

ME MYSTAR60

MYSTAR60 LETTER

巻頭メッセージ
トピックス

- 「高齢者会社」の先駆け シニア雇用に重い責任—取締役社長 三宮 幸一
- 「今秋、シニア・インターンシップ」
- 「高齢者向けフェイスブック講座」
- ホームページを一新／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。

「高齢者会社」の先駆け シニア雇用に重い責任



取締役社長
三宮 幸一

株式会社マイスター60の社長に就任し3カ月が経過しました。あらためてご挨拶を申し上げます。

マイスター60は親会社(株)マイスターエンジニアリングの創業者、平野茂夫会長が1990年2月に「年齢は背番号、人生に定年なし」というコーポレートスローガンのもと、高齢者の雇用創出を理念として創られた会社です。爾来23年を経て5千500人を超える高齢者雇用を創出してきました。

昨年10月に総務省が発表した人口推計によると、65歳以上の高齢者(老年人口)が初めて3千万人を超えました。今年4月には高齢者雇用安定法が改正され、「希望者全員の65歳まで継続雇用」が義務化されました。シニア雇用の環境が変わってきています。このような状況下、「高齢者会社」の先駆的存在であるマイスター60の役割はますます重要になっており、その舵取りを担う責任の重大さを痛感しています。

自己紹介をさせていただきます。
1946年川崎市生まれ、1971年東

京外語大を卒業し伊藤忠商事(株)に入社、機械部門の船舶部所属、ギリシャ駐在部門の経営企画、本社の海外統括部長などを経て2002年に伊藤忠系の人材会社キャプラン(株)(現パソナ傘下)に転籍。2008年7月にマイスターエンジニアリング(ME)に入社しました。

MEでは、人材総合センターに所属し新卒採用を担当しました。職場は有楽町の交通会館でマイスター60(MS60)の隣の部屋でした。秋にリーマンショックがあり、翌09年春には、新入社員83人と帰任者を合わせ約200人の自宅待機者が出る大変厳しい時期でした。この頃人事部長をしていました。

その後、環境・太陽光事業プロジェクトを担当、新エネルギー・ビジネスの立ち上げに携わり、昨年ファシリテイ・環境本部長となりました。今年4月古巣の人事・人材開発担当となり、人材派遣・紹介事業に係わるMS60と人材育成事業を行っている(株)ウイズミーの社長となりました。MEには高校卒の18歳の方から、MS60の現場では最高齢78歳の方まで働いています。「金の卵」から「いぶし銀」まで、就業可能年齢層をすべてお世話することになりました。

「艇ありて一人なし」 ボート部で鍛え、学ぶ

大学ではボート部に所属。学園紛争で1年間の大学封鎖時でも、ずっと合宿所生活、毎日ボートを漕いでいました。教室で教わることもよりもボート部で学んだことの方が多岐に及ぶ。一年の半分

を過ごす合宿生活の規律、後輩の指導、強いクルーを作るには…等々、いろいろ考えました。ボート、特に8人で漕ぐエイトは、遠くから見ると8本のオールがそろいとても奇麗に見えます。「一艇ありて一人なし」との言葉があります。クルーの一致団結を示す意味ですが、個人が他の漕手に頼るのではなく、「俺が艇を動かしているんだ」との気持ちを入れて漕ぐことが大事です。それが結果的に強いクルーになります。会社組織経営にも通じることだと思っています。

シニアが幸せな気持ちで働く コンサルの活動に期待

作家の曾野綾子さんがエッセイでこう述べています。

「人間は、その人の体力に合う範囲で、働くことと遊ぶことと学ぶことを、バランスよく、死ぬまで続けるべきなので、もうアメリカ式のリタイアをしたら遊んで暮らす、という発想は時代遅れだと思う」「働くことが老人の健康の度合いを計るバロメーターになりそうだ」と。

年金支給開始年齢が引き上げられ、到底遊んで暮らせない、働く必要に迫られる時代になりつつあります。高齢者雇用の義務を負った企業、そこで働き続ける人々が幸せな気持ちで働けるのか、いろいろな問題が想起されます。高齢者雇用創出に長年取り組んできたマイスター60のコンサルの活動が期待されています。今秋からシニア・インターンシッププログラムを実験的に開始します。是非ご参加いただき一緒に高齢者雇用問題を考えていきましょう。

マイスター60で実務体験研修

―今秋、シニア・インターンシップ―

マイスター60は「シニア・インターンシッププログラム」を始めます。企業に勤める「定年世代」のシニア社員が、マイスター60の人材サービス業務を「研修生」として体験し、「就労マインド」を高める「体験型意識改革研修」です。今秋から「モニター」として募集した第1期生の研修を6カ月間の日程で始める予定です。

「インターンシップ」という言葉で思い浮かぶのは、就職活動中の学生たちが志望企業の事業所やオフィスで、仕事を体験する風景です。シニア・インターンシップでも同じように、研修生として参加するシニア社員が、人材開発や求人開拓などマイスター60の実務に携わります。

企業に勤めるシニア社員にとって、人材サービス業務はおそらく初めての体験です。求職者に寄り添い、仕事探しを支援する一方、企業訪問などを通して、中高年齢者が働き手としてどのように期待され、必要とされるのか、シニア労働市場の現状を垣間見ていただきます。こうした体験に加え、六十歳をすぎても派遣先などで元気に働くマイスター60の現業社員の姿、求職者を支援する本部社員の活動に接することで、「シニア世代の就労」について多くの示唆を得ることができるといえます。

◆シニア社員のモチベーション低下

今年4月から高年齢者雇用安定法が改正され、日本の企業は「六十歳定年」を過ぎても、希望する社員は全員、六十五歳まで継続して雇用することが義務付けられました。二〇二五年にはすべての企業が社員を六十五歳まで雇わなくてはなりません。これによって、企業は人件費の負担が増すだけでなく、シニア社員をいかに活用し成果に結びつけるか、難題に直面することが予測されます。

多くの企業は、中高年齢の給与を抑制しており、定年後の継続雇用、再雇用ではさらに圧縮する傾向にあります。また、シニア世代になると、役職を外れるだけでなく、配置転換や再配置で職場や職種が変わることも避けられません。シニア社員には、長い間、会社の仕事に従事してきたという自負があります。定年を迎える年齢になったとはいえ、配置転換などに直面すると、シニア社員の中には、仕事に対するモチベーション、就労マインドが下がる人も出てきます。実績のあるベテランたちから、こうした停滞した空気が出ると、職場全体の士気にも影響しかねません。

◆「高齢者会社」の豊富な蓄積

マイスター60は1990年の創業以来、5千人を超える高齢者の雇用機会を

創出してき

ました。派遣先で働く社員も、人材開発や求人開拓に従事する本部社員も、大半がシニア世代の「高齢者会社」です。多くのシニア世代の社員が運営に当たり、シニア世代の雇用を創出する会社です。雇用創出の実績とともに、シニア社員の活用などについて、多くの知見やノウハウを蓄積しています。

これをベースに「シニア・インターンシップ」を展開します。

研修プログラムは、講義形式の「座学」だけでなく、「現場の仕事体験」を重視しています。「何かを教える」のではなく、「何かを感じていただく」ことを大切にしています。研修期間中は、勤務している会社の肩書や役職、過去の実績から離れ、

第1期生 インターンシップ概要

| MONTH | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---------------|-------------------|---|--------|---|---|
| インターンシップ期間中のプログラム内容と目的など | | | | | | |
| キックオフMTGではインターンシップの概要、期間中の諸注意、マインドリセットの為に準備講座を受講頂きます。 | キックオフミーティング座学 | | | 座学(予備) | | |
| インターンシップ期間中の相談や希望、要望などを個別にヒアリング致します。 | 個別カウンセリング | ▲ | | ▲ | | ▲ |
| 20代、30代、40代の異業種スピーカーとの対話としゃべり場。相手の話を聞く訓練を徹底します。 | テーマ別ワークショップ | □ | | □ | | □ |
| 活動レポートの提出日です。また求人開拓、求職対応に必要なとされる最低限の知識やノウハウを習得して頂きます。 | 全体MTG | | ● | | ● | ● |
| MS60の名刺だけで、活動して頂きます。求人、求職両方を体験して頂きます。 | 実務体験 | ★人材開発・営業開発業務、農業体験 | | | | |
| 業務活動の内容や其々が感じたこと、課題や目標観などを共有する場です。 | 成果報告会 | | | □ | | □ |

一人の研修生として、マイスター60のシニア人材サービス業務を体験していただきます。自分の会社とは異なる環境で、異なる仕事に取り組んでいただきます。

◆職場のコミュニケーション向上

インターンシッププログラムは、千葉県佐倉市のME技術センターで開く

シニア・インターンシップ 研修生 7つの心得

- ◆心身の健康と就労マインドはリンクするものと心得よ
- ◆つまらないプライドは、捨てるが得と心得よ
- ◆思い込み、決めつけは、老害の始まりと心得よ
- ◆身だしなみを忘れるな。見た目も大事と心得よ
- ◆対人関係能力UPは、高齢社員の必須スキルと心得よ
- ◆自説にこだわり、聞く耳持たぬはずで老害と心得よ
- ◆明るさ、1-77、好奇心は老化防止の三点セットと心得よ

キックオフミーティング（開講式）で半年間の研修がスタートします。2泊3日の予定で、気持ちをしつめていただきます。同時に、労働法制や人材サービスの基礎的な知識などをテーマに座学も行います。実務体験を円滑に進められるよう、細やかな配慮と研修を楽しむユニークな工夫を凝らしています。

研修生は所属する企業も、従事する仕事もそれぞれ異なります。このため、実務体験を全員同じメニューで実施できません。キックオフミーティングの座学などを基に、研修生それぞれが「実務体験の個人プログラム」を作成し、主体的に取り組んでいただきます。

個人プログラムを進める実務体験とは別に、全体ミーティング、ワークシヨッ

プ、個人面談（カウンセリング）を開催します。研修生全員が集まる全体ミーティングなどは、研修生相互の良き交流の場となるでしょう。

ワークシヨップでは、シニア世代とは異なる価値観、世界観を持つ若年層との対話を導入する計画です。「若い世代の話をしっかり聴く」とともに、若いゲストスピーカーと語り合う「しゃべり場」を体験します。配置転換で新しい職場になっても、若い社員と円滑にコミュニケーションシヨンする力を養います。

◆「生涯現役文化」を目指して

「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」――マイスター60の企業理念です。

「六十五歳まで継続雇用の義務化」が実施され、企業は定年の延長、再雇用制度の見直しなどを進めています。それとともに、企業は単にシニア社員の処遇を考

えるという消極的な姿勢でなく、「高齢者を人材として活用する」という前向きな姿勢に変わることが期待されています。意欲、能力があるシニア社員が職場の作業を通して若い社員に伝えていくことで、良好な関係が生まれ、若手にもシニアにも相乗的に効果が出てくるでしょう。

「生涯現役」を全うするには、年齢に応じた研修、教育が必要です。「シニア・インターンシッププログラム」はこのような考えに基づき開発されました。マイスター60にとってこのような新事業に挑戦することは、「新たな定年文化」を提起するものであり、マイスター60の企業理念に沿ったものといえます。

ネット犯罪に巻き込まれるな!

高齢者フェイスブック講座

―学生が講師、「いいね!」―

マイスター60は6月1日（土）、「高齢者、女性のためのフェイスブック（FB）講座」を開きました。デジタルハリウッド大学（DHU、本都東京千代田区）を中心とする学生グループが講師を務め、20人のシニア、高齢者社員がアカウント設定からセキュリティ対策までフェイスブックに取り組みました。

「高齢者向けFB講座」はDHUの富田瑛祐君らのグループがボランティアで展開しています。①高齢者に新しい世界を知っていただく②ネット上から世代を超えた関係を作る③孤独死や無縁社会を予防する―ことを目指しています。この活動にエプソン販売株式会社が協賛、パソコン、プリンターなどを無償で提供するとともに、搬入、セッティングを担当しています。



マイスター60は、高齢者がFBなどインターネットメディアを正しく理解することは、ネット犯罪に巻き込まれず、豊かな高齢化社会を実現する上で必須と考え、学生グループの活動に賛同し支援することにしました。

講座は約2時間、プロジェクターで説明されたあと、パソコン画面と格闘するシニアの後ろから、ボランティアの学生がアドバイスしました。「直ちに理解できたとは言いがたい」（69歳）との反応もありましたが、「何ができるのか理解できた」（63歳）、「必要な項目を選んで徐々に拡大していきたい」（74歳）などとの声が出ていました。

マイスター60は、フェイスブックはあくまでも「個人利用」と位置付けています。また、マイスターグループは、フェイスブックなどのメディアを適切に活用する指針を示した「ソーシャルメディアポリシー」を策定しています。講座で、高平ゆかりマイスター60執行役員事業本部長が順守を呼び掛けました。

シニアも見やすく使いやすく 「ホームページを一新」

平成25年4月1日から、ホームページをリニューアルしました。

マイスター60のホームページを開くと、男性と女性が打ち合わせしている写真や、元氣そうな2人がガッツポーズを取る写真が目に入ってくるでしょう。この写真の人物たちは全員マイスター60で活躍する本部スタッフです。モデルを使った写真素材を使用するのではなく、「マイスター60はこのような人たちが集まっている会社です」というイメージを表しています。

◆マイスター60は高齢者会社

次にロゴが目につくかと思えます。「マイスター60」の上に「高齢者会社」と入っています。「高齢者会社」と名乗るのは、これからのマイスター60はシニアの雇用創出だけではなく、「シニア・インターンシッププログラム」(定年世代のための体験意識改革研修)をはじめ、シニアの様々なステージに、創業から23年間で培ってきたノウハウを生かし、取り組んでいくという意味が込められています。

また、マイスター60はシニア専門の人材サービス会社ですので、シニアの方たちが活用しやすいように、という観点からホームページを改善しました。

◆分かりやすい求人検索

まず、求職者の方が画面を見やすいように、文字サイズを「大・中・小」の3

段階に切り替えられるようにしました。仕事を探す方は「注目求人情報」「おすすめ求人」をみるだけでなく、「職種」や「地域」で選択できるほか、自由に「単語」を入力して仕事を検索できるような、画面の表示を分かりやすくしました。

次いで、ホームページで登録する求職者が分かりやすいように、「まずは登録から」と呼び掛ける入口に、マウスを左クリックして登録画面に行く絵を配しました。スムーズに登録できるよう誘導するものです。

第三には「トピックス」で、皆様にお知らせしたい情報の最新版を表示しています。

◆インターンシップ情報も

さらに、画面の右側では、マスコミでも取り上げられている「シニア・インターンシップ」の概要、問い合わせ先などのページに

飛ぶようになっていきます。特に、企業の皆様には「シニア・インターンシップ」への取り組みを知っていただきたいと思っています。また、最近増えている取材の履歴を掲載しているほか、マイスター60の広報紙「MYSTAR60 LETTER」もバックナンバーを含め、

いつでも読むことができます。

FacebookやTwitterなど、ソーシャルネットワーク(SNS)を利用していても多いでしょう。マイスター60は、デジタルハリウッド大学(DHU)の学生による「高齢者のためのフェイスブック講座」を開き、使いみただけではなく、リスクについても勉強しました。深い意味を意識せずに書いたものが、思わぬ問題になったりするなど、各自が適切に利用することが大事です。マイスターグループの「ソーシャルメディアポリシー」を明記したページ画面をホームページに設けましたのでご覧ください。今後もシニアの方の様々な情報をお知らせし、皆様にご活用いただけるように、ホームページを随時リニューアルしていきます。



編集後記

MYSTAR60 LETTER

暑い季節がめぐって来ました。夏と言えば花火大会、お祭り、海かき氷など気持ち前向きになるようなことが思い浮かびます。帰省した子供たちの家族と賑やかに過ごす方も多いのではないでしょうか？

その一方で、温暖化による猛暑で熱中症になる人が増えています。薬局やスーパーでは、暑さ対策の様々な冷却グッズが置かれています。人の体は50〜75%を水分が占めていて、体重の2%の水分が失われると、のどが渇くなどの脱水症状が出てくるそうです。

3%失われると…のどの強い渇き、
ほんやりする、食欲不振
4%失われると…皮膚の紅潮、
イライラする、体温上昇、疲労困ぱい、
尿量の減少と濃縮
5%失われると…頭痛、熱に
うだる感じ
8〜10%失われると…身体動揺、
けいれん

10%以上失われると…失神など、
生命が極めて危険な状態
皆さん、十分に熱中症対策をして
万全な体調で夏をお過ごしください。

(編集・発行)

ME 高齢者会社
中小企業投資育成株式会社 設立投資額1000万円
株式会社 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