

平成27年 第7回理事会

日 時 平成27年10月9日（金） 15：30～16：30

場 所 森林総合研究所特別会議室

I. 議 題

- 1 運営費交付金債務（繰越金）の使途について

II. 報 告

- 1 森林総合研究所創立110周年記念行事について
- 2 平成28年4月1日付け一般職員新規採用試験応募状況等について
- 3 平成28年4月期の研究職の採用について
- 4 不適正経理処理事案への対応状況について
- 5 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立について
- 6 障害者差別解消法への対応について
- 7 マイナンバー制度導入に伴う対応について
- 8 情報セキュリティ対策に係る今後の対策について
- 9 地方公共団体に対する森林保険の加入促進の取組について
- 10 その他

資 料

- I - 1 運営費交付金債務（繰越金）の使途について
- II - 1 森林総合研究所創立 110 周年記念行事について
- II - 2 平成 28 年 4 月 1 日付け一般職員新規採用試験応募状況等
- II - 3 平成 28 年 4 月期の研究職の採用について
- II - 5 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立について
- II - 6 障害者差別解消法への対応について
- II - 7 マイナンバー制度導入に伴う対応について
- II - 8 情報セキュリティー対策に係る今後の対策について
- II - 9 地方公共団体に対する森林保険の加入促進の取組について

運営費交付金債務（繰越金）の使途について(案)

1 経緯

- (1) 毎年度の運営費交付金に残余が生じた場合は、中期計画期間中は、それを翌年度に繰り越し、その累計を貸借対照表における運営費交付金債務として計上している。
- (2) 第3期中期計画期間については、平成25・26年度に一部使用したところである。

2 使途の考え方

- (1) 繰越金の使途については、制度上、当年度の運営費交付金を原資とするものと厳密に区分することとはされていないが、当初予算の積算に組み込んでいなかったものとしての性格上、決算等に関連して実績の説明を求められる。
- (2) 繰越金は、優先度は相対的に高いものの、当初予算に計上するになじまないものであって、相当額を要する規模のものとして対外的に説明可能なものに充当することが適当と考えられる。
- (3) 特に、近年、一般管理費予算は対前年度3%削減という方針の下、光熱水料等の恒常的な義務的経費以外を当初予算に計上することができず、施設費も使途が限定される情勢が継続していることから、当面は、一般管理費及び施設費に該当する義務的な支出であって、予算的制約から計画できなかったものに充てることとする。

3 平成27年度の使途

- | | |
|---------------------------------|----------|
| (1) エネルギーセンター自家発電機修繕工事 | 1, 500万円 |
| (2) 環境変動解析棟他雨漏り修繕工事 | 900万円 |
| (3) 生物多様性研究棟空調機更新工事 | 2, 000万円 |
| (4) 研究本館地階機械室リングユニット RR-1 修繕 | 340万円 |
| (5) 北海道支所気象測器性能検定室（試験調整準備室）外壁修繕 | 460万円 |
| (6) 北海道支所苗畑調査実験室屋根改修 | 240万円 |
| (7) 林木育種センター排水管改修 | 360万円 |
| (8) 林木育種センターネットワーク更新 | 714万円 |

(平成27年度の繰越金の使途について)

1 エネルギーセンター自家発電機修繕工事

エネルギーセンターの自家発電機は、雨水進入により操作盤等に障害が発生し起動できない状態となったため、消防設備の点検において指摘を受けており早急に修繕する必要がある。

2 環境変動解析棟他雨漏り修繕工事

環境変動解析棟、生物多様性研究棟、木材特殊実験棟、微量分析実験棟については、老朽等により雨漏りが発生しているため早急に修繕が必要である。

3 生物多様性研究棟空調機更新工事

生物多様性研究棟の空調機は6台中3台故障している。そのうち1室は3台中2台故障している。なお、機器が古いため補修部品も確保できないため早急な更新が必要である。

4 研究本館地階機械室リフトユニットRR-1修繕

7月24日午後の落雷による故障。2台で交互運転していたが現在1台のみで運転しており早急に修繕を要する。

5 北海道支所気象測器性能検定室(試験調整準備室)外壁修繕

気象測器性能検定室(昭和55年度建築)は、経年劣化による外壁モルタル部の亀裂から侵入した雨水が、木下地(間柱、胴縁等)を腐朽させ、さらには冬期の凍結・融解による膨張・収縮を繰り返すことにより、モルタル部も軟弱になった。

このことにより今夏に外壁モルタルおよび下地材が窓サッシの下側から崩落した。安全および善良な施設管理の観点からも支障を来している。このため早急の修繕を要する。

6 北海道支所苗畑調査実験室屋根改修

苗畑調査実験室(昭和48年度建築)は、経年劣化が著しく、屋根防水槽の亀裂等による内部への漏水が発生している。

漏水箇所によっては電気配線(コンセント等)付近への浸水により漏電も懸念され安全対策上も支障を来している。このため早急の改修工事を要する。

7 林木育種センター排水管改修

一部実験排水希釈槽を経由していない配管があり、その配管に接続している施設においては水道が使えない状況となっており、研究を行うにあたって非常に支障をきたしている状況の改善を要する。

8 林木育種センターネットワーク更新

平成18年3月に再整備して以来9年以上も使用し続けている状況であり、機器の故障もおきているところです。重大な不具合が発生する前に、早急に更新が必要である。

森林総合研究所創立110周年記念行事について

1. 出席者 (10/5現在)

- (1) 式典 154名 (内訳、来賓7名、OB75名、現役職員72名)
(2) 祝賀会 145名 (内訳、来賓7名、OB70名、現役職員68名)

※来賓 林野庁：宮澤研究指導課長、池田整備課長、織田計画課長
中塚課長補佐 (研究班担当)、堀首席研究企画官
松永研究企画官

農林水産技術会議事務局：柴田研究専門官

※ 理事長賞受賞者 (5組 6名)

※ 育種センター：渡邊所長、安樂審議役、吉田森林バイオセンター長
星育種部長

※ 森林保険センター：猪島所長

※ 森林整備センター：奥田所長、百々理事、水間総括審議役、切石総括審議役

※ 本所 :

参考：歴代場・所長、次長、役員参加者 (敬称略)

場・所長、理事長	次長	理事・監事
土井 恭次	石原 達夫	藤原 敬
難波 宣士	松本 庸夫	櫻井 尚武
小林富士雄	金谷 紀行	久田 卓興
小林 一三		石塚 和裕
大貫 仁人		大河内 勇
廣居 忠量		森下 眞行
田中 潔		城土 裕
大熊 幹章		龍 久仁人
鈴木 和夫		滑志田 隆

2. 理事長賞受賞講演 15:00~16:00 (TV会議システム)

大会議室のレイアウトは、別紙のとおり (P. 5)

司会進行 : 石田総括審議役

冒頭挨拶 : 田中理事 (選考過程等について)

発表 (1人8分) : 受賞5件のうち発表は4件

質疑は、最後にまとめて行う。

3. 記念植樹 16:10～16:20 (準備は実験林室が担当)

場 所： 森林環境変動解析実験棟東側 (P. 6)

司会進行： 高橋企画部長

樹 種： サクラ (普賢象、関山) 3本

樹種説明： 吉丸研究専門員 (前多摩森林科学園長)

植 樹 者： 理事長、3センター所長、前理事長、友の会代表=6名
(二人一組で植栽) 介添えは実験林室員

4. 記念式典 16:30～17:30 大会議室

☆会場レイアウトは理事長賞受賞講演と同じ。(P. 5)

開会の辞 (司会) : 鈴木理事
理事長式辞(5分) : 沢田理事長
来賓紹介 : 鈴木理事
来賓祝辞 (林野庁) (5分) : 宮澤研究指導課長
" (OB) (5分) : 大貫元所長 (森林総研友の会会長)
祝電披露 : 飯干総務部長
理事長賞表彰(10分) : 理事長から(服務係長)
閉会の辞 : 鈴木理事

写真撮影 : ①来賓、元役員等、現役員等
②理事長賞受賞者及び現役員等
③OB : 研究職員
④OB : 一般職員・技専職員

5. 祝賀会 17:40～19:00

☆会場レイアウトは別紙のとおり (P. 7)

開会の辞 (司会) : 中田総務課長
理事長挨拶 : 沢田理事長
鏡割り : 大熊元理事長、鈴木前理事長、沢田理事長
乾杯 : 土井元場長
あいさつ : 織田計画課長、池田整備課長、3センター所長
OBから数名 (難波元場長、小林富士雄元所長)
フリーにあいさつ
閉会の辞 (締め) : 鈴木理事

6. 予算案（出席者数により調整あり）

収 入	会 費	5,000円 × 150名 = 750,000円 (理事長賞受賞者及びお手伝い者は、徴収しない)
支 出	料 理	4,000円 × 125名 = 500,000円
	飲み物	200,000円
	その他	花代、紙皿、紙コップ、箸、写真焼付代 50,000円

7. 担当役割

担当名	担 当 内 容
駐車場係	駐車場への誘導案内
受付係	参加者受付、しおり等の配布、会費の徴収、タクシー手配
OB対応	受付、会場への案内
連絡係	各行事への誘導、外部電話等の対応
会場設営係	前日 大会議室の設営、OB控え室、看板等の設置等 当日 祝賀会場設営、大会議室を式典会場へ転換、食堂後片づけ 週明け 食堂及び大会議室の後片付け
進行係	行事の進行
記録係	写真撮影、スナップ写真
給仕係	祝賀会における飲み物追加、食堂店主との連絡等

8. 記念誌『森林総合研究所百十年のあゆみ』の発刊について

(1) 記念誌の内容

構成内容：別表のとおり（P. 8）

図 表：カラー可

成果物：CD又はDVD

予算の都合により、印刷しないがHPに掲載する。

作成枚数：1000枚

(2) 現在の進捗状況及び予定

10月2日 原稿の査読終了

10月5～9日 査読のコメントをもとに修正

10月13～16日 最終チェックし、原稿完成

10月19日 業者へ発注（レイアウト、CD等作成、発送業務）

なお、CDケースの写真等は、案ができ次第検討の予定

平成28年1月末 発刊予定

(3) 成果物の発送先

団体機関：刊行物発送先に基づき現在確認中（304+ α ）

OB個人：記念行事への参加の案内書を発送した者（377+ α ）

広報予備：50枚

理事長賞受賞講演、式典 席次

国立研究開発法人森林総合研究所創立110周年記念式典



受賞講演時
スクリーン



発表者

司会



TV会議システム

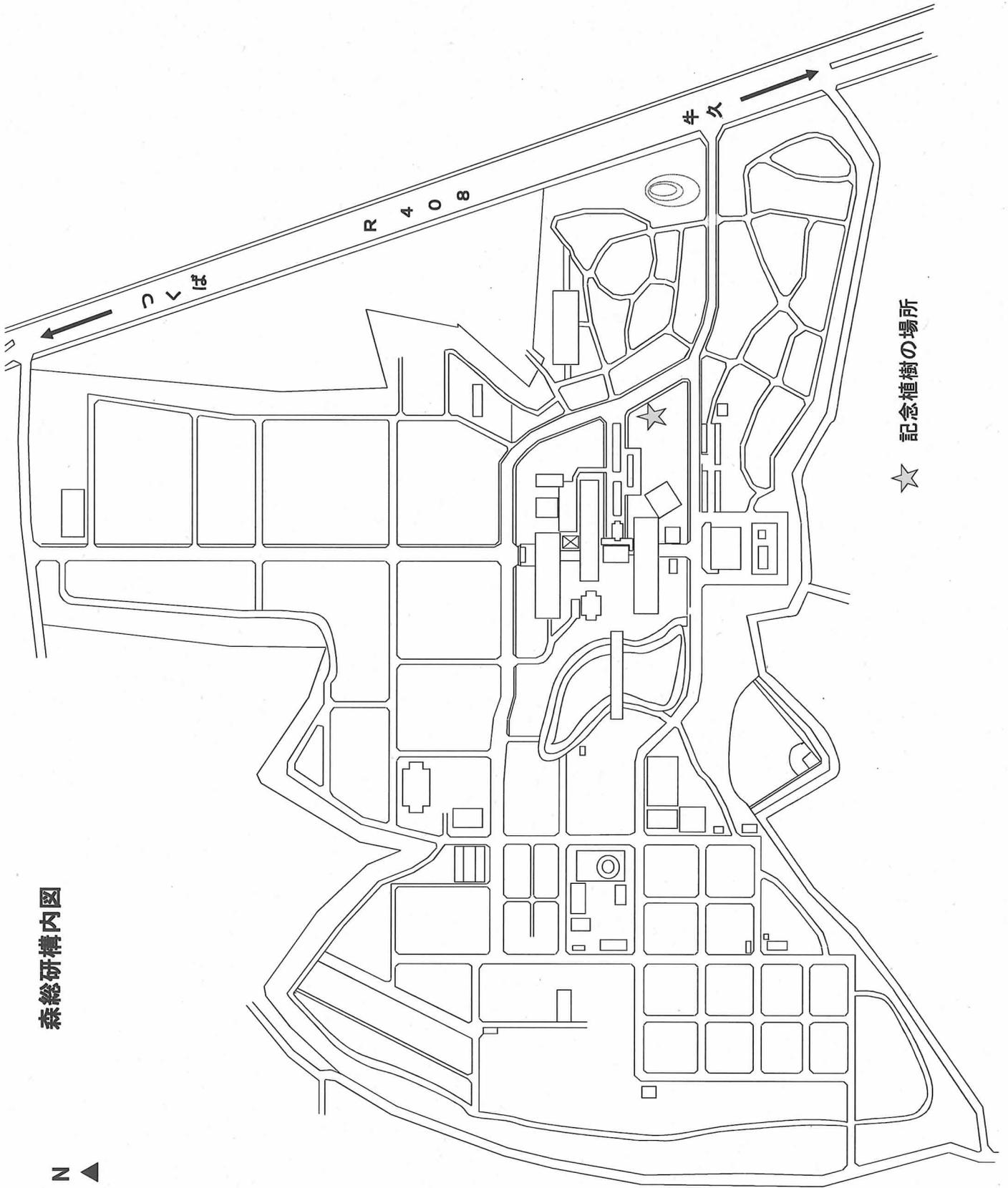
出入口

OB
受付

出入口

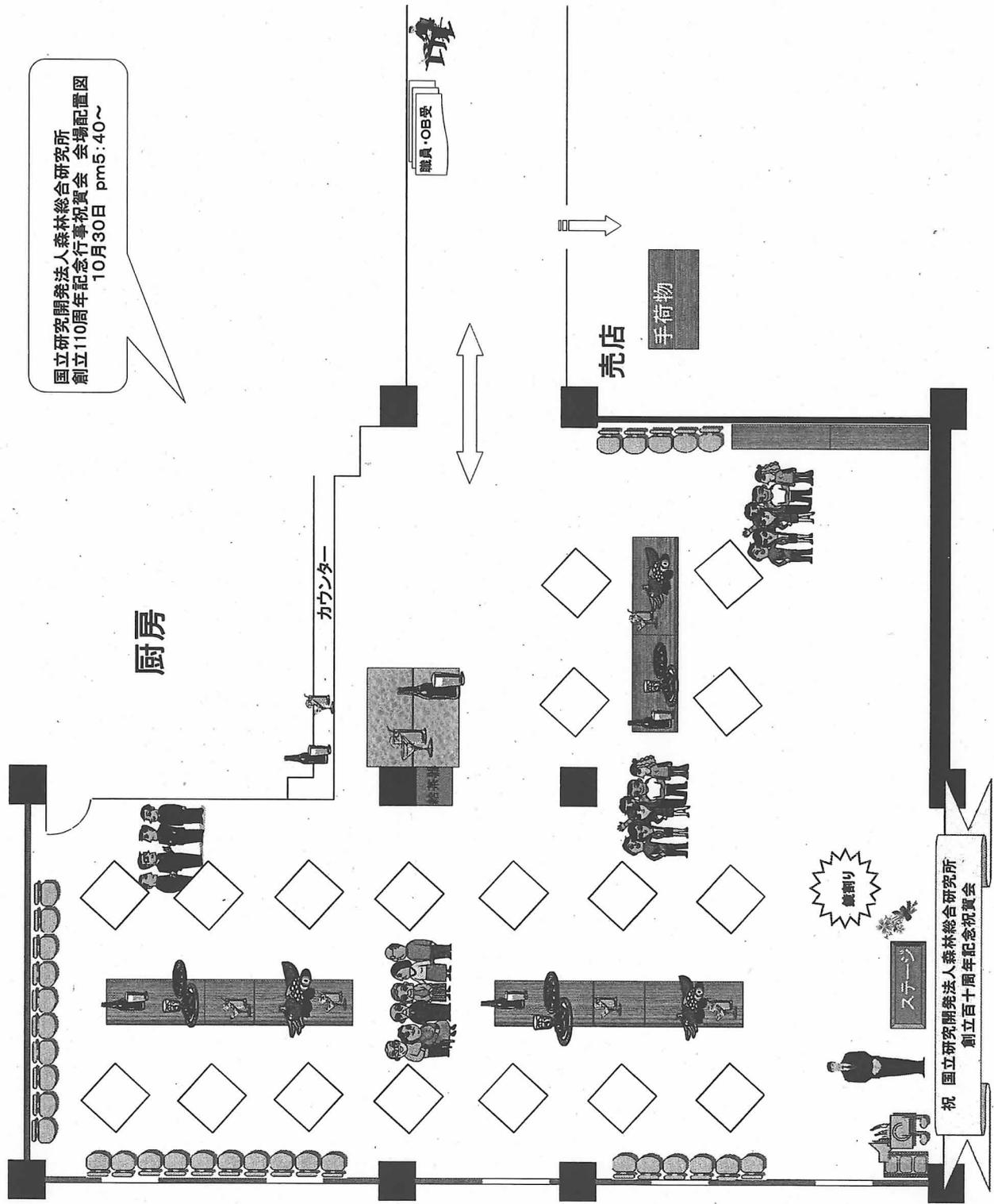
第2会議室:控室

森総研構内図



★ 記念植樹の場所

国立研究開発法人森林総合研究所
創立110周年記念行事祝賀会 会場配置図
10月30日 pm5:40~



森林総合研究所百十年のあゆみ		執筆責任者・取りまとめ責任者	No.
	森林総合研究所百十年のあゆみ	理事長	1
	森林総合研究所百十年のあゆみによせて	前理事長	2
I	森林総合研究所100～110年の沿革		
	1 研究の背景とねらい	理事(研究担当)	3
	2 組織改編	企画部長	4
	3 年表	総務課 長南課長補佐	5
II	研究開発部門の動向		
	1 専門別研究	領域長・拠点長	
		植物生態長; 梶本卓也	6
		森林植生長; 正木隆	7
		立地環境長; 金子真司	8
		水土保全長; 大丸裕武	9
		気象環境長; 後藤義明	10
		森林微生物長; 服部力	11
		森林昆虫領域長; 伊藤賢介	12
		野生動物長; 堀野真一	13
		森林遺伝長; 河原孝行	14
		生物工学長; 丸山毅	15
		バイオマス化学長; 真柄謙吾	16
		きのこ・微生物長; 根田仁	17
		林業工学長; 陣川雅樹	18
		複合材料長; 塔村真一郎	19
		木材改質長; 大村和香子	20
		木材特性長; 高野勉	21
		加工技術長; 村田光司	22
		構造利用長; 原田寿郎	23
		森林管理長; 佐野真	24
		林業経営・政策長; 山田茂樹	25
		国際連携長; 新山馨	26
		温暖化対応長; 松本光朗	27
	2 地域に対応した研究	支所長・園長	
		北海道支所; 牧野俊一	28
		東北支所; 駒木貴彰	29
		関西支所; 吉永秀一郎	30
		四国支所; 外崎真理雄	31
		九州支所; 森貞和仁	32
		多摩森林科学園; 窪野高徳	33
III	育種部門の動向	育種企画課長	34
IV	森林保険部門の動向	保険企画課長	35
V	森林整備部門の動向	河野上席参事	36
VI	総合的研究の動向と成果	COD、育種企画課長	
		千葉COD	37
		千葉COD	38
		千葉COD	39
		井上明生	40
		原田真樹	41
		大平辰朗	42
		真柄謙吾	43
		田中信行	44
		松本光朗	45
		大丸裕武	46
		大丸裕武	46
		高野勉	47
		小泉透; シカ	48
		小泉透; 小笠原	49
		二村・上野	50
		根田仁	51
		育セン	52
		育セン	53
VII	付図・付表	総務課 長南課長補佐	
	1 森林総合研究所本・支所位置図	総務課	54
	2 組織機構	総務課	55
	3 定員の推移	総務課	56
	4 歴代幹部	総務課	57
	5 歳出予算年次推移	経理課	58
	6 特許・実用新案	企画科	59

平成28年4月1日付け一般職員新規採用試験応募状況等

【森林総合研究所】

応募者数	
28名	
うち男性16名	
うち女性12名	

試験 年月日	一次試験(学科・作文)		二次試験(面接)	最終合格
	本所(つくば市)	関西支所(京都市)		
試験会場	本所(つくば市)		平成27年10月13日 本所(つくば市)	
受験者数	22名	3名		4名 (予定)
うち男性	11名	3名		
うち女性	11名	0名		
キャンセル	2名	1名		

【森林総合研究所林木育種センター】

応募者数	
8名	
うち男性4名	
うち女性4名	

試験 年月日	試験会場	一次試験	面接試験		最終合格
			平成27年9月10日 林木育種センター(日立)		
受験者数		平成27年度国家公務員採用一般職試験(大卒程度試験)(区分:林学) 第一次試験合格者	8名		2名
うち男性			4名		1名
うち女性			4名		1名

平成28年4月1日付け職員の新規採用試験の最終合格者について

(研)森林総合研究所 森林整備センター

試験	試験者数	一次試験 (一般教養、専門試験、適性検査)	二次試験 (論文、個人面接)	最終合格
年月日	応募者数	平成27年7月4日(土)	平成27年8月22日(土)	
試験会場		仙台市、川崎市、京都市、福岡市	川崎市	
受験者数	85名	63名	18名	2名
うち男性	64名	47名	15名	1名
うち女性	21名	16名	3名	1名

平成28年4月期の研究職の採用について（案）

平成27年6月12日の理事会において、研究職員の採用を10名程度採用を検討していると報告したところ、平成28年度人件費予算については、次期中長期計画の初年度のため、未確定部分があることから4月期については、8名程度（テニユア型任期付の採用1名を含む）の採用とすることとし、未確定部分が解消された時点で、10月期以降の採用を検討していきたい。

記

1. 平成28年度人件費予算見込額 (①+②) 7, 886百万円
 - ① 概算要求額 (平成27年度人勸未反映) 7, 713百万円
 - ② 平成27年度人勸影響による予算要求見込額 173百万円 【未確定】

2. 平成28年度執行見込み額 7, 763百万円 【未確定】

3. 差額 (1 - 2)

7, 886 - 7, 763 = 123百万円 . . . ③

4. 平成28年度人勸見込額を仮定した影響額 55百万円 . . . ④

俸給ベースアップを0.5%及び勤勉手当を0.15月引き上げと仮定

5. 平成28年度新規採用可能見込額

③ - ④ = 68百万円

一般職6名 18百万円 (本所4名、育種2名)

研究職8名 50百万円

(参考)

人件費予算は、次年度の予算要求時には当年度決算が間に合わないため、中期計画内であれば翌々年度に過不足を調整する仕組みとなっている。また、人勸影響額については、翌年度に要求を認められている。

しかし、平成28年度は中長期計画の初年度であるため、平成28年度中の人勸は翌年度に認められ、かつ、繰越金がないため予算額内で対応する必要がある。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の成立について

平成27年8月28日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。

300人を超える企業は、平成28年4月1日までに次の措置を講ずることが義務付けられています。

- 1 自社の女性活躍に係る状況を把握し、課題を分析すること
- 2 1を踏まえて、数値目標を含めた行動計画を策定し、届出、社内周知、公表を行うこと
- 3 自社の女性の活躍状況に係る情報を公表すること

※ 今後、関係省令や指針が公示される予定です。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目 (※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法が成立しました！

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【301人以上の労働者を雇用する事業主の皆様へ】

平成28年4月1日までに、**①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要**があります。

301人以上の労働者（※）を雇用する事業主の皆様は、以下のご準備をお願いします。

（※）労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、**300人以下の事業主の皆様は努力義務**となっています。

<ステップ1>

自社の女性の活躍状況を把握し（※1）、課題分析を行ってください（※2）

次の女性の活躍状況（①～④）については必ず**把握し、課題分析**を行ってください。

①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率

★ 女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツールについては、**年内**に厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、ぜひご活用ください！

（※1）そのほか任意で把握することとする項目については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

（※2）望ましい課題分析の手法についても、今後、行動計画策定指針で定め、10月頃お示しする予定です。

<ステップ2>

行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行ってください

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた**①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表**を行ってください。

①行動計画には、**(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期**を盛り込んでください。

★ 女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、**来年2月頃**厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、**行動計画の公表先**として、ぜひご活用ください！

（※）行動計画を策定した旨の届出については、来年1月頃から受付を開始します。

（※）労働者への周知方法、外部への公表方法については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

（※）効果的な取組内容についても、今後、行動計画策定指針で定め、10月頃お示しする予定です。

<ステップ3>

自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、**自社の女性の活躍に関する情報を公表**してください。

★ 女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベースについては、**来年2月頃**厚生労働省のホームページにおいて公表予定ですので、**情報公表先**として、ぜひご活用ください！

（※）①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率のほかの公表項目、公表方法については、今後、厚生労働省令で定め、10月頃お示しする予定です。

（※）公表項目はその中から、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

さらに！

女性活躍推進に関する認定取得を目指しましょう！

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、**厚生労働大臣の認定**を受けることができます。

(※) 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

(※) 認定基準、認定マークについても、今後、厚生労働省令などで定め、10月頃にお示しする予定です。

また、10月頃お示しする予定の**行動計画策定指針**において、右に掲げる項目を中心とする女性の活躍推進のための**効果的な取組**を盛り込む予定ですので、女性の活躍推進に向けた取組の実施に当たり、ぜひご活用ください！

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

検索！

女性活躍推進法特集ページ



今後お示しする予定の取組分野

- ◆ 女性の積極採用に関する取組
- ◆ 配置・育成・教育訓練に関する取組
- ◆ 継続就業に関する取組
- ◆ 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- ◆ 女性の積極登用・評価に関する取組
- ◆ 雇用形態や職種の転換に関する取組
- ◆ 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- ◆ 性別役割分担意識の見直しなど職場風土改革に関する取組

☆ 女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

☆ その他のお問い合わせについては、最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお気軽にどうぞ。

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

平成27年9月作成 リーフレットNo.15

障害者差別解消法への対応について

平成25年6月26日に障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「障害者差別解消法」という。）が公布され、行政機関等（「等」には、独立行政法人を含む。）及び事業者は、平成28年4月1日の施行日までに障害を理由とする差別を解消するための措置を定めることとされた。

障害者差別解消法第9条により、独立行政法人等は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」に即して、国等職員対応要領を定めることとなった。

なお、策定する時は、あらかじめ、障害者等関係者の意見を聞く、また、定めた時は、遅滞なく、これを公表するとされている。

策定に当たってのスケジュールは、次のとおりである。

27年6月24日 当所の原案を作成（林野庁へ提出）

27年7月31日 障害者とその他の関係者の意見を反映させるために、農林水産省関係機関のヒアリング会を開催

ヒアリングにおいての意見を受けて、原案を一部修正

27年9月14日～10月13日

当所のホームページにて、パブリックコメントを実施中

27年12月末 パブコメの意見を踏まえ、当所の対応要領の決定

28年1～3月 施行に向けて、所内の周知

28年4月1日 施行



[ホーム](#) > [業務紹介](#) > [公開情報](#) > 国立研究開発法人森林総合研究所障害者差別解消法に基づく対応要領(案)に関する意見募集について

国立研究開発法人森林総合研究所障害者差別解消法に基づく対応要領 (案)に関する意見募集について

平成27年9月14日
森林総合研究所総務課

国立研究開発法人森林総合研究所は、障害者差別解消法に基づく対応要領を定めるに当たり、広く国民の皆様からのご意見・情報を募集いたします。

本件については、提出いただいたご意見・情報を考慮した上、決定することとしております。

記

1. 意見公募の趣旨・目的・背景
「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」及び「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」(外部サイトへリンク)に即して、国の行政機関等の長は、当該機関の職員の取組に資するための対応要領を作成することとされています。
このため、国立研究開発法人森林総合研究所において職員向けの対応要領(案)の作成を行っております。
2. 意見公募の対象となる案及び関連資料の入手方法
 - ・ 6. 公示資料に掲載。
 - ・ 総務部総務課において配布。
3. 意見・情報の提出方法
 - (1) インターネットによる提出
pub-comment@ffpri.affrc.go.jp
 - (2) 郵便
〒305-8687 茨城県つくば市松の里1
国立研究開発法人森林総合研究所総務課
 - (3) ファクシミリ
国立研究開発法人森林総合研究所総務課 029-873-3796
4. 意見・情報の提出上の注意
提出の意見・情報は、日本語に限ります。
また、個人は住所・氏名・電話番号・メールアドレスを、法人は法人名・所在地を明記して下さい。提出いただいた個人情報については、お問合わせ内容の確認等のご連絡に使用させていただきます。
電話での意見・情報はお受けしませんので御了承願います。
5. 意見・情報の提出の締切日
平成27年10月13日17時(郵便の場合は消印有効)
6. 公示資料
 - [国立研究開発法人森林総合研究所における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領\(案\)\(PDF: 159KB\)](#)
 - [国立研究開発法人森林総合研究所における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領\(案\)\[ルビあり\]\(PDF: 200KB\)](#)
 - [国立研究開発法人森林総合研究所における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領\(案\)\[テキスト版\]\(テキスト: 14KB\)](#)
 - [国立研究開発法人森林総合研究所障害者差別解消法に基づく対応要領\(案\)に関する意見募集について\(PDF: 66KB\)](#)
 - [国立研究開発法人森林総合研究所障害者差別解消法に基づく対応要領\(案\)に関する意見募集について\[ルビあり\]\(PDF: 71KB\)](#)
 - [国立研究開発法人森林総合研究所障害者差別解消法に基づく対応要領\(案\)に関する意見募集につ](#)

お問い合わせ

所属課室：総務部総務課

〒305-8687 茨城県つくば市松の里1

電話番号：029-829-8153

FAX番号：029-873-3796

[お問い合わせフォーム](#)

国立研究開発法人 森林総合研究所 〒305-8687 茨城県つくば市松の里1

Copyright © Forestry and Forest Products Research Institute. All rights reserved.

国立研究開発法人森林総合研究所における障害を理由とする
差別の解消の推進に関する対応要領（案）

平成〇年〇月〇日
〇〇森林総研第〇〇〇〇号

（目的）

第1条 この対応要領（以下「要領」という。）は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第9条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、法第7条に規定する事項に関し、国立研究開発法人森林総合研究所（以下「研究所」という。）の役職員（非常勤職員を含む。以下「役職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めたものである。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第2条 役職員は、法第7条第1項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害をいう。以下同じ。）を理由として、障害者（障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。以下同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。なお、役職員は、これに関連し、別紙の示す事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第3条 役職員は、法第7条第2項の規定に基づき、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）をしなければならない。なお、役職員は、これに関連し、別紙の示す事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第4条 役職員のうち、科長、課長及び研究領域長相当職以上の地位にある者（以下「監督者」という。）は、障害者差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項に注意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、また障害者に対し合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

- 一 日常の執務を通じた指導等により、障害者差別の解消に関し、監督する役職員の注意を喚起し、障害者差別の解消に関する認識を深めさせること。
- 二 障害者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出

等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

三 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する役職員に対して合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、障害者差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(懲戒処分)

第5条 役職員が障害者に対し、正当な理由なく不当な差別的取扱いを繰り返す場合、もしくは過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供を繰り返す場合、その態様等によっては信用失墜行為、研究所の役職員たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分に付されることがある。

(相談体制の整備)

第6条 障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に応じるための相談窓口を、以下のとおり設置する。

一 本所	総務課長
二 支所	庶務課長
三 林木育種センター	管理課長
四 育種場	連絡調整課長
五 森林保険センター	保険企画課長
六 森林整備センター本部	企画管理課長
七 整備局	総務課長

2 前項で設置する相談窓口は、必要に応じて、相談や紛争解決に対応する役職員の確保・充実を図るものとする。

(研修・啓発)

第7条 研究所は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、役職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

2 研究所は、新たに役職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、また、新たに監督者となった役職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、研修を実施する。

3 研究所は、役職員に対し障害特性を理解するとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等を整備し、意識の啓発を図る。

附則

この要領は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

別紙

国立研究開発法人森林総合研究所における障害を理由とする 差別の解消の推進に関する対応要領における留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、障害者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障害者の権利利益を侵害することを禁止している。

なお、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。したがって、障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い（いわゆる積極的改善措置）、法に規定された障害者に対する合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱いや、合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには当たらない。不当な差別的取扱いとは、正当な理由なく、障害者を、問題となる事務・事業について本質的に関係する諸事情が同じ障害者でない者より不利に扱うことである点に留意する必要がある。

第2 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合である。研究所においては、正当な理由に相当するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益（例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等）及び研究所の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

役職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。なお、第2で示したとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。

また、以下に記載されている具体例については、正当な理由が存在しないことを前提としていること、さらに、それらはあくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害があることを理由に窓口手続きを拒否する
- 障害があることを理由に来所を断る
- 障害があることを理由に所内への立入り・使用を拒否する
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる
- 障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒む
- 障害があることを理由に申請の受付を拒む
- 障害があることを理由に説明会、シンポジウム、イベント等への出席を拒む
- 視覚障害者が窓口で、同行の介助者による代筆にて手続きをしたい旨、申し出たところ、法令等に抵触しないにも関わらず、対応を拒む
- 事務・事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に、来所の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件付ける
- 障害者を介助する盲導犬、介助犬の入所を拒否する

第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。合理的配慮は、研究所の事務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。

2 合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、「第5 過重な負担の基本的な考え方」に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応がなされるものである。さらに、合理的配慮の内容は、技術の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

なお、合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、その都度の合理的配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることにより、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

3 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去に関する配慮を必要としている状況にあることを言語（手話を含む。）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の表明が困難な障害者が、家族、介助者等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法の趣旨に鑑み、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組を行うものとする。

4 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。また、障害の状態等が変化することもあるため、特に、障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮について、適宜、見直しを行うことが重要である。

第5 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体

的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者にその理由を説明するものとし、理解を得るよう努めることが望ましい。

- 事務・事業への影響の程度
(事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か)
- 実現可能性の程度 (物理的・技術的制約、人的・体制上の制約)
- 費用・負担の程度
- 事務・事業規模
- 財政・財務状況

第6 合理的配慮の具体例

第4で示したとおり、合理的配慮は具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性が高いものであるが、具体例としては、次のようなものがある。

なお、記載した具体例については、第5で示した過重な負担が存在しないことを前提としていること、また、これらはいくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 段差がある場合に、車いす利用者のために携帯スロープを渡す
- 床面の配線のプロテクト処理及び通路付近の荷物の整理を行う
- 車いす利用者等のために、可能な限り、配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡す
- 車いす利用者等が小さな段差を越えられない場合に、段差を乗り越えるための補助を行う
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、左右・前後・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする
- 障害の特性により、頻回に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする
- 研究所で備え付けている車いすの利用を必要に応じて案内する
- 研究所内に設置している多目的トイレを必要に応じて案内する
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、使用していない会議室等又は玄関ホール等の休憩スペースへ案内する
- 不随意運動等により手続き書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりする

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、手話などによるコミュニケーション手段を用いる

- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりする。なお、代筆可能な場合は、代筆を申し出て行う
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する
- 知的障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応する。また、なじみのない外来語はさける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す

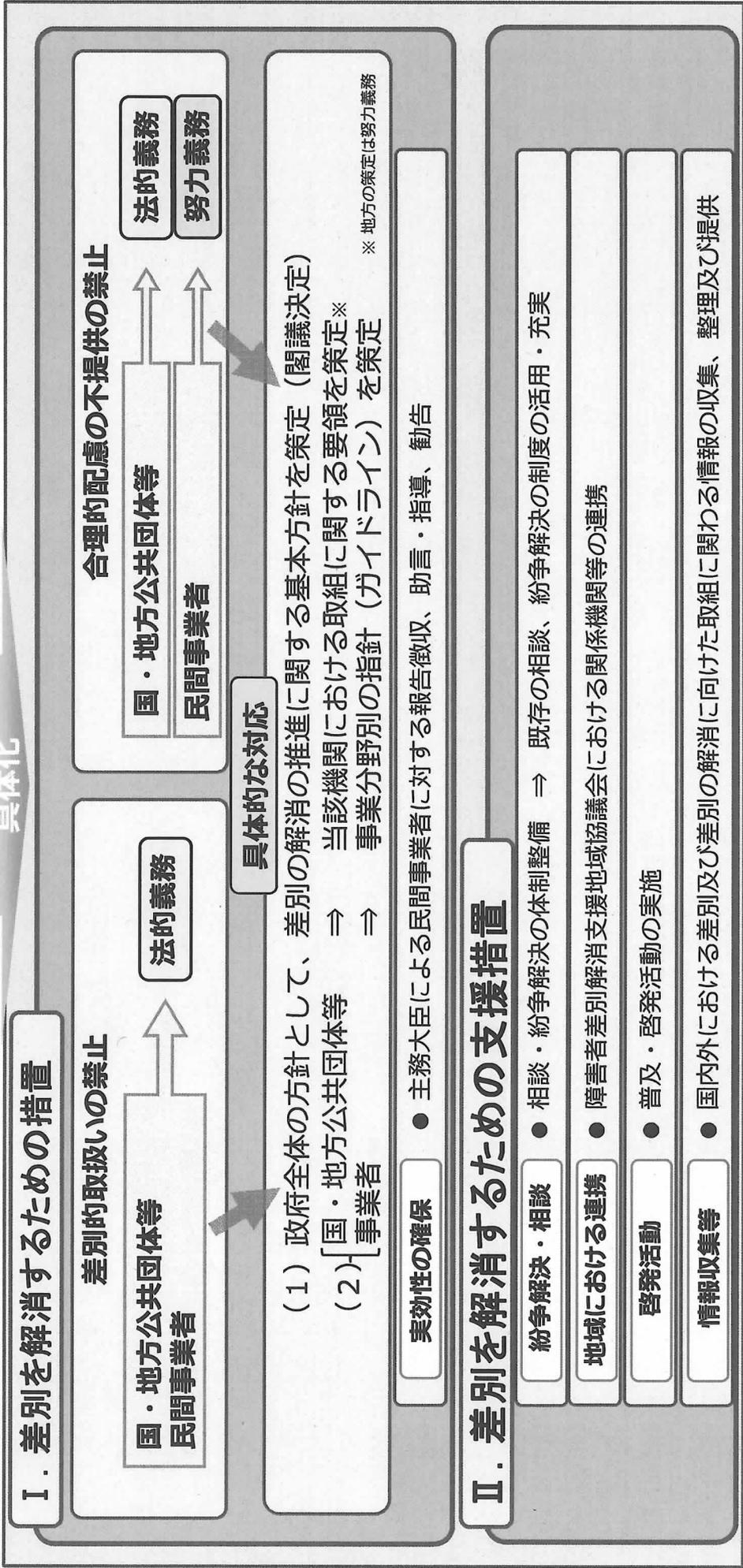
(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- シンポジウム、見学会等において、障害特性を踏まえて休憩時間等を延長する
- 研究所が所有する敷地内でイベント等が行われる場合において、障害者の来所が見込まれる時は、開催する施設の出入口の近くに障害者専用の駐車場を確保する
- 弱視者に対し、スクリーンや板書等がよく見えるように、講師やスクリーンに近い席を確保する
- 他人との接触、多人数の中にいることにより緊張し、不随意の発声等がある場合、施設の状況に応じて別室を準備する
- 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で手続き順を入れ替える
- 立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意する

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法〈平成25年法律第65号〉）の概要

<p>障害者基本法 第4条</p> <p>基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</p>	<p>第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止</p> <p>社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</p>
---	---	--	--

具体化



マイナンバー制度導入に係る対応について

行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号）の施行により、平成28年1月から社会保障・税・災害対策の各分野で利用されこととなっている。

平成27年5月15日の理事会において、本件についてお知らせしたところであるが、今般の状況について再度お知らせする。

記

1. 安全管理措置

特定個人情報の保護に関する取扱規程（案）の策定中

2. 個人番号の収集・保管

個人番号の収集、保管に係る外注費を平成28年度予算で概算要求中（研究開発部門）であるが、扶養控除申告書等により収集することも検討中である。

3. 活用する業務

	対 応 方 針
個人番号の収集・保管	全職員分・・・予算により対応予定 個々人から収集する場合・・・予算対応前 (退職、新規採用等)
(1) 源泉徴収関係	
(2) 社会保険関係	
(3) 共済組合関係	本部の指示待ち

社会保障・税番号制度の導入に向けて必要な準備作業



企業においては、税務関係書類への番号記載のため、従業員等の個人番号を収集するとともに、特定個人情報(個人番号をその内容に含む個人情報)を適正に取扱うため、①社内規定の見直し(基本方針、取扱規程等)、②システム対応(既存システムの改修等)、③安全管理措置(組織体制の整備等)、④従業員研修などを行う必要があります。

	平成27年	平成28年	平成29年
企業の主なイベント (4月入社3月退社の場合)		▼定年退職(3月) ▼新入社員の入社(4月) ↔ 年末年始のアルバイト ▼平成28年分扶養控除等申告書の提出 (主に10月～1月) ▼平成29年分扶養控除等申告書の提出 (主に10月～1月)	
税務関係書類の提出時期		▼退職所得の源泉徴収票提出(4月) ▼給与所得の源泉徴収票提出(1月)	
源泉徴収票の従業員への交付	番号付	番号付	番号付
従業員の個人番号取得時期	事前の取得も可能(※)	退職者の番号 従業員の番号 新入社員の番号	
制度開始に向けた準備	・社内規定の見直し ・システム対応 ・安全管理措置	(※)	従業員研修

(※) 平成28年1月1日前であっても、源泉徴収票等の提出のための準備として、あらかじめ個人番号を収集することは可能とされています。
 (その手段として扶養控除等申告書への個人番号の記載を求めることも可)
 ただし、その場合には、個人番号を収集するまでに社内規定の見直し等を行う必要があります。

日本年金機構における個人情報流出事案を踏まえて情報セキュリティ対策として新たに求められている事項に対する対応方針(案)

情報セキュリティ対策については、内閣サイバーセキュリティセンター(NISC)からの「独立行政法人等におけるセキュリティ対策の強化等について」(7/22)ならびに農林水産省からの「日本年金機構における個人情報流出事案を踏まえた点検について」(9/14)により、様々な対応が求められており、下記の事項について対応方針を定めることとしたい。

記

今後対応が必要な事項

1. 情報セキュリティに対応できるシステムの構築
2. インシデントへの対応体制構築
3. 情報セキュリティ監査の強化

対応(案)

1については、予算決定後、速やかに以下のシステムを構築導入する

- ・ ActiveDirectoryによる端末管理システム
- ・ 電子決済システム
- ・ 情報機器接続認証システム
- ・ 情報機器資産管理システム
- ・ TV会議システム(追加導入)

2については、今年度中に全所でインシデント対応訓練を実施し、対応体制を構築する。

3については、対応時期を二つに分け、実施を検討しているところ。

今年度中の実施に向けて準備しているもの

- ・ システムに脆弱性がないか検証するための診断(ペネトレーションテスト等)

国の方針決定後、速やかに体制を整えるもの

- ・ 内部監査の強化
- ・ 外部(第三者)監査
- ・ マネジメント監査(政府統一規準群に基づくセキュリティポリシーとなっているか等の準拠性監査)
- ・ システムリスクアセスメント調査結果を踏まえた対策のシステム監査

地方公共団体に対する森林保険の加入促進の取組について

森林保険センターでは、森林国営保険からの円滑な承継を確実に行うとともに、新たな森林保険の加入促進を図る上で、地方公共団体への取組が重要であることを踏まえ、次の取組を予定しているところ。

1 林野庁と連携して実施するもの

林野庁主催の次の2つの会議において、森林保険の加入促進に係る資料を配付、説明を行い、加入促進について連携した取組を呼びかける予定。

(1) 森林整備事業ブロック別打ち合わせ会議

①参加者：各都道府県 造林及び林道関係の実務担当者

林野庁 整備課、計画課

森林保険センター 所長、保険総務部長、保険業務部長

②開催日程及び場所

北海道・東北・関東 ブロック	北陸・甲信越・東海 ブロック	近畿・中国 ブロック	四国・九州 ブロック
東京都	福井県	山口県	宮崎県
10月20日～21日	10月15日～16日	10月13日～14日	10月8日～9日
14都道県	10県	11府県	12県

(2) 国有林野等所在市町村長有志連絡協議会（各森林管理局単位で実施）

① 参加者：各市町村 国有林が存在する市町村長

林野庁 国有林部及び整備部の課室長、局長ほか局幹部

② 開催日程及び場所：調整中（全国7カ所で予定）

2 森林保険センター単独で実施するもの

(1) 島根県森林組合連合会と連携し、島根県内の複数の市町に対し、市町村有林の森林保険加入を呼びかけ。

日程：10月6～8日

(2) 鹿児島県森林組合連合会と連携し、公有林森林保険会議を開催して市町村有林の加入を呼びかけ。

日程：11月6日

(3) 上記のほか、今後とも継続的に公有林に対する働きかけを実施予定。