

ME マイスター-60

Quarterly Letter

巻頭メッセージ

- 「上半期を終えて」取締役社長 柴田一郎
- 「企業理念を永續させるには改革が必至」事業本部長 兼 経営企画室長 梅沢芳幸
- 「高齢者の雇用創出が日本の未来を変える」人材情報センター本部長 兼 営業推進チーム長 高平ゆかり
- 「もの見かた・考えかた」教育・安全担当 下川和男
- 平成23年度社員交歓会のお知らせ
- Quarterly Letter 編集後記

トピックス

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。

「上半期を終えて」



取締役社長
柴田 一郎

構想を示せない日本の政治家

東日本大震災の後に今期がスタートしましたが、どのような半年だったのかレビューしておきたいと思います。

被災された各企業は、生産活動の復旧に必死で取り組み、改めて日本産業の強さを世界に知らしめたのではないでしょう。東北で生産された部品が如何にも多くの世界の工場に使われてきたのかも再確認させてくれました。

政治の世界では、すったもんだの末、菅首相から野田首相に代わりました。民主党政権下3人目の首相です。

現時点では復興財源をどうするか（増税も含め）という議論が国会で行われています。

復興の問題は大きく二つに分かれます。ひとつは、震災 津波からの復興であり、もうひとつは放射能除去問題です。特に放射能汚染土の保管をどうするか未だみえていません。

一番の問題はこの国の将来をどうするかという肝心の構想が国民に示されていないことです。政治家はまだ選挙で落選するというリスクをいつも抱えているので、最後はまっとうな方策がでると信じています。

官僚にはこのようなりすかがなく、危機が自分達に降りかかるのだという自覚が無い様に思えてなりません。公務員の給与カットなどは政治を待たず自分で言い出せばいいと思うのですが！

経済産業省では、改革推進派の立場を貫いた古賀茂明氏を枝野新経産大臣は退任に追い込みました。政治の世界には裏がある。民主党として改革を唱えていたにも係わらず、古賀氏を退官させた真意がまったく理解できません。閣僚と民主党の間で確執もあるようです。

円高はいつまで続く？

世界に目を転じると、7月末から8月始めにかけてアメリカ国債の利払いがでなくなるのではという瀬戸際をオバマ大統領は何とか共和党と折り合いをつけたのですが、格付機関は、信用格付けを一段階落としてしました。

欧州も大変なことになっています。ギリシャが破産寸前ということで、リーマンショック以上の金融恐慌が起こり世界恐慌の引き金になるのではといわれています。

このような流れを受け、株価も世界同時安の様相です。リーマンショックの後には中国、インド、ロシア、ブラジルといった新興国が世界の経済回復にかなりの寄与してくれましたが、今やその新興国の主な輸出先であるアメリカ、欧州の経済が悪化し輸出が落ち込み、同時にインフレ対策に頭を痛めている状況です。日本では円高が急激に進んでいます。ドル安ユーロ安の反動として余った資金

が消去法的にまだ安心というに日本に集まってきているのが実情です。政府も円高対策を打つといつています。一時的には投機筋の動きを鈍くするでしょうが、果たしてどこまで効果が持続するのかわかなは疑問です。

不転の覚悟で体制を一新

こんな環境化で上期が推移しましたが、プラス要素として働いたのは、いわゆる震災需要関連です。期間限定でしたが、震災・津波での建物・家屋破壊度調査員の派遣です。保険会社が早く被災者の皆様に保険金支払ができるように影の役割を果たしました。

一方で昨今の経済情勢を反映し、大口顧客からの派遣解約が数件ありました。セグメント分析では、派遣業務よりも紹介予定派遣、紹介の伸びが顕著でした。結果的には前年同期比プラスの売上げを達成することが出来ました。

将来への布石として10月1日より人材センターを本部に格上げし、従来とは異なる視点で、お客様からの人材ニーズに迅速に的確に答えることができる体制としました。本部長にはその道のプロである高平氏を外務より招き就任いただきました。

事業本部長には梅沢氏が就任しました。又、今後ビル・設備管理業務以外の分野を伸ばすべく営業推進チームを新設し、独自のビジネスモデルを追究いたします。当社といえども改革にはまったなしです。組織、人事を一新し、不転の覚悟でやりぬく所存です。

企業理念を永續させるには 改革が必至

事業本部長 兼 経営企画室長
梅沢 芳幸



私は、2011年6月1日付にて(株)マイスターエンジニアリングのファシリテイ事業本部からマイスター60に移籍しました。この10月からは事業本部長と経営企画室長を兼務することになりました。

マイスター60は大きな使命を 持っている

この重大な時期にマイスター60の改革を進める重要な役割を担うことになり、血圧が上がリ、冷や汗が止まらない状況ですが、私の人生訓である『人間至る所青山あり』との気持ちで、与えられた使命を全うすべく、全力で改革にあたりたいと思います。なんか小泉改革の二番煎じのようで、周りから時代遅れだといわれそうですが。

マイスター60は今年で設立21年目を迎えます。20年も過ぎれば時代の流れとともに環境は大きく変わっていきます。20年前といえばようやく携帯電話やパ

ソコンが普及し始めた頃であり、値段も高く、誰もが簡単に手に入るものではありませんでしたが、いまや両方ともあるのが当たり前で、業務にも家庭にもなくてはならないものとなってしまいました。日本がおかれている状況も様変わりしました。20年前はアメリカに次ぐ世界ナンバー1の経済大国でしたが、今や中国に抜かれ、韓国やインドをはじめとした新興国に脅かされる状況になっていきます。

また日本は高齢化社会を迎え、今後人口に占める高齢者人口が増大し、健康保険・年金負担等が飛躍的に増大していき、日本の財政が破綻してしまうという恐れもあります。

従ってマイスター60の企業理念である高齢者の雇用確保というのは社会的に大きな使命を持っています。

日本人は定年を過ぎても趣味の世界でぶらぶらしているよりは働くことを好み、その中で社会の役にたちたいと思っている人も多いのではないかと思います。但しそれも生活ができることが前提であり、やはり豊かな生活を送るためにはお金が欲しい、というのが本音ではないでしょうか？

年金制度が改悪され、支給開始年齢が段階的に繰り上げられており、いまや60歳定年で職を失うと、65歳までは無収入になってしまう可能性がある時代が到来しました。

また一方65歳までの雇用延長も行われるようになり、これまでとは違う多様性のある勤務形態も求められる時代になってきているのではないかと思います。

時代に即した改革

以上を踏まえて早急にやらなければならぬことは主に三つあると思っております。

一つ目は会社の経営方針の見直しです。21年前の創業時に平野現会長が唱えられた『シニア層の雇用機会を創出し、人々の生きがいを弘める』という会社の企業理念は不滅です。

ただこの企業理念を実現するための経営方針は常に時代とともに修正を加え、最大の効率をあげるように組織・システムを改革していかなくては、競合他社に駆逐され生き残れません。

この為の投資資金を確保するための具体的な施策を進めていく必要があります。

二つ目は将来の市場動向を的確に判断し、企業存続のために新しい成長分野に大胆にチャレンジし、企業の事業基盤を拡大していくことです。

マイスター60が得意としている建物管理関連の業務をより拡大するとともに、新しい事業分野をより一層拡大していかなくてはなりません。

いつまでも白熱電球を作っているだけでは将来LED照明などにとって変わられてしまいます。常に新技術、新分野にシフトしていかなくては存続できません。

三つ目は組織・体制・給与制度・業務プロセスの見直しです。これまでこのやり方でうまくいっていたからといって、今後もそのやり方で通用するとは限りま

せん。

特に業務のIT化が死命を制する時代となっており、パソコンが苦手などといっては到底時代についていけないこととなります。

常に業務改善を心がけ、無駄な業務をしていないか、もっと合理化して業務を省力化できないか、無駄な支払いがないか、等をチェックしなくてはなりません。またあらたな視点で給与制度も再構築し、やりがいのある給与体系にすることも必要であると思われま

改革なくして明日はない

あらためて言いますが、改革なくして明日はありません。時代の流れとともに自らを大胆に変革していかなくては企業の寿命といわれている30年を越えることはできません。

平野会長の企業理念を永続的に実現するためには、企業の変革は避けて通れない道なのです。

マイスター60は、自らを柔軟に変革し、シニア層の活躍の場を広げ、生きがい、やりがい作りに貢献していきます。

さらに社会の要請にこたえた豊富な経験を持った人材を提供することにより、高齢化社会を迎える日本経済の活性化に貢献していく、そんな社会に役立つ会社を目指したいと思

います。全社員心を一つにして己の使命を果たし、お互いを助け合い、目的に向かって努力すれば必ずより一層立派な生き生きとした会社になると確信しております。是非皆様のご協力を頂きたくよろしくお願いたします。

高齢者の雇用創出が日本の未来を変える

人材情報センター本部本部長

兼 営業推進チーム長

高平 ゆかり



この度、人材情報センター長を拝命した高平と申します。高齢者雇用のパイオニア企業であるマイスター60の一員として、今後深く高齢者の雇用創出事業に携われることは、何か運命的なご縁を感じると共に、私にとつて大変光栄なこともあります。では、私が高齢者の雇用創出に強い関心を持つようになったのか、自己紹介を兼ねて少しお話させていただきます。

人材ビジネスに携わって25年

私は最近まで商社系の人材派遣会社に通算25年勤務し、様々な人材ビジネスに携わって参りました。具体的には、事務領域を中心とした人材派遣事業、高齢者派遣事業、有料職業紹介事業、再就職支援事業、教育研修事業、そして職能系専門人材の新規事業などです。

人材ビジネス業界に入ったのは、労働者派遣法の施行とほぼ同時期の1986年7月。何度か異動や転勤を経験しましたが、

好奇心旺盛な性格も相まって、私は配属されたどの事業にも夢中になりました。仕事を通じて多くの方々との出会い、企業と求職者の橋渡し役となるこの仕事に、大きなやりがいを感じたからです。

他方、人材ビジネスはきつい仕事という定説通り、楽しいことばかりではありませんでした。新規営業開拓の厳しさやスタッフマネジメントの難しさ、何より自ら高い職業倫理を持ち、求職者や顧客の期待とニーズに応え続ける姿勢が求められました。

管理職になると若手社員の育成や事業運営の管理能力、変化に対応する柔軟な発想や企画力、スキルと経験を裏づける為の専門知識も求められました。

「苦は楽の種 楽は苦の種」

私自身この仕事を続けながら何度八方塞がりと感じたかしれません。ですが、万策つくして限界と思ったその時に、不思議に問題解決の道筋が出来たり、偶然に偶然が重なってピンチから脱出し、むしろチャンスに変わったこともありました。

業界や職種に関係なく、よくいわれていることではありますが、当時は、まるで仕事の神様が救いの手を差し伸べてくださったような感覚になりました。

私は、出来が悪かったからこそ、そうした経験が人一倍多かつたのだと思います。順調で何もかも上手く運んでいる時は、なぜか胸騒ぎのセンサーが働きます。調子にのつていると突然ドカンと大きなトラブルが降ってくる苦い経験があるからです。モノではなく、心も感情も伴う、生身の人間を扱うサービスの難しさゆえかもしれせん。まさに「苦は楽の種、楽は苦の種」

という諺通りでした。

このような私の過去の実務経験の中で、業務遂行上最も悩み苦労したのが、実は高齢者を対象とする人材サービス事業、つまり、高齢者派遣事業と再就職支援（紹介）事業でした。さらに、社会的ニーズと社会的使命を最も強く感じた事業も高齢者派遣と再就職支援事業なのです。

高齢者派遣事業へ挑戦！

1995年、前職の会社で高齢特例派遣事業の立ち上げメンバーに任命され、以来私は社内でもシニア向け人材サービスのエキスパートになることが半ば決定的になってまいりました。

60歳以上のホワイトカラー層を中心に、登録、マッチング、求人開拓、営業スタッフフォロー、人材ビジネスの二連の業務はすべて自ら担当しました。

当時は、派遣営業というよりも高齢者活用の啓蒙活動のような毎日でした。どちらかといえば、社会貢献活動に参加しているような感覚です。

今現在もシニアの求人開拓は非常に難しく、潜在的な人材ニーズをいかに発掘し、適切な人材をマッチングするか。そして顧客に対してどのような便益が提案できるか。仮説を立てながらワークする事がポイントになります。このため、苦勞して成立した案件の一件、一件が、すべてオーダーメイド。すなわちシニア派遣の成功事例になっ

ていきました。60歳という年齢律の線引きに大きな疑問を感じるようになったのもこの頃です。シニアの方々が、即戦力となつて新規事業を推進したり、個人の人脈による新たな顧客開

拓に大活躍したり、若手社員やベンチャー企業のみき指南役として、なくてはならない存在になったり、それはまるでドラマを見ているような、驚きと感動の連続でした。

ではなぜこれほど感動したのでしょうか。今振り返ってみると恐らくそれは、営業の苦勞が報われたという単純なものではなく、仕事を通じてシニアの方々の生き様を垣間見る体験だったからではないでしょうか。沢山のシニア（先達）に学ばせて頂くことも多く、企業経営やビジネスの視座を広げる好機となりました。

高齢者の雇用創出で少子高齢化問題を解決

働くシニアの方々が新たな就業の場を得たことで自信を取り戻し、表情に覇気がみられ、すっかり若返ってしまう方も少なくありませんでした。多くの方から望外のお言葉を頂いたり、中には奥様からお礼のお手紙を頂戴したこともありました。

沢山の事例を通じて、いつのまにか私自身の確信となつていくことがあります。それは、高齢者の雇用創出こそ、日本の少子高齢化がもたらす諸問題への最も有効な手段であり、それは多分、国民経済にとつても企業経営にとつても大きなプラスをもたらすだろうということです。

シニア人財の底力を企業組織にもっと活用して頂き、高齢者が其々の希望に応じた多様な働き方を選択できる社会を作ること。自分の日々の仕事に新たな意味づけが出来たとき、私はこの仕事をライフワークとしていこうと決めたのです。どうか皆様、ご指導、ご教示の程よろしくお願い申し上げます。

「もの見かた・考えかた」

教育・安全担当 下川 和男

「三つの要素」

当社に入社される方々は、能力や知識を十分持ち合わせており、仕事への意欲はそれは確かなものです。しかし、折角持っている長所をその發揮の仕方を誤ってしまつては、とても残念な事態に陥ってしまいます。

職場で求められるものに、三つの要素があります。

まず一つ目は「明るさ」です。明朗で活発な人は、周囲とのコミュニケーションの能力を發揮できます。

二つ目は、「積極性」です。自発的に仕事を進め、責任を持ってしっかりと行動することです。

そして三つ目は、「謙虚さ」です。自分にいくら能力があるからといって、適度な謙虚さ、素直さを見失なつてはなりません。

これらの三つの基本的な動作がその人の人格を表わします。また、言葉以外に普段の行動がそれとなく見られていきます。歳をとることは万人に共通したことです。「年齢は背番号」、堂々背負い、その背番号に恥じない言動をしなければなりません。

「話す」

お互いに快適な人間生活を送るためには言葉によるコミュニケーションの定石を踏み外さないようにしなければなりません。

職場での仕事は、現状の作業や対人関

係の組み合わせで成り立っています。

話す言葉は、相手に好感をもたれるような言葉でわかりやすく、はっきりと話すことが必要となります。

業務上の連絡でしっかりと相手方に伝えたいつもりでも、相手は自分の考えていた半分しか理解していないかも知れません。

「聴く」

『あの人は聴き上手だ』といわれる人を観察してみると、話し手に対し、意識的に耳を傾け、話しやすいように適度な相づちを打ち、話の腰を折らないなど相手が話し易くする作法を備え、その目線も相手をしっかりと捉えています。また人の話を聴くからには、自分なりの知識や意見を持つておくことも必要です。

「コミュニケーション」

いろいろな人とのコミュニケーションを上手にとれる能力をもっている人やその場の雰囲気を読みとれる人は、どの職場に派遣されても、しっかりと自分の仕事を成し遂げているものです。

一般にコミュニケーションというと、『話す』とか『聴く』ということを指しているようですが、コミュニケーションの手段には、表情や態度、服装、場などの他に『声の抑揚』などが占める割合が極めて大きく、時には言葉以上のことを相手に伝えてしまうこともあります。

また、人と人の係わり合いは、根本的には誠意だと思えます。誠意があれば、大抵の話は通じるものとも考えられます。

折角、縁あって弊社の門をたたいた人が、よりよい人生を送ることができまふようにと、常に思い、いつまでも「生涯現役」に向かって欲しいと願っています。

平成23年度

社員交歓会のお知らせ

社員の皆様方の日頃のご協力に対する感謝と慰労の場として、今年度も11月に社員交歓会を開催いたします。

今年度は、首都圏は11月12日(土)に「ハイアット リージェンシー 東京」にて、関西圏は11月26日(土)「クサツエ ストピアホテル」にて開催いたします。

今回は、お料理に関してはホテル側にマイスター60用メニューを作っていたいただきました。又、プログラム内容としては、素晴らしいアルトサククス演奏、豪華賞品の当たる「じゃんけん大会」などをプログラムに取り入れ、皆様にご満足いただける会となるよう準備を進めております。

年に一度の社員が一同に集まる会で、いろいろな話に花を咲かせてください。お仕事都合でご出席できない方には後日、記念品をご自宅に届けさせていただきます。

ご主人様がどんな会社で働いているのかを知っていたく良い機会ですので、是非奥様方もご参加ください!

皆様のご参加を心よりお待ちしております。



(余興でダンスを楽しむ参加者の皆様)

編集後記

今年も恒例の社員交歓会のご案内をさせていただきましたが、ここで昨年の創立20周年記念の社員交歓会の楽しかった様子など一部書き綴ってみました。

川柳大会は、日常を面白おかしく表現した、甲乙つけがたい川柳の応募が多数ありました。審査委員も先行するのに苦労していました。

余興では、多くの方にご登壇いただきましたが、中でも割烹着に着替えたご夫婦が見つめ合いながら「浪花恋しぐれ」を歌ってくださいましたのが印象に残っています。

『あ、坂本竜馬』の曲では着物にメイクも施し、プロ顔負けの踊りを披露してくださいました。

アルトサククス演奏は、素敵な音色に思わずダンスをする方が出てきて大いに盛り上がりました。

毎回、芸達者な方たちに驚くばかりで、シニアの方はまさに人生の「マイスター」です!

今年も、出来るだけ多くの方にご参加いただきたいです。そして一緒に盛り上げていきましょう。

(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)5487-8219
e-mail:quarterly@mystar60.co.jp

Quarterly Letter