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及び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及び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。

備考１　別表に掲げる数値目標の趣旨は、次のとおりとされている。
「仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。」（行動指針（抄））

備考２　別表に掲げる指標（現状値）の算定方法等は、次のとおりとされている。
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
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（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）及び厚生労働省「毎月勤労統計調査」(５人以上事業所)）
③　フリーターの数
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（総務省「労働力調査（詳細集計）」(平成21年平均)）
④　労働時間等の課題について労使が話合いの機会を設けている割合
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合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合（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」）
㈱　労働時間等設定改善委員会での話合い以外にも、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
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（総務省「労働力調査」(平成20年平均)）
⑥　年次有給休暇取得率
常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない。）（厚生労働省「就労条件総合調査」(平成20年)）
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
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（厚生労働省「労働者健康状況調査」(平成19年)）
㈱　「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」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」、「メンタルヘルスケ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
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(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
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(厚生労働省「能力開発基本調査」(平成21年度))
㈱　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。)。
⑪　第１子出産前後の女性の継続就業率
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(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))