

# 現役勤労者の多様な活躍が広がっています

生活支援コーディネーターの皆様へ

## 地域の助け合い活動と 現役勤労者をつなげる7つのポイント

東京都八王子市

団地住民のお困りごとを支援する自治会活動をもっと広めるために

【団体名】  
館ヶ丘自治会

【支援内容】  
広報活動の見直し



編集や広報活動の経験を持つ30代団体の若手ボランティアとマッチングが成立し、より多くの住民に自治会活動を知ってもらい、利用を促進するための方策を検討しました。

千葉県松戸市

介護予防の体操をオンラインでご自宅までお届け！

【団体名】  
松戸プロジェクト  
オンライン推進チーム

【支援内容】  
オンラインサロン活動  
の運営支援



コロナ禍での外出自粛や、外出困難な人でも安心して参加できるオンラインでの介護予防体操の運営に、40代・50代の現役勤労者のボランティアが手伝いました。

大阪府寝屋川市

家事援助や話し相手など身の回りのお手伝いのボランティアを募集

【団体名】  
高宮あさひ丘ミニボラ会

【支援内容】  
パンフレット作成



商品のPRや情報発信の経験がある40代のボランティアの力を借りて、助け合い活動の担い手を募集するためのパンフレット作成に取り組みました。

神奈川県横浜市

サロン活動の活性化のために「美味しいお茶の入れ方」を教えてください

【団体名】  
桜木カフェ

【支援内容】  
講師ボランティア



横浜市西区で開かれる地域のサロン活動を活性化するため、募集を行ったところ、市内の日本茶専門店の人ボランティアとして手を上げ、マッチングが成立しました。

現役勤労者と団体とのマッチング  
最新の事例はこちらをご覧ください <https://grant.community/>

生活支援コーディネーターがつなぎ手となり、地域団体と現役勤労者とをマッチングするオンラインプラットフォーム「GRANT」を無料で利用できます。



生活支援コーディネーターの皆様へ  
地域の助け合い活動と現役勤労者をつなげる7つのポイント

発行：公益財団法人 さわやか福祉財団  
作成：地方独立行政法人 東京都健康長寿医療センター  
認定NPO法人 サービスグラント  
協力：八王子市  
編集協力：株式会社 社会保険出版社  
無断転載・複製を禁ず

公益財団法人 さわやか福祉財団の受託研究事業として、東京都八王子市の協力による社会実装を通じて得られた研究結果に基づき、東京都健康長寿医療センター研究所の監修のもと、認定NPO法人サービスグラントが作成しました。

公益財団法人  
さわやか福祉財団

# 現役勤労者と地域とのつながりづくりで、 団体の担い手拡大と社会参加を推進！

世界に類を見ない本格的な超高齢社会の到来を迎える日本において、医療や介護だけに頼るのではなく、身近な人たち同士で支え合える安心な地域づくりや、地域の助け合い活動の広がりが求められています。

同時に、現役勤労者にとって、地域活動と関わりを持つことで得られる安心感や精神的な満足感は、充実した人生を送るために有益なものとなります。

## ▶ 「人生100年時代」

新たな生き方に関心が集まっています

長寿社会の中で長い老後を充実したものとするために、現役時代から副業やボランティアなどさまざまな活躍する場を持ち、経験やネットワークを広げる「ライフシフト」や「パラレルキャリア」、「サードプレイス」に関心が寄せられるようになっていきます。

「ライフシフト」「パラレルキャリア」「サードプレイス」

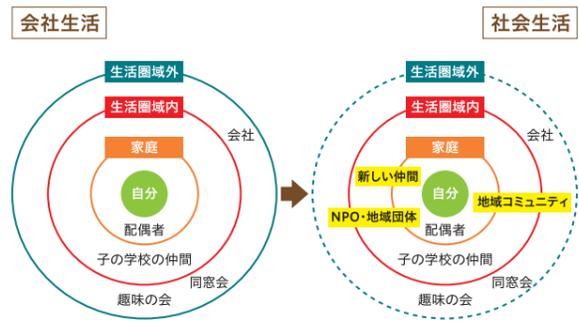


本業と並行してさまざまな活躍の場を持つライフスタイルが目立っています。

## ▶ 定年退職を見据えて

身近な地域の価値が見直されています

特に会社勤めをしている現役勤労者は、定年退職の前後で、人間関係が大きく変化します。会社とのつながりがなくなる分、身近な地域とのつながりに対するニーズが芽生えます。



身近な地域とのつながりを保てるかがカギになります。  
資料：東京都健康長寿医療センター研究所

## ＼ 地域活動に関わった現役勤労者の声 ＼

### 社会課題への意識

いまSDGsということがさかんに言われている中で、会社で働いていると、特定の専門領域でしか知識が深まりませんが、社会課題を見たときに、**全然知らないことがたくさんある、学ぶ場がたくさんあるな**、って感じました。  
(30代 機械メーカー)

### 人からの感謝

仕事で落ち込んでいてもちょっと一言お礼を言ってもらえると、何か**晴れやかな気持ちになる**んです。  
(60代 福祉施設勤務)

### お金ではない“何か”

**お金にはかえられない大事なものを帰ることができる**。ボランティアで行ったけれど、そこで帰るものが多くあります。おばあちゃんの知恵も帰ることがあります。  
(60代 介護職)

### とにかく楽しい！

楽しいって言うと不謹慎、でもやっぱり、**わいわいガヤガヤ**やっているのは、いい活動だなんて感じますね。  
(40代 サービス業)

### 仕事に活かせる知識

会議の進め方の手法について知るきっかけができ、勉強会に参加したり、本を何冊か読んで、**会社のミーティングでも活かしています**。  
(40代 マーケティング)

### 多様性を実感

**会社の縦の組織とは違ってフラットに話せる**。多様性を肌で感じる、そういう経験ができたのはよかったですね。  
(60代 システムエンジニア)

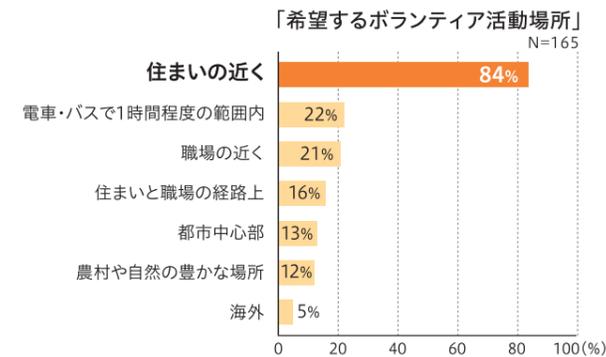
### 自身の健康も意識

あまり深く考えていませんが、自分が年を取ったときに、**健康にずっと過ごせればいいな**、とふと思うようになりました。  
(50代 鉄道会社)

## ▶ ボランティア活動への関心

ご近所は最大の強みです

ボランティア活動への関心は、30代で一時的に弱まりますが、40代以後になると再び高まっています。また、ボランティア活動に関心がある人の多くは「住まいの近く」での活動を希望しています。



H29年度老人健康増進等事業による調査。大都市圏の20代～60代以上551人を対象にサービスグラントが実施。(複数回答)

## ▶ 本業にもプラス

視野が広がり経験も豊かに

ボランティア・プロボノ等の活動を通じて、本業以外の場所で活躍することは、自分の経験・スキルを再発見したり、人に感謝される喜びを通じて、本業にもプラスに働きます。

違う部署や業種の方々の立場や思いを理解できるようになった  
仕事をするうえで、自分とは違う年代の方々の立場や思いを理解できるようになった



現役勤労者でプロボノ活動に参加した人を対象としたアンケート調査結果(N=850)

# 生活支援コーディネーターは現役勤労者の地域活動を広げる重要な「つなぎ手」です

本格的な超高齢社会を迎える日本社会において、助け合い活動が“充足している”と言い切れる地域は1カ所もありません。1つの地域にいくつもの生活支援サービスがあって、さまざまな選択肢があるきめ細かい助け合いの網の目がある地域こそが、安心していきいきと暮らせる地域です。そのためには、いまある団体・担い手の枠を超えて、現役勤労者を含む多様な主体の参加が不可欠です。生活支援コーディネーターは、現役勤労者の地域参加を推進する「つなぎ手」としての重要な役割を担っています。

仕事の経験を活かしたい

会社以外のつながりができれば



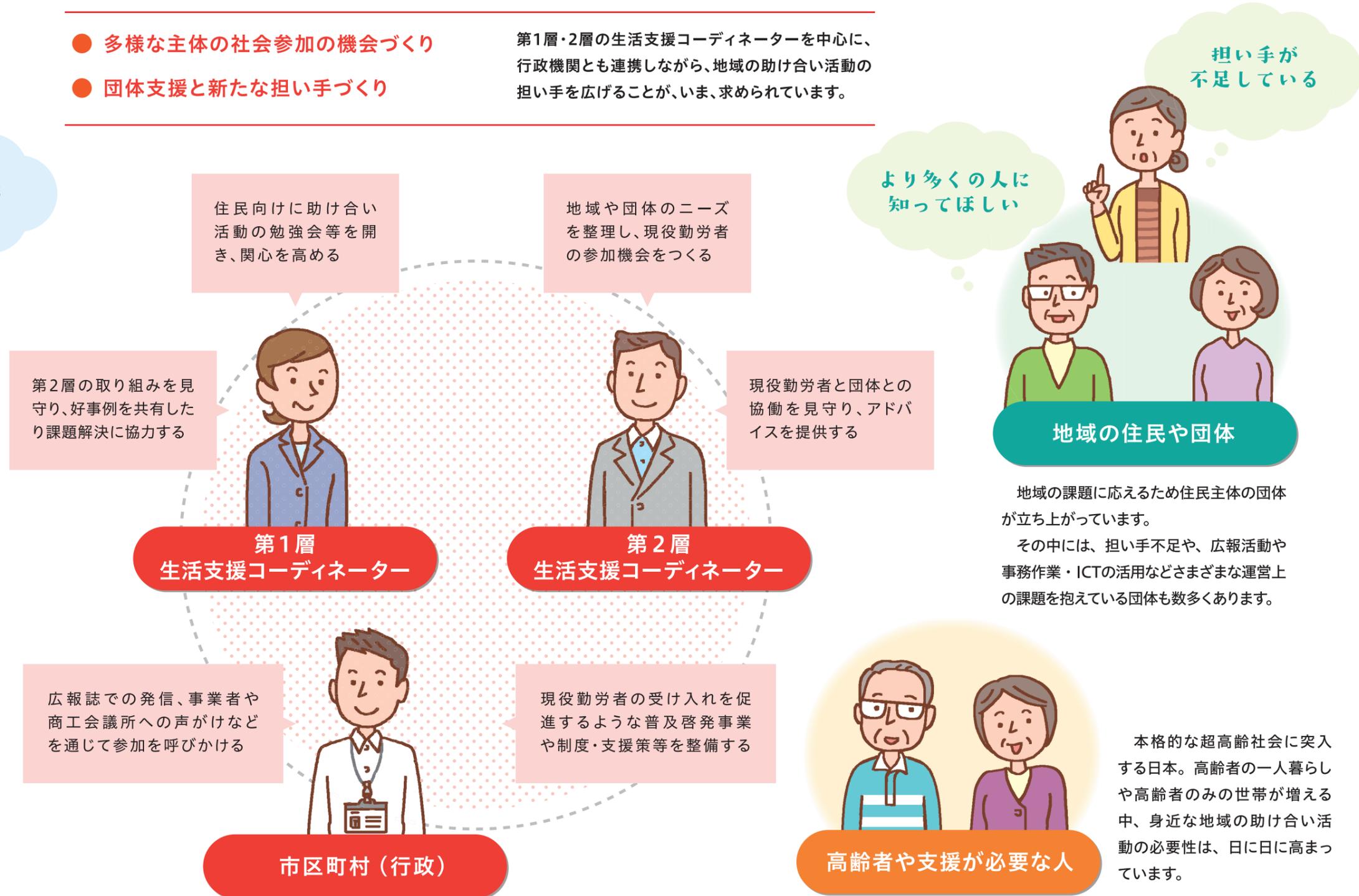
現役勤労者

「人生100年時代」と言われる中、いまの生活を、そして現役を退いた後の人生を充実させたいと多くの人が考えています。

「ライフシフト」や「パラレルキャリア」、「サードプレイス」といった形で、社会や地域への貢献に関心を持つ人は、着実に増えています。

- 多様な主体の社会参加の機会づくり
- 団体支援と新たな担い手づくり

第1層・2層の生活支援コーディネーターを中心に、行政機関とも連携しながら、地域の助け合い活動の担い手を広げることが、いま、求められています。



# 現役勤労者と助け合い活動

# ときつなく7つのポイント

この冊子では、生活支援コーディネーターが「つなぎ手」となって、地域の助け合い活動に取り組む団体と現役勤労者とをつなぐためにできる取り組みについてご紹介しています。7つのポイントごとに、生活支援コーディネーターの皆様への問いかけが書かれています。これらの問いかけに答えることを意識しながら、地域づくりを実践していきましょう。

地域の実情に合わせて、必要な取り組み内容はさまざまです。7つのポイントの中から、皆様の担当する地域にとって必要と思うものを選んで実践してみてください。

生活支援コーディネーターの皆様が、団体の主体性を引き出しながら、現役勤労者を巻き込んだ活力ある地域づくりを進めていただくことを願っています。



ポイント  
**1** 現役勤労者の受け入れを団体に呼びかける

現役勤労者の受け入れに関心を持ってもらうには

▶ p8

ポイント  
**2** 活動立ち上げ時に現役勤労者の参加を想定する

現役勤労者が参加しやすい活動のちょっとした工夫

▶ p9

ポイント  
**4** 団体の支援ニーズ発信に向けて協力する

共感を呼びやすい発信のしかた

▶ p12

ポイント  
**5** 現役勤労者に参加を呼びかける機会を持つ

イベントや広報活動で参加のきっかけを創出

▶ p13



ポイント  
**3** 現役勤労者の受け入れに向けて団体の課題整理を手伝う

団体の課題を整理し具体的な解決策を見つける方法

▶ p10~11

ポイント  
**6** 現役勤労者の「はじめての一步」をサポートする

団体と新たな担い手とのマッチングの留意点

▶ p14

ポイント  
**7** 支援がひと区切りしたタイミングで声をかける

継続的な関わり方につながるには

▶ p15

ポイント  
**1**

# 現役勤労者の受け入れも 団体に呼びかける

新たなつながりづくりの第一歩は、生活支援コーディネーターにとって無理のないところから始まります。それは、日頃付き合いのある団体に声をかけ、現役勤労者の受け入れに興味があるかどうか、尋ねてみることです。団体が課題を感じており、現役勤労者を求めているときは、マッチングを進めるチャンスです。

団体に興味を持って  
もらうために、どのように  
声をかけますか？

アドバイス

団体が課題を認識したり、現役勤労者を受け入れることを考えてみるよう、**軽く背中を押すことも、ときには大事です。**

例えば……

「**木の剪定や買い物支援**から、**新しい人を募集**しませんか？」

「**チラシを配ったら**  
新しい人が集まるかもしれ  
ませんか？」

「**活動を紹介する動画を**  
つくりたいって、  
前に言われてましたよね？」



参考：八王子市で団体に呼びかけた説明会の案内チラシ

ポイント  
**2**

# 活動立ち上げ時に 現役勤労者の参加を想定する

まだ助け合い活動がない、または不足している地域では、新たな活動の立ち上げが生活支援コーディネーターにとっての重要任務となります。新たな助け合い活動の立ち上げに際しては、現役勤労者の参加を前向きに歓迎するような、参加しやすい活動計画をつくることを意識していきます。

新たな活動の計画に  
現役勤労者の参加が  
取り入れられていますか？

アドバイス

長い目で見て地域の助け合い活動を続けていくためには、**現役勤労者を含めた多様な主体の参加が不可欠**です。

現役勤労者が  
参加しやすい活動のために…

- 町会・自治会等を通じて住民に幅広く周知する
- 企業・商店等にも参加の声をかける
- 募集の際に現役勤労者の参加歓迎の旨を明記する
- 平日夜・土日に参加可能な活動機会を用意する
- 平日夜・土日に会合を開催する
- 目を引くチラシやポスターなどを掲示板に貼る
- ホームページやSNSを使って情報発信する

団体は、現役勤労者の  
受け入れに前向きですか？

アドバイス

団体に課題があっても、現役勤労者を受け入れることに**抵抗感を持つ団体もあります**。支援ニーズと受け入れ体制の両方が整っていることを確認します。

## 支援ニーズと 受け入れ体制の両方が必要！

支援ニーズ

受け入れの  
体制・気持ち

手伝ってほしいこと、解決したい課題、チャレンジしていきたいことは、ほぼすべての団体が持っています。

外部からの支援を受け入れることについて、団体、そして、コーディネーターが前向きであることが、支援の成功に不可欠です。

コラム

### 目指す地域像の中にも「現役勤労者の参加」を

多様な主体の主体的な参画によって地域づくりを進める「地域包括ケアシステム」の理念からすると、現役勤労者を取り入れた地域づくりは、生活支援コーディネーターの重要業務の1つです。

地域において、目指す地域像とそれを実現する戦略が立てられている場合は、現役勤労者の参加がどのように位置づけられているか確認しましょう。また、これから目指す地域像・地域づくりの戦略を立てる際には、現役勤労者の参加を取り入れた形で計画づくりを進めるよう努めていきましょう。

### 地域づくりの重点課題や取り組み方針例

- 1 居場所の充実 圏域内に10カ所！
- 2 助け合いサポーター20人→50人に！
- 3 助け合い活動の利用促進 広報活動の強化
- 4 専門職との連携 出前講座を充実
- 5 団体交流会を開催 横のつながりづくり

それぞれの地域づくりの方針の中で、現役勤労者の参加が期待できそうなポイントを考えてみましょう。

一言ポイント

市区町村や第1層SC  
(生活支援コーディネーター)ができること

市区町村 … 現役勤労者の地域参加を推進するため、  
第1層SC … 第2層SCに対して、現役勤労者の受け入れ

住民・事業者等に向けた普及啓発事業や、SCに向けた研修事業等を通じて、環境整備を積極的に行います。を積極的に進めるよう働きかけたり、第2層SC同士の情報交換の場づくりなどを行います。

ポイント  
**3**

# 現役勤労者の受け入れに向けて 団体の課題整理を手伝う

現役勤労者の中には、手伝いたい気持ちはあるけれど地域活動は未経験という人も少なくありません。一方、団体も、現役勤労者にどこをどのように手伝ってもらうのがよいか分からないことがあります。

そのような場合は、団体の「してほしいこと」を、次のような流れで整理し小分けにすることで、現役勤労者にとってぐっと参加しやすいものとなっていきます。

団体は、これからどんな地域づくりを目指していますか？

**アドバイス**

課題について考える前に、**団体の目的や目指す目標を改めて確認**します。目的や目標を示すことは、現役勤労者に協力を呼びかける際に大変効果的です。

もっと住民の皆様  
に助け合いの活動  
を利用してほしい

助け合いの  
担い手を  
30人ぐらいに  
増やしたい！



重要度が高く、団体が自分たちで解決が難しい課題はどれですか？

**アドバイス**

課題の解決は、課題の見える化から始まります。「たくさんあって分からない！」を具体的に何個、どのような課題か棚卸しすることから始めます。さらに、課題の棚卸しがひと通りできたら、団体の目指す目標に照らし合わせて、  
・重要か重要でないか？  
・自分たちで解決したいか難しいか？  
によって課題を分類します。

もっと住民の皆様に助け合い活動を利用してほしい

【団体Aの場合(例)】

重要度：高

現役勤労者が  
関わりやすいのはココ！

若手の担い手が少ない

運転ができるボランティアさんが必要

利用者を増やしていきたい

自分たちで解決が難しい

自分たちで解決したい

ICT活用が進んでいない

お試しで体験できる機会がない

初心者にはハードルが高いと思われるがち

重要度：低

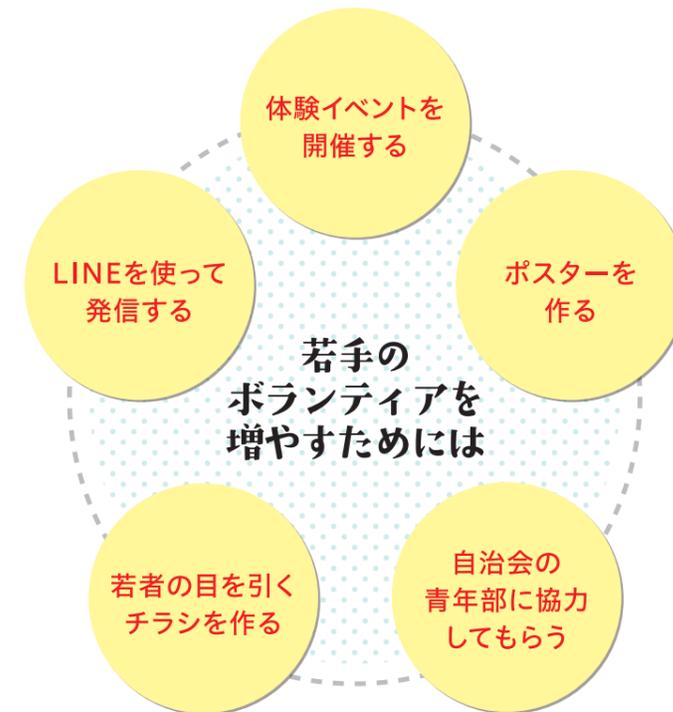


課題を解決するために、どんな解決策が考えられますか？

**アドバイス**

1つの課題に対して、解決策は1つとは限りません。また、1つの解決策に取り組んだからといって、課題が解決するとも限りません。

ここでは、解決策を小分けにしていきます。小さくてもいろいろな解決策を重ねていくことで課題の解決につながる可能性が高まります。



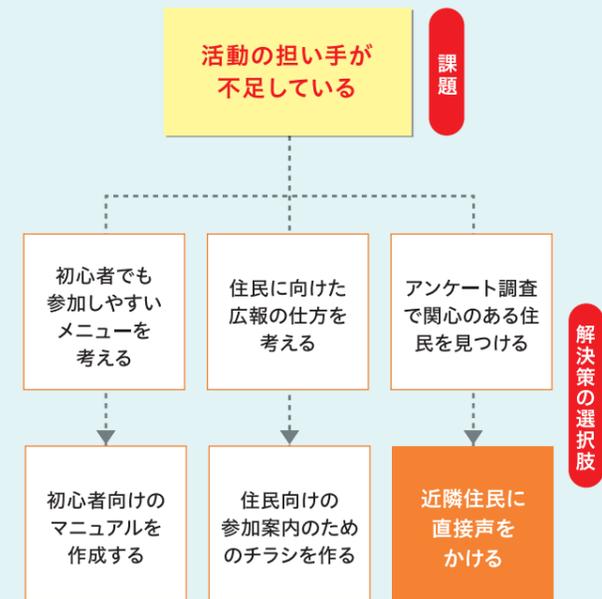
**コラム**

「担い手不足」の解決策はいくつある!?

地域活動でよく聞く「担い手不足」という課題を例に、考えてみましょう。

「近隣住民に直接声をかける」ようなことは、活動歴が長い団体にしかできない取り組みです。しかし、誰に声をかけてよいかを発見するためのアンケート調査を作成したり集計したりする作業は現役勤労者でも手伝うことができます。

また、助け合い活動の初心者でも参加しやすい活動メニューを考えたり、広報活動やチラシ作成などを手伝ってもらうことも、地域活動の担い手不足を解消するための解決策の1つです。このように課題の解決策はさまざまなものがあります。



ポイント  
**4**

# 団体の支援ニーズ発信に向けて協力する

現役勤労者の募集に向けて団体は、活動の目的と目標、支援ニーズ、活動への思いなどを文章や図にまとめていきます。生活支援コーディネーターは、はじめて地域活動に参加する人にとっても、分かりやすい・参加しやすい内容になっているかどうか、以下の点などを意識しながら、団体をサポートしていきます。

活動の目的と目標、支援ニーズ、思いを伝えるメッセージがすべて書かれていますか？

人が足りなくて  
とにかく困っているから  
手伝って！

- 手段として依頼
- 任せっきりにする印象
- 漠然

アドバイス

手伝ってほしい内容だけでなく、**団体が中長期的に目指す目標や団体の思いを共有**することで、読み手の共感につながります。

課題を解決するために  
あなたの力が  
必要だから手伝って！

- 目的を共有
- 共に取り組む印象
- 具体性

その活動ははじめての人でも参加しやすい内容ですか？

アドバイス

一度参加者の目線に立って、**初心者でも参加しやすい活動かどうか考え**ます。難易度が高いニーズはやさしいニーズに修正するよう調整します。

助け合い活動にもいろいろ

- 家の中での支援
- 会話や知識が必要
- 屋外での支援
- 初心者が手伝いやすい



ポイント  
**5**

# 現役勤労者に参加を呼びかける機会を持つ

積極的に現役勤労者を呼び込むにはチラシやウェブを活用した情報発信だけでなく、関心がある人に直接思いを伝えるイベント（説明会・交流会等）を開催してみましょう。たとえ小規模でもイベントを開くことは、現役勤労者の参加のきっかけを生み出す貴重な機会となります。

現役勤労者が参加しやすい場所・時間・タイトルを設定しましたか？

アドバイス

平日の夜や土日など現役勤労者が**参加しやすい時間帯**に、住民に身近な**公共施設**などで**行います**。また、オンライン参加を可能にすることでさらに参加しやすくなります。

時間	プログラム
19:30	開会
19:40	地域活動の概要紹介
19:50	助け合い活動団体の活動紹介
20:20	質疑応答
20:40	団体の支援ニーズ紹介



八王子市で行った市民向けイベントは、「ライフシフト」をテーマに平日の夜にオンラインで開催しました。イベントでは、団体の活動紹介と質疑応答のあと、募集中の支援ニーズの紹介を生活支援コーディネーターが行いました。

十分な広報活動を行っていますか？

アドバイス

現役勤労者を巻き込むためには、**広報活動が非常に重要です**。行政の広報誌への掲載から、地道に一人ひとり声をかけるまで、**さまざまな方法**を組み合わせています。

広報活動の方法の例

- 行政の広報誌への掲載
- 行政のSNSを通じた発信
- 商工会議所・近隣事業所への告知活動や紹介依頼
- 告知・申込用ページの作成
- チラシの作成・配布
- 近隣の掲示板への掲出
- 担当者個人のSNSによる発信
- 個別の声かけ
- ウェブフォームによる参加申込の受付

一言ポイント ● [市区町村や第1層SCができること]

住民や事業者に対する呼びかけは、行政の協力をお願いします。行政の広報誌やホームページ、SNS等の活用や、第2層SCだけでは声かけが難しい事業者や商工会議所等のネットワーク活用も効果的です。

ポイント  
6

# 現役勤労者の「はじめの一步」をサポートする

多くの現役勤労者にとって、助け合い活動に関わることは、はじめての経験です。生活支援コーディネーターは、特に参加の初期段階において、現役勤労者に必要な心構えを伝えるなど、団体との円滑なマッチングを支援します。まずは“お試し”として「参加期間を区切る」「活動内容を明確にする」など、はじめての人でも無理なく参加できるようにするといった工夫が重要です。

現役勤労者に、助け合い活動の心構えを伝えましたか？

アドバイス

助け合い活動の目的や、仕事との違いを伝え、基本的な心構えを共有します。経験者には「当たり前」と思うようなことでも、**最初に言葉で説明して意識共有を図る**ようにします。

訪問助け合い活動のポイント

- 専門知識や技術よりも心の交流を大切に
- 相手の尊厳を意識し「させてもらう」気持ちで
- 信頼関係を築くコミュニケーション  
相手の話をよく聞く／ゆっくり分かりやすく話す等
- 「してほしい対応」を積極的に  
明るくはきはきした態度／優しい笑顔や声かけ等
- 「してほしくない対応」を避ける  
横柄な態度／勝手な判断／自尊心を傷つける等

資料：さわやか福祉財団発行『みんなでやってみよう！訪問助け合い活動』

目標とスケジュールを明確にしていますか？

アドバイス

支援したい気持ちがはやるあまり、あいまいな形で協働を始めるのは禁物です。「何を」「いつまでに」という**約束を団体と担い手との間で最初に合意する**ところから始めます。

目標・スケジュール設定のイメージ

【目標】  
庭木の<sup>せんてい</sup>剪定ボランティアお試し体験

	項目	予定
1	現場見学	10月上旬
2	庭木の剪定ボランティア体験(1回目)	10月下旬
3	庭木の剪定ボランティア体験(2回目)	11月中旬
4	ふりかえり・今後に向けた相談	11月下旬

あらかじめ予定を共有しておくことで、生活支援コーディネーターも進捗状況を確認しやすくなります。

ポイント  
7

# 支援がひと区切りしたタイミングで声をかける

目標としていた取り組みがひと通り完了した時点で、いったん支援を区切り、団体と現役勤労者とでふりかえりを行います。その際、お互いに参加の継続を希望しているかどうかを確認し、今後の関わり方を調整していきます。生活支援コーディネーターは、両者の間でこうしたふりかえりの機会を持つようアドバイスするなどして、現役勤労者の継続的な参加につながるようサポートします。

今後の関わり方について話し合いましたか？

アドバイス

ひと区切りがついた段階で、**団体と担い手との間でふりかえりを行い、今後の関わり方について意見交換を行うように声をかけます。**  
双方が希望すれば継続的な関係につながりますが、無理はせず継続を見送ることもできます。

ひと区切りついたら  
参加継続かどうかを相談

- 期間は最短1日～最長3ヵ月
- “お試し”の取り組みで実績を1つカタチに

継続的な参加へ

継続見送りも…

コラム

運営支援を入口として助け合い活動の担い手へのステップアップ

現役勤労者の場合、いきなり高齢者の家庭に入って助け合い活動に関わるのは、ハードルが高いかもしれません。そこで、事務作業や書類作成、ICT活用など会社などでなじみのある作業の手伝いから入り、徐々に活動の幅を広げてもらうことも一案です。右の図のように段階を追って担い手としての成熟を目指すことで長期的な関係構築が期待できます。



図：プロチャスカの行動変容モデルをもとに  
東京都健康長寿医療センター研究所作成