高齢社会での労働環境づくりに関する基礎的な調査 FUNDAMENTAL SURVEY ON IMPROVING OCCUPATIONAL ENVIRONMENTS IN THE RAPIDLY AGING SOCIETY

永田久雄*, 李 善 永**, 佐々木 昭彦***
Hisao NAGATA, Sunyoung LEE and Akihiko SASAKI

The elderly population increases rapidly while younger population becomes decreasing year by year in Japan. People over 65 years old are estimated to reach over 27 % of population by the year 2025. In order to facilitate the participation of elderly individuals and to integrate them with other generations in the rapidly aging society, we need various strategies to solve social problems. The present occupational environments are not always fit to elderly workers. It is an urgent issue that we should redesign occupational environments regarding physical and mental deterioration of elderly people.

370 elderly workers over 60 years-old and 430 workers from 40 to 49 years-old completed questionnaires. Questions were done about preferred age-group to work with, major concern of elderly capability to work with, major desired design to extend elderly employment, concerns to their working environments, own physical deterioration etc. Fundamental design concept in occupational environments based on symbiotic relations is discussed in this paper.

Keywords: *aging society, elderly worker, baby boomer, occupational environment, symbiotic relation*
高齢社会, 高齢労働者, 団塊の世代, 労働環境, 共生関係

1. 緒言

総人口に対して 65歳以上の高齢者人口の占める割合は, 1920年～1950年までの 30年間は約 5%で推移していたが, その後の約 50年間は年々漸増し 1998年には 16%に達し, 2025年には 27%になると推定されている³⁾。それにともない, 労働人口も急速な勢いで高齢化しており, その変化に対応した労働環境や労働形態の新たな構築が模索されている。21世紀の超高齢社会に備え, 働く意思のある高齢労働者に配慮した労働環境づくりが強く求められている。そのためには高齢労働者を受け入れる社会的合意と職場改善のための技術的方法論の確立が緊急課題となっている。

21世紀に直面する高齢者問題は団塊の世代(1947年～1949年生まれ)の問題である。1981年～1996年までの実質賃金の伸び率を見ても, 団塊の世代が最も低い⁴⁾。現在, 団塊の世代を中心とした中高年労働者がリストラの対象となっており, 年金・健康保険制度を支えてきた世代が, 将来, 制度の存続そのものの危機に直面し, 現在の高齢者より経済的に恵まれない境遇に陥ると予測されている。現在の 40 歳代が対象となる将来の高齢社会での労働環境づくりを論じる場合に, 現状そして将来予測される問題を明確にしておくことが求められる。40 歳代が, 自分たちの将来の高齢期労働をどのように考えているかを探り, また同時に, 現在の高齢者と将来の彼らの高齢者像との違いをできるかぎり明らかにすることが

求められる。

技術面から加齢問題を扱う場合に, 社会基盤を無視して論じることとはできない⁵⁾。労働環境づくりでは, まず労働の背景に横たわる問題をとらえる必要がある。そこで, 本論では, 60 歳以上の高齢労働者と 40歳代労働者を対象にして幅広く意識調査を行った。既往の労働環境調査⁶⁾のように主に青壮年労働者を対象とした調査でなく, 対象を 40 歳代と 60 歳以上の双方の年代層に絞り, 両世代間に見られる差異から, 高齢期に問題となる作業能力, 労働障壁, 将来の高齢者像, 高齢期の労働環境などについて基本的な検討を行った。なお, 高齢労働者の法的定義⁷⁾は 55歳以上 65歳未満の労働者を示すが, 本論では 60 歳以上の労働者を高齢労働者とした。

2. 調査方法

40歳代労働者層(以下, 40歳代層と略す)と高齢労働者層(以下, 高齢者層と略す)に分けてアンケート調査を行った。ここで, 40歳代層を取り上げたのは, 将来さまざまな高齢社会問題にさらされる年代層であり, 高齢問題に意識が高いこと, また, 高齢者の心身機能の衰えをある程度理解できると考えられたためである。本調査前に高齢者 66 名を対象とした聞き取り調査^{1),2)}を実施した。内容が本調査結果と重複する箇所が多いため予備調査内容の結果については論じていない。

本論文は, 文献(1), (2)において発表した内容に新たな調査内容を加えて再構成したものである。

* 労働省産業安全研究所 主任研究官・工博

** 労働省産業安全研究所 特別研究員・工博

*** 国立公衆衛生院 室長・医博

Chief Research Official, National Institute of Industrial Safety, Ministry of Labour, Dr. Eng.

Domestic Research Fellow, National Institute of Industrial Safety, Ministry of Labour, Dr. Eng.

National Institute of Public Health, Ministry of Health and Welfare, M.D.

2.1 調査項目

① 対象者の属性（年齢、性別、業種、職種、勤務先規模など）、② 現在の仕事の内容、③ 労働可能年齢、④ 共に作業する場合の身体機能上の問題、⑤ 共に働きたい年齢層、⑥ 高齢者の労働能力の評価、⑦ 労働環境の改善、⑧ 40歳頃と比較して気になる作業環境の変化(高齢者層のみ質問)、⑨ 高齢期の労働障壁、⑩ 心身機能低下への懸念、⑪ 身体の衰えを自覚した年齢（高齢者層のみ質問）、⑫ 40歳代層の高齢者像、⑬ 高齢期労働のあり方（自由記述式回答）

2.2 調査計画

調査地域は東京都下に限定した。

(1) 40歳代層

① 調査対象：従業員 50人以上の民営事業所の 40歳代の従業員、② 対象事業所数：400 事業所、③ 抽出台帳：平成 8年事業所統計、④ 事業所あたり最大 6人、⑤ 調査方法：郵送法、⑥ 調査時期：平成 10 年 3月16日～26日

(2) 高齢者層

① 調査対象：従業員 30～99人以下の民営事業所の 60歳以上の従業員、② 対象事業所数：800事業所、③ 抽出台帳：平成 8年事業所統計、④ 事業所あたり最大 3人、⑤ 調査方法：郵送法、⑥ 調査時期：平成 11 年 2月10日～3月8日

2.3 調査の手順

40歳代については無作為に抽出した 400事業所へ、高齢者層については 800事業所へそれぞれ質問用紙を送付した。後者の配布先事業所数が 2倍となっているのは、60 歳前に退職する労働者がほとんどであり、高齢者の就業者数が少ないためである。配布した調査票は人事担当者が対象者を選定し、各事業所の労働者に配布し、記載後に対象者から直接郵送により個別に返送してもらった。

2.4 回収の結果

(1) 40歳代層

① 回収事業所数（率）：125事業所（31.3%）

② 回収調査票数：430票

(2) 高齢者層

① 回収事業所数（率）：251事業所（31.4%）

② 回収調査票数：370票

2.5 サンプル特性

(1) 40歳代層

表 1 に示すように 40～44歳が 178人と 4割を、45～49歳までが 6割を占め、平均年齢 44.9歳、標準偏差 2.5歳である。回答者の約 1/4 は女子である。回答者の属する事業所は、表 2 に示すようにサービス業が 133人と約 3割で最も多く、次いで製造業、卸売業となっている。会社全体の従業員規模は、表 3 に示すように、「50～99人」、「100～299人」、「300～999人」がそれぞれ約 2割を、「1000人以上」が 3割を占めている。表 4 に示すように、作業内容別にみると、事務的作業が約 4割、管理的な作業が約 2割5分、肉体的作業が約 2割である。

(2) 高齢者層

表 1 に示すように 60～64歳が 226人と 6割を、65～69 歳が約 3割を占めている。70歳以上が 1割で、平均年齢 64.3歳、標準偏差 3.8歳である。回答者の約 2割は女子である。回答者の属する事業

所は、表 2 に示すように、サービス業が最も多く約 3割を占めている。次いで製造業、建設業となっている。会社の従業員規模は、表 3 に示すように、「299人以下」が全体の約 8割を、「300人以上」が僅か約 15%である。表 4 の作業内容別回答者数を見ると管理的な作業と事務的な作業を合わせると、両年代層で共に半数以上を占め、次に肉体的な作業の回答者が多い。

表 1 40歳代層と高齢者層の年齢別回答者数

年 齢		回答者数	比 率 (%)	
			男	女
40歳代	40～44歳	178	74.7	25.3
	45～49歳	252	77.4	22.6
	計	(430)	—	—
60歳以上	60～64歳	226	81.0	19.0
	65～69歳	106	81.1	17.9
	70歳～	38	76.3	23.7
	(計)	(370)	—	—

表 2 業種別の回答者数

勤め先の業種	回答者数	
	40歳代 (n=430)	60歳以上 (n=370)
建設業	29	44
製造業	89	104
卸売業	57	34
小売業	42	15
金融・保険業	13	10
不動産業	8	0
運輸・通信業	49	25
電気・ガス・水道他	7	6
サービス業	133	106
無回答	3	26

表 3 従業員数別の回答者数

企業全体の 従業員数	回答者数	
	40歳代 (n=430)	60歳以上 (n=370)
1～49人	23	118
50～99人	90	105
100～299人	86	76
300～999人	98	34
1,000人以上	130	24
無回答	3	13

表 4 作業内容別の回答者数

作業内容	回答者数	
	40歳代 (n=430)	60歳以上 (n=370)
肉体的作業	85	100
事務的な作業	157	90
管理的な作業	103	105
営業的な作業	59	46
研究開発的な作業	14	12
その他/わからない	7	13
無回答	5	4

図1 自分自身が懸念する心身機能の低下 (複数選択可)

図2 高齢期の労働障壁

表5 高齢者が身体の衰えを自覚した年齢

年 齢	衰えを自覚した身体機能 (%) (n=370)									
	視力 新聞読み時	聴力 電話利用時	記憶力	とっさの 判断力	作業速度	継続性	体の動き	歩行能力 階段昇降時	足腰の弱さ	手指の機能
40～44歳	4.6	0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.5	1.6	0.3
45～49歳	7.3	1.4	1.4	1.1	1.4	0.8	2.4	0.3	1.6	1.1
50～54歳	22.7	4.9	7.0	5.1	3.0	2.2	4.6	6.8	4.3	2.4
55～59歳	32.7	12.4	28.9	16.8	14.6	20.8	23.8	24.3	25.4	12.4
(40～59歳)	(67.3)	(19.2)	(37.6)	(23.3)	(19.3)	(24.1)	(31.1)	(31.9)	(32.9)	(16.2)
60～64歳	14.9	9.7	23.0	19.7	17.6	18.1	21.4	29.7	27.6	13.0
65～69歳	4.6	4.9	7.6	5.7	5.1	7.6	9.2	10.0	10.0	6.2
70歳以上	1.9	1.6	2.7	1.9	2.7	2.4	3.0	3.5	2.7	2.7
(60歳以上)	(21.4)	(16.2)	(33.3)	(27.3)	(25.4)	(28.1)	(33.6)	(43.2)	(40.3)	(21.9)
感じてない	9.7	60.8	27.6	46.2	51.9	44.9	32.7	23.2	24.3	59.7
無回答	1.6	3.8	1.6	3.2	3.5	3.0	2.7	1.6	2.4	2.2

3. アンケート調査結果及び考察

3.1 心身機能の衰えと高齢期の労働障壁

「自分自身が懸念する心身機能の低下」に関する集計結果を図1に示す。世代間(40歳代層と高齢者層)の回答結果に高度な有意差が見られる($\chi^2(6)=22.2$; $p<0.05$)。各選択項目ごとに見ると、40歳代は「視力」、「判断力・思考力」が約3割となっている。一方、高齢者層では、「視力」、「足腰」の順で高く、25～30%を占めている。両世代層に共通して「視力」の衰えが高い割合を示している。「判断力・思考力」に関しては世代間で差が最も大きく、40歳代層が、高齢者層の約2倍となっている。40歳代は「視力」の衰えと同時に、「判断力・思考力」の衰えも懸念している。

高齢者のみを対象にした質問で、自分自身の心身機能(歩行能力、視力、聴力など)が衰えたと自覚した年齢に関する回答結果を、表5に示す。調査対象が60歳以上の労働者であることから、60歳を境に合計値も40～59歳と60歳以上に分けて表中に併記してある。40～59歳層の値から、大きさ順に列記すると、「視力」、「記憶力」、「足腰」、「歩行能力」、「体の動き」、「継続性」、「判断力」、「作業速度」、「聴力」、「手指の機能」となる。ほとんどの心身機能の衰えが55～59歳層から緩やかに始まっているが、「視力」だけは早く、40歳から緩やかに始まり、40歳から54歳までを合計した値で見ると約3割5分も衰えている。これは、上記の図1で示す

ように、高齢者層が「視力」の衰えを最も懸念している結果と一致する。「聴力」で「感じていない」とする割合は約6割と最も高い。図1でも「聴力」の割合が高くない。しかし、明らかに生理的高音域の聴力が劣っている75歳以上の後期高齢者(平均年齢81.3歳)の聴力実態調査結果⁸⁾を見ても「電話の声」で「特に問題ない」が54.2%となっている。「視力」と異なり、「聴力」では、このような結果になる理由として、聴力の衰えが作業にさほど影響を与えていないか、聴力の衰えに本人自身が気づいていないと考えられる。主観的な判断による調査法の問題点とも言える。

「60歳過ぎまで働き続ける上で最も大きな障壁は何か」に関する質問の集計結果を図2に示す。世代間に高度な有意差が見られる($\chi^2(5)=160.0$; $p<0.05$)。高齢者層の場合、「通勤にかかる負担」が最も大きく、高齢者には通勤負担が大きな労働障壁であることが分かる。また、「分からない」と「無回答」の割合も高い。これは、高齢者にとっては労働障壁となるものが、与えられた選択肢に見いだせなかったとも理解される。40歳代層の場合は、「配置換えなどに伴う精神的負担」が最も高く、次いで、「身体的・生理的な労作負担」、「通勤にかかる負担」である。40歳代層にとっては、回答結果は類推によるために、現在かかっている問題に強く影響を受けることから、40歳代層では、「配置換えなどによる精神的な負担」が現時点でも大きいと理解すべきであろう。

表 6 40 歳代層の高齢者像

質問内容：	40 歳代層による自分自身の 高齢者像 (n = 430)				60 歳以上による 40 歳代の 人々の将来の高齢者像 (n = 370)			
	そう 思う	そう 思わない	変 わ ら な い	よ く わ か ら な い	そう 思う	そう 思わない	変 わ ら な い	よ く わ か ら な い
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
① ワープロなどの使用にもっと慣れている。	78	8	10	4	84	6	3	7
② 情報機器の使用に慣れている (パソコン、インターネットなど)	76	9	10	5	85	7	3	5
③ 年功序列の一律賃金でなく能力別賃金、職務内容別賃金体系に慣れている	58	15	14	13	69	5	8	18
④ 高齢者が現場でも戦力となり活躍している。	41	14	35	10	35	22	23	20
⑤ 働く意欲が高い。	37	12	41	11	22	35	23	20
⑥ 若い上司ともうまくやっていける。	35	16	35	14	24	26	22	28
⑦ 健康で元気だ。	26	17	46	11	20	33	27	20
⑧ 根気がある。	25	21	43	11	12	48	22	18
⑨ 足腰や腕の筋力が優れている。	16	25	52	7	8	46	25	21
⑩ 聴力が優れている。	12	17	62	9	8	27	35	30
⑪ 視力 (近点 ; 夜間 ; 動体視力) が優れている。	10	25	56	9	7	41	27	25

3.2 40歳代層の高齢者像

40歳代層の将来の高齢者像を高齢者層と対比させることにより意識差を調査した。表 6 にその集計結果を示す。「そう思う」と「そう思わない」について、世代間の差を検定すると、①ワープロと②情報機器に関してのみ世代間に一致性が見られる (それぞれ $\chi^2(1)$ は 1.91と1.94; $p>0.05$)。「よくわからない」と回答した割合は、①と②の項目を除いて、高齢者層が約 2～3割でやや高い。このことから高齢者層にとって、40歳代の高齢者像を具体的に類推するのがやや難しいと思われる。

質問項目①、②に、「そう思う」と回答した割合は 8割前後に及ぶ。その他に、「そう思う」の回答割合が高いのが、③能力別賃金で、40歳代層が約 6割、高齢者層が約 7割である。次に、④現場でも戦力でそれぞれ約 4割と 3割5分である。競争原理に基づくグローバル化や情報化されつつある社会の到来を感じているようである。

逆に、「そう思う」と回答した割合が低いのは、高齢者層については、心身機能に関わる質問内容で、⑦健康、⑧根気、⑨筋力、⑩聴力、⑪視力である。これは、現在の高齢者は今の 40歳代層の将来の高齢者像で身体機能面では否定的に回答していることを示している。

40歳代層の回答結果によれば、彼らの将来の高齢者像では、今の高齢者と「変わらない」とする割合が、各質問項目の全てについて高齢者層を上回っている。40歳代層は自分自身が高齢者となっても、現在の高齢者と比較してそれほど大きな変化はないと考えているようである。

将来の高齢者像で両年代層が一致した質問項目①と②の結果から判断して、多くの事業所で情報ネットワークの発達により、在宅労働型の SOHO (Small Office Home Office) 的な形態が現れ、自由な

通勤、勤務時間などが普及する社会の到来も想像されているようである。将来の日本において高齢労働者の特性は、現在の高齢者と同じでなく変動してゆくと考えるのが妥当である。

3.3 高齢労働と労働環境づくり

(1) 最大労働可能年齢：「何歳まで働けるか」との質問に対して、図 3 に示すような結果になった。世代間に高度な有意差が見られる ($\chi^2(7)=246.6$; $p<0.05$)。70歳以上でも働けるとする回答結果 (「70歳まで」、「75歳まで」、「80歳まで」、「健康ならばいつまでも」の合計値) は、40歳代層が 19.6%と低いのに対して、高齢者層が 65.9%と非常に高い。一方、仕事をしていない 60歳以上の企業退職者を対象にした調査結果⁹⁾ (1998年1月実施)でも、回答者の年齢が高まるにつれて希望引退年齢が高くなる傾向が見られた。日本人の勤労意欲は欧米と比較すると高いと言われているが、40歳代の意識も年をとるにつれて将来高くなるとされる。なぜならば、最大労働可能年齢で見られるように、高齢者側で高まる傾向があるためである。

図 3 最大労働可能年齢

このことから、21 世紀における高齢者就労は高齢者側の労働意欲には問題なく、雇用者側の受け入れ体制と雇用環境の整備がその決定的要因となると考えられる。

(2) 共に働きたい年齢グループ：「高齢期に共に働きたい年齢グループ」の集計結果を図 4 に示す。世代間に有意差が見られない ($\chi^2(5)=5.4$; $p>0.05$)。つまり、年齢層にかかわらず差がなく同じ傾向が見られる。「必ず混在するグループ」と「どちらかと言うと混在するグループ」の選択結果を合わせると、双方のそれぞれ約 8 割が、「混在するグループ」での労働を望んでいる。高齢者層にかかわらず、40 歳代層も自分自身の高齢期においては、共に働く労働者の年齢層が混在した環境で働くことを大多数が希望している。

(3) 青壮老が共に作業する場合の問題となる心身機能：混在グループで高齢者と共に作業するようになった場合に、高齢者のどの作業能力が問題になるかを、双方に尋ねた。その集計結果を図 5 に示す。世代間に高度な有意差が見られる ($\chi^2(11)=73.9$; $p<0.05$)。40 歳代層では、「記憶力の低下」が最も大きな問題として上げられた。また、「小さな目盛、数字などの読みにくさ」、「体の動きが遅い、敏捷性の衰え」、「とっさの判断力の衰え」、「作業速度の遅さ」などがほぼ均等な割合で示されている。高齢者層は、「小さな目盛、数字などの読みにくさ」が最も高い。次いで、「記憶力の低下」、「足腰の弱さ」になっている。

一方、図 1 と表 5 の結果からみると、「自分自身で懸念する心身機能の低下」でも「視力」と「足腰」と「判断力・思考力」が高い割合を示している。表 5 の自覚年齢でも「視力」、「記憶力」、「体の動き」が高い割合を示し、同様の結果を示している。また、既往研究¹⁰⁾では、眼調節能のなかでも近距離視力の衰えに関する名古屋市近郊の自動車組立工場の男子労働者約 9000 人の追跡調査結果によれば、40 歳から急激に衰えはじめ、50 歳から変化が少なくなることが報告されている。この傾向は出生コホートや時代による影響が少ない。このような調査結果からみても高齢社会対応の労働環境づくりでは、足腰や歩行、中枢能力である判断力・思考力、記憶力などの衰えと同時に、特に、視力の衰えと視環境への配慮が重要であると推察される。

(4) 労働環境の改善：「高齢期に要望する労働環境の改善」に関する集計結果を図 6 に示す。両世代間に高度な有意差が見られる ($\chi^2(8)=67.2$; $p<0.05$)。40 歳代層が求めるのは、「勤務時間の短縮」が最も高く、次いで「仕事量やノルマの削減」である。高齢者層では、「勤務時間の短縮」が最も高い。次に、「時差通勤」と「職場環境の改善」になっている。共通してワークロードの軽減を希望している。一方、50 歳以上の労働者を対象にした調査結果¹¹⁾によれば、労働者が望む高齢労働への配慮項目は、「仕事の分担を調整する」が約 6 割で最も多く、次いで「仕事の量を調整する」が約 5 割、「労働時間を短縮する」が約 3 割、「休暇を取りやすくする」が約 3 割で、「勤務時間を調整する」が約 2 割となっており、「作業環境を改善する」は僅か 5.9%であった。これは、高齢者にとって雇用にかかわる問題に関心が高いことを示している。

高齢者層のみへの質問で、「40 歳代の頃と比較して、60 歳を過ぎてから特に気になる作業環境」に関する集計結果を図 7 に示す。「非常に気になる」と「気になる」と「少し気になる」の集計

値を大きさ順に見ると、「寒さ (68.1%)」、「うるささ (63.5%)」、「暑さ (59.7%)」、「明るさ (54.1%)」、「まぶしさ (44.4%)」となる。環境要因である温熱と騒音で高く、照明でやや低い傾向となっている。今後は更なる検討をしてゆく必要がある。

3.4 自由記述の内容の分析及び考察

高齢期労働のあり方を把握するために、40 歳代層と高齢者層の両方に、高齢期労働にとって「良い労働環境」とはどのような環境であるかを、自由記述してもらった。40 歳代層には、自分自身が 60 歳以上になった場合を想定して記述することを求めた。

図 4 高齢労働期に共に働きたい年齢グループ

図 5 青壮老が共に作業する場合に問題となる心身機能 (複数選択可)

図 6 労働環境の改善(複数選択可)

図7 高齢になるほど気になる作業環境

自由記述による調査の趣旨は、高齢期労働に対するより良い労働環境づくりのための必要条件を幅広く抽出するためである。この自由回答内容の分析を通して、両年代層間による意識差について考察を行った。ただし、自由に記述する内容は、自分自身にとって最も

関心のある内容、訴えたい内容となる傾向があると思われる。

(1) 記述内容の分類と結果

自由記述の内容から、高齢者層 133人から 171件の項目が、40歳代層 194人から 279件の項目が抽出された。その中で、表現法が異なるが、内容が同一であるとみなし得る項目ごとにグループ化し、40項目にまとめた。その分類結果を 40歳代層と高齢者層の意見に分けて図 8 に示した。同図の中の数値(%)は、その項目を記述した回答者数をその年代層の全体数で除した。数値が高いほどその項目の要求度が高いことを意味している。また、この分類に偏りが生じないように3人によって作業を行った。

自由記述内容を、3 つに大別した。そのなかでも「就労条件」に関する記述が多いのが特徴的である。中分類項目は 7 つに分類して、花や緑があふれる環境、明るい照明環境、作業スペースの確保などの「建築施設・設備」、高齢者の差別のない職場、青壮老の混在職、明るく楽しい職場などの「職場の雰囲気」、労働時間や出勤日数を短縮してほしいという「就労時間・日数」、経験を生かせる専門の仕事、自分の能力・体力に応じた仕事の希望などの「仕事の内容」、定年制、年金制などに関する「制度」、そして

図8 高齢期労働のあり方についての自由回答

管理者・国への「要求」と「労働観」である。

回答率が高い項目は、40歳代層では「仕事の内容」に関する項目で、高齢者層では「制度」に関する項目である。小分類項目別に構成割合を見てみると、40歳代層の場合、「経験を生かせる専門的な仕事」や「自分の能力・体力に応じた仕事」、「仕事量の軽減」がそれぞれ12.4%、9.3%、7.2%となっており、高齢者層の場合は、「定年制の延長」が26.3%、「賃金・給与体系に関する希望」が10.5%となっている。

(2) 40歳代層と高齢者層との意識差

図8に示す7つの中分類項目に関して、世代間の有意差を検定してみると、高度な有意差が見られる($\chi^2(6)=82.4$; $p<0.05$)。

40歳代層の場合、「仕事の内容(48.5%)」の回答率が最も高いことから、40歳代層は、高齢期労働では、「仕事の内容」を重視していることが分かる。例えば、労働・通勤時間の短縮、経験を生かせる専門的な仕事や在宅労働(SOHO)などを望んでいる。高齢者層の場合は、「制度(37.6%)」について回答した人が最も多い。例えば、「年齢を理由に給与を減額してほしくない」、「能力・資格があれば年齢関係なくいつまでも働きたい」などの内容であった。その中でも「定年制の延長」への希望が最も高かった。

40歳代層の場合に、福利厚生施設、照明、換気、作業スペースなどの「建築施設・設備」に関心を示しているが、高齢者層の場合では、この内容に関する回答が全く見られない。このことは、規模の比較的に小さな事業所で働く高齢者が過不足なく恵まれた建築的環境にいと理解するのでなく、高齢者には労働環境へ目を向ける余裕がなく、現実の雇用状況の厳しさが反映されていると理解すべきであろう。つまり、高齢者層では「制度(37.6%)」について回答した人が最も多いことから見て分かるように、現状の高齢者は、建築環境へ配慮するだけの心のゆとりがなく、雇用安定のための制度的な改善を強く望んでいると推察される。

4. 論考

4.1 労働環境づくりと共生思想

21世紀では、従来の均一性を重視する社会から脱却して、個性を重視する社会に移行すると言われている^{12),13)}。そこでは、混在した中で互いの利害得失などを認識した上での新たな共生関係の構築が求められている。図4に示された結果からも青壮老が共に働くことを望んでいる。労働環境づくりにおいても「共生」が将来の重要なキーワードとなるであろう。作業環境づくり・支援機器づくりでは、高齢者だけが専有する環境・用具を整えるのではなく、出来る限り幅広い年齢層が利用できるようにするのがこれからの課題である。障害者の生活の阻害要因を取り除くバリアフリーと称される設計思想では、バリアーを除去することに主眼を置き、他の人々との「共生」にあまり重きを置いていない。そのために、共有して使えるものが多いとは言えない。しかし「共生」を志向したユニバーサルデザイン思想¹⁴⁾により、高齢者だけでなく、若い作業員も含めて、年齢差なく誰にとっても安全で働きやすい労働環境づくりを目指すべきであろう。

4.2 総合的な労働環境づくり

高齢社会対応の労働環境づくりを検討する前に、高齢者雇用に関する根本的な社会的・制度的な問題がある。現在、雇用されている

高齢者にとって、雇用の安定が最重要な課題となっている。この根本的な課題が年齢制限撤廃などの形で社会的コンセンサスを得て解決された上で、真に「共生」できる労働環境づくりが行える。高齢社会における労働環境づくりは、医療と福祉を含めた地域の支援体制づくりと有機的に連携してゆくことが求められている。しかし、現在は個別の事業所内の改善・工夫に留まっており、労働人口が高齢化してゆくことに対して産業界全体で十分な対応ができていない。将来の少子・高齢化の時代を見すえ、将来起こりうる労働環境の変化を踏まえ、「共生」を目指した労働環境づくりのための建築的支援も含めた総合的な取り組みが求められる。

21世紀には年金支給開始年齢の引き上げがせまっており、高齢労働者を受け入れる社会環境づくりが緊急に求められている。高齢者の就労機会の拡大は、結果的には公的な福祉関連費用と個人の経済的な負担の軽減につながる。このように、高齢者を含めた「共生」を目指した労働環境づくりは、単独で存在する問題でなく、鎖で繋がった高齢社会問題の一つとしてとらえる必要がある。

5. 結語

高齢社会での労働環境づくりのあり方をアンケート調査結果から考察して論じた。高齢期の労働について、40歳代層と高齢者層の労働意識を対比しながら検討し次のような結果が得られた。

- ・高齢者層と同様に、40歳代層の多くが高齢期には、青壮老の混在するグループを好む。
 - ・40歳代層と高齢者層が共に作業する場合、40歳代層から見た高齢者層の身体機能の問題点は、「記憶力」、「とっさの判断」、「作業速度が遅い」が挙げられ、高齢者層は「小さな文字が読めない」、「記憶力」に関して懸念を自分自身で認めても40歳代層との労働は「問題ない」としており、世代間に認識差が見られる。
 - ・40歳代層が懸念する労働障壁は、「配置換え・職種変更に伴う精神的な負担」であり、高齢者層は「通勤にかかる負担」を最も懸念している。
 - ・年齢にかかわらず、ワークロード軽減への配慮を求めている。職務管理面、作業支援機器や作業方法などへの配慮が必要である。
 - ・40歳代層の将来の高齢者像は、パソコン、ワープロに慣れ、企業で高齢者層が戦力となって働いていると考えられている。一方、高齢者層の回答結果によれば、40歳代層の将来の高齢者像が今の高齢労働者と比して身体機能(健康、筋力、聴力、視力)が特に優れるようになるとは言えない。特に、「根気」、「筋力」、「視力」に関しては低い評価がなされている。
 - ・心身機能低下のほとんどが55歳頃から始まっているが、「視力」だけは早く、50～54歳から衰えている。逆に、「聴力」の衰えは、「感じていない」とする高齢者の割合が最も高い。
 - ・40歳代層の場合、福利厚生施設、照明、換気、作業スペースなどの「建築施設・設備」に高い関心を示していたが、高齢労働者はこの内容に関する回答が全く見られない。高齢労働者は「定年制/給与」の改善を強く望んでいる。
- 調査結果から、将来の高齢者は、青壮老が混在した職場で働くことを好み、勤労意欲も高く、今の高齢者より社会の情報ネットワーク化に適応していると推察される。このように、「高齢者」を固定観念で見るのではなく、「高齢労働者」と言う言葉の意味が、時代の

移り変わりと共に流動してゆくといった見方をする必要がある。

労働環境づくりでは、足腰の筋力低下に対応してワークロードを低減する方向の支援的設計と、視力の衰えに対応した建物内の文字サイズや明るさなどの視環境への配慮が特に求められる。労働環境づくりでは、休憩室の充実なども望まれるが、労働者の介護支援といった面から託老所の職場内設置、高齢者の入居も想定した独身寮の設置といった面から新たな発想が必要となるであろう。本報の基礎的な研究を踏まえて、介護などの労働集約型の労働環境を取り上げて、建築的な面からの青壮老が混在する労働環境で改善すべき点などについて具体的に検討しているところである。

本研究は、6省庁と民間の24研究機関が参加した科学技術庁科学技術振興調整費の生活基盤研究に属する「高齢社会における製品・環境などのユニバーサル化に関する研究」の一部として実施した。

参考文献

- 1) 永田久雄：高齢社会対応の労働環境づくりに関する意識調査, 産業・組織心理学会第14回大会, pp.130~132, 1998.8
- 2) 永田久雄, 佐々木昭彦, 酒井一博, 李善永：高齢社会対応の労働環境づくり

- に関する意識調査 --- 40歳代労働者と60歳以上の高齢者に対する調査, 労働省産業安全研究所所報, NIIS-RR-98, 1999
- 3) 高年齢者雇用開発協会：人口の年齢構造の推移と見通し, p26, 高齢社会統計要覧, 1998
- 4) 経済企画庁：国民生活白書「中年」その不安と希望, 1998.12
- 5) Forzard, J.L.: Aging and technology - a developmental view, Proc. Human Factors Ergonomic Society Annual Meeting, Vol. 40th, No. 1, pp.138-140, 1996
- 6) 労働大臣官房政策調査部：労働環境調査報告(平成8年), 1997.10
- 7) 労働省令：高年齢者等の雇用の安定に関する法律施行規則, 労働省令24号, 1971.9.8
- 8) 樟村裕美：高齢者の聴力の実態－老人保健施設入所者における調査, Audiology Japan, Vol.40, pp.713~718, 1997
- 9) 総務庁長官官房高齢社会対策室：企業退職経験者の意識調査結果, 1998.
- 10) 下方浩史：縦断的追跡調査データによる視力・眼調節能の加齢変化の検討(93A2208-3), 厚生省厚生科学研究費補助金長寿科学総合研究 平成6年度研究報告, pp361-365, 1995
- 11) 日本労働研究機構：加齢と職業能力に関する調査結果報告書, 1997.3
- 12) 黒川紀章：新共生思想, 徳間書店, 1996
- 13) 松田裕之：「共生」とは何か...搾取と競争をこえた生物どうしの第三の関係, 現代書館, 1998.5
- 14) 古瀬 敏雄：ユニバーサルデザインとはなにか, 都市文化社, 1998

(1999年6月9日原稿受理, 1999年11月18日採用決定)