

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	◎					
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						能力主義・適材適所の方針に基づき、管理職への登用を図っている。 採用試験説明会で女性職員をよる説明を実施。
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			○			
埼玉県						警察本部においては、警察官以外の職員は男女の採用枠を設けず、試験の成績上位者を採用。警察官は、平成20年4月時点で女性警察官の構成比率は、全体の6.7%であり、全国で2番目に高い比率となっている。それ以外については、人事異動方針において女性職員の積極的な登用を明記。
千葉県						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%にする。
東京都						
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る場面が増加し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		○	○			女性職員の能力や特性に着目して、職域の拡大に取り組んでいる。21年度女性警察官1名を、警察署総務課長、女性職員1名を警察署会計課長に登用(警察本部)
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	◎					特に目標数値は設けていないが、これまでから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21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な登用を明記し、職域の拡大や大学院・各省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	◎	○	◎			
岡山県		○	○			男女を問わず優秀な人材を採用
広島県	◎		◎			
山口県	◎					
徳島県			○			
香川県						課長級への任用等、積極的な管理職員等への任用。
愛媛県	◎					県警本部：採用した女性の職域拡大に努めている。
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することとしている。 ・平成19年3月に策定した「佐賀県職員男女共同参画推進行動計画」において、「女性職員の職域拡大と管理職への登用促進」「均衡のとれた職員構成」などの推進項目を掲げている。
長崎県	◎					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において、性別などにかかわらず、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						人事異動の重点として女性職員の積極的な登用を掲げ、人事異動を実施(教育庁)。 全階級とも男女を問わず競争試験による昇任制を採っている(警察本部)。
沖縄県						沖縄県職員人材育成基本方針に女性職員の多様な分野への積極的な登用を明記。
計	10/47	13/47	12/47	1/47	4/47	
札幌市						平成19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おり、女性職員を対象とした受験奨励策にも取り組んでいる。また「メンター制度」を導入し、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体制を構築している。
川崎市		○	○		○	管理職(課長級)職員に占める女性比率が2013(平成25)年度までに18%になるよう目指す。
新潟市						係長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						
名古屋						
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。
岡山市		○				年度当初の「機構改革及び人事異動について」の文書に女性職員の登用等について記述(市人事課ホームページ掲載)
広島市		○				
福岡市					○	
北九州市		○	○	○	○	庁内イントラにホームページを開設し、「女性管理職から後輩へのメッセージ」や「係長試験合格体験談」等を掲載しており、情報提供を通じて女性職員の意欲向上を図っている。
計	0/18	9/18	5/18	1/18	5/18	
合 計	10/65	22/65	17/65	2/65	9/65	

(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。「◎」は警察本部のみ実施。