

## 企業OBに助け合いによる生活支援活動への参加をうながすにはどうすればよいか

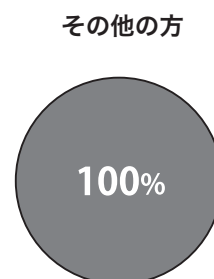
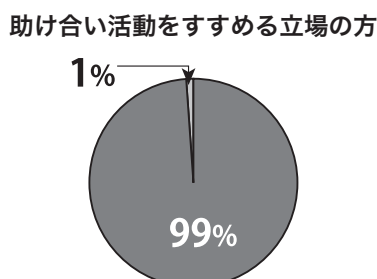
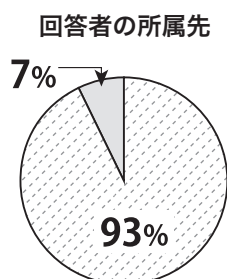
### 提言

2022年東京サミットに向け、わが町の年間定年退職者の3割を生活支援・地域活動の担い手に迎えよう。そのため、マッチング機関では、まずは体験することを基本に、研修や実習に磨きをかけ、地域団体では参加しやすいメニューや受入れ体制に工夫を凝らし、協働して仕組みを構築しよう。  
まずは、やってみなはれ！

### 登壇者

【進行役】	中村 順子氏	(認定特非) コミュニティ・サポートセンター神戸理事長
【アドバイザー】	奥山 俊一氏	(認定特非) プラチナ・ギルドの会理事長
	井上 佳奈氏	大阪市平野区第1層SC
	平田 裕章氏	(社福) 京都市下京区社会福祉協議会地域支え合い活動創出コーディネーター
	牧野 一雄氏	「The男組」メンバー
	和多 幸司朗氏	(公社) 門真市シルバー人材センター常務理事兼事務局長

アンケートの結果 参加者概数：246名（オンライン：240名、会場：6名） 回答者数：87名



### 【コロナ禍を後押しに】

企業OB / OGを生活支援活動の担い手に誘導する難しさは長年のテーマのように見えます。しかし、全世界の住民すべてを総なめにしているコロナ禍は、否応なく生活や働き方そして社会の有様まで含めたスタイルの見直しを余儀なくしています。家庭や地域での滞留時間が増え、誰もが生きていく基本である医衣食住に向き合う時間が長くなりました。すべからくこの間に意識したことは、何事にも個人生活の安心安全は、依って立つ地域の人同士がシッカリつながり、生存のための資源が身近になれば個人生活も保障されない現実です。日々のゴミ出しやちょっとした声掛け、自分が他者のためにできる行為が不安を和らげ、関係づくりの糸口になることを経験しました。これこそ生活支援の第1歩であり、ここに企業OB / OGが生活・地域活動に参加できる運氣があります。

### 【マッチング機関の柔軟性が一つのカギ】

企業OB / OGの生活・地域活動へのアプローチは、いずれかのマッチング機関を経て現場に届きます。分科会で報告されたシルバー人材センター、社会福祉協議会、協議体（SC）、NPO等のマッチング機能をもつ中間支援団体の柔軟性が、大きく影響していることがわかります。門真市では、シルバー人材センターがSCを兼務し、サロン・福祉輸送・野菜作り・生活支援・就業支援まで間口の幅を広げることで会員は増加の一途です。大阪市平野区ではSCが、居場所づくりで男性の参加を促すため手打ちうどん講座を開設、人気を得て修了生が

「The 男組」を結成、更に登下校の見守り・イベント手強い等々地域活動の幅を広げています。京都市下京区では、「下京男塾」でのコーヒーボランティアがヒット、いきがい仲間づくりにつながっています。プラチナ・ギルドの会では、企業セクターと非営利セクターを自由に行き来する越境入学のすすめや優れた事例の表彰制度など全国視野で発掘に努めています。この春に制定された70歳就業法なども活用次第で越境を加速し、生活・地域活動に目を向ける機会になります。現実に沿った柔軟な仕組みが決め手のようです。

### 【一貫通貫のプロセスに磨きかける】

事例報告からも明らかのように、企業OB / OGが現場に到達するまでのプロセスは、サロン等の学びの場を設定する→グループで地域活動に取り組めるような試行→活動体験の機会を積む→生活支援できるようバックアップする→定期的な振り返りの場を設定する。このシンプルなサイクルを繰り返すことで参加層が少しずつ厚くなることを再確認しました。The 男組の名称が全国に急拡大したことは、強いニーズの裏返しでもあります。

大阪サミットから2年、コロナ禍の教訓を活かし、ニーズを受け止める柔軟な体制、食を真ん中においた活動で生活・地域活動に膨らみをつくる、制度に乗らない高齢者のゴミ出し等取っ掛かり易い活動メニューの仕組化、ボランティアポイントの導入で新しいメンバーを獲得する工夫等々、中間支援と現場が共通の目標をもち、プロセスが一貫通貫していれば、企業OB / OGの参画は可能性に満ちていることが実証できました。

### ■ 寄せられた声から

- 実際に生活支援活動に参加している企業OBの方の声を聞くことができた。「活動に参加したことで人見知りや緩和された」という発言が印象的だった。定年年齢になっても、少しの行動の変化で自分の考え方が大きく変わることに繋がるのが面白いなと思った。
- 進行役の中村さんから、住民からのニーズを掴むために会話の中で「ぼろっとこぼれるつぶやき」をしっかりと拾うという趣旨の発言がありました。これは私が個人的にも大切にしていることでもあったので、間違っていなかったとほっとしました。会議前後の緊張がゆるんだ時間の話や会議の本筋から話が少し脱線した時などは色々な可能性が眠っていると感じます。
- 奥山さんの欧米社会での取り組みから見た日本企業の今後の動きについては、これまでの事業推進の中では得られなかった情報でした。また、組織人からの脱却での退職後の男性の特徴がとても参考になると感じました。牧野さんの退職後活動に参加されたきっかけも、社会参加していただくために必要なことを聞くことができて良かったです。対話を重ね、夢を応援することを大切にして活動を続けていきたいです。