

# 仕事と育児の両立支援研修



職員一人ひとりが「ワーク・フォー・ライフ」を実現できる職場環境づくりの一環として、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するため、子育て世代の男性職員を対象に研修を実施しました。

外部講師からのアドバイスや座談会を通して、仕事と子育ての両立への理解を深め、参加者同士の横のつながりの形成や不安を解消する機会となりました。

同世代の子を持つ職員と「仕事・子育て・家庭」のテーマで話す機会がなかったため、とても新鮮で、自分の生活を省みる良い機会になりました。

## 【1】出産・育児休業取得に関する報告のタイミングは？

安定期を過ぎてから、**仕事と子育て両立プランシート**を作成し、所属長に相談した、という意見が最多でした。「担当業務がひと段落し、所属長からの勧めもあって、育児休業の取得を決めました」との声も。

所属長としては、「ワークシェアに対応するためにも、取得の3か月前までの報告が理想。今後取得するかも、という予告だけでも早めに言ってもらえると助かります」とのことでした。

## 【2】休暇・休業中の過ごし方は？

出産補助休暇や育児参加休暇は、主に入退院や届出関係の手续に活用。その後、一定期間育児休業を取得し、家事や子どものお世話をする事で、出産直後の配偶者を助けることができた、という声がありました。

第一子の場合は初めての子育てとなるため、第二子以降は上の子のお世話のため。それぞれの子育ての場面に応じた両立方法の一つに、「育児休業」を選択肢に入れてみませんか？

## 仕事と子育てを両立しやすい環境づくりのために 庁内研修を実施しました

2024/8/30 正庁

実際に育児休業を取得した男性職員の声が多かった「育児休業や休暇を取得したくても、皆、業務で忙しい中、なかなか言い出しにくい」「所属長からの後押しがあると取得しやすい」という意見を踏まえ、所属長を対象に研修を実施しました。

「部下の育児休業取得を推進するにあたり、難しいと思うこと・工夫したこと」について所属長同士で共有した後、2名の所属長にご登壇いただき、育児休業の取得に至るまでの流れや、業務分担のマネジメントの方法について、体験談をお話いただきました。

### 先輩イクボスからのアドバイス

- ・人事評価の面談時や、部下から申し出があった際に、「育児休業を取得してみたら？」と声をかける。
- ・大まかなスケジュールが決まったら、係長を中心に業務の割振りを依頼。必要に応じて課全体で協力するように働きかけ、ワークシェア。（広い視野でのマネジメント）
- ・日頃から、業務の進捗報告が適宜上がってくる雰囲気であれば、ワークシェア等のマネジメントをしやすい。
- ・育児休業は先（復職日）が見えているので、所属長としてはフォローしやすい。

## イクボス研修



実際に部下が育児休業を取得した経験者のインタビューや受講者へのアンケート結果は、率直な意見が出されていて参考になりました。



今後、対象者が出た場合は、積極的に背中を押すとともに、周りの職員のサポート体制についても、早めに整えていきたいと思います。

(参考) 男性職員の育児休業取得率

