

| | |
|-----|------------|
| 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。 | | | | | | | | |
| 担当者 | 担当部課 | 総務企画課 | 事業責任者 | 総務企画課長 藤本慎也 | | | | | |
| 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17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) | |
| | 18 | 14 (東大、西美) | 11 (京大) | 7 (阪大、京大、 阪教大、奈女大) | 7 (九大、東大) | 7 (東大、医科 歯科大、千葉大) | 9 (京大、阪大、 滋賀大、滋賀 医科大) | 55 | |
| | 19 | 18 (東大、医科 歯科大、西 美、政研大) | 11 (京大) | 9 (阪大、京大、 阪教大、奈女大) | 7 (九大、東大、 九工大) | 5 (東大、医科 歯科大、千葉大) | 8 (京大、阪大、 滋賀大、滋賀 医科大) | 58 | |
| | 20 | 16 (東大、西美、 政研大) | 10 (京大、民博) | 9 (阪大、京大、 北九州高専) | 8 (九大、九工 大) | 6 (東大、医科 歯科大) | 7 (京大、阪大、 滋賀大、総地 研) | 56 | |
| | ※昨年度まで4月1日現在だった人数を、本年度から各年度末現在の人数でカウントした。 | | | | | | | | |
| 補足事項 | <ul style="list-style-type: none"> 事務系職員において、近隣大学等との交流数が11法人あり、20年度は新たな法人（大学共同利用機関法人人間文化研究機構（国立歴史民俗博物館及び総合地球環境学研究所））との人事交流を行い、近隣大学等との交流範囲を拡大させ、優秀な人材を確保した。また、人事交流者数も56名と、引き続き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。しかし、退職手当の通算ができない場合が多く、難しい問題がある。 | | | | | | | | |
| 定量的評価 | 項目 | 実績 | 目標値 | 評価 | 経年 変化 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| | | | | — | | | | | |
| 年度実績評価総括 | S (A) B C F (S、Fの理由) | | | | | | | | |
| 中期計画記載事項 | (1) 近隣大学等との交流を進め、優秀な人材を確保する。 | | | | | | | | |
| | 中期計画に対して順調に成果を上げているか。 | | | | 順調に成果を上げている。 | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|------------------------------------|--|-------------|------|----|----|----|----|
| 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。 | | | | | | | | |
| 担当者 | 担当部課 | 総務企画課 | 事業責任者 | 総務企画課長 藤本慎也 | | | | | |
| 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）及びハラスメントに関する研修（1件）を実施した。</p> <p>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 | H20. 7. 28～ H20. 7. 30 | 平成 19 年度以降の新任職員 | 30人 | | | | | |
| | 接遇研修 | H20. 7. 28 | 平成 19 年度以降の新任職員 | 27人 | | | | | |
| | 個人情報保護についての講演会 | H20. 7. 29 | 平成 19 年度以降の新任職員及び本部事務局、東京国立博物館、東京文化財研究所全職員及び近隣独立行政法人職員 | 約 100人 | | | | | |
| ハラスメントに関する研修会 | H20. 10. 30 | 本部事務局、東京国立博物館のハラスメント防止等委員会委員及び相談員等 | 18人 | | | | | | |
| 補足事項 | <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。 ハラスメントに関する規程を平成 20 年 4 月に整備し、ハラスメント防止等委員会を設置した。また、ハラスメント相談員及びハラスメント防止等委員会委員との連携を目的とした研修会を開催し、問題発生から解決までの対応についてシミュレーションを実施して、対応時の問題点等を再認識することができた。 | | | | | | | | |
| 定量的評価 | 項目 | 実績 | 目標値 | 評価 | 経年変化 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| | 研修機会の提供 | 4件 | | — | | — | — | 3件 | 4件 |
| 年度実績評価総括 | S (A) B C F (S、Fの理由) | | | | | | | | |
| 中期計画記載事項 | (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。 | | | | | | | | |
| 中期計画に対して順調に成果を上げているか。 | | | 順調に成果を上げている。 | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|-------|-------|-------------|--------------|----|----|----|----|
| 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 | | | | | | | | |
| 担当者 | 担当部課 | 総務企画課 | 事業責任者 | 総務企画課長 藤本慎也 | | | | | |
| 実績・成果 | <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度において、技術職員及び技能・労務職員について、当面对象とする職種を絞って機構独自で採用可能とする規定の整備を行ったところである。平成20年度において技術職員（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名採用した。 平成20年度においては、さらに上記規定の適用を広げ、新たに施設の維持管理を行う技術職員（電気）を東京国立博物館で1名、技術職員（写真技士）を奈良国立博物館で1名独自選考を実施し、平成21年4月に採用予定である。 平成20年度において、常勤の研究職員に準じた有期雇用職員の人事制度を新たに整備した。これは、専門的事項の調査研究を行う研究職と高度な専門知識と経験等を有する専門職を対象として採用可能とするものである。その結果、平成20年度に東京国立博物館で1名及び東京文化財研究所で3名を採用した。 | | | | | | | | |
| 補足事項 | <ul style="list-style-type: none"> 選考の方法等については、さらに検討し、改善していく必要性があると考ええる。 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 | 経年変化 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| | 機構独自の採用 | 6名 | | — | | — | — | — | 6名 |
| 年度実績評価総括 | S (A) B C F (S、Fの理由) | | | | | | | | |
| 中期計画記載事項 | (3)非公務員化のメリットを活かした制度の活用方法について引き続き検討する。 | | | | | | | | |
| 中期計画に対して順調に成果を上げているか。 | | | | | 順調に成果を上げている。 | | | | |