

1. 役員人事への反映について

役員人事への反映	中期目標に定められた業務について、中期計画に沿った年度計画が順調に達成され、独立行政法人評価委員会による平成21年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、役員解任等は行わなかった。
----------	--

2. 役員報酬への反映について

役員報酬への反映	中期目標に定められた業務について、中期計画に沿った年度計画が順調に達成され、独立行政法人評価委員会による平成21年度の総合評価が「A」評価であったこと等を踏まえ、役員報酬の増減は行わなかった。
----------	--

3. 法人の運営、予算への反映について

評価項目	21事業年度評価における主な指摘事項	平成22及び23年度の運営、予算への反映状況
業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	(評価・点検の実施と反映) 論文、特許、品種だけでなく、アウトリーチ活動や人材育成などを含めた包括的な評価を行うための「プロジェクト終了報告」を試行しているが、最終年度において、こうした体系的評価が本格実施されることを期待する。	プロジェクトの副次的効果を含めた成果を検証するため、定量的評価指標以外に、定性的情報項目としてその他の業務実績一覧(内部検討会・ワークショップ、公開シンポジウム・ワークショップ、アウトリーチ活動、人材育成活動:教育、人材育成活動:研究、国際機関・行政部局への協力活動、産学官連携活動、学会賞・感謝状等の表彰)を収集した。特に重要な定性的情報事項はプロジェクト評価資料にその他特記事項として記載し、プロジェクトの評価の参考にした。 開発途上地域の農林水産研究開発という類似のミッションを推進している先進諸国研究機関や国際研究機関の評価指標を参考にすると、国際共同研究を通じた開発途上地域の研究人材育成への貢献を図る評価指標として、開発途上地域研究者が共著者である論文数・割合などが JIRCAS でも利用できると考えられる。査読論文数、特許出願数及び品種登録出願数は既に評価指標となっているので、現評価指標から開発途上地域研究者が共著者・共同権利者である数・割合などを抽出し、評価指標として活用する。

	<p>一般職員及び技術専門職員の人事評価制度を中期計画期間内に本格導入することを期待する。</p>	<p>平成 20 年度、21 年度に行った一般職員及び技術専門職員の人事評価試行結果の検証を行い、検討を加え、人事評価マニュアル、人事評価実施規程等を制定し、平成 22 年 10 月 1 日から導入実施した。 人事評価結果の処遇への反映については、第 3 期中期計画期間中に実施することとしている。</p>
	<p>(研究資源の効率的利用及び充実・高度化) 科研費は減少しているため改善を期待する。</p> <p>人材育成については、その効果を分析し、さらに効果的な人材育成を行うことを期待する。</p>	<p>科学研究費補助金の申請にあたっては、制度や応募に関する説明会（平成 22 年 10 月実施）を通して積極的な応募を支援した。また、応募書類は必ず 1 名の査読者（所内の研究職員に依頼）の点検を受けてから提出することとし、記載ミスの防止、記述内容の改善に努めた。なお、科研費補助金収入は、22 年度は 6,592 万円となり、21 年度の 3,812 万円を大きく上回った。</p> <p>「人材育成プログラム」に基づき、「キャリアデザイン構築ガイドライン」にそって、研究業務、研究管理、研究支援のそれぞれの人材育成に向けて、職員と管理職が進路希望について面談を行い、各職員のキャリアデザインを明確にするとともに、能力開発、進路決定の概定を行った。これにより、職員の進路について管理職との共通理解が進んだ。23 年度においては、「人材育成プログラム」の効果等を分析することとしている。</p>
	<p>(研究支援部門の効率化及び充実・高度化) 現地支援等を通じて得た情報を分析し、研究支援のさらなる高度化を進めることを期待する。</p>	<p>海外共同研究サイト及び業務委託先機関等へ技術専門職員及び一般職員を派遣し、現地における試験研究業務及び会計・物品管理事務等の支援を行った。これらの現地支援等を通じて得た情報等を分析・検討し、研究支援のさらなる効率化・高度化等を図る。</p>
	<p>(産学官連携、協力の促進・強化)</p>	

	<p>独法や大学等との共同研究について、その成果を検証し、連携強化を進めることを期待する。</p>	<p>JIRCAS は開発途上地域の現場に長期間出張して、現地研究機関等と共同研究を実施するなかで、現地研究者の専門外の研究課題に直面する場合も多い。このため、他独法、大学等の研究者の出張、共同研究は研究プロジェクトの推進に多大な貢献となっている。今後も他独法との連携を一層強化し、各法人等の有する研究資源を活用した共同研究等を効率的に推進する。</p>
<p>国民に対して提供するサービスの質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</p>	<p>『試験及び研究並びに調査』 「国際共同研究及び国際貢献の推進」</p> <p>「Ⅱ－１－Ａ 国際的な食料・環境問題の解決に向けた農林水産技術の研究開発」 (対応を要する意見・指摘事項なし)</p> <p>「Ⅱ－１－Ｂ 国際的な食料・農林水産業及び農山漁村に関する動向把握のための情報の収集、分析並びに提供」 国際シンポジウム「国際農業研究・開発における社会科学の役割」での指摘を受け、情報の収集方法や情報源の信頼性に対する検討を重ねつつ、マクロな情報を収集し、社系研究と技術系研究の統合による改善に一層努められることを期待する。</p>	<p>気候変動プロジェクトでは、需給モデルの精緻化のために、水稻栽培可能面積の上限や収量予測を、GIS 研究者や作物モデル研究者の協力を得て、総合的に進めている。</p>
	<p>(研究成果の公表、普及の促進) ニーズを今後のプロジェクト立案等に反映させていくことを期待する。</p>	<p>国際シンポジウム「持続的開発のための国際農林水産業研究の新たな10年」(平成22年11月8-9日)を開催し、国際研究機関や類似の先進国研究機関における最新の研究動向を把握するとともに、国際共同研究の将来方向を検討した。さらに、東南アジア事務所及びアフリカ連絡拠点においても、現地で開催された様々な国際会議に参加し、分野ごと、地域ごとの研究ニーズの把握に努めた。 このほか、理事長インセンティブ経費を活用して、第3期</p>

	<p>明確な知財ポリシーの下で、知財の利活用の促進に取り組むことを期待する。</p>	<p>中期計画期間において実施が想定される研究課題に関する10件の現地先行調査を実施して、現場の研究ニーズを把握するとともに、今後長期的に共同研究の可能性があると見込まれる研究課題についてシーズ研究6件を実施し、解決すべき問題と方法についての検討を行った。</p> <p>「知的財産に関する基本方針」をホームページに公表し、職員への周知徹底を図っている。登録済みの特許権の維持・放棄などについては、役員、幹部職員からなる「知的財産権審査会」を随時開催し、検討を行っている。取得した知的財産権に係る情報提供は、TLO やホームページにて行っている。知的財産権の利活用の促進にあたっては、TLO の活用が不可欠であり、今後も、相互の情報交換に取り組む。</p>
	<p>(専門分野を活かしたその他の社会貢献) 人材を活用していくために、帰国後のフォローアップや人材ネットワークの整備を進めることを期待する。</p>	<p>農林水産省国際共同研究人材育成・推進事業の受託により国際研究機関等に派遣した若手日本人研究員や国際招へい共同研究事業により招へいした外国人研究員については、「ジルカス・フレンズ」として研究員の住所・メールアドレスを整理し、メーリングリストを開設し、情報交換を促進するなど人材ネットワークの整備を進めている。</p>
<p>予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画</p>	<p>国際農業研究叢書の有料化など、自己収入の増加に向けた取組を期待する。</p> <p>研究課題の外部委託については、契約の透明性確保に努めているが、研究成果の分析は十分には行われていない。</p> <p>事務・技術職員の給与水準については、緑資源機構からの承継人事によると思われるが、ラスパイレス指数が100を超えているため、計画的に改善に取り組む</p>	<p>22年度は国際農業研究叢書「ジャトロファ研究とその利用に関する国際動向」及びプロジェクト研究成果を一般にアピールすることを目的にまとめた「インドシナ-天水農業-」を養賢堂から発行し、市販した。</p> <p>外部委託により得られた成果は、それ自身が単独の成果となるものもあるが、多くはJIRCASが実施するプロジェクト研究の中で活用されている。また、委託研究、共同研究のいずれの場合でも、発生した知的財産や成果は、両者の共有を原則とし、詳細は相手機関と個別に協議することとしている。</p> <p>給与水準については、国家公務員の給与を準拠している。平成21年度の対国家公務員指数が104.7（事務・技術職員（年齢勘案））であったことを踏まえ、平成23年度までに国家公</p>

	<p>ことを期待する。</p> <p>契約監視委員会の審議結果を踏まえつつ、さらに随意契約等の見直しを進めることを期待する。</p> <p>引き続き、保有資産のあり方について、適切な検討を行っていくことを期待する。</p>	<p>役員と同程度まで引き下げる。</p> <p>外部有識者（弁護士会から推薦された弁護士、公認会計士会から推薦された公認会計士及び記者クラブから推薦されたジャーナリスト各1名）と常勤監事で構成される「契約監視委員会」において、真に競争性を確保する観点から「競争性のない随意契約」及び「一者応札・一者応募」等の契約状況を審議いただき、審議結果を踏まえ、新たな随意契約等見直し計画を平成22年5月に策定し、ホームページで公表した。</p> <p>既存の施設・設備等のうち、利用率の低いものについては、その改善の可能性等の検討を行う。</p>
<p>短期借入金の限度額</p>	<p>(対応を要する意見・指摘事項なし)</p>	
<p>重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画</p>	<p>(対応を要する意見・指摘事項なし)</p>	
<p>余剰金の使途</p>	<p>(対応を要する意見・指摘事項なし)</p>	
<p>その他農林水産省令で定める業務運営に関する事項等</p>	<p>海外における十分な健康管理対策など一層の安全対策に取り組むことを期待する。</p> <p>(施設及び設備に関する計画) 引き続き、老朽化施設等の計画的整備を期待する。</p>	<p>事故及び災害を未然に防止する安全確保体制の整備を進める。特に、海外出張職員等の安全確保のための連絡体制を強化するとともに、感染症に対する啓蒙活動等を実施し、職員の海外における円滑な業務推進を支援する。</p> <p>研究施設・設備については、老朽化の現状や研究の重点化方向を踏まえ、業務遂行に真に必要なものを計画的に整備する。</p>

	<p>(人事に関する計画) 引き続き、女性研究者の確保に向けて取り組むことを期待する。引き続き、次世代育成支援行動計画に沿って、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境整備に努めていくことを期待する。</p>	<p>女性研究者については、積極的な採用に向けた計画を策定する。また、次世代育成支援行動計画に基づき、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備に努める。 第2期次世代育成支援行動計画（期間平成22年4月1日～平成27年3月31日）の策定に当たっては、現行の計画を基本としつつ、国の見直し方向に基づき、これまでの実施状況及び点検結果等を踏まえ策定した。 時間外勤務の縮減の取組の一つとして、毎週水曜日を定時退所日と定め、所内放送で周知し定時退所できる職場環境づくりに努めた。 男性職員の育児参加を促進するための休暇（妻の出産、子の養育・看護）を取得しやすい環境の整備に努め、13名が取得した。また、育児短時間勤務を1名が利用した。</p>
	<p>(情報の公開と保護) (対応を要する意見・指摘事項なし)</p>	
	<p>(環境対策・安全管理の推進) このことを重く受け止め、海外における十分な健康管理対策など一層の安全対策に取り組むことを期待する。 化学物質についても管理を充実させていくことを期待する。</p>	<p>海外滞在職員等の安全確保のための連絡体制を強化するとともに、感染症に対する啓蒙活動等を実施し、職員の海外における円滑な業務推進を支援する。 安全衛生委員会においては、産業医・安全衛生委員による職場巡視を実施し、化学物質の保管等についての必要な改善策等はその場で指導した。巡視結果については、運営会議で報告し、職員の安全衛生管理についての意識向上を図った。放射性同位元素の取り扱いについては、研究者に研修等の情報を流し、管理の徹底を図っている。核燃料物質については、引き続き厳格な管理を指導している。今後も、放射性同位元素の管理について、外部講習会等を随時案内し、所内における講習会、マニュアルの配布等を行い、職員の教育・指導に努める。</p>