

少子高齢社会の日本モデル (参考事例集)

〈目次〉

1	いきいきと働く（働き手を増やす） （ワークライフバランス関係）	
	・ 男性も含めた仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の例	・・・ 2
	・ 年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮などの好事例	・・・ 3
	・ 諸外国の男性の育児休業促進のための割当制度について	・・・ 5
	・ ワーク・ライフ・バランスにより豊かな生活を実現している国の例	・・・ 6
	（高齢者雇用関係）	
	・ 地元で高齢者が生き生きと働ける取組を行っている地域の好事例	・・・ 7
	（障害者雇用関係）	
	・ 障害者を雇用する企業の好事例	・・・ 8
	（若者支援関係）	
	・ 地域若者サポートステーションの取組事例	・・・ 10
	・ 「新卒者体験雇用事業」の活用の好事例	・・・ 11
2	地域で暮らし続ける	
	・ 在宅医療の推進を行う地域活動の例：長崎在宅Dr. ネット	・・・ 13
	・ 医療クラークの導入により医師の負担軽減に取り組んでいる例	・・・ 14
	・ 多機能サービスを提供する地域拠点の整備例	・・・ 15

・就労面と生活面の両面から障害者の支援を行っている例	・・・16
・高齢者、障害者、子育て家庭などが交流しながら暮らしている例	・・・17
・赤ちゃんからお年寄りまで障がいの有無に関係なく支援を行っている事例 （富山市：このゆびとーまれ）	・・・18
・地方公共団体における多様な保育関連サービスの例	・・・19
・NPO法人を活用した家庭的保育（保育ママ）事業の例	・・・21
・若者と高齢者の同居の支援（フランスのボランティア団体の取組）	・・・22

3 格差・貧困を少なくする

・地方自治体と国が連携して生活に困った方へ支援している例	・・・24
・スウェーデンにおける「福祉から就労」政策について	・・・25
・職業訓練修了者に対する担当者制による就職支援の例	・・・26
・失業期間が長期となっている方に対する民間を活用した就職支援の例	・・・27

4 質の高いサービスを利用する

・厚生労働省が連携・協力している「新しい公共」の例	・・・29
---------------------------	-------

《関係統計指標》

・帰宅時間の国際比較	・・・31
・社会保障給付の部門別の国際的な比較（対国民所得比）	・・・32
・国民負担率の国際比較	・・・33
・社会保険料事業主負担と法人所得課税の税収の国際比較	・・・34

7 いきいきと働く（働き手を増やす）

男性も含めた仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の例

株式会社ベネッセコーポレーション

男性の育児取得率は、スウェーデンでは78%（平成17年）、オランダでは18%（平成16年）*等となっている一方、我が国の取得率は1.72%（平成21年）と、いまだ低い状況のままとっている。

こうした中、株式会社ベネッセコーポレーションは、男性社員も含めた仕事と家庭の両立の支援を進めた結果、子供が生まれた男性の4割が育児休業を取得している。（平成20年度実績）

※各国の取得率については、各国内容や関連制度が異なるため、厳密な比較は困難である。

両立支援に関する取組の概要

「ワーク・ライフ・バランスを実現する多様な働き方を可能にする労働環境の構築」を「ベネッセグループ行動基準」に明文化し、「ワークライフバランス・均等推進行動計画」により、会社全体で男性社員も含めた仕事と家庭の両立を常に工夫しながら取り組んでいる。

育児休業制度

同社は、早くから仕事と家庭の両立支援に取り組んでいたが、平成16年社内アンケートでは、「職場に迷惑」「無給は困る」「前例がない」等により、現実には育児を取得できないと思う男性が約9割であった。

このため、休業中の一定期間を有給扱いとする、円滑な職場復帰のため育児休業者用のHPを開設する等の取組を推進した。

結果として過去3年間に58人の男性が取得。男性管理職も取得。平成20年では子供の生まれた男性の約4割が取得した。女性の復職率も90%となった。

短時間勤務制度、事業所内託児施設

子が小学校3年生まで短時間勤務制度を利用できる。

事業所内託児施設を運営（子が6歳になる誕生日の直後の3月31日まで利用可）

※関係する諸制度の詳細は、白書本編P189以降参照

※同社は、平成11年度ファミリーフレンドリー企業労働大臣優良賞受賞、平成20年均等・両立推進企業表彰厚生労働大臣最優秀賞受賞

株式会社ベネッセコーポレーション
従業員3,163人（男性1,288人、女性1,875人）。
売上高 4,066億円。

育児をする男性の声

（「イクメンプロジェクト」における「イクメン宣言」より）

『娘と触れ合えるときは、今しかない！子供と正面からじっくり向き合い、一緒に笑って幸せな時間を作り出します。ママには負けないぞ!!』

『育児休業取得経験者として育児生活の「楽しさ」「大切さ」を伝えつつ、企業・地域でのファザリング推進に努めます。自らの家庭を犠牲にすることなく、両立を実現するための効率的な働き方を追求・実践していきます。妻に感謝の気持ちを忘れず、言葉や行動で伝えていきます。子どもの個性を尊重し、感情で怒ることのないよう深呼吸してから叱るようにします。』

『人生最終目標「世界一のパパになる！」』

『自分が食べたいものを自分の都合でつくる「男の趣味料理」ではなく、お腹がへった家族のためにつくる「日常のパパの家庭料理」をつくります。また、まだお手伝いの役に立たない子供たちを巻き込んで、一緒に楽しく料理します。そして、パパ料理研究家として、全てのパパが家族のために、子供と一緒に料理をつくる世の中にするための活動をしていきます！』

『「育メンは自分のできることから、自分なりにやってみる。」「してあげたい心」が大切。そんなパパのいる家庭を後押しする社会制度と、快く受け入れてくれる職場環境が理想ですね。』

出所：イクメンプロジェクトサイト

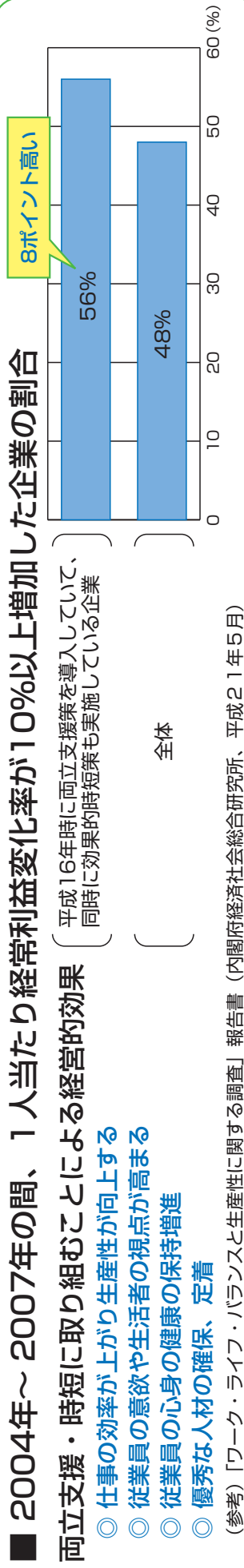
http://www.ikumen-project.jp/ikumen_declaration1.html

年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮などの好事例

ワークライフバランスがあまり進んでいない日本社会の中で、積極的に取り組み成果を上げている企業もある。

	取り組み内容	取り組み成果
株式会社 高島屋 ・小売業（百貨店） ・売上高：8,778億円 ・従業員数：11,023名（単体）	「毎日がノー残業デー」 ・残業につながらなくなった会議は中止 ・効率的な仕事の進め方 ・業務管理方針の策定	H21年 ◎残業時間数が前年から約60%削減
鹿島建設株式会社 ・建設業 ・売上高：1兆2,444億円 ・従業員数：8,452名	「リフレッシュ休暇」 ・次の建設現場・部署に着任するタイミングで休暇取得（現場異動時休暇）	H21年 ◎現場異動時休暇取得率前年比約2倍
コクヨ株式会社 ・事務機器製造販売 ・売上高：2,667億円 ・従業員数：5,147名（連結）	・ダイバーシティーに取り組み意義の共有 ・制度構築とその浸透 ・女性活躍支援 ・ワークライフバランスの推進	H20年 ◎働き方に関する意識改革 ◎女性ワークショップの開催 ◎異業種パパ交流会

両立支援・時短に積極的に取り組む企業の方が、利益が高まる傾向にある。

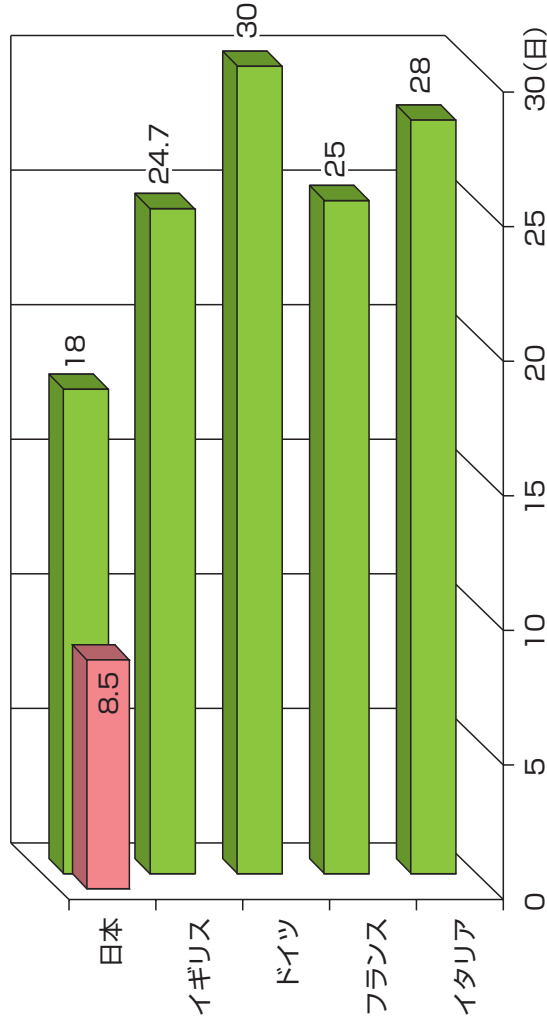


海外との対比

年次有給休暇の年間平均付与日数

日本の年次有給休暇の平均取得日数は8.5日である。

※日本の年次有給休暇の平均付与日数は18日である



※各国の取得状況について適切に把握しているものはない。

イギリスにおける取組【チャレンジ基金】

背景

イギリスのブレア政権は、家庭の責任の重視、男女平等の理念の重視、就労促進の重視などの観点から、ワークライフバランス施策に積極的に取り組んだ。

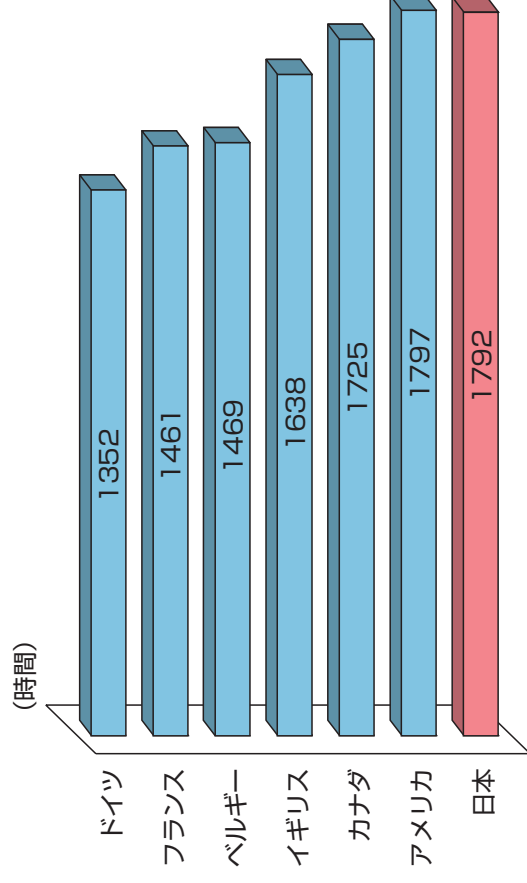
具体的な取組

ワークライフバランス施策の導入を検討する経営者が、個別の企業の実情にあった最適なワークライフバランス施策を導入するためのコンサルティングを、専門家から無料で受けられる制度を創設。

費用はチャレンジ基金が負担。チャレンジ基金には2000年～2003年に1,150万ポンド（約22億円）の公的資金が投入され、これにより、448企業が、無料でコンサルティングを受けた（対象従業員は120万人）。

⇒ 支援を受けた企業の35%が「大変良かった」、57%が「良かった」と評価

一人当たり平均年間総実労働時間

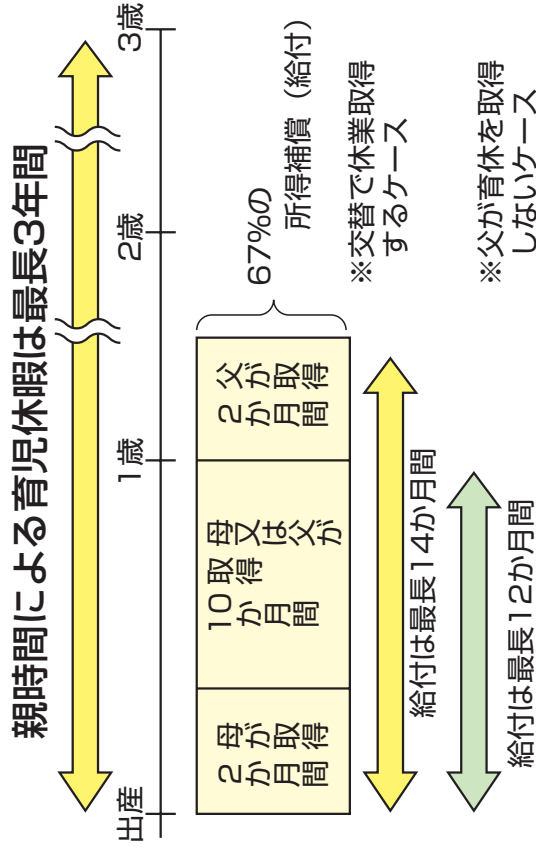


諸外国の男性の育児休業促進のための割当制度について

- ドイツでは、男性の育児休業の取得を促進するために、育児休業期間の一定割合が父親・母親のみに割り当てられ、育児休業を取得しなければ、その期間の所得補償（給付）を受けられる権利が消滅する仕組み。（下図参照）
- 同様にノルウェー（パパ・クォータ制度）、スウェーデン（パパ・ママ・クォータ制度）などでも、男性の育児休業を促進するための割当制度が設けられている。※「クォータ」とは、割り当ての意味
- 日本でも、本年6月30日から、父母がともに育児休業を取得する場合には、子どもが1歳2か月（以前は1歳）までの間に各々が最大1年間育児休業が取得できるようになった（パパ・ママ育児プラス）。（下図参照）

ドイツにおける育児中の給付資格期間を、父母別に割り当てる制度（パパ・ママ・クォータ制度（2007年導入））

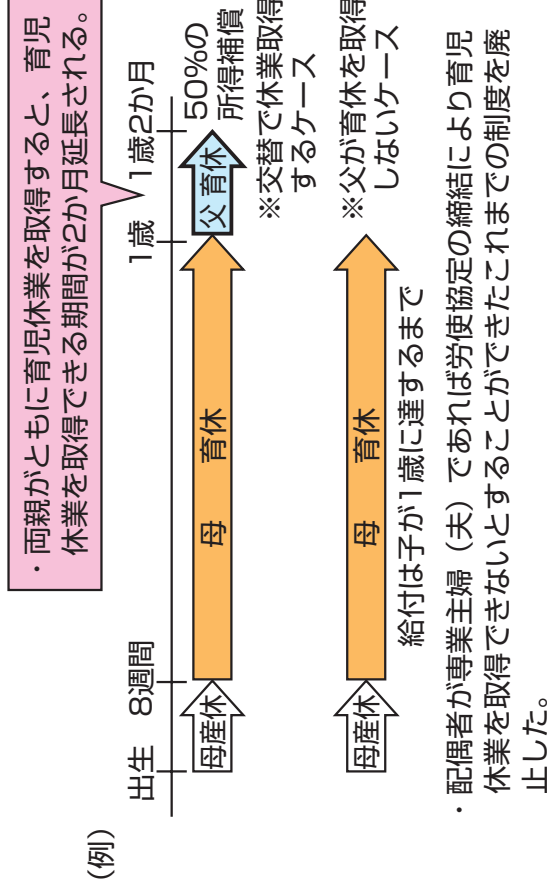
- 育児休業中の給付（親手当）は、両親を合計して14か月まで受給が可能であるが、このうち2か月間については母親・父親のそれぞれのみが取得できる（互いに譲渡できない）期間となっている。
- これにより親手当受給者に占める父親の割合が2006年の3.5%から約2年後には18.5%（2008年）に増加。



日本のパパ・ママ育児プラス制度等

（育児・介護休業法の改正：平成22年6月30日施行）

- 父親も子育てができる働き方を実現するため、以下の制度改正を行った。
- ・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（以前は1歳）までの間に1年間、育児休業の取得ができるようにした（パパ・ママ育児プラス）。
- ※あわせて、育児休業給付についても「パパ・ママ育児プラス」により延長された育児休業期間について給付を実施。



ワーク・ライフ・バランスにより豊かな生活を実現している国の例

オランダの夫婦で「1.5人」分の働き方

オランダでは、夫婦が共に短時間働いて、仕事と家庭を両立させ、豊かな生活を楽しんでいる。
(これを、2人で1.5人分働くという意味で、1.5人モデルという)

《ワークシェアリングの二つの狙い》

◎ **雇用を守る**
皆で働いて仕事を分け合う

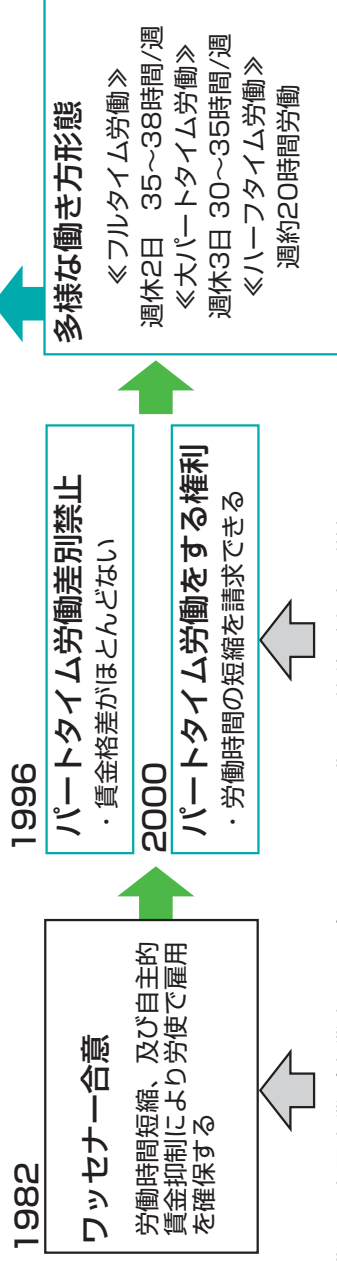
◎ **仕事と家庭の両立**
夫婦で生活を楽しむ

- ◎ 失業する人が少ない
- ◎ 自らを活かせる場がある
- ◎ 収入格差が少ない

- ◎ 2人で子育てできる
- ◎ 病気ケアや介護ができる
- ◎ 自分の人生をエンジョイできる

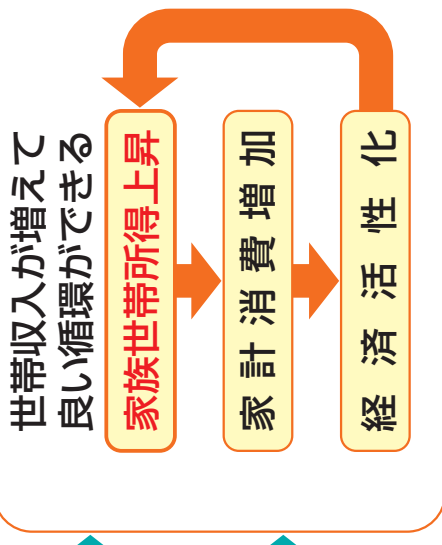
家族所得は共稼ぎによって1.0人分→1.5人分へ増えれば良い。
⇒ 余った0.5人分を余暇など労働以外の時間に使いたい

【ポイント】：「パートタイム」と「フルタイム」に差がないから、週3日、週4日勤務も自由に選べる



背景：大量失業（失業率12%）

背景：共稼ぎ家庭の増加



オランダ	日本
週労働時間 「30.8時間」	週労働時間 「40.4時間」
女性就業率（20～64歳） 「71.2%」	女性就業率（15～64歳） 「59.8%」
1人当たりGDP （2008年） 52,811ドル （世界7位）	1人当たりGDP （2008年） 38,565ドル （世界22位）

地元で高齢者が生き生きと働ける取組を行っている地域の好事例

株式会社小川の庄

- 少子高齢社会を迎え、高齢者の就業促進が求められている。我が国の高齢者の就業意欲は非常に高いものの、高齢者が知恵や経験を活かしつつ、負担の少ない形で働けるような受け皿が地域に十分あるとは言えない状況
- こうした中、同社は、伝統おやきの加工会社を設立し（創業1986年）、地域ぐるみで生涯現役で働ける高齢者雇用の場をつくり地域に貢献している
- 企業マイノイドの3つの柱として、①行政も含めて**地域とともに歩む企業**であること、②**60歳からでも入社、希望する限り生涯現役で働き続けることができること**、③「商品の集落一品づくり」：昔から村の家庭に伝えられてきた伝統の味を生かすこと、を掲げている。

会社の概要（平成21年4月時点）

- 業種 食品製造業 ○所在地 長野県上水内郡小川村 ○年商 7億円
- 従業員数 88人
(内訳) 60～64歳 10人 (11.4%) 65～69歳 12人 (13.6%) 70歳以上 17人 (19.3%)
- 定年 60歳 希望者全員を年齢に関わりなく継続雇用
平成19年度高齢者雇用開発コンテスト特別賞受賞

沿革

過疎化の進む地域の将来を憂い、熱意ある7人の仲間が地元の素材と伝統、さらに労働力を活用した「新しい村づくり」を目指し、村、農協、そして仲間が出来る事（知恵・労力・お金等）を持ち寄り、地域ぐるみで地域高齢者の雇用の場として創業した。

特徴

- ① 従業員が楽しく働き続けられるように「**地元の高齢者が歩いて通える範囲（畑に出るような感じで）**」の人達が集まって働く」ことが出来るようにし、創業者の住まいを改造したり、空屋を利用するなど、「**分散型の工房づくり**」をすすめてきた。
- ② 製造している商品は「おやき」を中心とした郷土食なので、**商品の製造や開発は高齢者の技と知恵に頼るところが大きい**。
それぞれが家庭の味として受け継いできた「伝統の味」を職場で活かし、商品開発に繋げている。また、**出されたアイデアに対しては表彰制度も設け、「誰々さんの開発商品」と名前をつけて商品化している**ので、**自然にモチベーションも高くなり、どんなアイデアが出される。**
- ③ 製品は手作りが基本で、雇用確保のためにも機械化はできるだけ少なくしているが、体力的負担の大きい「捏ね」や手間のかかる「生地の手切り」等は機械を導入したり、材料等の重量物の運搬をスムーズにするため昇降機を設置する等、**職場改善も進め、高齢者が働きやすい環境とする工夫**をしている。
- ④ 年1回の社員旅行、新年会、小川の庄の集い、花見、忘年会などの会を積極的に行い、**親睦を深め、「明るく、楽しく、元氣よく」「ローカルにこだわらず、グローバルに展開する」「丸いおやきで心もまるく」をスローガンに明るい職場づくりを心掛けている。**
- ⑤ **意欲と体力がある限りいつまでも働くことができる**ので、本人達も長生きの秘訣であると、仲間と楽しむ中で張り合いをもって仕事をしている。



障害者を雇用する企業の好事例

障害者の実雇用率は過去最高の1.63%（平成21年）と高まっているが、依然として、雇用率未達成企業が過半数の56%を占めている。障害者の雇用は、身体障害者でまず進み、次いで知的障害者についても進みつつあるが、精神障害者については依然として厳しい状況である。

こうした中、精神障害者を積極的に雇用している企業はまだ少ないが、大東コーポレートサービス株式会社、富士ソフト企画株式会社では、知的障害者、精神障害者の雇用に積極的に取り組んでいる。

大東コーポレートサービス株式会社

- 主な事業内容 名刺作成、印刷、製本等（大東建託株式会社の特例子会社）
（参考）売上高 294.4百万円、経常利益 24.1百万円（平成22年2月期）

会社の設立、沿革

平成17年5月大東建託株式会社の子会社として設立。同年8月に特例子会社として認定される。
設立時は、知的障害者4名、身体障害者1名、障害者職業生活相談員3名の計8名でスタートしたが、平成22年6月現在では、従業員62名（うち障害者41名（うち身体障害者8名、知的障害者26名、精神障害者7名））にまで拡大した。

具体的な改善策

- ・「誰もが簡単に取組みやすい方法の開発」、「ミスをなくし正確にできる工夫」を行うことで、仕事の精度を高め、障害者がスムーズに働くことができる環境を有している。
ミス防止のためのシステムを開発し、パソコンに導入したほか、作業のコツを伝える場を設ける等、取り組んでいる。
- ・サポート役の従業員を雇用し、精神障害者の雇用を目的とした部署を新たに設置。短時間勤務から開始し、安定した就労環境を構築している。
- ・1日に、3～4種類の業務をローテーションして、集中力を維持し、生産性向上に貢献。
- ・障害者職業生活相談員との相談時間を毎週1回設けている。
就労面での悩みはもちろん、生活面で困っていることにもあわせて対応し、職場と生活の両方の話を聴ける体制を作っている。

※同社は、平成19年度には厚生労働大臣から、知的障害者雇用職場改善好事例の最優秀賞を、平成21年には精神障害者雇用職場改善好事例の優秀賞を受賞している。

障害者雇用率、特例子会社とは？

日本では、事業主に対して、障害者を雇用者全体の1.8%（国、地方自治体では2.1%）以上雇用することが義務づけられている（障害者雇用率制度）。

また、障害者の雇用に特別配慮した子会社を設立した場合に、親会社と一緒に実雇用率を算定できる「特例子会社」制度がある。

企業と従業員の声

「仕事に人をマッチングさせるのではなく、人に仕事を合わせることが大切だと考えています。切り出した業務のバリエーションが約400種類もある中で、「納期を必ず守る」「ミスのない仕事をする」をモットーに、その人ができる仕事を行ってもらうようにしています。」
（代表取締役社長の声）

「体調管理には気を付けており、疲れをためこまず、次の日につながるように仕事をしています。一日の中で一つの仕事をやるのではなく、色々な仕事をすることは気分転換にもなります。」（従業員の声）

障害者を雇用する企業の好事例②

富士ソフト企画株式会社

- 主な事業内容 名刺作成、データ入力、ホームページ作成等（富士ソフト株式会社の特例子会社）
（参考）売上高 497.7百万円、経常利益 4.8百万円（平成22年3月期）

会社の設立、沿革

平成3年1月ソフトウェアメーカーの富士ソフト株式会社の子会社として設立。平成12年4月に特例子会社として認定される。

設立時は、身体障害者中心の採用であったが、平成13年から知的障害者、平成15年から精神障害者の採用を進めている。

平成22年6月現在では、従業員155名（うち障害者134名（うち身体障害者45人、知的障害者21人、精神障害者68人））にまで拡大した。

具体的な改善策

- ・ 精神障害者の雇用を積極的に進めており、その職場定着のため、相談・コミュニケーション支援体制の整備や、カウンセリング室の設置、カウンセリングを通じた体調や不安等の把握等、障害者の特性に応じたきめ細やかな配慮を行っている。
- ・ 精神障害者の疲労の蓄積や体調管理に配慮できるよう、勤務時間を柔軟に設定。コアタイムなしのフレックスタイム制を導入し、通院や体調不良により出勤が遅れる場合にも、休暇を取らずに勤務できる環境となっている。
- ・ 障害者が体調不良で休んだ時に備え、障害者をチーム、ペアで配置し、互いにフォローできるような体制をつくっている。
- ・ 自社の障害者雇用のみならず、他企業の障害者雇用にも貢献するため、障害者の就労支援プログラムを開発し、国から障害者の職業訓練の委託を受けている。訓練修了者の就職率は約7割となっている。

※同社は、平成21年度には厚生労働大臣から、精神障害者雇用職場改善好事例の最優秀賞を受賞している。

企業と従業員の声

「今後の障害者雇用のテーマとして「自立と貢献」、「生涯働ける会社」を目標としています。社員には、働く上で必要な社会性、責任感を持ち、会社を支える人になって欲しいと思っています。また、自分の仕事を通じて社会に貢献して欲しいです。障害に応じた配慮をしながらも、社員個々の能力を伸ばし、「生涯働ける会社」につなげていきたいと考えています。」（代表取締役社長の声）

「業務を進める上で、親会社の社員と密接にコミュニケーションを図ることが重要と考えています。自分の業務に関わる方だけでなく、他のフロアーの方にも積極的に挨拶をしています。それがきっかけで、仕事を教えてもらうことも増え、自分のやりがいにつながっています。」（従業員の声）

地域若者サポートステーションの取組事例

- 「地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）は、対人関係、精神面などに様々な悩みを抱えていることによって、働くことのできないニート等の若者の自立を支援するため、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うための地域の若者支援機関となるネットワークの拠点として、厚生労働省からNPO法人等への委託により運営している。（全国に100箇所設置している。（平成22年度））
- 「よこはま若者サポートステーション」においては、横浜市の協働により、利用者の課題に応じ、「相談」「プログラム」「地域ネットワーク」を連動させた三位一体の取組により、効果的な支援を実施している。

よこはま若者サポートステーション

○所在地 横浜市西区 ○事業開始 平成19年度 ○運営団体 特定非営利活動法人ユースサポート横濱

様々な年齢、経験・専門性を有するスタッフが連携しながら、利用者の様々な問題に対応する「**準担当制**」による個別相談を実施

事業内容

総合相談

相談スタッフとの個別相談を行いながら、就労までのステップをサポートします



プログラム

情報提供

サポートステーション内での各種ワークショップ

臨床心理士とのメンタル相談

連携団体先での活動

ジョブトレーニング

キャリアアカウンセリング

就労へ！

○**地域ネットワークの連携・協力**

利用者が抱えている課題や就労に向けた準備段階に応じ、医療機関、障害者支援機関、NPO団体、就労支援機関等と連携・協力

○ **総合相談と連動し、個々の状態にあった多様なメニューを実施。**

心と体を整え、仕事に向けて自信をつけるためのメニュー

（アートワーク ※1）、ストレッチ体操、ソーシャル・スキル・トレーニング ※2）

※1 絵を描くことで新たな自分の発見や心のゆとりにつなげる

※2 コミュニケーションのロールプレイ
仕事について考え準備をするメニュー（アルバイト活動セミナー等）

同年代の若者との仲間作り、ボランティア活動などを行う

地域の事業所の協力を得て、10日間程度の短期就労体験などを行う

キャリアカウンセラーによる、履歴書・職務経歴書の作成支援、職業選択の方向性についての助言

利用者の声

「やっと自分が見えてきました。働く先が見つかり、初めて自分に『よくやったね。』と褒めることができました。そこまで全く自分に自信がありませんでした。でもそんな私を支えてくれたのは、やはりサポステのスタッフさんのおかげです。」（利用者の声）

「就職が決まりました！サポステ開所以来、お世話になって一旦就職をしたものの、辞めることになり、再び通うことになりました。言わば『出戻り』という形でしたが、職員の皆さまが温かく接してくださり、救われた思いでした。」（利用者の声）

「新卒者体験雇用事業」の活用の好事例

- 現下の厳しい雇用情勢の中、就職先が決まらないまま卒業した新規卒者を、「新卒者体験雇用事業」を利用して、積極的に採用する企業がある。

※平成22年3月の新卒者の内定率 高卒者：93.9%、大卒者：91.8%

企業と利用者の声

「この制度を活用しようとした狙いは、正社員補充のためであり、昨今の不況により高卒の未就業者が多く、人材確保の好機と判断したためです。就業体験は双方にとってのお見合い期間であり、人材、会社を見極めるのにはよいことと思います。特にこれまで社会人経験のない方の雇用を判断するには、多少でも業務を経験してもらうことで、その適性などを見極める一助となり、ミスマッチも防止できると感じております。」（株式会社ラムラ人事部の声）

「昨年9月に2社の就職試験をうけましたが、2社ともご縁がなく、3月になり両親からはアルバイトをしながら仕事を探すことを勧められました。しかし、私自身はそのままフリーターになってしまふのが嫌でハローワークで求人を探していたところ、体験雇用という制度をはじめて知り、採用試験を受けました。体験期間中は、とにかく早く仕事を覚えようと、無我夢中であつという間の1ヶ月でした。この度、無事本採用となり正直ほっとしました。今はいろんな部門を経験でき楽しい毎日です。また正社員になって気の引き締まる思いです。」

（制度を利用して、株式会社ラムラに就職した方の声）

株式会社 ラムラ

- 主な事業内容 総合フードサービス
- 所在地 東京都中央区日本橋（本社）
- 従業員 752名（2010年6月現在）
- 売上高 248.6億円（2010年3月期実績）



新卒者体験雇用事業とは？

- 就職が決まらないまま卒業した学生・生徒に対して、体験雇用（有期雇用）の機会を設けることにより、未就職卒業者の希望職種の選択肢を広げ、正規雇用への移行を促進する。

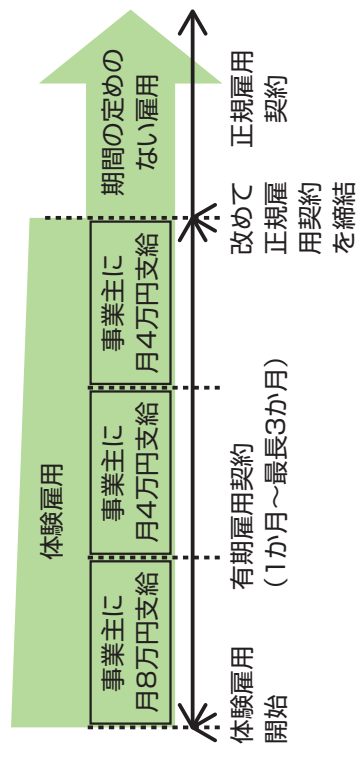
- 平成22年2月から開始、平成22年6月7日から拡充【拡充前】

体験雇用期間：1ヶ月
支給額：8万円

【拡充後】

体験雇用期間：最長3ヶ月
支給額：最初の1月8万円、その後1月4万円、計16万円

- 実施期間：平成22年度限りの時限措置



2 地域で暮らし続ける

在宅医療の推進を行う地域活動の例：長崎在宅Dr.ネット

- 複数の医師が連携することにより24時間体制の在宅訪問診療や往診を実現し、患者が安心して在宅療養を行えるようにすることを目的に長崎在宅Dr.ネットが設立された。(2003年3月)
- 地域に根ざした在宅医療の推進に取り組んだ結果、がん診療連携拠点病院から退院して、在宅訪問診療を受けることにした患者数が、2003年に2名であったのが、2009年には214名となっている。

Dr.ネット概要（平成22年3月時点）

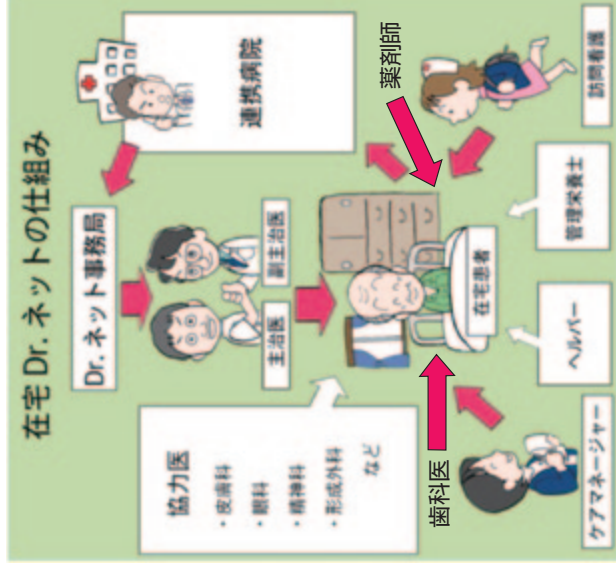
- 所在地 長崎県長崎市馬町
- 参加者数 150人
- Dr.ネットシステムの広がり：長崎県大村市、諫早市、京都府左京区、熊本県

活動の目的

- ①グループ内の相互協力により、診療所医師の負担を軽減しながら、24時間・365日の在宅医療の受け皿および緊急時の対応を可能にする。
- ②診診・病診連携を組むことにより、地域住民に可能な限り継続的で効果的な在宅医療を提供する。
- ③相互に医療上の相談を行い、また種々の医療情報を共有することにより医療の質の向上を目指す。
- ④参加する診療所間および病院間の親睦を図る。

活動内容

- ①24時間365日の在宅医療の提供：緊急時の対応もグループで対応。
- ②相談・コンサルテーション：メーリングリストを用い、医師同士が診療上の相談などができるシステム運営。皮膚科、眼科、脳外科、麻酔科など専門性の高い診療科の医師のコンサルテーションも開始。
- ③コメディカル専門職種のシェア：おもに患者の生活習慣病の予防・改善を目的に、各診療所では常勤職員としての雇用が難しい管理栄養士を診療所間でシェアし、それぞれの診療所で栄養指導。
- ④勉強会の開催：医師、ケアマネージャー、訪問看護師、病院主治医を含めた症例検討会などの定期的な開催。



医療クラークの導入により医師の負担軽減に取り組んでいる例

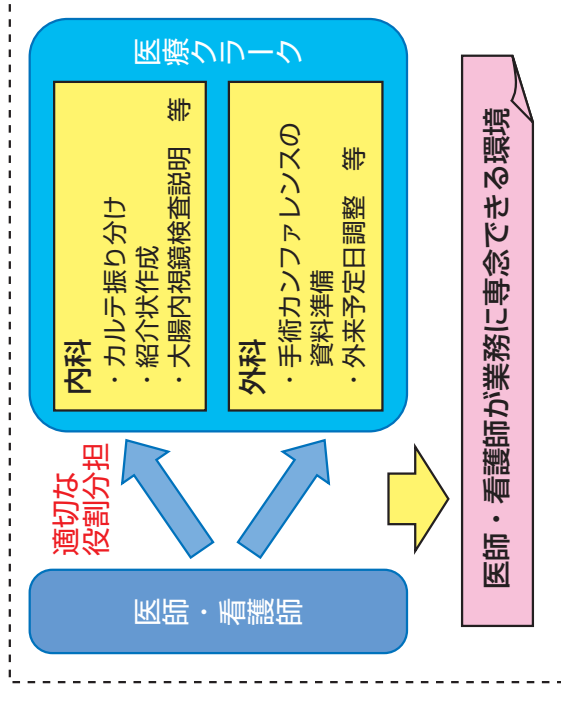
- 煩雑な書類作成や事務手続の増加による勤務医の疲弊の高まり、書類作成まで長時間かかることへの苦情の増加に対応するため、医師が本来取り組むべき診療業務に専念できるよう、医師の事務作業等を代行する医療クラークを導入。（平成17年6月から試験的に導入）
- 導入当初は外科外来に2名配置されていたのが、平成22年4月には13名が医療クラークとして配置されている。

埼玉県済生会栗橋病院 概要（平成22年4月時点）

- 所在地 埼玉県久喜市 ○職員数 約500人（常勤医師 約50人）
- 外来患者数 約750人（一日当たり）
- 病床利用率 90% ○平均在院日数 13.5日

導入の経緯

- 煩雑な書類作成や事務手続さの増加によって、業務量が増加。各種入院証明書等の作成が時間外や休日に行われているような実態の中で、勤務医の疲弊感や不満が増大。
- 一方、患者側からは、書類作成まで長時間かかることへの苦情が増加。
- こうした状況を踏まえ、医師が本来取り組むべき診療業務に専念できるよう、医療関係事務に関する処理能力の高い医療クラークを導入し、医師等の負担軽減を図るとともに、患者・家族へのサービス向上を推進。



特徴

- 診療部の下に「医局秘書課」を設置。各診療科のニーズに応じて、病院全体の医師の業務をサポート。
- 医療クラークに対する独自の教育研修プログラムを整備。
- ◆ 1～2ヶ月目は、オリエンテーション、基本的事務スキルの養成、個人情報保護やコンプライアンス関係の教育を実施
- ◆ 3～4ヶ月目は、診療内容の理解、診療録に関する知識や医療関係法規に関する研修を実施
- ◆ 5～6ヶ月目は、知識・技能の達成度の確認、具体的に配置される診療科の業務を把握
- アンケートでは、ほとんどの医師から「時間外労働が減った」「煩雑な外来業務が省けて楽になった」との回答（H19年度実施）。
- 2006年度（医療クラーク導入直後）の時間外労働時間は、対前年度比で14%減少。その後も継続的に減少傾向。

多機能サービスを提供する地域拠点の整備例

- 長岡市の「こぶし園」では、暮らしの原則は「地域の中」との認識に立ち、大規模施設から地域での生活への移行を進めている。
- その際、小規模の特別養護老人ホームや小規模多機能型施設等、小規模かつ多様なサービス拠点を展開。

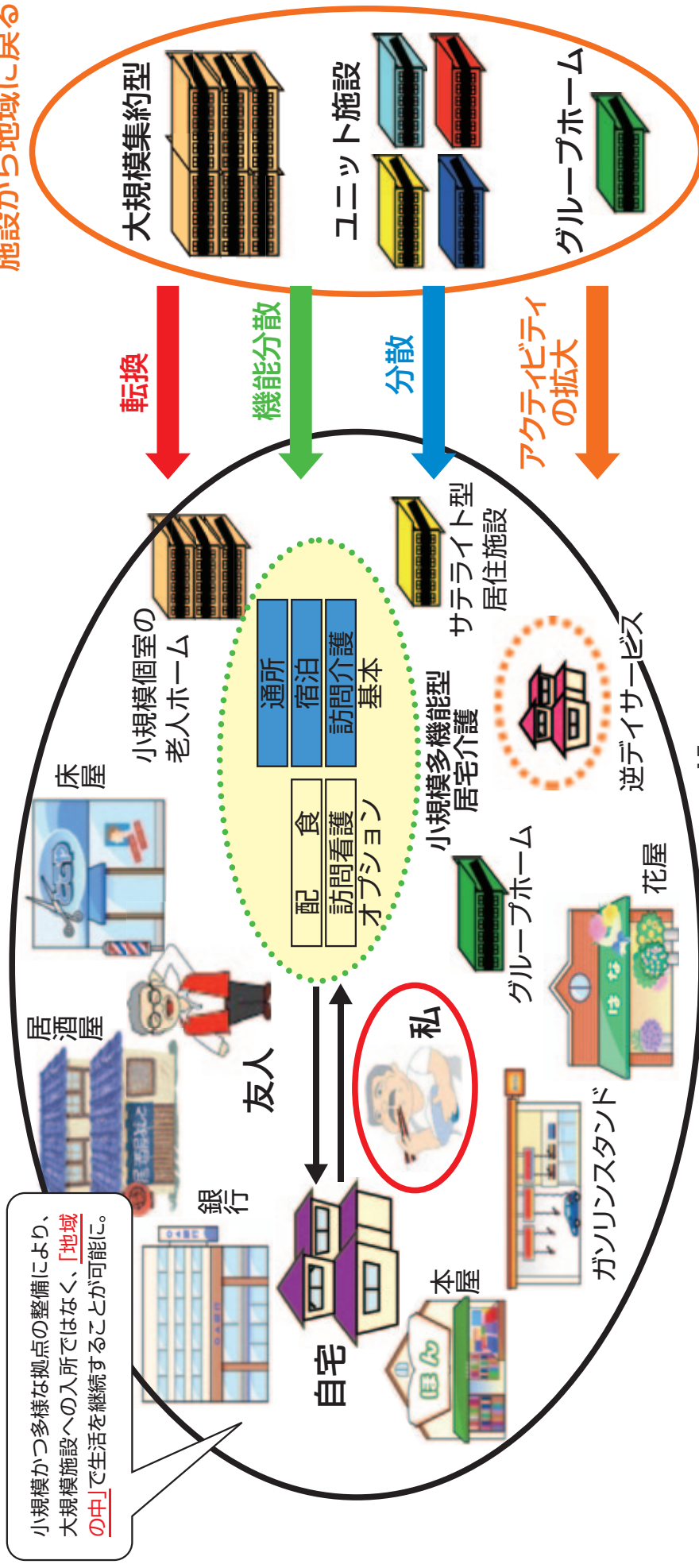
「こぶし園」

- 所在地：新潟県長岡市
- 3つの小規模特養、6つの小規模多機能型施設他、複数の介護関係施設を運営

私の築いてきた人生は地域内にあり、他者との関係の中で生きているから、離れたくない

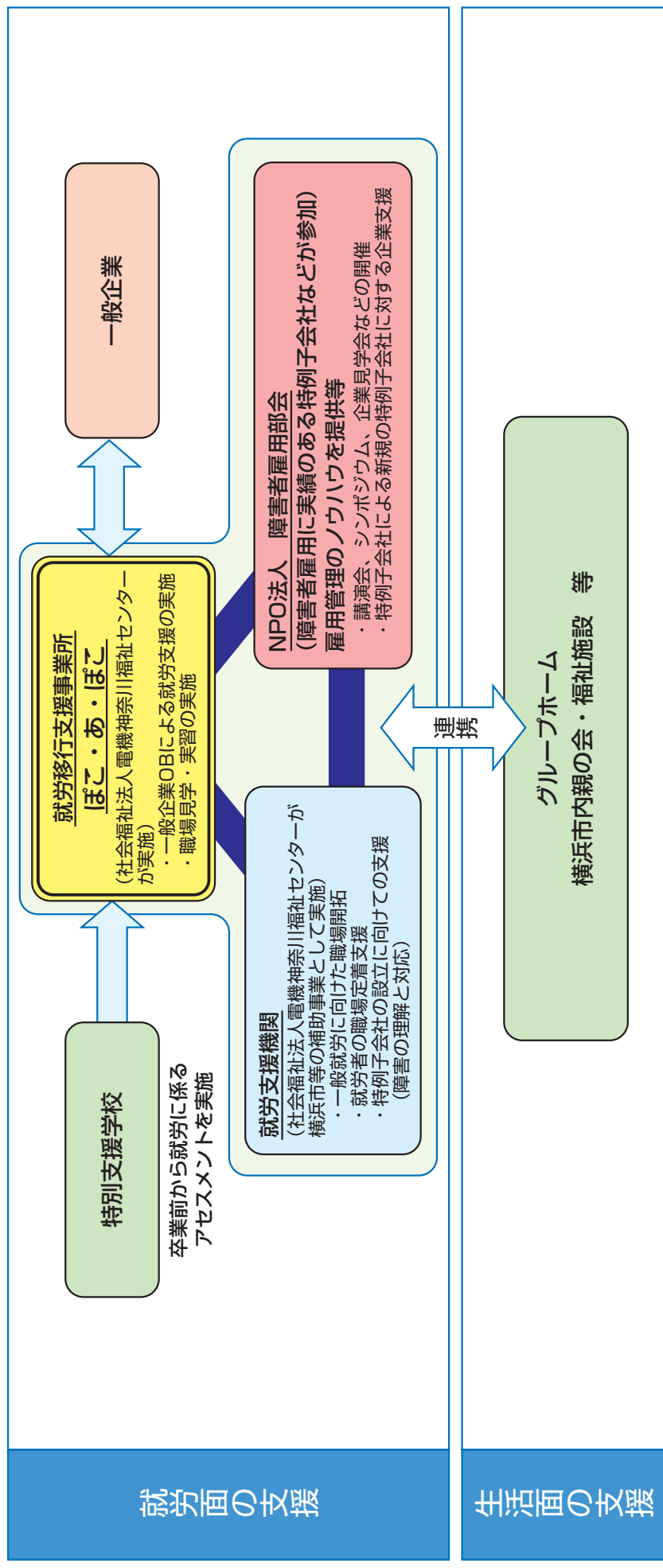
小規模かつ多様な拠点の整備により、大規模施設への入所ではなく、「地域の中」で生活を継続することが可能に。

地域の外にある既存の施設から地域に戻る



就労面と生活面の両面から障害者の支援を行っている例

- 神奈川県では、「ぽこ・あ・ぽこ」（障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業所）が中心となって、障害者が働きながら地域で暮らせるよう、就労面と生活面の両面から地域の関係関連団体が連携して支援を実施。



【本取組事例の成果】

- ① 関係関連団体の連携した支援の実施により、就労者数が着実に増加した。
 - ◎ 年度末就労者数 341名（平成16年度） → 508名（平成21年度）
- ② NPO法人障害者雇用部会による雇用管理のノウハウの提供等により、一般企業の不安が解消し障害者雇用の受入企業が増え、就労支援を効果的に行えるようになった。

高齢者、障害者、子育て家庭などが交流しながら暮らしている例

- 高知県では、子ども、高齢の方、障がいをお持ちの方、心に悩みを抱える若者等を対象に、これまでの縦割りの行政サービスの超え、小規模でありながらも、地域に必要なサービスを一体的に提供できる支援拠点を県内市町村と連携して整備中。

あったかふれあいセンター（高知県）の概要

【運営主体】 高知県単独モデル事業（平成22年度、全34市町村、44カ所で実施予定）

【事業目的】 中山間地域等における小規模多機能支援拠点の整備促進

【財源】 ふるさと雇用再生特別交付金を活用（厚生労働省）

【事業概要】

○地域の拠点

- ・ 高齢者、障害者、子ども、子育て中の方など支援が必要な方は誰でも利用可能。

○地域ニーズに応じた小規模多機能なサービスの提供

《機能例》

- ・ 集う（必須）・・・サロン、デイサービス、放課後の児童の居場所
- ・ 泊まる・・・緊急時の宿泊
- ・ 預かる・・・緊急時の一時預かり
- ・ 運営体制
- ・ 住民参加による地域に開かれた持続可能な運営体制
- スタッフ体制
- ・ 離職者、コーディネーター、生活支援員、ボランティア等



子どもから高齢者まで、世代を超えたふれあいの場



○期待される効果

- ・ 子どもから高齢者まで、世代を超えてふれあい、支え合う地域コミュニティの意図的な再構築
- ・ 住み慣れた地域で必要なサービスを受け、安心して暮らせるしくみづくり
- ・ 中山間地域での雇用の創出

赤ちゃんからお年寄りまで障がいの有無に関係なく支援を行っている事例

(富山市：このゆびとーまれ)

- 通常は高齢者、障がい者、乳幼児など対象者別に提供されているサービスを、赤ちゃんからお年寄りまで、障がいの有無に関係なく、地域に密着して一体的に提供する事業を平成5年に創設。
- このような取組によって必要なサービスが確保され、地域で暮らし続けることが可能に。

【運営主体】 特定非営利活動法人「このゆびとーまれ」(平成5年設立 (NPO認証は平成11年)。代表：惣万佳代子)

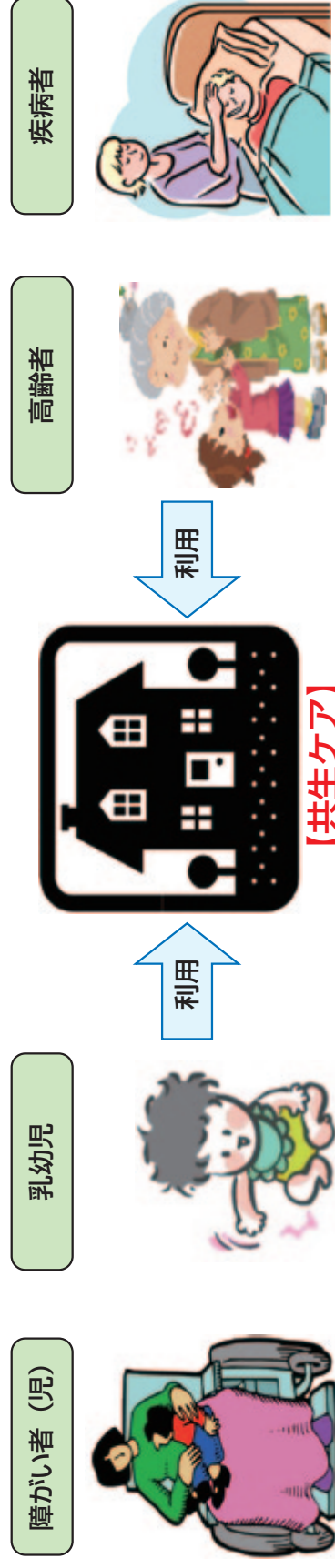
【対象者】 乳幼児から高齢者まで障がいのあるなしに関わらず対象。

- 【実施事業】
- **高齢者**在宅支援サービス (通所介護、ショートステイ、グループホームなど)
 - **障がい者 (児)** 在宅支援サービス (通所介護、在宅障がい者 (児) デイケア事業など)
 - **学童**保育、**乳幼児**の一時預り
 - 福祉相談、子育てミニサロン など

【利用者数】 約22千人 (平成21年度、延人数)

(注) 高齢者及び障がい者 (児) の在宅支援サービスに関する事業、乳幼児の保育に関する事業の延利用者数。

このゆびとーまれ (デイケアハウス)



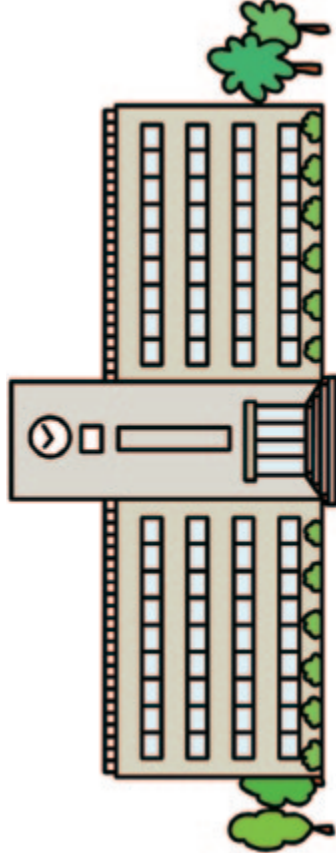
地方公共団体における多様な保育関連サービスの例

- 各地方公共団体において、以下のような多様な保育関連サービス提供の取組が進められている。
 - ・ 都市部を中心とした待機児童解消のための地域の余裕スペースの活用や家庭的保育（保育ママ）事業の拡充
 - ・ 多様な働き方などによる多様なニーズへの対応のためのNPO法人など多様な主体の参画
 - ・ 子育ての孤立感、負担感の解消のためのすべての子育て家庭を対象とした育児相談

学校の余裕教室を活用した保育所（分園）の整備

（東京都品川区、福岡市、宮城県松島町等）

- ・ 学校の余裕教室の活用により認可保育所（分園）を設置し、待機児童の解消を図る。
- ・ 新たな用地を確保する必要がなく、新設に比べて建設費が抑えられる。



家庭的保育（保育ママ）事業

（東京都文京区、横浜市等）

- ・ 3歳未満児を中心に、保育士又は研修により市町村長が認めた家庭的保育者（保育ママ）が居宅等において乳幼児を保育。
- ・ 市町村から委託を受けたNPO法人等が事業を実施することが可能（exおうち保育園（東京都江東区））。



乳幼児一時預かり事業

(横浜市)

・育児に対する負担感や不安感の解消と、多様な就労形態への対応を図る。

・NPO法人などが運営する認可外保育施設に補助。

・定員12～15名。

・小学校就学前までの児童を対象。

・のべ利用者数7,342人、市内4か所で実施（平成21年度）



マイ保育園登録制度

(石川県)

・在宅保育の母親や妊婦が保育所などに登録し、保育所見学や育児体験、保育士への育児相談などを行うことにより、育児不安の解消を図るとともに、一時預かりなどを通じて育児負担の軽減を図る。

・登録者数6,199人（平成22年3月末現在）



すみずみ子育てサポート事業

(福井県)

・保護者の通院、冠婚葬祭、学校行事への参加など、一時的にサポートが必要な場合に、①一時預かり、②保育所などへの送迎、③生活支援（食事づくり、掃除、買い物など）を実施し、これに要する利用料金の半額を県と市が補助（補助基準額350円／時間）（第3子以降の3歳に達するまでの利用は無料）。

・小学校3年生までの子どもがいる家庭が対象で、NPO法人、シルバー人材センターなどが県内30か所を実施。

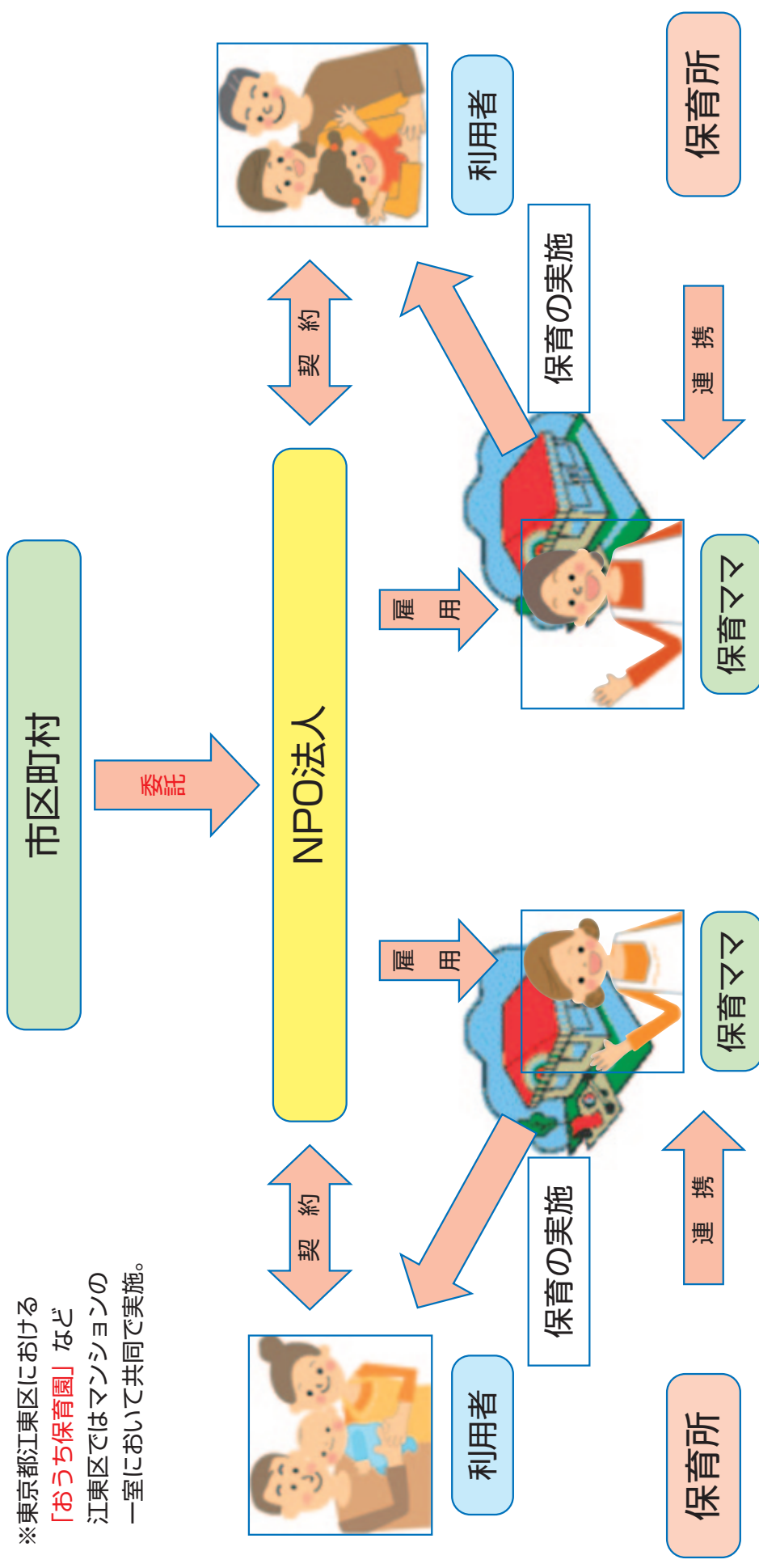
・のべ利用人数44,978人（平成21年度）



NPO法人を活用した家庭的保育（保育ママ）事業の例

- 3歳未満児を中心に、保育士又は研修により市町村が認めた家庭的保育者（保育ママ）が居宅等において乳幼児を保育する事業を平成12年より補助事業として開始。（平成21年度：利用児童数 828人、家庭的保育者（保育ママ）数223人）
- 多様な主体の参画により、家庭的保育者の増加を図り、家庭的保育事業の推進を図る観点から、平成21年10月よりNPO法人への委託による事業実施も可能としている。

※東京都江東区における
「**おうち保育園**」など
江東区ではマンションの
一室において共同で実施。



若者と高齢者の同居の支援（フランスのボランティア団体の取組）

- フランスでは、パリのボランティア団体「パリンソリデール」が、お年寄りの安全確保や孤独の解消、若者の住居確保の支援を目的として、お年寄りが若者に自宅の一室を低家賃で提供する代わりに、若者はお年寄りの心の支えになるような同居について、マッチング（仲介）を実施。
- 2004年の設立以来、今までに1,000組以上の同居を成功させている。

【運営主体】 ボランティア団体「パリンソリデール（Le PariSolidaire）」（2004年設立）

【運営経費】 利用者の会費と協賛団体からの支援・寄付、自治体からの補助金

【対象者】 共同生活を望む高齢者（50歳以上）、若者（18歳以上30歳未満）。

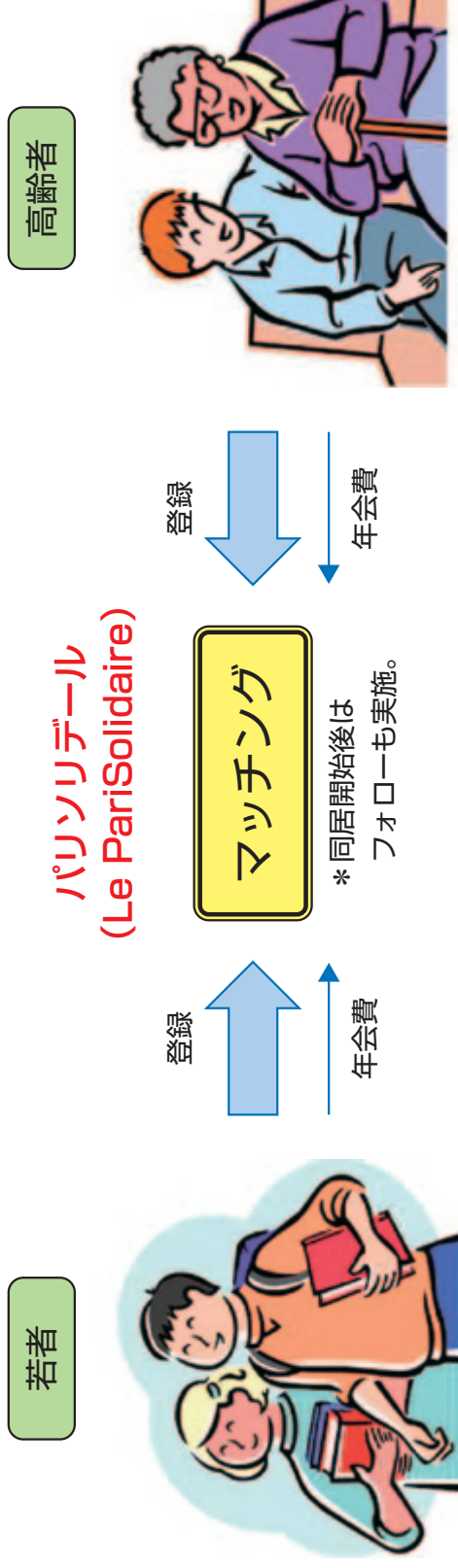
- 【概要】
- ・ 高齢者、若者それぞれが要望内容を団体に登録。（注）登録料として、高齢者30ユーロ、若者15ユーロを負担。
 - ・ 団体は、要望内容を踏まえマッチングを実施。

（注）同居が成立した場合、高齢者、若者ともに同居形態に応じて会費（年額150ユーロ～350ユーロ）を団体に支払う。

（1ユーロ：131円（2009年度平均））

- ・ 同居の形態としては、以下のようなものがある。

- a) 家賃の負担はないが、夜間や週末など一定の日時に住居にとどまることを合意するタイプ
- b) 合意による義務づけはなく、若者は自由に行動できるが、家賃の一部を負担するタイプ



3 格差・貧困を少なくする

地方自治体と国が連携して生活に困った方へ支援している例

職業紹介などの就労支援を実施する国の機関であるハローワークと、住宅手当※、生活保護などの生活の支援を行う地方自治体の連携が良く機能している事例として、福岡市が挙げられる

※ 住宅手当は、離職したため住居を失った方、または失うおそれのある方に対し、家賃にあてたるための給付（上限額は地域によって異なる。東京23区で上限月53,700円。）を行うもの（最長9ヶ月）（平成21年10月から開始された制度）

当初の取組

- ・ 離職したもの、雇用保険を受給できない等、必要な支援を十分に受けられない求職者が、生活保護に陥らずに、出来る限り速やかに再就職できるよう、住宅手当等の各種支援策を創設



- ・ 住宅手当等の生活支援は地方自治体、就労支援等はハローワークが実施していたため、相互に連携が不十分な例も見られた。

- ・ そのため、実際に市に行っても住宅手当の要件に当てはまらない場合などもあった。



- ・ 平成21年末、自治体とハローワークの連携を推進するため、**ワンストップ・サービス・デイを全国的に2回開催（一時的な取組）**

現在の全国的な取組

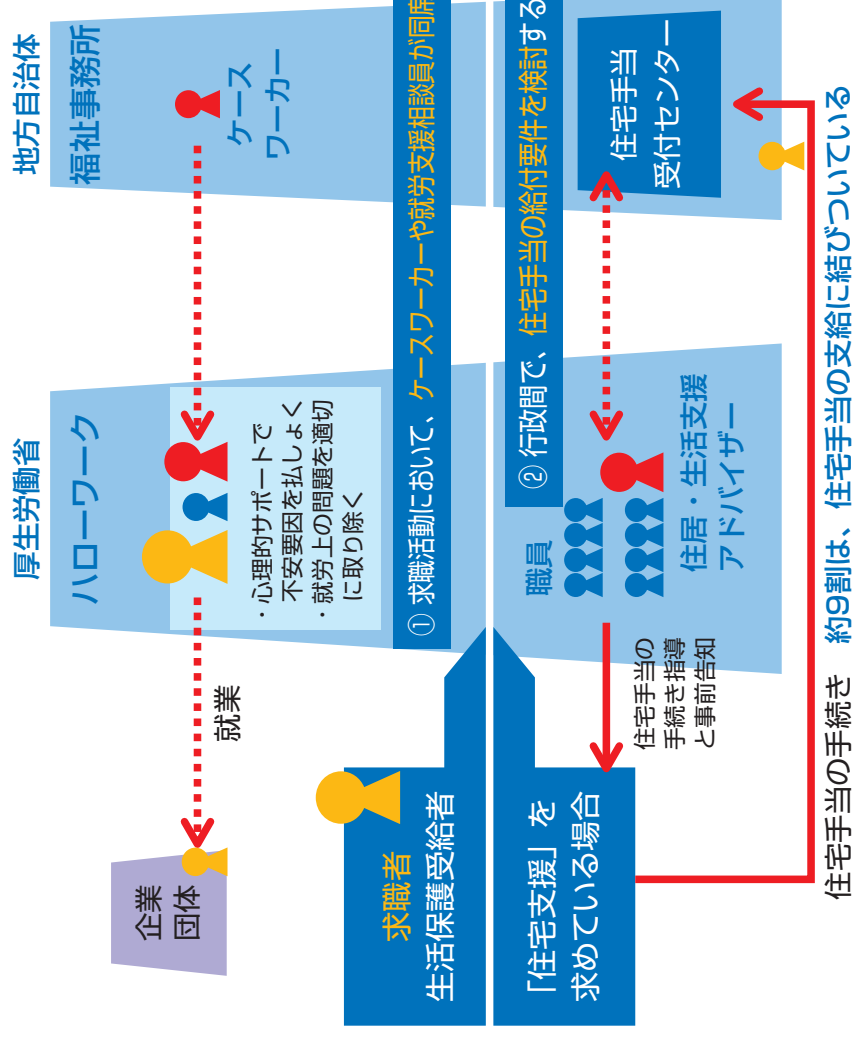
以下の取組により、恒常的なワンストップでのサービス体制を構築（平成22年3月より）

- ・ 全国のハローワークに**263名の住居・生活支援アドバイザー**を配置

- ・ 全国に約400の生活福祉・就労支援協議会を設置し、自治体と国の連携を推進

福岡市の連携事例

ハローワークで「就労支援」と「住宅手当の給付相談」をワンストップで行う



※福岡市では、住宅手当受付センターで住宅手当の申請受付を行っている。

スウェーデンにおける「福祉から就労」政策について

『福祉から就労』政策

労働市場と社会保障を好循環させることを目的とし、社会扶助※の受給者に対して積極的に就労を支援し促す政策。

※ 社会扶助は、日本の生活保護制度に当たるもの。資力調査を行っており、各コミュニティ（地方自治体）が給付を行っている。

経済を活性化させるために、成長性の高い産業分野への職業教育を行い就労を促進



所得保障給付を主とした福祉を一定水準で維持しつつも、受給者を労働市場に参加させて国家全体の活力をつける



『福祉から就労』政策

すべての市民が働き
福祉国家を支える

- ・自立に向けた援助計画
- ・就労が福祉給付の条件（就労しなければ打ち切り）

就労支援型の公共サービス

- ・教育、介護・育児サービス、職業訓練など



【成果】

- ◎ 高い就業率
・先進国トップクラス（男性6位、女性2位）
- ◎ 高い経済パフォーマンス
・1人当たりGDP：先進国6位

【課題】

- 経済が鈍化すると先端部門での雇用確保が計画通りにならない
- 労働市場との結びつきが弱い貧困者には効果がない



【日本への示唆】

- ◎ 「新しい公共」を活用した就労支援型公共サービスの確立
- ◎ 持続可能な雇用の創出
- ◎ 働き方の多様性を高める

＝

支える制度として

- ・アクティベーション・プログラム
- ・ジョブ・センター
- ・地方への分権化

資力調査の厳格化による
受給者数の抑制



1990年代の経済危機以来、
社会扶助受給者が増加し、
財政を圧迫

職業訓練修了者に対する担当者制による就職支援の例

- 平成21年7月から実施している緊急人材育成支援事業による職業訓練（基金訓練）については、受講者数が着実に増加している。基金訓練修了後の就職を促進するため、ハローワークにおいて担当者制によるきめ細かな就職支援を実施する。

利用者の声①

・前職では病院の受付をしていたが、事業主都合により離職。訓練・生活支援給付を受給しながら、PCスキルを身につけるために訓練を受講。
訓練終了後、ハローワークで職業相談を実施。事務職での就職を希望していたため、ハローワークから自宅に求人情報を郵送。
その後、自分1人では応募する求人を見つけることができないとのことから、個人担当者制による相談を開始。給与や就業場所の幅を広げることや求人の探し方などをアドバイスし、ハローワークの求人を紹介するとともに、履歴書、職務経歴書の添削指導、面接対応のための指導を実施。後日、ご本人から事務職採用になった旨の電話連絡があり、午後には、担当者への報告のため来所された。

利用者の声②

・前職では保険の営業をしていたが、自己都合により退職。介護職への再就職を希望していたが、資格も経験もないため、ホームヘルパー2級の資格を取得できる実践型の訓練を受講し、資格を取得。
介護分野での就職活動は初めてであり、就職活動に関するノウハウがなかったため、訓練修了後、ハローワークにおいて個人担当者制による相談を開始。本人のニーズを正確に把握した上で、未経験であっても有資格により応募できる介護職の求人確保。紹介時には、担当者から求人者に対して求職者本人の状況を客観的かつ的確に伝え、選考の結果、採用となった。

【基金訓練修了者に対する担当者制による支援の概要】

1. 担当者制による支援の対象者

基金訓練修了者のうち、担当者制により効果が期待できる者。

2. 支援方法・支援内容

マンツーマン制による職業相談、求人情報提供、面接会参加勧奨、応募書類や面接に関する個別指導等の計画的支援及び実績管理等。

3. 支援対象者数

平成22年度は基金訓練修了者のうち1万5千人を目安に実施。

4. 支援開始時期

平成22年5月以降、順次実施。

基金訓練とは？

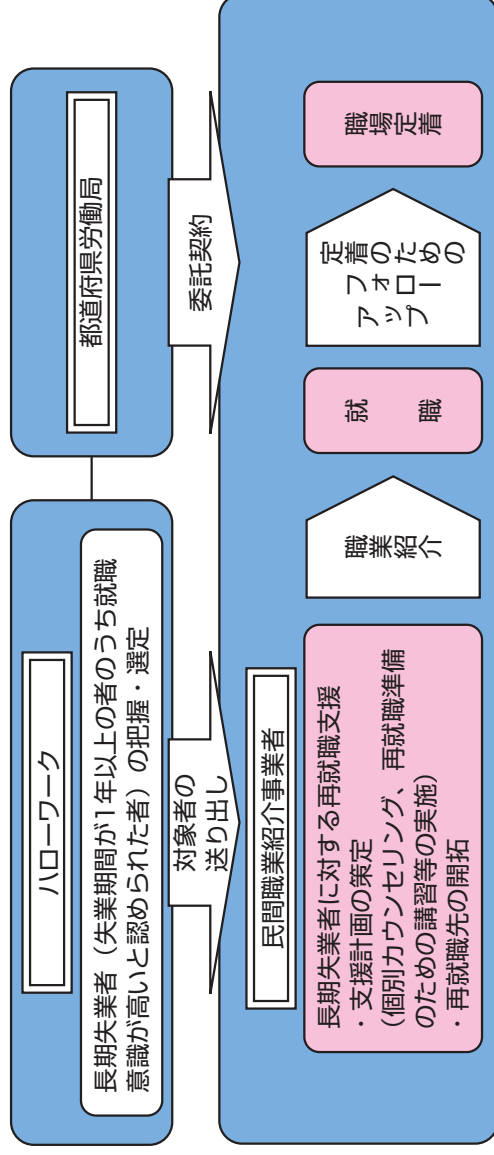
- 雇用保険を受給できない方が無料で受講できる、「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練のこと。
- 職業訓練を受講している間、一定の要件を満たす方に対しては、訓練期間中の生活給付を合わせて行っている。
 - ・ 被扶養者のいる方 … 12万円／月
 - ・ それ以外の方 … 10万円／月
- 希望する場合は、給付に加えて「訓練・生活支援資金融資」を受けられることも可能。

失業期間が長期となっていている方に対する民間を活用した就職支援の例

長期間の失業を余儀なくされた方には、ハローワークにおいては、ハローワークの求職者は急増しており、個別カウンセリングや履歴書の作成指導など、きめ細かいサービスを実施しているが、リーマンショック以降、ハローワークの求職者は急増しており、ハローワークのみで長期失業者に対して、個別カウンセリングや面接指導などのきめ細かい就職支援を行うことが困難な状況にある。

このため、ハローワークによる就職支援に加え、民間職業紹介事業者に委託して、マンツーマンによる職業相談等を実施している。

<長期失業者支援事業の概要>



<再就職支援内容>

①再就職支援計画の策定、②個別カウンセリング、③グループセミナー（労働市場分析、コミュニケーションスキル等）、④職務経歴書の作成指導、⑤面接指導、⑥求人開拓、⑦職業紹介、⑧定期的な面接等による職場定着支援、等

【支援サイドの声】

- ・テンブススタッフ転身サポート（株）
ほとんどの方が前職と同じ仕事を希望しますが、希望する転職先には幅をもたせた方が良いとアドバイスしています。
- ・（株）キャリア総合研究所
1年間で数十社も応募して就職できないと元気がなくなってしまうので、気持ちを元気にすることが大事です。

支援利用者の声

- ・Aさん（40代前半・男性）
週に1～2回のペースで担当コンサルタントにマンツーマンで相談していました。支援を受けて2か月程度で就職できましたが、一緒に就職活動方法を考えてもらえる点や支援事業者と以前より付き合いのある会社を推薦してもらったことが良かったと思っています。
- ・Bさん（50代前半・男性）
履歴書の書き方などを丁寧に指導していただきました。今後の生活についても相談し、将来のことを含めて、一緒に考えてもらえました。マンション管理は以前とは違う仕事ですが、適性をみて紹介していただいたと思っています。
- ・Cさん（50代後半・男性）
なかなか面接まで辿り着けず、書類選考で落とされることばかりでした。「最低どこまで条件を落とせるか」というところから相談しました。また、マンツーマンで職務経歴書の書き方の指導を受け、適性に合った求人を紹介してくれたので、1か月で就職することができました。

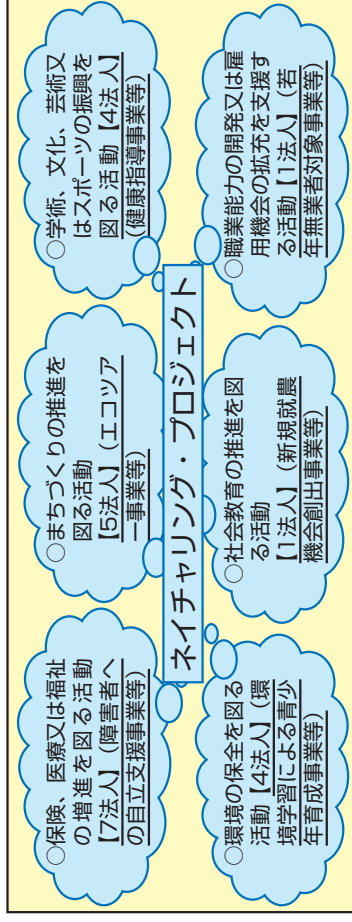
4 質の高いサービスを利用する

厚生労働省が連携・協力している「新しい公共」の例

厚生労働省は、地域貢献活動、地域雇用開発等を行う、多くのNPO法人に助成措置を講じる等の事業連携を推進している。

ONPO法人ネイチャリング・プロジェクト（地域貢献活動）への支援

- 地域への貢献を目的とするNPO法人等を支援する「中間支援組織」として、
- ▽各法人が必要とする支援内容についてヒアリング調査等を行うとともに、
- ▽選定した法人（全24法人）ごとに支援プログラムを作成し、
 - ・専門家による個別相談、実地指導及び研修の実施（会計事務、労務管理業務等）
 - ・法人の活動に必要な人材を、ハローワーク等と連携し、雇入れ支援を行うとともに、必要に応じた人材教育プログラムによる訓練・研修等を実施している。



法人への支援実施風景



ONPO法人弘前子どもコミュニティ・ぴーぷる《街なか遊び体験サポート事業》への支援

青森県産木製玩具を始めとした玩具遊びや科学実験・工作等、創造性の育成やリハビリ効果が期待される「遊び」を、誰もが常時体験できる場所（あおもり遊び体験広場）をつくって、そこで雇用された「遊び体験指導員」が利用者の遊びをサポートしている。

利用者や職員の声

「子どもが時間がたつのも忘れて遊んでいます。大人も幼少に戻ります。」「楽しさいっぱい、店内の木の香りに癒されます。」「あおもり遊び体験広場は街なかのおもちゃの缶詰です。」「（利用者の声）」「木のおもちゃの匂いに癒されるというお母さん、子ども以上に積み木に夢中になるお父さんなど、いろいろな反応があって、毎日仕事が楽しいです。皆さんに「遊び」を体験しに来て欲しいと思います。」「（遊び体験指導員の声）」

「新しい公共」とは

- 「新しい公共」とは、「支え合いと活気のある社会」を作るための当事者たちの「協働の場」である。
そこでは、「国民、NPO等」、「企業」、「政府」等が、一定のルールとそれぞれの役割をもって当事者として参加し、協働する。
- 「新しい公共」を実現するため、公共への政府の関わり方、政府と国民の関係を見直すことが重要。
今後、政府は、「新しい公共」に對して、資源を開くとともに、制度環境を整え、自由な活動の枠組みを推進する必要がある。
※「新しい公共」宣言（平成22年6月4日）参照のこと

あおもり遊び体験広場での親子コミュニケーション

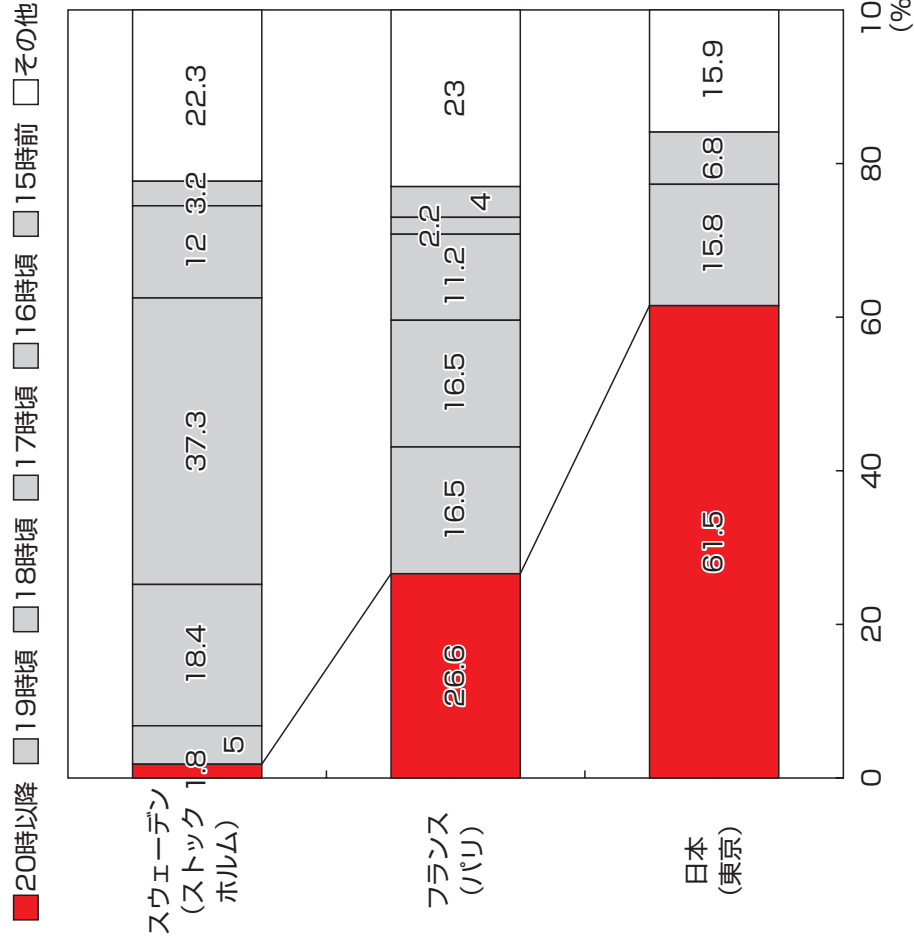


<関連統計指標>

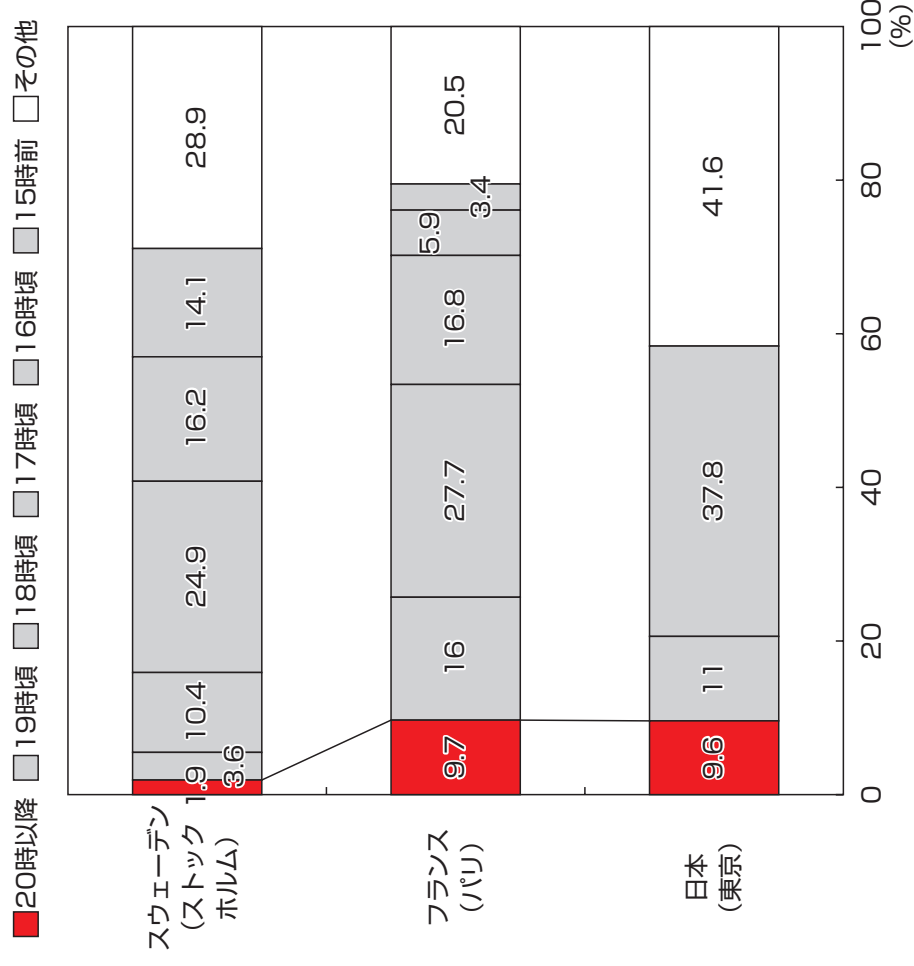
帰宅時間の国際比較

○ 我が国の男性の帰宅時間は、スウェーデン、フランスと比べると20時以降の割合が高くなっている。

男性



女性

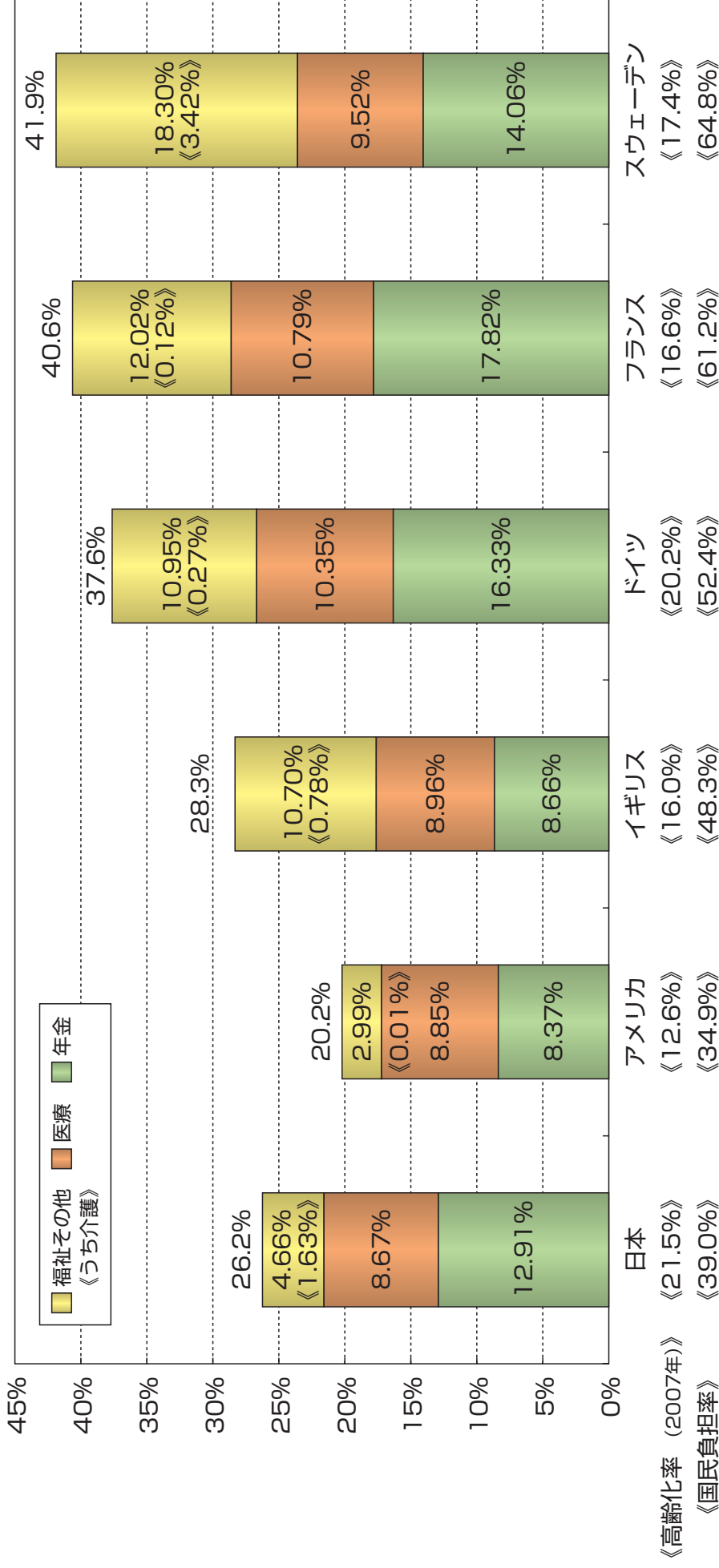


資料：内閣府「平成19年度男女共同参画白書」
(注) 東京の18時頃には18時以前を含む。回答には「その他」があるため合計しても100とはならない。

社会保障給付の部門別の国際的な比較（対国民所得比）

○我が国の社会保障給付の規模を部門別に比較すると、

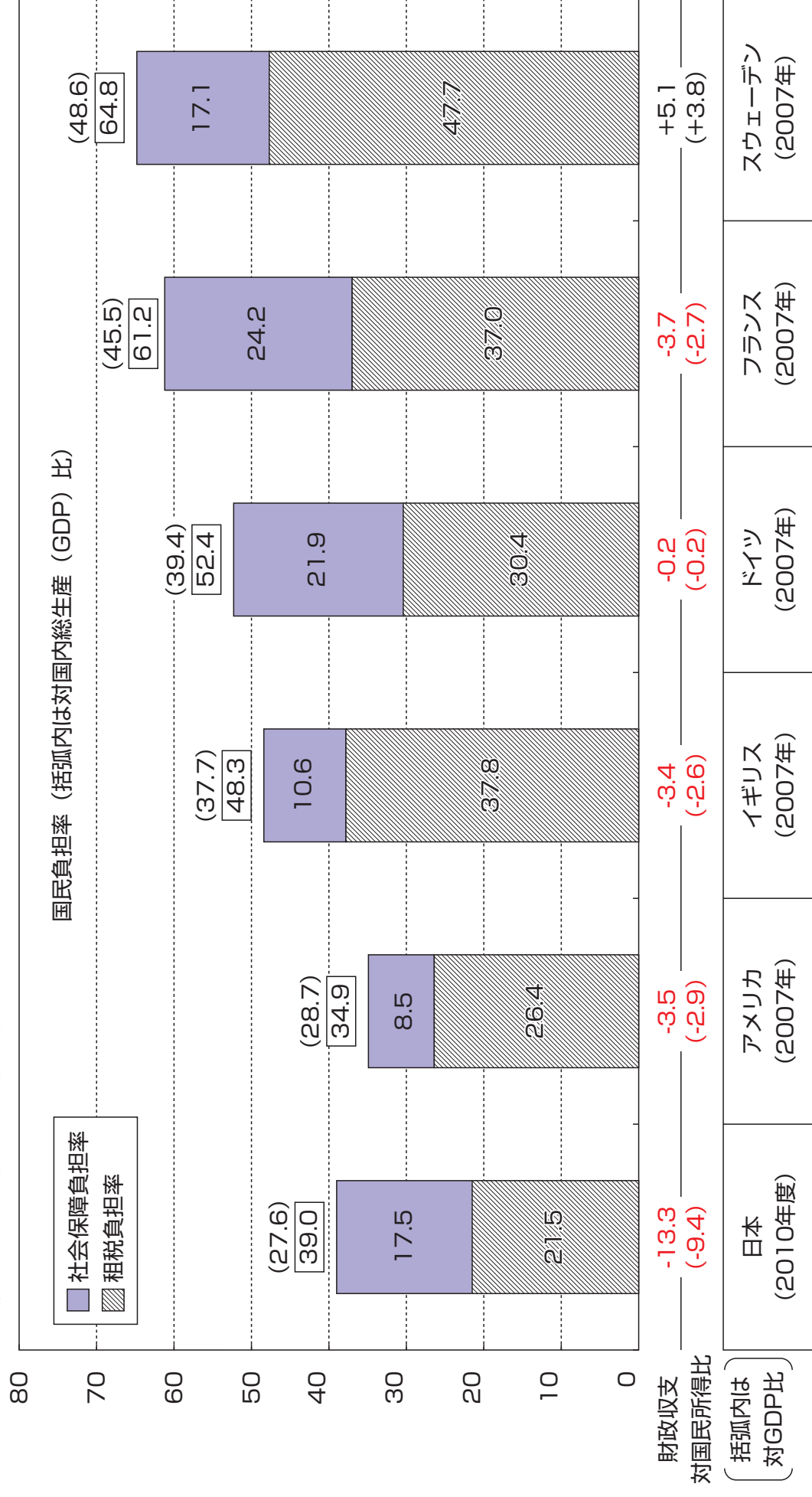
- ・年金—米英を上回るが、他の欧州諸国をやや下回る規模
- ・医療—米英とほぼ同規模、他の欧州諸国をやや下回る規模
- ・その他の給付—米国を上回るが、欧州諸国をかなり下回る規模 となっている



(注) OECD : "Social Expenditure Database" 等に基づき、厚生労働省政策統計官付社会保障担当参事官室で算出したもの。いずれも2005年。
OECD社会支出基準に基づく社会支出データをを用いているため、社会保障給付費よりも広い範囲の費用（公的住宅費用、施設整備費等）も計上されている。
高齢化率は OECD: "OECD in figures 2009"、国民負担率は財務省調べによる（日本は2010年度見通し。諸外国は2007年実績。）。

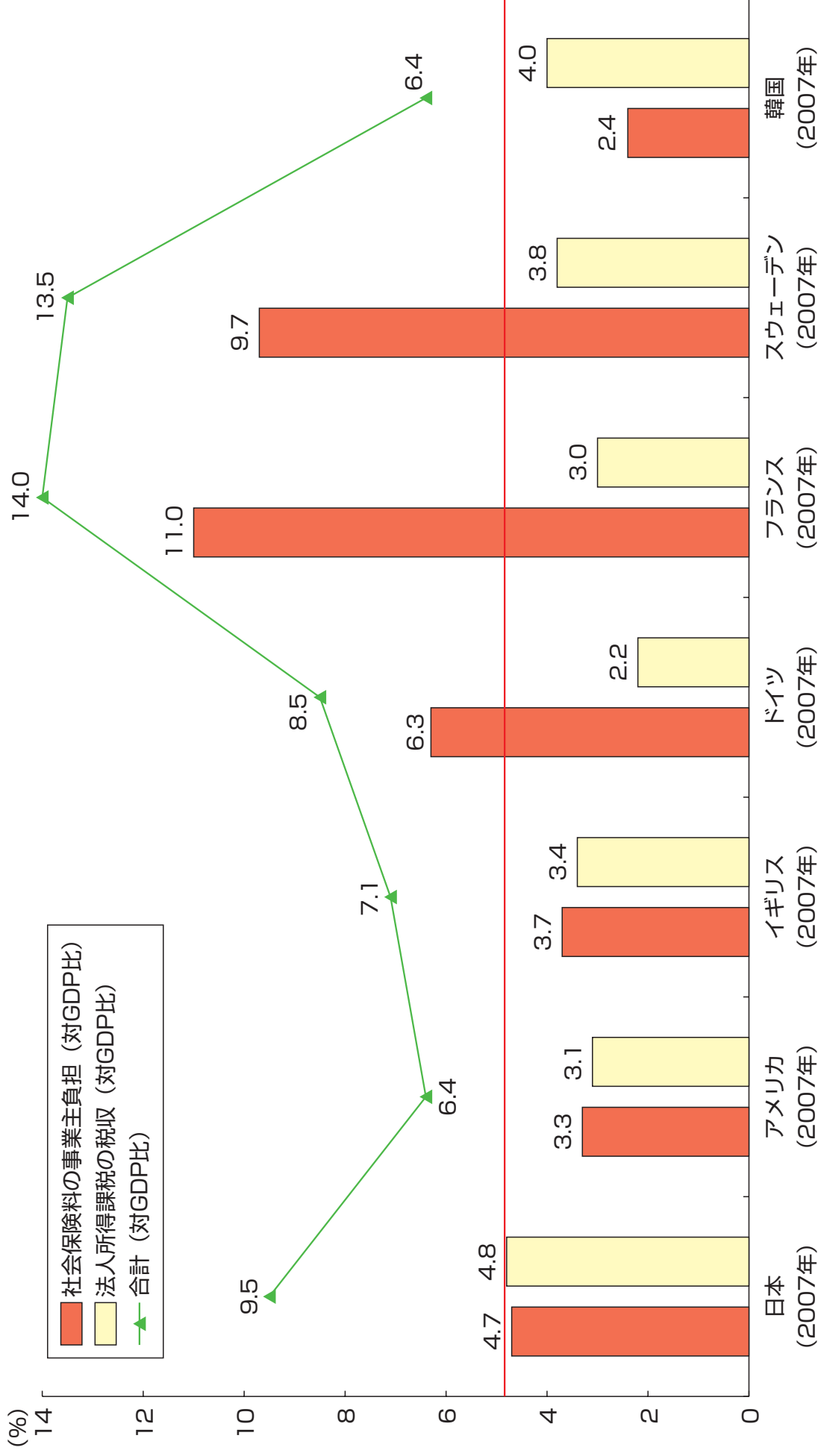
国民負担率の国際比較

[国民負担率＝租税負担率＋社会保障負担率]



(注) 1. 日本は2010年度（平成22年度）見通し、諸外国は2007年実績。
 2. 財政収支の対国民所得比は、日本及びアメリカについては一般政府から社会保障基金を除いたベース、その他の国は一般政府ベースである。
 【出典】財務省ホームページ

社会保険料事業主負担と法人所得課税の税収の国際比較



(出典) 税制調査会専門委員会第2回基礎問題小委員会 (平成22年4月5日) 資料をもとに作成

(注) 1. 社会保険料事業主負担については、法人事業主及び個人時事業主の負担分の他に、公共部門の社会保険料納付義務者の負担分も含まれている。

2. OECD "Revenue Statistics" においては、社会保険料に係る係数について、分類不能とされている項目があり、これについては計数上関連する項目に按分している。

(資料出所) 内閣府「国民経済計算確報」、OECD "Revenue Statistics 1965-2008" 及び同 "National Accounts 1996-2007"