

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						女性役付職員名簿等を作成するなど、女性登用について人事管理上留意している。
青森県	◎					
岩手県						性差にとられない人事配置、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						(目標の設定はないが)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。
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						[知事部局] 人事異動方針において女性職員の積極登用を明記している。 [警察本部] ①警察官以外の職員: 男女の採用枠を設けず、試験の成績上位者を採用。②警察官: 平成21年4月時点で女性警察官の条例定員に対する比率は全体の6.7%(京都府警と並んで全国1位)。
千葉県						県職場における役付職員に占める女性割合を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している。
石川県						
福井県	◎		○			
山梨県						女性職員の意識改革や能力開発の実施
長野県		○	○			
岐阜県						女性職員がその能力・特性を十分に発揮し、活躍できる職域の拡大に努めた。
静岡県						
愛知県		○	○			
三重県		○				
滋賀県	◎					特に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において、女性に配慮したメニューの実施 ・平成22年度定期異動方針で、「今後当面、10人以上の所属には、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します。」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。女性警察官について毎年数名程度の採用を予定。
島根県	◎	○				
岡山県		○	○			男女を問わず優秀な者を採用するとともに能力のある者は積極的に管理職へ登用する。
広島県	◎		○ (教育委員会を 除く。)			
山口県	◎					
徳島県			○			
香川県						積極的な課長級や本庁課長補佐・出先機関課長への任用。
愛媛県						警察本部: 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。 ・佐賀県職員男女共同参画推進行動計画(平成19年3月策定)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・登用にも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、能力を最大限にいかす人材登用を進めることを明記。
大分県		○				「大分県女性職員キャリア形成指針」を策定し、女性職員の人材育成や男女共同参画の推進を図っている。人事管理の運営方針において、政策立案等に参画できる部門への女性職員の積極的な配置等を明記している。(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(教育委員会)。 全階級とも男女を問わず競争試験による昇任制度を実施(警察本部)。
沖縄県						
計	7/47	14/47	12/47	1/47	5/47	
札幌市						人材育成基本方針や、人材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		○	○		○	
川崎市		○	○		○	
相模原市						
新潟市						女性職員の係長登用の推進(H22目標登用率 40%、H22.4.1実績 40.2%)
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						男女を問わず採用・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、今後その中で女性の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		○				
広島市		○				
福岡市		○			○	「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」の重点取組事項に女性職員の活躍推進を位置づけ。
北九州市		○	○	○	○	「女性活躍推進アクションプラン」に基づき、総合的に女性職員の育成・登用に取り組んでいる。
計	0/19	10/19	4/19	1/19	6/19	
合計	7/66	24/66	16/66	2/66	11/66	

(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。