

平成29年度第5回理事会議事概要

日 時 : 平成29年8月10日(木) 16:35～17:30

場 所 : 森林整備センター役員会議室

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 松本 寛喜

1. 開会

(上野総括審議役)

平成29年度第5回理事会を開催いたします。本日は報告事項が7件となっております。順次説明をお願いいたします。

2. 議事

I-1 国立研究開発法人森林研究・整備機構環境委員会設置要領、環境報告書編集委員会運営要領について

(桂川理事)

これまでも環境委員会はありませんでしたが、きちんとした形での定めがなく行われておりました。環境報告書の作成についても、環境委員会として論議され承認を受けて作成ということが必ずしも明確でなかったため、今回、環境委員会設置要領と環境報告書編集委員会運営要領を定め、編集委員会が事務局となって環境報告書の作成にあたり、環境委員会で確認しオーソライズしていくという体制を整えたということです。環境委員会を先般TV会議を使って開催しましたが、例年になく突っ込んだ議論ができたものと思います。環境報告書は、現在、環境委員会で出た意見を含めて手直し作業を行い、初校の発注が行われているところです。

この形で初めて進めたものですから、環境委員会あるいは環境報告書編集委員会の体制も未だ完全に固まったものではなく、今年度の取組状況を踏まえて、今後、メンバーその他の見直しを行うことがあり得るものと考えております。その点を含めて来年度に向けてより良いものにしていけるように、取り組みを進めて参りたいと考えております。

(上野総括審議役)

環境委員会については全く定まっていなかった訳ではなく、会議等規程の中で定めていましたが、この度、環境委員会と環境報告書編集委員会との有機的な連携を含めて、新たに要領を定めることとなりました。

(田中理事)

昨年までこのような規程や要領がない中で動いていて、環境報告書を作る際の議論には加わっていたので委員会の形で出る必要はないかなと思って特別意見も申し上げなかったのですが、研究部門は環境に関する原稿が多いので、それに関わる何らかの形は作った方がよいのかなと思いました。次年度に向けて検討いただければと思います。

(桂川理事)

今回一通り進めていく中で、迅速に対応すべき事があれば対応し、要領等を改める必要があれば改めていきたいと思っています。

(上野総括審議役)

今まで機構等会議の中で環境委員会には報告という形でした。実質的な進め方の議論の場がなかったことから、今回、議論の場を設置しました。スケジュールの持ち方とかメンバー構成については、今後更に検討したいと思います。

(沢田理事長)

理事長に就任する前に環境報告書を読みましたが、当法人が発行するものの中で、これが一番読みやすく分かりやすいと思いました。一般の方が当法人のことを理解してもらうには環境報告書が分かりやすいと思いますので、そのような点も含めて編集していただければと思います。

(上野総括審議役)

より良いものにしていくという趣旨で動いています。内容についてですが、法人の運営や研究分野、事業分野の中身について、機構全体のバランスをどうするかが検討事項かと思います。

(鈴木監事)

環境報告書は機構として3部門が合同で発刊する数少ない報告書ですので、バランスを考えて編集願います。

(上野総括審議役)

先の環境委員会でもそのような意見はありました。今年度は既に枠組みが決まっていたのでそれを追認する形で編集しましたが、来年は議論の要素かと思います。

(三木理事)

環境委員会でも指摘がありましたが、「機構は」という主語で始まる部分と「森林総合研究所は」で始まる部分があります。それぞれ目標設定が違うことから難しいところもありますが、そのあたりを来年度は明確にした方が良くと思います。

I-2 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」の登録データの更新について (桂川理事)

資料P5は厚生労働省の女性活躍推進企業データベースのトップページです。これは、女性が活躍している企業が自動的に登録されるのではなく、企業から申し出があった場合に登録されるものです。就職や転職しようとしている方がこのデータベースを見て、このような企業なら入ってみたい、などと考えてもらうことを含めて、いろいろな効果を期待しているもので、当法人も昨年から登録しています。ちなみに、国立研究開発法人も既に何機関か登録があり、それを見て当法人も登録しようということになりました。

P6～7は当法人の登録データです。項目がいろいろありますが、全ての項目を埋

めることを求められていませんので空白の項目もあります。現在のデータは昨年6月現在のもので、既に1年経過していますので更新することとしています。P8が今回の更新データです。全般的に前年度に比べ良くなっているのですが、その中でも、例えば管理職員に占める女性職員の割合は悪くなっています。これは事実ですので、このデータで更新することとしています。

(上野総括審議役)

登録は義務付けられているものではありませんが、ダイバーシティや女性活躍の推進の観点から、当法人の取り組みを見ていただくということで登録しています。

(平川監事)

データ更新は毎年定期的に行うものですか。

(桂川理事)

データ更新は法人に任されています。やる気がなければ最初に登録してそのままということもありますが、このデータベースを見る方が、いつのデータなのか、と見るわけですから、せめて1年に1回は更新しないと格好がつかないと思います。

(鈴木監事)

くるみんマークは森林整備センターや森林保険センターも使用して良いのでしょうか。

(桂川理事)

現在確認しています。

(沢田理事長)

くるみんマークは申請した年だけ、一度取ったらずっと使用できるのでしょうか。

(桂川理事)

申請したときは森林総合研究所でしたが、現在は法人名も変更になりましたので、その取扱いも含めて使用の有無を確認をしているところです。

(田中理事)

データは単年度のものですが、備考欄の書き方をもう少し言葉を添えた方が親切かなと思います。数値も他の年はもっと頑張っていますし、背後にはいろいろありますので、その点も明確にしたらどうでしょうか。

(三木理事)

※1（平成28年度）と※3（対象期間 平成28年度）は同じ意味合いですか。

(桂川理事)

※1は項目1に該当します。女性労働者の割合は平成28年度の数字です。女性労働者の割合は4月1日時点での数字です。採用は年度全体でカウントしていますが、女性労働者が何%かは4月1日時点での数字になります。

※3は平成28年度中の育児休業取得率になります。

(坪山企画部長)

このデータベースには約8,000社の登録がありますが、国立研究開発法人で登録しているのは当法人を含めて7法人です。当法人以外ではJAXA、物材機構、産総研、農研機構、理化学研究所、NEDOが登録しています。

(上野総括審議役)

備考欄の表記は、登録の際に留意して対応することとします。

I-3 第4期中長期計画期間におけるダイバーシティ推進策の改正について

(桂川理事)

6月30日にダイバーシティ推進委員会が開催され、第4期中長期計画期間における推進策の改正案が審議・承認されました。数値目標は改めてお示ししたもので、ほとんどのものは元々計画にあったものと変更はありませんが、対象となる男性職員の育児休業取得率だけは10%以上の数値目標としました。これは、先般策定した次世代育成支援行動計画で10%以上と定めましたので、ダイバーシティ推進策も同様にしました。

P9～12は第4期中長期計画期間における推進策です。念のため申し上げますが、第4期中長期計画に記載しているということではありません。

今回の改正は、法人の名称変更に伴う改正や、第4次男女共同参画基本計画が閣議決定したことを明記したこと、ケアレスミスの訂正、さらにP11の「3. 仕事と生活の調和の推進」に対象となる男性職員の育児休業取得率を10%以上としたこと等です。以前は、男性職員の育児休業を4人以上としていましたが、取得の比率に修正しました。第4期中長期計画期間（平成28～32年度）中はこの形で進めていきます。

ちなみに、この中で達成が一番厳しい項目は女性管理職員の比率で、2020年までに企業の管理職に相当する機構の職位に占める女性の比率を7%以上にすることです。これが極めて難しいのが実態です。管理職となるべき年齢の女性職員が少ないことから非常に厳しい状況ですが、目標としてはこれを掲げていきたいと思っています。

(上野総括審議役)

第4期中長期計画期間における推進策で、変更箇所は男性職員の育児休業取得率を10%以上としています。

(三木理事)

各法人も女性の管理職比率はどのようなのでしょうか。

(桂川理事)

同じ研究開発法人でも状況は異なりますが、どこも理系の機関ですから、年齢の高いところでは当時は女性の採用が少なかったのも、管理職とすべき女性の数が足りていない状況で苦慮していると聞いています。

(沢田理事長)

目標達成に向けて知恵を出すという次のステップに進めなければいけないと思います。

(鈴木監事)

先日のセミナーで、ダイバーシティとは企業では生産性の向上に繋がるということを知りました。森林整備センターでは技術職の女性の割合が高くなってきています。それは良いことと思いますが、女性を現場に連れて行くことにジェンダーの壁が越えられないようです。何かあったら困る、男性だったら良いではなく、性別の違いなく業務を行っていくべきかと思います。研究職の女性は調査で山に入っていきますし、それを止める者もないし、それが当たり前と思っていますので、ダイバーシティの意見交換をすることを通じ、森林整備センターの技術職の女性も現場で活躍してもらうことができれば良いのではないかなと思います。技術職の女性管理職が出てくる可能性を出すためにも、今からやっておくべきことかと思いました。

(桂川理事)

難しいところもあります。個人的な印象も入りますが、昔々、大学の林学科に女性がいなかった頃は、演習林の宿泊施設も男性用の施設しかありませんでした。そのような中でやってきた方は、現場でトイレの問題とかも全然構わないという感じですが、その後、女性が増えてくると演習林の施設も男女別に分かれ、そうするといろいろな気を遣う部分があるという、今は過渡期なのかなと思います。

(田中理事)

今まではできるのが当たり前、男性というジェンダーだったらそれが当たり前だったところに女性が入ってきて初めて考えるようになりました。それは女性に特異なことなのか。例えば安全の問題であれば、以前はフィールド調査は平気で1人で危ないところに行っていました。何かが起こった時にどうするかという発想があまりありませんでした。それは女性の話だけではなく全てそうなんですけど、そのようなことを配慮するということは、危険なところに平気で入っていく人だけではないことが当たり前になった時にどう配慮するか、女性の問題だけでなく考えるべきことかと思います。そのような人達で生産性を上げるには、どうしたら良いのか考えるべきことかと思います。

(沢田理事長)

この前のセミナーでは、ダイバーシティは創造的思考力を促すと言っていました。創造的思考力の活力に繋がるようにダイバーシティを増やす形でやっていけばと思いますが、実際の現場ではその場その場で適切な対応をしてもらう必要があると思います。時の流れや環境整備等様々なことが絡んできますが、ダイバーシティをキーワードにしながら、皆さんと知恵を併せて行っていきたいと思います。

I－4 障害者の雇用状況について

(松本総務部長)

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、従業員数50名以上の事業主に対し、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけられています。当機構（国・地方公共団体等に分類）の法定雇用率は2.3%であるのに対し、本年6月1日時点（法に基づく報告日）での雇用率は2.91%となっています。このため、法に基づく基準は満たしているところではありますが、引き続き障害者の雇用促進に努めていくことが必要です。

(大山理事)

法定雇用率を満たさなかった場合、どうなるのでしょうか。

(松本総務部長)

法定雇用率を満たすよう身体障害者等の採用計画を策定し、関係機関に提出することとなります。

(上野総括審議役)

本日は以上でございます。

次回の平成29年度第6回理事会は9月8日（金）に森林総合研究所で開催いたします。

これで平成29年度第5回理事会を終了いたします。

3. 閉会