

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 監査室	事業責任者	課長 伊藤進吾 監査室長 清水功					
【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。(12月15日、3年3月16日)								
・リスク管理委員会を2回開催した。(12月15日、3年3月16日)								
・元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12日～12月4日(全施設) ※新型コロナウイルスの感染防止のため、自己チェックを行い、監査室で確認。							
給与簿監査	10月19日～11月13日(京都国立博物館、奈良国立博物館、九州国立博物館) ※新型コロナウイルスの感染防止のため、自己チェックを行い、本部人事担当で確認。							
法人文書管理監査	3年1月～3月(全施設・書面監査)							
情報システム監査・情報セキュリティ監査	11月13日(1)ペネトレーション監査(九州国立博物館) (元年度監査の再診断として実施：アジア太平洋無形文化遺産研究センター) 12月～3年1月(2)マネジメント監査(本部事務局)							
・保有個人情報管理監査を以下の日程で行った。								
3年1月 全施設(書面監査)								
3年2～3月 京都国立博物館、奈良国立博物館、九州国立博物館、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 ※新型コロナウイルスの感染防止のため、書面監査にて実施。								
・ソフトウェア等監査 各施設で実施し会計監査の際確認を行った。								
・監事監査を以下の日程で行った。								
定期監査(業務・会計)	7月16日							
臨時監査(業務・会計)	3年1月～2月 各施設(アジア太平洋無形文化遺産研究センター除く)(書面監査・業務監査)							
	3年3月3日 本部事務局、東京国立博物館、東京文化財研究所(会計監査)							
(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)								
【定量的評価】項目	2年度実績	目標値	評定	経年変化	28	29	30	元
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定：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回開催した。内部統制とリスク管理の運用状況を把握することで計画の確認及び見直しを行い、新たに3年度のリスク管理計画案を策定した。また、内部監査及び監事監査等・各種研修においても、開催方法を工夫し、積極的に実施した。 以上の実績に基づき、年度計画を達成できたと判断した。						
【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】 評定：B		【判定根拠、課題と対応】 今中期計画の5年目として、29年度～元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。 内部監査や研修については、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けたが、内部統制委員会等で審議し承認された計画に取り組みため、書面審査やウェブ会議システムを利用するなど、環境に合わせた方法で実施することができた。 中期計画期間を通じて取り組みを実施し、中期計画を達成した。3年度以降においても、引き続きリスク管理計画の策定及びモニタリングを行う。						

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	課長 伊藤進吾					
【実績・成果】 ・2年度の当機構における各事業及び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。 ・自己点検評価報告書を外部評価委員会（研究所・センター部会／博物館部会／総会：新型コロナウイルスの感染拡大の影響を考慮し、全て書面審議にて開催）に提出し、外部有識者による評価が行われた。 ・外部有識者の意見等を踏まえ「令和元年度自己点検評価書」を作成し、文部科学大臣に提出した。 ・運営委員会（7月29日）の開催を予定していたが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を考慮し、開催を中止した。運営委員会には、会議に諮る予定であった「令和元年度事業実績」等を送付し、元年度事業の報告を行った。運営委員より挙げた意見について、組織・事務・事業の改善状況を報告した。								
【補足事項】 ・外部評価委員会は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、委員へ自己点検評価報告書を送付し、以下の期間にて書面審議を実施した。 ・外部評価委員会の書面審議期間は以下のとおり。 研究所・センター部会（4月22日～5月7日） 博物館部会（5月13日～22日） 総会（6月1日～8日）								
【定量的評価】項目	2年度実績	目標値	評定	経年変化	28	29	30	元
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定：B	（判定根拠、課題と対応） 新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、運営委員会を中止した（会議資料を送付した上で意見聴取）が、外部評価委員会においては書面審議を行い、外部有識者の意見を踏まえ、客観的な自己評価を実施できた。その結果を組織、事務、事業等に反映できた。							
【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】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 中期計画の最終年度にあたる2年度においても、外部有識者の意見を踏まえ、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ことができた。よって、所期の目標は達成できたと判断した。 2年度は新型コロナウイルスの影響により、運営委員会を中止したが、3年度以降についても同様の事態が考えられるため、ウェブ会議等、新たな方法で開催できるよう検討する必要がある。							

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】 ・「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30年度版)」を踏まえて元年度に改正した情報セキュリティ関係規程等を、施行した。(4月1日) ・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、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連絡会にて情報共有、検討を行った。 ・情報セキュリティ監査を、外部機関に委託して実施した。(11月13日ほか) ・全役職員を対象に、情報セキュリティに関する研修と情報セキュリティ対策の自己点検をe-learningにて実施した。(12月10日～3年2月27日) ・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。(12月14日) ・「独立行政法人国立文化財機構情報セキュリティ対策基準」に基づく実施手順の整備を進め、手順2件を作成した。(3年2月12日)。 ・セキュリティレベルの向上・平準化、管理の効率化を目的とした機構広域ネットワークの刷新を実施した。(9月～3年3月) ・NICH-CERTメンバー向け訓練を実施した。(12月25日)								
【補足事項】 ・情報システム・セキュリティ委員会は、2年度の開催は無く、個別案件の審議はグループウェア上で行った。 ・情報セキュリティ監査は、九博のシステムを対象に脆弱性診断を実施(11月13日)するとともに、2年度は改正規定施行初年度にあたるため、政府統一基準への準拠性監査を実施した。(12月～3年3月) ・NICH-CERT連絡会を2回開催した。(第1回：8月7日、第2回：8月20日) ・元年度に脆弱性診断を実施したIRCIのシステムを対象にフォローアップ診断を実施した。(11月13日)								
【定量的評価】項目	2年度実績	目標値	評定	経年変化	28	29	30	元
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【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、最新版の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するとともに、手順整備を進めた。 また、機構広域ネットワークの刷新についても、計画通り実施した。							
【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た規程・体制にて運用を継続し、改正等を行うとともに、機構広域ネットワーク更新を含め情報セキュリティ対策を適切に実施することができた。 中期計画最終年度である2年度の実績も踏まえ、中期目標を達成したと判断した。							

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					
・ 京都国立博物館 本館 (明治古都館) 耐震改修		60 60	施設整備費補助金					
・ 奈良国立博物館 文化財保存修理所空調設備改修工事		36 36	施設整備費補助金					
・ 九州国立博物館 空調設備改修工事		102 102	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 城山美香				
【実績・成果】 (京都国立博物館) ・ 本館免振改修工事に伴う埋蔵文化財発掘調査を実施したが、調査期間中に方広寺関連遺構が検出され文化庁より追加調査が必要との意向が示されたため、完了予定が3年6月となる。 (奈良国立博物館) ・ 保存修理所空調設備改修工事を実施した。(3年3月完了) (九州国立博物館) ・ 空調設備 (中央監視設備) 改修工事を実施した。(3年2月完了) ・ 空調設備 (熱源搬送設備等) 改修工事を実施した。(3年3月完了)								
【補足事項】 京都国立博物館本館改修に向け実施している発掘調査において方広寺関連遺構が検出され、文化庁より追加調査が必要との意向が示された。この追加調査については、完了予定が3年6月になる予定である。								
【定量的評価】 項目	2年度実績	目標値	評定	経年 変化	28	29	30	元
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定: B		【判定根拠、課題と対応】 計画していた事業について、概ね計画どおりに実施できた。						
【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)		19,419 19,374 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～30 年度) 飛鳥資料館煙突 (冷暖房機用) 取替工事		1,646 1,619 27	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】 中期計画期間を通して施設設備に関する計画や内容については、工事が完了し、中期計画を遂行できた。 厳しい財政状況が見込まれるが、適切な施設の維持保全による長寿命化、省エネルギーの推進など有効な施策を講じると同時に少ない予算の効果的執行に向けた施設マネジメントが一層重要となる。						

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の導入について、検討を継続する。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 伊藤進吾					
【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、10月から11月にかけて各施設の副館長等にヒアリングを行った。また、交流機関とも10月から順次、3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 ・29年10月より常勤職員を対象として評価制度の施行を開始し、2年度も引き続き導入した。								
【補足事項】								
【定量的評価】項目	2年度実績	目標値	評定	経年変化	28	29	30	元
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【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だ。 評価制度については、29年10月から施行を開始し、2年度も引き続き導入した。							
【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】 中期計画に沿って中長期的な視点で、事務系職員の人事については、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だ。							

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 (6) 働き方改革関連法に応じた取組の実施							
【年度計画】								
(3) 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。 (4) 女性の活躍を推進し、制度改正を含めた就業環境の整備及び教育・研修を引き続き実施する。 (6) 働き方改革関連法の施行に対応した取り組みを実施する。								
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 伊藤進吾					
【実績・成果】								
(3) 能力や適性に応じた採用・人事の実施								
<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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、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。 2年度は、上記について、引き続き制度を適用し採用・人事を行った。 								
(4) 女性の活躍の推進								
<ul style="list-style-type: none"> 例年であれば、7月にハラスメント防止を目的とした研修、ダイバーシティの推進にも触れる研修を実施し、外部講師による専門的見地からの講義等により、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ているが、2年度は新型コロナウイルスの感染拡大のため、3年度以降に延期となった。 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画において、管理職に占める女性割合を高めるよう努めた。次期の一般事業主行動計画についても策定し、継続して計画を進める。 								
(6) 働き方改革関連法に応じた取組の実施								
<p>労基法改正（31年4月施行）に伴う年5日間の年次有給休暇の取得義務付けについて、確実な取得を図るべく、下記の取得促進に向けた取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始、夏季休暇取得時に合わせた年休取得の促進 子どもの入学式や卒業式等の学校行事、職員その他家族の記念日等での年休取得 連休の狭間、単発の祝日等に合わせた年休取得の促進 各種会議等での定期的な周知・徹底 休暇等計画表などの活用 ほか 								
【補足事項】								
【定量的評価】項目	2年度実績	目標値	評定	経年変化	28	29	30	元
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 機構発足時より、採用にかかる様々な制度設計を行うことにより、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、ハラスメントやダイバーシティについて社会的に頻繁に問題が取りざたさ れる情勢の中で、ハラスメント防止やダイバーシティ推進の理解を深められるよう 努めている。 働き方改革関連では、年5日間の確実な年休取得を達成するための取組を実施した 結果、所期の計画を達成することができた。							
【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】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 中期計画に沿って性別、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・人事を行った。また、就業環境の整備やハラスメント防止の注意喚 起、研修等についても継続的に実施した。							

中項目	4. 人事に関する計画							
事業名	(5) 職員のキャリアパス形成のための研修							
【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 伊藤進吾			
【実績・成果】								
研修名称		日程		受講対象者		受講者数		
<階層別>								
新任職員研修				元年度以降の新任職員等		新型コロナウイルス感染症拡大のため、3年度に延期した。		
<分野別>								
研究倫理教育研修 (e-ラーニング等)		5月8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		287人		
施設系職員研修		7月27日		機構内の施設系職員		12名		
会計職員研修		WG:10月28日～3年 2月16日 講義他:3年2月16 日		WG:各施設の会計担当の係 員のうち希望者 講義他:各施設の会計担当 者等		WG:10人 講義他:17人		
<能力開発>								
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8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		414人		
情報セキュリティ研修 (e-ラーニング等)		12月10日～3年2月 27日		常勤職員、アソシエイト、有 期雇用職員他		817人		
ハラスメント防止に関する研修				元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		新型コロナウイルス感染症拡大のため、3年度に延期した。		
健康管理に関する研修				元年度以降の新任職員等		新型コロナウイルス感染症拡大のため、3年度に延期した。		
【補足事項】 新型コロナウイルスの感染拡大のため3年度に延期した研修あり								
【定量的評価】項目	元年度実績	目標値	評定	経年 変化	27	28	29	30
-	-	-	-	-	-	-	-	-
【年度計画に対する総合評価】 評定：B	【判定根拠、課題と対応】 新型コロナウイルス感染症拡大のため、例年行っている新任職員研修については、実施を見送ったが、3年度以降、研修方法等も検討の上、立案・実施していく。 新型コロナウイルスの感染拡大により、一部実施を延期した集合型の研修もあったが、リモートやオンライン等で会計研修などは試行的に実施でき、コロナ禍において職員間のコミュニケーション等も図れた。							
【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】 評定：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、階層別研修等を実施した。中期計画の最終年は、新型コロナウイルス感染症拡大のため、一部実施を見送った研修もあったが、計画期間中を通して、新たな研修等を実施することで、職員のキャリアパスに寄与することができた。							