



# マイスター-60

## Quarterly Letter

巻頭メッセージ  
トピックス

- 「社長就任にあたって」取締役社長 鈴木利雄
- 「参議院調査会で平野会長がシニア人材活用の政策を提言」経営企画室長 高平ゆかり
- 「マイスター-60飯田橋支店が五反田本社に移転」
- 「マスコミの取材履歴」
- 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。

### 社長就任にあたって



取締役社長  
鈴木 利雄

このたびマイスター60の社長を拝命いたしました鈴木です。宜しくお願いいたします。

平成19年1月にマイスターエンジニアリングに当時は前職からの出向という形で入社し、5年が経過してのこのたびの拝命であります。

マイスターエンジニアリングでは一貫して管理部門を担当してまいりました。直接的に事業部門を担当した経験はありませんが、直近2年の企画部門を担当した経験は社長業に活かせるものと思っています。

#### 自己紹介します

それでは簡単に自己紹介をさせていただきます。

1951年 千葉市生まれ。昨年60歳となり当社への入社資格を得ました。

1974年に明治学院大学法学部を卒業し千葉銀行に入行、主に融資業務や企画業務を担当。

営業店経験と本部経験が半々ぐらいでしょう。

そして2007年1月マイスターエンジニアリングへ銀行より出向。

同年6月に正式に入社を許されまして現在に至っています。

家族は二人の娘が巣立ちましたので、現在は妻との二人暮らしですが、ほんの3分ほどのところに私の両親がおりますので、たまに顔を出しています。

お酒も煙草も嫌いではありません。高校時代は甲子園を狙える訳でもないのに野球漬けでありました。

そのため今でも高校野球との関わりがあり、現在は母校の野球部OB会副会長と千葉県高校野球OB連合会(加盟30校)の役員もしております。

2008年には、マスターズ甲子園大会に千葉県選抜チームの一員として憧れの甲子園球場のグラウンドに立つことが出来ました。

このときは、夢には続きがあった」という思いを実感しました。

自分の性格についてはよく判りません。細かいことに拘る時もあれば、かなり大雑把な時もあったり、くよくよする時もあればあつげらんとしていた時もあります。

ただ義務と責任はきっちり果たす方だと思っています。

#### 組織運営の手法はボトムアップ

まず、私の組織運営の手法は「トップダウン」ではなく「ボトムアップ」です。

私や経営陣からの「トップダウン」でこの会社が良くなるなどとは思っておりません。

「ボトムアップ」という組織経営や全員参加型の経営スタイルで社員の皆様の

協力を得て社長の任にあたります。好きな言葉は「仕事はクールに、人間関係はホットに」であります。

これは仕事上の判断や決断といったことはビジネスライクで冷静に時には非情にならなければならぬかも知れませんが、その結果を伝える時には相手の人間性も尊重して丁寧に行い、きちんと納得して頂くということがあります。

#### シニアの雇用機会創出の実現に徹底的に拘ってまいります

もう一つ、今回の社長拝命にあたりましては当社の企業理念であります「シニアの雇用機会の創出」の実現に徹底的に拘っていくということがあります。

この理念が実現されるということは現業の社員さんが増えるということになります。

そうなれば売上や利益といったものも自ずから付いてきますので、更にこの利益を次の社員さんの募集・研修といった人材発掘や会社のPRに充てていけばまたまた社員さんが増えるという、拡大再生産の軌道に乗ることが出来ます。

これこそがマイスター60の企業理念の実現と社会的存在意義の証明だと思っておりますのでご協力をお願いいたします。

そして、この実現のためには「部分最適」から「全体最適」、「現状最適」から「将来最適」という発想を原点とします。

これが企業のゴーイングコンサーンです。最後にチェンジ・チャンス・チャレンジの精神で皆様と一緒に頑張りますので宜しくお願いいたします。

# 参議院調査会で平野会長が

## シニア人材活用の政策を提言

去る2月15日、参議院「共生社会・地域活性化に関する調査会（直嶋正行会長）」に平野会長が参考人として出席されました。マイスター60にとっても大変名誉なことですので紙上を借りてご報告致します。



参議院調査会は、テーマに沿って長期的・総合的な調査を行い、議員立法や立法勧告を行う目的で設けられた国政の重要な機関です。

平野会長が参議院から参考人招致を受けたのは、今回で2回目。

前回は平成19年2月、少子高齢社会に関する調査会で、生涯現役社会の推進という正に当社の事業内容に直結するテーマを受けての出席でした。

今回は、震災後の復興問題もふまえ、「わが国の活力ある地域社会・まちづくり」特に地域を担う人材の活用・育成の観点から、長年高齢者雇用創出事業に取組んできた立場から忌憚のない意見を求められたもの。

平野会長はいつもと変わらぬ穏やかな表情で、約20分にわたる意見陳述を行い、引き続き調査会委員（参議院議員）からの質疑応答にも凛とした姿勢で臨まれました。

尚、当日は当社のほか長野県飯田市の牧野光朗市長、特定非営利活動法人NPOカタリバの今村久美子代表理事らが参考人として出席されました。

### ◆高齢者の活用で出現する共生のモデル

平野会長は、長年高齢者の雇用創出事業に取り組まれた立場から、高齢者が抱く共生社会構築への想いと題し、主に高齢期における人の心理的、情緒的特徴について言及。

続いてわが国のあるべき共生共助の社会を想定し、その構造のメカニズムを3つの共生モデルとして明示しました。

具体的には、企業組織における高齢者雇用で出現する老年・壮年・青年の三世帯同居の疑似家族的共生組織が高齢者若者の「共生の場」となること。

またドイツのクラインガルデン（市民農園制度）を事例として都市と田舎の共生について語られました。

まとめとして、超高齢化社会を見据え「民族の活力は高齢者の活性化から」、また先人を敬愛する精神文化の醸成と地域コミュニティ形成へのシニア人材起用の重要性について発表されました。

最後に、高齢者が多様な働き方を実現するためのいくつかの政策提言を行ない意見陳述を締めくくられました。

### ◆過去の被災経験を 将来のまちづくりに活かす飯田市

飯田市の牧野市長は、昭和22年に飯田市でおきた戦後最大の大火といわれる飯田大火からの復興をふりかえりながら、現代の飯田市のまちづくりに関する取組みについて発表されました。

特に印象的だったのは、人材サイクルに基づく地域づくりのコンセプト。現在最適から将来最適を意図したアイデア溢れる施策が発表されました。

### ◆「勉強したい。」 女川町のこどもたちが望んだ支援

NPOカタリバの今村代表理事は、現在活動の拠点とされている宮城県牡鹿郡女川町での教育復興支援の状況について発表されました。女川町といえば、東日本大震災で津波の被害が特に甚大だったエリア。今村代表理事は現場に赴き、避難所



や仮設住宅で生活する子供たちに放課後の学習指導や学ぶ場を提供し自らこどもたちの勉強も見ています。それらの支援が結果として心のケアに及ぶ実経験を発表されました。

### ◆活発な質疑応答

引き続き、25名の委員による質疑応答

が活発に行われました。(質疑応答の様子は参議院HPからも閲覧できます。) 当社の高齢者雇用創出事業への取組実績については、ほとんどの委員から共感と関心を頂き、また帰り際には数名の参議院議員の先生から激励のお言葉を頂戴したことを申し添え報告と致します。

経営企画室長 高平ゆかり

### ◀議場の様子



▶調査委員会が始まる前の平野会長

## マイスター60飯田橋支店が五反田本社に移転

マイスター60南関東支店は3月19日飯田橋から本社のある五反田に移転しました。

飯田橋は平成22年5月に池袋から移ってわずか1年と10カ月の短い間でした。及川支店長の下、11名のスタッフでアットホームな雰囲気の仕事場所でした。

飯田橋は特に昼時のランチタイムはにぎわいを見せ、夜は一日の疲れを癒すサラーマンがこじんまりとした飲食店に足を運びます。神楽坂という名所を抱えていることもあり、独特の風

情を醸し出している街です。交通の便もよく、素晴らしい環境でした。

今回の移転は組織改編に伴う事務所統合です。

五反田駅からほど近いところに目黒川がありますが、ちょうど目黒川沿いの桜が咲き始め私たちを迎えてくれているようでした。

心新たに本社事務所での勤務に励むよう全員で努力中です。

旧南関東支店所属の現業社員の皆様には今後ともご協力いただきますようお願いいたします。(山口信雄)



▲五反田本社受付



# マスコミの取材履歴

◆2011年6月11日と18日放送

TBSテレビ「みのもんだのサ  
タデーずばっ」と

厚生労働省からの年金試算を見て、年  
金受給者社員と会社の考え方

◆2011年8月1日〜24日掲載

「日経産業新聞」

仕事人秘録「定年」なき雇用をつく  
る〜で、平野会長の企業人としての考  
え方や、シニア雇用の在り方などの連載

◆2011年9月号掲載

高齢者雇用の掲載誌「エルダー」

マイスター60の原点や現状、さらに生  
涯現役社会を目指す日本のシニア雇用  
の課題や問題点を浮き彫りに

◆2011年11月4日放送

TBSテレビ「ひるおび」

年金受給年齢引上げ問題で、高齢者雇  
用を積極的に行っている企業として紹  
介

◆2011年11月7日掲載

朝日新聞出版「AERA」

年金受給年齢引上げ問題で、70歳まで

働ける会社として紹介

◆2012年2月号掲載

「日経情報ストラテジャー」

定年70歳のキーワードで、高齢者雇用  
の問題点についてのインタビュー

◆2011年12月17日掲載

「読売新聞」関西・中国・四国地  
方版

年齢で判断せず能力を活用している事  
例

◆2011年12月13日放送

Fジテレビ「FNNニュースジャ  
パン」

年金と給与の2本立てというシニアの  
新しい働き方の紹介

◆2011年12月14日放送

NHK「ニュースウォッチ9」

65歳雇用延長義務化が騒がれる中で、  
すでに65歳以上を雇用している企業と  
して紹介

◆2011年12月15日放送

テレビ朝日「やじうまテレビ」

65歳雇用延長義務化が騒がれる中で、  
すでに65歳以上を雇用している企業と  
して紹介

◆2012年1月23日掲載

「日本経済新聞」

高齢者雇用の実態のインタビュー

◆2012年1月30日放送

TBSテレビ「NEWS23ク  
ロ  
ス」

高齢化社会に向け、積極的に取り組ん  
でいる企業として紹介

◆2012年2月28日掲載

「女性自身」

60歳から楽しく働ける企業として紹介

◆2012年2月17日放送

テレビ東京「たけしのニッポ  
ンのミカタ」

付加価値を付けて大成功した企業とし  
て紹介

◆2012年3月1日号掲載

オピニオン「月刊人材ビジネス」

シニア活用の現状と展望について

◆2012年3月15日号掲載

講談社「セオリー」

創業の話とシニアの再就職の実態の事  
例

## 編集後記

新社長を迎えて、いよいよ第  
24期がスタートしました。  
取材履歴をご覧になり、驚か  
れた方も多かったのではないで  
しょうか？

超高齢化社会を迎える日本に  
とって、年金問題・雇用延長義  
務化・労働力人口の低下などは  
大きな社会問題であり、シニア  
雇用の必要性を世の中が切実に  
感じている現れのようにです。

平野会長が「年齢は背番号  
人生に定年なし」を掲げ、シニ  
ア雇用に積極的に取り組んでか  
ら、マイスター60は22年が経過  
しました。

こういった問題に、シニア雇  
用の先駆者として、マイスター  
60の現状や問題点などを、マス  
コミを通して公表しています。  
シニアの方の働き易い環境づく  
りに貢献できたらという思い  
で、積極的に取材を受けていま  
す。

新体制の下、社員一同ますま  
す業務に励みます。

## 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  
経営企画室 山口 聡美

TEL.(03)6431-9360  
FAX.(03)5434-0906  
e-mail:quarterly@mystar60.co.jp