

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6年8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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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項及び次世代育成支援対策推進法第19条第5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

職員のまとまり		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
正規職員	知事部局等	35.2%	36.4%	38.7%	39.2%
	病院局	55.0%	49.6%	57.0%	55.6%
会計年度任用職員	知事部局等	54.0%	56.2%	56.5%	54.7%

※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

職員のまとまり		R3. 4. 1時点	R4. 4. 1時点	R5. 4. 1時点	R6. 4. 1時点
正規職員及び 再任用職員	知事部局	26.8%	27.8%	29.1%	29.7%
	企業局	7.1%	6.3%	5.6%	5.6%
	病院局	69.8%	69.9%	69.2%	69.7%

(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）

職員のまとまり		R3. 4. 1時点	R4. 4. 1時点	R5. 4. 1時点	R6. 4. 1時点
管理職	知事部局	7.0%	8.5%	9.2%	10.0%
	企業局	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	病院局	19.2%	18.5%	25.9%	26.9%
副主幹級以上	知事部局	16.0%	17.5%	19.1%	19.7%
	企業局	6.3%	6.5%	5.3%	3.8%
	病院局	55.7%	50.1%	49.5%	48.8%

◆ 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 (R2.4.1 時点)	R2年度 (R3.4.1 時点)	R3年度 (R4.4.1 時点)	R4年度 (R5.4.1 時点)	R5年度 (R6.4.1 時点)
副主幹級以上の 女性職員の割合	17.5%	15.1%	16.0%	17.5%	19.1%	19.7%

(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。
- ・ 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確保している。

《 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	R4年度	R5年度
男性	知事部局	17.6%	26.3%	44.0%	52.9%
	企業局	0.0%	66.7%	66.7%	62.5%
	病院局	13.8%	23.5%	32.0%	42.6%
女性	知事部局	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	企業局	100.0%	100.0%	100.0%	—(※1)
	病院局	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1：企業局の女性職員については、対象者なし。

◆ 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	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
男性の 育児休業取得率	20.0%	17.4%	17.6%	26.3%	44.0%	52.9%

(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	R4年度	R5年度
知事部局	86.2%	88.9%	92.3%	88.5%
企業局	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
病院局	48.3%	70.6%	76.0%	66.0%

(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	R4年度	R5年度
知事部局	83.3%	89.9%	87.9%	87.9%
企業局	100.0%	66.7%	50.0%	87.5%
病院局	34.5%	26.5%	36.0%	63.8%

◆ 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	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
男性の育児参加休暇取得率	100.0%	75.2%	83.3%	89.9%	87.9%	87.9%

(4) 年次休暇取得日数

職員のまとまり	R2年度 (R2年暦年)	R3年度 (R3年暦年)	R4年度 (R4年暦年)	R5年度 (R5年暦年)
知事部局	12.2 日	12.8 日	12.1 日	14.4 日
企業局(※2)	15.9 日	15.4 日	13.1 日	17.0 日
病院局	9.4 日	9.2 日	9.2 日	10.6 日

※2：企業局について、R2～4年度実績は毎年4月～3月の期間で算出、R5年度実績はR4年1～12月の期間で算出。

◆ 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 ※知事部局等 (R元年暦年)	R2年度 (R2年暦年)	R3年度 (R3年暦年)	R4年度 (R4年暦年)	R5年度 (R5年暦年)
年次休暇取得日数	16 日	12.7 日	12.2 日	12.8 日	12.1 日	14.4 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、チラシの配布や研修の実施等により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。
- ・ 育児休業中の手当金・給付金のシミュレーションや、休業等利用可能期間のチェックシート及び手続きチェックリストについて、職員へ周知した。

◆ 業務の効率化による勤務時間縮減

- ・ ワーク・ライフ・バランス推進のため、計5パターンの出勤時間を設定した時差出勤を実施した。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。
- ・ 各所属の時間外勤務の状況を毎月把握し、公務能率の向上・長時間勤務の是正を促した。
- ・ 病院局においても、在庁時間や時間外勤務の状況を正確に把握し、時間外勤務の要因や傾向を分析すること等を目的として、新たな勤怠管理システムを導入した。

◆ 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。
 - 休暇を取得しやすい環境づくりのため、生理休暇の名称をライフサポート休暇に変更した。
 - 計画的な休暇取得のための職場環境を整備することを目的に、病院局独自の恒久的な取組として、夏季休暇の取得可能期間を1か月延長し、11月末まで取得可能とした。
- ◆ テレワーク等の柔軟な働き方の検討
- ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、在宅勤務を試行段階から本格実施へ移行したほか、サテライトオフィスの利用を促進するなど、多様な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
- 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（再掲）。
 - 仕事と家庭の両立等に関する悩みを相談できる県庁職員ワーク・ライフ・バランス推進サポート制度の活用促進を行った。
 - 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。
 - クールビズ期間以外（11月～4月）の期間について、職員の職務能率の向上等を目的として、業務中に上着及びネクタイを着用しない選択をすることを可能とした。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：宮崎県（知事部局等）

1. 全職員に係る情報

職員区分		男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員		86.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	会計年度任用職員	92.2%
	会計年度任用職員以外	100.8%
全職員	会計年度職員含む	77.8%
	会計年度任用職員除く	88.1%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	98.3%
本庁課長相当職	101.8%
本庁課長補佐相当職	97.8%
本庁係長相当職	94.5%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	93.8%
31～35年	95.0%
26～30年	93.8%
21～25年	94.4%
16～20年	91.0%
11～15年	91.6%
6～10年	92.2%
1～5年	93.1%

【説明欄】

- ・任期の定めのない常勤職員について、扶養手当の受給者に占める男性の割合は92%、住居手当の受給者に占める男性の割合は69%となっている。
- ・会計年度任用職員の報酬額は、職務内容及び経験年数に応じて決まるものであることから、それらの違いによって差異が生じるものである。
- ・任期の定めのない常勤職員以外について、常勤職員の勤務時間・日数を基準とし、それよりも短い場合には、その勤務時間・日数に応じて職員数を換算している。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。
* 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。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：宮崎県（企業局）

1. 全職員に係る情報

職員区分		男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員		77.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	会計年度任用職員	105.3%
	会計年度任用職員以外	—
全職員	会計年度任用職員含む	61.6%
	会計年度任用職員除く	79.3%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	—
本庁係長相当職	85.8%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	—
26～30年	91.4%
21～25年	71.9%
16～20年	100.0%
11～15年	—
6～10年	—
1～5年	87.7%

【説明欄】

- ・任期の定めのない常勤職員以外について、常勤職員の勤務時間・日数を基準とし、それよりも短い場合には、その勤務時間・日数に応じて職員数を換算している。
- ・1. の任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち、会計年度任用職員以外の区分には女性の職員がいないため「—」と記載している。
- ・2. (1) 役職段階別の「本庁係長相当職」以外の段階及び(2) 勤続年数別の36年以上、31～35年、11～15年、6～10年の区分には女性の職員がいないため「—」と記載している。
- ・任期の定めのない常勤職員について、扶養手当及び住居手当の受給者に占める男性の割合はともに94%となっている。
- ・会計年度任用職員の報酬額は、職務内容及び経験年数に応じて決まるものであることから、それらの違いによって差異が生じるものである。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：宮崎県（病院局）

1. 全職員に係る情報

職員区分		男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員		61.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	会計年度任用職員	55.1%
	会計年度任用職員以外	52.9%
全職員	会計年度職員含む	56.2%
	会計年度任用職員除く	73.2%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	60.5%
本庁課長補佐相当職	82.8%
本庁係長相当職	74.7%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	100.0%
31～35年	83.4%
26～30年	82.5%
21～25年	66.7%
16～20年	54.9%
11～15年	68.4%
6～10年	64.4%
1～5年	50.1%

【説明欄】

- ・県立病院の任期の定めのない常勤職員については、医師や看護師など職種ごとに適用する給料表が異なり、職種毎の人数や性別の構成、勤続年数に偏りがあることから差異が生じるもの。
- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員の大部分を占める会計年度任用職員の報酬額は、医師や看護師など、職務内容及び経験年数に応じて決まるものであるため、差異が生じるもの。
- ・「本庁部局長・次長相当職」については、全て男性であることから差異を算出できない。
- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員については、常勤職員の勤務時間・日数を基準とし、それよりも短い場合には、その勤務時間・日数に応じて職員数を換算している。(任期が1月未満の者は算定から除外)

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。