

【書式A】

施設名 法人全体

処理番号 3500

中項目	1 人事に関する計画
-----	------------

事業名	(1) 近隣大学等との交流を進め、優秀な人材を確保する。
-----	------------------------------

事業概要	近隣大学等との交流を進め、優秀な人材を確保する。
------	--------------------------

担当者	担当部課	本部総務企画課	事業責任者	総務企画課長 山内浩一
-----	------	---------	-------	-------------

実績・成果	<p>〈事務系職員〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 本部事務局及び各施設において、東京大学、京都大学、大阪大学、九州大学及び西洋美術館等との人事交流を実施し、人材の確保と適材適所の人員配置を行った。 また、東京都特別区及び新聞社との人事交流を実施し、職員の能力向上を図った。 <p>〈研究系職員〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の適性・能力、年齢構成及び業務の効率化など総合的に勘案し、新規に研究職員を8名採用した。 また、文化庁（13名）との人事交流を行っている。 							
	年度	本部・東京国立博物館	京都国立博物館	奈良国立博物館	九州国立博物館	東京文化財研究所	奈良文化財研究所	年度計(人)
	14	14(東大)	12(京大)	5(阪大、京大、奈教大)	2(九大)	6(東大、医科歯科大、千葉大)	12(京大、阪大、京工織大、日文研)	51
	15	11(東大)	11(京大)	5(阪大、京大、奈教大)	2(九大)	6(東大、医科歯科大、千葉大)	13(京大、阪大、京工織大、日文研)	48
	16	12(東大)	11(京大)	6(阪大、京大、奈教大)	5(九大)	7(東大、医科歯科大、千葉大)	11(京大、阪大、滋賀大、京工織大)	52
	17	12(東大)	10(京大)	8(阪大、京大、奈教大、阪教大、奈女大)	6(九大、東大)	6(東大、医科歯科大、千葉大)	10(京大、阪大、滋賀大)	52
	18	11(東大、西美)	10(京大)	6(阪大、京大、阪教大、奈女大)	6(九大、東大)	6(東大、医科歯科大、千葉大)	9(京大、阪大、滋賀大、滋賀医科大)	48
	19	13(東大、医科歯科大、西美、政研大)	11(京大)	7(阪大、京大、阪教大、奈教大)	6(九大、東大、九工大)	5(東大、医科歯科大、千葉大)	7(京大、阪大、滋賀大、滋賀医科大)	49

定性的評価 (目標に対する成果の達成状況)	<ul style="list-style-type: none"> 評価できる成果としては、事務系職員において、近隣大学等との交流数が平成18年度の11法人から今年度は13法人に増加し、他法人との交流の幅を拡大した。また、人事交流者数も平成18年度の48名から今年度は49名に増加し、優秀な人材を確保し、計画に対し順調に成果をあげている。 今後の課題としては、事務系職員において、他法人からの受け入れが交流の中心となっているが、今後は双方向の人事交流を増加させる必要がある。 研究職員については、文化庁との双方向の人事交流が行われているが、交流の多様化と交流先の拡大を図る必要がある。
--------------------------	--

定量的評価	項目	実績	目標値	評価

中期計画期間における進捗状況	中期計画に対して、順調に成果をあげている。
----------------	-----------------------

【書式A】

施設名 処理番号

中項目	1 人事に関する計画
-----	------------

事業名	(2) 各種研修を積極的に実施し、また、職員を外部の研修に派遣するなど、その資質の向上を図る。
-----	---

事業概要	各種研修を積極的に実施し、また、職員を外部の研修に派遣するなど、その資質の向上を図る。
------	---

担当者	担当部課	本部総務企画課	事業責任者	総務企画課長 山内浩一
-----	------	---------	-------	-------------

実績・成果	<p>機構職員としての資質向上を図るため、新任職員や職員を対象とした各種研修（3件）を実施した。 また、他機関で実施する研修に積極的に参加した。</p>			
	研修名称	日程	受講対象者	受講者数
	新任職員研修会	H19. 7. 17～ H19. 7. 19	平成 18 年度以降の新任職員	23 人
	接遇研修	H19. 7. 17	平成 18 年度以降の新任職員及び東京国立博物館職員（お客様対応を主な職務とするもの）	27 人
個人情報保護についての講演会	H19. 7. 18	平成 18 年度以降の新任職員及び本部事務局、東京国立博物館全職員及び近隣独立行政法人職員	約 100 人	

定性的評価 （目標に対する成果の達成状況）	<ul style="list-style-type: none"> 新任職員に対しては、機構職員としての必要な業務・組織等についての基礎的知識及び執務要領を修得させ、新任職員の資質の向上を図ることができた。 接遇研修の企画及び実施により、機構職員としての資質向上を図るとともに、修得した知識等（お客様からの苦情への対応方法等）を業務に反映させることができた。 「独立行政法人等の保有する個人情報の適切な管理のための措置に関する指針について」に基づき、保有個人情報の取扱いに従事する職員に対し、保有個人情報の取扱いについて、理解を深め、個人情報の保護に関する意識の高揚を図ることができた。
--------------------------	---

定量的評価	項目	実績	目標値	評価
	研修機会の提供	3 件	—	—

中期計画期間における進捗状況	中期計画に対して、順調に成果をあげている。
----------------	-----------------------

【書式A】

施設名 法人全体

処理番号 3700

中項目	1 人事に関する計画			
事業名	(3) 非公務員化のメリットを活かした制度の活用			
事業概要	非公務員化のメリットを活かした制度の活用			
担当者	担当部課	本部総務企画課	事業責任者	総務企画課長 山内浩一
実績・成果	<ul style="list-style-type: none"> 技術職員及び技能・労務職員について、特殊技術及び技能を持つ優れた人材を確保するため、機構独自で採用可能とする規定の整備を行った。 規定の整備後、初めて技術職員（写真技士）を京都国立博物館で1名、また労務職員（衛士）を奈良国立博物館で1名について独自の選考採用を実施した。 			
定性的評価 （目標に対する 成果の達成 状況）	<ul style="list-style-type: none"> 18年度までは、一般職員は「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」に基づき採用を行っていたが、規定の整備によって、19年度より技術職員及び技能・労務職員についての採用を可能とした。 選考の方法等については、さらに検討し、改善していく必要があると考える。 研究職員においても、人事の流動化を図りたいが、退職手当の通算の問題があるので、難しい状況にある。 			
定量的評価	項目	実績	目標値	評価
			—	
中期計画期間における進捗状況	中期計画に対して、順調に成果をあげている。			