

用語の定義

- 1 「**独身者**」「**独身であった者**」とは、「配偶者なし」と回答した者をいい、未婚、離別、死別は区別していない。また、「こどもあり」の者も含まれる。
- 2 「**既婚者**」「**配偶者あり**」「**結婚した**」「**結婚していた者**」及び「**夫婦**」には、事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない者を含む。
- 3 「**既卒**」とは、最終学歴が「卒業」となっていることをいう。
- 4 「**仕事あり**」とは、調査日現在、所得を伴う仕事（学生アルバイトも含む。）についていることをいう。また、調査日現在、仕事についているが、休業中（育児休業、介護休業）である場合も含む。
- 5 「**就業形態**」のうち、「正規の職員・従業員」「アルバイト」「パート」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」は勤め先における呼称に基づいている。
- 6 「**正規**」及び「**非正規**」とは、「就業形態」が、正規の職員・従業員を「正規」といい、アルバイト、パート、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他を「非正規」という。
- 7 就業状況の変化とは、調査時点をA時点、B時点（A時点<B時点）としたときの、仕事の有無及び就業形態について比較したものであり、次の変化の状況をいう。
 - 同一就業継続** …… A時点、B時点において、勤め先、及び就業形態が変わっていないこと、また、自ら行っている事業が変わっていないことをいう。
 - 転職** …… B時点で、A時点とは勤め先または就業形態の異なっていることをいう。
 - 新規就業** …… A時点で仕事なし、B時点で仕事ありのことをいう。
 - 離職** …… A時点で仕事あり、B時点で仕事なしのことをいう。
 - 無職継続** …… A時点で仕事なし、B時点で仕事なしのことをいう。
- 8 「**一日当たりの仕事時間**」とは、一週間の就業時間を一週間の就業日数で割った時間と、往復の通勤時間を足したものである。
- 9 「**育児休業制度の状況**」とは、勤め先の会社等において、自分の就業形態で利用可能な育児休業制度があるかどうか、ある場合は、有給か無給か、また、利用にあたっての雰囲気はどうかを質問したものである。
- 10 「**仕事と子育ての両立のための制度等の状況**」とは、次の制度について、勤め先の会社等において、自分の就業形態で利用可能な制度があるかどうか、ある場合は、有給か無給か、また、利用にあたっての雰囲気はどうかを質問したものである。
 - 育児休業制度** …… こどもの養育のために休業することができる制度
 - 短時間勤務制度** …… 通常の所定労働時間を短縮する制度
 - 育児のための勤務時間の短縮等** …… 「育児休業制度」「短時間勤務制度」以外の育児のための勤務時間の短縮（フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働（残業）の免除）等
- 11 「**親と同居している**」とは、自分または配偶者の父母（夫婦の場合は、夫または妻の父母のうち）いず

れか1人でも同居している場合をいう。

- 12 **「家事・育児時間」**とは、一日の中で家事や育児に何時間くらい費やしているかを、平日と休日に分けて質問したものである。
- 13 **「保育サービス等の利用状況」**とは、小学校入学前の同居のこどもが複数いる場合には、いずれかのこどもが利用している保育サービス等を計上している。
- 14 **「親の子育て支援の有無」**とは、夫や妻の父または母が平日の日中に小学校入学前の同居のこどもの世話をしているかどうかをいう。
- 15 こども数の**「こどもなし」**とは、「こども」欄に記入がなかった者をいう。
- 16 この11年間の出生の状況または、この12年間の出生の状況の**「出生あり」**には、夫婦としての回答を得る以前の出生を含まない。
- 17 **「家庭観」**とは、第1回調査、第13回調査において、「世帯の収入」「家事」「育児」について、「夫妻のいずれが責任をもつ家庭を築きたいと思いますか。」と質問したものである。
- 18 **「結婚意欲」**とは、第1回調査、第4回調査、第7回調査、第10回調査、第13回調査において、「今後、結婚したいと思いますか。」と質問したものである。
- 19 **「結婚後の就業継続意欲」**とは、第1回調査、第13回調査において、「結婚した後も現在の仕事を続けますか。」と質問したものである。
- 20 **「希望こども数」**とは、(すでにいるこどもを含めて)全部で何人のこどもをもちたいかを把握したものである。
- 21 **「追加希望こども数」**とは、(すでにいるこどもを含めずに)さらに何人のこどもをもちたいかを把握したものである。
- 22 **「こどもをもつ意欲」**とは、第1回調査、第5回調査、第8回調査、第11回調査において、「今後、こどもをもつことについて、どのように思っていますか。」と質問したものである。
- 23 **「出産後の就業継続意欲」**とは、「出産した後も現在の仕事を続けますか。」と質問したものである。
- 24 **「所得額」**は、第1回では平成23年分を、第2回では平成24年分を、第3回では平成25年分を、第4回では平成26年分を、第5回では平成27年分を、第6回では平成28年分を、第7回では平成29年分を、第8回では平成30年分を、第9回では令和元年(平成31年)分を、第10回では令和2年分を、第11回では令和3年分を、第12回では令和4年分を、第13回では令和5年分を把握したもので、働いて得た所得(税込み)とその他の所得の合計金額である。
- 25 **「職業観」**とは、第9回調査、第12回調査において、働くことに関する考え方を質問したものである。
- 26 **「こころの状態」**は、K6という尺度を用いている。K6は米国のKesslerらによって、うつ病・不安

障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として開発され、一般住民を対象とした調査で心理的ストレスを含む何らかの精神的な問題の程度を表す指標として広く利用されている。

「神経過敏に感じましたか」「絶望的だと感じましたか」「そわそわ、落ち着かなく感じましたか」「気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか」「何をするのも骨折りだと感じましたか」「自分は価値のない人間だと感じましたか」の6つの質問について、5段階（「まったくない」（0点）、「少しだけ」（1点）、「ときどき」（2点）、「たいてい」（3点）、「いつも」（4点））で点数化する。合計点数が高いほど、精神的な問題がより重い可能性があるとしてされている。

27 **「仕事と介護の両立のための制度等の状況」**とは、次の制度について、勤め先の会社等において、自分の就業形態で利用可能な制度があるかどうか、ある場合は、有給か無給か、また、利用にあたっての雰囲気はどうかを質問したものである。

介護休業制度	……	要介護状態にある対象家族の介護のために休業することができる制度
介護のための所定労働時間の短縮等の措置	……	介護のために利用可能な所定労働時間を短縮する制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

28 **「別居の親の自宅からの距離」**とは、自分または配偶者の親と別居している場合に、自宅からの距離を、よく利用する交通手段での移動時間を分単位に換算してどのくらいかを質問したものである。