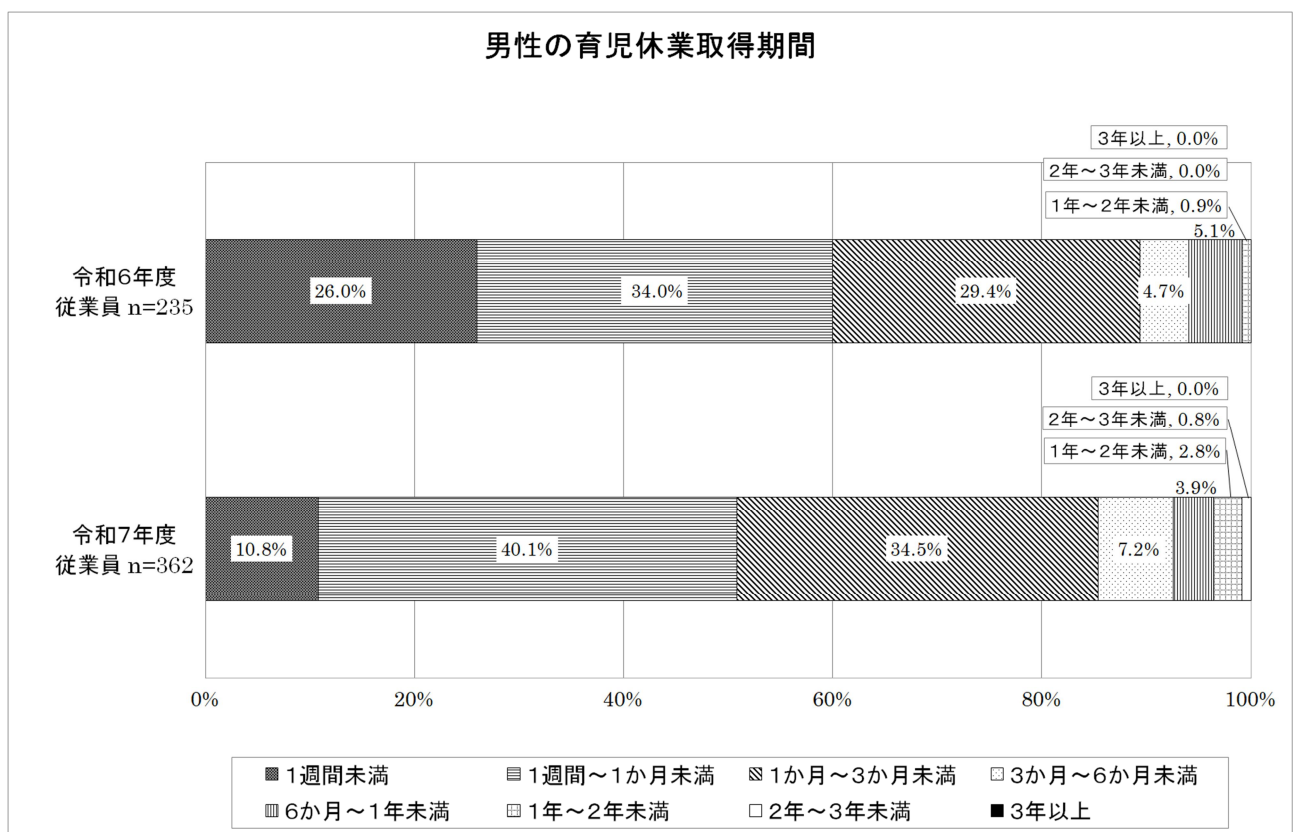
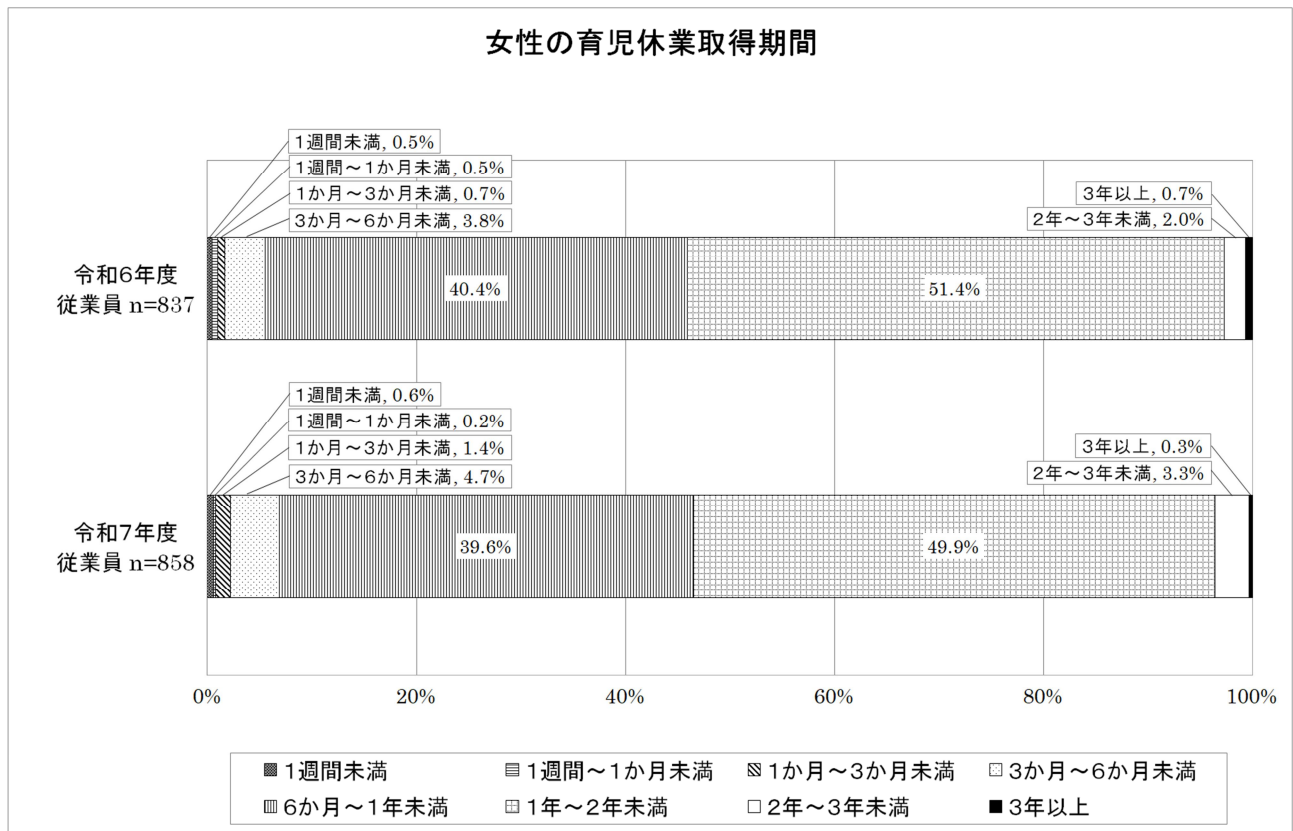


イ 育児休業取得期間

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49.9%で最も多く、次いで「6か月～1年未満」(39.6%)、男性では、「1週間～1か月未満」が40.1%で最も多く、次いで「1か月～3か月未満」(34.5%)などとなっています。



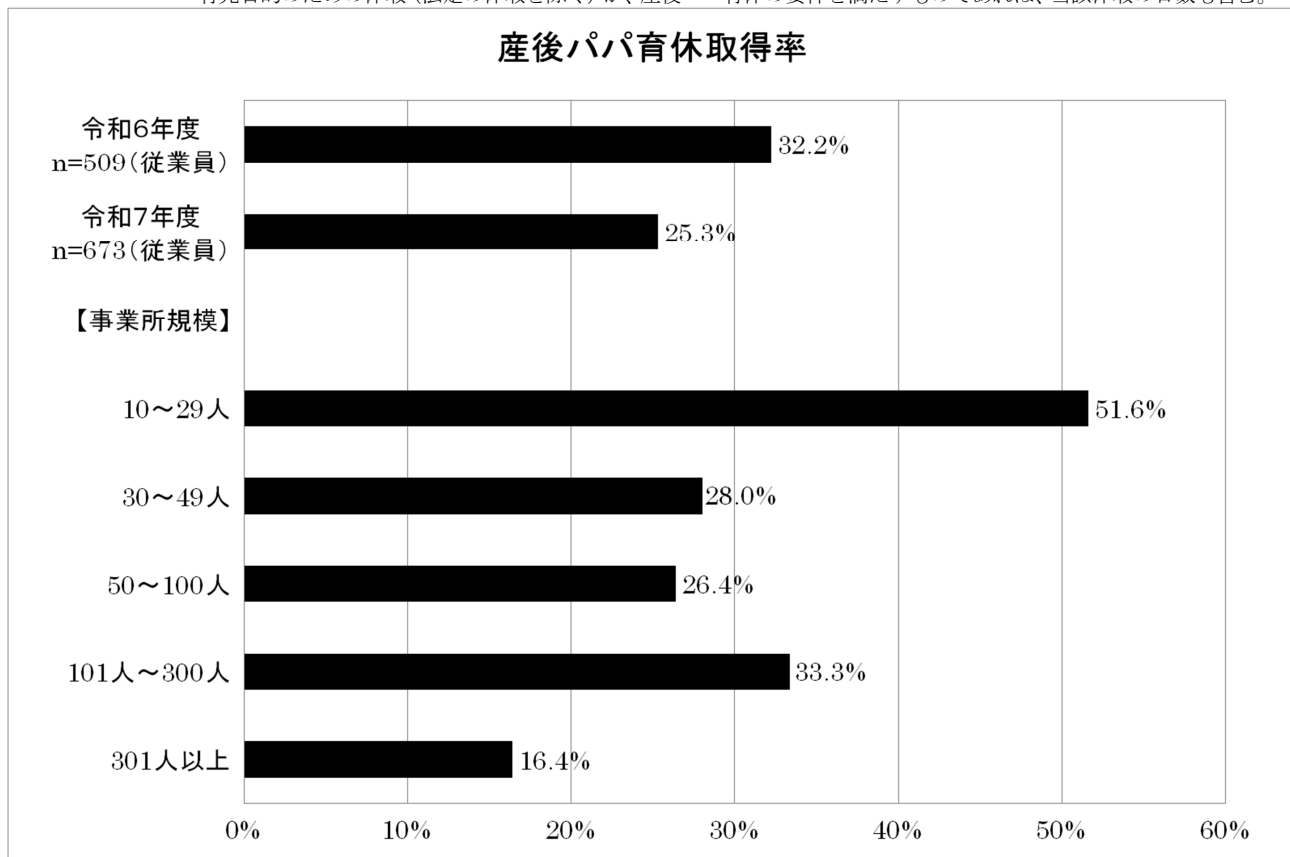
※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

ウ 産後パパ育休取得率

産後パパ育休取得率（過去１年間）については、25.3%で、前年度（32.2%）よりも6.9ポイント低下しています。

※ 「産後パパ育休」とは

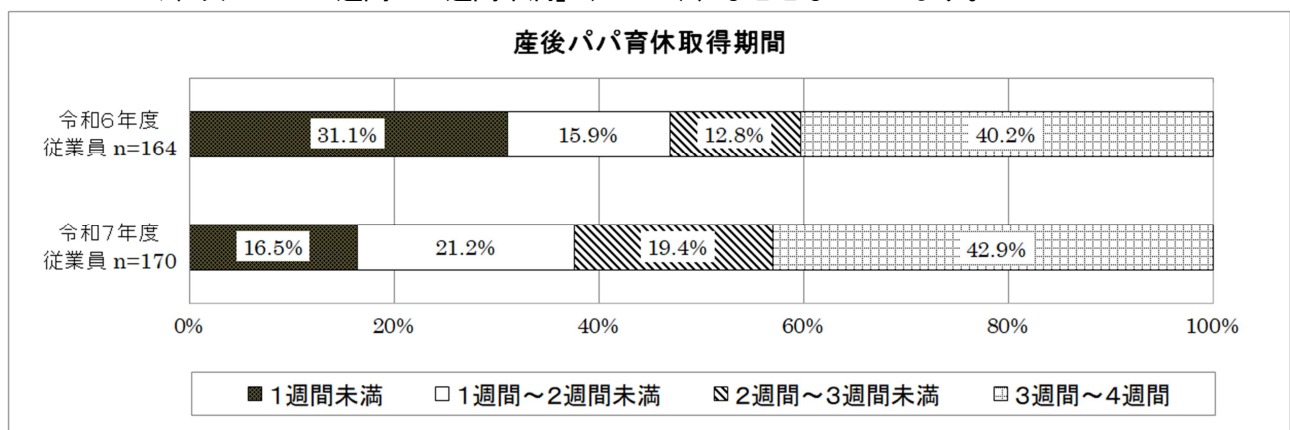
出生後8週間以内の子を養育する産後休業期間中ではない男女労働者から申出があれば、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内の期間内で4週間（28日）以内、分割2回までを限度として休業できる制度。企業独自の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く）が、産後パパ育休の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含む。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R6. 4. 1～R7. 3. 31）

エ 産後パパ育休取得期間

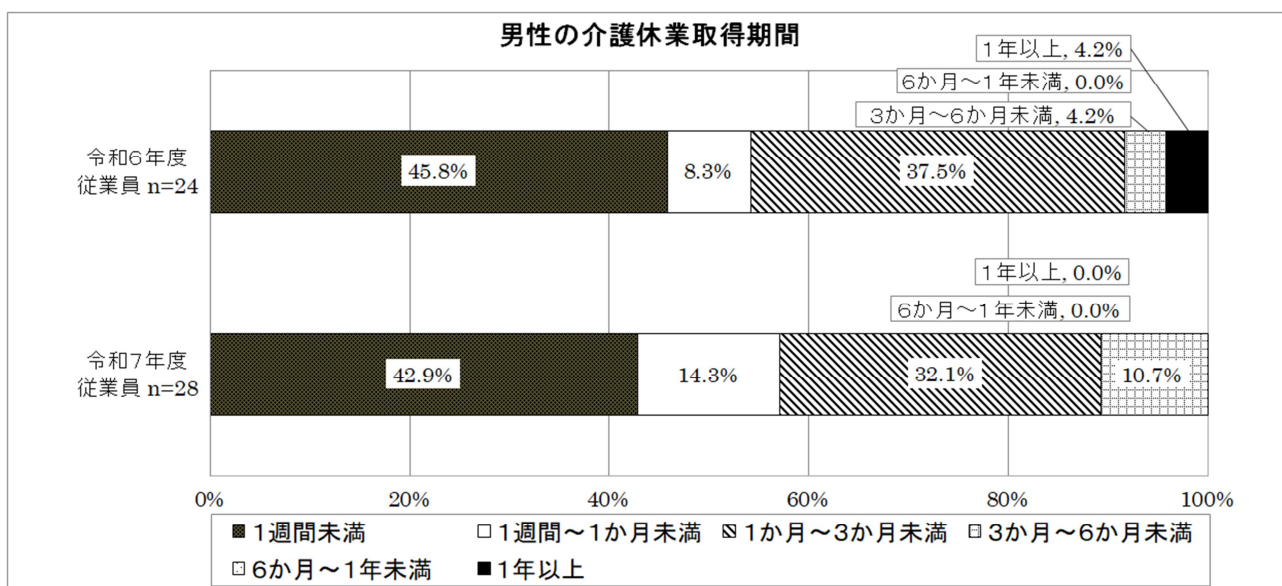
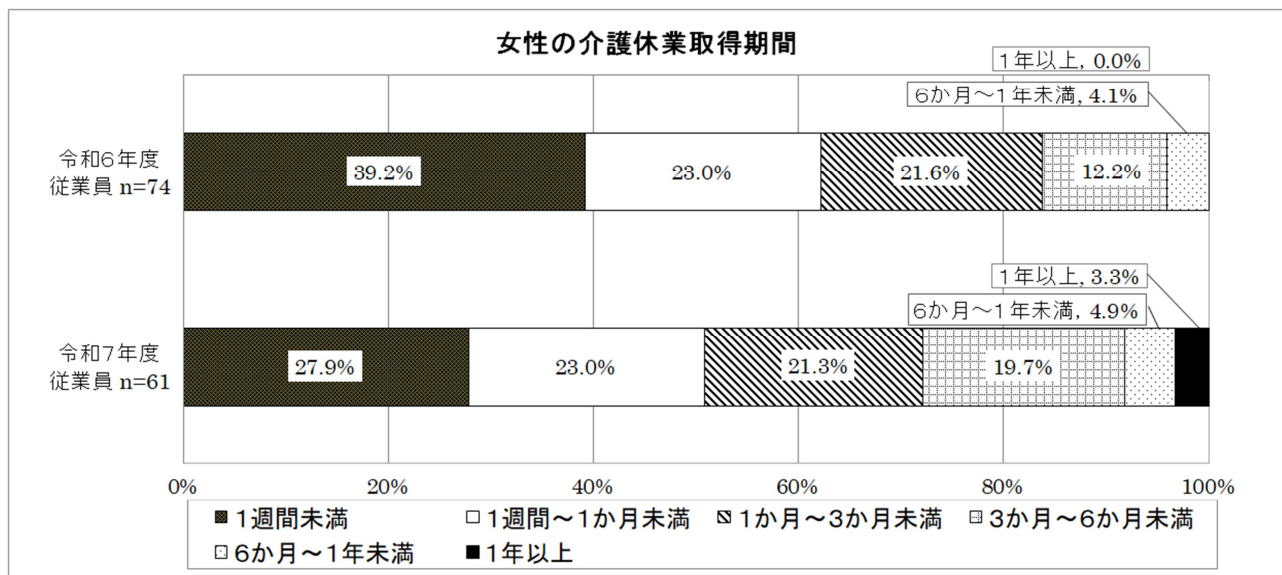
産後パパ育休取得期間（過去１年間）については、「3週間～4週間」が42.9%で最も多く、次いで「1週間～2週間未満」（21.2%）、などとなっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R6. 4. 1～R7. 3. 31）

(4) 介護休業取得期間

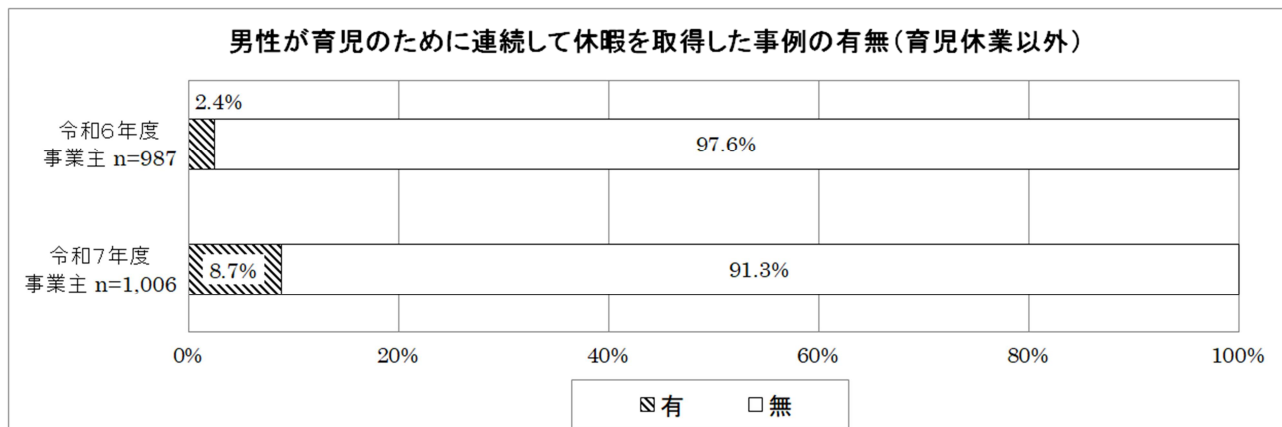
介護休業取得期間（過去1年間）については、女性では「1週間未満」が27.9%で最も多く、男性も「1週間未満」が42.9%で最も多くなっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

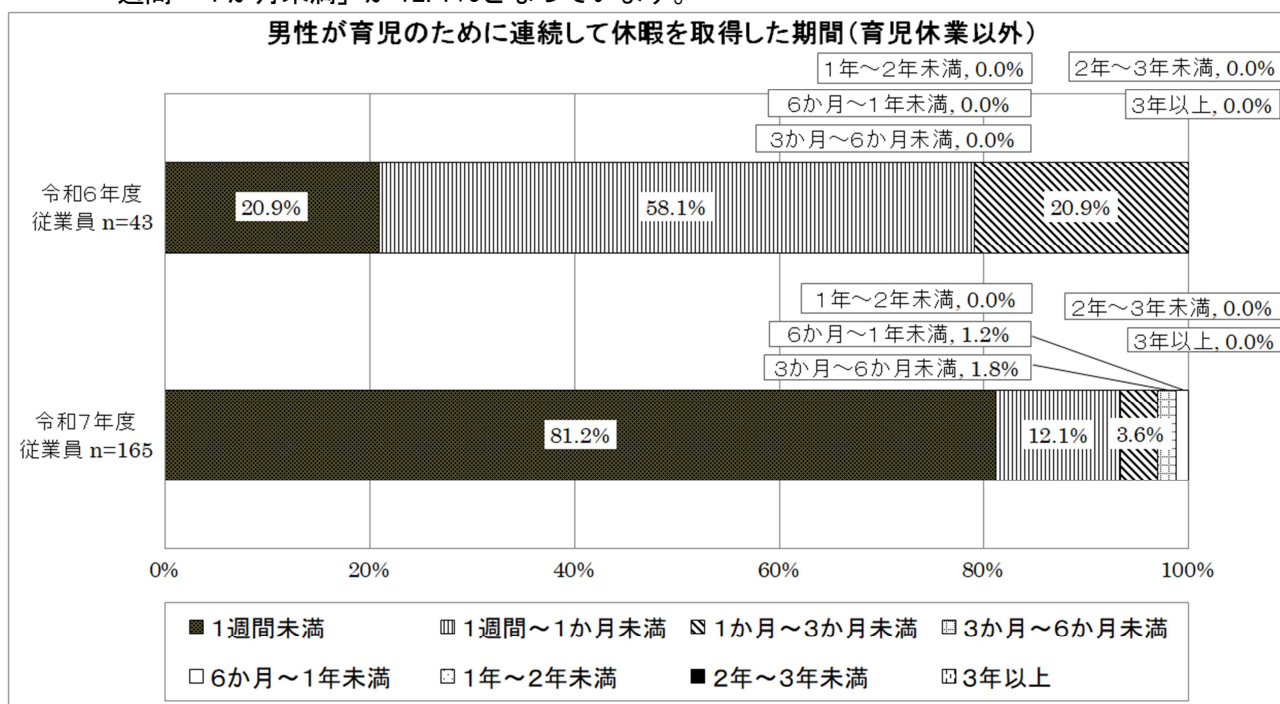
(5) 男性が育児のために連続して休暇を取得した事例の有無（育児休業以外）

男性が育児のために連続して休暇を取得した事例については、「有」が8.7%で、前年度（2.4%）よりも6.3ポイント上昇しています。



(6) 男性が育児のために連続して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して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週間未満」が81.2%で最も多く、次いで「1週間～1か月未満」が12.1%となっています。

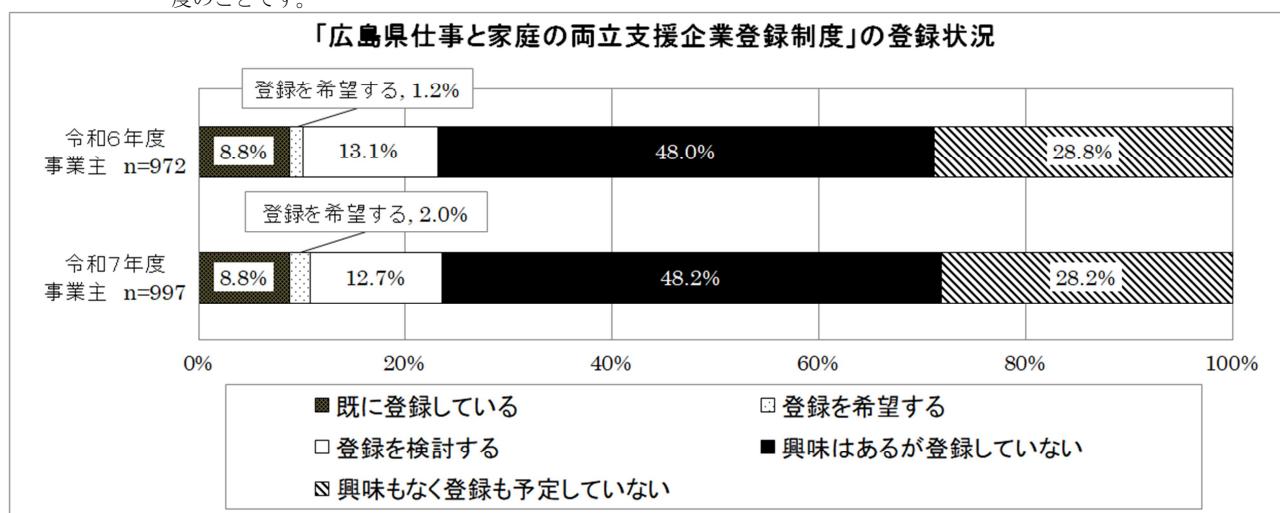


(7) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況

「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（8.8%）と同等となっています。

※ 「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

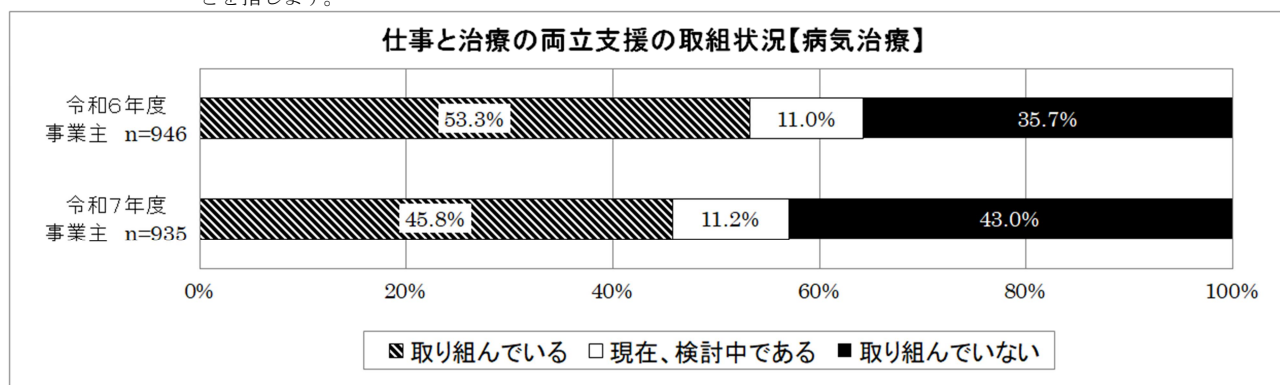
(1) 病気治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【病気治療】

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45.8%で、前年度(53.3%)よりも7.5ポイント低下しています。

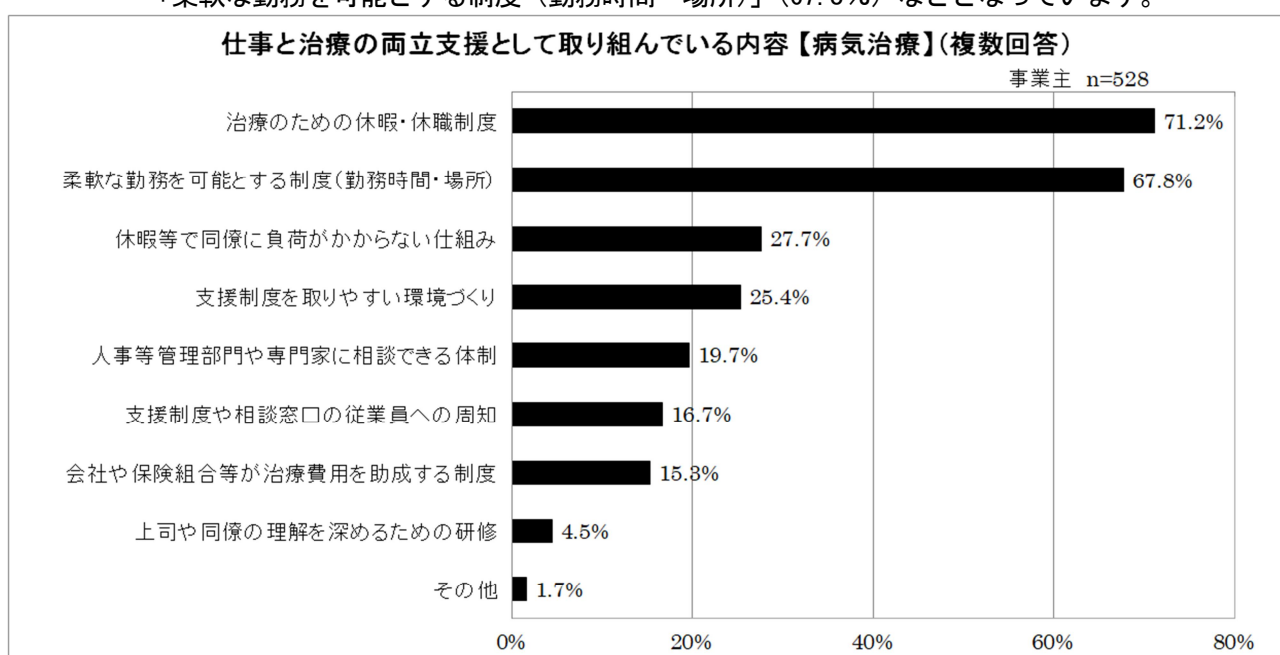
※ 「病気治療」について

本調査において「病気治療」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【病気治療】

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71.2%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）」(67.8%) などとなっています。



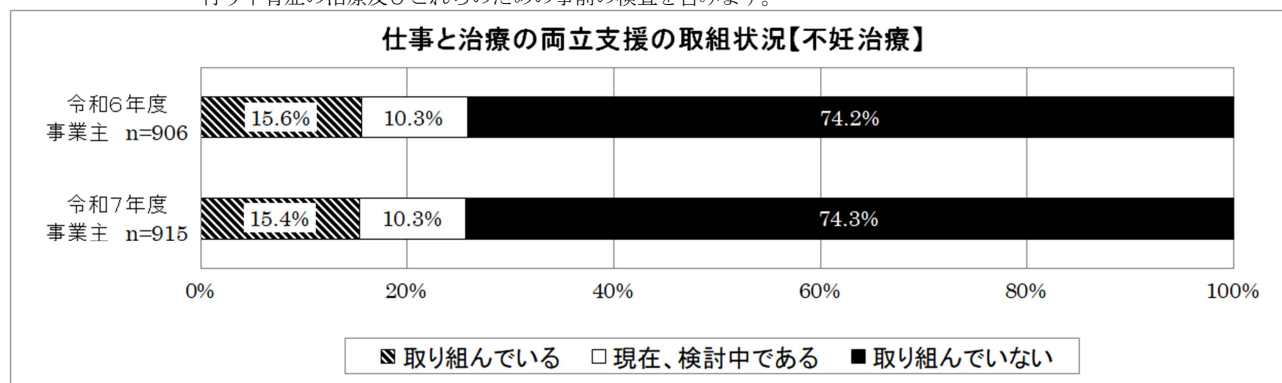
(2) 不妊治療

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15.4%で、前年度(15.6%)よりも0.2ポイント低下しています。

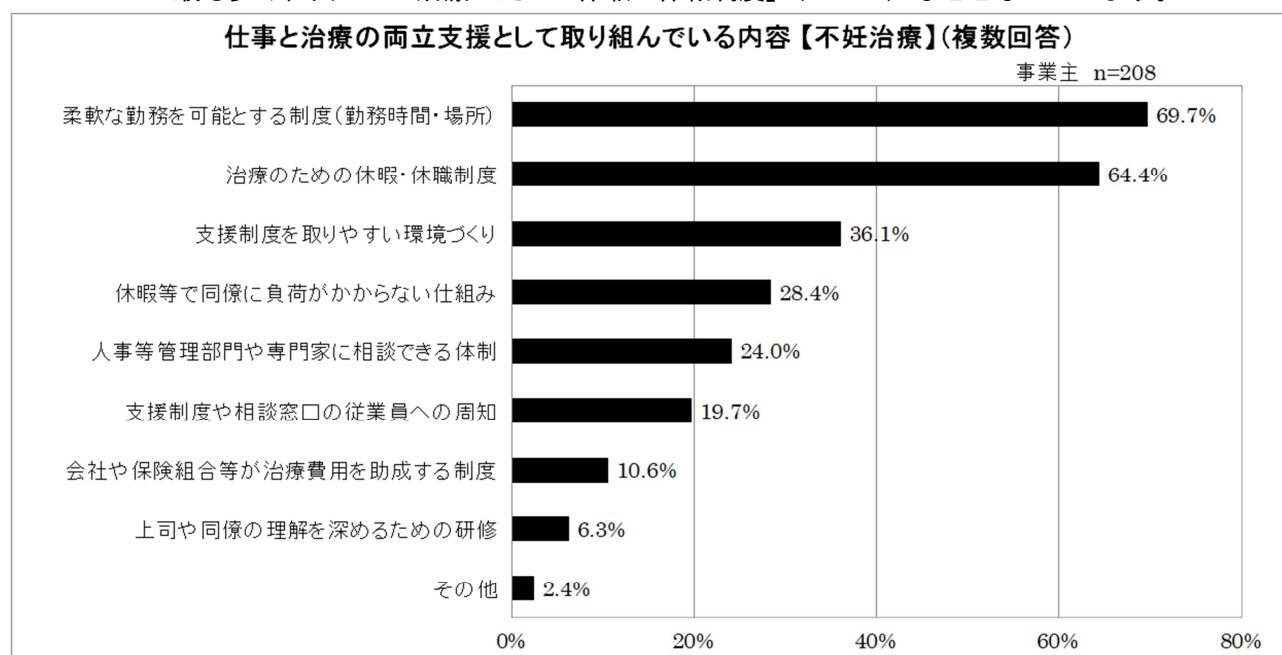
※ 「不妊治療」について

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69.7%で最も多く、次いで「治療のための休暇・休職制度」(64.4%)などとなっています。

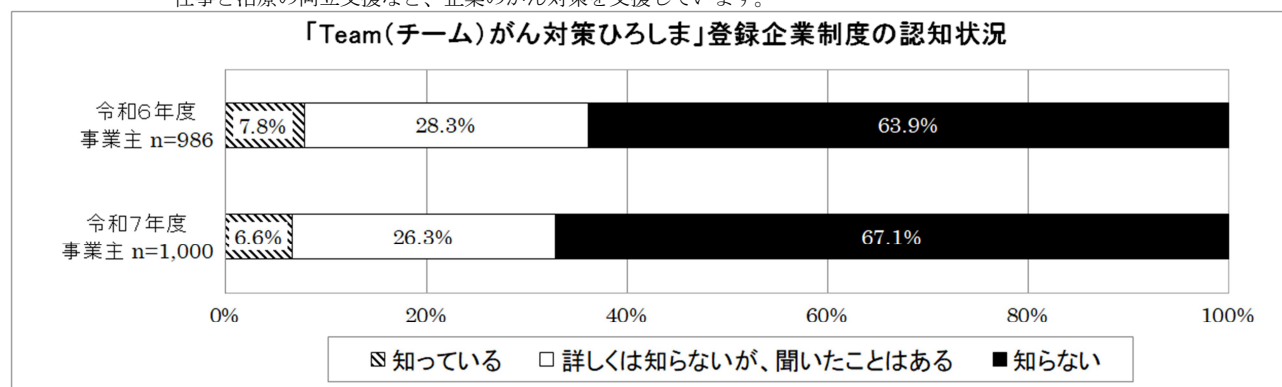


(3) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度の認知状況

「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6.6%で、前年度(7.8%)よりも1.2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。

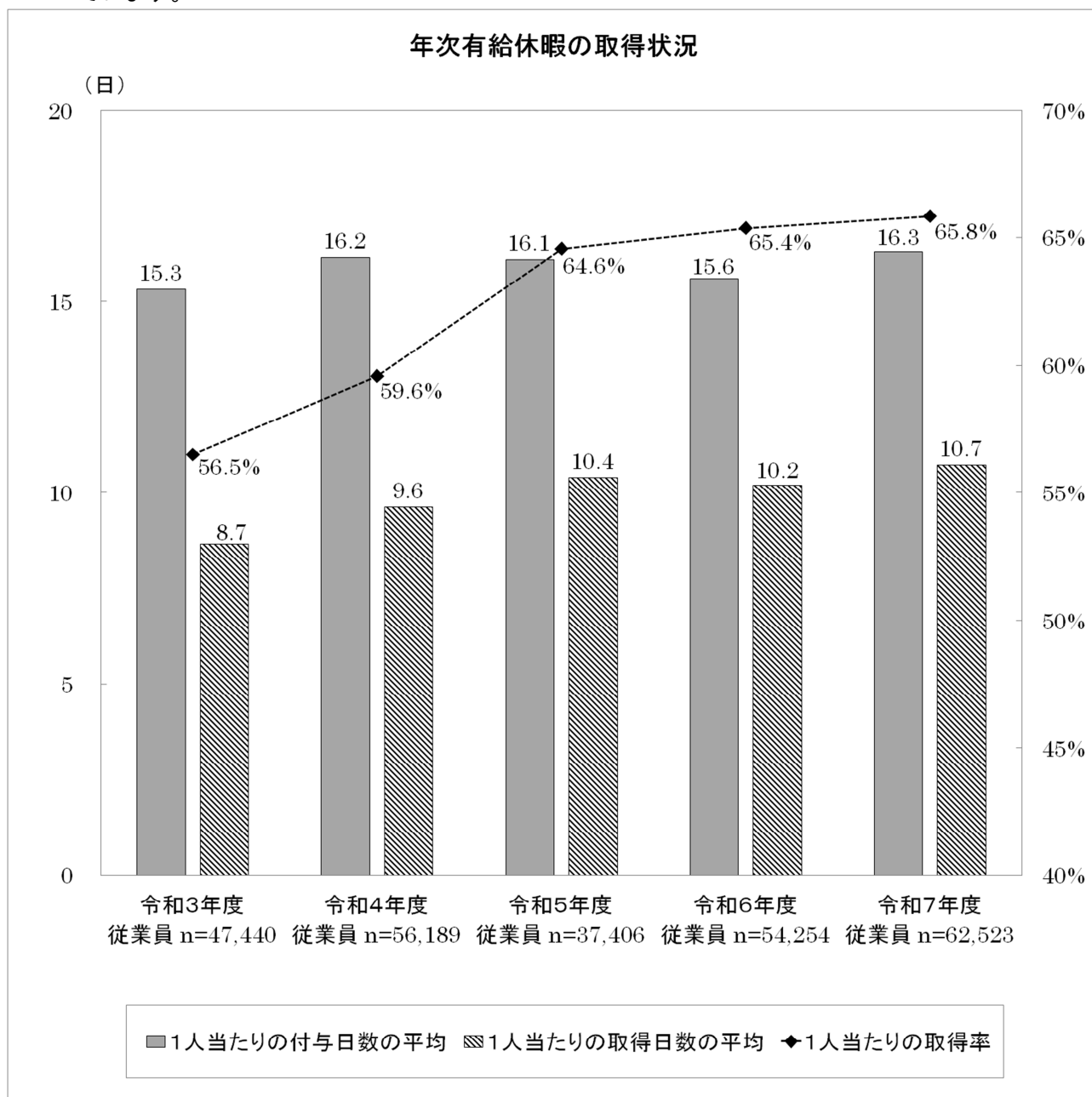


Ⅲ 働き方改革

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10.7日となっており、取得率は65.8%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6. 1. 1～R6. 12. 31 又は R6. 4. 1～R7. 3. 31 までの実績）

2 働き方改革の取組

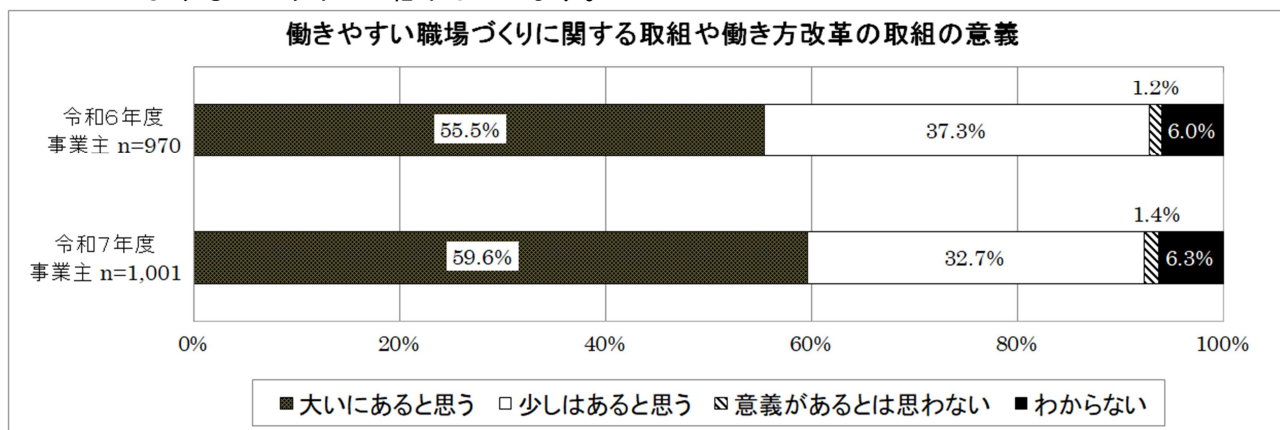
※ 「働き方改革」について

「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

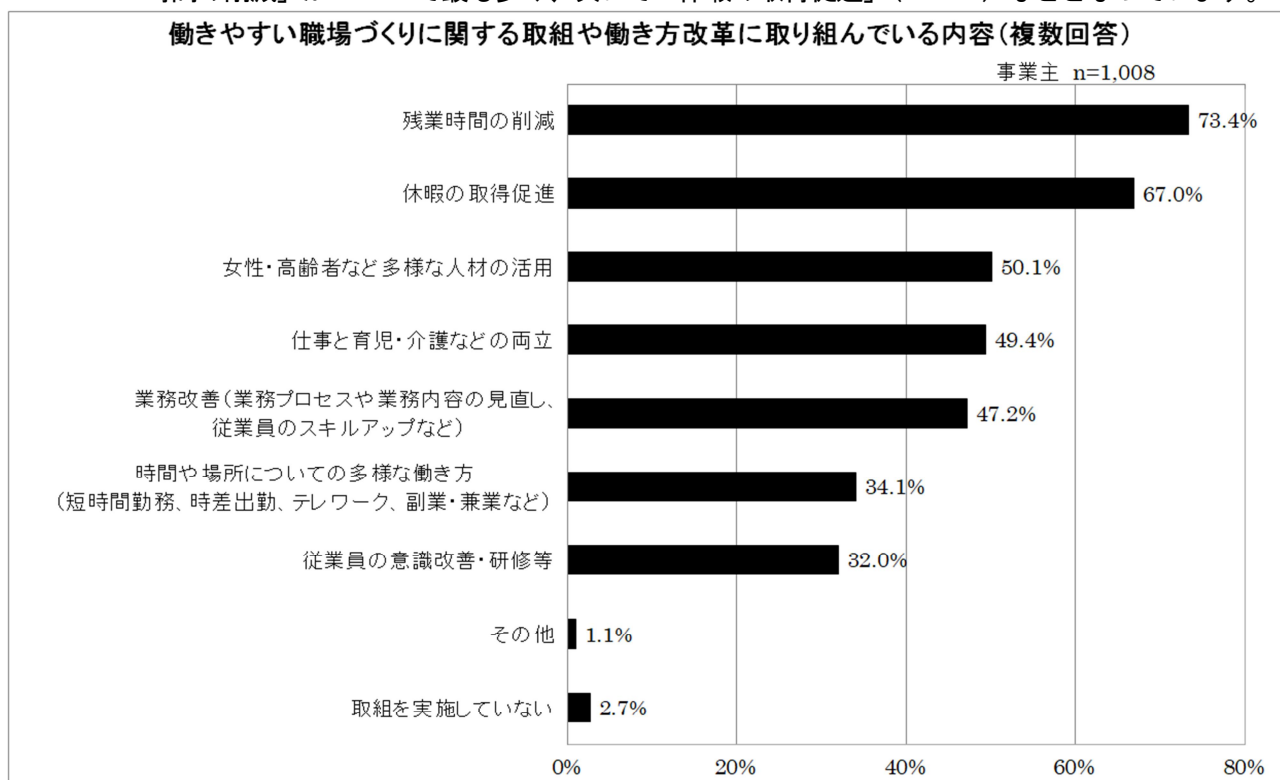
ア 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の意義

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」(59.6%)「少しはあると思う」(32.7%)と回答した事業主が92.3%で、前年度(92.8%)よりも0.5ポイント低下しています。



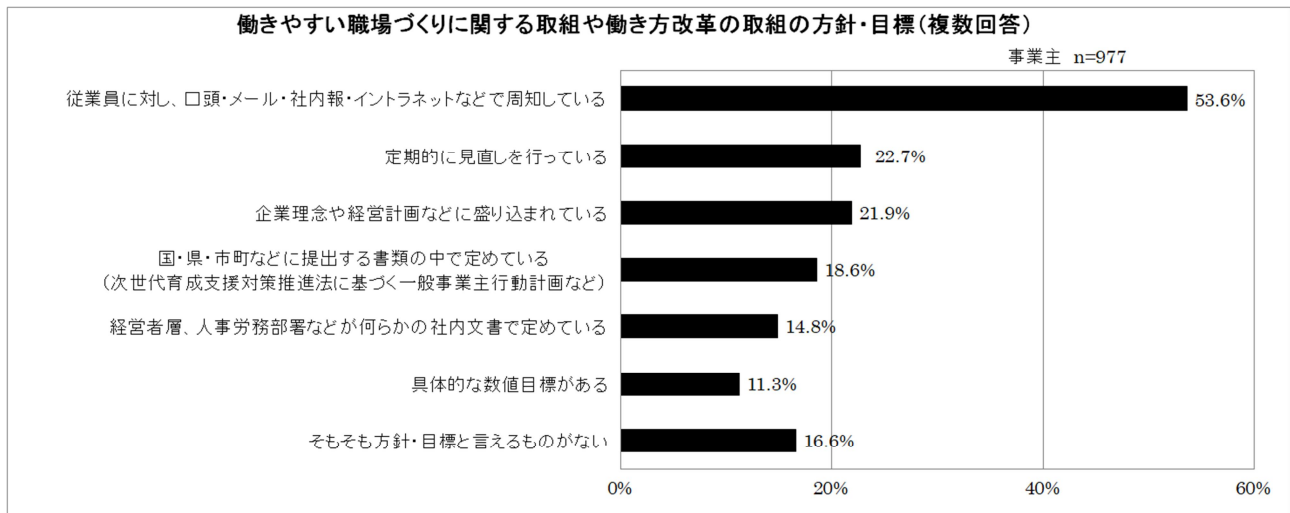
イ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革に取り組んでいる内容

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73.4%で最も多く、次いで「休暇の取得促進」(67.0%)などとなっています。



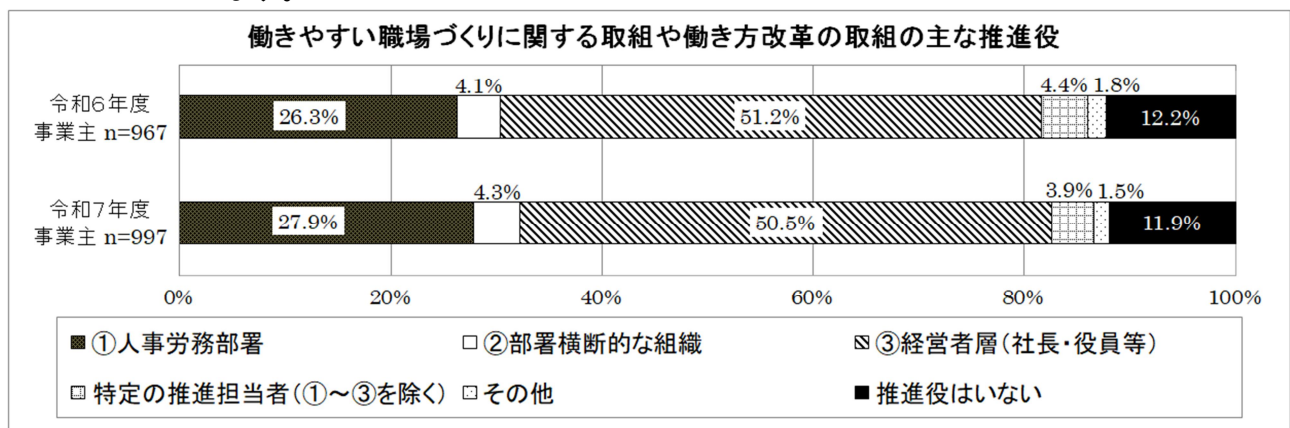
ウ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の方針・目標

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53.6%で最も多く、次いで「定期的に見直しを行っている」(22.7%) 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50.5%で最も多く、次いで「①人事労務部署」(27.9%) 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64.8%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(25.4%) などとなっています。

