

女性の職業選択に資する情報について

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）第 21 条の規定に基づき、女性の職業選択に資する宇都宮市職員の情報を公表します。

《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(令和 5 年 4 月 2 日から令和 6 年 4 月 1 日までの採用)

	事務職	技術職	消防職
採用者数	84 人	26 人	18 人
女性採用者数	37 人	17 人	2 人
女性割合	44. 0%	65. 4%	11. 1%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合(令和 5 年度)

	事務職	技術職	消防職
受験者数	695 人	82 人	165 人
女性受験者数	310 人	45 人	10 人
女性割合	44. 6%	54. 9%	6. 1%

(3) 職員に占める女性職員の割合(令和 6 年 4 月 1 日時点)

	事務職	技術職	技能労務職	消防職
職員数	2, 074 人	684 人	74 人	466 人
女性職員数	859 人	198 人	10 人	13 人
女性割合	41. 4%	28. 9%	13. 5%	2. 8%

(4) 管理的地位にある職員に占める女性の割合(令和 6 年 4 月 1 日時点)

	行政職	消防職
管理職数	227 人	23 人
女性管理職数	35 人	0 人
女性割合	15. 4%	0%

※ 行政職は、事務職と技術職をさす。

※ 管理職は、部長級、次長級、課長級をさす。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性の割合(令和 6 年 4 月 1 日時点)

【行政職】

	部次長級	課長級	課長補佐級	係長級	総括	専任
職員数	55 人	172 人	145 人	333 人	242 人	165 人
女性職員数	6 人	29 人	24 人	85 人	72 人	104 人
女性割合	10. 9%	16. 9%	16. 6%	25. 5%	29. 8%	63. 0%

【消防職】

	消防正監	消防監	消防司令長	消防司令	消防司令補
職員数	1 人	6 人	16 人	59 人	102 人
女性職員数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
女性割合	0%	0%	0%	0%	0%

(6) 採用した職員に占める中途採用者の男女別の割合(令和5年4月2日から令和6年4月1日までの採用)

	事務職		技術職		消防職	
	男	女	男	女	男	女
採用者数	47 人	37 人	9 人	17 人	16 人	2 人
中途採用者数	12 人	3 人	8 人	8 人	0 人	1 人
中途採用者割合	25. 5%	8. 1%	88. 9%	47. 1%	0. 0%	50. 0%

(7) 機会の提供に資する制度の概要

ア セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ ハラスメント等を発生させないための基本的な心構えや、ハラスメントになり得る言動、ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項等をまとめた指針（ガイドライン）を策定し、全職員に周知するとともに、ハラスメント・セルフチェックシートの活用を促した。
- ・ ハラスメント全般の相談に対応する窓口を設置し、全職員に周知した。
- ・ ハラスメントがもたらす経営リスクを理解し、未然に防ぐ回避法やハラスメントが起こってしまった時の対処法を学ぶため、全職員を対象とした「ハラスメント防止研修」を実施するとともに、新任係長級職員及び新任課長級職員に対しては、弁護士による「ハラスメント防止研修」も併せて実施した。

イ 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・ キャリア意識の醸成のほか、リーダーシップの取り方やマネジメントの基礎知識など、管理監督職に求められるスキルの早期習得を図るため、管理監督者になる前の職位（キャリア複線化前）である主任級の昇任1年目の職員を対象に「キャリア・アップ研修」を実施した。
- ・ 階層別にキャリア意識の醸成を図る「キャリア・デザイン研修」や外部機関（国際文化アカデミー、自治大学校等）が主催する研修への女性職員の派遣を実施した。

《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) 男女別の平均した継続勤務年数（令和 6 年 4 月 1 日時点）

男	女
18.1 年	15.7 年

(2) 10 年度前に採用した職員の男女別の継続任用割合（令和 6 年 4 月 1 日時点）

	男	女
採用者数	68 人	29 人
継続任用者数	58 人	27 人
継続任用割合	85.3%	93.1%

(3) 男女別の育児休業取得割合（令和 5 年度）

	事務職		技術職		技能労務職		消防職	
	男	女	男	女	男	女	男	女
対象者数	47 人	40 人	10 人	7 人	0 人	0 人	19 人	1 人
取得者数	37 人	40 人	9 人	7 人	-	-	5 人	1 人
取得割合	78.7%	100%	90.0%	100%	-	-	26.3%	100%

※ 取得割合＝令和 5 年度中に育児休業を取得した職員数/令和 5 年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数×100

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得割合（令和 5 年度）

	事務職	技術職	技能労務職	消防職
対象者数	47 人	10 人	0 人	19 人
取得者数	42 人	10 人	-	18 人
取得割合	89.4%	100.0%	-	94.7%

※ 取得割合＝令和 5 年度中に配偶者出産休暇等を取得した職員数/令和 5 年度中に新たに配偶者出産休暇等が取得可能となった職員数×100

(5) 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間（令和 5 年度）

超過勤務時間	14.6 時間
--------	---------

(6) 職員一人当たりの年次休暇の取得割合（令和 5 年度）

平均取得日数	16.0 日
取得割合	80.0%

※ 取得割合＝平均取得日数/年次休暇付与日数 20 日（繰越分除く。）×100

(7) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- 各部局へのモバイルルータの配備により，自宅から庁内LANにアクセスできる環境（VPN）の拡充のほか，職員が職場にいなくても職員間で迅速なコミュニケーションが図れるチャットツールの導入など，在宅勤務を実施できる体制の整備に取り組んだ。
- 各部局へのタブレット端末の配備により，本庁と出先機関との遠隔会議システムを構築・運用するほか，モニター等機器の導入・活用などにより，庁内用WEB会議システムを構築した。
- 職員の業務端末の持ち運びが容易なモバイル型への入れ替えや庁内ネットワークの無線化に取り組み，職員が自席でなくても柔軟に働ける環境を整備した。
- 育休代替任期付職員を任用し，業務執行体制を確保するとともに，育児休業を取得しやすい環境を整備した。