



# プロボノ白書

## 2025

20年の軌跡が拓く、共創の可能性



# —— はじめに ——

ビジネススキルを持ったボランティアが集い、初対面のメンバー同士でありながら、NPOの課題解決に向けて闘争的な意見交換を交わす、熱気あふれる空間。2004年、ファウンダーの嵯峨生馬が、米国のタップルートファウンデーションで「プロボノ」に出会い、衝撃を受けたその日から、サービスグラン트は動き出しました。NPOに資金ではなく、サービスをグラント（助成）する、その仕組みを日本に持ち帰り、初めての人でも参加しやすいプログラムやサポート体制を構築。多くの団体に活用いただき、たくさんの出会いと成果が生まれてきました。私たちが考える成果とは「人」の変化。プロボノの成果は団体の活動の発展とともに、プロボノ参加者を含め、関わったすべての人の変化であると考えています。

本白書は、2025年、サービスグラント活動開始20周年の節目に、プロボノが社会にどのように広がり、どのような変化をもたらしてきたのか。サービスグラントが蓄積してきた知見や実践事例を中心にしながらも、できる限り広く社会の動きとプロボノの関連性が分かるよう、まとめることに挑戦しました。変化が激しく、格差や分断が広がりつつある日本社会。その中で今、多様な人が協働するプロボノが持つ可能性を、感じてください。

## 目 次

第1章	プロボノの概要	·····	P1
第2章	企業のプロボノモデル・実践事例	·····	P8
第3章	地域のプロボノモデル・実践事例	·····	P16
第4章	多様に広がるプロボノ	·····	P22
第5章	数字で見るプロボノ	·····	P28
CROSS TALK「日本のプロボノ 2025年の節目とこれから」			P31

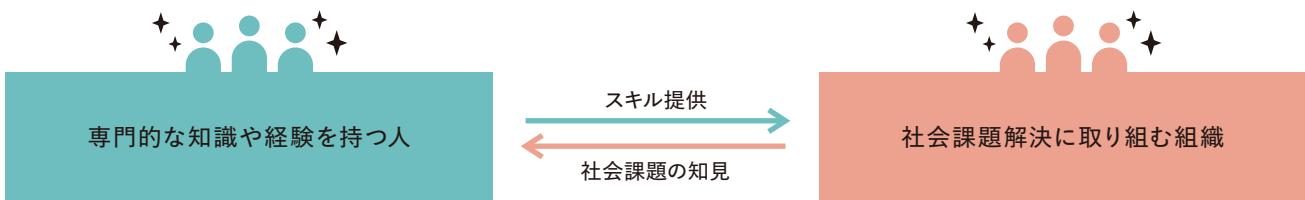
NPO法人クロスフィールズ 小沼大地氏、認定NPO法人ETIC. 白鳥環氏、認定NPO法人サービスグラント 岡本祥公子

# 第1章 プロボノの概要

## 1. プロボノとは

### プロボノの定義

プロボノとは、社会的・公共的な目的のために、職業上の経験やスキルを活かして取り組む社会貢献活動です。プロボノの語源はラテン語の「*pro bono publico*（公共善のために）」に由来します。単に自分の時間や労働を提供するのではなく、それぞれが身につけた専門的スキルを提供するところに一般的なボランティア活動との違いがあります。近年では、社会課題解決に取り組む組織への支援が主流となっています。



### 1980年代以降、プロボノの始まりと世界への広がり

プロボノは、1960年代の米国で人種差別や貧困といった社会課題を解決しようとする動き（公民権運動）を背景に、法律家による専門スキルを活かした社会貢献活動として、1980年代以降に広がりました。その後、企業法務や他の専門職にも拡大。2001年にタップルートファウンデーションが多様なビジネス分野で働く人に参加の機会を広げ、2008年

には米国連邦政府により、経済界が10億ドル（当時の約1000億円）相当のプロボノ支援を約束したキャンペーン「A Billion + Change」が始動、企業の社会貢献活動としても広く知られるようになりました。欧州においても同時期に、草分けとなるコーディネート団体が設立されました。

### 世界36カ国にプロボノをコーディネートする組織が存在

2013年からはグローバル・プロボノ・ネットワークなどの国際連携も生まれ、プロボノは世界的な広がりを見せています。



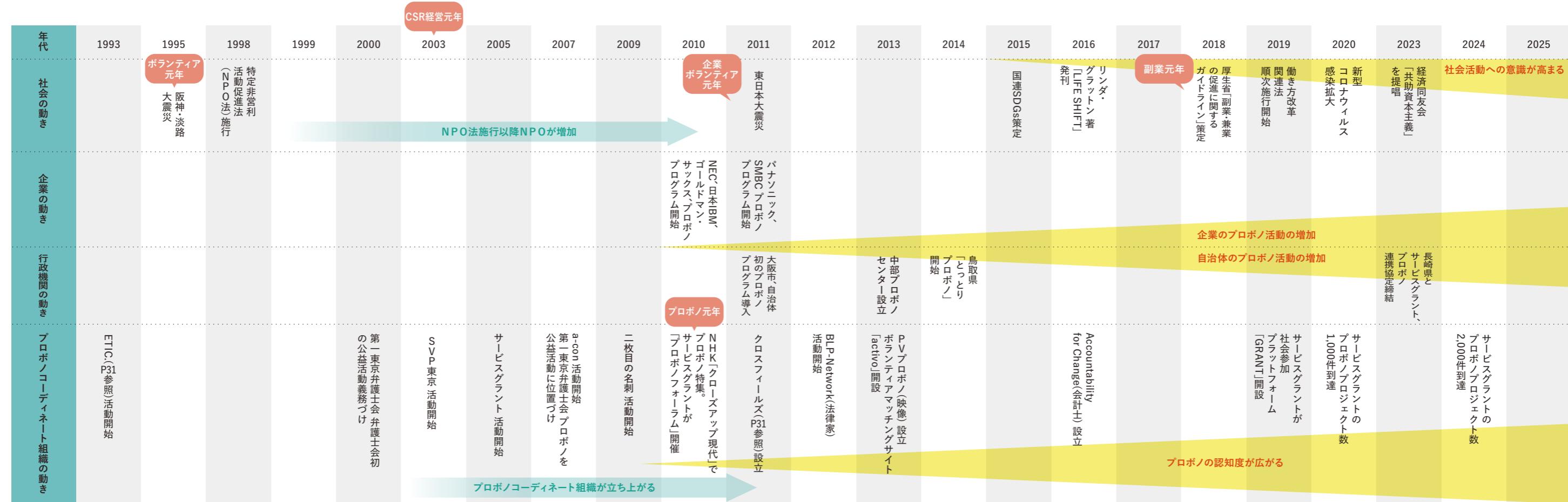
（出典：GLOBAL PRO BONO NETWORK）

## 2.日本のプロボノ

### 日本におけるプロボノの広がり

日本においては阪神淡路大震災を契機とする1998年の特定非営利活動促進法(NPO法)施行により、NPO法人の設立数が右肩上がりに増加し、そのあと押しをするように、プロボノ的な活動でNPOを支援する組織が相次いで設立されました。2010年代、

プロボノは企業の社会貢献活動として導入が進み、自治体の市民協働施策と連動する形で地域にも少しづつ浸透し始めています。また、個人のライフキャリアへの関心の高まりも、プロボノの広がりを後押ししていると考えられます。

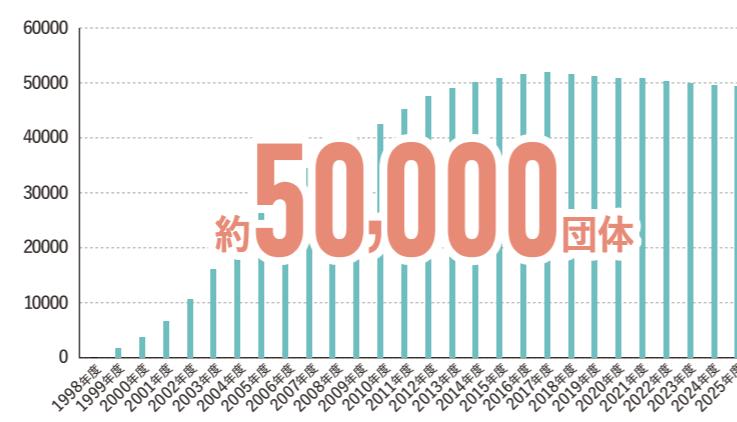


## 3.社会課題解決に取り組むNPO

NPOは、地域や社会の課題解決や公共の利益のために活動する非営利団体です。このうち、NPO法に基づき法人格を取得したNPO法人は、現在約50,000団体が存在しています。

NPOの多くは小規模で、常勤スタッフも限られています。抱える課題は「人材の確保や教育に課題がある」が長年トップであり、活動基盤の脆弱さを抱えています。こうした状況において、NPOがプロボノを受け入れることは、NPOに不足しがちな活動基盤強化のための専門的知識や人材を補う手段の一つであると言えます。

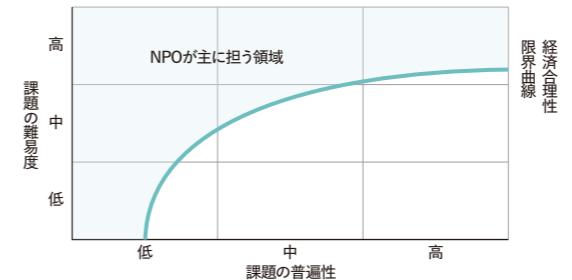
### 特定非営利活動法人の認証数等



出典：内閣府NPOホームページ「特定非営利活動法人の認証数等」（正確な数値は49,431法人／2025年5月時点）をもとにサービスグランツが作成

NPOは、行政による公共サービスや、企業による商業サービスではカバーしにくい領域を担っています。社会課題解決のプレーヤーは広がりを見せていますが、対象が限定的な分野や難易度が高い課題は企業では採算が合わず、NPOが担う領域は残ります。

### 経済合理性限界曲線図



出典：山口周『ビジネスの未来』をもとにサービスグランツが作成

「人材の確保や教育に課題がある」と答えたNPO

65.6%

出典：内閣府  
「令和5年度特定非営利活動法人に関する実態調査」

「プロボノを受け入れている」と答えたNPO

13%

出典：日本NPOセンター  
「2021年全国非営利団体のシニア人材へのニーズ調査」（総数より該当割合をサービスグランツが算出）

## 4. 高まる個人の社会参加意識

社会人は、家庭や職場、学校、地域社会などにおいて、それぞれの立場やライフステージに応じて、さまざまな形で社会参加しています。日本人の社会貢献に対する意識は高く、6割を超える人が「社会の役に立ちたい」と考えています。

一方で、実際にボランティアに参加した人は2割に達しておらず、ギャップがあります。寄付経験の約3割※と比較しても少ないです。

※内閣府「市民の社会貢献に関する実態調査報告書(2022年度)」(2023年9月)より  
2021年の1年間で「寄附をしたことがある」と回答した人の割合(35.3%)

社会の役に立ちたい人の割合は

約 **64%**

出典:内閣府「社会意識に関する世論調査」令和6年10月調査  
(正確な数値は63.6%)

ボランティアをしている人は

約 **18%**

出典:内閣府「令和3年 社会生活調査」(正確な数値は17.8%)

こうした中で、社会の役に立つ方法として「自分の職業を通じて」と考えている人の割合が約4割で最も多いという調査結果もあり、プロボノは社会人にとってのボランティア活動の選択肢となっています。

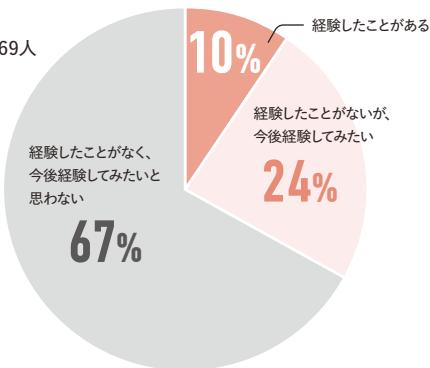
プロボノを経験したことがある人は1割程度に過ぎませんが、今後経験してみたい人を含めると3割を超えていきます。

「自分の職業を通して」  
社会の役に立ちたい人 > **40%**

出典:内閣府「社会意識に関する世論調査」(令和6年10月調査)

専門的知識や技術を活かしたボランティア活動(プロボノ等)経験

調査対象:  
25歳以上勤労者等3,169人



出典:文化庁「専門人材による文化団体における社会貢献活動調査報告書」(平成28年度)

社会人がボランティア活動などの社会貢献活動で得られるものは、社会の役に立つ実感に加えて、他者とのつながりや、新しい知識や経験があり、現在の立場やライフステージにとらわれないライフキャリアの形成につながると考えられます。

ボランティアや社会貢献活動から得られたもの

調査対象:大企業正社員3,831人

<b>1位</b>	人の役に立ち、社会や地域に貢献できた	<b>69.0%</b>
<b>2位</b>	他者と考えを共有・共感することができた	<b>52.3%</b>
<b>3位</b>	新しい知識や技術、経験を得られた	<b>49.4%</b>

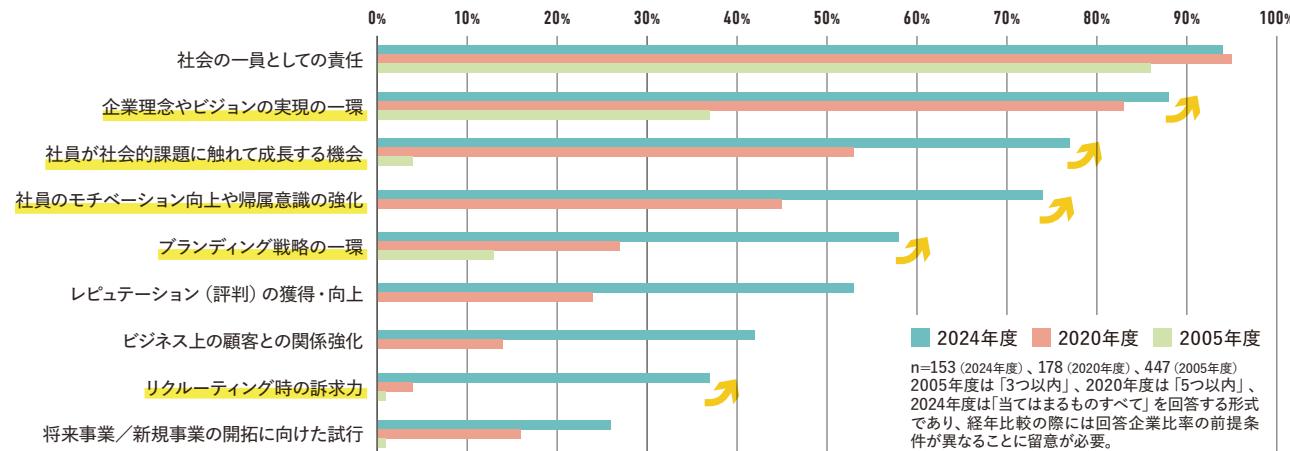
出典:労働政策研究・研修機構(JILPT)「人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査」  
(2020年3月)をもとにサービスグランツが作成

## 5.企業の社会貢献活動:責任から人材育成、そして共創へ

企業は事業活動を通じて社会に価値を生み出す経済の担い手ですが、近年では、環境や人権、地域社会への配慮に加えて、事業の中で社会課題を解決していくことなど、持続可能な社会の実現に向けた行動(CSR経営)が強く求められる

ようになっています。こうした背景の中、企業の社会貢献活動はこの20年で、社会的責任を果たすだけではなく、社会課題への理解と多様な主体と協働できる社員の人材育成を目的とするものへと変化してきています。

### 社会貢献活動を行う理由



出典: 経団連「社会貢献活動に関するアンケート結果」(2025年1月21日)をもとにサービスグラン트が作成

企業はCSR経営が重視され始めた頃から、社会課題解決に取り組むNPO等とパートナーシップを結び、さまざまな活動支援をしてきましたが、企業の社会的責任の遂行と人材育成の双方を同時に実現する活動として、プロボノ支援に取り組む

ようになっています。実際に、プロボノ活動に参加した社員の9割以上が、活動を通して個人としての成長、企業への良い影響、社会への貢献が実現できていると実感しているという結果も報告されています。

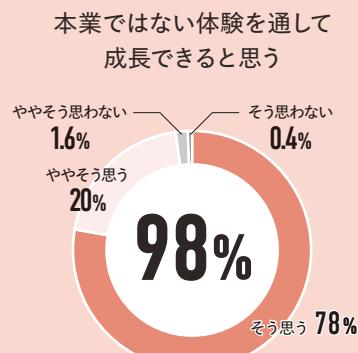
NPO/NGOと  
パートナー連携している  
企業 > 87%

プロボノ支援を  
行っている企業 > 37%

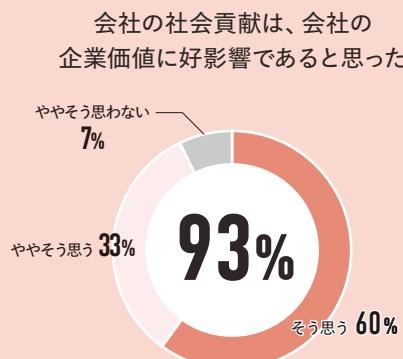
出典: 経団連「社会貢献活動に関するアンケート結果」(2025年1月21日)

### プロボノ参加社員の声

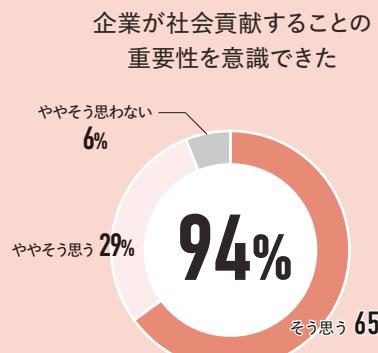
#### 社員の活躍と成長



#### 企業への還元



#### 社会とのつながり



出典: 津田塾大学・神戸大学・サービスグラント「企業内プロボノ横断意識調査」(2022年)

## 6.自治体の取り組み:多様な担い手の参加・協働の促進

自治体は、地域住民の暮らしに近い行政機関として、さまざまな公共サービスを担っています。

少子・高齢化、核家族化の進行とともに、自治会など地縁組織の活動は縮小し、地域のつながりが弱まりつつあります。家族や地域による社会的セーフティーネットが機能しなくなり、幅広い世代の孤独・孤立も課題です。地域の課題が複雑化する中、自治体はサービスの提供者であると同時に、住民参加や地域の協働を促す枠組みづくりを進めています。

各地の自治体では、プロボノ支援をさまざまな地域課題の解決に活用する取り組みが広がっています。例えば、地域活動団体や町会・自治会の運営基盤強化を目的に、プロボノによる支援を実施している例があります。また、移住促進や地域資源の発信といった分野で、ターゲットとなる都市部の専

### 自治体に広がるプロボノとの協働



### 自治会等の現在の課題

順位	課題	割合
1位	役員・運営の担い手不足	86.1%
2位	役員の高齢化	82.8%
3位	近所付き合いの希薄化	59.2%
4位	加入率の低下	53.3%
5位	行政からの依頼事項が多い	36.2%

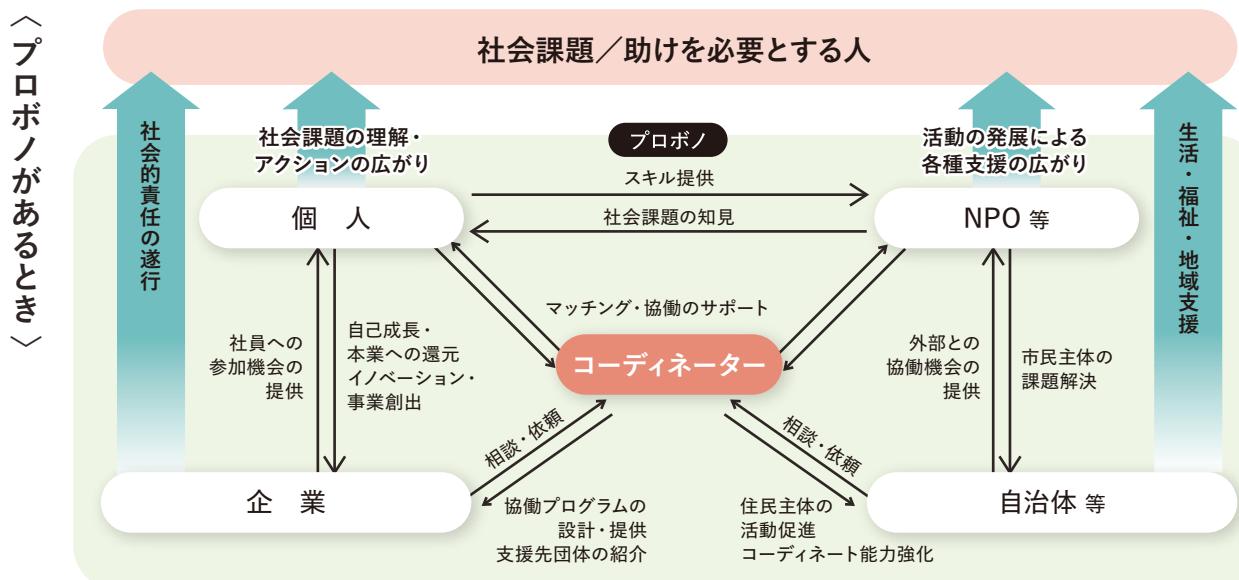
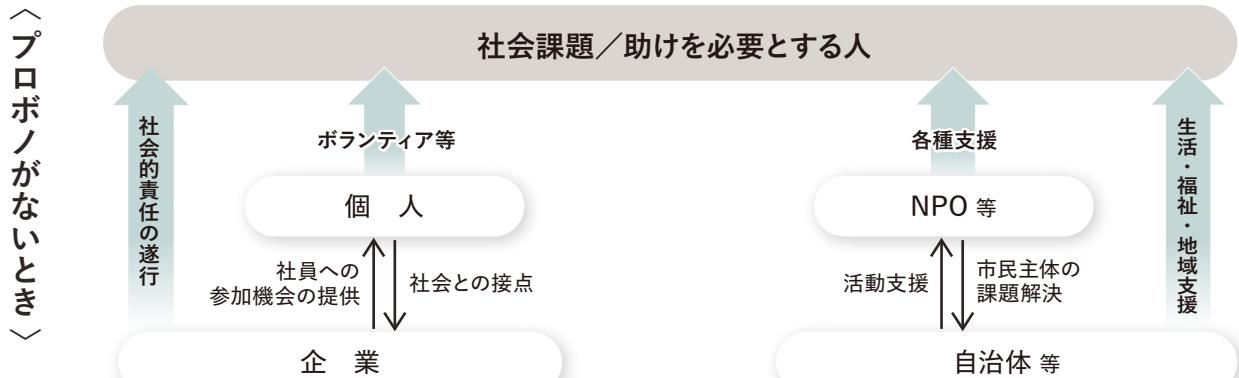
出典:内閣府男女共同参画局「持続可能な自治会活動に向けた男女共同参画の推進について」(2017年3月)をもとにサービスグランツが作成

門家の知見を活かす事例も見られます。さらに、高齢者支援、災害復興、市民協働の推進などにおいても、プロボノが担う役割は広がりを見せ、地域内外をつなぐ新しい手段になりつつあることを示しています。

## 7. プロボノが新たに生み出すシナジー

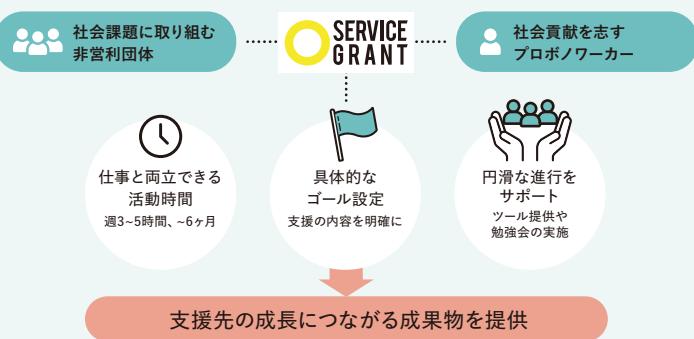
プロボノによる協働は、NPOや個人、企業など多様な主体の新たなつながりを生み出します。互いの強みを活かして社会課題の解決に向かうことでインパクトが創出され、さらに、それぞれの主体にも価値をもたらします。そして、協働を円滑かつ持続的に機能させ、シナジーを高める「つなぎ手」となるのがコーディネーターです。コーディネーター

は、専業のコーディネート組織のほか、企業、行政機関や市民活動支援団体、あるいは個人など、さまざまな担い手が存在します。次の章からは、コーディネート組織の一つであるサービスグラン트の実践事例を中心に、企業や地域におけるプロボノモデルをご紹介していきます。



### サービスグラン트の取り組み

2005年、ファウンダー 嵐嶋生馬が「プロボノ」の仕組みを日本に持ち帰り、活動を開始。複雑な課題を抱えるNPO等と、外部の多様な人材との協働を成功させるため、期間と目標を決めて取り組む「プロジェクト型協働」を核としてプロボノコーディネートを行っています。



# 第2章 企業のプロボノモデル・実践事例

第2章では、企業においてプロボノがどのように機能し、どのようなインパクトを生み出しているのかを、サービスグラントと共にプロボノを導入された企業の具体的な事例も交えながらご紹介し、プロボノの可能性と奥深さに触れていきます。

## 1. 企業がプロボノを導入する理由

### ■ 社会貢献と人材育成の好循環

企業がプロボノを導入する背景には多岐にわたる理由があります。まず、企業の社会的責任意識の高まりと社会貢献活動を通じて企業価値を高めたいというニーズがあります。次に従業員の成長促進です。プロボノは、従業員が業務で培った経験やスキルを活かしながら、新たな体験を通して気づきを得て、リーダーシップや問題解決能力を向上させる貴重な機会となります。これは従業員のエンゲージメント向上にもつながります。さらに、企業イメージの向上も導入の大きな

理由です。社会貢献に積極的な姿勢を示すことで、顧客や投資家からの信頼を獲得し、採用活動においても競争優位性を築くことができます。NPOや地域コミュニティとの連携を通じて、新たなイノベーションにつながる可能性もあります。そして、プロボノの真の価値は、社員自身が「越境体験」を通じて得られる総合的な成長と、そこから生まれる新たな可能性です。



チーム活動の様子



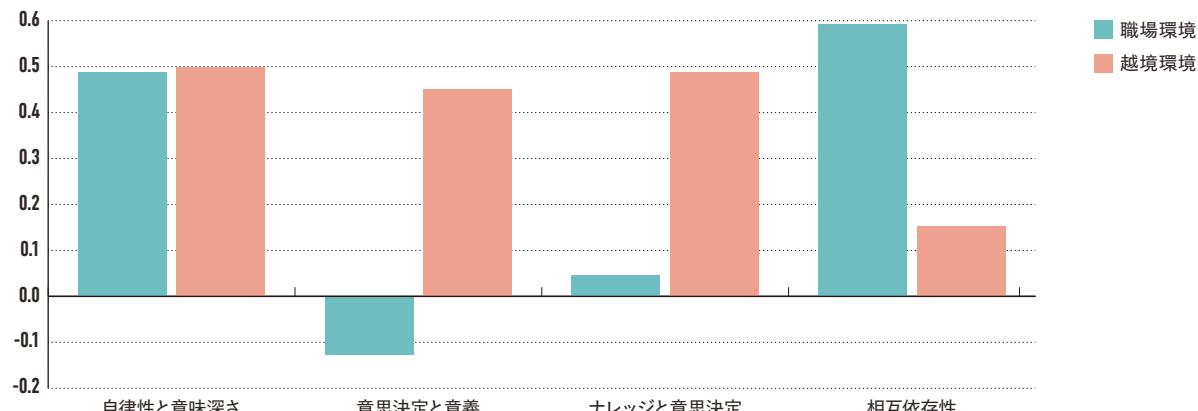
フィールドワークの様子

サービスグラント「プロボノリーグ」より

## 異なる環境に踏み込み社員の成長と自律を促す「越境体験」

VUCA時代と呼ばれる現代社会において、企業がプロボノを人材育成に活用する動きが加速しています。従来の研修では育ちにくい「正解のない課題」への対応力を、社員の「越境体験」を通じて養うためです。社外のNPO等で、限られたリソースの中で実践的な課題解決に取り組むという、普段と異なる環境での協働が社員の成長を促進することは、プロボノ参加者のアンケートからも明らかになっています。

### 職場環境と越境環境における相関関係の比較



### 越境体験の成功要因マトリクス

プロボノでの越境体験で効果を得るための成功要因を、以下のマトリクスに整理しました。社員側は主体的な学びの姿勢と柔軟性を、企業側は適切なプロジェクト選定と事後フォローを提供することで、双方にとって実りある成長機会となります。

企業 社員	目的設計	対象者設計	学習環境デザイン	組織還元プロセス
意味づけ × 自律性	戦略的目標と 社会的意義の 明確な接続	参加前の目標設定 と価値観の 明確化	振り返りの中で 「なぜ」を問う 質問設計	経験の社会的意 義を言語化する 機会の設計
ナレッジシェア × 意思決定	多用な知見を統合 する目的設定	多用な専門性を 持つメンバーの 意図的混合	全員が発言できる 対話の構造化	組織内での 知識共有会の 定期開催
自律 × 協働	共通目標と 個人裁量の バランス設計	自律と協働の両立 経験を持つ メンターの配置	役割の流動性を 促す環境設計	部門を越えた 協働の場の創出
投資対効果	高い	中 - 高	高い	中 - 高

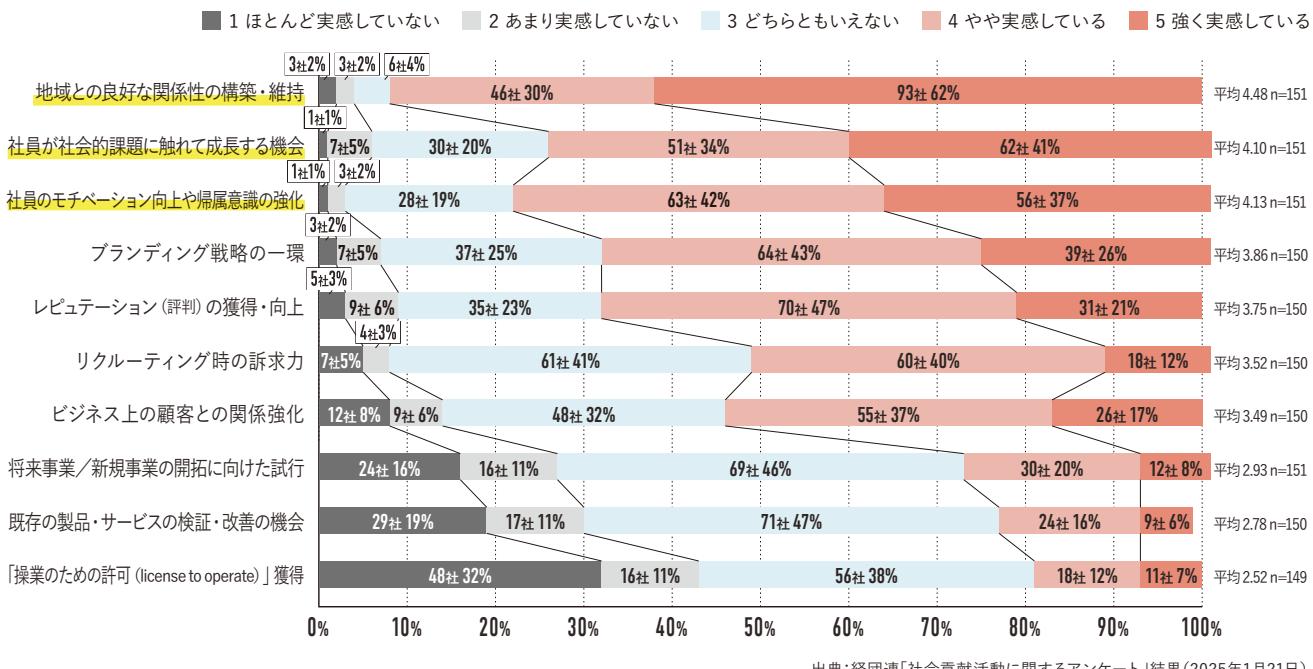
※ピンク色のセルは特に重要な投資領域を示しています

## 2. プロボノが企業にもたらす価値

### 企業のマテリアリティに対する実践と社員の成長

企業のマテリアリティ達成にもプロボノが有用です。プロボノは、社会貢献を通じて社員の当事者意識を高め、マテリアリティへの直接的な貢献を可能にします。また、多様な環境での経験は、新たな視点やイノベーションを創発、社員のスキル向上にもつながります。これにより、企業は持続的な成長を実現し、ステークホルダーからの信頼も深まるのです。

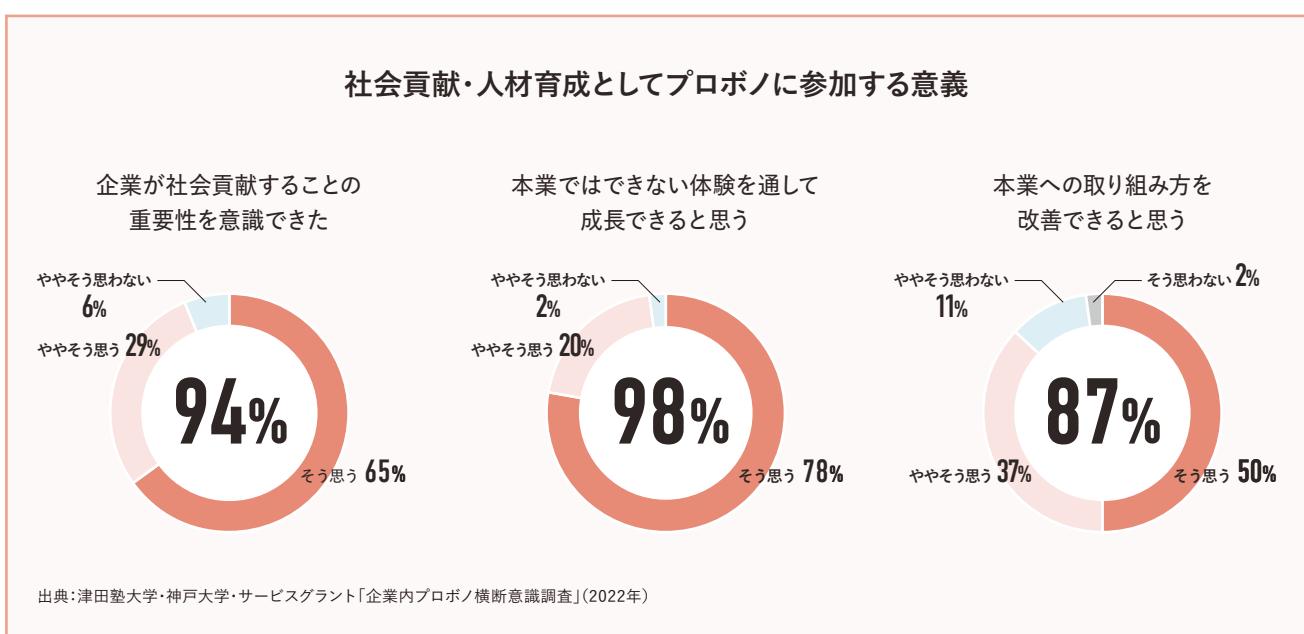
#### 社会貢献活動のプラスの影響の実感度合い【5段階選択】



出典: 経団連「社会貢献活動に関するアンケート」結果(2025年1月21日)

### プロボノが拓く社員の社会貢献とキャリア

社員のプロボノ参加は、個人の成長と社会貢献意識を高める貴重な機会です。本業外でスキルを発揮し、新たな視点を得ることで、仕事へのやりがいやエンゲージメントが向上することが、参加社員への調査で見えています。



### 3.企業プロボノモデルの多様性:社会貢献と人材育成

プロボノを導入する企業は、その目的や対象、期間に合わせて多種多様な活動を展開しています。例えば、短期間で集中的なプロジェクトを行ったり、若手社員の育成を目的として一定期間を設けてNPOや地域コミュニティを支援したりと、企業の重要な課題と連動した柔軟なモデルが特徴です。これにより、社会貢献と従業員の成長を同時に実現しています。

#### プロボノ導入モデル例

##### 企業のマテリアリティ推進

企業の設定する重点課題への取り組みを推進することを目的に、社員がチームを組み、約3ヶ月から6ヶ月のプロボノで、課題領域で活動するNPO等の組織基盤の強化を支援。

##### 次世代を担う若手リーダー向け

本業とは異なる社会貢献の場で「越境体験」を積むことを目的に、プロボノによるNPO等の課題解決に取り組む。実践的なリーダーシップと課題解決能力を養うとともに、社会課題への感度を高める。(研修形式もあり)

##### 企業の強みを活かす

企業の持つ強みやソリューションを直接的に活用し、社員がチームを組み、約3ヶ月から6ヶ月のプロボノでNPO等の課題解決の取り組みを支援。

##### シニア世代向け

長年の知識や経験を活かし、社会貢献を通じて「社内外での次のステップ」を見つめることを目的に、プロボノでNPO等の課題解決に貢献することで、生きがいや自己肯定感を高め、新たな人脈形成にもつなげる。(研修形式もあり)

#### プロボノ導入支援プログラム例

企業が社会貢献と社員成長を実現できるよう、プロボノ中間支援組織は目的に合わせた多様なプログラムを提供し、企画から実行まで伴走します。

##### チーム型プロボノプロジェクト

一定の期間で社会人等がチームを組んで実施。スコープ設定あり。(二枚目の名刺、サービスグランツ)

##### 留職プログラム

社会課題に取り組む国内外のNGO/スタートアップに数ヶ月にわたって飛び込み、本業のスキルと経験を活かして社会課題の解決に挑む。(クロスフィールズ)

##### プロボノリーグ

異業種・異分野のメンバーからなるチームを組成し、約1.5ヶ月でNPO等の課題解決にチャレンジする実践型の人材開発プログラム。(サービスグランツ)

##### 課題整理ワークショップ

1日で、団体の課題を棚卸・整理し、具体化・言語化された支援ニーズ(スコープ)へと落とし込む。(サービスグランツ)

##### Beyonders(ビヨンダーズ)

社会課題解決に取り組む「名もなき挑戦」に、約3ヶ月間限定で組織を越えて気軽に仲間として参画できるプログラム。(ETIC.)



## 4.企業プロボノ メリットと効果

実際にプロボノを導入した企業、プロボノに参加した社員、プロボノ支援を受けた団体の声を紹介します。

### プロボノ導入企業の声

パナソニック ホールディングス株式会社 企業市民活動担当室 東郷 琴子さん



プログラム立ち上げの背景には、NPO/NGOの組織基盤強化が主要事業のアウトカム・インパクトの拡大に有効であるという、パナソニック独自のNPO/NGO支援へのこだわりがありました。当社は2001年にNPO/NGOの組織基盤強化を支援する助成プログラムを設立し、その助成先へのフォローアップとして、2011年からは従業員がビジネススキルを活かしてチームを組み、NPO/NGOの事業展開力の強化を応援する「プロボノ」に挑戦しました。プロボノプログラムでは2024年までの14年間でのべ70団体を支援し、その約9割が組織基盤の強化につながり、プロボノを通じて団体に良い変化があったと回答。事業収入の増加、ビジョンの共有促進、スタッフのモチベーション向上といった具体的な成果が見られました。また、グループの従業員 累計422名が参加し、従業員にも、社会感度の向上、多様性の理解、自己効力感や主体性の向上、本業に活きる経験が積め、さらには自社への愛着やロイヤリティの向上といった大きな効果が生まれています。NPO/NGOとの協働による実社会への貢献がプロボノの最大の魅力であり、社会変革の一歩につながっています。

リコーリース株式会社 グループ人財統括本部 人事部 森 政剛さん



リコーリースは、激変する事業環境に対応するため、自律型人材育成に力を入れています。その手段として越境学習に着目し、特にビジネススキルを活かしつつ社会課題に取り組む「プロボノリーグ」に社員を参加させました。参加者は、リフレクションや360度評価を通じて「社会でも自分のスキルが通用する!」という自信や、「ここが自分の強みなんだ」という新たな気づきを得ています。その経験は社内掲示板で共有され、非参加者にも学びの機会を提供しました。参加者間の自発的なつながりから「社内越境」活動も始まり、組織全体に良い変化が見られます。新規事業創出や他社連携による人材育成の可能性も感じています。越境学習の効果を組織変革へつなげるには、学びの共有・展開、既存施策との連携、組織文化への働きかけが不可欠です。越境学習は人材育成だけでなく、組織変革の重要な推進力になり得ると考えています。

### 参加社員の声

SAPジャパン株式会社 竹内 登桃子さん



社内のCSR活動の一環としてプロボノに興味を持ち、コロナ禍で社内交流が減っていた時期に自身のスキルを広げる機会としてプロボノへの参加を決めました。訪問型子育て支援団体「ワーカーズ・コレクティブちろりん村」を支援し、広報ツールの作成を担当しました。このプロジェクトを通じて、普段の業務で当たり前に行っている効率的な仕事の進め方やコミュニケーション能力が、社会貢献活動においても非常に有効であることが分かり、自身のスキルが社会に役立つという新たな可能性を見出せたことに喜びを感じました。当初は想定していなかったものの、業務で行っているワークショップの手法をプロボノに応用したところ、団体の目指す姿を明確にする上で大いに役立ちました。また、デザイナーの仕事だと思っていた広報ツールの作成に自身のスキルが貢献できること、自身のスキルの活用機会が広がる場所であることも実感できました。そして企業での生産性や利益追求とは異なる社会課題解決の視点に触れ、自身の許容性や柔軟性が広がるとともに、自分が見えていなかった世界があることを目の当たりにでき、まさに「目からうろこの越境体験」でした。

※所属は取材時のものです

## 企業プロボノ 支援先団体の声

### 特定非営利活動法人 イカオ・アコ



#### 日本とフィリピンをつなぐ活動を市民に伝える 広報活動に関する事業計画を立案

特定非営利活動法人イカオ・アコは、1997年、フィリピン西ネグロス州シライ市をベースに活動を開始し、日本人とフィリピン人が国境を越えて協働して環境保全活動に取り組んでいます。また現地住民が活動資金を自己調達できるように職業訓練や収入向上支援も行っています。活動を続ける中、日本国内において参加・協力してくれる市民との接点の減少が課題となり、より多くの市民に活動を知ってもらい参加を促すため、情報発信の強化と世代交代を見据えた組織基盤強化を目指すべきだと考えました。そこで、パナソニックの助成金採択をご縁に、

普段はパナソニックグループで営業や広報に関わる方が参加するプロボノチームに広報活動計画を立案していただきました。広報戦略における明確な言葉と論理的な整理を行ってください、団体メンバーだけで取り組む際には視野の狭さや突っ走りがちな傾向がある中、私たちの問題を解決する指針となる成果物を提供してくれました。情報発信の本質を学ぶこともでき、ターゲットに響く価値あるコンテンツ作成の重要性を痛感しました。今は日本政府やクリエイターからの関心も高まり、広報コンテンツも充実しています。提案内容を実現し、今後も連携しながら、フィリピンでの植林活動もご一緒できれば幸いです。

## ■ プロボノ支援がもたらす支援団体の成長と進化

企業におけるプロボノの可能性に触れてきましたが、プロボノの成果としては、支援先団体にもたらす効果と変革が重要です。ここでは、企業によるプロボノ支援によって団体の組織力、事業の持続可能性向上、社会貢献活動のさらなる発展という成果を得た事例を紹介します。

### 特定非営利活動法人 Chance For All における組織基盤の変化

特定非営利活動法人Chance For Allは、生まれ育った家庭や環境に関わらず、だれもがしあわせに生きていける社会を目指し、放課後の時間、学童保育施設やフリースペースなどを運営しています。団体の課題は、マネジメント面(人・場所・お金の確保)と「あそび大学」運営面(社員の負担軽減)、プロボノ支援のスコープは、開催場所などの活動拡大に向けての計画支援、運営体制の強化支援でした。支援後、組織基盤に関しては、全ての項目でポジティブな変化が確認できました。プロボノ支援を契機としてスコープ設定と直結する組織運営、財源確保、人材面だけでなく組織基盤全体の強化につながったと考えられます。

#### 特定非営利活動法人Chance For Allにおける組織基盤の変化

分類	プロボノ開始時	プロボノ終了後	変化量	特にインパクトがあった項目
マネジメント能力	68.55	77.99	9.43	・中長期目標・計画の策定 ・ミッション・ビジョンに関する議論・文書化
人材	76.58	90.09	13.51	・スタッフ資質の向上(組織運営能力・マネジメント、アドボカシー、他組織との協働力、コミュニケーション力)就業環境の整備、スタッフの教育環境
財務管理	67.68	69.70	2.02	・資金調達体制
事業の全体像	22.22	44.44	22.22	・成果目標・成果指標の設定
事業の効果把握	53.62	62.32	8.70	・定量指標の設定 ・ネットワーキングによる資源調達

出典:特定非営利活動法人ソーシャルバリュージャパン SMBCグループ プロボノプロジェクトにおける社会的インパクト評価報告書

## 5.企業プロボノ導入ステップ

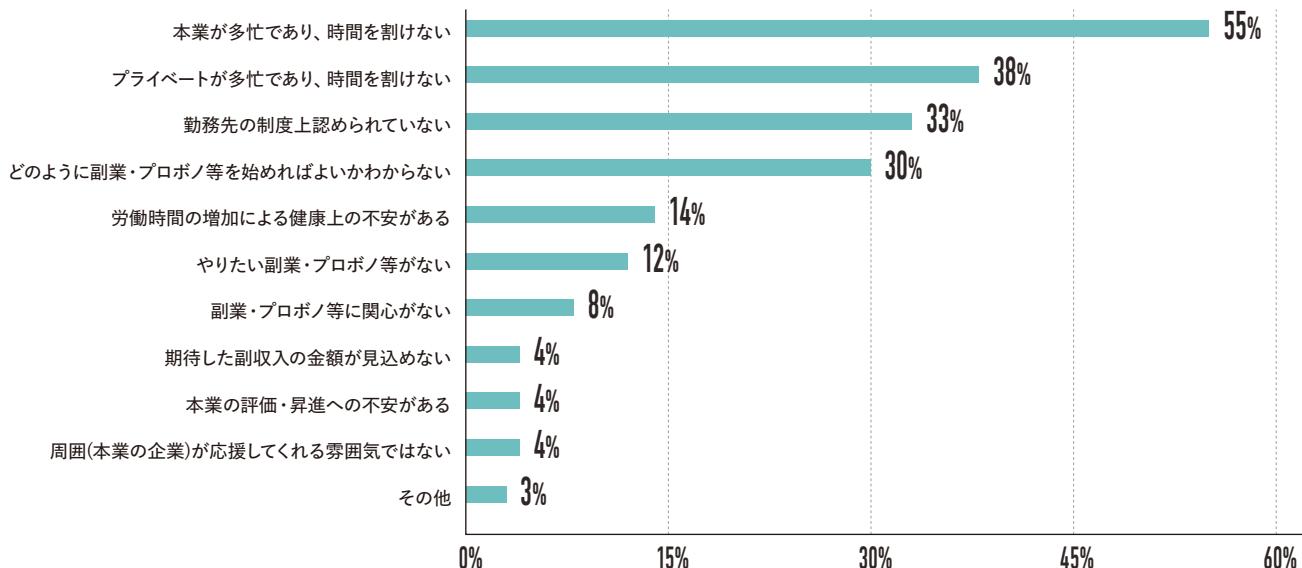
企業が社会貢献と人材育成の観点から、プロボノに参加したいと考えている社員の思いを支援してプロボノを行うことは、企業価値の向上や社員の成長を促すだけでなく、社会に対して大きなインパクトを与えます。そのためにはプロボノ導入の目的や位置づけを明確にした上で、戦略的な導入、ステップと支援体制が不可欠です。

### ■ 社員が安心してプロボノ活動ができる環境整備

企業がプロボノを行う意義を理解し、社員のプロボノ参加の心理的バリアを払拭して社員への社会貢献参加を促し、企業特性を活かした方法でプロボノの展開を推進することは、社会に対してプラスの影響を与え、公共の利益に貢献します。

#### 副業・プロボノ等を行っていない理由

n=73 (複数回答可)



出典:アピームコンサルティング株式会社とNPO法人ETICとの共同調査 社会課題解決の加速へ向けた副業・プロボノ等人材活用の調査  
～コロナ禍で3倍に伸びた越境人材予備群をどう活かすか～(2023年3月7日)「副業・プロボノ等の実態|従業員による実施状況 不参加の理由」

### プロボノの戦略的活用

プロボノ推進にあたっては、戦略的活用と導入ステップを明確にすることで、単なる一時的な慈善活動に終わらず、企業ブランディング強化、社員のスキルアップ、イノベーション創出といった経営上のメリットを最大化できます。

### 導入ステップの例

#### 3. 本格展開・制度化

プロボノを企業文化の一部として根付かせ、持続的な社会貢献と人材育成を実現する  
・複数チーム型プロボノ・自社オリジナルプログラム開発

#### 2. 小規模導入・試行

実体験を通じた理解を深め、社内での支持を広げる  
・課題整理ワークショップ・異業種混合短期プログラム

#### 1. 認知・共感の促進

社内にプロボノについて「知る」きっかけをつくり、参加意欲を醸成する  
・社内セミナー等の実施・スタディーツアーの実施

## 企業プロボノ導入のポイント

企業がプロボノを導入するまでの、準備と推進のポイントについて、導入企業の事例と共にご紹介します。

### 企業プロボノ 導入のポイント

#### POINT 1 社員の参加条件を整理

参加にあたっての労務管理や社内インフラの利用範囲等を明確にして社員が安心して参加できる環境を整理。

例	活動時間帯	会社利用設備 (パソコン等 社内インフラ)	経費精算
A社	時間外	利用不可 (個人の環境で 作業)	なし (自己負担)
B社	時間外	利用可	あり (上限あり)
C社	主要会合のみ時間内 チーム活動は時間外	利用可	あり
D社	時間内	利用可	あり

#### POINT 2 経営幹部や上司の理解・ 支援を得る

プロボノへの参加意欲を持つ社員がのびのびと安心して参加できるように、経営幹部が参加を奨励したり、直属の上司が参加を承認する事が重要。

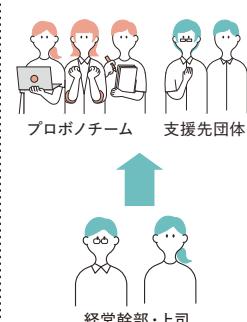
担当部門から参加社員の  
上司に趣旨説明等を行い  
理解を得る



参加しやすい環境を創出



報告会などの場面にトップ  
や幹部クラスが同席する



#### POINT 3 社内外への 積極的な情報発信を

支援先に提供した成果物や社員の気づき・成長など、プロボノの成果を発信することで、企業価値向上や社員の関心喚起などにつながる。

##### 住友商事グループ 社会貢献活動ウェブページ



##### SAP ジャパン ニュースリリース



#### POINT 4 経験者コミュニティの組成と 社内文化を醸成

プロボノ活動終了後、プロボノ参加経験者がプロボノ運営事務局となり、社内啓発イベントの実施、プロジェクトの運営支援やアドバイス、経験者同士の学び合い・スキルアップ等を行う等、好循環を生み出している企業もある。会社の文化としてプロボノ活動を育て根付かせることが大切。

パナソニック  
「チームパナボノ」



SAP ジャパン  
「アンバサダー制」



SNSグループでの情報交換も

経験者がアンバサダーとして  
サポート

# 第3章 地域のプロボノモデル・実践事例

## 1. 地域におけるプロボノの可能性

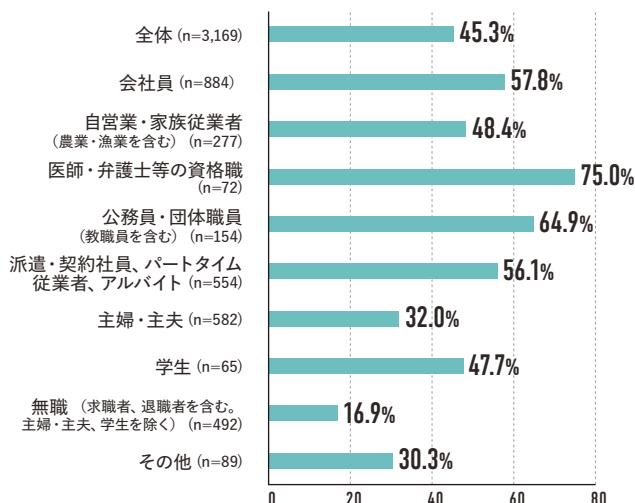
### ■ 地域活動に参加しづらい現役世代、担い手不足が深刻な地域

多様で豊かな生き方を実現するためには、仕事以外の活動の場やつながりを持つことが重要です。「身近な地域」はその舞台として有力な候補の一つでしょう。「地域活動に時間を割く余裕がない」というのが現在の働く世代全体に通じる

課題ですが、有給休暇取得率の向上なども期待されます。一方で、町会・自治会などの地縁組織や、地域のつながりや福祉を支えるNPO・地域活動団体においては、活動者の高齢化や担い手の不足が大きな課題となっています。

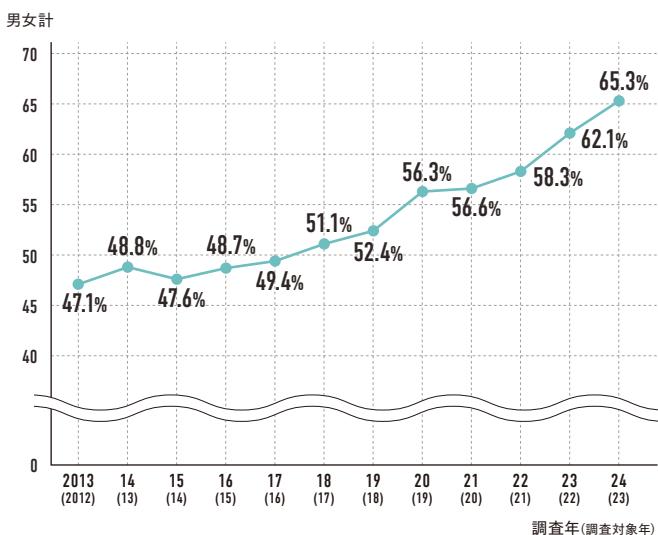
#### 職業別 ボランティア活動への参加の妨げとなる要因

(要因として、「参加する時間がない」と回答した人の割合)



出典：内閣府 令和4年度 市民の社会貢献に関する実態調査

#### 年次有給休暇の取得率の推移

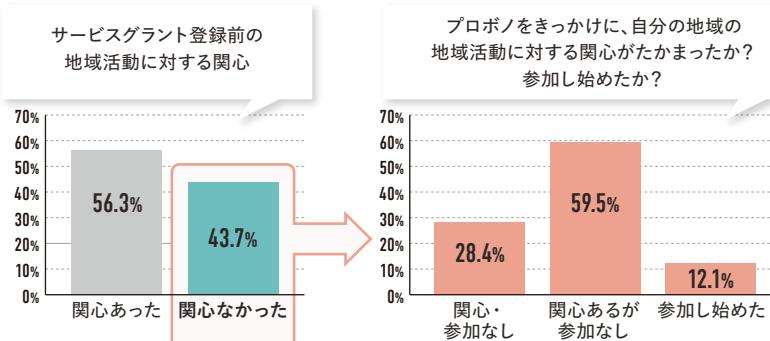


出典：厚生労働省 令和6年就労条件総合調査  
労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移をもとにサービスグラン트が作成

### ■ プロボノ体験がもたらす地域への関心の変化

そうした中で、プロボノは現役世代が参加しやすいボランティアのかたちとして注目されています。さらに、プロボノに参加した人に対して行ったアンケートからは、活動の前後で、地域活動に対する関心がなかった層のうち約6割が関心を高め、1割以上が実際に自分の地域で活動を始めたという結果が得られており、「プロボノ」が地域と接点を持つきっかけとなることが分かっています。

#### プロボノ参加者の、自分の地域の地域活動に対する関心・行動の変化



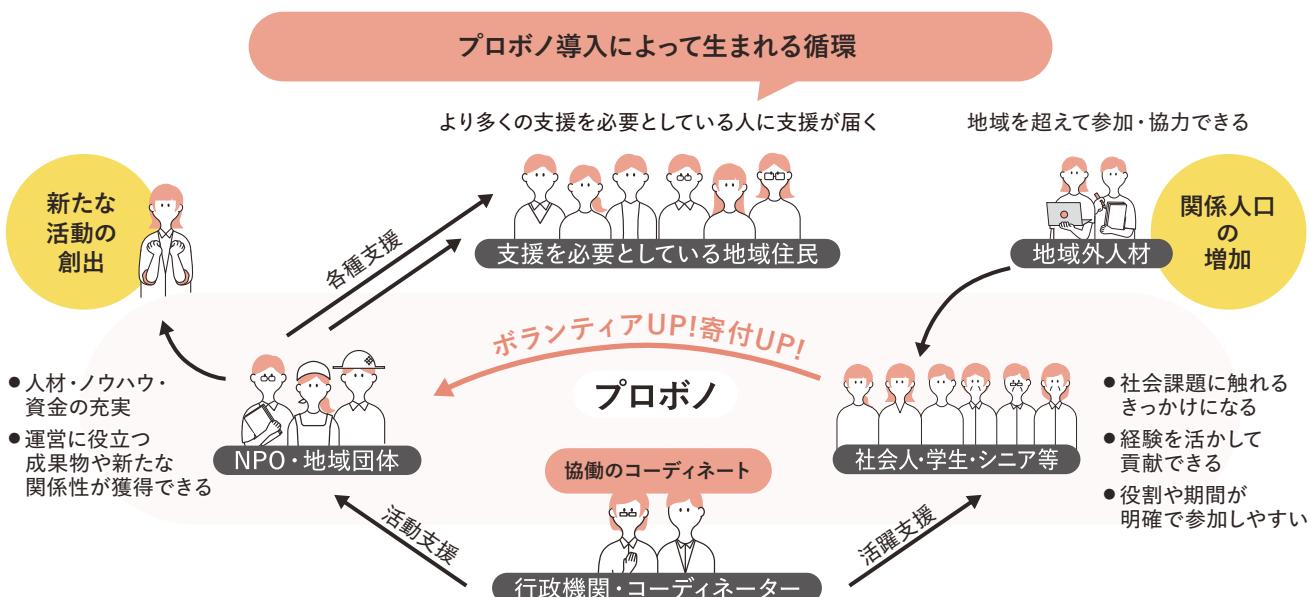
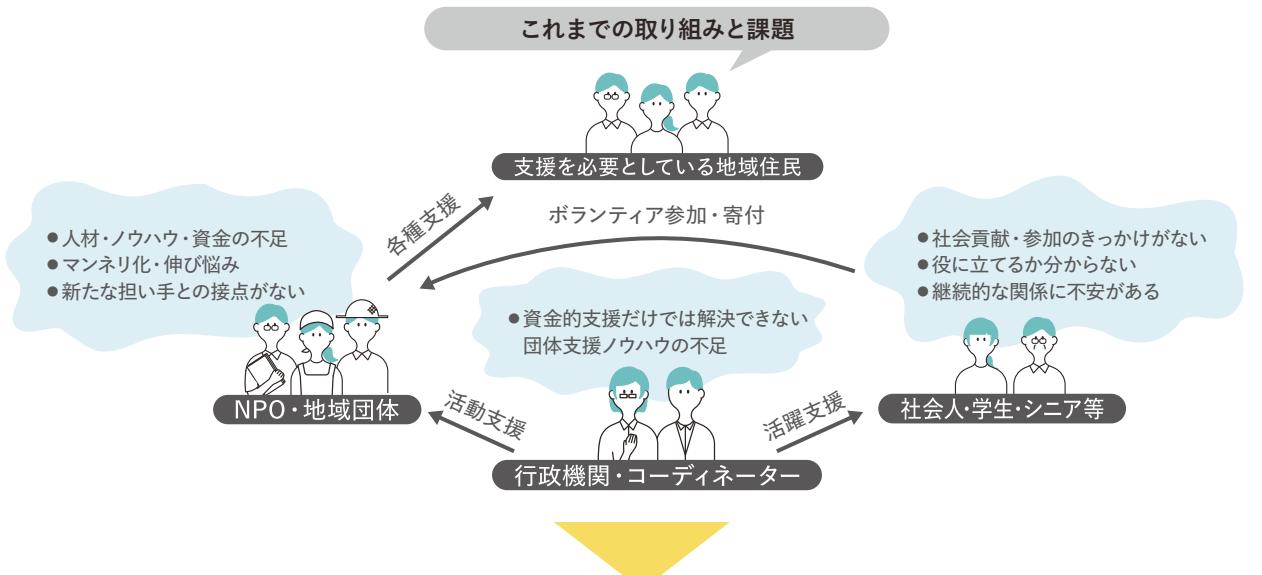
20~59歳の「関心なし」群331名のプロボノ経験後の関心・参加状況の変化を検証

年齢	男性 n=393		女性 n=447		合計 n=840	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
24-39	92	(24.0)	250	(58.7)	342	(42.3)
40-49	137	(35.8)	110	(25.8)	247	(30.5)
50-59	113	(29.5)	53	(12.4)	166	(20.5)
60-74	41	(10.7)	13	(3.1)	54	(6.7)

出典：地方独立行政法人 東京都長寿医療研究センター「プロボノと協働する地域包括ケアシステム構築に向けた基礎的研究」調査報告(2022年)をもとにサービスグラン트が作成

## ■ プロボノ導入によって生まれる循環

プロボノを取り入れることで、プロボノ参加者は地域の課題に触れ、地域との接点を持てるようになります。その後のボランティアや寄付などの行動にも変化が表れるかもしれません。そして、団体の運営課題の解決によって、団体の活動が発展することで、より多くの支援を必要としている人に、支援を届けられるようになります。



## ■ さまざまな地域課題の解決に期待が寄せられる「プロボノ」

現役世代の参加しやすさに注目した新しい仕組みを取り入れることで、市民の参加促進を起点とした課題解決だけでなく、団体支援を起点とした課題解決にも取り組む自治体が増えています。

### 市民の参加促進を起点とした課題解決

NPO/市民活動団体等の支援と循環型のまちづくり  
協働実績:青森県/東京都/四日市市/甲賀市など

関係人口の創出による地域活性化の仕組みづくり  
協働実績:長崎県/全国(ふるさとプロボノ)

### 団体支援を起点とした課題解決

重層的支援体制の整備、  
地域包括ケアシステムの構築、孤独・孤立対策  
協働実績:渋谷区/東京都/大阪府/横浜市/松戸市など

住民自治組織、町会・自治会等の基盤強化や  
活性化支援  
協働実績:東京都/名古屋市/武蔵野市

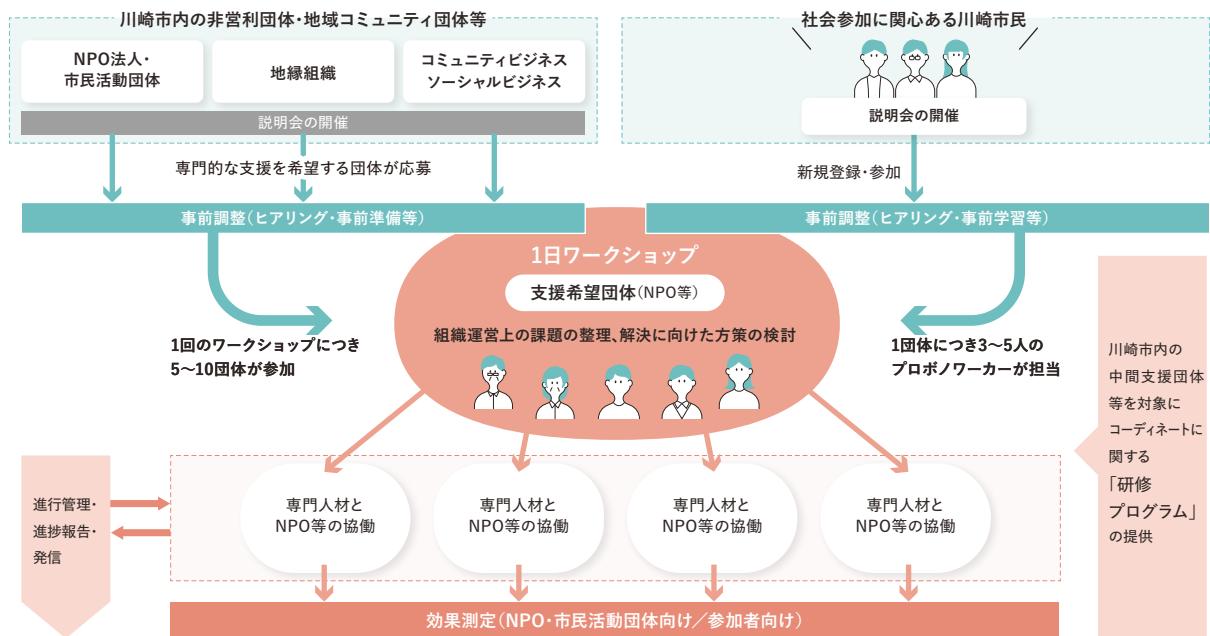
## 2. 市民の参加促進を起点とした課題解決

### 事例 地域づくりに関わる仲間を増やす(市民協働)

地域の課題を解決したり、つながりづくりをしたり。より暮らしやすい地域をつくっていく仲間として、多様な主体を巻き込んでいくことができるのがプロボノです。NPO・市民団体と多様な主体との連携プラットフォーム構築の一環として実施された、神奈川県川崎市をはじめ、青森県、兵庫県神戸市の事例を見ていきます。

協働先:神奈川県川崎市 総合企画局自治推進部 (2014~2017)

#### NPO・市民団体と多様な主体との連携プラットフォームモデル図



プロボノで  
実現しようと  
したこと

就業により地域活動・市民活動等に関わる機会が少なくなっている企業人、専門家、個人事業者、シニア人材等とNPO・市民活動団体をマッチングすることに着目。こうした方々の参加を通して、地域課題の解決に向けて多様な市民が主体的に関わる土壤づくりを目指しました。さらに、川崎市内で活動する中間支援組織をプログラム実施パートナーとして、サービスグランツが研修や伴走支援を行い、市民が市民を支える仕組みが持続可能なものとなるよう取り組みました。

#### プロボノ参加者の声

- ・地元（居住地）コミュニティに対して、自分なりにできる、ささやかな貢献。また、そこから地元・地域における活動の新たな一面を見いだせる貴重な機会でした。
- ・自身の強みや弱みの棚卸しができ、また、メンバーとの議論あるいは支援先含めた交流活動を通じて新たな気づきを得られる有意義な活動だと感じます。
- ・自分を見つめなおすこと、社会の中での位置づけを見直すことができました。
- ・「川崎」という身近な地域の役に立つというのが、よかったです。距離的にもみんなで集まりやすかった気がします。



プロボノ活動の様子

#### 現在:「川崎プロボノ部」誕生と継続

2014年に始まったプロボノの取り組みは、現在、「川崎プロボノ部」という新しい活動に発展し自走しています。プロボノの認知度向上と理解促進を目的とした講演の企画や町内会・自治会向けの講座開発など、多様な得意を持ち寄り地域の活動を支え合う取り組みとして定着しています。

**協働先:青森県 県民生活文化課 (2018~2023)**

青森県では人口減少下にあっても、県民の誰もが地域で育ち、地域を助け、地域で安心して暮らしていくことができる社会を目指し、地域単位でNPO・地縁組織・企業などの多様な主体の連携・協働を生み出す「青森プロボノチャレンジ」に取り組みました。プロボノには県外の人材も呼び込み、関係人口創出も実施。また、地域のママたちによるプロボノも立ち上がりました。プロジェクト型協働を地域ごとに持続的に運営していくため、コーディネーター研修を経て、現在は、職員有志による自主運営にシフトしています。



プロボノ活動の様子

**協働先:兵庫県 神戸市 市民参画推進局 市民協働課 (2018~2020)**

社会貢献に関心のある人と社会課題に取り組む人をつなぐ架け橋を作ろうと「神戸ソーシャルブリッジ」は誕生しました。社員の副業を認める企業が増え、神戸市でも地域貢献応援制度を設けるなど、企業の社員や行政職員が勤務しながら社会貢献活動に参加しやすい環境が整い始めたタイミングでした。まちづくりに力を発揮する神戸市内のNPO・地域活動団体と、企業社員、行政職員、シニア、学生など社会貢献活動を希望する多様な人材をつなぎ、地域社会の課題解決に協働して取り組んだプロジェクトです。現地の中間支援組織へのノウハウ移転を前提に取り組みが開始され、現在は、有志による自主運営にシフトしています。



神戸市の若手職員も事務局運営チームとして事業推進に参画

**庁内で複数の部署が連携****協働先:三重県 四日市市 市民文化部 市民協働安全課(2016~)**

市民参加型のまちづくりを推進してきた四日市市では、さらに地域を元気にし、お互いに助け合いながら暮らせる仕組みを強化するために、市の総合計画にプロボノを位置づけ、庁舎各部署に市民協働担当職員を配置。連携しながら、市内で活動するNPO・市民活動団体とプロボノのマッチングを推進しています。

# Pick UP!

**事例 地域を超えて「一緒につくる」を日本中に。(ふるさとプロボノ)**

ふるさとプロボノは、サービスグランツが運営する、地域活性化に取り組む地域内のコミュニティや団体と都市圏で働く人をつなぐプログラムです。2011年に兵庫県豊岡市・北海道下川町の2地域で行ったパイロットプロジェクトを皮切りに、北海道から九州まで全国各地で140件を超える実績を重ねています。

課題解決に向けて具体的な成果物を一緒に作っていく中で、地域と都市に新しいつながりが生まれています。現地で1泊2日～2泊3日の合宿形式によるヒアリング・フィールドワークと、オンラインでの打ち合わせ・提案とを組み合わせながら進めていく中で、気づくとその地域は“第二のふるさと”に。自治体等による関係人口創出の取り組みの一つとして、また、企業による震災復興支援や地方創生支援のプログラムとして注目されています。



フィールドワークを通じて団体の活動や課題を理解

※協働先名称は当時のものです

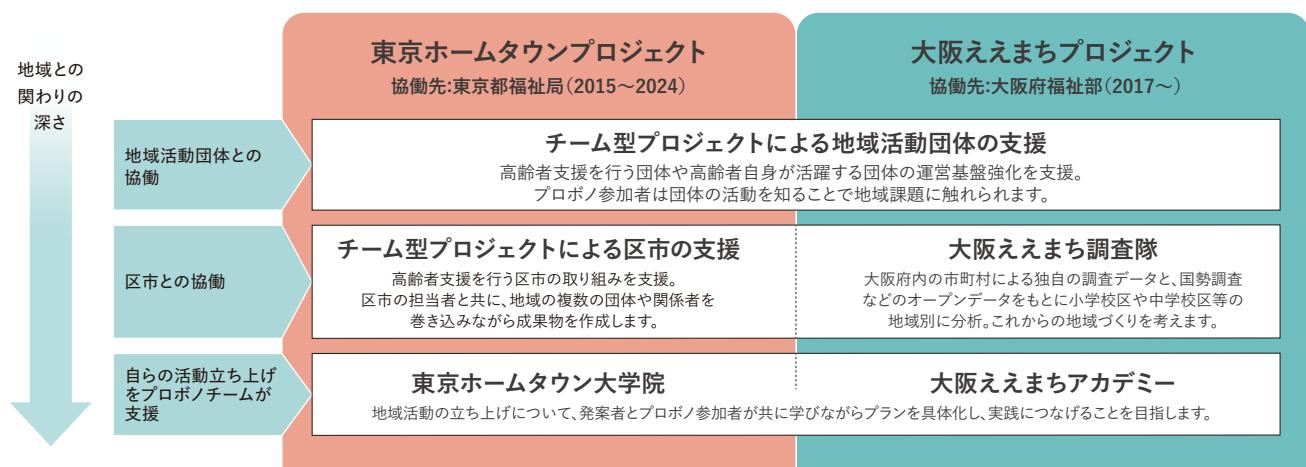
### 3. 団体支援を通じた課題解決

地域課題を解決する手法として、課題分野に取り組むNPOや地域活動団体を支援する形もあります。プロボノによる支援では、プロボノプロジェクト参加を通じて、それまでその課題に関心を寄せていなかった層を巻き込んでいけることが特徴です。

#### 事例 地域包括ケアシステムの構築

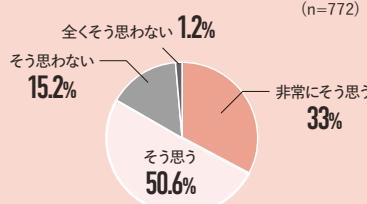
65歳以上が総人口の21%を超える超高齢社会において、医療や介護の専門職によるケアだけでなく、住民同士の助け合いや健康増進、介護予防によって、高齢者が住み慣れた地域で生き生きと暮らしていける仕組みを「地域包括ケアシステム」といいます。その構築にあたり、地域の多様な主体との協働に取り

組んだ事例として、サービスグランツが東京都福祉局と協働した「東京ホームタウンプロジェクト」、大阪府福祉部と協働している「大阪ええまちプロジェクト」についてご紹介します。団体支援から活動の立ち上げまで、プロボノ参加者にとってもさまざまなかたちで地域に関われるプログラムを展開しています。

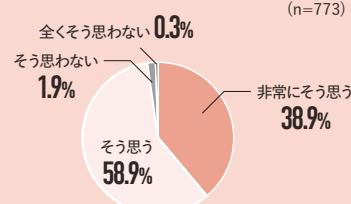


#### 参加者の声

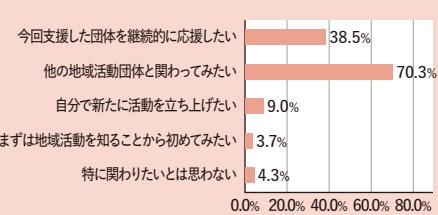
今回の参加が、地域包括ケアシステムを知るきっかけになったと思いますか？  
(n=772)



地域包括ケアシステムの推進に  
プロボノは効果的だと思いますか？  
(n=773)



地域の活動団体と今後も関わっていきたいと思いますか？(複数回答可 n=764)



東京ホームタウンプロジェクト・大阪ええまちプロジェクト プロボノ参加者アンケートより

#### 支援先団体の声

玉川学園地区社会福祉協議会(東京都町田市)

掃除、ごみ出し、買い物の付き添い、スマートフォンの操作サポートなど、日常のちょっととした困りごとを住民同士で支え合う「玉ちゃんサービス」を運営しています。利用者が増加する中、サービスに協力する住民を増やす必要があり、「玉ちゃんサービス」の理念や哲学を伝えるプロモーション映像と、住民配布用のチラシリニューアルについて、二度のプロボノ支援を受けました。プロボノチームによる関係者へのヒアリングで、やりがいや喜びの声に加えて、参加への不安を払拭できる情報が必要だとわかり、新規チラシには不安解消につながるような説明、メッセージをわかりやすく記載いただきました。映像と共に、協力者登録の増加に大いに貢献しています！ 加えて、広報と問い合わせ対応の業務改善提案もまとめてくださり、活動の前進につながりました。



プロボノプロジェクトで制作された映像・チラシ

## 事例 住民自治組織・町会支援

### まちのつながり応援事業(2017~) 協働先:公益財団法人東京都つながり創生財団

共助社会づくりの中核を担っている町会・自治会は、活動の担い手不足や高齢化等により、十分に地域の課題に対応できていない団体も多くあります。同時に、さまざまな知恵や工夫を凝らして、地域の助け合いや安心・安全を築くユニークな取り組みに挑戦する事例も生まれています。「まちのつながり応援事業」では、地域の課題解決に積極的に取り組む町会・自治会の運営基盤強化をプロボノにより支援しています。



HPやLINE立ち上げ支援も



地域の個別課題をチームで支援

## 事例 重層的な支援体制の整備に向けて

### 渋谷区 地域共生サポートセンター <結(ゆい)・しぶや> (2023年~) 協働先:渋谷区社会福祉協議会

「結・しぶや」は、子ども・障がい・高齢・生活困窮など分野別の支援体制では対応しきれない複雑化・複合化した課題に対し、分野を横断して一体的に取り組む包括的な支援体制を構築することを目的とした「重層的支援体制整備事業」の

一環として、渋谷区が2023年11月に開設しました。サービスグラン트はコミュニティマネージャーとして、地域のさまざまな団体の交流・連携や、プロボノによる団体支援を推進しています。

## 事例 孤独・孤立防止に取り組む“支援者”的支援

### NPOメンタリングプログラム(2024年~) 令和6年度 内閣府 孤独・孤立対策推進交付金事業

新型コロナウイルス感染拡大の影響等で孤独・孤立の問題が一層深刻化し、NPOの重要性が高まる中、特に少人数で活動しているNPOにおいて、相談できる相手・機会が少ないとためにスタッフが疲弊したり、キャリアを描けずに離職したりして

しまうケースがあります。そこで、プロボノワーカーが「メンター」となってNPO等の代表やスタッフに3ヶ月間、伴走。団体運営やキャリアについての悩みを聴きながら課題を整理し、次の一步を共に考えていくプログラムを実施しています。

### プロボノ導入自治体の声



#### 大阪府 福祉部高齢介護室 介護支援課／中江栄登さん、吉田夏子さん

超高齢社会により多様化する地域課題に対し、「みんなが社会の課題に気づいて、それぞれがその課題解決に動く方法はないか?」と情報を集めているときに、大阪市や東京都で「地域」×「プロボノ」の新しい取り組みが始まっているという情報が入りました。実際にその事業を見た担当者から、大阪府でも今すぐに「プロボノ」を導入し、地域を応援する新しい流れを作ろう!という話になり、事業実施に向け各関係課等との調整に動き、「大阪ええまちプロジェクト」を立ち上げました。プロジェクトは開始

当初、プロボノによる「地域団体の支援」を主目的として進められ、たくさんの成功事例を積み上げることに注力しました。事業を進める中で、それぞれの市町村への支援でもプロボノを事業に取り入れていくことができれば、さらに発展するのでは?との考えが加わり、どんどん事業が展開していっています。令和6年度からは、地域データの分析を行う『大阪ええまち調査隊』というプログラムが立ち上りました。その土地にゆかりのある方、地域づくりに関心のある方、データ分析が得意な方など、多様な視点でデータを分析することで、地域づくりに役立つアドバイスをもらっています。今後は、市町村への支援を本格的に行なながら、プロジェクトに参加する関係者のモチベーションが上がるような仕組みを作りたいと考えています。新しい風が入ることで大きな変化が起こるのを実感しており、多様な視点を取り入れることで地域活性化につながるのではないかと期待しています。

※協働先名称は当時のものです

# 第4章 多様に広がるプロボノ

## 一人で参加できるプロボノ

個人で直接団体とつながり、自分の希望する時間・場所・内容に合わせてできるプロボノもあります。オンラインのプラットフォームで募集されています。

### activo

国内最大級のNPO/社会的企業のボランティア・職員/アルバイトの情報サイト。ボランティア、インターン、NPO職員求人などが多数掲載されており、プロボノ募集記事も取り扱っています。



### ふるさと兼業

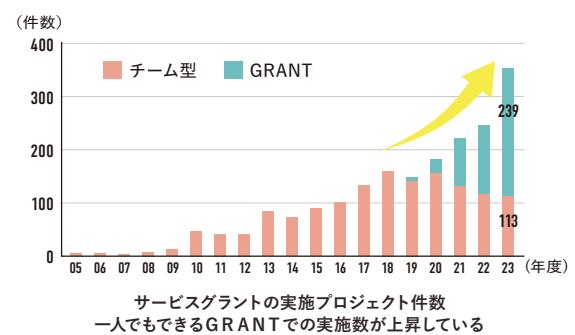
好きな地域や共感する事業にプロジェクト単位でコミットできる副業兼業プラットフォーム。プロボノを含む、国内のさまざまな地域のプロジェクトが掲載されています。



### GRANT

サービスグラン트が運営する社会参加と課題解決のプラットフォーム。

全国各地の中間支援組織(コーディネーター)と連携し、新たな参加者とNPO等をつなぎています。



#### GRANT参加者の声

GRANTは私が社会課題に向き合うきっかけになりました。GRANTなら自分のペースで、自分の得意を活かした社会貢献ができます。プロボノ同士の交流会もあるので、お話しできるのが楽しみです。(S.Tさん)

GRANTにはいろいろな団体さんの、いろいろなプロジェクトが載っているので、普段は自分では選ばないものや知らないことでも、ちょっと興味あることに手を上げられます。自分の興味の範囲で選ぶものとは全く違うことに取り組めるのは魅力だと思います。(A.Tさん)

GRANTは自分のスキルや知見を棚卸しできる機会だと思いますし、それが他に展開できると知ることもできます。ニッチな知見やスキルであっても、どこかにそれを必要としている人や団体があるので、是非やってみることをおすすめします。(K.Yさん)

「地域MAPをPowerPointで作成」とあった募集に、PowerPointなら仕事で毎日使っているし得意だから飛び込めると思いエントリー。期間が大体3ヶ月と決まっているので、不安でも「3ヶ月なら恐らくどんなことでも乗り切れる」と考え参加を決めました。(K.Mさん)

# Pick UP!

## 広がるコーディネーター

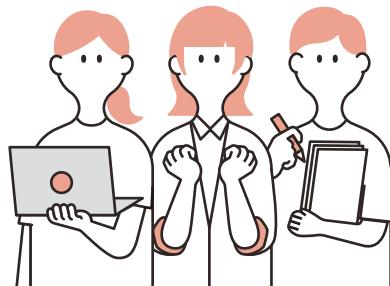
「GRANT」では、中間支援組織が「コーディネーター」という役割を持つことができます。地域や分野別に団体とのネットワークを持つ中間支援組織が、団体の支援ニーズを発信して、参加者との橋渡しを担っています。例えば、千葉県船橋市の団体を支援する「ふなボノ+」、子ども食堂を支援する「むすびえ・子ども食堂プロボノ」などが活動しています。

### GRANTの仕組み

#### 団体



#### 参加者



### 参加者からつなぎ手へ

#### 事例 デジボノ



デジタル×プロボノで「デジボノ」。サービスグラン트のプロボノ経験者が立ち上げたコーディネーターです。デジタル系の課題解決に特化したプロボノチームで、コーディネーターとして団体の支援ニーズの言語化をお手伝いしながら、自身もプロボノワーカーとして支援の手も動かしています。ITに強い人と「そうでもない人」の混成チームでリスクリキングを促進しながら、現在約30名が活動中です。

#### 事例 「社会参加オーパナー」養成プログラム



「社会参加オーパナー」養成プログラムは、サービスグラン트が創設した新たな資格認定およびコーディネーター人材養成のためのプログラムです。その役割は、社会課題の解決と、新たな担い手が関わる機会づくりを同時に実現することです。NPO・地域団体の課題や困りごとを整理し、プロボノワーカー・ボランティアなどが参加できるプロジェクトを設定したうえで、団体に伴走するプロセスを担います。養成プログラムは、プロボノ経験者や地域のコーディネーターなどを対象に2023年秋より開講。“つなぎ手”的輪を全国各地に広げるため、今後も各地で開講していきます。

## 社会調査とプロボノ

プロボノによる社会調査の取り組みも事例が生まれています。学術研究者やNPOと協働し、アンケートやインタビュー調査を実施。社会課題の可視化や分析に挑戦してきました。その成果は、政策提言や各分野での情報共有、メディアを通じた社会への発信などにつながっています。

### 事例 不妊治療支援を通じた更なる女性活躍推進について(2020年)

#### 協働先:NPO法人 Fine

不妊で悩む人をサポートする、不妊当事者によるセルフサポートグループ「NPO法人 Fine(ファイン)」と、法律の専門家が集うプロボノ団体「BLP-Network」の有志メンバー、サービスグラントプロボノメンバーが協働。不妊治療のために退職する女性が多いという課題に対し、アンケート分析や海外における支援制度を調査しました。成果物としては、企業における不妊治療の支援制度導入ガイドと、調査報告書「欧米各国における生殖補助医療(ART)の支援制度」を作成。ウェブ上での公開に加え、団体を通して議員連盟や厚生労働省労働政策審議会の部会などで配布、厚生労働副大臣に要望書と共に提出され、厚生労働省による「くるみん制度」への不妊治療支援の要件追加等、不妊治療と仕事の両立のサポートを国が後押しすることにもつながっています。



成果物の一部

### 事例 フードバンク運営における、広報活動の役割と重要性を明らかにする調査 (2022年/ソーシャルアクションアカデミー)

#### 協働先:一般社団法人 全国フードバンク推進協議会

食品ロスを削減し必要な人に食糧を届けるフードバンク。コロナ禍で格差が広がり、その重要性が高まる中、フードバンクを支援する企業の視点やフードバンク運営団体側の工夫や広報活動の効果などについて研究を行いました。調査結果は、加盟フードバンク団体向けにオンラインの研修で活用されたほか、全国紙等でも課題と共に紹介されました。



成果物の一部

### 事例 「情報偏食」と若年層の相談支援へのつながりにくさに関する調査(2025年)

#### 協働先:一般社団法人 社会的包摶サポートセンター(厚生労働省社会・援護局及び復興庁補助事業)

若年層の死因第1位が「自殺」である日本。生きづらさを感じる若者が多い中、若年層が相談支援につながりにくい現状があります。その原因について、「インターネット上でアルゴリズムによって表示される情報は本人の趣味に合ったもの等に偏るため、真実ではない情報が届きやすく、結果として相談窓口等への不信感が広がっているのではないか」という仮説のもと、アンケート調査と当事者に対するインタビュー調査を行いました。調査の委員を複数の学術研究者や若者支援を行う団体運営者が担い、多面的に企画・分析を実施。プロボノチームは当事者インタビューの実施と一次分析を担いました。これらの調査結果をもとにシンポジウムが開催され、社会への課題提起がなされました。



シンポジウムの様子

## ママ×プロボノ「ママボノ」

子育て中の女性たちによるプロボノ「ママボノ」も広がっています。子育てで培った傾聴力・共感力はプロボノでの団体支援でも大いに活かされています。加えて、ママボノが求められる背景には、ジェンダーギャップにまつわる社会課題が

あります。育休中・離職中で復職に不安を抱える女性にとって、プロボノ参加は、支援先団体やチームメンバーとの出会い・活動の中で視野を広げ、復職へのシミュレーションもできる、不安払しょくの機会ともなるのです。

### 出産・育児とキャリアに関するジェンダーギャップの課題

課題  
1/ 産前に有職の **30.5%** の女性が、第1子出産で離職

出典:内閣府 男女共同参画白書(令和5年版)

課題  
2/ 育休中・離職中ともに、約**8割**の女性が復職を不安に思っている

出典:育休コミュニティMIRAIIS 育休経験者400名の実態調査(2020年)

課題  
3/ 年齢が上昇していくにつれ「パート・アルバイト」等の**非正規雇用**で働く者の割合が増加

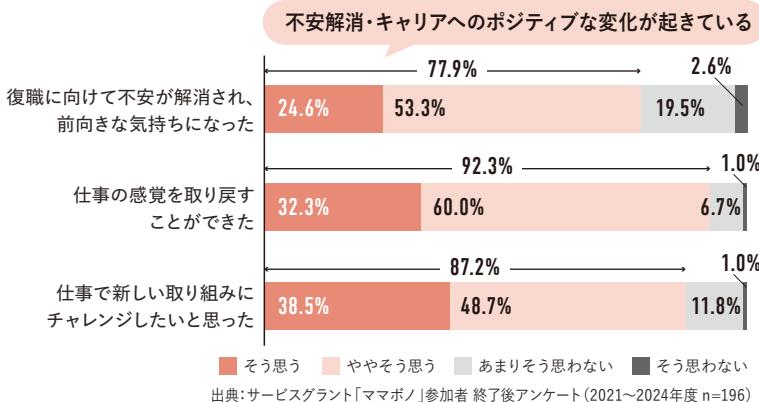
(正規雇用の比率 25-29歳で59.7%→35-39歳で39.0%)

出典:内閣府 男女共同参画白書(令和5年版)

出産・育児を機に  
自身のキャリアを  
諦める人も



### ママボノ参加後の変化



### 復職済みママ向けのプロボノ

ママボノ経験者の約9割が復職後もプロボノ参加に関心を持っていますが、家事・育児の中心を女性が担っているケースが多く、時間にまつわる不安が障壁となっています。サービスグラントでは、時間的な制約の中でも取り組めるなど、復職済みママが参加しやすい「ママボノNEXT」をスタート。今後も、参加機会の拡充が求められています。

#### 復職済みママのプロボノ「ママボノNEXT」への期待と不安

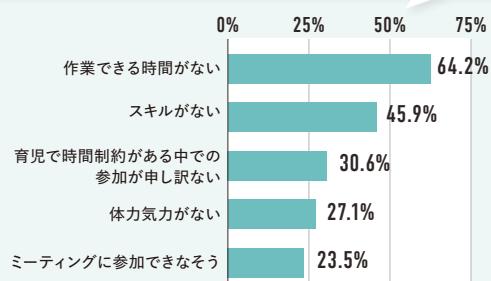
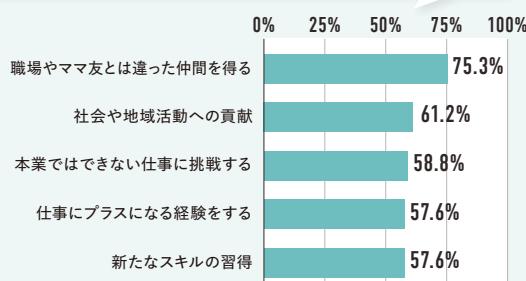
出典:サービスグラント ママボノ経験者へのアンケートより(2022年 n=95)

##### 期待すること

##### 仲間、貢献、挑戦

##### 不安

##### 時間、スキル



## 海外のプロボノ事例

グローバル・プロボノネットワーク(GBPN)では、プロボノ活動を通じてソーシャルセクターの支援に取り組む世界各地の組織・企業が集まり、知識の共有を行っています。2013年に始まったこの取り組みには、現在、各国・地域で活動する団体、世界規模で活動する団体を含めた約60の団体が参加しています。ここでは、どのような団体があるのかを紹介していきます。

### タップルートファウンデーション / Taproot Foundation(米国)



タップルートファウンデーションは、非営利団体の能力向上を支援する米国発の組織で、法曹界のイメージが強かったプロボノを他の職種に広げました。マーケティングやデザイン、ITなどの職能や経験を持つ人材と非営利団体をつなぐ独自のプロボノモデルを確立し、社会課題の解決に必要な専門スキルを無償で提供する枠組みを広めた存在です。

### ピクセラ・グローバル / Pixera Global(米国)



企業人に国際的な活動機会を提供し、参加した社員のリーダーシップや問題解決能力を向上させることと、活動によって対象となる地域の持続可能な発展に関わってきました。このモデルは、IBMなどで取り入れられ、企業の社会的責任(CSR)の一環として、新興国で活躍できる人材の育成という点で、他の企業にも影響を与えました。

### ワークフォーソーシャル / Work for Social(スペイン)



スペインにおける社会的包摶や持続可能性の向上を目的とする代表的な協力モデルを運営している団体です。社会課題を解決するために無償で専門的な支援を提供できる人々と、それを必要としている団体をつないでいます。

### サーメン・フォー・アントホーフェン / Samen Voor Eindhoven(オランダ)



オランダ南部で活動し、異なる組織が連携することで新たな力が発揮できるという考え方のもと、NGOと企業、教育機関、地方自治体等をつないでいる団体です。特に企業の社会貢献活動に積極的に取り組み、100社以上の企業、150以上の団体、数千人のボランティアと共に、誰もが参加できる地域社会を着実に築いています。

### 北京プロボノ基金 / Beijing Pro Bono Foundation(中国)



中国・北京に拠点を置き中国各地におけるプロボノを促進する目的で設立された団体です。専門知識を持つプロフェッショナルと地域社会の非営利団体をつなぎ、地元のボランティアセンターと共に、プロボノを通じて社会課題解決を支援しています。

# Pick UP !

## 意味のある人生を創造する仕掛け/Time Auction(香港)

法律相談や、環境保護、イベント企画など専門的なスキルが求められるものから、初心者でも参加できるものまで、幅広いボランティア活動の中から一定の活動を行うと、“特別な体験”に参加できる仕組みが生まれています。“特別な体験”には、経済界で著名な人物と会えたり、イベントに参加できたりと仕事に関連するものに加え、ヨガや陶芸といったスポーツや文化体験なども並び、活動することで生活を豊かにできそうです。



## 世界に広がる“ママボノ”

2016年にパリで開催された欧州プロボノサミットで、日本で行っている「ママボノ」をGPBNメンバーに紹介。当時、生後4ヶ月の赤ちゃんを連れてサミットに参加していたWork for Social(スペイン)のアンドレアさんは、まさに自分が感じていた課題を解決するものとしてママボノに強く惹かれたそうです。プロボノを促進するだけではなく、多くの母親をエンパワメントするため、ヨーロッパでのプログラム実施に向けて動き始めました。ママボノは現在、スペイン、ジョージアなどで実施されています。



Work for Socialママボノ



ジョージアママボノビジュアル

## 若者にとってのプロボノとは？

若者がプロボノに参加することは社会にどのようなインパクトを与えるのでしょうか。グローバル・プロボノサミットTOKYO 2023のセミナーで紹介された事例報告から読み解きます。



グローバル・プロボノサミットTOKYO 2023の様子

## 学生×社会人/Conjunct Consulting(シンガポール)

学生と社会人の混成チームでNPOを支援。学生は社会人の専門性に触れることができ、社会人よりも時間の融通が利きやすい学生はNPOを細やかにサポートできます。

## デジタルネイティブのパワー/Young Philanthropist Network(タイ)

SNSを使ったキャンペーンの経験がほとんどないNPOもデジタルファンディングの需要が高まっています。デジタルネイティブで学習スピードが速い、いわゆるZ世代の専門知識を活用したプロジェクトを実施し、未来のリーダーを育成しています。

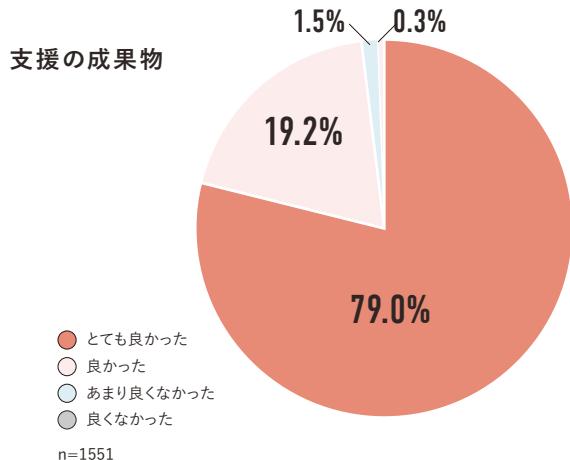
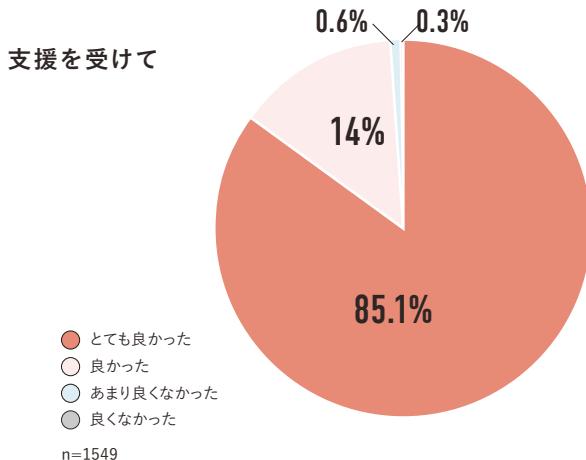
## 若者育成と雇用支援 Work For Social/Pro Bono Lab等(欧州)

若者の失業が深刻な問題になっている欧州において、経験を身に着け、就労能力を高める手段としてプロボノに取り組んでいます。学生のプロボノを支援するだけでなく、関わる教員やメンターを育成するプログラムもあります。

# 第5章 数字でみるプロボノ

この章では、支援先団体とプロボノ参加者の双方にとって、プロボノを通じた協働がどのような機会となったのか、サービスグラントがコーディネートしたプロジェクトの参加後アンケートの結果と共にご紹介します。

## 支援先アンケート ※サービスグラントのチーム型プロジェクト・個人型プロジェクトの合算(2012~2025年7月)



### 支援先団体の声

私たちの運営やコンセプトについて丁寧に理解しようとしてくださいましたし、客観的な視点で提案をしてくれた事もとてもよかったです。ピックアップしてくれた言葉や表現が、私たちには当たり前になっていた「らしさ」をすくい上げてくれたように感じました。

(NPO法人School Voice Project／印刷物事業紹介資料)

聴覚障害児/者やそのご家族、関係者の方々から、ウェブサイトが明るく見やすくなった、更新も頻繁に行われ新しい情報を見られる、協会の方針も明確に伝わり、どこにどの情報があるのか分かりやすい、との評価をいただいている。相談やお問い合わせ、書籍のお申し込みや寄付も増えてきています。

(公益財団法人聴覚障害者教育福祉協会／ウェブサイトリニューアル設計)

がん医療に直接携わっているわけではないプロボノチームの皆さんの、専門的な立場からの視点は大変興味深く、期待以上のものでした。手弁当で作るものと、マーケティングから企画、制作まで専門スキルを持った方がやってくださったものは全然違う！インパクトはもちろん、時間がたっても、この動画が飽きられない、古くならないというのも、力のある作品だからだと思います。

(NPO法人キャンサーネットジャパン／映像啓発動画)

これまでぼんやりとみんなの頭の中にあったことが整理でき、暗黙知を形式知にできました。スケジュールや役割を決める大事さにも気づけ、優先順位をつけられたのもよかったです。自信と次に進む意欲につながったと思います。今回の協働を通じてデジタル活用も進み、LINE活用により圧倒的に活動の参加者が増えました。

(築地町自治会／業務の棚卸し・運営体制改善提案)

想定していなかった、大学生のボランティアスタッフへのヒアリングも実施してくださった。課題解決のために提示いただいたフローも素晴らしかったのですが、これを機に大学生が運営側に入ってくれるようになったのは、大きなうれしい変化でした。

(NPO法人あっとすぐーる／業務フロー設計)

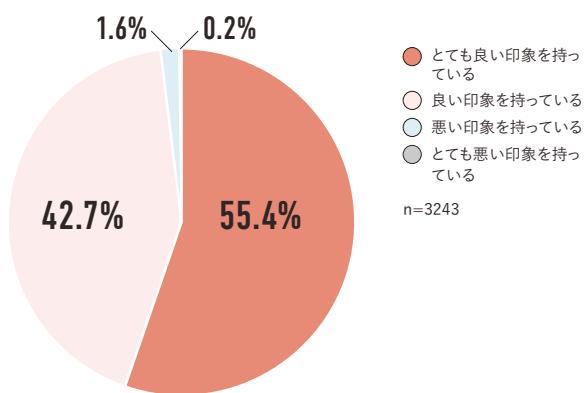
一般の方に分かりやすく伝わるかという視点を持って作ってもらえたのが、とてもありがたかったです。団体内ではここまで丁寧に向き合うのは難しかったです。サービスグラントがプロセス設計をしてくれているので、質の高い成果物が生まれやすくなっていると感じます。

(NPO法人HUG for ALL／営業資料作成)

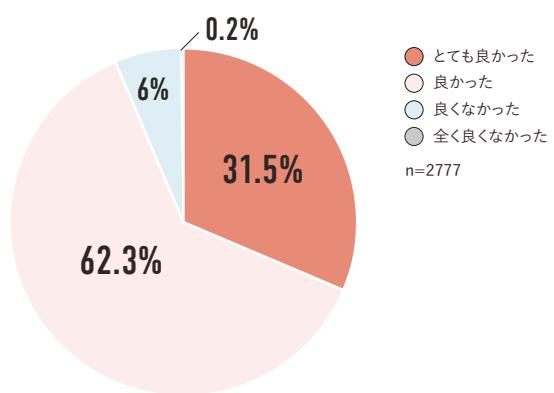
## プロボノ参加者アンケート 1

※サービスグラント チーム型プロジェクト参加者の参加後アンケート(2008年～2025年7月)

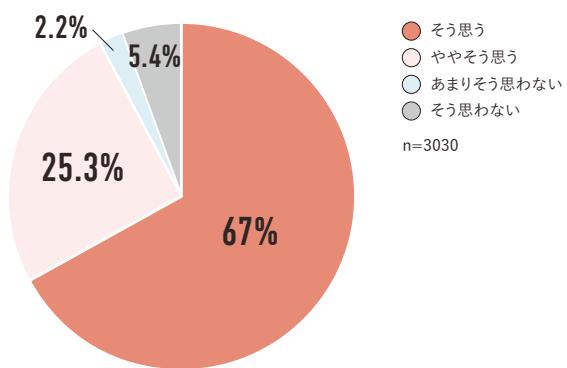
## プロボノ参加経験についての印象



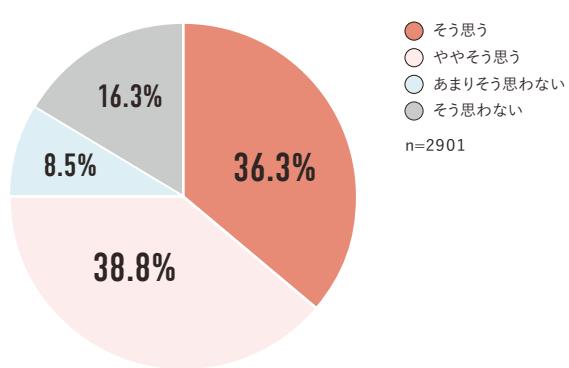
## プロボノ参加者が感じる成果物の品質・満足度



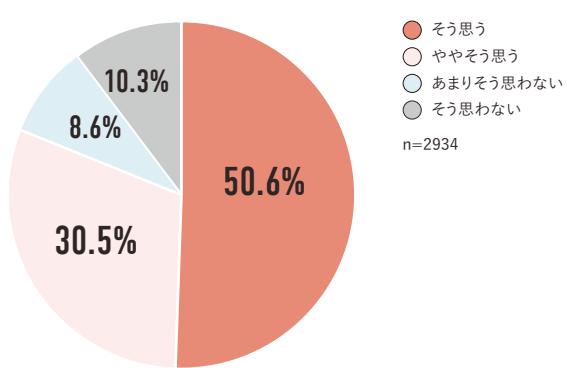
## 自身の視野が広がったり、人間的成長につながった



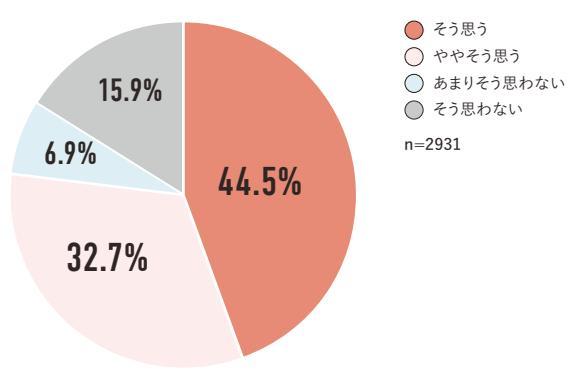
## 社会に対して役に立っているという実感をもてた



## 社会問題やNPO・地域団体に対する考え方方が変わった



## ボランティア活動に関する興味関心が高まった



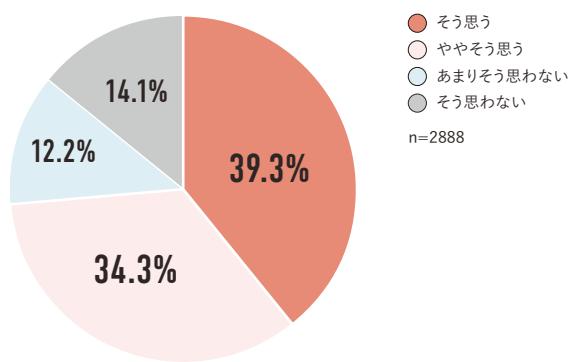
プロボノ登録者の社会人経験年数



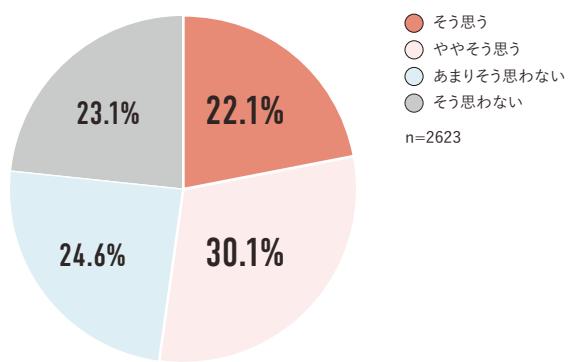
社会人経験11-30年の30代～50代前半が登録者の約7割を占めており、現役世代が多く登録されていることがわかります。

## プロボノ参加者アンケート 2

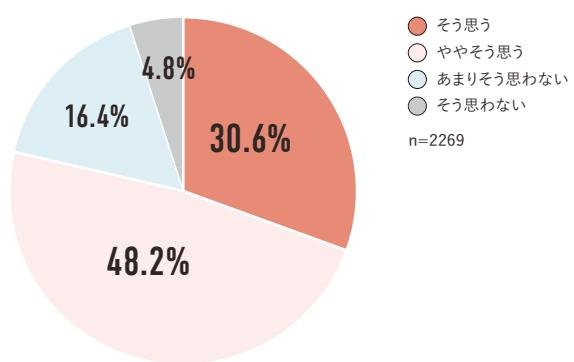
今の仕事に生かせる有意義な経験を得ることができた



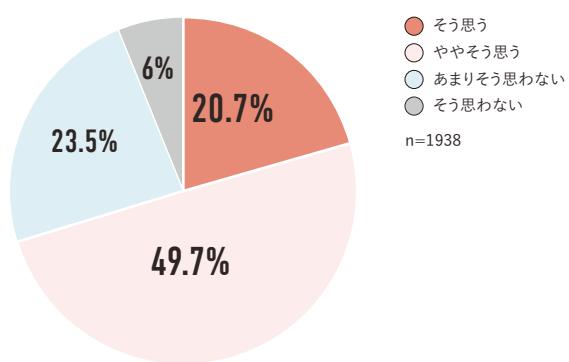
自分の専門性やスキルを磨くことができた



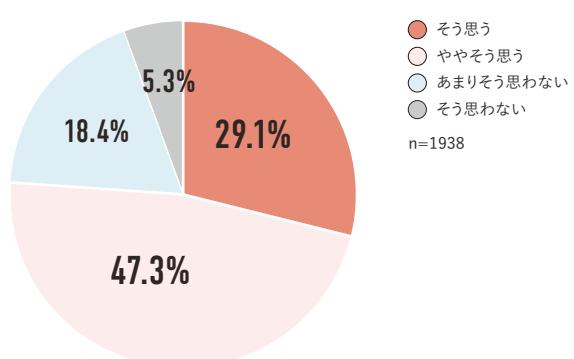
自分の専門性やスキルを再確認することができた



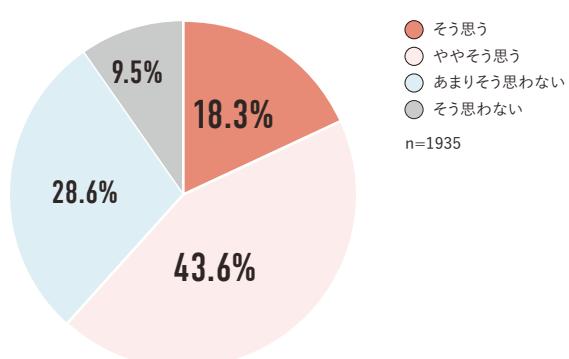
異業種でプロジェクトを運営することに自信を持つことができた



仕事で新しい取り組みにチャレンジしたいと思った



現在の仕事や会社の良さに、改めて気づくことができた



# CROSS X TALK

日本のプロボノ 2025年の節目とこれから

サービスグラン트が活動を開始して20年。プロボノによる社会課題の解決に、それぞれの領域、哲学で関わってきた2団体と共に、日本のプロボノのこれまでとこれからを語り合いました。



NPO法人クロスフィールズ  
小沼 大地 / 代表理事

認定NPO法人ETIC.  
白鳥 環 / ソーシャルイノベーション事業部  
シニアコーディネーター

認定NPO法人サービスグラント  
岡本 祥公子 / 共同代表

——これまで、プロボノも含めてさまざまな活動をされてきたETIC.さん、クロスフィールズさんですが、まず、今注力していることや感じていることをお話しいただけますか。

**ETIC.・白鳥(以下、白鳥):** ETIC.は1993年に創業し、ベンチャー企業と起業家志望の学生をコーディネートする日本初の長期実践型インターンシップ事業を始めました。今では社会課題解決全般に活動領域を広げ、プロボノやインターン、兼業副業にも取り組む、いわば「社会課題解決と越境体験の総合商社」のようになっています。近年の活動事例の一つとして、日本郵政さんと協働している「ローカル共創イニシアティブ」があります。日本郵政の社員が、地域活性化に取り組む中小企業やNPOに2年間出向し、地域の郵便局を活かした新規事業の立ち上げを目指すというもので、地域、日本郵政の双方に役立つプログラムです。最近、ETIC.が企業から受ける相談として増えているのが、「社員を何とか社会課題に触れさせられないか」というものです。東日本大震災からの流れではありますが、コロナ禍前後からこの5年間ほどのホットな潮流です。

**クロスフィールズ・小沼(以下、小沼):** クロスフィールズは2011年に創業し、主に海外のNPOでのプロボノを「留職」と銘打って企業研修としてパッケージし、企業への導入を後押ししてきました。若手だけでなく、幹部層も社会課題に触れたいという流れが加速したのが、2015、6年辺り。幹部層には、短期間で体感してみましょうと、ラーニングジャーニーのようなかたちで社会課題の現場を訪ねるフィールドスタディを展開してきました。直近では、もう少しライトに、より多くの人に体験してもらえるよう、VRを使った社会課題の疑似体験プログラムも実施しています。企業の協働先のメインは人事部門ですが、2015年

頃から続いた社会課題への急速な関心の高まりは、今後やや引いていくかもしれません。アメリカにおけるESGパックラッシュの影響もありますし、人が育つことが目的であって、社会課題解決を目的とはしていない人事部門があえて社会課題に関わることを再考する傾向があります。

——2024年から小沼さんが共同代表を務めている、新公益連盟※の動向も伺えますか。

**小沼:** 近年、経済界でNPOとの協働への関心が高まっており、経済同友会と新公益連盟の連携が始まっています。このままでは世の中が壊れていってしまうから、資本主義の担い手である企業が変わらなければならない、という危機感と胎動を感じますね。資本主義が揺れる中、NPOに何ができるのかが求められていて、自分の中でも非常にホットな動向です。

**有償か無償か。インパクトか市民育成か**

——サービスグラン트のプロボノ参加希望者は、2018年頃からコロナ禍にかけて増加しましたが、最近はやや落ちてきています。社会課題に接する選択肢が、それだけ広がっているということでしょうか。

**小沼:** そう思います。ソーシャルをうたう領域の裾野がNPO以外にも広がり、スタートアップなども社会課題解決というビジョンの下で事業をしているときに、例えば20代の視点に立つて考えると、あえてNPOでの無償のプロボノを選ぶより、スタートアップに向かうだろうなと。プロボノよりも副業、ボランティアよりも隙間バイトと。残念ですが、対価性のあるものの方が人を引きつてしまっているのが一つのトレンドですよね。

**サービスグラント・岡本(以下、岡本):**私は、そういうほうに追い風が吹くほど、お金の発生しないピュアな領域で行動できる機会を守らなければ、という思いになるんです。プロボノを世の中に広めていくにあたって、サービスグラントは、企業のCSR部門との協働に始まり、行政協働では「市民の社会参加」「高齢者福祉」…と常にプロボノが課題解決に寄与できる文脈を耕し、協働先を広げてきました。ETIC.さんには、社会起業家を育てるという大きな文脈がありますよね。そこにプロボノが有効だと認められているから、広がりが生まれているのだろうなと思います。

**白鳥:**そうですね。さらに言うと、最近は、社会課題解決がインパクトだけを求める方向に行きすぎていると感じ、ETIC.では改めて市民育成を重視しています。NPOとは何かを考えると、市民がやりたいことをやる器であるという考え方があります。ソーシャルイノベーションも、あくまでそれをやりたい人が、NPOという器を使ってやるもので。NPOがより大きなインパクトを生み出すことも必要ですが、それ以前に、市民の地域への関わりが希薄化し、地域内のボランタリーな仕組みなどの基盤が失われかけている今、必要なのは市民社会の育成の方だろうと。

**小沼:**白鳥さんの今の話は、新公益連盟でNPOの仲間と議論している内容と、ほぼ重なります。インパクトだ、社会課題解決だということより、市民の社会参加自体が目的なんだと。そして、それをやりやすくするプロとしてNPOがいる。社会との関わりしろをなかなか見つけられない人たちに、関わりしろを作っていく存在としてのNPOが求められる方向へシフトしていく気がしています。

### 自分と社会のつながりを実感しなおす

**岡本:**市民の社会参加という観点では、ミドル～シニア世代をどう巻き込むかという課題があります。会社で十分に経験を積んできた、人口的にも多い世代の方々です。

**小沼:**アメリカのEncoreというNPOでは、退職した人たちに、まさにアンコールのようにもう一度社会に出てきてください、という呼びかけや後押しをしていく活動をしています。こういうことを、日本でももっとできたら面白いなと。50代からの第2次オンボーディング研修のようなことをできたら、その人たちのその後はいきいきとするでしょうし、きっと社会保障費も減り、地域も元気になる。

**岡本:**孤立・孤独の解消や、役割があることでの健康寿命の延伸など、いろいろな課題への予防的な取り組みとしての価値も高そうです。人生に選択肢があることは、心の安定やwell-beingにもつながると思っています。例えばですが、50歳になったら皆、定期健康診断くらいのノリでプロボノをやってほしい(笑)。会社でやってきたことが、外でもこれだけ生きる

というイメージ、手応えを得た経験があれば地域社会にもシフトしていきやすいはずです。

**白鳥:**ETIC.では、これまで大企業向けの社会課題体感研修のようなことをいろいろやってきましたが、参加者の感想として多いのが、「自分と社会がつながっていることに改めて気づいた」というものです。この気づきが重要だと感じています。

**小沼:**そう、みんな社会とつながっていないはずがないのに、企業にいると、それを実感できないんですよね。プロボノは、それを感じる場として価値を発揮できる。おそらく、そこに対価が発生してしまうとサービスを提供した感覚で終わってしまう、感じられないんじゃないかなと。

**白鳥:**有償だと自分の役割を持って関わることが前提だけれど、無償だから互いに歩み寄りながら役割を作って、一緒に取り組めるんですよね。

**岡本:**プロボノ体験が人をどう変え得るか、という視点で、最近よく話題になるのが、AIの進化が加速するこの世界で、対“人”というままならない体験が価値を増すのではないかと。人と人とのやりとりは、温かさも、時に困難やわずらわしさもある。だからこそ多くのものを得られる、貴重な場になっていくのかも。

**白鳥:**そうですね。バックグラウンドや価値観が違う人同士が集まって取り組むプロボノは、いわば協働のトレーニング場だと思っています。

### つながらないであろうところを、つないでいく

**小沼:**我々がプロボノをドライブしていった初期を振り返ると、ミレニアル世代周辺に「これ以上、お金を稼ぐことをしても幸せにならない」という気分があり、そこから社会課題解決に向かっていった…というのが興りでした。では今、それぞれの世代が何を求めているのか。それを理解し、そのソリューションとしてプロボノを再定義して、示していく必要があると思います。また、社会の分断が進むこの時代に、大企業とNPOの間で越境していればそれでいいのか、それはフィルターバブル内の越境にすぎないのではないか…と考えてしまうこともあります。クロスフィールズで幹部層による国際NGO支援の様子を見ていると、それはもうグローバルエリート同士の会話ということがあって。私にとっては、海外青年協力隊としてシリアの村に行ったのが、本気の越境でした。さまざまな意味でまったく話が噛み合わない環境で、それでも何かに貢献しようとした経験は特別だったんです。

**岡本:**なるほど、本気の越境。

**小沼:**個人的な話ですが、最近、地域で少年野球の監督を務めています。子どもたちを含めて50人ほどのチームですが、これがNPOの世界よりよほど大変で。親同士も、家庭環境も価値観もまったく異なる大人の集まりで、「これはまあこうだろ」

と軽く考えたことに対して、仕事では考えられないような、視野の外側からの強烈な反発を食らったりするんです。まさに越境ですよね。そこで考えるのは、今、どんどん弱まっている地域社会で、地縁組織とか、共同体組織とかをサポートしていくのに、プロボノの力を活かせないかと。普通であればつながらないであろうところをつなげることにこそ、中間支援の価値はあるはずですね。

**岡本:**同感です。サービスグラン트のプロボノは、実際に町会・自治会、高齢者支援に取り組む地域の任意団体なども支援していますが、企業とは組織の構造も、モチベーションの源泉も、合意形成の仕方も違う中での協働は、プロボノ参加者にとって大きな刺激や気づきにつながっているようです。それによって「まちの見え方が変わる」というのは、最高の越境体験ですね。これからも、もっともっと新たな協働・越境の在り方を模索していきたいです。

—— 今後の展望をお話しいただけますか。

**白鳥:**私が思うのは、国内外で排他的な考え方方が広がりつつあるような今の状況は、我々がやってきた協働、共創の発想とは真逆にあるということ。だからこそ、協働、共創を促すプロボノの価値が大きくなるのではないかと思います。

**岡本:**本当にそうですね。私は、これからも人と人とをつなぐことで、社会を変えていきたい。今日の話を通して、改めてその思いが大きくなりました。

※新公益連盟：社会的企業、NPO団体の連盟組織。行政や企業、住民などと共に、セクターや価値観の壁を越えたコレクティブ・インパクトによる社会課題の解決、新しい社会の創造を目指す。

#### 認定NPO法人ETIC.(エティック)

1993年創業、2000年にNPO法人化、2017年に認定NPO法人取得。起業家育成、企業や自治体などの異なるセクター間の共創コーディネート、コーディネーター育成に取り組む。手がけてきた実践型インターンシップや企業支援プログラムに約16,000名が参加し、約2,100名が起業。



#### NPO法人クロスフィールズ

国内外の社会課題の現場とビジネスパーソンをつなぐことで、社会課題解決とリーダー育成の両方を実現することを目指す。「留職」プログラムのほか、役職者向けのプログラム「社会課題体感フィールドスタディ」などさまざまな越境プログラムを展開。



長年構想をあたためていた「プロボノ白書」は、「Panasonic NPO/NGOサポート プロボノプログラム」を通じて企業によるプロボノ活動をけん引してきた、パナソニックグループよりお声がけいただいたことをきっかけに、企画、制作がかないました。この場を借りて御礼申し上げます。

### 制作に協力いただいた皆さま（順不同）

認定NPO法人 ETIC.

NPO法人 クロスフィールズ

NPO法人 ソーシャルベンチャー・パートナーズ東京

NPO法人 NPOコミュニケーション支援機構(a-con)

NPO法人 二枚目の名刺

一般社団法人 BLP-Network

NPO法人 Accountability for Change

パナソニックグループ

パナソニック ホールディングス株式会社

リコーリース株式会社

SAPジャパン株式会社

株式会社三井住友フィナンシャルグループ

住友商事株式会社

NPO法人 イカオ・アコ

NPO法人 Chance For All

神奈川県川崎市

青森県

兵庫県神戸市

三重県四日市市

東京都福祉局

大阪府福祉部

玉川学園地区社会福祉協議会

公益財団法人 東京都つながり創生財団

渋谷区社会福祉協議会

株式会社activo

ふるさと兼業

デジボノ

NPO法人 Fine

一般社団法人 全国フードバンク推進協議会

一般社団法人 社会的包摶サポートセンター

2025年11月20日発行

発 行	認定NPO法人サービスグラント ●東京事務局(団体本部) 〒150-0002 渋谷区渋谷1-2-10 中里ビル4F TEL.03-6419-4021
	●関西事務局 〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-5-16 淡路町ビル8F TEL.06-6484-5810
	●九州事務局 〒849-3131 佐賀県唐津市巖木町巖木1018 TEL.080-3216-1269
執筆・編集協力	宮浦宣子(ミエタ) 保田 さえ子
デザイン	株式会社ガハハ design studio 糸

本書の内容の一部または全部の無断複製を禁じます。引用の際は必ず出典を明記ください。