

NPO法人 カローレ

(埼玉県鶴ヶ島市)

- ◎創業 1978 (昭和53) 年
 ◎業種 社会福祉事業 (学童保育・児童館・小規模保育・子ども食堂・学習支援・コミュニティレストランなど)

- ◎職員数 164人 (取材時)
 (60歳以上男女内訳) 男性 (8人) 女性 (38人)
 (内 訳) 60~64歳 13人 (7.9%)
 65~69歳 22人 (13.4%)
 70歳以上 11人 (6.7%)

◎定年・継続雇用制度

定年は70歳。定年後は一定条件の下、上限年齢なく再雇用。現在の最高年齢者は78歳

平成30年度

高齢者雇用開発コンテスト

高齢・障害・求職者
雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

豊かな経験を仕事として地域に活かし、
 高齢者も地域も元気になる職場
 NPO法人カローレ (埼玉県鶴ヶ島市)

I

本事例のポイント

NPO法人カローレは、子どもたちの「育ち」を支援することを目的に事業を展開している。「カローレ」とは、イタリア語で「ぬくもり」を意味し、「豊かで思いやりのある地域社会を確立したい」との思いが込められた名称である。

本事例のポイントは次の通り。
 (1) 「高齢者の持つさまざまな経験を活かした、豊かで思いやりのある地域社会づくりを目指す」という考えのもと、高齢者が長く安心して働くことができ、雇用制度や職場づくりに取り

組んでいる。

(2) 定年は70歳。それ以降は本人が希望し、健康・体力に問題がなく、意欲があり無断欠勤がないことを条件に、上限年齢なく再雇用している。

(3) 高齢職員らのライフスタイルにあわせて、1週間の勤務日数、1日の勤務時間、職務の変更に対応するなど、働き方に柔軟性を持たせ、だれもが無理なく働ける職場環境を整備した。

(4) 学童保育の現場では、チーム編成を高齢者と若年者の混合とし、高齢職員の作業負担を軽減。チーム内のコミュニケーション活性化の効果も生まれた。
 (5) 高齢者にやさしい健康体操を導入し、高齢職員から好評を

II

企業の沿革・事業内容

得ている。同時に、健康の自己管理を促進するため簡易健康面談シートを作成し、半年ごとにシートにより報告書を提出してもらっている。

同法人は、埼玉県鶴ヶ島市において1978 (昭和53) 年に発足した「鶴ヶ島町に学童保育をつくる会」から始まり、地域の子どもたちの「育ち」を支援することを目的として事業を拡大。2004 (平成16) 年にNPO法人となり、2014年に名称を「NPO法人カローレ」に変更した。



NPO法人カロレの事務所入り口

Ⅲ 高齢化の状況、 職場改善等の背景と 進め方

学童保育からスタートした事業は現在、市内12の学童保育室をはじめ、市の委託を受けた指定管理者として「児童館（2施設）」、ほかに、「小規模保育所（2施設）」、「食」を介して人と人がつながっていく場を目ざして開いた「コミュニティレストラン」、「子ども食堂」、「学習支援事業（2施設）」を運営。また、障害児相談支援事業などの相談事業を展開している。

同法人の浅見要事務局長は、「地域にニーズがあり、そのニーズを受けて事業を拡大してきました。ぬくもりのある地域づくりとはなんだろうと常に考えながら、さまざまなことに取り組んでいる事業型NPO法人※です」と同組織を説明する。

職員数164人のうち、60歳以上は46人で全体の28%を占めている。60歳以上の年齢構成は、60歳13人、65歳22人、70歳以上11人。

Ⅳ 改善の内容

子育て経験のある地域の高齢者は、子どもにとっても保護者のかかわり方においても安心感が大い。そのため同法人では事業の中心である学童保育の現場で、中高齢者を積極的に採用してきた。また、柔軟な勤務体制を設けることが可能な現場であること、地域の高齢者の就業意識が高いこと、誠実な働きぶりであることなどの相乗効果もあり、活気ある学童保育室づくりを進めることができた。

そうしたなか、豊かで思いやりのある地域社会をつくり、高齢者にも社会貢献への寄与を実感してもらえるように、高齢者雇用拡大の検討をはじめた。その際、タイミングよく当機構の高齢者雇用アドバイザーが訪問し、助言を得ながら「高齢者雇用長期計画」を策定し、具体的な取組みを実践してきた。

（1）制度に関する改善
・定年制度

2015年11月から正規職員、非正規職員とも、同様に定年制度の改定に取り組み、2017年12月までに職員の状況にあわせて3回の改定を行った。

◆2015年10月までは定年60歳、希望者全員65歳まで再雇用。65歳以上は本人が希望し、法人が認めた者を再雇用。

◆2015年11月1日より定年65歳、希望者全員70歳まで再雇用。70歳以上は法人が認めた者を再雇用。

◆2017年4月1日より定年67歳、希望者全員70歳まで再雇用。70歳以上は法人が認めた者を再雇用。

◆2017年12月1日より現在の制度。定年70歳、70歳以上は法人が認めた者を再雇用。（本人が希望し、健康・体力に問題がなく、意欲があり、無断欠勤がないことが条件）

3回の改定により、一度は定年を迎えて嘱託となった職員が、現制度改定後に正規職員に戻るなど若干混乱する面はあったが、職員間には長期に働けるという安心感が増し、モチベーションと責任感

※事業型NPO法人……収益を得るための事業を前提とし、その資金をもとに社会の課題を解決していくNPO法人



公務員経験を活かしてマネジメント業務で活躍している
相原奈那美副事業部長



NPO法人カロレの浅見要事務局長

の維持につながる効果がみられて
いる。

・勤務形態の柔軟性を高める

高齢職員らのライフスタイルにあわせて、1週間の勤務日数、1日の勤務時間、職務の変更に対応するなど働き方に柔軟性を持たせ、だれもが無理なく働ける職場環境を整備した。学童保育室に勤めているパート職員のなかには、週1日1時間勤務という人もいるなど、働き方の形はさまざま。「短時間しか働けないという人も当法人には必要ですので、多様な働き方に対応しています」（浅見事務局長）。

・新たな職場・職務の創出など

2014年、地域の高齢女性の就業の場づくりを目的として「ワンデイシェフ養成講座」（半年間）を開催したところ、参加した12人の受講者のうち6人がカロレの職員となり、コミュニティレストラン「ここほっと」とおやつセンターで働くことになった。

「ここほっと」では、職域拡大と子どもを含めた地域交流の場として、ランチを中心に、地元の野菜をベースにした料理を提供して

いる。料理教室も開催するなど業務も増加しており、新規採用を見込んで、再び「ワンデイシェフ養成講座」などを開催することを検討している。

学童保育室では、ベテラン職員がこれまでにつちかった経験や技術（書道、美術、工作など）を、自主参加の児童に教えることを業務の一環として組み入れたところ好評を博し、担当の小学校区以外の学童保育室にも出向くことになるなど、教える機会が増えてモチベーションが高まり、社会貢献意識が芽生えた職員もみられる。

（2）教育訓練や資格取得の取組み

学童保育・児童館の業務には必要とする資格（学童支援員など）があるため、取得に必要な研修を外部の機関で受講してもらっている。ほかにも、社会福祉法人で実施しているキャリアアップ研修、ビジネス講座なども希望や必要に応じて受講を促進しており、費用は同法人が負担する。高齢職員がこれまでにつちかった経験を現場に活かしてもらうためにも、何歳になっても教育・研修が大切と考えて、力を入れている。

（3）職場環境に関する改善

・高齢職員が安全に働ける環境づくり
学童保育の現場では、各業務のチーム（3～5人）を、高齢者と若年者の混合チームとして編成し、重量物の移動など、体力負担が大きい業務は若年者の担当としている。その結果、高齢職員の作業負担が軽減され、腰痛などを訴える高齢職員が少なくなった。また、チーム内で助け合うことが増え、それによりコミュニケーションが活発になるという効果も生まれている。

・高齢職員の健康管理の取組み

1年ほど前から高齢者にもやさしい健康体操として、ゆっくりとした動作で行う「気功太極拳八段錦」を取り入れた。同時に、健康管理を促進するための簡易健康面談シートを作成し、半年ごとに提出してもらうこととした。

気功太極拳八段錦は呼吸を意識しながらゆっくりと行う動作で、短時間でもどこでもでき、リラクゼーション効果も期待できることから、高齢職員に好評である。

（4）今後の展望

将来的には定年制の廃止を考え



やわらかな表情で相談に対応する細貝ひな子相談支援専門員



笑顔で子どもたちの送迎を行う伊藤邦夫さん

ているが、具体的な検討はこれからは始めることにしている。また、今後も職員の高齢化が進むことが予想されるため、意欲がある人についてはパート職員から正規職員へ登用することなども検討課題の一つとしている。

新たな取組みとして、2017年より法人全体の忘年会と暑気払いを開催したところ、職員からたいへん喜ばれた。「連帯感を感じられる場になり、充実したひとときになったようで、閉会後もみんながなかなか帰らないほどでした。法人全体の事業を改めて知る機会となり、帰属感と誇りが持てる場となったように感じます」と浅見事務局長。法人の今後については、「地域の人たちから応援されている法人ですので、地域のニーズを取り違えて、独りよがりの考えにならないよう、地域密着型でしっかりと歩んでいきます」と変わらぬ姿勢を語った。

(5) 高齢職員の声

同法人では現在、マネジメント業務の強化にも注力している。その一環で、以前は各現場の職員が異動してマネジメント業務に就い

ていたが、2017年4月、総務のスペシャリストとして相原奈那美さん（66歳）を採用した。まだ1年半ほどの勤務だが、職員の多様な働き方を管理部門で支える力となり、職員の信頼を得て現在は副事業部長を務めている。「65歳まで地方公務員として総務や人材育成などにたずさわってきました。その経験を活かし、現場で活躍している職員のみなさんが働きやすいように支えていくことがやりがいになっています。人材育成にもたずさわっていますので、幅広く組織の力になれたらと思っています」と抱負を語ってくれた。

送迎事業などを担当する伊藤邦夫さん（66歳）は、カロレの臨時職員として2018年4月に入職し、この8月から常勤職員となった。小学校から学童保育室へ子どもたちを送迎する仕事などを6人のチームで行っており、伊藤さんは現在その送迎体制を調整する役割をになっている。会社員から市議会議員となり10年ほど前から地域活動を長く続けてきた伊藤さんに、カロレでは今後マネジメント業務にも就いてもらいたい

としている。伊藤さんは「地域にかかわってきた経験を活かし、今後の地域づくりの一助になりたいと思っています。人のつながり、ぬくもりを心にとめて仕事をしていきたい」と明るい表情で語った。

細貝ひな子さん（64歳）は、幼稚園教諭を経て、カロレの前身時代から職員として勤務。学童保育室や事務局の仕事を経て、現在は鶴ヶ島市の指定を受けた特定相談支援事業（指定特定相談支援事業・指定障害児相談支援事業）を担当し、相談支援専門員として子どもの発達に悩みを抱えている保護者の相談業務に就いている。「まず傾聴して、打ち解けて話をしていただけの雰囲気をつくることを大事にしています。この事業を通して、親御さんたちが一歩前に進んでいく力が湧いてくるように、私自身も自問自答しながらできることを行っていきたいと考えています」と誠実な人柄が伝わってくる表情で語った。

3人とも地域の力になりたいとの思いを胸に、それぞれの仕事に経験と情熱を注いでいる。