

第3章第2節 数値目標設定指標の動向

- 「憲章」・「行動指針」策定時に比べ、数値目標の14項目の指標のうち、改善は7項目、悪化は4項目、更新できないものは2項目。
(注) 数値目標の14項目の指標の中には、「憲章」・「行動指針」策定時より調査対象が変更となっている項目が含まれている。
- 数値目標のうち、25～44歳女性や60～64歳男女等の就業率、保育等の子育てサービスを提供している割合については引き続き改善しているが、自己啓発を行っている雇用者の割合等は悪化している。

「行動指針」では、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる14項目について、取組が進んだ場合に達成される水準を示す数値目標を設定しています。

(参考)

平成22年6月の「行動指針」の改定で、「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)等との整合性を取りつつ、2020年の目標値が設定されました。また、指標についても一部見直しがされ、「①就業率」について、全体をみる指標として「20～64歳」と「15歳以上」の区分が追加、若年層をみる指標として、「25～34歳男性」に代えて、「20～34歳」が追加、「65～69歳」が削除されたほか、「⑧在宅型テレワーカー数」を「テレワーカー比率」に代えて設定、「女性の育児休業取得率」については、80%と設定していた目標値を大幅に超えたことから削除されました。

以下、数値目標に設定された指標の動きについて概観します。

「行動指針」策定時(2007年12月)と比較して、改善したものは、「①就業率」のうち「25～44歳女性」、「60～64歳」、③、⑤、⑥、⑨、⑫、⑬の7項目となっている一方、悪化したものは②、④、⑩、⑪の4項目です。このほか、更新できないものが2項目となっています。

なお、「①就業率」のうち、「20～64歳」、「15歳以上」、「20～34歳」と、「⑧在宅型テレワーカー数」については、平成22年6月の改定で追加・変更された指標であるため、以下の表では「行動指針」策定時の実績値を記載していません。

【図表 3-2-1 数値目標一覧】

数値目標設定指標の動向				
※データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。				
	行動指針策定時 (2007.12)	レポート2010 (2010.9)	最新値	目標値 (2020年)
I 就労による経済的自立が可能な社会				
① 就業率				
20～64歳	-	74.6% (2009)	74.7% (2010)	80%
15歳以上	-	56.9% (2009)	56.6% (2010)	57%
20～34歳	-	73.6% (2009)	73.7% (2010)	77%
25～44歳女性	64.9% (2006)	66.0% (2009)	66.6% (2010)	73%
60～64歳男女計	52.6% (2006)	57.0% (2009)	57.1% (2010)	63%
② 時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.6% ('96-'05 年度の10年 間平均)	1.7% ('00-'09年 度の10年間平均)	1.5% ('01年度-' '10年の10年間平 均) 【注1】	実質GDP成長率に 関する目標(2% を上回る水準)よ り高い水準
③ フリーターの数	187万人(2006) (H15年度にピーク の217万人)	178万人(2009)	183万人(2010)	124万人 ※ピーク時で約半減
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会				
④ 労働時間等の課題について労使が話し合い の機会を設けている割合	41.5% (2007)	52.1% (2009)	40.5% (2010) 【注2】	全ての企業で実施
⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8% (2006)	9.2% (2009)	9.4% (2010)	(10.0% (2008) から) 5割減
⑥ 年次有給休暇取得率	46.6% (2006)	47.4 (2008) 【注3】	48.1 (2010) 【注3】	70%
⑦ メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の 割合	23.5% (2002)	33.6% (2007)	-	100%
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会				
⑧ 在宅型テレワーカー数	-	330万人 (2008)	320万人 (2010)	700万人 (2015年)
⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下 (2005)	-	13.4% (2010) 【注4】	29%
⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合				
正社員	46.2% (2005)	42.1% (2008)	41.7% (2009)	70%
非正社員	23.4% (2005)	20.0% (2008)	18.4% (2009)	50%
⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0% (2000-2004) 【注5】	-	37.9% (2005-2009) 【注6】	55%
⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合				
保育サービス(3歳未満児)	20.3% (2007)	22.8% (2010)	24.0% (2011) 【注7】	44% (2017年度)
放課後児童クラブ(小学1～3年)	19.0% (2007)	20.8% (2009)	21.2% (2010)	40% (2017年度)
⑬ 男性の育児休業取得率	0.50% (2005)	1.72% (2009)	1.38% (2010)	13%
⑭ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事 関連時間	1日当たり60分 (2006)	-	-	2時間30分
<p>注1 東日本大震災の影響により、推計に使用している「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」それぞれの2011年3月値において、被災地3県(岩手県、宮城県、福島県)の取り扱いが異なるため、2010年値については時間あたり労働生産性の年度値の推計が困難なことから、2010年のみ年度値ではなく暦年値を使用して推計している。</p> <p>注2 2010(平成22)年から、調査対象が「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」から「農林業を除く従業員数30人以上の企業」に変更されている。</p> <p>注3 2007(平成19)年から、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」から「常用労働者が30人以上の民営企業」に変更されている。(参考)2006(平成18)年以前の調査方法による値は、2008(平成20)年は平均取得率48.1%、2009(平成21)年の平均取得率は48.2%、2010(平成22)年は49.3%である。</p> <p>注4 2005年の参考値は「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」、2010年度の値は「平成22年度雇用均等基本調査」より。両数値は調査の回答方式が異なるため、参考としてしか比較できない。</p> <p>注5 第13回出生動向基本調査(夫婦調査)より作成。第12回～第13回調査の当該第1子が1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。</p> <p>注6 第14回出生動向基本調査(夫婦調査)より作成。第12回～第14回調査の当該第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。</p> <p>注7 2011(平成23)年の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の8市町村(岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町)を除いている。</p>				
<p>※凡例 赤文字：行動指針策定時(平成19年12月)より改善 青文字：行動指針策定時(平成19年12月)より悪化 -：更新できないもの</p>				

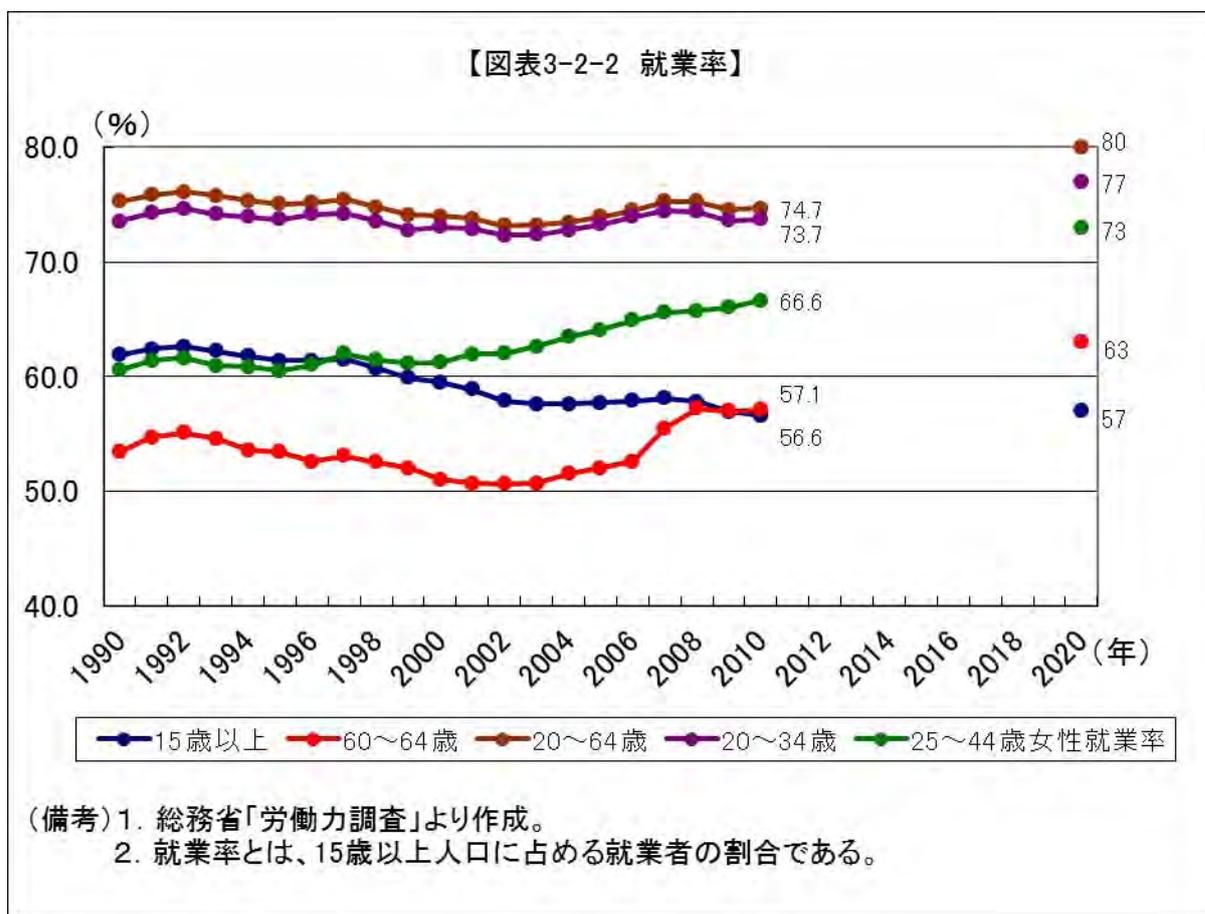
(1) 就業率

就業率をみると、20～64 歳の就業率については、前年の減少から若干持ち直し、2010 年では前年より 0.1 ポイント上昇し、74.7%となっています。15 歳以上の就業率については、2008 年以降下降しており、2010 年では 56.6%と引き続き低下傾向にあります。

20～34 歳の若年層の就業率については、20～64 歳の就業率と同じく、前年の減少から若干持ち直し、73.7%となっています。

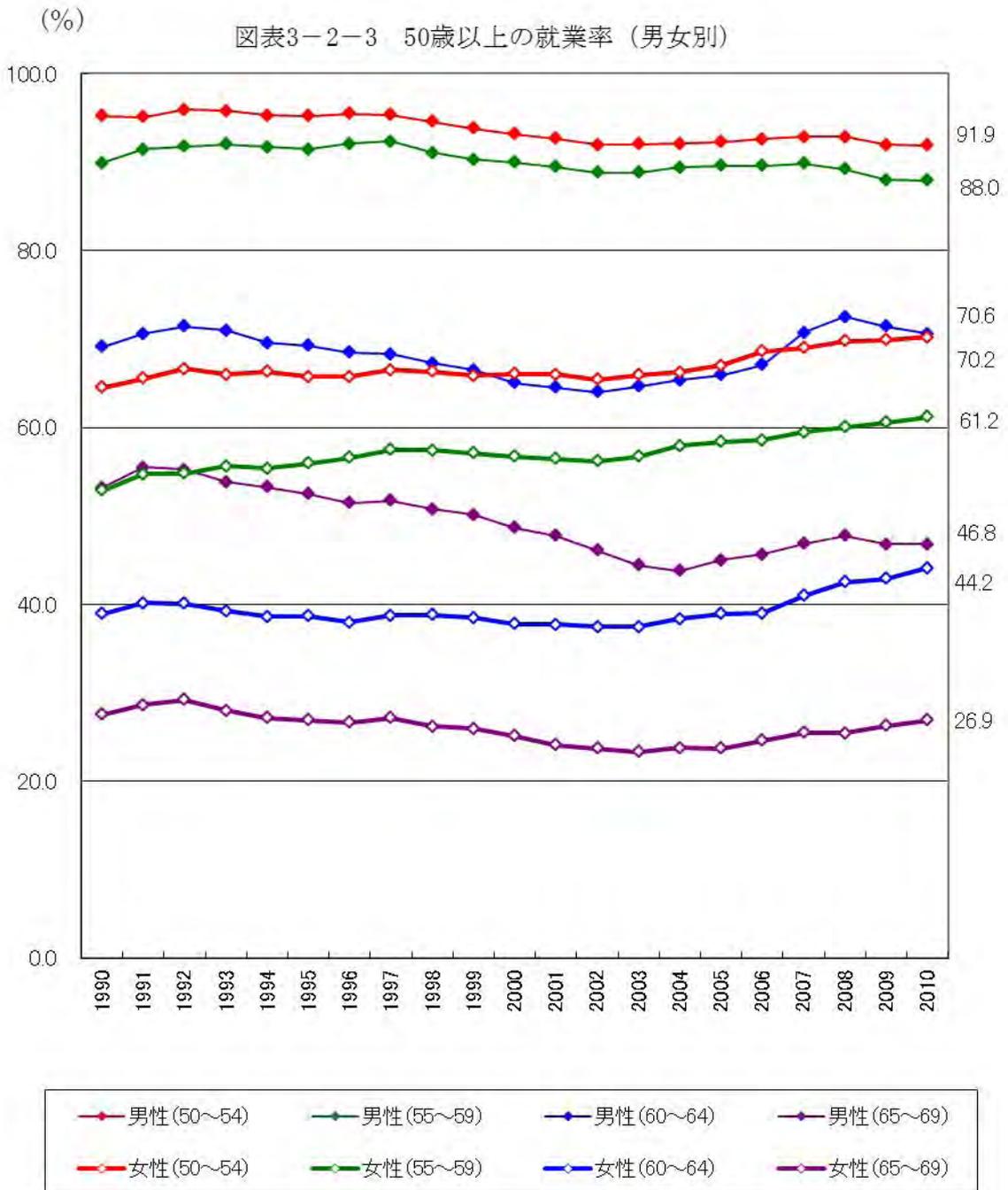
25～44 歳の女性の就業率については、上昇傾向が続いており、66.6%となっています。図表 3-2-2 でみると、25～44 歳の女性の就業率は、2020 年の目標値（73%）との差が他の項目と比べて最も大きくなっています。

60～64 歳の就業率については、高齢者雇用確保措置の進展等により、ここ数年大きく上昇し、2003 年から 2008 年までに 6.5 ポイント増加しましたが、その後は横ばいとなり、2010 年では 57.1%となっています。



【参考】50歳以上の男女別就業率

60～69歳の就業率を男女別にみると、近年、60～64歳、65～69歳のどちらも、女性の就業率は上昇傾向にあります。しかし、いずれの年齢層でも男性よりも女性の就業率が大幅に低く、60～64歳では26.4ポイント、65～69歳では19.9ポイントの差がみられます。こうした男女間の差は、女性の継続就業の状況によるところも大きく、高齢者の就業促進とともに、女性が働き続けられる環境整備が求められます。

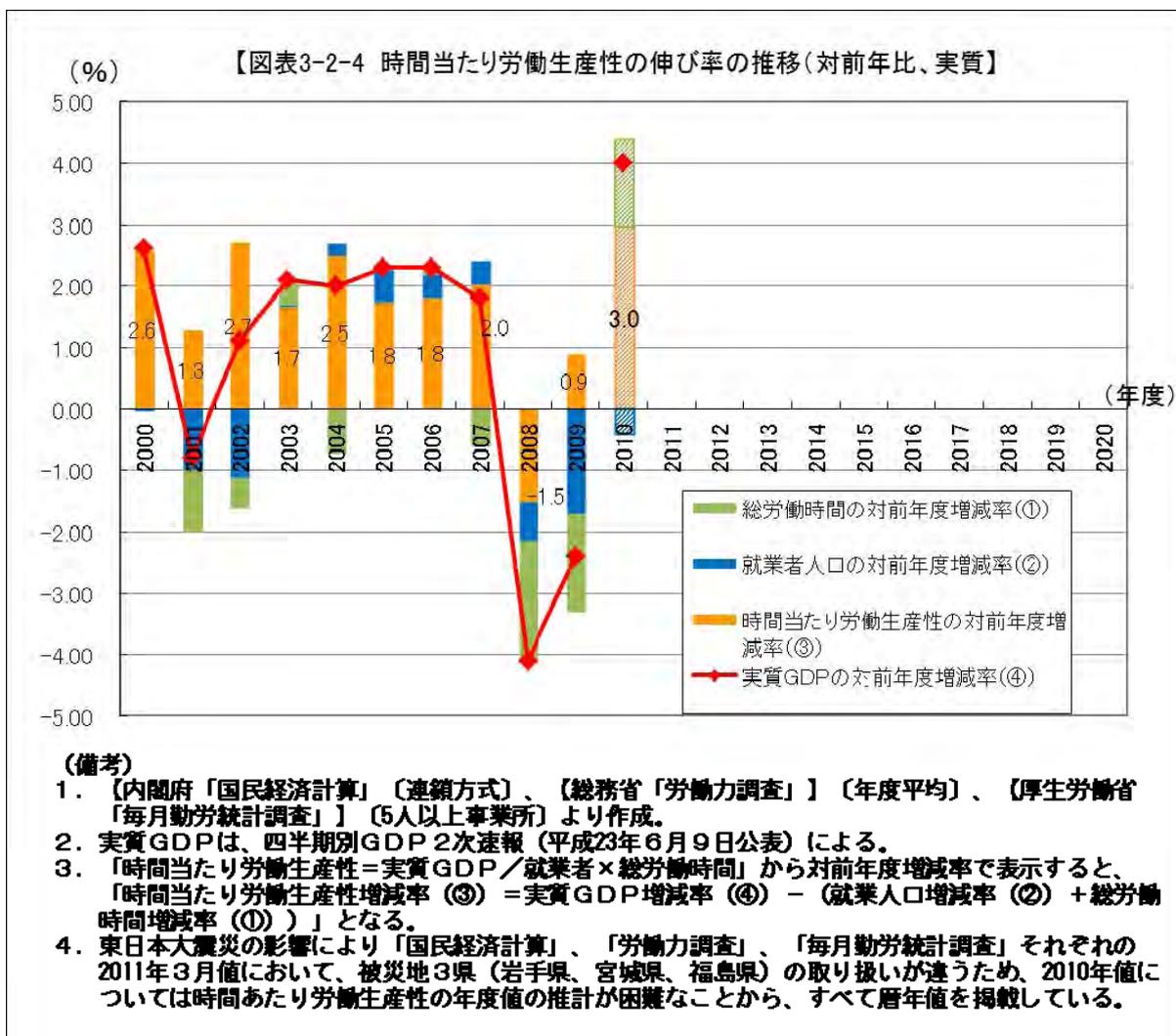


(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合である。

(2) 時間当たり労働生産性の伸び率※

これまでの対前年度の時間当たり労働生産性の増減率をみると、2008 年後半の経済状況の急速な悪化を受けて、2008 年度は大きく落ち込みましたが、2009 年度は 0.9%、2010 年度は 3.0%と回復がみられます。

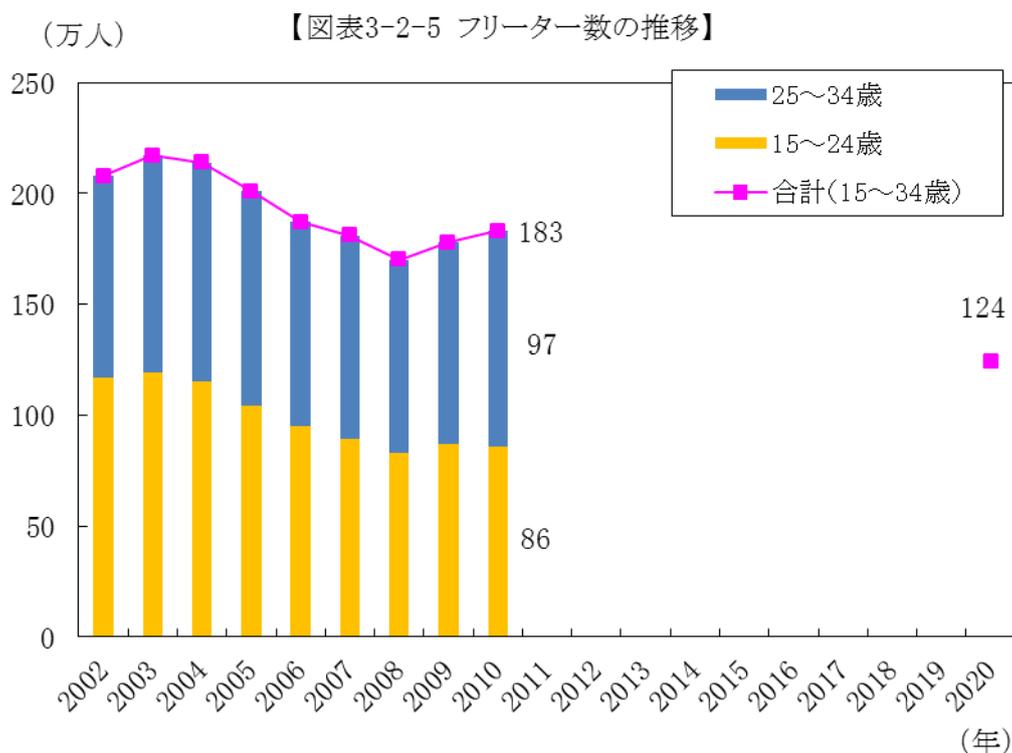
※(注) 図表 3-2-4 の備考 4 にあるとおり、東日本大震災の影響により、時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」において、2011 年 3 月値における被災地 3 県の取り扱いが異なるため、2010 年度については 2011 年 3 月値の影響を受けない暦年値で比較しています。



(3) フリーターの数

フリーター（15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者）の数は、2004年以降5年連続で減少しましたが、2009年には増加に転じ、2010年においても前年より5万人増加し、183万人となりました。

2010年においては、15歳～24歳の層でフリーター数が減少しているものの、25～34歳の年齢層で、前年より6万人増加しています。



（備考）

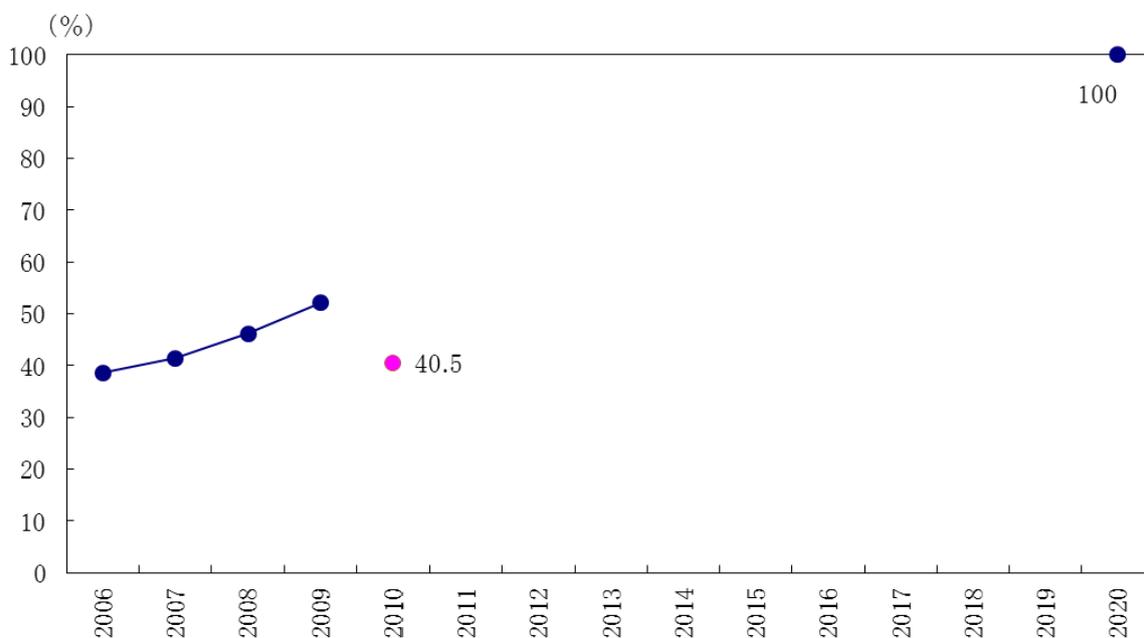
1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、男性は卒業生、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計。

(4) 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合※

労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合をみると、2010年は40.5%となっています。

※(注) 2010年の調査から、調査対象が「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」から、「農林業を除く従業員数30人以上の企業」に変更されています。

【図表3-2-6 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合】

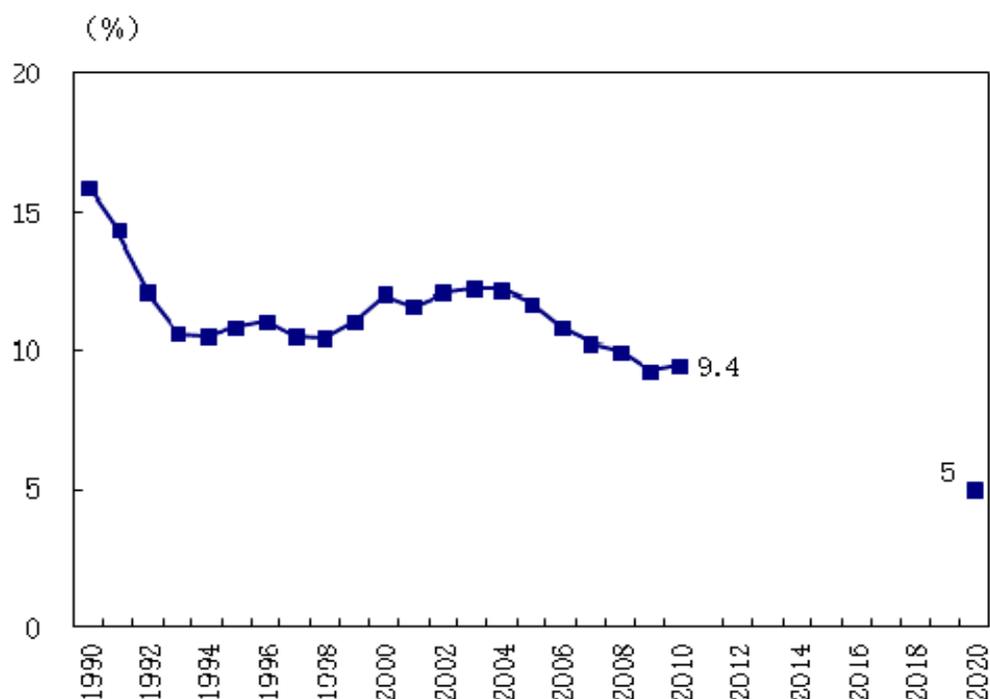


- (備考) 1. 厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」より作成。
2. 2009年以前の調査対象：「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」
2010年以降の調査対象：「農林業を除く従業員数30人以上の企業」

(5) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合をみると、1990 年代初めに急速に低下しましたが、1990 年代後半から 2000 年代前半にかけて上昇し、2004 年以降は再度低下に転じていました。2010 年は前年比で 0.2 ポイント増加して 9.4%となっています。

【図表3-2-7 週労働時間60時間以上の雇用者の割合】

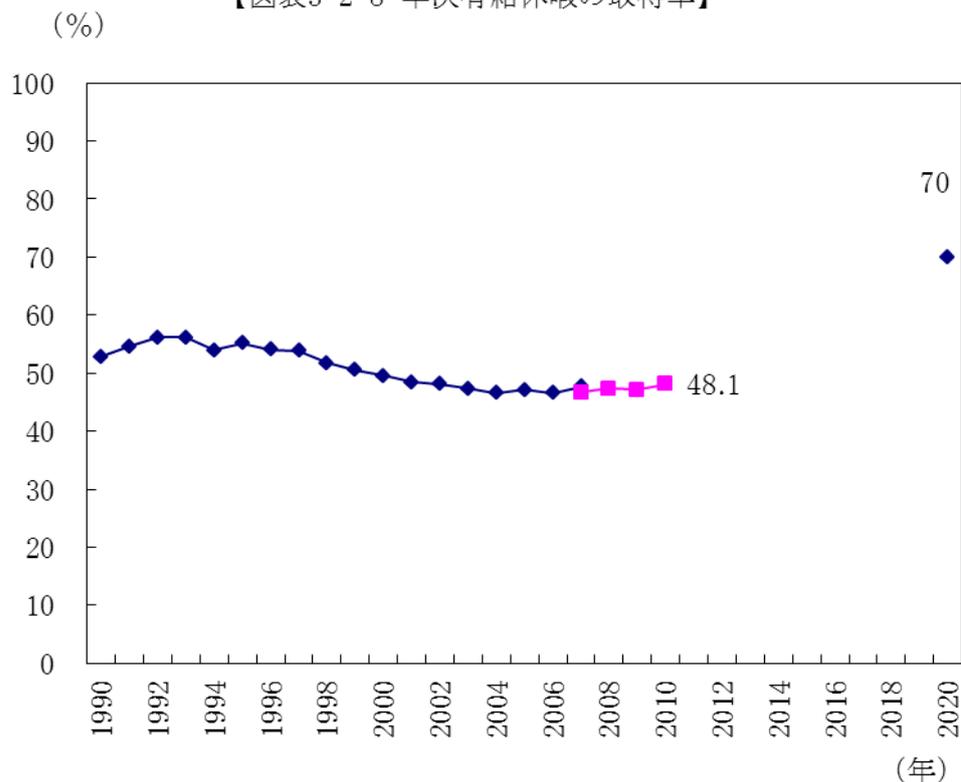


- (備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。

(6) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率をみると、1990年代半ば以降低下傾向にあり、2000年以降は、50%を下回る水準で推移しており、2010年も48.1%となっています。

【図表3-2-8 年次有給休暇の取得率】



- (備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 2006年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」
→2007年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」
(参考) 2006年以前の調査方法による2007年の平均取得率47.7%、2008年の平均取得率48.1%、2009年の平均取得率48.2%、2010年の平均取得率49.3%

(7) メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合※

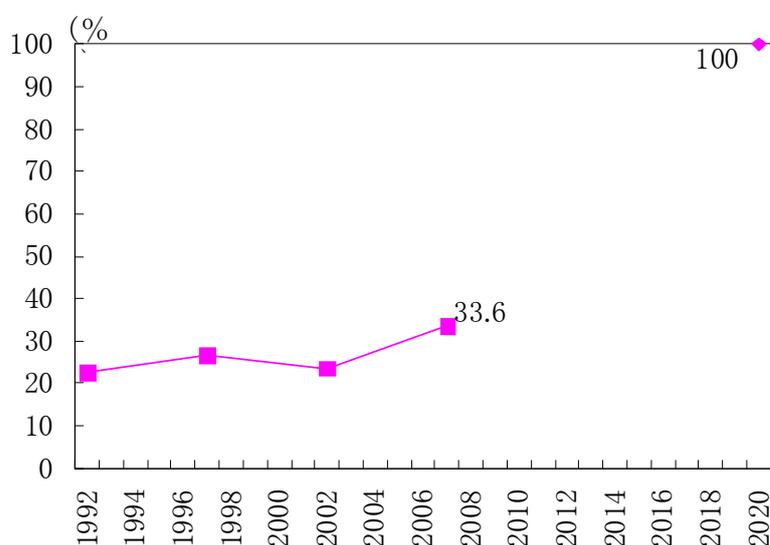
メンタルヘルスケアに取り組んでいる職場の割合をみると、2007 年は 33.6% となり、2002 年に比べ、10.1 ポイント上昇しました。

また、事業所規模が大きいほど取り組んでいる職場の割合が高く、事業規模 5000 人以上では 100%、1000～4999 人では、95.5% となっています。また、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所のうち、52.0% の事業者が専門スタッフを配置しています。

※10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

注) 平成 19 年調査では、「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容として、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」などが含まれている。なお、調査年毎に取組内容に関する質問項目が異なることに注意が必要。

【図表3-2-9 メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合】



(備考) 1. 厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
2. 数値は、10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合。

【参考】

【図表 3-2-10 メンタルヘルスケアに取り組んでいる職場の割合と専門スタッフの有無(規模別)】

	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所計	専門スタッフがいる
平成 19 年	33.6	52.0
(事業所規模別)		
5000 人以上	100.0	100.0
1000～4999 人	95.5	94.8
300～999 人	93.0	80.4
100～299 人	64.1	73.2
50～99 人	45.2	67.3
30～49 人	36.8	53.2
10～29 人	29.2	45.0

(備考)厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。