

ボランティア組織の運営 マネジメント

2025年3月1日

認定NPO法人日本ボランティアコーディネーター協会

小原宗一（理事・研修検定委員）

ボランティア組織の運営 ～その特徴と傾向～

**内閣府の「平成 25 年度 市民の
社会貢献に関する実態調査」に
よると、ボランティア活動に関
心がある人は全体の半数以上と
いう結果がでています。**

ボランティア活動への関心の有無

関心がある……………	58.3%
あまり関心がない	36.3%
全く関心がない…	3.9%
その他……………	3.9%

ボランティア活動経験の有無

活動経験が有る…… **35%**

活動経験が無い…… **65%**

ボランティア活動への関心にくらべて参加の経験は少ない傾向にあります。

活動参加の妨げとなる理由は？

時間がない……………	5 1.5%
交通費など経済的負担…	3 0.5%
休暇を取得する必要がある	2 3.5%
十分な情報がない…………	2 3.5%
特に妨げとなることはない	1 3.8%
団体の信頼感が欠ける	1 2.4%

近年、災害時などでのボランティア活動には若年世代を中心に積極的な参加の傾向がみられます。

インターネット上の情報システムであるSNSなどを使って活動者自身が発信する情報が簡単に入手できることも影響していると思われます。

しかし、災害などで活躍した若い世代を中心にした層が、地域のボランティア活動に関心を示しているかは別の問題のようです。

**ボランティア活動の現場や
人々をつなぐ場において、
コーディネーションに役立つ
ポイントを知る**

地域のさまざまな人々がボランティア活動を通じて社会に関わり、その担い手となる機会が増えています。

ボランティア活動の特徴や良さを活かしながら活動が成立、継続するように工夫することが必要になります。

ボランティア活動の特徴である自由さや
気軽さ、素人の良さなども、活動が組織
的・継続的になるにしたがって、活動の
質を高めたいという欲求や継続的な活動
の必要性からその良さが無くなってしま
うことがあります

そのためボランティア活動は発展すれば
するほど、自由な活動が制限されたり、
楽しみだけでは続けられないものに変化
していくという**自己矛盾的な要素**を抱え
ているという特徴があるという認識が必
要になります。

組織運営の視点から整理すると

有志の集団であるボランティア組織では、通常は役割分担、命令関係を中心とした科学的経営法（官僚型経営）が採用されることはありません。

「共感」を基盤にし、メンバーの個性や特徴を活かした民主的、共同体型の運営が期待され、そのように運営されることが多いと考えられます。

ボランティア団体に限らず、非営利で主体的な参加による組織には、その組織運営に「コモンズ」という共通概念があると考えられています。

コモンズの定義

- (1)自由で強制されない参加**
- (2)共有された目標**
- (3)一切の資源の共有**
- (4)単なる友人関係を超えた相互性**
- (5)公平や公正に裏打ちされた社会関係**

これらの特徴を持った組織は、命令関係の官僚型組織運営よりも、人間関係などの配慮しなければならない要因や人材の入退出の多さなど運営管理上の変動要素が多く、とても複雑で繊細な運営が必要になるため、**運営管理そのものが難しいという特徴**があります。

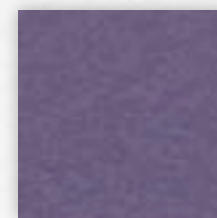
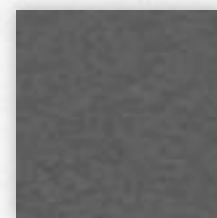
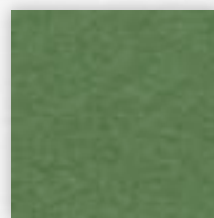
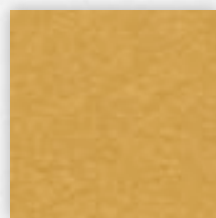
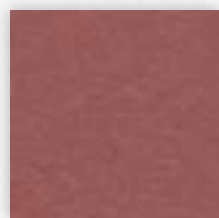
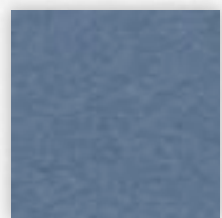
近年は、企業などの組織運営においても長い間主流であった合理性や機能性を重視し、結果的に人間的側面を軽視する科学的管理法に対して、社員の人間関係や成長、やりがい、喜びなどのを重視する人間関係論を基盤とする組織運営へと変化しています。

ボランティアの組織運営は、その意味では現代的な組織運営の手本でもあると言えます。高名な経営学者のドラッカーも「人間が最大の資産であり、人間の強みを生かす配置が大切」として企業においても人材を単なる生産コストとみなさず、ボランティアのように人間的に扱うことを推奨しています。

ボランティア組織の 運営を考える

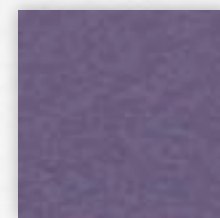
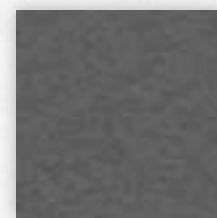
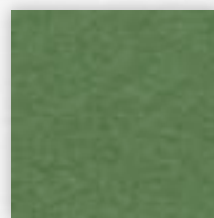
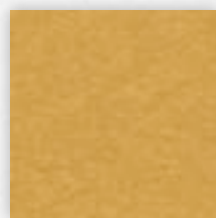
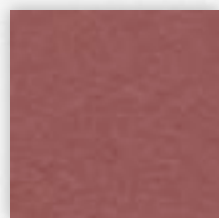
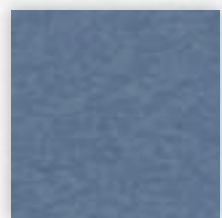
**ボランティアの人材管理に
にとって重要な要素であるモチ
ベーション（動機づけ、やる
気）の視点から考えてみま
しょう**

**ボランティアの人材管理に
ついて考えるとき、はじめ
に理解しておきたいこと…**



**ボランティアとひとくちに
言っても、そのイメージは
人によって様々です。**

そこで・・・



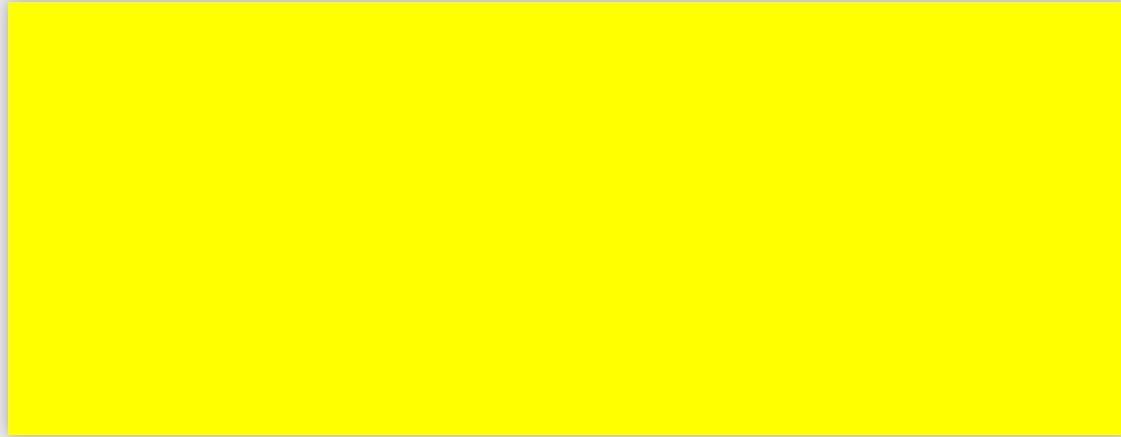
**現在「ボランティア」は誰もが
知っている言葉です。**

**しかし「ボランティア」に対す
るイメージは人によって様々で
す。**

あなたのイメージは？

**ボランティアのイメージを
「色」で表すとしたら
何色でしょうか？**

黄色のイメージ



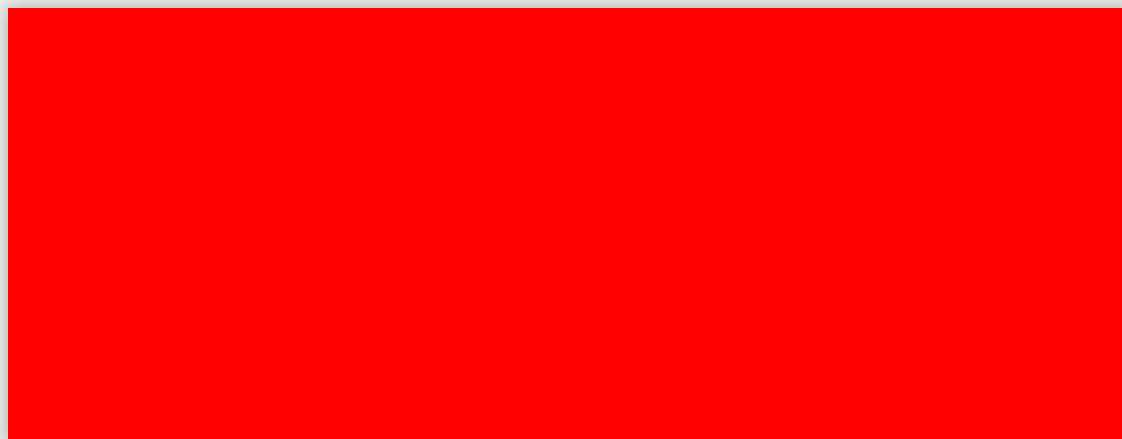
**希望、喜び、幸福、躍動、
暖かい、**

オレンジのイメージ



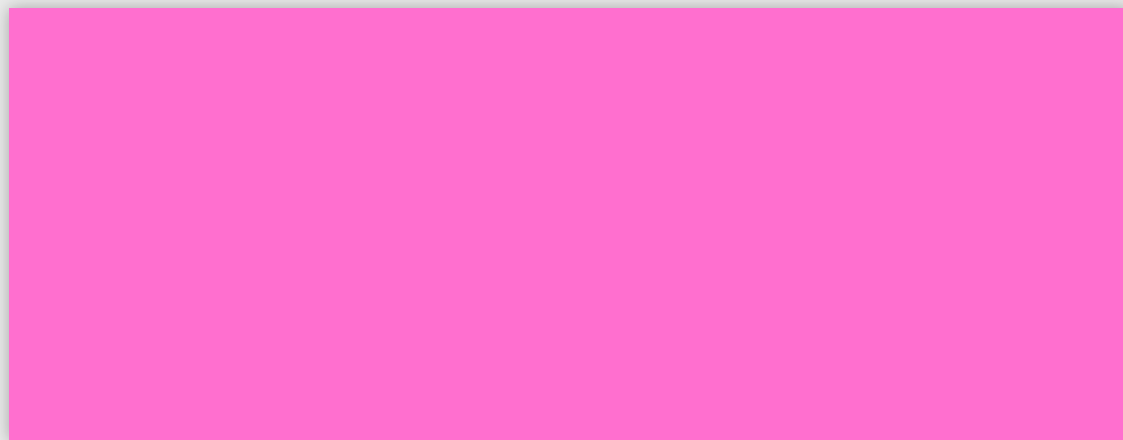
**温かい、親しみやすい、明
るい、健康、快活、楽しい**

赤のイメージ



**愛、情熱、派手、強い、活
動的、歓喜**

ピンクのイメージ



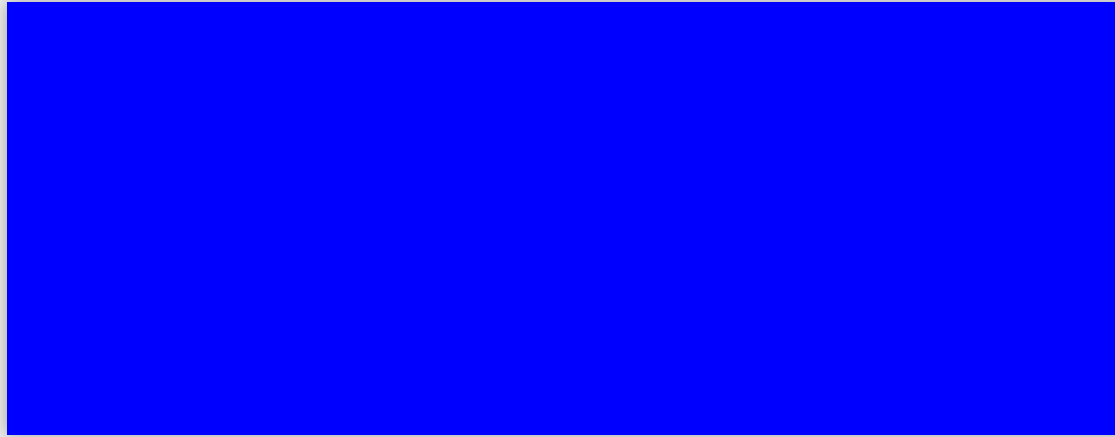
**幸福、優しい、かわいい、
若い、柔らかい**

緑のイメージ



**安全、平和、生命、癒し、
新鮮、再生、環境**

青のイメージ



**信頼、爽快、静か、知性、
冷静、誠実**

白のイメージ



**純粹、無垢、清潔、潔白、
善、真理、新しい、未来**

私たちは、ボランティアに対する無意識のイメージがあり、この「ボランティア観」によってボランティアに対して様々な無意識の期待を持っている。

人それぞれの価値観で「ボランティア」を捉えているため、同じ「ボランティア」に対して相反する期待を持つことがある。

相反する期待（例）

ボランティアは…

「人のためにやるもの」

「自分のためにやっている」

相反する期待（例）

ボランティアは…

「一生懸命やるべきだ」

「できる範囲でやればいい」

相反する期待（例）

ボランティアは…

「責任持ってやるべきだ」

「負担のない範囲でやりたい」

相反する期待（例）

ボランティアは…

「だれでも参加できる」

「ちゃんとした人じゃないと」

相反する期待（例）

ボランティアは…

「楽しくやろう」

「自分が楽しむものでない」

相反する期待（例）

ボランティアは…

「いるだけで意味がある」

「役に立たなければ意味が無い」

このような **「ボランティア観」** の
違いが原因でボランティアの現場
では、そのあり方や定義の考え方
に違いが生じ、ボランティア同士
やスタッフとの間に不満や不信感
が生じることがあります。

一人ひとりの考え方が多様なのは当然なのですが、それぞれが別々の方向や考え方のままにならない工夫を考えることも活動をスムーズに継続するポイントのひとつになります。