

こうしたシニア層の特性を理解し、その気持ちに配慮して雇用する必要があります。たとえば、コンビニの店員体験といったシニア

向けの就労セミナーもありますが、「かつての部下に見られたくない」とか、「隣近所の人と顔を合わせるのが恥ずかしい。そこまでして金は欲しくない」と思ってしまう人も多い。つまり、シニアだったらやってくれるだろう、といった感覚でいたら大間違いなのです。

雇用する側はシニアを「いったん終わった人」のようにひとくくりにして見てしまいがちですが、それではシニアをうまく活用することはできません。今までの経験を、どのように現在の仕事で活かしてほしいのか、はつきりと示すことで、シニアのやる気が生まれます。

一方、シニアの女性はといえば、自身の炊事・洗濯・掃除などの家事の経験・スキルを活かして、家事代行サービスや介護の現場などに働く場を求めることも可能です。また、子育てがひと段落した

後、スーパーのレジ打ちなどパートを始める人も少なくなき、働く場所や内容に関して、男性よりは柔軟に対応しているようです。

現場の様子を知れば 介護で働くシニアも増える

退職後のシニアを対象にした就職セミナーなどで講師をしています。介護業界に関心はまだ少ないというのが現状です。下の世話や入浴介助などがあり、肉体的にきつい仕事だというイメージをもっているからだと思います。たとえば、社会から求められている仕事だとわかっていても、「自分がやる」には結びつかないのでしょうか。

これは、介護業界から発せられる情報が不足しているためかもしれません。介護の仕事といっても肉体的に大変な仕事ばかりではなく、車での送迎、食事の介助や話し相手、買い物の補助や付き添いなどいろいろとあります。

介護事業者がシニアを活用して、介護の現場にはどんな仕事がある

のかを知ってもらおう努力が必要です。まずは夏祭りやバザーなどを催して、地域の人に施設の中に入ってもらい、介護の現場を見てもらうといったところから始めてもよいでしょう。施設が地域に開かれた不可欠な場所として機能していることを知り、現場の様子もわかれば、いずれは自分にも関係することという認識も深まり、介護の仕事への関心も高まると思います。

大事なのは、実際に介護の仕事をしているシニアの話を共有しているかということです。何をやっているかというよりも、介護現場に入った動機や介護に対する思いを共有できると、「私もやってみよう」と思うシニアが増えていくのではないのでしょうか。



有限会社アリア代表取締役
シニアライフアドバイザー
松本すみ子さん