

# 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2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いたします。

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いたします。

## 《 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		H30年度	R元年度
正規職員	知事部局等	46.8%	30.1%
	病院局	58.8%	53.3%
臨時的任用職員	知事部局等	99.6%	99.1%

### (2) 職員に占める女性職員の割合

職員のまとめり		H31. 4. 1時点	R2. 4. 1時点
正規職員及び 再任用職員	知事部局等	25.7%	26.3%
	企業局	5.9%	4.9%
	病院局	70.1%	69.6%

### (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		H31. 4. 1時点	R2. 4. 1時点
管理職	知事部局	6.5%	6.1%
	企業局	0.0%	0.0%
	病院局	15.0%	17.9%
副主幹級以上	知事部局	14.1%	15.1%
	企業局	0.8%	2.2%
	病院局	48.2%	55.3%

### ◆ 行動計画における数値目標の進捗状況（知事部局）

	目標(R元年度)	H27年度実績 (H28.4.1時点)	H28年度実績 (H29.4.1時点)	H29年度実績 (H30.4.1時点)	H30年度実績 (H31.4.1時点)	R元年度実績 (R2.4.1時点)
副主幹級以上の 女性職員の割合	15.0%	11.2%	11.4%	12.7%	14.1%	15.1%

※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。

(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

- 女性職員を対象とした研修や座談会を開催し、仕事のキャリアやライフステージに応じた働き方等についての意識啓発を行うとともに、意見交換を通じてニーズに即した働きやすい職場づくりに取り組んだ。
- 出産・育児に関する手続きや「女性職員サポート制度」などの支援制度等について随時情報提供を行った。

《 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）

職員のまとめり		H30年度	R元年度
男性	知事部局等	9.8%	17.4%
	企業局	0.0%	0.0%
	病院局	12.9%	28.6%
女性	知事部局等	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(R元年度)	H27年度実績	H28年度実績	H29年度実績	H30年度実績	R元年度実績
男性の育児休業取得率	13.0%	3.0%	3.9%	8.5%	9.8%	17.4%
女性の育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(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	H30年度	R元年度
知事部局等	75.0%	87.2%
企業局	100.0%	100.0%
病院局	41.9%	54.3%

(3) 男性の育児参加休暇取得率（正規職員）

職員のまとめり	H30年度	R元年度
知事部局等	60.9%	75.2%
企業局	60.0%	100.0%
病院局	6.5%	11.4%

◆ 行動計画における数値目標の進捗状況（知事部局等）

	目標(R元年度)	H27年度実績	H28年度実績	H29年度実績	H30年度実績	R元年度実績
男性の育児参加休暇取得率	100.0%	—	74.3%	72.4%	60.9%	75.2%

(4) 年次休暇取得日数

職員のまとめり	H30年度実績 (H29年)	R元年度実績 (H30年)
知事部局等	12.2 日	12.7 日
企業局	14.3 日	14.8 日
病院局	9.2 日	9.3 日

◆ 行動計画における数値目標の進捗状況 (知事部局等)

職員のまとめり	目標 (R元年度)	H27年度実績 (H26年)	H28年度実績 (H27年)	H29年度実績 (H28年)	H30年度実績 (H29年)	R元年度実績 (H30年)
年次休暇取得日数	15 日	11.4 日	11.4 日	11.5 日	12.2 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
  - ・ 妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント防止を加えた「ハラスメントの防止等に関する要綱」について、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
  - ・ 男性職員の育児休業についての意見交換会を実施し、育児休業取得経験者のパネルディスカッションやアドバイス等により、意識改革や取得促進を図った。
- ◆ 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。
  - ・ 「リモートアクセス」の利用促進や復帰前の打ち合わせを行うなど、安心して職場復帰できる環境の充実を図った。
- ◆ 超過勤務の縮減
  - ・ 公務能率を向上させるため、RPA や OCR 等 ICT の活用による業務効率化の検証や、AI を活用した議事録作成支援システムの試行を実施した。
- ◆ 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。
- ◆ テレワーク等の多様な働き方の検討
  - ・ 「リモートアクセス」や「サテライトオフィス」の利用促進など、多様な働き方を推進した。

【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
  - ・ こども参観日を実施し、職員と子どもが職場内でふれあう機会をつくった。
- ◆ 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、勤務時間に関する職員の意識改革を推進した。
  - ・ 「夏季の朝型勤務」(30分又は1時間の前倒し勤務)の実施期間を拡大(5月～10月)し、早期退庁で時間を有効活用するところで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図った。
  - ・ 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。