

**団塊世代・元気高齢者地域活性化推進協議会（第1回）議論の要旨****<議題>**

- 1 団塊世代・元気高齢者による地域活性化事業について
  - 事務局説明  
団塊世代・元気高齢者による地域活性化事業実施の背景及び趣旨について
- 2 事例紹介
  - 池山委員説明  
「NPOなぎさ虹の会について」
- 3 その他
  - 事務局説明
    - ・今後のスケジュール及び進め方
    - ・都政モニターの実施

**<主な意見>**

- 社会と関われるミッションをもつことが豊かな高齢期を送れる条件。現在、NPOなどの活動に興味がない人も、はっきりとしたミッション、自分にとってのミッションがあれば大いに参加が期待できるのでは。活動とともに団体、企業が発展、そして自分も成長・発展し、長く活躍できる。
- 都内の老人クラブ会員数、約36万5千人。友愛・奉仕・健康の3つを活動の行動目標としている。友愛活動として、あいさつ、安否確認、施設訪問。在宅介護を支援しながら元気な人が元気じゃないひとを支える活動を実践している。奉仕の面では、子どもの見守り活動など。
- 世田谷区、地域へ参加するための第1歩を踏み出す「きっかけ」を作ってくれた。「きっかけ」が大きなウエイトを占めると考える。  
社会活動にはインセンティブが上手く働いていない。インセンティブをどう刺激しながらやっていくのが課題。  
場所の提供があって相談活動をしているが、PR活動するにもお金がない。新聞等に載せてもらったりとPRしている。また、初めの第1歩で5万円の助成が受けられた。少しずつ活動を進めていく段階。
- 八王子市は「団塊世代デスク」というのが協働推進課に設置している。「お

父さんお帰りのさいパーティ」や講演会、セミナーをやるが集まってくるのはいつも同じ人。

企業から広告をとりながら、民間レベルで団塊世代向けのフリーペーパーを作っている。市報だけではなかなか浸透しない。市民活動は、魅力的で人を引き付ける広報活動が必要。

○ 女性の場合、活動は広げやすい。男性の場合、広げ方が非常に重要な論点。

○ 日本 IBM では、社員・定年退職者のボランティア活動を推奨。社内のイントラネットサイトでボランティア活動を登録すると、日本 IBM のソリューション、ツール、情報が活用できる。「オンデマンドコミュニティー」に参加することで、活動先のボランティア団体等もソリューション、ツールを使用することができる。全世界 15 万人の社員のうち 1 万 7 千人が登録。そのうち 6 千人が退職者。社員と退職者との登録時間がほぼ同じ。世界に比べ日本の方がボランティア活動に対する意識や活動意欲が高い。

月に 8 時間以上、継続 5 ヶ月間以上、NPO 等でボランティア活動した場合、グランツといって活動先へ IBM の製品を提供。全世界的に認められている仕組み。

○ WAC（社団法人長寿社会文化協会）の活動のなかで、今一番の悩みは、若い人（後継者）がいない。どこのシニアの団体も同じであろう。団塊世代は地域活動をやりたいという意見もあるが、本当はまだ働きたい。この世代を地域活動に引き込むためには、この世代に対して地域活動することを義務化する手段も必要なのでは。

今の課題としては、コミュニティサロンづくり、その中でのコミュニティビジネスづくりが課題

○ 企業側は、地域活動への参加という機会が広がっている。特に社会貢献が強く言われてきており、企業がどう地域と関わるか大きな軸。若い人も集まるプログラムを考えれば、定年をまもなく迎える人も入ってくる。環境活動とか、地域と関わりやすいところからどう繋がっていくかという部分が必要。

やりたい活動で、ボランティア活動は低いが、趣味の活動は高い。この趣味の活動と結びつけられないか。趣味の活動を地域の活動につなげていく。地域の中に、たまり場があって、その基盤整備をどれだけ拡げ、そ

それぞれのたまり場に地域サポーターと全体を繋げて行くコーディネーションする役割をもつ人が引っ張る、ことが大きな要素。

- 団塊世代は、ただ活動するだけではなく、活動が地域に生かされていることを確認されないと続けない。活動するには、お金と場が必要。常に集まれるところがないかということ。個人宅ではなく、公的なところでできるかどうか地域で活動を広げる大事なことではないか。
- 世田谷区はSNSを立ち上げた。生涯現役ネットワークという団体が核となっている。

東京の男性の場合、隣近所、地域で付き合いがない。誘われることもなければ情報をとることも少ない。コンピューターを使って情報交換、ネットワークづくりができないか。

企業さんからの支援、支援の情報があれば非常に助かる。ある活動をしようと考えていたら、タイミングよく某メーカーから地域活動に新古品の提供があった。企業からのバックアップは非常にうれしい。
- シルバー人材センターでは、定年延長の仕組みが浸透してきたこともあり、団塊の世代の方々が、人材センターや地域活動の場に出て来るのはもう少し先と考えている。また、会員の要望が多様化しており、フルタイムで働きたい、社会貢献活動もしたい、という要望もいただいている。シルバー人材センターでも、今後の事業の展開についてもう一度振り返っているところである。
- 退職して地域に戻ってきた年代は、まだ子どもが自立していなかったり、老親がいたり、介護の問題が身近にある。地域とどういう関わりを持っていくのかということから、「おとパ」、お父さんお帰りなさいシリーズを行っている。パーティを開くごとに各種団体にコーディネートしていくが、趣味だったり、自分の好きなことだったりが多い。

地域デビューには、おもしろいとか楽しいとか、自分がそこに生きがいを見出さないといかない。
- 区の施設を貸与を受けて、活動の場所が広がったことにより活動そのものも広がった。女性の場合は、口コミで集まるが、法人化となると男手が必要。自治会等の活動で知り合った人をお願いし、男性会員としてサポートをしてもらう。マージャンサークルをはじめると、更に男性が手伝いに

来てくれるようになった。サークルについて呼びかけると、活動も広がった。提案して口コミしてコーディネートする。また、コーディネートだけでもダメで、どれだけ皆さんの活動が地域に役立っているかを客観的に見てもらうことも必要。

○ 団塊世代の男性は、女性が集まって作った市民活動へ参加、活躍するにはなじまないのでは。プライドがあって、しかも成長したい、そこが課題。

○ 地域活動という魅力を発信していく、団塊世代の能力をうまく引き出す仕組みがあるといい。

○ 地域活動を行う年齢が高い。もっと若い世代のときから身近に活動できる体制が必要。団塊世代や若い世代を受け入れる、受け皿側の準備の議論も必要。

いずれサービスを受ける側としての、準備について認識してもらうこと、介護予防、医療費の抑制などの負担軽減策もこのプロジェクトの中で戦略的に位置づけていくことが必要。

会社に入ると地域との断絶ではなく、会社の仕事の一環で地域に貢献。会社人であって、地域人でもあるという道も模索していかなければならない。

○ 区も、今年からモデル事業として団塊世代の支援事業を始めている。行政のスタンス、活動団体との橋渡しが重要だと考える。行政がどこまで橋渡しをして、活動の場、支援体制、自主的活動ができる仕組みづくりが重要。

○ 健康事業等をやるが、参加するのは女性が多い。団塊世代を含め、いかに男性に参加してもらうかが課題。

○ 民生委員は、地域の中でのよろず相談役で大変活躍している。民生委員も後任、人材を確保することに大変苦慮している。民生委員の平均年齢が65歳くらい。現役世代からも民生委員をやりたいという意見も出ている。現役世代から地域活動に参加していくことが必要なのでは。

社会貢献型後見人の養成事業で、団塊世代が対象ではないのだが相当程度、団塊世代が入っている。金融機関OBなど。

今回の事業では、自分の経歴、能力を活かしたポジションといったとこ

ろがポイントなのでは。

それなりの役割、少し苦勞する部分があったほうが定着するのでは。

- 民生委員は、65 歳までではまだ企業にいるという人が多く、特に男性はなり手が少ない。また、民生委員は忙しいという風評が出過ぎて、なり手がいないということが困っている。
- 少子高齢化を考えると、これからの高齢者は今までの社会的な位置づけは変わらざるを得ないだろう。また、団塊世代対策を考える上で重要なことは男性の行動様式に対してどうアプローチできるのか。
- イギリスでは、NPOが 90 年代に結構発展している。企業の経営手法をNPOに移入。団塊世代とNPOの関係性は非常にこれから重要。
- 社会福祉の手法の一つとして、「ストレングスモデル」というのがある。その人の強み、地域の強みな何か。そこを焦点に当てて、本人のやりがいを引き出す。