

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						知事部局では、人事配置に当たり、管理職を含む役付職への登用及び職域の拡大に努めている。
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庭の両立サポート体制の充実
宮城県						
秋田県						
山形県						
福島県						
茨城県						採用試験説明会で女性職員による女性を対象とした説明を実施
栃木県						女性の割合が低い職場への積極的配置による職域拡大、能力開発
群馬県						
埼玉県						人事方針に「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						女性の方針決定の場等への参画の促進を図るため「女性職員キャリアアップ研修」を実施
富山県						
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。(警察本部)
岐阜県						
静岡県						警察本部:管理職の登用にあっては、性別を問わず公平な昇任試験により対応
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において女性に配慮したメニューの実施 ・女性職員キャリアサポート研修の実施 ・「平成18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、明記
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、意思政策決定に参加する女性職員の養成に努めている。また第2次男女共同参画兵庫県率先行動計画(H18.4策定)のなかで、行政職新規役付職員の女性割合について数値目標を設定している。(H21.4 18.0%)
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						(警察本部)警察官、事務職員ともに総数については拡大を図る予定。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。
広島県						
山口県						
徳島県						
香川県						職域拡大の成果を踏まえた積極的な管理職員等への任用
愛媛県						
高知県						
福岡県						
佐賀県						女性職員の職域拡大を図ることにより、その能力の開発を行い、積極的に女性職員の登用を行うことを人事異動方針の一つにしている。
長崎県						
熊本県						大分県人材育成基本方針の中で、女性職員の登用、職域拡大に積極的に取り組むよう規定している。
大分県						採用、登用状況についての定期的調査分析
宮崎県						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(教育庁)
鹿児島県						
沖縄県						
札幌市						
仙台市						
千葉市						
横浜市						係長への昇任にあたって係長昇任試験を実施するなど、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。
川崎市						
名古屋市						
京都市						平成22年度までに部長級以上の女性職員を全局・区に配置
大阪市						
神戸市						神戸市職員いきいきプラン～神戸市人材育成基本計画～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						職域にとられない配置、経歴開発
さいたま市						
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
堺市						