

「最高の人材活用－60歳こそマイスターのスタートライン」

株式会社マイスターエンジニアリング/株式会社マイスター60 取締役社長 平野茂夫氏

当社に入社した人生の先輩が、初めての出勤に際して次のように述懐された。「駅の陸橋を上がったとき、なんと久しぶりだろう、原点に戻ったような、懐かしい気がしました。信じられなかもしれませんが、朝のラッシュアワーが新鮮だったのです。これから働きに行く、こんなに大勢の人達の輪の中に自分もいられるということが、実に頼もしく感じられたのです。おそらく定年前だったらこんなふうには感じなかったでしょう。現役で働いている大勢の人の中にいるんだという感覚・・・。」これこそが原点です。こういう気持ちこそが働く人の原動力です。高齢者意識調査でも、7割くらいの高齢者が働きたいと言っている。マイスター60に入社してくる人々はこのような勤労意識の高い方々であり、私は「先輩」と呼んでいる。

約15年前のことだが、敬老の日のNHKのラジオ番組で高齢者特集が放送された。その中で紹介した川柳、「サラリーマン 会社やめれば ただの人」を聞いて、そうなのか、会社を辞めればただの人になるというのは、企業の制度と社会の制度のミスマッチのせいだ。企業内の制度や秩序は企業内だけのものであって、社会の制度や秩序に合わないのだ。それならば60歳で入れる会社を作ろう・・・そう思い立った。

なぜ私が高齢者に惹かれるのか。それは私が育った環境にあるように思う。私の父は私が生まれて1週間後に中国へ出征して戦死した。したがって父性に触れる機会が無いまま育った。その影響からか成人して社会に出たとき年配の男性に非常な親しみを感じ、それが相手にも伝わり、先輩たちに大いにかわいがられた。酒の飲み方から人への接し方など、ビジネスマナーのみならず社会人としての薫陶を受けた。このような思い入れが深く胸中に沈殿している丁度その時、上記の川柳を聞き何か心の中ではじめて、「年齢は背番号、人生に定年なし」という言葉をパッと思いついた。これがきっかけで今の事業を思い立った。

心は急ぐが、一番大切な「働く職場」を作ることにはたやすくは無い、高齢者の働く目的にあった会社を作ることがなかなかできない。(株)マイスターエンジニアリングの会議で、高齢者を迎える会社の設立を述べた。すると、社長はおかしいことを言うともな怪訝な顔をした。そこで言った。「我社には5人の高齢者がいるだろう。この方々は、炎を見るだけでボイラーの燃焼温度や排ガスの温度が分かる。モーターの回転音を聞いただけでベアリングの異常を発見できる。60歳で定年になったからといって、ベテランたちのこの技術は消えてしまうのか。」具体論から説明したところ、それまで一般論で高齢者を見ていた社員も納得してくれた。そして(株)マイスター60が誕生した。新卒者は五感が働かず計測器を使う。若い人は我慢が続かず同じ仕事を淡々とすることを避けたがる。それならば高齢者、中年者、若者を組み合わせれば良いのではないか。若者の中にも高齢者から技術・技能の伝承を受けたい人もいる。実際にテストしてみると上手くいく。アイデアは成功である。

さて、入れ物は出来たが、本当に高齢者が集まるのだろうか、見当がつかない。そこで朝日、読売、毎日、日経の各新聞に、「年齢は背番号、人生に定年なし」のキャッチフレーズで、「正社員募集」の広告を出して反応をみた。すると、朝8時前から会社の電話は鳴りっぱなし。働きたいと言う願望の多さに、そしてそのひたむきな情熱を熱いほど感じた。電話での応対を通じて応募者を約100人に絞り、書類選考で面接対象者を50人に絞り、実際の面接で採用は15人になった。親会社の5名を加えて20名で仕事をスタートした。

話は戻るが、(株)マイスター60を設立する前年に法令が変わり、「中小企業投資育成株式会社」は既存の企業への投資だけではなく、ベンチャー育成の為に新設会社への設立投資も認められるようになった。(株)マイスター60は、その第1号として申請して認められた。加えて、同

日、中小企業庁の長官が、「高齢者社会にとって意義のある事業である。ここに設立投資第1号を適用します」との公式発表を行った。これを聞いた大新聞の通産省担当記者が、「設立第1号と言うのは葵の印籠と同じ、国家の保証をもらったようなものですよ」と興奮して電話してきた。公的資金が入ったことで得られる信用は、会社だけでなく働く人々にも大きな信頼を与えた。国から40%の出資が入ったと言うことは、国にも40%の責任があると言うことで、当然、国からの経営に対するチェック機能が働く。これがさらなる信用を呼ぶ。

男性は40年間、外に出て働く。妻はそういう生活に合わせて日常生活のパターンをつくる。夫が定年退職して自宅にいると妻の生活リズムが崩れる。健康が許す限り、男は外に出て働くべきなのだ。しかし現役時代と同じでは受け入れ難い面もある。現役時代は地位、金、女、名誉などが生きがいの目標足りえたが、定年になるとホトケになる。つまり悟りを啓くのである。自己実現の仕上げに入り昇華する。どうも人間、そうなるらしい。

資本主義社会においては、会社では利益が第一である。しかし、今、私に対峙している会社は、定年後の、家も建て、子供も独立し、生活にある程度のゆとりが出た人を再雇用する会社である。そこで、私は、(株)マイスター60では全く新しいコンセプトで当たろうと決心した。考えた末、利益が出たらこの利益は拡大再生産の為に使う。つまり、雇用を増やすことに使う。すなわち利益は会社に帰属させない。いちずに社員に帰属させる。このようなコンセプトで行こうと決めた。

現在は年商13億5千万円、利益5百万円である。利益を還元させると言っても大した額ではないが、利益よりも生きがいのある仕事と雇用の安定に主眼を置いた(株)マイスター60は、本当に社会的に価値のある会社を目指していきたい。それが適正な評価につながることを願っている。

会社が正式に出来、信用も高まり、働きたい人も増えてきた。働きたいと言ってきた以上、きちんと仕事をしてもらわなければならない。先に述べたように、高齢者、中年者、若者の組合せで仕事をするのだから、親子3代で仕事することに近い。そうなると高齢者は若者に対し、愛情を持って指導する。若者からすると、自分のマナーが悪いとお説教される。年配者は若者の暴走を止める。こういう中から秩序の基盤が出来上がる。言い換えれば擬似家庭が出来るのである。モノ、カネの時代に新しい情操教育が出来るようになる。そのような形で、マイスターの組織のDNAに情操がインプットされてゆけば理想だと思っている。