

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策評価

説明資料

平成 23 年度第 3 期 政策評価計画（案）

名 称	ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策評価（総合性確保評価）
目 的	<p>平成 19 年 12 月、関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、官民が一体となって労働時間等の設定改善、育児・介護休業等の多様な働き方の推進、パート労働者の均衡待遇の推進、多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援の推進などの取組を行うこととされた。</p> <p>また、平成 22 年 6 月、同会議において、新たな合意に基づく新たな憲章及び行動指針が決定された。これらの中で、平成 32 年に「男性の育児休業取得率 13%」、「第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%」、29 年に「保育サービスを提供している割合 44%」や 27 年に「在宅型テレワーカーの数 700 万人」等が数値目標として設定し直されるとともに、女性の育児休業を取得しやすい環境の整備と就業率の向上、男性の子育てへの関わりへの支援促進（改正育児休業制度等の活用促進、学習機会の提供等）などの取組も新たに行うこととされた。</p> <p>一方、平成 17 年 4 月、改正育児・介護休業法（平成 16 年法律第 160 号）が施行され、パートタイム労働者も一定の要件を満たす場合には育児休業を取得することができるようになった。さらに、平成 22 年 4 月に、再び改正育児・介護休業法（平成 21 年法律第 65 号）が施行され、父親が配偶者の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合の育児休業の再取得などが実現した。</p> <p>このような取組にもかかわらず、男性の育児休業取得率は平成 19 年の 1.56% に対し 21 年は 1.72%、保育サービスの提供割合は 20 年の 21.0% に対し 22 年は 22.8% となっており、また、育児休業制度のある事業所のうち、非正規雇用の取得要件を定めている割合は 20 年で 64.4% となっている。</p> <p>この政策評価は、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策について、総体としてどの程度効果を上げているかなどの総合的な観点から評価を行い、関係行政の今後の在り方の検討に資するため実施するものである。</p>
調 査 項 目	<p>1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の現状</p> <p>2 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況</p> <p>3 その他</p>
調 査 対 象 機 関	内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省
関 連 調 査 等 対 象 機 関	都道府県、市町村、関係団体、事業者等
調 査 実 施 時 期	平成 23 年 12 月～
担 当 評 価 監 視 官 等	行政評価局国土交通担当評価監視官 管区行政評価局全局、四国行政評価支局、沖縄行政評価事務所、行政評価事務所一部

(案)

「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策評価（総合性確保評価）」 の調査概要

1 行政評価等プログラム

行政評価等プログラム（平成 23 年 5 月総務省）において、複数の行政機関の所掌に係る政策について、その総合的な推進を図る見地から、評価するテーマとして「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策評価」を取り上げ、平成 23 年度第 3 期（平成 23 年 12 月）からの実施を計画

2 対象政策

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のために関係府省が実施している政策

3 調査スケジュール

(1) 関係府省に対する実施通知（平成 23 年 12 月初旬）

調査対象機関は、内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、都道府県、市町村、民間団体等

(2) 本府省調査（平成 23 年 12 月～）

- ・ 総務省行政評価局が、ワーク・ライフ・バランスに関連する施策・事業を所管する内閣府、厚生労働省その他の関係省等から、ワーク・ライフ・バランス推進のための施策の体系、予算額、施策の実施状況等を把握
- ・ 企業・団体、労働者等に対するアンケート調査によりワーク・ライフ・バランスの推進に関するデータ、意見・要望等を把握

(3) 地方調査（平成 24 年 4 月～同年 7 月）

- ・ 管区行政評価局等が、国の出先機関、地方公共団体、企業・団体等から、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組状況等を把握

4 調査体制

- 行政評価局：国土交通担当評価監視官
- 管区行政評価局、行政評価事務所

5 調査のポイント（評価の観点と把握方法）

(1) 政策の有効性

- ワーク・ライフ・バランスを推進するための政策は、有効に機能しているか。
- 数値目標の設定は妥当性を有しているか。

(把握方法)

- ・ 数値目標の達成に向けたロジック・モデルを明らかにすることにより、施策や事業が政策効果を上げるような設計・構造となっているかを検証する。

- ・ 数値目標が設定されているアウトカム指標に関して、可能な限り無作為に抽出した企業・団体、労働者等からアンケートによりデータを集めるとともに、各種統計資料を用い、どのような要素（政策的要素、非政策的要素）が、政策効果を上げることと相関しているかを多変量解析により明らかにする。
- ・ 上記に加え、数値目標が設定されているアウトカム指標について、憲章策定以前と以後、関係施策が施行される以前と以後の指標の変化を時系列的に分析するなどの手法により、施策の有効性を検証する。
- ・ ワーク・ライフ・バランスに関する施策の効果を業種別、企業規模別、地域別に、統計的な分析や事例研究などを通して検証するなどして、そのあい路を明らかにする。

(2) 政策の効率性

- 費用に見合った効果は得られているか。
- 関係府省、地方公共団体間の連携が取れているか、施策が総合的に実施されているか。

(把握方法)

- ・ ワーク・ライフ・バランスに関する施策・事業の政策効果と当該施策・事業に要した費用との関係を可能な限り客観的なデータの分析に基づき明らかにする。
- ・ 本府省実地調査、管区行政評価局等を動員しての出先機関、地方公共団体実地調査により、関係府省、地方公共団体間の連携が取れているか、施策が総合的に実施されているかを把握する。

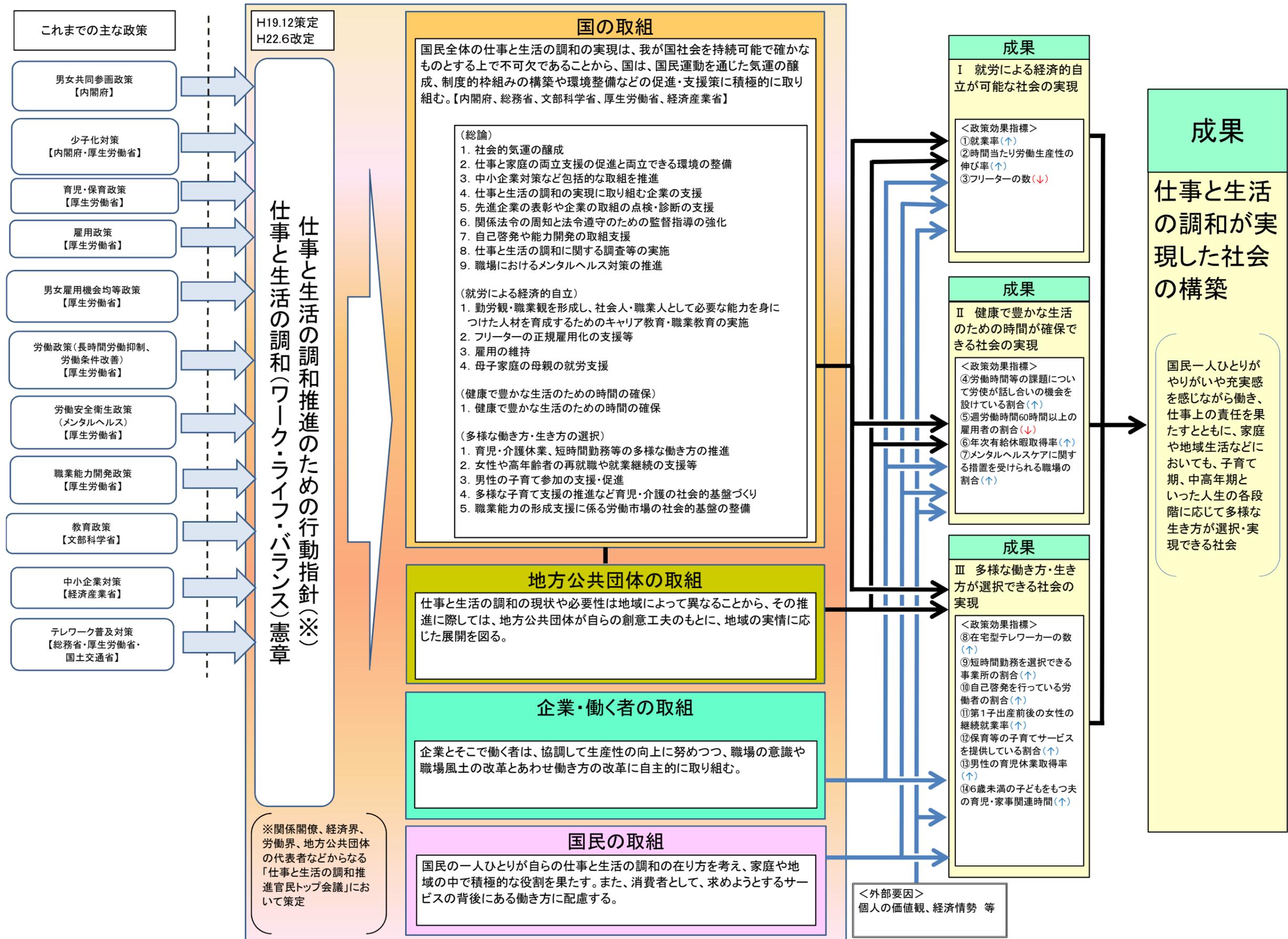
(3) 政策の必要性

- 関係府省が実施している施策・事業は、その実行によって解決しようとする政策課題やニーズに照らして妥当性を有しているか。
- 行政関与の在り方からみて当該政策を行政（国）が担う必要があるか。

(把握方法)

- ・ 国の政策の課題やニーズについては、企業・団体、労働者等を対象としたアンケートにより把握する。
 - ・ 関係府省は、「行政関与の在り方に関する基準」等に照らして、施策・事業の必要性が証明できるか、本府省実地調査により把握する。
- * 「行政関与の在り方に関する基準」の中で「民間でできるものは民間に委ねる」、「国民本位の効率的な行政」を実現する、「説明責任」を果たすという基本原則が示された。

「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策」の脈略図



「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策評価」の評価チャート（案）

評価の対象とする政策	各府省が講じている「仕事と生活の調和の実現」に関する各種施策
対象とする政策の目的	仕事と生活の調和が実現した社会の実現を図ること
対象とする政策の目標	① 就労による経済的自立が可能な社会の実現、② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現、③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進政策の体系】

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」
必要性・目指すべき社会の姿を提示
 （平成19年12月策定、平成22年6月改定）

仕事と生活の調和を実現するため、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、平成19年12月18日に策定
 平成22年6月29日、政労使トップの交代を機に、新たな視点や取組を盛り込み、改定

【なぜ仕事と生活の調和が必要か】

- 仕事と生活が両立しにくい現実
- 働き方の二極化等
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識
- 仕事と生活の相克と家族・地域・社会の変貌
- 多様な働き方の模索
- 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現
- 多様な選択肢の実現
- 時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与
- 「新しい公共」への参加機会拡大等による地域社会の活性化
- 人や地域とのつながりを得る機会
- 取組は明日への投資

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

- ① 就労による経済的自立が可能な社会
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

【関係者が果たすべき役割】

- ・ 労使を始め国民による積極的取組
- ・ 国や地方公共団体による支援

【国が果たす役割】

国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、**国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む**

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月策定、平成22年6月改定）

「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するための各主体（企業や働く者、国民、国や地方公共団体）の取組方針、点検・評価方法を提示
 2020（平成32）年までの14項目の数値目標を提示

【仕事と生活の調和推進体制図】



【評価の観点】

【評価項目】

【着目する指標と評価の対象とする施策】

【把握方法】

<p>【有効性】</p>	<p>○ ワーク・ライフ・バランスを推進するための政策は、有効に機能しているか。</p> <p>○ 数値目標の設定は妥当性を有しているか。</p>	<p>＜仕事と生活の調和推進のための行動指針において数値目標が設定されている指標とそれに関する施策・事業＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 就業率 ② 時間当たり労働生産性の伸び率（実績、年平均） ③ フリーターの数 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 ⑤ 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 ⑥ 年次有給休暇取得率 ⑦ メンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場の割合 ⑧ 在宅型テレワーカーの数 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） ⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合 ⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率 ⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合 ⑬ 男性の育児休業取得率 ⑭ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間 	<p>○ 数値目標の達成に向けたロジック・モデルを明らかにすることにより、施策や事業が政策効果を上げるような設計・構造となっているかを検証する。</p> <p>○ 数値目標が設定されているアウトカム指標に関して、各種統計資料、可能な限り無作為に抽出した企業・団体、労働者等からアンケートによりデータを集めるとともに、各種統計資料を用い、どのような要素（政策的要素、非政策的要素）が、政策効果を上げることと関連しているかを多変量解析により明らかにする。</p> <p>○ 数値目標が設定されているアウトカム指標について、憲章策定以前と以後、関係施策が施行される以前と以後の指標の変化を時系列的に分析し、施策の有効性を検証する。</p> <p>○ ワーク・ライフ・バランスに関する施策の効果、業種別、企業規模別、地域別に、統計的な分析や事例研究などを通じて検証するなどして、そのあい路を明らかにする。</p>
<p>【効率性】</p>	<p>○ 費用に見合った効果は得られているか。</p> <p>○ 関係府省、地方公共団体間の連携が取れているか、施策が総合的に実施されているか。</p>		<p>○ ワーク・ライフ・バランスに関連する施策・事業の政策効果と当該施策、事業に要した費用との関係を可能な限り客観的なデータの分析に基づき明らかにする。</p> <p>○ 本府省実地調査、管区行政評価局等を動員しての出先機関、地方公共団体実地調査により関係府省、地方公共団体間の連携が取れているか、施策が総合的に実施されているかを把握する。</p>
<p>【必要性】</p>	<p>○ 関係府省が実施している施策・事業は、その実行によって解決しようとする政策課題やニーズに照らして妥当性を有しているか。</p> <p>○ 行政関与の在り方からみて該当政策を行政（国）が担う必要があるか。</p>		<p>○ 国の政策の課題やニーズについては、企業、団体、労働者等を対象としたアンケートにより把握する。</p> <p>○ 関係府省は、「行政関与の在り方に関する基準」等に照らして、施策・事業の必要性が証明できるか、本府省実地調査により把握する。</p> <p>* 「行政関与の在り方に関する基準」の中で「民間でできるものは民間に委ねる」、「国民本位の効率的な行政」を実現する、「説明責任」を果たすという基本原則が示された。</p>

数値目標

	数値目標設定指標	現状（直近の値）	2020年
I 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	20～64歳 74.6%	80%
		15歳以上 56.9%	57%
		20～34歳 73.6%	77%
		25～44歳 女性 66.0%	73%
		60～64歳 57.0%	63%
② 時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	1.7% （2000～2009年度の10年間平均）	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	約178万人 （2003年にピークの217万人）	124万人 ※ピーク時比で約半減	
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	52.1%	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	10.0%	5割減
	⑥ 年次有給休暇取得率	47.4%	70%
	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	33.6%	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の数	330万人	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	29%
	⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合	42.1%（正社員） 20.0%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	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） 24%（平成21年度末見込み）	44% （2017年度）
		放課後児童クラブ（小学1年～3年） 20.8%	40% （2017年度）
	⑬ 男性の育児休業取得率	1.23%	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	2時間30分	

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

- ①～③、⑤～⑦、⑩～⑬：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
- ①、③、⑤～⑦、⑩、⑪、⑬：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
- ⑧：「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）
- ⑫：「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）

※「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

指標（現状値）の算定方法等

①就業率

【総務省「労働力調査」（平成21年平均）】

②時間当たり労働生産性の伸び率

【内閣府「国民経済計算」（連鎖方式）、総務省「労働力調査」（年度平均）、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（5人以上事業所）】

時間当たり労働生産性＝実質GDP / (就業者数×労働時間)として、2000～2009年度の平均伸び率を算出

③フリーターの数

【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年平均）】

15歳から34歳までで、男性は卒業者、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

【厚生労働省「平成21年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」】

企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合

注) 労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。

⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」（平成20年平均）】

非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合

⑥年次有給休暇取得率

【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成20年）】

常用労働者数が30人以上の民間企業における、全取得日数 / 全付与日数（繰越日数を含まない）

⑦メンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年）】

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

注) 「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）」の取組内容としては、「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」、「メンタルヘルスクエアの実務を行う担当者の選任」なども含まれる。

⑧在宅型テレワーカーの数

【国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成20年度）】

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人の数

※テレワーカーとは、以下のA、B、C、D、の4つの条件をすべて満たす人。

- A. ふだん収入を伴う仕事を行っている
- B. 仕事で電子メールなどのIT(ネットワーク)を使用している
- C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
- D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

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）

「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。

(参考) 人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発(1.9%)、地域活動(1.6%)、高齢者の退職準備(1.7%)、その他の事由(2.3%) (以上複数回答)、事由を問わず認める(1.1%)

⑩自己啓発を行っている労働者の割合

【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成21年度）】

常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合

注) 能力開発基本調査における用語の定義

正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動を行う（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

⑪第1子出産前後の女性の継続就業率

【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】

2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合

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）—

【新待機児童ゼロ作戦目標数値より平成21年度末利用児童数を推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（平成18年12月推計）（出産中位・死亡中位）】

保育所利用児童数 / 3歳未満人口

⑬保育等の子育てサービスを提供している割合—放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）—

【文部科学省「学校基本調査」（平成21年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成21年）】

放課後児童クラブ登録児童数 / 小学校1～3年生の就学児童数

注) 保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。

⑭男性の育児休業取得率

【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）】

5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2008年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合

⑮6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】

6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

<参考>

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2010」から抜粋

【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 (2007.12)	レポート 2009 (2009.7 時点)	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就業者				
20～64歳			74.6% (2009)	80%
15歳以上			56.9% (2009)	57%
20～34歳			73.6% (2009)	77%
25～44歳女性	64.9% (2006)	65.8% (2008)	66.0% (2009)	73%
60～64歳	52.6% (2006)	57.2% (2008)	57.0% (2009)	63%
②時間当たり労働生産性の伸び率 (実質、年平均) (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)	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)	170万人 (2008)	178万人 (2009)	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)	46.2% (2008)	52.1% (2009)	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)	10.0% (2008)	9.2% (2009) 〔注 1〕	(10.0% (2008) から) 5 割減
⑥年次有給休暇取得率	46.6% (2006)	46.7% (2007) 〔注 2〕	47.4% (2008) 〔注 2〕	70%
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	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の数			330万人 (2008)	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)	—	—	29%
⑩自己啓発を行っている労働者の割合				
正社員	46.2% (2005)	58.1% (2007)	42.1% (2008)	70%
非正社員	23.4% (2005)	37.3% (2007)	20.0% (2008)	50%
⑪第 1 子出産前後の女性の継続就 業率	38.0% (2000-2004)	—	—	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 歳児未満)	20.3% (2007)	21.0% (2008)	22.8% (2010)	44% (2017 年度)
放課後児童クラブ (小学 1～3 年)	19.0% (2007)	20.2% (2008)	20.8% (2009)	40% (2017 年度)
⑬男性の育児休業取得率	0.50% (2005)	1.56% (2007)	1.72% (2009)	13%
⑭6 歳未満の子どもをもつ男性の 育児・家事関連時間	1 日当たり 60 分 (2006)	—	—	2 時間 30 分

※凡例

赤文字：行動指針策定時より改善
青文字：行動指針策定時より悪化
—：更新できないもの

注 1 2009 (平成 21) 年のデータは、2010 (平成 22) 年 1 月 29 日に公表された速報値である。
注 2 2007 (平成 19) 年から、調査対象が「本社の常用労働者が 30 人以上の民間企業」から「常
用労働者が 30 人以上の民間企業」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、2007 (平成 19) 年は平均取得率 47.7%、
2008 (平成 20) 年の平均取得率は 48.1% である。

(1) 就業率

就業率については、2010年6月に行われた行動指針の改定により、5つの指標が設定されました。

20～64歳と15歳以上の就業率について、現状（2009年平均）は、それぞれ74.6%と56.9%となっていますが、今後、人口構成の高齢化が進むため、年齢別の就業率が現在のまま推移した場合、2020年には、20～64歳の就業率は75.2%、15歳以上の就業率は53.4%になると予想されています。

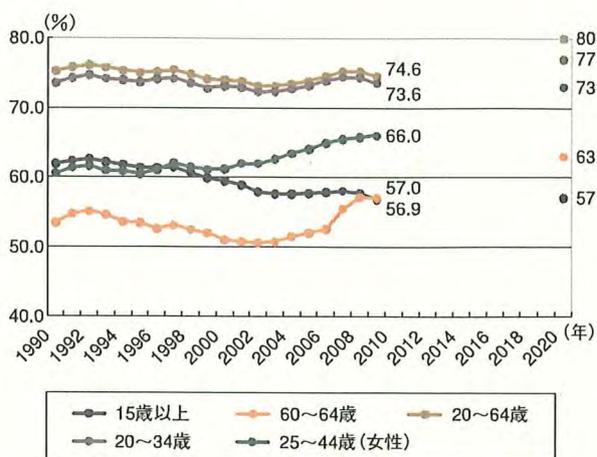
「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）では、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す」、「失業率については、できるだけ早期に3%台に低下させる」とされているところであり、今回の「行動指針」の改定では、こうした人口構造の変化の下においても、若者、女性、高齢者などの潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加促進を図り、20歳～64歳と15歳以上の就業率を、それぞれ80%、57%とすることを目標としました。

20～34歳の若年層の就業率については、最近では上昇傾向にありましたが、経済状況の変化により2009年は73.6%と、前年よりも0.8ポイント減少しました。今回の改定では、フリーター等の正規雇用化を始め、若年層の就業を進めることから、目標値は77%と設定されました。

25～44歳の女性の就業率については、これまで上昇傾向が続いており、2009年では前年より0.2ポイント増加し、66.0%となっています。目標値については、「家事・育児」等の理由により就業していない女性等の就業希望を実現させ、いわゆる「M字カーブ」を解消していく必要があることから、73%（現状66.0%）と設定されました。

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、景気低迷の影響を受け、2009年では前年より0.2ポイント低下し57.0%となっています。目標値については、高齢者雇用確保措置等により意欲と能力に応じて働ける環境づくりを進めていく必要があることから、63%と設定されました。

【図表 3-2-2 就業率】

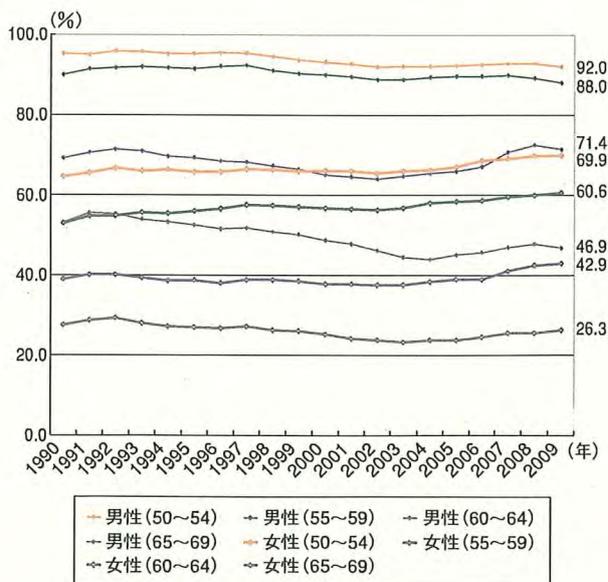


(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 就業率は、人口に占める就業者の割合である。

【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28.5ポイント、65～69歳では20.6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。

【図表 3-2-3 50歳以上の就業率 (男女別)】



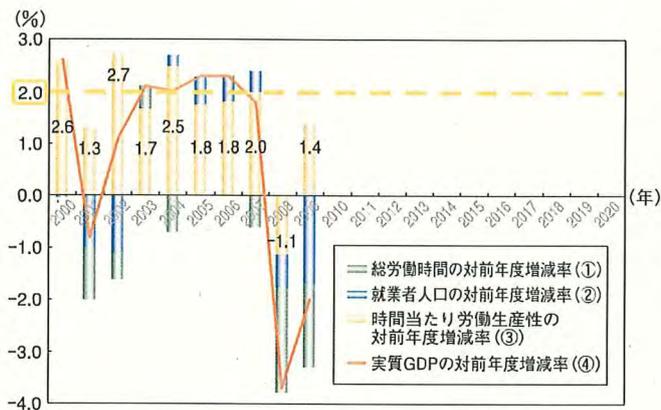
(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 就業率は、人口に占める就業者の割合である。

(2) 時間当たり労働生産性の伸び率

時間当たり労働生産性の伸び率（実質）の目標値については、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において、「2020年度までの平均で、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などを踏まえ、年平均で「実質GDP成長率に関する目標（2%を上回る水準）よりも高い水準」と設定されました。

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-1.1%となりましたが、2009年度は1.4%となりました。

【図表 3-2-4 時間当たり労働生産性の伸び率の推移（対前年比、実質）】



(備考)

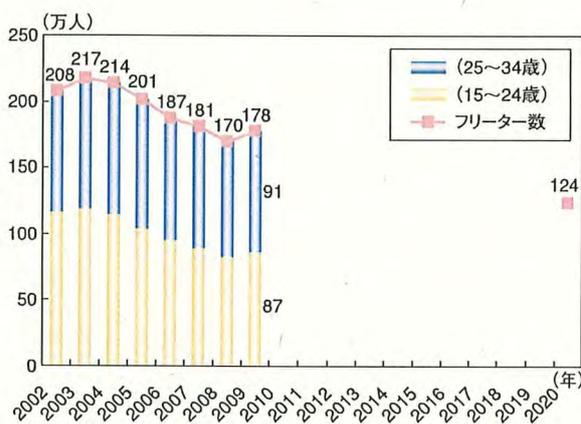
1. 内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕より作成。
2. 実質GDPは、四半期別GDP2次速報（平成22年6月10日公表）による。
3. 「時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者×総労働時間）」から、対前年度増減率で表示すると、「時間当たり労働生産性増減率(③)＝実質GDP増減率(④)－(就業人口増減率(②)＋総労働時間増減率(①))」となる。

(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年は前年に比べ8万人増加し、178万人となりました。

目標値については、ピーク時（2003年、217万人）比で約半減の124万人とされました。

【図表 3-2-5 フリーター数の推移】



(備考)

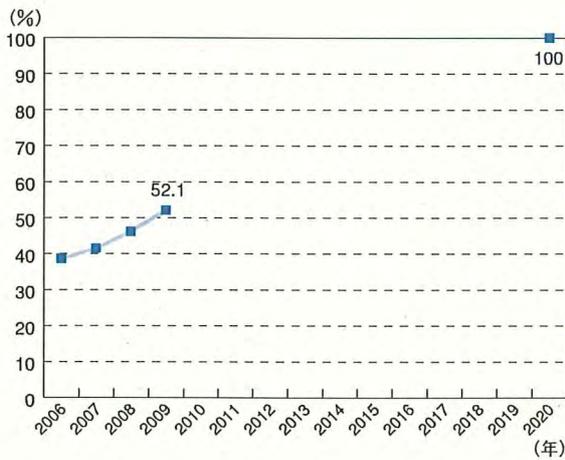
1. 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」より作成。
2. 数値は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事・通学等していない者の合計。

(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、2009年は52.1%となり、3年連続で上昇しました。

目標値については、改定前同様、「全ての企業で実施」と設定されました。

【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. 数値は、企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合。

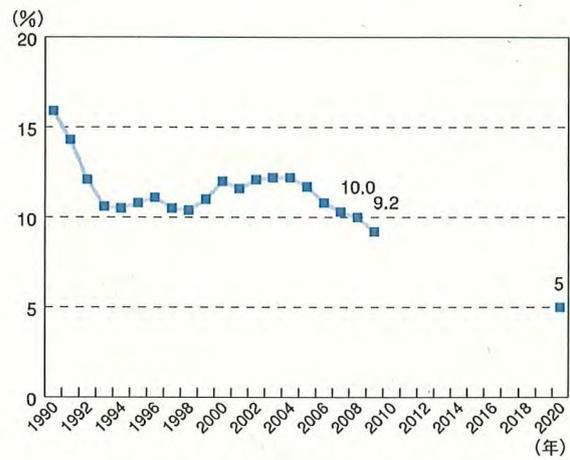
(5) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

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、2009 年は前年比で 0.8 ポイント減少して 9.2%となっています。

一方で、前節でみたとおり、子育て世代である 30 代男性については、依然として高い水準で推移しています。

目標値については、10.0% (2008 年) の 5 割減 (5%) とされました。

【図表 3-2-7 週労働時間 60 時間以上の
雇用者の割合】



(備考)

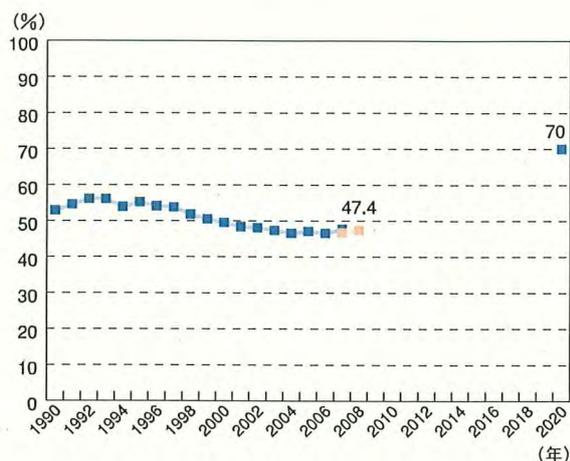
1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。

(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います。

改定前の目標値（2017年）は、労働者が自ら希望する留保分を除く「完全取得」と設定されました。今回の改定では、直近の取得率の上昇ペースを大幅に改善することにより70%以上を具体的な目標としました。

【図表 3-2-8 年次有給休暇の取得率】



(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 - 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%

(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。

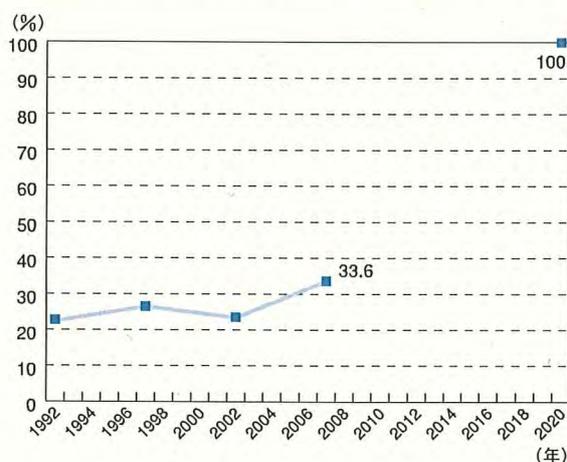
また、事業所規模が大きいほど取り組んでいる職場の割合が高く、事業規模5,000人以上では100%、1,000～4,999人では、95.5%となっています。

目標値については、「全ての企業で実施」とされました。

※ 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)

- 厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
- 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（規模別）】

	(%)
5000人以上	100.0
1000～4999人	95.5
300～999人	83.0
100～299人	64.1
50～99人	45.2
30～49人	36.8
10～29人	29.2

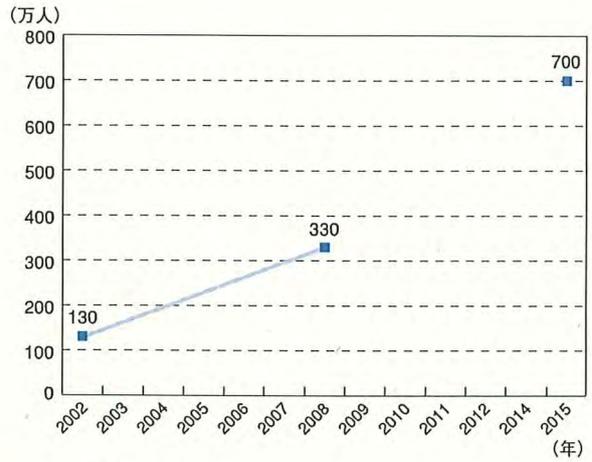
（備考）厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。

(8) 在宅型テレワーカー

在宅型テレワーカーについては、2008年の国土交通省が実施したテレワーク人口実態調査による分析では、就業者人口の約5.2%、330万人と推計されています。

目標値については、「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）を踏まえ、『在宅勤務ガイドライン』の周知・啓発を図ること等から、2015年までに70万人と設定されました。

【図表 3-2-11 在宅型テレワーカー】



（備考）

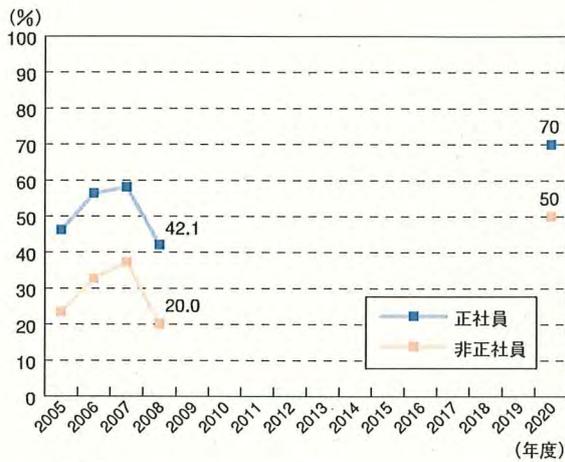
1. 国土交通省「テレワーク実態調査」による。
2. 在宅型テレワーカーとは、以下のA. B. C. D. の4つの条件をすべて満たす人で、自宅を含めてテレワークを行っている者。
 - A. ふだん収入を伴う仕事を行っている
 - B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している
 - C. ITを利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
 - D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

(9) 自己啓発を行っている労働者の割合

自己啓発を行っている労働者の割合をみると、2007年度までは正社員、非正社員ともに増加傾向にありましたが、経済状況の悪化等の影響により、正社員については16.0ポイント減の42.1%、非正社員については17.3ポイント減の20.0%となっています。

目標値については、自分で職業生活設計を考えていきたいという方の割合等を踏まえ、正社員70%、非正社員50%と設定されました。

【図表 3-2-12 自己啓発を行っている労働者の割合】



(備考)

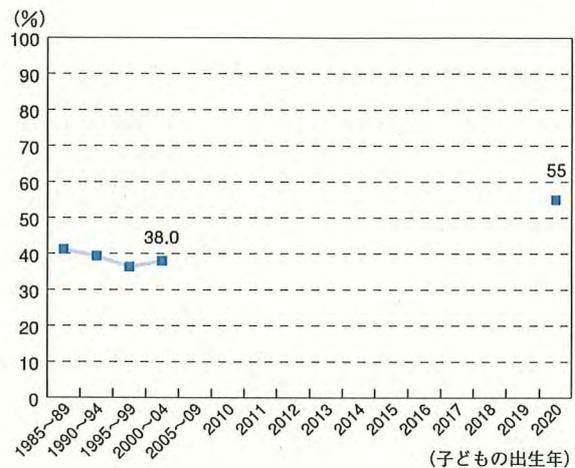
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」により作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

(10) 第1子出産前後の女性の継続就業率

第1子出産前後の女性の継続就業率をみると、子供の出生年が2000～2004年である女性の就業継続率は38.0%となり、1995～99年である女性に比べ増加したものの、ほぼ横ばいで推移しています。

目標値については、第1子出産を機に退職した女性のうち、両立環境が整わないため退職した方の割合を踏まえ、55%（2020年）と設定されました。

【図表 3-2-13 第1子出産前後の女性の継続就業率】



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」により作成。
2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

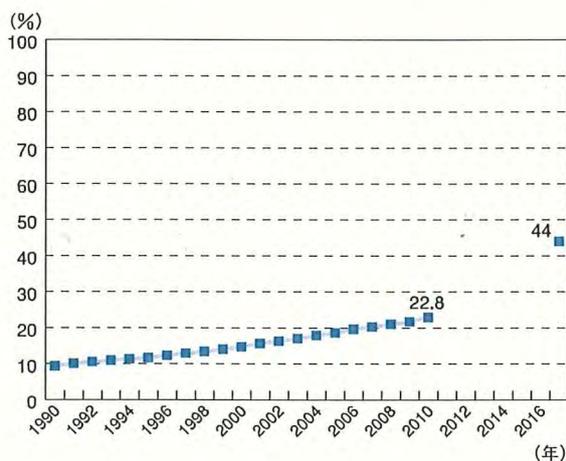
(11) 保育等の子育てサービスを提供している割合

①保育サービス（3歳未満児）

保育等の子育てサービスを提供している割合についてみると、待機児童の8割を占める3歳未満時の公的保育サービスの利用割合（3歳未満児の保育所利用児童数の人口比）は、2010年度で22.8%となり、引き続き増加しています。また、潜在的な保育需要を合わせると、平成29年度には、44%に達すると見込まれています。

目標値については、「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）において、「女性の就業率が段階的に上昇することを勘案し、平成26年度までに35%の保育サービス提供割合を目指し、待機児童解消を図る」と設定されたことを踏まえ、その算定基礎となった平成29年度の潜在的な保育需要を合わせた利用割合の44%と設定しました。

【図表 3-2-14 保育サービス
（3歳未満児の保育所利用児童数の人口比）】



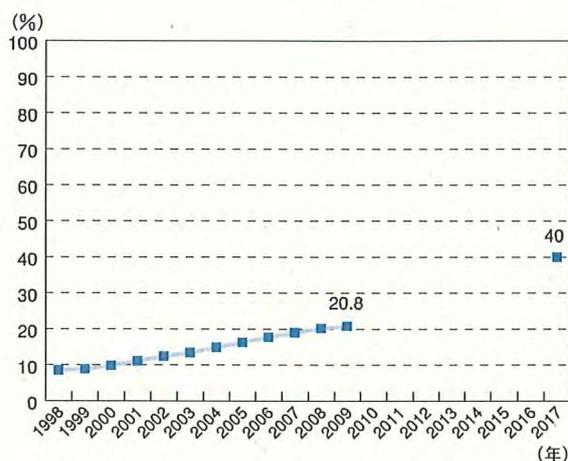
(備考)
総務省「人口推計」、 「国勢調査」
厚生労働省「福祉行政報告例」により作成。

②放課後児童クラブ（小学1～3年生）

放課後児童クラブ（小学1～3年生の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合）については、2009年は20.8%となり、引き続き増加しています。

目標値については、「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）に「平成29年度に40%（小学1～3年生サービス提供割合）に達する潜在需要に対し、平成26年度までに32%のサービス提供割合を目指す」とあることを踏まえ、40%（平成29年度）と設定されました。

【図表 3-2-15 放課後児童クラブ
（小学1～3年生の放課後児童クラブ登録児童数の
就学児童数に対する割合）】



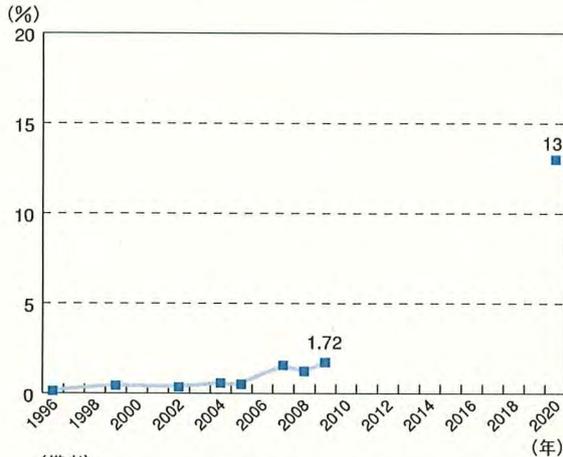
(備考)
厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」及び文部科学省「学校基本調査」より作成。

(12) 男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、2009年度は前年に比べ0.49ポイント増の1.72%となりましたが、女性と比べ、非常に低い水準で推移しています。

目標値については、育児休業制度を利用したいと考える男性の割合等を踏まえて、13%（2020年）と設定されました。

【図表 3-2-16 男性の育児休業取得率】



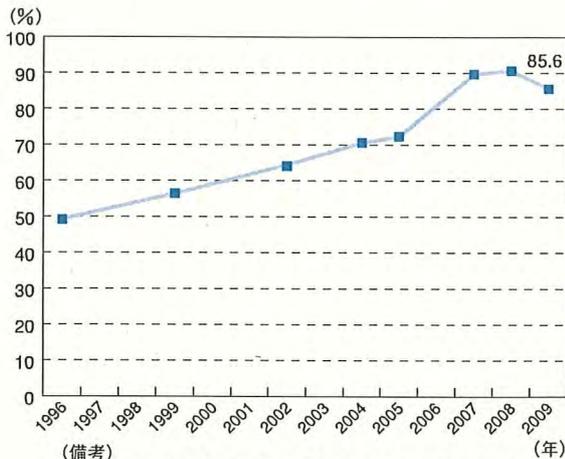
(備考)

- 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
- 数値は、調査年の前年度1年間に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始（申出）した者の割合。

【参考】女性の育児休業取得率

女性の育児休業取得率は、2000年代後半に大きく増加し、2008年度には90.6%に達しましたが、2009年度は、対前年比で5.0ポイント低下し、85.6%となりました。

【図表 3-2-17 女性の育児休業取得率】



(備考)

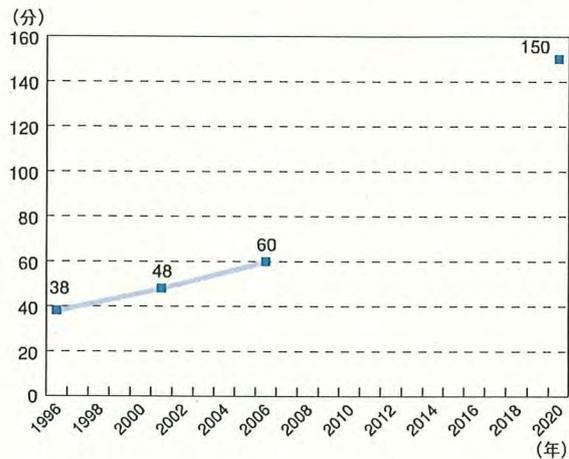
- 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
- 数値は、調査前年度1年に出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。

(13) 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間については、2006年は60分となり、2001年に比べて12分増加しましたが、引き続き低水準で推移しています。

目標値については、6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間が、我が国以外の先進各国の中で最も少ないフランス並の水準として2時間30分（150分）（2020年）と設定されました。

【図表 3-2-18 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 数値は、夫婦と子どもから成る世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計。