



**独立行政法人教職員支援機構**  
**令和2年度業務実績報告書**

**独立行政法人教職員支援機構**

## 目 次

<b>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</b>	
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	17
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	19
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	43
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	48
6. 教員資格認定試験の実施に関する事務	49
<b>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</b>	
1. 経費等の縮減・効率化	52
2. 間接業務等の共同実施	54
3. 予算執行の効率化	55
<b>III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画</b>	
1. 予算	57
2. 収支計画	60
3. 資金計画	62
<b>IV 短期借入金の限度額</b>	64
<b>V 剰余金の使途</b>	64
<b>VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等</b>	
1. 施設・設備に関する計画	65
2. 人事に関する計画	68
3. 内部統制の充実・強化	75
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	78
<b>(別紙)</b>	
1. 令和2年度研修事業一覧（受講者数・参加率・有意義率・女性比率）	
2. 令和2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プロジェクトの調査研究の成果を踏まえ、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。令和2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、不断に改善を進めている。

しかし、令和2年度は新型コロナウイルス感染症という未曾有の災禍に見舞われた。年度当初には、全国から参集する教職員の感染リスクを最小化するための方法を検討し、講義室の座席配置やアクリル板設置、消毒薬等の準備等をしつつ、研修再開に備えた。しかし、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（以下、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ことを早期に結論づけ、躊躇することなくシステム整備と研修制作に取り組んだ。結果として、教職員等中央研修5研修（12週（回））と指導者養成研修14研修（5週間（回））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」ことを最優先させたこと、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、システム整備と研修制作を同時並行させて取り組んだこと等の成果であった。

手続き上は6月下旬の時点で、令和2年度内に実施する予定であった研修をすべてオンライン研修へと完全移行することを決定し、推薦元である都道府県教育委員会等に通知した。仮に、この決定が1～2ヶ月でも遅れていたら、オンライン研修の準備にも支障が発生し、令和2年度に同様の実績は残せなかった。将来の感染予測が全く立たない状況下で最善の判断であったと言っても過言ではない。

オンライン研修の実施においては、受講者が研修に専念するための環境確保の課題や、地方公共団体（教育委員会や学校等の施設）の通信環境の格差が浮き彫りとなった。こうした点も含め、オンライン研修の特性や制約等に最大限に配慮することで、研修の量と質の維持を達成することができた。加えて、オンデマンドの特性を活かし、複数の日程から受講者の都合にあわせて研修日程を選べる方式を導入することにより、教職員等中央研修については前年度比13%増、指導者養成研修については前年度比69%増という大幅な受講者増を実現することができた。

令和2年度における取組は、コロナ終了後の研修の在り方を模索する上で、極めて有意義な知見と経験をもたらした。まさに「予測困難な事態」に直面したわけだが、研修の完全オンライン化や「集合とオンラインの最適な組合せ」を構想した研修スタイルへの挑戦を断行し、確実に結果を出すことができた。

#### ① 研修の実施体制の確立

機構への改組（平成29年度）にともない、研修の実施体制の強化を順次図っているところである。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）に加え、令和2年度より新たに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）が協働して行う体制とした。

令和2年度は上記のとおり、2つの研修スタイルのシミュレーションから始まり、オンライン研修への完全移行のための調整や準備、オンライン研修実施後の各種対応等、新たな業務への挑戦の連続であった。従来隔週で行ってきた研修プロデュース室会議では到底間に合わず、毎週の開催とし、組織的な取組となるよう意思共有や合意形成のための時間を十分確保した。オンライン研修への転換は単なる形態の変更にとどまるものではなかった。改めて機構の研修理念の確認や、オンライン研修の特性を生かしたプログラム設計、その成果と課題を測定する調査票の作成、オンライン研修のプラットフォームとなる学習管理システム（Learning Management System：以下、LMS という。）の運用、受講状況の管理、調査結果の分析と改善点の取りまとめ等、新たな業務が生じた。旧教員研修センター時代を含む機構史上初の試みは、新たな業務によってもたらされた成果と課題を明確にすることで次年度以降の研修体系の提案に結びついた。これら一連のプロセスを通して、機構職員の資質向上と能力形成を図ることができた。

#### ② 教職員等中央研修（校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、事務職員研修）

教職員等中央研修は上記のとおり、LMS を活用したオンライン研修に切り替えて実施した。実施形態の変更により受講者の不利益が生じないよう、5研修を5日間のパッケージとして制作し、12週間（回）のうちから選択できるようにした。その受講のしやすさから、受講者数は前年度比13%増の2,118名となった。

オンライン研修のプログラム設計に関しては、講義視聴がPC等の画面を見続けるという特性に配慮し、通常3時間の講義（演習含む）を講義内容のエッセンスを厳選した90分の講義動画とするとともに、60分のリフレクション（振り返り）により内容理解とその定着を図ることとした。課題レポートの作成についても、「熟慮し、考えをまとめる」十分な時間を確保した。講義動画のオンデマンド配信はリフレクションとの組合せにより、一旦停止・巻き戻し視聴や再視聴・繰り返し視聴等の利便性の高さを示した。加えて、リフレクション時の参考資料閲覧等、ICTを活用して受講者が能動的に学習に取り組む実態も把握でき、オンライン研修に関して一定の手応えを得ることができた。一方で、想定範囲内ではあったが、講師への質問や意見交換、受講者同士の学び合いの機会を求める声が多く届いた。この課題については、「地域とともにある学校セミナー」等の場を利用し、オンライン上で有効と思われるグループワークを試行的に導入し、PDCAを回しながら改善していった。その成果は令和3年度のオンライン研修に引き継ぎ、さらなる発展を目指すこととした。

### ③ 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等14研修）

指導者養成研修も、LMSを活用したオンライン研修に切り替えて実施した。14研修（外国語指導助手研修を含まない）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））のうちから選択できるようにした。受講者に関しては、教職員等中央研修の増加幅を大きく上回る前年度比69%増の5,491名となった（令和2年度実施した14研修のみで比較している）。

なお、小学校における外国語教育指導者養成研修（福井県）と言語活動指導者養成研修（秋田県）及びキャリア教育指導者養成研修（富山県）については、学校視察や授業研究等を含む集合型研修を軸としてそれぞれの開催県にて実施してきた経緯もあり、今年度に限っては、NITSオンライン講座の中から関連内容を紹介する形式とした。

### ④ 教職大学院向け集中研修講座

教職大学院向け集中研修講座を9月中に3講座新規に開講した。機構で実施している研修が大学院教育相当として、これまで一部の教職大学院において研修受講を授業科目（シラバスに記載）に組み入れ単位認定を行ってきたという経緯があり、その継続を保証するものであった（単位認定に関しては、第5期中期目標期間に教職大学院の教員が研修にオブザーバー参加し、研修内容の確認のみならず、それを踏まえた事後指導を行ってきており、大学院教育相当の質保証が行われてきた。）。そこで、大学の夏期休業中に合わせて教職大学員向け集中研修講座を企画し、実施した。提供する研修は過去の受講実績に鑑み、「スクール・マネジメント」「生徒指導（教育相談含）」「道徳教育」の3研修とした。受講者数はそれぞれ、85名（うち2名ストレートマスター）、73名（同10名）、56名（同14名）でとなり、前年度比146%増となった。

### ⑤ 研修成果の把握方法の改善

令和元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ている。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2年度に提出されたレポート（1,833件）を、研修プロデューサー等で分担し読み込み、研究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、学校改善の柱と位置づけられていた。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。

## ⑥ セミナーの開催

「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」の研究成果の還元として、地域とともにある学校セミナーを新規に2回（令和3年1月29日（A日程）・2月5日（B日程））実施した。実施形態はZoomを利用したリアルタイム・オンラインセミナーとし、グループ協議の時間も十分組み入れた。

学校教育において予測困難な時代を生きる子供に身に付けさせたい力は、正解のない間に対して他者と協働しながら諦めずに取り組む力であり、それらを通してよりよい社会を創ることもある。「地域とともにある学校」や「社会に開かれた教育課程」という学校改革理念は、これからの学校経営やカリキュラム・マネジメントを考える上で中核的な存在になっていくことが想定される。教員が地域の豊富な教育資源に何を見て、それらをどう教育課程や授業に生かし、地域に根ざしていける子供を育成するか、国際動向や比較研究、先進事例等に依拠しながら協議を行った。両日で延べ250名の受講があり、活発な議論の飛び交うセミナーとなった。

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についてもリアルタイム・オンラインセミナーとして実施した。令和2年度はコロナ禍が教職員研修や教職大学院の授業の在り方に多大なる影響を及ぼした。研修企画担当職員研究セミナーは、否応なしに迫られた研修内容の見直しや実施形態の変更等をとおして、今後の研修フェーズ（集合型研修とオンライン研修のベストミックスやハイブリッド化）について協議した。教職大学院教職員研究セミナーは、今年度実施した「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協議を行った。両セミナーの参加者数はそれぞれ126名（前年度比129%増）、52名（前年度比68%増）であった。

## ⑦ 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

つくば中央研修センターの地方ランチとして、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等を考慮して地域センターを開設しており、令和2年度には、玉川大学、信州大学、山口大学の3大学に新たに地域センターを設置した。これで全国に8地域センター（令和2年度末現在）の設置となった。

### 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、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。（登録者数73名。前年度比14%増。）令和2年度はグループ演習を組み込まなかったため実施実績はないが、令和3年度には実施予定である。

### ウ 地方での研修機会の拡大

「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。令和2年度実績として、「スクールリーダー研修」「特別支援」「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26本（のべ受講者数3,080名）実施した。

### ⑧ 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った。その上で全国的な共通指標と機構の学校経営研修（教職員等中央研修）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（基本的な研修構造は、「スクール・マネジメント」「学校改善」「実践開発」の3領域で構成されている。）。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2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開催方法を非集合型のオンライン方式に切り替えた以下の区分①②の研修及び③の「産業・理科教育教員派遣研修」の計17研修について実施し、年間の受講者数は、約7,800人であった。

研修事業の区分	研修数	定員（当初）	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	2,118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	15研修	4,360人	5,616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	1研修	100人	26人
計	17研修 （*21研修）	6,160人	7,760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教育指導者養成研修」、「言語活動指導者養成研修」及び「キャリア教育指導者養成研修」においては、受講予定者に、オンライン講座（YouTubeにて配信している20分の校内研修シリーズおよび新学習指導要領編）の該当動画の紹介と、研修予定であった資料および事前課題に関する助言資料等のダウンロード方法を提示し、研修に準ずる対応を行った。

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、実施した21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90.5%となり、目標を達成した。（女性比率については別紙1「令和2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」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 2 年度は非集合型のオンライン方式に移行し、標準定員は当初計画のとおり実施した。令和 2 年度の標準定員での参加率は、別紙 1 「令和 2 年度 実施研修一覧（受講者数・参加率・有意義率・女性比率）」のとおりである。

区 分	令和 2 年度	参考：令和元年度
実施した研修（成果指標対象の研修）	16 研修	19 研修
うち参加率が 90%以上	14 研修	18 研修
参加者が 90%以上の研修比率	87.5%	94.7%

90%未満だった研修 2 研修

- ・ 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。

- ・ 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。

**【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 2 年度においては、実施した全研修（16 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、14 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（16 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	2,118	2,106	2,100	99.7%	1,730	82.1%



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（14 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	561	557	557	100.0%	502	90.1%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	605	598	598	100.0%	511	85.5%
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	301	299	299	100.0%	257	86.0%
教育相談指導者養成研修	257	256	256	100.0%	220	85.9%
いじめの問題に関する指導者養成研修	431	424	424	100.0%	385	90.8%
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	358	353	353	100.0%	300	85.0%
小学校における外国語教育指導者養成研修 （NITS オンライン講座紹介）						
英語教育海外派遣研修（中止）						
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	176	174	172	98.9%	143	82.2%
健康教育指導者養成研修	370	368	367	99.7%	308	83.7%
食育指導者養成研修	241	237	237	100.0%	198	83.5%
学校安全指導者養成研修	253	250	250	100.0%	227	90.8%
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 （NITS オンライン講座紹介）						
道徳教育指導者養成研修	577	574	572	99.7%	509	88.7%
学校教育の情報化指導者養成研修	865	851	847	99.5%	656	77.1%
人権教育指導者養成研修	170	168	168	100.0%	138	82.1%
キャリア教育指導者養成研修 （NITS オンライン講座紹介）						
幼児教育指導者養成研修	326	317	317	100.0%	248	78.2%
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（1 研修）						
産業・情報技術等指導者養成研修（中止）						
産業教育実習助手研修（中止）						
産業・理科教育教員派遣研修	26	26	25	96.2%	23	88.5%

未達成（大変有意義率 80%未満） 2 研修

- ・ 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（すぐに役立つ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している。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。

#### 【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 2 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 4 年 1 月に実施する予定。

令和 2 年度は、令和元年度計画に基づき、令和 3 年 1 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。

#### 【令和元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）】

令和元年度計画において、評価対象となる 18 研修のうち 17 研修で目標を達成した。

未達成（成果活用率 85%以下）

- ・ 体力向上マネジメント指導者養成研修（83.8%）

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てしまったことが原因として考えられる。

令和元年度実施研修（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	1,878	1,760	1,691	96.1%
2. 指導者養成研修（17研修）				
学校組織マネジメント指導者養成研修	245	234	218	93.24%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	300	276	259	93.8%
生徒指導指導者養成研修	133	127	121	95.3%
教育相談指導者養成研修	97	92	89	96.7%
いじめの問題に関する指導者養成研修	394	375	360	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	123	115	110	95.7%
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%
体力向上マネジメント指導者養成研修	110	105	88	83.8%
健康教育指導者養成研修	230	221	207	93.7%
食育指導者養成研修	134	131	124	94.7%
学校安全指導者養成研修	159	153	142	92.8%
言語活動指導者養成研修	113	105	100	95.2%
道徳教育指導者養成研修	890	844	805	95.4%
学校教育の情報化指導者養成研修	123	118	112	94.9%
人権教育指導者養成研修	123	116	111	95.7%
キャリア教育指導者養成研修	185	175	170	97.1%
幼児教育指導者養成研修	86	79	74	93.7%

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 18 研修のうち 18 研修すべてで目標を達成した。

令和元年度実施研修（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	1,704	1,593	1,360	85.4%
2. 指導者養成研修（17研修）				
学校組織マネジメント指導者養成研修	134	128	112	87.5%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	169	155	140	90.3%
生徒指導指導者養成研修	83	79	67	84.8%
教育相談指導者養成研修	38	35	31	88.6%
いじめの問題に関する指導者養成研修	206	195	178	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	87	79	65	82.3%
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	9	75.0%
体力向上マネジメント指導者養成研修	60	57	40	70.2%
健康教育指導者養成研修	184	177	136	76.8%
食育指導者養成研修	105	102	71	69.6%
学校安全指導者養成研修	105	100	84	84.0%
言語活動指導者養成研修	62	57	48	84.2%
道徳教育指導者養成研修	634	601	535	89.0%
学校教育の情報化指導者養成研修	52	49	44	89.8%
人権教育指導者養成研修	49	44	37	84.1%
キャリア教育指導者養成研修	123	114	100	87.7%
幼児教育指導者養成研修	27	21	16	76.2%

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、それぞれの職階に応じて、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、それに対する評価・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、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）、強みを生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、学校の特色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 サイクルを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し調査研究の成果等を活かしながら、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 機器を導入する。

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
  - ・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 県と連携しつつ、令和 2 年度のコロナ禍への対応を検討した。三重県で開催予定であった「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」については 3 日間のパッケージを制作し、3 週間（回）のうちから選択できるようにした。福井県の「小学校における外国語教育指導者養成研修」においては、受講予定者に、オンライン講座（YouTube にて配信している 20 分の校内研修シリーズおよび新学習指導要領編）の該当講義の紹介と、研修予定であった資料および事前課題に関する助言資料等のダウンロード方法を提示し、研修に準ずる対応を行った。富山県の「キャリア教育指導者養成研修」と秋田県の「言語活動指導者養成研修」は同様のオンライン講座の中から該当講義を紹介する対応を行った。

全研修をオンライン研修へ移行することを契機として、カリキュラム検討会議のオンライン化、講義の動画収録および編集、LMS へのアップロード、LMS を使った研修、アンケート調査のオンライン実施および自動集計等、期せずして研修に係る業務の ICT 化が飛躍的に前進した。

令和 2 年度を新しい研修フェーズ元年ととらえ、地方公共団体等のコロナ禍での研修実施に関する情報共有のため、また今後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もあり、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ている。（オンライン研修になってもそれは継続し、集合型研修とオンライン研修の比較については令和 3 年度の検討課題とする。）

- 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に対して、コロナ禍においても研修の機会を減らさぬよう「教職大学院向け集中研修講座」を新設し、単位認定を含めた支援を行った。また、教職大学院教職員研究セミナーを開催し、機構との連携事業について広く事例を共有し、第 6 期中期目標期間中の連携の在り方について議論を深めることができた。

### 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。

### 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）

教職員等中央研修および指導者養成研修については、全研修のオンライン化への移行による制約から、令和２年度はグループ演習の実施は見送った。

しかし、オンライン研修という形態であってもグループ演習が可能となってきたため、年度後半に実施した全セミナーでオンライン研修でできるアクティブ・ラーニングの取組を開始した。グループ演習のテーマ設定（具体的な実践の交流につながるテーマ）や時間設定（４～５人グループでセッションあたり 20 分に支持が集中）については貴重な知見を得ることができた。

## 【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・方法等の変更】

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。各研修について設定している見直し基準については、令和２年度はコロナ禍でオンライン研修へ転換したため基準そのものが適さなかった。

本項目では、令和２年度のオンライン研修への移行にあたって、どのような研修の変更を行ったのかを中心に記述し、そのプロセス及び実施によって導かれた知見から、第６期中期目標期間の開始にあたり機構の研修の在り方をどう考えたのかを記載する。

### ① 学校経営研修の改善点

#### ○ 研修内容・研修方法等の変更

オンライン研修への移行によって、学校経営研修はすべて５日間の研修とした。研修プログラムの設計にあたっては、研修の目的やねらいを達成することを第一義的に考えつつも、オンラインの特性に十分配慮し、無理のないものにする必要があった。具体的には、画面を集中して見続け、身体的な負担が発生するという情報を、先行経験をもつ複数の大学から受けていたことなどが挙げられる。そこで、カリキュラム検討会議において有識者の意見を踏まえつつ、細かな調整を図っていた。講義内容を厳選することで視聴時間を短縮し、そのかわりにリフレクション（振り返り・省察）を丁寧かつ充実させることとした。オンデマンドの特性として、講義動画の一旦停止・巻き戻

し視聴や再視聴、繰り返し視聴が受講者のペースで活用できる。また、参考資料等の閲覧をしながらリフレクションを効果的に行う方法なども時間の有効活用として情報提供した。

一方で、働き方改革の観点から、職務として研修に専念できる環境の確保を教育委員会や学校等に強くお願いした。令和2年度は受講者がタイムマネジメントをしながら、個人の学びをベースにそれを学校改善につないでいけるような設計としたため、オンライン上での一斉演習・グループ演習は敢えて取り入れていない。この点に関しては、受講者同士の交流や学び合い、情報交換、事例共有等の希望も見られたため、今後は研修内容を精査しつつ、相応しい方法を選択し、研修効果を高めていきたい。

第6期中期目標期間については、教職員等中央研修（学校経営研修）を集合・宿泊型研修として従来型の実施形態とする。当該研修の成果のひとつに、各地域のリーダーが一定期間寝食をともにし、互いに刺激し合い学び合い、広域的ネットワークを形成し、長期にわたってその関係性が教職人生に好影響を与えるということがある。学校種や職階、年代（世代）等が近いことがそうさせているということもある。しかし、よき伝統と言えども完成ではないし、改善を拒むものではない。オンライン研修に移行させる指導者養成研修の知見も生かしつつ、よりよい集合・宿泊型研修を目指していく。

## ②指導者養成研修の改善点

### ○研修内容・研修方法等の変更

変更点の基本的な考え方や実際については、学校経営研修に準じているが、指導者養成研修はすべて3日間の研修とした。オンライン研修の特性に配慮した研修プログラムの設計とすることで、上記のように、講義内容の厳選による視聴時間の短縮や、研修成果を教育実践につなぐためのリフレクションの充実等を図った。これらは働き方改革と連動させ、職務として研修に専念できる環境の確保を求めることで、教職員の生涯職能形成にも一石を投じた。一方で、研修の方法・形態については、アンケート調査の結果やこの間の各地でのオンライン研修の実績等を参照しつつ、課題も認識している。今後も継続的に改善に向かうPDCAを回していく。

第6期中期目標期間については、指導者養成研修をオンライン研修として継続する。上記の通り、方法・形態については改善の余地が多いこともあり、3年程度かけてベストミックスの研修へと育てていく。指導者養成研修の目的のひとつに、学校や当該地域のリーダーとして、研修成果を広く普及させるということが掲げられている。この目的は引き続き強調していくものの、オンライン研修とすることを考慮すると、できるだけ多くの関心の高い教職員を対象とすることも検討した方がよい。研修の時間と質を維持しつつ、研修効果が高まる支援の方法を検討し、新たな研修体系の構築を目指していく。

## ③研究セミナーの開催

### 【新設】地域とともにある学校セミナー

#### ・地域とともにある学校セミナー（A日程）

「地域とともにある学校」や「社会に開かれた教育課程」のねらいそのものについて、OECDの提唱する能力・学力観（キー・コンピテンシー）の解説を受けて、日本の教育課程の課題や改善の方向性について受講者同士で学びあった。その後、ソーシャルキャピタル（社会関係資本）の観点から「学校づくり」と「地域づくり」の関係性の解説を受けて、サービスマネジメントを題材にしてカリキュラム・マネジメントの役割について受講者同士で意見を交わした。

#### ・地域とともにある学校セミナー（B日程）



学習指導要領の「よりよい学校教育を通してよりよい社会を創る」という理念に反するかのように、日本の若者の社会への貢献意識は低い。データを示しながら、若者の背後にある「人・地域・社会の役に立つ」という感覚を確認しあった。また日本の教育を相対化するためにイギリスの地域をめぐる教育改革について解説した。その後、学校経営目標を達成するために、学校と地域との連携が有効な手段となり得ることを、事例とともに解説し、改めて自校の学校経営目標・計画をもとに他校の教員と協議した。

## 《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】

令和2年度は新型コロナウイルス感染症という未曾有の災禍に見舞われた。年度当初には、全国から参集する教職員の感染リスクを最小化するための方法を検討し、講義室の座席配置やアクリル板設置、消毒薬等の準備等をしつつ研修再開に備えた。しかし、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、躊躇することなくシステム整備と研修制作に取り組んだ。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研修の開講を実現した。機構の使命に立ち返り、「質の高い研修を止めない」ことを最優先させたこと、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、システム整備と研修制作を同時並行させて取り組んだこと等の成果であった。

まさに「予測困難な事態」に直面し、即座に現実的な可能性（「感染対策をとり制約を求める集合型研修の実施」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、移動をとまなわ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。令和2年度に断行した集合型研修の完全オンライン化は、アフターコロナ時代の研修構想の萌芽につながるとともに、「集合とオンラインのハイブリッド研修」や「研修方法・形態のベストミックス研修」の構築という新たな研究課題を提起することとなった。

#### (1) 研修・セミナーの運営と改善

##### ① コロナ禍においても研修を止めないオンライン研修への転換とオンラインの特性を活かした研修の質的向上

全研修をオンライン研修に切り替えるため、教職員等中央研修および指導者養成研修のカリキュラムをLMS（Learning Management System：学習管理システム）に適したものと再構成し、早期にプロトタイプを作成した。受講者は、前者が5日間の研修を12週（回）のうちから、後者は3日間の研修を5週（回）のうちから選択できるようにした。パソコン等の画面を見続けるというオンライン研修の性質に配慮し、通常3時間の講義（演習含む）を講義内容のエッセンスを厳選した90分の講義動画とするとともに、60分のリフレクション（振り返り）により内容理解とその定着を図ることとした。加えて、課題レポートの作成についても、「熟慮し、考えをまとめる」十分な時間を確保した。講義動画のオンデマンド配信はリフレクションとの組合せにより、一時停止・巻き戻し視聴や再視聴・繰り返し視聴等の利便性の高さを示した。また、非集合型のオンライン研修は参加へのハードルも押し下げ、今後の受講者拡大への期待も高まった。一方で、オンライン研修の実施

をとおして、講師－受講者、受講者－受講者との学びのネットワークづくりが課題として顕在化してきた。そこで令和3年度以降のオンライン研修の実施を見越して、「地域とともにある学校セミナー」等の場を活用し、試行的に小グループでの様々な学び合いの方法を取り入れた。短期間ではあったが、PDCA サイクルを通して改善を図ることで、プロトタイプを確立することができた。

## 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。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2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、「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」へと研修成果の活用実績を報告した。機構内の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った。

## ③地域とともにある学校セミナーの新設・実施

学習指導要領の理念として掲げられた「社会に開かれた教育課程」や「よりよい学校教育を通してよりよい社会を創る」等の浸透に向けて、「地域とともにある学校セミナー」を企画し開催した。意識や行動が学校に閉じこもりがちな教職員に対して、OECD が提唱する国際的学力観（コンピテンシー）と学習指導要領との関連性を解説したり、その学力の獲得に不可欠な地域の視点とその方法論（例えば、サービスマーケティング）を紹介したりするなど、深い理解につながった。実施形態はオンラインとし、オンラインにおけるグループ演習の最適な方法とその効果を測定することも視野に入れた。4～5人のグループに対し1課題20分とシェアリング10分の組合せという設定が最も高い支持を受け、この成果は令和3年度に引き継ぐことができた。

## (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・協働をさらに強化するために、「研修・地域センター支援室」の働きかけで、新たに3教職大学院と連携協定を締結し、44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160%にあたる。また、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等を考慮して地域センターを設置しているが、令和2年度には新たに3大学に追加設置し全国に8つの地域センターを配置できた。

### 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、校長研修における演習の充実とその後の相談体制の確立を実現するためのファシリテーターの配置である。この取組は研修における演習支援はもとより、受講者である校長が抱える学校現場の生の課題に対して、教職大学院から推薦されたファシリテーターが研修後も指導助言に関わるものである。この取組は結果的に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機構の研修受講機会の開放である。令和2年度には52名（総受講者数259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し事後指導を行うなど質保証も行っており、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

令和2年度には、調査研究プロジェクトにおいて、特にコロナ禍における集合型研修とオンライン研修の在り方に関わるテーマを設定し、全国の教育センター等での研修の実施状況や、実施に当たっての課題整理等を行った。これら調査研究を通じて得られた成果を要約すると、当該地域の学校を支える教育センター等は集合型研修を軸としたオンライン研修の活用に関心があり、感染対策を施した集合型研修（特に演習）の効果的な在り方についてのノウハウを蓄積しているということであった。ここで得られた知見は、機構の令和3年度の主催研修の在り方にも反映させ、集合型研修での反転学習用の事前課題の使用、オンライン研修での3タイプの設定等、仮設の検証対象としての研修の設計につながった。これらの取組は、第6期中期目標期間における最重要テーマの一つである集合型とオンライン型のベストミックスを構築するためにも引き続き重点的に進める必要がある。

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。

## 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2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、対応した。また、教育委員会等と機構の情報共有システムとして、令和元年度に開設した「情報交換の広場」を引き続き運用した。さらに、調査研究プロジェクトと連携し、全国の指標の分析を行い、分析結果を報告書にまとめ、機構ホームページに掲載して情報提供を行った。

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

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、指標策定等に係る質問事項に対応した。(相談件数3件に対応)

### (2) 指標に関する「情報交換の広場」の運用

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で引き続き運用し、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ようハブ機能を果たした。(情報提供依頼件数17件に対応)

### (3) 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。

## 《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2年度は、これまでの取り組みを整理・継続し、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ために、以下の取り組みを実施した。

(1) 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」を引き続き運用するとともに、相談への回答の中からQ&Aとしてホームページに掲載し、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) 教育委員会等と機構の情報共有システムとして、令和元年度に構築した「情報交換の広場」を引き続き運用することで、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。

(3) 調査研究プロジェクトと連携し、全国の指標の分析を行うことで、今後の専門的助言の方向性を検討するとともに、「ICT(情報機器を含む)」の概念の位置付け等について、必要な情報提供を行った。

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>

指標は平成 29 年度に養成・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。

### 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。

##### 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～令和元年度に「校内研修シリーズ」の「本編」80 タイトルを多種多様なテーマで制作した。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教科ごとに「新学習指導

要領編」として 35 タイトル制作した。

令和 2 年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ、特にコロナ禍において必要とされているテーマ（ICT 活用や感染症対策等）を中心に 13 タイトル制作するとともに、新学習指導要領に対応した学習評価に関する動画を、小中教科別に 24 タイトル制作した。併せて、平成 28～令和元年度に制作した講義動画の普及活動を行った。

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。

また、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、これまでに制作してきた実績に加え、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、再生回数は飛躍的に伸び、前年度比約 2.3 倍の 890,645 回となった。

加えて、「校内研修シリーズ」の利用状況の実態を把握するため、初めて本格的な調査を行い、学校現場等のニーズを聴取した。具体的には、都道府県・指定都市・中核市教育センターとメールマガジン「NITS ニュース」登録者を対象に、「講義動画『校内研修シリーズ』の活用に関するアンケート」を実施した。アンケート結果からは、多くの教育現場で活用されている実態を把握できたとともに、特にコロナ禍における研修実施に役立った、という回答を得た。アンケート結果は集計し、グラフにまとめて機構ホームページに掲載することで、今後の内容の充実・改善に繋げるよう内外に共有を図った。

活用状況は以下のとおりである。

- ・再生回数 890,645 回（令和 2 年 4 月～令和 3 年 3 月）  
（前年度：384,729 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	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
令和 2 年度	13 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

・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	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	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		
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2年度においては、8機関で10回実施され、553名が参加した。GIGAスクール構想の推進に向けた「ICTの効果的な活用方法」「ICT活用指導力の向上」「双方向オンライン授業」等、各地域の実情に合わせたテーマで研修やセミナーが実施された。これらにより、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
令和2年度	8機関 10回

・NITSカフェ開催機関とテーマ

開催機関	テーマ	参加人数
京都市教育委員会	ALの具体的実践を学ぶ —学び合いを通して主体性を育成する授業改革—	85名
常葉大学	1人1台端末時代の教育を考える —ICTの効果的な活用方法を体験しよう—	56名
常葉大学	「飽くなき挑戦」 —多様な生き方に触れ、自らを問い直す—	45名
熊本大学	新時代の学びを支えるICTによる教育改革について語ろう！ —GIGAスクール構想を実現する授業改善と学校マネジメント—	80名
上越教育大学	GIGAスクール構想の推進へ向けたICT教員研修会 —Society5.0における教員のICT活用指導力の向上を目指して—	21名
鹿児島県教育委員会	「深い学び」懇談会 —実践から学ぶ、「深い学び」を実現する授業改善—	38名
岩手大学	双方向による遠隔授業の方法 —ICTを活用した子どもたちの学びを考える—	30名
宮崎大学	コロナ予防対策下での「教員の働き方改革」 —両方進める方途を探る—	57名
弘前大学	双方向でつながろう！ —オンラインの授業を体験してみませんか—	22名
鹿児島県教育委員会	授業力向上セミナー —これからの学習評価を考える—	119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（令和3年3月末現在）  
（前年度：1,446 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 4 回目の開催となる令和 2 年度は、216 点の応募があった。（前年度：322 点）

書類審査及び審査会において、10 点の優秀賞と 6 点の審査委員特別賞を選出した。

・第 4 回 NITS 大賞受賞一覧

<優秀賞 10 点>

実践活動名	学校名	評価ポイント
感動が繋ぐオンライン学習～計量分析×カリマネ＝安心の 214～	福岡県立戸畑高等学校	コロナ禍への対応という全国的課題に対して、「誰でもすぐにはじめられる」オンライン学習の導入に向けて取り組んだ先進的事例として評価できる。特に、生徒の学びを保障するためのカリキュラム・マネジメントの展開を確かなエビデンスに基づく戦略として計画的に実施しており、その方法的手法の発信としての意義も高く評価できる。
地域と創るエネルギー教育～あきらめなければ夢は叶うを信じて～	大阪府八尾市立曙川小学校	保護者や地域との連携を取り入れていること、児童がデザインし、堺工科高校の生徒が実装することにより、アイデアだけで終わらせていないこと、絵本化するだけではなく、Apple Books で無料配信し、誰でも読めるようにしたこと、これから公立学校でも普及していくであろうクラウドファンディングをいち早く取り入れたことなどを高く評価した。
アカダミックに創むる改革～未来の創り手若手教員の希望を育む～	石川県立輪島高等学校	若手教員を創り手と位置づけ、働きやすさを追求している。小さなことであっても若手教員が見直しの視点を持ち、それらの案が採用されていくことは、若手教員の学校づくりにおける自己肯定感の向上につながる。教職員全体においても信頼感が醸成され、好循環を導いていることが理解できる。
不登校防止システムの構築～職員の連携と支援室の整備を通して～	福島県福島市立福島第四中学校	重要な課題である不登校についての課題認識が適切であり、それをもとに課題設定が明確になされている。限られた校内資源を有効に活用する点で、汎用性に富んでいるほか、施設整備にも配慮する点で独創性がある。また具体的に効果を中期的に検証しただけでなく、実際に顕著な改善が実現した。
ガイダンスシートの導入～学習単元を意識するための工夫～	茨城県日立市立久慈中学校	中学校における子どもたちの学習意欲向上は、生徒指導問題の解決にもつながる重要なテーマである。教科の枠を超えて学習意欲を高める協働的な取り組みはできそうでできない。校内研究として学校全体の取り組みとして位置づけられているので、今後、多くの教



		科への広がりを期待できることも含め高く評価した。
夢を持ち自ら学ぶ子へ～コロナ禍の休校で必要な資質は？～	大分県別府市立亀川小学校	「子どもに夢がない、主体性が育っていない」は多くの学校の共通課題。特にコロナ禍により課題は拡大した。その中で、当該校は「夢」をもつ重要性を子どもに伝え、保護者や地域と協力して子どもの主体的な学習活動につなげている。学力の向上や不登校がなくなるといった具体的な成果が表れている点も評価できる。
チーム広南で未来を創る～開発的アプローチで資質・能力育成～	広島県呉市立広南中学校	PDCA を着実に回す実践は多いが、当該校はそれだけでは新しい未来を創造するのに十分ではないという課題認識に基づき、研修で学んだ開発的アプローチ（DDDD）を採用して創造的な学校づくりに取り組んでいるところに独自性がある。学校改革のモデルになる事例。活動を通して、子どもの資質・能力の育成が意識されている点も良い。
学びがつくる三方よし～社会に開かれた総合的な学習の時間～	島根県知夫村立知夫小中学校	子ども・教員・地域の課題を、PBL 活動を通じて乗り越えている。学校が地域の課題（高齢化、高齢者のエンディング）に果たす役割が示されると同時に、15 歳で地域を離れなければならない子どもたちに必要な資質・能力の育成という切実な問題に応える実践である。PBL の具体的な取り組みとして示されているエンディングノートの開発が素晴らしい。
つながる学校図書館～多機能化による開かれた学びへ～	静岡県浜松市立芳川北小学校	良書との出会いは、人生を豊かにする。学校図書館を効果的に活用するため、ブックカフェやわくわくライブラリーの取り組みを通じ、子どもと図書館の距離を縮めた好企画と言える。学校司書らが学習に必要な本を廊下に届ける「動く図書館」は、とても面白く、汎用性も高い。
どんな時も子供が真ん中！～休校中も子供を伸ばし続ける学校に～	熊本大学教育学部附属小学校	「どんな時も子供が真ん中」を言語化し、常にぶれずに学校づくりの中心に据えた実践は、子どもを主語にした学校づくりに大いに学ぶものである。「想定外も子どもを伸ばし続ける」との目的を全教職員で共有し、実情に応じた「柔軟な組織編成」がチーム力の向上につながっている。「柔軟な対応力」は、まさに、全国の学校現場が学ぶところである。

<審査委員特別賞6点>

誰でもすぐにできる点がある、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	評価ポイント
感染症対策時の子ども支援～ コロナ禍にココロ繋げるお便り交換～	香川県高松市立鶴尾 小学校	はがきをパイプに地域とのつながりを深め、子どもに直接返る実践は、すべての子どもの安心につながったであろう。職員室のみんなで今できることを考え、行動に移した実践は学ぶべきところである。はがきを送り、返事が来ない子どもとの関係性をつなぐところなど、コロナ禍で誰一人取り残さない鶴尾小のチーム力は大いに評価されるものである。
みんなで情報モラル教育～学校・児童会・家庭が一体となって～	岩手県盛岡市立桜城 小学校	SNSを使ったネットいじめが社会問題化しており、情報モラルは小学生にも欠かせない時代になった。ネットの怖さばかりを強調するのではなく、共生を前提として地域や家庭とも連携した点に共感した。子どもたちが安心安全に暮らすため、発達段階に応じて6年間学び続ける体系的教育の視点も優れている。特に、子どもたちが自らルールを考える点は、特筆に値する。
高め合い支え合う組織作り～ 主体性と繋がりを育む PDCA 改善～	宮城県仙台市立沖野 小学校	学校 PDCA を改善することで、教員がつながりを深め、主体的に活動できる組織をつくることを目標として取り組んだ中で、語り合いや学び合いを通じて、課題や目標が共有化明確化された。学校経営シートの活用、チームトーク、外部との共有化など、計画的な改善をもとに成果がみられた。
一点突破 web アンケート～調査の効率化と業務改善の推進～	滋賀県高島市立安曇 川中学校	学校の働き方改革という重要課題を明確に課題設定した好事例。一般的な各種アンケートを効率化、省力化して実施した点は汎用性が高く、既に他校にも波及している。既存の情報機器資源の活用にも独創性があり、学校で Web アンケートを導入した点も先進性がある。効果検証も可視化、操作化されるよう、開始時からアンケート時間を測定している点も良い。
コロナに負けない学校に！～ 学校 DX 化で安心&安全→信頼関係～	富山県高岡市立能町 小学校	コロナ禍への対応の中で、保護者の不安や懸念を解消しながら信頼関係をより深く構築するため、経営戦略として、ICT を活用した学校の DX 化に取り組んだ事例。その全体構想と具体的な方策は他校のモデルケースとなる。この取り組みを通して Web サイトが学校の情報センターとして機能していった効果も生まれ、今後も進化・発展性が期待できる。

<p>学力向上と学習習慣の定着～ 全校体制で取り組む学力向上 大作戦～</p>	<p>福岡県北九州市立石 峯中学校</p>	<p>学力向上という目標を明確にし、組織マネジメントの手法で実現しようとしている点を評価した。教科の壁を乗り越え、授業改善を行う際に、希望者への学習補充、困り感のある生徒への働きかけなど、より支援が必要な生徒層に重点がおかれた取り組みが含まれている。家庭学習も視野に入れ、すべての子どもの学力向上を図ろうとしている点を評価した。</p>
---	---------------------------	--

例年は、2月2日（ニッツの日）に東京で受賞者による活動発表、表彰式を行っていたが、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、中止とした。審査結果の発表については、審査結果と審査委員の講評をまとめた動画を機構ホームページに公開することにより行った。

受賞校の取り組みについてのパブリシティ活動も行い、受賞した学校の活動が、地方紙にて報じられた。

審査結果の発表後は、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。事例集のデータは、全応募作品とともに機構ホームページにも掲載した。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、4月当初に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（令和3年3月末現在）  
（前年度：16,400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」ダウンロード数 331,429件（令和2年4月～令和3年3月）  
（前年度：474,081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 13,108 件（令和2年4月～令和3年3月）  
（前年度：5,988 件）

【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2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	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	13
	計	26

・令和2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（13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	中堅教諭等資質向上研修の前期・後期を通じた育成指標に基づく体系的プログラムー教職大学院の実践的プログラムと修了生の実践研究経験を生かしてー
2	国立大学法人 秋田大学	秋田県教育委員会 秋田県総合教育センター 秋田市教育研究所	秋田県教育委員会と教職大学院の連携による学校組織開発リーダーと学校ミドルリーダー養成プログラムの開発
3	国立大学法人 茨城大学	茨城県教育研修センター 茨城県教育委員会	地域ネットワーク型スクールリーダー育成支援プログラム
4	国立大学法人 千葉大学	千葉県教育委員会 千葉市教育委員会	複数教職大学院の相互乗り入れ授業実施によるミドルリーダー養成研修プログラムの開発
5	国立大学法人 横浜国立大学	横浜市教育委員会	「学び続ける教員」を育む研修と研修体系の開発と実践 ～個々の自己成長を促す「セルフマネジメント」力の確立～
6	国立大学法人 上越教育大学	長野県総合教育センター 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現場理解を同時に実現する対話的研修プログラムの開発～
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	学校現場に即した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の開発
8	国立大学法人 三重大学	三重県教育委員会	『校長および教員としての資質の向上に関する指標』に対応する授業力向上を目指した教員研修プログラムの共同開発
9	国立大学法人 兵庫教育大学	兵庫県立教育研究所 県内市町村教育委員会 (教育センター)	若手から中堅の教員（6～20年目）を対象としたカリキュラム・マネジメント研修プログラム開発
10	国立大学法人 島根大学	島根県教育委員会 鳥取県教育委員会	魅力ある学校づくりを推進するミドルリーダー教員研修プログラムの開発
11	国立大学法人 岡山大学	津山教育事務所	教員育成指標を活用した若手・中堅教員授業力向上研修プログラムの研究開発
12	国立大学法人 山口大学	山口県教育委員会	教職大学院と教育委員会の連携・協働による入学前ミドルリーダー育成プログラムの開発
13	国立大学法人 香川大学	香川県教育委員会	教育委員会との連携による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構築に向けて～

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（13 機関）

	申請機関	連携機関	プログラム名称
14	国立大学法人 弘前大学	青森県教育委員会	青森県の指導主事の研修ニーズに応える実践的研修プログラム
15	国立大学法人 埼玉大学	川越市教育委員会	インクルーシブ教育システム構築の核となる特別支援教育に係る ICT を活用した専門性向上高度化プログラムの開発
16	国立大学法人 上越教育大学	上越市教育委員会	各教科等と通級による指導との関連を図る教員間連携力育成のための研修
17	国立大学法人 信州大学	長野県教育委員会 南部・下伊那地域の市町村教育委員会	1人1台端末による児童生徒の実態に応じた ICT 活用授業を実践するための教員研修の開発
18	国立大学法人 大阪教育大学	大阪市教育委員会 NPO 法人 Teach For Japan	21 世紀型スキル育成と教科横断の授業を実現する教育リーダーの資質を培うグローバル教育研修プログラムの開発
19	国立大学法人 兵庫教育大学	播磨町教育委員会 稲美町教育委員会	ミドルリーダーが協働して図る研修プログラムの開発 ー小規模教育委員会の連携による教員の力量形成ー
20	国立大学法人 九州大学	福津市教育委員会	OJT と Off-JT を繋ぐ学校経営コンサルテーションの推進 ー学校組織マネジメント力量形成に焦点をあててー
21	国立大学法人 長崎大学	長崎県教育委員会 長崎県教育センター 市町教育委員会	「育成指標」に基づく管理職養成のための「実践実習プログラム」の開発
22	国立大学法人 熊本大学	熊本市教育委員会 熊本市教育センター	Society5.0 時代に求められる資質能力を育成するための教育研修プログラムの開発 (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)
23	国立大学法人 鹿児島大学	熊本大学・教職員支援機構 (南九州プラットホーム)	教職経験及びニーズに応じた現職教員支援プログラム
24	愛知県立大学	愛知県総合教育センター 瀬戸市教育委員会	スクールソーシャルワークの視点と方法を取り入れたリーダー研修プログラム開発ー「ケース会議」を活用した「チーム学校」による協力体制づくりー
25	日本女子大学	延岡市教育委員会	養護教諭の危機管理能力向上をはかる研修開発プログラム
26	茨城県教育研修センター	茨城大学 常磐大学 茨城キリスト教大学	5G における遠隔システムを活用した研修プログラムの開発 ～テレビ会議システムの活用と働き方改革の視点に即した効率的で高度な研修～

## 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（オンラインを含む）し、研修手法等の普及を行った。

・講師派遣数 7件（令和2年4月～令和3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 450件（令和2年4月～令和3年3月）

（前年度：102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。

・アクセス数 13,108件（令和2年4月～令和3年3月）

（前年度：5,988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

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度の研修事業は集合・宿泊型研修を中止し、すべてオンラインによる研修に切り替えていることから、外部利用についてはすべて中止としている。

## 【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「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

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、研修プログラムモデルについて、メールマガジン等を通じて、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、現在の研修等で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 教育長を対象とした研修

兵庫教育大学との共同主催により実施してきた教育長セミナーであるが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響による学校対応等で一堂に会して実施する（オンライン・セミナーを含む。）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

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、令和2年度に全国の教育センター等で実施された研修の中で先進的な取組等について紹介し、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した。

#### 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）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 15,018件（令和2年4月～令和3年3月）

（前年度：12,178件）

##### （イ）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 67,327件（令和2年4月～令和3年3月）

（前年度：46,099件）

#### エ 喫緊の教育課題に対応する支援、現在の研修等で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。

「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」の研究成果の還元として、地域とともにある学校セミナーを新規に2日間実施した。予測困難な時代を生きる子供に身に付けさせたい力が、「地域とともにある学校」や「社会に開かれた教育課程」という学校改革理念と通底していることを確認した。

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については、1日ずつ実施した。前者は令和2年度のコロナ禍を受けて、否応なしに迫られた研修内容の見直しや実施形態の変更等をとおして、改めて育成指標更新の必要性やそれらの達成に向けた研修ビジョンづくりについて協議した。後者は今年度実施した「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協議を行った。



## 【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、海外の政府機関や大学等と連携し、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

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 2 年度は新たに 3 大学と連携協定を締結し、連携協定締結大学数が 44 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 259 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、52 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
令和 2 年度	3 大学	44 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	23名
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	4名
生徒指導指導者養成研修	1名
いじめの問題に関する指導者養成研修	3名
外国人児童生徒等日本語指導指導者養成研修	2名
道徳教育指導者養成研修	5名
学校教育の情報化指導者養成研修	7名
スクール・マネジメント（教職大学院向け集中研修講座）	85名
生徒指導（教育相談含）（                   "                   ）	73名
道徳教育（                   "                   ）	56名
計	259名

・単位認定学生数

群馬大学	6名
信州大学	10名
福井大学	3名
京都教育大学	5名
島根大学	2名
山口大学	8名
秋田大学	8名
常葉大学	10名
計	52名

②教職大学院の教員等に対する支援

令和2年4月は新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的とした緊急事態宣言発令のため、教職大学院の教員等を対象とした「教職大学院セミナー」は中止とした。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。

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。

(例)

- ・ 授業力パワーアップセミナーの実施、校内OJTチームの意義と役割についての研修実施など教員育成指標を活用した若手・中堅教員授業力向上研修プログラムの研究開発を行った。（国立大学法人岡山大学）
- ・ 学校運営等に関すること（人材育成、法令遵守、組織的學校運営への参画）、生徒指導、教育相

談に関すること（児童生徒理解、教育相談、問題行動対応）など育成指標に基づく教職大学院と教育委員会の連携・協働によるミドルリーダー育成プログラムの開発を行った。（国立大学法人山口大学）

#### 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研修を企画した。しかし、コロナ禍の影響で対面による実施は不可能であるとの判断に至り、オンライン研修に切り替えて実施することになった。機構側で担当する研修は令和3年4月となり、そのコンテンツ（動画収録）制作や演習の進め方について協議を重ねた。当初の受講定員は40名設定であったが、オンラインでの実施となることで89名の受講となった。

##### 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2年度が最終年となる）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。

## 《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、「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、「NITS 大賞」による好事例の共有、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修プログラムモデルの普及活動、国内外の大学との連携事業等を以下のとおり実施した。

(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115タイトルに加え、令和2年度には、今日的課題となっているテーマ、特にコロナ禍において必要とされているテーマ（ICT活用や感染症対策等）を中心に13タイトルを制作するとともに、新学習指導要領に対応した

学習評価に関する動画を、小中教科別に 24 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 152 タイトルに達した。また、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、これまでに制作してきた実績に加え、「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、これらの動画の再生回数は、前年度比約 2.3 倍となる 890,645 回（前年度：384,729 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・充実化を図ることに寄与した。また、「校内研修シリーズ」の利用状況を把握するための本格的な調査を初めて行い、学校現場等のニーズを聴取するとともに、集計結果を機構ホームページに掲載することで、今後の内容の充実・改善に繋げるよう内外に共有を図った。

- (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 2 年度は連携する教職大学院にも展開し、8 機関で 10 回実施、参加者は 553 名にのぼった。GIGA スクール構想の推進に向けた「ICT の効果的な活用方法」「ICT 活用指導力の向上」「双方向オンライン授業」等地域の实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、教職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」の第 4 回目を開催した。新型コロナウイルス感染症の影響もある中、審査方法等の工夫を図るなど柔軟に対応したことで実施することができ、コロナ禍における取り組みの好事例も多く寄せられた。また、令和元年度教職員等中央研修の受講者に、研修成果の活用に基づいた応募を促したことで、応募数は 216 点（前年度：322 点）となり、研修で学んだ知見を活かした好事例の収集に繋がった。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、今日的な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。
- (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) アクティブ・ラーニングに係る指導法の充実を図るため、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 事例の普及を図った。
- (6) 教職大学院等の大学との連携・協働を円滑に進めるため、新たに 3 教職大学院と連携協定を締結し、44 の大学と協定を結ぶこととなった。この連携協定に基づき、機構は、教職大学院の院生等に、スクール・マネジメント研修を始めとする機構の研修等の受講機会を提供し、そのうち 52 名（総受講者数 259 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。

- (7) 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。また、令和元年度から引き続き、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派出させ、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。

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。

#### <課題と対応>

「校内研修シリーズ」の学校現場等での活用の状況を踏まえ、内容の充実や改善について検討していく。

## 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。

令和2年度は、次の研究を実施する。

- ① 管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト
- ② 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
- ③ 学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト
- ④ 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ている。

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 2 年度においては、次の 6 つの調査研究プロジェクトを実施した。

- ① 管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト
- ② 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
- ③ 学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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、研究成果の普及と活用については、以下のとおりである。

### ＜研究組織＞

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等を客員フェローとして招き研究組織体制を構築した。

プロジェクト名	①管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト	②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	③学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト	④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	⑤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	⑥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
上席フェロー	—	—	—	1名	1名	—
特任フェロー	—	2名	1名	—	—	—
客員フェロー	5名	2名	4名	3名	5名	6名
特別研究員等	3名	4名	2名	1名	1名	—

※重複カウントあり（複数のプロジェクトに参加する研究者あり）

### ＜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た。

### ＜研究成果の普及＞

一年間の研究の成果ならびに進捗状況をまとめた研究報告書等を作成し、機構ホームページに公

表した。

一部のプロジェクトでは、研究成果に基づいてセミナーのプログラムを開発し、実際にセミナーを実施することで、研究成果の共有を図った。

#### <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い、機構で実施するオンライン研修の実施・運営方法の改善に寄与した。

6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 管理職育成に関する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

- (ア) 各都道府県・指定都市教育センター等における管理職研修の実施について、新型コロナウイルス感染症による中止等の影響とその課題に関する調査を実施して分析を行った。
- (イ) 各都道府県・指定都市で策定している指標の中で、ICT教育がどのように位置付けられているかについて、キーワード検索により集計し、一覧表にまとめることで、その傾向と課題について分析を行った。
- (ウ) 世界各国において、新型コロナウイルス感染症が学校教育及び教員研修等に与えた影響について調べるために、計7カ国の教員等へのヒアリング調査を行うとともに、コロナ禍におけるアメリカの大学院学校管理職養成の状況、及び米国・シアトル学区の教職員支援について、現状についてのヒアリング調査を行い、その成果や課題等についての分析を行った。
- (エ) 令和2年度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い、コロナ禍において実施したオンライン研修の成果と課題、今後の方向性について考察した。

#### イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 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や、指標における教育ICTの位置付け、教職員等中央研修の受講者アンケートの分析結果等について、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、今後の管理職育成に資するデータを提供した。
- (イ) 研究結果を踏まえ、管理職育成の方向性やオンライン研修の課題等を示すことで、次年度の教職員等中央研修の実施・運営方法の改善に寄与した。

### ② 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もこ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。

### ③ 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、次年度に行う予定である。

### ④ 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

(ア) 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。

(イ) 2年間のプロジェクトの成果を踏まえ、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」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) 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。

(イ) 「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)

### ⑤ 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

(ア) 国内外の先行研究が提示する課題を精査し、労働環境(施設整備を含む)、業務量、自己有用感、学校段階、キャリアステージ、女性管理職の比率、育休の取得率、教員採用試験受験率、初任の心理や離職、教育委員会の PDCA のサイクルと実態把握の仕組み、養成段階にある学生の認識など、教師の well-being 指標の開発に関わる概念整理を行った。

(イ) 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。



## ⑥ 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。

また、調査研究プロジェクトとは別に、当機構の上席フェローが、日本教師教育学会で ICT の活用と教師の継続的学びについての発表を行った。（自由研究発表(2)「ICT の活用と教師の継続的学び—コロナ危機を契機に一」発表者：百合田真樹人，日本教師教育学会第 30 回研究大会，2020）

## 《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2年度においては、次の6つの調査研究プロジェクトを実施した。

- ①管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト
- ②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
- ③学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト
- ④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
- ⑤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
- ⑥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

(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。上席フェロー2名、特任フェロー3名、客員フェロー25名の専門研究者による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、一年間の研究の成果をまとめた研究報告書等を作成し、機構ホームページに公表した。また一部のプロジェクトでは、研究成果に基づいてセミナーのプログラムを開発し、実際にセミナーを実施することで、多様な教育関係者に研究で得られた知見を提供し、研究成果の共有を図った。さらに、当機構の上席フェローが日本教師教育学会で、ICT の活用と教師の継続的学びについての発表を行った。

(3) 研究成果の活用については、コロナ禍におけるオンライン研修の成果と課題等を踏まえ、当機構の教職員等中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行い、そのカリキュラム構築に寄与した。

これらのことから、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。

## 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 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 また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止を目的として規定された特例等の影響により、4,514件の変更届（前年同期間797件）及び5,709件の廃止届（前年同期間542件）が提出された。
- ③ 申請及び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、令和3年度開設分申請等要領の発出に合わせて、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、新型コロナウイルス感染症への対応に関する事務手続きの変更などについて情報共有し、令和2年4月から令和3年3月末までに、延べ104大学等から受け付けた令和2年度又は令和3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。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響等により、延べ 80 大学等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。

## 《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 2 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、令和 3 年度開設分申請等要領の発出に合わせて、「免許状更新講習認定申請等システム」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ている。

また、文部科学省との連携を図り、新型コロナウイルス感染症への対応に関する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、着実に事務処理を進め審査を完了した。

なお、免許状更新講習及び免許法認定講習ともに、新型コロナウイルス感染症の防止を目的として規定された特例等の影響により、インターネットを活用した実施形態への変更等を行うため、例年に比べ格段に多くの変更届、廃止届を受け事務処理を行った。

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＞

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、関係法令等を踏まえ、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】

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を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、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。

#### 〔新型コロナウイルス感染症への対応〕

緊急事態宣言が4月に発出された状況下であったため、5～6月に行うこととしていた令和2年度教員資格認定試験の出願にあたり、新型コロナウイルス感染症の影響を懸念する受験者が多く見込まれていた。そのため、従来は出願書類及び受験手数料納付の両方を5～6月に済ませ受験申請を完了させていたところを、5～6月に出願書類の提出、8月末までに受験手数料の納付と、受験申請に係る手続きを2段階に分けられるように受験手数料納付の規程改正を行った。これにより、受験者が8月末（試験実施2週間前）まで受験することの判断を行うことが可能となった。

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の観点から、受験者への周知・徹底事項並びに試験スタッフや試験会場での対策、運営内容を定めた「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・公表し、試験の実施を確実に行った。

#### 〔小学校教員資格認定試験〕

小学校教員資格認定試験の見直しの決定（令和2年2月、文部科学省）に対応し、新たな試験内容・方法にて実施した。また、試験の見直しに伴い問題作成及び試験運営を含めた実施体制を新たに構築し、従来は大学への委託から機構直轄での運営に変更した。特に、試験運営では外部委託を取り入れ効率化を図るとともに、受験関係書類の見直し等により受験者の負担軽減を図った。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、受験者等の安全確保を図る観点から、当初予定の会場ではなく、ソーシャルディスタンスの確保が可能な大型施設を試験会場とした。

第2次試験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に変更して実施した。この試験の実施方法については多くの人員が必要であることから、外部有識者の協力の下、機構内の全職員が連携し、休日に実施した。

#### 〔幼稚園教員資格認定試験〕

実施要領に定められたとおり、確実に実施した。

なお、小学校教員資格認定試験の見直しを踏まえ、本試験についても小学校試験と同様に、従来は大学への委託から機構直轄での運営に変更した。

#### 〔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〕

令和2年度試験における出願件数は、幼稚園26名、小学校819名、特別支援学校174名である。

令和2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（受験手数料納付を除く）
8月	受験手数料納付
9月	幼稚園教員資格認定試験、小学校教員資格認定試験第1次試験、 特別支援学校教員資格認定試験第1次試験
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及び特別支援学校教員資格認定試験 第2次試験
1月	小学校教員資格認定試験及び特別支援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：A＞

#### 【根拠理由】

(1) 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、必要な対応策について情報収集及び関係者との連絡調整を進め、「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。

また、出願に当たり、新型コロナウイルス感染症への影響を懸念する出願者が多く見込まれることから、出願時の手続きに関して規程改正を行い、出願者が受験を検討する時間を確保するなどの配慮も行った。

(2) 小学校教員資格認定試験については、令和2年2月に文部科学省において見直しが見直しが決定され、試験内容・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、機構直轄で行うための組織体制を構築するとともに、効率的・効果的な試験運営のために試験申込受付業務や試験当日の運営業務に外部委託を取り入れた。

さらに、第2次試験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での試験に変更し、関係者の協力を得ながら密に調整を行い確実に実施した。

なお、機器や環境が十分ではない者には機材及び場所の提供を行った。また、従来の試験と異なり自宅等から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、受験者心得及び受験者用のマニュアルによる必要な情報提供に加えて、日中から夜間にかけて第2次試験で使用するZoomへの接続テストを計23回実施した。

以上のことから、これまでに例のないWebを利用した試験であったが、大きな混乱が起こることなく、確実に試験を実施することができた。

(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した。

なお、小学校教員資格認定試験の見直しを踏まえ、本試験についても小学校試験と同様に、従来の大学への委託から機構直轄での運営に変更した。

(4) 特別支援学校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した。

これらのことから、実施要領に規定された試験内容の確実な実施に留まらず、新型コロナウイルス感染症への感染リスク回避に対応した会場型の試験及びオンライン試験の実施、効果的・効率的な運営の改善を図っていること、小学校教員資格認定試験の見直しによって文部科学省から要請された各試験日の予備日の設定について3種類全ての試験及び試験日で確保するなど、中期計画における所期の目標を質的に上回る成果が得られたことから、自己評価をAとした。

#### ＜課題と対応＞

機構における業務として実施するに当たり、効果的・効率的な実施方法を引き続き検討していくことが必要である。

## 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 コロナ禍における執行計画の変更

コロナ禍にあっては、役職員の出張、会議における委員の招集や調査研究における職員等の移動の機会が予定より大幅に減少したことで旅費の支出が大きく減額となったほか、会議や研修会など、集合して実施を予定していた事業についてもほとんどを Web を使った開催としたことにより、会場費やその他諸経費の減少につながった。

###### ② テレワークの対応および研修のオンライン対応

年度当初の緊急事態宣言を受け、職員のテレワーク対応のため全職員に対するテレワーク用パソコンの購入・貸与とともに通信環境整備を緊急に行った。なお、研修のペーパーレス化対応として前年度において計画し、今年度当初からタブレットパソコンを導入したところであったが、この機器についても、職員のテレワーク用及び自己の執務室から他所へ移動しての通信手段として活用するなど柔軟な運用を行った結果、非常に有効に活用することができた。

また、集合型研修に変え、9月から急遽非集合によるオンライン研修としての研修再開に向け、新たにオンラインによる研修システム「学びばこ」を導入するとともに、必要なカスタマイズと撮影に要する機材整備を行った。

この結果、予定した形での事務・事業を形を変えて実施するようになり、新たな経費が発生する反面、旅費や会場借料等といった経費が抑制されることとなり、結果として経費を縮減することとなった。

###### ③ 契約形態の見直し

宿泊型研修中止の決定により、今年度の警備、清掃、施設管理、寝具賃貸借の各委託業務において業務内容の見直し検討を行い、合計で1,380万円を減額する契約変更を行った。

###### ④ 経費の削減目標

コロナ禍における経費見直しを行いつつ、一般管理費と業務経費の整理を行うことにより、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2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、9.4%となり、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%

#### 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2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」(令和2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: B>

##### 【根拠理由】

(1) 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑みて、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の規格に変更した。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。

- (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。

これら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計画における所期の目標を概ね達成しているため、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。

## 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。

職員研修の共同実施については、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本機構の担当で実施した。情報セキュリティ研修については、全ての職員に対し教育を実施することが必要とされており、各法人に令和2年度の情報セキュリティ研修の実施状況等を確認し、各法人のニーズを踏まえ、4法人の全職員が受講できる体制を整え実施した。また、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。

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、茨城県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2年度には、トイレットペーパーと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。

職員研修の共同実施については、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本機構の担当で実施した。情報セキュリティ研修については、全ての職員に対し教育を実施することが必要とされており、各法人に本年度の情報セキュリティ研修の実施状況等を確認し、各法人のニーズを踏まえ、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実施した。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、茨城県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）に区分し、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っており、令和2年度も、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。

予算配分にあたっては、経費を適切に配分したほか、また、年度途中での執行状況を適宜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すとともに、年度末に向けた予算執行の状況を早期に把握し、新規事業等への充当、撮影スタジオやバリアフリー対応など施設・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 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。
- ② 研修関連資料ペーパーレス化のために導入したタブレットパソコンを、職員のテレワーク勤務や自席以外での業務の遂行に活用した。
- ③ 会議や職員研修等は、基本的にZoom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。
- ④ 教員資格認定試験の2次試験（模擬授業とグループ討議）をZoomを使ったオンライン形式で初めて実施した。
- ⑤ 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多目的トイレの整備、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。

## 《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、新型コロナウイルス感染症の影響により集合・宿泊型研修を実施しないこととしたため、1年間外部からの受講者等を受け入れることができなかったが、再開後の研修の実施環境や居住環境を意識し、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。

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。

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
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	281	281	0	24	24	0
施設整備費補助金	193	193	0	0	0	0
自己収入	1	2	1	0	0	0
計	474	475	1	24	24	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	229	133	96	23	20	3
人件費	53	50	3	1	1	0
施設整備費	193	193	0	0	0	0
計	474	376	99	24	21	3
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
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	425	425	0	43	43	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	425	425	0	43	44	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	358	382	△24	34	64	△30
人件費	66	63	3	9	8	1
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	425	445	△20	43	72	△29

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	34	34	0	87	87	0
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
自己収入	0	0	0	24	24	△0
計	34	34	0	111	111	△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	52	△25	83	91	△9
人件費	7	6	0	29	27	1
施設整備費	0	0	0	0	0	0
計	34	58	△24	111	118	△7
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	321	321	0	1,215	1,215	0
施設整備費補助金	0	0	0	193	193	0
自己収入	0	0	0	25	25	1
計	321	321	0	1,432	1,433	1
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	154	152	2	154	152	2
業務経費	0	0	0	753	742	12
人件費	168	173	△5	332	329	4
施設整備費	0	0	0	193	193	0
計	321	325	△3	1,432	1,415	18

## 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	342	163	180	24	51	△28
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	290	76	214	23	49	△26
人件費	53	83	△30	1	3	△1
雑損	0	4	△4	0	0	0
臨時損失	0	0	0	0	0	0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	342	276	△66	24	35	11
運営費交付金収益	247	254	6	24	23	△1
施設費収益	0	4	4	0	0	0
自己収入	1	2	1	0	0	0
引当金見返りに係る収益	33	2	△31	0	1	1
資産見返負債戻入	61	15	△46	0	11	11
臨時利益	0	0	0	0	0	0
当期総利益	0	113	113	0	△16	△16
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	425	325	100	43	72	△29
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	358	220	138	34	50	△16
人件費	66	87	△21	9	22	△13
雑損	0	18	△18	0	0	0
臨時損失	0	0	0	0	0	0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	425	365	△60	43	44	1
運営費交付金収益	425	340	△85	43	43	0
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	0	9	9	0	0	0
資産見返負債戻入	0	16	16	0	0	0
臨時利益	0	0	0	0	0	0
当期総利益	0	40	40	0	△28	△28

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	34	78	△44	111	174	△63
一般管理費	0	0	0	0	0	0
業務経費	27	41	△14	83	124	△42
人件費	7	36	△30	29	50	△21
雑損	0	0	0	0	0	0
臨時損失	0	0	0	0	0	0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	34	36	2	111	113	2
運営費交付金収益	34	33	△1	87	86	△1
施設費収益	0	0	0	0	0	0
自己収入	0	0	0	24	24	△0
引当金見返りに係る収益	0	1	1	0	3	3
資産見返負債戻入	0	2	2	0	1	1
臨時利益	0	0	0	0	0	0
当期総利益	0	△42	△42	0	△60	△60
	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	344	341	3	1,323	1,204	119
一般管理費	176	115	61	176	115	61
業務経費	0	0	0	814	560	254
人件費	168	226	△59	332	507	△175
雑損	0	0	△0	0	22	△22
臨時損失	0	0	△0	0	0	△0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	344	350	6	1,323	1,220	△103
運営費交付金収益	286	297	12	1,146	1,076	△70
施設費収益	0	0	0	0	4	4
自己収入	0	0	0	25	25	1
引当金見返りに係る収益	36	31	△4	69	48	△21
資産見返負債戻入	23	22	△1	83	66	△18
臨時利益	0	0	0	0	0	0
当期総利益	0	9	9	0	16	16

### 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	474	195	280	24	61	△37
業務活動による支出	282	171	110	24	54	△30
投資活動による支出	193	21	172	0	7	△7
財務活動による支出	0	2	△2	0	1	△1
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	474	470	△5	24	35	11
業務活動による収入	282	277	△5	24	35	11
運営費交付金による収入	281	275	△6	24	35	11
自己収入	1	2	1	0	0	0
投資活動による収入	193	193	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	425	387	37	43	86	△43
業務活動による支出	425	341	84	43	76	△33
投資活動による支出	0	42	△42	0	9	△9
財務活動による支出	0	4	△4	0	1	△1
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	425	363	△61	43	44	1
業務活動による収入	425	363	△61	43	44	1
運営費交付金による収入	425	363	△61	43	44	1
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	34	93	△59	111	207	△96
業務活動による支出	34	82	△48	111	183	△72
投資活動による支出	0	10	△10	0	22	△22
財務活動による支出	0	1	△1	0	2	△2
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	34	36	2	111	137	25
業務活動による収入	34	36	2	111	137	25
運営費交付金による収入	34	36	2	87	113	26
自己収入	0	0	0	24	24	△0
投資活動による収入	0	0	0	0	0	0
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)
資金支出	321	408	△86	1,432	1,438	△5
業務活動による支出	321	359	△37	1,240	1,266	△26
投資活動による支出	0	44	△44	193	156	37
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	321	349	28	1,432	1,433	1
業務活動による収入	321	349	28	1,240	1,240	1
運営費交付金による収入	321	349	28	1,215	1,215	0
自己収入	0	0	0	25	25	1
投資活動による収入	0	0	0	193	193	0

## 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。

コロナ禍の中、予算の柔軟な執行を図る中で、オンラインによる研修の実施や職員のテレワーク環境の整備を図るとともに、研修再開に向けた施設・設備の整備などを行っている。コロナ禍にあって外部利用をすべて中止としたことにより宿泊料等の収入が入らなかった影響は大きいですが、利用再開に向けた検討とともに新たな収入確保の方法の検討を進めるなどにも努めている。

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＞

施設利用再開の検討と自己収入の確保の検討に努めるとともに、収入が見込めない中での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2年度は、令和元年度補正予算において措置され、繰り越しとなっていた以下の事業を進め、令和3年3月までにすべての工事が完了した。この工事により、施設の身障者対応の整備が進むとともに、施設や設備の老朽化に対応した改修を図ることができた。

- ・ 食堂棟空調設備他改修工事
- ・ 第2研修棟エレベータ設置工事
- ・ 第3宿泊棟エレベータ改修工事

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、効率化等事業経費の見直し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

- ・ 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に便座を除菌するための薬剤（クリーナー）を設置した。

###### イ 研修環境改善のための整備

- ・ 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の対策

として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。具体的には、第1宿泊棟の宿泊室を改修して計画の一部である2カ所10室のシャワールームとパウダールームの整備までを行った。

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）

- ・ 多目的トイレに設置されている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いす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、車いす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、車いす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。

(2) 施設・設備の有効活用の推進

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、年度内の施設提供事業はすべて中止した。

研修施設は、集合・宿泊型研修を中止しすべてオンラインによる研修に切り替えた。また新型コロナウイルス感染症による感染防止のためその他の外部利用についてもすべて中止した。

体育施設（体育館）については、これまで定期的に使用していた地元プロバスケットボールチームから繰り返し利用再開の問い合わせがあったが、感染の予防、クラスターの発生の危険性などから、年間を通し外部利用をすべて中止した。

研修施設は、職員が密を避けて業務を行うようにするための執務室の代用として活用したものの、本来目的での利用には供していないため、令和2年度における稼働率は研修施設、宿泊施設、体育施設とも計上していない。

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	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
運動施設	—	53.2%	54.4%	61.6%	0%

(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

## 《自己評価》

### 1. 施設・設備の整備

＜自己評価評定：A＞

#### 【根拠理由】

（1）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年度への繰り越して工事を行ってきたが、すべて年度内に完了し機構の施設・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。

緊急車両が進入できる構内道路の拡張により、これまでは消防車両が入ることができなかった箇所への進入が可能になるという非常に有効な整備を行った。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により急遽対応が求められたオンライン研修の実施に向けて、撮影のための施設や設備を速やかに行うなど臨機応変、機動的な対応を図ることができた。

さらに、研修再開に向けた整備としてシャワー室の整備を行うなど、安全・安心に配慮した受け入れ体制を整えるなど先を見越した整備を行った。

バリアフリー対応も、限られた予算の中で効果的に進められており、トイレ内からの通報を複数箇所を受信できる設備の整備により、速やかな緊急時対応を図ることができるようになったほか、車いす利用者に対応した駐車場や通路の整備など、構内施設・設備のバリアフリー化、ユニバーサル化が着実に進められている。

施設の外部利用中止の判断については、新型コロナウイルス感染症による感染防止という状況から見て当然の措置であり、稼働率は評定外としても、安全・安心への対応、受け入れ再開を先見した対応、ユニバーサル化への対応など、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、利用再開時における施設提供の方法の検討を図るとともに、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

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

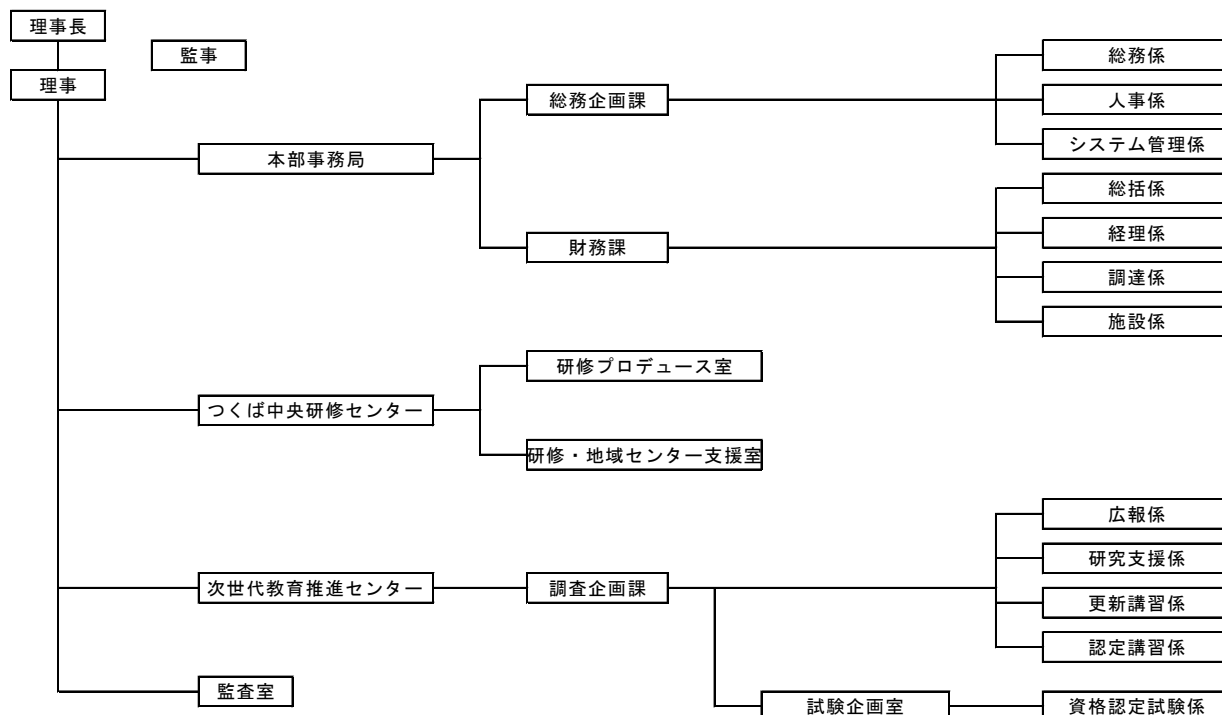
令和元年度、台風の影響により小学校教員資格認定試験の第2次試験が教員資格認定試験の創設以来、初めて中止となったことも踏まえた議論を経て、令和2年2月に文部科学省において小学校教員資格認定試験の見直しが決定された。令和2年度からの新たな認定試験の実施に向けて、試験企画室を設置し、問題作成や試験運営体制の在り方の見直しを行うための体制を整備した。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるオンライン研修への移行や職員のテレワーク環境の整備、業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保のため、総務企画課システム管理係に、非常勤職員を新たに採用し、専任職員2名を配置した。令和2年4月末には全ての職員がテレワークが可能となるようパソコン等の設定を行ったり、オンライン研修やWeb会議のためのネットワーク回線を増強したりした。さらに、小学校教員資格認定試験の第2次試験においては、令和2年度に初めてWeb会議ツールを用いてオンラインで実施を行うこととなり、必要な情報機器の準備や受験者用のマニュアルの作成等を行った。

第6期中期目標期間の初年度となる令和3年度に向けては、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)の趣旨を踏まえ、内部ガバナンスの強化のため、監査室の室員を6名から10名に増員し充実を図ることとした。監査室員については、併任で財務課員が半数以上であったものを改め、各課室より1名以上が監査室員を併任する体制とした。

さらに、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一層期待される中、令和3年度よりつくば中央研修センターに、研修に関する業務について、地方教育行政に関する専門的識見に基づき、指導、助言及び援助等を行う特任スーパーバイザーを置くための整備を行った。

○令和2年度組織図



○常勤職員数

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

令和2年度末	
本部事務局	14
本部長	1
総務企画課	7
財務課	6
つくば中央研修センター	11
センター長	1
研修プロデュース室	6
研修・地域センター支援室	4
次世代教育推進センター	9
センター長	-
フェロー	1
調査企画課	8
合計	34

※ [ ]書きは併任で外数。

② 人事交流を含めた適切な人事配置

多様な関係諸機関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、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、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、機構職員を他の独立行政法人や国際機関へ出向させた。

令和2年度における人事交流等機関は以下のとおりで、人数は17人となっている。

文部科学省（４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）  
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 今後の機能強化に向けたプロパー職員の育成

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い、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、令和２年度人事を実行した。

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。

### ④ 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。

### ⑤ 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。

## (2) 人件費の適切な執行

令和２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 54,067 千円減（常勤職員 4 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２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 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。

#### 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、各県から派遣された特別研修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、研修の全面オンライン化に即応した。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、各係において毎週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。

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。

#### 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、50 研修（講座）に延べ 70 名が参加した。

#### ウ Zoom を活用した職員研修会の実施

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。

令和2年8月から計 13 回実施し、各回のテーマ及び説明者は以下のとおり。第3回及び第13回については、若手職員が中心となって機構のバリアフリー化や仕事の見直しに関する検討を行い、その成果報告の場として若手職員が説明を行い、全職員で意見交換を行った。

回	テーマ	説明者（所属・職名等）
第1回	NITS の役割	総務企画課
第2回	NITS の役割 2	総務企画課
第3回	NITS のバリアフリー化	バリアフリー化プロジェクトチーム
第4回	研修の ICT 化	研修プロデューサー
第5回	被災地から考える NITS の役割	研修特別研究員
第6回	教師の「リフレクション」研究からみた NITS 研修の役割	研修特別研究員
第7回	講義動画「校内研修シリーズ」	調査企画課
第8回	教職大学院向け集中研修講座から考える NITS の役割	特別研修員
第9回	NITS 研修に望むこと～高知県学校現場における現状を踏まえて～	特別研修員
第10回	NITS との関わり～鹿児島島の事例を通して～	特別研修員
第11回	海外の教育を知り日本の教育を振り返る	海外特別研究員
第12回	第6期中期目標について	総務企画課
第13回	仕事の見直しプロジェクトチーム年度報告会	仕事の見直しプロジェクトチーム

## (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、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 令和元年度に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、安全衛生委員会を設置した。令和2年度も引き続き、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。
- ② 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、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。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の流行に際し、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た。また、出勤する場合も、機構内での分散勤務、オフピーク通勤等を実施した。  
テレワークにおける業務管理・労務管理の一貫として、Zoomを活用した課内会議・打ち合わせ等を実施した。
- ④ 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。今後の新型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。
- ⑤ 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。

## 《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) 新たに「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。

- (2) 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。
- (3) 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した。
- (4) 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2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。特に、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、全ての研修を集合・宿泊型研修からオンライン研修に移行しなければならず、オンライン研修への移行に必要な施設・設備等の経費については主に人件費から捻出した。
- (5) 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。
- (6) 「NITS Zoom研修会」においては、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的としているが、加えて、各職員がZoom操作に慣れること、今後のZoomを活用したオンライン研修のシミュレーションを行うこと、他のセクションの業務内容を理解することなどにも役立っている。さらに、各回、小グループセッションを取り入れていることで、役職や所属を超え、通常の業務ではほぼ接触のない職員同士が自身の経験等を話す機会ともなっている。

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>

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。
- ・ 役員会及び外部有識者で構成される評議員会において、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。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。

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で開催していた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、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。

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。

#### (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感染症の影響により、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令和2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、Zoom を使った関係者からのヒアリング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 2 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、妥当性の観点から書面審査を中心とした内部監査（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 法人による間接業務等の共同実施の一環として、他機関の職員を監査員として受入れて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による感染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。

また、第6期中期目標期間の初年度となる令和3年度に向けて、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）の趣旨を踏まえ、内部ガバナンスの強化のため、監査室の室員を6名から10名に増員し充実を図ることとし、かつ、併任で財務課員が半数以上であったものを改め、各課室より1名以上が監査室員を併任する体制とした。

### （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。

また、令和2年11月16日付け事務連絡「会計手続、人事手続等の各府省等の内部手続における書面・押印・対面の見直し（内閣官房行政改革推進本部事務局）」等を踏まえ、機構のすべての規程等の確認を行い、原則として押印手続を廃止する規程の改正や書面の見直しを行った。

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）倫理・コンプライアンスの意識向上の取組

「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、前年度に引き続き、機構全職員を対象とした「コンプライアンス教育」研修を実施した。

## 《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。また、第6期中期目標期間の初年度となる令和3年度に向けて、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）の趣旨を踏まえ、内部ガバナンスの強化のため、監査室の室員を6名から10名に増員し充実を図ることとし、かつ、併任で財務課員が半数以上であったものを改め、各課室より1名以上が監査室員を併任する体制とした。
- （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。

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＞

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を導入する。

### 【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。

#### (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

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、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やテレワークや Zoom 会議などを積極的に取り入れるなど、電子化による業務改善を推進した。

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。