

### 3-3-4. 考察とまとめ

運動実施状況の結果から、週 30 分以上実施している運動内容（強度別）は、散歩程度がもっとも多いが、次いで多いのは息切れするような運動であったことから、手軽にできる軽度の運動を継続する人と、積極的に強めに運動する人に二極分化していることが考えられた。また、年代別に見た運動量が 20 歳代と 60 歳代で多かったのは、20 歳代では体力が高くスポーツなどに親しんでいる人が多いことが考えられ、また 60 歳代では、体力低下などで健康への関心がより強くなり、健康づくりに取り組む人が多くなっていることが考えられる。

一方職種別に見ると、図 3-13 のように研究職で運動量が多いことが確認できるが、図 3-18 の 1 日平均歩数得点で見ると、女性ではむしろ低く、男性でも多くはない。これは、運動としては仕事以外の可処分時間に行われることが多く、仕事中也含まれた総歩数との違いが表れていると思われる。つまり、研究職では仕事中にはあまり動くことがなく、それ以外の時に積極的に運動を心がけている人が多いことが考えられる。他方、事務職の人は仕事での歩数も少なく、運動実施もしていない人が多いことが考えられる。また、図 3-14 の 1 日歩数で、女性では「ほとんど歩かない」という人が最も多く、男性で「普通に歩く」という人が最も多いのは、女性の対象者に事務職が多く、男性では技能職が多いことが影響していると思われる。

次に、図 3-22 から図 3-25 までの自覚的労働能力と歩数や各体力要素との関連では、1 日の歩数が多いほど自覚的労働能力が有意に高いが、高い群と低い群の差は、男性で見ると平均で 0.41 しかなかったのに対して、バランス能力では群平均で 1.52 の差、筋力・調整力では群平均で 1.62 の差があった。これは、1 日の歩数が多いだけでは労働力の向上にさほど大きな差をもたらさない可能性を示唆しており、単に歩くだけではなくバランス能力や筋力の保持増進のための運動も取り入れる必要性があることを示している。

さらに、図 3-16 から図 3-29 までの自覚的労働可能年齢と歩数や各体力要素との関連（男性）では、1 日歩数が多くても少なくても、「何歳まで働けそうか」という自覚的労働可能年齢に差はないが、バランス能力や筋力・調整力の低下による自覚的労働可能年齢の低下は有意であることから、これらの体力の保持増進が必要であることを示唆していると思われる。

つまり、健康づくりのために推奨されているメタボリックシンドローム予防改善を中心とした運動内容と、労働力保持増進のために推奨される運動内容とは分けて考えることが必要であり、今後の労働者への運動指導のあり方をあらためて考えなおすべきであろう。

### 3-4. 適応能力等とワークエンゲージメントによるエンプロイアビリティの検討

#### 3-4-1. はじめに

高齢労働者の安全かつ健康な就業を促進するには、個人の状態や特性を適切に把握し、仕事への肯定的な関与と就業意欲の保持増進を可能にする支援が重要と考えられる。ここでは、十分に職務を遂行し、職場に適応する上で必要となる能力や資源から構成される適応能力等とワークエンゲージメントから、高齢労働者の労働への意欲や意識を把握し、労働を適切に支援する方法を検討する。ワークエンゲージメントとは、「仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き活きしている状態」と定義され (Schaufeli et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004)、仕事に対する肯定的な関わり方や労働意欲の指標として扱われている。

高齢労働者に対する支援を検討するためには、まず、加齢に伴い、変化する適応能力等や就業意欲を同定することが不可欠である。さらに、労働意欲を保持するためには、重要な影響を与えていると考えられる適応能力等を同定する必要がある。本章では、加齢による変化を伴う適応能力等に対して適切な配慮を講じることにより、高齢労働者の安全かつ健康な労働を促進するための支援と評価の要件を検討することを目的としている。

#### 3-4-2. 適応能力等とワークエンゲージメントの加齢に伴う変化の検討

##### 【目的】

種々の身体機能及び認知機能は、加齢に伴い様々な変化が生じることが知られている。高齢労働者の労働を支援し、促進するためには、加齢により生じる適応能力等や就業意欲の変化を適切に把握し、支援の対象と内容を検討する必要がある。ここでは本質問紙調査で収集したデータの内、適応能力等とワークエンゲージメントの年代間の差異を検討する。

##### 【方法】

調査内容：ここでは本質問紙調査で収集したデータの内、適応能力等を把握するために独自に作成した9項目とワークエンゲージメント尺度 (the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale: UWES-J; Shimazu et al. (2008)) を使用した。

適応能力等を把握するために独自に作成した項目は、“職務内容の変化への対応”、“人間関係の変化への対応”、“重要な人材としての評価”、“認知機能の低下の自覚”、“コミュニケーション”、“ストレスへの対応”、“職務効力感”、“相談相手”、“私生活での心配事”の9つの領域について、4件法で回答を求めた。

UWES-Jは、十分な信頼性と妥当性が確認されている9項目から構成される短縮版 (Shimazu et al., 2008) を使用した。UWES-Jでは、仕事への肯定的な関与や就業意欲について、自覚される頻度を7件法により回答を求めた。分析では、UWES-Jの9項目の単純加算による合計得点をワークエンゲージメント得点として使用した。

なお、いずれの指標も得点が高いほど、望ましい状態を示している。

分析方法：性別、年代、職位、再雇用の該当の有無を独立変数、独自に構成した適応能力等 (9項目) 及びワークエンゲージメント得点を従属変数とした多元配置分散分析を行った。

なお、労働者を対象とした調査では、年齢が上がるにつれて、職位も高くなることから、年齢による影響と職位による影響が交絡する可能性が予想される。本研究では、職位、さらに再雇用の該当の有無を独立変数に加えることにより、職位による影響を考慮した上で、年齢の影響を検討することとした。

##### 【結果・考察】

表3-13に多元配置分散分析の結果をまとめた。

表3-13より、有意な性差が認められたのは“相談相手”のみであった。表3-14及び図3-30に、適応能力等とワークエンゲージメントの性差について、まとめた。“相談相手”は、男性よりも女性の得点が有意に高く、女性において、相談相手がより充実していることが示唆された。

本研究の中心的な課題となる適応能力等とワークエンゲージメントにおける年代差では，“重要な人材としての評価” ( $F(4, 2989)=5.69, p<.001$ ), “認知機能の低下の自覚” ( $F(4, 2996)=25.53, p<.001$ ), “コミュニケーション” ( $F(4, 2994)=2.99, p<.05$ ), “ストレスへの対応” ( $F(4, 2996)=5.41, p<.001$ ), “職務効力感” ( $F(4, 2995)=4.25, p<.01$ ), “私生活での心配事” ( $F(4, 2983)=3.26, p<.05$ ), ワークエンゲージメント ( $F(4, 2935)=9.54, p<.001$ ) の 7 つの指標において有意な年代差が認められた。表 3-15 及び図 3-31 に、適応能力等とワークエンゲージメントの年代差についてまとめた。

表 3-13 適応能力・ワークエンゲージメントと各種属性との関連 (F 値)

	性別	年代	性別×年代	職位	再雇用
職務内容の変化への対応	0.00	0.60	1.17	9.81 ***	0.95
人間関係の変化への対応	0.07	1.35	0.73	10.01 ***	0.15
重要な人材としての評価	0.07	5.69 ***	2.11	43.15 ***	0.18
認知機能の低下の自覚	0.91	25.53 ***	1.40	4.13 *	1.02
コミュニケーション	0.02	2.99 *	2.07	31.16 ***	0.09
ストレスへの対応	0.35	5.41 ***	0.66	13.72 ***	0.00
職務効力感	0.94	4.25 **	1.02	9.80 ***	5.34 *
相談相手	11.51 ***	1.17	2.04	13.29 ***	6.47 *
私生活での心配事	2.73	3.26 *	2.19	3.67 *	14.66 ***
ワークエンゲージメント	0.12	9.54 ***	2.00	15.71 ***	0.01

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

表 3-14 適応能力とワークエンゲージメントの性差

	Male		Female	F
	N = 2732		N = 216	
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
職務内容の変化への対応	2.7 (0.0)	2.7 (0.1)	0.00	
人間関係の変化への対応	2.6 (0.0)	2.6 (0.1)	0.07	
重要な人材としての評価	2.6 (0.0)	2.6 (0.1)	0.07	
認知機能の低下の自覚	2.4 (0.0)	2.3 (0.1)	0.91	
コミュニケーション	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	0.02	
ストレスへの対応	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	0.35	
職務効力感	3.2 (0.0)	3.1 (0.1)	0.94	
相談相手	2.8 (0.0)	3.1 (0.1)	11.51 ***	
私生活での心配事	2.7 (0.0)	2.6 (0.1)	2.73	
ワークエンゲージメント	36.5 (0.6)	37.2 (1.9)	0.12	

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

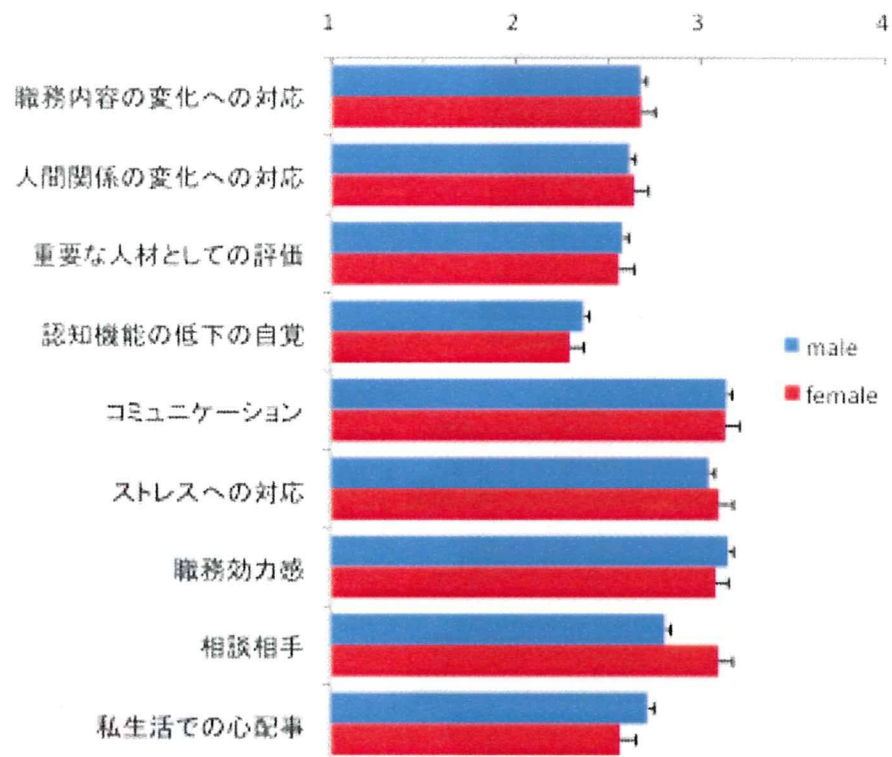


図 3-30 適応能力とワークエンゲージメントの性差

表 3-15 適応能力とワークエンゲージメントの年代差

	20歳代 N=545	30歳代 N=942	40歳代 N=908	50歳代 N=486	60歳代 N=67	F
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
職務内容の変化への対応	2.6 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.2)	0.60
人間関係の変化への対応	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	2.5 (0.1)	2.7 (0.1)	2.7 (0.2)	1.35
重要な人材としての評価	2.3 (0.1)	2.5 (0.1)	2.6 (0.1)	2.7 (0.1)	2.8 (0.2)	5.69 ***
認知機能の低下の自覚	2.7 (0.1)	2.4 (0.1)	2.1 (0.1)	2.1 (0.1)	2.3 (0.2)	25.53 ***
コミュニケーション	3.1 (0.1)	3.0 (0.1)	3.0 (0.1)	3.2 (0.1)	3.3 (0.2)	2.99 *
ストレスへの対応	2.9 (0.1)	2.9 (0.1)	2.9 (0.1)	3.1 (0.1)	3.5 (0.2)	5.41 ***
職務効力感	2.9 (0.1)	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	3.2 (0.1)	3.2 (0.2)	4.25 **
相談相手	3.0 (0.1)	3.0 (0.1)	2.9 (0.1)	2.9 (0.1)	3.0 (0.2)	1.17
私生活での心配事	2.8 (0.1)	2.7 (0.1)	2.5 (0.1)	2.6 (0.1)	2.6 (0.2)	3.26 *
ワークエンゲージメント	31.7 (1.1)	33.0 (0.9)	36.4 (1.0)	38.5 (1.1)	44.7 (4.3)	9.54 ***

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

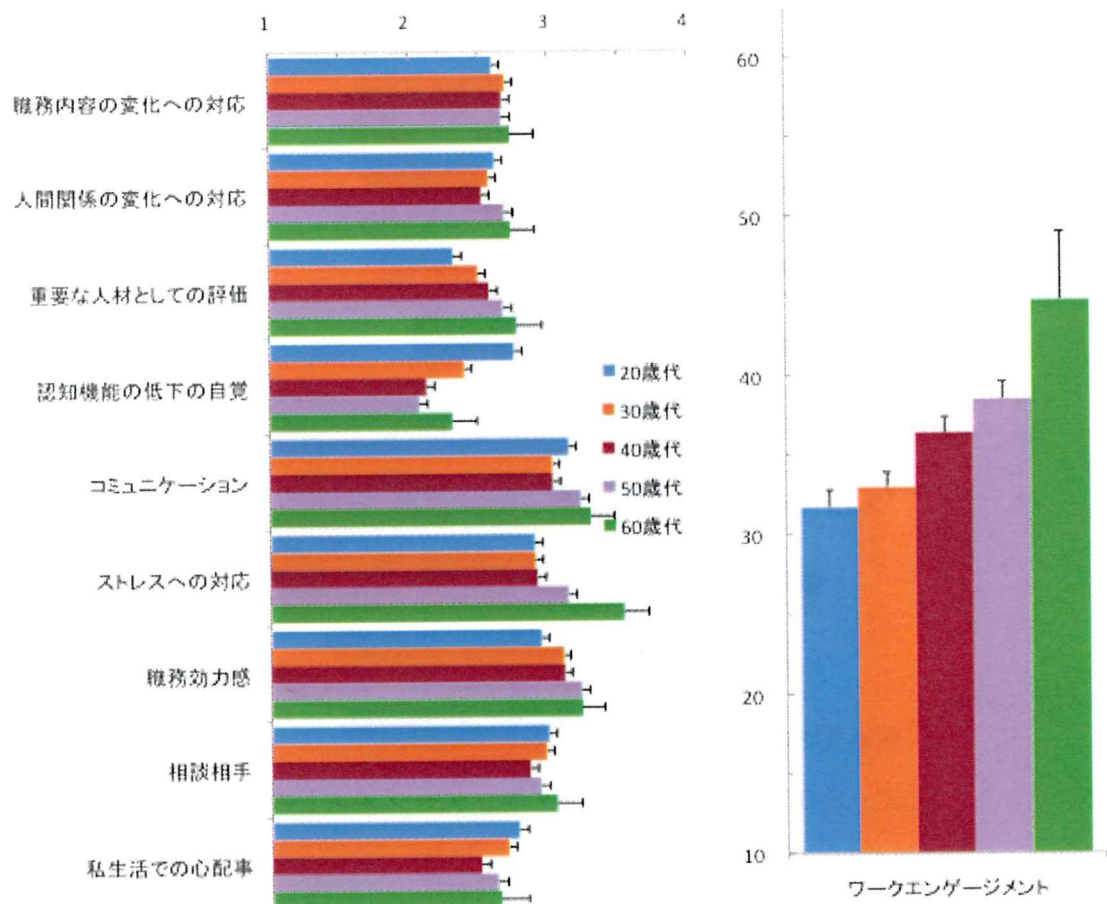


図3-31 適応能力とワークエンゲージメントの年代差

まず、“重要な人材としての評価”は、年代が上がるほど、得点が高く、若年者と比べて高年齢者は重要な人材として評価されていると自覚していることが示された。多重比較の結果、20歳代よりも、40歳代、50歳代において、有意に得点が高く、若年層よりも中高年層において周囲からの評価を自覚できていることが示された。

“認知機能の低下の自覚”では、多重比較の結果、20歳代の得点が最も高く、次いで30歳代の得点が高く、40歳代・50歳代の得点が最も低かった。60歳代の得点は、若年層、中高年層と比較しても有意な差異は認められなかった。若年層と比較して、中高年層は認知機能の低下を最も強く自覚していることが示された。一方、60歳以上の高年齢層の認知機能の低下の自覚は、若年層と中高年層の中間的な程度であり、認知機能の低下の自覚が顕著でない高年齢者が就業を継続できていることが明らかになった。高年齢労働者には、加齢に伴う認知機能の低下が顕著に自覚されないことがないよう、記憶力や注意・集中の持続等、認知機能にかかる負荷への配慮が必要であることが示唆された。

“コミュニケーション”では、多重比較の結果、50歳代は、30歳代よりも得点が有意に高く、周囲との日頃のコミュニケーションが十分にとれていると自覚されていることが明らかになった。60歳以上の高年齢層においても、50歳代と同程度の得点が示され、周囲とのコミュニケーションが就業の継続の一助となる可能性が示唆された。

“ストレスへの対応”では、多重比較の結果、50歳代・60歳代の高年齢層は、20歳代・30歳代の若年層よりも有意に得点が高く、日常のストレスに十分に対応できていると自覚していることが示された。

“職務効力感”では、多重比較の結果、50歳代は、20歳代よりも有意に得点が高く、職務に対して全般的に対応できると自覚していることが示された。また、60歳以上の高年齢層も50歳代と同程度の得点が示され、仕事に対する全般的な効力感も就業の継続に寄与する可能性が示唆された。

ただし、本研究において“職務効力感”に該当する項目は、職務全般に対して“大体、人並みにできる”という控え目な表現であり、平均値も高得点に偏っていることから、高い効力感を十分に測定できていない可能性も考えられる。

“私生活での心配事”では、多重比較の結果、40歳代は、20歳代・30歳代の若年層よりも有意に得点が高く、仕事に悪影響が生じ得る心配事を抱えていることが示された。40歳代は管理監督職への昇任や責任の重い役割の担当等、職務上のライフイベントに加え、私生活においても、子どもの成長に伴う受験や進学、両親の健康問題や看病・介護、経済的負担の増加、生活習慣病の顕在化をはじめとする自身の健康問題等、さまざまな生活上の困難を経験し得る年代に差し掛かっていることが予想される。一方で、60歳代では、若年層よりは得点が高いものの、有意な差異は認められず、仕事に悪影響を及ぼす程の顕著な懸念が解消されていることが就業の継続に寄与する可能性が示唆された。

ワークエンゲージメントでは、多重比較の結果、40歳以上の中高年層は、20歳代・30歳代よりも有意に得点が高く、仕事への肯定的な関与と労働意欲が高いことが示された。ワークエンゲージメントは、60歳以上が最も得点が高く、就業を継続する上で重要な要素である可能性が示唆された。

また、年代との交絡が懸念される職位の主効果は全ての従属変数において有意であり、いずれの指標でも管理職において良好な傾向となることが示された。表3-16及び図3-32に職位による差異を検討した結果をまとめた。

表3-16 適応能力とワークエンゲージメントの職位差

	管理職	一般職	その他	F
	N = 422	N = 2448	N = 78	
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
職務内容の変化への対応	2.8 (0.1)	2.6 (0.0)	2.7 (0.1)	9.81 ***
人間関係の変化への対応	2.7 (0.1)	2.6 (0.0)	2.6 (0.1)	10.01 ***
重要な人材としての評価	2.9 (0.1)	2.5 (0.0)	2.3 (0.1)	43.15 ***
認知機能の低下の自覚	2.2 (0.1)	2.4 (0.0)	2.4 (0.1)	4.13 *
コミュニケーション	3.4 (0.1)	3.1 (0.0)	3.0 (0.1)	31.16 ***
ストレスへの対応	3.2 (0.1)	3.0 (0.0)	2.9 (0.1)	13.72 ***
職務効力感	3.2 (0.1)	3.1 (0.0)	3.1 (0.1)	9.80 ***
相談相手	3.1 (0.1)	3.0 (0.0)	2.7 (0.1)	13.29 ***
私生活での心配事	2.7 (0.1)	2.6 (0.1)	2.6 (0.1)	3.67 *
ワークエンゲージメント	39.2 (1.2)	35.5 (1.0)	35.8 (1.6)	15.71 ***

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

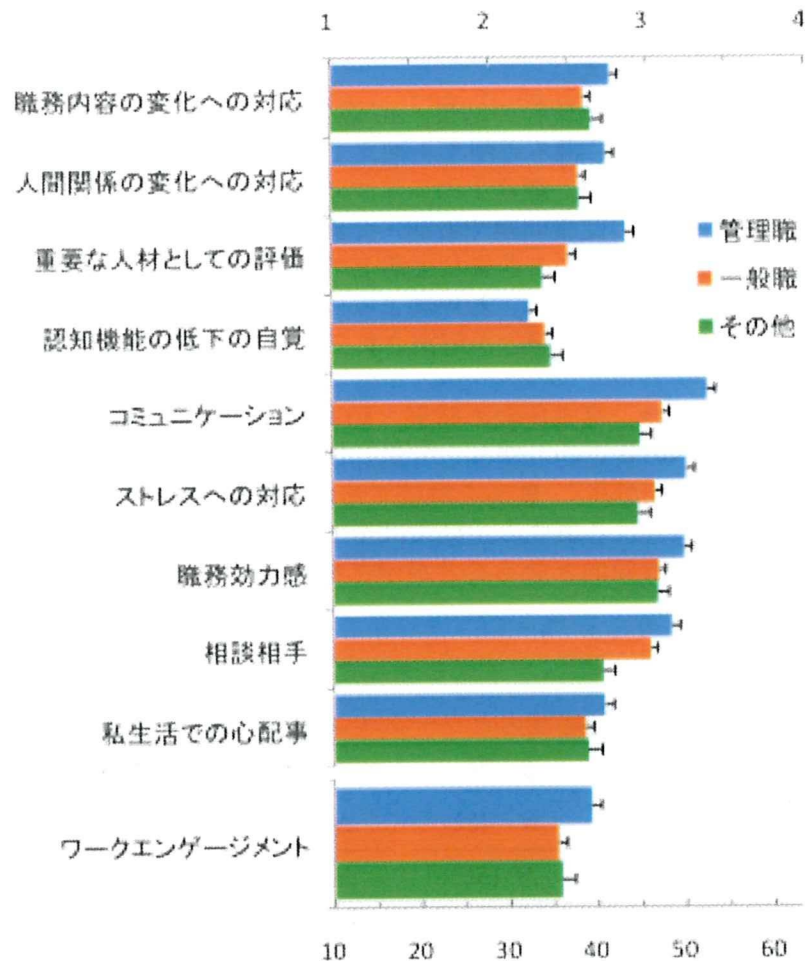


図3-32 適応能力とワークエンゲージメントの職位差

一方で、再雇用者は、“職務効力感”，“相談相手”，“私生活での心配事”において，一般の労働者よりも有意に望ましくない結果が示された。表3-17及び図3-33に再雇用による差異を検討した結果をまとめた。これらの結果は，前述の年代差と矛盾する結果であるが，本研究において，再雇用に該当すると回答した者は336名に上り，本来，想定された定年退職後の再雇用者に該当する可能性のある60歳代は70名に満たない。実際には，若年層も含めて，契約の更新等が想定される非正規雇用労働者も再雇用に該当すると回答している。これらの非正規雇用労働者は，契約上，職務や権限，裁量等の範囲が限定され，また，短期間の有期雇用である場合には職場で周囲と親交を深める機会も限定されることが予想されることから，“職務効力感”や“相談相手”が望ましくない結果が示された可能性が考えられる。また，本研究において，再雇用者に含まれている非正規雇用労働者の中には，正規雇用での就業が困難になるような心身の健康問題等，何らかの困難や問題を抱えている可能性も考えられる。高年齢労働者に対する適切な就業配慮・支援を検討するためには，非正規雇用労働者の契約更新と定年退職後の再雇用を明確に弁別できる設問にする必要があると考えられた。

表 3-17 適応能力とワークエンゲージメントの再雇用による差異

	再雇用	通常	F
	N = 336	N = 2612	
	M (SE)	M (SE)	
職務内容の変化への対応	2.7 (0.1)	2.7 (0.0)	0.95
人間関係の変化への対応	2.6 (0.1)	2.6 (0.0)	0.15
重要な人材としての評価	2.6 (0.1)	2.6 (0.0)	0.18
認知機能の低下の自覚	2.3 (0.1)	2.4 (0.0)	1.02
コミュニケーション	3.1 (0.1)	3.1 (0.0)	0.09
ストレスへの対応	3.1 (0.1)	3.1 (0.0)	0.00
職務効力感	3.1 (0.1)	3.2 (0.0)	5.34 *
相談相手	2.9 (0.1)	3.0 (0.0)	6.47 *
私生活での心配事	2.6 (0.1)	2.7 (0.1)	14.66 ***
ワークエンゲージメント	36.8 (1.2)	36.9 (1.0)	0.01

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

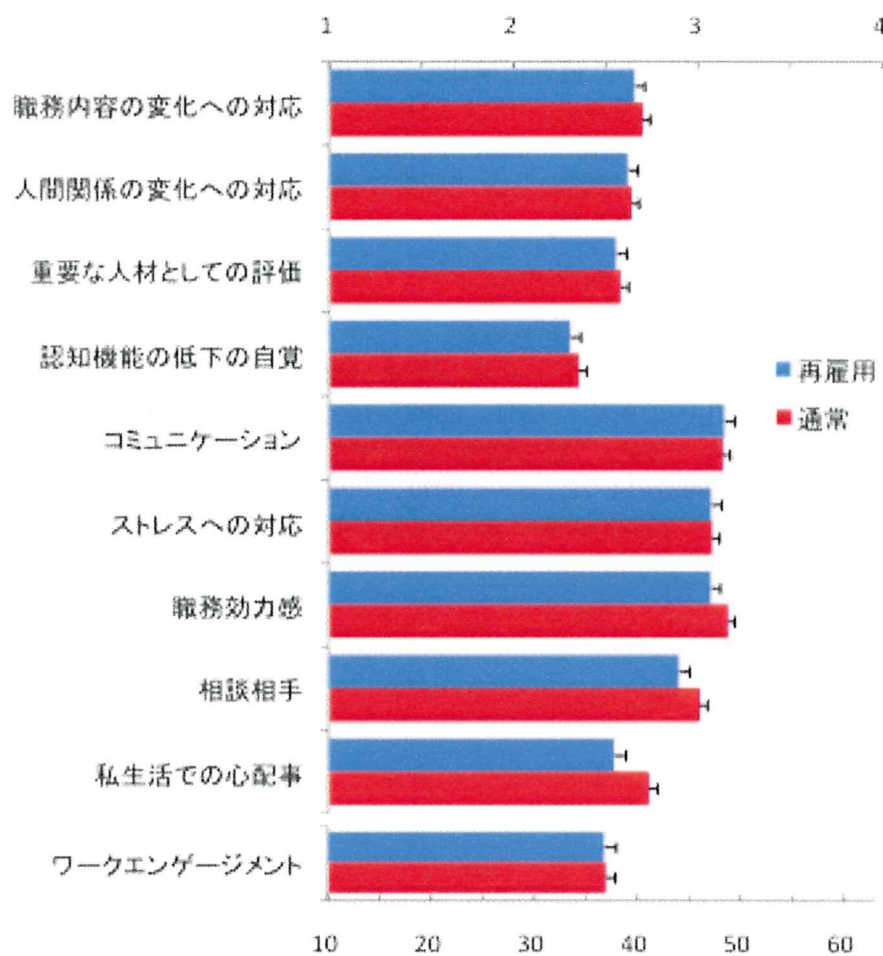


図 3-33 適応能力とワークエンゲージメントの再雇用による差異



以上、適応能力等の全般的な自己効力感と仕事への肯定的な関与や意欲を示すワークエンゲージメントが 60 歳以降における就業の継続に寄与する可能性が示された。なお、いずれの従属変数においても、性別と年代の交互作用は有意ではなかった。すなわち、男性、女性ともに年代差の傾向は同様であり、また、いずれの年代においても同様の性差が認められることが示唆された。

### 3-4-3. 適応能力等と各種属性がワークエンゲージメントに及ぼす影響の検討

#### 【目的】

定年退職後において就業を延長・継続するためには、就業に必要となる心身の健康や適応能力、職務遂行能力、種々の資源等が保持されているだけでなく、仕事への肯定的な関与と就業意欲が十分に保持されていることが重要であると考えられる。これは、前項の分析において、仕事への肯定的な関与と就業意欲に相当すると考えられるワークエンゲージメントに、有意な年代差が認められ、特に、60 歳以上に最も高い水準で保持されていたことから示唆される。

ここでは、仕事への肯定的な関与と就業意欲を保持するために、ワークエンゲージメントに影響を与える適応能力等や各種属性を同定することを目的とする。

#### 【方法】

調査内容：ここでは本質問紙調査で収集したデータの内、適応能力等を把握するために独自に作成した 9 項目と UWES-J を使用した。

分析方法：性別、年代、職位、再雇用の該当の有無に加え、適応能力等を把握するために独自に構成した 9 項目を独立変数、ワークエンゲージメント得点を従属変数とした多元配置分散分析を行った。

なお、適応能力等を把握するために独自に構成した 9 項目を独立変数に投入するに先立ち、4 件法に基づく回答をそれぞれ良好な傾向に相当する回答と良好でない傾向に相当する回答に二分した。例えば、“職務内容の変化への対応”では、4 件法の回答の内、“非常に早い”と“やや早い”を“早い”に一括し、同様に、“やや遅い”と“非常に遅い”を“遅い”に一括した。適応能力等に該当する他の 8 項目も同様に二分した。

#### 【結果・考察】

表 3-18 に多元配置分散分析の結果をまとめた。

表 3-18 より、ワークエンゲージメントと有意な関連が認められた要因は、年代 ( $F(4, 2893)=7.92, p < .001$ )、 “職務内容の変化への対応” ( $F(1, 2893)=14.16, p < .001$ )、 “重要な人材としての評価” ( $F(1, 2893)=235.21, p < .001$ )、 “認知機能の低下の自覚” ( $F(1, 2893)=10.71, p < .01$ )、 “コミュニケーション” ( $F(1, 2893)=14.72, p < .001$ )、 “ストレスへの対応” ( $F(1, 2893)=28.28, p < .001$ )、 “職務効力感” ( $F(1, 2893)=9.04, p < .01$ )、 “相談相手” ( $F(1, 2893)=53.53, p < .001$ ) の 8 つの要因であった。

表 3-18 ワークエンゲージメントと各種属性、適応能力との関連 (F 値)

	ワーク エンゲージメント
性別	0.13
年代	7.92 ***
性別×年代	1.45
再雇用	1.18
職位	2.98
職務内容の変化への対応	14.16 ***
人間関係の変化への対応	3.84
重要な人材としての評価	235.21 ***
認知機能の低下の自覚	10.71 **
コミュニケーション	14.72 ***
ストレスへの対応	28.28 ***
職務効力感	9.04 **
相談相手	53.53 ***
私生活での心配事	0.53

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

年代差については、前項の分析結果と同様に、40歳代・50歳代は、20歳代・30歳代よりも有意にワークエンゲージメントの得点が高かった。その他の要因についても、いずれも良好な回答の群において、ワークエンゲージメントの得点が有意に高く、仕事への肯定的な関与と労働意欲が保持されていることが示唆された。特に、“重要な人材としての評価”と“相談相手”の2つの要因は、群間でワークエンゲージメントの差異が顕著であった。表3-20及び図3-35から表3-30及び図3-45に、年代差をはじめとする各種属性や適応能力等とワークエンゲージメントの関連をまとめた。

また、“人間関係の変化への対応”が有意でなかったことに対して、“コミュニケーション”と“相談相手”が有意であったことから、仕事への肯定的な関与や労働意欲には、対人関係という視点では、環境の変化への対応よりも、日頃の円滑なコミュニケーションや相談相手の保持が寄与している可能性が考えられる。人員の異動があつたとしても、円滑なコミュニケーションと相談相手が保持できる環境の整備は、高年齢労働者に対しても例外なく重要な就業配慮・支援であると考えられる。

表 3-19 ワークエンゲージメントの性差

	Male	Female	F
	N = 2703	N = 212	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	32.8 (0.6)	33.4 (1.7)	0.13

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

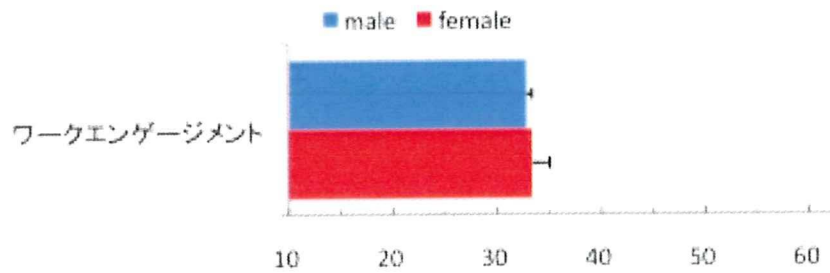


図 3-34 ワークエンゲージメントの性差

表 3-20 ワークエンゲージメントの年代差

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	F
	N = 539	N = 933	N = 899	N = 481	N = 63	
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	29.3 (1.0)	29.8 (0.8)	32.9 (0.9)	34.4 (1.1)	39.0 (3.8)	7.92 ***

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

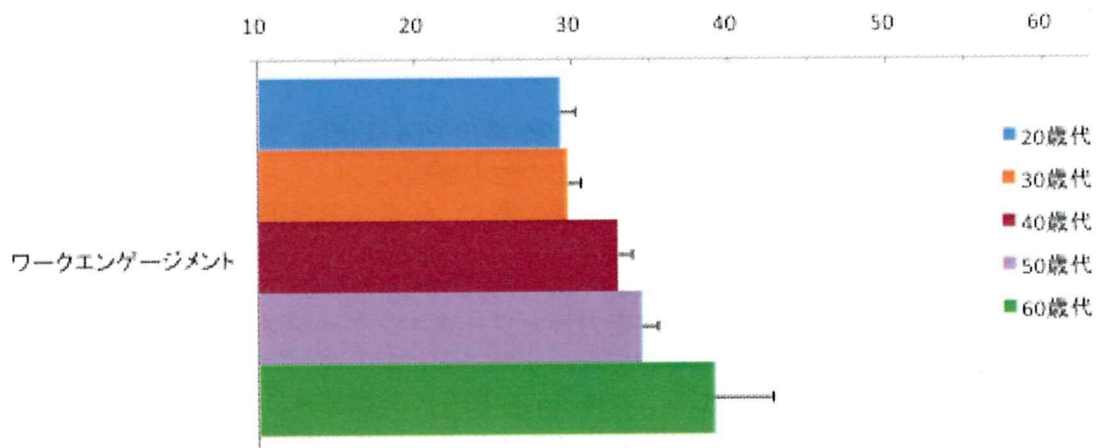


図 3-35 ワークエンゲージメントの年代差

表 3-21 ワークエンゲージメントの職位差

	管理職	一般職	その他	F
	N = 420	N = 2419	N = 76	
	M (SE)	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	33.3 (1.1)	32.1 (0.9)	33.8 (1.4)	2.98

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

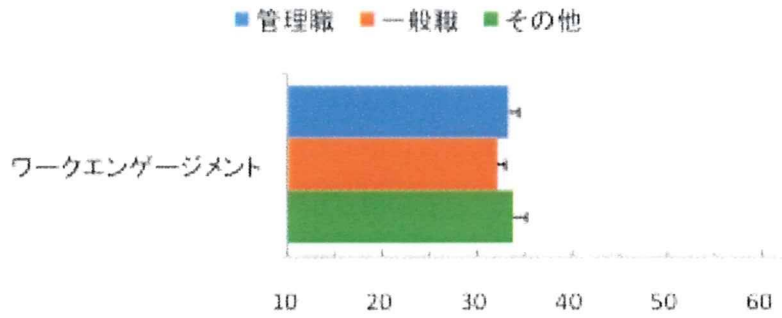


図 3-36 ワークエンゲージメントの職位差

表 3-22 ワークエンゲージメントの再雇用による差異

	再雇用	通常	<i>F</i>
	<i>N</i> = 329	<i>N</i> = 2586	
	<i>M</i> ( <i>SE</i> )	<i>M</i> ( <i>SE</i> )	
ワークエンゲージメント	33.4 (1.1)	32.7 (0.9)	1.18

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

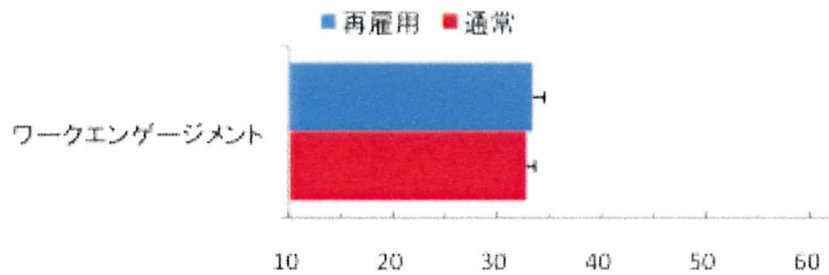


図 3-37 ワークエンゲージメントの再雇用による差異

表 3-23 ワークエンゲージメントと職務内容の変化への対応との関連

	職務内容の変化への対応		<i>F</i>
	遅い	早い	
	<i>N</i> = 1231	<i>N</i> = 1684	
	<i>M</i> ( <i>SE</i> )	<i>M</i> ( <i>SE</i> )	
ワークエンゲージメント	32.2 (1.0)	34.0 (1.0)	14.16 ***

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

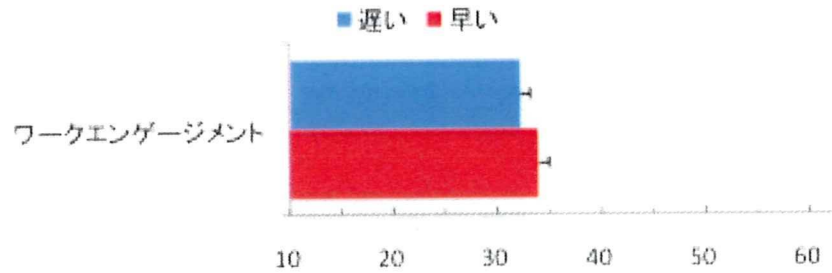


図 3-38 ワークエンゲージメントと職務内容の変化への対応との関連

表 3-24 ワークエンゲージメントと人間関係の変化への対応との関連

ワークエンゲージメント	人間関係の変化への対応		F
	遅い	早い	
	N = 1401	N = 1514	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	32.6 (1.0)	33.5 (1.0)	3.84

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

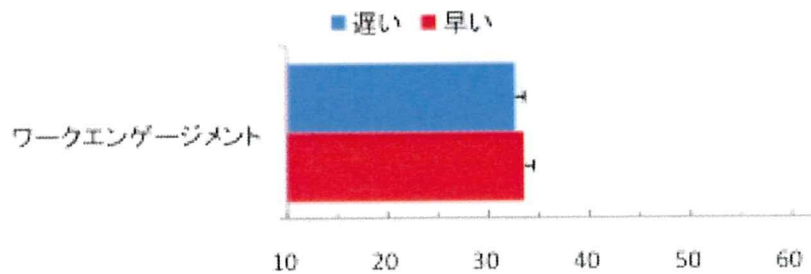


図 3-39 ワークエンゲージメントと人間関係の変化への対応との関連

表 3-25 ワークエンゲージメントと重要な人材としての評価との関連

ワークエンゲージメント	重要な人材としての評価		F
	感じない	感じる	
	N = 1346	N = 1569	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	29.7 (1.0)	36.4 (1.0)	235.21 ***

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

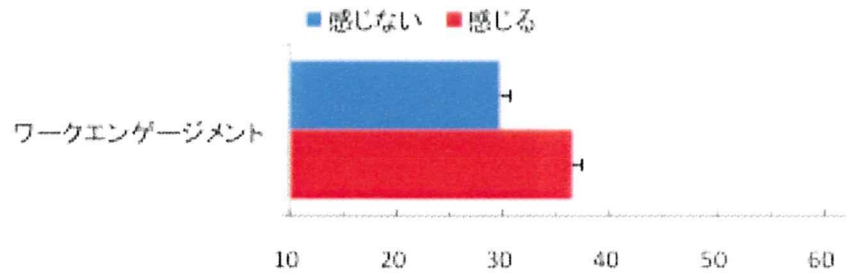


図3-40 ワークエンゲージメントと重要な人材としての評価との関連

表3-26 ワークエンゲージメントと認知機能の低下の自覚との関連

	認知機能の低下の自覚		F
	なし	あり	
	N = 1050	N = 1865	
ワークエンゲージメント	M (SE)	M (SE)	10.71 **

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

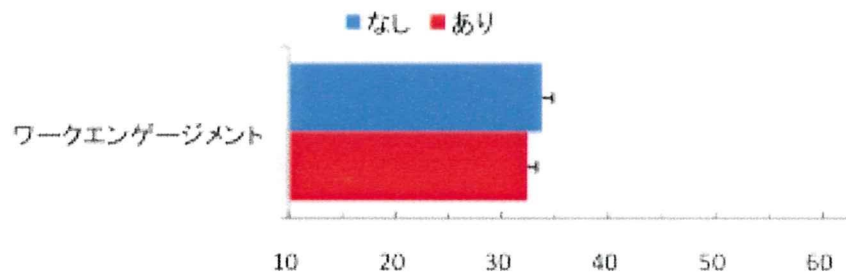


図3-41 ワークエンゲージメントと認知機能の低下の自覚との関連

表3-27 ワークエンゲージメントとコミュニケーションとの関連

	コミュニケーション		F
	できない	できる	
	N = 508	N = 2407	
ワークエンゲージメント	M (SE)	M (SE)	10.71 **

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

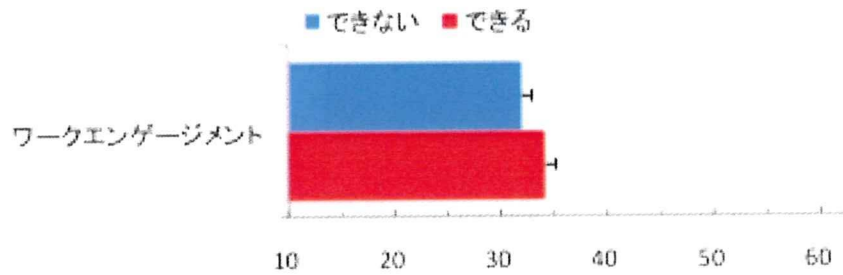


図3-4-2 ワークエンゲージメントとコミュニケーションとの関連

表3-28 ワークエンゲージメントとストレスへの対応との関連

	ストレスへの対応		F
	できない	できる	
	N = 677	N = 2238	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	31.7 (1.0)	34.5 (1.0)	28.28 ***

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

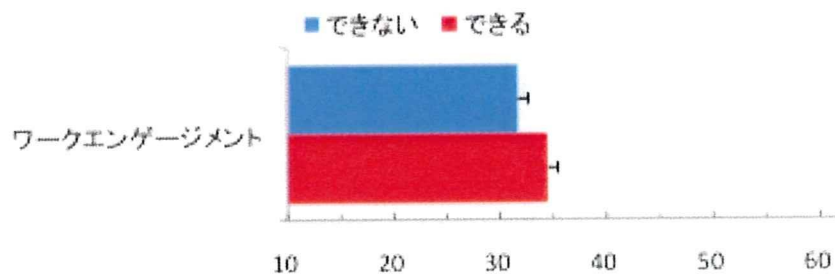


図3-4-3 ワークエンゲージメントとストレスへの対応との関連

表3-29 ワークエンゲージメントと職務効力感との関連

	相談相手		F
	いない	いる	
	N = 728	N = 2187	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	31.3 (1.0)	34.9 (1.0)	53.53 ***

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

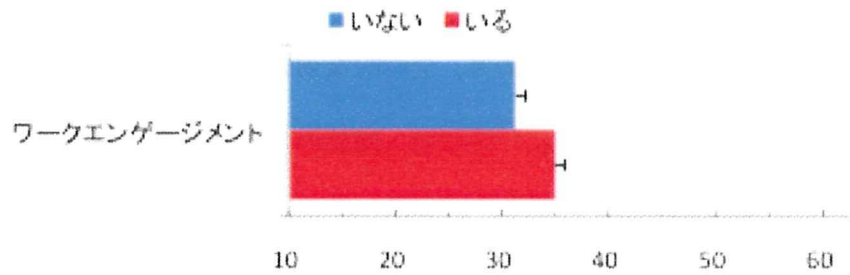


図3-44 ワークエンゲージメントと相談相手との関連

表3-30 ワークエンゲージメントと私生活での心配事との関連

	私生活での心配事		F
	なし	あり	
	N = 1701	N = 1214	
	M (SE)	M (SE)	
ワークエンゲージメント	33.2 (1.0)	32.9 (1.0)	0.53

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

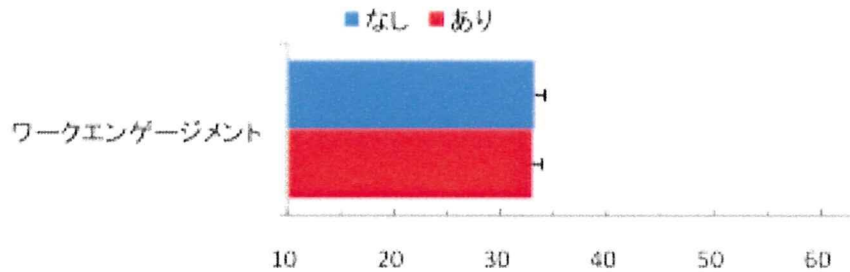


図3-45 ワークエンゲージメントと私生活での心配事との関連

#### 3-4-4. 結語

本章では、適応能力等や仕事への肯定的な関与と労働意欲の加齢に伴う変化に加え、肯定的な関与と労働意欲に影響を及ぼす要因を検討した。さらに、ワークエンゲージメントに影響を及ぼす要因の内、加齢の影響を受ける要因、すなわち、有意な年代差が認められる要因は、高年齢労働者の就業の継続を支援する上で特に重要な要因である可能性が考えられる。大規模横断調査から検討した結果、“重要な人材としての評価”、“認知機能の低下の自覚”、“コミュニケーション”、“ストレスへの対応”、“職務効力感”の5つの要因が高年齢労働者に対する就業配慮・支援を検討する上で重要である可能性が示唆された。高年齢労働者の再雇用あるいは定年延長においては、従前の作業・職務の継続だけではなく、異動や役職定年等、心理・社会的環境や職務内容、役割等の変化を伴う場合も少なくない。そこで、高年齢労働者の自尊感情の保持への配慮も含めて、求められる職務内容や役割、全体の中での位置づけ等の職務・役割の重要性等を明確に説明する必要性が示唆された。さらに、加齢に伴う認知機能の低下の自覚を助長するような作業は、仕事への肯定的な関与や労働意欲を妨げる可能性が示された。安全かつ健康で持続的な就業には認知機能の変化に応じた



就業配慮・支援が重要であることが示唆された。また、周囲との円滑なコミュニケーションが保持できる心理・社会的環境面での配慮に加え、以前の経験や知識が活用できる作業・職務等の付与等による職務効力感やストレスへの対応能力等、全般的な効力感を保持するための配慮も重要であることが示唆された。

一方で、本研究における“職務効力感”等には、回答の偏りが懸念されることから、設問の表現を見直す必要があると考えられる。

### 3-4-5. 引用文献

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2001) The Measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R. & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Development and validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.

### 3-5. 再雇用についての労働者の意識に関する調査

#### 3-5-1. 調査の背景と目的

労働者のエンプロイアビリティの評価は、労働者の現在の健康度だけでなく、個々の労働者が定年後にどこでどのような働き方をしたいと思っているかに応じて大きく異なってくる。そこで、労働者の再雇用に対する考え方を明らかにするために、退職後の生活基盤、求めている就労条件、活かしたい能力、健康状態を評価されることに対する意識などについて調査を行った。

#### 3-5-2. 結果

再雇用に関する意識調査を目的としているため、全回答者の中から再雇用であると回答した者を除く、男性 2,485 人、女性 204 人の計 2,689 人について、性年齢別、性職種別にクロス集計を行った。集計表を表 3-31～34 に示す。また項目ごとに棒グラフに表したものを図 3-46～65 に示す。

表3-31 年齢とのクロス集計(男性)

	年齢(男性、再雇用前)						合計
	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	不明	
<b>60歳以降の公的年金受給までの資金</b>							
配偶者の賃金収入	16	23	23	10	0	0	72
子供の賃金収入	19	11	11	1	0	0	42
自営業などの事業収入	15	11	10	12	0	0	48
公的年金以外の年金	37	93	81	42	1	0	254
財産収入	13	21	12	8	0	0	54
貯蓄の取りくずし	283	466	455	212	0	0	1,416
その他	75	129	155	108	7	1	475
無回答	17	42	39	23	3	0	124
<b>現在の仕事に必要な能力(複数選択)</b>							
目や耳の感覚	150	274	225	112	1	1	763
身体の筋力と持久力	157	267	210	101	4	1	740
手先の正確な動作	149	207	150	80	0	0	586
専門分野の経験や知識	318	498	499	238	3	1	1,557
アイデアなどの発想力	190	307	304	101	3	0	905
原因分析や考察をする力	230	344	331	133	4	0	1,042
人脈を活用する力	93	140	171	66	2	0	472
部下や業務を管理する能力	57	173	253	129	4	0	616
<b>退職希望年齢</b>							
65歳を超えても勤務したい	25	66	73	34	4	0	202
65歳くらいまで勤務したい	115	197	264	141	3	0	720
60歳以降、2、3年勤務したい	37	71	80	67	3	0	258
60歳以降は勤務したくない	69	121	118	78	0	1	387
60歳未満で退職したい	23	46	36	13	0	0	118
現時点では分からない	202	284	208	77	1	0	772
無回答	4	11	7	6	0	0	28
<b>再就職判断に関する意見(複数選択)</b>							
人事が産業医の意見を尋ねて良い	62	143	202	108	2	0	517
健康診断を実施しても良い	132	256	348	194	4	0	934
過去の健康記録を参照しても良い	48	88	164	91	4	1	396
過去の病欠や休職の履歴を参照して良い	49	96	147	84	1	1	378
改めて健康状態を評価すべきではない	15	32	36	28	0	0	111
わからない	289	425	284	117	5	0	1120
<b>再雇用時の希望業務(複数選択)</b>							
これまでの技能・知識・経験を活かせる仕事	157	362	372	227	4	0	1,122
これまでより心理的ストレスの少ない業務	122	251	325	139	4	0	841
これまでより身体的負荷の少ない業務	109	205	213	93	2	0	622
これまでより労働時間が短い業務	63	139	140	61	1	0	404
再教育や再訓練を受けること	9	16	30	12	0	0	67
特に希望はない	166	173	99	61	1	1	501
	475	796	786	416	11	1	2,485

	現在の職種（男性、再雇用前）						合計
	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	不明	
<b>60歳以降の公的年金受給までの資金</b>							
配偶者の賃金収入	(3.4%)	(2.9%)	(2.9%)	(2.4%)	(0.0%)	(0.0%)	(2.9%)
子供の賃金収入	(4.0%)	(1.4%)	(1.4%)	(0.2%)	(0.0%)	(0.0%)	(1.7%)
自営業などの事業収入	(3.2%)	(1.4%)	(1.3%)	(2.9%)	(0.0%)	(0.0%)	(1.9%)
公的年金以外の年金	(7.8%)	(11.7%)	(10.3%)	(10.1%)	(9.1%)	(0.0%)	(10.2%)
財産収入	(2.7%)	(2.6%)	(1.5%)	(1.9%)	(0.0%)	(0.0%)	(2.2%)
貯蓄の取りくずし	(59.6%)	(58.5%)	(57.9%)	(51.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(57.0%)
その他	(15.8%)	(16.2%)	(19.7%)	(26.0%)	(63.6%)	(100.0%)	(19.1%)
無回答	(3.6%)	(5.3%)	(5.0%)	(5.5%)	(27.3%)	(0.0%)	(5.0%)
<b>現在の仕事に必要な能力（複数選択）</b>							
目や耳の感覚	(31.6%)	(34.4%)	(28.6%)	(26.9%)	(9.1%)	(100.0%)	(30.7%)
身体の筋力と持久力	(33.1%)	(33.5%)	(26.7%)	(24.3%)	(36.4%)	(100.0%)	(29.8%)
手先の正確な動作	(31.4%)	(26.0%)	(19.1%)	(19.2%)	(0.0%)	(0.0%)	(23.6%)
専門分野の経験や知識	(66.9%)	(62.6%)	(63.5%)	(57.2%)	(27.3%)	(100.0%)	(62.7%)
アイデアなどの発想力	(40.0%)	(38.6%)	(38.7%)	(24.3%)	(27.3%)	(0.0%)	(36.4%)
原因分析や考察をする力	(48.4%)	(43.2%)	(42.1%)	(32.0%)	(36.4%)	(0.0%)	(41.9%)
人脈を活用する力	(19.6%)	(17.6%)	(21.8%)	(15.9%)	(18.2%)	(0.0%)	(19.0%)
部下や業務を管理する能力	(12.0%)	(21.7%)	(32.2%)	(31.0%)	(36.4%)	(0.0%)	(24.8%)
<b>退職希望年齢</b>							
65歳を超えても勤務したい	(5.3%)	(8.3%)	(9.3%)	(8.2%)	(36.4%)	(0.0%)	(8.1%)
65歳くらいまで勤務したい	(24.2%)	(24.7%)	(33.6%)	(33.9%)	(27.3%)	(0.0%)	(29.0%)
60歳以降、2、3年勤務したい	(7.8%)	(8.9%)	(10.2%)	(16.1%)	(27.3%)	(0.0%)	(10.4%)
60歳以降は勤務したくない	(14.5%)	(15.2%)	(15.0%)	(18.8%)	(0.0%)	(100.0%)	(15.6%)
60歳未満で退職したい	(4.8%)	(5.8%)	(4.6%)	(3.1%)	(0.0%)	(0.0%)	(4.7%)
現時点では分からない	(42.5%)	(35.7%)	(26.5%)	(18.5%)	(9.1%)	(0.0%)	(31.1%)
無回答	(0.8%)	(1.4%)	(0.9%)	(1.4%)	(0.0%)	(0.0%)	(1.1%)
<b>再就職判断に関する意見（複数選択）</b>							
人事が産業医の意見を尋ねて良い	(13.1%)	(18.0%)	(25.7%)	(26.0%)	(18.2%)	(0.0%)	(20.8%)
健康診断を実施しても良い	(27.8%)	(32.2%)	(44.3%)	(46.6%)	(36.4%)	(0.0%)	(37.6%)
過去の健康記録を参照しても良い	(10.1%)	(11.1%)	(20.9%)	(21.9%)	(36.4%)	(100.0%)	(15.9%)
過去の病欠や休職の履歴を参照して良い	(10.3%)	(12.1%)	(18.7%)	(20.2%)	(9.1%)	(100.0%)	(15.2%)
改めて健康状態を評価すべきではない	(3.2%)	(4.0%)	(4.6%)	(6.7%)	(0.0%)	(0.0%)	(4.5%)
わからない	(60.8%)	(53.4%)	(36.1%)	(28.1%)	(45.5%)	(0.0%)	(45.1%)
<b>再雇用時の希望業務（複数選択）</b>							
これまでの技能・知識・経験を活かせる仕事	(33.1%)	(45.5%)	(47.3%)	(54.6%)	(36.4%)	(0.0%)	(45.2%)
これまでより心理的ストレスの少ない業務	(25.7%)	(31.5%)	(41.3%)	(33.4%)	(36.4%)	(0.0%)	(33.8%)
これまでより身体的負荷の少ない業務	(22.9%)	(25.8%)	(27.1%)	(22.4%)	(18.2%)	(0.0%)	(25.0%)
これまでより労働時間が短い業務	(13.3%)	(17.5%)	(17.8%)	(14.7%)	(9.1%)	(0.0%)	(16.3%)
再教育や再訓練を受けること	(1.9%)	(2.0%)	(3.8%)	(2.9%)	(0.0%)	(0.0%)	(2.7%)
特に希望はない	(34.9%)	(21.7%)	(12.6%)	(14.7%)	(9.1%)	(100.0%)	(20.2%)
	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(100.0%)