

## WLB行動指針に定める数値目標の設定根拠

数値目標設定指標に※印のある指標については、2020年までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長等が前提。(新成長戦略)。

## (1) 数値目標設定指標

## ① 就業率 ※

就業率の実績値は「労働力調査」(総務省)による。

・20～64歳

15歳以上の就業率の目標と整合的なものとして、2020年には80%とする目標を設定。

・15歳以上

2020年の就業率が、2009年の就業率と同じ56.9%となるために必要な全体の目標就業者数(6,232万人)に達するよう、性別・年齢別の各層の現在の失業者及び非労働力人口中の就業希望者の多寡に応じ、就業者数を配分。

・20～34歳

i)フリーター約半減を目標とし、フリーターのうち非就業フリーター(失業者+非労働力人口の一部)の約半数が就業するとする。

ii)失業率の低下(2009年5.8～9.0%→2020年4.1～7.0%)により、就業者が増加。"

・25～44歳女性

i)就業希望者のうち、

・「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」者

・「知識・能力にあう仕事がありそうにない」者

・「勤務時間等希望にあう仕事がありそうにない」者

が一定数就業することを目標とする。

ii)失業率の低下(2009年4.6～6.3%→2020年3.2～5.1%)により就業者が増加。

・ 60～64歳男女

i) 65歳までの段階的な高齢者雇用確保措置の努力義務が2000年から施行されているため、その前年1999年(52.0%)を起点とする2009年(57.0%)までの就業率上昇トレンド(年0.5%増)が、高齢者雇用確保措置の義務年齢(公的年金の定額部分の支給開始年齢)が65歳となる2013年(59.0%)まで続くと仮定。

ii) 2013年度から公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始されるとともに、改正高齢法が施行される予定であるため、2013年以降は就業率の伸びが2割増(年0.6%増)となると仮定。

② 時間当たり労働生産性の伸び率(実績、年平均) ※

「新成長戦略」において、「2020年までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す」とあること、また、就業率(15歳以上)に関する2020年度における目標値や人口構造の変化に加え、年次有給休暇の取得率の向上や長時間労働の抑制などの労働時間に関する諸施策を踏まえて設定。

③ フリーター数 ※

ピーク時のフリーター数(2003年・217万人(★))の約半数として設定。  
(★)「労働力調査」(総務省)。

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

ワーク・ライフ・バランスの推進のための基本となる取組として、全ての企業で労働時間等に関する課題について労使が自主的に話し合いを進める体制を整備することを目標として設定。

⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 ※

目標設定時の直近の実績ペースである1年当たり約0.4ポイントの減少(★)を継続させることを前提として、2020年の目標値を設定。(★)「労働力調査」(総務省)

⑥ 年次有給休暇取得率 ※

目標設定時の直近の実績を踏まえ、政策効果を加味して実績ペースの2倍である毎年約1.5ポイント上昇させることとし、2020年の目標値を設定。

・「就労条件総合調査」(厚生労働省)。

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 ※**

2020年までに法でメンタルヘルスケアを義務化することを意図して設定。

⑧ **在宅型テレワーカーの数**

新たな情報通信技術戦略工程表（平成22年6月22日 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）において、「2015年までに在宅型テレワーカー(※)を700万人とする。」とされていることに準じて設定。(※)テレワーク人口倍増アクションプラン(2007年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)に規定するテレワーカーのうち、自宅を含めてテレワークを行っている者。

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）**

2009年度「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）において、育児のための短時間勤務制度を導入している事業所割合が50.1%（30人以上規模事業所）であることを踏まえ、10年後にその半数程度の企業で育児・介護に加えて地域活動等の理由による場合についても短時間勤務を認める取組が進むことを目指して2017年に25%という目標値を設定したところ。2010年度に新たに合意された行動指針においては、当該数値の達成年度が2017年から2020年とされたため、従前の目標値を設定した際の基準である2009年の数値から2017年の目標値までの数値の上昇率を踏まえ、29%に再設定。

⑩ **自己啓発を行っている労働者の割合 ※**

「能力開発基本調査」（厚生労働省・2010年発表（対象年度は2008年度））において、「自分で職業生活設計を考えていきたい」とする者の割合が、正社員が67.1%、正社員以外が47.5%となっていることを踏まえ、2020年までに、「自分で職業生活設計を考えていきたい」とするすべての者が自己啓発を行えるようにすることを目標に、正社員70%、非正社員50%と設定。

⑪ **第一子出産前後の女性の継続就業率 ※**

2002年から2004年までの間に第1子を出産した女性のうち、

- ・ 育児休業を取得して継続就業した者の割合：13.8%・・・①
- ・ 育児休業を取得せずに継続就業した者の割合：11.5%・・・②
- ・ 出産退職した者の割合：41.3%・・・③（※1）

③のうち、両立環境が整わないことを理由にする者の割合が29.8%（※2）であるため、第1子を出産した女性のうち、両立環境が整わずに出産退職した者は、 $41.3\% \times 0.298 = 12.3\%$ ・・・④

○ 目標値を④の者全てが継続就業できることとして設定すると、

$(①+②+④) / (①+②+③) = 56.5\% \approx 55\%$ となる。

(※1) 「出生動向基本調査(夫婦調査)」(国立社会保障・人口問題研究所)

(※2) 「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(2003年日本労働研究機構)

#### ⑫ サービス提供割合

・保育サービス

3歳未満児に関する潜在的な保育需要(★)を満たすため、女性の就業率の上昇を勘案して設定。

(★)潜在的な保育需要・全国的各市町村が設定した3歳未満の保育にかかる平成29年度目標事業量の積み上げによる。

・放課後児童クラブ

対象児童(小学生1～3年)のうち、放課後児童クラブを利用する者の割合については、潜在需要(★)を合わせると、2017年度末には40%に達すると見込んで設定。

(★)潜在需要・全国的各市町村が設定した放課後児童クラブの利用にかかる平成29年度目標事業量の積み上げによる。

#### ⑬ 男性の育児休業取得率 ※

2007年度の数値目標設定時に、「平成12年度子育てに関する意識調査」((財)子ども未来財団)において、子育て層の男性のうち「機会があれば育児休業を取得したい」と回答した割合が7.4%であることを踏まえ、男性の育児休業取得率の目標を2012年度5%、2017年度10%と設定していた。そのトレンドを継続することとして、2020年の目標値を13%と設定。

#### ⑭ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

「社会生活基本調査」(総務省)から、家事育児関連時間として、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計を算定。フランスの同様の項目「Domestic Work」の時間を目標としている。

「子ども・子育て応援プラン」(平成16年12月24日少子化社会対策会議決定)に「育児期の男性の育児等の時間が先進国並みに」との目標が掲げられていたことから、先進各国の内、最も家事育児関連時間が短いフランス並みになるようにすることを目標とし、2020年度の目標をフランスと同様の2時間30分と設定。