献活動も、社員の活

資料1 年齢階層別にみた社会貢献活動経験の割合  
<複数回答>



(注)調査は、1,000人以上の企業に勤める正社員(農林漁業、公務を除くホワイトカラー職種従事者)4,000人を対象として、2018年11~12月に実施された(回答者数3,831件)(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査」2020年3月より第一生命経済研究所作成



動のきっかけや後押しとなっているようだ。

さらに、自分自身が困った時に周りの人やNPO等の団体から助けをもらった経験も、社会貢献活動の実施に大きく影響を与えるようだ。助けをもらった経験が「かなりある」や「ある程度ある」という人々では8割以上が「活動経験あり」と回答している(資料2)。一方、「全くない」人々は社会貢献活動に消極的な人が多い。社会貢献活動の参加意欲には、「恩返し」や「お互いさま」といった気持ちも作用しているようである。

新型コロナウイルスの感染拡大により、営業時間の短縮、外出の制限など、生活の様々な場面で制約がかかることが多くなった。経済的なダメージのみならず、人と人とのコミュニケーションの機会が減少したことによる精神的なダメージを受け、助けを必要としている人も多い。人から助けをもらった経験は、将来の社会貢献につながる。ニューノーマル時代は、ためらわずに助けを求めることができ、お互いさまの気持ちでそれに応えられる社会にしていくことの必要性が改めて浮き彫りになった。

### 社会貢献活動は仕事に必要なスキルを向上させる

一方、社会貢献活動は、他者への貢献のみならず、自らのスキル向上にも役立つものである。

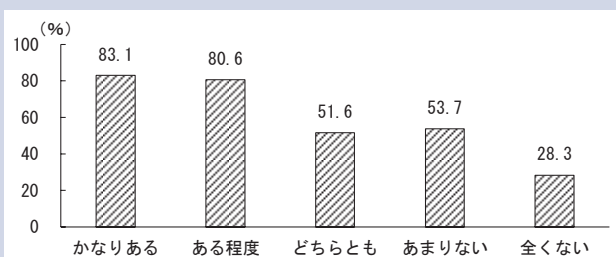
「人間関係」「課題遂行」「リーダーシップ」「共同作業」「アンラーニング(既存の価値観や過去の成功体験に固執せず、新しいことを抵抗なく学ぶこと)」といった汎用性の高い

ポータブルスキルの獲得と、社会貢献活動の経験の有無との関係を示したものが資料3である。社会貢献活動の経験がない人よりも、ある人の方が得点が高く、こうしたスキルを獲得していると自覚している。しかも学生時代から経験をしている人の得点は、社会人になってから始めた人を上回っている。社会貢献活動の積み重ねは、他者貢献のみならず、工作上必要なスキルの自己評価を高める効果ももたらすようだ。

コロナ禍で働き方や生活様式が変容し、産業構造が大きく変わる中、リストラや在籍出向など様々な形で雇用吸収力の高い産業へ労働移動が進められている。ニューノーマル時代にはますます雇用の流動化が進む可能性もある。ひとり一人が自分の職業能力や仕事を見つめ直し、どのように働き、会社や社会とつながりを持って生きるのかを考えることも必要であろう。

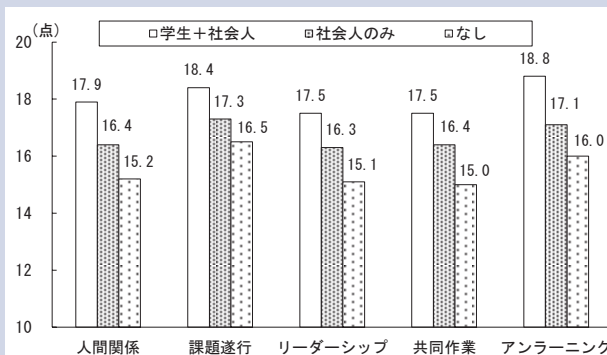
その際、仕事以外の社会貢献活動に目を向けることは、仕事に必要なスキルを高めるのみでなく、職業環境が大きく変化した場合にも、社会とのつながりを保つことに役に立つ。オンラインの活用など社会貢献活動も多様化している。社会が大きく変化し、お互いに助け合うことが必要なニューノーマル時代こそ、個人として、また企業としても、社会貢献活動の意義を見直す必要があると思われる。

**資料2** 社会貢献活動の経験ありの人の割合 (困った時に周りやNPO等の団体から助けをもらった経験の有無別)



(出所)資料1と同じ

**資料3** 汎用性の高いスキル得点の平均値 (社会貢献活動の経験別)



(注)「学生+社会人」は小学生以降、社会人になってからも社会貢献活動の経験がある人。「社会人のみ」は社会人になってから社会貢献活動の経験がある人。「なし」は社会貢献活動の経験がない人。数値は、各スキルに対して、「かなり得意」「やや得意」「どちらともいえない」「やや不得意」「かなり不得意」の5件法で自己評価を求め、得点化した平均値(1~25点の範囲)。得点が高いほど「得意」であると自己評価していることを示す。(出所)資料1と同じ