

用語の定義

本年報における主な用語の定義は次のとおりである。

1 職業紹介関係

① 一般

常用及び臨時・季節を合わせたものをいう。

② 常用（労働）

雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く。）をいう。

③ 臨時・季節（労働）

臨時とは、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用期間が定められている仕事（労働）をいい、季節とは、季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労（労働）するものをいう。

④ 日 雇

労働の窓口で取り扱われる日々雇用の仕事及び1か月未満の雇用期間が定められているものをいう。

⑤ パートタイム

1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

⑥ 一般パートタイム

常用的パートタイム及び臨時的パートタイムを合わせたものをいう。

⑦ 常用的パートタイム

パートタイムのうち、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く。）をいう。

⑧ 臨時的パートタイム

パートタイムのうち、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用期間が定められているもの、又は季節的な労働需要に対し、若しくは季節的な余暇を利用して一定の期間を定めて就労（労働）するものをいう。

⑨ 正社員

パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

⑩ 新規学卒者

卒業年の6月末日までに、公共職業安定所及び学校（職業安定法第27条及び第33条の2第1項第1号の規定による学校）において取り扱ったものをいう。

- ⑪ 中高年齢者
45歳以上の者をいう。
- ⑫ 雇用保険受給者
基本手当（一般求職者給付）に係る受給資格決定後、基本手当の支給（各種延長給付を含む）を終了するまでの者をいう。
- ⑬ 前月から繰越された有効求職者数
前月末日現在において、求職票の有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定の求職者の数をいう。
- ⑭ 新規求職申込件数
期間中に新たに受け付けた求職申込みの件数をいう。
- ⑮ 月間有効求職者数
「前月から繰越された有効求職者数」と当月の「新規求職申込件数」の合計数をいう。
- ⑯ 紹介件数
求職者と求人の結合を図るため紹介した件数（他安定所からの連絡求人分への紹介を含む。）をいう。
- ⑰ 就職件数
自安定所の有効求職者が自安定所の紹介により就職したことを確認した件数（他安定所からの連絡求人分を含む。）をいう。
- ⑱ 他県への就職件数
都道府県地域を超える広域職業紹介による就職件数をいう。
- ⑲ 前月から繰越された有効求人数
前月末日現在において、有効期限が翌月以降にまたがっている求人票の未充足の求人数をいう。
- ⑳ 新規求人数
期間中に新たに受け付けた求人数（採用予定人員）をいう。
- 21 月間有効求人数
「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計数をいう。
- 22 充足数
自安定所の有効求人が、安定所（求人連絡先の安定所を含む。）の紹介により求職者と結合した件数をいう。
- 23 求人倍率
求職者数に対する求人数の割合をいい、「新規求人数」を「新規求職申込件数」で除して得た新規求人倍率と、「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た有効求人倍率の2種類がある。

○24 就職率

求職者数に対する就職件数の割合をいい、「就職件数」を「新規求職申込件数」で除して算出したものをいう。

○25 充足率

求人数に対する充足された求人の割合をいい、「充足数」を「新規求人数」で除して算出したものをいう。ただし、全国計（年齢別を除く。）の充足率は、「就職件数」を「新規求人数」で除して算出している。

○26 月間求人延数

日雇に係る求人の延数（採用予定人員×採用予定日数）をいう。

○27 就労実人員

期間中に日雇労働に就労した日雇求職者の実人員（個々人の頭数）をいう。

○28 就労延数

期間中に日雇労働に就労した日雇求職者の延人員をいう。

2 雇用保険関係

① 受給資格決定件数

受け付けた離職票に基づき安定所が求職者給付を受ける資格があると決定した件数をいう。（基本手当及び高年齢求職者給付に係るものに限る。）

② 受給者実人員

基本手当の給付を実際に受けた受給資格者の実数をいう。（各種延長給付に係るものを除く。）

3 年齢別有効求人倍率等の算出方式について

年齢別の有効求人倍率、月間有効求人数、新規求人倍率、新規求人数、充足数及び充足率については、次の2種類の方式により算出したものをそれぞれ掲載している。（それぞれの方式による年齢別有効求人倍率の計算例については、5～6頁を参照のこと。）

なお、平成16年度以前の労働市場年報に掲載された年齢別有効求人倍率等は、「求人数均等配分方式」によるものである。

① 就職機会積み上げ方式

個々の求人について、求人数を対象となる年齢階級〔5歳刻みの11階級〕の総月間有効求職者数で除して当該求人に係る求職者1人当たりの就職機会を算定し、全有効求人についてこの就職機会を足し上げることにより、年齢別有効求人倍率を算出する。年齢別月間有効求人数は、年齢別有効求人倍率に年齢別月間有効求職者数を乗じて算出する。

なお、新規求人倍率、新規求人数及び充足数も同様の方法により算出する。（この際、月間有

効求職者数の代わりに、新規求職申込件数を用いる。)

② 求人数均等配分方式

求人の対象年齢の種類（対象年齢がどの年齢階級〔5歳刻みの11階級〕にまたがるかにより66通りに分類）ごとに、求人数を対象年齢に相当する各年齢階級に均等に配分して、年齢別の月間有効求人数を算出し、これを年齢別の月間有効求職者数で除して、年齢別有効求人倍率を算出する。新規求人倍率、新規求人数及び充足数についても同様の方法により算出する。