

Ⅲ. 7 情報収集衛星に係る政府からの受託

中長期計画

情報収集衛星に関する事業について、政府から受託した場合には、先端的な研究開発の能力を活かし、必要な体制を確立して着実に実施する。

(空欄)

主な評価軸（評価の視点）、指標等

< 評価軸 >

○情報収集衛星に関する受託を受けた場合には、着実に業務が進められているか。

< 評価指標 >

○必要な体制の確立を含めた受託業務の実施状況

特記事項

宇宙基本計画上の記載

< 具体的取組としての主な記載（抜粋） >

①宇宙政策の目標達成に向けた宇宙プロジェクトの実施方針

ii) 衛星リモートセンシング

- ・情報収集衛星については、安全保障分野における活用を一層強化する観点から、自衛隊を含む関係機関の活動に、より直接的に寄与することを基本として、ユーザー・ニーズの反映と運用効果の検証の態勢、情報共有の在り方、情報収集衛星の抗たん性確保の在り方等について検討を行い、必要な施策を講じる。また、このような施策を実施しつつ、情報収集衛星の機能の拡充・強化や即時性・即応性の強化に向け、データ中継衛星の開発に平成27年から着手し、先端技術に係る研究開発に取り組み、機数増を含め、情報収集衛星の体制を継続的に強化する。また、従来の4機体制を構成する衛星に関しては、引き続き、解像度を含む情報の質等を最先端の商業衛星を凌駕する水準まで向上すること等により、機能の拡充・強化を図るとともに、開発期間の短縮や設計寿命の延長等を進め、コストの縮減を図る。なお、引き続き、先端技術の民間への転用等により、我が国の衛星技術基盤の強化を図る。（内閣官房）

- ・我が国の宇宙インフラの抗たん性・即応性の観点から、特定領域の頻繁な観測が可能な即応型の小型衛星等について、その運用上のニーズや運用構想等に関する調査研究に平成27年度に着手する。また、即応型の小型衛星と情報収集衛星との連携可能性についても検討を行う。（内閣官房、内閣府、文部科学省、防衛省等）

< 工程表上の打上の記載 >

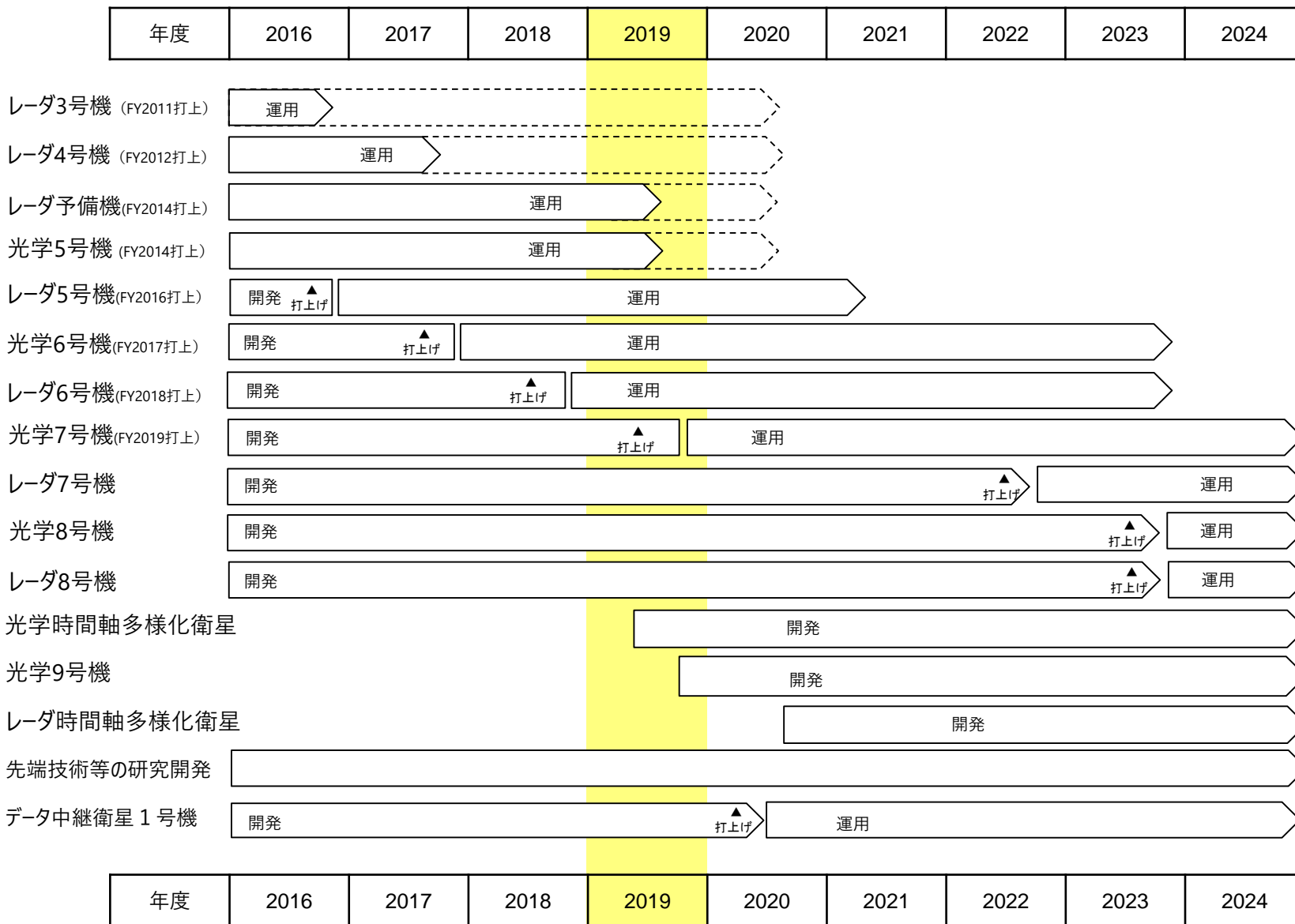
光学衛星7号機（2019年度）、8号機（2023年度）、9号機、10号機、11号機

レーダ衛星7号機（2022年度）、8号機（2023年度）、9号機、10号機

光学多様化衛星1号機（2025年度）

データ中継衛星1号機（2020年度）

スケジュール



※設計寿命を超えて運用中のものは点線表記とする

Ⅲ. 7 情報収集衛星に係る政府からの受託

2019年度 自己評価

S

【評定理由・根拠】

政府からの委託（457億円：2019年受託額）を受けて、必要な人材・連携体制を確保して情報収集衛星に係る事業を実施。宇宙基本計画工程表通りに光学7号機を打上げるとともに、各衛星システム開発の実施、画質向上の施策の提案・採用及び将来衛星システムに向けた新しいシステムの要素試作研究・構想提案等を着実に実行した。本事業においては、以下の活動により、政府から求められる水準を上回る成果を上げ、技術集団として大きく貢献したと評価する。

本受託事業は、CSICEとの幹部レベル及び現場レベルの緊密な連携・調整のもと実施しており、開発・運用による政府目標への貢献や、最先端の海外商業衛星を凌駕する機能・性能等に関して、継続的に良好な成果を産出できるよう着実に実施した。

1. 宇宙基本計画工程表通り打上げた光学7号機で政府要求を上回る性能を達成
2. 技術集団として政府の将来衛星構想の段階的実現及び新たなセンサの導入
3. 政府の定常運用を支援することにより総合的な付加価値を付与
4. 我が国全体の宇宙開発・利用発展に資する、情報収集衛星技術の利用促進制度の新たな運用の開始
5. 宇宙システム全体の機能保証強化と新しい安全保障分野への貢献

年度計画	実績
<p>Ⅰ. 5. 情報収集衛星に係る政府からの受託</p> <p>政府からの情報収集衛星関連の受託に基づく事業を、先端的な研究開発の能力を活かし、必要な体制を確立して着実に実施する。</p>	<p>政府からの委託（457億円：2019年受託額）を受けて、情報収集衛星に関わる事業に必要な体制として、JAXA内での必要な人材・連携体制を確保し、<u>宇宙基本計画工程表通りの打上げや各衛星システム開発の実施、画質向上の施策の提案・採用及び将来衛星システムに向けた新しいシステムの要素試作研究・構想提案等を着実に実行した。</u></p>

財務及び人員に関する情報								
項目	年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
予算額 (千円)		28,538,178	29,188,882					
決算額 (千円)		25,357,612	29,051,058					
経常費用 (千円)		20,069,680	34,119,370					
経常利益 (千円)		△448,974	540,277					
行政コスト (千円) (※1)		434,991	35,439,530					
従事人員数 (人)		110	106					

(※1) 「独立行政法人会計基準」及び「独立行政法人会計基準注解」の改訂(平成30年9月改定)に伴い、2018年度は「行政サービス実施コスト」、2019年度以降は「行政コスト」の金額を記載。

2018年度 業務実績評価において指摘された課題	改善内容
○評価に際しては、紙面での情報提供が難しい場合でも、スライド投影や口頭説明等、可能な範囲での情報提供がより充実するよう、次年度以降の更なる工夫を期待したい	○紙面の情報量については客先との調整を経て、可能な範囲で充実させた。また、JAXA部会ではさらに充実した情報提供ができるよう、口頭での補足説明を行う。

2019年度 自己評価において抽出した抱負・課題	対応方針
情報収集衛星技術情報の開示、及びオールJAXAでの技術情報の活用促進に向けて、担当部門からの申請、許可実績を、他部門へ周知、展開を図る。	オールJAXAでの活用促進に向けた周知として、他部門への展開、理解促進を継続して図っていく。

IV. 業務運営の改善・効率化に関する事項に係る措置

2019年度 自己評価

B

中長期計画

I 項の業務を円滑に遂行し、研究開発成果の最大化を実現するため、以下の業務全体での改善・効率化を図る。

(1) 社会を科学・技術で先導し新たな価値の創造に向けた組織体制の整備
我が国の宇宙航空政策の目標達成に向けて、社会情勢等を踏まえた柔軟で機動的かつ効果的な組織体制の整備を進めることで、JAXAの総合力の向上を図る。また、社会に対して新たな提案を積極的に行い、社会を科学・技術で先導し新たな価値を創出する組織への変革を実現する。

このため、イノベーションや新たなミッションの創出を実現する「研究開発機能」、ミッションの成功に向け確実に開発を実行する「プロジェクト実施機能」及びこれらの活動を支える「管理・事業共通機能」を柱とし、民間事業者、公的研究機関等との協業による新たな事業の創出や企画立案、提案機能向上のための組織改革を行うなど、外部環境の変化に対応した体制を整備する。

(2) 効果的かつ合理的な業務運営の推進

組織の見直し、調達合理化、効率的な運営体制の確保等に引き続き取り組むことにより、効果的な運営の追求及び業務・経費の合理化に努め、運営費交付金を充当して行う事業は、新規に追加されるもの、拡充は除外した上で、法人運営を行う上で各種法令等の定めにより発生する義務的経費等の特殊要因経

費を除き、一般管理費については、2017年度に比べ中長期目標期間中に21%以上、その他の事業費については、2017年度に比べ中長期目標期間中に7%以上の効率化を図る。新規に追加されるものや拡充される分は翌年度から効率化を図るものとする。これらを通じ、政策や社会ニーズに応えた新たな事業の創出や成果の社会還元を効果的かつ合理的に推進する。なお、人件費の適正化については、次項において取り組むものとする。

また、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）を踏まえ、毎年度調達等合理化計画を策定し、公正性や透明性を確保しつつ、我が国の宇宙航空政策の目標達成に向け、合理的な調達を行う。また、国内外の調達制度の状況等を踏まえ、会計制度との整合性を確認しつつ、国際競争力強化につながるよう効果的な調達を行う。

(3) 人件費の適正化

給与水準については、政府の方針に従い、役職員給与の在り方について検証した上で、国家公務員の給与水準や業務の特殊性を踏まえ、組織全体として適正な水準を維持することとし、その範囲内で、イノベーションの創出に資するべく、世界の第一線で活躍する極めて優れた国内外の研究者等を確保するために弾力的な給与を設定する。また、検証結果や取組状況を公表するとともに、国民に対して理解が得られるよう説明に努める。

主な評価軸（評価の視点）、指標等

< 評価の視点 >

- ・社会を科学・技術で先導し新たな価値の創造に向けた体制の整備が進められているか。
- ・運営費交付金の効率化に資する取組が進められているか。
- ・調達に関して、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づく取組及び国際競争力向上に資する取組が進められているか。
- ・政府の方針に従い、人件費の適正化及び適正な給与水準の維持を図っているか。

< 関連する指標 >

- ・組織体制の整備状況
- ・運営費交付金の効率化に関する取組状況
- ・調達等合理化計画に基づく取組状況
- ・国際競争力向上に資する調達に関する取組状況
- ・給与水準の検証結果

IV. 業務運営の改善・効率化に関する事項に係る措置

2019年度 自己評価

B

【評定理由・根拠】

年度計画で設定した業務は、計画通り実施した。国からの要請や事業環境の変動に即した機動的な組織体制の整備を進めるとともに、民間事業者の能力を活かした調達やベンチャー企業等の参入を可能とする調達制度の整備など、調達の合理化も確実に実施した。一方、経費の削減については第3期までの合理化でほぼ限界に達しており非常に厳しい状況にあり、また、人件費の適正化に関しては、今の運営費交付金人件費では今後JAXAに求められる要請に対応するための十分な人員確保は困難な状況と認識している。主な業務実績・成果は以下のとおり。

(1) 社会を科学・技術で先導し新たな価値の創造に向けた組織体制の整備

- 宇宙輸送システムと衛星システムの両分野において、技術動向や国際情勢の変化、政府要請等に適時的確かつより迅速に対応する体制を構築するため、2019年4月に両分野を所掌していた第一宇宙技術部門の機能を再整理し、宇宙輸送システムの研究開発等を担う宇宙輸送部門と衛星システムの研究開発等を担う第一宇宙技術部門に、それぞれ専任の部門長（理事）を1名あてて開発体制の更なる推進と強化を図った。
- 準天頂衛星システムに係る内閣府からの要望に応え、同衛星5号機、6号機、7号機の測位ミッションパイロード（地上系を含む）の開発を行うための新たな組織として、2019年4月に高精度測位システムプロジェクトチームを設置した。また、衛星測位技術の研究開発等に関する業務を統括する業務の実施責任者として、衛星測位技術統括を配置した。衛星測位技術においてJAXAが蓄積してきた知見を生かしつつ、政府の重要事業を受託し遂行するにあたり、限られたリソースの中でも人材を集集して充実した体制の構築を実現している。
- 知的財産活動強化のための取組みを行うにあたり、JAXA 全体の研究開発戦略と密に連携しつつ知的財産の創出から活用まで一貫した体制で業務を遂行するため、分散していた知的財産関連業務を集約し、2019年10月に知的財産課を新設した。JAXAの知財活動に係る経営方針となる知的財産ポリシーを策定するなど、精力的に取り組んでいる。

(2) 効率的かつ合理的な業務運営の推進

- 2019年度の実績として、業務効率化に資する財務会計システムの改修やRPA導入による業務自動化等の取組を行い、一般管理費を2017年度比で2.3%削減した。なお、既に、第1期から第3期までに一般管理費全体で約4割の経費削減を断行し、ぎりぎりまで目標を達成してきたところであり、これまでと同じペースで、単純に一律的な数値目標のとおり削減し続けることは極めて厳しい状況となっている。研究開発能力の一層の強化を確実に推進していかねばならない責務の中で、これ以上の無理な経費削減を進めると、結果として管理業務の遂行に著しい支障を来たす可能性もあると考えている。
- 一方、技術・研究系、事務系を問わず全職員が日々実施している内部管理業務を標準化・集約化・合理化し、それにより削減されたリソースをより高度で付加価値を有する業務にシフトすることで、数値の削減では表せない生産性の向上を図ることを今中長期計画期間内の達成目標として設定した。2019年度は、会議事務や発議事務など、総務系の業務を集約化（シェアード・サービス化）して実施する専属の組織（「JBSC：JAXAビジネスサポートセンター」）を設置し、一部の部署（ユーザ）に対するサービスの提供を開始した。対象ユーザ及びサービスの範囲を順次拡大している。（参照 VI.2項）
- その他の事業費についての具体的な削減取組としては、筑波追跡管制棟運用室の集約化や、地球観測ミッション運用システム統合による共通計算機の導入など、施設・設備の集約化や高効率化の取組を行い、施設・設備維持費を継続的に削減した。また、現在、ESCO事業（省エネルギー改修にかかる費用を光熱水費の削減分で賄う取組）の活用や複数事業所の電力需給契約を一括調達することによる光熱費の削減等にも取り組んでいる。（参照 III.6.5項）

【評定理由・根拠】（続き）

（３）合理的な調達及び国際競争力強化につながる効果的な調達

- 「2019年度調達等合理化計画」を策定した上で、公正性や透明性を確保した調達を実施した。
- 商業デブリ除去実証プロジェクト（参照 III.4.2項）において、ベンチャー企業等のサービス事業の立上げをめざし、「技術力ある中小企業者等の入札参加機会の拡大について」（政府調達手続の電子化推進省庁連絡会議幹事会決定）等を参考に、売上高、資本規模等の基準を緩め、ベンチャー企業等が自己投資を伴い入札へ参加することを可能とした。また、研究開発の進捗に合わせ達成基準をクリアするごとに支払いを行うマイルストーン払いを導入することにより、ベンチャー企業等の円滑な事業運営を可能とした。
- また、PPP手法を参考に民間活力導入を推進し、環境試験設備の運営を民間事業者と共同で行う調達を新たに行った（参照 III.3.11項）。
- さらに、2020年度以降の調達の一層の合理化や品質の向上を目指し、調達業務のアウトソース拡大のための準備を行った。

（４）人件費の適正化

- 国民の理解が得られるよう、人事院勧告に準じた給与改定や給与水準の検証結果や取組状況の公表を実施。
- 機構の人員規模は、業務効率化等の努力によって統合時に比して198人、10.8%減（2020年3月時点）となっており、不足する人材は外部との人材交流や任期制職員の活用等によって対応してきたが、技術継承・ノウハウの蓄積の観点から定年制職員増による人員規模の適正化が必須である。このため、2019年度には受託費等の非経常収入を原資に経験者採用増に着手し、採用時期の通年化、web面接の導入などの工夫により前年度比+22人（新規採用入社数14名（FY2018）→36名）を実現したが、充足には程遠い状況である。また、上記増員は非経常収入というリスクのある財源に拠るものであるため、今後、安全保障や産業振興等を含む政府の航空宇宙政策の多様化に対応し、プロジェクトや研究開発の着実な遂行及び社会に対する積極的な企画・提案を持続的に行うためには、現在の運営費交付金人件費では十分ではなく、適正化が急務である。（参照 VI.2項）

年度計画	実績
<p>II. 業務運営の改善・効率化に関する事項に係る措置 I 項の業務を円滑に遂行し、研究開発成果の最大化を実現するため、以下の業務全体での改善・効率化を図る。</p>	<p>—</p>
<p>(1) 社会を科学・技術で先導し新たな価値の創造に向けた組織体制の整備</p>	<p>—</p>
<p>我が国の宇宙航空政策の目標達成に向けて、社会情勢等を踏まえた柔軟で機動的かつ効果的な組織体制の整備を進めることで、JAXA の総合力の向上を図る。また、社会に対して新たな提案を積極的に行い、社会を科学・技術で先導し新たな価値を創出する組織への変革を実現する。</p> <p>このため、イノベーションや新たなミッションの創出を実現する「研究開発機能」、ミッションの成功に向け確実に開発を実行する「プロジェクト実施機能」及びこれらの活動を支える「管理・事業共通機能」を柱とし、民間事業者、公的研究機関等との協業による新たな事業の創出や企画立案、提案機能向上のための組織改革を行うなど、外部環境の変化に対応した体制を整備する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・宇宙輸送システムと衛星システムの両分野において、技術動向や国際情勢の変化、政府要請等に適時的確かつより迅速に対応する体制を構築するため、2019年4月に両分野を所掌していた第一宇宙技術部門の機能を再整理し、宇宙輸送システムの研究開発等を担う宇宙輸送部門と衛星システムの研究開発等を担う第一宇宙技術部門に、それぞれ専任の部門長（理事）を1名あてて開発体制の更なる推進と強化を図った。 ・準天頂衛星システムに係る内閣府からの要望に応え、同衛星5号機、6号機、7号機の測位ミッションパイロード（地上系を含む）の開発を行うための新たな組織として、2019年4月に高精度測位システムプロジェクトチームを設置した。また、衛星測位技術の研究開発等に関する業務を統括する業務の実施責任者として、衛星測位技術統括を配置した。衛星測位技術においてJAXAが蓄積してきた知見を生かしつつ、政府の重要事業を受託し遂行するにあたり、限られたリソースの中でも人材を結集して充実した体制の構築を実現している。 ・知的財産活動強化のための取組みを行うにあたり、JAXA 全体の研究開発戦略と密に連携しつつ知的財産の創出かたら活用まで一貫した体制で業務を遂行するため、分散していた知的財産関連業務を集約し、2019年10月に知的財産課を新設した。JAXAの知財活動に係る経営方針となる知的財産ポリシーを策定するなど、精力的に取り組んでいる。

年度計画	実績
<p data-bbox="84 144 607 172">(2) 効果的かつ合理的な業務運営の推進</p> <p data-bbox="66 197 1013 539">組織の見直し、調達合理化、効率的な運営体制の確保等に引き続き取り組むことにより、効果的な運営の追求及び業務・経費の合理化に努め、運営費交付金を充当して行う事業は、新規に追加されるもの、拡充分は除外した上で、法人運営を行う上で各種法令等の定めにより発生する義務的経費等の特殊要因経費を除き、一般管理費については、平成 29 年度に比べ中長期目標期間中に 21% 以上、その他の事業費については、平成 29 年度に比べ中長期目標期間中に 7% 以上の効率化を図る。新規に追加されるものや拡充される分は翌年度から効率化を図るものとする。これらを通じ、政策や社会ニーズに応えた新たな事業の創出や成果の社会還元を効果的かつ合理的に推進する。なお、人件費の適正化については、次項において取り組むものとする。</p>	<p data-bbox="1075 144 1096 165">-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1046 197 1984 468">・2019年度の実績として、フリーアドレス化による事務用品の共通利用・管理やペーパーレス化等の取り組みを引き続き推進し、一般管理費を2017年度比で2.3%削減した。なお、既に、第1期から第3期までに一般管理費全体で約4割の経費削減を断行し、ぎりぎり目標を達成してきたところであり、これまでと同じペースで、単純に一律的な数値目標のとおり削減し続けることは極めて厳しい状況となっている。研究開発能力の一層の強化を確実に推進していかなければならない責務の中で、これ以上の無理な経費削減を進めると、結果として管理業務の遂行に著しい支障を来す可能性もあると考えている。 <li data-bbox="1046 491 1984 762">・一方、技術・研究系、事務系を問わず全職員が日々実施している内部管理業務を標準化・集約化・合理化し、それにより削減されたりリソースをより高度で付加価値を有する業務にシフトすることで、数値の削減では表せない生産性の向上を図ることを今中長期計画期間内の達成目標として設定した。2019年度は、会議事務や発議事務など、総務系の業務を集約化（シェアード・サービス化）して実施する専属の組織（「JBSC：JAXAビジネスサポートセンター」）を設置し、一部の部署（ユーザ）に対するサービスの提供を開始した。対象ユーザ及びサービスの範囲を順次拡大している。 <li data-bbox="1046 785 1984 991">・その他の事業費についての具体的な削減取組としては、筑波追跡管制棟運用室の集約化や、地球観測ミッション運用システム統合による共通計算機の導入など、施設・設備の集約化や高効率化の取り組みを行い、施設・設備維持費を継続的に削減した。また、現在、ESCO事業（省エネルギー改修にかかる費用を光熱水費の削減分で賄う取組）の活用や複数事業所の電力需給契約を一括調達することによる光熱費の削減等にも取り組んでいる。（参照 III.6.5項）

年度計画	実績
<p>また、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）を踏まえ、「平成31年度調達等合理化計画」を策定し、特に複数者による価格競争を促進するための改善策の継続（入札参加要件の緩和についてはより一層進めること）に留意し、公正性や透明性を確保しつつ、国際競争力強化を含む我が国の宇宙航空政策の目標達成に向け、合理的な調達を行うとともに、国内外の調達制度について情報収集を行う。あわせて、プロジェクトのコスト見積能力の向上に寄与する見積情報等のデータについて継続的に蓄積を行う。</p>	<p>「2019年度調達等合理化計画」を策定した上で、公正性及び透明性を確保しつつ、ベンチャー企業を含む新規企業の参入を一層促進するための入札要件の緩和や、民間事業者のインセンティブを高めつつ事業の効率化を実現するため、PPP手法を参考にした民間活力導入を推進し、国際競争力強化を含む我が国の宇宙航空政策の目標達成に向けた合理的な調達を行った。</p> <p>また、プロジェクトコスト管理の充実に向け、ロケット・衛星の調達に際して取得した見積データを蓄積した。</p> <p>なお、2020年度以降の調達の一層の合理化や品質の向上を目指し、調達業務の効率化を進め、外注化の準備を完了した。</p>
<p>（４）人件費の適正化</p>	<p>－</p>
<p>給与水準については、政府の方針に従い、役職員給与の在り方について検証した上で、国家公務員の給与水準や業務の特殊性を踏まえ、組織全体として適正な水準を維持することとし、その範囲内で、イノベーションの創出に資するべく、世界の第一線で活躍する極めて優れた国内外の研究者等を確保するために弾力的な給与を設定する。また、検証結果や取組状況を公表するとともに、国民に対して理解が得られるよう説明に努める。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2018（平成30）年度の給与水準の検証結果及び取り込み状況について、2019（平成31）年6月末に公表した。主な内容は以下のとおり。 <ol style="list-style-type: none"> 2019（平成31）年度の給与水準（ラスパイレス指数）は、「事務・技術」で109.4であった。 なお、機構の給与水準は、主務大臣の検証において、「引き続き適切な給与水準の維持に取り組んでいく」と示されているが、機構の特殊性を踏まえた職務内容と給与水準を総合的に勘案すると、機構の給与水準は高いものとは言えない。 総人件費見直しについては、政府の方針を踏まえて人事院勧告に準じた給与の改定を行っている。 抜本的な長時間労働縮減の取組として、一般事業主行動計画に基づき組織を挙げて長時間労働の縮減に取り組むとともに、職員の業務を定型業務から高付加価値業務へとシフトを推進するための内部管理業再構築チームにて検討を行い、2018年度にJBSC（JAXAビジネスサポートセンター）準備室を設置、試行運用を開始していたが、その有効性を確認し、2019年10月に定常運用に移行した。

参考：2019年度調達等合理計画の実施状況（1 / 4）

2019年度調達等合理計画	実施状況
<p>[2019年度調達等合理化計画] 2. 重点的に取り組む分野及び取組内容</p> <p>(1) 随意契約及び一者応札・応募に関する取組内容</p> <p>機構における調達は、研究開発業務の特性に合わせた競争的手法を含め、真にやむを得ないものを除き、競争的手法による調達を行うこととし、それでも随意契約とせざるを得ない場合は、随意契約基準に基づき、適切に判断の上、公正性・透明性を確保しつつ合理的な調達を行う。</p> <p>少額随意契約基準を超え随意契約によらざるを得ない調達については、引き続き2019年度も、機構内に設置している契約審査委員会等において随意契約の適正性を審査するとともに、外部有識者で構成する契約監視委員会において事後点検を行う。</p> <p>一者応札・応募については、改善策を継続的に講じてきた結果としての近年の状況（ほぼ横ばい）も踏まえ、大幅な増加とならないよう引き続き適正な調達に取り組む。複数者による価格競争を促進するための改善策を継続する。（入札参加要件の緩和についてはより一層進める）</p> <p>【評価指標：一者応札・応募について改善策を継続（入札参加要件の緩和についてはより一層進める）したか】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 機構における調達は原則として競争的手法による調達を行うこととし、少額随意契約基準を超え随意契約によらざるを得ない調達について、機構内に設置した契約審査委員会（2019年度：42回開催）において、随意契約基準に基づき適正性を審査した。 また、監事及び外部有識者で構成される契約監視委員会（4回開催）による事後点検を受けた。点検結果については都度HPで公開した。 一者応札・応募については大幅な増加とならないよう引き続き適正な調達に取り組むとともに、以下の改善策を講じた。（2019年度の競争契約に占める一者応札・応募件数の割合は66.9%と、近年とほぼ横ばい。） <ul style="list-style-type: none"> ▶ 市場化テストとして、「システム技術（安全・ミッション保証技術）支援」について、広く事業者が参入できるように業務の分割を実施した。 ▶ 新規企業の参入を促すため、全国各地の商工会議所等と連携しポスター及び参入ガイドを広く配布し、複数の新規企業から入札意思の表明を得た。
<p>(2) 物品・役務の合理的調達に関する取組内容</p> <p>① 一括調達・単価契約の対象の拡大 ・物品・役務等について一括調達の利用を検討し、業務・経費の合理化に努める。 【評価指標：対象範囲の拡大を検討】</p> <p>② 共同調達の検討 ・共同調達によるメリットが得られる可能性のある案件について各機関に働きかけ具体的な検討を行う。 【評価指標：共同調達案件の導入可能性検討】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2018年度から茨城県内共同調達連絡協議会へ参画し、エレベーター保守及び蛍光灯について2020年度からの共同調達を実現した。 内之浦地区の電力調達について、九州大学を契約担当法人とする大学法人グループとの電力共同調達への参加調整を完了した。 環境試験設備保守運用業務において、民間事業者のノウハウを生かした業務の効率化及び設備利用拡大を行うため、PPP手法を参考に民間活力を導入した調達を行った（参照 III.3.11項）

参考：2019年度調達等合理計画の実施状況（2 / 4）

2019年度調達等合理計画	実施状況
<p>(3) 調達の合理化に資する取組の一環として、平成29年度からプロジェクト業務において実施している調達マネジメントプロセスによる調達の浸透・定着に取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 調達マネジメント研修を実施し、初期のプロジェクト業務における調達マネジメント手法や実践的な注意をテーマに浸透活動を行った。 調達マネジメントプロセスの浸透・定着活動として、今年度新規に立ち上がった5プロジェクトを含め初期段階の18のプロジェクトについて、契約条項の検討・設定や調達計画立案を実施した。 個別プロジェクトで蓄積した調達マネジメントプロセスに関する知見をガイドライン化する準備を開始するとともに、複数のプロジェクトの審査会等で、フェーズに合わせたチェックリストの具体化を開始した。
<p>(4) 我が国の宇宙航空政策の目標達成に向けた合理的な調達とともに、国際競争力強化につながるような効果的な調達が求められていることを踏まえ、JAXAの契約相手方の国際市場でのシェア獲得・拡大を目指し、我が国企業の国際競争力強化に資する調達手法等の調査検討を行う。2018年度に行った低軌道商業化を目指した新規プロジェクトに必要となる調達手法検討を踏まえ、今年度の取組みとして、新たな事業開拓を目指す企業との契約において、国際競争力強化につながる効果的な調達について検討を進める。 【評価指標：具体的案件における調査結果を踏まえた調達手続等の検討】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 商業デブリ除去実証プロジェクト（参照 III.4.2項）において、ベンチャー企業等によるサービス事業の立上げをめざし、「技術力ある中小企業者等の入札参加機会の拡大について」（政府調達手続の電子化推進省庁連絡会議幹事会決定）等を参考に、売上高、資本規模等の基準を緩め、経済産業省J-Startup認定企業が自己投資を伴い入札へ参加することを可能とした。また、研究開発の進捗に合わせ達成基準をクリアするごとに支払いを行うマイルストーン払いを導入することにより、ベンチャー企業等の円滑な事業運営を可能とした。これにより、国際競争力強化につながる効果的な調達を実現した。

参考：2019年度調達等合理計画の実施状況（3 / 4）

2019年度調達等合理計画	実施状況
3. 調達に関するガバナンス	—
<p>(1) 随意契約に関する内部統制 少額随意契約基準を超える随意契約案件は、機構内に設置されている契約審査委員会等において、事前に随意契約基準との整合性について審査を受ける。ただし、緊急の必要による場合等やむを得ないと認められる場合は、事後的に報告を行うこととする。 【評価指標：規程どおりに運用すること】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 少額随意契約基準を超える随意契約案件については、契約審査委員会等による審査を受け、規程を遵守し運用を実施した。
<p>(2) 不祥事の発生防止・再発防止のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約事務の適正かつ効率的な実施ができるよう知見共有化の研修を行う。 少額随意契約基準を超えない随意契約案件は、伝票決裁時にチェックリストを活用し、不正防止の観点から効果的、効率的な確認ができるようにする。 原則として伝票を発議した者以外による検収を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 契約事務の適正かつ効率的な実施のための留意事項について、適時、機構内及び個別関係者への周知を行うとともに、調達手続きに際する留意点等に関する社内研修を実施した。 少額随意契約について、伝票決裁時にチェックリストを活用した不正防止に努めるとともに、「競争的資金等にかかる不正防止計画」に基づき、研究資金管理研修を実施し、機構内ホームページに掲載するとともに、社内研修を実施した。 内部監査の一環として、伝票を発議した者以外の者による検収が行われていることを確認した。
<p>(3) 内部監査等 評価・監査部による内部監査、及び監事による監査の一環として、調達の合理性について事後的な確認を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 契約審査委員会の審査結果について監事に報告し、契約の合理性について確認を受けた。 評価・監査部の内部監査を受け、法令違反がないことを確認した。

参考：2019年度調達等合理計画の実施状況（4 / 4）

【2019年度のJAXAの調達全体像】

（単位：件、億円）

	平成30(2018)年度		令和元(2019)年度		比較増減	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
競争入札等	(35.2%) 1,182	(34.6%) 406	(30.9%) 938	(16.2%) 233	(△20.6%) △244	(△42.6%) △173
企画競争・公募	(20.1%) 677	(21.6%) 254	(16.8%) 511	(29.8%) 430	(△24.5%) △166	(69.3%) 176
競争性のある契約（小計）	(55.3%) 1,859	(56.2%) 659	(47.7%) 1,449	(46.0%) 663	(△22.1%) △410	(0.6%) 4
競争性のない随意契約	(44.7%) 1,503	(43.8%) 514	(52.3%) 1,590	(54.0%) 779	(5.8%) 87	(51.6%) 265
合計	(100.0%) 3,362	(100.0%) 1,173	(100.0%) 3,039	(100.0%) 1,442	(△9.3%) △323	(22.9%) 269

（注1） 集計対象は、当該年度に新規に契約を締結したもの（過年度既契約分は対象外）。契約の改訂があったものは、件数は1件と計上し、金額は合算している。少額随意契約基準額以下の契約は対象外。

（注2） 計数は、それぞれ四捨五入しているため、合計において一致しない場合がある。

（注3） 比較増減の（ ）書きは、令和元(2019)年度の対平成30(2018)年度伸率である。

（注4） 競争性のない随意契約には、金額が大きく変動する打上げ輸送サービスが含まれている。

【2019年度のJAXAの一者応札・応募状況】

（単位：件、億円）

		平成30(2018)年度		令和元(2019)年度		比較増減	
2者以上	件数	701	(38.3%)	472	(33.1%)	△229	(△32.7%)
	金額	300	(46.2%)	443	(67.5%)	143	(47.7%)
1者以下	件数	1,130	(61.7%)	953	(66.9%)	△177	(△15.7%)
	金額	349	(53.8%)	213	(32.5%)	△136	(△39.0%)
合計	件数	1,831	(100.0%)	1,425	(100.0%)	△406	(△22.2%)
	金額	649	(100.0%)	656	(100.0%)	7	(1.1%)

（注1） 計数は、それぞれ四捨五入しているため、合計において一致しない場合がある。

（注2） 合計欄は、競争契約（一般競争、指名競争、企画競争、公募）を行った計数である。

（注3） 比較増減の（ ）書きは、令和元(2019)年度の対平成30(2018)年度伸率である。

主な参考指標情報										
項目	年度	達成目標	基準値等 (前中長期 目標期間最終 年度値等)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
一般管理費の削減状況(※)		21%以上削減	2017年度の 数値	- 1.5%	- 2.3%					
その他の事業費の削減状況(※)		7%以上削減	2017年度の 数値	- 1.1%	- 2.3%					

※表示している割合は、2017年度と比較した削減率。（「新規に追加されるもの、拡充分は除外した上で、法人運営を行う上で各種法令等の定めにより発生する義務的経費等の特殊要因経費」を除く。）

2018年度 業務実績評価において指摘された課題	改善内容
<p>○安全保障や産業振興など新しい分野への貢献が求められるようになった中で、限られたリソースで顕著な成果を創出していることは、安定的かつ柔軟な法人運営の成果であり、かつ、従来より従事してきた事業領域における経験の蓄積を通じた現場力及び各部門の組織運営力の証左であり、高く評価できる。引き続き、研究開発組織として、徹底したベンチマーキングを通じた世界トップレベルの優れた研究開発成果の創出を期待する。一方、今後ますます多様化・高度化・複雑化する宇宙開発分野において、法人の事業領域の多面化やオープン化が進む中、的確なプロジェクト選定と資源配分などの選択と集中、さらには外部機関との協調関係の深化などマネジメントがますます複雑かつ難しくなっていくことが見込まれるため、継続的な法人ガバナンスの強靱化が求められる。</p>	<p>ご指摘の点を踏まえ、継続的な法人ガバナンスの強化に努めて参りたい。</p>
<p>○あらゆる事業領域において、戦略的な事業推進が必要であり、短・中・長期それぞれの期間で戦略を元に活動を実施し、ベンチマーキングを実施すべき。変化の激しい社会情勢に応じて柔軟かつ継続的に戦略及びベンチマークをアップデートしていくことも重要である。</p>	<p>ご指摘の点を踏まえ、変化の激しい社会情勢に応じて柔軟かつ継続的に業務運営の改善を図って参りたい。</p>
<p>○基盤的人材の確保が難しく、JAXA職員を高付加価値人材へと育成することが重要である一方、定常業務である衛星管制の請負先が労働災害を起こすなど、本来業務に支障が出ているのではないかと懸念される。従来業務を外部に委託する際に、事業全体として歪みが生じないか、チェックすることを望む。</p>	<p>業務委託時には、委託先に対し、引き続き、労働法令を含む法令遵守の徹底を要請する。</p>
<p>○人件費の適正化について、JAXAがなすべき業務と民間が商業ベースでできる業務を選別し、真にJAXAがなすべき業務を行えるよう業務見直しが必要と思われる。</p>	<p>事業の着実な実施とともに、出口戦略をもって適切な事業主体への移管を進め、それにより生み出した技術及びリソースを民間では取組むことが難しい挑戦的な事業の企画立案の取組に重点配分する。</p>
<p>○優秀な人材確保と育成が何よりも重要であり、人材の充実度等を加えて評価することを期待する。</p>	<p>人材の充実度を定量的に示すことは困難であるが、宇宙基本計画を確実に遂行するため、引き続き、人材の確保と育成に努める。</p>

2018年度 業務実績評価において指摘された課題	改善内容
<p>○人件費や経費の削減は重要なテーマだが、削減が過剰に進むと本来の事業に支障をきたす懸念も生じる。未来創造型の機関であるJAXAとして進める中長期ビジョンや計画を起点に、どこを削減し、逆にどこに投資するのか、メリハリ/戦略のある計画と遂行が必要である。</p> <p>○既に法人の一般管理費の削減状況は、極限に達している状況であると推察される。管理費の削減においては、定量的な削減努力だけでなく、別の切り口での業務改革を通じ、成果を削減数値に置き換えて読み込むような、多元的な計画を推進することを提案する。</p>	<p>昨年度（2017年度）の評価においても同様のご指摘をいただいております、2018年度自己評価においても、次のとおり課題識別しております。（「一般管理費については、既に、第1期から第3期までに一般管理費全体で約4割の経費削減を断行し、ぎりぎりまで目標を達成してきたところであり、これまでと同じペースで、単純に一律的な数値目標のとおり削減し続けることは極めて厳しい状況となっている。研究開発能力の一層の強化を確実に推進していかなければならない責務の中で、これ以上の無理な経費削減を進めると、結果として管理業務の遂行に著しい支障を来す可能性もある。」）</p>
<p>○自己収入の拡大は重要であるが、拡大そのものが目的化するべきではない。優れた活動を行った結果として自己収入が拡大されていくというプロセスでPDCAサイクルが回るような業務意識を法人として共有することを期待する。</p>	<p>本来事業に支障を来さないよう注意して運営しておりますが、中長期目標に定められた削減率は、ほぼ独法一律の厳しいものであることから、他の国立研究開発法人とも連携しつつ、「未来創造型の機関」としてふさわしい制度改善に向けて、模索しているところです。</p> <p>また、“メリハリ/戦略ある計画と遂行”については、宇宙基本計画工程表の達成を最優先としつつも、将来のミッションとなる先端の研究開発への投資を維持できるよう、民間に外部移管できるものは移管しつつ、外部資金の獲得を含め、留意して経営にあたっています。</p>

2019年度 自己評価において抽出した抱負・課題	対応方針
<p>一般管理費の削減については、既に、第1期から第3期までに一般管理費全体で約4割の経費削減を断行し、ぎりぎりまで目標を達成してきたところであり、これまでと同じペースで、単純に一律的な数値目標のとおり削減し続けることは極めて厳しい状況となっている。</p>	<p>数値目標の趣旨を踏まえ、国立研究開発法人としての「研究開発成果の最大化」と「適正、効果的かつ効率的な業務運営」が両立できるよう、適切な業務の合理化・効率化の在り方を検討していく。</p>
<p>機構の人員規模は、統合時に比して198人、10.8%減（2020年3月時点）となり、外部との人材交流や任期制職員の活用、非経常経費による経験者採用の増加等によって対応してきた。</p> <p>しかし、今後、安全保障や産業振興等を含む政府の航空宇宙政策の多様化に対応し、プロジェクトや研究開発の着実な遂行及び社会に対する積極的な企画・提案を持続的に行うため、また、技術継承・ノウハウの蓄積のためにも、運営費交付金人件費による人員規模の更なる適正化が急務である。</p>	<p>引き続き外部との人材交流や任期制職員の活用、非経常経費による経験者採用の増加等の人員確保施策を進めるとともに、宇宙基本計画の見直しに際してJAXAの機能強化の必要性を盛り込んでいただくなど、交付金人件費増に向けた機運を醸成する。</p>

V. 財務内容の改善に関する事項に係る措置

中長期計画（1 / 6）

（1）財務内容の改善

運営費交付金等の債務残高を勘案しつつ予算を効率的に執行するとともに、「独立行政法人会計基準」等を踏まえた適切な財務内容の実現や、財務情報の公開に努める。また、必要性が無くなったと認められる保有資産については適切に処分するとともに、重要な財産を譲渡する場合は計画的に進める。

①予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画
次ページ以降に記載

②短期借入金の限度額

短期借入金の限度額は、255億円とする。短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入りに遅延等が生じた場合がある。

③不要財産の処分に関する計画

保有資産の必要性について適宜検証を行い、必要性がないと認められる資産については、独立行政法人通則法の手続きに従って適切に処分する。

④重要な財産の譲渡・担保化に関する計画

重要な財産を譲渡し、又は担保に供する場合は、独立行政法人通則法の手続きに従って適切に行う。

⑤剰余金の使途

剰余金については、JAXAの実施する業務の充実、所有施設の改修、職員教育等の充実に充てる。

（2）自己収入増加の促進

運営費交付金等による政策の実現や社会ニーズに応えるための取組の実施に加え、新たな事業の創出、成果の社会還元、研究者の発意による優れた研究の推進を効率的に進めていくため、競争的研究資金の獲得やJAXAの保有する宇宙航空技術に関する知見の提供等の国内外の民間事業者及び公的研究機関との連携強化等を通じた外部資金の獲得に向け、JAXA内でのベストプラクティスの共有や、競争的研究資金等を獲得したテーマに内部の研究資金を重点配分する仕組みの構築（インセンティブの付与）等、積極的な取組により、自己収入の増加を促進する。

中長期計画（2 / 6）

1. 予算（中長期計画の予算）

平成30年度～平成36年度予算

（単位：百万円）

区別	A.宇宙政策の目標達成に向けた宇宙プロジェクトの実施	B. 宇宙政策の目標達成に向けた分野横断的な研究開発等の取組	C.航空科学技術	D. 宇宙航空政策の目標達成を支えるための取組	E.情報収集衛星に係る政府からの受託	F.法人共通	合計
収入							
運営費交付金	487,907	82,324	53,161	97,686	0	41,451	762,529
施設整備費補助金	4,582	0	0	0	0	0	4,582
国際宇宙ステーション開発費補助金	189,048	0	0	0	0	0	189,048
地球観測システム研究開発費補助金	77,022	0	0	0	0	0	77,022
基幹ロケット高度化推進費補助金	16,100	0	0	0	0	0	16,100
設備整備費補助金	0	0	0	0	0	0	0
受託収入	12,313	438	3,162	187	-(*)	0	16,100
その他の収入	5,253	683	297	849	0	240	7,322
合計	792,225	83,445	56,620	98,722	-(*)	41,691	1,072,703
支出							
事業費	493,160	83,007	53,458	98,535	0		728,160
うち、人件費（事業系）	45,809	19,698	12,372	9,507	0		87,386
うち、物件費	447,350	63,309	41,085	89,029	0		640,773
一般管理費						41,691	41,691
うち、人件費（管理系）						23,792	23,792
うち、物件費						11,810	11,810
うち、公租公課						6,088	6,088
施設整備費補助金	4,582	0	0	0	0	0	4,582
国際宇宙ステーション開発費補助金	189,048	0	0	0	0	0	189,048
地球観測システム研究開発費補助金	77,022	0	0	0	0	0	77,022
基幹ロケット高度化推進費補助金	16,100	0	0	0	0	0	16,100
設備整備費補助金	0	0	0	0	0	0	0
受託経費等	12,313	438	3,162	187	-(*)	0	16,100
合計	792,225	83,445	56,620	98,722	-(*)	41,691	1,072,703

中長期計画（3 / 6）

〔注1〕 上記予算額は運営費交付金の算定ルールに基づき、一定の仮定の下に試算されたもの。各事業年度の予算については、事業の進展により必要経費が大幅に変わること等を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、再計算の上決定される。一般管理費のうち公租公課については、所要見込額を試算しているが、具体的な額は各事業年度の予算編成過程において再計算の上決定される。

〔注2〕 運営費交付金の算定ルール

【運営費交付金の算定方法】

ルール方式を採用。

【運営費交付金の算定ルール】

毎事業年度に交付する運営費交付金（A）については、以下の数式により決定する。

$$A(y) = \{(C(y) - Pc(y) - T(y)) \times \alpha 1(\text{係数}) + Pc(y) + T(y)\} + \{(R(y) - Pr(y)) \times \alpha 2(\text{係数}) + Pr(y)\} + \varepsilon(y) + F(y) - B(y) \times \lambda(\text{係数})$$

$$C(y) = Pc(y) + Ec(y) + T(y)$$

$$R(y) = Pr(y) + Er(y)$$

$$B(y) = B(y-1) \times \delta(\text{係数})$$

$$P(y) = Pc(y) + Pr(y) = \{Pc(y-1) + Pr(y-1)\} \times \sigma(\text{係数})$$

$$Ec(y) = Ec(y-1) \times \beta(\text{係数})$$

$$Er(y) = Er(y-1) \times \beta(\text{係数}) \times \gamma(\text{係数})$$

各経費及び各係数値については、以下の通り。

B(y)：当該事業年度における自己収入の見積り。B(y-1)は直前の事業年度におけるB(y)。

C(y)：当該事業年度における一般管理費。

Ec(y)：当該事業年度における一般管理費中の物件費。Ec(y-1)は直前の事業年度におけるEc(y)であり、直前の事業年度における新規又は拡充分F(y-1)を含む。

Er(y)：当該事業年度における事業費中の物件費。Er(y-1)は直前の事業年度におけるEr(y)であり、直前の事業年度における新規又は拡充分F(y-1)を含む。

P(y)：当該事業年度における人件費（退職手当は含まない）。

Pc(y)：当該事業年度における一般管理費中の人件費。Pc(y-1)は直前の事業年度におけるPc(y)。

Pr(y)：当該事業年度における事業費中の人件費。Pr(y-1)は直前の事業年度におけるPr(y)。

R(y)：当該事業年度における事業費。

T(y)：当該事業年度における公租公課。

F(y)：当該事業年度における新規又は拡充分。新規に追加されるもの又は拡充分による経費であり、各事業年度の予算編成過程において、当該経費を具体的に決定。F(y-1)は直前の事業年度におけるF(y)として、一般管理費又は事業費の物件費（Ec(y-1)又はEr(y-1)）に含める形で算出される。

ε(y)：当該事業年度における特殊経費。重点施策の実施、事故の発生、退職者の人数の増減等の事由により当該年度に限り時限的に発生する経費であって、運営費交付金算定ルールに影響を与えうる規模の経費。これらについては、各事業年度の予算編成過程において、当該経費を具体的に決定。

中長期計画（4 / 6）

- $\alpha 1$ ：一般管理費効率化係数。中長期目標に記載されている削減目標を踏まえ、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。
- $\alpha 2$ ：事業費効率化係数。中長期目標に記載されている削減目標を踏まえ、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。
- β ：消費者物価指数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。
- γ ：業務政策係数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。
- δ ：自己収入政策係数。過去の実績を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。
- λ ：収入調整係数。過去の実績における自己収入に対する収益の割合を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。
- σ ：人件費調整係数。各事業年度の予算編成過程において、給与昇給率等を勘案し、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

【中長期計画予算の見積りに際し使用した具体的係数及びその設定根拠等】
上記算定ルール等に基づき、以下の仮定の下に試算している。

- ・運営費交付金の見積りについては、 ε （特殊経費）及びF（新規又は拡充分）は勘案せず、 $\alpha 1$ （一般管理費効率化係数）は平成29年度予算額を基準に中長期目標期間中に21%の縮減、 $\alpha 2$ （事業費効率化係数）は平成29年度予算額を基準に中長期目標期間中に7%の縮減として試算。
- ・ λ （収入調整係数）は一律1として試算。
- ・ β （消費者物価指数）は変動がないもの（ $\pm 0\%$ ）として試算。
- ・ γ （業務政策係数）は一律1として試算。
- ・人件費の見積りについては、 σ （人件費調整係数）は変動がないもの（ $\pm 0\%$ ）として試算。
- ・自己収入の見積りについては、平成31年度以降、前年度に対して+12百万円、+14百万円、+16百万円、+18百万円、+20百万円、+22百万円となるように δ （自己収入政策係数）を設定して試算。
- ・受託収入の見積りについては、過去の実績を勘案し、一律据え置き（ $\pm 0\%$ ）として試算。

[注3] 各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

中長期計画（5 / 6）

2. 収支計画

平成30年度～平成36年度収支計画

（単位：百万円）

区別	A.宇宙政策の目標達成に向けた宇宙プロジェクトの実施	B.宇宙政策の目標達成に向けた分野横断的な研究開発等の取組	C.航空科学技術	D.宇宙航空政策の目標達成を支えるための取組	E.情報収集衛星に係る政府からの受託	F.法人共通	合計
費用の部							
経常費用	772,560	49,193	40,867	76,982	0	38,327	977,929
事業費	397,411	42,547	27,401	50,506	0	0	517,865
一般管理費	0	0	0	0	0	37,788	37,788
受託費	12,313	438	3,162	187	-(*)	0	16,100
減価償却費	362,836	6,208	10,304	26,289	0	539	406,176
財務費用	383	40	26	48	0	21	518
臨時損失	0	0	0	0	0	0	0
収益の部							
運営費交付金収益	247,767	41,904	27,130	49,705	0	37,569	404,075
補助金収益	144,774	0	0	0	0	0	144,774
受託収入	12,313	438	3,162	187	-(*)	0	16,100
その他の収入	5,253	683	297	849	0	240	7,322
資産見返負債戻入	362,836	6,208	10,304	26,289	0	539	406,176
臨時利益	0	0	0	0	0	0	0
純利益	0	0	0	0	0	0	0
目的積立金取崩額	0	0	0	0	0	0	0
純利益	0	0	0	0	0	0	0

[注] 各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

* ... 国の計画に基づく受託額

中長期計画（6 / 6）

3. 資金計画

平成30年度～平成36年度資金計画

（単位：百万円）

区別	A.宇宙政策の目標達成に向けた宇宙プロジェクトの実施	B. 宇宙政策の目標達成に向けた分野横断的な研究開発等の取組	C.航空科学技術	D. 宇宙航空政策の目標達成を支えるための取組	E.情報収集衛星にかかる政府からの受託	F.法人共通	合計
資金支出							
業務活動による支出	403,049	42,257	30,094	49,829	-(*)	37,809	563,038
投資活動による支出	382,366	40,461	26,058	48,030	0	3,517	500,432
財務活動による支出	6,810	727	468	863	0	365	9,233
次期中長期目標の期間への繰越金	0	0	0	0	0	0	0
資金収入							
業務活動による収入	787,643	83,445	56,620	98,722	0	41,691	1,068,121
運営費交付金による収入	487,907	82,324	53,161	97,686	0	41,451	762,529
補助金収入	282,170	0	0	0	0	0	282,170
受託収入	12,313	438	3,162	187	-(*)	0	16,100
その他の収入	5,253	683	297	849	0	240	7,322
投資活動による収入							
施設整備費による収入	4,582	0	0	0	0	0	4,582
財務活動による収入	0	0	0	0	0	0	0
前期中期目標の期間よりの繰越金	0	0	0	0	0	0	0

[注] 各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

* ... 国の計画に基づく受託額

主な評価軸（評価の視点）、指標等

< 評価の視点 >

- ・「独立行政法人会計基準」等を踏まえた適切な財務内容の実現や財務情報の公開に係る取組が進められているか。
- ・新たな事業の創出及び成果の社会還元を効率的に進めていくための取組が図られているか。

< 関連する指標 >

- ・財務情報の開示状況
- ・自己収入の増加を推進する取組の状況

V. 財務内容の改善に関する事項に係る措置

2019年度 自己評価

B

【評定理由・根拠】

年度計画で設定した業務は、計画通り実施した。主な業務実績・成果は以下のとおり。

(1) 財務内容の改善

- 年度計画で設定した業務を実施した結果、収支計画・資金計画において、当期総利益491億円を計上するとともに、資金期末残高として793億円を計上した。
- 当期総利益については、会計基準に基づき処理を行った結果発生する期ズレの利益であり、後年度において対応する費用が発生し相殺されるものである。
- 資金期末残高については、未払金の支払い等計画的な支払いに充てるものである。
- 不要財産の処分に関する計画において、松戸職員宿舎の土地（千葉県松戸市新松戸6丁目23）及び建物について、現物による国庫納付に向け、関東財務局との調整を継続実施中。
- 重要な財産の譲渡・担保化に関する計画において、小型実証衛星4型（SDS-4）を公募を経て民間事業者（スカパーJSAT株式会社）へ2019年12月2日17時をもって譲渡した。

(2) 自己収入増加の促進

- 自己収入※については33.2億円の収入、受託収入(情報収集衛星関連を除く)については251億円の収入があった。過去5年間の推移を図1、図2に示す。

※「運営費交付金、補助金及び受託収入以外の収入」及び「競争的資金」

- 寄附金に関して、これまでの現金による寄附制度だけでなく、未公開株式の寄附などによる大口寄附獲得に向けて、証券会社や銀行などの金融機関と連携し、寄付者の傾向調査・分析を開始した。また、現行の募集特定寄附金制度については募集範囲の拡大を行うとともに、高額寄附者向けインセンティブ（銘板の作成など）などの抜本的な制度の見直しを開始した。
- 外部資金の獲得に関して、競争的資金等の採択率を向上させるため、採択率が高い部署等における事例を評価・分析し、グッドプラクティスとして、全機構への共有を行った。また、機構における外部資金獲得の傾向や外部資金収入に係る機構の制度設計の分析・評価を行うチームを立ち上げ、競争的資金等を含む外部資金を一元管理、獲得推進する組織の立上の目途をつけ、今後の競争的資金の獲得増強のための枠組みを構築した。
- 競争的資金の採択に至らなかった募集事業についても、どのような観点が重視されているのかの分析を実施するなど、今後の競争的資金の採択率の向上に向けた改善活動を進めつつ、機構全体で積極的に応募することを奨励している。
- 保有する施設・設備の利用促進の取組として、異業種の展示会への出展、他産業の企業を招いた設備見学会の催行など、新たな利用ユーザへのアプローチを強化した結果、施設・設備の外部供用件数が増加した。（参照 III.3.11項）
- 「きぼう」の利用促進の一環として、昨年度移管した「きぼう」からの超小型衛星の放出機会や船外実験ポートの利用機会を継続的に提供し、自己収入の増加につなげた。（参照 III.3.9項）
- 2018年度末の準天頂衛星5号機に係る受託に引き続き、2019年度は6・7号機に係る測位ミッションパイロード及び関連する地上システムの開発に関する業務を受託した。（参照 III.3.1項）

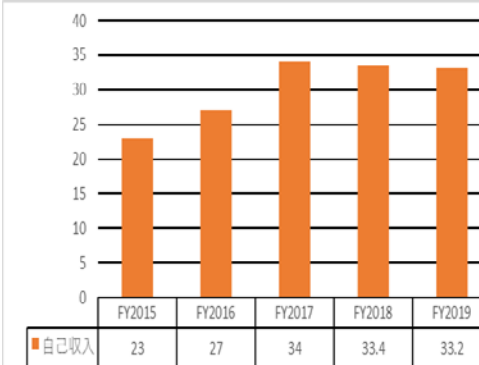


図1：自己収入の推移 単位：億円

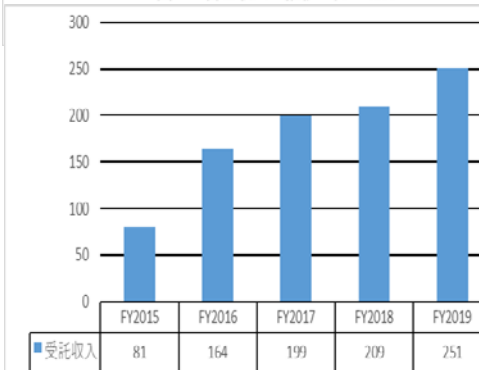


図2：受託収入の推移 単位：億円

※自己収入には、調停解決金等の収入は除いている。

参考情報

○目的積立金等の状況

単位（百万円、％）

	平成30年度末 (初年度)	令和元年度末	令和2年度末	令和3年度末	令和4年度末	令和5年度末	令和6年度末 (最終年度)
前期中期目標期間繰越積立金	0	0					
目的積立金	0	0					
積立金	0	0					
うち経営努力認定相当額							
その他の積立金	0	0					
運営費交付金債務	31,543	53,632					
当期の運営費交付金交付額（a）	130,694	135,260					
うち年度末残高（b）	31,543	36,194					
当期運営費交付金残存率（b ÷ a）	24%	27%					

年度計画及び実績

年度計画：

(1) 財務内容の改善

運営費交付金等の債務残高を勘案しつつ予算を効率的に執行するとともに、「独立行政法人会計基準」等を踏まえた適切な財務内容の実現や、財務情報の公開に努める。また、必要性が無くなったと認められる保有資産については適切に処分するとともに、重要な財産を譲渡する場合は計画的に進める。

①予算（人件費の見積りを含む。）、収支計画及び資金計画

実績：

年度計画で設定した業務を実施した結果、収入及び支出は概ね計画どおりであった。

平成31年度予算

単位（百万円）

区別	金額
収入	
運営費交付金	135,260
うち、補正予算(第1号)による追加	19,337
施設整備費補助金	8,054
国際宇宙ステーション開発費補助金	34,236
地球観測システム研究開発費補助金	5,625
基幹ロケット高度化推進費補助金	4,048
設備整備費補助金	
受託収入	31,489
その他の収入	1,010
計	219,723
支出	
一般管理費	4,587
(公租公課を除く一般管理費)	3,715
うち、人件費(管理系)	1,884
物件費	1,831
公租公課	872
事業費	131,684
うち、人件費(事業系)	15,652
物件費	116,032
うち、補正予算(第1号)による追加	19,337
施設整備費補助金経費	8,054
国際宇宙ステーション開発費補助金経費	34,236
地球観測システム研究開発費補助金経費	5,625
基幹ロケット高度化推進費補助金経費	4,048
設備整備費補助金経費	
受託経費	31,489
計	219,723

[注1]

上記には、情報収集衛星関連の受託（内閣官房）に係る見込み額が含まれる。上記以外に、温室効果ガス観測技術衛星（GOSAT-3）関連の受託（環境省）、衛星搭載型二波長赤外線センサの受託（防衛装備庁）及び測位衛星関連の受託（内閣府）等を予定している。

[注2]

各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

[注3] 運営費交付金収入及び事業費には、令和元年度補正予算（第1号）により措置された、H3ロケットや防災・減災を支える先進光学衛星等の開発・打上げのための事業費、月周回有人拠点「ゲートウェイ」を含む国際宇宙探査への参画に伴う取組みの加速のための事業費が含まれている。

年度計画及び実績

年度計画：

平成31年度収支計画

単位（百万円）

区別	合計
費用の部	
経常費用	279,756
事業費	171,677
うち、補正予算(第1号)による運営費交付金の追加	12,324
	3,755
一般管理費	72,464
受託費	31,861
減価償却費	57
	25,515
財務費用	
臨時損失	
収益の部	
運営費交付金収益	87,727
うち、補正予算(第1号)による追加	12,324
	27,735
補助金収益	72,464
受託収入	4,179
その他の収入	76,192
資産見返負債戻入	25,515
臨時利益	
税引前当期純利益	△ 11,516
法人税、住民税及び事業税	26
当期純利益	△ 11,542
目的積立金取崩額	0
純利益	△ 11,542

実績：

年度計画で設定した業務を実施した結果、収支計画において、当期総利益491億円を計上した。

当期総利益の主な要因としては、承継資産の費用化に伴い累積した欠損金456億円を相殺する、「承継資産の特定に係る利益」456億円を臨時利益に計上したものである。

これは、「独立行政法人会計基準」及び「独立行政法人会計基準注解」（平成30年9月3日改訂）に基づく「第87特定の資産に係る費用相当額の会計処理第2項」の新設及び「国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構の会計の原則及び短期借入金の認可の申請手続き等に関する省令の一部を改正する省令」（令和元年12月27日）による当年度限りの処理である。

また、その他残りの利益については、会計基準に基づき処理を行った結果、一時的に発生する期ズレにより利益であり、後年度において対応する費用が発生し相殺されるものである。

[注] 各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

年度計画及び実績

年度計画： 平成31年度資金計画

単位（百万円）

実績：

区別	合計
資金支出	
業務活動による支出	194,350
うち、補正予算（第1号）による運営費交付金の追加	16,143
投資活動による支出	39,076
うち、補正予算（第1号）による運営費交付金の追加	3,194
財務活動による支出	1,209
翌年度への繰越金	42,973
資金収入	
業務活動による収入	211,957
うち、補正予算（第1号）による運営費交付金の追加	19,337
運営費交付金による収入	135,260
補助金収入	43,909
受託収入	31,489
その他の収入	1,299
投資活動による収入	
施設整備費による収入	8,054
財務活動による収入	0
前年度よりの繰越金	57,598

年度計画で設定した業務を実施した結果、資金計画において、資金期末残高として793億円を計上した。

資金期末残高については、未払金の支払い等計画的な支払いに充てるものである。

〔注〕各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

年度計画及び実績

年度計画：

②短期借入金の限度額

短期借入金の限度額は、255億円とする。短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入れに遅延等が生じた場合がある。

実績：国等への資金請求及び資金繰りを適切に実施し、2019(令和元)年度において、短期借入金の実績はない。

年度計画：

③不要財産の処分に関する計画

保有資産の必要性について適宜検証を行い、必要性がないと認められる資産については、独立行政法人通則法の手続きに従って適切に処分する。松戸職員宿舎の土地（千葉県松戸市新松戸6丁目23）及び建物について、現物による国庫納付（2020年度予定）に向けた調整をすすめる。

実績：不要財産として処分した財産はない。

なお、松戸職員宿舎の土地（千葉県松戸市新松戸6丁目23）及び建物について、5/28 関東財務局による現地調査を実施。現物による国庫納付に向け、現地調査を踏まえた関東財務局からの補完指示に対応中。

年度計画：

④重要な財産の譲渡・担保化に関する計画

重要な財産を譲渡し、又は担保に供する場合は、独立行政法人通則法の手続きに従って適切に行う。小型実証衛星4型（SDS-4）について、民間事業者に譲渡を行う。

実績：小型実証衛星4型（SDS-4）について、公募を経て民間事業者（スカパーJSAT株式会社）へ2019年12月2日17時をもって譲渡が行われた。

なお、上記以外に譲渡した重要な財産、又は担保に供した重要な財産はない。

年度計画：

⑤剰余金の使途

剰余金については、JAXAの実施する業務の充実、所有施設の改修、職員教育等の充実に充てる。

実績：利益剰余金307億円については、会計基準に基づき処理を行った結果発生する期ズレの利益であり、後年度において対応する費用が発生し相殺されるものである。従って、当該利益は現金を有しない利益であるため、剰余金の使途に充てられるものではない。

年度計画及び実績

年度計画：

(2) 自己収入増加の促進

運営費交付金等による政策の実現や社会ニーズに応えるための取組の実施に加え、新たな事業の創出、成果の社会還元、研究者の発意による優れた研究の推進を効率的に進めていくため、競争的研究資金の獲得やJAXAの保有する宇宙航空技術に関する知見の提供等の国内外の民間事業者及び公的研究機関との連携強化等を通じた外部資金の獲得に向け、JAXA内でのベストプラクティスの共有や、競争的研究資金等を獲得したテーマに内部の研究資金を重点配分する仕組みの構築（インセンティブの付与）等について検討を進め、自己収入の増加を促進する。

業務実績：

- 自己収入※については33.2億円の収入、受託収入（情報収集衛星関連を除く）については251億円の収入があった。
※「運営費交付金、補助金及び受託収入以外の収入」及び「競争的資金」
- 寄附金に関して、これまでの現金による寄附制度だけでなく、未公開株式の寄附などによる大口寄附獲得に向けて、証券会社や銀行などの金融機関と連携し、寄付者の傾向調査・分析を開始した。また、現行の募集特定寄附金制度については募集範囲の拡大を行うとともに、高額寄附者向けインセンティブ（銘板の作成など）などの抜本的な制度の見直しを開始した。
- 外部資金の獲得に関して、競争的資金等の採択率を向上させるため、採択率が高い部署等における事例を評価・分析し、グッドプラクティスとして、全機構への共有を行った。また、機構における外部資金獲得の傾向や外部資金収入に係る機構の制度設計の分析・評価を行うチームを立ち上げ、競争的資金等を含む外部資金を一元管理、獲得推進する組織の立上の目途をつけ、今後の競争的資金の獲得増強のための枠組みを構築した。
- 保有する施設・設備の利用促進の取組として、異業種の展示会への出展、他産業の企業を招いた設備見学会の催行など、新たな利用ユーザへのアプローチを強化した結果、施設・設備の外部供用件数が増加した。（参照 III.3.11項）
- 「きぼう」の利用促進の一環として、昨年度移管した「きぼう」からの超小型衛星の放出機会や船外実験ポートの利用機会を継続的に提供し、自己収入の増加につなげた。（参照 III.3.9項）
- 2018年度末の準天頂衛星5号機に係る受託に引き続き、2019年度は6・7号機に係る測位ミッションパイロード及び関連する地上システムの開発に関する業務を受託した。（参照 III.3.1項）

2018年度 業務実績評価において指摘された課題	改善内容
<p>○自己評価からは、現在の予算でJAXAの求められている機能を果たすための活動経費として適切か否かが読み取りづらい。</p>	<p>その点につきましては、十分とは言えない状況と認識しておりますが、毎年度の予算要求において、宇宙基本計画工程表や中長期計画の実施のために必要となる事業・施策の経費を計上し、昨今の国の厳しい財政状況において関係府省と連携しつつ、予算獲得に努めております。</p>
<p>○経費削減は重要であるが、そのために本来業務の生産性が低下することのないよう、進めていただきたい。</p>	<p>ご指摘の趣旨も踏まえ、財務内容の改善に努めて参りたい。</p>

VI. 1. 内部統制

中長期計画

事業活動を推進するに当たり、理事長のリーダーシップの下、関係法令等を遵守しつつ合理的かつ効率的に業務を行うため、プロジェクト業務も含め、事業活動における計画、実行、評価に係るPDCAサイクルを効果的に循環させ、適切な内部統制を行う。具体的には、業務方法書に基づき策定した内部統制実施指針に沿って内部統制の基本要素（統制環境、リスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、ICTへの対応）が適正に実施されているか不断の点検を行い、必要に応じ見直す。特に研究不正対策については、国のガイドライン等に従い、不正防止のための体制及び責任者の明確化、教育の実施等の研究活動における不正行為及び研究費の不正使用を未然に防止する効果的な取組を推進する。

なお、内部統制システムの一部を構成するプロジェクトマネジメントに関しては、Ⅲ. 6. 3項にて計画を定める。

主な評価軸（評価の視点）、指標等

< 評価の視点 >

- ・理事長のリーダーシップの下、事業活動を推進するにあたり、法令等を遵守しつつ合理的かつ効率的に業務を行うための取組が進められているか。
- ・研究不正対策について不正を未然に防止する効果的な取組が進められているか。

< 関連する指標 >

- ・内部統制の点検状況及び必要に応じた見直し状況
- ・研究不正対策の状況

VI. 1. 内部統制

2019年度 自己評価

B

【評定理由・根拠】

年度計画で設定した業務は、所期の目標を達成したと評価する。主な業務実績・成果は以下のとおり。

1. 役職員へのコンプライアンスに関する研修等の実施

役職員のコンプライアンス意識醸成のため、全役職員に対し、コンプライアンス、利益相反、倫理、ハラスメント等を内容とするコンプライアンス総合研修を実施した（全役職員対象）。また、新入職員研修（約40名）、管理職昇格者に対する研修（約20名）では対象者に合わせた研修を実施してコンプライアンス等の意識の定着化・再認識化を図った。

さらに、JAXAの事業活動が多様な外部連携を伴うものとなってきたことから、役職員に対し自己申告書の提出を求め、利益相反に関するマネジメントを適切に行い、JAXA役職員の広範な活動をサポートしている。

2. 内部統制の点検状況及び必要に応じた見直し状況

JAXAにおいては、<補足>に示すような内部統制体制を整えている。

（1）内部統制実施状況

内部統制実施指針に基づき、各部門・部等における内部統制の実施状況（実施状況、主な課題、その対応等）について、年2回、内部統制推進部署（経営推進部及び総務部）が内部統制委員会（理事会議）へ報告している。

（2）リスク縮減活動状況

JAXAで実施しているプロジェクト等の事業におけるリスク及び事業以外の一般業務におけるリスクについて、それぞれリスクを識別し縮減活動を実施している。

プロジェクト等の事業については、プロジェクトの段階ごとに経営審査を実施するとともに、新たにプロジェクト移行前の計画立案段階から初期的な検討や試行的な研究開発を充実することとし（フロントローディング）、ミッションの価値向上及びプロジェクト移行後のリスク縮減を図っている。（Ⅲ、6、3項を参照）

また、事業以外の一般業務におけるリスクについては、総務担当役員の下、総合リスク対応チームを設置し、機構の事業内容・組織状況や社会的な要請・情勢を踏まえ、業務執行において重点的に管理すべきリスク（以下「重点管理リスク」という。）を選定し、重点管理リスクごとに対応部署を定める等必要な体制を構築するなど、リスク縮減活動を実施している。今年度は、11の重点管理リスクを選定し、それぞれのリスクを統括して管理する部署を設定し、対応状況については適宜モニタリングを行い、年2回、担当役員から理事長へ報告している。

（3）内部監査

JAXAの内部監査は、適正かつ効率的な業務の執行を確保するとともに、業務の改善に資することを目的として、理事長が直轄的な組織として監査組織を位置付けるとともに、必要な権限を与えて監査を実施させている。具体的には、会計書類の形式的要件等の財務情報に対するチェックのほか、内部統制、セキュリティ、品質、環境経営等の体制の不備の検証も行い、理事長に報告している。

【評定理由・根拠】（続き）

3. 研究費不正及び研究不正対策

研究費不正及び研究不正対策については、「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）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に従い、適切な体制を構築のうえ、研修等の必要な取り組みや対応をとっている。

- （1）研究費不正対策については、仕組みが形骸化しないよう、内部監査部署による監査により、合规性の確認が行われている。
- （2）研究不正対策については、研究倫理委員会にて不正防止の取り組みをとりまとめている。研究者に対してe-Learningでの研究倫理研修の受講を義務付けているほか、研究者が研究成果の発表を行う際には、チェックシートの提出を求め、手続きが適切であるかを確認している。

さらに、2019年度は、これまでに散見された注意すべき事例を踏まえた改善策をとりまとめた。具体的には、受入れた外国人研究員に対して、指導監督する研究者の役割を明確化したほか、ギフトオーサーシップなど不適切な事象が起こらないよう共著者の要件を明確し、さらに、研究者が剽窃チェッカーを利用できるよう全社的な導入を進めるなどの見直しを行い、役職員に周知を行った。

- （3）その他、人間を対象とする研究開発業務に関する関係規程類の改正を行った。具体的には、当該規程やその下位文書の改訂並びに関連する組織規程・決裁規程の見直しを行い、より実効性のある研究体制を構築した。例えば、理事長や部門長の専決事項の明確化、事務担当部署の研究者等からの独立性強化、モニタリング及び監査の方法・体制の明確化などを行った。

年度計画	実績
<p>IV. 1. 内部統制</p> <p>事業活動を推進するに当たり、理事長のリーダーシップの下、説明責任を果たせるよう各役職員が高いコンプライアンス意識を持って、関係法令等を遵守しつつ合理的かつ効率的に業務を行うため、プロジェクト業務も含め事業活動における計画、実行、評価に係る PDCA サイクルを効果的に循環させ、適切な内部統制を行う。</p> <p>具体的には、各役職員へのコンプライアンスに関する研修等を実施するとともに、業務方法書に基づき策定した内部統制実施指針に沿って内部統制の基本要素（統制環境、リスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング、ICTへの対応）が適正に実施されているか不断の点検を行い、必要に応じ見直す。特に研究不正対策については、国のガイドライン等に従い、不正防止のための体制及び責任者の明確化、教育の実施等の研究活動における不正行為及び研究費の不正使用を未然に防止する効果的な取組を推進する。</p>	<p>1. 役職員へのコンプライアンスに関する研修等の実施</p> <p>(1) 研修等の実施 役職員のコンプライアンス意識醸成のため、全役職員に対し、コンプライアンス、利益相反、倫理、ハラスメント等を内容としたコンプライアンス総合研修を実施した（全役職員が受講対象。対象者2474人中2067人受講（受講率83%）、2020年3月末日現在。継続して受講推進活動実施中。）。</p> <p>また、新入職員研修（約40名）、管理職昇格者に対する研修（約20名）では対象者のレベルに沿った研修を実施してコンプライアンス等の意識の定着化・再認識化を図った。</p> <p>さらに、2019年度、コンプライアンスハンドブックをより横断的な内容に改訂するとともに、日本語を母語としない職員のための英語版も作成し、周知した。</p> <p>(2) 利益相反マネジメント実務の見直し JAXAでは、2012年6月の機構法改正により、機構の業務として「（人工衛星等の開発等に係る）民間事業者の求めに応じた援助・助言」が追加されたことに伴い、外部との連携活動の拡大と多様化が求められている。この対応策の一つとして、2013年度より利益相反マネジメントの導入を決定し運用してきた。</p> <p>一方、JAXAは、人材育成において「技術力・専門能力の強化」及び「提案力の強化」を掲げプロフェッショナル集団になることを目指しており、そのため、個々の職員が自ら異分野の経験機会を得ることを容易にすることとしている。この一環として、兼業条件を緩和することとなった（兼業制度の変更については、VI.2項を参照）。この変更を見越し、2019年度中に利益相反マネジメントの実務を見直し、従来より網羅的で、適時にマネジメントを実施できるようにした。具体的には、</p> <p>①自己申告とマネジメントの合理化と効率化 (ア) 役職員が適切に申告できるよう、自己申告における申請項目を具体化及び詳細化した。 (イ) 状況の変化に適時対応するため、毎年の定期的な自己申告のほか、役職員に利益相反状態の変化がある場合にはその都度申告することとした。 (ウ) 上記の自己申告は電子申請が可能とし、また、日英併記とすることで外国人の申請も容易にする等役職員からのアクセス性を向上させた。</p>

年度計画	実績
	<p>②職員兼業規程の変更への対応</p> <p>(ア) 兼業は任期の定めのない職員のみならず機構が任用する全職員が対象となるため、利益相反マネジメントの対象も全職員に拡大した。</p> <p>(イ) 兼業を行う職員の手続きの単純化と人事部との連携 兼業及び役職員倫理の遵守を所掌する人事部と利益相反マネジメントを所掌する総務部が適宜情報共有し必要な対応を行うことを明文化した。</p> <p>2. 内部統制の点検状況及び必要に応じた見直し状況</p> <p>(1) 内部統制実施状況</p> <p>内部統制実施指針に基づき、各部門・部等における内部統制の実施状況について年2回、内部統制推進部署(経営推進部及び総務部)が内部統制委員会(理事会議)へ報告している。その際、各要素における主な課題を抽出し、また、必要な指示を受け、その対応についても報告している。</p> <p>(2) リスク評価・縮減活動状況</p> <p>JAXAが実施するプロジェクト等の事業におけるリスク及び事業以外の一般業務におけるリスクについて、それぞれリスクを識別し縮減活動を実施している。</p> <p>①プロジェクトのリスク管理</p> <p>プロジェクトのリスク管理に関しては、III.6.3項を参照。</p> <p>②事業以外の一般業務リスクの管理において、2019年度は、11の重点管理リスクを選定し、その中でも次の3点を上位に位置付けてリスク縮減を図った。</p> <p>(ア) 役職員等によるコンプライアンス違反のリスクとその対応</p> <p>2018年度、JAXA元役員の収賄事案が明らかとなったことから特に重要ものとして位置付け、全役職員に対して倫理を含むコンプライアンス教育を実施した。</p> <p>(イ) 内部管理業務再構築に関するリスクとその対応</p> <p>JAXAでは、業務プロセスの棚卸しと見直し等を行い内部管理業務をスリム化し、人材を現場サポートにまわすことで、より価値を創出する業務や重点化すべき業務に専念できる業務環境にシフトするための取り組みを行っている。この一環として共通的な事務業務を集約して実施する「ビジネスサポートセンター」を稼働したが、これにあたり、機能移行が不完全となるリスクを回避するため、計画的な組織作りと業務移行を実施した。</p>

年度計画	実績
	<p>(ウ) 労働関係法令上の事業主の義務違反リスクとその対応 2019年度は、働き方改革関連法が施行されたが、その内容に対する理解不足が想定されたため、休暇取得不足・不適切な勤怠管理のリスクを縮減するため、説明会を開催するとともに、時間外労働時間・年休取得状況を経営層等と共有し、法令の遵守を徹底した。</p> <p>(エ) その他のリスク縮減活動 JAXAの各事業所に常駐して業務を実施している多くの取引先企業に対してもJAXAのリスクマネジメントを紹介し、リスクに関する対話を行うことで認識を共有するなど、リスク縮減に繋げていく活動を実施した。</p> <p>③内部監査</p> <p>(ア) JAXAの内部監査は、適正かつ効率的な業務の執行を確保するとともに、業務の改善に資することを目的として、理事長が直轄的な組織として監査組織を位置付けるとともに、必要な権限を与えて監査を実施させている。具体的には、会計書類の形式的要件等の財務情報に対するチェックのほか、内部統制、セキュリティ、品質、環境経営等の体制の不備の検証も行い、理事長に報告している。</p> <p>(イ) 毎年度、内部監査の年間計画を作成し、理事長の承認を受け、これに基づき実施計画を作成して監査対象部署等関係者に通知している。監査終了後は、速やかに監査結果を取りまとめ、理事長に報告するとともに、是正措置の必要があると認めるときは、監査対象部署等関係者に対して是正措置を命じることとしている。</p> <p>(ウ) 2019年度は、通常の内監査に加え、リスクベースの監査として、資産の管理状況及び元機構役員の事案を契機とした内部統制の強化状況の監査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資産管理については、所掌部署において効率化の取り組みが実施されていることが確認されたが、今後も効果を継続して見極めることとした。 ・元機構役員の事案に関する対応については、関連する部署に対してヒアリング、書面監査等を実施し、確実に対応策が履行されていることを確認した。 <p>また、監事との連携により、複数部署で顕在化した事務処理上のリスクに対する改善状況についても確認を行った。</p>

年度計画	実績
	<p>3. 研究不正対策の状況</p> <p>研究費不正及び研究不正対策については、「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）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に従い、適切な体制を構築のうえ、研修等の必要な取り組みや対応をとっている。</p> <p>(1) 研究費不正対策については、仕組みが形骸化しないよう、内部監査部署による監査により、合規性の確認が行われている。</p> <p>(2) 研究不正対策については、研究倫理委員会にて不正防止の取り組みをとりまとめている。研究者に対してe-Learningでの研究倫理研修の受講を義務付けているほか、研究者が研究成果の発表を行う際には、チェックシートの提出を求め、手続きが適切であるかを確認している。</p> <p>さらに、2019年度は、これまでに散見された注意すべき事例を踏まえた改善策をとりまとめた。具体的には、受入れた外国人研究員に対して、指導監督する研究者の役割を明確化したほか、ギフトオーサーシップなど不適切な事象が起こらないよう共著者の要件を明確し、さらに、研究者が剽窃チェッカーを利用できるよう全社的な導入を進めるなどの見直しを行い、役職員に周知を行った。</p> <p>(3) その他、人間を対象とする研究開発業務に関する関係規程類の改正を行った。具体的には、当該規程やその下位文書の改訂並びに関連する組織規程・決裁規程の見直しを行い、より実効性のある研究体制を構築した。例えば、理事長や部門長の専決事項の明確化、事務担当部署の研究者等からの独立性強化、モニタリング及び監査の方法・体制の明確化などを行った。</p>
<p>なお、内部統制システムの一部を構成するプロジェクトマネジメントに関しては、Ⅲ. 6. 3項にて計画を定める。</p>	<p>(Ⅲ.6.3項 参照)</p>

2018年度 業務実績評価において指摘された課題	改善内容
<p>○IV～VI項のマネジメントに関する項については、うまくいかなかった点も含めて法人の率直な状況の提示があることが期待され、委員からの評価や提案につなげることができる。法人としてより強いリーダーシップで法人を良い方向に導く取組が推進されることを望む。</p>	<p>リーダーシップで法人をより良い方向に進めていくべく取組を行うため、自己評価書において、自己評価を通じて得られた課題等についても、提示することとする。</p>
<p>○研究不正対策として、ガイドライン、チェックリスト、e-learningは有効と思われるが、いつのまにか実施することが目的化し、現実の抑止力になっていないことも有りがちである。必要に応じて、第三者による実施状況の監査を適時に行うことも有効である。</p>	<p>研究不正防止のために実施している各対策の実施状況については、総務部や評価・監査部による確認・監査を実施しているほか、研究倫理委員会に外部委員を招き、研究不正対策等について御審議をいただいている。（年4回開催）</p>

2019年度 自己評価において抽出した抱負・課題	対応方針
<p>内部統制の仕組みが形骸化しないよう監査部門との情報共有を図るとともに、規程、意思決定体制、及び業務運営等において、従来のやり方が現状に適合しているかの観点から常に注意を払うことが重要である。</p>	<p>規程の改正や業務運営の見直し等の機会をとらえ、内部統制上、形骸化したものがあれば適宜見直しを図る。</p>

VI. 2. 人事に関する事項

中長期計画

社会に対し科学・技術で新しい価値を提案できる組織を目指し、人材マネジメント及び労働環境の恒常的な改善を戦略的に推進する。

具体的には、高い専門性、技術力・研究力、リーダーシップを有する優秀かつ多様な人材の確保及び育成、事業状況に応じた人員配置、職員のモチベーションを高めるよう適切な評価・処遇について、人材育成実施方針の維持・改訂及び人材育成委員会の運営等により、計画的・体系的に行う。

特に、イノベーションの創出に資するべく、世界の第一線で活躍する極めて優秀な国内外の人材を登用するため、クロスアポイントメント制度の活用等を促進するとともに、民間事業者等の外部との相互の人材交流や登用を通じて、人材基盤の強化を図る。

また、ワークライフ変革を進め、健康で生き活きと働ける職場環境を整え、職員一人ひとりの多様かつ生産性の高い働き方を推進する。

(空欄)

主な評価軸（評価の視点）、指標等

<評価の視点>

- ・社会を科学・技術で先導し新たな価値を創造する組織を目指し、取組が進められているか。
- ・労働環境の維持・向上及びダイバーシティ推進に資する取組が進められているか。

<関連する指標>

- ・人事に関する計画の策定及び進捗状況
- ・民間事業者等との人材交流を含めた人員配置、人材育成等の状況
- ・労働環境の状況
- ・多様な人材の活躍推進状況

【評定理由・根拠】

社会への価値提案型組織を目指し、優秀かつ多様な人材の確保・育成・活躍を進めるため、2018年度に設定した第4期人材育成実施方針・実施計画に基づき、各個別施策を進めるとともに、民間をはじめとする国内外の人材との交流により、人材基盤の強化を進めた。特に、2019年度においては、**人材流動化促進、人的リソース不足への対応、多様な働き方の促進、働き方改革への対応等のため、先進的な制度や仕組みを導入するなど、顕著な成果を上げた。**

なお、並行して保育園の設置・運営、女性職員の積極的採用等ワークライフ変革や女性活躍促進を進めるとともに、年度計画で設定した業務は計画通り実施した。具体的には以下のとおり。

(1) 高い専門能力等を有する優秀かつ多様な人材の確保及び人的リソース不足への対応によるプロフェッショナル集団へのシフト<補足1 参照>

- ① 社会情勢や技術動向の変化が激しい中で必要な分野で高い専門能力を有する人材を確保しつつ、民間への人材輩出の期待にも応え続けるには、**人材の流動性を高める必要があることから、終身雇用を前提とした自己都合退職時の退職金減額制度を撤廃し、流動化促進環境を整備した。**
(職員退職手当規程改正により、勤続20年未満での自己都合退職者の退職金30%減額を廃止)
- ② 深刻な人的リソース不足を補い、高い専門能力等を有する優秀な人材を確保するため、**受託費等の非經常収入を原資に、一般職プロパー職員(経験者採用)増に着手した。**この際、**採用時期の通年化、Web面接の導入**などの工夫により**応募しやすい環境づくり**を試行し、2019年3月付の経験者採用1名に初めて適用した。以降、運用実績を踏まえ、適宜マニュアルや面接時の注意点等として蓄積、面接官と共有するなど運用の向上を加えた結果、年間採用数として、2018年度14人から2019年度は**22人増となる36人の採用を実現した。**
- ③ ニーズの多様化に対応した技術力・提案力を強化していくため、職員が多様な経験機会を得ることを目的として厚労省モデルを取り入れた兼業の見直しを行い、**他の国立研究開発法人に先駆け、従前の原則禁止制度を廃して業務時間外での兼業を届出で実施可能とした。**また、**兼業条件**についても、倫理規程や利益相反マネジメントに配慮しつつ**緩和することで職員がチャレンジしやすい環境を整備した。**
(就業規則等改正により、許可なしにできないとされていた兼業を届出でできるよう変更。兼業規則改正により、兼業要件から職務遂行有益性や能力向上有益性要件等を削除)
- ④ 機構の知的財産等を利用して機構の職員が出資し、設立する会社の支援として、**兼業や長期の休職制度(最長10年間)を簡易に活用可能とするなど、ベンチャー支援制度を充実した。**
- ⑤ 内部管理業務(総務系、人事系、資金系)の再構築による人的リソース縮減及び高付加価値業務へシフトを目指し、2018年度に試行を開始した**総務系業務の集約実施体制(JBSC: JAXA Business Support Center)**について、**工数削減実績(半年で約10%削減)やユーザアンケート結果(回答者の約50%が工数削減、60%が業務の質の向上を実感し、85%がJBSCに期待)等に基づいてその有効性を確認し、2019年10月から定常運用に移行するとともに適用範囲を拡大した(従前の東京事務所を中心とした1部門+12部署に筑波、調布の2部門(研究開発部門、航空技術部門)を追加)。**また、人事系及び資金系業務についても、これらを担当する人材の能力の最大活用を図るため、定型化可能な業務について自動化や外部委託化の検討を進めた。
- ⑥ 職員が自主的に課題を設定して創造的かつチャレンジングな取り組みを行えるよう、組織の運営方針や業務目標を検討する旨、全社の経営・事業方針に明記した。この方針を受け、**研究開発部門及び航空技術部門**では、若手職員が**自主的な研究時間としてエフォートの2割を確保し、既存の技術や手法の革新に挑戦する研究や、自らのアイデアを形にするミッション探求に取り組むこととした。**

【評定理由・根拠（続き）】

（２）民間事業者等との相互の人材交流と新たな宇宙航空事業の促進

2つの組織に同時に雇用されつつ、それぞれの組織の業務に従事するクロスアポイントメント制度（①）、及び一定期間100%相手方組織の業務に従事する出向等（②）の制度を活用し、産業界をはじめとした関係機関、大学等との人材交流を促進し、外部との相互の人材交流を通じて人材基盤の強化を図った。

- ① クロスアポイントメントとして、新たに9名（大学9名）の外部専門家を受け入れ、2名のJAXA職員が外部組織に受け入れられた。（前年度からの継続を含め2019年度は合計24名受入、4名外部受入れを実現しており、**外部からの受入、外部での受入ともに前年度比30%増**）
- ② 出向等として、外部の人材（631名（産業界ら301名、大学及び国等から289名、ポスドク研究員として41名））を受け入れ、JAXAから外部組織へ47名（省庁41名、産業界3名、その他3名）を派遣した。

（３）ワークライフ変革の促進と生産性向上に資する制度改革

- ① 子育て世代の職員の仕事と生活の両立に資するため、筑波宇宙センターに既設の保育園に加え、2018年度に内閣府が進める企業主導型保育事業を活用して、調布航空宇宙センター内に地域に開かれた保育園（「JAXAそらのこ保育園」）を開設しているが、**いずれの保育園も概ね定員数の園児を受け入れて運営している。**
- ② 女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良であるとして、2017年9月に女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣の優良企業認定（えるぼし）最上級認定を取得したことに加え、「子育てサポート企業」として、**2019年9月に次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けた。**
<補足2参照>
- ③ 新たに一般事業主行動計画（計画期間：2019年5月1日～2022年3月31日）を策定した。男性職員の育児休業取得率向上（目標10%）に向け、育児支援制度説明会（2回）、モデル事例（2例）の機構内ポータルサイト紹介により、制度周知や意識改革を促した。また、事業所（調布、筑波、相模原）の施設公開における講演・進路相談等のキャリア支援イベントの実施により、将来の女性研究者、技術者の増加に向けたすそ野拡大に努めた。
- ④ 2019年度施行の改正労働基準法対応として、「5日年休取得義務化」について、法の趣旨を踏まえ、早期取得を目指しつつ職員のWLBニーズにもこたえられるよう**労使一体となって検討を進め**、取得可能期間が限定される夏季休暇を見直し、**通年かつ時間単位取得も可能な新たな「WLB休暇」を創設した。この結果、2019年度は、職員の年次有給休暇取得数平均約13.5日、WLB休暇を含む年間休暇取得数平均約18.5日と事業主行動計画目標（16.2日）を超える休暇取得を達成した。**
- ⑤ 職員のワーク・ライフ・バランス推進のため、国の「テレワークデイズ2019」を契機としてテレワーク勤務の積極的な実施や休暇の取得を促進し、**テレワーク申請者数は1.5倍（88名→126名）に増加した。**また、外部講師を招き、毎回異なるテーマの介護セミナーを3回開催し、仕事と介護の両立に向けた意識醸成を図ったが、この際、テレワーク勤務者も参加できるようSkype接続を試行するなど、**ITを活用し場所や時間にとらわれない多様な働き方の推進も同時に進めた。**
- ⑥ 新型コロナウイルス感染症への対応として、政府の基本方針が出された**2020年2月25日時点において、重症化リスクの高い職員等への自宅待機及びテレワーク適用、並びに事態悪化に備えたテレワークやフレックス制度の適用条件の時的緩和、全職員への事前テレワーク申請の指示を行い、その後も政府・自治体の要請に即応して柔軟な対応を行った結果、3月1日時点でテレワーク勤務登録者は1800名増の1886名（対象職員の約80%）、フレックスタイム適用者は120名増の970名となるなど非常事態下でのワークライフバランスを可能とする職場環境を構築した。**なお、政府の緊急事態宣言の全国拡大直後の**4月17日時点では、常勤職員全体の出勤率20%以下を大きな混乱なく実現している。**

評定理由・根拠 (補足)

< 補足 1 >

人材流動性向上／人材交流の促進、
チャレンジしやすい／働きやすい環境整備に係る多様な施策を総合的に推進



個々の職員の能力向上

組織として新陳代謝しながら成長



宇宙・航空分野全体の人材層の拡大

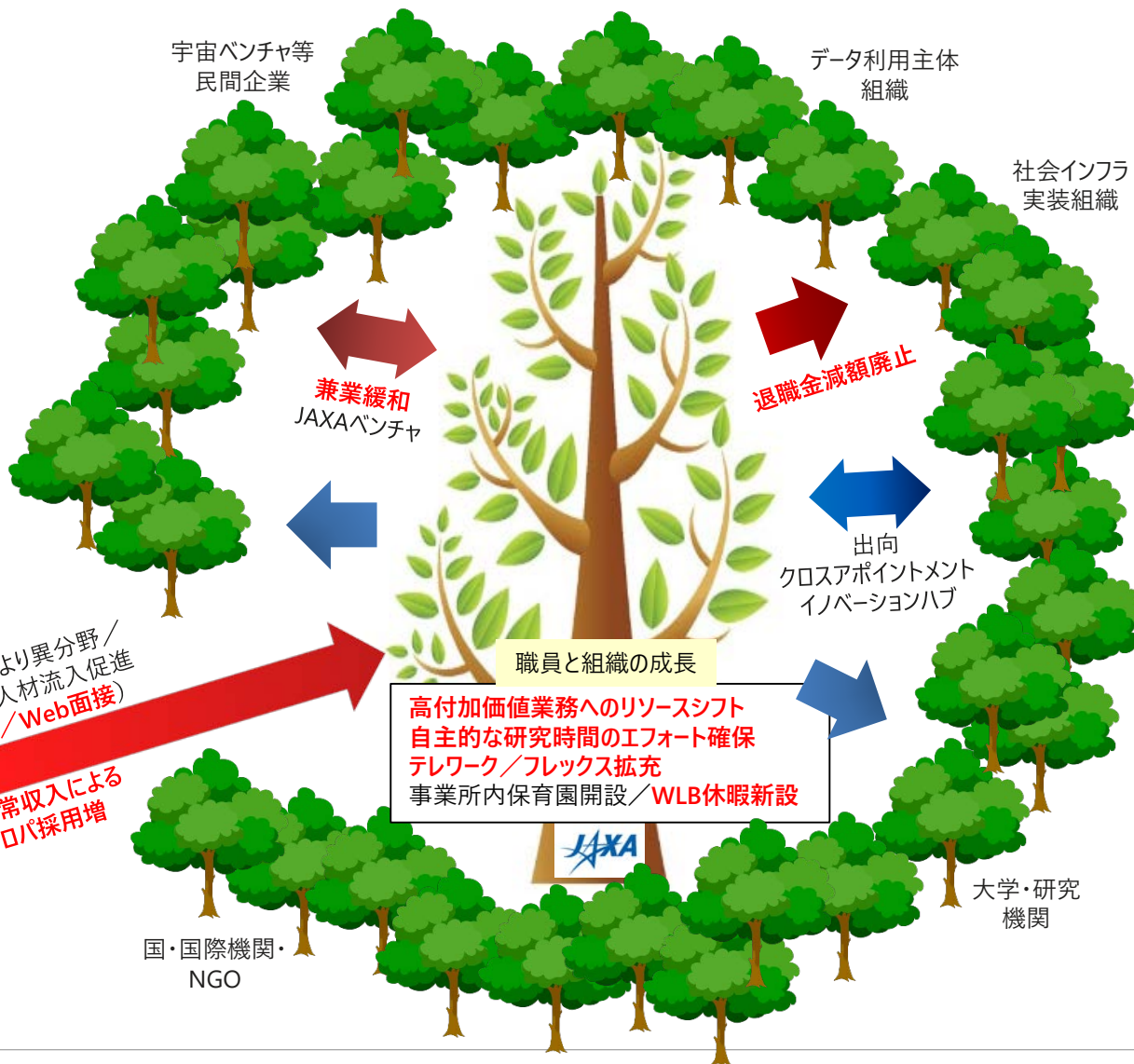
宇宙・航空分野人材の拡大

異分野／異業種人材



経験者採用により異分野／
異業種からの人材流入促進
(通年採用／Web面接)

非経常収入による
プロバ採用増



<補足2> 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定の取得

主な認定項目、条件	JAXA実績
適切な行動計画の策定	
<ul style="list-style-type: none"> ・計画期間(2015年5月～2017年4月)において、以下の目標を達成 ①年休と夏季休暇の合計で60%以上取得 ②時間外労働勤務免除対象の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ①2015年度:64%、2016年度:64% 2017年度:65% ②時間外労働勤務免除の制限年齢を子が小学校4年生の始期までに引き上げ
男性労働者による育児目的の休暇制度の利用率	
<ul style="list-style-type: none"> ・育児目的休暇取得者15%以上 ・育児休業取得者1名以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・45%が育児目的の休暇取得 ・2名が育児休業取得
女性労働者の育児休業取得率	
<ul style="list-style-type: none"> ・取得率75%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・取得率86%
時間外労働時間数	
<ul style="list-style-type: none"> ・各月45時間未満 ・月平均60時間以上がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・18.3時間(期間中最大) ・0名

2019年9月認定取得



年度計画	実績
<p>IV. 2. 人事に関する事項 社会に対し科学・技術で新しい価値を提案できる組織を目指し、人材マネジメント及び労働環境の恒常的な改善を戦略的に推進する。</p>	<p>—</p>
<p>具体的には、高い専門性、技術力・研究力、リーダーシップを有する優秀かつ多様な人材の確保及び育成、事業状況に応じた人員配置、職員のモチベーションを高めるよう適切な評価・処遇について、人材育成実施方針の維持・改訂及び人材育成委員会の運営等により、計画的・体系的に行う。</p>	<p>人材の確保・育成、人員配置、評価処遇等を計画的・体系的に進めるため、第4期人材育成方針に基づき人材育成委員会において検討を進め、経験者採用の通年化による即戦力人材の確保を図るとともに、人材育成を主眼とした人事考課制度の見直し等によりモチベーション向上を図った。</p>
<p>特に、イノベーションの創出に資するべく、世界の第一線で活躍する極めて優秀な国内外の人材を登用するため、クロスアポイントメント制度の活用等を促進するとともに、民間事業者等の外部との相互の人材交流や登用を通じて、人材基盤の強化を図る。</p>	<p>クロスアポイントメント制度により外部組織の職員を合計24名受入れ（うち、9名新規）、また機構職員を4名出向（うち、2名新規）させるなど、外部専門家の登用や民間事業者等との人材交流を通じて、JAXA内外の優秀な人材の連携を促進した。</p>
<p>また、ワークライフ変革を進め、健康で生き活きと働ける職場環境を整え、職員一人ひとりの多様かつ生産性の高い働き方を推進する。</p>	<p>今年度は、国が進める「テレワークデイズ2019」及び「東京オリンピックの開催に向けた交通需要マネジメント（TDM）」への協力を行うこととし、特にコア日に限定し自宅最寄りの事業所への外勤を推奨した結果、該当期間中にテレワーク申請者数は1.5倍（88名→126名）に増加するとともに、コア日にテレワーク勤務を予定していた49名のうち約9割にあたる43名がテレワークを実施。さらに、最寄り事業所での勤務を認める拡大試行にも14名が参加し、場所にとらわれない働き方を体験することができた。</p> <p>また、新型コロナウイルス対応として、臨機応変にフレックス制度、テレワーク制度の対象者・回数等の見直しの時限的措置を行い、非常事態下でのWLBを可能とする職場環境を構築し、テレワーク勤務登録者は1800名増の1886名、フレックスタイム適用者は120名増の970名となった。（2020年3月1日時点）</p> <p>さらに、2019年度に改正労働基準法が施行されたことに伴い、職員の年休5日取得が義務化されたため、労使で決めた取得ルールに基づき適切に対応した。</p> <p>併せて、本年度から導入した時間単位で通年使用できるWLB休暇と年次有給有給休暇の合計日数は約18.5日であり、組織目標である年間付与日数の6割（16.2日）を達成するなど、職員が健康で生き活きと働ける職場環境の整備を推進している。</p> <p>筑波宇宙センターに既設の保育園、及び2018年に企業主導型保育事業により調布航空宇宙センターに開園した事業所内保育施設（「JAXAそらのこ保育園」）は、いずれも概ね定員数の園児を受け入れて運営している。</p>

2018年度 業務実績評価において指摘された課題	改善内容
<p>○質、量ともに人材確保は重要課題になっている。その点の説明があれば、人材育成の検討につながる議論ができるのではないか。</p>	<p>JAXAに限らず宇宙航空分野に携わる人材の絶対量を増やすとともに、広く宇宙産業に専門人材を行き渡らせるために一層の流動性強化を図るという人材戦略が重要であり、中核的实施機関であるJAXAを人材の育成、流動化の核と捉え、必要な人員の確保、人材の糾合、育成環境の整備に努めていく。</p>
<p>○社会が急激に変化する中、若手を中心とした職員の意識や考え方も従来から大きく変わってきており、現況の管理職の考え方や経験だけでは、優秀な人材を確保し維持することが難しくなりつつある。特に、JAXAのような創造性が重要視される組織においては尚更であり、職員の意向や意見を十分に把握し、問題があれば早期に対応策を講じていく必要がある。また、一般の法人同様に、若手・中堅層の不足など年齢構成の歪みも懸念される。職員アンケートなどを実施したうえで、状況や職員構成の課題等が報告されることを望む。</p>	<p>採用広報及びリクルートの強化、経験者採用制度の運用改善等により、引き続き優秀な人材の確保に努める。 随時、職員や所属長との意見交換、労働組合との交渉などを通じ、意見を吸い上げてフィードバックをかけているところであるが、適切な時期に全社調査を行うなどの取組を進めていく。</p>
<p>○高度プロフェッショナル集団への転換を人事・制度面から推進し、また、恒常的な人手不足が現場への過大な負荷にならないようなマネジメント構築を推進することを期待する</p>	<p>第4期人材育成実施方針に基づき、高度プロフェッショナル集団への転換及び過大な負荷防止を推進する体制の構築をすすめる。</p>
<p>○法人内における人事施策の有機的な連携が必要である。例えば、若手層から再雇用層までを含む再配置計画と、宇宙科学における「宇宙研人材委員会」で検討される計画との連携などなど。</p>	<p>人材育成委員会の運営等を通じて有機的な連携を進めるように努めていく。</p>
<p>○ミッション遂行などでストレスレベルが高い部署については、特に手厚いチェック体制と対応策が必要である。</p>	<p>毎年度、全職員を対象としたストレスチェックにおいて、多様な観点から仕事のストレス要因、周囲のサポート、心身のストレス反応を調査・分析し、経営層・幹部に共有することで職場改善に努めている。高ストレス者に対しては組織的かつ個別に専門家からの指導を含めた対応を実施しており、これを含め一層適切に行っていくよう努めていく。</p>

2018年度 業務実績評価において指摘された課題	改善内容
○オフィスの照明環境の改善の他にも、什器や内装などを含め、労働環境改善の先進的かつ多角的な方策の検討を期待する。	関連部署と連携しながらより良い労働環境の構築に努めていく。
○「はやぶさ2」の活躍で、管制室の映像がメディアに流れることが多かったが、女性が非常に少ないという印象を受けた。女性の採用、登用を引き続き積極的に推進することを期待する。	行動計画に基づき、女性の積極的な採用、登用を図るとともに、職場環境の整備に努めていく。
○ワークライフ変革の促進を期待する。	職員一人一人が生き生きと働ける環境整備の一環としてテレワークやフレックス等の多様な働き方を可能とする施策を進めており、職員のパフォーマンスを向上させ成果創出へと繋げるために、一般管理業務・間接業務の合理化と集約化を進めているところ。引き続きワークライフ変革を促進する。
○内部人材の育成を期待する。特に社会的に、社会人の学び直しが必要となっている中、OJTだけではなく、積極的に学ぶ機会を職員に用意し、そのような活動を促進する仕組みづくりを求める。	第4期人材育成実施方針に基づき、さらなる能力向上を目的とした職員への研修機会の提供や自主的な能力開発活動の後押しを強化するよう努めるとともに、兼業要件を緩和し、多様な経験機会を得られ易い環境を構築した。また、職員が自主的に課題を設定して創造的かつチャレンジングな取り組みを行えるよう、組織の運営方針や業務目標を検討する旨、全社の経営・事業方針に明記した。この方針を受け、研究開発部門や航空技術部門では、若手職員が自主的な研究時間としてエフォートの2割を確保し、既存の技術や手法の革新に挑戦する研究や、自らのアイデアを形にするミッション探求に取り組むこととしている。
○外部資金での雇用を進めてはどうか。また、国際的に優秀な人材であれば、給与体制もこれまでの体制とは別に考えてもよいかもしれない。ただし、これらの研究者は専門性が高く人材流動性があまりない可能性があるため、慎重な検討が必要である。	受託費等の非経常収入を原資に、一般職プロパー職員（経験者採用）増に着手した。採用時期の通年化、Web面接の導入などの工夫により36人を採用し、前年度採用数（14人）から22人増を実現した。また、特に教育職において、テニュアトラック助教制度等、若手研究者から中堅まで、切れ目のない育成制度を確立、対外的にキャリアパスを明確にし、優秀な人材の獲得、育成に努めていく。

VI. 3. 中長期目標期間を超える債務負担

2019年度 自己評価

—

中長期計画

中長期目標期間を超える債務負担については、研究開発に係る当該業務の期間が中長期目標期間を超えることに合理性があり、当該債務負担行為の必要性及び資金計画への影響を勘案し、法人の長が妥当と判断するものについて行う。

(空欄)

VI. 3. 中長期目標期間を超える債務負担

2019年度 自己評価

—

【実績】

ロケット・衛星に代表されるようにJAXAの研究開発に係る業務において、次期においても主務大臣により中長期目標として認められる可能性が高い事業に限定した上で、その目標の達成のために、今中長期期間から継続して調達が必要であると法人の長が判断したものに対して、中長期目標期間を超える債務負担を行っている。

(注記)

本項目は、中長期計画に基づき実績を示すものであり、評価対象外。

VI. 4. 積立金の使途

2019年度 自己評価



中長期計画

前中期目標期間中の最終年度における積立金残高のうち、主務大臣の承認を受けた金額については、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構法に定める業務の財源に充てる。

(空欄)

VI. 4. 積立金の使途

2019年度 自己評価



【実績】

第3期中期目標期間中の最終年度における積立金はない。

(注記)

本項目は、中長期計画に基づき実績を示すものであり、評価対象外。