

平成29年度第11回理事会議事概要

日 時 : 平成30年2月9日(金) 15:30~16:50

場 所 : 森林総合研究所特別会議室

出席者	理事長	沢田 治雄
	理事(企画・総務・森林保険担当)	桂川 裕樹
	理事(研究担当)	田中 浩
	理事(育種事業・森林バイオ担当)	川野 康朗
	理事(森林業務担当)	大山誠一郎
	理事(法令遵守担当)	三木 眞
	監事	鈴木 直子
	監事	平川 泰彦
	総括審議役	上野 司郎
	総括審議役	小山富美男
	総括審議役	大貫 肇
	審議役	河野 晃
	企画部長	坪山 良夫
	総務部長	永山 正一

1. 開会

(上野総括審議役)

平成29年度第11回理事会を開催いたします。

本日は報告事項5件です。それでは順次、説明をお願いいたします。

2. 議事

I-1 平成29年度早期退職者の認定状況について

(永山総務部長)

昨年11月に早期退職者の募集を開始することでお知らせしていましたが、この度、早期退職者の募集への応募者が森林総合研究所等で2名、森林整備センターで1名ありまして、それぞれ認定しました。

(上野総括審議役)

早期退職者の募集を締め切りましたところ、この様な結果となりましたとの報告でした。この方々の退職時期はいつになりますか。

(永山総務部長)

今年度末になります。

(上野総括審議役)

今年度の早期退職者は、年度末に3名との報告でした。

I-2 平成30年4月期新規採用の内定状況について

(永山総務部長)

平成30年4月期の新規採用の内定状況について報告します。

一般職員ですが、森林総合研究所2名、林木育種センター2名、森林整備センター16名、森林保険センター若干名の採用予定でしたが、試験等を行ったところ内定者が森林総合研究所3名、林木育種センター1名、森林整備センター16名、森林保険センターがなしとなります。森林総合研究所においては採用予定数を上回っていますが、これは中途退職者分を追加で採用することとして3名となりました。

研究職員ですが、森林総合研究所及び林木育種センターでパーマネントでの募集が10名、任期付研究員での募集が1名でしたが、内定者はパーマネント5名、任期付研究員5名となりました。

パーマネントについてはテニユア型任期付併設型で、任期付での採用することも有り得るということで募集した結果、パーマネントで採用となった方が5名で、テニユア型任期付併設型で採用になった方が4名となり、任期付研究員の採用が計5名となります。

(上野総括審議役)

平成30年4月期の採用内定状況についての説明でした。パーマネントと任期付につきましては、昨年パーマネントの募集において採用できなかった部分があり、規程等を改正してテニユア型任期付併設型で募集しました。

(田中理事)

補足しますが、研究職員のパーマネント募集にテニユア型任期付研究員での採用も有り得るとしました。これは募集者が十分な経験を積んでその分野にパーマネントとして相応しい方である場合にはパーマネントで採用したいところですが、学位を取ったばかりとか或いはその分野の人材が少ない中でポテンシャルは十分あるのですが、業績が少ない方には3年の任期付期間で様子を見てからパーマネントに移行できるテニユア付の採用となった訳です。内定者数が1名少ないのですが、これは募集する分野の1つについて残念ながら応募者がいませんでした。その分野については次回の機会に募集を行いたいと思っています。

(桂川理事)

私からも補足しますが、森林保険センターについては採用しないのではなく、現段階では内定者がいないということです。現在、公募を行っている段階であり、今後、応募を受けて審査を行い内定が出るのが有り得るものとお考え下さい。

(平川監事)

森林総合研究所のテニユアトラック型は、マスターから入ってドクターを取ってというのはこの人数に入っているのでしょうか。内訳はどうなっているのでしょうか。テニユアトラック併用型のほか純粋な任期付の人数も含まれているのでしょうか。

(田中理事)

テニユアトラック型任期付に関しては学位を持っていない場合も有り得ます。パーマネントは基本的に募集要項にテニユア付の任期付になる可能性も有るとしてありますが、資格としては学位を持っていることになっていますので、テニユアトラック型任期付き採用の場合でも採用の時点では必ず学位を持っています。3年間その分野での実績を見てパーマネントへの移行を検討します。

(平川監事)

それはテニユアトラックですね。今回、マスターの方は入っていないのですか。

(坪山企画部長)

昨年10月に採用しています。

(田中理事)

今回は全員学位を持っています。おっしゃったような形での募集は今後も続けたい

と考えています。分野によって、また年齢構成を考えて、マスターの段階で採用し、採用後3年の間に学位をとという形で、若い人材を採用する場合がありますと考えています。

(上野総括審議役)

今回は任期付で1名予定のところ、パーマネント募集予定の中から4名任期付き採用となり、計5名がテニユアトラック型採用ということでしょうか。

(田中理事)

形としてはそうなります。

(沢田理事長)

最初から、すべてテニユアトラック型任期付併用のパーマネント募集でも良いのかも知れませんね。

(田中理事)

そういうことも有り得えます。若い方を採用するとなるとテニユア型での採用が今後増える可能性があるのかなと思います。我々も責任を持って3年間の実績を見たいうえで、パーマネントへ移行できるような方を採用することを考えたいと思います。

(沢田理事長)

マスターを採用する研究所はほとんどないと思います。勤務してからドクターを取得する道もあるということで、学問の道に進んでもらえる方もいるのではないかと思います。

(田中理事)

そのことは大学の先生からも凄く感謝されています。なかなか進学してくれないところ、このような道もあると優秀な学生も残ってくれるし、我々にとっても良い方向に繋がることがあるので、この形は維持していきたいと考えています。

(三木理事)

女性研究職員の内数が記載してありますが、毎回この様な感じですか。

(田中理事)

目標は採用者数の3割を女性職員としています。女性の採用が多いときもありますが、今回は残念ながら少なかったということで、決してこれで満足している訳ではありません。

(三木理事)

そこは目標値優先という訳にはいかないですね。

(田中理事)

それはそうですね。

(沢田理事長)

女性で科学関係や林業分野に進んでもらう方々をエンカレッジしたいと思います。目標3割を掲げていますので、任期付で採用する枠があるということで、女性が応募しやすい環境を作ることも進めていきたいと思っています。

(大山理事)

目標の達成という観点で、研究所として3割ですか。機構全体で3割ですか。

(桂川理事)

機構として3割ですね。

(大山理事)

今年だけの話でいうと、目標を達成していると言えます。

(桂川理事)

森林整備センターは昨年も3割を超える採用で、機構全体の実績づくりに貢献していただいています。

(田中理事)

管理職の目標が大変かと思います。お互い協力してバランスを取りたいと思います。

(大山理事)

目標を意識しつつ自然体で採用を行っています。

(田中理事)

我々も優秀な女性の方に応募してもらえるよう、管理者や担当分野の方にはお願いはしていきます。

(沢田理事長)

森林整備センターの16人中6人が女性ですが、これは凄いことです。

(三木理事)

これは自然体で行った結果です。昨年度も自然体で行ったのですが、結果として男性で辞退者が出て女性が多くなりました。これからも自然体で行うしかないかと思っています。

(平川監事)

研究所では、パーマネントで10人募集のところ5人採用ですが、任期付の方が再応募してパーマネントになったということですか。

(田中理事)

そうではなくて採用予定数が10でその内9枠しか応募がありませんでした。その内の内定者5名はパーマネントで採用ですが、4名はテニユアトラック型任期付での採用になりました。当初からテニユアトラック型任期付での採用が1名ありプラス4名の5名となりました。

(平川監事)

任期付が終わって再応募した方はいないのですか。

(桂川理事)

これはあくまで新規に採用する人数ですので、テニユアの方がパーマネントに移行した数字は入っておりません。

(平川監事)

任期付の方はテニユアトラック制でしか応募できないのですか。

(田中理事)

今の採用では、テニユアトラック型任期付しかありません。

(平川監事)

以前、任期付が終わってパーマネントに移行できたと思うのですが、今はその制度がないのですね。

(田中理事)

当時の予算では、現在のテニユア審査のある形の、テニユアトラック型任期付の枠がありませんでした。そのため、以前は任期付が終わると、新たな公募でのパーマネント採用に応募し直すという形でした。

(鈴木監事)

これから新規採用ということで研修が始まるかと思いますが、現在、一日はつくばに集まって行いますが、3部門全ての新規採用者はつくばに集まって機構としてのダイバーシティ、人材育成、労働安全衛生などを学んでからそれぞれの配属先に行くという形を取るだけで、自分の立ち位置が分かるような気がします。時間的制約もあるかと思いますが、つくばと日立への視察のほか水源林造成の現場視察を行えば、機構としてどのような事業を行っていて、私は「整備センターの技術職」とか「つくばの事務職」という捉え方の形を取る方が良いのではと思います。

(田中理事)

新採研修に関しては全員一緒に受けていただいています。最初の部分は共通で全員出て、その日に懇親会を全員揃ってやりましょうという形にはなっています。私もそれは良いことだと思います。

(沢田理事長)

それは継続されていくと思いますが、それぞれの場所に一度は見に行ったらどうかということですね。

(鈴木監事)

そうです。視察も行った方が良いのではと思います。

(沢田理事長)

現職でも未だ行ったことがない方もいます。

(鈴木監事)

私ごとの話になりますが、私が新入社員で入ったころは6ヶ月間本部で試用として研修を受けていました。試用期間ですから給与体系も全く違い、6ヶ月間の試用期間が修了した後に支社とか工場とかに配属されていって、自分の役割というものを感じたので、形からでも入っていったら良いのではないかなと感じました。

(桂川理事)

当機構でも6ヶ月間の試用期間であることは変わらないのですが、配属は最初から決まっています。おっしゃるとおり他の組織の状況について知る機会があったほうが良いというのは確かで、新規採用の時に行うか、あるいは係長へ昇進時などの中途での研修の際に行うかは要検討ですが、そうした方向に進むべきとは思っています。

(田中理事)

林業試験場のころは採用後半年ほど林野庁での行政研修がありました。研修が上手くいくケースもあるし、そうでないケースもありますので微妙ですが、採用の時だけでなく、お互いに知り合う機会を作れば良いのではと思います。

I-4 森林整備センター職員の募集について

(大山理事)

平成31年4月1日付け採用職員募集ですが、採用予定数は10名です。募集は3月1日から行います。法人説明会を3月14日に川崎市で、3月20日に各整備局所在地と札幌市で行います。応募条件は昭和63年4月2日以降に生まれた方で、大学、高専、短大、専門学校、林業大学校を卒業した方又は平成31年3月までに卒業見込みの方です。応募種類は昨年度と同様に技術系の方については推薦応募ができるよう

にしています。なお、推薦応募者については、筆記試験を免除します。応募方法は、3月1日から就職情報サイトでのエントリー又は応募種類を郵送若しくは直接持参としています。選考方法ですが6月2日から一般教養・適性審査を各都道府県の会場においてテストセンター方式により行い、6月30日に筆記試験を行います。面接については1回目を7月に各整備局所在地と札幌市で行い、2回目を8月に森林整備センターにて役員面接を行うこととしています。

(鈴木監事)

職員の募集ですが、森林整備センターは森林整備センター、森林総合研究所は森林総合研究所と、これからも別々に行うのでしょうか。

(桂川理事)

それぞれの組織が求める人材が同じではないので、当分の間は別々に行う事になるかと思います。森林整備センターは水源林業務に従事する者となりますし、森林総合研究所ですと研究を行うのであれば研究者、それ以外は研究業務を支援する一般的な事務につく者となるというように、求める人材が違います。それらの人材の間での人事交流は、お互いを理解するためにあつたほうが良いと思いますが、採用まで同じにするべき理由が今のところはないと考えています。

(三木理事)

採用試験ですが、昨年度から面接を2回行い、面接重視で行っています。

(大山理事)

基本的に昨年度と同じやり方としています。

(上野総括審議役)

推薦もですか。

(三木理事)

推薦も昨年から行っています。

(大山理事)

辞退者を減らすという観点もあり、昨年推薦制度を導入しました。

(三木理事)

一年だけで結論は言えないのですが、昨年の例を見るとそれなりの効果があつたと思います。

(沢田理事長)

先生の推薦を貰っての辞退となると、それなりのエネルギーが必要ですから。採用

については、森林総合研究所と森林整備センターでは対象とする人が違うと思います。

(三木理事)

森林機構という法人名は、これまでの森林総合研究所に比べて、まだ認知度が十分でないため、採用活動は当面は別々で行ったほうが良いと思います。森林機構という名前がもっと浸透すれば、森林機構のエントリーの窓口も必要になると思います。

(沢田理事長)

森林総合研究所で募集する一般職と森林整備センターの一般職とはちょっと違うのかなと思います。

(桂川理事)

一つの手として、森林機構の名称で募集して、〇〇系、××系と分けるという手法があります。

(三木理事)

実質的には別々ですが、機構として一緒にできます。

(沢田理事長)

まとめて採用試験を行って系統毎に分けることも良いですね。

(大山理事)

一般教養試験はテストセンター方式で一緒に試験を行うことは可能ですが、採用の事務は別々になりますね。

(沢田理事長)

一般職の採用ですが森林整備センターは基本大卒ですか。森林総合研究所は基本高卒以上としていますが大卒の者も多くなっています。

(三木理事)

56歳～58歳あたりの年代までは高卒の方を採用していましたが、それ以降は大卒の方を採用しています。ただ、現場の第一線でエネルギーを使う作業では高卒のほうが良いという話もあります。高卒での採用が一端切れてしまうと、なかなか来てくれないです。

(大山理事)

高校生だと採用の手続きが煩雑になるという話もあるようです。学校との関係とか。今年も高卒の採用については議論もありましたが大卒採用としました。

(桂川理事)

林業大学校は対象にしているのですか。

(大山理事)

対象にしています。

(平川監事)

大卒と短大卒では最初の格付けに違いはあるのですか。

(桂川理事)

国家公務員に準拠しているのであればあれば変えているはずです。

(上野総括審議役)

本日の報告事項は以上でございます。他に何かありますか。

(沢田理事長)

1月19日に行われた林野庁幹部との意見交換会にご苦勞様でした。その際にも話がありましたが、多分毎年行うことになるかと思いますので、宜しく願います。

(桂川理事)

林野庁幹部からも好印象を得ていましたので、今後とも続けて行われると考えておいた方がよろしいです。

(鈴木監事)

2月2日にトーマツの監事サロンに行きました。内容は財務報告と非財務情報を総務省と監査法人が検討をしていて、一番早いスケジュールだと平成30年度に決定し、平成31年度から変更ということでした。財務報告書のほうにも法人の理事長の理念とか内部統制とか今までにない事項が入ってきていることと、非財務情報では事業報告書と環境報告書について書かれていました。環境報告書は法律で決まっている部分だけではなく、法人のPR誌としてこの様な事に貢献しているということを示して欲しいとあります。今年初めて機構3部門ということで、それぞれのバランスもありますが、今一番動いているのは森林保険センターと森林総合研究所との気象災害研究でかなり良い事例が出ています。それは加入者へのサービスとか加入促進というのは目先の目標であって、最終的には森林を守っていくという事に繋がりますし、研究と水源林造成の現場でシナジー効果とっていますが、それは造林者へ成果を引き渡しをしています。最終的には水源涵養の公益的機能に繋がっています。その様な可視化できるものは可視化して、時代によってSDGs(持続可能な開発目標)のアイコンを入れて、誰が見ても分かりやすい形で作っていくのが良いのではと感じました。

シナジー効果の現場視察で今年度は熊本に行きました。育種場では2年目で7m超に成長したスギの苗とか、実際に水源林造成の現場で生き生きと育っているスギの苗

を見た時に育種場の方が、「育種部門も先取りをしていかないと駄目だと感じている。」とおっしゃっていました。その理由は、市場がどのような材質の木材を求めているのかを知り、求めている材質に向かって研究と育種で何ができるのかという先読みと先取りをこれから行っていかなくてはならないが、材質の研究はつくばにあるのでどうやって解決すれば良いのか見えないとおっしゃっていました。その様な現場の声は研究担当理事と育種担当理事で調整することもあるかと思いますが、昨年、理事長の肝いりで始まった支所長・場長・整備局長等会議は、地域の情報やニーズの意見交換ができてニーズとシーズの情報交換に使っていただけるのではないかと感じました。現地検討会では育種場と研究所と整備局・水源林事務所と造林業者の方を交えて活発な意見交換をしているのですが、それだと地域で終わっているのでは、その点を線に繋げて面にいしていくのが年一回とは言え、支所長・育種場長・整備局長等会議なのかなと感じました。

(桂川理事)

独立行政法人について、民間企業同様の財務情報の公表だけでは足りないだろうという話は以前からありましたので、スケジュールも鈴木監事のお話のとおり平成31年度からというのであれば、そういうことであろうと思います。監査法人からも政府部内で検討が進んでいると聞いておりますので、いずれそのような指示を受けて、我々も対応していくことになるだろうと思います。

(田中理事)

あと鈴木監事がおっしゃっていたSDGsについては、準備を意識して行っていた方が良いかと思っています。内閣府も動いていますが、それ以前にグローバルなところでSDGsにどう関わっていくかが求められているので、環境報告書等へも意識して記載していくべきかと思っています。

(沢田理事長)

SDGsについては、昨年行われたIUFRO国際大会でIUFRO会長からも森林研究の国際的な連合ではSDGsを一つの旗印にしながら行っていく、森林セクターがどこのゴールに貢献できるのかをきちんと掲げるべき、と印象的なプレゼンをしていました。私も森林総研に来たときに創立100周年の際に作成した2050年の森を改訂しましたが、それにSDGsを貼り付けていくような形で皆さんが目指しているゴールを、常に共通意識を持つ必要があるべきだと思います。2050年の森の改訂作業では若い人達を中心になって改訂しました。あれを前面に出して、旗印にして森林整備センターや森林保険センターも含めてやっていくのが、次の方向かと思っています。

(上野総括審議役)

他にご意見等も無いようでございますので、これで平成29年度第11回理事会を終了いたします。

次回、平成29年度第12回理事会は3月2日(金)に開催いたします。

3. 閉会