

# 慈善活動のための学習

社員のスキルアップと会社の社会貢献をつなげる仕組み作りのガイド。

自身で考えた慈善活動のためとなる学習を通して、学習者のやる気と社会貢献を促進します。概念はシンプルです。学習単位を取るごとに、組織が何らかの慈善活動に寄付をします。期間限定の活動でも、長期的に学習意欲をあげることができます。

## 活動開始までの5つのステップ:

### 1. プロジェクトの定義と経営陣の賛同

明確なプロジェクトなら、経営陣からの賛同が得やすくなります。まずは獲得する学習者数や、寄付額など、主な目標を定めましょう。次に全社または特定のチームなど、参加者を決めます。それから経営陣に対し、寄付するための資金や最初の学習者達を支持するなど、支援を要請します。例えば、CEOに全社会議やメール、社外交流の場などでのPRをお願いしてみましよう。複数の場所で展開するのであれば、プロジェクトチームの立ち上げも有効です。

### 2. 動機を明確化する

次に、支援する慈善活動を明確にしましょう。会社のミッション、価値、事業分野と関連あるものが理想的です。それが難しい場合は、サーベイを実施し、社員が情熱を注いでいる慈善活動や組織を特定します。

### 3. 予算設定

1時間1ドルや1ユーロなど、学習単位の寄付額を決めます。社内における週あたりの平均学習時間は、LinkedInラーニングレポートで確認できます。必要な予算の見積もりや開催期間の検討に使用してください。このような取り組みにより、エンゲージメントが大幅に向上する可能性があることを念頭に置きましょう。プロジェクト全体での学習時間を報告書で把握し、残りの予算をチェックします。



#### 4. 社員全員を巻き込む

慈善活動のためとなる学習は、盛り上がる社員の数が多いほど成功につながるため、社内コミュニケーションは最も大きな役割を果たします。イントラネットや社内ニュースレターなど、有効なチャンネルは全て使いましょう。複数の拠点を持つ会社は、各地域の色をコミュニケーションに取り入れることができる現地の人事マネージャーに協力してもらいましょう。ゲーミフィケーションも活動を成功に導く非常に効果的な方法です。社員が寄付額を実感できるリアルタイム掲示や、賞品付きのコンテストなどがその一例です。

#### 5. 習慣化の奨励

慈善活動のための学習は、LinkedInラーニングを初めて使用する社員にも人気が高いことが分かっており、プラットフォームを使った自主学習の格好のきっかけになります。ただし、学習を続けるための積極的な励ましは欠かせません。ラーニングパスの作成や、定期的な社内コミュニケーションなどを取り入れてください。長期ユーザーが増えるほど、慈善活動だけではなく社内戦力の強化としての側面も強まります。



このガイドの参考として取り上げたAllianz社の「慈善活動のための学習プロジェクト」の詳細をご覧ください。

**Allianz**   
Allianz Technology

ケーススタディをダウンロード 