

6. 組織運営基盤の強化

6.1 ガバナンス(組織統治)の強化

事業運営の透明性を確保し、組織の信頼性を向上させるため、内部統制の基本方針の考え方およびリスク管理体制の整備に向けた検討を進めました。

また、情報セキュリティ管理については、第6次長期運営方針の下、管理水準を社会から求められる水準まで強化するため、管理体制のあり方を検討しました。その結果、2026年度の組織において、情報セキュリティを専門に担当するグループを設置することとしました。

6.2 コンプライアンス(法令順守)の強化

コンプライアンス推進体制の強化を目的として、従前のコンプライアンス室をコンプライアンス推進室に改組し、人員体制を2名から5名に拡充するとともに、内部監査機能の集約および啓発活動の充実を図りました。

2025年10月のコンプライアンス月間には、「組織を守るサイバーセキュリティ」をテーマとして、外部講師による講演会を実施しました。講演会を通じて、全職員の意識向上と適切な行動の定着を図るとともに、日常業務において情報セキュリティインシデントが発生した場合の対応や留意点を学ぶ機会としました。

あわせて、研究倫理およびコンプライアンスに関するeラーニング教育を継続的に実施し、公的研究費の適正な使用および研究活動における倫理意識の向上を図りました。また、情報セキュリティ対策の一環として標的型攻撃メール訓練を実施し、不審メールへの対応力の向上とセキュリティリテラシーの定着に取り組みました。

さらに、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン(実施基準)」に基づく内部監査を実施し、監査結果を踏まえて必要な是正・改善措置を講じることにより、公的研究費の適正な管理・監査体制の継続的な向上を図りました。

6.3 品質保証・品質マネジメントの強化

JARIはお客様に信頼される研究・試験成果を提供するように努めています。お客様のニーズにお応えし、ご満足していただけるよう、以下の方針を掲げて、報告書および試験成績書などの成果物の品質を管理し、高めていく活動を推進しています。

また、このための方策として独自の「JARI品質マネジメントシステム」を構築し、適用しています。

品質方針：

お客様視点での思考・行動による総合的な品質の向上

1. 当たり前品質の確保：次もJARIを利用しようと思って頂く
2. 魅力品質の向上：この仕事、JARIにしか頼めないと思って頂く

JARI品質マネジメントシステム

JARIは2000年にISO 9001に基づく品質マネジメントシステムを構築して認証を取得し、維持・改善を重ねて、お客様満足の向上に努めてきました。この経験を活かし、2018年度より、研究・試験事業に適した「JARI品質マネジメントシステム」を再構築し、運用することになりました。

「JARI品質マネジメントシステム」は、ISO 9001と同様、顧客重視、強いリーダーシップ、職員の参画、プロセスアプローチ、継続的改善などの品質管理の原則に従っており、お客様に品質の高い研究成果を提供する仕組みとしています。また、それらのプロセスを文書化し、実行しています。

6.4 第 6 次長期運営方針の策定

JARI では、中期的な運営の方向性を示すものとして、長期運営方針を定めています。第 5 次長期運営方針の対象期間が 2025 年度までであることを踏まえ、2026 年度からの次の 5 年間を対象とする第 6 次長期運営方針について、2024 年度から策定に向けた検討を進めてきました。2025 年 11 月の理事会において同方針が承認され、2026 年 4 月 1 日から新たな方針に基づく取り組みを開始しました。

第 6 次長期運営方針は、「JARI VISION 2030 ～社会と協力して未来を創造する研究所～」の実現に向けた後半 5 年間(2026 年度～2030 年度)の方向性を示すものです。この方針は、第 5 次長期運営方針に基づくこれまでの取り組みを振り返るとともに、JARI に求められる役割や機能、社会・産業構造の変化、技術革新の加速といった外部環境を分析し、ステークホルダーの皆さまとの意見交換や所内タスクフォースでの議論を重ねながら、JARI が今後進むべき方向性を検討したうえで策定しました。ステークホルダーの皆さまからは、技術変革が急速に進む時代において、JARI が「受動的」な立場から「能動的」に行動する組織へと転換する姿勢が明確に示されている点や、研究や事業を支える基盤として人材育成を重要な柱に据えている点について、今後への期待が寄せられました。

第 6 次長期運営方針では、6 つの方針を掲げています。これらは、個別の施策というよりも、私たちが日々の業務を進めるうえで意識すべき共通の「軸」を示したものです。6 つの方針は、「何をすべきか」を一律に定めるものではなく、職員一人ひとりが「どのように考え、行動するか」の方向性を示しています。研究、試験、事業・法人管理など、それぞれの業務を第 6 次長期運営方針に結び付け、職員一丸となって JARI VISION 2030 の実現に取り組んでまいります。

※詳細は、JARI Research Journal の記事「[JARI 第 6 次長期運営方針—JARI VISION 2030 の実現に向けて—](#)」をご参照ください。

- 新たな協調領域への挑戦
- チャレンジングな研究の推進
- 戦略立案機能の強化
- 未来を担う人材の育成
- 将来を見据えた着実な先行投資
- 健全な法人運営と基盤強化

第 6 次長期運営方針の 6 つの方針

6.5 職員の働きやすい環境

一人ひとりが自らの可能性を広げ、自律的に理想のキャリアを描けるよう、人材育成制度の充実と働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

6.5.1 人材育成

(1) 技師育成プログラム

若手技師を対象とし、先人技師たちが作り上げてきた「信頼される JARI」を体現できる技師像の形成を目指し、2023 年度から開始されたプログラムです。新たなスキルマップに基づく知識・技能の習得のために、2Way 教育(技能と知識)の仕組みを取り入れ、スキルアップを図ります。

(2) 国内留学プログラム

国内留学要領を制定し、所内では得ることのできない知識・技能の習得を目的に、技師を豊田工業大学へ派遣する制度を再開しました。

(3) 研究員育成の取り組み

2025 年度は、研究員のありたい姿の明確化に取り組みました。これに基づき研究員を対象とした人材育成施策についても検討を進めています。

6.5.2 職場環境充実

(1) 働きやすい制度作り

JARI は、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣から仕事と子育ての両立を支援する企業に与えられる「くるみん認定」を取得しています(2023 年 4 月)。仕事と子育てを両立させつつ、性別を問わず誰もが個々の能力を十分に発揮できる環境を整備しています。

さらに、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、2025 年 4 月 1 日から 2028 年 3 月 31 日までの行動計画を作成しました。育児休業の取得率、時間外の労働時間、有給休暇の取得率、女性職員の採用など、4 つの行動目標*を掲げています。

*詳細は、JARI JP の[次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画](#)をご覧ください。



「子育てサポート企業」認定制度の「くるみんマーク」

(2) 働きやすい職場作り

(a) コミュニケーションスペース(つくば事業所)

つくば事業所の本館を改修し、2025 年 1 月から供用を開始しました。さらに、2025 年 9 月には、1 階ロビーにコミュニケーションスペースをオープンしました。職員はもちろん、ご来場者の方にも休憩や打ち合わせにご利用いただけるスペースです。センサが感知すると、木目調の柱が画面となって動画が流れるダブルビュー®モニタを設置し、研究所のさまざまな活動を紹介しています。



コミュニケーションスペース(柱にダブルビュー®モニタ)

(b) 東京事業所の改装・統合

東京地区では、職員の働きやすさとウェルビーイングの向上を目的として、2026 年 3 月に東京事務所と大門事務所を統合し、新たに東京事業所を開設しました。統合にあたっては、在宅勤務の定着や Web 会議の増加など近年の働き方の変化を踏まえ、業務効率向上とコミュニケーション活性化の両立を目指してオフィス環境を刷新しました。

新事業所では、会議室機能の充実に加え、フリーアドレスを導入するとともに、Web 会議専用ブースを設置することで、多様な働き方に対応できる執務環境を整備しました。また、職員同士が自然に交流できるコミュニケーションスペースや給茶スペースを新設し、東京地区職員に加え、つくば・城里からの出張者も含めた部署横断的な交流を促進しています。さらに、執務エリアへの入退室管理の強化や監視カメラの設置など、セキュリティ面の向上にも取り組みました。

※詳細は、JARI Research Journal の記事

「[JARI 東京事務所／大門事務所の統合による東京事業所の開設—ウェルビーイングな職場づくりを目指して—](#)」をご参照ください。



会議室



コミュニケーションスペース

業務効率向上と職場環境改善を図り改修した東京事業所の様子