

【書式A】

施設名 本部事務局処理番号 0110

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。 <div style="text-align: right;">別紙： 施設・設備に関する計画</div> <div style="text-align: right;">(単位：百万円)</div> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">施設・整備の内容</th> <th style="width: 15%;">予定額</th> <th style="width: 35%;">財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>京都国立博物館 緊急屋根等漏水補修工事</td> <td style="text-align: center;">182</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>奈良文化財研究所 本庁舎地区再開発計画の推進</td> <td style="text-align: center;">2,808</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">合 計</td> <td style="text-align: center;">2,990</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>									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	182	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	2,808	施設整備費補助金	合 計	2,990	
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	182	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	2,808	施設整備費補助金																		
合 計	2,990																			
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】 (東京国立博物館) ・観覧環境向上のため、平成館において、展示室改修及び連絡通路の増築等を実施しており、27年3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、本館中央室屋根修繕工事として屋根下地と瓦の葺替と正面破風銅板葺替等を7月に完了した。また11月末に文化財保存修理所改修一期工事として屋上及び外壁の防水改修、3階部分の建具改修及び断熱等内装工事、更に改修機械設備工事として、給水方式を直圧式に改修し、配管を更新した。 ・25年度に完成した平成知新館(新平常展示館)において、今年度は展示製作工事等を終え、26年9月13日に開館した。 (奈良国立博物館) ・なら仏像館において重要文化財建造物の保存修理工事として、屋根改修(回廊部分銅板屋根、中層瓦屋根(一部))、飾枘及び縦樋修繕、外壁洗浄・補修、飾石修繕、建具塗装、鋼製装飾塗装等を実施した。 ・なら仏像館において内部の展示室整備工事として、13室ある展示室の内6室(5・7・8・9・10・12室)について免震展示ケースの設置を伴う内装改修工事(電気設備・空調改修を含む)を実施した。 (奈良文化財研究所) ・旧庁舎取壊工事を平成25年度に引き続き実施しているが、埋蔵文化財発掘調査のため工期を26年度末まで延長した。 ・建設予定地地下の遺構を保存する必要が生じたため、新庁舎の設計を変更する準備を行っている。																				
【補足事項】 (京都国立博物館) ・2階以下の工房が仮工房への移転後、文化財保存修理所改修二期工事を27年度に実施予定である。 (奈良国立博物館) ・なら仏像館の展示室整備工事について、26年度工事対象の6室以外の室については27年度に実施する予定である。																				
【定量的評価】 項目	26年度実績	目標値	評価	経年変化	22	23	24	25												
—	—	—	—	—	—	—	—	—												
【年度計画に対する総合評価】 評定：B		【判定根拠、課題と対応】 当該年度実施予定の施設整備費補助金事業等、計画に沿った整備が実施されているため。																		
【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																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">施設・整備の内容</th> <th style="width: 25%;">予定額(単位：百万円)</th> <th style="width: 25%;">財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国立文化財機構施設整備費</td> <td style="text-align: center;">19,189</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>		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。												
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																		
【中期計画に対する評価】 評定：B		【判定根拠、課題と対応】 施設整備費補助金事業等、計画に沿った整備が実施されているため。																		

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도를開始した。給与へは昇給及び勤勉手当に反映している。 また、現行制度についての課題等を洗い出し、職員の能力や業績等をより適切に評価できるように、新たな評価制度の検討を開始した。								
【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	26年度実績	目標値	評価	経年変化	22	23	24	25
—	—	—	—		—	—	—	—
【年度計画に対する総合評価】 評価：B		【判定根拠、課題と対応】 26年度においても、勤務評定制도를実施した。						
【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。								
【中期計画に対する評価】 評価：B		【判定根拠、課題と対応】 例年同様、26年度においても、勤務評定制도를実施した。 また、職員の能力や業績等をより適切に評価できるよう、新たな評価制度の検討を開始した。						

【書式A】

施設名 本部事務局

処理番号 0220

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9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)
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、東近美、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)
26	15(東大、学士院、京博)	9(京大、東近美、滋賀医科大、本部)	8(京大、阪大、本部、奈文研)	7(九大)	4(東大、本部、東博)	7(京大、阪大、奈女大、京博)	1(京博)	51(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) ※合計欄の()内の人数は、機構内の人事交流中的人数。								
(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4人採用した。 ・また、文化庁から6人の受け入れ及び文化庁への出向を16人行っている。 ・機構内での人事交流並びに幹部職員の育成を図るため、各施設間にて計10人の交流を行っている。 ・研究休職制度を利用し、海外の研究機関に1人を派遣した。								
【補足事項】 ・事務系職員において、近隣大学等との交流数が7法人8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51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、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、4地方公共団体より事務系2名、研究系2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	26年度実績	目標値	評価	経年変化	22	23	24	25
—	—	—	—	—	—	—	—	—
【年度計画に対する総合評価】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 事務系においては、7法人8機関並びに機構内において51人の人事交流等を実施した。前年度に比して交流者数は減じたが、交流機関等と真に必要な交流ポストを選択し、集中的に優秀かつ多様な人材を確保した。研究系においても、主に文化庁との人事交流ではあるが、引き続き順調に交流を行った。							
【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。								
【中期計画に対する評価】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 交流機関、交流者数ともに減じているが、交流者受入の必要性を検討し、効率的に優秀かつ多様な人材を確保した。また、機構外だけでなく機構内の人事交流を活性化することにより中堅職員の育成、幹部職員候補の育成を図ることができた。							

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】								
<ul style="list-style-type: none"> ・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(4件)、施設系の職員を対象とした研修(1件)、会計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	26年7月23日～25日	25年度以降の新任職員等	44人					
接遇研修	26年7月25日	25年度以降の新任職員等	44人					
個人情報保護についての研修・講演会	26年7月25日	25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80人					
ハラスメント防止に関する研修・講演会	26年7月25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80人					
会計事務研修会	26年12月3日	機構内の会計系職員	25人					
施設系職員研修会	26年7月17日～18日、27年2月19日～20日	機構内の施設系職員	延べ19人					
文化財防災事業アソシエイトフェロー研修	26年12月8日～10日	文化財防災事業に関わるアソシエイトフェロー並びに機構内職員	21人					
【補足事項】								
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・文化財防災ネットワーク補助事業により、主にそれに関わるアソシエイトフェローを対象に、講義、演習、討論等の研修を実施した。 								
【定量的評価】項目	26年度実績	目標値	評価	経年変化	22	23	24	25
研修機会の提供	7件	—	—		6	6	6	5
【年度計画に対する総合評価】	【判定根拠、課題と対応】							
評定：B	対象を限定し、機構全体の研修プログラムを6件実施した。また、文化財防災ネットワーク補助事業を活用した育成研修も実施した。今後の検討事項として、OJTをより効果的に行うための研修プログラムを効率的に実施する必要がある。また、専門的な研修等についても検討を実施する。							
【中期計画記載事項】								
<ol style="list-style-type: none"> 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。 								
【中期計画に対する評価】	【判定根拠、課題と対応】							
評定：B	新任職員を対象とした集合研修、全階層を対象とした個人情報、ハラスメント等の倫理等研修を実施した。また、会計、施設等の職務能力の開発を対象とした研修を実施し、諸研修の機会を提供した。							

【書式A】

施設名 本部事務局

処理番号 0240

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"> 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、20年度に施設の維持管理を行う職員を適用範囲とし、24年度において、事務職員を適用範囲とした。26年度においても同採用制度を活用し、事務職員4名の採用を行い、事務職員2名の採用内定を行った。 また、25年の採用方法を検証し、採用活動方法を改善した結果、当機構が想定する適切な母集団形成を実施することができ、より優秀な人物の獲得に寄与した。 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。26年度は東京国立博物館で14人、京都国立博物館で4人、奈良国立博物館で2人、九州国立博物館で4名、東京文化財研究所で6人、奈良文化財研究所で8人及びアジア太平洋無形文化遺産研究センターで2人の計40人を採用した。 新たに26年度より、機構の専門的分野・事項を取り扱う職として専門職制度を創設し、国際交流分野に1名の採用内定を行った。 26年度の機構独自の採用人数は上記のとおり、事務職員4名、アソシエイトフェロー40名の計44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、退職手当の通算規定に課題があるので、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。 文化財防災ネットワーク補助事業の立ち上げにより採用したアソシエイトフェローは11人である。 								
【定量的評価】項目	26年度実績	目標値	評価	経年変化	22	23	24	25
機構独自の採用	44人	—	—		21	18	19	19
【年度計画に対する総合評価】 評価：A	【判定根拠、課題と対応】 26年度において専門的分野・事項を取り扱う新たな職として専門職制度を創設し、国際交流分野（特にアジア圏）において人材の確保を行った。 事務職員については、25年度に引き続き26年度についても採用試験を実施し、複数名の優秀な人材の確保が行えた。							
【中期計画記載事項】								
<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 								
【中期計画に対する評価】 評価：B	【判定根拠、課題と対応】 専門的分野・事項を取り扱うパーマネントの職として新たに専門職制度を導入し、国際交流分野（特にアジア圏）において人材の確保を行った。 現行のアソシエイトフェロー制度をより柔軟に採用・登用ができるよう給与制度を含む制度の見直しが必要である。							

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】								
<ul style="list-style-type: none"> 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、23年度において1名採用した。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、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、専門職制度を創設し、採用活動を行ない、国際交流部門に1名を配置することが内定した。併せて、当該職の人事・給与制度の整備を行った。 								
【補足事項】								
<ul style="list-style-type: none"> 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ている。 上記専門職制度で採用・配置される職員は、契約期間に定めがない職員である。 								
【定量的評価】項目	26年度実績	目標値	評価	経年変化	22	23	24	25
専門スタッフの配置	0人 (採用内定は1人)	—	—		—	1	0	1
【年度計画に対する総合評価】 評価：B	【判定根拠、課題と対応】 配置実績はなかったが、新たに専門職制度を創設し、採用活動を行い、国際交流部門に1名を配置することが内定した。既存の任期付職員制度と新たな専門職制度の棲み分けを明確にする必要がある。							
【中期計画記載事項】								
<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 								
【中期計画に対する評価】 評価：B	【判定根拠、課題と対応】 配置実績はなかったが、新たに専門職制度を創設し、採用活動を行い、国際交流部門に1名を配置することが内定した。							