

独立行政法人教職員支援機構平成 30 年度業務実績の評価結果を踏まえた業務運営等への主要な反映状況

評価項目	平成 30 年度業務実績評価における主要な指摘等	左の指摘等を踏まえた令和元年度業務運営への反映状況
<p>国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p>	<p>(学校教員関係職員に対する研修)</p> <p>新規目標の「校内研修活用率」について、全ての研修で目標を達成したことは大いに評価できる。引き続き、教員研修のナショナルセンターとして、校内研修のより一層の活性化方策について検討するとともに、例えば、成果活用アンケートにおける「校内研修等で研修成果を活用していない」と回答した者の理由を分析するなど、研修のカスケード方式（研修成果の伝搬・普及）のより一層の構築に向けて取り組む必要がある。</p> <p>「次世代リーダー育成研修」について、「校内研修の推進」や「校内研修プログラムの開発」等の講義を加えて新規に実施し、ミドルリーダー育成を開始したことは極めて時宜を得た取組として大いに評価できる。引き続き、本研修受講者の成果活用率及び校内研修活用率について注視し、ミドルリーダー育成に資する研修となるよう、ニーズの把握等に努め、内容のより一層の充実に向けて検討する必要がある。</p> <p>都道府県（政令市）ごとの受講者数に著しい差が</p>	<p>平成 30 年度の教職員等中央研修の受講者に対して、研修受講次年度に、従来の成果活用アンケートに加え、研修成果活用レポートの提出を義務づけた。本レポートによって、中央研修受講後に成果を生かした学校改善への取組状況がより明らかとなった。その中で優れた取組を行っている学校を 20 校選定し、訪問インタビュー調査を実施した。それらの成果を踏まえ、研修成果活用につながる研修プログラムの改善の視点が整理できた。</p> <p>教員の年齢構成の変化から、早期のミドルリーダー育成が全国的な課題として顕在化してきているため、対象者（30 代の若手教員を想定）の参加を促すため定員の増を図った。</p> <p>また、引き続き各都道府県・政令市に対し、積極的な研修受講について呼びかけを行った。</p>

<p>生じた場合には、その要因について不断に検証する必要があるが、学校経営研修について、一部の都道府県（政令市）からの受講者数が著しく少ない状況が続いているので、その要因について分析し、改善を図る必要がある。</p> <p>（公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的な助言）</p> <p>全国の都道府県・指定都市教育委員会が策定した指標を集積し、機構ホームページからのダウンロードを可能とするなど、指標に関するデータベース作成の取組は進行中であるが、教育委員会が今後行う指標の見直しや変更に資するよう、例えば、共通例や希少例などの抽出やキーワード検索機能を持たせるなど、利便性の向上について検討する必要がある。</p> <p>（学校関係職員に対する研修に関する指導・助言・援助）</p> <p>多忙な教職員に多様な研修機会が提供できるよう、オンライン研修のタイトルを更に充実させるとともに、その普及を推進願いたい。</p>	<p>全国の教育委員会等の指標をすべて収集、データベース化し、機構ホームページに掲載するなど、指標に関する情報を提供し各教育委員会の指標策定・活用に対する支援を行った。</p> <p>相談窓口に寄せられた質問に対する回答をまとめ、「Q & A」の形式で整理して機構ホームページに掲載した。</p> <p>教育委員会等と機構の情報共有システムとして、「情報交換の広場」を機構ホームページ上に開設し、全国すべての都道府県等の指標管理・運営部門が相互に知見の交流を行える仕組みを整備した。</p> <p>今日的課題となっているテーマ（リスク・マネジメントやコーチング等）を中心に24タイトルを制作するとともに、移行期間にある高等学校学習指導要領総則のポイントや、新学習指導要領に対応した3観</p>
---	--

<p>(学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及)</p> <p>調査研究データベースの作成に向けて、各プロジェクトの調査研究報告書や全国の都道府県・政令指定都市が策定した指標等を集積し、機構ホームページへの掲載を開始したことは大いに評価できる。</p> <p>引き続き、教員の養成・採用・研修の中核的拠点として、各プロジェクトの研究成果や教員の資質に関する情報等の有機的な融合を図りつつデータベースの作成に取り組むとともに、例えば、キーワード検索機能を持たせるなどの利便性の向上について検討し、研究成果のより一層の普及について努める必要がある。</p> <p>(免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務)</p> <p>引き続き、更新講習認定事務の確実な実施に努</p>	<p>点別学習状況の評価のポイントを解説した動画を校種ごとに4タイトル制作し、公開した。オンライン研修の推進により、多様な研修機会の提供、校内研修の高度化・充実化を図るとともに、新学習指導要領の円滑実施に寄与した。</p> <p>全国の教育委員会等の指標をすべて収集、データベース化し、機構ホームページに掲載するなど、指標に関する情報を提供し各教育委員会の指標策定・活用に対する支援を行った。</p> <p>当機構の教職員等中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行い、研究と研修の有機的な融合を図った。</p> <p>また、研究内容を基にプロジェクト研究メンバーが研修やセミナーで講義・演習を実施するなど、研究成果を研修に活用した。</p> <p>大学等からの申請をオンラインにて受付するとともに、認定にかかる</p>
--	---

<p>め、申請者及び受講者にとっての利便性の向上に寄与されたい。</p> <p>(教員資格認定試験の実施に関する事務)</p> <p>引き続き、教員資格認定試験の確実な実施に努め、効果的・効率的な実施方法等を検討願いたい。</p>	<p>事務処理を行う「免許状更新講習認定申請等システム（NITSくん）」については、平成30年4月の稼働以降の大学等からの要望を踏まえ、申請入力に当たって入力済みの講習情報データをコピーできる機能や、大学等が正式に提出する前に各種の帳票を出力・確認できる機能等を追加する改修を令和元年10月に行い、大学等と機構、双方の事務の更なる効率化を図り業務を進めた。</p> <p>「免許状更新講習の開設・実施に関するQ&A集」を文部科学省のホームページにて公開したほか、上記NITSくんの操作方法に関するQ&Aを同システム内に掲載するなど、更なる業務の効率化を図った。</p> <p>令和元年度は台風の影響により小学校教員資格認定試験の第2次試験が中止となったことを受け、文部科学省において特例的な措置が講じられた。そのため、これまでに例のない措置の実施を進めていく必要があったが、企画・立案・実施、受験者及び関係者との連絡調整を、文部科学省が講じた措置の決定後2ヶ月間という短期間で的確に行った。</p> <p>実施要領に規定された試験内容を実施するのみに留まらず、特例措置を踏まえた小学校教員資格認定試験の実施、受験者にとってより受験しやすい試験への幼稚園教員資格認定試験の改善、文部科学省の見直し決定を踏まえた小学校教員資格認定試験への在り方の見直しなどを実施した。</p>
---	--

<p>財務内容の改善に関する事項</p>	<p>(経費等の縮減・効率化)</p> <p>引き続き、業務の効率化及び経費節減に向けての検討を期待する。</p> <p>(間接業務の共同実施)</p> <p>間接業務の共同実施については 17 業務となり、目標としていた 15 業務を超えたが（達成率 113%）、引き続き 4 法人と連携しながら、調達方法等の検討を願いたい。</p> <p>また、4 法人以外（筑波地区 8 機関）の共同調達についても更なる推進に期待したい。</p>	<p>役員、来客、講師等の送迎を行ってきた公用車について廃止を決断し、所有する 2 台は売却しタクシー利用による送迎に転換した。運転手人件費も含め大幅な経費の縮減を行った。</p> <p>また、経済性・効率性の観点から既存の事務・事業について継続の必要性、契約形態の見直し等を行った。</p> <p>警備、清掃、食堂運営の業務については、複数年契約を引き続き実施するとともに、令和元年度には、外部監査業務について複数年契約を結んだ。また、電気・ガスの一般競争による入札を実施した結果、より安価な供給契約を締結することができた。さらに、照明の LED 化やクールビズの実施等といった省エネルギー対策の取組を引き続き図った。</p> <p>4 法人による間接業務等の共同実施については、中期目標に定めた共同実施の業務数（15 業務）を超え 17 業務を実施した。さらに、令和元年度においては、引き続き災害時に必要となる非常食の調達を当機構が担当した。</p> <p>さらに、上記閣議決定とは別に、機構においては、筑波研究学園都市を所在地とする筑波大学など 8 機関で行っている物品の共同調達にも参加しており、令和元年度には、トイレトペーパーと P P C 用紙の 2 品目について共同調達を実施した。</p>
----------------------	---	---

	<p>(予算執行の効率化)</p> <p>引き続き、7つのセグメント区分ごとに、適切な予算執行に努められたい。</p> <p>(自己収入の確保、固定経費の節減、財務内容等の透明性の確保)</p> <p>引き続き、自己収入の確保に努められたい。</p>	<p>令和元年度においては、当初の予算配分のほか、第3四半期に予算配分の見直しを行った。予算配分にあたっては、既に終了した事業に係る残額を整理しつつ、真に必要となる経費を適切に配分したほか、予算執行においては、早急に取り組む必要が生じた教育課題等への即座の対応や地域センターの新規開設や経費支援を図るなどした。</p> <p>ホームページで利用者向けの案内を行うほか、パンフレットを作成・配付し、外部への利用促進を図ることにより新たな使用者を獲得することができた。</p>
<p>その他の事項</p>	<p>(長期的視野に立った施設・設備の整備・管理の実施)</p> <p>引き続き施設・設備の効率的な活用について検討願いたい。</p> <p>(人事に関する計画)</p>	<p>施設を有効に活用するため、施設利用者向けのパンフレットを作成・配付するなど、積極的に施設利用の促進に取り組んだ。特に、ハローワーク主催の高齢者向け講習会やTOEIC、英語検定試験などの会場として施設を提供したほか、地元を本拠地とするプロバスケットボールチーム及びプロバレーボールチームが行う小中学生向けの地域活動の開催場所として体育館を提供するなど、施設の有効活用を図ると同時に地域貢献の役割も果たした。</p>

<p>教員の養成・採用・研修の一体的改革を担う中核的拠点として、その機能強化を図るため、引き続き優秀な人材の確保及び職員の資質向上に努められたい。</p> <p>(内部統制の充実・強化)</p> <p>引き続き、内部統制の充実・強化を図られたい。</p> <p>(業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保)</p> <p>引き続き、情報セキュリティ体制の整備と職員の意識向上を図られたい。</p>	<p>多様な関係諸機関等から専門的人材の積極的な人事交流、登用を行うとともに、プロパー職員の資質向上とキャリア形成を図るため、新設のポストやこれまで人事交流者が担ってきたポストにプロパー職員の積極的な登用を行った。多様性のメリットを生かしたOJTを意図的に実施し、重要な資源である職員の資質向上を絶えず行った。</p> <p>また、プロパー職員の年齢構成の偏りが大きく、ベテランから若手への知識・技能の継承が喫緊の課題になっているため、若手プロパー職員の中長期的な視点からの育成方針の策定を行った。</p> <p>日常的に役職員間の情報共有の推進を図り、各職員が主体的に、目的意識を持って業務を遂行できるよう意識の啓発をした。また、小規模法人であることの特性を生かし、理事長が日常的なモニタリング等を行った。</p> <p>台風による小学校教員資格認定試験の中止や新型コロナウイルス感染症への対応など、これまでにないリスクに対して適切な対応を行った。</p> <p>研修のペーパーレス化に向け、運用方法やセキュリティが確保されるシステム導入を検討・試行的な実施を行い、今後、研修のペーパーレス化の本格的な導入に向けての課題の洗い出しを行った。</p>
--	---

		<p>管理業務においては、新たに人事給与システムを導入したことで、これまで別々に情報管理をしていた人事情報と給与情報とを、システム上で情報連結を行うことができるようにし、業務の効率化合理化を図った。また、働き方改革が社会的に推進されている中、より客観的な出退勤時間及び超過勤務時間の把握や、現在、紙で管理している出勤簿、休暇簿等の事務について、勤怠管理システムの導入によるペーパーレス化に向けて、令和2年度以降に稼働できるよう検討に着手した。</p>
--	--	---