

5-4 女性公務員の採用・登用のための措置(都道府県・政令指定都市)

都道府県 政令都市	女性採用・登用のための措置					そ の 他
	採用目標の 設定	管理職登用 目標の設定	計画の 策定	採用・登用 担当者の 設置	庁内意見 交換を実施	
北海道						
青森県	○ (警察本部のみ)		○ (警察本部のみ)			
岩手県		○				・性差にとらわれない人事配置 ・次世代育成支援を軸とした業務と家庭との両立のサポート体制の充実
宮城県						
秋田県		○				
山形県						
福島県	○	○	○	○	○	
茨城県						第4次行財政改革大綱に女性職員の登用促進について規定。
栃木県						あらゆる部門に女性を配置し、多様な職務経験を積ませるとともに能力の開発に努め、積極的な登用を図る。
群馬県			○			
千葉県						人事方針に「女性の積極的登用」を明記し、行っている。
東京都						県職場における役付職員に占める女性割合を平成22年度までに21%に。また、県職場における積極的改善措置計画を平成22年度までに策定。
神奈川県					○	
新潟県						方針決定の場への女性の参画の促進を図るため「女性キャリアアップ研修」を実施
富山県	○					女性警察官の能力や特性が発揮されている現状を踏まえ、全ての警察署に女性警察官を配置
石川県						
福井県						
山梨県						
長野県	○	○	○			
岐阜県						女性職員がその能力・特性を十分発揮し、活躍できる職域の拡大と登用に努めた。
静岡県					○	
愛知県		○	○		○	
三重県		○				
滋賀県	○ (警察本部のみ)					特に目標数値は設けていないが、女性職員の登用と多様な職場への配置に努めている。
京都府		○				
大阪府		○				・大阪府職員採用セミナー、若手職員キャリアサポート研修において、女性に配慮したメニューの実施 ・「平成20年度定期人事異動方針」において、「10名以上の所属(室内課)には、原則として女性職員を配置することとし、全ての職場に複数の女性職員を配置していくことを目指す」旨、記載
兵庫県		○				人事異動方針において女性の積極的登用を明記し、職域の拡大や大学院・各省市庁への派遣を行うなど、政策決定に参加しうる女性職員の養成に努めている。
奈良県		○	○		○	管理職及び係長級以上への積極的な登用
和歌山県		○				
鳥取県		○				人事異動において個別に配慮
島根県	○ (警察本部のみ)		○ (警察本部のみ)			
岡山県						警察本部：男女を問わず優秀な人材を採用する。 具体的な数値目標はないが、男女を問わず能力のある者は積極的に管理職へ登用する予定。
広島県	○ (警察本部のみ)		○ (警察本部のみ)			
山口県			○			
徳島県						次長級への任用等、積極的な管理職員等への任用。
香川県						
愛媛県	○ (警察本部のみ)					警察本部：女性警察官を専務部門に登用していくため、毎年の人事異動方針に同内容を掲げ全所属に指示している。
高知県						
福岡県						
佐賀県						本県が運用している総合的な人事施策「能力開発型人材マネジメントシステム」の中で、性別にかかわらず能力や適性に応じた職に配置し、意欲ある職員を積極的に上位の職に登用
長崎県	○ (警察本部のみ)					<警察本部> H19~H22まで、毎年20名以上の女性警察官を採用予定。 <教育庁> 人材登用については、適材適所を基本に女性職員の採用、登用に積極的に努めている。
熊本県						熊本県人材育成ビジョン(H19・3)において、性別などに影響されず、一人1人の能力を最大限に生かす人材登用を進めることを明記。
大分県						新大分県人材育成方針の中で、女性職員の長期的な育成や管理的ポストへの登用に取り組むよう規定している。(知事部局)人事管理運営方針の「男女共同参画の推進」の項で、女性職員を管理監督者へ積極的に登用する旨を明記している。(教育委員会)
宮崎県			○		○	人事配置の重点事項として適材の登用に努めている
鹿児島県	○ (警察本部のみ)					人事異動の力点として女性職員の積極的登用を掲げ、人事異動を実施している。(教育委員会)
沖縄県						沖縄県職員人材育成基本方針(H20.1)において、女性職員の多様な分野への積極的な登用を明記。
計	10/47	12/47	10/47	1/47	6/47	
札幌市						昨年度策定した人材育成基本方針や、人事異動基本方針中に女性の職域拡大について明記
仙台市					○	
さいたま市						
千葉市		○	○			
横浜市		○				男女の別なく、能力・実績に基づき、適材適所の観点から行っている。なお、主に女性職員を対象とした受験勸奨策には取り組んでいる。また「メンター制度」を平成19年度から試行的に実施し、希望者は自身のキャリア形成における相談・助言を受けることができる制度の導入を検討中。
川崎市		○	○		○	
新潟市						係昇任における女性職員の比率を35%以上
静岡市						男女の別なく能力主義・実績主義に基づき適材適所の観点から登用
浜松市						男女問わず採用・登用を行っている
名古屋市						
京都市		○			○	
大阪市						
堺市		○				
神戸市		○				神戸市職員いきいきプラン～神戸市人材育成計画～を作成しており、今後その中で女性職員の管理職への積極的な登用のための方策について検討していく。
広島市		○				
福岡市					○	
北九州市						「女性活躍推進!本部」を設置し、意欲・能力のある女性職員が活躍できる職場作りの実現に向け、人材育成・登用や組織風土改革・支援体制の確立を推進している
計	0/17	7/17	2/17	0/17	4/17	
合計	10/64	19/64	12/64	1/64	10/64	

(注) 女性採用・登用のための措置を実施しているものは「○」を記入。