

「50代社員に関する意識調査」 アンケート結果 全データ



＜本データに関するお問い合わせ先＞

フォー・ノーツ 広報事務局 PR会社アネティ 担当：波多野・真壁

Tel: 03-6421-7397 e-mail: hatano@anety.biz

【調査概要】

調査名：『50代社員に関する意識調査』

対象者：①20代～40代のオフィスワーカー（50代の社員が身近にいる職場で働いている方）
②50代のオフィスワーカー（20代～40代の社員が身近にいる職場で働いている方）

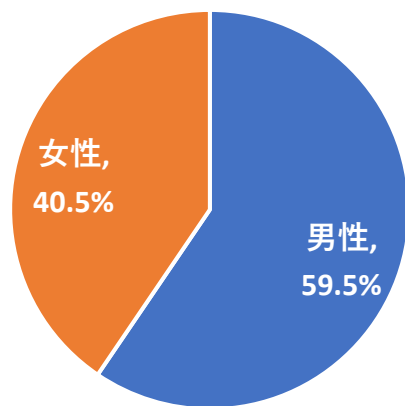
調査方法：インターネット調査

調査期間：2021年9月16日～9月20日

回答数：①各年代100名、計300名 ②100名

【回答者の属性】

性別



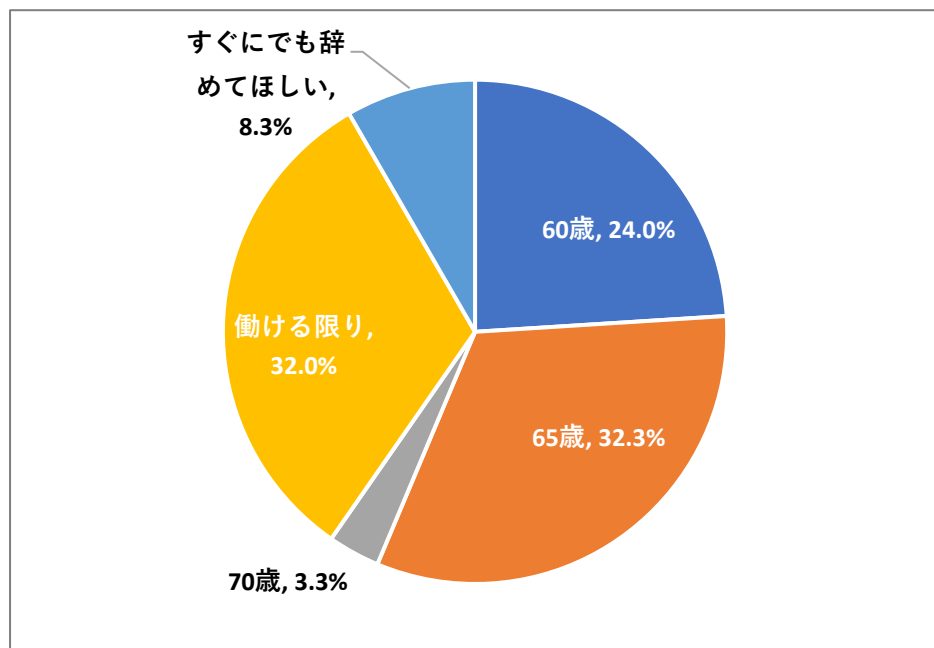
居住地

	N	%
北海道	12	3.0%
青森県	1	0.3%
岩手県	1	0.3%
宮城県	8	2.0%
秋田県	1	0.3%
山形県	1	0.3%
福島県	4	1.0%
茨城県	8	2.0%
栃木県	5	1.3%
群馬県	6	1.5%
埼玉県	29	7.3%
千葉県	36	9.0%
東京都	87	21.8%
神奈川県	41	10.3%
新潟県	7	1.8%

富山県	3	0.8%
石川県	0	0.0%
福井県	1	0.3%
山梨県	0	0.0%
長野県	3	0.8%
岐阜県	3	0.8%
静岡県	9	2.3%
愛知県	19	4.8%
三重県	3	0.8%
滋賀県	4	1.0%
京都府	8	2.0%
大阪府	32	8.0%
兵庫県	18	4.5%
奈良県	8	2.0%
和歌山県	2	0.5%
鳥取県	2	0.5%

島根県	2	0.5%
岡山県	2	0.5%
広島県	8	2.0%
山口県	4	1.0%
徳島県	0	0.0%
香川県	1	0.3%
愛媛県	1	0.3%
高知県	1	0.3%
福岡県	12	3.0%
佐賀県	0	0.0%
長崎県	2	0.5%
熊本県	1	0.3%
大分県	1	0.3%
宮崎県	0	0.0%
鹿児島県	1	0.3%
沖縄県	2	0.5%

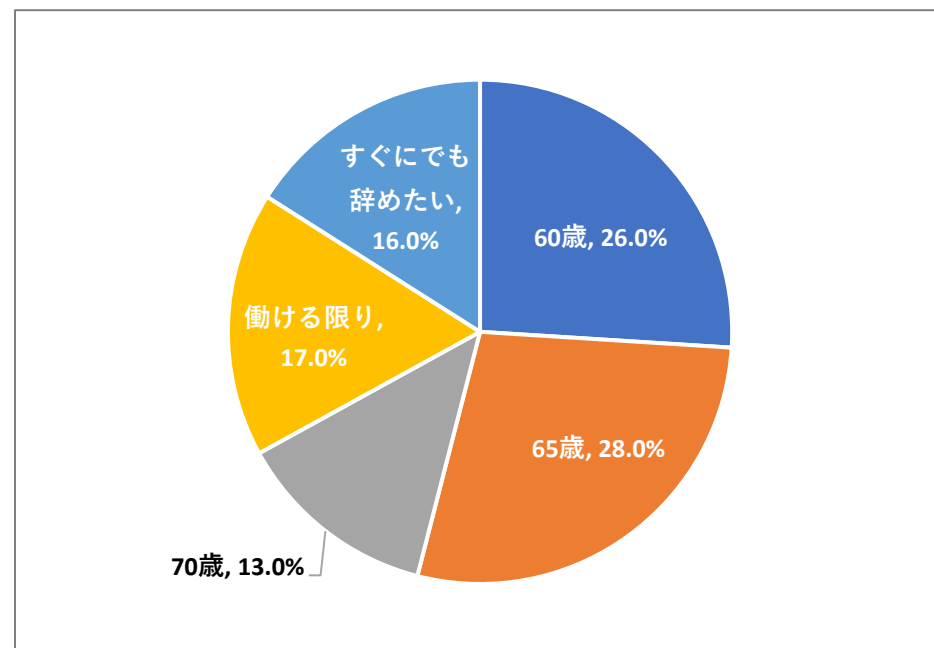
20代～40代



	N	%
60歳	72	24.0%
65歳	97	32.3%
70歳	10	3.3%
働ける限り	96	32.0%
すぐにでも辞めてほしい	25	8.3%
合計	300	100.0%

50代

あなたは、何歳まで働きたいですか。



	N	%
60歳	26	26.0%
65歳	28	28.0%
70歳	13	13.0%
働ける限り	17	17.0%
すぐにでも辞めたい	16	16.0%
合計	100	100.0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員に、何歳まで働いてほしいですか。[単]

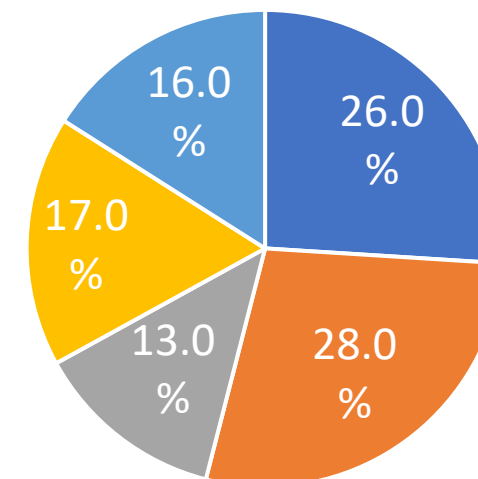
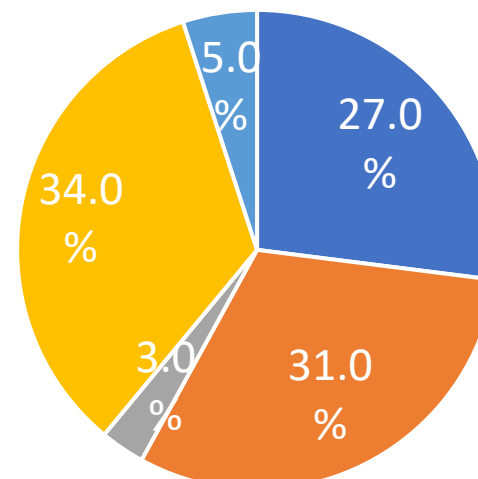
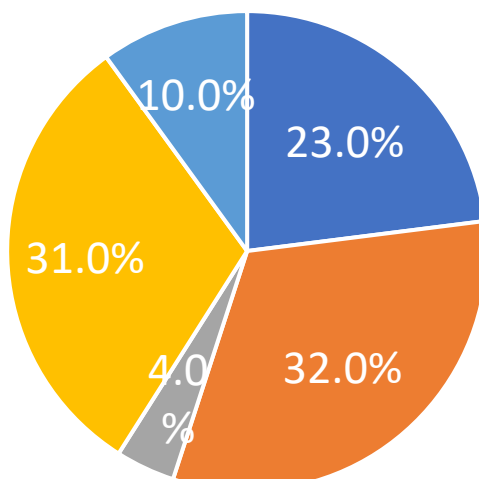
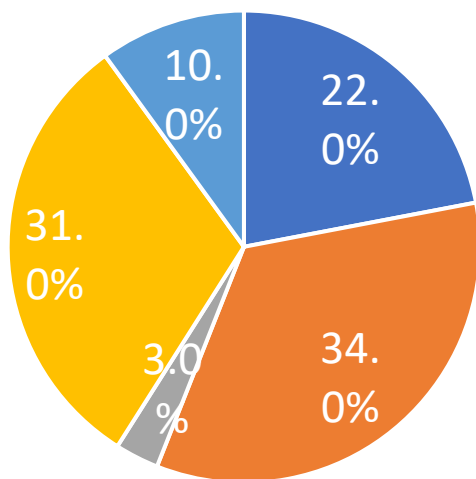
20代

30代

40代

50代

※あなたは、何歳まで働きたいですか。

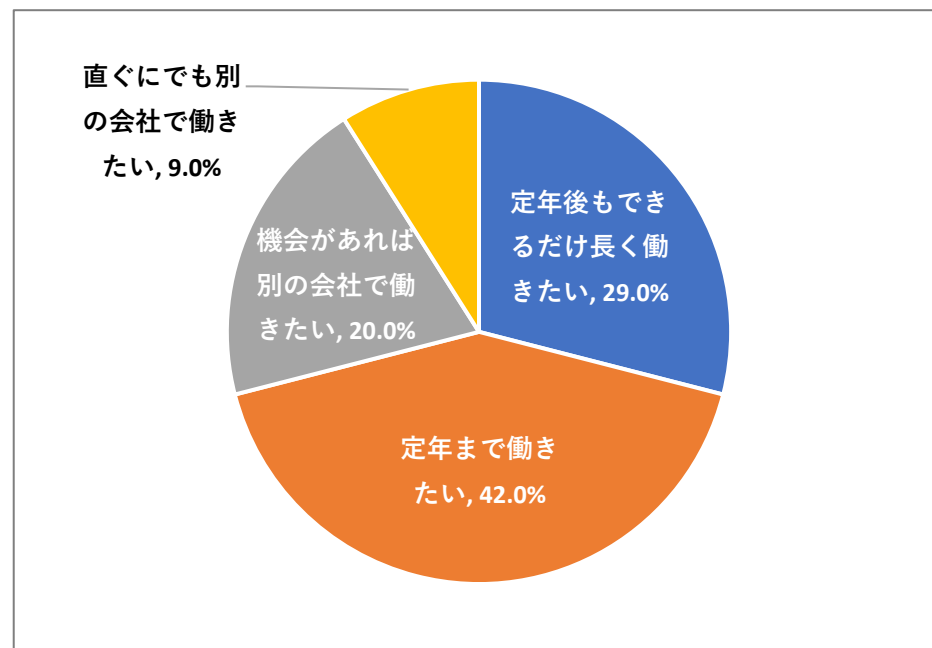


■ 60歳 ■ 65歳 ■ 70歳 ■ 働ける限り ■ すぐにでも辞めてほしい

	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
60歳	22	22%	23	23%	27	27%	26	26%
65歳	34	34%	32	32%	31	31%	28	28%
70歳	3	3%	4	4%	3	3%	13	13%
働ける限り	31	31%	31	31%	34	34%	17	17%
すぐにでも辞めてほしい	10	10%	10	10%	5	5%	16	16%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

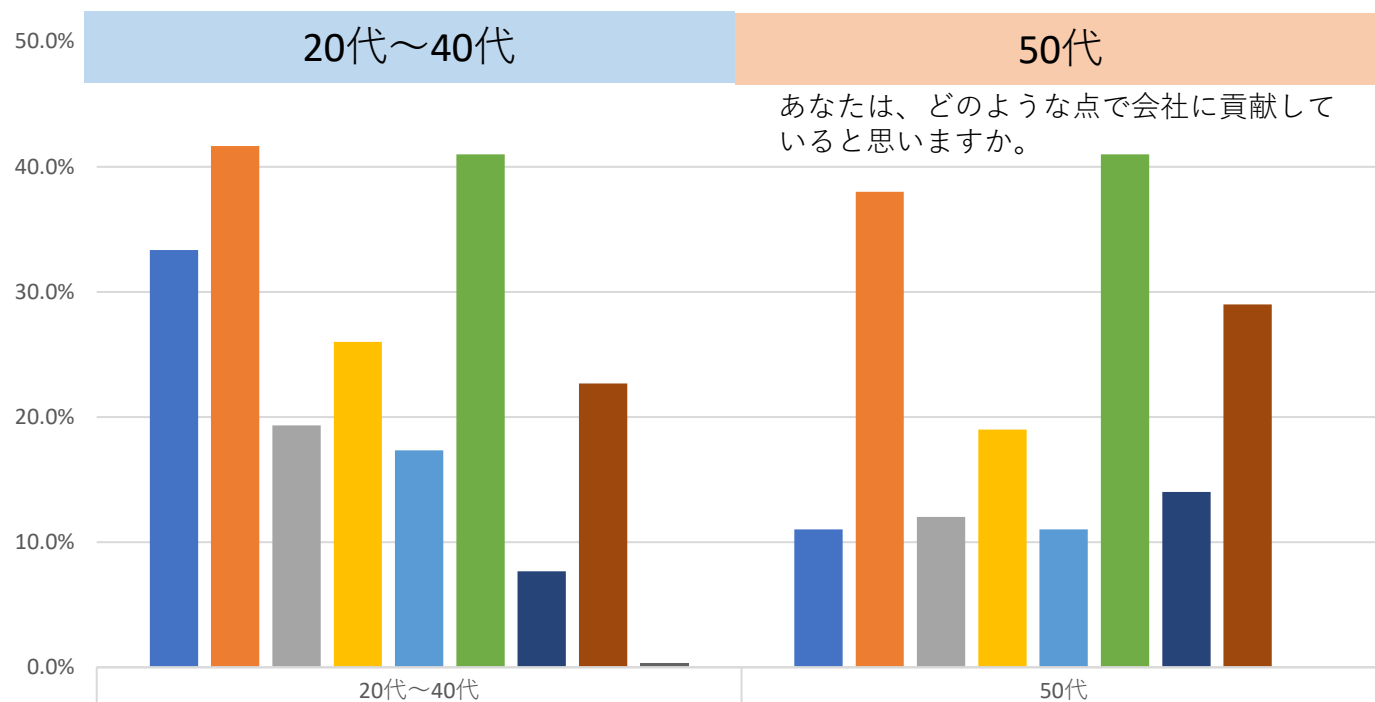
50代

あなたは、いつまで、今の会社で働きたいですか。



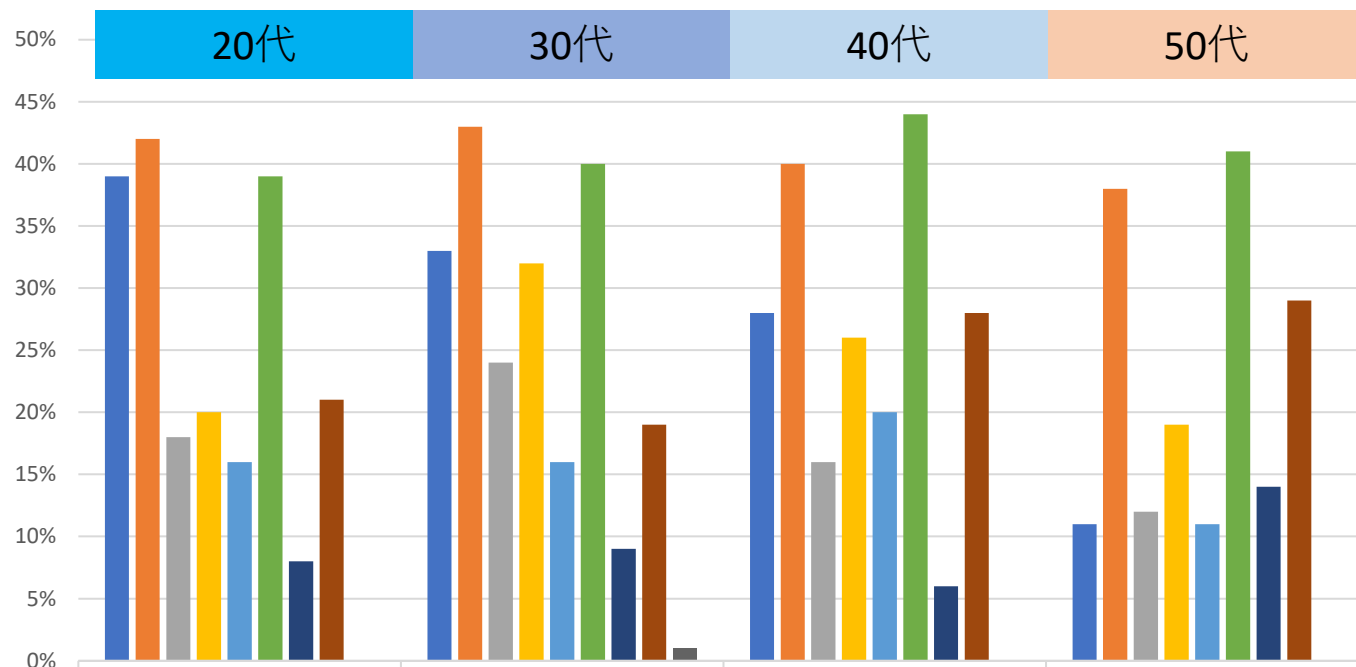
	N	%
定年後もできるだけ長く働きたい	29	29.0%
定年まで働きたい	42	42.0%
機会があれば別の会社で働きたい	20	20.0%
直ぐにでも別の会社で働きたい	9	9.0%
合計	100	100.0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員は、どのような点で会社に貢献していると思いますか。[複]



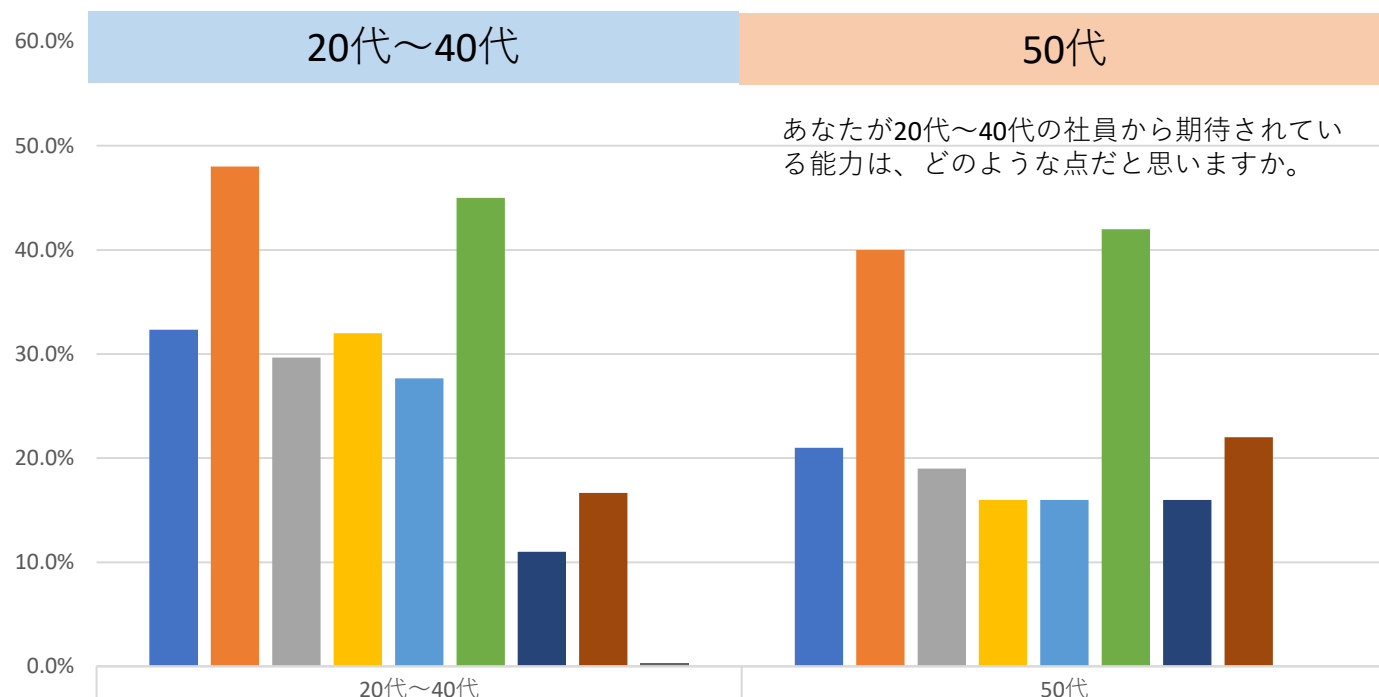
	20代~40代	50代
■ 組織をまとめあげる強いリーダーシップ	33.3%	11.0%
■ 豊富な経験に基づく、的確な判断能力と危機管理能力	41.7%	38.0%
■ 組織のモチベーションをあげるムードメイキング能力や、社内関係を円滑にする調整能力	19.3%	12.0%
■ 長期の取引などで築いた、社外との信頼関係やコネクション	26.0%	19.0%
■ 業界情勢や業界慣習についての豊富な知識や経験などを活かした社外交渉能力	17.3%	11.0%
■ 長年の経験によって身に着けた、専門性の高い知識や高度なスキル	41.0%	41.0%
■ 新たな知識やスキルを素早く獲得する学習能力	7.7%	14.0%
■ 特にない	22.7%	29.0%
■ その他	0.3%	0.0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員は、どのような点で会社に貢献していると思いますか。[複]



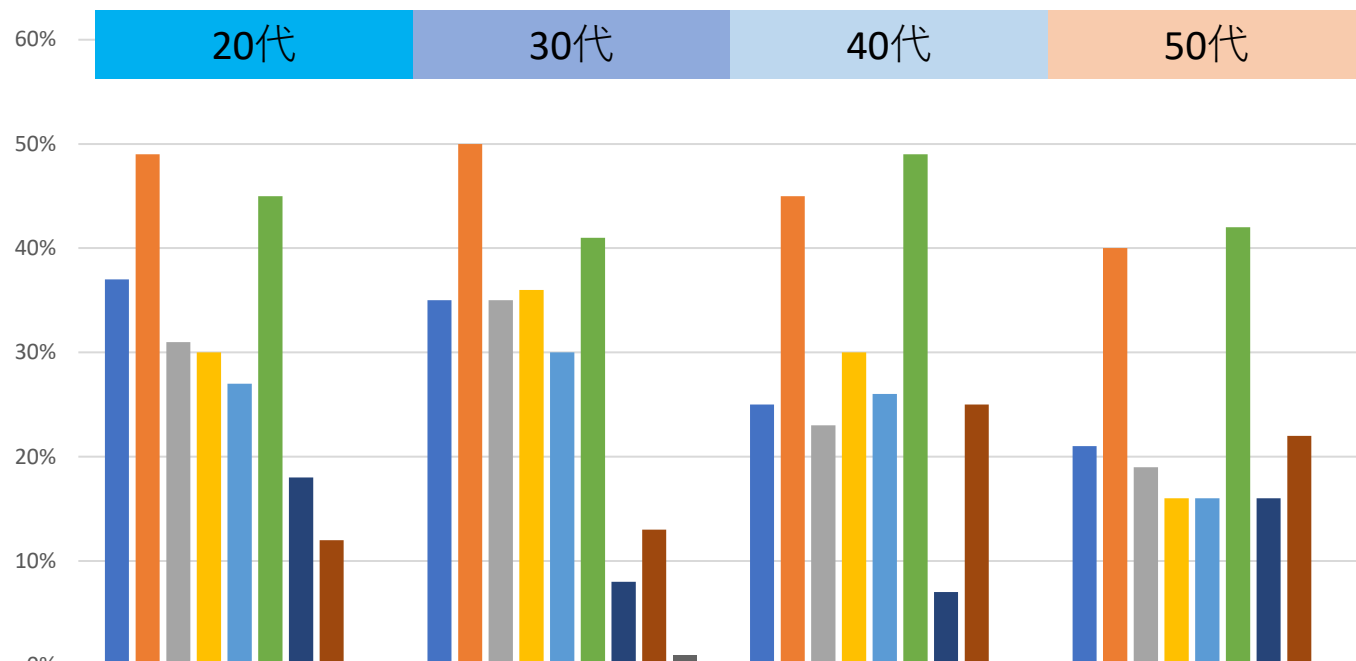
	20代	30代	40代	50代
■ 組織をまとめあげる強いリーダーシップ	39%	33%	28%	11%
■ 豊富な経験に基づく、的確な判断能力と危機管理能力	42%	43%	40%	38%
■ 組織のモチベーションをあげるムードメイキング能力や、社内関係を円滑にする調整能力	18%	24%	16%	12%
■ 長期の取引などで築いた、社外との信頼関係やコネクション	20%	32%	26%	19%
■ 業界情勢や業界慣習についての豊富な知識や経験などを活かした社外交渉能力	16%	16%	20%	11%
■ 長年の経験によって身に着けた、専門性の高い知識や高度なスキル	39%	40%	44%	41%
■ 新たな知識やスキルを素早く獲得する学習能力	8%	9%	6%	14%
■ 特にない	21%	19%	28%	29%
■ その他	0%	1%	0%	0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員に、期待する能力はどのような点ですか。[複]



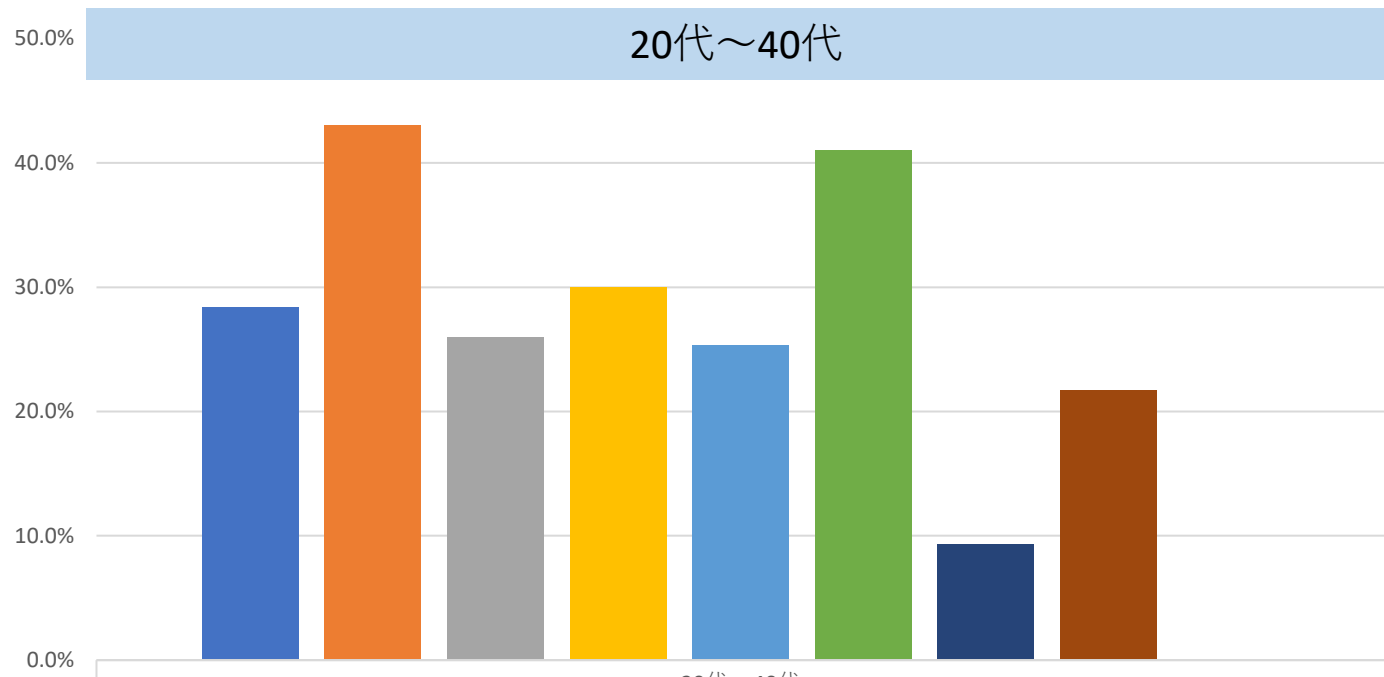
	20代～40代	50代
■ 組織をまとめあげる強いリーダーシップ	32.3%	21.0%
■ 豊富な経験に基づく、的確な判断能力と危機管理能力	48.0%	40.0%
■ 組織のモチベーションをあげるムードメイキング能力や、社内関係を円滑にする調整能力	29.7%	19.0%
■ 長期の取引などで築いた、社外との信頼関係やコネクション	32.0%	16.0%
■ 業界情勢や業界慣習についての豊富な知識や経験などを活かした社外交渉能力	27.7%	16.0%
■ 長年の経験によって身に着けた、専門性の高い知識や高度なスキル	45.0%	42.0%
■ 新たな知識やスキルを素早く獲得する学習能力	11.0%	16.0%
■ 特にない	16.7%	22.0%
■ その他	0.3%	0.0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員に、期待する能力はどのような点ですか。[複]



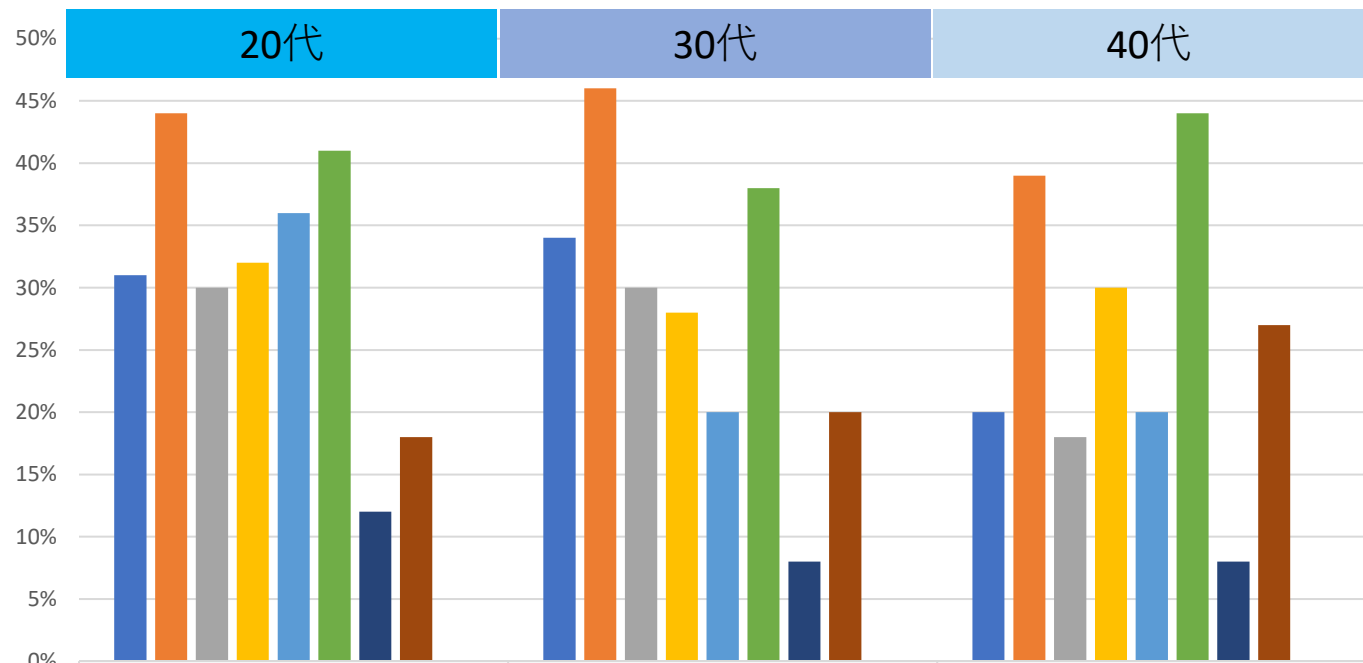
	20代	30代	40代	50代
■ 組織をまとめあげる強いリーダーシップ	37%	35%	25%	21%
■ 豊富な経験に基づく、的確な判断能力と危機管理能力	49%	50%	45%	40%
■ 組織のモチベーションをあげるムードメイキング能力や、社内関係を円滑にする調整能力	31%	35%	23%	19%
■ 長期の取引などで築いた、社外との信頼関係やコネクション	30%	36%	30%	16%
■ 業界情勢や業界慣習についての豊富な知識や経験などを活かした社外交渉能力	27%	30%	26%	16%
■ 長年の経験によって身に着けた、専門性の高い知識や高度なスキル	45%	41%	49%	42%
■ 新たな知識やスキルを素早く獲得する学習能力	18%	8%	7%	16%
■ 特にない	12%	13%	25%	22%
■ その他	0%	1%	0%	0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員について、あなたよりも優れていると感じること・見習いたいことはどのような点ですか。[複]



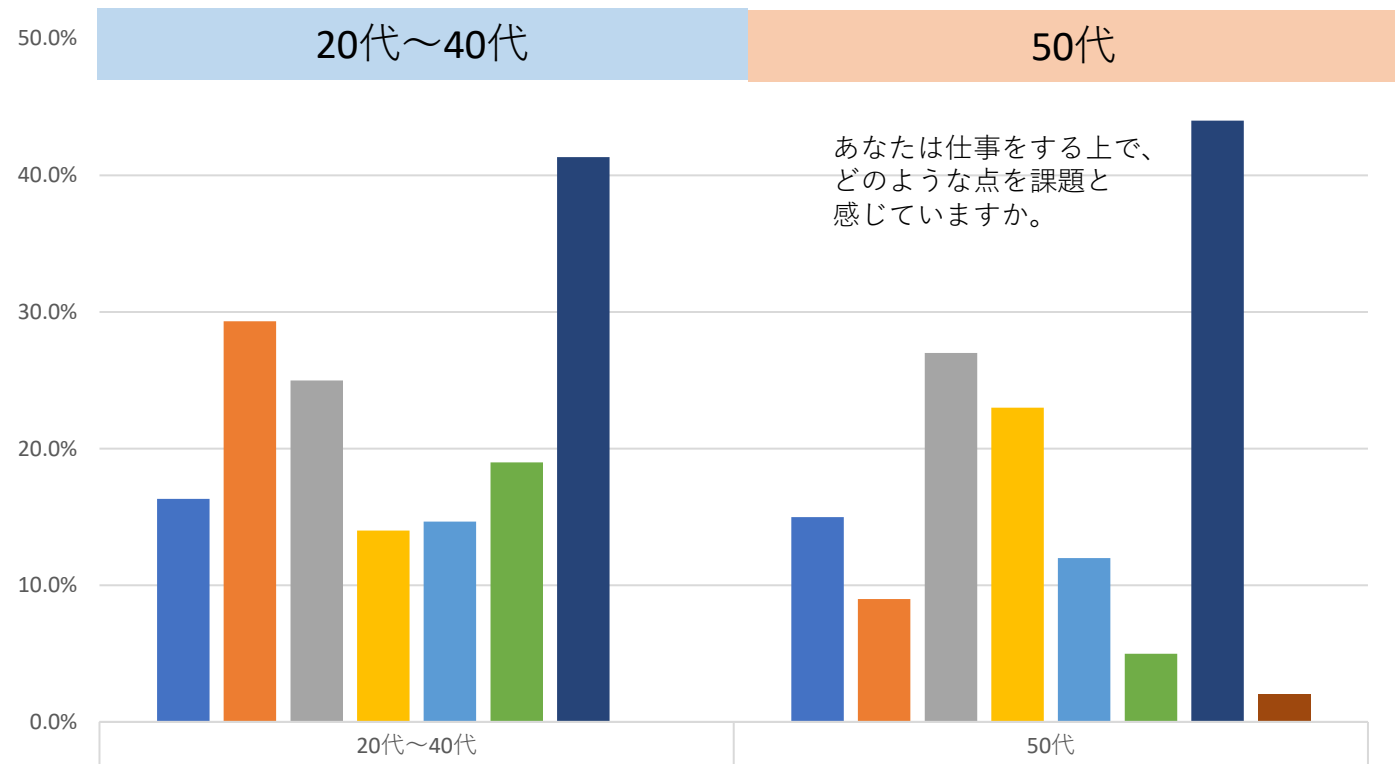
■ 組織をまとめあげる強いリーダーシップ	28.3%
■ 豊富な経験に基づく、的確な判断能力と危機管理能力	43.0%
■ 組織のモチベーションをあげるムードメイキング能力や、社内関係を円滑にする調整能力	26.0%
■ 長期の取引などで築いた、社外との信頼関係やコネクション	30.0%
■ 業界情勢や業界慣習についての豊富な知識や経験などを活かした社外交渉能力	25.3%
■ 長年の経験によって身に着けた、専門性の高い知識や高度なスキル	41.0%
■ 新たな知識やスキルを素早く獲得する学習能力	9.3%
■ 特にない	21.7%
■ その他	0.0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員について、あなたよりも優れていると感じること・見習いたいことはどのような点ですか。[複]



	20代	30代	40代
■ 組織をまとめあげる強いリーダーシップ	31%	34%	20%
■ 豊富な経験に基づく、的確な判断能力と危機管理能力	44%	46%	39%
■ 組織のモチベーションをあげるムードメイキング能力や、社内関係を円滑にする調整能力	30%	30%	18%
■ 長期の取引などで築いた、社外との信頼関係やコネクション	32%	28%	30%
■ 業界情勢や業界慣習についての豊富な知識や経験などを活かした社外交渉能力	36%	20%	20%
■ 長年の経験によって身に着けた、専門性の高い知識や高度なスキル	41%	38%	44%
■ 新たな知識やスキルを素早く獲得する学習能力	12%	8%	8%
■ 特にない	18%	20%	27%
■ その他	0%	0%	0%

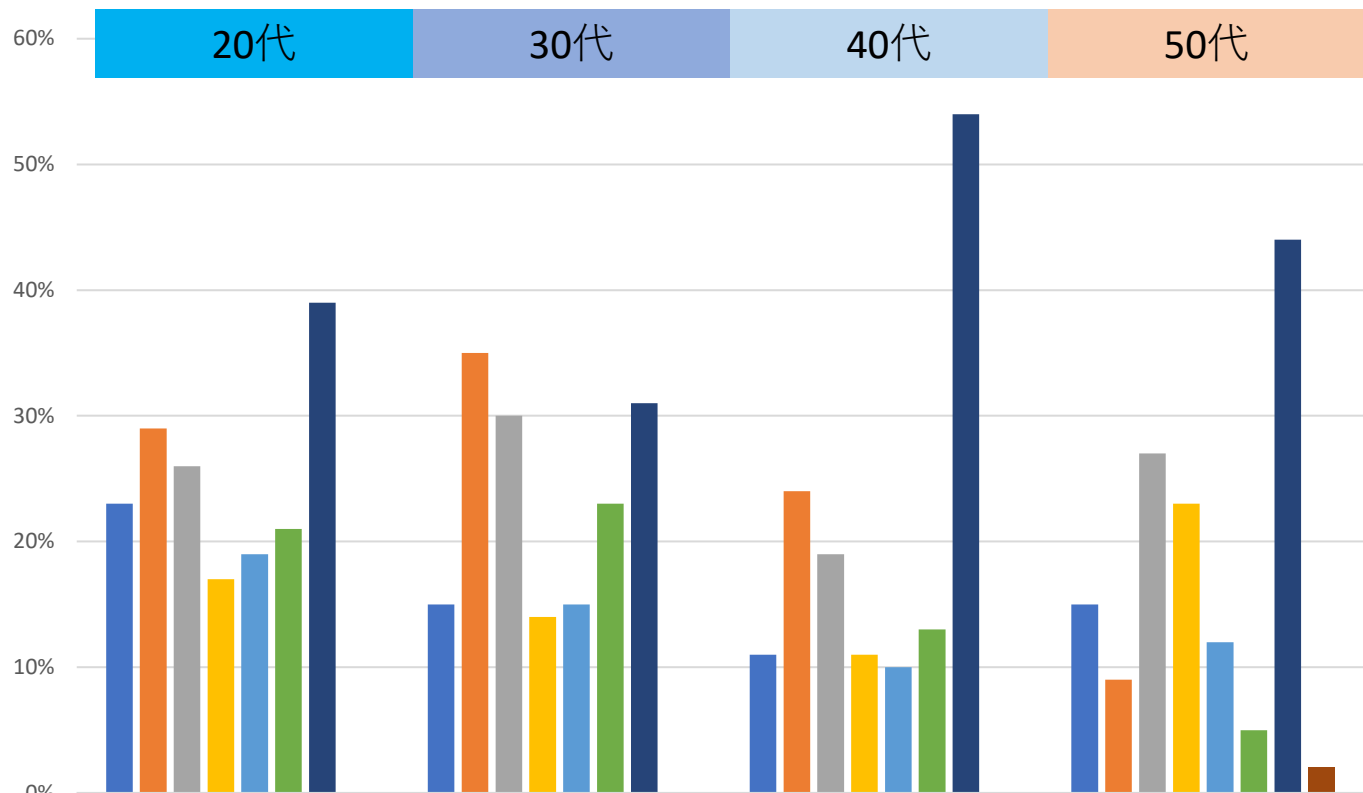
あなたの職場にいる身近な50代の社員について、仕事をする上で、どのような点を課題と感じていますか。[複]



	20代~40代	50代
■若い世代と円滑にコミュニケーションがとれない。	16.3%	15.0%
■デジタルツールに対応できない。	29.3%	9.0%
■新しいスキルや知識の習得に取り組めない。	25.0%	27.0%
■組織の方針に対して、積極的に取り組めない。	14.0%	23.0%
■目標達成に対する意欲が低く、期待される成果を出せない。	14.7%	12.0%
■セクハラ・パワハラなど、周囲への配慮に欠けた振る舞いをする。	19.0%	5.0%
■特に課題と感じる点はない。	41.3%	44.0%
■その他	0.0%	2.0%

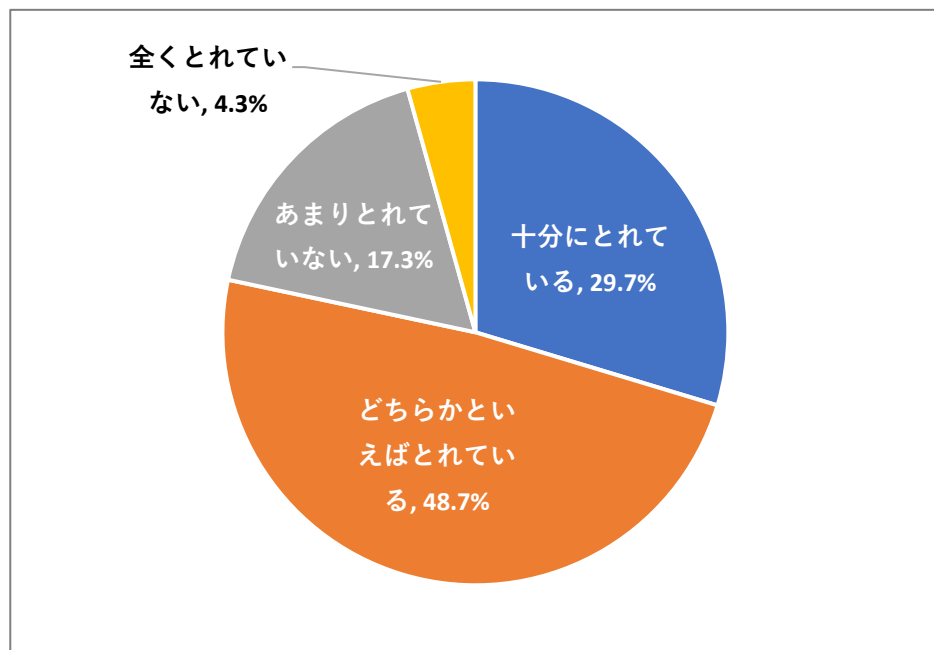
- ・ 人員不足
- ・ 若手が自分の時代のような自己研鑽を行っていない事

あなたの職場にいる身近な50代の社員について、仕事をする上で、どのような点を課題と感じていますか。[複]



	20代	30代	40代	50代
若い世代と円滑にコミュニケーションがとれない。	23%	15%	11%	15%
デジタルツールに対応できない。	29%	35%	24%	9%
新しいスキルや知識の習得に取り組めない。	26%	30%	19%	27%
組織の方針に対して、積極的に取り組めない。	17%	14%	11%	23%
目標達成に対する意欲が低く、期待される成果を出せない。	19%	15%	10%	12%
セクハラ・パワハラなど、周囲への配慮に欠けた振る舞いをする。	21%	23%	13%	5%
特に課題と感じる点はない。	39%	31%	54%	44%
その他	0%	0%	0%	2%

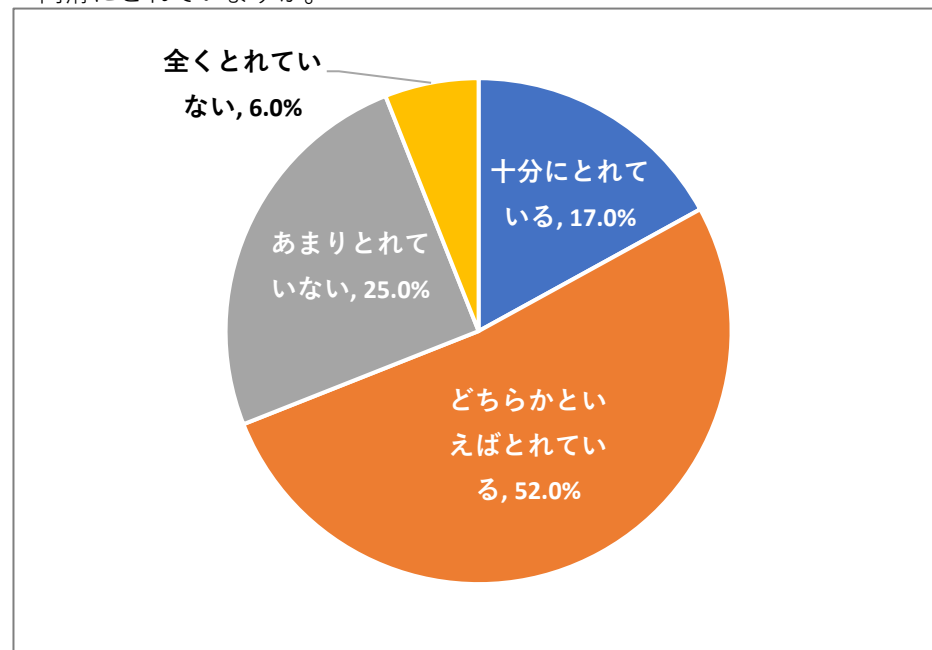
20代～40代



	N	%
十分にとれている	89	29.7%
どちらかといえばとれている	146	48.7%
あまりとれていない	52	17.3%
全くとれていない	13	4.3%
合計	300	100.0%

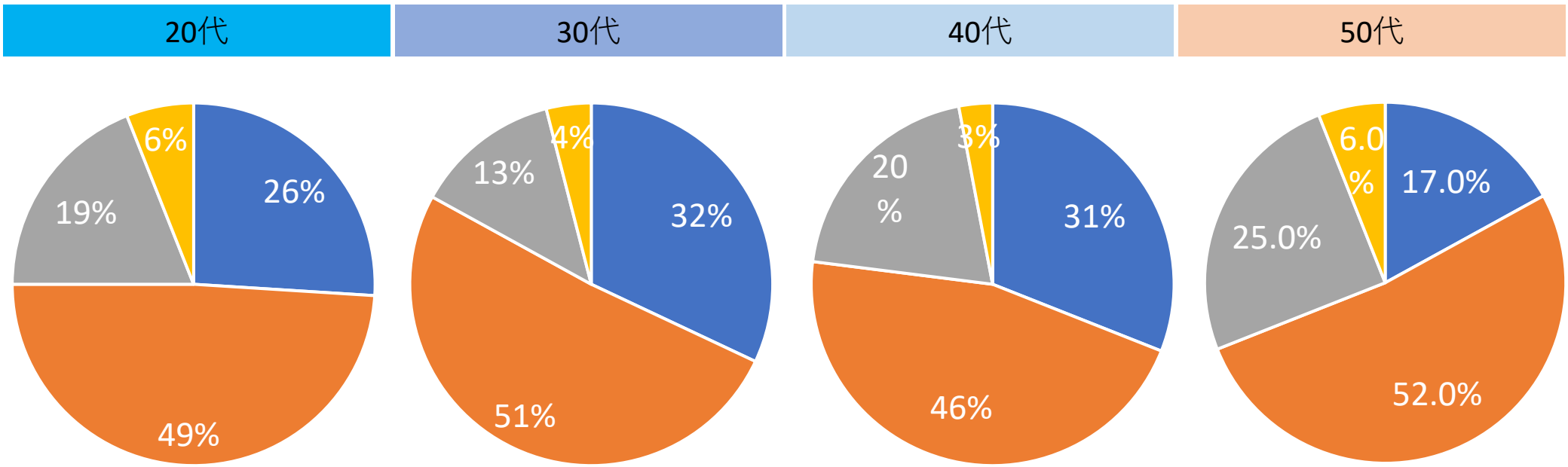
50代

あなたの職場にいる身近な20～40代の社員と、コミュニケーションは円滑にとれていますか。



	N	%
十分にとれている	17	17.0%
どちらかといえばとれている	52	52.0%
あまりとれていない	25	25.0%
全くとれていない	6	6.0%
合計	100	100.0%

あなたの職場にいる身近な50代の社員と、コミュニケーションは円滑にとれていますか。[単]

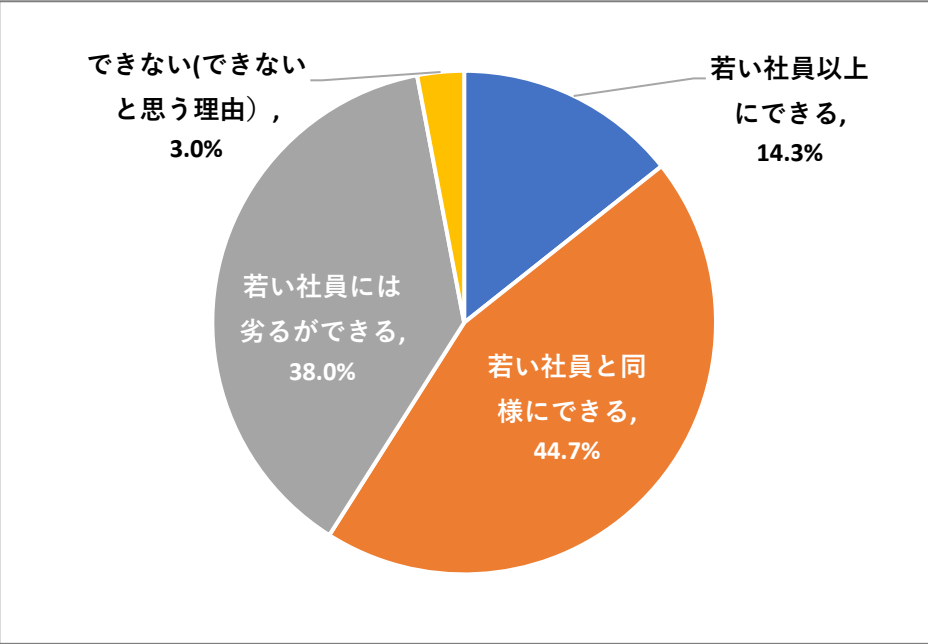


■ 十分にとれている ■ どちらかといえばとれている ■ あまりとれていない ■ 全くとれていない

	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
十分にとれている	26	26%	32	32%	31	31%	17	17%
どちらかといえばとれている	49	49%	51	51%	46	46%	52	52%
あまりとれていない	19	19%	13	13%	20	20%	25	25%
全くとれていない	6	6%	4	4%	3	3%	6	6%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

あなたの職場にいる身近な50代の社員は、今後新たなスキルや知識を身に着けたり、未経験の仕事に取り組むことができますか。[単]

20代~40代

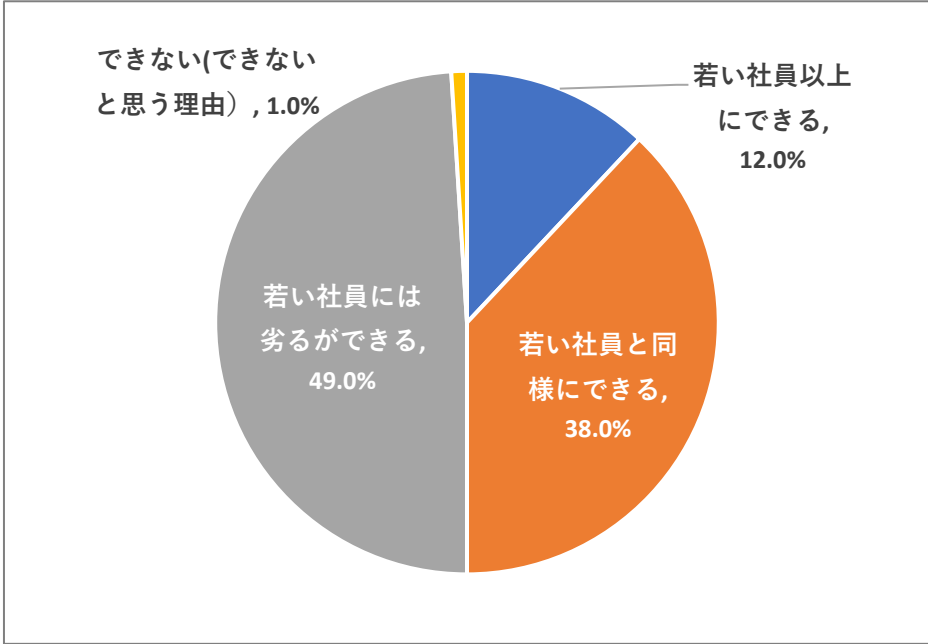


	N	%
若い社員以上ができる	43	14.3%
若い社員と同様にできる	134	44.7%
若い社員には劣るができる	114	38.0%
できない(できないと思う理由)	9	3.0%
合計	300	100.0%

- ・ 覚えがない
- ・ やる気ないですわ
- ・ やる気がない
- ・ 何をやっても駄目だから
- ・ 目的意識がないから
- ・ 昔のやり方に固執する。
- ・ 頭が硬い
- ・ それほど頭が良くない
- ・ 新たな知識と取り入れようとしな

50代

あなたは、今後、新たなスキルや知識を身に着けたり、未経験の仕事に取り組むことができますか。

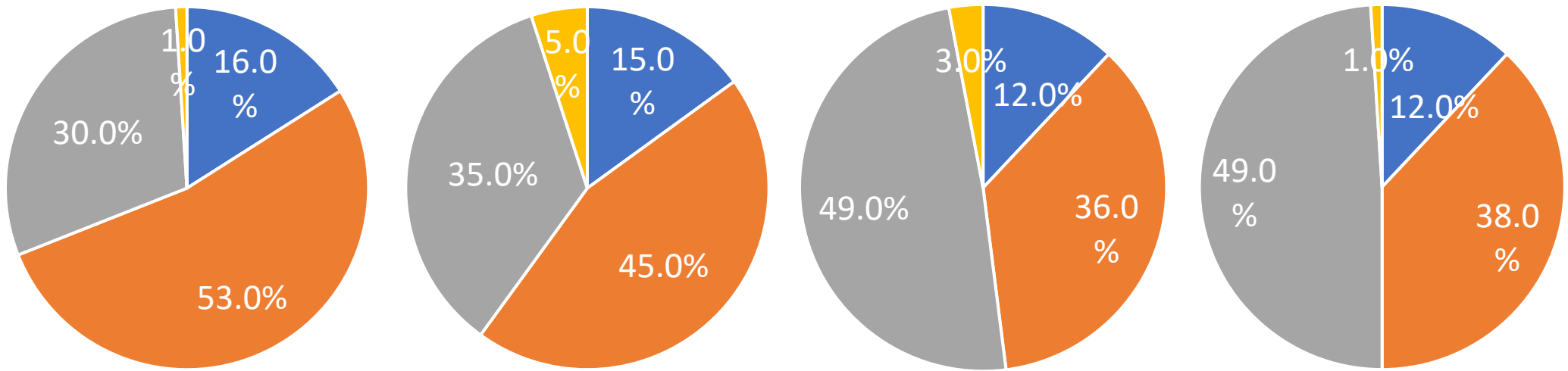


	N	%
若い社員以上ができる	12	12.0%
若い社員と同様にできる	38	38.0%
若い社員には劣るができる	49	49.0%
できない(できないと思う理由)	1	1.0%
合計	100	100.0%

- ・ 記憶力の衰え

あなたの職場にいる身近な50代の社員は、今後新たなスキルや知識を身に着けたり、未経験の仕事に取り組むことができますか。[単]

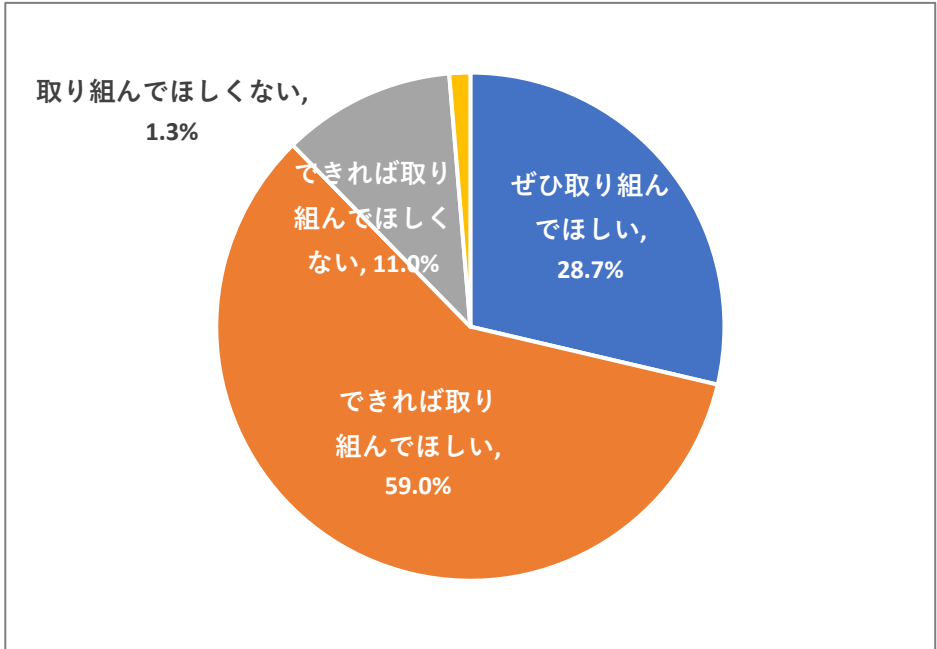
20代 30代 40代 50代



- 若い社員以上にできる
- 若い社員と同様にできる
- 若い社員には劣るができる
- できない(できないと思う理由)

	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
若い社員以上にできる	16	16%	15	15%	12	12%	12	12%
若い社員と同様にできる	53	53%	45	45%	36	36%	38	38%
若い社員には劣るができる	30	30%	35	35%	49	49%	49	49%
できない(できないと思う理由)	1	1%	5	5%	3	3%	1	1%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

20代～40代

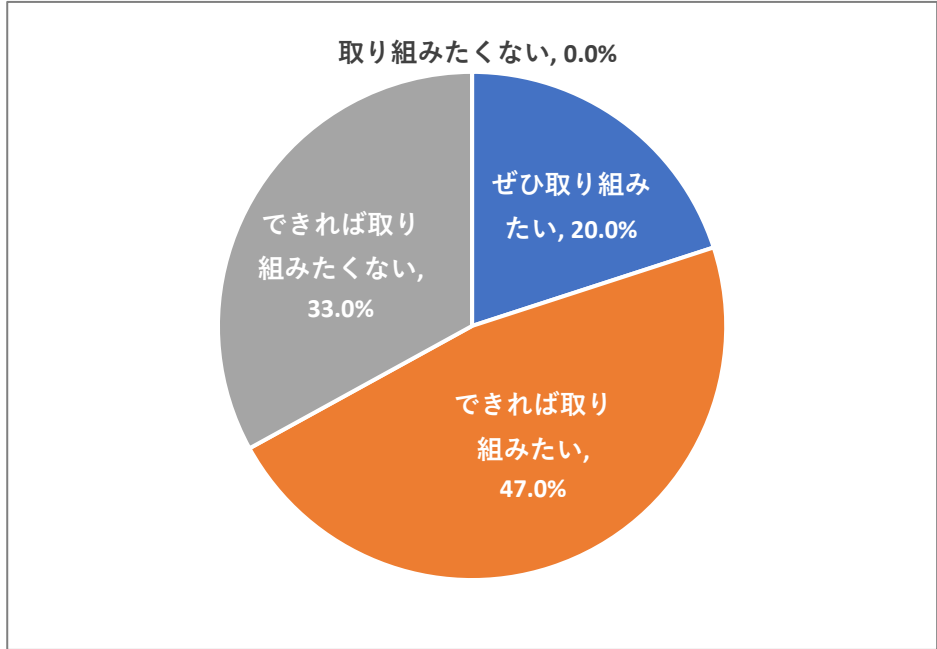


	N	%
ぜひ取り組んでほしい	86	28.7%
できれば取り組んでほしい	177	59.0%
できれば取り組んでほしくない	33	11.0%
取り組んでほしくない	4	1.3%
合計	300	100.0%

- ・住み分けができていないから
- ・管理職としてやるべきことがある
- ・もう何もかわらないでほしい
- ・リタイアに向けてだけ努力してほしいから

50代

あなたは、今後、新たなスキルや知識を身に着けたり、未経験の仕事に取り組んでいきたいと思いますか。



	N	%
ぜひ取り組みたい	20	20.0%
できれば取り組みたい	47	47.0%
できれば取り組みたくない	33	33.0%
取り組みたくない	0	0.0%
合計	100	100.0%

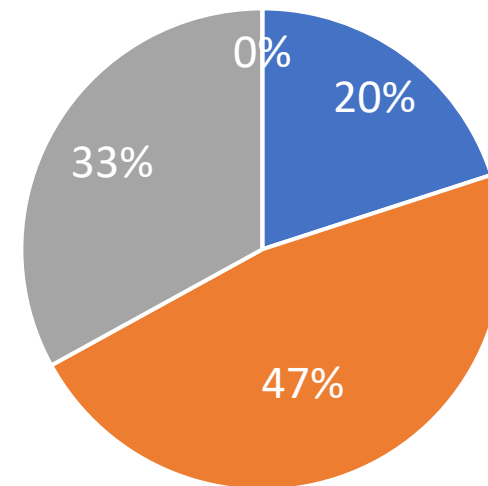
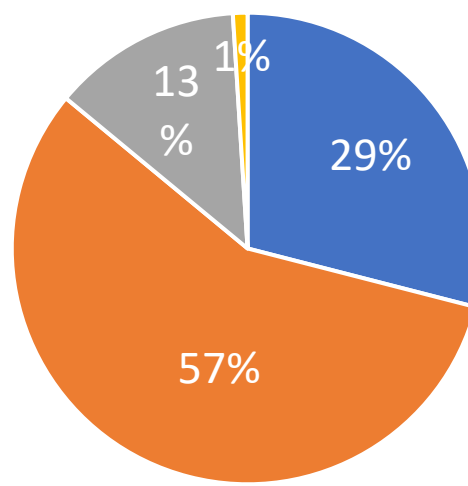
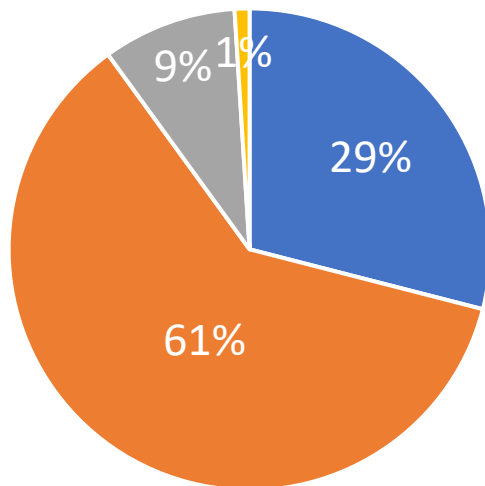
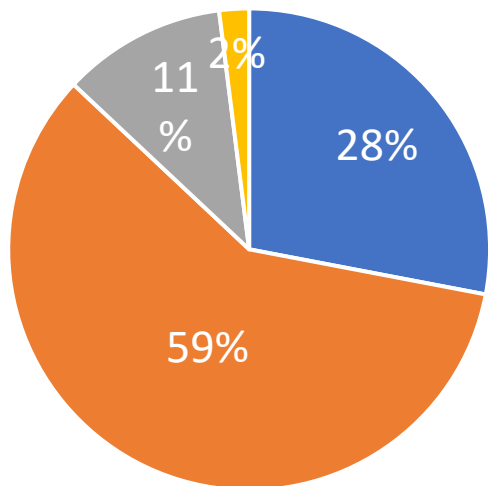
あなたの職場にいる身近な50代の社員に、今後、新たなスキルや知識を身に着けたり、未経験の仕事に取り組んでほしいと思いますか。[単]

20代

30代

40代

50代

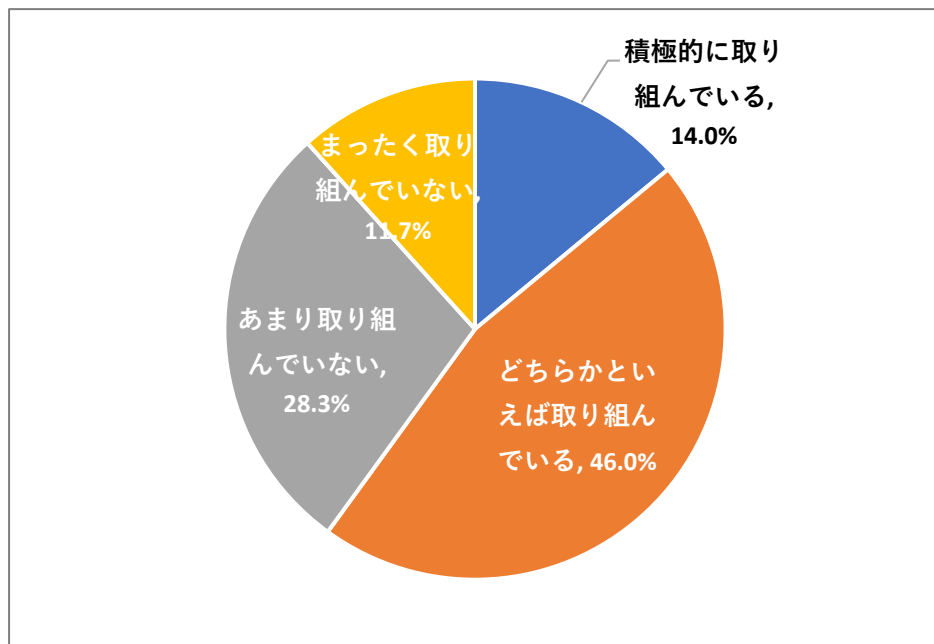


■ぜひ取り組んでほしい ■できれば取り組んでほしい ■できれば取り組んでほしくない ■取り組んでほしくない(取り組んでほしくないと思う理由)

	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ぜひ取り組んでほしい	28	28%	29	29%	29	29%	20	20%
できれば取り組んでほしい	59	59%	61	61%	57	57%	47	47%
できれば取り組んでほしくない	11	11%	9	9%	13	13%	33	33%
取り組んでほしくない	2	2%	1	1%	1	1%	0	0%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

あなたの職場にいる身近な50代の社員は、仕事に役立つ情報収集のために、新聞・書籍購読やセミナー参加などの自己学習に、日頃から取り組んでいますか。[単]

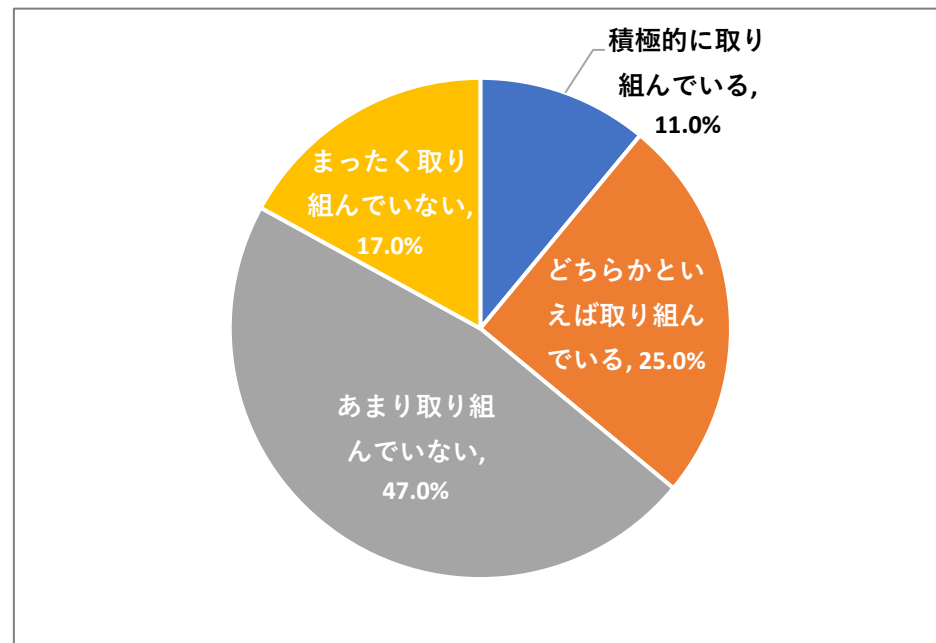
20代～40代



	N	%
積極的に取り組んでいる	42	14.0%
どちらかといえば取り組んでいる	138	46.0%
あまり取り組んでいない	85	28.3%
まったく取り組んでいない	35	11.7%
合計	300	100.0%

50代

あなたは、仕事に役立つ情報収集のために、新聞・書籍購読やセミナー参加などの自己学習に、日頃から取り組んでいますか。



	N	%
積極的に取り組んでいる	11	11.0%
どちらかといえば取り組んでいる	25	25.0%
あまり取り組んでいない	47	47.0%
まったく取り組んでいない	17	17.0%
合計	100	100.0%

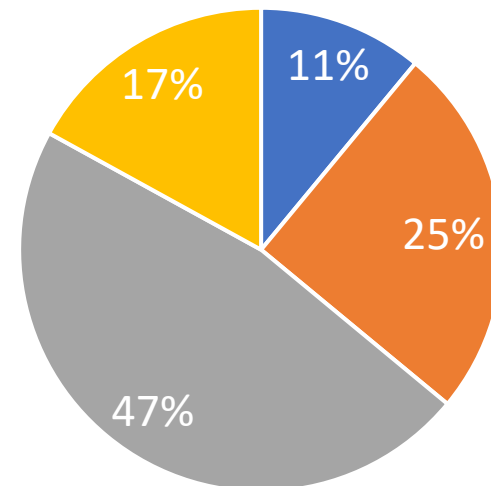
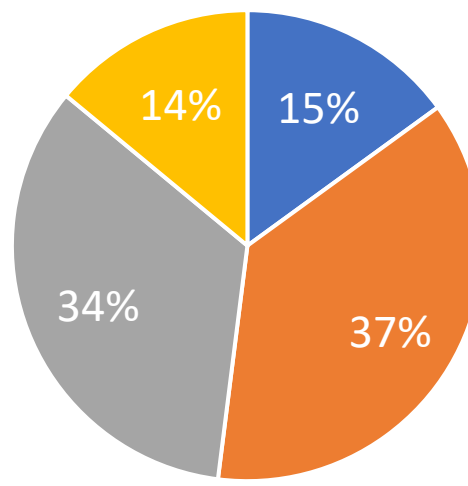
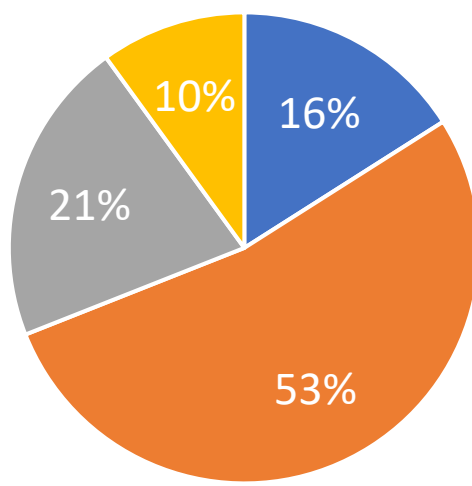
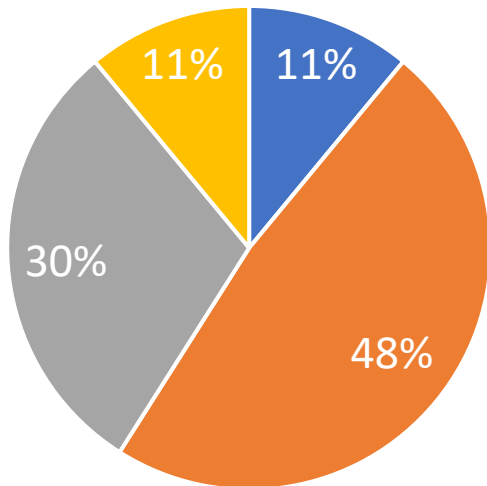
あなたの職場にいる身近な50代の社員は、仕事に役立つ情報収集のために、新聞・書籍購読やセミナー参加などの自己学習に、日頃から取り組んでいますか。[単]

20代

30代

40代

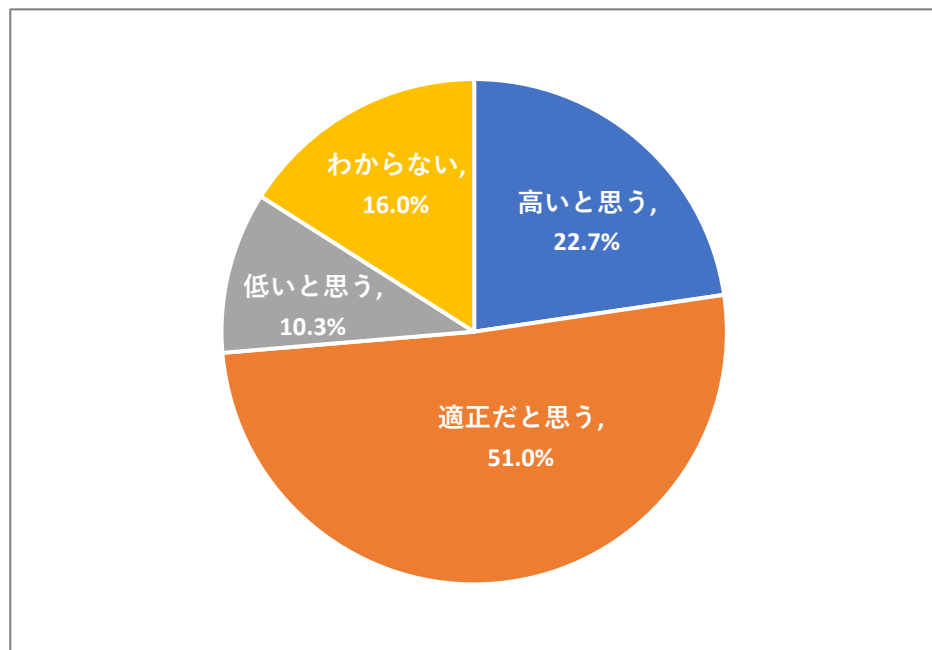
50代



■ 積極的に取り組んでいる ■ どちらかといえば取り組んでいる ■ あまり取り組んでいない ■ まったく取り組んでいない

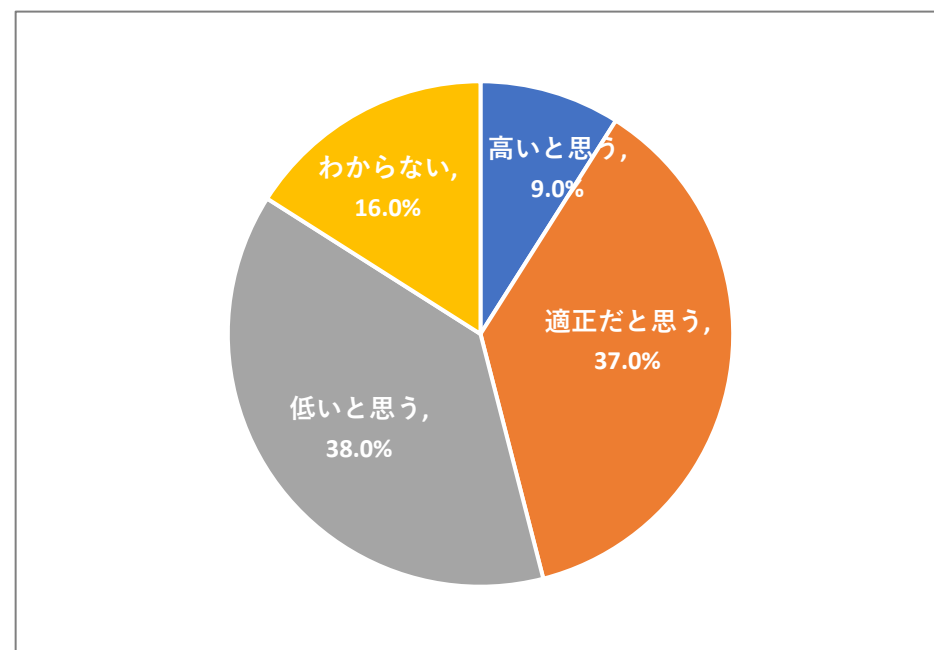
	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
積極的に取り組んでいる	11	11%	16	16%	15	15%	11	11%
どちらかといえば取り組んでいる	48	48%	53	53%	37	37%	25	25%
あまり取り組んでいない	30	30%	21	21%	34	34%	47	47%
まったく取り組んでいない	11	11%	10	10%	14	14%	17	17%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

20代～40代



	N	%
高いと思う	68	22.7%
適正だと思う	153	51.0%
低いと思う	31	10.3%
わからない	48	16.0%
合計	300	100.0%

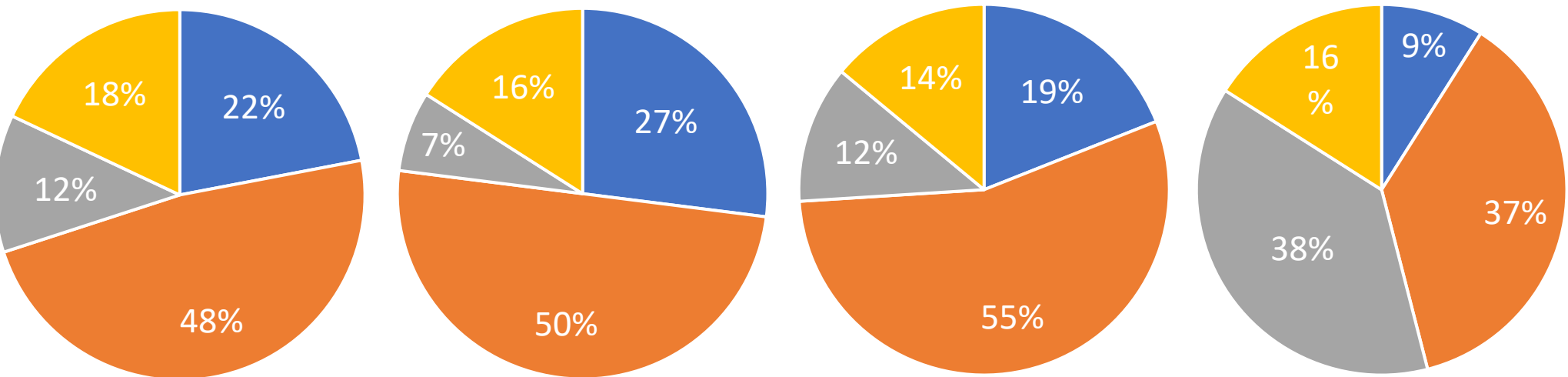
50代



	N	%
高いと思う	9	9.0%
適正だと思う	37	37.0%
低いと思う	38	38.0%
わからない	16	16.0%
合計	100	100.0%

あなたの職場における50代の社員の給料は、仕事の成果と比べて、適正だと思いますか。[単]

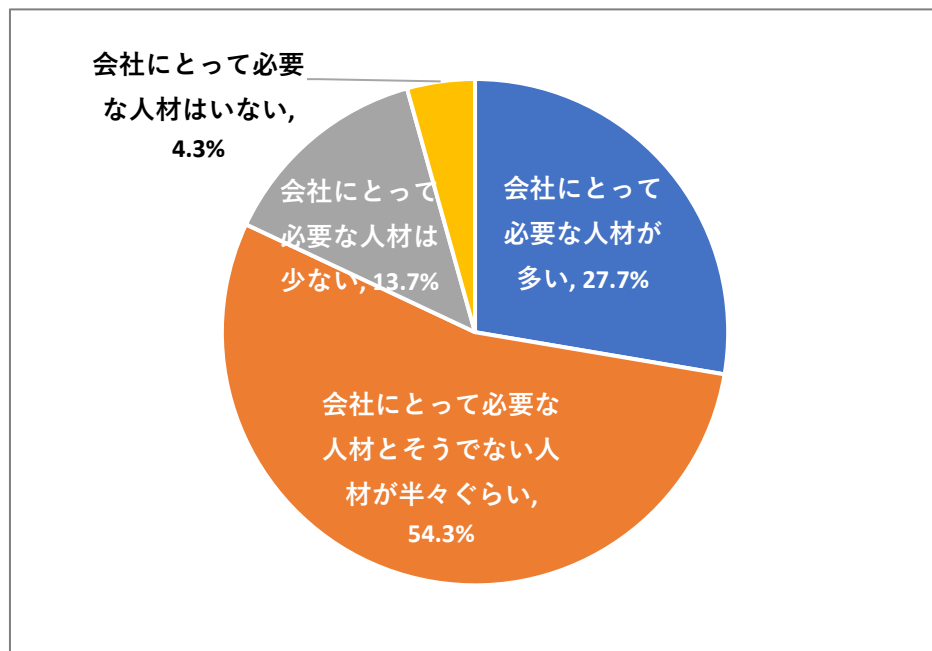
20代 30代 40代 50代



■ 高いと思う ■ 適正だと思う ■ 低いと思う ■ わからない

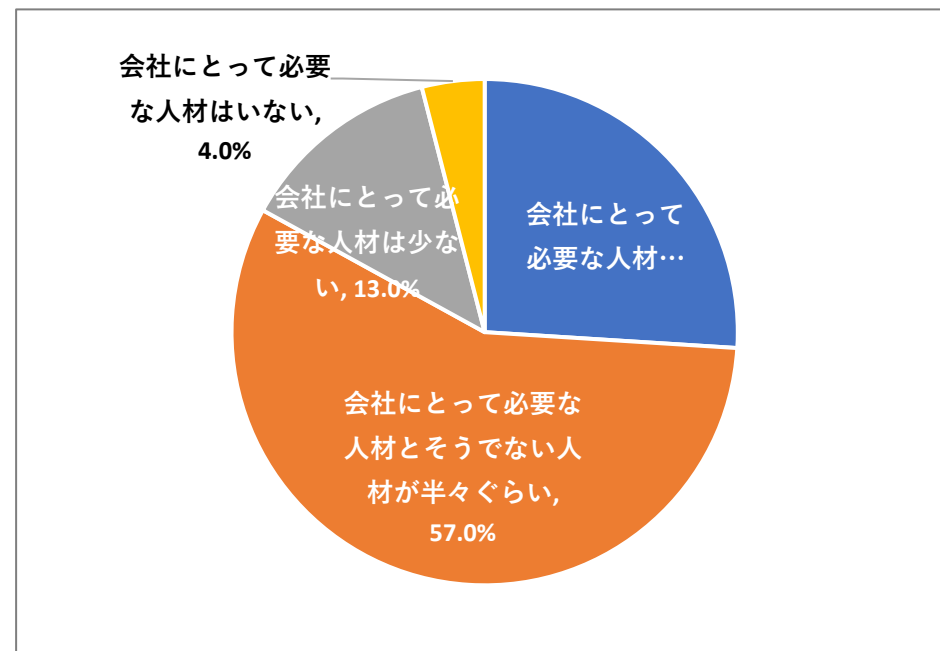
	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
高いと思う	22	22%	27	27%	19	19%	9	9%
適正だと思う	48	48%	50	50%	55	55%	37	37%
低いと思う	12	12%	7	7%	12	12%	38	38%
わからない	18	18%	16	16%	14	14%	16	16%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

20代～40代



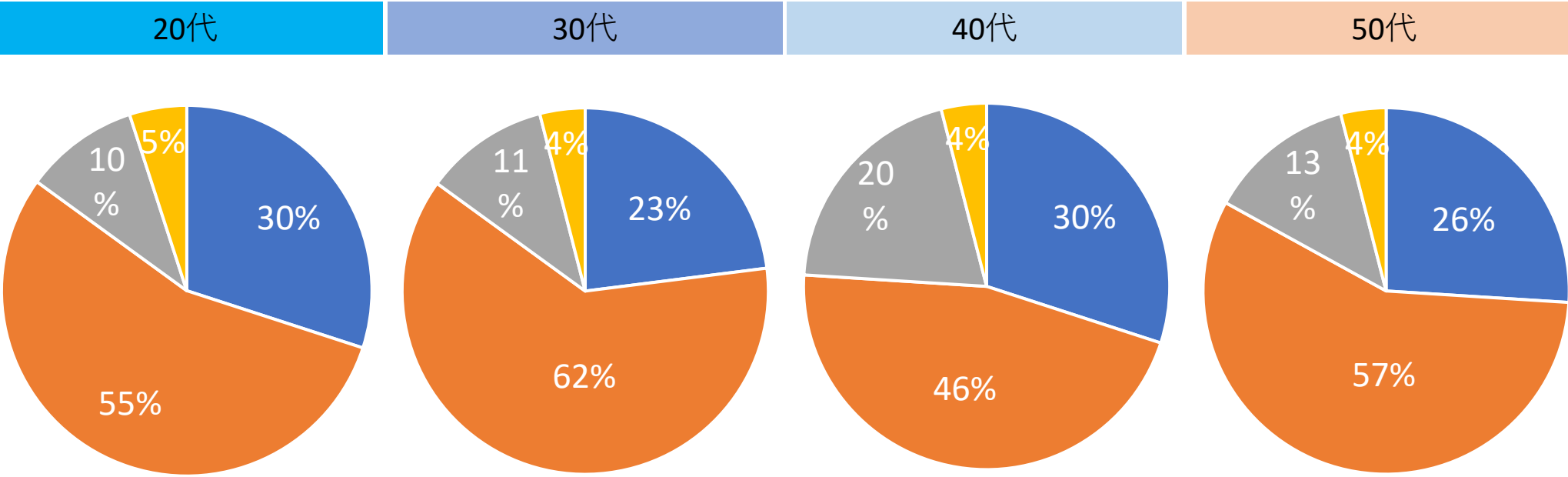
	N	%
会社にとって必要な人材が多い	83	27.7%
会社にとって必要な人材とそうでない人材が半々ぐらい	163	54.3%
会社にとって必要な人材は少ない	41	13.7%
会社にとって必要な人材はいない	13	4.3%
合計	300	100.0%

50代



	N	%
会社にとって必要な人材が多い	26	26.0%
会社にとって必要な人材とそうでない人材が半々ぐらい	57	57.0%
会社にとって必要な人材は少ない	13	13.0%
会社にとって必要な人材はいない	4	4.0%
合計	100	100.0%

あなたの職場における50代の社員について、会社にとって必要な人材はどれくらいいると思いますか。[単]

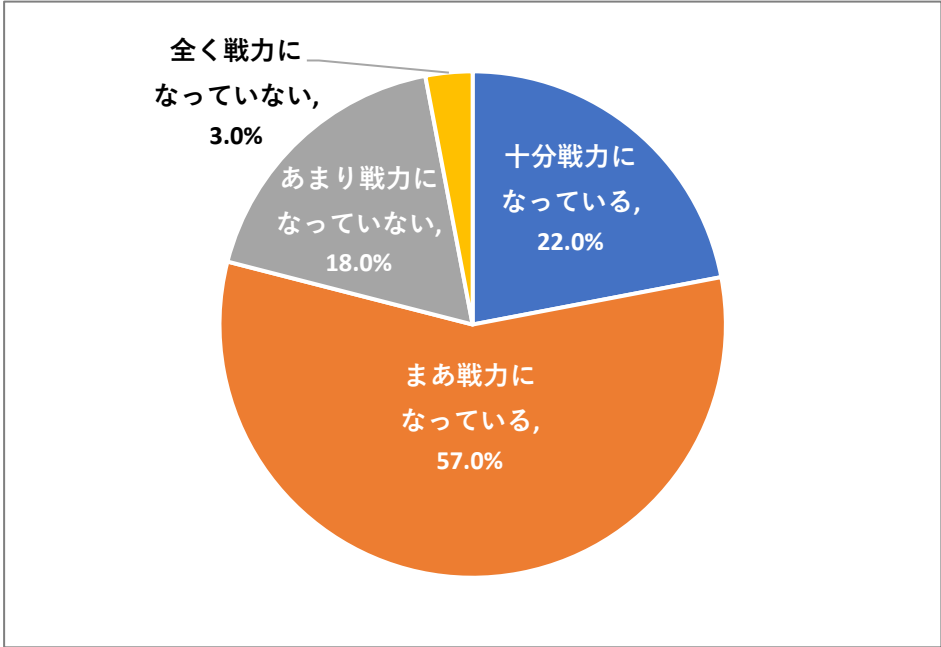
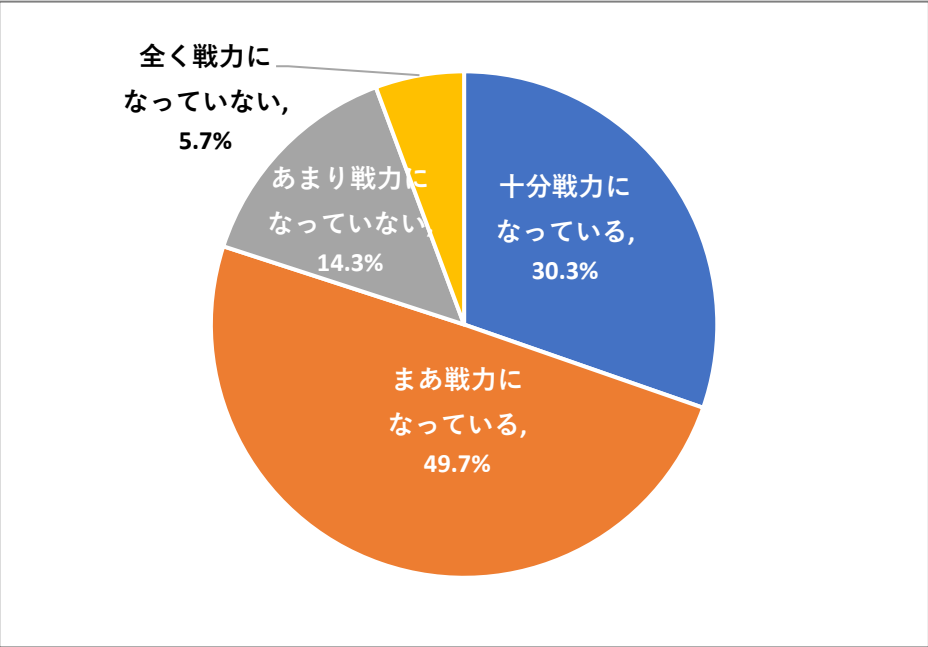


■ 会社にとって必要な人材が多い ■ 会社にとって必要な人材とそうでない人材が半々ぐらい ■ 会社にとって必要な人材は少ない ■ 会社にとって必要な人材はいない

	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
会社にとって必要な人材が多い	30	30%	23	23%	30	30%	26	26%
会社にとって必要な人材とそうでない人材が半々ぐらい	55	55%	62	62%	46	46%	57	57%
会社にとって必要な人材は少ない	10	10%	11	11%	20	20%	13	13%
会社にとって必要な人材はいない	5	5%	4	4%	4	4%	4	4%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

20代～40代

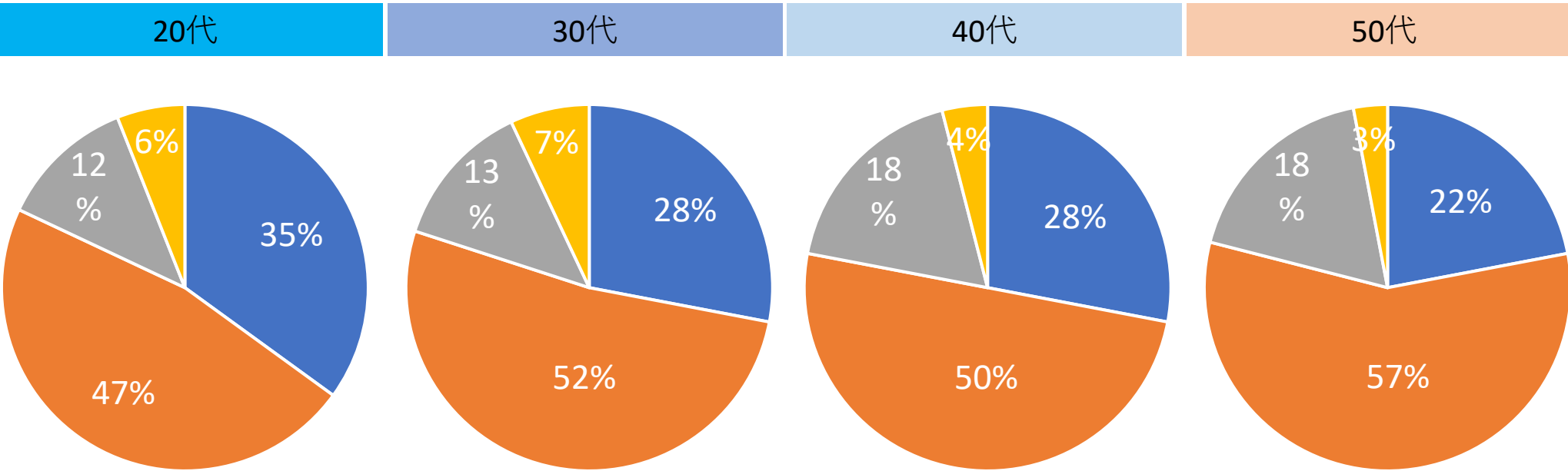
50代



	N	%
十分戦力になっている	91	30.3%
まあい戦力になっている	149	49.7%
あまり戦力になっていない	43	14.3%
全く戦力になっていない	17	5.7%
合計	300	100.0%

	N	%
十分戦力になっている	22	22.0%
まあい戦力になっている	57	57.0%
あまり戦力になっていない	18	18.0%
全く戦力になっていない	3	3.0%
合計	100	100.0%

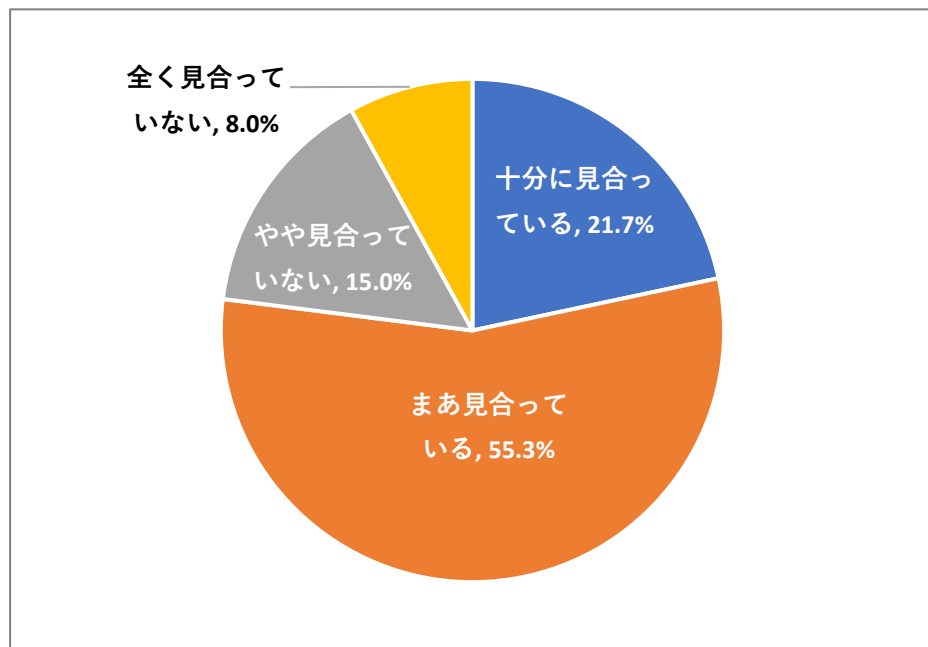
あなたの職場における50代の社員は、会社の戦力になっていると思いますか。[単]



■ 十分戦力になっている ■ まあ戦力になっている ■ あまり戦力になっていない ■ 全く戦力になっていない

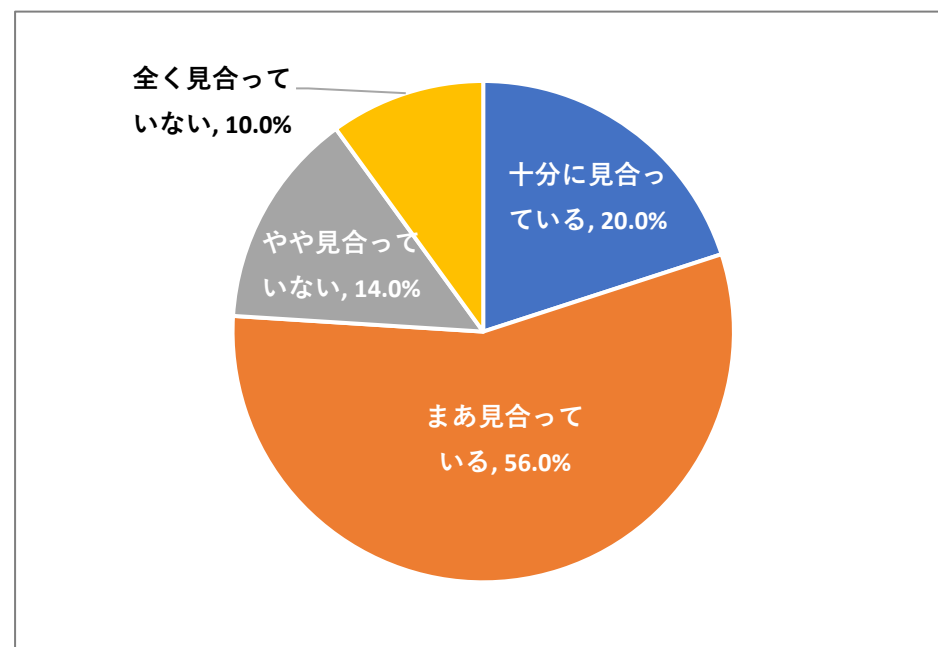
	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
十分戦力になっている	35	35%	28	28%	28	28%	22	22%
まあ戦力になっている	47	47%	52	52%	50	50%	57	57%
あまり戦力になっていない	12	12%	13	13%	18	18%	18	18%
全く戦力になっていない	6	6%	7	7%	4	4%	3	3%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

20代～40代



	N	%
十分に見合っている	65	21.7%
まあ見合っている	166	55.3%
やや見合っている	45	15.0%
全く見合っていない	24	8.0%
合計	300	100.0%

50代



	N	%
十分に見合っている	20	20.0%
まあ見合っている	56	56.0%
やや見合っている	14	14.0%
全く見合っていない	10	10.0%
合計	100	100.0%

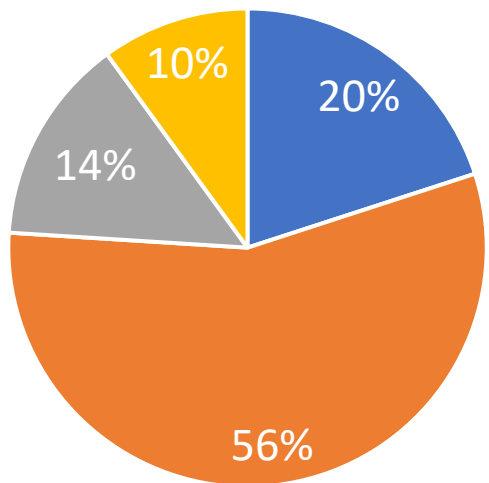
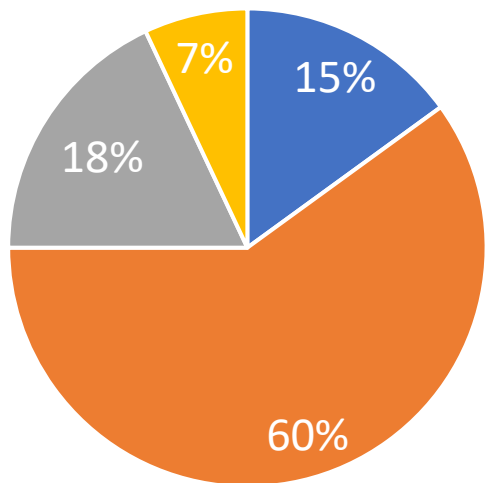
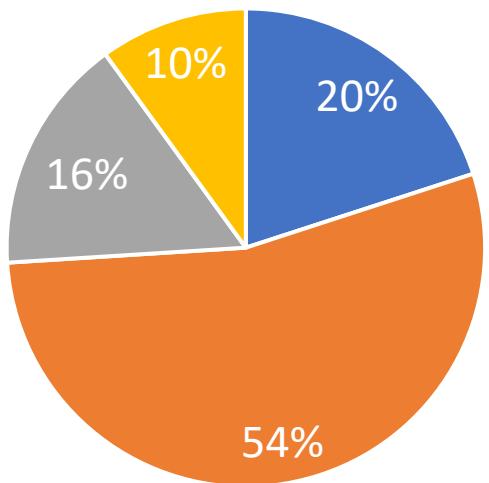
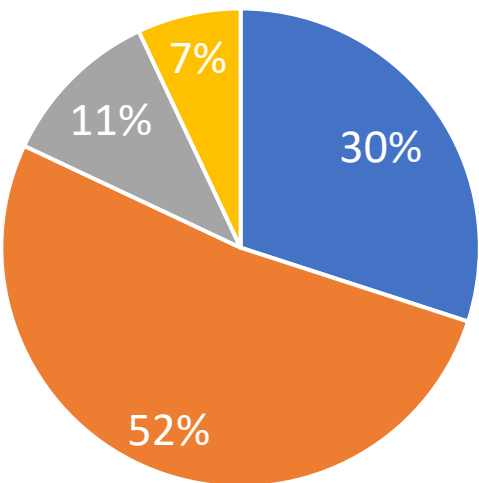
あなたの職場における50代の社員は、役職に見合った働きをしていますか。[単]

20代

30代

40代

50代



■ 十分に見合っている ■ まあ見合っている ■ やや見合っていない ■ 全く見合っていない

	20代		30代		40代		50代	
	N	%	N	%	N	%	N	%
十分に見合っている	30	30%	20	20%	15	15%	20	20%
まあ見合っている	52	52%	54	54%	60	60%	56	56%
やや見合っていない	11	11%	16	16%	18	18%	14	14%
全く見合っていない	7	7%	10	10%	7	7%	10	10%
	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

あなたの職場にいる身近な50代の社員に対して、普段感じていることを自由にお答えください。

20代

男性



信頼出来る上司です

風多しの良い職場なので特にコミュニケーションに関して問題に感じたことはないし、そもそも専門性の高い仕事で資格を持っているか職務経験が豊富かのどちらかの人間しか職場にいない。さらに定期的に改定がありそれについていけないと務まらない仕事なので知識面の相違もない。

便りになる

頼りになる

頼り

頼りになる

業務知識が豊富で、困った時に頼りになる。

頼り甲斐がある

色々作業が早すぎる

いないと困る

長老みたいな感じで心強いです。

素晴らしい

一見厳しそうに見えるが、優しくてしっかりと他の社員の方々への配慮がなされていること。

意志の強さを尊敬したい。



もっと話しかけてほしい

うっとおしい

仕事が遅い

辞めてほしい

自己中心的

会社で重要なポジションにいない人はきられていく 終身雇用の時代は終わった

ひたすら邪魔でしかない せめて何もしないでほしい

いらない

存在価値が謎

若くいて欲しい

働かなさすぎる

ジェネレーションギャップを感じる。

給料に見合う活躍をしていない

向上心がなく死んだ魚の目をしている

積極的ではない



本当に凄いなって思う人とその逆の人にはっきり分かります。

あなたの職場にいる身近な50代の社員に対して、普段感じていることを自由にお答えください。

20代

女性



経験豊富

色々と教えてくれたり、フォローしてくれるので助かる
若い人の声も積極的に取り入れてくれる
よく働く
特に「高齢」という感じはしない。バリバリ現役な感じ
知識豊富でうらやましい
優しい人が多い
知識があって尊敬している
頼りやすい
とても優しくておもしろい
専門的な知識が豊富である
信頼できる
知識や経験が豊富で頼りになる
優しい
仕事ができるとても憧れである
頼りになり何を聞いてもすぐに答えをだしてくれる



古い考えの人が多い

自分の周りにいるその世代の社員は全員男性であり、自分はセクハラなどされたことはないが、他の若い男性社員がパワハラなどの被害にあっていないか心配
若い人に強く言えない
加齢臭がする
かまってほしいアピールのような独り言が多く、それに関してはストレスを感じます。
上から目線だったり、女性蔑視な態度に、自分で気付いていないのが気になる。
考え方が古すぎる
苦手
頼りにはなるが知識や考え方が古かったりする。もう少し柔軟さがあると嬉しい。
もう少し意欲を持って仕事をしてほしい。
デジタルツールの導入を忌避する傾向があり、今後のIT化の弊害になる
頑張っしてほしい
おしゃべりが好きで、少しおせっかい
この世代の社員は、英語アレルギーがあり、バイリンガルな人に対して風当たりが強い気がする。
年齢で判断する気はないが、やはり考えが固執していたり全時代的なところはある、まえに話が進まないことはある。



年齢というより人によって良い悪い分かれている。次の世代に丸投げの人、次の世代に任せるために伝える人がそれぞれいて極端。
的確な判断ができない人もいれば、周りとのコミュニケーションが上手い人もいる。

上司である

優秀な人とそうでない人の差が大きい。
親と同じ年齢の方との仕事は心強いが気まずい。
仕事上では頼りになるが、コミュニケーションは取りにくい

30代

男性



誰よりも仕事熱心で、周囲に刺激を与えている
経験が頼りになる
頼りになり、信頼できる。
経験に基づく貫禄がある
お世話になっている
いろいろ勉強になることがある
ムードメーカー、気まずい雰囲気も和ましてくれる
豊富な経験をもとにリーダーシップを発揮している
様々な経験の上で先読みされているのすごい
社内の調整役として感謝しています。
経験豊富だと感じる

Yasasii

勉強する意識が強く、常に改善点を探している
物腰が柔らかく、お客さんへ誠実な対応しているので尊敬している
頼りにしている



仕事に対するモチベーションは高くない

何もしていないし、正直困る

経営圧迫

はよ辞めろ

報連相が少ない

上から目線が気になる

仕事の任せかたが少し急すぎる

じゃま

使えないのに給料だけ高い

扱いづらい

コロナなどの影響で仕事が全くと言ってよいほどなくなり、毎日、何をすべきか考え込んでしまう日々が続いているにもかかわらず、急に社内会議をズームでやりだし、社会人としての礼儀だの難だのと言い出し、さらには、夜の遅い時間帯に何の目的もなく電話をかけてくるふざけるな深夜に電話かけてくるんだったら深夜賃金支払えよ！！！！！！

目の上のたんこぶ

会社人生ももう少し、厳しくされることも減っているということで、慣らし運転をしているように見える。



働く人とそうでない人がいる

領域が違うので一概に判断できない

人による個人差が大きく、できる人は本当にできますがポンコツな人は本当にポンコツだと思います

人によるので何とも言えない。

30代

女性



フットワークが軽くてよい
人脈が広く助かる
経験が持っている方にアドバイスをもらえるから
知識がある
頼りになる
いつもお世話になってます
人によりますが、経験豊富で、何故そうなのかという理由を知っているので、一緒に仕事をしていると勉強になる。
人脈が豊富で羨ましい
頼りがいがある
まじめ
優しく穏やかな性格だが、仕事の時は頼りになる
経験豊富で若い社員にも積極的に教育してくれる
周りをよく見ているし、知識も豊富
頼りがいのある上司です
年下や同年代よりも話しやすい
カッコいいし見倣いたい
気さくに話しかけてくれる
自分より長年培ってきた知識と経験には及ばないなと思っている。
意欲的に仕事をしていると思う
長年の経験でみんなをひっぱってくれる
決めつけてくることも多いけど、基本的に接しやすい人で助かっている。
おっとりしているので嫌なめにあつたことはない。立場的に自分の方が上なので、逆にへりくだった感じで接してくるのが申し訳ない



もっと働いてほしい
少し威圧感があること
パソコンに強くなってほしい
もう少し自分で判断をして欲しい
体力仕事には限界があるのかなと思う。
忘れっぽくてさりげなくリマインドしないといけないので疲れる
敷居が高い
保守的。自分で学ぶ気がないように感じる。
昔の話を良くする 面倒
仕事をしてほしい。しゃべっている時間が長すぎ。プライベートの雑用を業務時間中にしている。
主張が強い

あなたの職場にいる身近な50代の社員に対して、普段感じていることを自由にお答えください。


セクハラ、パワハラに該当するような言動を控えてもらいたい。

人生の経験はあるが、仕事自体が出来るとは思えない。よくこれで生きてきたな~と思う

デジタル化に対応できず悪気なくハラスメントをしている方と、いち早くデジタル化を習得しリーダーとして頼れる方、両極端であるが、前者の方が多い。全く仕事をしず世間話ばかりして文句ばかり言っている。邪魔。新たな知識、技術を取り入れようとしない。特にデジタルツール自分をいつまでも若いと勘違いして自分がやっていることがセクハラだと気付いていない。仕事はできるが、それだけ。狭い会社で好意を持たれて迷惑している。

新しいデジタルツールに弱い

新しいことを覚えることを嫌に感じていそうだが、やってほしい。

 組織をまとめる力はあるが、横柄な昔気質な態度は嫌だ
忙しそう

色々なタイプの方がいるので、一概には言えませんが、あまり多くを語らず、偉そうにしない方は、総じて賢く信頼がおけ、頼りになります。それとは違うタイプとして、自分はお祓い箱だとか、あと何年で定年だとか、だいぶ早くから言っている人は、何と云っていいかわからず、対応に困るし、長年勤めたことが逆に悪い方向に働いて、有休、介護休暇、遅行、早退などやりたい放題なのが野放しにされているのを見ると、若手の士気が下がる原因にもなるので、できれば定年まで待たないで早期退職をしてほしいと感じる50代もいます。

40代

男性



まじめ

経験を生かした判断や行動を実行している。

経験に基づいた判断に優れている

若い社員よりやる気を感じる

少し我が強いと思う。

仕事ができる方が多いので、頑張ってもらいたいです。

昔の50代と比較したら、体力もあるし、若いと思う。

管理職の地位についてほしい

これからも自分たち同僚をまとめあげるよう頑張ってもらいたいです。

優しいおじさん

頼りになる

頼もしい

いつも気さくにお話ができ、仕事や仕事以外にも相談ができるのがいいことです

パワフルで経験値が高い。

介護もしながら働いているので、尊敬する。

かなわない自分が50代になった時にできない気がする

超えないとね

頼りになる

やさしい

我々の知らないことや、組織のまとめ方、銀座での遊び方を教えてくれるとても有能な方だと思う。

周り積極的にコミュニケーションをとって、和やかな雰囲気づくりをしている



頑固

会社全体が人材教育に課題がある。年配者も我流で仕事をしてきており、何が正解かわからない。

経験や知識を後進に伝承して欲しい

反面教師にしています

体調管理に気を付けてほしい

考えが古い

リードしてもらいたい。

やや傲慢

コスパが悪い

考えが固い感じがする

ルーチンワークはこなすが新しいことを行う事はあまりない。

ゴールが見えて、モチベーションや熱い思いに欠けている

あなたの職場にいる身近な50代の社員に対して、普段感じていることを自由にお答えください。

役に立たない

積極的に若手の指導に当たってもらいたい。

コミュニケーションスキルが低いと思います。

新しいことにたいする意欲的なチャレンジ精神が高まらない

年功序列で出世しただけで、特にスキルも無く、管理能力があると勘違いしている人が多いです。

運が良い世代

もうちょっとスピード感が欲しい

もっと責任を持って自身の仕事をするべき



知識・経験・リーダーシップはすごいと思うが、過去の経験に固執した判断しかできないのが課題と思う

人によって能力の差が激しい

年齢は関係ない

40代

女性



パワフルで元気
無理しないで頑張るって欲しい。
素晴らしくて尊敬する方々ばかり
柔軟な対応ができ頼りになる
将来こんな風になりたい
いざという時に頼りになる存在
若い人に気を遣っている
まわりと波風を立てないようにうまくふるまえるのは見習いたいと思う。
年齢はあまり関係せずしっかりしていて頼りになります。



必要な時にだけ動けばいいと思っている。能力を使っていない
パソコンなどでわからないことが多い気がするので、自分でも少し勉強してみてもと思うことがある
教えても同じことを何度も訊いてくるのでメモを取るなどしてほしい
毎日会議ばかりで大変だなぁ。
いなくてもよい
後輩をもっと育てて後継者にしてほしい。
仕事を経験に基づいてできる部分と経験が邪魔になって若い社員とのコミュニケーションがうまくとれない部分があるようには感じます。所謂、世代間ギャップを感じるがあります。
休日でも無休で仕事をしており、それを他に押し付けてる訳ではないが多少のプレッシャーはある。
デジタルツールに弱いと感じる
積極的に仕事をしない人がいるので仕事をしてほしい
とにかく頭が凝り固まっていて、偏見や差別がひどい。そしてこのコロナ禍でも夜な夜な飲み歩き、飲みニケーションをまだやっていて迷惑



人によって差がある
どういことをしてきた人か知りたい
経験豊富で頼りになるが、新しいことへの取り組みにもう少し積極的になってほしい

あなたの職場にいる身近な20～40代の社員に対して、普段感じていることを自由にお答えください。

50代

男性



意欲的で好きです
いいと思いますよ。
がんばっている
スキルが高い
最近お若い社員は優秀な人が多い
コミュニケーション能力が高い
仕事も人間関係も器用にこなす人が多い
まじめで礼儀正しい好人物が多い
優秀である
自分の知らない知識を持っている人もいるので、そういう点は吸収したい
スキルアップに励んでる
自由に仕事をさせると、気が付かない発想が得られる
勢いがある
常に声をかける



あらゆることを相談せずにどんどん進めてしまうところが危うい
スキルが足りない
素直だが自己主張が少ない
仕事を覚えた頃に辞める
危機管理能力の差が結構ある
一言相談してくれれば、直ぐに解決するような事柄も自分で抱え、若手同士で結論の出ない検討を続ける。（双方ともに解決するだけの知識や経験がないのでいくら話しても答えは出ないのはみえているのに）
ハラスメントになる可能性が気になって、なかなか声をかけづらい。
ハラスメントとの境界が分からない
安定志向が多い
飽きやすい
協調性がない
もっと勉強すればいいのに
ガツガツ働くことをかっこ悪いと思っていそう。
目標値を自分で設定出来ない
無駄なプレゼンのために拘束され緊急かつ重要な業務に時間が取れない
仕事のやり方が昔と変わってきた。終わるまで何時間でも粘っていたが最近は時間制約などで働きづらくなっている。
ゆとり世代
前に出ない

あなたの職場にいる身近な20～40代の社員に対して、普段感じていることを自由にお答えください。

積極性が足りない。判断力が足りない。

ゆとり

昔の常識が少し通用しない

もっとチャレンジしてほしい。

責任感が無い

頑張っているが、なかなか成果に結びつかない

ジェネレーションギャップ

スキルをもっと磨け

給料上がらず部下も持てずに気の毒。

生意気。

積極性に乏しい。

挨拶をしない

物事を短絡的に捉えすぎ

話題が合わない

事なかれ主義

やる気

俯瞰的見方が劣る

受け身とを感じる

エネルギーを感じない

現状に満足して向上心が感じられない

自己研鑽が足りない。会社主催での研修しか行わず、自主的な学習をしていない。安易に回答を求める傾向が強い。



他人には興味がない。

50代

女性



大変ことも多いだろうと思われるが、その分を記憶力の良さや柔軟さで補って余りあるものがあるので、頼りにしている
きちんと指導すれば呼応するように成長していく
最近の新人は優しくされていてよいですね
協調性をもって、仕事をしています。



同年代の社員が少ないので本当はつまらないのではないかと思う
常識に欠けている人が多い
責任感が薄い
家庭と仕事に両立が大変。睡眠時間とれていない。



年齢差はあまり意識してないので