

大項目	V その他業務運営に関する目標を達成するためにとるべき措置							
中項目	1. 内部統制							
事業名	内部統制							
【年度計画】								
内部統制委員会、リスク管理委員会を開催する。また、内部監査及び監事監査等のモニタリングを実施し、必要に応じて見直しを行うとともに、各種研修を実施し、職員の意識並びに資質の向上を図る。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	総務企画課長 木村守平					
【実績・成果】								
(内部統制委員会、リスク管理委員会の開催)								
・内部統制委員会を 2回開催した。(10月23日、30年2月19日)								
・リスク管理委員会を 2回開催した。(10月23日、30年2月19日)								
・洗い出したリスクの内、新たに3件についてリスク管理計画を策定した。								
・28年度に策定したリスク管理計画の運用を進めた。								
(内部監査及び監事監査等のモニタリング)								
・内部監査を以下の日程で本部事務局及び各施設を対象に順次行った。								
会計監査 10月16日～11月28日(全施設)								
給与簿監査 10月11日～11月10日(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、本部事務局・東京国立博物館)								
・保有個人情報管理監査を次の日程で行った。								
30年2月15日～16日 本部事務局、東京国立博物館、東京文化財研究所								
・監事監査を以下の日程で行った。								
定期監査(業務) 6月21日								
定期監査(会計) ①月次監査 毎月 ②決算時の監査 6月21日								
臨時監査(会計) 30年2月15～16日 本部事務局・東京国立博物館、東京文化財研究所								
(研修の実施)								
・職員の啓発や能力向上による内部統制能力強化のため各種研修を実施した。(処理番号9430参照)								
【補足事項】								
【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評価	経年変化	25	26	27	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評価：B	【判定根拠、課題と対応】 内部統制委員会とリスク管理委員会を各2回開催し、内部統制とリスク管理の運用の状況を把握することで、計画の確認、見直しを行うことができた。リスク管理委員会においては新たに3件のリスク管理計画を策定した。 また、内部監査及び監事監査等・各種研修を積極的に実施した。							
【中期計画記載事項】								
コンプライアンスの徹底、理事長のマネジメント強化、リスクマネジメント等を含めた内部統制環境や規定を整備し、運用する。また、内部監査等により定期的にそれらの整備状況・有効性をモニタリング・検証するとともに、監事による監査機能・体制の強化に取り組み、必要に応じて内部統制に関する見直しを行う。さらに、研修等を通じて職員の理解促進、意識や取組の改善を行う。								
【中期計画に対する評価】 評価：B	【判定根拠、課題と対応】 今中期計画の2年目として、初年度である28年度に策定したリスク管理計画の運用を進めることができた。29年度に新たに策定された計画についても運用を進める。内部監査や研修については、第2回の内部統制委員会で審議し承認された計画に従って、30年度以降も取り組みを行うこととする。 また、30年度以降も事業継続計画の策定を引き続き行う。							

中項目	2. その他							
事業名	(1) 自己評価							
【年度計画】 運営委員会、外部評価委員会の開催等、外部有識者の意見を踏まえた客観的な自己評価を実施し、その結果を組織、事務、事業等の改善に反映させる。								
担当部課	本部事務局総務企画課			事業責任者	総務企画課長 木村守平			
【実績・成果】 <ul style="list-style-type: none"> <li>28年度の当機構における各事業、調査研究等について自己点検評価を行い、報告書にまとめた。</li> <li>上記自己点検評価報告書は下記外部評価委員会に提出し、外部有識者による評価が行われた。 外部評価委員会 研究所・センター調査研究等部会：4月28日 博物館調査研究等部会・総会：5月30日</li> <li>外部有識者の意見等を踏まえ「平成28年度自己評価書」を作成し、文部科学大臣に提出した。</li> <li>運営委員会（8月1日）を開催し、機構の管理運営の重要事項について理事長への助言がなされた。また、28年度運営委員会にて挙げた意見について、組織・事務・事業への改善反映状況を報告した。</li> </ul>								
【補足事項】								
								
運営委員会（8月1日）			外部評価委員会 研究所・センター調査研究等部会（4月28日）			外部評価委員会 総会（5月30日）		
<ul style="list-style-type: none"> <li>自己点検評価において、受託事業の書式の見直しを行った。また統計表を見直し、パスポート制度の変更に伴う様式の修正や、統計表の内容を他の資料に活用するために書式の変更等を行った。これらの書式は、29年度事業の自己点検評価から使用することとした。</li> </ul>								
【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評価	経年変化	25	26	27	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評価：B			【判定根拠、課題と対応】 外部評価委員会等を開催し、外部有識者の意見を踏まえた客観的な自己評価を実施した。					
【中期計画記載事項】 外部有識者も含めた事業評価の在り方について適宜、検討を行いつつ、年1回以上事業に関する自己評価を実施し、その結果は組織、事務、事業等の改善に反映させる。								
【中期計画に対する評価】 評価：B			【判定根拠、課題と対応】 中期計画で定める「事業評価の在り方の検討」については、中期計画の2年目として、28年度に変更した書式の更なる改善に加え、受託事業の書式の改善、統計表の修正・変更を行った。 また、自己評価のほか、運営委員会、外部評価委員会を開催し、自己評価の結果を組織・事務・事業等の改善に反映させることができた。 30年度以降も、事業評価の在り方について検討を進めるとともに、自己評価を引き続き実施し、事業等の改善への反映に努める。					

中項目	2. その他							
事業名	(2) 情報セキュリティ対策							
【年度計画】 情報セキュリティ対策については、政府機関の統一基準群・ガイドライン等を踏まえ、情報セキュリティをとりまく環境の変化に応じて機構として必要な対応を検討し、規定等を適時適切に見直すとともに、これに基づき対策を講じ、不正アクセスや標的型攻撃等のリスクに対する対策、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 また、自己点検、監査を実施し、その結果に基づいて情報セキュリティ対策を改善する。								
担当部課	情報システム・セキュリティ委員会	事業責任者	最高情報セキュリティ責任者(CISO)					
【実績・成果】 ・情報システム・ネットワークにおける情報セキュリティ対策については「政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準(平成26年度版)」に沿って28年度に改正した情報セキュリティ関係規程等に基づき、政府や関係機関からの情報に注視しながら適宜必要な対策を講じた。機構内各施設における情報セキュリティ対策の実施にあたっては、NICH-CERTにて情報共有、検討を行った。 ・標的型攻撃メール対応訓練を2回実施した。(10月30日、11月20日) ・情報セキュリティ監査は、外部機関に委託して実施した。(30年2月1日、5日) ・情報セキュリティ対策の自己点検を実施した。(30年2月16日依頼、2月28日とりまとめ) ・メールシステムの機構内統合の第1段階として、メールゲートウェイの統合を行った。(12月4日：本部・東博・IRCI、12月14日：京博・東文研・奈文研、12月21日：奈良博) ・監査法人による監査の一環として、システム監査を実施した。(30年3月5日)								
【補足事項】 ・情報システム・セキュリティ委員会を2回開催した(第1回：8月28日、第2回：30年3月15日) ・NICH-CERT連絡会を3回開催した(第1回：6月30日、第2回：10月24日、第3回：30年2月7日) ・メールシステムの機構内統合の第2段階として、30年度に予定しているメールサーバー統合に向けて、準備を進めた。 ・情報セキュリティ監査は、29年度は東京地区の施設(本部・東博・東文研)のシステムを対象に脆弱性診断を行った。 ・情報セキュリティ対策の自己点検の点検項目は、政府統一基準順守事項とした。 ・監査法人によるシステム監査では特に指摘事項はなかった。								
【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評定	経年変化	25	26	27	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定：B			【判定根拠、課題と対応】 計画どおり、政府統一基準に沿った機構の情報セキュリティ関係規程等に基づき、必要な情報セキュリティ対策を実施した。特に、メールシステムの機構内統合について、計画通り進めることができた。					
【中期計画記載事項】 情報セキュリティ対策については、政府機関の統一基準群を踏まえ、情報セキュリティをとりまく環境の変化に応じて機構として必要な対応を検討し、規定等を適時適切に見直すとともに、これに基づき対策を講じ、不正アクセスや標的型攻撃等のリスクに対する対策、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 また、自己点検、監査を通じて情報セキュリティ対策の実施状況を毎年度把握し、その結果に基づいて改善する。								
【中期計画に対する評価】 評定：B			【判定根拠、課題と対応】 中期計画どおり、政府統一基準を踏まえて28年度に改正した規程・体制にて運用を継続し、情報セキュリティ対策を適切に実施した。 政府統一基準が26年度版から28年度版へ変更され、機構においても規程等の改正検討を要するが未了である。また、政府統一基準(28年度版)では適用対象に独法も含まれる旨が明記され、政府から独法へのセキュリティ対応依頼事項が急増した。機構のセキュリティ対応業務の体制と人員について継続的な検討を要する。					

中項目	3. 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)								
施設設備の内容		予 定 額	財 源					
・東京国立博物館 仮収蔵庫等整備及び本館リニューアル工事		1,714 1,714	施設整備費補助金					
・京都国立博物館 本館収蔵庫等改修及び本館免震改修等工事 仮設収蔵庫内部改修等工事		525 90 435	施設整備費補助金					
・奈良文化財研究所 本庁舎建替工事		1,347 1,347	施設整備費補助金					
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) ・28年度当初予算より、仮設収蔵庫建設に伴う建設用地の埋蔵文化財発掘調査を実施し29年3月に完了した。同年11月より建物本体工事を実施中である。(31年10月完了予定)  (京都国立博物館) ・東収蔵庫の減築整備を実施中。(30年9月完了予定) ・減築工事後の内部改修等工事について今後発注手続きを実施する。(31年3月完了予定) ・文化財保存修理所燻蒸設備更新の設計を完了。  (奈良文化財研究所) ・新庁舎建設工事が平成30年3月に完成した。 30年度には仮庁舎から新庁舎への移転、仮庁舎解体及び原状復旧を実施する。(31年3月完了予定)								
【補足事項】 本館改修を見込み、先行して設備設計会社へ本館の既存電気、機械設備を図面化するための調査を依頼し実施している。								
【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評定	経年変化	25	26	27	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 概ね所期の目標を達成している。							
【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 (単位：百万円)								
施設設備の内容		予 定 額	財 源					
・東京国立博物館 仮収蔵庫等整備及び本館リニューアル工事 (平成28年度～32年度) 柳瀬荘黄林閣屋根茅葺工事 (28年度)		18,657 18,612 45	施設整備費補助金					
・京都国立博物館 本館収蔵庫等改修及び本館免震改修等工事 (平成28年度～32年度)		992 992	施設整備費補助金					
・奈良文化財研究所 本庁舎建替工事 (平成28年度～29年度)		1,530 1,530	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】 概ね初期の目標を達成しているが、今後の施設整備課題と予算確保の不一致等の諸課題について一層の取り組みが必要である。							

中項目	4. 人事に関する計画							
事業名	(1) 中長期的な人事計画の策定 (2) 評価制度の導入							
【年度計画】 (1) 中長期的な人事計画の策定を検討する。その際、理事長の裁量によって、一定数の職員を配置できる仕組みを併せて検討する。 (2) 職員の能力向上と組織のパフォーマンス向上を目的とした評価制度を導入する。								
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】 (1) 中長期的な人事計画の策定 ・事務系職員の人事については、9月に各施設の副館長等にヒアリングを行った。また、交流機関と9月から10月にかけて30年度以降の人事交流について打ち合わせを行った。 ・研究職の人事に関して、採用については、理事長、理事、施設の長で構成する研究職員人事選考委員会において、採用の必要性、緊急性等を考慮のうえ、採用を必要とする専門性(分野)、採用時期等を審議し、決定している。また、人事異動については、研究調整役が各施設の長と調整し、理事長が決定する仕組みを設けている。 ・人件費管理の観点から、雇用経費を外部資金等の運営費交付金以外を財源とすることで、人員の確保を図っている。  (2) 評価制度の導入 ・4月に各施設の総務担当課長等を対象とした評価制度説明会を実施した。 ・10月からの施行に向けて、各施設の担当者が、所属職員に対して評価制度説明会を実施した。 ・6月に部長、課長級を対象とした外部講師による管理職研修を実施し、当該研修において評価制度の意義・目標管理についての講義を行い、各施設における円滑な導入を図った。 ・10月から常勤職員を対象として評価制度の施行を開始した。								
【補足事項】								
【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評定	経年変化	25	26	27	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 事務系職員の人事について、各施設・交流機関との協議により、人事交流も含めた人事計画の策定を推進した。研究職の人事についても、人事選考委員会を通じた採用の実施や理事長の決定による人事異動など、組織としての包括的な人事計画に向けて取り組んでいる。 評価制度については、28年度に計画した通り、29年度の10月から施行することができた。30年度も試行期間として引き続き施行し、課題等を洗い出す。							
【中期計画記載事項】 中長期的な人事計画等を策定し、理事長の裁量によって一定数の職員を配置できる仕組みを導入する。また、国家公務員の制度改革や社会一般の動向を勘案しつつ、職員個々の能力向上を通じて、組織のパフォーマンスを高めるための制度を導入する。								
【中期計画に対する評価】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 中長期的な人事計画の策定については、人事選考委員会における議論やヒアリングを踏まえ、30年度も引き続き検討していく。 評価制度については、28年度の検討内容を基に予定通り施行することができており、中期計画に沿って順調に事業を推進できている。30年度も引き続き試行期間として課題等を洗い出し、本施行の時期等を決定していく。							

中項目	4. 人事に関する計画							
事業名	(3) 能力や適性に応じた採用・人事の実施 (4) 女性の活躍の推進							
【年度計画】 性別、年齢、国籍、障がいの有無等にとらわれない、能力や適性に応じた採用・人事を引き続き行う。								
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】 (3) 能力や適性に応じた採用・人事の実施 ・19年度に、人事交流若しく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た。29年度は、事務職員について、2名の採用を行った。 ・20年度に、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できる制度を導入した。29年度は機構全体で34名の採用を行った。 ・26年度に、高度に優れた専門的技術を兼ね備えた人材を確保するため、専門制度を導入した。29年度は1名の採用を行った。 ・28年度に、60歳を超える優秀な人材を採用することができるよう、任期付職員制度の改定を行った。29年度は3名の採用を行った。 ・29年度は、係員相当の職以外も担当できるよう再雇用制度の改定を行った。  (4) 女性の活躍の推進 ・6月に部長、課長を対象とした外部講師による管理職研修を実施し、当該研修のなかでハラスメントの防止を取り上げ、管理職として求められる役割についての理解を深めた。 ・7月にハラスメント防止を目的とした研修を実施し、外部講師による専門的見地からの講義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。 ・育児と仕事の両立の観点より、有期雇用職員の育児に関する休暇について有給化の改正を行った。								
【補足事項】								
【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評価	経年変化	25	26	27	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評価： B		【判定根拠、課題と対応】 28年度に改定した任期付職員制度及び29年度に改定した再雇用制度により、能力や適性に応じた採用・人事を着実に実施できている。 また、ハラスメントについて社会的で頻繁に問題が取りざたされる情勢の中で、管理職研修においてハラスメント防止の理解を深められるよう取り組めたことは、時宜に叶った事業成果である。						
【中期計画記載事項】 ②性別、年齢、国籍、障がいの有無等にとらわれない、能力、適性に応じた採用及び人事配置を行い、職員の多様な働き方を促進する。 ③多様性を受容できる組織風土の醸成を図るため、例えば女性や障がいのある方の活躍を推進するなどし、それを支える就業環境の整備や教育・研修を実施する。								
【中期計画に対する評価】 評価： B		【判定根拠、課題と対応】 30年度も引き続き、性別、年齢、国籍、障がいの有無等にとらわれない、能力や適性に応じた採用・人事を引き続き行う。また、就業環境の整備やハラスメント防止の注意喚起、研修等を引き続き実施する。						

中項目	4. 人事に関する計画																																																											
事業名	(5) 研修及び人事交流等の検討																																																											
【年度計画】 職員のキャリアパスの形成のため、職位に応じた研修の実施を企画・立案する。																																																												
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】 ・本年は以下の研修を実施した。なお、管理職研修は、29年度に新規に実施した。																																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 35%;">研修名称</th> <th style="width: 15%;">日程</th> <th style="width: 30%;">受講対象者</th> <th style="width: 20%;">受講者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"><b>&lt;階層別&gt;</b></td> </tr> <tr> <td>管理職研修</td> <td>6月21日、23日</td> <td>部長、課長等</td> <td>45名</td> </tr> <tr> <td>新任職員研修</td> <td>7月5日～7日</td> <td>28年度以降の新任職員等</td> <td>53名</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><b>&lt;分野別&gt;</b></td> </tr> <tr> <td>研究倫理教育研修 (e-ラーニング等)</td> <td>11月10日～12月11日他 (各施設で実施)</td> <td>研究者番号を持つ研究員、 事務担当者等</td> <td>約160名</td> </tr> <tr> <td>会計事務研修</td> <td>11月1日～2日</td> <td>機構内の会計系職員</td> <td>47名</td> </tr> <tr> <td>施設系職員研修</td> <td>10月26日～27日 3月8日～9日</td> <td>機構内の施設系職員</td> <td>12名 9名</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><b>&lt;能力開発&gt;</b></td> </tr> <tr> <td>ハラスメント防止に関する研修</td> <td>7月5日</td> <td>28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</td> <td>60名</td> </tr> <tr> <td>情報セキュリティ研修</td> <td>7月5日</td> <td>28年度以降の新任職員等</td> <td>45名</td> </tr> <tr> <td>接遇研修</td> <td>7月7日</td> <td>28年度以降の新任職員等</td> <td>17名</td> </tr> <tr> <td>コンプライアンス教育研修 (科研費説明会と併せて実施)</td> <td>9月26日他(各施設 で実施)</td> <td>研究者番号を持つ研究員、 事務担当者等</td> <td>約280名</td> </tr> </tbody> </table>									研修名称	日程	受講対象者	受講者数	<b>&lt;階層別&gt;</b>				管理職研修	6月21日、23日	部長、課長等	45名	新任職員研修	7月5日～7日	28年度以降の新任職員等	53名	<b>&lt;分野別&gt;</b>				研究倫理教育研修 (e-ラーニング等)	11月10日～12月11日他 (各施設で実施)	研究者番号を持つ研究員、 事務担当者等	約160名	会計事務研修	11月1日～2日	機構内の会計系職員	47名	施設系職員研修	10月26日～27日 3月8日～9日	機構内の施設系職員	12名 9名	<b>&lt;能力開発&gt;</b>				ハラスメント防止に関する研修	7月5日	28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	60名	情報セキュリティ研修	7月5日	28年度以降の新任職員等	45名	接遇研修	7月7日	28年度以降の新任職員等	17名	コンプライアンス教育研修 (科研費説明会と併せて実施)	9月26日他(各施設 で実施)	研究者番号を持つ研究員、 事務担当者等	約280名
研修名称	日程	受講対象者	受講者数																																																									
<b>&lt;階層別&gt;</b>																																																												
管理職研修	6月21日、23日	部長、課長等	45名																																																									
新任職員研修	7月5日～7日	28年度以降の新任職員等	53名																																																									
<b>&lt;分野別&gt;</b>																																																												
研究倫理教育研修 (e-ラーニング等)	11月10日～12月11日他 (各施設で実施)	研究者番号を持つ研究員、 事務担当者等	約160名																																																									
会計事務研修	11月1日～2日	機構内の会計系職員	47名																																																									
施設系職員研修	10月26日～27日 3月8日～9日	機構内の施設系職員	12名 9名																																																									
<b>&lt;能力開発&gt;</b>																																																												
ハラスメント防止に関する研修	7月5日	28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	60名																																																									
情報セキュリティ研修	7月5日	28年度以降の新任職員等	45名																																																									
接遇研修	7月7日	28年度以降の新任職員等	17名																																																									
コンプライアンス教育研修 (科研費説明会と併せて実施)	9月26日他(各施設 で実施)	研究者番号を持つ研究員、 事務担当者等	約280名																																																									
【補足事項】 e-ラーニングに関しては、東京国立博物館と東京文化財研究所において28年度受講した職員は当該施設の方針により今年度受講を免除されたため受講者が約100名減少した。このため全体も同様に減少している。																																																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">【定量的評価】項目</th> <th style="width: 15%;">29年度実績</th> <th style="width: 15%;">目標値</th> <th style="width: 15%;">評価</th> <th style="width: 10%;">経年変化</th> <th style="width: 10%;">25</th> <th style="width: 10%;">26</th> <th style="width: 10%;">27</th> <th style="width: 10%;">28</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>									【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評価	経年変化	25	26	27	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-																																		
【定量的評価】項目	29年度実績	目標値	評価	経年変化	25	26	27	28																																																				
-	-	-	-	-	-	-	-	-																																																				
【年度計画に対する総合評価】 評価： B			【判定根拠、課題と対応】 29年度は管理職研修を機構発足後初めて実施し、職位に応じた研修を実施し、職員のキャリアパスに寄与することができた。																																																									
【中期計画記載事項】 ④職員のキャリアパスの形成に寄与するために、研修・人事交流等を多角的に企画・立案する。特にグローバル化・多様化する社会に対応できる人材の育成を図る。																																																												
【中期計画に対する評価】 評価： B			【判定根拠、課題と対応】 中期計画に沿って新たに管理職研修を実施することで、職員のキャリアパスに寄与することができた。30年度以降も引き続き、職員のキャリアパスの形成のため、各種研修や人事交流を企画・立案・実施していく。																																																									