

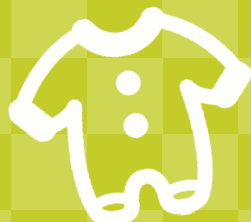


保育サービス業 高齢者雇用推進ガイドライン

イキイキ

～シニアベビーシッターの積極的な活用に向けて～

2016年11月



●●○ はじめに ○●●

わが国の少子高齢化が一層進む中、今後の労働力の減少という大きな課題解決に向けて、高齢者の積極的な活用は、産業を問わず取り組んでいくことが求められています。

全国保育サービス協会では、平成27年度から28年度にかけて、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の支援を受け、産業別雇用推進事業に取り組むために、保育サービス業高齢者雇用推進委員会を設置し、2年間にわたり活動してまいりました。この事業は、さまざまな産業で働く高齢者活用のあり方を検討し、60歳を超えても継続して就業が可能になるような取り組みを、業界として積極的に推進していくことを目的としています。

平成27年度はシニア家庭訪問保育者の活用をめぐる課題整理のために、会員事業者やシニア家庭訪問保育者への各種調査を進めてきました。これらの貴重なデータを本委員会で議論し、シニア家庭訪問保育者の積極的な活用のために必要な取り組みを整理したものが、本ガイドラインになります。

シニア家庭訪問保育者が保育する子どもは、「孫世代」にあたります。シニア世代の豊富な人生経験は、子どもたちへの温かく、溢れるばかりの愛情を持った保育の実現につながります。これは、子どもの健やかな成長と発達にとって大変意義のあることです。また、早朝や夜間、休日保育など、多くの家庭訪問保育者が働きにくい時間帯においても、シニア家庭訪問保育者が第一線で活躍しています。シニア家庭訪問保育者が、保育サービス業の貴重な人材であることは、会員事業者にとっても共通の認識になっていることと思われまます。

一方で、シニア家庭訪問保育者の保育には、どのような課題があるかについて検討することも重要です。特に、シニア家庭訪問保育者の健康の維持・管理や、保育を通じたモチベーションを高めることは、私たちの第一の使命である子どもの安全確保、そして利用者満足の向上において重要な取り組みであることはいうまでもありません。

本事業を通じて、シニア家庭訪問保育者の強みを生かしつつ、活用上の課題とガイドラインを整理できたことは、保育サービス業にとって貴重な契機になりました。本ガイドラインが、会員事業者にとって、シニア家庭訪問保育者の活用を推進していく際の一助になれば幸いです。

最後に、会員事業者の皆様には、本事業におけるヒアリング調査やアンケート調査など、貴重なお時間をいただき、多大なるご協力をいただきました。この場をお借りして、厚く御礼を申し上げます。

公益社団法人 全国保育サービス協会 会長
保育サービス業 高齢者雇用推進委員会 座長
網野 武博

目次

第1部

シニアベビーシッターの活用に対する認識と積極的な活用のための着眼点

- 1. シニアベビーシッターの活用に対する事業者の認識 2
- 2. シニアベビーシッターの今後の働き方に対する認識 8
- 3. シニアベビーシッターの積極的な活用に向けた着眼点 10

第2部

シニアベビーシッターの積極的な活用に向けて

- Session1 : シニアベビーシッターの積極的な活用に向けた会社としての方針の明確化 12
- Session2 : シニアベビーシッターの日頃の仕事ぶりについて、積極的な自己点検を促進 16
- Session3 : シニアベビーシッターとの定期面談を「仕組み化」する 20
- Session4 : シニアベビーシッターに対する積極的な健康管理の推進 24
- Session5 : ベビーシッターの「ヒヤリ・ハット」に着目する 26

資料編

就業規則：自社診断チェックシート 33

【本ガイドブックにおける用語の定義】

シニア・シニア層：60歳以上の高齢者。なお、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、55歳以上を「高年齢者」と定めている。

ベビーシッター：利用者の居宅または指定された場所で保育を行う保育者。「家庭訪問保育者」の通称。

第1部

シニアベビーシッターの活用に対する認識と積極的な活用のための着眼点

少子高齢化時代を迎えている我が国では、高齢者のみならず、女性や障がいのある方など、働くことができるすべての人たちの就労促進の実現が求められています。

このような状況下、すべての企業においては、65歳までの安定した雇用を確保するために、「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め廃止」のいずれかの策を講じることが、すでに義務付けられているのは周知のとおりです。

こうした背景から、産業別高齢者雇用推進事業では、サービス業や製造業を筆頭に、多くの産業が参画し、業界に則した「高齢者雇用推進ガイドライン」の策定に取り組んできました。さまざまな業界が、高齢化する従業員の雇用対策や積極的な活用について、高い関心を持っている様子がうかがえます。

保育サービス業においても、ベビーシッターの高齢化が進む中、シニア層の活躍なくしては、多様化する利用者ニーズに応えるための十分なサービス体制が図りにくくなっている現状があります。

第1部では、シニアベビーシッターの活用に対する事業者およびシニアベビーシッター自身の認識を概観しながら、シニアベビーシッターがイキイキと活躍するための着眼点を探っていきます。

<本ガイドラインで引用しているアンケート調査の概要>

■シニア家庭訪問保育者の活用状況および今後の活用の方向性に関するアンケート調査

- ①対象：全国保育サービス協会の会員事業者
- ②実施時期：2015年11月4日～11月16日
- ③配布数：99社(施設会員3社含む)
- ④回収数：40社(41.7%。但し施設会員を除く)

■シニア家庭訪問保育者の就業状況および今後の働き方に関するアンケート調査

- ①対象：全国保育サービス協会の会員事業者に所属する60歳以上の家庭訪問保育者
- ②実施時期：2016年2月上旬～3月4日(投函期日)。事業者を通じて対象者に郵送
- ③配布数：シニア家庭訪問保育者数の申告があった事業者：17社858名
シニア家庭訪問保育者数の申告がなかった事業者：79社440名(一定数を送付)
- ④回収数：383名

1 シニアベビーシッターの活用に対する事業者の認識

ここでは、各社におけるベビーシッターの高齢化の様子や、シニアベビーシッターの活用に関する考え方を、これまでの調査結果をもとに見てみます。

①「シニアベビーシッターの高齢化が進んでいる」と認識する事業者は77.5%。このうち、「60歳を超えても保育サービスの質が十分に担保できる活用策があり実行している」は2割弱

まずは、各社において、所属するベビーシッターの高齢化の様子を見てみましょう。

図表1は、2015年度に実施した「シニア家庭訪問保育者の活用状況および今後の活用の方向性に関するアンケート調査(以下「事業者アンケート」という)」の結果を抜粋したものです。データを見ると、「1.高齢化が進んでいる」「2.やや高齢化が進んでいる」と回答した事業者は77.5%と、約8割を示しました(なお、このアンケート調査において、ベビーシッターの平均年齢を尋ねたところ、回答いただいた事業者25社のうち、50歳以上が56%、55歳以上では24%となりました)。

図表1 各社におけるベビーシッターの高齢化の様子

		(%)	回答数	%
全体			40	100.0
1	高齢化が進んでいる		10	25.0
2	やや高齢化が進んでいる		21	52.5
3	どちらともいえない		2	5.0
4	どちらかというが高齢化してない		6	15.0
5	高齢化してない		0	0.0
	無回答		1	2.5

このうち、「60歳を超えても保育サービスの質が十分に担保できる活用策があり実行している」という事業者は、18.2%。

これら「高齢化が進んでいる」の回答事業者のうち、「60歳を超えても保育サービスの質が十分に担保できる活用策があり実行している」という事業者は、18.2%と2割弱にとどまっています。また、「活用策の検討を社内で始めている」が30.3%、「問題意識はあるが社内での検討には至っていない」は36.4%でした。

「ベビーシッターの高齢化が進んでいる」と認識している事業者の多くは、こうした現状についての問題意識は持つものの、シニア層の雇用推進・積極的活用という観点から見ると、今後も大いなる議論・検討が必要になってきます。

② シニアベビーシッター活用のメリットと不安に感じること

次に、シニアベビーシッターの活用について、事業者はどのような認識を持っているのでしょうか。ここでは、シニアベビーシッターを活用するメリットとともに、一方で不安に感じる事柄についても見てみます。

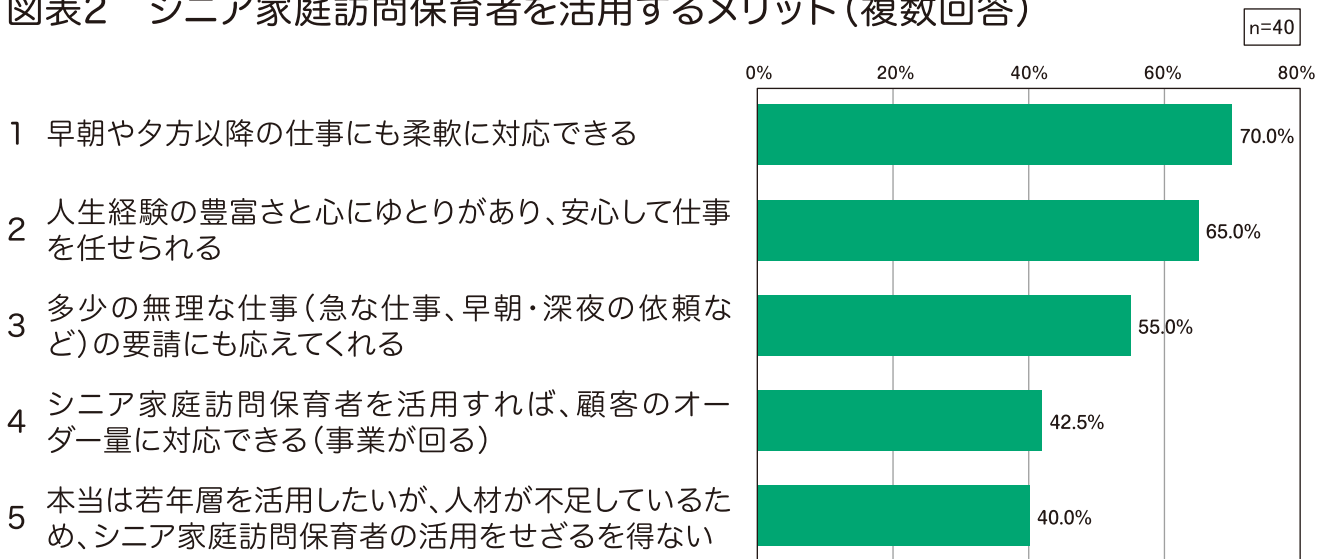
□ シニアベビーシッターの活用メリット **その1**

～利用者ニーズへの量的な対応にメリット～

図表2は、事業者アンケートにおいて、「シニア家庭訪問保育者を活用するメリット」を尋ねた結果です。回答割合が高い上位5項目を示しました。

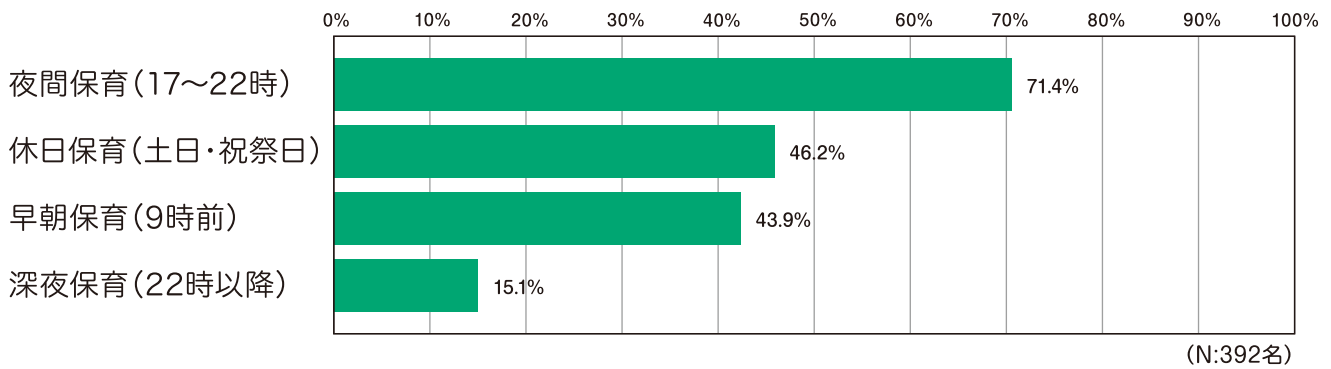
これを見ると、「1.早朝や夕方以降の仕事にも柔軟に対応(70%)」「3.多少の無理な仕事(急な仕事等)要請への対応(55%)」を、シニアベビーシッター活用のメリットとして認識する事業者が多くなっています。

図表2 シニア家庭訪問保育者を活用するメリット(複数回答)



2015年度の事業では、ACSA会員事業者の協力により、60歳以上のシニアベビーシッターに対して「シニア家庭訪問保育者の就業状況および今後の働き方に関するアンケート調査(以下「シニアベビーシッターアンケート」という)」を実施しました。ここで最近の勤務実績を確認したところ、次のような回答結果になりました(それぞれ無回答を除いた割合。複数回答)。

図表3 シニアベビーシッターの最近の勤務実績



夜間保育は、7割を超えるシニアベビーシッターが従事しており、休日や深夜保育でも4割超となっています。人材不足になりがちな日中や平日以外の家庭訪問保育において、シニアベビーシッターが貢献している様子が見えます。

また、図表2の事業者アンケートでは、シニアベビーシッターを活用することで「4.顧客のオーダー量に対応できる(42.5%)」や「5.本当は若年層を活用したいが、人材不足のためにシニアを活用せざるを得ない」と回答した事業者も4割を超えました。

多様化する利用者ニーズや一定のオーダー数に対応するためには、シニアベビーシッターの活躍が不可欠であるという事業者の認識が見えます。

□ シニアベビーシッターの活用メリット その2

～利用者ニーズへの質的な対応にメリット～

事業者は、シニアベビーシッターならではの「心のゆとり」や「安心感、信頼感」に活用のメリットを感じている傾向があります。図表2を見ると、6割を超える事業者が「2.人生経験の豊富さと心にゆとりがあり、安心して仕事を任せられる(65%)」と認識しています。

シニアベビーシッターがお世話する子どもは、いわば「孫世代」にあたります。シニアベビーシッターが持つ「心のゆとり」は、子どもにとって「穏やかでゆったりと豊かな優しさの中で愛おしく保育される」ことにつながります。事業者の具体的な声の中にも、「保護者からの信頼感がある」という多数の声が寄せられました。シニアベビーシッターが子どもに関わっていくことは、事業者や利用者、ひいては子どもにとって、大いに意義があることを表している結果ともいえます。

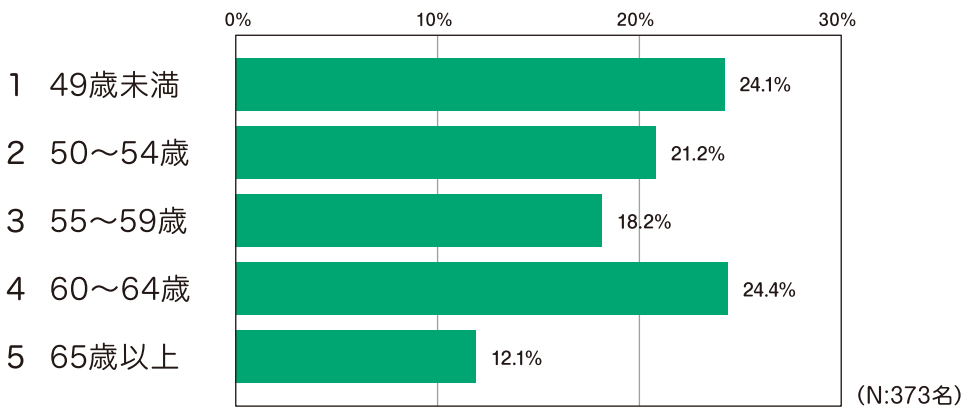
こうした「働く時間のフレキシブルさ」や「心のゆとりと安心感」という特長は、シニアベビーシッターならではの強み・持ち味ともいえます。シニアベビーシッターは、事業を円滑に回すためのマンパワーとして、事業者の貴重な戦力になっている様子が見えます。

□ シニアベビーシッターの活用メリット **その3**

～年齢を重ねてもチャレンジできる職業。ベビーシッターの人材確保に大きなメリット～

図表4は、シニアベビーシッターアンケート調査の結果から、「ベビーシッターの仕事を開始した年齢」を尋ねた結果です。

図表4 ベビーシッターの仕事を開始した年齢

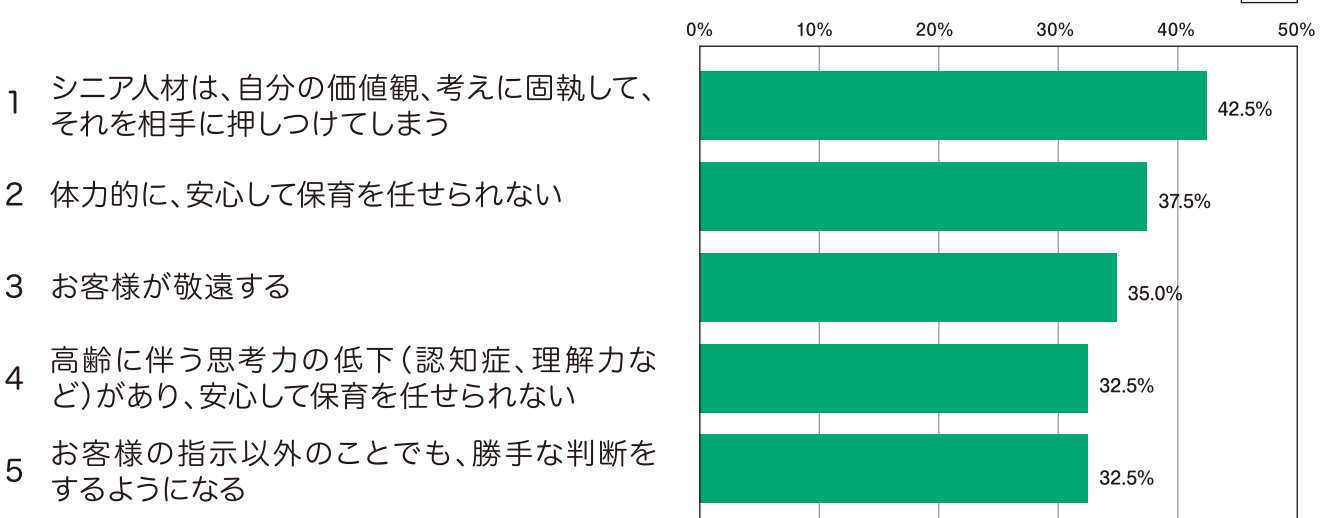


全体の3/4にあたる75.9%が、「50歳を超えてからベビーシッターの仕事を開始した」と回答しました。また、1/3を超える36.5%の方が、60歳を超えてベビーシッターという職業に就いたことがわかります。

こうした結果を見ると、ベビーシッターという職業は、「年齢を重ねてもチャレンジできる、活躍できる」ことに大きな特長があるといえます。この特長は、ベビーシッター確保において、事業者の大きなメリットでもあります。働く意欲のある中高年・シニア層を積極的に雇用・育成し活用していくことは、保育サービス業の活性化を促進するとともに、社会的にも大いに意義のあることでしょう。

一方で、シニアベビーシッターを活用する上で、事業者はどのようなことに不安を感じているのでしょうか。図表5は、事業者アンケートで尋ねた「シニア家庭訪問保育者を活用する問題点」から、回答割合が高かった上位5項目を示しています。

図表5 シニア家庭訪問保育者を活用する問題点(複数回答)



■ シニアベビーシッターを活用する上で不安に感じること **その1** ～価値観や考え方の固執、勝手な判断～

「1.自分の価値観、考えに固執して相手に押しつけてしまう」が42.5%、「5.お客様の指示以外のことでも勝手な判断をする」は32.5%となりました。加齢に伴う傾向として一般的にいわれている「柔軟性の低下」が、保育サービス業においても不安事項として浮かび上がり、事業者からは以下のような具体的な声が上がってきました。

- ・柔軟性に欠ける。自分の考え方をお客様に押しつけてしまう
- ・人の話を流してしまふ。決まったことをやらずに勝手な判断をする
- ・確認ミスがある
- ・身だしなみに気を配らない
- ・仕事の選り好みをする

保育サービス業において、シニアベビーシッターの一層の活用を進めるためにも、こうしたシニア層の弱点になりがちなことを克服する手助けが必要となります。

大切なのは、「自身の日頃の仕事ぶりを振り返り、気づきを促す」ことです。この点を、本ガイドライン策定上の一つの着眼点にしました。

■ シニアベビーシッターを活用する上で不安に感じること **その2** ～体力や思考力の低下～

最初に、シニアベビーシッターアンケートから、現状のシッター内容がどのようになっているのかを紹介します(図表6)。

図表6 直近3ヶ月における家庭訪問保育の仕事内容

	合計	60～64歳	65～69歳	70歳～
乳児保育(0～2歳児)	60.9%	68.0%	57.7%	45.8%
うち、屋外保育の経験	38.2%	41.9%	36.2%	27.3%
幼児保育(3～5歳児)	65.3%	69.8%	62.6%	58.3%
うち、屋外保育の経験	44.8%	47.5%	44.1%	35.7%
送迎保育	47.3%	51.7%	42.9%	45.8%

このように、動きが活発な幼児(3~5歳)においても、65.3%のシニアベビーシッターがお世話しています。注目したいのは、65歳~69歳のベビーシッターで62.6%、70歳以上でも58.3%と、こうしたシニア層においても6割前後が幼児のお世話をしているという実態です。また、これら幼児をお世話するシニアベビーシッターのうち、「屋外保育(散歩や公園での遊び等)」にも携わっている割合は、44.8%を占めています。「送迎保育」についても、シニアベビーシッターの年齢に関わらず、4割を超えて従事していることが分かりました。

では、事業者にとって、シニアベビーシッターの活用を進める上で不安要因となっているのはどのようなことでしょうか。それは、加齢に伴う「体力や思考力の低下」という側面です。

図表5を見ると、「2.体力的に、安心して保育を任せられない(37.5%)」「4.高齢に伴う思考力の低下があり、安心して保育を任せられない(32.5%)」が、シニアベビーシッター活用における事業者の不安要素として浮かんできました。「3.お客様が敬遠する」も、35%の事業者が不安事項として認識しています。

また、シニアベビーシッターの健康面に対する不安事項として、事業者からは以下のような具体的な声が上がっています。

- ・体力の低下が心配。子どもの動きに対応できなくなったり、十分な保育や子どもの安全を守れなくなるのではないかと感じる
- ・判断力の低下。子どもの安全確保に対する心配がある
- ・実際に、体力や思考力の低下が原因と思われるトラブル事例が発生している

このように、シニアベビーシッターを活用する上で、「体力や思考力の低下」という事業者サイドの不安要素がある一方で、多くのシニアベビーシッターは、さまざまな年齢の子どもやシッター内容にも対応していることが分かります。

一般的に、誰しも年齢を重ねれば、身体のさまざまな機能は低下するものです。一方で、密室かつ管理者不在の中で保育するベビーシッターには、いうまでもなく「子どもの安全」をいかに確保するのが最優先として求められます。こうした観点からも、シニアベビーシッターの心身の健康管理は、本人の自覚とともに、事業者の積極的な関わり、働きかけが大切であり、本ガイドラインを策定する上でも、重要な位置づけになってきます。

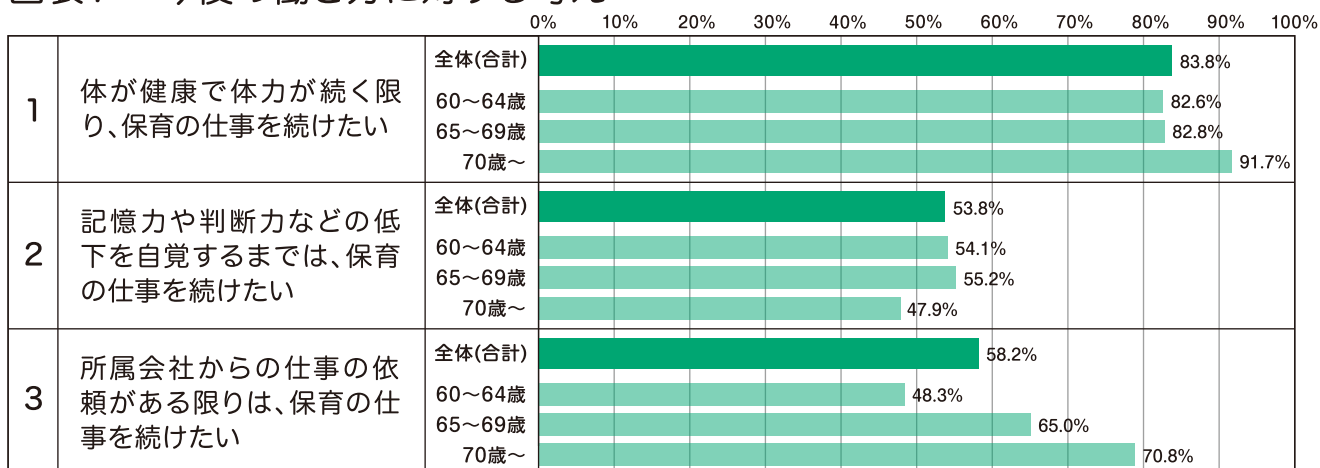
2 シニアベビーシッターの今後の働き方に対する認識

ここでは、シニアベビーシッターに着目しましょう。シニアベビーシッターアンケートから、今後の就業継続に対する考え方や仕事のやりがい、あるいは就業継続にあたって不安に感じていること等について見てみます。

①「健康で体力が続く限り保育の仕事を続けたい」が、シニアベビーシッターの思い

図表7は、シニアベビーシッターアンケートにおいて、就業継続の考え方について尋ねた結果で、上位3項目を示しています(複数回答)。

図表7 今後の働き方に対する考え



「1.体が健康で体力が続く限り、保育の仕事を続けたい」が83.8%を示しました。70歳以上のシニアベビーシッターにおいては、91.7%という高い割合になっています。また、「2.記憶力や判断力などの低下を自覚するまでは、保育の仕事を続けたい」も53.8%と半数以上を示しました。

「3.所属会社から仕事の依頼がある限りは、保育の仕事を続けたい(58.2%)」も、6割近くの方が回答しています。

「心身ともに健康で、自分を必要とされる限りは、保育の仕事を続けたい」というのが、シニアベビーシッターの思いであることが分かります。

シニアベビーシッターの具体的な声としても、「細くても良いから長く続けたい」「健康維持のために、食生活や運動には気を配って実践している」「子どもと触れ合うことは自分の生きがい。とてもやりがいのある仕事」という保育の仕事に対する前向きな声が多く寄せられています。

シニアベビーシッターアンケートでは、「仕事のやりがい、充実感の変化」についても確認しました。その結果、「以前と比べて増している」が66.3%となり、逆に「以前と比べてなくなっている」は6.3%でした。

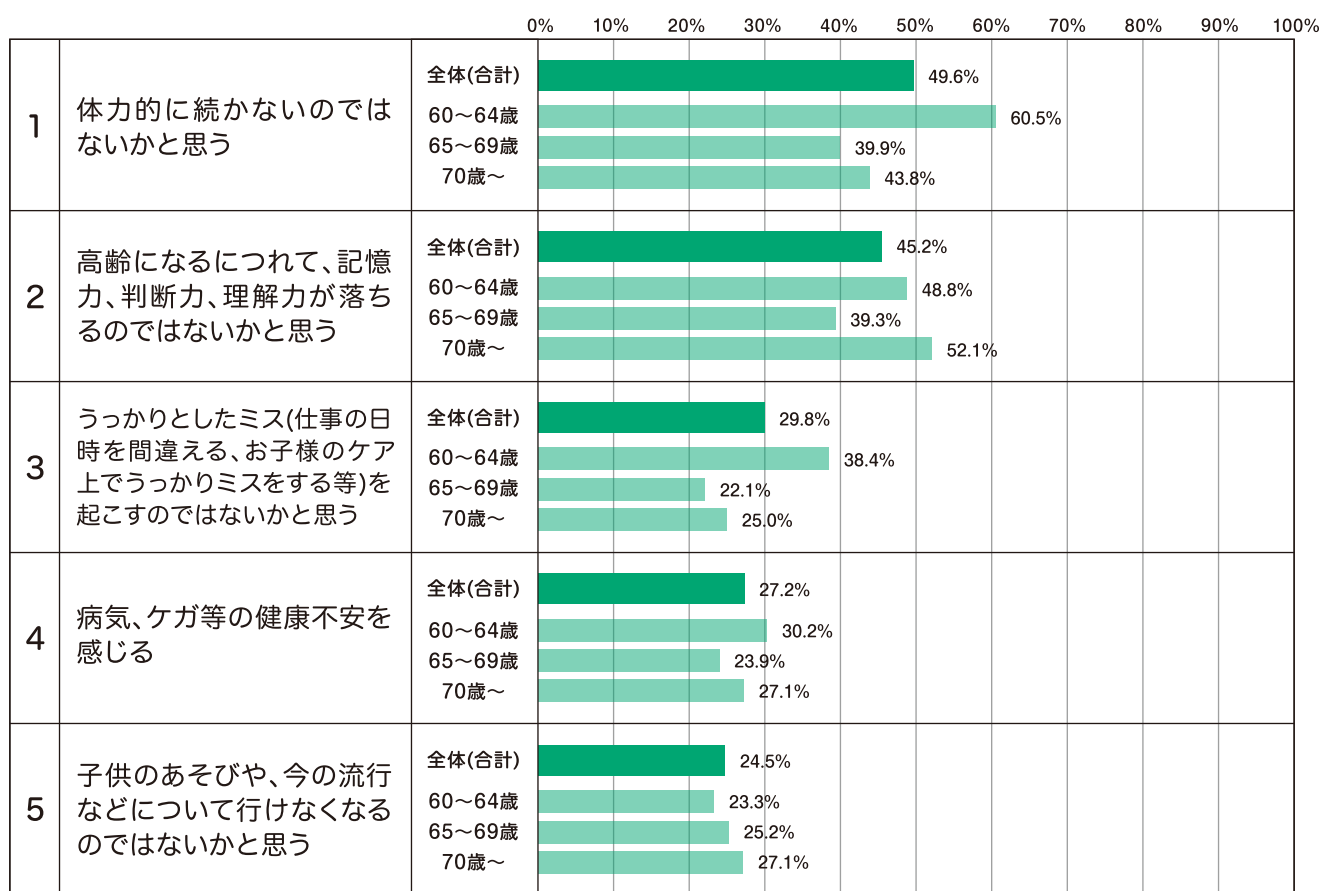
このように、保育サービス業に従事するシニアベビーシッターを見ると、意欲とやりがいを持って保育の仕事に向き合っている姿が浮かんできます。

では、総じて「出来る限り保育の仕事が続けたい」と考えているシニアベビーシッターは、どのようなことに不安を感じているのでしょうか。

② 体力、記憶力、理解力、判断力など、「身体機能の低下」が不安

図表8は、シニアアンケート調査で「家庭訪問保育を今後も継続する上で不安に思うこと」の結果から、上位5項目を抜粋したものです(複数回答)。

図表8 家庭訪問保育を今後も継続する上で不安に思うこと



「1.体力的に続かないのではないかと思います(49.6%)」、「2.高齢になるにつれて、記憶力、判断力、理解力が落ちるのではないかと思います(45.2%)」で半数近い回答となりました。また、「3.うっかりとしたミスを起こすのではないかと思います(29.8%)」や、「4.病気、ケガ等の健康不安を感じる(27.2%)」も、3割近い状況です。

シニアベビーシッターは、「子どもの安全を守る」ことを第一の使命として考えています。したがって、体力や思考力という「身体機能の低下」を、就業継続における不安として感じる様子は想像に難くないでしょう。この点が、ガイドライン策定上の大きなポイントとなりました。

3 シニアベビーシッターの積極的な活用に向けた着眼点

これまで、シニアベビーシッターの活用に対する事業者の認識と、シニアベビーシッター自身の想いについて見てきました。それぞれのポイントを整理すると、以下のようになります。

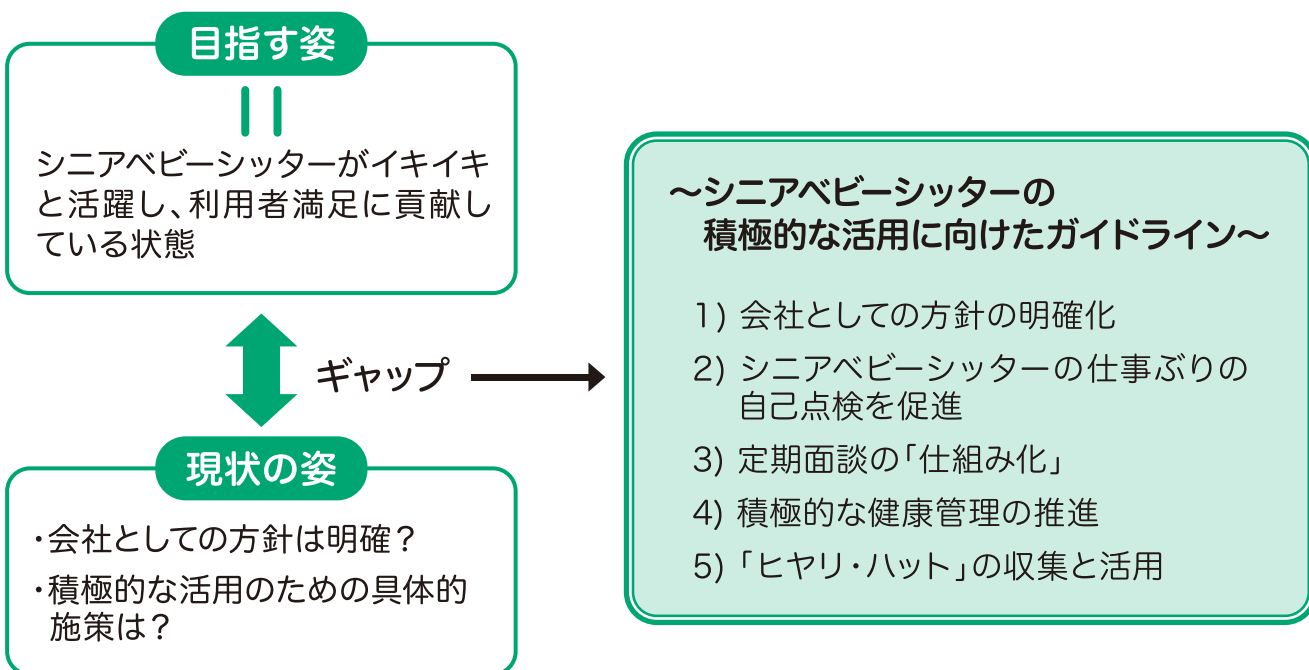
<事業者の認識>

- ・シニアベビーシッターは、利用者の量的・質的なニーズへの対応と人材確保をする上で、貴重な戦力になっている
- ・「価値観や考え方の固執、勝手な判断」や「体力、思考力の低下」が活用上の不安要素

<シニアベビーシッターの認識>

- ・心身ともに健康である限り、保育の仕事が続けたい
- ・保育の仕事に意欲、やりがいを感じている
- ・体力、記憶力、理解力、判断力などの「身体機能の低下」が不安

大きなポイントは、「シニアベビーシッターの活躍」が、事業者とシニアベビーシッターの双方において、合致した認識であることです。したがって、こうした目指す姿と現状とのギャップを埋める取り組みが、ガイドラインの骨子となります。



私たちが目指す姿である、「シニアベビーシッターがイキイキと活躍し、利用者満足に貢献している状態」に向けて、第2部では上図のガイドライン5項目について見ていきます。