

## 事業報告書を作成する目的（「独立行政法人の事業報告に関するガイドライン」平成30年9月P14）

- 独立行政法人が、主務大臣から与えられた明確なミッションの下で、法人の長のリーダーシップに基づく自主的・戦略的な運営、適切なガバナンスにより、国民その他の利害関係者に対して、どのように法人の政策実施機能を発揮したのか、また、発揮するのか、全体像を簡潔に説明すること
- 独立行政法人の業務運営の状況を報告することで、国民その他の利害関係者が独立行政法人の業務運営上の課題・リスクを把握するなど、独立行政法人の持続的な業務運営や業務改善等の判断に役立てること

### 「標準的な様式」の改訂（令和5年12月）

**① 「7. 持続的に適正なサービスを提供するための源泉」の中に、「(8) 法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉」という事項を新設（本紙P2「標準的な様式」改訂後の記載事項一覧を参照）。**

→ 「7. (1) ガバナンスの状況」～「7. (4) 重要な施設等の整備等の状況」は法人の組織・施設に係る情報。  
 「7. (5) 資産等の状況」～「7. (6) 財源の状況」は法人の資産・財源に係る情報。  
 これらを前提として、「7. (7) 社会及び環境への配慮等の状況」～「7. (8) 法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉」に、理事長等の法人の長の考え方（法人が有する人的資本、知的資本等の各種資本を用いて、法人の持続可能性をどのように確保していくのか）が示されることが重要と考えられる。

**② 「8. 業務運営上の課題・リスク及びその対応策」の記載内容の充実を求めた。**

→ 本項目の記載内容の充実を求める声が大きかったもの（財務情報の利用者に対するアンケート結果）。  
 社会や企業等において想定される一般的なリスクではなく、自身に引き付けたリスク（当該独立行政法人の業務内容等に照らして想定される「法人に固有のリスク」）を記載することが重要と考えられる。

**③ そのほか、以下の事項の記載や取組を求めた。**

- ✓ 法人が特に重視する利用者に向けた情報の充実
- ✓ 女性活躍推進法等を踏まえた情報の充実
- ✓ SDGsに係る取組等の情報の充実
- ✓ 広報担当者等の事業報告書の作成等への関与
- ✓ 当事業年度の活動成果・業務実績の記載の充実
- ✓ 会計監査人の監査・非監査報酬を記載

## 事業報告書の「標準的な様式」における記載事項（令和5年12月改訂後）

「標準的な様式」を改訂し、右記のとおり記載事項を新設

### 標準的な様式

1. 法人の長によるメッセージ
2. 法人の目的、業務内容
3. 政策体系における法人の位置付け及び役割（ミッション）
4. 中期目標
5. 法人の長の理念や運営上の方針・戦略等
6. 中期計画及び年度計画
- 7. 持続的に適正なサービスを提供するための源泉**
  - (1) ガバナンスの状況
  - (2) 役員等の状況
  - (3) 職員の状況
  - (4) 重要な施設等の整備等の状況
  - (5) 純資産の状況
  - (6) 財源の状況
  - (7) 社会及び環境への配慮等の状況
  - (8) 法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉（新設）**
- 8. 業務運営上の課題・リスク及びその対応策**
9. 業績の適正な評価の前提情報
10. 業務の成果と使用した資源との対比
  - (1) 当事業年度の主な業務成果・業務実績（新設）**
  - (2) 自己評価
  - (3) 当中期目標期間における主務大臣による過年度の総合評定の状況  
(以下略)

「標準的な記載例」を改訂し、新たに以下の事項の記載を要求

- ・会計監査人の監査・非監査報酬
- ・女性管理職比率、男女の賃金の差異、男女別の育児休業取得率など、女性活躍推進法等に基づき公表している指標
- ・ダイバーシティや働き方改革等、人的資本に関する方針と取組の概要
- ・SDGsについての取組等、社会や環境の持続可能性の確保・向上への貢献についての方針、取組の概要
- ・法人の強みや基盤を維持・創出する上で欠かすことのできない資産や技術、情報等
- ・法人の目標達成や、適正なサービスの持続的な提供を阻害する課題・リスク及びその対応策
- ・当事業年度の業務成果や業務実績の概要

「実態を踏まえた例示」「実態を踏まえた記載例」を改訂し新たに以下を例示

- ・サステナビリティに関する情報をまとめて記載する際の例
- ・TCFDのフレームワークに沿ってサステナビリティに関する情報を記載する例

## 「7. (8) 法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉」の有益と考えられる記載事例

法人名	令和5年度事業報告書の記載内容（実際の記載内容は本紙P 6～7を参照）
家畜改良センター (N L B C)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の強みを「他機関では実践できない育種改良や調査研究が可能であること」と定義した上で、その内実を下記の4つの項目に整理して解説。           <ul style="list-style-type: none"> <li>① 全国トップクラスの乳用牛及び肉用牛の種雄牛の生産供給</li> <li>② 家畜の形質・能力データの集積とコンピュータを用いた統計遺伝学的評価</li> <li>③ 個体別識別情報の所有と全国規模での牛の異動情報の収集管理</li> <li>④ 全国各地の牛肉流通ラインで利用されている肉質の評価方法の開発</li> </ul> </li> <li>・保有している特許権（存続期間の残りが5年以上のもの）を一覧表で具体的に記載。</li> <li>・これまでの業務運営により蓄積された重要なノウハウ等6件を具体的に記載、解説。 (遺伝的能力評価技術、飼料作物種苗の増殖・供給と検査技術、畜産新技術の実用化 等)</li> </ul>
日本芸術文化 振興会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の強みを下記の4つの項目に整理して解説するとともに、具体的な活動成果を記載。           <ul style="list-style-type: none"> <li>① 文化芸術活動に対する援助【近年の基金、補助金、外部資金による助成額を記載】</li> <li>② 伝統芸能及び現代舞台芸術の公演【近年の伝統芸能及び現代舞台芸術の公演数を記載】</li> <li>③ 伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家その他の関係者の研修 【歌舞伎俳優など分野毎の伝承者総数等、オペラなど分野毎の研修修了者総数等を記載】</li> <li>④ 伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究の実施並びに資料の収集及び活用 【調査研究等により得られた成果を公開した文化デジタルライブラリーへのアクセス件数を記載】</li> </ul> </li> </ul>

## 「7. (8) 法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉」の有益と考えられる記載事例

法人名	令和5年度事業報告書の記載内容（実際の記載内容は本紙P 8～12を参照）
量子科学技術 研究開発機構 (Q S T)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人の強みを下記の <b>3つの研究開発の方向性</b>に整理して解説するとともに、<b>この各方向性について</b>、法人が保有する一連の研究開発装置、研究開発拠点並びにこれらを通じて取り組む<b>4つの研究分野との関係</b>を示しつつ体系的に解説。           <ul style="list-style-type: none"> <li>① 世界最先端かつ高性能な大型研究開発施設群 <b>【13の大型研究開発施設・装置を解説】</b></li> <li>② 国の指定を受けた研究開発拠点としての役割 <b>【4つの研究開発拠点を解説】</b></li> <li>③ 量子科学技術基盤に立脚した4つの研究分野 <b>【4つの研究分野を解説】</b></li> </ul> </li> </ul>
国際協力機構 (J I C A)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人のビジョン「信頼で世界をつなぐ」を実践するため、「共創」、「革新」、「使命感」、「現場」及び「大局観」という <b>5つのアクション</b>に共感し、それらを体現する人材の育成を人事制度の中心に据えていることを述べ、その上で、下記の <b>3つの側面</b>を柱として様々な取組を進めていることを解説。→ 法人の強みを<b>人的資本の観点</b>から各種数値も用いて解説。           <ul style="list-style-type: none"> <li>① ダイバーシティを体現する人材 育児休業取得率、勤務地限定認定者数、配偶者同伴休職取得者数、在宅勤務率、自発的離職率、女性比率（役員、管理職、全体、在外職員）、男女間賃金格差、障害者雇用率、職員の年齢構成、社会人採用比率、有期職制向けキャリアデザインワークショップ参加者数、内部登用者数</li> <li>② 学びと挑戦による成長支援 職階別研修参加者数、コアスキル研修参加者数、総合職職員入構5年以内在外赴任率、所属部署以外の業務に従事する10%共有ルール活用率、組織内公募ポスト数、出向者数、実務経験型専門研修参加者数、兼業者数、海外長期研修派遣者数</li> <li>③ 健康経営と健全な職場環境 休暇平均取得日数、ストレスチェック受検率、ラインケア研修受講者数、職員意識調査結果（ハラスメント、エンゲージメント）、国際協力人材の養成数・確保数</li> </ul> </li> </ul>

## 「8. 業務運営上の課題・リスク及びその対応策」の有益と考えられる記載事例

法人名	令和5年度事業報告書の記載内容（実際の記載内容は本紙P13を参照）
日本スポーツ振興センター（JSC）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>法人固有の業務</b>（スポーツ施設の運営・管理、スポーツ振興助成・スポーツ振興くじ販売、災害共済給付事業）ごとに想定されるリスク内容を記載。</li> <li>・ リスク内容については、どのような関係者に支障が生じることによりサービスの持続的な提供が阻害される恐れがあるのかを個別に記載。</li> <li>・ その上で、アクションプラン（対応）として、事前にとるべき対応を働き掛ける関係者ごとに整理。</li> </ul>
国立病院機構（NHO）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人の目的を阻害する要因を①業務の有効性及び効率性に関するリスク、②事業活動に関する法令等の遵守に関するリスク、③資産の保全に関するリスク、④財務報告等の信頼性に関するリスクに整理。さらに、これらのリスクを分野ごとに26事象に細分化し、140の病院ごとに「リスク事象リスト」とび「リスクマップ」を作成。</li> <li>・ その上で、全病院の平均値を落とし込んだ「リスクマップ」を作成し、事業報告書に掲載。</li> </ul>

## 「記載が無い」または「記載内容が十分ではない」法人が多く見受けられた事項

- 「6. 中期計画及び年度計画（変更理由）」 ⇒ 中期計画を変更した法人の7割超が記載していない
- 「7. (3) 職員の状況（男女指標）」 ⇒ 半数程度の法人が記載していない
- 「8. 業務運営上の課題・リスク及びその対応策（固有のリスクとその対応策）」 ⇒ 半数程度の法人が記載していない

# 「標準的な様式」改訂（令和5年12月）後の事業報告書（令和5年度決算）の作成状況

## 家畜改良センター（P19~21）

### （8）法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉

#### ① 法人の強み

一定の規模で家畜を実際に飼育することは、育種改良のためだけでなく、実践的研究データを探る際に欠かせないものですが、都道府県や大学、国の研究機関では職員や家畜の飼養頭数を大幅に減らしつつある中、センターは、適切な頭数の家畜を確保できるよう、畜舎等の施設を所有し、飼養管理等の技術を持った人材を育成、確保しています。実際に家畜を飼養等することにより、他機関では実践できない育種改良や調査研究が可能であることがセンターの強みです。以下のことからもうこうしたセンターの強みが垣間見えます。

センターは、国際的な競争を意識した国産畜産物の品質向上のため、遺伝的多様性を考慮しつつ、全国トップクラスの乳用牛及び肉用牛の種雄牛を生産供給しています。また、食味にすぐれた種豚、地鶏や特産物の生産に欠かせない国産種鶏（肉用、卵用、兼用）や、新品種の飼料作物種苗の増殖のほか、馬、山羊、羊などの種を保存・供給しています。これらは全国の農家で利用され、生産された畜産物は、市場で高い評価を得ています。

また、家畜の形質・能力データを集積し、コンピュータを用いた統計遺伝学的評価を実施しています。ゲノム情報を含めた遺伝的評価（ゲノミック評価）は、既に乳用牛、肉用牛で実用化段階です。

加えて、センターは個体識別情報を所有し、全国規模で牛の異動情報を収集管理しており、将来、ビッグデータとして我が国畜産の発展のため、様々な有益な情報を与えると期待されます。

センターが開発した枝肉段階における肉質の評価方法として、非破壊分析法（近赤外光ファイバ法による脂肪質と脂肪含量評価値）があります。これは全国各地の牛肉流通ラインで利用されており、豚においても同様の技術の活用を進めています。

#### ② 重要な知的財産等の状況

センターで保有している特許権（存続期間の残りが5年以上のもの）をご紹介します。

発明の名称	登録番号	登録日	公開番号	公開年月日
ウシ個体における屠畜後の肉中イノシン酸含量の判定方法	第 6683642 号	2020/3/30	2018-143146	2018/9/20
家畜の子宮内注入器具	第 6620279 号	2019/11/29	2019-136250	2019/8/22
牛の受精卵移植成功率の判定方法	第 6562411 号	2019/8/2	2016-198023	2016/12/1

#### ③ これまでの業務運営により蓄積された重要なノウハウ等

##### ～遺伝的能力評価技術～

育種改良には多数の家畜・家禽と、その体型、発育、畜産物品質等の膨大な表型値データが必要です。当所は自場のみならず、これまでの実績も踏まえ、関係団体や各県から家畜データの提供を受け、また家畜登録団体からの血統情報を受け、乳用牛では全国ベース（国際評価にも参加）で、和牛では各県と共同して、公平な基準で遺伝的能力評価を行っており、得られた評価データは畜産農家における種雄牛精液の選定や都道府県における種雄牛づくりに役立っています。

また、最近では、表型値を持たない若雄牛及び若雌牛についても、遺伝子型に基づく能力評価を行っています。このほかに、豚についても遺伝的能力評価を行い、種豚の能力向上に役立っています。

##### ～飼料作物種苗の増殖・供給と検査技術～

センターは国際的に認められた国内唯一の飼料作物種苗検定の公的機関で、また研究機関などで開発された飼料作物の元となる種子（原々種子）を厳密な管理の下で増やすノウハウを培ってきました。開発された飼料作物や高度な検査技術を広めるため、優良品種の実証展示や栽培管理技術、種子品質検査技術の講習を行っています。

##### ～畜産新技術の実用化～

センターは育種改良のため、乳用牛約1,000頭、肉用牛約2,800頭、成豚約300頭、鶏約41,000羽をはじめ（令和6年4月1日現在）、馬、めん羊、山羊を飼養管理し、飼料作物の栽培管理などの実践的な高い技術を開発・実証できる環境を維持してきました。

肉用牛においては、代謝プロファイルテストを取り入れた繁殖雌牛の飼養管理技術を確立し、繁殖成績の改善を実証しており、学会や産業界で注目されています。さらに、短期肥育技術や放射性セシウムの体内蓄積動向の調査、搾乳ロボットやIoTを用いた分娩管理などスマート農業に役立つ新技術を実践し、その成果を情報公開しています。

##### ～遺伝子解析技術～

家畜の育種改良は統計遺伝学的手法に加え、ゲノム情報を加味した評価方法になりつつあります。既にセンターでは、肉用牛の脂肪質改良に役立つ遺伝子マーカーを発見し、これをを利用して種雄牛の選抜、供給を行っています。家畜、家禽の遺伝子解析を行う技術があり、現畜での育種改良に活用できるというセンターならではの特徴を活かしております。

##### ～肉質評価技術～

食味に優れた食肉の生産のため、肉質評価技術（官能評価技術や各種理化学分析技術）を実践し、得られた肉質評価値を育種改良に活用しており、さらに新たな肉質評価

# 「標準的な様式」改訂（令和5年12月）後の事業報告書（令和5年度決算）の作成状況

指標を検討しています。センターが開発した近赤外光ファイバ法を用いた非破壊分析法は、牛肉流通ラインで迅速かつ簡易に食味に関連するオレイン酸など脂肪質を評価でき、全国各地で利用されています。さらに、豚枝肉においても脂肪質を評価する手法を開発し、枝肉の格付オプションとして利用されています。また、関係機関と連携して豚肉の食味に影響を及ぼす豚脂肪交雑基準を考案、実用化しました。

## ～繁殖技術～

超音波画像装置を用いる牛の経腔採卵と組み合わせた体外受精技術はセンターが得意とする技術であり、多くの研修生を受け入れ技術の普及に努めています。

また、センターが開発した豚胚のガラス化保存技術や非外科的胚移植技術は、実用化段階に移りつつあり、効率的な遺伝資源の保存や口蹄疫や豚熱などの感染症に対するリスクの少ない改良素材の導入手段として今後の活用が期待されています。

## 日本芸術文化振興会（P12~13）

### （8） 法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉

#### ① 文化芸術活動に対する援助

・芸術家及び芸術に関する団体等が行う活動に対して芸術文化振興基金（以下「基金」という。）、文化芸術振興費補助金（以下「補助金」という。）及びその他外部資金による助成金の交付等による支援を行っています。

##### 《助成金の交付実績》

区分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
基金による助成	交付件数 599 件	443 件	466 件	431 件	463 件
	交付額 952 百万円	706 百万円	747 百万円	751 百万円	716 百万円
補助金による助成	交付件数 598 件	441 件	441 件	466 件	486 件
	交付額 6,578 百万円	5,227 百万円	5,709 百万円	6,104 百万円	15,665 百万円
外部資金による助成	交付件数 -	-	60 件	-	5 件
	交付額 -	-	61 百万円	-	162 百万円

#### ② 伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演

・伝統芸能の保存振興及び現代舞台芸術の振興普及の中核的拠点として、公演制作や舞台技術等の専門人材を有し、伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演を実施しています。また、伝統芸能分野においては、上演の途絶えた演目や廃絶曲の上演及び新作の企画を実施し、演目の多様性を確保しています。

#### 《公演数》

分野	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
伝統芸能	169 公演	123 公演	157 公演	172 公演	155 公演
現代舞台芸術	28 公演	16 公演	26 公演	28 公演	25 公演
合計	197 公演	139 公演	183 公演	200 公演	180 公演

※令和2年度・3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により一部の公演を中止しました。

※令和5年度以降は、国立劇場再整備等事業の影響により、公演数が減少しています。

#### ③ 伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家その他の関係者の研修

・伝統芸能の保存振興、現代舞台芸術の振興普及を図るために、伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家その他の関係者の研修を実施しています。

#### 《伝統芸能の伝承者の現況（令和6年4月1日）》

分野	伝承者総数	うち研修修了者	研修修了者の占める割合
歌舞伎俳優	297 人	95 人	32.0%
歌舞伎音楽(竹本)	38 人	33 人	86.8%
歌舞伎音楽(鳴物)	40 人	15 人	37.5%
歌舞伎音楽(長唄)	45 人	11 人	24.4%
大衆芸能(寄席囃子)	29 人	27 人	93.1%
大衆芸能(太神楽)	23 人	9 人	39.1%
能楽	365 人	31 人	8.5%
文楽	85 人	48 人	56.5%
組踊	244 人	56 人	23.0%

#### 《現代舞台芸術の研修修了者の就業状況（令和6年4月1日）》

分野	研修修了者総数	うち現在従事者数
オペラ	116 人	110 人
バレエ	115 人	95 人
演劇	188 人	152 人

#### ④ 伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究の実施並びに資料の収集及び活用

・伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演の充実等に資するため、調査研究並びに資料の収集及び活用を実施しています。また、得られた成果等については、伝統芸能及び現代舞台芸術の理解と促進を図るために、文化デジタルライブラリー等を通じて公開しています。

#### 《文化デジタルライブラリーアクセス件数》

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
741,046 件	1,144,067 件	1,433,602 件	1,389,147 件	1,247,158 件

※Google Analytics の仕様変更により、令和5年度より集計方法がユーザー数に変更されている（令和4年度まではセッション数）。

## 量子科学技術研究開発機構（P18~21）

### （8）法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉

QSTは、量子科学技術等に係る研究開発を通じて、新たな価値を創出・提供することで、経済・社会・環境が調和した持続可能な未来社会の実現への貢献を目指しています。そのため、以下に示す3つの方向性に沿って研究開発を進めています。

- 世界最先端かつ高性能な大型研究開発施設群とその基盤技術を活用して、QSTと国内外の研究者の協創や施設供用により、量子科学技術のみならず幅広い分野で世界を牽引します。
- 国の指定を受けた量子技術基盤拠点、量子生命拠点、フュージョンテクノロジー・イノベーション拠点、基幹高度被ばく医療支援センター、3GeV高輝度放射光施設NanoTerasu等の研究開発拠点では、国の量子科学技術基盤の中核として人材、知財、施設を強化します。
- 量子科学技術基盤に立脚した4つの研究分野（量子技術イノベーション研究、量子医学・医療研究、量子エネルギー研究、量子ビーム科学研究）を中心に、先進的かつ独創的な研究開発を展開します。

それぞれの方向性に係る具体的な内容や強みは以下のとおりです。

#### 1) 世界最先端かつ高性能な大型研究開発施設群

QSTは量子科学技術を軸に、エネルギー開発から医学・医療研究まで幅広い研究開発を開拓していますが、これらの研究開発の基盤として、以下に示す世界最先端かつ高性能な大型研究開発施設や装置を有している点に特長があります。

##### ● イオン照射研究施設（TIARA）

4種類のイオン加速器により、量子マテリアル、環境・エネルギー材料創製から、RI製造、イオンビーム育種まで多様な研究開発に対応可能なイオンの種類とエネルギー範囲を有する施設。

##### ● 電子線照射施設

低線量から高線量（数kGy～MGy）までの幅広い線量範囲の電子線照射を可能。量子マテリアル創製研究に利用されており、固体量子センサ創製や要素デバイス開発のための量子ビット（NVセンター）創製にかかる量子基盤技術の中心となる施設。

##### ● コバルト60ガンマ線照射施設

環境・エネルギー材料開発、宇宙・原子炉・核融合炉材料等の耐放射線性試験に必要な高線量率から生物突然変異育種研究に必要な低線量率までカバーできる線量率範囲を有する施設。

##### ● レーザー実験施設（J-KAREN-P）

世界トップレベルの集光強度で照射実験が可能な国内最高出力の超短パルス（フェムト秒）ペタワットレーザー装置を有する施設。レーザー駆動イオン加速研究、高輝度・高エネルギーX線発生等の量子ビーム源開発研究や高エネルギー宇宙物理解明のための国際共同実験等による高強度場科学研究に利用されています。

##### ● レーザー実験施設（QUADRA-T）

高繰り返し・高平均出力で世界最先端の100W級ピコ秒レーザー励起による極短赤外パルス光源を有する施設。超短パルスレーザーやアト秒軟X線光源などによる超高速計測を用いた量子マテリアルの創製や制御、量子生命科学への応用が期待されています。また、超高速量子制御の実現に向けた第一原理計算コード「SALMON」の開発・運用を実施しています。

##### ● 大型放射光施設SPring-8専用ビームライン（BL11XU、BL14B1）

高輝度放射光硬X線を活用した非破壊オペランドでのナノ構造観察・精密磁性-電子状態分析を行う国内・国外オリジナル・オンラインの先端計測装置群。放射光による先端分析技術により原子層1層ごとの磁気計測を実現する等、量子マテリアル・環境エネルギー材料（水素吸蔵材料）研究を推進、広く産学官へ提供しています。

##### ● 3GeV高輝度放射光施設NanoTerasu（令和6年度から運用開始予定）

高輝度放射光軟X線を活用することで、量子デバイス、クリーンエネルギー、バイオテクノロジー、食品生産など、様々な分野で、最先端学術研究から産業利用、社会課題の解決などに資する多種多様な測定データを生み出す施設です。世界の同様の放射光施設と比較してコンパクトな設計ながら世界トップレベルの光源性能を有し、実験ホールが非管理区域化されていることも特徴です。

##### ● 量子生命科学研究所

光検出磁共鳴（ODMR）顕微鏡などのナノ量子センサ関連設備や、超偏極装置及び動物用MRIなどの超偏極関連設備、電子スピントン分光装置などの生体分子の量子計測設備に加え、これらの技術を利用可能な動物実験施設を有する研究所です。

##### ● 重粒子線がん治療装置（HIMAC）

重粒子線治療及び臨床研究のほか、重イオンビームによる放射線化学研究等に利用され、様々な核種の高エネルギーイオンビームを国内外の大学・研究機関・民間企業のユーザーに提供しています。

##### ● QST病院

QSTは、国立研究開発法人の中でも数少ない、病院を有する法人です。重粒子線治療のパイオニアとしてJ-CROS等の臨床研究をリードし、1万5千人を超える世界一の治療実績を有するとともに、国内外の専門人材育成にも大きく貢献しています。

##### ● 高度被ばく線量評価棟

世界トップレベルの線量評価技術を有し、QST病院との機能連携により、世界のオンラインをを目指す施設です。また、希少性の高い当該分野の研究人材育成にも貢献しています。

##### ● トカマク型超伝導プラズマ実験装置JT-60SA

フュージョンエネルギーの早期実現のために、日欧共同で実施するサテライト・トカマク計画と我が国で検討を進めてきたトカマク国内重点化装置計画の合同計画として那珂研究所に建設された、現時点では世界最大のトカマク型超伝導プラズマ実験装置です。ITERの技術目標達成のための支援研究、原型炉に向けたITERの補完研究、研究者・技術者の育成を実施しています。

##### ● 国際核融合材料照射施設（IFMIF）原型加速器

中性子照射環境下にさらされる核融合炉材料の健全性評価を目的とした、加速器を使った中性子発生装置が置かれている施設です。フュージョンエネルギーの早期実現のための幅広いアプローチ活動により日本と欧州各国（フランス、イタリア、スペイン、ベルギー）が協力して、六ヶ所研究所に設置し、試験を実施しています。

#### 2) 国の指定を受けた研究開発拠点としての役割

QSTは、国立研究開発法人が担う「我が国における科学技術の水準の向上を通じた国民経済の健全な発展その他の公益に資するため研究開発の最大限の成果を確保する」という

# 「標準的な様式」改訂（令和5年12月）後の事業報告書（令和5年度決算）の作成状況

目的に鑑みて、国の様々な戦略等によりQSTが強みを有する分野における研究開発拠点として下記のとおり指定されています。これら分野の中核的な役割を担うことで、研究開発や人材育成などに取り組みます。

## ● 量子技術イノベーション拠点

「量子技術イノベーション戦略」、「量子未来社会ビジョン」及び「量子未来産業創出戦略」（いずれも統合イノベーション戦略推進会議決定）に基づく「量子技術イノベーション拠点」のうち、「量子技術基盤拠点」（令和5年4月14日発足）及び「量子生命拠点」（令和3年2月26日発足）に指定されています。

量子技術基盤拠点としては、量子技術の研究開発や実用化・産業化戦略を強力に推進するため、高性能な量子機能を発揮する量子マテリアルの世界最先端の研究開発や、世界をリードする高度な量子マテリアルの供給基盤の整備や安定的な供給を担う拠点を形成することに加え、量子マテリアルやこれを活用した量子センシング等を産業界が利用・試験・評価できる環境の整備・提供や、産業界に対する量子マテリアル・量子センシング等に関する利用支援・技術支援を行います。さらに、光科学技術も駆使しながら、量子状態の高度な観測、制御等を実現する技術・デバイスの開発など、量子技術の基盤をなす研究開発や産業支援を推進します。

量子生命拠点としては、量子生命科学分野における国際競争力の強化を行うとともに、将来の事業化を見据えた企業連携を構築するなど産学官の連携や共創を加速し、国内外から研究者・技術者を結集して基礎研究から技術実証、ニーズとシーズのマッチングや知財管理、若手リーダーの育成等を一元的に実施することを通じ、量子生命科学分野における研究開発段階から産業応用までをつなぐハブとしての役割を果たします。

## ● フュージョンテクノロジー・イノベーション拠点

「フュージョンエネルギー・イノベーション戦略」（統合イノベーション戦略推進会議決定）に基づき、「フュージョンテクノロジー・イノベーション拠点」に指定されています。フュージョンテクノロジー・イノベーション拠点としては、既存の試験施設や各研究所を支える基盤インフラを強化するとともに、ITER計画/BA活動等で培った技術の伝承、それに基づく新技術の開発や産業化、人材育成を見据えた新規施設を整備することにより、国内外の大学・研究機関・企業等と連携して、原型炉に向けてITERやJT-60SAを用いた研究やプラント全体の統合を主導できる若手リーダーの育成、フュージョンインダストリー育成のためのオープンイノベーションを一元的に実施します。

## ● 緊急時被ばく医療拠点（基幹高度被ばく医療支援センター）

原子力規制委員会により「基幹高度被ばく医療支援センター」に指定（平成31年4月1日）されています。基幹高度被ばく医療支援センターとしては、高度被ばく医療支援センターにおいて中心的・先導的な役割を担うことに加え、特に重篤な被ばくを伴う傷病者への診療や高度専門的な線量評価等を行うとともに、これらの分野の研究開発や人材育成を行います。また、高度被ばく医療支援センターで実施する専門的な教育研修に加え、原子力災害医療・総合支援センター及び高度被ばく医療支援センターに所属する医療従事者、専門技術者を対象とする高度専門的な教育研修を行います。

## ● 3GeV高輝度放射光施設NanoTerasu

QST及び一般財団法人光科学イノベーションセンター（PhoSIC）が、官民地域パートナーシップにより建設・整備を進めた施設であり、令和5年度に整備を完了しました。NanoTerasuは、高輝度な軟X線を用いて、物質の機能に影響を与える電子状態の可視化が可能な施設であり、学術研究だけでなく産業利用も含めた広範な分野での利用が期待されています。

## 3) 量子科学技術基盤に立脚した4つの研究分野

QSTは、「1) 世界最先端かつ高性能な大型研究開発施設群」及び「2) 国から指定された研究開発拠点としての役割」に示したような強みを発揮し、先進的かつ独創的な研究開発を推進するため、量子科学技術基盤に立脚した以下の4つの研究分野を中心とした研究開発を行います。

これらの研究開発を通じて、生産性革命や新産業創出等による我が国の経済成長、がんや認知症等の克服による健康長寿社会、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミー等によるグリーントランسفォーメーションの実現に貢献し、経済・社会・環境が調和した持続可能な未来社会の創造を目指します。

### ● 量子技術イノベーション研究分野

新たな量子機能創製に向けた研究開発と実用化・社会実装の促進、量子計測・センシング技術及び量子論的観点からの生命現象解明に向けた研究開発など、量子技術の基盤となる研究開発を通じたイノベーションの創出を目指した研究開発を行います。

### ● 量子医学・医療研究分野

量子メス（重粒子線がん治療）開発など、次世代の医療技術による健康長寿社会の実現を目指した研究開発を行います。

### ● 量子エネルギー研究分野

フュージョンエネルギー開発など、持続可能な環境・エネルギーの実現を目指した研究開発を行います。

### ● 量子ビーム科学研究分野

世界最先端かつ高品位な量子ビームの開発と高度化及び供用を行います。

上記に基づく各研究所の詳細などにつきましては[QSTのHP](#)を御覧ください。

# 「標準的な様式」改訂（令和5年12月）後の事業報告書（令和5年度決算）の作成状況

## 国際協力機構（P21～26）

(8) 法人の強みや基盤を維持・創出していくための源泉

「信頼で世界をつなぐ」ために

当法人のビジョン「信頼で世界をつなぐ」を実践するため、「共創」、「革新」、「使命感」、「現場」、「大局観」という5つのアクションに共感し、それらを体現する人材の育成を人事制度の中心に据えています。その上で、以下に掲げる3つの側面を柱として、様々な取組を行っています。

1つ目の「ダイバーシティを体现する人材」という側面では、世界中の国・地域で、様々な分野・形態にわたる協力事業を展開するJICA自身が多様性を持ち、それを尊ぶ組織であるために、あらゆる職員が生き生きと働き続けやすい環境づくりに取り組んでいます。2つ目の「学びと挑戦による成長支援」という側面では、時々刻々と情勢が変化し、課題も複雑化していく世界に対応するために、当法人で働く全員がミッションとビジョンを共有した上で、基礎的な能力を獲得し、また自律的に能力開発やキャリア形成を進められるよう支援する施策を強化しています。3つ目の「健康経営と健全な職場環境」という側面では、当法人の職員がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、安心して健康に働く職場環境づくりに取り組んでいます。

ダイバーシティを体現する人材

### 育児・介護等と両立しやすい環境の整備

仕事と育児や介護を両立できる環境の整備に向けて、休職・短時間勤務制度を設けるとともに、当事者がつながり支え合える体験を共有する場の提供等も推進しています。男性職員の育児休業取得率も年々上昇しており、2023年度には50%を超えるました。これらについては、人事担当理事を委員長とする「次世代育成及び女性活躍行動計画推進委員会」で状況をモニタリングし、さらなる充実化を図っています。

当法人では、職員が国内外の様々な環境で活躍しています。一方で、それぞれの事情に合わせた働き方を選択できるよう、転勤に支障がある職員向けに勤務地を東京都内に限定する制度や、配偶者の海外転勤に伴う休職制度も設けています。さらに、時差出勤や在宅勤務の制度により柔軟な働き方を支えています。

	2022年度	2023年度
育児休業取得率		
・ 女性	61.5%	61.0%
・ 男性	19.0%	57.9%
勤務地限定認定者数	67人	66人
配偶者同伴休職取得者数	10人	11人
在宅勤務率（本邦／勤務日ベース）	24.0%	19.0%
自発的離職率（無期雇用者）	3.1%	3.5%

### 多様な人材の活躍（女性・障害者等）

女性の活躍推進に関して、当法人の女性管理職比率は2023年度末時点で26.9%であり、「次世代育成支援及び女性活躍推進に向けた行動計画」で定めた2026年度末までに27%以上にするとの目標に向かって、さらに取組を進めています。また、経営層からの発信や研修を通じた意識啓発、個別面談によるサポート等、自分らしいキャリアを選択しやすい環境整備も進めています。当法人では賃金体系での性別差異は設けておらず、女性管理職比率の増加に伴い男女の賃金格差は縮小していく見込みです。

また、障害者差別解消推進についてもダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進の一環として、対応要領を策定し、本部、国内拠点、海外拠点の各部署に相談窓口を設置し、障害者差別解消推進担当を配置しているほか、合理的配慮に係るナレッジ発信や研修等を行っています。さらに、本部及び国内拠点に加えて海外拠点のバリアフリー化にも取組、働きやすい環境づくりを図りながら、障害のある方が積極的に働ける雇用機会の創出を推進しています。

世界約100の国・地域に拠点を持つ当法人にとり、各海外拠点で働く現地スタッフも組織の重要な一員です。2023年7月には現地スタッフ向けの研修情報をまとめたポータルサイトを開設する等、皆がやりがいを持ち、活躍し続けられる組織となるよう、取組を進めています。

さらに、平均寿命の伸長や高齢化の進展を踏まえ、シニアを含む全ての世代が活躍できる組織づくりを行っています。2023年度から定年年齢を段階的に引き上げ、シニア人材が豊富な知識や多様な経験を、若手職員の育成や外部アクリーとの共創の拡大・深化等へ最大限に生かしながら、活力を持って働き続けられるよう、制度設計を行っています。

	2021年度	2022年度	2023年度
女性比率 役員	7.7%	30.8%	30.8%
管理職 <sup>4</sup>	22.2%	23.2%	26.9%
全体（全職制）	45.8%	46.2%	47.5%
在外職員（全職制）	33.1%	36.3%	41.0%

	2022年度	2023年度
男女間賃金格差 <sup>5</sup>	80.3%	81.8%
障害者雇用率	2.5%	2.5%
年齢構成（全職制）		
20代	8.4%	8.6%
30代	26.5%	25.1%
40代	31.4%	30.6%
50代	24.9%	26.2%
60代以上	8.8%	9.5%

<sup>4</sup> 2026年度末までに27%以上を目指としています。

<sup>5</sup> 男性の賃金水準を100%とした場合の女性の水準です。

# 「標準的な様式」改訂（令和5年12月）後の事業報告書（令和5年度決算）の作成状況

## 高まる人材流動性への対応

多様で複雑な開発課題に取り組むためには、様々な経験を持つ人材が活躍しやすい環境づくりが必要不可欠ですが、日本社会全体で人材の流動性が高まるなか、その重要性がより一層高まっています。社会人採用や有期職制の職員が早期に職場に馴染み活躍できるよう、組織横断的に新規入構者をサポートすべく、2022年度から「オンボーディング強化プロジェクト」を立ち上げ、オリエンテーションやメンター制度、交流会等の支援メニューの拡充に取り組んでいます。

また、多様な人材に選ばれ続ける魅力的な職場であるために、有期雇用制度をいわゆるジョブ型へと大幅に見直し、各種制度や職務レベルに応じた待遇設定等を整備したほか、有期職制職員向けのキャリアサポートにも取り組んでいます。有期職制から無期職制への内部登用制度も設けており、この制度を活用した多くの職員が即戦力として活躍しています。

	2022年度	2023年度
社会人採用比率	42.0%	43.4%
有期職制向けキャリアデザインワークショップ参加者数	42人	40人
入構オリエンテーション参加者数	218人	313人
内部登用者数	44人	24人

## 学びと挑戦による成長支援

### 組織文化づくり

新たな価値の創出をリードできる人材を育成していくための組織文化づくりに取り組んでいます。例えば若手の成長支援を強化するため、30歳ごろの到達を見込んだ基準人材像を基に、研修プログラムの拡充や指導体制の強化を行っています。また、「共創」、「革新」、「使命感」、「現場」、「大局観」、の5つのアクションが職員一人一人の日々の行動の指針となるよう、それらに根差したリーダーシップ項目を2023年度より評価基準に組み込んでいます。

### 国際協力のプロとしてのスキル獲得

当法人で働く上で必要となる基礎的能力やスキルの獲得に向け、事業等の基礎知識を當時学べる「JICAアカデミー」や職階別研修、コアスキル研修等のプログラムを構築しています。また、データサイエンスを組織運営上の重要課題と捉え、2022年度より先進人材の育成に向けたプログラムを策定しています。さらに、「現場力」の醸成を目的として新入職員を海外の現場に約3カ月間、国内拠点に2週間派遣するOJT(On the Job Training)を実施しており、2022年度と2023年度には計117人の新入職員を派遣しました。海外拠点への赴任の機会も入構後早期から設けています。

	2022年度	2023年度
職階別研修参加者数	503人	450人
コアスキル研修参加者数		
・国際マクロ経済・財務分析	90人	75人
・プロジェクト管理	114人	170人
総合職員入構5年以内在外赴任率 <sup>6</sup>		
・新卒採用	67.6%	89.7%
・社会人採用	76.7%	65.2%

### 自律的な能力開発・キャリア形成支援

当法人では日常的なメンタリングのほか、意向調査や評価面談、キャリアコンサルテーションの機会を通じ、一人一人の自律的な能力開発やキャリア形成を後押ししています。それを支える制度として、所属部署以外の業務に従事する「10%共有ルール」や社内インターン制度を設けているほか、組織内公募ポストの拡充を図っています。

当法人外との「他流試合」も重視しており、省庁や民間企業、大学、自治体、国際機関等へ出向者を送り出すとともに、職員自らが希望する研修機関を選定する実務経験型専門研修制度のほか、兼業制度も設けています。さらに、修士・博士号を取得するための長期研修制度や外国語習得、公的資格取得のための自己研鑽補助制度も設け、主体的な能力開発を支援しており、これらの取組を大幅に拡充・強化する方針です。

	2022年度	2023年度
10%共有ルール活用率	19.2%	19.2%
組織内公募ポスト数	61ポスト	107ポスト
出向者(送出)数 <sup>7</sup>	97人	86人
実務経験型専門研修参加者数	2人	2人
兼業者数	73人	109人
海外長期研修派遣者数 <sup>8</sup>	29人	27人

## 健康経営と健全な職場環境

### 労使関係と労務・健康管理

健全な労使関係を維持すべく、団体交渉や事務折衝に加え、理事長を含む役員と労働組合執行委員との直接対話も行っています。また、過重労働を防止し、業務効率の維持や向上を図る観点から、休暇取得の促進、適切な業務実態の把握と超過勤務の抑制に取り組んでいます。具体策として、パソコンのログオン・ログオフ時刻を記録するほか、部署別の超過勤務状況を毎月組織内で公開しています。

また当法人では、必ずしも医療体制が整っていない開発途上国での勤務や出張も多いため、健康管理は特に重要です。法定の健康診断、ストレスチェック、産業医による助言と指導、感染症予防に関する

<sup>6</sup> 母数に育児休業等の休職取得者も含んでいます。

<sup>7</sup> 前年度からの継続派遣者も含む当該年度の延べ派遣人数です。

<sup>8</sup> 前年度からの継続派遣者も含む当該年度の延べ派遣人数です。

# 「標準的な様式」改訂（令和5年12月）後の事業報告書（令和5年度決算）の作成状況

啓発等に加え、病気休暇や休職制度の整備、円滑な職場復帰支援等に取り組んでいます。

海外赴任に際しては、JICA国際協力共済会によって赴任先での病気や怪我の治療費の補助、緊急移送等をサポートするとともに、赴任者全員に対し、研修を通じて海外での健康管理方法を指導しています。

	2022年度	2023年度
休暇平均取得日数（本邦） <sup>9</sup>		
・ 年次有給休暇（20日/年度付与）	13.48日	13.57日
・ 夏期休暇（7日/年度付与）	6.36日	6.39日
ストレスチェック受検率	89.9%	87.8%
ラインケア研修受講者数（管理職向け）	142人	277人

## ハラスメント防止・対応

当法人では、ハラスメント行為を就業規則で禁止するとともに、理事長によるメッセージを発信し、ハラスメント防止および対応に関するガイドラインを策定しています。加えて、組織内外に相談窓口を設置し、ハラスメントが発生した際には速やかな事実確認を行い、その結果を踏まえ行為者への注意・指導及び処分を含めた問題の解決を図っています。また、各種職階別研修や海外赴任前研修で注意喚起を行い、ハラスメントを許さない職場づくりに取り組んでいます。

	2022年度	2023年度
ハラスメントに関する回答平均値	4.29	4.43

※定点意識調査（5段階回答）。平均値が高いほど該当する行為が少ないと考えていることを示しています。

## エンゲージメント

当法人で働く職員の声をくみ取り改善へとつなげるため、現地スタッフを含む全員を対象に毎年定点意識調査を実施しています。また、「風通し促進キャンペーン」を通じ若手職員と役員が双方向でコミュニケーションを図る機会を設けています。今後もさらなるエンゲージメントの向上に向け、人的資本にまつわる各種施策の改善と強化に取り組んでいきます。

	2022年度	2023年度
自分は、JICAのビジョンに共感している	4.22	4.23
JICAは、自分にとって働きがいのある組織である	3.96	3.99
人事制度は、JICAのミッション・ビジョンの実現につながる制度である	3.38	3.38

※定点意識調査（5段階回答）。平均値が高いほど賛同している度合いが高いと考えていることを示しています。

## 開発協力人材の養成・確保

当法人では、学生や社会人向けに実務機会を提供する国内外でのインターンシッププログラムのほか、国際協力の潮流や新たな課題に関する知識の習得を目指す能力強化研修等、幅広く開発協力人材の養成

に資する機会を提供しています。

また、国際キャリア総合情報サイト「PARTNER」は、当法人のみならず国際機関、開発コンサルタント、NGO/NPO、自治体、大学、民間企業等、2,600団体以上の求人・インターン情報、研修・イベント情報を一元的に発信し、開発協力業界の人材プラットフォームとなっています。当法人の事業の現場で活躍する専門家や海外拠点で事業形成や実施監理を担う企画調査員、卓越した専門分野の知見を生かし事業の質の向上に貢献する国際協力専門員や特別嘱託についても、PARTNERを活用して募集を行い、人材の確保に努めています。

## 2023年度の実績

人材確保	国際協力専門員数	特別嘱託数	公募・推薦審査による専門家数 (企画調査員は含まず)	
	110人		51人	529人 <sup>10</sup>
人材養成	インターンシップ プログラムによる インターン数	ジュニア専門員数	能力強化研修 受講者数	専門家 赴任前研修 受講者数
	155人	35人	516人	213人
国際協力キャリア 総合情報サイト (PARTNER)	PARTNER 登録者数（累計）	登録団体数 (累計)	求人、研修・セミナー 情報提供件数	キャリア 相談件数
	83,062人	2,106団体	4,909件	214件

<sup>9</sup> 年度途中の採用者や有期および非常勤の雇用者は付与日数が異なります。

# 「標準的な様式」改訂（令和5年12月）後の事業報告書（令和5年度決算）の作成状況

## 日本スポーツ振興センター（P17）

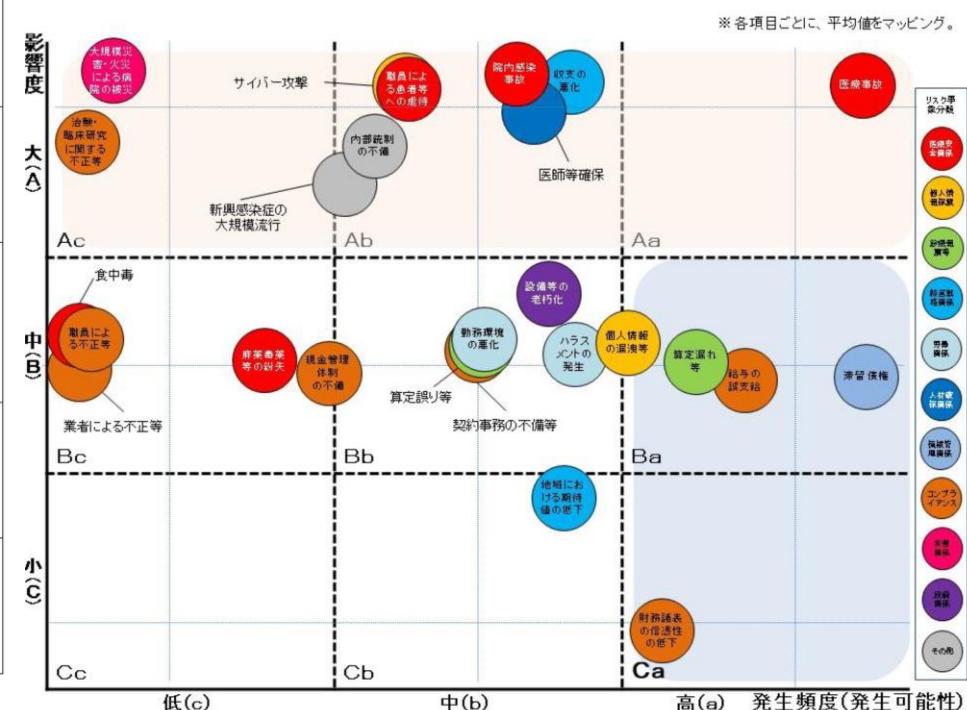
<適正なサービスの持続的な提供を阻害する課題・リスク及びその対応策例>

分類	リスク内容	アクションプラン(対応)
〔基幹業務プロセスリスク〕 スポーツ施設の運営・管理に関するリスク（国立競技場・国立代々木競技場）	屋外施設における騒音や人ごみ・渋滞等への苦情や反対運動が起こる	○イベント主催者による苦情対策の徹底 ○JSC からイベント主催者へ指導・助言を行う ○近隣住民へイベント情報の提供
〔基幹業務プロセスリスク〕 スポーツ施設の運営・管理に関するリスク（ハイパフォーマンススポーツセンター）	ハイパフォーマンススポーツセンター（HPSC）施設において感染症等が発生し、営業（アスリートへの支援等）に支障が出る	○HPSC 感染症特別対策チームを中心に、HPSC 全体で感染症対策及び施設を利用する関係団体への周知を必要に応じ実施 ○感染状況に応じ、取組内容の見直し実施
〔基幹業務プロセスリスク〕 スポーツ振興助成・スポーツ振興くじ販売に関するリスク（スポーツ振興事業）	外部者による不法・不正行為その他の不測の事態に迅速に対応できず、お客様に損害が発生し、社会的信用を失う	○スポーツくじ販売・払戻システムにおいて、不正行為が行われないよう企業情報システムに要求される情報セキュリティ対策及び監査を実施 ○外部者による不法・不正行為を未然に防止し、不測の事態が発生した際に速やかに意思決定を行うことが出来る体制を整備
〔基幹業務プロセスリスク〕 災害共済給付事業に関するリスク	教育委員会、学校、医療機関の協力が得られなくなり、災害共済給付制度の維持が困難になる	○保護者、学校担当者への制度周知 ○日本医師会、日本歯科医師会等の関係団体等に対して理解協力を得るための活動実施 ○各教育委員会、地域の医師会、歯科医師会等との関係団体と日常的に連携維持のための活動実施
〔支援業務プロセスリスク〕 経営・財務に関するリスク	部署間の連携不足等により、組織的な対応を要する問題・課題に適切に対応することができず、事業の停滞・中断が生じる	○役員ミーティング、幹部ミーティング、連絡担当課等会議等を活用した、部署横断的な情報の共有

(令和5年度リスク管理アクションプログラムより)

## 国立病院機構（P25）

【リスクマップ（全病院）】



注) 本表は、令和5年度に全国の140病院にて検証・見直ししたリスクを集計し、その平均値をマップ上に落とし込んだ「リスクマップ」であり、国立病院機構におけるリスク事象を明示したものとなります。