

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 —

永田久雄**, 佐々木昭彦***, 酒井一博****, 李善永**

Survey on Improving Occupational Environments in
the Rapidly Aging Society*

— Survey for Workers from 40 to 49 Years Old and the Elderly People over 60 Years Old —

by Hisao NAGATA**, Akihiko SASAKI***, Kazuhiro SAKAI****
and Sunyoung LEE**

Abstract: : 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. First of all, inquiries to the elderly people and to workers from 40 to 49 years old, are helpful to obtain hints to solve these problems and to redesign occupational environments.

66 elderly people and 430 workers from 40 to 49 years old completed questionnaires. Questions were done about the maximum possible age for working, major contributing factors to extend elderly employment, anxiety about their own physical deterioration, preferred age-group to work with, future elderly image of workers from 40 to 49 years old, etc. The elderly group was interviewed about daily life in their community and desires to improve working conditions. The following conclusions were obtained.

- (1) Most of workers wish to work until 65 years old. But barriers for continuing their work are regarded as quantity of tasks, time period of working hours, loads of commuting to or from work.
- (2) Workers from 40 to 49 years old guess that barriers for their own work at the age over 60 would be mental workload from new job assignments and physical workload from tasks.
- (3) Workers from 40 to 49 years old guess that their own physical deterioration would be eyesight, loss of judgement and deterioration of the leg muscle.
- (4) Workers from 40 to 49 years old are reported to give more contributing influence than the present elderly people and they would be accustomed to use personal computers and word processors. On the contrary their physical performance would not be superior to the present elderly people and especially their patience is underestimated by the present elderly people.

* 本報の一部を産業・組織心理学会¹⁾(1998)において発表した。

** 建設安全研究部 Construction Safety Research Division

*** 厚生省国立公衆衛生院 National Institute of Public Health under the Ministry of Health and Welfare

**** 労働科学研究所 The Institute of Science of Labour

- (5) Most of workers want to work not only in a group of aged people, but together with younger generations.

Keywords; aging society, elderly people, employment, backache

1. はじめに

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年まで約5%で推移していたが、その後は年々漸増し1998年には16%に達し、2025年には27%になると推定されている²⁾。労働力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。現在、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。

本報では、高齢労働に関して安全衛生といった領域からだけでなく、職域拡大なども視野に入れて、高齢者と青壮年者とが安心して共に働くことのできる労働環境づくりを幅広い視点から論じようとするものである。ただし、ここで扱う基本的な問題は、ジェンダー・フリーな労働環境づくりとも共通しているが、本報では年齢差に焦点をあてて論じている。

2. 調査方法

高齢者に対してヒアリング調査を行い、今の高齢者のおかれている現況を調査し、既往の高齢者調査^{3)~5)}との比較を行った。併せて、10～20年後の高齢社会においてさまざまな問題に直面すると予測される40歳代労働者の将来の高齢者像などに関するアンケート調査を行った。

2.1 高齢者の意識調査

(1) 調査項目

ヒアリング調査は自由発言方式で行った。ヒアリング終了後に、高齢者に対して下記の内容のアンケート調査を実施した。

- ① 対象者の属性（年齢、性別など）
- ② 定年制
- ③ 身体機能（歩行能、視覚、聴覚）
- ④ 40歳代の人々の将来の高齢者像
- ⑤ 自由記述（職場のあり方）

(2) 調査の手順

東京都清瀬市、東久留米市の市民の社会活動のネットワークと高齢者個人の持つ知人、近隣のネットワークなどを利用して調査への協力を呼びかけた。2時間

Table 1 Elderly respondents by gender.
高齢者の性別

性別	実数(人)	比率(%)
男性	26	39.4
女性	40	60.6

Table 2 Elderly respondents by age groups.
高齢者の年齢

年齢	実数(人)	比率(%)
60～64歳	14	21.2
65～69歳	27	40.9
70～74歳	16	24.2
75～79歳	6	9.1
80～84歳	3	4.6

にわたる自由発言に基づいた対話方式によるヒアリング調査並びにアンケート調査を実施した。平成10年3月に行い、一日を午前と午後に分けて数人ごとに、労働省産業安全研究所内にて調査を実施した。ここで対象とした高齢者は、少なくとも社会的な活動ができるだけの能力があることを前提としているために、自宅から徒歩あるいは電車、バスなどの交通機関を使って研究所まで自力で来られる人を対象とした。就労が困難と思われる病弱な高齢者は調査対象外となっている。

(3) 調査対象の特性

高齢者66人(60～81歳, 68.5 ± 5.2 歳, 平均±標準偏差, 以下同じ)に対して調査を実施した。Table 1とTable 2に示すように、男子26人(70.9 ± 4.4 歳)、女子40人(67 ± 5.1 歳)である。何かしらの賃金をもらって働いている人は、全体の35% (男子の32%, 女子の37.5%)である。

2.2 40歳代労働者の意識調査

(1) 調査項目

- ① 対象者の属性（勤務先規模、業種、職種、年齢、性別、勤続年数など）
- ② 定年制
- ③ 現在の仕事
- ④ 労働可能年齢

Table 3 Respondents by age groups.
年齢別の回答数

年齢	実数 (n=430)	男子 (n=328人)	女子 (n=102人)
40～44歳	178	74.7(%)	25.3(%)
45～49歳	252	77.4	22.6

Table 4 Respondents by industrial classification.
業種別の回答数

勤め先の業種	実数 (n=430)	比率 男 女 (%)	
		男	女 (%)
建設業	29	89.7	10.3
製造業	89	82.0	18.0
卸売業	57	80.7	19.3
小売業	42	78.6	21.4
金融・保険業	13	92.3	7.7
不動産業	8	62.5	37.5
運輸・通信業	49	93.9	6.1
電気・ガス・水道他	7	85.7	14.3
サービス業	133	60.2	39.8
無回答	3	—	—

Table 5 Respondents by numbers of employees.
従業員数別の回答数

従業員数	実数 (n=430)	比率 男 女 (%)	
		男	女 (%)
1～49人	23	56.5	43.5
50～99人	90	67.8	32.2
100～299人	86	74.4	25.6
300～999人	98	80.6	19.4
1,000人以上	130	84.6	15.4
無回答	3	—	—

Table 6 Respondents by tasks.
作業内容別の回答数

作業内容	実数 (n=420)	比率 男 女 (%)	
		男 (n=325)	女 (n=95)
肉体的作業	85	69.4	30.6
事務的な作業	157	66.2	33.8
管理的な作業	103	97.1	2.9
営業的な作業	59	81.4	18.6
研究開発的な作業	14	92.9	7.1
その他	2	50.0	50.0

- ⑤ 高齢期になった時に予想される労働障壁
- ⑥ 高齢者と共に作業する場合の身体機能上の問題
- ⑦ 自分自身の将来の高齢者像
- ⑧ 腰痛症
- ⑨ 自由記述(高齢期における労働環境への希望)

(2) 調査計画

- ① 調査地域：東京都下
- ② 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
- ③ 対象事業所数：400事業所
- ④ 抽出台帳：平成8年事業所統計
- ⑤ 対象従業員数：2,400人
(1事業所あたり最大6人)

⑥ 調査方法：郵送法

⑦ 調査時期：平成10年3月16日～26日

(3) 調査の手順

- ① 400事業所の人事担当者へ調査票を一括送付
- ② 人事担当者が対象者(40歳代の男女従業員)を選定、調査票配付
- ③ 対象者から郵送による個別返送

(4) 回収の結果

- ① 対象事業所数(率)：400事業所
- ② 回収事業所数(率)：125事業所(31.3%)
- ③ 回収調査票数：430票

(5) サンプル特性

Table 3に示すように40～44歳が178人と4割を、45～49歳までが6割を占めている。回答者の約1/4は女子である。回答者の属する事業所は、Table 4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。事業所の従業員規模は、Table 5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。Table 6に示すように、作業内容別(ただし、無回答10件)にみると、約2割が肉体的作業である。

3. 調査結果

3.1 労働可能年齢

Table 7に示すように労働可能年齢を「65歳まで」と回答した割合が最も多い。40歳代男子の半数近く、40歳代女子と高齢者の約1/3である。これに対して「70歳まで」、「75歳まで」、「健康ならばいつまでも」を合計した結果、つまり、70歳以上の就労を希望していると思われる割合は、40歳代男子が約2割、女子が約1割、高齢者が約6割となる。本調査と同時期(平成10年1月から2月)に全国の企業退職者1256人(平均年

Table 7 Maximum ages for working.
最大労働可能年齢

「自身の体力，気力から判断して何歳まで働けるとおもいますか」	40歳代		高齢者 (n=64) (%)
	(328) 男	(101) 女 (%)	
60歳まで	18.9	32.7	4.7
65歳まで	47.6	35.6	32.8
70歳まで	20.4	9.9	28.1
75歳まで	1.8	2.0	12.5
80歳まで	0.0	0.0	3.1
わからない	11.3	19.8	0.0
健康ならばいつまでも	0.0	0.0	18.8

Table 8 Major contributing factors to extend elderly employment.
高齢者雇用の促進要因（複数選択可）

「特に，何を改善すると高齢者が働きやすくなると思いますか」	40歳代		高齢者 (n=64) (%)
	(315) 男	(95) 女 (%)	
仕事やノルマの削減	30.6	23.1	18.4
勤務時間の短縮	27.6	31.9	25.5
時差通勤	14.6	18.1	16.3
職場環境の改善（段差，照明）	8.2	8.8	12.8
重筋作業の軽減	4.4	7.5	12.8
昼夜交代制などからの解放	4.9	2.5	9.2
作業用具の改善（リフターなど）	2.2	0.0	5.0
その他／わからない	7.5	8.1	0.0

Table 9 Barriers to future elderly work predicted by people between the age of 40 to 49.
40歳代労働者が予想する高齢期の労働障壁

「60歳を過ぎても働き続けるために，自分自身で予想される最も大きな障壁は何ですか（但し，病気・介護問題は除く）」	(n=323)	(n=100)
	男	女 (%)
配置換え・職種変更に伴う精神的負担	33.4	23.0
作業にかかる身体的・生理的な労作負担	20.1	30.0
通勤にかかる負担	20.4	23.0
作業速度，作業量による負担	18.0	13.0
その他／わからない	8.1	11.0

齢 74.9 歳：男子 97.3%，女子 1.0%，不明 1.8%）を対象にした同様の集計結果³⁾によれば，70歳以上の就労を希望する割合は，「元気ならばいつまでも」を加えると 50.3% になっている。また，希望退職年齢が「60歳まで」とする人が全体の 9.5%，「65歳まで」とする人が 29.6% である。本報の調査結果ともほぼ一致した。

40歳代労働者に対して行った，「65歳まで現在の仕事を続けられますか」の質問に対して，回答数 429 のうち，「続けられる」が 55.0%（男子 57.3%，女子 47.5%）で，「難しい」とするのが 36.6%（男子 35.7%，女子 39.6%）「わからない」が 8.4% であった。

3.2 高齢労働の促進要因と障壁

高齢者の就労を可能にする要因として，Table 8 に示すように，「仕事やノルマの削減」，「勤務時間の短縮」を挙げており，次に，「時差通勤」，「職場環境の改善」となっている。高齢者の就労を促進するためには，「作業量」，「通勤など」のワークロードの軽減に配慮する必要がある。既往の労働省の「加齢と職業能力に関する調査」による結果^{4)~5)}では，雇用延長を可能にする「何らかの配慮」に関する回答が，「仕事量」，「仕事の分担」に多く，次いで「勤務時間」の順である。

40歳代の労働者が考える「高齢労働で懸念する障壁」は Table 9 に示すように，「配置換えなどに伴う精神的負担」が男子で最も高く，次いで，「労作負担」，「通勤にかかる負担」である。一方，女子は「作業にかかる身体的・生理的な労作負担」が最も高く，次いで，「通勤」，「配置換えなど」による負担である。男子の場合は，配置換えのストレスが女子より大きい。

3.3 身体機能の衰え

40歳代に対して行った「自分自身で懸念する心身機能の低下」の結果を示した Table 10 によれば，「視力」，「判断力・思考力」，「足腰の筋力」がいずれも 20~30% になっている。一方，高齢者では，「判断力・思考力」，「敏捷性・反射神経能力」が 20~30% になっている。身体能力の低下が始まる 40歳代から，視力，足腰の機能低下が自覚され始めるが，既に，心身機能の衰えが恒常化した高齢者では，敏捷性に関連する動作速度の衰えがより大きな困難として自覚されている。

歩行能，視力，聴力に関する「衰えた」と自覚した年齢について高齢者に質問したところ，Table 11 に示すように，「視力」が 50歳頃から最も早く衰え，次いで，「歩行能」が 60歳頃から衰えている。

「歩行能一階段昇降」に関しては，「感じていない」と答える割合が 4割に及んでいる，生活範囲が狭まり，日常生活に大きな影響を及ぼしていないのではないかなどが考えられるが，更なる検討が必要である。「聴力」の衰えは顕在化しにくく，衰えを「感じていない」とする割合が他と比較して多く約 7割にも及ぶ。生活する上での必要度も関係してくると思われる。高音域が聞き取りにくくなる 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⁶⁾によれば，「電話の声」

Table 10 Anxiety about their own physical and mental deterioration.
自分自身が懸念する心身機能の低下 (複数選択可)

懸念する心身機能の低下	40歳代 「現在の作業を行う上での懸念」 (n=324)		高齢者 「働くとして、あるいは働いている懸念」 (n=60)
	男 (%)	女 (%)	
判断力・思考力	30.7	30.3	30.9
視力	29.6	32.9	12.2
聴力	4.5	5.2	7.9
足腰の筋力	20.2	18.7	16.6
敏捷性・反射神経能力	8.4	7.1	22.3
その他/わからない	6.6	5.8	10.1

Table 11 The age when they noticed various physical deterioration.
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		
	聴力 電話利用時 (n=65) (%)	歩行能力 階段昇降時 (n=60) (%)	視力 新聞読み時 (n=60) (%)
40～44歳	1.5	0.0	5.0
45～49歳	0.0	0.0	3.3
50～54歳	1.5	8.3	10.0
55～59歳	3.1	1.7	16.7
60～64歳	7.7	20.0	31.7
65歳以上	13.9	30.0	15.0
感じていない	72.3	40.0	18.3

Table 12 Experience of backache.
腰痛症の経験

腰痛発症経験	40歳代の労働者			高齢者 (n=64)
	全体 (n=419)	肉体的 作業 (n=85)	事務 ・管理 的作業 (n=335)	
あり	58.4	73.8	54.5 (%)	78.2 (%)
なし	41.6	26.2	45.5	21.8

Table 13 Age when they experienced first backache.
腰痛症の発症年代

腰痛症の発症年代	40歳代 (n=250)		高齢者 (n=50) (%)
	男	女 (%)	
10歳代	9.1	3.2	0.0
20歳代	27.3	28.6	2.0
30歳代	46.0	44.4	10.0
40歳代	17.6	23.8	18.0
50歳代	—	—	38.0
60歳代	—	—	26.0
わからない	—	—	6.0

で「特に問題ない」が54.2%となっている。このような結果になる理由として、聴力の衰えが生活にさほど影響を与えていないと考えられるが、しかし、それ以外に、聴力の衰えに本人自身が気づいていないことが大きいのではないかと思われる。その他に、騒音の低い家庭での電話利用が多い、知り合いとの会話が多いためなどがその他の要因として考えられる。

3.4 身体負担 — 腰痛

高齢者の身体機能の低下に伴い、ワークロードの軽減が大きな課題となっている。その中でも業務上の疾病の約6割⁷⁾を占める腰痛について調査した。その結果をTable 12に示す。腰痛症は40歳代の約6割、肉体作業では7割、事務管理作業でも半数以上が経験している。一方、高齢者では約8割が経験している。集計結果から「今でも痛みを感じる」は、40歳代の51.2%を占め、「全く痛まない」は僅か16.4%であるが、高齢者では、それぞれ54.7%と31.3%となり、「全く痛まない」が40歳代より高くなっている。このことから、現在の高齢者の方が腰痛症に対して体がより丈夫とは断言できないが、同じ高齢者といえども時代により身体機能上の特性に幾分かの差異がみられるであろう。

Table 13に示した発症年齢は、40歳代の調査によれば、30歳代で割合が最も大きい。高齢者では、50、60歳代にそのピークが移行している。調査結果のサンプル数が少ないこともあり、信頼性に問題があるが、腰痛期間の長さは大きな労働阻害要因となっている。既往の死傷病報告書に基づく調査結果⁷⁾によれば、35～39歳層に多く発生しており、40歳代の本調査結果とほぼ同様の結果となっている。Table 14に示す発症時の作業によれば、重量物による割合が最も高い(40歳代の約4割、高齢者の約5割)。既往の調査⁷⁾でも、重量物の運搬作業が多い運輸職と建設職で発生割合が高

Table 14 Tasks when they experienced first backache.
発症時の作業

発症時の主な作業	40 歳代 (n=247)	高齢者層 (n=46)
重量物運搬作業	42.0(%)	52.2 (%)
椅子, 座業	22.3	17.4
立ち作業	10.1	13.0
腰を回す作業	4.8	4.4
振動, 揺れ	1.6	0.0
わからない	19.2	13.0

Table 15 Preferred combinations of age group to work with.
共に働きたい年齢グループ

共に働きたい 年齢グループ	40 歳代 「60 歳以上にな った場合にどの 年齢グループの 中で働くのを好 みますか。」 (n=427)		高齢者 「どの年齢グ ループの中で 働くのを好み ますか。」 (n=58)
	男	女	男・女 (%)
必ず青壮老の 混在グループ	32.4	27.0	20.7
どちらかと言うと 混在グループ	52.3	53.0	55.2
どちらかと言うと 高齢者グループ	7.0	7.0	17.2
必ず 高齢者グループ	0.3	0.0	3.4
その他/わからない	8.0	13.0	3.5

Table 16 The elderly ability evaluated by people of 40 to 49 years old.
40 歳代による高齢者の能力評価 (複数選択可)

「現在のあなたが 60 歳以上の 高齢者と共に作業する場合に、 特にどの能力が問題となるか。」	(n=102) (n=328)	
	男	女 (%)
記憶力の低下	16.6	14.2
とっさの判断力の衰え	12.1	15.0
小さな目盛, 数字が読めない	11.2	12.6
聞き取り能力の衰え	7.3	13.4
作業速度が遅い	12.0	11.4
足腰が弱い	6.8	7.1
体の動きが遅い, 敏捷性の衰え	11.3	11.0
仕事の持続性がない	6.8	4.7
手・指の機能の衰え	2.1	1.6
その他/わからない	5.8	3.5
特に問題なし	8.0	5.5

くなっている。かつ、座業と立位作業による腰痛が合計約 3 割を占めることから、事務系労働でも大きな問題である。このことは、腰痛症が、高齢者に限らず青壮年者にも共通する問題として、作業と体力との基本的な関係に予防対策を要することを示している。

3.5 青壮年者と高齢者の労働共生について

高齢労働者の立場で、共に働きたい年齢グループについて質問した結果を Table 15 に示す。「必ず混在する職場」と「どちらかと言うと混在する職場」の選択結果を合わせると、40 歳代と高齢者層のそれぞれの約 8 割が、「混在する職場」での労働を望んでいる。しかし、「どちらかと言うと高齢者グループ」を選択した割合が、高齢者層で約 2 割を占めている。40 歳代労働者も高齢期には、「青壮老が混在した職場」で働くことを望んでいる。Table 16 に示したように高齢者と共に作業する場合の身体機能上の問題点を 40 歳代に尋ねた結果によると、比較的に頻度が高いのが、男女共に、「記憶力の低下」、「とっさの判断力の衰え」、「作業速度が遅い」、「体の動きが遅い、敏捷性の衰え」、「小さな目盛、数字が読めない」であり、女子の場合にだけ、「聞き取り能力の衰え」が高い。

3.6 40 歳代労働者の高齢者像

将来の高齢者に関するアンケート結果を Table 17 に示す。現在の高齢者と 40 歳代の間に、将来の高齢者像に意識差があるかどうかについて調査した。

11 の各質問項目に対して①, ②, ③ 以外では、40 歳代が「変わらない」とする回答割合が高い。その範囲は 35~62% である。また、質問①, ② 以外では、40 歳代の回答結果の方が高齢者より 16~39% ほど高くなっている。「よくわからない」は、40 歳代が 1 割ほどであるが、高齢者は 1 割~3 割を占めており、高齢者の回答結果の方が比較的に高い。

40 歳代と 60 歳以上の 50% 以上が共に「そう思う」と首肯したのは、①「ワープロ使用」、②「情報機器」、③「能力別・職務内容別賃金体系」である。現状の情報化されつつある労働環境を反映している。また、30% 以下が、⑦「健康」、⑧「根気」、⑨「筋力」、⑩「聴力」、⑪「視力」である。「そう思わない」とする 40 歳代の回答割合は、全体にわたり 1~3 割弱であるが、高齢者では、質問①, ②, ③ について約 1 割、それ以外の質問で、2~4 割と高い。60 歳以上の 40% 以上、40 歳代の 20% 以上が「そう思わない」と回答したのは、「根気」、「筋力」、「視力」に関するものである。

「根気がある」に関する質問項目では、40 歳代の「そう思う」と「そう思わない」が約 2 割で同じであるの

Table 17 Generational comparisons of images of future elderly workers (workers from 40 to 49 years old and the elderly people over 60 years old).

将来の高齡労働者像の世代比較 (40 歳代と 60 歳以上)

質問内容：	40 歳代労働者による自分自身の高齡者像 (n=430)				現在の高齡者による 40 歳代の人々の将来の高齡者像 (n=63)			
	そう思う	変わらない	そう思わない	よくわからない	そう思う	変わらない	そう思わない	よくわからない
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
40 歳代 「あなたが 60 歳になった時、今の高齡者と比較して違う点がありますか。」								
高齡者層 「今の 40 歳代の人々が 60~70 歳になった場合に、今の高齡者と違う点がありますか。」								
① ワープロなどの使用にもっと慣れている。	78	10	8	4	77	3	10	10
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	10	9	5	76	3	13	8
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	14	15	13	68	22	5	5
④ 高齡者が現場でも戦力となり活躍している。	41	35	14	10	27	23	23	27
⑤ 働く意欲が高い。	37	41	12	11	25	18	30	27
⑥ 若い上司ともうまくやっていける。	35	35	16	14	21	21	28	30
⑦ 健康で元気だ。	26	46	17	11	25	19	33	23
⑧ 根気がある。	25	43	21	11	6	16	45	33
⑨ 足腰や腕の筋力が優れている。	16	52	25	7	14	17	48	21
⑩ 聴力が優れている。	12	62	17	9	12	39	19	30
⑪ 視力 (近点；夜間；動体視力) が優れている。	10	56	25	9	13	29	41	17

に対して、60 歳以上では否定した割合が 45%、肯定が僅か 6%である。現在の高齡者と 40 歳代の間で大きな意識差が存在する。しかし、能力別賃金体系、情報関連機器に関しては、将来の高齡者像については世代差なく共通の認識を持っている。

3.7 ヒアリング及び自由記述の内容

高齡者からさまざまな内容の意見を自由発言方式で聞き取ったが、その多くが住居、街路、駅、介護保険、年金、病気、就職、定年などに関する幅広い範囲の問題であった。就労問題だけでなく、介護支援、モビリティ、生活自立支援などを含めた総合的な対応のなかでの労働環境づくりを行う必要性がある。

退職当初は趣味やカルチャーセンターなどの文化、地域活動に参加するが、数年で飽きて、その後に生活にも足り無さを感じはじめるようである。それと同時に、生活費を切りつめるために外出の機会も減らしたりして、結果的には徐々に消極的な生き方になってゆくパターンが垣間見えた。また、仕事がないために、生活時間が乱れ不規則な生活となったり、活動意欲が減退してくるために、病気治療し退院しても、健康を維持できないといった傾向がある。その一方で、退職後にうまく地域に溶け込め、地域のサークル活動を通して、楽しみを見つけて人生を楽しんでいる方もいた。仕事の有無が健康維持、充実した生活と密接に関連している。現在の高齡者は勤労意欲が高く、何かしらの社会

的な役割を強く欲している。高齢者の活用を促進することにより、結果的には公的な福祉関連費用と個人の負担を軽減することができるはずである。

高齢者と40代の現役労働者がそれぞれに抱く高齢労働のイメージを自由記述方式で求めた。その代表的な内容を「共生と理解」、「体力と労働」、「ボランティア」、「定年・意欲」に分けて世代間で比較した。その結果を付録1に示した。「ノルマ他」、「職場環境」などに関する意見については、40歳代労働者からの意見のみを付録2に示した。

40代労働者が将来の問題をどこまで肉薄して捉えているのかといった疑問がある。むしろ先のことは考えたくない、そのような立場にはなりたくないという、現実否定の反応が考えられた。しかし、アンケート結果からは、高齢労働への不安や認識の高さがうかがえる。40歳代からは、情報化を利用した在宅勤務を提案する意見が多く出されている。しかし、在宅での労働は、乳幼児を抱えた女子労働者には適しているが、高齢者にとっては長時間作業による眼精疲労や疎外感を引き起こしやすいために、その面からの改善が必要である。むしろ、なるべく高齢者を社会に引き出す工夫が求められる。アンケート結果とほぼ一致して、「仕事量やノルマの削減」、「勤務時間の短縮」などワークロードの軽減に結びつく記述が多い。新たな提案として、高齢者雇用率の強化、高齢労働者用の独身寮の提案があった。

本研究は、労働者側を対象とした調査であるが、今後は企業経営者や職場管理者、行政サイドや業界、あるいは高齢者の受け皿となる地域の自治体や商工団体の高齢社会への取り組みに関する調査が必要となろう。

4. 考 察

4.1 調査結果のまとめ

調査結果をまとめると次のようになる。

- ① 高齢期での就労：40歳代労働者の半数近くは、「65歳まで」現在の仕事を続けられると考え、約4割が難しいとしている。また、40歳代の約2割、高齢者の約6割が70歳以上の就労を希望している。
- ② 高齢期での労働障壁：40歳代労働者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」、「作業にかかる身体的・生理的な負担」、「通勤にかかる負担」などである。
- ③ 心身機能の衰えへの懸念：40歳代は、「視力」、「判断力など」、「足腰の筋力」が、高齢者は、「判断力など」と「敏捷性など」が高い割合を示している。40歳代から見た高齢労働者の身体機能の問題点は、「記憶力」、「とっさの判断」、「作業速度」、「体の動

きが遅い、敏捷性の衰え」、「小さな文字が読めない」などである。

- ④ 腰痛：高齢者だけでなく、40歳代にも共通する。40歳代の6割、高齢者の8割が経験者である。
- ⑤ 希望する作業グループ：40歳代も高齢者と同様に多くが高齢期には青壮老が混在するグループ（約8割）で働くことを希望している。
- ⑥ 将来の高齢者像：一般的傾向として、パソコン、ワープロに慣れ、企業で高齢者が戦力となって働いていると考えられている。一方、現在の高齢者による回答結果によれば、今の高齢者と比較して身体機能（健康、筋力、聴力、視力）が特に優れているとは言えない。特に、「根気」に関しては、低い評価がなされている。

4.2 高齢労働者に対する意識

労働省が1981年に56歳から69歳の約13,000人から抽出した調査資料⁴⁾を基に、Fig. 1に、高齢者が働ける職場数の割合を図示した。つまり、「各職場で65歳以上の労働者が普通に働けるかどうか」について、職場管理者への質問結果である。横軸は評価した職場管理者の年齢を表している。「配慮あり」の場合と「配慮なし」の場合についてそれぞれ結果を示した。図の白棒の「配慮なし」の年齢別傾向から、職場管理者が55歳以上になると、職場数の割合が15%~30%まで増してくるが、評価側の年齢が54歳以下では、その割合が5%以下となる。1981年の調査ですらこのように高齢者の能力の評価結果に評価する側の年齢による影響が見られる。

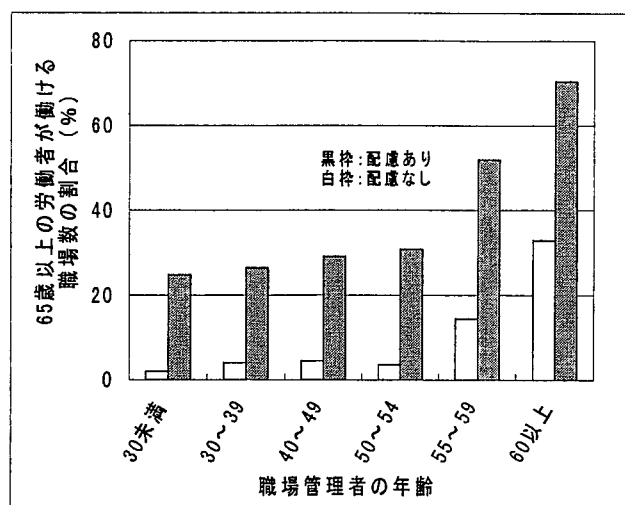


Fig. 1 Percentile of workshops that accept elderly people at an age over 65. 65歳以上の人が普通に働ける職場数の割合⁴⁾ (50歳以上の労働者がいる職場) (1981年調査)

Fig. 1 に描かれたの職場管理者の年齢別の評価結果から、「何かしらの配慮（仕事量、仕事の分担、勤務時間帯、時間短縮、教育・助言など）があれば労働可能」とする割合は、60歳以上の職場管理者では、「配慮なし」の場合と比較すると4割ほど上昇し7割まで達している。若い職場管理者の場合でも評価結果が3割近くまで上昇している。この結果から、現場の職場管理者は適切な支援があれば高齢労働者を受け入れることのできる職場数を大幅に増やすことは十分可能であると判断している。

到来する超高齢社会では、「高齢者」という言葉が、今とは違った別の意味を持つようになるが、現在の若年層は、先入観で否定的に評価しがちである。「歳を重ねること」を人間の生活の中では自然な流れとしてとらえて、年老いても個人として評価し、社会で活かす対策が至急求められる。その意味で、高齢者を職場から排除するのではなく受け入れるための労働環境の構築と同時に青壮年者側の理解を促進する必要がある。高齢者は個人個人で異なるにもかかわらず、先入観で高齢者像を形作っている。この阻害要因を除去することが、労働の共生化促進への最初の踏み石となる。

4.3 日本における将来の高齢社会

1981年から1996年までの実質賃金の伸び率は、団塊の世代（1947～1949年生まれ）が最も低い⁸⁾。年金制度を支えてきた団塊の世代が、逆に年金を受け取る立場になると現在の高齢者より経済的に恵まれない境遇におちいる。高齢者問題は団塊の世代の問題であり、彼らが今から中心となり高齢社会の基盤づくりをしていかざるをえない。40歳代労働者の10～20年後の高齢労働者像を正確に描くことは難しいが、調査結果から将来の高齢者は能力主義の世界でパソコン機器に慣れており、将来の情報ネットワーク化により、自由労働型のSOHO（Small Office Home Office）が発達し、通勤問題、勤務時間などの問題をカバーする可能性がある。現在の社会と将来の高齢社会とでは、高齢者の情報関連機器に対する適応能力に大きな相違点があると推察される。

日本においては、比較的低賃金の若い労働者の雇用が安定し、高賃金の団塊の世代を中心とした中高年労働者が失業するパターンをとっている。欧米では異なる労働年齢、人種、宗教の違いを越えた労働が一般化している。欧州では、社会保障が充実していることもあり、高齢者は労働の第一線から退き、中年層が中心となり働き、労働経験の少ない若者が失業するといった構造になっている。日本における高齢者の定年延長や再雇用制度の普及は、社会のダイナミクスによっ

て動きが加速されたり、減速されたりするだけで、日本では将来それがどのように進むかは、これからの若い人々の持つ労働観、社会的なセフティネットなどによって決定されてくるであろう。

4.4 労働環境の共生化

4.4.1 労働の共生化のためのシステムづくり

高齢者の支援方法としては、Fig. 2に示すように、心身機能レベルと職務内容との関連情報を分析評価して、作業環境、作業負荷、作業支援システムに分けて対策を実施する。高齢労働者と青壮年者の共生を促進するには、双方の心身機能の特性差とそのバラツキ度をデータとして収集する。その上でカバーできる範囲を決定し支援機器、労働環境のデザインを行う。日常生活用品の購入ではエンドユーザーに選択権があるが、収入を得るための労働では、作業環境、作業内容

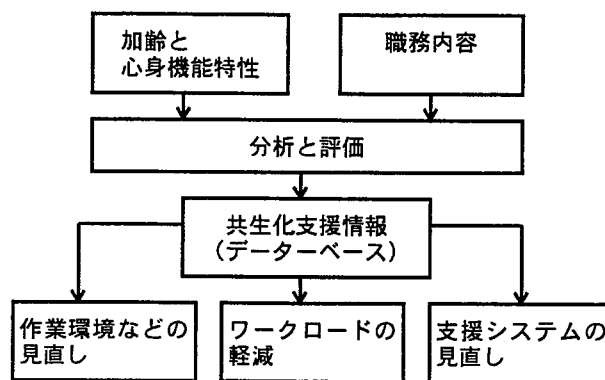


Fig. 2 Systematic approach for occupational environments in the highly aging society. 高齢社会における労働環境づくり

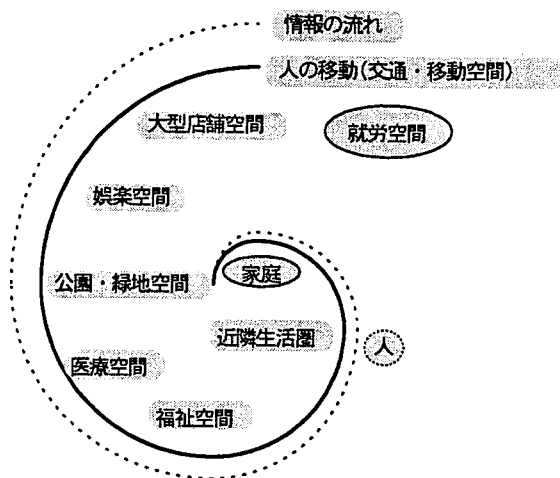


Fig. 3 Holistic approach for the social environments in the highly aging society. 高齢社会における総合的な社会環境づくり

Table 18 Supporting methods for elderly people's employment.
高齢者の就労支援方法

労働の共生化の課題	対 象
作業環境・機器デザインの改善 安全性 作業性 快適性	(作業環境) 聴環境, 視環境, 温熱環境, 空気環境, 歩行環境 (作業施設) 休憩室, 仮眠室, 運動室 介護支援施設 (作業支援) 作業用具・機器の改善 重筋作業の機械化
ワークロードの軽減 作業負担 腰部負担 通勤負担 精神的負担	(労働時間) フレックスタイム 時間短縮, 時差出勤 休憩時間 (労務管理) 適正配置 職務の単純化・細分化 在宅労働の導入
支援システムの構築	(システムの課題) 休暇支援 (介護など) 雇用率の設定 共生のための教育 公的な雇用設備・改善奨励金 高齢者雇用の事例情報の提供

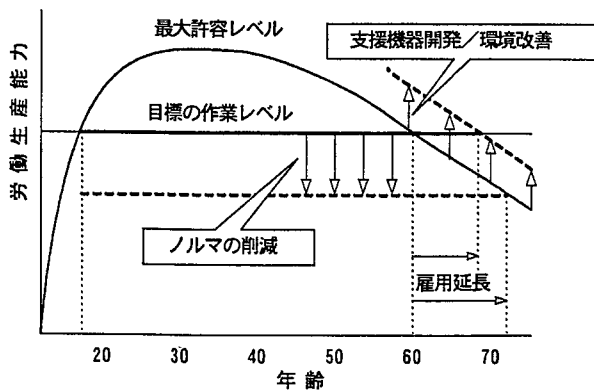


Fig. 4 Working capacity and methods to extend employment.
労働能力と雇用延長の方法

などに対して個人的な選択権は限られてくる。そのために、改善する側の事業主や職場管理者に適切な情報を提供し、労働環境の改善を支援してゆく必要がある。

作業の阻害要因を取り除き、高齢者の作業を促進するには、生活空間ごとの社会的な支援づくりをベース

にする。そのための概念図を Fig. 3 に示した。家庭から伸びる情報の流れ (電話, インターネット) と人の動きを表すライン (動線), 生活の場ごとの近隣生活圏, 福祉空間, 医療空間, 公園・緑地空間, 娯楽空間, 大型店舗空間などさまざまである。立場によりそれぞれの場合が生活空間でもあり就労空間ともなっている。高齢社会においては、介護老人をかかえた労働者や病後から職場復帰までの生活支援を基本としなければ、高齢者や若者が共に安心して働ける職場づくりを支援することは難しい。その連携の中で初めて高齢者対応の就労空間づくりが可能となる。

4.4.2 将来の労働環境づくり

加齢にともない衰える労働能力を支援する方法には次の三つが考えられる。

- ① 時間短縮などにより目標レベルを下げる方法。
- ② 作業支援機器, 作業環境・作業方法の改善により衰えた労働能力レベルを押し上げる方法。
- ③ 制度面からの取り組みにより支援する方法。

この三つの区分ごとに高齢者と青壮者を含めた共生化のための労働環境づくりが可能となる。具体的な方法を整理して Table 18 に示した。高齢者の身体機能の衰えを補完する方法としては、Fig. 4 に示したように、目標レベルを下げる労務管理的方法と、新たな作業環境改善や新たな支援機器の導入により生産能力を上げる方法がある。

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設計思想⁹⁾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。言うまでもなく、物の側のデザインなどを改善しただけですべて解決できるものではなく、労働者側からの意見に重きを置いた、目に見えない面からのソフト的なアプローチ法も必要である。この点で、労働環境を設計する側と実際に利用する側と連動して、労働環境改善を促進する必要がある。

5. おわりに

高齢者であっても、希望すれば皆と共に働ける社会の構築が急がれているが、しかし、高齢労働問題は、年金, 病気医療・介護, 地域での生活支援, そして、「何のために生き長らえるのか」といった生きがいの問題と

も密接に関連している。これらの問題解決のためには、総体的な連携による問題解決が求められている。しかし、各事業所ごとの個別の改善・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と言えない。戦後の日本が歩んだようなアングロサクソンの思想に追従するのではなく、それらを咀嚼して日本固有の社会・文化に根ざした社会システムの新たな構築が21世紀においては求められる。

なお、本研究は、6省庁と民間の24の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。

謝 辞

(前)東京人材銀行の主幹 山本祥子氏には高齢者就労に関する最新の資料収集にあたりご助力をいただいた。また、通産省工業技術院生命工学技術研究所の研究員 倉片憲治氏からは高齢者の聴力低下に関するご意見をいただいた。ここに記して、謝意を表すものとあります。

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(1998年8月).
- 2) 高年齢者雇用開発協会, 人口の年齢構造の推移と見通し, 26, 高齢社会統計要覧1998(1998).
- 3) 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年8月).
- 4) 労働大臣官房統計情報部, 加齢と職業能力に関する調査(1984年3月).
- 5) 日本労働研究機構, 加齢と職業能力に関する調査(1997年3月).
- 6) 樽村裕美, 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).
- 7) 労働省労働衛生課編, 職場における腰痛予防対策マニュアル, 中央労働災害防止協会(1996年1月).
- 8) 経済企画庁, 国民生活白書「中年」その不安と希望(1998年12月).
- 9) 古瀬 敏編, ユニバーサルデザインとはなにか, 都市文化社(1998).

(平成11年1月5日受理)

付録1 高齢者の労働能力と労働条件

<p>高齢者側からの意見の一部 「本人が希望すれば働ける職場のあり方について」</p>	<p>40歳代労働者側からの意見の一部 「60歳以上になったことを想定して、本人が希望すれば働ける職場のあり方について」</p>
<p>[共生と理解]</p> <ul style="list-style-type: none"> ★高齢者就労のためには、経営者の理解と周囲の若い人たちの理解が不可欠である。 ★高齢者であることイコール「ダメ」という考えが子供たちの中に育っている傾向が気になる。小さい時から高齢者に接する機会をふやすことも大切。 ★高齢者とか障害者とかグループ別に捉える考え方を取り除き、共に働ける場が出来、そこで見てくる問題に正面から向き合えるようだと良い。 ★人間は体力に応じ趣味に応じて一生働くことが理想と思う。しかし生活出来ることが、根本。仕事にしる趣味にしる、奉仕活動にしる生きる喜びが持てるような制度が必要。 ★年齢相応の体力を使う仕事、また自分に見合った、やりたいことがあったらそれを再勉強するなりして常に社会との繋がりを持って生活することが大切だ。また社会も高齢者を受け入れる器を拡大して欲しい。 ★地域で共に働ける場があると一番よい。 <p>[体力と労働]</p> <ul style="list-style-type: none"> ★人間の身体に生じるいろいろな変化の中に60歳～72歳までに人間の頭脳の中も突っってくるということがある。 ★50歳の頃、一時自分の頭がひどく悪くなったように感じたことがあったが、60歳の今、また元気を取り戻した。しかし、物覚えの悪さは感じている。70歳まで何のオーバーホールもなく生きていける人が何%いるか。健康で、何の障害もなく70歳を迎えることが出来るのは一握りの人ではないか。 ★特に男性は、70歳頃には内臓（特に消化器科）障害による手術者も多く、この年齢を、体にメスを入れずに迎えられる人はとても幸せな人です。 ★65歳位から体力、気力、神経能力に差が出てくる。また、半数以上の人は何らかの疾患を持っている。 <p>[ボランティア]</p> <ul style="list-style-type: none"> ★元気で活力のある高齢者を有償ボランティアとしていろいろな面で活かしていけば、社会の活性化につながるのではないか。 ★余力があれば社会的なボランティアや活動などの自分の体力にあったやりたいことをやれたらいい。あくまでも自分の意志で。 	<p>[共生と理解]</p> <ul style="list-style-type: none"> ★労働者の仕事に対する認識の改善と青年層への職場教育の徹底を図る。 ★年齢相応の仕事が用意され、高齢者が職場にいるのがごく自然で、特に目立った立場ではないといった職場。 ★様々な年齢層の様々な人々が協力し、社会や職場を支えていくことが大切。 ★同じ働く者として高齢者と若い人たちと差をつける必要はないと思う。 ★「己」を知る大切さ！高齢になればなるほど今の己を知らなすぎるため、労働環境の問題はあるにしても労働者側と雇用者側とのギャップがありすぎる。 ★現在の職場は60～69歳の年寄り相手の仕事で、仕事に対する責任を回避する人間が多い。現役を退職し、第二の職場ではあるが、働くからにはもっと自覚を持ってもらいたい。どうせ年金生活者だからという考えでは後始末が大変である。 ★社会環境が大幅によくなるとは考えられないので、高齢者に対する環境は悪くなる一方だと思う。能力給になれば高齢者のキャリアが重く見られる職種でなければならないが、現在の仕事（カメラマン）は高齢者でも努力すれば行えるが、発注先が若い方になるので、高齢者に対して発注するかなど多くの問題がある。現在は、個人の仕事は個人営業により発注しているので会社がバックアップするとは考えられない。「今後はもっとその方向へ向うと思う」。企業である以上、利益重視と考えれば「能力とは何か」、そこに至るのではないかと思う。 ★専門的な職場で働ければと思う。そのためには一律総合職的な会社内の配置、仕事の与え方などは問題で、40代頃から専門性が身につくような工夫が必要なのではないか？ <p>[体力と労働]</p> <ul style="list-style-type: none"> ★高齢者だから簡単な仕事、単純労働というのではなく、知識技能を発揮できる場所を与えるべきである。 ★65歳などというのは国会議員なら若手であり、頭脳的に問題はないはずである。コンサルタント業務や今までの実績で判断をされるような業務ができれば、長く働くことができる。 ★年齢に応じた仕事内容があるはず。ベテランの能力をきちんと考えるべき。年齢で決めつけてはいけなと思う。 ★職種や個人の気力・体力の差などがあって、一律に定年を定めるには無理がある。60歳を過ぎた人々が勤務日数・時間を選定し、希望があれば何歳まででも働けるような職場であってほしい。 ★現状では65歳以上でもそれなりの仕事ができる能力はあると思うが、将来、我々が働く環境や制度がどこまで整備されているかで、個々の労働環境は左右されてくると思う。 <p>[ボランティア]</p> <ul style="list-style-type: none"> ★同じ職場で働き続けるのではなく、むしろ気ままに好きなことをしたり、ボランティアをしながらある程度の収入を確保する。 ★会社の収益のみを求められる業務だけでなく、社会（ボランティア、環境等）に貢献できる仕事をできる会社になってほしい。また、高齢者にしかできない仕事のためにも社会的に労働環境を変えていく必要がある。 ★働くことに生きがいを見出しているなら別ですが、ほかに生きがいを見出している人には働かないで済む環境をつくる必要があるのではないかと思います。

<p>[定年・意欲]</p> <p>★高齢社会が進む中で生涯働くことは、立派なことだという考え方が社会全体で広がることが、大切だと思う。</p>	<p>[定年・意欲]</p> <p>★現在の状況から考えると、60歳以上の高齢者が特に上司として残ることは、若年者にとって好ましいことではない。</p> <p>★定年は、表面上は60歳になっていても現実は45歳以降になると職場の中で少しずつ立場が悪くなっているのが実体。表面上の定年制は意味がない。定年の問題より、高齢者が働ける仕事や職場を考える方が先。国会議員に定年がないのと同じように、会社でも定年はなくてもよい。</p> <p>★同じ60歳でも人それぞれです。60歳定年と決めつけしないで人それぞれに合わせての定年があればよい。例えば60～65歳まで自由にできるとか、ある程度幅があればよいと思う。</p> <p>★定年延長制度や再雇用制度等を導入して、本人が希望し会社側が同意すれば、より長く就労できるような環境を会社につくってもらいたい。高齢者を生かす方策を考えるべきだと思う。</p> <p>★自分のことも含めて65歳定年制の法制化による導入反対。企業内で専門職を育て、定年後再雇用して数年間働き続けることが最も実現しやすい。この再雇用に当たっては、社内の職種による不公平も生じると思われ(現場と内勤)、待遇面でも社外の二次就職などと近い「悪条件」に合わせなければならぬだろう。</p>
<p>[作業内容]</p> <p>★今の流れ作業的システムの中で、速度が要求されるような仕事の中には、入っていない。</p>	<p>[作業内容]</p> <p>★当直業務がなければよい。</p> <p>★比較的自分のペースで進められる仕事内容で、アルバイト的に図面でも書いていけたらいい。</p> <p>★個人の能力を最大限活かす、賃金よりも仕事の内容を優先した職場環境。</p> <p>★職場での立ち作業の少ない所で働きたい。</p> <p>★何よりも能力面で必要とされる仕事があること。</p> <p>★ソフトトウエア業界で仕事していくには、能力重視の給与体系では若者には劣る。</p> <p>★今と同一職種である必要は全くない。経験は大切だが、古すぎるのは考えものである。</p> <p>★高齢者は特別な存在ではなく、その経験と知識を活かして本人にできる仕事を従来どおりにやればよい。</p> <p>★OA機器による補助的な仕事ができる環境がよい。知力・体力などに合致した区別職をつくり、高齢者にマッチした部門での作業。</p> <p>★高齢期にできることは資料・データの整理、人脈を使つての情報収集。</p>
<p>[在宅労働・通勤]</p> <p>★往復の通勤電車の混雑や職場の人間関係に耐えてゆく気力は、60歳をすぎた頃から目に見えて減少してゆく。1年、1年を気力を振り絞って、というのはオーバーな表現だがそんな感じで頑張ってきた。</p>	<p>[在宅勤務、通勤問題]</p> <p>★コンピューターのオンライン化による在宅勤務で働くことが精神的にも肉体的にも一番負担がなく働けると思います。</p> <p>★通勤時間が短いか時差出勤できるなら在宅勤務のシステムが常識的になってほしい。</p> <p>★通勤が苦痛となることもあり得るので、家にいながらコンピュータで仕事できれば楽だし、満員電車の緩和にもなる。</p> <p>★週に2～3回位はインターネットで高齢者が家庭または各事業で仕事ができるようにしてもらいたい。</p> <p>★自宅でパソコンを用いて仕事を行うことが望ましい。</p> <p>★パソコンネットワークを利用した在宅勤務。</p> <p>★パソコン等の情報機器を使用した在宅勤務による業務推進。</p> <p>★田舎の自然環境がよい場所で在宅勤務。パソコン、インターネット等を利用し、システムの運用管理。</p> <p>★パソコン、インターネットにより在宅労働を増やす。</p> <p>★在宅勤務時間を全勤務時間の半分程度としたい。</p> <p>★自宅での業務(インターネット利用による)を週の半分。事務所での業務を半分にできたら。</p> <p>★コンピューターのオンライン化による在宅勤務で働くことが精神的にも肉体的にも一番負担がなく働ける。</p>

付録 2 高齢者の労働環境への希望

40 歳代労働者側からの意見の一部

「60 歳以上になったことを想定して、本人が希望すれば働ける職場のあり方について」

〔ノルマ・適正配置・支援・不安〕

- ★穏やかな環境で、自分の能力、体力に応じた仕事量、質を自由に選択できる職場環境。
- ★「高齢者」という枠をあまり設けず、職務に対して明確な責任体制を整えている職場。
- ★OA 機器環境の高齢化への対策があり、操作性や、その標準化等がはかられ、講習会などで修得できる体制が充実している
- ★身体的に弱くなっている部分をフォローしてくれるような職場。
- ★働き盛りの年齢を過ぎ、リストラの波も越え、60 歳を過ぎると何の仕事をしていられるのか、さっぱり見当のつけようもありません。年金はなくなる、仕事はなくなる、住宅ローンは残るありさまで、生き続けていられるものか不安。
- ★現在において不安だらけの日々、これから先においても不安材料を見つけてばかりいるのは少々気がめいる。
- ★年金支給年齢が延びなければ、60 歳定年でもよい。65 歳でも支給を受けられないのではないかと不安。
- ★肉体は 35～40 ぐらいで限界の域に入り、あとは下降する。早いうちに、働かなくても優雅に暮らせる時代が来ればよいが。老人を敬う心も感じられない今、長生きほど不安なことはない。

〔職場環境への希望〕

(場所と雰囲気)

- ★職場の近くに公園等があり、昼休みに休息がてら散歩できるような環境。
- ★ゆとりを感じられる環境。
- ★日常の休憩あるいは疾病休暇は必要に応じてとれる環境。
- ★自然との触れ合いができるような環境。
- ★環境的に花や緑のあふれる。
- ★周りの環境がよく、静けさの中にも音楽やビジュアル的なものを取り入れたい。
- ★転勤生活である。定年が近くなれば自分の一番暮らしたい土地にいたいと誰もが思う。
- ★健康を害するようなことがないような売場で働きたい。まずは健康を保持してくれるような環境。

(作業環境)

- ★便所も、夏はともかく冬は暖房設備のある職場。
- ★室内温度が適温であり、人間関係がうまくいこう存在価値を皆で認めあえるような職場環境。
- ★クーラーのきき過ぎで首筋がつる。
- ★書類等は文字を大きく OA のディスプレイも見やすく。
- ★清潔で、照明等が人間工学に基づいたもの。
- ★工場内が明るいこと。
- ★職場環境として段差や換気等で問題点も多い。身障者の方々でも自由に活動できる様なバリアフリーの職場。
- ★高齢者にやさしい職場環境が望ましい。例えば階段の段差や幅、角度といったことに配慮。
- ★椅子等も改善されたところ。
- ★作業スペースにゆとりがあり、OA 機器が使いやすい環境

(新提案)

- ★現在のような混雑する乗り物に乗ることができるかが、一番考えさせられる事で、老年者等の専門車両を考える時代ではないか。
- ★若年層向けの社員寮同様に高齢社員用の独身寮。