

大項目	IV その他主務省令で定める業務運営に関する事項
-----	--------------------------

中項目	IV-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	〈事務系職員〉 ・本部事務局及び各施設において、文化庁、東京大学、京都大学、大阪大学、九州大学及び(独)国立美術館等から受け入れており、人材の確保と適材適所の人員配置を行った。 ・また、文化庁には1名の出向を行っている。 ・機構内での人事交流を図るため、本部及び各施設間（本部事務局・九州国立博物館間、京都国立博物館・奈良文化財研究所間、東京国立博物館・京都国立博物館間、東京国立博物館・東京文化財研究所間、京都国立博物館・奈良国立博物館間、東京文化財研究所・奈良文化財研究所等（9名））における交流を行っている。								
	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)	
	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)	10(文化庁、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)	57	
	21	18(文化庁、東大、東近美、政研大、京博)	13(京大、民博、奈良博、東博)	10(文化庁、阪大、京大、北九州高専、京博)	11(九大、九工大、本部)	8(東大、医科歯科大、東博、奈文研)	8(京大、阪大、滋賀大、総地研、奈女大)	68(8)	
	22	18(東大、東近美、政研大、京博)	14(京大、阪大、民博、奈文研、東博)	8(文化庁、阪大、京大、京博)	8(九大、本部)	5(医科歯科大、東博、奈文研)	11(京大、阪大、総地研、奈女大)	64(9)	
	※表中の人事交流者の人数は、各年度末現在でカウントした。(機構に受け入れている人数) ※平成21年度から機構内の人事交流中の人数を含めた。合計欄の()内の人数。								
	〈研究系職員〉 ・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13名採用した。 ・また、文化庁から8名の受け入れ及び文化庁への出向を14名を行っている。 ・機構内での人事交流を図るため、各施設間（東京国立博物館・九州国立博物館間、京都国立博物館・奈良文化財研究所間（6名））における交流を行っている。								
	補足事項	・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、優秀な人材を確保した。また、人事交流者数も64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。 ・事務系職員において、平成22年度においては、新たに日本芸術院へ1名の出向を行ったが、他法人からの受け入れが交流の中心となっているため、引き続き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	19	20	21	22
	—	—	—	—		—	—	—	—
年度実績評価総括	S ㊤ B C F (S、Fの理由)								
中期計画記載事項									
中期計画に対して順調に成果を上げているか。			順調						

中項目	IV-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	・ 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）、施設系の職員を対象とした研修（1件）、接遇に関する研修（1件）及びハラスメントに関する研修（1件）を行った。 ・ その他、他機関で実施する研修にも積極的に参加した。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修名称</th> <th>日程</th> <th>受講対象者</th> <th>受講者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新任職員研修会</td> <td>H22. 7. 20～ H22. 7. 22</td> <td>平成 21 年度以降の新任職員等</td> <td>36 人</td> </tr> <tr> <td>接遇研修</td> <td>H22. 7. 20</td> <td>平成 21 年度以降の新任職員等</td> <td>36 人</td> </tr> <tr> <td>個人情報保護についての講演会</td> <td>H22. 7. 21</td> <td>平成 21 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</td> <td>約 100 人</td> </tr> <tr> <td>施設系職員研修会</td> <td>H22. 8. 23 ～ H22. 8. 24</td> <td>機構内の施設系職員</td> <td>10 人</td> </tr> <tr> <td>接遇研修会</td> <td>H23. 1. 24～ H23. 1. 28</td> <td>本部事務局、東京国立博物館の来館者対応の機会がある職員</td> <td>141 人</td> </tr> <tr> <td>ハラスメントに関する研修会</td> <td>H22. 12. 1</td> <td>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</td> <td>12 人</td> </tr> </tbody> </table>										研修名称	日程	受講対象者	受講者数	新任職員研修会	H22. 7. 20～ H22. 7. 22	平成 21 年度以降の新任職員等	36 人	接遇研修	H22. 7. 20	平成 21 年度以降の新任職員等	36 人	個人情報保護についての講演会	H22. 7. 21	平成 21 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	施設系職員研修会	H22. 8. 23 ～ H22. 8. 24	機構内の施設系職員	10 人	接遇研修会	H23. 1. 24～ H23. 1. 28	本部事務局、東京国立博物館の来館者対応の機会がある職員	141 人	ハラスメントに関する研修会	H22. 12. 1	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	12 人
研修名称	日程	受講対象者	受講者数																																			
新任職員研修会	H22. 7. 20～ H22. 7. 22	平成 21 年度以降の新任職員等	36 人																																			
接遇研修	H22. 7. 20	平成 21 年度以降の新任職員等	36 人																																			
個人情報保護についての講演会	H22. 7. 21	平成 21 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																																			
施設系職員研修会	H22. 8. 23 ～ H22. 8. 24	機構内の施設系職員	10 人																																			
接遇研修会	H23. 1. 24～ H23. 1. 28	本部事務局、東京国立博物館の来館者対応の機会がある職員	141 人																																			
ハラスメントに関する研修会	H22. 12. 1	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	12 人																																			
補足事項	・ 新任職員及び人事交流者に対しては、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、新任職員等の資質の向上を図ることができた。 ・ 新任職員を対象とし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。 ・ 施設系職員について、各施設だけではなく、機構全体の施設系職員としての必要な業務等についての知識及び執務要領について、意見交換等を行い、施設系職員の資質の向上を図ることができた。 ・ 本部事務局、東京国立博物館職員を対象とした接遇研修の企画及び実施により、接遇の基本を確認するとともに、職員として来館者をお迎えする心構えを認識し、接遇マナーの向上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、外部講師による専門的見地によるアドバイスから事案発生から解決方法についての相談体制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	19	20	21	22																													
	研修機会の提供	6 件	—	—		3	4	6	6																													
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																																						
中期計画に対して順調に成果を上げているか。				順調																																		

中項目	IV-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	- 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い、平成 20 年度に施設の維持管理を行う職員を新たに適用範囲とした。 - 平成 22 年度においては労務職員（衛士）を東京国立博物館で 3 名、技術職員（写真技士）を奈良文化財研究所で 1 名採用した。（計 4 名） - 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（アソシエイト・フェロー）を新たに整備し、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した。平成 22 年度は本部で 1 名、東京国立博物館で 6 名、奈良国立博物館で 1 名、九州国立博物館で 2 名、東京文化財研究所で 1 名及び奈良文化財研究所で 6 名を採用した。（計 17 名）								
補足事項	- 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	経年変化	19	20	21	22
	機構独自の採用	21 名	—	—		—	6 名	25 名	21 名
年度実績 評価総括	S ㊤ B C F (S、F の理由)								
中期計画 記載事項									
中期計画に対して順調に成果を上げているか。				順調					