

20020236A

厚生労働科学研究費補助金

長寿科学総合研究事業

高齢者における健康で働きがいのある就労継続の

社会的基盤に関する研究

平成14年度 総括研究報告書

主任研究者 柴田 博

平成15（2003）年 4月

目 次

I. 総括研究報告書

- 高齢者における健康で働きがいのある就労継続の社会的基盤に関する研究 3
柴田 博

II. 研究各論

1. 若年就労者の高齢就労者に対する観念・態度に関連する要因 7
杉澤 秀博
2. エイジズムに関する若年者と中高年齢者の意識比較 22
山田 嘉子
3. 若年者におけるエイジズムの測定と要因分析
——Fraboni Scale of Ageism (FSA) を用いて 30
原田 謙
4. 年金・介護保険料に対する若い世代の意識とその関連要因 44
杉原 陽子

III. 研究成果の刊行に関する一覧表 54

IV. 研究成果の刊行物・別刷 56

(資料) 58

- 若年者調査の単純集計
若年者調査の調査票

I. 総括研究報告書

高齢者における健康で働きがいのある就労継続の社会的基盤に関する研究

主任研究者 柴田 博 桜美林大学大学院国際学研究科・教授

本研究の目的は、①全国 55～64 歳のパネルに対する継続的な追跡調査に基づいて、職業性ストレスモデルの視点から高齢者の就労の質を評価すること、および良好な就労継続・転職・再就職の心理的・社会的予測要因を解明すること、②都市部に居住する若年就労者に対する調査に基づき、この年齢層の高齢就労者に対する態度や意識を評価すること、③高齢者の健康で働きがいのある就労持続からみたシルバー人材センターや行政による職業訓練という既存の高齢者就労の推進施策を評価することにある。今年度の課題は、②に関連して、大都市部に居住する若年者の高齢就労者・高齢者・高齢社会に対する意識や態度を明らかにすることであった。

A. 研究目的

本研究の目的は、①平成 13 年度では全国 55～64 歳のパネルに対する継続的な追跡調査に基づいて、職業性ストレスモデルの視点から高齢者の就労の質を評価すること、および良好な就労継続・転職・再就職の心理的・社会的予測要因を解明すること、②平成 14 年度では東京都およびその近郊に居住する若年就労者に対する調査に基づき、この年齢層の高齢就労者に対する態度や意識を評価すること、③平成 15 年度では高齢者の健康で働きがいのある就労持続からみたシルバー人材センターや行政による職業訓練という既存の高齢者就労の推進施策を評価することにある。今年度の課題は、②に関連して、大都市部に居住する若年者の高齢就労者・高齢者・高齢社会に対する意識や態度を明らかにすることであった。

B. 研究方法

1. 対象

東京都の区市部、千葉県・神奈川県・埼玉県の市部に居住する 25～39 歳の男性 3,000 人を層化 2 段抽出した。第 1 段階は、標本の抽出地点の抽出である。国勢調査の調査区を抽出人口規模（「政令指定都市・23 区」「20 万以上の市」「10～20 万人の市」「10 万人未満の市」と地域（「東京」「千葉」「神奈川」「埼玉」）で層化した 16 の層から、それぞれ人口規模に比例するように標本抽出調査地点数を 150 抽出した。その後、それぞれの層に配分された抽出地点数を国勢調査の調査区を抽出単位として抽出した。第 2 段階は、個人の抽出であり、各抽出地点から対象者を平均 20 人ずつ系統抽出した。

2. 調査方法と回収状況

調査は 2003 年 1～2 月に郵送配布・訪問回収・自記式法によって実施し、回収率は 43.0%

であった。回収率を高めるために「不在」の場合には、調査員が時間を変えて最低3回訪問した。未回収の理由別分布をみると、未回収者のうち「拒否」が41.1%、「不在」が31.9%、「転居・単身赴任・住所不明」が14.0%などであった。標本抽出後、調査が始まるまでに転居した人や住所不明であった人を除いた回収率は46.7%となる。年齢階級・地域・人口規模別回収率を算出した結果、年齢階級が低いほど、また、埼玉県の回収率が特に低いなど地域による差が大きかった。本データベースは、若年者の中でも若い年齢層の代表性については乏しい可能性がある。

C. 結果と考察

1. 若年就労者の高齢就労者に対する意識・態度に関連する要因

- ① 高齢就労者に対する意識には「勤勉性」「非効率」「協調性」の3つの次元があった。
- ② 「非効率」であるということ、あるいは高齢就労者を排除していこうという差別的な態度をもつ人の割合は、これらを否定する態度の人よりもかなり多く存在していた。
- ③ 高齢就労者に対する差別的な態度は、高齢就労者を「勤勉である」あるいは「協調性がある」と評価する傾向と有意な関連を示さなかったが、「非効率」であるといった意識とは有意に関連していた。
- ④ 高齢就労者と一緒に仕事をするには、高齢就労者に対する差別的な態度を直接的に解消するだけでなく、高齢就労者を「非効率的」とみなす傾向を低めることによって間接的にも差別的態度の改善につながっていた。⑤これまで高齢者に対する差別や偏見の要因として考えられてきた2つの仮説、すなわち高齢者に対する知識が乏しいことと、欲求不満の解消のために高齢者が攻撃されるか否かについては、これを支持する知見は得ることができなかった。

2. エイジズムに関する若年者と中高年齢者の意識比較

- ① 中高年齢就労者のデータと若年就労者の高齢就労者に対する態度のデータを用いて、両者の就労先特性を比較した結果、中高年齢者と若年者ともに、大企業においてエイジズムスコアが高かった。
- ② 以上の他は2つの年齢層で共通の傾向はほとんど見られず、中高年齢者と若年者の間でエイジズムに対する意識が異なる可能性が高いことが示唆された。

3. 若年者におけるエイジズム(高齢者に対する差別や偏見)の測定とその要因分析

- ① 検証的因子分析によって、Fraboni Scale of Ageism (FSA) の3因子モデル(誹謗、差別、接触の回避)の交差文化的な妥当性が確認された。
- ② 高齢者に関する事実を知らない者の方がエイジズムが強いという「知識」仮説が支持された。
- ③ 生活満足度が低い者や老後不安感が高い者の方がエイジズムが強いという「不満・不安」仮説は、部分的に支持された。
- ④ 親しい高齢者(親族・仕事仲間)が多い者、祖父母との同居経験がある者の方がエイジズムが弱いという「ネットワーク」仮説は、「差別」「接触の回避」に対する親しい60

歳以上の親族数においてのみ効果がみられ、部分的に支持された。

4. 年金・介護保険料に対する若い世代の意識とその関連要因

- ① 介護保険料の支払い、年金保険料の支払いに対する意識については、約半数の人がこれらの保険料の支払いについて反対していた。
- ② 所得や職業など保険料の支払額を規定する要因よりも、学歴や老後の生活がイメージできないこと、高齢者に対する差別的な態度傾向や同居経験、加齢に関する知識が乏しいといった要因の方が、世代間扶養に対する否定的な意識に結びついていた。

D. 結論

若年者の高齢就労者・高齢者・高齢社会に対する意識・態度を検討した結果、高齢者の就労推進を妨げるような意識や態度が若い世代にかなり広範囲にみられること、否定的な意識や態度の改善には、正しい老後への知識の普及、積極的に生活している高齢者と接触をもつことなどが重要であることが示唆された。

E. 健康危険情報

なし

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

- ・ 杉澤秀博, 山田嘉子, 原田謙, 杉原陽子, 塚原陽子, 柴田博. 若年就労者の高齢者就労に対する態度に関連する要因. 第45回日本老年社会学会. 2003. 6. 名古屋.
- ・ 山田嘉子, 杉澤秀博, 原田謙, 杉原陽子, 塚原陽子, 柴田博. 中高年就労者と若年就労者の従事する企業特性・職業とエイジズムとの関連. 第45回日本老年社会学会. 2003. 6. 名古屋.
- ・ 原田謙, 杉澤秀博, 山田嘉子, 杉原陽子, 塚原陽子, 柴田博. 若年者におけるエイジズムの測定と要因分析—Fraboni Scale of Ageism (FSA) を用い. て第45回日本老年社会学会. 2003. 6. 名古屋.
- ・ 杉原陽子, 杉澤秀博, 原田謙, 山田嘉子, 塚原陽子, 柴田博. 年金・介護保険料に対する若い世代の意識とその関連要因. 第45回日本老年社会学会. 2003. 6. 名古屋. .

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

II. 分担研究報告

1. 若年就労者の高齢就労者に対する観念・態度に関連する要因

杉澤 秀博（桜美林大学大学院老年学専攻）

1. 目的

まず、本稿で、なぜ若年就労者の高齢就労者に対する観念や態度に着目するかを記述しておこう。第1は実践面からの要請である。高齢者の就労推進が、年金財政の悪化への対応といった社会的要請だけでなく、高齢者自身の生きがいや健康増進の手段として強調されている。しかし、高齢者就労の推進を、他の年齢層、中でも若年者の観念や態度を無視して進めるならば、両年齢集団にとって深刻な対立を生じる恐れがあるからである。

技術革新が著しく進展する中で、若年者の頃には最先端として身につけた高齢者の技能や知識が、短期間のうちにスクラップされ、陳腐化されかねない。最新の技術や知識を身につけた若年者からみれば、高齢者の技術や知識は古く、役に立たない、時代遅れなものとして映る。さらに、現在の不況下では、産業構造の変化により一部の産業や職種の労働需要が低下しているだけでなく、全体としての労働需要も低下しているため、高齢者に優先的に就労ポストを提供しようとするれば、そのことは必然的に若年者の就労機会を奪う、あるいは若年者を労働条件の劣悪な職場に追いやることになる。このように、若年就労者が高齢就労者に対して否定的・排斥的な態度を生み出すような背景要因があるが、このような要因とそれが若年就労者に与える影響を無視して、高齢社会への対応という大義名分を振りかざし、高齢者就労の推進のみを強調することは、若年者の側から見れば、この事態は「逆差別」となり、高齢就労者との対立を深刻化することになりかねない。

第2には、研究の面からの要請である。若年就労者の高齢者就労に関する観念・態度に関する研究は、分析枠組みと方法論において課題を残している。高齢者に対する観念、態度の測定用具については、1950年以降、質問紙法、文章完成法、特性評価スケール法、SD法、間接的技法など様々な方法を用いて開発されてきた（Green 1981）。関連要因についても、年齢などの基本属性に加えて、高齢者との接触（Rosencranz and McNevin 1969, 保坂・袖井 1988）、知識（Monk and Kaye 1982, Holtzman, Beck, and Ettinger 1981）などとの関連で多角的に検討されてきた。Palmore（1982）は、これまでの研究を要約し、高齢者のイメージは、高齢者自身は若い人と比べて否定的な傾向が弱いこと、男女差や高齢者との接触の影響については一致した傾向が見られないこと、高学歴の人は否定的な傾向が低いこと、などが明らかにされたとしている。

他方、高齢就労者に対する観念や態度についても、Kirchner and Dunnette（1954）、Loretto, Duncan, and White（2000）によって測定用具の開発が行われ、さらに、関連要因として、性、年齢、教育年数、高齢就労者との接触、職業階層との関連が検討されている（Hassell and Perrewe 1995）。従来の研究を要約して、Hasselら（1995）は、仕事へのコミットメントなどわずかながらの肯定的な観念を示した研究はあるものの、多くの研究では否定的な観念が広範囲に見られ、また関連要因としては多くの研究では年齢が低いほど否定的な観念が高いことが示されているとまとめている。

このように、従来の研究では、本稿で設定した課題の重要性を支持するように、高齢就労者に対する否定的な観念や態度が特に若い年齢層でより広範囲にみられることが示されているものの、いくつか限界、課題が残されている。第1に、測定スケールの多次元性に関する問題である。高齢者に対する観念・態度に関する研究では、Aging Semantic Differential のように、それが一元的でなく、多元的であることが明らかにされているが、高齢就労者の場合には一元的か多元的かも含めてその因子構造の検討がほとんど行われていない。第2には、若年者の観念や態度を検討するための対象が極めて限定されている点である。特定の企業で働く従業員や学生を対象とした研究が多く、標本の代表性に関する言及がほとんどないため、それらの結果の普遍化には限界があるという問題である。第3には、観念や態度に関連する要因の検討にあたっては、要因が羅列的に取り上げられているのみであり、理論的な背景を含め、構造的に把握されていないという問題である。

本稿では、都市地域に居住する若年者を対象に、高齢就労者に対する否定的な観念・態度の実態と要因を明らかにすることを目的とする。本稿では、これまでの研究の課題、限界を克服するために、3つの特徴をもたせた。第1は、観念・態度を測定するための多元的なスケールの導入を図るという点である。第2には、若年者の代表性ある標本を対象とした点である。第3は、後述のように関連要因の分析枠組みを構築した点である。

2. 分析枠組み

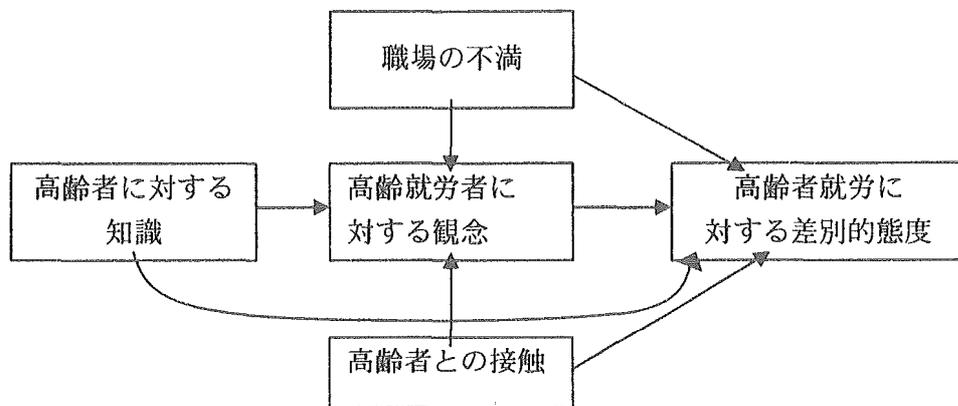
パールモアが高齢者に対する観念や態度に関連する要因をとらえるためのモデルを提示している (Palmore 1999)。そのモデルには、権威主義的性格、不満—攻撃理論、選択的認知、合理化、無知、老人恐怖症の6つが位置づけられている。①権威主義的な性格が、人種に対する様々な偏見と関係しており、高齢者に対する偏見にも関係していると指摘している。②欲求不満が偏見や差別につながる理由として、欲求不満のはけ口の対象を高齢者に求めることから、高齢者を批判すると指摘している。③選択的認知や合理化とは、高齢者に対するステレオタイプな見方を維持するために、それから外れる現象については認知しないような機制が働くということである。④合理化とは、真の動機を分析することなしに、自分の行動を正当化するような見方、たとえば定年であれば、高齢者の能力が劣っているなどを理由にして正当化することなどが該当する。⑤無知については、高齢者に対する正しい認識の欠如が偏見や差別につながるということである。⑥老人恐怖症に関しては、社会では高齢者を死と関連してとらえる傾向が強いため、死への恐怖を回避するため、高齢者を無視したりする、あるいは小さい時の高齢者からのいじめも偏見や差別の原因かもしれないという見方である。

Palmore(1999)は、平等な地位や立場にある人々がお互い同士をもっとよく知り合えば、偏見がなくなるであろうと考え、個人的接触も否定的な観念や態度を解消する戦略として位置づけている。しかし反面、社会的な立場がかなり異なる高齢者との個人的接触はかえって否定的な観念や態度を強める可能性もあることを指摘している。たとえば、ナーシングホームのようなところに訪問することは、高齢者の大半が病弱あるいは老衰しているといった固定観念を強めたりする。また、同じ地位にある人であっても、たとえば接触が企業内の競争を伴う場合には、高齢者に対する否定的な観念や態度が強まるとも指摘してい

る。さらに、観念と態度の因果モデルを示しており、否定的な固定観念は否定的な態度を生み出し、否定的な態度は否定的な固定観念を支える関係にあるという相互作用的な関係にあると指摘している。

本研究では、以上のような議論を土台にして次のようなモデルを構築した(図1)。職場の不满、高齢就労者との接触、高齢者に対する知識という要因が、それぞれ直接的に、あるいは高齢者に対する観念を通して間接的に、高齢者就労に対する差別的な態度に影響しているというモデルである。このモデルの特徴は、次の点にある。第1に、観念が多元的に測定された場合、どの観念が差別的な態度に関連するかを解明できる点にある。第2に、観念と差別的態度との関連を踏まえ、不满、知識、接触体験という3つの要因が差別的態度を生み出す心理的なメカニズムを解明できる点にある。

図1 分析枠組み



3. 方法

1) 分析データ

東京都の区市部、千葉県・神奈川県・埼玉県の市部に居住する25～39歳の男性3,000人を層化2段階抽出した。第1段階は、標本の抽出地点の抽出である。国勢調査の調査区を抽出人口規模(「政令指定都市・23区」「20万以上の市」「10～20万人の市」「10万人未満の市」と地域(「東京」「千葉」「神奈川」「埼玉」)で層化した16の層から、それぞれ人口規模に比例するように標本抽出調査地点数を150抽出した。その後、それぞれの層に配分された抽出地点数を国勢調査の調査区を抽出単位として抽出した。第2段階は、個人の抽出であり、各抽出地点から対象者を平均20人、系統抽出した。

調査は2003年1～2月に郵送配布・訪問回収・自記式法によって実施し、回収率は43.0%であった。回収率を高めるために「不在」の場合には、調査員が時間を変えて最低3回訪問した。未回収の理由別分布をみると、未回収者のうち「拒否」が41.1%、「不在」が31.9%、「転居・単身赴任・住所不明」が14.0%などであった(表1)。標本抽出後、調査が始まるまでに転居や住所不明となった人を除いた回収率は46.7%となる。

表2には、年齢階級・地域・人口規模別回収率を算出した結果を示した。年齢階級が低いほど、また、埼玉県回収率が特に低いなど地域による差が大きかった。本データベー

スは、若年者の中でも若い年齢層の代表性については問題があるといえよう。

表1 未回収の理由

理由	%
拒否	51.1
不在	31.9
転居	10.9
住所不明	1.9
単身赴任	1.2
病気・ケガ	0.6
死亡	0.1
その他	2.3
N	1711

表2 年齢階級、都市規模、地域別にみた回収率

特性		回収率 (%)
年齢階級	25～29 歳	40.8
	30～34 歳	42.0
	35～39 歳	46.6
地域	東京都	43.2
	埼玉県	39.6
	千葉県	50.0
	神奈川県	40.7
都市規模	政令指定都市・23 区	41.6
	20 万人以上	43.3
	10～20 万人	43.5
	10 万人未満	47.4
	全体	43.0

2) 尺度構成

(1) 高齢就労者に対する態度

① 高齢就労者に対する信念

Loretto, Duncan, and White (2000)が Lyon, and Pollard (1997)のスケールを参考にして作成したスケールを用いた。このスケールは13項目で構成されている。回答は「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」の選択肢を用いて行った。点数化はそれぞれの選択肢に2点、1点、0点を配点して行った。

② 就労の場における高齢者の差別

就労の場から高齢者を差別する態度にあるのか、それとも共生の立場にあるのか、その態度を評価するために、Loretto, Duncan, and White (2000)の開発した5項目によって構成されるスケールを用いた。回答は「そう思う」「まあそう思う」「どちらともいえない」「あ

まりそう思わない」「そう思わない」の選択肢を用いて行った。点数化はそれぞれの選択肢に4点から0点を配点して行った。

以上の質問をするにあたっては、評価の対象を「高齢者」「老人」という言葉で表現するのではなく、「60歳以上」の人とした。それは、「老人」や「高齢者」という言葉がすでにマイナスのイメージをもっているため、これらを対象とした評価結果においては70～85歳など実際の年齢を示す時よりも否定的な傾向が強くなることが指摘されているからである (Polizzi and Millikin 2002)

以上の尺度については、英語と日本語との語彙上の比較可能性を確保するために、次のような作業手順を踏んだ。①研究者が英語から日本語に翻訳した。②それに基づきプリテストを実施し、日本語訳の修正を行った。③日本語版を英語のネイティブに依頼し再翻訳しなおし、それを原版と比較しながら、最終的な日本語訳を作成した。

(2) 独立変数

①職場に対する不満

高木・石田・益田(1997)がSmith, Kendall, and Hulin(1969)のスケールを参考に作成した職場満足度尺度を利用した。高木らが作成したスケールは12項目で構成されている。しかし、「休暇を生かすこと」「休暇の多さ」「家族との団欒」「生活全体」という職場には直接関係のない項目が含まれ、それらは高木らの因子分析の結果では同一因子(休暇への満足度)に負荷量が高い、また、どの因子にも負荷が高くなかった項目(「勤務体制」)も含まれていたため、この5項目すべてを除き、本研究では7項目で構成した。高木らの研究では、以上の項目を除くと、「仕事の出来具合」「能力の発揮」「知識や技術の習得」という項目の負荷量が高い「仕事への満足度」と名づけられる因子、「職場の仲間」「職場の上司」という項目の負荷量が高い「職場の人間関係への満足度」と名づけられる因子、「給料」「地位やポスト」という項目の負荷量が高い「報酬への満足度」と名づけられる因子が抽出されたとしている。選択肢は、「非常に満足している」「まあまあ満足している」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく満足していない」で構成し、不満感スケールであることから、それぞれの選択肢に0～4点を配点し、不満感が高いほど点数が高くなるようにした。本研究では、この3因子が妥当であるか、確証的因子分析によって確認した結果、GFIが0.985、AGFIが0.962、RMSAが0.063であった。GFIでは0.95前後以上、RMSAでは0.05以上で当てはまりのよいモデルであるといわれていることから(狩野、三浦2002)、以上のモデルは妥当であるといえよう。

②高齢就労者との社会関係

「この3年間に、職場や仕事関係で60歳以上の人とは一緒に仕事をしたこと」があるか否かを、「よくあった」「ときどきあった」「あまりなかった」「まったくなかった」の選択肢を用いて質問した。スコア化は、それぞれのカテゴリーに3点から0点までを配点し、行った。

③高齢者に対する知識度

Palmore(1977)が開発したスケールを用いた。日本語訳は、鈴木によって訳出されたものを用いた(鈴木2002)。Palmoreが開発した項目のうち、「医療従事者の大半は高齢者を後回しにする傾向がある」「高齢者の健康状態と経済的地位は2010年には(若い人々と比

べて) ほぼ同じか悪化しているであろう」については、その回答について正確な判断が下せないことから、分析から削除した。

3) 分析方法

(1) 高齢就労者に対する観念・差別的態度の多次元性の検討

観念および差別的態度のそれぞれの項目群を対象とした因子分析を最尤法で実施し、因子抽出後、2因子以上の場合にはプロマックスによる回転解を求め、因子の意味を解釈しやすいようにした。その後、これらの因子構造に妥当性があるか否かを、AMOS を用いた確証的因子分析で検証した。

(2) 分析モデルの検証

AMOS を用いてパス解析を実施した。

(3) 分析対象

調査時点で収入のある仕事をしている人に限定した。すなわち、未就労の 73 人を除く 1,216 人が分析の対象となる。

4. 結果

1) 高齢就労者に対する観念

(1) 項目別単純集計結果

いずれの項目とも、無回答が 1.0%未満であり、何らかの意見を把握するには適当な質問となっている。「どちらともいえない」に回答が集中する傾向にあるものの、回答割合が 5%未満の選択肢はほとんどなく、ある程度のバラつきが確保されている。「忍耐強い」「良心的である」「信頼できる」「人間的に成熟している」といった肯定的な観念を意味する項目群では、「そう思う」の回答割合が「そうは思わない」の回答割合の 3~6 倍に達していた。しかし、他方では「柔軟性が低い」「生産性が低い」「変化に順応しにくい」「訓練しにくい」といった否定的な観念を意味する項目群についても、「そう思う」の回答割合が「そうは思わない」の回答割合の 2~6 倍に達していた。

表3 高齢就労者に対する観念の単純集計 (%) (N=1,216)

質問項目	そう思う	どちらとも いえない	そう 思わない	無回答
共同で仕事をするのがうまい	15.1	63.8	21.0	0.1
希望をもっていない	12.3	60.7	26.9	0.2
対人関係の技術に優れている	31.7	54.9	13.1	0.2
柔軟性が低い	38.6	50.2	11.1	0.2
忍耐強い	40.3	48.8	10.9	0.1
生産性が低い	24.3	61.0	14.6	0.2
良心的である	34.6	59.0	6.2	0.2
欠勤しやすい	7.2	47.0	45.7	0.1
信頼できる	32.2	61.6	6.0	0.2
変化に順応しにくい	48.0	43.8	8.1	0.1
献身的である	23.5	67.4	8.9	0.2
訓練しにくい	45.5	45.2	9.1	0.2
人間的に成熟している	38.4	53.7	7.6	0.2

(2)観念に関する項目の因子分析

観念に関する13項目に対する因子分析にあたっては、すべて項目に欠側がない1,206人とした。最尤法によって因子を抽出した結果、固有値1以上の因子が3個抽出された。さらにプロマックス回転を行った。回転後の結果を表5に示した。いずれの因子にも負荷量が0.4に満たなかった項目は、「希望をもっていない」「献身的である」「生産性が低い」の3項目であった。第1因子には「忍耐強い」「良心的である」「信頼できる」「人間的に成熟している」といった項目で負荷量が高いことから、「勤勉性」の因子とすることができよう。第2因子には「柔軟性が低い」「変化に順応しにくい」「訓練しにくい」「生産性が低い」といった項目で負荷量が高いことから、「非効率性」の因子とすることができよう。第3因子には「共同で仕事をするのがうまい」「対人関係の技術に優れている」といった項目で負荷量が高いことから、「協調性」の因子とすることができよう。

表4 高齢就労者に対する観念の項目の因子パターン行列 (N=1,206)

質問項目	因子		
	I	II	III
忍耐強い	.409	.030	.165
良心的である	.495	.069	.178
欠勤しやすい	.406	.166	.219
信頼できる	.603	-.034	.080
人間的に成熟している	.403	.097	.290
献身的である	.570	.015	.026
柔軟性が低い	-.006	.527	-.145
変化に順応しにくい	.065	.747	-.018
訓練しにくい	-.006	.578	-.058
生産性が低い	-.193	.484	.064
共同で仕事をするのがうまい	-.045	-.223	.546
対人関係の技術に優れている	-.017	.001	.722
希望をもっていない	-.365	.186	.148

注) 因子抽出法: 最尤法、回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

以上を踏まえ、いずれの因子にも負荷量が0.4未満であった3項目をのぞき、確認的因子分析を行った。説明的因子分析の結果を踏まえ、3つの潜在因子を設定し、各項目は負荷量が最も高かった因子のみの影響を受けているというモデルを設定し、確認的因子分析を実施した。さらに、一元的なスケールとして利用可能か否かを検討するために、潜在因子を1つのみ設定し、すべての項目が1つの潜在因子によって影響を受けているというモデルを設定した。

3因子モデルの分析の結果、潜在因子から各項目までのパスがいずれも有意であり、適合度指標に関しても、GFIが0.967、AGFIが0.950、RMSAが0.056と適合度が高いことが確認された(図2)。1因子モデルを実施してみたところ、因子モデルと比較した場合、いずれの適合度指標も低くなっていることから(表5)、観念のスケールは多次元であると見た方がよいことがわかった。因子間の相関係数をみると、「非効率性」と「勤勉性」「協調性」は、それぞれ-0.29と-0.48であった。つまり、高齢就労者に対する否定的な観念である「非効率性」と肯定的な観念である「勤勉性」「協調性」はまったく正反対のものではなく、同じ個人の中でも同居している観念であるということが出来る。

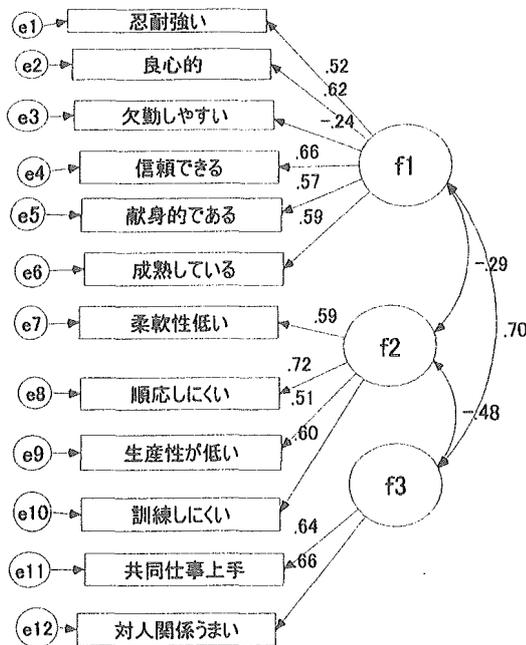


図2 高齢就労者に対する観念の確証的因子分析（3因子モデル）

表5 3因子モデルと1因子モデルの適合度の比較

モデル	カイ2乗	df	AIC	GFI	AGFI	RMSEA
3因子	246.1	51	300.1	0.967	0.950	0.056
1因子	908.5	54	956.5	0.861	0.800	0.115

(3)各観念の広がり

確証的因子分析の結果を踏まえ、類型化された項目群ごとにその平均得点を算出した。「どちらともいえない」に0点を配点し、「そう思う」に-1点、「そう思わない」に1点を配点し、「そう思う」という回答が「そう思わない」という回答よりも多い場合には、平均得点がマイナスになるようにした。ただし、「欠勤しやすい」については、「勤勉性」に属する項目の中で逆転項目となっているため、他の項目と逆の点数を配点した。表6に結果を示したが、否定的な観念である「非効率性」が「そう思う」との回答が最も多く、次いで肯定的な観念である「勤勉性」が続いていた。

表6 類型化された項目群ごとの平均得点

	項目数	平均得点
勤勉性	6	0.15
非効率性	4	0.28
協調性	2	0.06

2) 高齢就労者に対する差別的な態度

(1)項目別単純集計結果

いずれの項目とも無回答が1.0%未満であった。「そうは思わない」の選択肢を選択する人が5%未満である項目が3項目あるが、回答がある特定の選択肢に集中している項目はなかった。「60歳以上の就労者よりも若い人を訓練した方が有利な投資だ」「60歳以上の就労者は責任の少ないポストに退いて、若い従業員に昇進の機会をゆずるべきだ」「もし会社が外部へ仕事を委託するようになったら、60歳以上の人よりも若い従業員が優先的に会社に残れるようにすべきだ」といった差別的な態度に対して、「そう思う」「まあそう思う」といった回答はほぼ過半数を占めており、「あまりそうは思わない」「そう思わない」の回答割合をかなり上回っていた。

表7 高齢就労者に対する差別的な態度 (%) (N=1,216)

質問項目	そう 思う	まあそ う思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思 わない	無回答
60歳以上の就労者よりも若い人を 訓練した方が有利な投資だ	35.0	39.3	19.4	4.6	1.5	0.2
60歳以上の就労者は責任の少ない ポストに退いて、若い従業員に昇進 の機会をゆずるべきだ	28.9	32.2	27.6	8.3	2.7	0.2
もし会社が外部へ仕事を委託するよ うになったら、60歳以上の人よりも 若い従業員が優先的に会社に残れる ようにすべきだと思う	21.1	26.5	39.9	9.3	3.0	0.2
選ぶことが可能なら、自分は日常生 活では60歳以上の人と一緒に働 かない	7.2	9.0	32.9	28.7	22.0	0.2
もし2人とも同じような技術を持っ ているなら、自分と一緒に仕事をす る相手として若い人よりも60歳以 上の人を選ぶ	3.6	8.0	54.4	19.4	14.4	0.2

(2)差別的態度に関する項目の因子分析

差別的態度に関する5項目に対する因子分析を行うに際しては、すべて項目に欠測がない1,213人とした。最尤法によって因子を抽出した結果、固有値1以上の因子が1つ抽出された。「もし2人とも同じような技術を持っているなら、自分は一緒に仕事をする相手として若い人よりも60歳以上の人を選ぶ」のみ、負荷量が0.274であった。そのため、この項目をのぞき、4項目について1つの潜在因子のみによって影響をうけるという1因子モデルを作成し、その妥当性を確認的因子分析によって確認した。

表8 高齢就労者に対する差別的な態度の因子分析(N=1,216)

質問項目	因子
	I
60歳以上の就労者よりも若い人を訓練した方が有利な投資だ	.489
60歳以上の就労者は責任の少ないポストに退いて、若い従業員に昇進の機会をゆずるべきだ	.686
もし会社が外部へ仕事を委託するようになったら、60歳以上の人よりも若い従業員が優先的に会社に残れるようにすべきだと思う	.694
選ぶことが可能なら、自分は日常生活では60歳以上の人と一緒に働かない	.437
もし2人とも同じような技術を持っているなら、自分は一緒に仕事をする相手として若い人よりも60歳以上の人を選ぶ	.274

注) 因子抽出法: 最尤法

1因子モデルに基づき分析した結果、潜在因子から各項目までのパスがいずれも有意であり、適合度指標に関しても、GFIが0.996、AGFIが0.978、RMSAが0.061と適合度が高いことが確認された。以上から、差別的態度については一元的なスケールとして扱うことが妥当と考えた。

(3)差別的態度の広がり

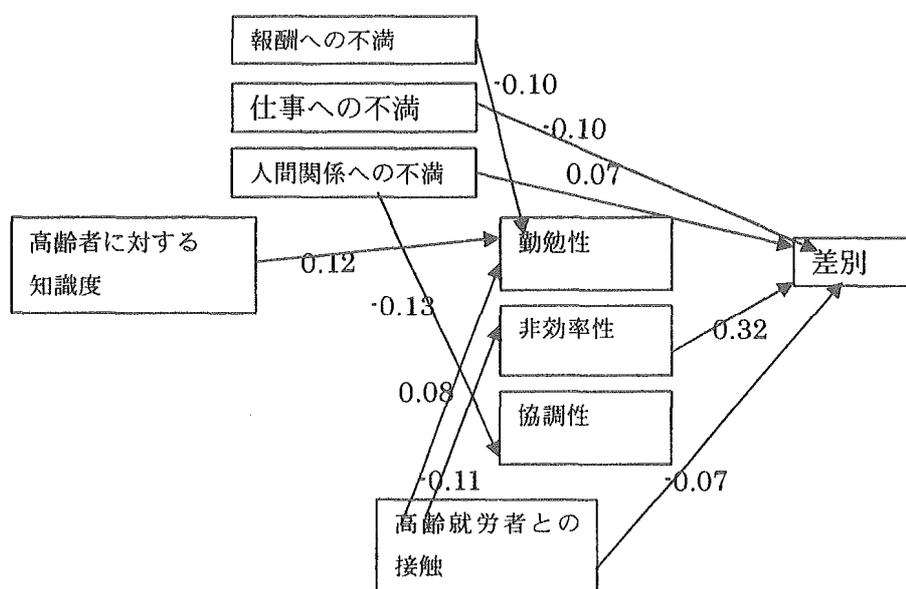
ひとつの潜在因子によって影響を受けている4項目について、「どちらともいえない」に0点、「そう思う」「まあそう思う」にそれぞれ2点、1点、「あまりそう思わない」「そう思わない」に-1点、-2点を配点し、差別的な態度を示した人が多い場合に平均値がプラスになるように配点した。平均値は0.45であった。全体としては差別的な傾向が強いといえそうである。

3) 差別的態度に関連する要因

分析対象は、使用した変数すべてに欠測がない1,162ケースである。図3に結果を示した。まず、興味深いのは、3種類の観念すべてが差別的な態度につながっているのではなく、「非効率性」のみが差別的態度を強化することにつながっていたことである。「勤勉性」や「強調性」といった高齢者に対する肯定的な観念を持っていたとしても、このような観

念は、差別的な態度を軽減させるものではなかった。取り上げた要因のうち、差別的な態度に直接的な効果があるものは「接触頻度」「職場の人間関係への不満」「仕事満足度」であり、高齢者に関する知識度は、直接的に差別的な態度と関係はなかった。ただ、「仕事への不満」については、それが高いほど差別的な態度が弱いという仮説とは逆の結果であった。さらに、観念を通して間接的に差別的な態度と関係していたのも「接触頻度」のみであり、「非効率性」という観念を低下させることで、差別的な態度を低下させる効果を持っていた。職場における不満感、高齢者に関する知識度も、高齢就労者に対する観念に影響していたものの、それは、差別的態度への影響が小さい「勤勉性」や「協調性」への効果であることから、間接的に差別的な態度に影響するものではなかった。

図3 パス解析の結果



注) パスは $P < 0.05$ の有意水準で有意であったもののみを示している。

5. 考察

本稿では、まず、高齢就労者に対する観念や差別的な態度が、多次元であるか否かを検討した。高齢者一般については、Rosencranz and McNevin (1969) が多次元であることを示している。具体的には、「有益-非効率」「自立-依存」「受容性-非受容性」の3次元で構成されることが明らかにされている。本稿では、高齢就労者に関する観念は、「勤勉性」「非効率性」「協調性」の3次元で構成されることを明らかにしたが、このうちの2つ、すなわち、「非効率性」は「有益-非効率」に、「協調性」は「受容-非受容性」に類似した概念であり、高齢就労者に対する観念についても一般の高齢者とかなりオーバーラップする因子で構成されていることが示唆された。以上のような観念や差別的な態度が、どの程度の広がりをもっているかを分析した結果、肯定的な態度をもっている人と比べて、否定

的な態度をもっている人の方が多いたことが示された。高齢者一般に対する観念の調査においても、肯定的よりも否定的なものの方が広範囲に見られると指摘されている。上記のような因子構造だけでなく、その広がりの中でも、高齢者一般と共通して否定的な観念や態度が広範囲に見られることが示唆された。

観念と差別的な態度との関係については、3種類の観念すべてが差別的な態度の強化、あるいは抑制につながっていたのではなかった。「非効率性」という高齢就労者に対する否定的な観念のみが差別的態度を強化することにつながっていた。「勤勉性」や「強調性」といった高齢者に対する肯定的な観念を持っていたとしても、このような観念は、差別的な態度を軽減させるものではなかった。このことから、差別的な態度を解消しようとするには、高齢者に対する肯定的な観念をもつよう働きかけるよりも、「非効率」であるといった否定的な観念を払拭するように対策を立てていくことが重要であることが示唆された。

Palmore (1999) はこれまでの研究をレビューし、エイジズムの要因として権威主義的性格、不満-攻撃理論、選択的認知、合理化、無知、老人恐怖症の6つを取り上げていた。本稿ではそのうち、「不満-攻撃理論」「無知」の2つを取り上げ、その妥当性を検討した。

「不満-攻撃理論」についてはすべての不満が、その欲求不満のはけ口として高齢者を対象とし、差別的な態度の強化につながるわけではなかった。「職場の人間関係への不満」のみが高齢就労者への差別的な態度の悪化と関連していたものの、「仕事への不満感」については逆にそれが強まるほど、高齢就労者への差別的な態度が解消するという傾向がみられた。これらの関係については、慎重に解釈しなければならないだろうが、「不満-攻撃理論」が現実の差別的態度を説明する能力はあまり高くないと言えそうである。さらに「無知」についても、本研究では高齢就労者に対する差別的態度を直接、さらに間接的にも強化する作用はみられなかった。唯一、「勤勉性」という肯定的な態度の普及に貢献しているにすぎなかった。差別的な態度に関しては、「無知」が影響しているという仮説は、本研究に関する限りでは支持されなかった。

本研究では、以上のほか、「高齢就労者との接触」が直接的、間接的に差別的な態度の解消につながるという仮説を立てた。分析の結果、「高齢就労者との接触」は直接的に、また「非効率性」の観念を解消することによって間接的に差別的態度を改善することに貢献することが明らかにされ、この仮説の正しさが検証された。これまでの知見では、単に高齢者と接触するだけでは、高齢者に対する否定的な観念や態度の解消にはならない。よいイメージをもてるようなかわりが重要であると指摘されている。本研究で採用した関わり方に関する質問は、「一緒に仕事をしたこと」の頻度であった。第一線で若い人たちと一緒に働くことができている60歳以上の人は、高齢者の中でも体力的にも精神的にも優れた人たちである可能性が高い。だからこそ、このような人たちと一緒に仕事をし、様々な刺激を得る中で、高齢者に対する否定的な観念や差別的な態度が解消していったものと思われる。

6. 終わりに

本稿では、高齢就労者に対する観念や態度に関連する要因を解明した。仮説として、若年者の不満のはけ口として、その矛先が高齢者に向けられるという「不満-攻撃」仮説、