

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						女性職員による採用試験説明会を実施
栃木県						職域拡大、能力開発のため、女性の配置割合の低い部門への積極的配置
群馬県			○			
埼玉県						人事方針に「女性の積極的登用」を明記、登用を実施
千葉県						県職場における役付職員に占める女性の割合を平成22年度までに21%に、また、積極的改善措置計画を平成22年度までに策定
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		○	○			
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	○ (警察本部のみ)					特に目標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、若手職員キャリアサポート研修において、女性のキャリア形成に配慮したメニューの実施。 「平成19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	○ (警察本部のみ)		○ (警察本部のみ)			
岡山県						警察本部：警察官・事務職員ともに女性の登用拡大を図る予定。目標設定はないが、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予定
広島県						
山口県						
徳島県			○			
徳島県						職域拡大の成果を踏まえた積極的な管理職員等への登用
香川県						
愛媛県	○ (警察本部のみ)					女性警察官を専務部門に積極的に登用していくため、毎年の人事異動方針に同内容を掲げ、全所属に指示
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
長崎県	○					
熊本県						熊本県人材育成ビジョン(H19・3)において、性別などに影響されず、一人1人の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						・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。(知事部局)・人事管理運営方針の「男女共同参画の推進」の項で女性職員の管理監督者へ積極的に登用するよう規定している。(教育委員会)
宮崎県			○		○	平成19年3月に改定したみやざき男女共同参画プランの具体的施策として新たに「女性職員の登用促進」を掲げ、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用に努めることとしている。
鹿児島県	○ (警察本部のみ)					女性職員の積極的登用を力点にして人事異動を実施(教育庁)
沖縄県						
計	8 / 47	12 / 47	8 / 47	1 / 47	5 / 47	
札幌市						
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いる。なお、主に女性職員を対象とした受験勧奨策に取り組んでいる。
川崎市		○	○		○	
新潟市						市長のマニフェスト(選挙公約)として、2007年度から女性の係長登用比率を35%以上とし順次拡大すると公約
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		○			○	(管理職登用目標の設定：市長部局のみ、庁内意見交換を実施：教育委員会のみ)
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。
広島市		○				平成22年度までに女性管理職比率を10%に引き上げる。
福岡市					○	
北九州市						管理職の登竜門である係長試験の受験者を増やすため、人事課広報誌等で各種啓発を行っている。
計	0 / 17	5 / 17	3 / 17	0 / 17	4 / 17	
合計	8 / 64	17 / 64	11 / 64	1 / 64	9 / 64	

(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。