

## 育児休業からの復帰支援プログラムの開始について



### 目的

#### 《組織全体としてのサポート》

出産・乳幼児の育児といったライフイベントを乗り越え、かつ、長期の育児休業を終え、職場復帰に際し、職場で自分は果たして両立していけるのかという漠然とした「不安」・子どもの急な発熱の場合に休暇が果たしてとれるのかという「戸惑い」や「気兼ね」などを払拭し、スムーズな復帰をサポートする。

#### 《まずは所属の職場におけるワーク・ライフ・バランスに対する理解》

その職場における子育ての初期段階にある職員への配慮と同時に、業務の改善を図ることで、職場全体も働き方を考え(時間外勤務をしない)、ゆとりを持ち、仕事と生活を充実させる。結果、仕事においても新たな発想力や柔軟性を生むなど好循環へつなげ、市役所全体への波及効果をねらいとする。

#### 《将来サポートする側の人材として育成》

対象者自身も、子育てと仕事の両立に対する本人の準備や心構え不足を解消し、復帰後に仕事と生活の両立にやりがいと充実感を得て、後続の職員を近い将来サポートする側の人材として育成する。

### 対象者

主に育児休業からの復帰を3カ月程度先に控えた職員を想定。

### メニュー

#### 1. 部課長等からのメッセージ

職場からの復帰を歓迎するメッセージ(育休中にあったできごとなどの紹介)



#### 2. 各種手続きや質問の受付

復帰時に必要な手続きの情報提供、保育園等の知りたい情報の質問受付と回答。

#### 3. アイドリング出勤 (試し出勤)

所属課(又は人材育成課)において、希望に応じた日程や時間帯で実際に出勤し、職場の状況を見たり、しばらくぶりのPC操作などを少しずつ行い、「出勤」という生活パターンを親も子も体験し、復帰後の生活パターンのイメージを具体化する。

→ 不安解消。慣らし。

#### 4. 庁内メンター制度等の相談体制の充実

市役所の事情を熟知、体感している庁内の職員で、子育て経験を終えた課長級・補佐級の職員、おおむね30～40代の一歩先の子育て中の職員、保健師等数名をメンターとして任命し、仕事と子育て(生活)の両立に関する悩み事などを相談可能とする制度の導入など。相談のしやすさ、共感を重視。



### スケジュール

H27.3月	H27.4～6	H27.7～9	H27.10～
①対象者の希望調査			→
②手続きや質問受付			→
③アイドリング出勤			→
④メンター制度の詳細 計画策定	→		
	⑤メンター人選 ⑥メンター研修	→	
			⑦メンター制度本格始動