

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) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(令和 8 年 4 月 1 日時点)

	行政職	消防職
管理職数	234 人	24 人
女性管理職数	42 人	0 人
女性割合	17.9%	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。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(令和 8 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	56 人	178 人	152 人	335 人	241 人	167 人
女性職員数	10 人	32 人	29 人	84 人	74 人	102 人
女性割合	17.9%	18.0%	19.1%	25.1%	30.7%	61.1%

【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	5 人	18 人	63 人	103 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%

(3) 採用した職員に占める女性職員の割合(令和 7 年 4 月 2 日から令和 8 年 4 月 1 日までの採用)

	事務職	技術職	消防職
採用者数	83 人	49 人	16 人
女性採用者数	44 人	22 人	4 人
女性割合	53.0%	44.9%	25.0%

(4) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合(令和 7 年度)

	事務職	技術職	消防職
受験者数	686 人	147 人	142 人
女性受験者数	334 人	59 人	10 人
女性割合	48.7%	40.1%	7.0%

(5) 採用した職員に占める中途採用者の男女別の割合(令和7年4月2日から令和8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	39 人	44 人	27 人	22 人	12 人	4 人
中途採用者数	12 人	11 人	18 人	10 人	0 人	0 人
中途採用者割合	30.8%	25.0%	66.7%	45.5%	0%	0%

(6) 職員に占める女性職員の割合(令和8年4月1日時点)

	事務職	技術職	技能労務職	消防職
職員数	2,092 人	731 人	58 人	476 人
女性職員数	902 人	234 人	10 人	17 人
女性割合	43.1%	32.0%	17.2%	3.6%

(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、映像による「ハラスメント防止研修」を全職員対象に実施するとともに、「ハラスメント防止研修」を新任係長級職員及び新任課長級職員、研修受講後3年以上経過した管理・監督職を対象に実施した。

イ 女性の健康上の特性に係る取組の状況

- ・ 働く世代の女性の健康をテーマとした健康普及啓発紙「健康一口メモ」を全庁周知し、女性の健康上の特性に関する理解促進や職場内の意識醸成を図るとともに、健康に関する不安や悩みを抱える職員に対しては、看護職による相談を実施した。

ウ 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（自治大学校等）が主催する研修へ女性職員を派遣した。

- ・ 新規採用職員研修（後期課程）において入庁１年目の職員が「キャリアプラン」を作成し、所属長と共有することで、職員のキャリア実現に向け、所属内で必要な支援ができるよう体制構築を図った。

エ 中途採用の概要

- ・ 様々な年齢区分や職種ごとに採用試験を実施しており、中途採用（社会人経験者）向けの試験として「age 30－40」の採用試験を実施している。
- ・ 人材の確保が困難な技術職等の試験については、通年採用を開始するとともに、社会人経験の内容や保有資格によっては受験上のインセンティブを与えるなど、中途採用者が受験しやすい環境の整備にも取り組んでいる。

《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) 男女別の平均した継続勤務年数(令和8年4月1日時点)

男	女
18.4年	15.3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8年4月1日時点)

	男	女
採用者数	83人	47人
継続任用者数	65人	42人
継続任用割合	78.3%	89.4%

(3) 男女別の育児休業取得割合(令和7年度)

	常勤職員								会計年度任用職員	
	事務職		技術職		技能労務職		消防職		男	女
	男	女	男	女	男	女	男	女		
対象者数	33人	39人	24人	7人	0人	0人	17人	9人	0人	18人
取得者数	29人	39人	26人	7人	-	-	17人	9人	-	18人
取得割合	87.9%	100%	108.3%	100%	-	-	100%	100%	-	100%

※ 取得割合＝令和7年度中に新たに育児休業を取得した職員数/令和7年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数×100

※ 前年度までに育休取得可能となった職員が当該年度にはじめて育休取得した場合も取得者数に計上しているため、100%を超える場合がある。

(4) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況(令和7年度)

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	7.2%	0%	0%	0%
1週間以上2週間未満	8.2%	0%	0%	5.6%
2週間以上1月以下	51.5%	0%	0%	5.6%
1月超3月以下	17.5%	0%	0%	27.8%
3月超6月以下	10.3%	1.8%	0%	27.8%
6月超9月以下	3.1%	3.6%	0%	11.1%
9月超12月以下	2.1%	25.5%	0%	22.2%
12月超24月以下	0%	49.1%	0%	%
24月超	0%	20.0%	0%	%

※ 当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

(5) 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7年度)

	事務職	技術職	技能労務職	消防職
対象者数	33 人	24 人	0 人	17 人
取得者数	31 人	23 人	-	17 人
取得割合	93.9%	95.8%	-	100%

※ 取得割合=令和7年度中に配偶者出産休暇等を取得した職員数/令和7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

(6) 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間(令和7年度)

超過勤務時間	14.4 時間
--------	---------

(7) 職員一人当たりの年次休暇の取得割合(令和7年度)

平均取得日数	15.9 日
取得割合	79.5%

※ 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

(8) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- ・ 自宅から庁内LANにアクセスできるモバイルルータや、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運用管理を行い、引き続き、在宅勤務を実施できる環境づくりに取り組んだ。
- ・ 各部局に配備したタブレット端末や、庁内WEB会議システムの維持管理・運用を行った。
- ・ 職員の業務端末について、持ち運びが容易なモバイル型への更新を完了するとともに、庁内の無線ネットワーク環境を活用することで、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配置し、業務執行体制を確保することで、育児休業を取得しやすい環境を整備した。
- ・ 令和7年度からフレックスタイム制及び選択的週休3日制の本格導入やテレワークの活用を促進し、職員個々のライフスタイル、ワークスタイルに応じた多様で柔軟な働き方をより一層推進した。