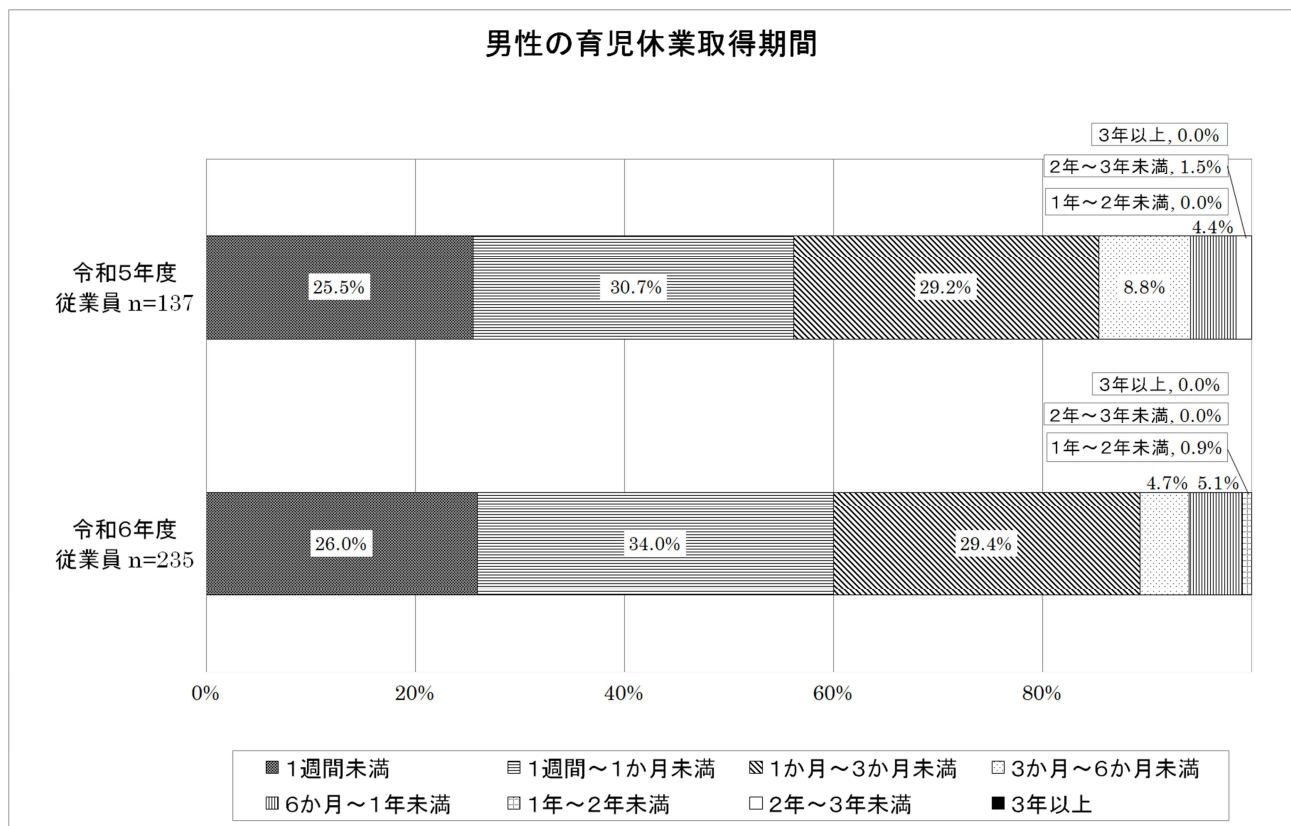
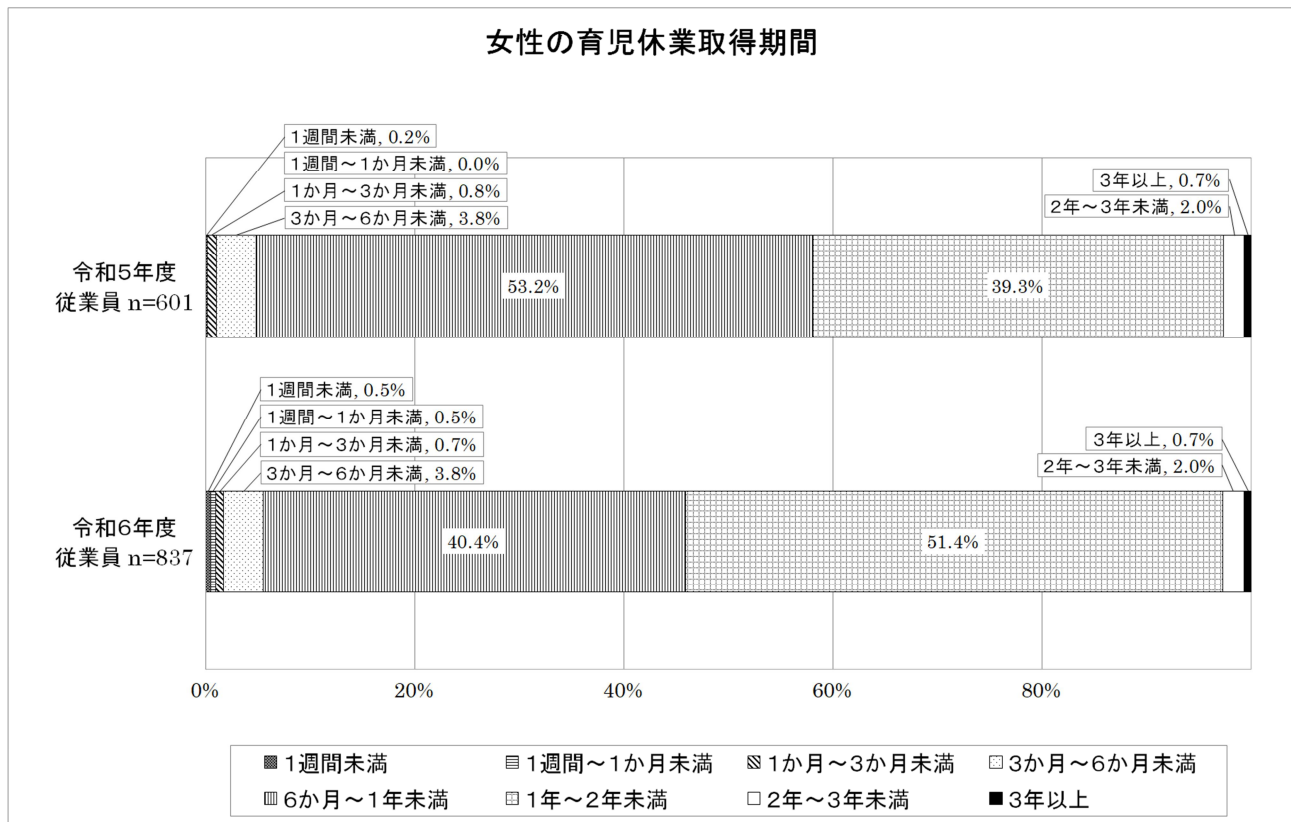


イ 育児休業取得期間

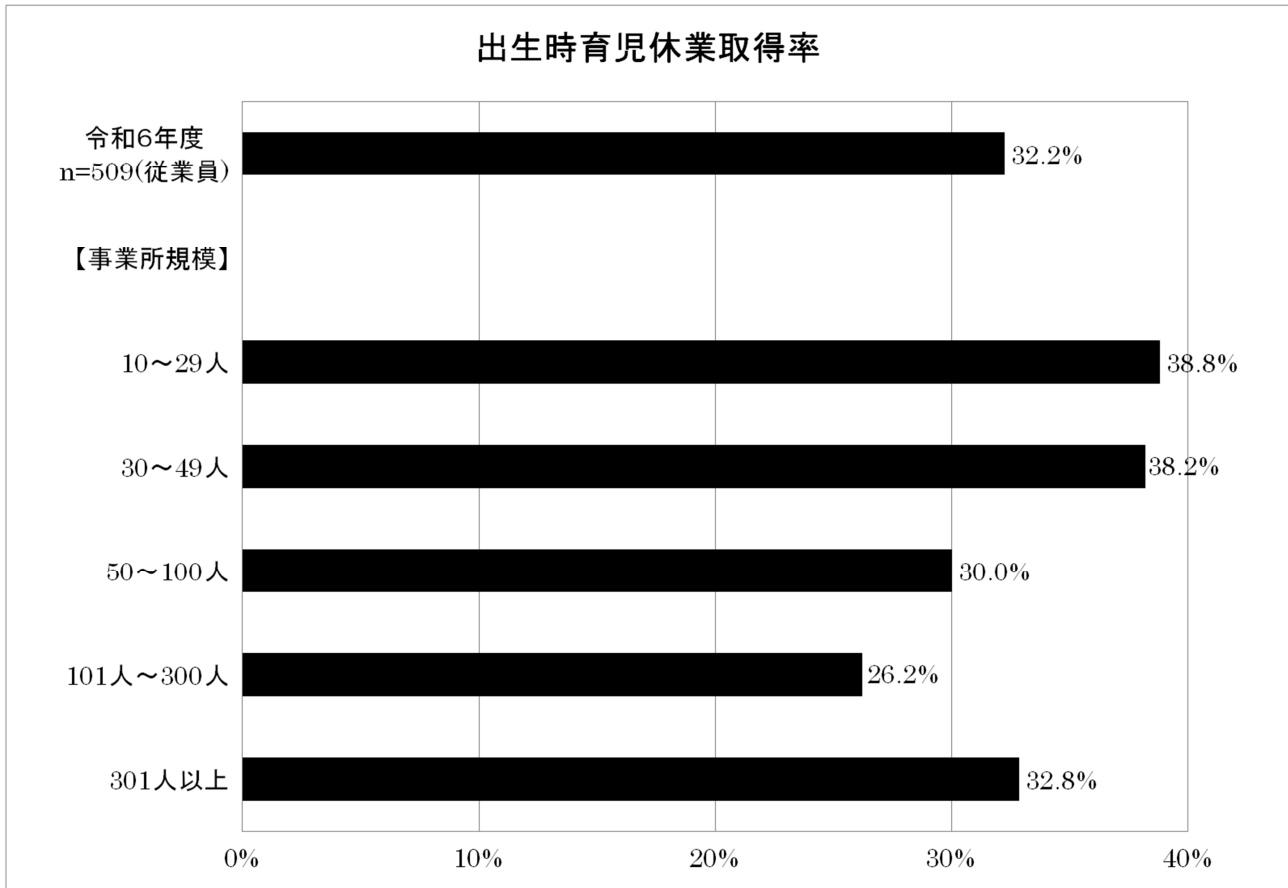
育児休業取得期間（過去1年間）については、女性では、「1年～2年未満」が51.4%で最も多く、次いで「6か月～1年未満」（40.4%）、男性では、「1週間～1か月未満」が34.0%で最も多く、次いで「1か月～3か月未満」（29.4%）などとなっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R5.4.1～R6.3.31）

ウ 出生時育児休業取得率

出生時育児休業取得率（過去１年間）については、32.2%となっています。



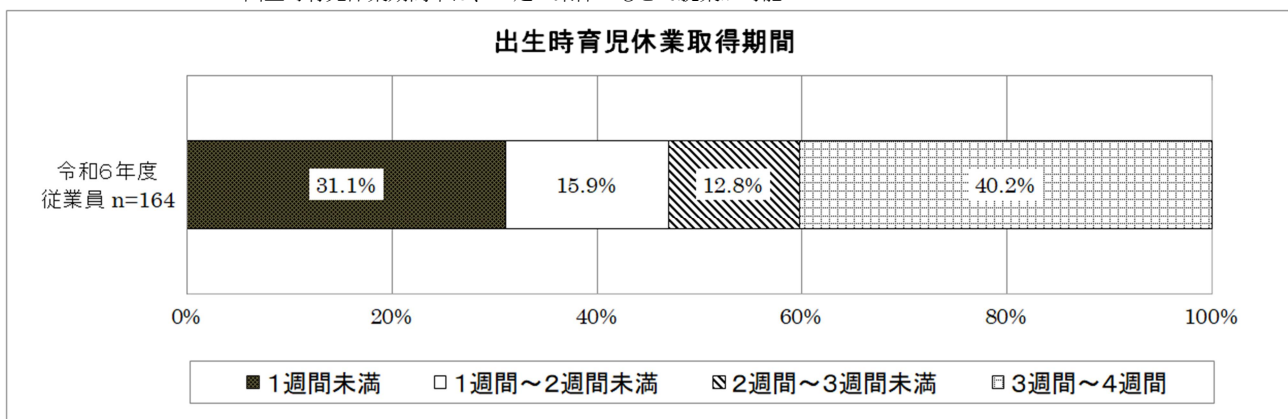
※ 調査対象期間は、過去１年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

エ 出生時育児休業取得期間

出生時育児休業取得期間（過去１年間）については、「３週間～４週間」が40.2%で最も多く、次いで「１週間未満」（31.1%）、などとなっています。

※ 「出生時育児休業」（通称「産後パパ育休」の創設【令和４年１０月１日施行】）について

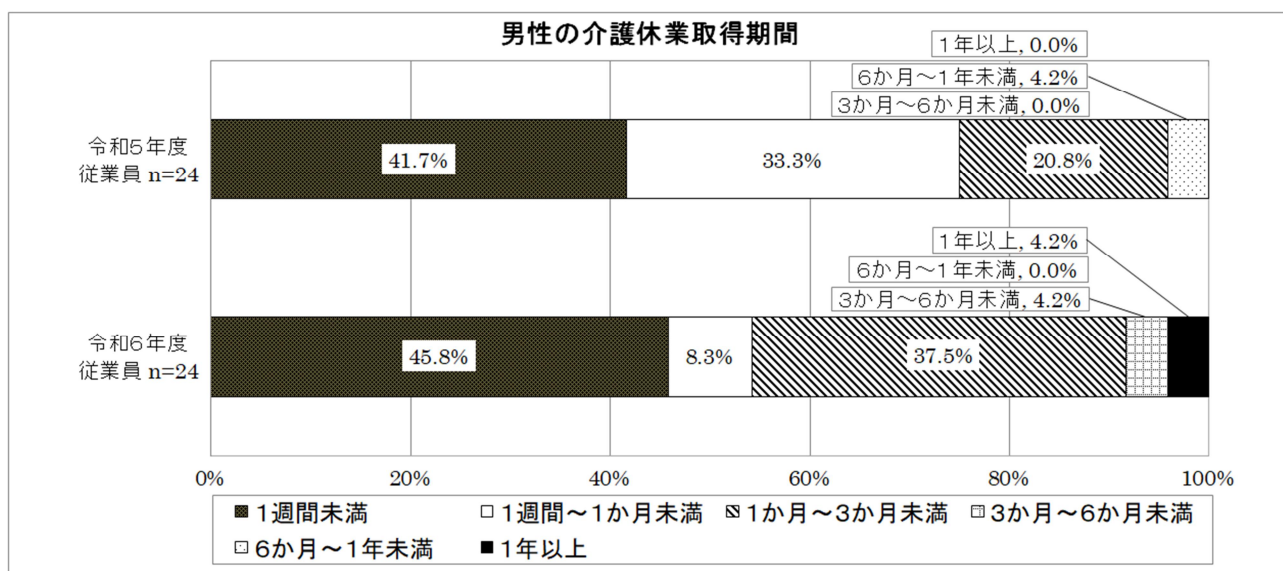
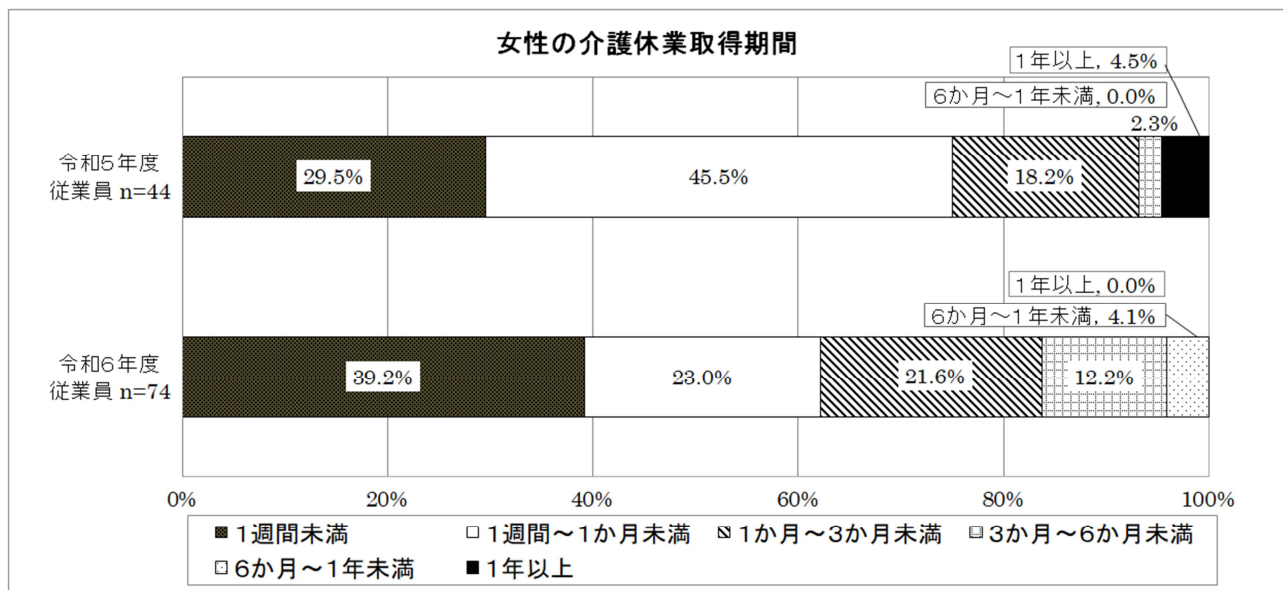
- ・子どもが生まれてから８週間以内に４週間の休業ができる制度
- ・２回に分割して習得することが可能
- ・出生時育児休業期間中は、一定の条件のもとで就業が可能



※ 調査対象期間は、過去１年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

(4) 介護休業取得期間

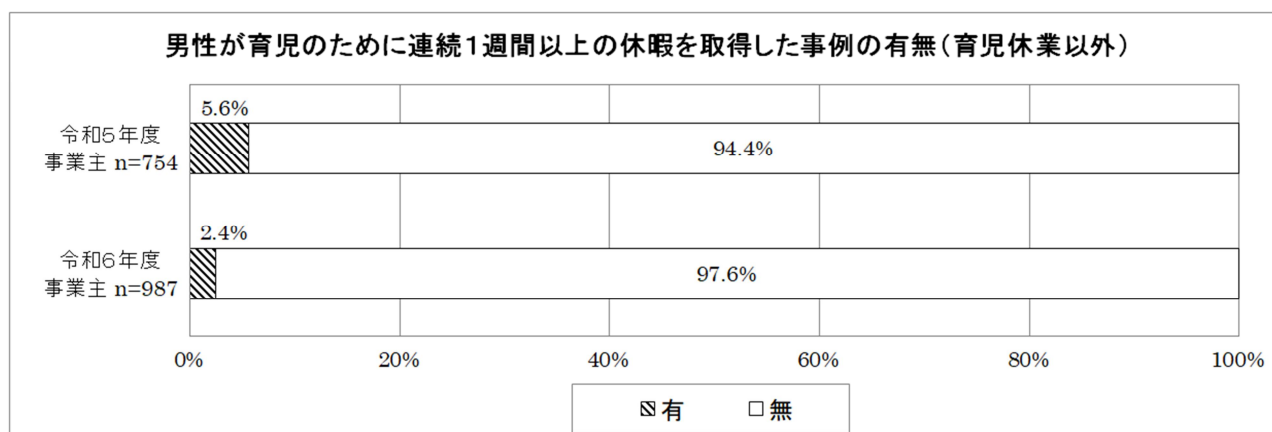
介護休業取得期間（過去１年間）については、女性では「１週間未満」が39.2%で最も多く、男性も「１週間未満」が45.8%で最も多くなっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R5.4.1～R6.3.31）

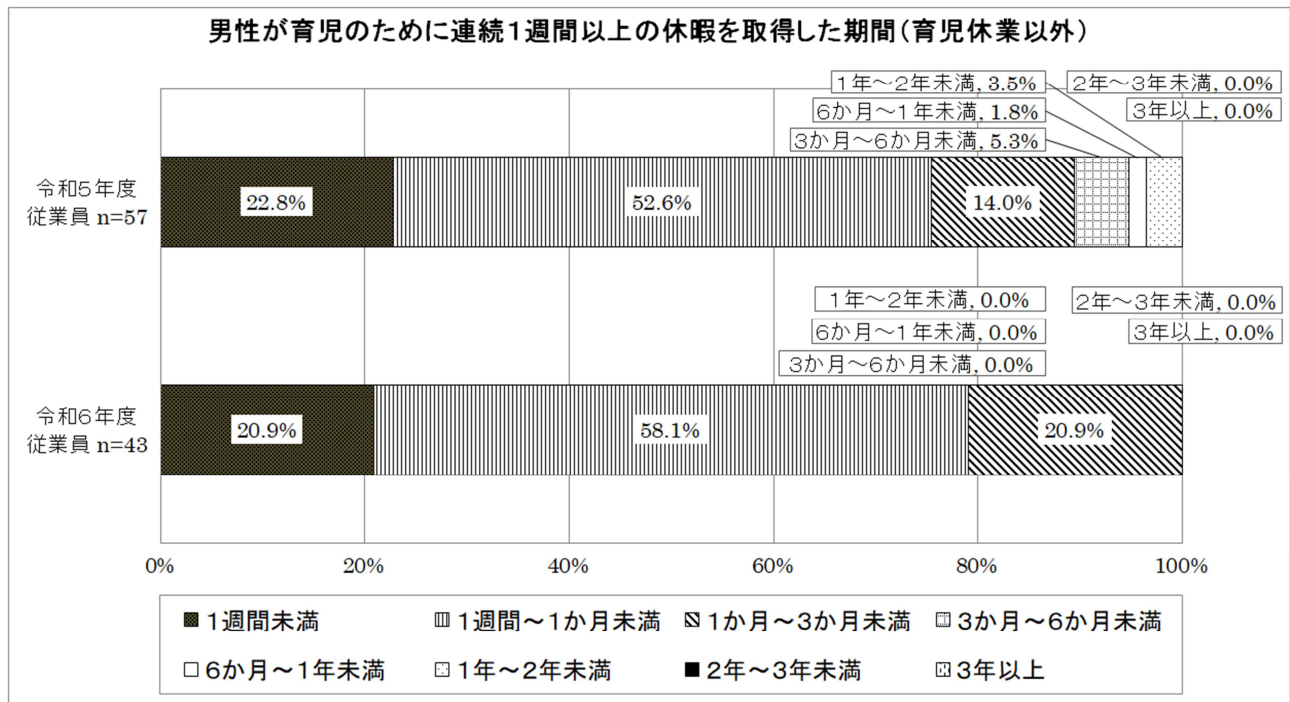
(5) 男性が育児のために連続１週間以上の休暇を取得した事例の有無（育児休業以外）

男性が育児のために連続１週間以上の休暇を取得した事例（育児休業以外）については、「有」が2.4%で、前年度（5.6%）よりも3.2ポイント低下しています。



(6) 男性が育児のために連続1週間以上の休暇を取得した期間（育児休業以外）

男性が育児のために連続1週間以上の休暇を取得した期間について、「有」と回答した事業主の休暇を取得した期間（育児休業以外）については、「1週間～1か月未満」が58.1%で最も多く、次いで「1週間未満」「1か月～3か月未満」がともに20.9%などとなっています。

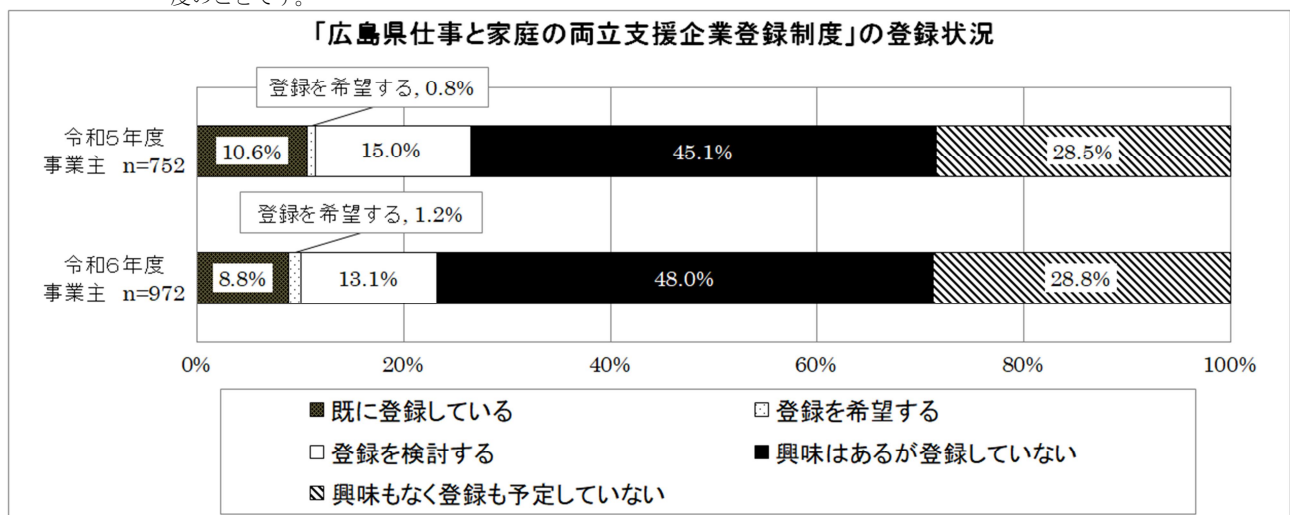


(7) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況

「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況については、「既に登録している」が8.8%で、前年度（10.6%）よりも1.8ポイント低下しています。

※ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」について

「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」とは、仕事・介護・家庭の両立に取り組む企業等を、県が登録する制度のことです。



2 仕事と治療の両立

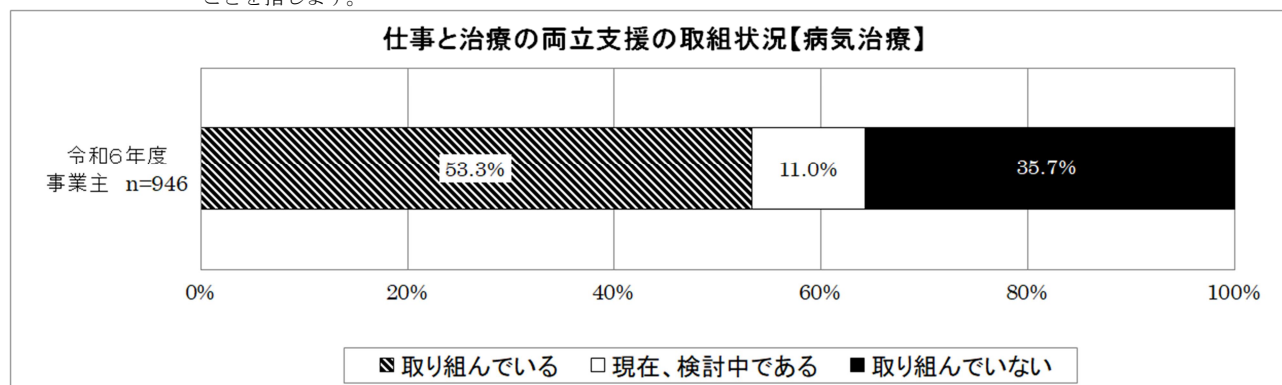
(1) 病氣治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【病氣治療】

仕事と治療の両立支援の取組状況については、「取り組んでいる」が53.3%となっています。

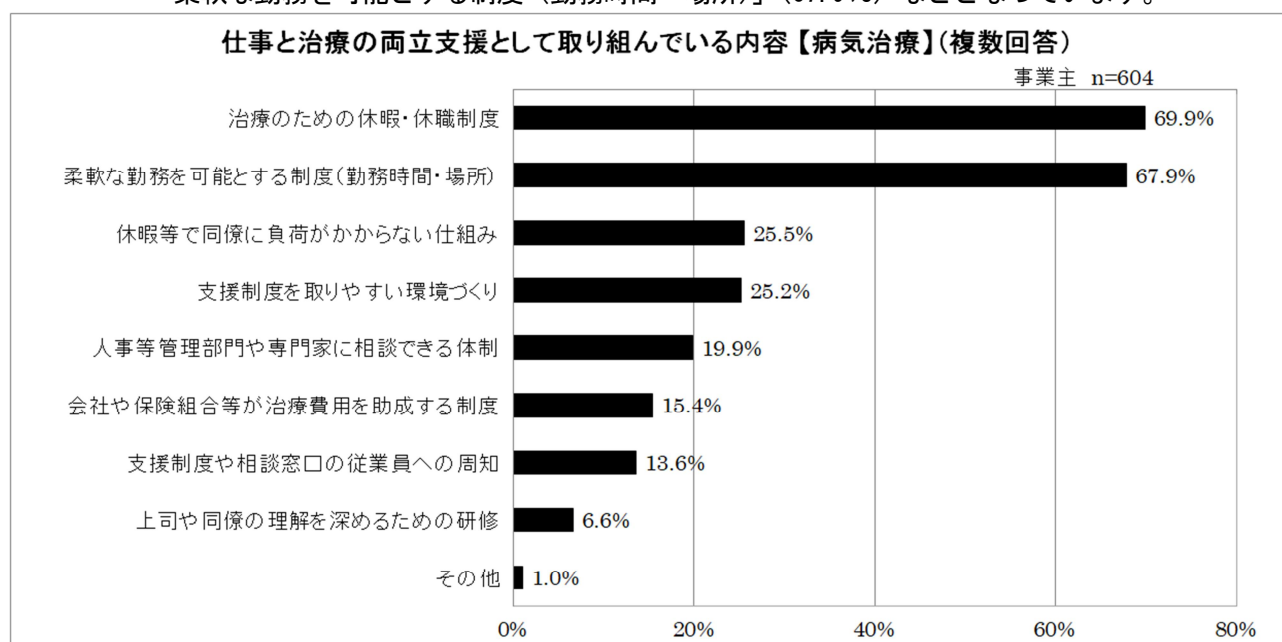
※ 「病氣治療」について

本調査において「病氣治療」とは、私傷病である疾病を抱える従業員が、主治医の指示等に基づき治療を受けることを指します。



イ 仕事と治療の両立支援として取り組んでいる内容【病氣治療】

仕事と治療の両立支援の取組状況について、「取り組んでいない」以外の項目を回答した事業主の取り組んでいる内容は、「治療のための休暇・休職制度」が69.9%で最も多く、次いで「柔軟な勤務を可能とする制度（勤務時間・場所）」（67.9%）などとなっています。



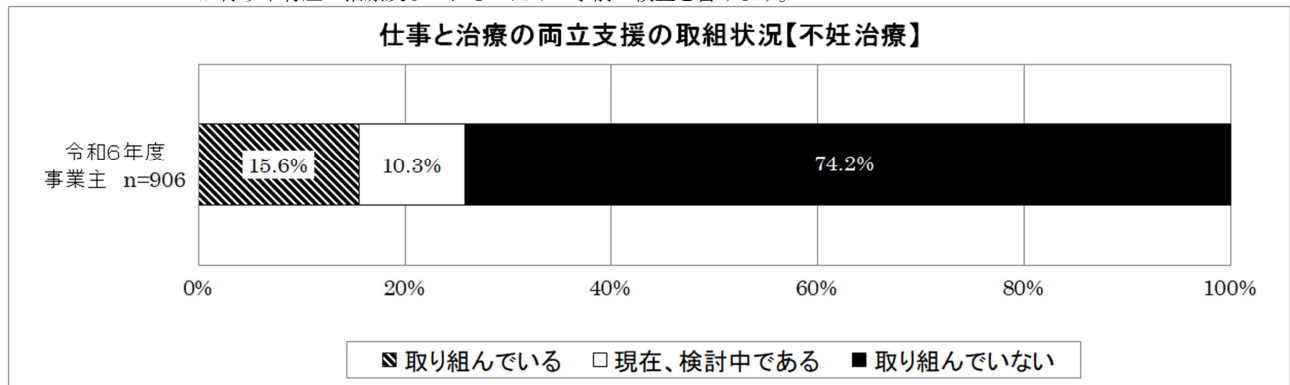
(2) 不妊治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【不妊治療】

仕事と治療の両立支援の取組状況については、「取り組んでいる」が15.6%となっています。

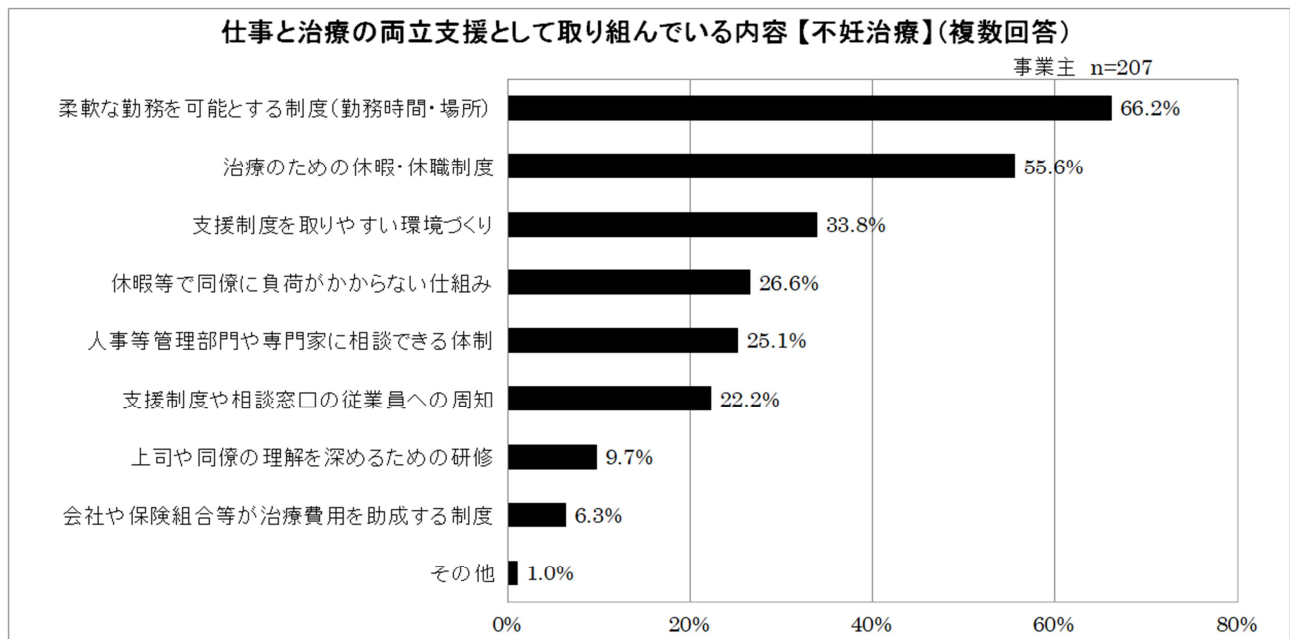
※ 「不妊治療」について

本調査において「不妊治療」とは、一般不妊治療や生殖補助医療など医師が行う妊娠のために必要な治療、医師が行う不育症の治療及びこれらのための事前の検査を含みます。



イ 仕事と治療の両立支援として取り組んでいる内容【不妊治療】

仕事と治療の両立支援の取組状況について、「取り組んでいない」以外の項目を回答した事業主の取り組んでいる内容は、「柔軟な勤務を可能とする制度（勤務時間・場所）」が66.2%で最も多く、次いで「治療のための休暇・休職制度」（55.6%）などとなっています。

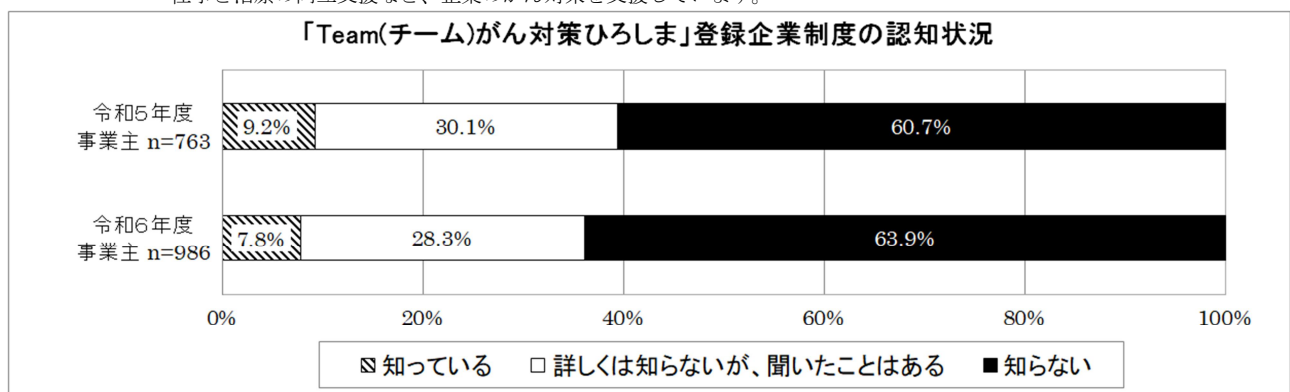


(3) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度の認知状況

「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度の認知状況については、「知っている」が7.8%で、前年度（9.2%）よりも1.4ポイント低下しています。

※ 「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

広島県では、「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度を設けて、がんの知識の普及啓発、検診受診率の向上、仕事と治療の両立支援など、企業のがん対策を支援しています。

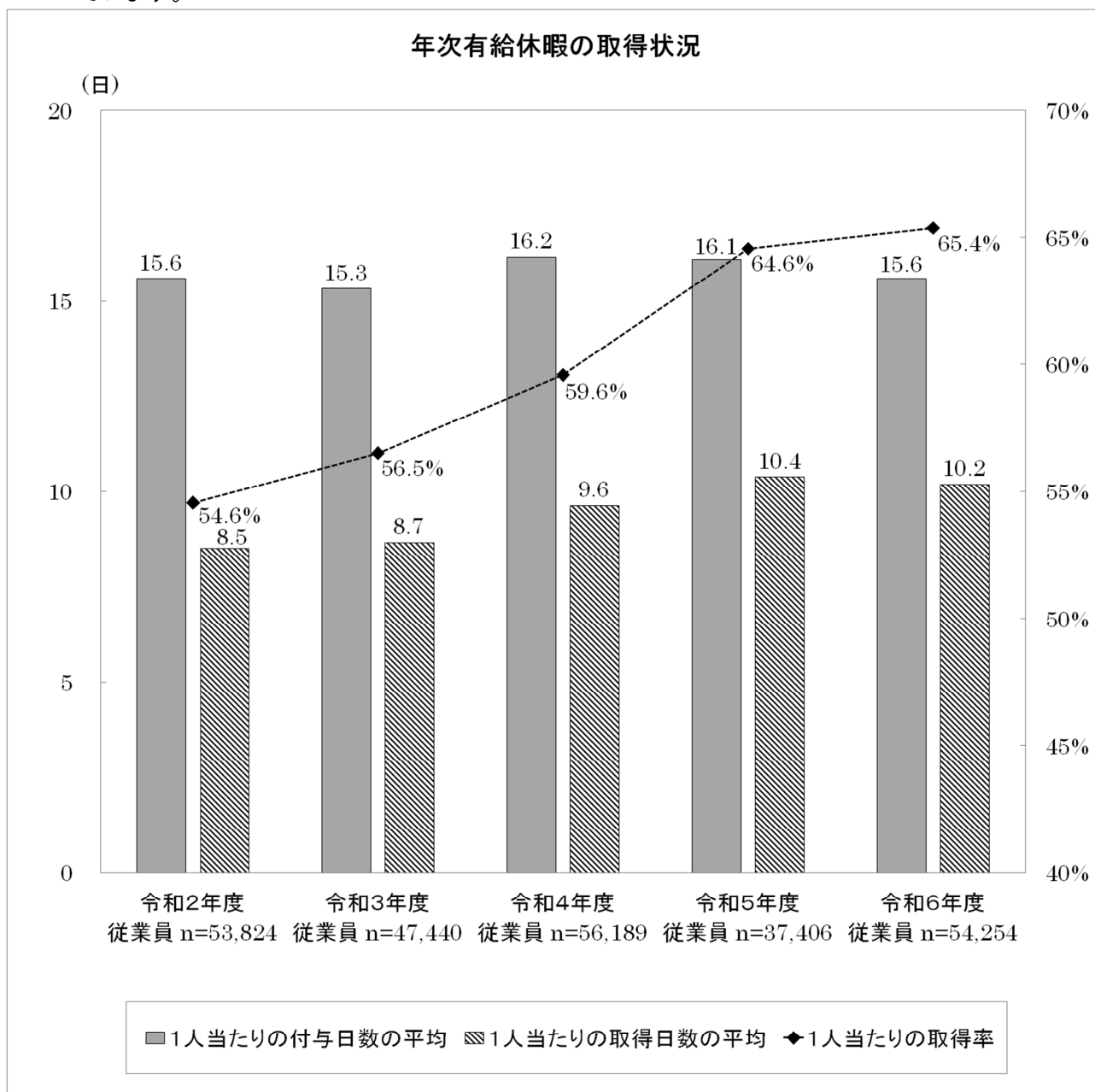


Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の1人当たりの取得日数の平均は10.2日となっており、取得率は65.4%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 1. 1～R5. 12. 31 又は R5. 4. 1～R6. 3. 31 までの実績）

2 働き方改革の取組

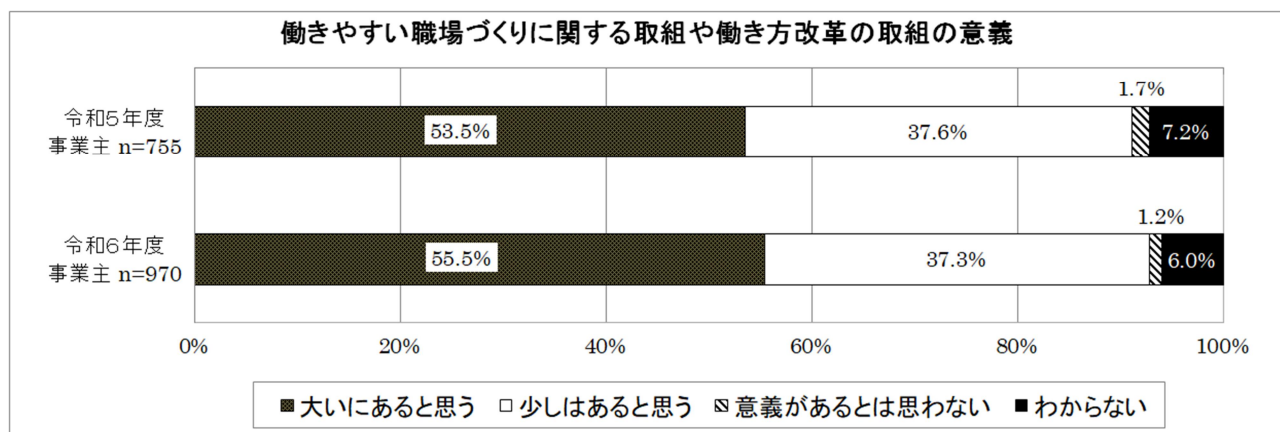
※ 「働き方改革」について

「働き方改革」とは、働きやすさの整備に加えて、従業員が働きがいをもって意欲的・自律的に働くことのできる職場環境づくりに取り組むことです。（広島県による定義）

(1) 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組について

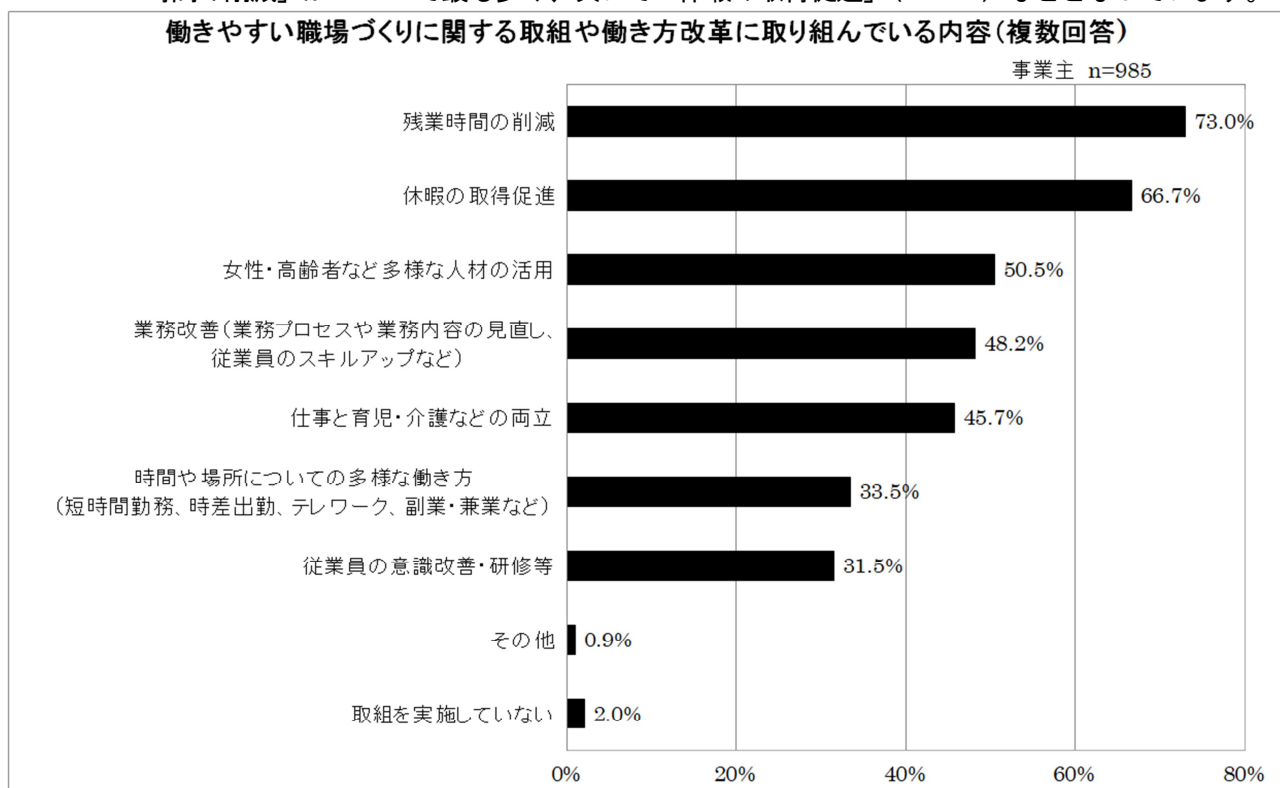
ア 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の意義

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の意義については、「大いにあると思う」(55.5%)「少しはあると思う」(37.3%)と回答した事業主が92.8%で、前年度(91.1%)よりも1.7ポイント上昇しています。



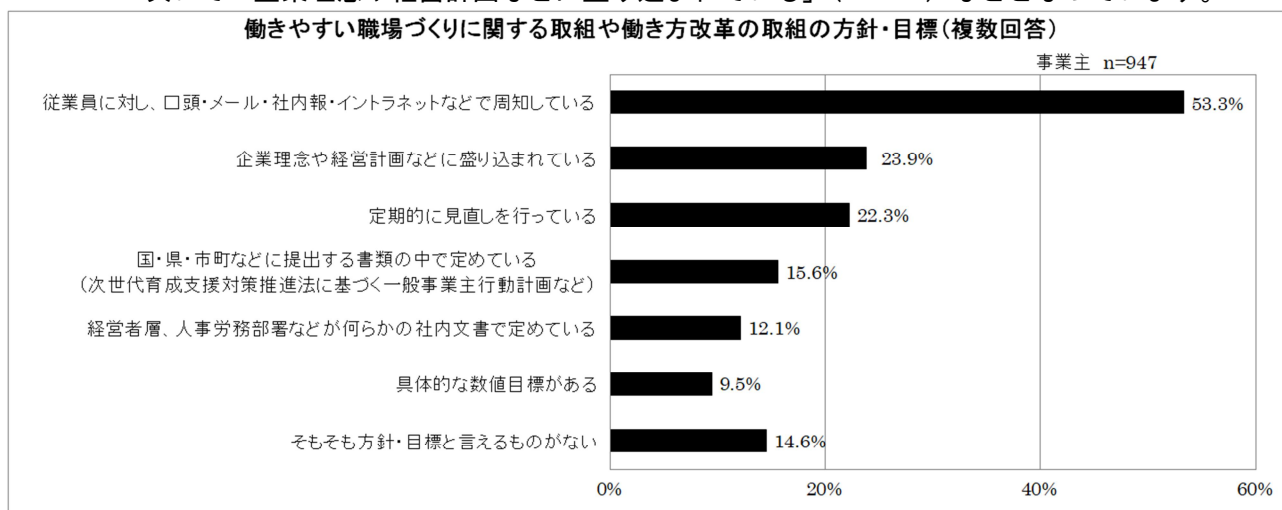
イ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革に取り組んでいる内容

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革に取り組んでいる内容については、「残業時間の削減」が73.0%で最も多く、次いで「休暇の取得促進」(66.7%)などとなっています。



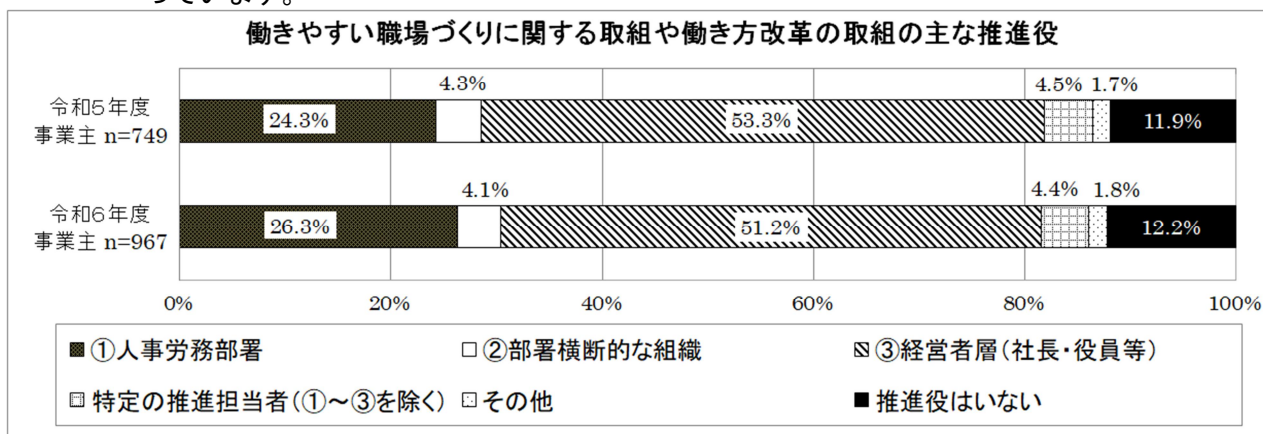
ウ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の方針・目標

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の方針・目標については、「従業員に対し、口頭・メール・社内報・イントラネットなどで周知している」が53.3%で最も多く、次いで「企業理念や経営計画などに盛り込まれている」(23.9%) などとなっています。



エ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の主な推進役

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の主な推進役については、「③経営者層(社長・役員等)」が51.2%で最も多く、次いで「①人事労務部署」(26.3%) などとなっています。



オ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の従業員の意識・意見の把握方法

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の従業員の意識・意見の把握方法については、「従業員への個別ヒアリング」が67.1%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(23.1%) などとなっています。

