

# 「みんなの“やる気”を引き出したい」

渡邊悠さん(NPO法人キーパーソン21 理事)

## NPO 法人キーパーソン 21 との出会い

渡邊さんは、2009年6月にインターンシップ・プログラムに参加し、現在はその体験先であったNPO法人キーパーソン21(以下、「キーパーソン21」)の理事として活動を継続している。61歳まで技術職のサラリーマンとして勤務し、退職後シルバ一人材センターに登録。3年半程度、外資系の会社にて営業(週3~4日勤務)を担当していた。息子夫婦の子育ても手伝いつつ、何か世の中に貢献したいと考えていたころ、奥様がもってきたNPOインターンシップのチラシをみて、参加を決めたという。

「子どもに関わる仕事は初体験だったので、最初は不安もありました。でも、せっかくの機会だからと思い、(キーパーソン21の)会員にもなり、とりあえず活動を始めてみたんです。」と渡邊さんは振り返る。

## インターンシップ体験から、次のステップへ

最初のころは、今まで生きてきた世界と違い、戸惑うことも多かったと、渡邊さんはいう。「キーパーソン21は、子どもたちが将来のことや仕事について考えるためのキャリア教育のプログラムを提供しています。そのプログラムを実践するために、私もまず、ファシリテーター養成講座を受

講しました。そして、いざ中学校での実践ですね。中学生相手にジェネレーションギャップを感じつつも、なんとか頑張りました。」

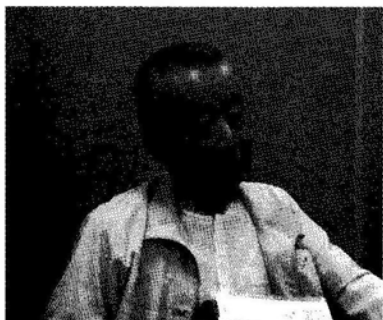
そして、インターンシップ終了後も活動を続けた渡邊さんは、次に高校生向けの同様のプログラムにも携わった。「キャリア教育の一環で、定時制高校の子どもたちが対象でした。3回連続で、ファシリテーター1人につき、子ども3人を担当します。たった3回とはいえ、子どもの人生に関わるプログラムなので、(ファシリテーターにも)ある程度の技術が必要だと感じましたね。」



渡邊さん活動風景

ファシリテーターが高校生を3人ずつ担当するということは、1クラス40人としても、かなりの人数のファシリテーターが必要になる。「NPOの活動に関わる人というのは、(学業や仕事があって、)活動そのものは最優先ではないことも多い

ですよ。そういった人を（ボランティアで）20人近く集めるのは大変なことだと思います。（代表理事の）朝山さんの力も大きいですね。動く人をその気にさせるかどうか重要です。朝山さんの信念がしっかりしているので、人がついていくのしょうね。」と渡邊さん。



渡邊悠さん

## 活動の広がり

2009年の12月には、川崎市（達人倶楽部※）から依頼があり、シニア向けの生きがいつくりプログラムを実施した。「会社をリタイアして、そのまま家に引きこもりがち、なかなか地域に出てこれないという人を引っ張りだせるようなプログラムをつくらうということで始まりました。手持ちのノウハウを使って、シニアチームを結成、メンバー6人で取り組みました。一応、私が庶務係というリーダーをさせてもらっています。」

シニアチームでは、その後も「かわさき市民公益活動助成金」により、シニア向けプログラムを立ち上げた。こちらは新百合ヶ丘で開催したが、

集客に非常に苦労したという。渡邊さんは、「2日間連続の講座であると参加しづらいのかもしれませんが。加えて、もっと営業（PR）する必要があったのではないかと、思います。世の中に出てこないシニア世代の背中を押したいが、なかなか出てこないんですよ。同世代の友達を誘うといっても、何度もはできませんし、チラシも相当数まかないと効果がないと痛感しています。」

※達人倶楽部：川崎市企業等退職者人材活用支援事業。2007年問題を前に、企業等を退職された方々の優れた技術・経験・知識・ノウハウを地域や地元産業の発展に貢献できるよう、共に成長し生かせる仕組みとして開設。

## シニア全体（一般）の社会参加について

シニアの社会参加について、渡邊さんはこう語ってくれた。「本当は、シニアになってからではなく、若い頃から社会参加できればいいのですが、現状では、なかなか難しい。男性はどうしても仕事を中心になってしまいがちです。NPOに就職したい人や若い人（で実際に活動している人）もいるけれど、将来を考えると長くは頑張れないことも多い。結局、食べていけない、家族を養えない。それを乗り越えられるといいのですが。また、一般的にシニアの社会参加を幅広く求めるのであれば、経費（実費、交通費）くらいは出してもらえるといいでしょうね。できれば、若干のお茶代（お昼代）くらいをプラスするとか。」

引きこもってしまったシニアをどうキャッチす

るか、出てこないシニアを引っ張り出す方法を見つけなければならない、と渡邊さんは繰り返し強調する。「(シニアを引っ張り出す方法は) 行政も成功していない。シニアと地域活動がうまくマッチングするためにはどうすればいいのかが課題です。仕事をしているときは、仕事をやめた時の自分を実感できない(想像できない) ですからね。活動では、自分の得意な面を活かせばいいと思うんですが、シニアは、“昔のキャリアを使おう” であって、“これからキャリアをつくらう” ではないんです。」

さらに渡邊さんはこう続ける。「私自身(かつての職場で)、世代の異なるメンバーがいるチームでの仕事を経験したことによって、退職後のパートの仕事もすんなりこなせたとし、NPO にきてからも、その経験が役立っているような気がしています。NPO では皆立場がフラット(平等) ですから。反対に、若い頃からヒエラルキーがはっきりしている職場で働いていた人の場合は、NPO という組織は受け入れ難いのかもかもしれません。また、シニアが陥りやすいのは(組織の中で) すぐ“リーダー” になりたがることです。人を動かすことには慣れてはいるけれど、自分では動かない。でも、もしかしたらプライドが邪魔して動けないのかな。シニアは、(何でも自分で動くという意味で) 常に庶務係にもならないといけないという面があると思っています。」

## 今後の活動に向けて

シニアチームのリーダーとして、そして理事として、渡邊さんは、しばらくの間はキーパーソン21で頑張ってみようかなと思っているという。「1年前は、こんな自分は想像もしていませんでした。活動を始めたころは、小中学生の相手はつらいなとか、大学生をみて、子どもの相手が上手でうらやましいなとか思っていました。そういった中で、対象が高校生、そしてシニアと変わってきて、今まで活動を続けることになったわけです。キーパーソン21は、あくまでも“子ども” 主体の活動ではあるけれど、シニア向けプログラムも今後継続していく予定です。子どもからシニア世代まで、みんなをやる気にさせるNPOでありたいと思っています。」

今後は、活動だけではなく、次第に(NPO という) 組織そのものにも関心が出てきているという渡邊さん。「この組織を長続きさせたいし、若い理事のサポートもしていきたいと思っています。シニアはサポートに徹するべきであるし、口を出すだけでなく自分で実行することも必要ですね。キーパーソン21では、インターンから始めて今まで、自分なりに使命感をもって活動しているし、面白さ、興味もあります。最初は不安もありましたが、関わってみて良かったですし、今までと全く違う世界でしたが、ある程度は理解できたかな、と思っています。」