

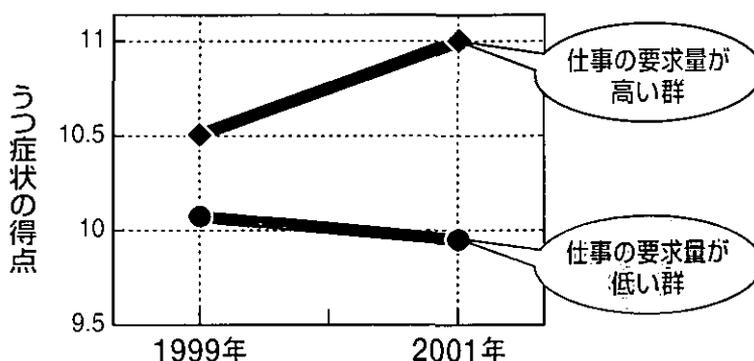


## 1. 仕事内容・職場環境と健康

仕事の内容として、「仕事の自由裁量」「仕事の要求量」「技術の活用」の3つをとりあげました。「仕事の自由裁量」とは、自分自身で創意工夫が求められる仕事か、「仕事の要求量」とは多すぎる仕事をこなすことが求められるか、「技術の活用」とは、自分の得意なことをする機会があるか、などによ

って測定しました。「仕事の要求量」が高いグループでは、2年間の間に精神的健康の悪化がみられました(図1)。**中高年の就労者の場合、体力に合わせて仕事をこなす量を調整していくことが精神的健康の維持にとって重要であることがわかります。**

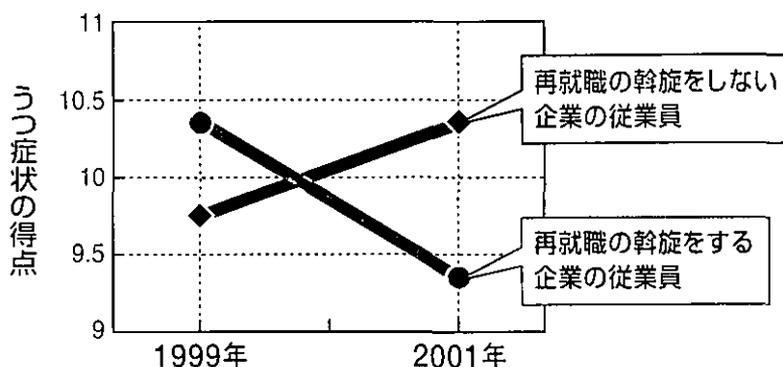
(図1) 仕事の要求量の違いによるうつ症状の変化(男性のみ)



環境の改善、定年の引き上げ・再雇用など高齢者に対する対策が実施されていますが、どのような職場対策が、中高年の心身の健康維持に効果があるのでしょうか。「再就職先の斡旋」を実施している企業では、そこで働く中高年者の精神的健康が改善

する傾向がみられました(図2)。定年が近づくとつれて再就職をはじめとして生活再設計に悩む人も少なくないでしょう。このような中で、**企業が再就職先を斡旋してくれることが、そのストレスを緩和し、精神的健康の改善につながっているのではないかと**思われます。

(図2) 職場における高齢者対策とうつ症状の変化(男性のみ)



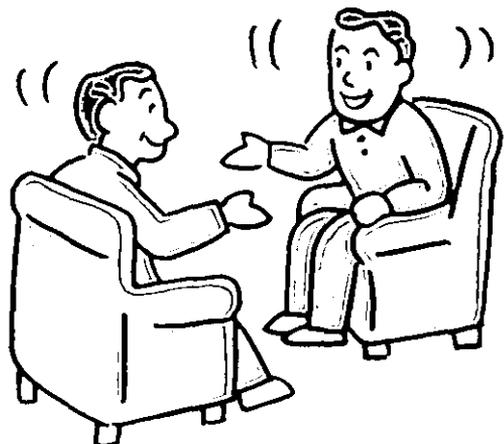
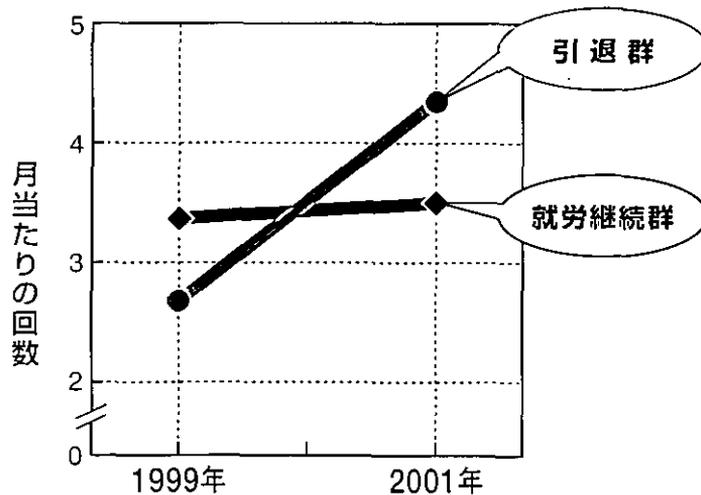
## 2. 定年退職後は粗大ごみか？

サラリーマン生活を送ってきた男性は、「粗大ごみ」「濡れ落ち葉」と揶揄されるようによいイメージをもたれておりません。しかし、これらのイメージは、マスコミなどで報じられ、形作られてきたものではないでしょうか。このようなイメージは、調査データから得られたものではありません。今回のデータでその実態をみてみたいと思います。

常勤の職業についていた男性（自営業は除く）に限定して、2年間の追跡期間中に定年退職で仕事から引退し、その後仕事についていない人が、引退前後で健康面、人間関係面、経済面でどのように変化したか

を調べてみました。健康と経済については、引退前後でそれほど大きな変化はみられず、仕事を継続している人と比較してもそれほど違いはありませんでした。友人や近隣と触れ合う機会については、引退した人で大幅に増加していました（図3）。定年退職後、生きがいを喪失したり、社会関係が狭まったりする人もおりますが、**全体的には、定年退職は健康や生活にマイナスの影響をもたらさないようです。逆に、仕事に時間がとられ、友人や近隣の人と会う機会が少なかったのが、引退後そのような機会が増加するというというプラスの効果があることがわかりました。**

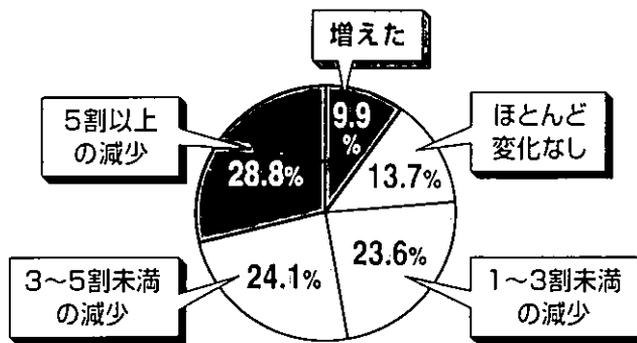
（図3）職業からの引退前後の友人との接触頻度の変化（男性のみ）



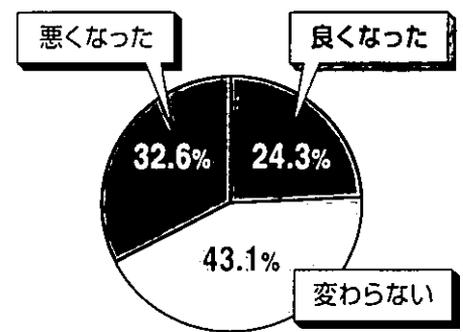
## 3. 不況のなかの転職

今日の厳しい不況のなかでの転職はどのような状況なのでしょう。この2年間に、転職を経験した男性の場合、前の仕事に比べて所得が増えた人は1割程度で、7割以上は所得が減少しています。「5割以上の減少」を経験した人が最も多く、全体の3割近くを占めています(図4)。

転職後の仕事に対する全体的な満足度については、4割以上の方が「変わらない」と評価しているのに対して、4人に1人が「良くなった」と評価しています(図5)。



(図4) 転職後の所得の変化(男性のみ)

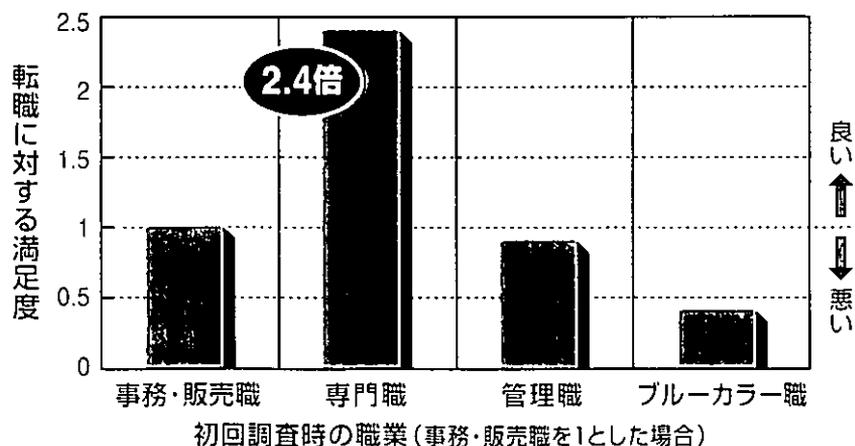


(図5) 転職に対する満足度(男性のみ)

下の図は、転職前に勤めていた職業(初回調査時の職業)によって、転職後の仕事に対する満足度がどの程度異なるのかを示したものです。この結果から、専門職の人は、この2年間に、事務・販売職の人に比

べて2.4倍ほど、「良くなった」と思える転職を経験していることがわかります。一方、ブルーカラー(技能・生産工程・労務)職の人の満足度は相対的に低く、なかなか納得のいく転職が図られていません(図6)。

(図6) 前職による転職に対する満足度の違い(男性のみ)



# 病気の 予防

## 1. 生活習慣病の予防に有効なもの

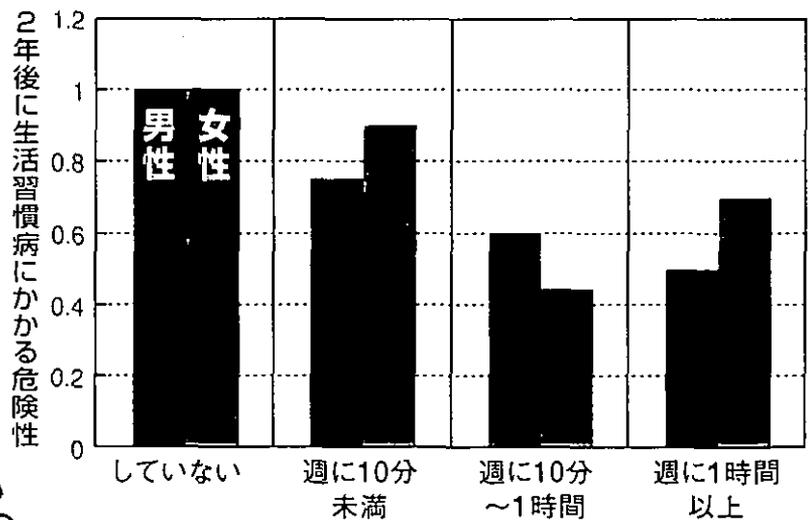
日本人の三大死因でもあるガン、脳卒中、心臓病に加えて、その原因でもある高血圧症、高脂血症、糖尿病などの病気は、日ごろのライフスタイルと密接な関わりがあることから「生活習慣病(成人病)」と呼ばれています。生活習慣病は、40歳代を境に増え始めますが、食生活、運動、休養、喫煙、飲酒、肥満などに気をつけることによって予防できるといわれています。

今回の調査結果では、1999年の調査の時は生活習慣病にかかっていなかった人であっても、その中の15%程度は、2年後の2001年の調査時に生活習慣病を発症していました。しかし、地域や近隣の人に役立つような「社会貢献活動」を行っていた人では、生活習慣病にかかる危険が少ないこ

とが明らかになりました。さらに、社会貢献活動が生活習慣病を予防する効果は、これまでに指摘されてきた飲酒や喫煙、運動などよりも高く、また、女性よりも男性にとって効果が大きいことがわかりました(図7)。ただし、これは2年間の追跡調査の結果ですので、もっと長期間の影響をみた場合は、結果が変わってくる可能性があります。

社会貢献活動と聞くと、何かのボランティアグループに入って大変なことをするのではないかとお考えかもしれませんが、「道路や公園の掃除」「地域活動の世話役」といった気軽にできる活動を、「週に10分以上」行うだけでも十分に生活習慣病を予防する効果がありました。

(図7) 社会貢献活動が生活習慣病の発症を予防する効果



社会貢献活動を行う時間(1999年時点)  
(社会貢献活動をしていない人が病気になる確率を1とした場合)

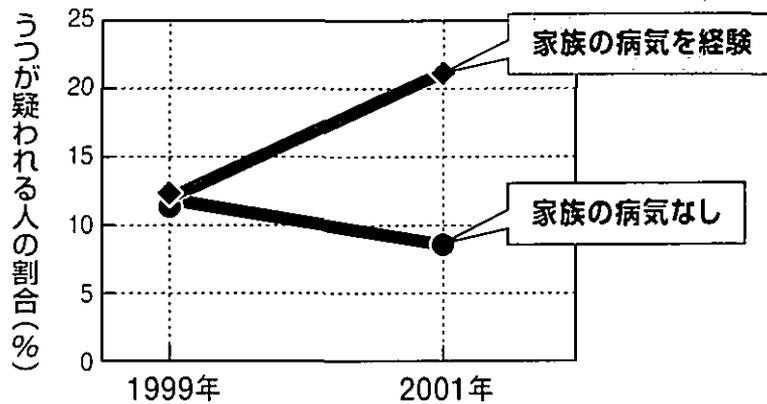


## 1. 男性にとっても無視できない、家族の健康

家族の健康が、安心した日常生活を送る上で欠かせないものだとされます。しかし残念ながら、調査に協力していただいた男性の1割が、この2年間に「家族の重い病

気やけが」を経験されています。やはり家族の健康状態が、精神的な健康に与える影響は大きく、家族の病気を経験した人では、うつが疑われる割合が20%をこえています(図8)。

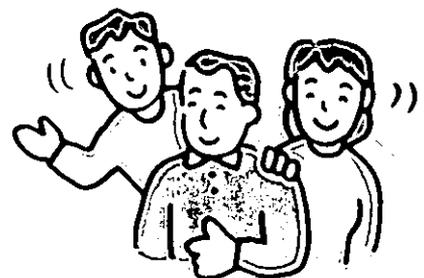
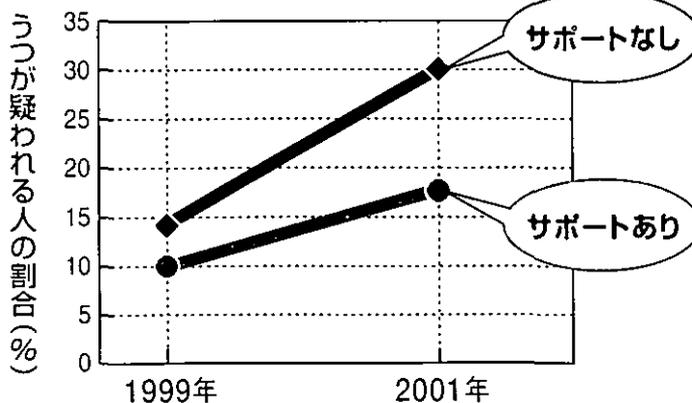
(図8) 家族の健康状態が本人の精神的健康に与える影響(男性のみ)



しかし、この影響は、「日頃の生活でちょっとした手助けをしてくれる親族のサポート」の有無によって異なっていました。家族の病気を経験しても、「サポートがある人」は、うつが疑われる割合が10%台なのに対し、「サポートがない人」はその割合が30%を

こえているのです(図9)。つまり、サポートの存在が、家族の病気という出来事の衝撃を和らげ、精神的な健康の悪化を防いでいるのです。日常生活においてサポートを提供してくれる親族、友人・近隣の重要性は、今後ますます高まっていくでしょう。

(図9) 家族の病気を経験した人に対するサポートの有無の影響(男性のみ)



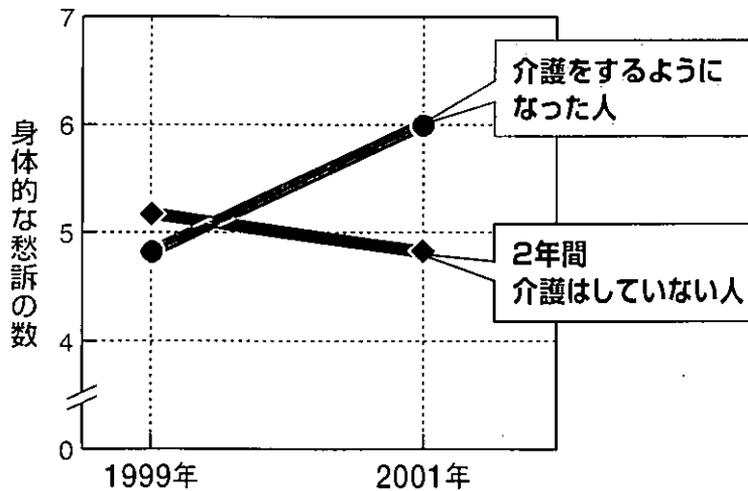
## 2. 介護と中高年女性の健康

50歳をすぎると、親の介護という問題に直面する人が増えてきます。今回の調査結果では、男性の4.6%、女性の7.3%が、1999年から2001年の2年間に家族の介護をするようになっていました。

「介護者になる」ことによって、50～60歳代の人、とりわけ介護の主な担い手である女性は、どのような影響を受けているでし

うか。「体がだるい」「頭痛」「めまい」などの身体的な愁訴の数を数えた結果、1999年から2001年の2年間「介護はしていない人」では、身体的な愁訴の数はほとんど変化していないのに対して、「介護をするようになった人」では、介護者になる前の1999年よりも介護者になった2001年の方が愁訴の数は増えていました(図10)。

(図10) 介護者になる前と後の身体的な愁訴数の比較(女性のみ)

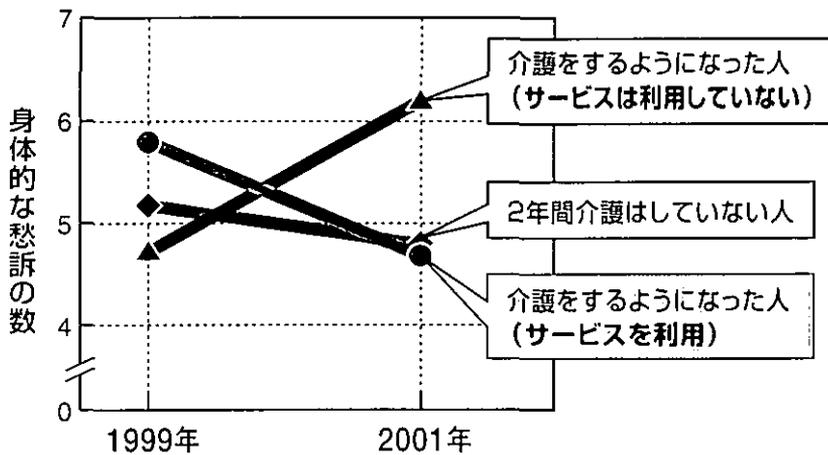


## 3. 介護サービスの活用

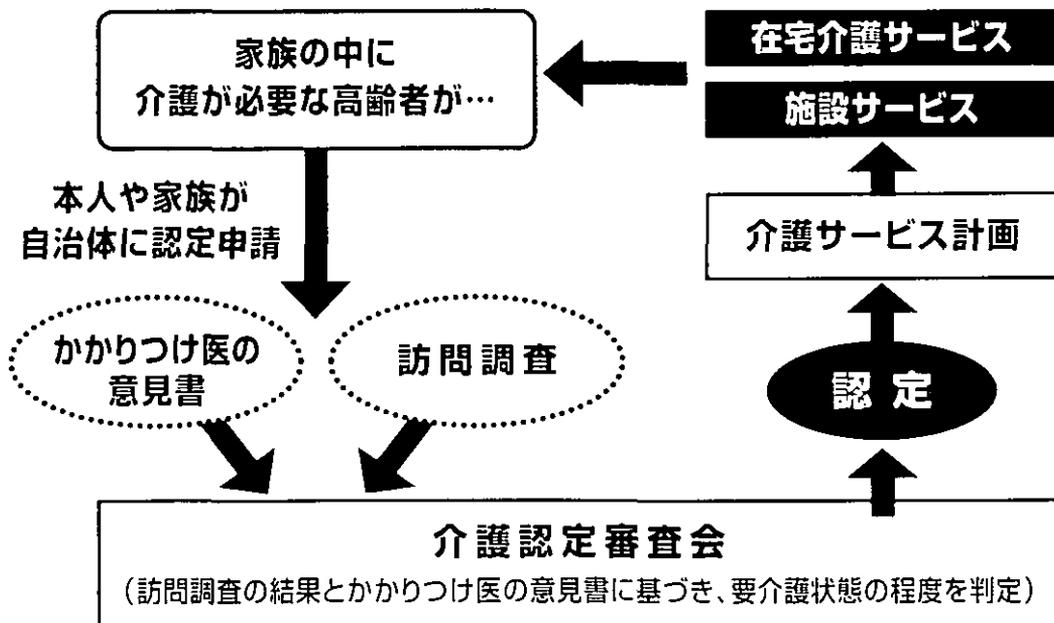
このように介護者になることは、女性の健康に悪影響をもたらすのですが、介護サービスを利用している人では、身体的な健康問題が軽くなる傾向がみられました(図11)。

しかしながら、現状では介護サービスを利用する人は多いとはいえません。介護者に負担が集中しないよう、介護サービスの量的、質的な整備が早急に進むことが望まれます。

(図11) 介護者になる前と後の身体的な愁訴数の比較(女性のみ)



### ～高齢者の介護問題に直面したら～



## 1. 男性の定年後の地域デビュー

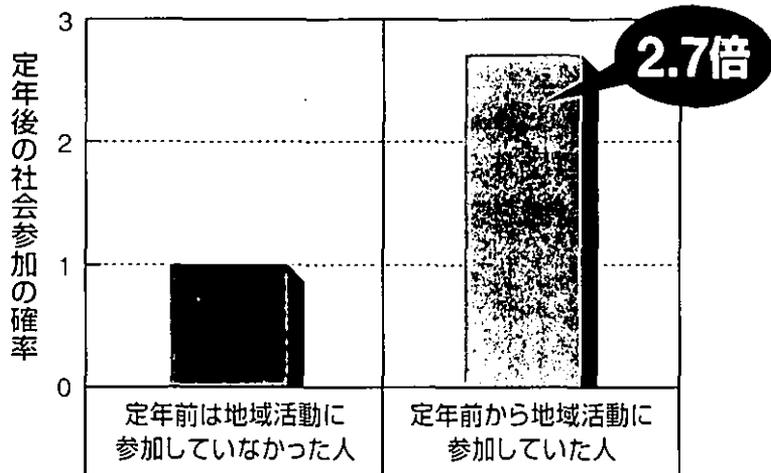
主にうちの中で子育てしていたお母さんが、子供を育てている地域のお母さんたちと関わり、その輪に入ることを、マスコミなどでは「公園デビュー」といっていました。この言葉を借りて言えば、定年退職後の男性が、職場のつながりから離れ、自分の住む地域とつながりを持ち、その輪の中に入っていくことを「地域デビュー」ということができるでしょうか。

定年退職後に「地域デビュー」をしている人としていない人とは何が異なるのでしょうか。追跡期間中(2年間)に定年や早期退職制度を活用して仕事から引退し、その後就労していない人たちを対象に、追跡時点で地域活動に参加している人とそうでない人とで何が異なるかを比較してみました。その結果、退職前に「目標のほとんどが仕

事に関するものであった」など仕事中心の生活をしてきたか否かではなく、退職前になんからの形で地域活動に参加していたか否かが、退職後の社会参加と密接に関係していました。退職前から地域活動に参加していた人では、そうでない人と比べて退職後に社会参加する確率は2.7倍高いという結果がでております(図12)。このことから、退職後に時間的な余裕が出てきたときに新しく「地域デビュー」を果たすというのではなく、できるだけ退職前から「地域デビュー」を果たしておくことが、退職後に社会から孤立しないためには重要であるといえるでしょう。

しかし、定年で退職した人たちが少なかったため、今後もデータを蓄積し、より正確な結果をご報告していきたいと思えます。

(図12) 定年前の社会参加と定年後の社会参加(男性のみ)



(定年前は地域活動に参加していなかった人を1とした場合)

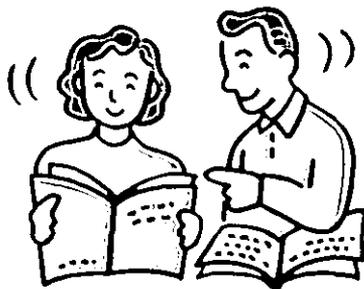
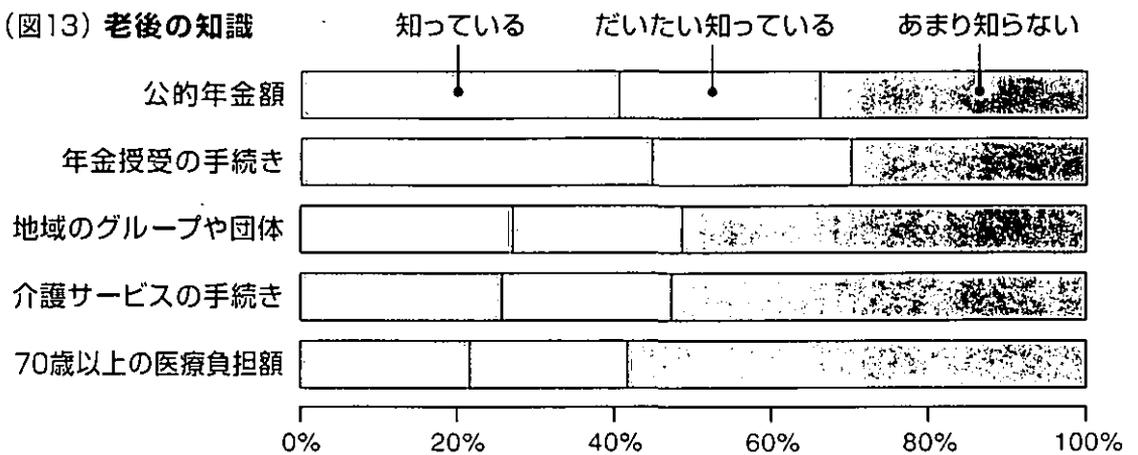


## 1. 知識の重要性

老後に不安を抱く中年の人が少なくありません。前回のパンフレットに示しましたように、その不安を解消するには、老後に必要な知識をきちんともっておくことが必要です。調査では必要な知識として5項目を挙げました。1999年の調査データですが、どの程

度の人が、これらの知識をもっているかについては、年金関係については5割程度の人が「知っている」と回答したものの、高齢になって特に必要となる介護や医療に関する知識は「あまり知らない」と答えた人が半分以上いました(図13)。

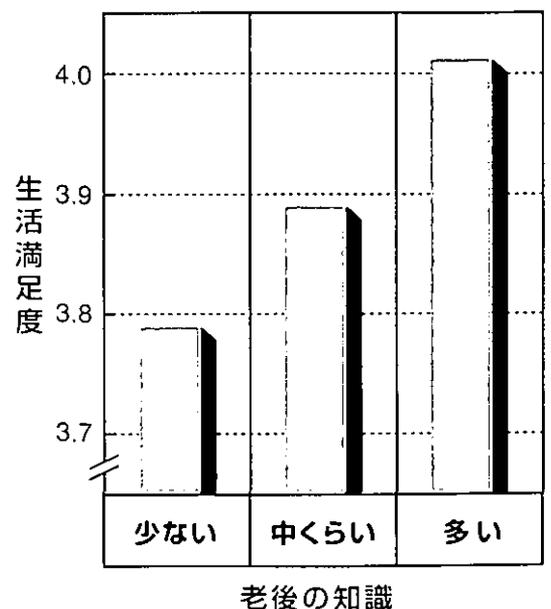
(図13) 老後の知識



今回のデータでは、老後に必要な知識として取り上げた項目が、果たしてその後の幸せな生活につながる

か否かについて検討してみました。幸せな生活を測る物差しとして生活満足度を用いましたが、最初の調査で老後への知識を多く持っている人ほど、2年後の生活満足度も高くなっています(図14)。中年から高齢期に移行するにあたっては、病気への罹患、職業からの引退、転職、子供の独立など様々な出来事に直面します。このような出来事にうまく対処し、健やかに老いていくための準備として、老後に備えた知識をきちんと持つことにとり組んではいかがでしょうか。

(図14) 老後の知識と2年後の生活満足度



## 調査の概要

### 調査方法

初回調査は、全国55～64歳の住民から無作為に抽出された男女それぞれ4,000人と2,000人を対象に実施した。実施時期は平成11年10月で、調査方法は訪問面接法であった。男性2,533人、女性1,440人から回答を得た。

追跡調査は、初回調査の回答者に対して行った。実施時期は平成13年10月で、調査方法は訪問面接法であった。回答は男性2,074人、女性1,214から回答を得た。

### 研究組織

#### 【桜美林大学】

柴田 博(研究リーダー)  
杉澤 秀博  
原田 勲  
山田 嘉子  
塚原 陽子

#### 【東京都老人総合研究所】

杉原 陽子

#### 【その他の共同研究者】

黒澤 昌子(明治学院大学)  
樋口 美雄(応慶義塾大学)  
横山 博子(つくば国際大学)  
秋山 弘子(東京大学)

#### 【調査会社】

石川 孝子(中央調査社)

R250

全国55歳以上を調査している

平成15年2月発行

### 中高年期における健康で働きがいのある生活

「中年期の生活の送り方に関する全国調査」の第2回調査結果報告

編集・発行／桜美林大学加齢・発達研究所

〒194-0294 東京都町田市常盤町3758  
☎042-797-2661(代表) 内線:3355

デザイン／松下 園子

〒140-0003 東京都品川区八潮5-6-32-1205 ☎03-3790-3757

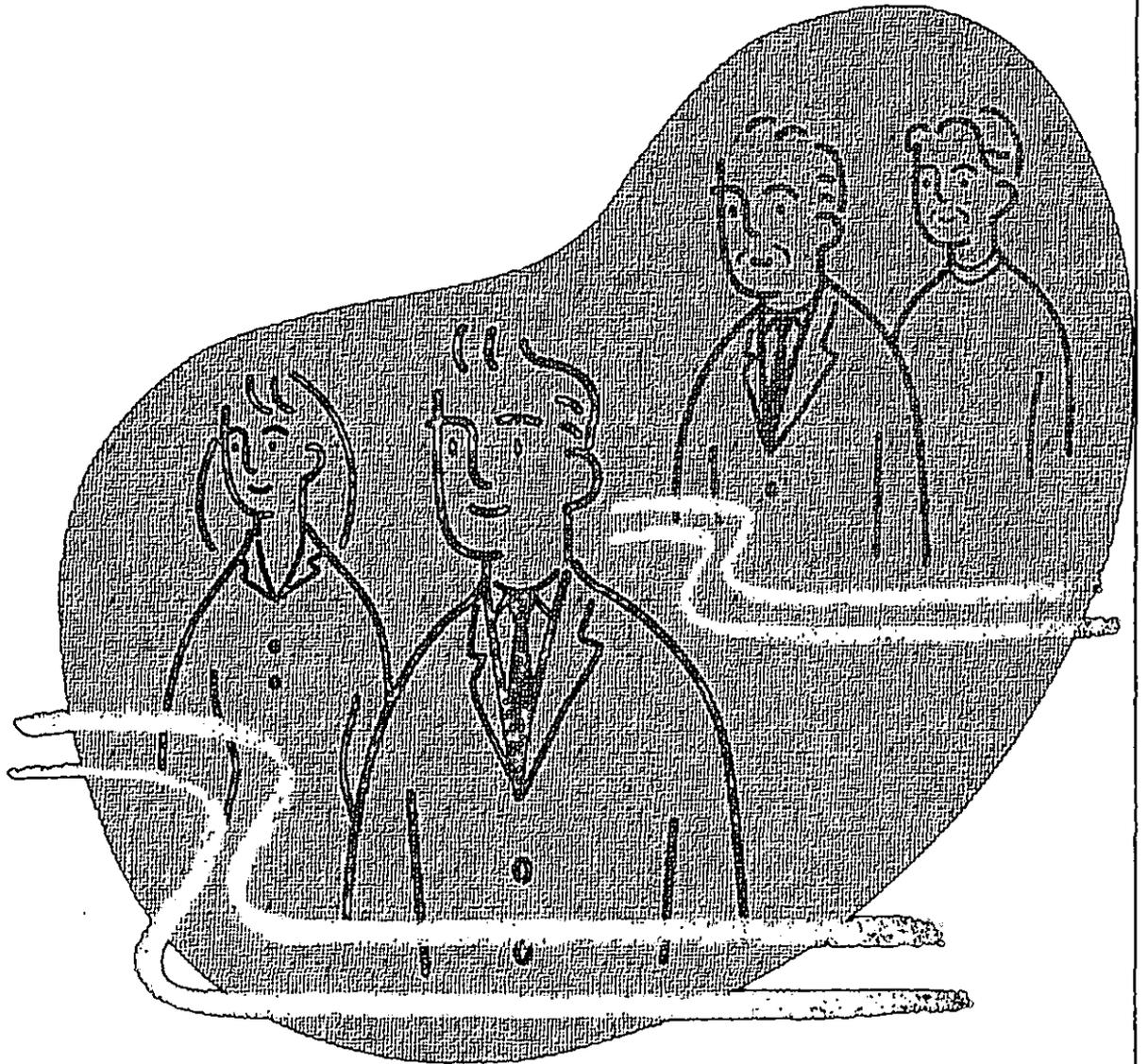
印刷／(有)ストリームス

〒112-0005 東京都文京区水道2-6-4 S-BOX ☎03-5977-2821

若年者における

# 職業生活と エイジズム

「若年者の就労と高齢者に対する意識調査」の結果報告



平成15年7月

桜美林大学加齢・発達研究所

## ごあいさつ

---

皆様におかれましては、益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

このたびは、私どもの「若年者の就労と高齢者に対する意識調査」にご協力いただき、誠にありがとうございました。本調査は、職場における若年者と高齢者の共同のあり方を探るために、東京大都市圏にお住まいの25歳から39歳の男性を対象に、2003年1～2月に実施いたしました。

おかげさまで、「高齢者就労に対するイメージ」、「高齢者に対する差別・偏見(エイジズム)」、「年金・介護保険料に対する意識」といった少子高齢社会における諸問題に関する、たいへん貴重なデータを得ることが出来ました。このパンフレットは、その成果の一部をまとめたものです。

桜美林大学大学院は、日本で初めて老年学の専門コースを設置し、老年学の学際的な研究拠点として活動しております。私どもの研究にご協力頂きましたことに心より感謝申し上げますとともに、本パンフレットをぜひご笑覧いただければ幸いです。

平成15年7月

---

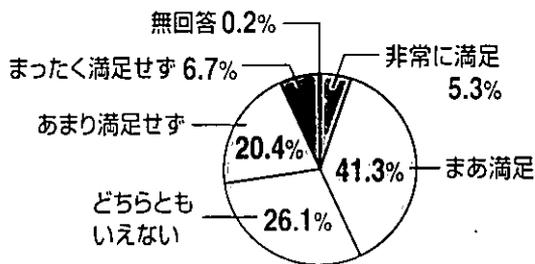
桜美林大学加齢・発達研究所  
所長 柴田 博

# 一仕事一

## 1

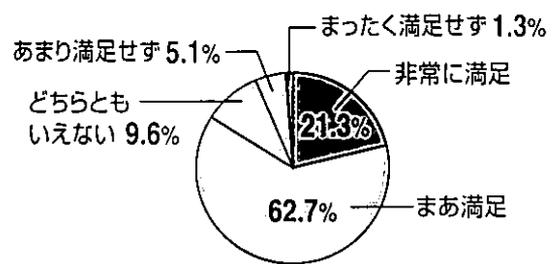
### 若年者は仕事に満足しているのか

長引く不況でリストラや昇給停止など厳しい就労環境が続いておりますが、若い人たちはどの程度自分の仕事に満足しているのでしょうか。仕事の全体的な満足度を見てみると、図1に示したように、約半数の人が「非常に満足」あるいは「まあ満足」と答えていました。



(図1) 若年者の仕事満足度

最近行われた中高年男性を対象とした仕事満足度の結果と比較すると(図2)、若い人たちの間で「非常に満足」あるいは「まあ満足」と答えた人の割合がかなり低いことがわかります。

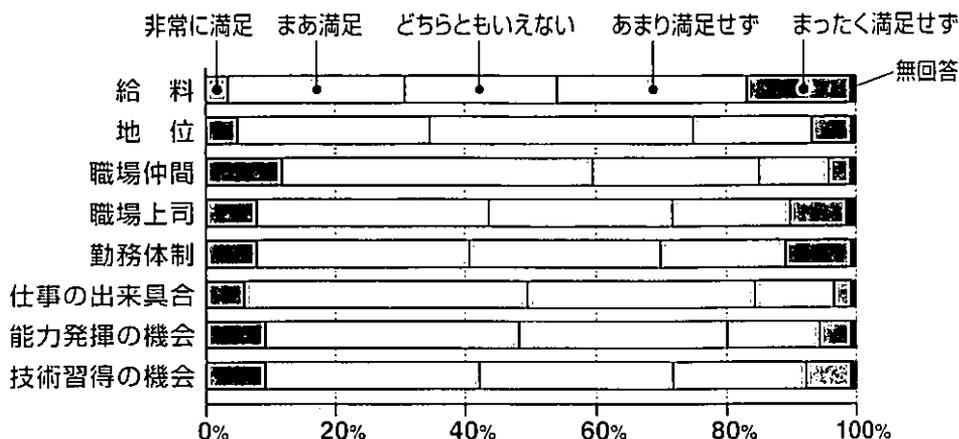


(図2) 関東在住の中高年男性の仕事満足度

次に、仕事のどのようところに満足や不満を感じているか、仕事の領域別に見た満足度を示してみましょう(図3)。「職場の仲間」や「自分の仕事の出来具合」については、「非常に満足」あるいは「まあ満足」という回答の割合が高かったものの、これらと比較して「給料」や「地位」などについては、低い値を示していました。

全体的な仕事満足度は、仕事のどのような領域の満足度によって影響を受けているのでしょうか。多くの領域別満足度が仕事全体の満足度と関係

が強かったものの、特に関係が強かったのは「給料」と「自分の能力を發揮できる機会」への満足度でした。仕事全体の満足度を高めることは、働いている人にとっての関心事だけでなく、企業にとっても生産効率を高めるために不可欠な条件です。本調査では、若い人たちの仕事全体の満足度を高めるには、給料などの処遇面の向上も大切ですが、働く人ひとりひとりが得意とするものを理解し、それをフルに活用できるような就労環境を整備することも重要であることを物語っています。



(図3) 若年者仕事満足度の詳細

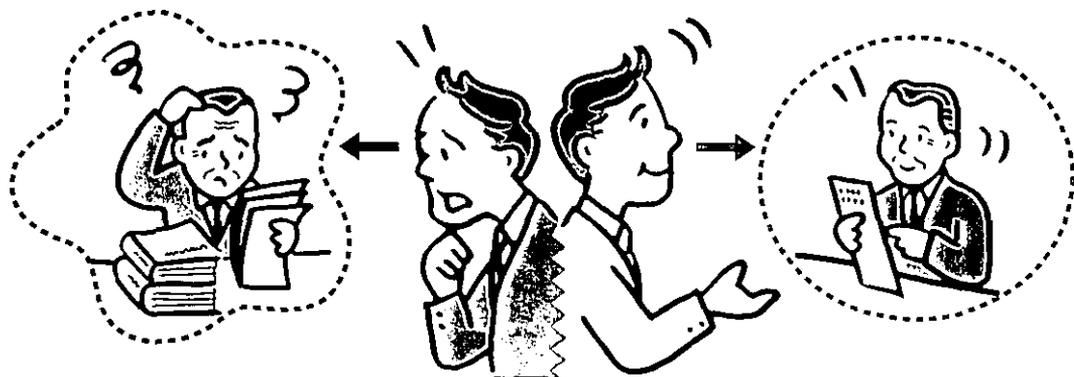
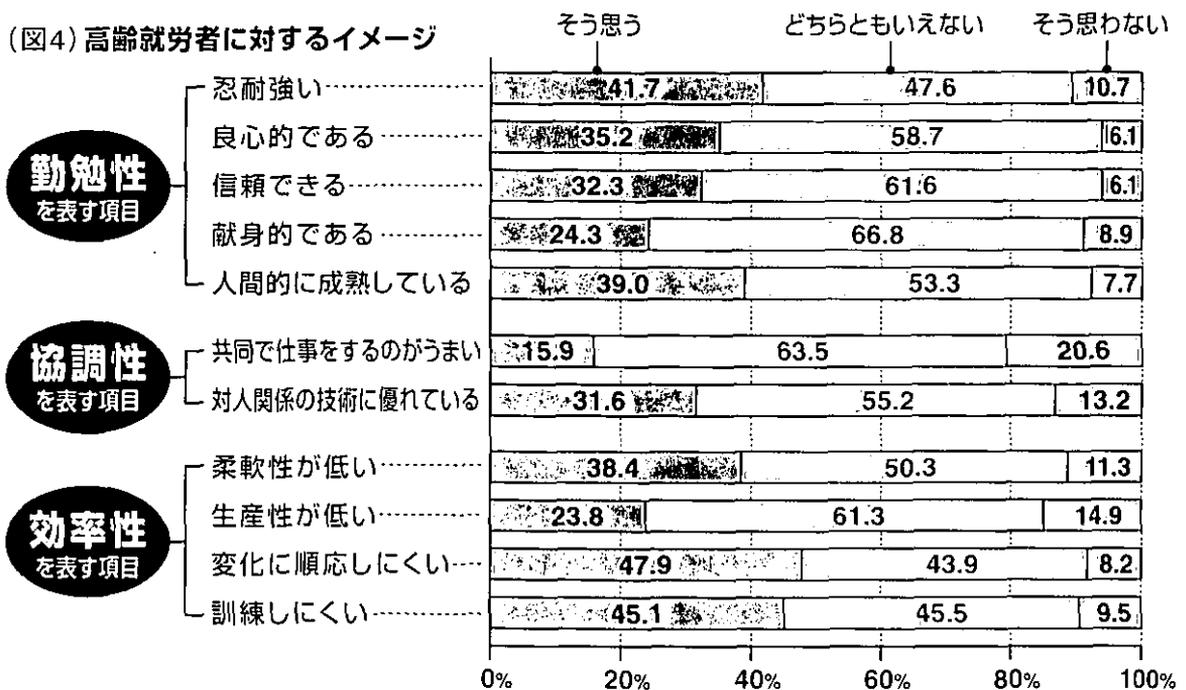
# 一 仕事

## 2 若年者は高齢就労者に対してどのようなイメージをもっているのか

若い人たちと比較した場合、60歳以上の就労者はどのように評価されているのでしょうか。「忍耐強い」などの項目について、それに賛成するかどうかを「そう思う」「どちらともいえない」「そうは思わない」で答えてもらいました。「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」という「勤勉性が高い」ことを表すような項目群、そして「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」という「協調性」を表すような項目群については、賛成する回答が

反対する回答よりもかなり多くなっています。他方、「生産性が低い」「変化に順応しにくい」「訓練しにくい」という「効率性が低い」ことを表すような項目群については、それに賛成する回答が反対する回答よりも多くなっています(図4)。若い人たちは、高齢就労者に対して「勤勉性」や「協調性」についてはそれらを高く評価しているものの、「効率性」の面では劣るとのイメージが強いことがわかります。

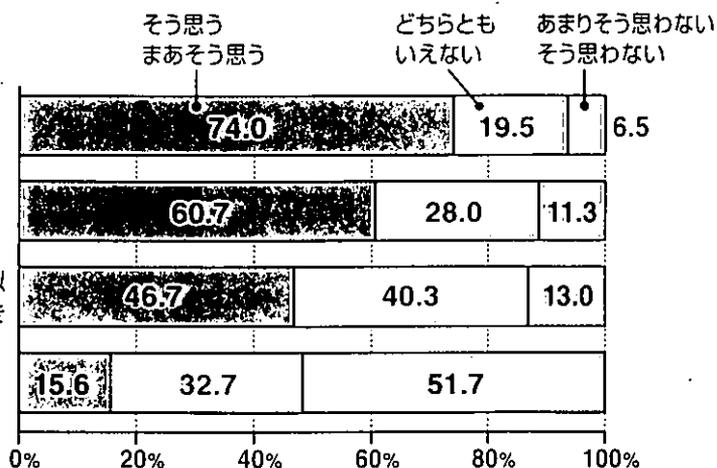
(図4) 高齢就労者に対するイメージ



では、若い人たちは、高齢者の就労のあり方に対してどのような意見をもっているのでしょうか。「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」などといった意見に対して、「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」「そうは思わない」で答えてもらいました。このような意見に対しては、賛成する人が反対する人よりもかなり多くなっています(図5)。若い人の中では、就労推進のために高齢者を優遇することに対して反対意見が多く、若い人を優先すべきであるという意見が主流を占めているようです。

(図5) 高齢就労のあり方についての評価

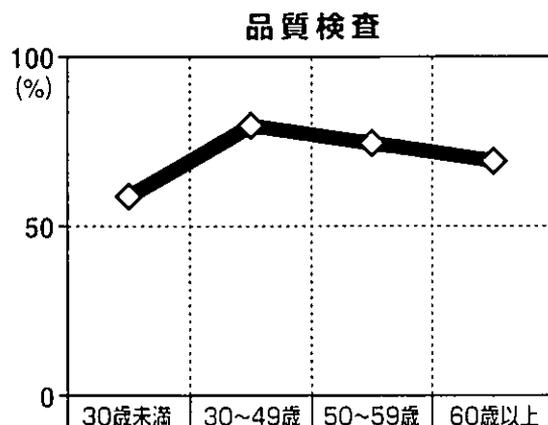
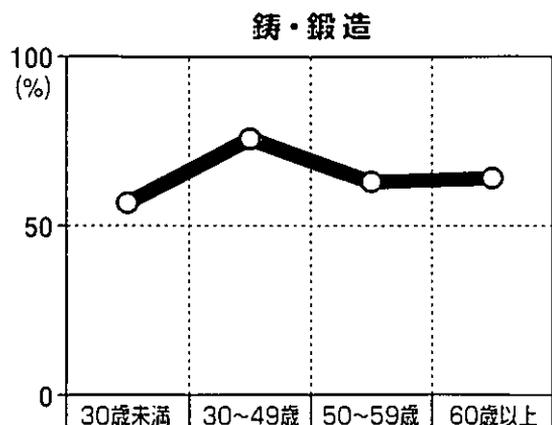
- ◆60歳以上の就労者よりも、若い人を訓練した方が有利な投資だ
- ◆60歳以上の就労者は責任の少ないポストに退いて、若い従業員に昇進の機会をゆずるべきだ
- ◆もし会社が外部へ仕事を委託するようになったら、60歳以上の人よりも若い人を優先的に会社に残れるようにすべき
- ◆選ぶことが可能なら、日常の仕事では60歳以上の人とは一緒に働かない



## 高齢のブルーカラーの労働能力は若い人と比べて低い

下図は、ブルーカラーの職業に関して、年代別に職務への適応能力がどのようなレベルにあるかを、管理職によって評価してもらった調査結果を

示しております。管理職からみた場合、「全員十分こなす」と評価している人の割合は、被雇用者の年齢によって大きな差異がないことがわかります。



(松山ほか、1978)

# 一仕事一

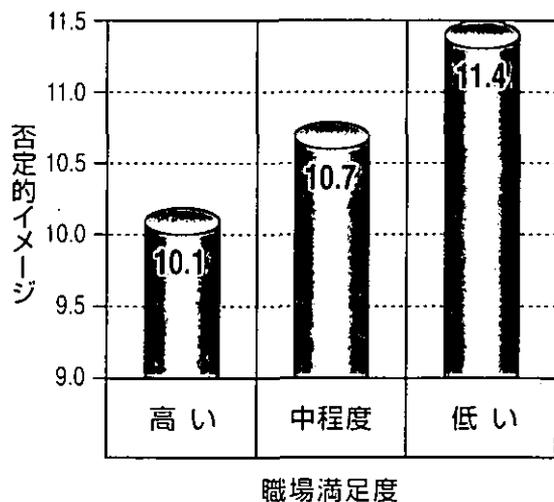
## 3 高齢就労者に対するマイナスイメージはなぜつくられるのか

高齢者に対する差別や偏見の背景には、何があるのでしょうか。たとえば、これまでの研究では、人々の欲求不満が背景にあり、欲求不満のはけ口を高齢者に求めることが高齢者への差別や偏見につながっているとか、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か、活動的な高齢者との接触が差別や偏見の解消につながるといったことなどが指摘されてきました。

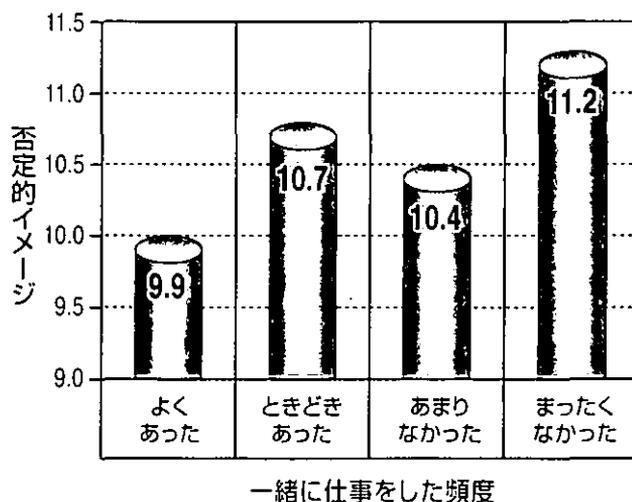
今回のデータからは、どのような背景がみえてくるのでしょうか。前述のように、調査では、職場において「給料」「地位やポスト」「職場の仲間」「仕事の出来具合」などにどの程度満足しているかを質問しております。これらの項目から職場における満足度のスケールを作成し、これと高齢就労者に対するイメージとの関係をみてみました。そ

の結果、職場の満足度が低い人ほど高齢就労者に対して否定的なイメージが強い傾向がみられました(図6)。活動的な高齢者との接触が高齢者に対するイメージを変化させるか否かについては、60歳以上の人と一緒に仕事をした経験が乏しい人では、高齢就労者に対して否定的なイメージが強い傾向がみられました。しかし、高齢者に対する認識が高いか低いかで、高齢就労者に対するイメージがどのように異なるかについては、それほど大きな違いはみられませんでした(図7)。

以上から、高齢就労者に対する悪いイメージを改善し、良好なものに変えていくには、若い人たちの職業満足度を高めるための施策を実施すること、活動的な高齢者と一緒に働く機会を多くもつことが重要であることがわかります。



(図6) 職場満足度別に見た高齢就労者に対する否定的なイメージの程度



(図7) 60歳以上の人と一緒に仕事をした頻度別に見た高齢就労者に対する否定的なイメージの程度

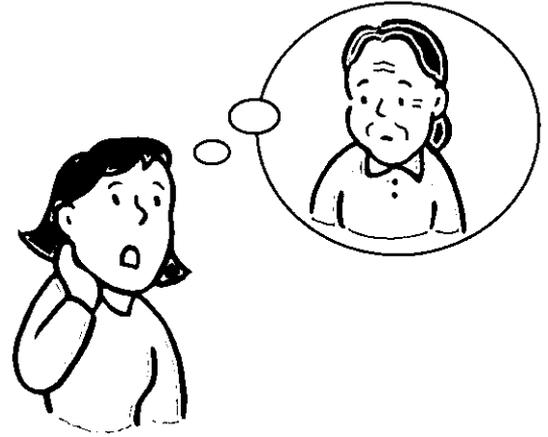
# 一世代間扶養

## 1

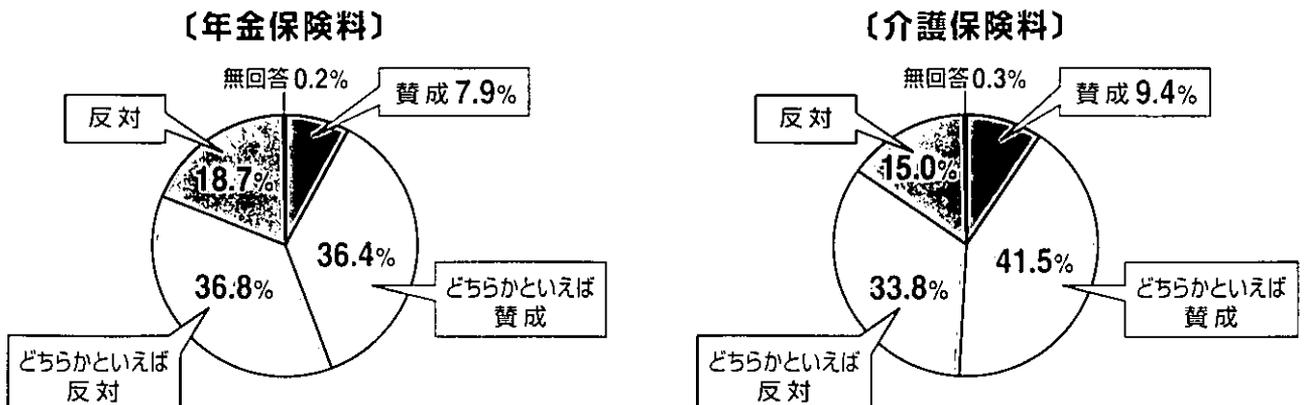
### 年金・介護保険料に対する若い世代の意識

現行の公的年金制度は、現役世代が支払う保険料が、その時点での高齢者に年金として支払われるという世代間扶養の考え方を基本においた賦課方式で運営されています。このような賦課方式は人口構造の変化に弱く、少子高齢化が急速に進む中で年金受給者は増え続ける反面、それを担う若い世代は減少し、結果として若い世代ほど保険料負担が重くなる「世代間の不公平」が生じています。さらに、介護保険制度の施行に伴って、40歳からは介護保険料も支払わなければなりません。長引く経済不況の中で、これらの保険料の支払いに対する負担感や制度に対する不信感が、若い世代を中心に広がっていることが世論調査などでは指摘されております。

本調査の結果では、このような賦課方式の年金保険料の支払いについては、「賛成(7.9%)」または「どちらかといえば賛成(36.4%)」をあわせると、44.3%が賛成派でした。介護保険料については、「賛成(9.4%)」または「どちらかといえば賛成(41.5%)」をあわせると、50.9%が賛成派でした。つまり、いずれの保険料についても賛成派と反対派は、おおよそ半数ずつで二極分化していると言えます(図8)。



それでは、どのような人で反対する傾向が強いのでしょうか。本調査の結果では、経済状態やどのような職業についているかといった要素よりも、「現在の生活にあまり満足していない」「高齢者のことを好意的に思っていない」「自分の老後の生活(生活費や介護)に不安があるか否か質問されてもわからない」といった人で、反対する傾向が強くみられました。つまり、経済的な問題よりも現在の生活への不満や高齢者に対する理解、自分の老後の生活への無関心といった心理的な要素が、年金保険料や介護保険料の支払いに対する意識に強くかかわっていると言えます。



(図8) 年金保険料と介護保険料の支払いに対する意識

# —エイジズム—

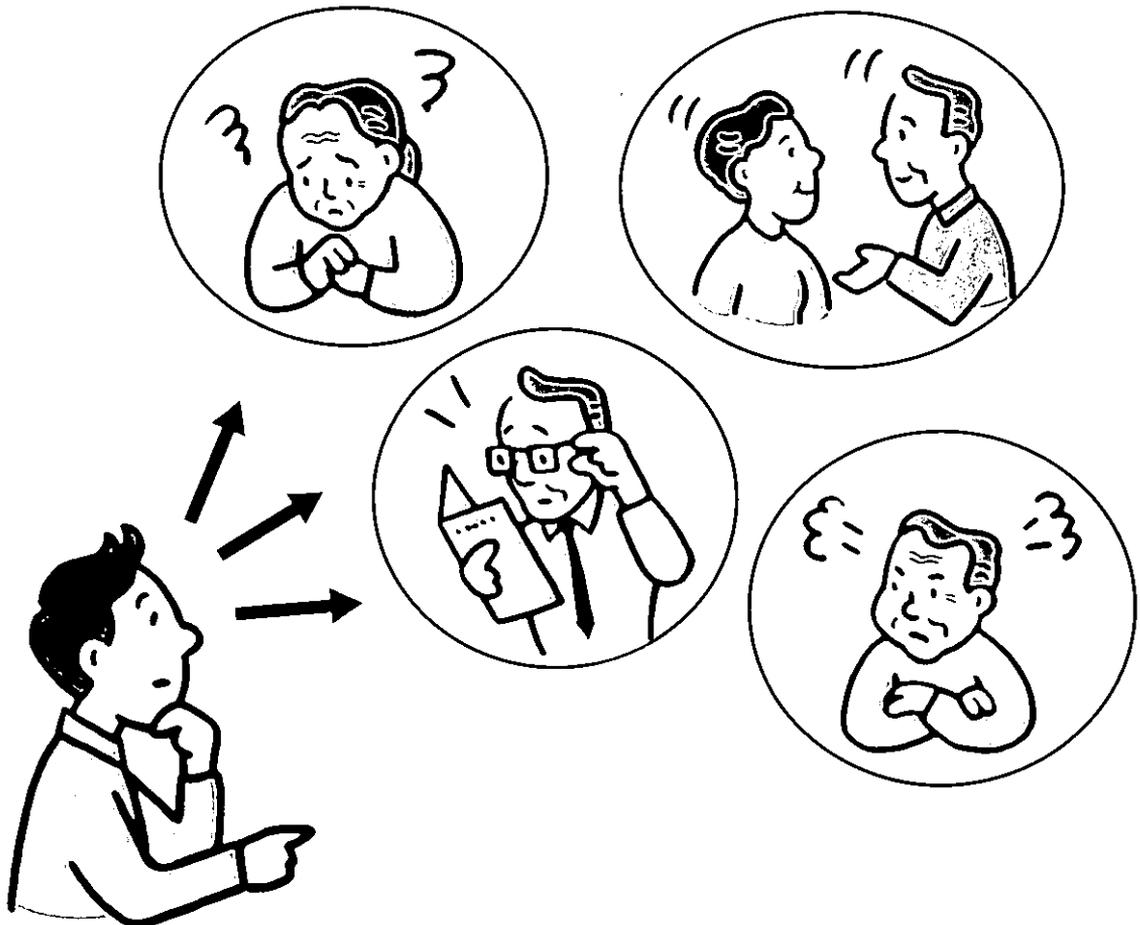
## 1 若年者は高齢者のことをどのくらい知っているのか

### 高齢者に関する事実

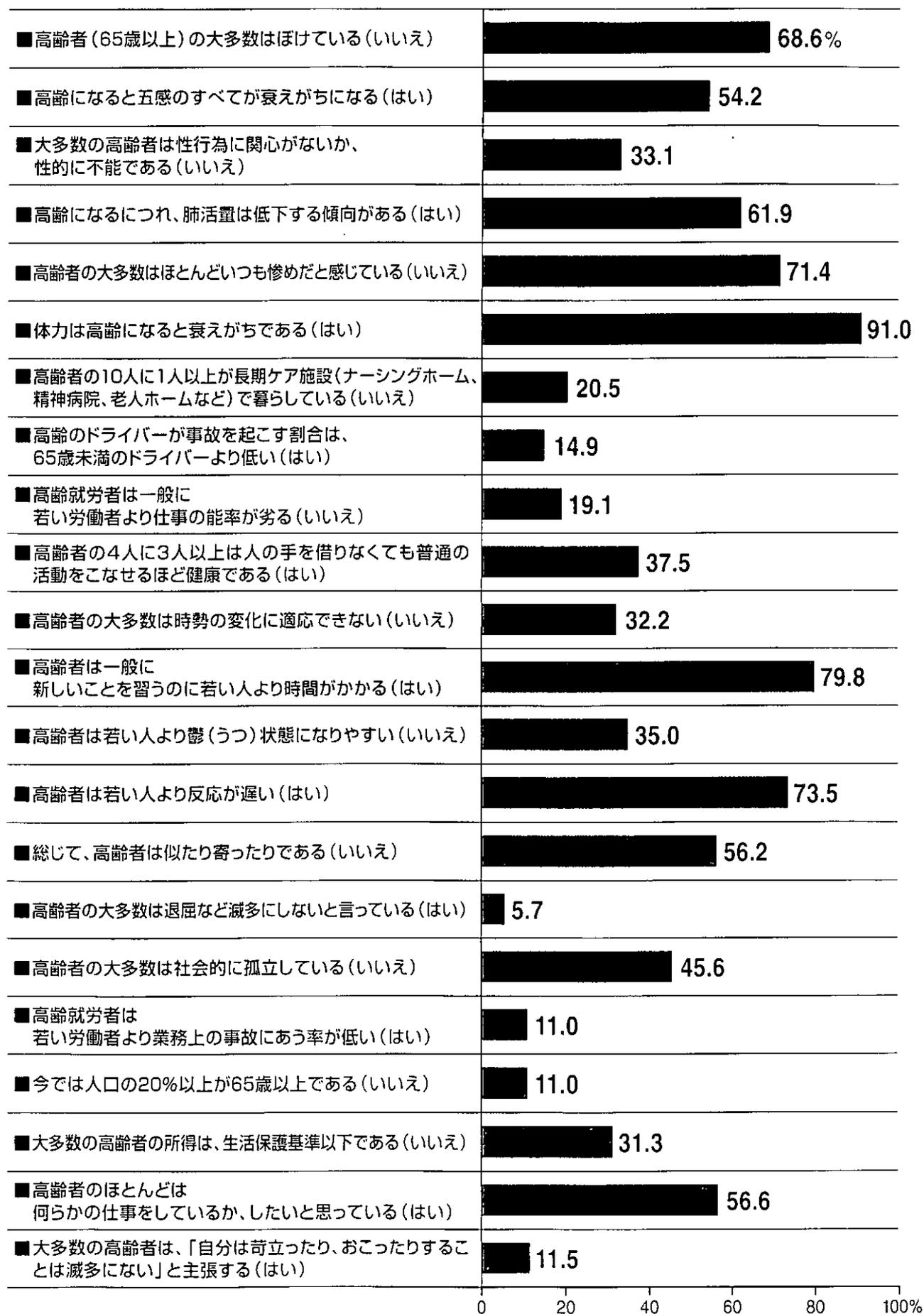
アメリカで作られたものですが、高齢者のことをどの程度知っているかを調べるためのクイズがあります。クイズの項目のほとんどは日本の高齢者にもあてはまるため、このクイズを利用して、若い人がどの程度高齢者のことを知っているのか調べてみました。

図9には、クイズに使用した22の項目とその正解（括弧内）、そして正解した人の割合を示しました。「わからない」と答えた人は正解には加えておりません。半数以上の人

が正解した項目は、22項目中9項目に過ぎませんでした。回答していた人の中で、半数以上正解した人は36.0%でした。日本では、学校教育の中で高齢者のことや高齢社会のことをきちんと学ぶ機会が少ないことが、このような結果を招いているものと思われます。高齢者に対する正しい知識を持つことが、高齢者に対する差別や偏見をなくすことに貢献することを考えるならば、今日の学校教育の中に高齢者のことや高齢社会のことを学ぶ機会を早急に設けることが必要といえます。



(図9) 高齢者に関するクイズの正解者の割合 (カッコ内は正解)



# ーエイジズムー

## 2

### 高齢者に対する差別・偏見

近年、高齢者に対する差別・偏見を意味する「エイジズム (ageism)」と呼ばれる概念が注目されています。特にアメリカでは、エイジズムは、人種差別 (racism)、性差別 (sexism) に続く第3のイズム (差別) として位置づけられています。日本でも、定年退職制といった雇用制度から、介護場面

における高齢者虐待の問題まで、エイジズムに関連する議論がさかんになりつつあります。

今回の調査結果から、一般高齢者に対するエイジズムは、下図のように、3つの側面から成り立っていることが分かりました (図10)。

(図10) エイジズムの3つの側面

