

小説『継がれる手と、譲れない想い』(再雇用期の働き方)

第0章 登場人物紹介

・ 佐伯 明子(さえき あきこ)

61 歳／雇用延長中の会社員

30 年以上にわたり事務系の管理職として働き、1 年前に定年を迎えたが、本人の希望により雇用延長制度を利用して勤務を継続中。勤勉で責任感が強く、職場では「知識と経験の宝庫」と信頼を寄せられている。

・ 西園 智久(にしその ともひさ)

62 歳／キャリアコンサルタント／元メーカー人事部出身

企業人事・労務管理の実務経験を活かし、現在は独立系のキャリア支援オフィスに所属。シニア層の再就職や雇用延長者の相談に定評があり、傾聴と共感を重視しながらも、整理と行動の見通しを促すスタイル。

第1章 働き続けることと、自分らしさ

朝、定時より一時間も早く会社に着く。誰もいない執務室の鍵を開け、窓を開け、空気を入れ替える。このルーティンが、もう何十年も続いている。

佐伯明子、六十一歳。三十年以上勤めた会社を定年退職したのは、ちょうど一年前のことだった。だが彼女は、完全な退職という選択をしなかった。

「雇用延長制度があるから、まだ働けますよ」

人事の若手がそう笑顔で言ったのを思い出す。その時、自分は「はい」と即答していた。迷いはなかった。仕事が好きだったし、何よりまだ“現役”でいたかった。けれど、それがここまで大変な日々になるとは、あのときの彼女は知らなかった。

定年前と同じ仕事、同じ机、同じ責任。違うのは、給与が八割になったことと、肩書きから「管理職」が消えたことくらい。業務はむしろ、少しずつ増えていた。

体が悲鳴を上げたのは、その半年後だった。

——めまい。立ちくらみ。通院。診断結果は「過労による自律神経失調」。

彼女は自ら申し出て、週五日勤務から週三日勤務へと切り替えた。これで少しは楽になる。そう思っていた。

だが現実には、甘くなかった。

週三日のうち一日は、引き継ぎ資料の作成に追われる。残る二日で、それまでの五日分の業務を処理する。作業の合間に、後輩社員の質問にも答えなければならない。

パソコンの前に座りながら、佐伯はふと自問する。

——私、なんのために働いてるんだろう。

やりがい。誇り。責任感。それは確かにある。だが、その全てが体力と時間という見えない通貨で交換されていく。疲労と不公平感だけが、胸の底に沈殿していくのを感じていた。

「佐伯さん、大丈夫ですか？書類のこと、今少しよろしいでしょうか？」

背後から声がかかる。後輩の三宅だ。四十代前半で、穏やかな性格の男性社員。今、彼女の後任候補となっている。

「ええ、大丈夫よ。……少し、座ってもいいかしら？」

応接スペースに移動しながら、佐伯は微笑んでみせた。

「引き継ぎ資料、少しずつ形になってきてますよ」

三宅が言った。

「助かるわ。ごめんなさいね、本当なら全部整えて渡せたら良かったんだけど……」

「いえ、とんでもないです。佐伯さんの説明、本当に分かりやすいですし、記録は自分で残しますから」

彼の言葉に救われる思いがした。だが、その優しさの裏に、“気遣わせている”という感情がちらつく。これが限界なのではないか。そろそろ、自分が退くべきなのではないか——そんな考えが、また胸に浮かんできた。

昼休み、社員食堂で上司の佐藤課長に呼び止められた。

「佐伯さん、今月のワン・オン・ワン、木曜日でいいですか？」

「はい、大丈夫です」

「あの件なんですが……もし体調のことがあるなら、担当業務、他の方に引き継いでもいいですよ。事務処理中心で、週三でも問題ない内容を整えて……」

それを聞いた瞬間、喉の奥に何かが詰まったような気がした。

——“誰でもできる事務作業”へ異動？

やさしさのつもりなのかもしれない。でも、それは彼女にとって、アイデンティティを奪う提案に聞こえた。

「……検討します」

そう言うのが精一杯だった。

帰り道、いつもより足取りが重い。駅のベンチに腰を下ろし、スマートフォンを開く。ふと、数年前にブックマークしていた介護福祉士養成講座のページが目に入った。

昔、退職後に「誰かの役に立つ仕事がしたい」と思い、検討していたことがあった。だが、結局そのまま今の仕事を選んだ。やりがいがあるから、と。

——あの選択は、間違いだったのか？

答えはまだ、出ない。

週末。自宅の庭に咲いたラベンダーに水をやりながら、佐伯は考える。

働く意味とは何か。やりがいとは何か。定年後も働くということは、どういうことなのか。

心の中で、小さな声が囁く。

——“継ぎたい”という想いは、ある。でも、“譲れない”ものも、まだある。

その狭間で揺れながら、佐伯は静かに空を見上げた。

第2章 限られた時間と、尽きない責任

月曜、午前九時。かつてのように出社していた日々ならば、今ごろ佐伯はすでにデスクに座り、メールを開いていただろう。しかし今は週三日勤務。月曜と金曜は、カレンダーの「空白」となった。

だが、その空白に心は休まらない。

「この資料、金曜の分も一緒に処理できませんか？」

「次の報告書、佐伯さんに見ていただけると助かります」

メールも、メッセージも、電話も。週三日勤務だからといって、業務の流れは止まらない。佐伯が休んでいる日も、仕事は回り続けているのだ。

火曜の朝。出勤した瞬間から、机の上に積まれたファイルとメモ書きの山に、思わずため息が漏れた。

「……これで三日分？」

いや、違う。これは、五日分の仕事だ。いや、もしかしたら六日分かもしれない。業務量が、減っていない。むしろ、増えている気さえする。

「三宅さん、この件、今朝中に処理できますか？」

「すみません、佐伯さん……先週の引き継ぎ資料、確認に時間がかかって……」

三宅の顔にも、申し訳なさど焦りが浮かんでいる。それを見て、つい佐伯は「いいわ、私がやるから」と言ってしまう。

それがいけないと分かってはいる。けれど、自分の中に根づいてきた「責任感」が、彼女を止めさせない。

昼休み。同僚の井上さんが佐伯のところにやってきた。

「ねえ佐伯さん、今、週三なんでしょう？ 大変じゃない？」

「うん、大変よ。でも、慣れた仕事だから。体調さえ崩さなければ大丈夫だと思うの」

「私は逆にね、週三にしてくださいぶ楽になったのよ。時間に余裕ができて、孫の面倒見たり、ヨガ行ったりしてさ」

井上さんは楽しげに語るが、その言葉はどこか遠くに聞こえる。

「業務、分担してるんじゃないの？」

「うちはね、結構うまく割り振ってくれてるの。私も事務処理系が多いし」

同じ「週三勤務」でも、仕事内容の差は大きい。佐伯のように、専門性と責任を伴う業務を抱えている場合、そのまま量が変わらないのだ。そう、分かっていた。

木曜。上司の佐藤課長がふと声をかけてきた。

「佐伯さん、引き継ぎの件、進んでますか？」

「はい、三宅さんに週ごとに少しずつ……」

「そろそろ、誰が見ても分かるような形にしたほうがいいかもしれませんね。マニュアルとか」

「ええ、作ってはいるんですけど、業務をこなしながらなので、どうしても時間が……」

「ですよね……。もし時間的に厳しいようなら、引き継ぎだけ専念する期間を設けてもいいかもしれません」

それは一見、配慮のある提案だった。だが、それを言われた瞬間、彼女はどこか釈然としない気持ちになった。

——“引き継ぎだけをして、その後退け”ということ？

引き継ぐことは当然の責任だ。だが、それは自分の“役割の終わり”を意味するようで、どこか寂しさもあった。

金曜。自宅で、庭の草木に水をやる。風が初夏を告げている。だがその風に、心が晴れることはなかった。

スマホのカレンダーに、次の週の予定が入っていく。

「火曜：定例会議」「水曜：後輩レクチャー」「木曜：報告書ドラフト作成」

週三とは思えない密度の予定だ。まるで、週五日分を圧縮したような日々。

そんな週末のある日、ふと、地域センターで開催されている「キャリア支援相談会」のポスターを見つけた。

——「働き続けることに悩んだら、誰かに相談してみませんか？」

その言葉が、なぜか心に引っかかった。

“悩んでいるのは、私だけじゃないのかもしれない”

相談しても何も変わらないかもしれない。でも——。

佐伯はスマートフォンを手に取り、表示された予約番号に電話をかけた。

ツー、ツー、ツー……。

それは、自分の中にあった“限界”に、ようやく手を伸ばした瞬間だった。

第3章 わかってほしい気持ちと、伝わらない想い

木曜の午後。会議室で上司との月例ワン・オン・ワンが始まった。

「今日はどうですか？ 体調は落ち着いていますか？」

佐藤課長は、気遣うように声をかけてくれた。悪い人ではない。だが、どこか空回りしているようにも感じる。

「……そうですね、日によって波はありますが、以前ほど無理はしないようにしています」

佐伯は微笑んで答えたが、内心は穏やかではなかった。

「三宅さんとの引き継ぎは、順調ですか？」

「そうですね……。少しずつ進めてはいます。ただ、まだ完了までは時間がかかりそうです」

「なるほど。業務の分担、やはり難しい部分もあるんですね」

「はい。業務内容が属人的で、他の人に任せるには、まず私が言語化しなければならなくて」

「うーん……。だったらもう、佐伯さんには今の担当業務は外れてもらって、誰でもできる定型業務を週 3 でお願いする形にした方が、本人にも楽なんじゃないかなと思ってるんです」

それを聞いた瞬間、心の奥が冷たくなった。

——“誰でもできる業務”？

それはつまり、やりがいのある仕事から外されるということだ。これまで数十年かけて積み重ねてきた経験も、今の業務に感じている誇りも、切り捨てられるような気がした。

「お気遣いありがとうございます。ただ……私は、今の仕事にやりがいを感じていて……できる限りは続けたいと思っているんです」

「うーん、やりがいですか。もちろん、大切なことです。でもね、体調のこともあるし、無理はしてほしくないですし……」

佐藤の言葉は続いたが、佐伯の心にはあまり入ってこなかった。

彼は「やりがい」という言葉の意味を、本当に理解しているのだろうか？

次の出勤日、佐伯は、会議室にこもり、業務フローの整理に取り組んだ。A4 用紙に図を描き、処理の手順を書き出し、後輩にも分かるようマニュアルを整え始める。

頭の中では、こんな問いがぐるぐると巡っていた。

——私の仕事は、私がいなくなっても、誰かが代わりにやる。

——でも、それが“ただの作業”になってしまっは、意味がない。

その思いは、業務の一つひとつに心を込めて取り組んできた彼女だからこそ、抱く感情だった。

昼休み。中庭のベンチでお弁当を食べていると、三宅が隣にやってきた。

「佐伯さん……あのワンオンワンのあと、大丈夫でした？」

「……聞いてたの？」

「いえ、ただ雰囲気。佐伯さんの表情、少しだけいつもと違ったので」

その一言が、少しだけ佐伯の胸を軽くした。

「ありがとう。実はね、ちょっと“やりがい”の話をしていたね……」

佐伯は、自分が抱えている不安や違和感を少しずつ話した。三宅は黙って、頷きながら聴いてくれた。

「僕、最初はただ“引き継ぐ”っていうのは作業の継承だと思ってたんです。でも最近思うんです。佐伯さんの仕事って、手順だけでなく“考え方”とか、“大切にしていること”がすごく多いんだって。そういうのって、マニュアルじゃ伝わりにくいんですよね」

彼の言葉に、胸がじんとした。

「そうなの。誰でも“やれる”かもしれない。でも、“どうやるか”は人によって違うのよね」

その夜、自宅でノートパソコンを開いた佐伯は、自分だけの「引き継ぎノート」を作り始めた。

そこには手順だけでなく、自分が長年大切にしてきた“考え方”や“判断の基準”、“後輩たちへの思い”も込めた。

まるで、自分の人生の一部を記すような作業だった。

週末。図書館でふと手に取った一冊の本。タイトルは『働くことの意味を問い直す』。

ページをめくると、こんな言葉が書かれていた。

——「仕事とは、価値を提供することであり、同時に自らの存在を証明する行為でもある」

その言葉に、胸の奥が熱くなった。

わかってほしい。でも、伝わらない。だからこそ、言葉にする。

そして、伝え続ける。

“私がここにいた”ということを——。

第4章 やりがいの手放しと、伝える責任

地域センターの小さな相談室。木製のテーブルの向こう側に、西園智久が静かに座っていた。

「どうぞ、おかけください」

柔らかな声にうながされて、佐伯明子はゆっくりと腰を下ろす。室内は静かで、外の風の音さえ心地よく感じられる。

「本日はありがとうございます。少しでも、お気持ちが整理できる時間になればと思っています」

西園の落ち着いた語りかけに、佐伯は小さくうなずいた。数秒の沈黙のあと、口を開いた。

「……迷っているんです。今の仕事をこのまま続けるべきか、やめるべきか、それとも別の道を探すべきか……」

言葉を選びながら話すその表情には、長年の経験と、重ねてきた時間の重みがにじんでいた。

「今は週三日勤務なのですが、業務量は変わらなくて……」

そう語る声には疲れがにじみ出ていた。

「お話を聞いていると、責任あるお仕事を続けてこられたこと、そしてその中で無理をされている現状が伝わってきます。佐伯さんにとって、『働くこと』って、どんな意味があるのでしょうか？」

西園の問いに、佐伯はふと窓の外に視線を移した。沈黙が数秒流れたあと、ゆっくりと答える。

「……誰かの役に立てること。自分の経験が、誰かに届くこと。それが実感できると、自分に“居場所”があるような気がするんです」

西園は軽くなずく。

「その“役に立てる”という実感や、“伝える”ことが、佐伯さんの中で大切な価値観になっているんですね」

「はい……。でも今の働き方は、その価値を守るには少し、しんどくて」

ふっとため息をついた佐伯の手元が、ほんの少しだけ震えていた。

「もし、“やりがい”を保ちつつ、今の働き方を見直すとしたら、どんな選択肢が考えられそうでしょう？」

「……少しずつ譲っていくこと、かもしれません。全部じゃなくて、判断が必要なところだけを残して……」

西園の表情が少し柔らいだ。

「その考え、とても素敵ですね。“やめるか続けるか”の二択ではなく、“今の自分にできることを大切に続ける”という在り方です」

その言葉に、佐伯の目が少しだけ潤んだ。

「話してよかったです。こんなふうに、自分の気持ちを言葉にできたの、久しぶりで……」

帰り道、佐伯は春風に吹かれながらゆっくりと歩いた。

“やりがい”と“負荷”は、両立できないと思い込んでいた。

けれど——きっと、その間に道を描くことはできる。

そんな予感が、心の奥に芽生えていた。

第5章 継ぐために、譲るために

「引き継ぐ」と「譲る」こと——似ているようで、まったく違う。

佐伯明子は、そんな言葉を自分の中で反芻していた。西園との面談を経て、心の中にあった曖昧な霧が、少しずつ晴れてきていた。

その日は木曜。定例の部内ミーティングを終えたあと、彼女は後任の三宅を呼び止めた。

「三宅さん、少しでも時間もらえるかしら」

「もちろんです。どうしました？」

「引き継ぎのこと、改めて相談したくて……」

彼女は、これまで用意していた業務フロー図やマニュアルに加え、「自分がこの仕事で大事にしてきたこと」を箇条書きにした紙を差し出した。

「これは手順じゃなくて、私が何を考えて仕事してきたかっていうメモ。今さらこういうの、重たいかもしれないけど」

「……いえ、こういうの、本当にありがたいです」

三宅は表情を崩さずに受け取った。

「ありがとうございます。あと、今度、少し時間をとって、業務の“判断ポイント”だけでも一緒に確認できたらと思って」

「やりましょう。僕、今まで“教えてもらう側”って気持ちが強すぎたのかもしれませんが。これからは、“受け継ぐ側”として向き合います」

その言葉に、佐伯の胸が少しでもあたたかくなった。

その週末、彼女は書棚の奥から 10 年前の手帳を取り出してみた。そこには「研修スケジュール」「若手育成メモ」「会議資料の反省点」などがびっしりと書かれていた。

「……そうだ。私も、こうして“受け継いできた”んだ」

あのとき助けてくれた先輩の言葉や所作が、今の自分の基礎になっている。そして、自分もまた誰かの基礎になれば――。

翌週火曜。佐伯は意を決して、佐野課長に申し出た。

「今後の働き方について、私からご相談させてください」

「もちろん。何かお考えがまとまったんですか？」

「はい。“すべてを引き継いで辞める”というのではなく、“段階的に譲っていく形”を取らせていただきたいと思います」

「段階的に……？」

「たとえば、判断が必要な部分だけは私が担い、それ以外の定型業務を三宅さんに移行する。また、月に数回、“補助出勤日”を設けて引き継ぎフォローをする形にできればと」

佐野課長はしばらく考え、うなずいた。

「なるほど、それなら継続性も保てますし、佐伯さんの経験も無駄にならない。いい提案だと思います」

「ありがとうございます。私は“仕事を辞める”のではなく、“役割を変える”という意識でいたいんです」

その言葉に、佐野課長は小さく笑みを浮かべた。

「まさに、佐伯さんらしいですね」

エレベーターを降りるとき、三宅が小声で話しかけてきた。

「さっきの話、少し聞こえてしまったんですが……佐伯さん、本当にありがとうございます。僕もちゃんと受け継ぎますので、どうか無理なさらないでください」

その優しさに、胸が熱くなった。

その晩、庭のラベンダーに水をやりながら、佐伯は空を見上げた。

「私は、もう“終わり”じゃない。今が“つなぎ手”なんだ」

そう、小さく呟いた。

花のように、香りを残して咲き終える生き方もある。
けれど、自分はもう少し、この場所で咲いていたい――。

終章 私が遺すものと、これからの人へ

春の風が、街角のラベンダーを優しく揺らしていた。

佐伯明子は、職場のフロアに射し込む朝の光の角度が変わってきていることに気づいていた。年度末の慌ただしさの中で、彼女の存在はいつしか“支える人”として静かに根づいていた。

週三日の勤務に加えて、月に一度だけ「後輩支援日」として半日出勤するようになった。そこでの仕事は、後任や若手に対して、業務の背景や判断の意図を伝えること。手順だけではなく、思考や姿勢を言語化することに力を注いでいた。

「この判断、佐伯さんのやり方を参考にしてみました」

三宅がある日、照れくさそうにそう言った。

自分がいなくても、仕事は回る。
けれど、自分がいたからこそ残るものがある。

――それで、もう十分だ。

そう思えるようになっていた。

退勤後、近くのカフェに寄り、ノートを開く。

そこには、西園との面談のこと、引き継ぎの過程での気づき、自分が大切にしてきた信念――それらが丁寧に綴られていた。

「働くって、何だろう？」

定年を迎えて以降、ずっと考え続けてきた問いだった。

答えはひとつではない。でも今なら、こう言える気がする。

——働くとは、誰かのために動くこと。そして、自分が“ここにいた”という証を、誰かの中に残していくこと。

春の風が、道端の草花を揺らしている。
この季節になると、佐伯はラベンダーの苗を植える。

今年も、庭に一株、植えてみよう。もうすぐ孫が遊びに来るから、そのときに見せてあげよう。

ラベンダーの香りに包まれながら、ふと空を見上げる。

空は今日も、果てしなく広がっている。
そして彼女の人生もまた、新たな章を迎えようとしていた。

—終わり—

Stories on the way.

巻末付録：

【キャリア理論による解説】

1. スーパーのライフキャリア・レインボー理論

— 多様なライフロールと発達段階からキャリアを捉える理論

ドナルド・E・スーパーは、人生を複数のライフロール(労働者・家庭人・市民など)と発達段階(成長・探索・確立・維持・衰退)から捉える理論を提唱しました。

佐伯さんは「衰退期」に位置づけられますが、その中でも「労働者」や「教育者」としての役割が強く、特に“自己概念の実現”として「伝えること」「支えること」に価値を見出しています。

2. ロールコンフリクト理論(役割葛藤)

— 複数の役割間での葛藤がキャリアに与える影響を扱う理論

複数の役割を同時に果たす際に発生する葛藤を指します。佐伯さんは「継続的な責任ある業務」と「体力的制限」「引き継ぎ義務」の間でロールコンフリクトを経験しています。

3. エンプロイアビリティと職務アイデンティティ

— 働く上での価値観・能力・職務の一致と自己認識を探る視点

“誰でもできる仕事”という評価が、佐伯さんの職務アイデンティティに衝突しました。自己の職業的価値を認識し直す過程が描かれています。

4. ジェラットの意思決定理論(ポジティブ不確実性)

— 不完全な情報の中で柔軟に進路を選択していく理論

情報が不完全でも、仮の判断を行い柔軟に行動を調整する姿勢が重要とされます。佐伯さんが「役割を段階的に譲る」という中庸的解決を見出した点は、この理論に適合します。

5. シュロスバーグの転機理論

— 転機への適応に必要な「4S(状況・自己・支援・戦略)」で構成される理論

転機への適応に必要な要素として、「状況(Situation)」「自己(Self)」「支援(Support)」「戦略(Strategy)」の 4S を重視します。佐伯さんは、自身の体調や職場の支援、西園との面談による再定義を通じて、乗り越える力を得ていきました。

【キャリアコンサルタントの視点と振り返り】

1. 面談全体の構えと意図

今回の面談では、相談者である佐伯さんが「働きたいという気持ち」と「体力的・心理的な限界感」との間で揺れている点に注目しました。私はまず、“語れる場”をつくること、そして“二者択一以外の視点”を促すことを方針に据えました。

2. 観察・仮説・焦点の移行

初期の語りからは、責任感・やりがい志向・自己犠牲傾向が見えました。そこで「働く意味」や「自分らしさ」に関する語りを引き出すよう問いかけを行い、相談者の価値観に焦点を当てました。これはナラティブアプローチにおける“意味の再構築”の観点でもあります。

3. 支援技法と展開

- ・傾聴と感情の受容(ロジャーズの来談者中心アプローチ)
- ・価値観の明確化(意味づけ質問)
- ・選択肢の再構築(意思決定理論に基づく方策検討)

特に「伝えること」「役に立つ実感」が佐伯さんにとっての中心的価値であると見立て、それを守りながら働く道の再構築を一緒に考える姿勢を持ち続けました。

4. 自己内省

佐伯さんとの面談を通じて、シニア期のキャリアにおいて「引き際」や「譲り方」にこそ、その人らしさが現れることをあらためて感じました。自分が納得できる形で役割を再構成するための支援には、傾聴・共感・見立て・提案のバランスが求められると痛感しています。

【逐語録(相談場面の対話記録)】

※登場人物：

CL＝佐伯明子(61 歳・女性・雇用延長中)

CC＝西園智久(62 歳・キャリアコンサルタント)

(落ち着いた雰囲気の間談室。佐伯は椅子に腰掛け、やや緊張した面持ちで座っている)

CC(西園)：

こんにちは。キャリアコンサルタントの西園です。本日はありがとうございます。どうぞ自由にお話してください。

CL(佐伯)：

はい、よろしくお願いします。

(佐伯が軽くうなずく。視線は少し伏せ気味)

CC：

今日は、どのようなことについてご相談されたいとお考えですか？

CL：

はい……今、雇用延長で働いているんですが、このまま続けていくべきなのか、やめるべきか迷っていて。

CC：

そうなのですね。現在はどのような働き方をされていますか？

CL：

週三日勤務にしています。ただ、業務の量はほとんど変わってなくて……以前と同じような仕事量を、限られた時間でこなしている感じです。

(言葉を選ぶように間を取りながら話す佐伯)

CC：

三日間で五日分の仕事をしているような感覚でしょうか。

CL：

ええ、まさにそんな感じです。休みの日も気が休まらなくて……。

CC：

それはかなりのご負担ですね。職場の方にはそのようなお話はされたことがありますか？

CL:

あります。体調を崩したこともあって、週三日に変更したときに話したんですけど、「では事務的な業務に変更してはどうか」と言われて……それは違うなと感じて。

(少し強い口調になる)

CC:

その“違う”という感覚は、どこから来ていると思いますか？

CL:

私は今の仕事に、やりがいを感じているんです。長年培ってきた経験や考え方があって、それを活かせるからこそ続けたいと思っていたのに、「誰でもできる仕事」って言われると、自分のことを否定されたようで……。

(手元を見つめながら、少し肩を落とす)

CC:

やりがいが強く結びついたお仕事なんですね。その中で体力や環境とのバランスに悩まれている……。

CL:

はい……本当は、まだこの仕事を好きでいたいんです。でも、もう限界に近いのかもしれませんが。

(沈黙がしばし流れる)

CC:

佐伯さんにとって、「働くこと」とはどういう意味がありますか？

CL:

そうですね……「役に立てること」とか、「経験を伝えること」。そういうことができると、自分に“居場所”があると感じるんです。

(自分の言葉を確かめるように、ゆっくり話す)

CC:

とても素敵な価値観ですね。では、働き方を見直すとしたら、どのような工夫が考えられそうでしょう？

CL:

……一気に辞めるのではなくて、少しずつ“譲っていく”という形がいいかもしれません。判断の必要な部分だけ残して、他は後任に移すとか。

(言いながら自分の考えに少し驚いた様子)

CC:

そのお考え、素晴らしいと思います。やりがい大切にしつつ、働き方を再構成する方向ですね。

CL:

はい、そんな働き方ができたら理想です……。

(顔が少しやわらぎ、静かに微笑む)

(面談終了)

※上記は2025年4月12日に行われたロールプレイ逐語録の要約に基づき、再構成したものです。学習者が支援の流れやセリフ構成を理解しやすいよう配慮しています。

あとがき

人生の後半を迎えたとき、人は何を大切にし、何を手放すのか。

この物語は、定年を過ぎてもなお働き続けることを選んだ女性が、「譲ること」と「伝えること」の意味を見つけていく過程を描いています。

佐伯明子さんのように、長年にわたり現場を支えてきた方々が持つ経験や価値観は、次の世代へと受け継がれるべきかけがえのない財産です。しかし、年齢や働き方の変化によって、その価値が見過ごされてしまう場面も少なくありません。

本作では、キャリアの“終わり”ではなく“再構成”としての視点を通じて、「働く意味」や「自己決定の尊厳」に光をあてました。

支援者である西園智久の関わりを通して、対話の力、傾聴の意義も感じ取っていただければ幸いです。

本作は、キャリア相談ロールプレイ練習の逐語録を基に創作したフィクションであり、キャリア支援の実務にも通じる視点を盛り込んでいます。

読んでくださった方が、ご自身の働き方や人生後半のキャリアについて、静かに振り返るひとときを持っていただけたら——それがこの物語の願いです。

最後までお読みいただき、ありがとうございました。

2025年6月 著者

小説『繋がれる手と、譲れない思い』（再雇用期の働き方）

© 2025 caritabito.com

All rights reserved. 無断転載・複製・引用を禁じます。

小説『継がれる手と、譲れない思い』（再雇用期の働き方）は、著者の創作に基づくフィクションであり、登場する人物・団体・状況等はすべて架空のものです。