

平成28年10月20日
総務省統計局

就業構造基本調査の変更に関する審査メモで 示された論点に対する回答

1 就業構造基本調査の変更等

(1) 報告を求める事項の変更

イ 現在の雇用形態に就いている理由の新設

- 1 本調査事項から得られるデータは、具体的にどのような行政施策等に活用することが想定されるのか。
- 2 利活用との関係からみて、選択肢の構成は適当なものとなっているか。
 諮問案は、労働力調査で把握している「現職の雇用形態についている理由」と同一の選択肢の構成としているが、本調査の標本規模を踏まえ、新たな選択肢を追加する余地はないか。
 例えば、「103万円の壁」、「130万円の壁」などと言われるように、一定の所得内で働きたいためにパートなどを選んでいる者もいると思われるが、そういった選択肢を設ける余地はないか。

(回答)

- 1 近年の非正規雇用者の増加を背景に、例えば「ニッポン一億総活躍プラン」において、不本意非正規雇用者の正規雇用への転換を政策課題として掲げているなど、本調査事項から得られるデータが、政府の雇用政策の重要な基礎資料として活用されることを想定している。
 さらに、不本意非正規雇用者に関する地域別結果を提供することにより、各地方公共団体における雇用政策への活用についても想定している。
 なお、労働力調査の不本意非正規雇用者に関する結果は、日本経済再生本部未来投資会議の基礎資料として活用されている。
- 2 本調査事項の選択肢については、不本意非正規雇用者を的確に把握するために労働力調査で採用されている選択肢と同一のもので設定しており、利活用の観点から適用したものである。
 ただし、所得を一定の範囲に抑えるための就業時間の調整の実態把握については、社会的な要請が高まっていることから、新規調査事項として把握する必要があると考えている。

<新規調査事項案>

第1面のA1欄で「雇われている人のうち「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」と回答した方のみお答えください (それ以外の方はA10へ)															
A9 どうして今の雇用形態についているのですか (該当するものすべてにマーク) (うち おももの一つにマーク)	<table border="1"> <tr> <td>自分の都合のよいから</td> <td>家計の補助・学業等を やりたいから</td> <td>家事・育児・介護等と 両立しやすいから</td> <td>通勤距離が短いから</td> <td>専門的な技能等を 生かせるから</td> <td>正規の職歴・従業員 の仕事がないから</td> <td>その他</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	自分の都合のよいから	家計の補助・学業等を やりたいから	家事・育児・介護等と 両立しやすいから	通勤距離が短いから	専門的な技能等を 生かせるから	正規の職歴・従業員 の仕事がないから	その他	<input type="radio"/>						
自分の都合のよいから	家計の補助・学業等を やりたいから	家事・育児・介護等と 両立しやすいから	通勤距離が短いから	専門的な技能等を 生かせるから	正規の職歴・従業員 の仕事がないから	その他									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
A10 収入を一定の範囲内に抑えるために就業時間を調整していますか	<table border="1"> <tr> <td>している</td> <td>していない</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	している	していない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>										
している	していない														
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>														

ウ 前職の雇用契約期間の定めの有無・1回当たりの雇用契約期間の新設

- 1 本調査事項から得られるデータは、具体的にどのような行政施策等に活用することが想定されるのか。
- 2 本調査事項から得られるデータの利活用との関係からみて、本調査事項及び選択肢の設定は適当なものとなっているか。
- 3 本調査事項については、昭和 63 年以降に前職を辞めた者を対象として把握する前職に関する調査事項の 1 つとして新設することとしている。最長で 30 年近く前に辞めた前職の雇用契約期間についても把握することは、データの利活用の観点からみて意味があるのか。また、雇用契約期間の定めの有無自体が「わからない」や定めはあったものの「期間がわからない」に回答が集中するなど、報告者負担や把握可能性からみて問題はないか。

(回答)

- 1 「ニッポン一億総活躍プラン」において、働き方改革や非正規雇用労働者の正社員転換の推進を政策課題として掲げているなど、本調査事項から得られる雇用形態間の異動についてのデータは、政府の雇用政策の重要な基礎資料として活用されることを想定している。
- 2 雇用形態間の異動の実態を的確に把握するためには、現職の雇用契約期間との比較が有意義であると思われることから、本調査事項の選択肢は、現職の雇用契約期間についての調査事項の選択肢（調査事項 A1 の 3）に合わせたものである。なお、現職の雇用契約期間については、前回答申における「今後の課題」を踏まえ、選択肢の細分化を行った（回答の 8 ページ参照）。
- 3 前職については、他の調査事項についても昭和63年以降にやめたものを対象に把握しており、当該調査事項についても同様に把握することが利活用の観点から適当であると考えている。また、把握可能性についても、前職に係る他の調査事項と同様に把握することが可能と考えられることから、必ずしも回答が「わからない」、「期間がわからない」に集中することはないと考えている。

エ 育児・介護の実施頻度の追加等

- 1 本調査事項から得られるデータについては、具体的にどのような行政施策等に活用することが想定されるのか。
- 2 本調査事項から得られるデータの利活用との関係からみて、育児と介護それぞれの実施頻度に係る選択肢区分の設定は適切か。当該区分の設定の考え方はどのようなものか。とりわけ、実施頻度について、1日当たりの時間でなく、1週間又は1か月当たりの日数で区分している理由は何か。

特に、育児の実施頻度に関して、

① 就業との関係を把握する上で、実際の実施時間の多少に関わらず1日を単位として把握することは合理的か。

② また、「週に6日以上」に回答が集中する可能性はないのか。

例えば、社会生活基本調査（総務省所管の基幹統計調査）の調査票A^(注)では、行動の種類を「家事」、「介護・看護」、「育児」に区分して生活時間を把握しており、時間単位での把握も考えられるのではないかと。

(注) 社会生活基本調査は、調査票Aと調査票Bの2種類から構成され、調査票Aについてはプリコード方式（あらかじめ行動の種類（20分類）が印刷された調査票に、世帯員各人が自分の行動を分類し、時間区分ごとに回答）、調査票Bについてはアフターコード方式（世帯員各人に時間区分ごとに行動の内容を自由に回答してもらい、集計の段階で、あらかじめ定められた基準に従って分類）を採っている。

(回答)

1 少子高齢化（労働力人口の減少）を背景に「ニッポン一億総活躍プラン」では、「女性の活躍推進」及び「介護離職ゼロ」を政策課題として掲げている。平成24年調査結果についても、介護をしている雇用者について引用（介護をしている雇用者（239万9千人（「ニッポン一億総活躍プラン 介護離職ゼロの実現」資料より））されているが、育児及び介護の頻度を新たに把握することで、より一層の利活用の拡大を想定している。

2 社会生活基本調査では、特定の2日間の生活時間を15分単位で把握する調査であり、報告者は、15分ごとの行動について記入要領を参照することで、「家事」、「介護・看護」、「育児」等に分類し、記入することを可能としているものである。「家事」と「育児」を区分けすることは非常に難しいことから、本調査において、「家事」時間と区別したふだん1日の「育児」時間について、正確な回答を把握することは困難であると考えている。さらに、同様の調査事項を把握している21世紀成年人縦断調査においても、「家事、育児・子どもの世話」として把握している。

また、本調査事項の頻度の選択肢であるが、平成23年社会生活基本調査では、6歳未満の子どもを持つ夫婦の「育児」の一日当たりの行動者率は、男性30.9%、女性82.1%、ふだん介護をしている人の一日当たりの「介護・看護」の行動者率は、男性18.8%、女性35.6%となっている。これらの結果からも、男性及び女性の「育児」の頻度及び介護の頻度を日数で把握することは、一定の合理性があるものと考えている。

なお、国民生活基礎調査（介護票）においては、介護の頻度を「ほぼ毎日、週2～4日、週に1日、月に1～3日」の選択肢区分で把握しており、本調査における選択肢区分との比較可能性も確保されていると考えている。

表 平成 23 年社会生活基本調査結果

	男性	女性
6歳未満の子供を持つ夫婦の「育児」の行動者率 (%)	30.9	82.1
ふだん介護をしている人の「介護・看護」の行動者率 (%)	18.8	35.6

オ 育児休業・介護休業等の制度の利用状況に係る選択肢の追加

- 1 本調査事項から得られるデータは、具体的にどのような行政施策等に活用することが想定されるのか。
- 2 前回（平成 24 年）調査の結果を見ると、育児と介護では各選択肢の出現率が異なり、育児では「その他」が 14.2%であるのに対し、介護では「その他」が 52.0%となっているが、その他の内訳として考えられる代表的な制度は何か。更に選択肢を追加するなど再検討する必要はないか。

（回答）

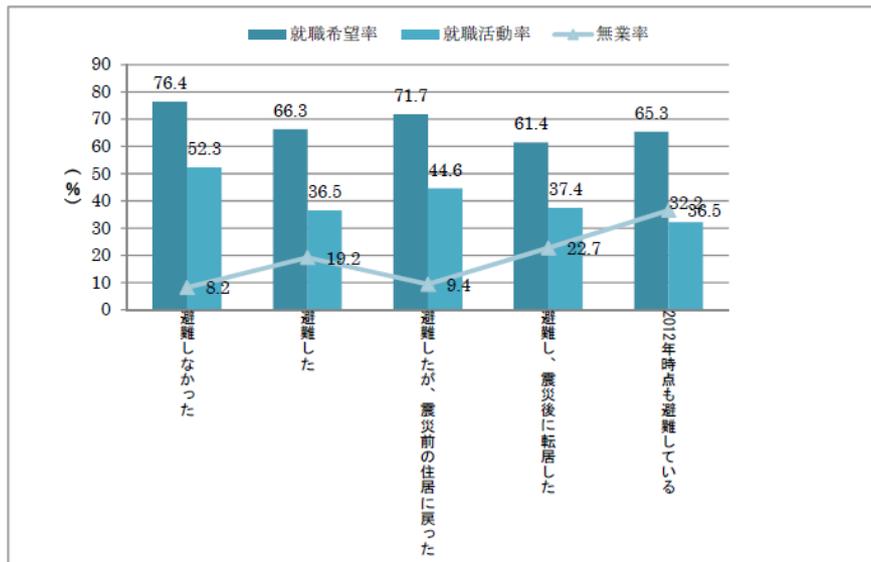
- 1 少子高齢化（労働力人口の減少）を背景に「ニッポン一億総活躍プラン」では、「女性の活躍推進」及び「介護離職ゼロ」を政策課題として掲げている。平成24年調査結果についても、介護をしている雇用者について使用されているが、選択肢を追加することで、より一層の利活用の拡大を想定している。
- 2 平成 24 年調査における「その他」の内訳には、会社独自の制度によるものが含まれると思われることから、特定の制度を代表的なものとして断定することは困難であるが、今回、新たに選択肢として追加した「残業の制限」も有力な制度であると考えられる。
また、今回、「残業の免除・制限」を新たに追加したことにより、「その他」からの移行が見込まれることから、更なる選択肢を追加することは考えていない。

カ 東日本大震災の仕事への影響について

- 1 当該調査結果については、具体的にどのように利活用されたのか。
- 2 報告者負担にも配慮しつつ、統計ニーズ等に照らし、本調査事項を削除することによる支障等はないか。

（回答）

- 1 当該調査事項に係る結果の利活用については、日本学術会議東日本大震災復興支援委員会産業復興・就業支援分科会における提言（被災地の求職者支援と復興法人創設一被災者に寄り添う産業復興・就業支援を一）の中で、「震災による離休職者の状況（避難状況別）」結果などが活用されている。



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」(2012)を特別集計

図2 震災による離職者の状況（避難状況別）

(出典：日本学術会議東日本大震災復興支援委員会産業振興・就業支援分科会資料より)

- 2 前回の平成24年調査では、調査期日が東日本大震災の発生から1年半後であったため、震災直後の仕事への影響を把握し、復興のための各種雇用政策に資することを目的として、東日本大震災の仕事への影響を把握したが、発生から5年以上経過していることや、当該調査事項については、関係府省及び都道府県から、継続把握や新たな事項の把握に関する要望が無いことから、平成29年調査で把握する必要性は低いものと判断したものの。

(3) 報告を求めるために用いる方法の変更

- 1 前回（平成24年）調査におけるオンライン調査の実施状況（オンラインによる回答率、導入の効果や導入に伴う実査機関等における事務負担の状況等）については、どのようになっているか、また、それらについて、どのように評価しているのか（上手くいった点、改善すべき点等）。
- 2 平成27年国勢調査のオンライン回答率は約37%であったところ、本調査における目標回答率はどのようなものか。また、平成27年国勢調査で実施したオンライン先行方式（調査票（紙）の配布に先行してオンライン調査の回答期間を設定するもの）と同様の方法を採用しないこととしている理由は何か。
 オンライン回答率向上のため、前記を含め、具体的にどのような方策を講ずるのか。

(回答)

- 1 前回調査（平成24年調査）におけるオンライン調査については、都道府県庁所在地等全国の約40万人（全体の41%）を対象に実施したところであるが、報告者の利便性の向上、電子調査票に実装されるチェック機能による審査事務負担の軽減、オンライン回答世帯に対する調査員の回収事務負担の軽減等の一定の効果があったと評価している。しかしながら、オンライン回答率は4.2%となっていることから、オンライン回答率を向上させるための方策についての検討が必要であると認識している。

2 平成 27 年国勢調査で実施したオンライン先行方式については、オンライン回答を促進したとの成果があった一方で、調査員事務の増加（調査対象者 ID の配布に加え、オンライン未回答世帯への紙の調査票の配布に伴う調査世帯への訪問回数の増加）といった側面があったと認識している。

本調査においては、平成 27 年国勢調査においてオンライン調査の利便性等について国民全体に浸透したと認識したことから、オンライン並行方式であっても相当のオンライン回答が見込まれると考えられること、調査世帯への訪問回数の増加に伴う調査員の事務負担を考慮し、オンライン並行方式を採用することとしたものである。特に就業構造基本調査は個人票であるため、同一世帯でオンライン又は紙の調査票による回答が混在することが想定されるが、この場合、オンライン未回答世帯員に対し、紙の調査票を配布する必要がある。

なお、オンライン回答における具体的な目標回答率は定めていないが、オンライン回答の促進は重要な課題であると認識しており、この観点から、スマートフォンやタブレット端末での回答も可能とすることや、HTML 電子調査票の採用（前回調査は PDF 電子調査票）、オンライン調査を促進するためのリーフレットを作成するなどの措置を講じる予定である。

（４）集計事項の変更

- 1 調査事項の追加・変更に伴い、新たに作成される集計表の表章（様式）はどのようなものか。
- 2 調査結果の利活用の観点からみて、作成される集計表は、十分かつ適当なものとなっているか。

（回答）

- 1 調査事項の追加・変更に伴い、新たに作成・拡充する集計表は別紙のとおりである。
- 2 今回調査の集計表は、既存の調査事項に関する集計事項については引き続き作成・提供することとしており、新規・拡充する集計表も含め、調査結果の利活用の観点から必要と考えられる集計表を作成することとしている。

(5) 「統計調査における労働者の区分等に関するガイドライン」との対応関係

- 1 ガイドラインの第3レベルにおける常用労働者の内訳については、原則として雇用契約期間や所定労働時間等のより客観的な指標を用いて区分することとされており、統計調査間の比較可能性の向上の観点からは、所定労働時間を把握することも考えられるが、本調査では、「正規の社員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「契約社員」といった、勤め先での呼称につき調査している。本調査において呼称で従業上の地位を把握している理由はどのようなものか。また、本調査事項はどのように活用されているのか。
- 2 本調査では所定労働時間に関する調査事項はない一方で、1週間の労働時間を、残業時間を含む実労働時間で把握している。この調査結果は、どのように活用されているのか。

(回答)

- 1 本調査では、正規雇用に関する定義が明確に定められていない中で、世帯側から把握可能なものとして、従前から呼称で把握しているところであり、統計の継続性や他の世帯系の統計調査との比較可能性の観点から、引き続き呼称で把握する必要があると考えている。また、この正規雇用、非正規雇用については、「ニッポン一億総活躍プラン」における不本意非正規雇用者の正規雇用転換についての政策課題などに活用されている。
- 2 就業の実態を明らかにするためには、実労働時間で把握する必要があり、これまで全国結果のみならず、地域別結果においても各種行政施策の基礎資料として、利活用されているところである。

2 統計委員会諮問第 40 号の答申（平成 24 年 1 月 20 日付け府統委第 7 号）における「今後の課題」への対応状況について

(1) 「1 回当たりの雇用契約期間」に係る選択肢の細分化

- 1 本調査事項の変更に係る検討に当たって活用した「就業希望の把握に関する準備調査」による結果は、どのようになっているか。
- 2 これまでの調査結果における各選択肢の出現率はどのようになっているか。当該出現率からみて、今回の選択肢区分の変更内容については、適当なものとなっているか。

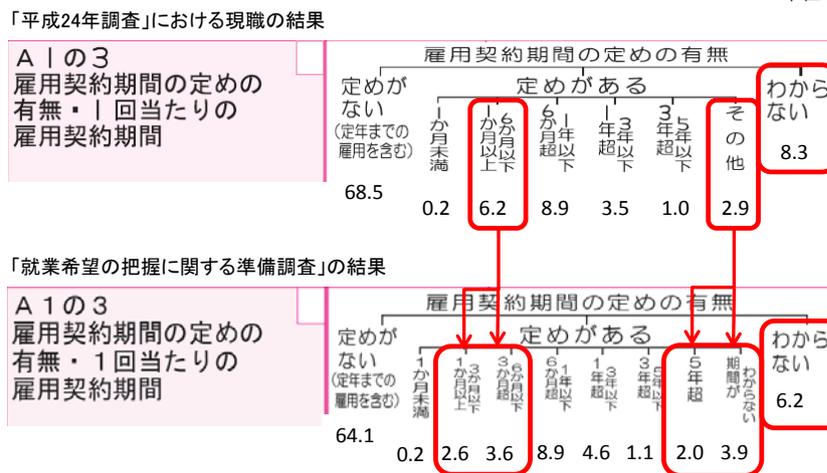
(回答)

1、2 就業希望の把握に関する準備調査では、1 回当たりの雇用契約期間が「1 か月以上 3 か月以下」が 2.6%、「3 か月超 6 か月以下」が 3.6%と、それぞれの期間に一定程度の雇用者が存在していることから、「1 か月以上 6 か月以下」を「1 か月以上 3 か月以下」と「3 か月超 6 か月以下」に分割したものである。

また、同調査において、1 回当たりの雇用契約期間「5 年超」が 2.0%、「期間がわからない」が 3.9%、その合計は 5.9%と、当該選択肢区分に対応する平成 24 年調査結果の「その他」の 2.9%と比べ、就業希望の把握に関する準備調査結果の方が 3%高くなっている。一方、雇用契約期間の定めの有無が「わからない」は、平成 24 年調査結果の方が 2.1%高くなっており、平成 24 年調査では、本来「その他」に含まれるべき「期間がわからない」者の一部が雇用契約期間の定めの有無が「わからない」に含まれていた可能性がある。このことから、1 回当たりの雇用契約期間の「その他」を「5 年超」と「期間がわからない」に分割したものである。

図 雇用契約期間の定めの有無・1 回当たりの雇用契約期間の構成比
(平成 24 年調査結果及び就業希望の把握に関する準備調査結果)

単位：%



(2) 「現職への就業理由」の把握の検討

- 1 本調査事項の復活により得られるデータは、行政施策等において従前どのように活用されていたのか。また、今回の復活に伴い、更なる活用が見込まれるのか。
- 2 本調査事項を削除した理由の一つとして、選択肢区分別の出現率が時系列的にみて大きな変化がないことを挙げていたが、従前の本調査事項における選択肢区分別の出現率はどのように推移しているのか。また、近年の社会情勢の変化等に伴い、当該出現率に変動が生じることは予想されるのか。
- 3 選択肢の設定は適当か。
(例えば、出現率の低い選択肢の代わりに、育児や介護のために勤務時間に制約のある者が勤務時間の短縮や柔軟な働き方ができることを理由に仕事を選択しているといった実態を把握できるような選択肢を設けるといった余地はないか。)

(回答)

- 1 「ニッポン一億総活躍プラン」において、働き方改革や非正規雇用者の正規雇用転換の推進が政策として掲げられており、転職の実態の把握は、雇用政策を進める上で重要であることから、今後の政府の雇用政策に利活用されることと想定している。
- 2 平成14年及び19年の調査結果は以下のとおりである。
なお、10年前と比べ、社会経済情勢や人口構造が変化していることから、当該出現率に変動が生じる可能性はある。

(千人、%)

	総数	失業していた	学校を卒業した	収入を得る必要が生じた	知識や技能を生かしたかった	社会に出たかった	時間に余裕ができた	健康を維持したい	よりよい条件の仕事が見つかった	その他
平成14年	12,564.4	3,509.0	216.5	2,167.5	1,477.1	221.0	385.8	237.6	1,807.9	2,506.3
平成19年	12,651.1	2,902.8	191.7	2,166.7	1,705.9	229.8	410.9	221.3	2,233.1	2,513.9
平成14年	100	27.9	1.7	17.3	11.8	1.8	3.1	1.9	14.4	19.9
平成19年	100	22.9	1.5	17.1	13.5	1.8	3.2	1.7	17.7	19.9

- 3 時系列比較の確保や調査票スペースの制約等を勘案し、今回の選択肢の構成としたものである。
なお、「育児や介護を行うために勤務時間に制約のある者が、勤務時間の短さや柔軟な働き方ができることを理由に仕事を選択しているといった実態を把握できるような選択肢」については、「A9」の「家事・育児・介護等と両立しやすいから」により把握が可能であると考えている。

平成29年就業構造基本調査 新規集計事項一覧

新規の集計事項

1	「現職の雇用形態についている理由」に関する集計事項	……	12
2	「現職についた理由」に関する集計事項	……	12
3	「前職の雇用契約期間の定めの有無・一回当たりの雇用契約期間」に関する集計事項	……	13
4	「育児の頻度」に関する集計事項	……	13
5	「介護の頻度」に関する集計事項	……	14

【新規の集計事項】

1 「現職の雇用形態についている理由」に関する集計事項

集計事項一連番号	表章地域		集計対象	男女	配偶関係	年齢	世帯主との続き柄	教育	有業者			世帯 一般・単身世帯
	全国	都道府県（注1）・政令市							主要地域（注2）	従業上の地位・雇用形態	雇用契約期間の定めの有無	
384	○								○			○
385	○								○			○
386	○							○	○			○
387	○								○	○		○
388	○								○		○	○
389		○							○			○
390		○							○			○
391		○						○				○
392		○						○	○			○
393			○						○			○

2 「現職についている理由」に関する集計事項

集計事項一連番号	表章地域		集計対象	男女	年齢	就業状態・仕事の主従	雇用形態の異動区分	有業者					前職			世帯 世帯の家族類型	夫 無業者		前職 前職の離職理由	妻 有業者		
	全国	都道府県（注1）・政令市						主要地域（注2）	従業上の地位・雇用形態	産業	職業	従業者規模	就業開始時期	現職についている理由	前職の離職理由		前職の離職時期	離職期間		就業希望の有無	求職活動の有無	就業状態・仕事の主従
394	○											○	○									
395	○												○									
396	○								○				○									
397	○								○		○		○									
398	○								○			○										
399	○												○	○	○							
400	○												○	○		○						
401	○							○					○			○						
402	○																○	○	○	○	○	○
403		○											○	○	○							
404		○															○			○	○	○
405			○										○	○	○							

注1) 「うち市部」についても表章する。

注2) 「主要地域」とは、県庁所在都市、人口30万以上の市、都道府県内経済圏に係る地域区分をいう。

1) 「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」、「夫婦、子供と親から成る世帯」

【新規の集計事項】

3 「前職の雇用契約期間の定めの有無・一回当たりの雇用契約期間」に関する集計事項

集計事項一連番号	表章地域		集計対象	男女	年齢	就業状態・仕事の主従	有業者		前職			前職の離職時期
	全国	都道府県（注1）・政令市					主要地域（注2）	従業上の地位・雇用形態	雇用契約期間の定めの有無	従業上の地位・雇用形態	雇用契約期間の定めの有無	
406	○		転職就業者及び離職非就業者（平成24年10月以降に前職を辞めた者）	○		○			○	○		○
407	○		〃	○		○			○	○		○
408	○		〃	○		○			○		○	○
409	○		転職就業者（平成24年10月以降に前職を辞めた者）	○	○		○	○	○	○		
410	○		〃	○			○	○	○	○		○
411	○		〃	○			○	○	○			○
412		○	〃	○			○	○	○			○
413			〃	○			○	○	○			○

4 「育児の頻度」に関する集計事項

集計事項一連番号	表章地域		集計対象	男女	育児の頻度	有業者					世帯	夫 育児の頻度	妻 有業者		
	全国	都道府県（注1）・政令市				主要地域（注2）	従業上の地位・雇用形態	年間就業日数	週間就業時間	就業希望意識			転職希望理由	希望する仕事の形態	世帯の家族類型
414	○		育児をしている雇用者	○	○	○	○	○							
415	○		〃	○	○	○			○						
416	○		育児をしている雇用者（転職希望者）	○	○	○			○						
417	○		〃	○	○	○				○					
418	○		下記1)に記載の世帯のうち6歳未満の子供のいる世帯								○	○	○	○	○
419		○	育児をしている雇用者	○	○	○			○						
420		○	下記1)に記載の世帯のうち6歳未満の子供のいる世帯								○	○	○	○	
421			〃	○	○	○			○						

注1) 「うち市部」についても表章する。

注2) 「主要地域」とは、県庁所在地、人口30万以上の市、都道府県内経済圏に係る地域区分をいう。

1) 「夫婦と子供から成る世帯」、「夫婦、子供と親から成る世帯」

【新規の集計事項】

5 「介護の頻度」に関する集計事項

集計事項一連番号	表章地域			集計対象	男女	介護の頻度	有業者						
	全国	都道府県（注1）・政令市	主要地域（注2）				従業上の地位・雇用形態	年間就業日数	週間就業時間	就業希望意識	転職希望理由	希望する仕事の形態	
422	○			介護をしている雇用者	○	○	○	○	○				
423	○			〃	○	○	○				○		
424	○			介護をしている雇用者（転職希望者）	○	○	○					○	
425	○			〃	○	○	○						○
426		○		介護をしている雇用者	○	○	○				○		
427			○	〃	○	○	○				○		

注1) 「うち市部」についても表章する。

注2) 「主要地域」とは、県庁所在都市、人口30万以上の市、都道府県内経済圏に係る地域区分をいう。

●現職の雇用形態についてる理由（表イメージ）

別紙の参考

	現職の雇用形態についてる理由（主な理由）							
	総数	自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいため	通勤時間が短いから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他
男女								
×								
配偶関係								
×								
年齢								
×								
従業員上の地位・雇用形態								

●集計対象：非正規の職員・従業員

●表章地域：全国

注1)	注2)	注3)
総数	総数	非正規の職員・従業員
うち未婚	15～24	パート
	25～34	アルバイト
	35～44	労働者派遣事業所の派遣社員
	45～54	契約社員
	55～64	嘱託
	65歳以上	その他

●前職の雇用契約期間の定めの有無・一回当たりの雇用契約期間（表イメージ）

	総数（会社などの役員を除く雇用者）												
	前職の雇用契約期間の定めの有無	総数	雇用契約期間の定めがある							雇用契約期間の定めがない	わからない		
			1か月未満	1か月超3か月以下	3か月超6か月以下	6か月超1年以下	1年超3年以下	3年超5年以下	5年超			期間がわからない	
男女													
×													
就業状態・仕事の主従	注1)												
×	注2)												
前職の従業上の地位・雇用形態	注3)												
×													
前職の離職時期													

●集計対象：転職就業者及び離職非就業者（平成24年10月以降に前職を辞めた者）

●表章地域：全国

注1)	注2)	注3)
総数	総数	総数
有業者	うち自営業主	平成28年10月以降
無業者	うち雇用者	平成27年10月～28年9月
	会社などの役員	平成26年10月～27年9月
	会社などの役員を除く雇用者	平成25年10月～26年9月
	正規の職員・従業員	平成24年10月～25年9月
	非正規の職員・従業員	
	うちパート	
	うちアルバイト	
	うち労働者派遣事業所の派遣社員	
	うち契約社員	

●育児の頻度（表イメージ）

		育児の頻度					
総数		月に3日以内	週に1日	週に2日	週に3日	週に4～5日	週に6日以上
男女		●集計対象：育児をしている雇用者					
×	従業上の地位・雇用形態	●表章地域：全国					
×	年間就業日数						
×	週間就業時間						

注1)	注2)	注3)
雇用者	総数	総数
会社などの役員	200日未満	15時間未満
会社などの役員を除く雇用者	50日未満	15～19時間
正規の職員・従業員	50～99日	20～21時間
非正規の職員・従業員	100～149日	22～29時間
パート	150～199日	30～34時間
アルバイト	200日以上	35～42時間
労働者派遣事業所の派遣社員	200～249日	43～45時間
契約社員	250～299日	46～48時間
嘱託	300日以上	49～59時間
その他		60～64時間
		65～74時間
		75時間以上

●介護の頻度（表イメージ）

		介護の頻度					
総数		月に3日以内	週に1日	週に2日	週に3日	週に4～5日	週に6日以上
男女		●集計対象：介護をしている雇用者					
×		●表章地域：全国					
従業上の地位・雇用形態	注1)						
×							
年間就業日数	注2)						
×							
週間就業時間	注3)						

注1)	注2)	注3)
雇用者	総数	総数
うち正規の職員・従業員	200日未満	15時間未満
うち非正規の職員・従業員	50日未満	15～19時間
	50～99日	20～21時間
	100～149日	22～29時間
	150～199日	30～34時間
	200日以上	35～42時間
	200～249日	43～45時間
	250～299日	46～48時間
	300日以上	49～59時間
		60～64時間
		65～74時間
		75時間以上