

2025 年 9 月 5 日 全 8 頁

一億自己啓発社会の死角

データが示す、転職志向・子育て・ジェンダーにおける格差

経済調査部 研究員 島本 高志

[要約]

- 近年、人的資本投資の重要性が、産官学の各方面から指摘されている。背景には、人手不足解消や、賃上げ、企業成長への関心の高まりがある。更に、日本の経済構造の変化を受けて、人的資本投資の主体を、企業から個人へと移す必要性も指摘されている。
- しかし、厚生労働省の調査では、2024 年に自己啓発をした労働者は 36.8%に留まる。単純集計値で見ると、正社員と非正社員や、男女、学歴などで差があるほか、実施の際の問題点としては、仕事の忙しさや家事育児の負担等が挙げられている。
- どのような人が自己啓発に時間を費やしているのかをより詳しく分析するため、NIRA 総合研究開発機構が保有する¹18 歳～64 歳の勤労者の個票データを対象に、自己啓発の時間と深い関連を持つとみられる属性や要素について、トービットモデルと呼ばれる手法を用いて定量分析した。
- 定量分析からは、①転職志向が強い場合は自己啓発の時間も長い、②未就学児が居る場合は自己啓発の時間が短い、③女性の自己啓発の時間は家事・育児・介護時間等を統計的にコントロールしても短い傾向にある、という 3 つの主要な示唆を得た。
- これらの結果は、自己啓発の促進には個人の意識だけでなく、子育て負担の緩和や、女性のキャリア形成支援など、社会的な環境整備が不可欠であることを示唆する。したがって、政府や企業には、こうした個人の多様な属性や社会的背景を考慮した、きめ細やかな自己啓発の支援策を講じていく必要がある。

¹ 当レポートの作成に当たっては、NIRA 総合研究開発機構の「第 2 回政治・経済・社会に関する意識調査」のデータを利用した。ここに記して感謝申し上げる。

はじめに

近年、人的資本投資や自己啓発の必要性は産官学の共通認識となっている。例えば企業部門では、金融業界も含めて様々な自己啓発を促進する取り組みが関心を呼び、報道されている²。経済学界からも、人的資本投資や自己啓発の重要性が指摘されている。政府も「人への投資」として、2022年度から5年間で1兆円を投入し、教育訓練給付金の拡充等を進めている。

この流れの中で、「そもそも誰が自己啓発をしているのか」や「自己啓発の促進には何が必要か」といった議論には、未だ追考の余地がありそうだ。そのため、当レポートでは、まずは、経済社会が自己啓発を求めるバックグラウンドや、自己啓発の現状について概観した。そして、NIRA 総合研究開発機構の「[第2回政治・経済・社会に関する意識調査](#)」の個票データを用いて、18歳～64歳の勤労者を主な対象に、個人属性と自己啓発³の関係を定量分析した。

なぜ人的資本投資や自己啓発が必要なのか？

人的資本投資や自己啓発が注目される背景には、主に3つの経済・社会構造の変化がある。

1つは、人手不足と持続的な賃上げに対応する、労働生産性の向上という課題だ。多くの場合、両問題の解決のカギは、経済学では生産力と賃金の背景にあるとされる労働生産性が握ると考えられる。例えば小野[2024]は、人的資本投資が労働生産性の向上に不可欠かつ、企業成長の原動力と説明する。佐々木[2025]⁴も、持続的な人への投資と、賃上げ定着のための労働生産性向上による労働需要拡大を訴えている。

また、日本の経済・社会構造の変化も理由とされる。宮本[2024]は、かつての日本的雇用慣行は高成長と豊富な若年人口に支えられ、企業の人的資本投資が企業特殊スキルの蓄積と組織の一体感に貢献し、長期安定雇用を支えたと説明する。しかし、これらの前提が崩れ、技術進歩等のメガトレンド変化が進む現在では、流動的な労働市場の創出と、人的投資主体の企業から個人への変化が必要だと指摘している。

更に日本は主要諸国と比べて人的資本投資が歴史的に少ないことが指摘されてきた⁵。小野[2025]では、失われた30年に人的資本投資がコスト視され削減されたことが、日本企業の人的資本を劣化させ、生産性と賃金の停滞を招いたと説明されている。

² 例えば、日本経済新聞「[広がるリスクリング休暇 社員の自由な学び、会社も応援](#)」（2025年2月27日）や、同「[JT、選抜社員の図書費支援 興味関心広げリーダー育成](#)」（2025年4月9日）、同「[みずほFG、1人50万円で『学び直し』 金利ある世界で老いても若さも](#)」（2025年5月18日）など、多数の記事が見られる。

³ 解析したデータでは、OFF-JTなどを含まない形で「学習・自己啓発・訓練」の時間が質問されている。一方で、一般的には「自己啓発」という単語そのものが、業務外での学習や訓練自体が含むものとして扱われることが多い。そのため、当レポートの文中においては、データ上のこの項目自体を「自己啓発」として扱っている。なお、データ上の「学習・自己啓発・訓練」の詳細については、補論を確認されたい。

⁴ 佐々木勝「[賃上げ定着、持続的な人への投資が不可欠](#)」（2025年3月3日、日本経済新聞）。

⁵ 宮本[2024]や、末吉孝行・神田慶司・岸川和馬・石川清香・島本高志「[実質賃金の継続的な引き上げには何が必要か？ 人手不足を好機と捉えて投資拡大と生産性上昇を目指せ](#)」（2024年2月28日、大和総研レポート）、などで指摘されている。

自己啓発やその障壁には、学歴・性別・雇用形態で差がある

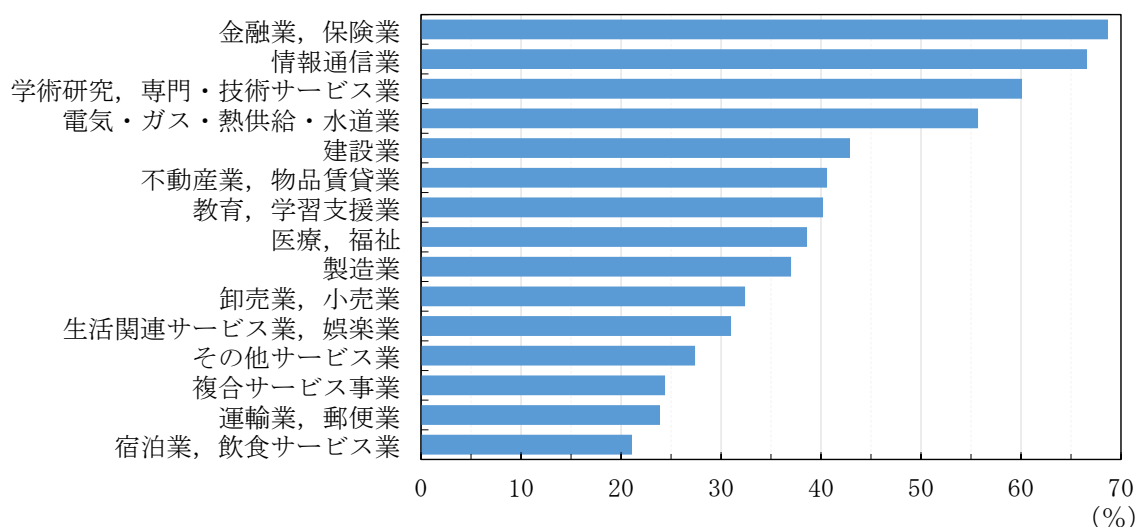
厚生労働省の「能力開発基本調査」によると、2024年に自己啓発を行った労働者は、全体の36.8%に留まる（厚生労働省[2025]）。実施率には属性によって大きな格差が見られる。例えば、正社員（45.3%）と非正社員（15.8%）の差は大きく、男性（41.9%）と女性（30.7%）間でもギャップが観察された。また、学歴による差も顕著で、中卒・高卒相当（22.4%）から理系大学院卒（71.8%）の間には、約50%ポイントもの開きがある。業種別でも、金融・保険業（68.7%）から宿泊・飲食サービス業（21.1%）まで大きな差が見られた（図表1）。

自己啓発を行う理由（複数回答）では、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」（80.5%）と「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（57.8%）が上位を占めた。一方で、「転職や独立のため」を選んだ人は10.4%だった。現状ではあくまで自己啓発は現職でのキャリア形成を主目的としているが、転職が一般化する中で、一部は、転職活動と関連している。

また、自己啓発を行う上での問題点としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（50.6%）が最多で、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（28.1%）が続く。これらの要因には顕著な男女差があり、「仕事の多忙さ」では男性（57.0%）が女性（43.2%）を上回る一方、「家事・育児」では女性（38.7%）が男性（19.1%）を大きく上回っている。また、「自分の目指すべきキャリアがわからない」という選択肢についても、男性（16.9%）と女性（25.1%）間で差がある（図表2）。

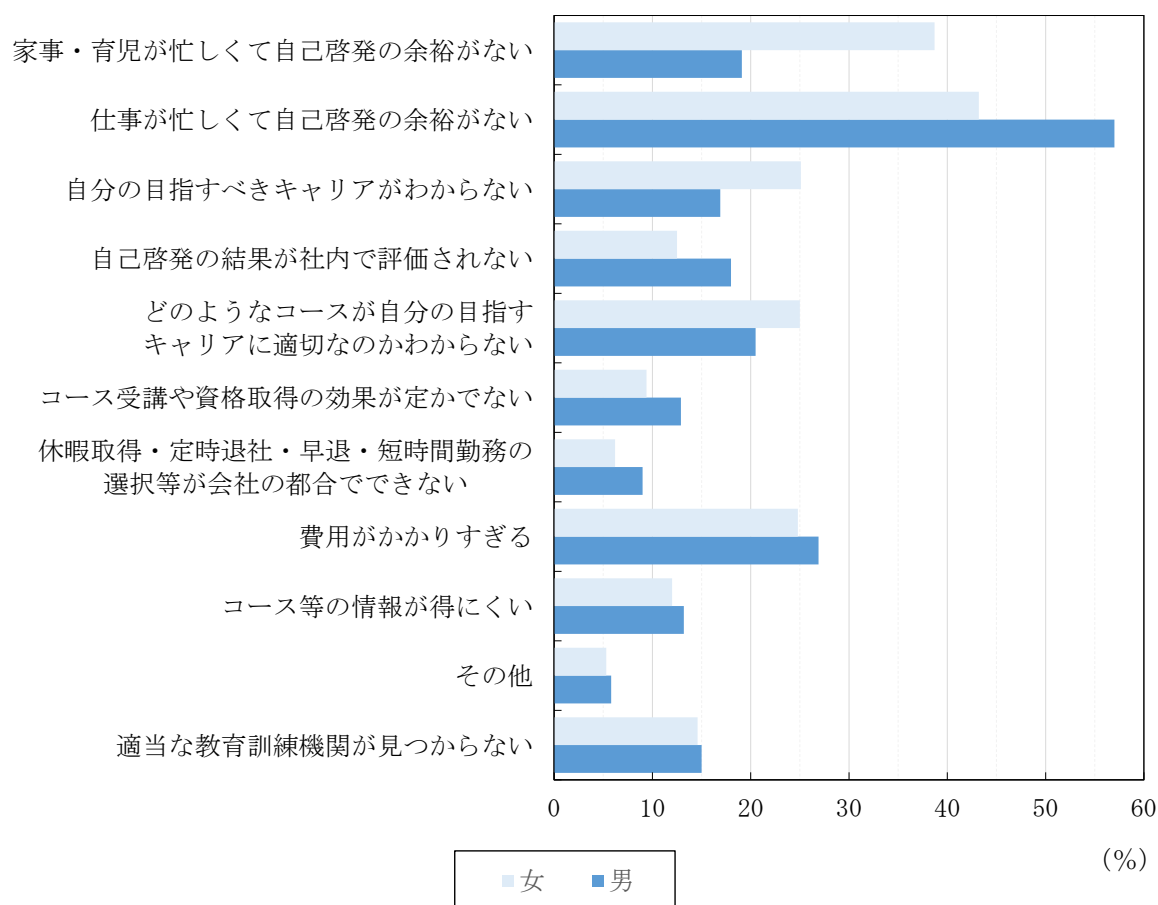
とはいえ、これらの数値は他の要因を考慮しない単純集計値であり、解釈には注意を要する。例えば、男女の自己啓発時間の差に関して、労働時間や家事・育児の時間の影響などを除いたときの差は定かではない。そのため、より詳細な実態の把握には、他の要素を統計的にコントロールした統計分析を行うことが重要だ。

図表1 自己啓発を行った従業員の割合（業種別）



（注）数字は正社員と非正社員の双方を含む。
（出所）厚生労働省[2025]より大和総研作成

図表2 自己啓発する上での問題点（男女差の大きい順）



（出所）厚生労働省[2025]より大和総研作成

他要素を制御してもなお、女性や子育て世帯の自己啓発は少ない

先述の問題意識から、当レポートでは、NIRA 総合研究開発機構の「第2回政治・経済・社会に関する意識調査」の、18歳以上65歳未満かつ現在働いている1,063人の個票データを用い⁶、トビットモデルという手法で定量分析を行った⁷。なお、詳細については補論を見られたい。

主な分析結果は3つにまとめられる。第一に、①他の要因を制御しても、最も転職を志向する人の自己啓発の時間は、最も同じ会社で働きたい人よりも、週当たり1.16時間（年間換算で60時間）ほど長い傾向にあると示された^{8 9}。

⁶ 調査自体は、2024年1月19日～2月4日に、層化2段無作為抽出で選ばれた18歳以上の日本人へと、訪問留置調査法により行われた。データ自体は無業者や高齢者も含んでいるが、労働生産性に関連がある層の自己啓発の実態解明を目的とすることから、分析の対象は65歳未満かつ現在働いている1,063人に絞った。なお、同時に並行して補完目的で行われたインターネット調査の個票は、使用していない。

⁷ 原則として、補論のモデル1の、限界効果の数値を報告している。

⁸ 今回の定量分析の限界として、自己啓発をするから転職への考えが強くなるのか、それとも転職への考えが強いから自己啓発をするようになるのか、因果関係の方向は断言できない。また、これらとは別の要因が双方と関係する、交絡の可能性も排除しきれない。

⁹ より正確には、推計では、5段階評価で転職の考えが1段階強くなると、週当たりの自己啓発の時間が0.29時間（年間換算で15時間）ほど長い傾向にあることが示唆された。

近年の自己啓発の推奨と転職の一般化は、両者の統計的な関係を裏付ける上記の結果と整合的である。更に、この統計的な関係は、相互補完的に強まる可能性を示唆する¹⁰。もっとも、その規模と持続性は、投資対象が一般技能であるか、他の企業が自己啓発の効果を観察可能か、移動コストが低いか等の条件に依存する、と考えられる点には留意が必要だ。

第二に、②未就学児の子どもが居る場合¹¹、他の要因を制御しても、自己啓発の時間は週あたり 1.4 時間（年間換算で 73 時間）ほど少ない傾向にある¹²。

個人の自由な選択として、子どもが幼い期間に自己啓発より育児を優先すること自体は、政策が介入すべき問題ではない。しかし、自己啓発の意欲はあるのに育児の負担で選択が阻害されている場合は、成長機会の損失だ。意欲のある人が育児を理由に成長を諦めることのないよう、幼稚園・保育所の整備・拡充を進め、精神面も含めて子育てを総合的にサポートする体制を整え、自助努力の限界を考えて就業時間の一部を自己啓発に充てられる制度を社会全体で促進するなど¹³、現在よりも一層強く、子育て世帯の負担を緩和する政策を促進すべきだろう。

第三に、③家事・育児・介護や労働時間などの要素等を制御しても、なお、女性の自己啓発が週 0.8 時間（年間換算で 42 時間）ほど短い傾向が見られた。

先述の厚生労働省[2025]では、「自分の目指すべきキャリアがわからない」という選択肢に、男女間で 10%ポイント近い差があった（**前掲図表 2**）。女性のキャリアコースに関しては、教育時点でのジェンダーギャップ等が影響し、比較的高賃金な STEM¹⁴分野に進む割合が低い（高須・溝端[2025]）。今回の結果はこうした構造的問題を反映していると考えられる。この問題の改善にはロールモデルの必要性などが有効だとされていることから、今後は、企業内等での社会人としてのキャリア育成課程でも、こうした取り組みが重要性を増す可能性が高い。

おわりに

当レポートでは、NIRA 総合研究開発機構の個票データを用いて、労働者の属性と自己啓発時間の関係を定量的に分析した。分析からは、①転職志向が強い場合は自己啓発の時間も長い、②未就学児が居る場合は自己啓発の時間が短い、③女性の自己啓発の時間は家事・育児・介護の時間等を制御しても短い、という 3 つの主要な示唆が得られた。

これらの結果は、自己啓発の促進には個人の意識だけでなく、子育て負担の緩和や、女性のキャリア形成支援など、社会的な環境整備が不可欠であることを示唆する。したがって、政府や企

¹⁰ 因果関係の向きが断言できないものの、シナリオは 2 つ考えられる。まず、自己啓発が転職を促すならば、自己啓発が推奨されるほど転職市場も活況化する可能性が高い。一方で、転職の一般化が自己啓発を促すのであれば、転職が当たり前になった今後は、自己啓発も同様に一般化していく可能性がある。ただし、交絡の可能性を排除しきれないことにも留意が必要である。

¹¹ 未就学児とは、義務教育課程である小学校へ入学する前の子どもを指す。

¹² ただし、今回の分析の限界として、因果の方向を確定しきれないことや、交絡の可能性を排除できていないことには、一定の留意が必要である。

¹³ 厳密には、原[2013]に従うと、勤務先の指示や命令で企業のコスト負担で勤務時間内に行う能力開発は企業内訓練に分類されるため、この案は、自己啓発に近い形式の OFF-JT での代替と言える。

¹⁴ 英語で、「科学」「技術」「工学」「数学」の頭文字をとったもの。

業は、多様な属性や社会的背景を考慮した、きめ細やかな自己啓発の支援策を講じていく必要がある。

なお、本分析は特定時点のデータに基づく相関関係の把握に留まる。今後の課題としては、時間的な因果関係の検証や、自己啓発が生産性向上に与える効果の定量評価などが挙げられる。

参考文献

Greene, W.H. [2011] , Econometric Analysis, Seventh Edition, Pearson

NIRA 総合研究開発機構 [2024] 「第2回政治・経済・社会に関する意識調査 (NIRA 基本調査) (速報)」, NIRA 総合研究開発機構, <https://nira.or.jp/paper/report012404.pdf>

小野浩 [2024] 「持続可能な賃上げと人的資本投資の役割」, 『証券アナリストジャーナル』, 第62巻第12号, pp. 35-45, 公益社団法人日本証券アナリスト協会

小野浩 [2025] 「なぜ企業は従業員の人的資本に投資すべきか」, 『日本労働研究雑誌』, No. 777, pp. 30-35, 独立行政法人労働政策研究・研修機構.
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2025/04/pdf/030-035.pdf>

黒田祥子・山本勲 [2019] 「長時間労働是正と人的資本投資との関係」, RIETI Discussion Paper Series, 19-J-022, 独立行政法人経済産業研究所.
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/19j022.pdf>

厚生労働省 [2025] 「令和6年度能力開発基本調査」

孫垂文 [2018] 「どうすればひとは学ぶのか—企業の働きかけに着目して—」, Works Review, vol. 13, リクルートワークス研究所.
https://www.jstage.jst.go.jp/article/worksrev/13/7/13_2/_pdf/-char/en

高須百華・溝端幹雄 [2025] 「[なぜ女性は理系分野を選択しないのか？](#)」, 大和総研レポート

西山慶彦・新谷元嗣・川口大司・奥井亮 [2019] 『計量経済学』, 有斐閣

原ひろみ [2013] 「【特集】テーマ別に見た労働統計 職業能力開発」, 『日本労働研究雑誌』, No. 623, pp. 22-25, 独立行政法人労働経済研究・研修機構
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2013/04/pdf/022-025.pdf>

宮本弘暁 [2024] 「労働市場と人的投資のこれから」, 『経済セミナー』 No. 738 「特集 これからの労働市場改革を考える」, 日本評論社

山本勲 [2015] 『実証分析のための計量経済学』, 中央経済社

吉田恵子 [2004] 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 532, pp. 40-53, 独立行政法人労働政策研究・研修機構.
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2004/11/pdf/040-053.pdf>

補論：推計の詳細について

今回の自己啓発の調査データには、下限が0時間、最大で週60時間超での選択肢の打ち切りが存在する。このため、計測結果に一定値以上や一定値以下での打ち切りが存在する場合に強い、トービットモデルを採用して分析を行った^{15 16 17}。

本文では、係数そのものではなく限界効果と呼ばれる値を報告している¹⁸。また、今回使用したデータの調査票は「学習・自己啓発・訓練」を一括で尋ねているが、当レポートでは、まとめて「自己啓発」とみなしている^{19 20 21}。推計結果の主な係数表は、以下の**補論図表**の通りである^{22 23 24}。分析に際しては、基礎となるモデル1のほか、テレワークと労働時間の影響に年次別で差があるとの仮説の下で交差項を追加したモデル2と、同様に、子どもがいる家庭類型別に影響の差があるという仮説の下に交差項を追加したモデル3の推計を行った²⁵。

¹⁵ 分析に際しては、R言語のAERパッケージのバージョン1.2.15・censRegパッケージのバージョン0.5.38・miscToolsパッケージのバージョン0.6.28を使用した。計数表の数値はAER::tobitで処理して、本文の限界効果はcensReg::censRegでの推定をmiscTools::margEffで処理して、算出している。

¹⁶ なお、トービットモデルの概要は山本[2015]等を、詳細は西山ほか[2019]やGreene[2011]等を適宜参照されたい。

¹⁷ 分析対象となるいずれかの変数に1つでも欠損値を持つ個票は、分析対象から全て除外した。

¹⁸ トービットモデルの係数は、0時間以下の際に理論的に仮定されるマイナスの自己啓発時間の部分も含んだ、潜在時間の傾きを示す。そのため、その変数の値が変化すると自己啓発時間が平均でどの程度変化するかについては、観測される期待値に対する限界効果を用いる必要がある。

¹⁹ なお、推計に際しては、自己啓発などの各種時間は8～10段階の選択肢で尋ねられているため、黒田・山本[2019]等にならい、原則として各選択肢の中央値等に置き換えて数量化した上で、推計を実施した。具体的には、他の選択肢との関係に鑑みて、労働時間、自己啓発時間、家事・育児・介護時間、メディア接触時間、テレワーク時間については、最大の選択肢のみ、週当たりの時間では65時間、1日当たりでは9.5時間として処理した。また、コミュニティ活動日数、ボランティア活動日数、副業日数の年間当たりの日数の最大の選択肢は、250日として処理した。なお、調査票には週当たりの時間と1日当たりの時間の記載があるが、どちらを用いても、有意水準に多少の差があるのみで、主な推計結果は変わらなかった。スペースの都合上、補論図表における1日当たり時間での係数表は割愛している。

²⁰ 数量化しなかった変数は、選択肢の番号をそのまま量的変数として扱った。このうち、転職志向度、日本経済状況予想、日本経済状況（昨年比）、世帯家計予想、世帯家計状況（昨年比）、新規職業予想、勤労と豊かさの関係への信念、外国人労働者受け入れ態度、生活満足度、の各種変数は、数値が小さいほど前向き・楽観的な回答となる。このため、自己啓発との関係で係数がマイナスであれば、より小さい数値を回答した者ほど自己啓発により積極的という関係になる。一方、個人困窮予想、個人健康予想、年金医療サービス予想、失業予想、所得格差予想の各種変数は、数値が小さいほど悲観的な回答となる。自己啓発との関係で係数がプラスであれば、より大きい数値を回答した者ほど自己啓発により積極的という関係になる。

²¹ NIRA 総合研究開発機構 [2024]「[第2回政治・経済・社会に関する意識調査（NIRA 基本調査）](#) [留置調査の調査票（PDF）](#)」p.7の注4では、この自己啓発の時間について「仕事・学業として行うものを除き、知識・教養を高めることや、仕事に役立てる（技術・資格取得を含む）ことなどを目的とした時間をお答えください。学生が授業・予習・復習として行うものや社会人の職場研修は除きます。クラブ活動や部活動は含めます」として尋ねている。質問の設計上、アルバイトに従事する学生の（大学における）学業や、社会人のOFF-JTについては、ある程度取り除けていると考えられる。また、本論で紹介した推計では、年齢層ダミーや通学ダミーの導入によって、学生のクラブ活動や部活動の影響をある程度制御できていると考えている。

²² 推計の際に、原則、各種ダミーは原則として1つ目の選択肢をベースとした。なお、例外として、年齢ダミーは18～19歳のみ2歳の階級で、それ以降は64歳まで5歳刻みのダミーを作成しているほか、学歴ダミーは高卒をベースとした。

²³ なお、家事・育児・介護時間に関しては、自己啓発の時間を減らすとの当初の想定に反して、有意な正の相関が確認できた。この原因は今回のデータセットでは特定できないが、以下の2つの可能性が考えられる。第一に、時間や体力に余裕がある人ほど双方の活動時間が長くなるという交絡の可能性。第二に、調査において特定の回答者が全項目に長い時間を回答する傾向を持つという回答バイアスの可能性である。

²⁴ VIFや相関係数を用いて変数間の多重共線性を確認したが、特に問題はなかった。

²⁵ ただし、モデル2とモデル3については、本文では説明を割愛している。

補論図表 係数表

	モデル1	モデル2	モデル3		モデル1	モデル2	モデル3
切片	23.395 *** (7.999)	5.214 (10.441)	24.199 *** (8.054)	女性	-2.032 ** (0.985)	-1.766 * (0.962)	-1.665 * (0.985)
家事・育児・介護時間（週時間）	0.072 *** (0.026)	0.058 ** (0.026)	0.069 *** (0.026)	通学のかたわら仕事	5.085 * (2.936)	9.629 *** (3.256)	4.952 * (2.959)
労働時間（週時間）	-0.003 (0.017)	0.342 (0.301)	-0.009 (0.025)	家事などのかたわら仕事	-0.007 (1.361)	0.165 (1.334)	0.134 (1.353)
労働時間×20～24歳		-0.348 (0.304)		休職	-2.851 (1.780)	-1.652 (1.775)	-2.884 (1.805)
労働時間×25～29歳		-0.276 (0.306)		未就学の子が同居	-3.561 *** (1.256)	-3.166 ** (1.239)	-5.586 *** (2.088)
労働時間×30～34歳		-0.336 (0.307)		小学生の子が同居	-0.656 (1.094)	-0.061 (1.065)	-1.604 (2.118)
労働時間×35～39歳		-0.317 (0.304)		中学生の子が同居	0.083 (1.237)	-0.023 (1.198)	1.231 (2.517)
労働時間×40～44歳		-0.354 (0.304)		高校生相当の子が同居	0.489 (1.183)	0.869 (1.153)	3.245 (2.239)
労働時間×45～49歳		-0.360 (0.305)		成人の子が同居	2.388 ** (1.160)	2.58 ** (1.126)	0.126 (2.091)
労働時間×50～54歳		-0.367 (0.304)		子は居るが別居	1.946 (1.366)	2.236 * (1.326)	3.168 (2.476)
労働時間×55～59歳		-0.312 (0.304)		個人困窮予想	0.721 (0.445)	0.442 (0.434)	0.657 (0.443)
労働時間×60～64歳		-0.435 (0.304)		個人健康予想	0.015 (0.342)	0.145 (0.337)	0.044 (0.341)
労働時間×未就学児同居ダミー			0.053 (0.041)	日本経済状況予想	0.046 (0.627)	0.085 (0.614)	0.166 (0.621)
労働時間×小学生の子が同居ダミー			0.036 (0.043)	日本経済状況（昨年比）	0.270 (0.625)	0.083 (0.612)	0.224 (0.622)
労働時間×中学生の子が同居ダミー			-0.042 (0.055)	世帯家計予想	-0.868 (0.634)	-0.816 (0.619)	-0.931 (0.632)
労働時間×高校生相当の子が同居ダミー			-0.064 (0.049)	世帯家計状況（昨年比）	0.126 (0.630)	0.153 (0.621)	0.017 (0.630)
労働時間×成人の子が同居ダミー			0.046 (0.041)	年金医療サービス予想	-0.084 (0.283)	0.024 (0.276)	-0.100 (0.281)
労働時間×子はいるが別居ダミー			-0.035 (0.050)	新規職業予想	-0.626 (0.440)	-0.700 (0.431)	-0.696 (0.438)
テレワーク時間（週時間）	0.044 (0.030)	1.004 *** (0.284)	0.036 (0.045)	失職予想	-0.529 (0.474)	-0.565 (0.463)	-0.629 (0.473)
テレワーク時間×20～24歳		-0.846 *** (0.305)		所得格差予想	-0.387 (0.560)	-0.374 (0.546)	-0.356 (0.558)
テレワーク時間×25～29歳		-1.003 *** (0.296)		副業日数（年間）	0.016 * (0.009)	0.016 * (0.009)	0.015 * (0.009)
テレワーク時間×30～34歳		-1.11 *** (0.316)		ボランティア日数（年間）	0.099 *** (0.036)	0.099 *** (0.035)	0.099 *** (0.036)
テレワーク時間×35～39歳		-1.222 *** (0.301)		コミュニティ活動日数（年間）	0.036 *** (0.013)	0.035 *** (0.012)	0.037 *** (0.013)
テレワーク時間×40～44歳		-0.987 *** (0.288)		勤労と豊かさの関係への信念	-0.124 (0.295)	-0.253 (0.288)	-0.144 (0.293)
テレワーク時間×45～49歳		-0.916 *** (0.288)		外国人労働者受け入れ態度	0.273 (0.313)	0.133 (0.307)	0.297 (0.312)
テレワーク時間×50～54歳		-0.864 *** (0.294)		転職志向度	-0.742 ** (0.345)	-0.774 ** (0.336)	-0.775 ** (0.343)
テレワーク時間×55～59歳		-1.089 *** (0.299)		生活満足度	-0.338 (0.401)	-0.410 (0.392)	-0.326 (0.398)
テレワーク時間×60～64歳		-0.873 *** (0.298)		年齢ダミー（5歳階級）	○	○	○
テレワーク×未就学児同居ダミー			0.030 (0.074)	個人年収ダミー	○	○	○
テレワーク×小学生の子が同居ダミー			-0.114 * (0.068)	世帯年収ダミー	○	○	○
テレワーク×中学生の子が同居ダミー			0.148 (0.097)	学歴ダミー	○	○	○
テレワーク×高校生相当の子が同居ダミー			-0.152 (0.133)	職種ダミー	○	○	○
テレワーク×成人の子が同居ダミー			0.164 * (0.086)	職階ダミー	○	○	○
テレワーク×子はいるが別居ダミー			-0.034 (0.155)	配偶関係ダミー	○	○	○
メディア接触時間（週時間）	-0.010 (0.027)	-0.006 (0.026)	-0.010 (0.027)	世帯構成ダミー	○	○	○
				都道府県ダミー	○	○	○
				AIC	4400.489	4391.515	4409.066
				BIC	5135.879	5216.345	5189.175
				Log Likelihood	-2052.244	-2029.758	-2047.533
				Total	1063	1063	1063
				Left-censored	563	563	563
				Uncensored	499	499	499
				Right-censored	1	1	1

（注1）*については、3つで1%有意、2つで5%有意、1つで10%有意である。

（注2）各種変数の詳細については、補論の本文及び脚注を確認されたい。補論内の各種脚注にも記載した通り、例えば、転職志向度などの一部の数値はマイナスであるほど前向き・積極的である。

（注3）各種数値は、トービットモデルの係数であって限界効果ではないことに留意が必要である。

（出所）NIRA 総合研究開発機構より大和総研作成