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８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。）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 》

⑴ 採用した職員に占める女性職員の割合

職員のまとまり		R7年度
正規職員	知事部局等	43.0%
	病院局	56.0%
会計年度任用職員	知事部局等	57.8%

※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。

⑵ 職員に占める女性職員の割合

職員のまとまり		R8.4.1 時点
正規職員及び再任用職員	知事部局	32.2%
	企業局	8.3%
	病院局	69.6%

⑶ 管理職に占める女性職員の割合

職員のまとまり		R8.4.1 時点
管理職	知事部局	13.6%
	企業局	0.0%
	病院局	15.4%

⑷ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（正規職員）

職員のまとまり		R8.4.1 時点
本庁部局長・次長相当職	知事部局	10.5%
	企業局	0.0%
	病院局	0.0%
本庁課長相当職	知事部局	7.7%
	企業局	0.0%
	病院局	14.6%
本庁課長補佐相当職	知事部局	13.8%
	企業局	3.6%
	病院局	31.8%
本庁係長相当職	知事部局	23.9%
	企業局	11.6%
	病院局	73.6%

◆ 行動計画における数値目標の進捗状況（知事部局）

	目標（R8年度）	参考 5年度（R6.4.1 時点）	R7年度（R8.4.1 時点）
副主幹級以上の女性職員の割合	20.0%	19.7%	22.5%

⑸ 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 》

⑴ 男女別の育児休業取得率（正規職員）

職員のまとまり		R7年度
男性	知事部局	84.5%
	企業局	80.0%
	病院局	73.3%
女性	知事部局	100.0%
	企業局	−（※1）
	病院局	100.0%

※1：企業局の女性職員については、対象者なし。

⑵ 男女別の育児休業取得率（会計年度任用職員）

職員のまとまり		R7年度
男性	知事部局	0.0%
	企業局	−（※2）
	病院局	50.0%
女性	知事部局	100.0%
	企業局	−（※2）
	病院局	100.0%

※2：企業局の職員については、対象者なし。

⑶ 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（正規職員）

区分	職員のまとまり		R7年度
1週間未満	男性	知事部局	0.0%
		企業局	25.0%
		病院局	9.1%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※3）
		病院局	0.0%
1週間以上 2週間未満	男性	知事部局	4.6%
		企業局	0.0%
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※3）
		病院局	1.7%
2週間以上 1か月以下	男性	知事部局	48.3%
		企業局	25.0%
		病院局	36.4%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※3）
		病院局	0.0%
1月超3月以下	男性	知事部局	33.3%
		企業局	25.0%
		病院局	40.1%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※3）
		病院局	0.0%

区分	職員のまとまり		R7年度
3月超6月以下	男性	知事部局	9.2%
		企業局	0.0%
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	2.1%
		企業局	−（※3）
		病院局	1.7%
6月超9月以下	男性	知事部局	4.6%
		企業局	25.0%
		病院局	4.5%
	女性	知事部局	5.2%
		企業局	−（※3）
		病院局	8.3%
９月超 １２月以下	男性	知事部局	0.0%
		企業局	0.0%
		病院局	9.1%
	女性	知事部局	42.7%
		企業局	−（※3）
		病院局	46.7%
12月超 24月以下	男性	知事部局	0.0%
		企業局	0.0%
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	37.5%
		企業局	−（※3）
		病院局	36.7%
24月超	男性	知事部局	0.0%
		企業局	0.0%
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	12.5%
		企業局	−（※3）
		病院局	5.0%

※3：企業局の女性職員については、対象者なし。

⑷ 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（会計年度任用職員）

区分	職員のまとまり		R7年度
１週間未満	男性	知事部局	−（※4）
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
１週間以上 ２週間未満	男性	知事部局	−（※4）
		企業局	−（※4）
		病院局	100.0%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
２週間以上 １か月以下	男性	知事部局	−（※4）
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
１月超３月以下	男性	知事部局	−（※4）
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	66.7%
		企業局	−（※4）
		病院局	33.3%
３月超６月以下	男性	知事部局	−（※4）
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※4）
		病院局	33.3%
６月超９月以下	男性	知事部局	−（※4）
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	33.3%
		企業局	−（※4）
		病院局	33.3%

区分	職員のまとまり		R7年度
９月超 １２月以下	男性	知事部局	−（※4）
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%
	女性	知事部局	0.0%
		企業局	−（※4）
		病院局	0.0%

※4：知事部局の男性職員及び企業局の職員については、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 （R8年度）	参考　R5年度	R7年度
２週間以上の男性の 育児休業取得率	75.0%	41.2%	81.4%

⑸　男性の配偶者出産休暇取得率（正規職員）

職員のまとまり	R7年度
知事部局	90.7%
企業局	100.0%
病院局	76.7%

⑹　男性の育児参加休暇取得率（正規職員）

職員のまとまり	R7年度
知事部局	83.5%
企業局	80.0%
病院局	63.3%

⑺　年次休暇取得日数

職員のまとまり	R7年度 （R7年暦年）
知事部局	13.9 日
企業局	17.2 日
病院局	11.3 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（R8年度）	参考　R５年度 ※知事部局等 （R5年暦年）	R7年度 （R7年暦年）
年次休暇取得日数	16 日	14.4 日	13.9 日

⑻ 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	職員のまとまり	R7年度
内部部局等（本庁）	知事部局	12.4 時間／月
	企業局	14.5 時間／月
	病院局	24.2 時間／月
内部部局等以外（本庁以外、いわゆる出先機関）	知事部局	8.8 時間／月
	企業局	21.1 時間／月
	病院局	17.2 時間／月

⑼ 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。
- 若手職員向けに「男性の育休取得応援セミナー」を開催する等、子育てに関する各種制度の周知を図った。

◆ 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。
- 人事管理担当者向けの研修を実施し、育児に係る休暇制度等を説明し、各所属における積極的な取得促進を依頼した。
- 育児休業等の支援制度を適切に運用するとともに、「子育てマイプラン」を活用した所属による面談を実施した。

◆ 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、勤怠管理システムを導入している。

◆ 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。
- 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ている。

◆ 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、在宅勤務等の多様な働き方を推進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。
- 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。