

独立行政法人教職員支援機構第 6 期中期目標期間終了時に見込まれる業務実績評価及び
令和 6 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	第 6 期中期目標期間終了時に見込まれる業務実績評価における主要な指摘等	令和 6 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 7 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） ・探究型研修をはじめとした全ての研修等において、主体的・対話的で深い学びを実現し、「研修観の転換」を図っていくためのものとして、今後も不断の見直しを行いながら、新たな研修スタイルについて追求、構築していくことが求められる。	（学校教育関係職員に対する研修） ・全ての研修等において、主体的・対話的で深い学びを実現し、「研修観の転換」を図っていくためのものとして、不断の見直しを行いながら、新たな研修スタイルを構築していくことが求められる。	全ての研修において、参加者自身が主体的・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。 教職員研修の学び手である参加者の視点に立ち、学習指導要領で提起された考え方を参考とした「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を研修ごとに整理し、研修のブラッシュアップを図るとともに、研修後のリフレクションを実施した。 教職員の学びにおける「主体的・対話的で深い学び」の実現をめざし、「研修観の転換」を進めるため、探究型研修の拡充、インターバル型研修の導入、研修内容の改善を図った。 コア研修（探究型研修）は「研修観の転換」を特に象徴するものであり、探究が止まらず深まり続けるような対話とリフレクションの機会を設け、参加者の状況に即して学びの時間を「デザイン」していくということを意識して実施した。また、複数回のインターバル研修を行うことで、実践と共有の往還を繰り返し、参加者の学びの深まりを意図した。 職階別の中央研修は、参加者が「受ける研修」から「求める研

			修」へと研修観の転換を図ることができるよう研修を企画した。研修初日午後に自校の課題を明確にして、5日間の研修で学びたい「問い」を立てるなど、参加者に委ねる時間とした。また、朝のイントロダクションで「問い」を立て、夕方のリフレクションでその「問い」に対する考えをまとめ、グループで共有し、学校で取り入れたいことを協議する構成とした。研修最終日は、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、学校改善の具体的計画を立て、研修転移を図った。さらに、各研修の第1回は、省察の深まりと研修転移を意図して、インターバル研修を導入した。「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、研修効果の持続性向上につなげた。 指導者養成研修については、各テーマの課題や特性等を生かしながら、「各地域の指導者としてテーマに関する知識やスキルを新しく知ること」とともに、「テーマ自体を捉え直すことやテーマに関する自身の役割を問い直すことについて気付きがあること」等の両方を研修目標とした。機構職員のファシリテートによるイントロダクションやリフレクションの時間を増やし、学び手である研修参加者が自身の問をもってもらうようにするとともに、参加者が他者との対話により、テーマ自体を捉え直したり、テーマに関する自身の役割の問い直しを行ったりするよう研修を企画した。 研修評価については、担当が参加者アンケート等をもとに研修
	・研修によって教職員の認識がどう	・研修によって教職員の認識がどう	

	変わったかという研修評価については、定量的な指標に基づいた研修後の一時点での短期的な評価だけでなく、研修期間中あるいは研修後の中・長期的スパンで、参加者の変容を定量的・定性的に丁寧に捉えることも重要であるため、参加者の学びをより多角的に捉える枠組みを確立していくことが求められる。 （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） ・教育委員会と密接に連携し、課題に応じた効果的な助言を実施するよう努めることが求められる	変わったかという研修評価は、中央研修等におけるリフレクションの記録やインターバル型研修等における参加者の様子、その他アンケート結果等から、参加者の学びをより多角的に捉える枠組みを確立していくことが求められる。 （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） ・教育委員会と密接に連携し、課題に応じた効果的な助言を実施するよう努めることが求められる。	を振り返り、より主体的な研修参加を目指して各参加者の問いの質を上げるためにどのような問いかけがよいかを検討し、提示資料や説明を柔軟に変更するなど、PDCA サイクルに基づき次の研修へ活かしている。 また、研修評価の質の向上に向けて、新たに「教職員等中央研修の評価・改善プロセスの質向上に関する調査研究プロジェクト」を立ち上げ、研修の評価基準やその解釈、研修目標の妥当性、ひいては研修の評価の在り方等について検討を進めている。当該プロジェクトは、研修の目的・目標・内容・方法及び研修の成果・課題に関する有識者との協議、有識者との協働による研修アンケート等の開発・分析及びその結果を踏まえた意見交流等を進めている。 機構ホームページにおいて、「指標等に関する相談窓口」及び「情報交換の広場」を運用し、各教育委員会等への情報提供と情報共有の促進を図るとともに、都道府県・指定都市教育委員会を対象とした「指標策定に関するアンケート」を実施し、その結果を公開することで、各県市における指標の活用状況や見直し状況等について、今後に資する情報提供を行った。 また、「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」の実施及び教育センターの要請に応じた機構からの講師派遣による研修デザイン等をテーマとした所員研修の実施等を通じて、指標等に係る効果的な助言につなげた。
--	---	--	---

	（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） ・オンライン研修動画コンテンツの充実について、「校内研修シリーズ」「実践力向上シリーズ」の内容の充実や改善を、教員研修プラットフォームとの連携も視野に入れながら引き続き検討していくことが求められる。 ・新たな教職員の学びの協働開発を図り、「研修観の転換」に資する学び合いのコミュニティ形成をめざし、教育委員会や教職大学院等との更なる連携の在り方についても引き続き検討していくことが求められる。	（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） ・新たな教職員の学びの協働開発を図り、「研修観の転換」に資する学び合いのコミュニティ形成をめざし、教育委員会や教職大学院等との更なる連携の在り方についても引き続き検討していくことが求められる。	動画教材「校内研修シリーズ」について、いじめ問題への対応等をテーマとして令和 7 年度には 11 タイトルを制作し公開するなど、引き続きコンテンツの充実に努めている。 「校内研修シリーズ」については、「全国教員研修プラットフォーム『Plant』」でも提供しており、幅広くその活用を促している。令和 7 年度の「Plant」の利用自治体数は 52 自治体となっており、広く教職員の資質向上に関する情報発信に寄与している。 「研修観の転換」を加速させる基盤として、「学び合いのコミュニティ」形成支援事業を通じて全国各地における教職員の「学び合いのコミュニティ」形成を本格的に始動した。令和 7 年度は、各地域の実情に応じた「研修マネジメント力協働開発プログラム（地域版）」及び「教育行政リーダー・ダイアログ」を全地域で計 29 回実施した。このプログラムでは、NITS フェロー、NITS フェローコーディネータ及び NITS 職員がハブとなり、地方公共団体の枠を超えた研修担当者同士の「主体的・対話的で深い学び」の場を創出した。教育行政のリーダー層を対象とした教育行政リーダー・ダイアログでは、組織的な研修改善に向けた省察的な対話が定着し、地域におけるコミュニティの質的な向上と、次年度以降の自律的な活動継続に向けたネットワークの強靱化を図った。
--	--	---	---

	（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） ・教職員研修の高度化及び体系化を図るため、機構主催研修と調査研究をさらに連携、往還させながら進めていく必要がある。特に、探究型研修をはじめとする研修の効果的な検証・改善に資する調査研究を実施し、その推進に寄与することが求められる。 （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	（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） ・探究型研修をはじめとする研修の効果的な検証・改善に資する調査研究を実施し、その推進に寄与することが課題である。 （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	さらに、これまでの地域センターの活動をさらに発展させ、研修観の転換、「新たな教職員の学び」をともに模索しながら、教職員研修の高度化、体系化の実現に一層寄与するため、令和８・９年度地域センター事業の公募を行い、新たに 12 か所の地域センターを決定し、今後の教職大学院の取組や特色を生かした探究型研修の開発等や「学び合いのコミュニティ」の醸成に重点化した取組を進めていくこととするなどの基盤づくりを行った。 研修評価の質の向上に向けて、新たに「教職員等中央研修の評価・改善プロセスの質向上に関する調査研究プロジェクト」を立ち上げ、研修の評価基準やその解釈、研修目標の妥当性、ひいては研修の評価の在り方等について検討を進めている。当該プロジェクトは、研修の目的・目標・内容・方法及び研修の成果・課題に関する有識者との協議、有識者との協働による研修アンケート等の開発・分析及びその結果を踏まえた意見交流等を進めている。 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
--	---	--	---

	る。 （教員資格認定試験の実施に関する事務） ・業務として実施するに当たり、効果的・効率的な実施方法を引き続き検討していくことが必要である。	る。 （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。	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。 申請等に関する開設者からの問合せに対しては、参考情報や具体的な記入方法等を提供することにより、円滑に認定事務を行った。 試験運営については、外部の運営委託業者と契約して効率よく確実な試験の運営に努めた。特に試験運営マニュアルについては、運営委託業者と綿密な調整を重ね、あらゆる事態を想定した詳細なものを作成することにより、試験当日も予定どおり支障なく円滑に実施することができた。また、外部有識者で構成される問題作成委員の見直しにより改善を図るとともに、同じく外部有識者で構成される問題点検委員による試験問題の専門的な内容の点検等を実施した。これにより、出題ミス等が生じないよう、幾度も確認できるチェック体制を設けるなど、効果的・効率的な実施に努めた。さらに、試験に係る一連の手続を紙媒体からオンラインへ移行することにより、出願者の利便性向上と機構職員の業務の改善・効率化を図ることを目的として、令和7年度からオンライン出願システムの開発・構築に着手した。 より受験者を増やす方策については、広報用ポスターを作成し、全国の都道府県市町村教育委員会や国公立大学、高等専
--	---	---	---

			門学校等に約 3,000 か所配付するとともに、厚生労働省の協力を得てハローワーク約 430 か所へポスターデータを配付した。加えて、教員資格認定試験の認知度をさらに高め、より多くの受験者を集めることを目的として、乗降客数の多い駅構内へのポスター掲示（9 駅）や情報処理学会ウェブサイトへのバナー広告の掲載、電車内中吊り広告（首都圏主要 2 路線）を実施した。
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） 引き続き業務効率化を行い、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とともに、環境に配慮した物品等の調達についても推進する必要がある。	（業務運営の効率化に関する事項） 引き続き業務効率化を行い、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とともに、環境に配慮した物品等の調達についても推進する必要がある。	業務経費については、教員資格認定試験会場借上経費等が増加したため、1%の効率化を達成することはできなかったものの、4 法人による間接業務等の共同実施、研修・内部業務の ICT 化推進等を行ったことにより、全体として業務運営の効率化に寄与することができた。 契約の適正化については、競争参加資格要件の緩和や公告期間の延長等を実施し、多くの業者が入札等に参加できるよう競争性の確保に努めたものの、一者応札件数割合の目標（10%未満）は達成できなかった。 一般管理費については、保守・修繕費等の減少の影響で 1%の効率化を達成することができた。 業務経費の削減目標及び一者応札の目標は達成できなかったものの、一般管理費の削減目標達成を含め、業務運営の効率化に努めた。 環境に配慮した物品等の調達については、環境物品等の調達の推進を図るための方針」を定め、グリーン購入法に適合する物

			品の調達に努めた。
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） 引き続き、施設貸出も含め自己収入の拡大に努める必要がある。また、物価の高騰等により固定費が増加傾向にある中、更なる経費節減や効率化を図り固定費節減に努める必要がある。	（財務内容の改善に関する事項） 引き続き、施設利用と自己収入確保の検討に努めるとともに、適切な執行を着実に実施する必要がある。	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・宿泊型研修の実施による施設利用料収入のほか、近隣市町村や学会等への施設貸出を拡充するとともに、令和5年度から開始したドラマ撮影のための施設利用を、令和7年度も引き続いて実施するなど、自己収入の増大に向け利用者の確保に努めている。また、自己収入の拡充を目指し、他独立行政法人施設の料金や物価上昇率を検証し、令和8年度の施設貸付料金の改定を実施した。
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必要がある。	（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必要がある。	東京事務所事務室の一部を、一般教職員等を対象としたラーニングハブ事業のために活用することができた。 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。研修施設の利用においては、文部科学省が主催する管理主事研修の会場としての利用や、英語検定の試験会場としての利用、学会や大学のゼミ等の利用があったほか、ドラマ撮影の利用にも供した。体育施設（体育館）も、地元プロバスケットボールチームやプロバレーボールチームによる子ども向け教室の会場とし

	(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。	(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。	での利用や、市内で活動する新体操サークルによる幼少年を対象とした新体操教室、バドミントンサークルによる子ども向け教室の会場としての利用など、積極的に貸出を行っている。 「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策定・実行している。また、同プランについては、来年度以降の運用に向けて見直しを行い、改めて「目的」や「基本方針」の明確化を行うとともに、各職位に応じて育成する能力・スキルを示し、それらに応じた研修制度の体系化を図った。 また、若手職員を教育委員会及び学校等の教育現場に短期間派遣する実務研修を実施し、現場課題の理解や機構の役割の再認識を通じて、企画・運営力や貢献力の向上を目指した。 さらに、若手職員が主体となり、学校教育の課題や教育制度を自主的に学ぶ「マネプロ・ベーシック」を継続実施し、学びの成果を組織運営に反映させるとともに、人事交流者との協働を通じて、職員間の円滑な連携を促した。 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、多様性を生かしたOJTを意図的に実施することで、重要な資源である職員の資質向上を絶えず行っている。 また、機構が「研修観の転換」に向けて学び合うコミュニティの一つとして持続的・発展的に機能するため、都道府県等教育
--	--	---	--

	(内部統制の充実・強化) ・内部統制の充実・強化は、安定的で発展的な運営の観点から重要であり、今後とも不断の見直しが必要である。	(内部統制の充実・強化) ・内部統制の充実・強化は、安定的で発展的な運営の観点から重要であり、今後とも不断の見直しが必要である。	委員会からの人事交流者などに、機構での任期を終えた後も「独立行政法人教職員支援機構 NITS メイト」と称し、継続的に機構の取組に協力いただくための枠組みを整備した。このことにより、各地域における教職員研修が持続的に深まっていくための組織体制の構築に寄与した。
	(業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保) サイバーセキュリティの脅威は日々進化・高度化しており、引き続きそれらの脅威に対する認識を深めるとと	(業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保) 「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」の改定を踏まえた利用手順書等の改定を引き	理事長、理事及び幹部職員が出席し、各部署の所掌を超えて検討が必要な重要事項について意見を出し合う場である経営戦略会議や、全役職員が参加して各業務の進捗状況の共有や理事長の理念の浸透等を図る場である NITS 会議の実施等を通じて、機構ミッションの啓発に努めた。また、理事長が職員と直接意見交換をできる機会を設けるとともに、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うことで、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、啓発を図ることができた。 そのほか、リスク対応計画及び事業継続計画書（BCP）の見直しと周知、各種規程の整備と運用、監事監査や内部監査の実施、アイデア投稿フォームの運用等を通じて、内部統制の充実・強化に寄与した。
			最高情報セキュリティ責任者（理事）のもと、全課・室長及び各課・室システム担当者を構成員とした「情報化・セキュリティ連絡会」での検討を通じて、「政府機関等のサイバーセキュリ

	もに、適切な対策を講じる必要がある。 また、メールを介した標的型攻撃等は巧妙化し、職員の意識向上も不可欠であるため、情報セキュリティ対策については不断の対策が必要不可欠である。	続き進めて行くことが求められる	ティ対策のための統一基準群」及び「政府機関等の対策基準策定のためのガイドライン」を踏まえた情報セキュリティポリシーの見直しを行うとともに、改定内容を反映しているか点検を行った。また、既に整備した実施手順等についても見直しを行い、実態との乖離があるものについては、職員からのヒアリングを踏まえ改定を行うなど、より実効性のある実施手順等となるよう努めた。 さらに、情報セキュリティ環境の変化等を踏まえ、組織に対するリスクを防ぐために、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た。これにより、全役職員への情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等の理解を促し、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。
--	--	------------------------	---