

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						
	採用目標 の設定	採用目標		管理職登用 目標の設定	管理職登用		管理職登用 状況の開示
		具体的数値目標	数値目標以外の目標		具体的数値目標	数値目標以外の目標	
北海道							
青森県	☆	平成33年4月1日までに警察官 条例定員に占める割合10%以上					
岩手県	☆	平成34年4月1日までに岩手県 警察の警察官に占める女性警察 官の割合を10%					○
宮城県	☆	平成33年4月1日までに警察官 総定員に占める女性警察官の 割合を10%とする		○		参考指針として「係長以上に占 める割合を平成32年度までに 22%以上とすることを掲げている	○
秋田県				○	平成27年度に管理職のうち10% を女性とする		
山形県	☆	平成33年に全警察官の9.5%、平 成43年に全警察官の10.7%		○		女性職員の能力が十分発揮さ れるよう、また将来の幹部職員 登用も展望して、活躍の場の拡 大を図るなど積極的な登用を 行う。	○
福島県	○	(知事部局)大卒程度採用試験 における女性の一次試験受験 率 H32:50%程度 (警察本部)平成33年4月1日ま でに福島県警察の占める女性 警察官の割合がおおむね10% になることを目標として、採用 者の質に配慮しつつ、女性警 察官の採用の拡大に努める。		○	(知事部局)管理者層に占める 女性の割合 H32:7.0%		
茨城県	☆	平成33年4月までに全警察官 に占める女性警察官の割合を 10%程度となるようにする。					
栃木県	☆	平成33年4月1日までに警察官 定数に占める女性警察官の割 合を概ね9%にする。					○
群馬県	☆	平成33年度までに女性警察官 の割合を警察官総数の10%と する。					
埼玉県	☆	平成30年4月1日までに警察官 に占める女性警察官の割合を 10%にする。					
千葉県	☆	平成33年度までに全警察官に 占める女性警察官の割合を 10%とする。					
東京都	☆	平成32年度までに警察官に占 める女性警察官の割合が概ね 10%になることを目標とする。					
神奈川県	☆	平成33年4月1日までに警察官 定数に占める女性警察官の割 合が10%となることを目標と して、女性警察官の採用・登用 の拡大に努める。		○	幹部職員(課長級以上)におけ る女性の割合を平成26年度を 目途に20%とする。		
新潟県	☆	女性警察官を平成33年4月に 警察官定員の概ね10%とする。					
富山県	☆	平成33年4月までに女性警察 官を定員の約10% 194名とす る。		○	(知事部局)平成35年4月まで に課長級以上の職員に占める 女性の割合を15%以上とする。 (中央病院の医療職を除く) (警察本部)平成33年4月まで に女性警視2名とする。		○
石川県	☆	平成33年4月1日までに女性警 察官の割合を10%とする。					
福井県	☆	平成33年4月1日までに警察官 全体に占める女性警察官の割 合を10%程度にする。					
山梨県	☆	平成33年4月1日までに本県 の警察官条例定数の8%を女 性とする。					☆
長野県	○	平成33年4月1日までに警察官 に占める女性警察官の比率が 10%となることを目標とする。	職員採用試験における女性の 受験率増加に向けた取組	○	県職員の係長級以上職員に占 める女性の割合を平成28年4 月1日に12%とする。	企画部門、事業部門など多様 な分野への配慮、これまで女性 が就いたことのないポスト等へ の配置	○
岐阜県	☆	平成33年4月1日までに警察官 の占める女性警察官の割合が 10%程度となること。					
静岡県	○	平成33年4月1日までに女性警 察官の割合を概ね10%にする。	(教育委員会)女性職員の採用 等について全国平均を上回る。	○	(知事部局)平成30年4月まで に管理職の女性の割合を10%と する。		
愛知県				○	・管理監督者(知事部局+主査 級以上)に占める女性の割合 平成27年度までに23% ・管理職(知事部局+他任命・ 課長級以上)に占める女性の 割合 平成32年度までに10%		○
三重県	☆	平成33年4月1日までに警察官 に占める女性警察官の割合を 概ね10%とする。		○	平成27年度までに管理職(課 長級以上)への女性登用率を 8.7%とする。		
滋賀県	☆	平成32年4月までに警察官定 員に占める女性警察官の割合 を10%にまで拡大。		○	教員・警察を除く課長補佐級以 上の管理職員に占める女性の 割合を平成30年4月に10%以上 とする。		○
京都府	☆	平成32年4月1日までに女性警 察官の割合を定員の概ね10% とする		○	登用率を平成27年4月1日まで に12%、平成29年度までに15%と する。		○

計画の策定	採用・登用担当者の設置	庁内意見交換を実施	そ の 他	都道府県 政令都市
☆	☆	☆	H26.3月に「人事施策に関する基本方針」を策定し、女性職員の活躍促進を対策の一つと位置付け、取組を推進することとしている。	北海道
○				青森県
○	○			岩手県
○	○	○		宮城県
				秋田県
○				山形県
○	○	○		福島県
○	○	○	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。	茨城県
○	○	○	幅広い分野に女性を配置し、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。	栃木県
☆	☆	☆		群馬県
○	○	○	[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(H25実績:男性27人、女性24人)。	埼玉県
☆	☆	☆	(知事部局) 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。 (教育庁) 職員の意欲・能力等を十分考慮し、適材適所を基本に男女の区別なく登用する。	千葉県
☆	☆	☆	(警視庁) 昇任試験・選考の勤務実績から除算されていた育児休業・同行休業・介護休暇の期間を算入。	東京都
○		○		神奈川県
○	○	○	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。	新潟県
○	○	○		富山県
○	○	○	[警察本部] 女性警察官志望者への説明会、メンター制度の導入、施設・設備資機材の整備	石川県
○		○		福井県
☆	☆	☆	(知事部局、教育委員会) 女性職員の意識改革や能力開発の実施。 (警察) 女性警察官の採用、増加を念頭に各種警察施設の改良を進めている。(警察学校の女子寮の増設、女性用休憩室等)	山梨県
○	○	○		長野県
○	○	○		岐阜県
○	○	○		静岡県
○		○		愛知県
☆	☆	☆		三重県
○	○	○	女性職員の多様な職場への配置に努めている。	滋賀県
○	○		[警察本部] 女子学生等を対象にした「ウーマンポリススクール」による採用募集活動、再採用試験及び女性の10月採用枠の試験実施。	京都府

大阪府							
兵庫県	☆	(警察本部)平成26年度は年間60人を採用予定		○	・平成32年に女性管理職の比率を15%とする。 ・(警察本部)警部補以上の警察官に占める女性警察官の割合を3%を越える。		○
奈良県	☆	平成30年4月1日までに警察官に占める女性警察官の割合を10%に近づける。	採用者の質に留意しつつ、女性警察官の採用の拡大に努める。	○	課長補佐級以上の割合を平成27年度までに10%とする。		○
和歌山県	☆	平成31年4月までに警察官に占める女性の割合を10%にする。		○	平成28年4月までに知事部局の管理職員に占める女性の割合を5.0%にする。		○
鳥取県	○	・平成28年度までに大学卒業程度の採用者に占める女性の割合を30%程度とする。 ・平成33年までに警察官の女性比率を10%以上とする。		○	平成28年度までに課長相当職以上に占める女性割合を12%程度とする。		
島根県	☆		女性警察官について、警察庁の目標(定員の10%)に沿って一定の競争性を確保しながら採用拡大。	○	平成27年度までに県職員の管理職に占める女性の割合を7.0%とする。		
岡山県	☆	平成32年4月1日までに女性警察官の割合を概ね10%とする。		○	平成27年度までに県職員の管理職に占める女性の割合を13%とする。(知事部局、教育事務、市町村職員が対象)		○
広島県	☆	平成34年度までに定員に占める女性警察官の割合を10%超にする。					○
山口県	☆	平成33年4月までに女性警察官の割合を10%とする。					
徳島県							
香川県	☆	平成33年4月1日までに条例定数に対する警察官の女性の比率を8~10%とする。					
愛媛県	☆	平成30年を目途に全警察官に占める女性警察官の割合を10%程度とする。		○	平成32年度までに女性役付職員の割合を20%とする。		
高知県	☆	平成33年4月1日までに女性警察官の割合を8.4%とする。					
福岡県	☆	警察官全体に占める女性警察官の割合を平成33年度までに8%、平成43年度までに10%とする。		○	・課長相当職以上に占める女性割合(H28目標):6% ・係長及び課長補佐相当職に占める女性割合(一般行政職)(H28目標):20% ・係長及び課長補佐相当職に占める女性割合(全職種)(H28目標):10% (注1)全職種の範囲は知事部局及び各種委員会、教育庁(学校教諭を除く)、警察本部。 (注2)一般行政職の範囲は、全職種から警察官を除いたもの。		
佐賀県	☆	平成31年4月1日までに警察官における女性警察官の割合を9%程度とする。					○
長崎県	☆	平成31年4月1日までに警察官における女性警察官の割合を8%とする。					
熊本県							○
大分県	☆	平成34年4月1日までに警察官における女性警察官の割合を概ね10%とする。		○	管理職(課長級以上)に占める女性割合を7%とする(平成27年度目標)		○
宮崎県	☆	平成33年までに警察官における女性警察官の割合を8%とする。		○	知事部局における副主幹ポスト職以上に占める女性職員の割合 12.5%(平成28年度)		○
鹿児島県	☆	平成30年4月1日までに全警察官に占める女性警察官の割合を8%とする。					○
沖縄県				○	知事部局の課長相当職以上に占める女性の割合(H28年度目標):10%		○
警察以外計	4			23			20
都道府県計	40			23			21

			原則として、10名以上の所属(室内課)に女性職員を配置することとし、全職場への女性職員の複数配置をめざす。	大 阪 府
				兵 庫 県
○	○	○	管理職及び係長級以上への積極的な登用。	奈 良 県
☆	☆			和 歌 山 県
			女性警察官について、毎年数名程度の採用を予定。そのほかは男女の制限なし。	鳥 取 県
○		○		島 根 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」を設置し、女性警察官の採用・登用について総合的な対策を検討し、推進を図っている。	岡 山 県
○	○	○		広 島 県
	○	○	女性警察官の登用(職域)の拡大	山 口 県
○				徳 島 県
☆		☆	(知事部局)課長級や本庁課長補佐、出先機関課長への積極的な任用。	香 川 県
☆	☆	☆	(警察本部)採用した女性の職域拡大に努めている。	愛 媛 県
				高 知 県
○	○	○		福 岡 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(警察本部を除く)	佐 賀 県
○	○	○		長 崎 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生かす人材登用を進めることを明記。	熊 本 県
☆			(知事部局)「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。 (教育庁)異動方針において、政策立案等に参画できる企画・事業部門等への女性職員の積極的な配置。	大 分 県
○		○	人事配置の重点事項として適材の登用に努めている。	宮 崎 県
○	○	○	人事異動の力点として女性職員の積極的な登用掲げ、人事異動を実施。	鹿 児 島 県
○				沖 縄 県
30	22	25		警察以外計
40	30	33		都道府県計

札幌市				○	平成25年度から平成29年度までの5年間で女性管理職割合を13%にする。		
仙台市				○	平成27年度末までに女性管理職割合を15%にする。		○
さいたま市				○	平成28年度に女性管理職割合を10%にする。(保育園、医療職を除く)		
千葉市				○	平成26年度までに管理職に占める女性職員の比率を15%にする。(千葉市行政改革プラン)		
横浜市				○	平成32年4月までに、責任職(係長級以上)に占める女性の割合を30%以上、課長級以上に占める女性の割合30%を目指す。		○
川崎市				○	管理職(課長級)に占める女性比率を平成30年度までに25%。		
相模原市				○	平成31年度時点で管理職(課長級以上)に占める女性の比率を15%とする。		
新潟市							
静岡市				○		女性職員の管理・監督者への登用促進を掲げ、取り組んでいる。(第2次静岡市男女共同参画行動計画)	
浜松市				○		将来の女性管理職員を育成するため、主幹、副主幹などへの登用も積極的に行う。(人事異動の基本方針)	○
名古屋市				○	平成27年度時点での市職員の女性管理職員数(行政職)60人とする。		
京都市				○		(市長部局)管理職への積極的な女性の登用を掲げる。(京都市職員力・組織力向上プラン)	○
大阪市							
堺市				○	平成33年度までに管理職に占める女性職員の比率を12%にする。		
神戸市				○	・係長昇任選考(一般行政A,B選考)全受験者に占める女性受験者の割合を平成27年度までに20%にする。 ・係長以上の女性管理職の割合(一般行政・事務職):12%(平成27年度目標)		○
岡山市				○	8%(岡山市特定事業主行動計画では平成26年度まで、第3次さんかくプランでは平成28年度目標)		
広島市				○	平成33年4月1日までに管理職に占める女性職員の比率を16%にする。		○
福岡市				○	平成30年までに役付職員(係長級以上)に占める女性職員の割合を20%以上とする。		
北九州市				○	平成30年度までに女性管理職比率を15%とすることを旨とする。		○
熊本市							
政令市計	0			17			7
合計	40			40			28

(注) ☆印は警察本部のみ実施しているものである。

				札幌市
			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	仙台市
				さいたま市
				千葉市
○		○		横浜市
				川崎市
				相模原市
			女性職員の係長登用の推進(H26.4.1時点の目標42%に対し、実績42.7%)	新潟市
			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。	静岡市
			女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を実施。	浜松市
				名古屋市
			[消防局]交替制勤務となる救急隊、指揮隊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。	京都市
		○		大阪市
				堺市
			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。	神戸市
				岡山市
				広島市
		○	「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。	福岡市
○	○	○		北九州市
			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。	熊本市
2	1	4		政令市計
42	31	37		合計