

5 女性公務員の登用状況

(H13. 3. 31現在)

都道府県 政令都市	管理職の在職状況			女性公務員の採用状況				女性登用のため措置
	女性比率(%)			女性比率(%)				
	本庁	支庁・地 方事務所	全体	上級	中級	初級	全体	
北海道	0.7	1.2	0.9	21.7	18.2	25.2	22.1	
青森県	2.0	6.6	4.6	31.2	77.8	31.2	33.9	管理職等への登用、職域拡大に努めている。
岩手県	0.5	3.2	2.2	30.4	33.3	31.8	31.4	管理職登用目標の設定
宮城県	1.2	2.4	1.8	27.4	79.1	60.7	51.1	
秋田県	0.9	0.0	0.6	31.4	50.0	33.3	34.6	
山形県	1.2	1.2	1.2	35.4	93.6	55.6	54.7	
福島県	1.3	1.5	1.4	25.2	89.1	18.9	37.3	管理職登用目標の設定
茨城県	2.0	2.7	2.1	25.0	27.8	57.1	30.7	
栃木県	1.5	4.7	3.3	33.3	-	85.1	70.7	企画調整・渉外・法務等部門への積極的配置
群馬県	1.5	5.9	4.3	22.7	26.9	36.8	27.0	
埼玉県	2.9	5.6	4.2	37.7	-	28.6	36.8	人事異動方針に「女性の積極的登用」を明記し、登用を行っている。
千葉県	1.7	5.6	4.0	45.6	27.3	61.5	47.9	
東京都	5.8	12.8	9.5	37.5	77.8	62.5	50.9	
神奈川県	2.8	6.4	5.2	20.0	100.0	0.0	25.0	年に一回「神奈川県女性職員の職域拡大等に関する連絡会議」を開催、女性職員の登用等について全庁的に協議
新潟県	1.7	6.7	5.0	28.0	83.3	37.5	31.8	
富山県	2.2	5.5	3.8	52.6	100.0	100.0	57.1	
石川県	2.1	7.1	4.6	33.8	63.6	88.9	43.2	
福井県	2.5	9.4	5.7	31.6	81.3	70.0	45.8	
山梨県	2.2	6.1	4.3	36.4	100.0	63.6	45.9	
長野県	1.5	3.5	2.8	47.2	100.0	33.3	52.1	異動希望調書に希望業務等記載
岐阜県	4.0	5.9	5.2	35.2	25.0	63.6	37.4	
静岡県	3.9	5.6	5.0	26.6	-	92.2	59.2	
愛知県	2.0	4.6	3.8	22.4	-	40.0	24.4	管理監督者(主査級以上)の登用目標の設定
三重県	3.1	8.7	5.9	24.0	50.0	52.6	31.0	女性のエンパワーメント研修の実施
滋賀県	2.5	3.6	3.6	30.9	-	60.0	33.3	定期的な人事異動の中で積極的な登用に努めている
京都府	3.9	6.2	5.2	34.8	-	66.7	38.5	管理職登用目標の設定
大阪府	1.9	7.2	4.1	27.8	-	25.0	26.7	女子学生採用セミナーの開催
兵庫県	0.4	6.4	3.4	29.4	73.3	70.6	43.0	
奈良県	2.1	2.3	2.2	21.9	-	50.0	28.6	係長への登用、配置先の拡大、研修機会の拡大
和歌山県	0.7	3.8	2.3	17.9	25.0	50.0	25.3	
鳥取県	3.7	3.6	3.6	22.7	-	43.8	26.8	
島根県	1.4	6.3	4.5	15.8	-	33.3	18.2	
岡山県	2.8	7.6	5.5	19.1	-	27.9	21.6	職員アンケートの実施
広島県	2.1	6.5	4.6	16.3	-	61.8	28.6	女性職員政策形成セミナーの開催
山口県	3.3	4.9	4.2	37.7	100.0	45.5	39.7	
徳島県	0.7	4.6	2.4	43.8	100.0	0.0	43.1	
香川県	3.0	6.4	4.6	55.0	66.7	40.0	54.9	
愛媛県	4.1	6.0	5.2	29.3	-	20.0	28.9	副知事(女性)が女性職員の意見を聞き、人事・登用等に反映
高知県	3.4	4.4	3.9	24.0	93.5	37.5	40.6	
福岡県	1.7	4.4	3.2	29.7	55.6	45.7	39.5	女性職員の配置状況調査
佐賀県	1.6	3.5	2.5	48.9	83.3	35.7	49.2	定期人事異動方針において女性の職域拡大、積極的登用を明記
長崎県	1.5	4.3	2.6	14.5	-	29.6	18.6	女性管理職対象の研修を実施
熊本県	1.3	1.4	1.4	36.0	33.3	40.0	36.7	管理職登用目標の設定
大分県	3.2	2.9	3.0	23.5	0.0	37.9	25.7	女性管理職対象の研修を実施
宮崎県	1.3	2.3	1.7	24.0	100.0	50.0	32.4	採用登用状況について分析、努めて拡大
鹿児島県	1.8	3.8	2.9	24.4	37.0	34.7	28.7	
沖縄県	4.6	9.8	6.9	29.2	57.4	54.5	42.8	
全都道府県	2.4	5.8	4.3	28.3	59.8	46.0	36.5	
札幌市	4.3	6.6	5.2	31.4	66.7	47.6	38.9	
仙台市	4.2	5.7	4.8	22.2	-	55.6	33.3	
千葉市	0.9	3.5	2.0	30.4	72.0	50.0	51.7	
横浜市	5.8	9.1	6.5	51.2	-	40.0	50.0	男女の別なく、能力主義、実績主義による登用
川崎市	2.8	8.6	5.7	31.3	97.8	38.6	42.2	
名古屋市	2.2	8.2	6.5	29.7	75.9	50.0	39.3	人材育成方針により女性職員の能力開発、女性職員を対象に管理職に必要な事項を研修
京都市	4.7	6.9	5.4	24.6	-	28.3	25.3	
大阪市	6.7	3.6	5.5	24.0	65.0	40.6	37.6	
神戸市	1.4	9.1	6.1	26.8	50.0	40.0	31.7	管理職を対象とした女性の活用のための研修実施
広島市	5.0	3.3	4.5	48.4	-	35.7	44.6	
福岡市	4.7	-	4.7	28.6	56.4	54.4	44.7	
北九州市	1.4	6.9	4.4	33.7	100.0	44.0	40.7	女性の職域拡大
全政令指定都市	4.5	6.6	5.4	32.9	74.6	42.2	40.0	
全国(*)	3.1	6.0	4.5	29.6	63.9	44.9	37.4	

(注1) 女性職員の採用状況は上級: 大学卒業程度、中級: 短大卒業程度、初級: 高校卒業程度とし、可能な限りとりまとめたもの。

(注2) 全国(*)は管理職の在職状況及び採用状況のいずれも都道府県及び政令指定都市の総数に対する女性比率。