

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。								
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					
東京国立博物館 法隆寺宝物館展示機能充実整備等工事		109	施設整備費補助金					
京都国立博物館 本館（明治古都館）免震改修等工事		170	施設整備費補助金					
奈良国立博物館 なら仏像館免震展示ケース等整備工事		1,085	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		1,556	施設整備費補助金					
合 計		2,920						
担当部課	本部事務局 環境整備課			事業責任者	課長 若林 賢一			
【実績・成果】（東京国立博物館）								
・法隆寺宝物館の観覧環境向上のため、空調設備等の諸設備の更新及び展示機能充実のための展示ケース、照明器具を更新した。（28年3月完了）また、26年度補正予算においても法隆寺宝物館の諸設備を更新し完了した。（28年3月完了）								
（京都国立博物館）								
・27年度に本館の保存活用計画と基本計画を策定した。第一段階として、本館改修の免震が施工可能か確認のため埋蔵文化財調査を実施。併せて東収蔵庫の減築整備を行う。								
（奈良国立博物館）								
・なら仏像館の観覧環境及び展示機能充実のため、内装、照明・空調設備及び展示ケース・展示台を更新した。展示ケース及び展示台は今後起こりうる地震に対応すべく免震機能を有するものとしている。（28年4月完了予定）								
（奈良文化財研究所）								
・埋蔵文化財発掘調査のため工期を延長した旧庁舎取壊工事を27年5月に完了した。								
・埋蔵文化財発掘調査成果に基づき新庁舎建設の変更設計を実施した。（28年3月完了）								
・新庁舎建設工事の着工に向けて現場事務所設置等の準備工事を実施した。（28年3月完了）								
【補足事項】								
（東京国立博物館）								
・本館の収蔵環境、展示環境の改善のために仮設収蔵庫の建設を28年度より開始する。								
（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年度に実施済み。（27年11月）								
（奈良文化財研究所）								
・新庁舎の建設を28年度より開始する。								
【定量的評価】項目	27年度実績	目標値	評定	経年変化	23	24	25	26
—	—	—	—		—	—	—	—
【年度計画に対する総合評価】		【判定根拠、課題と対応】						
評定： B		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・設備の老朽化度合い等を勘案した改修（更新）等が追加されることがあり得る。								
【中期計画に対する評価】		【判定根拠、課題と対応】						
評定： B		中期計画に基づき、施設整備費補助金事業等による展示、収蔵の環境整備を実施することができた。						

【書式A】

施設名 本部事務局

処理番号 0210

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・給与制度の検討							
【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 木村 守平					
【実績・成果】 26年度から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。 27年度においては、新評価制度導入に向けたスケジュール案、導入目的、評価対象、評価方法、評価結果の活用等の制度構築を開始し、関係会議での意見交換を行い役員会において周知した。								
【補足事項】 ・評価者・被評価者研修等を実施し、28年10月から試行を行い29年4月に本格実施する予定である。 ・評価制度案の概要は以下のとおりとした。 ○導入目的は職員一人一人の主体的な能力開発、計画的な人材育成、組織の成長・発展に繋がることを目的とする。 ○評価対象者は研究職員を含む常勤職員とする。 ○職務行動と業績評価に分けて職員の職務及び職位に対応した評価項目にしたがって評価を実施する。 ○評価期間は4月から翌年3月までを1期として、4月～9月の半期を前期として中間評価を実施する。 ○目標管理型の評価制度とし、評価者と評価対象者の面談や評価結果のフィードバックを評価者に義務付ける。 ○評価結果については主に人材育成に活用し、職員個人の成長、組織の発展に繋げる。なお、給与等の査定に活用するが、直結させるものではない。								
【定量的評価】項目	27年度実績	目標値	評価	経年変化	23	24	25	26
—	—	—	—		—	—	—	—
【年度計画に対する総合評価】 評価： B	【判定根拠、課題と対応】 27年度中の実施には至らなかったが、評価制度の概要、実施までのスケジュール等を定め、導入することが決定された。今後は評価者研修などを通じて評価の目的等の理解を図るとともに、個人と組織の成長・発展に繋がられる形骸化しない制度とすることが課題である。							
【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】 職員の能力や業績を適切に人事・給与に反映させるためだけでなく、職員の能力開発等人材育成にも活用できる人事評価制度の導入を検討し、決定した。以上により、中期計画を概ね順調に達成できた。今後は評価者研修などを通じて評価の目的等の理解を図るとともに、個人と組織の成長・発展に繋がられる形骸化しない制度とすることが課題である。							

中項目	2 人事計画に関する計画							
事業名	(2) 大学との人事交流							
【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 木村 守平			
【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、九州大学及び滋賀医科大学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。 ・機構内での人材育成及び人事の活性化を図るため、本部及び各施設間において人事異動を行った。 ・27年度においても台東区と相互の人事交流を行った。 <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。 ・機構内での人事交流並びに幹部職員の育成を図るため、各施設間において人事異動を実施した。 ・研究休職制度を利用し、海外の研究機関に1人を派遣している。								
【補足事項】 ・事務系職員において、各施設の近隣大学との交流数が6法人あり、優秀かつ多様な人材を確保した。また、人事交流者数は年々減少してきているものの、これはプロパー職員の採用、人材の育成が進んできたものであり、計画に対し順調に成果をあげている。 ・研究系職員においては、文化庁との交流は双方向で実施できているが、交流の多様化と交流先の拡大を図る必要がある。しかし、国、地方からの受入れる際、退職手当の通算ができない場合が多く、人事交流の障壁となっている。 ・また、地方公共団体より事務系2名、研究系1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	27年度実績	目標値	評定	経年変化	23	24	25	26
—	—	—	—	—	—	—	—	—
【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、各施設の近隣大学等6法人と人事交流を実施した。前年と比して交流者数は減少したが、交流が必要なポスト、業務等を勘案したものであり、さらにはプロパー職員の採用、人材の育成が進めてきたものである。引き続きプロパー職員の人材育成を進めながら、近隣大学等から優秀かつ多様な人材を確保していく。							
【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、交流者数ともに年々減少しているが、ポスト、業務等を勘案の上、必要性を検討し、効率的に優秀かつ多様な人材の確保を実施した。また、機構外だけでなく機構内における配置転換等により人事を活性化し中堅職員や幹部職員候補の育成を図ることができた。以上の通り、中期計画を順調に達成出来た。今後は、人事交流とともにプロパー職員の採用・人材の育成を計画的に実施していく。							

【書式A】

施設名 本部事務局

処理番号 0230

中項目	2 人事計画に関する計画							
事業名	(3) 職員の資質向上							
【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 木村 守平				
【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、新任職員やその他の職員を対象とした各種研修(8件)、施設系、会計系、人事系を対象とした分野研修(4件)及びハラスメント等の倫理に関する研修(2件)を行った。 ・また、試行ではあるが、本部・東京国立博物館を対象に公募式の英会話研修を実施した。 ・その他、他機関等外部研修の機会を利用して、職員の職務遂行能力の発展に寄与した。 								
研修名称	日程	受講対象者				受講者数		
新任職員研修会	27年7月8日～10日	26年度以降の新任職員等				41名		
接遇研修	27年7月9日	26年度以降の新任職員等				41名		
個人情報保護についての研修(講習)	27年7月8日	26年度以降の新任職員等、本部事務局、東京国立博物館、東京文化財研究所職員及び近隣独立行政法人職員				約80名		
個人情報管理研修(e-learning)	28年2月5日～3月7日	機構全職員				機構全職員		
コンプライアンス教育及び研究倫理教育研修	28年1月26日他	競争的資金の運営・管理に関わる者及び広く研究活動に関わる者				約70名		
ハラスメント防止に関する研修・講演会	27年7月8日	26年度以降の新任職員等、ハラスメント防止等委員会委員及び相談員等				約80名		
産業医による講習会	27年7月9日	26年度以降の新任職員等、本部事務局、東京国立博物館、東京文化財研究所職員及び近隣独立行政法人職員				約80名		
会計事務研修会	28年2月1日～2日	機構内の会計系職員				25名		
施設系職員研修会	27年7月30日～31日 28年3月3日～4日	機構内の施設系職員				延べ19名		
人事担当者連絡会	27年6月22日～23日	機構内の人事系職員				14名		
個人番号(マイナンバー)管理研修	27年10月28日	マイナンバー事務取扱者				22名		
英会話研修(試行実施)	27年10月26日～28年3月31日	一部施設(本部事務局・東京国立博物館)公募型選抜者				4名		
文化財防災事業アソシエイトフェロー研修	27年9月28日～30日	文化財防災事業に関わるアソシエイトフェロー及び機構内職員				15名		
【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業務要領を修得させ、新任職員等の資質の向上を図ることができ、さらには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、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った。 ・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、見学、活動状況発表などの研修を実施した。 ・個人情報保護・管理等、マイナンバー管理研修を実施し、個人情報の取扱いについて理解を深め、意識の高揚を図った。 ・英会話研修については、英会話学校との提携により実施。27年度は一部施設における試験的実施であるので、研修結果を検証し、今後の機構全体での展開に繋げる。 								
【定量的評価】項目	27年度実績	目標値	評価	経年変化	23	24	25	26
研修機会の提供	13件	—	—		6	6	5	7
【年度計画に対する総合評価】 評価： B	【判定根拠、課題と対応】 対象者を限定したものを含めて、機構全体の研修プログラムを12件実施した。試行段階ではあるが、英会話研修を実施し、今後の機構全体での語学研修プログラムの検討を開始した。専門的な研修についても引き続き検討が必要である。							
【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】 評価： B	【判定根拠、課題と対応】 中期計画通りに新任職員を対象とした集合研修、全職員を対象とした個人情報、ハラスメント等の倫理等の研修を実施した。また、会計、施設、人事と事務部門の専門的な能力開発研修を実施し、諸研修の機会を提供した。							

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設計							
【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 木村 守平					
【実績・成果】 ・19年度から人事交流または国立大学法人等職員採用試験に頼らず機構が独自に採用できる制度を導入している。当制度を活用し27年度においては、事務職員2名の採用の他、技能・労務職員2名の採用を行った。 ・20年度から常勤の研究職員に準じた人事制度（アソシエイトフェロー制度）を新たに整備し、専門的事項の調査研究を行う者又は専門的知識を有する者を採用することが可能となった。27年度は当制度を利用し、東京国立博物館で4名、京都国立博物館で1名、奈良国立博物館で2名、九州国立博物館で3名、東京文化財研究所で4名、奈良文化財研究所で9名及びアジア太平洋無形文化遺産研究センターで2名の25名を採用した。 ・また、27年10月には上記アソシエイトフェローの給与制度を抜本的に見直し、旧制度における昇給、昇格並びに諸手当等を一部廃止するなどよりわかりやすい年俸制度に変更し、28年4月から採用される者に適用する。 ・26年度から導入した機構の専門的分野・事項を取り扱う職として専門職制度を創設し、27年度においては出版企画分野に1名、国際交流分野に1名の計2名を採用した。また、国際化対応のため国際交流分野に1名を採用することの検討に着手した。 ・上記から27年度の機構独自の採用人数は事務職員2名、技能・労務職員2名、専門職2名、アソシエイトフェロー25名の計31名となった。								
【補足事項】 ・機構が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	27年度実績	目標値	評価	経年変化	23	24	25	26
機構独自の採用	31人	—	—		18	19	19	44
【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年度から導入した専門職制度により27年度は新たに出版企画分野において人材の確保を行ない、国際交流分野（英語圏）の採用の検討に着手した。 ・事務職員については26年度に引き続き2名の新規採用を行った。 ・アソシエイトフェローについては給与制度の抜本的制度改正に取り組み、よりわかりやすい年俸制度を策定した。							
【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】 中期計画に基づき、以下の取組を着実に実施した。 専門職制度の導入により、専門的分野・事項を取り扱う人材の確保を行った。また、事務職員については従来、国立大学法人等職員採用試験からの採用のみだったものを、独自に採用方法を定め、採用時期、試験方法など柔軟に実施できるようにした。 アソシエイトフェロー制度については、給与制度の見直しを実施し、より柔軟な採用を可能にした。 専門職については、キャリアパスを明確にするとともに機構として必要とする専門性について検討が必要である。 次期中期目標における人事計画で具体的な人事配置や育成方針を明確にする必要がある。							

【書式A】

施設名 本部事務局

処理番号 0250

中項目	2 人事計画に関する計画							
事業名	(5) 計画的な人材の確保・育成の推進							
【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 木村 守平					
【実績・成果】 ・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、26年度から専門職制度を創設し、27年度には国際交流分野（アジア圏）1名、出版企画分野1名を採用し、東京国立博物館に配置した。また、近畿地区において国際交流分野（英語圏）の採用・配置の検討に着手した。								
【補足事項】 ・上記専門職制度で採用・配置される職員は、契約期間の定めがない職員である。								
【定量的評価】項目	27年度実績	目標値	評定	経年変化	23	24	25	26
専門スタッフの配置	2人	—	—		1	0	1	0（採用内定は1人）
【年度計画に対する総合評価】 評定： B		【判定根拠、課題と対応】 東京オリンピック・パラリンピックに向けて外国語対応並びに情報発信に対応する2分野の人材の確保を実施した。今後は、31年開催のICOM京都大会を視野に人材の確保及び配置について検討する必要がある。						
【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】 今中期計画期間において、新たに専門職制度を創設し、国際交流分野と出版企画分野に人材を確保・配置した。 今後、専門職については、キャリアパスを明確にするとともに機構として必要とする専門性について検討が必要である。						