

書評

BOOK REVIEW

原田 謙 著

『「幸福な老い」と世代間関係』

——職場と地域におけるエイジズム調査分析

袖井 孝子

概要

本書の目的は、第一に年齢にもとづく偏見・差別であるエイジズムは、どのように測定され、何に規定されるのかを先行研究によって明らかにすることにある。そして第二に職場における世代間関係や地域におけるボランティア活動は、高齢者の主観的幸福感にどのような影響を及ぼしているのかを調査データによって検証することである。以下、内容を紹介する。

第Ⅰ部 変容する高齢者像では、「幸福な老い」と訳されるサクセスフル・エイジングをめぐる理論を概観し、エイジズムへの反論として提起された「プロダクティブ・エイジング」という概念は、生産的でない高齢者に失敗者というレッテルを貼り、新たなエイジズムを生み出す恐れがあることを指摘している。そして、国際比較データを用いて、現代日本における高齢者の就業率の高さと地域社会におけるボランティア活動への参加率の低さを明らかにする。

第Ⅱ部 エイジズムの測定と関連要因では、高齢者に対する否定的な認知・感情であるエイジズムをどのように測定するのか、先行研究を検討し、著者らが開発した「日本版 Fraboni エイジズム尺度短縮版 (FSA 短縮版)」を紹介している。

さらに、「FSA 短縮版」を用いて、若年者におけるエイジズムが何に規定されているのかを首都圏における25～39歳男性を対象とする「エイジズム調査」に



●勁草書房
2020年11月刊
A5判・208頁
定価3300円(本体3000円)

●はらだ・けん 実践女子大学人間社会学部人間社会学科教授。

よって検証する。その結果、第一に、高齢者との接触頻度の低い者ほどエイジズムが強いという「接触頻度」仮説は部分的に支持された。第二に、加齢に関する事実を知らない者ほどエイジズムが強いという「知識」仮説は支持された。第三に、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ほどエイジズムが強いという「不満・不安」仮説は支持された。こうした結果から、高齢者に対する若者の偏見や否定的感情を低減させる方策が示唆されている。

第Ⅲ部 職場と地域における世代間関係と幸福感では、職場におけるエイジズムや高齢者の地域貢献が満足度やメンタルヘルスといった主観的幸福感にどのような影響を及ぼしているのかを、首都圏に居住する60～69歳男女を対象とする「世代関係調査」と東京都における55～84歳男女を対象とする「東京中高年者調査」を用いて実証する。

職場におけるエイジズムとしては、若者に対する高齢者の否定的感情が取り上げられている。分析の結果、第一に、職場において若年者と接触の少ない高齢者ほど若年者に対して否定的態度を示すという「接触頻度」仮説は支持された。第二に、生活満足度が低い高齢者ほど若年者に対して否定的態度を示すという「不満」仮説は支持されなかった。第三に、次世代に自分の経験や知識を伝えようとする事への関心が低い高齢者ほど、若年者に対して否定的態度を示すという「世代継承性」仮説は、従属変数によって相反する

結果が得られた。たしかに世代継承性の得点の低い者ほど若年者を嫌悪・回避する傾向がみられたが、若年者を誹謗する傾向は、世代継承性の得点が高い者ほどみられた。これは「自分の経験や知識を次世代に伝えたいのだが、最近の若者は物足りない」というアンビバレントな態度と思われる。第四に、職場でのエイジズムを経験している高齢就業者ほど、若年者に対する否定的態度を示すという「エイジズム経験」仮説は、「合計得点」と「誹謗」を従属変数とした場合に支持された。

職場でのエイジズムや世代間関係が高齢者の職場満足度やメンタルヘルスにどのような影響を及ぼしているかをみると、職場でのエイジズムや否定的な世代間関係が、職場満足度を媒介して、抑うつ傾向に悪影響を与えていることが明らかにされた。こうした結果は、エイジフリーな職場づくりを可能にするうえで資するところが大きい。

さらに、地域でのボランティア活動に従事している高齢者ほど生活満足度が高く、「集約的効力感が高い地域に住んでいる者ほど生活満足度が高い」ことが証明され、地域における世代間互酬を構築することの必要性が示唆される。

コメント

人種差別であるレイシズムや性差別であるセクシズムに比べて、年齢差別であるエイジズムについては、日本はもとより欧米においても十分に論議が深められてはいない。とりわけ日本においては、エイジズムに関する研究は、その端緒についたばかりであり、エイジズムを正面から取り上げた本書の持つ意義はきわめて大きい。

アメリカにおいて黒人の権利擁護を謳った公民権法 (Civil Rights Act of 1964) の影響を受けて、雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act) が制定されたのは 1967 年だが、実際に年齢にもとづく差別をめぐる訴訟事件が頻発するようになるのは 1980 年代に入ってからである。

精神医学者であるロバート・バトラーが、高齢者に対する偏見や差別を表すのに「エイジズム (agism)」という言葉を作り出した背景には、若者文化の国であるアメリカにおいて高齢者が疎外され、その権利が十

分に擁護されていないことがあった。1950 年代、60 年代のアメリカにおいては、若いことや活動的であることに多大な価値が置かれ、加齢によってそれらを喪うことに対する否定的な態度が広まっていた。レイシズムやセクシズムないしフェミニズムと同様、エイジズムには、既存の体制への異議申し立てが含まれていたのである。だが、1950 年代の公民権運動、1970 年代のウーマンリブに続いて、シルバーパワーやグレイパワーと呼ばれる高齢者の権利擁護運動が台頭するのは、1980 年前後にすぎない。もっとも遅れてきた権利擁護運動と言われるゆえんである。

日本においてエイジズムに対する関心がそれほど高まらなかった背景には、儒教倫理に基づく敬老思想、年齢相応にふるまうことへの賛辞、年功序列的な組織のあり方などが関係しているように思われる。これまで高齢者が優遇される社会であったことが、エイジズム研究の遅れにつながったのではなからうか。著者が、職場におけるエイジズムとして、高齢者に対する若年者の態度ではなく、若年者に対する高齢者の態度に注目するのは、日本的な職場の特徴を踏まえてのことであろう。

では、なぜ今、エイジズムへの関心が高まりつつあるのか。その原因としては、急速な情報通信技術の進展により、取り残される高齢者が増加したこと、人口の高齢化と経済不況が手を携えて到来したため、年功的な組織の維持、とりわけ職場における年功的な昇進昇給制度を維持することが困難になったことがあげられる。

本書の優れている点として、何よりも研究蓄積の少ない「エイジズム」に注目し、測定尺度を開発し、その尺度を用いた調査データの分析から、その構成要素や規定要因をさぐるという先駆的な試みを行ったことがあげられる。今後、エイジズム測定尺度が、修正を重ね、より現状をとらえるにふさわしいものに改善されていくことを期待したい。

先駆的な業績として評価できる一方、本書に対しては、いくつかの批判や疑念がある。まず何よりも、テーマが広すぎて、まとまりに欠けることである。エイジズムの概念、構成要素、その規定要因を確定すること、それ自体が一冊の研究書になるほどの大きなテーマである。それをさらに、職場と地域という領域

に限定し、サクセスフル・エイジング（幸福な老い）と関連づけようというのは、あまりにも欲張りすぎではないだろうか。

エイジズム同様、サクセスフル・エイジングも、それ自体、大きなテーマであり、何をもちて幸福とするか、どのようにそれを測定するかについては、さまざまな議論がある。この言葉を最初に使ったジョン・ロウとロバート・カーの定義では、「疾病のリスクが低く、心身機能が高い状態」と、きわめてシンプルだ。しかし、どういう状態に幸せを見出すかは、人それぞれで、むしろ哲学的ないし思想的な問題である。ロバート・バトラーが提唱するように、プロダクティブであることに満足感を抱く人もいれば、五木寛之の提唱する「下山の思想」に共鳴する人もいる。老年学の古典的な理論に照らし合わせれば、前者は活動理論であり、後者は離脱理論ということになる。本書では、従属変数として抑うつ傾向が用いられているが、抑うつ傾向の低さを幸福感の高さと読み替えることの是非も問われなければならない。

テーマの膨大さによる内容の不明瞭さはタイトルにも反映されており、『「幸福な老い」と世代間関係』の「と」が並列なのか因果関係を示すのか不明である。一見すると、良い世代間関係が「幸福な老い」につながることも読めるが、内容を見ると必ずしもそうではない。

第二に、職場と地域におけるエイジズムに焦点をあ

てるとしているにもかかわらず、職場については尺度を用いてエイジズムが測定されているが、地域についてはそうした調査は行われておらず、代わりにボランティア活動への参加が取り上げられている。ボランティア活動への参加とエイジズムがどのように関係するのかよくわからない。ボランティア活動に参加する高齢者の生活満足度や幸福感が高いことについては、すでに実証されており、本書における知見も目新しいものではない。職場に比べて地域については、問題の掘り下げも調査データもきわめて不十分である。

第三は、政策へのインプリケーションである。年金受給年齢の延伸は必然的に高齢者雇用を増加させる。エイジズムに注目した職場環境の改善は、今後の高齢者雇用の安定的維持に役立つであろう。本書では言及されていないが、職場におけるエイジズムに注目することによって、部下に対する上司のパワハラを防止することも可能だ。しかし、年齢ではなくスキルを基準とする評価の勧め、地域における世代間の互酬性を高めること、そして個人が職場と地域における生活を再設計することの必要性などについては、必ずしも調査結果から導き出されたものではない。調査データの分析結果を政策提言につなげるには、さらなるデータの収集が不可欠である。

そでい・たかこ 東京家政学院大学客員教授、お茶の水女子大学名誉教授。老年学、家族社会学、女性学専攻。