



独立行政法人教職員支援機構

**第5期中期目標期間業務実績報告書
(平成28年度～令和2年度)**

独立行政法人教職員支援機構

目 次

I	第5期中期目標期間(平成28年度～令和2年度)の事業概要	1
II	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	
1.	学校教育関係職員に対する研修	2
2.	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(平成29年4月から実施)	22
3.	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	25
4.	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(平成29年4月から実施)	50
5.	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(平成30年4月から実施)	60
6.	教員資格認定試験の実施に関する事務(平成30年4月から実施)	63
III	業務運営の効率化に関する事項	
1.	経費等の縮減・効率化	65
2.	間接業務等の共同実施	68
3.	予算執行の効率化	70
IV	財務内容の改善に関する事項	72
1.	自己収入の確保	
2.	固定経費の削減	
3.	財務内容等の透明性の確保	
V	その他業務運営に関する重要事項	
1.	長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施	76
2.	人事に関する計画	82
3.	内部統制の充実・強化	89
4.	業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	94

別紙 第5期中期目標期間における研修実施状況

I 第5期中期目標期間（平成28年度～令和2年度）の事業概要

独立行政法人教職員支援機構は、平成13年4月に、国として行うべき校長、教員などの学校教育関係職員に対する研修を一元的、効率的に行うことにより、その資質の向上を図ることを目的として、独立行政法人教員研修センターとして発足し、教員研修のナショナルセンターとしての役割、機能を果たすべく事業の充実を図ってきた。

中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（平成27年12月）において「独立行政法人教員研修センターは、各地域における教員研修施設や教職大学院などの大学等とのネットワークを構築しつつ、教員の各キャリアの段階を通じた資質能力向上に関する調査、分析、研究開発や情報の整理、収集、提供等を担う全国的な拠点として機能強化を図る」ことが提言され、平成29年の教育公務員特例法等の一部改正により、教職員の養成・採用・研修を通じた体系的、総合的支援拠点として、平成29年4月に、独立行政法人教員研修センターから独立行政法人教職員支援機構へ組織改編を行った。

第5期中期目標期間（平成28年度～令和2年度）においては、「①養成・採用・研修に携わる関係諸機関をつなぐネットワークの構築」、「②養成・採用・研修の改善を目的とした多様な制度の構築を図るための政策提言型の研究開発の実施」、「③研修の高度化、体系化を促進する先導的プログラム開発から校内におけるOJT研修へのコンテンツ提供など、多様な研修ニーズに対応するコンテンツの開発」という3つの柱で機能強化を図り、これまでの「学校教育関係職員に対する研修」及び「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」事業とともに、新たに次の事業を立ち上げ、教職員への支援の充実・強化を推進してきた。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 教員資格認定試験の実施に関する事務

この報告書は、第5期中期目標期間の最終年度にあたり、中期目標の期間の終了時における業務実績の概要を、中期目標及び中期計画の項目ごとにまとめたものである。第5期中期目標期間の最終年度の令和2年度については、新型コロナウイルス感染症による感染拡大を防止するため、令和2年3月末に、令和2年4月～7月22日までの期間に実施を予定していた主催研修を全て中止することを決定した。その後、6月末に、令和2年度の集合・宿泊型研修について、非集合型オンライン研修により実施することとした。これを機構の研修フェーズの転換点とし、第6期中期目標期間に研修体系を再構築することとした。集合・宿泊型研修と非集合型オンライン研修それぞれの在り方とその最適な組み合わせを検討するため、研修と調査研究との有機的連携をさらに進めていくこととしている。

なお、各事業の詳細については、毎事業年度の業務実績報告書に詳述している。

Ⅱ 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

Ⅱ－１ 学校教育関係職員に対する研修

【中期目標】

1. 学校教育関係職員に対する研修

(1) 実施する研修の基本的な内容

国として実施する責務を有する研修は、以下の①～④とし、機構は研修の実施について中期計画で定める。

中期計画の策定に当たっては、チーム学校の推進、初等中等教育段階からのグローバル化、アクティブ・ラーニングの推進等の新たな課題に対応した教育が学校現場で効果的に実践されるよう、研修事業の再構築を図ることとし、そのための具体的な工程を早急に策定し、それに沿って着実に実施するものとする。

また、毎事業年度において実施する研修の内容、受講対象、日数、人数等は、国の教育政策の方向性や事後評価等を踏まえ、不断の見直しを行うこととし、より効果的・効率的なものとなるよう年度計画において明確に定める。

なお、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）を踏まえ、女性教員の研修参加促進を進める。

- ① 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修
- ② 各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする以下の研修
 - ・学校のマネジメントを推進する指導者養成研修
 - ・生徒指導及び教育相談に対応する指導者養成研修
 - ・グローバル化に対応する指導者養成研修
 - ・体力向上及び健康教育上の諸課題に対応する指導者養成研修
 - ・喫緊の教育課題に対応する指導者養成研修
- ③ 地方公共団体単独での実施が困難な研修については、地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する。
- ④ 国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じた学校教育関係職員の研修については、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する。

(2) 研修の目標とする成果の指標

研修の目標とする成果の指標については、以下に掲げるような方法を基本として研修ごとに定め、達成状況を把握するとともに、その達成を図る。

- ① 研修は、演習・協議を中心とし、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に標準定員を設定して実施するほか、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする（教職員等中央研修参加率実績：平成23年度＝85.1%、24年度＝92.9%、25年度＝89.8%、26年度＝90.3%）。
- ② 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得る（教職員等中央研修有意義率実績：平成23年度＝99.9%、24年度＝99.8%、25年度＝99.7%、26年度＝99.7%）。
- ③ 学校及び教育委員会等から参加する受講者に対して、研修終了後、1年程度の期間内に研修成果の活用状況（研修企画、研修講師、他校訪問等）についてのアンケート調査等を実施し、85%以上から「機構での研修成果を効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る（教職員等中央研修成果活用率実績：平成23年度＝94.4%、24年度＝88.5%、25年度＝95.7%、26年度

=97.6%)。

また、学校から参加する受講者に対しては、校内研修等（勤務校において開催する研修会、随時行われる勉強会及び教職員会議等の定例会議等における発表等）への活用状況について、(1)①の研修については85%以上から、(1)②の研修については60%以上から「機構での研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。（また書き以降の部分については、平成29年4月から実施）

（教職員等中央研修校内研修活用率実績：平成23年度=85.2%、24年度=72.6%、25年度=65.1%、26年度=86.9%）、（喫緊の重要課題指導者養成研修校内研修活用率実績：平成23年度=48.4%、24年度=40.6%、25年度=39.2%、26年度=62.7%）

(3) 研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方自治体等の研修ニーズ等を適切に把握し、効果的・効率的な研修の実施が可能となるよう、研修内容・方法等の見直しを行うほか、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究等を行い、より一層の研修内容の高度化を図る。

また、課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れ、研修効果を高めるため、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に研修を行う。

(4) 研修の廃止、縮減、内容・方法の見直し

研修について、独立行政法人として実施する必要性、研修の効果、都道府県ごとの受講者数、毎事業年度の評価結果、都道府県ごとの受講者数に著しい差が生じた場合にはその要因等について不断に検証し、必要な場合には、廃止、縮減、内容・方法の見直し等、所要の措置を講じる。

なお、研修の廃止等の検討に当たって必要となる、見直しの必要性を判定するための基準等について、中期計画において定める。

【中期計画】

(1) 実施する研修の基本的な内容

機構は、中期目標に基づき、チーム学校の推進、初等中等教育段階からのグローバル化、アクティブ・ラーニングの推進等の新たな課題に対応した教育が学校現場で効果的に実践されるよう、研修事業の再構築を図ることとし、以下の①～④の研修を実施する。

また、毎事業年度において実施する研修の内容、受講対象、日数、人数等は、国の教育政策の方向性や事後評価等を踏まえ、不断の見直しを行うこととし、より効果的・効率的なものとなるよう年度計画において明確に定める。

なお、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）を踏まえ、主催する研修において、女性教職員の割合についての数値目標を設定し、女性教職員の研修への参加を促進する。

① 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする以下の研修（以下「学校経営研修」という。）。

・教職員等中央研修（校長、副校長・教頭、中堅教員、事務職員）

② 各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする以下の研修（以下「指導者養成研修」という。）。

ア 学校のマネジメントを推進する指導者養成研修

・学校組織マネジメント指導者養成研修

・カリキュラム・マネジメント指導者養成研修

イ 生徒指導及び教育相談に対応する指導者養成研修

- ・生徒指導指導者養成研修
- ・教育相談指導者養成研修
- ・いじめの問題に関する指導者養成研修
- ウ グローバル化に対応する指導者養成研修
 - ・外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修
 - ・小学校における外国語教育指導者養成研修
 - ・外国語指導助手研修
 - ・英語教育海外派遣研修
 - ・教育課題研修指導者海外派遣プログラム
- エ 体力向上及び健康教育上の諸課題に対応する指導者養成研修
 - ・体力向上指導者養成研修
 - ・健康教育指導者養成研修
 - ・食育指導者養成研修
 - ・学校安全指導者養成研修
- オ 喫緊の教育課題に対応する指導者養成研修
 - ・言語活動指導者養成研修
 - ・道徳教育指導者養成研修
 - ・学校教育の情報化指導者養成研修
 - ・人権教育指導者養成研修
 - ・キャリア教育指導者養成研修
 - ・幼児教育指導者養成研修
- ③ 地方公共団体において受講者の量的確保や質の維持向上が困難なものについて、地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する以下の研修（以下「委託研修」という。）。
 - ・産業・情報技術等指導者養成研修
 - ・産業教育実習助手研修
 - ・産業・理科教育教員派遣研修
- ④ 国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じ、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する研修。

【組織改編に伴う体制整備並びに研修事業の実施体制の確立と研修の改善】

（１）組織改編に伴う体制整備

平成 28 年度は研修事業を実施しつつ、研修事業の高度化及び業務運営の継続性・効率性に留意し、機構としての新たなミッションに沿うよう、組織を全面的に見直すとともに、職員の適正な配置の実現に向け検討を行った。

検討結果を受け、新たなミッションに「教職員の養成・採用・研修の一体的改革を実現する総合的中核拠点形成」を掲げ、平成 29 年 4 月より教職員支援機構としてリスタートを切った。機構の機能強化に関する運営方針の下、調査研究部門や研修プロデュース室の新設等、以下のような組織・機能の高度化を実現した。

- ① 従来の研修事業課の研修担当職員（主任指導主事）を研修プロデュース室の中核人材として研修事業の企画・実施・評価・改善を主体的、創造的に担う研修プロデューサーと位置づけ、総合的な職責を課した。
- ② 研修プロデュース室にポストククラスの人材を雇用し、アカデミックな視点から研修の改善を図れる人的体制を整備した。同時に、ポストクのキャリア形成の観点から、研修業務を身に付けさせることで、教職大学院を担える実務家教員の育成を目指している。

平成 30 年度には、研修事業の機能強化と研修業務の一元化を図るため、「つくば中央研修センター」を設置した。背景には、つくばと東京事務所に分けて研修を企画・運営していた体制を一元化することで、学校経営研修と指導者養成研修の一体的企画・運営が実現し、研修の体系化と高度化が達成される体制づくりの構想があった。また、教員研修の高度化、体系化、組織化を実現するため、連携協定を締結した教職大学院の中から中核的役割を果たすため「地域センター」を設置した。

令和元年度には、地域センター並びに連携協定を締結する教職大学院とつくば中央研修センターとの円滑な連絡調整を行う「研修・地域センター支援室」を新設し、教職大学院の人材の積極的活用ができる仕組みを試行実施し、研修の支援体制を強化した。

令和 2 年度には、中央と地方の研修事業の連携強化のため、さらに地域センターを増設し 8 大学（令和 2 年度末現在）となった。

また、新規に「マネジメント研修高度化推進事業」を開始し、マネジメント研修の高度化・体系化に係る能力を獲得するために県から派遣された現職教員（特別研修員）が研修事業に参画し、各都道府県市教育センター等のマネジメント研修及び学校におけるマネジメントの好例収集・分析等を行い、支援体制を強化した。

（2）研修事業の高度化と拡充に向けた取組

平成 28 年度は、教職員等中央研修、指導者養成研修、セミナー企画内容の見直しを行うとともに、教職大学院と協働した研修企画・運営を行うため連携協定締結を 19 大学に大幅に拡充し、地方開催講座の整備に取り組むなど、次年度の組織改編をにらみ、前倒しできる事業について先行して実施した。

平成 29 年度は新組織に速やかに移行し、前述の「教職員の養成・採用・研修の一体的改革を実現する総合的中核拠点形成」のミッションのもと、以下のような事業を実施した。

- ① 教職大学院との連携を強化し、教職大学院生（現職教員）に機構の研修プログラムを開放することで研修機会の拡大を図り、教職大学院における単位認定につなげた。
- ② 「育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト」と連携を図りながら、研修内容の見直し計画の立案を行った。

平成 30 年度のつくば中央研修センターの設置に伴い、研修事業の一元化を図るとともに研修の高度化につなぐために、以下の改善を進めた。

- ① 指導者養成研修において、指導者として学校、地域の研修を企画、運営する能力をさらに高めるなど内容の改善を図り、研修の実施体制を確立した。
- ② 学校経営研修の研修成果活用について具体的に把握し、それを踏まえ研修の改善につなげるため、受講者に研修成果活用レポートの提出を義務づけ、研修成果の把握方法の改善を図った。また、その書式を NITS 大賞のものと共通とし、好事例については機構のウェブページにアップして、その成果を全国に発信できるよう工夫した。
- ③ 都道府県・指定都市が作成した育成指標とそれに基づく教員研修の高度化・体系化を実現するため、指導主事等の専門性開発並びに教職大学院と教育委員会の連携強化を目的とした「研修企画担当職員研究セミナー（10 月）」及び「教職大学院教職員研究セミナー（2 月）」を新設し、実施した。
- ④ 学校組織マネジメント指導者養成研修をもとに、連携協定を結ぶ 3 教職大学院と新たな研修を共同で開発・実施し、研修機会を拡大した。

- ⑤ 次世代教育推進センターで実施している「育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト」で進められた教員育成指標の分析から、全国の育成指標に共通する領域が抽出された。その領域と学校経営研修の研修内容を分析し、職階ごとの研修の到達目標を整理するとともに、それに対応する研修の体系化を行い、研究成果を踏まえた次年度以降の研修の改善の視点を検討した。

令和元年度は、次世代教育推進センターにて実施している「機構プロジェクト研究」と連動した研修の高度化及び地域センターにおける研修事業の拡大に取り組んだ。取組の結果は以下の通りである。

- ① 教職員等中央研修において、校長同士が相互に協議し、これからの学校教育について構想する演習を校長研修に新たに設定した。この演習を効果的なものとするため、上述の教職大学院の教員がファシリテーターとなり、研修後は修了者の要請に応じ講師団に相談できる体制を試行実施した。
- ② 受講者から提出された研修成果活用レポートを、研修プロデューサー等ですべて読み込み、研修成果活用の実態を把握した。そこから成果活用に積極的に取り組んだ 20 校を訪問してインタビュー調査を行い、研修効果の把握を行った。その結果は随時「教職員等中央研修の在り方に関する調査研究プロジェクト」に報告し、実践と研究との橋渡しによって研修の改善につないでいる。
- ③ 研修機会の拡大を図るため、地域センターと連携して計 16 の研修・セミナーを実施し、延べ 778 名が受講した。

令和2年度は、コロナ禍に見舞われ、研修の実施が危ぶまれたが、全研修のオンライン研修への転換を早期に決断し、ユーザーフレンドリーかつコストパフォーマンスの高い LMS（Learning Management System：学習管理システム）の選定とオンライン研修に適したカリキュラム検討、講義動画の収録等、迅速かつ的確に進めた。その結果、計画した全ての研修を実施するとともに前年を上回る受講者の受入が実現できた。

- ① LMS は初期投資が少なく、ランニングコストが受講者の同時アクセス数で決まる(株)テクノカルチャーの「学びばこ」を利用し、受講者管理に必要なカスタマイズを行った。講義動画の制作も講師と調整を図りつつ、短期間で計画的に行うことで予定どおりの研修開始となった。
- ② オンライン研修のプログラム設計に関しては、講義視聴で画面を見続けるという特性に配慮し、講義内容を厳選するとともに集合型研修よりもリフレクション（振り返り・省察）を充実することとした。オンライン研修ならではの講義動画の一旦停止・巻き戻し視聴や再視聴・繰り返し視聴に加え、リフレクション時の参考資料閲覧等が可能となるようゆとりある時間設定とした。
- ③ 教職員等中央研修は、5 研修を 5 日間のパッケージとして制作し、9 月から 12 週間（回）のうちから選択できるようにした。受講者数は前年度比 13%増の 2,118 名となった。指導者養成研修は、14 研修（外国語指導助手研修を含まない）を 3 日間のパッケージとして制作し、11 月から 5 週間（回）のうちから選択できるようにした。受講者数は前年度比 69%増の 5,491 名となった。オンライン研修の企画・準備・提供については、研修が可能な限り速やかに開催できることを優先させ、教職員等中央研修 5 研修を 9 月開催とし、関係者の協力を取り付け、2 か月で完成させた。そのノウハウを生かし、数的には約 3 倍の指導者養成研修 14 研修についても約 2 か月の準備期間で完成させ、11 月開催を実現した。
- ④ 令和 2 年度に受講者から提出された研修成果活用レポート（1,833 件）については、研修プロ

デューサー等で読み込み、研修成果活用の実態を把握した。傾向として、管理職は「学校組織の活性化」や「働き方改革」、「地域との連携強化」、「若手の育成とそのための環境づくり」などが、中堅・若手教員は「カリキュラム・マネジメント」や「校内研修及び組織内コミュニケーション」、「SWOT分析等の研修手法の導入」、「コロナ禍での学校を挙げた対応」などが、改善の柱となっていた。これらの成果の一部はNITS大賞への応募へつながり、機構ホームページ等を通じて広く広報された。

【研修事業の実施実績】

機構では、中期目標及び中期計画に基づき、第5期中期目標期間中に実施すべきとされた以下の区分の研修について、別紙「第5期中期目標期間における研修実施状況」のとおり、平成28年度～令和2年度について実施し、受講者数は約39,400人であった。

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
①各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修	1 研修 (* 5 研修)	1 研修 (* 5 研修)	1 研修 (* 5 研修)	1 研修 (* 5 研修)	1 研修 (* 5 研修)
②各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修	20 研修	19 研修	19 研修	18 研修 ※	15 研修 ※
③地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する研修	3 研修	3 研修	3 研修	3 研修	1 研修
研 修 数	24 研修 (* 28 研修)	23 研修 (* 27 研修)	23 研修 (* 27 研修)	22 研修 (* 26 研修)	17 研修 (* 18 研修)
女性教職員が目標を上回った研修の割合	85.2%	88.5%	85.2%	73.1%	90.5%

※ 上表中、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、②の区分について、令和元年度は1研修を中止、令和2年度は①及び②の区分のうち、16研修を非集合型オンライン研修として実施し、②の区分の3研修は、機構ホームページのオンライン講座の中から、関連する研修を紹介した。また、③の区分について、令和2年度は2研修を中止した。

* ①の区分の女性教職員の割合の検証については、職階別に区分し5研修とカウントした。
なお、主催する研修における女性教職員の割合については、全年度において目標値を達成した。

第5期中期目標期間中においては、新たに次の1研修を実施し、1研修を廃止した。

- ・新設（平成30年度～）
教職員等中央研修 次世代リーダー育成研修
- ・廃止（平成29年度）
教育課題研修指導者海外派遣プログラム

【中期計画】

(2) 研修の目標とする成果の指標

研修の目標とする成果の指標については、以下に掲げるような方法を基本として研修ごとに定め、達成状況を把握するとともに、その達成を図る。

【研修の目標とする成果の指標に対する達成状況】

中期計画で定めた①から④の項目の達成状況は以下のとおりである。なお、各研修の目標とする成果の達成状況の詳細については、別紙「第5期中期目標期間における研修実施状況」のとおりである。

【中期計画】

- ① 研修は、演習・協議を中心とし、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に標準定員を設定して実施するほか、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。ユニット数については、年度計画において定め、標準定員に対する参加率が90%を下回った場合には、研修内容・方法の見直し等、必要な措置を講じる。

【受講者の参加率】

平成28年度から令和元年度においては、地方公共団体からの委託を受けて実施している研修を除き、以下のとおり、計画に定める受講者数の90%以上の参加者を得た。

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
実施した研修	21 研修	20 研修	20 研修	19 研修 ※1	16 研修 ※2
うち参加率が90%以上	19 研修 ※3	20 研修	20 研修	18 研修 ※3	14 研修 ※3
参加率が90%以上の研修比率	90.5%	100.0%	100.0%	94.7%	87.5% ※3

※1 令和元年度は中止となった「小学校における外国語指導者養成研修」を除く。

※2 令和2年度は以下の研修について、NITS オンライン講座の中から関連する研修の紹介に替えた。

- ・「小学校における外国語教育指導者養成研修」
- ・「言語活動指導者養成研修」
- ・「キャリア教育指導者養成研修」

※3 令和2年度「英語教育海外派遣研修」は中止。

参加率90%未満：平成28年度「外国語指導助手研修」（83.8%）

本研修はALTの来日直後の悉皆研修であることから、来日するALTの人数の実態に合わせ平成29年度より定員を見直すこととした。

平成28年度「教育課題研修指導者海外派遣プログラム」（83.8%）

国の教育施策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズを踏まえ、一定の役割を終えたと判断し平成29年度に廃止することとした。

令和元年度「英語教育海外派遣研修」(60.0%)

参加者に対する補助金援助額(補助金)を削減したことによる影響が見られた。令和2年度については世界的な新型コロナウイルスの感染拡大により参加者への感染リスクを考え中止を決定した。

令和2年度「外国語指導助手研修」(7.8%)

世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、国が海外からの入国制限を行ったため。

令和2年度「道徳教育指導者養成研修」(72.1%)

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、地方でのブロック研修が中止となったため。

【中期計画】

② 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得る。プラスの評価とした受講者の割合が95%を下回ったり、最高評価とした受講者の割合が80%を下回ったりした場合には、研修内容・方法の見直し等、必要な措置を講じる。

【研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査(有意義回答率)】

平成28年度から令和元年度においては、実施すべきとされた全ての研修において、計画に定める95%以上の受講者から「有意義であった」などプラスの評価を得るとともに、4研修を除き、受講者の80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得た。

令和2年度については、②の項目のうちNITSオンライン研修として実施した14研修、③の項目のうち、実施した「産業・理科教育教員派遣研修」について調査し、95%以上の受講者から「有意義であった」などプラスの評価を得るとともに、2研修を除き、受講者の80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得た。

有意義回答率	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	有意義率	大変有意義率	有意義率	大変有意義率	有意義率	大変有意義率	有意義率	大変有意義率	有意義率	大変有意義率
①各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修	99.5% (1研修)	89.9% (1研修)	98.8% (1研修)	90.2% (1研修)	99.9% (1研修)	89.5% (1研修)	99.9% (1研修)	89.7% (1研修)	99.7% (1研修)	82.1% (1研修)

②各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修	99.3% ～ 100.0% (19 研修)	83.8% ～ 99.1% (19 研修)	97.6% ～ 100.0% (18 研修)	64.9% ～ 96.0% (18 研修)	98.0% ～ 100.0% (18 研修)	81.0% ～ 100.0% (18 研修)	98.4% ～ 100.0% (18 研修)	75.0% ～ 94.9% (18 研修)	98.9% ～ 100.0% (14 研修)	77.1% ～ 90.8% (14 研修)
③地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する研修	99.6% ～ 100.0% (3 研修)	85.5% ～ 90.4% (3 研修)	100.0% (3 研修)	82.1% ～ 87.2% (3 研修)	96.6% ～ 98.5% (3 研修)	80.0% ～ 88.8% (3 研修)	100.0% (3 研修)	75.5% ～ 95.7% (3 研修)	96.2% (1 研修)	88.5% (1 研修)

※②の区分については、「外国語指導助手研修」、令和元年度中止となった「小学校における外国語教育指導者養成研修」及び令和2年度「小学校における外国語教育指導者養成研修」「言語活動指導者養成研修」「キャリア教育指導者養成研修」を除く。

※③の区分については、令和2年度中止となった「産業・情報技術等指導者養成研修」「産業教育実習助手研修」を除く

大変有意義率の未達成は以下の6研修であったが、カリキュラム検討会議等で話し合い、研修の改善を図った。

・平成29年度

「体力向上マネジメント指導者養成研修」(64.9%)

研修カリキュラムを、マネジメント中心に再編・実施したところ、目的や到達目標が受講者に十分に理解されなかった。マネジメントを中心とした内容への刷新について、研修目的や到達目標が受講者により一層理解されるよう、周知を図った。

「幼児教育指導者養成研修」(72.1%)

60分のコマの中に、講義・演習・協議を入れたところ、受講者が消化不良となったため、内容を精選し1コマの講義時間を延長した。

・令和元年度

「英語教育海外派遣研修」(75.0%)

受講者の受入に対し派遣先大学における運営面での配慮が十分でなかったことが研修満足度に影響を及ぼした。

「産業教育実習助手研修」(75.5%)

受講者の受入に対し施設設備等の不備や不足が研修満足度に影響を及ぼした。

・令和2年度

「学校教育の情報化指導者養成研修」(77.1%)

LMSを利用した研修のため、標準定員は定めたものの、それを上回る受講者の受け入れが可能となった。標準定員の約7倍の受講者推薦は、学校教育の情報化への関心の高まりを物語っているが、同時に研修に求めるニーズの多様化(スキル伝達等への期待)も引き起こした。オンライン研修の特性が成果と課題の両面を浮き彫りにしたことで、研修の目的・ねらいを明確に示し受講者とのミスマッチを解消するなど、今後の研修の立案と開催要項の作成に役立てる。

「幼児教育指導者養成研修」 (78.2%)

LMS を利用した研修のため、物理的移動・宿泊をとまなう集合型研修の制約が取り払われ、標準定員の約 3.2 倍の受講申込みがあった。この結果については高く評価できる。一方で、これまで指導主事や管理職で占められていた受講状況が、教諭等の受講比率が約 23%となるなどその構成が大きく変化したことが影響したと分析できる。地域の指導者養成を目的としてきた研修であることに鑑み、今年度の成果と課題を整理して、今後の研修の立案と開催要項の作成に役立てる。

【中期計画】

③ 学校及び教育委員会等から参加する受講者に対して、研修終了後、1年程度の期間内に研修成果の活用状況（研修企画、研修講師、他校訪問等）についてのアンケート調査等を実施し、85%以上から「機構での研修成果を効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。プラスの評価とした受講者の割合が85%を下回った場合には、研修内容・方法の見直し等、必要な措置を講じる。

また、学校から参加する受講者に対しては、校内研修等（勤務校において開催する研修会、随時行われる勉強会及び教職員会議等の定例会議等における発表等）への活用状況について、

(1) ①の研修については85%以上から、(1) ②の研修については60%以上から「機構での研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。（また書き以降の部分については、平成29年4月から実施）

【実施研修に係る研修成果の活用状況に関するアンケート調査（成果活用率）】

平成 28 年度から平成 30 年度において、評価対象となる全ての研修で目標を達成した。

なお、令和元年度に実施した研修に対する調査は令和 2 年度に実施し、令和 2 年度に実施した研修に対する調査は令和 3 年度に実施する。

<全体の成果活用率>

研 修 名	平成 29 年度 (平成 28 年 度実施分)	平成 30 年度 (平成 29 年 度実施分)	令和元年度 (平成 30 年 度実施分)	令和 2 年度 (令和元年 度実施分)
1. 学校経営研修				
教職員等中央研修	99.3%	99.0%	98.3%	96.1%
2. 指導者養成研修				
学校組織マネジメント指導者養成研修	98.8%	99.2%	95.4%	93.2%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	98.7%	98.3%	96.5%	93.8%
生徒指導指導者養成研修	98.2%	100.0%	91.9%	95.3%
教育相談指導者養成研修	98.6%	97.6%	98.8%	96.7%
いじめの問題に関する指導者養成研修	98.6%	99.7%	94.1%	96.0%
外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修	97.1%	95.5%	96.4%	95.7%

小学校における外国語教育指導者養成研修	98.8%	99.4%	97.6%	
英語教育海外派遣研修	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
教育課題研修指導者海外派遣プログラム（H29 廃止）	97.9%			
体力向上指導者養成研修 （H29～体力向上マネジメント指導者養成研修）	100.0%	97.0%	90.6%	83.8%
健康教育指導者養成研修	97.5%	98.7%	95.8%	93.7%
食育指導者養成研修	98.6%	98.5%	98.5%	94.7%
学校安全指導者養成研修	98.0%	97.4%	96.7%	92.8%
言語活動指導者養成研修	96.1%	98.6%	90.2%	95.2%
道徳教育指導者養成研修	97.7%	97.8%	95.7%	95.4%
学校教育の情報化指導者養成研修	99.2%	96.6%	96.6%	94.9%
人権教育指導者養成研修	100.0%	99.2%	96.5%	95.7%
キャリア教育指導者養成研修	97.5%	95.0%	94.5%	97.1%
幼児教育指導者養成研修	96.3%	97.1%	96.0%	93.7%

校内研修等における成果活用状況については、受講者の所属に応じた活用場面や具体的な活用方法などを適切に把握するため平成 29 年度実施分から調査することとし、学校経営研修において 85% 以上、指導者養成研修において 60% 以上に対して、評価対象となる 19 研修のうち 18 研修において目標を達成した。

なお、令和 2 年度の校内研修等における成果活用状況が未達成となった研修は、体力向上指導者養成研修（83.8%）であった。新型コロナウイルス感染症のまん延により、予定していた体力向上マネジメントに関する研修会の多くが中止となったため、研修成果を活用する場が少なくなったことが要因と考える。

<学校から参加する受講者の校内研修での成果活用率>

研 修 名	平成 30 年度 （平成 29 年度 実施分）	令和元年度 （平成 30 年度 実施分）	令和 2 年度 （令和元年度 実施分）
1. 学校経営研修			
教職員等中央研修	94.2%	89.5%	85.4%
2. 指導者養成研修			
学校組織マネジメント指導者養成研修	95.3%	88.0%	87.5%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	94.3%	90.7%	90.3%
生徒指導指導者養成研修	96.7%	81.8%	84.8%
教育相談指導者養成研修	86.5%	88.6%	88.6%

いじめの問題に関する指導者養成研修	92.2%	88.3%	91.3%
外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修	82.7%	77.9%	82.3%
小学校における外国語教育指導者養成研修	90.4%	95.3%	研修中止
英語教育海外派遣研修	81.8%	89.5%	75.0%
体力向上マネジメント指導者養成研修	75.6%	80.6%	70.2%
健康教育指導者養成研修	82.8%	73.5%	76.8%
食育指導者養成研修	71.3%	56.7%	69.6%
学校安全指導者養成研修	88.1%	94.0%	84.0%
言語活動指導者養成研修	92.6%	87.8%	84.2%
道徳教育指導者養成研修	90.5%	89.3%	89.0%
学校教育の情報化指導者養成研修	89.1%	86.0%	89.8%
人権教育指導者養成研修	92.6%	97.7%	84.1%
キャリア教育指導者養成研修	84.9%	82.1%	87.7%
幼児教育指導者養成研修	86.7%	78.8%	76.2%

校内研修での成果活用率が未達成となった研修があったが、以下のとおり改善を図った。

・令和元年度（平成30年度実施分）

「食育指導者養成研修」（56.7%）

年間の校内研修計画が既に決定されていて時間がとれない、給食センター勤務のため食育研修をなかなか言い出しにくい等の声が寄せられていたため、令和元年度より「成果活用計画書」を事前に提出してもらうことにした。所属長と受講者が学校の課題を共有し、校内研修等で活躍する場を予め設定することにより、研修成果を活用しやすくした。その結果、令和元年度の当該研修受講者の活用率は69.6%と13ポイントの改善につながり、取組の効果が認められた。

・令和2年度（令和元年度実施分）

「小学校における外国語教育指導者養成研修」

令和元年度の研修は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止となったため、当該研修は調査の対象となっていない。

【中期計画】

（3）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズ等を適切に把握し、効果的・効率的な研修の実施が可能となるよう、研修内容・方法等の見直しを行うほか、年度計画において、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究などの適切な方法を定め、それにより一層の研修内容の高度化を図る。

また、課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れ、研修効果を

高める。演習や協議の実施にあたっては、すべての受講者が積極的に発言し、思考を深めることができるよう、20人程度で構成されるユニットを基本に行う。

【研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入】

中期計画で定めた研修を効果的、効率的に実施するため、以下の①から⑧の項目の方法を導入し、効果的・効率的に研修を実施した。

① 国の教育政策動向を踏まえた研修

研修事業の計画に当たっては、文部科学省や国立教育政策研究所、教育委員会、教員養成系大学等の構成員からなるカリキュラム検討委員会を設置し、協議したものを反映させた。政府関係機関の地方移転に関する基本方針（平成28年3月22日 まち・ひと・しごと創生本部決定）に基づき誘致提案を行った地方自治体4県と連携し、4研修の地方開催を実施した。

② 地方公共団体等の抱える課題と研修ニーズ

上記のカリキュラム検討委員会には教育委員会からも委員を選定し、地方公共団体が抱える課題や研修ニーズを吸い上げている。平成30年度前後数年間で、教員の大量退職、大量採用の影響による教員の経験年数の不均衡が起こっている。早期にミドルリーダーを育成することが喫緊の課題であることと、「10年経験者研修」の廃止や「中堅教諭等資質向上研修」の新設等の動向を踏まえ、「次世代リーダー育成研修」を新設した。

地方公共団体（都道府県・指定都市）の教育センター等の研修企画担当職員を対象としたセミナーを開催し、地方自治体の研修の状況に関する情報交換を行い、令和元年度以降の教職員等中央研修等の改善につなげた。

③ 関係機関及び大学等との連携

教職大学院との連携強化を図るため、教職大学院生（現職教員）の研修受入枠を拡大し、研修の修了証をもって教職大学院の単位取得ができるよう整備した。

平成30年度より日本教職大学院協会と連携して「教職大学院教職員研究セミナー」を開催し、教職大学院と連携した研修のあり方について協議した。また、連携協定を締結する教職大学院と協働で合同セミナーを開催し、機構で実施する研修を地方で展開できる道筋をつけた。

さらに加えて、教職大学院の教員に演習ファシリテーターを委嘱し、研修終了後に講師からアドバイスを受けられる仕組みを試行実施した。まずは、校長研修に組み込み、令和2年度までに3件の要請に応えることができた。

④ 研修方法・形態の改善

研修効果を高めるため、課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れる方向で研修方法の見直しを行った。すべての受講者が積極的に発言し、深い思考に繋がるようにユニット制を導入した。ユニットは20人程度で構成され、編成については、20人程度で構成するユニットの中で、演習により校種別、職階別など多様なグループを構成できるように工夫した。

⑤ ICT化への対応

研修の活性化に対応するため ICT 機器の効果的な活用についても検討を行った。令和元年度第 5 回中堅教員研修においては、受講者に一台ずつタブレットを配布して研修のペーパーレス化の試行を行うことで、次年度から本格実施となる ICT 機器の効果的な活用について、成果と課題の整理を行った。令和 2 年度は全研修をオンラインによる開催に変更したため、前年度の成果と課題が直接的には活用されなかったが、結果的にはふたつの大きな成果が得られた。ひとつは、職員に 1 台ずつのタブレット配布により、あらゆる文書の電子化、オンライン研修の企画（カリキュラム検討会議）の Web 会議化、研修の受講状況確認等の業務が全てタブレットによってできるようになったことである。もうひとつは、教職員が 5 日間あるいは 3 日間のオンライン研修を受講することで、講義・演習資料の受領から、受講記録の確認、課題レポートの提出まで、オンライン上でできるようになったことである。

⑥ 教員研修に関する調査研究及び研修改善に向けた調査研究

教育公務員特例法等の一部改正を踏まえ、教員の資質向上を図る必要な「指標」作成がされた。その「指標」作成に関する育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクトにおいて、47 都道府県・20 指定都市の管理職及び教諭の育成指標について分析・類型化された。類型化された領域と学校経営研修の内容を整理し、職階別の研修の到達目標を定め、それに応える研修内容の改善を行った。また、研修企画担当職員を対象としたセミナーを開催し、地方公共団体の研修の状況に関する情報交換も行い改善に努めた。

平成 30 年度より、従来の研修活用アンケートに加え、研修受講次年度に、研修成果活用レポートの提出を義務づけた。令和元年度に提出されたレポート（1,814 件）を、研修プロデューサー等ですべて読み込み、研修成果活用の実態を把握した。そこから成果活用に積極的に取り組んだ 20 校を訪問してインタビュー調査を行い、研修効果の把握を行った。その結果は随時「教職員等中央研修の在り方に関する調査研究プロジェクト」に報告し、実践と研究との橋渡しによって研修の改善につないでいる。

⑦ オンライン研修の制作と活用

教職員等中央研修、指導者養成研修の主な内容を「校内研修シリーズ」として 20 分の講義動画にまとめ、オンライン受講ができるようにした。この活用については、校内研修というシリーズタイトルの通り、教員同士の学び合いとして用い、学校改善につないでもらいたいという意図を都道府県・指定都市・中核市教育委員会に周知を行った。その他、教職員等中央研修及び指導者養成研修の事前学習として、または自己研鑽のための個人学習教材としても活用できることを周知した。

⑧ オンライン研修における効果的なグループ演習の試行

令和 3 年 1 月～3 月に 4 回のリアルタイム・オンラインセミナーを実施し、グループ演習のさまざまな方法（グループを固定あるいはランダムにしたり、時間を 10 分～25 分で設定したり、演習内容を事前課題あるいはその場で示したり、口頭での意見表明あるいはチャット（テキスト）での書き込みで意見を募ったり等）を試行し、研修を進める上での貴重な示唆を得た。ここでの知見については令和 3 年度の研修の進め方を検討する際の参考事例とした。

【中期計画】

(4) 研修の廃止、縮減、内容・方法の見直し

研修について、独立行政法人として実施する必要性、研修の効果、都道府県ごとの受講者数、毎事業年度の評価結果、都道府県ごとの受講者数に著しい差が生じた場合にはその要因等について不断に検証し、必要な場合には、以下の基準により、廃止・隔年実施、縮減、内容・方法の見直し等、所要の措置を講じる。

① 学校経営研修及び指導者養成研修の廃止等の基準

研修成果の活用状況等についてのアンケート調査等において、「センターでの研修成果を効果的に活用できている」割合が50%を下回った場合には、当該研修の廃止を含め、見直し等の措置を講ずる。また、都道府県ごとの受講者数に著しい差のある研修については、その要因等を分析し、規模、方法の適正化を図るなど、所要の措置を講じる。

② 委託研修の廃止等の基準

ア 「産業・情報技術等指導者養成研修」の各研修コースの廃止等の基準

1) 連続する2ヶ年での受講実績による廃止等

2ヶ年連続して、受講者を推薦した都道府県数が、10未満の場合は廃止、15未満の場合は隔年実施又は統合する。

ただし、「水産」、「看護」及び「福祉」の各分野の研修については、各都道府県における学科の設置数が他の分野に比べ少ない状況にあることから、以下のとおりとする。

「水産」 2ヶ年連続して、受講者を推薦した都道府県数が7未満の場合は廃止、11未満の場合は隔年実施又は統合する。

「看護」 2ヶ年連続して、受講者を推薦した都道府県数が8未満の場合は廃止、12未満の場合は隔年実施又は統合する。

「福祉」 2ヶ年連続して、受講者を推薦した都道府県数が7未満の場合は廃止、10未満の場合は隔年実施又は統合する。

2) 単年度での受講実績による廃止

受講者を推薦した都道府県数が、5未満の場合は廃止する。

イ 「産業教育実習助手研修」の各研修の廃止等の基準

1) 連続する2ヶ年での受講実績による廃止等

2ヶ年連続して、受講者を推薦した都道府県数が、10未満の場合は廃止、15未満の場合は隔年実施する。

2) 単年度での受講実績による廃止

受講者を推薦した都道府県数が、5未満の場合は廃止する。

ウ 「産業・理科教育教員派遣研修」の廃止の基準

1) 連続する2ヶ年での受講実績による廃止

2ヶ年連続して、受講者を推薦した都道府県数が、10未満の場合は廃止する。

2) 単年度での受講実績による廃止

受講者を推薦した都道府県数が、5未満の場合は廃止する。

【研修の廃止、縮減、内容・方法等の見直し】

機構では、教員研修のナショナルセンターとして、校長、副校長・教頭、中堅教員、事務職員といっ

た学校管理職及び指導的役割を担う教職員等に対する研修の実施等、各都道府県教育委員会や民間機関等では担い得ない、国として真に実施すべき研修等を実施している。一方、事務及び事業の遂行にあたっては、業務運営の効率性、自律性及び質の向上を図る視点を基本としている。

毎事業年度に実施する各研修の内容等については、国の教育政策の方向性や、受講者又はその任命権者等に対する研修成果に関する調査結果、都道府県ごとの受講者数、事業年度の評価結果、教育委員会・大学等の専門家の知見等を踏まえ、不断の見直しを行っている。

研修について、第5期中期目標期間中に、定員の変更、開催期間等の変更、内容・方法を変更した点については、以下のとおりである。

なお、令和2年度については、新型コロナウイルス感染症による感染拡大を防止するため、令和2年3月末に、令和2年4月～7月22日までの期間に実施を予定していた主催研修を全て中止することを決定した。その後、6月末に、令和2年度の集合型研修について、非集合型オンライン研修により実施することとした。これを機構の研修フェーズの転換点とし、第6期中期目標期間に研修体系を再構築することとした。集合・宿泊型研修と非集合型オンライン研修それぞれの在り方とその最適な組み合わせを検討するため、研修と調査研究との有機的連携をさらに進めていくこととしている。

ア 学校経営研修

・平成29年度

「教職員等中央研修」

機構として教職員の資質向上に関する調査研究等を担うことになったことから、平成29年度より教職員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施した。そこで各教育委員会の育成指標の分析等を踏まえ、これまで4又は5つの領域で講座を構築していたものを、3つの領域（スクール・マネジメント、学校改善、実践開発）に再編した。

「教育課題研修指導者海外派遣プログラム」

国の教育施策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズを踏まえ、一定の役割を終えたと判断し廃止した。

・平成30年度

「次世代リーダー育成研修」

教育公務員特例法の一部改正による10年経験者研修の廃止、中堅教諭等資質向上研修の新設とともに、次世代リーダー育成研修を新設し、中堅教員研修との住み分けを図った。

「中堅教員研修」

開催期間を18日間、19日間から11日間、12日間へ変更した。

・令和元年度

「教職員等中央研修」

「次世代の学校・地域」創世プラン（平成28年1月文部科学大臣決定）の実現に向けて地域と学校の連携・協働を進める基盤づくりのため、令和元年度よりコミュニティ・マネジメントのコマを設けた。

「副校長・教頭等研修」

第1回の地方開催については、開催地を東京から近畿に変更するとともに、スクール・コンプラ

イアンスを実施せず、研修期間を 10 日間から 9 日間に短縮した。

・令和 2 年度

「教職員等中央研修」

全国から参集する教職員の新型コロナウイルス感染症リスクを回避するため、LMS を活用したオンライン研修に切り替えて実施した。受講者の研修機会を保証するため、教職員等中央研修では、校長研修から事務職員研修にわたる 5 つの研修をそれぞれ 5 日間のパッケージとして制作し、12 週間（回）実施した。

イ 指導者養成研修

・平成 28 年度

「小学校における外国語教育指導者養成研修」・「言語活動指導者養成研修」

政府関係機関の地方移転に関する基本方針（平成 28 年 3 月 22 日 まち・ひと・しごと創生本部決定）に基づく地方開催について、平成 27 年度までつくばで開催していた「言語活動指導者養成研修」を、平成 28 年度は秋田県で開催した。同様に「小学校における外国語教育指導者養成研修」全 2 回開催の全てを、福井県にて実施した。

・平成 29 年度

「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」・「キャリア教育指導者養成研修」

政府関係機関の地方移転に関する基本方針（平成 28 年 3 月 22 日 まち・ひと・しごと創生本部決定）に基づく地方開催について、平成 28 年度までつくばで開催していた「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」を、平成 29 年度は三重県にて開催した。同様に「キャリア教育指導者養成研修」全 2 回開催の全てを、富山県にて実施した。

・平成 30 年度

「生徒指導指導者養成研修」

10 日間の連続開催を 8 日間（7 月：5 日間、12 月：3 日間）のインターバル開催とし、研修成果の活用の促進と事例研究等を通じた研修の質の向上を図った。

・令和元年度

「学校組織マネジメント指導者養成研修」

推薦者数の多さに対応するため 2 回開催とし、研修期間を 4 日間から 5 日間に延長した。

「生徒指導指導者養成研修」

研修期間を 8 日間から 5 日間とし、研修への参加を容易にした。

「幼児教育指導者養成研修」

子ども・子育て支援新制度の施行や、幼児教育無償化が始まる中、すべての子供に質の高い幼児教育を保障するため、研修期間を 3 日間から 4 日間に延長し、研修内容の充実を図った。

「英語教育海外派遣研修」

各都道府県教育委員会等の経費の負担軽減等を図る観点から、海外派遣後に実施していた事後研修会を廃止した。

・令和2年度

「指導者養成研修」

全国から参集する教職員の新型コロナウイルス感染症リスクを回避するため、LMS を活用したオンライン研修に切り替えて実施した。学校組織マネジメント研修を含む 14 研修をそれぞれ3日間のパッケージとして制作し、5週間（回）（外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修については3週間（回））実施した。

ウ 地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する研修

・令和元年度

「産業・情報技術等指導者養成研修」

各研修コースの参加状況を踏まえ、中期計画に掲げる「各研修コースの廃止等の基準」に基づき、以下の通り、見直しを行った。

「高等学校 農業 A-2」 令和元年度から隔年実施

（受講者を推薦した都道府県が平成28年度14県、平成29年度13県となったため）

エ 中期目標を超えて企画実施した先導的研究セミナー

第5期中期目標期間は、教員研修センターから教職員支援機構への改組再編や学習指導要領の改訂、校長を含む教員の育成指標の設計、教職大学院の整備と充実等の大きな節目と合致している。そのうち、研究セミナーは教職員支援機構への改組を契機に、新たに「教職大学院セミナー」「校務の業務改善推進セミナー」「育成協議会・育成指標セミナー」を開催した。この3つの課題は、「養成・採用・研修関係機関間の中核拠点」を標榜する本機構にとって、教職大学院・学校・教育センター等を束ねる要となるために必要不可欠なものであった。その後、下記の通り研究セミナーを開設し、学校教育の今日的課題の解決に取り組んでいる。

・平成29年度

「次世代型教育推進セミナー」

（平成27年度～平成30年度）

「教職大学院セミナー」

（平成29年度～継続中）

「校務の業務改善推進セミナー」

（平成29年度～平成30年度）

「育成協議会・育成指標セミナー」

（平成29年度 単年度）

・平成30年度

「教職大学院教職員研究セミナー」

（平成30年度～継続中）

「研修企画担当職員研究セミナー」

（平成30年度～継続中）

「教職大学院・教職員支援機構合同セミナー」

（平成30年度～継続中）

「タイ国校長等研修」

（平成30年度～継続中）

・平成31年度・令和元年度

「共生社会を実現する教育研究セミナー（1）※外国人児童生徒」（平成31年度～（2）と統合し継続中）

「共生社会を実現する教育研究セミナー（2）※支援が必要な児童生徒」（平成31年度～（1）と統合し継続中）

・令和2年度

「地域とともにある学校セミナー」（令和2年度～ 継続中）

《自己評価》

1. 学校教育関係職員に対する研修

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

教職員研修のナショナルセンターとしての機能を強化するため、組織改編を行い、つくば中央研修センターを設置した。そこには多様な専門スタッフを配置し、研修事業の運営と調査研究を通してスタッフの資質向上や力量形成を果たしてきた。例えば、教職大学院との緊密な連携・協働によって、地方における研修の拡充を図ったり、プロジェクト研究の成果を研修の改善に取り入れたり、アンケートや成果活用レポートの検討を通して研修事業のPDCAサイクルを確立したりするなど、OJTによってもスタッフの向上を図ってきた。そのアウトカムが、コロナ禍における全研修のオンライン化となって現れた。令和2年度当初、つくば中央研修センターにて集合研修が開催できない期間を活用し、即座に非集合型オンライン研修の企画立案とオンライン研修システムの検討に着手し、アフターコロナ時代の研修を見据えた新たな研修体系の構想を策定した。ナショナルセンターとして、常に社会の変化に迅速に対応し、先導的な役割を果たしていくことが組織風土に浸透してきている。

(1) 組織体制の強化

平成29年4月の教職員支援機構への組織改編により、教員研修センターは生まれ変わり、翌年にはつくば中央研修センターが設置された。それは教職員研修のナショナルセンターとしての機能と役割を強化するものであったが、次世代教育推進センターの広報並びに研究部門との有機的な連携・協働を生み出すことによって、機構の強靱化にもつながった。また、教職員研修の高度化・体系化を図るため、段階的に研修プロデュース室、研修・地域センター支援室を設置していった。特につくば中央研修センター（2つの室）の人材育成機能を高めるため、研修プロデューサー並びにアシスタント研修プロデューサーを置き、スタッフが研修をプロデュースする意識を根付かせ、企画・運営に責任ある態度で主体的に取り組めるようにした。スタッフの登用や配置も大胆に行い、実践的研究者の卵であるポスドク（研修特別研究員）の採用や都道府県の次代を担う中堅教員（特別研修員）の受け入れ等、多様な人材の切磋琢磨の場としても機能させている。第5期中期目標・計画期間は、組織整備と人材育成が着実に進展し、第6期の新たなフェーズに向けた地盤固めの役割を十分果たしたと言える。

(2) 研修の充実・改善（成果活用を含む）

平成29年度に実施した世界の管理職研修の動向に関する調査研究は機構の研修体系に大きなインパクトを与えた。そのエビデンスに基づき、教職員等中央研修を「スクール・マネジメント」「学校改善」「実践開発」の観点から体系化を図った。また、近年は教員の大量退職、大量採用の時代にあり、教員の経験年数の不均衡が学校の年齢構成のアンバランスを生み出し、学校運営に課題が生じてきてもいる。そこで、「次世代リーダー育成研修（経験年数10年程度の教員を対象）」を実施し、ミドルリーダー育成を開始した。令和2年度には「採用4～6年次を対象と

するセミナー」を企画し、開催に備えたが、コロナ禍の影響で実現できなかった。しかし、令和3年度には「4～8年目教員育成研修」を教職員等中央研修に新たに加えて、シームレスな学校経営研修を完成させることができた。

機構の基幹研修である教職員等中央研修の受講者に対して、受講次年度に研修成果活用レポートの提出を義務づけた。そうすることで、研修成果としての学校改善への取組が把握できるようになり、令和元年度には優れた取組を行っている学校に研修プロデューサー等が訪問調査をするに至った。訪問調査に当たっては、プロジェクトA-b（教職員等中央研修の在り方に関する調査研究プロジェクト）と緊密な連携を図り、研究仮説の検証につながるようにインタビュー内容を設計した。研修部門と研究部門との協働は、研修部門に研修プログラムの改善の視点を、研究部門に研修の効果測定の視点を与えることにつながり、機構内の機能連携のあるべき姿が可視化できた。

（3）コロナ禍での研修継続への組織的取組

令和2年度はコロナ禍という先の見えない災禍に見舞われた。新種のウイルスの感染予防について有効な科学的知見が限られている中で、非集合型オンライン研修への完全移行が感染予防と研修継続を両立させる最良の方法であると早期に結論づけ、躊躇することなく研修制作とシステム整備を平行して取り組んだ。結果として、教職員等中央研修5研修と指導者養成研修14研修の開催を実現した。機構の使命に立ち返り、「質の高い研修を止めない」ことを最優先させ、組織としてオンライン研修開始のロードマップを共有したことなどが功を奏した。

予測困難な事態に直面し、即座に現実的な可能性（「感染対策をとった上での集合型研修」と「収録した研修動画を活用したオンライン研修」）を比較検討することで、早期の決断に至ったことは高く評価できる。研修は一切止まらず、移動をとまわらないオンライン研修の利点が受け入れられ、受講者数は前年度の実績を大幅に上回った。また、コロナ禍における研修の在り方のひとつの形を、全国の教育委員会や学校、教職員に対し発信することができた。

（4）中期目標を超えて企画実施した先導的研究セミナー

近年、学校を取り巻く環境は急激に変化しており、中期目標を策定した直後からも変化の波に晒されている。また、第5期中期目標期間は、学習指導要領の改訂にともない、新たな教育理念や内容、方法、形態が示されてもいる。そのような喫緊の課題群へ即座に対応するとともに、学校教育の今日的課題を研修課題化することが求められている。これらは緊急性の高い課題であり、解決に向けて取り組むことが肝要である。

第5期中期目標期間に入り、とりわけ平成29年度の教職員支援機構への改組再編を契機に、毎年度、複数の研究セミナーを新設し、取組を進めてきた。それらの課題はいずれも「養成・採用・研修関係機関間の中核拠点」を標榜する機構にとって重要度の高いものばかりである。新たな課題の提案は、教職大学院・学校・教育センター等を束ねる扇の要としての機構のプレゼンスを高めることにもつながっている。中期目標を越える取組、教育課題の先取りの姿勢が組織として定着してきたと言ってよい。

（5）教職大学院との連携・協働

平成27年度より進めてきた教職大学院との連携協定締結が令和2年度には44大学となり、中

期目標計画値である 27 大学を大幅に超える約 160%を達成した。この間、平成 29 年度以降、連携協定を締結した教職大学院を有する大学の中から、地域性、大学と行政の連携実績、都道府県等の協力体制等を考慮し、地域バランスに配慮しつつ、令和 2 年度までに 8 つの地域センターを設置し、協働体制の強化を図った。その連携・協働の成果として、学校組織マネジメントに関する新たな研修プログラムを、3 教職大学院（鹿児島大学、常葉大学、立命館大学）と開発・実施し、各地域の研修機会の拡大に寄与した。また、令和元年度からは連携協定を締結した全ての教職大学院に対し、所属する大学教員のうちマネジメント分野を専門領域とする講師リストの作成を依頼し、教職員等中央研修（校長研修）においてそれらの専門講師が演習のファシリテーターとなり、研修後も受講者からの要請に応じて学校マネジメントプランの改善に関する相談を受ける体制を整備した。

さらに、日本教職大学院協会と全国私立大学教職課程協会の 2 協会とも連携協力協定を締結し、日本教職大学院協会と連携して教員の資質能力の向上の取組を協議する場として、新たに「教職大学院教職員研究セミナー」を企画、開催した。

これらのことから中期目標における所期の目標を上回る成果が得られるため、自己評価評定を A とした。

<課題と対応>

新型コロナウイルス感染症の流行は、教育や研修の在り方を根底から揺るがすこととなった。教育界全体が、グローバル化や ICT 化への対応に後れを取っていたことが露呈したとも言える。学びを取り巻く環境とその有り様を改めて分析し、機構で対応できるあらゆる取組を検討する必要がある。その中で、「集合・宿泊型研修の意義の再確認」と「オンラインの特性を最大化する研修の開発」について、調査研究との往還を通して新しい時代の研修フェーズを創造しなければならない。第 6 期中期目標期間において不断に検証しつつ、新たな研修体系を構築していく。

Ⅱ－2 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

【中期目標】

2. 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（平成 29 年 4 月から実施）

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学大臣が定める指標の策定に関する指針を参酌し、指標を策定するが、機構は、任命権者の指標の策定に資するよう、平成 29 年度に専用の相談窓口を設け、機構が有する知見やネットワーク等を活用した専門的な助言を行うとともに、全国の指標の先進事例を提供するデータベースを平成 30 年度以降に作成・運用する。

【中期計画】

2. 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（平成29年4月から実施）

公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学大臣が定める指標の策定に関する指針を参酌し、指標を策定するが、機構は、任命権者の指標の策定に資するよう、平成29年度に専用の相談窓口を設け、機構が有する知見やネットワーク等を活用した専門的な助言を行うとともに、全国の指標の先進事例を提供するデータベースを平成30年度以降に作成・運用する。

【実施概要】

平成29年4月からの教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行に伴い、教員等の任命権者である教育委員会等は、教育委員会と関係大学等で構成する「協議会」を組織して協議を行い、教員等の職責、経験及び適性に応じてその資質向上を図るための必要な指標を定めることが義務づけられた。それに伴い、機構が指標の策定に関する専門的な助言を行うこととなった。

これを受け、機構では以下の専門的な助言を実施した。

【専門的な助言の実施】

（1）専門的な助言の実施

①専用の相談窓口の開設と運用

平成29年度に「協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口」を開設し、以後運用した。運用の際は、文部科学省と緊密に連携して指標策定等に係る質問事項に対応した。また相談窓口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することで、全国の教育委員会等からの指標策定等に係る疑問に答えることができるようにした。（累計相談件数：103件）

②指標に関する「情報交換の広場」の開設

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体制を整備した。（情報提供依頼件数：51件に対応）

③「指標策定に関するアンケート」の実施ならびに分析

機構が有するネットワークを活用し、全国の教育委員会を対象とした「指標に関するアンケート」を実施した。アンケート結果については集計・分析し機構ホームページで公表し情報提供を行った。

④教育委員会・教育（研修）センター訪問による個別的対応

教育委員会等への訪問調査（平成30年度：25機関、令和元年度：23機関）を実施し、当該教育委員会・教育センターが抱えている指標と研修に関する課題の解決に役立つ全国の先進事例を紹介するとともに、当該機関独自の指標に係る課題解決について個別相談に対応した。

⑤つくば中央研修センター主催研修等による総体的対応

つくば中央研修センターが主催する「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」「研修企

画担当職員研究セミナー」において、全国の教育委員会で策定された指標の特色と課題及び先進的な取組等について提示し、教育委員会等が指標に係る今後の取組を考える上で必要な情報を提供した。

⑥全国の指標の分析

調査研究プロジェクトと連携し、指標における「ICT（情報機器を含む）」の概念の位置付け等についての分析を行った。分析の結果は報告書にまとめ、機構ホームページに掲載して情報提供を行った。

(2) データベースの作成・運用

平成30年度に全国の教育委員会等で策定された指標をすべて収集し、データベース化を行うとともに、機構ホームページに掲載し、以後運用した。各都道府県・指定都市の指標や研修計画を日本地図上に整理し、活用しやすいページとなるよう工夫し各教育委員会等の指標策定・活用に対する支援を行った。

《自己評価》

2. 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

＜自己評価評価：A＞

【根拠理由】

平成29年4月からの教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行に伴い、教職員支援機構は指標の策定に関する専門的な助言を行うこととなった。教育委員会が地域実態に応じて育成指標を策定する、という特徴を踏まえ、以下のような助言を行った。その結果、機構が全国の教育委員会の専門的助言を行うハブ機能を果たした。

- (1) 平成29年度に「協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口」を開設し、以後運用した。また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することで、全国の教育委員会等からの指標策定等に係る疑問に答えることができるようにした。
- (2) 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体制を整備することで、各教育委員会等への情報提供と共有化を図った。
- (3) 機構が有するネットワークを活用し、全国の教育委員会を対象とした「指標に関するアンケート」を実施した。アンケート結果については集計・分析し機構ホームページで公表し情報提供を行った。
- (4) 教育委員会等への訪問調査（平成30年度：25機関、令和元年度：23機関）を実施し、当該機関が抱える指標等に関する個別具体的な課題に対し、全国の先進事例等の情報提供といった機構が有する知見を活用し、課題解決に寄与した。

(5) つくば中央研修センターが主催する「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」「研修企画担当職員研究セミナー」において、全国の教育委員会で策定された指標の特色と課題及び先進的な取組等について提示し、教育委員会等が指標に係る今後の取組を考える上で必要な情報を提供した。

(6) 調査研究プロジェクトと連携し、指標における「ICT（情報機器を含む）」の概念の位置付け等についての分析を行った。分析の結果は報告書にまとめ、機構ホームページに掲載して情報提供を行った。

(7) 平成 30 年度に全国の教育委員会等で策定された指標をすべて収集し、データベース化を行うとともに、機構ホームページに掲載し、以後運用した。各都道府県・指定都市の指標や研修計画を日本地図上に整理し、活用しやすいページとなるよう工夫し各教育委員会等の指標策定・活用に対する支援を行った。

これらのことから、養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としての助言機能を果たし、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られるため、自己評価評定を A とした。

<課題と対応>

指標は平成 29 年度末に養成・採用・研修の一体的改革を進める一環として、全ての都道府県、指定都市において策定・整備され、定着が図られてきている。今後とも、指標の分析等を踏まえ、専門的助言を行っていく必要がある。

Ⅱ－３ 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

【中期目標】

3. 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

(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

都道府県教育委員会等において、より充実した学校教育関係職員に対する研修が実施できるよう、以下の指導、助言及び援助を行う。

① 教員等への指導、助言

オンラインによる研修機会の提供、情報交換機会の提供を行うほか、教員の資質向上に関する情報発信を行う。オンライン研修については、中期目標期間に全ての指導者養成研修に関する研修教材を提供することを目指し、教職員の自発的な研修を促す環境作りに寄与する（平成 27 年度までの実績：なし）。

② 教育委員会等への指導、助言

- ・ 教育委員会と大学等との連携促進

毎年度、教育委員会と大学等が連携して行う研修プログラムを開発し、ホームページ等を通

じて提供するほか、大学と教育委員会が研究協議等の意見交換を行う場を提供するなど、機構、教育委員会、大学等の相互の連携を深め、教員研修の工夫改善に寄与する。

・ 研修講師や研修手法の提供

毎年度、機構が行う研修の講師情報のオンラインによる提供、教育委員会等が行う研修への機構職員の講師派遣等により、研修手法等の普及に資する。

・ 研修情報の収集・提供

毎年度、教育委員会等が実施している研修等の情報を取りまとめ、オンラインによる提供等により、教員研修の更なる充実を支援する。

・ 研修施設・設備の提供

毎年度、利用要望に応じて研修施設・設備の提供を行うことにより、学校教育関係者等を対象とした研修等での利用を促進する。

③ 教員等の資質向上のための援助

教育長等を対象とする会議、研修企画・立案担当者を対象とする会議を開催する。また、アクティブ・ラーニングに係る指導方法等を充実させるため、研究協議等を行う会議を開催するほか、平成 29 年度までに研修プログラムモデルを構築する。当該プログラムモデルについて、教育委員会等への周知を図り、各教育委員会主催の研修への反映を促すほか、機構実施の研修にアクティブ・ラーニングに係る指導方法等に関する講義・演習等を導入し、平成 32 年度から本格実施見込みの新学習指導要領の円滑な実施に寄与する。

(2) 教職大学院等との連携

教職大学院などの大学等とのネットワークを構築し、機構の全国的な教員研修・支援のハブ機能を整備・充実するとともに、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流を支援するため、以下の事業を行う。

① 教職大学院の院生等に対する支援

教職大学院やその院生等に対する支援のため、機構が行う研修を受講する機会を提供する。そのため、教職大学院等との連携協力を拡大・充実し、中期目標期間に、全国の半数以上の教職大学院と連携協力協定を締結する（平成 27 年度までの実績：2 件）。

② 教職大学院の教員等に対する支援

毎年度、教職大学院の教員等の研究・交流支援のための会議を開催し、教職大学院等と教育委員会が連携・開発した研修プログラムの普及を図るほか、教員養成及び現職研修のカリキュラム向上を促進する。

③ 教職大学院等と教育委員会との連携の促進

毎年度、教職大学院等と教育委員会が連携して行う研修プログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供することにより、教員研修の一層の高度化に資する。

【中期計画】

(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

都道府県・指定都市・中核市教育委員会等において、より充実した学校教育関係職員に対する研修が実施できるよう、以下のような指導、助言及び援助を行う。

① 教員等への指導、助言

ア オンラインによる研修機会の提供

中期目標期間に、機構が実施する研修内容に係る教材をインターネットにより提供し、教員等の自主的な研修を促す環境作りに寄与する。

イ 情報交換機会の提供

教員等が、学校運営や指導方法等に関する情報交換を行う機会を、インターネット上に提供する。

ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供

教員等の資質向上等に関する情報を、インターネットにより提供する。

① 教員等への指導、助言

ア オンラインによる研修機会の提供

職務多忙等から職場を離れての研修の機会の確保が困難な教員等に、多様な研修の機会を提供することを目的として、平成 28 年度からオンライン講義動画「校内研修シリーズ」を制作し、インターネット上の動画共有サイト『YouTube』に機構公式チャンネルを開設し、提供している。

このオンライン講義動画「校内研修シリーズ」は、各学校で実施する校内研修を下のような 60 分で行うものと想定し、20 分程度で、各テーマの基礎理論、又は理論的整理や考え方の提示を行う講義動画を提供することで、校内研修の充実を図ることを目的とするものである。

・校内研修シリーズ活用例



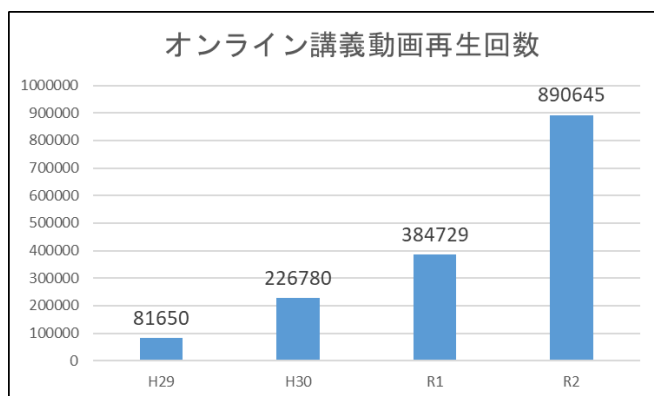
平成 28 年度～令和元年度に、「校内研修シリーズ」の「本編」として、アクティブ・ラーニングやカリキュラム・マネジメントといった平成 29・30 年改訂学習指導要領において重要性の高まるテーマや、コーチング、働き方改革等の多種多様なテーマについて、講義動画を制作した。また「新学習指導要領編」として、各校種の学習指導要領改訂のポイントを文部科学省視学官等が解説した動画を、教科ごとに制作した。令和 2 年度は、新学習指導要領に対応した学習評価に関する動画等を、小中教科別に制作した。

これらのオンライン講義動画の普及により、各学校で実施する校内研修のさらなる充実を図るとともに、新学習指導要領の円滑な実施に寄与するなど、教育課題に対応した教員の自主研修に役立つ環境整備を図った。

令和 2 年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受け、後述する「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を機構ホームページに開設したり、動画コンテンツをテーマ別に体系化し、学びたい内容にアクセスしやすくする工夫を行ったりしたことで、再生回数が飛躍的に伸びた

活用状況は以下のとおりである。

・再生回数 1,583,804 回



・オンライン講義動画「校内研修シリーズ」の制作数

	本編	新学習指導要領編
平成 28 年度	14 タイトル	—
平成 29 年度	28 タイトル (累計 42 タイトル)	幼稚園 1 タイトル 小学校 (教科ごと) 13 タイトル 特別支援 4 タイトル (累計 18 タイトル)
平成 30 年度	14 タイトル (累計 56 タイトル)	中学校 (教科ごと) 13 タイトル (累計 31 タイトル)
令和元年度	24 タイトル (累計 80 タイトル)	小・中学校 (評価) 1 タイトル 高等学校 1 タイトル 高等学校 (評価) 1 タイトル 特別支援 (評価) 1 タイトル (累計 35 タイトル)
令和 2 年度	13 タイトル (累計 93 タイトル)	小学校 (評価・教科ごと) 12 タイトル 中学校 (評価・教科ごと) 12 タイトル (累計 59 タイトル)

・オンライン講義動画 「校内研修シリーズ」

No.	タイトル	講師	
平成 28 年度制作			
1	学校組織マネジメントⅠ (学校の内外環境の分析)	兵庫教育大学大学院教授	浅野良一
2	学校組織マネジメントⅡ (学校ビジョンの検討)		
3	チーム学校の実践を目指して	文部科学省参与	貝ノ瀬滋
4	新しい学習指導要領において期待される学び	國學院大學教授	田村学
5	道徳教育	香川大学教育学部附属教職支援開発センター長	七條正典
6	学校のビジョンと戦略	千葉大学特任教授	天笠茂
7	キャリア教育	筑波大学名誉教授	渡辺三枝子
8	いじめ対策のポイントといじめ防止基本方針の改定	文部科学省児童生徒課専門官	山本悟
9	学習指導要領	文部科学省教育課程課課長	合田哲雄

10	総則とカリキュラム・マネジメント	文部科学省教育課程課教育 課程企画室室長	大杉住子
11	教育と法Ⅰ（学習指導要領と教育課程の編成）	明星大学教授	樋口修資
12	教育と法Ⅱ（生徒指導）		
13	生徒指導	関西外国語大学教授	新井肇
14	自殺予防		
平成 29 年度制作			
15	教育相談に関するマネジメントの推進	神田外語大学客員教授	嶋崎政男
16	人材育成とコーチング		
17	特別支援教育の実際～通常学級における「特別な配慮」～	FR 教育臨床研究所所長	花輪敏男
18	総合的な学習の時間とカリキュラム・マネジメント	甲南女子大学教授	村川雅弘
19	学校組織マネジメントⅢ（人材育成）～教職員が育つ 学校づくり～	兵庫教育大学大学院教授	浅野良一
20	特別支援教育総論～学習のユニバーサルデザイン・段階的な対応・合理的配慮～	新潟大学教授	長澤正樹
21	カリキュラム・マネジメントとは	千葉大学特任教授	天笠茂
22	生活安全	大阪教育大学教授	藤田大輔
23	道徳科の授業の充実を図るために	文部科学省教育課程課教科 調査官	浅見哲也
24	「地域に開かれた学校」から「地域とともにある学校」へ～コミュニティ・スクールを核とした学校と地域の連携・協働～	文部科学省初等中等教育局 参事官	木村直人
25	「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて	國學院大學教授	田村学
26	災害安全～災害から生き抜く力を育む防災教育～	岩手大学大学院准教授	森本晋也
27	保健教育の基礎	横浜国立大学教授	物部博文
28	幼児教育	國學院大學教授	神長美津子
29	学校全体で取り組む食育の進め方	福岡教育大学教職大学院教授	脇田哲郎
30	人権教育	上越教育大学教授	梅野正信
31	教職員のメンタルヘルス・マネジメント～管理職に求められる個別対応～	早稲田大学教育・総合科学 学術院教授	河村茂雄
32	学校安全（総論）	東京学芸大学教授	渡邊正樹
33	研修の企画・運営・評価	教職員支援機構チーフ研修 プロデューサー	堀田竜次
34	新学習指導要領を具現化した新教材の解説	文部科学省教育課程課・国際 教育課教科調査官	直山木綿子

35	言語活動	文部科学省教育課程課教科 調査官	臼井学
36	外国人児童生徒等に対する日本語指導	東京学芸大学教授	齋藤ひろみ
37	学校教育の情報化	東京学芸大学准教授	高橋純
38	体力向上マネジメント	筑波大学体育系教授	柳沢和雄
39	教育と法Ⅲ（地方教育行財政制度）	明星大学教育学部教授	樋口修資
40	教育と法Ⅳ（学校の保健安全管理）		
41	キャリア教育の実践	筑波大学人間系教授	藤田晃之
42	消費者教育～「社会への扉」を活用した授業展開～	鳴門教育大学大学院 学校教育研究科准教授	坂本有芳
平成30年度制作			
43	教育現場におけるコーチングコミュニケーション	シナジープラス株式会社 代表取締役社長	三宅裕之
44	リスクマネジメント ～学校の危機をいかに防ぐか～	高崎経済大学講師、高崎市 教育長	飯野眞幸
45	ネットいじめの未然防止及び解決に向けた指導と対応	兵庫県立大学准教授	竹内和雄
46	道徳科に求められる評価	文部科学省教育課程課 教科調査官	浅見哲也
47	不登校児童生徒の支援と教育相談	FR 教育臨床研究所所長	花輪敏男
48	いじめ問題に関する保護者との連携、信頼関係構築の 在り方	公益社団法人日本社会福祉 士会アドバイザー	愛沢隆一
49	地域の教育活性化とスクールリーダー	愛媛大学大学院教授	露口健司
50	学校における働き方改革 「先生が忙しすぎる」をあ きらめない	文部科学省学校業務改善ア ドバイザー	妹尾昌俊
51	地域と共に創る教育 ～隠岐島前高校の探究的な学び が目指すもの～	島根大学教職大学院准教授	中村怜詞
52	学校財務マネジメント	日本大学教授	末富芳
53	アクティブ・ラーニングとカリキュラム・マネジメン トをつなぐ	教職員支援機構研修協力員 ／研修プロデューサー	福岡寛
54	新学習指導要領とこれからの授業づくり	横浜国立大学名誉教授	高木展郎
55	児童虐待防止に向けた学校の取組	大正大学教授	玉井邦夫
56	いじめの捉え方と予防	日本大学文理学部教授	藤平敦
令和元年度制作			
57	育成指標の機能と活用	教職員支援機構次世代教育 推進センター長 愛媛大学教授	大杉昭英 露口健司
58	『主体的・対話的で深い学び』を見取り、実現する校 内研修	國學院大學教授 教職員支援機構研修協力員	田村学 宮迫隆浩

59	働き方改革時代の管理職に求められるタイムマネジメント・スキル	東北大学大学院教育学研究科准教授	青木栄一
60	教員採用統一試験実施の可能性と課題	国士館大学教授	北神正行
61	教師の資質と役割とをめぐるディスコースの国際動向	教職員支援機構上席フェロー	百合田真樹人
62	あの日学校で起きたこと～改めて備えと災害時の対応について考える～	富谷市教育委員会生涯学習専門指導員・相談員、戸倉小学校元校長	麻生川敦
63	学習指導要領の読み解き方	國學院大學教授	田村学
64	災害から考える リスク・マネジメント	鳴門教育大学大学院教授	阪根健二
65	深い学びを実現するカリキュラム・マネジメント	國學院大學教授	田村学
66	コーチングのスキルと活用Ⅰ	別府大学教授	佐藤敬子
67	発達の段階に応じた道徳科の指導	畿央大学教授	島恒生
68	道徳教育とカリキュラム・マネジメント	帝京大学大学院教職研究科教授	赤堀博行
69	コーチングのスキルと活用Ⅱ	別府大学教授	佐藤敬子
70	自閉症スペクトラム当事者からみた特別支援教育	東京都自閉症協会臨床発達心理士	綿貫愛子
71	事件や事故に遭遇したとき、学校はどう対応すればよいのか	鳴門教育大学大学院教授	阪根健二
72	学校組織力の向上「みんなの学校」をつくるために	大阪市立大空小学校初代校長	木村泰子
73	重大事故発生時の対応～救命処置の観点から～	公益社団法人日本 AED 財団理事	桐淵博
74	これからの学校におけるミドルリーダーシップ	岐阜聖徳学園大学教授	玉置崇
75	リーダーシップとマネジメント	THS 経営組織研究所代表社員	小杉俊哉
76	学校における ICT を活用した学習場面	放送大学教授	中川一史
77	多様な学びの支援～新学習指導要領「障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫」を実現するために～	十文字学園女子大学准教授	齋藤忍
78	病弱教育における ICT 活用	京都女子大学教授、京都教育大学大学院教授	滝川国芳
79	コーチングのスキルと活用Ⅲ～不登校解決のためのリソースを探す～	別府大学教授	佐藤敬子
80	コーチングのスキルと活用Ⅳ～円滑な保護者対応に生かす～		
令和2年度制作			
81	高等学校における道徳教育の充実に向けて	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	飯塚秀彦
82	情報社会に主体的に参画する態度を育む指導	静岡大学教育学部准教授	塩田真吾

83	児童生徒の協働的な学びにおける ICT 活用	放送大学教授	中川一史
84	学校における環境衛生（感染症対策）	文部科学省初等中等教育局 健康教育・食育課健康教育 調査官	小出彰宏
85	学校における感染症対策の在り方	文部科学省初等中等教育局 健康教育・食育課健康教育 調査官	松崎美枝
86	学校のマネジメントモデルの転換と事務職員の役割	国立教育政策研究所初等中 等教育研究部長	藤原文雄
87	学校で配慮と支援が必要な LGBTs の子どもたち	宝塚大学看護学部教授 厚生労働省エイズ動向委員 会委員 日本思春期学会理事	日高庸晴
88	分かりやすい授業づくりのための教科指導における ICT 活用	東京学芸大学准教授	高橋純
89	教育機会確保法と不登校支援施策	文部科学省初等中等教育局 児童生徒課課長補佐	廣石孝
90	学校におけるいじめ問題への対応のポイント	文部科学省初等中等教育局 児童生徒課専門官	伊藤淳
91	学校における児童虐待対応のポイント	文部科学省初等中等教育局 児童生徒課生徒指導調査 官・児童虐待防止対策専門 官	岡部陽一
92	コミュニティ・マネジメント ～地域との連携・協働を進める視点～	独立行政法人教職員支援機 構つくば中央研修センター 長	清國祐二
93	幼児教育の質の向上の重要性	京都教育大学教授	古賀松香

・新学習指導要領編

No.	タイトル	講師	
平成 29 年度制作			
1	特別支援学校幼稚部教育要領、特別支援学校小学部・ 中学部学習指導要領 総則	文部科学省特別支援教育 課課長補佐	山下直也
2	視覚障害者、聴覚障害者、肢体不自由者又は病弱者で ある児童生徒に対する教育を行う特別支援学校の各教 科における配慮事項の改訂の要点	文部科学省特別支援教育 課特別支援教育調査官	青木隆一
3	知的障害者である児童生徒に対する教育を行う特別支 援学校の各教科等の改訂の要点	文部科学省初等中等教育 局視学官	丹野哲也
4	自立活動	文部科学省特別支援教育 課特別支援教育調査官	分藤賢之

5	新しい幼稚園教育要領について	文部科学省幼児教育課幼児教育調査官	河合優子
6	小学校学習指導要領・中学校学習指導要領 総則	文部科学省教育課程課教育課程企画室長	白井俊
7	小学校・総合的な学習の時間改訂のポイントと指導の改善・充実	文部科学省教育課程課教科調査官	渋谷一典
8	生活科改訂のポイントと指導の改善・充実	文部科学省教育課程課教科調査官	渋谷一典
9	社会科の改訂のポイント	文部科学省初等中等教育局視学官	澤井陽介
10	家庭科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	筒井恭子
11	理科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	鳴川哲也
12	新小学校学習指導要領における外国語活動及び、外国語科の指導の在り方の要点	文部科学省教育課程課・国際教育課外国語教育推進室教科調査官	直山木綿子
13	特別活動の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	安部恭子
14	算数科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	笠井健一
15	体育科の改訂のポイント	スポーツ庁政策課教科調査官	高田彬成 森良一
16	図画工作科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	岡田京子
17	国語科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	菊池英慈
18	音楽科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	津田正之
平成 30 年度制作			
19	中学校学習指導要領 外国語科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	山田誠志
20	中学校学習指導要領 技術・家庭科 技術分野の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	上野耕史
21	中学校学習指導要領 技術・家庭科 家庭分野の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	筒井恭子
22	中学校学習指導要領 国語科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	杉本直美
23	中学校学習指導要領 数学科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	水谷尚人

24	中学校学習指導要領 特別の教科 道徳（道徳科）のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	澤田浩一
25	中学校学習指導要領 理科の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	野内頼一 藤枝秀樹 遠山一郎
26	中学校学習指導要領 総合的な学習の時間の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	渋谷一典
27	中学校学習指導要領 社会科の改訂のポイント	文部科学省初等中等教育局視学官	濱野清
		文部科学省教育課程課教科調査官	藤野敦 小栗英樹
28	中学校学習指導要領 音楽科の改訂のポイント	文化庁参事官（芸術文化担当）付教科調査官 文部科学省教育課程課教科調査官	臼井学
29	中学校学習指導要領 美術科の改訂のポイント	文部科学省初等中等教育局視学官	東良雅人
30	中学校学習指導要領 保健体育科の改訂のポイント	スポーツ庁政策課教科調査官	高橋修一 横嶋剛
31	中学校学習指導要領 特別活動の改訂のポイント	文部科学省教育課程課教科調査官	長田徹
令和元年度制作			
32	高等学校学習指導要領 総則	文部科学省初等中等教育局教育課程課教育課程企画室長 文部科学省初等中等教育局主任視学官	板倉寛 長尾篤志
33	新学習指導要領に対応した学習評価（小・中学校編）	文部科学省初等中等教育局主任視学官	長尾篤志
34	新学習指導要領に対応した学習評価（高等学校編）		
35	障害のある児童生徒に対する指導と評価	文部科学省初等中等教育局視学官、特別支援教育課特別支援教育調査官	青木隆一
令和2年度制作			
36	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校技術・家庭科技術分野）	文部科学省初等中等教育局視学官 教育課程課教科調査官	上野耕史
37	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 国語科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	大塚健太郎

38	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 算数科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	笠井健一
39	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 理科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	鳴川哲也
40	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 社会科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	小倉勝登
41	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 体育科）	スポーツ庁政策課教科調査官	横嶋剛 塩見英樹
42	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 図画工作科）	文化庁参事官（芸術文化担当）付教科調査官 文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	小林恭代
43	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 家庭科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	丸山早苗
44	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 社会科）	文部科学省初等中等教育局視学官	藤野敦
45	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 生活科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	渋谷一典
46	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 総合的な学習の時間）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	渋谷一典
47	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 総合的な学習の時間）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	渋谷一典
48	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 音楽科）	文化庁参事官（芸術文化担当）付教科調査官 文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	志民一成
49	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 国語科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	杉本直美
50	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校技術・家庭科家庭分野）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	丸山早苗
51	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 保健体育科）	スポーツ庁政策課教科調査官	関伸夫 横嶋剛
52	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 音楽科）	文化庁参事官（芸術文化担当）付教科調査官 文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	河合紳和
53	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 数学科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	水谷尚人
54	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 理科）	文部科学省初等中等教育局視学官	藤枝秀樹

		文部科学省初等中等教育 局教育課程課教科調査官	野内頼一 遠山一郎
55	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 美術科）	文部科学省初等中等教育 局視学官	東良雅人
56	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 特別活動）	文部科学省初等中等教育 局教育課程課教科調査官	安部恭子
57	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 特別活動）	文部科学省初等中等教育 局教育課程課教科調査官 児童生徒課生徒指導調査 官	長田徹
58	新学習指導要領に対応した学習評価（中学校 外国語科）	文部科学省初等中等教育 局教育課程課教科調査官	山田誠志
59	新学習指導要領に対応した学習評価（小学校 外国語科）	文部科学省初等中等教育 局視学官	直山木綿子

イ 情報交換機会の提供

（ア）「NITS カフェ」による各地域のネットワークの構築

「NITS カフェ」は、各地域における教職員の養成・採用・研修を担う大学、教育委員会等のネットワーク構築を機構が支援し、その成果を報告書として全国に提示することで、教員の能力向上の全国的な充実を図ることを目的とする。

具体的には、大学、教育委員会等専門の教育関係者と現職教員等が、教員の資質向上に関するテーマを設定して語り合う参加型ワークショップに対して、機構が支援を行う事業である。

平成 29 年度に事業を始め、これまでに「教員のキャリアデザイン」「インクルーシブな学校づくりとは」「学校における働き方改革」「ICT の効果的な活用」等のテーマで、令和 2 年度末までに 46 回実施し、3,134 名が参加した。また、委託事業としてスタートした「NITS カフェ」に、平成 30 年度、令和元年度は機構が主催となる「NITS カフェ」も実施した。機構主催「NITS カフェ」では教師の働き方改革やアクティブ・ラーニングに係る指導法の充実を図るための情報交換会を実施した。

「NITS カフェ」の開催により、各地域における教職員の養成・採用・研修のネットワークの構築を支援するとともに、その成果を報告書として機構ホームページで全国に提示することで、教員の資質向上の全国的な充実を支援した。

・各地域の NITS カフェ開催数

年度	開催回数	参加人数
平成 29 年度	6 機関 6 回	402 名
平成 30 年度	12 機関 14 回	1,013 名
令和元年度	14 機関 16 回	1,166 名
令和 2 年度	8 機関 10 回	553 名
計	40 機関 46 回	3,134 名

（イ）公式 Facebook による情報共有

機構公式 Facebook で情報共有を行い、教職員間の情報交換の場を提供した。

・フォロワー数 1,605 件

ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供

(ア) 表彰事業「NITS 大賞」による好事例の収集と普及

学校をとりまく課題の解決に向けて実践した活動を広く募集し、表彰・公開することにより、教育現場に優れた取り組みを普及していく表彰事業「NITS 大賞」は、平成 29 年度に新設し、以後毎年 1 回開催し、令和 2 年度末までに計 730 点の応募があった。

また、毎年 2 月 2 日を「ニッツの日」と設定し、表彰式を実施した（令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の感染リスクを考慮し中止）。当日は、優秀賞と審査委員特別賞の受賞者による活動発表（プレゼンテーション）を行い、第二次審査会で大賞を選出している。表彰式には、全国から校長、教員、指導主事、大学教員等累計約 180 名（第 1 回～3 回）が参加し、受賞した学校等の活動の好事例を共有するとともに、ワークショップを行い、意見交換を行った。

・ NITS 大賞の応募数ならびに表彰式参加者数

開催回	応募数	表彰式参加者数
第 1 回（平成 29 年度）	106 点	約 40 名
第 2 回（平成 30 年度）	86 点	約 80 名
第 3 回（令和元年度）	322 点	約 60 名
第 4 回（令和 2 年度）	216 点	—
計	730 点	約 180 名

受賞者による活動発表（プレゼンテーション）や表彰式についてのパブリシティ活動を行い、優秀賞を受賞した学校の活動が、地方紙や教育専門紙にて報じられた。これにより、学校をとりまく課題の解決に取り組んだ好事例の普及が促進された。

発表後は、全応募作品ならびに受賞者による発表（プレゼンテーション）動画を機構ホームページに掲載・共有するとともに、受賞した優秀な実践活動を、事例集（冊子）にまとめて発行し、全国の教育現場にフィードバックして、効果的な活動の実践を支援した。これにより、学校をとりまく課題の解決に取り組んだ好事例の普及が促進された。

(イ) 「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」の開設

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受け、学校現場等の教職員が自宅等でも学べる環境の整備に寄与するため、新たに「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を機構ホームページに開設した。「校内研修シリーズ」を始めとした動画教材や、各教育委員会等作成教材一覧等へのリンクを分かりやすくすることで、研修教材活用の利便性向上を図った。

(ウ) メールマガジンによる情報提供

週に 1 回、メールマガジン「NITS ニュース」を配信し、研修修了者を中心に全国の教員に対して、研修を担当した講師の論稿等を掲載し、教育現場での実践における助言につながる情報提供を行った。また、バックナンバーを機構ホームページに掲載することで、いつでもメールマガジンの内容を閲覧できるようにしている。

・メールマガジン登録者数 19,555 件

(エ) 研修手法にかかる教材の提供

機構が作成した研修手法にかかる教材を機構ホームページにて提供した。

- ・「研修の手引き」総ダウンロード数 3,166,422 件

(オ) 研修教材 DVD の提供

「学校におけるコーチング」「創り出す校内研修」「リーダー教員のためのメンタルヘルスマネジメント」等、機構が開発した研修教材 DVD のダイジェスト版を機構ホームページで提供するとともに、開発した DVD を教育委員会や学校等へ提供した。

(カ) 各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供

各都道府県・指定都市教育（研修）センター等において、研修の企画立案や教材を作成する際の参考となるよう、各地で研修用に作成した教材等のホームページ公開情報を収集した機構ホームページの教材一覧を随時更新し、情報提供を行った。

・教育委員会等作成教材一覧 アクセス数

年度	アクセス数
平成 28 年度	5,241 回
平成 29 年度	3,742 回
平成 30 年度	3,282 回
令和元年度	5,988 回
令和 2 年度	13,108 回
計	31,361 回

【中期計画】

②教育委員会等への指導、助言

ア 教育委員会と大学等との連携促進

毎年度、教育委員会と大学等が連携して行う研修プログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供するほか、大学と教育委員会が研究協議等の意見交換を行う場を提供するなど、機構、教育委員会、大学等の相互の連携を深め、教員研修の工夫改善に寄与する。

イ 研修講師や研修手法の提供

毎年度、機構が行う研修の講師情報のオンラインによる提供、教育委員会等が行う研修への機構職員の講師派遣等により、研修手法等の普及に資する。

ウ 研修情報の収集・提供

毎年度、教育委員会等が実施している研修等の情報を取りまとめ、オンラインによる提供等により、教員研修の更なる充実を支援する。

エ 研修施設・設備の提供

毎年度、利用要望に応じて研修施設・設備の提供を行うことにより、学校教育関係者等を対象とした研修等での利用を促進する。

②教育委員会等への指導、助言

ア 教育委員会と大学等との連携促進

教育委員会や教育センターが研修を企画・運営する際に参考となる研修カリキュラムを、専門的な知見を持つ大学と実施機関としてのノウハウを持つ教育委員会が組織的に連携・協働しプログラムを開発する「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」を実施した。本支援事業の実施により教育委員会と大学間で、課題解決について協議の場の設定が行われるなど両者の連携促進に寄与した。また、開発カリキュラムについては、各教育委員会へカリキュラムを提供することとし、採択事業すべてについて概要や報告書を機構ホームページに掲載し、情報提供を行った。

<平成 28 年度>

事業区分	対象	申請数	採択数
A 教職大学院等研修プログラムモデル開発事業	国公立の教職大学院等の大学院	17	14
B 次世代型研修プログラムモデル開発事業	国公立大学若しくは教育委員会	11	9
C 民間教育団体による研修プログラム開発支援事業	企業や全国的に活動するNPO等の民間教育団体	8	8
計		36	31

<平成 29 年度>

事業区分	対象	申請数	採択数
A 教職大学院等研修プログラム開発事業	機構との連携協定締結大学を中心とした国公立の教職大学院等の大学院	21	20
B 次世代型研修プログラム開発事業	国公立大学（教職大学院等の大学院を含む）若しくは教育委員会等	18	8
C 行政機関・民間教育事業者等支援事業	行政機関（教育委員会や教育センター等）若しくは民間教育事業者（企業や全国的に活動するNPO法人等）	13	10
計		52	38

<平成 30 年度>

事業区分	対象	申請数	採択数
A 教職大学院等研修プログラムモデル開発事業	機構との連携協定締結大学を中心とした国公立の教職大学院等の大学院	25	22
B 大学・行政機関・民間事業者等支援事業	大学、都道府県又は市区町村の教育委員会、教育センター、企業や全国的に活動するNPO等の民間教育団体等	22	18
計		47	40

<令和元～2年度>

事業区分	対象	令和元年度		令和2年度	
		申請数	採択数	申請数	採択数
A 指標に基づいた現職教員研修の高度化・体系化プログラム開発・実施事業	機構との連携協定締結大学を中心とした国公立の教職大学院等の大学院	18	16	17	13

B 大学院レベルの高度な現職教員研修プログラム開発・実施事業	大学、都道府県又は市区町村の教育委員会、教育センター、企業や全国的に活動するNPO等の民間教育団体等	24	17	17	13
計		42	33	34	26

イ 研修講師や研修手法の提供

(ア) 研修講師情報

機構が実施している研修についての講師情報（講師名、職名、専門分野、研修名）を、機構ホームページに掲載し、各都道府県・指定都市・中核市教育委員会等へ情報提供を行った。

(イ) 研修手法の提供

教育委員会等の要請により、職員を研修会講師として都道府県教育（研修）センター等に派遣し、研修手法等の普及を行った。

・講師派遣件数

年度	派遣件数
平成 28 年度	41 件
平成 29 年度	76 件
平成 30 年度	77 件
令和元年度	90 件
令和 2 年度	7 件
計	291 件

(ウ) 研修相談窓口

教育委員会等が実施する研修への支援等を行うため、研修に関する相談窓口を引き続き開設した。（平成 28 年 4 月～令和 2 年度末現在：相談件数 1,405 件）

(エ) 各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供

各教育委員会等が作成した教材情報を「各教育委員会等作成教材一覧」として、機構ホームページに掲載し、各都道府県・指定都市・中核市教育委員会等へ情報提供を行った。（総アクセス数：31,361 件）

ウ 研修情報の収集・提供

都道府県等教育（研修）センターが実施している研修情報を収集し、各都道府県・指定都市・中核市教育委員会等へ電子媒体で提供するとともに、機構ホームページで情報提供を行った。

エ 研修施設・設備の提供

施設提供事業として管理主事研修（文部科学省主催）など学校教育関係者等を対象とした研修等での利用を促進した。なお、令和 2 年度については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、施設提供をすべて中止した。

【中期計画】

③教員等の資質向上のための援助

ア 教育長・教育行政担当者を対象とした会議の開催

「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）（以下、「平成25年閣議決定」という。）で示された「センター業務の更なる効率化、機能強化、教育委員会や大学等との連携の更なる推進、研修対象の拡大」を踏まえ、教育長や教育行政担当者を対象とする会議を開催し、教育長等の研修機会の充実に寄与する。

イ 研修企画・立案担当者を対象とした会議の開催

教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする会議を開催し、研修企画・立案能力の向上に寄与する。

ウ アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築及び会議の開催

アクティブ・ラーニングに係る指導方法等を充実させるため、研究協議等を行う会議を開催するほか、平成29年度までに研修プログラムモデルを構築する。当該プログラムモデルについて、教育委員会等への周知を図り、各教育委員会主催の研修への反映を促すほか、機構実施の研修にアクティブ・ラーニングに係る指導方法等に関する講義・演習等を導入し、平成32年度から本格実施見込みの新学習指導要領の円滑な実施に寄与する。

③教員等の資質向上のための援助

ア 教育長・教育行政担当者を対象とした会議の開催

・平成 28 年度

教育行政専門職としての知見を深めることを目的として、「教育が変わる、学校を変える」統一テーマの下「教育長セミナー」を開催し、教育政策上の喫緊の課題である新学習指導要領の理念及び内容等についての協議を行った。

平成 29 年 2 月 25 日、26 日の 2 日間の日程で、研究協議については、参加者にあらかじめ生徒指導や幼児教育などの希望テーマの調査を行い、テーマごとの 5 分科会により協議を行った。また、「教育改革の動向について」と題し、松野文部科学大臣による講話を行った。（市町村教育委員会教育長 82 名が参加）

・平成 29 年度

日本教職大学院協会との共同主催により「教育長等教育行政幹部職員セミナー」を実施し、受講対象者を市区町村教育委員会の教育長から教育行政幹部職員に広げるとともに、前年度の 1 会場（つくば市）から東京、札幌、神戸の 3 会場での開催へと拡充した。セミナーでは「多様化する教育課題に、教育行政はどう立ち向かうか」のテーマの下、教育行政と首長部局の連携、教職員の業務改善、教職員と専門スタッフとの連携、学校・家庭・地域との連携等に関する講義や協議をとおした研鑽や情報交換の場を提供した。

・平成 30 年度

日本教職大学院協会との共同主催により、教育長等教育行政幹部職員を対象として、「教育長等教育行政幹部職員セミナー」を、東京、神戸、福岡の 3 会場で実施した。

・令和元年度

兵庫教育大学との共同主催により、教育長等教育行政幹部職員を対象として、「新時代の学びを支える教育長講座」を、東京、神戸、沖縄の 3 会場で実施した。

- ・令和2年度

前年度同様に、兵庫教育大学との共同主催による「教育長セミナー」の開催を企画したが、コロナ禍の影響で実施することができなかった。

イ 研修企画・立案担当者を対象とした会議の開催

- ・平成28年度

各都道府県等教育委員会で研修の企画・立案を担当する教育センター等職員を対象として、「全国教育（研修）センター等協議会」を開催し、文部科学省による最新の教育施策に関する講義や、研修の企画・運営・評価に関する講義・演習等を行った。

- ・平成29年度

教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする「全国教育（研修）センター等協議会」を開催し、教育委員会と大学等で構成する「協議会」や「指標」等の在り方について理解を深めることを目的として、法改正の趣旨の説明、パネルディスカッションによる考え方の提示、先進事例の発表や協議等を行った。

- ・平成30年度

教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする「研修企画担当職員研究セミナー」を開催し、教育委員会と大学等で構成する「協議会」の構築や「指標」等の策定について先進事例を共有するとともに、指標や研修計画の研究協議等を行った。

- ・令和元年度

教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする「研修企画担当職員研究セミナー」を開催し、策定した「指標」に基づき管理職研修をどのように改善するか等について、先進事例を共有するとともに、指標や研修計画の研究協議等を行った。

- ・令和2年度

教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする「研修企画担当職員研究セミナー」を開催し、全国の教育センター等で策定した「指標」に基づき、管理職研修をどのように改善するか等について先進的な取組等を紹介し、ウィズコロナ、アフターコロナ時代の研修の在り方について協議を行った。

ウ アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築及び会議の開催

平成27年～29年度の3年間「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト」を実施し、アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築を行った。構築された研修プログラムについては平成30年度以降も引き続き以下の普及活動を実施し、教員の資質向上を図るとともに、平成29・30年改訂学習指導要領の円滑な実施に寄与した。

(ア) 研究協議セミナーによる普及

アクティブ・ラーニングに関する指導方法等を充実させるための研究協議を行うセミナーを全国で実施した。

・セミナー開催数と参加者数

年度	開催会場	参加者数
平成 28 年度	12 会場	1,786 人
平成 29 年度	22 会場	4,871 人
平成 30 年度	6 会場	1,151 人
令和元年度	4 会場	897 人
計	44 会場	8,705 人

(イ) 各教育委員会主催の研修等へ講師派遣

教育委員会主催研修等への講師派遣を行い、主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例等や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに、子供の学びの見取り方について伝達した。

・教育委員会主催研修等への講師派遣数

年度	派遣件数
平成 28 年度	93 件
平成 29 年度	105 件
平成 30 年度	34 件
令和元年度	68 件
計	300 件

(ウ) 研修プログラムモデルの構築と普及

主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善につなげるための「研修プログラムモデル」として、研修プラン 30 プラン等を構築するとともに、各研修プランを解説する 5 分程度の動画を 32 本制作し、機構ホームページに公開し、普及を図った。（総アクセス数：43,667 件）

・研修プラン一覧

A1	授業の事実を共有し教科等横断的な視点から提言する
A2	グループ協議でホワイトボードを活用して疑問を解決する
A3	子供の姿と授業記録等から捉え直し、資質・能力のイメージを共有する
A4	主体的・対話的で深い学びの 3 つの視点を養う
A5	活用・発揮している力を捉え学びの過程を分析する
A6	授業事例を通して資質・能力育成の手掛かりをつかむ
A7	2 つの授業の事実を比較し教科等横断的な視点を共有する
A8	異校種の教員が同じ授業を通して自校の取組を考える
B1	同僚の日常実践から授業改善の手掛かりを得る
B2	具体的な方策を考え組織的・協働的な取組につなげる
B3	同一地区の校種間でつながりを見通し取組を具体化する
B4	今後の取組を可視化し日常的で協働的な改善につなげる
B5	学習指導案を全員で検討し参観の視点を明らかにする

B6	資質・能力に視点を当て単元計画を検討する
B7	振り返りの記述を分析し教科等横断的な視点を見いだす
B8	児童生徒のノートや作品から個に応じた指導を考える
B9	同僚の実践から黒板等の活用について考える
B10	授業実践から学校全体で取り組む課題を明らかにする
B11	学習指導要領総則から学校のグランドデザインを考える
B12	実践を紹介し合い、全校で育成を目指す資質・能力を考える
B13	子供の問い・気づき・考えをイメージして単元等を見直す
B14	同僚の実践から学習課題について考える
B15	単元を構想する演習を通して単元計画の手掛かりをつかむ
B16	教員としてのファシリテーション能力の向上を目指す
B17	NITS 研修教材を活用し授業改善の手掛かりをつかむ
B18	各教科等の授業づくりの方略を概念化シートで整理する
B19	同僚の実践から ICT の活用を考える
B20	授業改善の課題の解決に向けてアイデアを出し合う
B21	講義等を振り返ることを通してその内容を深く理解する
B22	授業改善アイデアシートをもとにこれから取り組んでいきたいことを考える
B23	授業動画を活用し自己の授業改善につながる手掛かりについて考える

(A: 授業を伴う授業研究会／B: 授業を伴わない研修会)

(エ) 授業実践事例の提供

主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善に取り組んでいる「授業実践事例」（200 事例）を機構ホームページにて公開し、普及を図った。掲載にあたっては、各授業実践事例に、子供たちの主な学びの姿をピクトグラムで表現し、アクティブ・ラーニングをイメージしやすくするとともに、「子供たちの主な学びの姿」「学校段階」「教科等」に事例を分類し、検索のしやすさに配慮した。（総アクセス数：187,359 件）

(オ) 機構実施研修への成果の反映

「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト（平成 27～29 年度）」に関わってきた研修協力員が、教職員等中央研修において演習を担当し、プロジェクトの成果を同研修に反映させ、主催研修の高度化に寄与した。

(カ) 書籍の発行

3 年間（平成 27～29 年度）の「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト」の成果をまとめ、『主体的・対話的で深い学びを拓く：アクティブ・ラーニングの視点から授業を改善し授業力を高める』（独立行政法人教職員支援機構編著(2018). 東京：学事出版）を出版した。

【中期計画】

(2) 教職大学院等との連携

教職大学院などの大学等とのネットワークを構築し、機構の全国的な教員研修・支援のハブ機能を整備・充実するとともに、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流を支援するため、以下の事業を行う。

①教職大学院の院生等に対する支援

教職大学院やその院生等に対する支援のため、機構が行う研修を受講する機会を提供する。そのため、教職大学院等との連携協力を拡大・充実し、中期目標期間に、全国の半数以上の教職大学院と連携協力協定を締結することにより、教員養成・研修の高度化に寄与する。

②教職大学院の教員等に対する支援

毎年度、教職大学院の教員等の研究・交流支援のための会議を開催し、教職大学院等と教育委員会が連携・開発した研修プログラムの普及を図るほか、教員養成及び現職研修のカリキュラム向上を促進する。

③教職大学院等と教育委員会との連携促進

毎年度、教職大学院等と教育委員会が連携して行う研修のプログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供することにより、教員研修の一層の高度化に資する。

【実施状況】

① 教職大学院の院生等に対する支援

教職大学院等の大学との連携を推進するため、第5期中には新たに43大学と連携協定を締結した。第4期中期目標期間中の平成27年度に結んだ協定も含めて計44大学と連携協定を締結し、中期目標計画値として掲げた27大学を大幅に超える約160%を達成している。さらに平成29年度以降、連携協定を締結している教職大学院を有する大学の中から、地域性、大学と行政の連携実績、都道府県等の協力体制を考慮して、第5期中期目標には想定していなかった「地域センター」を開設することとし、現在までに8つの地域センターを設置し、体制の強化を図った。

これら連携協定を締結した教職大学院等の学生等630名が、機構が実施する学校組織マネジメント指導者養成研修を始めとする多種多様な研修を受講した。そのうち、247の教職大学院等の学生に対し、機構の修了証をもって単位認定が行われた。

これにより、教職大学院の院生等を支援するとともに、教職大学院の講座の多様性と質の確保に寄与した。

・ 連携協定締結協会

日本教職大学院協会

全国私立大学教職課程協会

・ 連携協定締結大学数

年度	大学数	累計
平成27年度	1大学	1大学
平成28年度	18大学	19大学

平成 29 年度	13 大学	32 大学
平成 30 年度	8 大学	40 大学
令和元年度	1 大学	41 大学
令和 2 年度	3 大学	44 大学

・研修受講人数及び単位認定学生数

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	計（令和 2 年度末現在）
研修受講人数	52 人	86 人	146 人	87 人	259 人	630 人
単位認定学生数	21 人	37 人	89 人	48 人	52 人	247 人

②教職大学院の教員等に対する支援

平成 29 年 4 月から、教職大学院の教員等を対象とした「教職大学院セミナー」を、「全国教育（研修）センター等協議会（平成 30 年度から「全国研修担当者セミナー）」と合同開催し、教育委員会と大学等で構成する協議会の構築や指標等の策定について先進事例を共有するとともに、全国の教育（研修）センターの研修担当者と合同で、指標や研修計画の研究協議等を行うことを通して、教職大学院の教員等への研究・交流の支援を行った。

また、日本教職大学院協会と連携協定を締結していることから、両者が連携して教員の資質能力の向上の新たな取り組みを協議する場として、平成 30 年度から、日本教職大学院協会と共催で「教職大学院教職員研究セミナー」を開催した。育成指標を元に教員研修を実施する上で、教職大学院の役割が増加していること、教員の資質能力の向上に向け、教育委員会、教職大学院、機構が実施する研修等のそれぞれの強みを生かすための方策について、先進的に取り組む教職大学院の事例発表等を踏まえ、研究・協議した。

令和 3 年 2 月には「教職大学院教職員研究セミナー」をオンラインで開催し、令和 2 年度に実施した「教職大学院向け集中研修講座」の実施結果とアンケート等の分析結果の報告を踏まえ、当機構との連携・協働の在り方について一歩踏み込んだ協議を行った。

③教職大学院等と教育委員会との連携促進

教職大学院等の大学と教育委員会が組織的に連携・協働し、両者が保有する研修資源を組み合わせる行う研修プログラムの共同開発事業「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」に対して機構が支援を行った。開発された研修プログラムは各地域の教職大学院等の大学と教育委員会が連携・協力したことにより得られた成果であり、その成果を機構ホームページを通じて全国に提示することで、教員の資質向上の全国的な充実を支援した。

④海外の大学等との連携・協力の推進

近年、諸外国から、日本の教育制度やカリキュラム等に高い関心が寄せられており、国においても平成 28 年 5 月の G 7 サミット・教育大臣会合「倉敷宣言」や平成 29 年 5 月のインフラシステム輸出戦略において、日本の「強み」を活かした国際協働の促進や人材育成をソフトインフラと位置付けた海外に対する教育協力の推進が求められている。これらの動向を踏まえ、海外の大学・研究機関・行政機関からの要請に応えるため、中期目標及び中期計画に基づく上記①～③の取組に加え、更なる連携・協力の

取組として、組織の人員・予算の効率化を図り、業務体制を整えた上で、以下の取組を実施した。

ア OECD（経済協力開発機構）との連携（平成30年度～）

平成30年度に、国際機関のOECD（経済協力開発機構）からTALIS ITP（初期教員準備調査）に関する最終会議（Final Conference）を日本で開催したいとの要請を受けたことを踏まえ、機構がホスト機関として当会議の実施・運営を担った。また、OECD及び世界9カ国から教育に関する専門家が日本に集まる貴重な機会を捉え、機構主催による国際シンポジウム「教職員の養成・採用・研修をめぐるエビデンスと研究の活用」を開催、大学・教育関係者等約170名が参加した。当機構が国際シンポジウムを開催したのはこれが初めてである。

また、令和元年度より、OECDに機構の上席フェローを出向させ、OECDとの連携をさらに推進している。国際的に高度な知見を有する人材を育成するとともに、教育分野における高い専門性を発揮して、OECDにおけるTeachers' Professional Learning研究の立ち上げからの参画や国際教員指導環境調査（TALIS）データの分析など、OECDプロジェクトに寄与している。

イ タイ教育省教育関係機関等との連携による研修の実施（平成29年度～）

平成28年7月に機構がタイのコーンケン大学と締結した教員研修に関する連携協定に加え、平成29年5月に文部科学大臣とタイ教育大臣が会談し、日本型教育の海外展開についてタイからの支援要請を受けたことを踏まえ、平成29年7月にタイで実施された教育指導主事等を対象とした研修会において、機構上席フェローが講義を行った。

平成30年度より、タイ教育省ティーチャーズカウンシル、タイ国立教職員開発研究所（NIDTEP）、コーンケン大学教職員研究開発センター（IRDTP）、宮城教育大学・福井大学等の国内大学と連携し、タイの教員等に対する研修を実施した。令和元年度からは、タイ教育省ティーチャーズカウンシルからの具体的要請を受け、校長に加えて教育指導主事も対象に含めた研修プログラムを企画立案した。我が国の優れた実践的取組を通じて、世界各国において教師が共通して担うべき課題について確認し、自国及びそれぞれの地域・学校において、よりよい学校教育を実現するための議論を行い、国に持ち帰って学校教育の改革に生かせる視点で研修プログラムを構築したことにより、参加者も含めてタイ側からの評価が高く、研修で使用した講師の動画についてタイ語への翻訳を要請されるなど、我が国の教育を通じた国際貢献の面からも顕著な成果を挙げた。

また、コーンケン大学から招待を受け、令和元年12月に、タイ王国シリントーン王女殿下御臨席の下に開かれたコーンケン大学教職員研究開発センター（IRDTP）の開所式に出席し、その翌日には、機構、福井大学、タイ教育省ティーチャーズカウンシル、タイ国立教職員開発研究所（NIDTEP）、IRDTPが一堂に会し、日本で実施したタイの校長・教育指導主事に対する研修の振り返りと今後の研修のさらなる改善に向けた打ち合わせを行った。

さらに、IRDTPが主催する研修により、機構と福井大学との連携により令和元年度に実施した研修に参加したタイの校長の所属校の教員や、日本の教育への関心の高い教員が令和2年2月に来日した際、IRDTPからの要請を踏まえ、これまでタイ教育省教育関係機関等との連携により実施した研修プログラムの趣旨を踏まえた1日間の研修を企画・実施した。

令和2年度は、海外の大学等との連携・協力の一貫として、前年度に引き続き、タイ教育省ティーチャーズカウンシル等との連携により、第3回目となるタイの教員等に対する研修を企画した。令和2年度中の実施を目指していたが、コロナ禍の中で実施時期が延期され、機構が担当するフェーズ2については令和3年4月に実施することになった。令和3年3月には、タイ側が企画するフェーズ1

が実施され、機構としてもオンラインで研修に参画した。

同研修についてはタイ側からの評価が高く、過去に研修で使用した講師の動画についてタイ語への翻訳を要請されるなど、我が国の教育を通じた国際貢献の面からも顕著な成果を挙げた。

ウ 汎用性のある国際研修カリキュラムの構築及び海外の教員への研修の効果測定・評価手法等の開発
(平成 30 年度～)

人材育成の海外展開を研究の観点から進めるため、「日本型教員研修の海外展開及び国際連携ネットワーク構築事業」を立ち上げ、国内大学等と連携し、タイ校長・教育指導主事への研修の実施や同研修の効果測定・評価手法等の調査・研究(大阪市立大学に平成 30 年度～令和 2 年度までの 3 年間の研究委託)を行い、汎用性のある国際研修カリキュラムを構築するとともに、新たな研修手法や評価のあり方等、本事業による研究成果の日本の教員研修への還元を目指す取組を実施した。

エ EDUCA (タイ教育省主催) への協力 (平成 30 年度)

タイ・バンコクで開催される EDUCA (タイ教育省主催、教員の能力開発をテーマとした教育エクスポ) 主催者からの要請を受けたことを踏まえ、EDUCA のメインイベントである国際会議において、アメリカやフィンランド等と並び、機構上席フェローが日本の道德教育の取組等について基調講演を行った。

上記のほか、日本における教職員研修のナショナルセンターとして、海外の教育関係者の視察等を受け入れ、日本の教職員研修の仕組みや機構の役割、事業等に関する情報提供、施設見学等を行うとともに、各国の教員育成政策等に関する課題について、意見交換を行った。

《自己評価》

3. 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

<自己評価評定：S>

【根拠理由】

教職員がいつでもどこでも学べる新たな研修の形態として「オンライン研修」の仕組みを導入し、学校教育をめぐる重点課題を踏まえた動画タイトルを質・量共に充実させるとともに、多くの教職員に学びの機会を提供した。また、多様な教育関係者が語り合う新たなプラットフォームとして「NITS カフェ」を創設し、定着を図るとともに、学校における好事例を表彰・共有する仕組みとして「NITS 大賞」を実施した。このほか、新たな教育課題として浮上したアクティブ・ラーニングに基づく研修プログラムを構築するとともに、その普及に努めたほか、教職大学院との連携の強化、国際機関や海外の機関との連携強化の取り組みが進んだ。

(1) オンライン研修の推進については、教育課題ごとに計 93 タイトルを制作するとともに、平成 29・30 年改訂学習指導要領に対応した動画を校種ごとに計 59 タイトル制作し、公開した。令和 2 年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受け、「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を機構ホームページに開設したり、動画コンテンツをテーマ別に体系化し、学びたい内容にアクセスしやすくする工夫を行ったりしたことで、これら学校教育の基本的な課題や今日的課題に対応した動画の再生回数は、累計で

1,583,804 回にのぼった。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・充実化を図った。

- (2) 教職員の養成・採用・研修を担う教育関係者（大学、教育委員会、現職教員等）が、教員の資質向上に関するテーマを設定して語り合う参加型ワークショップ「NITS カフェ」を、累計で 36 回（令和 2 年度末時点）実施し、3,134 名（令和 2 年度末時点）が参加した。地域の実情にあわせたテーマで語り合わせ、各地域における教職員の養成・採用・研修のネットワーク構築の場を提供した。成果は報告書として機構ホームページで提供し、教員の資質向上の全国的な充実を支援した。
- (3) 学校をとりまく今日的な教育課題の解決に向けて実践した活動を広く募集し、表彰・公開し、教育現場に優れた取り組みを普及していく表彰事業「NITS 大賞」を開催し、累計 730 点の応募があった。優秀な実践活動は事例集（冊子）にまとめて発行するとともに、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）動画の機構ホームページへの掲載を行った。また、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）・表彰式についてのパブリシティ活動を行い、優秀賞を受賞した学校の活動が、地方紙や教育専門紙にて報じられた。以上の取り組みにより、学校をとりまく課題の解決に取り組んだ好事例の普及が促進された。
- (4) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受け、学校現場等の教職員が自宅等でも学べる環境の整備に寄与するため、新たに「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を機構ホームページに開設した。4 月当初に迅速に対応したことで、非常時の教職員の学びの支援に貢献した。「校内研修シリーズ」を始めとした動画教材や、各教育委員会等作成教材一覧等へのリンクを分かりやすくすることで、研修教材活用の利便性を図った。
- (5) 平成 27 年～29 年度の 3 年間「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト」を実施し、アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築を行った。アクティブ・ラーニングに関する指導力を向上させるためのセミナーの実施（累計 44 回）、教育委員会主催研修等への講師派遣（累計 300 名）、研修プラン動画の作成と公開（計 32 本）、授業実践事例の提供（200 事例）、書籍の発行等を行った。これらの取組により、教員の資質向上を図った。
- (6) 教職大学院等の大学との連携を推進するため、2 つの協会、44 の大学と連携協定を締結し中期目標計画値である 27 大学を大幅に超える約 160%を達成した。この連携協定に基づき、教職大学院の院生等に、学校組織マネジメント指導者養成研修を始めとする機構の多種多様な研修等の受講機会を提供し、院生等に対し機構の修了証等をもって教職大学院の単位認定が行われた。これにより、教職大学院の院生や教員等を支援するとともに、教職大学院の講座の多様性と質の確保に寄与した。また、「教職大学院セミナー」、「教職大学院教職員研究セミナー」を実施し、教職大学院等の教員の研究・交流を支援した。さらに、教職大学院等の大学と教育委員会が組織的に連携・協働し、両者が保有する研修資源を組み合わせる行う研修プログラムの協働開発事業に対して、支援を行うことで、特色ある研修プログラムの開発が実現した。これは両者が

連携・協働したことにより得られた結果であり、その成果報告書を機構ホームページで全国に提示した。

(7) 中期目標及び中期計画を超えるさらなる連携の取組として、海外の大学等との連携・協力を推進した。新たに、国際機関の OECD との連携を推進し、国際シンポジウムの開催や OECD との人事交流による人材育成及び教育分野の高い専門性を発揮して OECD の国際プロジェクトに貢献した。さらに、タイのコーンケン大学と連携協定を結び、タイ教育省ティーチャーズカウンシル等との連携により、新たにタイ教員等に対する研修を実施した。令和元年度からは、コーンケン大学より専門的人材を新たに海外特別研究員として招聘するとともに、タイ側の具体的要請を受け、校長に加えて新たに教育指導主事も対象とした研修プログラムを企画立案し実施した。同研修についてはタイ側からの評価が高く、研修で使用了講師の動画についてタイ語への翻訳を要請されるなど、我が国の教育を通じた国際貢献の面からも顕著な成果を挙げた。

これらのことから中期目標における所期の目標を上回る顕著な成果が得られたため、自己評価評定をSとした。

<課題と対応>

教職員の資質向上に資する情報提供を引き続き行っていくとともに、「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（令和3年1月26日 中央教育審議会答申）」の方向性を踏まえた指導、助言及び援助について、検討する必要がある。

Ⅱ－4 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

【中期目標】

4. 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（平成29年4月から実施）

教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行う。

教員の大量退職や大量採用、学び続ける教員の育成、新しい学習指導要領への対応などの学校を取り巻く環境変化を踏まえ、教員採用試験の共同実施や学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究などを中期目標期間中に4件程度実施する。調査研究の実施に当たっては、機構が主体となり、大学や教育委員会、都道府県・指定都市・中核市等の教員センター、民間教育事業者等と連携する。

調査研究の成果については、機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるとともに、調査研究の成果を普及するため、教職員の資質向上に関する資料や調査結果等に関するデータベ

スを平成 30 年度以降に作成し、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開し、教職員の資質の向上に寄与する。

【中期計画】

4. 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（平成 29 年 4 月から実施）

教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行う。

教員の大量退職や大量採用、学び続ける教員の育成、新しい学習指導要領への対応などの学校を取り巻く環境変化を踏まえ、教員採用試験の共同実施や学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究などを中期目標期間中に 4 件程度実施する。調査研究の実施に当たっては、機構が主体となり、大学や教育委員会、都道府県・指定都市・中核市等の教員センター、民間教育事業者等と連携する。

調査研究の成果については、機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるとともに、調査研究の成果を普及するため、教職員の資質向上に関する資料や調査結果等に関するデータベースを平成30年度以降に作成し、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開するとともに、全国的な会議での発表や教育雑誌への投稿等を行う。

【実施概要】

教育公務員特例法等の一部改正により、機構として教職員の資質向上に関する調査研究等を行うことになったことから、平成 29 年度から教職員の養成・採用・研修の改善を目的とした調査研究に着手した。

教職員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに、学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、総数 12 の調査研究プロジェクトを実施した。

【調査研究の実施】

平成 29 年度～令和 2 年度に実施した調査研究プロジェクトは以下のとおりである。

類型	プロジェクト名（略称）	調査期間（年度）			
		平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
養成 (学部・大学院)	教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究プロジェクト	■	■		
	学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト				■
	日本発教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障に関する調査研究プロジェクト				■
採用 (免許更新)	教員免許等の在り方（教員採用試験の改善）に関する調査研究プロジェクト	■	■	■	
	教員免許更新制の在り方に関する調査研究プロジェクト				■
研修	育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に	■	■	■	

(計画・内容)	関する調査研究プロジェクト				
	管理職育成に関する研修(教職員等中央研修)の在り方に関する調査研究プロジェクト				
	新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト				
	学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究プロジェクト				
	スクール・マネジメント研修プログラム開発(新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究)プロジェクト				
	学校と地域の連携の在り方に関する調査研究プロジェクト				
	学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する調査研究プロジェクト				

調査研究プロジェクトの研究組織とその運営、研究成果の普及とその活用については、以下のとおりである。

<研究組織の運営>

研究組織体制は、当機構の上席フェローと、研究・開発で活用が期待されるクロスアポイントメント制に類似した任用形態をとる特任フェローに加え、各調査研究プロジェクトの研究領域で優れた業績を上げている研究者を客員フェローとして招き構築した。その結果、専門研究者による少数精鋭の研究組織の編成が実現した。

年度	上席フェロー	特任フェロー	客員フェロー	特別研究員等
平成 29 年度	2 名	0 名	21 名	4 名
平成 30 年度	2 名	2 名	20 名	6 名
令和元年度	2 名	2 名	15 名	6 名
令和 2 年度	2 名	2 名	24 名	6 名

各プロジェクト会議に加え、年に数回プロジェクトリーダー会議を開催し、研究計画や研究内容の相互関連を戦略的、計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。かかる研究組織とその運営により、質の高い研究成果を実現し、高度なコストパフォーマンスを実現した。

<研究成果の普及と活用>

(1) 機構が実施する各種事業の企画・立案への適切な反映

- ・ 機構主催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ことで、研修内容と実施・運営方法の見直し、及び研修企画に資する提言を行った。
- ・ 機構主催の教職員等中央研修及びセミナーで、プロジェクトメンバーが講義・演習を担当することで、研究結果に基づく専門的知見を提供し、主催研修・セミナーの高度化・充実に寄与した。

(2) 教職員の資質向上に関する資料や調査結果等に関するデータベースの作成、公開

- ・ 各プロジェクトの研究内容について、各種調査・分析の結果、そこから明らかになった知見、開

発に寄与した研修プログラム等の研究成果をまとめた報告書を作成・配付し、また、データベースとしてまとめ、機構ホームページに公表した。

(3) 全国的な会議での発表や教育雑誌への投稿等

- ・ 全国で各プロジェクトのテーマに応じたセミナーを複数回開催し、研究内容を発表するとともに、研究協議、助言等を通じて研究で得られた知見を共有することで、参加した教職員の資質向上に寄与した。(累計16回開催、1,843名参加)
- ・ 各プロジェクトリーダーが一堂に会して発表を行う成果報告会を開催し、そのプレゼンテーション動画を機構ホームページで公開した。(1回開催、153名参加)
- ・ 学会(日本学校改善学会、日本教師教育学会、日本教材学会)や国際シンポジウム等において、研究成果に関する報告・発表を行った。
- ・ 文部科学省中央教育審議会の2つの部会において、研究成果に関する報告・発表を行った。
- ・ 論文掲載、その他教育専門誌における研究成果に関する連載を行った。

12のプロジェクトの個別の調査研究実施内容と成果普及の取組は以下のとおりである。

①教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

教員の養成・採用・研修に係る国際動向を探るため、EU、アメリカ、オーストラリア、OECDを中心に教育政策に関する報告書や文献研究、当該国の教育政策関係者への訪問インタビュー等による調査を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 大学の公開シンポジウムにおいて、教員の質保証と指標化をめぐる国際的な教育政策動向とエビデンスを提示した。(公開シンポジウム「教師教育研究の射程を問い直す」話題提供者、百合田真樹人、日本教師教育学会第28回研究大会、2018)
- (イ) 日本教師教育学会で諸外国の教育政策の調査を踏まえ、教師教育機関の自律性に関する報告を行った。(課題研究Ⅱ「教師教育における社会的公正の観点と課題」報告者、百合田真樹人、日本教師教育学会第28回研究大会、2018)
- (ウ) 教育改革の国際動向について「教師教育研究ハンドブック」に論文を掲載した。(百合田真樹人、(2017). 教師教育改革の国際動向. 日本教師教育学会(編), 教師教育ハンドブック(pp. 130-133). 東京: 学文社)
- (エ) OECD TALIS ITP(初期教員準備調査)において、国別レポートをまとめるとともに、日本で開催された調査の総括となるFinal Conference、及び当機構主催のナショナル・シンポジウムを開催した。教員の養成・採用・研修に関する各国データとエビデンスとしてのデータ活用方法などについて報告・議論するなど、研究成果の普及を図った。このシンポジウムには6ヶ国9人のシンポジストの招聘、日本側参加者169人と活発な議論を展開した。
- (オ) 我が国における教員養成・採用・研修における諸課題を明らかにし、関連する国内外の実証研究が示す知見を整理した。我が国と類似した課題を持つ諸外国において導入された教育施策と施策の根拠とされているエビデンスについてもまとめ報告書を作成・配付した。
- (カ) 機構職員を対象として、国際調査結果を踏まえた研修を実施し、機構の主催研修の企画に資する

情報提供を行った。

②学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

教員養成段階における学習指導法に関する教育改善についての研究開発を進めるために、教職課程を置く全ての大学、指定教員養成機関を対象に、講義における ICT 活用指導力の育成に関する実態、及び ICT 環境の整備状況等について、質問紙調査を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

質問紙調査の結果を集計することで、教職課程を置く大学の ICT 活用指導力の育成に関する実態や ICT 環境の整備状況等について、統計的に明らかにした。集計結果の公表、詳細な分析等の成果普及については、令和3年度に行う予定である。

③日本発教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

国内外の先行研究が提示する課題を精査し、教師の well-being 指標の開発に関わる概念整理を行った。また、教職員をめぐる課題の解決に関する総合的な実態を把握するために、OECD 教師 well-being 調査研究の枠組みを参照しながら、全国の都道府県・指定都市教育委員会、教育センターを対象に、教職員の資質向上・労働環境に関する課題とそれらへの対応について、質問紙調査を実施した。

イ 研究成果とその普及・活用

質問紙調査の結果を集計、分析することで、行政機関が抱える教職員の資質向上・労働環境に関する課題とその把握方法、課題解決への取り組み等について明らかにするとともに、その概要を機構ホームページに掲載することで、研究成果の普及を図った。

④教員免許等の在り方（教員採用試験の改善）に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

まず教員採用選考試験の支援方策を検討するため、各都道府県教育委員会等に対して、共通問題作成の必要性の有無や、採用選考のニーズ等を把握することを目的としたアンケート調査等を行った（平成29・30年度）。次に、小学校教員資格認定試験の合格者に対する調査についての分析・検討を進め、その効果と課題を検討するとともに、教員採用選考試験における「社会人特別選考」の実施状況についての分析・検討を行った（令和元年度）。

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 教員採用に関する現状と課題を踏まえた今後の改革の具体的な提言（中教審答申）に基づき、教員採用選考試験の共通問題等に関するアンケート調査結果を分析した。結果、費用負担、試験方法、試験問題の質等の課題等について現状を明らかにした。研究成果は報告書にまとめ普及を図った。また、アンケート結果については、教員採用選考試験の実施主体である都道府県等の教育委員会と共有している。
- (イ) 教員採用選考試験の共通問題作成に関するアンケート結果の分析から、教員採用選考試験の共通問題等について「利用したい」と考える教育委員会が7割を超え、自由記述においては働き方改革の観点からも実現を求める意見が複数寄せられるなど、多くの教育委員会が高い期待を持っていることを明らかにした。また、これらを踏まえた今後の教員採用選考試験の在り方や実施方法の検討

に資する提言を行った。

(ウ) 現在実施されている小学校教員資格認定試験の効果と課題を検討し、今後の小学校教員資格認定試験の在り方について、具体的な見直しへの提案と検討を行った。調査結果は、報告書を作成・配付し、機構ホームページに公表することで、研究成果の普及を図った。

(エ) 社会人の教職への招致・登用の現状において、教員採用選考試験における「社会人特別選考」の現状を分析し、民間企業等の勤務経験の中身が教員として期待される資質・能力のどのような側面で期待されているのかを明らかにした。

⑤教員免許更新制の在り方に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

免許状更新講習をより効果的なものにするとともに、負担感の軽減や利便性の向上等のためにどのような改善が必要かという観点から、オンライン型免許状更新講習について、実際にeラーニング講習を実施している複数の機関へのヒアリング調査等を実施し、その現状と課題に関する分析を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

オンライン型免許状更新講習の開設状況、及びその現状と課題について、報告書を作成し、機構ホームページに公表することで、研究成果の普及を図った。

⑥育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

育成指標等についての機能と活用状況を探るため、47都道府県・20指定都市の管理職及び教諭の育成指標について、テキストマイニングによる分析及び訪問調査における半構造化インタビュー調査から特長を明らかにした。また指標策定の全国的動向について情報提供を行うため、各都道府県・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」調査を実施した。

イ 研究成果とその普及・活用

(ア) 教員等の任命権者による指標等の策定に関する調査研究を踏まえ、教職員等中央研修の研修プログラム及び研修内容の見直しを図った。

(イ) 各都道府県・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4回実施し、集計結果や全国的動向の分析結果について、機構ホームページで情報提供を行った。

(ウ) 協議会や指標の在り方について理解を深めることを目的とした「育成協議会・育成指標セミナー」を2回(参加者計117名)開催した。当日は各都道府県・指定都市教育委員会に対して、協議会の進め方等について、助言を行った。

(エ) 日本学校改善学会で、教員育成指標と校長育成指標に関する内容を発表し、調査研究の成果普及を図った。(育成指標の機能と学校教育の質向上, 大杉昭英, 日本学校改善学会, 2019)

(オ) 中央教育審議会初等中等教育分科会の教員養成部会において、育成指標策定の現状と課題について、調査研究の成果を踏まえて発表した。(教員免許更新も含めた体系的、効果的な研修の実施について, 大杉昭英, 中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会(第109回), 2019)

(カ) 全国で策定された教員及び校長の育成指標をテキストマイニングの手法による計量分析と訪問調査等の質的研究によって整理した。加えて、校長の役割が特徴的な諸外国との比較を行い、我が国の校長の育成指標の特長と課題を明らかにした。教員の成長支援体制の在り方をまとめた報告書も

作成・配付し、研究成果の普及を図った。

(キ) つくば中央研修センター主催の「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」において、教育委員会で策定された育成指標の特色について報告する等、育成指標に係る今後の取組に参考となる情報を提供し、セミナーの充実を図った。また、「研修企画担当職員研究セミナー」において育成指標に基づく研修計画作成に資する情報を提供するなど研究セミナーの充実を図った。

(ク) 教育委員会・教育センターを訪問調査し、指標と研修内容の関連性及び校長研修の課題と工夫点を聴取し、各地域における課題改善策及び校長研修の在り方について意見交換ならびに助言を行った。

⑦管理職育成に関する研修（教職員等中央研修）の在り方に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

研修効果の把握とその要因等を分析するために、教職員等中央研修の受講者アンケートの集計と分析を行うとともに、研修成果活用レポートを整理し、研修受講後の受講者の研修成果の活用状況についてインタビュー調査を行った。また、新型コロナウイルス感染症が各都道府県等の管理職研修に与えた影響、及び世界各国の学校教育等に与えた影響について、質問紙やヒアリングによる調査・分析を行った。さらに、各都道府県等で策定している指標における ICT 教育の位置付けについて、集計・分析を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

(ア) アンケート集計やインタビュー調査の結果から、研修効果の把握とその要因等を分析し、管理職育成の方向性やコロナ禍におけるオンライン研修の課題等を示すことで、教職員等中央研修の内容や実施・運営方法を見直し、研修の高度化・体系化を進めた。

(イ) 教職員等中央研修の受講者アンケート及びインタビュー調査の分析結果や、新型コロナウイルス感染症が国内外における管理職研修等に与えた影響、指標における ICT 教育の位置付け等について、機構ホームページに公表することで、研究成果の普及を図るとともに、今後の管理職育成に資するデータを提供した。

(ウ) 海外調査を踏まえた日本の管理職育成の視点と、各都道府県等の研修におけるステージごとの最低基準、到達基準等について整理することで、今後の管理職育成に資するデータを提供する。

⑧新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト

ア 調査研究の実施

「主体的・対話的で深い学び」の実現を図る研修の在り方を検討するため、学校訪問と授業視察を行うとともに、授業改善と校内研修で議論すべき観点を探るために、その授業記録（映像）を児童生徒の認識や技能、活動の変容に視点を置いて分析した。

イ 研究成果とその普及・活用

(ア) 日本教材学会で、新学習指導要領の趣旨を反映する主体的・対話的で深い学びに基づいた教材開発の視点について基調講演を行った。（基調講演「新学習指導要領に基づく教材開発の新視点」，大杉昭英，日本教材学会，2018）

(イ) 中央教育審議会教育課程部会の学習評価ワーキンググループの会議において、新学習指導要領における思考力、判断力、表現力の評価について、調査研究の成果を踏まえて発表した。（児童生徒の学習評価の在り方について，大杉昭英，中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会 児童生

徒の学習評価に関するワーキンググループ（第6回），2018）

- (ウ) 国立教育政策研究所で、英国、シンガポール、オーストラリアの研究者が参加する国際シンポジウムに日本代表として、日本の学校における教育活動の現状と課題について、調査研究成果に基づいて講演を行った。（講演3「日本の学校における教育活動の現状と課題」，大杉昭英，平成30年度国立教育政策研究所教育改革国際シンポジウム，2018）
- (エ) 主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善につなげる「研修プログラムモデル」として、研修プラン30プラン等を構築するとともに、各研修プランを解説する5分程度の動画を32本制作し、機構ホームページにて公開し、普及を図った。（総アクセス数：43,667件）
- (オ) 主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる「授業実践事例（200事例）」を機構ホームページにて公開し、普及を図った。（総アクセス数：187,359件）
- (カ) 平成29・30年改訂学習指導要領で要請されている主体的・対話的で深い学びを実現する校内研修の在り方を明らかにするため、全国150校・400授業を訪問・調査し、質的研究の手法に基づき調査内容を分析整理して、校内研修における授業分析と議論すべき観点をまとめたブックレット（報告書）を作成・配付し、研究成果の普及を図った。
- (キ) 調査研究の成果を活用し、アクティブ・ラーニングに関する指導方法等を充実させるための研究協議を行うセミナーを全国で実施した。主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導に対する分析についての研修協議を深めた。
- (ク) 教育委員会主催研修等への講師派遣を行い、主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方についての考え方を深めた。
- (ケ) 本プロジェクトメンバーが教職員等中央研修において演習を担当し、プロジェクトの成果を同研修に反映させ、主催研修の高度化・充実化に寄与した。

⑨学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

勤務時間管理の適正化の推進を目的として、教員の勤務実態についての歴史研究、韓国・英国における教員の業務やワーク・ライフ・バランスについての調査、都道府県・指定都市の勤務時間に関する研修内容についての調査、及び民間企業に対しタイムマネジメントや感情労働の多い業種の顧客対応などに関するインタビュー調査を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 他業種のタイムマネジメント、地方自治体の教職員の働き方に関する施策、韓国・英国の働き方改革に関わる施策についてインタビューの言語記録等を整理、分析するとともに、我が国の教職員の働き方改革の歴史的な省察をまとめた報告書を作成・配付し、研究成果の普及を図った。
- (イ) 機構主催セミナー（「NITS カフェ」）「教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」において、調査研究の成果を紹介し、全国から指導主事、校長など約60名が参加し、働き方改革のリーダー層の育成に寄与した。

⑩スクール・マネジメント研修プログラム開発（新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究）プロジェクト

ア 調査研究の実施

学校改善をはかるマネジメント能力の育成に関わるセミナーの開催、及び研修プログラムの分析と課題の検討を通じて、組織マネジメントとカリキュラム・マネジメントの研修プログラムについて相互関係を明らかにするとともに、両者の融合をはかる学校のマネジメントに関する新たな研修プログラムの開発を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 各都道府県・指定都市教育センターが主催して実施するマネジメント研修の現状を把握し、課題を明らかにするため、各都道府県・指定都市教育センターに対してアンケート調査を行った。
- (イ) 「学校改善をはかるマネジメント能力の育成に関わるセミナー」を全国4カ所（東京、京都、秋田、鹿児島）で計5回開催し、組織マネジメントとカリキュラム・マネジメントの関係性、及び年齢、経験年数の層別研修の在り方の工夫に着目した研修プログラムを開発、普及した。（累計参加者数：304名）
- (ウ) セミナー受講者へのアンケート結果をもとに、今後の研修プログラムの在り方、留意点をまとめた報告書を作成・配布し、機構ホームページに公表することで、研究成果の普及を図った。

⑪学校と地域の連携の在り方に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

学校運営協議会（コミュニティ・スクール）や地域学校協働活動の望ましい在り方や関係性について、国内のグッド・プラクティスを収集し、整理するとともに、学校と地域の連携における事例研究及び校長経験のあるコミュニティ・スクール推進員へのヒアリング調査を通じて、学校と地域の連携に関する具体的な取り組み等についての情報収集を行い、その特徴についての分析を行った。また、プロジェクトの成果を踏まえ、「地域とともにある学校セミナー」のプログラムを開発し、実施した。

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 全国4カ所の教育委員会及び8カ所の学校を訪問調査し、学校と地域が連携するための工夫点や課題点について整理するとともに、教職員等中央研修の講義・演習にその内容を反映させることで、研究成果を研修に活用した。
- (イ) 事例研究やヒアリング調査についての分析、セミナープログラム、学校と地域をめぐる議論等について、報告書を作成し、機構ホームページに公表することで、研究成果の普及を図るとともに、今後の学校と地域の連携に資するデータを提供した。

地域と学校経営、地域と教育課程、育成すべき子供像と地域、諸外国の動向等について講義や協議を行う「地域とともにある学校セミナー」を実施することで、多様な教育関係者に「学校と地域の連携」についての知見を提供し、これまでの研究成果の共有を図った。（累計参加者数：198名）

⑫学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

教職員の行動変容を促す要因の解明に向けたデータを得るために、教育学、医学、行動経済学の研究視角を組み合わせ設計した研究デザイン、分析枠組みに基づき、令和元年度の当機構主催研修受講者を対象にウェブ調査を実施した。

イ 研究成果とその普及・活用

ウェブ調査の結果を集計することで、勤務時間、睡眠時間、有給休暇取得率、平等性志向の傾向等の基礎データについて明らかにするとともに、教職員の行動経済学的特性が勤務時間に及ぼす影響や、勤務時間が教職員の健康状態や生活に及ぼす影響について、分析の方向性を示した。集計結果の公表、詳細な分析等の成果普及については、令和3年度に行う予定である。

《自己評価》

4. 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

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

教員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに、学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、平成29年度～令和2年度の間、12の調査研究プロジェクトを実施した。

- (1) 研究組織については、当機構の上席フェローと、研究・開発で活用が期待されるクロスアポイントメント制に類似した任用形態をとる特任フェローに加え、各調査研究プロジェクトの研究領域で優れた業績を上げている研究者を客員フェローとして招き研究組織体制を構築した。その結果、少数精鋭の研究組織の編成が実現した。また、機構全体の調査研究プロジェクトの運営については、プロジェクトリーダー会議を開催し、研究計画や研究内容の相互関連を戦略的、計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。これらの研究組織と運営により、質の高い研究成果を実現し、高度なコストパフォーマンスが実現した。
- (2) コロナ禍におけるオンライン研修の成果と課題を含め、機構主催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ことで、研修内容の見直し、及び研修企画に資する提言を行った。また、機構主催の教職員等中央研修及びセミナーで、プロジェクトメンバーが講義・演習を担当することで、研究結果に基づく専門的知見を提供し、主催研修・セミナーの高度化・充実化に寄与した。
- (3) 各プロジェクトの研究内容について、各種調査・分析の結果、そこから明らかになった知見、開発に寄与した研修プログラム等の研究成果をまとめた報告書を作成・配付し、機構ホームページに公表した。
- (4) 全国で各プロジェクトのテーマに応じたセミナーを複数回開催し、研究内容を発表するとともに、研究協議、助言等を通じて研究で得られた知見を共有することで、参加した教職員の資質向上に寄与した。また、各プロジェクトリーダーが一堂に会して発表を行う成果報告会を開催し、そのプレゼンテーション動画を機構ホームページで公開した。
- (5) 学会（日本学校改善学会、日本教師教育学会、日本教材学会）や国際シンポジウム等において、研究成果に関する報告・発表を行った。また、文部科学省中央教育審議会の2つの部会において、研究成果に関する報告・発表を行った。さらに、論文掲載、その他教育専門誌における

研究成果に関する連載を行った。

調査研究プロジェクトの研究組織構築、運営、研究成果の普及と活用について、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

<課題と対応>

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連携、往還させながら進めていく必要がある。

Ⅱ－５ 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

【中期目標】

5. 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（平成30年4月から実施）
- 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定について、免許状更新講習規則（平成20年文部科学省令第10号）及び教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。

【中期計画】

5. 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（平成30年4月から実施）
- 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定について、免許状更新講習規則（平成20年文部科学省令第10号）及び教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。

【実施状況】

平成29年度は、平成30年度より文部科学省から事務移管される認定に関する事務の実施に向けて、移管後の初年度から、効率的かつ迅速に事務を実施するための体制と業務フローを整備した。

- ・ 機構職員を文部科学省に1年間派遣し、実務研修として、平成29年度の認定に関する事務を担わせた。大学等による申請から認定に至る一連の事務に関する業務フロー図を作成するとともに、事務内容における効率的・迅速に行う観点から、機構で実施する際の課題を洗い出し、業務フローの見直し・改善を行った。具体的には、大学等による申請手続きをオンライン化するとともに、認定事務を効率的・迅速に処理するためのオンライン事務処理システムの開発を行った。

（1）免許状更新講習の認定事務

- ① 平成30年4月から「免許状更新講習認定申請等システム（NITSくん）」を導入したことにより、大学等の申請者が行う申請のオンライン化、申請内容のデータベース化、機構が行う認定事

務の電子化が実現した。これにより、機構の認定事務の効率化、大学等の申請者の事務の効率化が促進した。

- ② 同システムの導入によって、大学等の申請者にとっては従来の手続きから大きく変更となったが、操作マニュアルを提供するとともに、操作方法等に関する質問や相談に年間を通してきめ細かく対応し、これによって、多数の申請が集中する時期にも、大きな混乱が生じることなく、全ての申請者が新たなシステムによって申請を完了することができた。
- ③ また、機構においては、同システムの機能を最大限に活用し、同時に認定事務の作業要領や審査のポイント等を整備し係内で共有することによって、申請の受付から、複数名の担当者による審査、文部科学省による認定のための文書の準備までの事務の流れを、最適な方法で分担した上で、進捗状況の共有、職員間相互の補助ができるよう工夫し、認定事務の効率化をさらに促進した。これによって、申請が集中する1月、2月には1ヶ月当たり約4,000講習の申請を受け付けたが、当初予定した日程のとおり審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。
- ④ 平成30年4月から12月までは平成30年度に実施される講習、12月以降は次年度に実施される講習の申請を受け付け、審査を行った。3月までに、30年度の講習643講習、次年度の講習9,708講習の審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。
- ⑤ 令和元年度は、「免許状更新講習認定申請等システム」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ための改修を行うとともに、各種Q&A集を作成し文部科学省ホームページやNITSくんシステム上に公表した。
- ⑥ 平成31年4月から12月までは令和元年度に実施される講習、12月以降は次年度に実施される講習の申請を受け付け、審査を行った。3月までに、令和元年度の講習3,037講習、次年度の講習9,466講習の審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。
- ⑦ 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症への対応のため、多数の変更届・廃止届に関する事務処理を進めるとともに、対面式講習からインターネットやDVD等による講習に切り替えることができる文部科学省の特例措置に対応した認定事務を進めた。
- ⑧ 令和2年4月から12月までは令和2年度に実施される講習、12月以降は次年度に実施される講習の申請を受け付け、審査を行った。3月までに、令和2年度の講習2,097講習、次年度の講習7,833講習の審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。

(2) 免許法認定講習等の認定事務

本認定事務について、文部科学省との連携を図り、申請事務に関する課題の共有を図り、着実に事務処理を進めた。

平成31年3月末までに、延べ144大学・教育委員会から受け付けた平成30年度又は次年度の講習の申請について、滞りなく審査を完了し、文部科学省による認定が行われている。

令和2年3月末までに、延べ157大学等から受け付けた令和元年度又は次年度の講習の申請について、滞りなく審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症への対応のため、多数の開設者がインターネットを活用した実施形態への変更や会場・日程の変更のほか、廃止等を行っている。

令和3年3月末までに、延べ104大学等から受け付けた令和2年度又は次年度の講習の申請について、滞りなく審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。

《自己評価》

5. 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

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

免許状更新講習及び免許法認定講習等については、教育職員免許法に基づき平成30年度から教職員支援機構が認定に関する事務を行うこととなった。

そのため、平成29年度から当機構職員を文部科学省に派遣し認定事務を習得させるとともに、業務フローの見直し・改善を行った。また、申請手続きをオンライン化するためのシステムの開発を行い、移管後の初年度から、効率的かつ迅速に事務を実施するための体制を整備した。

平成30年4月から「免許状更新講習認定申請等システム」の運用を開始したことにより、大学等の申請者が行う申請のオンライン化、申請内容のデータベース化、機構が行う認定事務の電子化が実現した。これにより、機構の認定事務の効率化、大学等の申請者の事務の効率化が促進した。

令和元年度は、「免許状更新講習認定申請等システム」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ための改修を行うとともに、各種Q&A集を作成し文部科学省ホームページやNITSくんシステム上に公表した。そのため令和元年度は、前年度比約20%増の申請を受け付けたが、同システムの改修やQ&A集を効果的に活用するとともに、認定業務に関する職員の習熟度を向上させることにより、当初に予定した日程のとおり滞りなく審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症への対応のため、多数の変更届・廃止届に関する事務処理を進めるとともに、対面式講習からインターネットやDVD等による講習に切り替えることができる文部科学省の特例措置に対応した認定事務を進めた。また、令和3年度開設分申請等要領の発出に合わせて、NITSくんの操作マニュアル及び操作方法に関するQ&Aを令和2年10月に更新し、大学等に対する支援の充実を進め、更なる業務の効率化を図った。

免許法認定講習等の認定事務についても文部科学省との連携を図り、申請事務に関する課題の共有を図り、着実に事務処理を進めた。

これらのことから中期目標における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

＜課題と対応＞

毎年極めて多くの申請に対して認定事務を行う必要があり、引き続き効率的かつ迅速な事務の実施に努めていくことが必要である。また、認定に関する事務を行うに当たっては、教育職員免許法等による教員免許制度に関する知識が必要であり、継続的にこうした知識を持つ職員の育成を行っていく必要がある。

Ⅱ—6 教員資格認定試験の実施に関する事務

【中期目標】

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務（平成30年4月から実施）

教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程（昭和48年文部省令第17号）を踏まえ、文部科学省及び大学と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、本試験の問題作成及び試験実施に関する事務を確実に実行する。

【中期計画】

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務（平成30年4月から実施）

教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程（昭和48年文部省令第17号）を踏まえ、文部科学省及び大学と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、本試験の問題作成及び試験実施に関する事務を確実に実行する。

【実施状況】

平成30年度から新たに業務が追加された教育職員免許法に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程及び文部科学大臣が毎年度決定する実施要領を踏まえ、文部科学省及び大学と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、本試験問題作成、及び試験実施に関する事務を確実に実施した。更に令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止及び受験者等の安全確保を図りながら、試験の実施を的確に行った。

令和元年度小学校教員資格認定試験においては、令和元年度の第2次試験が台風の影響により中止となったことに伴い、文部科学省において講じられた「第2次試験に代わる「教科及び教職に関する専門性」等を評価する措置について」に関して、当機構において実施することとなった新たな評価方法の企画・立案・実施、受験者及び関係大学への連絡調整を確実に実施した。

また、小学校教員資格認定試験については、令和元年度に中央教育審議会においてその在り方の見直しが進められ、上記の台風の影響も踏まえた議論を経て、文部科学省において試験の日程・内容・方法等の見直しが決定されたことに伴い、令和2年度から当機構直轄による新たな問題作成体制及び試験運営体制を構築した。

加えて、令和2年度においては新型コロナウイルス感染症の感染リスク回避のため、第2次試験についてはZoomを利用した試験に変更し、これまでに例のないオンラインによる試験を実施した。

幼稚園教員資格認定試験については、保育士資格を有する保育士等の幼稚園教諭免許状取得を促進するというこの試験の目的に照らして、幼稚園教諭として必要な資質能力を適切に測るとともに、受験者にとってより受験しやすい試験とするため、試験科目の見直しや、第1次試験・第2次試験を分けず、全ての試験科目を1日で実施する等、令和元年度試験から実施方法等の改善を図った。

また、小学校教員資格認定試験の運営方法の変更と同様に幼稚園教員資格認定試験についても令和2年度から機構直轄による運営に変更した。

特別支援学校教員資格認定試験については、実施要領に基づき確実に実施した。

《自己評価》

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

(1) 平成30年度より、文部科学省が毎年度決定する教員資格認定試験実施要領に基づき、試験実施に関する事務を文部科学省及び関係大学と緊密な連携を図りながら確実に実施した。

(2) 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の流行下においての試験実施にあたり、「令和2年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定、実施し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を図った。

(3) 小学校教員資格認定試験については、令和元年度において、本試験の制度創設以来、初めて、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ため、文部科学省により特例的な措置が急遽講じられた。このため、特例的な措置の実施に向けて2ヶ月間で企画・立案・実施を行い、当初予定していた期日どおりに最終合格発表を行った。特例的な措置の内容は大きくレポート課題と検定の2つの内容となっており、レポート課題については受験者への課題の送付と受理、課題提出を受けた評価などを大学等とも連携し確実に実施した。検定については新たに検定運営委員会組織を設置し、多くの委員の協力も得て、機構施設を会場として実施・運営を行った。

また、令和元年度に中央教育審議会において小学校教員資格認定試験の見直しが議論され、上記の台風による影響も踏まえた議論を経て、文部科学省において、令和2年度小学校教員資格認定試験から試験内容・方法等の見直しが決定された。この見直しにおいて試験の内容・方法等が大幅に変更となったことを受け、これまでの大学との連携による試験実施から、新たに問題作成や運営体制など、機構直轄で行うために必要となる組織体制の構築や効率的・効果的な試験運営のための外部委託に取り組んだ。なお、小学校教員資格認定試験の見直しにおける要請を踏まえ、自然災害等への対応のため、令和2年度から実施する教員資格認定試験において試験の予備日を設けることとした。

令和2年度における実施・運営においては、新たな問題作成体制により適確に実施するとともに、試験申込の受付・試験運営業務の外部委託を取り入れ、効率化を図った。また、受験関係書類の見直しや、受験票の作成方法の変更を行い、受験者の負担軽減とともに機構事務の効率化を図った。

さらに、令和2年度の第2次試験については機構本部において参集型での実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の感染リスク回避のため、Zoomを用いてオンラインによる実施に変更し、関係者の協力を得ながら密に調整を進めていった。なお、機器や環境が十分ではない者には機器及び場所の提供を行った。さらに、これまでに例のないオンラインによる受験となるため、受験者に対してはホームページや受験者心得等により必要な情報提供を行い、接続テストの機会を多数設け、混乱なく受験に臨むことができるよう措置を行った。

(4) 幼稚園教員資格認定試験については、令和元年度試験から、この試験の目的に照らして、幼稚園教諭として必要な資質能力を適切に測るとともに、受験者にとってより受験しやすい試験とするため、試験科目の見直しや、第1次試験・第2次試験を分けずに全ての試験科目を1日で実施する等、実施方法等の改善を図った。

また、小学校教員資格認定試験の運営方法の変更と同様に幼稚園教員資格認定試験について

も令和2年度から機構直轄による運営に変更した。

(5) 特別支援学校教員資格認定試験については、実施要領に基づき実施種目を隔年で交互に確実に実施している。

これらのことから、試験を確実に実施するほか、自然災害の影響による追加の試験日程の実施及び Zoom を利用した試験など弾力的な対応や、効果的・効率的な運営など改善を図っており、中期目標における所期の目標を上回る成果を得ていることから、自己評価を A とした。

<課題と対応>

本試験は教員資格認定試験規程及び文部科学大臣が毎年度決定する実施要領に基づき実施されているものであるが、機構における業務として実施するに当たり、効果的・効率的な実施方法等を引き続き検討していくことが必要である。

Ⅲ 業務運営の効率化に関する事項

Ⅲ-1 経費等の縮減・効率化

【中期目標】

1. 経費等の縮減・効率化

機構の業務運営に際しては、平成 25 年閣議決定を踏まえ、既存事業の見直し、調達等の合理化を進め、一般管理費については、中期目標期間中、毎事業年度において、対前年度比 3%以上の効率化を図るほか、業務経費（新規に追加される業務による支出増を除く。）についても毎事業年度において、対前年度比 1%以上の効率化を図る。ただし、新規追加した業務の予算については、別途、1%以上の効率化を図ることとする。なお、一般管理費については、経費削減の余地がないか自己評価を厳格に行った上で、適切な見直しを行い、経費の削減の一層の推進を図る。

契約については、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づく取組を着実に実施する。

【中期計画】

1. 経費等の縮減・効率化

機構の業務運営に際しては、平成 25 年閣議決定を踏まえ、既存事業の見直し、調達等の合理化を進め、効率化を図る。このため、一般管理費については、中期目標期間中、毎事業年度において、対前年度比 3%以上の効率化を図るほか、業務経費（新規に追加される業務による支出増を除く。）についても毎事業年度において、対前年度比 1%以上の効率化を図る。ただし、新規追加した業務の予算については、別途、1%以上の効率化を図ることとする。

なお、一般管理費については、経費削減の余地がないか自己評価を厳格に行った上で、適切な見直

しを行い、経費の節減の一層の推進を図る。

契約については、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づく取組を着実に実施し、より一層の適正化を図ることとし、その具体的な目標を年度計画で定める。

【経費等の縮減・効率化】

（１）経費等の縮減・効率化

①公用車の廃止による経費の抜本的縮減

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。令和元年度において所有する 2 台を売却し、タクシー利用による送迎に転換した。

売却にあたっては、一般競争に付し 822 千円の売却収入を得ることができた。公用車廃止の結果、車両 2 台分の年間維持経費 624 千円、運転手人件費 4,298 千円の計 4,922 千円を縮減し、売却収入とあわせて、5,744 千円を節減した。タクシーへの転換による経費増 1,447 千円を差し引いても、4,297 千円の節減を実現した。

なお、公用車廃止にともない運転業務の在り方を整理することで、将来に向けた人件費の節減や経費の効率化にも寄与することができた。

②研修実施形態の変更と研修関連資料等のペーパーレス化計画

令和元年度において、研修時に配布する講義資料等を、紙ベースからタブレット端末を利用した電子データによる配付に転換すべく、年度末期の研修において効果検証の試行実験を実施し、令和 2 年度以降に本格導入する基盤を整備したところである。令和元年度末から始まった新型コロナウイルス感染症の影響により令和 2 年度に実施予定であった集合・宿泊型研修のすべてを中止し急遽オンライン研修へ切り替えて実施することとなった。このことにより、一気に ICT を活用した研修に移行したところであり、当初計画以外の要因によりペーパーレス化を進めることになった。

③契約形態の見直し

中期目標期間を通し、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とともに契約形態の見直し等を行った。

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など省エネルギー対策に継続して取り組んだ。

④執行計画の見直しと経費の効果的執行

令和 2 年度における機構の事業は、新型コロナウイルス感染症の影響により、その実施の可否や実施方法について様々な面から大きく見直しをする必要が生じた。

経費面では、事業内容の変更にあわせ予算配分の見直しを行うとともに、オンライン研修の実施や職員のテレワークへの対応など柔軟な対応を図り、混乱の 1 年を対応してきた。

これらの取組を行う中で、一般管理費の内容を点検し研修等の実施に係る経費を整理することにより、中期目標期間を通して一般管理費（△ 3 %）及び経費（△ 1 %）の削減目標を達成した。

（２）調達等合理化計画の状況

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき策定した調達等合理化計画に沿って、一者応札・応募に関する調達の改善に努めた。

一般競争入札等の実施に当たっては、競争参加資格要件の緩和や公告期間の延長（従前の原則10日以上から20日以上を確保）等を実施し、数多くの業者が入札等に参加できるように競争性の確保に努めた。

その結果、調達等合理化計画において定めた一般競争入札等における一者応札・応募の割合（一者応札件数割合10%未満）に対し、中期目標期間初年度の平成28年度には目標を達成できなかったものの、参加資格の等級の緩和や必要以上の条件設定の排除など、競争性の確保への取組を継続して図ることにより、平成29年度以降は10%未満の目標を達成した。

区 分	競争契約件数(a)	一者応札・応募件数(b)	一者応札・応募率(b/a)
平成28年度	70件	9件	12.9%
平成29年度	63件	6件	9.5%
平成30年度	70件	2件	2.9%
令和元年度	44件	3件	6.8%
令和2年度	32件	3件	9.4%

（3）契約監視委員会における点検・見直しの実施

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づき規程を整備し契約監視委員会（委員は監事1名、外部有識者2名（弁護士1名、公認会計士1名））を設置するとともに、毎年度委員会を開催し、年度ごとに定める調達等合理化計画の内容について、一者応札に関する調達の点検、経費節減・効率化に関する調達の適正性等の点検を行うとともに、調達等合理化計画の実施に対する自己評価に基づいて、契約や経費節減に関する一連の取組が適切に実施されたことを確認した。

（4）調達関係情報の開示

ホームページに調達情報のページを設け一般競争入札や企画公募の公告を掲載し、より多くの入札参加者を募ることで競争性を確保するとともに、「公共調達の適正化について」（平成18年8月25日財計第2017号）に基づき、競争入札や随意契約に係る契約結果の情報を開示し、引き続き契約業務の透明性の確保に努めた。

（5）その他

物品等の調達に当たっては、毎年度「環境物品等の調達の推進を図るための方針」を定め、国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律に適合する環境に配慮した製品等の調達に努めた。

《自己評価》

1. 経費等の縮減・効率化

<自己評価評価：B>

【根拠理由】

- （1）経費等の縮減・効率化を図るため、経済性・効率性の観点から事務・事業の見直しを進める中で、特に、令和元年度において、これまで送迎用として運用していた公用車を廃止しタクシー利用に転換したこと、それにより5,744千円の維持費及び人件費の縮減、さらに送迎に係る経費を差し引いても4,297千円の節減を実現させたことは、特筆すべき取組である。これに加え、公用車廃止にともなう運転業務の整理により、将来に向けた人件費の節減や経費の効率化にも大

きく寄与することができた。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、急遽研修の実施形態を変更して対応することとなった。このような状況の中、予算計画を見直しながら、新たな取り組みに対する経費の確保及び再配分に努めた。

中でも、職員のテレワーク環境を整備するため、パソコンを用意するとともに、通信環境についても、映像・音声の送受信に対応できるだけの容量をもった規格に変更した。さらに、前年度から準備を進めていた研修のペーパーレス化のためのタブレットパソコンを有効に活用し、自席にいなくても通信できる環境を速やかに構築することができた。

また、集合・宿泊型研修に変わるオンライン研修の実施のため、新たなシステムを導入するとともに、撮影に要する機器の購入などを図り、9月からのオンライン研修に対応することができた。

これらは、本来、機構で実施する研修が実施できなくなったことに伴って生じた経費を活用して対応したものであり、無駄の無い柔軟な予算執行が図られている。

なお、当期中においては、新たな複数年契約の締結や電気・ガスの一般競争入札を実施したほか、継続した省エネルギー対策等、不断の取り組みにより経費の縮減を図った。

- (2) 競争契約における一者応札件数の割合については、競争参加資格要件を緩和するなどにより、競争性の確保に努めるとともに契約機会の適正性を図るなどにより、年度計画で定めた目標を概ね達成している。また、契約監視委員会において一者応札に関する調達やその他調達の適正性等の点検を行うとともに、一般競争入札の情報公開も確実に実施し契約業務の透明性の確保に努めている。

これら経費の抜本的縮減のための策を講じるなどの取組経費の柔軟な対応により、コロナ禍にありながら効率的で無駄の無い取り組みを行ったことにより中期目標における所期の目標を達成しているため、自己評価をBとした。

<課題と対応>

コロナ禍ではあるが、引き続き事業内容の柔軟な対応を図り業務の効率化を行うとともに、経費節減に向け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・効率化につながる契約の方法等を確保・実践する必要がある。

また、引き続き、省エネルギー対策及び環境に配慮した物品等の調達を推進し経費節減に努める必要がある。

Ⅲ－2 間接業務等の共同実施

【中期目標】

2. 間接業務等の共同実施

平成25年閣議決定を踏まえ、国立特別支援教育総合研究所、国立女性教育会館、国立青少年教育振興機構及び機構の4法人は、効果的・効率的な業務運営のために間接業務等を共同で実施し、中期

目標期間中に 15 業務以上の実施について検討するとともに、その取組を一層推進する。（前中期目標期間実績：8 件）

【中期計画】

2. 間接業務等の共同実施

平成 25 年閣議決定を踏まえ、機構は、国立特別支援教育総合研究所、国立女性教育会館及び国立青少年教育振興機構と共同して、効果的・効率的な業務運営のために間接業務等を実施する。中期目標期間中に 15 業務以上の実施について検討するとともに、その取組を一層推進する。

(1) 4 法人による間接業務等の共同実施

平成 25 年閣議決定を踏まえ、4 法人による間接業務等の共同実施に関する協議会報告書に基づき、間接業務等の共同実施を着実に進めてきた。平成 28 年度においては 11 業務であったが、平成 29 年度において 15 業務を実施するに至り、この時点で 15 業務以上を行うこととした当初の目的を達成した。平成 30 年度からは、災害時に必要となる非常食の調達及び 4 法人の職員の資質・能力向上を図り、組織の円滑な業務実施に資することを目的とした専門研修(情報セキュリティ研修)の 2 業務を行ったことで、中期目標期間中に 17 業務の共同実施を行った。今後も、この 17 業務を継続して実施するとともに、新たな業務の共同実施の可能性について検討を行っている。

非常食をはじめとする共同調達によることで、調達数量をまとめたことによるスケールメリットが働き、費用の軽減を図ることができたほか、4 法人における契約業務の負担軽減を図ることもできた。

職員研修の共同実施においては、本機構の担当で、組織マネジメントをテーマとした研修を実施した。グループワーク等により各法人における現状や課題を踏まえ 4 法人の職員間でディスカッションを行うなど、複数の法人で職員研修を行うメリットを生かすことができた。また、情報セキュリティインシデントの発生状況及び情報セキュリティ環境の変化等を踏まえ情報セキュリティ研修をオンライン研修で実施した。オンライン研修のメリットを活かし、4 法人の全職員が受講できる体制を整えるとともに、オンライン上で受講内容確認テスト、受講状況の確認等を行った。

(2) 上記以外の共同調達

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 機関で構成する連絡協議会に参加し、物品の共同調達を実施し、機構単独で調達するより安価で購入することができた。

《自己評価》

2. 間接業務等の共同実施

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

(1) 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 業務を実施している。

非常食については、4 法人の調達について一括で契約事務を行うことにより、業務の効率化を図ることができたほか、調達数量をまとめたことによるスケールメリットが働き、費用の軽減を図っている。

職員研修の共同実施については、本機構の担当で、組織マネジメントをテーマとした研修を

実施した。グループワークでは、各法人の現状や課題を踏まえ4法人の職員間でディスカッションを行うなど、複数の法人で職員研修を行うことで実施の効率化及び経費節減を図ることができた。また、情報セキュリティインシデントの発生状況及び情報セキュリティ環境の変化等を踏まえ情報セキュリティ研修をオンライン研修で実施した。オンライン研修のメリットを活かし、4法人の全職員が受講できる体制を整えるとともに、オンライン上で受講内容確認テスト、受講状況の確認等を行った。

(2) さらに、閣議決定を踏まえた取組以外に、筑波研究学園都市を所在地とする筑波大学など8機関で構成する共同調達を目的とした協議会に参加して共同調達を実施している。

このことから、中期目標における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

物品の共同調達については、各法人間で共同調達が可能と思われる案件について、引き続き、調達方法を検討する必要がある。

Ⅲ－3 予算執行の効率化

【中期目標】

3. 予算執行の効率化

独立行政法人会計基準の改訂等により、運営費交付金の会計処理として、業務達成基準による収益化が原則とされたことを踏まえ、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。

【中期計画】

3. 予算執行の効率化

独立行政法人会計基準の改訂等により、運営費交付金の会計処理として、業務達成基準による収益化が原則とされたことを踏まえ、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。

(1) セグメント区分による予算管理

予算の執行にあたっては、平成28年度は業務経費を「研修事業」及び「研修に関する指導、助言及び援助等事業」の2つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて3つのセグメント・収益化単位）に区分し管理した。

平成29年度には、法律の改正に伴う業務内容の追加により中期目標は変更され、それに伴い「調査研究」を含めた3つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて4つのセグメント・収益化単位）に区分し管理を行った。

平成30年度からは、当初「免許法関連事務」を含めた4つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて5つのセグメント・収益化単位）に区分して管理していたが、会計検査院の指摘を踏まえて、独立行政法人会計基準との整合性を図るべく、文部科学省と協議のうえ中期計画を

変更し、平成 30 年度の表示から、業務経費を「研修事業」、「指標に関する専門的助言」、「指導、助言及び援助」、「調査研究及びその成果の普及」、「更新講習等認定事務」及び「教員資格認定試験実施事務」の 6 つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて 7 つのセグメント・収益化単位）に区分し、セグメントごとの予算及び実績の管理を行うことに改めたところであり、令和元年度以降は、このセグメント区分により適切な予算運営を行った。

（２）効率的な予算執行

各年度においては、当初の予算配分のほか必要に応じた予算配分の見直し、事業継続の必要性、契約形態の見直し等を一層推進することにより、予算の確保に努めるとともに、柔軟かつ効率的な予算執行を図ることができた。

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。また、年度途中での執行状況を把握することにより、業務経費、人件費等の予算配分を見直し、新規事業等への充当、施設・設備の整備などを行った。

令和 2 年度においては、当初の予算配分をしたものの、新型コロナウイルス感染症の影響により事業計画に大きく変更が生じた。その対応が長期化していく中で、逐次予算状況の把握を行うとともに、9 月の時点で 3 月までの予定を見込んだ予算配分の見直しを行った。また、予測が立たない社会状況の変化に臨機応変に対応するため、新たな事業への対応や締結済みの契約についても内容を見直すなどにより予算の確保に努めるとともに、柔軟かつ効率的な予算執行を図ることができた。

実施した事業の一部は以下のとおり。

- ① 経費の抜本的縮減を図るため公用車を廃止した。タクシー利用に切り替えることで、4,297 千円の経費の節減を実現した。
- ② 研修関連資料ペーパーレス化の本格導入に向けた試行実験を行い基盤を整備することで経費の節減を図ったほか、研修の ICT 化の促進に取り組んだ。
- ③ 大学、教育委員会、現職教員等による参加型ワークショップ「NITS カフェ」委託事業の新規実施及び展開のための充実支援を進めた。
- ④ 新たなニーズに対応するための教育課題となっているリスク・マネジメントやコーチング、また移行期間にある高等学校学習指導要領等の理解を深めることを目的とした、オンライン講座動画の追加制作を行った。
- ⑤ これまでの資格認定試験の実施方法を見直すため、必要な取組みと専門的人材の配置を行った。
- ⑥ 施設のユニバーサル化を目的として、これまで不十分であった身障者等のための多目的トイレを整備したほか、正面階段への手摺りの設置、身障者用駐車場の拡張、非常通報装置の改良等を行い利便性の向上を図った。
- ⑦ 集合型研修中止により経費配分を見直し、オンライン型研修のためのシステム構築及び通信環境の整備を行った。
- ⑧ 会議や職員研修等は、基本的に Zoom 等を使った開催方法を用いることとし、移動のための旅費や会場借料等の経費節約しつつ、移動が伴わないことによる出席者増にもつながった。

《自己評価》

3. 予算執行の効率化

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

平成30年度から、それまでの4つのセグメント・収益化単位（法人共通経費を含めて5つのセグメント・収益化単位）区分から、独立行政法人会計基準との整合性を図るべく、中期計画を変更し6つのセグメント・収益化単位（法人共通経費を含めて7つのセグメント・収益化単位）に区分を改め、適切に予算及び実績の管理、効率的な予算執行を行った。

このことから、中期目標における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

引き続き中期計画及び年度計画を踏まえた適切な執行を着実に実施する必要がある。

IV 財務内容の改善に関する事項

【中期目標】

1. 自己収入の確保

国が実施する責務を有する研修等の実施という性格に十分留意しつつ、受益者負担の適正化、寄附金等により自己収入の確保を図る。

また、自己収入の取扱いにおいては、毎事業年度に計画的な収支計画を作成し、当該収支計画による運営を行う。

研修・宿泊施設について、その必要性を不断に見直すとともに、更なる利用促進に向けた取組を行い、稼働率の向上を図るとともに、定期的に料金を検証し、自己収入の拡大を図るために必要な措置を講じる。

2. 固定経費の節減

管理業務の効率化を図るとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定経費の節減を図る。

3. 財務内容等の透明性の確保

機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報の公表の充実等を図る。

【中期計画】

予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

収入面に関しては、実績を勘案しつつ、計画的な収支計画による運営を行う。また、管理業務の効率化を進める観点から、毎事業年度において、適切な効率化を見込んだ予算による運営を行う。

また、固定経費の削減、財務内容等の透明性の確保に努めるとともに、研修・宿泊施設については、その必要性を不断に見直すとともに、更なる利用促進に向けた取組を行い、稼働率の向上を図る。また、定期的に近隣施設の料金を検証しつつ、貸付料金の設定を行い自己収入の拡充を図る。

1. 予算（中期計画の予算）

2. 収支計画

3. 資金計画

機構の予算を7つのセグメント・収益化単位に区分し、セグメントごとの予算及び実績の管理を行い予算運営を行った。

また、決算に係る各事業年度の財務諸表や決算報告書等をホームページで公開するとともに、直近の決算について図や表を交えて解説した「決算の概要」も公開し、開示内容の充実に努めた。

研修・宿泊施設については、研修の参加人数に対応するとともに、研修の実施環境や居住環境に配慮し、受講者が研修に集中でき、かつ安全で快適に研修を受けられる運営を念頭に置いて施設・設備の整備・充実に努めた。

また、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利用者を獲得することができた。令和元年度においては、英語教育推進リーダー中央研修の廃止により宿泊料収入等が大きく減額となったが、新たな利用者開拓による収入を得ることもできた。

貸付料金については、令和元年10月1日からの消費税率改定と併せて近隣の公共施設の使用料や民間宿泊施設の料金を参考にして改定を行った。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により集合・宿泊型研修の中止及び研修施設、体育施設の貸し出し中止の措置を講じたことにより宿泊料収入等が入らなかった。今後の再開時期について検討を重ねるとともに、新たな利用者開拓の検討も行っている。

なお、期末における剰余金については、国庫に納付することとしている。

【予算】

中期計画予算（平成28年度～令和2年度中期計画予算）

（単位：百万円）

区 分	中期計画予算額	査定予算額	決 算 額	差引増△減額
収 入		(a)	(b)	(b)-(a)
運営費交付金	6,385	6,099	6,099	0
施設整備費補助金	530	390	472	82
自己収入	751	633	635	2
計	7,666	7,122	7,206	84
支 出		(a)	(b)	(a)-(b)
一般管理費	919	833	804	29
業務経費	4,038	3,945	3,874	71
人件費	2,141	1,910	1,897	13
特殊要因経費	38	82	82	0
施設整備費	530	390	448	△58
計	7,666	7,160	7,105	55

（注）金額は、単位未満を四捨五入しているため合計が合わない場合がある。

※差引増△減額の主たる事由

○収入

- ・補正予算がついたことにより、施設整備費補助金が増額となった。

○支出

- ・公用車の廃止等により、一般管理費が減額となった。
- ・研修のオンライン化やペーパーレス化等により、業務経費が減額となった。

- ・職員数の減により、人件費が減額となった。
- ・補正予算がついたことにより、施設整備費が増額となった。

【収支計画】

収支計画（平成28年度～令和2年度収支計画）

（単位：百万円）

区 分	中期計画額	査定計画額	決 算 額	差引増△減額
		(a)	(b)	(a) - (b)
費用の部	7,357	7,019	6,887	132
一般管理費	983	923	886	37
業務経費	4,195	4,103	3,709	394
人件費	2,141	1,910	2,001	△91
特殊要因経費	38	82	82	0
雑損	-	-	48	△48
臨時損失	-	-	160	△160
収益の部	7,357	7,019	6,994	△25
運営費交付金収益	6,315	6,035	5,681	△354
施設費収益	-	-	112	112
自己収入	751	633	622	△11
賞与引当金見返に係る収益	32	74	50	△24
退職給付引当金見返に係る収益	38	30	46	16
資産見返運営費交付金戻入	221	248	340	92
臨時利益	-	-	143	143

（注）金額は、単位未満を四捨五入しているため合計が合わない場合がある。

※差引増△減額の主たる事由

○費用の部

- ・研修のオンライン化やペーパーレス化等により、業務経費が減額となった。
- ・会計基準の改訂により、臨時損失が増額となった。

○収益の部

- ・資産の購入等により収益化額が減少したことにより、運営費交付金収益が減額となった。
- ・施設整備費による改修工事で費用が発生したことにより、施設費収益が増額となった。
- ・資産の取得に伴う減価償却費相当額が増加したことにより、資産見返負債戻入が増額となった。
- ・会計基準の改訂により、臨時利益が増額となった。

【資金計画】

資金計画（平成28年度～令和2年度資金計画）

（単位：百万円）

区 分	中期計画額	査定計画額	決 算 額	差引増△減額
		(a)	(b)	(a) - (b)
資金支出	7,666	7,159	6,859	300
業務活動による支出	7,136	6,772	6,014	758
投資活動による支出	530	388	786	△398
財務活動による支出	-	-	59	△59
		(a)	(b)	(b) - (a)
資金収入	7,666	7,160	7,155	△5
業務活動による収入	7,136	6,772	6,764	△8
運営費交付金による収入	6,385	6,139	6,139	0
自己収入	751	633	625	△8
投資活動による収入	530	388	391	3
施設整備費補助金による収入	530	388	390	2

（注）金額は、単位未満を四捨五入しているため合計が合わない場合がある。

【中期計画】

短期借入金の限度額

短期借入金の限度額は4億円とする。

短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入れに遅延が生じた場合である。なお、想定されていない退職手当の支給などにより緊急に必要となる経費として借入することも想定される。

該当なし。

【中期計画】

不要財産の処分計画

該当なし。

【中期計画】

重要な財産の処分等に関する計画

該当なし。

【中期計画】

剰余金の使途

機構の決算において剰余金が発生したときは、研修事業の充実、研修に関する指導、助言及び援助の充実、機能強化・組織見直し、施設・設備整備の充実等に充てる。

該当なし。

《自己評価》

財務内容の改善に関する事項

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

機構の予算をセグメント・収益化単位に区分し、セグメントごとの予算及び実績の管理を行い予算運営を行った。

また、各事業年度の財務諸表や決算報告書等をホームページで公開するとともに、決算について図や表を交えて解説した「決算の概要」も公開し、開示内容の充実に努めた。

研修・宿泊施設については、研修の参加人数に対応するとともに、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、新たな利用者開拓による収入を得ることもできた。

貸付料金については、令和元年10月1日からの消費税率改定と併せて近隣の公共施設の使用料や民間宿泊施設の料金を参考に改正を行った。

平成30年度からの教員資格認定試験の実施により、受検手数料等が機構の収入となった。

ただし、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により集合・宿泊型研修の中止及び研修施設、体育施設の貸し出し中止の措置を講じたことにより宿泊料収入等が入らなかった。

これらのことから中期目標における所期の目標の達成が得られるため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

引き続き中期目標及び中期計画を踏まえた予算管理による予算運営を行う必要がある。

また、外部の利用を促進するなど、収入の確保に努める必要がある。

V その他業務運営に関する重要事項

V-1 長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施

【中期目標】

1. 長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施

(1) 施設・設備については、長期的視野に立った整備を推進する。また、管理運営については、維持保全を着実に実施することで、受講者等の安全の確保に万全を期する。

(2) 受講者本位の快適な研修環境の形成のための施設・設備等の整備を進める。

(3) 機構の保有する研修施設について、その有効利用の促進のため、平成28年度からホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、他の主催者が実施する学校教育関係職員を対象とした研修での利用を促進するとともに、貸出対象の民間団体等への拡大、貸出可能時間の延長を行うこととする。また、保有の必要性について不断の見直しを行う。

特に、運動施設については、受講者の利用等を含めた稼働日数を把握し、地域のスポーツ施設又は多目的施設等として有効に活用するため、近隣の市町村等への周知を行うとともに、ホームペー

ジを通じて貸出可能日時等の提示に取り組み、施設の有効利用を積極的に図るものとする。

研修施設の稼働率については90%以上、宿泊施設の稼働率については60%以上を維持する（平成26年度実績：研修施設稼働率=93.5%、宿泊施設稼働率=61.6%）。

運動施設の稼働率については中期目標期間中に50%以上を目指す。（平成28年度上半期実績：運動施設稼働率=40%）（運動施設の稼働率については、平成29年4月から実施）

（4）研修・宿泊施設の維持・管理について、「公共サービス改革基本方針」（平成27年7月10日閣議決定）に基づき、平成29年度から、官民競争入札による落札業者に委託して実施する。

【中期計画】

1. 施設・設備に関する計画

（1）施設・設備については、長期的視野に立った整備計画を策定し、施設・設備整備を推進する。

また、管理運営においては、維持保全を着実に実施することで、受講者等の安全の確保に万全を期する。

（2）受講者本位の立場から、受講者が快適に研修を受講できるよう配慮した施設・設備等の整備を行う。

（3）機構の保有する研修施設について、その有効利用の促進のため、平成28年度からホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、他の主催者が実施する学校教育関係職員を対象とした研修での利用を促進するとともに、貸出対象の民間団体等への拡大、貸出可能時間の延長を行い、施設の有効利用に供する。また、保有の必要性について不断の見直しを行う。

運動施設について、受講者、職員の健康維持、福利厚生に供すること及び地域のスポーツ施設又は防災拠点等として有効活用するため、近隣の市町村等への周知を行うとともに、ホームページ等を通じて貸出可能日時等の提示に積極的に取り組み、施設の有効利用を図る。

中期計画期間中の各年度の研修施設の稼働率を90%以上に、宿泊施設の稼働率を60%以上にそれぞれ維持する。運動施設については中期目標期間中に、稼働率50%以上を目指す。（運動施設の稼働率については、平成29年4月から実施）

（4）研修・宿泊施設の維持・管理について、「公共サービス改革基本方針」（平成27年7月10日閣議決定）に基づき、平成29年度から、官民競争入札による落札業者に委託して実施する。

【施設・設備に関する実績】

（1）施設整備費事業

施設の老朽化等に対応するため、施設整備費補助金により施設設備の整備を行った。

<平成28年度>

- ・第二宿泊棟外壁その他改修工事

<平成29年度>

- ・講堂棟空調設備改修工事
- ・講堂棟外壁その他塗装改修工事

<平成30年度>

- ・対象事業なし（令和元年度へ繰越）

<令和元年度>（平成30年度繰越分）

- ・ 第三宿泊棟外壁改修工事

<令和2年度>（令和元年度繰越分）

- ・ 食堂棟空調設備他改修工事
- ・ 第三宿泊棟エレベータ改修工事
- ・ 第二研修棟エレベータ設置等工事

これらの整備を行うことで、老朽化による雨漏り被害の改善、空調改修による快適な居住環境の改善等を図った。

（2）機構の財源による施設・設備の整備

機構が行う業務の効率化等を図ることにより捻出した財源を活用して、施設・設備の安全対策、研修環境の改善、施設のユニバーサル化のための整備など、既存の施設・設備の効果を高める工夫をしながら研修実施のためよりよい環境創出を目指した整備を行った。

ア 施設の安全対策のための整備

- ・ 災害時において地域住民の避難受け入れにも対応できるよう、段ボール製間仕切り及び段ボール製簡易ベッド、非常用ポータブル電源、大型冷風機等の充実を図った。
- ・ 3か所に点在していた屋外防災倉庫を避難場所となるグラウンド脇に集結させるとともに、災害時に地域住民にも供することができるよう、非常食等備蓄品の追加、簡易トイレの充実等を行った。
- ・ 食堂棟から障害者用駐車場へ至る通路にセンサー式の照明を整備し、受講者、職員等に対する夜間通行における安全性の確保を図った。
- ・ 日没後の研修生の歩行や近隣中学生の自転車等の防犯及び通行の安全面への対応として、正面玄関に照明を設置した。さらに敷地周囲に外灯を設置した。
- ・ 第2研修棟エレベータ設置工事に合わせて、災害時に緊急車両が進入できるよう構内道路の拡張整備を図った。
- ・ 衛生面での安全の観点から、構内すべての洋式トイレ個室内に便座を除菌するための薬剤（クリナー）を設置した。

イ 研修環境改善のための整備

- ・ 第一宿泊棟の宿泊室を改修し、受講者が研修以外の時間にグループワークができるようミーティングルームを4室設置した。
- ・ グループワークを取り入れた研修へ対応するため、講堂内の固定机、椅子の一部を可動式の机、椅子とする改修を行うことで、柔軟に対応できる研修環境の充実を図った。
- ・ タブレット端末を使用した研修関連資料等のペーパーレス化のための対応として、研修室内の無線LAN環境の整備を先行して行った。
- ・ 老朽化による汚損・破損が著しかった食堂のテーブル及び椅子を更新し、受講者が快適で落ち着いた雰囲気の中で食事ができるよう生活環境を改善した。
- ・ 研修期間中快適に過ごせるよう、かつインフルエンザ等感染症予防の観点から宿泊棟全居室内に加湿機能付空気清浄機を設置した。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、急遽実施を決定したオンライン研修に対応するため、

既存の研修室を改修し、講義を撮影、収録するために必要となる撮影室と撮影・編集に必要な各種機器の整備を図った。

- ・ 集合・宿泊型研修の再開に向け、新型コロナウイルス感染症による感染防止のために浴室の使用を止めるとともに、今後長期化した場合の対応としてシャワー室の増設を図った。

ウ 施設のユニバーサル化のための整備（施設のバリアフリー化の推進）

- ・ 令和元年度において、若手職員で構成した検討チームを立ち上げ、研修実施に必要な施設のバリアフリー化や合理的配慮のための将来設計に精力的に取り組むとともに、調査、検討を踏まえたマニュアルを作成したほか、令和元年12月には中間報告をまとめた。報告の中から、令和元年度内に対応可能な設備、備品等の整備を行った。
- ・ 構内3か所にある施設案内板の表示を英語併記のものに更新し、外国人を受け入れにも対応できるように整備した。
- ・ 第一宿泊棟の宿泊室を改修し、外国人受講者の受け入れ時の使用も視野にシャワールームを整備した。当初4室、その後追加工事により8室の計12室を整備し、通常は女性用7室、男性用5室に振り分けて使用できるようにした。
- ・ 管理棟及び第2研修棟2か所のトイレを、車椅子での使用も可能な多目的トイレに改修・整備した。これにより、研修受講する車椅子使用者の利便性向上を図った。
- ・ 車椅子使用者の安全確保のため敷地内通路の傾斜点検を行うとともに、勾配がきつく危険な状態であったスロープについて傾斜を緩やかにする工事を行い、安全に通行ができるよう改善を図った。
- ・ 聴覚障害者の研修受講への対応として、講義音声を聞き取りやすくするための調音パネルを整備し研修で使用できるようにしたほか、宿泊中の緊急時対策として振動や光による無線通信機器の配置を図った。
- ・ 第二研修棟脇の空き地を身障者用駐車場として整備した。職員・受講生に対する利便性の向上を図った。
- ・ 多目的トイレに設置されているすべての通報ブザーについては、これまで各トイレでの警報のみであったが、すべての通報を守衛室と事務室の両方で受けられるよう、通報装置と受信装置の改修を図った。
- ・ 第1駐車場に身障者用駐車スペースを確保するとともに、第2宿泊棟西側に、駐車場から構内に車椅子で移動することが可能な手摺り付きのスロープを整備し、車椅子使用者の利便性向上を図った。
- ・ 正面入口の階段左右に手摺りを設置し、安全に配慮した対応を図った。
- ・ 宿泊棟内に設置してあった洗濯機2台について、車椅子のままでも利用できるよう横面から洗濯物の出し入れができるドラム式洗濯機に変更した。

（3）施設・設備の有効活用の推進

ア 研修室等の利用

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に対する利用を促進した。

学校教育関係者を対象とした利用としては、平成28年度から継続して、英語教育推進リーダー中央研修（平成30年度で終了）や文部科学省が主催する管理主事研修等に利用されてきた。

平成 30 年度には、つくば市で開催された国際情報オリンピックに参加する世界各国の高校生等 260 名を 8 日間に渡って受け入れ、大会の運営に協力した。

その他、ハローワークが主催する高齢者スキルアップ講習会の研修会場、TOEIC や英語検定の試験会場としても利用されている。令和元年度からは、新たに大学入試模試や資格試験のための事前研修会場として研修室の利用があった。

令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、すべての研修室利用を中止した。

イ 体育施設の利用

体育施設（体育館）は、平成 30 年度から地元プロバスケットボールチームが近隣の小中高校生を対象としたバスケットボール教室を実施するための会場として定期的に利用しているほか、令和元年度は、つくば市を本拠地とするプロバレーボールチームが主催する小中学生向けのバレーボール教室の会場の一つとして、また、市内で活動する新体操サークルが幼少年を対象とした教室の開催のため新規に利用があった。この他にも、県内及び地元住民の利用促進を図るなど地域貢献に努めた。

令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、すべての体育施設利用を中止した。

ウ 施設利用のための広報

施設の利用希望者向けに機構のホームページに専用のページを設け、貸出可能施設及び日程を提示するとともに、およそ 3 か月ごとに情報を更新している。

また、令和元年度において施設利用者向けのパンフレットを作成し、地元のつくば市をはじめ県内外の教育関係機関や公共施設をはじめ社会活動団体や企業などに配付し利用の促進を図った。

施設提供事業の状況

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
件 数	38 件	41 件	42 件	33 件	0 件
使用料収入	25,711 千円	20,372 千円	30,713 千円	5,987 千円	0 円

エ 研修施設・宿泊施設等の稼働状況

中期目標期間を通し、研修施設は稼働率 90%以上、宿泊施設は稼働率 60%以上を目標とし、中期目標期間中に稼働率 50%以上を目指すこととしていた運動施設については、平成 29 年度から稼働率の集計を開始した。

いずれの施設においても、稼働率は目標として設定した率を上回った。

なお、令和 2 年度は、新型コロナウイルスの影響により、すべての研修施設・宿泊施設等の利用を中止した。

研修施設・宿泊施設の稼働状況

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
研修施設	91.5%	93.1%	95.9%	100.0%	0%
宿泊施設	63.2%	60.1%	60.8%	60.9%	0%
運動施設	—	53.2%	54.4%	61.6%	0%

(4) 研修・宿泊施設の管理について

施設の維持管理・運営業務については、「公共サービス改革基本方針」（平成27年7月閣議決定）に基づいた民間競争入札を平成28年度に実施し、平成29年度から4年間の複数年契約を締結し同業務を実施している。（令和2年度は4年契約の4年目）

なお、当該契約に関しては、総務省官民競争入札等管理委員会（令和2年4月24日開催）の審議において現契約の契約期間終了をもって市場化テストを終了することが決定された。

《自己評価》

1. 施設・設備の整備

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

(1) 施設整備費補助金を財源として、各建物の施設・設備の整備を実施した。これにより、施設の老朽化に対するための改修工事等を施すことができた。

(2) 業務の効率化等により捻出した財源を活用して、施設の老朽化、災害時対応、研修受講者への対応を考慮した整備を行った。

災害時に避難場所としての機能を考えた設備充実や通路への照明の設置により、施設の安全対策の整備を行うとともに、緊急車両の進入を可能とする構内道路の整備を行った。

研修関連資料等のペーパーレス化のための無線LAN環境の整備や講堂の改修、食堂のテーブル、椅子の更新など、研修環境改善のための整備を行った。

中でも、令和元年度において、若手職員で構成した検討チームを立ち上げ、施設のバリアフリー化や合理的配慮のための将来設計に精力的に取り組むとともに、調査、検討を踏まえたマニュアルを作成したほか、中間報告をまとめた中から、スロープの整備、多目的トイレからの通報を複数箇所を受信できる装置の改修、正面入口階段部分への手摺りの設置、身障者駐車場の整備等、対応可能な設備、備品等の整備が進められた。

老朽化が進んでいる施設ではあるが、今後の多様な受講者の受け入れを見据えて、車椅子での使用が可能な多目的トイレの整備や構内通路のスロープ傾斜の改善による車椅子利用者への対応、聴覚障害者対応設備の整備など施設のユニバーサル化に積極的に取り組んでいる。

(3) 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・配付し、施設利用の促進を図った。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の利用を継続して進めたほか、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ている。

これら施設・設備の整備及び施設の有効活用に対する独自の取組において中期目標における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

＜課題と対応＞

これまで、施設・設備の有効活用を推進してきたが、新規の利用者の勧誘など引き続き効率的な活用を図るとともに、保有の必要性について不断の見直しを行う。

V-2 人事に関する計画

【中期目標】

2. 人事に関する計画

機構は、平成 25 年閣議決定を踏まえ、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与について、その検証結果や取組状況を公表する。

また、教員研修等の企画・立案、実施、評価等のより一層の充実を図るため、職員の専門性を高めることを目的として、各職員の担当業務、経験及び専門性等を考慮し、それに見合う所内及び所外の研修会への参加機会を拡充するとともに、職員の計画的な採用及び育成を行う。

【中期計画】

2. 人事に関する計画

手当を含む役職員給与については、平成 25 年閣議決定を踏まえるとともに、国家公務員の給与水準も十分考慮し、その検証結果や取組状況を公表する。

また、教員研修等の企画・立案、実施、評価等のより一層の充実を図るため、職員の専門性を高めることを目的として、各職員の担当業務、経験及び専門性等を考慮し、それに見合う所内及び所外への研修会への参加機会を拡充するとともに、職員の計画的な採用及び育成、教育委員会等との人事交流、適正な人事配置を行う。

【人事に関する取組】

(1) 機構のミッションを実現するための組織体制の構築

① 組織の改編

平成 29 年 4 月の機構化に伴い、国として実施すべき研修の高度化・体系化を推進するための専門性がこれまで以上に求められ、つくば本部の事業部研修事業課に、研修プロデュース室を設けるとともに、室所属の職員の職名を主任指導主事等から研修プロデューサー、アシスタント・研修プロデューサー等に改めた。

平成 30 年度からは、機構業務等を統括する本部事務局、研修事業を統括するつくば中央研修センター、調査研究等を統括する次世代教育推進センターの三体制を敷き、本部長・各センター長のリーダーシップの下で各業務を推進するとともに、相互の連携を図りながら研修の更なる高度化や養成・採用・研修に関わる機関間ネットワークの拡大を図る等、教職員に対する体系的、総合的支援拠点としての機能を一層充実させる取組を進めた。さらに、つくば中央研修センター及び次世代教育推進センターにおいて、各センター長を研究者が担い、研修に関する研究や研究の観点を取り入れた理論的な研修の改善を行う新たな機能を付加し、体制の強化を図った。

つくば中央研修センターでは、平成 30 年度より、すべての研修事業をつくば中央研修センターに

一元化し、研修の企画・立案、研修運営に係る業務の分業の見直しを行い、効率化を図った。つくば中央研修センターの組織の編成にあつては、多様な関係諸機関等から、教育学研究者のセンター長、指導主事や地方教育行政の経験を有する研修プロデューサー、教育委員会の管理職及び校長の経験を有する特任フェロー、ポストドクターの研修特別研究員といった専門的人材の積極的な人的交流、登用を行い、これらの多様な人材とプロパー職員とが有機的に相互連携して、研究の視点を一層取り入れた理論と、これまで機構が脈々と培ってきた実践とを融合させて、研修の高度化・体系化を図ることや、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材で組織を編成することによって、教育委員会と教職大学院等の連携の推進を図ることができる体制を構築した。

次世代教育推進センターでは、平成30年度より、免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務が文部科学省より移管され、新たに認定事務等を行う免許企画室を設置した。新たな業務移管を踏まえ、当該事務内容を習得するため、職員1名を平成29年度に文部科学省の所管課に派遣し、平成30年度に帰任させ、免許企画室に配置した。機構では、文部科学省での実務経験を生かして、大学等による申請手続きをオンライン化するとともに、認定事務を効率的・迅速に処理するための「免許状更新講習認定申請等システム」を開発・稼働し、業務移管に向けて周到に準備を進めたことで、初年度から組織の人員・予算及び事務の効率化を図った。

本部事務局では、平成30年度より、人事管理の一括管理を行うとともに、機構の人材面の強化を計画的に進めるため、総務企画課に人事係を設置し、平成30年4月から順次実施された働き方改革関連法の対応や内部統制の強化を行うに当たり、他機関からの人事交流で組織を支える人材も充てて機能強化を行った。

また、令和2年度に新たに試験企画室を設置した。令和元年度、教員資格認定試験の創設以来、初めて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も踏まえた議論を経て、令和2年2月に文部科学省において小学校教員資格認定試験の見直しが決定された。令和2年度からの新たな認定試験の実施に向けて、問題作成や試験運営体制の在り方の見直しを行うための体制を整備した。

② 多様な専門的人材の交流を含めた適切な人事配置

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。

また、今後の組織の安定的・発展的運営の観点から、第5期中期目標期間に、新たに9名のプロパー職員を採用し、計画的な育成を行うとともに、一部の非常勤職員について無期雇用契約を行った。

さらに、教職員の養成・採用・研修の体系的、総合的支援拠点の強化の観点から、学校教育関係職員の資質向上に関する調査研究を行う各種フェロー、教員研修の企画・運営等を行う研修プロデューサー、ポストドクターの特別研修員、国際連携・協働の推進を担う海外特別研究員等の新たな職制を設置した。さらに、都道府県等における教員研修の人材育成を図る観点から、教育委員会から機構への派遣を受け入れて、アクティブ・ラーニングを推進する研修協力員、マネジメント研修の改善・充実を推進する特別研修員の配置を行った。

また、組織内の人事配置だけではなく、多様な経験のある専門性の高い職員育成の観点から、機構職員を、文部科学省、他の独立行政法人や国際機関へ出向させた。

第5期中期目標期間における人事交流等機関は以下のとおりで、機関数は25機関となっている。

文部科学省、秋田県教育委員会、宮城県教育委員会、茨城県教育委員会、
栃木県教育委員会、千葉県教育委員会、東京都教育委員会、長野県教育委員会、
静岡県教育委員会、岐阜県教育委員会、滋賀県教育委員会、京都府教育委員会、
岡山県教育委員会、広島県教育委員会、徳島県教育委員会、高知県教育委員会、
福岡県教育委員会、鹿児島県教育委員会、
筑波大学、東京学芸大学、鳴門教育大学、
高エネルギー加速器研究機構、タイ王国コーンケン大学
大学改革支援・学位授与機構、OECD（経済協力開発機構）

③ 調査研究の体制整備

平成29年度から新たなミッションとしてスタートした調査研究及びその成果普及については、当機構主催研修と連動させて発展的に継続させるなど、調査研究テーマの見直しを図るとともに、研究体制を構築した。

研究体制の構築に当たっては、本機構の職員であるフェローと、研究・開発で活用が期待されるクロスアポイントメント制に類似した任用形態をとる特任フェローに加え、各調査研究プロジェクトの研究領域で優れた業績を上げている研究者を非常勤の客員フェローとして招くことで、質の高い研究成果と高度なコストパフォーマンスの組織体制を実現した。

④ 今後の機能強化に向けたプロパー職員の育成方針の策定

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。多様な関係諸機関等からの人事交流や登用による組織の活性化を図る一方で、若手プロパー職員が、機構に求められる社会的使命を意識し、意欲と誇りを持って活躍できるよう必要となる資質、能力、態度の早期育成を図るための計画的育成が急務である。このため、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。この中で、多様なポストに配置する計画的な人事サイクルを行うこと、昇任の早期化を含む積極的な登用を行うこと、他機関への人事交流を行うことなど、将来的にプロパー職員から、機構に求められる社会的使命から全体最適の視点で組織運営を担う管理職への登用を見据えており、令和2年度人事から実行した。

また、若手プロパー職員による、仕事の見直しプロジェクトチームを立ち上げ、プロジェクトチーム内で理想の組織像の策定、業務改善の方策等の検討を実施している。

⑤ マネジメント研修高度化のための人材育成、体制整備

令和2年度から「マネジメント研修高度化推進事業」を開始し、静岡県・高知県・鹿児島県より現職教員等が特別研修員として機構に派遣され、機構における研修の企画立案・運営等の実務経験、調査研究プロジェクトへの参画、各都道府県市教育センター等のマネジメント研修及び学校におけるマネジメントの好例収集・分析等を行うこととした。教育委員会との連携により、マネジメント研修高度化のための人材育成を行うとともに、機構におけるマネジメント研修の一層の高度化に向けた、人的体制の充実を図った。

(2) 人件費の適切な執行

第5期中期目標期間中における人件費決算額は、上記(1)のとおり組織の体制の充実・強化を図りながらも、人事の適正配置を図ることによって、人件費を抑制することができた。しかも、平成29年度に教員研修センターから教職員支援機構に組織改編来、毎年度において機能の充実・強化を大幅に図っている中、第5期中期目標期間最終年度(令和2年度)の決算額において、第4期中期目標期間最終年度の決算額よりも68,304千円減の抑制を実現している。

なお、予算額に対する決算額の差額については、研修事業、調査研究及び免許関係事務の充実並びに国際連携・協力の推進などの新たな事業展開のための経費に充てている。

(単位：千円)

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
人件費 予算額	421,779	421,779	432,379	432,379	432,379
人件費 決算額	339,373	330,237	340,622	325,677	271,610

(注) 人件費の範囲は、国家公務員の俸給及び諸手当で、退職手当及び福利厚生費は含まない。

(3) 職員の給与水準

機構職員の給与は、「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、国家公務員と同様の給与体系とし、年齢・地域・学歴差を是正した給与水準の比較(ラスパイレス指数)において、国家公務員の水準と同程度となっていることから給与水準は適正である。

また、文部科学大臣の検証結果において、これまでも役員の報酬については「妥当である」、職員の給与については「適正である」となっており、その検証結果や取組状況をホームページにおいて公表した。

(ラスパイレス指数)

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対国家公務員(行政職(一)) 年齢・地域・学歴勘案	99.4%	96.9%	99.4%	99.0%	97.9%

※ラスパイレス指数：機構の職員の給料月額と国家公務員の給料月額を比較するため、年齢・地域・学歴の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数

(4) 職員の資質向上のための研修

職員の資質向上のため、以下の取組を実施し、機構業務の実施に関する企画・立案能力等の専門性を高め、意識向上を図った。

① OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)による職員の資質向上

養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点という新たなミッションの実現のためには、機構職員の多様な専門的人材の資質向上が喫緊の課題となっている。このため、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材を関係諸機関等から人事交流、登用しており、具体的には以下の取組を行い、多様性のメリットを生かしたOJTを意図的に実施し、人事交流者及びプロパー職員の資質向上を行った。

つくば中央研修センターにおいては、教育学研究者のセンター長、指導主事や地方教育行政の経験を有する研修プロデューサー、教育委員会の管理職及び校長の経験を有する特任フェロー、ポストドクターの研修特別研究員、各県から派遣された特別研修員といった多様な専門の人材とプロパー職員とが有機的に相互連携して、理論と実践を融合させて、研修の企画を行う体制を整備した。月2回の研修プロデュース室会議を通して、研修のPDCAサイクルをより一層機能させるとともに、職員の資質向上を図った。また、アシスタント研修プロデューサー（若手プロパー職員）が研修の担当責任者となる機会を設け、企画力・運営力の強化を図った。

次世代教育推進センターにおいては、係ごとに週1回の打ち合わせを実施し、各担当業務の進捗状況や課題の共通理解を図った。次世代教育推進センターが所管する業務については、調査研究、広報、免許関連事務など多岐にわたるが、機構が求められるミッションと各業務がどのように関連しているかの意識付けを図った。また、若手プロパー職員が調査研究事業の調査に同行し、実際の学校現場を視察する機会を設けた。

本部事務局においては、必要に応じて課内会議を実施し、機構規程に関する勉強会や月2回実施している事務連絡会での議論や報告内容について、その背景にある理事長の理念などの考えを全ての課員に伝え、組織のミッションの共有化を図ることにより、職員の意識改革につなげ、資質向上への契機とした。

② 各種研修会への参加

今後の教員の資質能力向上に関する政策の動向や新たな教育課題に対応し、実効性のある教職員への総合的な支援や研修の企画・運営を行うという本機構の目標を達成するためには、職員の資質向上が不可欠であり、職員研修を実施するとともに、総務省や文部科学省主催の各種研修・セミナー・説明会等へ参加した。

また、機構の職務を遂行する上で必要となる資質能力について、職員自身が振り返り、自主的なキャリアアップの意識を涵養するため、全職員を対象とした「スキルアップ研修制度」を設け、自らのキャリアアップに必要な外部研修等（放送大学を含む）の受講を幅広く認めるとともに、研修の受講料や旅費等の一部を機構が支援した。

③ Zoomを活用した職員研修会の実施

令和2年度より、Zoomを活用し、機構の今後の在り方等について、全職員で考え、協議することで、組織の活性化及び職員の資質向上を目指す「NITS Zoom研修会」を隔週で実施した。プロジェクトチームからの成果報告、各職員が考え実践してきたことや機構職員に考えてほしいこと等をテーマとし、グループワークを取り入れて、職員間の意見交換を行った。

(5) 働き方改革

近年、国を挙げて「働き方改革」が進められており、また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりテレワークの導入が一気に加速した。機構においても、適切なワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、育児や介護、自身の疾病等、職員それぞれの事情に応じた多様な働き方ができるような体制を整備するとともに、職員の健康に対する意識向上のため、以下の取組を行った。

- ① 働き方改革関連法の順次施行に伴い、関係規程の改正を行い、年次有給休暇の年5日以上取得の義務化を踏まえた計画的な取得促進、非常勤職員に対する職員同様の有給の特別休暇（年3日

間のリフレッシュ休暇)の付与、休日勤務や時間外労働が月60時間を超える場合等の割増賃金の整理、非常勤職員の身分を1日雇用の日々雇用職員から年度単位で雇用する期間雇用職員への転換などの見直しを図った。

- ② 平成30年度から、移動時間の短縮による職員の業務の生産性・効率性の向上、育児休暇や介護休暇の取得まで必要としないが育児や介護等を行う必要のある職員のため、テレワークを導入した。また、令和元年度末から令和2年度当初にかけて、新型コロナウイルス感染症の動向を先見し、感染拡大防止の社会的観点及び機構の安定的な組織運営の観点から、オフピーク通勤や子供の休校時の世話に係る有給の特別休暇の特例的な付与について、人事院通知が発出される前に躊躇なく決断し、率先して実施するとともに、全役職員が、テレワーク勤務が可能となるよう体制整備を図ることとし、順次その整備を進めた。令和2年4月にはつくば本部・次世代教育推進センターの全職員がテレワークを行える体制を整え、テレワークにおける業務管理・労務管理の一環として、Zoomを活用した課内会議・打ち合わせ等を実施した。
- ③ 機構における安全衛生の活動を充実し、労働災害と疾病を未然に防止するための調査審議を行うために、産業医の参画を得て、新たに安全衛生委員会を設置した。職員の安全の確保及び健康の保持増進を図るとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的に、毎月1回、委員会を開催し、新たな安全衛生の取組の充実につなげている。
- ④ 機構職員の心身の健康の保持増進のため、労働安全衛生法の趣旨を踏まえて、当機構では法の実施義務はないが、積極的にストレスチェックを導入した。職員自身にストレスの状況について気づきを促し、メンタル不調の未然防止につなげるとともに、検査結果の集団分析により課題を洗い出すことにより職場環境の改善につなげている。また、ストレスチェックの結果、高ストレス者と判断された者に対して産業医による面接指導を促し、就業上の措置に活用することとしている。また、産業医による健康相談について、東京に事務所を置く次世代教育推進センターに勤務する職員が、テレビ会議システムやZoomの活用により、つくばに来なくても、産業医による健康相談を受けることができるようにするなど健康相談体制の充実を図った。さらには、職員一人一人に自らの心身の健康について自己管理を促すよう、セルフケアに関する基礎知識やストレスセルフチェックリストを毎週配布し、意識の向上を図った。
- ⑤ 機構職員のOECD派遣の実績や、国際連携の推進により海外特別研究員を招聘するなど、機構の業務もグローバル化が進んでいることから、職員が外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための休業制度を認める配偶者同行休業制度を創設し、今後の円滑な職員の海外派遣の環境整備を図った。
- ⑥ 令和2年度に人事給与システムを導入したことで、人事情報と給与情報とを、システム上で情報連結できるようにし、業務の効率化合理化を図った。また、役職員の給与に係る所得税の年末調整を税理士事務所に外注することによって、業務の効率化合理化を図った。今後のコロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、セキュリティ対策を行った上で、人事給与システムも他のシステムと同様にテレワークで操作を行うことができるよう改善した。

- ⑦ 勤務管理の効率化・合理化・適正化を図るため、休暇簿、休日振替簿、超過勤務等を Web 上で申請・承認する「勤務管理システム」を導入した。また、出勤簿への押印を廃し、タイムカードにより勤務管理システムに出退勤時間が記録され、全職員の客観的な出退勤時間を把握することができるようになった。
- ⑧ 超過勤務については、内容及び超過勤務時間を管理職に事前申請し必要に応じて超過勤務命令を行う取組の徹底や、毎週水曜日を定時退所日として当日にアナウンスを実施、また、管理職自らができる限り定時に退所し、定時退所を促した。

《自己評価》

2. 人事に関する計画

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

- (1) 平成 29 年 4 月の機構化に伴い、大幅な組織の改編と新たな職制の設置等を図り、以降、機構業務等を統括する本部事務局、研修事業を統括するつくば中央研修センター、調査研究等を統括する次世代教育推進センターの三体制により、相互の連携を図りながら研修の更なる高度化や養成・採用・研修に関わる機関間ネットワークの拡大を図る等、教職員に対する体系的、総合的支援拠点としての体制構築について、スピード感のある改善・充実の取組を毎年度行い、短期間において、相当程度の体制構築が図られている。
- (2) 平成 29 年 4 月の機構化により、教職員の養成・採用・研修の体系的、総合的支援の強化の観点から、多様な関係諸機関等から、教育学研究者のセンター長、指導主事や地方教育行政の経験を有する研修プロデューサー、教育委員会の管理職及び校長の経験を有する特任フェロー、ポストドクターの研修特別研究員といった専門的人材の積極的な人的交流、登用を行い、研修の高度化・体系化を図ることや、教育委員会と教職大学院等の連携の推進を図ることができる体制を構築した。こうした体制の構築によって、機構の機能強化を図るとともに、関係諸機関等の人材育成にも寄与している。また、プロパー職員の育成の観点から、新設ポストやこれまで人事交流者が担ってきたポストへの積極的な登用を行い、プロパー職員の新たな育成の取組も行っている。
- (3) 研究体制の構築に当たっては、本機構の職員であるフェローと、研究・開発で活用が期待されるクロスアポイントメント制に類似した任用形態をとる特任フェローに加え、各調査研究プロジェクトの研究領域で優れた業績を上げている研究者を非常勤の客員フェローとして招くことで、質の高い研究成果と高度なコストパフォーマンスの組織体制を実現した。
- (4) 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対応し、若手プロパー職員が、機構に求められる社会的使命を意識し、意欲と誇りを持って活躍できるよう必要となる資質、能力、態度の早期育成を図るための計画的育成が急務であり、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い、実行を開始した。この際、多様なポストに配置する計画的な人事サイクルを行うこと、昇任の早期化を含む積極的で挑戦的な登用を行うこと、他機関への人事交流を行うことなど、機構の内部での育成はもちろんではあ

るが、内部に限らず、関係諸機関との人事交流も視野に入れ、機構のミッションの実現に向けた要請に応える専門的人材を育成することとしている。

(5) 令和2年度より「マネジメント研修高度化推進事業」を開始し、静岡県・高知県・鹿児島県より現職教員等が特別研修員として機構に派遣された。特別研修員は、機構における研修の企画立案・運営等の実務経験、調査研究プロジェクトへの参画、各都道府県市教育センター等のマネジメント研修及び学校におけるマネジメントの好例収集・分析等を担っている。教育委員会との連携により、マネジメント研修高度化のための人材育成を行うとともに、機構におけるマネジメント研修の一層の高度化に向けた、人的体制の充実を図った。

(6) 人件費について、第5期中期目標期間中の平成29年度に教員研修センターから教職員支援機構に組織改編来、毎年度において機能の充実・強化を大幅に図っている中、令和2年度の決算額において、第4期中期目標期間最終年度の決算額よりも68,304千円減の抑制を実現している。

(7) 働き方改革関連法の順次施行に伴う年次休暇等の取得促進の環境整備や同一労働同一賃金への対応などの見直し、多様な働き方を支援するテレワークの導入、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止と機構の安定的な組織運営の観点からの弾力的な勤務体制の整備、労働災害と疾病を未然に防止するための安全衛生員会の新規設置、ストレスチェックの新規実施によるメンタル不調防止及び職場環境の改善、外国への配偶者同行休業制度の創設、情報システムの導入等による業務の効率化合理化など、働き方改革に関する改善・充実を図った。

これらのことから中期目標における所期の目標を上回る成果が得られるため、自己評価評定をAとした。

<課題と対応>

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職員の人材育成、及び関係諸機関の人材育成の仕組みの改善・充実を図る必要がある。

V-3 内部統制の充実・強化

【中期目標】

3. 内部統制の充実・強化

理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用に努めるとともに、内部統制の充実・強化のための仕組みが有効に機能しているかどうかのモニタリング・検証を行い、その結果に基づき、当該仕組みの不断の見直しを行う。また、内部統制に係る職員研修を定期的実施し、役職員等のコンプライアンス意識の向上を図る。

業務運営についても、内部統制の仕組みのもと、内部監査等によるモニタリング・検証を実施し、その適正に資するとともに、定期的な自己点検・評価を積極的に行い、その結果を業務の改善に反映させる。

【中期計画】

3. 内部統制の充実・強化

理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用に努めるとともに、内部統制の充実・強化のための仕組みが有効に機能しているかどうかのモニタリング・検証を行い、その結果に基づき、当該仕組みの不断の見直しを行う。また、内部統制に係る職員研修を定期的実施し、役職員等のコンプライアンス意識の向上を図る。

業務運営についても、内部統制の仕組みのもと、内部監査等によるモニタリング・検証を実施し、その適正に資するとともに、定期的な自己点検・評価を積極的に行い、その結果を業務の改善に反映させる。自己評価の際には、教育関係者、学識経験者、企業関係者など外部人材の活用を図る。

【内部統制の強化への取り組み】

(1) 内部統制の充実・強化に関する取組

組織の業務の適正を確保するための仕組みとして、監事や監査室による監査の実施や、各種の規程の整備を定期的に行っている。

日常的な業務運営においては、今後の教員の資質能力向上に関する政策の動向や新たな教育課題に対応し、実効性のある教職員への総合的な支援や研修の企画・運営を行うため、役職員間の情報共有の推進、課・係を超えたチーム制で新たなミッションに係る業務実施など、組織間の風通しをよくしながら、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っている。

また、小規模法人であることの特性を生かし、理事長が直接職員に対して意図を伝える機会を設けるとともに日常的なモニタリング等を行っている。理事長から直接全役職員に対し、平成 29 年 4 月の機構化や第 6 期中期目標期間を見据え、法人の機能強化に向けた具体的な運営方針等について講話・訓示し、目的の明確化及び職員の意識の啓発を図っている。

さらに、迅速な意思決定、効率的な組織運営を図るために、隔週開催する事務連絡会について、役員及び部課長等が参集し開催していたものを、令和 2 年度より、Zoom による Web 会議形式とした。このことにより、直接全職員が事務連絡会を視聴することが可能となり、理事長の経営方針に関する意思伝達や各課からそれぞれの課題について報告し協議することを通して法人全体の課題として共通認識が図られ、適切な方針決定がなされるようにしている。

(2) 監査の実施

機構の業務について、監事、機構内に設置する監査室及び監査法人により、法令、機構の諸規程及び社会規範等に則り、適正に実施されているかを公正かつ客観的に内外から監査し、機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資する上で、有効な指摘や改善に係る助言及び提案を受けて、業務の改善に活かした。

なお、今年度は、新型コロナウイルスの影響により、現地実査や対面による監査の方法を極力控え、Zoom を取り入れた書面審査、聞き取り調査を中心に監査を実施した。

① 監事監査

監事監査については、以下の項目について監査計画に盛り込み、会計監査及び業務監査を実施した。

ア 業務監査

- ・中期目標及び中期計画等に基づき実施される業務
- ・理事長の意思決定の状況
- ・内部統制システムの構築・運営状況

イ 会計監査

- ・予算執行、収支及び資金運用の状況
- ・月次及び年次決算の状況
- ・固定資産、備品・消耗品の管理状況
- ・契約の状況他

ウ その他

- ・第三者機関の意見等が、業務運営に適切に反映されていることの確認
- ・閣議決定において定められた事項の取り組み状況

業務監査については、中期計画、年度計画に対する実施状況について、特に研究成果と研修への活用に留意しつつ、また、内部統制システムの構築・運営状況について、特に働き方改革への対応、研修受講者の健康、安全対策が機能しているか等について留意しつつ各課・室等からの提示資料による調査、関係者からのヒアリング、さらに必要に応じ実地調査を行うなどにより監査にあたった。会計監査については、月次監査において提示書類に基づき、予算執行、収支・資金運用状況、前月分収支計算書、預金残高の確認をしたほか、契約の状況等について所要の会計書類に基づき監査を行った。

監査において監事から指摘のあった事項については、本部事務局、つくば中央研修センター、次世代教育推進センターで情報を共有し、関係する業務の改善に活かしている。

② 監査法人による外部監査

機構は、独立行政法人通則法第 39 条に規定する会計監査人の監査を受けなければならない法人には指定されていないが、独立行政法人会計基準等に準拠した財務諸表等を適正に記載するため、従前より同法律に準じて監査法人と監査契約を締結している。監査にあたっては、契約事務の業務フローや契約決議書類の把握・確認から財務諸表等の作成に至る決算処理まで外部監査を実施した。

監査が終了した後、監査法人及び役員が監査報告を踏まえ、今後の業務の改善に関する意見交換を行っている。

③ 職員による内部監査

監査室が中心となって、内部監査体制の充実を図っている。

監査室では、内部監査計画に基づき、機構の業務運営及び会計処理について、適法性、妥当性の観点から内部監査（業務監査及び会計監査）を実施した。

会計監査においては、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、国立女性教育会

館及び当機構の4法人で進めている間接業務等の共同実施の一環として、監査員として受入れてこれまで実施してきたところであるが、令和元年度に引き続き令和2年度も新型コロナウイルス感染症防止への配慮から中止した。

なお、監査の共同実施を取りやめた代わりに、各機関の監査担当職員によりZoomによる意見交換会を開催した。各機関が抱える問題や監査方法等多岐にわたり有意義な意見の交換ができた。

監査において指摘を受けた事項については、適切に対応を図るとともに日々の業務の改善に活かしている。

(3) 規程の不断の見直し

機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資するため、組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し、運用することは重要であり、その要である機構の諸規程について、不断の見直しを図った。

これにより、業務の活性化、効率化及び適正化、職員の業務に関する意識の向上、並びに組織のガバナンス体制の強化を図った。

(4) 自己点検・評価の実施

機構の管理運営、研修事業等について適切に現状を把握・評価するため、役員会と評議員会に加えて、機構役員、幹部職員と外部有識者によって構成される自己点検・評価委員会を開催した。ここでのご意見や気づきを踏まえて、今後の機構の管理運営、研修事業等の業務の改善を図っている。

(5) リスク対応

第5期中期目標期間において、以下のようなリスクに対する対応を行った。

令和元年度教員資格認定試験においては、台風の影響により、小学校教員資格認定試験の第2次試験について、受験者及び試験運営員の安全が確保できないことから中止とした。中止決定後、2か月間という限られた時間の中で、第2次試験に代わる試験内容を検討するとともに、速やかに新たな試験体制を確保し、機構の全職員が一致団結して実施することによって、当初予定の期日どおりに最終合格発表を行うことができ、重大なリスクを回避することができた。さらに、台風により第2次試験が中止となったことも踏まえた試験の在り方の議論を経て、令和2年度からの新たな試験の改革を進めた。

新型コロナウイルス感染症対策においては、感染拡大予防の社会的観点から、令和2年2月下旬以降の研修を中止するとともに、令和2年3月には、令和2年7月までの主催研修を中止とし、令和2年6月には、令和2年度内の集合・宿泊型研修について非集合型オンライン研修により実施することとした。また、研修の中止と同様に、以降の役員会や評議員会をはじめとした各種の会議についても、全て書面審議又はZoomによるWeb会議形式の開催とした。さらに、機構の安定的な組織運営の観点から、オフピーク通勤や子供の休校時の世話に係る有給の特別休暇の特例的な付与を行うとともに、在宅勤務の体制整備を進めた。

職員の健康管理においては、職員が組織の重要な人的資源であり、組織の安定的で発展的な運営の観点からも重要であることから、新たに、安全衛生委員会を設置するとともに、職員の安全の確保及び健康の保持増進の取組の充実を図った。

また、各業務の運営上のリスクについて、リスクの発生防止、リスクが発生した場合の損失の最小化を図るため、想定される具体的なリスク、発生要因、影響度、発生可能性、対応措置及び今後の対応計画を含めたリスク分類表の見直しを行った。

(6) 倫理・コンプライアンスの意識向上の取組

当機構が研究機関になったことに伴い、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（平成19年2月文部科学大臣決定）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成26年8月文部科学大臣決定）」に基づき、毎年度、機構全職員を対象とした「コンプライアンス教育」研修を実施している。

《自己評価》

3. 内部統制の充実・強化

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

- (1) 理事長の経営方針に関する意思伝達や法人全体の課題を共有するための事務連絡会を隔週で開催し、その事務連絡会を全職員が直接視聴するなど、日常的に役職員間の情報共有の推進を図っており、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図っている。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ている。
- (2) 監事監査、機構内に設置する監査室による内部監査、監査法人による外部監査により、機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資する上で、有効な指摘や改善に係る助言及び提案を受けて、業務の改善に生かした。
- (3) 機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資するため、組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し、運用することは重要であり、その要である機構の規程について、不断の見直しを行い、業務の活性化、効率化及び適正化、職員の業務に関する意識の向上、並びに組織のガバナンス体制の強化を図った。
- (4) 台風や感染症の影響により発生した、これまでに経験のないリスクへの危機管理対応は適切であった。特に、小学校教員の資格認定試験の第2次試験が台風により中止となった後、第2次試験に代わる措置への対応、及び中止となったことも踏まえて令和2年度からの新たな試験の改革を進めたことは、初期の目的の達成に加えて新たな改革を行っており、ピンチをチャンスに変えたものである。また、災害対応に係る新たな規程の制定や、職員の安全と健康の保持増進の取組を新たに行うなど、リスク対応の強化を図っている。
- (5) 倫理・コンプライアンスの意識向上の取組として、毎年度、機構全職員を対象としたコンプライアンス教育研修を実施している。

これらのことから中期目標における所期の目標の達成が得られるため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

内部統制の充実・強化は、機構の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。

V-4 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

【中期目標】

4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティ・ポリシーを適時適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。

また、対策の実施状況を毎年度把握し、PDCA サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。

【中期計画】

4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セキュリティ・ポリシーを適時適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。

また、対策の実施状況を毎年度把握し、PDCA サイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。

【業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保】

(1) 情報システム・情報セキュリティに関する体制整備

最高情報セキュリティ責任者（CIO：理事）を筆頭とし、全課長及び各課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」を定期的で開催し、組織全体で情報共有や意識向上を図った。また、「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」（平成30年7月サイバーセキュリティ戦略本部決定）を踏まえ、情報セキュリティ関係の必要な運用を行った。

(2) 職員に対する研修の実施

情報セキュリティインシデントの発生状況及び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、すべての職員が情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等を理解し、習得することを目的とし、情報セキュリティ研修をオンライン研修により実施した。オンライン研修のメリットを活かし、オンライン上で受講内容確認テスト、受講状況の確認等を行った。

最新の動向等を把握するため、国が主催する研修にCIO（理事）及びCIO補佐官（総務企画課長）等が参加するとともに、システム管理系の職員を、専門的な情報セキュリティ研修（CSIRT職員研修、NISC主催の勉強会等）に参加させた。

(3) 研修のペーパーレス化の推進及び電子化による業務改善

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し、令和2年2月に実施した研修において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。

令和2年度は、前年度から研修のペーパーレス化に向けた準備を進めてきたところであるが、新型コロナウイルスの影響により集合型研修のすべてを中止としたため、実際の運用に供することはできなかった。しかしながら、手法は異なるものの研修がオンライン化したことによりペーパーレス化が一気に進んだとも言え、また、機構内でも多くの場面で研修のペーパーレス化のために用意したタブ

レット PC を業務に使用することで会議資料や説明資料等のペーパーレス化を図ることができた。

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、勤務管理の効率化・合理化・適正化を図るため、休暇簿、休日振替簿、超過勤務等を Web 上で申請・承認する「勤務管理システム」を導入した。出勤簿への押印を廃止し、タイムカードにより勤務管理システムに出退勤時間が記録され、全職員の客観的な出退勤時間を把握することができるようになった。

《自己評価》

4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

政府の方針等に基づき、情報システム・情報セキュリティに関する体制整備を行った。

また、令和元年度から研修のペーパーレス化や電子化による業務改善を推進してきたが、令和2年度は新型コロナウイルスの影響により、研修をオンラインでの実施に切り替えたことによるペーパーレス化への対応となった。

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。さらに、働き方改革が社会的に推進されている中、勤務管理の効率化・合理化・適正化を図るため、休暇簿、休日振替簿、超過勤務等を Web 上で申請・承認する「勤務管理システム」を導入した。出勤簿への押印を廃止し、タイムカードにより勤務管理システムに出退勤時間が記録され、全職員の客観的な出退勤時間を把握することができるようになった。

これらのことから中期目標における所期の目標の達成が得られるため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

情報化の推進や情報セキュリティに関する規定やマニュアルを整備し、より一層の情報化の推進と情報セキュリティ体制の強化を図る必要がある。