

高齢者のことをよく理解していないことが否定的な観念や差別に結びつくという「無知」仮説、さらに「高齢者との接触」が相互の理解を深め、否定的な観念や差別の改善につながるという「接触」仮説に取り上げ、その妥当性を検証した。分析の結果、「接触」仮説の妥当性が検証されたといえよう。

#### 文献

- アードマン・B・パルモア. (2002). エイジズム－高齢者差別の実相と克服の展望－. 鈴木研一訳. 東京, 明石書店.
- Green SK. (1981). Attitudes and perceptions about the elderly: Current and future perspectives. *International Journal of Aging and Human Development*, 13(2), 99-119.
- Hassell BL, and Perrewe PL. (1995). An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist? . *Journal of Organizational Behavior*, 16, 457-468, 1995.
- Holtzman J M, Beck J D and Ettinger R L. (1981). Cognitive knowledge and attitudes toward the aged of dental and medical students. *Educational Gerontology*, 6, 195-207.
- 保坂久美子・袖井孝子. (1988). 大学生の老人イメージ－SD法による分析－. *社会老年学*, 27, 22-33
- 狩野裕・三浦麻子. (2002). AMOS, EQS, CALISによるグラフィカル多変量解析－目で見ると共分散構造分析－ 増補版. 東京, 現代数学社.
- Kirchner W and Dunnette M. (1954). Attitudes toward the employment of older people. *Personnel Psychology*, 7, 257-265.
- Loretto W, Duncan C, and White PJ. (2000) Ageism and employment: Controversies, ambiguities and young people's perceptions, *Ageing and Society*, 20, 279-302.
- Lyon P and Pollard D. (1997). Perceptions of the older employee: Is anything really changing? . *Personnel Review*, 26, 4, 245-255.
- Monk A and Kaye L W. (1982). Gerontological knowledge and attitudes of students of religion. *Educational Gerontology*, 8, 435-445.
- Palmore E. (1977). Facts on aging A short Quiz. *The Gerontologist*, 17(4), 315-321.
- Palmore E.(1982). Attitudes toward the aged What we know and need to know. *Research on Aging*, 4(3), 333-348.
- Palmore EB. (1999). *Ageism: Negative and positive* -2<sup>nd</sup> ed. New York, Publishing Company.
- Polizzi KG, and Millikin R.J. B. (2002). Attitudes toward the elderly: Identifying problematic usage of ageist and overextended terminology in research instructions. *Educational Gerontology*, 28, 367-377.
- Rosencranz HA and McNevin TE. (1969). A factor analysis of attitudes toward the aged. *The Gerontologist*, 9, 55-59.
- Smith PC, Kendall LM and Hulin CL. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, Rand-McNally.

高木浩人・石田正浩・益田圭. (1997). 実証的研究－会社人間をめぐる要因構造. 京都,  
京都大学学術出版会, 265-296.

## 2. エイジズムに関する若年者と中高年齢者の意識比較

山田嘉子（リサーチ・レジデント）

### 1. 目的

「エイジズム」という言葉は1969年にロバート・バトラーによって初めて使われ、一般的には「特定の年齢集団に対する偏見及び差別」と定義されている(Palmore 鈴木訳, 2002)。高齢者はほとんどの場合エイジズムの被害者の側、つまり彼らの年齢によって偏見や差別を受ける側に立たされている。エイジズムの影響は、政策面や文化面を含む社会全体に及んでおり、就労の場も例外ではない。例えば日本では定年制度のもと、高齢就労者の年齢を基準に強制退職がいまだに行われている現状がある。アメリカではすでに Age Discrimination in Employment Act (ADEA)によって、年齢による雇用差別が禁止されたが、この法律に関連した訴訟の数は近年増加している (Adams, 2002)。

パルモア (Palmore 鈴木訳, 2002) はエイジズムの弊害として、被害者の意気消沈や自尊心の損失だけでなく、経済的あるいは社会的文化的損失なども挙げている。就労の場に於いても、少数ながらもエイジズムの弊害に関する研究が行われている。例えばアメリカで中高年齢就労者を対象とした既存研究では、職場でのエイジズムが就労意識などと関連性のある職業満足度に直接的で有意な関連性があることが実証されており (McIntosh & Danigelis, 2002)、同様の結果は、日本での「中年期の生活の送り方に関する全国調査 (Japanese Health and Retirement Study: JHRS)」第1回目調査の分析でも見られた。上記の結果から、今後中高年齢者の就労を促進するにあたり、企業や高齢就労促進関連団体としては、いかにして職場でのエイジズムを予防するかが重要な課題となってくることが示唆される。しかし職場でのエイジズムに関しては、要因分析はもちろん実態の把握すら既存研究ではほとんどされていない。そこで本研究は職場でのエイジズム実態把握の第一歩として、下記の3点を目的とした分析を行った。

まず1つめの目的は、中高年齢就労者が経験するエイジズムに、就労先の企業特性や職種が関係しているかどうかを調査することにある。どのような中高年齢就労者がエイジズムを経験しやすいかを分析する際、様々な関連要因が考えられる。就労者自身の性格や状況の受け止め方などの個人的な要因、あるいは就労先以外での環境要因も考えられるが、これらは企業や関連団体にとって、介入がかなり困難である。もう一方で考えられるのは就労先での関連要因である。もし産業や就労先規模などの企業特性や職種の違いによって、中高年齢者がエイジズムを経験しやすい現状があるとすれば、特性そのものを変えることは難しくても、今後介入を重点的に行う必要がある特性を持つ企業形態や職種は絞られてくるであろう。

本研究の第2の目的は、若年就労者の間での高齢就労者に対する差別的態度が、企業特性や職種とどのように関連しているかを調査することにある。中高年齢就労者が経験する職場でのエイジズムの発信元として、いくつかの可能性が考えられる。パルモア (Palmore 鈴木訳, 2002) は、エイジズムを個人的なものと制度的なものに分類しているが、この枠組みを用いるとすれば、就労先における中高年齢就労者に対する個人的なエイジズムの発信元として考えられるのは、ともに働く若年就労者、人事管理者、あるいは上司などが挙

げられよう。制度的エイジズムは、定年制や早期退職優遇制度など、企業あるいは組織での制度面における差別や偏見である。エイジズムの要因がどこにあるのかによって、有効な解決方法もまた異なってくるであろう。本研究では上記の分類のうち、若年就労者の高齢就労者に対する差別的態度に焦点をあて、中高年齢就労者と同様に、態度の相違を企業特性や職種別に比較することとした。既存文献ではエイジズムの要因として、権威主義的人格や欲求不満などの個人的要因が挙げられている（Palmore 鈴木訳、2002）が、本研究では企業特性や職種など、就労先に関する要因がどれだけ関連しているかを分析した。

上記2種類の分析をもとに、本研究第3の目的である中高年齢就労者と若年就労者のエイジズムに関する意識比較を、企業特性と職種を用いて行った。もし職場でのエイジズムを経験しやすい中高年齢就労者の企業特性及び職種が、より高い高齢就労者差別的態度を示す若年就労者のそれと共通すれば、若年就労者の個人的エイジズムと中高年齢就労者の職場でのエイジズム経験との間に関連性が推測できる。しかしもし傾向が一致しない場合、若年者の個人的エイジズム以外での要因が考えられるのではないだろうか、という仮説のもとに、本分析を行った。

## 2. 方法

### 1) データベース

中高年齢就労者の属性と職場でのエイジズム経験は、「中年期の生活の送り方に関する全国調査（Japanese Health and Retirement Study）」第1回目のデータを用いた。このデータは1999年10月に、全国から層化無作為に抽出された55～64歳の男性4000人、女性2000人を対象に、訪問面接で収集した。回答者のうち正規職員、パート・アルバイト、嘱託、または派遣社員として就労しており、かつ下記の変数すべてにおいて有効回答が得られた男性1,168人のデータを用いて分析を行った。

若年就労者の属性と高齢就労者に対する態度は、「若年者の就労と高齢者に対する意識調査」のデータを用いた。これは2003年1月に首都圏都市部から層化無作為に抽出された25～39歳の男性3000人を対象に、郵送と訪問回収でデータ収集した。回答者のうち、正規職員および派遣社員として就労しており、かつ下記の変数すべてにおいて有効回答が得られた926人のデータを用いて分析を行った。

### 2) 測度と分析方法

#### (1) 従属変数

従属変数は、対象者のエイジズムについての尺度である。測定に用いた質問は、若年者と中高年齢者で異なる。中高年齢者は職場で経験するエイジズムに関しての質問で、「ある年齢になると、左遷させられる」「年長の人の意見や考えが無視されがちである」「職場には、60歳よりも前に退職すべきだという雰囲気がある」の3項目で回答を得た。各項目「非常にあてはまる（4点）」から「まったくあてはまらない（1点）」の4段階で回答を得、単純合計を分析に用いた。

若年者には高齢就労者に対する態度を質問した。「60歳以上の就労者よりも若い人を訓練したほうが有利な投資だ」「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思う」「選ぶことが可能なら、自分は日常の仕事では60歳以上の人とは一緒には働かない」の4項目で回答を得た。各項目「そう思う(5点)」から「そう思わない(1点)」の5段階で評価され、単純合計を分析に用いた。

中高年齢者と若年者で異なる従属変数の尺度を用いたが、結果を単純に比較してよいのか、という疑問点はぬぐえない。しかしエイジズムの受け手と発信元では、おのずと質問項目は異なることは避けられないであろう。また、今回用いた2種類のエイジズム尺度は、「高齢就労者に対する否定的な態度」という共通点があることから、分析に用いることとした。

## (2) 独立変数

独立変数としては、中高年齢者と若年者ともに、就労先の従業員数、就労先の産業、過去3年間における従業員削減(リストラ)の有無、そして職種を分析に用いた。

## (3) 分析方法

分析は、一元配置分散分析(ANOVA)を中高年齢者と若年者とで別個に行った。

## 3) 対象者の属性

表1に、対象者の属性を示した。就労先の規模は、若年者のほうが比較的大きい傾向にあった。産業は中高年齢者と若年者ではほぼ似通った分布であるが、中高年齢者で若干建設業の割合が高く、若年者でサービス業の割合が高い傾向が見られた。職種に関しては、中高年齢者では管理職の割合が若年者よりも圧倒的に高い一方、若年者は事務、販売営業、専門技術職で中高年齢者よりも高い割合がみられた。これらの違いは、対象地域が中高年齢者は全国で、若年者が首都圏都市部という地域差(例:就労先従業員数、産業)に起因するものもあるだろうし、世代や年齢層における属性の違い(例:職種)も反映しているだろう。

エイジズムに関するスコアは、各年齢層で異なる質問をしたため、単純に2つのグループを比較することは難しい。しかし、中高年齢者は、3から12点までのスコアのうち平均点が4.51と、かなり低めの結果が出ている一方、若年者では4点から20点のうち平均が13.92と、高めの傾向があることに注意したい。これは、中高年齢者の半数(49.9%)がエイジズムをまったく感じていなかった(3点)のに対し、若年者では8点以下の低いスコアでの回答が、わずか2.7%であったという状況も反映していると思われる。

表 1：分析対象者の属性

	平均値	及び%
	中高年齢者	若年者
従業員数		
4 人以下	4.1%	3.7%
5-29 人	27.7%	15.6%
30-299 人	32.4%	28.7%
300-999 人	10.4%	13.6%
1000 人以上	14.6%	31.5%
官公庁	10.8%	6.9%
就労先産業		
農林漁業	2.5%	0.3%
鉱業	0.3%	0.0%
建設業	17.2%	9.4%
製造業	29.6%	27.6%
電気・ガス・水道業	1.3%	2.1%
運輸・通信業	11.6%	10.0%
卸売・小売・飲食店	8.2%	12.3%
金融・保険業	3.1%	3.2%
不動産業	0.9%	1.4%
サービス業	18.7%	26.8%
公務	6.8%	6.6%
その他	0.0%	0.2%
従業員削減（リストラ）有	28.9%	32.5%
職種		
農林漁業従事	1.8%	0.2%
事務職	9.9%	15.4%
販売営業職	4.7%	20.5%
サービス職	10.3%	6.3%
保安職	2.7%	1.2%
技能・生産工程・労務職	30.9%	21.6%
専門技術職	7.5%	29.6%
管理職	31.6%	5.0%
その他	0.6%	0.2%
エイジズム（中高年齢層：3-12 点；若年層：4-20 点）	4.51(SD=1.928)	13.92(SD=2.825)

### 3. 結果

表 2 に、企業特性と職種ごとに比較したエイジズムの平均スコアと、一元配置分散分析

の F 値を記した。まず中高年齢者が経験しているエイジズムの企業特性及び職種における差を見てみると、すべての変数において有意な差が見られた。特性別にみると、大企業に勤める者、電気・ガス・水道・製造業に勤める者、従業員削減があった企業に勤めている者、技能・生産工程・労務職についている者で、特にエイジズムのスコアが高かった。次に若年者の回答をみると、企業規模と弱いながらも産業で有意差がみられたのみであった。

中高年齢者と若年者で、企業特性や職種におけるエイジズムスコアの傾向を比較してみた。就労先規模では中高年齢者と若年者で似通った結果が出ており、大規模企業に勤める者ほど中高年齢者は職場でエイジズムを感じており、若年者は高齢就労者に対して厳しい態度を持つ傾向にあった。しかしこの他の特性に関しては、年齢層の間での傾向は異なった結果がでた。産業別にみると、中高年齢者の間では、製造業や電気・ガス・水道業などで比較的高い数値が見られた一方、若年者の結果を見ると、金融業や農林漁業において、有意差は出なかったが若干高いエイジズムのスコアが見られた。中高年齢者で高いスコアを出した電気・ガス・水道業では、若年者のスコアは他のほとんどの産業より低めの数値を示している。次に職種別のエイジズムスコアを見てみる。中高年齢者では、技能・生産工程・労務職で特に高い結果が出ており、続いて保安職と事務職でも高いスコアを示した。一方若年者の結果を見ると、職種間で有意な差は見られなかったが、しいて言えば、中高年齢者では比較的スコアの低かった管理職で、若年者の高いエイジズムが見られる傾向があった。

表2：企業特性及び職種ごとのエイジズム平均値と一元配置分散分析の結果

	中高年齢者		若年者	
	エイジズム 平均値	F 値	エイジズム 平均値	F 値
従業員数		7.236***		2.779*
4人以下	4.13		13.03	
5-29人	4.22		13.76	
30-299人	4.66		14.00	
300-999人	4.53		13.52	
1000人以上	5.13		14.30	
官公庁	4.10		13.44	
就労先産業		2.158*		1.685†
農林漁業	3.76		14.67	
鉱業	4.33		NA	
建設業	4.53		14.40	
製造業	4.80		14.17	
電気・ガス・水道業	4.93		13.32	
運輸・通信業	4.48		14.01	
卸売・小売・飲食店	4.60		13.60	
金融・保険業	4.53		14.80	
不動産業	4.40		12.69	
サービス業	4.24		13.73	
公務	4.10		13.39	
その他	NA		12.00	
従業員削減（リストラ）		71.556***		1.343
あり	5.24		14.07	
なし	4.22		13.91	
わからない	NA		13.58	
職種		4.570***		1.086
農林漁業従事	3.71		13.00	
事務職	4.73		13.85	
販売営業職	4.24		14.21	
サービス職	4.38		13.53	
保安職	4.68		13.36	
技能・生産工程・労務職	4.91		13.67	
専門技術職	3.94		13.91	
管理職	4.32		14.67	
その他	3.57		14.50	

† p<0.10, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001



#### 4. 考察

本研究では、中高年齢就労者が感じる職場でのエイジズム経験と、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、両者での企業特性及び職種による傾向を分析及び比較した。その結果、中高年齢者と若年者ともに、規模が大きい企業でエイジズムスコアが高い傾向があり、大企業における若年就労者の個人的エイジズムが、同企業形態の中高年齢就労者が経験しているエイジズムと関連していることが示唆される。大企業におけるエイジズム対策が今後特に重要であるということは、中高年齢者と若年者の結果で共通して言える。なぜ大企業で就労者の世代間対立が起りやすいのかを把握し、改善方法を検討する必要性が、今後の研究及び実践課題として残される。

一方その他の特性では、中高年齢者と若年者の間でエイジズムに対する意識に共通の傾向はほとんど見られず、2世代のエイジズムに対する意識や態度が異なる可能性が高いことが示唆される。中高年齢者では、ブルーカラーの者が職場でのエイジズムを経験しやすいが、同様の傾向は若年者には見られなかった。若年者では従業員数を除きほとんどの企業特性や職種で、エイジズムの得点に有意な差が見られなかったが、しいていえば、ブルーカラーの若年者は、ほかの若年者と比較して低い値を示している。この結果から、ブルーカラーの中高年齢者が経験しがちな職場でのエイジズムは、同僚若年就労者の高齢就労者に対する個人的な意識や態度よりも他の要因があるのではないかと推測できる。可能性として挙げられる要因は、定年制度などの制度的エイジズムや経営者及び管理者の高齢就労者に対する意識、あるいは体力や能力の低下といったエイジズム以外での要素の間接的な表れなどが挙げられるが、詳しい要因は今後研究を行っていく必要があると思われる。しかし上記の結果からは、ブルーカラーでの高齢就労者が経験しやすい職場でのエイジズム削減には、同業種の若年就労者の個人的意識改革は、解決方法としてあまり期待できないことが示唆される。

一方若年就労者では、企業特性や職種によるエイジズムスコアで有意なものはあまりなかったが、傾向としては中高年齢層とは逆に、ホワイトカラーの者でエイジズムのスコアが高かった。この理由としてはいくつか考えられるが、ひとつは、上記の特性をもつ若年就労者が「先がつかえている」と感じているあらわれ、という解釈ができるのではないだろうか。既存研究では、若年者が彼らの年齢ゆえに経験するエイジズムの例として、信頼されにくい、低賃金、責任のある仕事につかせてもらえない、といったことが挙げられている (Loretto, Duncan, & White, 2000)。本研究の結果でホワイトカラーに高齢就労者に対する厳しい態度が表れたのは、もっと責任のある仕事につきたいが、高齢就労者がそういった仕事から退かないために、自分たちの順番がまわってこないという不満を感じている、という風にもとれる。しかし中高年齢の管理職があまりエイジズムを感じていない結果をみると、このような解釈が間違っているか、あるいは上記の解釈が正しいとしても、若年就労者個人としては表立った対処方法がとれない状況にあるということが推測される。もし後者の解釈が正しいとすれば、今後高齢就労者を被害者としてだけでなく、就労あるいは昇進機会における世代間の公平性を、高齢者と若年者両方の立場から考えていく必要があるのではないだろうか。

本研究において、ホワイトカラーの若年就労者の間で高齢就労者に対する態度が若干厳し

かったもうひとつの解釈としては、すでに管理職にある、またはこれからなろうとしているホワイトカラーの若年就労者が、高齢就労者への制度的エイジズムにすでに影響を及ぼし始めている、というものが挙げられる。産業別での結果をみると、高齢就労者と若年者ではスコア差の傾向がほとんど一致しなかったことから、このような解釈よりも前記の解釈のほうが可能性としては高い。しかし、もし若年の管理者が職場での高齢就労者に対する制度的エイジズムにすでに貢献しているとするならば、今後エイジズム改善のためには若年層を含む管理職へのアプローチが必要となろう。アプローチの方法としては、管理者の高齢就労者に対する認識の変革や、高齢就労者が働きやすい職場作りへの助成などが挙げられよう。また今後高齢就労者の能力などについても更なる研究を行い、管理者が高齢就労者の能力を正確に把握することも重要と思われる。

#### 引用文献

Adams SJ: Passed over for promotion because of age: An empirical analysis of the consequences. *Journal of Labor Research*, 23(3): 447-461 (2002).

Loretto W, Duncan C, White PJ: Ageism and employment: Controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Aging and Society*, 20: 279-302 (2000).

McIntosh B, Danigelis N: *Job satisfaction determinants for older workers*. Presented at Gerontological Society of America annual conference, Boston, MA (2002).

アードマン・パルモア著, 鈴木研一訳: エイジズム—高齢者差別の実相と克服の展望. 明石書店, 東京(2002).

### 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

原田 謙 (リサーチ・レジデント)

#### 1. 目的

エイジズム (Ageism) という言葉を初めて用いた Butler (1969, 1978, 1995) は、近年この概念を「高齢であることを理由とする、人々に対する系統的なステレオタイプと差別のプロセス (a process of systematic stereotyping and discrimination against people because they are old)」と定義している (Butler 1995: 35)。また、エイジズム研究の第一人者である Palmore は、「ある年齢集団に対する否定的もしくは肯定的な偏見・差別 (prejudice and discrimination against or in favor of an age group)」とエイジズムを定義している。

今日のエイジズム研究につながる分析視角は、「高齢者に対する態度尺度」開発の歴史に求めることが出来るであろう (Kite and Wagner 2002)。その源流である 1950,60 年代には、13 カテゴリー 137 項目からなる包括的な Tuckman and Lorge scale や Kogan's Old People Scale といった、主に高齢者のステレオタイプに関する尺度開発がすすめられた (Tuckman and Lorge 1953 ; Kogan 1961)。また、Rosencranz and Mcnevin (1969) の The aging semantic differential (ASD) を嚆矢とする SD 法による高齢者イメージの測定は、今日でも数多くの調査研究が重ねられている。

1970,80 年代に入ると、ステレオタイプだけではなく、高齢者に関する知識や、高齢者に対する態度の多次元 (多因子) 的な測定を行うようになった。Salter and Salter (1976) は、The Salter View of Elderly Scale を用いて、死の不安感 (death anxiety) と高齢者に対する態度と行動の関連を検討した。また、Kilty and Feld (1976) は、これまでの尺度が扱ってきた老化に対する一般的な態度に関する項目と、より実践・政策的な課題である高齢者のニーズに対する考え方に関する項目を用いて、その因子構造の検討を行っている。Kafer et al. (1980) は、Aging Opinion Survey のデータを用いて探索的因子分析を行い、老化と高齢者に対する態度に関する 3 因子 (ステレオタイプの老化、老化に対する個人的な不安、高齢者の社会的価値) を明らかにしている。高齢者 (加齢) に関する知識については、25 項目からなる Palmore's Facts on Aging Quiz (FAQ) が最も頻繁に用いられている尺度の 1 つであり、比較文化的な研究が数多く行われている (Palmore 1977, 1982, 1998)。この尺度は、ネガティブおよびポジティブバイアスのスコアを算出することも可能であり、特にエイジズムを弱めるための教育・介入プログラムの効果測定において有効である。

1990 年以降では、引き続きステレオタイプに関する研究が蓄積され (Hummert 1990; Hummert, Garstka, Shaner et al. 1994, 1995)、検証的因子分析を用いた ASD に関する研究なども進められている (Intrieri 1995)。そして、エイジズムの測定を試みる調査研究が着手されるようになってきた。Palmore (2001) は、60 歳以上の高齢者を対象とした The Ageism Survey において、「偏見 (prejudice)」と個人的・制度的な「差別 (discrimination)」にかかわる出来事の経験頻度を尋ねて、エイジズムの測定を試みている。Fraboni (1990)

は、これまでの尺度は否定的なステレオタイプや信念といったエイジズムの認知成分 (cognitive component) のみをとらえていると述べ、感情成分 (affective component) をも含めたエイジズム尺度の必要性を指摘した。そして Fraboni は、Butler のエイジズムの定義および Allport (1958=1961) の偏見の定義を反映した、ステレオタイプ化された「誹謗 (Antilocution)」、高齢者に対する排除的行動を支持する「差別 (Discrimination)」、高齢者との「接触の回避 (Avoidance)」の 3 因子構造からなる Fraboni Scale of Ageism (29 項目、 $\alpha$  係数=.86) を開発した。Kalavar (2001) は、この尺度を用いて大学生におけるエイジズムを検討している。

高齢者に対する態度に関する研究は、日本においても積み重ねられてきた (Koyano 1989)。中谷 (1991) は、先に述べた Tuckman and Lorge scale などを参照して、「老人観スケール」を作成し、児童が抱く老人観の測定を試みている。また、SD 法を用いた老人イメージに関する研究は、児童、大学生、中高年といった異なる世代ごとの調査が行われており (保坂・袖井 1988; 中野 1991; 古谷野ほか 1997)、「エイジングへの意識」の世代間比較も検討されている (堀 1996)。高齢者に関する知識については、Palmore の FAQ を用いた研究が行われており (前田 1979; 前田・サスマン 1980; Koyano et al; 1987)、その他にも小田 (1995) による「高齢化社会クイズ」が挙げられる。

このように日本においては、老人観、老人イメージ、高齢者に関する知識の研究がすすめられてきたが、エイジズムの測定およびその要因分析を目的とした実証研究は行われていない。そこで本研究は、第 1 に、エイジズムを測定するために開発された Fraboni Scale of Ageism (FSA) の 3 因子モデルにもとづいて、日本の若年者におけるエイジズムの因子構造を検討することを目的とする。第 2 に、本尺度を用いて、若年者におけるエイジズムに関連する要因の分析を行うことを目的とする。要因分析における基本仮説は下記の 3 つである

第 1 の仮説は、親族・仕事仲間など日頃から親しくしている高齢者が多い者、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」仮説である。日本においても、家族意識や外国人への排他性といった人々の意識・態度に対するパーソナルネットワークの効果を検証する研究が積み重ねられている (伊藤 2000; 田辺 2002; 原田 2002)。この構造分析 (structural analysis) と呼ばれるアプローチは、ネットワーク特性を記述するだけでなく、「価値・態度・規範は社会関係の構造化されたシステムにおける位置 (location) から生じる」という言明に象徴されるように (Wellman 1988)、ネットワークが持つ構造特性を抽出し何らかの意識・行動を説明する点にその本質がある。

第 2 の仮説は、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」仮説である。Palmore (1999) は、エイジズムの個人的要因として「無知」を挙げ、加齢についての事実を知らない者ほど高齢者に対する否定的な態度が目立つ点を指摘している。

第 3 の仮説は、家族、生活満足度が低い者、老後の生活に対する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」仮説である。Palmore (1999) は、高齢者に対する偏見が強いのも欲求不満が強いことに原因がある可能性を指摘し、エイジズムの心理的プロセスに着目している。また彼は、死への不安が強い者ほど高齢者に対する偏見が強い点を指摘している。

## 2. 方法

### 1) データ

本研究のデータは、桜美林大学大学院老年学専攻によって行われた「若年者の就労と高齢者に対する意識調査」から得た。本調査の標本抽出は、層化2段無作為抽出法によって行われた。国勢調査の基本単位区を第1次抽出単位とし、都道府県と人口規模（4区分）を考慮して層化された16の層から、150地点が抽出された。この地点から住民基本台帳（もしくは選挙人名簿）にもとづいて、東京都の区市部および千葉県・神奈川県・埼玉県の市部に居住する25～39歳の男性3,000人が等間隔抽出法によって抽出された。本調査は、2003年1月から2月初旬にかけて、郵送配布・訪問回収の自記式によって行われた。回収率は、43.0%（完了数1,289人）であった。回収不能理由の内訳は、本人拒否が604人（回収不能者のうち35.3%）、一時不在が441人（25.8%）、家族の拒否が270人（15.8%）、長期不在が105人（6.1%）などであった。

### 2) 変数

#### (1) エイジズム尺度

FSAは29項目であるが、調査対象者に対する負担を考慮し、Fraboniの探索的因子分析結果から因子負荷量が高い（0.5以上）19項目を抜粋した。これらの項目を日本のコンテキストに合うように翻訳し、バックトランスレーションによって翻訳内容と原文との対応を確認した上でFSA日本語版の原案を作成した。本調査に先立って、2回のプリテストを行い、意味が不明瞭な文言について修正を加え、項目群を作成した。

調査票では、「65歳以上の高齢者についておききします」というリーディング文をつけて、(1)から(19)の各項目について「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」という5つの選択肢から回答を得た。ネガティブな項目では、それぞれの選択肢に5点から1点を配点し、ポジティブな項目（13～16）では1点から5点を配点しスコア化した。表1に、各質問項目のワーディングと得点を示した。

表1 FSAの質問項目と基本統計量

	平均値	S.D.
(1)多くの高齢者(65歳以上)はけちでお金や物を貯めている	2.66	.95
(2)多くの高齢者は、古くからの友人でかたまって、新しい友人をつくることに興味がない	2.72	.97
(3)多くの高齢者は過去に生きている	2.95	1.06
(4)高齢者と会うと、時々目を合わせないようにしてしまう	1.79	.87
(5)高齢者が私に話しかけてきても、私は話をしたくない	1.56	.79
(6)高齢者は、若い人の集まりによべれた時には感謝すべきだ	1.79	.93
(7)もし招待されても、自分は老人クラブの行事には行きたくない	2.63	1.19
(8)個人的には、高齢者とは長い時間を過ごしたくない	2.40	1.07
(9)ほとんどの高齢者は運転免許を更新すべきではない	2.65	1.17
(10)高齢者には地域のスポーツ施設を使ってほしくない	1.48	.72
(11)ほとんどの高齢者には、赤ん坊の面倒を信頼して任すことができない	2.02	.96
(12)高齢者は誰にも面倒をかけない場所に住むのが一番だ	1.63	.86
(13)高齢者とのつきあいは結構楽しい	2.65	.83
(14)最近日本の高齢者の苦しい状況をきくと悲しくなる	2.16	.96
(15)高齢者が政治に発言するように奨励されるべきだ	2.81	.96
(16)ほとんどの高齢者はおもしろくて個性的な人たちだ	3.04	.81
(17)できれば高齢者と一緒に住みたくない	2.62	.96
(18)ほとんどの高齢者は、同じ話を何度もするのでイライラさせられる	2.92	.98
(19)高齢者は若い人より不平が多い	2.76	.99

## (2) 独立変数

エイジズムの関連要因として取り上げる変数は、基本属性、ネットワーク、高齢者に関する知識、満足度・老後不安感である。基本属性は、年齢、就学年数、従業上の地位（自営業・家族従業員＝1とするダミー変数）を用いた。ネットワーク指標は、日頃から何かと頼りにし、親しくしている「(別居の)60歳以上の親族数」、「60歳以上の職場・仕事仲間数（現在や元の会社の同僚・上司・部下・取引先の方など）」および祖父母との同居経験の有無を用いた。分析では、親しい親族数および仕事仲間数のそれぞれに1を加え、10を底にする対数変換した値を投入した。高齢者に関する知識は、PalmoreのThe Facts on Aging Quiz (FAQ)の正答数を用いた。本研究では、現時点の設問として適当ではない1項目を除き、24項目に関する知識を尋ねた。満足度は、家族満足度と生活全体の満足度を用いて、「非常に満足している(5点)」から「まったく満足していない(1点)」を配点した。老後の生活に対する不安感は、「生きがいを持つてなくなること」「生活費が足りなくなること」「社会との交流が少なくなること」「ねたきりになったり、ぼけたりして、家族や周りの人に迷惑をかけること」「老後に住むところがなくなること」「十分な介護サービスが受けられないこと」という6項目に対して、「大いに不安(2点)」「まあまあ不安(1点)」「あまり不安はない(0点)」「わからない(0点)」という選択肢を用いて回答を得た。本分析では、それぞれの項目得点を単純加算して、老後不安感を示す尺度として用いた( $\alpha$ 係数=.83)。

### 3) 分析方法

#### (1) 検証的 (確証的) 因子分析

FSA の 3 因子構造にもとづいて、検証的因子分析モデルを用いて日本の若年者におけるエイジズムの因子構造を検討した。分析は Amos4.0J を用いて、最尤法による解を求めた。モデルの識別性を確保するために、①各潜在変数 (因子) の分散を 1 に拘束し、②誤差変数から観測変数への各パスを 1 に拘束した。

図 1 は、Fraboni (1990) の 19 項目の 3 因子モデルである。この基本モデルは、Fraboni の分析結果にもとづき、項目 1, 2, 3, 9, 18, 19 は「誹謗 (Antilocution)」、項目 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 は「差別 (Discrimination)」、項目 4, 5, 6, 7, 8, 17 は「接触の回避 (Avoidance)」のみに因子負荷を持つように設定した。分析は、基本モデルをデータにあてはめることからはじめ、その適合度に問題がある時は順次モデルを修正していくことにした。ただしモデルの修正は、FSA の内容的妥当性を重視して質問項目の因子所属には変更を加えず、因子負荷量が低い (0.4 未満) 項目を削除し、残差共分散項を加えることによって適合度の改善を図った。残差共分散項の導入は、モデルの内容的妥当性を損なうものではないからである (古谷野 1989)。モデルの適合度の指標は、GFI (Goodness of Fit Index)、AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)、RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) を用いた。 $\chi^2$  値は標本数に影響されやすいので、本研究では参考指標とした。検証的因子分析は、FSA の質問項目に欠測が 1 つもない 1,273 人を分析対象とした。

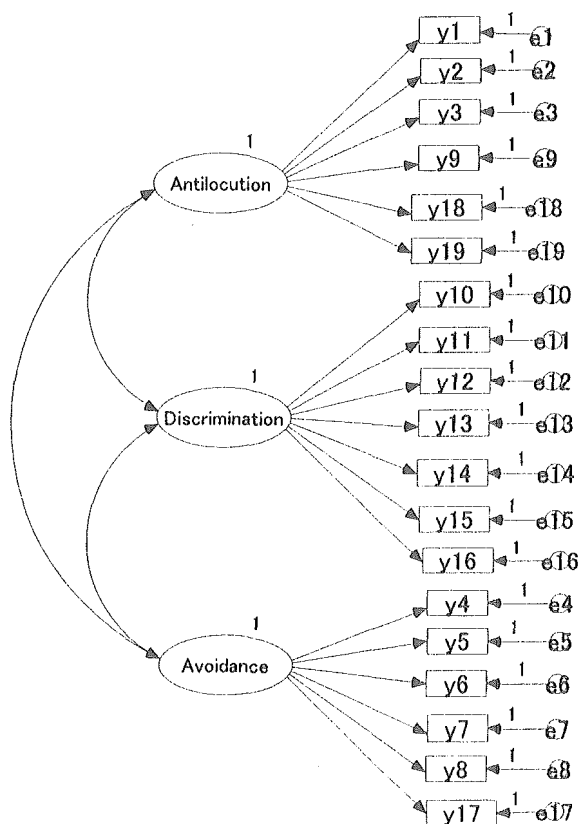


図 1 Fraboni Scale of Ageism の構造 (基本モデル)

## (2) 要因分析

エイジズムに関連する要因分析は、FSA の得点（合計得点および下位次元別の得点）を従属変数とし、①基本属性、②ネットワーク、③知識、④満足度・老後不安感を独立変数として階層的に投入する重回帰分析を行った。分析対象は、分析に投入した項目に欠測が1つもない 1,227 人である。分析対象者の基本統計量は、表 2 のとおりである。

表2 分析対象者の基本統計量

要因		
[基本属性]		
年齢	平均値±標準偏差	34.48±8.14
就学年数	平均値±標準偏差	14.15±2.19
従業上の地位	自営業(%)	10.7
	雇用者	83.5
	無職	5.8
[ネットワーク]		
60歳以上の親族数(対数変換後)	平均値±標準偏差	.39±.32
60歳以上の仕事仲間数(対数変換後)	平均値±標準偏差	.19±.31
祖父母同居経験	なし(%)	61.1
	あり	38.9
[知識]		
高齢者に関する知識スコア	平均値±標準偏差	9.47±3.67
[満足度・不安感]		
家族満足度	平均値±標準偏差	4.18±.84
全体生活満足度	平均値±標準偏差	3.44±.98
老後不安感スコア	平均値±標準偏差	5.52±3.34
例数		1,227人

## 3. 結果

### 1) 検証的因子分析

図 1 に示した基本モデルを検討した結果、その  $\chi^2$  値は 1925.47 (df=149) であり、適合度が低かった (GFI=.836, AGFI=.790, RMSEA=.097)。そこで、因子負荷量が 0.4 未満であった 4 項目 (9, 14, 15, 16) を削除し、残差共分散項を設けることによってモデルの修正を行い、適合度の改善を図った。その結果、図 2 に示すような 4 つの残差共分散項を設けることによって、モデルの適合度は有意に改善された。古谷野 (1989: 111) が指摘しているように、特に同一の因子に所属する質問項目は、同一の構成概念の測定値であり、質問文がかなり似た表現になりがちであることから、同一の測定誤差を有することが考えられる。この修正モデル (図 2) は、GFI と AGFI の数値が 0.9 をこえており、RMSEA の数値も 0.08 以下であるので、適合度が高い妥当なモデルである (山本・小野寺編 1999: 17)。また、それぞれ仮定した因子負荷は、いずれも十分な大きさの値であり、すべて統計的に有意であった ( $p<.001$ )。潜在変数 (因子) 間の相関係数は、0.48、0.62、0.90 と比較



的高い数値を示していた。

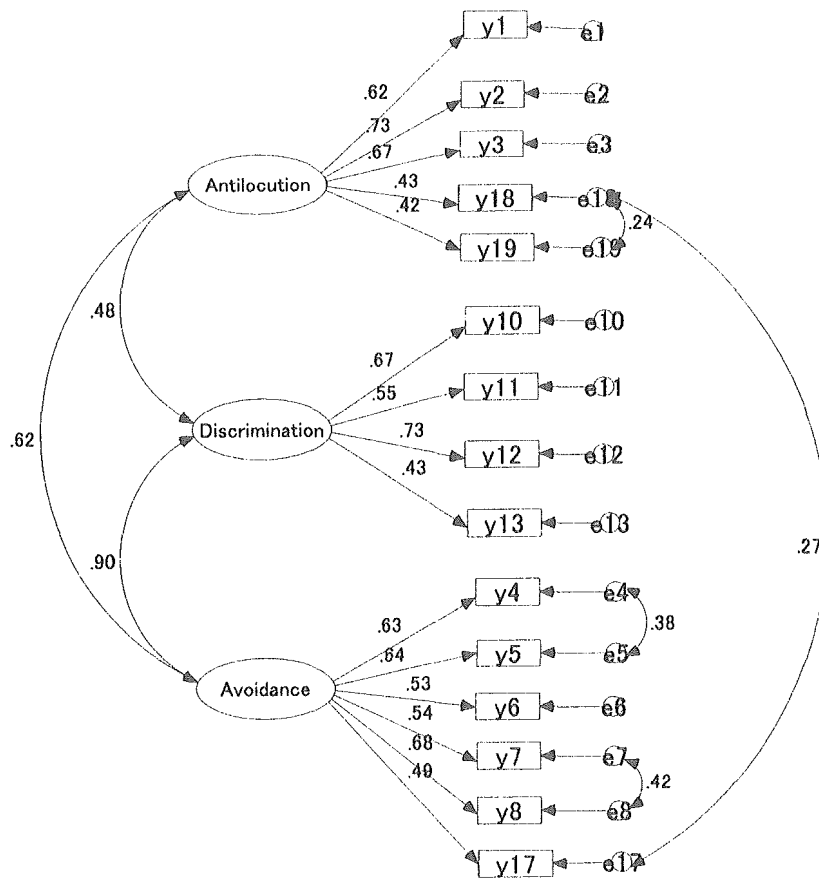


図2 Fraboni Scale of Ageism の構造 (修正モデルによる解：標準化係数)  
 $(\chi^2=586.61, df=83, GFI=.938, AGFI=.910, RMSEA=.069)$

FSA 修正モデルの下次元 (因子) 別得点および合計得点の分布および信頼性は、表3のとおりである。「差別」の得点はやや正に歪んだ分布になっているが、いずれの得点もほぼ正規分布していることが確認された。この修正モデルに基づく FSA15 項目を1つの尺度とみなしたときのクロンバックの  $\alpha$  係数は.856 であり、十分な大きさであるといえよう。

表3 得点の分布と信頼性

	得点分布					信頼性
	レンジ	平均値	標準偏差	歪度	尖度	$\alpha$ 係数
下位尺度						
誹謗	5~25	14.00	3.38	-.13	.13	.714
差別	4~18	7.79	2.40	.60	.20	.667
接触の回避	6~29	12.79	4.06	.37	-.11	.783
合計得点	15~66	34.58	8.19	.17	-.09	.856

## 2) 要因分析

FSA の合計得点および下位次元別の得点を従属変数とし、基本属性、ネットワーク、知識、満足度・老後不安感を独立変数として階層的に投入した重回帰分析の結果が、表4～表7である。

合計得点を従属変数にした場合(表4)、学歴が低い者の方がエイジズムが強い傾向がみられたが、高齢者に関する知識スコアを分析に投入すると(モデルⅢ)、その効果は消失した。また基本属性では、自営業の者の方がエイジズムが弱い傾向が示された。また、親しい60歳以上の親族数が多く、知識スコアが高く、家族満足度が高い者は、エイジズムが弱かった。一方、老後の不安感が強い者はエイジズムが強かった。

「高齢者はけち」「古い友人で固まっている」「多くの高齢者は過去に生きている」といったステレオタイプ化された認知を示す「誹謗(Antilocution)」の得点を従属変数にした場合(表5)、知識スコア、家族満足度、老後不安感が有意な効果を持っていた。具体的には、知識スコアが低い者、家族満足度が低い者、老後不安感が強い者ほど、否定的な固定観念が強い傾向が示された。

「地域のスポーツ施設を使ってほしくない」「高齢者は誰にも面倒をかけない場所に住むのが一番だ」といった最も極端なエイジズムの表現である「差別(Discrimination)」の得点を従属変数にした場合(表6)、従業上の地位、60歳以上の親族数、知識スコア、家族満足度、全体生活満足度が有意な効果を持っていた。家族関係のみならず、生活全体の満足度が低い者の方が高齢者に対する差別意識が強い傾向が示された。

表4 エイジズム(FSA合計得点)に関連する要因

独立変数	従属変数:FSA合計得点			
	I $\beta$	II $\beta$	III $\beta$	IV $\beta$
[基本属性]				
年齢	-.040	-.010	-.014	-.016
就学年数	-.077 **	-.060 *	-.021	.000
従業上の地位(自営=1)	-.065 *	-.060 *	-.062 *	-.063 *
[ネットワーク]				
60歳以上の親族数		-.108 ***	-.097 **	-.061 *
60歳以上の仕事仲間数		-.032	-.035	-.028
祖父母同居経験(あり=1)		-.025	-.017	-.013
[知識]				
高齢者に関する知識スコア			-.182 ***	-.174 ***
[満足度・不安感]				
家族満足度				-.155 ***
全体生活満足度				-.054
老後不安感スコア				.056 *
重相関係数(R)	.102 **	.159 ***	.238 ***	.305 ***
決定係数(R <sup>2</sup> )	.010	.025	.057	.093
$\Delta R^2$		.015 ***	.031 ***	.037 ***

\*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$

表5 誹謗 (Antilocution) に関連する要因

独立変数	従属変数: 誹謗 (Antilocution) の得点			
	I $\beta$	II $\beta$	III $\beta$	IV $\beta$
[基本属性]				
年齢	-.023	-.017	-.020	-.021
就学年数	-.087 **	-.080 **	-.052	-.040
従業上の地位 (自営=1)	.007	.006	.005	.006
[ネットワーク]				
60歳以上の親族数		-.042	-.034	-.015
60歳以上の仕事仲間数		.027	.024	.029
祖父母同居経験 (あり=1)		-.010	-.004	.004
[知識]				
高齢者に関する知識スコア			-.133 ***	-.130 ***
[満足度・不安感]				
家族満足度				-.073 *
全体生活満足度				-.030
老後不安感スコア				.094 **
重相関係数 (R)	.090 *	.100	.163 ***	.211 ***
決定係数 (R <sup>2</sup> )	.008	.010	.027	.044
$\Delta R^2$		.002	.017 ***	.018 ***

\*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$

表6 差別 (Discrimination) に関連する要因

独立変数	従属変数: 差別 (Discrimination) の得点			
	I $\beta$	II $\beta$	III $\beta$	IV $\beta$
[基本属性]				
年齢	.005	.039	.035	.035
就学年数	-.080 **	-.062 *	-.022	-.006
従業上の地位 (自営=1)	-.061 *	-.056	-.057 *	-.061 *
[ネットワーク]				
60歳以上の親族数		-.119 ***	-.108 ***	-.080 **
60歳以上の仕事仲間数		-.048	-.051	-.046
祖父母同居経験 (あり=1)		-.008	.001	-.003
[知識]				
高齢者に関する知識スコア			-.188 ***	-.179 ***
[満足度・不安感]				
家族満足度				-.110 ***
全体生活満足度				-.063 *
老後不安感スコア				-.032
重相関係数 (R)	.092 *	.164 ***	.246 ***	.283 ***
決定係数 (R <sup>2</sup> )	.009	.027	.060	.080
$\Delta R^2$		.018 ***	.033 ***	.020 ***

\*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$

表7 接触の回避(Avoidance)に関連する要因

独立変数	従属変数:接触の回避(Avoidance)の得点			
	I $\beta$	II $\beta$	III $\beta$	IV $\beta$
[基本属性]				
年齢	-.063 *	-.030	-.033	-.034
就学年数	-.036	-.017	.014	.037
従業上の地位(自営=1)	-.100 ***	-.093 **	-.094 **	-.096 ***
[ネットワーク]				
60歳以上の親族数		-.113 ***	-.104 ***	-.063 *
60歳以上の仕事仲間数		-.058 *	-.061 *	-.053
祖父母同居経験(あり=1)		-.037	-.030	-.027
[知識]				
高齢者に関する知識スコア			-.146 ***	-.136 ***
[満足度・不安感]				
家族満足度				-.188 ***
全体生活満足度				-.048
老後不安感スコア				.053
重相関係数(R)	.124 ***	.189 ***	.236 ***	.320 ***
決定係数(R <sup>2</sup> )	.015	.036	.056	.102
$\Delta R^2$		.021 ***	.020 ***	.046 ***

\*\*\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \* $p < .05$

「話をしたくない」「長い時間を過ごしたくない」という「接触の回避 (Avoidance)」を従属変数とした場合、年齢が低い者の方が接触を回避する傾向がみられたが、ネットワーク指標を分析に投入すると(モデルⅡ)、その効果は消失した。すべての変数を投入すると、従業上の地位、60歳以上の親族数、知識スコア、家族満足度が有意な効果を持っていた。

#### 4. 考察

本研究は、エイジズムを測定するために開発されたFSAの3因子モデルにもとづいて日本の若年者におけるエイジズムの因子構造を検討し、その関連要因の分析を行った。

FSAは、Butlerのエイジズムの定義およびAllportの偏見の定義から理論的に措置された「誹謗」「差別」「接触の回避」の3因子から構成される尺度であった。このモデルを日本のデータに当てはめ、その適合度の検討を行うために、検証的因子分析が用いられた。分析の結果、この3因子構造を変更することなく、4項目を削除し残差共分散項を設けることによって、適合度の高い修正モデルが得られた。この修正モデルによって、FSA3因子モデルの交差文化的な妥当性が確認された。この3因子間には中程度以上の正の相関が確認され、本尺度の得点はほぼ正規分布していた。ただしFSAだけでなく、エイジズムに関する尺度開発・改訂作業は、まだその端緒についたばかりであり、その内的構造の分析が積み重ねられる必要がある。

エイジズムに関連する要因分析では、3つの仮説を設定した。「ネットワーク」仮説は、