

独立行政法人教職員支援機構令和4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	令和4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5年度業務運営への反映状況
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	(学校教育関係職員に対する研修) ・主体的、対話的で深い学びを実現し、行動変容につなげることができる研修にすべく、さらなるブラッシュアップを図ることが求められる。	教職員等中央研修において、受講者自身が主体的・対話的で深い学びを通して、研修で学んだことを行動変容につなげていくことを意図して研修内容・方法を構想した。具体的には、受講者は事前課題として勤務校等の現状分析、目指す姿、課題等を記入したレポートを作成した上で研修に臨み、研修期間中の学びを活かしてその内容を更新し、さらに研修後に、勤務校等で実施した取組を同じレポートにまとめた。 研修中においては、朝のイントロダクションや夕方のリフレクションの時間を延ばし、朝に立てた「問い」に対する考えをまとめ、グループで共有し、学校で取り入れやってみたいことを協議した。研修最終日の「学校改善計画の策定」では、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、実際に学校を改善していく具体的な計画を立てて、研修転移を図るなどの改善を行った。 また、新たに「インターバル型研修」(集合・宿泊型研修の実施後、実践を経て、オンライン等で改めて研修を実施するもの)を導入することで、「学校改善計画」をもとにした各学校での実践をグループで共有し、対話を通して今後の実践に向けた見通しをもつことができるようにした。 さらに、教職員の課題探究力を育成することを目的とした「コア研修(探究型研修)」として、探究が止まらず深まり続けるような対話と

	・引き続き、学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助に係る事業や調査研究事業等と連携しながら、効果的な研修の追求と構築に努めることが求められる。	リフレクションの機会や、参加者の状況に即して学びの時間を「デザイン」していくという新たな取組を導入し、企画・実施した。
	・中央研修における校内研修等への研修成果活用率について、79.2%（目標値 85%）に留まっているが、新型コロナウイルス感染防止の観点から、校内研修等の実施に制限があったとのアンケ	学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助に係る事業として行った、「令和の日本型学校教育」における新たな教職員研修の開発、並びに企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的として新たに実施した「新たな教職員の学び」協働開発推進事業において、機構職員が対話・協働しながら探究を行う「研修マネジメント力育成プログラム（マネプロ）」を新たに実施し、職員の研修マネジメント力の協働開発に寄与するとともに、全国の教職員を対象とした「マネプロ全国版」を計3回実施し、「研修観の転換」の全国的な協働展開を図った。 また、調査研究事業においては、「ポストコロナ時代の新たな研修スタイルの確立に関する調査研究プロジェクト」「教職員等中央研修の高度化・体系化に関する調査研究プロジェクト」「ニーズベースの研修支援モデルの構築と実装化に関する調査研究プロジェクト」等の調査研究を実施し、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスや受講者アンケートの項目の改善を始めとした、令和6年度以降の機構主催研修の効果的な在り方の検討に寄与するデータを提供した。 研修成果活用率の向上については、上記の「主体的、対話的で深い学びを実現し、行動変容につなげることができる研修」にするための取組として記載したとおり、レポートの作成、リフレクションの充実、インターバル研修の実施など、様々な工夫を試みている。

	ート回答もあり、要因分析と対策を検討していることが確認された。引き続き研修成果活用率の向上に努めることが求められる。 (公立学校の長及び教員資質向上に関する指標を策定任命権者対専門的な助言) — (学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助) 研修コンテンツのさらなる活用に向け、今後文部科学省で構築する教員研修プラットフォームとの連携等の取組が求められる。	令和5年度においては、そうした工夫の成果もあり、中央研修における校内研修等への研修成果活用率は、81.1%に向上した。しかしまだ目標値には届いておらず、その要因として、事務職員研修の受講者の校内研修活用率が特に低いことが確認された。事務職員においては、校内研修以外の成果活用率は高いため、受講者に対し「チーム学校」の意識を持ち学校の教職員に働きかけをする意識づけを行うほか、管理職や推薦担当者に向けても、成果活用の方会の確保について働きかけを行っていく。 — 研修コンテンツの活用については、案内チラシを作成し、教育委員会や関係機関に広く配布してPRを行うことで、各機関での活用を促した。また、機構で配信しているメールマガジンで新着動画を始めとした動画の紹介を行うことで、個人の学習における活用も促進した。全国教員研修プラットフォームについては、その運用に向けて、文部科学省と連携しながら構築、開発を進めた。システムを利用する個々の教育委員会と、細かな運用等についてのヒアリングを丁寧に行うとともに、利用契約等に関する諸々の準備を進めた。また、開発業者と綿密に打合せを行い、試行運用も含め、実際の稼働を見据えた最終調整を行った。本プラットフォーム上には、機構が作成した研修コンテ
--	--	--

	（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） 調査研究の実施のみならず、得られた成果の普及と活用に今後も努めることが求められる。	ンツも掲載することとしており、より積極的な活用に向けて準備を進めている。令和6年4月1日から本格稼働を行っている。
	（免許法認定講習等の認定に関する事務） 引き続き、文部科学省と連携を図りながら、着実に取り組むことが必要である。	調査研究プロジェクトで得られた知見等に関する記事をメールマガジン「NITS ニュース」にて配信したほか、1年間の調査研究の成果（ならびに進捗状況）をまとめた調査研究中間報告書等を作成することで、積極的な成果発信を行った。また、調査研究の成果をもとに機構の研修等業務の改善を図るため、中間成果報告会を計2回開催し、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスや受講者アンケートの項目の改善を始めとした、令和6年度以降の機構主催研修の効果的な在り方の検討に寄与するデータを提供した。さらに、調査研究の成果発信と研修事業への還元を図るためのセミナーを2回開催した。加えて、各プロジェクトに研修プロデューサーや特別研修員を配置することで、各プロジェクトの進捗を機構が把握するとともに、研究の方向性や内容、研究的な視点について研究者から学ぶことにより、習得した知見を研修構築等に活かすことができた。 文部科学省との緊密な連携を図り、関係法令や文部科学省発出の関係通知並びに改正申請等要領に則した対応となるよう留意しつつ、適切に審査・確認を行うとともに、実施形態等の変更などの届出を受け付け、着実に処理を進め認定事務を完了した。 また、申請等要領の改正にあたっては、文部科学省と連携して作成前

	(教員資格認定試験の実施に関する事務) 効果的・効率的な実施のほか、より受験者を増やす方策について引き続き検討していくことが必要である。	の事前確認を行ったほか、申請に関する開設者からの問合せに対しては、参考情報の提示や具体的な記入方法の指導等を行うなどにより、円滑に認定事務を行うことができた。 文部科学省と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上での試験問題作成、及び試験の実施に関する事務を確実に実施した。特に、試験運営マニュアルの作成、試験問題作成の改善等において、効果的・効率的な実施に努めた。 受験者を増やす方策については、令和6年度から再開される高等学校(情報)試験の周知を含め、教員資格認定試験の広報用ポスターを文部科学省と共同で作成するとともに、全国の都道府県市町村教育委員会や国公立大学、高等専門学校等約3,000か所に配付するなど、積極的な取組を行った。
業務運営の効率化に関する事項	(業務運営の効率化に関する事項) 引き続き業務の効率化を行うとともに、経費節減や効果的な契約の実施に向け一層の見直しを図るなど、経費等の縮減・効率化につながる方法等を検討する必要がある	一般管理費については、集合・宿泊型研修の通年実施再開や、光熱水費の高騰という避けがたい状況の影響で削減目標を達成できなかったが、業務経費については、Web会議等の利用による経費の削減や、教員資格認定試験の運営に要する経費の節減などの努力により、対前年度比1%の削減目標を上回る5.5%を達成することができた。 また、調達等合理化計画に基づいた契約の適正化、4法人による間接業務等の共同実施、研修・内部業務のICT化等を行ったことにより、経費等の縮減・効率化を図り、業務運営の効率化に寄与することができた。

財務内容の改善に関する事項	（財務内容の改善に関する事項） 対面での研修の実施に伴い、施設利用料収入の増加等、自己収入確保の検討に努めるとともに、適切な執行に努める必要がある。	7つのセグメント・収益化単位に区分して予算、収支計画及び資金計画に沿った適切な執行を行った。自己収入については、集合・宿泊型研修の再開に伴い、施設利用料収入が増加したとともに、フィルムコミッションへの登録を行い、新たにドラマ撮影としての施設貸出を行うなど、新たな利用者開拓を行った。
その他業務運営に関する重要事項	（長期的視野に立った施設・設備の整備・管理の実施） 施設・設備の有効活用のため、施設提供の方法の検討を図るとともに、必要に応じて保有の見直しの検討を行うこと。 （人事に関する計画） 引き続き、養成・採用・研修の一体的改革を担う全国的な中核拠点として必要な人材の育成に努めることが求められる。	集合型研修の増加に伴い、参加者に温かい食事を提供するため、3年間不在となっていた食堂事業者を、地元の社会福祉法人に業務委託することにより再開した。また、施設提供事業として、学校教育関係者、地域の社会教育活動関係者等を対象とした研修等での利用を促進した。体育施設（体育館）についても、地元プロバスケットボールチームによるバスケットボール教室など、定期的に利用されている。 「プロパー職員等育成プラン」に基づき、中長期的な視点から人事に関する計画を実行するとともに、メンター制度を適切に運用することで、新規採用職員の入職後の不安を和らげ、組織を超えた職員間の連帯感の強化を図ることに寄与した。 また、様々なキャリアやバックグラウンドを有する多様な専門的人材を関係諸機関から人事交流等により登用しており、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

	ら、セキュリティに関する意識を組織全体が高く持ち、早急に必要な対策を講じることが求められる。	を見直し、新たな手順や基準等を定めた。また、全役職員を対象に情報セキュリティにかかる自己点検を実施し、その解説を行うことで、役職員の情報セキュリティに関する知識理解を促進するとともに、情報セキュリティインシデントへの対応等についての共通理解を図った。 また、7月から新たな事務系情報システムを導入したことで、更なる機構のサービス機能の充実・高度化を図るとともに、標的型攻撃等による情報セキュリティインシデント対策のためのセキュリティ機能の強化を図ることができた。
--	---	---