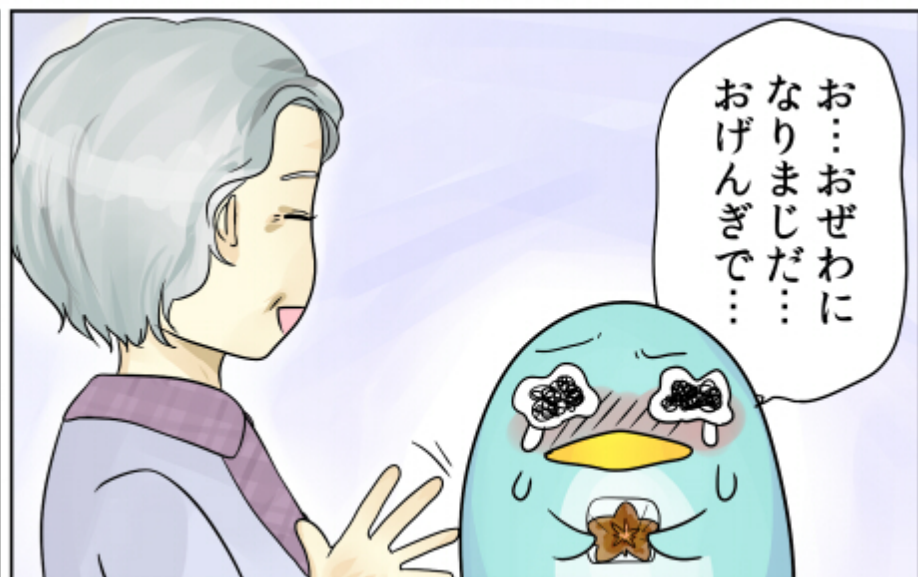
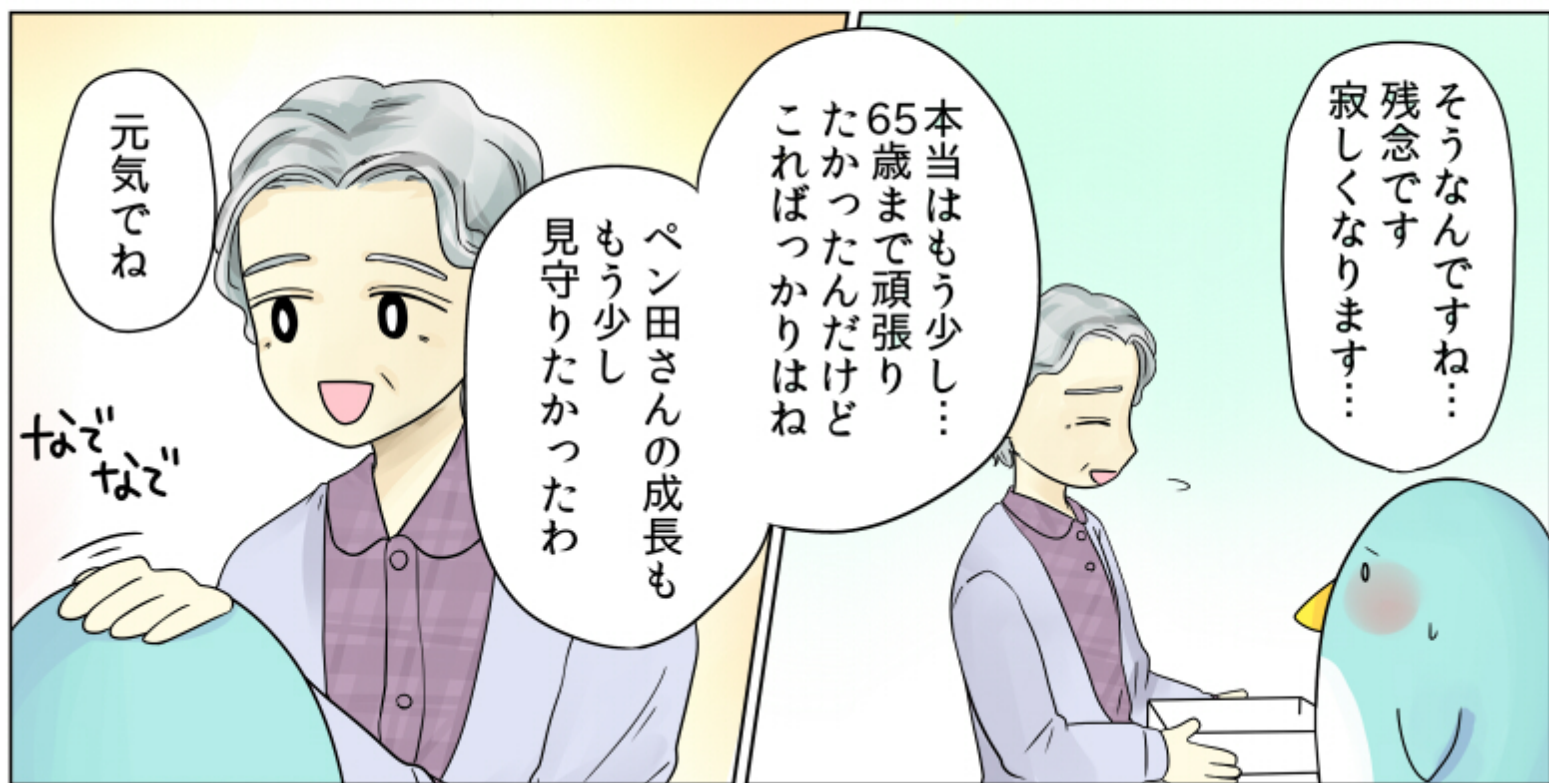
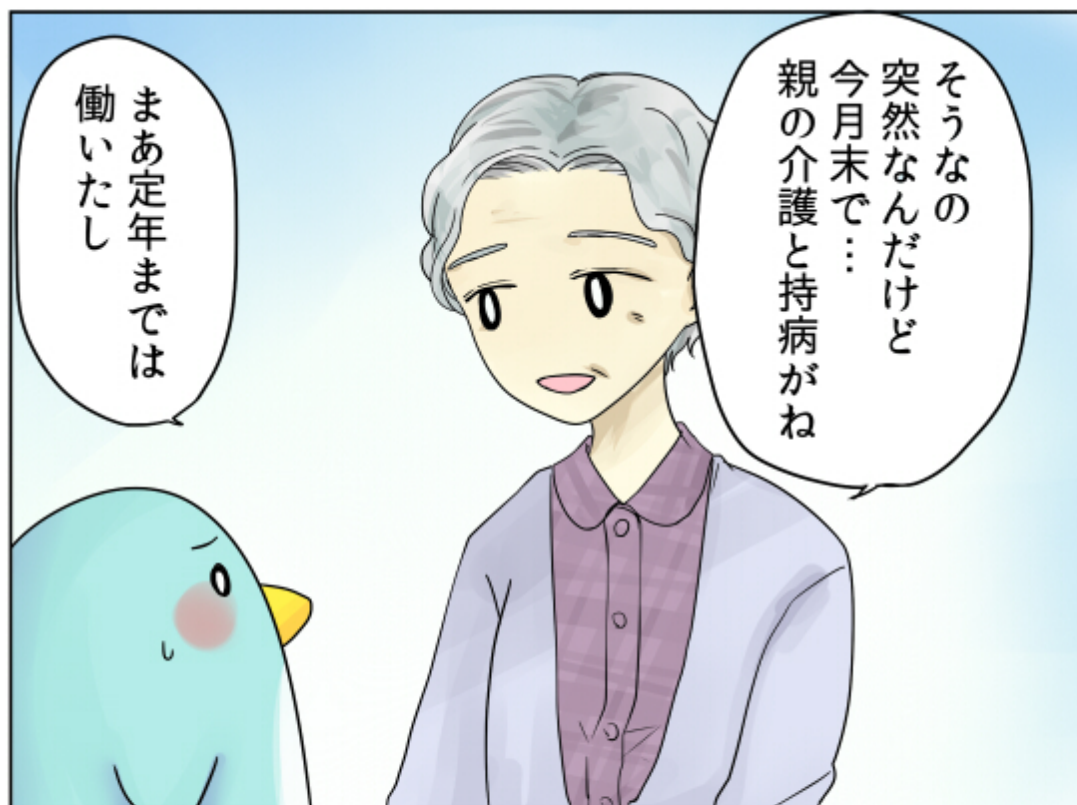




あーかどろろ
まじまじ



自棄かんだの...



ぜんばい...

ざーん



佐倉さん
残念よね...

ハンカチ
使う？

会社としても
なんとか残って
ほしかったのだけど...

じずぐず



なんて言うん
でしたっけ

美人薄命？

私のこと？

うーん...
違うと思う

二重の意味で

憎まわ子
ほんとかわて
言っじゃない



なんだか
こういうのって
いい人から
いなくなっちゃい
ますよね.....

食べ物かー...



もうもみまんも
食べる機会が
ないのかと思っとう...

佐倉さん...
性格の良さも
+することながら
いつもお土産に
もみじまんじゅうを
くれるんですよ...



退職は突然に

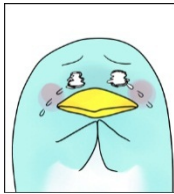


うええん…佐倉さん…！他の人は辞めないですよね？ね？！

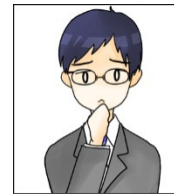


そうですねえ…。

定年後の再雇用の人たちは1年契約だったりするため、残念ながらその時に辞めてしまう人もいらっしゃいますね。また、定年延長が進むと定年前に辞める人も出て来るかもしれませんね。



どうして辞めちゃうんですかあ！



高齢者の気力や体力は人によってそれぞれ多様なので途中で辞めざるを得ない人も出てくるでしょう。それに、ご本人やご家族の健康問題もありますよね。



会社以外のところで忙しくなったりとか？



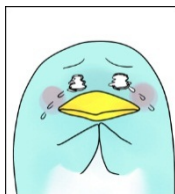
そうですね。孫の世話や家族の介護、自治会役員就任を理由に辞める人、いつかやりたいとずっと思っていた趣味を本格的に始めたい、起業したいという例もありますよね。高齢期は生活スタイルの変化もあって、会社との関わりが変わることもあるでしょう。



人によっていろいろなケースがあるのですね…。



なるべく長く働き続けてもらうには、フルタイム勤務以外にパートタイムや在宅勤務といった多様な就労形態を用意することも必要ですね。



それでも、いつかは…？！



そこで考えておく必要があるのは、まだ働き続けたいのに事情が急に変わって突然退職する場合もあることです。だからこそ、後継者育成はしっかり計画を立てて着実に進めないといけませんね。