



出張報告書

令和 6 年 11 月 13 日

尼崎市議会議長 様

会 派 名 無所属
代表者氏名 池田 りな
出張者氏名 池田 りな

このたび、出張しましたので、次のとおり報告します。

1 出張期間 令和 6 年 10 月 18日から令和 6 年 10 月 19日まで

2 結果の概要

用務先 豊岡市	報告事項 (この欄には要点を箇条書きにし詳細事項がある場合は別紙添付) 在大阪・神戸米国総領事館助成金プログラム 議員になりたい女性と現職女性議員のためのリーダーシッププログラム (兵庫県豊岡市) 兵庫県豊岡市視察「ジェンダーギャップ解消戦略」ワークショップ 「政策ってどうつくるの？」女性議員に関する日米の比較研修
添付書類 ☐ 出張報告書 ☐ ☐ ☐	備 考

3 届出事項の変更等 ☒ なし ☐ あり (内容は裏面に記載)

旅 費 の 精 算

☒ 精算額は、令和 6 年 10 月 25 日届け出た額 (25,820 円) と同一額である。
☐ 届出事項の変更等により、別途精算する。(精算額は裏面に記載)

(裏面)

届出事項の変更等の内容

変更等の事項と理由

支 出 額	
精 算 額	
支出 差引 額 戻入	

変更前と後の日程

月	日	日	日	日	日	日	日
前 発着地							
後							
前 経 路							
後							
前 用務先							
後							
前 宿泊先							
後							

Empowering Women in Politics

議員になりたい女性と現職女性議員のための

リーダーシップ 強化プログラム



参加
無料

- 対象** 議員を目指す女性と女性地方議員
議員を目指す女性と町議・村議の方については交通費等の一部補助を検討中です。
- 定員** 各30名（全日程の参加を推奨しますが、一部参加も可能です）
※定員多数の場合には抽選による参加決定になりますので早めにお申し込みください

プログラムで得られるもの

日本の政治分野における女性の参加を
促進するための知識とスキルを習得できる

他の候補者や女性議員と交流し
貴重な人脈を築くことができる

自身の政治キャリアを次のレベルに引き上げる
ための具体的なヒントを得ることができる

プログラム日程

第1回

2024年10月12日(土)
16:00~17:30 @オンライン

プログラム紹介／自己紹介
ワークショップ「キックオフ」

第2回

2024年10月18・19日(金・土)
@兵庫県豊岡市

豊岡視察「ジェンダーギャップ解消戦略」
ワークショップ「政策ってどうつくるの？」他
女性議員に関する日米の比較研修

第3回

2024年12月
@オンライン

第4回

2025年2月
@オンライン

第5回

2025年4・5月
@徳島県
名西郡神山町

第6回

2025年7月
@オンライン

お申込み方法

「WOMAN SHIFT」のウェブサイトから
お申し込みください。



詳しくはウェブサイトをご覧ください。

※プログラムについては予定であり変更の可能性があります。詳細はリンク先をご覧ください。

在大阪・神戸米国総領事館助成金プログラム
主催：一般社団法人WOMAN SHIFT



研修報告書

尼崎市議会議員

池田りな

Empowering Women in Politics

議員と議員になりたい女性のためのリーダーシップ強化プログラム

主催：一般社団法人 WOMANSHIFT(在大阪・神戸米国領事館助成プログラム)

日時：10月18日(金)13時30分～15時30分

内容：なぜジェンダーギャップの解消が必要なのか？

ー地方創生の現場から事実に基づいてー

講師：一般社団法人豊岡アートアクション理事長／前豊岡市長 中貝 宗治氏

【概要】

兵庫県庁に入庁され、その後、県議会議員を3期、豊岡市長を5期務められた中貝宗治氏にお話を伺いました。中貝氏は、コウノトリをシンボルとしたまちづくりや豊岡演劇祭の開催などを推進してこられました。2021年には一般社団法人豊岡アートアクションを設立されました。

中貝氏は、環境、演劇、インバウンド拡大に加え、ジェンダーギャップ解消を豊岡が世界で突き抜けるためのエンジンと位置づけていました。「ジェンダーギャップを解消しなければ、女性の流出は止められず、少子化は加速する。自治体や政府はジェンダーギャップ解消を地方創生戦略の一環に位置づけるべきだ」と語っておられました。市長選で敗れた後も、その政策は次の市長に引き継がれています。

まず、豊岡市の現状について述べます。豊岡市は人口77,000人。2005年4月、兵庫県北東部の1市5町が合併して誕生しました。城崎は温泉、竹野は海水浴場、出石は城下町、日高は神鍋スキー場で名高く、但東はチューリップまつりで知られています。長年にわたる自然環境の回復によりコウノトリの野生復帰に成功し、近年は演劇のまちとして演劇祭も開催しています。

ここでは、研修会で特筆すべき5点について述べます。(添付資料1-4)

1. 「小さな世界都市」を目指したまちづくり

中貝氏は市長時代に「小さな世界都市を創る」という目標を掲げました。これは、人口規模は小さくても世界の人々から尊敬され、尊重されるまちを意味します。資本力のある大都市と規模や速さを競うのではなく、豊岡市では深さや広がりによって価値を置く方針を採用しました。

この「小さな世界都市」を実現するために推進されたのが、コウノトリをシンボルとした環境都市の創造と、深みのある演劇のまちづくりです。城崎温泉のインバウンド拡大についても「観光の輸出」と位置づけ、積極的に後押ししてきました。

2. 若者回復率の向上に向けた取り組み

豊岡市の10代の転出超過数に対する20代の転入超過の割合(若者回復率)は、2015年時点で男性が52.3%、女性が26.7%でした。ジェンダーギャップ解消の取り組みは、この現状への問題意識から始まりました。

1980年代には9万人を超えていた人口は、2010年には約85,000人、2040年には約57,000人まで減少すると見込まれています。人口減少の主な要因は若者の転出超過にあるとされています。高校を卒業した若者の約8割が進学や就職のために京阪神地区などに流出し、その多くが戻らないという傾向があります。

さらに未婚率の上昇により、出産適齢期の夫婦が減少して出生数が低下し、転出超過に拍車をかける悪循環が生じています。若者が戻らない理由は、経済的・文化的な魅力の不足によるものと指摘されました。

3. コウノトリの野生復帰

かつて日本各地で見られたコウノトリは、1971年に最後の1羽が豊岡市内で命を落とし、国内で絶滅しました。絶滅前には、コウノトリを守ろうという運動が豊岡で起こりました。1992年度には「コウノ

トリ将来構想調査費」が計上され、以降、市はコウノトリも住めるまちを目指してまちづくりを進めました。

中貝氏は「環境と経済を共鳴させる」という考え方を持っています。例えば、「コウノトリ育む農法」では農薬や化学肥料を使用せず、コウノトリの餌となる生物を育む方法を採用しています。この米は「コウノトリ育むお米」として米国や香港、オーストラリアなど9カ国・地域にも輸出されています。2020年度の調査では、コシヒカリを一般農法で栽培した場合、実質所得は水田10アールあたり約5万2千円でしたが、コウノトリ育む農法で栽培した場合は約7万4千円でした。深みのある演劇のまちづくり

豊岡市の演劇のまちづくりのきっかけは、出石永楽館の復元でした。永楽館は近畿最古の芝居小屋とされ、2008年に再生されました。また毎年2000万円赤字だったホールを演劇のホールを城崎国際アートセンターとしてリニューアルしました。24時間練習でき、無料で借りられるため、国内外のアーティストが作品を試演できる場を提供しています。

演劇によるまちづくりに取り組む豊岡市の一般社団法人「豊岡アートアクション」では、認知症への理解を深め、認知症の人に寄り添う演劇的介護について考える講演会「認知症×演劇」も開催されました。こうした取り組みにより、豊岡は芸術文化の「過疎的消費地」から「創造の地」へと変わりつつあります。2021年には演劇と観光に特化した公立芸術文化観光専門職大学も開校しました。

5. ジェンダーギャップ解消の重要性

ジェンダーギャップは、日本にとって重要な社会課題です。2023年の世界経済フォーラム(WEF)のジェンダーギャップ指数によると、日本は146カ国中125位です。ジェンダーギャップ指数は、健康・教育・経済・政治の4領域での男女格差をスコア化しています。

アイスランド、女性の休日というストライキ Womens day off 1975年に起こりました。現在は、世界で最も男女格差が小さい国としても知られています。日本の女性たちはストライキをしません、

地方のふるさとに女性が戻らないことを「静かな反乱」と表現していました。

私自身は、市議会議員になるまでは、組織や社会において多様性を尊重し、すべての人々を包摂的な環境で受け入れ、多様な人材を活躍させることを重要視する考え方「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン」を掲げた会社で働いていました。

女性社員や女性管理職の割合が多かったため、女性であることで不利を感じた経験はありませんでした。しかしながら、今回中貝氏の話を通じて、年収や雇用形態において明らかな男女の差があることを改めて認識しました。特に政治の世界でジェンダーギャップを埋めるため、今後も寄与したいです。

日時:10月18日(金)16時～17時30分

テーマ:すべての人が、行きやすく、生きがいのある町へ

～ジェンダーギャップの解消～

講師:豊岡市くらし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

【概要】

豊岡市の職員から、同市におけるジェンダーギャップ解消の取り組みについて説明がありました。ジェンダーギャップとは、社会的な役割や機会における男女格差のことを指します。

豊岡市では、人口減少を克服するため「ジェンダーギャップ解消」を掲げ、戦略的かつ包括的な手法で注目を集めています。ジェンダーギャップ解消は未来志向の取り組みであり、過去の社会の在り方や人々の生き方を否定するものではなく、産業構造や人口構成の急激な変化に対応し、誰にとっても住みやすい持続可能な地域社会を目指しています。

豊岡市は、出生率に影響を与える若い女性の流出要因の一つを「女性の地位の低さ」と捉え、慣習に踏み込んだ全国的にもユニークな施策を実施してきました。以下は、豊岡市の取り組みの流れです。

- 豊岡市ワークイノベーション戦略(2019 年 1 月策定)
- ワークイノベーション推進室(2019 年 4 月設置)
- 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略(2021 年 3 月策定)
- 豊岡市役所キャリアデザイン アクションプラン(2019 年 1 月策定)
- ジェンダーギャップ対策室に改称(2021 年 4 月)

研修で特筆すべき豊岡市の事業について2点述べます。

1 点目は、ジェンダーギャップ対策室の設置です。2021 年 3 月に市が公表した「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」に基づき、若者の意見を反映させた「住みたいまち」のビジョンを明確化し、実現に向けた 10 年のロードマップが戦略的に描かれています。この戦略に沿って、市はジェンダーギャップ解消に向け、さまざまな取り組みを行っています。

具体的な取り組みとしては、ジェンダーギャップについて考える啓発漫画の制作や、ジェンダー視点を取り入れた保育・教育を考える教員向けの研修会、働きたい女性向けのビジネスセミナーの開催など、多岐にわたる活動を展開しています。その結果、自治会役員に挑戦する女性や起業にチャレンジする女性も増えています。

また、豊岡市では 2020 年度から、従業員意識調査に基づく「あんしんカンパニー」という独自の表彰制度を設けています。この制度は、働きやすく働きがいのある事業所を応援するもので、宣言・認定・表彰の 3 ステップで事業所の改善を促します。

表彰を目指して職場環境の目標を明確にし、見直すことで、従業員の満足度向上も期待されています。この取り組みは、「働きやすさ」や「働きがい」を表す指針として就職活動中の学生にも評価されており、製造業から観光業まで、豊岡市内の企業全体に浸透しているといえます。

尼崎市でジェンダーギャップ解消のため、「男女共同参画社会基本法」及び「尼崎市男女共同参画社会づくり条例」に基づき、令和4年度から令

和8年度の期間で、第4次尼崎市男女共同参画計画を策定しております。
当計画に基づいて、庁内関係部署が男女共同参画社会の実現に向けて施策を推進しています。

尼崎市の状況についても4点共有いたします。1点目は、雇用形態についてです。女性の場合は、「正規の職員・従業員」41.5%・「パート・アルバイト・その他」の割合は44.4%です。男性は、「正規の職員・従業員」66.0%・「パート・アルバイト・その他」の割合は13.8%です。

【図表1-(4)-②-a 男女別従業上の地位（雇用形態）】

		雇用者	正規の職員・従業員	労働者派遣事業所の派遣社員	パート・アルバイト・その他	役員	自営業主	雇人のある業主	雇人のない業主	家族従業者	家庭内職者	不詳	合計
尼崎市	男	人数	80,101	64,211	2,498	13,392	6,487	10,154	2,465	7,689	534	24	99,789
		割合(%) (不詳含む)	80.2	64.3	2.5	13.4	6.5	10.2	2.5	7.7	0.5	0.0	100.0
		割合(%) (不詳除く)	82.3	66.0	2.6	13.8	6.7	10.4	2.5	7.9	0.5	—	100.0
	女	人数	75,559	34,777	3,624	37,158	2,135	3,607	658	2,949	2,257	152	85,804
		割合(%) (不詳含む)	88.0	40.5	4.2	43.3	2.5	4.2	0.8	3.4	2.6	0.2	100.0
		割合(%) (不詳除く)	90.3	41.5	4.3	44.4	2.6	4.3	0.8	3.5	2.7	0.2	100.0
	計	人数	155,660	98,988	6,122	50,550	8,622	13,761	3,123	10,638	2,791	176	185,593
		割合(%) (不詳含む)	83.9	53.3	3.3	27.2	4.6	7.4	1.7	5.7	1.5	0.1	100.0
		割合(%) (不詳除く)	86.0	54.7	3.4	27.9	4.8	7.6	1.7	5.9	1.5	0.1	100.0
対象地区	男	人数	5,306	4,153	184	969	379	690	169	521	32	3	6,602
		割合(%) (不詳含む)	80.4	62.9	2.8	14.7	5.7	10.5	2.6	7.9	0.5	0.0	100.0
		割合(%) (不詳除く)	82.8	64.8	2.9	15.1	5.9	10.8	2.6	8.1	0.5	0.0	100.0
	女	人数	5,049	2,267	256	2,526	112	251	41	210	112	14	5,681
		割合(%) (不詳含む)	88.9	39.9	4.5	44.5	2.0	4.4	0.7	3.7	2.0	0.2	100.0
		割合(%) (不詳除く)	91.2	40.9	4.6	45.6	2.0	4.5	0.7	3.8	2.0	0.3	100.0
	計	人数	10,355	6,420	440	3,495	491	941	210	731	144	17	12,283
		割合(%) (不詳含む)	84.3	52.3	3.6	28.5	4.0	7.7	1.7	6.0	1.2	0.1	100.0
		割合(%) (不詳除く)	86.7	53.7	3.7	29.3	4.1	7.9	1.8	6.1	1.2	0.1	100.0

資料：令和2（2020）年国勢調査

市ホームページ「国勢調査データを活用した部落差別（同和問題）に関する実態把握」p.31

<https://www.city.amagasaki.hyogo.jp/kurashi/hataraku/zinken/1037187/1037436.html>

2点目は、尼崎市における市役所の女性管理職の割合と役職別の人数とについてです。

令和6年4月1日現在

- ・局長級 2名／全体18名(11.1%)
- ・部長級 5名／全体62名(8.1%)
- ・課長級 37名／全体206名(18%)
- ・審議会等の女性の登用率 38.2%

豊岡市の事例には、あらゆる組織に活かせるジェンダー平等実現のヒントが詰まっていました。私からは、専業主婦や子育てを優先したいと非正規雇用を選ぶ女性の存在に触れ、「女性の活躍推進が一部の女性にとって負担になる可能性がある。働くことを望まない女性に対し、どのようなメッセージを発信しているか」を伺いました。講師の方は「年金や離別・死別の場合に女性が貧困に陥るリスクが高いことを発信している」と述べていました。

最後に私の意見を述べます。本市でジェンダー平等に向けた事業を実施していきたいです。フルタイムで働く、子育てなどに専念する選択をするのは個人の自由なので、ジェンダー平等を推進しすぎてプレッシャーを感じる方がいないようにはしていく必要があります。

参考書籍

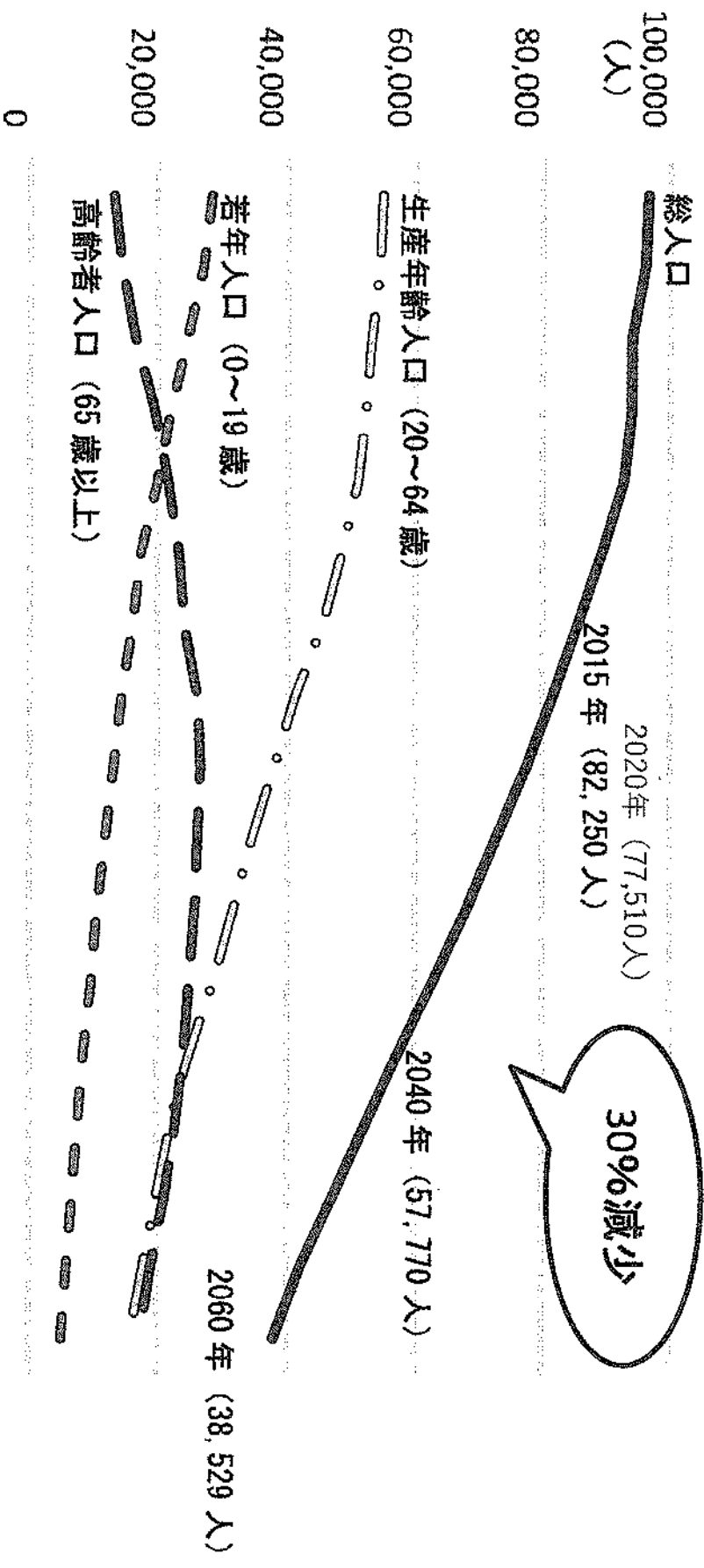
豊岡メソッド 人口減少を乗り越える本気の地域再生手法(日本経済新聞出版)
なぜ豊岡は世界に注目されるのか(集英社新書)

添付資料

ジェンダーギャップの解消をめざして
まちの存亡の機～今世紀最大の課題～230217_siry004.pdf

豊岡市の総人口と年齢3区分別人口推計 (1980年～2060年)

【図1】 総人口と年齢3区分別人口の推移 (1980～2060年)

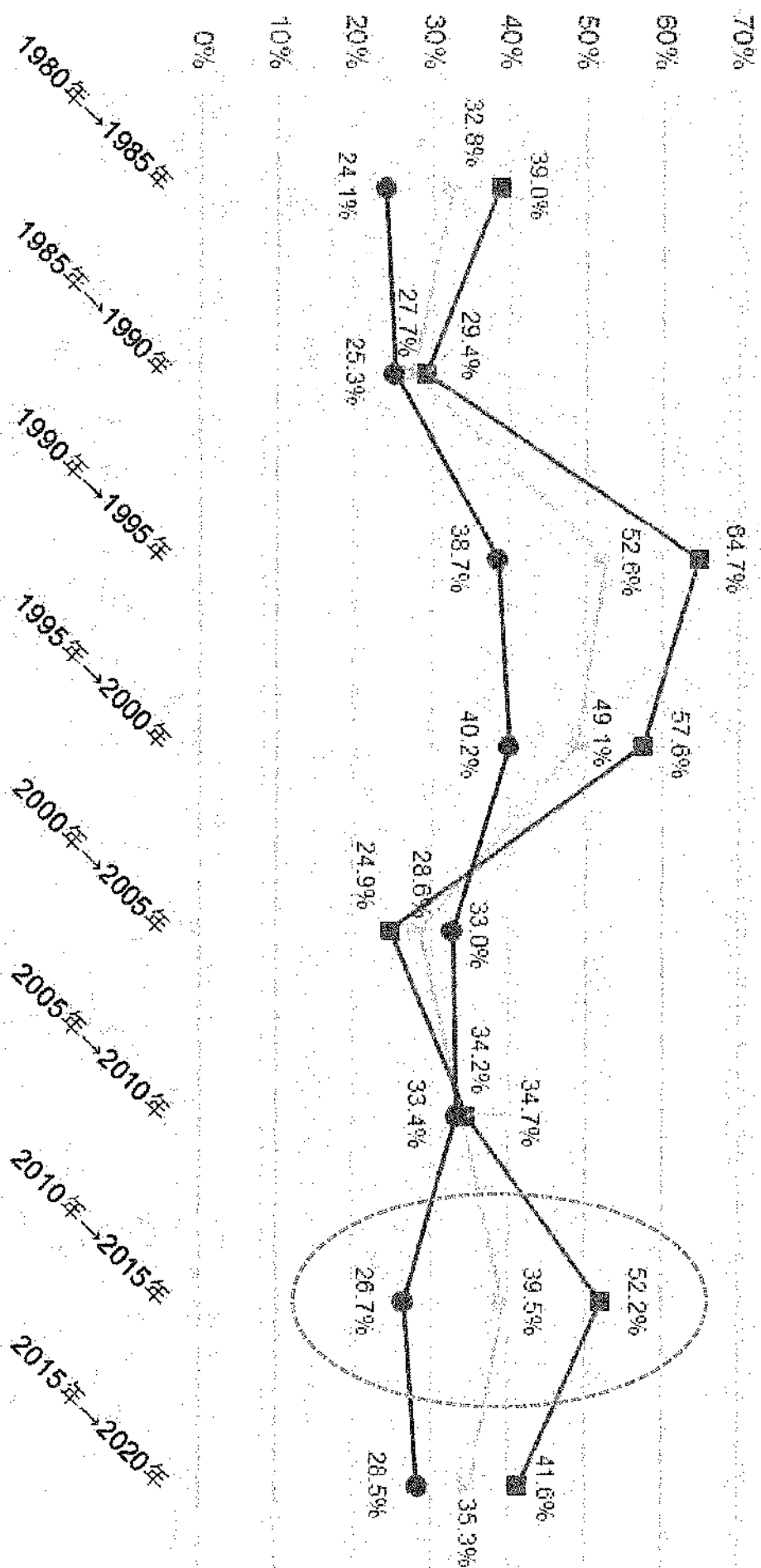


1980 1985 1990 1995 2000 2005 2010 2015 2020 2025 2030 2035 2040 2045 2050 2055 2060 (年)

(出典：1980～2015 年は総務省統計局「国勢調査」，2020 年以降は内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局提供人口推計ワークシート (CD-ROM) により作成した独自推計)

豊岡市若者回復率

(20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合)の推移



豊岡市のジェンダーギャップの実態②

＜豊岡市の男女別の雇用形態＞

性別	正 規	非正規(※1)	計
男 性	13, 078人	2, 975人	16, 053人
	81. 5%	18. 5%	100%
女 性	6, 626人	7, 897人	14, 523人
	45. 6%	54. 4%	100%
計	19, 704	10, 872人	30, 576人
	64. 4%	35. 6%	100%

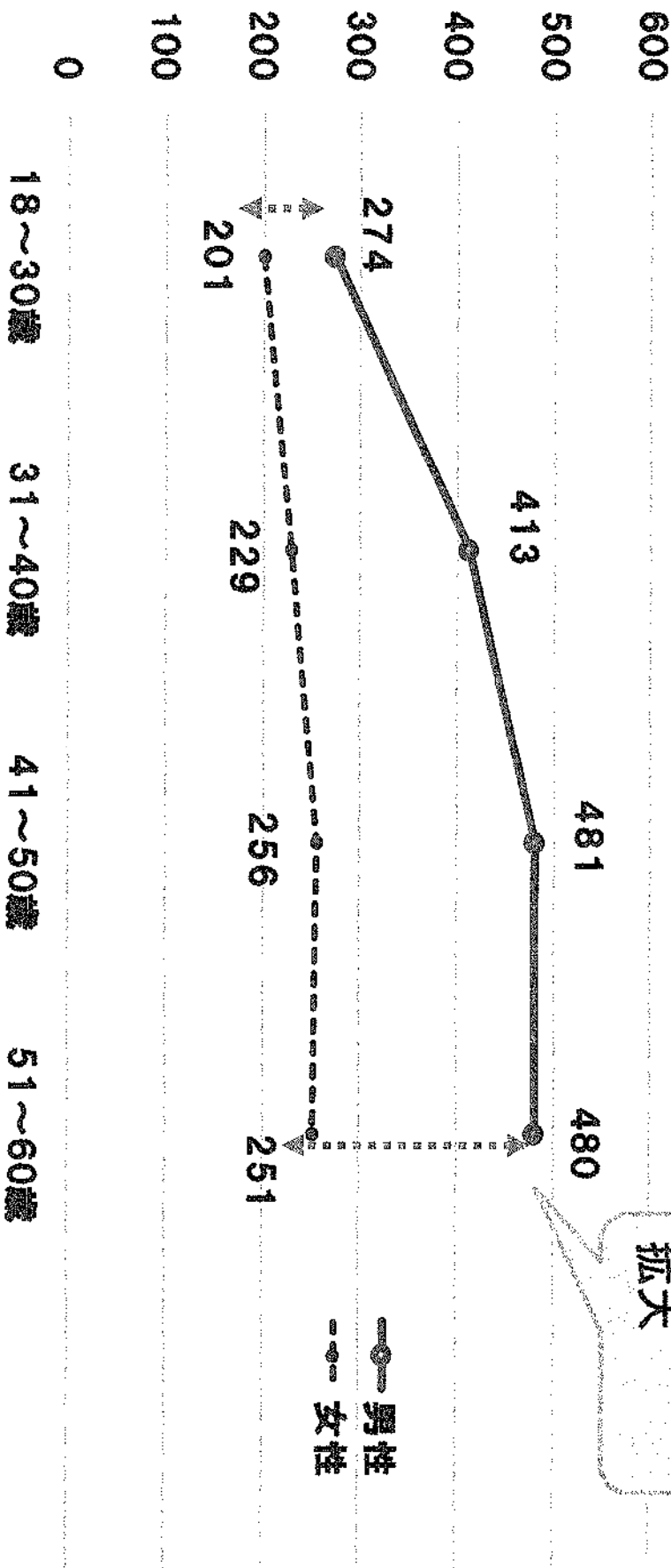
【2015年 国勢調査のデータより作成】

※1 派遣、パート、アルバイト等

豊岡市のジェンダーギャップの実態①

＜男女別・年代別の平均収入額＞

(単位：万円)



(豊岡市調べ)

日時:10月19日(土)16時00分開始～17時30分

テーマ:政策の作り方 個別要望から制度改革へ

講師:ウーマンシフト代表 本目 さよ氏

【概要】

本目氏より政策の作り方について話がありました。グループに分かれて個別事例を共有し、教えていただいた政策の作り方にに基づき、私が取り組んだ事例について述べます。(添付資料 5-7)

テーマ:子どもたちの支援に使う補助金制度の拡充について

1. 個別(市民)要望

不登校の子どもたちなどの居場所や10代の若者支援に使える補助金を創設してほしい。

2. 現状調査

子ども食堂や決まった団体(ボーイズスカウト、ガールズスカウト、子供会など)に使える尼崎市青少年健全育成基金はあったが、希望に沿う補助金がなかった。令和3年度末で4億3,860万1,000円の積立てがあった。

3. 問題分析

第1条に青少年団体による地域活動や青少年の指導体制を充実させることが明記されていたが、特定の団体にしか補助が認められていない。

4. 制度改革の検討

尼崎市青少年健全育成基金の条例を変更し、子どもたちを支援する団体に対する支援を行う。

5. 制度化

条例を変更し、令和5年度より尼崎市子ども・若者応援基金活用事業補助金が創設されました。この補助金の創設により、32の事業、ひとり親家庭の子ども(3歳児～高校生)を対象としたプログラミング及び

学習支援を実施するプログラミング学習と学習支援や、子ども・若者の居場所づくり、相談場所の拡大、尼崎版ユースクリニックの設立などの事業が採択されました。

日時:10月19日(土)16時00分開始～17時30分

テーマ:女性議員に関する日米の比較研修

講師:

カリフォルニア州イーストバール(Eastvale)市長 ジョスリン・ヨウ(Jocelyn Yow)氏

ジョセリン・ヨウ氏(1995年生まれ)はマレーシア系中国系ベトナム系アメリカ人の政治家で、現在カリフォルニア州イーストバール第4区の市議会議員を務めています(2018年12月から現在)。2020年12月10日、ヨウ氏はイーストバール市長に就任し、カリフォルニア州の都市で市長を務めた最年少の有色人種女性(当時25歳)となりました。

ヨウ氏は、若い女性を公職に選出するために活動する非営利団体であるIGNITE Nationalの立法擁護ディレクターも務めています。同団体では、アドボカシー活動を行っています。アドボカシーとは、政治や経済、社会などの制度に影響を与えるために、個人やグループが行う活動を意味します。全米中の若い女性に選挙に出馬することを呼びかけ、社会に関心を持つことやロビー活動を行っています。州の議会に手紙を送ったりしている。ヨウ氏は、アメリカ国民は大統領を知っているけれど、地方議員を知らないことが多いので、興味を持ってもらう活動をすべきだと述べられていました。

ヨウ氏は、女性の人権を促進する法案の可決に力を入れているとおっしゃっていました。アメリカでは、州ごとに独自に憲法を制定しており、法律や警察組織も持っています。ヨウ氏から紹介があった2点を述べます。

1点目は育児休暇です。米国では有給の育児休暇が法律として定まっていないため、市長として100%有給の育児休暇制度を決めました。ヨウ氏は、「日本は育児休暇制度が当たり前なので、うらやましい」ともおっしゃっ

ていました。その後、カリフォルニア州で90%有給の育児休暇制度が導入されました。

2点目は月経に関する内容で、タンポンに税金がかからなくなったことです。学生が無料で月経に関するものをもらえます。カリフォルニア州では、買い物をすると原則として7%程度の消費税がかかりますが、2020年に生理用品も消費税が撤廃されました。

日本では、飲食料品(アルコール以外)や新聞などは生活必需品ということで軽減税率8%の対象です。しかし、生理のある人にとって“生活必需品”であるはずの生理用品(生理用ナプキン、タンポンなど)は軽減税率の対象外(税率10%)になっています。生理用品に限らず、生活必需品のオムツも軽減税率に含まれないことを疑問視する声があります。

最後に私の考えを述べます。日本はジェンダーギャップがあるといわれていますが、育児休暇の制度は世界一と言われています。私の知人友人にも、「日本の育休を取得したいから日本で働いている」という話を聞きます。女性、女性をサポートする男性が育休を取る制度はすでにあります。育休を取得したいお父さん・お母さんが100%取得できるよう後押しする取り組みが必要です。

また、男性の比率が多い管理職や政治家のような職種で女性をどのように増やすかが課題です。私の元にも小中高生から議員の仕事について教えてほしい、被選挙権のない10代20代前半の方から議員になりたいので話を聞かせてほしいといったご連絡をいただくことがあります。微力ですが、政治家の仕事に関心を持ち将来目指す次の世代が増えるよう、努力してまいります。

子ども・若者応援基金活用事業補助金 5,121千円

(R5事業費 5,121千円)

所属:こども青少年局
こども青少年課

事業概要

子ども・若者を応援し、ユースワークを一層推進するため、(仮称)子ども・若者応援基金(旧青少年健全育成基金)を活用し、ユース世代の活動や子ども・若者の育成支援に取り組む団体の活動を支援するほか、子ども・若者に係る今日的な課題に関して先駆的・試行的取組を行う団体の活動を支援する。

事業イメージ

(仮称)子ども・若者応援基金
(旧青少年健全育成基金)

従来の
使い道

青少年4団体への補助金等の助成

スポーツ少年団や子ども会、ボーイスカウト、ガールスカウトに対する助成

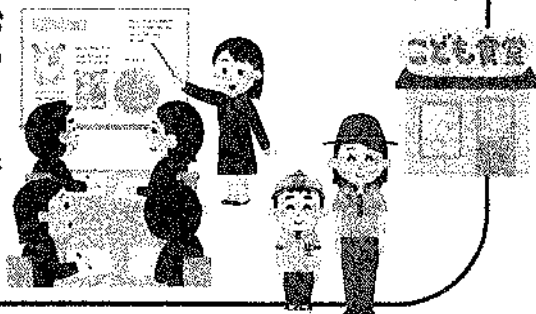
見直し後の使い道
(従来の使い道に加え、新たな活動にも助成する)

民間の活動に対する助成

- ・ユース活動支援
若者主体で取り組む公益的な活動を助成(上限額10万円)
- ・子ども・若者育成支援
子ども・若者の育成支援に取り組む団体の活動を助成(上限額10万円)
(青少年4団体への助成を含む)
- ・パイロット事業
今日的な課題に関して先駆的・試行的取組を行う団体の活動を助成
(上限額50万円、原則3年)

市の新規事業

- ・子ども・若者に係る今日的な課題への対応や先駆的・試行的な取組
(No34:子どもの居場所推進事業)



評価指標・効果額

指標: 申請件数

(単位: 件) R7目標値: 44

基金活用事業の申請件数を指標として設定し、ユース世代の活動の拡大やユースワークの推進、子ども・若者支援の担い手の増加を目指す。

青少年健全育成基金の活用の見直し

現 行 (令和4年度)
基金名:「青少年健全育成基金」

歳 入	
基金運用収入	2,983千円
ふるさと納税	3,420千円
基金取り崩し	2,527千円
基金残高	約4億4千万円

<特別会計>
事業費 5,510千円
※他に基金積立金3,420千円あり

歳 出

青少年4団体への補助金等の助成 事業費5,510千円
 <ボーイスカウト、ガールスカウト、スポーツ少年団、子ども会>
 ・青少年団体活動事業費 (スポーツ指導者謝礼金、指導者保険料) 2,266千円
 ・スポーツ少年団等補助金 (スポーツ少年団補助金、国際大会参加補助金、ボーイスカウト・ガールスカウト・スポーツ少年団他都市交歓事業費補助金) 2,157千円
 ・子ども会連絡協議会等補助金 (子ども会連絡協議会補助金、子ども会他都市交歓事業費補助金) 1,087千円

【課題点】
 ・青少年4団体以外の助成で、他の青少年団体・グループ、ユース世代への助成がなく、ユースワークの推進として十分に機能していない。
 ・ヤングケアラーや子ども食堂への支援などの今日的な課題や先駆的な取り組みに対する助成がない。
 ・支援にあたって、当事者である子どもやユース世代の声を聴けていない。

見直し後 (令和5年度)
基金名:「子ども・若者応援基金」

歳 入	
基金運用収入	471千円
ふるさと納税	13,824千円
基金取り崩し	12,061千円
基金残高	約4千万円を5年で取崩し

一般会計化
事業費12,532千円
※他に基金積立金、ふるさと納税推進事業費あり

歳 出

子ども・若者等への活動助成 (団体等の活動を助成)
 ・ユース活動支援 子ども・若者育成支援
 若者主体で取り組む公益的な活動を助成 (上限額10万円)
 ・パイロット事業 今日からの課題に取り組む青少年4団体への助成 (上限額10万円、原則3年)
 事業費10,661千円
 (従来の事業費5,540千円+新たな補助制度5,121千円)
 市の事業 子ども・若者
 に係る今日の課題や先駆的な取組
 事業費1,871千円

【課題点を踏まえた見直しの方向性】
 ・青少年4団体のほか、ユースワークの更なる推進のため、新たな青少年団体、ユース世代への助成を行い、ユースワークを推進する。
 ・今日的な課題に関して先駆的・試行的な取組への支援を積極的に行う。
 ・基金活用事業の選定にあたっては、当事者である若者の意見を聴くものとする。
 ・上記助成を行うことを明確にし、ふるさと納税を活用した歳入強化も図るとともに、基金名称も「子ども・若者応援基金」に変更する。
 ・基金活用事業がこれまでのように青少年4団体への補助等に限定されず、市の事業も対象としたことから、あえて特別会計で経理する必要性が薄れたため、特別会計を廃止する。

市長定例記者会見資料



令和5年3月30日

所 属	こども青少年課
所属長	玉城 友香
電 話	06-6423-9996

尼崎市子ども・若者応援基金活用事業補助金について ～【阪神間初】若者の自主的活動を応援～

次代の社会を担う子ども（概ね18歳までの者）・若者（概ね中学生から概ね30歳未満までの者）を応援し、ユースワーク※を一層推進するため、「尼崎市子ども・若者応援基金（旧青少年健全育成基金）」を活用し、ユース世代の活動や子ども・若者の育成支援に取り組む団体の活動、子ども・若者に係る今日的な課題に関して先駆的・試行的取組を行う団体の活動を支援する「尼崎市子ども・若者応援基金活用事業補助金（通称：尼崎市子ども・若者応援補助金）」を令和5年度に新設します。ユースワーク推進のため、若者の自主的活動に対し、補助金を交付する取り組み（下表①）は阪神間初となります。

※ ユースワーク…若者の成長や社会的包摂・幸福を目指して実施する総合的な支援活動であり、若者の主体性を尊重し、寄り添う中で、若者が課題や問題を抱えた時に、自ら乗り越え解決していく力を獲得できるよう支援すること。

1 補助制度の概要

区 分	①ユース活動支援コース	②子ども・若者育成支援コース	③パイロット事業コース
内 容	若者主体で取り組む公益的な活動経費の一部を補助	子ども・若者の育成支援に取り組む団体の活動経費の一部を補助	子ども・若者の今日的な課題に関して先駆的・試行的取組を行う団体の活動経費の一部を補助（3年を限度）
補助金額	上限10万円 （補助対象経費の10/10）	上限10万円 （補助対象経費の10/10）	上限50万円 （補助対象経費の10/10）
採 択 数	約15グループ	約20団体	約3団体
補助事業 テーマ例	・学校外での交流の場づくり ・若者の投票率の向上 ・公園の活性化 など	・子ども・若者の居場所 ・子ども食堂や居場所カフェ ・ひきこもりの子ども・若者支援 など	・子ども・若者の意見表明支援 ・若者の心や体の悩み ・ネット依存症対策 など

2 補助対象

(1) 「①ユース活動支援コース」

ア 若者個人

- ・尼崎市内に在住・在勤・在学いずれかに該当

イ 若者グループ

- ・尼崎市内に活動拠点があり、2人以上で構成され、概ね8割以上が若者
- ・構成員の過半数が尼崎市内に在住・在勤・在学いずれかに該当
- ・代表者及び役員の過半数が若者

(2) 「②子ども・若者育成支援コース」、 「③パイロット事業コース」

尼崎市内に活動拠点があり、3人以上で構成される団体

3 申込方法

令和5年4月1日～5月31日（必着）に所定の用紙などを直接か郵送、Eメールでこども青少年課まで。（URL：https://www.city.amagasaki.hyogo.jp/shisei/si_kangae/kodomo_sesaku/1033508.html）

4 選考方法

学識経験者や市内の若者等で構成する付属機関「青少年協議会（旧青少年問題協議会）」において書類審査及びプレゼンテーション審査を実施。（以 上）