

独立行政法人教職員支援機構

平成30年度業務実績に対する自己評価書

本報告書は、独立行政法人通則法（平成11年7月16日法律第103号）第32条第2項の規定に基づき、平成30年度の本機構の業務実績に対する自己評価結果を取りまとめたものである。

なお、評定は、「文部科学省所管の独立行政法人の評価に関する基準」（平成29年4月一部改正）の評定区分に基づいて行った。

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

<自己評価評定：S>

【根拠理由】

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研修を企画・運営・評価・改善するため、つくば中央研修センターを設置し、組織体制を強化した。また、教職大学院との連携・協働による地方における研修の拡大を図るとともに、次世代教育推進センターが実施する調査研究のエビデンスを研修の改善に取り入れることで、研修の高度化・体系化を推進した。

（1）組織体制の強化

つくば中央研修センターを設置し、研修業務を一元化して運営する体制をとった。また、調査研究のエビデンスを研修の改善に組み込むとともに、連携協定を締結する教職大学院とのネットワーク化を進めるため、連携協定締結教職大学院よりつくば中央研修センター長（上席フェローを兼任）を採用した。センター長のリーダーシップのもと、研修の運営に対し、研修プロデュース室の多様な人材（学校教員、事務職員、教育行政担当者、ポスドククラスの若手研究員等）が各自の専門性と強みを生かし、運営に参画した。研修プロデュース室員は、すべての研修プログラムを鳥瞰した上で、個々の研修の運営に当たるとともに、その研修の成果・課題を全体で共有し、次年度の研修の改善につなげるため、研修プロデュース会議を定期開催した。この会議は、プロデュース室員にとって貴重なOJTの機会であるとともに室全体の研修企画力、運営力の向上につながった。

（2）研修の運営と改善

①研修の実施

上記体制で、研修を運営したことで、年度計画として設定した成果の指標である「参加率」、「有意義率」「大変有意義率」等について、すべての研修で目標を大きく超える成果を得た。

②次世代リーダー育成研修の新設・実施

教員の大量採用の影響による教員の経験年数の不均衡が課題となり、早期にミドルリーダーを育成することが求められていることに鑑み、経験年数10年程度の教員を対象とした「次世代リーダー育成研修」を新設し、実施した（ジュニアミドル・リーダー育成）。

③研修の改善に資する研修成果活用状況の可視化

研修成果を具体的に把握し、それを踏まえ研修の改善につなげるため、研修成果活用レポートの提出を求めることとし、その書式を NITS 大賞応募様式と共有化し、受講者の研修後の活用状況とその内容を大幅に可視化するとともに、好事例を収集、分析、発信することができるように工夫した。

(3) 教職大学院との連携・協働

平成 27 年度より進めてきた教職大学院との連携協定締結が平成 30 年度末に 40 大学となった。その連携・協働の成果として、学校組織マネジメントに関する新たな研修プログラムを、3 教職大学院(鹿児島大学、常葉大学、立命館大学)と開発・実施し、各地域の研修機会の拡大に寄与した。また、日本教職大学院協会と連携協定を締結し、3 年を経ることを踏まえ、両者が連携して教員の資質能力の向上の新たな取り組みを協議する場として、新たに「教職大学院教職員研究セミナー」を企画、開催した。さらに、協定締結教職大学院の中から、各地域において研修の高度化、体系化、組織化に寄与することが期待される 4 大学に地域センターを設置した。つくば中央研修センターには、地域センターとの連携を円滑に行うため、「研修・地域センター支援室」を次年度から設置することとした。加えて、校長研修の指導の充実のため、新たに「スクール・マネジメント分野」講師団をもうけ、それに登録できる大学教員名簿の提出を教職大学院に依頼し、次年度の研修に関わってもらうよう計画した。

(4) 調査研究のエビデンスに基づく研修の即時的改善

平成 29 年度に実施した世界の管理職研修の動向に関する調査研究のエビデンスに基づき、学校経営研修を「スクール・マネジメント」「学校改善」「実践開発」の 3 類型で体系化した。また、次世代教育推進センターで実施したプロジェクトのエビデンスをもとに、育成指標とそれに基づく各地の教員研修の高度化・体系化を実現するため、「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」を 4 月に合同開催するとともに、指導主事等の専門性開発を目的として、「研修企画担当職員研究セミナー(10 月)」を新設、実施した。さらに、プロジェクトの成果として導き出された全国の育成指標に共通する領域と学校経営研修の研修内容を分析し、職階ごとの研修の到達目標を整理するとともに、それに対応する研修の体系化について協議し、次年度以降の研修の改善の方向性を検討した。

これらの取組により中期計画における初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>

研修の高度化・体系化をさらに進めるため、組織体制を整備し、効率化を図るとともに、新たな事業の展開に向けて経営資源を配分する。特に教職大学院との連携、協働、調査研究との連動を重点的に進める。

【実施状況】

(1) 実施する研修の基本的な内容

【研修事業実施体制の確立】

つくばと東京事務所に分けて、研修を企画・運営していた体制を、平成30年度からは、研修業務をつくば中央研修センターに一元化し、学校経営研修と指導者養成研修の一体的企画・運営を行うことで、特に指導者養成研修において、指導者として学校、地域の研修を企画、運営する能力をさらに高めるなど内容の改善が図られた。加えて、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持ち、人事交流終了後、地域の研修の改善が期待される学校教職員（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。研修の運営方針を共有し、研修実施後整理された課題を以後の研修運営に生かすことを目的として、研修プロデュース室会議を行い、研修担当職員の資質能力向上を図る機会ともした。

【研修事業の実施実績】

年度計画どおり23研修全てを実施（受講者数約8,100人）

研修事業の区分	研修数	受講者数
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（学校経営研修）	1研修 （*5研修）	1,899人
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（指導者養成研修）	19研修	5,878人
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）	3研修	309人
計	23研修 （*27研修）	8,086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

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、27研修のうち、23研修で各々の設定する目標値を超え、達成率85.2%となり、目標を達成した。

(2) 研修の目標とする成果の指標（P2～P7）

①【受講者の参加率】（目標：標準定員に対する参加率90%以上）

⇒ 対象研修（20研修）のうち20研修全てにおいて目標達成

区分	平成30年度	参考：平成29年度
実施した研修（成果指標対象の研修）	20研修	20研修
うち参加率が90%以上	20研修	20研修
参加者が90%以上の研修比率	100.0%	100.0%

②【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）】

（目標1：「有意義であった」などのプラス評価95%以上）

⇒ 対象研修（22研修）全てにおいて目標達成

（目標2：「大変有意義であった」の最高評価80%以上）

⇒ 対象研修（22研修）全てにおいて目標達成

区 分		平成30年度	参考：平成29年度
成果指標対象の研修		22研修	22研修
目標 1	うち有意義率が95%以上	22研修	22研修
	有意義率95%以上の研修比率	100.0%	100.0%
目標 2	うち大変有意義率が80%以上	22研修	20研修
	大変有意義率80%以上の研修比率	100.0%	90.9%

③【研修成果の活用状況に関するアンケート調査】

ア 平成30年度実施研修に関するもの（対象19研修）

（目標1：「研修成果を効果的に活用できている」などのプラス評価85%以上）
（目標2：「研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラス評価
学校経営研修85%以上、指導者養成研修60%以上）

⇒ 平成31年度中にアンケート調査を実施・集計

イ 平成29年度実施研修に関するもの（対象19研修）

（目標1：「研修成果を効果的に活用できている」などのプラス評価85%以上）
⇒ 対象研修（19研修）のうち19研修全てにおいて目標達成
（目標2：「研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラス評価
学校経営研修85%以上、指導者養成研修60%以上）

⇒ 対象研修（19研修）全てにおいて目標達成

昨年度、回収率が低く（学校経営研修87.2%、指導者養成研修86.9%）研修成果の活用状況の把握について課題があった。今年度はアンケート提出時期を早め、未提出者への提出依頼を年度内に終えるよう回収率を高めた（学校経営研修96.4%、指導者養成研修92.8%）。

（3）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

年度計画に定められた以下の方法（下記①～④）を導入して効果的・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

研修の成果をより精緻に検証するため、研修受講の次年度に実施する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。また、教育委員会の研修企画担当職員を対象としてセミナーを開催し、地方自治体の研修の状況に関する情報交換を行い、平成31年度の中央研修等の改善につなげた。加えて、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、各県が自立的に国レベルの研修を実施可能とすべく方向づけを行いながら、4研修の地方開催を実施した。

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連携して研修機会を拡大するため、教職大学院と合同セミナーを開催し、機構で実施する研修を地方で展開する方策を蓄積した。また、研修後に講師からアドバイスを受ける機会を求める受講者の声に対応するため、次年度に向けて、校長研修の一部の演習に、連携協定を締結する教職大学院の教員を講師に招き、研修後のフォローアップできる体制の整備に向け、検討を進めた。

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について分析し教員および管理職の育成指標が類型化された。類型化された領域と学校経営研修の内容を整理し、職階別の研修の到達目標を定め、それに答える研修内容の改善を行った。

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）とユニット制の継続・深化

ユニット制の中で、演習により校種別、職階別など多様なグループを構成できるように、ユニット編成を工夫した。

（4）研修に関する廃止、縮減、内容・方法の見直し

① 学校経営研修の改善点

○研修内容・研修方法等の見直し

- ・次世代リーダー育成研修の新設

近年の教員の大量退職、大量採用の影響による教員の経験年数の不均衡が課題となる中、早期にミドルリーダーを育成することが求められていること、加えて「10年経験者研修」の廃止、「中堅教諭等資質向上研修」の新設に伴い、次世代リーダー育成研修を新設し実施した。

- ・中堅教員研修の見直し

学校経営の中核人材として期待される中堅教員が研修に参加しやすくするため、研修期間の短縮（15日間→10日間）や、実施回数の拡大（5回→6回）を行った。

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の回数増

研修期間を5日間から4日間に短縮するとともに、月曜日開始のA日程と、火曜日開始のB日程に受講者を振り分け、適正な受講者数での演習となるようにした。また、推薦者数が定員を大幅に上回ったため、急遽1月にC日程を設け、全3回開催へと拡充した。

- ・体力向上マネジメント指導者養成研修及び幼児教育指導者養成研修の事前周知及び内容改善

平成29年度大変有意義率が未達成であった両研修について、研修内容の受講者への事前周知や、研修内容の改善を図ることにより本年度は目標を達成した。

③ 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（10月）」及び「教職大学院教職員研究セミナー（2月）」を新設し、実施した。

また、連携協定を結ぶ教職大学院と機構が、研修プログラムを共同開発し、各地域の教職員を主な対象として、合同でセミナーを実施した。（南九州プラットフォーム（鹿児島大学・熊本大学）、常葉大学、立命館大学）

○平成31年度以降の研修内容等の見直し

- ・学校経営研修については、次世代教育推進センターで実施している「育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト」で進められた教員育成指標の分析から、全国

の育成指標に共通する領域が抽出された。その領域と学校経営研修の研修内容を分析し、職階ごとの研修の到達目標を整理するとともに、それに対応する研修の体系化を行った。

- ・ 「学校組織マネジメント指導者養成研修」、「カリキュラム・マネジメント指導者養成研修」、「道徳教育指導者養成研修」については、推薦者数の多さや新学習指導要領の円滑な実施に対応するため、回数増と研修期間の延長を行う。
- ・ 「幼児教育指導者養成研修」については、子ども・子育て支援新制度の施行や、幼児教育無償化の議論が進む中、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る。
- ・ 教育における今日的課題に迅速に対応するため、「特別支援教育セミナー（仮）」、「外国人児童生徒等に対する支援教育セミナー（仮）」を新設し、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。

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、経験及び適正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るとともに、教職員支援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。

(1) 平成30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蓄積・整備した。また、全国の教育委員会等で策定された指標をすべて収集し、データベース化を図るとともに、機構ホームページに掲載した。

(2) また、教育委員会等25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した。

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、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。

【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

相談窓口に寄せられた質問に対する回答をまとめ、「Q&A」の形式で整理して機構ホームページに掲載し、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が策定した指標をすべて収集し、データベース化を行うとともに、機構ホームページに掲載するなど、全国の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。

(2) 教育委員会・教育（研修）センター訪問による情報提供

平成30年度調査研究プロジェクトによる訪問調査（25機関）を行った際、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、調査研究で把握した課題解決に資する全国の先進事例等の情報を提供し、教育委員会等の支援を行った。

(3) 指標に関する調査結果の活用

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」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について分析した結果を解説する等、指標に係る今後の取組に役立つ情報を提供するとともに、それを踏まえた議論を行うことにより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、指標に基づく研修計画作成に資する情報を提供し、受講者はそれを踏まえた専門的検討を行うなど研究セミナーの充実を図った。

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、今日的課題となっているテーマ（ネットいじめやコーチング等）を中心に14タイトルを制作するとともに、新学習指導要領への移行期間にある中で、学校教育において周知徹底が求められている中学校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13タイトル制作し、公開した。併せて、平成28・29年度に制作した60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、226,780回（前年度：81,650回）にのぼった。かかる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。

- (2) 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）」が終了した平成30年度においても、引き続き、研究協議等を行うセミナーを全国6か所で実施（参加者1,151名）するとともに、教育委員会の主催研修への34件の講師派遣により、多数の教員等に指導方法を直接伝達した。また、アクティブ・ラーニングに係る30研修プランなど研修プログラムモデルとその解説動画の普及を図った。さらに、研修の援助として、アクティブ・ラーニングに係る授業実践事例200事例の普及を図った。これらにより、新学習指導要領の円滑実施に寄与した。
- (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」において、平成30年度は86点の応募があり、優秀な実践活動を、事例集（冊子）にまとめて発行するとともに、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）動画の機構ホームページへの掲載等を行った。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、その結果、優秀賞を受賞した学校の活動が、地方紙や教育専門紙にて報じられた。これにより、学校をとりまく課題の解決に取り組んだ好事例の普及が促進した。
- (4) 各地域の養成・採用・研修を担う教育関係者（大学、教育委員会、現職教員等）が、教員の資質向上に関するテーマを設定して語り合う参加型ワークショップである「NITS カフェ」を、機構主催のキックオフイベント「NITS カフェ 教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」を実施したことを始めとして、12大学で14回開催し、「学校保健の視点で捉える危機管理」「インクルーシブな学校づくりとは」など各地域の教育課題を踏まえたさまざまなテーマが語り合われた。これにより、各地域における教員の養成・採用・研修のネットワークの構築の場を提供するとともに、その成果を報告書として機構ホームページで全国に提示することで、教員の資質向上の全国的な充実を支援した。
- (5) 教職大学院等の大学との連携を推進するため、新たに8大学と連携協定を締結し連携協定大学が40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に、機構の研修等を受講する機会を提供し、その結果、教職大学院の院生が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89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、「教職大学院教職院研究セミナー」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。
- (6) 更なる連携の取組として、組織の人員・予算の効率化を図り、業務体制を整えた上で、海外の大学等との連携・協力を推進した。OECD事務局からTALIS ITP（初期教員準備調査）会議の開催要請を受け、機構がホスト機関として会議の実施・運営を担った。また、OECD及び世界9カ国から教育に関する専門家が日本に集まる機会を捉え、機構主催による初の国際シンポジウムを開催し、大学・教育関係者等約170名が参加した。
- (7) 当機構とタイ教育省等が連携し、機構主催による初の海外の教員研修を開催し、タイ校長約20名の校長が参加した。

＜課題と対応＞

多忙な教職員に多様な研修機会を提供すべく、オンライン研修のタイトルをさらに充実させるとともに、普及活動を推進する必要がある。

【実施状況】

(1) 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分間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を提示する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・29年度に「校内研修シリーズ」の「本編」を、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。

平成30年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ（ネットいじめやコーチング等）を中心に制作し、また、新学習指導要領への移行期間にある中で、学校教育において周知徹底が求められている中学校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 226,780回（平成30年4月～平成31年3月）
（前年度：81,650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
合計	56タイトル	31タイトル

(2) 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）」が終了した平成30年度においても、引き続き、以下の普及活動を実施し、教員の資質向上を図るとともに、新学習指導要領の円滑な実施に寄与した。

① 研究協議セミナーによる普及

アクティブ・ラーニングに関する指導方法等を充実させるための研究協議を行うセミナーを全国6会場（千葉、岐阜、滋賀、徳島、福岡、鹿児島）で開催し、1,151名が参加した。主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導に対する分析についての研究協議を行った。

② 各教育委員会主催研修等への講師派遣

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 34件（平成30年4月～平成31年3月）

③ 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の授業改善につなげるための「研修プログラムモデル」として、研修プラン30プラン等と、各研修プランを解説する5分程度の動画を32本を、機構ホームページにて公開し、普及を図った。

・アクセス数 12,649件（平成30年4月～平成31年3月）

④ 授業実践事例（200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 41,691件（平成30年4月～平成31年3月）

⑤ 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。

(3) 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2回の開催となる平成30年度は、教育現場から86点の応募があった。

・第2回NITS大賞の応募部門と応募数

応募部門	応募数
研修成果活用部門	40点
多忙化改善部門	6点
校内研修部門	34点
先導的プログラム実践部門	6点
合計	86点

第一次審査会において、チームで教育活動の計画・立案・実践を行う戦略をまとめ学校づくりを行った実践、若手教員の成長を図る校内研修の改善を行った実践、小規模学校における複式指導の改善を図った実践など、10点の優秀賞と5点の審査委員特別賞を選出した。

・第2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
カリマネ推進の取組 新潟プラン 28 による学校改善	新潟県立教育センター 山碓 孝幸	「カリキュラム・マネジメント」の普及を小・中・高等学校の学校種全体を視野に収め、全体的に進めようとしている。
「チーム学校」の実現へ 学校マネジメント実施へのサポート	熊本県立教育センター 福山 尚美	学校マネジメント改革の3つの視点は学校が抱える今日的課題の解決に効果的であり、具体化に向けた取組は他の参考となる。
主体的な中核教員の育成 学校組織マネジメント演習の体系化	いわき市総合教育センター 坂本 義仁	組織マネジメントの視点から自校を分析するなど、学校経営ビジョン、自校の学力向上ブランドデザインについて深く研究されている。
教育計画作成の工夫 ～学校評価の改善を通して～	宮城県栗原市立志波姫中学校 佐々木留理子	学校評価の手順の見直しをしっかりと行っている。学校評価の全体会にワークショップを取り入れるなど、効率的な工夫がある。
チーム万中グッジョブ作戦 目指す生徒像に迫る P B I S の活用	宮城県石巻市立万石浦中学校 小山 晴美	目指す生徒像を共有し、すべての活動の結果をその事実に求めている。全国の学校現場が取り組める研究である。
レンタル Teacher 制 小中連携を強化する授業研修	和歌山県海南市立東海南中学校	小中一貫教育の推進を小中教師による授業研修に着眼し、その進め方を開発しようとしている。
校内若手教員研修 各教員の個の育成と学校組織の強化	学校法人明昭学園 岩倉高等学校	若手教員の成長を促す取り組みであり、主として校内（自前）で行っている。全国的に若手教員が増えているなかで学ぶ部分が多い。
働き方改革は生き方改革 業務効率を高め教育の質を上げ隊	京都市立葵小学校	学校の組織力向上と人材育成という視点で校内研修や学年会を見直したことで、教職大学院や教育センターを活用したことを評価。
地域連携と授業改善 ～授業 UD を共通のキーワードとして	東京都立府中けやきの森学園	特別支援学校と一般校との連携を「地域のコミュニティ」の視点からwin・winの関係性を構築する中で展開している。継続性も評価。
遠隔授業で複式指導を充実 小規模校で高め合う徳之島型モデル	鹿児島県徳之島町立母間小学校	小規模学校が増えていく中で複式学級の制約を打ち破る可能性を秘めている取り組み。

<審査員特別賞 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
算数科における3つの学び ～協働で考える授業研究の在り方～	鹿児島県鹿屋市立 西原小学校	動画の活用、ワールドカフェ方式で授業研究など地に足のついた活動。
変えよう三体小スタイル！ つなげる。広げる業務のかたち	鹿児島県霧島市立 三体小学校	多忙化改善に向け、全員で業務の洗い出しと改善策の協議を行った。
学校業務見える化作戦 PBLを軸にした学校改善の実行	島根県立隠岐島前高 等学校	職員会議を対話の場にする工夫、業務の見える化、チームリーダーを孤立化させないシステムなど先進的。
参画意識の向上を目指して ～教科の枠を超えた授業研究を通して	守谷市立守谷中学校	視覚カリキュラムの取り組みが興味深い。教科の枠を超えた授業研究の在り方を求めている。
ICT推進リーダーの養成 教職大学院と教育センターとの連携	大阪教育大学大学院 連合教職実践研究科	大学の授業を県教委の研修として位置づけ、大学の単位として読み替える。教育行政の有機的連携を期待。

また、2月2日（ニッツの日）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。全国23都府県から、校長、教員、指導主事、大学教員等約80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、ワークショップを行い、意見交換を行った。

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

加えて、全応募作品を機構ホームページに掲載・共有するとともに、受賞した優秀な実践活動を、事例集（冊子）にまとめて発行したり、受賞者による発表（プレゼンテーション）動画の機構ホームページへの掲載等を行ったりすることで、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。

（4）「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、各地域の教員の養成・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、その成果を全国に提示することで、教員の能力向上の全国的な充実が図れることを目的とする。

具体的には、教員の養成・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、教員の資質向上に関するテーマを設定して語り合う参加型ワークショップに対して、機構が支援を行う事業である。

平成30年度においては7月に東京で、機構主催の「NITS カフェ」キックオフイベント「NITS カフェ 教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」を実施したことを始めとして、委託事業である各地域の「NITS カフェ」は12大学で14回実施され、「学校保健の視点で捉える危機管理」「インクルーシブな学校づくりとは」など各地域の教育課題を踏まえたさまざまなテーマが語り合われた。

これらのことを通じて、機構は、各地域における教員の養成・採用・研修のネットワークの構築を支援するとともに、その成果を報告書として機構ホームページで全国に提示することで、教員の資質向上の全国的な充実を支援した。

① キックオフイベントの開催

7月に東京にて機構主催のキックオフイベント「教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」を実施した。全国から校長、教員、大学教員など約60名が参加し、機構の研究調査プロジェクトの成果を紹介するとともに、全国各地で取り組んでいる事例の発表をもとに、多忙化改善ための解決策を議論し、発表した。

② 各地域における「NITS カフェ」開催

委託事業として行う各地域のNITSカフェは、平成30年度においては、以下のテーマで12機関にて14回実施し、その成果報告書を機構ホームページで共有した。

・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

・NITS カフェ開催機関とテーマ

開催機関	テーマ	参加人数
岩手大学	教師の資質・能力の高め方 教師教育の学びを考える	65名
宮城教育大学	インクルーシブな学校づくりとは？ 「みんなの学校」を手がかりとして	150名
宮城教育大学	学び続ける教員の協働的な育成	21名
福島大学	学びのリフレクション 福島県の新たな教育実践へ	60名
宇都宮大学	省察の促進を目指す授業検討会	68名
兵庫教育大学	教育の変革はなぜ求められるのか	35名
岡山大学	教育現場に地域の力を！ 教員と院生、地域福祉のつながり創出	74名
岡山大学	学校保健の視点で捉える危機管理 危機管理実践から学ぶPDCとAの往還	20名
島根大学	校内研修・教員研修をどうつくるか これからの教員研修のありかた	47名
山口大学	山口県教員、ある先生の一生 キャリアステージで描く学び続ける教師の成長ストーリー	72名
鳴門教育大学	学校リーダーのために 管理職に必要な資質の向上を図る	82名
熊本大学	めざせ学校改革！ワクワクする学校について語ろう！	168名

宮崎大学	教員の働き方改革を考える 学校・地域の連携を通して	65名
鹿児島大学	深い学び学習会 実践から学ぶ、「深い学び」を実現する授業改善	70名

(5) 教職大学院等との連携

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、平成30年度は新たに8大学と連携協定を締結し、連携協定締結大学数が40大学となった。

これら連携協定締結した教職大学院等の学生等146名が、機構が実施する学校組織マネジメント指導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、89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

平成27年度	1大学
平成28年度	18大学
平成29年度	13大学
平成30年度	8大学
合計	40大学

・受講研修と人数

学校組織マネジメント指導者養成研修	68名
いじめの問題に関する指導者養成研修	15名
キャリア教育指導者養成研修	8名
道徳教育指導者養成研修	7名
小学校における外国語教育指導者養成研修	6名
教育相談指導者養成研修	5名
言語活動指導者養成研修	5名
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	4名
学校教育の情報化指導者養成研修	2名
教職大学院プログラム（鹿児島大学、常葉大学）	26名
合計	146名

・単位認定学生数

宮城教育大学	34名
信州大学	8名
島根大学	2名
山口大学	7名

秋田大学	12名
常葉大学	10名
鹿児島大学	16名
合計	89名

②教職大学院の教員等に対する支援

平成30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、3年を経ることを踏まえ、両者が連携して教員の資質能力の向上の新たな取り組みを協議する場として、平成31年2月に、日本教職大学院協会と共催で「教職大学院教職員研究セミナー」を開催した。育成指標を元に教員研修を実施する上で、教職大学院の役割が増加していること、教員の資質能力の向上に向け、教育委員会、教職大学院、機構が実施する研修等のそれぞれの強みを生かすための方策について、先進的に取り組む教職大学院の事例発表等を踏まえ、研究・協議した。

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。

かかる研修プログラムは、各地域の教職大学院等の大学と教育委員会が連携・協力を活用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。

- ・ 校内OJTチームを実質的に稼働させるとともに、若手・中堅教員の授業力向上の支援に大学教員が組織的・継続的に、参画・支援することで、次世代の教員に求められる学習指導や校内研修の理論と方法を研究開発し、その研修プログラムを開発した。（岡山大学）
- ・ エビデンスベースの学校改革を推進することが可能な教員を養成するため、「妥当性・具体性・実行可能性の高い学校改革案の作成」及び「改革案の進捗状況及び成果を評価するデータ収集・分析法」を習得することを目的とした研修プログラムを開発した。（大阪教育大学）
- ・ 教頭登用試験合格者等を対象として、学校経営専門職を育成するための実習プログラムを開発した。具体的には、「実習」を、大学院での理論知の上に、それを効果的に実践するための知識や技能を形成する効果的な科目と位置づけ、能動的な学びによる実践力形成のカリキュラムを開発した。（岐阜大学）

（6）更なる連携の取組（海外の大学等との連携・協力の推進）

近年、諸外国から、日本の教育制度やカリキュラム等が高い関心が寄せられており、国においても2016年5月のG7サミット・教育大臣会合「倉敷宣言」や2017年5月のインフラシステム輸出戦略において、日本の「強み」を活かした国際協働の促進や人材育成をソフトインフラと位置付けた海外に対する教育協力の推進が求められている。これらの動向を踏まえ、海外の大学・研究機関・行政機関からの要請に応えるため、年度計画に基づく上記①～③の取組に加え、更なる連携・協力の取組と

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

① OECD との連携及び国際シンポジウムの開催

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

② タイ教育省教育関係機関等との連携による研修の実施

平成 28 年 7 月に機構がタイのコーンケン大学と締結した教員研修に関する連携協定に加え、平成 29 年 5 月に文部科学大臣とタイ教育大臣が会談し、日本型教育の海外展開についてタイからの支援要請を受けたことを踏まえ、タイ教育省ティーチャーズカウンシル、国立教職員開発研究所（NIDTEP）、コーンケン大学（IRDTP）、宮城教育大学、福井大学等と連携し、タイ校長（20 名）に対し、機構と福井大学による 3 日間のスクール・マネジメントに関するプログラムと宮城教育大学による防災教育に関するプログラムの研修を実施（平成 30 年 10 月）した。海外の教員に対する研修を実施したのは、これが初めてである。

③ 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、平成 30 年度が初年度となる）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に着手した。

④ EDUCA（タイ教育省主催）への協力

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

上記のほか、日本における教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積極的に受入れ、日本の教員研修制度や機構の役割、事業等に関する情報提供等を行った。

・デンマーク私立学校協会所属の学校長	20 名（9 月）
・カンボジア教育省職員等	4 名（10 月）
・サブサハラ・アフリカ地域 JICA 研修員（行政職員等）	9 名（1 月）
・アルバニア教育省高官等（事務次官等）	2 名（3 月）

（7）その他の助言業務

①教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業

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、大学と教育委員会の連携により開発し、開発したカリキュラムを各教育委員会へ提供する事業として「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」を実施した。

また、平成29年度に開発された研修カリキュラムについて、その概要や報告書を機構ホームページに掲載し公開した。

・平成30年度の事業区分、対象、採択数

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

②研修手法の提供（出前研修）

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 77件（平成30年4月～平成31年3月）

③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 94件（平成30年4月～平成31年3月）

④研修講師情報

機構が主催す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。

⑤各都道府県教育（研修）センターの研修情報

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、機構ホームページに収集し、掲載した。

⑥各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供

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

・アクセス数 3,282件（平成30年4月～平成31年3月）

⑦メールマガジンによる情報提供

週1回配信のメールマガジン「NITS ニュース」を創刊し、機構が主催する研修の修了者等に対して、各テーマの講座担当講師による講座のフォローアップ、教育現場での実践における助言などの情報提供を行った。

・メールマガジン登録者数 12,546件（平成31年3月末現在）

⑧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：1,117人（平成31年3月末現在）

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：S>

【根拠理由】

教員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、平成30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 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
- ② 教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究
- ③ 教員採用試験の改善に関する調査研究
- ④ 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
- ⑤ 学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究
- ⑥ 新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究

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顕著な成果が得られたため、自己評価評定をSとした。

- (1) 研究組織については、本機構の専任フェローと、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とに加え、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、専任フェロー2名、特任フェロー2名、客員フェロー20名（プロジェクト併任を含む。）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、計画的に検討を行い、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、調査研究プロジェクトの研究課題・テーマに応じて、3つの学会、2つの国際シンポジウム、中央教育審議会のワーキングで、研究成果を基に発表を行った。
また、6プロジェクトのうち、2ヶ年の調査研究を行った5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、教職大学院等に配付した。また、平成31年3月に東京で成果報告会を開催し、参加した教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院関係者153名に対し、各プロジェクトリーダーが発表（プレゼンテーション）を行った。さらに、成果報告会の発表（プレゼンテーション）については動画として収録し、各プロジェクトの報告書とともに、機構ホームページに掲載し、普及を行った。
- (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。さらに、指導法に関する調査研究では、全国6箇所で開催した研究協議セミナーを実施し、授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導分析に対する分析についての研究協議を行うなど調査研究の成果の活用を図った。

＜課題と対応＞

教員の養成・採用・研修の一体改革の視点から、各調査研究の関連性を整理するとともに、養成・採用・研修の改善に資する一次資料の提供を体系的に行う必要がある。

【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。

教員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、平成30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 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
- ② 教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究
- ③ 教員採用試験の改善に関する調査研究
- ④ 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
- ⑤ 学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究
- ⑥ 新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究

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、以下のとおりである。

(1) プロジェクト全体

① 研究組織

本機構の専任フェローと、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とに加え、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、専任フェロー2名、特任フェロー2名、客員フェロー20名（プロジェクト併任を含む。）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	教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究	教員採用試験の改善に関する調査研究	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	学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究	新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究プロジェクト
専任フェロー	1名	1名	—	—	—	—
特任フェロー	—	—	2名	—	—	—
客員フェロー	4名	4名	3名	1名	7名	3名
特別研究員等	—	—	1名	3名	—	4名

② プロジェクト運営

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、計画的に検討を

し、効果的な調査研究を行った。

これらにより、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。

③研究成果の普及

研究プロジェクトの研究課題・テーマに応じて、3つの学会、2つの国際シンポジウム、中央教育審議会のワーキンググループの会議で、研究成果をもとに発表を行った。

また、6プロジェクトのうち、2ヶ年の調査研究を行った5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、教職大学院等に配付した。

さらに、平成31年3月に東京で成果報告会を開催し、参加した教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院関係者153名に対し、各プロジェクトリーダーが発表（プレゼンテーション）を行った。

加えて、成果報告会の発表（プレゼンテーション）については動画として収録し、各プロジェクトの報告書とともに、機構ホームページに掲載し、普及を行った。

④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。

さらに、指導法に関する調査研究では、全国6箇所で開催した研究協議セミナーを実施し、授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導に対する分析についての研究協議を行うなど調査研究の成果の活用を図った。

(2) 各プロジェクトの調査研究実施内容と成果普及

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り組み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) 育成指標の機能と活用状況を探るため、47都道府県・20指定都市の管理職及び教諭の育成指標について分析し類型化とその特長を明らかにするとともに、訪問インタビューによる育成指標策定過程と指標の活用実態について調査を行った。

(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「指標作成に関するアンケート」調査を実施した。

イ 研究成果とその普及・活用

(ア) 日本学校改善学会で、教員育成指標と校長育成指標に関する内容を発表し、調査研究の成果の普及を図った。

(イ) 全国で策定された教員及び校長の育成指標をテキストマイニングの手法による計量分析と訪問調査等の質的研究によって整理するとともに、英国のスタンダードとの比較を行い、我が国の育成指標の特長と課題、教員の成長支援体制の在り方をまとめた報告書を作成・配付し、研究成果の普及を図った。

(ウ) 「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」において、教育委員会で策定された育成

指標の特色について分析した結果を報告する等、育成指標に係る今後の取組に参考となる情報を提供し、それを踏まえた議論を行うことにより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、受講者はそれを踏まえた専門的検討を行うなど研究セミナーの充実を図った。

②教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

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

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 日本教師教育学会で諸外国の教育政策の調査を踏まえ、教師教育機関の自律性に関する発表を行った。
- (イ) OECD TALIS ITP（初期教員準備調査）において、国別レポートをまとめるとともに、日本で開催された調査の総括となる Final Conference、及び当機構主催のナショナル・シンポジウムを開催し、教員の養成・採用・研修に関する各国データとそれをエビデンスとして活用する方法などについて報告・議論するなど、研究成果の普及を図った。このシンポジウムには6ヶ国9人のシンポジストを招聘し、日本側参加者169人と活発な議論を展開した。
- (ウ) 我が国における教員養成・採用・研修における諸課題を明らかにし、それらに関連する国内外の実証研究が示す知見を整理するとともに、我が国と類似した課題を持つ諸外国において導入された教育施策と施策の根拠とされているエビデンスをまとめた報告書を作成・配付した。
- (エ) 機構職員を対象として、国際調査結果を踏まえた研修を実施し、機構の主催研修の企画に資する情報提供を行った。

③教員採用試験の改善に関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

教員採用選考試験の支援方策を検討するため、各都道府県教育委員会等に対して、共通問題作成の必要性の有無や、採用選考のニーズ等を把握することを目的としたアンケート調査を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

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

④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

ア 調査研究の実施

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

イ 研究成果とその普及・活用

(ア) 日本教材学会で新学習指導要領の趣旨を反映する主体的・対話的で深い学びに基づいた教材開発の視点について発表した。

(イ) 中央教育審議会の学習評価ワーキンググループの会議で主体的・対話的で深い学びの評価に関する内容について、調査研究の成果を踏まえて発表した。

(ウ) 国立教育政策研究所で、英国、シンガポール、オーストラリアの研究者が参加する国際シンポジウムに日本代表として、アクティブ・ラーニングの教室環境に関する内容について、調査研究成果に基づいて発表を行った。

(エ) 主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善につなげる「研修プログラムモデル」として、研修プラン30プラン等と、各研修プランを解説する5分程度の動画を32本を、機構ホームページにて公開し、普及を図った。

・アクセス数 12,649件（平成30年4月～平成31年3月）

(オ) 主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる「授業実践事例（200事例）」を機構ホームページにて公開し、普及を図った。

・アクセス数 41,691件（平成30年4月～平成31年3月）

(カ) 新学習指導要領で要請されている主体的・対話的で深い学びを実現する校内研修の在り方を明らかにするため全国150校・400授業を訪問・調査し質的研究の手法に基づき調査内容を分析整理して校内研修における授業分析と議論すべき観点をまとめたブックレットを作成・配付し、研究成果の普及を図った。

(キ) 調査研究の成果を活用し、アクティブ・ラーニングに関する指導方法等を充実させるための研究協議を行うセミナーを全国6会場（千葉、岐阜、滋賀、徳島、福岡、鹿児島）で開催し、1,151名の参加があった。主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導に対する分析についての研究協議を深めた。

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

・講師派遣数 34件（平成30年4月～平成31年3月）

(ケ) 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。

⑤学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

勤務時間管理の適正化の推進を目的として、教員の勤務実態についての歴史研究（1970年代の史料分析）、韓国・英国における教員の業務やワークライフバランスについての調査、都道府県・指定都市の勤務時間に関する研修内容についての調査及び民間企業に対しタイムマネジメントや感情労働の多い業種の顧客対応などに関するインタビュー調査を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 他業種のタイムマネジメント、地方自治体の教職員の働き方に関する施策、韓国・英国の働き方革に関わる施策について行った座談会やインタビューの言語記録を整理分析するとともに、我が国の教職員の働き方改革の歴史的な省察をまとめた報告書を作成・配付し、研究成果の普及を図った。
- (イ) 機構主催セミナー「教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」において、調査研究の成果を紹介し、全国 21 都道府県から指導主事、校長など約 60 名が参加し、働き方改革のリーダー層の育成に寄与した。

⑥新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究プロジェクト

ア 調査研究の実施

従来の学校組織マネジメント論を、全ての教職員の参加によって、教育課程の編成・実施・診断・評価・改善を通して、学校の特色を創り上げていく営みであるという視点から捉え直し、研修プログラムの開発及び実験的に講座を実施し、参加者に事後アンケート調査を行った。

イ 研究成果とその普及・活用

- (ア) 各都道府県・指定都市教育センターが主催して実施するマネジメント研修の現状を把握し課題を明らかにするため、各都道府県・指定都市教育センターに対してアンケート調査を行った。
- (イ) プロジェクトで試行的研修プログラムを開発し、連携協定大学と共催して、「学校改善をはかるマネジメント能力の育成—マネジメント研修の刷新をめざして—」と題するセミナーを実施し、アンケート調査等を分析して研修効果の検証を行った。

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」を導入して、機構において初めて当該事務を実施した。極めて多数の申請を受け付けたが、同システムを効果的に活用するとともに、作業要領や審査のポイント等を整備すること等によって、確実かつ効率的に事務を進め、当初予定した日程のとおり審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。

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。

【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、文部科学省と緊密な連携を図り、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 平成30年4月から12月までは平成30年度に実施される講習、12月以降は次年度に実施される講習の申請を受け付け、審査を行った。3月までに、30年度の講習643講習、次年度の講習9,708講習の審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。
- ② 平成30年4月から「免許状更新講習認定申請等システム」を導入したことにより、大学等の申請者が行う申請のオンライン化、申請内容のデータベース化、機構が行う認定事務の電子化が実現した。これにより、機構の認定事務の効率化、大学等の申請者の事務の効率化が促進した。

・システム導入による更新講習認定事務の主な効率化

区分	システム導入前	システム導入後	効率化の内容
申請のオンライン化	・申請書は、申請者が、Excel形式による所定の様式により作成する。	・システム上での入力により提出 ・所定様式の変更は不可となるとともに、提出前のエラーチェックが自動となる。 ・システム上で申請情報の修正状況等を確認できる。 ・申請情報を修正する際には、該当項目のみ編集できるように制限される。 ・同じ内容の項目、自動で入力可能な項目は、自動的に申請書に反映される。	・所定の様式の変更を目視でチェックする必要がなくなった。 ・提出時のエラーチェックにより、入力漏れや入力ミスを目視でチェックする必要がなくなった。 ・修正項目が明確になり、認識違いがなくなった。 ・上記により、申請者との修正のやり取りが大幅に減った。 ・申請者の申請書等作成にかかる負担が減った。
申請のオンライン化	・1講習につき、1枚(両面印刷)の申請書(200講習の場合は200枚)を、紙媒体で郵送する。	・申請者が、システム上に必要項目を入力すると、自動的に申請書(帳票)が作成され、認定者がシステム上で閲覧可能となる。	・申請者の印刷及び郵送の負担が減った。
申請内容のデータベース化	・申請書とともに、講習一覧を作成し、Excelデータで提出する。	・申請者が、システム上に必要項目を入力すると、申請情報のデータベースが生成される。	・申請者の講習一覧の作成及びメール送付の負担が減った。
申請内容のデータベース化	・変更届、廃止届及び評価結果報告書は、押印の上、郵送する。	・申請者が、システム上に必要項目を入力すると、自動的に変更届、廃止届及び評価結果報告書(帳票)が作成される。	・申請者の印刷、押印及び郵送の負担が減った。
申請内容のデータベース化	・申請書、変更届、廃止届等の内容は、申請者にはデータベースとして提供されていなかった。	・申請者と認定者の双方で最新の申請状況を共有できる。 ・システム上に申請、変更届、廃止届及び評価報告のステータスを表示することが可能 ・申請者がシステムに入力した情報は、検索機能やリスト出力機能によって、再利用することが可能となる。	・申請者と認定者の間の情報共有が円滑になり、申請者からの問い合わせが減った。 ・申請者は入力した情報を再利用して、他のシステムへの入力や文書の作成等が可能となり、事務負担が減った。

認定事務の電子化	・メールによる提出では、各申請者がファイルを暗号化するなどのセキュリティ対策を行っていた。	・システム上での入力や帳票のアップデート・ダウンロードは、すべて暗号化され、セキュリティが確保されるようになった。	・申請者等の送受信において、セキュリティ対策にかかる負担が減った。
認定事務の電子化	・機構の認定にかかる情報や認定審査の進捗状況等は、多数の Excel ファイルに情報が分散した状態で管理していた。	・機構の認定にかかる情報は、データベースで一元管理される。 ・認定審査状況もシステム上で管理され、自動で進捗ステータスが表示される。	・機構の各 Excel ファイル間の整合性の確認が不要となり、負担が減った。 ・機構のデータの管理や検索・加工が効率的になり、受付にかかる時間が短縮された。

- ③ 同システムの導入によって、大学等の申請者にとっては従来の手続きから大きく変更となったが、操作マニュアルを提供するとともに、操作方法等に関する質問や相談に年間を通してきめ細かく対応し、これによって、多数の申請が集中する時期にも、大きな混乱が生じることなく、全ての申請者が新たなシステムによって申請を完了することができた。
- ④ また、機構においては、同システムの機能を最大限に活用し、同時に認定事務の作業要領や審査のポイント等を整備し係内で共有することによって、申請の受付から、複数名の担当者による審査、文部科学省による認定のための文書の準備までの事務の流れを、最適な方法で分担した上で、進捗状況の共有、職員間相互の補助ができるよう工夫し、認定事務の効率化をさらに促進した。これによって、申請が集中する1月、2月には1ヶ月当たり約4,000講習の申請を受け付けたが、当初予定した日程のとおり審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。

(2) 免許法認定講習等の認定事務

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

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

<自己評価評価：B>

【根拠理由】

平成30年度から、教員資格認定試験の実施に関する事務が文部科学省より移管され、機構において初めて当該事務を実施した。文部科学省及び大学と緊密な連携により、滞りなく幼稚園、小学校及び特別支援学校の教員資格認定試験の全日程を完了した。

これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評価をBとした。

<課題と対応>

本試験は教員免許制度において例外的制度として実施されているものだが、機構における業務として実施するに当たり、効果的・効率的な実施方法を検討していくことが必要である。

【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、以下の全日程を滞りなく終了した。

なお、平成30年度試験において受理した出願件数は、幼稚園102名、小学校1,018名、特別支援学校265名である。

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
9月	幼稚園教員資格認定試験及び小学校教員資格認定試験 第1次試験
9月	特別支援学校教員資格認定試験 第2次試験
10月	幼稚園教員資格認定試験及び小学校教員資格認定試験 第2次試験
11月	小学校教員資格認定試験 第3次試験
11月	特別支援学校教員資格認定試験 最終合格発表
12月	幼稚園教員資格認定試験 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

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

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

一般管理費及び業務経費の計画的な削減、競争契約における一者応札件数の割合について、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、一般競争入札等の情報公開も実施し契約業務の透明性の確保に努めている。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>

一般競争入札による対応等により業務運営の効率化に努めてきたが、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、契約の競争性や効果の現出を確保する必要がある。

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。

【実施状況】

(1) 経費等の縮減・効率化

警備、清掃、食堂運営等、継続的なサービス提供を必要とする業務等について複数年契約を引き続き実施するとともに、施設各所の照明のLED化や一部の研修についてこれまで印刷物であった資料をCD-ROM化したほか、調査研究における委託事業の箇所数や実施経費の見直しを図ったこと等により、一般管理費（△3%）及び業務経費（△1%）と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。

なお、地方開催の研修会場等の借り上げについては、予め決定している開催日程、会場規模等の条件により会場等を早期に確保する必要があることから、契約（予約）をする機会を失しないよう随意契約として実施した。

平成30年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、2件、2.9%と目標を達成した。

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、平成30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競争・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情報（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。

2. 間接業務等の共同実施

<自己評価評定：A>

【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、さらに、平成30年度は、新たに、本機構が担当し、災害時に必要となる非常食の調達及び専門研修の2業務を行った。

非常食については、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も、新たに、4法人の職員の資質・能力向上を図り、組織の円滑な業務実施に資することを目的に、専門研修（情報セキュリティ研修）を本機構の担当で実施し、一部、ディスカッションを取り入れることで、各法人の現状や課題についての情報交換を行うなど、複数の法人で職員研修を行うメリットを生かしている。

(2) さらに、閣議決定の内容に加えて、4法人以外にも、筑波研究学園都市を所在地とする筑波大学など8機関でも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>

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。

【実施状況】

(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15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が、さらに、平成30年度は、新たに、本機構が担当し、災害時に必要となる非常食の調達及び4法人の職員の資質・能力向上を図り、組織の円滑な業務実施に資することを目的とした専門研修（情報セキュリティ研修）の2業務を行った。

非常食については、これまで法人ごとに調達していたが、平成30年度から共同調達によることとしたため、当該年度に予定していた追加購入、保存期間切れに対応した買い替え等について、4法人それぞれに契約事務を行うことなく1法人が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、費用の軽減を図ることもできた。

職員研修の共同実施については、新たに、専門研修（情報セキュリティ研修）を本機構の担当で実施（平成31年2月）した。一部、ディスカッションを取り入れることで、各法人の現状や課題についての情報交換を行うなど、複数の法人で職員研修を行うメリットを生かすとともに、各法人が個別に研修を実施する場合に比べ経費節減及び実施の効率化も図ることができた。

(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（平成30年度に1機関が新規加入し8機関となった。）で行っている物品の共同調達にも参加しており、平成30年度には、トイレトペーパーとP P C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。

3. 予算執行の効率化

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

これまで4つのセグメント（法人共通経費を含めて5つのセグメント）に区分し実績管理をしてきたところであるが、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（法人共通経費を含めて7つのセグメント）に区分して予算及び実績の管理を行うこととした。

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。

【実施状況】

(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、当初の年度計画においては、第5期中期計画に沿って業務経費を「研修事業」、「研修に関する指導、助言及び援助等事業」、「調査研究」及び「免許法関連事務」の

4つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて5つのセグメント・収益化単位）に区分することとして整理していたが、会計検査院の指摘を踏まえて、独立行政法人会計基準との整合性を図るべく、文部科学省と協議のうえ、3月に中期計画の変更認可を得て、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、適切な予算運営を行うこととした。

（2）効率的な予算執行

平成30年度の予算執行においては、事業内容を絶えず見直すことによって事業のスクラップ・アンド・ビルドに努め、早急に取り組む必要が生じた教育課題等に即座に対応するなど、限られた予算を有効に活用し効率的な予算執行を図った。

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。

Ⅲ 予算

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

6つのセグメント（法人共通経費を含めて7つのセグメント）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、研修の実施環境や居住環境に適した施設・設備の整備・充実など予算の適切な執行を行っている。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。

【実施状況】

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うこととした。

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、かつ気持ちよく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、ホームページに利用者向けの案内を設け外部への利用促進を図るなどにより新たな使用者を獲得することができた。

貸付料金については、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正の必要性について検討を行っている。

(平成30年度予算)

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的助言		
	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	161	161	0	2	2	0
施設整備費補助金	2	2	0	-	-	-
自己収入	150	147	△3	-	-	-
計	314	311	△3	2	2	0
支出	(a)	(b)	(a)-(b)	(a)	(b)	(a)-(b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	237	242	△5	2	2	0
人件費	74	71	3	1	1	0
施設整備費	2	2	0	-	-	-
計	314	316	△2	4	4	0
区分	事業費					
	指導、助言及び援助			調査研究及びその成果の普及		
	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	490	490	0	144	144	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	490	490	0	144	144	0
支出	(a)	(b)	(a)-(b)	(a)	(b)	(a)-(b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	373	387	△14	117	110	8
人件費	116	111	5	26	29	△3
施設整備費	0	0	0	-	-	-
計	489	499	△9	144	139	5
区分	事業費					
	更新講習等認定事務			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	24	24	0	105	105	0
施設整備費補助金	0	0	0	0	0	0
自己収入	0	0	0	27	32	5
計	24	24	0	132	137	5
支出	(a)	(b)	(a)-(b)	(a)	(b)	(a)-(b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	25	22	3	111	96	14
人件費	4	4	△0	16	17	△1
施設整備費	0	0	0	-	-	-
計	29	26	3	127	113	14

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	339	339	0	1,266	1,266	0
施設整備費補助金	0	0	0	2	2	0
自己収入	0	0	0	177	179	2
計	339	339	0	1,445	1,447	2
支出	(a)	(b)	(a)-(b)	(a)	(b)	(a)-(b)
一般管理費	162	162	0	162	162	0
業務経費	0	0	0	866	860	6
人件費	178	182	△5	415	415	0
施設整備費	0	0	0	2	2	0
計	339	344	△5	1,445	1,439	5

(注) 金額は、単位未満を四捨五入しているため合計が合わない場合がある。

※差引増減額の主たる事由

○収入

・自己収入の増額は、資格認定試験における受験手数料収入の増による。

○支出

・業務経費の減額は、研修事業における諸経費の見直し等による減。

IV 短期借入金

該当無し

V 剰余金の使途

該当無し

VI その他

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、「インフラ長寿命化」の観点から、設計業務を完了し、引き続き整備を進めている。
- (2) 研修受講生と地域住民も含めた安全対策、受講生の感染症対策、外国人受講生受入れ推進、障害者向けのバリアフリー対策などのために、「施設の安全対策・快適な研修環境の整備」に関する屋外防災倉庫の一箇所集結や正面玄関の照明設置などを、業務の効率化等により捻出した財源を活用して優先的に整備した。
- (3) また、日本で開催する国際大会の参加者への宿泊施設の提供や地域住民等を対象とした講習会やスポーツ活動等への施設提供など施設の有効活用を進め、結果、地域貢献の役割も果たしている。

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、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。

【実施状況】

(1) 施設・設備の整備

第3宿泊棟及び講義棟の経年劣化・雨漏り等への対応として、平成30年度第2次補正予算において外壁改修工事業が認められ設計業務まで終了した。本体工事は、31年度への繰越事業として手続を進めているところである。

改修経費：85,039千円（財源：施設整備費補助金）

(2) 施設の安全対策・快適な研修環境の整備

災害時の安全対策・外国人研修生受入れ等の観点や快適な研修環境の整備、バリアフリー対策の一環として、以下に示す各事業について、業務の効率化等により捻出した財源を活用して優先的に事業を実施した。

- ① 3か所に点在していた屋外防災倉庫を避難場所となるグランド脇の一箇所に集結させるとともに、災害時において地域住民にも供することができるよう、非常食等の備蓄品の追加、簡易トイレの充実等を行った。
- ② 正面玄関に照明を設置し、日没後の研修生の歩行や近隣中学生の自転車等の通行の安全面での改善を図った。
- ③ 構内3か所にある施設案内板の表示を英語併記のものに更新し、外国人受け入れの対応を図った。
- ④ 宿泊室利用者が、研修期間中快適に過ごせるよう、かつ、インフルエンザ等感染症予防の観点

から、宿泊棟全居室内へ加湿機能付空気清浄機を設置し、研修環境改善に向けた整備を行った。

- ⑤ 管理棟1階の男女兼用トイレを改修し、車椅子での使用もできる多目的トイレを整備した。これにより、管理棟及び第2研修棟における車椅子対応用トイレ不足の状況が改善された。
- ⑥ 第2研修棟西側に障害者用駐車場を整備し、職員、受講生等に対する利便性の向上を図った。

(3) 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。特に、9月につくば市で開催された国際情報オリンピックに参加する世界各国の高校生等260名を8日間に渡って受け入れ、大会の運営に協力した。

研修施設の利用においては、2月から3月の約1ヵ月半に渡り、ハローワークが主催する高齢者スキルアップ講習会のために研修室を提供した。また、英語検定の試験会場としても使用するなど、冬季の主催研修が無い時期に新規の利用があった。これにより、利用件数、使用料収入ともに前年度を上回った。

体育施設(体育館)は、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の開催のために定期的に利用するなど新規の利用があった。

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、平成30年度は、それぞれ、95.9%、60.8%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、平成30年度の稼働率は、54.4%と目標を達成した。

(4) 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2年目)

2. 人事に関する取組

<自己評価評定：A>

【根拠理由】

- (1) 平成30年4月より、免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務が文部科学省より移管され免許企画室を新設し、初年度から業務の効率化を図るとともに、つくば中央研修センター長(上席フェローを兼任)を採用するなど、研修に関する研究や研究の観点を取り入れた理論的な研修の改善を行うための体制を充実させた。
- (2) すべての研修事業をつくば中央研修センターに一元化し、研修の企画・立案、研修運営に係る業務の分業の見直しを行ったことなどにより、免許企画室の業務が新たに加わったにもかかわらず、人件費を抑制し、予算と決算の差額を研修事業、調査研究及び免許関係事務の充実並びに国際連携・協力の推進などの新たな事業展開のための経費に充てている。
- (3) 養成・採用・研修の一体改革を担う中核拠点という新たなミッションの実現が求められ、全職員の資質向上が喫緊の課題となっている中、小規模ながら、様々な経験を有する職員(研究者、

指導主事、ポストドクターなど)が相互連携するなどの仕掛けにより、OJTを意図的に実施し、職員の育成を行っている。

(4) 働き方改革についても、移動時間の短縮による職員の業務の生産性・効率性の向上や育児や介護等を行う必要のある職員のため、テレワークの導入に向けた試行を開始したり、前年度と比較し、1名当たりの超過勤務を減らしている。

(5) 調査研究については、特任フェロー2名を採用するとともに、客員フェロー20名の委嘱を行い、短期間で、教員研修の質の向上につなげるための調査研究プロジェクトとしたことで、研究開始から2年間で、5つのプロジェクトで成果報告書を作成・配布し、第1回調査研究プロジェクト成果報告会を開催するに至った。

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>

機構業務等を統括する本部事務局、研修事業を統括するつくば中央研修センター、調査研究等を統括する次世代教育推進センターの三体制をより強固なものにするとともに、急速な人口減少や「Society5.0」の実現などにも関わる教員の養成・採用・研修の一体改革を担う中核拠点という新たなミッションを実現するために、引き続き優秀な人材の確保及び職員の資質向上に努めていく必要がある。

【実施状況】

(1) 人件費の適切な執行、適切な人事配置

平成30年4月より、免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務が文部科学省より移管され、新たに認定事務等を行う免許企画室を設置した。当該事務内容を習得するため、平成29年度に文部科学省の所管課に派遣した機構職員を帰任させ、免許企画室に配置した。文部科学省において、当該事務は業務量が多く多忙な勤務状況であったことから、機構では、大学等による申請手続きをオンライン化するとともに、認定事務を効率的・迅速に処理するための「免許状更新講習認定申請等システム」を開発・稼働し、事務の効率化を図った上で、係長1名、係員2名(平成29年度に文部科学省に派遣した職員1名を含む)に加え事務補佐員4名の計7名体制でスタートし、繁忙期となる12月からは、係員1名及び事務補佐員1名を追加した計9名体制とした。文部科学省からの業務移管初年度から円滑に事務を行うための人事配置を行った。

研修に関する研究や研究の観点を取り入れた理論的な研修の改善を行うため、つくば中央研修センター長(上席フェローを兼任)を採用するとともに、次世代教育推進センターにおいては上席フェローを新たにセンター長として充てた。

平成30年度に、すべての研修事業をつくば中央研修センターに一元化し、研修の企画・立案、研修運営に係る業務の分業の見直しを行い、効率化を図ったことにより、研修事業に係る人件費を縮減した。平成30年度の人件費決算額は、常勤職員約4名分の業務が新たに加わったにもかかわらず、内部の人事の適正化を図ることによって、対前年度比で常勤職員約2名分の10,385千円の伸びに留めている。なお、予算額に対する決算額の差額については、研修事業、調査研究及び免許関係事務の

充実並びに国際連携・協力の推進などの新たな事業展開のための経費に充てている。

(2) 職員の育成

養成・採用・研修の一体改革を担う中核拠点という新たなミッションの実現が求められ、全職員の資質向上が喫緊の課題となっている。小規模ながら、様々な経験を有する職員がおり、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、職員の育成を行った。

つくば中央研修センターにおいては、センター長（研究者）、指導主事等の経験を有する研修プロデューサー、ポストドクターの研修特別研究員が相互連携して、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。

次世代教育推進センターにおいては、月2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。

(3) 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・バランスを実現を目指し、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。

- ・ 移動時間の短縮による職員の業務の生産性・効率性の向上や、育児休暇や介護休暇の取得までは必要としないが育児や介護等を行う必要のある職員のため、テレワーク実施（試行）要項を決定し、テレワークの導入に向けた試行を開始した。
- ・ 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、管理職自らができる限り定時に退所し、定時退所を促したことにより、前年度に年間平均195時間/1名であったが、平成30年度は年間平均148時間/1名に減少した。

(4) 特任フェローの採用及び客員フェローの委嘱

研修事業の高度化を図るための調査研究を一層充実させるため、特任フェロー2名を採用するとともに、客員フェロー20名の委嘱を行い、プロジェクトチームを組織して、調査研究プロジェクトを実施した。プロジェクトチームごとに調査研究の進め方や成果公表の目標を定め、各フェローの専門の研究や研究成果の生かし方などのアイデアを集約し、短期間で、教員研修の質の向上につながるための調査研究プロジェクトとしたことで、研究開始から2年間で、5つのプロジェクトで成果報告書を作成・配布し、平成31年3月には、第1回調査研究プロジェクト成果報告会を開催した。

3. 内部統制の充実・強化

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

役職員間の情報共有を推進し、理事長が直接職員に対して意図を伝える機会を設け、日常的なモニタリング等を行っている。各業務の運営上のリスクの把握及び対応の見直しや倫理・コンプライアンス等に関する職員研修等を実施している。また、業務及び会計の適正を期するため、監事監査、監査法人による外部監査、職員による内部監査を実施した。

これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

役職員のコンプライアンス意識の向上を図るための研修や監査室による内部監査の実施など、引き続き内部統制の充実・強化を図っていく必要がある。

【実施状況】

(1) 内部統制の充実・強化に関する取組

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。

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、機構役員等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、評価等の検証を行った。

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。

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。

上記に加え、平成30年度は更なる充実・強化を図るため、次の取組を実施した。

・各業務の運営上のリスクの把握及び対応の見直し

組織改編や平成30年度より開始した免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務の新たな業務の追加を踏まえ、各業務の運営上のリスクの把握及び対応の見直しを図った。

・倫理・コンプライアンス等に関する職員研修等の実施

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」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」に基づき、新たに、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（平成30年9月）した。

また、教職員支援機構が研究機関として、競争的資金の受け入れを可能とし、倫理上の問題が生じるおそれのある調査研究を行う場合に調査研究倫理審査を行うための規程等を整備した。

(2) 監査の実施

機構における業務及び会計の適正を期するため、以下の監査を実施した。

① 監事監査

監事監査については、以下の項目について平成30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、特に新規事業に留意しつつ、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施監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、平成30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、平成30年度は、国立特別支援教育総合研究所の職員（1名）を監査員として受入れて実施した。

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。

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、職員への研修等、計画通り着実に実施した。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>

情報セキュリティに関する規程に基づき、運用マニュアルの作成及び職員への研修を計画的に実施し、情報セキュリティ体制の整備と職員の意識向上を図る必要がある。

【実施状況】

(1) 情報システム・情報セキュリティに関する体制整備

最高情報セキュリティ責任者（CIO：理事）を筆頭とし、全課長及び各課システム担当者を構成員とした「情報化・セキュリティ連絡会」を定期的で開催し、組織全体で情報共有や意識向上を図った。また、平成30年度に改訂された「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規程体系の見直しや必要な運用書の整備を行うとともに、政府機関等HP通信の暗号化（httpsへ変更）が義務化され、機構ホームページの対応を行った。

(2) 職員に対する研修の実施

サイバー攻撃等が特に増加する時期を踏まえ、情報セキュリティに関する注意喚起を行うとともに、全役職員を対象とした標的型メール訓練を実施し（平成30年8月）、役職員の意識の向上を図った。また、最新の動向等を把握するため、国が主催する研修にCIO（理事）及びCIO補佐官（総務企画課長）等が参加するとともに、システム管理系の職員を、専門的な情報セキュリティ研修（CSIRT職員研修、NISC主催の勉強会等）に参加させた。

また、昨今のサイバー攻撃が、秘密裏に内部情報のアクセスを行い情報を搾取するものによっており、自組織や自身を守るため、機構全職員を対象とした研修を実施（平成31年2月）した。