

令和４年度機構評議会指摘事項への対応状況

○研究課題の設定

(１) 人的・予算的な制約もあると思うが、長期の成長量データは吸収源対策や地域材の持続的利用という観点からも欠かせないので調査を継続してほしい。

(対応状況)

光熱費の高騰により予算事情が厳しい中でも長期モニタリング等の基盤課題については予算を確保し着実に調査が行われるようにした。スギ全ゲノムの解読結果をデータベースで公開し、プレスリリースで発信する等、取り組みを展開した。森林と気象など複数データベースを組み合わせた研究については、プロジェクトとして外部資金への応募する方向で検討を進めている。

○研究の遂行

(２) 大型のプロジェクトを獲得することで間接経費の額に応じたインセンティブを得られるような制度はできないか。

(対応状況)

光熱水費の高騰による業務経費の圧迫が著しく、研究者へのインセンティブの実現には至っていない。一方で業務経費、一般管理費が毎年減額される中、光熱水費、情報セキュリティ、広報、施設老朽化への対策など研究インフラに必要な経費が年々増えていく現状を踏まえ、間接経費に応じたインセンティブも含めて研究費配分の考え方を変えていく必要があると認識している。光熱水費の状況を注視しつつ、新しい体制を徐々に構築していきたい。

○人材の育成・活用

(３) 研究職員の高齢化が進んでいると聞いているが、退職した人が契約職員のような形で力を発揮することが研究所全体のパフォーマンス上昇にもつながるのではないか。

(対応状況)

以前は、定年後に再雇用した研究職員の業務は研究支援的な内容が中心だったが、現在は研究活動のため外部資金にも応募できるようにしている。また、昨年から再雇用終了後も研究所との雇用関係があれば科研費の主査としての活動が可能としたところである。

○人材の育成・活用

(４) 情報関係など、専門性が問われる問題については何か工夫を考えているか。

(対応状況)

情報や広報部門において、経験豊富な専門家の採用を行うため、特定任期付き採用を公募する予定である。

募集にあたっては、従来の HP やハローワークなどの求人募集だけではなく、人材募集広告企業を通じた募集を行うなど、広く募集をして行く予定である。

○人材の育成・活用

(５) 事務系職員の採用において定員割れするような現象が増えているが、何か工夫はしているか。

(対応状況)

令和6年4月の採用については、新卒者の利便性も考慮し、Web面接にも対応する形で2段階で面接を実施した。面接では新卒者の人柄や適正を評価するとともに、当所採用への熱意等も評価基準として人物重視で選考を行ったところである。

今後、10月の内定式についてはより深く当所を理解してもらえる契機となるよう工夫をして開催するとともに、採用までの期間、定期的に当所の情報を提供するなど、きめ細やかに対応していくこととしている。

○成果の普及

(6) 成果を生かすため、技術や知見などの情報を関連団体や業界団体などの細部にまで届けてほしい。

(対応状況)

季刊森林総研の配布の際、特集の内容に興味を持たれそうな企業を探して新たに送付先に加えたり、昆虫など子供たちの興味をそそる内容の場合には子供たちの目により触れ易くなるよう、これまで送付していなかった市町村の図書館への送付を増やすなどの取り組みを行った。新たに送付した企業から掲載されていた研究成果に関する問い合わせが来るなど、一定の効果があつたと考えている。今後も研究成果情報の広報を効果的に進められるよう取り組みを進めて参りたい。

○知財・特許

(7) 知財戦略について、技術の海外流出に対する対策は考えているか。

(対応状況)

知財の基本的な考え方や取扱いの方針を示す「知的財産ポリシー」を令和4年4月に更新し、技術移転につながる可能性のある研究成果については内容に応じて適切な知財化の方法（権利化、秘匿化、公知化、標準化）を定めたところ。技術情報の流出は経済安全保障や研究インテグリティにも関わる重要課題と認識している。知財管理をより適切に進めるため、来年度に向けて関係部署の体制の強化を検討中である。

また、国立研究開発法人協議会で設けられている研究インテグリティタスクフォースにも参加し、他機関における対応状況など情報収集にも務めているところである。