

ME マイスター60

Quarterly Letter

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。

挨拶

トピックス

- 柴田社長「平成21年度経営方針」
- 平野会長「企業理念への想い」
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員 伊藤 実「健康で長生きと就業の関係」
- マイスター60の取り組み「シニアセカンドキャリア推進協会」
- 経営データ「マイスター60 社員の年齢別構成比」から
- 統計指標「労働者派遣事業統計とシニア雇用環境」
- Quarterly Letter編集後記

平成二十一年度 経営方針



取締役社長
柴田 一郎

急激に落ち込む世界経済

アメリカのサブプライムローン破綻をきっかけに、金融市場は瞬く間に連鎖反応を起こし、世界中が金詰まりに陥っています。それに伴い、実体経済も大きな影響を受けています。金融に裏打ちされた購買力が極端に低下し、世界中の製造メーカーは在庫調整のための生産調整を行っています。この影響が雇用面で派遣社員カット、正社員削減の動きに反映されています。

半年前までは原油をはじめとする原材料費の高騰で悩んでいたのがうそのような有様で、材料、製品が動かず、世界中の貿易量が激減しています。どの国も例外ではありません。

漸く最近になり、日本の自動車メーカーでは在庫調整が少しは進み、六月ごろから生産量を回復させるとの報道もありますが、それでも前年比やと六〇%程度にまで回復する程度です。半導体業界はもつと悲惨な状況です。

このような状況下、いつ経済が回復基調になるのか、きわめて不透明な中、年初より新会計年度の予算編成に入ったわけですが、最終的に予算が固まったのはやとと三月も半ばに入ってからでした。

予算は決まったものの、売上規模は数年前のレベルまで逆戻りです。競合人材派遣会社でも同様であると聞いております。

平成二十年四半期業績

幸いにして当社の場合、シニアに特化し且つビジネス領域も設備管理、施工管理を中心に、技術者特定派遣をビジネスモデルにしているおかげで、一〇〇年に一度といわれる混乱の影響は他社よりも軽微でした。しかしながら、四半期単位の数字を見ると、第3四半期から第4四半期にかけて、業務終了などの理由での帰任者が激増し、この流れで新年度の予算を策定せざるを得ませんでした。

新年度の経営方針

予算は数字ですから、期待値を入れれば数値は良くできます。しかし、現在の環境下では、期待値だけで予算を作り、経営していくわけにはいきません。苦渋の決断でしたが、縮小均衡をベースとし、いかに会社を存続させるかを主眼に経営方針を立てました。

わかり易く申しますと、売上看合せたコスト削減に取り組むということです。まさに聖域なき経費対策を実施させざるを得ず、全員で痛みを分かち合いながらこの難局に立ち向かわねばなりません。

本部社員には、朝礼や社内メールでお願いしていますが、今起きている危機を自分のものと認識し、全員で危機感を共有することで初めて道はひらけてくると考えております。

(一) 構造的対策として、幕張事業部を南関東支店に、横浜事業部を東京事業部にそれぞれ統合し、統合効果を狙います。

(二) 人件費対策としては、役員給与カット、役職手当カット、さらには本部社員の給与カットもお願いして了承いただいております。

(三) 販売費・一般管理費の削減も当然のこととして実行します。

象徴的な事例としては、マイスター60として一番重要な行事である、社員交歓会を中止させていただき、毎年この集まりを楽しみにしていただけるとは思いますが、この時勢に鑑み、是非ともご了承いただくようお願いいたします。

昨年の交歓会で申し上げましたが、来年はマイスター60設立二十周年を迎えます。業績を回復させ、なんとしても盛大な交歓会を復活させたいと思っております。

(四) マイスター60のビジネスモデルの変革を行う必要があるのではと自問自答しております。

「年齢は背番号 人生に定年なし」を掲げて今日までできました。これはマイスター60にとつて普遍のものです。しかしながら、現実のビジネスの世界では日々状況が変わっています。たとえば、定年（雇用延長等を含む）は六十五歳に延長され年金支給開始もそれにあわせ六十五歳となります。また、シニアの価値観が多様化してきています。ひとつ例にあげると、一部のシニアにはフルタイム勤務を敬遠する傾向がはつきり出てきています。そのような傾向にあわせビジネスモデルを変更していく必要があります。これまでどうまく機能してきたからという理由で従来のビジネスモデルに固執することなく、将来に耐えうるビジネスモデルを構築していく必要があると思っております。勇気をもって変革していく所存です。

企業理念への想い



取締役会長
平野 茂 夫

我が祖母のハト

「生きていく限り働く、働くことは楽しく生きることではないか」との原体験は、八十歳を超えてもなお元気にハツラツと仕事に精を出す、我が祖母との生活から感じたことでありました。

私は母一人子ひとりの母子家庭であったゆえに、家計を賄うため母が東京に働きに出たことから、幼き頃より祖母の元で育ちました。祖母の日々の仕事とは、周囲を水路が縦横に走る田畑や河川から収穫される生鮮食料品の行商であり、時にはそれを力ゴにかつぎ、リヤカーに乗せて町の中心部に売り歩くことでした。高齢の身にはその労働はきついものであったと思いますが、本人はいたってほがらかでした。

身内からは「八十歳を過ぎて働くことなどみっともない」「世間体が悪い」などと苦言を呈されていましたが、当の本人はそんなことは馬耳東風。行く先々の顧客の所で世間話をしていくことが無上の楽しみであったのです。したが、稼ぐことなどそつちのけの、帳尻のあわない業でありました。

生涯その仕事を貫いた祖母は、働くことで自らの人生を切りひらく、自主自立

の人生を完結し、大往生を遂げたのです。この祖母の生き方は遠き昔のこと、それも土にまみれた一人の名も無き女性の生涯でした。

しかしながらよく考えますと、やがては三人にひとりの超高齢化社会になると言われる中で、我々は渦中の人であり、祖母の生きざまは他人ごとと片付けることのできない、いずれの人にも当てはまる今日的テーマであるかと思えます。

働くことで我が身の実在を知る、働くことが生きがいだと念願する人々に、雇用機会を創出しよう、この想いが企業理念の第一節です。

期待される新たな役割

今や人生八十年時代、ならば我々は皆末永い人生の途上です。

第一線に立ち、ひたすら走り続けた企業人としての役割と重責を後世にバトンタッチをする中で、経験を活かして新たに就業したり、趣味の世界に入るなど、人それぞれではありますが、残余の時間を人生の円熟期としてとらえ、そこに楽しみ心地をひらく時期を迎えています。明日に理想を描くのは若者のみに許された特権であるかのように思うのは、早くも老化の始まりです。人の世の春秋を乗り越えた我々こそが、人生や今後の社会のあり方に、確かな理想や見識を提唱する主体になれるのです。

“青春とは人生のある期間を言うのではなく心の様相を言うのだ。年を重ねただけでは人は老いない。理想を失う時に初めて老いがくる。”

人は信念と共に若く、疑惑と共に老ゆる。

人は自信と共に若く、恐怖と共に老ゆる。

希望ある限り若く、失望と共に老い朽ちる……。

と米国の詩人サミュエル・ウルマン「青春（抜粋）」は謳います。

世間には仕事だけが人生か、と嗤う人がおりますがそうでしょうか。

絵画や陶芸など仕事以外に知見を深め、芸術・文化の世界に遊ぶことが、人間が到達すべき理想の姿であるかのようなことも言われますが、それはあくまで個人の生き方の選択です。命ある生涯現役の成就を願い、現役に生きて、社会に参加し続けることが自分の生き甲斐と思うならば、働くことに対してだれにも遠慮などいりません。

「勤勉・実直・克己」に働く姿勢は日本人の美徳のみならず、今や世界中がそれに目ざめようとしています。働き方の体様や所属はさまざまに違えども、仕事を持つことは自分のためだけにあらず、子や孫や、家庭や活力ある社会、つくりに対して師表となるのです。人々に生きがいを弘めようとの想い、これが企業理念の第二節です。

「生涯現役社会」に加える精神文化

今や世界を席卷する、百年に一度の経済危機は、ほぼ全業種にわたっています。それは、企業収益の収縮と資金の枯渇を発生させ、多くの会社を存亡の危機に立たせています。

また、急転直下の企業業績の悪化は、

下請も入れた社員の家計経済に、将来に對する不安を増大させ、併せて若者を含めた現役責任世代の雇用の確保に、不確実性を高めています。

当社の経営に及ぼす影響も深刻であり、今期の業績見通しも予断を許さぬものとなっております。

しかしながら会社の存続を図るためには、目先の経済変動に速やかに対応しなければなりません。同時に来たるべき「生涯現役社会」をつくるためには、これにひるむことなく、高齢者の雇用機会の創出に、一層の企業活動を傾注しなければなりません。

併行して、社会全体に目を転じると、超高齢化社会の到来に備えるためには、高齢者に対する医療や介護、年金、税制などの制度設計やシステムの整備が必要です。

しかしそれにも増して大事なことは、逆ピラミッド型となる人口構成社会において、現役世代と高齢者世代が相互に連帯して、安心して生活できる信頼される社会、つくりであると思えます。

それは適切に整えられた衣・食・住、自由に取り組むことが確保できる学問や芸術、宗教や政治活動の基盤から、人々の自助や互助、扶助の心構えをひらく情緒的精神文化を育むことにあるのです。第三節にはこんな想いを込めたのです。



健康で長生きと 就業の関係



独立行政法人
労働政策研究・研修機構
統括研究員
伊藤 実

男性長寿県トップは長野県

誰でも健康で長生きしたいと思つていますが、残念ながら六〇歳を過ぎるとその確率は低下しはじめ、不確実な世界に足を踏み入れることとなります。政府が発表する高齢社会に關します様々な統計も、高齢社会の暗いイメージを助長しています。

ただし、こうした統計を読む際に、注意しなければならぬことがあります。それは、ほとんどの統計が、平均値で語っていること、将来推計もこれまでの実績に基づいて予想しているということです。

人生八〇年時代を迎え、男性は平均寿命（正確には〇歳児の平均余命）が七九歳、女性が八五歳まで伸びてきています。全国平均値はこうなっています。都道府県別に見ると、かなりの差があります。

女性の長寿県トップは沖縄ですが、男性は沖縄ではありません。沖縄の男性の失業率は全国一高く、失業による不規則な生活パターンが、寿命に影響しているようです。

それでは男性の長寿県トップは、どこでしょうか。分かる人は少ないはずで

男性長寿日本一は長野県です。長野県の男性の平均寿命は七八・九歳で、男性の全国平均寿命を一・一九年、沖縄県を一・二六年、それぞれ上回っています。アルプスの山々に囲まれた内陸県である長野県の男性が、なぜ長寿なのでしょう。まず思いつくのは、集団検診が日本で一番早く普及したこと。早くから生活習慣の改善運動が定着・普及したことが、長寿化に寄与しているものと思われる。しかし、これだけで長寿日本一を説明できると思えません。

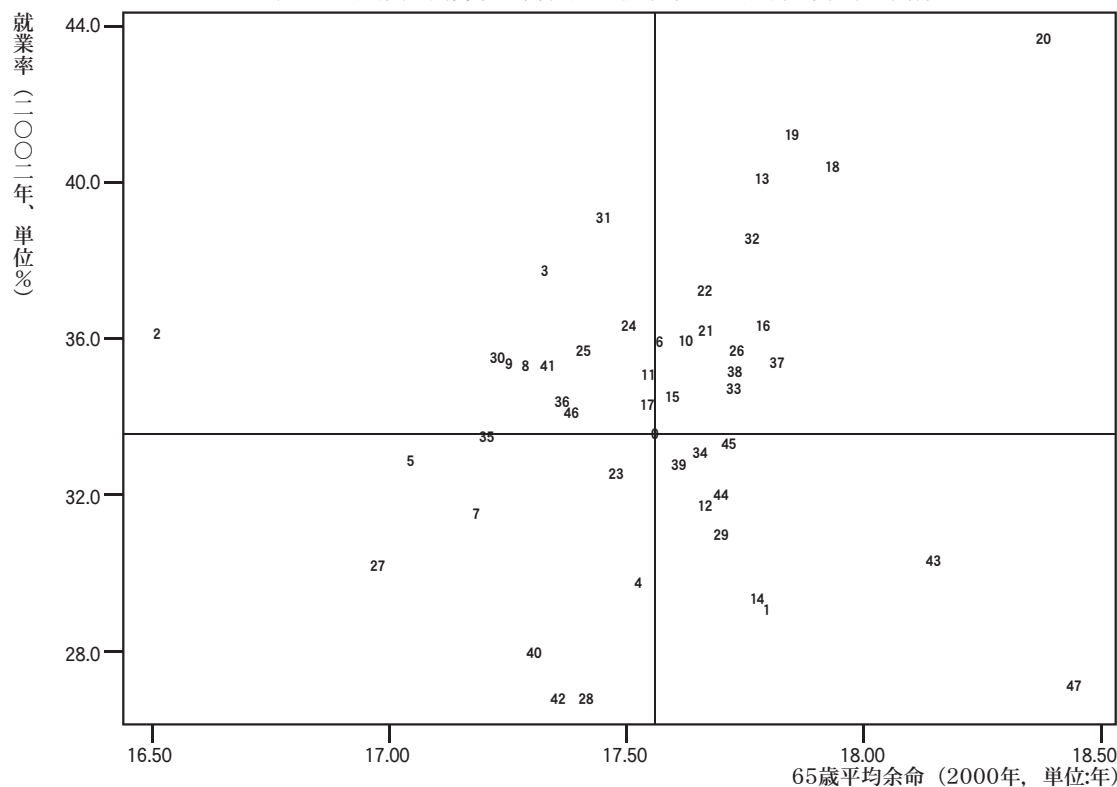
就業率と長寿の関連性

長寿と関連のありそうな要因をいろいろ調べてみたところ、長野県の男性の高齢期における就業率が、全国一高いことが分かりました。図は男性について、都道府県別に六五歳以上高齢者の就業率と余命との関連性を見たものです。縦軸に高齢者の就業率、横軸に六五歳平均余命をとっています。

都道府県がプロットされている全体の傾向を見ますと、例外はあるものの、多くの地域が四五度の右肩上がりの傾向線上近くに分布しています。つまり、就業率の高い地域ほど、平均余命も長くなっているという関連性です。全国平均値は、就業率が三三・六％、平均余命が一七・五六年となっています。

都道府県別に見ますと、右上の最も高いところに位置しているのは20長野県で、就業率が四三・六％、平均余命が一八・三八年となっています。長野県に次ぐのは、19山梨県、18福井県、13東京都、32島根県、22静岡県、16富山県などです。逆に、就業率が低く、平均余命も短い

図 65歳以上高齢者（男性）の就業率と65歳平均余命の関係



0 全国	5 秋田県	10 群馬県	15 新潟県	20 長野県	25 滋賀県	30 和歌山県	35 山口県	40 福岡県	45 宮崎県
1 北海道	6 山形県	11 埼玉県	16 富山県	21 岐阜県	26 京都府	31 鳥取県	36 徳島県	41 佐賀県	46 鹿児島県
2 青森県	7 福島県	12 千葉県	17 石川県	22 静岡県	27 大阪府	32 島根県	37 香川県	42 長崎県	47 沖縄県
3 岩手県	8 茨城県	13 東京都	18 福井県	23 愛知県	28 兵庫県	33 岡山県	38 愛媛県	43 熊本県	
4 宮城県	9 栃木県	14 神奈川県	19 山梨県	24 三重県	29 奈良県	34 広島県	39 高知県	44 大分県	

地域は、27大阪府、5秋田県、7福島県、40福岡県、42長崎県、28兵庫県などです。なお、47沖縄県や2青森県といった例外的な地域もあります。沖縄県は、就業率が低いにもかかわらず、平均余命は最も長くなっています。若いうちから健康・医療体制を充実させる必要があり

はじめており、高失業と短命化が進行しています。また、青森県は、就業率は全国平均を上回っていますが、平均余命は最も短いという結果になっており、全国一の短命地域となっています。地域での健康・医療体制を充実させる必要があり

資料出所：総務省「2002年就業構造基本調査」厚生労働省「2000年都道府県別生命表」

就業率と医療費の関連性

医療費は、年金とともに高齢社会の大きな社会問題となつていきます。増大する医療費の大半は、高齢者医療費です。国民医療費は、最近一〇年間、ほぼ毎年約一兆円ずつ増加しています。但し、六五歳以上高齢者の就業率と一人当たりの老人医療費との関係を見ますと、平均寿命と同じような関連性が認められます。

いくつかの例外地域はありますが、就業率の高い地域は、一人当たりの老人医療費が少ないという関連性があります。一人当たりの老人医療費を都道府県別にみると、最も高い福岡県が九二万円であるのに対して、最も低い長野県は六一万円となつており、約三〇万円の差があります。

就業率と平均余命、医療費の関連性から明らかのように、できるだけ長く働いている人が多い地域の方が、健康で長生きする確率が高いようです。六〇歳定年を契機に興味三昧の悠々自適の生活を送つてみたいと願うのは自然の成り行きですが、現実には「悠々自適」よりも「毎日が日曜日」がもたらす弊害の方が大きいようです。

定年退職して「悠々自適」の生活に入つた先輩達の中には、没頭できる趣味を持つていて少数の人を除いて、急に老け込んでしまう人や体調を崩す人が多い、といった話をしばしば耳にします。適度に働き続けて健康で楽しい人生を歩むとともに、回りの人たちが後輩世代に迷惑をかけない生き方が求められています。元気な高齢者が若い人たちを支えれば、余りにも暗い高齢社会のイメージを吹き

飛ばすことができます。

マイスター60の取り組み シニアセカンドキャリア

推進協会

生涯現役社会の実現を目指して シニアセカンドキャリア推進協会 を発足

わが国が直面している雇用の構造的問題、少子高齢化による労働力人口減少という実情を鑑み「生涯現役社会」を実現するために「シニアセカンドキャリア推進協会」（略称：SSC）を発足いたしました。設立の目的は、人材派遣・人材紹介・独立起業など就労形態の枠組みを超えてシニアの就労のあり方を提唱することです。

協会発足の背景と

マイスター60の参画

高齢社会の到来と団塊世代の大量定年退職を背景に、わが国は労働力人口の減少と、熟練労働者の技能継承に早急な対策を迫られています。

国はその対策の一環として、高齢者の安定した雇用確保の促進を目的とする「改正高年齢者雇用安定法」を二〇〇六年四月一日に完全施行しました。しかし現段階では、シニア世代に対する雇用機会の提供が十二分になされていないとも言えません。具体的には企業側の高齢者の経験、能力を活かす人事システムの確立の遅れとともに、年齢への抵抗感も指摘されています。

働く意欲のある高齢者に対して、その能力、希望に見合う求人情報提供や、マッチング機会は限定されているのが現状なのです。このような状況下、二〇〇七年九月シニア人材ビジネス及びその周辺事業を展開している企業や、関連する団体、研究者が中心となり（SSC）が発足しました。

SSCの活動内容

本協会の主な活動内容は、シニア就労に関する情報収集及び会員間での情報交換です。就労者、雇用企業双方への情報提供と、人材紹介・派遣事業の枠に捉われない積極的な活動を通じて、多様な働き方を提唱し、個人の豊かな人生と活力ある社会の実現を目指します。

活動方法としては、テーマ毎に活動を行つており、具体例としては、

- ・個人と企業双方の課題点調査・情報収集
- ・シニア再就労市場動向と成功事例の紹介
- ・シニア人材ビジネス各社へ勉強会の実施
- ・求職者及び企業に対してセミナー等実施
- ・内外の業界団体との情報交換と協力活動などです。

活動内容とその経緯及び結果は、協会総会や、協会のWEB等を通して報告されます。

二〇〇八年～二〇〇九年主な活動

二〇〇八年十二月に派遣先企業一六二社、派遣社員三七四名に対して雇用状況や労働意識についてのアンケート調査を実施し、結果については、二〇〇九年二月十九日のセミナーで発表しました。又、十九日のセミナーの内容は次のとおりです。

基調講演

「経済危機下における人材戦略」

慶応大学教授 樋口美雄氏

「どういかにシニア人材」

独立行政法人

労働政策研究・研修機構

統括研究者 伊藤 実氏

「SSCアンケート調査報告」

シニア就業ニーズと人事マネジメント

〈今後のロードマップ〉

本協会の発足以前から、既に参画企業六社にて「働き方多様化提唱委員会」「ベストプラクティス選定委員会」「調査研究部会」という分科会を設置し、活動を開始しております。今般の協会発足により、今後六社が更に連携を強化する形で、シニア世代への多様な働き方の提唱と、シニア世代活用企業が増えてくることを目指して、協会の活動の拡大に努めます。

具体的には、年二回程度、成功事例紹介とライブプランセミナーを併設したイベントを開催予定です。又、毎年シニア活用を積極的に行っている企業の中から、ベストプラクティス企業を選出し表彰することを検討中です。

こうした活動や、WEBアンケートによるマーケティング調査結果などは、協会サイトを通して随時発表して啓蒙活動を実施いたします。

経営データ

「マイスター60

社員の年齢別構成比」から

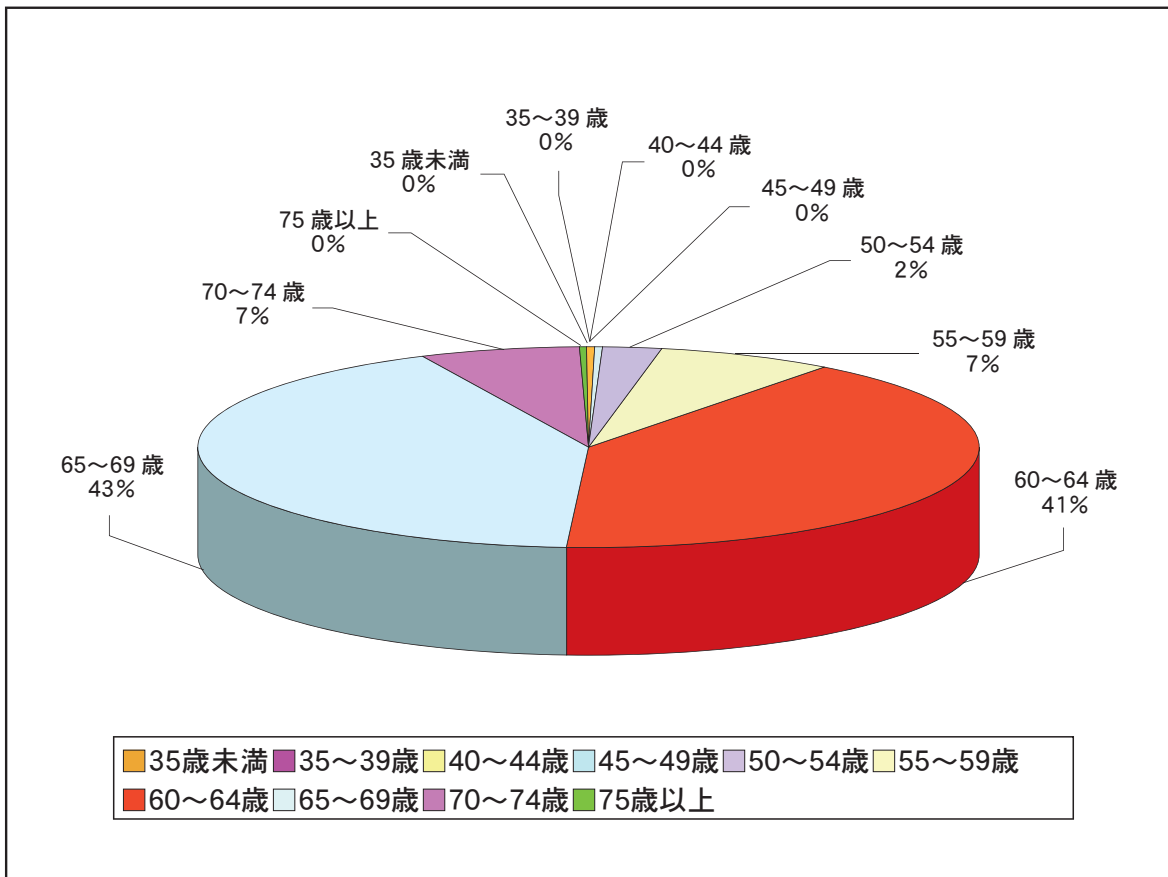
「マイスター60 社員の年齢別構成比」のグラフから分かるように、当社は、六十〜六十四歳が四十一%、六十五歳〜六十九歳が四十三%で、六十代の方で、社員数の八十%以上を占めています。又、このデータは、まだまだ六十代は第一線で活躍できることを示すデータでもあります。

マイスター60は、平成二年二月一日、現会長（平野茂夫）が、「年齢は背番号人生に定年なし。入社資格は六十歳以上」をモットーに会社を設立しました。シニア雇用としては、先駆的存在です。ここまでマイスター60が成長できたのは、多くのシニアの方にご活躍いただいたおかげです。今後ますます、シニアの方に「ご活躍いただき、シニア雇用機会の創出に貢献できるよう努力してまいります」と思います。又、社員の方にご活躍していただけるような会社づくりもしてまいります。

一方で、当社の六十歳未満の社員割合が十%に満たない中、男女を問わず、ミドル世代の登録者が増えています。又、シニア世代の方でも、ホワイトカラーの方は技術者に比べて再就職が難しく、登録者がたくさんいるのが現状です。現在マイスター60は、シニア部門を柱に、ミドル世代やホワイトカラーの方たちの、雇用機会を創出すべく努力をしております。日本の避けられない問題として、労働

マイスター60 社員の年齢別構成比

(平成21年度2月28日現在)



働力人口の減少と高齢化があります。日本の労働力人口は、二〇〇五年をピークに減少に転じると言われていますが、この問題に取り組むには、高齢者の方や女性の方に就業していただくかなければなり

ません。マイスター60としては、働く意欲・能力のある方の職場を積極的に開拓し、社員の方々の生きがいにもつながりひいては社会貢献にもつながれば何より嬉しく思います。

統計指標

労働者派遣事業統計と

シニア雇用環境

全国派遣労働者実稼働者数前年割れ

人材派遣協会のデータによると二〇〇八年の全国派遣スタッフ実稼働者数は十一月に前年同期比九七・七%と二〇〇二年の調査開始以来初の前年割れとなり、十二月も九六・六%と引き続き前年割れとなりました。

米国発の世界的規模の不況は国内産業、特に、自動車産業、半導体産業など製造業主体に实体经济に大きな影響を及ぼしています。

そのひとつとして、十月以降派遣先企業のリストラに伴う雇用圧縮により、派遣切り等の形で大きな高波が押し寄せてきています。

中高年齢者派遣は前年増をキープ

少子高齢化による労働者不足、比較的割安な賃金等の理由から中高年齢者派遣が増加してきました。このような厳しい環境化ながら中高年齢者派遣は前年増をキープしています。しかしながら、十一月から伸び率が大幅に鈍化、十二月は伸び率が一桁に落ち込みました。先行きの動向が注目されます。

シニア技術者雇用の環境変化

改正高年齢者雇用安定法が二〇〇六年四月に施行されました。二〇一三年度までに段階的に六十五歳までの雇用を義務

付ける措置に伴い、企業の人材選別・囲い込みが始まり、シニア労働市場が大きく変化してきました。加えて、改正建設業法（二〇〇八年五月公布、十一月施行、請負金額二千五百万円以上の工事現場への専任の主任技術者又は、監理技術者の配置義務）により、関連資格を保有するシニア技術者への需要が増加してきました。

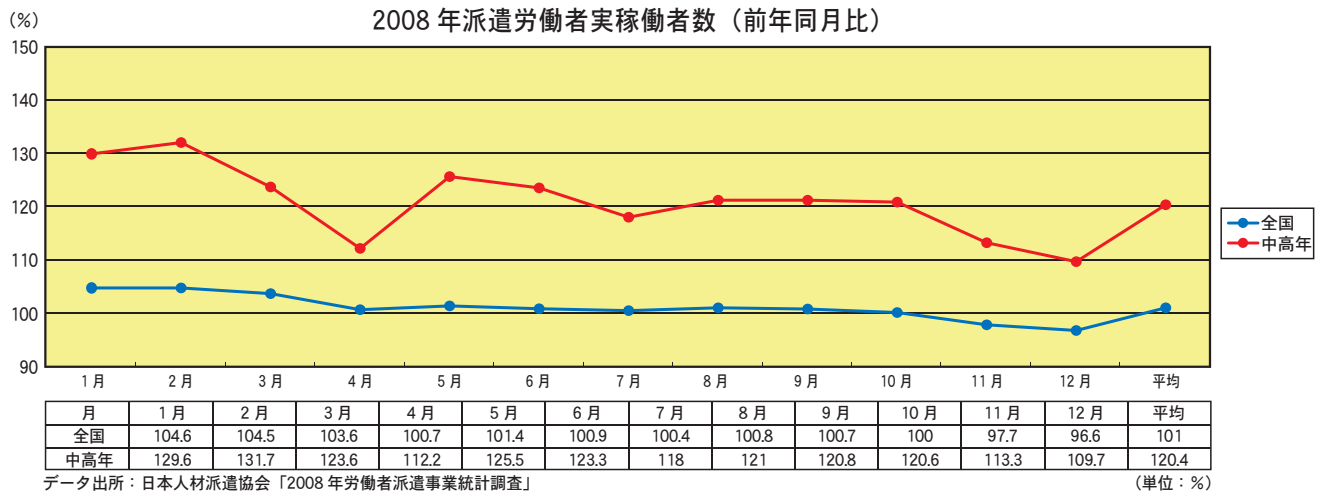
このようにシニア技術者を取り巻く雇用環境が激変してきた昨今、シニア人材派遣の先駆企業である当社も例外ではなく、シニア技術者の採用には大変苦労しております。設備管理の技術者の方々等皆様のお知り合いのシニア技術者を是非ご紹介下さいますようお願い致します。

平均寿命の九十歳時代への準備

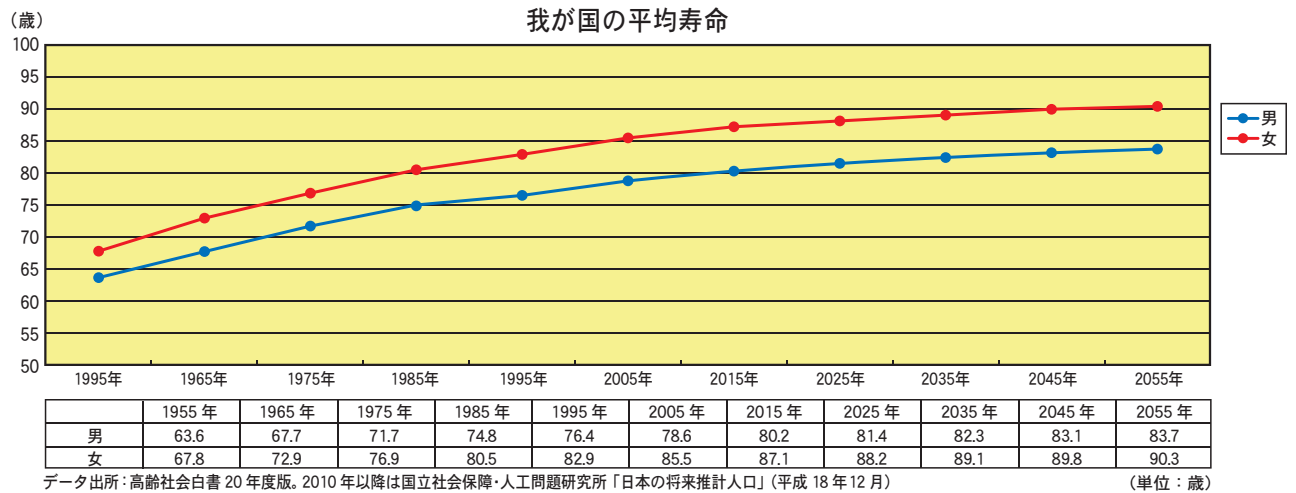
高齢社会白書二〇〇八年版「わが国の平均寿命」によると、女性の平均寿命九十歳は目前であり、二〇一五年に八十七・一歳、二〇五五年に九〇・三歳に到達男性の平均寿命は二〇一五年に八〇・二歳に到達すると国立社会保障・人口問題研究所が推計しています。

老後を国の年金制度に頼って消極的に生きるのも一つの生き方ですが、健康で充実したアクティブな人生を過ごしたいものです。少なくとも七十歳までは現役で世のために尽くせるよう日頃の健康管理には十分留意したいものです。

2008年派遣労働者実稼働者数（前年同月比）



我が国の平均寿命



〈編集・発行〉

ME マイスター60

〒100-0006
東京都千代田区有楽町2-10-1
東京交通会館6F

株式会社マイスター60
経営企画室 大原・山口
TEL.(03)5220-3630
FAX.(03)5293-4661
e-mail:quarterly@mystar60.co.jp

Quarterly Letter

編集後記

日本経済が、非常に難しい局面にある中、マイスター60は第二十一期を迎えました。

先日、第二十一期の経営方針説明会を開催したのですが、ちょうどその日は、第二回ワールドベイスポールクラシック(WBC)で日本が連覇なるかどうか、日本中が決勝戦に注目した日でした。

柴田社長より、昨今の厳しい経済環境の話があった後に、WBCの話で一気に関心がなごみました。「世界一」の素晴らしさを改めて感じ、又、「優勝して欲しい」という同じ気持ちになっていました。その空気は、「連帯感」というものを強く感じさせました。

日本中、多くの企業で暗い話が多い中、ちょっとしたことで、社員のモチベーションが上がり、連帯感が強まったら素晴らしい効果があるのではないかと思います。

マイスター60は、来年(平成二十二年二月一日)に二十周年を迎えます。この記念すべき年に、今より明るく伸び伸びと、活気のある会社であってほしいと思います。そのためにも、ミドル・シニアを応援し、ますます積極的に活動していきます。