

# 帯広市特定事業主行動計画

帯 広 市 長  
帯 広 市 議 会 議 長  
帯 広 市 教 育 委 員 会 委 員 長  
帯 広 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長  
帯 広 市 代 表 監 査 委 員  
帯 広 市 公 平 委 員 会 委 員 長  
帯 広 市 農 業 委 員 会 会 長  
帯 広 市 消 防 長  
帯 広 市 公 営 企 業 管 理 者

平 成 1 7 年 3 月  
平 成 1 9 年 1 1 月 一 部 改 正

- 目次 -

行動計画の趣旨	1
行動計画の期間	2
行動計画の推進体制	2
行動計画の具体的な内容	3
1 職員の勤務環境に関するもの	3
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	7
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	8
(4) 託児施設の情報提供	11
(5) 時間外勤務の縮減	12
(6) 休暇の取得の促進	14
(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組	16
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	17
(1) 子育てバリアフリー	17
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	17
(3) 子どもとふれあう機会の充実	18
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	18

## 行動計画の趣旨

近年、少子化の主な要因となっていた晩婚化・未婚化に加え「夫婦の出生力そのものの低下」という新たな現象が生まれ少子化の進行が加速しております。

このような状況を背景として、政府は、少子化の流れを変えるため、従来の取組に加え、もう一段の対策を推進することが必要であるものとし、平成15年3月に「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を策定し、併せて、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組を推進するための「次世代育成支援対策推進法案」を提出し、同法案は同年7月に成立・公布に至りました。

同法は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を進めるため、地域行動計画となる都道府県行動計画及び市町村行動計画、事業主行動計画となる一般事業主行動計画及び特定事業主（国・地方公共団体）行動計画の策定を義務付けております。

この帯広市特定事業主行動計画については、同法に基づき、地方公共団体の一事業主として、一般事業主のモデルともなるよう「次代を担う子どもたちの健やかな誕生と育成の環境整備」に向けて策定したものです。

なお、本計画は、本市のホームページ等に掲載することにより、本市の職員に周知徹底を図るとともに、広く市民に公表するものです。

## **行動計画の期間**

平成17年度からの10年間において、5年を1期として前期・後期の計画を策定するものとします。この計画は、前期計画と位置付け、その期間は、平成17年度から平成21年度までとし、適宜、必要な見直しを行うとともに、平成21年度において、後期計画を策定することとします。

## **行動計画の推進体制**

この計画を効果的に推進するため、関係組織の推進状況等を把握し、必要に応じて対策の検討や計画の見直しを図り実施内容に反映します。また、所属長を含めた周囲の職員に対し、電子パンフレットの配布等を行い、情報提供を図ります。

## 行動計画の具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

推進項目 1	母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底
実施内容	母性保護及び母性健康管理の観点から本市において設けられている特別休暇の制度について、電子パンフレットの配布等を行い、その制度の認識率を100%に近づけることにより、特別休暇の取得の促進を図る。
制度の概要	<p>特別休暇の種類（概要）</p> <p>妊娠中又は出産後の女性職員の健康診断等          妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に、請求に基づき認められる特別休暇          (妊娠満23週まで4週に1回、35週まで2週に1回、出産まで1週に1回の必要な時間)</p> <p>妊娠障害休暇          妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合に、請求に基づき認められる特別休暇(14日を超えない範囲内でその都度必要と認められる日)          なお、妊娠障害とは、一般のつわり、妊娠中毒症、重症悪阻、切迫流産、切迫早産、妊婦の貧血(重症)、子宮内胎児発育遅延(重症)、妊娠前からもっている病気(妊娠により症状の悪化が見られる病気で重症のもの)、膀胱炎(重症)又は産後回復不全(重症)</p> <p>育児時間          職員が生後満1年に達しない子を育てる場合に、請求に基づき、原則として、男親女親合計1日2時間以内認められる特別休暇</p>
実施時期	平成17年度から

推進項目 2	母性保護等に係る労働基準法の制度の周知徹底
実施内容	母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法(昭和22年法律第49号)において設けられている制度について、電子パンフレットの配布等を行い、その制度の認識率を100%に近づけることにより、当該労働基準法の制度の利用の促進を図る。
制度の概要	<p>労働基準法の制度の種類(概要)</p> <p>危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条の3)  妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他これらの女性職員の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。  また、これらの業務のうち、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務についても、妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員以外の女性職員について就かせてはならない。</p> <p>産前産後休暇(労働基準法第65条)  労働基準法第65条を受けて帯広市職員の勤務時間等に関する条例施行規則(昭和44年規則第12号)第6条により規定されている休暇制度であり、出産前後通算して16週間(多胎妊娠の場合にあっては22週間)とされている。</p> <p>深夜勤務及び時間外勤務の制限(労働基準法第66条)  妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合にあっては、1週間につき40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはならない。また、これらの女性職員が請求した場合にあっては、時間外労働をさせてはならず、若しくは休日に労働させてはならず、又は深夜業をさせてはならない。</p>
実施時期	平成17年度から

推進項目 3	母性保護等に係る業務の軽減
実施内容	母性保護及び母性健康管理の観点から妊娠中又は出産後 1 年を経過していない女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるよう、業務分担の見直しを行う。
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 4	上記 1 ~ 3 の推進項目を実施するための環境整備
実施内容	上記 1 ~ 3 に掲げる推進項目に係る制度等について、その実現には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、妊娠中又は出産後 1 年を経過していない女性職員がこれらの制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 5	出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底																													
実施内容	<p>出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、電子パンフレットの配布等を行い、その制度の周知徹底を図ることにより、当該制度の活用の促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図る。</p>																													
制度の概要	<p>出産したとき</p> <table border="1" data-bbox="422 555 1441 790"> <thead> <tr> <th>給付等の名称</th> <th>給付等を行う機関</th> <th>金額(円)</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>出産費</td> <td>北海道都市共済組合</td> <td rowspan="2">350,000 + 附加金20,000</td> <td rowspan="2">出産予定日の1月前から事前申請可能</td> </tr> <tr> <td>家族出産費</td> <td>北海道都市共済組合</td> </tr> <tr> <td>出産祝金</td> <td>帯広市職員福利厚生会</td> <td>15,000</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>事前申請することにより、出産にかかる費用は共済組合が医療機関等へ支払います。費用が上記金額に満たなかった場合、差額は短期給付金口座へ入金されます。超えた分については医療機関等に組合員が支払います。</p> <p>育児のとき</p> <table border="1" data-bbox="422 992 1441 1556"> <thead> <tr> <th>給付等の名称</th> <th>給付等を行う機関</th> <th>金額(円)</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>育児休業手当金</td> <td rowspan="2">北海道都市共済組合</td> <td>(育児休業中支給) 給料日額 × 1.25 × 30/100 × 休業日数 (復帰後(子が1歳または1歳半の基準年齢を超える場合は基準年齢に達した日から)6月後組合員であれば追加支給) 給料日額 × 1.25 × 20/100 × 休業日数</td> <td>子が1歳に達する日まで ただし、総務省令の定める場合(詳しくは職員課職員係へ)に該当する時は1歳半まで</td> </tr> <tr> <td>共済掛金の免除</td> <td>育児休業期間中子が3歳に達するまでは申出により掛金を免除。 育児短時間勤務及び育児部分休業取得の場合は長期共済掛金のみ一部免除</td> <td></td> </tr> <tr> <td>児童手当</td> <td>帯広市</td> <td>1～2人目 5,000 3人目～ 10,000</td> <td>小学3年生以下を対象、所得制限あり</td> </tr> </tbody> </table>	給付等の名称	給付等を行う機関	金額(円)	備考	出産費	北海道都市共済組合	350,000 + 附加金20,000	出産予定日の1月前から事前申請可能	家族出産費	北海道都市共済組合	出産祝金	帯広市職員福利厚生会	15,000		給付等の名称	給付等を行う機関	金額(円)	備考	育児休業手当金	北海道都市共済組合	(育児休業中支給) 給料日額 × 1.25 × 30/100 × 休業日数 (復帰後(子が1歳または1歳半の基準年齢を超える場合は基準年齢に達した日から)6月後組合員であれば追加支給) 給料日額 × 1.25 × 20/100 × 休業日数	子が1歳に達する日まで ただし、総務省令の定める場合(詳しくは職員課職員係へ)に該当する時は1歳半まで	共済掛金の免除	育児休業期間中子が3歳に達するまでは申出により掛金を免除。 育児短時間勤務及び育児部分休業取得の場合は長期共済掛金のみ一部免除		児童手当	帯広市	1～2人目 5,000 3人目～ 10,000	小学3年生以下を対象、所得制限あり
給付等の名称	給付等を行う機関	金額(円)	備考																											
出産費	北海道都市共済組合	350,000 + 附加金20,000	出産予定日の1月前から事前申請可能																											
家族出産費	北海道都市共済組合																													
出産祝金	帯広市職員福利厚生会	15,000																												
給付等の名称	給付等を行う機関	金額(円)	備考																											
育児休業手当金	北海道都市共済組合	(育児休業中支給) 給料日額 × 1.25 × 30/100 × 休業日数 (復帰後(子が1歳または1歳半の基準年齢を超える場合は基準年齢に達した日から)6月後組合員であれば追加支給) 給料日額 × 1.25 × 20/100 × 休業日数	子が1歳に達する日まで ただし、総務省令の定める場合(詳しくは職員課職員係へ)に該当する時は1歳半まで																											
共済掛金の免除		育児休業期間中子が3歳に達するまでは申出により掛金を免除。 育児短時間勤務及び育児部分休業取得の場合は長期共済掛金のみ一部免除																												
児童手当	帯広市	1～2人目 5,000 3人目～ 10,000	小学3年生以下を対象、所得制限あり																											
実施時期	平成17年度から																													



## (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

推進項目 6	父親の出産休暇の取得の促進
実施内容	子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、特別休暇として付与される日数の配偶者出産休暇の100%取得実現を促進する。
制度の概要	配偶者出産休暇（概要）  男性職員が、妻の出産に伴う準備や付添い等を行う場合に、請求に基づき認められる特別休暇。付与される期間は、出産前後の14日以内とされ、付与日数は7日以内とされている。 また、付与単位は1日とされている。 (帯広市職員の勤務時間等に関する条例施行規則 第12条)
実施時期	平成17年度から

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

<p>推進項目 7</p>	<p>育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度の周知徹底</p>
<p>実施内容</p>	<p>育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度について、電子パンフレットの配布等を行い、当該制度の周知を図ることにより、特に男性職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の利用の促進に努める。また、育児短時間勤務及び部分休業制度について、その認識率の向上を図る。</p>
<p>制度の概要</p>	<p>育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度（概要）</p> <p>育児休業</p> <p>ア 適用対象職員</p> <p>一般職の全職員。ただし、特別職及び次の職員には、適用されない。</p> <p>a 非常勤職員（再任用短時間勤務職員含む。）</p> <p>b 臨時的に任用される職員及び任期を定めて採用された職員</p> <p>c 配偶者が育児休業をしている職員</p> <p>d 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>イ 承認条件</p> <p>a 現に生後3年に満たない子を養育する職員であること。この場合において、「子」とは、実子及び法律上の養子をいう。</p> <p>b 請求の際に3歳に満たない子が実在すること。</p> <p>c 育児休業終了後も引き続き勤務する意思のある職員であること。</p> <p>ウ 育児休業の期間及び延長</p> <p>a 期間</p> <p>産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までの期間を限度として、当該職員の請求に基づいて、任命権者の定める日から引き続く期間（週休日及び休日を含む。）について承認するものとする。</p> <p>b 延長</p> <p>必要のある場合に限り、子が3歳に達するまでの期間を限度に1回に限り延長することができる。ただし、特別の事情（育児休業の期間延長の請求時に予測できなかった事情）がある場合は、再度延長ができる。</p> <p>c 再度の請求（一度復帰した場合）</p> <p>育児休業が終了した職員において、本人の責めによらない特段の事由がある場合に、子が3歳に達するまでの期間を限度として再度請求することができる。</p>

<p>制度の概要</p>	<p>育児短時間勤務</p> <p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週20～25時間の範囲で定める勤務形態により、常勤の職のままで短時間勤務をする制度</p> <p>ア 適用対象職員  一般職の全職員。ただし、特別職及び次の職員には、適用されない。</p> <p>a 非常勤職員（再任用短時間勤務職員含む）  b 臨時的に任用される職員及び任期を定めて採用された職員  c 配偶者が育児休業をしている職員  d 前号に掲げる職員のほか、育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>イ 勤務形態</p> <p>a 4時間×5日間の週20時間  b 5時間×5日間の週25時間  c 8時間×3日間の週24時間  d 8時間×2日間と4時間×1日間の週20時間</p> <p>ウ 承認条件</p> <p>a 現に小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であること。  b 父母の双方とも職員の場合（ただし、双方とも育児休業を取得していないこと。）は、育児短時間勤務をすることにより、本来の勤務時間のうち2人の勤務しないこととなる時間帯が重ならないこと。</p>
--------------	--

<p>制度の概要</p>	<p>部分休業          小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる制度</p> <p>ア 適用対象職員          一般職の全職員。ただし、特別職及び次の職員には、適用されない。</p> <p>a 非常勤職員（再任用短時間勤務職員含む）          b 臨時的に任用される職員及び任期を定めて採用された職員          c 配偶者が育児休業をしている職員          d 前号に掲げる職員のほか、育児休業により養育しようとする子を職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該職員</p> <p>イ 承認単位          勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲で30分を単位とする。ただし、育児時間を承認されている職員については、2時間の中に育児時間を含める。</p> <p>ウ 承認条件          a 現に小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であること。          b 父母の双方とも職員の場合（ただし、双方とも育児休業を取得していないこと。）は、父のみ、母のみ又は父母合わせてそれぞれ1日につき2時間を超えない範囲で付与できる。（ただし、父母それぞれが同日に取得する場合は、2人の部分休業の時間帯が重ならないこと。）</p>
<p>実施時期</p>	<p>平成17年度から</p>

<p>推進項目 8</p>	<p>育児休業、育児短時間勤務及び部分休業取得経験者からの体験談等の情報提供</p>
<p>実施内容</p>	<p>育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等をパンフレットの配布、ホームページへの掲載等で情報提供することにより、育児休業等の取得の促進を図る。</p>
<p>実施時期</p>	<p>平成18年度から</p>

推進項目 9	育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境整備
実施内容	育児休業、育児短時間勤務及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、所属長に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。
実施時期	平成17年度から

推進項目 10	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
実施内容	所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じ提供するとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な事項の職場研修を行う。
実施時期	平成18年度から

推進項目 11	育児休業及び育児短時間勤務に伴う臨時的任用職員等の活用
実施内容	育児休業等の取得に際し、課内の人員配置等によっては、育児休業等を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、従来どおり臨時的任用制度等を活用し、適切な代替要員を確保することにより、育児休業等の取得の促進を図る。
実施時期	平成17年度から

#### (4) 託児施設の情報提供

推進項目 12	託児施設の情報提供
実施内容	職員が居住する周辺の保育施設等に関する情報を収集し、電子情報として提供する。
実施時期	平成19年度から

( 5 ) 時間外勤務の縮減

<p>推進項目 1 3</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底</p>
<p>実施内容</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度について、電子パンフレットの配布等を行い、その認識率を100%に近づけることにより、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p>
<p>制度の概要</p>	<p>育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限（概要）</p> <p>趣旨          小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合において、請求に基づき深夜業務又は時間外勤務が制限される制度である。          （帯広市職員の勤務時間等に関する条例 第3条の4）</p> <p>深夜業務の制限          小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するため請求した場合について、深夜における勤務が制限される制度である。（公務の正常な運営を妨げる場合を除く。）</p> <p>時間外勤務の制限          小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するために請求した場合、時間外勤務の制限開始日から起算して1月において24時間、1年において150時間を超えて時間外勤務をさせない制度である。（当該請求した職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除く。）</p>
<p>実施時期</p>	<p>平成17年度から</p>

推進項目 1 4	一斉定時退庁日制度の徹底
実施内容	現行、毎週水曜日を「ノー残業デー」として位置付け、一斉定時退庁を実施しているが、所属長に対し当該制度の一層の徹底を促すことにより、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。
制度の概要	一斉定時退庁日制度（概要） 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、人事課担当職員が巡回指導する。 また、定時退庁ができない職員が多い部署については、管理職員への指導を行う。
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 1 5	事務の簡素合理化の推進及び時間外勤務の縮減の意識啓発
実施内容	所属長の指揮のもと、職員 1 人 1 人が業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努める。
実施時期	平成 1 7 年度から

## ( 6 ) 休暇の取得の促進

推進項目 1 6	年次有給休暇・夏季休暇の（連続）取得の促進
実施内容	<p>人事担当課長は、所属長に対して、年次有給休暇の取得計画表や夏季休暇の取得計画表を作成させることにより、計画的な年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図る。ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇期間においては取得強化期間とし、年次有給休暇又は夏季休暇を組み合わせた連続休暇の一層の取得促進について、所属長に対し周知を図ることにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p> <p>さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備する。</p>
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 1 7	子どもの授業参観日等における年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進
実施内容	<p>子どもの授業参観日や入学・卒業式等における年次有給休暇・夏季休暇の取得を促進することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p>
実施時期	平成 1 7 年度から

推進項目 1 8	家族記念日における年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進
実施内容	<p>子どもや職員の誕生日、結婚記念日等を家族の記念日と設定し、年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図ることにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p>
実施時期	平成 1 7 年度から



推進項目 19	子どもの看護を行うための子看休暇の取得の促進
実施内容	子どもの看護を行うための子看休暇について、電子パンフレットの配布等を行い、その制度の周知徹底を図ることにより、当該特別休暇の取得促進を図る。
制度の概要	<p>子どもの看護を行う等のための子看休暇（概要）</p> <p>趣旨 職員が負傷又は疾病の小学校就学前の子の看護を行うため勤務しないことが相当と認められる場合に、請求に基づき認められる特別休暇 （帯広市職員の勤務時間等に関する条例施行規則 第13条の2）</p> <p>健康診査・予防接種 その子が母子保健法に基づく健康診査又は予防接種法に基づく予防接種を受けるとき付き添う場合 （一日につき必要な時間）</p> <p>一類感染症等 その子が一類感染症もしくは二類感染症又は麻しん、風しん、流行性耳下腺炎、若しくは水痘にかかった場合で、職員が看護することがやむを得ないと認められるとき （必要と認められる期間、一日単位または時間単位）</p> <p>負傷又は疾病 その子が負傷又は疾病にかかった場合で、職員が看護することがやむを得ないと認められるとき （一の期間において5日以内（再任用短時間職員は20.5時間）、一日単位または時間単位）</p>
実施時期	平成17年度から

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

推進項目 20	子育てをしている職員の職場環境や周囲の職員の意識の向上
実施内容	「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、電子パンフレットの配布等を行うことにより、職員が子育てを容易とするよう職場環境の整備を行う。
実施時期	平成17年度から

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

推進項目 2 1	乳幼児に優しい職場環境の整備
実施内容	乳幼児を連れてきた庁者の多い部署において、授乳室、ベビーベッド、ベビーシート等の設置を行うことにより、乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう職場環境の維持整備を行う。
制度の概要	現行、授乳室を本庁舎 1 階待合ホールの横に設置、ベビーベッドを 1、2、5、11 階の身障者用トイレに設置している。ベビーシートは、1、2、5、11 階の女性トイレ内及び市民課カウンター前に設置対応している。
実施時期	必要に応じて整備を検討

推進項目 2 2	子どもを連れてきた来庁者へのソフト面でのバリアフリー
実施内容	子どもを連れてきた人に対して親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進することにより、気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるよう職場環境の整備を行う。
実施時期	平成 17 年度から

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

推進項目 2 3	子ども・子育てに関する活動の支援
実施内容	子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気醸成に心掛ける。
実施時期	平成 17 年度から

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

推進項目 2 4	子ども庁舎見学受入の実施
実施内容	現在、総務課を窓口到学校からの依頼に基づき庁舎見学の受入を行っている。 社会勉強の一環であるが、子どもと職員とがふれあう機会ともなり、子どもが職員の働いているところを実際に見ることにより、心豊かな子どもを育む面もあることから、維持継続する。
制度の概要	小学校等から市役所庁舎の見学依頼を受けた場合、総務課において庁舎概要や仕事についての概要説明、11階展望ホールからの市のロケーション説明等を行っている。 また、仕事に関する対応は、行政推進室で行っている。
実施時期	平成17年度から

### (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

推進項目 2 5	家庭教育に関する学習機会の提供
実施内容	職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集など、家庭教育に関する情報を提供することにより、家庭の教育力の向上を図る。
制度の概要	現行、特に情報の提供を行っていないが、随時、有益な情報源情報を提供する。 情報源提供例 文部科学省 幼児教育・家庭教育に関すること HPアドレス <a href="http://www.mext.go.jp/a_menu/01_b.htm">http://www.mext.go.jp/a_menu/01_b.htm</a>
実施時期	平成17年度から