



# マイスター-60

## Quarterly Letter

巻頭メッセージ

トピックス

- 「会社創設20周年を迎えて！」取締役社長 柴田一郎
- 「創業の理念は変わらず」取締役会長 平野茂夫
- 「平成シニア就労事情」人材情報センター長 伊藤公夫
- 「コンプライアンスの取り組み」管理本部 永岡伸治
- Quarterly Letter編集後記

### 企業理念

雇用機会を創出し、  
人々の生きがいを弘め、  
生涯現役文化をひらきます。

### 会社創設20周年を迎えて！



取締役社長  
柴田 一郎

平成22年2月1日に産声をあげたマイスター60は昨年度で丸20年が過ぎました。「年齢は背番号、人生に定年なし」をスローガンに、今日まで延べ4000名を超えるシニアの方に、第2、第3の職場を提供して参りました。

今日ではシニア人材開拓の分野では日本でトップクラスとなりました。その結果、テレビ、新聞、雑誌などの取材も多く、最近では、フランス国営TV局、韓国KBS、マレーシアラジオ局などからも取材を受け、それぞれの国での高齢化対策の参考にされています。

これはひとえにお客様、当社社員、株主様を初めとするステークホルダーのご支援の賜物と深く感謝する次第です。本当にありがとうございます。

会社設立の経緯などは、創始者である平野会長に譲りたいと思います。色々なエピソードに溢れた、皆様の興味あふれる内容だと思えます。

### 社員交歓会開催

昨年は諸般の事情で社員交歓会は中止させていただきましたが、本年は、関東地区では、11月20日ハイアットリージェ

ンシー東京にて、関西地区は12月4日クサツエストピアホテルにて開催が決まりました。

20周年を記念しての催しも企画し、例年とは趣を変えた社員交歓会にしたいと考えております。

たとえば、皆様から頂いた川柳を発表いたします。職場でのご苦勞をテーマにしたもの。シニアの気持ちを表したもので、どんな川柳が出てくるか楽しみです。

優秀者には、賞品授与を予定してありますので、どしどし投稿してください。これとは別に出席されるすべての女性へお土産も用意しますので、是非とも奥様ご同伴での参加をお願いいたします。

### 企業理念

当社の企業理念は「雇用機会を創出し、人々の生きがいを弘め、生涯現役文化をひらきます」です。

20周年を迎え改めて、マイスター60の使命を再確認したいと思います。

当社の使命は、働くことが生きがいであり、働くことが残りの人生を満たす新しい価値と位置づける人々を、雇用の創出により支え助けることにあります。

これが「雇用を創出する」という意味です。

「人々の生きがい」とは、働くことを通じて社会参加で得られる自己実現、尊厳の確保などにより、本人自身の喜びはもとより、さらには本人とその家族の生きがいまでを意味するものです。

そして自らの幸せの境地を新たにすると共に、周囲の人々を勇気づけ、良化、

善導して欲しいとの期待を「弘め」で示しています。

「生涯現役文化をひらく」とは、当社の企業文化の存在が、高齢者諸氏の人生に役立ち、精神的「よすが」にならんとを著しています。

ともすれば企業理念だけが、一人歩きしがちですが、当社においては全社員がこの企業理念を念頭に業務に邁進しております。

### 将来に向けて

日本を取り巻く環境は益々厳しくなっています。今までとまったく異なる世界が出来つつあります。

中国、インドに象徴されるように、発展途上国が今や世界の経済を左右するようになってきました。かたや通貨に象徴されるように欧州、アメリカの凋落。実力以上の円高。尖閣諸島問題に端を発した日本の外交力の低下。少子高齢化問題。財政赤字問題。レアメタル確保問題。CO2削減問題。極端な地球規模の気候変動など。

これらはすべて過去の経験則では解決し得ない問題です。最近新聞で見ましたが、今後日本が生き残る道は問題解決先進国になることだとありました。過去の日本は問題解決模倣国だったそうです。

これからは過去に無かった問題に自らが、解決策を考え、世界の例になるという道を進まねばなりません。

企業として同じことが言えます。少子高齢化問題は、企業理念を追求していけば、おのずと道は開けてくると信じ、日々の経営に邁進する所存です。

# 創業の理念は 変わらさず



取締役会長  
平野 茂夫

高齢者会社立上げ20周年共におめでとうございます。

歴史を問われる時は皆それは「昨日のことのようだ」と言われますが、まさに“光陰矢の如し”の想いです。

さてこの機会に社員諸氏に改めて創業の趣旨を紹介し、後世に継承したいと思えます。

## 「設立趣意書」

今やわが国の人口構成は、高齢化の一途をたどる中で、特に60歳以上の高齢者の雇用機会の確保は、国策上の解決すべき重要テーマとして、議論を深めつつあります。

おりしも好況下にある企業経営は、人手不足を最大の経営課題としながらも、その対象は若年労働力に偏重する傾向が著しい実態から、高齢者に対する就業の途は、必ずしも開かれたものではありません。

こうした情勢を踏まえるならば、高齢者を単に保護や援助の対象としてではなく、その豊富な経験や知識、技能を活

かす上で、就業機会の開発と職場環境の整備を図ることが、人的資源の有効活用と、社会の活性化に資することと思われ

ます。つきましては、働くことに“意欲と情熱がある限り現役”を自負する専門技術者の結集による「60歳新入社、70歳選択定年」なるエンジニアリングサービ事業を興し、マイスターエンジニアリンググループの一員としてその成長発展に寄与するかわら、この新会社の経営活動をして、微力ながら社会貢献への一助と期する次第であります。

何卒、皆様方のご理解とご賛同をお願い申し上げます。

平成2年2月1日

会社の企業価値の優劣は、事業利潤の大小によって評価されることは当然ながら、なおそのみにて企業の社会的使命を語れるものではありません。

当社の社会における存在意義は、設立趣旨に基づく高齢者の雇用機会の創出にあり、社会に対するその啓蒙活動です。

高齢者の雇用課題にひろく取組んで社会に有用性を発揮するのです。

## 今や先達と言われる存在に

平成2年正月7日、四大紙近畿版に打った求人広告は、年齢は背番号、人生に定年なし、高齢者会社創業社員募集“であります。

企業系列や単なる履歴を問わず、応募条件は該当職務が求める知識と経験を有し、年齢は60歳以上としたのです。

その反響は熱狂的でさえありました。原子力発電所の建設技師、種子島ロケット発射基地の現場技術者、情報通信会社の電気技術者やメーカー、商社の営業部長など大手をはじめ中堅中小でかつて活躍された熟練高齢者からの応募でありました。

そして皆さんから出た言葉は異口同音に仕事をしたいとの事でした。あれほど待ち望んでいた定年、毎日が日曜日だった暁には好きなゴルフを堪能する、風薫る山野の湖沼で太公望になりたい、買いだめした書籍で読書三昧を楽しもうなど、定年前に夢に描いた趣味の世界に生きがいなぞ見せず、今更ながらに自分を疎ましいと思ったとのことでした。

さて改正高齢者雇用安定法は、企業に満65歳までの雇用義務を課し、更に政府は70歳まで働ける環境づくりを提唱していることから、制度的には高齢者雇用に対する雇用施策が進んでいます。

しかしながら国の進める制度にはおのずと区切りがあるゆえに、生涯現役を志向する人々に対しては、更なる雇用継続プランの登場が望まれます。

来たるべき超高齢化社会は、それらへのニーズを一層高めるものと思えます。

道なきところに道を拓いた創業の諸先輩の功績は大変高く、又それを継承した現在の社員諸氏のためまぬ努力と業績により、今や高齢者会社の先達として世間から評価されるに至りました。

なおも日々の革新に励みながら、次代のニーズに応える高齢者会社として、社会に貢献したいと思えます。

## 人生を楽しむものに如かず

「これを知るものはこれを好むものに如かず、これを好むものはこれを楽しむものに如かず」と論語にあります。これこそが、つつがなき人生の完結を願う、高齢者なればこそ到達できるおらかな境地であろうかと思われ。

永年勤めあげた企業や団体組織に断を打ち、組織人として、迫られた気の進まなかつた意思決定から解き放たれ、しかも家計の大黒柱からの負担も軽減され、多くの自由を手にする時を迎えました。

これまでの働きは、良きも悪しくも企業や集団目標の達成のためであり、個人に裁量余地はなかつたが、これからは働く目的を自分で選択できるのです。

束縛からの解放は同時に、人生の主体性を自らに取戻し、素顔の自分と立ち向かう機会を得るのです。

働くことの現実には常に厳しくありますが、何のために働くのかを自分に問い、仕事に立ち向う価値や意義を見い出せば、そこに新たな生きがいを発見できるものと思えます。

働く高齢者が胸中に期すものは何か、働くことは必ずしも自分のためだけでなく、社会のため、共感するもののため汗を善しとする利他の精神です。

そして、過去と現在を肯定し、再び明日に働くことを無上の楽しみと昇華して、内在する爽やかな本分を覚醒させているのです。

企業理念「雇用機会を創出し、人々の生きがいを弘め、生涯現役文化をひらきます」は人生の完成も志向するのです。

# 平成シニア就労事情

人材情報センター長

伊藤公夫

## 20年前は55歳定年が常識だった

1990年、とあるビル管理事務所。所長さんは眉間に皺を寄せて、宙に眼を泳がせたり、相手をにらみつけたりしている。

「おいおい、引退の歳じゃないか。本当に仕事ができるのかね」

「腕は確かで、経験も十分です。ここ一番で頼りになりますよ」

「しかし定年になっても働くなんておかしいよ。借金だらけの人が来るのではないだろうね。世間体悪いし、うちが変な会社と見られてしまう」

「所長さん、年齢は背番号、人生に定年なし、ですよ。この方はまだ元気にやれます！」

所長さんが相手の言う事を信用ならないと思ひ、なかなか首を縦に振らないのも無理はなかった。

当時は55歳から60歳が定年であり、現在の常識ではまだ若いとされるそのような歳で、ほぼ全員が退職していた。

定年になっても働くという考えは、企業経営のセオリーにはなく、働く方も叶わないものと諦めていた。

## 常識を打ち破ったマイスター60

還暦を迎えたら赤いちゃんちゃんこを着せられて、静かに引退するのが世間の

通り相場だったのである。

一方で60歳定年への移行、新しい就業形態・派遣の誕生など、新しい風が吹くうとしていた。

マイスター60は常識を打ち破るメッセージを発信していった。

『定年退職しても働ける雇用機会を創出する』

世間は「定年後も働く？ そんな型破りなことが成功するとは思えないね。どうせ潰れるよ」とささやいていたという。さて冒頭の所長とマイスター60の担当者との交渉の結末は？

「どうやら所長さんが根負けして「しよがない、試してみるか」となった模様。これで一件落着の筈だが、先輩諸氏の奮闘はさらに続く。」

「腕が確かで経験豊か。ここ一番で頼りがいのある、選りすぐりの優秀な人材」をなんとかしなければならぬのだ。

そして応募してきた技術者は、『シニアの挑戦！ 定年からの設備管理』といった威勢のいい宣伝文句を鵜呑みにしているわけではなかった。彼は首をかしげながらこう尋ねる。

「この歳で本当に働いてもいいのでしょうか？」と。

「あなたの知識と技術が必要なのです。力を貸してください」

半信半疑だった顔がほほ笑んだ。「ひとつやってみましょうか」

彼らの完成度の高い働きは職場の評判となり、シニアの採用は業界内に広まっていたのである。

## シニアビジネスを牽引

あれから20年が経過。設備管理業務は、マイスター60のコアビジネスとして育ち、人材サービス業界のシニアビジネスをけん引している。

その設備管理業務に携わる技術者は実に多彩になった。ここで何人かを紹介しよう。

「Y・Oさん(69歳)」

電気主任技術者や1級ボイラー技士などの設備管理関連資格を数多く持ち、実務経験50年という設備管理一筋の人。

「週に二日、土曜・日曜を私、平日はマイスター60からの同僚がカバーし、二人で連携して仕事をしています。このビルの管理をすっかり任されているのでやり甲斐があります。父親の介護との両立もできて充実した毎日です」

「S・Nさん(66歳)」

大手造船会社で大型船舶を設計していた。建物の設備管理は経験がないが、マイスター60のカウンセラーから勧められて転身することにした。

第2種電気工事士免許を手始めに資格を取っていった。向上心が旺盛で、現在は難関の第3種電気主任技術者資格に挑戦している。

「設備管理の経験はないけど、船は海に浮かぶビルだから共通点もあるだろうし、生まれつき気楽な性格も手伝って、まあなんとかなるだろうと思いましたがね」

長い間、仕事に打ち込んできたプロ中

のプロや転身してきた方など多士済々である。

転身ぶりもさまざまで、建築業界・工場の生産技術など似通った要素がある仕事をした方が多いが、設備とは全く無縁のホワイトカラーからの転身も少なくない。ホワイトカラー層向けの仕事が非常に少ないという実情が投影されているのだろう。

転身のきっかけを聞くと、ハローワークやアウトプレースメント(再就職支援)企業から当社が提供する設備管理業務なら仕事があると教えてもらったという。就労支援をしている公的機関や企業の間で当社の認知度が高いことを証明するエピソードである。

今や少子高齢社会は現実のものとなり、年金と定年は65歳に引き上げられる。20年前そうであったように、変革の時代が巡ってきたのだ。

マイスター60に登録(ホームページ)している方々を分類すると、設備管理は約30%。建築・土木・研究開発等々の技術系は20%。IT・金融・工場管理等の専門職と経理・企画・営業等のホワイトカラー層が実に50%を占めている。就労を待っている多くのシニアは、マイスター60が新たな風を巻き起こすことを期待しているのである。

「もしもし、もう60歳になったのですが登録していいでしょうか」  
このような遠慮がちな声に私たちは応えていこうではないか。

「問題ありません。60歳はこれからですよ！」と。

# コンプライアンスの取り組み

管理本部

永岡 伸治

## 派遣会社の明暗分ける コンプライアンス

不祥事が起きるたびに、企業トップが整列して頭を下げる姿を何度もテレビで見ました。その原因の多くが、法令や自ら定めた規則を遵守していないコンプライアンス違反として、その責を問われ、最悪の場合は倒産という結果を招いています。

派遣業界でも、大手派遣会社の不祥事が相次いだことや雇用環境の悪化も重なり、社会は派遣業界の「コンプライアンスの取り組み方」を注視しています。

というのも、これまでの派遣業界は、他業界と比較すると取り締まりが緩い業界でした。

ところが、大きく社会環境が変わり、今春全国で厚生労働省による「専門20業務派遣適正化プラン（専門26業務と偽った自由化業務派遣）」調査が実施されました。

このように、取締りが非常に厳しくなっている環境のため、「コンプライアンスの取り組み度合い」が、他業界以上に派遣会社の明暗を分ける大きな要素であることをもっと認識して業務を行う必要があります。

また、他社の不祥事例からわかるように、企業の法令違反行為だけでなく、社会の期待に反する企業行動に対しても

激しい避難が浴びせられます。

この点、現状の社会は、一向に改善しない雇用環境のため、「雇用」に関する内容に非常に鋭敏に反応します。

この状況で、派遣業界からこれ以上コンプライアンス違反が発生した場合は、ますます社会の風潮が派遣業界にマイナスになる危険性があります。

ましてや、当社は「高齢者の雇用を創出」する社会的使命を創業から果たしてきた会社です。もし、違反が発生すれば、不祥事として今までのブランドイメージが一瞬にして吹き飛んでしまう危険性があります。

## コンプライアンスの 徹底を計る

それだけに、当社は社会的要請を正確に把握し、これに応じた行動を確保して社会から信頼を高めるためにコンプライアンスの徹底が重要になります。

そこで、規則・規範を役員・従業員が遵守し、不祥事が起こらないようにすると同時に、もし違反行為があった場合には、早期に発見して是正できるマネジメント体制を作ることが求められています。

その具体策として当社は、  
①「事業運営上の法令の遵守」  
②「個人情報保護法の遵守」  
③「労務管理上の法令の遵守」  
の3つのコンプライアンスを重要と考え、取り組みを進めているわけです。

例えば、「個人情報保護」については、昨年「Pマーク」を取得して、活動を継

続しています。

また、「派遣法」についても、今春、基本ルールである厚生労働省の自主点検表をもとに、「コンプライアンス自主点検」を行い、全社で実態把握に努めました。

これらの「派遣法」「個人情報保護」については、社内監査で指摘された事項について、経営会議で十分に対応を検討し全社で改善策を実践することで、今まで以上に社会から信頼される派遣会社を目指しています。

ただ、変化の激しい時ですから現行法の解釈でも、今まで認められていたこと、黙認されていたことが、いつ違法行為に変化するかわかりません。

さらに、派遣法改正の動向も気になります。また、派遣先様のニーズが大きく変化することも考えられます。

今は、これらの環境変化にどう適応していくかが求められています。

環境に適応できた種だけが生き残っていくといわれるダーウィンの進化論同様に、企業も環境変化に適応できなければ事業の継続はありません。

当社の特長は、平均年齢が64歳のシニア会社ですが、生涯発達心理学では「人間は生涯を通じて成長を続ける」ということが今や定説だそうです。

このことから、本部社員・現業社員のみならず、働く職場や役割は異なっても、現状に留まることなく、その時代の環境変化に「気づく眼」をもち、いつでも柔軟に「変化対応」して社会的要請に応え、「生涯現役」を実践していきましよう。

## 編集後記

今年の夏は、猛暑続きでバテ気味だった方も多かったのではないのでしょうか？

私も暑さで体力を消耗しましたが、「食欲の秋」到来で俄然元気が出てきましたので、下期をこの調子で乗り切ろうと思っています。

下期開催の、創立20周年記念「社員交歓会」の開催日が迫ってきました。社員の皆様に喜んでいただけるような企画を練っています。

今回は、20年の歴史を振り返る写真の映写・川柳大会ほか、例年にならぬ企画をご用意しています。お料理も期待しててください。

又、社員の奥様方には是非ご参加いただきたいと思っています。ご主人がどんな会社で働いているかご覧になっていただきたいのです。

業務などの関係で参加できない方には、ささやかではありますが、記念品をご自宅に届けさせていただきます。

せっかくの社員一同に集まってる盛大なるパーティーですので、大いに食べて飲んで、会話を楽しんでください。お待ちしております！

## Quarterly Letter

〈編集・発行〉

ME **マイスター-60**

〒141-0031

東京都品川区西五反田7-19-1

株式会社マイスター-60

事業本部 山口 聡美

TEL.(03)6431-9360

FAX.(03)5487-8219

e-mail:quarterly@mystar60.co.jp