

附表5 自由記述回答3

問30【現在50歳代の方におたずねします】

(2) あなたが理想と考える50歳代の働き方についておしえてください。また、あなたの現在の働き方はその理想に近いですか、あるいは遠いですか。どのようなことに関してそのようにお考えか、ご意見をお聞かせください。

50歳代スタッフの回答 (主な回答を抜粋して掲載)

1. 理想は特に無いが、現在の働き方には満足している。
2. 理想は、自分は裏方でいいので、これまでに得た知識や経験を若い人に伝えることを中心として働くこと。現実には遠い。ITの技術はどんどん進んでおり変遷が早いので、自分の知識がついていない。技術以外の働き方についても考え方が多様化してきており、自分の考えをどのように伝えるか悩むことが多い。
3. 理想は、どのようにすれば、社会や会社に対して貢献できるかを考え 迷った時は、自分の信念に従うのが後悔のない働き方だと思います。自分はその方針にもとづいて現在に至っているため理想に近いと考えます。
4. 理想の働き方を今まで考えた事はありません。各年代で目の前にある仕事をこなす働き方をして来ました。
5. 理想の働き方について、深く考えたことはあまり無いので理想に近いのか遠いのか分からないが、理想と現実を取り違えないようにはしています。
6. 理想に近い働き方を今できていると感じている。更に、レベルをあげるようがんばって努力していきたい。努力の成果がわかるよう、50才以上でもむくわれる、給与体系になるとやりがいが増すと思う。
7. 理想に近いと思います。仕事のがらっと変わることで考え方が変わるので。
8. 理想と考える50代の働き方は、会社を通じた、社会や地域への貢献。理想からは遠いと感じる。会社の利益貢献の感じが強く、世の中の役に立っている感じが、あまりしない。
9. 理想とするものは、分からないが、日々変化していくこと、また、変化していることが、いいことではないかと思います。
10. 理想としては、これまでの経験や知識を活かし、仕事に余裕を持って取り組み、後輩の指導もしてやれる姿。現状は日々の業務に追われ、常に様々なプレッシャーを感じており、とても余裕など無く、後輩の為になるOJTというより、今の業務をこなす為の指導になっている気がする。
11. 理想から遠いです。身体的精神的な衰えを感じるようになってからは何事にも100%全力に向うことができなくなり、また仕事のミスが重なると、どうしても若い人にゆずってしまう。又、逆に頼ってしまう事があり、その差異に悔しさやあせりが募ります。あきらめると老化が進むと言われますが、近年は残業時間が制限された分、自己啓発(復習も含む)に時間を使う事が多くなりました。現役でいるうちは気が抜けない気持ちだが、今は心配となっています。思ったのは問16(3)の設問で思い出しましたが、日々の仕事も大事ですが、もっと技量向上、多方向的な視野を養う、他分野の製品知識など巾広く知見を持つる事に、もっと将来に向けた糧を増やす事に時間を費せばよかったと考えます。
12. 理想からは遠い。通勤時間、父の世話、家での対応事項を考えると、仕事に注力できていると思えないし、睡眠時間も少なく健康面も心配。

13. 理想：知識、経験を生かし、少し余裕のある働き方。現実：遠い。
14. 理想：自分の知識経験と周りの状況を考え、後輩を指導・育成し、会社を成長させる。 実際：自分は指導とか苦手なので、一緒に考えながら業務を実施。理想には合っていないが、自分に合っている働き方だと思っている。
15. 理想：これまで培った知識と経験を生かして、自ら手を汚して新しいモノを生み出していく。会社にぶらさがるのはなく、常に会社や社会に対して貢献している。現在：これまで自分の作ってきたモノで会社には+の貢献をしていると思う。あと、2~3つぐらい自らの代表作といえるものを残したいと頑張っている。
16. 理想... どちらともいえず、60歳以降のセカンドライフ支援を考えたい
17. 理想 後輩の育成のために自分の経験や知識を伝えること。現状 現在の業務が伝えられる仕事でなく、できていない。
18. 与えられた仕事だが、どんな仕事にも楽しく思い、高めていける様に思い取り組んでいけばいつも幸せに暮らしていけると思う。そんな気持ちで取り組んでいます。
19. 毎日元気よく新しいことにチャレンジする働き方
20. 本来であれば後任の育成であるが、人を育てるには、当人の意識によるところが大きく、育成というよりは自立するきっかけを与えることと考える。育成と声高らかに言うのではなく、さりげなくきっかけを作ることが必要。これが出来て人が育てばよいが今はできていない。結局は元々意識の高い人を上司が選び、英才教育的に育成していくことになっている。今行っていることは、将来に負債を残さない様心掛けている。
21. 部下を持ち、部下を育てる。近づいている。
22. 部下はいないが、仕事に応じてメンバーを集めて業務を進めている。そのメンバーを育て、会社を支える人材になってもらえるようにしている。自分もチャレンジし、人材育成もするという意味で自分が考えていた働き方かもしれない。
23. 標準化という言葉はあまり好きではないが、仕事の効率をあげる上では必要であり、それを後輩に伝える事は、50代としては必要な事と考える。その基本をベースに、よりクリエイティブな発想を引き出すためには、日々のコミュニケーションが大切になってくるのだが、今の社会はコミュニケーションを引き出す風土が昔より少なくなっている気がする。
24. 能力も意欲もあれば、これまでと同じスタンスで働ける環境があり、主体的に働けることが望ましいと思います。現在は、その様な機会がほとんど得られないと感じます。能力と意欲があれば年齢や職層と関係なく成果を出すためのチャンス、成長するためのチャンスを与えて欲しいと思います。
25. 能力ある人材には年齢に関係なくプロとして活躍出来る環境があるべきと思う。この会社はマネジメントを離れた人材に重要な業務に与えない。マネージャーをやっていないと仕事が異常に制限されてしまう。官僚組織の何ものでもないと感じている。私はマネジメントを外れてからそう感じている。この会社の長年の大きな課題だと思います。
26. 年齢が増えるにつれて、物忘れ等も多くなると思うので1つずつ仕事を確実に早く終わらせる様にして行きたい。納期迄に仕事を完了させるのに、どの様な手段を使って間に合わせるかを経験から考えて働く事が大事である。理想に近いのか遠いではなく、理想を常に考えて仕事をしていく中で、理想に近づくと新たな理想が見えてくるので、タイムリーに理想を追い続けて行きたいと考えている。
27. 特に50代を意識して仕事はしていない。帰りが遅くなったり、睡眠時間が少ないと多少体がつらい時かありますが、50代だからどうこう思った事はない。経験、知識がある分、周囲から聞かれる事も多いが、新しい仕事は逆に周りの若い人に聞きながらやっている。

もっと家族や趣味等に時間が使えると良いがこれも年齢は関係ないと思います。
28. 同じ職場内でも仕事量にムラがあり、若い人たちが今の私の職場に行ってがんばりたいという人がいない。もっとみんながこの職場で仕事をしたいと思う、魅力のある職場にしていかなければならないが、そうなるには時間がかかりそうだ。
29. 働き方として、周囲を活かす、経験を伝える働き方が理想。現在は、まだ理想に到達していない（近づいてはいる）。職場における立場（マネジメント層）に就くことで一層近づくが、まだその立場に就いていない。
30. 働き方として、これまで得てきた経験や知見を若手に伝えられるような、手順化なりの見える化をしていくを目指しています。
31. 働きに対する収入が少ないと感じる。今後の収入で定年後がやっていけない。共働きしているが、資産減が続いていて、不安が大きい。
32. 適度に仕事をし、職場では若い世代を支える存在になりたい。仕事よりもプライベートへ重点をずらしていきたい。今は割と理想に近いと思う。
33. 定年退職した後は、海外でゆっくりしたいので、その準備を最重要として活動しながら働きたいが、準備に入れない。
34. 定年後も見すえ、趣味や健康面を両立させた働き方。
35. 定年後の自分をイメージできる助走期間
36. 定年への最終ラインとして、会社への貢献、自己形成をする年代といえる。まだ、メンバーへのOJT等やることがあると考えており、会社がうまく運営されるように尽力していくことが必要です。自分なりに、理想には近い方で、働いてきたとは思っています。
37. 第一線で働くと共に、職場で得た能力やノウハウを、次世代に引き継いでいく働き方、理想に近いと考える。こちらからの押し付けではなく、相手が自ら、必要な能力だと考えて、聞きに来てくれる。
38. 退職後の生活を考え、それに向けての準備が必要と思います。自分では夢に向けて50%程かと思っています。自由になる時間が少なく準備が思うようにできていません。
39. 体力的にはピークを超えている。残業をせず、仕事をやりおえる。“効率的に” “人の視線を気にせず” 自分が正しいと思った通りにやる。また、自分の能力を次の世代に伝承していきたい。
40. 多くの判断が必要な業務をまかされているが、労働時間の制約があり判断に時間がかけられず、最低限の検討で判断または最良の結果までの検討が出来ない判断しているのが現状。裁量労働などの適用基準を緩和で業務に時間をかけられる様にしたい。
41. 世の中やこの業界もどんどん進歩しているので、日々勉強や技術習得は必要です。年代関係ありません。年代のちがいがあるとすれば、経験の差だと思うので、それを必要とする場面で職場や、仕事で役立てば良いと思います。人は万能ではないので補完し合えば良いかと。年代の上の人を見て働くので、それが基準になってしまうので理想といってもむづかしいですが、仕事にすこしでもやりがいを感じて仕事が出来ると良いです。今は.... どうでしょう.... あと、長時間業務は体力的に難しいです。（昔はできましたが...）
42. 人生の後半に向けて、堅実に働きたい。今の働き方は、それに近いと思う。
43. 身体的に老いを感じているので、指揮・指導が理想。
44. 新しい事を今から始める事はむづかしいため、今までの経験を活かし若年者の育成に心がけるべきであると思っているが、職場に若年者がなかなか配属にならないのが残念である。
45. 職場の中でもベテランと言われる年代で、部下の指導や技術の伝承などで今後の業務の

<p>進め方を中心に教えていく立場にあるべきものだと考えていたが、現在職場異動があり、また一から覚えている段階である。理想とはほど遠いです。</p>
<p>46. 現部署での理想の働き方が見えていませんが 前部署では仕事に比重が寄った働き方になっていたと思うので、今後は仕事とプライベートを両立させやりがいを持って楽しめるようにして行きたい。</p>
<p>47. 少なくとも特定のスキルを持ち、そのスキルで世の中を渡り歩ける。現状は「少し広く浅い」ため理想から遠い。仕事で深い知識・スキルを持った人と接する度に思ってしまう。</p>
<p>48. 出世が理想なのか？コツコツと働きつづけることも必要ではないか。</p>
<p>49. 趣味人</p>
<p>50. 若手より、頼られる存在である。⇒現在は何とも、判断できません</p>
<p>51. 若手のお手本となり、困りごとの相談にのれる（良い指標を与えられる）。⇒人としても知識としても至らない点多数、まだ未熟です。</p>
<p>52. 若い人達に、より良い職場であるよう、職場を良くすることが重要だと思う。そこを目指しているつもりではあるし、働きやすい環境を作ることにつながるようなことをしているつもりだが、まだ道は遠いと感じている。やっていることは理想に近いと思っているが、達成度については理想から遠いと感じている。</p>
<p>53. 若い人に新しい考え方を生み出す為に、今までのノウハウを伝承できる働き方。</p>
<p>54. 若い人とのコミュニケーションが良好であること。現在は理想に近いです。</p>
<p>55. 社会との関係を取りながら、若い人との関係もとり後輩の見本になる様な仕事を見せる。</p>
<p>56. 自分自身の経験が活かせる場で働いていきたい。今後会社が転換期を向かえるにあたり、どのようになっていくのか不安である。</p>
<p>57. 自分を必要とされる職場で成果を出しつづけ、それに見合った昇格をする。その中で、自分の持っている知識・技術を後輩達に伝えていく事が理想だと考えます。今の自分は理想ではありませんが、精一杯後輩の育成に努め、成果を出し続けていこうと考えます。</p>
<p>58. 自分を否定することはしないし、過去を悪いと思っていないので今も昔も理想に近い。</p>
<p>59. 自分の理想とは、自分勝手な思いとも考えられる。正しいかどうかは分からないが、自分の持っている知識、経験を伝えることができていない。出世競走の中かき消されたように思えるが、会社が選択したことだから仕方ないと思える。</p>
<p>60. 自分の能力・性格にあった仕事ができる。また、定時に帰宅することができ、自分の趣味の時間も持つことのできる労働時間。現在の職場は決算期など一部の期間を除き、ほぼ定時に帰宅することができて助かっています。</p>
<p>61. 自分の得意な所を活かして、成果を出すとともに部下を育成する、仕事に変化があり得意な所を活かしにくい</p>
<p>62. 自分の持つノウハウ、経験をベースに（属した組織のみでなく）広く外部の企業・組織とWIN WINの関係になれるプロジェクトを遂行、視野も狭まることなく、活躍出来る。理想に近い働き方が出来ている。（尚、複数の会社・組織の信頼を得るため、絶えずレポートは心掛けている。）中高年になると“何を知しているか見せない、しらせない”で勝手に何かやっている方が多い。それにはならないよう留意しています。</p>
<p>63. 自分の持っている知見を元に、新しいサービス商品を企画し、技術面の構築で活躍する。もしくは、様々な新規ビジネス企画～立上げの取組において、自分の知見が必要とされる場で活躍する。現在の働き方は、上記に近い形になっていると思う。現状、将来のコンネクティッド機能を活用した新サービス企画において。自分の知見が必要とされる業務を担当している。</p>
<p>64. 自分の今までの経験を若いメンバーに伝えて、仕事に活用してもらうのが理想と考える</p>

が、自分の経験が増えるだけで、伝えきれていない。
65. 自分のような部下を持たない専門職では、業務上の成果を上げることも大切だが持っている知見ノウハウを確実に後進に伝えることも重要なので、両者のバランスをうまくとっていききたい。
66. 自分としては苦手なことが多い業務内容を充分こなしてきたという思いを持っている。その間にも自分の専門性・特性を高め、やりたい業務へ進むためのスキルアップをしてきた。今後はその専門性を活かした業務を腰をすえてやっていきたい。現在はそこに対しては遠い。自分の提案に対し上司が理解しようとはせず、そのための努力もしないため、多分何を言っているのか理解できていないと感じている。そうした雰囲気、あるいは知力の無さとその自覚のなさは会社全体として感じるため、徒労感を感じざるを得ない。
67. 自分で何かをするというより後陣を育てるというような仕事の仕方が良いと思う。
68. 自分がトラブルにあって経験身についたノウハウを後輩に伝えて行けるような働き方が良いと感じている。
69. 自動車業界は変革期にきており、今までの常識が通用しない事も多くなって来た。また部下 etc に教える際も言動に注意しないと“パワハラ”と言われる可能性もある。今の働き方は、自ら昔からの知識ノウハウが活用出来るので、理想に近いと思っていますが、近い将来どうなるかが非常に心配。閑職に追いやられないか、新たなチャレンジについていけるか....。
70. 自身の知識と経験を活かして、職場のメンバーとの良好なコミュニケーションのもとで、仕事をする事が、望ましい働き方だと考える。現在の働き方はそれとはかなり遠いものだが、経済面での必要から当分の間は働き続けたいと考えている。
71. 自らの経験を使って会社の事業に貢献することも後進の育成に力を費やすのが理想だと思うが、自分自身はそこまで十分できているとはいえないと思う。
72. 次の世代を育て、受け継いでいくことが大切な任務であるため後輩を育成していく立場にある一方、家族にとっても重要な時期になる。バランス良く両立することが難しい。家庭が置き去りにになっている事を反省している。
73. 時間にあまりしばられない働き方、やや理想に近い。時間を長くではなく短時間で成果をだす事が大切だと考えるから。
74. 私が考える 50 歳代の働き方とは、この先 30 年は生きていく為の助走の時と考える。60 歳からは新しい人生、働き方をしたいのでその為あと 4 年しかないが、余生を見据えた上での勉強の時であると考えている。自分のやりたい事はだいたい明確になっているので、今はその姿に向かって進みかけている。ただ現在の働き方や生活は理想と近いとは言いがたい。もっと真剣にならないと夢は実現出来ない。
75. 子育ても終りに近づき、時間的な余有もできてくる。夫婦で余暇を楽しみながら仕事とうまくバランスが取れるとよい。
76. 刺激とストレスのバランスが取れた働き方。
77. 仕事は収入を得るための手段として割り切りたい自分と、今の自分から仕事が無くなってしまおうと何をよりどころにしていけばよいのか分からない自分がいる。趣味やボランティアなどの別の生きがいがあればそのような悩みは生じないと思う一方で、趣味やボランティアに注力してきたら収入面での不安が出て来ていたのかもしれないとも思う。すみませんが自分の中で答えは出ていません。
78. 残りの会社生活において、今までの経験、ノウハウを若い世代へ展開し、人材教育することが理想ですが、あまり育てていないのが現状。特に有事の時の対応で、時間制限がある為、なかなか担当者に経験をさせることができていない。管理職がほとんど対応して

<p>いる為、若い世代が管理職になったときに困ることになるだろう。対応マニュアル作成も重要だが、何よりも自分自身で有事を経験することが最も重要と考える。</p>
<p>79. 昨年で長丁場だった仕事も一区切りつき、次期世代の育成。台頭を狙う方針からリーダー役をゆずっている状態。しかしまだまだ考え方や仕事への姿勢は未熟と感じるが、ある程度は折れて従わなければならない。(正直モチベーションは下がる)ベテランが豊富な知識と経験を駆使し、リーダーシップを発揮する新たなポジションの創設を望む。</p>
<p>80. 歳がいくつかによらず、これまでずっと「誰も想像しなかったモノを創造すること」にこだわって働いてきました。今の会社は、それをする上でとても窮屈なほどバカデカイと、入社して間もなく感じました。今、20代後半から係わり、僕のオリジナル設計のギターを造ってくれているギター工房に足を運び、「僕の理想はここにあった」と感じています。</p>
<p>81. 最前線(現場)でがんばるよりも、後進の人間を後方から支えてより広い視野で仕事を進める立場で働くのがよいと思う。自身の状況はかなり遠いと思われる。</p>
<p>82. 今まで仕事を理由に犠牲にしてきた家族との時間や趣味を楽しむ余裕のある働き方が理想だと考える。現在の働き方は、会社全体の就業時間の制約もあり、休日や帰宅後の時間に楽しむ余裕が増えつつあるが、まだ遠い。一方で、仕事面では最近の再雇用、定年延長の変化により、働き盛りの寿命が延長したと考えるため、技術の最前線で自分の価値を高めつつ貢献したい、と考えているが、後進の指導等による貢献が増えている。</p>
<p>83. 今までの経験を生かして、協調して業務すいこうする。</p>
<p>84. 今までの経験を活かして、好きな、得意な分野の仕事をする事。現在の働き方はその理想とは遠いです。その分野の仕事には若い人が多く、50代の出る幕はないような雰囲気がある。</p>
<p>85. 今の業務は比較的に理想に近いです。マネジャーではありませんが、一部の業務は自分が担当し、その他は入社5~15年目の若手の指導をしています。昨今状況の変化が激しい中、やはり自分もある程度の仕事を持たないと世の中の流れについていけない為、人材育成しなから業務遂行する、現在のスタイルには違和感を感じていません。</p>
<p>86. 今が理想では、目指すことも少ない</p>
<p>87. 高齢化社会への対応として定年が延長になることを規定した働き方を行う。具体的には技術員として、新しい事にチャレンジし、新たな技術力知識を見つけたい。上記の通り考えておりますが実行できておりません。日常の業務に手いっぱい状態です。</p>
<p>88. 高卒だった事から学歴の壁を感じながらの会社生活だったが、一芸に秀でる人材を目指し33年間働き続けた結果、誰にも負けないと自負できるものを身に付ける事ができた。今後、更なる領域を拡大させ、自身のポジションを確固たるものにしていきたい。時に同じく、会社の方向性もよりプロ人材を重視する方向となりモチベーションを高める事ができている。</p>
<p>89. 効率的な仕事ができおり、理想に近いと感じています。</p>
<p>90. 後輩を正しく指導できる人間であること。遠いと考えます。自分の知見が乏しいこと、実務が忙がしいというのは理由にはならないですが実際に実態は気がまわりません。たくさん、聞かれますが、質問されますが、お願いされますが、正しく対応できてないのが実態です。もっと働けば良いとも思うのですが、気力が。</p>
<p>91. 後進の育成…理想からは外れていると思う。</p>
<p>92. 後進の育成、まあまあ</p>
<p>93. 後継者の育成…やや遠い。</p>
<p>94. 個人の環境の違いや価値感の差が広がり、より働き方の自由度が求められると思う。成果を追求し最大限の収入を得たい人と、収入よりも時間を大切にしたい人もいて、選択</p>

<p>する仕組があっても良いと思う。現在の自分の環境は自分の裁量で負荷調整がし易く、理想に近い。</p>
<p>95. 現代の 50 代は 40 代と比べ体方面・思考面でも遜色ない人も多いと思う。年金支給も遅くなる一方なので、戦力の 1 人として活用できるよう業務を与えてほしい。</p>
<p>96. 現場の仕事が良い。</p>
<p>97. 元々、技能職を希望していたので理想としては遠い。ただ、営業職が長いのでいまさら変わる事も難しく思う。</p>
<p>98. 健康面に不安があり無理がきかない。自分のペースでのんびりやれる仕事が良い。</p>
<p>99. 経験を活かした一匹狼的な専門家として活躍出来る仕事に従事すること。現在は上記理想からは遠いが、近づけるように努力することで仕事に対するモチベーションを維持したい。</p>
<p>100. 経験や知識を後輩に伝承すること。現職場では同年代の人が多く若年層がいないため、承継できない状況である。</p>
<p>101. 経験に基づき、組織の長として、人材育成を図りつつ、大きな成果を残すというのが理想と考えますが、その役割を与えられなかった、又は、与えるだけの価値のない人材にしかねなかった現実の中では、理想からははるかに遠い状態であることは当然の認識です。そこで、理想の考え方を支え、自分の専門領域で、会社、社会に貢献するために、経験を十分に活用発揮するとともに、継続的に自己啓発に努め、残された 5 年+再雇用 5 年を充実したものになりたいと考えています。このことは、50 才代でも意識は変わりません。恥かしながら、経験発揮より、学ぶことの方が多いと感じています。学び方も若い時に比べ、奥深さを感じます。</p>
<p>102. 経験と知識に加え、常に先を行く情報を取り入れ、会社貢献できる企画を提案し、大勢を巻き込みながら実現していくことによって、仕事の充実感を得て私生活も楽しく生きていくのが理想。しかし、プロジェクトを企画・管理・実行していく立場にいるものの理想には遠く、業務負荷が高く常に期限に追われている状況で、公私共に充実感がない。時間に無理がきく基幹職がプレーヤーにもなってなんとか取り回すしかない職場体質に問題があるかと。</p>
<p>103. 経験、知見を生かして、職場に貢献し、頼られる人になりたい。</p>
<p>104. 給料分の仕事をすること。年齢によって働き方が変わるという想定に基づくご質問に対する答は持っておりません。</p>
<p>105. 技術系の部署にいるので、基本的には若手の育成に時間を費やしたいところだが、現状は無理。最近の企業は、働き方改革で若手が、早く帰らないといけないため、必要な経験をつまらせてあげることができない。</p>
<p>106. 楽しんで生きている様を後輩達に見せる、又それができるゆとりを持つことが大事と考えます。時間的なゆとりもそうですが、知識・経験を持合わせたうえでないと本当のゆとり、余裕は持てない。やはり自己研鑽は必要です。私の場合はまだ理想の域には達していません。目標値が明確でないからと思います。自分で判断するのは難しいです。</p>
<p>107. 会社生活で身に付けた専門知識を活かし、職場に貢献すると共に、その知見を後輩に引き継いで行けるような働き方がベテラン技術員として良いのではないかと思います。現在の職場では、専門知識を活かす事は出来ていると思うが、後輩への引き継ぎについては、体系立てたしくみを作れず、進んでいない気がします。</p>
<p>108. 会社員生活が残り 10 年となり次の世代の人達につなげられる働き方をすることが理想。</p>
<p>109. 会社にぶら下がらず、社会的に自立して働く。自分自身ではそれを意識して働くよう努力しているが、客観的に見るとまだまだ不足していると思う。これまでの経験にとらわ</p>

れず、新しい考えや技術を受け入れて挑戦し続ける、またそのために自己啓発を意欲的に継続し、会社外でも必要とされる力を身に付ける事が必要と思う。
110. 過去の経験を踏まえた中で若い人たちに適切なアドバイスを与え業務を効率的に推進できるようにする。またその中で人材を育てていく。自分へ経験値としてもっている技術とはかけ離れた事務系の業務となり。自分の経験はこの部署では全く活かすことができない。
111. 過去に得た知識や業務経験を生かした人材育成、組織運営、支援業務。現在は理想に遠い。数ヶ月前に知識、経験の無い異分野の開発部門へ異動し、現在、新入社員同様ゼロから業務に従事しているが、経歴と業務のギャップを感じている。
112. 遠い。部署異動が多く、他人のやり方で業務をしてみればならない時があった。
113. 遠い。自分の能力を十分に活かせていない。
114. 遠い。もっと家族や趣味の時間を増やしたい。
115. 一番は仕事ではなく家庭。毎日、楽しくすごせる家庭があつてこそ、仕事もがんばれると思います。私は、そういう生き方をしていますし、これからもそう生きます。
116. やりがいがあり達成感を感じられ会社や会社への貢献と自らの成長キャリア形成に対し理想と現実のギャップを感じています。
117. マネジメントから企業トップを目指す方とは別に、現場の一線で実務を担って頑張ることができる、現在の働き方にとてを満足しております。いろいろな経験から、お客様対応を担当させて頂いておりますが、長年働いてきたものをベースに多様なお客様のニーズを把握し、何とかお応えすべく、取組んでいくのは楽しいです。50歳代の働き方は、やはり総合力を発揮する、その中でもお客様視点での改善を実現する、そして後進の育成など財産を継承する、というところでしょうか、現在はとても近い働き方しております。
118. まあ、理想に近いと思う、今までの経験を後輩に伝えていきたいと思うし、自分の幹である技術をもっと伸ばしていきたいと思っている。
119. フレックス勤務をしているが、働き方としては、理想である。自分で勤務時間をコントロール出来るため、親の介護などが行えること。
120. フレックス勤務により理想に近くなった。
121. プライベートを充実させる。子供にも手がかかからなくなり、お金的にも時間的にも自分に使って良い事が増えてくる。今までささえてくれた奥さんにもっと楽をさせてあげたい。まだできてませんが。
122. ちょっと遠いかなと思います。定年を向かえ、もう少し新しい事にチャレンジすれば良かったかなと思っています。
123. チームの中で一番年上でも、ひとりの技術者として皆といっしょに新しい製品を開発していくことが理想。自分の考えを押しつけることはしたくないが、聞かれた場合はこれまでの経験を全て伝えていきたい。
124. たくわえたものを活かす。他の人の業務の質を向上するために働く、と思っていた。現実はまだまだ他の人の役に立つには不足している。流されるのが一番よいか、と思う。
125. そんなモノは無い。経営が上手く機能して世の中の為になる会社なら、その成長発展の為に貢献・努力するのは年令によらないと考える。1つ言えるのは50歳を越えると周囲がモノを教えてくれなくなる。自ら積極的に学ぶのはモチロンのこと、周囲（上司、共輩、後輩…）がモノをしっかりと言うことが重要ではないかと考える。50を超えた人材でも面倒見る必要有りでは？
126. それまでの業務経験、知見を生かした後進の育成、同じく経験、知見を生かしつつ、若手



と協業で IT を活用した業務の効率化に貢献する。現状は程遠い、頭を使うことより、体を使うことの方が多く付加価値が低い。
127. これまで培ってきた知識や経験を元に、後道の指導にあたりつつ、自らも新たな可能性を求めて継続的に勉強していけると良いと考える。現在の自分は細かい作業に追われ指導する人材もなく、理想とは程遠い状況。
128. これまで培ってきた知識・技術を生かしながら新しい分野にチャレンジできる年代と考えています。この点に置いて今取り組んでいる IT 関連の仕事は時代の先端でもありやりがいの持てるものです。しかし一方、チャレンジできる環境が整備されているわけではない（コスト・ベネフィット）ため、この抑止のため、本当に良いと思われることにチャレンジしずらく、また必ず効果が求められることから、改善の領域からはみ出る様なことはできないことが懸念されます。
129. これまで経験してきたことを後進に伝承していく時期（特に定常業務でない標準化されていない業務関連）。その意味で、現在の働き方は理想的ではない。
130. これまでの経験を後輩に伝える。残す。あまり伝えられてないし、残せてもいない。
131. これまでの経験を活かして、職場内や関係部署の業務が円滑に行われるよう、進んで問題解決の対応をしたり、部下・同僚に指示、アドバイスできる。今の自分の働き方は、エキスパート的立場だが、一年前からの移った職場で、やり方を把握できてない部分はまだあり、十分やれていない。
132. これまでの経験が専門知識を活かせる働き方が理想。
133. これまでの会社生活で習得した経験・知識を活かして、そのノウハウを活かし、数年毎に国内外の拠点を異動し、様々な主要課題を解決していくような働き方が出来ることが理想。現状では、母親の介護があり、勤務地を変えることは困難。
134. この問いに正直に答えますがこの話しをするとウソをついているとよく言われます。自分より大きな魚を釣ることが自分の目標です。そのために仕事で問題解決をしています。後輩には仕事ぐらいできないやつは釣りもできないと言っています。仕事の方が時間が多いため、なるべく困難とか、大きい問題を担当します。それでもクロマグロを釣る方が困難だからです。仕事も一生懸命、釣りも一生懸命に行い、仕事は 60 歳くらいまでですが、釣りは 90 歳くらいまでやり続けたいと思っています。
135. この年代になると、好む、好まざるに関わらず、職場異動をとまなう。年齢がいつていることで「このくらい理解しているだろう」と思われることが多く、覚えが悪くなったなか、知識を高めていかなければならず苦戦をすることが多い。
136. このアンケートが個人攻撃に使われないよう願うような状態。
137. キャリアを活かし、「マネージメント」又は「後進の育成」に注力することにより「強い組織を作ること」に貢献することが理想と考えます。今の私はキャリアの多くが活きておらず、理想からは遠いと感じています。
138. かなり近いと思います。上を見てもキリが無いが比較的恵まれた状況だと感じるのです。
139. お金を稼ぐことに関しては充分だが、やりがいの面では理想とは違う、同じ業務をしている人がいないので、気持ちの共有が難しい。
140. イキガイをもって働く。理想からは遠い
141. あまり深く考えた事はないが悪くない。
142. TV ドラマに出てくるような働き方であり、理想とは全くかけはなれた状態。理想には近づくことすら不可能。
143. 60才以降も必要とされる、資質、能力を持てる、目指せる働き方。自分に自信を持てる働き方。

144.	50歳代までの経験した知識を生かして最善の進め方で業務を進め、後輩等に有益な知識を伝える。理想に対しては遠く、自分の業務をどう進めたら良いかよく悩み問題の解決力がまだ未熟なため。
145.	50歳代は定年を間近に控えており、新規事業、開発関連業務から外された立ち位置と思う。この年代は若手への人材育成に注力するのが大切と考える。現在は総括室の業務内容で多種類の業務を小人数で分担しているので止むを得ないが、各自一匹狼的に業務を担当しているのが現状。一つのテーマをチームで取り組めないのが人材育成の機会がなく残念に思っている。
146.	50歳代は会社生活の集大成として、自分の能力、実力が十二分に発揮でき、定年の花道となるような働き方ができるのが理想と思う。但し、当然のことではあるが、自分がやりたいことができるのは、まれなことなので、結局は、本人が定年後の自分の姿を描きながら、何をすべきかを考えて、与えられた職責の中で、どんな働き方をしようかということだと思う。
147.	50歳代としては今の仕事は、分相応だと思いますので理想に近いのかもしれませんが、今後の異動によっては、理想から遠くなる可能性も多分にあると思います。
148.	20、30、40才代とあまり変わらない。ただ体力だけが落ちているので長い期間で安定したパフォーマンスを出せるように意識するようになった。
149.	①今まで身に付けてきたことを生かせる仕事がよい。②またそれらの仕事について若い人に伝えられるとやりがいを感じる。③時間的には余裕があるとよい。たとえお給料が減ったとしても。今の働き方は、上記③以外は理想に近い状態と思う。
150.	1. 健康である事。 2. 家庭では、子供達が自立し目標に向かって歩んでいる⇒1.2はOK。 3. 仕事は今イチ 理想を100とした場合60点
151.	・理想①マネージャとして、グループ/室/部の業務管理をする②業務の熟練者(匠)としてのノウハウを活用して業務を遂行する。→・私の現在の働き方は、理想とは、程遠い。(理由:一部の他メンバーでも実施可能な業務を遂行している)
152.	・部下、後輩に仕事をある程度まかせ、部下の成長を実感できる事・リーダーとして仕事の進捗を管理し、部下に成果を出させる。・プライドは捨て、謙虚に部下に教を請うことができ、自分も成長できる。・自由に休むことができ、自分の時間が持てる。
153.	・定時出勤、定時退社。・退職後の準備期間。・理想に近い。
154.	・長年培ってきた、知識、経験を活かして、実業務で成果を上げながら若手、後輩の育成に寄与する。2018/9異動後は前述に近い働き方が出来ているが、マネジメント経験が長く、実務から遠ざかっていたため、実務力や未経験領域への適応力が低下している点で苦勞している。
155.	・人それぞれに合った指導方法を考え指導する。・いろいろな人と出会い、だいたい解るようになって来たと思う。
156.	・新人・若物への技術の伝承…働き方・現在、理想に遠い・今現在、年寄りが多く若物の採用が少ない、会社を存続させたいならもっと技術の伝承に力を入れるべきではと個人的に感じる。
157.	・自分の時間を長く持つ事 ・現状、残業時間がごく限られているため理想に近い
158.	・自分のキャリア・コアコンピタンスを生かせる職場で若手の育成指導に関われる業務。・現在の業務は正反対であり、理想とはほど遠い。
159.	・自身の知識などを後輩に伝え、育成する仕事をしていかななくてはならないと考える。・「後輩」は少ないため、なかなか「理想に近い」とは言えない。
160.	・仕事への姿勢、働き方は、年齢によって変わらないと思います。・培ったノウハウ、人

脈を活用して、課題を解決し、後進に伝えて育成する…を続けてきており、自分の思う理想に近い形で働いていると考えます。
161. ・仕事の第一線で活やくするのはもちろんであるが、最前面でなく一歩さがって職場を見わたし、指示行動ができることが大切である。・自分の身につけてきた技術、知識を若年者へ脈々と引継ぐよう、OJTを実施し取組みしていく。
162. ・今までは、現在の業務の延長線上で後輩の指導・教育を行いながら、付与された業務を遂行する事を理想と考えてたが、今回の大変革期においては、働き方を含め、仕事のしくみ自体再構築する必要がある、理想とする働き方をイメージするのが難しい。
163. ・健康で経済的に苦しくなく、生きがいがあること。現在はその理想からは遠い、経済面で苦しい状況が続いている。
164. ・経験だけでなくトレンド（他業種含め）量産製品ものづくりを精査できる組織推進者となる。・若手へのアドバイスの場をつくり共有、共存させる。
165. ・会社にとって財産といえるものを築いて残す準備をして、しっかりと自分の足跡を残す。・現状とのギャップは大・会社の皆は、やはり自分の時代を主に考える人ばかりです。
166. ・ライフ・ワークバランスがとれていて時間の自由がある。・経済的理由で働くのではなく、生きがいのために働く。
167. ・プロフェッショナルとしてしっかりと仕事の成果を出せる人。・どの業界でも活躍できる人。・まだまだ自分自身は遠い（保守的、家族の事が心配）。
168. ・たくさんの業務を経験して、その中でやりがいの持てる（経験を活かした）業務につけること。・ワークライフバランスができていくこと。
169. ・グループや部の管理者として、部下を育て独り立ちさせること。・自らがまだ現場で一員として主となっているのは、理想に遠い。
170. ・50代という限定されるべきものではないと思います。多くの方々から頼りにされる人になる様に努力し続けたい。年齢はあまり関係がなく、その気持ちを持ち、行動し続ける事が理想と考えます。・その意味では、まだまだ理想には遠いと感じています。
171. ・50歳時点での自分の能力に応じた仕事をし、労働時間も適度なレベルであることが理想。・現状は50歳になってから全く新しい仕事で責任が重く、強いストレスがある。自分の能力不足から残業時間も非常に多い。よって理想に遠いと思う。
172. <理想>部下を保有して指導できる技術力を保有。<現在>理想とはかけ離れている。

#### 50歳代マネジャー職の回答（主な回答を抜粋して掲載）

1. 理想は後進の育成、近い働き方をしていると思うが、急激に変化、進歩する技術（AI、IoT等）に自身がついていけておらず、十分に育成ができでない。
2. 理想は、楽しんで大金が稼げれば…。深く考えた事はありません。
3. 理想の働き方をイメージできていないので、わからない。
4. 理想に近いと思う。管理者としての仕事を任せられる評価をしてもらった。
5. 理想に近い。いろいろ経験できるから。
6. 理想に遠い。新入社員や若年層を育てる環境が理想です。
7. 理想と思えるのは、その人の能力に合った、役割と業務を担当する環境で、またリーダーシップを取る。私自身は、リーダーシップの点で理想から遠い。
8. 理想と遠い。もっと楽にすごせたい。
9. 理想とは遠い、多様な働き方が有る中でこの生き方が理想か？

10. 理想からは遠い。出口の無いプロジェクト、赤字が（問題が多い）かさむプロジェクトを見ている。
11. 余裕の持った生活をしたいが理想とは少し遠い感じがします。
12. 目標としていた立場にはなっているが、まだまだ自分に足りないところがあると感じている。
13. 部下育成 80%・自己成長 20% の感覚
14. 部下が自分がこなしている仕事を遂行し、その仕事にアドバイスができれば、今の年齢・役職に合った仕事がベスト。ただ、全く理想とはかけはなれている。部下の仕事に対する姿勢（どちらかと言うと全体的に前向きではない）。個々のスキルレベルもあるが、どうしたら前向きになれるか日々格闘中。結果、現状「プレーイングマネージャ」。会社、部内業、目先の仕事の事しか考えていない様な感じがする。
15. 年齢に関係なく世の中のために今いる居場所で何をするか？が大切だと思っております。そういう意味では、50才を越えても今までと同様な志で働くことが理想であり、それに近いか遠いかも自分自身次第だと思っております。
16. 年齢だから、とはあまり意識していない。その時の自分の役割を果すことだけ。そういう意味では、理想に近い。
17. 日常のライン業務からは少し離れ、マネジメントや問題発生時の対応を行う。現在は理想とはかなり遠く、マネジメントを行いなから、日常のライン業務も行っている。
18. 働き方に理想はない。働くことによって様々な事を得た。
19. 定年後の姿を見て、ある程度準備する期間だと思う。しかし、現状は今に精一杯で、なかなか考える時間が無い。
20. 定年後の残りの人生設計に向けて第2の人生としての準備期間と考えたイキイキとした過し方をする。それに対して、まだ大きなギャップが有る。
21. 賃金としては申し分ないと思う。職場環境も素晴らしい。だけど、このまま老いていくのも何か勿体ないような気がする。理想的には数年に一回やるのが大きく変わるような働き方が好きである。
22. 担当する業務に対して深い知見を持ち、職場をリードして課題の抽出・改善に取り組める事が理想と考える。それに対して現状は業務に対する知見が浅く担当者に細かく確認しないと理解できず、理想に近いとは言えない。できる限り変化に追従し、あきらめずに知見の深化に努めている。
23. 単なる業務、マネジメントから組織の運営による成長、後進の育成に目を向けた仕事の仕方、課題形成、合意形成のやり方などややこしい話をメンバーでも対応できるように進める視点。
24. 大きく構えて、部下の相談事に丁寧に対応し手助けしてあげる。
25. 体力はもとより、記憶力や頭の回転は30代以降年々低下していることは曲げられない事実であると認識している。（努力してそれらの低下を抑える必要はあり。）それに対し経験知や人脈などは伸ばすことは可能。50歳代はこれら伸張が見込めるものを活かせる働き（業務）に徐々にシフトしていくことが良いと考える。そしてその先（60歳以降）をどの様に過ごしていくかを見据えながら、各々に合った道（働き方やリタイア）を進んでけることが望ましいと思います。
26. 早期退職制度を設けてほしい。
27. 組織の長として、部門に課せられた使命をまっとうすべく先頭に立ってリーダーシップを発揮しているのが理想。現在の自分は、その理想には遠い。中間管理職で中途半端にくすぶっている状態は気持ち的にすっきりしない。

28.	昔では新聞を読んでいるのが 50 代管理職だったが、今は全て把握して PDCA を回させ自らがプレイヤーとなる事も多い。人員削減による効率化も大事だが、ゆとりすら感じない仕事に少々つかれた。
29.	生き生きハツラツと、オン・オフの切り替えが出来き、仕事もプライベートも充実している。現状は遠いです。
30.	人生 100 年時代、50 台は道半ば。ひたすら働いて老後の資金を蓄える。理想はなし。
31.	人財育成、部下育成が重要な役割。現在の部署ではこの仕事出来る職場であるといえる。
32.	人それぞれで十人十色。55 才での退社～65 才での PP 満了まで、個人の意見を反映した配置・働き方処遇が選びたい。公募したくても減員となる制度や、FA 的制度は、部下を持つ立場から選択出来ない。上記の事から今の働き方は理想からほど遠い。
33.	新しいことに挑戦する意欲を失わず、環境の変化に柔軟に対応出来ていることが理想。上記の点を意識しているつもりだが、実際には 6 割程度しか出来ていないと感じる。
34.	心おだやかに働けること。少し遠い。山・谷はあるがそれが世の中の常として、とらえている。
35.	上司の都合で仕事の内容が変わらない様にしたい。スピードが必要なのはわかるが部署のメンバー含めリソースがなく、業務をこなすのが苦しい。理想は、十分なりリソースで業務に遂行できる環境！！
36.	終盤戦、短かった。知識・技術を全て出しきり、会社に貢献したいと考えている。
37.	周囲と協調出来、上司・部下供に良い議論を交わしながら職場、引いては会社を良い方向へ進める。まあ近くて遠いと思う。
38.	若手メンバーにどれだけ(自分の)ノウハウを教える事が出来るか考え、人財育成に重きを置くべき。自分の将来も考え自分の老後の生き方を真剣に考える時期。仕事面では理想に近いが私生活は改善すべき。
39.	若手の育成を進めて行きたい。
40.	実務でバリバリ働くのは若い人に任せて、技術及び仕事の進め方などのアドバイザー的な役割。更に、部長、役員に対して、若い人たちの防御壁になれると良い。(現在の自分)ある程度、仕事に進め方に関してはアドバイスはできていると思うが、それ以外はあまりできていない。上位や得意先との打合せ時に宿題をもらってしまい、メンバーに負担をかけてしまう。
41.	自分の役割と責任が明確になっており、人から頼られ、信頼され必要とされる働き方が理想である。現在、それに近い感じではあるが自分自身もう少しリーダーシップと推進力があるともっとよいと考えている。そのためには、どうしたらよいのか日々勉強だと感じている。加えて、人材育成がミッションだと考えているので自分の思っていることをいかに相手に理解させるかがキーとなる、そのためには伝える力が不可欠であり、それも勉強しているところである。
42.	自分の能力を発揮できる業務につき、且つ、プライベートの時間も十分確保できるような働き方
43.	自分の今までの経験から、現在の業務に生かしていける、生かして部下にアドバイスしたりすることができていると感じています。そのため理想に近いと考えます。
44.	自分の過去の経験が活かされる職場で他人から頼りにされる働き方をしたいが理想には遠い。
45.	自身の知識・経験を育成としてメンバーへ伝え、同時に、新たな環境変化に対応できるよう、先をみすえた行動を積極的に推進していくバランスのとれた考動をしていく。今は

<p>その理想に近づくべく、山を登っている状況。会社の方針や、世間での環境変化について、まだまだ理解できないメンバーが多く、危機感を理解し、一体となって次を考えれるチームを効率よく構築していきたい。</p>
<p>46. 時間をみつければ自主的に業務の手順書・要領書を作ったりノウハウ集をまとめたりと、後進の育成に努めているのは50歳代の働き方として正しいことをしていると思います。新たな知識を吸収するよりも、自分の得た知識を上手く後進に伝えて行くのが50歳代の働き方の肝要だと考えます。</p>
<p>47. 時間で成果を出すのではなく知恵で出すもの。</p>
<p>48. 視力、体力、思考力が衰えていく中ではあるが、楽しくわくわくするような仕事であれば65才まで、積極的に働くことができると思う。現在の仕事は組織の壁が随所にあり、思い通りにならない事。楽しくも無くわくわく感も無いため、理想とは程遠い。</p>
<p>49. 私自身50代後半になってきたので、その年令層での考えとなります。立場により違うと思いますが①「60才以降も最前線で活躍する人」②「一歩下がり、後身のサポートとする人」③「転職等により別世界を考えている」などがいると思います。私は②を考えており、少しずつ、後身にまかせる様にしているつもりです。</p>
<p>50. 私は現在理想に近いと感じております。それなりの職位となり判断(決断)できる立場だからと考えております。今が最上級という訳でもなく中間管理職ではありますので、もし下位の職位であったとしても、与えられた立場で納得し仕事はできると考えておりますが、より立場が上の方が、モチベーション的により満足感はもてると思います。反面、責任や決断力、判断力、プレッシャーは相当に大きくなりますので、それを自分の中で消化できるかどうかの問題なのではと感じます。</p>
<p>51. 仕事をする中で、接点のある方に対して、良き手本になりたいと考えていますが。実際には、その姿にはほど遠いのが現状です。会社・組織の一員として常にその代表者である気概・プライドを皆が持って仕事をできるのが理想だが、そうは感じられない。だが、そういった方を少しでも育てたい。</p>
<p>52. 仕事もプライベートを充実している生活。部下にしっかりと指示を出し、体力の無くなった自分は、早々に帰宅し、トレーニングや趣味だけでなく、世界情勢にも目を向ける。自分は、部下に仕事を任せきれず、いつも忙しいままである。</p>
<p>53. 仕事もプライベートも全力投球できる／している人が理想。自分自身がどうかという気力、体力ともに全力投球して輝いているとは言えない。</p>
<p>54. 残業のない世界。ほど遠い。業務時間内でキッチリやれば、他は自由になるという理想。</p>
<p>55. 今まで培ってきた専門技能・知識を活かし業務遂行～部下への育成。又、経営的な考えを持ち経営資源を活用し組織力向上できる働き方を理想と考え。現在の働き方は、経営資源を有効的には活用できていない点で、まだ理想には遠いと感じている。</p>
<p>56. 今まで得てきた知識を若い人に教えること。社内規程や部内規程を整備していく仕事をしているので、働き方の理想に近い。</p>
<p>57. 今まで経験した知識を後輩に伝えていきます。</p>
<p>58. 今の50代はまだまだ働ける、が個人差も大きい。ひとくくりにするのではなく、個々人に目を向けて、ケースバイケースでその人その人に合った働き方、活躍の場があるはずなので、多様な選択肢が用意されていると輝くことができる。理想は、経験をふまえて後進の指導にあたり年長者として関係者の調整役となったり、高い視点で全体最適なソリューションを示し、導くことだったりすると考えるが、自分は全く新たなモノ、事を産み育てたり、もっと大きな挑戦がしたい、が全くその機会が与えられる気配なし。結局、そのためには、自ら行動を起こすしかないと思っている。</p>

59. 高齢の将来を考え、ライフ・ワーク・バランスの大切さ、有言実行の行動姿勢だが、理想には遠い気持ち。しかし、これからの人達のために、実践していきたい。
60. 後進の育成が会社の利益（業務遂行）につながる働き方。理想には遠い。管理業務が多く、業務遂行には入れない。
61. 後進の育成、会社基盤作成業務への参画 理想には遠い：多忙
62. 現役同様の活力あるプレイングマネージャー。若手の人材育成に特化することなく、O.J.T やチームの中で人を育てていく。
63. 理想には少し遠いと感じます。休日を取ると仕事が溜まってしまい、その処理などに苦勞します。また上位部署からの仕事も働き方改革で多く回されており、部下も時間管理で、中間管理職の仕事量が増えていると感じます。休日にしっかり休むためにも負担を少し減らすことが大切だと思います。
64. 現在の立場上で言うならば部下の働きやすい、動きやすい環境を整えて、行動に対してむやみに口を出さない事。結果には褒めて、良い結果にももっと褒めて、やりがいを感じさせること。働き方を十分意識させ、効率良く仕事をさせ、その模範となること。その理想に心掛けていますが、まだ足りないと感じます。部下の行動に任せられず自ら行動してしまうことがあります。
65. 現在の役職は入社当時に目標としていた役職以上になり、満足はしている。その分責任も重くなっています。今までの経験を活かし中長期的な組織のビジョンを明確にして、上司・部下とのコミュニケーションと人材育成を実施して、“豊田人”を育成し、未来の会社発展に貢献したいと思っています。
66. 現在の働き方は、理想に遠いです。私の職場では、50歳を過ぎても現場作業など先頭に立って部下をリードしていますが、50歳を過ぎたら後輩を育てるアドバイザー的な役割を考えています。
67. 健康に留意できる働き方。会社は理想に向かって努力していると感じる。
68. 健康であり、働きがいのある事。現在は理想には遠い。
69. 経験や知識をマネジメントや指導に活かせると理想だが、実際は環境の変化の方が激しく、自分の経験スキルが活かしているか疑問。そのように努めていきたい。
70. 経験と知識を駆使し業務を遂行するだけでなく、部下と後進を育成する。育成とは仕事の決め事やルールでなく、考え方やセンス。現在は、そう考え育成に尽力している。
71. 業務の遂行ばかりに傾注せず、自分が経験した事を後進に伝えることに重きをおき日々の業務に努めています。
72. 技術者としての50歳代は、経験面では充実しているが、新技術に関しては、40代30代で引張っていくべきと思う。50代はその新技術に対して、いかにうまく経験を融合させるかを業ム中心に置けると良いと思う。
73. 管理者として、部下に考えさせ、サポートすることを心掛けている。自分が前面に出るのではなく、一歩引く位置にいる。後継者を育てることを思っている。
74. 幹部職のようなマネジメント職と、プロフェッショナル職とで、期待されるものも異なるためそれぞれに理想があると考え。自らの立場＝プロフェッショナル職で言えば、年齢による働き方の差はない。「50歳代の」との限定、前提のない、それに補られない働き方が基本的な理想の姿。ただし、期待 or 実績成果と連動する報酬の維持向上も重要な要素の一つであり、培って来た経験や知見を十分活かせることも必要。現在の働き方、業務付与は後者の体得済みの能力発揮の方に偏重しているため理想の充足度合は50%程度。絶えず進歩・伸長を期すことのできる新規性や責任範囲拡大を求めている。
75. 家庭・仕事・地域のバランス。次世代への継承。評価：70点。

76. 遠くもないが・・・一生働くことができる技術を身につけて時期に応じて働き方を変えながら一生働けることが理想。
77. 遠い。興味のある事、好きな事を仕事にするのが理想だが現実には、そうになっていないので。
78. 一定の役職に就けたこと。理想に近いものがある。
79. まだまだ遠いが、心身健康で前向きに、将来を見すえて、業務計画する、部下の育成を考えていく、ことを目指したい。
80. まだ、50代初めですので、少し定年(60)は意識しますが、定年までどんな仕事、内容、質の事が自分にできるのか？それが会社や社会に、どれだけ貢献できるのかなど、考えながら、1年1年、1日1日働いていく重要な年代となると考えています。50代こそ、もっと、周りの人とよく話し合っ、一方通行にならないように、人の意見に耳を傾けて、仕事を進めるべきだと思っています。
81. まず自分がやりたい事を見つけること。報酬よりも、自分のやりたい事を目指す。現状の組織の中では、自分のやりたい事へ就業する事は、非常に困難である。
82. プレーヤーというよりも、いわゆるマネジメントが大宗を占めるような働き方。昔に比べ、日々の業務に追われており、じっくり考える時間がない。(その一方で、そうした時間は自ら作り出すものとの思いはあります。)
83. バイタリティ、モチベーション、安定した収入が得られ、将来の不安なく生き生きとしている。また周りからの信頼があり、相互に仲間意識の高い職場で仕事ができている状態がより理想に近いかと。
84. これ以上のステップアップ(昇格、昇給等)も見込めない中、ストレスフリー、ワークライフバランスの取れた平穩無事な生活。
85. これまで培ってきた技術・知識をベースにそれらを組みあわせ新しい成果を生み出す働き方。今は、理想に近い。
86. これまで培った経験を後輩に伝授していく役割と自らの後継を育成し、作りあげる時期と考えている。あまりあくせくせずある程度は任せ、最終判断、責任をとる立場となり、部属のマネジメントをメインに業務を行うことをイメージしている。現在の働き方は、人員不足の中であり、担当業務やクレーム対応を自ら行わなくてはならない状況となっており理想とは遠い。
87. これまでの経験を生かして成果を出すと同時に後進の育成やマネジメントにも注力するというのが理想。よい部下にかこまれているので、理想どおりとは言えないまでも、かなりよい環境で仕事ができていると思います。
88. これまでに培った業務経験を活かして、ある程度の裁量権と責任を持って組織を束ね、リードする働き方。これは現在の自分の働き方と整合しており、理想に近いカタチだと考える。
89. これまでに経験してきたことを職場に展開し、お客様へ安全・安心を届けられるクルマづくりができる組織作りが行えるのが理想の働き方と考えます。現在の働き方としては、それに近いと思います。但し成果としてあらわれているかということ、まだ理想にはほど遠いかと思ひます。
90. お金もある程度あり、優雅な生活を送ることが理想。優雅とは、心身ともに健康で無理なく働き、収入がある生活と私は考える。
91. いろいろあると思うが、心と時間にゆとりのある生活がしたい。
92. ある程度の責任と権限がある事で働き方に緊張感が持てる事が理想であると思う。自分の立場で考えてみると、グループ長として、グループ員がアウトプットを出し易い環境



<p>を整備したり、能力を向上させる機会を造り、より困難な課題にチャレンジさせて、良い結果を得る事で、個人の成長を実感したり、会社へ貢献し、社会に役立っていると考えている。現在の状況を思うとかなり理想と近いが、自分が目指している目標と結果とのギャップについて、常に良い方法や進め方を模索している。</p>
<p>93. 60歳になった際、現在の会社を離れても、生活に要するお金を稼げるような働き方が理想。現在の動き方は、会社を離れると金銭面で困るため理想から遠い。</p>
<p>94. 50代後半は、後輩への伝承中心であると思う。今は、激変の中にあるので上記が必要なのかどうか分からない。</p>
<p>95. 50代はまだ頭も回り、学ぶこともできるので、もっと実務をした方が良いと考えるが、体が老化していて、現実には出来ない。頭と体のギャップを受入れて考えれば、理想は人財育成を中心とした働き方になる。その意味では、現在は理想に近い働き方。理想は医学の進歩でかなり変わるのではないのでしょうか。</p>
<p>96. 50歳代後半は、仕事の比重を少しづつ軽くして欲しいと思います。やはり、健康面での心配や、回りを取り巻く環境も変化してくるからです（介護等）。現在は自分でコントロールしているので、近い、遠いと言う問いでは、どちらとも言えません。</p>
<p>97. 50歳代後半、60歳代となった時に、周りの人に迷惑をかけない働き方が出来るようにしたい。</p>
<p>98. 50歳代は後進の育成に努めるべき。役職は不用。若い人が前面に立って活躍してもらい、思い切って仕事ができるよう、裏方で支えるのが良い。自分の現在は理想からほど遠い。自身が担当する仕事量は変わらないのにむしろ増えているのに、部下が減らされているので、間に合わない分は、自分自身で作業して、自分がすり減るのみ。</p>
<p>99. 50歳代はある程度職場で重要な役割を任せていると思います。組織を使って仕事に対する成果を挙げる事、組織を統制すること、後輩や若い人を育てること、特に人を育てることは重要で、世代間ギャップを乗り越えて伝える、動かすことの難かしさを感じながら業務をしています。現在自分は部門を管理する立場の業務を任せられていますが、部内のバランスを取ることに力を注ぎすぎると自部署内が放置されることになるため、注力する配分が難かしく、まだ理想には遠く離れていると感じています。</p>
<p>100. 50歳と言う年齢は今の仕事の集大成であると考えているため、定年までの間に後輩達にどれだけ自分の持っている知識や技術を継承していくかという事を考え、日々働いています。</p>
<p>101. 50才代としては、理想に遠い。今後、若い世代に、仕事を移譲していくか、又、移譲した後自分がなに（←書きかけで途中終了）</p>
<p>102. 50才後半は、60才以降につながる仕事に就くことが望ましい。</p>
<p>103. 40歳代までに蓄えた知識や経験を活かし、組織をマネージングし、正しい方向性や、次に継がる人材育成をする事。又次世代に継がるビジネスの種を発掘する事。理想には遠いが、近づく努力をしている。60歳代しかできないビジネスの種を創造して行く事も50歳代の将来不安を取り除くために必要と思う。ゴールが近いとモチベーションは維持できない。</p>
<p>104. ・理想...長期に渡る経験、職歴を生かし、また強みを生かし企業人として立場は異なっても会社経営に近い立場で“チーム”をリードしながら貢献する、またその蓄積、経験を後進に伝える（人財育成）・現実...年令もあるが、グローバルな環境変化に対応し変化をして行く会社。そのなかにあって自らの経験や蓄積を生かし貢献できうる領域、仕事は限定的。“若手”に対しても一般的な仕事に対する考え方、進め方程度の指導、立ち位置がなくなりつつある。</p>

105. ・幅広い業務や職種に対応出来るサラリーマンとしての一定のスキル（英語、IT、会計）を保持した上で他の仕事に適應する働き方が理想です。我が身とは遠いので、学び直しや他業務へ一定の年齢になったら出来れば良かったです。
106. ・評論家にならず、常に前を向いてポジティブシンキングを発信し続けられる様な働き方を目指したいが、実際は理屈っぽくなり、ネガティブ傾向に部下を誘導しているかもしれない。
107. ・定時就労が常識とされる社風の中で働きたい。（願望）多くの時間を会社で過ごさないとヒマあつかいする社風にうんざりしている。とても定時でおさまりもしない。遠いしあきらめている。・当社は基本、ガンバリズムの会社であり、上位はそれを望み下位は応えようとする。そのおかげで当社が維持できているし、必要と強く認識している。どうあるべきかはわからない。・65才まで気力が続かないと考えている。
108. ・知り得た有益な情報を後に続く人に伝えることができるようにすることが理想の状態。・トヨタは最後まで作業員として活用しようとするので、こういう理想に近い環境の人は10人に1人の状態。私の職場も理想には遠い。
109. ・専門性を活かし、プロジェクト、チーム単位で業務を進めるスタイルが理想と考えます。・現在の働き方は比かく的理想に近いと感じています。
110. ・人それぞれの価値感に添った働き方が選べる（開発の中で技術を掘る人、マネジメントする人...）働き方によって評価の差はあっても大きくない。・少し遠いかも・技術を掘る人はあまり評価されない様な気がします。
111. ・趣味と仕事を両立できる働き方。・スローな人生。・あくせく働かないといけないので、仕事オンリーになっている。
112. ・若手に任せて、若手では、わからない部分（知識、経験、ルール等）を補ってやる。・あえて、新分野の仕事（設計内でも、メカ→電気の変化を経験してます）で、人、人脈、専門知識等新たな、刺激を受けること・会社の中で、あえてチャレンジしても良いかも。（専門知識以外は、生かせる事有）自分としては、メカ設計→品質→電気系設計で、日々新たな刺激があり、楽しいと感じているところがあります。（マンネリではない）
113. ・実力がある、ビジネス維持に寄与出来る人をもっとリスペクト出来る会社に行きたい。・表面だけ「変わりたい」と言っている会社はダメ・愛される会社になりたかったら、会社「も」努力して欲しい。・今でも単なる豊田市の田舎の会社に過ぎず、このままでは将来は無い。
114. ・自分の知識、経験を生かして、業務を進める、後進を育てる、様な働き方が理想だが、現実には忙しすぎて、十分な指導ができていない。
115. ・仕事中心の生活から、もう少し自分の時間が取れると良い。・働き方改革で効率化、マニュアル化が進んでいるが、もう少し経験、知識が生かされると良いのでは？
116. ・仕事関係では、業務経験も豊富になり、技術継承と次世代の育成が必要。努力はしているが、6割程度しか実現していない。・私事では、生活と仕事のバランスをとり、趣味など生活を充実する。8割程度行えている。
117. ・仕事とプライベートのバランス良く働けること、相方充実していること・残業40h以内・昨年まで仕事が忙しく、プライベートの時間がとれなかったが、希望どおり異動し、バランスの良い働き方ができている。
118. ・残り少ない会社生活で、やり残し、悔いが残らないようにやりきりたい。今は、まだそこまで全力とは言えないが。 ・若手、中堅を育てたい。今、自分なりにいっしょうけんめい育てている。傾注している指導熱に感謝してもらえようになりたい。眼を開かせることに貢献したい。 ・退職後にやることを明確にしておくための、考える余裕をもち

<p>たい。今、それは十分でない。 ・「思ったことは言えばよい」の範になりたい。若い人が、自分を遠慮なく出し、能力が発揮できる職場にしたい。今は、まだまだ遠慮されている。</p>
<p>119. ・今後 60 才定年から 65 才もしくはそれ以上になると思われます。(健康年令 or 寿命が伸びる、年金制度等から) そうなると 50 才代は、緩やかなランディング時期から、60 代に向けてのテイクオフの時期で更なる飛躍が必要な時代になっていくと思います。現時点の私は、その準備がまだ決められていない状況です。</p>
<p>120. ・遠いな。もっともっと世界に売れる人材を目指していた。しかし、売れる技術はなく今に至る・売れていれば転職を行い会社マネジメント or オーナーに。転職を行って幸せに仕事をしている先輩が見あたらなかったら早くに転部するべきだったのか？と思う時がある。</p>
<p>121. ・ライフワークバランスが取れた働き(定時退社)が理想だが、現職場は自分でコントロール出来ない品質問題が突発し、他部署を動かさないジレンマにある。</p>
<p>122. ・メリハリのある働き方(やる時はしっかり、きちんとやる、休む時は休む)が理想。・現在はその理想に少し近い。(昔ほど長時間労働、業務範囲の広さは緩和している)・病気以外に年休が計画的に取得できる。休日出勤がなくなる。となればもっとメリハリ感はず増す。</p>
<p>123. ・そもそも、今の地位まで行けると思っていなかったのほぼ理想通り。・生活においても、家族や家を持つことが出来たので満足。</p>
<p>124. ・さっさとやめて、他の仕事をする ・理想にほど遠い。 金銭面の制約ゆえやめられない。</p>
<p>125. ・50 歳代では、実務から 1 歩はなれ、後輩、部下の育成(ノウハウの伝授働きやすいくみ見直し)に注力し、職場の組織力向上の仕事を中心とするのが理想。・実際には大量の実務を部下のバックアップ含めて行わざるをえない状況であり、理想とはかけ離れている。・現状が続くことは、個人、会社相方にとって全く望ましくない状態。個人的に、この状態が 50 代で続くのは精神的、体力的に厳しい。</p>
<p>126. ・40 才になる前に部下をもってから変わることはないが、部下の成長に少しでも貢献できればよいと考えている。この気持ちは年々強くなっていて今は 16 名のメンバーを任されており、そこそこ充実している。多すぎるので大変だが、会社の将来の為に後進の育成が 50 才代の働き方として望ましいと考える。・PJ リーダーとして勤めてきたこともあり、魅力的であったが上司(役員)とウマやソリが合わないとうまくいくものもそうならない。ここはタイミングと様子を伺って、必要だと思った時に陣すれば良いと考える。</p>
<p>127. 「人間 50 年 下天のうちにくらぶれば…」積み上げてきたものの大きさ/多さと残された時間の少なさを考えれば、後輩の指導・育成が 50 才代の使命かと思います。若手とセットになり業務やプロジェクトを推行していくのがよろしいかと...今の自分のポジション(課長職相当)というのはまさに、そういう働き方を求められていると自分では感じています。</p>
<p>128. 「ありたい姿を明確に持ち、その姿からのギャップから問題点を的確に把握し問題解決を実施している」に対し、大きく離れていると感じる。</p>
<p>129. 「あの人の言うことだから仕方ない。やってみよう」という部下を持ち、信頼される存在であること。現在は、理想にはほど遠い状態です。</p>
<p>130. (理想) 今までの経験を活かし周りをガイドしたり、育成する立場。 現在も、上記にもとづき、何でもかんでも自分でやるのではなく考えさせ、育てていく目線で部下と接していています。今後も継続していきたいと思っています。</p>

131. (同じ部署であれば、) これまでの知識、経験を生かせることが出来て、マネジメントに集中できる。但し、60才以降のことを考えると、誰にも負けないスキル、資格が必要となる。少し不安あり。