



独立行政法人教職員支援機構

**第 6 期中期目標期間業務実績報告書
（令和 3 年度～令和 7 年度）
（最終年度の実績見込を含む）**

独立行政法人教職員支援機構

目 次

I	第6期中期目標期間（令和3年度～令和7年度）の事業概要・・・・・・・・・・	1
	（最終年度の実績見込を含む）	
II	国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	
	1. 学校教育関係職員に対する研修・・・・・・・・・・	2
	2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に 対する専門的な助言・・・・・・・・・・	18
	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・・・・・・・・	20
	4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及び その成果の普及・・・・・・・・・・	39
	5. 免許法認定講習等の認定に関する事務・・・・・・・・・・	46
	（令和4年6月まで免許状更新講習の認定に関する事務も実施）	
	6. 教員資格認定試験の実施に関する事務・・・・・・・・・・	47
III	業務運営の効率化に関する事項・・・・・・・・・・	51
IV	財務内容の改善に関する事項・・・・・・・・・・	56
V	その他業務運営に関する重要事項	
	1. 中長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施・・・・・・・・	63
	2. 人事に関する計画・・・・・・・・・・	66
	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・・・・・・・・	79

別紙 第6期中期目標期間における研修実施状況

I 第6期中期目標期間（令和3年度～令和7年度）の事業概要 （最終年度の実績見込を含む）

独立行政法人教職員支援機構（以下、「機構」という。）は、教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、教職員の資質向上に寄与することをミッション（独立行政法人教職員支援機構法第3条）とし、国の教育政策上必要とする研修の効果的な実施、各地域での研修の企画・実施をリードする各種研修指導者の養成、各都道府県教育委員会等が定める教員の指標に関する専門的助言、及び教員の資質に関する調査研究等を通じて、国が進める「教師の養成・採用・研修の一体的改革」の実現に寄与するべく、事業の充実を図ってきた。

第6期中期目標期間（令和3年度～令和7年度）においては、「①教員の養成・採用・研修に携わる関係諸機関をつなぐネットワークの構築」「②教員の養成・採用・研修に係る諸制度の改善方を検討する際に必要となるエビデンスの提供」「③教員一人ひとりが、自在に研修できる環境を整備すること」の3つの視点を重視して業務に取り組んできた。業務の遂行に当たっては、「集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックス」に向けた検討・実践を通じた新たな研修フェーズの確立や、学校教育のICT環境の充実に対応した研修のICT化のための環境整備等の喫緊の課題を解決するため、社会情勢等の環境変化を踏まえながら、効果的かつ効率的な業務運営を図ってきた。

さらに、令和3年1月26日中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（以下、「令和3年答申」という。）及び令和4年12月19日中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（以下、「令和4年答申」という。）等の内容を踏まえ、「研修観の転換」を通じた「新たな教職員の学び」の実現に向けて、「探究型研修」の開発をはじめとした新たな取組を推進してきた。この取組の推進に当たっては、機構の人材育成や組織強化も図りながら、全国の教育委員会、教職大学院等と積極的に連携を図ることで、全国的な展開につなげてきた。

機構の業務運営に関しては、事業全体の質の低下を招かないよう配慮しつつ、事業の徹底した見直し・効率化を図り、中期目標期間中の毎事業年度において、経費の縮減・効率化に努めるとともに、契約の適正化、業務の電子化を推進してきた。

この報告書は、第6期中期目標期間の最終年度にあたり、中期目標の期間の終了時に見込まれる業務実績の概要を、中期目標及び中期計画の項目ごとにまとめたものである。

なお、各事業の詳細については、毎事業年度の業務実績報告書に詳述している。

Ⅱ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅱ－１ 学校教育関係職員に対する研修

【中期目標】

1. 学校教育関係職員に対する研修（施策目標 1－3 魅力ある教育人材の養成・確保）

（１）実施する研修の基本的な内容

機構は、国として実施する責務を有する研修（以下の i～iv）を行うほか、機構が企画する研修を関係機関との協働により実施する。機構は研修の実施について中期計画で定める。

- i 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、次世代リーダー教員、4～8年経験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
- ii 学校経営の観点から教職員の意識・意欲を高め学校の組織基盤の強化を目的とする研修
- iii 各学校や地域における現代的な教育課題に関す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
- iv 国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じた学校教育関係職員の研修については、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する。

中期計画の策定に当たっては、「Society5.0」と呼ばれる社会への対応、アクティブ・ラーニングの推進、「GIGAスクール構想」の下での教育のICT活用と環境整備、「学校における働き方改革」の推進、今般のコロナ禍の中での新しい教職員研修スタイルの構築などの現下の政策課題及びスケジュールを踏まえ、研修事業の再構築を図るものとする。

上記 i の研修で扱うテーマをマネジメント系の内容に重点化し、教職員の職階・年齢別にシームレスに提供するものに再編する。研修のICT活用を推進し、教職員のICT活用能力の向上を図るとともに、適切な知識・技術の伝達を中心とする座学的研修はオンライン研修への移行を進める一方、集合・宿泊型研修は教師自身が自ら課題を見つけ解決方法を考える内容を中心に据えて実施するものとする。

また、集合・宿泊型研修とオンライン研修の両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の在り方を検討し、確立する。

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

なお、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）を踏まえ、女性教員の研修参加促進を進めることにより、女性管理職の育成に寄与する。

（２）研修の目標とする成果の指標

研修全般の目標とする成果の指標については、以下の①、②のとおり、研修機能の強化を図ることを最重要指標とする。

- ① 調査研究の成果や関係機関との連携を通じて、教職員研修の高度化及び体系化を図る。
- ② ICT活用やオンライン研修の一層の充実を進めるとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修を最適に組み合わせることで研修効果の最大化を目指すハイブリッド型研修を確立する。

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

上記（１） i の研修の成果指標は、以下の①～③とする。

- ① 研修は、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスを基本に標準定員を設定して実施するほか、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする（前中期目標期間の参加率実績（平均値）：109.8%）。
- 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（前中期目標期間の有意義率（大変有意義率）実績（平均値）：99.5%（88.9%））。
- 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（前中期目標期間の成果活用率実績（平均値）：98.9%）。

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、85%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。（前中期目標期間の校内研修活用率実績（平均値）：91.9%）。

上記（１） ii、iii の研修は原則オンライン研修で実施することとし、研修効果の最大化を図る観点から研修と調査研究を連携・往還させながら、集合・宿泊型研修の要素を組み込んだ最適な組合せを３年間（令和５年度まで）で検討し、確立する。そのため、上記（１） ii、iii の研修の定量的な成果指標については中期計画において定める。

（３）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方自治体等の研修ニーズ等を適切に把握し、効果的・効率的な研修の実施が可能となるよう、研修内容・方法等の見直しを行うほか、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究等を行い、より一層の研修内容の高度化を図るとともに、課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れ、研修効果を高めるため、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に研修を行う。

また、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機構の４法人は、研修のより効率的・効果的な実施に資するため、その連携について検討する。

（４）研修の内容・方法の見直し

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

なお、研修の見直しの必要性を判定するための基準等については中期計画において定める。

【中期計画】

（１）実施する研修の基本的な内容

機構は、国として実施する責務を有する研修（以下の i ～ iv）を行うほか、機構が企画する研修を関係機関との協働により実施する。

- i 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、次世代リーダー教員、4～8年経験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
 - ・教職員等中央研修
- ii 学校経営の観点から教職員の意識・意欲を高め学校の組織基盤の強化を目的とする以下の研修
 - ・学校のマネジメントを推進する基盤研修
 - ・生徒指導及び教育相談を推進する基盤研修
 - ・児童生徒の統合的発達を促す基盤研修
- iii 各学校や地域における現代的な教育課題に関する研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする以下の研修
 - ・児童生徒の安全・健康を促進する指導者養成研修
 - ・学校のグローバル化を促進する指導者養成研修
 - ・現代教育課題に対応する指導者養成研修
- iv 国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じた学校教育関係職員の研修については、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する。

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

なお、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）を踏まえ、女性教員の割合についての数値目標を年度計画において定め、女性教員の研修参加促進を進めることにより、女性管理職の育成に寄与する。

（2）研修の高度化及び体系化

研修事業については、教職員の生涯を通じた職能成長を促すため、育成指標に基づく職務階層及び年齢階層別に、学校経営力の育成を目的とする研修を行うとともに、学校経営の観点から学校の組織基盤の強化を目的とする研修、各地域での教育課題に対応する研修の企画・実施を担う指導者の育成を図る研修等、社会的な研修ニーズ等に応じた多様な研修プログラムを構築し、実施する。

研修プログラムの開発に当たっては、機構の調査研究との往還により研修の一層の充実と高度化を導くとともに、教職大学院等との緊密な連携により教職員等のマネジメント能力向上に繋げることに傾注する。教職員自らが解決すべき課題を見極め、その方法を熟慮し、学校と地域全体で協調しつつ取り組む姿勢を育成することを最優先し、研修の体系化を図る。

【実施体制の整備と研修の改善】

（1）実施体制の整備

機構では、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、機構のミッションを実現するための実施体制を整備し、不断に改善を進めている。

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関係自治体から出向している教職経験者、「新たな教職員の学び」協働開発推進事業で関係自治体から派遣された教職経験者（特別研修員）、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ドククラスの若手研究員、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が協働して行う体制とした。

令和3年11月15日中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会『「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（以下、「中央教育審議会の審議まとめ」という。）及び令和4年答申を踏まえ、子どもの学びと教師の学びは「相似形」として、令和4年7月にNITS戦略を策定し、教職員の新たな学びの姿の実現に向けた取組を進めている。教師の学びにおける「主体的・対話的で深い学び」の実現をめざし、令和5年度以降、コア研修、教育行政リーダー研修、特定課題探究研修等を立ち上げ、1年目に当機構に派遣され勤務し、2年目に派遣元の各都道府県等の教育センター等で勤務している特別研修員や、これまでのコア研修参加者にもグループファシリテーターとして協力してもらい、研修実施体制の拡充とともに、「研修観の転換」を広げるための取組とした。

令和6年4月には、教育委員会等からの視察者の意見や、研修の実施を通しての職員の気付きや研修参加者の感想などから醸成された問題意識をまとめた『「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第一次）～豊かな気付きの醸成～』（以下、「NITSからの提案」という。）を作成・公表した。

NITSからの提案をもとに、教職員研修の学び手である参加者の視点に立ち、「研修を通じて、参加者にどのような気付きや変化があるか」に当たる「研修目標」、「参加者は何について学ぶか」に当たる「研修内容」、「参加者はどのように学ぶか」に当たる「研修過程・方法」の3つから構成する「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を研修ごとに整理し、整理した共通言語をもとに、企画立案した研修のブラッシュアップを図るとともに、研修後のリフレクションを実施した。

（2）研修形態の見直し

機構では、令和3年度から第6期中期目標へと移行した。この間、学校現場では急激な変化に直面しており、教職員研修も新たなスタイルの構築が求められることとなった。令和2年度の研修は全てオンデマンド方式での実施であったが、令和3年度より同時双方向のオンライン方式で研修を実施することとした。

教職員等中央研修については、令和4年度より集合・宿泊型研修を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和4年8月末までの研修は、基本的にオンラインによる同時双方向型の研修形態とし、令和4年9月以降、集合・宿泊型研修を本格的に再開した。令和5～7年度教職員等中央研修（職階別中央研修）については、子育てや介護等の理由により集合・宿泊型研修への参加が難しいなど、研修参加者の幅広いニーズに配慮し、複数回開催のうちの1回をオンライン開催とした。

指導者養成研修においては、令和3～5年度はオンライン研修についての実施形態や方法についての十分な検証がされていなかったため、以下のA～Cの3タイプのオンライン研修を設定し、それぞれから得られるデータをもとに研修のベストミックスを検討した。令和6～7年度においては、その成果を踏まえ、対面研修とリアルタイム・オンライン研修を隔年開催として実施した。

Aタイプは同時双方向型研修であり、できるだけ集合型研修に近づけようとするものである。講師がリアルタイムで講義を行い、小グループによる演習を取り入れた。

Bタイプは、Aタイプと同じく同時双方向型研修であるが、講義はリアルタイムで配信する収録動画を視聴し、視聴後のリフレクションの時間に、機構の研修プロデューサーのファシリテートによるグループ協議を行う形式とした。研修内容（コンテンツ）と研修参加者同士の学び合いを切り離すことで、ファシリテーターの養成と配置を意識した新たな研修スタイルの確立を視野に入れた。

Cタイプは非同期型のオンデマンド研修であり、LMS（学習管理システム：Learning Management System）を用いて配信するものである。研修参加者自身が設定した研修日に、クラウド上に保存されている講義動画を視聴し、個人でリフレクションを行う研修である。ここでいうリフレクション

とは、受講後の学びをまとめる時間、再視聴して知識の定着を図る時間、自らの実践を省みる時間、インターネット等を利用して学びを発展させる時間等を指している。

【研修事業の実施実績】

機構では、中期目標及び中期計画に基づき、第6期中期目標期間に実施すべきとされた研修について、別紙「第6期中期目標期間における研修実施状況」のとおり、令和3～7年度（見込）について実施し、参加者数は33,755人（令和3～6年度）であった。

また、社会的な研修ニーズに応じたセミナー等を各年度において、以下のとおり実施した。

令和3年度：全国研修担当者セミナー、教職大学院セミナー、防災教育推進セミナー、地域とともにある学校セミナー、共生社会を実現する教育研究セミナー、研修企画担当職員研究セミナー、教職大学院教職員研究セミナー

令和4年度：全国研修担当者セミナー、教職大学院セミナー、研修デザイン力育成セミナー、防災教育推進セミナー、共生社会を実現する教育研究セミナー、研修企画担当職員研究セミナー、教職大学院教職員研究セミナー

令和5年度：全国研修担当者セミナー、教職大学院セミナー、令和の日本型学校教育実践セミナー、研修マネジメント力育成プログラム（全国版）、子どもを主語にした個別最適な学びセミナー、共生社会を実現する教育研究セミナー、研修企画担当職員研究セミナー、教職大学院教職員研究セミナー

令和6年度：研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）、NITS Learning Hub、子どもを主語にした個別最適な学びセミナー、共生社会を実現する教育研究セミナー

令和7年度（見込）：研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）、探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム、教育行政リーダー・ダイアログ、NITS Learning Hub、子どもを主語にした個別最適な学びセミナー、共生社会を実現する教育研究セミナー

【中期計画】

（3）集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の確立
教職員が居住地にいながらにして、研修の受講に専念できるよう、ICTを活用したオンライン研修が標準になるよう努める。双方向性の確保や演習方法の改善を図ることで、利便性のみならず研修成果も高めることとする。一方、集合・宿泊型研修においてはその特性を最大限に生かすため、オンライン研修も活用しつつ、対面・集合演習の一層の充実を図るとともに、リーダー性の伸長や人的ネットワークを形成する。このような取組を通じて、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の在り方を追求する。

【集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックス】

集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスについては、令和3～5年度の機構調査研究及び研修参加者のアンケート結果を踏まえ検討し、取りまとめを行い、令和6年度以降は、以下の取りまとめに基づき研修を実施した。

集合・宿泊型研修とオンライン研修のいずれの類型にも優位性と課題がある中、研修提供者においては、可能な限り、研修目標の達成や期待される研修効果が実現されやすい実施形態を選択するとともに、選択後は、実施形態に合わせた効果的な研修の提供方法を構想し、実施することが重要である。とりわけ、研修の企画にあたっては、研修目標（研修参加者は研修後に何ができるようになるか）の達成

の観点から、研修内容や研修手法を構成することが大事であり、上記方向性を踏まえつつ、具体的な研修手法の選択については、研修目標と照らし合わせて行う必要がある。

また、生成 AI やメタバースなど、オンライン上のツールの開発は今後も急速に進展すると思われ、機構としては、それらの動向も踏まえつつ、本方針についても随時見直ししながら、よりよいベストミックスの在り方を追求していくこととする。

＜取りまとめ＞

①はじめに

集合・宿泊型研修とオンライン研修のいずれの実施形態にも優位性と課題がある中、機構としては、現在のリソースも踏まえ、可能な限り、研修目標の達成や期待される研修効果が実現されやすい実施形態を選択するとともに、選択後は、実施形態に合わせた効果的な研修の提供方法を構想し、実施した。具体的には、以下の3つの形態やそれらの組合せにより実施した。

- ・ 対面研修：対面で行う研修
- ・ リアルタイム・オンライン研修：オンラインを活用して、リアルタイムで研修を展開する研修
- ・ オンデマンド研修：オンデマンド動画を、研修参加者が各自で視聴することを通じて行う研修

②調査研究成果の概要

調査研究「ポストコロナ時代の新たな研修スタイルの確立に関する調査研究プロジェクト」の成果の概要については次のとおり。

・ 機構の研修の目的は「特定の教育課題について理解を深めた教員を育成し、指導者として当該地域の学校に浸透させる」ことにある。そのうえでは、特定の知識・技術等の伝達にとどまらず、研修参加者の深い課題理解とそれに基づく当該地域の学校の変革方途の探究を促すことが重要となる。このことを踏まえると、研修提供者側がその手応えを確認することが重要となるため、人数は限られるが、「集合・宿泊型研修」の方が望ましい。

・ ただし、調査研究が行ったアンケート調査結果をみると、「宿泊をとまなわれない」「移動をとまなわれない」オンライン研修に対しては、女性教員及び若手教員が有意に高く支持していた。近年の教員集団における年齢構成の若年化、男女共同参画社会の実現の重要性などを踏まえれば、オンライン研修のニーズも高い。

・ 研修の推薦度を示す NPS (Net Promoter Score) は、リアルタイム・オンライン：72.6pt、オンデマンド：52.2pt であった。研修参加者のニーズに配慮したオンライン研修においても、高い研修効果を実現するうえでは、リアルタイム・オンラインでの実施が望ましい。

・ 以上から、集合・宿泊型研修とオンライン研修（リアルタイム・オンライン）の双方で実施することが、多様な研修参加者のニーズを満たしながら、機構として目指す研修目的を達成するうえで有効であると考えられる。

③研修参加者アンケート結果を踏まえた検討結果

研修参加者アンケート結果を踏まえた検討結果の概要については次のとおりで、集合・宿泊型研修とオンライン研修にはそれぞれの優位性と課題があると考えられる。

・ 研修参加者による情動面での意思疎通やそれを通じたネットワークづくり、すきま時間の活用、研修提供者としての学びの手応えや即興的な対応等の点で、集合・宿泊型研修は、オンライン型研修に比べ、一定の優位性がある。

・ 一方で、オンライン型研修については、集合・宿泊型研修に比べ多くの研修参加者を受け入れることができること、研修参加者の参集する負担やコストが低く、子育てや介護等様々な理由から集

合・宿泊型研修の参加が難しい、など幅広いニーズを持つ研修参加者へも対応できること、研修参加者自身で参加環境を整備したり自由に選択したりできること、といった優位性がある。

④各種研修における３つの形態の組合せ

上述のとおり、令和３～５年度の基盤研修・指導者養成研修の取組により、リアルタイム・オンライン研修（ＡＢタイプ）であれば研修参加者の有意義率を集合・宿泊型研修に近づけることができること、調査研究及び研修参加者アンケート結果から集合・宿泊型研修とオンライン研修のいずれの実施形態にも優位性と課題があること等を勘案し、機構としては、各研修の異なる性質も踏まえ、多様なニーズに対応するための望ましい組合せとして、以下のように分類し、引き続き最適な研修の在り方を追求していく。

研修種別	研修の性質	望ましい実施形態の組合せ
探究型研修（教職員の探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修）	「探究」の営みを通じて、教育実践を再構成し、変革できるようになることを目指す研修。研修参加者同士の対話と省察が研修内容の中心となり、研修参加者同士の即興的なやりとり及び研修参加者の学びの様子や実態等を踏まえつつ、その内容や進行について調整が必要となる。はじめに「研修参加者による情動面での意思疎通」を行うことが特に重要で、研修参加者同士の関係が構築された上で、インターバルで行われる研修でもある。機構として、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて新たに取り組んでいる研修。	「対面研修」と「リアルタイム・オンライン研修」を組み合わせたコア研修及び教育行政リーダー研修に加えて、「リアルタイム・オンライン研修」に特化した研修を実施。
教職員の学校経営等に資する課題解決力の育成を主たる目標とする研修	学校経営に関する様々な課題等について学び合うため、「研修参加者同士の意思疎通やそれを通じたネットワークづくり」が重要となる研修。一方、参集する負担等のため、オンラインでの参加を望むニーズも高い。	異なる研修参加者を対象に、「対面研修」と「リアルタイム・オンライン研修」を両方実施。 (なお、年度内の研修成果の活用促進のため、各職階別研修の第１回については、一定期間をあげ、同じ研修参加者がリアルタイム・オンライン研修を実施する。)
特定の教育課題に関する各学校や地域における指導者の養成等を目標とする研修	教育諸課題の改善に向け、学校や当該地域の教職員の専門性向上を推進する人材育成及び研修推進力の習得を目指す研修。	異なる研修参加者を対象に、「集合・宿泊型」と「オンライン型」を隔年で実施しつつ、それらの研修参加者を対象に、知識・技能の伝達を「オンデマンド型」により実施。

⑤ハイフレックス型研修

令和４年度副校長・教頭等研修において、ハイフレックス型研修（対面とオンラインの両方の研修参加者が同じ研修に参加）の実施を試みたが、以下のような難しさがあると考えており、これらはハイフレックス型の学習についての調査研究（（中島 2021）（杉森 2022））でも指摘されている。

・講師は対面で参加している研修参加者に目を向けがちであり、遠隔参加する研修参加者とのやり

とりや質問対応が不十分になることが多い。結果として、オンラインの研修参加者は疎外感を覚え、学びへの満足度を低下させる傾向がある。

・上記のような状況を勘案しながら、対面、オンライン、双方の研修参加者が満足できる研修環境を設計し、運営するには、多くのリソースを割く必要がある。

機構の現在の研修態様及びリソースで、現状の研修数を維持しながら、対面、オンラインの研修参加者双方が満足するハイフレックス型研修を実施することは困難であることから、当面、ハイフレックス型の研修、セミナーを原則実施しないこととしつつ、引き続き、ハイフレックス型研修についての情報収集等を実施する。

【中期計画】

(4) 地域センター（連携協定を締結した教職大学院のうち、都道府県等と大学の連携・協働並びに教職員の養成・採用・研修の一体改革の地域拠点となる大学）を拠点とした高度で多様な研修機会を提供する仕組みの構築

教職大学院をはじめとした大学と教育委員会による教職生活全体を通じた教職員の資質能力向上を支援するネットワークについて、さらなる連携協働体制の基盤を整備するとともに、教職大学院等との連携協力の下、各地域において多様な研修の機会を提供するものとする。

とりわけ、教職員の養成・採用・研修の一体改革と教職員の資質能力の向上に資する取組を全国展開するため、前期に地域センターの土台の整備に取り組んだ。その拠点機能を拡充するため関係機関のネットワークを強化するとともに、地域センターの強みや特色を生かした研修の開発をさらに進め、その成果を ICT の活用により全国に発信するなど、機能や役割の新展開を図る。

【地域センターを拠点とした研修機会の提供】

① 地方での研修機会の拡大

機構と連携協定を締結した教職大学院の中から、近隣の教育委員会とも連携し各教職大学院の強みを活かした研修プログラムの計画・実施等を行い、教職員研修の高度化、体系化、組織化等に資するため、第5期に引き続き、第6期初年度となる令和3年度から8カ所の地域センターを設置し取組を進めてきた。

令和6年度からは、機構と連携協定を締結した教職大学院の中から、機構のミッションに掲げる教職員の養成・採用・研修の一体的改革と、「研修観の転換」を核とした教職員の資質能力の向上に資する取組を充実するため地域センターを公募・選定しており、弘前大学、横浜国立大学、兵庫教育大学を新たに加え、全体で11カ所の地域センターを設置した。令和3～6年度までに各センター主催の688研修に48,751名が参加した。

また、教職員の探究的な学び、学校の協働探究、教職員の多様な学びなどの創出・支援などを実施することとしたところであり、地域や大学の特色を生かしつつ、先駆的・独創的な事業によって「新たな教職員の学び」の実現に向けた取組の進展を期待するとともに、「学び合いのコミュニティ」をそれぞれの地域で広げていく役割も期待して事業を展開した。

No	地域センター名	研修件数	参加者数	主な連携機関等
1	弘前大学 (R6～)	7	354	青森県教育委員会、青森市・八戸市教育委員会
2	玉川大学	79	4,255	全国私立大学教職課程協会加盟大学、神奈川県教育委員会、千葉県教育委員会、時事通信出版局、協同出版、日本語検定

				委員会
3	横浜国立大学 (R6～)	14	2,738	神奈川県教育委員会、横浜市・川崎市・相模原市・横須賀市教育委員会
4	福井大学	85	12,560	福井県教育委員会、福井県教育総合研究所、ナリクレ教員養成大学、JICA 北陸、板橋区・宮古島市教育委員会、長崎大学、長崎県立大学、長崎県教育センター、日本航空株式会社
5	信州大学	40	3,760	長野県教育委員会、長野県総合教育センター
6	常葉大学	40	1,556	静岡県教育委員会、静岡市・浜松市教育委員会
7	立命館大学	39	5,960	京都府教育委員会、京都市教育委員会、大阪府教育委員会、大阪市教育委員会、滋賀県教育委員会、大津市教育委員会
8	兵庫教育大学 (R6～)	40	654	兵庫県教育委員会、神戸市教育委員会
9	岡山大学	34	1,324	岡山県教育委員会、岡山市・津山市・倉敷市教育委員会
10	山口大学	97	8,019	山口県教育委員会、山口市・山陽小野田市・周南市教育委員会
11	四国地域教職 アライアンス	213	7,571	徳島県教育委員会、日本道德教育学会四国支部、香川県教育 カウンセラー協会、松山市教育研修センター

② 研修成果の発信

地域センターの事業実施に当たっては、地域センター協議会を毎年度開催し、定期的な情報交換及び事業計画の共有を図ってきた。令和6年度に開催した地域センター協議会では、従来から行っていた各地域センターの取組内容の協議に留まらず、NITSからの提案の内容を踏まえて実施を検討している研修の在り方や、それに関連する各地域センターの取組内容等について、初の試みとしてグループディスカッションの時間をとって協議を行った。

また、機構職員による各地域センターへの訪問も実施し、地域センターの取組内容について見学、意見交換を通して、理解を深めることができた。

各地域センターの成果については、各地域センターのホームページで活動内容等の紹介が行われており、機構のホームページにもリンクを掲載している。

【中期計画】

(5) 研修の目標とする成果の指標

研修全般の目標とする成果の指標については、以下の①、②のとおり、研修機能の強化を図ることを最重要指標とする。

- ① 調査研究の成果や関係機関との連携を通じて、教職員研修の高度化及び体系化を図る。
- ② ICT活用やオンライン研修の一層の充実を進めるとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修を最適に組み合わせることで研修効果の最大化を目指すハイブリッド型研修を確立する。

各研修の目標とする成果指標については、以下に掲げるような方法を基本として研修ごとに定め、達成状況を把握するとともに、その達成を図る。達成できなかった場合は、研修内容・方法

の見直し等、必要な措置を講じる。

上記（１） i の教職員等中央研修の成果指標は、以下の①～③とする。

- ① 演習・協議を中心とし、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスを図るとともに、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に標準定員を設定して実施するほか、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。ユニット数については、年度計画において定める。
- 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。
- 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。

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、85%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。

上記（１） ii、iiiの研修は原則オンライン研修で実施することとし、研修効果の最大化を図る観点から研修と調査研究を連携・往還させながら、集合・宿泊型研修の要素を組み込んだ最適な組合せを３年間（令和５年度まで）で検討し、確立する。そのため、定量的な成果指標については暫定的に以下の①及び②とし、３年間（令和５年度まで）で最適な組合せを検討し、確立した上で、中期計画における成果指標の見直しを行う。

- ① 標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。
- ② 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法等についてのアンケート調査等を実施し、集合・宿泊型研修とは異なり、集団・グループではなく個別的な学びとなることが前提となることを踏まえ、80%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得る。

【調査研究の成果や関係機関との連携を通じた研修の高度化及び体系化】

令和３年度においては「アフターコロナ時代の新たな研修スタイルの確立に関する調査研究プロジェクト」と連携し、オンライン研修の参加者アンケートで「研修による自己の成長や変化」、「所属校等への還元見通し」、「研修の構成（協議時間、グループ編成）」などの質問項目を立て分析を行った。

令和４年度は、令和３年答申等の趣旨を踏まえ、「令和の日本型学校教育を支える教職員研修の実践に貢献する調査研究」をテーマに掲げ、６つのプロジェクトを実施することとした。研究成果は機構ホームページで公表し、教育委員会や学校現場等に広く参考となる情報を提供するとともに、より各プロジェクトの成果を研修へ反映させるものとした。

令和５年度は、令和４年答申等において「教師自身の学び（研修観）も転換し、教師にも、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた『主体的・対話的で深い学び』が求められていること」が示されたことを踏まえ、「研修観の転換」を図る新たな研修の企画・立案を行った。課題探究力の育成を目的とする「コア研修」及び教育委員会の学校組織の内発的な改善を促す「働きかけ」を効果的に行う力の向上をねらいとする「教育行政リーダー研修」について、教育委員会、民間団体及び有識者等と企画・検討を重ね、これらの研修へ意欲的に参加してもらえるよう、機構が発信する動画コンテンツや教育委員会等の訪問時において、研修のねらいを繰り返し発信した。

また、令和５年度以降においては、子どもの学びと教職員の学びは「相似形」として、学習指

導要領で提起された考え方を参考として、「研修目標」「研修内容」「研修過程・方法」の3つから構成する「研修参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を新たに作成し、各研修改善のための共通言語として活用している。教職員の学びにおける「主体的・対話的で深い学び」の実現をめざし、「研修観の転換」を進めるため、探究型研修の新設、インターバル研修の導入、研修内容の改善を図っている。

【ICT 活用やオンライン研修の一層の充実とハイブリッド型研修の確立】

第6期中期目標期間において、Wi-Fiの回線速度を上げるなどICT環境の整備を進め、また、GIGAスクール構想により教員一人一台のパソコン保有が進んだことなどを背景に、令和3年度末に集合・宿泊型研修におけるBYOD化の方針を決定した。令和4年度以降、ICTの活用においては、講義資料の閲覧だけでなく、グループ協議において、Web会議ツールのホワイトボード機能を用いて各々の考えを可視化した上で協議した。これまで、模造紙と付箋で行っていた作業をWeb会議ツール上で行うことができ、研修終了後も編集・閲覧が可能であることから、研修の成果をより実践に活かしやすくなったといえる。リアルタイム・オンライン研修でも、同様のWeb会議ツールを用いた協議を行った。

また、集合・宿泊型研修からオンライン研修の全ての研修において、ニーズに応じて、意見共有のための共同編集機能やホワイトボード機能など複数のWebサービスを活用し、研修参加者同士で研修時間外でも交流できる場を提供した。

さらに、令和7年度には、ICT関連機器の充実等による最先端の研修施設整備を通じて、参加者の学びや豊かな気付きの醸成に寄与するための研修環境の創出を図る予定としている。

集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスについては、上記に記述したとおりである。

【研修の目標とする成果の指標に対する達成状況】

教職員等中央研修の目標とする成果の指標に対する達成状況（参加率、有意義率等）は、別紙「第6期中期目標期間における研修実施状況」のとおりである。

令和3～6年度においては、実施すべきとされた全ての研修において、計画に定める参加率（90%以上）、有意義率（95%又は80%以上）、大変有意義率（80%以上）、成果活用率（85%以上）を、ほぼ達成した。

また、指導者養成研修については、研修効果の最大化を図る観点から研修と調査研究を連携・往還させながら、集合・宿泊型研修の要素を組み込んだ最適な組合せを3年間（令和5年度まで）で検討したため、定量的な成果指標については暫定的なものとし、計画に定める参加率（90%以上）、有意義率（80%以上）の結果を得ることができた。

なお、成果活用率については、研修の見直しに資するため、指導者養成研修においても概ね1年後にアンケート調査を行っているが、令和3・4年度実施研修の1年後の成果活用率と令和5年度実施研修の1年後の成果活用率を比較すると、すべての指導者養成研修で成果活用率の数値が上がった。令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症となり、研修成果活用の方が設定しやすくなったことに加え、令和5年度に開始した「研修マネジメント力育成プログラム（全国版）」（令和6年度からは、「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」）等の取組により、研修参加者が教育課題を捉え直したり指導者としての在り方を考えたりするなど、研修参加者を主語とした研修改善が進められた成果と考えられる。

【中期計画】

（6）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方公共団

体等の研修ニーズ等を適切に把握し、効果的・効率的な研修の実施が可能となるよう、研修内容・方法等の見直しを行うほか、年度計画において、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究などの適切な方法を定め、それにより一層の研修内容の高度化を図る。

また、研修効果を高めるため、少人数グループによる課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れる。さらに、演習や協議の成果を共有し相互作用を生み出すため、20人程度で構成するユニットを活用する。オンライン研修についても、研修方法や形態に工夫しつつ最適な演習・協議の在り方を探っていく。

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機構の4法人は、研修のより効果的・効果的な実施に資するため、その連携について検討する。

【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⑥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

中央教育審議会の審議まとめにおいて、教師や学校のニーズや課題に応じて、個別最適で協働的な学びを主体的に行う「新たな教師の学びの姿」が示された。そこで、機構においても個別最適で協働的な学びを主体的に行うことができるような新たな研修について検討を重ねてきた。「令和の日本型学校教育」における新たな教職員研修の開発を行うとともに、新たな教職員研修の企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とした「『新たな教職員の学び』協働開発推進事業」をはじめ、全国教育研究所連盟・地区教育研究所連盟の大会への協力、教育センターからの要請による講師派遣など様々な取組の中で、地方公共団体等の職員との対話を通して情報交換等を行っている。

また、教員研修の高度化、体系化、組織化の実現に一層寄与することを目的として、地域における都道府県等と大学の連携・協働の拠点となる地域センターを、令和6年度においては11箇所設置している。各地域センターは、所在する都道府県等と連携して、現職教員研修の高度化、体系化に資する研修事業、教職員の資質能力の向上に資する調査研究事業等を行っている。

さらに、令和6年度に新たに立ち上げた特定課題探究研修（働き方改革探究研修、生徒支援探究研修）においては、研修企画段階から「先生の幸せ研究所」や「認定NPO法人カタリバ」と協働し研修を実施している。

加えて、新たな教育課題等に迅速に対応するためのセミナーとして「研修マネジメント力協働開発プログラム全国版」、「共生社会を実現する教育研究セミナー」及び「单元内自由進度学習から考える『子どもを主語にした個別最適な学び』セミナー」を実施した。（再掲）（6頁参照）

② 研修内容・方法等の見直し

全ての研修において、研修参加者自身が主体的・対話的で深い学びを通して、研修で学んだことを行動変容につなげていくことを意図して研修内容・方法を構想した。職階別中央研修においては、事前課題として勤務校等の現状分析、目指す姿、課題等を記入したレポートを作成した上で研修に臨み、研修期間中の学びを活かしてその内容を更新し、さらに研修後に、勤務校等で実施した取組を同じレポートにまとめた。職階ごとに研修が複数回あるため、PDCAのサイクルで研修終了後、研修主担当が研修参加者アンケート等をもとに研修を振り返り、より主体的な研修参加をめざして各参加者の問いの質を上げるためにどのような問いかけがよいかを検討し、提示資料や説明を柔軟に変更するなど、次回の研修へ活かすことができるようにした。

指導者養成研修についても、知識・スキルについて新しく知るとともに、テーマに関する自らの教

育実践の特徴や考えの枠組みについて気付きがあることを研修目標として、これまでの取組を振り返ったり、指導者として在り方を考えたりするなど内容の充実を図った。

③ 研修プロデュース・ファシリテート機能の発揮

研修プログラムの設計に当たっては、研修の目的やねらいを達成することを第一義的に考え、参加者に目的に沿ったオンデマンド教材の事前視聴を促すとともに、朝のイントロダクションで自身の問いを考えたり、講義後のグループ協議やリフレクションで個々の学びの振り返りを行ったりする時間を充実させるなど、一連の学びを意図して設計することで、機構職員によるファシリテート機能を発揮した。

職階別中央研修においては、事前に担当講師にシラバスの作成を依頼し、それをもとに事前打合せの場を設け、各研修の到達目標や令和6年度の方向性の確認を行うとともに、それらをもとに講義を行うよう講師に依頼した。

また、研修参加者には自校の目指す姿や現状、そこから導き出される課題について明らかにした上で研修に臨むよう伝え、開始直後の研修ガイダンスにおいて研修のねらいや構成について説明を行うとともに、毎朝のイントロダクションでは、研修参加者が主体的・対話的で深い学びを実践している様子を講義アンケートの記述を用いて共有したり、その日の講義に関する自校の課題や講義で学びたいことを明確にしたりする時間とした。

さらに、各日の最後に行うリフレクションでは、学校改善計画の策定につながる協議テーマを設け、グループ協議を行う時間とし、最終日には、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、実際に学校を改善していく具体的な計画を立てた。これまで以上に、研修全体の目標に照らした研修内容の構築を図るとともに、研修参加者への研修趣旨理解の徹底を図った。

④ 主体的・協働的な演習や協議

全ての研修において、事前に講師と打合せを行い、可能な限り研修参加者同士が対話を深められるよう、小グループに分けての演習・協議を取り入れるようにした。

職階別中央研修においては、1日の終わりにリフレクションを位置づけ、その日の講義・演習で学んだことをもとに、学校で取り入れたいことを協議する場を設けた。研修参加者同士で所属校や各地域の状況について、積極的な情報交換が行われた。また、最後の「学校改善計画の策定」では、学校改善に向けて個人で作成した計画をグループ内で共有し、各計画を深化させた。

指導者養成研修においても、小グループ内で活発な意見が交わされる場を設け、研修テーマに応じた研修計画を作成するとともに、機構職員のファシリテートにより、講座の内容について観点を示して振り返りを行い、指導者としての在り方について協議を行った。

⑤ 政府関係機関の地方移転に関する基本方針に基づく研修

政府関係機関の地方移転に関する基本方針（平成28年3月22日 まち・ひと・しごと創生本部）に基づき誘致提案を行った地方自治体と連携し、研修を実施した。キャリア教育指導者養成研修は富山県と、外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修は三重県と、担当者間で連絡を密にしながら実施した。

⑥ 機構4法人の連携

令和元年度から毎年実施している「共生社会を実現する教育研究セミナー」を令和6年11月に開催し、通常学級における特別支援教育の在り方に焦点を当て、国立特別支援教育総合研究所に講師を依頼した。本セミナーの実施に当たり、事前のカリキュラム検討会にも国立特別支援教育総合研究所

の研修担当に出席してもらい、セミナーを企画・実施した。

今後も、4法人において連携・協力しながら、効率的・効果的な研修の実施に努めたい。

【中期計画】

（７）研修の内容・方法の見直し

研修について、独立行政法人として実施する必要性、研修の効果、都道府県ごとの受講者数、毎事業年度の評価結果等について不断に検証し、必要な場合には、以下の基準により、内容・方法の見直し等、所要の措置を講じる。

・研修の見直し基準

研修成果の活用状況等についてのアンケート調査等において、「機構での研修成果を効果的に活用できている」割合が50%を下回った場合には、見直し等の措置を講じる。

ただし、上記（１）ii、iiiの研修は、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスを指向するハイブリッド型研修を確立するまでの間、研修と調査研究を連携・往還させる必要があることから、研修の見直し基準を適用しない。

【研修の廃止、縮減、内容・方法等の変更】

機構では、教職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当たっては、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、研修参加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、都道府県ごとの参加者数、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。

《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＞

【最重要指標の達成状況】

①調査研究の成果や関係機関との連携を通じて、教職員研修の高度化及び体系化を図る。

→下記根拠理由（１）（３）を参照

②ICT活用やオンライン研修の一層の充実を進めるとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修を最適に組み合わせることで研修効果の最大化を目指すハイブリッド型研修を確立する。

→下記根拠理由（２）を参照

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成 目標	基準値 (前中期目標期間 最終年度値等)	令和3年 度	令和4年 度	令和5年 度	令和6年 度
参加率が90%以上となった研修数	—	14 研修	17 研修	17 研修	16 研修	16 研修
教職員等中央研修で有意義率が95%以上、及び指導者養成研修で有意義率が80%以上となった研修数	—	16 研修	17 研修	17 研修	17 研修	16 研修

教職員等中央研修で大変有意義率が80%以上となった研修数	—	1 研修	1 研修	1 研修	1 研修	1 研修
教職員等中央研修で成果活用率が85%以上となった研修数(※)	—	1 研修	1 研修	1 研修	1 研修	1 研修
教職員等中央研修で校内研修における成果活用率が85%以上となった研修数(※)	—	0 研修	0 研修	0 研修	0 研修	1 研修

※「教職員等中央研修で成果活用率が85%以上となった研修数」及び「教職員等中央研修で校内研修における成果活用率が85%以上となった研修数」については、前年度に実施した研修の1年後の実績を当該年度の欄に記載している。

※「教職員等中央研修で校内研修における成果活用率が85%以上となった研修数」については、新型コロナウイルス感染症等の影響等もあり、基準値となる前中期目標期間最終年度値、及び令和3～5年度における数値は「0研修」となっていたが、令和6年度には目標を達成することができた。

※女性教員の研修参加促進については、各年度計画において主催研修における女性教職員の割合に関する目標を定めており、令和3～6年度において達成している。

【根拠理由】

(1) 「研修観の転換」に向けた研修・セミナー等の新設・改善

教職員の学びについても「主体的・対話的で深い学び」の実現が目指されている中、第6期中期目標期間においては、学び手の視点に立ち、学び手の気付きや変化を整理した上で、学ぶ内容と学びの流れをデザインするという発想から、「研修目標」、「研修内容」、「研修過程・方法」の3つから構成する「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を作成した。これまでの研修では「研修担当者（講師）が、何を教えるか」という観点を中心に組み立てられてきたが、この「研修デザインの三角形」を共通言語として活用することにより、研修の企画・改善について的大幅な見直しを行った。こうした見直しを踏まえ、「研修観の転換」を進めるため、探究型研修の新設、インターバル研修の導入、研修内容の改善を図っている。

教職員の探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修（探究型研修）として、令和5年度にコア研修を立ち上げ、探究が止まらず深まり続けるような対話とリフレクションの機会や、参加者の状況に即して学びの時間を「デザイン」していくという新たな取組を導入し、企画・実施した。コア研修（2年コース）では、学校課題をテーマに、管理職と中堅教員のペアが2年間の研修に参加するという新たな取組もスタートさせた。

令和6年度には、校長の重要性から校長を参加対象としたコア研修（1年コース：学校課題）を新設したり、特定課題に関して「自ら問いを立て、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら、実践を展開していくことで、自他の価値観に気付く」探究のプロセス全体を通して、課題を探究していく力の涵養を目指す特定課題探究研修を新設したりして、探究型研修を拡充させている。

教育行政リーダー研修では、教育委員会幹部職員が自身の思考の枠組みや「在り方」について捉え直したり、問い直したりすることを通して組織的・協働的な取組を展開していく力を高めることを目標とし、ケーススタディや資料提示等を行い、研修の展開に応じた問いをもとに、より一層、参加者の対話を重視したものにした。

職階別中央研修については、研修初日午後を「令和4年答申等」の読み込みをもとに自校の課題を明確にして、5日間の研修で学びたい「問い」を立てるなど、参加者に委ねる時間とした。また、朝のイントロダクションや夕方のリフレクションにおいて、朝に立てた「問い」に対する考えをまとめ、グループで共有し、学校で取り入れたいことを協議した。研修最終日の「学校改善計画の策定」では、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、実際に学校を改善していく具体的

な計画を立てて、研修転移を図るなどの改善を行った。

さらに、各研修の第1回は、省察の深まりと研修転移を意図して、新たにインターバル型研修を導入した。集合・宿泊型研修の実施後、12月にオンライン上で改めて集合し、「学校改善計画」をもとにした各学校での実践をグループで共有し、対話を通して今後の実践に向けた見通しをもつことができるようにし、研修効果の持続性向上につなげた。

セミナーについては、全国的な「研修観の転換」をめざし、新たに「マネプロ全国版」を実施し、「『新たな教職員の学び』をデザインする」をテーマに、参加者の視点から研修を構築することの意義や価値についての協議等を行った。「新たな教職員の学びの実現」に向けた取組や構想等について、全国の教育センターに波及させるきっかけを提供することで、学び合いのコミュニティ作りに寄与した。

（２）集合・宿泊型研修とオンライン研修の最適な組合せ

集合・宿泊型研修とオンライン研修の最適な組合せは、令和3～5年度の3ヶ年をかけ、検証を前提とし様々な形態で研修を実施し、それぞれの形態の中でいかに研修効果を高めることができるか、毎年度変化・発展する環境や機材・ツール等の情報も踏まえつつ、様々な工夫を試みた。

この成果を踏まえ、対面研修（集合・宿泊型研修）とリアルタイム・オンライン研修のいずれの類型にも優位性と課題がある中で、探究型中央研修については、両類型とインターバル型の組合せとし、職階別中央研修については、年間を通して複数回の研修を実施しているため、対面研修を基本としながら年1回をリアルタイム・オンライン研修とし、指導者養成研修については、基本的に両類型の隔年開催とすることで、最適な組合せとした。

（３）地域センター（教職大学院）等関係機関との連携・協働

連携協定を締結した教職大学院について、近隣教育委員会とも連携し各教職大学院の強みを活かした研修プログラムの計画・実施等を行い、教職員研修の高度化、体系化、組織化等に資するため、地域センターを設置している。令和6・7年度は、地域センター事業として8から11か所に地域センターを拡充し、機構のミッションに掲げる教職員の養成・採用・研修の一体的改革と、「研修観の転換」を核とした教職員の資質能力の向上に資する取組を充実させた。

以上のことから、最重要指標である教職員研修の高度化及び体系化、集合・宿泊型研修とオンライン研修の最適な組み合わせの整理を達成できたことに加え、参加率、有意義率、活用率、女性参加率等の指標において、定量的成果指標における基準値を全て達成した。さらに、これまで十分な検討がされてこなかった教職員の学び自体に焦点を当て、研修の質を上げるための新たな発想や考え方を提案するとともに、全国的な「研修観の転換」に向けた象徴的な取組である探究型研修の枠組みで新たな研修を複数立ち上げ、全てをインターバル型研修とするなど積極的な改善を図った。

これらのことから、中期計画における所期の目標を上回る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>

探究型研修をはじめとした全ての研修等において、主体的・対話的で深い学びを実現し、「研修観の転換」を図っていくためのものとして、今後も不断の見直しを行いながら、新たな研修スタイルについて追求、構築していく。

また、研修によって教職員の認識がどう変わったかという研修評価については、定量的な指標に

基づいた研修後の一時点での短期的な評価だけでなく、研修期間中あるいは研修後の中・長期的スパンで、参加者の変容を定量的・定性的に丁寧に捉えることも重要である。そのため、中央研修等におけるリフレクションの記録やインターバル型研修等における参加者の様子、その他アンケート結果等から、参加者の学びをより多角的に捉える枠組みを確立していく。

対面研修とリアルタイム・オンライン研修のベストミックスについては、生成 AI やメタバースなど、オンライン上のツールの開発は今後も急速に進展すると思われ、機構としては、それらの動向も踏まえつつ、本方針についても随時見直ししながら、よりよいベストミックスの在り方を追求していく。

Ⅱ－２ 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的な助言

【中期目標】

2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的な助言 (施策目標 1－3 魅力ある教育人材の養成・確保)

本事業は、平成 29 年 4 月の機能強化以降、本法人が有する知見や全国的なネットワーク等を活用した専門的な助言や好事例の収集、指標データベースの作成等により、各任命権者が抱える指標と研修に関する課題の解決をリードする拠点としての役割を果たしている。

各任命権者による指標及び研修計画の改善等に対して、引き続き必要な専門的助言を行い、積極的に支援していくものとする。

特に、「GIGAスクール構想」の推進により、学校教育における ICT 環境の整備が進められる中で、教員に必要となる資質能力として ICT 活用能力や情報セキュリティ能力の一層の向上が求められていること等に留意する。

【中期計画】

2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的な助言

教員は高度で専門的な職業人であり、キャリアステージや社会の要請に応じて目指すべき育成指標を明示し、これを踏まえて教員研修を計画・実行して、生涯を通じて資質能力を高めていくことが必要である。また、育成指標と研修計画を連携・往還させて、これらの見直しを図っていくことが求められる。

各任命権者が策定する育成指標、研修計画の改善及び実施される研修の充実等に資するよう、機構の研修実施機能、調査研究機能及び関係機関間ネットワーク機能を発揮し、引き続き専門的助言等を行う。

特に、「GIGAスクール構想」の推進により、学校教育における ICT 環境の整備が進められる中で、教員に必要となる資質能力として ICT 活用能力や情報セキュリティ能力の一層の向上が求められていること等に留意する。

【実施状況】

(1) 相談窓口及び情報交換の広場の運用

指標策定等に係る質問に対応するための「協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口」、及び機構に寄せられた指標に関する情報提供依頼等を踏まえた調査の結果を掲載する「情報交換の広場」を運用した。

(2) 指標策定に関するアンケートの実施

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」等に関する、現在の各都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会の状況を把握・整理し、関係者にその情報を提供するため、都道府県・指定都市教育委員会を対象に、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質向上に関する指標策定に関するアンケート」を実施し、その結果を機構ホームページに公開した。

また、令和4年8月の「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」改正により、「教師に共通的に求められる資質の具体的内容」が5つの柱に再整理され、その柱の1つとなっている「ICTや情報・教育データの利活用」についてもアンケートにて確認を行い、令和6年度の調査では全ての自治体（67都道府県市）から指標に含めているとの回答を得ている。

(3) 教育センター研修担当者を対象としたセミナー等の実施

教員育成指標・研修計画に関連する研修の充実を図ることを目的とし、「全国研修担当者セミナー」「研修企画担当職員研究セミナー」「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」を実施した。

また、教育センターの要請に応じて機構から講師を派遣し、研修デザイン等をテーマとした所員研修を実施しており、研修目的や教職員に身につけさせたい資質が話し合われる中で、教員育成指標を捉え直すことにもつながっている。

(4) その他

令和6年度に文部科学省より運営を委託された全国教員研修プラットフォーム（Plant）では、職務研修を教員育成指標と関連付けて登録し、育成指標に基づいた体系的な学びの状況を可視化できる仕組みを構築している。当該システムには各教師の研修受講と教員育成指標との関連を「見える化」する機能等が備わり、教員育成指標に基づく研修の充実に寄与するとともに、各任命権者が育成指標に基づく研修を企画したり、各教員に対する研修の受講奨励等に活用したりする上で参考となるデータを収集できるようになっている。

《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：B>

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終 年度値等)	令和3年 度	令和4年 度	令和5年 度	令和6年 度
セミナー開催研修	—	2件	1件	1件	2件	1件

【根拠理由】

これまでの取組を整理・継続し、全国の教育委員会に専門的助言を行うハブ機能を果たすために、以下の取組を実施した。

- (1) 指標に関する全国の教育委員会からの問合せについて、機構ホームページにおいて「指標等に関する相談窓口」及び「情報交換の広場」を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。
- (2) 都道府県・指定都市教育委員会を対象とした「指標策定に関するアンケート」を実施し、その結果を機構ホームページに公開することで、各県市における指標の活用状況や見直し状況等について、今後に資する情報提供を行った。
- (3) 教育センター研修担当者を対象としたセミナーとして、「全国研修担当者セミナー」「研修企画担当職員研究セミナー」「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」をそれぞれ実施した。また、教育センターの要請に応じて機構から講師を派遣し、研修デザイン等をテーマとした所員研修を実施した。これらの実施を通じて、研修目的や教職員に身につけさせたい資質について対話を通じて学びを深めることで、教員育成指標を捉え直すことにつなげた。

＜課題と対応＞

専門的助言をより有効に行うためには、教員育成指標の活用等に関する課題の実態をより正確に把握する必要があるため、「新たな教職員の学び」協働開発推進事業等も活用して、全国の教育委員会と密接に連携し、情報提供・情報共有の充実を図る。

Ⅱ－３ 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助

【中期目標】

3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助（施策目標 1－3 魅力ある教育人材の養成・確保）

機構が有する関係機関間ネットワークのハブ機能、研修実施機能、調査研究機能の有機的連携を図り、情報発信を強化するとともに、学校教育関係職員の研修の充実に係る指導、助言及び援助を行う。

- (1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

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

- ① 教員等への指導、助言

オンライン講座の一層の充実、情報交換機会の提供を行うほか、教員の資質向上に関する情報発信を行う。

また、学校現場における優れた実践事例の表彰を行い、その取組を普及し、教職の魅力を発信する。

- ② 教育委員会等への指導、助言及び援助

・教職員研修の将来像の提案

機構が実施する研修の高度化・体系化を一層推進するとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスに向けた検討・実践を早急に進め、教職員研修の将来像を提案・牽引していく。

・教育委員会等の研修への指導、助言及び援助

教育委員会等の研修企画・立案担当者を対象とする会議を開催する。

また、地方公共団体単独での実施が困難な研修等については、地方公共団体からの要請を受けて援助を行う。

(2) 教職大学院等との連携

教職大学院等の大学等とのネットワークを構築し、機構の全国的な教員研修・支援のハブ機能の整備・充実を図る。また、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流等を支援するため、以下の取組を行う。

① 教職大学院との連携協定

教職大学院等の大学との連携協定の締結を進め、関係機関間のネットワークのハブ機能の強化を図る。

② 教職大学院の教員等に対する支援

教職大学院等の大学との連携を推進するため、「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）を踏まえ、教職大学院の教職員の研究・交流支援のための場を提供する。

③ 教職大学院の院生等に対する支援

教職大学院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。また、教職を志す学生等に対し、学びの機会を提供する。

④ 海外の大学等に対する支援

国際連携ネットワークの構築に取り組み、国際貢献を図りつつ、相互に学び合う機会を創出する。

【中期計画】

機構が有する関係機関間ネットワークのハブ機能、研修実施機能、調査研究機能の有機的連携を図り、情報発信を強化するとともに、学校教育関係職員の研修の充実に係る指導、助言及び援助を行う。

(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

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

① 教職員への指導、助言及び援助

・オンライン研修動画コンテンツの充実

オンライン研修動画コンテンツについて、都道府県教育委員会等のニーズを踏まえ、校内研修シリーズや学習指導要領編の一層の充実を図る。

・教職員の資質向上に関する情報発信

教職員の資質向上に関する情報をオンラインにより広く情報発信し提供する。

・学校現場における優れた実践の表彰及び取組の普及

学校現場において教育課題の解決に取り組んだ優れた実践を表彰するとともに、その取組を普及し、教職の魅力を発信する。

・教職員が大学や教育委員会等の学校教育関係諸機関の職員との情報交換を行う場の提供

教職員が大学や教育委員会等の学校教育関係諸機関の職員との情報交換を行う場の提供を行う。

【実施状況】

(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

① 教職員への指導、助言及び援助

・オンライン研修動画コンテンツの充実

職務の都合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。

令和 3 年度には、前年度に行ったアンケート調査結果を踏まえ、「具体的な実践方法を学びたい」というニーズに応えるため、主に自己学習のために活用することを想定した、1 本 10 分程度の講義動画「実践力向上シリーズ」を、新たに制作した。本シリーズでは、授業等で実践できる力を身に付けるための内容を、事例等を交えながら提示しており、学校現場のニーズに積極的に応えることで、効果的な研修機会の提供につなげた。

令和 4 年度には、主に小学校教員志望者を対象として、入職への不安を軽減し、円滑な入職につなげるために、「基礎的研修シリーズ～教職スタート講座 小学校編～」の制作を行った。テーマごとに、講師の説明や実際の学校現場の映像、一部、ドラマ等も入れながら、主に 10 分から 15 分程度の動画を 30 本制作し、学校内の教師や子どもたちの活動が具体的にイメージできるような、また、教壇に立つ上で必要な知識及び技能の刷新を図り、教師として自信が持てるようなコンテンツを制作した。制作に当たっては、連携協定を締結しているつくば市教育委員会域内の学校を始めとした、複数の学校の協力を得たことで、学校現場で直接取材、撮影を行うことができ、視聴者がより教師や子どもたちの活動を具体的にイメージできるような内容構成とした。

令和 5 年度には、校内研修シリーズ内で「本編」及び「新学習指導要領編」としていたものを、それぞれ「校内研修シリーズ」「新学習指導要領シリーズ」と分割することにより、各シリーズの整理・明確化を図った。

令和 6 年度には、シリーズ「これまでの研修・これからの研修」として、全国の研修担当者と協働して「研修観の転換」に向けて、よりよい研修の在り方を問うていく契機となることを目的に動画を制作した。

「校内研修シリーズ」については、校内研修で活用することを想定した動画を、第 6 期中期目標期間を通じて毎年度計画的に制作しており、令和 3～6 年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ（いじめ問題への対応・特別支援教育等）を中心に制作した。

オンライン講義動画の制作数

	校内研修 シリーズ	新学習指導要領 シリーズ	実践力向上 シリーズ	基礎的研修 シリーズ	シリーズ 「これまでの研修・ これからの研修」
令和 3 年度	16 本	23 本	6 本	—	—
令和 4 年度	21 本	—	9 本	30 本	—
令和 5 年度	26 本	—	—	—	—
令和 6 年度	20 本	—	—	—	3 本
合計	83 本	23 本	15 本	30 本	3 本

各シリーズの令和6年度末時点における累計再生回数は、以下のとおりである。

校内研修シリーズ	： 累計	2,968,826 回
新学習指導要領シリーズ	： 累計	991,939 回
実践力向上シリーズ	： 累計	111,952 回
基礎的研修シリーズ	： 累計	283,648 回
シリーズ「これまでの研修・これからの研修」	： 累計	12,051 回

「校内研修シリーズ」 令和3～6年度制作タイトル

No.	タイトル	講師	
令和3年度制作			
94	「令和の日本型学校教育」の構築を目指して	中央教育審議会第10期 初等中等教育分科会長	荒瀬克己
95	自殺予防	関西外国語大学教授	新井肇
96	不登校児童生徒の理解と保護者への支援	開善塾教育相談研究所所 長	藤崎育子
97	学校のビジョンと戦略	千葉大学名誉教授	天笠茂
98	特別な支援を要する児童・生徒に対する道徳教育 ～ 特別支援学級における指導の在り方：理論編～	聖徳大学名誉教授	吉本恒幸
99	特別な支援を要する児童・生徒に対する道徳教育 ～ 特別支援学級における指導の在り方：実践編～	聖徳大学名誉教授	吉本恒幸
100	ハンセン病問題学習	盈進中学高等学校校長	延和聰
101	学校の内外環境の分析と特色づくり	兵庫教育大学大学院特任 教授	浅野良一
102	学校ビジョンの理解と共有	兵庫教育大学大学院特任 教授	浅野良一
103	教職員が育つ学校づくり ～校内OJTの考え方と進め 方～	兵庫教育大学大学院特任 教授	浅野良一
104	1人1台端末の活用による情報活用能力の育成	信州大学教育学部助教	佐藤和紀
105	スクール・コンプライアンス（著作権）	東京学芸大学教授	佐々木幸寿
106	ESD（持続可能な開発のための教育）	宮城教育大学教育学部教 授	市瀬智紀
107	主権者教育の推進①～現代的な諸課題に対応して求 められる資質・能力の育成～	文部科学省初等中等教育 局教育課程課教科調査官	磯山恭子
108	主権者教育の推進②～指導上の政治的中立の確保等 の留意点～	文部科学省初等中等教育 局教育課程課教科調査官	磯山恭子

109	キャリア・パスポート	筑波大学人間系教授	藤田晃之
令和4年度制作			
110	幼保小の接続について	文部科学省初等中等教育局幼児教育課幼児教育課課長	大杉住子
111	これからのへき地・複式・小規模校教育（上）	北海道教育大学へき地・小規模校教育研究センターセンター長	玉井康之
112	これからのへき地・複式・小規模校教育（下）	北海道教育大学へき地・小規模校教育研究センターセンター長	玉井康之
113	人権教育	学習院大学教授	梅野正信
114	生活安全	大阪教育大学教授、学長補佐（学校安全担当）学校安全推進センター長	藤田大輔
115	学校における医療的ケアの充実について	文部科学省初等中等教育局視学官	菅野和彦
116	学校安全（総論）	東京学芸大学教職大学院教授	渡邊正樹
117	学校における男女共同参画の推進 ～無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス） に気づき、変革につなげるために～	独立行政法人国立女性教育会館研究員	飯島絵理
118	子供を性犯罪・性暴力の加害者・被害者・傍観者にしないための「生命（いのち）の安全教育」について	文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課 安全教育調査官	森本晋也
119	特別支援教育総論 学習のユニバーサルデザイン・段階的対応・合理的配慮	新潟大学教授	長澤正樹
120	カリキュラム・マネジメント	千葉大学 名誉教授	天笠 茂
121	不登校児童生徒への対応について	鳥取県精神保健福祉センター	原田 豊
122	特異な才能のある児童生徒に対する指導・支援Ⅰ 「特異な才能」の理解と捉え方	関西大学 名誉教授	松村暢隆
123	特異な才能のある児童生徒に対する指導・支援Ⅱ 才能が輝く個別最適な学びと協働的な学び	関西大学 名誉教授	松村暢隆
124	子どもを救い、チーム学校を形成するスクリーニング（理論編）	大阪公立大学現代システム科学研究科 教授	山野則子
125	学級・学年・学校支援につながるスクリーニング（実践編）	糸満市教育委員会 指導主事	當山 誠
126	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

127	よりよい授業づくりのための新しい教科書の使い方 (小学校)	東京学芸大学 教授	西村圭一
128	学校全体で取り組む食育の進め方～学級活動(2)で進める食育の授業づくりを中心に～	福岡教育大学教職大学院 教授	脇田哲郎
129	生徒指導Ⅰ	関西外国語大学 教授	新井 肇
130	生徒指導Ⅱ	関西外国語大学 教授	新井 肇
令和5年度制作			
131	学校現場における児童虐待対応	文部科学省初等中等教育局児童生徒課生徒指導室 生徒指導調査官(併)児童虐待防止・対策専門官	井川恭輔
132	学校における労働安全衛生管理の観点からの適切な職場環境づくり	東京大学 名誉教授 労働安全衛生研究所 部長	小川正人 山本健也
133	消費者教育	鳴門教育大学 教授	坂本有芳
134	法務相談体制の活用について	おにざわ法律事務所 弁護士	鬼澤秀昌
135	特別な支援を要する児童・生徒に対する道德教育 ～通常の学級における指導の在り方：理論と実践～	聖徳大学 名誉教授	吉本恒幸
136	地域とともにある学校づくり	国立教育政策研究所 総括研究官	志々田まなみ
137	地域と共に創る教育	島根大学大学教育センター 准教授	中村怜詞
138	地域の教育活性化とスクールリーダー -ウェルビーイング循環編-	愛媛大学大学院 教授	露口健司
139	希死念慮のある児童生徒への適切な対応について①	いのち支える自殺対策推進センター 子ども・若者自殺対策室	松田芳明
140	希死念慮のある児童生徒への適切な対応について②	いのち支える自殺対策推進センター 子ども・若者自殺対策室	松田芳明
141	不登校児童生徒の支援と教育相談	こども教育宝仙大学 教授	石川悦子
142	体力向上マネジメント	武庫川女子大学健康・スポーツ科学部 教授	柳沢和雄
143	災害安全	岩手県立図書館 館長	森本晋也
144	「先生が忙しすぎる」をあきらめないⅡ 働き方を見つめなおす Why What How	一般社団法人ライフ＆ワーク 代表理事	妹尾昌俊
145	言語活動	文化庁参事官(芸術文化担当)付、文部科学省初	河合紳和

		等中等教育局教育課程課 教科調査官	
146	養護教諭の職務	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
147	道徳科に求められる評価	文部科学省初等中等教育 局教育課程課 教科調査 官	堀田竜次
148	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
149	キャリア教育の実践	東北福祉大学 教授	長田徹
150	こども基本法について	こども家庭庁 長官官房 参事官（総合政策担当）	佐藤勇輔
151	栄養教諭の職務	文部科学省初等中等教育 局 健康教育・食育課 学校給食調査官	齊藤るみ
152	部活動の地域連携・地域移行について	スポーツ庁地域スポーツ 課 課長	橋田裕
153	学校における健康教育	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	横嶋剛
154	ネットいじめの未然防止及び解決に向けた指導と対応	兵庫県立大学教授	竹内和雄
155	時間予算ワークショップ	先生の幸せ研究所 代表 取締役	澤田真由美
156	大まかな合意形成ワークショップ	先生の幸せ研究所 代表 取締役	澤田真由美
令和6年度制作			
157	道徳教育マネジメント ―カリキュラム・マネジメントに基づく道徳教育―	帝京大学 初等教育学科 教授	赤堀博行
158	子どもの事実から子どもを主語に「学校づくり」を問い直しませんか	大阪市立大空小学校 初 代校長	木村泰子
159	発達の段階に応じた道徳科の指導	畿央大学 現代教育学科 教授	島恒生
160	コーチングのスキルと活用Ⅰ	ナラティブコミュニケー ション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子
161	コーチングのスキルと活用Ⅱ	ナラティブコミュニケー ション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子
162	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～	ナラティブコミュニケー ション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子
163	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～	ナラティブコミュニケー ション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子

164	学校における感染症対策の在り方	九州看護福祉大学 准教授	松崎美枝
165	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 教育学部 教授	玉置崇
166	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	大阪教育大学 教授	藤田大輔
167	災害から考えるリスクマネジメント ―ハザードマップの読図に基づく学校防災―	東北大学災害科学国際研究所 特任教授	村山良之
168	学校の教育目標を具現化するカリキュラム・マネジメント	大阪教育大学 教授	田村知子
169	いじめのとりえ方と予防Ⅱ（演習編）	日本大学文理学部 教授	藤平敦
170	各学校におけるカリキュラム・マネジメントの実施にかかるミドルリーダーの役割	国立大学法人奈良国立大学機構 奈良教育大学 教授	赤沢早人
171	合理的配慮の提供と特別支援教育に関する校内支援体制の充実について	文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 特別支援教育調査官	加藤典子
172	自閉症スペクトラム当事者からみた特別支援教育	NPO 法人東京都自閉症協会 役員	綿貫愛子
173	病弱教育における ICT 活用：校内研修シリーズ	京都女子大学 教授	滝川国芳
174	いじめ防止対策推進法等に基づくいじめ問題への対応について	文部科学省初等中等教育局児童生徒課生徒指導室 いじめ・自殺等対策専門官	稲川洋生
175	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
176	外国人児童生徒等に対する日本語指導	東京学芸大学 准教授	原瑞穂

「実践力向上シリーズ」 令和3～4年度制作タイトル

No.	タイトル	講師	
令和3年度制作			
1	授業における ICT 活用～ICT を活用した授業改善～	熊本市教育センター主任指導主事	前田康裕
2	授業における ICT 活用～校内研修の改善～	熊本市教育センター主任指導主事	前田康裕
3	プログラミング教育の具体的実践#1～私たちの生活とプログラミングの関係～	国立大学法人宮城教育大学教科教育学域（技術科教育）教授	安藤明伸
4	プログラミング教育の具体的実践#2～実際のプログラミングを通したプログラミング的思考～	国立大学法人宮城教育大学教科教育学域（技術科教育）教授	安藤明伸

5	プログラミング教育の具体的実践#3～授業実践事例にみるプログラミング教育の要点～	国立大学法人宮城教育大学教科教育学域（技術科教育）教授	安藤明伸
6	プログラミング教育の具体的実践#4～実践からみるプログラミング教育の可能性～	国立大学法人宮城教育大学教科教育学域（技術科教育）教授	安藤明伸
令和4年度制作			
7	「実践力向上シリーズ」のねらいと期待	大分大学 教授	清國祐二
8	「探究的な学習の過程」の方法論	大分大学 教授	清國祐二
9	オンライン学習の授業の進め方	つくば市教育委員会 指導主事	中村めぐみ
10	1人1台端末の活用場面について	つくば市教育委員会 指導主事	中村めぐみ
11	1人1台端末を活用した主体的な学びについて	つくば市教育委員会 指導主事	中村めぐみ
12	ファシリテーション概論	星槎大学 教授	三田地真実
13	話し合いに活用するファシリテーション	星槎大学 教授	三田地真実
14	授業に活用するファシリテーション	星槎大学 教授	三田地真実
15	管理職が組織マネジメントに活用するファシリテーション	星槎大学 教授	三田地真実

「基礎的研修シリーズ～教職スタート講座 小学校編～」 令和4・6年度制作タイトル

No.	タイトル	講師及び撮影等の協力	
1	小学校教師の仕事を体験しよう！① ～新人教師の一日に密着！～	つくば市立荃崎第三小学校	
2	小学校教師の仕事を体験しよう！② ～教師と子供たちの一年間～	つくば市立荃崎第三小学校 つくば市立竹園西小学校 つくば市立竹園東小学校 町田市立南第四小学校 豊島区立椎名町小学校	
3	まずは一社会人として ～挨拶、言葉遣い、報・連・相～	つくば市立荃崎第三小学校 町田市立南第四小学校	
4	スクール・コンプライアンス	独立行政法人教職員支援機構 チーフ研修プロデューサー	新名主 洋一
5	学校の組織、チーム学校	茨城大学 教授	加藤 崇英
6	学級開き	袖ヶ浦市立平岡小学校 教諭	高橋 朋彦

7	学級目標・学級生活づくり	文部科学省初等中等教育局視学官	安部恭子
8	安心して学べる環境づくり ～教室環境～	つくば市立荃崎第三小学校 町田市立南第四小学校	
9	学級生活を楽しく豊かに ～日直・係の仕事～	つくば市立荃崎第三小学校 町田市立南第四小学校	
10	望ましい食習慣を育む ～給食指導～	つくば市立荃崎第三小学校 町田市立南第四小学校	
11	一日の始めと終わりを大切に ～朝の会・帰りの会～	町田市立南第四小学校	
12	教材研究の方法	独立行政法人教職員支援機構 チーフ研修プロデューサー	新名主 洋一
13	単元指導計画の立て方	独立行政法人教職員支援機構 チーフ研修プロデューサー	新名主 洋一
14	学習指導案の書き方	独立行政法人教職員支援機構 チーフ研修プロデューサー	新名主 洋一
15	子供の心をつかむ ～授業の導入～	町田市立南第四小学校	
16	分かる授業をつくる ～効果的な発問・板書～	町田市立南第四小学校	
17	学力向上の取組	独立行政法人教職員支援機構 チーフ研修プロデューサー	新名主 洋一
18	指導要録・通知表の書き方	独立行政法人教職員支援機構 チーフ研修プロデューサー	新名主 洋一
19	保護者と信頼関係を築く① ～保護者会・個人面談～	つくば市立荃崎第三小学校 町田市立南第四小学校	
20	保護者と信頼関係を築く② ～連絡・相談～	つくば市立荃崎第三小学校	
21	保護者と信頼関係を築く③ ～保護者からの訴えへの対応～	つくば市立荃崎第三小学校	
22	いじめ問題	奈良女子大学 教授	伊藤 美奈子
23	不登校	奈良女子大学 教授	伊藤 美奈子
24	ICT 活用（GIGA スクール構想）	茨城大学 准教授	小林 祐紀
25	特別支援教育	発達支援室ひだまり 室長	齋藤 忍
26	特別の教科 道徳	大阪教育大学 准教授	小林 将太
27	学び続ける教師をめざして ～学びを深める校内研修～	つくば市立荃崎第三小学校 つくば市立竹園西小学校	
28	新たな教師の学び	独立行政法人教職員支援機構 理事長	荒瀬 克己
29	生まれ変わっても教師になりたい！ ～現役教師座談会～	つくば市立荃崎第三小学校 つくば市立竹園西小学校	

		町田市立南第四小学校
30	会社員から教師になって ～若手教師インタビュー～	豊島区立椎名町小学校 豊島区立トキワ荘マンガミュージアム トキワ荘通り昭和レトロ館

シリーズ「これまでの研修・これからの研修」令和6年度制作タイトル

No.	タイトル	講師	
1	新たな教師の学びについて	学習院大学 教授	秋田喜代美
2	NITS の挑戦	教職員支援機構	
3	これまでの研修・これからの研修	学習院大学 教授	秋田喜代美

・教職員の資質向上に関する情報発信

(ア) 「動画教材リンク集」の掲載

学校教育関係職員の資質向上に資する動画教材を提供している外部サイトを紹介する「動画教材リンク集」を、機構ホームページに掲載した。文部科学省や教育委員会、民間企業等のリンクを、説明書きとともに分かりやすく紹介することで、機構のホームページにアクセスした人が学びたい内容に即した動画教材にアクセスできるようにした。

(イ) メールマガジンによる情報提供

令和元年度に開始したメールマガジン「NITS ニュース」を継続して配信した。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繋がる情報提供や機構における取組の最新情報の発信を行うとともに、バックナンバーについては、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 23,034 件（令和7年3月）

また、令和5年度より、機構における「研修観の転換」に向けた挑戦と全国との「新たな教職員の学び」の協働開発を図るため、全国教育研究所連盟、教育委員会及び関係者等 388 件に向けて「U-NITS」を配信し、情報提供を年3回行っている。

令和6年度からは、メールマガジン同様に機構ホームページに掲載し、より多くの関係者に対する情報発信の体制を整えた。

(ウ) 機構公式 X による情報発信

SNS サービスである X（旧 Twitter）及び Facebook で、機構の公式アカウントを開設している（Facebook：平成28年開設、X：令和6年開設）。

主に新着動画や講師コラム、研修紹介等の内容について、週に1～2回の投稿を行うことで、情報発信を行った。また、動画教材の PR 用ショート動画やインタビュー記事の配信など、全国の教職員に有用な情報を提供できるよう工夫を図った。

・機構公式 Facebook フォロワー数 1,905 件（令和7年3月）

・機構公式 X フォロワー数 678 件（令和7年3月）

(エ) 全国教員研修プラットフォームの運用管理

文部科学省の承認を受け、令和6年度から「全国教員研修プラットフォーム『Plant』」の運用管理を行った。『Plant』は、機構、教育委員会、大学、民間等が提供する質の高い研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するとともに、研修の受講や受講履歴記録の作成を一

元的に行うことができる仕組みを備えており、『Plant』の運用管理を行うことで、教職員の資質向上に関する情報発信に寄与した。

また、機構のオンライン研修動画コンテンツ「校内研修シリーズ」を『Plant』上でもオンデマンド研修として提供することで、情報発信を行った。

さらに令和6年度には、文部科学省による外部専門人材の教師への活用拡大に係る施策に資するため、『Plant』での受講が可能となるよう短期間での対応を図った。

・学校現場における優れた実践の表彰及び取組の普及

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組を普及していく表彰事業「NITS 大賞」を開催した。

第6期中期目標期間において事業の内容を刷新し、新たに主題を設定するとともに、多くの関係団体から後援をいただき、多様な審査委員に審査をお願いすることで、事業の趣旨をより明確にした。

さらに審査を二段階制とし、二次審査でオンラインによるプレゼンテーションを行い、その映像を機構ホームページに掲載することで、感染症対策を行いながら、同時に優れた取組の情報発信を実現した（累計再生回数：145,525回（令和6年度末時点））。加えて、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ことで、好事例の普及を促進し、効果的な活動の実践を支援した。

第5～8回 NITS 大賞審査委員（五十音順、敬称略）

氏名	所属
今村 久美	認定 NPO 法人カタリバ 代表理事
北神 正行	国土舘大学 教授
貞広 斎子	千葉大学 教授
二宮 徹	NHK 松山放送局副局長（元解説委員）
平田 オリザ	芸術文化観光専門職大学 学長
山極 壽一	総合地球環境学研究所 所長

・教職員が大学や教育委員会等の学校教育関係諸機関の職員との情報交換を行う場の提供

各地域における、現職教員の研修の高度化・体系化を実現するために、令和3年度から、機構と連携協定を締結している教職大学院、教育委員会等を対象として、NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業（令和6年度からは、NITS・教職大学院・教育委員会等コラボ研修プログラム支援事業）を創設し、各教職大学院等が実施する研修、セミナー等の実施にあたり事業費の一部について支援を行った。このことにより、各地域における現職教員の研修の高度化・体系化の実現に寄与した。また、実施後は、実施概要や研修等参加者の感想等をまとめた報告書を機構ホームページで公表し、関係機関が同様の研修等を実施する際の参考にできるようにしたことで、教員の資質能力向上の全国的な充実を図ることに寄与した。

NITS・教職大学院・教育委員会等コラボ研修プログラム支援事業実施数

年度	機関数	研修数	参加者数
令和3年度	21	40	5,237
令和4年度	22	51	6,722
令和5年度	22	50	7,527

令和 6 年度	24	52	8,480
計	89	193	27,966

【中期計画】

② 教育委員会への指導、助言及び援助

- ・教職員研修の将来像の提案をはじめとした教職員研修の改善・充実に資する情報提供

機構が実施する研修の高度化・体系化を一層推進するとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスに向けた検討・実践を早急に進め、研修と調査研究の両輪で教職員研修の在り方を追求し、その成果をもって教育委員会が実施する教職員研修の将来像を提案牽引していくなど、教職員研修の改善・充実に資する情報提供を行う。

情報提供に当たっては、教育委員会と大学等との連携促進のために研究協議等の意見交換を行う場の提供や、研修手法等の普及のための機構職員の講師派遣等を行う。

- ・教育委員会等の研修への指導、助言及び援助

教育委員会等の研修企画・立案担当者を対象とする会議を開催する。また、教育委員会と大学等の学校教育関係諸機関の職員との情報交換を行う場の提供を行う。

- ・教育委員会等の研修の企画立案・運営を担う人材育成

各教育委員会における研修の高度化・体系化を推進するため、教育委員会における研修の企画立案・運営において中核的な役割を担う人材を機構に派遣させ、OJTによる実地研修、調査研究等を通じて、その育成を図る。

- ・地方公共団体からの要請を踏まえた研修等の援助

地方公共団体単独での実施が困難な研修等については、地方公共団体からの要請を受けて援助を行う。

【実施状況】

② 教育委員会への指導、助言及び援助

◎「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた体制の構築と取組の実施

中央教育審議会の審議まとめにおいて、教員免許更新制の発展的解消後の「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた方策とともに、機構の果たすべき役割が明示されたことを踏まえ、令和3年度から、機構が担うべき役割とそれを遂行するための新たな取組について準備を始め、令和4年度には、戦略調整室を設置し、NITS戦略の策定や新たな研修の企画・検討など、「研修観の転換」に向けた施策案の準備を進めた。

令和5年度には、新たに「次世代型教職員研修開発センター」を設置し、上記施策案の本格的な実施に着手し、さらに令和6年度からは、「教職員の学び協働開発部」へと発展的改組を行い、部全体の業務推進力を強化することで、より効率的な運営に努めた。これまでに実施してきた主な取組は以下のとおり。

- ・教職員研修の将来像の提案をはじめとした教職員研修の改善・充実に資する情報提供

(ア)「研修マネジメント力協働開発プログラム」の実施

「研修観の転換」に向けた「新たな教職員研修」の協働開発に向けて、機構職員が対話・協働しながら探究を行う「研修マネジメント力協働開発プログラム」（以下、「マネプロ」という。）を実施した。月1～2回程度、1回2～3時間の対話を中心とした活動で、「探究型研修」の在り方を考えることや、研修マネジメント力（組織内で研修を企画する際に必要な力）を身につけること等を目的として行った。企画・実施に当たっては、機構地域

センターの一つである福井大学と連携しながら、専門的な知見を取り入れて行った。各教育委員会からの出向者を始め、様々な立場の職員がいる中で、このマネプロを通じてじっくりと対話を行う中で、職員同士の関係性が構築されるとともに、各職員の「研修観の転換」、さらには、研修マネジメント力の協働開発に寄与することができた。

(イ) 「研修観の転換」に向けた提案文書の作成

令和4年度から5年度にかけての取組を通しての「気づき」をもとに、全国の研修担当者とともに教職員研修の質を上げていく上で、手掛かりになると考える発想や考え方を、「共通言語」として提案する文書「NITS からの提案」を作成し、令和6年4月に機構ホームページで公表した。本提案を作成・公表したことで、機構内の研修のみならず、各地域において教職員の研修等を企画立案している各地域の都道府県教育（研修）センター等の教職員等にも情報を提供して、研修観の転換に向けた対話のきっかけを作った。

令和6年7月には、冊子化した「NITS からの提案」を都道府県・政令市・中核市教育委員会、教育センター及び教職大学院へ送付した。

(ウ) 全国のエ育委員会・研修センターの研修企画担当職員との協働

教育委員会等の要請により、職員を講師として都道府県教育（研修）センター等の所員研修会や教職員研修の場に派遣している。令和6年度に「NITS からの提案」を公表後、全国の都道府県教育委員会、都道府県教育（研修）センターからの講師派遣の依頼が増加し、令和5年度と比較して3倍以上の派遣数となった。講師派遣に当たっては、依頼元のこれまでの研修取組状況等を聞き取るなど、事前調査をできるだけ丁寧に行いながら、協働して研修を実施できるように進めた。

講師派遣件数

年度	派遣件数
令和3年度	21 件
令和4年度	12 件
令和5年度	14 件
令和6年度	43 件
計	90 件

(エ) 「研修観の転換」に向けた「学び合いのコミュニティ」の醸成

「研修観の転換」を進める手掛かりとして、「学び合いのコミュニティ」が形成されていることが、研修担当者の「主体的・対話的で深い学び」や、教職員と子どもそれぞれの「主体的・対話的で深い学び」の実現を根底で支え、組織としての取組を活性化させるのではないかと考え、全国各地における教職員の学びに関する「学び合いのコミュニティ」の形成を支援するため、令和6年度において NITS フェロー及び NITS フェローコーディネータを委嘱し、全国を7ブロックに分け、各地での本格的な活動を行うための準備を始めた。

令和7年2月には、初の地域版マネプロとして、「研修マネジメント力協働開発プログラム（近畿版）」を開催し、近畿地域の研修担当者が「教職員の学び」の在り方を協働的に問い、考え合う場を提供した。

(ア) セミナー等

令和3～5年度においては、各教育委員会等の研修担当者等を対象とし、「全国研修担当者セミナー」及び「研修企画担当職員研究セミナー」を開催した。毎年、テーマの見直しを行い、令和3年度はGIGAスクール構想をめぐる学校現場と研修の在り方等を、令和4年度は教員免許更新制の発展的解消等を、令和5年度は新たな教職員の学びの姿等をテーマとして協議等を実施した。

令和4年度には、機構地域センターの一つでもある福井大学と連携し、「研修デザイン力育成セミナー」を新設した。短期・中期・長期の研修ビジョンを描いて教育実践につなぐという一連の構想力や、変化を意識しながら校内研修を推進するためのデザイン力の向上について、グループセッションや協議を中心に現場の経験を重視した議論が進められた。

令和5年度は、前年度に実施した研修デザイン力育成セミナーをベースとして、「『新たな教職員の学び』をデザインする」をテーマに、「研修マネジメント力育成プログラム全国版（略称：マネプロ全国版）」を実施した。

令和6年度より「全国研修担当者セミナー」及び「研修企画担当職員研究セミナー」を統合し、「各学校や地域とともに教職員研修の充実を図ることを目標とする研修」として、「研修マネジメント力協働開発プログラム全国版」を実施した。また、教職員研修の充実を図る観点から、全国教育研究所連盟・地区教育研究所連盟の大会に協力を行っている。

令和7年度より「各学校や地域とともに教職員研修の充実を図ることを目標とする研修」として新たに「研修マネジメント力協働開発プログラム地域版（略称：マネプロ地域版）」、「探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム」及び「教育行政リーダー・ダイアログ」を新設している。

(イ) 研修に関する相談窓口の設置

教育委員会が実施する研修への支援等を行うため、研修にかかる相談窓口を開設した。特に、「令和の日本型学校教育」における新たな教職員研修の開発や、新たな教職員研修の企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とした、講師派遣や意見交換の件数は以下のとおりである。

相談件数

令和3年度	176 件
令和4年度	122 件
令和5年度	40 件
令和6年度	61 件

・教育委員会等の研修の企画立案・運営を担う人材育成

機構と教育委員会が連携し、マネジメント研修の企画立案・運営を担う人材育成とともに、マネジメント研修の高度化・体系化を図ることを目的として、令和2年度から引き続き令和3年度においても、マネジメント研修高度化推進事業を実施した。

令和3・4年度は長野県、和歌山県に委託を、令和4・5年度は静岡県、鹿児島県、さいたま市に委託を行い、それぞれから特別研修員が機構に派遣された。特別研修員は、実際に各研修の担当・運営を担い、研修の組立や講師選定、オンラインによる研修の運営等を実地に経験し、また、機構が行う調査研究プロジェクトにも参画した。

令和5年度からは新たな教職員研修の企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とし、「新たな教職員の学び協働開発推進事業」を実施している。全国の教育委員会から派遣され

た特別研修員を中心に、研修マネジメント力協働開発プログラムへの参加や、機構の業務及び先進校視察などを通して、「研修観の転換」「新たな教師の学びの姿」等についての学びを深めてきた。令和5年度は、埼玉県、長野県、山梨県、京都府、高知県、長崎県から6名の特別研修員、令和6年度は滋賀県、福島県、北海道、埼玉県、鹿児島県から5名の特別研修員を迎え、全国教育委員会と連携しながら研修の充実を図った。

令和7年度においても、埼玉県、長野県、和歌山県、高知県、長崎県の教育委員会から特別研修員を受け入れて事業を進めることとしている。

・ 地方公共団体からの要請を踏まえた研修等の援助

（ア）外国語指導助手の招聘に関する事業

地方公共団体が実施する JET プログラム（語学指導等を行う外国青年招致事業）の一環として実施される、外国語指導助手を対象とした来日直後オリエンテーション（オンライン）の実施に協力した。

（イ）英語教育海外派遣事業

令和3～6年度は、新型コロナウイルス感染症の影響等により中止した。

（ウ）産業・情報技術等指導者養成事業

水産、農業、工業、商業、家庭、看護、情報、技術・家庭（技術1、2）、技術・家庭（家庭）のうち、令和3～6年度は以下のとおり実施した。

令和3年度：8教科についてオンライン研修で実施。計201名参加。

令和4年度：9教科のうち6教科を集合研修、3教科をオンライン研修で実施。計223名参加。

令和5年度：11教科のうち9教科を集合研修、2教科をオンライン研修で実施。計250名参加。

令和6年度：10教科のうち8教科を対面研修、2教科をオンライン研修で実施。計177名参加。

（エ）産業教育実習助手資質向上事業

令和3年度：新型コロナウイルス感染症の影響により中止。

令和4年度：農業を実施。計26名参加。

令和6年度：農業、水産の2教科を対面研修で実施。計51名参加。

（オ）産業・理科教育教員派遣事業

理科、農業、工業等の産業・理科教育に関する研修を行うため、参加者を大学等に派遣。

令和3年度：13府県より計19名参加。

令和4年度：12府県より計19名参加

令和5年度：12府県より計22名参加

令和6年度：11府県より計21名参加

【中期計画】

（2）教職大学院等との連携・協力

教職大学院等の大学等とのネットワークを構築し、機構の全国的な教員研修・支援のハブ機能の整

備・充実を図る。また、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流等を支援するため、以下の取組を行う。

① 教職大学院との連携協定

教職大学院等の大学との連携協定の締結を進め、関係機関間ネットワークのハブ機能の強化を図る。

② 教職大学院の教職員に対する支援

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 教職大学院の院生等に対する支援

教職大学院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。また、教職を志す学生等に対し、学びの機会を提供する。

④ 海外の大学等に対する支援

国際連携ネットワークの構築に取り組み、国際貢献を図りつつ、相互に学び合う機会を創出する。

【実施状況】

(2) 教職大学院等との連携・協力

教職大学院等とのネットワークを構築し、機構の全国的な教職員研修・支援のハブ機能の整備・充実を図るため、教職大学院等との連携協力協定の締結をもとに、相互の取組の充実を図るとともに、教職大学院等の院生や教員の研究・交流を支援した。また、海外の大学や政府機関等と連携し、海外の教員を対象とした研修等、以下の事業を行った。

① 教職大学院との連携協定

令和3～4年度は、44の教職大学院と連携協定を締結し、中央研修の校長研修において、令和3年度は26大学延べ33名、令和4年度は26大学延べ35名の講師に、「学校マネジメントプランの設計」の指導に当たってもらったことで、研修の充実に大きく貢献した。

令和5年度には1教職大学院と、令和6年度には2つの教職大学院等と新たに連携協定を締結し、合計47の教職大学院等と連携協力協定を締結することとなった。連携協力協定を締結した各教職大学院には、「スクール・マネジメント分野」専門講師の登録を依頼し、令和6年度は25大学から49名の登録を得た。なお、職階別中央研修の校長研修講座「学校マネジメントプランの設計」には40名の専門講師が参加し、グループ演習の指導並びにファシリテーターを務めた。

さらに、職階別中央研修後に、研修参加者のうち希望者を対象に勤務校へ専門講師を派遣する事後指導事業「教職員支援機構教職大学院連携プロジェクト」において、全7校に専門講師を派遣し、現地で研修の学びを発展させるとともに、実践につながる様子を把握することができた。本事後指導を受けた学校の中には、これらの学びを活かした実践が地元教育委員会に評価され、表彰されている学校もある。

② 教職大学院の教職員に対する支援

教職大学院の開設科目の充実に資するよう、機構の研修受講を科目の一部として活用する仕組みを第5期中期目標・計画期間より整備し実施している。

③ 教職大学院の院生等に対する支援

コロナ禍においても研修の機会を提供するなど、教職大学院生の学びを支援することができた。

・教職大学院生の研修受講参加人数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	計
研修参加人数	259人	265人	163人	65人	752人

④ 海外の大学等に対する支援

機構とタイ王国のコーンケン大学 Institute for Research and Development in Teaching profession for ASEAN (IRDTP) は、相互利益及び両機関の発展・国際理解及び親善を推進するための連携協定を結んでいる。第6期中期目標期間においては、福井大学等の協力のもと、タイ王国の学校教育の改善を進めるために選抜されたタイ王国の校長等に対する研修を実施した。令和5年11月及び令和8年2月(予定)において、タイ王国より日本の授業や授業研究を視察したいとの要望を受け、つくば市教育委員会の協力を得て、つくば市内の学校訪問を行った。

また、海外の教育関係者の視察等を積極的に受け入れ、令和4年7月にウズベキスタン国立研究所長が、同年12月にベトナム教育訓練省関係者が、令和6年6月にはカザフスタン教育関係者が、それぞれ機構を来訪した。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、施設見学等を行うとともに、各国の教育政策等に関する課題について、意見交換等を行った。

《自己評価》

3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助

＜自己評価評定：S＞

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値（前中期目標期間最終年度値等）	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
インターネット配信により提供した講義動画の累計タイトル数	—	152本	197本	257本	283本	306本
インターネット配信により再生された講義動画の累計再生回数		1,583,804回	2,304,053回	2,930,467回	3,677,095回	4,368,416回
表彰事業における実践事例集の作成・提供数	1件	1件	1件	1件	1件	1件
提供するプレゼンテーション動画の累計再生回数		37,631回	57,442回	83,993回	115,069回	145,525回
NITS・教職大学院コラボ研修プログラム支援事業により支援を行った研修プログラム数	—	26件	40件	51件	50件	52件
NITS・教職大学院コラボ研修プログラムに参加した人数	—	—	5,217人	6,722人	7,527人	8,480人

【根拠理由】

(1) 中央教育審議会答申等を踏まえた「新たな教職員の学び」の実現に向けて、令和4年に「NITS戦略」を策定し、「研修観の転換」を図るための様々な取組を進めた。「新たな教職員研修」の協働開発に向けて、機構職員が対話・協働しながら探究を行う「マネプロ」を実施し、職員の研修マネジメント力の協働開発に寄与するとともに、全国の教職員を対象とした「マネプロ全国版」を実施し、「研修観の転換」の全国的な浸透を図った。また、「研修観の転換」を進める手掛かりとして、NITSフェロー及びNITSフェローコーディネータを委嘱し、全国各地における教職員の学びに関する「学び合いのコミュニティ」の形成を支援した。さらに、令和6

年度から文部科学省の承認を受け全国教員研修プラットフォーム（Plant）の運用管理を始め、円滑かつ的確に遂行した。加えて、「NITSからの提案」を作成・公表したことで、機構内の研修のみならず、各地域において教職員の研修等を企画立案している各地域の都道府県教育（研修）センター等の教職員等にも情報を提供して、研修観の転換に向けた対話のきっかけを作った。

これらの取組を実施するため、道府県市教育委員会の職員を特別研修員として機構に受け入れ、教育委員会等との協働体制を強化するとともに、教育委員会等において研修の企画立案等を担う人材育成に大きく寄与した。令和5年度以降、機構役職員が全国の教育委員会を訪問し、教育長等と丁寧な対話を重ねたことで、「新たな教職員の学び」の実現に向けた取組を教育委員会における人材育成とともに進めていくための体制を整備することができた。

- （2）オンライン研修動画コンテンツの充実については、これまで多くの学校等で視聴され、活用されてきた「校内研修シリーズ」に加え、令和3年度には、主に自己学習に活用することを想定した「実践力向上シリーズ」、令和4年度には、教壇に立つ上で必要となる基礎的な内容をまとめた「基礎的研修シリーズ」、令和6年度には、「研修観の転換」に向けてよりよい研修の在り方を問うていく契機とするためのシリーズ「これまでの研修・これからの研修」をそれぞれ新設し、幅広いニーズに対応するための動画を制作した。令和6年度末時点で、これまでに制作してきた動画教材の累計タイトル数は306本となり、累計再生回数は4,368,416回に上った。これにより、豊富で質の高い研修機会を提供することができ、全国の教職員の学びの充実に寄与した。

- （3）メールマガジン「NITS ニュース」の配信を継続的に行い、参加者の研修修了後の実践をサポートするとともに、機構の事業発信に繋げた。登録者数は令和6年度末で23,000人を超えている。

また、機構における「研修観の転換」に向けた挑戦と全国との「新たな教職員の学び」の協働開発を図るため、全国教育研究所連盟、教育委員会等（388件）に向けて「U-NITS」を年3回配信し、機構の「研修観の転換」に向けた取組等の情報提供を行った。

- （4）学校をとりまく今日的な教育課題の解決に向けて実践した活動を広く募集し、表彰・公開し、教育現場に優れた取組を普及していく表彰事業「NITS大賞」を開催した。多くの関係団体に後援をいただき、多様な審査委員に審査をお願いすることで、事業の趣旨をより明確にして認知度を高めるとともに、二次審査でオンラインによるプレゼンテーション審査を行い、その動画を機構ホームページに掲載することで、優れた取組を広く情報発信した（累計再生回数：145,525回（令和6年度末時点））。さらに、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ことで、好事例の普及を促進し、効果的な活動の実践を支援した。

- （5）NITS・教職大学院・教育委員会等コラボ研修プログラム支援事業として、各教職大学院等が実施する研修、セミナー等の実施にあたり事業費の一部について支援を行った。令和3～6年度に、延べ89機関193研修について支援を行い、全国で延べ27,966名が参加した。このことにより、各地域における、現職教員の研修の高度化・体系化の実現に寄与した。また、実施後に実施概要や参加者の感想等をまとめた報告書を機構ホームページで公表し、関係機関が同様の研修等を実施する際の参考にできるようにしたことで、教員の資質能力向上の全国的な充実に寄与した。

(6) 「令和の日本型学校教育」実現に資する新たな教職員研修の開発、並びに企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とした「新たな教職員の学び」協働開発推進事業を、令和5年度から新たに行った。特別研修員を機構に受け入れ、機構が実施する「研修マネジメント力協働開発プログラム」への参加や、機構の実務を経験することにより、探究型研修の企画・運営に関する知識や、研修参加者の探究を後押しする手法等を学ぶ機会を提供し、新たな教職員研修の協働開発を行うとともに、教育委員会等の人材育成に寄与した。

(7) 新たに連携協定を締結した教職大学院を含め、計 47 の教職大学院と連携協定を継続している。当該協定を締結している教職大学院に「スクール・マネジメント分野」専門講師の登録を依頼し、職階別中央研修の校長研修のグループ協議において、「学校マネジメントプランの設計」の指導に当たってもらったことで、研修の充実に大きく貢献した。

これらのことから、講義動画のタイトル数と再生回数、表彰事業の事例集提供数とプレゼンテーション動画再生回数、NITS・教職大学院・教育委員会等コラボ研修プログラム支援事業の支援プログラム数と参加人数において、それぞれ基準値を達成できたとともに、研修観の転換に向けた新たな教職員研修の協働開発への様々な取組を進めるなど、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>

オンライン研修動画コンテンツの充実について、「校内研修シリーズ」「実践力向上シリーズ」の内容の充実や改善について、教員研修プラットフォームとの連携も視野に入れながら引き続き検討していく。また、新たな教職員の学びの協働開発を図り、「研修観の転換」に資する学び合いのコミュニティ形成をめざし、教育委員会や教職大学院等との更なる連携の在り方についても引き続き検討していく。

Ⅱ－４ 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及

【中期目標】

4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及（施策目標 1－3 魅力ある教育人材の養成・確保）

教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、養成・採用・研修の改革に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行うこととし、集合型研修とオンライン研修のベストミックスに関する調査研究を含め、中期目標期間中に5件程度実施する。

教員の資質向上に係る緊急度の高い課題を調査研究テーマとし、機構の研修事業をはじめとした各種の事業との有機的連携を強化するものとする。

特に、養成・採用・研修の一体的改革、研修の高度化・体系化、教職への優秀な人材の確保など、

教員政策に寄与するものとする。

調査研究の成果については、機構の研修事業をはじめとした各種の事業に適切に還元させるとともに、文部科学省等と連携しながら調査研究の成果の普及を図るものとする。

【中期計画】

4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及

教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、養成・採用・研修の改革に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行うこととし、集合型研修とオンライン研修のベストミックスに関する調査研究を含め、中期目標期間中に5件程度実施する。

教員の資質向上に係る緊急度の高い課題を調査研究テーマとし、機構の研修事業をはじめとした各種の事業との有機的連携を図る。

特に、養成・採用・研修の一体的改革、研修の高度化・体系化、教職への優秀な人材の確保など、教員政策へ寄与するものとする。

調査研究の成果については、機構の研修事業をはじめとした各種の事業に適切に還元させるとともに、文部科学省等と連携しながら調査研究の成果の普及を図るものとする。

【実施状況】

(1) 調査研究の実施

第6期中期目標期間において、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、以下の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（R1～R3）
- ②学習指導法の改善（R2～R3）
- ③日本発教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障（R2～R3）
- ④学校運営の行動変容を促進する要因の解明（R2～R3）
- ⑤ポストコロナ時代の新たな研修スタイルの確立（R3～R5）
- ⑥教職員等中央研修の高度化・体系化に関する調査研究プロジェクト（R4～R6）
- ⑦ニーズベースの研修支援モデルの構築と実装化に関する調査研究プロジェクト（R4～R7）
- ⑧日常的な校内研修の充実に関する調査研究プロジェクト（R4～R7）
- ⑨教職の魅力向上に資する教育機関に関する調査研究プロジェクト（R4～R6）
- ⑩ICTを活用した学習指導の充実に関する調査研究プロジェクト（R4～R6）

調査研究組織の運営に当たっては、各調査研究プロジェクトのリーダーが調査研究計画や調査研究内容を計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。この運営により、質の高い研究成果を実現した。

・第6期中期目標期間 調査研究プロジェクト

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

プロジェクトリーダー：葛上 秀文（フェロー／鳴門教育大学教授）

調査研究期間：令和元年度～令和3年度

実施概要：

今後の管理職研修の在り方について、その方向性を探ることを試みた研究である。機構が実施している中央研修を対象として、研修参加者へのアンケート調査及びインタビュー調査、また、参加者が提出した「研修成果活用レポート」の記述内容の分析を実施した。 本研究による研修効果の検証方法に基づき、本研究終了後も、「研修成果の活用レポート」に基づく研修評価を実施している。
②学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト プロジェクトリーダー：森山 賢一（フェロー／玉川大学教授） 調査研究期間：令和２年度～令和３年度 実施概要： 学習指導要領の重点課題として「主体的・対話的で深い学び」の実現が挙げられる。その実現のためには、教員の資質能力の向上が大きな課題である。加えて、コロナ禍に伴うICT活用への国民的関心の高さから、ICT環境を十分に活用した「主体的・対話的で深い学び」の在り方の検討が急務である。これらを踏まえ、「主体的・対話的で深い学び」の視点から、教員養成段階における学習指導方法に関する教育改善についての研究開発ならびにその成果普及を行うことを目的とした。具体的には、「主体的・対話的で深い学び」を実現する力やICT活用指導力の育成に関する各大学教職課程の対応実態の把握を目的として、質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。 本研究の知見に基づき、ICTを活用した指導や「主体的・対話的で深い学び」の実現を図る観点から、各大学の教職課程の実態を捉えることができた。
③日本発教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障に関する調査研究プロジェクト プロジェクトリーダー：本図 愛実（フェロー／宮城教育大学教授） 調査研究期間：令和２年度～令和３年度 実施概要： 教員が働きがいを得る諸因子を探ることで、教員の well-being（個人的社会的幸福）を促進する因子と阻害する因子を明らかにし、システムの改善につなげることを目的として行った。具体的には、自治体及び機構の研修参加者を対象としたアンケート調査や教員養成大学の学生を対象としたアンケート調査を実施し、教師の well-being の視点から、教職員の資質向上や労務環境、教職キャリア選択の動機づけ要因について分析を行ったほか、OECD や TALIS により提示される国際指標や調査結果の影響について検討を行った。また、制度的保障、ジェンダー問題、異動や通勤といった労働環境などの well-being 実現の課題や改善について、若手教員等の視点から検討を行った。 本研究の知見は、書籍として刊行し、広く教職員を含む教育関係者に対して、成果として発信した。
④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 プロジェクトリーダー：青木 栄一（フェロー／東北大学教授） 調査研究期間：令和２年度～令和３年度 実施概要： 本研究は、学校運営の行動変容を促進する要因を解明し、それを実装することで、学校運営の変革をもたらすことを目的とした研究である。文献研究や各自治体の取り組み事例集とアクションプランの収集、中央研修参加者へのアンケート調査を実施し、その分析を行った。 本研究で収集し、レビューを行った長時間労働と心身への影響についての研究成果につ

	いては、スポーツ庁及び文化庁での部活動の地域移行に関する検討会議における専門家ヒアリングの場で共有・発信を行い、学校の働き方改革の必要性を委員に示すことで、政策形成過程に貢献した。
⑤ポストコロナ時代の新たな研修スタイルの確立に関する調査研究プロジェクト	プロジェクトリーダー：清國 祐二（フェロー／大分大学教授） 調査研究期間：令和3年度～令和5年度 実施概要： 対面研修・オンライン研修等の多様な研修実施形態を視野に入れ、それぞれの研修の目的を達成するベストミックスやハイブリッドを体現する研修体系を構築することを目的とした研究である。集合・宿泊型研修として実施する「教職員等中央研修」、オンライン研修として実施する「学校経営に関する基盤研修」及び「教育課題に対応する指導者養成研修」を調査対象とし、研修のプロセス及び受講後のアンケート調査、事後のヒアリング調査等を通して、それぞれの研修の成果と課題等を抽出した。 研究成果を踏まえて、令和6年度以降の研修形態として、各研修の性質も踏まえた多様なニーズに対応するための望ましい組合せを構想し、研修実施の方針を設計した。
⑥教職員等中央研修の高度化・体系化に関する調査研究プロジェクト	プロジェクトリーダー：葛上 秀文（フェロー／鳴門教育大学教授） 調査研究期間：令和4年度～令和6年度 実施概要： 機構における教職員等中央研修の高度化・体系化を実現することを目的とした研究である。教職員等中央研修の参加者や教育委員会を対象とした質的・量的調査を通して、参加者の満足度にとどまらず、研修で学んだことを現場の実践に活かす研修転移につながる研修の在り方を検討すべく、教職員等中央研修の体系化に向け、到達目標とそれに基づく研修について、調査研究を進めた。 本研究の成果を踏まえ、インターバル型研修の実施（令和5年度～）、教職大学院との連携による「スクール・マネジメント分野」専門講師による研修支援、地方における中央研修のフォローアップ（試行的実施）等の取組を実施しており、中央研修後も教職員の研修・学びを体系的に支援する体制を設けた。
⑦ニーズベースの研修支援モデルの構築と実装化に関する調査研究プロジェクト	プロジェクトリーダー：百合田 真樹人（教職員支援機構教授） 調査研究期間：令和4年度～令和7年度 実施概要： 個別最適な学びを掲げる令和の日本型学校教育に実効性を与える教師の継続的な学びを支える資質向上システムの構築に貢献するために、①研修ニーズの把握（教職員や学校及び自治体におけるニーズの傾向と特性の調査と分析）、②研修と学びの実態の把握（受動的な職能開発と能動的な職能発達の実態の把握）、③研修の即時的・波及的効果測定に向けたシステムの検討と試行（即時的な効果測定に有効な指標の検討と精緻な調査方法の導入と統計的分析、及び隔年調査や数年ごとに行う標本抽出調査による定点観測の可能性の検討と実装を想定した試行）を行う研究である。 本研究でこれまでに得られた成果を踏まえ、機構で実施する研修後参加者アンケート項目を見直し、NPSスコアに関する調査項目を新設した。令和7年度には、今後さらに蓄積される本研究の知見に基づき、教職員の研修ニーズを必要感と職能感のギャップから捉え

	る枠組みを活用し、各自治体が研修ニーズを調査・分析し、行政研修に反映することを目指す。また、校内研修・校内授業研究等の立案から実践に至る検討プロセスモデルを構築することにより、適切な行政支援や管理職からのサポートにつなげる予定である。
⑧日常的な校内研修の充実に関する調査研究プロジェクト	
	プロジェクトリーダー：田村 知子（フェロー／大阪教育大学教授） 調査研究期間：令和４年度～令和７年度 実施概要： 本研究は、各学校において教師が学び続けることを促すための中心となるリーダーをどう育成するか、また、校内研修・授業研究などの学び続ける取組みの継続的な実施のための校内組織をどう構築していくかについて検討するものである。校内研修文化の根付いた学校への訪問や、教育関係者を対象とした質的・量的調査の実施を通じて分析し、得られた成果を発信し、全国的な校内研修の更なる充実に繋げることを目的とする。この際、校内研修において欠かすことのできないファシリテーター育成の在り方についても検討する。 本研究の成果については、校内研修に関する教職員の期待、校内研修実施上の課題、校内研修の日常化・組織化に向けたマネジメントの方略に関する知見を書籍としてとりまとめ、全国の教職員に対する発信を行う予定である。
⑨教職の魅力向上に資する教育機関に関する調査研究プロジェクト	
	プロジェクトリーダー：岩田 康之（フェロー／東京学芸大学教授） 調査研究期間：令和４年度～令和６年度 実施概要： 本研究では、「教職の魅力向上」というテーマで、特に「養成-採用-研修」とその接続にスポットを当て、教職の魅力がどのように「構築／剥落」していくかを、明らかにする。その中で「養成-採用-研修」とその接続の各段階においてどのような成果と課題が見られるのかを質的・量的調査を通じて分析し、その特徴的な点とそれに対する有効な施策の提言を行うことで、国内の教育機関の活動に資することを目的とする。 大学生へのヒアリング調査やWeb アンケート調査の実施を通じて、教職に対する自身の能力感、教職という職業に関する認識、学生の通う大学の特徴、などの相関について分析し、教職の魅力が「構築／剥落」される背景構造を考察した。本研究の成果は、島根大学にて開催された日本教師教育学会大会にて発表を行った。
⑩ICT を活用した学習指導の充実に関する調査研究プロジェクト	
	プロジェクトリーダー：高橋 純（フェロー／東京学芸大学教授） 調査研究期間：令和４年度～令和６年度 実施概要： 本研究は、全国の教育センター・教職員等及び国内外の ICT 先進校（先進地域）を対象とし、アンケート調査、ヒアリング調査、実地調査等を実施し、それぞれの取組や成果・課題等を整理したデータベースを作成するとともに、それらを分析し、「学校教育の情報化指導者養成研修」及び機構の動画教材等の更なる改善、ICT を活用した学習指導の充実、及び教師の ICT 活用指導力の向上に資することを目的とする。 各種調査の実施とその分析を通じて、クラウドの活用に関する教職員の認識の実態や、その活用の様態と授業観・学習観・仕事観との相関を明らかにした。本研究で得られた知見をもとに、「ICT を活用した学習指導の充実セミナー」を計２回開催し、講義・演習を

通じて学校現場における学習指導への活用の在り方等について関係者で討議等を行い、広く研究成果の普及を図った。

また、令和7年度からは新たに「教職員等中央研修の評価・改善プロセスの質向上に関する調査研究プロジェクト」が始まり、機構で実施している教職員等中央研修（探究型中央研修・職階別中央研修）に着目し、研修の評価規準やその解釈、研修目標の妥当性について有識者の助言・協力を得ながら、機構内で協働的に評価・改善に取り組むことを通じて、研修の評価・改善プロセスの質向上の在り方を追究していく。令和7年度は、研修担当者への聞き取りや実際の研修への参与観察を通して、これまで実施されてきた2つの研修の目的・方法・内容を構造化するとともに、研修の評価・改善アクションやそれに対する分析の視点を検討する。

（2）成果の普及

調査研究プロジェクトで得られた知見等に関する記事をメールマガジン「NITS ニュース」にて配信するとともに、1調査研究の成果（ならびに進捗状況）をまとめた報告書等を作成した。

また、調査研究の成果をもとに機構の研修等業務の改善を図るための成果報告会を開催し、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスや参加者アンケート項目の改善など、令和6年度以降の機構主催研修の効果的な在り方の検討に活かした。

さらに、機構主催セミナーの企画や、主催事業における調査研究の成果発信など、主催事業への還元を積極的に行うとともに、調査研究の成果に基づいた国内学会での研究発表や、教育政策に係る専門家会議等での発表等を行った。

国内学会で行った研究発表と開催したセミナーの概要は以下のとおり。

- ・ 令和6年6月8日 日本教育経営学会
「学校管理職の効果検証デザイナー制御フォーカス・ウェルビーイング・職能成長への着目—」（露口健司）
- ・ 令和6年9月22日 日本教師教育学会大会
「学生の教職選択動機に関する研究—小学校入職前の学生インタビューを主な素材として—」（岩田康之、藤田里実、奥田修史、朝倉雅史、米沢崇、藤村祐子）
- ・ 令和6年9月22日 日本教師教育学会大会
「教師のアイデンティティに基づく職能開発ニーズを捉える」（川奈緒美、前田菜摘、百合田真樹人、森久佳、和田真季）
- ・ 令和6年1月20日開催
「ICTを活用した学習指導の充実セミナー」（京都開催）
- ・ 令和6年2月16日開催
「ICTを活用した学習指導の充実セミナー」（広島開催）

加えて、調査研究プロジェクト報告書をもとに、機構監修の出版を行った。

- ・ 「日本の教師のウェルビーイングと制度的保障」（2023年2月、ジダイ社）
- ・ 「校内研修（予定）」

各プロジェクトには、研修プロデューサーや特別研修員を研究メンバーとして配置した。各プロジェクトの進捗を機構が即時に把握するとともに、研究の方向性や内容、研究的な視点について研究者から学ぶことにより、習得した知見を研修構築等に活かすことができた。

《自己評価》

4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及

＜自己評価評定：A＞

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値（前中期目標 期間最終年度値等）	令和3年 度	令和4年 度	令和5年 度	令和6年 度
実施した調査研究プロジェクト数	－	5件	5件	6件	6件	5件

【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、第6期中期目標期間においては、①～⑩の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
- ②学習指導法の改善
- ③日本発教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障
- ④学校運営の行動変容を促進する要因の解明
- ⑤ポストコロナ時代の新たな研修スタイルの確立
- ⑥教職員等中央研修の高度化・体系化に関する調査研究プロジェクト
- ⑦ニーズベースの研修支援モデルの構築と実装化に関する調査研究プロジェクト
- ⑧ 日常的な校内研修の充実に関する調査研究プロジェクト
- ⑨ 教職の魅力向上に資する教育機関に関する調査研究プロジェクト
- ⑩ ICT を活用した学習指導の充実に関する調査研究プロジェクト

（1）機構全体の調査研究プロジェクトの運営については、各調査研究プロジェクトのリーダーが調査研究計画や調査研究内容を計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。この運営により、質の高い調査研究成果が実現した。

（2）調査研究プロジェクトで得られた知見等に関する記事をメールマガジン「NITS ニュース」にて配信したほか、1年間の調査研究の成果（ならびに進捗状況）をまとめた調査研究中間報告書等を作成し、積極的な成果発信を行った。また、調査研究の成果をもとに機構の研修等業務の改善を図るための成果報告会を開催し、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスや参加者アンケート項目の改善など、令和6年度以降の機構主催研修の効果的な在り方の検討に活かした。

さらに、機構主催セミナーの企画や、主催事業における調査研究の成果発信など、主催事業への還元を積極的に行うとともに、調査研究の成果に基づいた国内学会での研究発表や、教育政策に係る専門家会議等での発表等を行った。

加えて、各プロジェクトに研修プロデューサーや特別研修員を研究メンバーとして配置することで、各プロジェクトの進捗を機構が即時に把握するとともに、研究の視点や方向性、内容等について研究者から学ぶことにより、習得した知見を研修構築等に活かすことができた。

これらのことから、中期計画期間で5件程度の調査研究プロジェクト実施とされているところ、10件の調査研究プロジェクトを実施するとともに、成果に基づいたフォローアップ研修の実施や、国内学会における学術研究発表等、成果の活用や普及のための取組を行うなど、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さらに連携、往還させながら進めていく必要がある。特に、探究型研修をはじめとする研修の効果的な検証・改善に資する調査研究を実施し、その推進に寄与することが課題。

Ⅱ－５ 免許法認定講習等の認定に関する事務

【中期目標】

5. 免許法認定講習等の認定に関する事務（施策目標1－3 魅力ある教育人材の養成・確保）

教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許法認定講習等の認定について、教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。

（令和4年の教育職員免許法の一部改正に伴い、免許状更新講習の認定に関する事務は廃止する）

【中期計画】

5. 免許法認定講習等の認定に関する事務

教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許法認定講習等の認定について、教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。

（令和4年の教育職員免許法の一部改正に伴い、免許状更新講習の認定に関する事務は廃止する。）

【実施状況】

（1）免許法認定講習等の認定事務

文部科学省との連携を図りつつ、当該事務を確実に遅滞なく実施した。

令和4年度以降開設分及び令和6年度以降開設分の申請等要領の改定のほか、関係法令の改正や通知により従来の申請方法が変更となった際には、文部科学省に対しては記載事項について解釈を確認するとともに、開設者に対しては参考情報や具体的な記入方法を提示すること等に留意し、円滑に事務を進めることができた。

新型コロナウイルス感染症の影響下においては、実施形態を対面から遠隔への変更が特例により認められたことに加え、講師や会場を変更する講習等が増加したため、問合せに随時対応しつつ、令和3年度～令和6年度中、計1,128科目について変更届の受付処理を行った。

講習等の申請については、令和3年度～令和6年度末までに、延べ553申請（講習等科目数5,412件）審査・確認及び関連する認定事務を行っている。

(2) 免許状更新講習の認定事務（令和4年6月末まで）

令和3年度は、遺漏なく当該事務を行った。

令和4年2月に「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」が可決され、令和4年6月末免許状更新講習制度の発展的解消を受け、申請及び認定に係る事務処理を行う「免許状更新講習認定申請等システム（NITS くん）」の操作マニュアル及びQ & Aの更新を行い、開設者からの問合せには随時対応した。

本システムのデータベースについては、令和4年6月末までに変更届・廃止届の受付処理のほか、全ての報告を回収したことで更新停止し、文部科学省に移管して完全削除し、令和4年9月末をもって本システムを稼働終了させる手続きを行い、当該事業を廃止とした。

《自己評価》

5. 免許法認定講習等の認定に関する事務

＜自己評価評価：B＞

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値(前中期目標期間最終年度値等)	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
免許法認定講習等の開設認定にかかる審査件数	—	104 件	135 件	135 件	136 件	147 件

【根拠理由】

文部科学省との緊密な連携を図り、関係法令や文部科学省発出の関係通知並びに、令和5年12月に改正された申請等要領に則した対応となるよう留意しつつ、令和3年度～令和6年度末までに、延べ553申請（講習等科目数5,412件）の審査・確認及び関連する認定事務を行った。

また、申請等に関する開設者からの問合せに対しては、参考情報や具体的な記入方法等を提供することにより、円滑に認定事務を行った。

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＞

認定に関する事務を行うに当たっては、教育職員免許法等による教員免許制度に関する知識が必要であり、継続的にこうした知識を持つ職員の育成を行っていく必要がある。

Ⅱ—6 教員資格認定試験の実施に関する事務

【中期目標】

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務（施策目標1－3 魅力ある教育人材の養成・確保）

教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程（昭和48年文部省令第17号）を踏まえ、文部科学省及び大学と緊密な連携を図

り、秘密保持に十分留意した上で、本試験の問題作成を行うとともに、試験実施に関する事務を確実に行う。

【中期計画】

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程（昭和48年文部省令第17号）を踏まえ、秘密保持に十分留意した上で、本試験の問題作成を行うとともに、試験実施に関する事務を確実に行う。

【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試験問題作成を行うとともに、試験実施に関する事務を確実に行った。

＜試験問題の作成について＞

試験問題の作成については、外部有識者による問題作成委員に委託しているが、必要に応じて問題作成委員を見直すことで、試験問題作成の改善に努めている。

令和4年度から設置している外部有識者による問題点検委員においては、試験問題の専門的な内容を点検することによって、出題ミス等がないよう、再度確認を行う仕組みを設け、幾度も確認できるチェック体制を整えた。

また、機構の職員が予め受験者の目線に立って試験問題を解いてみることによって、出題文の違和感やわかりづらい表現等を抽出して問題作成委員及び問題点検委員に相談するなど、連携しながら丁寧な確認とよりよい試験問題の作成に努めた。

＜試験運営について＞

試験運営については、令和6年度から再開した高等学校（情報）試験を加え、外部の運営委託業者と契約して出願受付作業から合格発表まで効率よく確実な試験の運営に努めた。特に試験運営マニュアルについては、運営委託業者と綿密な調整を重ね、あらゆる事態を想定した詳細なものを作成することで、試験当日もタイムスケジュールどおりに支障なく円滑に対応することができた。

新型コロナウイルス感染症流行下での試験実施に当たっては、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、「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」を策定し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を図りながら試験を実施した。

＜試験の種類等について＞

令和4年答申において、民間企業等の経験者を積極的に活用するという観点から、平成16年度以降休止していた高等学校（情報）試験の再開について提言されたことを踏まえ、令和6年度から当該試験を再開した。合格者は、教育職員免許法第16条の規定により、高等学校教諭一種免許状（情報）の授与を受けることができる。

特別支援学校試験については、筑波大学の協力を得つつ機構が主体となって試験を運営していたが、文部科学省及び筑波大学と協議を重ねた結果、令和5年度試験をもって休止することとなった。

小学校試験については、令和6年度から、教員として3年以上実務経験のある者を対象に科目Ⅰ及びⅢの免除制度を開始し、混乱なく確実な事務処理を実行することができた。

<希望する自治体への小学校試験問題参考提供について>

令和6年度から、各自治体が実施する教員採用選考試験の早期化に伴う試験問題作成に係る負担軽減のため、文部科学省からの要請により、希望する自治体へ小学校試験問題の参考提供を開始したことに伴い、令和6年度の第1次試験日については、文部科学省が定めた教員採用選考試験の標準日（令和6年6月16日）と同日に設定することとなった。これにより、令和5年度試験日（令和5年7月30日）から1か月以上前倒しでの実施となったため、試験に係る全体のスケジュールを見直し、試験会場の確保や運営の手続き等全ての試験準備において1か月以上前倒しし、適切な対応に努めた。

令和7年度試験においても、小学校教員資格認定試験問題の参考提供を行うことが決定したため、文部科学省が設定した標準日（令和7年5月11日）に実施した。これも令和6年度試験日（令和6年6月16日）から1か月前倒しとなったことにより、試験に係る全体のスケジュールを見直し、広報活動や試験問題の作成等、全ての試験準備においてさらに1か月前倒しし、適切な対応に努めた。

<広報活動について>

広報活動については、令和5年度から教員資格認定試験の広報用ポスターを作成し、全国の都道府県市町村教育委員会や国公立大学、高等専門学校等約3,000か所に配付した。

さらに令和6年度からは、厚生労働省の協力を得て、新たにハローワーク430か所に配付を開始した。これらに加え、乗降客数の多い駅構内へのポスター掲示（12駅）や学会誌への広告掲載（裏表紙全面）等を実施した。

広報活動の効果もあり、令和7年度は合計1,212件の出願があり、前年度に比べ15%以上の件数増加につながった。

<オンライン出願システムの導入について>

受験者の利便性向上と事務効率化等を図るため、教員資格認定試験のオンライン出願システムの構築を令和7年度中に図る予定としている。（令和8年度中に本格運用予定）

《自己評価》

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

<自己評価評価：A>

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準（前中期待目標期間最終年度値等）	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
教員資格認定試験の出願件数	—	1,019件	1,461件	1,070件	1,095件	1,046件

【根拠理由】

（1）試験運営については、外部の運営委託業者と契約して、出願受付作業から合格発表まで効率よく確実な試験の運営に努めた。特に試験運営マニュアルについては、運営委託業者と綿密な調整を重ね、あらゆる事態を想定した詳細なものを作成することによって、試験当日もタイムスケジュールどおりに支障なく円滑に対応した。

- (2) 試験問題の作成については、外部有識者による問題作成委員に委託しているが、必要に応じて問題作成委員を見直すことで、試験問題作成の改善に努めている。また、令和4年度から設置している外部有識者による問題点検委員において、試験問題の専門的な内容を点検することによって、出題ミス等がないよう、再度確認を行う仕組みを設け、幾度も確認できるチェック体制を整えた。
- (3) 新型コロナウイルス感染症流行下での試験実施に当たり、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、年度ごとに「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」を策定し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を図りながら試験を実施した。
- (4) 令和6年度から再開した高等学校（情報）試験について、幼稚園及び小学校試験と同様、出願受付作業から合格発表まで確実に実施した。（特別支援学校試験については、令和5年度をもって休止。）また、令和6年度から、教員として3年以上実務経験のある者を対象に、小学校試験における科目Ⅰ及びⅢの免除制度を開始し、混乱なく確実な事務処理を実行した。
- (5) 令和6年度から、文部科学省の要請により開始した、希望する自治体へ小学校試験問題の参考提供に伴い、令和6、7年度において、それぞれ第1次試験の日程が前年度より1か月以上前倒しとなったことで、試験に係る全体のスケジュールを見直し、試験会場の確保や運営の手続き、広報活動、試験問題の作成等全ての試験準備において前倒しし、適切な対応に努めた。
- (6) 広報活動については、令和5年度から教員資格認定試験の広報用ポスターを作成し、全国の都道府県市町村教育委員会や国公立大学、高等専門学校等に約3,000か所に配付した。さらに、令和6年度からは、厚生労働省の協力を得て新たにハローワーク430か所に配付を開始した。これらに加え、乗降客数の多い駅構内へのポスター掲示（12駅）や学会誌への広告掲載（裏表紙全面）などの新たな広報活動を実施し、受験者数の増加に寄与した。（令和7年度は1,212件の出願があり、前年度比15%以上増加）

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、効果的・効率的な試験運営や問題作成等に関する様々な工夫・改善を図るとともに、積極的に広報活動を行うなど、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたことから、自己評価評定を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。

Ⅲ 業務運営の効率化に関する事項

【中期目標】

(1) 経費等の縮減・効率化

機構の業務運営に際しては、「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）等を踏まえ、業務の見直し、調達等の合理化を進め、中期目標期間中、毎事業年度において、一般管理費については対前年度比 1 % 以上、業務経費についても対前年度比 1 % 以上の効率化を図る。

なお、一般管理費については、経費削減の余地がないか自己評価を厳格に行った上で、適切な見直しを行い、経費の削減の一層の推進を図る。

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

(2) 間接業務等の共同実施

同閣議決定を踏まえ、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機構の 4 法人は、効果的・効率的な業務運営のために間接業務等を共同で実施し、その取組を一層推進する。

(3) 予算執行及び業務運営の効率化

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

また、研修の I C T 化のための環境整備を進めるとともに、内部業務の電子化を進める。

【中期計画】

(1) 経費等の縮減・効率化

機構の業務運営に際しては、「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）等を踏まえ、業務の見直し、調達等の合理化を進め、中期目標期間中、毎事業年度において、一般管理費については対前年度比 1 % 以上、業務経費についても対前年度比 1 % 以上の効率化を図る。

なお、一般管理費については、経費削減の余地がないか自己評価を厳格に行った上で、適切な見直しを行い、経費の削減の一層の推進を図る。

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

(2) 間接業務等の共同実施

同閣議決定を踏まえ、機構は、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、国立女性教育会館と共同して、効果的・効率的な業務運営のために間接業務等を実施することとし、その取組を一層推進する。

(3) 予算執行及び業務運営の効率化

契約については、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づく取組を着実に実施するとともに、より一層の適正化を図ることとし、

その具体的な目標を年度計画で定める。

また、研修のＩＣＴ化のための環境整備を進めるとともに、内部業務の電子化を進める。

【実施状況】

（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、役職員の出張や委員の招集等の機会が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、会議や研修会などについてもほとんどが 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。

令和４年度には、その減少分を、食堂棟カフェテリアの照明器具の更新や管理棟入口への屋外スロープの設置等に充当することで、集合・宿泊型研修再開に向けた施設・整備の更新を進めることができ、効率的な経費の執行につなげた。

② テレワーク対応及び研修のオンライン対応

令和３年度は、令和２年度に引き続き役職員のテレワークを継続したほか、研修事業においては、集合・宿泊型研修に変え、令和２年度に導入・整備した研修システムやスタジオを有効に活用し、オンライン研修やオンデマンド研修を実施した。

予定した形での事務・研修事業を、形を変えて実施したことで、旅費や会場借料等といった経費が抑制され、経費縮減につながった。

③ 契約形態の見直し

集合・宿泊型研修をオンライン研修に変更する都度、警備、清掃、施設管理の各委託業務において業務内容の見直し検討を行い、令和３年度は合計で 1,290 万円、令和４年度は合計で 469 万円を減額する契約変更を行った。

④ 経費の削減目標

令和３年度は、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、設備の安全性の向上や感染症対策に要した臨時的経費を除く一般管理費（△１％）及び業務経費（△１％）の削減目標を達成した。

しかし、令和４年度以降は、コロナ禍の影響で一時的に減少していた執行額が増加に転じたことや、世界情勢不安等の影響による物価高騰等の影響により、経費の効率化に努めたところではあるが、一般管理費については、対前年度比１％以上の効率化は達成できなかった。

業務経費については、個々の業務において Web 会議等の普及により旅費等の経費が抑えられたこと、資格認定試験の運営に要する経費を低く抑えることができたこと等により、令和５年度において、対前年度比１％の削減目標を大きく超える 5.5％の効率化を図ることができた。

令和６年度以降においては、物価高騰が続くなかで、対前年度比１％の削減目標を達成することが厳しい状況ではあるが、引き続き経費の効率的に向けた努力をしていく。

（２）間接業務等の共同実施

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）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、費用対効果を検証しながら、継続的に間接業務等の共同実施を行った。

職員研修の共同実施について、令和３年度は公文書管理研修及び人事制度研修、令和４年度は専門研修（働き方改善研修）及び独立行政法人制度研修、令和５年度は人事制度研修（アンコンシャス・バイアス研修）及び階層別研修（ハラスメント相談員研修）、令和６年度は専門研修（広報力向上研修）及び独立行政法人制度研修をテーマとして、それぞれ対面及びオンラインで実施した。いずれの研修においても、グループ協議を多く取り入れ、研修テーマに関連した４法人の現状や課題について、知識・スキルの涵養や情報交換・意見交換を行った。

内部監査の共同実施については、令和３年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止への配慮から実施せず、代わりにオンラインで各法人の監査や ICT 化への取組等についての情報交換会の開催とした。令和４年度からは、他法人の相互内部監査を再開し、人的交流を通じて業務内容の理解と適正化を図った。

調達業務についても、引き続き非常食等の共同調達を受け持ち実施した。これにより、各法人が個別に業務を実施する場合に比べ、実施の効率化及び経費節減を図ることができた。

上記閣議決定とは別に、茨城県を所在地とする筑波大学など８機関（筑波大学、茨城大学、筑波技術大学、高エネルギー加速器研究機構、物質・材料研究機構、防災科学技術研究所、宇宙航空研究開発機構、当機構）で行っている物品の共同調達にも継続して参加し、トイレットペーパーと PPC 用紙の２品目を共同調達しており、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）予算執行及び業務運営の効率化

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、適正な調達を行うよう努めた。

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（従前の原則であった 10 日以上から 20 日以上を確保）等を実施し、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。

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)
令和３年度	19 件	2 件	10.5%
令和４年度	20 件	5 件	25.0%
令和５年度	19 件	3 件	15.8%
令和６年度	21 件	2 件	9.5%

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、各年度において定めた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、それぞれの内容が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

機構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」を毎年度定め、公表しているところであり、継続してグリーン購入法（国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律）に適合する環境に配慮した製品等の調達に努めた。

また、令和３年度末に、大手町事務所で実施していた免許更新講習認定事務等の業務を一ツ橋事務所に移管し、大手町事務所を完全閉鎖したことにより、年間３千万円以上の事務所賃貸料の削減を図った。

⑤ 研修・管理業務の ICT 化

研修における Web 会議システムの利用拡大や、研修資料をクラウド上からダウンロードするペーパーレス化を図るため、Wi-Fi の回線速度を上げるなど、ICT 環境の整備を進めた。

令和３年度末には、研修の BYOD（Bring Your Own Device）化の方針を決定し、令和４年度から再開した集合・宿泊型研修では、参加者がパソコン等を持参して研修で活用することとなり、より一層の研修の ICT 化を実現することができた。

また、LAN 整備、サーバー管理等、ICT に伴う周辺整備を不断に行うことで、業務で使用する事務系情報システムの安定的な運用を行えるようにするとともに、オンライン研修における Web 会議システムの利用、及び研修資料のペーパーレス化等を継続的に行った。

内部業務の ICT 化については、通年で勤務管理システムを活用し、必要なデータを電子データで処理できるようにした。令和４年度には、「規程管理システム」を運用することで、諸規程の整備を正確かつ効率的に行うとともに、職員が閲覧する際の利便性を高め、業務の効率化を図った。

令和５年７月からは、新たな事務系情報システムを導入しており、更なる機構のサービス機能の充実・高度化を図った。さらに、法人文書の体系的・効率的な管理、所在把握や履歴管理、検索の簡易化、及び機密の確保、改ざん防止等に対応するため、業務で使用する共有フォルダを法人文書ファイル管理簿に対応した構成に体系化するとともに、同年１０月からは電子決裁システムの運用を開始し、決裁に要する時間の縮減と手続きの効率化を図ることができた。

《自己評価》

Ⅲ 業務運営の効率化に関する事項

＜自己評価評定：Ｂ＞

【根拠理由】

（１）経費等の縮減・効率化については、コロナ禍による経費の減少分を、食堂棟の照明器具更新や管理棟入口の屋外スロープ設置など、集合・宿泊型研修の再開に向けた施設・整備の更新経費に充当したほか、集合・宿泊型研修をオンライン研修に変更する都度、警備、清掃、施設管理の各委託業務において業務内容の見直し検討を行い、令和３年度は１,２９０万円、令和４年度は４６９万円を減額する契約変更を行うなど、経費削減とともに効率的な業務運営を行った。物価高騰が続く中、工夫をしながら経費の効率化に向け努力を行っている。

（２）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）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、費用対効果を検証しながら、継続的に間接業務等の共同実施を行った。

職員研修や内部監査の共同実施のほか、共同調達により業務の効率化及び経費節減を図るこ

とができたほか、茨城県における 8 機関による物品の共同調達にも継続して参加した。

- (3) 「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」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、令和 6 年度には目標値である 10% 以下となる 9.5% を達成することができた。

「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」に基づき設置した契約監視委員会による調達等合理化計画の適切な実施の確認のほか、「公共調達の適正化について」に基づく競争入札や随意契約に係る契約結果の情報の開示、グリーン購入法に適合製品等の調達に努めた。また令和 3 年度には、大手町事務所を閉鎖し年間 3 千万円以上の事務所賃貸料の削減を図ることができた。

研修・管理業務の ICT 化については、Wi-Fi の回線速度を上げるなど、ICT 環境の整備を進めたほか、BYOD (Bring Your Own Device) 化の実行、規程管理システム及び電子決裁システムの運用開始など、積極的に ICT 化への対応を図った。

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

<課題と対応>

引き続き業務の効率化を行うとともに、経費節減及び効果的な契約の実施に向け一層の見直しを図るほか、省エネルギーに配慮した物品等の調達を推進するなど経費節減等に努める必要がある。

研修・管理業務の ICT 化については、引き続いて機構のサービス機能の充実・高度化を図るよう努める必要がある。

Ⅳ 財務内容の改善に関する事項

【中期目標】

(1) 自己収入の確保

国が実施する責務を有する研修等の実施という性格に十分留意しつつ、受益者負担の適正化を図るとともに、施設の有効利用促進等により自己収入の確保を図る。

また、自己収入の取扱いにおいては、定期的に各施設の料金を検証するとともに、毎事業年度に計画的な収支計画を作成し、当該収支計画による運営を行う。

(2) 固定経費の節減

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

(3) 財務内容等の透明性の確保

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

【中期計画】

予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

(1) 自己収入の確保

国が実施する責務を有する研修等の実施という性格に十分留意しつつ、受益者負担の適正化を図るとともに、施設については、更なる利用促進に向けた取組を行うことにより自己収入の確保を図る。

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

また、定期的に近隣施設の料金を検証しつつ、貸付料金の設定を行い、自己収入の拡充を図る。

(2) 固定経費の節減

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

(3) 財務内容等の透明性の確保

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

1. 予算（中期計画の予算）
2. 収支計画
3. 資金計画

【実施状況】

(1) 自己収入の確保

令和3年度は、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、宿泊料収入等を確保できなかった。令和4年度以降は研修を再開したものの、コロナ禍以前とは異なる研修の実施形態となったことで集合・宿泊型研修参加者数が減少し、宿泊料等収入も従前の額を大きく下回る状況となっている。

このような中、近隣市町村や学会等への施設貸出を拡充するとともに、令和5年度からはドラマ撮

影のための施設利用を開始し、体育施設（体育館）についても地域スポーツ団体等が行う子ども向けスポーツ教室のためなどの利用に供するなど、自己収入の増大に向け利用者の確保に努めている。

（２）固定費の節減

令和３年度末には、大手町事務所を完全閉鎖し事務所賃貸料の削減を図ったが、令和４年度以降は、世界情勢不安等の影響による物価の高騰等により、固定費は増加傾向にあるため、更なる経費の節減や効率化に努めることとしている。

（３）財務内容等の透明性の確保

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

また、決算に係る各事業年度の財務諸表や決算報告書等を機構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。

【予算】

中期計画予算（令和３年度～令和７年度中期計画予算）

（単位：百万円）

区 分	中期計画予算額	査定予算額	決 算 額	差引増△減額
収 入		(a)	(b)	(b)－(a)
運営費交付金	5,921			
施設整備費補助金	339			
自己収入	581			
計	6,840			
支 出		(a)	(b)	(a)－(b)
一般管理費	821			
業務経費	3,445			
人件費	2,162			
特殊要因経費	74			
施設整備費	339			
計	6,840			

（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

○支出

【収支計画】

収支計画（令和３年度～令和７年度収支計画）

（単位：百万円）

区 分	中期計画予算額	査定予算額	決 算 額	差引増△減額
		(a)	(b)	(a)－(b)
費用の部	6,714			
一般管理費	857			
業務経費	3,622			
人件費	2,162			
特殊要因経費	74			
雑損	－			
臨時損失	－			
		(a)	(b)	(b)－(a)
収益の部	6,714			
運営費交付金収益	5,731			
施設費収益	－			
自己収入	581			
賞与引当金見返に係る収益	129			
退職給付引当金見返に係る収益	61			
資産見返運営費交付金戻入	212			
臨時利益	－			

（注）金額は、単位未満を四捨五入しているため合計が合わない場合がある。

※差引増△減額の主たる事由

○費用の部

○収益の部

【資金計画】

資金計画（令和３年度～令和７年度資金計画）

（単位：百万円）

区 分	中期計画予算額	査定予算額 (a)	決 算 額 (b)	差引増△減額 (a)－(b)
資金支出	6,840			
業務活動による支出	6,502			
投資活動による支出	339			
財務活動による支出	－			
資金収入	6,840	(a)	(b)	(b)－(a)
業務活動による収入	6,502			
運営費交付金による収入	5,921			
自己収入	581			
投資活動による収入	339			
施設整備費補助金による収入	339			

（注）金額は、単位未満を四捨五入しているため合計が合わない場合がある。

【中期計画】

短期借入金の限度額

短期借入金の限度額は4億円とする。

短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入に遅延が生じた場合や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が想定される。

該当なし

【中期計画】

不要財産の処分計画

該当なし

【中期計画】

重要な財産の処分等に関する計画

該当なし

【中期計画】

剰余金の使途

機構の決算において剰余金が発生したときは、独立行政法人教職員支援機構法に定める業務の充実及び組織運営の改善並びに施設・設備の整備等に充てる。

該当なし

《自己評価》

IV 財務内容の改善に関する事項

＜自己評価評価：B＞

【根拠理由】

（１）自己収入の確保

コロナ禍においては、集合・宿泊型研修の中止により宿泊料収入等が大きく減少したところであるが、令和4年度の研修再開後は、主催研修のための利用のほか近隣市町村や学会等への施設貸出を拡充するとともに、ドラマ撮影の施設利用や地元スポーツ団体等への体育施設（体育館）の利用に供するなど、自己収入の増大に向け利用者の確保に努めている。

（２）固定費の節減

令和4年度以降の物価の高騰等により固定費が増加傾向にある中、更なる経費の節減や効率化に努めることとしている。

（３）財務内容等の透明性の確保

機構の予算を7つのセグメント・収益化単位に区分し、セグメントごとの予算及び実績の管理を行い、予算運営を行ったほか、決算に係る各事業年度の財務諸表や決算報告書等を機構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。

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

<課題と対応>

引き続き、施設貸出も含め自己収入の拡大に努める必要がある。

また、物価の高騰等により固定費が増加傾向にある中、更なる経費の節減や効率化を図り固定費の節減に努める必要がある。

V その他業務運営に関する重要事項

V-1 中長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施

【中期目標】

1. 中長期的視点に立った施設・設備等の整備管理の実施

- (1) 施設・設備については、老朽化対策及び研修のICT化のための環境整備等、中長期的視点に立った計画的な整備を推進する。
- (2) 従来の集合・宿泊型の研修に加えて、ICT機器を活用したオンライン研修の拡充、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修にふさわしい、また、感染防止・衛生管理を含め受講者が安全かつ安心して研修に取り組める環境を実現する施設・設備等の整備を積極的に進める。
- (3) 機構の保有する研修施設について、貸出対象の拡充を行い、施設の有効利用促進に取り組む。また、研修事業の在り方を検討し、その確立を図った上で、教職員の受講環境の整備の観点から、他法人や関係機関等の施設を利用して研修を実施する可能性も視野に入れつつ、不断の見直しを行う。
- (4) 各施設（研修・宿泊・運動）の稼働率等の成果指標については、研修効果の最大化を図る観点から集合・宿泊型研修とオンライン研修の最適な組合せを3年間（令和5年度まで）で検討し確立することとしていることを踏まえ、中期計画において定める。

【中期計画】

1. 施設及び設備に関する計画

施設・設備については、中長期的視点に立った整備計画を策定し、老朽化対策を計画的に行うとともに、従来の集合・宿泊型の研修に加えて、ICT機器を活用したオンライン研修の拡充、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修にふさわしい、また、施設・設備のバリアフリー化を進めるほか、感染防止・衛生管理を含め受講者が安全かつ安心して研修に取り組める環境を実現する施設・設備等の整備を積極的に進める。

また、施設の貸出対象の拡充を行い、施設・設備の有効利用促進に取り組むとともに、研修事業の在り方を検討し、その確立を図った上で、教職員の受講環境の整備の観点から、他法人や関係機関等の施設を利用して研修を実施する可能性も視野に入れつつ、不断の見直しを行う。

各施設の稼働率については、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスを3年間（令和5年度まで）で検討し確立した上で、中期計画の見直しにより設定する。

【実施状況】

(1) 施設・設備の整備

① 施設整備費補助金による施設・設備の整備

施設機能の強靱化を図り、機構運営及び研修利用の拠点としての持続性を確保するとともに、建物耐久性の向上による長寿命化を図った。

（令和3年度：127,002千円）

事業名 第二研修棟等改修工事

- ・ 第二研修棟空調設備改修工事
- ・ 第二研修棟等外壁改修工事

(令和4年度：127,002千円)

事業名 第二研修棟等改修工事

- ・第二研修棟空調設備改修工事
- ・第二研修棟等外壁改修工事

(令和5年度：185,650千円)

事業名 特別研修棟等改修工事

- ・図書館・特別研修棟空調設備改修工事
- ・図書館・特別研修棟外壁改修工事
- ・第1宿泊棟シャワー室設置等工事

(令和6年度：184,592千円)

事業名 食堂棟等改修工事

- ・食堂棟空調設備改修工事
- ・食堂棟外壁改修その他工事
- ・屋外消火管その他改修工事
- ・屋外電力線その他改修工事

② 機構の財源による施設・設備の整備

効率化等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、研修参加者に対しよりよい環境での研修を提供するための対応を目的とした整備を行った。

ア 施設強靱化のための整備

- ・受水槽及び高架水槽の更新（令和3年度）
- ・構内歩行用スロープの傾斜路勾配改修及び手摺り併設（令和4年度）

イ 研修環境安全性確保のための整備

- ・機構敷地境界南面に新たにフェンスを設置（令和3年度）
- ・食堂棟防火シャッターの危害防止用感知装置の改良（令和3年度）
- ・第二研修棟執務室及び食堂棟カフェテリア照明器具のLED化（令和4年度）
- ・研修生プラザ老朽化建物付帯設備の更新（令和5年度）
- ・設備棟機械室の照明器具のLED化（令和6年度）

ウ 施設の長寿命化のための整備

- ・管理棟の屋上防水工事（高性能防水材）（令和3年度）
- ・研修生プラザ及び設備棟外壁塗装と屋上防水材工事（高性能防水材）（令和4年度）
- ・第1宿泊棟の階段室のLED照明による照度改善（令和5年度）
- ・洗濯棟外壁改修工事（令和5年度）
- ・食堂倉庫及び車庫の外壁塗装・屋根防水改修工事（令和6年度）

エ 施設のバリアフリー化のための整備

- ・第二研修棟事務室医務室の再整備（令和3年度）
- ・管理棟脇駐車場併設型スロープ整備による車椅子利用者等の入構動線確保（令和4年度）
- ・構内主要通路に点字ブロック敷設（令和4年度）

- ・第二研修棟 1 階西側の出入口の自動扉化（令和 6 年度）

（２）施設・設備の有効活用の推進

令和 3 年度は、集合・宿泊型研修を中止して全てオンラインによる研修とし、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全て中止した。体育施設（体育館）についても、感染の予防、クラスターの発生の危険性などから、年間を通じて外部利用を全て中止した。

令和 4 年度の 8 月から集合・宿泊型研修を再開することとなり、施設利用の提供も始めた。これにあわせ、体育館も 8 月から提供を開始した。

令和 5 年度に入って集合・宿泊型研修の増加に伴い、令和 2 年度から営業を停止していた食堂を、地元の社会福祉法人に業務委託することにより再開し、令和 6 年度以降も継続して営業している。

令和 6 年度は、機構の組織見直しにより、東京事務所の事務室内にスペースが生じたため、小規模研修など多用途に使用できる場所として改修するとともに、6 月からはラーニングハブとして、一般の教職員等を対象としたセミナー会場として定期的に使用した。

施設提供事業としては、令和 4 年度の利用再開以降、学校教育関係者、地域の社会教育活動関係者、文部科学省が主催する管理主事研修、英語検定の試験会場としての利用があった。令和 5 年度には、学会や大学のゼミ等の利用のほか、初めて日本語検定試験の会場として施設利用があった。さらにドラマ撮影に施設や敷地の一部を提供した。

また、体育施設（体育館）は、地元茨城県のプロバスケットボールチーム及びつくば市のプロバレーボールチームによる子ども向けスポーツ教室の会場として、市内の新体操サークルによる幼少年を対象とした新体操教室の会場として、それぞれ定期的な利用があった。

（３）研修・宿泊施設の管理について

施設の維持管理・運営業務については、「公共サービス改革基本方針」（平成 27 年 7 月閣議決定）に基づき、平成 28 年度に民間競争入札を実施して契約を締結し、平成 29 年度～令和 2 年度も同業務を実施してきた。契約期間終了にあたり同様の契約手続きを進め、令和 3 年度を 5 年契約の 1 年目として新たに契約を締結し、施設の維持管理・運営を行うこととした。

令和 6 年度は、5 年契約の 4 年目となるが、ここまで支障なく同業務を円滑に実施している。

《自己評価》

1. 施設・設備の整備

＜自己評価評価：B＞

【根拠理由】

（１）施設整備費補助金を財源として、各施設・設備の整備を実施した。これにより、老朽施設の耐久性の向上及び強靱化等のための改修工事等を施すことができた。また、業務の効率化等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、研修参加者に対するよりよい研修環境の提供のための対応を目的とした整備を行った。なかでも、構内歩行用スロープの傾斜路勾配改修、管理棟脇駐車場併設型スロープ整備による車椅子利用者等の入構動線確保、構内主要通路への点字ブロック敷設、第二研修棟 1 階出入口の自動扉化など、バリアフリーへの対応に力を入れた整備を行った。

（２）令和 3 年度は、コロナ禍において集合・宿泊型研修を中止したほか感染防止のため研修施設、

宿泊施設の他体育施設（体育館）についても全て利用を中止することとなったが、令和４年８月からの研修再開により施設利用及び外部利用者への提供も再開した。

令和６年度においては、機構の組織見直しにより東京事務所の事務室内に生じたスペースを、小規模研修など多用途に使用できる場所として改修し、６月からラーニングハブとして、教職員等を対象としたセミナー会場として定期的に使用した。

施設提供事業としては、令和４年度の利用再開以降、学校教育関係者等の研修や学会、英語検定や日本語検定試験の会場としての利用、ドラマ撮影など、多様な利用者への貸出を行い、施設の有効活用に寄与した。体育施設（体育館）は、地元のプロスポーツチームによる子ども向けスポーツ教室の会場として、市内の新体操サークルによる幼少年を対象とした新体操教室の会場として定期的な利用があり、効果的な活用に資した。

（３）研修・宿泊施設の管理について

施設の維持管理・運営業務については、「公共サービス改革基本方針」に基づいた民間競争入札の実施による契約手続きを進めており、令和３年度からの５年契約で契約を締結し、施設の維持管理・運営を行っている。

令和６年度は、５年契約の４年目となるが、ここまで支障なく同業務を円滑に実施している。

これら施設・設備の整備及び施設の有効活用において、中期目標における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をＢとした。

<課題と対応>

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

V-2 人事に関する計画

【中期目標】

2. 人事に関する計画

機構に求められる社会的使命を全うし、教員の養成・採用・研修を通じた体系的かつ総合的支援拠点としての業務を実施するため、組織体制を整備するとともに、その活性化を図ることが重要であることから、デジタル技術を活用できる人材など、多様な専門的人材を確保・育成するため、関係機関・団体との人材交流を視野に入れた人材確保・育成方針を策定し、その取組を進める。

また、役職員の報酬・給与・退職手当については、「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）を踏まえ、国家公務員の給与を参酌し、その適正化を図るとともに、給与水準を公表する。

【中期計画】

2. 人事に関する計画

機構に求められる社会的使命を全うし、教員の養成・採用・研修を通じた体系的かつ総合的支援

拠点としての業務を実施するため、組織体制を整備するとともに、その活性化を図ることが重要であることから、デジタル技術を活用できる人材など、多様な専門的人材を確保・育成するため、関係機関・団体との人材交流を視野に入れた人材確保・育成方針を策定し、その取組を進める。

また、役職員の報酬・給与・退職手当については、「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）を踏まえ、国家公務員の給与を参酌し、その適正化を図るとともに、給与水準を公表する。

【実施状況】

（１）機構のミッションを実現するための組織体制の構築

①「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて

中央教育審議会の審議まとめの中で、具体的に、機構の果たすべき役割についても示され、研修受講履歴管理システムの構築・運用に参画すること、また、教育委員会等と質の高い研修コンテンツ（標準的な動画コンテンツなど）を継続的・計画的に共同作成すること等が求められている。

このような状況の中、今後、機構に求められる役割を果たすために、以下のとおり組織体制・人事配置の見直しを図り、「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて機構として対応するための組織体制の構築を図った。

令和 3 年度においては、戦略的な業務推進と効率的な体制整備を図るため、複数の組織的取組を実施した。審議役をリーダーとする戦略調整担当チームを新設し、教育委員会や大学等の関係者との連携を深めるため、意見交換を目的とした連絡会を実施した。また、教員免許更新制の発展的解消を受けて、全国の大学や民間団体が提供する多様な学習コンテンツを一元的に検索できる情報提供システムの開発を進めた。

さらに、研修、教員育成指標、指導・助言・援助、調査研究の 4 業務をつくば中央研修センターに集約し、業務間の有機的な連携を強化するとともに、事務の効率化を図った。あわせて、効果的な業務遂行に資する新たなチーム制や業務担当制の検討を進めた。

加えて、東京事務所の再編として、大手町事務所を令和 3 年 10 月に閉鎖し、所属職員をつくば本部及び一ツ橋事務所に再配置するなど、事務分掌及び人員配置の見直しを計画的に実施した。

令和 4 年度は、機構の役割を再整理し、審議役を室長とする戦略調整室を新設して組織横断的な調整を強化した。また、今後数年を見据えた「NITS 戦略」を策定し、既存事業と新たな施策を関連させつつ、包括的かつ一体的に推進する方向性を示した。

研修分野では、令和 5 年度以降に実施する新たな研修開発に向けた準備を進めるとともに、民間コンサルティング会社と連携し、新たな動画コンテンツ制作等に向けた分析や施策案の検討等を行った。また、文部科学省と連携しながら、研修履歴記録システムと一体となる教員研修プラットフォームの構築、開発を進めた。

組織体制は、2 部（総務部・事業部）、4 課（総務企画課・財務課・事業企画課・教員免許課）体制に再編し、研修、教員育成指標、指導・助言・援助、調査研究の 4 業務を事業企画課に一元化し、「事業総括チーム」「研修企画チーム」「連携推進チーム」の 3 チーム制を導入し、各事業の内部連携の強化を図るとともに、各業務における役割が明確化され、効率的な業務運営を実現できた。

令和 5 年度は、新たな教職員の学びの姿の実現に向け、「次世代型教職員研修開発センター」を新設した。当該センターは、「令和の日本型学校教育」に係る企画立案、連絡調整及び実施を所掌し、全国の教育委員会から派遣された特別研修員を中心に、「探究型研修」や「新たな学び」を牽引するオンライン研修の開発等を行った。また、「新たな教職員の学び協働開発推進事業」として、埼玉県、長野県、山梨県、京都府、高知県、長崎県の 6 県から職員が特別研修員として派遣された。

事業部と次世代型教職員研修開発センターは相互に連携し、研修業務を協力して実施するなど各事業の内部連携の強化を図った。知見の共有が可能な体制を整備し、効率的な業務運営を実現した。

令和6年度は、次世代型教職員研修開発センターと事業部を発展的に改組し、「教職員の学び協働開発部」として新体制を構築し、適切な人材配置により組織全体の業務推進力を大幅に強化した。また、「新たな教職員の学び協働開発推進事業」を継続し、令和5年度に派遣された6名の特別研修員は、引き続きその役割を担いつつ、機構での学びを派遣元での研修の企画立案等に還元しつつ深化させるとともに、令和6年度は新たに滋賀県、福島県、北海道、埼玉県、鹿児島県から5名の特別研修員を迎え、引き続き全国の教育委員会と連携しながら研修の充実を図った。

令和7年度においても、埼玉県、長野県、和歌山県、高知県、長崎県の教育委員会から特別研修員を受け入れて事業を進めることとしている。

さらに、全国各地で「教職員の学び」に携わる者の間に「学び合いのコミュニティ」が醸成されるよう、学び合いの場をコーディネートする役割を担うNITSフェロー（コーディネーターを含む）14名を委嘱し、更なる発展を図っている。

②プロパー職員等の人材育成

他機関からの人事交流による多様な知見の導入を活かしつつ、プロパー職員が自立し、将来的に組織の中核を担う人材として成長できるよう、「プロパー職員等育成プラン」を令和4年度に策定・公表した。本プランでは、計画的な業務経験と人事異動を通じて、職員一人ひとりの資質や適性に応じた育成を図るとともに、関係機関等との人事交流の推進を重視している。また、プロパー職員に限らず、すべての職員が機構の社会的役割への理解を深め、能動的に業務へ取り組めるよう、視察や研修等を通じた意識醸成にも取り組んでいる。

令和5年度においては、本プランに基づく中長期的な人材育成を進めるため、総務部長および総務企画課長が全プロパー職員と個別面談を実施し、職業的目標やキャリア形成の希望等について丁寧に意見を聴取した。これにより、個々の職員の状況に応じた支援体制を構築するとともに、職員が自身のキャリアに対する展望を持ちながら業務に取り組めるよう環境を整備した。

令和6年度においても、引き続き本プランに基づく人材育成を推進しており、特に若手職員に対しては、機構の使命を意識しながら主体的に業務に取り組めるよう、資質・能力の早期育成に努めている。

プロパー職員の計画的かつ組織的な育成を推進してきたことにより、将来的に機構の中核を担う人材の着実な育成に向けた基盤が整いつつある。今後は、異動・出向等の仕組みの体系化、管理職候補者向け研修の充実、キャリア支援の強化、人事交流先の多様化など、育成施策の更なる高度化と継続的な改善に取り組み、強靱で柔軟な人材基盤を有する組織の実現を目指す。

③職員の採用

機構の社会的役割が重要視される中、今後の組織の安定的・発展的運営の観点から、令和3年度から令和7年度にかけて、継続的に新規採用職員の確保に努めた。また、中堅職員の戦力強化を目的に、令和5年度より独自の採用試験を実施し、専門性や適性を重視した選考により、職員の適正配置と組織強化を図っている。これらの取組の結果、当該期間中に合計17名の職員を採用し、組織の人材基盤の充実を図った。

また、新規採用職員が円滑に業務に慣れ、機構の一員としての自覚をもって着実に成長できるよう、必要なフォローアップ体制の充実にも努めた。具体的には、新規採用職員オリエンテーションにおいて、機構職員としての基本的な心構えや日本の教育制度の概要などを学ぶ機会を設けてい

るほか、国立青少年教育振興機構が主催する新規採用職員研修への参加を通じて、関係4法人間の連携を踏まえた視野の広い学びの機会を提供している。さらに、令和4年度からはメンター制度を導入し、身近な先輩職員による相談支援や日常的なサポートを通じて、新たに加わった職員が安心して業務に取り組めるよう、職場環境の整備にも取り組んだ。

令和3年度から令和7年度における詳細な採用人数は下表のとおり。

採用区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
新規採用職員数	1名	4名	4名	1名	1名
経験者採用数	—	—	3名	1名	2名
計	1名	4名	7名	2名	3名

④人事交流を含めた適切な人事配置

多様な関係諸機関との間で専門の人材の交流を積極的に推進するとともに、プロパー職員については、多様なポストへの計画的な配置や昇任の早期化を通じて、資質向上と体系的なキャリア形成を進めた。

第6期中期目標期間における人事交流等機関は以下のとおりで、機関数は16機関となっている。

文部科学省、宮城県教育委員会、茨城県教育委員会、千葉県教育委員会、京都府教育委員会、奈良県教育委員会、広島県教育委員会、福岡県教育委員会、鹿児島県教育委員会、京都市教育委員会、筑波大学、筑波技術大学、高エネルギー加速器研究機構、国立高等専門学校機構、タイ王国コーンケン大学、大学改革支援・学位授与機構

⑤メンター制度の導入

新規採用職員の職場環境への円滑な適応を目的として、令和3年度にメンター制度を試行導入し、年齢の近い先輩職員をメンターとして配置することで、業務面だけでなく心理的な支援を進めることとした。令和4年度からは支援期間を半年間として本格実施し、令和5年度には支援期間を半年から1年に延長するなど、制度を改善しながら定着を図ってきた。

メンター制度は、新規採用職員の不安軽減や早期戦力化に寄与しており、組織内のコミュニケーションの活性化にもつながっている。

⑥人事評価制度の導入

職員一人ひとりの能力と業務成果を適切に評価し、成長を支援するとともに、組織全体の業務の質の向上を図ることを目的として、人事評価制度を導入した。

本制度は、令和5年10月から一部施行・運用を開始し、令和6年4月から再雇用職員を含む全職員を対象として本格導入した。制度導入にあたっては、評価基準の明確化に努め、公正かつ透明性の高い評価を実現する仕組みを整えた。これにより、職員のモチベーション向上やキャリア形成の促進を図った。

現在は導入初期段階にあり、評価結果の活用はこれからの取組課題であるが、評価者と被評価者の対話を通じた意識の共有や制度への理解の促進に重点を置いて運用している。今後は、評価結果を研修や人材配置等に適切に反映できるよう、制度の定着と改善を図りながら、より実効性のある人事マネジメントを目指していく。

(2) 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、国家公務員と同様の給与体系を採用している。年齢・地域・学歴による差を是正した比較（ラスパイレス指数）においては、国家公務員の水準をわずかに上回っているが、当機構がつくば市（２級地）および東京都（１級地）に所在し、全職員に地域手当が支給されていること、住居手当の受給割合が高いこと、さらには高度な業務を担える人材の確保が求められていること等が要因であり、国家公務員と同程度の水準にあると考えられることから、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、役員の報酬及び職員の給与について、ともに「適切である」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ている。

（ラスパイレス指数の推移）

区 分	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
対国家公務員（行政職（一）） 年齢・地域・学歴勘案	103.2%	101.5%	102.0%	100.5%

※機構の職員の給与月額と国家公務員の給与月額を比較するために、年齢・地域・学歴などの構成の違いによる影響を補正し、国家公務員（行政職俸給表（一）適用職員）の俸給月額を 100 として算出した指数

（３）職員の資質向上を目的とした各種研修の実施、学びの場の提供

①教育現場における実務研修の実施

令和６年度より、今後、幹部職員としての活躍が期待される若手職員の育成を目的に、教育委員会、教育センターおよび学校等の教育現場に短期間（２週間）派遣する「教育現場における実務研修」制度を整備・実施している。

本制度は、機構が直接関わる教育現場での実務を通じて、現場の課題やニーズを把握するとともに、教育委員会や教育センター等の業務に携わることにより、機構との関係性を理解し、今後の機構業務の運営に資する知見を得ることを目的としている。これにより、職員一人ひとりが現場視点をもった企画・運営力を身につけ、機構全体の業務の質的向上を図ることを目指している。

令和６年度には、つくば市教育委員会、京都市教育委員会、鹿児島県教育委員会に計５名を派遣し、各教育委員会、教育センター、学校教育施設等において実務研修を行った。派遣職員は、教育施策の運営実態や現場の課題について多角的に学びを深めており、今後の機構業務への実践的な還元が期待される。

②国内研究員制度の導入

主体的かつ探究的に学ぶ教師の在り方を支援できるよう、機構において「新たな教職員の学び」を企画・立案できる職員の養成を目的として、令和４年１１月に「国内研究員制度」を導入した。本制度は、理事長が全プロパー職員を対象に実施した懇談会において、一人ひとりの声に丁寧に耳を傾ける中で寄せられた、「事業の企画や運営に主体的に関わりたいが、専門性をどのように高めればよいか分からない」といった職員の声を踏まえ、構想されたものである。職員の主体的な学びを促進するとともに、その成果を機構全体へ還元する仕組みとして制度設計がなされた。

制度開始初年度（令和５年度）には、機構内選抜試験を経て１名が国内研究員となり、教職大学院に進学・在籍しながら、職員としての業務も併行して行う「学校拠点方式」により学びを深めた。研究活動と業務を往還する中で、「研修観の転換」をテーマとする「研修マネジメント力協働開発プログラム」や、「新たな教職員の学び」を象徴する「探究型研修」において中心的な役割を果たしており、制度導入の意義を具体的な実践として示している。

さらに、教員経験者や外部研究者等と協働しながら、研修制度の企画検討にも積極的に参画して

おり、個人の学びを組織的知見へと昇華させている。本制度は、機構職員の資質向上のみならず、研修の高度化・質的転換を支える重要な人材育成施策として位置付けている。

③若手職員の学びの場「マネプロ・ベーシック」の新設

若手職員が業務上の課題意識を出発点として、自ら学びを深める場「マネプロ・ベーシック」を、令和6年度に新設した。若手職員が主体となって学校教育の基礎的な仕組みについて文献をもとに調査・考察を行い、教育現場経験を有する人事交流者の助言を得ながら、参加者同士での対話や質疑を通じて理解を深める場としている。

本取組の成果として、組織運営や施策立案における根拠の明確化に寄与していることや、現場との協働を通じて若手職員の視野や意欲の向上につながっていることが挙げられる。また、若手と人事交流者との信頼関係が構築され、風通しの良い職場づくりと組織の活性化にも資する取組となっている。

④OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）による職員の資質向上

教職員の養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点という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極めて重要である。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から人事交流等により登用しており、プロパー職員と協働する環境を形成し、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。

⑤各種研修会への参加

今後の教職員の資質能力向上に関する政策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・運営を行うためには、職員の資質向上が不可欠であることから、文部科学省や財務省が主催する研修・セミナー・説明会等に積極的に参加した。これらの研修は、教育政策や予算制度等に関する最新の動向を的確に把握する貴重な学習機会であり、政策理解の深化や他機関との連携強化、業務の的確な遂行に資している。

また、職員の主体的な学びを支援するため、職員自らが受講を希望する研修・セミナー等への参加に係る受講料・旅費等の一部を機構が支援する制度をスキルアップ研修と称して設けている。これにより、職員が自身の業務課題や関心に応じた研修に積極的に参加できる環境を確保している。

さらに、放送大学を活用した学習支援や、人事・総務・財務・情報等の職務に関連する専門研修への参加支援も行っている。これにより、業務に必要な専門的知識の強化を図った。

加えて、職層に応じた体系的な育成を目的とした階層別研修（新規採用職員、主任級、係長級、課長補佐級）や、規程に基づくハラスメント防止研修、情報セキュリティ研修等も計画的に実施している。

令和5年度からは、サブスクリプション型のオンライン学習サービスを導入し、職員が自らのペースで継続的に学べる機会を提供している。これにより、自己啓発の促進にもつながっている。

⑥Zoomを活用した職員研修会（学びの共有）の実施

Zoomを活用した職員の学びの場として、令和3、4年度に「NITS Zoom研修会」を、令和5年度以降はNITS会議内での「学びの共有」を、それぞれ隔週で実施した。どちらも職員の学びを共有し、考えるきっかけを提供することで、組織の活性化及び職員の資質向上を目指すことを目的として行った。

令和3年度は16回、令和4年度は16回、令和5年度は20回、令和6年度は21回実施し、実施

事業を通じて得た学びや、業務経験を通じて得た気付き等について、様々な部署の職員から幅広いテーマでの発表を行った。発表者からは、各自の経験や気付きを分かりやすく発信する工夫がなされ、参加者からは、「視野が広がった」「自身の業務にも応用できそう」といった前向きな声が多く寄せられている。

こうした学びの共有の積み重ねが、職員一人ひとりの成長を支えるとともに、組織全体の知的基盤の強化につながっている。今後も、学びを共有する文化をさらに定着させ、業務の質の向上と機構の使命の実現に向けて継続的に取り組んでいく。

⑦つくば市内の学校訪問を通じた専門的資質の向上

令和4年度に締結したつくば市教育委員会との連携協定に基づき、学校現場との連携を一層強化し、機構職員の専門的資質の向上を図る取組として、つくば市内の学校訪問を継続的に実施した。

本訪問を通じ、学校現場における授業の様子や児童生徒の姿を直接視察するとともに、教職員と意見交換を行うことで、学校現場の抱える課題や教職員の思い、取組などについて理解を深めた。また、管理系職員を含む様々な職員が参加したことにより、普段知る機会の少ない学校現場の実情を学ぶ貴重な機会となった。これにより、機構のミッションの再認識につながるとともに、事業実施に必要な専門的資質の向上が図られた。

今後も、つくば市教育委員会との連携関係を一層深化させながら、学校現場との密接な関係性を基盤とした事業の展開を通じて、機構全体としての専門性と実践力の強化を継続的に図っていく。

令和4～6年度の学校訪問実績

年度	訪問学校数	訪問職員数(延べ人数)
令和4年度	14校	33名
令和5年度	16校	38名
令和6年度	18校	35名

(4) 健全な職場環境の形成

健全な職場環境の形成に資するため、次のとおり機構の行動規範を制定している。「私たちは、全国の教職員へのよりよい支援（Customer Satisfaction）を行うため、気づいたことを言い合える風通しのよい組織を作り、安心、信頼、満足できる明るく健全な職場環境の形成（Employee Satisfaction）に努めます。また、個人の尊厳を尊重するとともに、一切の差別行為及びハラスメント行為を行いません。」この行動規範を組織の根幹に据え、健全な職場環境の形成に向けた取組を計画的かつ継続的に推進してきた。

令和3年度には、上記のとおり行動規範の全面的な改定を行い、その趣旨を理事長自らが繰り返し職員に伝えとともに、理事長と少人数の職員との懇談の場を定期的に設けることで、職員の声に耳を傾ける姿勢を明確にし、信頼関係の醸成と風通しの良い組織文化の形成を図った。この懇談の場は、令和4年度以降も継続され、組織の一体感を支える重要な仕組みとなっている。

また、同年度にはハラスメント防止に係る関係規程の全面改正を実施し、理事長・管理者・職員それぞれの責務を明確化するとともに、相談体制や対策委員会の整備、ハラスメント防止ガイドラインを策定した。以後、全職員を対象とした研修を毎年度実施するとともに、相談窓口の周知を図るなど、日頃からハラスメントの防止に取り組んでいる。

令和4年度には、若手プロパー職員による Professional Learning Community (PLC) を設置し、部門横断的な情報共有や意見交換を通じて、現場の課題を自ら見出し、対話を通して学び合い改善を

提案するという自律的な職場づくりを推進しており、風通しの良い組織文化の醸成に寄与している。

令和5年度には、つくば本部における常時職員数が50名を超えたことに伴い、労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制の整備を進め、令和6年度には、「職員健康安全管理規程」の全面改正、安全管理者・衛生管理者の選任、安全衛生委員会の設置と定期開催、職場巡視の実施等、制度面・運用面の両面から職場環境の改善に取り組むとともに、過重労働による心身の不調を未然に防ぐ観点から、各所属における勤務実態の把握や業務配分の見直し等を通じて、超過勤務の抑制にも組織的に取り組んでいる。

メンタルヘルスに関わる取組としては、メンタルヘルスに対する知識の習得や意識の向上、トラブルを防ぐ方法の理解などを目的としたメンタルヘルス研修を、役職員向けに実施している。また、産業医による健康相談を予約制にて実施するほか、ストレスチェックの結果による職場ごとの判定図に基づき、職員の健康管理やメンタルヘルスケアに努めている。

令和6年度には、障害者差別解消法に係る研修も行い、健全な職場環境の形成に寄与した。

これら一連の施策は、行動規範のもとで職員一人ひとりが安心して働き、互いに支え合いながら能力を発揮できる職場環境の実現に向けた組織的・文化的な土台を築くものとなっている。

(5) 令和6年能登半島地震被災者への職員派遣について

令和6年能登半島地震の被害により、輪島市、珠洲市、能登町の中学生が、白山市および金沢市の施設に一時的に二次避難する状況となった。これに伴い、文部科学省から二次避難先における中学生への学習指導を目的とした職員派遣の依頼があり、鹿児島県の特別研修員（英語科）1名を、令和6年3月4日から15日までの約2週間派遣した。

本取組は、災害時における教育継続支援の重要性と、柔軟かつ迅速な職員派遣体制の意義を改めて認識する機会となった。

《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) 中央教育審議会審議のまとめに示された「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向け、機構に求められる役割を果たすため、組織体制の整備、人材配置の最適化、人材育成の強化、業務効率化の推進など、各種人事的な取組を戦略的に進めてきた。効率的な業務遂行に向けた組織体制の見直しを行うとともに、特別研修員の受入れや、各地の教育委員会との協働による先進的な実践の共有を通じて、研修マネジメント力の向上と知見の蓄積を図っている。

今後も、こうした取組を基盤としつつ、多様化・高度化する教育課題に対応できる人材の確保・育成と、戦略的な人事配置を推進することで、機構としての使命の遂行と、組織全体の機能強化を図っていく。

(2) 機構の社会的使命の拡大と、安定的な組織運営の確保に向けて、令和3年度以降、計画的に新規職員の採用を継続して実施してきた。また、中堅層の充実を図るため、令和5年度からは独自の採用試験を導入し、専門性や適性を重視した選考による人材確保した。

この結果、令和3年度から令和7年度までの間に計17名を採用し、組織の基盤強化に寄与している。新規採用職員に対しては、スムーズな業務習得と組織への定着を支援するためのフォ

ローアップ体制を整備し、業務理解、社会的役割の認識、職場適応の促進など、多角的な育成支援を行った。

職員の計画的な採用を通じて、ミッションの実現に向けた「組織体制の最適化」「人材の育成」「人材の確保」を有機的に連携させながら、組織として持続的に成長する体制の構築に努めた。

- (3) 人事交流による外部知見の導入を活かしつつ、プロパー職員を中核人材として育成することを目的に、令和4年度に「プロパー職員等育成プラン」を策定。職員一人ひとりの適性やキャリア志向を尊重した計画的な人材育成を進めた。

また、同年度にメンター制度を導入し、一人ひとりに寄り添った丁寧な人材育成に取り組んだ。本制度の導入により、新規採用職員の不安軽減や早期戦力化につなげるとともに、組織内のコミュニケーションの活性化にも寄与している。

さらに、令和6年度から人事評価制度を導入し、職員一人ひとりの能力と業務成果を適切に評価し、成長を支援するとともに、組織全体の業務の質の向上を図っている。今後、評価結果を研修や人材配置等に適切に反映できるよう、制度の定着と改善を図りながら、より実効性のある人事マネジメントを目指していく。

- (4) 公務員の給与水準との均衡を踏まえつつ、職員の職責や業務実態に応じた適正な給与水準の確保に努めた。また、文部科学大臣の検証結果において、役員の報酬及び職員の給与について、ともに「適切である」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ている。

組織の成長や人材の定着・活性化を図る観点から、今後は人事評価制度との整合性を踏まえた処遇体系の構築も見据え、給与制度の一層の透明化と納得性の向上に向けた検討を進めている。

- (5) 教職員の養成・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を有する多様な専門的人材を関係諸機関から人事交流等により登用しており、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。

また、令和6年度には、今後、幹部職員としての活躍が期待される若手職員を教育委員会、教育センター等の教育現場に短期間派遣することで、機構の役割の重要性を理解し、今後の業務運営の質的向上に貢献できる力を養うことを目指す実務研修制度を新設するとともに、若手職員が主体となって学びを深める場である「マネプロ・ベーシック」を新設し、教育現場における諸課題の理解向上による円滑な協働等に寄与することで、組織全体の成長と活性化を図っている。

さらに、「新たな教職員の学び」を企画立案できる職員を養成するため、令和4年度に創設した「学校拠点方式」による国内研究員制度では、当該研究員が「研修観の転換」に向けた取組の中心的な役割を果たすなど、個人の学びを組織全体に還元している。

加えて、Zoomを活用した職員研修会（学びの共有）の実施や、機構職員によるつくば市内の学校訪問等を通じて、機構ミッションの再認識を図るとともに、事業実施に必要な専門的資質の向上を図った。

- (6) 健全な職場環境の形成のために、機構行動規範に基づく組織運営を行うとともに、理事長が

職員の声を直接聞くために少人数の職員の懇談の場を設けるなど、風通しのよい職場づくりを行っている。また、PLC として対話や情報共有を行う場を活用することで、業務理解の促進と事業全体について考える風土作りに資するとともに、組織の構想力・企画力向上に寄与した。

ハラスメント防止の面では、内部相談体制の明確化や相談者のプライバシー保護、迅速な対応の徹底について規程を整備し、安心して相談できる環境を確保するとともに、定期的な研修や啓発活動も実施し、未然防止と早期対応の体制強化に努めた。メンタルヘルス対策としては、年1回のストレスチェックの実施や、産業医による健康相談体制の構築などにより、職員の心身の健康維持に継続的に取り組んだ。

また、職員が職場で安全に職務に専念できるよう、産業医による職場巡視結果に基づき職場環境の整備を進めるとともに、月1回開催される安全衛生委員会を通じた職員の健康の保持増進に係る措置等を通じて、広く安全衛生活動に取り組んだ。

これらの包括的な取組を通じて、職員が安心して働ける健全な職場環境を構築し、組織全体の持続的な成長と、機構の使命実現に向けた確かな基盤づくりを進めた。

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

＜課題と対応＞

引き続き、養成・採用・研修の一体的な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やキャリア支援に関する制度整備が求められている。一方で、業務の複雑化に伴い、人材配置の柔軟性には限界が生じている。

今後は、人事交流先の多様化を図ることで、より強靱かつ柔軟な人材基盤の構築を目指すとともに、自治体との調整や人材循環モデルの確立に向けて、さらなる工夫と仕組みづくりが求められる。

V-3 内部統制の充実・強化

【中期目標】

3. 内部統制の充実・強化

理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用を推進していくとともに、不断の見直しを行う。さらに、内部統制の仕組みが確実に機能を発揮した上で、組織及び業務の運営がなされるよう、機構のミッションや理事長の理念を組織内の各層に浸透させるとともに、役職員のモチベーション・使命感を向上させる取り組みを行う。

また、内部統制が有効に機能しているかどうかについて、監事監査及び内部監査等により検証するとともに、その結果を業務の改善に反映させる。

【中期計画】

3. 内部統制・ガバナンスの充実・強化

理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンス

の充実・強化を図るため、その体制の整備・運用を推進していくとともに、不断の見直しを行う。さらに、内部統制の仕組みが確実に機能を発揮した上で、組織及び業務の運営がなされるよう、機構のミッションや理事長の理念を組織内の各層に浸透させるとともに、役職員のモチベーション・使命感を向上させる取り組みを行う。

また、内部統制が有効に機能しているかどうかについて、監事監査及び内部監査等により検証するとともに、その結果を業務の改善に反映させる。

【実施状況】

（１）機構のミッションの啓発

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けた取組など、今後、機構に求められる役割を果たすために、以下のとおり機構のミッションや理事長の理念を組織内の各層に浸透させた。

- ・ 機構への社会的要請に即応し、より有効かつ効率的に機構のミッションを果たすために、経営戦略会議を開催した。経営戦略会議は、理事長、理事及び幹部職員が出席し、各部署の所掌を超えて検討が必要な重要事項について意見を出し合う場とした。「研修観の転換」に向けた取組をはじめとした各種事業における課題や、計画に基づいた取組の進捗状況等の共有を行うとともに、自己評価や組織体制等の重要事項に係る検討を行った。経営戦略会議の場で協議を行うことで、機構のミッションを踏まえた組織的な意思決定を実現することができた。
- ・ 全職員が機構のミッションを意識して業務に取り組めるよう、全役職員が参加する「NITS 会議」（令和４年度までは「事務連絡会」）を隔週オンラインで開催した。各係からの報告等を通じて各業務の進捗状況等を全体で共有するとともに、役員からの発言等を通じて機構のミッションや理事長の理念の浸透を図った。令和５年度からは、それまで会議とは別に行っていた職員対象の研修会を会議内で行うこととし、職員の学びを全体に共有することで、機構のミッションに関わる「学びの在り方」を、職員一人一人が考えるきっかけとした。また、会議に参加できない職員にも資料を共有するとともに、事後の録画視聴を可能とすることで、全ての職員に偏りなく情報を共有できるよう努めた。さらに、会議運営の在り方について定期的にアンケートを実施し、出された意見を踏まえた改善を図ることで、職員がより主体的に会議に参加し、ミッションを意識した業務の遂行につなげた。
- ・ プロパー職員を理事長秘書とし、中央教育審議会委員や学識者として理事長が参加する会議・講演等に同席することで、機構に求められる役割や教育の動向等を機構職員に伝え、いち早く機構内への情報共有を図った。

（２）内部統制の充実・強化に関する取組

内部統制の充実・強化に関する取組については、理事長による日常的なモニタリング等をはじめ、総務省からも評価いただいているところであり、令和６年４月１５日の第４８回独立行政法人評価制度委員会で好事例として紹介されるとともに、総務省広報誌７月号にも掲載されたところである。

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。また、役員会において、機構における内部統制の充実について役員間での意見交換を行っているほか、評議員会を組織し、機構の管理運営に関する重要事項について、審議を行うとともに、意見を聴取している。このほか、リスク管理委員会を始めとした規程に基づく各種委員会を設置し、適切な管理運営を行っている。

日常的な業務運営においては、今後の教職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

共有を密に行うとともに、組織内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、理事長が職員と直接意見交換をでき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。

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にとりまとめたリスク対応計画を職員に周知するとともに、各部署で適宜見直しを図ることにより意識啓発を図った。令和4年度には、これまで未整備であった事業継続計画書（BCP）を策定し、災害や感染症の発生時における事前対策や事業継続対応の明文化を行うことで、不測の事態に備えるとともに、その後も不断の見直しを行っている。

さらに、職員が日々の業務や事業の方向性等について意見できる機会を提供するため、令和5年度に「NITS アイデア投稿フォーム」と称したオンラインフォームを設置し、そのリンクを組織内のポータルサイトに掲載した。誰でも気軽に意見ができることで、風通しのよい職場環境の形成に寄与した。これまでに寄せられた意見への対応を通じて、各種制度面の整備や手続きの効率化、情報共有の効率化など、業務改善等を図ることができた。

（3）監査の実施

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

① 監事監査

2名の監事により、以下の項目について監査計画に盛り込み、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

- ・ 年次監査（財務諸表、事業報告書、決算報告書）
- ・ 月次監査（予算の執行状況、財産の状況、契約の状況等）

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、業務が順調に推移しているかに留意しつつ、各課室からの業務実施状況についての資料による調査、オンラインでの関係者からのヒアリングによる監査として実施された。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、預金残高の確認や、契約の状況等についての所要の会計書類に基づき行われた。

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。

③ 職員による内部監査

監査室が中心となって、内部監査体制の充実を図っている。

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

会計監査においては、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、国立女性教育会館及び当機構の4法人で進めている間接業務等の共同実施の一環として、監査員として受入れてこれまで実施してきた。令和3年度は、新型コロナによる感染防止への配慮から中止したが、令和4年度から相互監査を再開した。

令和5年度から、資産の管理状況を確認するために、機構が保有する不動産以外の全有形固定資産について、固定資産実査を行った。

（4）公益通報窓口の設置と運用

機構では、法令違反等の不正行為を通報するための内部通報窓口を、監査室に設置している。令和3～6年度において、監査室に通報のあった公益通報の件数は0件であった。

（5）規程整備・運用の効率化

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る。その要である機構の諸規程の整備・運用においては、令和4年度に「規程管理システム」を導入し、運用している。本システムにより、諸規程の正確かつ効率的な整備を実現するとともに、職員が閲覧する際の利便性が向上したことで、業務の効率化・活性化、諸規程に基づいて業務を行うことへの意識向上、組織のガバナンス体制の強化を図ることに寄与した。

（6）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、毎年度、機構全職員を対象とした「コンプライアンス教育」研修を実施した。また、コンプライアンスや情報セキュリティに関する意識啓発を図るため、全職員を対象に、ハラスメント防止研修、情報セキュリティ研修、及び情報セキュリティにかかる自己点検をオンラインで実施した。

《自己評価》

3. 内部統制の充実・強化

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

- （1）「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けた取組など、今後、機構に求められる役割を果たすために、経営戦略会議や全役職員が参加するNITS会議の実施を通じて、機構のミッションや理事長の理念を組織内の各層に浸透させている。NITS会議の運営においては、効果的な情報共有や学びの在り方について工夫を図るとともに、定期的なアン

ケートを通じて不断の見直しと改善を図ることで、主体的な参加を促し、ミッションを意識した業務遂行につなげた。

- (2) 理事長が職員と直接意見交換をできる機会を設けるとともに、小規模法人であることの特性を生かし、理事長が日常的なモニタリング等を行うことで、各職員が主体的に目的意識を持って業務を遂行できるよう、啓発を図ることができた。また、リスク対応計画や事業継続計画書（BCP）の不断の見直しと職員への周知を通じて、適切にリスク管理を行うとともに、災害発生時に適切に事業を継続できるようにした。さらに、令和5年度より「NITS アイデア投稿フォーム」を設置し、寄せられた意見に対応することで、風通しのよい職場環境の形成に寄与するとともに、業務改善等を図った。

理事長による日常的モニタリングを通じた内部統制の強化に関する取組については、好事例として令和6年度の独立行政法人評価制度委員会で紹介され、総務省広報誌にも掲載された。

- (3) 監事監査、機構内に設置する監査室による内部監査、会計監査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。

- (4) 令和4年度に導入した「規程管理システム」の運用を通じて、諸規程の正確かつ効率的な整備の実現を図るとともに、職員が閲覧する際の利便性向上により、業務の効率化・活性化、規範意識の向上、ガバナンス体制の強化に寄与した。また、「コンプライアンス教育」研修等の実施により、コンプライアンスや情報セキュリティに関する意識啓発を図った。

これらのことから、経営戦略会議及びNITS会議の実施によるミッションの浸透、理事長の日常的モニタリングによる職員の意識向上、アイデア投稿フォーム設置による風通しのよい職場風土の形成、監事監査及び内部監査等を通じた業務の改善などの取組において、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>

内部統制・ガバナンスの充実・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、今後とも不断の取組が必要である。

V-4 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

【中期目標】

4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

機構全体で、ICT環境の整備に努め、機構が主催する研修の充実、受講者の利便性の向上を図るとともに、内部業務の電子化を進める。その際、「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和3年12月24日デジタル大臣決定）にのっとり、情報システムの適切な整備及び管理を行う。また、サイバーセキュリティ基本法（平成26年法律第104号）に基づき策定された「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 28 年 8 月 31 日サイバーセキュリティ戦略本部決定。平成 30 年 7 月 25 日改定)に従って、引き続き、情報セキュリティ対策を推進する。さらに、外部機関が実施する監査の結果等を踏まえ、リスクを評価し、サイバー攻撃等への対応の強化など必要となる情報セキュリティ対策を講じる。

【中期計画】

4. 業務の ICT 化の推進及び情報セキュリティ対策の確保

機構全体で、ICT 環境の整備に努め、機構が主催する研修の充実、受講者の利便性の向上を図るとともに、内部業務の電子化を進める。その際、「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」(令和 3 年 12 月 24 日デジタル大臣決定)にのっとり、情報システムの適切な整備及び管理を行う。また、サイバーセキュリティ基本法(平成 26 年法律第 104 号)に基づき策定された「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 28 年 8 月 31 日サイバーセキュリティ戦略本部決定。平成 30 年 7 月 25 日改定)に従って、引き続き、情報セキュリティ対策を推進する。さらに、外部機関が実施する監査の結果等を踏まえ、リスクを評価し、サイバー攻撃等への対応の強化など必要となる情報セキュリティ対策を講じる。

【実施状況】

(1) ICT 環境整備・業務の電子化

無線及び基幹 LAN 整備、サーバー管理等、ICT に伴う周辺整備を不断に行うことで、業務で使用する事務系情報システムの安定的な運用を行えるようにするとともに、オンライン研修における Web 会議システムの利用、及び研修資料のペーパーレス化等を安定的に行った。また、令和 4 年度から再開した集合・宿泊型研修において、参加者が自身のパソコンを持参する研修の BYOD 化を行った。

内部業務の電子化については、クラウド・バイ・デフォルトの政府方針に基づきオンプレミスによる運用から一部クラウドサービスを活用した運用に変更し、令和 5 年 7 月から新たな事務系情報システムを導入した。このことにより、更なる機構のサービス機能の充実・高度化を図るとともに、標的型攻撃等による情報セキュリティインシデント対策のためのセキュリティ機能の強化を図ることができた。また、法人文書の体系的・効率的な管理、所在把握や履歴管理、検索の簡易化、及び機密の確保、改ざん防止等に寄与するため、法人文書管理の電子化を行った。令和 5 年 7 月から、業務で使用する共有フォルダを法人文書ファイル管理簿に対応した構成に体系化するとともに、同年 10 月からは電子決裁システムの運用を開始した。

(2) 情報セキュリティ対策

最高情報セキュリティ責任者(理事)を筆頭とし、全課・室長及び各課・室システム担当者を構成員とした「情報化・セキュリティ連絡会」を開催し、組織全体で情報共有や意識向上を図った。また、「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」(令和 3 年 7 月サイバーセキュリティ戦略本部決定及び令和 5 年 7 月サイバーセキュリティ戦略本部決定)を踏まえ、機構で定める情報セキュリティポリシーを見直し、改定を行うとともに、新たに「情報危機対策チーム/CSIRT 内規」「情報セキュリティインシデントへの対処手順」等を策定し、同基準群が要求する水準を満たすよう手順等を整備した。さらに、情報データの取り扱い等に関わることとして、外部サービスの利用判断基準や、業務委託に係る委託判断基準及び委託先の選定基準、機器等の選定基準及び機器等の納入時の確認・検査手続等を定め、明文化することで、情報セキュリティに関する組

組織内における共通理解を図った。

(3) 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、年1回全役職員を対象に、情報セキュリティにかかる自己点検を実施している。また、全役職員が参加する NITS 会議（令和3年度及び4年度においては Zoom 研修会）において、本点検結果の解説等を行い、セキュリティ意識の向上を図った。これらにより、全役職員への情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等の理解を促し、情報セキュリティインシデントへの対応等についての共通理解を図った。

(4) 情報セキュリティインシデントへの対応

令和5年度に、電子メール関連システムへの不正アクセスというインシデントがあり、個人情報等漏洩のおそれがあることが判明したが、文部科学省へ報告するとともに、当該システムに係る製品の利用を停止し、セキュリティ対策を強化した製品への契約の変更を行うことで、適切な対策を行った。

《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

＜自己評価評価：B＞

【根拠理由】

政府の方針に基づき、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。特に、令和4年度から再開した集合・宿泊型研修においては、参加者が持参した自身のパソコンで講義資料等を閲覧することでペーパーレス化を実施した。

内部業務の電子化においては、クラウド・バイ・デフォルトの政府方針に基づき、オンプレミスによる運用から一部クラウドサービスを活用した運用に変更し、令和5年7月から新たな事務系情報システムを導入して運用している。これに加え、業務で使用する共有フォルダを法人文書ファイル管理簿に対応した構成に体系化するとともに、決裁手続きを電子で行う電子決裁システムの運用を開始するなど、電子化の推進を図った。

また、最新の「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、新たにポリシーや手順を整備するとともに、既存のものを改定するなどの対応を行った。また、全職員に対する情報セキュリティ研修については、定期的に情報セキュリティに関する自己点検を行うとともに、情報セキュリティに関する研修を行い、全職員の情報セキュリティに対する意識向上を図った。

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

＜課題と対応＞

サイバーセキュリティにおける脅威は、日々進化・高度化している。機構においても引き続きそれらの脅威に対する認識を深めるとともに、適切な対策を講じる必要がある。さらに、メールを介した標的型攻撃等は、巧妙化しており職員の意識向上も不可欠である。情報セキュリティ対策については、不断の対策が必要不可欠である。