

5 - 2 女性公務員の登用・採用のための措置（都道府県・政令指定都市）

都道府県 政令都市	女性登用・採用のための措置					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）				○（警察）	管理職等への登用、職域拡大に努めている。
岩手県						
宮城県						
秋田県						
山形県						
福島県		○				
茨城県						
栃木県						今まで女性を配属したことのない所属への積極的登用
群馬県						
埼玉県						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						
東京都						
神奈川県					○	
新潟県						
富山県						
石川県						
福井県						女性職員の幅広い業務への人員配置、管理職への積極的な登用
山梨県						
長野県						
岐阜県		○				人事担当部署に女性登用担当管理監を設置
静岡県						
愛知県		○				
三重県		○				
滋賀県						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		○				
大阪府						女子学生採用セミナーの開催、男女共同参画モデル職場づくりワーキングで登用促進を検討
兵庫県	○					人事異動方針に「女性の積極的登用」を明記。職域拡大や大学院、各省庁への派遣等女性職員の養成に努め
奈良県						配置先の拡大、派遣研修における女性特別枠の設定
和歌山県	○（警察）		○（警察）	○（警察）	○（警察）	
鳥取県		○				
島根県						
岡山県		○			○	各所属が所属長、次長を交えた懇談会（警察）
広島県						
山口県						
徳島県						
香川県						
愛媛県						
高知県						女性職員の職域拡大や幹部登用に積極的に取り組んでいる
福岡県						女性職員の配置状況調査
佐賀県						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	○					
熊本県		○				管理職登用目標の設定
大分県						大分県人材育成基本方針において、女性職員の登用、職域拡大を推進
宮崎県						採用登用状況について分析
鹿児島県						
沖縄県						
全都道府県	4	8	1	1	4	
札幌市						
仙台市					○	
千葉市						
横浜市						男女の別なく、能力主義、実績主義による登用
川崎市						
名古屋市						女性のための管理職研修の実施、人材育成基本方針により女性職員の能力開発
京都市						
大阪市						
神戸市						
広島市						
福岡市					○	
北九州市						女性の職域拡大
全政令指定都市	0	0	0	0	2	
全国（＊）	4	8	1	1	6	

