

2024 年度冬期
グラデュエーションペーパー
予稿

題 目	
誰のものでもない仕事に取り組むボランティアの研究 ～里山保全、企業内自主活動のケーススタディを通じた組織の考察～	
技術経営論文	ビジネス企画提案

学籍番号	8823256	氏名	山口 圭介
------	---------	----	-------

教 員	
主査	日戸 浩之 教授
審査委員 担当	生越 由美 教授

東京理科大学大学院 経営学研究科 技術経営専攻

目次

1. はじめに.....	2
1-1. 研究の背景.....	2
1-2. 自己紹介.....	2
2. 研究の前提.....	3
2-1. ボランティアの現状.....	3
2-2. ボランティアの定義.....	4
2-3. 組織の定義.....	4
3. 先行研究.....	5
3-1. 場としての里山.....	5
3-2. 保全とは.....	7
3-3. 非営利組織 意義と可能性.....	7
3-4. 非営利組織 企業との違い.....	8
3-5. 非営利組織 5つの要素.....	8
3-6. 非営利組織 3つの概念.....	8
4. 先行研究から得た問い.....	9
5. 調査対象、分析手法.....	10
6. 企業内自主活動の分析.....	11
6-1-1. 大日本印刷株式会社 価値創造セミナー（企業内自主活動）.....	11
6-1-2. インタビュー対象者.....	12
6-2. インタビュー結果.....	13
6-2-1. マルチステークホルダー.....	13
6-2-2. 組織なのかコミュニティなのか.....	16
6-2-3. 自発性のパラドクス.....	18
7. 里山保全ボランティアの分析.....	20
7-1-1. 勝山城址みどりの会（里山保全ボランティア団体）.....	20
7-1-2. インタビュー対象者.....	21
7-2-1. フィールドワーク1；ステークホルダーとの連携（東京都保全地域コーディネート業務情報交換会）.....	22
7-2-2. フィールドワーク2；代表的作業 樹木の伐倒.....	25
7-3. 記録よりの考察 長期継続の理由.....	27
7-4. インタビュー結果.....	30
7-4-1. マルチステークホルダー.....	30
7-4-2. 組織なのかコミュニティなのか.....	31
7-4-3. 自発性のパラドクス.....	35
7-5. 里山保全ボランティア結果のまとめ.....	37
6-3. 価値創造セミナー インタビューのまとめ.....	38
8. 2つのケーススタディからの考察.....	39
8-1. ボランティアは越境体験.....	39
8-2. ボランティア体験は関係性改革.....	40
8-3. 保全に関するキーワード.....	41
8-4. 活動継続の仕組み.....	42
8-5. リサーチクエスションに対する考察.....	43
8-6. 本研究の可能性.....	43
8-7. 本研究の課題.....	46
8-8. 自身への反映.....	46
9. 参考文献.....	47
10. 謝辞.....	48

1. はじめに

1-1. 研究の背景

2年前から個人的に、東京都青梅市で里山保全ボランティアに参加していて考えたことがある。企業では社員にリーダーシップ、マネジメントを教育し、会社のガバナンスの仕組みを整えるために、働き方改革、人的資本経営など、様々な取り組みを行っている。“なぜ無策に見え、無償のボランティアでも活動を継続できるのであろうか”。

活動メンバーには20代もいるけれども、活動の中心は、60歳以上のシニアが多い。一人ひとりのキャリアや参加動機も多様であるものの、意外に真面目な取り組みで、持続性もある。無償でありながらも、投げやりで手を抜く人はおらず、当該活動は支えるメンバーを変えながらも20年以上続いている。また、参加していて“適度な一体感と距離感”が心地よくもある。

また関わりあうステークホルダーが多い。行政、教育委員会や地元、NPOなど様々なステークホルダーとも複雑に関わりあいながら活動が成立している。

本研究では、この里山保全の活動に企業内自主活動を加えた2つのケーススタディから、組織運営のヒントを抽出することを目指す。

2. 先行研究のまとめ

2-1. 組織の定義

ミンツバーグによると、組織とは「共通の使命（ミッション）を追求するために組み立てられた集団的行動」と定義されている。そして、組織の構造とは「組織のメンバーが使命の達成に向けた行動を一緒に取るために設計された人と人の関係のパターン」と定義できる。

2-2. 非営利組織 意義と可能性

非営利組織（NPO）はアメリカ人にとっては自己実現の場であり、かつ様々なコミュニティにもなっている。（ドラッカー、2007）。

スウェーデンの政治学者ビクター・ペストフは、福祉供給を行う組織類型を整理している。それによれば、公的—私的、公式—非公式、営利—非営利の三つの分類軸から三角形を描き、その中心にNPOなどのソーシャルセクターを置く。ここでは、市場や政府、コミュニティとも異なる存在としてNPOを位置づけている（宮垣、2024）。

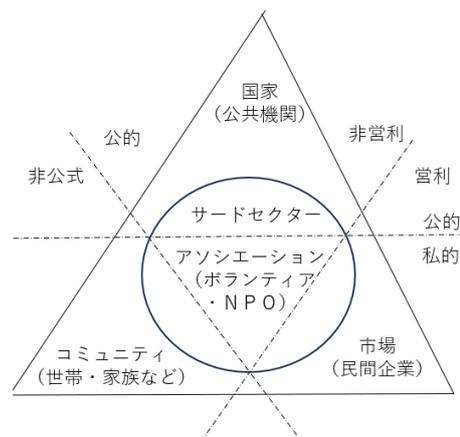


図1 ペストフの福祉三角形
(出典 (宮垣、2024) を基に筆者作成)

2-3.非営利組織 企業との違い

非営利組織と企業との最大の違いは多様な関係者（ステークホルダー）が存在することである。しかもそのいずれもが拒否権をもっている。すなわち、トップダウンの意思決定を叶えるのが困難で、同意形成を作り上げるのが難しい（ドラッカー、2007）。

2-4.非営利組織 3つの概念

NPOについてまとめた著作では、非営利組織の3つの概念が挙げられている（宮垣、2024）

① 利害関係者の混在—多様な参加、統治の困難

・単純でない関係性

ボランティアは活動を支える側であると共に、そこからさまざまなものを得る立場でもある。

またサービスの受け手とみられがちな支援される側も、一方的に支援されるだけとは限らない。当事者や関係者が別のボランティアに参加する場合もある。このように、ボランティアの存在は、与える側、与えられる側という二項対立の図式に収まらない構図を持つ。

・マルチステークホルダー

財政的に支援をする行政や企業、協力して活動を行うNPOや地縁組織などが組織の運営に影響を及ぼす。複数の異なる利害関係者（マルチステークホルダー）の組織である。

一般的に組織規模や事業の拡大自体は目的ではない。多様な参加形態や利害関係、インセンティブを持つステークホルダーの存在は、組織構造を複雑化する。

自発性の要素は、活動遂行にあたり上位下達の命令を難しくする。スタッフや支援者などの参加者は、ミッションへの共感に基づくので、多くは経済的価値と異なる価値を持っている。多様な参加者の自発性を引き出し、継続を促すよう働きかける必要がある。

② 組織でありコミュニティ

目的達成の手段でありつつ、態度表明や安寧は自己充足的な価値を持っている。活動のために合理的に統合された組織であると同時に、人との関係そのものを重視するコミュニティとしての側面も大きい。

③ 自発性のパラドックス ダイナミズムの源泉

様々な要素が複雑に絡み合う社会課題に「自分たちに何ができるのだろう」と自問自答のループにはまることもある。自発的に行動したことで、課題の責任や批判をすべて背負うような弱い立場に置かれてしまう。自ら弱い立場に身を置くことによって、はじめて共感する他者のかかわり呼び込むこととなり、多くのつながりや助力を引き出す。

3. 先行研究から得た問い

保全活動に関する先行研究から得た示唆は以下の通りである。

①手入れする、とは相手を認め、自然と折り合いをつけること。結果として多様な生態環境が生まれた。

相手を設計図通りに意のままにするのではなく、認め折り合うことから、組織の多様性が生まれる。

②参加者の利他と利己のバランスが重要

多様なメンバーを有しつつ、押し付けではなく受け入れる器のような余白と自己実現を両立する。

③コミュニティはいい塩梅のつながり、快適なつながりの設計が大切

強すぎず、弱すぎもしないつながり、多様なメンバーに居心地が良い環境を提供する。

誰のものでもない仕事に取り組むボランティアに活かされているのか。また非営利組織に関する理論や概念は、必ずしも卓越した組織を目指しているわけでもない市井の活動に当てはまるのだろうか。また、そこから得られる組織への示唆はあるのか、2つのフィールドワークより分析を試みる。

リサーチクエスションは以下2点である。

RQ1 ; なぜ、組織としての体制が整っていないものが長続きするのか

RQ2 ; 合意形成、意思決定はどう進められているのか

4. 調査対象、分析手法

調査対象として自身が参加する里山保全ボランティア団体、大日本印刷株式会社（DNP）の企業内自主活動の2つのケースを選定した。

▽調査方法；フィールドワーク

団体の概要と成り立ち、ボランティア参加者の動機や協同の実態に着目するには、現場の人びとの生の声を質的に調査することが必要。活動日に実際に参加し、参与観察ならびにインタビューを行った。会話をノートに記載し、コード化を繰り返すことでパターン抽出を行った

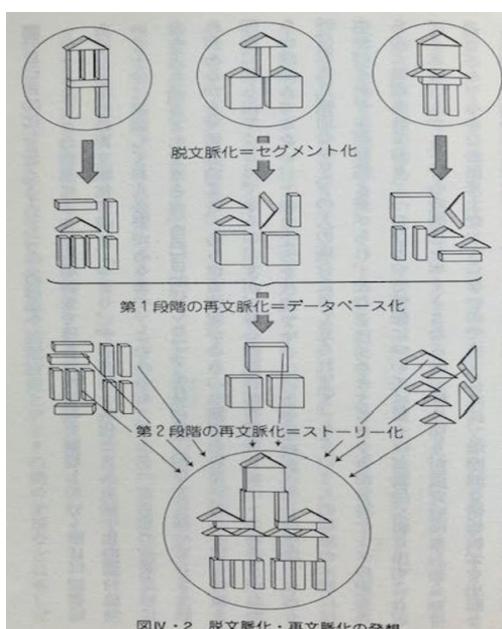


図2 フィールドワークの脱文脈・再文脈化
(出典 (佐藤、1992) より引用)

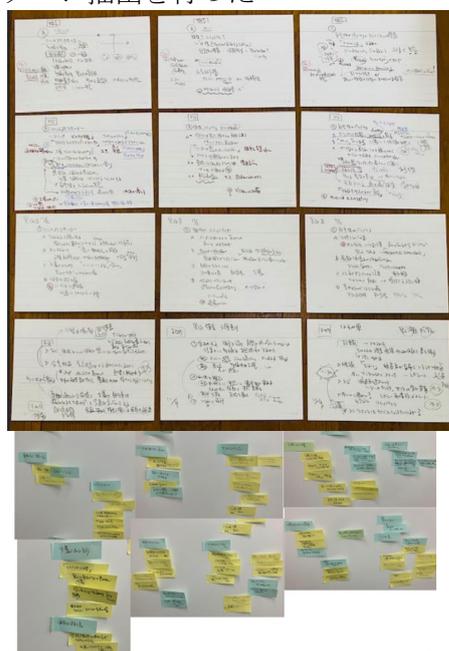


図3 京大カード、ポストイットを使ったコーディング
(出典；筆者作成)

5. 調査対象

5-1. 大日本印刷株式会社 価値創造セミナー（企業内自主活動）

大日本印刷の価値創造セミナーは、価値創造本部の3名のメンバーが運営している自主運営セミナーである。3年前から始まり64回実施、毎回276人程度が参加申し込みをしている。このセミナーに加えて会社の公認活動として行われる価値創造プレミアムセミナーは11回実施されている（表1、青網掛部分）。

オンラインを中心に実施しているが、他社コラボなどで、出張リアルコラボレーション活動“学び旅”も6回実施している（表1. 価値創造セミナー実施実績）。

コロナ禍の下で不定期セミナーとしてスタートした。運営者は “思考の枠をはずした行動する人を増やしたい。外に開かれている余白部分を作りたい” との志で、始めた。

表1 価値創造セミナーの開催実績
(出典；筆者作成)

■価値創造セミナー/価値創造プレミアムセミナー 実績					2024/9/12	
回	実施時期	カテゴリ	セミナータイトル	申込人数	備考	
1	2020年8月	自己開発	「片付け習慣術」	188		
2	2020年10月	企業変革	「M社の異業転換」	332		
3	2020年12月	組織変革	「意識変容セミナー（役員向け）」	30		
4	2021年1月	組織変革	「意識変容動画セミナー（全社向け）」	2,960	※アンケート回答数	
5	2021年2月	自己開発	「自分の強みを知る」	242		
6	2021年3月	自己開発	「対峙力」	113		
7	2021年4月	価値創造	「サードスペース」	167		
8	2021年5月	新事業開発	「新事業の生み出し方」	443		
9	2021年5月	自己開発	「想像力と創造力を発揮してイノベーションを」	227		
10	2021年6月	未来創造	「未来は自分で作る」	723		
11	2021年6月	営業革新	「デジタル時代におけるマーケティングと営業を考える」	569		
12	2021年7月	新事業開発	「新事業を推進する方法」	418		
13	2021年8月	問題解決	「問題の全体像をつかむ問題解決法」	303		
14	2021年9月	組織変革	「心理的に安全な職場づくりの技術」	361		
15	2021年9月	サステナブル	「サステナブルな世界～欧州のカーボンニュートラル」	354		
16	2021年10月	ワークライフバランス	「Work&Lifeを自分世界観に統合する」	296		
17	2021年11月	組織変革	「生命科学から見た「人と組織」の新しいあり方」	207		
18	2021年12月	ワークライフバランス	「エンゲージメント入門」	226		
19	2022年1月	自己開発	「脳の固定観念の外し方」	531		
20	2022年2月	営業革新	「営業活動をデジタルで変える」	713		
21	2022年2月	組織変革	「G社のミッション・ゴール・コラボレーションを生み出す」	994		
22	2022年3月	組織変革	「だから僕たちは、組織を変えていく」	337		
23	2022年3月	ウェルビーイング	「デジタルデザイン」	251		
24	2022年4月	新事業開発	「ビジネスモデル・ナビゲーター」	228		
25	2022年4月	営業革新	「ソリューション営業の仕組みづくり」	426		
26	2022年5月	自己開発	「明確による「人生を楽しく生きるコツ」	238		
27	2022年6月	自己開発	「幸せのメカニズム」	577		
28	2022年7月	自己開発	「心火を打ますセッション」	471		
29	2022年7月	マーケティング	「マーケティング実践講座」	520		
30	2022年8月	ウェルビーイング	「ウェルビーイング～誰もが幸せに生きるために」	351		
31	2022年8月	コラボ	「スタートアップ企業をつくる未来のあたりまえ①」	223		
32	2022年9月	コラボ	「3社コラボプロジェクト② 壁の乗り越え方」	135		
33	2022年9月	地方創生	「地方都市から見たメディアビジネスの可能性」	131	【仙台開催】	
34	2022年10月	リーダーシップ	「成人発達理論から考えるリーダーシップ」	213		
35	2022年11月	コラボ	「3社コラボプロジェクト③ いつも大切にしていること」	61	※アーカイブあり	
36	2022年11月	ウェルビーイング	「子供たちへ手紙をそと贈送に！」	162		
37	2022年12月	コラボ	「スタートアップ企業をつくる未来のあたりまえ②」	168		
38	2023年1月	自己開発	「イノベーションをデザインする」	319		
39	2023年2月	自己開発	「学びの習慣のはじめかた」	278		
40	2023年3月	自己開発	「学びの習慣のはじめかた」	278		
41	2023年2月	コラボ	「3社コラボプロジェクト④ 余白について考える」	28	※リアルのみ	
42	2023年3月	コラボ	「スタートアップ企業をつくる未来のあたりまえ③」	134		
43	2023年3月	リーダーシップ	「これからの時代のリーダーシップ」	390		
44	2023年4月	企業変革	「対話を通じた企業変革」	11,198		
45	2023年5月	自己開発	「ミッドライフ・クライシスの乗り越え方」	244		
46	2023年6月	自己開発	「創造の「シゴク」プロセス」	211		
47	2023年7月	自己開発	「心を仕留める文章の書き方と話を聞き出す方法」	469		
48	2023年7月	コラボ	「3社コラボプロジェクト⑤ 異業種交流からのオープンイノベーション」			
49	2023年8月	新事業開発	「飛び出た新規事業を生み出したヒミツ」	306		
50	2023年9月	ウェルビーイング	「スポーツの力で世界を豊かに」	441		
51	2023年9月	地方創生	「B社が大切にしてきたこと、そしてこれから」	266	【福岡開催】	
52	2023年9月	コラボ	「M社・共創センター訪問」	10		
53	2023年9月	ウェルビーイング	「ストーリーの力で心を癒す」	471		
54	2023年10月	サステナブル	「W障；SDGs+Beyond」	197		
55	2023年11月	組織変革	「チームと自分成長する組織デザイン」	185		
56	2023年12月	コラボ	「N社コラボ・技術開発センター訪問」	17		宇ひ原
57	2023年12月	コラボ	「3社コラボプロジェクト⑥ 体験施設 訪問」	18		宇ひ原
58	2024年1月	組織変革	「働き方改革の成長が加速していく組織」	432		アドラム開催
59	2024年1月	資本主義	「資本主義」について考える」	320		フルオンライン
60	2024年1月	コラボ	「N社コラボ⑦ 8社交流会」	17		宇ひ原
61	2024年2月	自己開発	「誰かきやんぱ！」	246		
62	2024年3月	ウェルビーイング	「クリアソン新編 2024開催」	46		宇ひ原
63	2024年3月	自己開発	「信頼関係が高まるコミュニケーション術」	324		
64	2024年3月	資本主義	「資本主義について考える」対話会」	22		
65	2024年4月	コラボ	「C社共創施設訪問」	15		宇ひ原
66	2024年4月	人的資本経営	「C社が考える人的資本経営」	352		
67	2024年5月	エグゼクティブ	「エグゼクティブの思考プロセス～エグゼクティブセッション」	11,892		オンライン11,763+リアル129名
68	2024年5月	ウェルビーイング	「ウェルビーイング ⑧ イスラエル・イスラエルの高橋、私たちの暮らし」	358		
69	2024年6月	自己開発	「副業（兼業）のはじめ方」	604		
70	2024年6月	コラボ	「3社コラボプロジェクト⑧ クリエイティブ」	14		※リアルのみ
71	2024年7月	ウェルビーイング	「社内編年と健康」	459		
72	2024年7月	新事業開発	「スタートアップ；歩みとこれから」	206		
73	2024年8月	危機管理	「組織の危機管理」	455		
74	2024年9月	営業革新	「価値創造プレミアムセミナー『戦略的ライジング』」	430		リアル73+オンライン357名
75	2024年9月	新事業開発	「起業のストーリー」	143		※募集中
76	2024年10月					
77	2024年11月					
				合計		46,461 延べ人数
				回数		価値創造セミナー申し込み者 17,652 プレミアム課 276 平均申込者
				11	価値創造プレミアムセミナー（実業ぶりマーケティング最新講演）	
				6	価値創造 宇ひ原（リアル）他社コラボ	
				1	その他（サロ、対話会など）	
				64	価値創造セミナー-訪問権限取得（プレミアム課）	

(出所；著者作成)

会社の公的活動に対し当該セミナーは、学ぶ意欲、喜び、自信、知の探究を担い、暗黙知を育成する手挙げの能動的な教育部分により各教育に影響を与える部分を担っている。

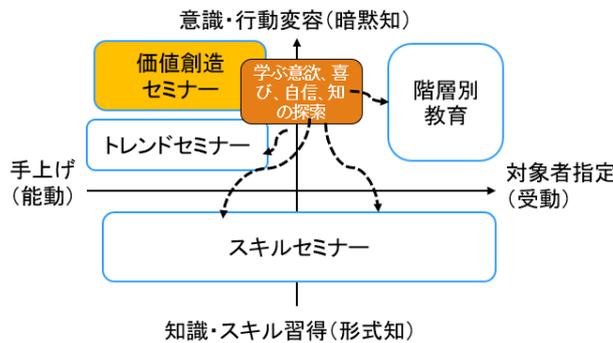


図4 価値創造セミナーと他の研修との関係性
(出典；作者作成)

5-2.勝山城址みどりの会（里山保全ボランティア団体）

里山保全ボランティア団体 勝沼城跡みどりの会（通称；勝緑会（かつりよくかい））は2001年に設立され23年継続している。東京都青梅市東青梅に位置し、東京都の保有地であるこの地の保全を、隔週日曜日の活動で担当している。現在のメンバー登録は25名で、その内男性17名、女性8名。年齢構成は20代1名 30代1名 40～60代11名 70代4名 80代8名である。毎回の参加人数平均は10人超で、都合がつく人が参加する。設立20年（2021年）の段階で延べ60人の会員が活動してきた。

・勝緑会のステークホルダー

東京都環境局の委託を受けて、現地の作業を請け負っている。環境局の下部団体として、環境局多摩地区がある。勝緑会は、通常の事務局となっている公益財団法人の環境公社とコンタクトを取っている。

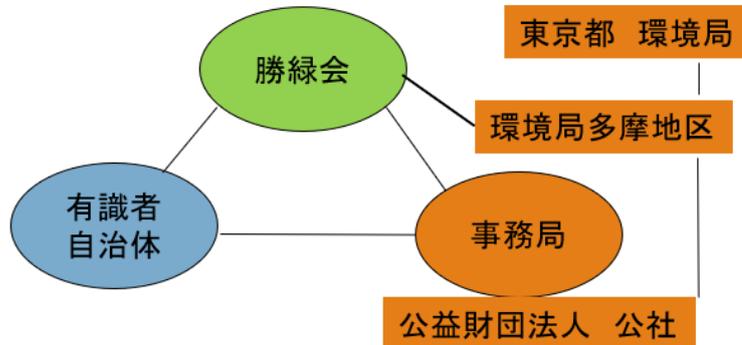


図5 勝緑会のステークホルダー関係図
(出典；作者作成)

6. 2つのケーススタディからの考察

6-1. ボランティアは越境体験

2つのケースに共通しているのは、越境体験となっていることである。

価値創造セミナーの場合、利害・効率・成果が求められる組織の中で、失敗したくない・批判されたくないという無形の暗黙知が生まれやすい。まじめな無意識が、線引きを狭め、組織内そして自分自身の余白を狭めてしまう。この活動に参加すること自体が越境体験となり、外部の様々な人とつながり、様々な視点を得ることから、共感・ネットワークが生まれる。そうした越境経験をした人が、社内外とつながりやすい人を作っている。

勝緑会の活動では、一人ひとりが普段と異なる越境体験（共感・ネットワーク）をもつ。そして、結果として、東京都や多摩地区自治体、有識者としての大学やNPO、活動体験に来る親子連れ、地元の人などとの関わりを増やし、相互に影響を与えあっている。

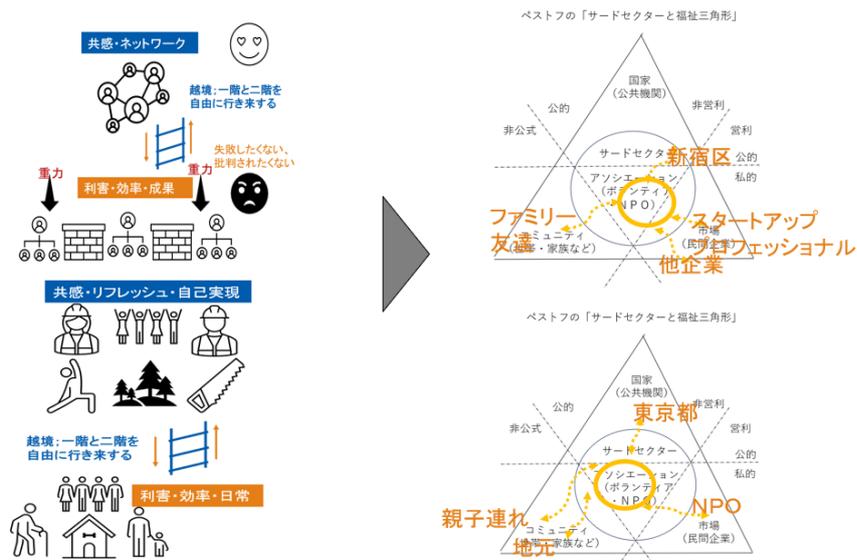


図6 両活動とステークホルダーへの影響
(著者作成)

6-2. ボランティア体験は関係性改革

ボランティア経験における越境体験は個人における関係性改革となっている。

ボランティアでは、組織がフラットなため、気遣いが必須となる。以下の図のように、関係性を120度動かす体験をすることになる。自分にまわりついた暗黙の了解や重力、慣性に気づく体験ができる。この関係性改革を経験し、自分の所属するコミュニティ（学校、企業、家庭、町内会）に持ち帰る人が増えることで関係性のいい組織が増えていくのではないかと。

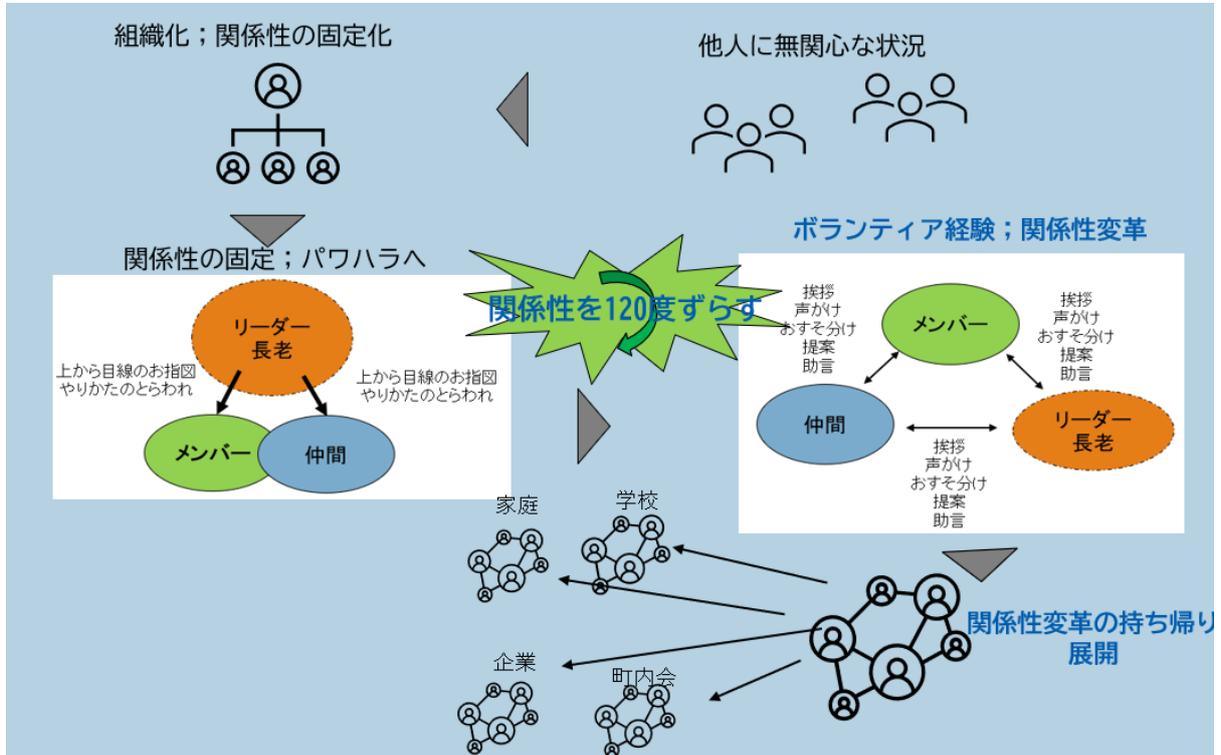


図7 ボランティアと関係性変革
(著者作成)

6-3. 保全に関するキーワード

両活動を通じて、キーワードとして認められた言葉を整理する。

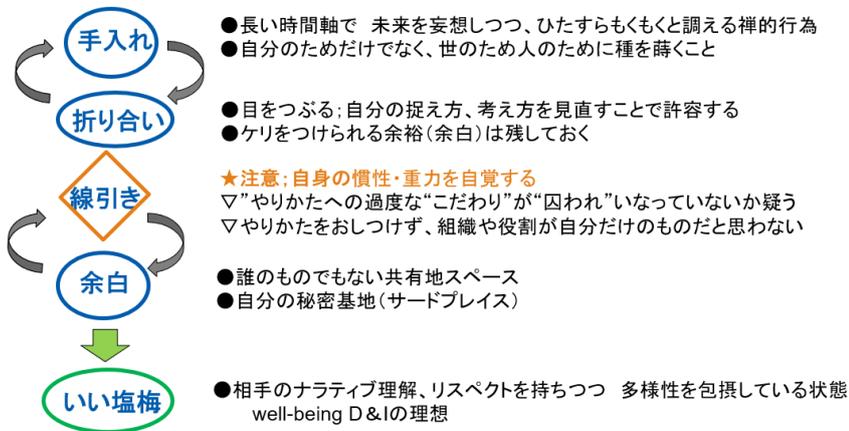


図8 キーワードの整理と関係性
(著者作成)

6-4.活動継続の仕組み

●大義と波及効果

勝緑会の活動では、20年史に、会の発足の志が残されている。

価値創造セミナーには忙しく働く様々な人が積極的に登壇してくれている。大義が、社外との線引きを緩め、お互いの余白を広げる効果も出ている。“際立つ個”には変人が多いので、一般には虐げられたり、仲間外れにされたりしやすい。場が社内外の本音の交換場所になっている。

●記録とアセスメント

記録と活動のアセスメントとして、当事者としての視点や視線、想い、活動内容と成果を書き残している。

勝緑会の活動では、活動日報が創立当初より記録されており、価値創造活動では、Teamsを使用し、活動動画や資料のアーカイブがストックされ、何時でも見られるし、Teamsのスレッドがメンバー同士の交流の場になっている。

6-5.リサーチクエストに対する考察

RQ1；なぜ、組織としての体制が整っていないものが長続きするのか

創始者が大義と想いを書き残し、後継者がアップデートできる仕組みができています。設立の志・活動記録・アセスメントを書き残し、共有されていてメンバーがアクセス可能になっている。また、目的を持った多様な人が集まることで、お互いの気づきの場を提供している。

RQ2；合意形成、意思決定はどう進められているのか

ステークホルダーの関係性が複雑でも、自律性（自分が主役）を保ちつつ、他者を受け入れ、各々の折り合いをつけている。挨拶と気遣い、相手へのリスペクトが根底にある。異論を認め、個人の裁量を認める（関係性の120度転換）。結果として、各人の優先順位のすり合わせが健全に行われ、さまざまな連携が成立する。

6-6.本研究の可能性

■組織としての取り組みへの示唆

① 越境学習の場、意図的な組織の余白をつくる

組織に無意識に働く重力をリセットし、自社や自分を俯瞰するためにも、越境学習の場づくりは重要である。現代に求められる多様性に満ちた組織運営は、こうした場を経験した人から生まれるのではないかと。

また、イノベーションは常人と発想が違う“際立つ個”（変人）から起こることが多い。そういう人同士の交流と実験を試せる場を残しておくこと、意図的に余白を残すことも重要ではないかと。

② 大義の自分事化

組織内のメンバーが腹落ちし、自分事化して実践しない限り成果は出ない。各々で再定義、アップデートしていくことが重要である。

③ 健全な民主主義

効率は悪くとも、関係性を自分軸中心にした健全な言い合いが重要である。結果として異論を認め、

健全な各人の優先順位のすり合わせが行われる。昨今 1on1 等 対話型マネジメントが重視されるようになった。メンバーシップ型の“事を荒立てない”折り合いではなく、多様なメンバーが健全に意見を交わすことからイノベーションは生まれる。

■個人への示唆

① 組織の外に出て、自身を俯瞰する余白を持つ

組織に働く重力をリセットし、自身を俯瞰するためにも、会社以外の第二第三の場（コミュニティ）を持つことが重要ではないか。同質性から抜け出し自身を俯瞰するためにも、自分の意思での越境体験が大切である。

② サードプレイスの確保

自身が主役として活躍できる場を複数持ち、ポートフォリオを作っておく。NPO、ボランティアにも組織人の効率・効果のエッセンスは有効で、活躍の場となるはずだ。

■企業での成果活用案

① 大義のアップデート

事業の歴史を振り返り、各人の行動まで自分事化する。定着のために、定期イベントを実施し評価・賞賛し定着の仕組みづくりをする。社外にも発信し、他者の眼で評価をもらうことも有効と思われる。意味・意義があるという腹落ち、外の眼を入れるための交易、そしてアセスメントをセットで行うことが会社のブランディングにもつながる。

② 兼業・副業、越境学習カリキュラムの提供

大手企業には増えている兼業・複業制度、スタートアップ企業への出向などでキャリアの往還体験をさせる。また、リーダーシップ能力開発にも越境学習は有効である。

③ ボランティア休暇促進

一人ひとりの越境学習を促して、地域やコミュニティに起業の人的資産を還元し、分厚いサードプレイスづくりに寄与するのも企業の務めではないか。一人ひとりが会社以外のコミュニティに入り、会社だけに依存せず、地域での居場所も持つておくことは本人にもメリットがある。

■共創ボランティアの事例

日立グループの社内ネットワーク活動「Team Sunrise」を紹介する。

2006年より18年目で、メルマガ登録2500名、勉強会130回以上実施、30拠点60か所窓口を持つイノベーションネットワーク活動である。

この活動が続いているポイントとして、日立製作所 研究開発グループ 佐藤雅彦は以下のポイントを挙げている

・越境人財をつくる

いろんな枠を乗り越えられる個人がイノベーションを起こす

・事業所 日立グループ 外部（他社/地域）の3つのネットワークの使い分け

事業所だけでイノベーションは起こらない。グループ、そして社外のネットワークを使い分ける。

・アイデアの火種を守る場

火種はすぐ消えるので、ちゃんと守り、育てる事が重要

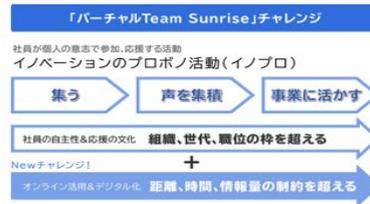
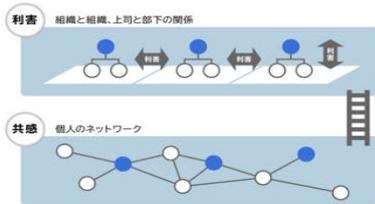
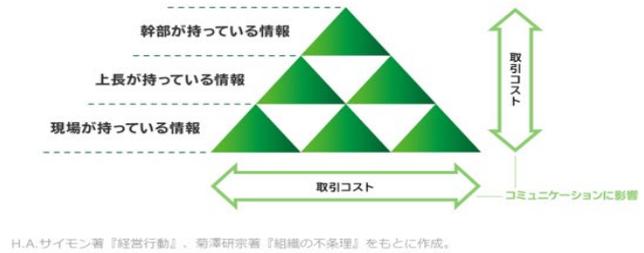


図9 日立グループの社内ネットワーク活動「Team Sunrise」
(出典；日立グループHPより引用)

6-7.本研究の課題

① 2つのタイプの事例をさらに増やして分析する

今回取り上げた2つのケースは企業内自主活動と一般のボランティア団体の活動がありバックグラウンドの違いもあったが、一方、インタビューの中から得られた予想外のキーワードから、共通項が見えてきた部分もあった。今後はそれぞれに類似した活動の事例を増やすことで、この両者の活動の類似性と違いについて、分析を深めていきたい。

② フィールドワークの結果をさらに構造化して分析する

課題と手法を決めて研究に着手したものの、フィールドワークには、深い知見と理論の後ろ盾が必要であり、分析には相応の時間を要した。今後はQDAソフトウェアなどを活用し、抽出した概念、キーワードと他の要因との関係を構造化し、掘り下げるような分析がさらに進められると考える。

③ イノベーションを興す活動にどうつなげていくかの議論を続けていく

本研究で抽出された概念、キーワードは一見、企業での活動に関係がないようにみえるかもしれない。しかし縦割り化、サイロ化が進み、コミュニケーションが不活性化した結果、イノベーションを興しにくくなっている現代の企業や組織人に何らかの示唆を与えられるものと思う。今回の研究成果について、イノベーションの現場に携わる方々と今後、さらに議論を深めていきたい。

参考文献

- [1]石井(2020)「森林ボランティアにおける参加者の動機に関する特徴と組織の持続」東北人類学論壇
- [2]伊藤亜紗編、2021『「利他」とは何か』、集英社新書
- [3]金子郁容、1992、『ボランティア もうひとつの情報社会』、岩波新書
- [4]ジェームズ・C. コリンズ、2006『ビジョナリーカンパニー【特別編】』、日経BP社
- [5]佐藤郁哉、1992、『フィールドワーク増訂版 書を持って街に出よう』新曜社
- [6]佐藤郁哉、1984、『暴走族のエスノグラフィー』新曜社
- [7]佐藤雅彦(日立製作所 研究開発グループ) 2024/7/29 ビザスクセミナー

- [8]志村慎介、2015、『暗闇から世界が変わる-ダイアログ・イン・ザ・ダーク・ジャパンの挑戦』、講談社現代新書
- [9]P. F. ドラッカー、2007『非営利組織の経営』、ダイヤモンド社
- [10]松村(2012)「多様な人びとと多様な里山、その多様な関係性」多摩ニュータウン研究 March
- [11]水本邦彦、2008『全集 日本の歴史 第10巻 徳川の国家デザイン』株式会社小学館
- [12]箕浦康子、1999、『フィールドワークの技法と実際 マイクロ・エスノグラフィー入門』、ミネルヴァ書房
- [13]宮垣元、2024、『NPOとは何か』、中公新書
- [14]宮脇昭、2013『森のカー植物生態学者の理論と実践』、株式会社講談社
- [15]未来の人類研究センター編、2024『テクノロジーに利他はあるのか?』、ミシマ社
- [16]松尾睦、2018『医療プロフェッショナルの経験学習』
- [17]ビクターA. ペストフ、2000『福祉社会と市民民主主義-協同組合と社会的企業の役割』、日本経済評論社
- [18]ヘンリー：ミンツバーグ、2024、『7つの類型と力学、そしてその先へ ミンツバーグの組織論』、ダイヤモンド社
- [19]藻谷浩介・NHK広島取材班、2013『里山資本主義、日本経済は「安心の原理」で動く』、角川新書
- [20]養老孟司、2013『手入れという思想 養老孟司特別講義』、新潮文庫
- [21]20周年記念号編集委員会、2021、『勝沼城跡みどりの会～20周年記念号～活動記録集』勝沼城跡みどりの会