

# 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3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

職員のまとめり		R元年度	R2年度
正規職員	知事部局等	30.1%	35.2%
	病院局	53.3%	55.0%
会計年度任用職員	知事部局等 (臨時的任用職員)	99.1%	54.0%

※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

職員のまとめり		R2. 4. 1時点	R3. 4. 1時点
正規職員及び 再任用職員	知事部局	26.3%	26.8%
	企業局	4.9%	7.1%
	病院局	69.6%	69.8%

### (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）

職員のまとめり		R2. 4. 1時点	R3. 4. 1時点
管理職	知事部局	6.1%	7.0%
	企業局	0.0%	0.0%
	病院局	17.9%	19.2%
副主幹級以上	知事部局	15.1%	16.0%
	企業局	2.2%	6.3%
	病院局	55.3%	55.7%

### ◆ 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 H30年度実績 (H31.4.1 時点)	参考 元年度実績 (R2.4.1 時点)	R2年度実績 (R3.4.1 時点)
副主幹級以上の 女性職員の割合	17.5%	14.1%	15.1%	16.0%

(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。

《 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）

職員のまとめり		R元年度	R2年度
男性	知事部局	17.4%	17.6%
	企業局	0.0%	0.0%
	病院局	28.6%	13.8%
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 H30年度実績	参考 R元年度実績	R2年度実績
男性の 育児休業取得率	20.0%	9.8%	17.4%	17.6%

(2) 男性の配偶者出産休暇取得率（正規職員）

職員のまとめり	R元年度	R2年度
知事部局	87.2%	86.2%
企業局	100.0%	100.0%
病院局	54.3%	48.3%

(3) 男性の育児参加休暇取得率（正規職員）

職員のまとめり	R元年度	R2年度
知事部局	75.2%	83.3%
企業局	100.0%	100.0%
病院局	11.4%	34.5%

◆ 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 H30年度 実績	参考 R元年度 実績	R2年度実績
男性の育児参加休暇取得率	100.0%	60.9%	75.2%	83.3%

(4) 年次休暇取得日数

職員のまとまり	R元年度実績（H30年）	R2年度実績（R元年）
知事部局	12.7 日	12.7 日
企業局	14.8 日	16.5 日
病院局	9.3 日	8.7 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 H30年度実績	参考 R元年度実績	R2年度実績
		（H29年）	（H30年）	（R元年）
年次休暇取得日数	16 日	12.2 日	12.7 日	12.7 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
  - ・ つわり等の体調不良の際に横になれる休憩スペースを設置し、必要な職員が利用できるよう周知を図った。
  - ・ 妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント防止のため、研修等で積極的に周知し、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。
- ◆ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
  - ・ 育児休業等の制度や手続きについて周知を図り、子育てマイプランの作成や必要に応じた業務分担の見直しなどを行った。
- ◆ 超過勤務の縮減
  - ・ 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。
- ◆ テレワーク等の柔軟な働き方の検討
  - ・ サテライトオフィスの利用促進のほか、在宅勤務のトライアルを実施し、柔軟な働き方の検討を進めた。
  - ・ リモートアクセスに加え、新たなコミュニケーションツールを導入し、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・バランスの推進に加え感染症の拡大防止のため、時差出勤の実施期間を延長（R2.5月～R3.3月）するとともに、勤務パターンを拡大（早出・遅出・通常勤務の5パターン）することにより、時差出勤の積極的な活用を図った。

- 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。