

東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果（報告）

■調査の概要

株式会社日本総合研究所は、民間企業かつ東京都内のオフィスに勤務し、東京圏に所在する四年制の大学あるいは大学院を卒業した、いわゆる高学歴の中高年男性45～64歳に焦点を当て、意識と生活実態に関するアンケート調査を実施。

■調査の実施方法

- 調査期間および実施方法：2019年3月26日から3月31日にかけてウェブ調査により実施。
- 調査対象：民間企業かつ東京都内のオフィスに勤務し、東京圏に所在する四年制の大学あるいは大学院を卒業した45歳から64歳の中高年男性を対象とした。GMOリサーチ株式会社の調査パネル2,000人から回答を受領。
レポート集計対象：出身大学をご回答いただいた1,794人（内訳：45～49歳（432人）、50～54歳（447人）、55～59歳（454人）、60～64歳（461人）。

*大学難易度区分は、アンケート有効回答のうち、大学入試偏差値のデータが得られた1,794人を対象に、卒業大学の大学入試偏差値の四分位数を計算し、最小値～第1四分位数に該当するサンプルを学歴区分A、第1四分位数～第2四分位数（中央値）を学歴区分B、第2四分位数（中央値）～第3四分位数を学歴区分C、第3四分位数～最大値を学歴区分Dとそれぞれ表記している。詳細については参考①（p.53）を参照。

主な調査結果

- (1) 約半数が、定年後も就業継続したいと考えているものの高学歴な男性ほど、スキルのミスマッチを理由に、定年後の再就職に不安を持つ傾向がみられる
- 男性の約半数が、定年後も（定年制度がない場合はできるだけ長く）就業したいと考えている（図表1）。
 - 現在保有しているスキルに関して、全体ではPCスキルを保有している男性が最も多い。大学難易度区分の最も高いグループでは、全体に比べて語学力やロジカルシンキング、企画提案力を保有している男性が多い（図表3）。
 - 定年後の再就職に関して、スキルのミスマッチに対する不安を抱えている男性は、大学難易度区分の最も高いグループでは、約半数を超えている（図表4）。
- (2) 希望する再就職先は、東京圏所在の中小企業・NPO等で、職種では一般事務・サポートが最も多い
- 再就職しても良いと考える職種としては、一般事務・サポートが最も多く、最も大学難易度区分の高いグループでは、全体に比べて、調査・研究・コンサルティング、経営企画、教育が多い。介護、保育の職種に再就職しても良いと考える男性は5%未満である（図表6）。
 - 中小企業・NPO等への再就職を希望する男性が全体の約7割に上る。ただし、大学難易度区分の最も高いグループでは、中小企業・NPO等を希望する男性は全体の約6割まで下がる（図表7）。
 - 再就職しても良いと考えるエリアとして、男性の約9割が東京圏を希望しており、地方部を希望する男性は1割以下である（図表8）。
- (3) 中高年になっても、就職活動時点と変わらず、「内的報酬に対する欲求」は高い傾向がみられる
- 「労働価値観」に関する9つの質問に対する回答結果を分析。「外的報酬に対する欲求」に関して、出世・昇進といった役職に対する欲求は必ずしも強くないが、より高い報酬を得たいという欲求は強い傾向にあること、「内的報酬に対する欲求」は、「外的報酬に対する欲求」と比べて総じて強いこと、「内的報酬に対する欲求」については、就職活動時点からアンケート回答時点まで、その分布に大きな変化はみられないことが明らかとなった（図表13・図表14）。
 - 就職活動時点では、ハードワークを許容出来ると考えている男性がそうでない男性よりも多いが、アンケート回答時点では、「ハードワークに対する許容度合い」が大きく低下し、ハードワークを許容できると考える男性がそうでない男性よりも少なくなる（図表15）。
- (4) 役職定年に就業意欲が低下した理由として、約9割の男性が給与の減額を挙げる
- 役職定年後の就業意欲として、「就業意欲は変わらない」（53.6%）が最も多いものの、「就業意欲が低下した」（37.3%）という男性も一定割合存在している（図表18）。
 - 役職定年後に就業意欲が低下した理由として、「給与が減額された」という回答が最も多く約9割に上る（図表19）。
- (5) 働き方改革に賛成する男性は約8割に上る
- 働き方改革に対して賛成している男性は、「非常に賛成している」（24.7%）、「やや賛成している」（57.7%）をあわせ、約8割に上る（図表22）。
 - 働き方改革推進に向けた課題として、「特に課題はない」（38.0%）という回答が最も多いものの、「強制退社等、早帰りを勧められても、業務量が減らず持ち帰り仕事が増える」（21.5%）、「相対のコミュニケーションが減って、仕事がスムーズに進められるか不安である」（19.2%）と課題を感じている人も一定割合存在している（図表23）。

(6) 給与が減っても副業・兼業を希望する男性は約半数

- 副業・兼業を希望する男性は約7割、約半数は給与が削減されても副業・兼業に利用したいと考えている(図表28)。
- 副業・兼業を行うことによる給与減額の許容割合として、最も多いのが「0%~10%未満」(38.8%)、続いて「10%~20%未満」(25.1%)、「20%~30%未満」(18.6%)である(図表29)。

(7) 「男性はつらい」と感じたことのある男性は約6割に上る

- 「男性はつらい」と感じたことのある男性は60.4%である(図表33)。「男性はつらい」と感じたことのある理由として、「経済的責任が重い」(60.1%)が最も多く、「仕事の責任が重い」(54.2%)と続く(図表34)。
- 職位別のストレス状況について、「役職なし」の男性を除くと、役職が低い人ほど、ストレスを感じている人が多い傾向がみられる(図表36)。
- 社長、重役、役員、理事など経営幹部においては、睡眠が取れているという回答が約4割と他の職位に比べて最も高い(図表37)。

(8) 家や職場を除いた場での人間関係の交流は少ない傾向がみられる

- 定期的に人と交流するために行く場所(家と職場は除く)がない男性は66.1%である(図表44)。
- 「自分よりも年齢が10歳以上若い友人の数」、「悩み事を相談できる友人の数」、「SNS等でやりとりする友人の数」では、0人が最も多く、いずれも約4割~5割である(図表46)。
- 過去1年以内に新しい友人や親しい知人を作った男性は、約3割である(図表47)。
- 「地域」の人と食事をしたことがない男性は72.9%である。「学生時代の友人」や「社会人になってからできた友人」とも食事をしていない男性は約3割である(図表48)。

(9) 共働きか否かを問わず、男性が行う家事の割合は「全体の20%未満」が最も多い

- 男性が行う家事分担の割合は、「全体の20%未満」(65.9%)が最も多く、配偶者が正規雇用で働く共働き世帯であっても、その傾向はほとんど変わらない(図表53、図表54)。
- 家事分担の理想の割合について、「全体の20%未満」(38.3%)は現実(65.9%)よりも少なく、総じて、現状よりも家事を担う割合を増やしたいと考えている(図表53、図表55)。
- 毎日行っている家事として最も多いのが「食器・調理器洗い」(23.1%)であり、やったことがない家事として最も多いのが「アイロンがけ」(66.3%)である(図表56)。

(10) 高学歴な男性ほど、野菜類等の摂取や運動・スポーツを行い、普通体重の男性が増える傾向がみられる

- 大学難易度区分の高いグループほど、野菜類・海藻類・きのこ類を毎日2回以上摂取する割合は高い(図表59)。
- 「運動やスポーツをしていない」男性は、学歴区分Aでは39.4%、学歴区分Bでは43.2%と同程度であるが、学歴区分Cでは35.7%、学歴区分Dでは32.8%まで減り、大学難易度区分が高いグループほど、運動やスポーツを行う傾向がみられる(図表61)。
- 大学難易度区分が高いグループほど、普通体重(BMI18.5~25未満)の男性が増える傾向がみられる(図表63)。

目次

1. 高学歴中高年男性の働き方に対する意識.....	5
1.1. 定年後の就業継続の意欲.....	5
1.2. 定年後の再就職の不安.....	6
1.3. 定年後の再就職希望先.....	8
1.4. 今後のキャリアや退職準備に向けた研修の提供.....	10
1.5. 労働価値観の形成とその変化.....	12
1.6. 新卒時代の就職活動.....	17
1.7. 役職定年に対する意識.....	18
1.8. 成果報酬に対する意識.....	19
1.9. 働き方改革に対する意識.....	20
1.10. 副業・兼業に対する意識.....	22
1.11. 仕事や生活に対する満足度.....	25
2 高学歴中高年男性の生活実態.....	27
2.1. 高学歴中高年男性のストレス、睡眠.....	27
2.2. 高学歴中高年男性の勤め先.....	30
2.3. 高学歴中高年男性の結婚.....	31
2.4. 高学歴中高年男性の家計と住まい.....	32
2.5. 高学歴中高年男性の人間関係.....	34
2.6. 高学歴中高年男性の休日.....	37
2.7. 高学歴中高年男性の趣味.....	38
2.8. 高学歴中高年男性の家事分担.....	39
2.9. 高学歴中高年男性の食生活.....	42
2.10. 高学歴中高年男性の運動、体力、BMI.....	45
2.11. 高学歴中高年男性の投資経験.....	47
2.12. 高学歴中高年男性のファッション等.....	48

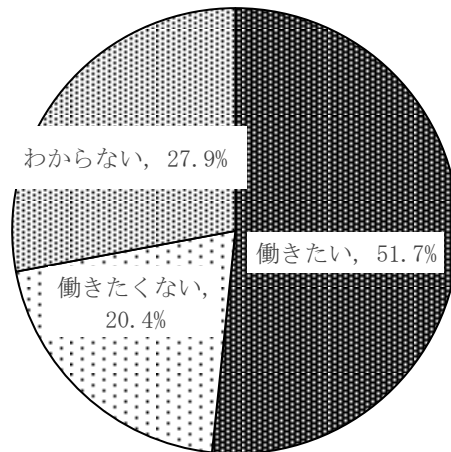
1. 高学歴中高年男性の働き方に対する意識

1.1. 定年後の就業継続の意欲

定年後も就業継続を希望する高学歴中高年男性は約半数

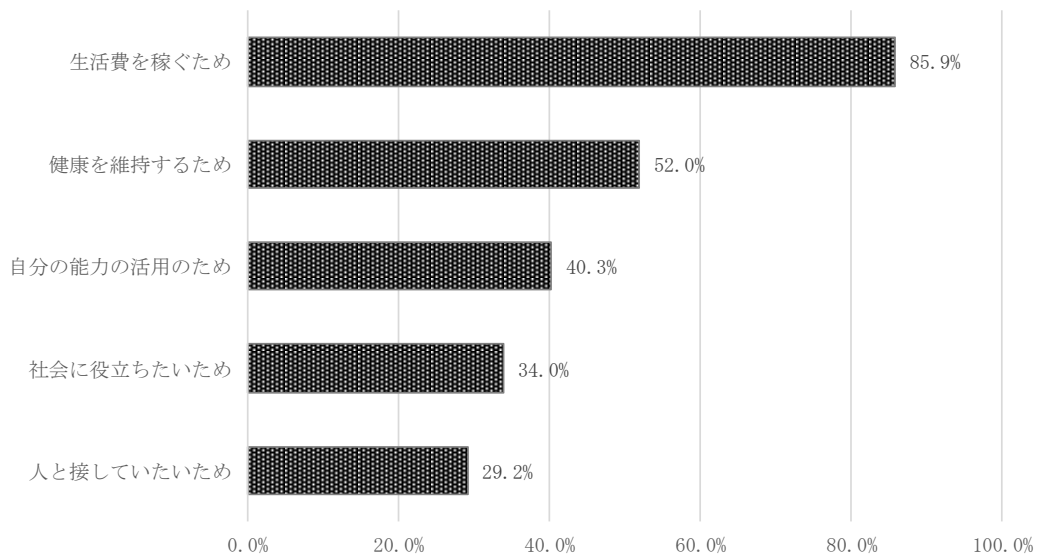
- 男性の約半数が、定年後も（定年制度がない場合はできるだけ長く）就業したいと考えている（図表1）。
- 就業を継続したい理由として最も多いのが「生活費を稼ぐため」（85.9%）である。（図表2）。

図表1 定年後（定年制度がない場合はできるだけ長く）の就業意欲



(注1) 全体1,794人

図表2 就業を継続したい理由



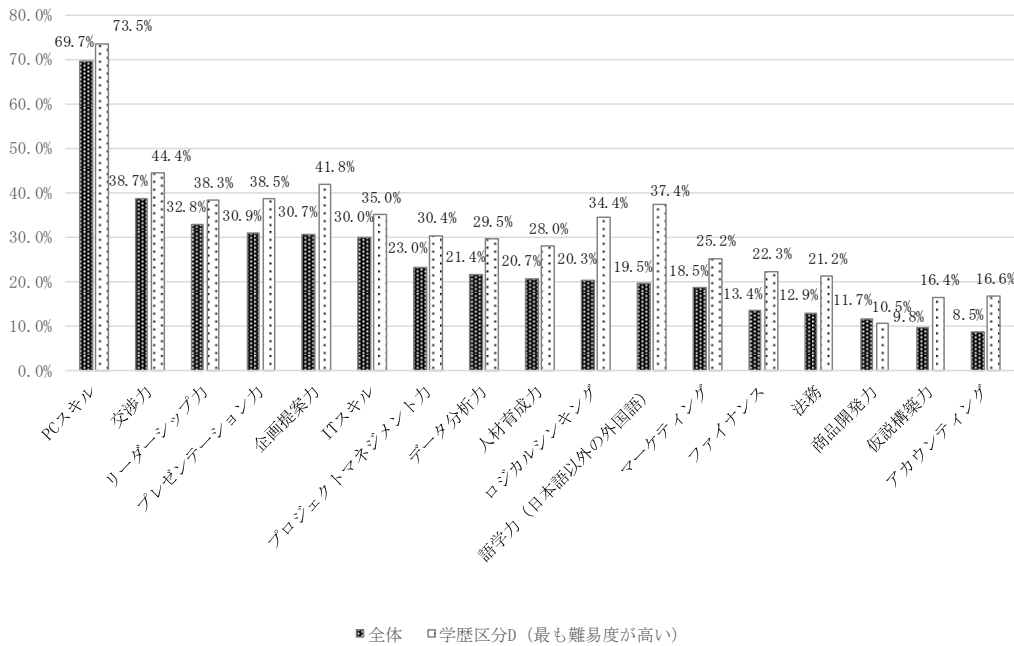
(注1) 定年後も（定年制度がない場合はできるだけ長く）就業意欲があると回答した927人が対象。

1.2. 定年後の再就職の不安

大学難易度区分の最も高いグループでは、定年後の再就職に関して、スキルのミスマッチへの不安を抱える男性が半数超

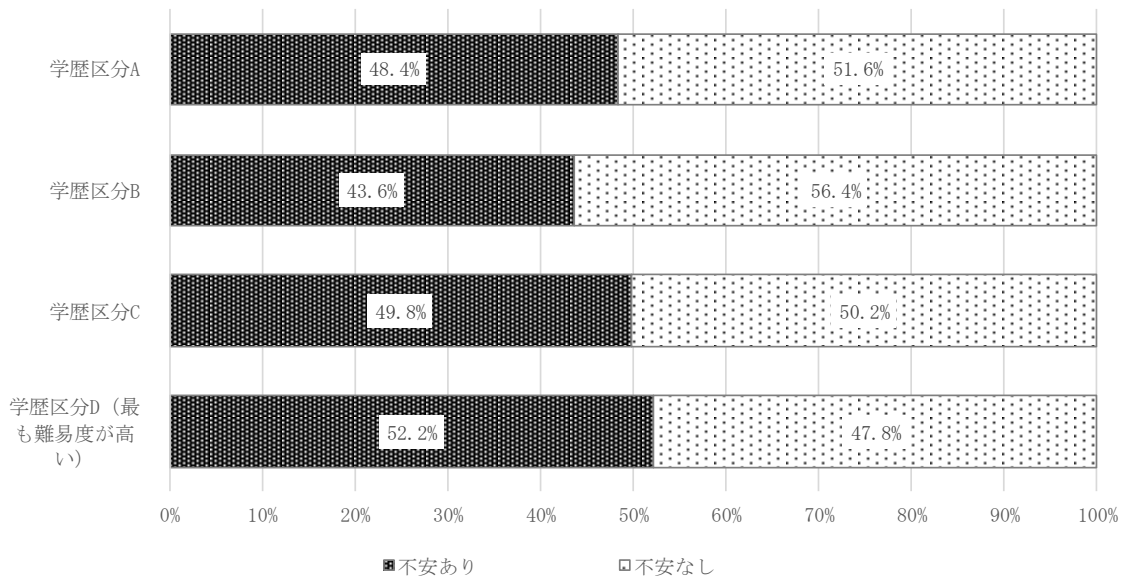
- 現在保有しているスキルに関して、全体ではPCスキルを保有している男性が最も多い。大学難易度区分の最も高いグループでは、全体に比べて語学力やロジカルシンキング、企画提案力を保有している男性が多い（図表3）。
- 定年後の再就職に関して、スキルのミスマッチに対する不安を抱えている男性は、大学難易度区分の最も高いグループでは、約半数を超えている（図表4）。
- 大企業に所属している男性ほど、定年後の再就職に関して、スキルのミスマッチに対する不安を抱える男性が増える傾向がみられる（図表5）。

図表3 現在保有しているスキル



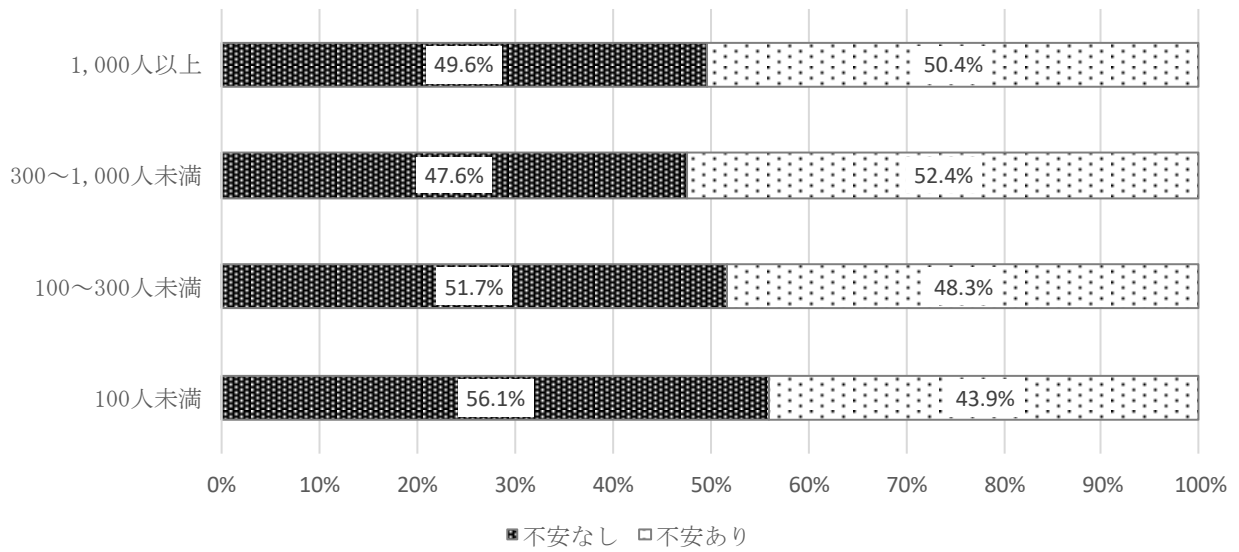
(注1) 全体1,794人、学歴区分Dは457人である。

図表4 スキルのミスマッチに対する不安 (大学難易度区分別)



(注1) 定年後も (定年制度がない場合はできるだけ長く) 就業意欲があると回答した人が対象。学歴区分Aは213人、学歴区分Bは234人、学歴区分Cは235人、学歴区分Dは245人である。

図表5 スキルのミスマッチへの不安（従業員数規模ごと）



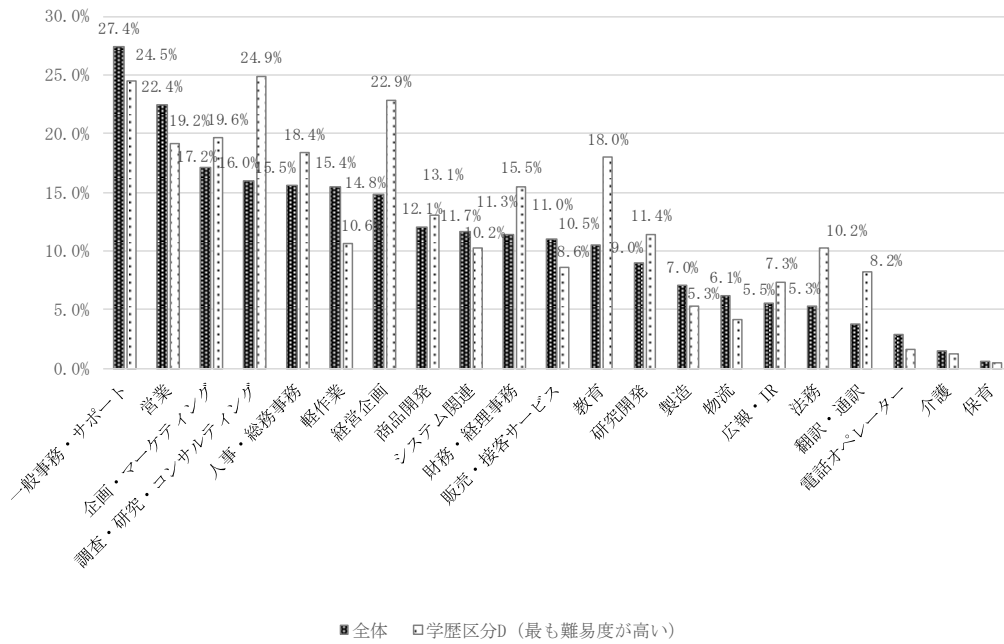
(注1) 100人未満の事業所503人、100～300人未満の事業所243人、300～1,000人未満の事業所327人、1,000人以上の事業所721人

1.3. 定年後の再就職希望先

定年後に再就職をしても良いと考える職種は一般事務・サポートが最も多く、介護、保育は5%未満である。

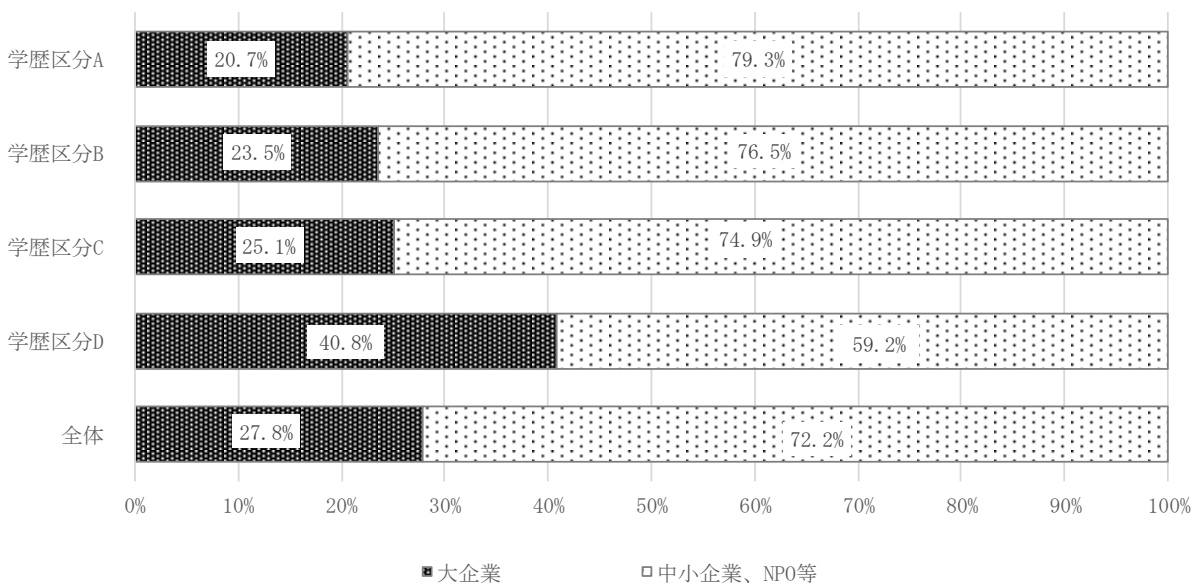
- 男性が再就職しても良いと考える職種としては、一般事務・サポートが最も多く、最も大学難易度区分の高いグループでは、全体に比べて、調査・研究・コンサルティング、経営企画、教育が多い。介護、保育の職種に再就職しても良いと考える男性は5%未満である（図表6）。
- 中小企業・NPO等への再就職を希望する男性が全体の約7割に上る。ただし、大学難易度区分の最も高いグループでは、中小企業・NPO等を希望する男性は全体の約6割まで下がる（図表7）。

図表6 再就職しても良いと考える職種



(注1) 定年後（定年制度がない場合はできるだけ長く）も就業意欲があると回答した人が対象。全体927人、学歴区分Dは245人である。

図表7 再就職しても良いと考える企業規模

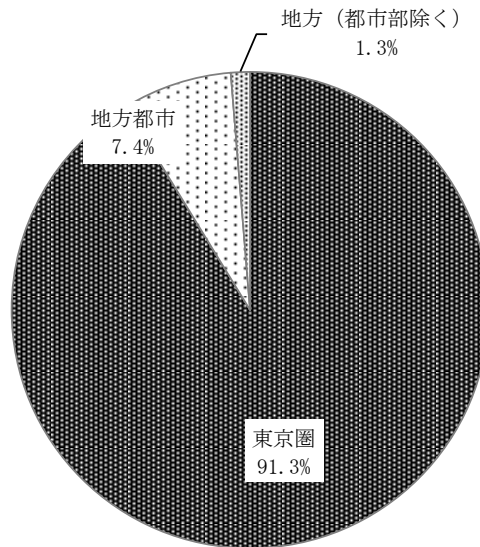


(注1) 定年後（定年制度がない場合はできるだけ長く）も就業意欲があると回答した。
学歴区分Aは213人、学歴区分Bは234人、学歴区分Cは235人、学歴区分Dは245人である。

定年後に、地方部に再就職をしても良いと考える高学歴中高年男性は1割以下である。

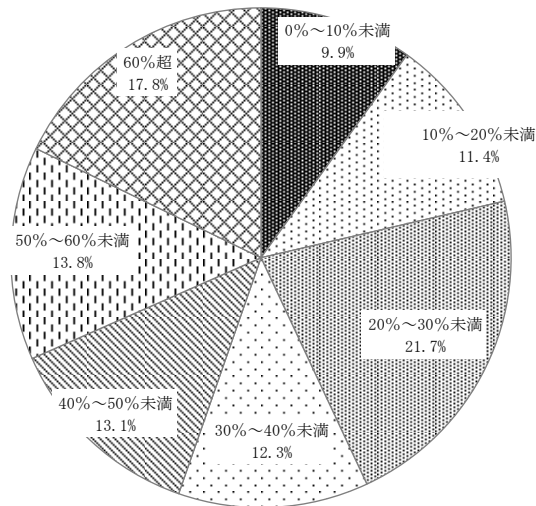
- 再就職しても良いと考えるエリアとして、男性の約9割が東京圏を希望しており、地方部を希望する男性は1割以下である（図表8）。
- 再就職後に許容できる給与の減額割合としては、「20～30%未満」（21.7%）が最も多い（図表9）。

図表8 再就職しても良いと考えるエリア



（注1）定年後（定年制度がない場合はできるだけ長く）も就業意欲があると回答した927人が対象。

図表9 再就職後に許容できる給料の減額割合



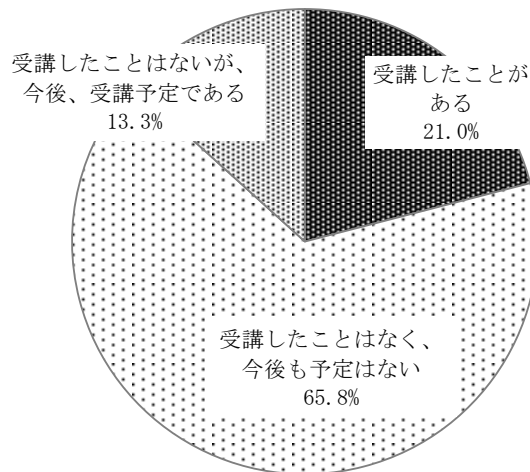
（注1）定年後（定年制度がない場合はできるだけ長く）も就業意欲があると回答した927人が対象。

1.4. 今後のキャリアや退職準備に向けた研修の提供

今後のキャリアプランや退職の準備を考えるための研修を受講したことがない（今後も予定はない）男性は約7割

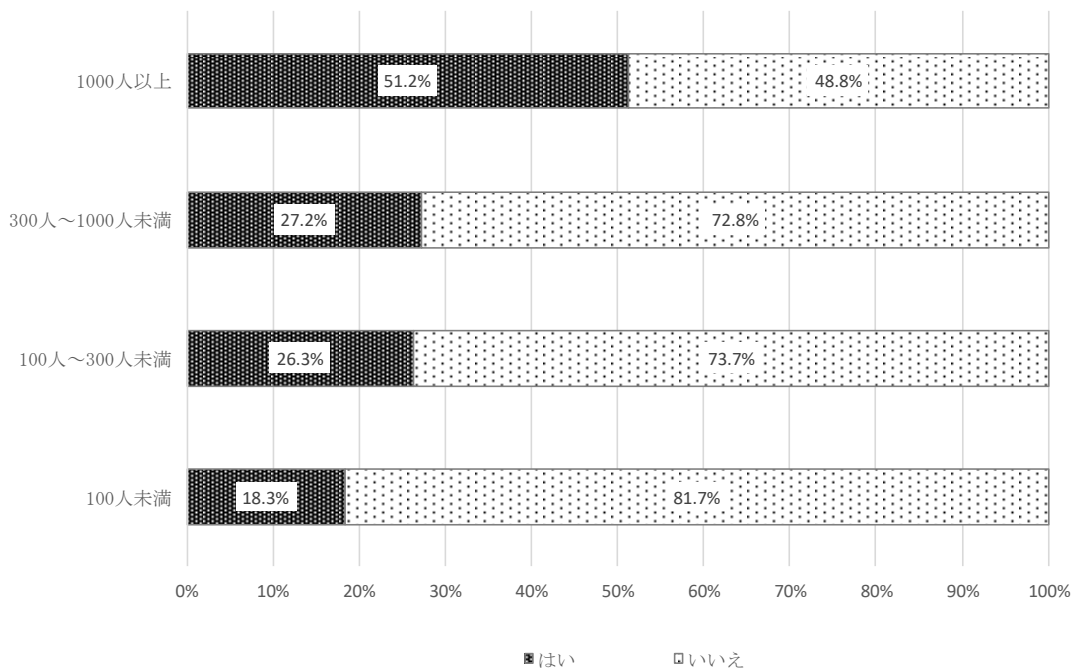
- 今後のキャリアプランや退職の準備を考えるための研修を受講したことがない（今後も予定はない）男性は65.8%である（図表10）。
- 勤め先の従業員数規模が少ない企業ほど、研修を提供する企業は少ない（図表11）。
- 研修を通じて、自分のキャリアを考えることの重要性を認識できた男性は約半数に上る（図表12）。

図表 10 今後のキャリアや退職の準備等について自己認識をするための研修受講（勤務先が実施）



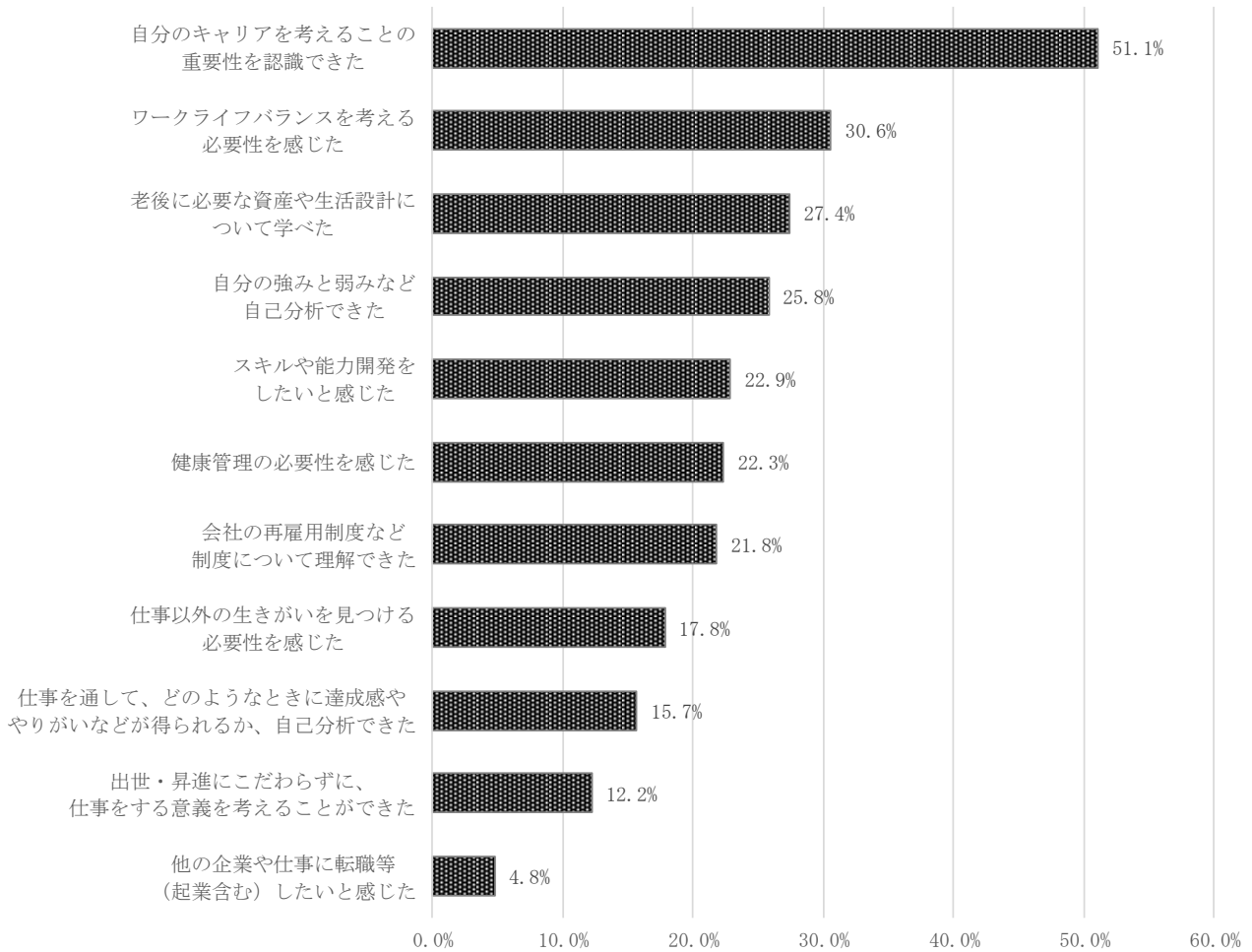
(注1) 全体1,794人。

図表 11 研修の実施（勤め先の従業員数ごと）



(注1) 従業員数1,000人以上の事業所721人、300人~1000人未満の事業所327人、100人~300人未満243人、100人未満の事業所503人

図表 12 研修を受けた効果



(注1) 研修を受講したことのある376人。

1.5. 労働価値観の形成とその変化

就業を巡る意思決定には「外的報酬に対する欲求」「内的報酬に対する欲求」「ハードワークに対する許容度合い」の3つが総合的に影響すると考えられる。高学歴中高年男性については、「内的報酬に対する欲求」は就職活動時点からアンケート回答時点にかけて大きな変化はみられないが、長時間労働を含む「ハードワークに対する許容度合い」は大幅に低下

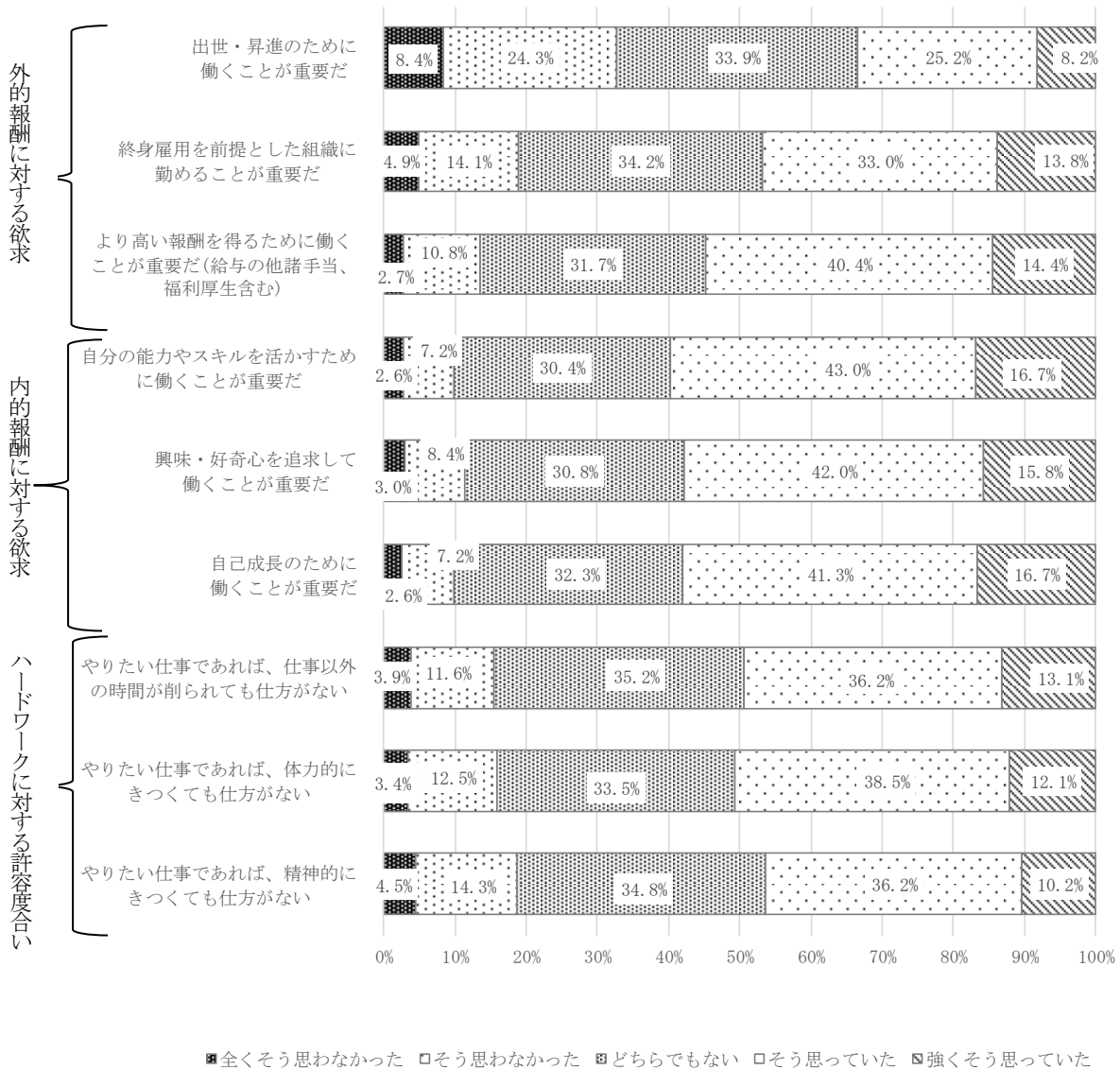
就業継続に関する意思決定に影響を与える労働価値観：

- 一般に、就業継続にあたっては、仕事に対する本人の考え方が影響すると考えられる。具体的には、「働くことによって得られる便益」と「働くことに伴う費用」を天秤にかけ、便益が費用を上回れば就業を行うという意思決定が下されると考えられる。ただし、便益、費用ともその考え方は個人によって異なる主観的なものと考えられる。
- 「働くことによって得られる便益」は、働くことによって得られる給与所得や会社における安定的な地位の確保といった外的報酬と、仕事を通じて得られる自己成長や仕事そのものの面白さ・楽しさといった内的報酬に大別することができる。
- 「働くことに伴う費用」は、仕事をすることによって諦めなければならない家族・プライベートの時間といった時間に関するものに加え、仕事によって負わなければならない精神的なストレスや肉体的な疲労といったものが含まれる。これをまとめると、「働くことに伴う費用」は、ハードワークに対する許容度合いと言い換えることができる。
- 以上をまとめると、就業継続に関する意思決定には、「外的報酬に対する欲求」「内的報酬に対する欲求」「ハードワークに対する許容度合い」の3つにより構成される「労働価値観」が総合的に影響していると考えられる。
- なお、アンケート調査結果を用いて行った確認的因子分析の結果からも、就業を巡る価値観として、「外的報酬に対する欲求」「内的報酬に対する欲求」「ハードワークに対する許容度合い」の3つの共通因子が得られており、上記の仮説を支持する結果となっている（参考資料の参考②を参照）。

高学歴中高年男性の労働価値観：

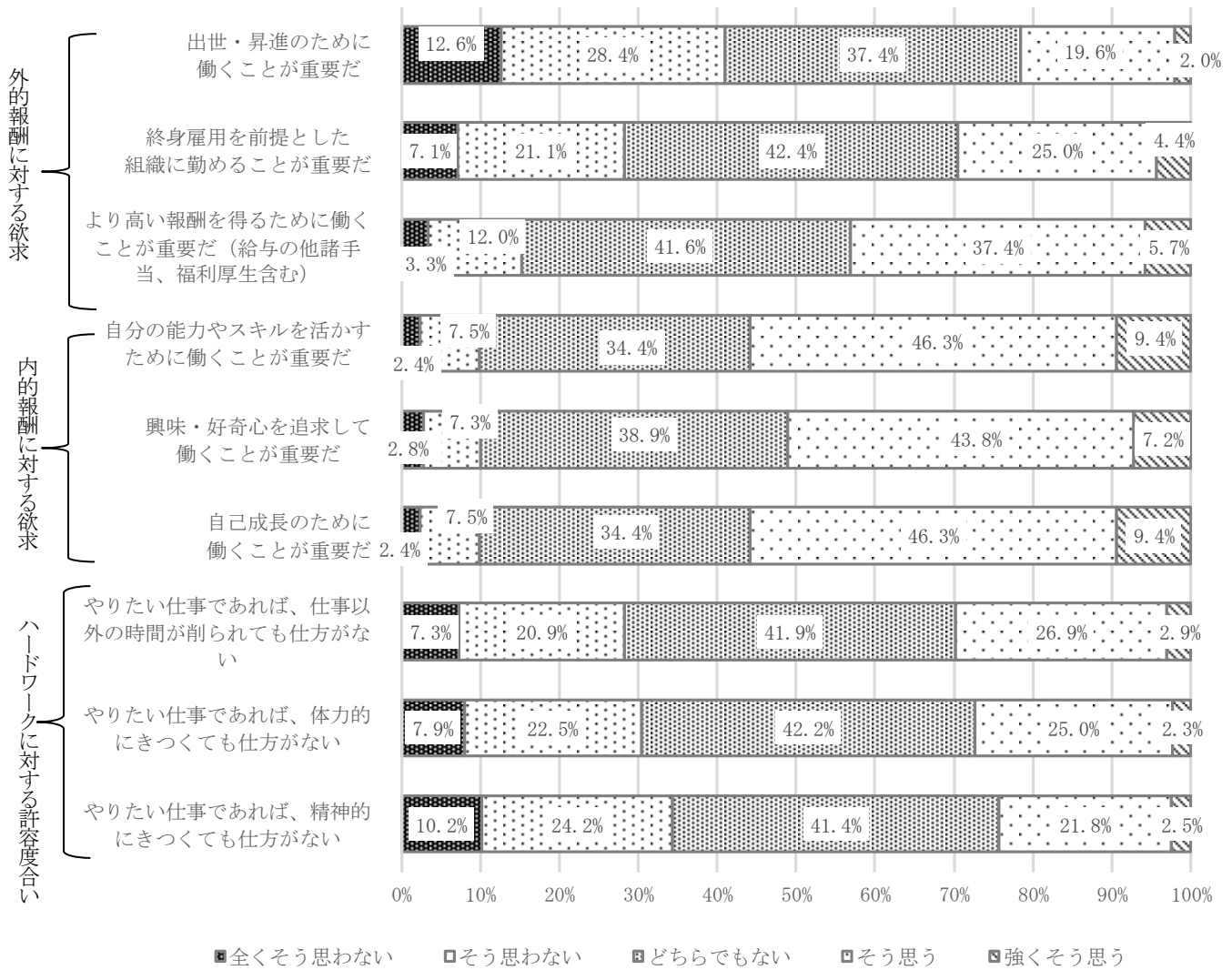
- 「労働価値観」に関する9つの質問に対する回答結果（図表13・図表14・図表15）から、下記の点が浮かび上がった。
 - ・「外的報酬に対する欲求」に関して、出世・昇進といった役職に対する欲求は必ずしも強くないが、より高い報酬を得たいという欲求は強い傾向にある。
 - ・「内的報酬に対する欲求」は、外的報酬に対する欲求と比べて総じて強い。
 - ・「内的報酬に対する欲求」は、就職活動時点からアンケート回答時点まで、その分布に大きな変化はみられない。
 - ・就職活動時点では、ハードワークを許容出来ると考えている男性がそうでない男性よりも多いが、アンケート回答時点では、「ハードワークに対する許容度合い」が大きく低下し、ハードワークを許容できると考える男性がそうでない男性よりも少なくなる。

図表 13 労働価値観に関する質問に対する回答分布（就職活動時点）



(注) サンプル数は、中高年男性 1,794 人のうち、労働価値観に関するいずれかの質問において「当時のことは覚えてない」と回答したサンプルを除いた 1,662 人である。

図表 14 労働価値観に関する質問に対する回答分布 (アンケート回答時点)

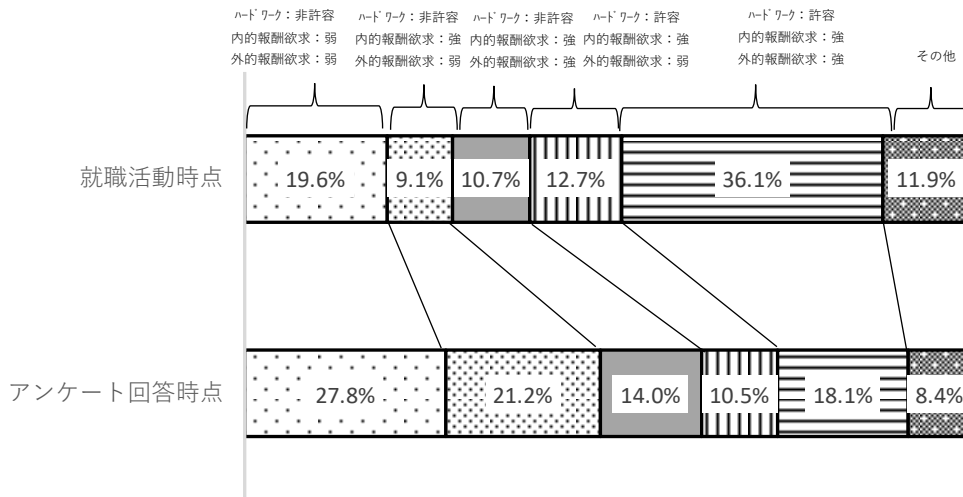


(注) サンプル数は、図表 62 と同じ 1,662 人である

「内的報酬に対する欲求」が強い男性が多い。「外的報酬に対する欲求」のみが強い男性は少数派

- 「外的報酬に対する欲求」、「内的報酬に対する欲求」および「ハードワークに対する許容度合い」に関する合計9問の回答結果から、各々の多寡を表す指標を算出し、労働価値観に基づく男性の分類を行ったところ、下記の点が明らかとなった（図表15）。
- ・「外的報酬に対する欲求」および「内的報酬に対する欲求」に関して、大半の男性は、①両方とも弱い、②「内的報酬に対する欲求」だけ強い、または③両方とも強い、のいずれかに分類される。「内的報酬に対する欲求」が弱いにもかかわらず、「外的報酬に対する欲求」だけが強い男性は少数派であり、全体の1割にも満たない（図表15の「その他」の中に含まれる。）。
 - ・就職活動時点からアンケート回答時点にかけて、ハードワークが許容できないと考えている男性が約39%から約63%に増加している。ただし、アンケート回答時点で、ハードワークが許容できないと考えている男性であっても、「内的報酬に対する欲求」の強い男性が全体の半数以上を占めている（図表15）。

図表15 労働価値観の違いに基づく中高年男性の分類と構成割合



(注1) サンプルは、中高年男性1,794人のうち、労働価値観に関するいずれかの質問において「当時のことは覚えてない」と回答したサンプルを除いた1,662人である。

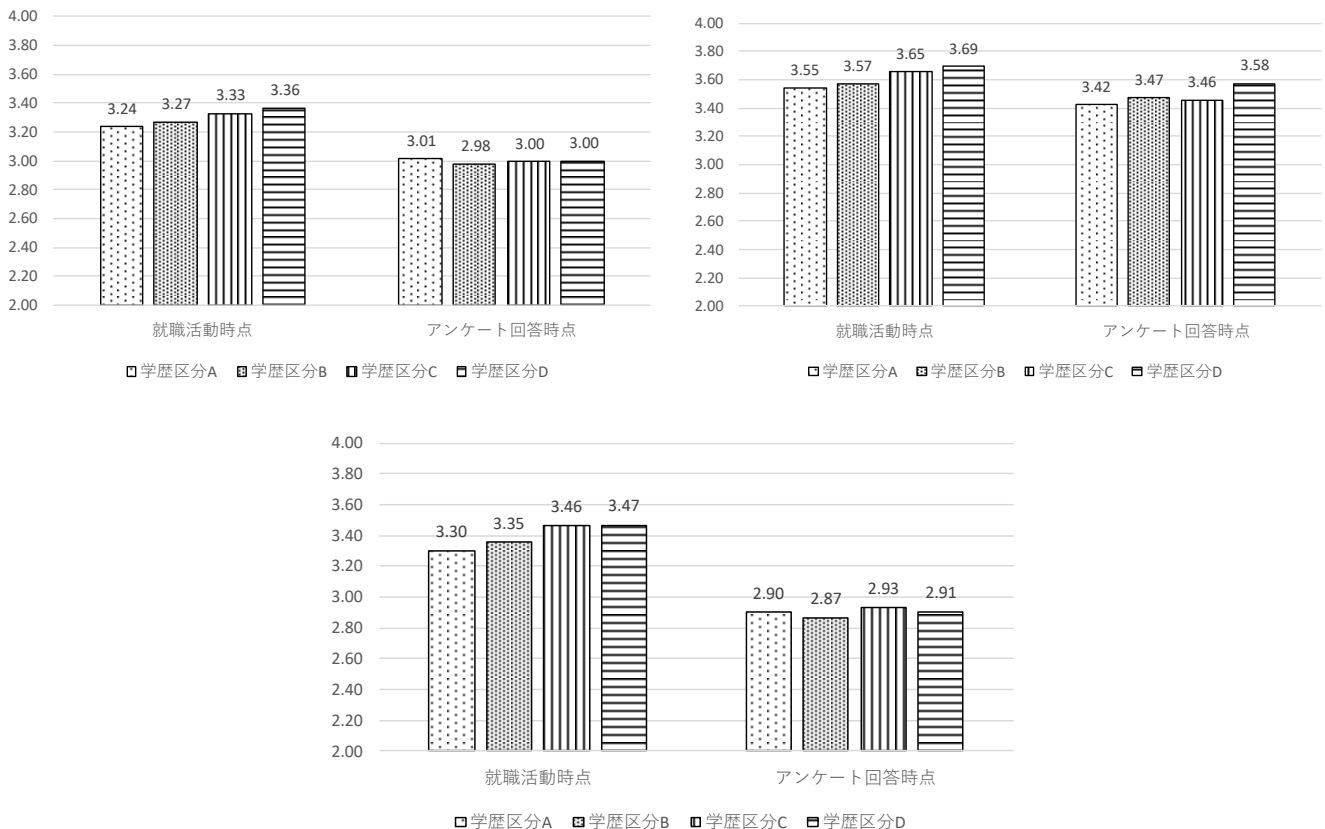
(注2) 「外的報酬に対する欲求」、「内的報酬に対する欲求」、「ハードワークに対する許容度合い」に関する各々3問の質問に対する回答結果を基に、「全くそうは思わなかった（思っている）」を1、「強くそう思っていた（思っている）」を5として、それぞれ数値に置き換え、平均値を算出して分類を行っている。「外的報酬に対する欲求」および「内的報酬に対する欲求」については、平均値が1以上3で「弱」、3より大きく5以下で「強」とした。「ハードワークに対する許容度合い」は平均値が1以上3以下で「非許容」、3より大きく5以下で「許容」と分類した。なお、因子分析の結果、「外的報酬に対する欲求」、「内的報酬に対する欲求」、「ハードワークに対する許容度合い」の3因子が抽出されている（参考②参照）。

大学難易度区分にかかわらず、「外的報酬欲求」「ハードワークに対する許容度合い」はアンケート回答時点では大きく低下

- 「外的報酬に対する欲求」については、就職活動時点では、大学難易度区分の高いグループほど欲求が強い傾向がみられるが、アンケート回答時点では大学難易度区分の違いによる差異はほとんど確認できない。就職活動時点に比べて、アンケート回答時点では大きく低下している（図表16・左）。
- 「内的報酬に対する欲求」については、就職活動時点では、大学難易度区分の高いグループほど欲求が強い傾向がみられ、アンケート回答時点でもややこの傾向は変わらない。就職活動時点、アンケート回答時点の両方において総じて欲求が強い（図表16・右）。
- 「ハードワークに対する許容度合い」については、就職活動時点では、大学難易度区分の高いグループほど欲求が強い傾向がみられるが、アンケート回答時点では大学難易度区分の違いによる差異はほとんど確認できない。就職活動時点に比べて、アンケート回答時点では大きく低下している（図表16・下・真ん中）。
- 新卒時点からアンケート回答時点までの年齢の経過や様々なライフイベント等を経ても、「内的報酬に対する欲求」にはあまり変化が生じていないが、「外的報酬に対する欲求」、「ハードワークに対する許容度合い」は大きく低下する傾向がみられる（図表16）。

図表16 大学難易度区分別の労働価値観とその変化

外的報酬への欲求（左）、内的報酬への欲求（右）、ハードワークに対する許容度合い（下・真ん中）



(注1) サンプルは、大学・大学院卒業後に大学・大学院を卒業後正規雇用として採用された1,794人のうち、労働価値観に関するいずれかの質問において「当時のことは覚えていない」と回答したサンプルを除いた1,662人である。大学難易度区分別の内訳は、学歴区分A=400人、学歴区分B=394人、学歴区分C=443人、学歴区分D=425人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

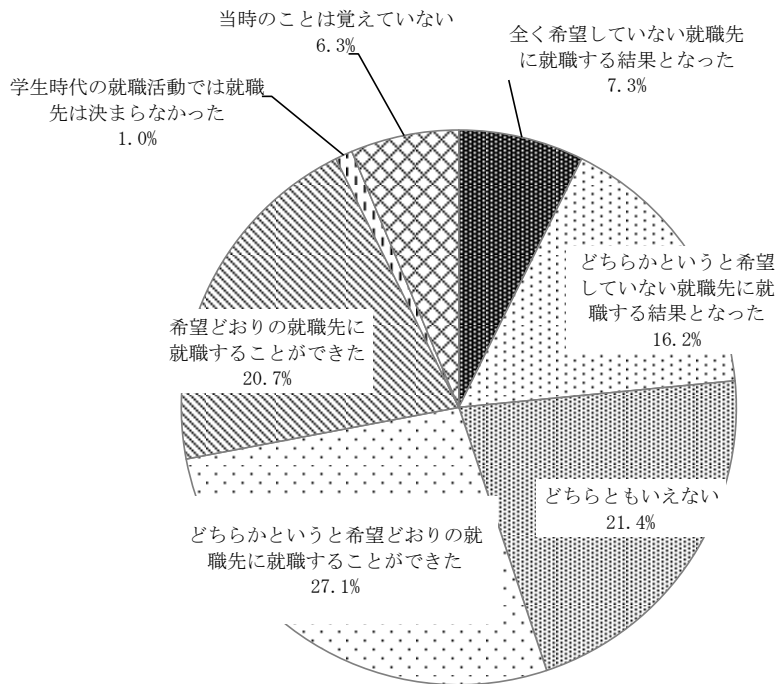
(注2) グラフの値は、「外的報酬に対する欲求」、「内的報酬に対する欲求」、「ハードワークに対する許容度合い」に関する各々3問の質問に対する回答結果を基に、「全くそうは思わなかった(思っている)」を1、「強くそう思っていた(思っている)」を5として、それぞれ数値に置き換え、平均値を算出したものである。したがって、当該平均値はそれぞれ1以上5以下の値である。なお、因子分析の結果、「外的報酬に対する欲求」、「内的報酬に対する欲求」、「ハードワークに対する許容度合い」の3因子が抽出されている(参考②参照)。

1.6. 新卒時代の就職活動

新卒時代、高学歴中高年男性の2人に1人が希望通りに就職

- 新卒時代の就職活動について、「希望どおりの就職先に就職することができた」(20.7%)、「どちらかという希望どおりの就職先に就職することができた」(27.1%)と回答しており、約半数が希望通りに就職できたことがうかがえる(図表17)。

図表17 新卒時代の就職活動



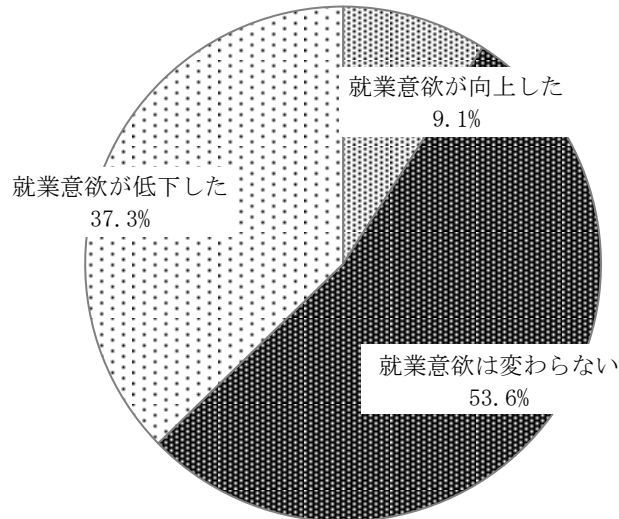
(注1) 全体1,794人

1.7. 役職定年に対する意識

役職定年で就業意欲が低下した高学歴中高年男性は約4割、その理由で最も多いのが給与の削減

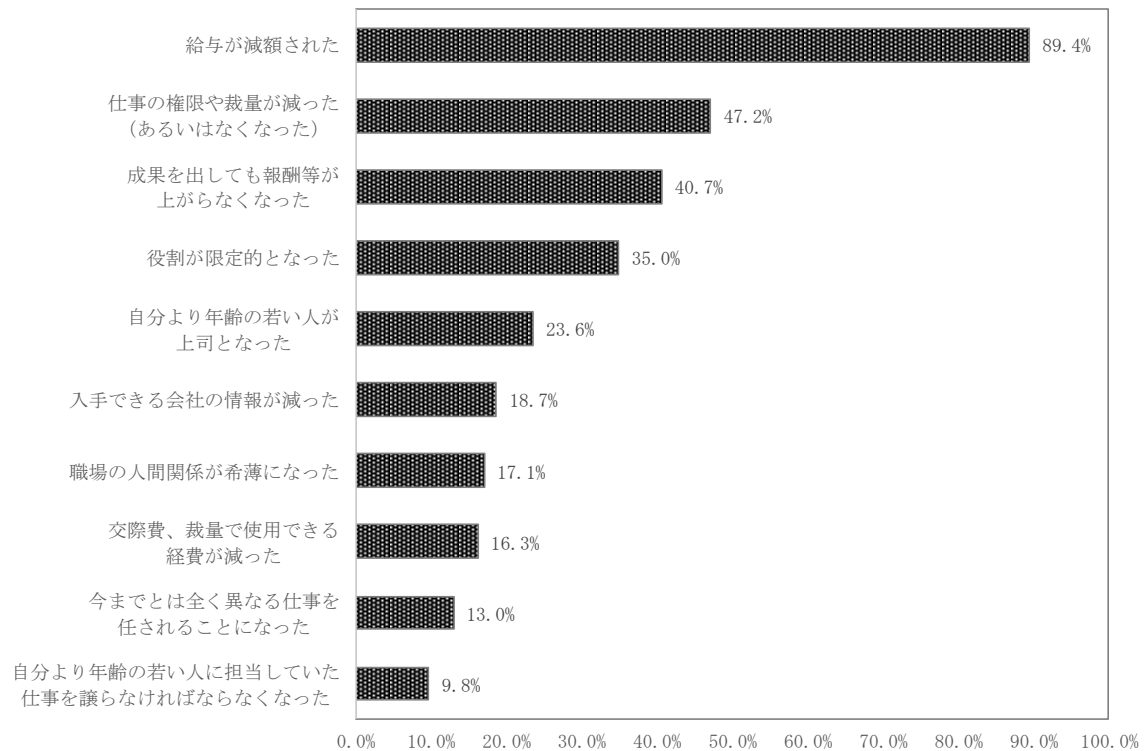
- 役職定年後の就業意欲として、「就業意欲は変わらない」(53.6%)が最も多いものの、「就業意欲が減退した」(37.3%)という男性も一定割合存在している(図表18)。
- 役職定年後に就業意欲が低下した理由として、「給与が減額された」という回答が最も多く約9割に上る(図表19)。

図表18 役職定年後の就業意欲



(注1) 役職定年を経た330人。

図表19 役職定年後に就業意欲が低下した理由



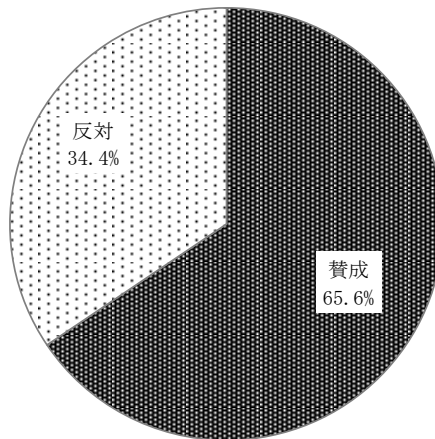
(注1) 役職定年後に就業意欲が低下した123人。

1.8. 成果報酬に対する意識

成果型報酬制度に賛成している高学歴中高年男性は約7割

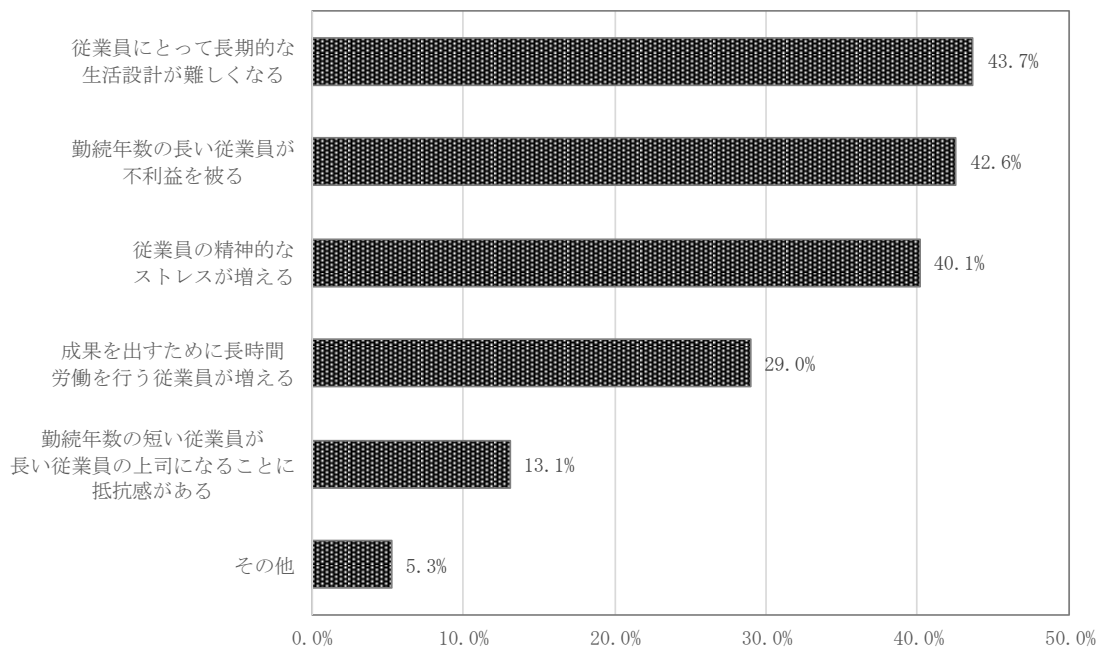
- 成果報酬制度に賛成の男性は65.6%、反対の男性は34.4%である（図表20）。
- 成果報酬制度に反対する理由としては、「従業員にとって長期的な生活設計が難しくなる」（43.7%）が最も多く、「勤続年数の長い従業員が不利益を被る」（42.6%）、「従業員の精神的なストレスが増える」（40.1%）と続く（図表21）。

図表20 成果報酬制度への賛否



(注1) 全体1,794人。

図表21 成果報酬制度に反対する理由



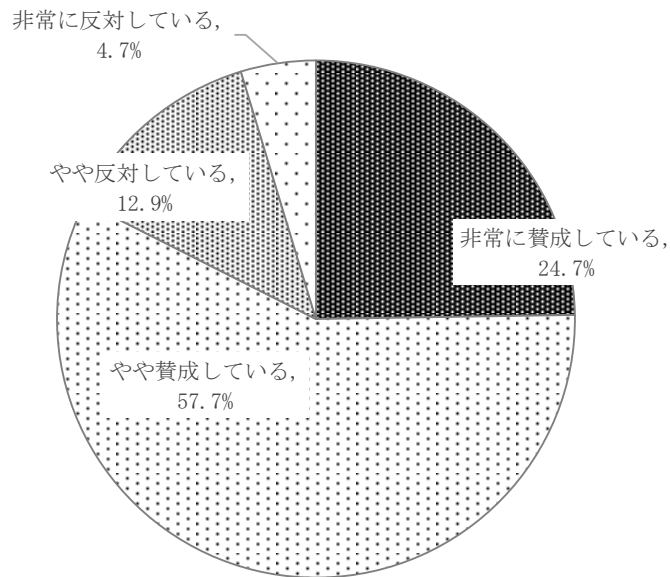
(注1) 成果報酬制度に反対する617人。

1.9. 働き方改革に対する意識

働き方改革に賛成している高学歴中高年男性は約8割

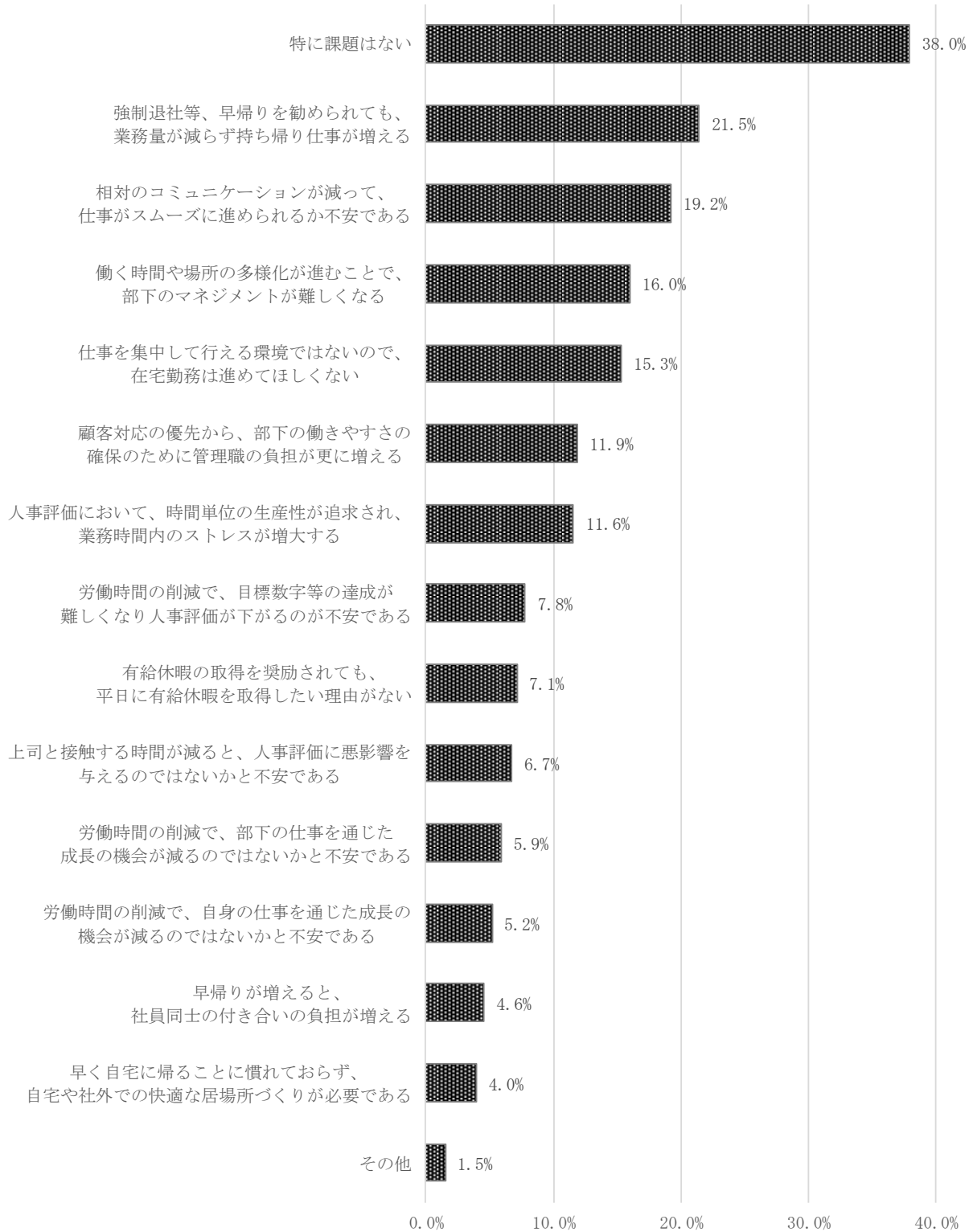
- 働き方改革に対して賛成している男性は、「非常に賛成している」(24.7%)、「やや賛成している」(57.7%)をあわせ、約8割に上る(図表22)。
- 働き方改革推進に向けた課題として、「特に課題はない」(38.0%)という回答が最も多いものの、「強制退社等、早帰りを勧められても、業務量が減らず持ち帰り仕事が増える」(21.5%)、「相対のコミュニケーションが減って、仕事がスムーズに進められるか不安である」(19.2%)と課題を感じている人も一定割合存在している(図表23)。

図表22 働き方改革への賛否



(注1) 全体1,794人、

図表 23 働き方改革推進に向けた課題



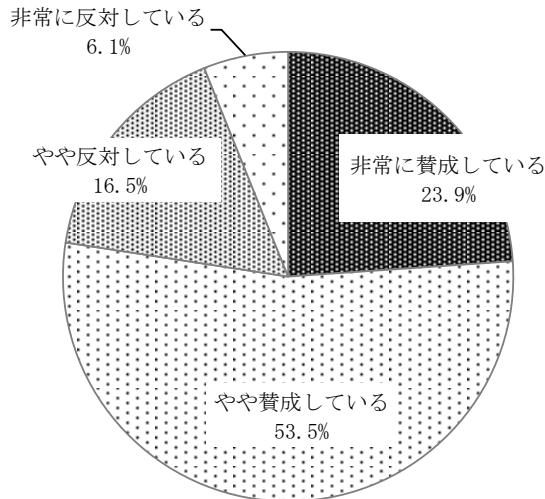
(注1) 全体1,794人。

1.10. 副業・兼業に対する意識

副業・兼業に賛成している高学歴中高年男性は約8割

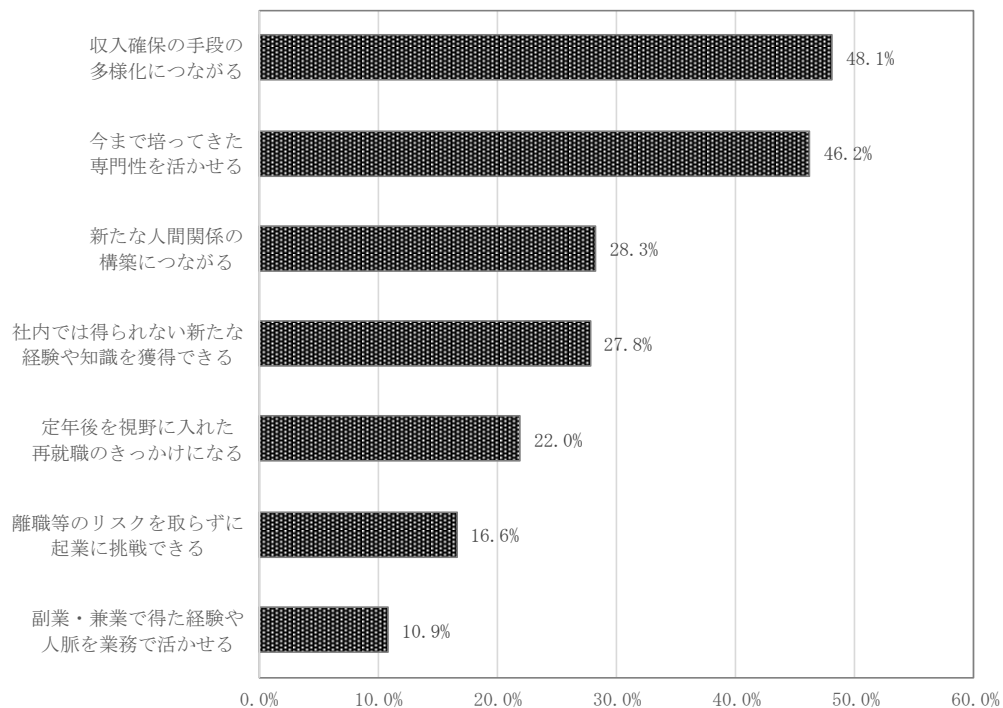
- 副業・兼業に対して賛成している男性は、「非常に賛成している」(23.9%)、「やや賛成している」(53.5%)をあわせ、約8割に上る(図表24)。
- 副業に賛成する理由としては、「収入確保の手段の多様化につながる」(48.1%)が最も多く、「今まで培ってきた専門性を活かせる」(46.2%)、「新たな人間関係の構築につながる」(28.3%)と続く(図表25)。

図表24 副業・兼業に対する賛否



(注1) 全体1,794人。

図表25 副業に賛成する理由

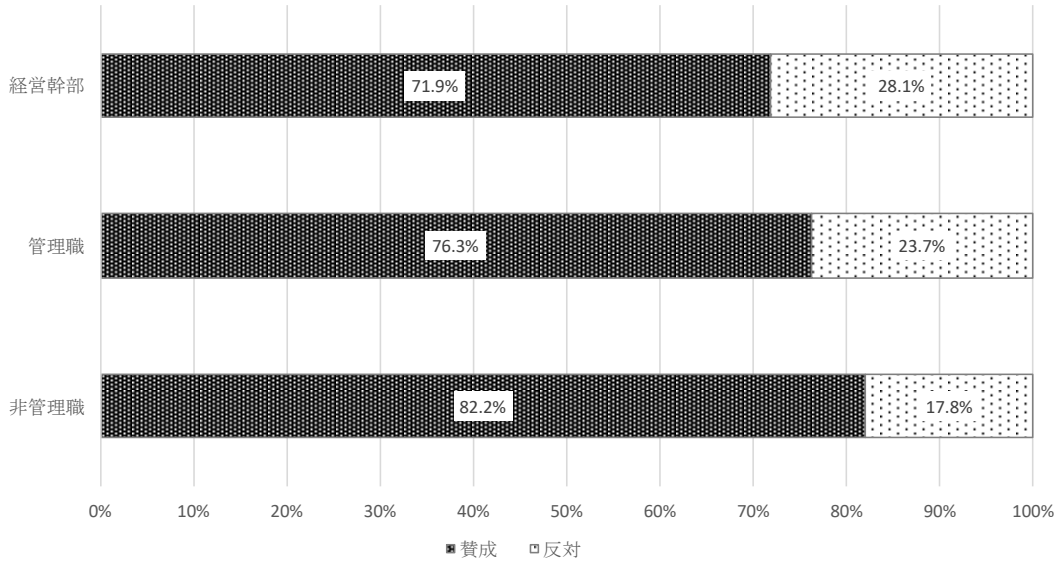


(注1) 副業に賛成と回答した1,389人。

職位の高い高学歴中高年男性ほど、副業・兼業に反対する傾向

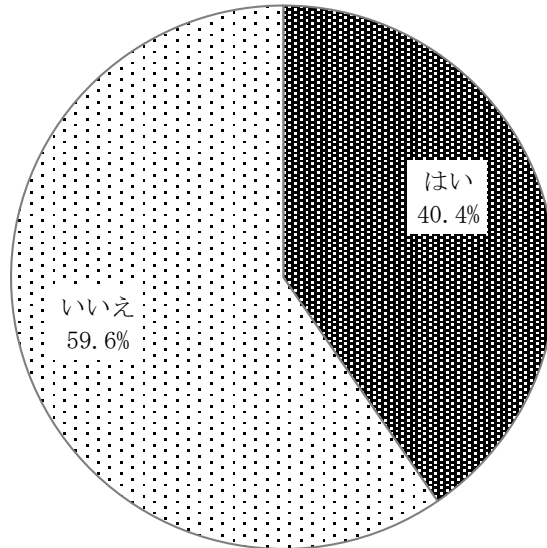
- 職位が高くなるにつれて副業・兼業に反対をする男性が増える傾向がみられる（図表 26）。
- 勤め先が行う副業プログラムへ参加を希望する男性は約 4 割である（図表 27）。

図表 26 副業・兼業への賛否（職位ごと）



(注1) 経営幹部 203 人、管理職 1,081 人、非管理職 477 人

図表 27 勤め先が行う副業プログラムへの参加希望

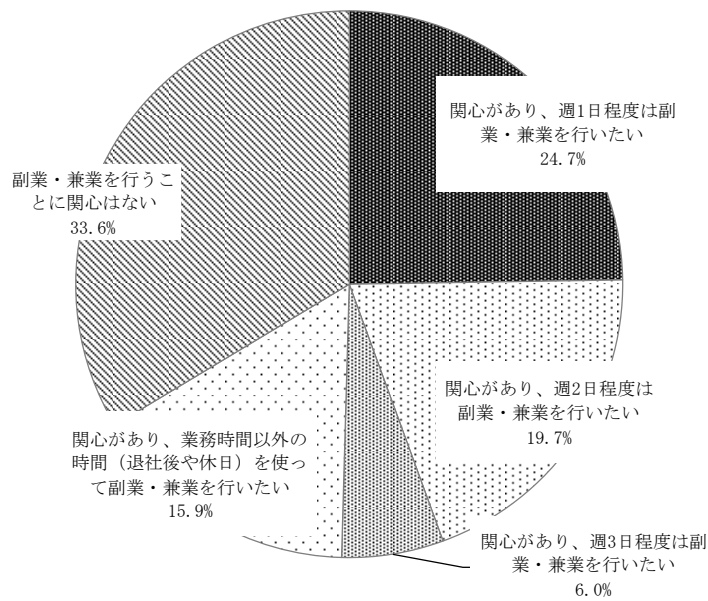


(注1) 全体 1,794 人。

給与が削減されても、副業・兼業を行いたい人は約半数存在。ただ給与削減の許容割合は2割未満までが過半数。

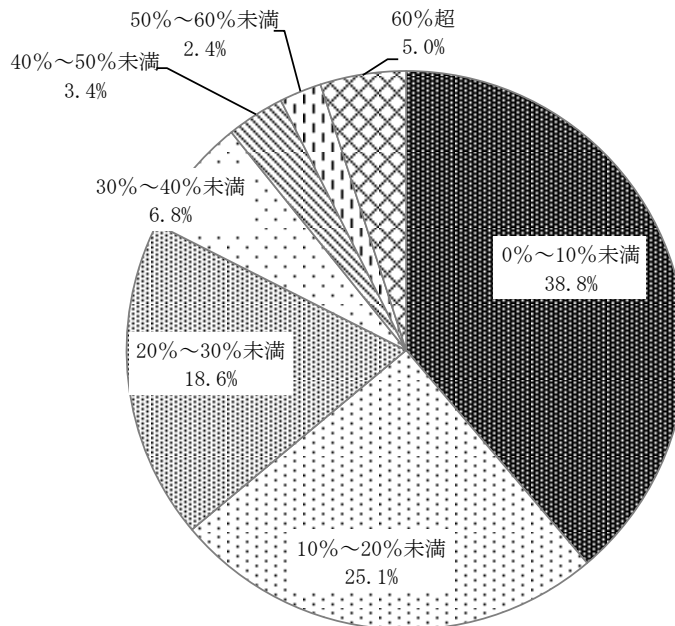
- 副業・兼業を希望する男性は約7割、約半数は給与が削減されても副業・兼業に利用したいと考えている（図表28）。
- 副業・兼業を行うことによる給与減額の許容割合として、最も多いのが「0%～10%未満」（38.8%）、続いて「10%～20%未満」（25.1%）、「20%～30%未満」（18.6%）である（図表29）。

図表28 副業・兼業を希望する日数・時間（給与が削減されるという前提）



（注1）全体1,794人

図表29 副業・兼業を行うことによる給与減額の許容割合



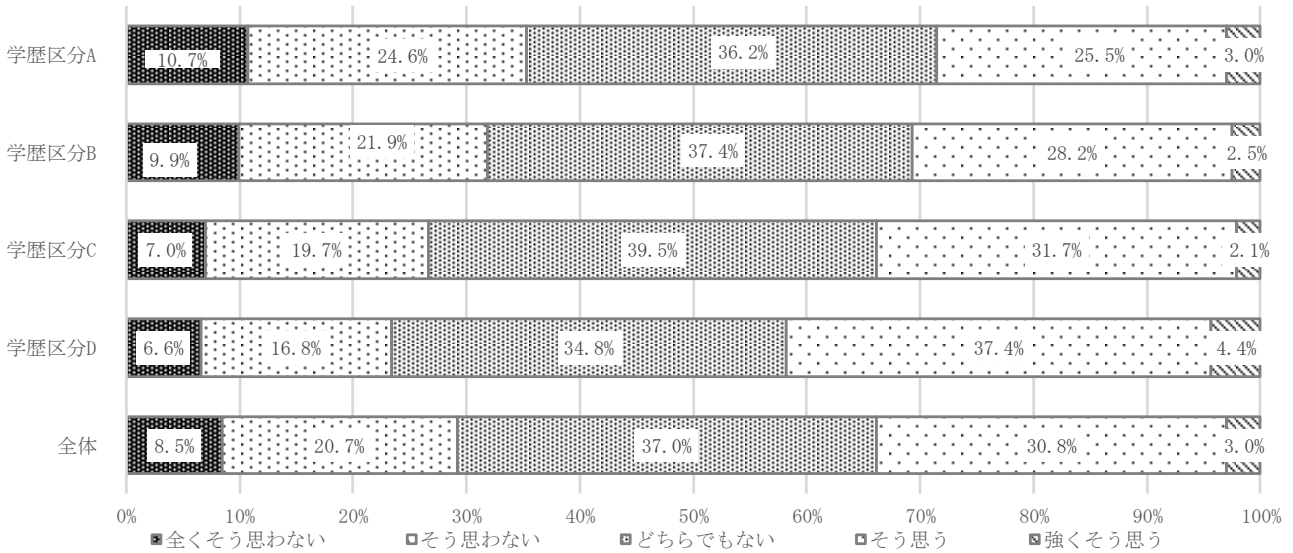
（注1）「副業・兼業を行うことに興味はない」と回答した人を除く1,191人

1.11. 仕事や生活に対する満足度

大学難易度区分が上がるにつれて、職業生活や私生活に対する満足度が高くなる傾向がみられる

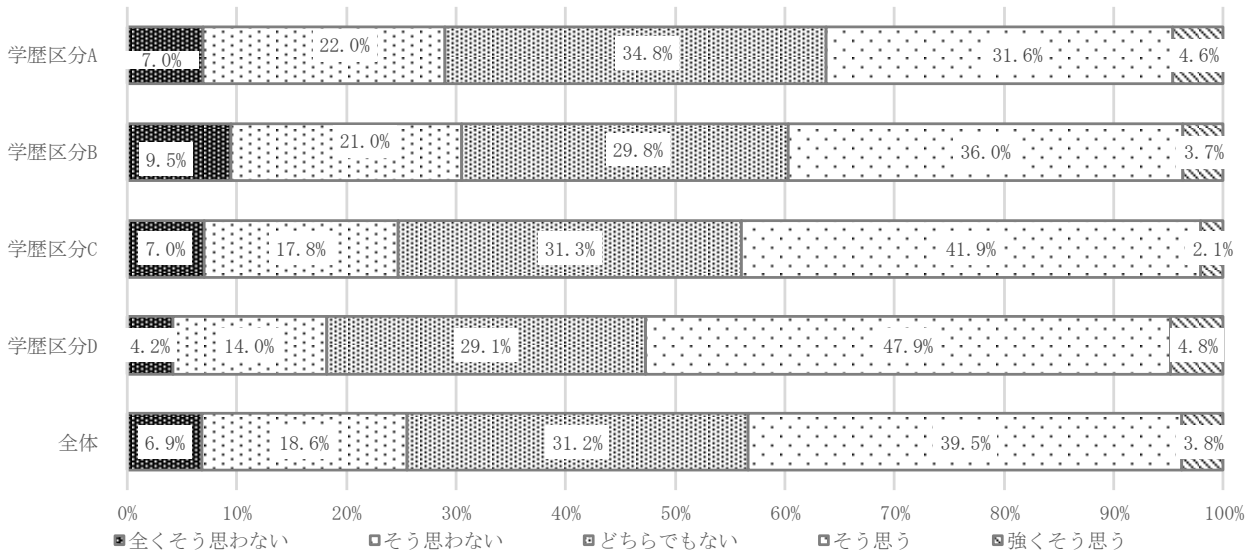
- 大学難易度区分が上がるにつれて、職業生活への満足が高くなる傾向がみられる（図表 30）。
- 大学難易度区分が上がるにつれて、私生活への満足が高くなる傾向がみられる（図表 31）。

図表 30 職業生活の満足



(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人、全体=1,794人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表 31 私生活への満足

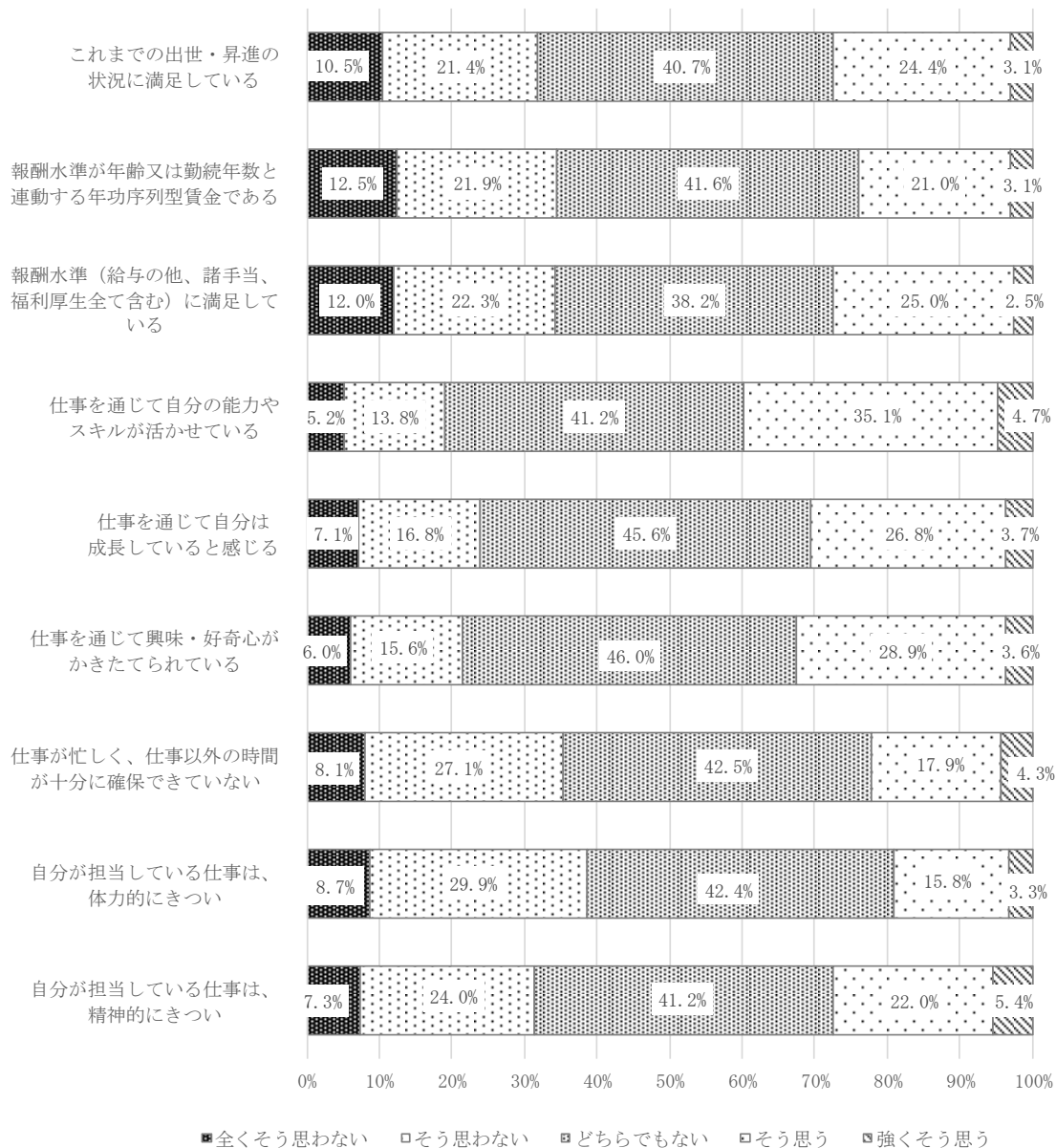


(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人、全体=1,794人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

自分の能力やスキルが活かしている高学歴中高年男性は約4割程度である。

- 「これまでの出世・昇進の状況に満足している」（「そう思う」、「強くそう思う」、「報酬水準（給与の他、諸手当、福利厚生全て含む）に満足している」（「そう思う」、「強くそう思う」）高学歴中高年男性は約3割である（図表32）。
- 「仕事を通じて自分の能力やスキルが活かしている」（「そう思う」、「強くそう思う」）高学歴中高年男性は約4割である（図表32）。

図表32 職業生活への満足（詳細）



(注1) 全体1,794人。

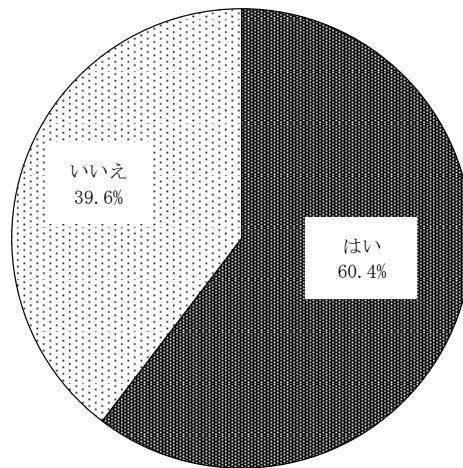
2 高学歴中高年男性の生活実態

2.1. 高学歴中高年男性のストレス、睡眠

「男性はつらい」と感じたことのある高学歴中高年男性は約6割、その理由として多いのが経済的責任の重さ

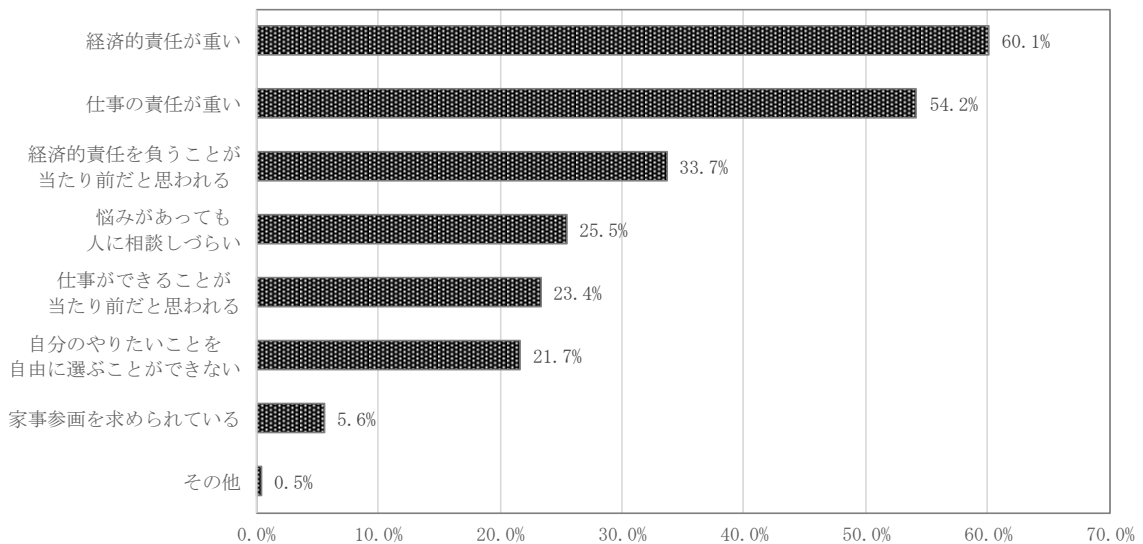
- 「男性はつらい」と感じたことのある男性は60.4%である（図表33）。
- 「男性はつらい」と感じたことのある理由として、「経済的責任が重い」（60.1%）が最も多く、「仕事の責任が重い」（54.2%）と続く（図表34）。

図表 33 「男性はつらい」と感じたことはあるか



(注1) 全体1,794人。

図表 34 男性はつらいと感じる理由

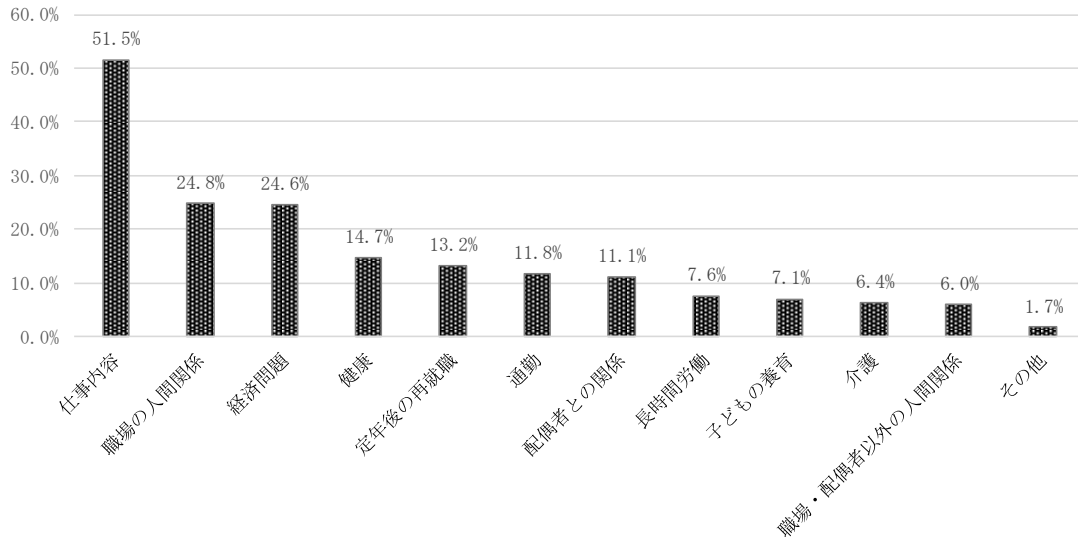


(注1) 男性はつらいと感じたことのある1,083人。

役職が低い人（「役職なし」を除く）ほど、ストレスを感じている人が多い傾向がみられる

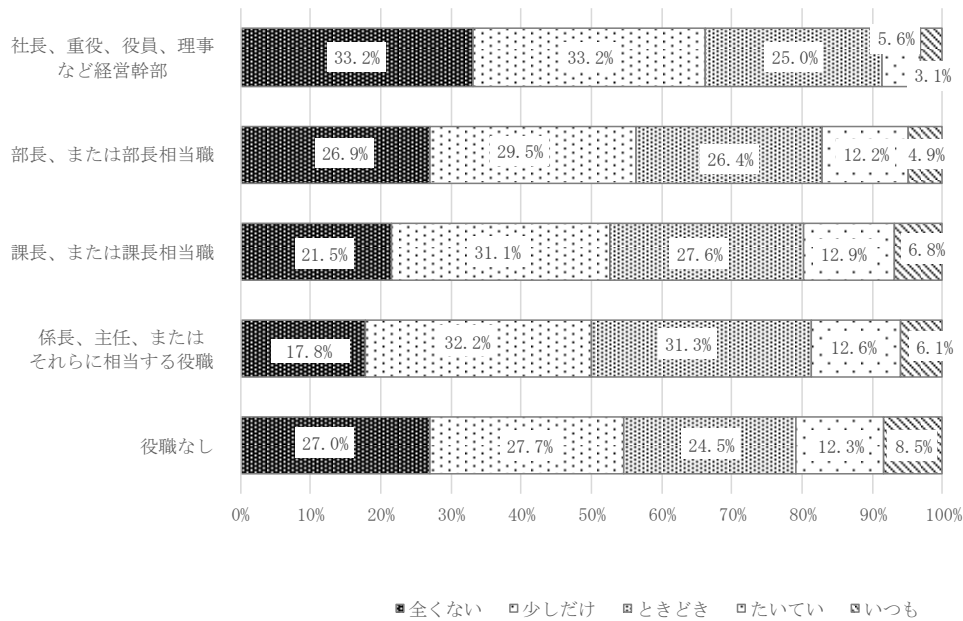
- ストレスの内容として、約半数の男性が「仕事内容」を挙げている（図表 35）。
- 職位別のストレス状況について、「役職なし」の男性を除くと、役職が低い人ほど、ストレスを感じている人が多い傾向がみられる（図表 36）。

図表 35 ストレスの内容



(注1) 全体 1,794 人。

図表 36 ストレスの状況（職位別）

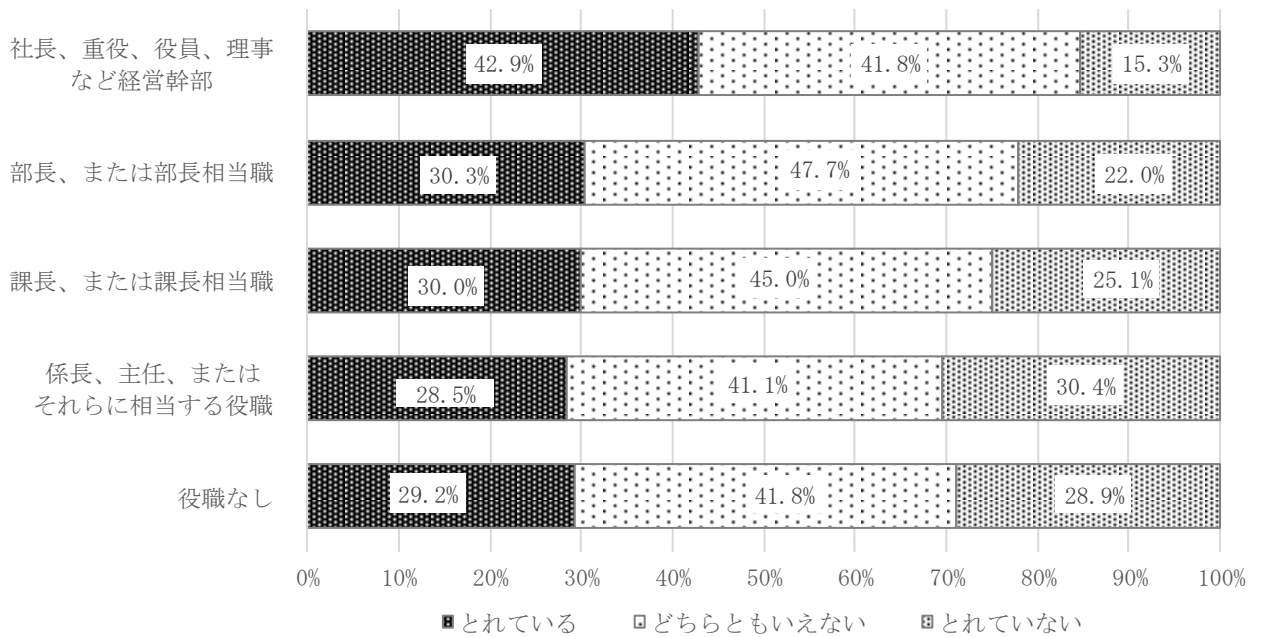


(注1) 社長、重役、役員、理事など経営幹部は 196 人、部長、または部長相当職は 386 人、課長、または課長相当職は 427 人、係長、主任、またはそれらに相当する役職は 214 人である、役職なしは 318 人である。

経営幹部が他の職位の男性に比べて、最も睡眠が取れている

○ 社長、重役、役員、理事など経営幹部においては、睡眠が取れているという回答が約4割と他の職位に比べて最も高い（図表37）。

図表 37 睡眠状況（職位別）



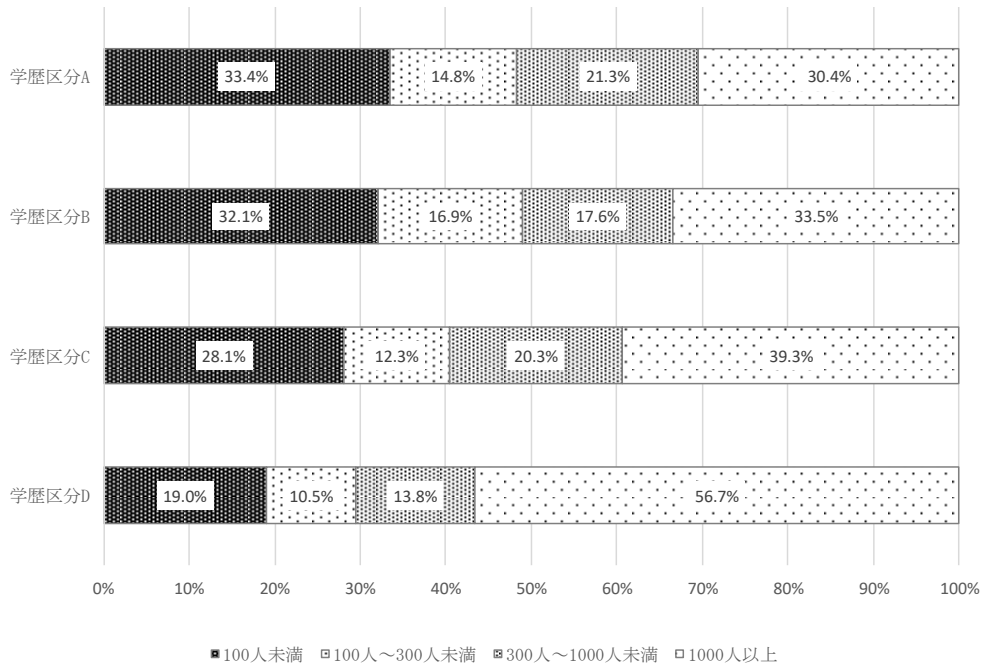
(注1) 社長、重役、役員、理事など経営幹部は196人、部長、または部長相当職は386人、課長、または課長相当職は427人、係長、主任、またはそれらに相当する役職は214人である、役職なしは318人である。

2.2. 高学歴中高年男性の勤め先

高学歴な中高年男性ほど、従業員規模 1,000 人以上の企業に勤務している

○ 大学難易度区分の高いグループほど、従業員規模 1,000 人以上の企業に勤めている傾向がみられる (図表 38)。

図表 38 勤務している企業の従業員規模 (大学難易度区分別)



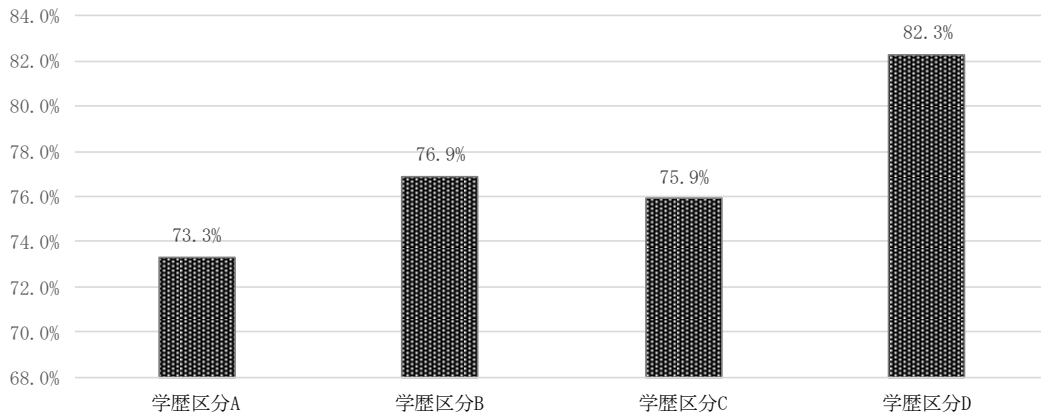
(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

2.3. 高学歴中高年男性の結婚

大学難易度区分の最も高いグループは、他のグループに比べて、既婚率及び専業主婦の割合が最も高い

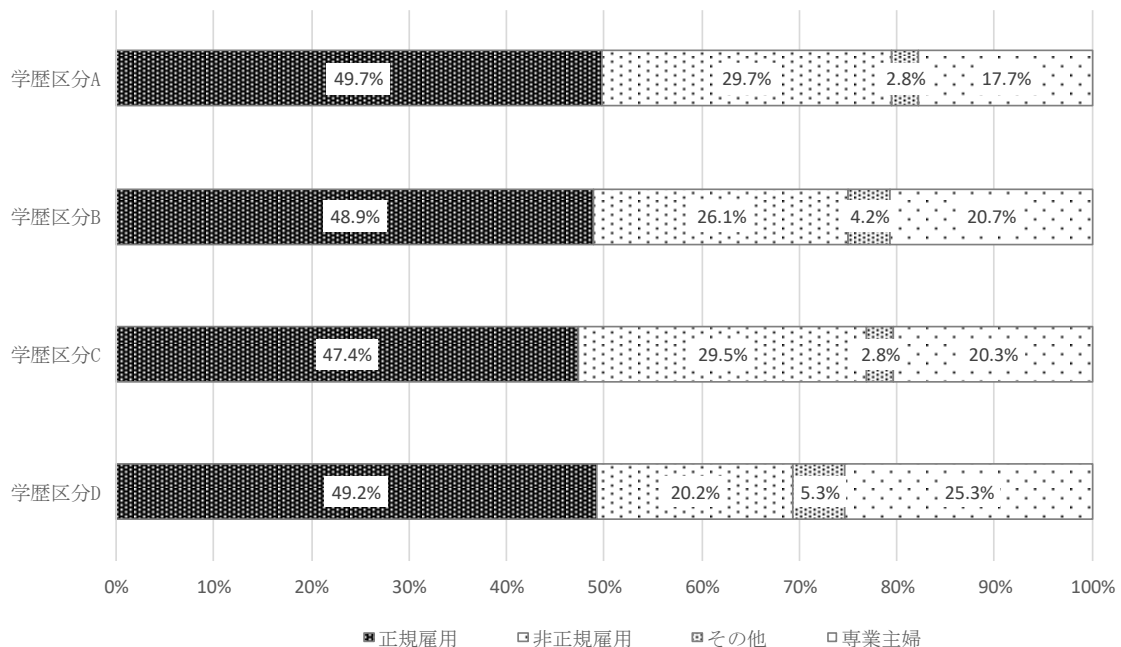
- 男性の既婚率は約 7 割を超えているが、大学難易度区分の最も高いグループは、他のグループに比べて既婚率が最も高く 8 割を超える（図表 39）。
- 大学難易度区分の最も高いグループは、他のグループに比べて、専業主婦の割合が最も高い（図表 40）。

図表 39 既婚率（大学難易度区分別）



(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表 40 配偶者の職業（大学難易度区分別）



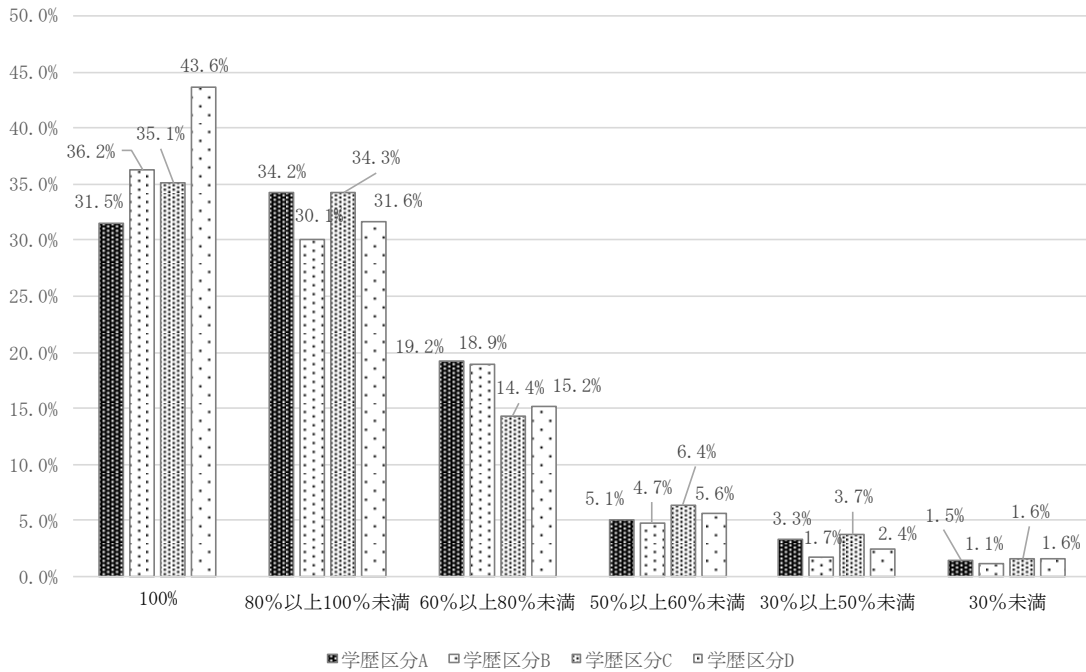
(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

2.4. 高学歴中高年男性の家計と住まい

大学難易度区分の最も高いグループは、他のグループに比べて世帯の家計を全て担っている男性の割合が最も高い

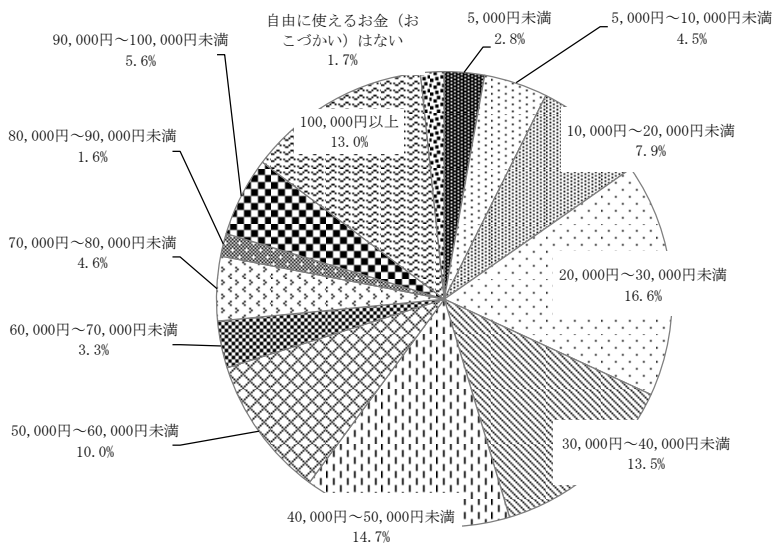
- 大学難易度区分の最も高いグループでは、世帯の家計を全て担っている男性の割合が高い（図表 41）。
- 1 カ月のおこづかいの金額は、「20,000 円～30,000 円未満」（16.6%）が最も多く、「40,000 円～50,000 円未満」（14.7%）、「30,000 円～40,000 円未満」（13.5%）と続く（図表 42）。
- 大学難易度区分の高いグループは、他のグループに比べて、東京都 23 区に住む割合が高い（図表 43）。

図表 41 生活費を負担している比率（大学難易度区分別）



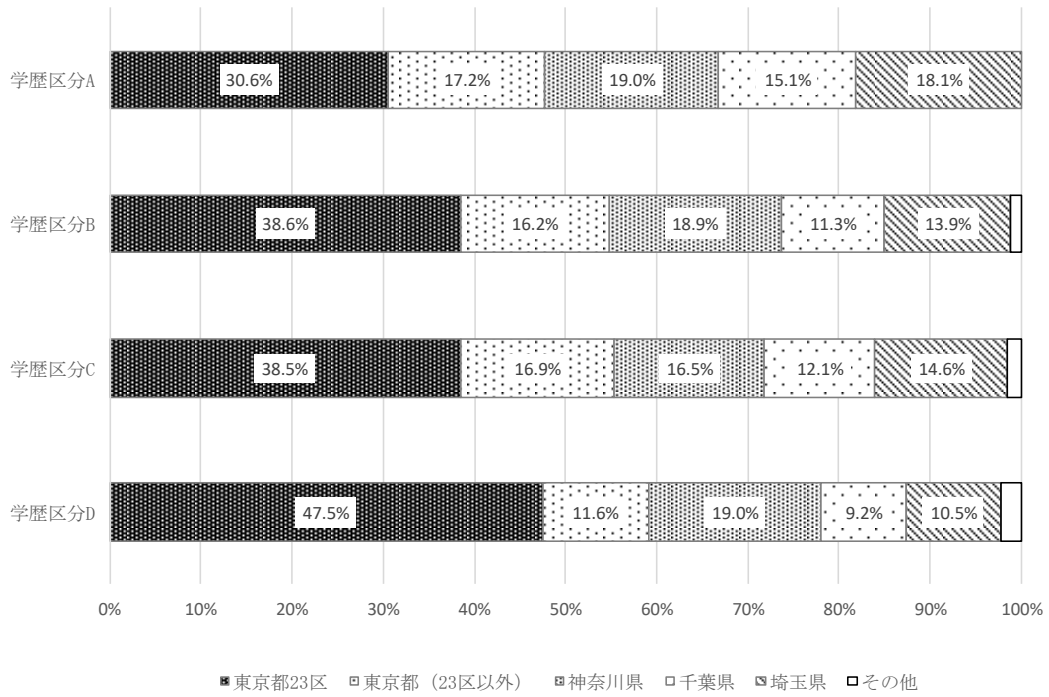
(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表 42 おこづかい／月の金額



(注1) 全体1,794人。

図表 43 住まい (大学難易度区分別)



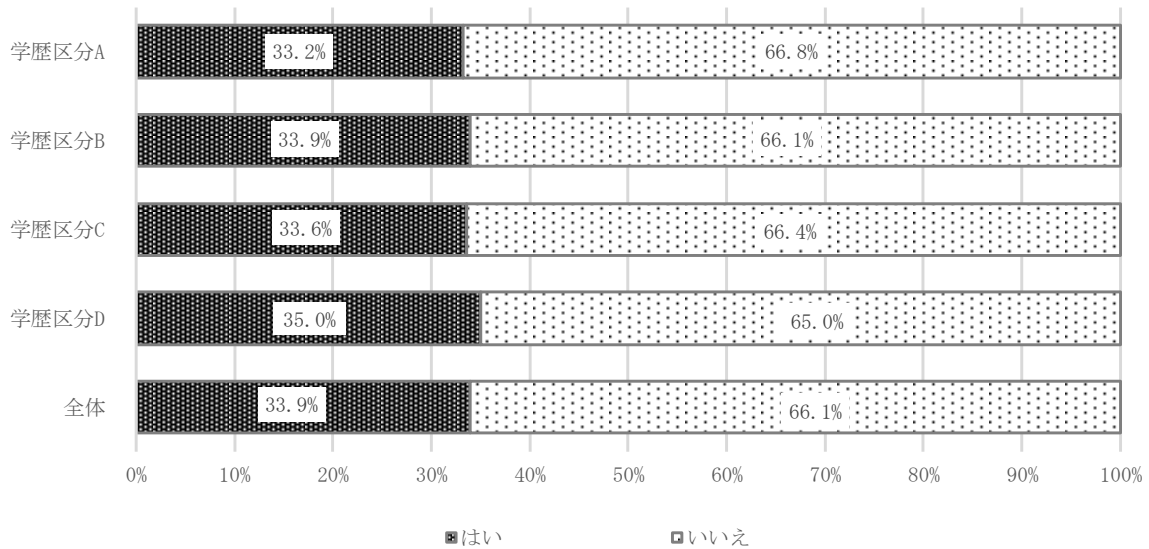
(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

2.5. 高学歴中高年男性の人間関係

定期的に人と交流するために行く場所（家と職場は除く）がない高学歴中高年男性は約7割である。

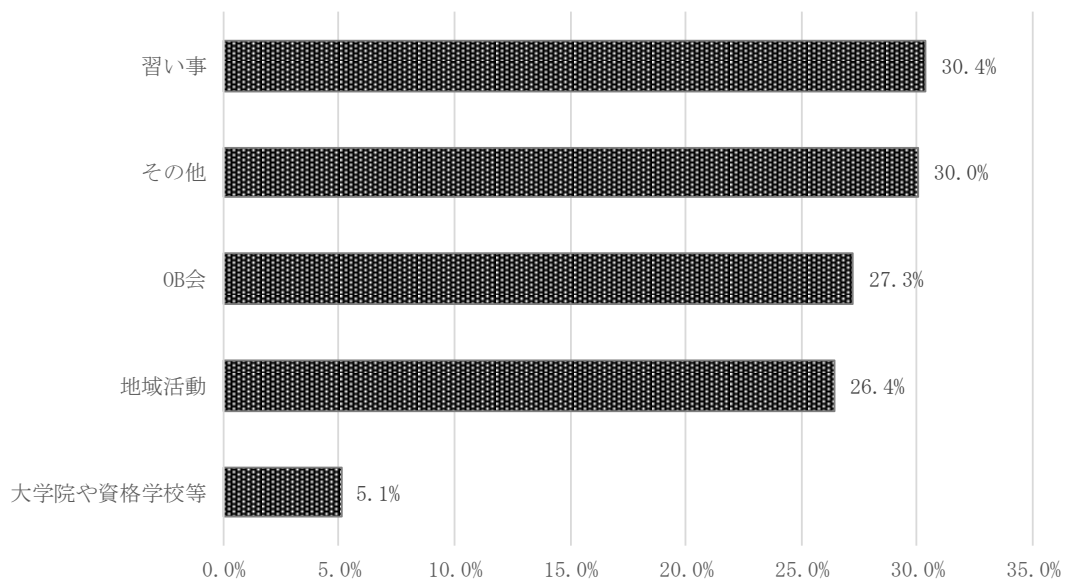
- 定期的に人と交流するために行く場所（家と職場は除く）がない高学歴中高年男性は66.1%であり、大学難易度区分ごとの差異は少ない（図表44）。
- 定期的に人と交流するために行く場所（家と職場は除く）として最も多いのが「習い事」（30.4%）であり、「大学院や学校等」（5.1%）は1割未満である（図表45）。

図表44 定期的に人と交流するために行く場所（家と職場は除く）の有無



（注1）学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人、全体=1,794人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表45 家と職場以外に定期的に人と交流するために行く場所

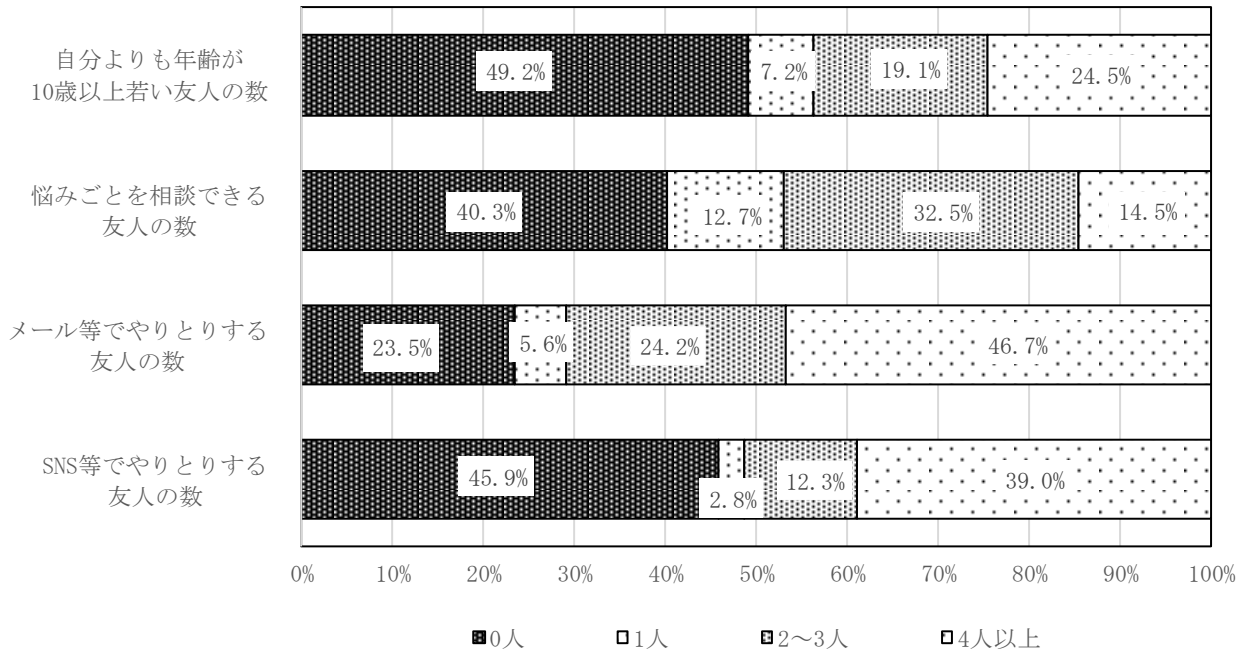


（注1）定期的に人と交流するために行ける場所があると回答した609人。

過去1年以内に親しい友人や知人を作れた高学歴中高年男性は約3割である。

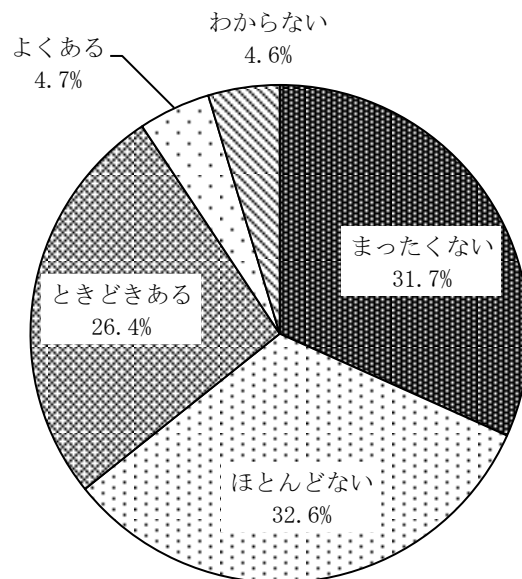
- 「自分よりも年齢が10歳以上若い友人の数」、「悩み事を相談できる友人の数」、「SNS等でやりとりする友人の数」では、0人が最も多く、いずれも約4割～5割である（図表46）。
- 過去1年以内に新しい友人や親しい知人を作った男性は、約3割である（図表47）。

図表46 友人の数



(注1) 全体1,794人。

図表47 過去1年以内に新しい友人や親しい知人を作ったか

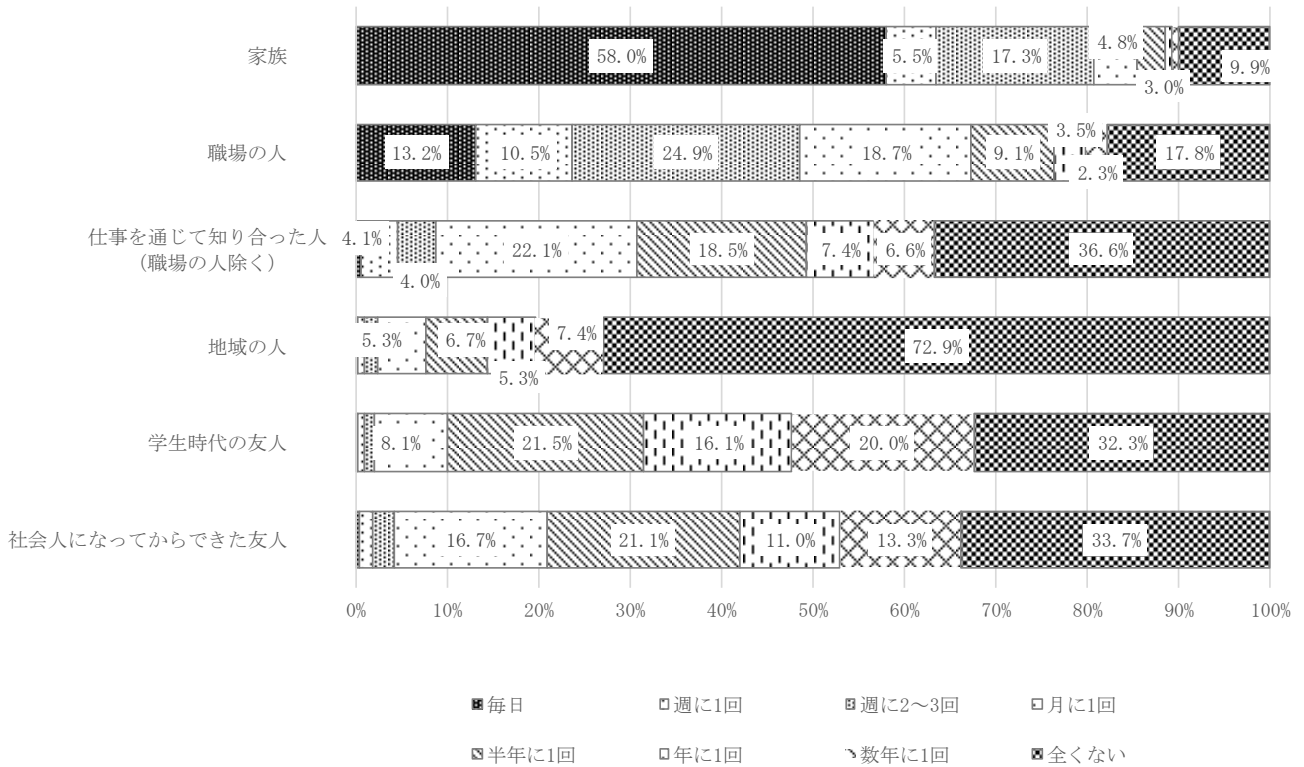


(注1) 全体1,794人。

地域の人と食事をしたことがない高学歴中高年男性は約7割に上る。

○ 「地域」の人と食事をしたことがない男性は72.9%である。「学生時代の友人」や「社会人になってからできた友人」とも食事をしていない男性は約3割である（図表48）。

図表48 共食



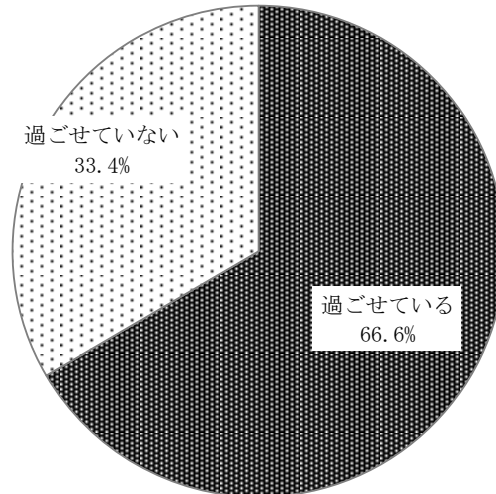
(注1) 全体1,794人

2.6. 高学歴中高年男性の休日

休日に充実した時間を過ごせている高学歴中高年男性は約7割である。

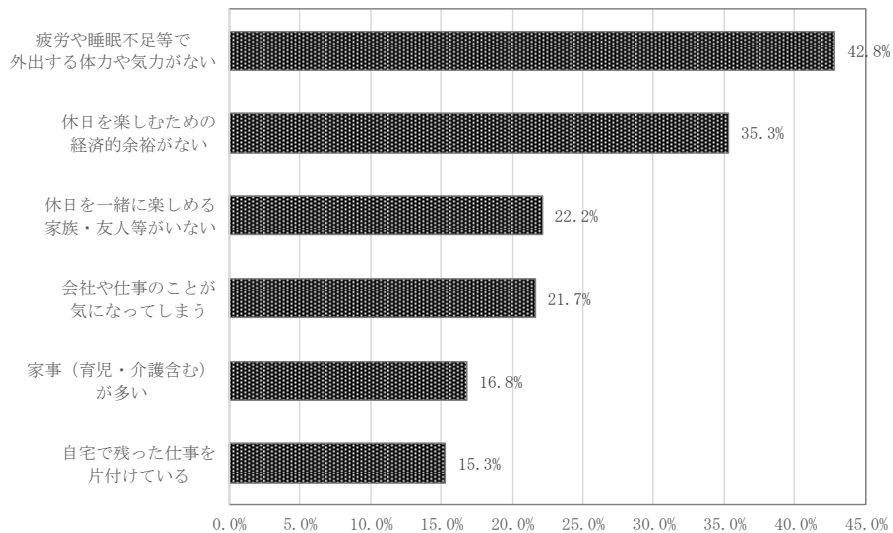
- 休日に充実した時間を過ごせている男性は66.6%である（図表49）。
- 休日に充実した時間が過ごせていない理由としては、「疲労や睡眠不足等で外出する体力や気力がない」（42.8%）が最も多く、次に「休日を楽しむための経済的余裕がない」（35.3%）と続く（図表50）。

図表49 休日に充実した時間を過ごせているか



（注1）全体1,794人。

図表50 休日に充実した時間が過ごせていない理由

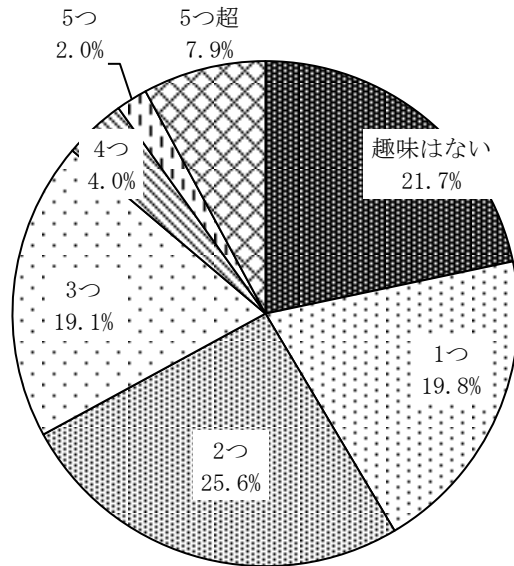


（注1）休日に充実した時間を過ごせていないと回答600人。

2.7. 高学歴中高年男性の趣味
趣味を持っていない高学歴中高年男性は約2割である

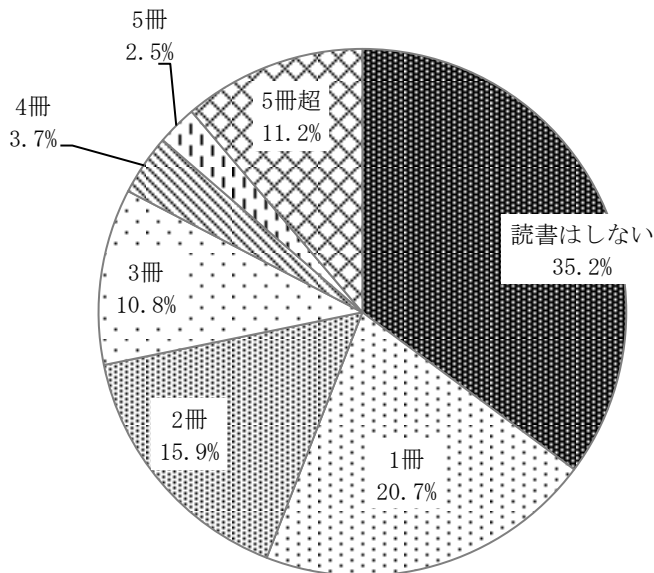
○ 趣味を持っていない男性は約2割、読書をしない男性は約4割である（図表51、52）。

図表51 趣味の数



(注1) 全体1,794人。

図表52 読書数 (1カ月以内)



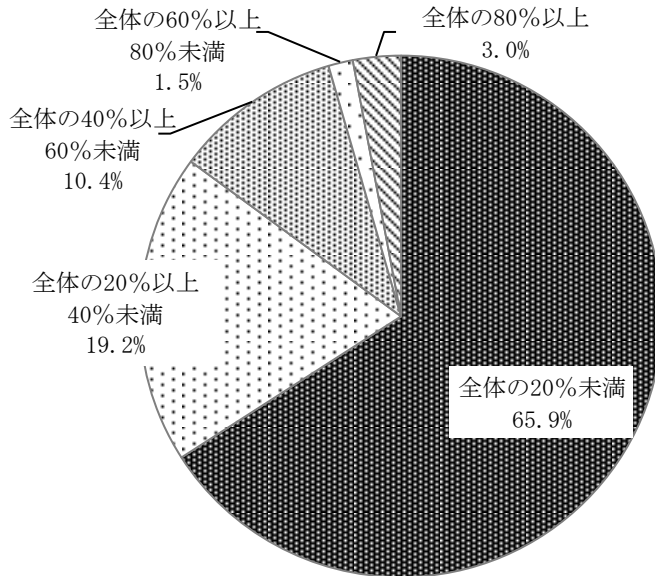
(注1) 全体1,794人。

2.8. 高学歴中高年男性の家事分担

共働き世帯であっても、高学歴中高年男性が行う家事の割合は「全体の20%未満」が約6割である。

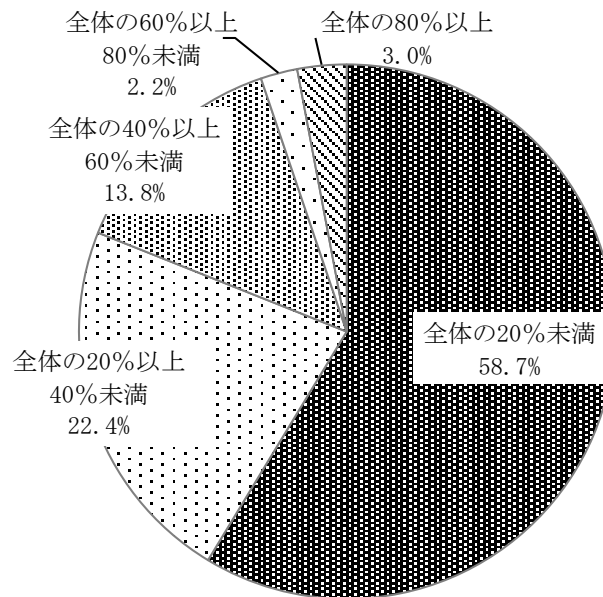
- 男性が行う家事分担の割合は、「全体の20%未満」(65.9%)が最も多く、配偶者が正規雇用で働く共働き世帯であっても、その傾向はほとんど変わらない(図表53、54)。

図表53 家事分担・現実



(注1) 既婚の男性1,384人。男性側が担っている割合。

**図表54 共働き夫婦の家事分担・現実
(配偶者が正規雇用)**

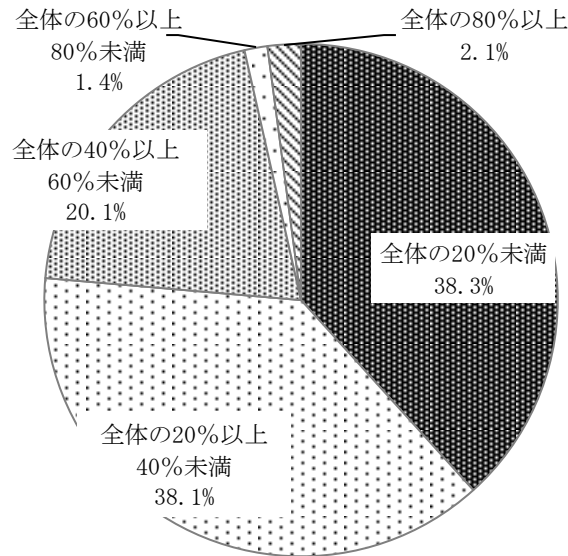


(注1) 配偶者が正規雇用で働く男性675人。男性側が担っている割合。

現状よりも家事を担う割合を増やしたいと高学歴中高年男性は考えている。

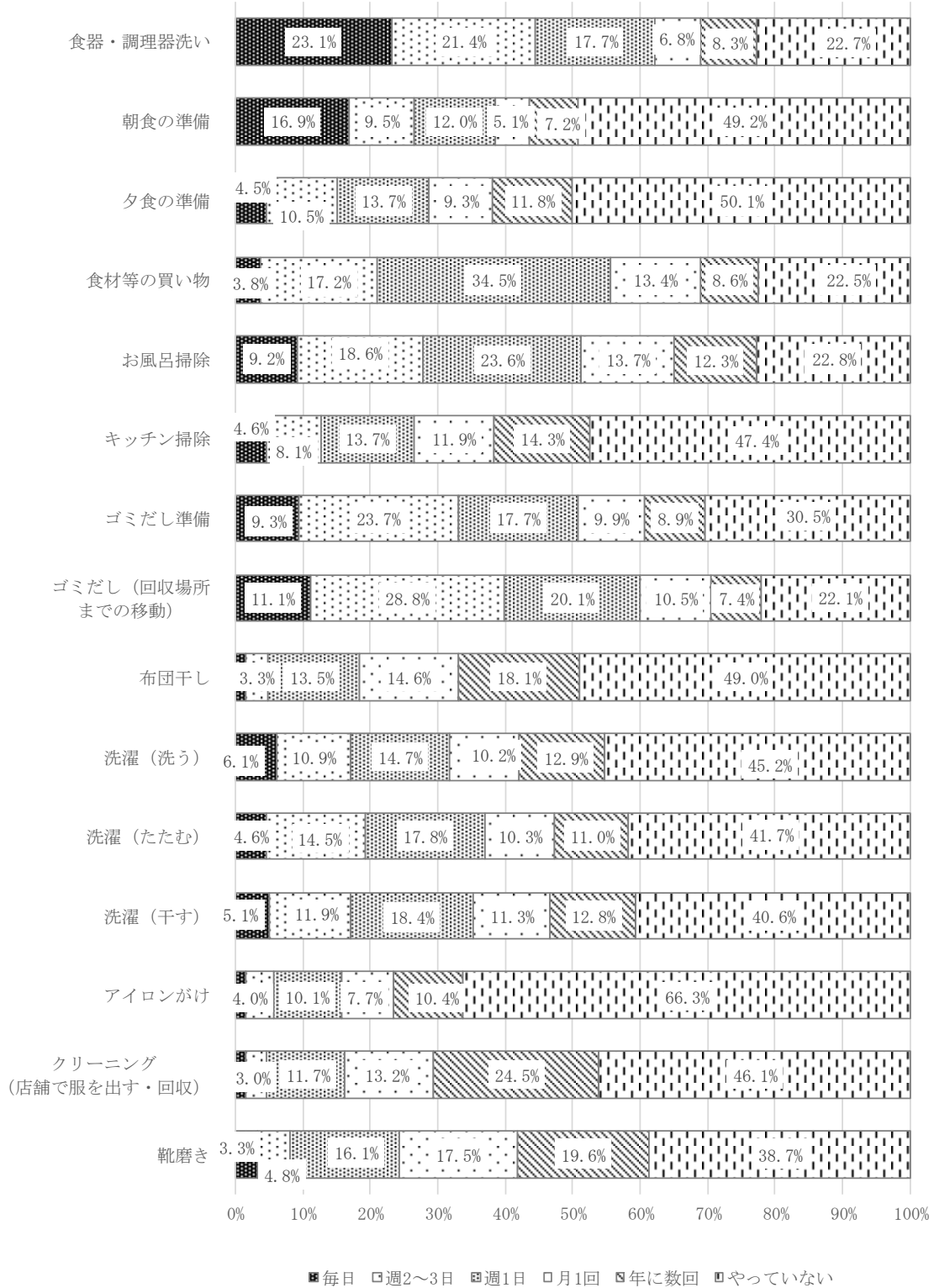
- 家事分担の理想の割合について、「全体の20%未満」(38.3%)は現実(65.9%)よりも少なく、総じて、現状よりも家事を担う割合を増やしたいと考えている(図表53、55)。
- 毎日行っている家事として最も多いのが「食器・調理器洗い」(23.1%)であり、やったことがない家事として最も多いのが「アイロンがけ」(66.3%)である(図表56)。

図表55 家事分担・理想



(注1) 既婚の男性1,384人。男性側が担う割合。

図表 56 家事の詳細



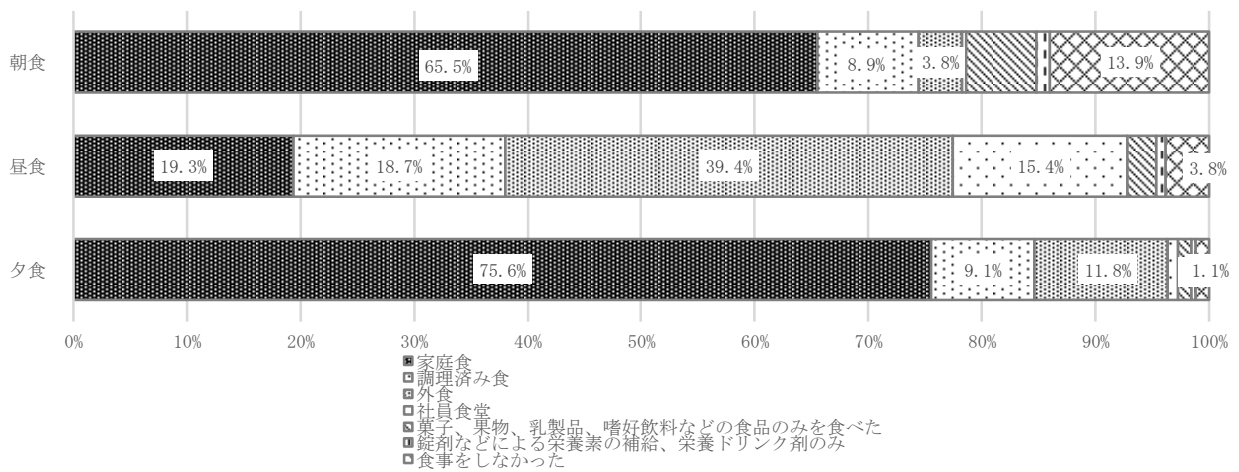
(注1) 既婚の男性1,384人。

2.9. 高学歴中高年男性の食生活

日々の食事を整えるのに困らない技術を持っている高学歴中高年男性は半数以下である

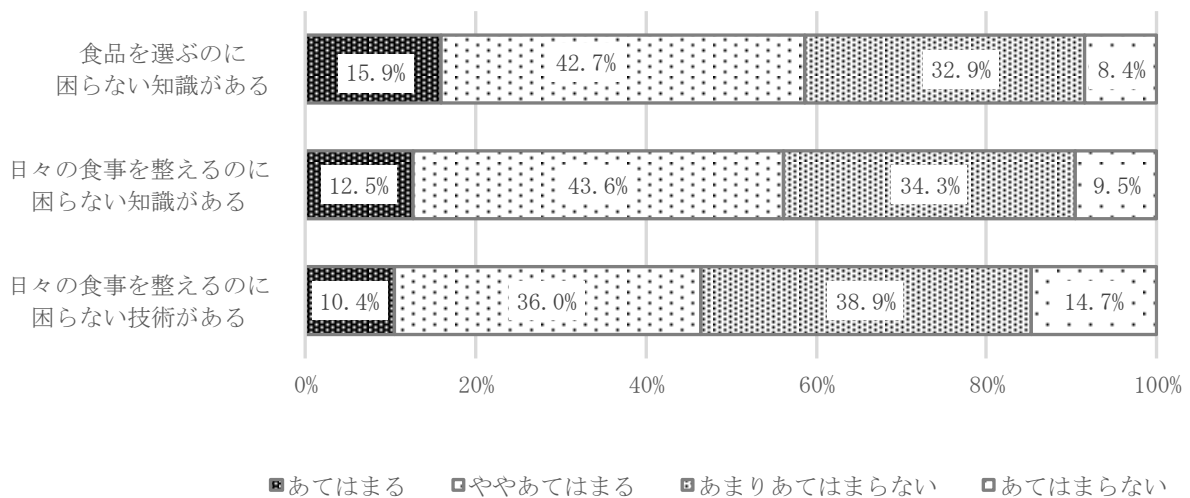
- 朝食、夕食については家庭食、昼食については外食が最も多い。朝食については、欠食している男性が約1割程度存在している（図表57）。
- 「食品を選ぶのに困らない知識がある」、「日々の食事を整えるのに困らない知識がある」については、知識のない男性（「あてはまらない」（「ややあてはまらない」）よりも知識のある男性（「あてはまる」（「ややあてはまる」）の方が多。一方、「日々の食事を整えるのに困らない技術がある」について、技術を持っている男性（「あてはまる」（「ややあてはまる」）よりも技術を持っていない（「あてはまらない」（「ややあてはまらない」）男性の方が多（図表58）。

図表57 三食の摂取場所



(注1) 全体1,794人。

図表58 食事を整えるための知識と技術

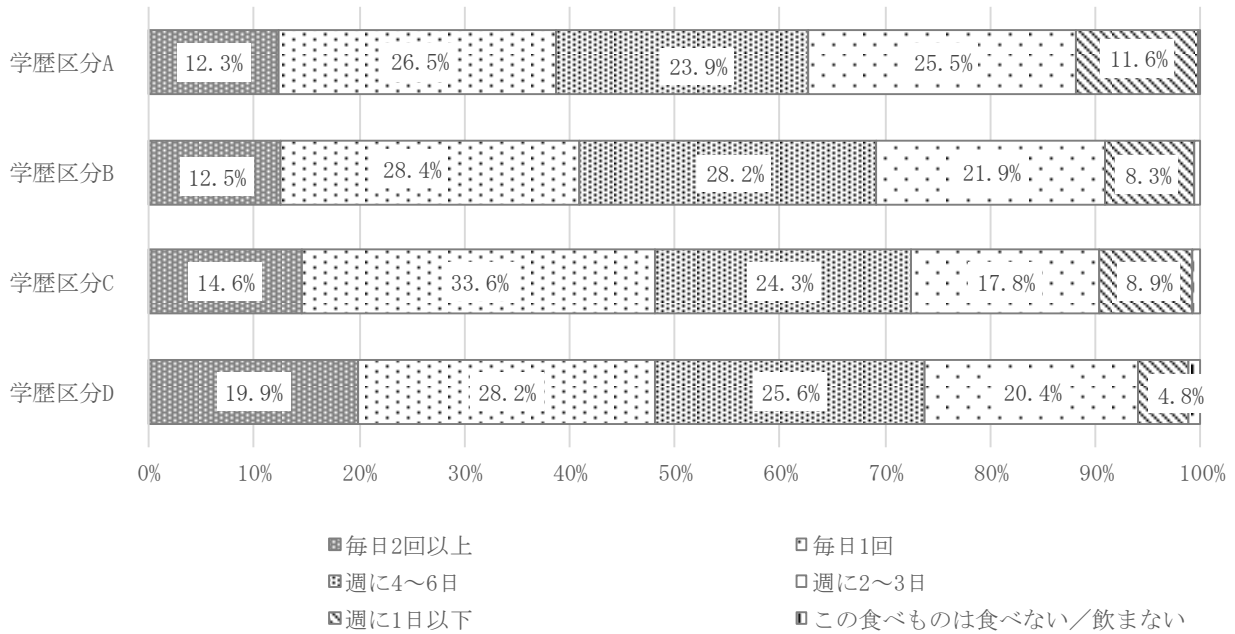


(注1) 全体1,794人。

大学難易度区分が高いグループほど、野菜類・海藻類・きのこ類を摂取する傾向

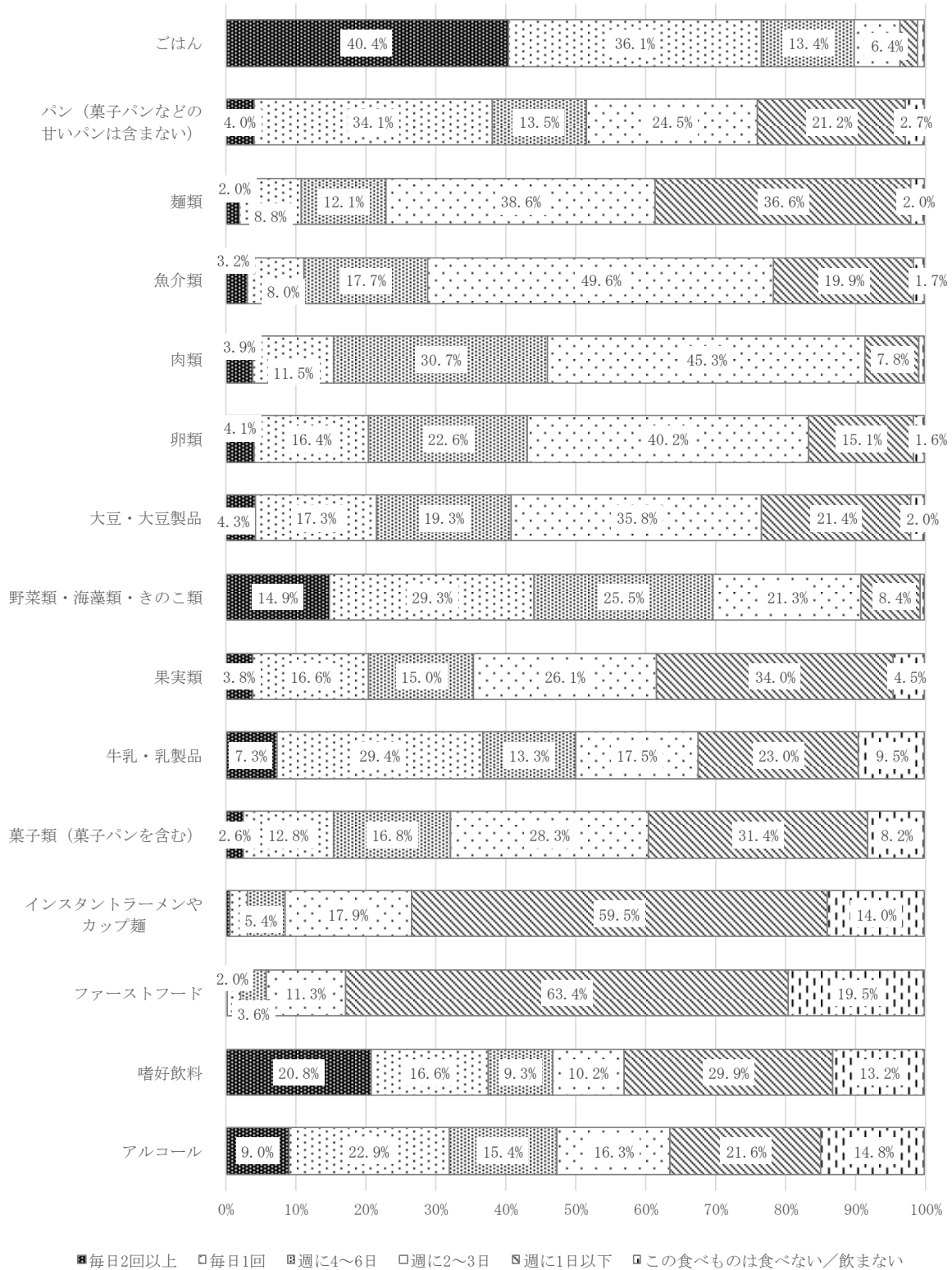
- 大学難易度区分の高いグループほど、野菜類・海藻類・きのこ類を毎日2回以上摂取する割合は高い（図表27）。
- 「ごはん」を毎日2回以上食べる男性は約4割に上り、パン（菓子パンなどの甘いパンは含まない）（4.0%）や麺類（2.0%）に比べて高い（図表59）。

図表59 野菜類・海藻類・きのこ類の摂取状況（大学難易度区分別）



（注1）学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表 60 三食の摂取状況



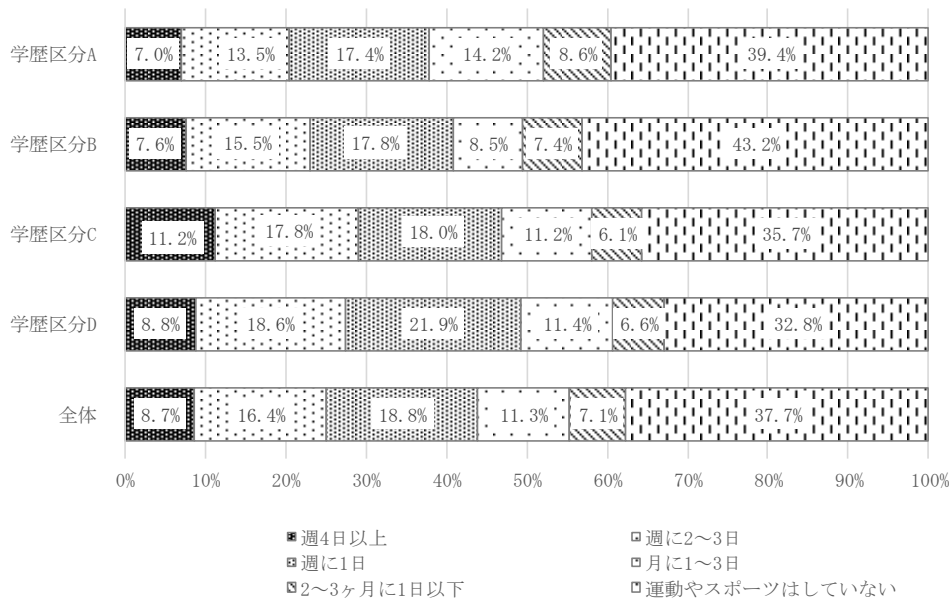
(注1) 全体1,794人。

2.10. 高学歴中高年男性の運動、体力、BMI

高学歴な男性ほど、普通体重 (BMI18.5~25 未満) が多い

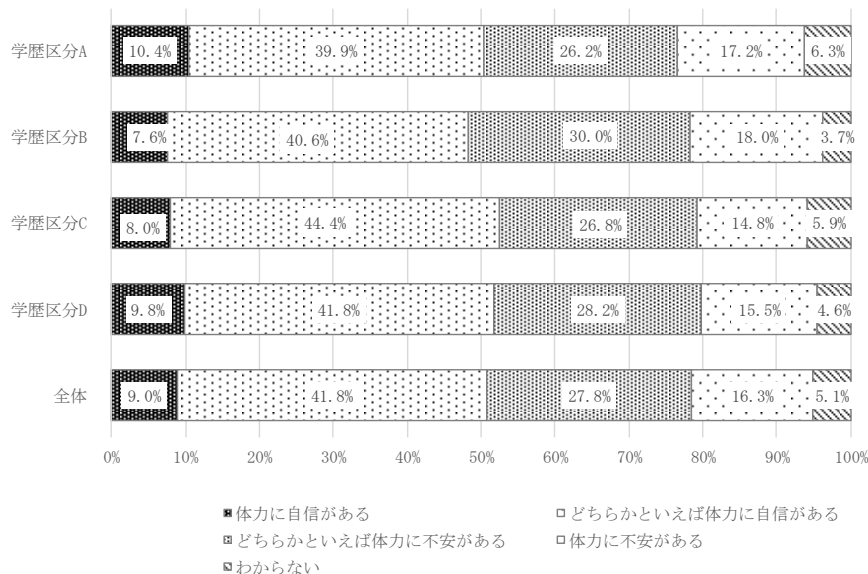
- 「運動やスポーツをしていない」男性は、学歴区分Aでは40.3%、学歴区分Bでは42.4%と同程度であるが、学歴区分Cでは35.7%、学歴区分Dでは32.8%まで減り、大学難易度区分が高いグループほど、運動やスポーツを行う傾向がみられる (図表 61)。
- 体力への自信は、大学難易度区分ではほとんど差異はなく、自信がある男性 (「体力に自信がある」「どちらかといえば体力に自信がある」) は約半数である (図表 62)。
- 大学難易度区分が高いグループほど、普通体重 (BMI18.5~25 未満) の男性が増える傾向がみられる (図表 63)。

図表 61 運動の頻度 (大学難易度区分別)



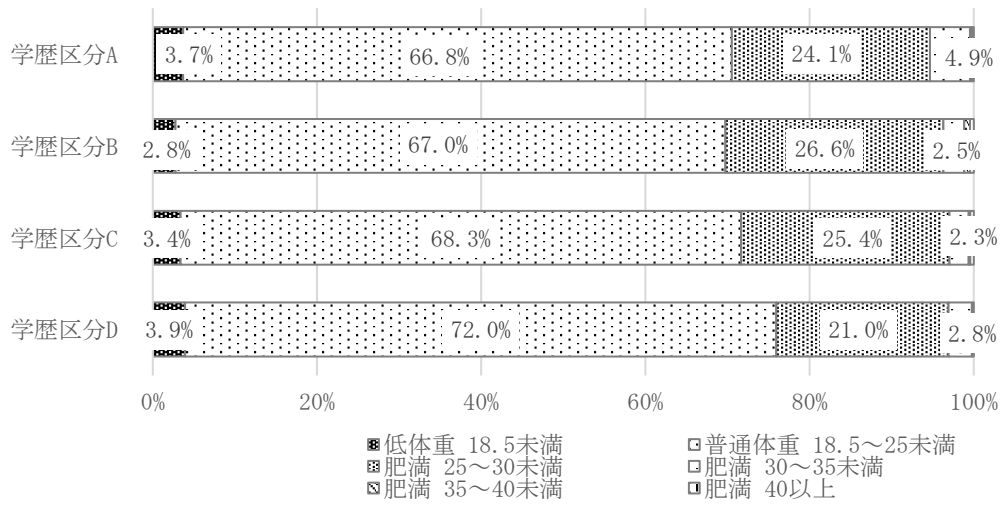
(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表 62 体力への自信 (大学難易度区分別)



(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表 63 BMI (大学難易度区分別)



(注1) 学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

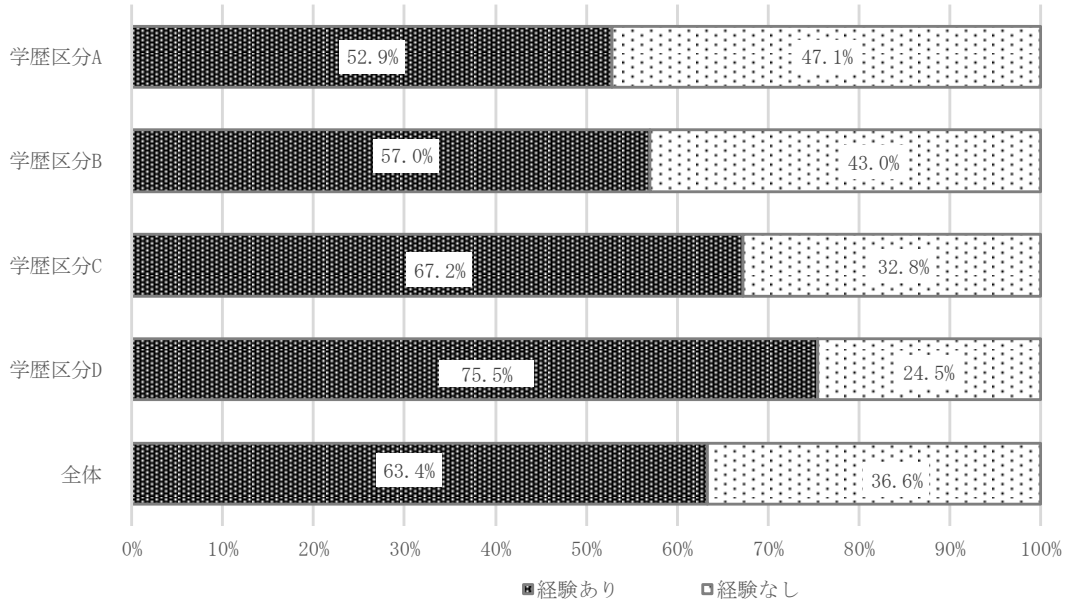
参考資料：日本肥満学会「肥満症診断基準 2011」

2.11. 高学歴中高年男性の投資経験

大学難易度区分の高いグループほど投資経験があり、国内株式以外にも投資を行っている傾向がある。

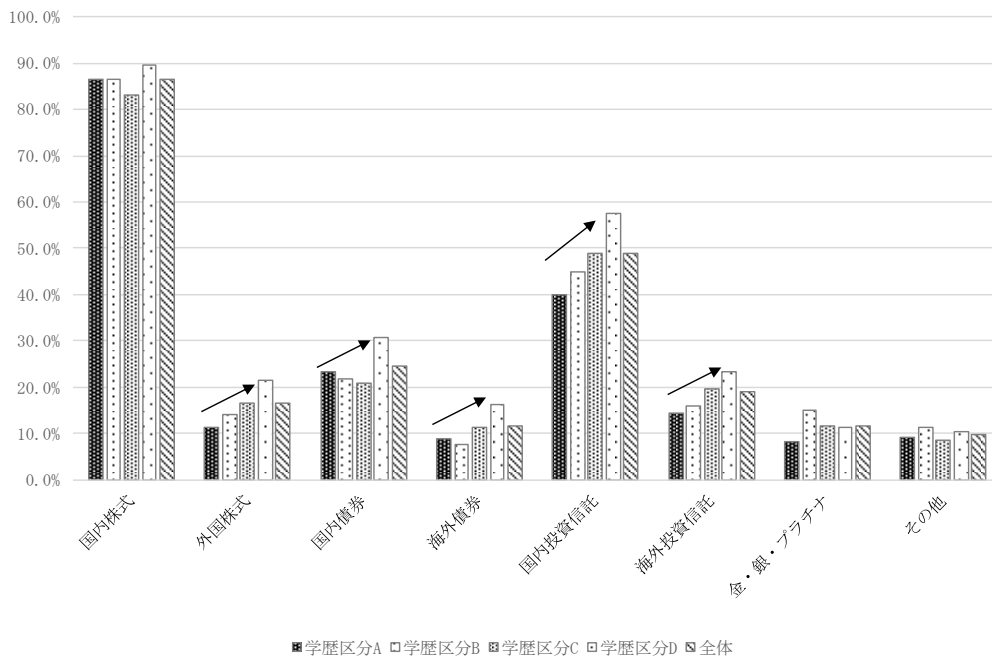
- 大学難易度区分の高いグループほど、投資経験のある男性が増え、大学難易度区分の最も高いグループの男性においては、投資経験のある男性は約8割に上る（図表64）。
- 大学難易度区分の高いグループほど、国内株式以外の金融商品等に投資する傾向がみられる（図表65）。

図表 64 投資経験（大学難易度区分別）



（注1）学歴区分A=431人、学歴区分B=433人、学歴区分C=473人、学歴区分D=457人、全体=1,794人である。大学難易度区分の詳細については参考①を参照。

図表 65 投資対象（大学難易度区分別）



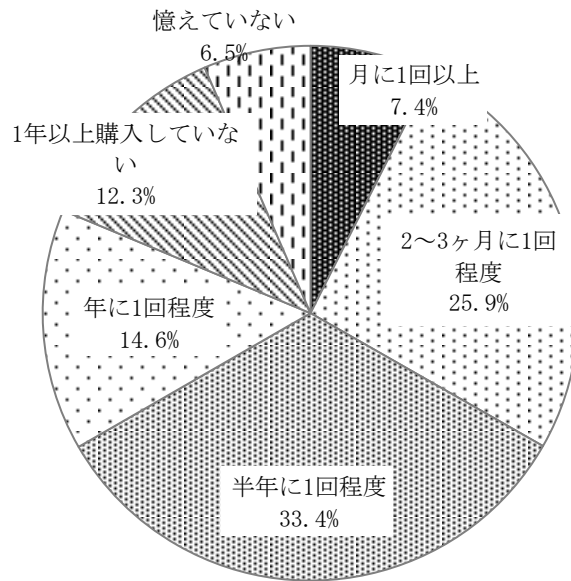
（注1）投資経験があると回答した人が対象。学歴区分Aは228人、学歴区分Bは247人、学歴区分Cは318人、学歴区分Dは345人である。

2.12. 高学歴中高年男性のファッション等

私服の購入頻度は「半年に1回程度」が最も多く、ビジネス服は私服と比べて総じて購入頻度が低い傾向

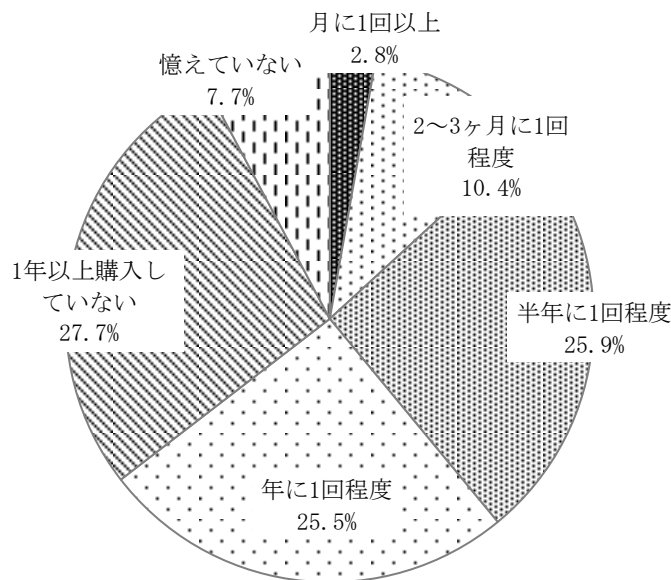
- 私服の購入頻度は「半年に1回程度」が最も多く、ビジネス服は私服と比べて総じて購入頻度が低い傾向がみられる（図表 66、67）。
- 私服の購入金額は「10,000 円～20,000 円未満」（20.6%）と最も多く、ビジネス服は私服と比べて、やや高額になる傾向がみられる（図表 68、69）。

図表 66 洋服の購入頻度（私服）



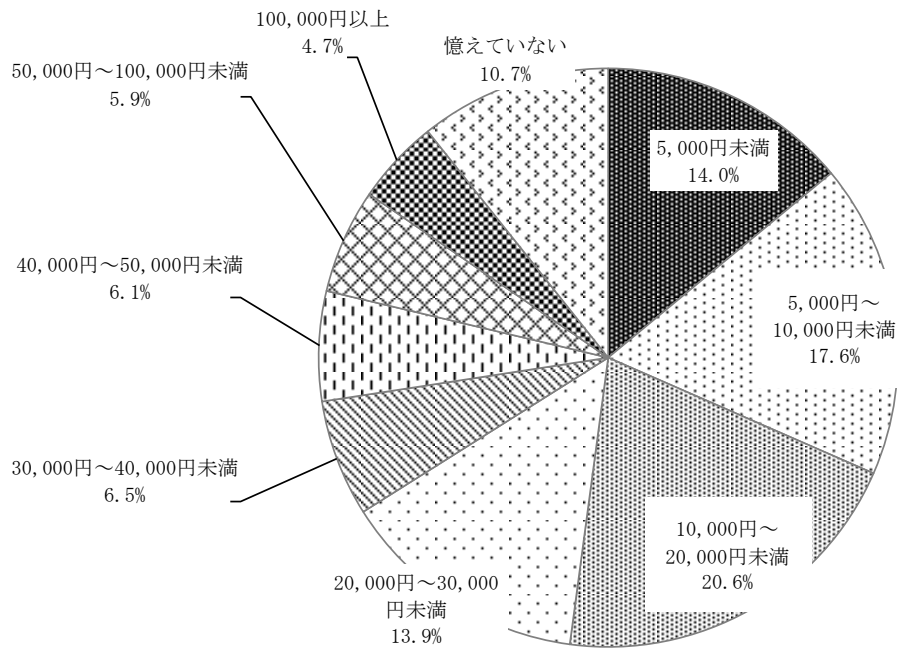
(注1) 全体1,794人。

図表 67 洋服の購入頻度（ビジネス服）



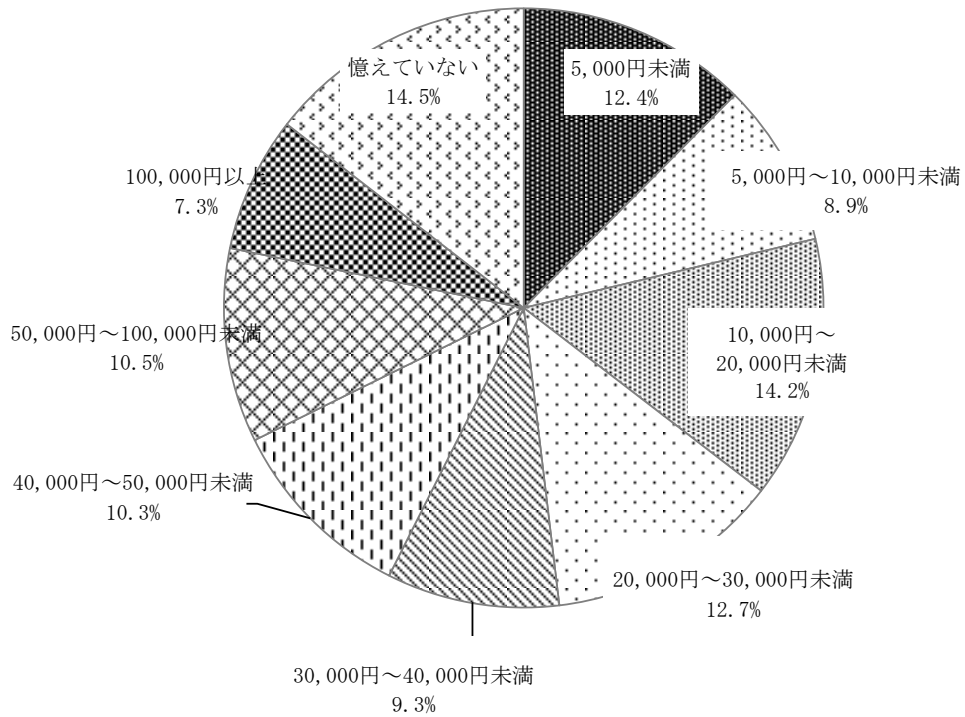
(注1) 全体1,794人。

図表 68 洋服の購入金額（私服）



(注1) 全体1,794人。

図表 69 洋服の購入金額（ビジネス服）

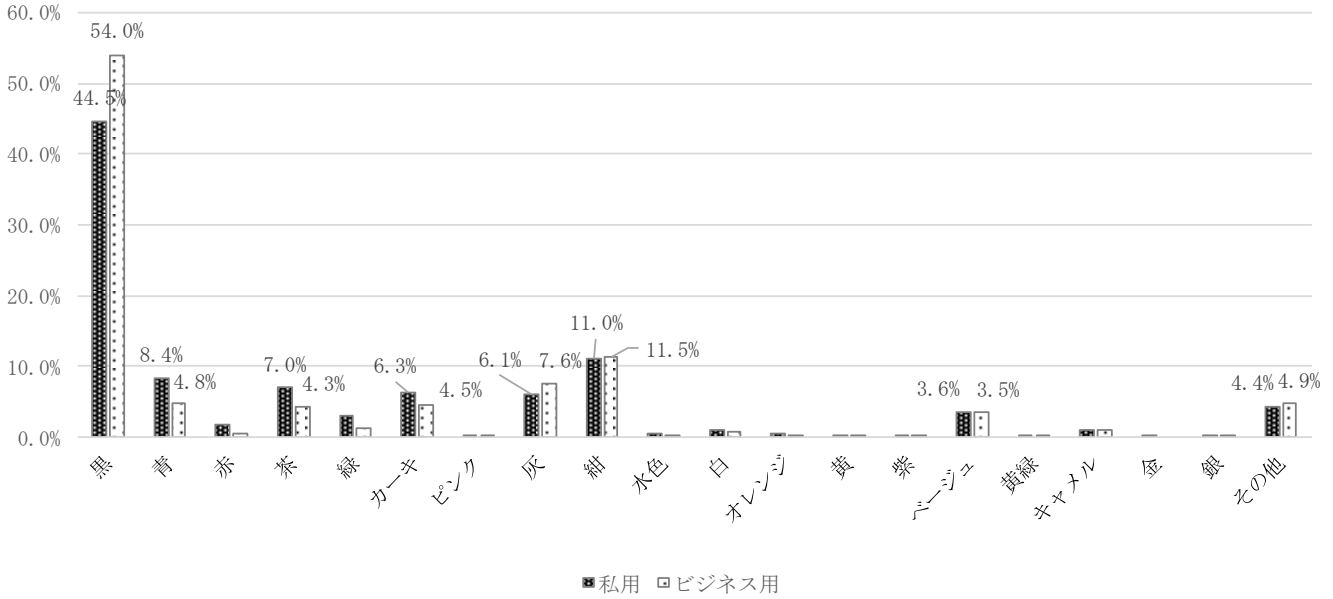


(注1) 全体1,794人。

コート、上着、ズボンでは、私服、ビジネス用共に黒を着用する男性が多い

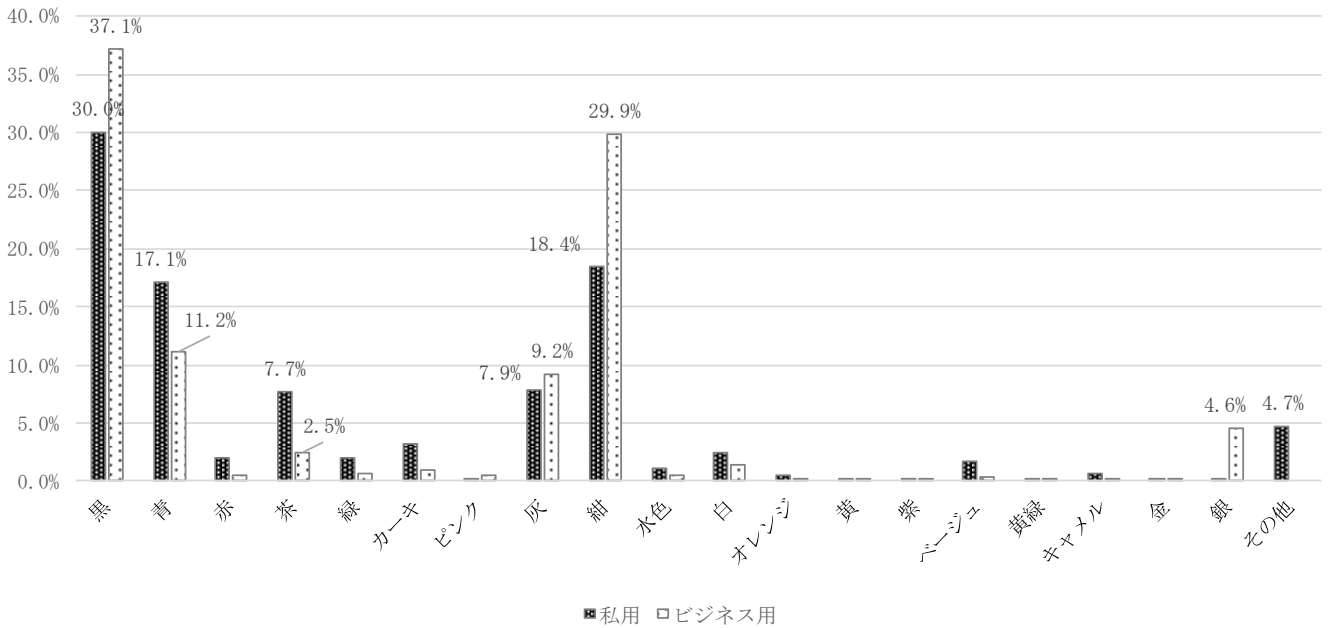
- コート、上着では、私服、ビジネス用共に黒を着用する人（コート 私服：44.5%、ビジネス用：54.0%/上着 私服：30.0%、ビジネス用：37.1%）が最も多い（図表 70、71）。
- シャツは、私服、ビジネス用共に白を着用する人（私服：38.1%、ビジネス用：65.8%）、ズボンは、私服、ビジネス用共に黒を着用する人（私服：23.4%、ビジネス用：37.1%）が最も多い（図表 72、73）。

図表 70 洋服の色（コート）



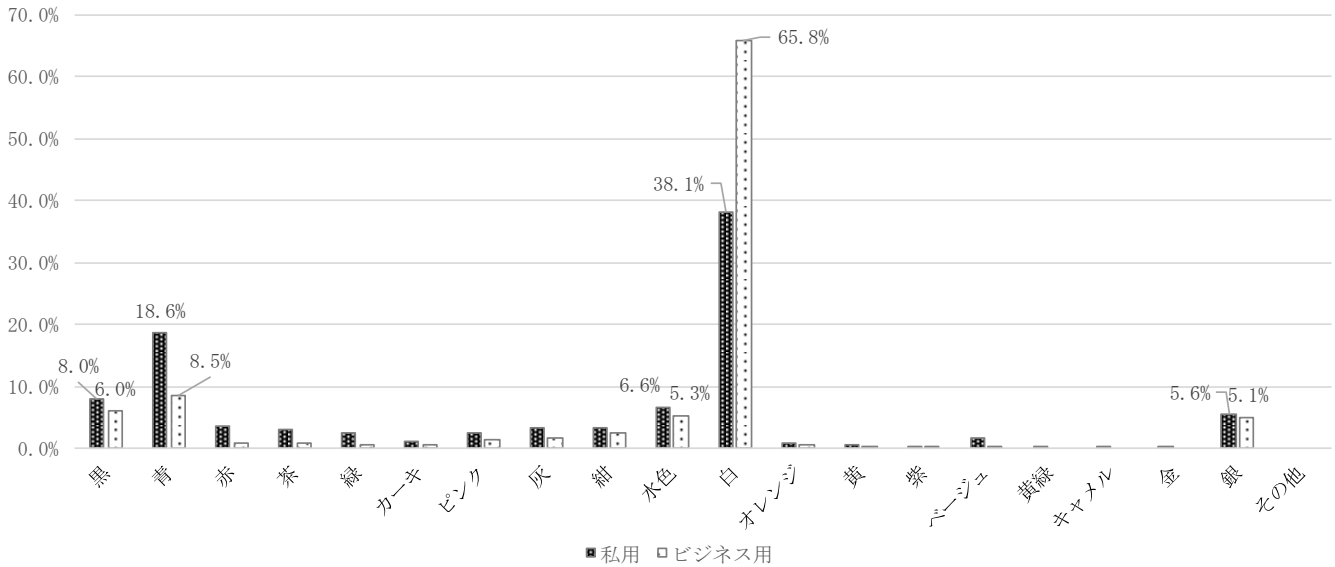
(注1) 全体1,794人。

図表 71 洋服の色（上着）



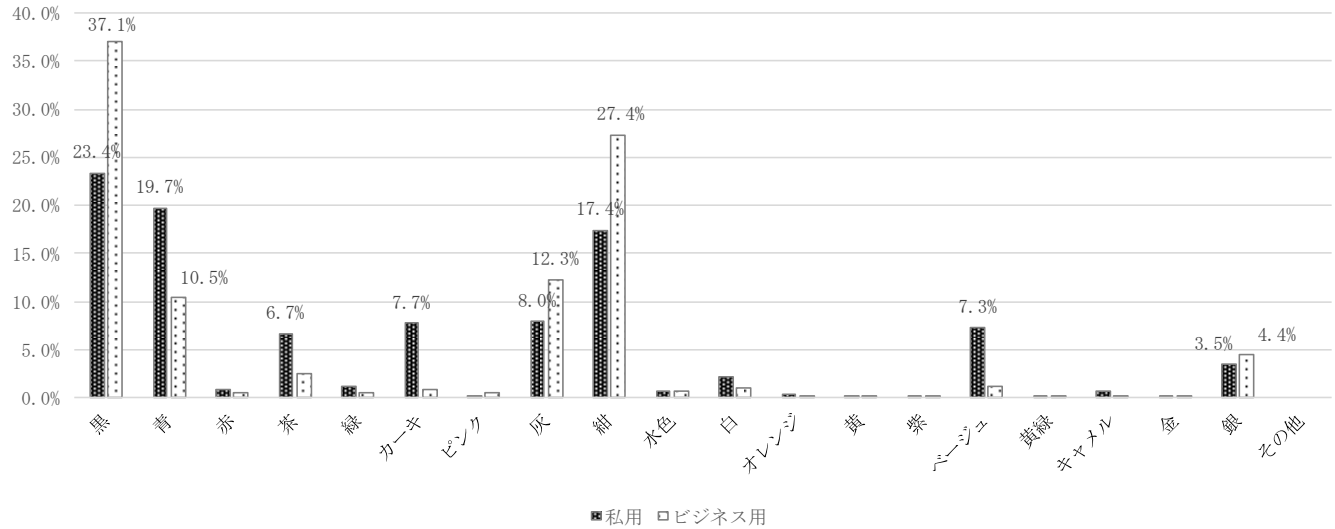
(注1) 全体1,794人。

図表 72 洋服の色 (シャツ)



(注1) 全体1,794人。

図表 73 洋服の色 (ズボン)

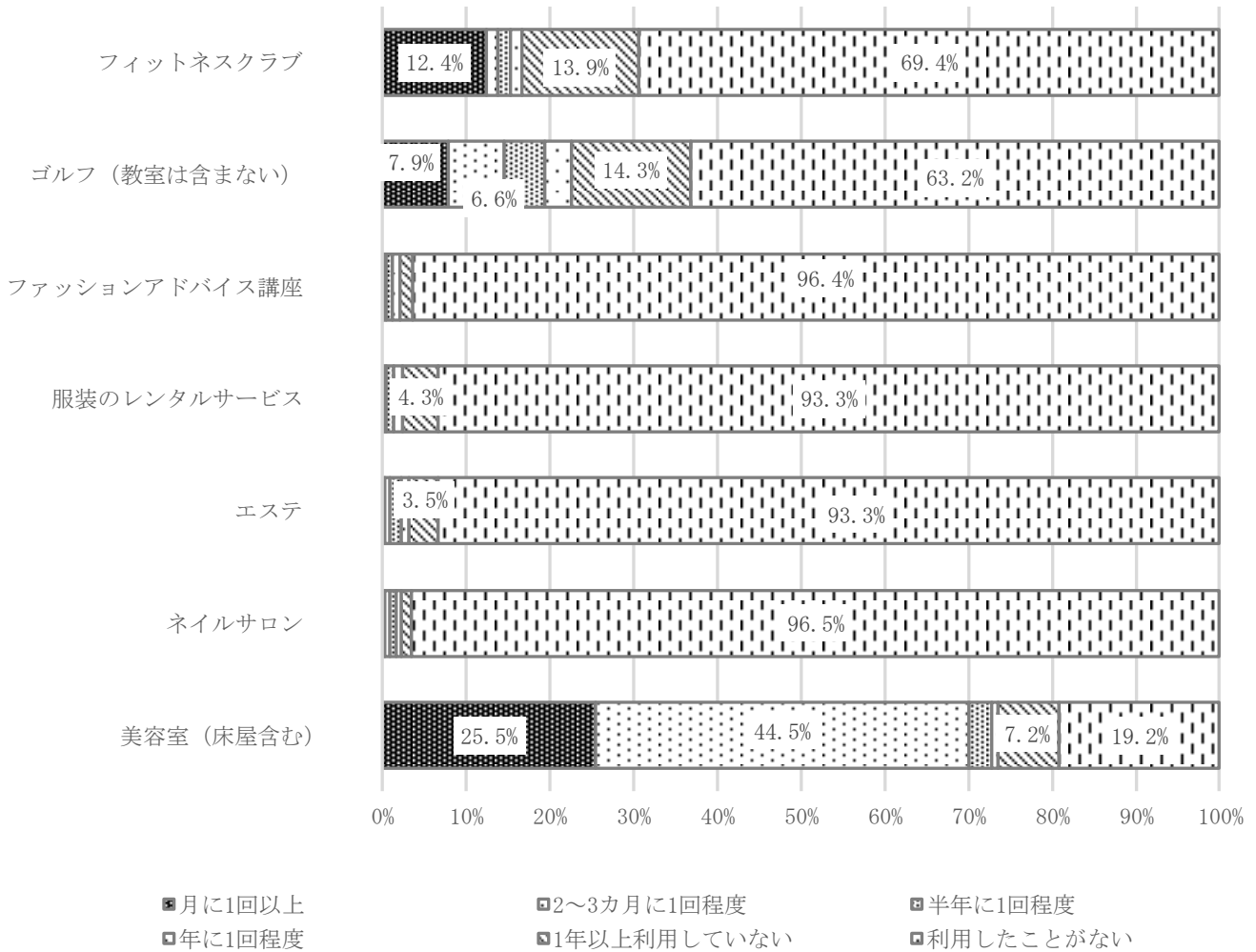


(注1) 全体1,794人。

「ファッションアドバイス講座」、「服装のレンタルサービス」、「エステ」、「ネイルサロン」については、利用したことがない男性が約9割

○ 「美容室（床屋含む）」の利用においては、「2～3カ月に1回程度」が44.5%と最も多く、「ファッションアドバイス講座」、「服装のレンタルサービス」、「エステ」、「ネイルサロン」については、利用したことがない男性が約9割に上る（図表74）。

図表74 サービス利用状況



(注1) 全体1,794人。

参考資料

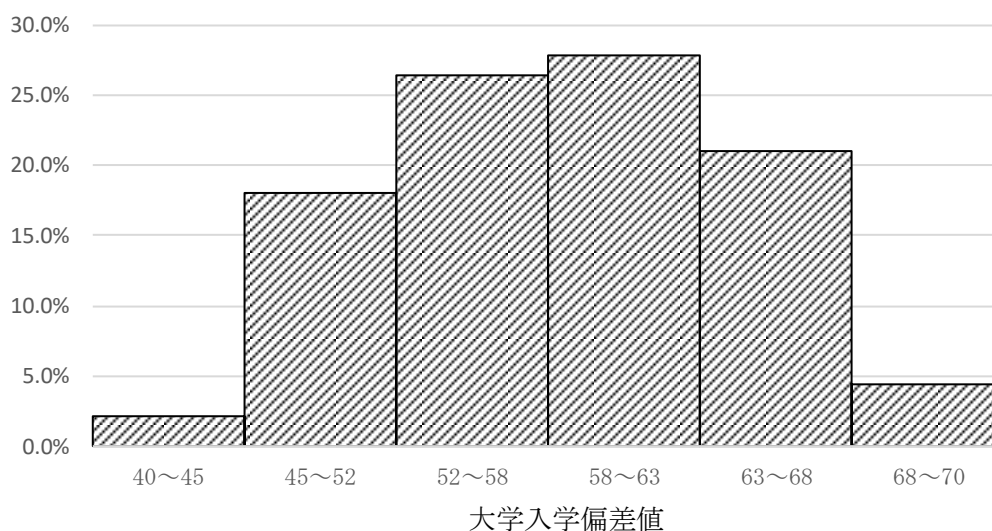
【参考①】卒業した大学の大学入試偏差値の記述統計量・ヒストグラム・年齢構成

図表 75 卒業大学の大学入試偏差値の記述統計量

最大値	69.00
最小値	41.50
平均	57.72
中央値	59.01
第1四分位数	52.40
第3四分位数	63.00
N	1,794

(注) 大学入試偏差値は代々木ゼミナールによる「大学・学部・学科別入試難易ランキング表」を基に、大学別に全学科の単純平均を算出し使用している。

図表 76 卒業大学の大学入試偏差値の分布



図表 77 大学難易度区分別のサンプル数

	学歴区分 A	学歴区分 B	学歴区分 C	学歴区分 D (最も難易度が高い)	全体
N	431	433	473	457	1,794

【参考②】労働価値観に関する因子分析の結果

- 学生時代の就職活動当時の考え方について、9の質問に対する回答データを用いて因子分析を行った結果、固有値が1以上の因子が3つ得られた。固有値は、第1因子から順に、4.404、1.323、1.205、0.600、0.429、0.366、0.291、0.256、0.126であった。
- 再度3因子を指定して、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を実施した結果が図表78である。全ての質問について、負荷量は0.400以上と大きく、かつ複数の因子にまたがって0.400以上の負荷量を示していない。
- 第1因子は「ハードワークに対する許容度合い」、第2因子は「内的報酬に対する欲求」、第3因子は「外的報酬に対する欲求」と解釈することができる。
- なお、ここでは学生時代の就職活動当時の考え方をたずねた質問への回答データを基に因子分析を実施しているが、アンケート回答時点における考え方をたずねた質問への回答データを用いて因子分析を行っても、同様に3つの共通因子が得られている（因子分析の結果の詳細はここでは省略する）。

図表 78 就職活動時点における労働価値観についての因子分析（最尤法、プロマックス回転）の結果

質問	第1因子 ハードワーク に対する許 容度合い	第2因子 内的報酬に 対する欲求	第3因子 外発報酬に 対する欲求	共通性
やりたい仕事であれば、体力的にきつても仕方がない	0.906	-0.036	0.023	0.806
やりたい仕事であれば、精神的にきつても仕方がない	0.980	-0.020	-0.015	0.926
やりたい仕事であれば、仕事以外の時間が削られても仕方がない	0.778	0.098	0.013	0.709
自己成長のために働くことが重要だ	0.035	0.811	0.044	0.731
興味・好奇心を追求して働くことが重要だ	0.033	0.837	-0.124	0.634
自分の能力やスキルを活かすために働くことが重要だ	-0.045	0.770	0.092	0.636
より高い報酬を得るために働くことが重要だ（給与の他諸手当、福利厚生含む）	-0.030	0.063	0.789	0.655
終身雇用を前提とした組織に勤めることが重要だ	-0.009	-0.029	0.631	0.374
出世・昇進のために働くことが重要だ	0.066	-0.050	0.670	0.459
因子寄与率	42.3%	14.4%	9.1%	
累積寄与率	42.3%	56.7%	65.8%	

- (注1) サンプル数は、民間企業かつ東京都内のオフィスに勤務し、東京圏に所在する四年制の大学あるいは大学院を卒業した45歳から64歳の中高年男性1,794人のうち、労働価値観に関するいずれかの質問において「当時のことは覚えてない」と回答したサンプルを除いた1,662人である。
- (注2) 各質問は、「1=全くそう思わなかった」「2=そう思わなかった」「3=どちらでもない」「4=そう思っていた」「5=強くそう思っていた」の5件法により回答を得ている。
- (注3) 因子間の相関係数については、第1因子と第2因子、第1因子と第3因子、第2因子と第3因子の間の相関係数はそれぞれ0.543、0.470、0.526である。

＜本調査に関する問い合わせ先＞
 株式会社日本総合研究所
 ESG リサーチセンター
 メールアドレス：csr-enq@ml.jri.co.jp