

## ――前職・立場にかかわらず気持ちのリセットを促し『働きがい』を提供 株式会社マイスター60 代表取締役社長 小倉 勝彦氏

1990年、「高齢者の雇用創出」を目的に設立されたマイスター60。高齢者専門人材ビジネス企業の先駆けとして知られる同社の得意分野は建設領域、施設管理領域です。雇用創出のためには教育が必要だ、というのが創業者の方針。職業訓練等を受け知識はあるが経験がないという方にはOJTで経験を積んでもらい就業先を提供しています。また親会社であるマイスターエンジニアリングの協力を得て、各種の資格取得などもバックアップしています。2020年3月末時点での派遣実績は約7800名、着実に実績を重ねています。代表取締役社長 小倉 勝彦氏（以下 小倉社長）にお聞きしました。



「人生100年時代といわれるようになり、シニアの定義は年々上昇しつつあります。現在は65歳以上ではないでしょうか。求職者の中には70歳以上の方も多くみられるようになりました。みなさん現場で大いに活躍しています。働ける年齢層が拡大していることを実感しています」（小倉社長）。

小倉社長自身も当年75歳。一度はリタイアして悠々自適の日々を送ってみたものの、仕事で得られる充実感には代えがたいものがあると気づき現職に就くことになったそうです。

「シニアの求職者には『働きがい』を求める方が圧倒的に多いのです。社会に出て働くことで、自分自身が社会に必要とされていると感ずることが出来ます。それが働きがいにつながります。ただし、ここ最近では『収入のために働きたい』という方が増えています。健康寿命が延び、あと何年生きるかわからないという中で、年金やこれまでの貯えだけでは不安だという方が増加したということでしょう」（小倉社長）。

企業の定年年齢が上がり、雇用延長や再雇用制度など、シニアが働く環境が整ってきました。とはいえ、正社員として雇用し続けることは困難と考える企業は多い、と小倉社長。しかし、定年後入社の方が多く活躍する同社の状況をみても、シニア世代はなかなかいい、と実感しているそうです。知識や経験が豊富であると同時に、働きぶりや人柄に安定感があることが大きな要因です。

「シニアに限らず、一番幸せなのは本人のスキル・経験を生かせる仕事を提供することだと思います。しかしなかなかそうはいきません。建設領域では前職経験を生かせる職場が多いのですが、施設管理領域では全く違う分野、例えばIT系職種から、事務職からという方もたくさんいます。シニアが派遣で働くときに重要なのは、気持ちのリセットです。前職や立場が何だったとしても、いったんリセットして一から始めるという柔軟性が大切です。登録や面談の際にはその重要性をしっかりと伝えています。謙虚な気持ちで周囲と接してもらうことで、分野は違っても重ねてきた人生経験・知識が生かせる場面が出てくるものです。最近は定年退職前に会社を辞めて登録に来られる方も増えています。新しい仕事を早く身に付けたいという前向きな方が多いですね」（小倉社長）。

シニアの派遣には個人の事情や体力に合わせて働ける仕組みも大切です。派遣先に対して時短勤務やワークシェアを提案し、多様な働き方を実現提供しています。また健康管理や労災防止の観点も重要。労働時間のチェックや派遣先労働環境の定期的なパトロール等を実施しています。改善点があれば派遣先に申し入れ、安全に、また健康に働いて

もらえる環境整備を実現しています。

また、東京と大阪の2か所で年に1度慰労パーティを開催しています。派遣社員とその家族を招待するため、東京では参加者200名を大きく超える大規模な催しになるそうです。シニアの『働きがい』には帰属意識も大切な要素の一つ。「働くならマイスター60がいい」と感じてもらえるよう待遇にも気を配っているそうです。

「今般のコロナ禍で、当社でもテレワークを導入しました。派遣社員との面接や面談、派遣先企業との商談などはWEB会議システムを活用しています。現在の営業拠点は東京と大阪の2か所ですが、リモート商談によって九州や東北の案件獲得に成功しました。地域にとらわれずに求職者に就業先を提供する可能性が見えてき、飛躍のきっかけになりそうだと感じています。

さらに、今後は女性の活躍の場を増やしていきたいと考えています。高学歴で意欲の高い方たちが、まだまだ眠っていると思います。女性の活躍を促進できるよう、建設・設備管理に次ぐ新たな領域を開拓していきたいですね」(小倉社長)。

#### 【参考】

株式会社マイスター60

<https://www.mystar60.co.jp/>