



**独立行政法人教職員支援機構
令和元年度業務実績報告書**

独立行政法人教職員支援機構

目 次

I 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目標を達成するため とるべき措置	
1. 学校教育関係職員に対する研修	1
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	15
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	17
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	39
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	44
6. 教員資格認定試験の実施に関する事務	45
II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	
1. 経費等の縮減・効率化	49
2. 間接業務等の共同実施	51
3. 予算執行の効率化	52
III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	
1. 予算	54
2. 収支計画	57
3. 資金計画	59
IV 短期借入金の限度額	61
V 剰余金の使途	61
VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項	
1. 施設・設備に関する計画	62
2. 人事に関する計画	65
3. 内部統制の充実・強化	71
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	75
(別紙)	
1. 令和元年度実施研修一覧（受講者数・参加率・有意義率・女性比率）	
2. 令和元年度都道府県市別受講者数	

I 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目標を達成するためとるべき措置

1. 学校教育関係職員に対する研修

【年度計画】

(1) 実施する研修の基本的な内容

中期計画に基づき、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にするとともに、国際調査研究を含む研究の成果を踏まえ、研修の高度化・体系化を図りながら、研修事業の再構築を図ることとし、別紙1のとおり各研修を実施する。

また、各研修以外に国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じた研修については、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する。

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、主催する研修における女性教職員の割合を25%以上とすることを目標としつつ、特に女性教職員の割合が低い下記の研修については、過去の実績等を勘案した上で、女性教職員の割合についての目標値を個々に設定する。平成31年度においては、主催する研修のうち6割の研修で目標を達成する。

(目標値 20%以上)

- ・教職員等中央研修のうち校長研修、副校長・教頭等研修
- ・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
- ・体力向上マネジメント指導者養成研修
- ・キャリア教育指導者養成研修

(目標値 10%以上)

- ・生徒指導指導者養成研修
- ・いじめの問題に関する指導者養成研修
- ・学校安全指導者養成研修
- ・学校教育の情報化指導者養成研修

【研修事業の実施体制の確立と研修の改善】

独立行政法人教職員支援機構（以下「機構」という。）では、教職員に対する総合的な支援を行う全国的な中核拠点としての機能強化を図るため、研修の高度化に向けた実施体制を確立し、以下の改善を進めた。

① 研修の実施体制の確立

研修の企画・実践・評価・改善に関して、研修運営に従事した経験を豊富に持ち、府県から推薦された学校教職員（研修プロデューサー）、学校経営について研究業績を有し、その知見をもとに研修の改善に貢献することが期待されるポストククラスの若手研究員（研修特別研究員）、研修運営の連続性を担保し、今後の研修運営の中心として活躍が期待されるプロパー職員（アシスタント研修プロデューサー）が協働して行う体制とした。月2回行っている研修プロデュース室会議では、絶えず研修の理念に立ち返りながら、個々の研修の進捗状況や課題等を共有している。そこで明確となった課題については、次以降の研修運営に生かせるよう、研修の省察を事業実施後に確実に実施している。このプロセスを通して、職員の資質向上と能力形成を図ることを企図している。

② 校長研修・事務職員研修の改善

校長研修と事務職員研修を校種別（小、中、高・特）に再構成し、校種に即した研修を実施し

た。さらに校長と事務職員が連携・協働し、学校課題に組織的に対応するため一部の講義・演習を合同で開催し、それぞれの視点で学校マネジメントを考え共有することで、視野を広める機会となった。

校長研修では、市区町村域の学校を牽引できる校長を育成する目的を達成するため、全国から参集した校長が10年後の学校のあるべき姿の設定から協議を始める「学校マネジメントプランの設計」という演習を新設した。この演習を通して、理想の学校を実現するための長期的な人材育成及び学校改善の視点を持つということが、実は自校のみならず地域（エリア）で共有しておかなければならない視点であることに気づかせることができた。このアプローチをとり、深い学びと気づきにつなげるためにはファシリテーターの存在が不可欠であり、そのため、連携協定を締結している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た。具体には、各回10名程度の大学教員にファシリテーターを委嘱し、グループ協議のサポートをいただいた。その演習を通してできた関係性を生かし、研修後も継続的に相談できる体制を整備し、初年度にあたる令和元年度には3件の活用ができた。今後も教職大学院の資源活用を見通し、継続的に取り組む。

③ 研修成果の把握方法の改善

平成30年度の教職員等中央研修の受講者に対して、研修受講次年度に、従来の成果活用アンケートに加え、研修成果活用レポートの提出を義務づけた。本レポートによって、中央研修受講後に成果を生かした学校改善への取組状況がより明らかとなった。令和元年度に提出されたレポート（1,891件中1,814件）を、研修プロデューサー等で分担し全て読み込み、優れた取組を行っている学校を20校選定し、訪問インタビュー調査を実施した。その結果については、後述するプロジェクト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）に報告し、プロジェクトの議論が厚みを増すこととなった。それら成果を踏まえ、研修成果活用につながる研修プログラムの改善の視点が整理できた。

④ 育成指標の実質化に向けた研究セミナーの開催

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」及び「教職大学院教職員研究セミナー」を2月に実施した。

⑤ 教職大学院との連携及び研修機会の拡大

ア 地域センターの増設

令和元年度には、さらに立命館大学と福井大学の2大学に地域センターを設置し、京阪神地域と北陸地域の拠点整備を行った。これで全国6地域センターとなり、既設の東北地域、東海地域、中国地域、四国地域を入れると、全国を網羅する体制に近づいてきた。

イ 教職大学院との連携強化

連携協力協定を締結する各教職大学院との中央研修におけるさらなる連携のため、上記②記載の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、研修時にファシリテーターとしてきめ細やかな指導及び修了者に対する継続的サポートへの協力を依頼した。

ウ 地方での研修機会の拡大

今年度から地域センター事業が軌道に乗り、機構の「研修・地域センター支援室」が窓口となり、地域センターとの緊密な連携による研修機会の拡大が実現した。年度実績として、「学校組織マネジメント」「新しい学校作りを推進するカリキュラム・マネジメント」等、各地域において、スクールマネジメントを中心とした研修・セミナーを計16本（のべ受講者数77

8名)実施した。

⑥ 研究成果を踏まえた研修の改善

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、全国の育成指標の類型化を図り、その上で全国的な共通指標と機構の学校経営研修の研修内容を突合することで、職階ごとの研修の到達目標を再設計するとともに、それに対応する研修の再構築を行った。令和2年度以降の研修の改善については、研修成果活用レポートの様式を学校現場の実態に即したものに改編して成果活用が見える化できるように工夫し、また、校長研修において教職大学院の教員に演習ファシリテーターとして参画してもらい、研修後のフォローアップが可能な体制を試行実施した。

【研修事業の実施実績】

機構では、中期計画及び年度計画に基づき、令和元年度に実施すべきとされた以下の区分による23研修のうち、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため中止した「小学校における外国語指導者養成研修」を除く22研修について実施し、年間の受講者数は、約7,600人であった。

研修事業の区分	研修数	定員	受講者数
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)	1,700人	1,880人
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	18研修	4,660人	5,409人
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	335人	266人
計	22研修 (*26研修)	6,695人	7,555人

*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

新型コロナウイルス感染症対策のため中止した「小学校における外国語指導者養成研修」においては、講義内容をまとめた資料と事前課題についての助言資料等を、後日、受講予定者にダウンロードできるように整え、アフターフォローを行った。

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、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26研修のうち、19研修で各々の設定する目標値を超え、達成率73.1%となり、目標を達成した。(女性比率については別紙1「令和元年度 実施研修一覧(受講者数・参加率・有意義率・女性比率)」を参照)

【年度計画】

(2) 研修の目標とする成果の指標

中期計画に定めた、研修の目標とする成果の指標について、研修ごとに以下に掲げる方法により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】

研修の目標とする成果の指標に対する達成状況は、以下のとおりである。

【年度計画】

① 演習・協議に最適な人数(20人程度)による班構成(ユニット)を基本に設定する標準

定員を、別紙1のとおり定め、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。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。ただし、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（以下「委託研修」という。）を除く。また、「外国語指導助手研修」、「英語教育海外派遣研修」についてはユニットは設けず、標準定員は「定員」と読み替える。

【受講者の参加率】

令和元年度においては、中止とした「小学校における外国語指導者養成研修」及び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（委託研修）を除き、実施した19研修のうち18研修で計画に定める標準定員の90%以上の参加者を得た。

区 分	令和元年度	参考：平成30年度
実施した研修（成果指標対象の研修）	19研修	20研修
うち参加率が90%以上	18研修	20研修
参加者が90%以上の研修比率	94.7%	100.0%

未達成 1研修

- ・英語教育海外派遣研修（60.0%）

本年度から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。

なお、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。

【年度計画】

- 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。ただし、「外国語指導助手研修」を除く。

【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）】

令和元年度においては、中止とした「小学校における外国語指導者養成研修」並びに対象外である外国語指導助手研修以外の全ての研修（21研修）において、受講者の95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るとともに、19研修において受講者の80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得た。

研 修 名（22研修）	受講者数 (A)	回収数 (B)	有意義数 (C)	有意義率 (C/B)	大変 有意義数 (D)	大変 有意義率 (D/B)
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）						
教職員等中央研修	1,880	1,873	1,871	99.9%	1,680	89.7%
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（18研修）						
① 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	303	301	301	100.0%	280	93.0%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	313	311	310	99.7%	274	88.1%

② 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	135	135	135	100.0%	122	90.4%
教育相談指導者養成研修	97	97	97	100.0%	89	91.8%
いじめの問題に関する指導者養成研修	397	394	394	100.0%	357	90.6%
③ 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	124	124	122	98.4%	108	87.1%
小学校における外国語教育指導者養成研修	中止					
英語教育海外派遣研修	12	12	12	100.0%	9	75.0%
④ 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						
体力向上マネジメント指導者養成研修	110	110	110	100.0%	96	87.3%
健康教育指導者養成研修	230	230	230	100.0%	213	92.6%
食育指導者養成研修	135	134	134	100.0%	118	88.1%
学校安全指導者養成研修	159	159	159	100.0%	150	94.3%
⑤ 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	117	117	117	100.0%	111	94.9%
道徳教育指導者養成研修	900	899	895	99.6%	776	86.3%
学校教育の情報化指導者養成研修	124	123	123	100.0%	113	91.9%
人権教育指導者養成研修	123	123	122	99.2%	106	86.2%
キャリア教育指導者養成研修	185	183	183	100.0%	168	91.8%
幼児教育指導者養成研修	91	89	89	100.0%	78	87.6%
3. 地方公共団体からの委託等により共益事業として実施する研修（3研修）						
産業・情報技術等指導者養成研修	193	193	193	100.0%	176	91.2%
産業教育実習助手研修	49	49	49	100.0%	37	75.5%
産業・理科教育教員派遣研修	24	23	23	100.0%	22	95.7%

未達成（大変有意義率80%未満） 2研修

- ・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。

【年度計画】

- 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。ただし、委託研修及び「外国語指導助手研修」を除く。

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、別紙1の「1. 学校経営研修」については85%以上から、別紙1の「2. 指導者養成研修」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。

なお、アンケート調査等の結果を踏まえ、研修成果活用の具体的な取組について分析を行う等、研修内容の改善について検討を行う。

【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）】

令和元年度計画に基づき実施した研修の受講者に対するアンケート調査は、研修終了後1年程度経過後の、令和3年2月に実施する予定。

令和元年度は、平成30年度計画に基づき、令和2年2月に実施した研修の受講者に対するアンケート調査の結果を分析した。

評価については、受講者が研修成果を活用した割合を分析するとともに、その中で特に精力的に取り組んだ活用例の自由記述を分析した。

【平成30年度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30年度計画において、評価対象となる19研修すべてで目標を達成した。

平成30年度実施研修（①全体の成果活用率）

研 修 名	受講者数 (A)	回収数 (B)	成果活用者数 (C)	成果活用率 (C/B)
1. 学校経営研修（1研修）				
教職員等中央研修	1,899	1,816	1,786	98.3%
2. 指導者養成研修（18研修）				
学校組織マネジメント指導者養成研修	369	285	272	95.4%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	244	227	219	96.5%
生徒指導指導者養成研修	129	123	113	91.9%
教育相談指導者養成研修	90	82	81	98.8%
いじめの問題に関する指導者養成研修	413	376	354	94.1%
外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修	116	110	106	96.4%
小学校における外国語教育指導者養成研修	174	165	161	97.6%
英語教育海外派遣研修	20	20	20	100.0%
体力向上マネジメント指導者養成研修	114	106	96	90.6%
健康教育指導者養成研修	221	212	203	95.8%
食育指導者養成研修	143	137	135	98.5%
学校安全指導者養成研修	160	152	147	96.7%
言語活動指導者養成研修	140	132	119	90.2%
道徳教育指導者養成研修	1,001	937	897	95.7%
学校教育の情報化指導者養成研修	125	118	114	96.6%

人権教育指導者養成研修	126	115	111	96.5%
キャリア教育指導者養成研修	197	181	171	94.5%
幼児教育指導者養成研修	107	100	96	96.0%

校内研修等における成果活用状況については、次年度の目標である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研修で目標を達成した。

平成30年度実施研修（②学校からの参加者の校内研修での成果活用率）

研 修 名	学校からの 受講者数 (A)	回収数 (B)	校内研修での成 果活用者数 (C)	校内研修での 成果活用率 (C/B)
1. 学校経営研修（1研修）				
教職員等中央研修	1,716	1,642	1,469	89.5%
2. 指導者養成研修（18研修）				
学校組織マネジメント指導者養成研修	170	158	139	88.0%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	125	118	107	90.7%
生徒指導指導者養成研修	80	77	63	81.8%
教育相談指導者養成研修	37	35	31	88.6%
いじめの問題に関する指導者養成研修	197	188	166	88.3%
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	77	60	77.9%
小学校における外国語教育指導者養成研修	87	85	81	95.3%
英語教育海外派遣研修	19	19	17	89.5%
体力向上マネジメント指導者養成研修	64	62	50	80.6%
健康教育指導者養成研修	168	162	119	73.5%
食育指導者養成研修	108	104	59	56.7%
学校安全指導者養成研修	104	100	94	94.0%
言語活動指導者養成研修	74	74	65	87.8%
道徳教育指導者養成研修	776	728	650	89.3%
学校教育の情報化指導者養成研修	46	43	37	86.0%
人権教育指導者養成研修	46	44	43	97.7%
キャリア教育指導者養成研修	118	112	92	82.1%
幼児教育指導者養成研修	36	33	26	78.8%

未達成（指導者養成研修における校内研修での成果活用率60%未満） 1 研修

・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なった。

成果活用の効果的事例に関する自由記述の分析を行った。学校経営研修においては、それぞれの職種に応じて、学校課題を改善するために、組織の改善事例が報告された。指導者養成研修においても、都道府県等の研修において、従来の研修内容の改善等の事例が報告された。

ア 学校経営研修

【学校組織の改善】

- ・全教職員が同じベクトルで協働するチーム学校意識を強く持たせ、自校の実態を可視化した。その上で、学校ランドデザインの作成をすることで、教職員や子供たちにとって、学校教育目標を日常的に捉え意識することができるようになってきた。（校長研修）

【校内研修の改善】

- ・職員会議等の内容を精選し生み出した時間を活用し、人材育成・組織開発のための職場内研修の時間を設定した。毎月1回、個々の教師力・学年チーム力のアップを図るためのグループワーク（授業づくり・学級集団づくり等）を行った。その結果、学年チーム内の相互支援力が高まり、学年チームで問題解決を図る事例が増えた。（副校長・教頭等研修）

【学校ビジョンの改善】

- ・学校ビジョンの構築に向けた学校組織マネジメントについて、全体で学校教育目標を達成するためにやるべきことを図式化し、可視化することでより明確に示すことができた。これにより学校組織、教職員全体での課題把握の意識が向上し、各学部、分掌の重点目標に反映され、年度末には、それに対しての評価・改善がよりスムーズが図られた。さらに、学校運営の改善及び次年度以降の学校教育目標の具現化とその方策の構築につなげることができた。（校長研修）

【学校財務マネジメントの改善】

- ・公費予算の情報共有と情報収集を積極的に行い、財務面から授業の質向上や業務改善ができるようICT機器類の整備を進めるなどの取り組みを行った。校内運営委員会に参加し、教職員等中央研修で学んだ情報を心に留め、広い視野で学校を見渡し、事務の立場から感じたことを進言するよう心がけた。（事務職員研修）

イ 指導者養成研修

【学校外組織との連携の改善】

- ・人権教育総合推進地域事業の委託を受けて、その事務局として、研修の成果を生かしながら、学校・園にとどまらず、地域全体で人権教育を推進することに尽力した。特に地域連携教育や社会教育の場で、多様な主体同士が互いを尊重しあい、高めあう場づくりに努めた。その結果、地域ボランティアの増加や子どもの地域づくりへの主体的な参画、地域全体で学びあい支えあう中で互いを尊重しあう継続的な取組の開始等、一人ひとりの人権が尊重された心豊かな地域社会の実現に向けた具体的な成果に結びつけることができた。（人権教育指導者養成研修）

【校内研修の改善】

- ・4～5人のグループで学校のSWOT分析、クロス分析を行い、目標達成のための戦略マップ作りを行った。積極的に取り組むこと（SO）、強みを活かして対応すること（ST）、機会を失わない

で対応すること（OW）、最悪の事態の回避（WT）という視点で、学校の特徴を生かしたアイデアを創出することができた。（学校組織マネジメント指導者養成研修）

【カリキュラム・マネジメントの改善】

- ・ 人権教育の視点から校内のカリキュラム・マネジメントに全教員で取り組んだ。年度の途中で何度も年間指導計画を見直し、教科横断的にかつ外部人材活用をより効果的に取り入れ、授業改善のPDCAサイクルが組織的に短いスパンで回す取り組みが推進できた。教員の意識改革が進んだ。（カリキュラム・マネジメント指導者養成研修）

【年度計画】

（3）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

研修の効果的・効率的な実施を図るため、以下に掲げる方法を導入する。

① 主催する研修について、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するとともに、調査研究の成果を活用し、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。特に、研修事業における省資源化への対応や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検討を行う。

また、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）に基づき提案地方自治体と連携して開催する。

② 主催する研修について、大学、関係機関及び企業等との連携協力を一層進めるほか、オンライン研修を活用することにより、研修内容の高度化を図る。

③ 教員研修に関する調査研究を行い、研修事業の高度化及び充実強化を図る。

④ 主催する研修について、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。また、演習や協議の実施にあたっては、全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、別紙1に掲げるユニットを基本に行う。なお、以下に掲げる研修を除く。

- ・ 外国語指導助手研修
- ・ 英語教育海外派遣研修
- ・ 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

【研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入】

年度計画に定めた以下①から④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 国の教育施策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズ等の把握並びに地方自治体との連携
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）に基づき誘致提案を行った地方自治体4県と連携し、3研修の地方開催を継続した。（福井県で開催予定だった「小学校における外国語指導者養成研修」は新型コロナウイルス感染症の感染拡大による参加者へのリスクを考え中止とした。）

教育のICT化に向けた取組の一環として、第5回中堅教員研修において、受講者に一台ずつタブレットを配付して研修のペーパーレス化の試行を行い、令和2年度からの本格実施に向けて問題点を整理した。

地方公共団体等の研修ニーズを汲み取るため、研修企画担当職員を対象としたセミナーを開催し、地方公共団体等の研修の状況に関する情報交換を行った。

教職員等中央研修等の成果活用については、学校改善に直接つながることであり、地方公共団体も期待を寄せている。その実績を集積するために、研修成果の活用状況に関するアンケート調査に加え、研修成果活用レポートを次年度の11月に提出することとした。

② 大学、関係機関及び企業等との連携協力、並びにオンライン研修の活用

連携協定を締結する教職大学院と協力して、地方の教職員のための合同セミナーを開催した。地理的、時間的な制約により参加が困難であった教員が、質の高い研修を地方に居ながらにして受講できる機会が提供できた。また、教職員等中央研修等の受講後に、担当講師からアドバイスを求める機会を求め、受講者の声に対応するため、校長研修の一部の演習において、連携協定を締結する教職大学院の教員に演習ファシリテーターとして参画してもらい、併せて研修後のフォローアップが可能な体制を試行実施した。

また、教職員等中央研修において、演習時間の確保と研修内容の理解を深める目的から、事前課題として、講師のオンライン動画を視聴してから受講するスタイルを試みた。受講者から高評価だったため、次年度においても講師に活用を促したい。

③ 教員研修に関する調査研究の実施

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（後述 4-（1））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を収集し、分析した。その結果、全国の育成指標の類型化が図られ、共通指標を領域で括ることができた。その領域と学校経営研修の研修内容を突合し、職階ごとの研修の到達目標を再設計するとともに、それに対応する研修の再構成を行い、次年度以降の研修の改善の視点を示すことにつながった。

また、成果活用レポートの内容が「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」に関連することから、レポート全てを研修プロデューサー等で読み合わせ、優れた事例が報告された学校 20 校へ訪問し、インタビュー調査を実施した。その成果はプロジェクトでも検討してもらい、報告書にとりまとめられた。

④ 研修のアクティブ・ラーニング化（主体的・協働的な学びの手法の導入）とユニット制の継続・深化

演習や協議の実施にあたって、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に 20 人程度で構成されるユニットを基本として行い、主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れ、研修効果を高めた。

【年度計画】

（4）研修に関する廃止、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、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検証し、必要な場合には、中期計画の廃止等基準により、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。

【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。各研修について、令和元年度

は以下のように見直した。

①学校経営研修の改善点

○研修内容・研修方法等の見直し

・校長研修、事務職員研修

校長研修と事務職員研修を校種別（小、中、高・特）に再構成し、校種に即した研修を同時期に実施した。さらに、校長と事務職員が連携・協働し、学校課題に組織的に対応するため一部の講義演習を合同で開催し、それぞれの視点で学校マネジメントを考え共有することで、視野を広める機会となった。また、校長研修の工夫点として、研修のブロック別演習におけるファシリテーターを教職大学院の教員に委嘱し、研修後のフォローアップにつなぐ仕組みをつくった。

・副校長・教頭等研修

第1回の地方開催地を東京から近畿に変更した。近畿開催においては、スクール・コンプライアンスを外し、その時間をユニットミーティングに振り替える試みを行った。ここでは、学校が直面している課題また、その解決に向けた取組等について情報交換を行い、最終日の研修成果活用プラン作成に大いに役立つこととなった。この試行の成果を踏まえ、令和2年度から、スクール・コンプライアンスに替えて、研修成果を学校改善に生かすためのユニットミーティングを展開することとした。

・中堅教員研修

「中堅教諭等資質向上研修」の開設を踏まえ、機構の研修体系の中で「次世代リーダー育成研修」との将来的なバランスをにらみ、中堅教員研修の定員を減じ、6回開催を5回開催とした。

・次世代リーダー育成研修

教員の年齢構成の変化から、早期のミドルリーダー育成が全国的な課題として顕在化してきた。そこへの対応から、対象者（30代の若手教員を想定）の参加を促すため3ユニットから4ユニットへ、ユニット数の増を図った。

②指導者養成研修の改善点

○研修内容・研修方法等の見直し

・学校組織マネジメント指導者養成研修

学校教育は教職員のみで完結する組織ではなく、学校外の多様な教育資源と結びつくことで、その機能が拡充していく。それら資源とは地域によって異なるが、例えば行政、企業、各種施設、各種団体、個人等を指し、それらの資源を効果的にマネジメントすることが学校には求められている。そこで、研修の機会を2回に増やし、期間も4日間から5日間に拡充した。地域特性を生かした学校改善に向けて、マネジメント能力を高めることを目指した。

・カリキュラム・マネジメント指導者養成研修

新学習指導要領に示された「カリキュラム・マネジメント」は広く学校現場の関心を引き、平成30年度は定員を大きく超える推薦があった。その要望に応えるため、令和元年度は2回の開催とした。

・生徒指導指導者養成研修

生徒指導は、学校教育目標を達成するための重要な機能の一つであるにも関わらず、いじめや不登校など依然として学校教育推進上の大きな課題となっている。適切な生徒指導は学級・学校経営に欠かせず、それが改善されることで教職員の多忙化も軽減できる。学校で中核的な役割を果たしている教員が参加しやすくなるよう、研修期間を8日間から5日間と短縮させた。

・いじめの問題に関する指導者養成研修

地方の学校から参加しやすくなるよう、全国4会場で実施するとともに、研修期間を4日間に統一して、全会場で同一内容・同一水準の研修を提供した。

・道徳教育指導者養成研修

小・中学校学習指導要領の改訂により、道徳が「特別の教科」として位置付けられたことから、多様で効果的な道徳教育の指導方法と評価等についての研修の需要が高まった。現場での必要性に呼応して推薦者数が増加したため、中央指導者研修を2回実施とした。また、受講対象を

第1回は指導主事等、第2回は学校の道徳教育推進教師等に分け、職責に合わせた研修内容となるよう配慮し、効果的で実践的な方法を用いて実施した。

・ 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。

③研究セミナーの開催

・ 【新設】共生社会を実現する教育研究セミナー（1）

出入国管理法改正（平成30年12月）に伴い、今後外国人児童生徒の増加が予想されることから、学校ではこれら児童生徒等の受け入れに当たって適切な指導が求められる。社会の動向と地域の実情を踏まえ、未来の学校を構想するセミナーとして実施できた。

・ 【新設】共生社会を実現する教育研究セミナー（2）

近年、出生数は減少し続けているが、それに対して特別な支援が必要な児童・生徒数は増加傾向にある。本セミナーでは、発達障害等のある児童・生徒への合理的配慮を含め、通常学級においてどのような支援や援助が必要であるか、新学習指導要領に対応した教育のあり方を協議することを目的として実施した。

なお、令和2年度以降の研修内容等の見直しを以下のような手順を経て実施する。

①学校経営研修の改善点

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、全国の育成指標の類型化が図られ、共通指標を領域で括ることができた。その領域と学校経営研修の研修内容を突合し、職階ごとの研修の到達目標を再設計するとともに、それに対応する研修の再構成（体系化）を行った。

・ 副校長・教頭等研修

研修を受講しやすい環境を整えるため、研修内容を精査し、期間を8日間に短縮したA日程（10日間→8日間）を2回実施する。さらにスクール・マネジメント領域の内容に特化したB日程（5日間：2回）を試行的に新設し実施する。

②指導者養成研修の改善点

研修後の校内研修における活用の視点を明確にするとともに、社会状況の変化に対応するため必要な研修の日程延長及び開催回数を増やす。

・ 人権教育指導者養成研修

社会状況に対応した人権教育の充実を図るため、研修期間を4日間から5日間に延長する。

・ 学校教育の情報化指導者養成研修

Society5.0時代を見据え、先端技術を活用した教育の必要性が高まっていることに対応するため、定員を増やすとともに2回開催する。

③研究セミナーの開発

近年、学習指導要領の改訂に伴う新たな教育理念のもとで、教育における今日的課題に迅速に対応することが求められている。このような緊急度の高い課題については、中期目標に囚われず取り組むことが重要だと考え、以下に示す新たな2つの研究セミナーを企画するとともに、令和元年度から開催している「共生社会を実現する教育研究セミナー」を受講対象を拡大し実施する。

・ 【新設】地域とともにある学校セミナー（3日間）

「社会に開かれた教育課程」の真のねらいを明らかにし、その実現に向けた学校と地域との連携・協働の在り方を協議する。学校を中核とした地域づくりが、地域にどのようなインパクトを与えるのか、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進が学校と地域に何をもち

らすのか、その普遍的価値について深く学び合う「地域とともにある学校セミナー」（3日間）を新設する。

・【新設】採用4～6年次対象セミナー（3日間）

教育公務員特例法の一部改正に伴い平成30年度から開講している「次世代リーダー育成研修」に加え、教員の年齢構成の不均衡から、次世代リーダー前の若年層をターゲットとした、マネジメント力を育成する研修を実施し、採用後からシームレスな研修を実現することがさらに重要と考える。そこで「採用4～6年次対象セミナー」（3日間）を試行的に新設実施する。

・共生社会を実現する教育研究セミナー（3日間）

学校の中でマイノリティの立場に置かれる傾向が強い、特別な支援が必要な児童生徒、外国人児童生徒について、その児童生徒の受け入れにとどまらず、学校、地域との組織的対応のあり方も含め、幅広く協議する。令和元年度は課題別に実施したが、より多くの課題を幅広く協議するため、合同で開催する。一方、受講対象を拡大し2回開催する。

《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：S＞

【根拠理由】

近年、当機構が整備した体制をさらに実質化に向けて動かすことができた。ひとつには連携協定を締結した教職大学院の教育資源を束ねることで、当機構の研修の質的向上が達成されるとともに、教職大学院のプレゼンスを高めることができた。もうひとつには、教職員等中央研修受講者に課した成果活用レポートの分析を調査研究プロジェクトと連携することで、研究仮説の検証の視点を取り込んだインタビュー調査の実施につながり、研修プログラムの改善のポイントとその見通しが明確にできた。

（1）研修・セミナーの運営と改善

①研修の改善

校長研修と事務職員研修を校種別（小、中、高・特）に再構成し、校種に即した研修を実施した。地域も巻き込んだ学校経営をさらに進めるためには、校長と事務職員の連携・協働が不可欠となることを踏まえ、学校経営の課題に組織的に対応するための講義・演習を合同で開催した。新学習指導要領に対応する学校（「社会に開かれた教育課程」や「地域とともにある学校」など）の姿や形を共有する上で貴重な時間を設定することができた。

連携協定を締結した教職大学院の教育資源をさらに生かすため、当機構が主導し、学校組織マネジメントやカリキュラム・マネジメント等を専門分野にもつ人材を演習のファシリテーターに委嘱し、研修目的の達成に資する協議進行のサポートをしてもらうとともに、演習を通してできた信頼関係から、研修後も継続的に相談に乗ってもらえる体制づくりの試行実施を行った。

②研修成果の活用

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ことにより、それぞれ受講者が学校改善にどのように取り組んだかを把握できるようになった。当機構としては、それらをどのように生かすかが重要であり、令和元年度に提出された全レポートを研修プロデュース室で読み込み、優れた取組を行っている学校を20校選定し、訪問調査を実施した。

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。訪問調査を事例紹介に終始させないよう、その取組の根底を流れる教育理念や実践のメカニズムに迫らなければ、あるいは実践者にそれを自覚させるインタビューでなければ効果は薄い。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見点を与えることにつながった。

③共生社会を実現する教育研究セミナーの新設・実施

教育における今日の課題に迅速に対応するため、新たに2つの研究セミナーを企画し開催

した。

・共生社会を実現する教育研究セミナー（１）

出入国管理法改正（平成 30 年 12 月）に伴い、今後外国人児童生徒の増加が予想されることから、学校ではこれら児童生徒等の受け入れに当たって適切な指導が求められる。社会の動向と地域の実情を踏まえ、未来の学校を構想するセミナーとして実施した。

・共生社会を実現する教育研究セミナー（２）

近年、出生数は減少し続けているが、それに対して特別な支援が必要な児童・生徒数は増加傾向にある。本セミナーでは、発達障害等のある児童・生徒への合理的配慮を含め、通常学級においてどのような支援や援助が必要であるか、新学習指導要領に対応した教育のあり方を協議することを目的として実施した。

（２）教職大学院等との連携・協働

①研修・地域センター支援室の設置

教職大学院との連携・協働を円滑に進めるために、つくば中央研修センターに「研修・地域センター支援室」を設置した。その支援室からの働きかけで、新たに 1 教職大学院と連携協定を締結し、41 の大学と協定を結ぶこととなった。これは中期目標計画値である 27 大学を大幅に超える約 150%にあたる。また、全国私立大学教職課程協会との連携協定を締結するに至った。さらに、協定締結教職大学院の中から 2 大学に地域センターを追加設置し、地域バランス（東北・北陸・東海・関西・中国・四国）に配慮した 6 つの拠点整備ができた。

②教職大学院との連携の実質化

連携の実質化のひとつは、校長研修の質的深まりを実現するためのファシリテーター（前項（１）①に記載済み）の配置である。この取組は研修の充実のみならず、教職大学院と学校現場（つまり学校改善）との橋渡しをし、教職大学院のプレゼンスを高めることにもつながっている。もうひとつは、教職大学院の教育機能の拡充を実現するための研修機会の開放である。令和元年度には 48 名（総受講者数 87 名）の院生等が機構の主催する研修を修了（修了証の授与）することで、教職大学院の授業科目として単位認定された。単位認定に当たっては、教職大学院の教員が研修にオブザーバー参加するなど質保証もっており、機構の提供する研修が大学院レベルであることの証左ともなっている。

（３）研修と調査研究の有機的連携

平成 30 年度より、研修の成果測定の方法として「研修成果活用レポート」（研修受講の次年度提出）を義務づけている。令和元年度に提出されたレポートの中から優れた実践を 20 校選定し、訪問インタビュー調査を実施した。インタビューの設計に当たっては、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）の助言を受け、研究仮説の検証の視点を入れ込み、インタビュー並びにその分析を行った。分析結果についてもプロジェクト A-b に報告し、研修と調査研究の有機的連携の基盤を整えた。

これらの取組により中期計画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>

新型コロナウイルス感染症の感染防止への取組の教訓は、教育や研修の在り方を根底から揺さぶることとなった。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言ってよい。学びを取り巻く環境とその有り様を改めて検討し、当機構で対応できるあらゆる取組に挑戦する必要がある。その中で、オンライン講座は取組の有効性を打ち出せる可能性を秘めている。いつでもどこでも自己研鑽のための学習機会が準備され、集合研修と効果的に組み合わせることで、新たな学校価値に挑戦し、創造できる場が生み出せる。これが現実となる教職員支援体制の整備や支援方法の開発に注力し、新しいフェーズを創り出し、積極的に発信していく。

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

【年度計画】

公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標について、従前の相談窓口を引き続き運用し、機構が有する知見やネットワークを活用した専門的な助言を行う。

また、指標に関するデータベースを作成するため、引き続き、指標に関する全国の先進事例の調査・分析等を実施する。

【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。

令和元年度においては、指標に関する全国の教育委員会からの問い合わせについて、平成29年度に開設した「指標等に関する相談窓口」を引き続き運用し、文部科学省等関係機関と緊密に連携して対応するとともに、問い合わせとその回答を「Q&A」の形式でまとめ、機構ホームページに掲載して全国の教育委員会等が指標策定等に係る疑問に答えることができるように整備し、助言を行った。

また、各教育委員会等への情報提供と共有化を図るため、全国の教育委員会等において作成された指標を収集後、「指標」を地域別に整理しホームページで提供するとともに、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」を構築した。さらに、機構上席フェロー等が教育委員会等を訪問して、当該機関の指標に係る具体的な課題解決について個別に対応するとともに、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、全国の指標分析や、その特色を解説するなど多様な機会を通じて指導・助言を行った。

以上のことから、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た。

【実施状況】

(1) 相談窓口の運用と指標データベースの作成

①相談窓口の運用

平成29年度に開設した「協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口」を運用し、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。

②指標データベースの作成

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引き続き掲載し、全国の教育委員会等が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。

また、全国の教育委員会等の指標をすべて収集、データベース化し、機構ホームページに引き続き掲載するなど、指標に関する情報を提供し各教育委員会の指標策定・活用に対する支援を行った。

③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仕組みを整備した。(情報提供依頼件数34件に対応)

(2) 教育委員会・教育（研修）センター訪問による情報提供

令和元年度調査研究プロジェクトで実施している教育委員会・教育センターへの訪問調査（23機関）において、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。

(3) 各種セミナーにおける指標と研修に関する情報提供

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紹介し、教育委員会等が指標に係る今後の取組を考える上で、多様な機会を通じて指導・助言を行った。

《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

＜自己評価評定：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。令和元年度はこれまでの取り組みを整理・継続するとともに、各教育委員会が求める育成指標の活用と今後の改善についての情報が得られるよう「情報交換の広場」を開設するなど、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すことができた。

(1) 令和元年度においては、指標に関する全国の教育委員会からの問い合わせについて、平成29年度に開設した「指標等に関する相談窓口」を引き続き運用し、文部科学省等関係機関と緊密に連携して対応するとともに、問い合わせとその回答を「Q&A」の形式でまとめ、機構ホームページに掲載して全国の教育委員会等が指標策定等に係る疑問に答えることができるように整備し、助言を行った。また、全国の教育委員会等で策定された指標を地域別に整理したものを、引き続き機構ホームページに掲載するとともに、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」を構築することで、各教育委員会等への情報提供と情報共有の促進を図った。

(2) また、教育委員会等23機関を訪問し、当該機関の指標の活用や研修計画策定に係る具体的な課題に対し、課題解決に資する全国の先進事例等の情報を提供するなどの個別的な対応を行い、教育委員会の支援を行った。

(3) さらに、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、全国の指標を分析し、その特色や課題を解説するなど、多様な機会を通じて指導・助言を行った。

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＞

養成・採用・研修の一体的改革を踏まえ、教育委員会等にて策定された指標が、研修計画の策定などに、効率的・効果的に活用されているか調査するとともに、管理職育成に関する情報をはじめとした好事例を収集・整理し、情報提供できるようにする必要がある。

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

【年度計画】

(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。

【実施概要】

オンライン研修の推進、アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるための協議の場としてのNITSカフェの開催（主催事業）、各地域における養成・採用・研修のネットワークづくりのためのNITSカフェの開催（委託事業）、「NITS大賞」による好事例の共有を以下のとおり実施した。

・オンライン研修の推進

今日的課題となっているテーマ（リスク・マネジメントやコーチング等）を中心に24タイトルを制作するとともに、移行期間にある高等学校学習指導要領総則のポイントや、新学習指導要領に対応した3観点別学習状況の評価のポイントを解説した動画を校種ごとに4タイトル制作し、公開した。併せて、平成28～30年度に制作した87タイトルの普及活動を行った。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、384,729回（前年度：226,780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・充実化を図るとともに、新学習指導要領の円滑実施に寄与した。

・「NITSカフェ（主催事業）」の開催

アクティブ・ラーニングに係る指導法の充実を図るため、沖縄、北海道、東京、大阪の全国4カ所で「アクティブ・ラーニングを考える ～深い学び、その具体に迫る～」をテーマに、参加型ワークショップ「NITSカフェ」を機構主催で実施した（参加者897名、ライブ配信参加者261名（東京））。また、教育委員会が主催する研修会へ機構から講師の派遣を行い（68件）、多くの教職員に指導方法を直接伝達した。アクティブ・ラーニングに係る研修プログラムモデル（31研修プラン）と動画解説、ならびに授業実践事例200事例の普及も図り、新学習指導要領の円滑実施に寄与した。

・「NITSカフェ（委託事業）」の開催

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、教職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」を委託事業として実施した（14機関で16回実施：参加者1,166名）。「災害後のケア」「育成指標」「学校における働き方改革」等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。

・「NITS大賞」

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」の第3回目を開催した。令和元年度は322点（前年度：86点）の応募があった。優秀な実践活動は事例集（冊子）にまとめて発行し、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）動画を機構ホームページへ掲載を行った。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。

【年度計画】

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

機構が実施する研修内容に係る教材、特に校内研修で活用できる動画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。

【実施状況】

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

NITS のオンライン講座は、職務多忙等から職場を離れての研修の機会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28～30年度に「校内研修シリーズ」の「本編」を、下記の多種多様なテーマで制作し、また、小学校等の学習指導要領改訂のポイントを解説した動画を「新学習指導要領編」として、教科ごとに制作した。

令和元年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ（リスク・マネジメントやコーチング等）を中心に制作し、また、移行期間にある高等学校学習指導要領総則のポイントや、新学習指導要領に対応した3観点別学習状況の評価のポイントを解説した動画を校種ごとに制作した。

これらのオンライン講義動画の普及活動を、全国の教育委員会、教育（研修）センター等を対象に行ったことにより、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。

活用状況は以下のとおりである。

- ・再生回数 384, 729回（平成31年4月～令和2年3月）
（前年度：226, 780件）

・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	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
平成30年度	14タイトル	中学校（教科ごと）13タイトル
令和元年度	24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
計	80タイトル	35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年度作成			
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年度作成			
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年度作成			
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 ～隠岐島前高校の探求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	稲岡寛
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
令和元年度作成			
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	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	赤堀博行

		科教授	
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～		

・新学習指導要領編

No.	タイトル	講師	
平成29年度作成			
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		
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年度作成			
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
令和元年度作成			
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	板倉寛
		文部科学省初等中等教育 局主任視学官	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

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れることを目的とする。

具体的には、教職員の養成・採用・研修を担う大学、教育委員会など専門の教育関係者と現職教員等が、教職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。

令和元年度においては、機構主催の事業として「アクティブ・ラーニングを考える ～深い学び、その具体に迫る～」を全国4カ所で実施し、897名（うちネット配信参加者261名）が参加した。また、委託事業では14機関で16回実施され、1,166名が参加した。「災害後のケア」「育成指標」「学校における働き方改革」等の地域の实情に合わせたテーマで語り合われた。以上のことから、機構は、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、教職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
平成29年度	6機関 6回
平成30年度	12機関 14回
令和元年度	14機関 16回

・NITSカフェ開催機関とテーマ

開催機関	テーマ	参加人数
岡山大学	コミュニケーション教育 －演劇の手法を用いたワークショップ－	35名
京都市教育委員会	ALの具体的実践を学ぶ －ファシリテーションを活かした実践－	54名
弘前大学	飾らないことばで参ります －子どものために対話する大人の集い－	34名
宇都宮大学	コミュニケーションを問う －小中学校の英語教育－	54名
常葉大学	学校の働き方改革を考える（第1回） 部活動を通しての人間形成とは（第2回）	59名 54名
福岡教育大学	災害後のケアについて考えよう －私たちにできること－	296名
熊本大学	持続可能で元気な学校づくりについて語ろう	105名
佐賀大学	学び続ける教員セミナー －育成指標に基づく資質能力の向上－	50名
鳴門教育大学	教師力向上をめざして －若手も先輩も！みんなで語り合おう！－	77名
山口大学	若手の先生たちの成長支援 －力のある若手をみんなで育てよう！－	72名
福井大学	主体的・対話的で深い学び －「深い学び」の具現化の手立て－	48名
兵庫教育大学	学校・教育行政改善プラン －改善プランに基づく組織づくり－	130名
宮崎大学	上手な時間管理の進め方 －職場での「働き方」を改善しよう！－	40名
鹿児島県教育委員会	カリ・マネを語る会 －つながることで資質・能力の育成へ－	58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, 446件（令和2年3月末現在）

（前年度：1, 117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、第3回の開催となる令和元年度は、322点の応募があった。(前年度：86件)

・第3回 NITS 大賞の応募部門と応募数

応募部門	応募数
カリキュラム・マネジメント実践部門	76点
働き方改革実践部門	60点
地域とともにある学校実践部門	61点
校内研修プログラム開発・実践部門	125点
計	322点

第一次審査会において、教科横断的学校段階間接続した地域協働型カリキュラムを創造した実践、子供の目線から学校の価値観や文化を変えながら継承していく実践など、10点の優秀賞と5点の審査委員特別賞を選出した。

・第3回 NITS 大賞受賞一覧

<優秀賞 10点>

実践活動名	学校名など	評価ポイント
The 魅力ある学校づくり ～カリ・マネで学校をよりよいものに～	熊本大学教育学部附属小学校 猿渡 徳幸	学校教育目標の実現を目指し、カリキュラム・マネジメントの考え方を示し、活動内容を焦点化。教職員の意識改革、部会制の活用、学校評価の活用などを通して学校組織の活性化につなげている。
小中一貫で資質・能力育成 ～社会に開かれた教育課程で未来創造～	広島県呉市立広南中学校	学校を核として地域が元気になるカリキュラムの創造を目指し、「貫きカリキュラム」の開発・改善をはじめ、カリキュラムマップの作成、教科横断的学校段階間接続した地域協働型のカリキュラムの創造など挑戦的な試みを実施。
働き方改革も授業改善も ～改革・改善は誰がヤル？皆でヤル！～	兵庫県伊丹市立昆陽里小学校	多様な視点から改革に挑んでいるだけでなく、特に40分授業の実施は教員業務のスリム化のみならず、教材研究の時間確保による授業改善が図られているが、本校の試みは業務のスリム化を大胆に進めたところに先進性と独自性が認められる。
働き方改革の一丁目一番地 ～勤務時間の正確な記録とデータ活用～	茨城県古河市立総和北中学校	働き方改革の第一歩である勤務時間の正確な記録化を、バーコードを活用した在校時間管理システムの開発・導入により実践。先進性と汎用性が高く評価される。そのデータ活用により働き方改革への取組を検証。働き方のパタ

		<p>ーン分析が可能となり、個人のみならず学校全体としての改善につながる点も評価される。</p>
<p>「ふるさと学習」 ～マンネリ化からの脱却を目指して～</p>	<p>秋田県鹿角市立八幡平中学校 中村 史子</p>	<p>地域再生の基盤である「働く場所づくり＝起業」に踏み込んだ、学校を核とした地域活性化実践であり、高く評価できる。人口減少の克服や地域再生のためには働く場所の確保が必要不可欠である。その萌芽を中学校時代から形成しようとする取組は、同様の課題を抱えた他校に対して重要な示唆を与えている。</p>
<p>新遠野物語プロジェクト ～地域との協働による人材育成～</p>	<p>岩手県立遠野高等学校</p>	<p>地方創生の目指す人材像を「地域課題に向き合い、課題解決の志向性を持つ人材」と位置づけたところが評価できる。思いを共有するステイクホルダーがコンソーシアムを形成し、対等な立場で定期的にゼミを開催し、学年やクラスを越えた生徒を巻き込み、実践にまで繋いでいる点に、先進性と独自性が認められる。</p>
<p>高田メンタープロジェクト ～「雑談以上研修未満」で学び合う～</p>	<p>千葉県柏市立高田小学校</p>	<p>職員室で雑談がなくなってきた学校現場に、あえて「対話」の表現を使わず、「雑談」をキーワードに、その大切さを打ち出しているところが独創的であり、高く評価できる。雑談は学びを楽しむツールであり、全教職員の主体的な研修意欲を向上させている。全国の学校現場ですぐにでも取り入れられる方法であることも汎用性が高い。</p>
<p>多様な子供を認め合う研修 ～特別支援教育の視点で高める学校力～</p>	<p>静岡県藤枝市立藤枝中学校</p>	<p>特別支援教育の観点から持続可能な学校力を向上させる意欲的な取組。年次計画に基づいて取組を進化させており、校内研修モデルとして汎用性がある。</p>
<p>チーム企画で研修の活性化 ～プロジェクト型組織の活用を通して～</p>	<p>茨城県つくば市立竹園東小学校 永岡 範之</p>	<p>学校課題に対応したチーム組織編成による校内研修体制の構築とそれを支えるプロジェクトミーティングによる運営が成功している。研修形態も課題に対応して進化しており、先進性と汎用性を評価。</p>
<p>あこがれがつなぐ学校文化 ～子供の力で発展し続ける学校づくり～</p>	<p>滋賀県彦根市立佐和山小学校</p>	<p>6年生にあこがれを持つ学校づくりは、学校力のアップに多大な効果を期待できる。子供の目線からスタートし、学校の価値観や文化を変えながら、いかにそれを継承していくか、ということに取り組んだ。子供の視点とそれを支える学校教師の視点がうまくかみ合ったプロジェクト。</p>

<審査委員特別賞5点>

誰でもすぐにはできる点がある、先進的な工夫があるといった秀逸なアイデアが部分的に含まれているなど、審査委員の中で印象に残ったものに贈られる。

実践活動名	学校名など	評価ポイント
学び続ける教員集団の育成 ～ESDとICT、そしてカリマネ～	愛知県立みあい特別 支援学校 志賀 則彦	学校の現状分析に基づく学校の共有ビジョンの構築と、その実現に向けた組織的取組を、カリキュラム・マネジメントの展開と校内研修をリンクしたことによって、教職員の意識改革と学校組織の改革に成功した事例である。その視点と実践方法は他校の参考になる取組でもあり、汎用性という点で評価される。
減らして専念！働き方改革 ～CSの強みを生かした改革の実現～	新潟県上越市立上下 浜小学校	コミュニティ・スクールの活用による働き方改革の一つのモデルになる取組である。特に、学校運営協議会は、学校教育界とは異なる視点から複眼的に業務の改善に関する意見が得られる場として活用している。CSによる多忙化が懸念される今日、本校の取組はこれを払拭する意味でも影響度が高く、汎用性も認められる。
地域と連携した木育の取組 ～生徒の自己実現を地域と支え合う～	島根県立石見養護学 校 平木 健滋	地域とともにある学校とは、地域に寄り添うところから始まる。この取組は、地域資源を生かした「木工班」の取組が発展し、全国展開が始まったウッドスタートや木育とつながった。県立学校が町役場を起点とし、関係機関と連携しながら、生徒の想いを形にした。地域資源の活用と卒業生の雇用創出のふたつを想起させる優れた取組である。
校務分掌に事務の視点を ～事務職員が潤滑剤としての役割を～	北海道檜山郡江差町 立南が丘小学校 伊藤 孝祥	教員の得意としない事務的な仕事をプロである事務職員が一手に引き受けて処理するシステムを校内に作り上げた取組である。その結果、教員の作業が減り、本来の子どもに向き合う時間が確保される。全国の学校ですぐにでき、汎用性も高い。職員室の風通しを良くし、チーム力を高める秘策である。
ベテラン教員の資質向上 ～指標に基づく研修プログラムの開発～	茨城県教育研修セン ター 吾妻 俊昭	教員研修を学校現場の校内研修の設計につなげていこうとする取組。他の教育センターの研修プログラムの開発につながる。受講者のデータを蓄積し、汎用性の高い事例の発信をしている点も評価。

また、2月2日（ニツツの日）に東京で、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）を行った後、第二次審査会で大賞を選出し、表彰式を実施した。本来大賞は1点であるが、実践活動の質の高さから甲乙つけがたく本年度は理論に裏付けされた実践と、現場から積み上げられた実践の2点を大賞とした。

全国から、校長、教員、指導主事、大学教員等約60名が参加し、受賞した学校等の活動の好事例を共有するとともに、発表者への質問タイムや昨年度受賞者から受賞後の実践の様子について学ぶ場の設定を行った。

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も行い、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。

発表後は機構ホームページでの全応募作品の掲載・共有、受賞者による発表（プレゼンテーション）動画の掲載、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）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 16,400件（令和2年3月末現在）
（前年度：12,546件）

（ウ）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」ダウンロード数 474,081件
（平成31年4月～令和2年3月）

（エ）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した。

（オ）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）センター等が研修用に作成した教材等を機構が収集し、教員等が研修の企画や教材を作成する際の参考となるよう機構ホームページに教材一覧として更新し、情報提供を行った。

- ・アクセス数 5,988件（平成31年4月～令和2年3月）

【年度計画】

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

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、教育委員会と大学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 研修講師情報や研修手法の提供

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

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

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。

【実施状況】

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。

・令和元年度の事業区分、対象、採択数

事業区分	対象	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私立の教職大学院等の大学院	16
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	17
	計	33

・令和元年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業採択プログラム一覧

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（16機関）

	委嘱先名	連携機関	プログラム名
1	国立大学法人 弘前大学	青森県教育委員会	教職大学院修了生の実践研究経験を活かした中堅教員等資質向上研修と教職大学院授業との連動による包括的・体系的ミドルリーダー養成プログラム
2	国立大学法人 秋田大学	秋田県教育委員会	秋田県教員育成指標と新たな教育課題に対応した現職教員研修の高度化・体系化プログラムの開発
3	国立大学法人 千葉大学	千葉県教育委員会	現職教員の上位免許状取得を支援する特別プログラム
4	国立大学法人 横浜国立大学	横浜市教育委員会	人材育成指標における第3ステージの教員（組織的な運営を行う教員）の教職キャリア開発研修プログラムの開発
5	国立大学法人 上越教育大学	長野県教育委員会	理論と実践の往還を実現する研修体制の構築～ミドルリーダー育成と教職を志す大学院生の意識向上を同時に実現する対話的研修プログラムの開発～
6	国立大学法人 信州大学	長野県教育委員会	教職大学院におけるチーム演習とリフレクションを核とした現職教員研修高度化プログラムの開発
7	国立大学法人 岐阜大学	岐阜県教育委員会 岐阜市教育委員会	学校管理職任用前と任用後の体系的な養成研修プログラム開発

8	国立大学法人 三重大学	三重県教育委員会 (総合教育センター)	『校長及び教員としての資質の向上に関する指標』を踏まえた教員研修プログラムの共同開発—教職大学院と教育委員会との連携・協働を通じた教員の資質能力の向上をめざして—
9	国立大学法人 大阪教育大学	大阪市教育委員会	「海外の優れた学校改革に学ぶ」研修プログラム
10	国立大学法人 兵庫教育大学	兵庫県教育委員会	4～9年目を対象とした「学び続ける教員」への研修プログラムの開発—現代的教育課題への学びを通して—
11	国立大学法人 奈良教育大学	奈良県教育委員会	大学と教育委員会の連携による指導主事の研究指導力向上研修プログラム
12	国立大学法人 島根大学	鳥取県教育委員会 島根県教育委員会	「学校魅力化」を牽引するリーダー教員の力量形成プログラムの開発
13	国立大学法人 山口大学	山口県教育委員会	教員の資質能力向上支援（ラーニングポイント制）につなぐミドルリーダー養成研修プログラムの開発
14	国立大学法人 香川大学	香川県教育委員会	香川県教員等人材育成指標に基づくスクールリーダー養成・研修プログラムの開発～ラーニングポイント制導入に向けて～
15	国立大学法人 愛媛大学	松山市教育委員会	全教職キャリアを包括した教職大学院主体の研修プログラム開発
16	国立大学法人 鹿児島大学	熊本大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻 鹿児島県教育委員会	南九州プラットフォームを活用した教員研修プログラムの開発

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（17機関）

	委嘱先名	連携機関	プログラム名
17	国立大学法人 埼玉大学	さいたま市教育委員会 川越市教育委員会	地域のニーズを捉えて課題を解決するオーダーメイド型研修高度化プログラムの開発 ～インクルーシブ教育システムの構築を目指す政令市及び中核市教育委員会と共同して～
18	国立大学法人 信州大学	長野県教育委員会	Society5.0の観点から先端技術を活用したSTEM教育を実践するための遠隔教員研修プログラムの開発
19	国立大学法人 富山大学		子どもの内面を捉え学びの過程に寄り添う資質・能力を培うための教員研修プログラム「学びあいの場」の開発と普及
20	国立大学法人 兵庫教育大学	篠山市教育委員会 丹波市教育委員会	市町村指導主事間の連携による指導力向上研修プログラム開発—教職大学院教員の出前研修を通じたネットワークとパートナーシップの形成をめざして—
21	国立大学法人 香川大学	香川県教育センター	教科化対応ラボによる教員の資質向上 ～英語ラボ、道徳ラボ研修会を通じて指導と評価の一体化～
22	国立大学法人 九州大学	福岡市教育センター	OJTとOff-JTを「橋渡し」する教員育成指標（組織マネジメント項目）の活用のためのリサーチマップ開発
23	国立大学法人 佐賀大学		佐賀県教員育成指標に基づいた学校トップリーダー研修プログラムの開発～学校における働き方改革の実現を目指して～
24	国立大学法人 長崎大学	長崎県教育センター	「育成指標」に基づいた管理職養成プログラムの開発
25	国立大学法人 熊本大学	熊本県教育委員会	情報活用能力を育成するための教員研修プログラムの開発

26	国立大学法人 宮崎大学	宮崎県教育委員会 日南市教育委員会	キャリア教育研修プログラムの開発における教職大学院のカリキュラムデザインを活かした教育委員会との協働
27	公立大学法人 国際教養大学	秋田県教育委員会	CEFR A2 レベルの生徒の育成に向けて授業を英語で行うことを目指した中学校英語教員研修
28	学校法人東京 理科大学	浦安市教育委員会	生徒の自己肯定感・自己有用感を育む数学・理科の授業づくり～中学校理数教育における道德性の涵養と生徒指導の機能～
29	学校法人日本 女子大学		「いじめ防止等のための基本的な方針」定着をはかる研修開発プログラム
30	やまぐち総合 教育支援セン ター	国立大学法人山口大 学	プログラミング的思考の要素に基づいた各教科等の見方・考え方を働かせる授業づくりのための教科等横断的なモジュール型研修モデルの開発
31	横浜市教育委 員会	立教大学	組織開発による「持続可能な働き方プロジェクト」～「働き方改革」と「分散型リーダーシップ」を実現する組織開発と教員の資質・能力の向上に向けた研修～
32	静岡市教育委 員会	国立大学法人静岡大 学 常葉大学	不登校の子どもの理解と対応に関する教員研修
33	株式会社早稲 田アカデミー	宮崎市教育情報研修 センター	義務教育課程における講師の授業力向上研修プログラム実施モデルの策定と効果検証

イ 研修講師情報や研修手法の提供

(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。

・講師派遣数 90件（平成31年4月～令和2年3月）

(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。

・相談件数 102件（平成31年4月～令和2年3月）

(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。

・アクセス数 5,988件（平成31年4月～令和2年3月）

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。

【年度計画】

③ 教員等の資質向上のための援助

ア 教育長等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、教育長等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普及及び会議の開催

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、研修プログラムについて、教育委員会等への周知を図る。

エ 喫緊の教育課題に対応する支援、現在の研修等に対応できていない教育課題について、教員等の資質向上に資する研修のあり方を検討する。

【実施状況】

③教員等の資質向上のための援助

ア 教育長等を対象とした会議の開催

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。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。

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「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。

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普及及び会議の開催

アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるため、「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）」の成果を踏まえ、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、新学習指導要領の円滑な実施に寄与した。

（ア）NITS カフェによる普及

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セミナー（「NITS カフェ」（主催事業））を全国 4 会場（沖縄、北海道、東京、大阪）で開催し、897 名（うちネット配信参加者 261 名）が参加した。セミナーでは、授業中の子供の発言や記述を通して、子供の学びの見取り方や深い学びを実現する方法を解説するとともに、パネル・ディスカッションにおいて、都道府県の実践事例を共有した。また、「深い学び」の視点からの、カリキュラム・マネジメントについても、講義を行った。

(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。

・講師派遣数 68件（平成31年4月～令和2年3月）

(ウ) アクティブ・ラーニング研修プログラムモデルの普及

主体的・対話的で深い学びの視点からみた授業改善についての研修プランを31プランと、各研修プランを解説する5分程度の動画、研修プランを組み合わせた研修プログラムならびに研修の実践事例を機構ホームページに公開し、普及を図った。

・アクセス数 12,178件（平成31年4月～令和2年3月）

(エ) アクティブ・ラーニング授業実践事例の普及

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。

・アクセス数 46,099件（平成31年4月～令和2年3月）

(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調査研究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。

エ 喫緊の教育課題に対応する支援、現在の研修等に対応できていない教育課題について、教員等の資質向上に資する研修のあり方を検討する。

教育委員会、教育センター等の指導主事等を対象とする「共生社会を実現する教育研究セミナー」を2回開催し、第1回は外国人児童生徒との共生について、第2回は支援が必要な児童生徒との共生について、それぞれ先進事例の共有や研究協議等を行い、新たな教育課題についての研修の在り方を検討した。

【年度計画】

(2) 教職大学院等との連携及び海外の大学等との連携の促進

教職大学院など国内外の大学等とのネットワークを構築し、機構の教員研修・支援のハブ機能を整備・充実する。そのため、教職大学院等との連携協力協定の締結を基に、相互の取組の充実を図るとともに、研修に関する高度な知識を持つ専門職員や教職大学院及び大学の教職課程を担う人材の育成、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。また、海外の大学や政府機関等と連携し、海外の教員を対象とした研修等を実施する。

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。主催する研修を90分1コマとし、教職大学院が機構の研修を活用しやすい環境を整備する。

② 教職大学院の教員等に対する支援

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、教育委員会との連携の促進

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。

また、連携協力協定を締結した教職大学院の中から、地域センターを選定・設置し、現職教員等を対象とした研修の企画・運営を支援する。

④ 国際連携の推進及び海外の教員に対する研修の実施並びに支援

タイ王国政府や国内外の教職大学院等と連携し、タイ王国の教員等に対する研修を実施する。

【実施概要】

教職大学院等の大学との連携を推進するため、新たに全国私立大学教職課程協会並びに1大学と連携協定を締結し、連携協定を締結した協会数が2、連携協定大学が41大学となった。この連携協定に基づき、機構は、教職大学院の院生等に、学校組織マネジメント研修を始めとする機構の多種多様な研修等を受講し、そのうち48名の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。

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。連携協定を結んでいるタイの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し、当機構とタイ教育省等が連携し、タイの教員等に対する研修を実施した。

また、新たに、国際機関のOECD（経済協力開発機構）に機構の上席フェローを外向させ、OECDとの連携を推進し、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の活動に貢献している。

【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、令和元年度は新たに1大学と連携協定を締結し、連携協定締結大学数が41大学となった。

これら連携協定を締結した教職大学院等の学生等87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、48名の教職大学院等の学生に対し、機構の修了証等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

・受講研修の名称と受講者数

学校組織マネジメント指導者養成研修	57名
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	12名
生徒指導指導者養成研修	2名
道徳教育指導者養成研修	8名
言語活動指導者養成研修	4名
学校教育の情報化指導者養成研修	1名
幼児教育指導者養成研修	3名
計	87名

・単位認定学生数

宮城教育大学	8名
信州大学	11名
島根大学	2名
岡山大学	1名
山口大学	8名
秋田大学	9名
常葉大学	9名
計	48名

②教職大学院の教員等に対する支援

平成31年4月に、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課題について協議する場として、令和2年2月に、日本教職大学院協会と共催で「教職大学院教員研究セミナー」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。

③教職大学院等と教育委員会との連携の促進

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に対して、機構が支援を行うことで、以下のような特色のある研修プログラムの開発が実現した。

これらは、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。

- ・千葉県・千葉市長期研修生（委託研究生・科目等履修生）及び附属学校教員を対象に「千葉県・千葉市教員等育成指標」に基づいた専修免許状取得のためのプログラムを開発した。（国立大学法人千葉大学）

- ・ 学校管理職（教頭）任用前の養成研修の検証と新たに任用後の新任教頭研修の改善（職能開発演習）を試行し、学校管理職養成研修プログラムを開発した。（国立大学法人岐阜大学）
- ・ 高等学校中堅教諭等資質向上研修受講者を対象に、「学び続ける教師」の理念とその方法を取得させることを目的に、受講者が「教師の学びのサイクル」を確立し、それを通して現代的な教育課題についての理解を深め、学校現場で新たな実践ができる研修を開発した。（国立大学法人兵庫教育大学）

④国際連携の推進及び海外の教員に対する研修の実施並びに支援

ア タイ教育省教育関係機関等との連携による研修の実施

海外の大学等との連携・協力の一環として、前年度に引き続き、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を踏まえて、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、福井大学との連携により、10月28日から11月3日にかけて研修を実施した。研修の実施に当たり、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含めた合計34名を対象とし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、12月3日に、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教員・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秋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37名が2月に来日した際、IRDTP からの要請を踏まえ、秋に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。

イ 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

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、タイ校長への研修の実施や同研修の効果測定・評価手法等を調査・研究（大阪市立大学に3年間の研究委託を行い、令和元年度が2年目となる）し、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継続して実施した。

ウ OECD（経済協力開発機構）との連携及び教育分野の国際プロジェクトへの貢献

新たな取組として、国際機関のOECD（経済協力開発機構）に機構の上席フェローを出向させ、OECDとの連携を推進している。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プロジェクトに貢献している。

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】

学校教育関係職員の研修を充実させるための指導、助言と援助を行うとともに、教職大学院などの大学等とのネットワークを構築し、関係機関の院生や教員の研究・交流を支援するため、オンライン研修の推進、アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるための研究会議の開催及び研修プログラムモデルの普及活動、「NITS 大賞」による好事例の共有、「NITS カフェ」による各地域における養成・採用・研修のネットワークづくり、国内外の大学との連携事業を、以下のとおり実施した。

これらのことから、中期計画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。

(1) オンライン研修の推進については、前年度までに制作した87タイトルに加え、令和元年度には、今日的課題となっているテーマ（リスク・マネジメントやコーチング等）を中心に24タイトルを制作するとともに、移行期間にある高等学校学習指導要領総則のポイントや、新学習指導要領に対応した3観点別学習状況の評価のポイントを解説した動画を校種ごとに4タイトル制作し、公開した。これにより、機構において制作、公開する動画は115本に達し、これらの動画の再生回数は、前年度比約1.7倍となる384,729回（前年度：226,780回）にのびた。オンライン研修の推進により、多様な研修機会の提供、校内研修の高度化・充実化を図ることに寄与した。

(2) アクティブ・ラーニングに係る指導法の充実を図るため、沖縄、北海道、東京、大阪の全国4カ所で「アクティブ・ラーニングを考える ～深い学び、その具体に迫る～」をテーマに、参加型ワークショップ「NITS カフェ（主催事業）」を実施した（参加者897名、うちライブ配信参加者261名）。東京開催では、参加希望者が定員を上回ったため、急遽YouTubeLiveを使用してインターネットでの生配信も行った。また、教育委員会が主催する研修会へ機構から講師の派遣を行い（68件）、多くの教職員に指導方法を直接伝達した。アクティブ・ラーニングに係る研修プログラムモデル（31研修プラン）と動画解説、ならびに授業実践事例200事例の普及も図った。

(3) 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、教職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」を委託事業として実施した。令和元年度は連携する教職大学院にも展開し、14機関で16回実施、参加者は1,166名にのびた。「災害後のケア」「育成指標」「学校における働き方改革」等地域の実情にあわせたテーマで語り合われ、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、教職員の資質向上の全国的な充実を支援した。

(4) 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」の第3回目を開催した。特に、令和元年度から、つくば中央研修センターの研修事業と連携し、それぞれの事業効果を高める観点から、教職員等中央研修の成果活用レポートと当事業のエントリーシートを共通化する工夫を行った。これにより、応募数は過去最高の322点（前年度：86点）となり、研修受講者の成果活用を促すとともに、研修で学んだ知見を活かした好事例の収集に繋がった。また、優秀な実践活動を事例集（冊子）にまとめて機構ホームページへ掲載するなど、積極的に情報発信も行い、今日的教育課題の解決に取り組んだ好事例の普及も促進することができた。

（5）教職大学院等の大学との連携を推進するため、新たに全国私立大学教職課程協会並びに1大学と連携協定を締結し、連携協定を締結した協会数が2、連携協定大学が41大学となった。この連携協定に基づき、機構は、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、そのうち48名の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。

（6）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、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、連携協定を結んでいる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、タイ側から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、新たに、国際機関のOECD（経済協力開発機構）に機構の上席フェローを出向させ、OECDとの連携を推進するとともに、教育分野の国際プロジェクトに貢献している。

<課題と対応>

多様な研修機会を提供するため、オンライン研修をさらに充実させるとともに、平成29・30年改訂学習指導要領完全実施にかかる指導と評価の一体化に関する内容を徹底すること。

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

【年度計画】

（1）調査研究の実施

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し、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する。

平成 31 年度は、次の研究を実施する。

- ① 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
- ② 育成指標に基づく研修の在り方に関する調査研究プロジェクト
- ③ 教員免許等の在り方に関する調査研究プロジェクト
- ④ スクール・マネジメント研修プログラム開発プロジェクト
- ⑤ 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

(2) 成果の普及

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、機構ホームページにおける情報提供や学校教育関係者等を集めた会議等で発表し、その普及を図る。また、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開するため、データベースの作成に向けて、その内容や各種データの整理を行う。

【実施状況】

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、令和元年度においては、次の 5 つの調査研究プロジェクトを実施した。

- ① 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
- ② 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
- ③ 教員免許等の在り方に関する調査研究プロジェクト
- ④ スクール・マネジメント研修プログラム開発プロジェクト
- ⑤ 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

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

<研究組織>

本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、上席フェロー 2 名、特任フェロー 2 名、客員フェロー 15 名の専門研究者による、少数精鋭の研究組織の編成が実現した。

プロジェクト名	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	教職員等中央研修の在り方に関する調査研究	教員免許等の在り方に関する調査研究	スクール・マネジメント研修プログラム開発	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
上席フェロー	2 名	2 名	—	—	—
特任フェロー	—	—	2 名	1 名	—
客員フェロー	4 名	4 名	3 名	4 名	4 名
特別研究員等	1 名	2 名	3 名	1 名	—

＜研究組織の運営＞

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が実現した。

＜研究成果の普及＞

5プロジェクトのうち、年度途中から立ち上げた「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」以外の4プロジェクトが研究報告書等を作成し、教育委員会、教育（研修）センターに配付するとともに、機構ホームページに公表した。

＜研究成果の活用＞

当機構の教職員等中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行った。

また、研究内容を基にプロジェクト研究メンバーが研修やセミナーで講義・演習を実施するなど、研究成果を研修に活用した。

5つ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 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

（ア）校長の育成指標と研修を主な研究対象として取り上げ、校長指標の類型化や特徴を明らかにするために、分析（テキストマイニング）及び教育センター等の訪問調査（半構造化インタビュー調査）を行った。加えて、指標と研修内容との関連性について分析し、教育センター等における校長研修の現状と課題についての研究も行った。

（イ）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。

（ウ）日本との比較対照を通じて世界における日本の校長研修を相対化し、校長任用前の体系的な研修の必要性等の課題を明確化するために、訪問調査（シンガポール）と研修担当者へのヒアリング調査（スコットランド）を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

（ア）教育委員会・教育センターの訪問調査時には、意見交換をし、当該機関の指標に係る具体的な課題解決について個別対応を行った。

（イ）校長の育成指標の分析結果ならびに諸外国との比較を通じた日本の校長研修の課題等について、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。

（ウ）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研究成果を発表した。（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）

(エ) 「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」において、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し、研究セミナーの充実を図った。

② 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

平成30年度に教職員等中央研修を受講した教職員が提出した「研修成果活用レポート」を整理・分析し、受講者の活用状況について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) 1,908名から提出された「研修成果活用レポート」から20校を選出し、インタビュー調査を実施した。調査結果から研修効果の把握とその要因等を分析し、教職員等中央研修の高度化・体系化を行った。

(イ) 教職員等中央研修の受講者が研修受講後に成果を活用する上での傾向と課題を検討し、今後の教職員等中央研修の在り方について報告書を作成・配付し、機構ホームページに公表し、研究成果の普及を図った。

③ 教員免許等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

(ア) 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するため、小学校教員資格認定試験の合格者に対して文部科学省が実施した調査をもとに分析・検討を行った。

(イ) 平成20年度以降の「社会人特別選考」の全国的状況について「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」調査結果（文部科学省実施）をもとに整理し、人事権を有する68の自治体を対象に令和2年度の公立学校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情報収集し、資料の分析・検討を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

(ア) 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、具体的な見直しの提案と検討を行い、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。

(イ) 社会人の教職への招致・登用の現状について、教員採用選考試験における「社会人特別選考」の現状を分析することによって、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。

④ スクール・マネジメント研修プログラム開発プロジェクト

ア 調査研究の実施

プロジェクト独自に開発したセミナーや研修プログラムの実施ならびに分析や課題の検討を通じて、従来からの組織マネジメントとカリキュラム・マネジメント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)「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：263名)

(イ)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。

⑤ 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

学校と地域の連携に関連して、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、整理した。「地域とともにある学校」を「社会に開かれた教育課程」にどう位置づけていくのかといった課題のもと、政策動向を踏まえた上で、学校と地域の連携を新たなフェーズに移行させるために、コミュニティ・マネジメントの視点から「学校と地域の連携」に関する研修プログラムの構築に着手した。

イ 研究成果とその普及・活用

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。

《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、令和元年度においては、次の5つの調査研究プロジェクトを実施した。

- ① 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
- ② 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
- ③ 教員免許等の在り方に関する調査研究プロジェクト
- ④ スクール・マネジメント研修プログラム開発プロジェクト
- ⑤ 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

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、以下のとおり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。

- (1) 研究組織については、本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、上席フェロー2名、特任フェロー2名、客員フェロー15名の専門研究者による、少数精鋭の研究組織の編成が実現した。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) 研究成果の普及については、①のプロジェクトにおいて、中央教育審議会初等中等教育分科会の教員養成部会で研究成果を基に発表を行った。また5プロジェクトのうち、年度途中から立ち上げた「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」以外の4プロジェクトが研究報告書等を作成し、教育委員会、教育（研修）センターに配付するとともに、機構ホームページに公表した。

(3) 研究成果の活用については、当機構の教職員等中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行った。また、研究内容を基にプロジェクト研究メンバーが研修やセミナーで講義・演習を実施するなど、研究成果を研修に活用した。

<課題と対応>

「主体的・対話的で深い学び」「社会に開かれた教育課程」等、平成29・30年改訂学習指導要領の改訂の方向性を踏まえ、教職員の負担感や今後必要とされる学び、ならびに教育環境の整備・改善について、調査研究結果をホームページ等に示し、普及する必要がある。

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

【年度計画】

平成30年度より移管された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について、免許状更新講習認定申請等システムを含む実施体制を着実に運用するとともに、文部科学省と緊密な連携を図りつつ、関係法令を踏まえ、本講習の認定に関する事務を確実に実施する。

【実施状況】

教育職員免許法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及び教育職員免許法施行規則を踏まえ、文部科学省と連携を図り、本講習の認定に関する事務を以下のとおり実施した。

(1) 免許状更新講習の認定事務

- ① 大学等からの申請をオンラインにて受付するとともに、認定にかかる事務処理を行う「免許状更新講習認定申請等システム（NITSくん）」については、平成30年4月の稼働以降の大学等からの要望を踏まえ、申請入力に当たって入力済みの講習情報データをコピーできる機能や、大学等が正式に提出する前に各種の帳票を出力・確認できる機能等を追加する改修を令和元年10月に行い、大学等と機構、双方の事務の更なる効率化を図り業務を進めている。
- ② また、NITSくんログイン画面にログインに関するQ&A、ログイン後のページに操作方法に関するQ&A集を新たに公開するなど、大学等に対する支援の充実を進めた。
- ③ 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。

- ④ 「免許状更新講習の開設・実施に関するQ&A集」を文部科学省のホームページにて公開したほか、上記NITSくんの操作方法に関するQ&Aを同システム内に掲載するなど、更なる業務の効率化を図っている。

(2) 免許法認定講習等の認定事務

文部科学省と連携を図り、認定申請等要領の改正に伴う事務手続きの変更などについて情報共有し、平成31年4月から令和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令和2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】

平成30年度から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が文部科学省より移管され、同時に「免許状更新講習認定申請等システム（NITSくん）」を導入し、令和元年度も引き続き当該事務を実施した。免許状更新講習については、平成30年4月の稼働以降の大学等からの要望を踏まえた「免許状更新講習認定申請等システム」の改修を令和元年10月に行うとともに、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、昨年度比約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。

また、文部科学省との連携を図り、事務手続きの変更などについて情報共有し、免許法認定講習等についても昨年度比10%増の申請件数について、着実に事務処理を進め審査を完了した。

これらのことから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＞

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。

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

【年度計画】

平成30年度より移管された教員資格認定試験の実施に関する事務について、文部科学省及び大学と緊密な連携を図り、関係法令を踏まえ、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する。

【実施状況】

〔全体〕

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、教育資格認定試験規程を踏まえ、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。

〔小学校教員資格認定試験〕

教員資格認定試験の創設以来、文部科学省が実施していた期間も含めて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。受験案内では「災害等による中止の場合も含め、いかなる場合も再試験を行いません」としていたところであるが、文部科学省において、「第1次試験合格者全員について第2次試験を免除する特例的な措置」及び「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（以下、第2次試験に代わる措置）」が講じられたことを受け、通常の試験関係日程に加えて、文部科学省及び関係大学と緊密に連携を取りながら、第2次試験に代わる措置の企画及び実施を行った。詳細は以下のとおり。

- 第2次試験に代わる措置のうち、レポート課題については、第2次試験問題を参考としつつ、新たな課題として再整理し作成した上で、受験者への課題の送付、受理及び提出課題の評価を大学等と連携を取りながら確実に実施した。
- 第2次試験に代わる措置のうち、新学習指導要領に関する基礎的理解（主体的・対話的で深い学び等）に関する検定に関しては、新たに評価方法及び運営を行う体制を整える必要があったため、有識者による検定運営委員会を設置し、文部科学省と緊密に連絡を取りながら進めた。
- 受験者に対しては、機構ホームページや Twitter 等により必要な情報を速やかに提供した他、文部科学省が講じた第2次試験に代わる措置については、その措置を受けるか、あるいは翌年度の第1次試験・受験料の免除を受けるかのいずれかを受験者が選択することとしたため、受験者全員に対して意向の確認を確実に実施した。

さらに、中央教育審議会での試験の見直しが議論されていたが、台風により第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的な議論を経て、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進めた。

〔幼稚園教員資格認定試験〕

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。

〔特別支援学校教員資格認定試験〕

実施要領に定められたとおり、確実に実施した。

〔出願件数、実施日程等〕

2019年度試験において受理した出願件数は、幼稚園88名、小学校917名、特別支援学校160名である。

2019年度の認定試験の主な日程は以下の通りであり、全日程を滞りなく終了した。

4月	「試験の案内」を公表
5～6月	出願受付
8月	特別支援学校教員資格認定試験 第1次試験
8～9月	小学校教員資格認定試験 第1次試験
9月	幼稚園教員資格認定試験
10月	特別支援学校教員資格認定試験 第2次試験
10月	小学校教員資格認定試験 第2次試験（台風の影響により中止）
10～12月	小学校教員資格認定試験 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
11月	幼稚園教員資格認定試験 合格発表
11月	小学校教員資格認定試験 第3次試験
12月	特別支援学校教員資格認定試験 最終合格発表
1月	小学校教員資格認定試験 最終合格発表

《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：S>

【根拠理由】

(1) 文部科学省が実施していた期間を含め、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ことを受け、文部科学省において、「第1次試験合格者全員について第2次試験を免除する特例的な措置」及び「第2次試験に代わる措置」が講じられた。

そのため、これらの特例的な措置に対応し、これまでに例のない措置の実施を進めていく必要があったが、企画・立案・実施、受験者及び関係者との連絡調整を、文部科学省が講じた措置の決定後2ヶ月間という短期間で的確に行い、当初予定していた期日どおりに最終合格発表を行った。

以上により、台風による第2次試験の中止という大きな課題の中で、2019年度の小学校教員資格認定試験について確実に実施し、小学校教諭としてふさわしい人材の合格者を輩出することができた。

(2) さらに、中央教育審議会で見直しが議論されていた小学校教員資格認定試験については、台風により第2次試験が中止となった影響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見直しが決定された。その決定に基づき、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進めた。

(3) 幼稚園教員資格認定試験については、実施要領に定められたとおり確実に実施すると共に、2019年度試験から実施方法（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）の改善を図った。

(4) 特別支援学校教育資格認定試験については、実施要領に定められたとおり確実に実施した。

以上のことから、実施要領に規定された試験内容を実施するのみに留まらず、特例措置を踏まえた小学校教員資格認定試験の実施、受験者にとってより受験しやすい試験への幼稚園教員

資格認定試験の改善、文部科学省の見直し決定を踏まえた小学校教員資格認定試験への在り方の見直しなど、中期計画における所期の目標を質的に上回る顕著な成果が得られたことから、自己評価をSとした。

<課題と対応>

小学校教員資格認定試験の試験の見直し決定や、小学校教員資格認定試験以外の試験も含め自然災害等に対応した試験の在り方について、効果的・効率的な実施方法等の観点も含めて対応する必要がある。

Ⅱ 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

1. 経費等の縮減・効率化

【年度計画】

機構の業務運営に際しては、一般管理費について、経費節減のための見直しを継続して行い、計画的な削減に努めることとし、前年度に比較して3%以上、また、業務経費（新規に追加される業務による支出を除く。）についても前年度に比較して1%以上の効率化を図る。

また、契約業務においては、調達等合理化計画を着実に実施し、競争契約における一者応札件数の割合を10%未満とするなど適正な調達を行い、契約監視委員会において点検を実施する。

さらに、物品等の購入に当たっては、環境負荷の低減に資するべく引き続き環境物品等の調達を推進する。

【経費等の縮減・効率化の実績】

(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。所有する2台は売却し、タクシー利用による送迎に転換した。

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 研修関連資料等のペーパーレス化計画の策定と試行実験

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布に転換すべく、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。

このことは、単に経費等の節減のみならず、研修のICT化の推進に直結し、時代と社会の要請を先取りした新たな研修の実施形態の実現に大きく寄与するものである。

③ 契約形態の見直し

令和元年度においては、経済性・効率性の観点から既存の事務・事業について継続の必要性、契約形態の見直し等を行った。

これまで継続して実施している警備、清掃、食堂運営の業務については、複数年契約を引き続き実施するとともに、令和元年度には、外部監査業務について複数年契約を結んだ。また、電気・ガスの一般競争による入札を実施した結果、より安価な供給契約を締結することができた。さらに、照明のLED化やクールビズの実施等といった省エネルギー対策の取組を引き続き図った。

これらの取組を行うとともに、経費の削減目標に向けて一般管理費の内容を点検し研修の実施に係る経費を業務として整理することにより、一般管理費(△3%)及び業務経費(△1%)の削減目標を達成した。

(2) 契約の適正化

① 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。

令和元年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、3件、6.8%と目標を達成した。

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%

② 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）に基づき設置した契約監視委員会（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））を開催し、令和元年度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や経費節減・効率化に関する調達の適正性等の点検を行い、適切に実施されたことを確認した。

③ 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。

④ その他

物品等の調達に当たっては、「環境物品等の調達の推進を図るための方針」（平成31年4月1日）を定め、引き続きグリーン購入法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：A>

【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、特に送迎用として運用していた公用車2台を廃止しタクシー利用に転換するとともに、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。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。

また、研修関連資料のペーパーレス化に向けた試行実験を行い、令和2年度以降に本格導入する基盤を整備することで、経費等の節減のみならず、研修のICT化を推進し新たな研修の実施形態の実現に大きく寄与する積極的な取組を行った。

さらに、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、継続して省エネルギーに取組むこと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により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、自己評価をAとした。

<課題と対応>

引き続き事業内容を精査し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。

2. 間接業務等の共同実施

【年度計画】

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た間接業務等の実施に当たっては、費用対効果等を検証しつつ継続して行う。

(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についての検討を進め、これまで4法人において17業務の共同実施を行ってきた。その結果、15業務以上を行うこととした当初の目的を達成している。令和元年度は、前年度に引き続き本機構が担当し、災害時に必要となる非常食の調達を行った。

非常食については、共同調達により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、4法人における業務軽減のほか費用の軽減も図ることができた。

職員研修の共同実施については、組織マネジメントをテーマとした研修を本機構の担当で実施した。グループワークでは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した。

これにより、各法人が個別に業務を実施する場合に比べ、実施の効率化及び経費節減を図ることができた。

(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機関で行っている物品の共同調達にも参加しており、令和元年度には、トイレトーパーとPPC用紙の2品目について共同調達を実施し、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。さらに、令和元年度においては、引き続き本機構が担当し、災害時に必要となる非常食の調達を行った。

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、組織マネジメントをテーマとした研修を本機構の担当で実施した。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。

(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。

これらのことから中期計画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。

3. 予算執行の効率化

【年度計画】

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）区分し、適時・適切に予算及び実績の管理を行い、効率的な予算執行を行う。

(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、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、年度計画を変更し、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」、「更新講習等認定事業」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

令和元年度においては、当初の予算配分のほか、第3四半期に予算配分の見直しを行った。また、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、真に必要な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。

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」委託事業による展開をより進める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 これまでの教員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、利便性の向上を図った。

《自己評価》

3. 予算執行の効率化

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

令和元年度から、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、中期計画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。

Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

【年度計画】

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、その必要性を不断に見直すとともに、ホームページ等を通じた更なる利用促進を図る。これにより、自己収入の増収を図り、適切な予算運営を行う。

また、近隣施設の料金等を検証しつつ、貸付料金の設定を行い自己収入の拡充を図る。

1. 予算
2. 収支計画
3. 資金計画

【実績】

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うことに改めて予算運営を行った。

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使用者を獲得することができた。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。

1. 予算

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的知識		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	162	162	0	34	34	0
施設整備費補助金	0	83	83	0	0	0
自己収入	107	111	4	0	0	0
計	269	356	87	34	34	0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	215	226	△11	23	23	1
人件費	54	65	△12	10	10	0
施設整備費	0	59	△59	0	0	0
計	269	350	△81	34	33	1
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	396	396	0	137	137	0
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
自己収入	0	0	0	0	0	0
計	396	396	0	137	137	0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	315	355	△40	108	34	74
人件費	82	93	△11	29	13	16
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	396	447	△51	137	47	90

区分	事業費					
	更新講習等認定試験			教員資格認定試験実施事務		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	35	35	0	98	98	0
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
自己収入	0	0	0	27	27	△0
計	35	35	0	126	126	△0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	27	27	△0	95	82	13
人件費	9	9	△1	31	40	△9
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	35	36	△1	126	122	4
区分	法人共通			合計		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	401	401	0	1,263	1,263	0
施設整備費補助金	0	0	0	0	83	83
自己収入	0	0	0	135	138	3
計	401	401	0	1,398	1,484	87
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	159	156	3	159	156	3
業務経費	0	0	0	783	746	37
人件費	242	219	23	456	449	7
施設整備費	0	0	0	0	59	△59
計	401	375	26	1,398	1,409	△11

2. 収支計画

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的助言		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	301	179	122	34	47	△14
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	247	135	113	23	37	△13
人件費	54	38	15	10	10	△0
雑損	0	0	△0	0	0	0
臨時損失	0	6	△6	0	0	△0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	296	350	53	34	35	0
運営費交付金収益	154	152	△1	34	34	△0
施設費収益	0	61	61	0	0	0
自己収入	107	111	4	0	0	0
引当金見返りに係る収益	3	3		0	1	
資産見返負債戻入	32	17	△15	0	0	0
臨時利益		6	6	0	0	0
当期総利益	△5	171		0	△12	
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	396	427	△30	137	115	21
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	315	343	△28	108	100	8
人件費	82	73	9	29	13	16
雑損	0	0	△0	0	0	0
臨時損失	0	10	△10	0	3	△3
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	392	428	34	137	139	3
運営費交付金収益	387	380	△8	136	134	△2
施設費収益	0	0	0	0	0	0
自己収入	0	0	0	0	0	0
引当金見返りに係る収益	5	6		1	0	
資産見返負債戻入	0	32	32	0	2	2
臨時利益		10	10	0	3	3
当期総利益	△4	2		0	24	

区分	事業費					
	更新講習等認定試験			教員資格認定試験実施事務		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	35	55	△20	126	273	△148
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	27	40	△13	95	203	△108
人件費	9	12	△3	31	69	△38
雑損	0	0	0	0	0	0
臨時損失	0	3	△3	0	1	△1
収益の部	35	39	3	126	124	△4
運営費交付金収益	35	35	△0	98	93	△5
施設費収益	0	0	0	0	0	0
自己収入	0	0	0	27	27	△0
引当金見返りに係る収益	0	1		0	2	
資産見返負債戻入	0	0	0	0	0	0
臨時利益	0	3	3	0	1	1
当期総利益	0	△16		0	△150	
区分	法人共通			合 計		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	411	469	△58	1,440	1,566	△126
一般管理費	169	218	△49	169	218	△49
業務経費	0	0	0	815	857	△42
人件費	242	169	73	456	384	71
雑損	0	0	0	0	0	△0
臨時損失	0	82	△82	0	106	△106
収益の部	401	501	73	1,421	1,616	163
運営費交付金収益	384	365	△19	1,228	1,194	△35
施設費収益	0	0	0	0	61	61
自己収入	0	0	0	135	138	3
引当金見返りに係る収益	7	34		16	48	
資産見返負債戻入	10	20	10	42	71	29
臨時利益	0	82	82	0	105	105
当期総利益	△10	32		△19	50	

3. 資金計画

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的助言		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	269	159	110	34	42	△8
業務活動による支出	269	153	116	34	40	△7
投資活動による支出	0	4	△4	0	1	△1
財務活動による支出	0	2	△2	0	0	△0
資金収入	269	385	116	34	27	△7
業務活動による収入	269	384	115	34	27	△7
運営費交付金による収入	162	274	112	34	27	△7
自己収入	107	111	4	0	0	0
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	396	379	18	137	102	34
業務活動による支出	396	365	31	137	99	38
投資活動による支出	0	9	△9	0	2	△2
財務活動による支出	0	4	△4	0	1	△1
資金収入	396	335	△61	137	109	△28
業務活動による収入	396	335	△62	137	109	△28
運営費交付金による収入	396	335	△62	137	109	△28
自己収入	0	0	0	0	0	0
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0

区分	事業費					
	更新講習等認定試験			教員資格認定試験実施事務		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	35	49	△14	126	243	△117
業務活動による支出	35	47	△12	126	234	△108
投資活動による支出	0	1	△1	0	6	△6
財務活動による支出	0	1	△1	0	3	△3
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	35	31	△4	126	124	△2
業務活動による収入	35	31	△4	126	124	△2
運営費交付金による収入	35	31	△4	98	97	△2
自己収入	0	0	0	27	27	△0
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0
	法人共通			合 計		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	401	417	△16	1,398	1,390	8
業務活動による支出	401	402	△1	1,398	1,340	58
投資活動による支出	0	10	△10	0	34	△34
財務活動による支出	0	5	△5	0	16	△16
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	401	392	△9	1,398	1,402	4
業務活動による収入	401	392	△9	1,398	1,401	4
運営費交付金による収入	401	392	△9	1,263	1,263	0
自己収入	0	0	0	135	138	4
投資活動による収入	0	0	0	0	1	1

IV 短期借入金の限度額

【年度計画】

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な経費として借入することも想定される。

【実績】

該当無し

V 剰余金の使途

【年度計画】

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、助言及び援助等の充実、調査研究事業の充実、免許法関連事務の充実、機能強化・組織見直し、施設・設備整備等の充実に充てる。

【実績】

該当無し

《自己評価》

III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

IV 短期借入金の限度額

V 剰余金の使途

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

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）に区分して予算、収支計画及び資金計画に沿った適切な執行を行っているほか、財務諸表等のホームページでの公開を行った。

また、予算の計画的かつ柔軟な執行を図る中で、研修の実施環境に適した施設・設備の整備・充実などを行っている。また、施設の外部への利用促進のためパンフレット等により案内を行うなど新たな収入の確保にも努めた。

これらのことから中期計画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>

自己収入の一層の確保に努めるとともに、引き続き収支状況の把握に努めつつ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。

VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等

1. 施設・設備に関する計画

【年度計画】

- ・ 受講者の安全を確保するとともに、受講者が快適に研修を受講できるよう、施設・設備等の整備を行う。
- ・ 研修施設について、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、学校教育関係職員等を対象とした研修利用を引き続き促進し、施設の有効利用を図る。これにより、研修施設の稼働率を90%以上に、宿泊施設の稼働率を60%以上にする。
- ・ 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、近隣市町村や学校等への周知を行うとともに、ホームページ等を通じた貸出可能日時等の提示に取り組み、施設の有効利用を図る。また、稼働日数の把握を行い、中期目標期間中の稼働率50%以上を目指し取り組む。

【施設・設備に関する実績】

(1) 施設・設備の整備

①施設整備費事業

令和元年度は、平成30年度第2次補正予算において措置され、繰り越しとなっていた第3宿泊棟及び研修棟の経年劣化・雨漏り等への対応としての外壁改修工事業を実施し、令和元年8月に工事が完了した。この工事により、建物の屋根・壁面等の劣化が修繕され、雨漏りによる被害の発生を抑えられるようになった。

工事経費：60,516千円（財源：施設整備費補助金）

また、令和元年度補正予算において、食堂棟空調改修工事、身障者用エレベータ設置工事、第3宿泊棟エレベータ改修工事が措置された。これらの事業は、繰り越しの承認を得て、令和2年度において工事を実施することとなっている。

工事経費：192,732千円（財源：施設整備費補助金）

②機構の財源による施設・設備の整備

機構が行う業務について、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・設備の老朽化への対応、災害時の避難場所としての対応、研修受講者に対しより良い環境での研修を提供するための対応を目的に優先的に整備を行った。

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。
- ・ 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。

イ 研修環境改善のための整備

- ・ 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。
- ・ 令和2年度から予定しているタブレット端末を使用した研修資料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。

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）

- ・ 若手職員で構成した検討チームを立ち上げ、研修実施に必要となる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、12月には中間報告をまとめた。報告の中から、年度内に対応可能な設備、備品等の整備を行った。
- ・ 第2研修棟2階のトイレを改修し、車椅子での使用が可能な多目的トイレを整備した。これにより、研修の主会場となる第2研修棟研修室での研修実施の際の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点検を行うとともに、点検の結果、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改善を図った。
- ・ 聴覚障害者への対応を目的として、講義音声聞き取りやすくするための調音パネルの整備や、振動や光による無線通信機器を配置した。

（2）施設・設備の有効活用の推進

施設提供事業として、学校教育関係者、地域の社会教育活動関係者等を対象とした研修等での利用を促進した。新たに、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、公共施設、社会活動団体や企業などに配付した。

研修施設の利用においては、前年度限りで英語教育推進リーダー中央研修が廃止となり利用数が減ったものの、文部科学省が主催する管理主事研修や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として、さらにTOEICや英語検定の試験会場としての利用のほか、令和元年度は新たに大学入試模試や資格試験事前研修の会場としての利用があった。

体育施設（体育館）は、前年度から引き続き地元プロバスケットボールチームが茨城県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子ども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。

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、令和元年度は、それぞれ、100.0%、60.9%と目標を達成した。

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、平成29年度から稼働率の集計を開始し、令和元年度の稼働率は、61.6%と目標を達成した。

施設提供及び施設の稼働状況は以下のとおりである。

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
件数	38件	41件	42件	33件
使用料収入	25,711千円	20,372千円	30,713千円	5,987千円

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
研修施設	91.5%	93.1%	95.9%	100.0%
宿泊施設	63.2%	60.1%	60.8%	60.9%

運動施設の稼働状況

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
運動施設	—	53.2%	54.4%	61.6%

(3) 研修・宿泊施設の管理について

施設の維持管理・運營業務については、「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年度から同業務を実施している。

（複数年（4年）契約の3年目）

《自己評価》

1. 施設・設備の整備

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

(1) 平成30年度補正予算で措置された外壁改修工事については、令和元年度に工事が繰り越されていたが完了し、老朽化対応を着実に進めることができた。

また、令和元年度補正予算において措置された工事については、令和2年度への繰り越しとなったが、機構の施設・設備の老朽化及び機能向上のための整備を図るべく手続きを進めている。

(2) 業務の効率化等により捻出した財源を活用して、施設の安全対策、研修環境の改善、施設のバリアフリー化に目を向けて施設・設備の充実に取り組んでいる。

災害時に地元住民の避難場所としての機能を考えた設備充実や受講者や職員への安全対策を図るための屋外通路への照明の設置など、施設の安全対策として有効な整備を行った。

研修関連資料等のペーパーレス化を進めるための無線LAN環境の整備は研修のICT化の促進に寄与するものであり、講堂の改修、食堂のテーブル、椅子の更新なども含めて研修環境改善のための整備が進められた。

中でも、若手職員による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、12月には中間報告をまとめ、その中から、年度内に対応可能な設備、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、今後の多様な受講生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・配付するなど、積極的に施設利用の促進に取り組んだ。特に、ハローワーク主催の高齢者向け講習会やTOEIC、英語検定試験などの会場として施設を提供したほか、地元を本拠地とするプロバスケットボールチーム及びプロバレーボールチームが行う小中学生向けの地域活動の開催場所として体育館を提供するなど、施設の有効活用を図ると同時に地域貢献の役割も果たしている。

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>

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。

2. 人事に関する計画

【年度計画】

- ・ 機構のミッションを実現するために必要な人材育成を目指し、本部事務局業務の明確化を図るとともに、特に人事管理部門を強化し、プロパー職員の資質向上とキャリアアップを図る。その観点も踏まえ、外部機関との人事交流を積極的に活用する等、適切な人事配置を行う。
- ・ 機構の研修事業や調査研究事業の高度化等及び業務運営の継続性に留意しつつ、人件費の適切な執行に努める。
- ・ 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。
- ・ 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、また、機構職員としてのスキルアップを図るため、所内及び所外の研修会への参加機会を支援する。

【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

平成30年度に組織した本部事務局・つくば中央研修センター・次世代教育推進センターの三体制をより強固なものとし、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体制の構築を進めた。

① 組織の改編

つくば中央研修センターにおいては、研修の高度化・体系化を図るための中核を担うことと、教育委員会と教職大学院等の連携による教職生活全体を通じた教職員の資質能力向上のネットワークの構築を図ることのミッションの明確化と組織を強化するため、これまでの研修事業課の1課体制から、研修プロデュース室と研修・地域センター支援室の2室体制へと改編を行った。

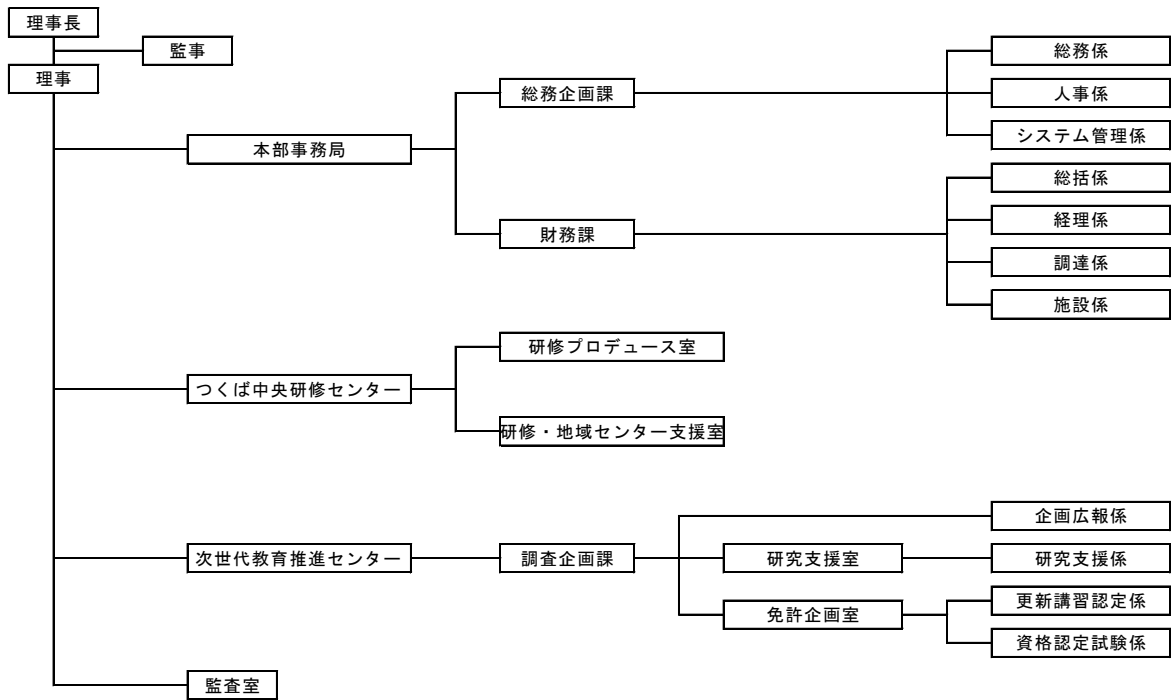
組織の編成にあっては、多様な関係諸機関等から、教育学研究者のセンター長、指導主事や地方教育行政の経験を有する研修プロデューサー、教育委員会の管理職及び校長の経験を有する特任フェロー、ポストドクターの研修特別研究員といった専門的人材の積極的な人的交流、登用を行い、これらの多様な人材とプロパー職員とが有機的に相互連携して、研究の視点を一層取り入れた理論と、これまで機構が脈々と培ってきた実践とを融合させて、研修の高度化・体系化を図ることや、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材で組織を編成することによって、教育委員会と教職大学院等の連携の推進を図ることができる体制を構築した。

また、次世代教育推進センターにおいては、平成29年度の機構化により、法人のミッションを実現するために新たに加わった教職員の資質能力向上に関する調査研究及びその成果普及の3

年目に当たり、研究支援体制の充実のため、調査企画課に新たに研究支援室を設置し、他機関からの人事交流で専任の管理職である室長を配置することで機能強化を行った。

さらに、本部事務局においては、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、総務企画課に新たに人事係を設置し、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。

○令和元年度組織図



○常勤職員数

平成30年度末	
本部事務局	15
本部長	1
総務企画課	6
財務課	8
つくば中央研修センター	13
センター長	1
研修事業課	12
次世代教育推進センター	12
センター長	1
フェロー	1[2]
調査企画課	10
合計	40

令和元年度末	
本部事務局	16
本部長	1
総務企画課	8
財務課	7
つくば中央研修センター	13
センター長	1
研修プロデュース室	9
研修・地域センター支援室	3
次世代教育推進センター	9
センター長	-
フェロー	[2]
調査企画課	9
合計	38

※ []書きは併任で外数。

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、新たに3名のプロパー職員を採用するとともに、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、国際連携・協働の充実を図るため、連携協定を結んでいるタイのコーンケン大学から専門的人材を新たに海外特別研究員として招聘し、理事をヘッドとした組織横断的な国際連携のプロジェクトチームを編成した。

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

令和元年度における人事交流等機関は以下のとおりで、人数は20人となっている。

文部科学省（6人）、宮城県教育委員会（3人）、茨城県教育委員会（1人）、
京都府教育委員会（1人）、鹿児島県教育委員会（1人）、
筑波大学（2人）、東京学芸大学（1人）、鳴門教育大学（1人）、
高エネルギー加速器研究機構（1人）、タイ王国コーンケン大学（1人）、
大学改革支援・学位授与機構（1人）、OECD（経済協力開発機構）（1人）

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年度人事からの実行を開始した。

(2) 人件費の適切な執行

令和元年度の人件費決算額は、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、対前年度比で14,945千円減（常勤職員2名減）となり、人件費を抑制した。しかも、現行の第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、令和元年度では現行の第5期中期目標期間中において最大の人件費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、免許関係事務及び国際連携・協力などの新たな事業展開・充実のための経費に充てている。

(単位：千円)

区分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
人件費 予算額	421,779	421,779	421,779	432,379	432,379
人件費 決算額	339,914	339,373	330,237	340,622	325,677

(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27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対国家公務員（行政職（一）） 年齢・地域・学歴勘案	97.7%	99.4%	96.9%	99.4%	99.0%

※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。

ア 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といった多様な専門的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、月1回の連絡会を実施し、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、月2回程度の課内会議を実施し、主には、月2回実施している理事長以下各課・室の補佐以上が出席する連絡会での議論や報告内容について、職員に周知を図るだけに留めずに、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。

イ 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、27研修（講座）に延べ30名が参加した。

（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、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 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。
- ③ 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。

- ④ 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、2月には、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、東京に事務所を置く次世代教育推進センターの全職員が、在宅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。
- 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一方で、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整備していなかったことから、職員の継続的な勤務を促進するため、新たに、最大3年間の休業を認める配偶者同行休業制度を創設した。
- ⑥ 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、新たに、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。
- ⑦ 働き方改革が社会的に推進されている中、より客観的な出退勤時間及び超過勤務時間の把握や、現在、紙で管理している出勤簿、休暇簿等の事務について、勤怠管理システムの導入によるペーパーレス化に向けて、令和2年度以降に稼働できるよう検討に着手した。
- 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) 教職員の資質能力向上のネットワークの構築を図ることのミッションの明確化と組織を強化するため、研修プロデュース室と研修・地域センター支援室の2室体制への改編を行い、さらに、関係諸機関から多様な専門的人材の人事交流・登用を行い、教職大学院等と教育委員会をつなぐハブ機能の体制を構築した。
- (2) 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、国際連携・協働の充実を図るため、連携協定を結んでいるタイのコーケン大学から専門的人材を新たに海外特別研究員として招聘し、理事をヘッドとした組織横断的な国際連携のプロジェクトチームを編成した。また、多様な経験のある専門性の高い職員育成の観点から、機構職員を国際機関（OECD）へ出向させた。職員を海外から招聘することも、海外へ出向することも、機構にとって初の取組である。
- (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。
- (5) 人件費について、現行の第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、令和元年度においては、現行の第5期中期目標期間中において最大の人件費の抑制を実現している。
- (6) 養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点のミッションの実現を図るため、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から人事交流・登用しており、多様性のメリットを生かしたOJTを意図的に実施し、重要な資源である職員の資質向上を絶えず行っている。
- (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、労働災害と疾病を未然に防止するための安全衛生委員会の新規設置、ストレスチェックの新規実施及其結果の活用による職場環境等の改善、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止及び安定的な組織運営のため体制整備、海外への配偶者同行休業制度の創設、新たに人事給与システムを導入すること等による業務の効率化合理化、新たな勤怠管理システムの導入の検討の着手など、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>

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。

3. 内部統制の充実・強化

【年度計画】

独立行政法人教職員支援機構法を踏まえ、教職員に対する総合的支援を行う全国拠点としての役割が担えるよう、機構組織の役割を明確化し、さらなる強化を図る。また、機構の業務の有効性及び効率性、事業活動における法令等の遵守、資産の保全及び財務報告等の信頼性を確保するため、内部統制システムの充実・強化を図り、内部統制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・検証を行う。

- ・ 機構における業務及び会計の適正を期するため、内部監査を実施する。
- ・ 外部有識者を含めた自己点検・評価委員会において、機構の業務運営について、自己点検・評価を実施し、業務運営の改善を促進する。

- ・ 各業務の運営上のリスクについて、状況に即応したリスク分類表の見直しを実施するとともに、これに基づきリスクの低減を図るよう対処する。
- ・ 倫理及びコンプライアンスに関する研修等を実施し、役職員等の意識・モラルの向上を図る。

(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。令和元年度には、理事長から直接全役職員に対し、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た（平成31年4月、令和2年1月）。

さらに、迅速な意思決定、効率的な組織運営を図るため、隔週開催する事務連絡会（役員及び部課長等が出席）において、各課からそれぞれの課題について報告し協議することにより、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。

なお、つくば本部・大手町事務所・一ツ橋事務所をテレビ会議システムによってつなぐことにより、法人全体がリアルタイムで情報共有できるよう環境を整えている。

上記に加え、令和元年度はさらなる充実・強化を図るため、次の取組を実施した。

(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。

① 監事監査

監事監査については、以下の項目について令和元年度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部・課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、令和元年度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、令和元年度は、新型コロナウイルスによる感染防止への配慮から中止した。

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の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

令和元年度においては、以下のようなリスクに対する対応を行った。

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、2月下旬以降の研修を中止するとともに、3月には、令和2年7月までの主催研修を中止とした。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、全て書面審議による対応とした。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。

災害対応においては、従来の防火管理規程を廃止し、防災に関する項目を盛り込んだ防火・防災管理規程の制定を行った。また、3月には、地震及び火災の発生に際し、受講者の安全を確保した避難誘導並びに被害を最小限に止めること等を目的として、消防署の参加協力も得て、防災訓練を行った。

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。

これらのリスク対応を踏まえ、リスク発生の防止、リスクが発生した場合の損失の最小化を図るため、リスク分類表の見直し作業を行っている。

(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、平成30年度に引き続き、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（令和元年11月）した。

《自己評価》

3. 内部統制の充実・強化

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

- (1) 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) 外部有識者を含めて構成される自己点検・評価委員会でのご意見や気づきを踏まえて、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) 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。

これらのことから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>

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。

4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

【年度計画】

- ・ 政府の方針等も踏まえ、情報セキュリティに関する規程及び運用手順等を遵守し、これに基づきPDCAサイクルによる情報セキュリティ対策を講じるとともに、機構で利用する全ての情報システムについて安全で適切な運用を継続して行う。
- ・ 情報セキュリティに関する研修等を実施し、役職員等の情報セキュリティに関する意識啓発を図る。
- ・ 業務改善及びペーパーレス化に向け、書架や共有フォルダの整理等、職員の意識改革を図るとともに、運用方法やセキュリティが確保されるシステムの導入を検討する。

【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

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。

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

《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、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た。

これらのことから中期計画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＞

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。