

様式2-1-4-2 国立研究開発法人 年度評価 項目別評定調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他の業務運営に関する重要事項)様式

水源林造成業務においては、地域の森林・林業関係者を対象として森林整備センターが開催する技術検討会やシンポジウムを通じて、研究開発部門と連携して森林整備に係る技術情報を提供するとともに、他機関が主催する技術交流の場にも積極的に参加し情報発信を行った。さらに、ウェブサイト、広報誌等による広報活動及び事業実績、事業評価等の情報提供を積極的に行うことにより、事業の広報の強化や透明性の向上に努めるとともに、事業効果の情報提供を推進する観点からモデル水源林におけるデータの集積を継続的に行った。

森林保険業務においては、各種媒体や個別訪問等を通じて、積極的な情報発信や理解の醸成に努め、効果的・効率的に広報活動を行った。

これらの取組に加えて、平成 29 年度は、機構のホームページを新設して、組織や業務に関する情報公開や、研究成果やイベント等の情報発信も積極的に行うとともに、研究者に関する情報も充実させた。さらに、森林保険業務においては、改定商品のパンフレットの作成・配布や、制度創設 80 周年記念シンポジウムの開催や記念誌の配布等を行い、制度の周知を幅広く行った。

以上のように、年度計画を着実に遂行したことに加え、積極的な広報活動を行ったことから、「A」と評定する。

4. その他参考情報

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
第4-4	第4 その他業務運営に関する重要事項 4 ガバナンスの強化		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	政策評価書:事前分析表農林水産省 30-10 行政事業レビューシート事業番号: 0188 政策評価書:事前分析表農林水産省 30-17 行政事業レビューシート事業番号: 0215、0222

2. 主要な経年データ								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度)	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報) 当年度までの累積 値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価	
中長期目標	<p>(1)内部統制システムの充実・強化 「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について(平成26年11月28日総管査第322号 総務省行政管理局長通知)に基づき業務方法書に定めた事項を適正に実行するなど、研究開発業務・水源林造成業務・森林保険業務の各業務の特性に応じた内部統制システムの更なる充実・強化を図る。 特に、前中期目標期間内に生じた研究開発業務における不適正な経理処理事案等の事態を重く受け止め、物品の適正な調達、その他のリスクの把握と管理等の対策を徹底し、不適正事案の根絶に向け、内部統制の仕組みを強化する。 具体的には、各業務について、役員から現場職員までの指揮命令系統や連絡・報告体制を明確化するとともに、職員に対し適切な業務執行を図るためのルールの周知徹底を行う。また、監査従事職員の資質の向上を図ることにより、内部監査を効率的・効果的に実施する。</p> <p>(2)コンプライアンスの推進 森林研究・整備機構に対する国民の信頼を確保する観点から法令遵守を徹底し、法令遵守や倫理保持に対する役職員の意識の向上を図る。 特に、研究活動における不適正行為については、政府が示したガイドライン等を踏まえた対策を推進する。 また、コンプライアンス確保のためにPDCAサイクルの取組の徹底など必要な取組が十分に機能するよう、外部有識者を含めたコンプライアンス委員会を開催する。</p>
中長期計画	<p>(1)内部統制システムの充実・強化 「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」について(平成26年11月28日総管査第322号 総務省行政管理局長通知)に基づき業務方法書に定めた事項を適正に実行するなど、研究開発業務・水源林造成業務・森林保険業務の各業務の特性に応じた内部統制システムの更なる充実・強化を図る。 このため、各業務について、役員から現場職員までの指揮命令系統や連絡・報告体制を明確化するとともに、職員に対し適切な業務執行を図るためのルールの周知徹底を行う。 また、監事及び監査法人等との連携強化並びに監査従事職員等の資質向上を図りながら、PDCAサイクルの下、内部監査を効率的・効果的に実施する。</p> <p>(2)コンプライアンスの推進 役職員は、森林研究・整備機構の使命達成のため、「行動規範」及び「職員倫理規程」を遵守し、高い倫理観をもって業務を遂行する。 このため、外部有識者を含めたコンプライアンス推進委員会を開催し、毎年度の取組方針を定め、これに基づきコンプライアンスの確保を図る。 また、研究活動における不適正行為を防止するため、政府が示したガイドライン等を踏まえた対策を推進するとともに、不適正な経理処理事案の再発防止策の周知及び徹底、不正防止計画の着実な推進に努める。</p>
年度計画	<p>(1)内部統制システムの充実・強化 各業務・事業について、役員から現場職員までの指揮命令系統や連絡・報告体制を明確化するとともに、職員に対し適切な業務執行を図るためのルールの周知徹底を行う。 また、監事及び監査法人等との連携強化を図るとともに、各種研修への参加等により監査従事職員等の資質向上を図る。</p> <p>(2)コンプライアンスの推進 役職員は、森林研究・整備機構の使命達成のため、「行動規範」及び「職員倫理規程」を遵守し、高い倫理観をもって業務を遂行する。 このため、外部有識者を含めたコンプライアンス推進委員会を開催し、取組方針を定め、これに基づきコンプライアンスの確保を図る。 また、研究活動における不適正行為を防止するため、政府が示したガイドライン等を踏まえた対策を推進するとともに、不適正な経理処理事案の再発防止策の周知及び徹底、不正防止計画の着実な推進に努める。</p>
主な評価指標	<p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 各業務・事業の特性に応じた内部統制システムの充実・強化が図られているか。 法人におけるコンプライアンス徹底のための取組、研究上の不適正行為を防止するための取組が適切に行われているか。 <p>(評価指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの充実・強化の取組状況 法令遵守などのコンプライアンスの取組状況

法人の業務実績等・自己評価	
業務実績	<p><主要な業務実績></p> <p>(1) 内部統制システムの充実・強化 平成 29 年度から、法人のガバナンス機能の強化を図るため、従来の理事会運営要領を廃止し、同要領について、構成員等の明確化や審議事項に内部統制に関する事項等の内容を拡充し制定された新たな理事会規程に基づき、理事会の適切な運営に努めた。またコンプライアンス、リスク管理に係る改正された規程類に基づき、各センターの関係部局との連携強化に努めた。 監事及び会計監査人においては監事の業務監査の有効性を高めるため、監査計画の策定、期中監査の実施状況及び決算監査における取りまとめ報告について、各段階において意見交換を行うとともに、会計監査人主催の独立行政法人の監事を中心とした意見交換会に監事が出席し、財務報告に関する基本的な指針及び内部統制の構築状況について情報を収集するなど密接な連携強化を図った。 以下のセミナー等に監査従事職員を参加させ、資質の向上を図った。 ・ 会計検査院主催の「公会計監査機関意見交換会議」(10 名) ・ 会計検査院主催の「第 36 回政府出資法人等内部監査業務講習会」(1 名) ・ 総務省行政評価局主催の「平成 29 年度 評価・監査中央セミナー」(8 名) ・ 内閣サイバーセキュリティセンター主催の「平成 29 年度 第 2 回 NISC 勉強会」(1 名) ・ 有限責任監査法人トーマツ主催の「独立行政法人平成 28 年度決算セミナー」(4 名) ・ (財)経済調査会主催の「公共調達と会計検査・公共工事と会計検査講習会」(1 名)</p> <p>(2) コンプライアンスの推進 研究開発業務・水源林造成業務・森林保険業務の各部門が実施する事務及び事業の具体的内容が大きく異なることから、毎年度それぞれの部門毎に外部有識者を含めた推進委員会を開催し、その中で決定した取組計画に基づき年間取り組み、その取組状況について点検・評価した上で、次年度の取組方針へ反映させた。</p> <p>[研究開発業務]</p> <p>1) 役職員に対する教育・研修について コンプライアンスに関連する研修を 104 回等実施(森林総合研究所等主催 24 回)し、研修後は e-ラーニングにより習熟度チェックを行うこと等により、研究活動における不適正行為や不適正な経理処理の防止に取り組んだ。 主な研修としては以下のとおり。 ・ 情報セキュリティ研修(2 回: 1056 人)、研究不正防止に向けた e-ラーニング講習(497 人)、非常勤職員コンプライアンス研修(199 人)</p> <p>2) 重点課題等への取組について ○コンプライアンス意識の取組 ・ 組織名称の変更に伴い、「コンプライアンスハンドブック」の内容等を見直し、改定版を Web(森林総合研究所等のサイボウズ)に掲載し周知した。 ・ コンプライアンス意識調査の実施及び分析について役職員のコンプライアンス意識調査を実施、分析を行い、その内容について各組織に周知意識の喚起に努めるとともに、同結果を踏まえた非常勤職員コンプライアンス研修を実施する等の対策を行った。 ○公益通報窓口の拡充 公益通報制度のうち外部通報窓口を当機構で一本化し、29 年度当初から適用できるように改善するとともに、同制度の普及啓発のため、周知活動を行った。</p> <p>[水源林造成業務]</p> <p>1) 役職員に対する教育・研修について 主な研修としては以下のとおり。 ・ 階層別研修等におけるコンプライアンスと倫理研修(125 名)、e-ラーニングによるコンプライアンス研修(全役職員(非常勤職員含む))、情報セキュリティ研修(全役職員(非常勤職員含む))、各地域で開催の著作権研修等(66 名)</p> <p>2) 重点課題等への取組について ○コンプライアンス意識の向上を図る取組 ・ 組織名称の変更に伴い、「コンプライアンス・ハンドブック」等の内容を見直すとともに、改訂版を全役職員へ配布し周知を図った。 ・ 毎月発行しているニュースレターに掲載した最近のコンプライアンス違反事例の記事等を題材に、各職場内でディスカッションを行った。 ・ 各職場におけるコンプライアンスの取組目標・取組結果を四半期毎に取りまとめ幹部会に報告するとともに、各職場にもフィードバックし情報共有を図った。 ○風通しの良い職場環境づくりの取組 ・ 「コミュニケーションスキルの向上」、「モチベーションの向上」、「定時退所の促進」、「メンタルヘルスの向上」、「ハラスメント対策」など、より良い職場環境づくりに資する取組を継続して進めた。 ・ 「公益通報窓口・苦情相談窓口」の連絡先を記したビラを職場内に掲示し、周知を図った。 ○コンプライアンス推進月間(11 月)の活動 11 月をコンプライアンス推進月間として設定し、この期間に全役職員を対象とする e-ラーニングシステムを活用した幅広い分野にわたるコンプライアンス確認テストを実施(受講率 100%)し、コンプライアンス及び倫理に対する認識を深め意識の向上を図った。 ○コンプライアンス自己診断(平成 29 年 12 月) 全役職員を対象に法令遵守や倫理の保持等を定めた緑の行動規範(10 原則)の自己評価を実施することにより、コンプライアンスの浸透・定着状況を確認した。このことにより、個々人の行動規範に対する意識の維持・向上を図った。</p> <p>[森林保険業務]</p> <p>1) 役職員に対する教育・研修について</p>

	<p>主な研修としては以下のとおり。 ・全役職員(非常勤職員含む)37名を対象とし、e-ラーニングによるコンプライアンス研修、情報セキュリティ研修(インシデント対応訓練を含む。) 2)重点課題等への取組について ○コンプライアンス意識の強化 ・e-ラーニングや講師によるコンプライアンス研修を実施するとともに、理解度テストにより自己診断を実施するなど、個々人のコンプライアンスに関する意識の向上を図った。 ・金融業務の特性等も含めた「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、全職員へ配布することにより高い倫理感や責任感及び意識を持って業務に取り組むよう周知を図った。 ○コンプライアンス違反を未然に防ぐ風通しの良い組織づくり ・昨年度取りまとめた「気づき事項(危険予知活動の実践表)」をもとに全職員が自己点検を実施し、危険を未然に防ぐ危機管理意識の向上を図った。 ・公益通報窓口の活用を推進するため、「公益通報処理規程」の内容や相談・申告先の窓口について、会議等の場において説明するとともに、職場内にポスターやビラを掲示し、職員に対し周知を図った。 ・「コンプライアンス・ハンドブック」や危険予知活動の実践表などのコンプライアンスに関する題材をもとに、各課室において四半期毎に意見交換を実施し、情報の共有や良好な人間関係・職場環境づくりに努めた。 ○コンプライアンス自己診断(平成30年1月) 全職員を対象にコンプライアンス行動規範の自己診断を実施し、コンプライアンスがどの程度理解され、実践されているかについて個々人が点検を実施することで行動規範に対する意識の維持・向上を図った。</p>	
自己評価	<p>評定</p>	<p>B</p> <p><評定と根拠> 法人のガバナンス機能の強化を図るため、新たな理事会規程に内部統制に関することを審議事項として位置づけるなどして、理事会の適切な運営を行った。監事及び会計監査人においては、監査計画の策定・期中監査の実施状況及び決算監査における取りまとめ報告について各段階において意見交換を行い、監査法人主催の意見交換会には監事が出席し情報収集を行ったほか、監査従事職員を会計検査院等主催の各種会議やセミナー等に参加させ資質の向上を図るなど、業務・事業の特性に応じた内部統制システムの充実・強化を図った。また、外部有識者を含めたコンプライアンス推進委員会を開催し、取組結果の検証・分析等を行った上で次年度の取組方針へ反映させるなど、コンプライアンスの徹底や、研究上の不適正行為の防止、不適正な経理処理への対応等の取組が適切に行われた。 以上のことから、「B」評定とした。</p>
主務大臣による評価	<p>評定</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由> 内部統制システムの充実・強化に関しては、理事会規程の見直し、監査計画策定や決算取りまとめ等の各段階での監事・会計監査人の意見交換、監査従事職員の講習会への参加等、各種の取組を実施した。 コンプライアンスの推進に関しては、外部有識者を含めたコンプライアンス推進委員会を開催し、取組計画の決定、取組状況の点検・評価、次年度の方針への反映を行うことにより、PDCAサイクルによるコンプライアンスの推進に努めた。また、公益通報窓口の充実による不適正な行為・処理の防止や、研修や自己診断を通じたコンプライアンス意識の定着等、経常的に倫理観を醸成・向上させる取組を行った。 以上のとおり、年度計画に沿った取組が実施されたことから「B」と評定する。</p>

4. その他参考情報

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
第4-5	第4 その他業務運営に関する重要事項 5 人材の確保・育成		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑩ 行政事業レビューシート事業番号: 0188 政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑰ 行政事業レビューシート事業番号: 0215、0222

2. 主要な経年データ								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度)	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報) 当年度までの累積 値等、必要な情報
(参考指標) 年度当初の常勤職員 数(研究開発)		709人	724人	734人				
(参考指標) 年度当初の常勤職員 数(水源林造成業務 等)		356人	354人	350人				各年度当初の4月 1日現在の職員数
(参考指標) 年度当初の常勤職員 数(森林保険)		19人	24人	26人				
研修件数(研究開発)		54件	61件	74件				
研修受講者数(研究 開発)		1,02人	2,511人	4,426人				
免許・資格取得者数 (研究開発)		7人	22人	18人				
免許・資格取得者数 (水源林造成業務等)		15人	15人	19人				
ラスパイレス指数		102.3 100.5	102.0 100.4	100.9 99.8				上段は業務・技術職 員、下段は研究職員

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価	
中長期目標	<p>(1) 人材の確保・育成 研究開発業務の成果の創出のため、女性・外国人・若手・中堅研究者・シニア研究員等の多様な人材を確保し、高い研究マネジメント能力を有する職員を計画的に育成するとともに、その資質の向上を図る。また、個人の資質や経歴、年齢に応じた人材育成を行うこととし、研修等の実施を通じて、様々なキャリアパスに誘導するよう努める。さらに、研究者の流動化や人材交流により新たなイノベーション創出を図るため、クロスアポイントメント制度等を整備する。 水源林造成業務の確実な実施のため、必要な人材を確保する。また、水源林造成業務に係る職員を各種研修等に参加させること等により、高度な専門知識と管理能力を有する職員を育成する。 森林保険業務の適正な実施、専門性の向上等のため、林業経営や森林被害等に精通した職員を配置するほか、林野庁、損害保険会社及び森林組合系統からの出向等により必要な人材を確保する。また、森林保険業務を適切に実施できるよう、職員を各種研修等に参加させること等により、高度な専門知識と管理能力を有する職員を育成する。 さらに、全体として、女性の幹部登用など男女共同参画の取組、ワークライフバランス推進の取組を強化する。</p> <p>(2) 人事評価システムの適切な運用 職員の業績及び能力の評価については、公正かつ透明性の高い評価を実施する。その際、研究職員の評価は、研究業績のみならず、研究開発成果の行政施策・措置の検討・判断への貢献、技術移転活動への貢献等を十分に勘案したものとす。また、一般職員等の評価は、国が実施する評価制度に準じたものとす。 人事評価結果については、組織の活性化と業務実績の向上を図る観点から、適切に処遇へ反映させる。</p> <p>(3) 役職員の給与水準等 役職員の給与については、職務の特性や国家公務員・民間企業の給与等を勘案した支給水準とする。 また、クロスアポイントメント制度や年俸制など研究業務の特性に応じたより柔軟な報酬・給与制度の導入に取り組むとともに、透明性の向上や説明責任の一層の確保のため、給与水準を公表する。</p>

<p>中長期計画</p>	<p>○人事に関する計画 (1)研究開発業務 研究開発業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の重点配置等を行う。 管理部門の効率化に伴う適切な要員配置に努める。 (参考1) 期首の常勤職員数 779 人</p> <p>(2)水源林造成業務 水源林造成業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の適切な配置等を行う。 (参考2) 期首の常勤職員数 347 人</p> <p>(3)森林保険業務 森林保険業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の適切な配置等を行う。 (参考3) 期首の常勤職員数 36 人</p> <p>(4)特定中山間保全整備事業等 特定中山間保全整備事業等の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の適切な配置等を行う。 (参考4) 期首の常勤職員数 18 人</p> <p>○人材の確保・育成 (1)人材の確保 研究開発業務の成果の創出のため、人材の確保に当たっては、常勤職員の採用に加え、テニュアトラック制や、任期付き研究員制度、再雇用等を活用し、女性・外国人・若手・中堅研究者・シニア研究員等、森林研究・整備機構が必要とする才能豊かで多様な人材の確保に努める。また、研究者の流動化や人材交流により新たなイノベーション創出を図るため、クロスアポイントメント制度等を整備する。 水源林造成業務の確実な実施のため、必要な人材を確保する。 森林保険業務の適正な実施、専門性の向上等のため、林業経営や森林被害等に精通した職員を配置するほか、林野庁、損害保険会社及び森林組合系統からの出向等により必要な人材を確保する。</p> <p>(2)職員の資質向上 「農林水産研究における人材育成プログラム(平成27年農林水産技術会議改正)」等を踏まえ、森林研究・整備機構の人材育成プログラムを改正し、個人の資質や経歴、年齢に応じた研修等の実施により、研究遂行能力の向上とともに、研究マネジメント能力やコーディネート能力等、研究管理部門等が必要とする能力を開発し、個々の研究者の資質を活かす様々なキャリアパスへの誘導を計画的に進める。 さらに、一般職員についても、職員の資質の向上を図るため、業務に必要な各種資格を計画的に取得することに努めるとともに、水源林造成業務や森林保険業務における高度な専門知識が必要とされる業務を適切に実施するため、各種研修に職員を参加させること等により、高度な専門知識と管理能力を有する職員を育成する。 このほか、男女共同参画の推進及び女性研究者の活躍促進に向けた両立支援の充実のため、男女共同参画の推進に努める。</p> <p>(3)人事評価システムの適切な運用 職員の業績及び能力の評価については、公正かつ透明性の高い評価を実施する。 研究職員の業績評価については、研究業績、学術団体との連携、行政及び民間・企業等への技術移転等の「橋渡し」活動並びに研究管理業務等への貢献を十分に勘案して行う。また、一般職員等については、組織の活性化と実績の向上を図る等の観点から、国が実施する評価制度に準じた評価を実施する。 人事評価結果については、組織の活性化と業務実績の向上を図る観点から、適切に処遇へ反映させる。</p> <p>(4)役職員の給与水準等 役職員の給与については、職務の特性や国家公務員の給与等を勘案した支給水準とする。 また、研究開発業務については、手当を含め給与の在り方を検証し、クロスアポイントメント制度の整備とともに、年俸制について検討を行う。 さらに、透明性の向上や説明責任の一層の確保のため、役職員の給与水準を公表する。</p>
<p>年度計画</p>	<p>○人事に関する計画 (1)研究開発業務 研究開発業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の重点配置等を行う。 管理部門の効率化に伴う適切な要員配置に努める。</p> <p>(2)水源林造成業務 水源林造成業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の適切な配置等を行う。</p> <p>(3)森林保険業務 森林保険業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の適切な配置等を行う。</p> <p>(4)特定中山間保全整備事業等 特定中山間保全整備事業等の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の適切な配置等を行う。</p> <p>○人材の確保・育成</p>

	<p>(1) 人材の確保 研究開発業務の成果の創出のため、人材の確保に当たっては、常勤職員の採用に加え、テニュアトラック制や、任期付き研究員制度、再雇用等を活用し、女性・外国人・若手・中堅研究者・シニア研究員等、森林研究・整備機構が必要とする才能豊かで多様な人材の確保に努める。 水源林造成業務の確実な実施のため、必要な人材を確保する。 森林保険業務の適正な実施、専門性の向上等のため、林業経営や森林被害等に精通した職員を配置するほか、林野庁、損害保険会社及び森林組合系統からの出向等により必要な人材を確保する。</p> <p>(2) 職員の資質向上 平成 28 年度に改正した森林研究・整備機構の人材育成プログラムに基づき、個人の資質や経歴、年齢に応じた研修等を実施し、研究遂行能力の向上とともに、研究マネジメント能力やコーディネート能力等、研究管理部門等が必要とする能力を開発し、個々の研究者の資質を活かす様々なキャリアパスへの誘導を計画的に進める。 さらに、一般職員についても、職員の資質の向上を図るため、業務に必要な各種資格を計画的に取得させることに努めるとともに、水源林造成業務や森林保険業務における高度な専門知識が必要とされる業務を適切に実施するため、各種研修に職員を参加させること等により、高度な専門知識と管理能力を有する職員を育成する。 このほか、男女共同参画の推進及び女性研究者の活躍促進に向けた支援の充実のため、男女共同参画の推進に努める。</p> <p>(3) 人事評価システムの適切な運用 職員の業績及び能力の評価については、公正かつ透明性の高い評価を実施する。 研究職員の業績評価については、研究業績や学会活動を初め、行政、民間・企業等への技術移転及び森林総合研究所の業務推進等への貢献を十分に勘案して行う。また、一般職員等については、組織の活性化と実績の向上を図る等の観点から、国が実施する評価制度に準じた評価を実施する。 人事評価結果については、組織の活性化と業務実績の向上を図る観点から、適切に処遇へ反映させる。</p> <p>(4) 役職員の給与水準等 役職員の給与については、国家公務員の水準となるように取り組むとともに、その水準を公表する。 また、研究開発業務については、手当を含め給与の在り方を検証し、クロスアポイントメント制度など業務の特性に応じた報酬・給与制度について検討を行う。</p>
<p>主な評価指標</p>	<p><評価の視点> (1) 人材の確保・育成 ・各業務において、必要とする人材を確保しているか。 ・各種研修等を計画的に実施し、高度な専門知識と管理能力を有する職員を育成しているか。 ・男女共同参画の取組、ワークライフバランス推進の取組等を行っているか。</p> <p>(2) 人事評価システムの適切な運用 ・職員の業績及び能力評価を適切に行っているか。研究職員については、研究業績のみならず、研究開発成果の行政施策や技術移転活動等への貢献に応じた評価を行っているか。また、人事評価結果を適切に処遇へ反映しているか。</p> <p>(3) 役職員の給与水準等 ・研究開発業務におけるクロスアポイントメント制度などの柔軟な報酬・給与体系の導入に向けた取組は適切に行われているか。給与水準は適切に維持され、説明責任が果たされているか。</p> <p>(評価指標) (1) 人材の確保・育成 ・研究開発業務における多様な人材の確保、育成するための取組状況、クロスアポイントメント制度などの活用による人材交流の状況 ・水源林造成業務の適正な実施に必要な職員数を確保しているか。 ・森林保険業務において、林野庁、損害保険会社、森林組合系統からの出向等により、森林保険業務の適正な実施に必要な職員を確保しているか。 ・職員の研修等を計画的に行っているか。 ・男女共同参画の取組状況 ・各種研修の実施状況</p> <p>(2) 人事評価システムの適切な運用 ・人事評価の実施状況 ・人事評価結果の処遇への反映状況</p> <p>(3) 役職員の給与水準等 ・研究開発業務におけるクロスアポイントメント制度などの柔軟な報酬・給与体系の取組状況 ・ラスバイレス指数</p>
<p>法人の業務実績等・自己評価 業務実績</p>	<p><主要な業務実績> ○人事に関する計画 森林法等の一部を改正する法律の成立・施行に伴い、組織運営上必要な事項の改正を行った。 法人に置く組織を、森林総合研究所(茨城県つくば市)、森林総合研究所林木育種センター(茨城県日立市)、森林総合研究所森林バイオ研究センター(茨城県</p>

日立市)、森林整備センター(神奈川県川崎市)及び森林保険センター(神奈川県川崎市)とした。

[研究開発業務]
研究開発業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の重点配置等を行った。
管理部門の効率的な推進のため適切な要員配置を行った。

[水源林造成業務]
業務の内容・規模を踏まえ効率的な業務実施体制となるように、適切な配置等を行った。

[森林保険業務]
森林保険業務の効率的かつ効果的な推進を行うため、職員の適切な配置等を行った。

[特定中山間保全整備事業等]
業務の内容・規模を踏まえ効率的な業務実施体制となるように、適切な配置等を行った。

○人材の確保・育成

(1) 人材の確保

[研究開発業務]
研究開発業務の人材を育成するため、東京大学とクロスアポイントメント協定を締結し、1名を在籍派遣した。
研究職員の採用については、森林総合研究所のホームページへの掲載と関連する大学及び都道府県研究機関並びに科学技術振興機構研究者人材データベースへ募集案内の公告掲示を依頼するなど広く公募をかけ、優れた人材の確保を図った。
さらに、近年研究分野によっては博士号取得者が少ない状況にあり人材の確保が急務となっていたことから、そのような研究分野に対しては博士号未取得者をテニユア型任期付職員として募集することで、人材の確保に努めた。また、パンフレットを作成・配布し、森林機構のダイバーシティ推進の取組を紹介するとともに、くるみんマーク取得を採用情報でアピールする等、多様な働き方に理解のある職場であることを示した。理工系を志す女子学生数を増やすために茨城県や筑波大学が主催する催し物に協力した。これらにより、女性研究者 9 名(うちテニユア型任期付き 3 名)、男性研究者 10 名(うちテニユア型任期付 4 名)を採用し、研究職員の女性比率は 15.6 % (平成 28 年度 14.4 %)となった。

[水源林造成業務]
森林整備センターにおいては、水源林造成業務の確実な実施に必要な職員を確保するため、森林整備センターのホームページ及び就職情報サイトへ募集案内の掲示を行い、新たに職員 13 名(女性 6 名、男性 7 名)を採用した。

[森林保険業務]
森林保険センターにおいては、森林保険業務の確実な実施、専門性の向上のため、林業経営や森林被害等に精通した職員を配置するほか、林野庁、損害保険会社及び森林組合系統からの出向等により必要な人材を確保した。

(2) 職員の資質向上

[研究開発業務]
研究開発業務においては、研究業務及び研究支援業務の遂行のために、新たに必要となる免許及び資格を確実に取得させるとともに、各種の講習会等に参加させることによって、職員の資質の向上を図った。

○平成 29 年度における免許取得者数
危険物取扱者(甲種)(2 名)、危険物取扱者(乙種)(4 名)、わな猟(1 名)、特別管理産業廃棄物管理責任者(6 名)、第一種衛生管理者(2 名)、スキーモビルライセンス(3 名)

○平成 29 年度における技能講習会等参加者数
床上操作式クレーン運転技能講習(2 名)、クレーン運転(5t 未満)特別教育(1 名)、フォークリフト運転技能講習(7 名)、玉掛業務技能講習(3 名)、伐木等業務従事者特別教育(10 名)、高所作業車特別教育(10m 未満)(3 名)、小型車両系建設機械特別教育(3t 未満)(4 名)、刈払機作業安全衛生教育(16 名)、丸のこ等取扱い作業従事者安全教育(1 名)、普通第1種圧力容器取扱作業主任者技能講習(1 名)、乾燥設備作業主任者技能講習(1 名)、安全運転管理者講習(2 名)、副安全運転管理者講習(1 名)、甲種防火管理者講習(1 名)、自衛消防業務新規講習(2 名)、エネルギー管理員講習(1 名)、有機溶剤安全衛生教育(1 名)、締め固め用機械(ローラー)特別教育(1 名)、熱中症予防(管理者)安全衛生教育(2 名)、安全衛生推進者養成講習(1 名)、放射線業務従事者のための教育訓練講習会(新規教育)(1 名)、危険物取扱者保安講習(8 名)、高圧ガス保安講習(1 名)、高圧ガス製造事業所(冷凍)保安講習(1 名) 合計 72 名

農林水産省、林野庁、人事院等が主催する各種研修や農林水産技術会議が主催する技術講習会やセミナーなどに一般職員及び研究職員を積極的に参加させた。また、所内においても所内短期技術研修等を実施した。所内の研修や講演時にはテレビ会議システムを活用し、支所等の職員も参加できる方法をとった。語学研修については、研究所、支所等で合計 24 名(研究所 8 名、北海道支所 1 名、関西支所 2 名、四国支所 3 名、九州支所 3 名、多摩森林科学園 1 名)が受講した。国際的な成果の発信や国際会議における発言力向上のため、国際学会等における英語プレゼンテーション能力向上研修を行い、11 名が受講した。研究プロジェクト企画・立案研修を行い 18 名が受講した。

年度当初に運営費交付金による競争的資金(交付金プロジェクト 2)の募集において新規採用者も含む若手からの課題提案の採択枠を増やし、採択 10 課題のうち 7 課題は若手研究者からの提案を採択した。これにより、若手研究者の育成を図った。

海外留学については、OECD の国際共同研究プログラムのフェローシップにより、2 名の研究員をドイツ及びオーストラリアへ派遣した。

学位の取得や資質の向上に向けて研究職員のモチベーションを高めるため、学位取得者を全所に通知するとともに、学会賞等の受賞者をホームページで公表した。今年度の博士の学位取得者は、博士(農学) 6 名、総取得者は 391 名(平成 28 年度: 371 名)となった。これは研究職員の 83.5 % (同: 80.7 %)に該当する。

さらに、ダイバーシティを少しでも身近な問題として考える機会とするため、エンカレッジ推進セミナー及びダイバーシティ研修を開催したほか、男女共同参画週間などの機会を利用して、ダイバーシティ推進の情報提供と意識啓発に努めるとともに、全所的な男女共同参画の意識調査結果を配布した。

[水源林造成業務等]

水源林造成業務においては、業務の円滑な遂行に資するために「国立研究開発法人森林研究・整備機構森林整備センター国家資格等の取得に関する取扱要領」に基づき、業務遂行に必要な免許及び資格取得の促進に努めるとともに、「森林整備センターにおける人材育成の基本方針」(平成 27 年 5 月制定)に基づき、官庁等が主催する外部講習会等に職員を参加させ資質の向上を図った。

○平成 29 年度における免許取得者数

森林総合監理士(7 名)、技術士補(1 名)、林業技士(3 名)、森林情報士(1 名)、わな猟(2 名)、森林インストラクター(1 名)、測量士補(1 名)、日商簿記検定 2 級(2 名)、ビジネス実務法務検定 2 級(1 名)

○平成 29 年度における主な外部講習会等参加者数

公文書管理研修 I(1 名)、公文書管理研修 II(1 名)、職場のメンタルヘルス基礎研修会(2 名)、個人情報保護法改正セミナー(1 名)、過重労働解消のためのセミナー(9 名)、行政管理・評価セミナー(1 名)、指定公共機関国民保護担当者研修会(1 名)、服務・懲戒実務研修(2 名)、給与実務研修会(3 名)、森林総合監理士育成(前期)第 1 回研修(2 名)、森林総合監理士(後期)第 3 回研修(2 名)、森林保護管理(病虫害)(1 名)、林業専用道技術者第 2 回(1 名)、森林立地(1 名)、森林施業技術(2 名)、無人航空機活用技術(1 名)、木材産業・木材利用(先進事例学習)(1 名)、生物多様性保全(1 名)、森林計画(中級)(1 名)、保安林及び林地開発許可第 3 回(4 名)、特用林産(1 名)、木材産業・木材利用(基礎知識)(1 名)、木材産業・木材利用(実践)(2 名)、木質バイオマスのエネルギー利用(1 名)、法律公開講座(4 名)、神奈川県内訟務担当者研究会(8 名)、「積算基礎の構成から学ぶ契約変更と実行予算」講習会(2 名)、公会計監査機関意見交換会議(5 名)、会計検査の指摘事例から学ぶ設計・施工不良の改善策講習会(3 名)、土木工事積算セミナー(1 名)、評価・監査中央セミナー(9 名)、公共調達と会計検査(3 名)、公共工事と会計検査(1 名)、JRRC 著作権初級講座(1 名)、著作権セミナー(4 名)、法律セミナー(4 名)、産業保険セミナー(4 名)、決算・内部統制セミナー(2 名)、会計事務職員契約管理研修(1 名)、政府関係法人会計事務職員研修(1 名)、QND 研修(1 名)、予算書作成支援システム研修(4 名)、消費税中央セミナー(2 名)、公共調達と会計検査講習会(2 名)、農業農村整備サマーセミナー(1 名)、農業土木技術研究会研修会(1 名)

合計 108 名

[森林保険業務]

森林保険業務においては、職員の資質向上を図り業務の円滑な遂行に資するため、「国立研究開発法人森林研究・整備機構森林保険センター職員研修要領」に基づき職員の研修計画を作成し、外部有識者等を講師とした研修を実施することで、保険業務に係る専門知識の習得等を図った。

○平成 29 年度における免許取得者数

樹木医(1 名)

○平成 29 年度における外部講習会等参加者数

行政法人決算セミナー(2 名)、評価・監査中央セミナー(2 名)、公会計監査研修(2 名)、関東地区行政管理評価セミナー(1 名)、公文書管理研修 I(2 名)、公文書管理研修 II(1 名)、NISC 勉強会(2 名)、情報セキュリティインシデント対応演習(1 名)、職場のメンタルヘルス基礎研修会(24 名)、ダイバーシティ研修(20 名)、エンカレッジ推進セミナー(28 名)、債権初任者セミナー(1 名)、予算編成支援システム研修(2 名)、防火・防災管理者講習(2 名)、消費税中央セミナー(2 名)、グリーンボンドに関する勉強会(2 名)、みずほ証券主催セミナー(1 名)、グリーン購入法及び環境配慮法の基本方針説明会(2 名) 合計 97 名

(3) 人事評価システムの適切な運用

一般職員及び技術専門職員の人事評価については、前期に引き続き国と同様の人事評価を実施した。評価結果については、昇任、昇格、昇給、勤勉手当の成績率判定に活用した。

[研究開発業務]

研究開発業務においては、4 月と 8 月に評価者訓練を実施し、評価者及び調整者で同じ評価となるよう事例を用いて評価の視点等の確認をした。

また、研究職員の業績評価については、研究業績や学会活動を始め、行政施策への反映、民間・企業等への技術移転及び研究所の業務推進等への貢献を十分に勘案して行った。

[水源林造成業務]

水源林造成業務においては、評価者訓練を平成 29 年 7 月 31 日(対象者数 4 名(新任管理者)全員参加)に行った。

[森林保険業務]

森林保険業務においては、7 月に新任管理職 3 名を対象として評価者研修を実施した。

(4) 役職員の給与水準等

研究開発業務においてクロスアポイントメント制度に基づく人事交流を実施し、勤務割合に応じた給与と支払いを行う等、柔軟な報酬・給与体系の導入を進めた。

また、法人の給与体系については、国家公務員における「一般職の職員の給与に関する法律」等に準拠して職員給与規程を規定しており、手当を含め役職員給与の在り方について検証した上で給与水準の見直しを行い、国家公務員と同等の水準となるようにしているところである。この結果、平成 29 年度のラスパイレース指数については、事務・技術職員は 100.9、研究職員は、99.8 となった。

検証結果や取組状況については、毎年 6 月末に「国立研究開発法人森林研究・整備機構の役職員の報酬・給与等について」によりホームページ上で公表している。

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職) 100.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職) 99.8

自己評価

評定

B

<評定と根拠>

研究開発業務の博士号未取得者のテニュア型任期付き職員としての募集、クロスアポイントメント協定に基づく東京大学との人事交流、水源林造成業務の適正な実施

様式2-1-4-2 国立研究開発法人 年度評価 項目別評価調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項) 様式

	<p>のための職員採用、森林保険業務の林野庁・損害保険会社及び森林組合系統からの出向等による人材の確保に努めた。また、各業務において、免許及び資格を有する者の維持・拡充を図り、職員の資質向上に努めた。男女共同参画推進とワークライフバランス実現のため、エンカレッジ推進セミナーの開催、男女共同参画意識調査結果の配布により、男女共同参画意識の啓発に努めた。以上のように、必要とする人材を適宜確保し、研修を計画的に実施することで高度な専門知識と管理能力を有する職員を育成し、男女共同参画の取組、ワークライフバランス推進の取組等を行っている。</p> <p>一般職員及び技術専門職員の人事評価については、国と同様の人事評価を実施し、実施にあたっては、評価者訓練を実施し評価者及び調整者で同じ評価となるよう事例を用いて評価の視点等の確認をした。また、研究職員の業績評価については、研究成果の行政施策や技術移転等への貢献を十分に勘案して行った。評価結果については、昇任、昇格、昇給、勤勉手当の成績率判定に活用するなど、職員の業績及び能力評価を適切に行い、人事評価結果を適切に処遇へ反映している。</p> <p>役職員の給与水準については、研究開発業務において、クロスアポイントメント制度に基づく人事交流により柔軟な報酬・給与体系の導入を進めた。給与のラスパイレース指数は事務・技術職員：100.9、研究職員：99.8となっており、国家公務員に準拠した給与規定に基づき支給していることから、給与水準は適切に維持されている。</p> <p>以上のように、平成29年度の計画を確実に達成したことから、「B」評定とした。</p>
<p>主務大臣による評価</p>	<p>評定 B</p> <p><評定に至った理由> 効率的・効果的な業務実施のために適切な要員配置を行うとともに、クロスアポイントメント制度の活用や、免許・資格の取得や各種講習会の受講を促進するなど、職員の資質向上に向けて、積極的な取組を行った。 人事評価に当たっては、研究業績や学会活動に加え、行政施策や技術移転等への貢献も勘案して処遇に反映させるとともに、評価者訓練を実施して公正性の確保に努めた。 給与に関しては国家公務員とほぼ同水準のものとなっており、クロスアポイントメント制度を踏まえた報酬・給与体系の導入も進めた。 以上のとおり、年度計画に沿った取組が実施されたことから「B」と評定する。</p>
<p>4. その他参考情報</p>	

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
第4-6	第4 その他業務運営に関する重要事項 6 情報公開の推進		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑩ 行政事業レビューシート事業番号: 0188 政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑰ 行政事業レビューシート事業番号: 0215、0222

2. 主要な経年データ								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度)	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報) 当年度までの累積 値等、必要な情報

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価	
中長期目標	公正な法人運営を実現し、法人に対する国民の信頼を確保する観点から、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)に基づき、適切に情報公開を行う。 なお、森林保険業務に関する情報公開に当たっては、民間の損害保険会社が行っている情報公開状況や日本損害保険協会策定の「ディスクロージャー基準」等を参考とする。
中長期計画	独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)に基づき、適切に情報公開を行う。 なお、森林保険業務に関する情報公開の実施に当たっては、民間の損害保険会社が行っている情報公開状況や日本損害保険協会策定の「ディスクロージャー基準」等を参考とする。
年度計画	独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)に基づき、適切に情報公開を行う。 なお、森林保険業務に関する情報公開の実施に当たっては、民間の損害保険会社が行っている情報公開状況や日本損害保険協会策定の「ディスクロージャー基準」等を参考とする。
主な評価指標	<評価の視点> ・法人運営についての情報公開の充実に向けた取組や情報公開を適切に行っているか。 ・森林保険業務に関する情報公開において、民間の損害保険会社が行っている情報公開状況や日本損害保険協会策定のディスクロージャー基準を参考にしているか。 (評価指標) ・情報公開対応状況 ・民間の損害保険会社が行っている情報公開状況や日本損害保険協会策定のディスクロージャー基準と照らし合わせて、公表事項に過不足がない情報公開となっているか。
法人の業務実績等・自己評価	
業務実績	<主要な業務実績> 情報公開業務を適正かつ迅速に行うため、法人文書ファイル管理簿をホームページへ掲載した。また、情報公開・個人情報保護制度の運用に関する研修会に3名、独立行政法人国立公文書館が主催する公文書管理に関する研修会に18名及び一般財団法人行政管理研究センターが主催する情報公開セミナーに1名を参加させ、開示請求者への適切な対応と迅速な開示決定を行える体制を整えた。 平成29年度は、情報公開制度による開示請求が2件あったが、開示請求者への適切な対応を図るとともに、迅速な開示を実施した。 また、独立行政法人通則法等に基づき、森林保険運営に係る情報を幅広くホームページで公表した。また、法律等に基づくもの以外についても経営の透明性を確保するためソルベンシー・マージン比率や森林保険審査第三者委員会の概要についてホームページで公表した。
自己評価	評価 B <評定と根拠> 公正な法人運営の実現に向け、法人文書情報の公開と、2件の開示請求について迅速に対応し、情報公開の充実に努めるとともに、各種研修会への参加を通じて情報公開に係る人材育成を推進した。また、ソルベンシー・マージン比率を公表するなど民間の損害保険会社が行っている情報公開状況や日本損害保険協会策定のディスクロージャー基準と照らし合わせ、公表事項を過不足なく情報公開した。以上のことから、「B」評定とした。
主務大臣による評価	評価 B <評定に至った理由> 法人文書に関する情報をホームページで公開するとともに、開示請求への迅速な対応を行い、情報公開の充実に努めた。さらに、情報公開に関する研修に職員を参加させ、人材育成を推進した。 また、森林保険業務においては、民間の損害保険会社で用いられる基準等を踏まえ、適切な情報公開を行った。 以上のとおり、年度計画に沿った取組が実施されたことから「B」と評定する。

4. その他参考情報

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
第4-7	第4 その他業務運営に関する重要事項 7 情報セキュリティ対策の強化		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑩ 行政事業レビューシート事業番号: 0188 政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑰ 行政事業レビューシート事業番号: 0215、0222

2. 主要な経年データ								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度)	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報) 当年度までの累積 値等、必要な情報
情報セキュリティ取組状況			情報セキュリティポリシー見直し、自己点検・インシデント対応訓練実施	自己点検・インシデント対応訓練実施				
情報セキュリティ教育研修の開催(研究開発)			2回	2回				
情報セキュリティ教育研修の開催(森林整備)			1回	1回				
情報セキュリティ教育研修の開催(森林保険)			1回	1回				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価	
中長期目標	政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティ・ポリシーを適時適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムへのサイバー攻撃に対する防御力、組織的対応能力の強化に取り組む。また、対策の実施状況を毎年度把握し、PDCA サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図るとともに、個人情報の保護を推進する。
中長期計画	政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティ・ポリシーを適時適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムへのサイバー攻撃に対する防御力、組織的対応能力の強化に取り組む。また、対策の実施状況を毎年度把握し、PDCA サイクルにより情報セキュリティ対策の改善に努める。
年度計画	また、特定個人情報を含む個人情報についての管理・保護の徹底に努める。 情報セキュリティ・ポリシーに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムへのサイバー攻撃に対する防御力、組織的対応能力の強化に取り組む。また、対策の実施状況を把握し、PDCA サイクルを踏まえ、情報セキュリティ対策の改善に努める。 また、特定個人情報を含む個人情報についての管理・保護の徹底に努める。
主な評価指標	<評価の視点> ・政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえた情報セキュリティは適切に確保されているか。 ・情報システム、重要情報への不正アクセスに対する十分な堅牢性を確保しているか。 ・個人情報の保護を適切に行っているか。 (評価指標) ・情報セキュリティ取組状況 ・不正アクセスへの対応状況 ・職員研修の実施状況
法人の業務実績等・自己評価	
業務実績	<主要な業務実績> サイバー攻撃に対する防御力等の強化のため、全役職員を対象とした情報セキュリティに係る教育研修及び、対策の自己点検及びインシデント対応訓練を実施した。 1 情報セキュリティ教育研修(対象者数は延べ人数で、退職者・長期病休退職者を除く。) ・ 研究開発部門: 1,085名を対象として5月・11月に実施 ・ 森林整備センター: 444名を対象として10月～11月に実施 ・ 森林保険センター: 37名を対象として6月に実施 2 情報セキュリティインシデント対応訓練 ・ 研究開発部門: 研究所(つくば)、支所、科学園、林木育種センター、育種場、森林バイオ研究センターで10月～2月に実施

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 森林整備センター:整備センター(川崎)及び3 水源林整備事務所で11 月に実施 ・ 森林保険センター:12 月に実施 <p>また、受講漏れの防止や役職員における理解度の把握、知識習得の徹底等のためにe-ラーニングシステムを活用した。内閣サイバーセキュリティセンター等が開催した勉強会や演習に情報担当職員を参加させ、対応力の強化を図った。情報セキュリティ監査実施計画に基づき、機構内監査実施者による監査を実施した。役職員及び特別研究員、研修生等を対象として、「個人情報保護に関する研修会」を3月6日に開催し、個人情報保護への理解・意識向上に努めた。さらにe-ラーニングシステムを活用し、理解度の把握、知識習得の徹底に務めた。マイナンバーの取扱いに関する自己点検を3月に実施し、特定個人情報を取り扱う事務取扱担当者の意識向上に努めた。</p>
自己評価	<p>評定</p>	<p>B</p>	<p><評定と根拠> 全役職員を対象とした情報セキュリティに係る教育研修、対策の自己点検及びインシデント対応訓練を実施し、政府機関の情報セキュリティ対策のための統一的な基準群を踏まえた情報セキュリティを適切に確保することに努めた。また、情報セキュリティ教育研修の受講漏れの防止や役職員における理解度の把握と知識習得の徹底のため、e-ラーニングシステムを活用するとともに、内閣サイバーセキュリティセンター等が開催した勉強会や演習に担当者を参加させ、情報システム、重要情報への不正アクセスに対する十分な堅牢性を確保することに努めた。さらに、個人情報保護への理解・意識向上及び特定個人情報を取り扱う事務取扱担当者の意識向上に努め、個人情報の保護を適切に行った。情報セキュリティの確保や不正アクセスへの対応の取組としては、セキュリティ情報を確認するソフトウェアを導入し、今後、セキュリティを強化する。 以上のように、より高度な情報の保護のための対策を実施し、情報の適正な取扱いの確保に努め、平成29年度の目標を達成したことから、「B」評定とした。</p>
主務大臣による評価	<p>評定</p>	<p>B</p>	<p><評定に至った理由> 情報セキュリティの確保に向けた各種研修や訓練を通じて、サイバー攻撃への対応能力の強化に努めるとともに、情報担当職員については内閣サイバーセキュリティセンターでの演習に参加させるなど、情報セキュリティ対策の充実を図った。 また、実施計画に基づく情報セキュリティ監査を実施するとともに、個人情報保護や特定個人情報の適切な取扱いを図っている。 以上のとおり、年度計画に沿った取組が実施されたことから「B」と評定する。</p>
4. その他参考情報			

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
第4-8	第4 その他業務運営に関する重要事項 8 環境対策・安全管理の推進		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑩ 行政事業レビューシート事業番号: 0188 政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑰ 行政事業レビューシート事業番号: 0215、0222

2. 主要な経年データ								
指標等	達成目標	基準値 (政府の方針に従い 25 年度数値を基準値とする。)	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度	(参考情報) 当年度までの累積値等、必要な情報
CO2 排出量	平成 25 年度比で 11% 削減 11,548t-CO2 調整 11,245t-CO2	11,548t-CO2 調整 11,245t-CO2	10,860t-CO2 調整 10,727t-CO2	10,502t-CO2 調整 10,594t-CO2				
総エネルギー使用量	平成 25 年度比で 7% 削減 229,900GJ	229,900GJ	208,500GJ	208,100GJ				
上水使用量	平成 25 年度比で 7% 削減 128,183 m ³	128,183 m ³	74,239 m ³	72,759 m ³				
労働災害発生件数	—	—	17 件	16 件				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価	
中長期目標	化学物質、生物材料等の適正管理などにより研究活動に伴う環境への影響に十分な配慮を行うことともに、環境負荷低減のためのエネルギーの有効利用及びリサイクルの促進等に積極的に取り組む。また、事故等の未然防止に努めるとともに、災害等による緊急時の対応を的確に行う。 水源林造成業務については、事業者等の労働安全衛生の確保に努める。
中長期計画	化学物質、生物材料等の適正管理などにより研究活動に伴う環境への影響に十分な配慮を行うことともに、環境負荷低減のためのエネルギーの有効利用及びリサイクルの促進等に積極的に取り組む。また、労働災害や事故の未然防止に努めるとともに、労働災害発生時や緊急時の対応を的確に行う。 水源林造成業務については、事業者等の労働安全衛生が確保されるよう、指導の徹底に努める。
年度計画	「国立研究開発法人森林研究・整備機構環境配慮基本方針」及び「エネルギーの使用の合理化に関する法律」等に基づき、環境対策、省エネ対策及び安全管理を推進する。 さらに、化学物質等の適切な管理を図るため、関係規程類の整備と手引書の見直し等を進めるとともに、化学物質管理システムの導入を通じた化学物質の一元的な管理を推進する。これら取組については、環境配慮等に関する国民の理解を深めるために、研究及び事業活動に係る環境報告書を作成・公表する。 労働災害等の未然防止の観点から、安全衛生管理の年度計画を策定し、研修等を実施するとともに、安全衛生委員会等による職場点検に取り組むほか、労働災害等の発生時における対応等を周知徹底する。 水源林造成業務については、事業者等の労働安全衛生が確保されるよう、指導の徹底に努める。
主な評価指標	<評価の視点> ・研究開発業務において、化学物質、生物材料等を適正に管理するシステムが構築されているか。化学物質等の管理に関する問題が生じていないか。 ・資源・エネルギー利用の節約、リサイクルの徹底など環境負荷軽減のための取組等の内容を明確にし実施しているか。 ・職場安全対策及び安全衛生に関する管理体制が適切に構築・運用されているか。災害等における緊急時の対策が整備されているか。 ・水源林造成業務においては、事業者等の労働安全衛生の確保に努めているか。 (評価指標) ・環境負荷低減のための取組状況 ・事故、災害を未然防止する安全確保体制の整備状況、安全対策の状況 ・事業者等への労働安全衛生に関する指導の取組状況
法人の業務実績等・自己評価	
業務実績	<主要な業務実績> ① 環境対策については、「エネルギーの使用の合理化に関する法律(昭和 54 年 6 月 22 日法律第 49 号)」及び「森林総合研究所中期環境目標と実施計画」に基づき、省エネルギーの推進に努めた。また、省エネルギー・省資源・廃棄物対策により、総エネルギー使用量、上水使用量を削減するなどの環境配慮の年度目標(数値目標)を設定し、職員啓発のためにイントラネットや諸会議等で定期的に省エネルギー・省資源に関する情報提供及び協力依頼を行った。さらに、平成 28 年度の森林研究・整備機構の環境対策について、「環境報告書 2017」を取りまとめて公表した。

	<p>施設関係については、経年劣化した北海道支所の暖房機器を省エネ型の暖房機器の一部を更新した。また、エネルギーセンターの保守員室などより効果的な箇所をLED化するなど省エネに努めた。物品調達にあたっては、環境物品の積極的な調達を平成13年度から継続して行っている。</p> <p>② 化学物質の管理については、平成28年度から関係規程にのっとり、責任体制の整備を図るとともに、化学物質管理システムを導入して在庫薬品等のデータベース化と操作マニュアルの整備を行い、教育訓練の実施とあわせて適正な運営、管理を推進した。また、森林総合研究所等に不用薬品調査チームを設け、化学物質管理システムへの未登録薬品の調査を行い、在庫薬品の登録管理を確実なものとした。</p> <p>生物材料等の管理については、外部委員を含む遺伝組み換え実験安全委員会、動物実験委員会において、実験計画の適否に係る審議を経たものでなければ承認されないという原則を堅持し、実験に携わる職員全員に教育訓練を受講させるなど適正な管理に努めた。</p> <p>③ 安全の確保について、研究開発業務においては、平成29年度安全衛生管理計画を策定し、産業医(非常勤)及び衛生管理者等による安全衛生委員会を毎月開催するとともに、職員等の安全及び衛生に関する事項について検討し対応策を講じるなど、計画に基づき実行した。また、全職員向けの安全に関する講話(353名参加)を開催するとともに、労働安全全般に係る理解度テストをe-ラーニングを用いて実施した。過去の労働災害の事例の災害要因や予防策等を明確にして労働災害の防止を図るため、「森林総合研究所労働災害データベース」及び「危険要因事例集」を更新し、所内向けの安全衛生関連ホームページに常時掲載した。労働災害発生時には職員災害発生速報とともに全職員に周知を行った。さらに、特定化学物質障害予防規則の改正に基づき、特定化学物質を取り扱う実験室等への呼吸用保護具・保護衣・保護眼鏡・保護手袋・保護長靴・塗布剤・不浸透性のシューズカバー等を配布し備え付ける等、安全管理の徹底に努めた。</p> <p>水源林造成業務においては、平成29年度に策定した「安全衛生管理実施計画」に基づき、産業医及び衛生管理者等による安全衛生委員会を毎月開催するとともに、年2回(5月、11月)各整備局を加えたWEBミーティングによる拡大安全衛生委員会を開催し、労働安全に係る情報の共有を図った。また、現場業務においては、職員の労働災害の未然防止に向けて、「現場出張時の労働安全対策の手引き」に基づき、安全管理・指導の徹底に努めた。蜂災害対策として蜂アレルギー検査の実施を徹底するとともに、自動注射器、毒吸引器等の応急器具、防蜂網、及びマグニ対策として忌避剤等を現場事務所に配布した。さらに、労働安全衛生に関する各種規程、災害防止や被災後の対応等に有用な資料等を1冊に編さんし各事務所に備え付けている「労働安全対策の実務必携」について、連絡網等の資料の更新を促し、職員の安全への意識を高めた。</p> <p>森林保険業務においては、平成29年度森林保険センター安全衛生管理計画に基づき計画的な取組を実施したほか、「森林保険センター現場業務等の出張時の安全対策要領」に基づき、救急器具等の携行や連絡体制の確認などの安全管理の徹底に努めた。また、現場業務等の出張に関しては、森林保険センター自動車等管理運行規程及び取扱細則を策定し、自動車等の運用管理を適正・明確化するとともに、交通安全講話を実施し(22名参加)、職員の安全意識の向上等に努めた。</p> <p>健康の確保について、研究開発業務においては、メンタルヘルス対策としてカウンセリングルームを毎月1回開設するとともに、職員の健康管理の徹底及び健康診断結果に対する適切な対処に資するため、産業医(非常勤)による健康相談を随時実施した。また、職員の心の健康づくり及び活気ある職場づくりに取り組むため、「心の健康づくり計画」に基づき、管理監督者に対するメンタルヘルス教育(58名参加)を実施するとともに、全職員を対象とした健康管理に関する講演会(222名参加)を開催した。10月には、義務化となったストレスチェックを実施し(回答率90.1%)メンタルヘルス不調の未然防止に努めた。</p> <p>水源林造成業務においては、7月に開催した新任管理職研修において、メンタルヘルスに関する講義を行うとともに、会議等を通じてメンタルヘルス対策を各職場で適切に取り組むよう周知した。義務化されたストレスチェックについては、10月に実施し(回答率98.2%)メンタルヘルス不調の未然防止に努めた。</p> <p>森林保険業務では、ストレスチェックを11月に実施し(回答率100%)メンタルヘルス不調の未然防止に努めた。</p> <p>また、水源林造成業務と森林保険業務合同でメンタルヘルス研修を実施した(1月31日、107名参加)。</p> <p>このほか、「全国安全週間」(7月1～7日)及び「全国労働衛生週間」(10月1～7日)の期間中、職場内へのポスター掲示及びイントラネットへの記事掲載により労働安全衛生の徹底を図った。</p> <p>④ 水源林造成業務における事業者等の労働安全衛生について、各整備局及び水源林整備事務所は、当該事務所が開催する会議等において、労働安全衛生に関する指導を実施した。さらに、全国安全週間と間伐等の伐倒作業が増える秋期以降に合わせて、職員が施業実行中の現場に出向き、作業上の安全状況を確認の上、指導を行うとともに、労働基準監督署や森林管理署との合同によるものを含め、安全パトロールを実施した。</p>	
自己評価	<p>評定</p>	<p>B</p> <p><評定と根拠> 化学物質の適正な管理を推進するため、化学物質管理システムの導入及び教育訓練、同システムへの未登録薬品の調査・登録を行った。 省エネルギー・省資源・廃棄物対策により、総エネルギー使用量、上水使用量を削減するなどの環境配慮の年度目標(数値目標)を設定し、職員啓発と具体の削減に努めた。また、平成13年度から継続して行っている環境物品の積極的な調達により環境負荷軽減のための取組を実施した。 平成29年度に策定した安全衛生管理実施計画に基づき、安全衛生委員会を毎月開催し、職員等の安全及び衛生に関する事項について検討するとともに、対応策を講じるなど、職場安全対策及び安全衛生に関する管理体制を適切に構築・運用した。また、「森林総合研究所労働災害データベース」及び「危険要因事例集」を更新し、安全衛生関連ホームページに常時掲載した。 水源林造成業務における事業者等の労働安全衛生については、事業者等への技術指導の一環として労働安全衛生に関する指導を実施した。 以上のように、平成29年度の計画を確実に実施したことから、「B」評定とした。</p>
主務大臣による評価	<p>評定</p>	<p>B</p> <p><評定に至った理由> 省エネルギーの推進については、数値目標を設定した上での職員への普及啓発や、老朽化した暖房機器の更新等、各種の環境対策を行った。 化学物質の管理については、関係規程に基づき、責任体制を整備するとともに、化学物質管理システムを導入して在庫薬品等のデータベース化と操作マニュアルの整備を行う等、適正な運営・管理を実施している。 また、安全管理に関しては、安全衛生委員会を通じた対応策の検討や、労働災害に関する職員への情報提供、応急器具等の配布、メンタルヘルス対策等、研究開発・水源林造成・森林保険の各業務において、安全衛生確保に向けた各種の取組を幅広く実施している。 以上のとおり、年度計画に沿った取組が実施されたことから「B」と評定する。</p>

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
第4-9	第4 その他業務運営に関する重要事項 9 施設及び設備に関する事項		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	政策評価書:事前分析表農林水産省 30-⑩ 行政事業レビューシート事業番号: 0188

2. 主要な経年データ								
指標等	達成目標	基準値 (前中期目標 期間最終年度)	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報) 当年度までの累積 値等、必要な情報
整備件数・金額		3件 197,340千円	3件 1,265,254千円	2件 219,240千円				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価					
中長期目標	省エネルギーの推進や維持・管理経費の節減、安全確保等のための老朽化施設の更新を図る等の観点から、業務の実施に必要な施設及び設備について、計画的な整備に努める。				
中長期計画	低炭素・脱炭素社会を目指していく世界経済の方向性の中、日本の約束草案(平成27年7月17日地球温暖化対策推進本部決定)も踏まえ、温室効果ガスの排出削減に資する建築物の省エネ化(改修)や高効率照明の導入、維持・管理経費の節減、安全確保のための老朽化施設の更新等の観点から、業務の実施に必要な施設及び設備について、計画的な整備に努める。 千代田苗畑については、苗畑管理に必要な道路及び事業用地を確保するため、国有地を取得する。また、四国支所については、樹木園の管理に必要な用地及び通行路を確保するため、小規模介在地の取得を検討する。 (単位:百万円) <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>施設・設備の内容</td> <td>予定額</td> </tr> <tr> <td>研究開発用施設の整備・改修等</td> <td>1,076±ε</td> </tr> </table> (注)「ε」は、各事業年度増減する施設及び設備の整備等に要する経費。	施設・設備の内容	予定額	研究開発用施設の整備・改修等	1,076±ε
施設・設備の内容	予定額				
研究開発用施設の整備・改修等	1,076±ε				
年度計画	省エネルギーの推進や維持・管理経費の節減、安全確保等のための老朽化施設の更新を図る観点から、業務の実施に必要な施設及び設備について、計画的な整備に努める。 四国支所の小規模介在地については、取得のための条件整備を進める。 施設及び設備に関する計画 (単位:百万円) <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>施設・設備の内容</td> <td>予定額</td> </tr> <tr> <td>北海道支所暖房設備改修(北海道支所) 林木育種センター木材組織解析室改修 (ゲノム育種推進拠点施設整備) (林木育種センター)</td> <td>} 219</td> </tr> </table>	施設・設備の内容	予定額	北海道支所暖房設備改修(北海道支所) 林木育種センター木材組織解析室改修 (ゲノム育種推進拠点施設整備) (林木育種センター)	} 219
施設・設備の内容	予定額				
北海道支所暖房設備改修(北海道支所) 林木育種センター木材組織解析室改修 (ゲノム育種推進拠点施設整備) (林木育種センター)	} 219				
主な評価指標	<評価の視点> ・省エネの推進、長期的な維持管理経費の節減や安全確保に向けて、必要な施設・設備の整備計画を適切に策定し、取組が行われているか。 (評価指標) ・省エネ推進、維持管理経費の節減、安全対策等に資する施設・設備の最適化への取組状況 ・整備の実施状況				
法人の業務実績等・自己評価					
業務実績	<主要な業務実績> 北海道支所の老朽化した暖房設備について、省エネとなる改修を行うなど以下の施設整備等を行った。 【平成29年度施設整備費】 ○ 北海道支所暖房設備改修【72,842千円】 老朽化の著しい空調設備(設置から42年経過)の改修を行った。 ○ 林木育種センターゲノム育種推進拠点施設の整備【146,398千円】 育種を高速化するゲノム育種技術の開発のため、木材組織解析室を改修しゲノム育種推進拠点施設の整備を実施した。 【平成28年度補正予算国立研究開発法人森林総合研究所災害復旧事業(国立研究開発法人森林総合研究所施設整備費補助金)】 ○ 国立研究開発法人森林総合研究所災害復旧事業【1,050,000千円】 九州支所の施設、設備等の復旧 九州支所において、共同実験棟の建替工事と、恒温恒湿装置他の設備の整備を行った。				

様式2-1-4-2 国立研究開発法人 年度評価 項目別評価調書(業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項) 様式

自己評価	<p style="text-align: center;">評定</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<p><評定と根拠> 省エネ推進及び老朽化対策のため北海道支所暖房設備改修、林木育種センターゲノム育種推進拠点施設の整備を行った。また、熊本地震で被災した施設、設備等の復旧等を着実に実施した。 以上のことから、「B」評定とした。</p>
主務大臣による評価	<p style="text-align: center;">評定</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<p><評定に至った理由> 老朽化した暖房設備の改修や九州支所の被災施設の建替、ゲノム育種技術の開発のための施設の導入等、省エネや研究基盤の整備を計画どおり進めた。 以上のとおり、年度計画に沿った取組を実施したことから「B」と評定する。</p>

4. その他参考情報
