

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	1 施設・設備に関する計画							
事業名	施設・設備に関する計画							
【年度計画】								
別紙のとおり施設・設備に関する計画に沿った整備を推進する。								
別紙： 施設・設備に関する計画								
(単位：百万円)								
施設・整備の内容		予定額	財 源					
京都国立博物館 緊急屋根等漏水補修工事		200	施設整備費補助金					
奈良国立博物館 収蔵庫免震工事		123	施設整備費補助金					
奈良文化財研究所 本庁舎地区再開発計画の推進		2,531	施設整備費補助金					
合 計		2,854						
担当部課	本部事務局環境整備室	事業責任者	室長 大江信浩					
【実績・成果】								
(国立文化財機構)								
・機構の長期的ビジョンを実現していくため、施設整備に関する中長期プランとして、『独立行政法人国立文化財機構 施設整備マスタープラン』を26年3月31日に作成した。今後、概算要求等で活用していく。								
(東京国立博物館)								
・正門東側にインフォメーション及びミュージアムショップの機能を備えた施設(正門プラザ)を建設した。								
・本館リニューアルに向けて、1階展示室、エレベーター、地下トイレ等の改修工事を実施した。								
・黒田記念館の障がい者用エレベーター、段差解消機及び多目的トイレ設置の改修工事を含めた耐震補強改修及び書庫棟傾き補修等の工事を24年度に引き続き実施し、25年7月に完了した。								
・表慶館に障がい者用エレベーター及び多目的トイレ設置の改修工事を24年度に引き続き実施し、25年6月に完了した。								
(京都国立博物館)								
・緊急屋根等漏水補修工事は、平成25年度末に文化財保存修理所改修工事期間中の仮工房整備工事を完了し、本館中央室屋根修繕工事の瓦の平葺きまでの工程を終えた。								
・24年度に本体工事が完了した平成知新館(新平常展示館)において、今年度は外構工事、展示ケース製作工事を実施した。								
(奈良国立博物館)								
・彫刻品を収める収蔵庫2室について、室内の床を免震化する改修工事を実施した。								
・防災設備等の改修として、収蔵庫ガス消火設備工事、防犯設備工事(センサー・監視カメラ)、発電機設備工事を24年度に引き続き実施し、25年度末に完了した。								
(奈良文化財研究所)								
・本庁舎の建替に向けて、仮設庁舎建設工事及び移転を完了した。現庁舎取壊工事を進めており、26年度第二四半期末に完了を予定している。								
・新庁舎建設の設計を進めており、26年度第二四半期末に完了を予定している。								
【補足事項】								
(京都国立博物館)								
・仮工房への移転後、文化財保存修理所改修工事を26年度に実施予定である。								
【定量的評価】項目	25年度実績	目標値	評価	経年変化	21	22	23	24
—	—	—	—	—	—	—	—	—
総合的評価	S (A) B C F (S、Fの理由)							
【中期計画記載事項】								
施設・設備の老朽化度合い等を勘案しつつ、別紙4のと通りの施設・設備に関する計画に沿った整備を推進する。								
(別紙4) 施設・設備に関する計画								
施設・整備の内容		予定額(単位：百万円)	財 源					
国立文化財機構施設整備費		19,189	施設整備費補助金					
(脚注)金額については見込みである。また、施設・設備の老朽化度合等を勘案した改修(更新)等が追加されることがあり得る。								
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	2 人事計画に関する計画							
事業名	(1) 職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与制度を検討する。							
【年度計画】								
職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与制度を検討する。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 池野浩幸					
【実績・成果】								
平成 20 年度において、機構として統一的な運用及び規程を整備し、勤務評定制度を開始した。給与へは昇給及び勤勉手当に反映している。								
【補足事項】								
職員の評価については、被評価者の直近の上司の他に、直近上司の上司及び実施権者である施設の長も評価者となっており、公正な評価が行われている。また、評価項目についても施設によって評価項目が大きく異なることがないよう職責に応じた統一的な項目に加え、各施設の特性も加味するため 1 項目については施設の長が定めることができ、各施設の特性に合致した評価が実施できている。								
【定量的評価】 項目	25 年度実績	目標値	評価	経 年 変 化	21	22	23	24
—	—	—	—		—	—	—	—
総合的評価	S Ⓐ B C F (S、Fの理由)							
【中期計画記載事項】								
①国家公務員制度改革や類似独立行政法人等の人事・給与制度改革の動向を勘案しつつ、職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与制度を検討し、導入する。								
②人事交流を促進するとともに、職員の資質向上を図るための研修機会の提供を行う。また、効率的かつ効果的な業務運営を行うため、非公務員化のメリットを活かした制度を活用する。								
③機構の将来を見据え、専門スタッフの配置などの計画的な確保・育成を行う。								
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	2 人事計画に関する計画							
事業名	(2) 近隣大学等との交流を進め、優秀な人材を確保する。							
【年度計画】 近隣大学等との交流を進め、優秀な人材を確保する。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 池野浩幸					
【実績・成果】 (事務系職員) ・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(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。 ・機構内での人事交流を図るため、本部及び各施設間(計8人)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	アジア太平洋無形文化遺産研究センター	年度計(人)
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)
23	17(東大、東近美、政研大、奈文研)	14(京大、阪大、民博、奈文研、東博)	12(阪大、京大、京博、本部)	8(九大、本部)	6(医科歯科大、東博、本部)	12(文化庁、京大、阪大、奈女大)	1(奈文研)	70(12)
24	17(東大、学士院、奈文研)	14(京大、民博、奈文研、東博)	9(阪大、京大、京博、本部)	9(九大、本部)	7(医科歯科大、東近美、東博、本部)	8(京大、阪大、奈女大、京博)	1(奈文研)	65(11)
25	15(東大、学士院)	11(京大、京近美、民博、本部)	9(京大、阪大、本部、奈文研、京博)	8(九大)	5(東大、医科歯科大、東近美、本部、東博)	8(京大、阪大、奈女大、京博)	1(京博)	57(8)
※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6人採用した。 ・また、文化庁から9人の受け入れ及び文化庁への出向を15人行っている。 ・機構内での人事交流を図るため、各施設間にて計8人の交流を行っている。								
【補足事項】 ・事務系職員において、近隣大学等との交流数が9法人10機関あり、優秀かつ多様な人材を確保した。また、人事交流者数も57人と、引き続き優秀かつ多様な人材を確保し、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、計5人を他機関へ派遣・出向させているが、他法人からの受け入れが交流の中心となっているため、平成27年度には双方向の人事交流の増加に向けた施策が行えるよう検討する。 ・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。 ・また、6地方公共団体より事務系2名、研究系4名を研修生として受け入れ、交流の促進を行った。								
【定量的評価】項目	25年度実績	目標値	評価	経年変化	21	22	23	24
—	—	—	—		—	—	—	—
総合的評価	S (A) B C F(S、Fの理由)							
【中期計画記載事項】 ①国家公務員制度改革や類似独立行政法人等の人事・給与制度改革の動向を勘案しつつ、職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与制度を検討し、導入する。 ②人事交流を促進するとともに、職員の資質向上を図るための研修機会の提供を行う。また、効率的かつ効果的な業務運営を行うため、非公務員化のメリットを活かした制度を活用する。 ③機構の将来を見据え、専門スタッフの配置などの計画的な確保・育成を行う。								
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	2 人事計画に関する計画							
事業名	(3) 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。							
【年度計画】 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。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 池野浩幸					
【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)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延べ12名の職員を参加させ、職員の能力開発に寄与した。								
研修名称	日程	受講対象者	受講者数					
新任職員研修会	25年7月22日～24日	平成24年度以降の新任職員等	27人					
接遇研修	25年7月23日	平成24年度以降の新任職員等	27人					
個人情報保護についての研修・講演会	25年7月22日	平成24年度以降の新任職員等及び本部事務局、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70人					
ハラスメント防止に関する研修・講演会	25年7月22日	各施設の職員、ハラスメント防止等委員会委員及び相談員等	約70人					
施設系職員研修会	25年7月25日～26日、26年2月27日～28日	機構内の施設系職員	延べ19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。 ・新任職員等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。 ・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。 ・ハラスメント防止を目的とした研修・講演会を開催し、外部講師による専門的見地からのアドバイスによりハラスメントに対する理解を深め、発生防止に向けた意識の向上を図ることができた。								
【定量的評価】項目	25年度実績	目標値	評価	経年変化	21	22	23	24
研修機会の提供	5件	—	—		6	6	6	6
総合的評価	S Ⓐ B C F(S、Fの理由)							
【中期計画記載事項】 ①国家公務員制度改革や類似独立行政法人等の人事・給与制度改革の動向を勘案しつつ、職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与制度を検討し、導入する。 ②人事交流を促進するとともに、職員の資質向上を図るための研修機会の提供を行う。また、効率的かつ効果的な業務運営を行うため、非公務員化のメリットを活かした制度を活用する。 ③機構の将来を見据え、専門スタッフの配置などの計画的な確保・育成を行う。								
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	2 人事計画に関する計画							
事業名	(4) 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。							
【年度計画】 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。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 池野浩幸					
【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、機構独自で採用可能とする規程の整備を行い、平成20年度に施設の維持管理を行う職員を適用範囲とし、平成24年度において、事務職員を適用範囲とした。平成25年度において同採用制度を活用し、事務職員1名、技術職員1名の計2名を採用し、事務職員4名の採用内定を行った。 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25年度は東京国立博物館で5人、九州国立博物館で1名、東京文化財研究所で5人及び奈良文化財研究所で6人の計17人を採用した。 平成25年度の機構独自の採用人数は上記のとおり、事務職員1名、技術職員1名、アソシエイトフェロー17名の計19名である。 								
【補足事項】								
<ul style="list-style-type: none"> 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。 現在の国立大学法人等職員採用試験一次試験合格者名簿のみからの採用と相まって、機構が従来の任用・採用方法にとらわれず、独自に定める戦略的かつ柔軟な採用方法を実施することは、多様な人材の確保を可能にすることはもとより、最良の母集団形成及び専門知識、特殊技術並びに技能を持つ優れた人材の確保を可能にし、将来の機構の人事戦略に大きく寄与するものである。 								
【定量的評価】項目	25年度実績	目標値	評価	経年変化	21	22	23	24
機構独自の採用	19人	—	—		25	21	18	19
総合的評価	S (A) B C F (S、Fの理由)							
【中期計画記載事項】								
<p>①国家公務員制度改革や類似独立行政法人等の人事・給与制度改革の動向を勘案しつつ、職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与制度を検討し、導入する。</p> <p>②人事交流を促進するとともに、職員の資質向上を図るための研修機会の提供を行う。また、効率的かつ効果的な業務運営を行うため、非公務員化のメリットを活かした制度を活用する。</p> <p>③機構の将来を見据え、専門スタッフの配置などの計画的な確保・育成を行う。</p>								
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	2 人事計画に関する計画							
事業名	(5) 専門スタッフの配置などの計画的な人材の確保・育成に向け、検討を進める。							
【年度計画】 専門スタッフの配置などの計画的な人材の確保・育成に向け、検討を進める。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 池野浩幸					
【実績・成果】 ・高度の専門的知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して行うことが必要と認める業務に雇用する者とした任期付専門員制度を活用し、平成23年度において1名採用した。平成25年度において、柔軟かつ多様な人材の確保のため、新たに任期付専門職員制度を整備し、平成25年8月に1名を採用した。 ・高度に優れた専門的技術を兼ね備えた人材を確保すべく、新たな専門スタッフの制度創設に向け検討を始めた。								
【補足事項】 ・上記採用実績は、東京国立博物館総務部総務課渉外開発担当に、主に外国人等来訪者対応業務、国際化業務を担当する専門職員として採用した								
【定量的評価】項目	25年度実績	目標値	評価	経年変化	21	22	23	24
専門スタッフの配置	1人	—	—		—	—	1	0
総合的評価	S (A) B C F (S、Fの理由)							
【中期計画記載事項】 ①国家公務員制度改革や類似独立行政法人等の人事・給与制度改革の動向を勘案しつつ、職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与制度を検討し、導入する。 ②人事交流を促進するとともに、職員の資質向上を図るための研修機会の提供を行う。また、効率的かつ効果的な業務運営を行うため、非公務員化のメリットを活かした制度を活用する。 ③機構の将来を見据え、専門スタッフの配置などの計画的な確保・育成を行う。								
中期計画に対して順調に成果を上げているか。	順調							