

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	○		○	○	○	
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・適材適所の基本方針に基づき、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。 [警察] 警察官以外の職員については、男女の採用枠を設けず、試験の成績上位者を採用(H24実績:男性21人、女性28人)。
千葉県	○		○	○	○	県職場の役付職員に占める女性の割合(知事部局係長・主査級以上)を27年度に25%とする。
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	○	○	○	○	○	
石川県	○		○	○	○	[警察本部] 女性警察官志望者への説明会、施設・設備資機材の整備、メンター制度の導入
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、活躍できる職場の拡大に努めた。
静岡県	○		○		○	知事部局:職員の能力、適正等を評価し、積極的に登用している。
愛知県		○	○			
三重県	○	○	○	○	○	
滋賀県	○		○	○	○	警察関係以外の職に関しては、特に数値目標は定め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る
京都府	○	○	○	○	○	[警察本部]再採用試験の継続実施、女性の10月採用枠の導入、女性警察官の体格基準の緩和
大阪府		○				平成25年度定期異動方針で、「今後当面、10名以上の所属には、原則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	○	○	○			
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	○	○				
島根県	○	○	○		○	
岡山県	○	○	○	○	○	[警察本部]警察本部長を委員長とする「岡山県警察女性警察官採用・登用拡大検討推進委員会」を設置。
広島県	○		○□		○	[警察本部]採用の拡大、登用の拡大、執行力の確保、女性警察官が働きやすい職場づくり、育児に対する支援、職員の意識改革、相談しやすい環境づくり、推進体制
山口県	○					
徳島県			○			
香川県			○			課長級や本庁課長補佐、出先機関課長への積極的な任用。
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	○	○	○	○	○	庁内52課に配置する男女共同参画推進課兼務(併任)職員に女性職員の育成への配慮を要請する。 「定期異動事務の手引」の中に「女性職員の人材育成」の項目を設け、男女平等の視点に立った職員の指導育成を促している。
佐賀県	○		○	○	○	佐賀県職員男女共同参画推進行動計画、能力開発型人材マネジメントシステム
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。□
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	☆		☆	☆	☆	[教育委員会]人事異動の力点として女性職員の積極的登用掲げ、人事異動を実施。
沖縄県		○				
計	36	20	36	21	28	25
札幌市		○				
仙台市		○				平成27年度における係長職昇任試験の女性職員受験率について25%を目標に設定
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(H25.4.1時点の目標42%に対し、実績42.1%)
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採用・登用している。
浜松市						
名古屋市		○				
京都市						[市長部局]本市における人材育成や組織活性化の基本的な方針、実施計画をまとめた「京都市職員力・組織力向上プラン」において、管理職への積極的な女性の登用を掲げている。 [消防局]交替制勤務となる救急及び指令管制業務への配置や女性職員の救急課程及び救急救命士養成課程の受講をさせるなど、職域の拡大を図る。
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～を制作しており、今後その中の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。
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付け。
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。
熊本市						人材育成基本方針で女性職員の積極的な活用・登用について掲げているが、具体的な目標は設定していない。
計	0	12	3	1	4	8
合計	36	32	39	22	32	33

(注) ☆印は警察本部のみ実施しているものである。