

## 令和3年度第7回理事会議事概要

日 時 : 令和3年10月8日(金) 15:15~16:10

場 所 : 林木育種センター大会議室(日立市)  
(鈴木監事、中西総括審議役はTV会議で参加)

出席者	理事長	浅野 透
	理事(企画・総務・森林保険担当)	矢野 彰宏
	理事(研究担当)	坪山 良夫
	理事(育種事業・森林バイオ担当)	今泉 裕治
	理事(森林業務担当)	志知 雄一
	理事(法令遵守担当)	井田 裕之
	監事	鈴木 直子
	監事	高橋 正通
	総括審議役	寺川 仁
	総括審議役	中西 誠
	総括審議役	石原 聡
	審議役	森谷 克彦
	企画部長	小林 功
	総務部長	青柳 浩

## 1. 開会

(寺川総括審議役)

令和3年度第7回理事会を開催いたします。

本日は報告事項が8件、それでは順次、説明をお願いいたします。

## 2. 議事

### I-1 コンプライアンスの取組状況について

(井田理事)

年2回、上期下期にコンプライアンスの取組み状況の報告をしておりますので、今回も報告させていただきます。

機構におきましては、業務の適正確保、効率的・効果的な業務遂行のため、事業活動に関わる法令等の遵守、監事・会計監査人との連携などのモニタリング体制の充実、組織全体としてのリスク管理などの内部統制システムの拡充・強化に努めているところで

です。上期におきましては、各部門のコンプライアンス推進委員会の取組方針に基づき、法令等の周知徹底のための教育・研修の実施、公益通報制度の周知と理解などを進めてまいりましたが、ご承知のとおり新型コロナウイルス感染症の影響があり、開催・実施のスケジュールの見直しや、リモートワークの利用などを図りながら取組みを行いました。また、先般、研究所で実施しましたコンプライアンス意識調査ではハラスメントの存在があるという回答が出ておりまして、気になる点です。

下期の取組みといたしましては、引き続き、コンプライアンス研修、コンプライアンス自己診断などに取組み、コンプライアンス意識の浸透を図っていきます。また、12月には昨年度と同様、国研協としての取組である「コンプライアンス推進月間2021」を実施し、コンプライアンス研修の実施、今回の統一スローガンである「小さな不正、大きな後悔」の周知、そのためのポスター掲示等を行っていきます。各部門においては昨年引き続き、独自の標語の募集、コンプライアンス推進のメッセージの発出などを行っていきます。

公的研究費等に関するコンプライアンスや研究不正防止については、研究所において体制が整備されていますので、十分連携して進めていきたいと思っております。

森林整備センターにおきましては、コンプライアンスのハンドブックの改定を考えております。今回は最近の情勢を踏まえての改定になります。

来年の6月には「改正公益通報者保護法」が施行されます。本年8月に消費者庁から「改正後の公益通報者保護法に基づく指針」が公表されておりますので、これに対応した当機構の規程等の改正を進めていきます。規程改正の主なポイントは①内部公益通報者に退職者を追加すること。②組織の長その他幹部が関係する事案については、これらの者から独立性を確保する措置及び、通報事案に関係する者を公益通報対応業務に関与させない利益相反の排除措置を行う。③公益通報者保護体制の整備、特に範囲外共有等の防止措置。④公益通報対応体制の教育・周知・相談対応を十分していく。これらを規

程に盛り込んでいくこととなります。なお、消費者庁の指針には書かれていませんが、機構においては昨年ハラスメントの取り扱いについての規程を制定しておりますので、これと同様に不服申し立てについての措置についても用意する必要があると考えております。

特に留意する点についてですが、まずはハラスメントの防止、コロナ禍で在宅勤務が増え、組織内での指導・監督が行き届かないことを背景としたトラブル発生の可能性がないか確認する必要があります。職場内での労働災害の防止について、小さな労働災害が増えている傾向にあり、大きな労働災害に繋がりにくいことから、十分に注意する必要があります。また、造林者の労働災害の防止についても気を使う必要があります。喫緊の問題であります感染症の発生について、リスク管理、リスクマネジメントの向上が必要かと思えます。さらに、情報セキュリティ、情報の信ぴょう性を確認した適切な情報管理も必要になります。さきほどの留意点と重なりますが、新型コロナウイルス感染症によるハラスメント、感染ストレスが高い職場環境においてはハラスメントが起こりやすいと言われておりますので、これに類似する環境があれば注意していく必要があると考えます。

最後に、上期における公益通報につきまして、窓口への通報・処理とも0件でしたので報告します。

(寺川総括審議役)

これから下期に入りますが、コンプライアンス推進室においても井田理事のご指導の下で具体的に取組みを進めていきますのでよろしくお願いいたします。

## I-2 国立研究開発法人森林研究・整備機構の令和2年度及び第4期中長期目標期間における業務の実績に係る評価結果について

(矢野理事)

令和2年度及び第4期中長期目標期間における業務の実績に係る評価結果の報告になります。今までの理事会で途中経過について報告させていただいておりましたが、最終的な大臣評価結果の通知が8月27日に出しております。4ページからが令和2年度の評価書になっており、6ページ、全体の評定ということでA評価をいただいております。

2. 法人全体に対する評価の中段「これらについては、特に以下の業務実績が顕著であったため、A評定とした。」と記載されており、各業務の評価された点について書かれております。

8ページからが第4期中長期目標期間の業務実績に関する評価書になりますが、同じように10ページ、全体の評定としてA評価をいただいております。こちらも法人全体に対する評価として「特に以下の業務実績が顕著であり、中長期目標を大きく上回る成果が得られたため、A評定とした」ということで、各業務の評価について述べられております。

昨年度から、評価業務そのものについて2つの事務を並行して行うことになりましたが、各センターにはご協力いただきましてありがとうございました。結果的にA評価をいただき、機構としての存在感を示せたのではないかと思います。

令和3年度も後半戦に入りまして、年度評価も頭に置きながら業務を進めていくことが必要な時期になりましたので、引き続き良い評価をいただけるようがんばっていきたいと思います。引き続きよろしく申し上げます。

(浅野理事長)

この件については事務的なことも含めてご協力いただきましてありがとうございます。おかげでA評価をいただくことができました。

今後も良い評価をいただけるよう頑張っていたいただければと思います。よろしく申し上げます。

### I-3 環境報告書2021（ウェブサイト版）公表について

(矢野理事)

環境報告書につきまして、事業報告書との作成プロセスの効率化等についてご報告しながら進めてまいりましたが、最終的な成果物が9月30日に機構ホームページに掲載されましたのでご報告させていただきます。

従来、冊子にしておりまして、この理事会でも冊子をお配りしての報告でしたが、今年度からウェブサイト版になりました。

これにより、従来の冊子の作成に要していた発注事務、校正事務等が省力化されました。また、見ていただければわかりますが、同時期に作成しておりました事業報告書ほか、ホームページの関連ページ、YouTubeの森林総研チャンネルへのリンク等が随所に貼られており、ワンクリックで該当ページを閲覧できるということで、情動的には紙媒体より充実した内容になっており、そういったメリットも出てきたと感じております。

事業報告書との重複をどうするか、また、紙媒体の環境報告書の評判が良かったことから、引き続き紙媒体で欲しいなどの声もあるかと思いますが、その点については次年度に向けて考えていきたいと思っております。

関係する皆様のご協力があり、こういう形で無事公表することができましたので、お礼と引き続きご協力をお願いしてご報告とさせていただきます。

(井田理事)

概要版の作成は考えていないのでしょうか。

(矢野理事)

事業報告書と環境報告書のエッセンスを併せたような、簡易なパンフレットのものがあつたほうが良いのではないかと、との意見がありましたが、作成にはそれなりの手間暇がかかることから、まだ結論に至っていないところです。皆様のご意見を伺いながら考えていきたいと思っております。

(高橋監事)

環境報告書の中で、監事意見書というものを書かせていただきました。環境報告書の踏まえる事項について適切に書かれているという点について触れさせていただいたのと、

昨年来議論があったようですが、事業報告書との関係についても更に機構の評価が高まるような努力を期待したい、とのコメントをさせていただきました。今後、検討していただければと思います。

#### I-4 創立記念式典等の開催及び令和3年度理事長賞受賞者の決定について (矢野理事)

例年の行事になりますが、森林研究・整備機構は今年で116周年となりまして、1月1日(月)に創立記念式典を開催いたします。

その中で理事長賞の表彰式を行います。理事長賞受賞者は16ページに書かれている方々とさせていただきました。15時から受賞者の記念講演会を開催したいと考えております。従来は参集方式で開催しておりましたが、昨年同様、テレビ会議、ウェブ配信を併用しながらの開催とさせていただきます。

理事長賞については、理事長の下、全理事による選考会を開催し、9点を選定させていただきました。内容につきましては、優れた研究成果として、国産漆の継承と発展、医学分野との連携、シカ被害対策、森林教育分野、大径材の利用、放射性物質の動態解明に関わるものなど、いずれも論文だけではなく、成果の橋渡しに関わるような活動があり、成果が世の中に出ていくものが選考されております。それから、水源林造成事業の施業指針の作成にあたって、森林整備センターと森林総研とで連携した成果や、森林整備センターの採用活動において、新たなパンフレットの作成など様々工夫した結果、採用応募者が顕著に増えたという実績を踏まえて、なかなか日の当たらない事務系の仕事の成果が受賞したものがあります。さらには、森林保険センターにおいて新たな林業政策の中での森林保険制度の活用促進について、一定の成果が出たことを受けての受賞もごございます。

若干ですが、推薦が上がってきたものの表彰に至らなかったものがありましたが、これらはもう少し具体的な成果が出てからというものでした。今回はこういった内容で選考させていただきましたことをご報告します。

#### I-5 森林総合研究所における一般職の研究現場での体験的勤務(研究体験)について (寺川総括審議役)

サブタイトルで、研究職と一般職の相互理解促進策の一環として、とありますが、理事長から両者の相互理解を促進するため研究体験を行ってはどうか、とのご指示をいただき、こうして進めているところです。

趣旨としましては、一般職の職員が研究体験をすることにより、当研究所の研究の現状・課題等についての認識を深め、今後の業務に活かすとともに、研究職と一般職の相互理解を促進し、当研究所の活性化を図ることを目的としております。体験を行う者について、令和2年4月以降に採用された一般職員9名を予定しており、期間は9月～12月、それぞれの体験は1週間程度の期間を予定しております。体験内容は領域・拠点の研究現場で実施することになりますが、安全に関する指導を十分に行い、研究の意義についての説明、施設の案内、職員の紹介を適宜含めることとしております。体験期間は何回に分かれても、複数の研究室等にまたがっても可能とし、また、複数の領域・拠

点が調整の上で、体験内容の一部について共同で受け入れることも可能としております。

実施の手順ですが、事務局は全領域長、拠点長に計画案を提出していただくようお願いし、提出された計画案の内容を検討し、9つの領域・拠点を選定しました。誰が行くかについては抽選で決定しております。受け入れ先の領域長、拠点長は体験者と相談し、その上司とも相談し、了解を得た後に実施日を決定し、事務局に提出し、それに基づいて行うことにしております。

その他として、研究体験中の対象者への業務指導、安全指導は体験指導員が行い、対象者はそれに従うこととしております。特に体験指導員は、体験開始前に安全面に関する指導を確実に行うことについて決めております。それから、(2)にありますように、安全の確保した上で、現地調査や実験の補助という普段あまりできないことを積極的に計画するというようにしております。また、出張への同行を行う場合には近県エリアのみとし、宿泊を伴う場合には1泊2日までとするようかなり限定的にしております。対象者は体験終了後に報告書を作成し、共有することとしております。事務局は研究企画課と総務課が担当し、とりまとめは総括審議役が行います。

参考に9つの体験事項を18ページにまとめております。

初めての試みになりますので、まずは無理をさせない範囲で実施しております。終了後はアンケート等を実施し、問題点、修正点について洗い出しをしながら、次回以降どのようにしていくかを考えていきたいと思っております。

(井田理事)

その他(4)の報告書について、研究体験を行う一般職から報告書をいただくとのことですが、受入側からの報告書もあるのでしょうか。

(寺川総括審議役)

受入側の報告書をもらう形にはしておりません。

体験した一般職から簡単な報告書の提出をお願いする予定です。

この報告書とは別にアンケート等を実施し、今後の検討に活かせるような情報を集めたいと考えております。

(浅野理事長)

以前、研究所にいた頃と比べて一般職と研究職の交流が減っているという印象があり、いろいろな意味でスムーズに仕事をするためにはお互いのことをもう少しよく知ったほうが良いだろうと思っていました。特に若い世代は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、研究職とはほとんど付き合いのない状態が続いている印象があり、是非ということで私からお願いしたものです。今回初めての試みになるので、実施後の感想も聞いたうえで、今後どう進めていくか考えていかなければならないと感じております。

(寺川総括審議役)

PDC Aということで、チェックをして変えるところは変えていきたいと思っております。若いときの体験というのは一生残りますので、是非有効な体験をしてもらえればと

期待しています。

I－6（国研）森林研究・整備機構における新型コロナウイルス感染症対策について  
（寺川総括審議役）

22ページの最後の○が今回の新たな取り組みになります。

ご承知のとおり、緊急事態宣言、まん延防止措置は9月30日をもって全国で解除になりましたが、令和2年2月27日に発出しました予防措置の実行とともに、在宅勤務を可能とする条件整備・工夫の継続を依頼しております。

2年27日の予防措置は基本的なことであり、マスク、手洗い等を含めた予防措置については継続して実施していくこととなります。また、これにより、緊急事態宣言等によって実施してきた措置は終了になります。

（志知理事）

政府の出している方針では出勤者数7割減を目指すとしておりますが、機構全体として数値目標はあるのでしょうか。

（寺川総括審議役）

数値目標は特に作っておりません。これから作るかということについても検討していませんが、なるべく在宅勤務を可能とするような体制を作ることについて、継続して検討していきたいと考えております。

（志知理事）

在宅勤務について「可能とする」ということは推奨する、推進するではない、あくまでニュートラルな感じでしょうか。

（寺川総括審議役）

在宅勤務の規程の構成が、第3条で個人的な事情、家族の事情等で出勤が困難な方について規定しており、第5条で緊急事態宣言等が出た場合には命令によるということになっております。ニュートラル的ではあると思いますが、今後どうするかについては長い目で見ると必要があると感じております。

（浅野理事長）

働き方改革ということもあるので、どのように仕事をしていただくかを考えながら進めていくことが必要だと感じています。

コロナ禍の中、在宅勤務というやり方がオプションとして出てきており、ある程度の事業量、仕事の効率も確保できたということはこれまでの実績でわかってきておりますので、今後どうするべきか、仕切り直しで考えていただければと思います。

個人的には在宅でできる仕事は在宅で、と思っておりますが、いろいろな仕事があり、難しいものもあると思っておりますので、それぞれの仕事に応じて働き方をより良くしていくという考え方で進めていただければと思います。

(寺川総括審議役)

流れとしては業務効率を考えた上で、いろいろな働き方を可能にしていきたいのですが、条件整備がなかなか整わない部分もあるので、その辺も一体的に進めていく必要があります。

(高橋監事)

特に総務部において対応可能な部署と困難な部署があったと聞いていますが、その辺について分析はしているのでしょうか。

(浅野理事長)

分析というよりは、できることを最大限やってきたという感じですが。

在宅の希望があったにも関わらず、使用可能なPCが無い、貸与可能なPCが足りない、また、どうしても職場に出てこなければ進まない仕事についてはチーム制にして行うなど、試行錯誤しながら進めてきたというのが現状です。今後、同じ状況になることも考えられることから、今後どうするべきかについて考えていく必要があります。

今回、もっともネックになったのは在宅用に貸与可能なPCが足りないという点であり、そういう意味では十分な分析はできていない状況です。

(高橋監事)

ある程度進む方向が決まっていくことを期待しております。

(寺川総括審議役)

出勤率については一部把握しておりますが、7割減という状況にはなっておりません。

(浅野理事長)

森林整備センターの方が頑張って取り組んでいただいたようです。

(石原総括審議役)

森林保険センターでは、育児等を理由にした在宅勤務者はおりましたが、それ以外の職員についてはできる限り在宅勤務を行うよう、職員に協力を求めてきたところですが、しかし、実態としては在宅では対応できない業務もありまして、せめて1週間に1日は在宅勤務するように、という方針で進めたものの、それもなかなか難しい状況でした。現在、緊急事態宣言が解除になりまして、在宅勤務を推進していくことについての考えは変わらないものの、拠り所がなくなってしまい、育児等を理由として在宅勤務している職員以外は全員出勤している状況です。

在宅勤務について、進めていく方向性を持つのであればもう少し整備を進める必要があると感じております。保険センター内でも検討はしておりますが、機構全体の方向性について検討していただければと思います。

(矢野理事)

これまでは在宅勤務をさせられる制度そのものがなかったことから、まずは対応できる制度作りを行ったところです。今の制度は育児等何らかの事情のある場合、もしくは緊急事態宣言下のようにこちらからの命令で在宅勤務させる場合がベースになっておりますので、何らかの事情もなく、経常的に在宅勤務を希望した場合、いまの規程でできるのか、という点がグレーになっています。そのような場合については「その他理事長が必要と認める場合」で対応している状況です。新型コロナウイルス感染症の影響もしばらく続くと思いますが、次のステップとして働き方改革を考えた場合、通常の勤務形態としての在宅勤務をどう位置付けていくのかを考える段階に来ていると感じています。

(浅野理事長)

働き方改革について、森林整備センター、森林保険センターでもどのように進めれば良い方向に行くのか是非考えていただいて、相談させていただければと思います。

よろしくお祈りします。

#### I-7 財務融資資金実地監査について（非公表）

(中西総括審議役)

※中西総括審議役から本件についての説明が行われた。

#### I-8 令和3年度保険料収入及び保険金支払の実績（暫定値）について（非公表）

(石原総括審議役)

※石原総括審議役から本件についての説明が行われた。

(寺川総括審議役)

その他、全体を通してなにか質問等がありますでしょうか。

(高橋監事)

コンプライアンスの取組状況について、研究所内のハラスメントの存在が気になるのですが、何か分析はしているのでしょうか。

(寺川総括審議役)

毎年、研究所と林木育種センターにおいてコンプライアンス意識調査を実施しております。その意識調査の中で「ハラスメントがあると思う」、「どちらかといえばあると思う」という回答が、昨年度、今年度とも2割程度ありまして、相変わらず多いという分析結果になっています。

これに対応しまして、今年の12月のコンプライアンス研修ではメインテーマとして、ハラスメントについて外部講師をお招きして研修をしてもらうことを考えております。2割程度という数字が他の組織と比べて多いのか少ないのかわかりませんが、その点も含めまして外部の先生にご指導していただければと思っております。

(浅野理事長)

数字は去年と変わらないとのことですが、2割の方が職場内にハラスメントがあると感じているという状況は重く受け止めなければなりません。ハラスメントを無くす対策について、今後の課題として考えていかなければならないと感じています。

(井田理事)

コロナ禍になってから急に数字が上がったわけではありません。ただし、2割という数字はちょっと多いと感じます。また、新型コロナウイルス感染症によって起こりうるハラスメントも考えられますので、その辺についても十分注意して啓発をしていく必要があると感じています。

(寺川総括審議役)

ほかに意見が無いようなので、これで第7回理事会を終了します。次回開催は11月12日(金)を予定しており、開催場所等の詳細については後日お知らせいたします。

### 3. 閉会