

部局等名	推進計画	進捗状況等
事務組織等	<p>監査室、経営企画本部、マーケティング推進部、教育研究支援部、学生支援部、医学部附属病院事務部、運営基盤管理部（以下総称して「事務組織等」という。）は、熊本大学男女共同参画推進基本計画（平成19年3月26日制定）に掲げる事項の具体的推進を図るため、次の取組みを行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女の機会均等の実現 事務系職員の募集に当たっては、熊本大学の男女共同参画への取組を積極的に広報し、女性の応募数が増加するよう努めるとともに、新規採用数のうち女性の占める割合が40%を超えるよう努める。 2. 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の推進 男性中心の就労環境の改善に努める。 3. 就労と家庭生活との両立支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 代替要員の配置による男女を問わない育児・介護休業の取得を促進する。 (2) 会議等の時間設定の適正化を図る。 (3) 年次有給休暇の計画的な取得の促進を図る。 4. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 係長以上の職に占める女性事務職員の割合が30%以上になるように努める。併せて、課長職以上の女性職員比率を10%程度まで増加させる。 5. ジェンダーの視点による学内の調査・分析、統計及び情報の提供 <ol style="list-style-type: none"> (1) 事務組織等所掌統計資料における男女別比率の表記に努める。 (2) 調査結果に関する情報提供を行う。 6. 男女共同参画推進に係る情報の提供 男女共同参画推進に係る取組について、構成員へ積極的に周知を図る。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男女の機会均等の実現 平成27年度の熊本大学職員採用試験に係る業務説明会において、男女共同参画を推進している旨積極的に広報を行った。 新規採用者のうち女性の占める割合については、次のとおりであり、目標を大きく上回っている。 20年度：50%、21年度：59%、22年度：53%、23年度：50%、24年度：50%、25年度：56%、26年度：46%、27年度：73% 2. 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の推進 事務局棟内に女子更衣室を設置するなど、女性に配慮した環境整備に努めるとともに、新採用職員研修において、男女共同参画の講義時間を設け、意識改革の推進を図っている。 3. 就労と家庭生活との両立支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 産前・産後休暇、育児休業を取得する職員については、全学的経費から代替要員に係る経費を措置している。 (2) 会議等の時間設定は、勤務時間内に終了するよう可能な限り設定している。 (3) 年次休暇を計画的な取得の促進を図るため、概ね四半期毎に、全学の全職員に対して、メールにより周知を行っている。 4. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 係長以上の職に占める女性職員の割合は、20年度9.3%、21年度12.0%、22年度13.8%、23年度14.8%、24年度15.9%、25年度17.0%、26年度18.2%、27年度18.4%と増加している。また、平成21年度には、課長職に初めて女性を登用し、平成22年度1名、平成23年度2名、平成24年度3名、平成25年度3名、平成26年度3名、27年度1名の女性が課長職を占めている。なお、平成27年度の課長職以上の女性職員比率は2.8%であり、目標に達していないので、今後の増加を目指す。 5. ジェンダーの視点による学内の調査・分析、統計及び情報の提供 <ol style="list-style-type: none"> (1) 本学概要において、職員数について男女別で記載し発行している。 (2) 全学会議において、女性教員及び女性管理職（事務系職員含む）の在職状況を報告している。 6. 男女共同参画推進に係る情報の提供 男女共同参画ホームページを運営している。