

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】			
・ V-1			
担当部課	本部事務局総務企画課 監査室	事業責任者	課長 渋沢志穂 監査室長 柏田昭生
【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。(6月26日、6年2月28日)			
・ リスク管理委員会を2回開催した。(6月26日、6年2月28日)			
(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5日～11月28日(全施設)			
給与簿監査 12月19日～6年1月26日(本部事務局、東京国立博物館、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)			
法人文書管理監査 12月1日～6年1月9日(全施設・書面監査)			
6年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・特別監査 ※書面にて実施。)			
・ 情報システム監査・情報セキュリティ監査を以下の日程で実施した。			
(1)ペネトレーション監査 6月14日～15日(東京国立博物館)			
(2)マネジメント監査 6年1月23日(東京文化財研究所)、6年1月31日(奈良国立博物館)			
・ 保有個人情報管理監査を以下の日程で行った。			
6年1月 全施設(書面監査)			
6年3月 本部事務局、東京国立博物館、皇居三の丸尚蔵館、東京文化財研究所(特別監査 ※書面にて実施)			
・ ソフトウェア等監査 各施設で定期的に実施し、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) 6月28日			
臨時監査(業務・会計) 6年2月5日～3月11日 奈良国立博物館、九州国立博物館、皇居三の丸尚蔵館、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(実地監査)			
(研修の実施)			
・ 4年度に引き続き、5年度も全役職員を対象に、コンプライアンス全般に関する内容の研修をeラーニングにて実施した。(実施期間：9月1日～9月30日 受講率 100%) (処理番号9420参照)			
・ 4年度実施以降に採用等の役職員(職務上会計に関与しないことが明らかな者を除く)を対象に、不適切会計防止に特化した内容の研修を eラーニングにて実施した。(実施期間：11月1日～12月8日 受講率 100%) (処理番号9420参照)			
・ 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9420参照)			
(その他)			
・ 本部及び各施設の事務担当課長連絡会について、5年度からは毎月定例で開催し(8月除く)、機構内共通のルールを整備や重要課題への対応の検討その他情報共有を行っており、実務の現場を統括する各館の管理職が意思疎通する場として実質的に機能している。			
【年度計画に対する総合評価】		【判定根拠、課題と対応】	
評価：B		内部統制委員会及びリスク管理委員会を各2回開催した。内部統制委員会においては、内部統制状況の報告・モニタリングを実施した。リスク管理委員会においては、リスク管理計画に基づいたリスク評価を行うとともに、本部及び施設からのリスク案件報告を行い機構内で起こりうるリスクの共有を図った。 4年度から内容をアップデートしたコンプライアンス研修を9月1日から1か月間にわたりeラーニングで実施し、全職員が受講した。また受講者は受講後、理解度確認テストを受験し、一定数の正解に達しない場合は再テストを受けるようにすることで、研修内容の理解促進を図った。 事務担当課長会議は、5年度から毎月定例開催とし、地理的には離れている各施設が孤立せず法人全体で意識を共有できる場として有効に機能している。	
【中期計画記載事項】			
理事長のリーダーシップの下で、法人の使命等の周知、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を継続して整備し、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】		【判定根拠、課題と対応】	
評価：B		規程に基づき内部統制状況のモニタリング、リスク管理・評価を行った。内部監査については今年度は全面的に実地にて監査を行い、モニタリング体制を強化することでより効果的な監査を実施することができた。以上より、中期計画を順調に遂行していると判断し、B評価とした。	

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 渋谷志穂
【実績・成果】			
・4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：4月24日／博物館部会：5月12日／総会：5月30日）に提出し、外部有識者による評価が行われた。 ・外部評価委員会の意見等を踏まえ「令和4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(10月11日)は、前年度に引き続き、遠隔地からの委員の利便性向上のため東京、京都及び九州会場からの参加とウェブ会議へのオンライン参加によるハイブリッド形式で開催した。機構からは、4年度の実績及び委員からの指摘事項に対する機構の対応状況や取組について報告するとともに、10月1日に宮内庁から移管を受けて機構に新たに設置した皇居三の丸尚蔵館に関して、今後の事業展開について説明した。この中で、機構が国立博物館の運営を通じて培ってきた様々ノウハウを活かして発展的に運営していくことを説明し、委員からは機構の運営に関し、理事長へ助言がなされた。			
【補足事項】			
・前年度に引き続きコロナ禍で導入を進めたウェブ会議システムを活用し、外部評価委員会、運営委員会ともに対面およびオンラインのハイブリッド形式で開催した。ハイブリッド形式の開催により特に遠隔地の委員の移動の負担が減少し、利便性が向上した。また出席率が向上することで議論が活発化する効果があると考えている。			
			
外部評価委員会総会（5月30日）		運営委員会（10月11日） ※ともに東京会場の風景	
【年度計画に対する総合評価】		(判定根拠、課題と対応)	
評価：B		外部評価委員会、運営委員会を開催し、外部有識者からの意見を踏まえた客観的な自己評価を実施している。また、運営委員会では委員の意見・助言を機構の事務・事業等の運営の改善に反映している。	
【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、その結果を組織、事務、事業等の改善に反映させる。			
【中期計画に対する評価】		【判定根拠、課題と対応】	
評価：B		5年度において外部有識者の意見を踏まえた自己評価を実施し、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。また会議の開催にあたってはコロナ禍後に進めたウェブ会議システムを活用し、対面及びウェブによるハイブリッド形式での開催を継続した。ハイブリッド形式による委員会の開催は、特に多忙な外部有識者の日程調整がしやすくなり、多様な意見を機構の運営に活かすという点でもメリットとなるため、今後も継続していく方針である。	

中項目	2. その他		
事業名	(2) 情報システムの整備・管理及び情報セキュリティ対策		
【年度計画】 ・ V-2-(2)			
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】 ・ 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-ラーニングにて実施した。(9月11日～10月6日) ・ 以下3件の情報セキュリティ監査を外部機関に委託して実施した。 a) マネジメント監査（準拠性監査）(6年1月17日～3月29日) b) マネジメント監査（運用状況の確認）(6年1月16日～1月31日) c) ペネトレーションテスト（脆弱性検査）(6月14日～6月15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。(6年1月19日～3月26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。 ・ 3年度に導入・展開したクラウドサービス「Microsoft365機構テナント」の運用を継続した。 ・ NICH-CERTメンバー向け訓練を実施した。(12月12日) ・ エンドポイント（端末）のセキュリティ強化として、EDRソリューションを機構共通システムとして導入し、12月末より運用を開始した。脅威の検知と対応を効率的に行えるようになった。			
【補足事項】 ・ 機構広域ネットワーク、機構共通メールシステムの運用継続に加え、EDR追加により機構全体のセキュリティレベルの向上・平準化、管理の効率化に寄与した。			
【年度計画に対する総合評価】 評価：A		【判定根拠、課題と対応】 5年度は年度計画上、検討するとしていたエンドポイント（端末）のセキュリティ強化について、年度内に検討・調達・導入まで進めて運用開始まで至ったことから、計画以上の成果が上がったと判断し、左記の評価とした。 その他の事項については、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いた規定等の見直し、研修・教育・点検・監査等の実施、及び機構広域ネットワーク、機構共通メールシステムを含む「Microsoft365機構テナント」にて導入の各種サービスについて適切な運用を継続した。	
【中期計画記載事項】 「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）にのっとり、情報システムの適切な整備及び管理を行う。 多様化するサイバー攻撃やセキュリティの脅威に対する組織的対応強化を図るため、政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえた規定の整備及び適時適切な見直し、役職員の研修及び教育を実施する。 計画的な情報セキュリティ対策の点検及び情報セキュリティ監査の実施により、情報セキュリティ対策の実施状況を把握するとともに、その強化を図る。			
【中期計画に対する評価】 評価：A		【判定根拠、課題と対応】 中期計画の3年目として、政府統一基準を踏まえた規定の整備及び見直しを行い、研修・教育・点検・監査等を計画的に実施できた。機構広域ネットワークや機構共通メールシステムを含む「Microsoft365機構テナント」等の運用継続に加え、5年度のEDR導入は中期計画記載の情報セキュリティ強化についても顕著な成果であるため、A評価とした。	

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】 ・ V-3			
担当部課	本部事務局環境整備課	事業責任者	課長 綱島道征
【実績・成果】 施設整備について東京国立博物館空調整備（収蔵庫系統）改修、奈良国立博物館東新館エレベーター更新の整備を実施した。 防火対策5か年計画に基づき各館等では、監視カメラ修繕、自火報受信機修繕自火報設備修繕、非常放送設備修繕、入退室管理設備修繕及び誘導灯修繕などの防災整備について進めた。			
【補足事項】			
【年度計画に対する総合評価】 評定：B		【判定根拠、課題と対応】 博物館の運営に影響がないように事業を行う必要があるが、関係者との確実な調整や適切な工事事務作業等を行い概ね計画どおり事業を実施することができた。	
【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のと通りの計画に沿った整備を推進する。 国立博物館の施設設備の整備においては、令和2年度策定のメンテナンスサイクル（個別施設計画）に基づき、既存施設の維持管理及び長寿命化改修を進める。重要文化財（建造物）や国宝・重要文化財（美術工芸品）を保管する建物の防火設備の整備や防火対策について検討し、具体的な防火対策プランを作成し計画的に進める。			
(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 平成館空調設備更新工事 (令和4年度～6年度) 本館リニューアル工事 (令和5年度～7年度) (略)		6,082 710 5,372 (略)	施設整備費補助金
・京都国立博物館 本館(明治古都館)耐震改修等工事 (令和3年度～7年度)		320 320	施設整備費補助金
・奈良国立博物館 環境整備(設備機器更新等)工事 (令和4年度～7年度) (略)		1,019 856 (略)	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。 ※令和5年度実施予定事業のみ抜粋。			
【中期計画に対する評価】 評定：B		【判定根拠、課題と対応】 本計画は施設整備補助金事業であるため、計画の実施額は見込みとなっているが、施設整備について着実に進んでいる。	

中項目	4. 人事に関する計画		
事業名	(1) 新たな業務に対応した人材の確保・育成、中長期的な人事計画の策定 (2) 組織のパフォーマンス向上を目的とした人事制度の導入 (3) 能力や適性にに応じた採用・人事の実施		
【年度計画】 ・ V-4-(1)、(2)、(3)			
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 渋谷志穂
【実績・成果】 (1) 新たな業務に対応した人材の確保・育成、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月から11月にかけて各施設の副施設長等にヒアリングを行い、他の交流機関とも順次、6年度以降の人事交流等について打合せを行った。 ・ 研究職員の採用については、理事長、理事、施設の長、研究調整役で構成され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、採用分野（専門性）、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。 ・ 皇居三の丸尚蔵館設置の際は、事務職員、研究職員のほか、これまで採用及び育成に取り組んできた情報人材の配置や施設系職員の新たな採用など、適切な人員配置を実施した。 ・ 東京国立博物館経営企画室の新設に際しては、室長・室員の配置や有期雇用職員の採用などを実施した。 (2) 組織のパフォーマンス向上を目的とした人事制度の導入 ・ 定年年齢の引き上げに関する検討会を開催し、関連制度、規定等を整備した。 (3) 能力や適性にに応じた採用・人事の実施 ・ 常勤の研究職員に準じたアソシエイトフェロー制度、高度に優れた専門的技術を兼ね備えた人材の確保のための専門職制度等、能力や適性にに応じた人事を継続的に実施している。			
【補足事項】			
【年度計画に対する総合評価】 評価：B		【判定根拠、課題と対応】 各施設の状況をふまえ、組織として包括的な計画の策定を検討し、能力や適性に に応じた採用、配置等の人事を着実に実施した。また、シニア世代の活躍と組織の活 力の維持に向けた制度、規定等を整備した。	
【中期計画記載事項】 適切な人事管理、人事交流等を実施することにより、効率的かつ効果的な業務運営を行い、人事計画等に基づき、デジタル分野など新たな業務等にも対応した人材の確保・育成を図る。国家公務員の制度改革や社会一般の動向を勘案しつつ、職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与体制を整備し、人材の確保を図る。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し、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】 能力や適性にに応じた採用、配置等の適切な人事を実施することにより、効率的かつ効果的な業務運営に資することができた。特に情報人材の育成も着実に進められた。さらに、国家公務員の制度改革や社会一般の動向を勘案した制度等の整備も実施した。	

中項目	4. 人事に関する計画		
事業名	(4) 就業環境の整備、研修、人事交流等の実施 (5) 働き方改革関連法に応じた取組の実施		
【年度計画】			
・ V-4-(4)、(5)			
担当部課	本部事務局総務企画課	事業責任者	課長 渋谷志穂
【実績・成果】			
(4) 就業環境の整備、研修、人事交流等の実施 ・ 有期雇用職員の勤務環境改善のため、賃上げを検討し、令和6年度施行に向けて規定改正を実施した。 ・ 事務系職員、研究職員ともに文化庁をはじめとする関係機関と人事交流を行った。施設系職員についても育成のための人事交流を引き続き実施した。 ・ e-ラーニング等を活用し、以下の研修を実施した。			
研修名称	日程	受講対象者	受講者数
<階層別>			
新任職員研修（オンライン研修）	8月1日～9月8日	令和5年度の新任職員等	93名
<分野別・能力開発>			
研究倫理教育研修（e-ラーニング等）	4月3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	303名
施設系職員研修	2月26日～2月27日	機構内の施設系職員	16名
会計職員研修	10月20日	各施設の会計担当者、その他希望者も参加可	63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）	6月29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	490名
情報セキュリティ研修（e-ラーニング等）	9月11日～10月6日、1月9日～2月2日	常勤職員、アソシエイトフェロー、有期雇用職員他	830名
コンプライアンス研修（e-ラーニング等）	9月1日～9月30日	常勤職員、アソシエイトフェロー、有期雇用職員他	867名
会計不正防止のための研修（動画視聴等）	10月20日～11月30日	常勤職員、アソシエイトフェロー、有期雇用職員他	166名
ハラスメント相談員研修（e-ラーニング等）	2月1日～29日	常勤職員（ハラスメント相談員）	41名
(5) 働き方改革関連法に応じた取組の実施 ・ 労働時間の客観的な把握及び勤怠管理業務の軽減化を図ることを目的とし、5年度は機構内6施設の職員を対象に就業管理システムを導入した。 ・ 年5日間の年次有給休暇の取得義務付けについて、役員会等で周知の上、取得促進に向けた取り組みを各施設において実施した。			
【補足事項】			
【年度計画に対する総合評価】 評価：B	【判定根拠、課題と対応】 就業環境の改善に資する有期雇用職員の賃金改定や職員の資質の向上に寄与する人事交流及び研修を実施することができた。 働き方改革関連では、4年度に引き続き、5年度は就業管理システムを機構内6施設へ導入した。		
【中期計画記載事項】 適切な人事管理、人事交流等を実施することにより、効率的かつ効果的な業務運営を行い、人事計画等に基づき、デジタル分野など新たな業務等にも対応した人材の確保・育成を図る。国家公務員の制度改革や社会一般の動向を勘案しつつ、職員の能力や業績を適切に反映できる人事・給与体制を整備し、人材の確保を図る。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し、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】 関係機関との人事交流による職員のキャリアパスの形成や各種研修の実施により着実に職員の育成に取り組んだ。今後は、職員のさらなる資質向上に向け、研修の多様化等を検討する。		