

## 第1章 研究概要

### 1 ワークライフバランスの取組み

#### (1) 目的

本研究のテーマは、「ワークライフバランスの取組み」である。2007年に内閣府は「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を同時に策定し、ワークライフバランスの充実を促した。これは、我が国の活力の向上を目指したものであるが、神奈川県においても2008年に神奈川労働局と共同で「神奈川仕事と生活の調和推進会議」を設置し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現に向けての取り組みが行われている。

現在、欧州危機と言われるユーロ圏内の各国の財政問題や中東における政情不安などに代表されるように、第2次世界大戦後の世界の枠組みが変わりつつあり、大きな時代の転換期にあると言える。

また、世界の人口が増加する一方、先進国、特に日本では、少子高齢化が進行する中で、人口減少や高齢者の増加に伴う年金、医療などの社会保障やリーマン・ショック以降の世界的な景気減速や円高、雇用問題など、さまざまな課題が生じている。

このため、活力ある社会の創造に向け、我々の働き方や生活の在り方についても見直す必要があり、女性の就業率の向上とともに、女性が安心して子どもを産める社会の実現を成し遂げるためには、ワークライフバランスの実現が不可欠である。

欧米各国では、ワークライフバランスを推進するため、特に女性と高齢者の就業率を上げるべく努力がなされている。

そこで、その中でもいち早く男女平等社会を実現させ、ワークライフバランスが充実している先進事例としてスウェーデンを、また、国民性が比較的日本と近く、近年少子化に歯止めがかかり、積極的なワークライフバランス政策がとられ



ているドイツについて、その取り組み事例と課題について学ぶことにより、各自治体におけるワークライフバランス施策推進のための地盤を形成することを目指した。

## (2) 調査研究

調査研究にあたっては、研究員自身が抱いているワークライフバランスのイメージが漠然としており、また、研究したい内容もその切り口がさまざまであったため、まずそれらを明確にした上で研究内容を絞り、焦点を合わせていくことに力点が置かれた。

ワークライフバランスの取り組みと一口に言つても、その視点は無数にあり、例えば少子化対策としての女性の就労環境整備や保育所の充実、高齢者への就労支援、男性の育児休暇取得や地域活動参加の促進、もっと長期的に見れば、男女平等に関する児童生徒への教育も重要な視点である。

その中で、本研究会では、スウェーデンでは主に男女平等に関する施策を、そしてドイツでは少子化対策に関する施策の研究を行うこととし、全研究員が共通の意識を持って臨むこととした。

さらに、「ワークライフバランスとは何か」を具体的につかむ手立てとして、また訪問先の選定および訪問国についての理解を深めるため、株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ＆ワークライフバランス研究部長の渥美由喜氏と、筑波大学大学院人文社会科学研究科教授の本澤巳代子氏を迎えて講演会を実施した（講師の略歴、講演会の内容については後述する）。

研究を進めるにあたっては、インターネットや各種文献より情報収集を行い、スウェーデンやドイツを中心に、欧米各国のワークライフバランスの取り組み事例やその課題について調査した。また、日本国内での先進事例や取り組み事例について調査し、同時に日本国内の実態を示したデータ収集を行った。



厚生労働省『仕事と生活の調和  
推進プロジェクト』  
シンボルマーク

## 2 ワークライフバランスとは

ワークライフバランスは、その言葉が示すとおり、仕事（ワーク）と仕事以外の生活（ライフ）の調和（バランス）を意味する。

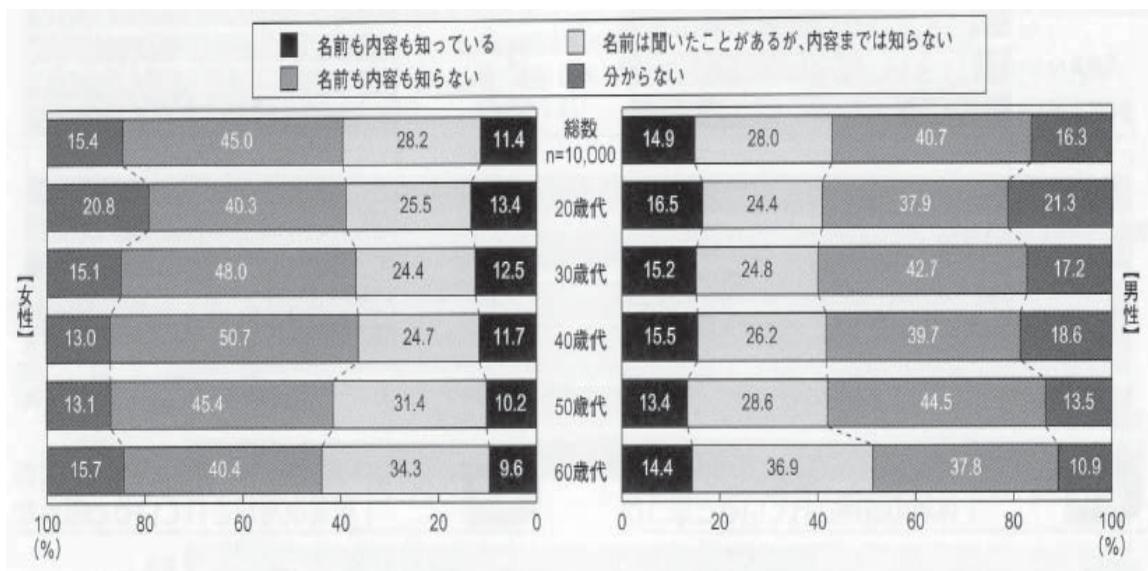
現在、私たちの暮らしや価値観は多様化し、また、結婚前、結婚後、子育て期、中高年期などライフステージに応じてそれはさまざまに変化している。その中で仕事は、自分らしい生活を送るための支えとなるものであり、仕事の充実は生活の充実へとつながり、またその逆もしかりである。つまり調和とは、仕事と生活の割合が等しいというものではなく、仕事と生活の関係が双方に相乗効果をもたらす状態を表すもので、それは人によって、またその時々によってさまざまである。

では、仕事と生活の調和を図るために何が必要なのか。多様なライフスタイルに対応するためには、多様な働き方、柔軟な働き方を選択できる環境づくりが必要となる。ワークライフバランスの取り組みとは、年齢・性別を問わず、誰もが働きやすい仕組みをつくることである。また、この取り組みは単に働く側のニーズに応えるだけではなく、労働意欲を促進し、企業への貢献度を高め、企業にとっても大きなメリットをもたらし、経済の活性化、ひいては社会全体の活性化にもつながっていく。

ワークライフバランスは、欧米で普及した概念で、1980年代米国企業のワーキングマザー向けのワーク・ファミリー・バランス（仕事と家庭の調和）施策などに由来する。その後、1990年代に入ると、母親だけでなく全従業員のニーズに対応するための施策として「ワークライフバランス」の取り組みが世界的に広がるようになり、我が国でも少子化対策、男女共同参画の視点からその必要性が議論されるようになった。また、企業においては、CSR（企業の社会的責任）や労働力不足の中での優秀な人材確保、多様化する社員のニーズへの対応などを背景に注目されている。

しかし、日本での認知度は、冒頭で述べた政策等により官民一体の取り組みが始まっているにもかかわらず、内閣府による2009年2月の調査では、ワークライフバランスという言葉を知っているのは、男女ともに50%に届いておらず、内容まで理解している者に至っては男性14.9%、女性11.4%と極めて低いのが現状である。

### 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）という言葉の認知度



出典：内閣府『男女のライフスタイルに関する意識調査』2009年2月

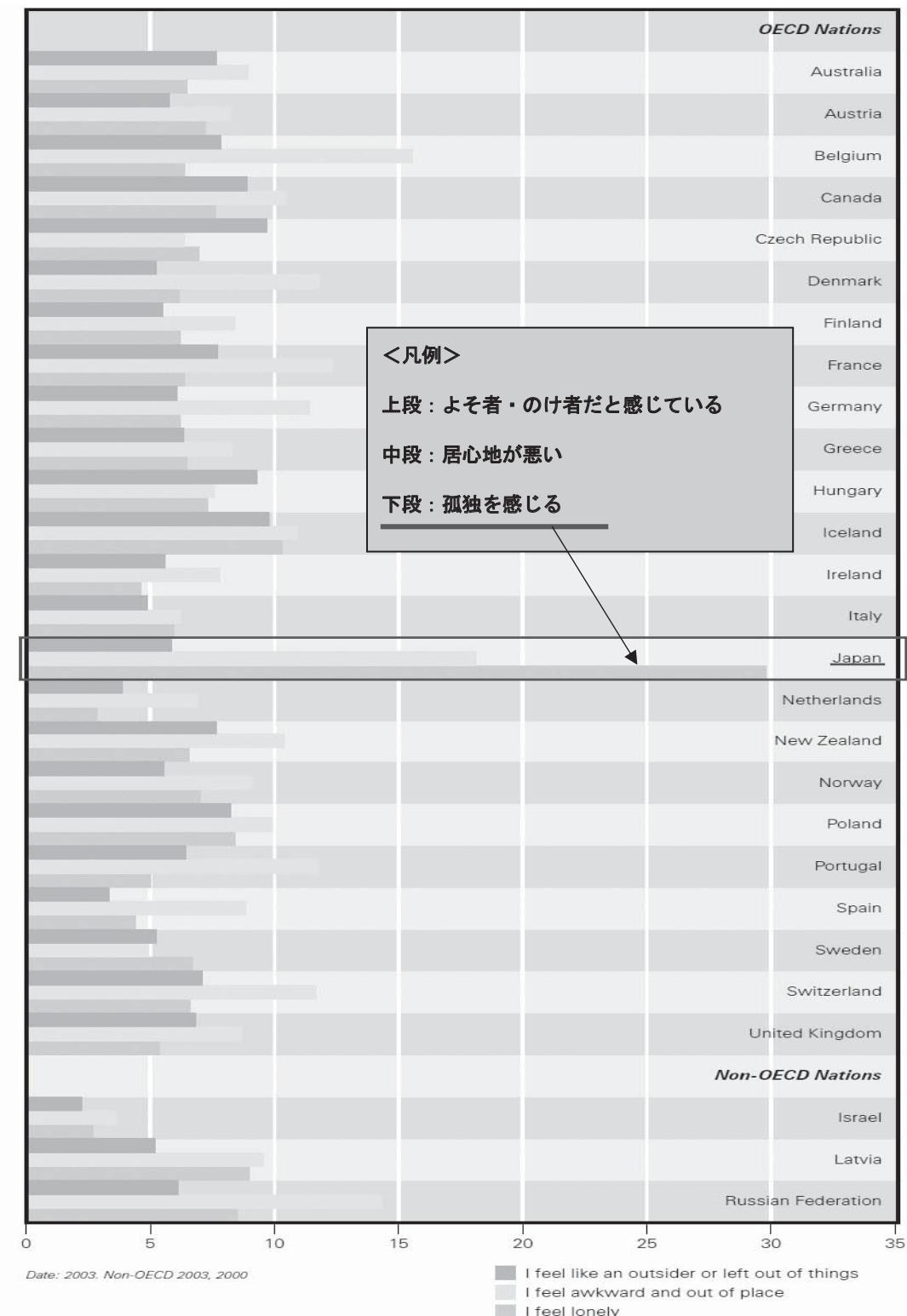
## 3 日本での取り組みと現状

### （1）背景

「日本は豊かで幸せな国」。そう感じている人は少なくないだろう。しかし、実際、日本に住む私たちは、日々の暮らしの中で本当に幸せを感じているのだろうか。

ユニセフの「子どもの幸福度調査」というものがある。これは、21の経済先進国（すべてOECD加盟国）の子どもや若者を取り巻く状況に関する報告書で、各国の子どもの福祉を、「物」「健康と安全」「教育」「友人や家族との関係」「日常生活上のリスク」「子どもや若者自身の『実感』」の6つの角度から複合的に考察されたものである。その中で、日本の子どもたちは29.8%もの割合で「孤独を感じる」と答えている。全体平均7.4%のおよそ4倍もの数字で、先進諸国の中では抜けて高い（図1）。子どもたちは未来を映す鏡。その鏡をみれば、日本の未来は幸せそうに見えないかもしれない。

図1 ユニセフ子どもの幸福度調査 子どもの孤独感について



戦後の高度経済成長期、男性は家庭よりも仕事を優先して長時間がむしやらに働き、それを妻である女性が内助の功で支える、という男女の役割分担が明確にあるのがスタンダードな姿で、税法上も配偶者控除や扶養控除、あるいは公的年金の第3号被保険者制度といった形で、国がその働き方を後押ししてきた。これにより日本は世界でも指折りの経済力を手に入れ、諸外国からも豊かな国と称賛されるまでになった。しかしバブルが弾け、経済のグローバル化が進む中、労働に関する規制緩和の促進と市場原理主義の台頭は、労働市場の自由化を一気に推し進めることになる。企業は、人件費の削減のために正社員の雇用を減らし、パートやアルバイト、契約・派遣社員といった新しい雇用形態を採用した。その結果、その日一日はしのげるけれども将来を見通せない生活を送らざるを得ない人たちを生み出し、その一方では、正社員の長時間労働は改善されないばかりか、リストラという不安にも怯えながら働くようになった。リストラされないため長時間労働に甘んじる労働者も少なくなく、その結果、過労死、過労自殺、うつ病が大幅に増え大きな社会問題となっている。

物質的に豊かになったのに、なぜか幸せ感が欠けている。それは、物質的な豊かさは他者との比較によって成り立っているからであろう。この国に住む人々が、働き方を含めた生き方をあらためて見つめ直し、大きく舵を切る時期に来ているのではないか。ひとりだけではなく、社会全体が幸せな状態で、あらゆる人々の心が豊かにあるために目指すべき姿の一つが、ワークライフバランスではないだろうか。

## （2）日本での取り組み

2007年、内閣府によって策定された「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」によれば、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとしている。そして具体的には、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、の3つを目指すべき社会の在り方としている。さらに、内閣府はワークライフバランス推進のために「カエル！ジャパン」というキャンペーンを実施し、働き方を少しづつ変えてみよう、

できることからまずははじめよう、と呼びかけを行っているところである。

ここからは、ワークライフバランス憲章の中で謳われている3つの目指すべき社会の在り方の視点から、現状と課題についてもう少し掘り下げてみる。

### ① 就労による経済的自立が可能な社会

まず、若年層の失業率が悪化の一途を辿っている。2009年のリーマン・ショック後の不況の影響で、15から24歳までの完全失業率は5年ぶりに9%を突破し(図2参照)、就職氷河期の再来とも言われている。フリーターとも呼ばれる非正規労働をやむを得ず選択している例も少なくない。

若い頃は正社員と収入格差がないので、それほど危機意識を持ちづらいが、長期的にみれば職業スキルを蓄積できずに賃金も増えない、いわゆるワーキングプアに陥る危険性が高い。そのような状況の中では、暮らしの経済的基盤が確保できず、結婚や子育てに対する希望を持つことが非常に困難である。



図2 総務省統計・労働力調査より

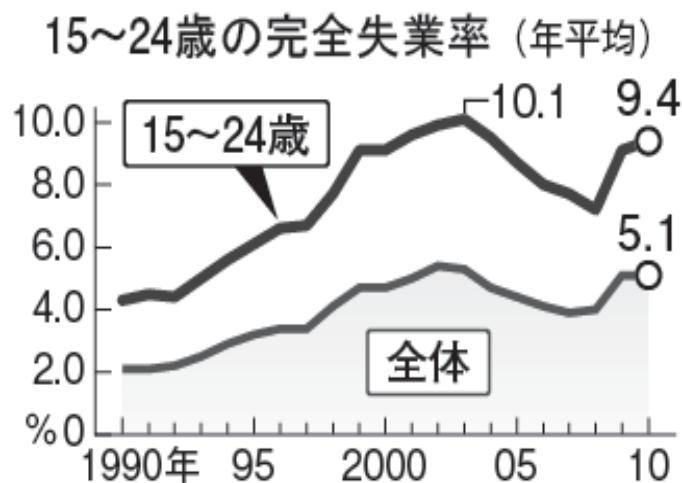
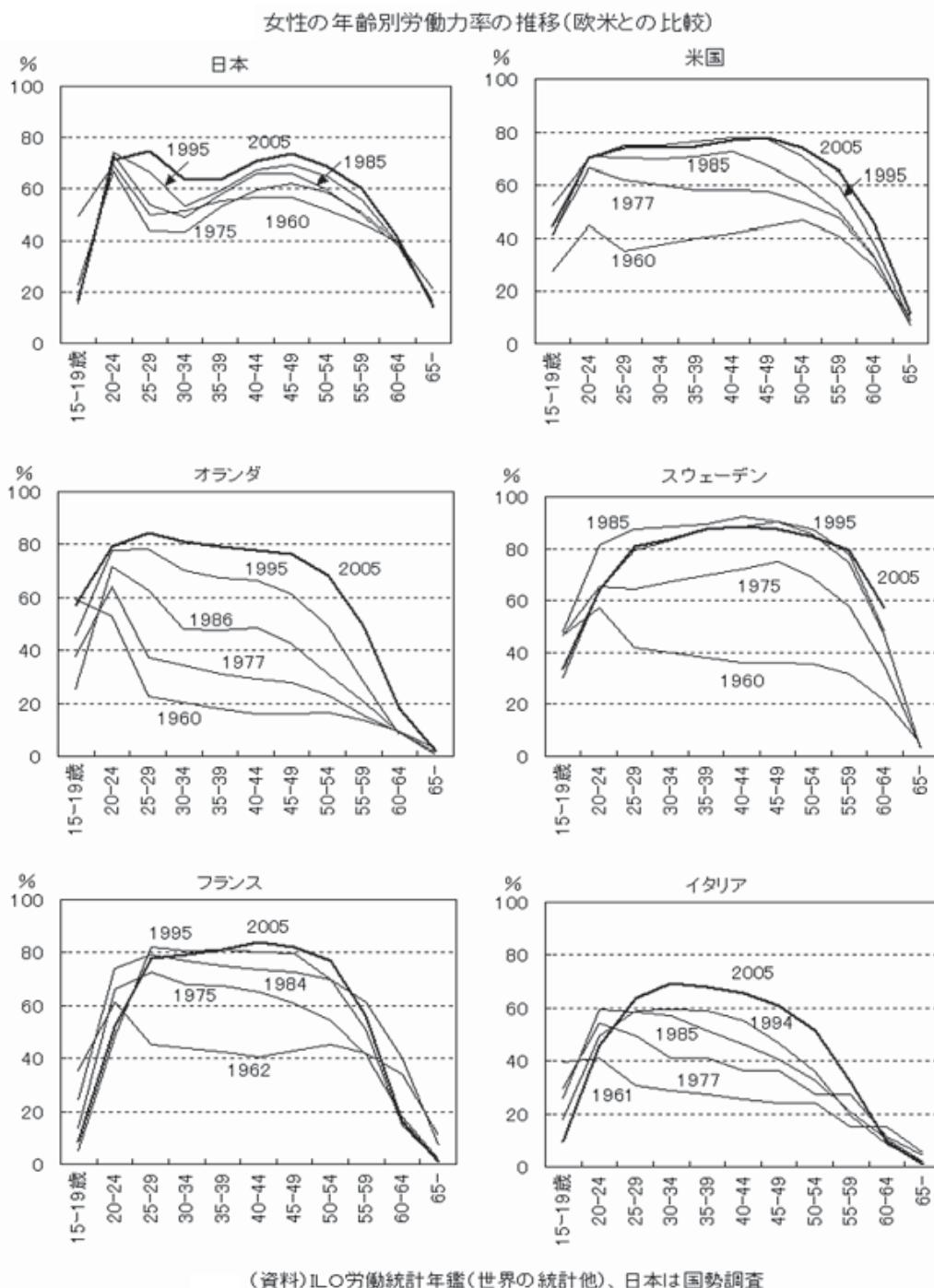


図3 女性の年齢別労働力率の推移（欧米との比較）  
ILO 労働統計年鑑より（日本は国勢調査）



(資料) ILO労働統計年鑑(世界の統計他)、日本は国勢調査

では、女性の就労についてはどうか。図3を見ても分かるように、日本は依然として女性の就業状況はいわゆる「M字カーブ」と呼ばれる形となっており、欧米諸国と比較してもその差は歴然である。女性が結婚・出産そして育児をする

時期に離職し、その後再び社会復帰を図る様子が見て取れるが、他の欧米諸国のように、さまざまなライフステージの中でも継続して働き続けられる労働環境であることが、個々人の自立という点でも、社会における労働力の確保という側面でも望まれる。

高齢者の雇用問題については、これからの中高齢社会を考えた場合に、現実問題としてその拡大を図らざるを得ないのが実情である。年金の支給年齢が段階的に引き上げられることに伴う無賃金・無年金の問題を回避するため、厚生労働省は2011年12月14日、厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会の職業安定分科会雇用対策基本問題部会において、2013年度より希望者全員を65歳まで再雇用するよう企業に義務付け、高齢者の経済的自立を図る方針を示している。高齢者が働く意義は、経済的自立とともに、健康を保持すること、また社会参加や社会貢献、そして熟練した技術や積み上げてきた知識・能力・経験の活用という意味でも大変重要である。高齢者雇用を進めるには、企業に対する高齢者雇用の必要性・有用性の啓発と普及促進の施策を講じ、高齢者が働く場を開拓すること、そのために、高齢者就労の斡旋・支援をシステム化（事業化）していくことも一つの手立てとして有効だと考えられる。

「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」に基づき示されている「仕事と生活の調和推進のための行動指針」には、2020年の数値目標<sup>※1</sup>として、フリーターの数を行動指針策定時<sup>※2</sup>の178万人から124万人に、女性（25～44歳）の就業率を66%から73%に、そして高齢者（60～64歳）の就業率を57%から63%と設定している。これらを達成するために具体的な施策が各自治体においても実情に応じて講じられるべきだが、制度によって窓口が分散されており、ワークライフバランスの理念に添って、住民のさまざまなライフステージに対応できる継続的・横断的な取り組みを行っている自治体はまだ少数ではないだろうか。

注) ※1：2010年6月、「行動指針」の改定が行われ、2008年から2009年までの実績値により2020年の数値目標が設定された。

※2：2007年12月の「行動指針」策定時の数値で、それぞれ2006年の実績値。

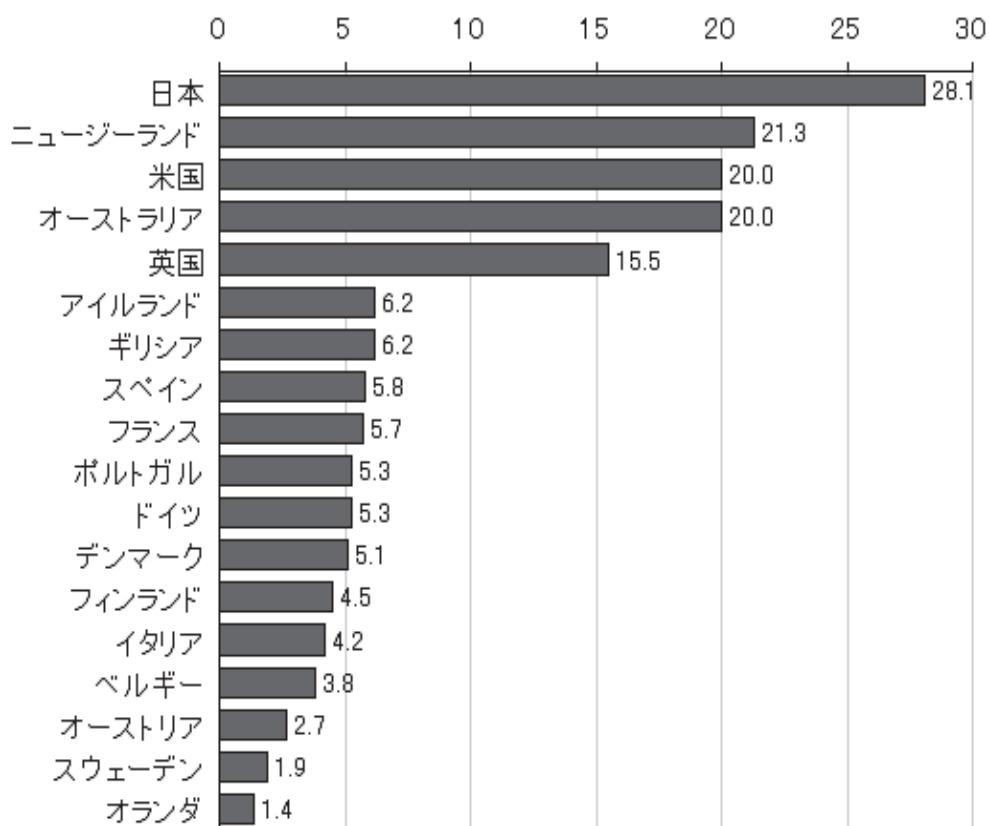
## ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

正社員については、長時間労働の高止まりという問題が存在する。日本は欧米諸国と比較して長時間労働者の割合が突出しており(図4)、その一方で労働時間の短いパートタイム労働者は増加傾向にあるなど、労働時間の二極化が進んでいく(図5)。

図4

長時間労働者比率(2000年)

週当たり労働時間が50時間以上の労働者割合(%)

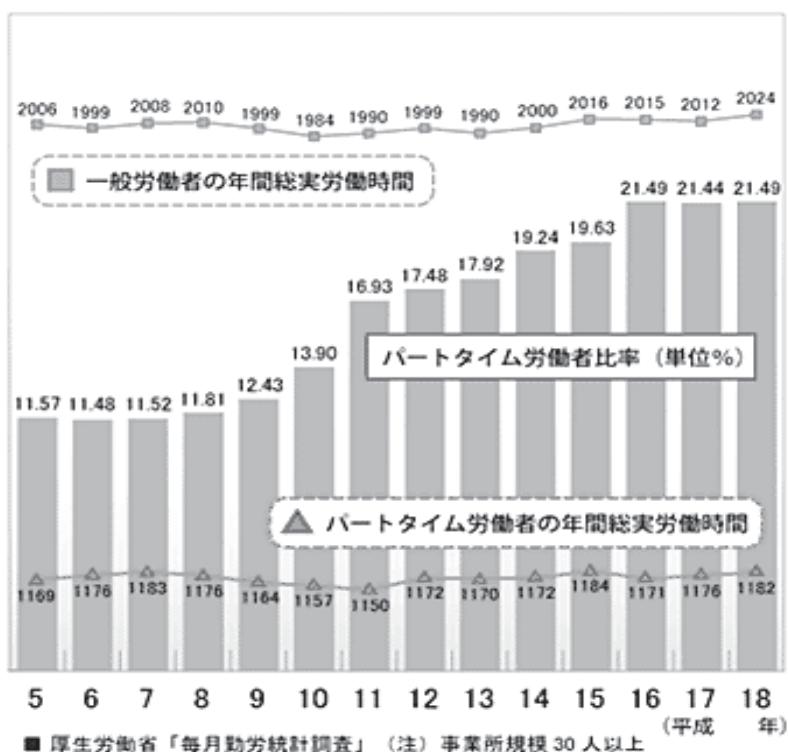


(注)米国データは1998年。米国と日本は49時間以上働いた比率。

原資料はILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

(資料)内閣府「平成18年版国民生活白書」

図5 厚生労働省『毎月勤労統計調査』より



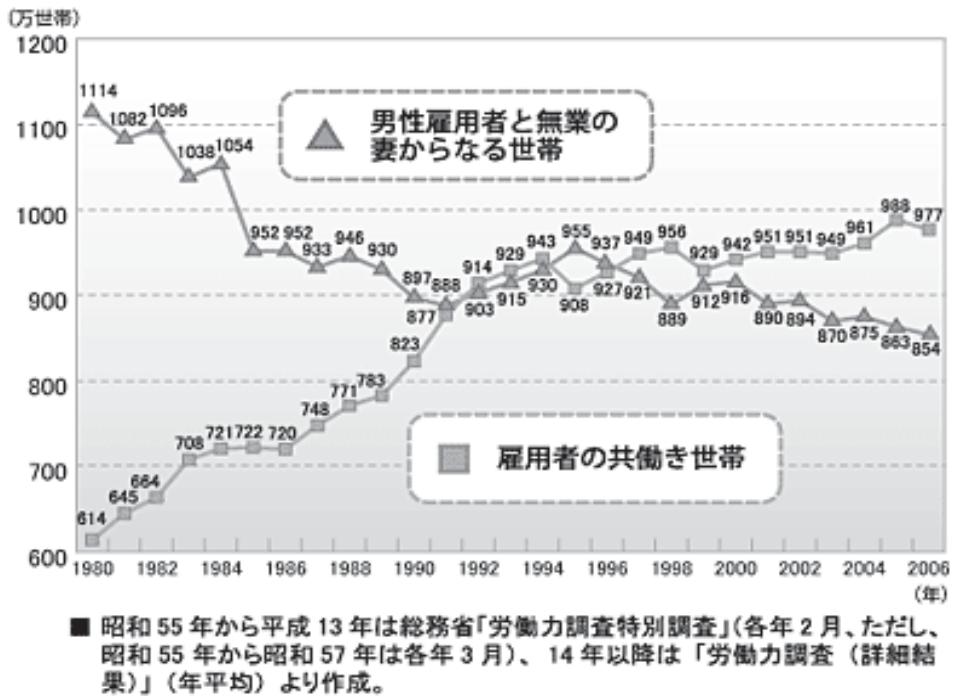
正社員は年次有給休暇の取得率も低い例が多く、仕事に忙殺されて自己啓発や家族団らん、地域活動への参加といったライフの充実を図る暇がないというのが現状である。

さらに、長時間労働によって心身の健康に影響がおよび、過労死、自殺を招くケースについては、警察庁の自殺統計データによれば、3万人を超える平成22年中の自殺者のうち、「経済・生活問題」を原因とするものが7,438人(22%)、また「仕事の勤務問題」を原因とするものが2,590人(8%)を占めており、一見すると豊かなこの国で、「働く」ことに関する悩みから自ら命を絶っている人が数多くいる、という悲しい現実もある。

### ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

高度経済成長期が終わりを告げ、経済構造そのものが変化するとともに、「男は外へ仕事に行き、女は家庭を守る」といった固定的性別役割分担意識は薄れ、夫婦共働きが増加(図6)、人々の理想とするライフスタイルも多様な変化を遂げている。その中で、各個人が望む働き方・生き方を自律的に選ぶことのできる

図 6 総務省・労働力調査特別調査（昭和 55～平成 13 年まで）および  
労働力調査（平成 14 年以降）より

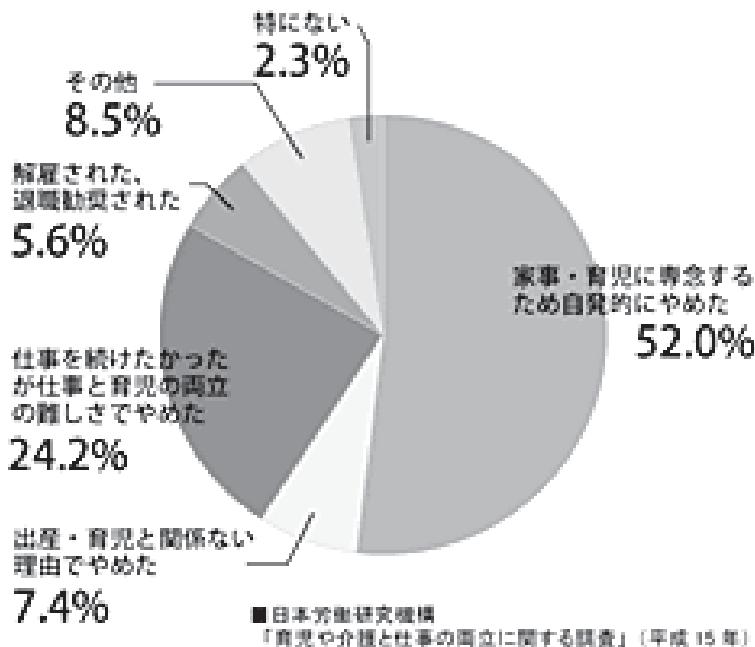


社会が今後求められる姿だろう。

働き方に関して言えば、特に女性はライフステージに応じた働き方を望んでいるが、結婚、出産、特に子育て期においては、仕事との両立が難しく、いったん仕事をあきらめるケースや、会社の理解が得られず辞めていくといった問題例もあるようだ（図 7）。

仕事を一度離れることによって、積み上げたキャリアがリセットされてしまったり、復職したくても希望する職種につけなかつたりといったデメリットがあり、希望する働き方や生き方を実践できないことが問題である。もちろん出産・育児にかかる休暇制度を設けて離職させない手立てを講じることは大切だが、それだけではなく、育児のための短時間労働（ワークシェアリングやテレワークを含む）といった柔軟な働き方への環境を整えること、あるいは保育施設の整備といったインフラも充実させる必要がある。

図7 日本労働研究機構『育児や介護と仕事の両立に関する調査』より



さらには、職場復帰した後の制度、例えば希望する職種への復帰をかなえ、モチベーションを保つことは企業にとっても有益だという意識を定着させること、そしてもっと重要なのは、育児休暇は女性だけが取るものではなく、父親である男性も取得するのが当然であるという風土を創ること、これが「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の実現に向けてのポイントの一つとなるだろう。

また、長きにわたる人生の中で、問題になるのは結婚や育児だけではない。これからの中高齢社会に向け、避けては通れないのが介護の問題である。介護は育児とは違い、始まりも終わりも計画がたてられないため、育児よりも働き方に柔軟性がないと仕事との両立は難しい。人口比率から見ても、今後、介護の問題は皆が経験することだと考え、各自治体でのフォローは無論だが、労働力の確保といった側面から各企業でも取り組むべき課題であると言える。

#### 4 訪問国の選定理由

ワークライフバランスの観点から日本の現状と課題を見てきたところで、本研究の目的である、「各自治体におけるワークライフバランス施策推進のための地

盤形成」のために、諸外国から何を学ぶべきかを整理し、今回の訪問国としてスウェーデンとドイツを選定した理由を述べたい。

現在の日本において、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」から始まった一連のワークライフバランス支援策は、目に見えて効果が表れているとは言い難い。生活者が、豊かさ（＝幸せ）を実感できていない状況は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2010年6月9日決定）の実現度を検証した「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）レポート 2010～決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ～」（2010年9月内閣府仕事と生活の調和推進室発行）にまとめられた、数値目標設定指標や「仕事と生活の調和」実現度指標の動向（内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページ

<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-10/zentai.html>  
参照）から、具体的な数値として把握することができる。

この「仕事と生活の調和」実現度指標のうち、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」で謳われている『3つの社会』の実現度は、次のように推移している。

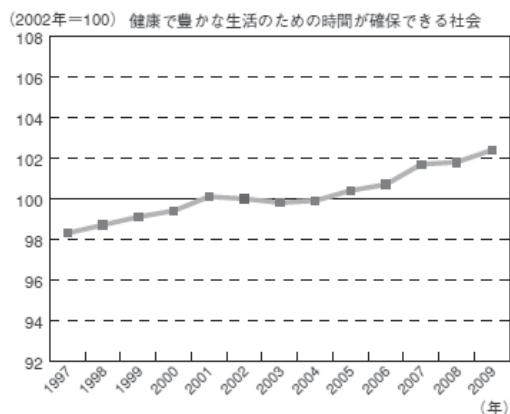
まず、①就労による経済的自立が可能な社会の実現度は、この十数年間一進一退を繰り返している。2010年発表のデータでは、景気の停滞を反映しフリータ一人口の増加といった収入面での経済的自立に関するポイントが低下している反面、25から44歳までの女性の就業率が順調にポイントを伸ばしており、いわゆる「M字カーブ」の解消が進んでいることから、就労による経済的自立が可能な社会の実現度は、ほぼ横ばいとなっている。

次に、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度は、着実なポイント上昇傾向にある。労働時間に関する労使の話し合いの実現、メンタルヘルスケアの推進等が主な理由に挙げられる。

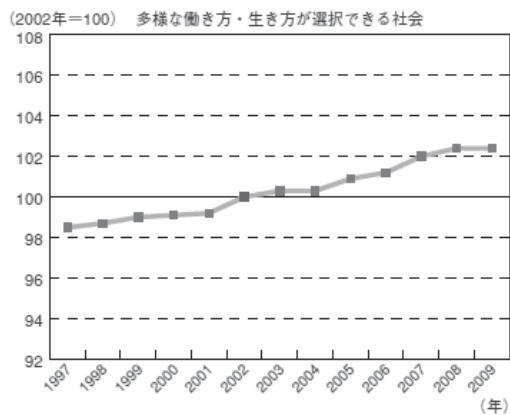
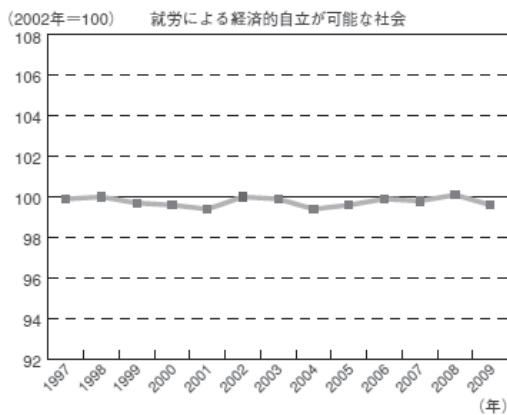
最後に、③多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現度は、残念ながら足踏み状態となっている。在宅型テレワーカー数や保育サービスの提供等のポイントが上昇を見せるも、それを上回るほどの減少傾向が自己啓発を行っている労働者数に表れている。また、男性の育児休暇取得率は微増し、女性の育児休暇取得率が減少している。

### (3) 3つの社会の実現度の推移

3つの社会の実現度の推移を、1997年から2009年までについてみると、「就労による経済的自立が可能な社会」は概ね横ばいで推移してきましたが、直近では収入面で自立する機会が低下したことから、低下しています。一方、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」は上昇しています。「多様な働き方・生き方が選択できる社会」については、改善傾向に足踏みがみられます。



【図表 3-3-2 3つの社会の実現度】



(注1) 上記指標は、2002年を基準年として指数化したものであり（2002年=100）、各社会の姿の各年の水準は、当該社会の姿の基準年と比較した相対的な状況を示している。

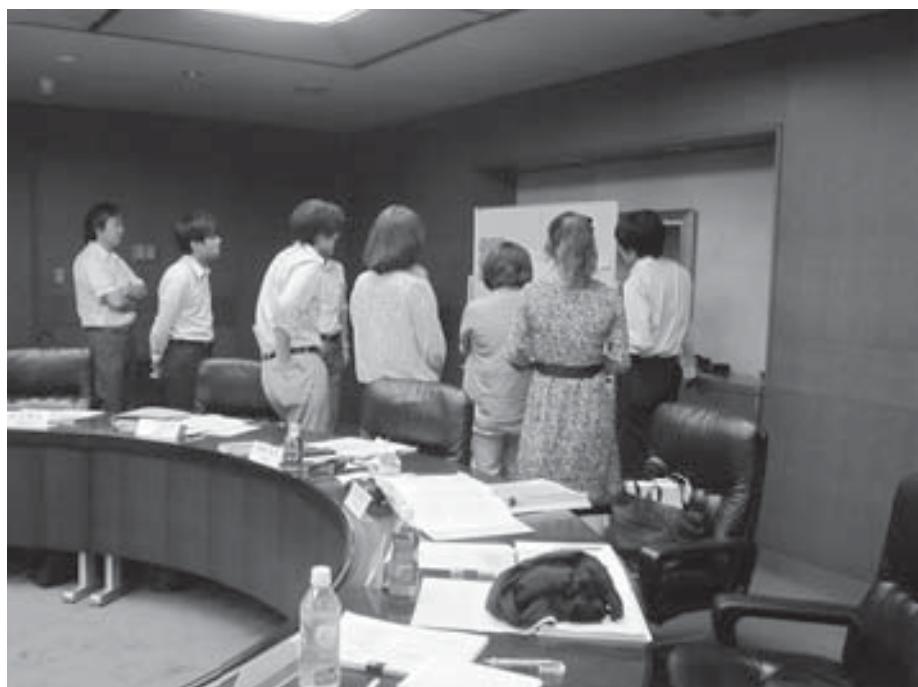
(注2) 指数の上昇（低下）は、各社会の姿の実現度が進展（後退）していることを意味する。

(注3) 3つの社会の実現度は、①「1 仕事・働き方」分野の構成要素から算出されており、行動指針に記載されている数値目標全てを含んでいないこと、②数値目標以外の構成要素も含めて算出していること、に留意する必要がある。

出典：内閣府仕事と生活の調和推進室『仕事と生活の調和（ワークライフバランス）レポート 2010～決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ～』

この結果から、訪問先の選定にあたっては、海外におけるワークライフバランスの取り組みと日本のワークライフバランス支援策を比較するとき、成功事例とともに、実践上の課題についても把握することが必要と考え、男女の性差による固定的役割分担意識に起因する指標の推移に注目した。具体的には、女性の就業率と、男性の家事・育児関連時間である。いずれの数値も、日本では改善傾向が見られるものの、国際的には未だ低い水準にある。

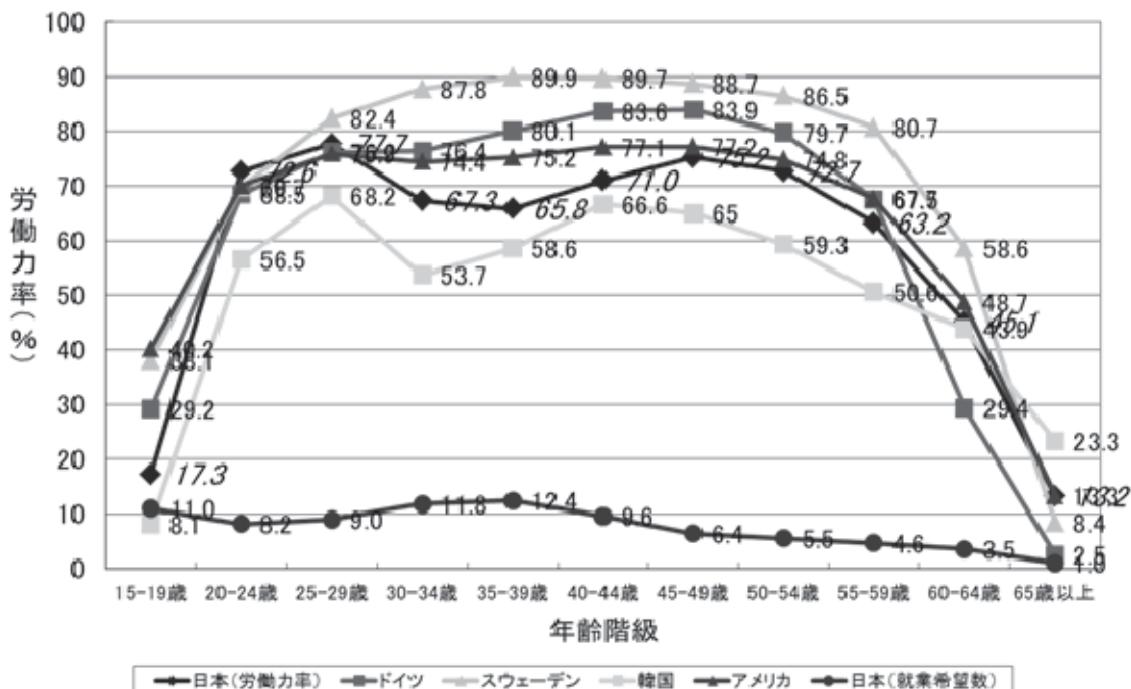
この数値を諸外国と比較することで、ワークライフバランス実践のトップを走る国と、今まさに日本と同様にワークライフバランスにおいて課題を抱え試行錯誤している国の 2 カ国を選定し、さらに行政、雇用者、労働者などの立場からワークライフバランスの現状をヒアリングできるよう、視察先（機関、団体、施設等）を検討することとした。



訪問先選定の様子（2011 年 6 月 13 日 第 2 回研究会にて）

世界主要国の女性の労働力率（15歳以上の人団に占める労働者の割合）を年齢階級別に比較すると、スウェーデンがなだらかな曲線を描いているのに対し、他の先進国では大小の差はあるもののM字カーブの傾向が見て取れる。これは、スウェーデンが女性にとって「就労による経済的自立が可能な社会」であることを示している。

女性の年齢階級別労働力率の国際比較と女性の年齢階級別就業希望率

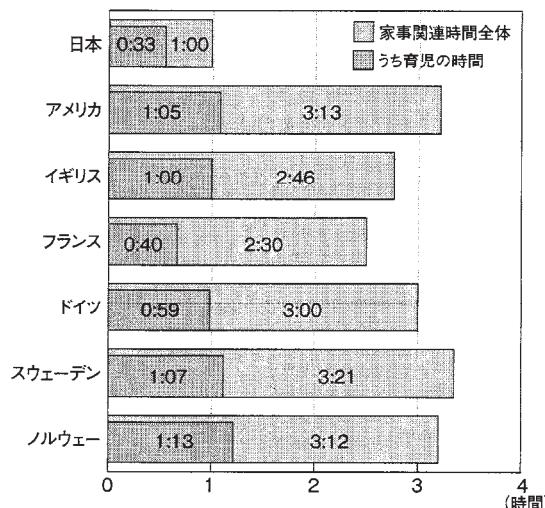


内閣府発行「ひとりひとりが幸せな社会のために」（平成23年版）から引用

- 1 「労働力率」…15歳以上人口に占める労働人口（就業者+完全失業者）の割合
- 2 米国の「15-19歳」は16歳から19歳
- 3 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年）、その他の国はILO「LABORSTA」より作成
- 4 日本は平成21年（2009年）、韓国は平成19年（2007年）、その他の国は平成20年（2008年）時点の数値

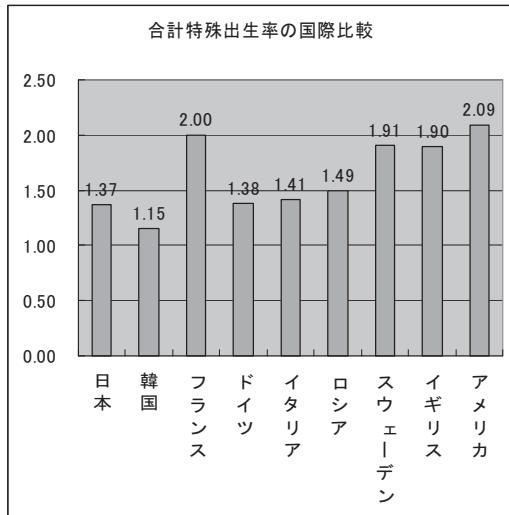
日米欧諸国の、6歳未満児のいる夫婦の、夫の1日当たりの家事・育児関連時間を比較すると、北欧、米国に次いでドイツが上位に位置している。北欧は男女平等意識が高く、男性も積極的に家事・育児に参加していることが容易に想像できるが、ドイツについては、出生率や性差による固定的役割分担意識が日本と相似しているにもかかわらず、特に家事に関わる時間が3倍となっていることが興味深い。

6歳未満児のいる夫婦の夫の家事、育児時間(1日あたり)



備考: 1.Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men"(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Summary"(2006)及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。  
2.日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

出典：内閣府『男女平等参画社会の実現を目指して』



注) 厚生労働省「平成 22 年『出生に関する統計』の概況」より引用。日本、韓国、フランスは平成 21 年、イギリスは平成 19 年、その他は平成 20 年時点の数値である。

女性の労働力率、男性の家事・育児関連時間ともに高い値を示すスウェーデンは、世界が認める福祉国家であるがゆえ、日本社会とはかけ離れているが、ワークライフバランスの実践された社会の一つの形としてスウェーデンを観察することには大きな意味を持つと考えた。一方、女性の労働力率や保育所不足などの課題を抱えながらも、男性の家事・育児関連時間は長いドイツの現状には、日本がワークライフバランスを推進するうえで注目すべきヒントがあるものと思われた。

以上のことから、ワークライフバランス実践のトップを走る国としては、ワークライフバランス支援政策が充実し、男女同権思想に歴史のあるスウェーデンを、また、日本と同様に試行錯誤している国としては、育児の三歳児神話※3、勤勉、戦後の多産アレルギー※4等、国民性に共通点が多く見られながらも、近年少子化に歯止めがかかり、積極的なワークライフバランス政策がとられているドイツを、訪問国として選定した。

注) ※3 : 3歳頃まで母親の元で育てないと子どもに悪影響があるという考え方。

※4 : 戦前戦中の「産めよ、増やせよ」に反発した戦後の考え方。

## 5 訪問国の概要

### (1) スウェーデン

#### ① 国勢

国名	スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden)
面積	約45万平方キロメートル (日本の約1.2倍)
人口	約940万人 (日本の約7%)
首都	ストックホルム
言語	スウェーデン語
歴史	1100年代 王国として統一始まる
	1630年 ドイツ30年戦争に介入、ウェストファリア条約で 大国の地位確保 (~1648年)
	1814年 ナポレオン戦争後、キール平和条約締結。以降、 非同盟・中立政策
	1946年 国連加盟
	1995年 欧州連合 (EU) 加盟

#### ② 経済

主要産業	機械工業 (含、自動車)、化学工業、林業、IT
GDP	49,183米ドル (国民一人あたり、2010年、IMF)
経済成長率	5.7% (2010年、IMF)
失業率	8.4% (2010年、IMF)
通貨	クローナ



## (2) ドイツ

### ① 国勢

国名 ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)  
面積 約35万平方キロメートル (日本の約9.4%)  
人口 約8,180万人 (日本の約6.3%)  
首都 ベルリン  
言語 ドイツ語  
略史 1871年 ドイツ帝国成立 (いわゆる「ビスマルク憲法」制定)  
1933年 ヒトラー首相に就任、ナチ党の一党独裁制確立  
(~1945年)  
1949年 西独基本法の成立、西独、東独の成立  
1961年 「ベルリンの壁」構築  
1989年 「ベルリンの壁」崩壊  
1990年10月3日 統一

### ② 経済

主要産業 自動車、機械、電子工学、化学、環境技術、etc  
GDP 40,274米ドル (国民一人あたり、2010年、IMF)  
経済成長率 3.6% (2010年、ドイツ連邦銀行月報)  
失業率 7.7% (2010年、独連邦統計庁)  
通貨 ユーロ



\*以上、外務省ホームページより引用

★は訪問した都市

なお、本書における両国の通貨の日本円への換算は、2011年10月現在のものとし、1クローナ=11.2円、1ユーロ=105.2円としている。