

宮崎県特定事業主行動計画の実施状況及び宮崎県における女性の活躍状況の公表

(令和4年7月)
人事課行政改革推進室

宮崎県では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「宮崎県特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、宮崎県における女性の活躍状況を公表します。

《 女性に対する職業生活における機会の提供に関する実績 》

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職員のまとめ		R2年度	R3年度
正規職員	知事部局等	35.2%	36.4%
	病院局	55.0%	49.6%
会計年度任用職員	知事部局等	54.0%	56.2%

※知事部局等とは、知事部局、県議会事務局、選挙管理委員会、監査事務局、人事委員会、海区漁業調整委員会を指す。

(2) 職員に占める女性職員の割合

職員のまとめ		R3. 4. 1時点	R4. 4. 1時点
正規職員及び 再任用職員	知事部局	26.8%	27.8%
	企業局	7.1%	6.3%
	病院局	69.8%	69.9%

(3) 管理職に占める女性職員の割合・副主幹級以上の職員に占める女性職員の割合（正規職員）

職員のまとめ		R3. 4. 1時点	R4. 4. 1時点
管理職	知事部局	7.0%	8.5%
	企業局	0.0%	0.0%
	病院局	19.2%	18.5%
副主幹級以上	知事部局	16.0%	17.5%
	企業局	6.3%	6.5%
	病院局	55.7%	50.1%

◆ 行動計画における数値目標の進捗状況（知事部局）

	目標(R6年度)	参考 元年度実績 (R2.4.1 時点)	R2年度実績 (R3.4.1 時点)	R3年度実績 (R4.4.1 時点)
副主幹級以上の 女性職員の割合	17.5%	15.1%	16.0%	17.5%

(4) 機会の提供に資する制度の概要及び行動計画に基づく具体的な取組内容

【職員の勤務環境に関するもの】

◆ 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ・ 企画・管理部門をはじめとする幅広い主要なポストや幹部等ポストに、女性職員を積極的に配置した。
- ・ 若手女性職員を長期派遣研修等に派遣し、キャリア形成を積極的に推進した。
- ・ 子育て世代の女性職員が安心して働けるよう、県立三病院に院内保育施設を設置している。
- ・ 病院局に職員相談室を設け、職場での悩みや不安に対して対応するため、職員の相談に応じる体制をとった。

《 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績 》

(1) 男女別の育児休業取得率（正規職員）

職員のまとまり		R2年度	R3年度
男性	知事部局	17.6%	26.3%
	企業局	0.0%	66.7%
	病院局	13.8%	23.5%
女性	知事部局	100.0%	100.0%
	企業局	100.0%	100.0%
	病院局	100.0%	100.0%

◆ 行動計画における数値目標の進捗状況（知事部局）

	目標(R6年度)	参考 R元年度実績	R2年度実績	R3年度実績
男性の育児休業取得率	20.0%	17.4%	17.6%	26.3%

(2) 男性の配偶者出産休暇取得率（正規職員）

職員のまとまり	R2年度	R3年度
知事部局	86.2%	88.9%
企業局	100.0%	100.0%
病院局	48.3%	70.6%

(3) 男性の育児参加休暇取得率（正規職員）

職員のまとまり	R2年度	R3年度
知事部局	83.3%	89.9%
企業局	100.0%	66.7%
病院局	34.5%	26.5%

◆ 行動計画における数値目標の進捗状況（知事部局）

	目標(R6年度)	参考 R元年度実績	R2年度実績	R3年度実績
男性の育児参加休暇取得率	100.0%	75.2%	83.3%	89.9%

(4) 年次休暇取得日数

職員のまとまり	R2年度実績 (R元年暦年)	R3年度実績(R2年暦年)
知事部局	12.7 日	12.2 日
企業局	16.5 日	15.9 日
病院局	8.7 日	9.4 日

◆ 行動計画における数値目標の進捗状況 (知事部局)

職員のまとまり	目標(R6年度)	参考 R元年度実績 ※知事部局等 (H30年暦年)	R2年度実績 (R元年暦年)	R3年度実績 (R2年暦年)
年次休暇取得日数	16 日	12.7 日	12.7 日	12.2 日

(5) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要及び行動計画に基づく具体的な取組内容

【職員の勤務環境に関するもの】

◆ 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、妊娠中の職員に対する超過勤務の命令については、本人の体調等に十分配慮した。
- ・ つわり等の体調不良の際に横になれる休憩スペースを、必要な職員が利用できるよう周知を図った。
- ・ 妊娠、出産、育児に関するハラスメント防止のため、研修等で周知し、意識啓発を図った。

◆ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・ 子育てマイプランの作成による計画的な育児休業等の取得を促進した。
- ・ 育児に係る休暇制度等や手続について、各所属長や職員へ周知徹底を図った。
- ・ 配偶者の妊娠又は出産が判明した職員のいる所属に対し、当該職員が休暇制度を活用するよう個別に呼び掛けを行った。

◆ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 新規採用職員の前倒し採用を行い、育児休業等取得者の代替職員として配置することで職員が安心して育児休業等を取得できる環境を整備した。

◆ 業務の効率化による勤務時間縮減

- ・ RPAやAI・OCR等ICTの更なる活用を進めるため研修を実施するとともに、対象業務を拡充し、公務能率の向上を図った。
- ・ AIによる議事録作成支援システムを導入し、活用を促進した。

◆ 休暇の取得の促進

- ・ 休暇計画表の作成や所属長からの声かけ等により休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んだ。
- ・ 5月のGW前、7月～10月の夏季休暇前、12月～1月の年末年始休暇前に、年休取得促進のチラシを作成し、各所属にて周知を依頼するなど、休暇取得の促進を図った。

◆ テレワーク等の柔軟な働き方の検討

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進及び感染症拡大防止のため、サテライトオフィスの利用促進や在宅勤務のトライアルを実施するほか、テレワーク等の働き方に必要な環境整備を推進した。

【その他の次世代育成支援対策に関する事項】

◆ 子どもとふれあう機会の充実

- 時差出勤の対象期間を拡充するほか、部長等幹部職員のメッセージを放送し、子どもとのふれあいや地域活動へ参加を促進した。
- ◆ ワーク・ライフ・バランスの推進
 - 定時退庁日に幹部職員のメッセージを放送して定時退庁を促すなど、勤務時間や働き方に関する職員の意識改革を図った。
 - ワーク・ライフ・バランスの推進及び感染症の拡大防止のため、計5パターン（早出・遅出・通常勤務）の出勤時間を設定した時差出勤を実施することにより、時差出勤の積極的な活用を図った。時差出勤利用者については、原則定時退庁することとし、定時退庁を意識した業務効率化に取り組んだ。
 - 庁内「働き方改革」推進会議及び各部局のワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置し、現場の声も取り入れながら、ワーク・ライフ・バランスの推進等について全庁的に取り組んだ。