

平成31年度第1回理事会議事概要

日 時 : 平成31年4月12日(金) 15:30～16:30

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)	柳田真一郎
	理事(研究担当)	坪山 良夫
	理事(育種事業・森林バイオ担当)	上 練三
	理事(森林業務担当)	猪島 康浩
	理事(法令遵守担当)	井田 裕之
	監事	鈴木 直子
	総括審議役	吉野 示右
	総括審議役	高橋 和宏
	総括審議役	石原 聡
	審議役	合田 和弘
	企画部長	河原 孝行
	総務部長	永山 正一

1. 開会

(吉野総括審議役)

平成31年度第1回理事会を開催いたします。4月の人事異動でメンバーに変更がありましたのでご紹介いたします。新たに加わった方は、研究担当理事の坪山理事、河原企画部長です。育種事業・森林バイオ担当理事の上理事です。森林保険センター所長の石原総括審議役です。森林業務担当理事の猪島理事です。森林整備センターの高橋総括審議役です。

本日は第一回の理事会ということで、資料の最後に理事会の規程を付けさせていただきました。なお、理事会で議論となりました件については議事録としてホームページで公開されますことを、申し添えます。

本日、平川監事は所用でご欠席となっています。

それでは、理事長からご挨拶をいただきたいと思います。

(沢田理事長)

今年一年よろしく願いいたします。今年の中長期計画の4年目であり、完成の時期である。5年目は完了であり、今年が一番大事な時期である。ただ同時に第5期中期計画の討議を始めてもらいたいこともあり、今年一年皆様の力が非常に大事だと思っていますのでよろしくお願いいたします。

(吉野総括審議役)

本日は報告事項が7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 中長期計画及び業務方法書の変更について（認可）

(柳田理事)

研究開発力強化法が一部改正され、それに伴い中長期計画及び業務方法書を変更することが必要になりました。中長期計画については平成31年3月26日に認可されたので、お知らせいたします。

お手元に配布しました資料ですが、同様に業務方法書の変更についても、申請をしていたところ、平成31年4月11日付で農林水産大臣から認可され、これに基づき業務を進めていくことになるのでよろしくお願いいたします。

(吉野総括審議役)

こちらの中長期計画と業務方法書の変更についての中身はすでに3月の理事会で説明したところです。

I-2 平成31年度第1回機構会議等の開催について

(柳田理事)

平成31年度第1回機構会議等については、5月30日（木）、31日（金）の2日間で開催します。機構会議の本体は5月30日16時15分から行います。参考まで

に、５月３０日の１３時からの第１回産学官民・国際連携推進本部会議、研究企画・運営会議、３１日の業績審査委員会、地域情勢交換会議については研究所と育種センターの会議となっています。次の資料にある、機構会議の議事のなかに各理事からの報告をいただくこととなっているので、よろしくお願いいたします。

I－３ 平成３１年度研究ディレクター・研究コーディネーターの業務分担 (坪山理事)

今年の４月は研究ディレクター・研究コーディネーターの異動はなかったので、概ね昨年と同じ内容となっています。戦略課題等の欄は、中長期計画の研究開発業務に関する事項において、それぞれの部分を担当するかを示します。研究ディレクターは、アアからエアについてそれぞれの戦略課題を担当し、研究コーディネーターは、橋渡しの強化に関する部分、具体的には、国際的な連携、産学官民の連携および地域連携を担当します。また、特命事項の欄は、研究所の業務運営上必要な事項について、だれが中心となって対応するかを示します。例えば、森林保険との連携については、戦略課題アアの下で森林の気象害リスクに関する課題が動いているので、関連性も含め大丸研究ディレクターの担当としています。森林整備や林木育種との連携については、戦略課題イア等との関連が深いので、宇都木研究ディレクターの担当としています。全体として、業務の実態などを勘案してこのような分担としており、これで進めていきたいと思います。

(鈴木監事)

特命事項の中で尾崎さんが総括、堀さんが総括代理となっているが、特命事項の総括とあるのは、研究理事の補佐するようなものと考えてよいのでしょうか。

(坪山理事)

総括は研究ディレクター・研究コーディネーターの会議等を開く際、司会や全体の動きを調整する役割を担い、補佐は総括がいない際に代わりを務めます。

I－４ 特定母樹の指定（平成３０年度）について (上理事)

平成３０年度は農林水産大臣に申請していた特定母樹について３３系統について指定を受けました。スギ２２系統、ヒノキ３系統、カラマツ８系統で、合計３３系統となっています。参考までに現在２７９系統の指定を受けています。

平成３０年度に指定された特定母樹の事例ですが、スギで樹齢３７年生のものの胸高直径、樹高、材積を記載しています。対照とした個体の平均と比べると、材積で２倍となっています。特定母樹はおおむね１．５倍の材積を有することとなっていますので、それを上回る個体となっている状態です。

(柳田理事)

第１世代精英樹というのはエリートツリーではないが、特定母樹には指定されているとのことですね。

(上理事)

然り。特定母樹とは、成長量、強度、花粉量、通直性の基準があり、それを満たせば、特定母樹として指定されます。第1世代を掛け合わせてできた第2世代精英樹をエリートツリーとして出しており、それ自体は成長量に着目したのですが、その中に、特定母樹として指定されているものがあります。また、第1世代精英樹の中にも同様にその基準を満たして指定されているものがあります。

I-5 林木育種センターにおける一般職員の採用募集について

(上理事)

育種センターの一般職員を来年の4月1日の採用予定として、2名程度募集を行いたい。

応募要件については、昨年の夏の中途採用と同様としたい。それまでは国家公務員の試験合格者を要件としていましたが、広く有能で意欲のある人材を採用する観点から、大学、高専、短大、専門学校、林業大学校を卒業又は卒業見込みの者を応募要件とします。選考方法としてはテストセンター方式による一般教養試験及び適性検査による一次試験を行った上で、一次試験の合格者を対象として小論文及び面接による二次試験を行う。スケジュールは応募開始4月中旬から二次試験7月下旬としていますが、迅速に作業を進め、できれば下旬には募集を開始したい。

(井田理事)

採用の2名は事務系、技術系との区分があるのでしょうか。

(上理事)

育種センターでは区分けはありません。整備センターでは事務系と技術系の区別があるが、育種センターでは両方一般職員が携わることとなっているため、一本での採用となっています。

(鈴木監事)

林木育種センターで採用することとなっているのですが、いずれつくばとか支所とかの人事交流も含まれるということでしょうか。

(上理事)

採用した後、将来的には考えられると思われます。

(鈴木監事)

最初から異動もあることを加味したうえで募集をしているのでしょうか。

(合田審議役)

全国転勤もありうる旨を明記し募集します。

(沢田理事長)

募集はどこに記載されるのか。

(合田審議役)

ホームページと、ハローワーク、なおハローワークからほかのところにも転載しても構わないとしています。できるだけ広く周知できるようにしています。

I－6 平成31年度森林整備センター研修計画について

(猪島理事)

これまでと同様に階層別研修と特別研修、専門研修を実施することとしています。

まず一つ目の階層別研修の中で、新規採用研修は平成30年度中途採用3名を含む16名が今週研修を行い、本日の午前中で終了しています。また採用2年目のフォローアップ研修と、新任係長研修、新任管理職研修についても例年通り対象者を川崎に集め行う予定です。

二つ目の特別研修は、5月の23日に開催する局長会議と所長会議に合わせ、外部講師によるコンプライアンス研修を実施する予定です。また、全職員に向けてのコンプライアンス研修については、11月に実施予定です。ほか、情報セキュリティー研修、労働安全衛生管理研修、メンタルヘルス対策研修を行います。ダイバーシティ研修は森林総研のエンカレッジ研修と合わせ実施する予定です。

三つ目の専門研修については、各省庁が主催する研修を受講することとしているほか、内部研修として、水源林造成事業など専門的な知見、技能を習得するために、事務系職員の実務研修、水源林造成事業に係る実務研修、森林総合監理士育成研修を予定しています。

I－7 平成30年度コンプライアンス合同報告会について

(井田理事)

3月8日特別会議室で開催しました。出席者は統括推進責任者である沢田理事長、私（法令遵守担当井田理事）、森林総合研究所等コンプライアンス推進委員会からは柳田理事、根本室長、岩間専門員、森林整備センターコンプライアンス推進委員会からは大山理、橘室長、中込係長、森林保険センターコンプライアンス推進委員会からは柳田理事、大貫所長、奥谷室長に出席してもらいました。

議事としては、各コンプライアンス推進委員会から、平成30年度の取組結果を報告するとともに平成31年度の取組方針を説明し決定した。

森林総合研究所等の平成30年度取組結果は役職員に対する教育・研修、コンプライアンス意識調査の実施、公益通報制度の広報普及、コンプライアンス優良事例紹介等、コンプライアンスハンドブック配布等を行った。公益通報の件数は0件であり、平成31年度についても平成30年度の取り組みを継続して行うこととしています。

森林整備センターの平成30年度取組結果は職場内ディスカッションの実施、研修の計画的実施、風通しのよい職場環境づくり、職場毎の取組計画策定・実施、地域に根ざ

した活動、自己診断を平成30年度取り組んだ。公益通報の件数は0件であり、平成31年度についても平成30年度の取り組みを継続して行うこととしています。

森林保険センターの平成30年度取組結果はコンプライアンス意識の強化（研修、理解度確認テスト、行動規範チェック）、風通しの良い組織づくり平成30年度取り組んだ。公益通報の件数は0件であり、平成31年度についても平成30年度の取り組みを継続して行うこととしています。

これらにつきまして、統括推進責任者である理事長に確認いただき、ご承認を受けた。

総括として、コンプライアンスの周知はかなり進んできており、各部門のコンプライアンス推進への取組には感謝するところであります。各部門の使命や新たな状況を踏まえ、行動規範・倫理規定を遵守し、今後も各部門の取組方針に従ってコンプライアンスの推進と実践を継続して取り組んでいくこととしたいと思います。今年度は公益通報制度の一層の周知・理解、ハラスメント防止問題にも力を注ぐとともに、各部門間の連携、情報共有が一層進むように取り組むので、コンプライアンス推進について、関係者の更なる協力、指導をお願いしたいとおもっています。

統括推進責任者である理事長から、各部門について研究所等では利用しやすい通報相談窓口の検討、コンプライアンス意識の向上に努める。整備センターについては公共事業を実施する組織として特に高い倫理意識が求められる。予算増により忙しくなるので仕事がしやすい環境づくり、情報共有、コミュニケーションがとれるようにすること。保険センターにつきましては金融業務として位置づけられることから業務の健全性、適切性の確保が重要であり、コンプライアンスを厳格に行うことが必要であるとのコメントをいただいています。

（吉野総括審議役）

森林総合研究所等では、平成30年度取組結果の中でコンプライアンスハンドブックを冊子として配布しています。今年度優良事例を追加していますが、WEB上での掲載となっています。印刷については未定です。

（鈴木監事）

公益通報窓口と苦情相談が明確に皆さんに周知徹底されているのでしょうか。

（井田理事）

それにつきましては、公益通報（外部窓口、内部窓口）及び公益通報以外の苦情相談、さらに研究不正告発窓口に分かれている、それらの周知の仕方について工夫が必要かと外部の弁護士の先生から指摘を受けているので、早急に取り組んでいきたいと思っています。

（吉野総括審議役）

以上で本日の説明事項はすべて終了しました。これで平成31年度第1回理事会を終了いたします。次回は5月10日（金）を予定しています。基本的に理事会は月の第2金曜日に定例でセットされています。特別な予定が入りましたら、ご連絡いた

できれば日程調整いたします。

3. 閉会