

参画企業からの質問事項

●WLB全体について

1. 経済環境・経営環境が厳しい中で、ワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）を推進していくことに対する動機付けをするにはどのような方法が効果的か。
2. WLBを推進することによる企業のメリットについて、「仕事の生産性」が向上した取組・効果の具体的な事例があれば教えてほしい。
3. 短時間勤務をしている者のモチベーションアップが課題。本年は自らのWLBを考えさせる中で自発的な行動を期待しているが、何かさらに背中を押せる施策があるか？
4. 改正育児・介護休業法の施行により、「労使協定により配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度」が廃止されるが、これにより、男性の育児休業取得はどの程度増えると考えられるか。
5. 改正労働基準法の施行により、「労使協定を締結すれば、時間単位年休の取得が年5日を限度に可能」になるが、時間単位年休制度導入は、企業のWLB施策としてどの程度有効と考えられるか。
6. 仕事と生活の調和推進のための行動指針で示された数値目標の中には、達成困難と思われるものも含まれているが、それについての委員の見解及び今後の方向性について意見があれば伺いたい。

●WLBに向けた具体的な手法について

事業所内保育所をオープンして1年が経つが、既に定員超えが見込まれており、復職者が希望するタイミングで子供を入園させられず、復職支援が実現できない状況となりそうである。保育所の拡大と言っても、一私企業で取り組める範囲には限界もあり、容易ではない。

そもそもの待機児童問題の解決に向けて、あるいは、事業所内保育所を設置している企業への助成の拡大も一案ではないかと思っているが、そのあたりの待機児童問題や復職支援という課題について、何かご意見・アドバイス等あれば、お伺いしたい。