



田中ちゃん…っ！



田中さん
ありがとうございますました！

おみごと!! 神業でした!!

いはいや
いはいや
言いますキ
だよー

さすがですっ
すごいです！

あんなに怒ってたのに…

尊敬!! ミビれる!!
あーがえる!!



いやあ

まあ本来…
こういう時は
ア〜す〜ん
カ〜ンリ〜
カ〜ンリ〜

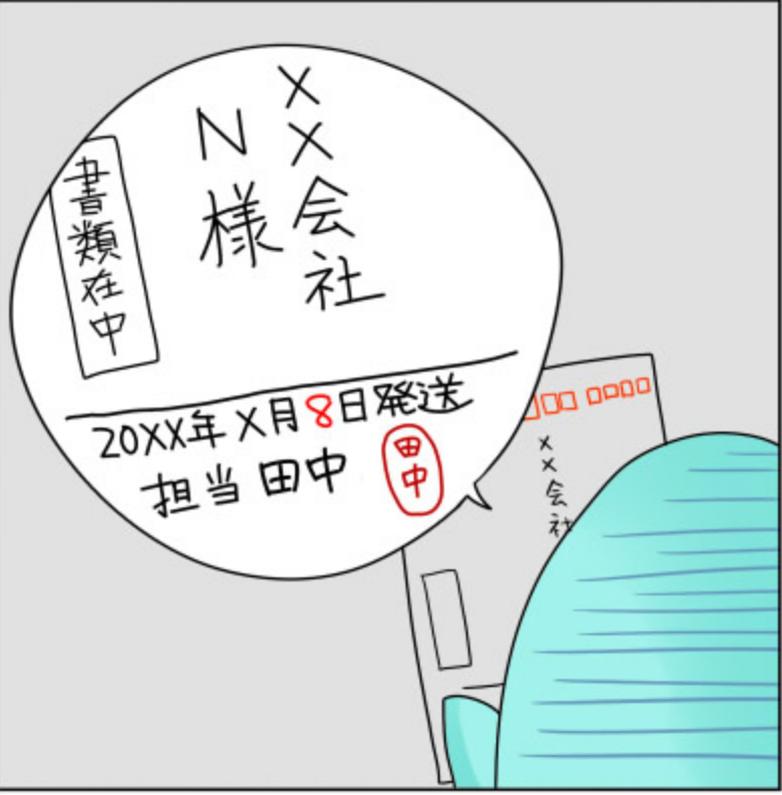
数日後…



ほほほ、ほほ、

書類の
整理整理と

ん？



XX会社
N様

書類在中

20XX年X月8日発送
担当田中

田中

おっおっ
結局
田中さんが

送り七心ねて
たんたな…?!



高齢者の雇用は若者の雇用を奪う？



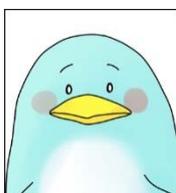
まったくもう！田中さんってば！



大事にならなくて良かったですね。
しかし、田中さんの対応を見てペン田さんも勉強になったでしょう？



そういう問題じゃないんですよー…。



あっ、それで、第一話でも話しましたが、**高齢者の雇用が増えると、若年者の雇用が減る**ということはないのですか？



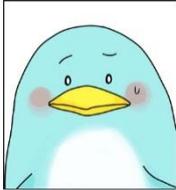
世の中の**仕事の量が一定**で、その仕事を労働者が「**分け合う**」となると、高齢者の雇用が増えることで、若年者の雇用の機会が減ることもあるでしょうねえ。



ほらやっぱり！高齢者雇用なんて若者にとっては良くないことじゃないですか！高齢者雇用なんて反対だーっ！



ふむふむ。では、ペン田さんに質問です。
会社は、どんな人材を必要としていると思いますか？



えっ？うーんと…まあ**経験**を持っているとか…**すぐに高い成果を出せる**とか？



なるほど。それらは大切でしょうね。では、そう考えると…



はっ！もしかして、**経験の浅い若者は会社にいない**と…？！



極端に言えばそうかもしれませんよねえ。



ええっ！？でも、将来を担えるのは若者ですよー！？



そうですね。高齢者だっていつまででも働き続けることができるわけではありません。会社の成長や存続を考えると、若者も必要です。要は、**会社は若者と高齢者に同じ役割を求めている**のですよね。



なぬ？



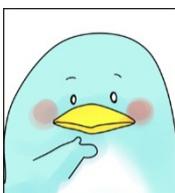
これは私の考えですが、高齢者には高い専門能力や、これまでの経験や知見を活かして後進者を育てることなどが求められているのではないのでしょうか。



ほうほう。



あくまでもたくさんある理由のうちのひとつですよ。会社によって高齢者と若年者それぞれに様々な役割があるでしょう。是非自分の会社の中で考えてみてはいかがでしょうか。

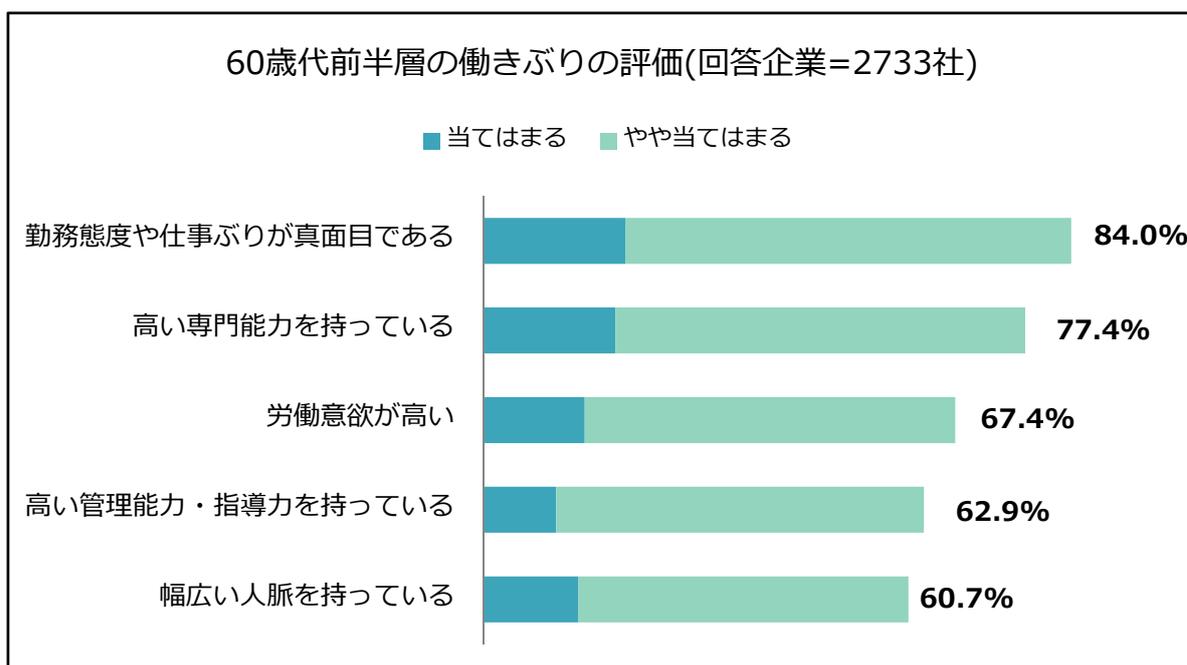


ふーむ…。

資料編

○働きぶりの評価

企業は、高齢社員の働きぶりのどのような点を評価しているのでしょうか。「勤務態度や仕事ぶりが真面目である」84.0%、「高い専門能力を持っている」77.4%が8割前後を占めています。次いで「労働意欲が高い」67.4%、「高い管理能力・指導力を持っている」62.9%、「幅広い人脈を持っている」60.7%、が6割を占めています。



<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/research/elderly/60semployee22.html>

(高齢・障害・求職者雇用支援機構 『60歳代従業員の戦力化を進めるための仕組み』)