

長期戦略:テーマ 「SDGs の推進」

提出日 2021年 8月 25日

担当部署

II.実施計画帳票

長期戦略テーマの責任者 (統轄部署)	企画担当理事・学長 (総合企画部)	実施計画の 担当部署	総務部
-----------------------	----------------------	---------------	-----

1. 実施計画

実施計画(タイトル)	取組開始	達成状況 確認年度	学部・研究科での 取組み有/無	帳票
8-(12)-④ SDGs の推進(経営分野)	2019年度	2024年度	必要なし	不要
内容 <p>1. 学院の CO2 排出量、エネルギー使用量(原油換算)の削減(指標1) (SDGs ゴール7 「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」、ゴール13 「気候変動に具体的な対策を」) 近年、地球温暖化への対策が社会全体として喫緊の課題となっており、その一環として温室効果ガス排出量削減の国際的な枠組みである「パリ協定」が 2015 年 12 月に採択された。一方、日本では、政府の「地球温暖化対策計画(2016 年 5 月策定)」において温室効果ガス排出量の約9割を占める二酸化炭素排出量削減の目標指標として、「中期目標:2030 年度(2013 年度比)までに 26%の削減」「長期目標:2050 年度までに 80%の削減」が掲げられている。 これに基づき、本学においても環境負荷の少ない高効率な設備機器を導入(更新)し、学院全体のエネルギー消費量の抑制を図るとともに、既存設備の耐久管理、運転効率や期間等の見直し・最適化を行うことで、地球温暖化防止への対策を講ずる。 主な設備更新としては、総合建設計画の一環である「大規模設備更新・改修計画」「照明改修計画」「空調設備更新計画」等により、省エネ効果の実現を図る。</p> <p>2. 働く場としてのダイバーシティの推進(指標2~4) (1) ジェンダー平等 平成 30 年度厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、民間企業の育児休業取得者の割合は女性:82.2%、男性:6.16%であり、男性は過去最高の数値となっている。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動策定計画の達成により、くるみん認定を受けることができる基準においては、男性従業員のうち年間7%以上の者が育児休業を取得することが要件として定められている。関西学院での取得状況は、2018 年度 5.41%、2017 年度 15.38%であり、年度により取得者の多少がある。今後は、学院から積極的に働きかけることで、多くの男性教職員が制度を利用するように取り組む。 また、休暇取得のみではなく、休まずに研究を続けられるような選択肢も提供する。関西学院には、女性研究者研究活動支援者制度(通称、ピンチヒッター制度)があるが、原則小学校卒業時までの子を養育する女性研究者に限り、その制度利用を認めている。制度を利用しながら教員・研究を進める姿は学生・生徒らへのインセンティブにもつながる。今後は、男性研究者についてもその利用を認めることを検討する。また、大介護時代が到来することも踏まえ、育児に限らず介護を担う研究者についても制度利用を認めることを検討する。これらのことは、ダイバーシティ推進本部での検討事項でもあるため、今後もその枠組みの中で検討を行う。</p>				

(2) 障がい者の就労環境・制度の整備

関西学院では、障がいをもつ者の雇用者数が多くなく、それに伴い職場への受け入れ態勢が整っているとは言えない状況である。インクルーシブコミュニティ宣言において、すべての構成員の十分な能力発揮をうたう本学として、障がいを持つ構成員が継続的に就労できる雇用環境および制度を整備していく。

(3) 教職員に向けた講演会実施

本学のダイバーシティ推進のために、教職員に向けた講演会など情報提供機会を設ける。当会により、ダイバーシティに関する理解の深化および各人への業務に対する新たな視点の獲得につなげられる。

3. 教職員の働き方の見直し(指標5~6)

関西学院の発展のために、より質の高い教育・研究を担い続ける必要がある。すべての教職員が総力を挙げて行うことが、学院の発展につながるが、発展にはジェンダー平等と、すべての教職員が健康であり続ける必要があり、そのためには教職員の働き方を見直す必要がある。教職員が心身ともに健康であることが、教育・研究をよりよいものにする好循環をもたらす。

教員は事務的な作業や指導などを職員に任せ、より教育・研究に集中して取り組む環境が求められる。一方で職員は、増える業務を効率的に処理することが求められ、かつ、学院の発展に必要な業務を生み出し続ける必要がある。これに対応すべく、RPA等の活用により、本来担うべき業務に時間をかけて処理することができる。このことは、長期戦略テーマに基づく実施計画「包括的な人事政策の確立」の中で検討中であり、今後もその枠組みの中で検討していく。

また、すべての教職員が意思決定の場に参画できる機会を提供することで、仕事に対する意欲が得られる。例えば、時間帯に関わらず働き方に制約のある人であっても、仕事ができる環境を提供することで、キャリアを中断することなく、若いうちから意思決定の場へ参画することができる。

進捗状況を測る指標	指標名	定義・算式
指標1	CO2 排出量及びエネルギー使用量(原油換算)	各種設備機器の更新による学院のCO2 排出量及びエネルギー使用量(原油換算)の削減率
指標2	男性教職員の育児休業取得	育児休業取得者/育児休業利用対象者
指標3	研究者研究活動支援者(ピンチヒッター)制度の利用対象範囲の拡大の検討	次の範囲までの対象者拡大を検討 ・育児を担う男性専任教員及び任期制教員 ・介護を担うすべての専任教員及び任期制教員
指標4	障がい者採用・就労における雇用環境および制度整理	障がい者雇用に関する方策を検討・実施
指標5	仕事の効率化のためのRPA等の活用	長期戦略テーマに基づく実施計画「包括的な人事政策の確立」の中で検討中であり、今後もその枠組みの中で検討していく。
指標6	すべての教職員が意思決定に参画できる機会の整備	会議時間の見直し(会議の効率化など含む)

目標1<指標1>CO2 排出量及びエネルギー使用量の削減率(原油換算)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	CO2・エネルギー使用量 (原油換算) 0.3%削減(前年度比)	CO2・エネルギー使用量 (原油換算) 0.5%削減(前年度比)	CO2・エネルギー使用量 (原油換算) 0.8%削減(前年度比)	CO2・エネルギー使用量 (原油換算) 1%削減(前年度比)		
実績	1.2%	1.4%				

目標2<指標2>男性教職員の育児休業取得率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	7.0%	8.0%	9.0%	10.0%		
実績	10.7%	23.5%				

目標3<指標3>研究者研究活動支援者(ピンチヒッター)制度の利用対象範囲の拡大

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	利用対象範囲を拡大への調査	利用対象範囲の拡大のため他大学の実施状況の調査	利用対象範囲の拡大を検討			
実績	全国ダイバーシティネットワークを通じて他大学の取組を確認した。また、理工学部独自で運用している研究支援者制度に関する運用方法のヒアリングを行った。	立命館大学にヒアリングを実施し、課題や実際の運用状況を調査。過去からの調査結果も踏まえ、利用範囲を男性育児者まで拡大した。				

目標 4 < 指標 4 > 障がい者採用・就労における雇用環境および制度整理

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	—	—	2.3%	2.4%		
実績	雇用に関する今後の施策について計画を立案し、学内会議で検討を行った。	2019年度の検討結果が学内会議で承認された。農園が開園し、14名の障がい者の雇用を開始した。				

目標 5 < 指標 5 > 仕事の効率化のための RPA 等の活用

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	「業務効率化推進プロジェクト」の設置 業務効率化に向けた業務分析実施、業務効率化に向けたアンケート実施	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(2~3 施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4 施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4 施策)		
実績	「業務効率化推進プロジェクト」を設置し、8月に全専任職員を対象とした業務効率化に向けたアンケートを実施した。	ポータルシステム運用検討や各種業務のデジタル化等をテーマに複数のプロジェクトを設置、検討を進めた。				

目標 6 < 指標 6 > すべての教職員が意思決定に参画できる機会の整備

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	授業時間変更のスケジュール確定後、会議スケジュールの検討開始 (現在の会議数および時間帯調査)	会議時間変更後案の作成、各所管部署との調整	新会議スケジュールでの会議開催	新会議スケジュールでの会議開催		
実績	法人部・学長室・人事部の3者で発足した「会議のあり方WG」にて、時間変更の対象となる会議及び実施時間の検討をした。	会議のあり方WGから会議時間の変更を学内会議にて提案し、承認を得ることができた。				

2. ロードマップ

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
各種設備機器更新計画(総合建設計画) 目標1<指標1> CO2排出量及びエネルギー使用量 (原油換算)	策定段階	【大規模設備】 法、G、 【空調】 文、経、商、メディア棟等 【照明】 大学図書館	【大規模設備】 理工学部IV号館実験空調 【空調】 保健館、GS、B号館等 【照明】 商、経、神、文、4号館等	【大規模設備】 理工学部IV号館熱源更新 上ヶ原中央監視システム スポーツセンターボイラー 【空調】 F号館(1995年～1999年) 【照明】 総合体育館、レジIV、法等	【大規模設備】 理工学部IV号館 AHU 空調 上ヶ原中央監視システム 【空調】 1995年～1999年設置分 【照明】 F、商、経、神、文、4号館等	【大規模設備】 KSC I号館火災受信盤 上ヶ原中央監視システム 【空調】 1995年～1999年設置分 【照明】 関学会館、幼稚園、スポーツセンター、第5別館等
	2022年3月末段階	■下記を追加 【大規模設備】 理工学部IV号館実験空調 【空調】 KSC 第一厚生棟 【照明】 上ヶ原、KSC 外灯 LED 化	■下記を追加 【空調】 男子3寮、寮食堂 【照明】 男子3寮、聖和C図書館	【大規模設備】 高等部、関学会館 【空調】 高等部、関学会館、F号館、 第一教授研究館新館 【照明】 法、F号館、関学会館、情報メディア棟、学生会館旧館等	—	—
		2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	—
	策定段階	【大規模設備】 KSC II号館、第1厚生棟 法学部熱源 【空調】 1995年～1999年設置分 【照明】 KSCIV号館、KSC 第2厚生棟	【大規模設備】 B号館、学生会館、高等部 大学院1号館等 【空調】 2000年～2004年設置分 【照明】 KSCIII号館、設備棟、本部棟 大学院1号館、2号館、吉岡等	【空調】 1995年～1999年設置分 【照明】 2000年～2004年設置分 【照明】 G号館	【空調】 1995年～1999年設置分 【照明】 2000年～2004年設置分 【照明】 初等部、KSC V・VI号館、建築 実験棟、聖和 山川記念館、	
	2022年3月末段階	—				

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
目標2<指標2>男性教職員の育児休業取得率の向上	策定段階	男性教職員向け、育児休業リーフレットの作成	男性教職員向け、育児休業リーフレットの発行	ダイバーシティ推進本部との連携による講演会などの開催	リーフレット内容の見直し講演会などの企画検討	
	2022年3月末段階	ダイバーシティ推進本部との連携による講演会の開催	育児介護ガイドの修正	男性教職員向けの育児休業等リーフレットの作成	—	
		2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	—
	策定段階					
	2022年3月末段階					
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
目標3<指標3>研究者研究活動支援者(ピンチヒッター)制度の利用対象範囲の拡大	策定段階	利用対象範囲拡大への調査	利用対象範囲の拡大を決定	利用対象範囲を変更して運用	利用対象範囲を変更して運用	利用対象範囲を変更して運用
	2022年3月末段階	—	—	—	—	—
		2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	—
	策定段階	利用対象範囲を変更して運用	利用対象範囲を変更して運用	利用対象範囲を変更して運用	利用対象範囲を変更して運用	
	2022年3月末段階	—				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
目標4<指標4>障がい者採用・就労における雇用環境および制度整理	策定段階	・障がい者雇用に関する方策を検討開始。	障がい者雇用に関する方策を検討・実施	障がい者雇用に関する方策を検討・実施	障がい者雇用に関する方策を検討・実施	障がい者雇用に関する方策を検討・実施
	2022年3月末段階	障がい者雇用に関する方策を検討開始	障がい者雇用に関する方策を実施・定着	障がい者雇用に関する方策を実施・定着	障がい者雇用に関する方策を実施・定着	障がい者雇用に関する方策を実施・定着
		2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	—
	策定段階	障がい者雇用に関する方策を検討・実施	障がい者雇用に関する方策を検討・実施	障がい者雇用に関する方策を検討・実施	障がい者雇用に関する方策を検討・実施	
	2022年3月末段階	障がい者雇用に関する方策を実施・定着				

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
目標5<指標5>仕事の効率化のためのRPA等の活用	策定段階	「業務効率化推進プロジェクト」の設置 業務効率化に向けた業務分析実施 業務効率化に向けたアンケート実施	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)	
	2022年3月末段階	—	—	—	—	—	
			2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	-
	策定段階	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)	業務分析およびアンケート結果に基づいた効率化施策の実施(3~4施策)		
	2022年3月末段階	—					
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
目標6<指標6>すべての教職員が意思決定に参画できる機会の整備	策定段階	授業時間変更のスケジュール確定後、新会議スケジュールの検討開始(現在の会議数および時間帯調査)	会議時間変更後案の作成、各所管部署との調整	新会議スケジュールでの会議開催	新会議スケジュールでの会議開催	新会議スケジュールでの会議開催	
	2022年3月末段階	—	—	—	—	—	
			2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	-
	策定段階	新会議スケジュールでの会議開催	新会議スケジュールでの会議開催	新会議スケジュールでの会議開催	新会議スケジュールでの会議開催		
	2022年3月末段階	—					

3. 費用計画・人員計画

【費用・人員を必要とする理由】							
非公開							
経費 単位:万円	2019 年度 承認	2020 年度 承認	2021 年度 承認	2022 年度 承認	2023 年度	2024 年度	左記以降
非公開							
人員・人件費 単位:万円	2019 年度 承認	2020 年度 承認	2021 年度 承認	2022 年度 承認	2023 年度	2024 年度	左記以降
非公開							

4. 進捗状況・得られた成果

2019 年度	<p>指標 1) 既存設備の経年劣化や安全対策等により、一部計画変更を行ったが、概ね予定通り設備更新を行うことができた。これにより前年度比で約 1.2% (原油換算) の削減が実現した。また、9 月 11 日に省エネ WG、9 月 17 日に地球温暖化対策推進委員会をそれぞれ開催し、現状の省エネに関する学内の取り組みと今後の対策について確認・共有を行った。</p> <p>指標 2、3) 2019 年 7 月に兵庫労働局よりくるみん認定を受けることができ、学院としてのダイバーシティ推進の大きな一歩を踏み出した。また、同年 11 月にはシンポジウム『SDGs・働き方改革・ダイバーシティがもたらす大学の未来』を開催し、学内外の教職員を対象とした SDGs 及びダイバーシティへの理解を促進する機会を提供した。研究支援者制度の拡大については、独自に制度を運用する理工学部へヒアリングを行った。</p> <p>指標 4) 外部業者を活用した計画を立案。2020 年 4 月の学内会議承認に向けて準備を進めた。</p> <p>指標 5) 「業務効率化推進プロジェクト」を設置。8 月に全専任職員を対象とした業務効率化に向けたアンケートを実施し、2020 年度に立ち上げるプロジェクトを決定した。</p> <p>指標 6) 法人部・学長室・人事部の 3 者で発足した「会議のあり方 WG」にて、時間変更の対象となる会議及び実施時間の検討をした。併せて、会議時間の効率化を進めるべく、会議実施の運用ルールについても検討を行った。これらは 2020 年度に提案を行う。</p>
2020 年度	<p>指標 1) 既存設備の経年劣化や安全対策等により、一部計画変更を行ったが、概ね予定通り設備更新を行うことができた。これにより前年度比で約 1.4% (原油換算) の削減が実現した。また、12 月 18 日に地球温暖化対策推進委員会を開催し、現状の省エネに関する学内の取り組みと計画、省エネ法の概要および 2020 年度より新たに導入されたベンチマーク制度 (省エネ法) 等に関し、確認・共有を行った。</p> <p>指標 2、3) 他大学及び学内で独自に制度を設けてきた理工学部へのヒアリングを踏まえて制度案を策定。育児休業復帰者・休業を取得しない者への両立支援策として、研究支援者制度を男性の育児者にも拡大することをダイバーシティ推進本部会議で承認が得られた。</p> <p>指標 4) 外部業者を活用した計画が 2020 年 4 月の学内会議で承認され 7 月より雇用を開始した。定期的な面談を重ねたこともあり年度末時点で退職者が出ることはなかった。生産したハーブは、東京『大丸有 SDGs ACT5』へ他社合同で出店しハーブティーを提供した。</p> <p>指標 5) ポータル PJ や定期試験 PJ など複数の PJ を発足。部署を限定せずあらゆる部署から参加職員を募り課題解消にむけて検討を開始した。特に新ポータル PJ ではパブリックフォルダに代わる新たなポータルサイトの決定、2021 年 9 月からの運用に向けて調整を進めている。</p> <p>指標 6) 「会議のあり方 WG」で取りまとめた新しい会議時間と会議実施における運用ルールを提案し、承認を得られた。</p>
2021 年度	
2022 年度	
2023 年度	
2024 年度	

5. 今後の課題及び方向性

2019年度	2019年度より新たに設定した実施計画であり、今後の課題及び方向性は今年度の取り組みを踏まえて整理する。
2020年度	<p>指標1) 気候変動や施設利用状況に応じて稼働が異なるが、引き続きエネルギー効率のより高い設備機器の選定やGHPからEHPへの切替、照明のLED化、人感センサーの設置等を計画的に行い、学内のエネルギー使用負荷の軽減を図る。</p> <p>指標2) 年度により育児休業対象者数の増減があること、同時に取得率の増減が大きいことが課題ともいえる。引き続きすべての教職員が育児等の事由に左右されることなく研究が続けられ、また意思決定の場に参画できる機会の整備を行う。</p> <p>指標3) 他大学にも調査を行い、拡大の実現可能性を検討する。</p> <p>指標4) 勤務先となる農園の開園に向けた労働者の雇用及び定着。</p> <p>指標5) 定期試験・入試・ポータルシステム検討のプロジェクトが始動するため、各部会において検討を開始する。</p> <p>指標6) 具体的に時間変更をする対象となる会議及び変更後の時間を決定していく。</p>
2021年度	<p>指標1) 気候変動や施設利用状況に応じて稼働が異なるが、引き続きエネルギー効率のより高い設備機器の選定やGHPからEHPへの切替、照明のLED化、人感センサーの設置等を計画的に行うとともにコロナ後の教育環境の変化（オンライン授業、オンデマンド配信等）やDX対応等を踏まえた学内のエネルギー使用負荷の軽減を図る。</p> <p>指標2) 年度により育児休業対象者数の増減があること、同時に取得率の増減が大きいことが課題ともいえる。引き続きすべての教職員が育児等の事由に左右されることないように、現行制度の見直しも含め検討する。</p> <p>指標3) 制度運用開始と、制度開始後に発生した課題への対応を行う。</p> <p>指標4) ハーブという特殊な生産物を食育の教材として、具体的にどのように活用していくかが課題である。</p> <p>指標5) それぞれのPJTの検討を引き続き行う。</p> <p>指標6) 新しい会議時間での運用を実施。</p>
2022年度	
2023年度	
2024年度	

6. 学院総合企画会議の基本方針

2019年度	—
2020年度	—
2021年度	—
2022年度	
2023年度	
2024年度	

7. Total Review の結果

【フェーズ I (2019~2021)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
<ul style="list-style-type: none"> ・CO2・エネルギー使用量の削減については、順調に推移している。 ・くるみん認定を取得した。 ・ダイバーシティ推進本部として、シンポジウムの開催や会議時間帯の見直し提案を行った。 	継続 ・ 廃止	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等、働き方改革等に繋がる具体策の検討

【フェーズ II (2022~2024)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
	継続 ・ 廃止	