

高齢者の就労を マネジメント・コーディネート するためのマニュアル

一般社団法人サステナビリティ・エンパワーメント
2015年3月



RING!RING!
プロジェクト
競輪の補助事業

このマニュアルについて

柏市内にある豊四季台団地では高齢化率が40%を超え、孤独死や、経験を活かす場の不足等の様々な課題が生じています。また地域コミュニティは喪失しつつあり、さらに小学生の潜在的な待機児童が増加しています。弊団体では、上記のような複層化した社会課題を、高齢者は「居場所と出番」を得て、子どもは地域への愛着の心を育むような「世代を超えた仲間づくり」が自然発生する**居場所・学び舎**を創ることでの解決を目指しています。

■実施内容

地域の高齢者が「生きがい就労」として子どもの居場所・学び舎づくりに関わる「**ネクスファ**」。ワークシェアリングによる高齢者の就労の場としてだけでなく、多世代の地域住民が集うコミュニティとしての機能も果たしています。東京大学高齢社会総合研究機構・柏市・UR都市機構と連携、「長寿社会のまちづくり」の実践の場として、40名以上の高齢者が就労しています。

ネクスファの取り組みは、東京大学と連携した最先端の研究（老年学：ジェロントロジー）に基づいた実証事業であるとともに、豊四季台団地という、高齢化社会の先駆けである「課題先進地域」における取り組みです。また、従来型のシルバー人材センターとは異なり、「ワークシェアリング型」の就労を実現できているだけでなく、就労の場がイコール高齢者にとっての居場所にもなっています。さらに、「英会話講師」「ロボット教室講師」のように、現役時代に培った知識や経験を直接生かす業務を開発し、学童保育・学習塾としても、高齢者就労が付加価値に繋がっています。

■このマニュアルがめざすもの

高齢者の継続就労の仕組みをつくり、地域に住む高齢者が「生きがい就労」として社会の支え手となる新たな社会モデルを創造するためのノウハウをまとめます。他の地域や機関においてご参考・ご活用いただければ幸いです。

◆継続就労スキームの作成

高齢者の「生きがい就労」の仕組み作りを、ネクスファでの実践事例を中心に、全国の事例調査も交えつつ進めます。また、就労する高齢者に対し東京大学高齢社会総合研究機構で研究されている「ジェロントロジー＝老年学」の内容に基づいた調査（生きがい度や健康状況等の向上など）を実施します。これらを基として、就労スキームを確立します。

◆他地域に伝えるためのスキーム形成

高齢者が学童保育・学習塾のような就労そのものが「生きがい」に繋がるモデルを他地域に普及・展開するためのノウハウ、また多世代が交流するコミュニティ・プラットフォームとしての場づくりを設計する運営者（マネージャー）やコーディネーターの為のマニュアルを整備し、それをWEBサイトで広く告知していきます。

高齢者の就労を マネジメント・コーディネート するためのマニュアル

目次

1. ネクスファの概要
2. 柏市における生きがい就労プロジェクト
3. ネクスファの就労の現状
4. 高齢者就労のメリット
5. 高齢者就労のデメリット・課題
6. 高齢者を雇用するには
7. 高齢者の就労事例
8. 多世代が交流するコミュニティ・プラットフォームとして
9. 高齢者が働き続ける場であるために

概要

2030年、高齢者率が40%を超える超高齢社会が訪れる。柏市内にある豊四季台団地では高齢化率が既に40%を超え様々な課題が生じている。柏市には近年、都内への通勤者や核家族が多いため世代間交流や地縁がなく、地域コミュニティが喪失しつつある。また、企業等を退職した高齢者がその経験を活かして働くことができる場が少ない。一方で柏市では小学生の潜在的な待機児童が多く、また既存の学童保育に対する課題が存在する。さらに、グローバル社会を生きる子どもたちが習得すべき力や価値観を学ぶ場が、都内に比べ圧倒的に不足している。

これらの多層化した社会課題を地域の力で解決する「場」として2012年3月、**ネクスファ**が誕生した。現在、小学生向けの「学童保育部門」、小中学生向けの「学習塾部門」の2部門がある。

ミッション

学校でも家でもない、
「第3の居場所・学び舎」を創る

設立の背景

社会課題1

「子どもを取り巻く地域の環境変化」

- 1) 学童保育の抱える課題（潜在的な待機児童、画一的な保育）の深刻化
- 2) 地域コミュニティや異学年の友人といった「ナナメの関係」の減少、喪失
- 3) 女性が安心して働くことのできる育児下支えの場の圧倒的な不足
→ 子どもをはじめとした地域にとっての「第3の居場所」を作りたい

社会課題2

「子どもたちに求められる学びの変化」

- 1) 21世紀社会を生きるための「探究心」と「対話」を育む機会の不足
- 2) 新しい価値感（サステナビリティ）を学ぶ場の不足
→ 子どもたちに今本当に求められている、学びの機会を作りたい

社会課題3

「超高齢化社会の到来」

- 1) 定年後の高齢者の「生きがい」の喪失
- 2) 少子化による労働力の低下
- 3) 東大高齢社会総合研究機構による研究「ジェロントロジー（老年学）」
→ 高齢者が自らの経験を活かし、いきいきと働く場を創出したい

多様化する社会課題を地域の力で
解決する「場」を創る

2. 柏市における 生きがい就労プロジェクト

高齢化先進国の日本においては、3人に1人が65歳以上の超高齢社会が到来する。社会のサステナビリティ（持続可能）の確保のためには、高齢者の雇用拡大が必須である。意欲と能力があれば年齢に関係なく活躍し続けられる社会（生涯現役社会、エイジフリー社会）、全員参加型の社会、全員に居場所・活躍の場所がある社会が志向されている。一方で、高齢者の雇用拡大に向けては、若者の雇用を奪わない形でのベストミックスの在り方が求められている。

千葉県柏市（人口約40万人）は、全国平均に比べ高齢化率が低い（2010年現在高齢化率が全国23.0%であるのに対し柏市は19.9%）が、その一方で豊四季台団地は高齢化率が既に40%を超え、今後の日本の都市部における高齢化の“課題先進”地域である。この課題に対し、2009年に柏市、東京大学、UR都市機構の3者で「高齢社会の安心で豊かな暮らし方・まちなり方」を議論、実践するための「柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会」を発足した。現在団地は、UR都市機構による建替えが進んでいる。

<豊四季台地域>

JR柏駅西口から徒歩12~20分程度に位置する大規模賃貸団地（管理開始昭和39年）

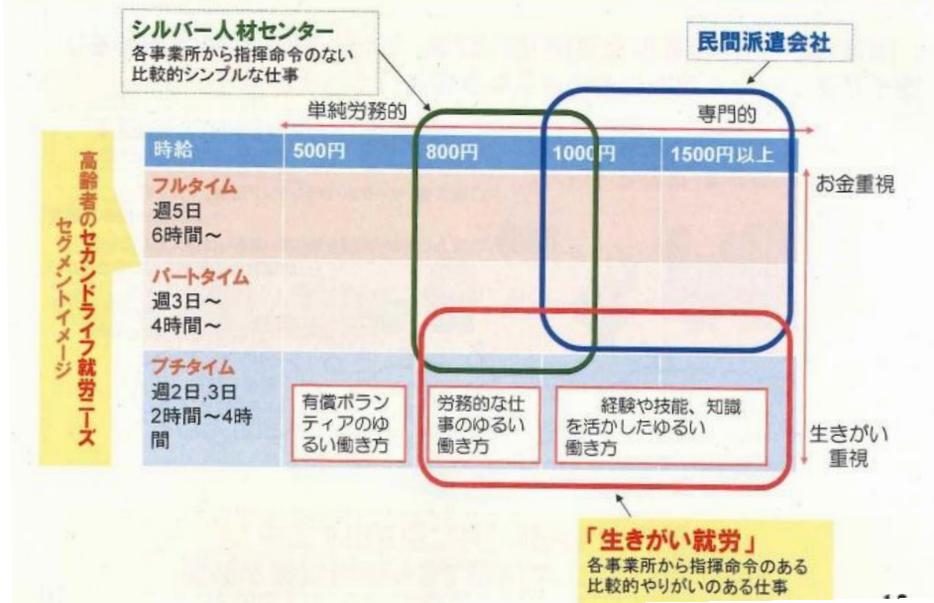


その中で、柏市の目指す姿は“医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが一律的に提供され、いつまでも住みなれた地域で暮らすことができる社会”とし、その具体的手法の1つとして、地域の高齢者が地域内で就労するシステムを構築し、できるかぎり自立生活を維持する「生きがい就労の創成」に取り組むこととなった。

高齢者、特に都市部高齢者層にとって最も抵抗の少ない社会参加の形として、1. 現役時代から慣れ親しんだ生活スタイル 2. 帰属意識、社会的役割が明確に与えられる という2点が挙げられる。その一方で、高齢者層のライフスタイルに応じた働き方として1. 無理なく、出来る範囲で働く＝就労時間、場所、内容の調整 2. 地域貢献、趣味を活かす、人との関わりを求める＝生計労働から「生きがい労働」という視点が必要である。

生きがい就労の位置づけは以下の通り。

生きがい就労の位置付け



具体的な生きがい就労事業は4分野、8種類と多岐にわたる。

- <農>休耕地を利用した都市型農業事業／団地内敷地内を利用した植物栽培ユニット事業／建替後リニューアル団地における屋上農園事業
- <食>コミュニティ食堂
- <保育>学童保育事業／保育・子育て支援事業
- <支援・福祉>生活支援・生活充実事業／福祉サービス事業

そのうちネクスファで取り組んでいる学童保育事業以外について、以下、具体的に述べる。

①休耕地を利用した都市型農業事業

事業拡大を目指す農業者が集まって出資し、土地の確保や人の確保等の課題を解決する組合組織LLP「柏農えん」を平成23年12月に設立。繁忙期（種まき・収穫等）や閑散期に応じた雇用調整を行いながら、高齢者就労に取り組んでいる。そのほか、「オークビレッジ 柏の葉」での農作業の従事等、雇用の枠が広がっている。

②植物栽培ユニット事業／屋上農園事業

豊四季団地敷地内に植物栽培ユニットを設置。また、屋上農園については建替後の建物の屋上スペースを活用。東京大学が雇用主となり、緑と接する職住接近の事業を展開。

③コミュニティ食堂

豊四季台団地建替後にコミュニティ食堂を設置（平成27年度スタート）、民間事業者による運営を実施。要支援・要介護者の増加、高齢者のみ世帯の増加に伴い移動圏域が狭まる、「食」本体の楽しさよりも食の準備の煩わしさから欠食が増える、といった課題の解決を目指した活動。

④保育・子育て

柏市内の幼稚園、保育園合計7か所での生きがい就労。昔遊び、おけいこや料理などの体験教室、絵本の読み聞かせなどの業務を行っている。有資格者の職員が本来の業務（教育、保育、及び事務仕事）に専念できる、というメリットがある。

⑤生活支援・生活充実事業

民間による生活支援サービス（介護ステーション）として、介護保険対象外のサービスに（掃除・洗濯・外出支援・御用聞き等）高齢者が従事している。短時間での依頼にも高齢者の就労で対応することができるというメリットがある。今後検討しているサービスとしては、子育て世代を中心とした現役世代に、負担となる家事サポートサービスがある。

⑥福祉サービス事業

介護老人福祉施設（特養）、介護老人保健施設で働く有資格者の職員の不足、配膳時等に一時的な業務の集中、等が課題となっている。これに対して、高齢者が食事配膳、簡易な営繕管理、併設カフェ運営、菜園管理等を高齢者の就労（短時間勤務）により対応。有資格者の職員が本来業務（利用者のケア等）に専念でき、職員の配置が均一化できる等の効果がある。

<生きがい就労プロジェクトの現状>

2014.3現在：柏市福祉政策課

		男性	女性	計
農業分野	柏農えんLLP	29	0	29
	植物栽培ユニット	3	3	6
福祉分野	柏こひつじ園	4	31	35
	新柏ヴィヴァンホーム	1	8	9
	柏きらりの風	1	0	1
	四季の里	1	0	1
	特養ひかり隣保館	1	1	2
	養護老人ホームひかり隣保館	1	1	2
	マーガレットヒル	1	1	2
	マザーズガーデン	1	0	1
	児童自立援助ホーム南柏	0	1	1
保育分野	くるみ幼稚園	1	3	4
	しこだ保育園	0	1	1
	西口保育園	1	2	3
	巻石堂さくら保育園	5	4	9
	松ヶ崎幼稚園	1	0	1
	柏さかさい保育園	0	1	1
	北柏駅前保育園わらび	0	1	1
	ネクスファ	10	15	25
生活支援	東京海上日動ベターライフサービス	0	15	15
合計		69	98	167

65歳で定年となったら、培ってきた経験・能力を活かせる形で、地域に貢献することが
当たり前な社会を構築する。そのことを円滑に行うための体制整備が必要である



2013.3 柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会

3.ネクスファの就労の現状

ネクスファにおいて就労として携わっている高齢者は2014年9月30日現在、24名。職種は「ロボット教室講師」「英会話講師」「学校から教室までの送迎」の3つである。

英対話講師

仕事、もしくはシニア海外協力隊等で英語圏の国での居住経験のある高齢者が就労。小・中学生を対象に、英会話のスキルだけでなく、現地で実際に使う「生きた英語」や、「英語を学ぶ楽しさ」を伝える。会話のみならず、相手の考えを知り、自分の考えを伝えることのできる「対話力」を身につけることを目指している。



ロボット教室講師

レゴマインドストームを活用した小学生対象のロボット教室。「ロボット・科学」をテーマに、文部科学省が提唱する「知識を活用する力」を育む体験・体感プログラム。ロボットの仕組みから計測技術に至る知識はもちろん、教育的なロボット競技を通じて、創造性、課題解決力、協調性、プレゼンテーション力などを養い、科学技術や環境・福祉への関心・意欲の向上を図るとともに、未来に向けたモノづくりの面白さを伝える。



送迎スタッフ

小学1～3年生の学童保育部門の児童を対象に、学校から教室までの徒歩での付き添い送迎を実施。1～3名の児童に対して高齢者1名が対応している。



就労のきっかけ

■ネクスファに関わる高齢者は以下の2つのルートで就労をスタートした。

- ・東京大学高齢社会総合研究機構の「就労セミナー」（17名）
- ・すでに就労されている方からの紹介（口コミ）（7名）

■就労の動機・きっかけ

- ・ネクスファのコンセプトに共感した
- ・とにかく、子どもに関わりたい
- ・おもしろそう！
- ・シニア海外協力隊（JICA）で培ったノウハウを活かしたい
- ・自分が社会人で経験した英語のスキルを活かしたい 等

■高齢者の関わり方

ネクスファに関わる高齢者は単なる就労者ではない。
運営管理者と対等なパートナーとして、建設的な意見やアイデアを積極的に出している。

高齢者のアイデアから生まれた講座は以下の通り。

1. ロボット教室

英対話講師を担っていた高齢者から積極提案があり実現したプログラム。
技術職、建築士等のスキルを持った高齢者がチームをつくり、小学生向けの週1回のロボット教室を開講することとなった。

2. 外国を学ぼう！

JICAシニアボランティアに従事していた高齢者の方々がチームを結成。
月替わりで、さまざまな国の文化や食べ物を紹介するプログラムを実施した。

4.高齢者就労のメリット

高齢者は地域の子どもの居場所・学び舎に就労として関わり、自らの経験や知恵を伝承することで「居場所と出番」を得て自己肯定感を醸成する。高齢者の健康増進や一次予防にも寄与する。また、子どもは経験豊富な高齢者に見守られ、教えられることで地元への愛着を培う。そのような、複層化した社会課題を解決する場としてだけでなく、「世代を超えた仲間づくり」が自然発生するような多世代交流の場作りを目指している。以下、高齢者を雇用するメリットについて述べる。

■早朝の勤務

長期休暇中の学童保育部門は7:30より始まる。朝に強い高齢者が早朝勤務シフトに入ることによって、業務時間が過大になりがちな正職員の勤務時間の圧縮等のメリットがある。

■高齢者だからこそその視点

高齢者は細かいことに気がつく。掃除の際も手を抜かない。となく、若いスタッフが「大体こんな程度でいいか」とするところを、しっかり最後まで丁寧にやって頂ける。

■子どもたちに及ぼす影響

既に子どもを自立まで育て上げた高齢者の子どもへの対応は安定感があり、また若いスタッフとは異なる視点で子どもたちの見守りをして頂いている。

■他世代のスタッフ・教室に及ぼす影響

ネクスファでは英対話の講師は高齢者だけでなく、大学生や職員など多岐にわたる。高齢者と大学生が横並びの関係で子どもへの教え方を話し合ったり、海外の話題を話したりしている。

こういった関係は一朝一夕でできるものではないが、地域の居場所・コミュニティとして、高齢者の存在はもはや欠かせないものとなっている。

■ボランティアでないからこそその責任感

お金のやり取りがないボランティアだと、どうしてもそこに甘えが生じてしまったり、「気軽に休める」状況が生まれたりしてしまう。運営側も、ボランティアということで強く頼めなかったり、また指導できなかつたりする。お金の多寡に関わらず、就労に応じて対価をお支払いする、という関係だと、お互いに責任が生じるし、緊張感にもつながる。実際、ネクスファで働いて頂いている高齢者の皆様は就労に対する意識が非常に高く、こちらとしても頭が下がる思いである。その姿勢が若手のスタッフに及ぼす影響もとても高い。

■ワークシェアリングだからこそそのメリット

ネクスファでの高齢者就労は週に1~3日で、1日あたり1時間~3時間程度と、短時間勤務である。第3章「東大・柏市の生きがい就業プロジェクト」でも述べたが、高齢者の就業ニーズは、無理の無い範囲で働く「ワークライフバランス（仕事と生活の調和）」が多い。この就業スタイルのメリットは、仮に1人が休んだとしても、他の人がカバーしやすいことにある。ネクスファでは体調を崩して長期で休んだ方が、すんなり復帰したケースもある。また、そもそもスタッフが辞めることが少ない。送迎については体力面の影響が大きいためこれまで辞職されたケースは数件あるが、一方で見守り、英対話についてはネクスファをスタートして2年半、辞職は0件である。

一方で、高齢者は自身の健康や家族の状況など、様々な課題を抱えている方が多い。そういった方でも負担感なく、また力を発揮しながら続けるためには、ワークシェアリングの就業形態はふさわしいと思われる。



5.高齢者就労のデメリット・課題

高齢者を就労する際にはデメリットも存在する。高齢者の状況を正しく把握し、運営者としてどのように関わっていくのかをあらかじめ決めておく必要がある。

■人間関係

時に生じるのが、高齢者間での人間関係でのトラブルである（ネクスファにおいては若手スタッフとシニアスタッフの間でのトラブルは起きていない）。それは、保育に対する考え方であったり、送迎の在り方であったり、高齢者1人ひとりが就労する内容への「こだわり」があってこそこのことだが、お互いに「譲れない」ということがあり、それがトラブルを生む原因となっている。これに対する私たちの対応としては、「まずお互いの話をしっかり聞くこと」「（可能であれば）間にスタッフが入りつつ、お互いが対話する時間をつくること」を心掛けている。

■仕事の指示について

ネクスファにおける就労では、子ども相手であるがゆえに、ルーティーンワークではなく、「自分で考えて働く」場面が比較的多い。しかし、だからといって「お任せします」では判断に迷うし、動くことができない。最低限のルールを作り、それをしっかり遵守してもらうよう、伝えるとともに、判断に迷う際はすぐにスタッフにヒアリング頂くよう伝えている。

見守り・英対話講師といった就労は、教室での業務なので高齢者の状況が見え、こちらも指示を出したり、対話をしやすかったりする。一方で、送迎については私たちが見えない部分での就労であるため、高齢者がある程度自己判断して子どもを学校からネクスファまで送り届ける必要がある。雨天時、子どもがケガをしたとき、グズったとき・・・など状況は様々である。

■伝達のコミュニケーション

たとえば小学校の下校時間が変わった場合、それを送迎の高齢者に連絡する。が、伝わっていなかったり、抜けてしまったりすることが多い。1、2を伝えて10を理解してもらうのが理想的だとしたら、高齢者の場合は10以上を伝えて10を理解してもらう、という形のコミュニケーションとなることがある。しかしそれはその人の性格等の問題ではなく、高齢者ならではの年齢による記憶力の低下だったりするものであり、高齢者の方を就労する際は、何度も伝える、確認するということが必要である。

また、その際に「以前にもお伝えしましたよ」といった言葉は厳禁。根気良く、何度も伝える、確認する手間を惜しまないことが、トラブルを未然に防ぐコツである。

■欠勤の頻度の高さ

体調を崩すことによる急な欠勤が、若手のスタッフに比べ多い。また、就労者自身だけでなく、家族の病気や介護などで欠勤するケースもある。

■運営コストの増大

採用、研修、シフト調整、連絡、トラブル対応、労務関係（給与計算・振込・年末調整）、といった管理者側の運営コスト（時間・経費）が増大。これは、ワークシェアリングによる就労に取り組んでいるため、就労する高齢者の人数が多いことに起因している。ワークシェアリングの調整を自主的に行うための就労者の組織化が必要だが、現況できていない。就労者の欠勤時、現況は管理者が集約、シフト調整を行っている。就労する高齢者同士の繋がりを深くする、交流する接点を増やす等の工夫が必要である。



■デメリット<メリット

上記、デメリットと課題について述べてきたが、ネクスファとしては高齢者の雇用はメリットになる面の方が大きいと感じている。もちろんコストもかかるし、コミュニケーションも手間がかかる。しかし高齢者の方が関わることで子ども1人ひとりに目が届き、結果的に保護者の満足度にも繋がっている。課題が生じたのは事業の最初の方がほとんどで、軌道に乗れば「チーム」として成長していける状況になる。

6.高齢者を雇用するには

ネクスファにおける高齢者の就労のきっかけは3。就労の現状にも書いた通り、

- ・東京大学高齢社会総合研究機構の「就労セミナー」
- ・すでに就労されている方からの紹介（口コミ）

の2つである。ここでは、具体的にどのように雇用しているのか、また研修のスキームについて述べていく。

■東京大学高齢社会総合研究機構「就労セミナー」

東京大学柏の葉キャンパスにある高齢社会総合研究機構が主催の高齢者就労セミナーの中で、就労の募集内容を紹介、希望者を募集する。ここでの東京大学は**シルバー人材センター**と類似の機能を担っている。

1. 事業紹介（エントリー）

（参考）就労セミナー事業者アンケート（事業所シート）

	事項	詳細
1	事業所の名称	ネクスファ
2	所在地	〒277-0843 柏市明原3-4-16
3	担当者	氏名：杉浦正吾 役職：代表
4	連絡先	電話：0471-05-2948 メール：0471-05-2949
5	主な事業の内容	主に小中学生を対象とした、「学習塾」と「学童保育」の機能を併せ持ち、環境問題を始めとした社会問題解決についても考える、先進的な相互のマンビの「場」の運営
6	事業の理念	「未来を創り出すチカラ。地域のチカラ。」 多様な大人の眼差しで、未来力のある子供を育む。
7	従業員数	正社員（3名）、パート（4名）、アルバイト（常時数名）
8	高齢者雇用の計画の概要（仕事の内容、人数等）	1) 子どもの送迎 2) 英対話講師 など など
9	高齢者雇用のメリット（特に経営に資するメリット）	子どもと接する大人が多様になることで子どものコミュニケーション能力が向上。また、スタッフ数が限られているため、高齢者を重要な戦力と捉えている。

(参考) 就労セミナー事業者アンケート (仕事毎各シート)

	事項	詳細
1	仕事名と募集人数	子どもの送迎 (5~6名)
2	仕事の主な内容 (意義やいきがいも含めて)	・小学校への徒歩・自転車・公共交通機関による送迎 ・子どもたちと話しながら、また成長を見ながら歩くことのやりがい
3	働く主な場所	・ネクスファ
4	働く期間	●●年●月●日~●●年●月●日
5	働く時間	要相談。平日週1~3日程度 時間帯: 14:00~16:00の間で1時間程度。
6	仕事に必要な体力や能力や技能	体力: 子どもが危険行動を起こしたときに抑制できること 送迎中、連絡を取り合うことがあるので、携帯電話を持参ください。
7	求める人柄	事業の理念・内容に共鳴し、明るく社交的な方。
8	賃金・交通費	1時間 (●●円前後)、交通費 (実費支給)
9	労災保険 (種類、保険会社名など)	事務所内傷害保険/●●●損保 (予定)
10	ワークシェアのタイプ	日にちを分けて数人が仕事をする たとえば、一週間分の仕事を、数人で入れ替わって行う

2. 採用面接について

応募があった高齢者については、運営管理者が面接を実施、採用を判断する。

(参考) 採用面接シート

<p>■日時: ■担当: ■氏名: ■年齢: ■住まい (地区) とネクスファまでの交通手段&時間: ■連絡先 (電話): ■キャリア (簡潔に): ■家族・同居構成: ■免許・資格:</p> <hr/> <p>■質問 <input type="checkbox"/> 1) どのルートでネクスファを知ったか? ①東大セミナー ②新聞折込チラシ ③広報かしわ ④その他 () <input type="checkbox"/> 2) 興味のある仕事は? ①英対話 ②ロボット教室 ③生徒の送迎 (条件=要相談だが、①~③は●●円/hで夕方~夜、④⑤は●●円/h前後で昼~夕方) <input type="checkbox"/> 3) ネクスファのどんなところに興味を持ったか? (動機) <input type="checkbox"/> 4) 週に何回くらい働きたいか? <input type="checkbox"/> 5) 好きなこと、得意なこと、趣味は?</p>
--

3. スタッフ研修について

面接後、採用予定の高齢者には研修を実施する。

(参考) 講師研修予定表

講師研修予定表				
※面接を終え、研修に資する者に配布・説明 ※社会人研修者はまずパンフinPAPER、講師マニュアルを読みあわせる				
氏名	採用カテゴリ			
				サス学習
				教科学習
				英対話
1) 授業見学 ※3回以上必須				
日付	クラス	教科	担当講師	担当サイン
/ ()				
/ ()				
/ ()				
/ ()				
/ ()				
注意事項				
1) 授業開始の10分前までには来塾のこと 2) タイムカードを押し、交通費の記載も忘れずに（交通費は実費にて支給） 3) 正規採用前の研修は「見学、模擬授業」を経て採用が決まるまでとする。 4) 講師や生徒に対して大きな声で挨拶を忘れない（お客さんではなく、スタッフの一員）				
2) 模擬授業 ※1回以上必須（合格後は正規採用）				
日付	クラス設定	教科設定	担当講師	担当サイン
/ ()				
/ ()				
/ ()				
3) 正規採用のサイン				
本人	<input type="text"/>			
担当講師	<input type="text"/>			

4. マニュアル

(参考) 送迎マニュアル

1. 送迎の目的

- ・ 事故やケガがなく、安全に学校からネクスファまで送り届けること

2. 準備

- ・ 連絡用携帯電話
- ・ お金(雨天時バス乗車用)

3. 送迎の流れ

(1) 出発＝業務の開始

出発時にネクスファに電話で連絡する。

(2) 到着・待ち合わせ

学校等、所定の待ち合わせ場所に到着。児童と合流したら、ネクスファに電話で連絡する。

※待ち合わせ場所に遅れそうなときは早めにネクスファに連絡する。

※時間になっても児童が来ない場合も、その旨ネクスファに連絡する。

ネクスファは保護者に連絡を取り状況を確認し、その内容を送迎スタッフに連絡する。

(3) 移動

児童とともにネクスファへ移動。 ※必ず、送迎時の心構えをお読みください

(4) 到着＝業務の終了

玄関に置いてある送迎記録票に必要事項を記入、業務終了。

4. 送迎時の心構え

- ・ 何よりも安全が最優先です。安全のために、ネクスファへの到着が遅くなっても構いません。
- ・ 子どもへの指示や注意については、必要だと判断したら、いったん止まって行って下さい。
- ・ 子どもの様子や表情で、気がかりなことがあれば、到着後、教室運営者までお伝え下さい。

5. 送迎時の基本

- ・ 児童は歩道の内側を歩かせてください
- ・ 大人と児童、あるいは児童同士で必ず手をつないでください
- ・ どんな場合でも、子どもが走らないようにしてください
- ・ 道路を渡るときは、必ず止まって一緒に安全確認しましょう
また、子どもが自分自身で安全を確認するよう、促して下さい
- ・ 信号が点滅した(しそうな)ときは無理して渡らず、次の機会を待ちましょう

【児童の人数が多く、複数で送迎する場合】

- ・ スタッフが2人の場合、それぞれ児童の前と後ろを歩く。3人の場合は前・真ん中・後ろを歩く。
- ・ 前を歩いているスタッフが、進む・止まるを判断する。
- ・ (3人の場合)道路を渡るときは、先頭のスタッフが止まって確認している間に、真ん中担当のスタッフが先頭まで行き、列のはじめから全員が渡り終わるまで交差点に立つ。
- ・ 前後の間を空けずに歩かせる。目安は、2人分空いたら詰める。

6. 緊急時について

(児童の体調が悪い場合／交通事故にあった場合)

- 1 児童の状態を確認し、応急処置を行う。
- 2 ネクスファへ連絡する。
- 3 110番(警察)／119番(消防署)へ連絡する(基本は教室運営者が行きます)。
* 連絡事項=時間、場所、児童氏名、体調、事故の様子、他への連絡の有無
- 4 ネクスファスタッフが向かうまで、現場待機。

「自分だけで何とかする」のではなく、まず慌てず、教室までご連絡ください。

7.高齢者の就労事例

高齢者の継続的な「生きがい」就労の、全国の事例を調査、まとめたものである。
ここでの「生きがい」就労の定義は以下の通りである。

- ・高齢者自身が「生きがい」をもって働いている
- ・単なる就労ではなく、就労場所が高齢者にとっての「居場所」「コミュニティ」である
- ・従来型のシルバー人材センターを通じた雇用は今回の事例に含めないものとする
- ・企業等を退職後、同企業等に再雇用されての就労は今回の事例に含めないものとする

■BABAラボ（埼玉県さいたま市）

事業概要：

孫の面倒をみるときに使いやすい、Tシャツやバッグなどのグッズを高齢者が制作。生きがいを持って、知識や経験を活かしながら働ける場として設立。内職スタッフには高齢者だけでなく、子育て中の母親も関わっている。「年をとっても、生きがいもてて、地域の人とつながれる場所」を目指す制作工房。

<http://baba-lab.net/index.php>

就労者数：

約25名

事業の特徴：

- ・高齢者それぞれが、洋裁や編み物など、得意分野を活かして商品をつくる。
- ・高齢者が仕事としての「役割」を持ち、就労に臨む。
- ・子育てママなど多世代が集い、就労目的だけでなく就労する高齢者にとって「居場所」としての機能も。

■株式会社小川の庄（長野県小川村）

事業概要：

長野県小川村は人口3,000人の少子高齢化の村。（株）小川の庄は、熱意ある7人が地元の素材と伝統、さらに労働力を活用した「新しい村づくり」を目指し、地域ぐるみで村の高齢者の雇用の場として昭和61年に創業。製造している商品は「おやき」を中心とした郷土食。60歳前後の高齢者が入社し、知恵と技を活かしている。定年はなし。

<http://www.ogawanosho.com/>

就労者数：

約90名

事業の特徴：

- ・商品の製造には高齢者の技と経験が必要。高齢者を事業の貴重な戦力として雇用。
- ・高齢者が徒歩で通える範囲に、畑に通う感覚で通勤できるよう集落毎に工房を設置。
- ・地域に貢献し、地域の人に喜んでもらえる企業になりたいというのが設立理念。その志に惹かれ、若者も入社。多世代が働く場となっている。

■カフェ「NANA」（イギリス）

事業概要：

2012年11月にスタートしたイギリスのカフェ「NANA」で働くのは全て55歳以上の女性。イギリスの家庭で親しまれた温かいスープやケーキなどのメニューを提供する。パブを10～15時間借りする形で運営している。

<http://www.wearenana.com/>

就労者数：

約15名

事業の特徴：

- ・高齢者が作る「実家の味」そのもの、高齢者女性の知恵や経験そのものが商品価値。
- ・高齢者の女性と、地元や実家を懐かしむ若者のニーズをマッチングさせている。
- ・給料はあるが、それよりも「NANAで働くこと」そのものを生きがいと感じている
- ・若者も高齢者も交わる地元のコミュニティの拠点に。

■NPO法人地域の寄り合い所また明日（東京都小金井市）

事業概要：

平成18年から活動しているNPO法人「地域の寄り合い所また明日」。運営している事業は、認可外保育施設「小さな保育園 虹のおうち」、認知症のある高齢者が通う「また明日デイホーム」、地域の人が誰でも訪れることができる寄り合い所の3つ。

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~mata-asita/>

就労者数：

約20名

事業の特徴：

- ・事業収入は認可外保育施設、デイホームの運営から得ている。
- ・「寄り合い所」について、高齢者はボランティアとして関わる。
- ・「地域の寄り合い所」としての役割も持つ。近所のお年寄りや小さな子ども連れの母親、地元の小学生や中学生が自由に訪れる。

■まちの背守り保育「じいじとばあばの宝物」（埼玉県本庄早稲田市）

事業概要：

地域の高齢者を中心として構成される、子育てボランティアである守親（もりおや）が、放課後クラブの時間を使い子ども達の生きる力を育むために世代間交流を行う。

<http://semamori-hoiku.jimdo.com/>

就労者数：

0名 ※高齢者はボランティアとして関わる

事業の特徴：

- ・本庄早稲田市より学童保育運営の委託を受け、運営している。
- ・高齢者が自身の特技を活かして子どもたちと関わる。時には講師にも。
- ・高齢者が小学生の放課後の子育て支援の中心として、主体的に関わる。

■ゆいま～る那須（栃木県那須町）

事業概要：

栃木県那須町のサービス付き高齢者住宅（サ高住）「ゆいま～る那須」では、60～89歳の45人が暮らしている。入居者が料理や送迎、買い物の同行など「できること」を仕事として取り組み、報酬を得ている。

事業の特徴：

・全国でも事例が少ない「働きながら暮らせる」サ高住の1つ。介護サービスに偏るのではなく、入居する高齢者が仕事や役割を得ることで生きがいを持つことが張り合いのある暮らしになる、引いては健康に繋がる、という考えで取り組んでいる。

■立川市立第一小学校（東京都立川市）

事業概要：

日本で2番目に古い小学校である立川市立第一小学校。ここでは、学校から自宅まで付き添いで送る「送迎」の取り組みを10年前から行っている。全てボランティア。シフトの調整などを行っている磯野さん曰く「報酬は名誉と満足感」とのこと。

就労者数：

0名 ※高齢者はボランティアとして関わる（12～13名）

事業の特徴：

- ・高齢者はシルバー人材センターより派遣
- ・高齢者は報酬がなく、ボランティアで関わる
- ・高齢者同士でシフト調整・管理を行っている
- ・スタッフの高齢化による後継者問題（次の担い手人材の不足）

■立川市立第一小学校わくわくクラブ（東京都立川市）

事業概要：

放課後子ども教室として10年前より実施（実際は放課後子ども教室の制定前から）現在登録児童は30名弱。学校近くの錬成館や神社の境内を場として使っている。年間200以上のプログラムを実施。講師は近隣の住民、保護者がほとんど。

就労者数：

10名

事業の特徴：

- ・ボランティアとしての扱い（ただし1日1,380円は市より支給）
- ・取りまとめの2人はプログラムのコーディネーターからシフト調整まで全て、ボランティアで行っている。
- ・後継者・担い手の不足

8.多世代が交流するコミュニティ・プラットフォームとして

場づくりを設計・マネジメントする運営者（マネージャー）やコーディネーターに求められるスキル

■人間関係の構築

高齢者に限ったことではないが、対等な、ざっくばらんに意見を言い合える人間関係を構築することを意識している。年長者である高齢者に対して敬意を持ち、丁寧に接しつつも、職場のルールや子どもたちへの関わり方などはしっかり伝えるよう心掛けている。

■主義・想いを伝える

その職場が目指すビジョンや想いは都度、しっかり共有することが大切。特にネクスファのような子どもの現場では、経験豊富な高齢者ご自身の価値観で子どもに接する場面が多くなる。ネクスファでは細かいスタッフルールは決めていないが、保育の現場として同じ方向をみるための土台作り、すなわちビジョンや想いの共有を意識している。

■コミュニケーション

デメリット・課題のところでも述べたが、高齢者とは特に、こまめなコミュニケーションが必要である。特に就労の日時変更などは1度伝えたからOK、ではなく、2度、3度と伝える必要がある。そのときに重要なのは、コミュニケーションを取ることを厭わないこと。やり取りを楽しむくらいの気持ちで臨むべきである。また、多世代の現場だと価値観の相違、世代間ギャップ等からフラストレーションや衝突が起こる可能性がある。運営者として、時には間に入りながら、時には当事者同士の対話を促しながら、コミュニケーションを丁寧に取る必要がある。

■情報の共有

特にワークシェアリングで週に1、2度の勤務の場合だと、日々現場で起きる出来事や、新たに決められたルールなどの情報の共有漏れが発生しがちである。ネクスファでは「スタッフノート」という、出来事や日報を記載するノートが存在する。高齢者はメールやSNS等を使用しないケースが多いため、アナログではあるが、ノートでの共有を行っている。メールやSNSと異なり、ノートは一覧性があるため、過去に起こった出来事ややり取りを振り返りやすいという利点がある。

■居場所と出番

運営者（もしくは管理者）と就労者、という関係に留まらず、就労者自身がアイデアを出し、展開できる場であるかどうか。ネクスファでは、就労する高齢者が自らのアイデアを出すケースがある。例えば、ロボット教室はもともと英対話の講師だった高齢者の1人（元エンジニア）が企画提案したことで実現した。このように、高齢者が単に就労する場、として捉えるのではなく、自らやりたいことを実現できる場との認識を持つことができれば、真の「生きがい」就労に繋がるものと考えられる。

■高齢者の可能性を引き出す

高齢者が何を求めて就労しているのか、ニーズを把握して相対することは必須である。また、その高齢者がどのような経験をしてきたのか、何が得意なのか、等を把握し、状況に応じて適任者をその都度配置することが求められる。その人の潜在能力を発揮させることで、その人を元気にするという効用がある。

■マニュアルの共有、そして縛られないこと

就労の最初の段階では就労の種類に応じたマニュアルを配布し、基本的な業務を覚えてもらう。ただし、日々現場では予想していないようなことが起こる。ネクスファは子ども相手の事業であるため、マニュアルに縛られず、様々な出来事に対し柔軟に臨機応変に対応することが求められる。高齢者スタッフには、常に目の前の子どもたちの言動を意識するよう伝えている。



■場の設計

ネクスファでは、“えんがわ”プロジェクトと称した、多世代交流の取り組みを行っている。地域の多世代の多様な人々が集い、一息つけるような、世代を超えた仲間づくりができる居場所づくりにチャレンジしている。



多世代の人のつながりを育む地域の“えんがわ”をつくりたい！

「課題先進の町」柏市で、多世代が集うコミュニティを更に発展させるプロジェクト、「えんがわプロジェクト」にチャレンジします！！

みなさんはじめまして！ネクスファの辻義和と申します。私は、千葉県柏市で『多世代が集う地域の第3の居場所・学び舎』である「ネクスファ」を仲間たちとつくり、「学童保育」・「寺子屋」が併設する場として運営しています。子どもは小学1年から中学3年まで、スタッフは高校生、大学生、主婦、保育士、シニア、時には留学生など、多様な多世代の人々が日々集います。そして来春、ネクスファは4年目を迎えます！そこで、もっともっと地域の幅広い人々が気軽に集い、つながり合うことができる「居場所」づくり、その名も「ネクスファ“えんがわ”プロジェクト」にチャレンジします！

しかし、スペースの大幅な改装にともなう費用が不足しています。地域の“えんがわ”を創りたいという想いに共感していただける方へ。お力をお貸しいただけませんか。

「シニアが経験を生かす場所」、「放課後の子供の居場所」がない。「課題先進のまち」ではじめてネクスファの取り組み。

柏市には高齢化率が40%(2055年の日本全体の高齢化率)以上と非常に高い、豊四季台団地という100号棟以上の巨大な住宅があります。そこでは、買い物難民や孤独死などの問題が起きていたり、また定年退職したシニアが経験を活かすことのできる場が不足していたり、それにともない、「放課後の子どもの居場所」がどんどん減っています。



どこに、どんな人がいるかわからない。だから子どもだけで遊ばせたくない。今年の3月には柏で連続通り魔事件が起きたこともあり、この傾向は一層強くなっていると感じています。

ちなみに私の実家は、兵庫県宝塚市の山の上にある団地にあります。当時はたくさんの子もたちが住んでいて、ご近所つながりも盛んでした。しかし現在は柏と同様の問題を抱えています。ご縁で関わらせていただくことになった、どこか自分の地元によく似た柏のまちを私は「ふるさと」と思って、日々取り組んでいます。



そこで、これらの複数の課題を、ワンストップで解決する場をつくりたい。そんな想いから、2012年4月にネクスファを立ち上げました。小学生の放課後の居場所（学童保育）と、寺子屋（学習塾）を1つの場で運営、現在70名ほどの子どもたちが日々ネクスファに来てくれています。また、柏市、東京大学とのパートナーシップで「高齢者の生きがい就労プロジェクト」に取り組んでいて、現在は30名を超えるシニアの方々に子どもの見守りや英語の先生など、様々な形で関わっていただいています。

「おかえり」「ただいま」を “みんな”が言える“居場所”にするために ～確かな手ごたえと、見つけた課題～

ネクスファでは、子どもたちが学校から帰ってきたら「おかえり」「ただいま」という挨拶を交わします。それは、ネクスファが子どもたちにとっての「居場所」でありたいという思いからです。多世代の、多様な大人たちが子どもたちを見守り、向き合う。その中で子どもたちは“ありのまま”の表情を見せてくれます。子どもたちにとって、ネクスファは家でも学校でもない、「第3の居場所（＝サードプレイス）」となっているたしかな手ごたえを感じています。



一方で、2つの点で少し歯がゆい思いを持っています。1つは、保護者にとっての“居場所”にはなっていないということ。子どもを迎えに来た保護者の方々は、玄関で慌ただしく立ち話。現在のネクスファはお世辞にも広い場所とは言えず、その中で子どもたちがワイワイと過ごしているので、部屋に上がるにはちょっとハードルがあるようです。もし空間にゆとりがあり、ソファーやカフェスペースなどが置けたら、もう少し、ゆっくり過ごすことができるのでは・・・と考えずにはいられません。

そしてもう1つは、地域住民にとっての“居場所”にも、まだなっていないということ。多世代の、色々な学校の子どもたちに加え、学生からシニアまで実に様々なスタッフが集うネクスファですが、地域に開かれている場所では、まだありません。「学童保育」として子どもを預かる場所である以上、安全性を求めるのはとても大切なのですが、それがために、クローズドな環境になってしまっているのです。

全ての人にとっての「居場所」へ。「世代を超えた仲間づくり」、それが“えんがわ”プロジェクトです！

子どもたちだけでなく、保護者、そしてシニアも含めたスタッフのみなさんが気軽に居られる場所、そして地域の人々が気軽に足を運び、「ただいま」と言える場所をつくりたい。子どものお迎えにきたお母さんが、子育ての悩みをお年寄りにちょっと相談する。逆に、そのお母さんが特技の絵を子どもたちに描いてみせる。「〇〇くんのお母さんってすごい！」という子どもたちの歓声が聞こえてくる。地域のおじいさんがふらりとやってきて、子どもたちにベーゴマの技を伝授する。スタッフ手づくりのおやつを子どもたちと「いただきます」。「あれ、気づいたらこんなに時間がたっちゃったんだ」なんて言いながら帰っていく。

ネクスファが地域の人々にとっての「居場所」として根付くことで、かつて地域に存在していた、人と人との“つながり”を取り戻す。お互いの得意なことや、やりたいことを出し合い、それを認め合う。頼りにされることで、また来たい、と思う。地域の方々が気軽に関わることのできる「オープンな場」であることが、人と人との関係を紡ぎ、地域全体の安全に繋がっていく。そんな「世代を超えた“つながり”」が自然発生するような多世代交流のコミュニティをつくりだす。

それを目指すのが“えんがわ”プロジェクトです。
一緒に“地域のえんがわ”作りませんか？



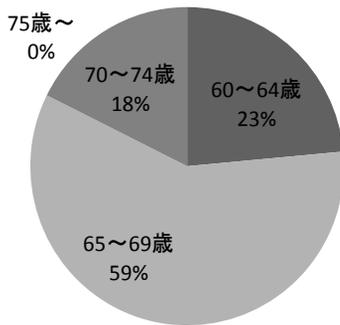
9.高齢者が働き続ける場であるために

ここでは、高齢者が生き生きと「生きがい就労」を継続するために、場の運営管理者としてどのような工夫をすべきかをまとめていく。まずは、ネクスファで就労する高齢者の生の「声」を聞いてみる。

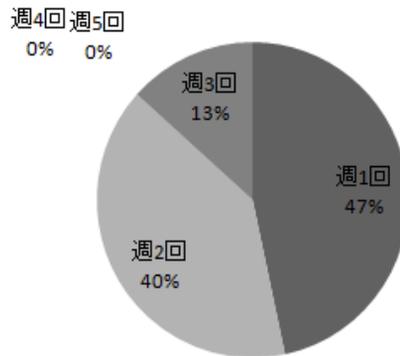
ネクスファで就労する高齢者の属性・状況

N=24

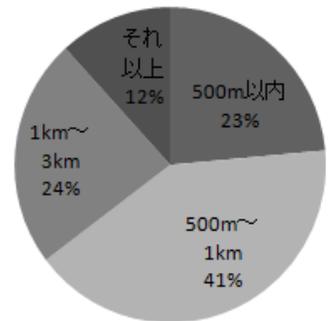
現在の年齢



ネクスファに関わっている日数



ネクスファと自宅の距離



就労している高齢者は定年退職後、65から69歳の世代が最も多い。就労日数は週1～2回が87%と大半を占める。収入は少なくとも、希望に沿った日数・時間で働ける“プチ就労”を希望する方が多い。また、自宅から職場までの距離が1km圏内の方が64%と、家から近いことも就労の後押しになっていると考えられる。

■就労の内訳

英対話講師	: 4名
ロボット教室講師	: 6名
送迎スタッフ	: 14名

Q. ネクスファに関わってみて、ご自身にとっていかがでしょうか？ 率直なご感想をお聞かせ下さい。

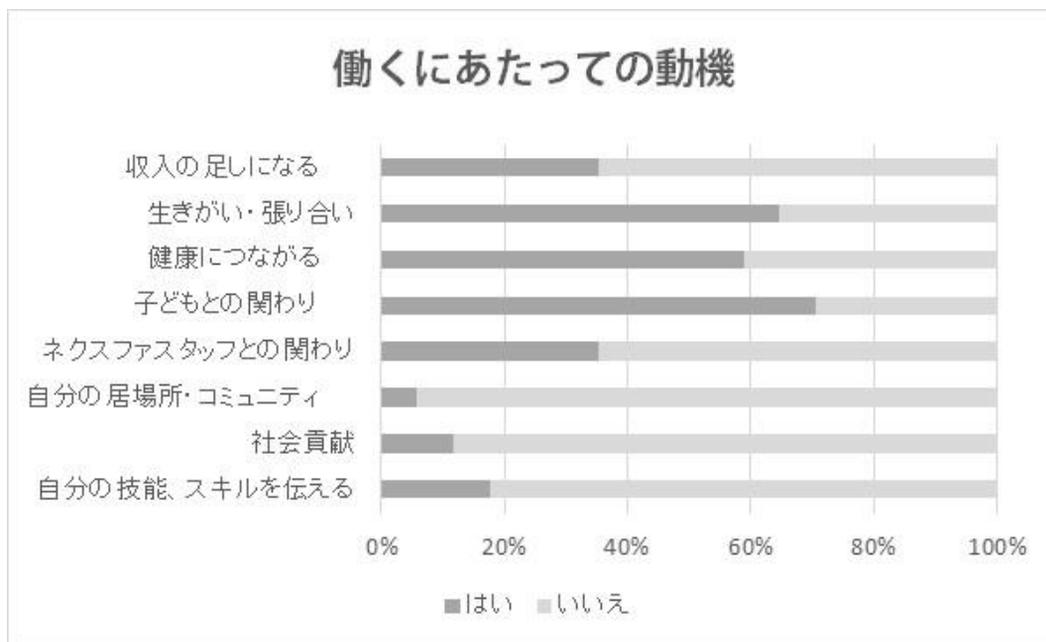
- 子どもと接することで、私自身の気持ちも明るくなり生活に張り合いができた。
- “毎日日曜日”のところ、はネクスファで張りのある日ができ、楽しい時間となっています。
- 非常に楽しいです。スタッフの温かさが伝わっています。
- 子どもに元気をもらい生活が明るくなりました。また、スタッフの方と話したり、一緒に仕事をさせていただき、視野が広がり前向きになり、色々な面で意欲的になりました。
- 責任を感じるあまり負担に思うと不安になることもありますが、元気に笑顔で無事出会い送り届ける道中の会話でこちらも元気になります。
- 安全に送迎するということを第一に考え、毎回気持ちを引き締めて行動しています。それに伴うマニュアル通りには行かないことが多々ありますが、学校からネクスファまでの時は私にとって喜びあり涙あり、その他諸々の感情がありで、ちょっとしたドラマに遭遇することがあります。ネクスファの階段をのぼる子どもの後姿で、その日の大変だったことを忘れてしまいます。
- 非常に楽しいです。高柳では、レッスン前の雑談に笑いが絶えず、その心地よさでレッスンスタート。スタッフ、高齢者の“和”に感謝しています。スタッフの温かさが伝わっています。これからスタートですが、その「心」を学んでいきたいと思っています。
- 外出するようになり、規則正しい生活ができること。歩く（いやでも）時間ができた。
- たかが1時間ですが、時間が気になって落ち着かずその日は予定が入られない
- 自分にできることがあると飛びつきましたが、気持ちと体力の誤差に戸惑いを感じながらつづけてきました。自分にとってはメリット以外の何もありません。児童のエネルギーは、素晴らしいです。児童にとっての自分は？を考えています。
- 小さな子どものその後の成長を知りたいという思いからでしたが、子どもの成長ぶりに驚き、エネルギーをいただいています。

キーワード

1. 生活に張り合い・規則正しい生活
2. 責任感を持つ・気を引き締める
3. 子どもからもらうエネルギー
4. スタッフとの交流・刺激
5. 非常に楽しい



Q. ネクスファに関わる動機（モチベーション）をお教えてください。



●生活のメリハリができました。また、若いスタッフの方々と気軽に話ができてやりがいを感じています。子どもたちとの会話で元気をもらいます。

●普段の生活がどうしても同年輩の人々になっているので、子どもと関わることで短い時間ではあるが、何か新鮮な気持ちになるし、張り合いになっている。

●何もすることがなく、家の中にいるので外出の機会になっている。特に運動もしていないので、ちょうどよい運動になっている。義務があるので、ちょっとした張り合い。

●自分の好きな英語という媒体をつかって未来を背負い子どもたちに関われることは、この上もない幸せごとと思っている。子どもたちからエネルギーをもらい、老いゆく我が身に“カツ”を入れられている、そんな心情です。

●週2回、約時間の歩行は、自分の体調維持を超え、増進になりました。高齢者のウォーキングも1人ではなく、仲間と話しながらの方が効果的と言われますが、この仕事での児童との会話は、自分でも驚くほどの脳の活性化になったと思っています。

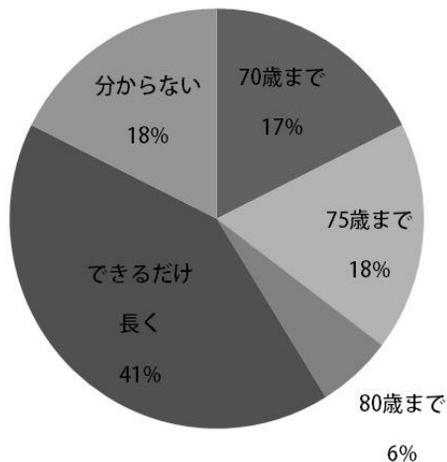
●社会とのつながりを持ちたいと思っていた時に、同世代の人が一緒に関われることに魅力を感じました。

●健康と張り合いで楽しんでいますが、大事なお子様を無事に送ることができるのか、心配もあります



Q. 何歳まで働きたいですか？

何歳まで働きたいか



<主なコメント>

- 70歳頃まで（自分の体力・能力があれば）
- 体力の続く限り／体に故障がないかぎり
状況の許すところまで／できるなら、何歳でも働きたい
- 1年頑張ってみて、その先はまた新たに考えたい
- わからない

Q. 働き続けるうえで、ご自身が課題とされていることを教えてください。

- 心身の健康**（心の余裕）／私自身がボケないで歩けること。
- 足、腰が異常なればと思っております。
- 今のところ課題はありませんが、**子どもにケガをさせない**ようにとは思っています
- 子どもたちへの対応**に自分のふがいなさを感じています。ベテランの方がうまくかわす方法を身につけておられるので、**学んでいる**ところです。
- 子どもと接することに体力・気力が必要**ですので、体力を維持するためにプラチナ体操やカーブスに通い、ラジオ体操やウォーキングを積極的に行っています。
- 知識を得る**ために色々な講座に参加しています。
- 脳の衰え**。70歳以降の衰えのスピードが心配。
- 子育ての支援と高齢者の視点で**子どもたちの心の面をみつめていきたい**。
慎重に実践として**学んでいきたい**と考えている。

キーワード

1. 心身の健康
2. 脳の衰え
3. 仕事への姿勢、意欲
4. 学ぶ意志

Q. ネクスファに対するご意見・メッセージをご自由にお書き下さい。

- ネクスファとの出会いで、今の時代の子育ての現実が理解できました。学校を終えてからの大切な時間をネクスファの皆様が細やかな気配りで接しておられるのを見て、大きく広がって欲しいと思います。
- 子どもたちがこれからも友人同士で大きくなっていける場であればと思います。
- 親と会う機会がもっとあればいいと思う。各家庭で何を大切に育てているのかを知りたい
- 今の日本は、何だかへんに成長してしまった・・・私たち大人が何とか昔の人情、辛抱、想いやりなどを身につけさせてあげなければ。そういった意味でも、ネクスファのサステナビリティ、これからの社会、これからの子どもづくりは素晴らしいと思っています。私も勉強になります。
- 子どもたちの居場所であり、考える場所であり、楽しく、また、学べる場所であってほしいと思います。
- 高齢になると柔軟性がかける。でも若いころには見えなかった、理解できなかったことを経験してきていることも事実です。年齢・年代を超えて理解しあえることかな？
- みんなで協力すると、可能性やよい子どもの成長に希望が持てると思います。
- 今後どのように進んでいくのでしょうか。外で遊ぶことの少ない子どもたちが生き生きしている姿をみると、自分の子ども時代を思い出しました。みなさまの強い努力を感じられて、大変な仕事をしてくださっていると、感動いたします。



■就労する高齢者のニーズを把握する

アンケートの通り、高齢者はお金が目的で就労するとは限らない。健康の維持、生活のハリ、社会とのつながり、子どもからのエネルギーなど、関わる動機は人により様々である。日々の高齢者との信頼関係の構築を進めていく中で、それらニーズを把握しておく必要がある。

■就労機会の創出

高齢者にとって、働きやすい形を模索し続ける必要がある。短時間業務を高齢者で分業できる業務の開発が必要となる。また、高齢者は教室運営者の業務をサポートするような事業モデルづくりが必要となる。

■モチベーションの維持

ワークシェアリングの就労形態では、スタッフ同士が顔を合わせない機会が多い（特に送迎スタッフ）。ネクスファでは年に1度、シニアスタッフが集う慰労会を実施しているが、定期的なミーティングを行い、各々が抱えている課題や就労への想い等を共有する必要性を感じている。単なる就労としてではなく、ネクスファという場に対する想いや、就労に対しての意欲を引き出すことで、主体的に業務にコミットできるものとする。

■就労する場所＝居場所であるために

アンケートでは、ネクスファに関わる動機として「子どもとのかかわり」「生きがい・張り合い」「健康につながる」と答える割合が高かったのに対し、「自分の居場所・コミュニティ」と答える人はほとんどいなかった。就労を通じて、ネクスファが自分にとっての居場所・コミュニティとなることが、結果的に就労への意欲を継続するものとする。

■引退の時期について

判断が難しいのが、高齢者の引退のタイミングである。そもそも、高齢者就労の場合は定年という概念がない。高齢者側も、何歳まで働き続けるのかが明確でないため、不安になることもあるようである。アンケートでは、「できるだけ長く」という声が最も多くみられた。ネクスファでの就労については、運営管理者が児童を安全に送迎できるか、生徒に授業を遂行する力があるか、等々、見極める必要がある。

さいごに

私たちは、子どもたちだけでなく、保護者、そして高齢者も含めたスタッフのみなさんが気軽に居られる場所、そして地域の人々が気軽に足を運び、「ただいま」と言える場所をつくりたいと考えています。

子どものお迎えにきたお母さんが、子育ての悩みをお年寄りにちょっと相談する。逆に、そのお母さんが特技の絵を子どもたちに描いてみせる。「○○くんのお母さんってすごい！」という子どもたちの歓声が聞こえてくる。地域のおじいさんがふらりとやってきて、子どもたちにベーゴマの技を伝授する。スタッフ手づくりのおやつを子どもたちと「いただきます」。「あれ、気づいたらこんなに時間がたっちゃったんだ」なんて言いながら帰っていく。

ネクスファが地域の人々にとっての「居場所」として根付くことで、かつて地域に存在していた、人と人との「つながり」を取り戻す。お互いの得意なことや、やりたいことを出し合い、それを認め合う。頼りにされることで、また来たい、と思う。地域の方々が気軽に関わることのできる「オープンな場」であることが、人と人との関係を紡ぎ、地域全体の安全に繋がっていく。そんな「世代を超えた“つながり”」が自然発生するような多世代交流のコミュニティをつくりだしていきます。

「高齢化社会」「放課後の子どもの居場所の不足」は、日本全国で起きつつある課題です。柏だけにとどまらず、日本中の課題を解決するキッカケになれば、と考えています。

高齢者の就労を マネジメント・コーディネート するためのマニュアル

企画・制作 一般社団法人サステナビリティ・エンパワーメント
発行日 平成27年3月

このマニュアルは公益財団法人JKA「平成26年度お年寄りが幸せに暮らせる社会を創る活動」の補助により作成しました。



RING!RING!
プロジェクト
競輪の補助事業

