

第3章 支援制度の分析

3-1. 国の動き

1. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

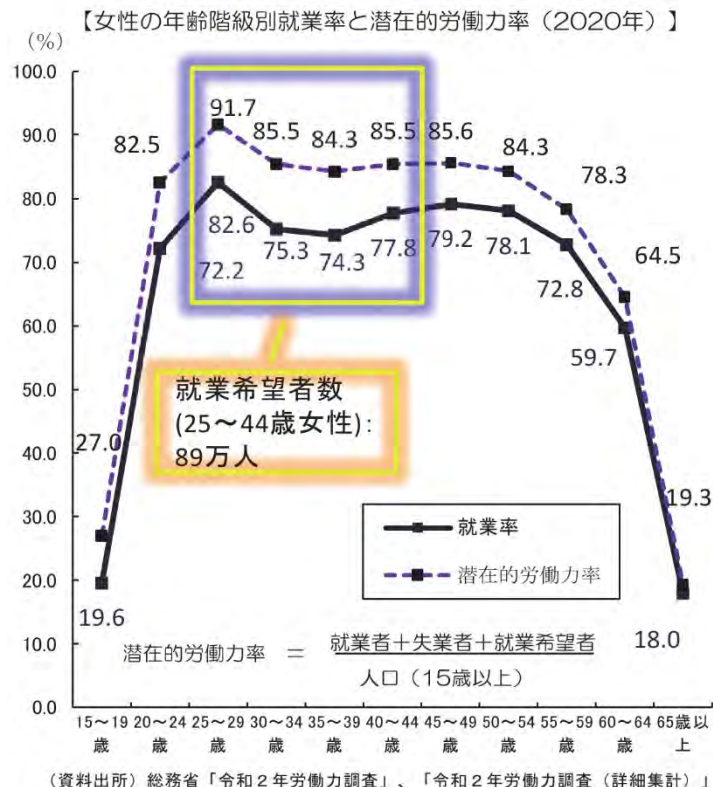
※女性活躍推進法・改正法周知用リーフレット

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！（パンフレット）

(1) 女性活躍推進法の概要

日本における働く女性の現状は、下記のとおりとなっており、日本では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にある。

- ①女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性（就業希望者）は約237万人に上る。
- ②第1子出産を機に約5割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い。
- ③出産・育児後に再就職した場合、パートタイム労働者等になる場合が多く、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は6割近くある（56.0%）。
- ④管理的立場にある女性の割合は約15%（平成30年）と、近年緩やかな上昇傾向にあるものの、国際的にみても低い。



一方で、日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠とな

っており、女性の活躍の推進が重要と考えられる。

また、企業自身にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が能力を高めつつ継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがある。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が2016年（平成28年）4月から全面施行された（2025年度（令和7年度）末までの時限立法）。

また、2019年（令和元年）5月に改正女性活躍推進法が成立し、2020年（令和2年）4月1日から順次施行されている。

改正女性活躍推進法が施行

★2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法が順次変わります。

★2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、2020年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれの関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女別の採用における競争倍率（区）
- ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
- ・男女別の配置の状況（区）
- ・男女別の将来の区制を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異（区）

<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正規社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区)
<p>②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区) <p>(※) 2020年4月1日以降、状況把握の差異には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要があります。</p>
<p>数値目標の例</p>
<p>近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合</p> <p style="text-align: center;">数値目標 1</p> <p>課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。</p> <p style="text-align: center;">数値目標 2</p> <p>毎月の平均残業時間を20時間以下にする。</p>

※上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目(必ず把握すべき項目)です。(他は選択項目)

※「(区)」の表示のある項目: 状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※「(派)」野表示のある項目: 労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

・状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取組が既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけませんか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。



Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

- ▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 労働者の一月当たりの平均残業時間 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率 有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

101人以上～300人事業主：一般事業主行動計画の策定 ・情報公表の義務の対象拡大（2022年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。常時雇用する労働者数101人以上300人以上事業主は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行う。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、（a）計画期間、（b）1つ以上の数値目標、（c）取得内容、（d）取組の実施時間を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）」 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合（区） ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派） ・男女別の再雇用又は中途採用の実情 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率（区） ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・労働者の一月当たりの平均残業時間（区）（派） ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率（区）

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- ・併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取り組みの流れ

女性活躍法における一般事業主が行うべき取組の流れは、以下の通りです。

1 一般事業主行動計画の策定等について

Step 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- 状況把握
自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。
- 課題分析
把握した状況から自社の課題を分析してください。

Step 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

- 行動計画の策定

ステップ1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込む必要があります。

○行動計画の社内周知、公表

行動計画を労働者に周知し、外部に公表してください。

Step 3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画・変更届（参考様式）」を記載し、電子申請、郵送又は持参により都道府県労働局に届け出てください。

Step 4 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったらその結果をその後の計画に反映させ、計画（plan）、実行（Do）、評価（check）、改善（action）のサイクル（PDCA サイクル）を確立させましょう。

※step1、step4においては、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めていきましょう。

2 女性の活躍に関する情報の公表について

自社の女性の活躍に関する状況について、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主は 2 つ以上、300 人以下の事業主は 1 つ以上の公表項目を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表してください。

一般事業主が行うべきこと

改正女性活躍推進法（2019 年（令和元年）6 月 5 日施行）等に基づき、一般事業主が行うべきことは以下の通りです。

常時雇用する労働者の数（※）が 301 人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が義務

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) 8 ページの①と②の区分ごとに 1 項目以上（計 2 項目以上）を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する 19 ページの①と②の区分から、それぞれ 1 項目以上を選択して、2 項目以上の情報公表

常時雇用する労働者の数（※）が 101 人以上 300 人以下の事業主は

以下、(1) ～ (4) の取組が義務

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) ①つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する 1 項目以上の情報公表

常時雇用する労働者数が 100 人以下の事業主は上記 (1) ～ (4) が努力義務

(※) 正社員（注）だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇い入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者

(注)「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第 2 条の「通常の労働者」をいいます。

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるが、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給または昇格の有無）を総合的に勘案して判断します。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

「プラチナえるぼし」認定の創設（2020年6月1日施行）

▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。

▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付す**ことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達**の加点を受けられます。
- ・また、**プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。**

▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ・女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>（※）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし （3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし （2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし （1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



4

(2) 神戸市における主な取組状況

ア. 神戸市におけるエルボシ認定状況

神戸市内の企業のエルボシ認定状況は、次の通りである。

女性活躍推進法に基づく兵庫労働局管内認定企業一覧（神戸市内企業抜粋）

令和4年3月23日現在

	企業名	段階	所在地	認定年月
1	株式会社アシックス	☆☆☆	神戸市	平成29年1月
2	株式会社EGIJ	☆☆☆	神戸市	令和4年3月
3	川崎重工業株式会社	☆☆	神戸市	平成28年5月
4	生活協同組合コープこうべ	☆☆☆	神戸市	平成28年5月
5	医療法人財団神戸海星病院	☆☆	神戸市	令和3年12月
6	特定非営利活動法人こうべユースネット	☆☆☆	神戸市	平成30年1月
7	株式会社神防社	☆☆☆	神戸市	令和2年3月
8	ジィ・アンド・ジィ株式会社	☆☆	神戸市	平成31年2月
9	シスメックス株式会社	☆☆☆	神戸市	平成28年9月
10	住友ゴム工業株式会社	☆☆☆	神戸市	令和2年11月
11	株式会社大新堂	☆☆	神戸市	平成31年1月
12	株式会社トランスワード	☆☆☆	神戸市	令和4年3月
13	株式会社デンソーテン（旧富士通テン株式会社）	☆☆☆	神戸市	平成28年7月
14	株式会社日本ビジネスデータプロセッシングセンター	☆☆☆	神戸市	平成28年9月
15	株式会社みなと銀行	☆☆☆	神戸市	平成28年5月
16	医療法人明倫会 宮地病院	☆☆☆	神戸市	令和2年3月
17	ユーシーシー上島珈琲株式会社	☆☆	神戸市	令和2年12月

（出典）厚生労働省兵庫労働局HP

イ. 神戸市工事請負契約競争入札参加資格の等級格各付における男女共同参画支援点数加算

男女共同参画推進に関して、国の認定取得・表彰または神戸市の表彰の受賞している事業所及び一般事業主行動計画を策定している事業所に点数を加算している。

社会貢献の取組に係る点数加算

- ① 「障害者雇用法定率の確保」
- ② 「協力雇用主登録および雇用実績」
- ③ 「均等・両立推進企業表彰の受賞実績」「こうべ男女いきいき事業所表彰の受賞実績」「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」「えるぼし・プラチナえるぼし・くるみん・ユースエール認定を受けている」の何れか。
- ④ 「神戸市消防団協力事業所表示制度の認定を受けている」

2. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置（育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係）

※厚生労働省兵庫労働局HP
※事業主向けパンフレット

（1）男女雇用機会均等法

平成28年3月に男女雇用機会均等法を改正する法律等が公布され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設された（平成29年1月1日施行）。これにより、事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠・出産による休業をしたことに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされた。また、厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとされた。

（2）育児・介護休業法

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成29年1月1日施行分）により、事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされた。

（3）育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正

その後、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）」が令和3年6月3日に成立し、令和3年6月9日に公布された。

改正内容は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を含むもので、令和4年4月1日から段階的に施行される。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置
 (育児・介護休業法、男女雇用機会均等法関係) ※施行日：平成 29 年 1 月 1 日

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法
<p><u>妊娠中・産後の女性労働者の</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産 ・妊娠検診などの母性健康管理措置 ・産前・産後休業 ・軽易な業務への転換 ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した ・育児時間 ・時間外労働、休業労働、深夜残業をしない <p><u>子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・介護休業 ・育児のための所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)、介護のための所定労働時間の短縮措置等 ・子の介護休暇・介護休暇 ・時間外労働、深夜残業をしない <p>※上記は主なもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置変更 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

	不利益取扱い禁止 (均等法第 9 条 3 項、育・介法第 10 条等)	改正後
禁止・義務の対象	事業主	左に加えて 防止措置義務 を 新規に追加
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように防止措置※講じなければならない。 ※労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定予定。

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（平成 29 年 1 月 1 日施行分）（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第 11 条の 2 事業主は、職場における行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（略）を定めるものとする。

3 （略）

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置についての指針＜概要＞

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) ①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができる監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 妊娠、出産等に関するハラスメントの行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処な内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(3) 相談窓口をあらかじめ定めること。

(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。

(5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を措置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

(6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(9) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

4 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

(10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

(11) 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1 から 4 までの措置と併せて講ずべき措置

(12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

(13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

育児休業に関するハラスメントの防止措置の内容について

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 29 年 1 月 1 日施行分）（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第 25 条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針<概要>

法第 25 条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して、雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) ①育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③育児

- 休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましい。

3 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

4 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (10) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (11) 制度等の利用の対象となる労働者に対し、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

育児・介護休業法改正ポイント

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行った。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する往診の周知

- ・妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行われなければなりません。

※取得を控えさせるような形で個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給与に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面積 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現行	令和4年4月1日～
(育児休業の場合) (1)引き続き雇用された期間が1年以上 (2)1歳6か月までの間に契約満了することが明らかでない	(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取扱い (引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可) ※育児休業給付についても同様に緩和

令和4年10月1日

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能（初めてまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）	原則分割付加
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続の流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- ・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- ・有業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

令和5年4月1日施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務づけられる。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表する。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表する。

詳しく知るための情報・イベントなど

◆男性の育児休業取得促進セミナーの案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催。

①男性の育児休業取得促進セミナー

◆両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの起業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイス。

②中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

◆雇用環境制度、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料を用意。社内用アレンジする等して活用。

③社内研修用資料、動画

④個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

◆両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行える。

育児休業崇徳率の公表も行えるように改修する予定（令和3年度末予定）。

⑤両立支援のひろば

◆問い合わせ先

育児・介護休業法の改正内容に関する相談のほか、現行の育児・介護休業制度に関する相談にも対応している。また、有期雇用労働者、中小事業主等からの相談にも対応している。

兵庫労働局 育児休業制度等に関する相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分 電話番号 TEL 078-367-0802

場所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課内

労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント 防止措置」が中小企業の事業主にも義務化される

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行され、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化される（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素すべてを満たす行為を言います。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を越えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しない

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ・殴打、足蹴りを行う ・相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ・人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ・業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ・1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ・気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要。また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要。

(4) 神戸市における主な取組状況

※神戸市HP

ア. こうべ男女いきいき事業所の表彰

平成15年度から、就業の場における男女平等の推進や仕事と家庭の両立支援など、男女がともに働きやすい職場づくりに向けて積極的に取り組んでいる事業所を「こうべ男女いきいき事業所」として表彰している。

①対象

神戸市内に所在する事業所等で、次のいずれかの取り組みを行っているもの

- ・女性(男性)の参加・参画が少ない分野において、女性(男性)の能力開発や職域拡大に努めるなど、就業の場における男女平等の推進に積極的な取り組み

例. 女性の管理職への積極的な登用、女性の研修制度の実施など

- ・仕事と家庭の両立を支援するための工夫や努力など、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進する取り組み

例. 多様な働き方ができる制度の導入(短時間勤務や在宅勤務等)や育児休業の奨励、事業所内保育施設の整備、育児介護休業法の規定を上回る制度の整備など

- ・その他、男女がともに働きやすい職場づくりのためのユニークな取り組み
例. ノー残業デーの徹底、家庭・地域の日の設定、職場全体でのセクハラ防止対策、働き方を変えるためのオフィス改善など

②令和2年度表彰事業所

企業名	業種	従業員数	取り組み内容
伊福精密株式会社	製造業・金属加工	48人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進 女性職員の採用拡大、非正規から正規雇用への転換制度をはじめ、新社屋の建替時に女性専用の更衣室やトイレを整備するなど、女性が働きやすい環境づくり、女性の活躍推進に取り組んでいます。 ・働きやすい職場づくり 日勤と夜勤の2交代制だった勤務体制を夜勤なしの3シフト制に変更、多能工化、IT導入等により、完全週休2日制を実現したほか、残業時間の大幅削減を達成し、働きやすい職場づくりに努めています。
AIG損害保険株式会社(神戸支店・神戸SC)	損害保険業	76人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進 独自の女性管理職育成プログラムに加えて、女性活躍の推進に向け自発的に企画・運営する社員グループ(Woman & Allies ERG)の提案に基づき、熊本地震以降、女性宅などへの損害調査を女性が担当する、勤続年数に男女差がほとんどないなど、女性の活躍が進んでいます。 ・ワーク・ライフ・バランスの実現

企業名	業種	従業員数	取り組み内容
			<p>年次有給休暇については、取得計画で年間19日以上を目標とし、連続5日程度の長期休暇を年間で2回取得することを奨励しており、高い有給取得率実現している。また、独自の子育て休暇の導入や健康経営に取り組んでいます。</p>
関西建設工業株式会社	建設業	70人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進 女性技術職の採用に向けて、女性トイレの設置、インターンシップの受け入れ、近隣のマンションの借り上げと家賃補助などに取り組み、技術職の女性採用に至りました。また、従業員の非正規から正規への転換を図るなど女性活躍に積極的に取り組んでいます。 ・働きやすい職場づくり タブレットなどの現場導入をはじめ書類の簡素化やリモートワーク環境を整え、2018年度から残業時間を大幅に削減しました。また、人間ドック費用の全額補助、リフレッシュ休暇の創設をはじめ役員とのヒアリングを行い、社員が働きやすい風通しのよい環境づくりに努めています。
株式会社神戸マツダ	自動車ディーラー	826人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進 技術力向上に関する女性を対象とした研修の実施、新卒の女性比率目標（30%）の達成、非正規からの正規雇用への転換など女性活躍に取り組んでいます。 ・働きやすい職場づくり ITを活用した顧客来店予約制度の導入などにより、残業時間を約4割削減しました。また、健康診断の100%受診の達成やストレスチェックなど健康経営にも力を入れている他、店舗を1カ所ずつ役員が参加する「店舗1Dayミーティング」を実施するなど働きやすい職場づくりに先進的に取り組んでいます。
日本テクノロジーソリューション株式会社	専門コンサルティング	34人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進 女性活躍推進法に基づき努力義務である一般事業主行動計画に基づき、女性の登用や職域の拡大等女性の活躍推進を進めており、女性従業員比率と管理職比率はともに70%となっています。 ・ワーク・ライフ・バランスの実現 在宅勤務の促進に向け在宅手当を創設し、だれもが育児や介護等の状況に応じて勤務場所を選べる環境を整備しています。今年度から配偶者が台湾勤務となった女性が台湾で在宅勤務を行っています。ライフステージの変化による退職者を出さず、男女共にキャリアを継続できる社員100%を目指していきます。

企業名	業種	従業員数	取り組み内容
株式会社 日本ビジ ネスデー タープロ セシング センター	情報処理 サービス 業	3154 人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進 女性の就業継続のため、企業主導型保育園を設置するほか、ベビーシッター補助なども行っています。また、女性管理職の登用にも積極的に取り組み、2015年から約7倍の登用率になっています。（国の次世代育成支援企業くるみん認定、女性活躍企業えるぼし認定取得済）。 ・働きやすい職場づくり 3月～6月の残業ゼロキャンペーン等により時間外労働が月6時間であるほか、部門を超えた若手社員をメンバーとする「クロスファンクショナルチーム（CFT）」を設置し、組織風土改革に取り組み、働きやすい職場づくりの取り組みに大きな成果を上げている。
三井不動 産レジデ ンシャル サービス 関西株式 会社 神 戸支店	不動産業	10人	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進 全女性社員を対象とした女性リーダー育成プログラム研修の実施や一般職から総合職への転換制度、女性社員の採用拡大を進めており、管理職やリーダーとして活躍できる環境づくりを進めています。 ・働きやすい職場づくり 育児休業制度や短時間勤務など法定を上回る制度を設けることにより、近年では女性の育児休業取得率は100%となっています。また、昨年度は男性従業員2名が15日間の育児休業を取得したほか、人間ドック・健康診断の全額補助や育児・介護にかかる費用の一部補助など、だれもが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

イ. 「こうべ男女いきいき事業所」大学生による情報発信

「こうべ男女いきいき事業所」を市内の学生に対して広くPRするため、また、若年のうちからワーク・ライフ・バランスについて考えてもらう機会を提供するため、市内大学と連携した取り組みを行っている。

令和3年度は神戸学院大学と連携し、下記3プログラムにおいて、15社の表彰事業所に協力いただいている。

【神戸学院大学と連携した「こうべ男女いきいき事業所」の情報発信】

・プログラム①

「こうべ男女いきいき事業所」をゼミ・実習科目にて学生がインタビューし、魅力を発信将来の社会を担う大学生に地元神戸市の企業の魅力を発見してもらうため、学生グループが表彰事業所の女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組み等をインタビューし、その魅力を若者の視点から発信することに取り組んだ。

- ・プログラム② 「こうべ男女いきいき事業所」の取り組みから働き方を考える

1年次生以上対象の共通教育科目において、約3か月にわたり、共通教育科目（10クラス開講）において、表彰事業所（10事業所）が実際に抱える「働き方」に関する課題について、グループで情報収集・資料作成に取り組み、解決策を企業へ提案した。

課題テーマ:「働き方」への取り組みでもっとも導入・拡充すべき制度は？
学生から見て「働きがいのある会社」とはどのような会社か？ など

- ・プログラム③ 「こうべ男女いきいき事業所」の取り組みを知る（公開講座）

市民および学生が自分自身のワーク・ライフ・バランスについて考え、神戸の企業の取り組みとその魅力を知る機会を作るため、表彰事業所（2事業所）の取り組み紹介と学生のディスカッションを共通教育授業「男女共同参画論」と連携し、公開講座として開催した。

3-2. 神戸市における取組

1. 男女共同参画に関する取組

※「神戸市男女共同参画審議会」令和2年10月29日会議資料

「神戸市男女共同参画計画（第4次）年次報告書」によると、神戸市における男女共同参画の視点から見た取組内容は次の通りである。

男女共同参画施策一覧

基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた啓発・教育の推進	
(1) 男女共同参画に関する広報・啓発の充実	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
男女共同参画センター（あすてっぷKOBÉ）	セミナーや就業支援のための講座、また男性のための講座のほか、グループの活動・交流支援、情報ライブラリーの運営、女性のための相談室の運営などを行った。
男女共同参画セミナーの開催	からだ、自己表現、法律、就業・チャレンジャーをテーマに女性のための啓発セミナーを開催した。計18回実施、計559名参加
「こうべ男女共同参画推進月間」事業の実施	毎年10月を「こうべ男女共同参画推進月間」と位置付け、市内団体と連携し、セミナーの開催や広報誌KOBÉでの情報発信等を行い、市民や企業に対して啓発事業を集中的に実施した。
男女共同参画推進会議の開催	市内の地域団体、経済団体、教育団体等で構成する神戸市男女共同参画推進会議を開催し、情報・意見交換その他必要な連携を図った。また、当会議ニュースを関係団体や市施設等に12,500部配布した。
こうべ女性活躍応援ポータルサイト	市内在住・在勤の女性を対象に「仕事」や「子育て」、「介護」等に関する情報提供を目的としたポータルサイトを運営した。
(2) 男女共同参画の視点に立つ学校教育・生涯学習の充実	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
教職員研修の充実	人権教育担当者会や初任者研修において、男女共生の理念に基づく取り組みが進められるように研修を実施した。（人権教育担当者会：計2回実施、計545名参加、初任者研修：計1回実施、計315名参加）
啓発冊子「あすへの飛翔」の作成	さまざまな人権課題についてとりあげる冊子を作成しており「男女共同参画社会を目指して」と「デートDVを知っていますか？」のテーマを取り上げた。市立中学校全校の中学1年生に配布。
キャリア教育の推進	「その道の達人に学ぶ体験講座」の実施や「遅な・親の姿を見せる運動」の展開など小中高の発達段階に応じたキャリア教育を推進した。
選択制授業の実施	子どもたちの発達段階に応じた自主性・自立性の育成を目指し、男女を問わず、自らが選択した体育授業（いわゆる選択制授業）の履修幅を拡大した。高校：前項実施、中学校：3年生から領域別選択を実施。
男女共習の実施（体育保健体育）	運動やスポーツとの多様な関わり方を重視する観点から、体力や技能の程度、性別や障害の有無等に関わらず運動やスポーツの多様な楽しみ方を共有することができるような指導内容の充実を図った。
生涯学習の振興	市民の生涯学習を支援する全市的な拠点施設として、生涯学習支援センター（コムスタこうべ）を設置しており、市民講

	師制度の運営を通じて生涯学習の大切さや意義を広く PR・啓発した。
神戸婦人大学の運営	女性が自らの生き方を発見し、社会のあらゆる分野における活動に参加並びに参画するための基礎的な能力を身につけることを目的とする 3 年制の大学を運営した。学生数：308 名
(3) 市職員への男女共同参画の意識の浸透	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
職場研修（人権シート） の中での取り組み	各局・質・区で毎年実施される人権研修や各課で毎年実施される倫理研修、その他の職場研修において、男女共同参画をテーマに取り上げ、職員の意識啓発を行った。
基本研修（階層別研修） 及び専門研修・職場研修 の実施	新規採用職員研修や係長昇任時研修等で男女を問わずその能力を発揮して、いきいきと仕事に取り組むことができるように、職員研修を実施した。
女性職員の活躍推進に関 する研修等の実施	育児復帰後の仕事と育児の両立に向けたサポートとキャリア形成支援の研修を実施。その他、自身のキャリアや働き方について考える機会を提供するために女性職員を対象とした研修を実施した。計 3 回実施、計 83 名参加
女性職員の職域拡大と積 極的な登用	育児等の制約がある職員が希望する仕事にチャレンジできるよう、庁内公募制度において育児等両立応援枠を創設するなど、人事異動による女性職員の職域拡大と積極的な登用を図った。
女性消防職員の採用及び 職域の拡大	女性を対象とした、1 day インターンシップへ参加した。参加者を女性限定とした、「女性のための就職説明会」を実施した。合格者：7 名
地下鉄・市バス関連の女 性職員の職域拡大	乗合自動車運転士及び地下鉄駅掌の募集対象を、平成 12 年度より男女とも対象に拡大した。地下鉄の女性運転士・車掌・駅掌・運輸事務人数：15 人

基本目標 2 男女の多様な働き方や生き方を認め合えるワーク・ライフ・バランス社会の実現	
(1) ワーク・ライフ・バランスの実現のための施策の充実	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
こうべ男女いきいき事業 所表彰	男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的な取り組みを行っている事業所等の表彰し、当該取組みをパンフレット等で広く区紹介することによって、他の事業所における男女共同参画を推進した。
工事請負契約競争入札参 加資格の等級格各付にお ける男女共同参画支援点 数加算	男女共同参画推進に関して、国の認定取得・表彰または神戸市の表彰の受賞している事業所及び一般事業主行動計画を策定している事業所に点数を加算。
「こうべ男女いきいき事 業所」大学生による情報 発信事業	「こうべ男女いきいき事業所」を市内の学生に対して広く PR するため、また、若年のうちからワーク・ライフ・バランスについて考えてもらう機会を提供するため、市内大学と連携して情報発信事業を行った。
保育所などの充実	受入施設の拡充による定員を拡大した。 ・保育所・認定こども園の新設・分園整備：16 カ所 ・幼稚園から認定こども園への移行：3 ヶ所 延長保育、一時保育、すこやか保育の充実を図った。 ・延長保育：334 か所で実施、・一時保育：256 か所で実施、 ・休日保育：3 ヶ所で実施、すこやか保育（障害児保育）：212 か所で実施
家庭内保育事業	乳幼児を家庭的な雰囲気のもとで、少人数（定員 5 人以下）を対象にきめ細かな保育を行った。実施箇所数：25 か所

事業所内保育事業	会社の事業所の保育施設などで、従業員の子どもお地域の子どもと一緒に保育を行った。新設：1ヶ所
小規模保育事業	待機児童の多い3歳未満児を対象とした定員6人から19人の保育施設を駅前等に整備し、保育枠の拡大を図った。新設：17か所
民間保育園の老朽改築補助	老朽化した民間保育園の改築に必要な経費の一部を補助する。 実施箇所数：4ヶ所
社会福祉法人への移管保育所の保育環境整備	社会福祉法人への移管保育所における児童の処遇改善と保育環境の維持向上をはかる。実施箇所数：3ヶ所
保育所の情報提供	保育所等の入所案内を作成し、福祉事務所で配布を行った。またインターネットから閲覧・ダウンロード可能であり、合わせて施設に関する情報提供を行った。発行部数：30,300部
放課後児童健全育成事業	放課後や学校休業日に、適切な遊び及び生活の場を提供し、その健全な育成を図ると共に、本事業の実施を通じて仕事と子育ての両立を支援した。公設：児童館108か所、学童保育コーナー80カ所
ファミリー・サポート・センターの運営	「子育ての応援をしてほしい」と「子育ての応援をしたい人」との会員組織による、地域レベルでの子育て相互支援活動をした。会員数依頼会員：3916人、協力会員：1403人、両方会員：378人
病児保育の実施	小学校以下の児童が病気等で、他の児童との集団生活が困難な時期に、保護者の社会的にやむを得ない事由により自宅での保育が困難な場合に一時的に保育した。実施箇所数：計18か所
(2) 多様な人材の活躍や経済的自立のためのワーク・ライフ・バランスに関する企業等への啓発の実施	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
イクボス養成講座の開催	新しい働き方に向けて先進的な取り組みを行っている民間企業と連携しワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を実現するために、事業主や管理職の意識改革や理解を促進させる3回にわたるワークショップを開催予定であった。※第3回目は新型コロナウイルス感染症防止のため中止。
神戸市働き方改革推進支援業務	多様な働き方神戸市民に対して広く提案し、推進することにより、誰もがそれぞれのライフステージに応じた働き方を選択することを可能とするとともに、潜在的な労働力を掘り起こした。
出前講座の実施	男女共同参画推進会議と連携し、市民・事業者等の男女共同参画に関する理解と認識を深めることを目的として、推進会議構成団体及びその傘下の団体が実施する研修会へ講師の派遣等を行った。
(3) 男女中心型労働慣行を見直すための取り組みの充実	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
男性向けセミナーの開催	男性が、自分自身の生き方を振り返り、「男らしく」でなく「自分らしく生きる」ということについて考えるセミナーを開催した。計3回実施。計40名参加。
こうベイクメンの日の開催	男性の子育て参加や地域活動への参加などを啓発していくために、「こうベイクメン実行委員会」と共催で“つなぐ・ぐなげる・つながる”をテーマにこうベイクメンの日を開催した。
プレパママ食育講座の開催	初産妊婦とそのパートナーを対象に、栄養バランスのとれた食事作りの実習を通じて、生まれてくる子供も含め家族みんなで取り組める食育を伝え、その意識を高める講座を実施した。計13回実施、計252名参加

子育てサポート事業の実施	大学と連携した広場事業の実 子育て支援講演会 参加人数：42名 「なだパマママップ」の作成 発行部数：4000部 なだパママねっとの運営
父親の子育て支援	親子体操や歌遊びや子育てサークル紹介等の親向け講座を実施した。参加人数：61組188名（うつ父親29名）
男性のための料理教室の開催	男性が料理をすることによって家事により一層の協力ができ、また自活ができるように、男性を対象にした料理教室を開催した。計56回実施。計190名参加。
男性外来・CIC外来	泌尿器科・男性医師が性器の悩みや相談に応じたり、性感染症の治療を行った。受付件数：174件
(4) 市職員のワーク・ライフ・バランス推進の取り組みの実施	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定及び進捗管理	計画内の数値目標に対する実績を庁内へ周知するとともに、「仕事と子育ての両立を上司が応援するプログラム」により子が生まれる職員と所属長等で面談を行ってもらいなど、職員が育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を図った。
多様な働き方を選択できるようにするための	在宅勤務制度の定員拡大やフレックスタイム制の利用要件の変更等、市職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取り組みを行った。
ワーク・ライフ・バランスの推進	休暇の計画的取得や時間外勤務の縮減等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職員の意識醸成を図った。
ワーク・ライフ・バランス研修の実施	採用3年次職員研修「キャリア形成支援研修」内にてワーク・ライフ・バランスに関連する制度を説明した。受講者数：228名（他外郭8名）

基本目標3 女性の社会への参画・活躍のさらなる推進	
(1) 女性の就労・再就労への支援の充実	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
育児休業からの職場復帰準備セミナーの開催	仕事と家庭の両立に向けてのアドバイスや情報提供等を行うセミナーを開催し、スムーズに職場復帰ができるよう支援した。計2回実施、計35名参加
【仕事と子育て】両立応援カウンセリングの実施	「仕事」と「子育て」を進める上で制度や法律だけでは解決できない様々な問題に直面する女性のため、NPO法人【仕事と子育て】カウンセリングセンターと共同でカウンセリングを実施した。
しごとポータルサイトKOBE JOB PORTへの情報掲載	求職者や企業、大学キャリアセンター等の様々な利用者が情報を容易に収集できる雇用・就労関連情報ポータルサイトを運用した。
神戸ワーク・ネットワーク（就業促進連絡会議）の開催	関係機関と連携・協力して神戸市域の就業支援施設（就労相談・合同就職説明会等）を進めた。
就業チャレンジセミナー及び相談の実施	就職や起業、地域活動などにチャレンジしようとする女性のキャリアプラン作りを応援するセミナー及び相談を実施した。セミナー：計5回実施、計71名参加相談：計12回実施、計23名参加
女性向けものづくり仕事実践講座の実施	ものづくりの面白さを感じてもらい中小製造業への関心を高めるとともに、女性求職者と求人企業とのマッチング機会を創出し、女性の就職を支援するため、各種講座を実施した。計4回実施、計46名参加※令和2年度より事業廃止
学校力アップ講座（女性活躍推進）の実施	学校教育職場においても、女性が活躍できる職場環境をつくりあげていく教職員向け講座を実施した。計2回実施、計128名参加

(2) 就労の場における男女共同参画の推進	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
市職員へのハラスメント防止対策	神戸市ハラスメント対策基本方針を策定し、ハラスメント防止についての市の方針の明確化と周知・啓発、相談・苦情への対応、事後の迅速かつ適切な対応等を行い、ハラスメントの防止に努めた。
ハラスメント防止に向けた企業等への啓発	職場や地域・学校においても起こりうるセクシュアル・ハラスメントについて、正しい理解とその防止に役立てるために、啓発冊子を配布した。
(3) 企業等における政策・方針決定過程への女性の参画の推進	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
女性活躍推進プログラム (@こうべ) の開催	女性管理職の少ない中小企業などを対象に将来リーダーとしての役割を担う女性を育成するためのプログラムを実施した。24名参加
男女共同参画推進会議における登用状況等の把握	男女共同参画推進会議にて男女共同参画への取り組み状況について各団体から報告を行うとともに、登用の促進に向けて意見交換をした。
(4) 防災・復興の分野における女性の参画の推進	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
女性消防団体員の採用の推進	男女共同参画社会の実現と女性の能力を活かして地域の防災力の向上のために積極的な採用を推進した。団員 3,740 名のうち女性 135 名 (※令和 2 年 4 月 1 日現在)
婦人防災安全委員	婦人会活動を通じて地域のために活動する女性に習得した防災知識・技術を地域・家庭に広めるなど、防災の推進者として活動してもらった。
(5) 市政における政策・方針決定過程への女性の参画の推進	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
審議会等への女性委員の登用	女性委員比率 35% 以上 (目標年度令和 2 年度) と女性委員がない審議会の解消を目標に、女性委員の登用促進を図った。登用率：31% (令和元年 3 月 31 日時点)
神戸市男女共同参画審議会の開催	学職経験者、実務家、市民などで構成される審議会を設置し、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、審議した。
婦人市政懇談会の開催	身近な問題や市政に関する諸問題について話し合い、集約されたこれらの声を把握し、市政に反映してくとともに、相互の対話により市政に対する理解と認識を深める。計 117 回開催
婦人政治選挙講座の実施	女性の有識者を対象に、政治、選挙、時事問題等について講座を開催し、政治、選挙に対する関心を高める。計 37 回実施、計 1,105 名参加
女性職員の管理職への登用の促進	係長と担当者の意見交換会の実施など女性職員の係長昇任への不安の軽減に努めるとともに、人事異動を通じて、女性職員の管理職への登用を促進した。
女性消防職員の活躍しやすい環境づくり	人事異動を通じて、女性職員がキャリアアップを目指して昇任し、活躍しやすい環境づくりを行った。司令長：1 名、司令：4 名、司令補：21 名 (令和 2 年 4 月 1 日時点)

基本目標 4 男女の人権を侵害するあらゆる行為の根絶	
(1) DV のさらなる予防啓発と被害者に寄り添った着実な支援の実施	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
配偶者暴力相談支援センターの運営	相談業務、カウンセリング、保護命令のための手続き支援、関係機関への同行支援及び安全確保や自立支援等のための連絡・調整を行い、被害者支援の一層の強化を図った。

DV 被害者支援活動への補助	民間団体が行っている運営や、PTSD を抱える DV 被害者や日本語の不自由な外国人 DV 被害者等への関係機関・施設への同行援助に対して補助を行った。
神戸市 DV 対策関係課長連絡会議の開催	市域における DV への対応に関し、庁内の関係各課が相互に連絡するため、関係各課の取り組みについての情報交換、DV 対策についての研究協議、個別事例の研究等を行った。毎年、年 1 回開催しているが、元年度はコロナの影響で実施できていない。
「ひょうご DV 防止ネットワーク会議」(兵庫県児童課主催)への参加	県から計画に基づく取り組み状況報告及び意見交換等を行った。計 2 回参加
DV 被害者母子並行グループカウンセリング事業の実施	DV 被害から子どもとともに逃れた母子を対象としたグループセラピーを実施した。計 9 回実施、計 104 名参加 (延べ)
DV 被害経験者サポートカフェ事業の実施	定例的に被害当事者が集り、情報交換や互いに語り合う場を設けた。計 12 回実施、計 72 名参加 (延べ)
DV 防止啓発パンフレット等の発行	・リーフレット「大切なあなたへ」を発行し、一般市民、DV 被害者向けに DV 相談窓口を紹介した。発行部数：20,000 部、発行月：10 月
DV 防止セミナーの開催	DV 問題についての理解を高め、被害の防止、被害者への支援等についてのセミナーを開催した。計 2 回実施、計 71 名参加
男女共同参画セミナーにおける講座の実施	女性に対する暴力被害を防止するため、「女性のための護身セミナー」をテーマに警察官による防止教育と護身術の実技指導を行った。29 名参加
デート DV 予防啓発事業の実施	中学生・高校生へのデート DV 予防啓発事業を実施。中学校：12 校、高等学校：3 校、教職員研修：1 回
DV 被害者支援関係者向け研修の実施	配偶者暴力相談支援センター及び区の相談員等関係機関の支援向け研修を実施した。計 5 回実施、計 168 名参加
DV 防止キャンペーンの実施	市内施設のライトアップ、市内商業施設でのトイレトーパー作戦、啓発グッズの配布、県内大学生によるワークショップ、市内郵便局職員によるパープルリボン・オレンジリボンの着用等を実施し、市民に DV 防止についての周知・啓発を行った。
(2) 男女の人権の尊重	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
男女共同参画申出処理制度	市民・事業者からの男女共同参画に関する施策に対する苦情・提案又は人権侵害の相談に対し、苦情処理委員が調査を行い、その報告を受けて市が適切に対応した。申出件数：0 件
パープルリボンキャンペーンの実施	広報紙 KOBE で、パープルリボン作製の依頼並びにパープルリボンキャンペーンの実施について掲載した。
LGBT の取り組み	啓発事業の実施 ・ハートフルシネマサロン：LGBT をテーマとした映画「彼らが本気で編むときは、」を上映 (参加者 518 名) ・心かよわす市民のつどい：講師に東ちづる氏を招き、マイノリティの PR 活動等を通じた経験から、LGBT を中心に相手を理解する大切さについて講演いただいた。(参加者 521 名) 啓発パネルの作成 ・「多文化共生」と「性的マイノリティ」をテーマに 5 枚組のパネルを作成し、各区へ配布した。

基本目標 5 社会的支援を必要とする男女への支援の充実	
(1) 貧困などの生活上の困難に直面する男女への支援	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金	母子家庭の母及び父子家庭の父が一定の資格を取得するために1年以上養成機関等で修業する場合に、生活費の負担軽減のため、修業期間中の一定期間について訓練促進給付金を、また修業修了時に修了支援給付金を支援することにより、能力開発を支援し自立促進を図った。訓練促進給付金 124 件、修了支援給付金 34 件
ひとり親家庭等就業・自立支援センター	母子家庭の母及び父子家庭の父並びにそれに準ずるものに対し、就業相談や就業支援セミナーの実施、就業情報の提供など一貫した就業支援サービスを行い、ひとり親家庭の自立促進を図った。相談件数：延べ 216 名
福祉乗車証（母子世帯）の交付	母子世帯に対し福祉乗車証を交付することにより日常生活の便宜を図った。交付枚数：10,585 枚 ※令和 2 年 9 月末に「ひとり親家庭高校生等通学定期券補助事業」に制度転換を行った。
ひとり親家庭等医療費助成制度	医療機関等における保健診療の対象となる自己負担金を助成することにより、これらの家庭の保健の向上及び福祉の増進に寄与した。助成件数：194,900 件
ひとり親家庭福祉支援団体推進事業	全国母子寡婦福祉研修大会への派遣等の指導者養成や神戸市母子寡婦福祉大会の開催等の市民啓発活動を行った。
ひとり親家庭等日常生活支援事業	小学校 6 年生までの児童を扶養しているひとり親家庭等が、やむを得ない事由により、一時的に日常的に支障がある場合、保育所の送迎や家事援助などの支援を行った。利用日数：262 日
母子父子（寡婦）福祉資金貸付	母子・母子家庭の母・父と子及び寡婦を対象に母子・父子家庭一事業開始、技能修得、転宅、就学支援など 13 種のために利用できる貸付を行った。貸付件数：207 件、貸付金額：127,762 千円
ひとり親家庭等法律相談事業	弁護士による養育費確保のための無料法律相談・事務手続きの支援を実施した。相談件数：136 件
就職に有利な資格取得支援事業	ひとり親家庭の親子を対象に、就職に結びつく可能性の高い技能、資格を習得するための資格取得講座（パソコン検定対策講座等）を開催することで、ひとり親家庭の就業自立を支援した。参加人数：116 名
(2) 高齢者・障がい者・外国人への支援	
取り組み内容	取り組み状況 (元年度)
障害者の地域移行支援	・地域支援機能強化専門員（地域支援員）の配置：5 か所 ・体験型グループホーム事業の実施：2 か所
障害者の地域移行支援（精神保健福祉センター）	・ピアサポートの活用に係る事業：登録ピアサポーター 33 名、うち活動人数 15 人 ・入院中の精神障害者の地域移行に係る事業：発表活動 5 病院 94 回、個別支援活動 21 人 163 回
しごとサポート（市内 5 か所）	就職を希望する障害のある方や在職中の障害のある方に対して、就労に関するさまざまな支援を行った。相談件数（R1）：14,928 件、就職者数（R1）：269 名
障害者トライアル実習	障害者福祉施設等からの一般就労の拡大を図るため、施設等を利用している障害者に対して、市役所内において短期間の実習機会を提供し事務補助全般を行う。合計 10 名を受入。
知的障害者訓練雇用事業	市役所内の事務補助等の業務について、訓練的に従事し、経験を積み、一般企業等への就労につなげていくことを目的として本市で知的障害者を一定期間雇用した。受入人数：3 名

特例子会社設立促進事業補助	特例子会社の新設等により、新たに障害者を雇用する事業主に対し、設立に要する経費の一部を助成した。支援件数：3件（平成26年度～
事業所等就労支援活動補助	障害者の就労訓練等のために、障害者を受け入れようとする事業所を支援した。補助交付先（R1）：27カ所、受入訓練生（R1）：207人
外国人市民への生活情報の提供の充実	中央区内の日本語学校のオリエンテーションの時間を利用し、計4回の学習会を実施。区役所の外国人来庁者向けのサービス、国民健康保険、ごみの分別について説明した。計237名の学生が参加した。
多文化共生事業の推進	外国人コミュニティの代表者が集まった、多文化まちづくりの会が中心となり、多文化交流フェスティバルや多文化交流カフェ、小学校・中学校への出前講座を実施し、多文化共生のまちづくりに取り組んでいる。
中央区役所外国人対応専任スタッフの配置	外国人来庁者へのサービス向上を図るため、英語及び中国語の対応ができる派遣職員を1名を配置し、窓口の手続きの補助や生活情報の提供を行った。対応件数：1,351件

基本目標6 生涯を通じた女性の健康支援	
(1) 生涯を通じた女性の健康保持及び増進	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
女性のための相談室の運営	女性の様々な悩みにそれぞれ専門の女性カウンセラーが面接相談で対応した。面接相談の種類：こころの悩み相談、法律相談、からだの相談、就業・チャレンジ相談 計671名相談
女性のための心とからだセミナーの開催	女性が「自分の心とからだ」と向き合いながら、健康的に、自立的・主体的に生きていくことを学ぶために、セミナーを開催した。計5回実施、計175名参加
こころの健康づくり対策	こころの健康につながる普及啓発（講演会等の開催、街頭啓発、広報物の発行等）、関係機関の支援、自殺予防とこころの健康電話相談の運営を行った。電話相談件数：2,969件
子宮頸がん検診	20歳以上の偶数年齢女性を対象に実施した。20歳の方へ無料クーポン券を配布した。40歳に無料券（5大がん）配布、30、50、60歳の方に受診勧奨はがきを配布した。受診者数：25,591名
乳がん検診	40歳以上の偶数年齢女性を対象に実施した。40歳に無料券（5大がん）配布、50、60歳の方に受診勧奨はがきを配布した。受診者数：26,572名
女性外来	女性の健康に関する悩みについて専門家（女性医師）対応した。受付件数：808件
(2) 妊娠・出産などに関する健康支援及び啓発教育	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
性教育の実施	学習指導要領に従って、児童・生徒の発達段階と家庭・地域の状況に応じて保健教育（体育科・保健体育科、保健に関する学習や指導等）で実施した。
妊婦歯科健康診査	妊婦及び胎児期からの歯と口の健康管理を目的として、稲井在住の妊婦を対象に、妊婦期間中に1回のみ無料の歯科健診を地域の歯科医院（実施医療機関）で実施した。受診者数：3,886名
思春期ヘルスケア事業	市内中学校へ医師や助産師など専門職を派遣し、命の大切さや性などをテーマにデリバリー授業を実施した。実施校数：中学1年生90校、中学3年生77校

「思いがけない妊娠 SOS」 相談事業	助産師等がメールや電話等により相談に応じ、正しい情報の提供や適切な支援機関につなぐことで、相談者の主体的な選択をサポートし、悩みの解決を支援した。相談件数：電話 87 件、メール 257 件
不妊に悩む方への特定治療支援事業	神戸市内に居住する法律上の夫婦で、治療開始時に妻が 43 歳未満を対象に特定不妊治療に要する費用の一部を助成した。支援件数：2,402 件
不育症治療支援事業	医療機関で受けた保険適用外の不育症の検査や治療費の 1 / 2 につき 15 万円を上限に、1 年度に 1 回まで助成した。支援件数：8 件

基本目標 7 国際的協調を踏まえた男女共同参画施策の実施	
(1) 国際的規範の理解及び多文化の尊重	
取り組み内容	取り組み状況（元年度）
外国人市民会議の開催	外国人市民の市政への参画を推進し、ともに生きる社会を築くにあたり、外国人市民からの神戸市政についての意見・提案等を市政に反映するため、外国人市民会議を開催した。計 1 回実施
新たな医療通訳派遣システム構築事業	日本語の理解が不十分な外国人市民に対し、医療通訳サービスを提供できる通訳システムづくりを行った。同項通訳：6ヶ所 961 件、遠隔通訳：3ヶ所 48 件
外国人のためのワンストップサービス	神戸国際コミュニティセンターの情報提供機能、相談機能等の窓口機能を充実させるため、対応言語数を 7 言語から 11 言語に拡充するとともに、行政書士による専門相談や大阪出入国在留管理局神戸市局との連携による専門相談を実施した。
災害時における在住外国人支援	外国人市民にとって安全・安心な暮らしやすいまちを目指し、災害時通訳ボランティアの募集・登録・研修を実施した。

2. 子供・子育てに関する取組

※「神戸っ子すこやかプラン 2024」

神戸市における子供・子育てに関する計画として、「神戸っ子すこやかプラン 2024」がある。

「神戸っ子すこやかプラン 2024」（計画期間：令和 2 年度～6 年度（5 年間））は、子どもの健やかな育ちと子育て支援を推進する総合的な計画として、次世代育成支援対策推進法及び子ども・子育て支援法に基づき策定する行動計画である。

計画では、今後 5 年間で取り組む視点として 6 つの柱を定め、取り組むべき目標（方向性）と主な取り組みを定めている。

（6 つの柱）

- ① 仕事と子育ての両立支援
- ② 妊娠・出産・子育て期の支援
- ③ 特に支援が必要な子どもたち・家庭への支援
- ④ 地域における子育て支援・青少年の健全育成
- ⑤ 幼児期の教育・保育の質の向上・小学校教育との連携
- ⑥ 子育てしやすい社会環境づくりと啓発

また、これらの目標を実現するための子育て支援施策として、以下の通り定めている。



神戸市の主な子育て支援施策の一覧

	出産まで	0～2歳	3～5歳	6～11歳	12～14歳	15～17歳	18歳～
妊娠・出産・子育て期の支援	ワンストップ型の相談支援体制の充実						
	思いがけない妊娠 SOS 新生児訪問指導						
	特定不妊治療費助成		子育てひろば・教室				
	産前・産後ホームヘルプサービス						
	産後うつ対策						
	産後ケア事業						
	各種健康診査の充実						
	任意予防接種費助成						
	子育て世帯への住居支援			学童保育利用料の軽減			
	保育料等の軽減			児童手当			
こども医療費助成							
小児慢性特定疾病医療費助成							
仕事と子育ての両立支援	保育所等の整備 パーク&ライド型保育所、企業主導型保育						
	サテライト型 小規模保育事業		保育送迎 ステーション				
	保育サービス情報提供センター・ 保育サービスコーディネーター						
	幼稚園の認定こども園化・預かり保育						
	保育士等の処遇改善						
	ICTシステムによる 保育士負担軽減						
	延長保育						
	一時保育						
	子育てリフレッシュステイ						
	病児保育						
特に支援が必要な子どもたち・家庭への支援	「神戸市こどもを虐待から守る条例」の推進/ こども家庭センターの再整備・機能強化/区役所の児童虐待対応体制の強化 等						
	児童家庭支援センターの増設/里親支援体制の充実・啓発/児童養護施設退所者支援の充実/施設の小規模化・高機能化						
	ひとり親家庭等への支援（ひとり親家庭等医療費助成/民間賃貸住宅の家賃補助/児童扶養手当/ 母子父子寡婦福祉資金貸付/生活相談/養育費確保対策/就業相談 等）						
	貧困の連鎖防止施策（自立相談支援/地域福祉ネットワーク/学ぶ力・生きる力向上支援員/子どもたちへの学習支援/ 就労相談/住宅セーフティネットの活用 等）						
	障がい児・医療的ケア児等への支援（専門的な療育・相談体制・支援の充実/すこやか保育/医療的ケア児・発達障がい児等の受入対応の充実/職員への専門研修 等）						
	総合児童センター						
	児童館						
	大学と連携した子育て支援		学童保育 ・過密解消 ・支援員の処遇改善 ・朝8時開設 ・昼食提供 ・特別な配慮を必要とする児童への対応 等			青少年会館	
	地域子育て支援センター		神戸っ子のびのびひろば			コースプラザ・コースステーション	
	おやこふらっとひろば		神戸っ子のびのびひろば			成人お預けの会	
こべっこあそびひろば		神戸っ子のびのびひろば			若年者就業支援		
地域における子育て支援・青少年の健全育成	子ども会						
	神戸っ子応援団						
	子どもの居場所づくり						
	青少年育成市民運動						
	公私立保育合同研修						
幼児期の教育・保育の質の向上・小学校教育との連携	幼児期教育の実践研究・研修		神戸つばめプロジェクト				
	子育て応援メール						
子育てしやすい社会環境づくりと啓発	こべっこウェルカムプレゼント						
	子育て応援サイト「ママフレ」						
	小児救急医療体制の確保						

これらの施策の中で、今回のテーマである「女性の自立」に関連が深いと思われる項目の施策の方向性は次の通りである。

表 「女性の自立」に関連が深いと思われる項目の施策の方向性

①仕事と子育ての両立支援	
保育ニーズに対応した受入枠の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・増加する保育ニーズに対応し、待機児童ゼロを維持するため、保育ニーズのピークと見込まれる令和4年度に必要な受け皿の確保に向けて、令和2・3年度で重点的に整備を進めます。さらに、各区域の保育ニーズの状況に応じて、既存施設の活用を基本としつつ柔軟に対応することで必要な保育定員を確保していきます。
主な取組み	保育所等の整備/保育送迎ステーション/パーク&ライド型保育所/サテライト型小規模保育事業/幼稚園の認定こども園化/企業主導型保育への支援/幼稚園預かり保育など
利用者支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・各家庭の状況に応じた保育サービス情報の提供体制を充実させるとともに、認可保育所等へ入所できなかった方へのアフターフォロー体制を強化します。
主な取組み	保育サービス情報提供センター/保育サービスコーディネーターなど
人口減少社会を見据えた保育施設の適正配置	<ul style="list-style-type: none"> ・人口減少社会を見据えた既存保育施設の適正配置などを検討します。
保育人材の確保・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・保育人材確保・定着のための支援を推進するとともに、ICTシステム等の導入により、保育士等の業務負担の軽減を図ります。
主な取組み	処遇改善の支援施策/ICTの導入による保育士等の負担軽減など
多様な地域子ども・子育て支援事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての子育て家庭を支援するため、個々のニーズに応じたさまざまな地域子ども・子育て支援事業を実施していきます。 ・潜在的なニーズが見込まれる病児保育について受け皿の拡充方を検討していきます。
主な取組み	延長保育/幼稚園預かり保育/一時保育/子育てリフレッシュステイ/病児保育/ファミリー・サポート・センター/学童保育など
②妊娠・出産・子育て期の支援	
子育て世帯の経済的負担の軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・医療費や保育料等の負担軽減、住宅費の助成等を実施するほか、子育て世帯・多子世帯の経済的負担の軽減を充実していきます。
主な取組み	こども医療費助成/保育料等・学童保育利用料の軽減/児童手当/小児慢性特定疾病医療費助成/予防接種事業の推進/住居住み替え支援など
③特に支援が必要な子どもたち・家庭への支援	
ひとり親家庭等への支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・ひとり親家庭の特性やニーズに配慮しながら、生活支援や就労支援、住宅支援等、支援が必要な家庭に確実に届くよう関係機関の連携強化や施策の充実に努めます。
主な取組み	ひとり親家庭等医療費助成/民間賃貸住宅の家賃補助/児童扶養手当/母子父子福祉資金貸付/生活相談/養育費確保対策/就業相談など
④子育てしやすい社会環境づくりと啓発	
子育てしやすく働きやすい職場環境の啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・生活と仕事の調和の実現に向け、育児休業を取得しやすい職場環境づくりや、働き方の見直しに向けた普及啓発など、市内企業等への意識啓発を推進します。
主な取組み	ワーク・ライフ・バランスに関する企業啓発事業など

表 前表に関連する事業一覧

第1章 仕事と子育ての両立支援

※取り組み内容は計画策定時点を記載

事業名	取り組み内容
保育所等の整備	【教育・保育施設等の利用定員（2号・3号子ども）】 令和2年4月1日 28,482人 → 令和6年4月1日 30,629人
保育送迎ステーション	用地確保が困難な地域における保育ニーズに対応するため、利便性の高い駅周辺に子ども（3～5歳）を預けるステーションを整備し、保育所まで専用バスで送迎します。
パーク＆ライド型保育所	保育ニーズの地域偏在を是正するため、保護者がマイカーで子どもを預けた後、駐車したまま最寄りの駅から電車で通勤できる駐車場併設型の保育所を整備します。
サテライト型小規模保育事業の推進	本園の0～2歳児をサテライト型小規模保育施設で預かることで、本園の3～5歳児の保育定員を拡大します。
保有地等の公有財産の活用	区役所庁舎における小規模保育施設の整備や旧公立幼稚園舎の改修により保育所として活用し保育定員の拡大を図ります。
事業者支援の充実による施設整備の促進	整備費の事業者負担の軽減や定員拡大に対する支援等により、保育施設の整備及び定員拡大を促進します。
幼稚園の認定こども園化	幼稚園の認定こども園化を支援します。
企業主導型保育への支援	市内で企業主導型保育を整備する事業者を支援する。
幼稚園預かり保育	保護者の多様な保育ニーズに対応するため、教育時間の前後や土曜日、長期休業日にも希望する在園児の預かりを実施します。
○利用者支援の充実	
事業名	取り組み内容
保育サービスコーディネーター	各区に配置した保育サービスコーディネーターを中心に個々の状況に応じた保育サービスの情報提供を充実させます。
保育サービス情報提供センター	保育サービスコーディネーターと連携し、認可保育所等へ入所できなかった方へのアフターフォローを強化し、待機児童解消に努めます。
○人口減少会社を見据えた保育施設の適正配置	
○保育人材の確保・定着支援	
事業名	取り組み内容
処遇改善の支援施策	保育人材の確保のため処遇改善など本市独自の支援施策を展開します。
ICTシステムの導入による保育士等の負担軽減	保育所等におけるICTシステム（登降園管理システム・睡眠中の事故防止機器等）について、令和3年度までに希望する円の導入率100%を目指します。
○多様な地域子ども・子育て支援事業の推進	
事業名	取り組み内容
延長保育	保護者の就労形態の多様化や通勤時間の増加等に伴う延長保育のニーズに対応します。
幼稚園預かり保育	幼稚園における在園児の預かり保育を実施するとともに、多様なニーズに対応するため、実施園の拡大、2歳児の預かりの推進を図ります。
一時保育	保護者のパート就労等や、急な病気やけが、育児に対する心理的・肉体的負担の軽減などを図るため、一時保育のニーズに対応します。
子育てリフレッシュステイ	保護者が病気等の時に児童養護施設等において子どもを預かることにより子育て負担を軽減します。
ファミリー・サポート・センター	急な用事で子どもの世話が出来ないときに、子育ての応援をしてほしい人（依頼会員）と子育ての応援をしたい人（協力

	会員) をマッチングすることで地域人材の活用を図り、仕事と子育ての両立を支援します。また、広報強化、協力会員等養成講習の充実、登録の簡素化などを図ります。
病児保育	児童が病気等のため、他の児童との集団生活が困難な時期に、病院・診療所に併設されたスペースで一時的に保育を行います。市内の整備状況及びニーズを勘案しながら、今後も従事必要な受け皿の拡充方策を検討していきます。
放課後児童クラブ(学童保育)	学童保育の質の確保(地域の実情に応じた学童保育の開所時間の延長等) 長期休業中等の朝8時開設、昼食提供など、保護者ニーズを踏まえてサービスを拡充するとともに、放課後児童支援員の体制強化及び資質の向上や、処遇改善も含めた人材確保策をあわせて行い、児童の安全・安心な居場所が確保できるよう、学童保育の質の向上に取り組みます

第2章 妊娠・出産・子育て期の支援

○子育て世帯の経済的負担の軽減	
事業名	取り組み内容
こども医療費助成	子育て世帯の医療費負担の軽減を図るため、社会保障制度としての安定性や持続可能性等を考慮しながら医療費の助成を行います。
保育料等・学童保育利用料の軽減	保育料等・学童保育利用料の軽減を検討していきます。
児童手当	生活の安定と次代の社会を担う児童の健やかな成長に資することを目的に中学校修了前までの児童を養育している方に児童手当を支給します。
小児慢性特定疾患医療費助成	小児慢性特定疾患の医療費を、所得階層に関係なく一律自己負担限度額を800円/月まで助成します。
予防接種事業の推進	①継続して定期予防接種費用の全額公費負担を行うとともに、公衆衛生上有益であり市民からニーズの高い小児期の任意予防接種について、接種費用の一部を助成します。 小児インフルエンザワクチン(1~12歳):毎年2回接種するうち、接種1回目の2,000円助成に加え、多子世帯の場合は接種2回目についても2,000円を助成します(第1子含む)。 ロタウイルスまたはおたふくかぜワクチン(0~2歳);いずれかのワクチン接種1回につき2,000円を上限2回助成します。 ②骨髄移植や抗がん剤治療等により定期予防接種の免疫が消失している20歳未満の子どもに対する再接種費用について助成します。 ③妊娠を希望する風しんの抗体が十分でない女性等に対する風しんワクチン(MRワクチンも可)の接種費用について2,500円を助成します。 ④複雑な予防接種のスケジュールを保護者が簡単に管理できるよう「KOBE 予防接種ナビ(スマートフォンアプリ)」の運用を行います。
親・子世帯の近居・同居 住み替え助成	離れて暮らす親世帯・子世帯が近くに住み替える際の引っ越し費用等を補助します。 市内移転:引越し代の1/2(上限10万円) 市街転入・市街地西部地域への転入:引越し代・仲介手数料・礼金・不動産登記費用の1/2(上限20万円)

結婚新生活支援事業	新婚世帯が婚姻を期に神戸市に移転する際の新居の住居費及び引越及び引越費用を補助します。(上限：30万円)
子育て世帯を対象とした珍地住宅への住み替え支援	子育て世帯が子育てにより適した住環境へ住み替えた場合に新居の住居及び引越費用として30万円を補助します。(市街転入の場合40万円)
子育て世帯・若年夫婦世帯を対象とした住宅取得支援	子育て世帯・若年夫婦世帯が中古住宅を購入してリノベーションを行った場合の住宅取得費を50万円(市街転入は70万円)補助するとともに、旧耐震基準の中古住宅を購入し、建て替える場合の住宅取得費を100万円(市街転入は120万円)補助します。

第3章 特に支援が必要な子どもたち・家庭への支援

○ひとり親家庭等への支援の充実	
事業名	取り組み内容
ひとり親家庭等医療費助成	ひとり親家庭等の保健の向上及び経済的な負担の軽減を目的として、ひとり親家庭等の医療費を助成します。
ひとり親世帯を対象とした民間賃貸住宅への入居支援	公営住宅に入居できないひとり親世帯を対象に、居住環境改善に向けた住み替えを行うこと等を要件として、家賃の一部を助成します。(1,500円/月、最大6年間)
新たな住宅セーフネット制度の登録住宅を活用した支援	住宅セーフネット制度を活用した「家賃補助付住宅」として市に登録された住宅に住み替えた子育て世帯に対して家賃を補助します。(15,000円/月、最大3年間)
市営住宅ストックを活用した子育て支援	子育て世帯の構成等に応じて、母子・父子世帯向住宅、若年・子育て世帯向住宅、多子世帯向住宅、子育て世帯向期限付き入居住宅など市営住宅ストックを活用します。
児童扶養手当	離婚等により父又は母と生活をともにできない児童を監督保護している父母や、父母に代わって児童を養育している人に手当を支給します。
母子父子寡婦福祉資金貸付	ひとり親家庭の児童の就学及び就職の促進や、ひとり親家庭の父母及び寡婦の自立を支援するため、修学、技能学習、事業開始、転宅等についての貸付を行います。
生活相談	各区役所子ども家庭支援課で、母子・父子自立支援員及び婦人相談員が、総合的な生活相談に応じるとともに、子育て・生活支援にかかる施策の情報提供や手続きを実施します。
交流の場となる拠点づくりの支援	ひとり親家庭が交流する拠点を運営する民間団体に対して、補助を実施します。
日常生活支援事業	一時的に日常生活を営むのに支障が生じた場合、家事援助や保育サービスを実施します。また、ベビーシッターの利用料の一部を補助します。
高校生の通学的定期券補助	ひとり親家庭の全ての高校生等に対して、対象交通機関を限定せず通学定期券の購入費を全額補助します。
養育費の確保対策	①離婚前講座…離婚後の生活を考える機会を提供するため、年2回程度離婚前講座を開催します。 ②無料法律相談…女性弁護士による無料法律相談を月4回実施します。 ③養育費・面会交流等専門相談…市内4カ所で養育費・面会交流等に関する専門相談を実施します。 ④公正証書作成費補助…養育費に関する取り決めに促進するため、公正証書等の作成費を補助します。 ⑤保証会社の利用費補助…養育費支払いの履行確保のため、養育費保証会社との契約に係る経費を補助します。

就業支援	就業相談や就業情報の提供、自立支援プログラム策定の実施等、一貫した就業支援を行います。
就職に有利な資格取得支援事業	ひとり親家庭の親子が就職に有利な資格を取得できるよう、受講料無料・託児付で講座を実施します。
高等職業訓練促進給付金	ひとり親家庭の父母が看護師等の資格を取得するために一定期間以上養成機関に通う場合に、生活費の負担軽減のため給付金を支給します。
高等職業訓練促進資金貸付	高等職業訓練促進給付金の受給者を対象に、入学準備金と就職準備金の貸付を行います。
自立支援教育訓練給付金	ひとり親家庭の父母が対象講座を受講・修了した場合に、受講に要した経費の一部を補助します。
高卒程度認定試験合格支援事業	ひとり親家庭の親子が高卒程度認定試験に合格するための講座を受講した場合に、要した経費の一部を補助します。

第6章 子育てしやすい社会環境づくりと啓発

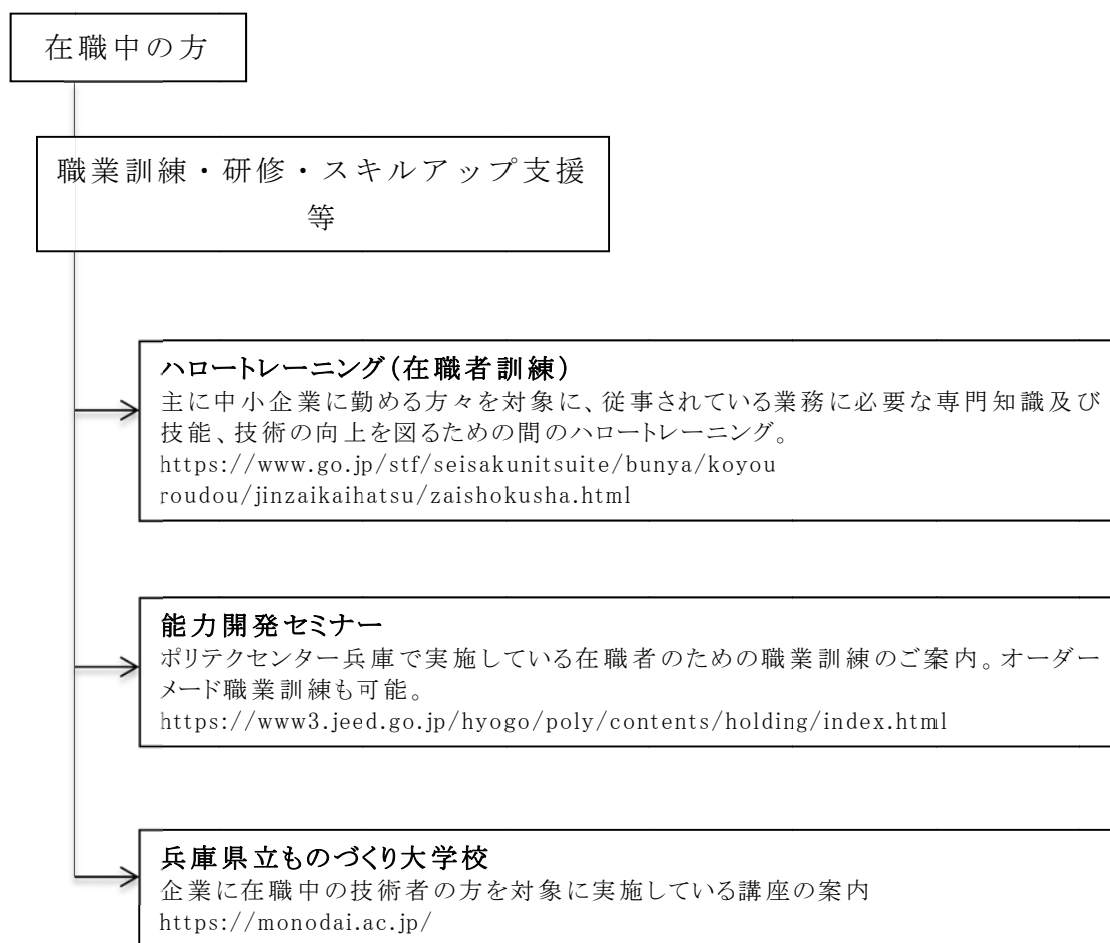
○子育てしやすく働きやすい職場環境の啓発	
事業名	取り組み内容
企業等啓発事業	事業主や管理職の意識改革や理解を促進するために、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナー等の啓発事業を行います。
こうべ男女いきいき事業所表彰	男女が共に働きやすい職場づくりに向けて積極的な取り組みを行っている神戸市の事業所を表彰します。

3. 就業支援等に関する取組

神戸市における就業支援等に関する取組は、次の通りである。

(1) 「KOBE JOB PORT」による情報提供

神戸市ホームページ内の「KOBE JOB PORT」サイトで、スキルアップ支援・自立支援等に関する情報提供を行っている。



求職中の方

職業訓練

ハロートレーニング(公共職業訓練、求職者支援訓練)

希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度。

ハロートレーニングとは:

<https://www.mhlw.go.jp/hellotraining/>

就職者訓練:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/rishokusha.html

求職者訓練:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/kyushokusha_shien/index.html

在職者訓練:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/zaishokusha.html

学卒者訓練:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/gakusotsusha.html

障害者訓練:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/shougai.html

間合い・相談(兵庫県内):

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/hyogo/index.html#antei>

認定職業訓練(兵庫県)

職業能力開発促進法に定める基準に合致すると知事が認定している、民間事業者・団体がおこなう職業訓練でつけるためのいろいろな職業訓練がある。

https://web.pref.hyogo.lg.jp/sr06/ie11_000000069.html

兵庫県立神戸高等技術専門学院

仕事をお探しの方や新たに職業に就こうとしている方などに、就職に向けて必要な知識、技術・技能を習得していただき、少しでも有利な条件で企業等に就職していただくことを目的とする『公共職業能力開発施設』。

<https://www.kobe.kgs.ac.jp/>

ポリテクセンター兵庫

求職者の方を対象としたものづくり分野に関する専門的スキル・知識を習得するための職業訓練の案内

<http://www3.jeed.or.jp/hyogo/poly/>

神戸市ホームページ内の「KOBE JOB PORT」サイト画面

The screenshot displays the 'KOBE JOB PORT' website interface. At the top, there is a navigation bar with links for Home, 求職中の方 (Job Seekers), 在職中の方 (In-Work), 学生・就職課の方 (Students/Job Placement), 人事・採用担当の方 (HR/Recruitment), 女性の就業 (Women's Employment), and コロナ禍の就労支援 (Job Support in COVID-19). The main header features the text '在職中の方' (In-Work) accompanied by an illustration of three people. Below this, a grid of six service tiles is shown, each with a title and a 'くわしくはこちら' (Learn more here) link:

- 相談する (Consultation)
- 職業訓練・研修・スキルアップ支援等 (Vocational Training, Training, Skill Improvement Support, etc.)
- 在宅ワーク (Remote Work)
- 働くときの基礎知識 (Basic Knowledge for Working)
- 労働政策について知る (Learn about Labor Policies)

The bottom of the page features a city skyline illustration and social media sharing options. The second part of the screenshot shows the detailed page for '職業訓練・研修・スキルアップ支援等'. It includes a sidebar menu with the following items:

- 在職中の方 (In-Work)
- 相談する (Consultation)
- 労働相談 (Labor Consultation)
- 労働関係 (Labor Relations)
- 女性向け支援 (Support for Women)
- 外国人労働者向け相談ダイヤル (Consultation Dial for Foreign Workers)
- 職業訓練・研修・スキルアップ支援等 (Vocational Training, Training, Skill Improvement Support, etc.)
- 在宅ワーク (Remote Work)
- 働くときの基礎知識 (Basic Knowledge for Working)
- 労働政策について知る (Learn about Labor Policies)

The main content area highlights three specific programs:

- ハロートレーニング (在職者訓練)**: A program for small and medium-sized enterprises targeting employees, providing practical training and skill improvement. URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/syujo/syujyo/syudai/izokaitotsu/zoshokusho.html>
- 能力開発セミナー**: Seminars for skill improvement implemented by the Polytechnic Center Hyogo for in-work employees. URL: <https://www3.jyod.go.jp/hyogo/ocq/careers/working/risa.html>
- 兵庫県立ものづくり学校**: A school for technical training targeting in-work technicians. URL: <http://moedc.ac.jp/>

求職中の方



スキルアップ支援・自立支援等

トップページ > 求職中の方 > スキルアップ支援・自立支援等

<p>職業訓練</p> <p>くわしくはこちら →</p>	<p>就業・自立支援</p> <p>くわしくはこちら →</p>	<p>福祉・看護</p> <p>くわしくはこちら →</p>
<p>ひとり親の方</p> <p>くわしくはこちら →</p>		

職業訓練

トップページ > 求職中の方 > スキルアップ支援・自立支援等 > 職業訓練

求職中の方

- ・ イベント・セミナー・研修
- ・ 各種イベント
- ・ K O B E 就業・転職ひろば
- ・ おためし職場体験・見学プログラム
- ・ 就職支援セミナー
- ・ 仕事を探す・就職サポート・資格を活かして働く
- ・ 神戸の求人を探す
- ・ 就職・転職・再就職のための相談窓口
- ・ 外国人の方のための就職サポート
- ・ 障がい者の方のための就職サポート
- ・ 帰国者の方・目指す方
- ・ 若手の方・目指す方
- ・ 神戸市の支援制度
- ・ スキルアップ支援・自立支援等
 - ・ 職業訓練
 - ・ 就業・自立支援
 - ・ 福祉・看護
 - ・ ひとり親の方
- ・ 在宅ワーク
- ・ 働くときの基礎知識
- ・ 神戸の企業がよく分かる！
- ・ 若手社員リアルインタビュー



ハロートレーニング（公共職業訓練、求職者支援訓練）

希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度です。

ハロートレーニングとは：

<https://www.kobe.go.jp/hellotraining/>

就職者訓練：

https://www.kobe.go.jp/jishu/jishu_trainings/jishu_trainings.html

求職者訓練：

https://www.kobe.go.jp/jishu/jishu_trainings/jishu_trainings.html#jishu_trainings

在職者訓練：

https://www.kobe.go.jp/jishu/jishu_trainings/jishu_trainings.html#jishu_trainings

学卒者訓練：

https://www.kobe.go.jp/jishu/jishu_trainings/jishu_trainings.html#jishu_trainings

障害者訓練：

https://www.kobe.go.jp/jishu/jishu_trainings/jishu_trainings.html#jishu_trainings

問合せ・相談（兵庫県内）：

https://www.kobe.go.jp/koen/jishu_trainings/jishu_trainings.html

詳しい訓練の内容や手続き方法（兵庫県労働局）：

https://labo.kobe.go.jp/kyou/kyou_trainings/jishu_trainings.html



認定職業訓練（兵庫県）

職業能力開発促進法に定める基準に合致すると知事が認定している、民間事業者・団体がこころ職業訓練です。手に職をつけるためのいろいろな職業訓練があります。

https://webapp1.yokka.kobe.go.jp/06/inf1_00000006.html



兵庫県立神戸高等技術専門学院

仕事を探している方や新たに職業に就こうとしている方などに、就職に向けて必要な知識、技術・技能を習得していただき、少しでも有利な条件で企業等に就職していただくことを目的とする「公共職業能力開発施設」です。

<https://www.kobe.go.jp/>

(2) ひとり親家庭のための資格取得WEB講座（資格取得支援事業）

ひとり親家庭の親及び子を対象に、資格取得WEB講座（資格取得支援事業）を実施している。

事業実績（就職に有利な資格取得支援事業）

動画形式による資格取得講座を実施し資格取得した方に就職準備金を支給した。また、資格取得のための講座受講費用の補助などの就業サポートの拡充を行った。（WEB講座受講者数：500人、就職準備金支給件数：127件、資格取得のための講座受講費用補助支給決定件数：43件）

出典：神戸市令和2年度決算説明書〔一般会計・特別会計〕こども家庭局

ひとり親家庭のお母さん・お父さんを応援！
資格を取るなら今がチャンス！



受講料/テキスト代
無料


ひとり親家庭のための 資格取得WEB講座 受講者募集

資格が取れたら、

- ・パソコン講座の方は、**パソコンをプレゼント！**
- ・パソコン以外の講座は、就職準備金として**5万円を支給**

申込受付

令和4年4月12日(火)～各講座締切期間まで
※詳細は裏面をご覧ください。



対象者

児童扶養手当受給者又は同様の所得水準にある世帯

受講料等

受講料/テキスト代無料
※試験受験料とオリエンテーション時の交通費はご自身で負担してください。

講座一覧

※1人1講座のみ
過去に受講したことのある講座は、
受講できません。

②FP3級講座 (ファイナンシャルプランナー)	定員60名	③簿記3級講座	定員60名
④介護事務講座	定員60名	⑤看護助手講座	定員60名
⑥調剤事務講座	定員60名	⑦パソコン講座 (平日コース・土曜日コース)	定員100名 (各50名)
⑧看護専門学校受験対策講座	定員15名	⑨保育士試験対策講座	定員25名

利用の流れ




```

graph LR
    A[講座申込] --> B[講座受講]
    B --> C[資格試験受験]
    C --> D[就職準備金申請]
    D --> E[就職準備金支給]
    
```

お問い合わせ先

ヒューマンアカデミー株式会社
 担当: 河崎 e-mail: info-gyosei@athuman.com

お申込みは下記専用サイトにて
<https://hitorioya-kobe.net/>


※当選者には、受講前に対象者であることを証明する書類（児童扶養手当証書など）を提出していただきます。
 ※就職準備金に関することは、神戸市ひとり親家庭支援センターへお問い合わせください。(☎078-341-4532)

(3) 国等における職業訓練やリカレント教育に係る主な施策

参考資料：厚生労働省HP

女性の自立に係る施策として、職業訓練やリカレント教育が挙げられる。

「リカレント (recurrent)」とは、「繰り返す」「循環する」という意味で、リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことである。日本では、仕事を休まず学び直すスタイル (リスキリング) もリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれる。

近年、リカレント教育が注目される背景には、日本人の平均寿命の延びと技術革新の急速な進展が大きくかかわっている。これまで、学校で勉強した後、就職し、ある程度の年齢になったら退職し、リタイア後の生活を送るといったスタイルであった。しかし、現在は、平均寿命が延びたことや情報技術の進展、働き方改革などにより、社会に出た後も、会社をいったん辞めて留学する、転職や起業で新たな仕事を始める、子育てをしながら働く、定年後も新たな仕事に挑戦するなど、キャリアアップ、キャリアチェンジしていくスタイルに変わりつつある。これからの時代は、多様なライフスタイルやライフステージの変化に応じた生き方や働き方がいっそう求められる。

【職業訓練やリカレント教育に係る主な施策】

種 別	施 策	概 要
労働者の主体的な学びへの支援	教育訓練給付金	・対象講座を修了した場合に、自ら負担した受講費用の20%～70%の支給が受けられる。
	高等職業訓練促進給付金	・ひとり親の方が看護師等の国家資格やデジタル分野等の民間資格の取得のために修学する場合に、月10万円の支給が受けられる。 ※住民税課税世帯は月7万5千円、修学の最終年限1年間に限り4万円加算
	キャリアコンサルティング	・在職中の方を対象に、今後のキャリアなどについて、キャリア形成サポートセンターでキャリアコンサルタントに無料で相談することができる (オンライン相談も可)。
労働者が受講できる公的職業訓練 (ハロートレーニング)		<ul style="list-style-type: none"> ・希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを無料で習得することができる (公共職業訓練、求職者支援訓練)。 ・雇用保険の対象となっていない人でも、一定の条件のもとで、月額10万円の支給を受けながら訓練を受けることができる (求職者支援訓練)。 ・新型コロナウイルスの影響で、休業やシフト減となった人も、働きながら訓練を受けることができる (求職者支援訓練)。

種 別	施 策	概 要
事業主による人材育成への支援	人材開発支援助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が従業員に対して職務に関連した訓練を実施した場合や、新たに教育訓練休暇制度を導入して、教育訓練休暇を与えた場合に、訓練経費や制度導入経費等の助成が受けられる。
	生産性向上支援訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託し、事業主のニーズに応じて、講義だけでなくグループワークなど効果的な演習を取り入れて実施する訓練。 ・個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開しており低コストで受けられる。
	企業内のキャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のキャリアコンサルティングの導入に向けて、無料でキャリアコンサルタントによる試行的なキャリアコンサルティングや相談支援を受けることができる。
就職・転職支援	就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍における雇用情勢の中で、全国の大学が企業・経済団体・ハローワーク等と連携し、2か月から6か月程度の短期間で就職・転職に繋がるプログラムを受講費無料で提供している。（令和3年度で終了）
	DX等成長分野における就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル、グリーン、イノベーション喚起等の成長分野を中心に就職・転職といったキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施するものである。（令和3年度補正予算要求）

3-3. 支援制度の問題点と課題

(1) 特定事業主行動計画について

国及び地方公共団体は、「国」・「地方公共団体」としての立場と共に「事業主」としての立場も有している。一般の事業主と区別するため、国・地方公共団体が事業主としての立場にある場合を特定事業主といい、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の中で一般事業主と同様に行動計画(特定事業主行動計画)の策定を命じている。

政令指定都市における取組の実施状況及び情報公表している項目は、以下の通りである。

民間に先立ち、率先して取り組みを進めることが期待されるところであるが、神戸市の取組や情報公表は、他の政令指定都市に比べやや遅れていると言わざるを得ない。

表 政令指定都市の特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況(2020年度)

項目	1 採用関係	2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	3 長時間勤務関係	4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	5 その他
札幌市		●		●	
仙台市		●	●	●	
さいたま市	●	●		●	
千葉市		●	●	●	
横浜市		●	●	●	
川崎市		●	●	●	●
相模原市				●	
新潟市		●			
静岡市				●	
浜松市	●	●	●	●	●
名古屋市		●	●	●	
大阪市		●		●	
堺市	●	●		●	
京都市		●		●	
神戸市				●	
岡山市		●	●	●	
広島市	●		●	●	
福岡市		●		●	●
北九州市		●	●	●	
熊本市		●		●	

(出典) 内閣府 男女共同参画局 ホームページ
 ※神戸市は、2021年6月公表時点

表 政令指定都市が特定事業主として情報公表している項目（2020年度）

項目	1 女性職員の採用割合	2 採用試験の受験者の女性割合	3 職員の女性割合	4 継続勤務年数の男女差又は離職率の男女差	5 約10年度前に採用した職員の男女別任用割合	6 男女別の育児休業取得率	7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	8 超過勤務の状況（月平均時間）	9 超過勤務の状況（月平均時間）（雇用管理区分ごと）	10 年次休暇等の取得率	11 管理職の女性割合	12 各役職段階の職員の女性割合	13 中途採用の男女別実績
札幌市	●			●		●	●				●	●	●
仙台市	●	●	●			●	●	●	●	●	●	●	●
さいたま市			●			●					●	●	
千葉市	●	●	●			●	●	●		●	●	●	
横浜市	●		●			●	●				●		
川崎市	●		●			●	●	●		●	●	●	
相模原市	●										●		
新潟市	●		●	●		●	●	●		●	●	●	●
静岡市	●	●		●		●	●	●		●	●	●	
浜松市	●		●	●		●	●	●		●	●	●	
名古屋市	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	
大阪市	●		●	●		●	●				●	●	
堺市	●			●		●	●	●			●	●	
京都市						●					●	●	
神戸市	●		●	●							●	●	
岡山市	●		●	●		●	●	●		●	●	●	
広島市	●		●			●	●	●		●	●	●	
福岡市						●	●			●	●	●	
北九州市	●			●		●	●	●	●		●	●	●

（出典）内閣府 男女共同参画局 ホームページ
 ※神戸市は、2021年6月公表時点

(2) 子育て世帯向け支援制度について

神戸市における子育て世帯向け支援制度を次表に示す。

子育て世帯向けに様々な支援制度が用意されているが、表に示す通り「住民税非課税世帯」には手厚いが、それ以上の所得になると金銭的な負担が生じる。

給与収入で見ると、「①4人家庭のケースの給与収入額：夫30歳給与所得、妻専業主婦、5歳以下の子供2人」で255万円以下、「②ひとり親家庭のケースの給与収入額：母30歳給与所得、5歳以下の子供2人」で264万円以下の住民税非課税世帯とそれを少し超える程度の収入（例えば300万円弱）の世帯との支援の程度のギャップが大きいことが見てとれる。この差を埋めるよう支援の所得階層の再検討をする必要があると考える。

子ども・子育てに関する支援制度一覧

種別	項目	事業名	所得割税額	生活保護世帯
			課税所得（税率6%で計算）	—
			4人家庭のケースの給与収入額：夫30歳給与所得、妻専業主婦、5歳以下の子供2人	—
			ひとり親家庭のケースの給与収入額：母30歳給与所得、5歳以下の子供2人	—
仕事と子育ての両立支援	多様な地域子ども子育て支援事業の推進	延長保育	保護者の就労形態の多様化や通勤時間の長時間化等により、午前8時から午後5時30分までの通常保育時間と前後30分の特例保育時間の間で、送迎ができない場合に対応するため、延長保育を実施している。	30分延長 2,500円 1時間延長 4,500円 1時間30分延長 6,000円 2時間延長 7,500円
		幼稚園預かり保育	幼稚園の利用時間の前後や夏休みなどの長期休業中に、普段通われている幼稚園でお子さんをお預かるもの。	1～2歳 1.63万円まで無償 3～5歳 1.13万円まで無償
		一時保育	保護者のパート就労や病気等により、一時的に家庭での保育が困難となる場合や、保護者の育児負担軽減のため、保育所等でお子さんをおあずかり（保育）する制度	1～2歳 1.63万円まで無償 3～5歳 1.13万円まで無償
		子育てリフレッシュステイ	病気、出産、買い物、リフレッシュ等でお子さんを施設等で預かるサービス。ショートステイ（お泊り）とデイサービス（日帰り）がある（利用は月10日以内）	利用料の減免あり
		病児保育	子どもが病気のと看、病院や診療所と併設した「病児保育室」で、一時的に預かるもの	無償
		ファミリー・サポート・センター	ファミリー・サポート・センターは、子育て中の人や、仕事や急な用事などで子どもの世話ができない時に、地域の人や応援する、会員同士の相互援助活動	
		学童保育（放課後児童クラブ）	子育てと仕事の両立支援や、放課後における児童の健全育成を目的として、保護者が働いているなど、放課後大人が家族が家にいない小学生のために実施	免除

(1)

住民税非課税世帯	所得割課税額 48,600円未満である世帯	所得割課税額 48,600円以上 66,600円未満である世帯	所得割課税額 66,600円以上 77,100円未満である世帯	所得割課税額 77,100円以上 97,000円未満である世帯	所得割課税額 97,000円以上 169,000円未満である世帯	所得割課税額 169,000円以上 301,000円未満である世帯	所得割課税額 301,000円以上である世帯	
—	81万円未満	～111万円未満	～128.5万円未満	～161.6万円未満	～281.6万円未満	～501.6万円未満	501.6万円以上	
～255万円	～406万円程度	～453万円程度	～474万円程度	～528万円程度	～704万円程度	～984万円程度	984万円程度以上	
～264万円	～402万円程度	～448万円程度	～470万円程度	～528万円程度	～677万円程度	～940万円程度	940万円程度以上	
30分延長 2,500円 1時間延長 4,500円 1時間30分延長 6,000円 2時間延長 7,500円	施設により異なる	施設により異なる	施設により異なる	施設により異なる	施設により異なる	施設により異なる	施設により異なる	関係資料 14
1～2歳 1.63万円まで無償 3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	関係資料 15
1～2歳 1.63万円まで無償 3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	3～5歳 1.13万円まで無償	関係資料 16
利用料の減免あり	利用料 ショートステイ ※母子家庭、父子家庭、免があり		4,000～6,800円	デイサービス 2,400～3,600円			市民税非課税世帯、生活保護受給者世帯は利用料の減	関係資料 17
無償	利用料 2,000円 ※所得税非課税世帯は1,000円(半額)							関係資料 18
	利用料 (1時間当たり700円または800円)							関係資料 19
免除	基本利用料	月額4,500円	延長利用料午後5時～午後6時 延長利用料午後6時～午後7時 ※所得税非課税世帯は半額免除		午後6時～午後7時	月額1,500円 月額1,500円 (延長利用料)		関係資料 19

種別	項目	事業名	所得割税額	生活保護世帯
			課税所得（税率6%で計算）	—
			4人家庭のケースの給与収入額：夫30歳給与所得、妻専業主婦、5歳以下の子供2人	—
			ひとり親家庭のケースの給与収入額：母30歳給与所得、5歳以下の子供2人	—
子育て世帯の経済的負担の軽減	こども医療費助成	健康保険証を使って医療機関を受診したときの医療費の負担を軽減する制度。所得制限なし。		
	保育料等の軽減（延長保育料含む）	保育所等施設を利用する際の利用者負担額は、子どもの年齢、きょうだいの順、保育必要量、市町村民税額を算出根拠とした世帯の所得に応じて決定		無償
	神戸市立放課後児童クラブ利用料減免制度	公設（神戸市立）を利用の方向けの減免制度		全額免除
	民設学童クラブ利用料助成費交付制度	民設（神戸市立でない）学童クラブを利用の方向けの利用料助成費		上限4,500円を助成
	児童手当	児童手当は、家庭等における生活の安定に寄与するとともに、次代の社会を担う児童の健やかな成長に資することを目的とする制度		
	小児慢性特定疾病医療費助成	小児慢性疾病特定疾病について、指定医療機関で受けられた入院、通院にかかる医療費の一部または全額を公費負担する制度		自己負担0円
	子供の定期予防接種	こどもの定期接種については、期間内であれば無料。		無償
	こうべぐらし応援補助金『住みかえーる』	若年世帯・子育て世帯等の住み替えにかかる費用を補助。令和4年6月受付開始予定で、 <u>詳しい内容・要件については、現在検討中。</u>		

(2)

住民税非課税世帯	所得割課税額 48,600円未満である世帯	所得割課税額 48,600円以上 66,600円未満である世帯	所得割課税額 66,600円以上 77,100円未満である世帯	所得割課税額 77,100円以上 97,000円未満である世帯	所得割課税額 97,000円以上 169,000円未満である世帯	所得割課税額 169,000円以上 301,000円未満である世帯	所得割課税額 301,000円以上である世帯	
—	81万円未満	～111万円未満	～128.5万円未満	～161.6万円未満	～281.6万円未満	～501.6万円未満	501.6万円以上	
～255万円	～406万円程度	～453万円程度	～474万円程度	～528万円程度	～704万円程度	～984万円程度	984万円程度以上	
～264万円	～402万円程度	～448万円程度	～470万円程度	～528万円程度	～677万円程度	～940万円程度	940万円程度以上	
	外来0～2歳：無料、3歳～中学生：2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）、入院0歳～高校3年生まで無料	3歳～中学生：2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）、入院0歳～高校3年生まで無料	3歳～中学生：2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）、入院0歳～高校3年生まで無料	3歳～中学生：2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）、入院0歳～高校3年生まで無料	3歳～中学生：2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）、入院0歳～高校3年生まで無料	3歳～中学生：2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）、入院0歳～高校3年生まで無料	3歳～中学生：2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）、入院0歳～高校3年生まで無料	関係資料3
無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	第3子以降は無償 (3歳未満児軽減なし)	関係資料1、2
全額免除		※住民税非課税よりも所得の多い家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	課税よりも所得の多い家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	所得の多い家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)		関係資料5
上限 4,500円を助成		※住民税非課税よりも所得の多い家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	課税よりも所得の多い家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	所得の多い家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	家庭でも、学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)	学童の利用は有料で可能(上記「学童保育(放課後児童クラブ)」参照)		関係資料6
	所得制限未満「児童手当」 3歳未満月額15,000円、3歳～小学生(第1子・第2子)月額10,000円、3歳～小学生(第3子以降)月額10,000円	所得制限未満「児童手当」 3歳未満月額15,000円、3歳～小学生(第1子・第2子)月額10,000円、3歳～小学生(第3子以降)月額10,000円	所得制限未満「児童手当」 3歳未満月額15,000円、3歳～小学生(第1子・第2子)月額10,000円、3歳～小学生(第3子以降)月額10,000円	所得制限未満「児童手当」 3歳未満月額15,000円、3歳～小学生(第1子・第2子)月額10,000円、3歳～小学生(第3子以降)月額10,000円	所得制限未満「児童手当」 3歳未満月額15,000円、3歳～小学生(第1子・第2子)月額10,000円、3歳～小学生(第3子以降)月額10,000円	所得制限736万円(ひとり親モデルケースの場合は698万円) → 所得制限以上「特例給付」～中学生まで月額5,000円	所得制限736万円(ひとり親モデルケースの場合は698万円) → 所得制限以上「特例給付」～中学生まで月額5,000円	関係資料7
自己負担 800円	自己負担 800円	自己負担 800円	自己負担 800円	自己負担 800円	自己負担 800円	自己負担 800円	自己負担 800円	関係資料8
無償	無償	無償	無償	無償	無償	無償	無償	関係資料9
子育て応援 子育て応援	賃貸住宅住み替え補助 住宅取得補助	賃貸住宅住み替え補助 住宅取得補助	賃貸住宅住み替え補助 住宅取得補助	賃貸住宅住み替え補助 住宅取得補助	賃貸住宅住み替え補助 住宅取得補助	賃貸住宅住み替え補助 住宅取得補助	賃貸住宅住み替え補助 住宅取得補助	関係資料10

種別	項目	事業名	所得割税額	生活保護世帯
			課税所得（税率6%で計算）	—
			4人家庭のケースの給与収入額：夫30歳給与所得、妻専業主婦、5歳以下の子供2人	—
			ひとり親家庭のケースの給与収入額：母30歳給与所得、5歳以下の子供2人	—
特に支援が必要な子どもたち・家庭への支援	ひとり親家庭等への支の充実	ひとり親家庭等医療費助成	健康保険証を使って医療機関等を受診したとき(保険診療)の自己負担金を神戸市と兵庫県の公費で助成をする制度。	
		ひとり親家庭の保育料等の軽減(延長保育含む)	保育所等施設を利用する際の利用者負担額は、子どもの年齢、きょうだいの順、保育必要量、市町村民税額を算出根拠とした世帯の所得に応じて決定	無償
		神戸市ひとり親世帯家賃補助制度	より良い住まいへ新たに引っ越したひとり親世帯に家賃等を補助。	
		児童扶養手当	父母の離婚等により、父又は母と生計を同じくしていない児童を育てている方に対し、児童の福祉の増進を図ることを目的として支給される手当	
		母子父子福祉資金貸付	母子家庭や父子家庭や寡婦の方々の自立を図るための資金や子どもの就学のための資金など、生活の安定と向上や子どもの健やかな成長を図るための資金	
		生活相談	各区役所保健福祉部やひとり親家庭支援センターなどで各種の相談に応じている。	
		養育費確保対策	神戸市ひとり親家庭支援センターにおいて、養育費の確保に向けて、養育費の取り決めから、保証、履行確保までの総合的な支援を行っている。	
		就業相談	神戸市ひとり親家庭支援センター・神戸市ひとり親家庭等就業自立支援センターで就業相談を行っている。	

住民税非課税世帯	所得割課税額 48,600円未満である世帯	所得割課税額 48,600円以上 66,600円未満である世帯	所得割課税額 66,600円以上 77,100円未満である世帯	所得割課税額 77,100円以上 97,000円未満である世帯	所得割課税額 97,000円以上 169,000円未満である世帯	所得割課税額 169,000円以上 301,000円未満である世帯	所得割課税額 301,000円以上である世帯	
—	81万円未満	～111万円未満	～128.5万円未満	～161.6万円未満	～281.6万円未満	～501.6万円未満	501.6万円以上	
～255万円	～406万円程度	～453万円程度	～474万円程度	～528万円程度	～704万円程度	～984万円程度	984万円程度以上	
～264万円	～402万円程度	～448万円程度	～470万円程度	～528万円程度	～677万円程度	～940万円程度	940万円程度以上	
外来入院	1医療機関・1割負担(1高校生以下)	薬局等ごとに医療機関あたり(注1)の子のみ	1日400円を限度に月1,600円までの負担	2回目までの負担なし	2回目までの負担なし	(3回目以降)	無料)	関係資料4
無償	3歳未満児軽減あり(2人親家庭より減額) 第2子以降は無償 ・延長保育は無償	3歳未満児軽減あり(2人親家庭より減額) 第2子以降は無償 ・延長保育は無償	3歳未満児軽減あり(2人親家庭より減額) 第2子以降は無償 ・延長保育は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	3歳未満児軽減あり 第3子以降は無償	第3子以降は無償 (・3歳未満児軽減なし)	関係資料1 関係資料2
家賃補助 所得制限	月1万5千円(参考)給	(最大)家賃収入399万円	貸借保証料補助6万円(最大) 158,000円以下(3人世帯)	政令月収				関係資料11
手当額 所得制限	(月額)1人目(参考)給	43,070円、2人目	人目加算額10,170円、3人目	以降加算額(1人につき)	6,100円			関係資料12
	全てを満たしていることが必要	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの福祉や世帯の自立につながることを得られないこと ・他の方法で資金を得られないこと ・確実に償還される見込みがあること 						関係資料13

(3) 女性の就労・再就労への支援制度について

神戸市及び国や県における子育て世帯向け支援制度を次表に示す。

表に示す支援制度は、すべて女性に特化したものではない。

ただし、求職者支援制度では、令和5年3月末まで、求職者支援制度を利用しやすくなる特例措置を設けられている。この措置については、女性を意識したものと考えられ、女性の自立の観点からは評価できる。

しかし、令和5年3月末までの措置であり、女性の自立の観点から、この時限措置の延長を国に要望していく、または、それに代わる制度の創設を検討していくことが考えられる。

表 求職者支援制度の特例措置について（令和5年3月末まで）

<p>[ポイント1] 働きながら訓練を受講しやすくなりました</p>
<ul style="list-style-type: none">・シフト制で働く方などの給付金の本人収入の上限を、月8万円以下から月12万円以下にしています。・働きながら訓練を受けて今の職場で正社員転換を目指す方などが、訓練を受講できるようにしています
<p>[ポイント2] 親や配偶者と同居している方などが、給付金を受講しやすくなりました</p>
<ul style="list-style-type: none">・給付金の世帯収入の上限を、月25万円以下から月40万円以下にしています
<p>[ポイント3] 急な都合などで訓練を欠席しても、給付金を支給できるようになりました</p>
<ul style="list-style-type: none">・全体の2割まで訓練を休めることにしています・病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額して支給することになっています
<p>[ポイント4] 短い時間・期間の訓練コースを設定しています</p>
<ul style="list-style-type: none">・働きながら受講しやすい短い時間・期間の訓練コースを設定しています

女性の就労・再就労への支援制度一覧

種別	項目	事業名	所得割税額	生活保護世帯
			課税所得（税率6%で計算）	—
			4人家庭のケースの給与収入額：夫30歳給与所得、妻専業主婦、5歳以下の子供2人	—
			ひとり親家庭のケースの給与収入額：母30歳給与所得、5歳以下の子供2人	—
女性の就労・再就労への支援	神戸市における支援制度	しごとポータルサイト KOBE JOB PORTへの情報掲載	神戸市ホームページ内の「KOBE JOB PORT」サイトで、スキルアップ支援・自立支援等に関する情報提供を行っている。	
		ひとり親家庭のための資格取得WEB講座（資格取得支援事業）	ひとり親家庭の親及び子を対象に、資格取得WEB講座（資格取得支援事業）を実施している。	
女性の就労・再就労への支援	国県における支援制度	教育訓練給付金	対象講座を修了した場合に、自ら負担した受講費用の20%～70%の支給が受けられる。	
		高等職業訓練促進給付金	ひとり親の方が看護師等の国家資格やデジタル分野等の民間資格の取得のために修学する場合に、月10万円の支給が受けられる。	月10万円支給
		キャリアコンサルティング	在職中の方を対象に、今後のキャリアなどについて、キャリア形成サポートセンターでキャリアコンサルタントに無料で相談することができる（オンライン相談も可）。	
		公的職業訓練（ハورتレーニング）	希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを無料で習得することができる	
		求職者支援訓練	雇用保険の対象となっていない人でも、一定の条件のもとで、月額10万円の支給を受けながら訓練を受けることができる（新型コロナウイルスの影響で、休業やシフト減となった人を含む）	

(1)

住民税非課税世帯	所得割課税額 48,600円未満である世帯	所得割課税額 48,600円以上 66,600円未満である世帯	所得割課税額 66,600円以上 77,100円未満である世帯	所得割課税額 77,100円以上 97,000円未満である世帯	所得割課税額 97,000円以上 169,000円未満である世帯	所得割課税額 169,000円以上 301,000円未満である世帯	所得割課税額 301,000円以上である世帯	
—	81万円未満	～111万円未満	～128.5万円未満	～161.6万円未満	～281.6万円未満	～501.6万円未満	501.6万円以上	
～255万円	～406万円程度	～453万円程度	～474万円程度	～528万円程度	～704万円程度	～984万円程度	984万円程度以上	
～264万円	～402万円程度	～448万円程度	～470万円程度	～528万円程度	～677万円程度	～940万円程度	940万円程度以上	
	所得制限：児童扶養手当と同水準の所得							
	支給要件：①雇用保険の被保険者（1年以上在職者） ②雇用保険の被保険者であった方（1年以内離職者（在職1年以上））							
月10万円支給	所得制限：児童扶養手当と同水準の所得 住民税課税世帯は月7万5千円、修学の最終年限1年間に限り4万円加算							
	(訓練受講の要件) ・ハローワークに求職の申込みをしていること ・雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ・職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと など (給付金の支給要件) ・本人収入が月8万円以下 ・シフト制で働く方などは月12万円以下 ・世帯全体の収入が月40万円以下 ・世帯全体の金融資産が300万円以下 ・現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない保険の被保険者であった方 など							

(4) リカレント教育について

ア. 産官学が連携した実践的な人材養成プログラムの実施のための支援

リカレント教育を推進するためには、神戸市内の産業界、大学・専門学校・高等学校等の教育機関、神戸市が連携し、企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材養成プログラムを開発・実施していく。それには、地域のニーズを踏まえた出口一体型の人材養成システムを構築する必要がある。

そのため、神戸市の施策としては、産官学連携の枠組みの構築、大学等（人材養成プログラム）と受講者のマッチング、労働者・求職者等への周知や情報提供などの支援を行うことが考えられる。

イ. リカレント教育に係る情報提供体制の構築

リカレント教育推進のための学習基盤の整備については、国や兵庫県、教育機関等で行われているところであるが、各機関で多種多様なものがあり、一般にはわかりにくい。

そのため、リカレント教育に係る相談窓口等を設置し、きめの細かい支援を行っていく必要がある。特に、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた女性への支援は喫緊の課題であり、女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の一体的支援のためのサポート体制の構築、講座情報や各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信サイトの整備などを行っていく必要がある。

ウ. リカレント教育を受ける機会の増大

神戸市内及び周辺地区で、リカレント教育を実施する教育機関は必ずしも十分ではなく、場所・内容・費用など、労働者・失業者・企業等のニーズに合ったリカレント教育を受ける機会を増やしていく必要がある。

神戸市の方策の一つとして、神戸市立高等学校・神戸市立工業高等専門学校・神戸市立定時制高校を活用したリカレント教育の実施が考えられる。

エ. リカレント教育推進企業表彰制度の創設

企業へのリカレント教育のための支援制度は、国・兵庫県で推進しているところである。

神戸市としては、神戸市内のリカレント教育に前向きな企業を広く一般に公表することで、優秀な人材の獲得機会の増大や企業イメージアップなどの特典を与えるというソフト的な施策が考えられる。神戸市に優秀な人材や企業が集まることは、市のイメージアップにもつながる。

第4章 外国の支援制度

4-1. イギリス

参考資料:「諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究」(平成27年3月、内閣府男女共同参画)

(1) 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

ア. 女性取締役選任に関する報告 (Women on Boards ; 2011年)

イギリスの前貿易産業大臣デイビス卿が主宰する Women on Boards の報告において、各企業に対し自主的な女性役員比率の目標設定が求められた。特に FTSE100 社に対しては、過去の実績から換算し、2015年までに25%以上の女性取締役比率の目標設定(2011年の12.5%の2倍)を推奨している。

この報告書は、「上場会社の取締役会における女性参画を進める」という連立政権の公約の進捗が遅いことを受け、産業大臣と女性担当大臣からの依頼を受けたデービス卿の主宰する独立委員会が、2010年秋から検討を開始し、2011年2月にまとめられたものである。

この報告では、政府によるクォータ制導入を回避するためには、女性役員の任用を加速する必要があることも強調している。その後、デービス卿は企業の実施状況を毎年評価し、年次レポートをまとめている。政府の全面バックアップと産業界の後押しもあって、この取り組みは効果を上げており、2014年には、FTSE100 で見た場合、女性取締役の割合は20%を超えている。

イ. デイビス・レポート “Think, Act, Report” イニシアティブ (2011年)

デイビス・レポート “Think, Act, Report” イニシアティブは、2011年に機会均等局が提唱した、企業における男女共同参画を改善するための自主的なイニシアティブであり、有力企業を含む数百社が参加している。

企業(特に150人以上の従業員の企業)が自らの作業場での採用、維持、昇進、給与などの局面における男女共同参画の状況を把握し、必要な場合は対処の行動をとり、これを報告する。その進捗状況について年次報告書がまとめられる。参加企業のケーススタディ報告書も作成されている。

(2) 女性の就業等を支援する取組

イギリスは、1997年の労働党ブレア政権発足時から、「個人が仕事と育児や介護の責任を両立できる労働慣行の確立」を重視するという方針が打ち出され、2000年から「WLB向上キャンペーン」と称して取組を本格的に開始した。

ア. 雇用関係法の制定 (1999年)

女性が子供を産み、育てながら仕事を継続できるように、また男性も育児や家事に参加することを推進するために、休暇制度(出産休暇・育児休暇・家族休暇等)を設けられた。

表 各制度の概要

制度	概要
出産休暇	18週間の休暇を付与。出産手当あり。※2003年4月以降は26週に延長。最高で産前産後計40週間。
育児休暇	5歳未満の子を持つ両親はそれぞれ一人の子どもに対して最高13週間の休暇取得が可能。（障がい児の場合は18歳になるまで）
家族休暇	家族の病気などの非常事態に対処するための休暇
不服申立	雇用主が休暇取得を認めない場合労使関係調停所（Employment Tribunal）に不服を訴えることが可能

（出典）財団法人自治体国際協会（ロンドン事務所）（2002） pp. 6-8 及びデータブック 国際労働比較 2014, pp. 272-273 参照より損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント ㈱作成。

イ. フレキシブル・ワーキング法 (Flexible Working Regulations ; 2002年)

6歳未満の幼児または18歳未満の障がい児を養育する雇用者に対し、雇用主に「柔軟な働き方」を請求する権利を認めた。（柔軟な働き方の具体例：短時間勤務、年平均労働時間、集約勤務、フレックスタイム、在宅勤務、ジョブシェアリング、時差勤務など）導入当初1年間で100万人（対象者の1/4）が要求し、80～90万人が利用。うち1割が男性。）

ウ. 子育て支援10ヶ年計画策定（2004年）

子育て支援10ヶ年計画策定により、以下のような保育サービスの拡充が図られた。

- ・3・4歳児に対し平日8～18時まで早期教育に繋がる保育サービスの提供
- ・5～11歳児に対し、所属学校平日8～18時まで保育サービス利用可能
- ・中学校は8～18時まで延長保育サービスのため開校。
- ・3,500の地域に児童センターを設置。
- ・父親に引き継ぎ可能な12ヶ月有給産休の実施

また、イギリスでは企業向けの経済的支援は例外的ではあるが、「チャレンジ基金」（2000～2003年）として、イングランドとスコットランドの民間企業や非営利団体を対象に、WLB施策の設計に関し、コンサルティング企業による12か月にわたる支援を行った施策や、従業員の育児費用に対する「育児バウチャー（商品券、クーポン券など）」の提供による国民保険料の免除、2005年から導入された、従業員が提供を受ける育児費用の補助に関して、国民保険料の免除に加えて所得税控除もある。

表 イギリスにおける男女共同参画に係る主な取組の流れ（年表）（経済分野）

年	施策名	施策の内容	
1970年代	1970年	同一賃金法制定、1975年施行	男女間の賃金（手当や設備の利用など含む）に関する差別の禁止
	1975年	性差別禁止法成立・施行	男女間の採用、訓練、解雇等に関する差別を禁止
		EECにおいて、同一賃金指令（Equal Pay Directive）が成立	同一価値労働を含む同一労働同一賃金原則に基づく法整備が加盟国に義務付け（職務評価制度のない企業等における異なる職務についても同一価値と認め、賃金差別の申し立てが可能となる）
		育児休業法制定	
1980年代	1983年	同一賃金法 (Equal Pay Act) 改正	職務評価制度のない企業の労働者にも賃金差別の申し立てが可能となる
	1986年	法定出産給付（一般）規則	・ 出産休暇中の給付39週間（第4条（2）（b））
	1989年	雇用法制定	両性平等のための法整備が計られる
1990年代	1993年	母性保護規定改正	・ 出産休暇、休暇、手当
	1996年	雇用権法	・ 出産休暇52週間（1年間）前期26週間「通常出産休暇」、後期26週間「追加的出産休暇」（第71、73条） ・ 産後2週間は強制休業期間（第72条） ・ 出産休暇取得を理由に解雇された場合は、不公正解雇制度の救済を受ける権利を有する（第99条(1)）
		行動基準の策定	機会均等委員会（EOC）による賃金における男女差をなくすための実務的なガイダンスの策定
	1998年	労働時間規制導入	
		雇用裁判所の設置	
	1999年	介護休暇制度導入	
2000年代	2000年	パートタイム労働者の不利益取り扱いの防止に関する規則	
	2002年	雇用法制定	・ 父親休暇の創設 ・ 出産手当の引き上げ ・ 出産休暇が拡充（出産給付支給期間18週→26週） ・ 6歳未満の子供をもつ親が柔軟な働き方（flexible working）を申請できる権利の新設
		機会均等委員会ガイドを作成	・ 既存の賃金制度が差別的かどうか検証をするための「平等賃金レビュー（Equal Pay review）」実施の具体的なガイド ・ 職務評価などによる従業員間の職務内容と賃金の対応関係の分析と比較が目的
	2003年	フレキシブル・ワーキング法2002年制定、2003年施行	・ 6歳未満の幼児または18歳未満の障がい児を養育する雇用者に対し、雇用主に「柔軟な働き方」を請求する権利を認める※柔軟な働き方の具体例：短時間勤務、集約勤務、フレックスタイム、在宅勤務、ジョブシェアリング、時差勤務 など

年	施策名	施策の内容
2004年	子育て支援10ヶ年計画策定	保育サービスの拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・3・4歳児に対し平日8～18時まで早期教育に繋がる保育サービスの提供 ・5～11歳児に対し、所属学校平日8～18時まで保育サービス利用可能 ・中学校は8～18時まで延長保育サービスのため開校 ・3,500の地域に児童センターを設置 ・父親に引き継ぎ可能な12ヶ月有給産休の実施
2006年	フレキシブル・ワーキング法改正	「柔軟な働き方」を請求する権利が、成人の介護責任を負う雇用者に拡大
2007年	平等及び人権委員会（EHRC）発足	<ul style="list-style-type: none"> ・性差別法に基づき格差是正に取り組む機会均等委員会が改組されEHRCに引き継がれる ・性差別禁止法および同一賃金法に係る啓発や被害者支援、調査、政策提言などを担う
	仕事と家族法施行	<ul style="list-style-type: none"> ・フレキシブル・ワーキング法の対象層等を拡大 ・有給の出産休暇期間の延長 ・父親休暇の有給化
	法定出産給付（一般）規則改正	出産前の「通常出産休暇」の期間が26週間から39週間になる
2008年	出産休暇、育児休暇および父親休暇に関する規則改正	被用者は休暇を取得していなければ適用された利益（報酬以外）を得る権利、休暇前と同条件で復職する権利を得る
2009年	フレキシブル・ワーキング法改正	対象が拡大し、16歳までの子供を養育する雇用者に対し、雇用主に「柔軟な働き方」を請求する権利を認める
2010年代	2011年 EHRCが作成した行為準則が法制化（4月）“Think Act Report”（イニシアチブ）を開始（11月）	150人規模以上の企業を主なターゲットに、格差是正の取組状況やその分析結果を公表することを促したもの 調査内容：①格差是世知の取組み状況や原因分析②従業員の男女構成に関する指標③男女間の賃金格差に関する指標
	女性取締役選任に関する報告	デイベス卿が主催するWomen on Boardsが、企業に対し、自主的な女性取締役比率の目標設定をもとめた。特にFTSE100社に対しては、2015年までに女性取締役25%以上の目標設定を推奨。

4-2. ドイツ

参考資料:「諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究」(平成 27 年 3 月、内閣府男女共同参画)

ドイツでは 2001 年、男女雇用機会均等とファミリー・フレンドリーな環境促進に関し、連邦政府と使用者団体の協定が結ばれた。当時の家族省、教育研究省、経済労働省、交通建設住宅省の 4 省と、ドイツ使用者連盟、ドイツ産業連盟、ドイツ商工会議所、ドイツ手工業中央連盟の 4 経済団体が合意したものであった。

この時期は、2000 年に EU のリスボン戦略が打ち出され、雇用目標では加盟国平均で 61%の就業率を 2010 年までに 70%にまで引き上げ、特に女性の就業率を現在の 51%から 60%に引き上げるとされた。ドイツ国内でも、戦略目標として、女性の就業率 60%の達成を目指している時期であった。

この協定は、ガイドライン的な性格であるため、法的拘束力は特にないが、その後に取り組みされた「家族のための連合」等、以後の各種の取組と密接に関係していった。

(1) 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

2001 年の協定は、指導的立場の女性比率の向上に、企業が自主的に取り組むという内容も含まれていたが、成果が上がりずいた。ドイツの取締役の女性比率(上位 30 社)は、2011 年の段階でも約 3.2%だったことから、法規制をめぐる議論等が重ねられていた。

例えば、2012 年には、連邦参議院にて、ハンブルク州とブランデンブルク州が提出した「クオータ制導入案」が可決されたほどである。同法案では、ダックス上場企業の取締役会・監査役に占める女性割合を、2018 年から最低 20%、2023 年から最低 40%以上を義務付けるという内容だった。

ドイツは、2015 年 3 月 6 日、連邦議会にて、大企業の監査役に占める女性役員の比率を 30%以上にすることを義務付ける法案を可決した。2016 年から、約 100 社が対象となる。また、中堅企業約 3500 社には、2015 年から、監査役会、取締役会などの女性比率引き上げ目標の設定が義務付けられる。

(2) 女性の就業等を支援する取組

ア. 意識啓発各種イベント

① ガールズ・デイ (Girls' Day)

これまで女性が少なかった理工研究分野や技術系職種で女性の参加を増やそうとする目的で 2001 年に始まったドイツ全土にわたるイベントである。

2001 年から(約 10 年間で)計 65 万人の女性がこのイベントに参加した。教育研究省、家族省、欧州社会基金、EU、コンピテンスセンター が主催し、連邦雇用エージェンシー、労働総同盟、ドイツ使用者連盟、ドイツ産業連盟、ドイツ商工会議所、ドイツ手工業中央連盟、イニシアティブ 21 (IT 関連の使用者団体) がアクションパートナーとなって、各州の研究所や企業

の現場見学や体験イベントなどを開催している。

② 家族のための連合 (Allianz für die Familie)

当時の家族省が主導して、ベルテルスマン財団の協力を得ながら 2003 年夏に始まった政労使学の連携によるプロジェクトである。使用者団体、労働組合、財団や学術など各界のトップが参加して「企業における家族に優しい環境づくり」推進のために、子育てをしやすい企業環境の醸成や、女性の登用促進、家族支援サービスの強化などの課題解決に取り組んでいる。

具体的には、中小企業向けのワーク・ライフ・バランス施策の支援や、家族に優しい企業コンテスト表彰や認定などの活動等を行っている。

イ. 補助、控除など諸手当支援

① 「保育費用補助手当の非課税措置」(2003 年)

使用者が、従業員に対し、賃金のほかに追加的な保育費用補助手当を支給する場合、その分を非課税とする(所得税法第 3 条第 33 号)。非課税となるのは、①従業員の子どもの就学義務がなく原則 6 歳未満で、②定期的に保育施設に通っており、③その保育費用の補てんのためにのみ使用される場合、の全ての条件を満たすときである。

保育費用補助手当は条件を満たす場合、非課税になるが、それに加えて社会保険の保険料負担義務も免除される。使用者にとっては社会保険料の使用負担分を節約することができ、従業員にとっては税金と社会保険を節約することができる。

② 「両親手当 (Elterngeld)」の導入 (2007 年)

育児のために休業もしくは部分休業(週 30 時間以内の時短勤務も受給可能)をする親の所得損失分の 67%を補填する制度である。

同手当は、どちらか片方の親だけが受給する場合は最大 12 カ月間支給されるが、もう一方の親も受給する場合はさらに 2 カ月延長され、最大 14 カ月間支給される。この追加の 2 カ月分は「パートナー月」と呼ばれ、もう一方の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅する。ひとり親の場合や片方の親が病気等で育児ができない場合は、最初から最大 14 カ月間支給される。

この手当以前は、定額制の「育児手当」があったが、支給額が原則 300 ユーロ(月額)と少額のため、多くの家族にとって効果的な所得保障となり得ず、そのため一家の稼ぎ手であることが多い父親の育休取得の困難さなどが指摘されていた。

父親の育休期間は大半が 2 カ月間と短いものの、「両親手当」導入により、以前は 3%に過ぎなかった男性の育休取得率は大幅に増加し、父親の育児参加が進んでいる。統計局が 2014 年に発表した資料によると、2012 年生まれの子に対して育休を取得して「両親手当」を受給した父親の割合は 29.3%に上り、父親の約 3 人に 1 人が育休を取得していたとのことである。

③「企業内保育助成プログラム (BuK)」(2008年)

家族省が主管して2008年2月に開始(2010年8月に申請期限を延期した)したプロジェクトだった。使用者が企業内保育を実施した場合、欧州社会基金から保育運営費の50%(上限6,000ユーロ)の助成を受けることができた(助成期間は2年間。プログラムは2008年2月1日~2012年12月31日まで)。

家族省は、この助成プログラムを利用してファミリー・フレンドリーな企業を目指すことは大企業にとっても中小企業にとっても有益であり、主に以下のような効果があると列挙して、企業に取り組みを促した。

[ファミリー・フレンドリー企業のメリット]

- ・人材獲得が容易になる。
- ・従業員の定着率が上がり、退職者が減る(採用経費が減る)。
- ・育児休暇の経費(人員補充、職場復帰)が減る。
- ・企業風土が改善し、従業員のモチベーションと労働意欲が高くなる。
- ・欠勤が減る(病欠者が減り、育児休暇が短くなる)。
- ・生産性が向上する。

④「児童支援法」(2008年)

保育サービスの定員を拡充し、2013年までに3歳未満児の3分の1は、保育の場所が提供されるよう、連邦政府が保育施設等の建設費の3分の1まで補助するものである。また、2013年8月1日からは、満1歳以上の児童は全員、託児所またはデイサービスの支援を受ける権利を持つと定めている。子どもを持ちたいという若い世代の希望を実現できるよう、ニーズにあった保育サービスの拡充や、保育の質の向上、保育施設の多様化をさらに促進することがねらいである。

ウ. その他

2007年の両親手当の導入前後から、男性に、職業選択の範囲を広げてもらうことや、伝統的な性による役割分担意識を、若年層に評価しなおしてもらうために、男性、父親向けの施策も促進されている。

2010年には、連邦イニシアティブとして、「幼児教育にもっと父親を」が始められている。2011年からは、家族・高齢者・女性・若者省が、少年・少女に対して、ジェンダーの役割と職業選択の範囲を広げようと、「Boys' Day」が開始、促進されている。

表 ドイツにおける男女共同参画に係る主な取組の流れ（年表）（経済分野）

年	施策名	施策の内容
1980年代	1980年 職場における男女平等待遇法	雇用における性差別禁止
1990年代	1996年 トータル・イー・クオリティー（TEQ）認定制度の開始	連邦家庭・高齢者・女性・青少年省、フォルクスワーゲン等の大企業、労使団体の代表によって、「ドイツ・トータル・イー・クオリティー」協会が設立された。認定は、15人以上の従業員がいる企業（もしくは組織、機関）が対象で、毎年1回、男女の機会均等政策に模範的な企業に対して証明書が発行される。認定を受けた企業は、その後3年間、上記の認定ロゴの使用が許可される。
2000年代	2001年 男女雇用機会均等とファミリー・フレンドリーな環境促進に関する政府と使用者団体の協定	この協定によって、男女平等の促進やそれに付随するファミリー・フレンドリーな環境促進が図られた。この協定は、ガイドライ的な性格であるため法的拘束力は特にないが、その後誕生した「家族のための連合」の前段階とも言える政府と使用者の合意協定。
	ガールズ・デイ（Girls' Day）	教育研究省、家族省、欧州社会基金、EU、コンピテンスセンターが主催し、連邦雇用エージェンシー、労働総同盟、ドイツ使用者連盟、ドイツ産業連盟、ドイツ商工会議所、ドイツ手工業中央連盟、イニシアティブ21（IT関連の使用者団体）がアクションパートナーとなって、各州の研究所や企業の現場見学や体験イベントなどを開催している。
	2003年 保育費用補助手当の非課税措置	使用者が従業員に対して賃金のほかに追加的な保育費用補助手当を支給する場合、その分を非課税とする（所得税法第3条第33号） 非課税となるのは、①従業員の子どもに就学義務がなく原則6歳未満で、②定期的に保育施設に通っており、③その保育費用の補てんのためにのみ使用される場合、の全ての条件を満たす場合である。保育費用補助手当は条件を満たす場合、非課税になるが、それに加えて社会保険の保険料負担義務も免除される。
	2004年 家族のための連合（Allianz für die Familie）	家族省が主導して、ベルテルスマン財団の協力を得ながら2003年夏に始まった政労使学の連携によるプロジェクト。 使用者団体、労働組合、財団や学術など各界のトップが参加して「企業における家族に優しい環境づくり」推進のために、子育てをしやすい企業環境の醸成や、女性の登用促進、家族支援サービスの強化などの課題解決に取り組んでいる。具体的には、中小企業向け支援（例：本表2008年の施策）を実施したり、家族に優しい企業のコンテスト表彰や認定などの活動等を行っている。
	2006年 一般平等待遇法	男女平等で不利益を受けた場合は、反差別局に相談が可能。同法に基づいて損害賠償請求を行うことが可能。企業には、就職活動や社内研修等にて差別がないように義務付け。
	「成功要因は家族（Success Factor Family）」開始	連邦政府が、ビジネス連盟や貿易組合と緊密に連携し、家族を意識した労働を促進している企業プログラム。5000社以上が参加し、家族を意識した人事施策を実施している。

年	施策名	施策の内容
2007年	親手当及び親休暇に係る連邦法	子供が生まれた際に、片方の親が最大12か月の休みに入る際に、67%の所得補償をする（両親の場合は、14か月）。
2008年	企業内保育助成プログラム（BuK）	家族省が主管して2008年2月に開始（2010年8月に申請期限を延期した）。使用者が企業内保育を実施した場合、欧州社会基金から保育運営費の50%（上限6,000ユーロ）の助成を受けることができる。助成期間は2年間。プログラムは2008年2月1日～2012年12月31日まで。
	児童支援法	保育サービスの定員を拡充し、2013年までに3歳未満児の3分の1は保育の場所が提供されるよう、連邦政府が保育施設等の建設費の3分の1まで補助する。また2013年8月1日からは、満1歳以上の児童は全員、託児所またはデイサービスの支援を受ける権利を持つと定めている。
2009年	ドイツ・コーポレート・ガバナンス規範（DCGK）の改定 2009年6月18日以降に適用	4.1.5 執行役員（Vorstand）は、企業管理機能の配置について多様性（ダイバーシティー）に留意するべきであり、その際、特に女性に関して適切な配慮をするべきである。 5.1.2 監査役会（Aufsichtsrat）は、執行役員会の役員を選・解任する。執行役員構成に関して監査役会は、多様性（ダイバーシティー）に留意し、その際、特に女性に関して適切な配慮をするべきである。 （法的位置づけは「規則」）
2010年代	2015年 監査役会に占める女性役員 の割合を、少なくとも30%にするよう義務付ける法案成立	これ以外の中堅企業約3500社に対しては、15年から監査役会、取締役会などでの女性比率の引き上げに向けた目標を設定、結果を公表するよう義務付けた。

4-3. スウェーデン

参考資料:「諸外国における女性の活躍推進に向けた取組に関する調査研究」(平成27年3月、内閣府男女共同参画)

(1) 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

ア. 差別法

2008年に制定された差別法は、性別・民族・年齢等を理由とする差別を禁止する基本法であり、この法律の制定にあたって、男女雇用機会均等法等、差別禁止に関する7つの法律が統合された。

①目的

従来 of 男女雇用機会均等法は男女の機会均等を規定していたのに対して、差別法は、これに限らず、民族・年齢・性向（特に同性愛・性同一性障害者など）による差別を禁止し（第1章第5条）、女性の職業生活における直接・間接の差別及び差別的所作を禁止することを目的としている（第1章第4条）。

②ポジティブ・アクションについて

差別法では、男女間の平等を促進しようとする措置に対しては差別禁止を適用しないとし（第2章第2条2）、ポジティブ・アクションを許容している。また、第3章には、使用者は教育訓練・能力開発などの措置により、各職種における男女比・異なる職種間の男女比を均等にするように努力する旨（8条）、求人に際して男女両者が応募できるように努力する旨（7条）、ある特定の職種の男女比に偏りがある場合には、少ない性の応募者を採用するように努力する旨（9条）が規定されている。

③オンブズマン制度

第4章では、企業等の差別法の遵守状況に関する監督について規定されている。2009年には、公的機関である「差別オンブズマン（Equality Ombudsman）」と「差別対策理事会（Board against Discrimination）」が設置され、差別を行った者に対する罰金を含む処罰が導入された。

④その他の内容

職業生活における男女の機会均等については、第2章第1条から第4条、第9条において規定されており、使用者による差別の禁止と、被用者等の情報を知る権利について規定している。

使用者の報復措置の禁止に関して、第2章第18条及び第19条は、被用者が苦情申し立てをした際、使用者が報復措置をとることについて禁じており、差別禁止規定の実効性を確保している。

その他にも、

- ・使用者及び被用者の双方による平等原則への協力関係の構築
- ・労働条件面の男女平等（育休、セクハラなど）
- ・男女平等計画の策定・報告義務（一定規模以上の使用者は3年ごとに男女平等計画を作成することが義務付けられており、男女間の同一賃金に関する行動計画の総括的な報告も含む）

等について、規定されている。

⑤差別法以前の男女雇用機会均等施策

差別法が制定される以前で、男女の雇用機会均等を定めていたのは、男女雇用機会均等法である。同法は1979年に制定されたが、当時は使用者による採用の自由を広く認め、昇進や労務の配置等に関しても、使用者の裁量が相当に尊重されていた。1990年代に入ると、1991年にEU指令に沿って、男女雇用機会均等法が改正され、採用や昇進、賃金に関する差別が厳格に判断されるようになり、使用者の裁量に一定の制限を加えた。その後、2008年制定の差別法に統合された。

(2) 女性の就業等を支援する取組

1960年代に、スウェーデン経済は急激に成長し、労働力不足が問題となっていた。そこで、女性の労働参加を促す政策が1970年代以降、次々に行われた。その代表的施策が、税制改革、仕事と家事の両立支援策の拡充である。

ア. 税制改革

1971年、課税方式を夫婦単位から個人単位へと変更する税制改革が行われた。スウェーデンの所得税率が累進課税方式であることから、課税単位が夫婦単位から個人単位に変更されたことで、総所得が同一であれば片働きの家庭よりも共働きの家庭の方が税引き後の総所得が多くなることとなった。

また、パートタイム労働者の所得税率が引き下げられたことで、それまで家庭にいた女性に対してパートタイム労働をするインセンティブが付与された。

イ. 仕事と家事の両立支援策

女性が社会進出するためには、仕事と家事・育児を両立しやすくする制度、男性が家事をしやすくする制度を充実させることが有効とされる。スウェーデンにおける代表的な両立支援策としては、育児のための長期休業・勤務時間の短縮制度、公的保育サービス、児童手当が挙げられる。

①育児のための長期休業・勤務時間の短縮制度

a. 概要

妊娠、出産、育児に関連する労働者の権利は、両親休暇法（Föräldraledighetslagen, 1995）と一般保険法（Lagen om allmän försäkring, 1962）によって保障されている。1962年に一般保険法が制定され、母親保険制度が導入されて、1974年の同法改正により、男女双方を対象とする両親保険制度が導入され、1976年に、男女双方を対象に最長7ヵ月の完全休暇等を定めた両親休暇法が制定された（現行法の制定は1995年）。

その後の改正を経て、現行法の下では、

- ・母親休暇（産前産後各7週間、うち産後2週間は就労禁止）
- ・完全両親休暇（子が満18ヶ月に達するまで）
- ・部分両親休暇（子が満12歳になるまで。12.5%・25%・50%・75%の勤務時間短縮を選択できる）

- ・臨時両親休暇（子の出生に伴う父親の休暇〈10日間〉や、子の看護・健診・もう1人の親の病気などの場合の休暇〈子が満12歳になるまで子供1人当たり年60日まで、重度の疾病や障害のある子供の場合には、日数の上限なく満18歳になるまで〉）

が規定されている。

上記の休暇・休業中は、一般保険法に基づき、**両親手当**として原則として従前の所得の80%が支給される（部分両親休暇については勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に算定される）。ただし、完全両親休暇・部分両親休暇については給付が受けられるのは合計480日分までで、うち390日を超えた分については定額給付（一日180SEK）となる。実際には、労働協約に基づいて使用者が上乗せ給付を行うため、ほとんどの労働者について従前所得の90%が保障されている。

以下、両親休暇における、その他の特徴的な内容について取り上げる。

b. パパ・クオータ制（Pappamånad）

1995年に父親による育児休業を促進するために「パパ・クオータ制」が導入された。

両親がいる家庭の場合、父親と母親は240日ずつ両親手当の受給権を持っており、うち180日分の権利は他方に譲渡することができる。父親が母親に権利を譲渡するのが普通である。ただし、両親手当の受給権の一部（当初は4週間。2001年改正で60日間に延長）については他方の親に譲渡できない（一般保険法3条）。

2008年には両親が育児休業を平等に半分ずつ取得することを促進する為の「**平等ボーナス**」（Gender equality bonus）という制度も導入された。これは父母が両親休暇を取得した日数に応じて、その配分が均等に近いほど高額な給付が両親手当に上乗せされる制度である。

2012年には、子供が1歳になるまで、両親は30日間分については同時に両親手当を受給できるようになった（Double days）。

2014年には、両親手当の支給対象日数（480日）のうち最大20%を子供が4歳になった後にとっておくことができるようになった。

これらの制度導入以降、スウェーデンでは、政府の強力なキャンペーンと相まって父親の休暇取得率は上昇傾向にある。

c. 休暇の取得時期

母親休暇と完全両親休暇については、原則として、使用者は労働者の請求した時期に休暇を付与しなければならない（両親休暇法4条）。

これに対して、部分両親休暇については、従前は、各労働日の労働時間を平均して短縮するのが原則とされ、その具体的配置について当事者間で合意できないときは、使用者に決定権が付与されていたが、2001年の法改正により、平均的な時間短縮のほかに、一定の曜日に集中して休むことも選択できるようになり、労働時間の具体的配置について合意できないときは、「使用者の業務の運営を著しく妨げない限り」、労働者の

希望する形で休暇を付与しなければならないとされた（両親休暇法 14 条）。

その主な趣旨は、部分両親休暇を労働者にとって利用しやすいものとするにより、とりわけ父親の取得を促すことにあった。

d. 両親休暇取得を理由とする不利益な取扱いの禁止

従来 of 両親休暇法では、両親休暇の請求または取得のみを理由として労働者を解雇することが禁止され（16 条）、両親休暇の請求または取得のみを理由とする賃金や労働条件の切り下げや配置転換は労働者を拘束せず（17 条）、不十分であった。

そこで、2006 年の両親休暇法改正によって不利益取扱いが禁止される範囲が拡張された。改正法の大きな特徴は、両親休暇取得を理由とする不利益取扱いを妊娠差別に類する男女差別の一形態として捉え、これを禁止した点である。

例えば、

- ・雇用の全過程（雇入れ、昇進、教育訓練全般、賃金その他の労働条件、労務配置、解雇）における「両親休暇の取得またはそれに関連する理由に基づく」不利益取扱いを禁止し、休業中に行われた昇給から除外することも不利益取扱いに当たる（16 条、17 条）
- ・機会均等オンブズマン（当時）に対し、両親休暇を理由とする不利益取扱いに関しても、労働者の申し出により本人の代わりに労働裁判所に訴えを起す権限を付与する（25 条）

等と規定した。

② 公的保育サービス

1975 年に保育法が施行され、保育環境の整備が進み、1970 年から 2000 年の間に、保育所定員が 7 万人から 70 万人へと増加した。

1995 年の新保育法では、コミューンの責任を強化し、就労あるいは就学中の親をもつ子どもに対して、保育の場を提供する義務が明記された。

1996 年にそれまで社会省の所管であった保育政策を教育省に移管し、従来の保育所は全て就学前学校として位置づけられた。現在は学校法に基づき、全てのコミューンは 1 歳から 12 歳の子どもに対して、就学前教育と学童保育を提供する義務を負う。

保育サービスの形態としては、公立保育所（pre-school）と保育者が自分の家庭で預かり保育をする制度（family daycare）がある。自治体の運営する公立保育所を利用している 1-5 歳の子供の比率は 2005 年に 65%、2013 年には 68% であった。

③ 児童手当

子供を育てる親は所得に関係なく、子供が満 16 歳になるまで児童手当（月 1050SEK。2005 年 10 月から）を受給するほか、扶養手当、看護手当等様々な社会保障給付の受給権を有する。

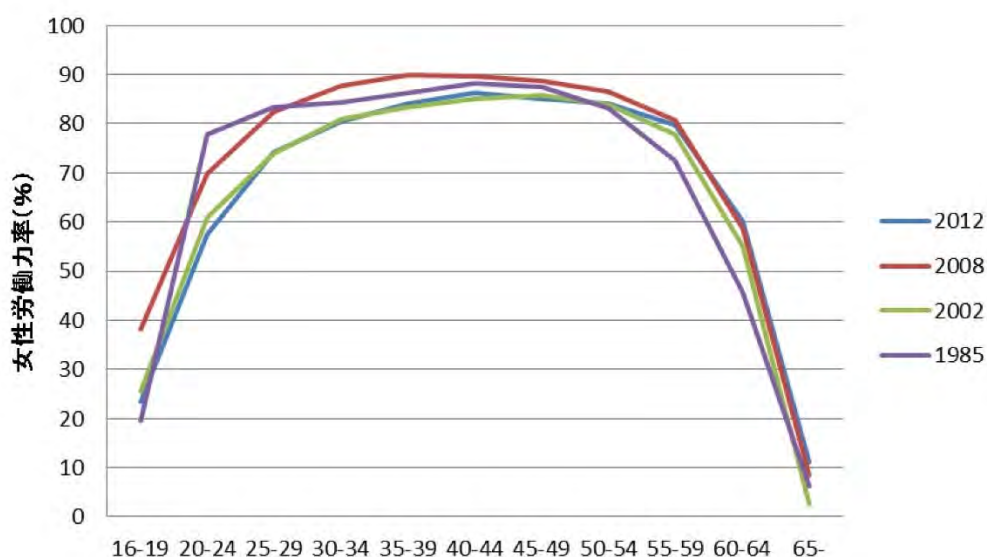
2008 年には、1 歳から 3 歳の児童を有する親を対象として、各コミュー

ンは、(最大で) 月 3,000SEK の保育助成金制度 (Child care subsidy) を任意に設けることができるようになった。

④ 年齢別女性労働力率の推移

スウェーデンでは、1960 年代・70 年代にかけて、両親手当制度の充実、保育環境の整備がされており、既に 1985 年の時点で、いわゆる M 字カーブの問題はなく、女性が出産・育児に当たって、キャリアを中断しない傾向にある。

図 年齢別女性労働力率の推移



(出典) 国際労働機関 (ILO) Laborsta Internet を参照の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。(http://laborsta.ilo.org/STP/guest, アクセス日: 2015 年 3 月 18 日)

⑤ 両親手当の支給状況

両親手当の支給状況について、男女双方を対象とする両親保険制度が導入された 1974 年には利用日数 19,017 日・男性利用率 0%であったが、1980 年には利用日数 27,020 日・男性利用率 5%、1990 年には 48,292 日・男性利用率 7%、2000 年には利用日数 35,661 日・男性利用率 12%、2005 年には利用日数 42,658 日・男性利用率 20%、2013 年には利用日数 50,048 日・男性利用率 25%となっている。

一般保険法の男女双方への適用、両親休暇法の制定のあった 1970 年代には、両親手当の支給日数は 6 年間のうちに約 1.5 倍になったが、男性の利用率は 5%にとどまった。その後、2000 年まで支給日数・男性利用率ともに緩やかに伸びたが、2001 年にパパ・クォータが導入されると、男性利用率が 12% (2000 年) から 20% (2005 年) まで向上しており、パパ・クォータの導入が、両親手当の男性利用率の向上に大きく寄与していると思われる。



(出典) スウェーデン中央統計局 (Statistics Sweden)、スウェーデンの女性と男性 (Women and men in Sweden) (2014) を参考の上、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント㈱にて作成。

表 スウェーデンにおける男女共同参画に係る主な取組の流れ(年表)(経済分野)

年	施策名	施策の内容
1970年代	1971年 税制改革	世帯単位家族課税制度が個人単位となり、夫婦は個別に課税対象となる パートタイム労働者に対する所得税率の軽減とフルタイム労働者に対する所得税率の上昇
	1974年 一般保険法の改正	<ul style="list-style-type: none"> 世界で初めて導入した、父親・母親の両方が取得できる育児休業の所得保障制度 両親合わせて6ヵ月の支給期間 所得保障の水準が育児休業前の所得水準に関係のない定額給付から所得水準に比例する給付へと変更された(その後の経過) 1990年には16ヵ月(480日)まで延長された 2010年時の育児休業時の所得保障は、始めの390日については育児休業前所得の約8割が保障されている。所得が低い、あるいは無所得の親に対しては1日180SEKの育児手当が支給される。390日を過ぎて育児休業を継続したい場合にはさらに90日間に限って一律1日180SEKの育児手当を受給することができる。
	1975年 就学前児童学校法の施行	6歳になった子供に就学前までの1年間に就学前学校(保育所等)に年525時間、一日3時間無料で出席できる権利を子供に与えた
	1976年 両親休暇法の制定	男女双方を対象に最長7ヵ月の完全休暇等を定めている
	1979年 男女雇用機会均等法の成立	<ul style="list-style-type: none"> 世界初の男女雇用機会均等法 雇用における男女平等を個人の法的権利として認める 採用、昇進、賃金について差別の成立要件が厳しく、採用、昇進や労務の配置等に関して使用者の裁量を相当に尊重している

年	施策名	施策の内容	
1990年代	1991年 男女雇用機会均等法の改正	<ul style="list-style-type: none"> ・1979年の男女雇用機会均等法が、EU指令に沿って改正される ・2008年差別法に統合される ・採用や昇進、賃金に関する差別の成立要件が緩和され、間接差別成立要件が明文化されるなど、男女差別禁止ルールが強化された 	
	1995年 パパ・クォータ制の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・父親による育児休業を促進するために導入される ・両親がいる家庭の場合、父親と母親は240日ずつ両親手当の受給権を持っており、うち180日分の権利は他方に譲渡することができる ・両親手当の受給権の一部（当初は4週間。2001年改正で60日間に延長）については他方の親に譲渡できない（一般保険法3条） 	
	新保育法の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションの責任を強化し、就労あるいは就学中の親をもつ子どもに対して、保育の場を提供する義務が明記された 	
2000年代	2006年 両親休暇法の改正	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇及び育児休暇の権利について規定する ・対象は、両親、後見人となっており、片親の場合、そのパートナーが対象者となることもある ・子どもが8歳になるまで、両親合わせて480労働日（配偶者に譲ることのできない休日「パパ・クォータ」「ママ・クォータ」各60労働日を含む）の休暇を取得することが可能な両親休暇制度が規定される ・その他に、育児休暇の権利及びその形態、休暇取得時の時間配分、復職規定、育休取得に対する報復措置の禁止、裁判プロセスについて規定する 	
	2008年 「平等ボーナス」制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・両親が育児休業を平等に半分ずつ取得することを促進することを目的とする ・父母が両親休暇を取得した日数に応じて、その配分が均等に近いほど高額な給付が両親手当に上乗せされる 	
	各コミュニケーションの保育助成金制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・1歳から3歳の児童を有する親を対象として、各コミュニケーションは、（最大で）月3,000SEKの保育助成金制度（Child care subsidy）を任意に設けることができるようになった 	
	2009年	差別法（Discrimination Act）の施行、機会均等法の廃止	<ul style="list-style-type: none"> ・性別・民族・年齢等を理由とする差別を禁止する基本法であり、この法律の制定にあたって、男女雇用機会均等法等、差別禁止に関する7つの法律が統合された ・「職業生活における男女機会均等」、「使用者の報復措置の禁止」、「アファーマティブ・アクション」やオンブズマン制度等について規定している
		差別オンブズマン（Equality Ombudsman）の設立	<ul style="list-style-type: none"> ・企業、大学、学校等に対して、男女平等（男女平等計画の作成や俸給査定など）に関する法令遵守に対する監査を行なう行政機関であり、政府から任命される労働組合員、弁護士などから構成される ・機会均等プロセスの監督機関として、機会均等オンブズマン、人種差別オンブズマン、障害者オンブズマン、性的指向オンブズマンの4つを統合した
2010年代	2012年 両親手当利用の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> ・子供が1歳になるまで、両親は30日間分については同時に両親手当を受給できるようになった 	
	2014年 両親手当利用の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> ・両親手当の支給対象日数（480日）のうち最大20%を子供が4歳になった後にとっておくことができるようになった 	

第5章 女性が活躍するための環境づくりについて

1. 柔軟な働き方の浸透

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

子育て世代の女性の有業率に影響する要因の一つとして長時間労働が挙げられることから、長時間労働を減らし、ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境整備が必要である。

働き方改革の一環として、労働時間等設定改善法、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）が改正され、平成31年（2019年）4月より、新たに勤務時間インターバル制度導入や、他の企業との取引に当たって、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないことが事業主の努力義務となっている。

そのため、「労働時間等見直しガイドライン」等に示されている以下の事項の普及啓発を図る必要がある。

- 業務の特性に応じた柔軟な働き方の導入
- 時間外・休日労働の削減
- 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備
- テレワークや勤務時間インターバル制度の導入等多様な働き方の選択肢を広げる制度を導入

また、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成制度（働き方改革推進支援助成金）の普及啓発を図る必要がある。

【介護福祉施設長へのヒアリング※】

仕事や病気のため子供を保育園などに預けるのはやむをえないとされるが、趣味やレクリエーションのために子供を預けることは後ろめたい、世間の目が気になるという意識がある。女性が社会で活躍するためには、ストレス解消や社会を知るうえで様々な交流、交際機会が必要であり、そのためにこどもを預けることも抵抗なくすることが必要。

コロナ過で学校が休みとなると女性が出勤できない状況が増えています。現場のマンパワーが足りなくなって、残ったものが残業してまわしている

子どもを見るのは女性（お母さん）となってしまうため、仕事を休まざるをえない。男性は仕事へ行く。女性は子どもを見るため休む。この意識や現実是不公平である。

コロナの影響で仕事を休むと給料が減った。また、休むことへ「申し訳ない」という精神的負担が大きい。給料の経済的支援が必要。また、子供を見る支援が必要と感じる。休んだ時の給与保証がほしい。休んだ時のべ

・ピーシッターがほしいが経済的負担が大きい。
・家事援助に対して補助があればよい。
・女性への支援方法のアイデアを持ち寄って解決する必要があるだろう。

※ヒアリング調査(2022年6月)を実施:行政、企業、医療、社会福祉、教育・
研究分野で活躍する女性の方々に、女性が活躍するために必要な社会の意
識改革、社会で支援する仕組みなどについてご意見をいただいた。

(2) 働きやすい職場づくり

神戸市では、平成15年度から、就業の場における男女平等の推進や仕事と家庭の両立支援など、男女がともに働きやすい職場づくりに向けて積極的に取り組んでいる事業所を「こうべ男女いきいき事業所」として表彰しているところであるが、中小企業や社会福祉法人や財団法人等の公益法人、協同組合、NPO法人、個人商店などの表彰数がまだまだ少ない。これら裾野への「働きやすい職場づくり」の浸透のために、既存の各種助成制度の普及啓発や表彰制度+αの特典の検討が必要である。

また、神戸市は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業(例えば「こうべ男女いきいき事業所」等)を積極的に評価している。さらに、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する制度の拡大・充実を検討する。

【「こうべ男女いきいき事業所」の応募対象】

- (1) 女性(男性)の参加・参画が少ない分野において、女性(男性)の能力開発や職域拡大に努めるなど、就業の場における男女平等の推進に積極的な取り組み(女性の管理職への積極的な登用、女性の研修制度の実施など)
- (2) 仕事と家庭の両立を支援するための工夫や努力など、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進する取り組み(多様な働き方ができる制度の導入(短時間勤務や在宅勤務等)や育児休業の奨励、事業所内保育施設の整備、育児介護休業法の規定を上回る制度の整備など)
- (3) その他、男女がともに働きやすい職場づくりのためのユニークな取り組み(ノー残業デーの徹底、家庭・地域の日の設定、職場全体でのセクハラ防止対策、働き方を変えるためのオフィス改善など)

【介護福祉施設長へのヒアリング※】

・女性活躍を支える保育サービスや介護サービスの担い手も多くは女性。
・そのマンパワーを確保するためには賃金、家賃補助、育休、産休などの処
・遇改善がさらに必要です。
・当施設では妊娠したら夜勤なしとしている。復職してもらおうのが大事で、

定年まで働いてほしいと考えている。3歳までは夜勤なし、出勤は9時からで、1時間30分早く帰れて給与はそのまま。保育料半額の支援をしている。今は、法人が面倒を見ているがその部分を国が見てもらえれば助かる。休みを取るその時の給与を保証する必要がある。

育休 産休 サポートへの支援 雇用側への支援が必要
人が少ない 休んで減る 人の派遣 人の確保方法を支援

【運送会社社長へのヒアリング※】

年齢、性別の能力に合わせて仕事内容や業務時間、出勤日などを柔軟にしている。1日3時間や週1、2回の出勤。そのため退職者が少ない。このような体制が重要と考えている。

女性が大事な会社が、男性にも働きやすい職場である。

ダイバーシティの考え方。それぞれに良さがある。女性は細やかな心遣いがある。それぞれの良さを引き出せる会社が良い会社、社会が良い社会だと思う。柔軟さ、しなやかさ、特性を生かしていく働き方が大事。一方からではなく多様な働き方を取り入れる必要がある。

女性も自立する意識が大切。そのためには資格を積極的に取得することを進める。女性が資格を取りやすいようにするための制度が必要。

※ヒアリング調査（2022年6月）を実施：行政、企業、医療、社会福祉、教育・研究分野で活躍する女性の方々に、女性が活躍するために必要な社会の意識改革、社会で支援する仕組みなどについてご意見をいただいた。

（3）一般事業主行動計画の策定サポート

少子高齢化が進み人口減少社会を迎える中、労働力不足は大きな課題となっている。そのため、企業において人材の多様性を確保することは不可欠となっており、女性の活躍の推進が重要と考えられている。

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、これまで常時雇用する労働者が301人以上の大企業を対象としていた一般事業主行動計画の策定義務が101人以上の企業へと拡大されている（令和4年4月1日施行）。

この一般事業主行動計画は、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を通じて、課題解決のための目標を立てて取り組んでいくものであり、男女を含めた働き方改革にもつながるものである。

事業主に対し、一般事業主行動計画の策定方法やメリット等について周知するとともに、企業向けの相談会・説明会の実施やコンサルティングにより女性活躍の取組を行う中小企業等を支援していくことが必要である。

一般事業主行動計画の策定・届出のメリット

- ① 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

行動計画に定めた「数値目標」達成時に、助成金が支給される。

② 公共調達における優遇措置

行動計画の策定義務対象でない企業は、行動計画の策定・届出を行うことで、公共調達において加点評価される。さらに、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けた企業は、より高く加点される。

③ 金利優遇等 融資制度

行動計画の策定やえるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）」を通常よりも低金利で利用することができる。

2. 女性の経済的自立を可能とする環境整備

(1) 被用者保険の適用拡大とメリットの周知

2016年以前は、被扶養認定基準（年収130万円）が適用されている国民年金第3号被保険者は、収入が増えて認定基準を超え国民年金第1号被保険者となると、保険料を新たに負担することとなるにもかかわらず、給付は増えない。これは、いわゆる「130万円の壁」と呼ばれ、特に第3号被保険者の大部分を占める既婚女性に対して、働くインセンティブを損なわせ、就業調整をする人を生じさせているとの指摘があった。

これに対し、2016年以降の短時間労働者への被用者保険の適用拡大により拡大された週労働時間要件（20時間以上）や賃金要件（年額106万円相当以上）の下では、一般的な賃金水準の下で労働時間を増やしていくと、被扶養認定基準（年収130万円）から外れるより先に被用者保険が適用されることになる。また、保険料を負担することになっても、その分給付が増えることから、「106万円」や「20時間」は「壁」ではなくなる。このように、被用者保険の適用拡大は「130万円の壁」を消失させる効果がある。

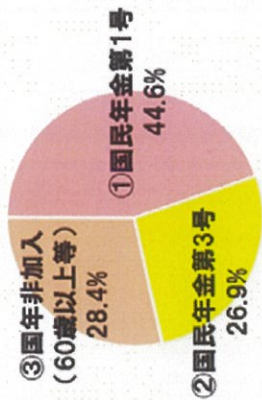
適用拡大により被用者保険に加入した場合、保険料は労使折半での負担となる上、報酬比例の給付を受けられるようになるため、就業調整を行うよりも労働時間を延ばす誘因が大きくなる。実際に、2016年の短時間労働者の適用拡大に際して働き方を変えた人のうち、労働時間を短くした人より延ばした人の方が、第3号被保険者でも多かったとの調査結果が出ている。

被用者保険の適用拡大を通じて雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、130万円の被扶養者基準を気にせず自らの希望する働き方ができるようになるほか、企業運営に必要な人材が確保されやすくなることで、事業主側にも大きなメリットが期待される。

このように、事業主及び労働者双方にとってのメリットを広報し、周知していくことが、ひいては女性の経済的自立を進めることにつながると思われる。

社会保障や税制が前提とする男性稼ぎ主と専業主婦で構成された「標準モ

週20・30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分



個人の受益と負担

※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額 (目安)	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額9,000円/年間108,300円 × 終身	医療費給付 + 傷病手当金 + 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額4,500円/年間54,100円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額450円/年間5,400円 × 終身	

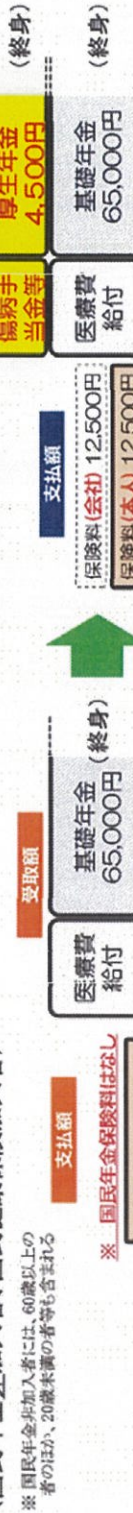
① 単身者、自営業者の配偶者など
(国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者)



② 企業勤務者の被扶養配偶者など
(国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)



③ 高齢者(60歳以上)等
(国民年金非加入者、国民健康保険加入者)



※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月(40年)に満たない者の場合は、更に経過的加算(基礎年金増に相当)が加算される。

(出典) 厚生労働省ホームページ

(2) リカレント教育の推進

ア. 産官学が連携した実践的な人材養成プログラムの実施のための支援

リカレント教育を推進するためには、神戸市内の産業界、大学・専門学校・高等学校等の教育機関、神戸市が連携し、企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材養成プログラムを開発・実施していく。それには、地域のニーズを踏まえた出口一体型の人材養成システムを構築する必要がある。

そのため、神戸市の施策としては、産官学連携の枠組みの構築、大学等（人材養成プログラム）と受講者のマッチング、労働者・求職者等への周知や情報提供などの支援を行うことが考えられる。

イ. リカレント教育に係る情報提供体制の構築

リカレント教育推進のための学習基盤の整備については、国や兵庫県、教育機関等で行われているところであるが、各機関で多種多様なものがあり、一般にはわかりにくい。

そのため、リカレント教育に係る相談窓口等を設置し、きめの細かい支援を行っていく必要がある。特に、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた女性への支援は喫緊の課題であり、女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の一体的支援のためのサポート体制の構築、講座情報や各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信サイトの整備などを行っていく必要がある。

ウ. リカレント教育を受ける機会の増大

神戸市内及び周辺地区で、リカレント教育を実施する教育機関は必ずしも十分ではなく、場所・内容・費用など、労働者・失業者・企業等のニーズに合ったリカレント教育を受ける機会を増やしていく必要がある。

神戸市の方策の一つとして、神戸市立高等学校・神戸市立工業高等専門学校・神戸市立定時制高校を活用したリカレント教育の実施が考えられる。

エ. リカレント教育推進企業表彰制度の創設

企業へのリカレント教育のための支援制度は、国・兵庫県で推進しているところである。

神戸市としては、神戸市内のリカレント教育に前向きな企業を広く一般に公表することで、優秀な人材の獲得機会の増大や企業イメージアップなどの特典を与えるというソフト的な施策が考えられる。神戸市に優秀な人材や企業が集まることは、市のイメージアップにもつながる。

リカレント教育は、再就職支援でもあり、中年・高齢期の女性の貧困の解消にも役立つと思います。再就職支援のメイン・ターゲットは、中年女性だからです。人生のどの時点においても、再スタートやキャリアアップする機会があれば、彼女らも自らの所得を稼ぎ、また、将来の年金額も多くすることができるからです。これは、すなわち、女性に対する政策の目を、「子育て中」から「子どもを育てていない女性」

にも向けてほしい、ということです。「子育て中」の女性には、さまざまな選択肢が選べるようにしてほしい。たとえ、子どもや家族のケアに専念したとしても、貧困に陥らないようにしてほしい。しかし、世の中の女性の大多数は、現在は「子どもを育てていない」女性です。「子どもを育てていない」女性には、自分の自己実現と生活、将来貧困に陥らないための年金権をきちんと確立できるようにしてほしい。「子どもを育てていない」女性とは、子どもが成長した後の女性も入りますし、子どもを持たなかった女性も入ります。もちろん、男性と女性の収入格差がゼロになるのが、あるべき姿ですが、貧困の研究者としては、まず、その前に、貧困に陥る確率の男女差を無くしてほしいのです。すべての女性が、子育てに専

念する時期を選択しても、キャリアに専念しても、男性カルチャーの会社を辞めて、自分に合う働きかたを選んでも、貧困に陥らないこと。

世界思想社のwebマガジンHP「女性の貧困 阿部彩」一部を抜粋し追加記載する

(3) ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

神戸市においては、現在でも、ひとり親家庭に対する様々な支援制度が設けられているが、ひとり親家庭等が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、さらなる総合的な支援を展開していく必要がある。

国においては、以下の支援を展開するとしており、市においても、国の動向に合わせた施策の展開が望まれる。

- ① ひとり親世帯や住宅困窮度の高い子育て世帯に対し、公営住宅への優先入居や、民間賃貸住宅を活用したセーフティネット登録住宅の推進、登録住宅の改修、入居者負担の軽減、居住支援等への支援を通じ、住まいの確保を支援する。
- ② ひとり親家庭の子供に対し、学童保育（放課後児童クラブ）等の終了後に生活習慣の習得・学習支援、食事の提供等を行うことが可能な居場所づくりを推進する。
- ③ 児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けにより経済的な支援を実施するとともに、引き続き支給要件の周知等を図る。
- ④ デジタル化社会到来の中で、女性が経済的に自立できるよう、女性デジタル人材の育成など、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて地方公共団体が行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。

また、ひとり親家庭を対象とした支援は多岐にわたっており、市民にとってはわかりにくい。これら様々な支援情報をわかりやすく提供していくとともに、ひとり親家庭の相談窓口において、ひとり親家庭が抱える様々な課題や個別のニーズに対応するため、適切な支援メニューをワンストップで提供する体制をさらに強化することが必要である。

3. 地域の実情に合った女性の活躍に係る取り組みの推進

地域女性活躍推進交付金は、都道府県及び市町村等が、地域の実情に応じて行う女性の活躍推進に資する取組を支援することにより、地域における関係団体の連携を促進し、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とするものである。

神戸市においても、地域女性活躍推進交付金を活用するなど、地域の実情に合った女性の活躍に係る取り組みを進めていく必要がある。

【地域女性活躍推進交付金実施要領における対象事業】

- 1 域内における女性の活躍推進に関する施策についての実実施計画の策定
- 2 1の実実施計画に基づく女性の活躍推進に資する取組の実施

取組例

(1) 地域における女性の職業生活における活躍推進のための取組

ア 女性登用の目標を掲げて取り組む企業の募集・公表・顕彰等の企業の自主的な取組を促す仕組みの構築

イ 女性の役員への登用を促進するための、企業経営者を対象としたセミナー等の開催や女性役員育成研修の開催や企業の枠を超えた女性役員及び女性役員候補者ネットワーク作り支援等

ウ 女性の管理職への登用を促進するための、中小企業の経営者や人事労務担当者を対象としたセミナーの開催やキャリアアップ研修の開催や企業の枠を超えたネットワーク作り支援等

エ 女性が今後のキャリアプランを考えるための分析ツール（分析シート等）の作成

オ 女性の多様な働き方を推進するための、託児付きサテライトオフィスやシェアオフィスの開設、女性の起業・創業や事業継続を支援するための相談会、在宅ワーカー養成研修の実施、企業向けテレワーク導入支援（アドバイザー派遣等）、在宅ワーカーや起業女性と企業とのマッチングイベント等の開催等

カ 地域において様々な分野で活躍する女性ロールモデル情報の提供（消防吏員、運輸業、土木業、建築業、林業、水産業、理工系研究者・技術者等）、女性ロールモデルとの交流会、研修会の開催、メンター制度の創設等

キ 男性の働き方改革を含め職場全体の意識改革等に取り組む男性リーダーや男性管理職のロールモデル等の情報発信等（組織トップによる「地域版男性リーダーの会（仮称）」などを通じた情報発信・ネットワーク化、若手従業員との交流会等）

ク 地域の大学・専門学校等を活用した、女性の学び直しに関する、地域のニーズに即したプログラム作成、企業における、学び直し一時休職制度

- 等の人事制度作り支援、学び直しプログラムを終了した女性と企業とのマッチングやインターンシップ制度等の枠組み作り支援
- ケ 女性の起業、就業等を支援するための男性の家事育児参画として、夫婦間の家事等の分担に関するワークショップ（「〇〇家作戦会議」の活用等）の開催、男性の育児休業取得を支援するための取組（男性向け地域内メンター制度・ロールモデル提示等、企業向アドバイザー派遣・セミナー開催・事例共有等）
- コ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた「新たな日常」に対応するための女性活躍推進として、デジタルを活用して仕事をする人材へとステップアップするための取組（セミナー開催等）、新たな働き方を定着させるための取組（起業女性や企業との交流、相談の場の提供や在宅ワークに関するセミナー開催等）等
- (2) 女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備に向けた下記の事業
- ア 必要な人に分野横断的な情報（就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等）を提供するワンストップ相談窓口の設置
- イ 活躍したい女性の掘り起しから、学び直し、キャリア形成、活躍を得た後の支援まで、活躍のステージ、時間軸に応じた総合的な支援の実施
- (3) 女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくり
- ア 育休代替要員の確保等による中小企業等における育児休業の取得促進に向けた仕組みづくり
- イ 短時間勤務者も含め適切な人事評価を実施するための、評価システム導入支援
- ウ 地域のニーズを踏まえ、女性が継続就業しやすい環境づくりの検討、試行
- (4) 地域における女性の職業生活の活躍に関連して、必要となる地域における女性活躍に関連する事業のうち、(1)～(3)の取組と併せて実施するもので、先進的、先駆的なもの（事業実施主体における総事業予算の20%以内）
- ア 育児・介護等の経験をいかした地域活動への参画等の取組
- イ 地域防災において女性のリーダーシップを推進するための取組
- ウ 地方議会における女性の参画を拡大するための取組
- エ 地域における若年層の女性が抱える問題を支援するための取組（地域向け啓発事業、支援者間の連携体制の構築、若年女性向け学習支援・社会参加支援・就業支援等）
- (5) 都道府県が推進計画未策定市町村を対象に実施する推進計画策定支援（未策定市町村向けアドバイザーの派遣、セミナー等）等
- 3 1及び2の実施による効果の検証及び今後の課題の整理
- 4 社会参画や就労等へつなげたり、社会との絆・つながりを回復できるよ

う、様々な課題・困難・不安を抱える女性への支援に関する取組の実施

取組例

- (1) 様々な課題・困難を抱える女性で、社会参画や就労に向けて、女性差別やハラスメント等による悩み、トラウマ等を抱え、特に心理面での寄り添った支援が必要な者社会参加や就業ができていない女性（無業者）を対象とした支援のための取組
 - ア 多様な課題・困難に向き合う、寄り添った相談のため、心理面等専門知識を考慮して、カウンセラー、臨床心理士等、専門相談員による相談の開設・設置
 - イ 女性特有の困難・課題について相談者の話に傾聴した対応が可能となるよう、相談体制の拡充整備
 - ウ 相談スタッフ、職員を対象とした専門知識等を身に着けるためのセミナー、研修等の実施
 - エ 電話・面談以外の手段として、メールやSNSを活用した補足的な相談体制の整備
- (2) 様々な課題・困難を抱える女性からの相談を受け、適切な福祉施策・自立支援施策・就業支援施策へつなぐこと等による関係機関との連携、連携後の適切なフォローアップや継続的相談
 - ア 様々な相談内容に対応して必要な施策につなげていくことができるよう、関係機関との連携する場・会合等の拡充や充実
 - イ 他機関へ連携した後の相談者へのフォローアップ、継続的な相談の対応
- (3) 様々な課題・困難を抱える女性に特化した自立支援・意識向上のため講座・実習等、社会とのつながりの回復・就業に向けた寄り添った支援
 - ア 社会復帰に向けて対象者等が集まることでできる居場所の確保等の実施
 - イ 社会生活、集団活動等に慣れるための講座
 - ウ 自立支援につながる等の講座や研修
 - エ 就業に慣れるためのジョブカフェ等の運営
 - オ 上記の講座、研修等への参加募集のために一体で行う周知活動
- (4) 様々な課題・困難を抱える女性を対象とした相談に関し、その実態を把握するための調査等
 - ア 相談業務を委託している事業者に電話による相談内容を整理分析させることで、様々な課題・困難を抱える女性の実態を明らかにする調査
 - イ 社会へのつながりに困難を抱える無業者の女性を対象として、民生委員等の関係機関の協力を得ながら、生活実態、生計の収入、就業経験、各種保険制度の加入状況等の質問を行うことで、その地域における様々な課題・困難を抱える女性の実態を把握するとともに、相談を行う上での基礎資料として活用するための情報の整理。
- (5) 新型コロナウイルス感染症の拡大に起因して、不本意に退職や収入減に

なった女性、苦境に陥った女性など様々な課題・困難を抱える女性を重点的に支援する上記取組例（１）から（４）に準拠した取組

（６）不安を抱える女性に対し、相談者の状況を勘案し、当事者の自宅等、当事者が希望する場所で対応するアウトリーチ型支援（訪問支援）を含めた相談

（７）不安を抱える女性に対し、絆・つながりを回復できるようにするための居場所の提供（（５）及び（６）の取組の対象となる女性に必要な生理用品等の生活必需品の提供も含む。）

（８）悩みの解消や他人との信頼関係、基本的な生活習慣の立て直し、将来に対する目標設定など、不安を抱える女性への寄り沿った相談には、その状況に対して一定スキルを持った人材の育成・養成が必要であり、そうしたノウハウを有するNPO等から経験あるスタッフを派遣して地方公共団体や公的機関の職員等に向けた講座、研修

（９）不安を抱える女性が社会との絆・つながりを回復することができるよう、上記（６）から（８）までの取組例に準拠した取組等

5 不安を抱える女性が社会との絆・つながりを回復することができるよう、特定非営利活動法人等の知見や能力を活用し、主たる事業を特定非営利法人等に委託する事業において、アウトリーチ型支援（訪問支援）や居場所の提供、当該女性を支援する人材の育成・養成などの取組の実施

注：ただし、総事業費に占める特定非営利法人等に対する委託料の割合が3／4以上である場合に限る。

支援制度関係資料

資料一覧

1. 保育所等施設を利用する際の利用者負担額
2. 神戸市保育標準時間内延長保育の利用料（月額）
3. こども医療費助成制度
4. ひとり親家庭等医療費助成制度
5. 放課後児童クラブ（学童保育）利用料減免制度
6. 民設学童クラブ利用料助成費交付制度
7. 児童手当
8. 神戸市小児慢性特定疾病医療費助成制度
9. 子供の定期予防接種
10. こうべぐらし応援補助金 『住みかえーる』
11. 神戸市ひとり親世帯家賃補助制度
12. 児童扶養手当
13. 母子父子福祉資金貸付
14. 延長保育
15. 預かり保育（幼稚園）
16. 一時保育
17. 子育てリフレッシュステイ
18. 病児保育
19. ファミリー・サポート・センター
20. 学童保育

1. 保育所等施設を利用する際の利用者負担額

令和3年度9月以降 保育認定を受けた子どもに係る利用者負担額（保育料）について

保育所等施設を利用する際の利用者負担額は、子どもの年齢、きょうだいの順、保育必要量、市町村民税額（4月～8月分は前年度、9月～翌年3月分は当該年齢度）を算出根拠とした世帯の所得に応じて決定します。

例 令和3年度の場合

令和3年									令和4年		
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和2年度市町村民税額に基づく利					令和3年度市町村民税額に基づく利用者負担額						
用者負担額											

幼児教育・保育の無償化

以下に該当する子どもの月額利用者負担額は無償です（給食費や行事費等の費用は対象外）。

- ・クラス年齢0歳から2歳児の市町村民税非課税世帯の子ども
- ・クラス年齢3歳児以上の子ども

無償化に関する情報は、以下のURLまたは二次元コードよりご覧ください。

幼児教育・保育無償化サポートWEB：<https://kobe-kodomo-mushou.jp/>

1. 概要

クラス年齢0歳から2歳児の市町村民税課税世帯の利用者負担額は、以下の通り世帯の所得に応じて神戸市が決定します。

- ・算定に用いる税額は、市町村民税（特別区民税を含む）額です。
- ・市町村民税額に応じて利用者負担額になるよう、階層に分かれています。
- ・階層区分は、子どもと同一世帯に属する父母及び父母以外で会計の主宰者となるすべての方の市町村民税の合算額によって決定します。
- ・海外での収入がある場合には、国内外での合計収入額に基づき、市民税相当額を算出します。
- ・平成30年度から、政令指定都市の市民税・県民税の所得割の税率が変更されていますが、利用者負担額の算定基礎となる所得割額は変更前（6%）の税率で算定します。

※参考[変更前]市民税6% 県民税4% →[変更後] 市民税8% 県民税2%

2. 徴収年齢

令和3年4月初日の前日時点の、子どもの満年齢により決定します。

子どもが年度途中で3歳に達した場合、教育・保育給付認定は2号認定に切り替わりますが、利用者負担額は、本年（令和3年）度中に限り3歳未満とみなします。

3号認定	2号
3歳未満児	3歳以上児

3. 家計の主宰者の認定基準

子どもの父又は母以外の世帯員（祖父母など）が家計を主として維持していると認められる場合には、その主たる生計維持者を「家計の主宰者」と認定するとともに、父母及び家計の主宰者それぞれの市町村民税額の合算額に基づいて利用者負担額を決定します。

次の（1）～（3）のいずれかに該当する場合は、父母以外の方を会計の主宰者と認定します。

（1）父母以外の扶養義務者と子どもとで構成される世帯

（2）子どもの属する世帯で、以下のいずれにも該当する世帯

- ・父母の市町村民税額が非課税及び収入（給与収入の他、課税の対象とならない手当や公的年金を含む。）の合計が103万円未満

- ・同居している父母以外の扶養義務者の所得（総所得金額）が236万円を超える

（3）生計を維持していると認められる子どもの父又は母が、父母以外の扶養義務者の経営する事業に従事している（いわゆる事業専従者）である場合

4. 多子・ひとり親等の家庭の利用者負担額軽減

利用者負担額は、施設等の利用の有無や年齢に関わらず、当該子どもと同一世帯に属して生計を一にするきょうだいのうち、最年長の子どもから順に2人目は半額、3人目以降は無料となります。

また、市町村民税所得割課税額77,100円以下の世帯のうち、ひとり親家庭・在宅障害児（者）のいる世帯等は、上記のきょうだいの軽減の他に、利用者負担額が軽減されます。

5. 延長保育料

施設で定めた保育標準時間、保育短時間に応じた利用可能時間帯を超えて保育利用を希望する場合、利用者負担額と別途、延長保育料を負担いただきます。詳しくは各施設にお問い合わせください。

6. その他

- ・世帯状況や課税状況に変更があった場合は、すみやかに各区こども家庭支援課（支所保健福祉課）までお申し出ください。

- ・神戸市が決定する利用者負担額以外に、各施設で徴収するもの（給食費、制服代、教材費など）があります。詳しくは各施設見学の際などにご確認ください。

- ・施設を休まれても、毎月の利用者負担額の減額はありません。

- ・やむを得ない失業等により世帯収入が前年に比べて著しく減少するなど、利用

者負担額の支払いが困難な方には、階層区分変更の特例が適用される場合があります。

7. 問い合わせ先

各区こども家庭支援課（北須磨支所保健福祉課）こども福祉係

区・支所	電話番号	区・支所	電話番号
東灘区役所	078-841-4131（代）	長田区役所	078-579-2311（代）
灘区役所	078-843-7001（代）	須磨区役所	078-731-4341
中央区役所	078-232-4411（代）	北須磨支所保健福祉課	078-793-1415
兵庫区役所	078-511-2111（代）	垂水区役所	078-708-5151（代）
北区役所	078-593-1111（代）	西区役所	078-929-0001（代）
北神区役所	078-981-7005（代）	こども家庭局幼保事業課（利用支援担当）	078-331-8181（代）

令和3年度9月以降 保育認定を受けた子どもに係る利用者負担額表

※3歳以上児については副食費免除の有無

利用者負担額表の見方

- ◇「子どものための教育・保育給付認定決定通知書」に記載の「徴収年齢」及び「階層区分」をご確認ください。「扶養している子どもにおいて年長者から何番目の子どもか」で決定します。
- ◇当該子どもと同一世帯に属して生計を一にしているきょうだいのうち、最年長の子どもを第1子、その下の子を第2子と数えます。

※きょうだいの施設等の利用の有無や年齢に関わらずカウントされます。
 ※同一世帯、生計同一等の状況は、公的医療保険や税の扶養状況で神戸市が確認します。
 ※別居している子ども(寮等)や18歳を超えた子どもについても同様です。

例 市民税所得割課税額が70,000円(階層区分D2#)の方の場合

きょうだい構成	扶養している子順	利用者負担額
小学3年生	第1子	—
2歳児(保育所)	第2子	12,000円
0歳児(保育所)	第3子	0円

※保育標準時間認定を受けているとする。

(単位:円)

各月初日の教育・保育給付認定子どもの属する世帯の階層区分			利用者負担額【月額】 ()内は保育短時間認定における額				
階層区分	定義	扶養している子どもにおいて年長者から何番目の子どもか	3歳未満児			3歳以上児	
			第1子	第2子	第3子以降	第1子第2子	第3子以降
A	生活保護法による被保護世帯(単給世帯を含む。)、中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律による支援給付受給世帯、児童福祉法に規定する小規模住居型児童養育事業を行う世帯、同法に規定する単親世帯		0			副食費免除あり	
B	市町村民税非課税世帯		0			※副食費はかかりません	
C	所得割課税額48,600円未満である世帯	注1	6,200 (6,100)	6,200 (6,100)			
D1	所得割課税額48,600円以上66,600円未満である世帯		10,300 (10,000)	10,200 (10,000)			
D2#	所得割課税額66,600円以上77,100円以下である世帯		24,000 (23,600)	12,000 (11,800)			
D2	所得割課税額77,101円以上97,000円未満である世帯				0	副食費免除なし	副食費免除あり
D3#	所得割課税額97,000円以上119,000円以下である世帯		35,600 (35,000)	17,800 (17,500)		※副食費がかかります	※副食費はかかりません
D3	所得割課税額119,001円以上169,000円未満である世帯						
D4	所得割課税額169,000円以上301,000円未満である世帯		49,700 (48,900)	24,900 (24,500)			
D5	所得割課税額301,000円以上397,000円未満である世帯		66,000 (64,900)	33,000 (32,500)			
D6	所得割課税額397,000円以上である世帯						

所得割課税額57,700円(注4)

※算定基礎となる市民税の所得割課税額は6%の税率で算定します

3歳未満児の利用者負担額には給食費が含まれています

クラス年齢3歳以上児の利用者負担額は0円です

(注1) B、C、D1又はD2(所得割課税額77,100円以下の世帯に限る)階層に属している世帯のうち、ひとり親家庭、在宅障害児(者)のいる世帯等は、以下の額となります(この場合、認定通知書の階層区分に「*」と追記されます)。

(単位:円)

扶養している子どものうち、年長者から何番目の子どもか	3歳未満児		3歳以上児
	第1子	第2子以降	
B階層	0		副食費免除あり
C階層	3,100	0	
D1階層	4,500		※副食費はかかりません
D2階層のうち所得割課税額77,100円以下の世帯	9,000		

(注2) 市町村民税(特別区民税を含む。)額を計算する場合には、寄附金税額控除、外国税額控除、配当割額又は株式等譲渡所得割額の控除、配当控除、住宅借入金等特別税額控除は適用しません。

(注3) 「3歳未満児」とは、当該年度の4月初日の前日において満3歳に達していない子どもをいい、その子どもが年度途中で3歳に達した場合においても本年度中に限り3歳未満児とみなします。

(注4) 神戸市が決定する利用者負担額以外に各施設で徴収するもの(給食費(主食費・副食費)、制服代、教材費など)があります。

詳しくは各施設見学の際などにご確認ください。
 なお、3歳以上児のうち、市民税の所得割合算額が57,700円未満(ひとり親家庭、在宅障害児(者)のいる世帯等は77,100円以下)の世帯の児童及び、全ての世帯の第3子以降の児童については、給食費のうち、副食費(おかず代やおやつ代)が免除となります。

2. 神戸市保育標準時間内延長保育の利用料（月額）

神戸市保育標準時間内延長保育の利用料（月額）

階層区分	各月初日の支給認定子どもの属する世帯の階層区分	利用者負担額（月額）					
		3歳未満児			3歳以上児		
	定義	第1子	第2子	第3子以降	第1子	第2子	第3子以降
A	生活保護法による被保護世帯（単給世帯を含む。）又は中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律による支援給付受給世帯	扶養している子どもにおいて年長者から何番目の子どもか	0	0	0	0	0
B	市町村民税非課税世帯		0	0	0	0	0
B*							
C	所得割課税額 48,600円未満である世帯	100	100		200	100	
C*		0	0		0	0	
D1	注1						
D1*	A階層を除き、当該年度市町村民税（特別区民税を含む。）額が次の区分に該当する世帯	300	200		300	100	
D2#	（なお、4月分～8月分は前年度市町村民税額の区分により算定する）	0	0		0	0	
D2	所得割課税額 77,101円以上97,000円未満である世帯	400	200		400	200	0
D3#							
D3	所得割課税額 97,000円以上119,000円以下である世帯	600	300		500	200	
D4	所得割課税額 119,001円以上169,000円未満である世帯	800	400		1,300	600	
D5	所得割課税額 169,000円以上301,000円未満である世帯	1,100	500		2,500	1,200	
D6	所得割課税額 301,000円以上397,000円未満である世帯						
D6	所得割課税額 397,000円以上である世帯						

注1 B, C, D1又はD2（所得割課税額77,100円以下の世帯に限る）階層に属している世帯のうち、ひとり親家庭、在宅障害児（者）のいる世帯等の場合、階層区分に「*」と追記される。
注2 「3歳未満児」とは、当該年度の4月初日の前日において満3歳に達していない子どもをいい、その子どもが年度途中で3歳に達した場合においても本年度中に限り3歳未満児とする。

3. こども医療費助成制度

1. 概要

健康保険証を使って医療機関を受診したときの医療費の負担を軽減する制度です。医療機関で健康保険証とこども医療費受給者証（以下、「受給者証」）を提示することで、健康保険の自己負担（医療費の2割～3割など）から減額され、さらに低額な負担又は無料で受診できます。

2. 対象者

次の3つの条件全てを満たすお子様の保護者が利用できます。所得制限はありません。

1. 神戸市内にお住いの0歳～高校3年生まで（※）
2. ひとり親家庭等医療費助成または重度障害者医療費助成を受けていない
3. 生活保護を受けていない

※18歳到達後の最初の3月31日までの方を指します。高等学校などの通っていない方も対象です。

4. 一部負担金（自己負担額）

受賞者証を使ったときのご自身で負担いただく金額（以下、「一部負担金」）は、下記の通りです。

※健康保険の対象で実費となる費用や入院時の食事費用などは、別途負担いただく必要があります。

※高校生の外来はこども医療費助成制度の対象外です。健康保険の自己負担（医療費の3割など）をご負担下さい。

一部負担金

	外来	入院
0～2歳	自己負担なし（無料）	
3歳～中学生	2割負担で1医療機関・薬局ごとに1日最大400円（月2回まで、3回目以降無料）	自己負担なし（無料）
高校生	助成なし ※こども医療費助成の対象外	

助成できないもの

- ・保険のきかない医療材料
差額ベッド代、健康診断料、予防接種料、証明書料など
- ・入院時の食事負担
- ・他の公費負担医療制度を利用するとき
障害者自立支援医療、指定難病、小児慢性特定疾病など
- ・学校などでけがをしたとき
学校（幼稚園、保育所などを含む）管理下でのけがについては、独立行政法

人日本スポーツ振興センターの災害共済給付制度の対象となる場合があります。その場合は災害共済給付制度から医療費が支給されるため、まずは学校などにお問い合わせください。

- 学校病医療券の対象となるとき
学校保健安全法に基づいて医療費が支給されます。

4. ひとり親家庭等医療費助成制度

1. ひとり親家庭等医療費助成ってどんな制度？

健康保険証を使って医療機関等を受診したとき（保健診療）の自己負担金を神戸市と兵庫県の公費で助成をする制度です。

ひとり親家庭等医療費受給者証をお使いいただくことで保険診療の自己負担（医療費の1割～3割など）が減額され、さらに低額な負担、または無料で医療機関等を受信できます。

2. 助成を受けられるのはどんな人？

次の5つのすべてを満たす方が助成の対象となります。

1. 神戸市内にお住まいであること
2. 他の福祉医療費助成制度（こども医療費助成、重度障害者医療費助成または高齢期移行者医療費助成）を受給していないこと
3. 生活保護を受けていないこと
4. 次のいずれかに該当すること
母子家庭（注1）の母とお子さま（注2）、父子家庭の父（注1）とお子さま（注2）、父母のないお子さま（注2）
5. 母（父）および扶養義務者等（注3）の所得調査対象者が、「所得制限額」の要件を満たすこと

注1

母子家庭の母、父子家庭の父とのは、下記のいずれかに当てはまり、児童を現に看護している方を言います。

- ・配偶者（事実婚を含む）のない方
- ・配偶者から遺棄されている方
- ・配偶者に一定の障害がある方

注2

高校生以下（満18歳到達後の最初の3月31日まで）の方をいいます。ただし、高等学校等に在学中（高等専門学校の場合は第3学年の過程を修了するまで）の場合は、20歳到達日の属する月の末日までです。この場合「在学証明書」の提出が必要です。

注3

生計を同一する父母、子孫、祖父母、兄弟姉妹のことをいいます。

3. 助成を受けるにはどうすればいい？（資格認定申請手続）

下記の3点を持参して、お住まいの区の区役所保険年金医療介護医療系（北須磨地区にお住まいの方は北須磨支所市民課介護医療系）に申請をしてください。資格が認められる場合、申請から1～2週間程度でひとり親家庭等医療費受信者証をお送りいたします。

なお、北区にお住まいの方は北神区役所市民課、西区にお住まいの方は玉津支所でも手続きが可能です。

- ・健康保険証（①保護者の方のもの、②お子様のもの）
- ・所得・課税証明書（注1）
- ・ひとり親家庭等であることを証明する書類

児童扶養手当証書、書籍謄本、在宅名義のわかるもの（賃貸契約書等）、ご家庭の状況に応じて、別途書類の提出をお願いする場合があります。詳細については、お住まいの区の区役所保険年金医療課別途書類の提出をお願いする場合があります。詳細については、お住まいの区の区役所保険年金医療課介護医療系（北須磨地区にお住まいの方は北須磨支所市民課介護医療係）にお問い合わせください。

注1

母等、お子さまが、1月2日以降に転入された場合や、申請を行った日より以前に遡って助成を受けようとする場合には、所得・課税証明書の提出が必要となる場合があります。

4. 医療費はどれくらい安くなる？（一部負担金）

神戸市が医療費の助成を行った後の、対象者の方の医療費負担額（一部負担金）は、以下の通りです。保険診療対象外で実費となる費用や入院時の食事負担等は、別途ご負担いただく必要があります。

ひとり親家庭等医療一部負担金

外来	1 医療機関・薬局等ごとに1日400円を限度に月2回までの負担（3回目以降無料）
入院	1 割負担 1 医療機関あたり月1,600円までの負担 【令和3年10月から】 高校生以下（18歳到達後の最初の3月31日までの方）の子のみ、自己負担なし

- ・令和3年9月までに中学生以下の受給者が入院された場合、いったん医療機関の窓口で上記の入院時一部負担金をご負担下さい。後日、お住まいの区の区役所保険年金医療課介護医療係（北須磨地区にお住まいの方は北須磨支所市民課介護医療係）に申請いただくことで、ご負担いただいた額を払い戻しにより助成いたしますので、自己負担はありません（北区にお住まいの方は北神区役所市民課、西区にお住まいの方は玉津支所でも申請可能です）。
- ・連続する3か月において入院にかかる福祉医療一部負担金を支払われた場合、長期入院該当として、4か月目以降無料となります。

助成対象外になるもの

- ・ 保険のきかない医療費や医療材料
差別ベッド代、健康診断料、予防接種料、証明書料等
- ・ 入院時の食事負担
健康保険上の「入院時食事療養費等」をご負担いただきます。
- ・ 他の公費負担医療を利用される時
他の公費負担医療制度からの給付を受けることができる場合は、福祉医療の助成対象外となります。(例:障害者自立支援医療、指定難病、小児慢性特定疾病)
- ・ 学校等でけがをしたとき
学校（幼稚園、保育所等を含む）管理下でのけがについては、独立行政法人日本スポーツ振興センターの災害共済給付制度の対象となる場合があります。まずは学校等にお問い合わせください。災害共済給付制度の対象となる場合は、災害共済給付制度から医療費が給付されます。
- ・ 学校病医療券について
学校病医療券の対象となる場合は、学校保健安全法に基づいて医療費が支給されます。
- ・ 生活療養標準負担額（療養病床に入院する 65 歳以上の方）
療養病床に入院する場合の食費と居住費

ひとり親家庭等医療費助成の所得制限について

母（父）及び扶養義務者の方の前年（受給資格の認定を受ける月が 1 月から 6 月の場合は前々年）の所得が表 1 の児童扶養手当の一部支給基準未満の場合は、ひとり親家庭医療費の助成を受けることができます。

なお、令和 3 年 7 月以降の所得額の計算方法は表 2 のとおりです。

(表 1)

扶養親族等の数	所得制限限度額	
	母または父等	扶養義務者等
0 人	1,920,000 円	2,360,000 円
1 人	2,300,000 円	2,740,000 円
2 人	2,680,000 円	3,120,000 円
3 人	3,060,000 円	3,500,000 円
4 人	3,440,000 円	3,880,000 円
5 人	3,820,000 円	4,260,000 円

※上の表に加算されるもの

○母または父等

- ・ 70 歳以上の同一生計配偶者または老人扶養親族 1 人につき 10 万円
- ・ 特定扶養親族 1 人につき 15 万円

○扶養義務者等

- ・ 老人扶養親族 1 人につき 6 万円（ただし、老人扶養親族のみの時は 2 人目から加算）

(表2 所得額の計算方法) ひとり親家庭等医療の所得額 = ① - ②

① 下記の合計額	② 下記の合計額
<ul style="list-style-type: none"> ・ 総所得金額 (※1) ・ 退職所得金額 ・ 山林所得金額 ・ 土地等に係る事業所等の金額 ・ 商品先物取引に係る雑所得等の金額 ・ 条約適用利子及び配当の金額 ・ 長期及び短期譲渡所得の金額 (租税特別措置法に定める特別控除を行う前の譲渡所得金額) ・ 養育費×80% 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険料等控除 (8万円・全員一律) ・ 障害者控除 (27万円) ・ 特別障害者控除 (40万円) ・ 配偶者特別控除 (実額) ・ 勤労学生控除 (27万円) ・ 雑損控除 (実額) ・ 医療費控除 (実額) ・ 小規模共済等掛金控除 (実額) ・ 免税所得 (実額) ・ 寡婦控除 (27万円) } (※2) ・ ひとり親控除 (35万円) } ・ 公共用地の取得に伴う土地代金や物件移転料等の控除 (上限5千万円) (※3)

※1 給与所得または公的年金等に係る所得を有する場合は、10万円を控除して得た額(当該金額が0円を下回る場合は0円)です。

※2 母または父の場合控除しません。

※3 長期譲渡所得又は短期譲渡所得に係る公共用地の取得に伴う土地代金や物件移転料等の特別控除額を控除し、所得判定を行います。

< 所得制限限度額の計算例1 >

- ・ 父の給与所得が 292万円 (給与収入 420万円)
- ・ 扶養費年間 20万円
- ・ 扶養者 3万円 の家庭の場合

(1) 父の所得額を計算

所得 292万円 - 10万円 (給与所得のため控除) + 16万円 (養育費 20万円の80%) - 8万円 (社会保険料等控除) = 290万円

(2) 父の所得制限限度額を確認

(表1)の扶養親族等の人数『3人』の欄の『母等』の金額を確認すると 306万円
290万円 < 306万円 (所得制限限度額) のため、助成対象になります。

< 所得制限限度額の計算例2 >

- ・ 母の給与所得が 65万円 (給与収入 120万円)
- ・ 扶養費なし
- ・ 扶養者 1人
- ・ 母の父親(父親の給与所得は 200万円、扶養者なし)と同居 の家庭の場合

(1) 母の所得額を計算

所得 65万円 - 10万円 (給与所得のため控除) - 8万円 (社会保険料等控除)
= 47万円

(2) 母の所得制限限度額を確認

(表1)の扶養親族等の人数『1人』の欄の『母等』の金額を確認すると230万円
47万円<230万円(所得制限限度額)

(3) 扶養義務者(母の父親)の所得を確認

母の父親の所得も200万円-10万円(給与所得のため控除)-8万円(社会
保険料等控除)

(4) 母の父親の所得制限限度額を確認します

(表1)の扶養親族等の人数『0人』の欄の『扶養義務者等』の金額を確認する
と、236万円 182万円<236万円(所得制限限度額)

母、及び扶養義務者の母の父親の所得が共に所得制限限度額以下のため、**助成
対象**になります。

5. 放課後児童クラブ（学童保育）利用料減免制度

※ 減免申請は毎年必要です。

令和4年度放課後児童クラブ（学童保育）利用料減免制度のご案内
神戸市では、所得に応じて減免制度を設けています。

1. 手続き

以下の必要書類を神戸市行政事務センター（学童保育担当）（下記提出先）まで郵送してください。

2. 減免区分及び必要な書類

減免区分		減免に必要な書類（申請書類）
生活保護受給世帯	全額免除	① 「放課後児童クラブ利用料減免(減免取消)申請書」 ② 生活保護適用証明書(登録児童の分)※3か月以内に区役所発行のもの
前年度分の 市民税非課税世帯(※2) のうち母子・父子家庭	全額免除	① 「放課後児童クラブ利用料減免(減免取消)申請書」 ② 令和3年度市民税非課税証明書(令和2年分所得) = 令和3年1月1日にお住まいの市区町村の役所(住民税担当)で発行されたもの(※1) ※同一世帯で18歳以上の方全員分 ③ 母子・父子家庭であることが分かる書類 例) 児童扶養手当証書の写し ひとり親家庭等医療費受給者証の写し など
前年分の 所得税非課税世帯(※2) ○平成22年度税制改正前の扶 養控除を適用した場合に非課税 扱いになる世帯を含む(裏面を ご覧ください)	1/2 免除	① 「放課後児童クラブ利用料減免(減免取消)申請書」(※3) ② 所得の分かる書類【令和3年分所得】 ※同一世帯で18歳以上の方全員分 〔令和3年分 源泉徴収票(写) = 勤務先から交付を受けたもの または 令和3年分 所得税確定申告書第一表及び第二表(写) = 税務署に申告したもの(税務署受付印を押したもの) または 令和4年度 市民税課税証明書(令和3年分所得)(写) = 令和4年1月1日にお住まいの市区町村の役所(住民税担当)で発行されたもの(※4)〕

※1 証明書交付にあたっては窓口に来られた方の本人確認を行いますので、本人確認書類（運転免許証・旅券などの官公署が発行した写真付き身分証明書等）をお持ちの上、申請してください。

※2 税額を計算する場合には、以下の税額控除は適用しません。
（配当控除、外国税額控除、住宅借入金等特別控除、特別減税）

※3 平成22年度税制改正前の扶養控除を適用した場合に非課税扱いになる世帯の方は、扶養親族申告書（申請書の裏面）も必ずご記入ください。

※4 証明書の発行開始は住民税確定後の5月末頃となるため、その間は当該証明書による減免の申請はできませんが、減免は入会時に遡って適用しますので証明書の発行を受けて後に申請してください。なお、減免決定までの間は利用料をお納めいただきますが、決定を受けて利用料の減免分を還付いたします。

◎ 提出いただいた書類の確認等のため、お問い合わせする場合があります。

3. 留意事項

- 減免適用は当該年度限りです。前年度に減免適用になった方も再申請が必要です。
- 兄弟姉妹で同一クラブを利用している場合は、全員の名前を記載して申請してください。
なおクラブが異なる場合は別々に申請してください。
- 年度途中から該当世帯になられた場合は、申請の翌月からの適用となります。
- 減免決定後に減免理由に該当しなくなった場合は、速やかに取消申請書を提出してください。
- 減免の適用は決定通知書に記した放課後児童クラブ限りです。
市内で放課後児童クラブを変更し引き続き減免を受けようとする場合は、再度減免申請をしてください。

提出先（問い合わせ先）

〒650-0032

神戸市中央区伊藤町1-1-1 番地神戸商工中金ビル4F

神戸市行政事務センター（学童保育担当） TEL (078) 381-5533

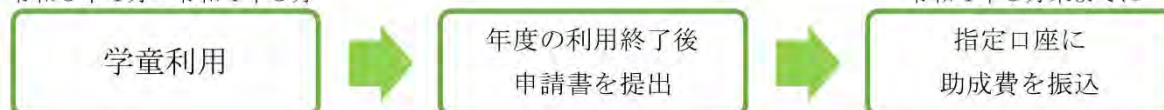
6. 民設学童クラブ利用料助成費交付制度

令和3年度民設学童クラブ利用料助成費交付制度のご案内

神戸市では、所得に応じて民設学童クラブ利用者向けの利用料助成費交付制度を設けています。

令和3年4月～令和4年3月

令和4年5月末までに



助成区分と金額 ※利用時間・金額は月極の場合のみ対象です

助成区分	基本利用	1時間延長	1時間を超えて延長
(1)生活保護受給世帯	上限 4,500 円	上限 6,000 円	上限 7,500 円
(2)令和2年度分の市民税非課税世帯のうち母子・父子家庭	上限 4,500 円	上限 6,000 円	上限 7,500 円
(3)前年分の所得税非課税世帯	上限 2,250 円	上限 3,000 円	上限 3,750 円

(例) 生活保護受給世帯で、基本利用 17 時までの学童クラブを 18 時まで延長利用し、毎月の利用料が 10,000 円、1 年間利用の場合 助成額：上限 6,000 円 (生活保護世帯で 1 時間延長) × 12 か月 = 72,000 円

必要書類 ※定められた書類が不足した場合には助成を受けることが出来ませんのでご注意ください

① 助成区分に関わらず必要な書類

- ・ 民設学童クラブ利用料助成費交付申請書
- ・ 民設学童クラブ利用料支払領収書
- ・ 振込先通帳コピー (口座名義・口座番号の分かるページ)

② 上記以外で区分ごとに必要な書類

助成区分	上記以外の必要書類	備考
(1)生活保護受給世帯	・ 生活保護適用証明書 (登録児童の分)	・ 証明書は区役所で発行されたもの
(2) 令和3年度分の市民税非課税世帯のうち母子・父子家庭	・ 令和3年度市民税非課税証明書 (令和2年分所得) ・ 母子・父子家庭であることが分かる書類 (児童扶養手当証書写しやひとり親家庭等医療費受給者証写し等)	・ 市民税非課税証明書は令和3年1月1日にお住まいの市区町村の役所 (住民税担当) で発行されたもの
(3)前年分の所得税非課税世帯	・ 所得の分かる書類 (令和2年分所得) 以下のいずれか A 令和2年分源泉徴収票 (写) B 令和2年分所得税確定申告書 (写) C 令和3年度市民税課税証明書 (令和2年分所得) (写)	A 複数勤務の場合は、全ての勤務先の源泉徴収票が必要 B 所得税確定申告書は税務署に申告した書類 (一式全て) C 市民税非課税証明書は令和3年1月1日にお住まいの市区町村役所 (住民税担当) で発行されたもの

※平成22年度税制改正前の扶養控除を適用した場合に非課税扱いになる世帯の方は、扶養親族申告書もご記入ください。

ご提出
お問い合わせ先

神戸市行政事務センター 学童保育減免担当

TEL 078-381-5533 (受付時間 8:45～17:30 (土日祝・年末年始を除く))

〒650-0032 神戸市中央区伊藤町 111 番地 神戸商工中金ビル 4F

7. 児童手当

「児童手当」について

児童手当は、家庭生活の安定と児童のすこやかな成長を目的として支給しています。



1. 受給できる方

中学校卒業（15歳到達後最初の3月31日）までの日本に住んでいる児童（留学の場合を除く）を養育しており、神戸市で住民登録をしている父母等。（児童が父母等に養育されていない場合は、一定の要件を満たす養育者等。）

- **父母ともに児童を養育**している場合、原則として**所得の高い方**が受給者（児童手当の受取人）となります。
- **離婚又は離婚協議中の父母が別居**している場合、**児童と同居している方**が受給者となります。
手続きが必要ですので**必ずご相談**ください。（手続きが遅れると手当を受給できない月が発生します。）
※離婚協議中とは、離婚調停に着手している状態であり、夫婦間の話し合いだけでは該当しません。
- **養子縁組をした場合**、父母のうち所得が高い方に**受給者を変更**する必要がありますので、**必ずご相談**ください。（手続きが遅れると手当を受給できない月が発生します。）
- 児童福祉施設等に入所している児童については、施設設置者等に支給します。

2. 支給額（児童1人あたり）と所得制限

《所得制限限度額表》

		所得制限未満 「児童手当」	所得制限以上 「特例給付」
3歳未満		月額 15,000円	月額 5,000円
3歳～ 小学生	第1・2子	月額 10,000円	
	第3子以降	月額 15,000円	
中学生		月額 10,000円	

扶養親族等の数	所得制限限度額	給与収入の目安額
0人	622.0万円	833.3万円
1人	660.0万円	875.6万円
2人	698.0万円	917.8万円
3人	736.0万円	960.0万円
4人	774.0万円	1,002.1万円
5人	812.0万円	1,044.2万円

＜出生順位の数え方＞

18歳に達した日以降の最初の3月31日を迎えるまでの児童のうち、最年長の子を「第1子」、以後「第2子」「第3子」と数えます。



3. 支払方法・支払日

6月、10月、2月の10日（土日祝の場合は、その直前の平日）に、指定の口座に振り込みます。

*支払の通知はいたしませんので、支払日以降に通帳でお確かめください。

*支払は4か月に一度まとめた支給になりますので、ご注意ください。

支払日	内 訳			
6月10日	2月分	3月分	4月分	5月分
10月10日	6月分	7月分	8月分	9月分
2月10日	10月分	11月分	12月分	1月分



●お問い合わせ先●

神戸市総合コールセンター：078-333-3330（年中無休 8:00～21:00）
 住所地の区役所・支所の子ども福祉係（平日 8:45～17:15、12:00～13:00 は除く。）
 神戸市の児童手当のホームページもあわせてご覧ください。
 URL：<http://www.city.kobe.lg.jp/child/grow/support/b016.html>



神戸市 児童手当

8. 神戸市小児慢性特定疾病医療費助成制度

1. 制度の概要

小児慢性特定疾病に罹患している児童等について、健全育成の観点から、患児家庭の医療費の負担軽減を図るため、その医療費の自己負担分の一部が助成される制度です。審査で承認された場合に入院・通院等にかかる医療費の一部又は全額を公費助成します。

※申請書が受理された日から認定となります。認定以前の医療費については、公費助成の対象外となりますのでご注意ください。

2. 対象者

神戸市に居住し、小児慢性特定疾病に罹患している、18歳未満の児童が対象です。ただし、18歳になる時点で給付を受けており、かつ、18歳到達後も引き続き治療が必要と認められる場合は、20歳未満まで医療費助成を受けることができます。

対象疾病の詳細については、「小児慢性特定疾病情報センター」のホームページでご確認いただけます。

3. 対象疾病（令和2年4月1日現在）

疾患群	疾病名
悪性新生物	白血病、リンパ腫など
慢性腎疾患	ネフローゼ症候群、慢性糸球体腎炎など
慢性呼吸器疾患	気管支喘息、気管支拡張症など
慢性心疾患	心室中隔欠損症、ファロー四徴症 など
内分泌疾患	甲状腺機能亢進症、成長ホルモン分泌不全性低身長症 など
膠原病	若年性特発性関節炎、全身性エリテマトーデス など
糖尿病	1型糖尿病 など
先天性代謝異常	メチルマロン酸血症、シスチン尿症 など
血液疾患	血友病、血小板減少紫斑病 など
免疫疾患	複合免疫不全症、後天性免疫不全症 など
神経・筋疾患	點頭てんかん、筋ジストロフィー など
慢性消化器疾患	炎症性腸疾患、肝硬変症 など
染色体又は遺伝子に変化を伴う症候群	18トリソミー、ダウン症候群、マルファン症候群など
皮膚疾患	眼皮膚白皮症（先天性白皮症）、レックリングハウゼン病など
骨系統疾患	骨形成不全症、軟骨無形成性症 など
脈管系疾患	リンパ管腫症 など

※申請後の医師による医療意見書の審査や、疾病ごとに設けられた対象基準により、本事業の対象外となることがあります。小児慢性特定疾病医療費助成

制度における認定基準を満たす病状に該当しているか医師にご相談のうえ申請してください。

4. 費用の公費負担

小児性特定疾病及び当該小児慢性特定疾病に付随して発生する傷病に関する医療費（保険適用範囲内）、訪問看護療養費から、月額自己負担限度額を差し引いた残額を神戸市が負担します。

また、入院時の食費については、自己負担額（標準負担額）の2分の1を神戸市が負担します。

5. 自己負担限度額

平成28年10月以降、全国共通の表1の自己負担上限月額に対して、神戸市が追加助成を行い、表2の自己負担限度額に変更となっております（ひと月あたり医療費の自己負担額最大800円）。病院・診療所、薬局、訪問看護を利用する際は、医療受給者証と併せて「自己負担限度額管理票」を各窓口で提示することで、医療受給者証に記載のある月額自己負担限度額までは窓口でお支払いいただき、それを超える医療費等は公費負担となります。

尚、自己負担限度額については、受診者（児童）と同じ保険に加入されている方の収入または課税状況によって決定されます。

《表1》全国共通の自己負担上限月額

階層区分	階層区分の基準		患者負担割合：2割		
			自己負担上限月額 (外来+入院+薬代+訪問看護)		
			原則		
			一般	重傷（※1）	人工呼吸器等装着車
I	生活保護等		0	0	0
II	低所得 I	市町村民税 収入～80万円	1,250	1,250	500
III	低所得 II	非課税（世帯） 収入80万円超	2,500	2,500	
IV	一般所得 I	市町村民税 課税以上7.1万円未満	5,000	2,500	
V	一般所得 II	市町村民税 7.1万円以上～25.1万円未満	10,000	5,000	
VI	上位所得	市町村民税 25.1万円以上	15,000	10,000	
入院時の食費（※2）			1/2 自己負担		

《表 2》神戸市における月額自己負担限度額（平成 28 年 10 月 1 日～）

階層区分	階層区分の基準			患者負担割合：2割		
				自己負担限度額（外来＋入院＋訪問看護）		
				原則		
				一般	重症（※1）	人工呼吸器等装着者
I	生活保護等			0	0	0
II	低所得 I	市町村民税	収入～80万円			
III	低所得 II	非課税（世帯）	収入80万円超			
IV	一般所得 I	市町村民税 課税以上7.1万円未満		800	800	0
V	一般所得 II	市町村民税 7.1万円以上～25.1万円未満				
VI	上位所得	市町村民税 25.1万円以上				
入院時の食費（※2）				1/2 自己負担		

※1 重症：①高額な医療が長期的に継続する者、②重症患者基準に適合する者のいずれかに該当する方。

※2 入院時の食費は自己負担限度額とは別にご負担いただきます。

※3 同一医療保険の世帯内に、難病・小児慢性特定疾病の受給者がいる世帯については、世帯の負担が増えないよう、月額自己負担限度額を按分する適用され、自己負担額が軽減される場合があります。

※4 生活保護受給世帯及び先天性血液凝固因子障害（血友病等）に該当する方は医療費の自己負担及び入院時の食費の負担はありません。

医療費自己負担のイメージ

承認された疾病にかかる医療費(外来、入院、薬局、訪問看護にかかった費用の合計)の支払い額は医療受給者証に記載された自己負担限度額までとなります。(ひと月あたり最大 800 円)
 ※ただし入院時の食費は自己負担限度額とは別にご負担いただきます。

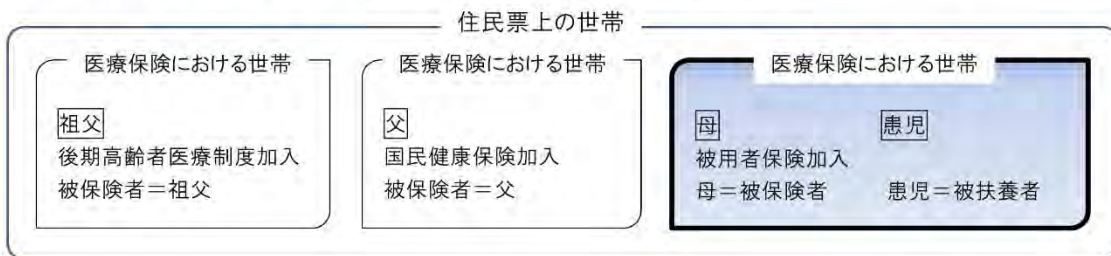
(例)自己負担限度額が 800 円の場合



6. 所得を把握する範囲

月額自己負担限度額を算定する際の「世帯」とは、受診者(児童)と同じ医療保険に加入している被保険者を「世帯」=「支給認定基準世帯員」とし、「世帯」の被保険者の市民税(所得割)課税年額等により月額自己負担限度額を決定します。

(例)下記の場合であれば、母の市民税(所得割)課税年額等により決定します。



7. 指定医療機関・指定医

医療費助成の対象となる医療機関等(病院、診療所、薬局、訪問看護事業所)は、各都道府県等から指定を受けた「指定医療機関」に限られます。

医療意見を記載することができるのは、各都道府県等から指定を受けた「指定医」に限られます。
 指定医療機関・指定医については、医療機関所在地の各自自治体ホームページをご確認ください。

9. 子供の定期予防接種

こどもの定期予防接種

最終更新日：2022年1月28日



予防接種には定期接種と任意接種があります。定期接種とは、健康を守るために国が国民に受けるように勧めている予防接種で、種類と接種期間（及び推奨する標準的な接種期間）が定められています。こどもの定期接種については、期間内であれば無料ですが、定められた接種期間を過ぎると、任意接種となり有料（全額自己負担）となります。出来るだけ定期予防接種の期間内に接種を受けましょう。

こどもの定期予防接種



種類	接種回数	標準的な接種時期及び接種間隔	対象者
1) BCG (結核)	1回	生後3~7か月	生後11か月まで
2) 四種混合 (ジフテリア・百日せき・破傷風・ポリオ)	1期初回1回目	生後3~11か月 20~56日までの間隔をおく	生後3~89か月まで
2) 四種混合 (ジフテリア・百日せき・破傷風・ポリオ)	1期初回2回目	生後3~11か月 20~56日までの間隔をおく	生後3~89か月まで
2) 四種混合 (ジフテリア・百日せき・破傷風・ポリオ)	1期初回3回目	生後3~11か月 20~56日までの間隔をおく	生後3~89か月まで
2) 四種混合 (ジフテリア・百日せき・破傷風・ポリオ)	1期追加	初回 (3回) 終了後12~17か月の期間	生後3~89か月まで
3) 二種混合 (ジフテリア・破傷風)	2期	11歳	11~12歳
4) 麻しん・風しん (M)	1期	生後12~23か月	同左
4) 麻しん・風しん (M)	2期	小学校就学前1年間	同左
5) 日本脳炎	1期初回1回目	3歳 6~28日までの間隔をおく	生後6~89か月まで
5) 日本脳炎	1期初回2回目	3歳 6~28日までの間隔をおく	生後6~89か月まで
5) 日本脳炎	1期追加	初回 (2回) 終了後1年後	生後6~89か月まで
5) 日本脳炎	2期	9歳	生後9~12歳

6) ヒブ	初回1回目	生後2~6か月に開始 27~56日までの間隔をおく	生後2~59か月
6) ヒブ	初回2回目	生後2~6か月に開始 27~56日までの間隔をおく	生後2~59か月
6) ヒブ	初回3回目	生後2~6か月に開始 27~56日までの間隔をおく	生後2~59か月
6) ヒブ	追加	初回 (3回) 終了後 7~13か月までの間隔をおく	生後2~59か月
7) 小児肺炎球菌	初回1回目	生後2~6か月に開始	生後2~59か月
7) 小児肺炎球菌	初回2回目	27日以上の間隔をおく	生後2~59か月
7) 小児肺炎球菌	初回3回目		生後2~59か月
7) 小児肺炎球菌	追加	初回 (3回) 終了後、60日以上の間隔をおき、生後12か月以降 (生後12~14か月が標準)	生後2~59か月
8) 水痘 (水ぼうそう)	1回目	1歳~1歳3か月まで	1, 2歳
8) 水痘 (水ぼうそう)	2回目	1回目の終了後、6~12か月の間隔をおく	1, 2歳
9) ヒトパピローマウイルス (HPV)	1回目	中学1年生相当 ※接種期間はワクチンの種類により異なります。	小学6年生相当~高校1年生相当
9) ヒトパピローマウイルス (HPV)	2回目	中学1年生相当 ※接種期間はワクチンの種類により異なります。	小学6年生相当~高校1年生相当
9) ヒトパピローマウイルス (HPV)	3回目	中学1年生相当 ※接種期間はワクチンの種類により異なります。	小学6年生相当~高校1年生相当
10) B型肝炎	1回目	生後2~8か月 (27日以上の間隔を置いて2回目接種した後、1回目の接種から139日以上の間隔を置いて1回接種)	生後11か月まで
10) B型肝炎	2回目	生後2~8か月 (27日以上の間隔を置いて2回目接種した後、1回目の接種から139日以上の間隔を置いて1回接種)	生後11か月まで
10) B型肝炎	3回目	生後2~8か月 (27日以上の間隔を置いて2回目接種した後、1回目の接種から139日以上の間隔を置いて1回接種)	生後11か月まで
11) ロタウイルス	1回目	生後2か月から出生14週6日後までに行う	ロタリックス(1価): 出生6週0日後~出生24週0日後まで ロタテック(5価): 出生6週0日後~出生32週0日後まで
11) ロタウイルス	2回目	1回目の接種から27日以上の間隔を置いて接種	ロタリックス(1価): 出生6週0日後~出生24週0日後まで ロタテック(5価): 出生6週0日後~出生32週0日後まで
11) ロタウイルス	3回目 【ロタテック(5価)のみ】	2回目の接種から27日以上の間隔を置いて接種	ロタテック(5価): 出生6週0日後~出生32週0日後まで

こうべぐらし応援補助金 住みかえーる

住みかえのスタイルによって、使える補助金はいろいろ!

家を借りて 住みかえーる		家を買って 住みかえーる		
神戸市外から6区へ こうべ移住を応援※1	のびのび子育て 団地ぐらしを応援※1	中古をリフォームする リノベくらしを応援※1	土地を買う 宅地購入を応援	家を建て替える 建て替えを応援
最大 25 万円 基礎額 20万円 近居加算 5万円	最大 35 万円 基礎額 30万円 近居加算 5万円	最大 45 万円 基礎額 30万円 市外加算 10万円 近居加算 5万円	最大 45 万円 基礎額 30万円 市外加算 10万円 近居加算 5万円	最大 95 万円 基礎額 80万円 市外加算 10万円 近居加算 5万円
住み替え要件※2 市外から兵庫区、北区、 長田区、須磨区、垂水区、 西区へ住み替え	住み替え要件※2 4階建て以上のエレベーター のない共同住宅へ住み 替え(1~3階居住も対象)	住み替え要件※2 中古住宅を購入し住環境を 向上させるリノベ工事、 またはリノベをした中古 住宅を購入	住み替え要件※2 旧耐震の戸建住宅を解体後 3年以内の宅地を購入し、 住宅を新築	住み替え要件※2 旧耐震の住宅を取得後 解体し、住宅を新築

親子が近くに 住みかえーる	最大 20 万円	住み替え要件※2
親子ぐらしを応援※1	基礎額 10万円 市外加算 10万円	親・子世帯が同居 親・子世帯が近居 (2km未満が同一小学校区内)

※1 新耐震基準及び最低居住面積水準に適合していること ※2 住み替え時期等、詳しい要件はホームページに記載

世帯要件 アイコン 小学生未満の子どもがいる世帯 中学生以下の子どもがいる世帯 夫婦の合計年齢が80歳以下の世帯

詳しくはこちら

神戸に住みかえーる 検索
神戸市建築住宅局政策課



神戸ではたらく方には、さらに助成金をプラス!

はたらく×くらす	単身世帯一律 20 万円 家族世帯一律 30 万円	住み替え要件
産業団地で働く方を応援		内陸部産業団地* 就業者を含む世帯の市外から市内への住み替え

※西神インダストリアルパーク、神戸流通センター、神戸ハイテクパーク、神戸サイエンスパーク、神戸テクノ・ロジスティックパーク

広さも家賃もうれしい、おトクな家賃補助つき賃貸住宅!

若年夫婦・子育て世帯向けマンション	家賃2割引き 仲介手数料・礼金・更新料0円!	対象世帯
神戸市営 シティハイツ		○ 新婚世帯(結婚3年以内の世帯) ○ 子育て世帯(就学前の子どもと同居する世帯) ○ 多子世帯(18歳以下の子3人以上と同居する世帯)

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷後の紙へリサイクルできます。

KOBE UNESCO City of Design

1 1 . 神戸市ひとり親世帯家賃補助制度

神戸市 ひとり親世帯家賃補助制度

家賃を毎月15,000円補助
さらに入居時の家賃債務保証料を最大6万円補助

補助期間 | 最大6年間(一番下のお子様が生誕した日以後の最初の3月31日まで)
※ただし、家賃債務保証料補助を受けた場合は、補助額に相当する家賃補助月数分を補助期間から差し引きます。

主な対象要件

令和4年1月1日から令和5年1月31日までに
引越したひとり親世帯が対象です。

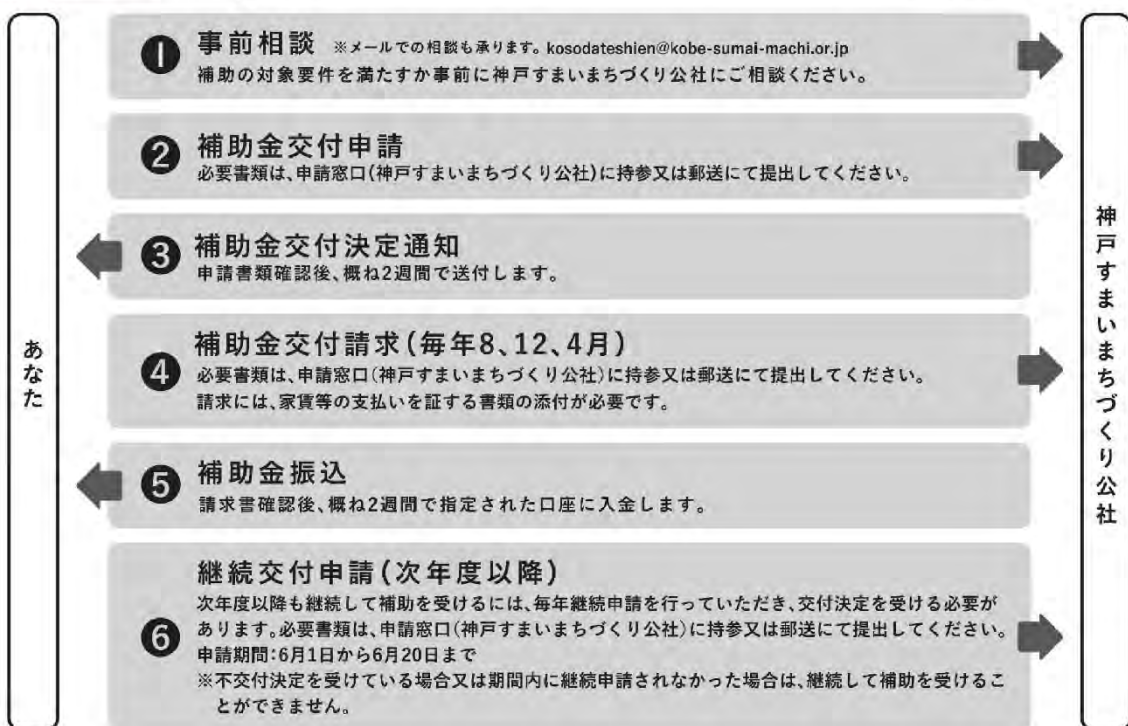
- ① から⑦を全て満たすことが必要です。
- ① より良い住環境(例えば、従前住宅より居住面積が広がる、
子どもの通学が便利になるなど)の賃貸住宅へ住み替えていること。
- ② 良好な住環境の賃貸住宅に入居すること。
(新耐震基準に適合・住戸専用面積25平方メートル以上)
※昭和56年5月以前に着工された住宅の場合、新耐震基準と同等の耐震性を有することが確認できること。
- ③ 世帯全員の合計所得が市営住宅の収入基準(政令月収158,000円以下)を満たすこと。
※政令月収については、市営住宅の申込資格の収入条件をご確認ください。
- ④ 公営住宅(市営住宅・神戸市内の県営住宅)に1回以上落選したことがあること。
※住み替えを行う直前の住宅に居住している間に申込みをしたこと。また、住み替えを行う日以前3年間に申込みをしたこと。
- ⑤ 申請時の住所に引越す前から神戸市に在住、または在勤していること。
- ⑥ 申請時の住所に引越しを行う前の住居が公営住宅でないこと。
- ⑦ 生活保護法に規定する住宅扶助又は生活困窮者自立支援法に規定する住居確保給付金を受給していないこと。

他にも要件があります。詳しくはホームページをご覧ください。

メール問い合わせ 制度概要・申請書類



申請の流れ



リサイクル適性(A)
この情報は、印刷済みの紙に
リサイクルできます。

12. 児童扶養手当

1. 対象となる児童及び申請者

(1) 次のいずれにあてはまる 18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日まで（政令で定める中度以上の障害の状態にある場合は 20 歳に達する日の前日まで）の児童（以下「児童」という）について、その児童を監護している母、その児童を監護し生計を同じくする父、父母にかわって児童を養育している養育者に支給されます（養育費が複数いるときは、その家庭の生計の中心となっている人が申請者となります）。

※監護…監督し保護すること

※養育…児童と同居し、監護し、生計を維持していること

対象となる児童

- ・ 父母が婚姻（内縁関係を含む）を解消した児童
- ・ 父または母が死亡した児童
- ・ 父または母が政令で定める重度障害の状態にある児童
- ・ 父または母の生死が明らかでない児童
- ・ 父または母が裁判所からの DV 保護命令を受けた児童
- ・ 父または母が法令により引き続き 1 年以上拘禁されている児童
- ・ 婚姻によらないで生まれた児童
- ・ 棄児など父母が明らかでない児童

(2) ただし、次のいずれかにあてはまるときは手当を支給できません。

- ・ 手当を受けようとする者（母、父または養育者。以下「申請者」という）もしくは児童が、日本国内に住所がない場合。
- ・ 児童が里親に委託されている場合。
- ・ 児童が児童福祉施設（母子生活支援施設・保育所・通園施設を除く）等に入所している場合。
- ・ 児童が父または母の配偶者（戸籍上婚姻関係になくても、事実上婚姻関係と同様の状態にある者を含む）に養育されている場合。ただし、配偶者が政令で定める重度障害の状態にあるときを除く。
- ・ 申請者が母の時、または父母に代わって児童を養育している養育者の時は、児童が父と生計を同じくしている場合。ただし、父が政令で定める重度障害の状態にある時を除く。
- ・ 申請者が父の時は、児童が母と生計を同じくしている場合。ただし、母が政令で定める重度障害の状態にある時を除く。

2. 所得制限額について

この手当は、申請者及び生計を共にする扶養義務者等（申請者の配偶者、生計同一の直系血族及び兄弟姉妹）の所得により支給額が決まります。

また、扶養義務者等の所得が制限額以上の場合は支給停止となります。

※所得は合算ではなく申請者・扶養義務者等のそれぞれの所得が判定します。

※申請が令和4年4～9月は、令和2年1～12月の所得額と令和2年中の養育費、令和4年10月～令和5年3月は、令和3年1～12月の所得額と令和3年中の養育費で計算します。

※児童扶養手当の年度は11月～翌年10月となります。

$$\text{児童扶養手当上の所得額} = (\text{前年の総所得金額} + \text{養育費の8割}) - \text{下記の控除額}$$

◎控除額

- ・ 基礎控除への振替・・・10万円（給与所得及び公的年金等所得の合計が10万円未満の場合はその額）
- ・ 一律控除・・・・・・・・8万円
- ・ 障害者控除・・・・・・・・1人につき27万円
- ・ 特別障害者控除・・・・1人につき40万円
- ・ 勤労学生控除・・・・27万円
- ・ 医療費控除、雑損控除、小規模企業共産党掛金控除、配偶者特別控除
・・・・・・・・実額
- ・ 寡婦控除・・・・・・・・27万円
- ・ ひとり親控除・・・・35万円

受給資格者が父または母の場合は控除しない

※損益通算・繰越控除・分離課税などがある場合は、計算方法が異なることがあります。

◎所得制限限度額表

下表の所得ベースの金額に応じて、手当額が決定されます。

扶養親族等の数	申請者				扶養義務者等 (金額：未満)	
	全部支給（金額：未満）		一部支給（金額：未満）		収入ベース (参考)	所得ベース
	収入ベース (参考)	所得ベース	収入ベース (参考)	所得ベース		
0人	122万円	49万円	311.4万円	192万円	372.5万円	236万円
1人	160万円	87万円	365万円	230万円	420万円	274万円
2人	215.7万円	125万円	412.5万円	268万円	467.5万円	312万円
3人	270万円	163万円	460万円	306万円	515万円	350万円
4人	324.3万円	201万円	507.5万円	344万円	562.5万円	388万円
5人	376.3万円	239万円	555万円	382万円	610万円	462万円

※所得額・扶養親族等の数は、原則、住民税課税台帳上のものによります。

扶養親族等でない児童を前年の12月31日に生計維持していた場合は、申立の上、扶養親族等数に含めることができます。

※収入ベースの金額については、給与所得者を例として給与所得控除額等を

加えて表示して金額であり、その他の所得では金額が異なる場合もあります。

◎所得制限限度額への加算

(申請者)

- ・同一生計配偶者(70歳以上の者に限る)、老人扶養親族・・・1人につき10万円
- ・特定扶養親族(19歳～22歳)・・・・・・・・・・・・・・・・・・1人につき15万円
- ・16歳～18歳までで申立書がある扶養親族・・・・・・・・・・1人につき15万円

(扶養義務者等)

- ・老人扶養親族・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1人につき6万円
(老人扶養親族のほかに扶養親族等がない場合は1人を除く)

3. 手当額(月額)(令和4年4月分から)

手当額は、消費者物価指数の変動等に応じて改定されます。(物価スライド制)。

児童数	全部支給額	一部支給額・計算式
1人	43,070円	43,060円～10,160円(所得に応じて決定されます。) 43,060円－(本人の所得額－所得制限限度額)× 0.0230070
2人目加算額	10,170円	10,160円～5,090円(所得に応じて決定されます。) 10,160円－(本人の所得額－所得制限限度額)× 0.0035455
3人目以降加算額(1人につき)	6,100円	6,090円～3,050円(所得に応じて決定されます。) 6,090円－(本人の所得額－所得制限限度額)× 0.0021259

※1 所得制限限度額・・・3ページの所得制限限度額表の「申請者の全部支給の所得ベースの欄の額」

※2 端数処理・・・・・・・・・・10円未満四捨五入

◎申請者や児童が公的年金等を受給しているとき

児童扶養手当が年金額より多い場合に、児童扶養手当額と年金額との差額のみが支給されます。

母子父子寡婦福祉資金

貸付のごあんない



注意していただきたいこと

- 貸付決定には、書類不備等がない場合で、約1か月かかります。
- 修学資金等の継続給金は、3か月ずつの貸付となります(5・7・10・1月の振込)。貸付継続のために、毎年度在学証明書等の書類を提出いただく必要があります。
- 児童(子)のための資金については、児童(子)が運帯借受人となり、運帯して債務を負います。申請の際、保護者の方と一緒に児童(子)との面談を行います。

運帯保証人について

- 運帯保証人の要件は、原則として以下のとおりです。
- 神戸市内に在住している親族
 - 申請者と別荘を営み、安定した収入がある方
 - 申請時に60歳未満であり、借還完了時に70歳未満である方
- 審査にあたり、直接運帯保証人の方に確認の連絡をさせていただきます。上記の条件を満たす方がいない場合は、窓口でご相談ください。

申込みに必要な書類

- 申請書**
各窓口に所定の用紙があります。
- ひとり親家庭、寡婦であることとを証する書類**
児童扶養手当証書、戸籍謄本、遺族年金証書等
- 申請者、運帯保証人(運帯保証人を立てる場合)の住民票**
発行から3か月以内の家族全員のものと、本籍・住所の記載のあるもの
- 運帯保証人の所得を証する書類(運帯保証人を立てる場合)**
所得証明書(課税証明書)、源泉徴収票等
- 申請者のマイナンバーがわかる書類**
マイナンバーカード、通知カード等
(マイナンバーカード以外の場合、本人確認書類として運転免許証等の証明書1点または公的書類2点が必要)
- その他必要な書類**
資金によって異なります。
(必要書類の例)
就学支援資金 ①合格通知書②学校案内、徴収書等
修学資金 ①在学証明書②学校案内、徴収書等
生活資金 ①預貯金残高証明書②過去の徴収書等
生体資金 食料や光熱水費、薬費等が確認できる書類
事業開始資金 事業計画書、見積書等

貸付決定後に必要な書類

- 借入金**
貸付決定時にお渡します。各自自署・押印してください。
- 印鑑登録証明書**
運帯保証人を立てる場合は運帯保証人、運帯保証人を立てない場合は借受人のもの、発行から3か月以内のものを借入金ごとに4枚必要です。

母子父子寡婦福祉資金とは

- ひとり親家庭や寡婦の方々の生活の安定と向上、子どものすこやかな成長のためにご利用いただける貸付制度です。
- 申込みの際は、以下の全てを満たしていることが必要です。
子どもの福祉や世帯の自立につながることを他の方法で資金を得られないこと
確実に償還される見込みがあること
ご利用にあたっては、これらを審査の上で決定します。



対象となる方

母子福祉資金/父子福祉資金

児童(20歳未満)を扶養する配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)のない女子または男子

寡婦福祉資金

寡婦(かつて配偶者のない女子として児童を扶養していた者)及び40歳以上の配偶者のない女子
※現に子を扶養していない寡婦及び40歳以上の配偶者のない女子の場合、前年所得が2,036,000円以下である方

「配偶者のない女子」「配偶者のない男子」とは、たとえば以下のような方です。

- 配偶者と別居した女子または男子であって、現に婚姻をしていないもの
- 離婚した女子または男子であって、現に離婚をしていないもの
- 配偶者の生涯が長期にわたって明らかでない女子または男子
- 配偶者から長期にわたって遺棄されている女子または男子
- 配偶者が精神または身体的原因により長期にわたって労働能力を失っている女子または男子
- 婚姻によらないで母となつた女子または父となつた男子で現に婚姻をしていないもの

償還について

- 原則として、金融機関の口座振替により、月賦、半年賦、年賦のいずれかで償還していただきます。
- 有利子の場合は、借還期間中に借還完了されると無利子になります。繰上償還も可能です。
- 借受人(母・父・寡婦)が償還することが困難になった場合は、運帯借受人(児童・子)または運帯保証人の方に償還していただきます。
- 償還を怠ったときは、貸付金を一括返還していただくこととなります。

区役所	代表電話番号
東灘区役所	(078) 841-4131
灘区役所	(078) 843-7001
中央区役所	(078) 232-4411
兵庫区役所	(078) 511-2111
北区役所	(078) 593-1111
北神区役所	(078) 981-5377
長田区役所	(078) 579-2311
須磨区役所	(078) 731-4341
北須磨支所	(078) 793-1415
垂水区役所	(078) 708-5151
西区役所	(078) 929-0001



この貸付制度は、利用された方々からの借還金をもとに運用されています。

あなたの借還金が、貸付の利用を希望されているひとり親家庭や寡婦の方々の生活を支えていくこととなります。
計画とおりに償還されますよう、よろしくお祈りします。

児童、寡婦、貧困、高齢者のための必要な理由により償還が滞りになった場合は、支出が滞り出た可能性があります。

リサイクル福祉(A)
この金額は、貸付金から引かれます。
リサイクルです。

神戸市 神戸市中央区加納町6丁目5番1号
発行/令和3年5月 神戸市福祉印刷部印刷 令和3年5月 87号 広報印刷部発行 A-1 期

母子父子寡婦福祉資金一覧表

令和3年4月1日現在

種類	貸付対象・目的	貸付限度額	据置期間	償還期間	利率	備考
修学資金	高校、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校に就学するために必要な費（授業料、教科書代、旅費、通学費など） 私立大学、私立短期大学、私立専門学校（4.5年制） 私立短期大学（専門課程）については、以下の制限がある ・短期課程（1年課程、2年課程） ・1日当り授業料が、食費、住居費、生活費、光熱費、通信費、教材費、その他別当（修繕費、代償費）	別表（1）のとおり	当該学校卒業後6カ月間	20年以内 専修学校（一般課程）は5年以内	無利子	原則として他の貸付を兼ねていないこと。 日本学生支援機構奨学金又は日本学生奨学金制度による各種奨学金及び他の貸付と併せて受ける場合は、当該奨学金の償還期から、他の貸付又は返済済みの額を差し引いた額を限度とする。 申請納入学後から随時交付。入学月の翌々月まで申請済まれた場合は入学月から返済対象とする。3カ月分ずつの交付。
就学支度資金	小学校、中学校、高校、大学、大学院、短期大学、専修学校、専修学校に必要となる費用 次期から外経費として別当などの購入に必要な費用 私立大学、短期大学、専修学校、専修学校に必要となる費用 ・入学費、資料費、印刷費、教材費など ・入学費、資料費、印刷費、教材費など	別表（2）のとおり	当該学校卒業後6カ月間	20年以内 専修学校（一般課程）は5年以内	無利子	申請期間は入学決定（合格）から入学した月の月末まで。 大学等修学支度法による入学金の交付を受ける場合は、当該交付の期限満ちた後5年以内を以て償還期間とする。 小・中学校入学後の場合は、所得控除額または経費控除額が所得控除額と同程度の範囲のみ。
修業資金	就職するために必要な費用、技能を修得するために必要な費用、業務上自動車の取得が不可欠な場合の免許取得のための費用	月額 68,000 円以内 460,000 円以内	修業期間終了後1年間 貸付日から1年間	20年以内	無利子	返済期間は5年以内。 原則として他の貸付を兼ねていないこと。 就職内定を証する書類、学校の証明及び修業資金を証する書類等の提出が必要。
就職支援資金	就職するために必要な費用、職能を修得するために必要な費用、就労形態や居住地により道路の交差機関が利用できない場合、自動車を購入するための資金	月額 68,000 円以内 460,000 円以内 100,000 円以内 (特別の場合は330,000円以内)	貸付日から1年間	6年以内	無利子 (特別)	申請期間は就職決定（内定）から就職後1カ月以内、就職内定を証する書類が必要。 申請期間は5年以内。 申請期間は就職決定（内定）から就職後1カ月以内を以て償還期間とする。特別の場合、一括交付（1年分）可。 就職先または内定先からの免許取得の必要性を証する書類等の提出が必要。
技能習得資金	就職するために必要な費用、技能を修得するために必要な費用、業務上自動車の取得が不可欠な場合の免許取得のための費用	月額 68,000 円以内 460,000 円以内	技能習得期間終了後1年間	20年以内	無利子	申請期間は5年以内。 申請期間は就職決定（内定）から就職後1カ月以内を以て償還期間とする。特別の場合、一括交付（1年分）可。 就職先または内定先からの免許取得の必要性を証する書類等の提出が必要。
生活資金	生活困窮中の生活を維持するために必要な資金 生活困窮中の生活を維持するために必要な資金 生活困窮中の生活を維持するために必要な資金 生活困窮中の生活を維持するために必要な資金	月額 141,000 円以内 105,000 円以内 (特別の場合は100,000円以内)	技能習得期間終了後6カ月間 医療介護期間終了後6カ月間 貸付日から6カ月間 貸付期間満了後6カ月間 貸付期間満了後6カ月間	20年以内 5年以内 5年以内 8年以内 3年以内 6年以内 (特別の場合は7年以内)	無利子	返済期間は5年以内。 返済期間は1年以内。 返済期間は申請した日の翌日から1年以内。 返済のための高額費用を要する場合は、一括交付（1年分）可。 申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。 研修は講座単位（講座、講座、講座）が対象。特別の場合は、別途審査により住宅が全壊し、学費等の特により必要と認められる場合。 事業規模や内容により、または他の資金借受が可能であると判断されたとき等は認められ、申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。 事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。
転宅資金	住宅の賃貸借契約により転居する際に必要な費用、前住費、運送代などの費用	260,000 円以内	貸付日から6カ月間	3年以内	*	申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。
住宅資金	現在居住し、かつ所有している住宅の補修、住宅の購入のための費用	1,500,000 円以内 (特別の場合は2,000,000円以内)	貸付日から6カ月間	6年以内 (特別の場合は7年以内)	無利子	申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。 申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。 事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。
事業開始資金	事業を開始するために必要な設備、什器、他の購入費などの費用	3,030,000 円以内	貸付日から1年間	7年以内	無利子	申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。 申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。 事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。
事業継続資金	現在営んでいる事業の継続のために必要な設備、什器、他の購入費などの費用	1,520,000 円以内	貸付日から6カ月間	7年以内	無利子	申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。 申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。 事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。
結婚資金	未婚している若年または若年の結婚に際して必要な費用	300,000 円以内	貸付日から6カ月間	5年以内	無利子	申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。 申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。 事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。
医療介護資金	申請者が自己負担を要するために必要な資金、保身目的の創出資金（医療または介護を受ける期間が1年以内と認められる場合に限り）	[医療] 340,000 円以内 (特別の場合は500,000円以内) [介護] 500,000 円以内	医療または介護期間終了後6カ月間	5年以内	無利子	申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。 申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。 事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。

※運用保証人を立てる場合は無利子、運用保証人を立てない場合は、年1.0%の有利子となります。

別表(1) 修学資金貸付限度額表(月額) 単位:円

学校種別	自宅通学	自宅外通学
専修学校(高等課程)	27,000	34,500
専修学校(高等課程)	45,000	52,500
専修学校(専門課程)	31,500	33,750
専修学校(専門課程)	67,500	76,500
専修学校(専門課程)	48,000	52,500
専修学校(専門課程)	98,500	115,000
専修学校(専門課程)	67,500	78,000
専修学校(専門課程)	89,000	126,500
短冊大学	67,500	96,500
短冊大学	93,500	131,000
短冊大学	71,000	108,500
短冊大学	108,500	146,000
短冊大学	132,000	
短冊大学	183,000	
短冊大学(一般課程)	51,000	

※申請期間は、各学校の入学決定（合格）から入学した月の月末まで。
大学等修学支度法による入学金の交付を受ける場合は、当該交付の期限満ちた後5年以内を以て償還期間とする。特別の場合、一括交付（1年分）可。
申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。
申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。
事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。

別表(2) 転学資金貸付限度額表 単位:円

学校種別	自宅通学	自宅外通学
小学校	64,300	
中学校	81,000	
高等学校(高等課程)	150,000	160,000
高等学校(高等課程)	410,000	420,000
高等学校(高等課程)	410,000	420,000
高等学校(高等課程)	580,000	590,000
高等学校(高等課程)	380,000	
高等学校(高等課程)	590,000	
高等学校(高等課程)	150,000	160,000
高等学校(高等課程)	272,000	282,000

※申請期間は、各学校の入学決定（合格）から入学した月の月末まで。
大学等修学支度法による入学金の交付を受ける場合は、当該交付の期限満ちた後5年以内を以て償還期間とする。特別の場合、一括交付（1年分）可。
申請は審査前または審査後1カ月以内に行うこと。
申請前に中小企業診断士等による経営相談を要する必要がある。
事業規模、事業計画書の経費を証する書類が必要。



14. 延長保育

■延長保育

- ・ 保育標準時間外延長…保育標準時間を超えて開所時間内に実施する延長保育
- ・ 保育標準時間内延長…保育短時間を超えて保育標準時間内に実施する延長保育

保育標準時間外延長の種類

- ・ 30分延長…保育標準時間の前後に、30分の延長保育を利用する。
- ・ 1時間延長…保育標準時間の前後に、1時間の延長保育を実施する。
- ・ 1時間30分延長…保育標準時間の前後に、1時間30分の延長保育を実施する。
- ・ 2時間延長…保育標準時間の前後に、2時間の延長保育を実施する。

※延長保育を利用する際は、あらかじめ実施保育所等での申込手続きが必要です。

■延長保育料について

保育標準時間内延長の保育料については、神戸市保育標準時間内延長保育の利用料表に基づき決定します。・保育標準時間外延長の保育料については、生活保護世帯や当該年度の市町村民税非課税世帯に該当する方等以外は下記の利用料になります。

30分延長…2,500円

1時間延長…4,500円

1時間30分延長…6,000円

2時間延長…7,500円

※利用料については、月額であり、上記金額を上限として実施保育所等で異なります。

15. 預かり保育（幼稚園）

1. 無償化の対象者

無償化の対象となるためには、「保育の必要性の認定」を受ける必要があります。

クラス	認定種別	認定要件
3～5歳児クラス	施設等利用給付認定2号	保育の必要性があること
0～2歳児クラス	施設等利用給付認定3号	市民税非課税世帯で、保育の必要性があること

※利用する施設・事業が、所在地の市町村から無償化の対象となる施設・事業であることの確認を受け、公示された施設・事業であることが必要です。

2. 無償化の内容

クラス	認定種別	月額上限額
3～5歳児クラス	施設等利用給付認定2号	11,300円 ただし「利用日数×450円」の範囲内
0～2歳児クラス	施設等利用給付認定3号	16,300円 ただし「利用日数×450円」の範囲内

- ・無償化の対象は預かり保育の利用料です。おやつ代行事費などは、これまでどおり保護者負担になります。
- ・利用日数に応じて月額の上限額は変動します。（450円×利用日数）
- ・満3歳になった日から最初の3月31日までの子どもは、市町村民税非課税世帯のみが無償化の対象です。（上限：月額16,300円）
- ・実際の預かり保育負担額と、無償化の月額上限額を比較して、どちらか低い額まで無償かとなります。
- ・上限を超えた場合、差額は保護者の負担となります。
- ・他の認可外保育施設等を利用していても無償化対象にはなりません。

ただし、利用する園の預かり保育が、次の(1)(2)のいずれかに該当する場合は、月額上限額の範囲内で、他の認可外保育施設等（企業主導型保育施設を除く）も無償化の対象となります。

- (1)教育時間を含む平日の預かり保育の提供時間数が8時間未満
- (2)年間開所日数200日未満

※園において定員を超える預かり保育の利用申し込みがあった場合には、利用できないこともあります。

16. 一時保育

1 利用の種類

(1)～(3)のいずれかを選択してご利用ください。

(1)否定型保育

保護者の就労や、技能修得のための職業訓練校および学校への通学によって、ご家庭での保育が継続的に困難となるお子さんをおあずかりします。

利用可能日数：1週間あたり平均3日まで

(2)緊急保育

保護者の病気や出産、ご家族の看護、冠婚葬祭、学校行事などで、ご家庭での保育が一時的に困難となるお子さんをおあずかりします。

利用可能日数：保育を必要とする事由ごとに14日まで

(3)リフレッシュ保育

保護者の育児にともなう心理的、肉体的な負担を軽減するため、一時的におあずかりします。(体験入所も含みます。)

利用可能日数：1か月あたり7日まで

- ・複数の保育所等も利用可能ですが、合計の利用日数が、(1)～(3)のいずれかの利用可能日数を超えないようにしてください。
- ・(1)または(2)の類型で利用する場合、申込時に証明書類の提出をお願いすることがあります(例：雇用証明書、診断書、冠婚葬祭の案内状、学校行事の案内通知など)。
- ・(2)または(3)の類型でご利用しておられる場合に、日数についてどうしてもやむを得ない事情があるときは、事前に施設にご相談ください。
- ・施設の状況により、利用日数を制限していただくことがあります。
- ・短時間のご利用の場合でも1回=1日となります。

2 利用対象

おあずかりできるのは、満1歳から就学前までのお子さんです。

- ・ただし、利用日現在、市内の保育所等に入所中のお子さんは対象外です。

3 保育時間

- ・午前8時から午後6時までの間で、保育が必要な時間おあずかりしますが、ご都合のつく限り、早くお迎えをお願いします。
- ・ご利用の開始からお迎えまでが短時間の利用(4時間以下、利用料が日額の半額)をご希望される場合、必ず、事前に保育所等に実施方法(食事の方法など)をご確認のうえ、お申込みください。
- ・日曜日、祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)は休園です。
- ・その他、災害や沿線病の発生などの非常時に休園することがあります。

4 給食

- ・原則として保育所等に通園している他のお子さんと同じ給食を提供します(4時間以下の利用の場合や、アレルギー対応については、保育所等にご相談ください)。
- ・給食料は利用料に含まれます。

5 利用料

利用料は次のとおりです。

非定型保育	日額 2,400 円 (4 時間以下 1,200 円)
緊急保育	日額 2,400 円 (4 時間以下 1,200 円)
リフレッシュ保育	日額 3,600 円 (4 時間以下 1,800 円)

※ご利用に、施設に直接お支払いください。

※幼児教育・保育の無償化の対象事業です。ただし、給食費は無償化の対象となりません。

※一時保育利用料多子軽減補助金の対象事業です。扶養順で第2子以降のお子さんは利用料減免の対象となります。

※生活保護法による被保護世帯は、否定形保育および緊急保育の利用料が無料です。ただし、「適用証明書」提出がない場合は、利用料の免除はできません。

17. 子育てリフレッシュステイ

病気、出産等で育児にお困りの場合や、一人でゆっくりしたい、お買い物に行きたいなど、ご自身のリフレッシュをしたい場合等にお子さんを施設等でお預かりするサービスです。一定時間お預かりするショートステイ（お泊り）と、一日のうち一定時間お預かりするデイサービス（日帰り）があります。ご利用は月10日以内です。

1. 利用料

理由	年齢	ショートステイ （お泊り）	デイサービス （日帰り）
病気・出産・事故・災害・看護・冠婚葬祭・出張・学校等の公的行事・育児お疲れなどの場合	2歳未満	5,300円	2,400円
	2歳以上	4,000円	
上記以外の場合	2歳未満	6,600円	3,600円
	2歳以上	5,200円	

※母子家庭、父子家庭、市民税非課税世帯、生活保護受給者世帯の方は利用料の減免があります。

※なお、1人1日の料金です（例えばショートステイで1泊2日利用の場合は、2日分の料金となります）。

2. 実施施設

市内の児童養護施設、乳児院、母子生活支援施設等で実施しています。

18. 病児保育

病児保育とは

子どもが病気の際は、保護者や保育園などに代わって、病院や診療所と併設した病児保育室で一時的にお預かりします。

特徴

- ・看護師・保育士がいるので安心です。
- ・医師の回診や必要に応じた処置を受けられます。
- ・インフルエンザなどの感染症でも、専用の隔離室があります。

1. 対象

以下①～③のいずれかに該当するお子さん

- ①神戸市内に居住している小学校6年生までのお子さん
- ②市街居住で、神戸市内の保育所（園）・幼稚園・認定こども園・地域型保育事業所・小学校に通うお子さん
- ③市街居住で、神戸市内に勤務する保護者の小学校6年生までのお子さん

※③の場合、勤務証明が必要となります。

2. 対象となる病気

風邪や消化不良症（感染性胃腸炎）といった日常かかる病気や、インフルエンザ、水ぼうそう、おたふくかぜなどの感染性の病気、ぜんそくなどの慢性的な病気、骨折などの外傷

3. 利用の条件

保護者の勤務の都合、傷病や事故、冠婚葬祭など社会通念上やむを得ない事情により一時的に家庭での保育ができない場合

4. 利用料

1日お子さま1人当たり2,000円（昼食代・おやつ代が別途必要）

※医師が診察して医療措置や投薬などを行う必要があった場合は、診察代・治療費が別途かかります。

利用料の減額について

生活保護法による被保護世帯、市民税又は所得税が非課税の世帯の方は、利用料が減額になります。利用申請（入室）時に【利用料減免申請書】と【必要書類】を持参し、病児保育室に直接申請してください。

※詳しくは神戸市HPもしくは各病児保育室へお問い合わせください。

19. ファミリー・サポート・センター

会員になるためには...

依頼会員《子育ての応援をしてほしい方》

- ・市内在住、在勤・在学で概ね生後3ヶ月～小学校6年生までの子どもをお持ちの方。
- 依頼会員の登録にあたっては本センター実施の説明会(1時間30分)を受講していただきます。

協力会員《子育ての応援をしたい方》

- ・市内在住で心身ともに健康で子どもが好きな方。
- ・子どもの預かりや送迎ができる方。
- 協力会員の登録にあたっては本センター実施の講習会2日間(9時間30分)を受講していただきます。

両方会員《依頼と協力を兼ねる方》

- 協力会員に準じて講習会を受講していただきます。

利用料金

月曜～金曜 7:00～19:00	1時間	700円
上記以外の時間	1時間	800円
土・日・祝日・年末年始	1時間	800円
病气回復期保育	1時間	800円



ようこそ、ファミサポへ!

地域の中でみんなでお互いに子育てを助け合おう!



実施:神戸市 運営:社会福祉法人 神戸市社会福祉協議会

お問い合わせ・お申し込みは

援助活動を行いたい方、援助を受けたい方、
入会登録が必要です。
まずはセンターまでお電話ください。
(入会金、会費は無料です。)

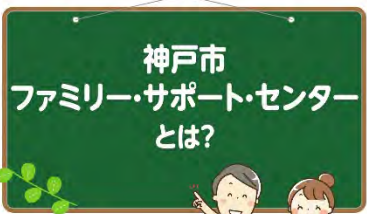
神戸市ファミリー・サポート・センター

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-3-1
神戸市総合児童センター(こべっこランド)6階

TEL 078-335-6100

FAX 078-335-6101
http://with-kobe.or.jp

開所日:時間:月曜日～金曜日 午前9時～午後5時
※土・日・祝日・年末年始はお休みです
※こべっこランド休館日は電話対応のみ



神戸市ファミリー・サポート・センターは、子育て中の人が仕事や急な用事などで子どもの世話ができないときに、一時的・臨時的に地域の方が応援する会員制の子育て支援ネットワークです。



活動内容は...

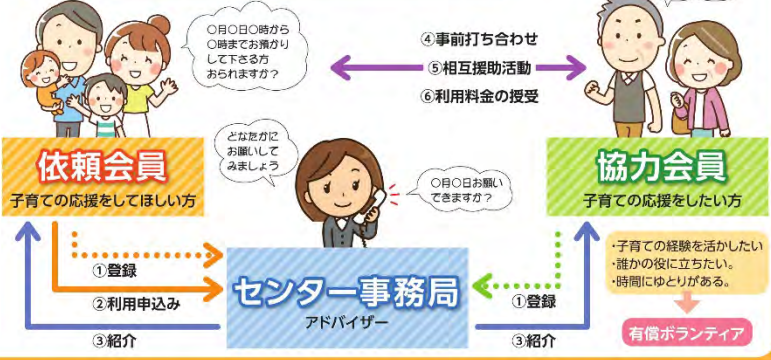
こんなとき利用されています (依頼会員の利用ケース)

- 学校・幼稚園の行事で、下の子を連れて行けない
- 残業で保育所のお迎えが間に合わない!!
- 冠婚葬祭のとき
- 美容院に行きたい!! リフレッシュしたい!!
- 病院に行きたい

協力会員があなたにサポートして下さいます!

万が一の事故に備えて補償保険に加入しています。(保険料はセンターが負担しています)

ファミリー・サポート・センターのしくみ



20. 学童保育

学童保育（放課後児童クラブ）とは

子育てと仕事の両立支援や、放課後における児童の健全育成を目的として、保護者が働いているなど、放課後大人の家族が家にいない小学生のために実施しています。

児童館・学童保育コーナーといった施設にて実施しており、運営は社会福祉法人やNPO法人、地域団体等の指定管理者が行っています。その他に、民設民営の学童保育施設もあります。

1. 対象となる児童

神戸市内に存在する小学生（※）で、次の（1）～（3）の要件を満たしていることが必要です。

(1) 保護者が働いている家庭、またはこれに準ずる家庭の児童

(2) 昼間、保護者または祖父母など、保護者に準ずる方がいない家庭の児童

(3) 学校や家から児童館に1人で来て一人で帰ることができる児童、および排泄や食事が一人でできる児童

(※) ただし、小学校区によっては、児童館と学童保育コーナーにおいて、学年や住所により受け入れ児童を分けている場合があります。対象の学童保育（放課後児童クラブ）は、「学童保育（放課後児童クラブ）一覧」よりご確認ください。

2. 実施時間

平日：放課後～午後5時（延長利用の場合は午後7時）

土曜日：午前9時※～午後5時（延長利用の場合は午後7時）

学校休業日（土曜日を除く）：午前8時30分※～午後5時（延長利用の場合は午後7時）

(※) 令和4年4月より、特別の事情を除くすべての放課後児童クラブにおいて、学校休業日の開設時間が前倒しになり、午前8時より開設いたします。

開設時間の詳細は各学童保育にお問い合わせください。

(※) 延長利用の場合、必ずお迎えをお願いします。

(※) 学校で給食のない日や土曜日、学校休業日には、弁当を持たせてください。

3. 休会日

日曜日、祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）

(※) インフルエンザなどのため学級閉鎖や学年閉鎖となっているとき、対象となっている学級・学年の児童は自宅待機となります。また新型コロナウイルス感染症が施設内で発症した場合、一定期間施設を閉鎖する場合があります。

す。(開設していても、児童が罹患や濃厚接触者に指定された場合や、PCR 検査期間中等は、自宅待機をお願いしております。)

4. 利用料

- ・基本利用料 : 月額 4,500 円
 - ・延長利用料 (午後 5 時～午後 6 時) : 月額 1,500 円
 - ・延長利用料 (午後 6 時～午後 7 時) : 月額 1,500 円
- ※日割り計算はしません。1 日でも登録があれば月額をいただきます。

生活保護世帯や所得税非課税世帯などには、減免制度があります。

- ・その他月額費用

上記の利用料とは別に、おやつ代 (月額 1,500 円) や、ICT システム利用料が必要です。