



**独立行政法人教職員支援機構**

**令和3年度業務実績報告書**

**独立行政法人教職員支援機構**

## 目 次

<b>I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するため とるべき措置</b>	
1. 学校教育関係職員に対する研修	1
2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に 対する専門的な助言	20
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	22
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	38
5. 免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務	42
6. 教員資格認定試験の実施に関する事務	43
<b>II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</b>	45
<b>III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画</b>	
1. 予算	49
2. 収支計画	52
3. 資金計画	54
<b>IV 短期借入金の限度額</b>	56
<b>V 剰余金の使途</b>	56
<b>VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等</b>	
1. 施設・設備に関する計画	57
2. 人事に関する計画	59
3. 内部統制の充実・強化	64
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	68
<b>(別紙)</b>	
1. 令和3年度研修事業一覧（受講者数・参加率・有意義率・女性比率）	
2. 令和3年度都道府県市別受講者数	

# I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

## 1. 学校教育関係職員に対する研修

### 【年度計画】

#### (1) 実施する研修の基本的な内容

中期計画に基づき、国として実施する責務を有する研修について、別紙1の「1. 教職員等中央研修」、「2. 学校経営に関する基盤研修」及び「3. 教育課題に対応する指導者養成研修」のとおり各研修を実施するほか、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。

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

なお、「第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、主催する研修における女性教職員の割合を25%以上とすることを目標としつつ、特に女性教職員の割合が低い下記の研修については、過去の実績等を勘案した上で、女性教職員の割合についての目標値を個々に設定する。令和3年度においては、主催する研修のうち6割の研修で目標を達成する。

（目標値 20%以上）

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

（目標値 10%以上）

- ・生徒指導基幹研修
- ・いじめ問題理解基幹研修
- ・学校安全指導者養成研修
- ・学校教育の情報化指導者養成研修

### 【研修事業の実施体制の確立と研修の改善】

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

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、学校現場では新学習指導要領の実施、GIGAスクール構想下でのICT活用、学校における働き方改革の推進、新型コロナウイルス感染症への対応など、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。そこで、機構では教職員等中央研修（以下、「中央研修」）を集合・宿泊型研修として、学校経営に関する基盤研修（以下、「基盤研修」）、及び教育課題に対応する指導者養成研修（以下、「指導者養成研修」）をオンライン研修として実施することとした。

#### ① 研修の実施体制の確立

研修の企画・実践・評価・改善に関して、研修運営に従事した経験を豊富に持ち、府県から推薦された学校教職員（研修プロデューサー）、学校経営について研究業績を有し、その知見をもとに研修の改善に貢献することが期待されるポスドククラスの若手研究員（アシスタント・フェロー）、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、

マネジメント研修の高度化・体系化に係る能力を獲得するために県から派遣された現職教員等（特別研修員）が協働して行う体制とした。

中央研修については、新型コロナウイルス感染症の収束が見通せなかったことから、令和2年度末に令和3年7月末までに計画されていた研修の全てをやむを得ずオンライン研修に変更することとなった。その後も、全国から参集する貴重な研修機会を容易に無くしてはならないとの思いから、新型コロナウイルス感染症の感染状況を見極めながら研修開始の2ヶ月前毎にオンライン研修へ変更の判断を行った。結果的には、令和3年度中の全ての中央研修をオンライン研修へと変更して実施せざるを得なかった。変更の際には、推薦者、受講者には研修で使用する機器の準備や、勤務地を離れない研修となるため、研修に集中できる環境の確保等を依頼した。また、ネットワークへの接続テストや不安を解消するガイダンスを研修実施日の前週に行った。担当講師ともできる限り対面研修に近づけるよう、講義内容・方法について入念に打ち合わせを重ねた。研修では、受講者がオンライン上で講師とのやり取りができるようにしたり、受講者を小グループに分けて講師の指導の下で協議・演習を行ったりすることで、対面研修を意識したものへと改善を図った。

基盤研修、及び指導者養成研修については、オンライン研修へと移行した。このオンライン研修に関しては、実施形態や方法についての十分な検証がなされていないため、約3年間の取組を通して、オンラインに適した研修内容や研修方法などを探ることとなっている。それらの検証にあたり、基盤研修と指導者養成研修についてはA～Cの3タイプを設定し、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することとした。

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ターによるグループ協議を行う形式とした。講義（コンテンツ）と受講者同士の協働的な学びを切り離すことで、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ている。

Cタイプは非同期型のオンデマンド研修であり、学習管理システム（LMS）を用いて配信するものである。受講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こととした。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、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。

Aタイプ及びBタイプのオンライン研修については、令和3年度から実施した新たな研修スタイルであったが、研修前にアプリケーションの使用法や研修の運営方法などについて綿密に確認、協議を行うとともに、研修後も研修内容や運営方法等について反省点を共有し、改善策を全体で検討するなどしたこと、計画していた全ての研修を終えることができた。

## ② 中央研修（校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、4～8年目教員育成研修、事務職員研修）

中央研修は、上記のとおり、リアルタイムのオンライン研修に切り替えて実施した。オンデマンド型ではないため、どうしても定員に限りが出てしまうが、それでも1,934名の参加があった。

プログラム設計に際しては、できる限り集合型研修に近づけたいという思いから、講座の中にオンライン上で協議する時間を設け、講師もその様子を見ることができるようにした。こうすることで、受講者同士で考えを深められるとともに、講師は各グループの協議の内容を活かした講

義を展開することが可能となった。また、各研修の内容については、マネジメントを軸としながらも、教員育成指標等に見られる各職階に必要な能力を加味して検討した。そして、研修の最後には、「研修成果の活用」の演習を取り入れ、研修で学んだことを活かしながら、これまでの実践を振り返り、学校改善に反映させる計画の立案を行った。今後、この計画に研修で学んだことを十分反映させる手立てや、より創造的に学校文化を創り上げるにはどのような手立てが必要か、調査研究とも連携しながら、引き続き検証を行う。

③ 基盤研修、指導者養成研修（学校組織マネジメント指導者養成研修、カリキュラム・マネジメント指導者養成研修等 16 研修）

Aタイプの研修として、学校組織マネジメント研修、カリキュラム・マネジメント開発研修等、6 研修を実施し、885 名の参加があった。

Bタイプの研修として、教育相談指導者養成研修や人権教育推進研修等の 5 研修を実施し、737 名の参加があった。

Cタイプの研修として、学校教育の情報化指導者養成研修や、道徳教育推進研修等の 7 研修を実施し、6,614 名の参加があった。オンデマンド型であり、受講者数の制限なく受け入れることができたためであるが、いつでも、どこでも研修可能であることが、多忙な中でも学びたいという受講者の思いと一致したものであると思われる。

なお、「学校組織マネジメント研修」と「カリキュラム・マネジメント開発研修」は、学校改善の核となる研修であることから、AタイプとCタイプの2タイプにより研修を行った。

各研修の実施方法（タイプ別）は、下記一覧に示すとおりである。

学校組織マネジメント研修	A及びC
カリキュラム・マネジメント開発研修	A及びC
生徒指導基幹研修	A
教育相談基幹研修	B
いじめ問題理解基幹研修	C
幼児教育専門研修	C
道徳教育推進研修	C
人権教育推進研修	B
体力向上マネジメント指導者養成研修	B
健康教育指導者養成研修	B
食育指導者養成研修	B
学校安全指導者養成研修	C
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	A
小学校における外国語教育指導者養成研修	A
学校教育の情報化指導者養成研修	C
キャリア教育指導者養成研修	A

④ NITS オンライン研修（教職大学院向け集中研修講座）

令和2年度の指導者養成研修のオンライン化（11月～1月に実施）によって、新たに企画、実施された研修である。機構と連携協定を結んだ教職大学院の院生（現職教員派遣に限る）を指導者養成研修へ受け入れ、その修了証をもって教職大学院の指定授業科目の一部として認定される

という仕組みがすでに実績を上げていたことを背景としている。教職大学院の授業の開設学期に配慮し、令和3年度は8月～9月にかけて3講座（「スクール・マネジメント」「生徒指導（教育相談含）」「道徳教育」）をNITSオンライン研修として開講した。受講者はそれぞれ、74名、27名、16名であった。なお、令和4年度以降は、本研修は実施せず、基盤研修と指導者養成研修の中に大学院生を受け入れる予定である。

#### ⑤ セミナーの開催

令和3年度、セミナーは全てオンラインで開催した。

「全国研修担当者セミナー」及び「教職大学院セミナー」を、1日目は合同で、2日目は個別に計2日間の日程で開催した。1日目は国内外の教育政策の最新動向について、機構から荒瀬克己理事長と百合田真樹人上席フェローが基調となる講義において問題提起し、それを巡り対談を行った。2日目には、全国研修担当者セミナーにおいてコロナ対策とGIGAスクールをめぐる学校現場の状況と研修の在り方について協議を行い、教職大学院セミナーにおいて「学び続ける教員像」を目指した教職大学院の在り方について協議を行った。

令和3年度に新設した「防災教育推進セミナー」、令和2年度の開催を踏まえ大幅な改善を図った「地域とともにある学校セミナー」をそれぞれ2日間の日程で実施した。前者は、防災教育を広義の視点から読み解き、災害を誘引する社会の脆弱性に学校教育がどう向き合えばよいのかについて深く検討することができた。後者は、「地域と学校との連携」に関する多様なステイクホルダーの思いや願いを読み解きつつ、「社会に開かれた教育課程」の実現に向けて、コンテンツ・ベースからコンピテンシー・ベースへと転換することの重要性を共有した。これらのテーマにおいて、新しい学校経営やカリキュラム・マネジメントへの展開に繋げることに寄与した。

「共生社会を実現する教育研究セミナー」では、普通学級にも在籍する発達障害をもつ児童生徒にフォーカスし、その正しい理解と教員として学級経営にどのように生かしていくか、さらにはその児童生徒が大学へ進学したり、社会人として働き始めたりすることを見通して、改めて共生社会を実現する教育の在り方について協議を行った。

「令和の日本型学校教育実践セミナー」は長野県教育委員会と共催した。本セミナーは年度計画にはなかったが、「令和の日本型学校教育」実現のため、計画・開催することとなった。当初は長野県へ参集してのセミナーを予定していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、オンラインでの開催となった。長野県からの参加者のみならず、全国から参加者を募ったところ、所定の人数を上回る参加申し込みがあり、結果的に約360人が参加した。荒瀬理事長の基調講演の後、横浜創英中学・高等学校長の工藤勇一氏、軽井沢風越学園校長の岩瀬尚樹氏がそれぞれ講演を行い、その後3者に長野県の先生方を交え、学びの改革をテーマに協議を行った。本セミナーを通じて、学びの改革のために必要な教育理念の変革について、いくつかの実践の背景にある理念を共有することができた。

「研修企画担当職員研究セミナー」及び「教職大学院教職員研究セミナー」では、前者は、都道府県教育委員会等事務局、教育センター職員等を対象として、研修企画力向上に特化した研修を行い、後者は、教職員支援機構と日本教職大学院協会との連携協定を踏まえ、全国の教職大学院教職員に参加いただき、当機構と教職大学院・教育委員会の連携の在り方について協議した。

#### 【研修事業の実施実績】

機構では、中期計画及び年度計画に基づき、令和3年度に実施すべきとされた以下の区分による17研修について実施し、年間の受講者数は、約10,170人であった。

研修事業の区分	研修数	定員（当初）	受講者数
---------	-----	--------	------

① 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、教員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修	1 研修 (* 6 研修)	1,780 人	1,934 人
② 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	8 研修	1,840 人	4,671 人
③ 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	8 研修	1,100 人	3,565 人
計	17 研修 (* 22 研修)	4,720 人	10,170 人

\* 女性教職員の割合の検証については、職階別に区分し 6 研修とカウント

主催する研修における女性教職員の割合については、実施した 22 研修のうち、21 研修で各々の設定する目標値を超え、達成率 95.5%となり、目標を達成した。(女性比率については別紙 1「令和 3 年度 実施研修一覧(受講者数・参加率・有意義率・女性比率)」を参照)

## 【年度計画】

### (2) 研修の高度化及び体系化

国として実施する責務を有する研修のうち、教職員等中央研修については、従来の校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、事務職員研修の 5 研修を 5 日間の集合・宿泊型研修とし、オンラインによる事前研修を課すことで研修の効果をさらに高める。また、4～8 年目教員育成研修を新設することで、シームレスな研修体系を実現する。

学校経営に関する基盤研修、教育課題に対応する指導者養成研修は、原則 3 日間のオンライン研修とし、それぞれの研修の特性に応じて、最適な実施形態を探る。

調査研究プロジェクト「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(仮)」を設置し、3 年間かけてオンライン研修の強みを最大限に引き出す研修プログラムの開発を行う。

## 【実施状況】

- ① 中央研修(校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、4～8 年目教員育成研修、事務職員研修)

令和 3 年度より、中央研修は 5 日間の研修とした。研修プログラムの設計にあたっては、研修の目的やねらいを達成することを第一義的に考え、併せて研修の効率化を図るため、令和 3 年度は、集合・宿泊型研修についてもオンラインを活用したハイブリッド展開(集合とオンラインの多様で効果的な組合せ)を構想した。そのため、研修を担当する講師がグループ演習の円滑な実施のために課した 20 分程度の講義動画と、文部科学省が制作した教育政策等の最新情報を同じく 20 分程度にまとめた複数のオンライン動画を、事前視聴の課題とした。後者については、受講者同士の学び合いをねらい、研修中に設定しているユニットミーティングの協議の中でその動画について協議を行った。

また、新たに採用から 4～8 年目の教員に対する研修を開設し、学校マネジメントを軸とした切れ目のないシームレスな研修体系の構築を図った。当該研修の受講者アンケートからは、高い有意義率とともに、「学校全体を見通すことの大切さを感じた。」「学校の一員として、学校経営に携わる必要性を感じた。」との声があった。

② 基盤研修、指導者養成研修（学校組織マネジメント指導者養成研修、カリキュラム・マネジメント指導者養成研修等 16 研修）

基盤研修と指導者養成研修については、各研修に A、B、C のいずれかのタイプを設定（複数回実施する研修については、複数のタイプを設定）した。そして、研修後の受講者アンケートから得られるデータや、実際に運営した反省などをもとに、最適な実施形態を探った。

A タイプは同時双方向型研修である。同時双方向であることから、受講者はオンタイムで講師に質問したり、受講者同士で協議したりすることができた。また、講師は協議の様子を把握することができ、グループで話し合われた内容を活かしながら講義を再構成することが可能となっている。研修後の受講者アンケートでは、94.6%が「大変有意義であった」との高い評価であった。一方で、協議や情報交換の時間がもっとほしいという声もあった。オンラインでの実施ということで、どうしても時間的な制約はあるが、研修全体の時間の使い方を再検討したり、テーマを焦点化したりすることで、より協議が充実するよう、引き続き検討を進めていく。

B タイプは、講義は収録動画をリアルタイムで配信し、視聴後に、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。計画段階で、研修の目的を達成するために、グループ協議においてどのような内容で協議を展開するか、それをどう共有するか、また、研修全体の流れをどのように作っていくかについて、担当を中心に、講師にも相談しながら研修を組み立てた。研修後の大変有意義率も 86.4%と、高い評価であった。ただ、B タイプは講師に直接、質問等ができないため、グループ協議で出てきた疑問等をどう解決するかという点が課題となった。

C タイプはオンデマンド研修であり、学習管理システムを用いて配信した。いつでも、どこでも研修ができること、また、システム上、制限なく受講者を受け入れることができるという利点から、受講者数が最も多いタイプの研修である。ただ、収録された動画を視聴し、その後、個人でリフレクションを行うという形をとることから、どうしても個人の学びになってしまい、当初は有意義率も低くなるのではないかと予想していた。しかし、実際は 82.5%から「大変有意義であった」との評価があった。一方で、やはり他の受講者の考えを聞きたいとの声が多く寄せられた。そのため、各研修で 1 回はリアルタイム・オンラインによる情報交換会を設定した。事前に日時を設定し、希望制で参加者を募る形態をとり、参加を希望した受講者同士で、日頃の実践や講義を受けて考えたことなどを交流する場とした。今後、オンデマンドの良さを活かしながら、より深い学びにするためにはどのような手立てが必要か、引き続き検討を進めていく。

③ 調査研究プロジェクト「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」

清國つくば中央研修センター長をリーダーとするプロジェクトを立ち上げた。本研究では、集合・宿泊型研修として実施する中央研修、オンライン研修として実施する基盤研修及び指導者養成研修の受講者を対象に調査を行い、それぞれの研修の成果と課題等を抽出することを目的とした。令和 3 年度は、実施したオンライン研修の受講者アンケートの分析を行った。今後行う調査の結果も踏まえ、各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の構築を図る。

【年度計画】

**（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**  
教職員等中央研修は集合・宿泊型研修とし、学校経営に関する基盤研修と教育課題に対応する指導者養成研修は原則オンライン研修として実施し、調査研究と関連づけながら、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。

特にオンライン研修における講義・演習・課題・フォローアップ等の最適な方法の組合せについては、ナショナルセンターとして先導的な取組を実施する。それらの取組の検証については新たに調査研究プロジェクトを設置し、研修の最適化とその普及について検討する。

## 【ハイブリッド型研修の確立】

### ① ハイブリッド型研修の在り方の追求

ハイブリッド型研修の在り方について、令和3年度は、事前課題動画を研修にどう活かすかという点について考えた。事前課題動画は、講師が作成した動画（必修2本）と文部科学省の各課が作成した動画（必修1本、選択3本）とした。講師作成動画は、課題動画を活かした講義の組立や研修内容の基礎的な理解の統一を目的とし、文部科学省動画は、中央研修の研修期間が5日間になったことによる研修内容の補填を目的とした。

講師作成動画については、実際の研修で動画の続きから講義を始める講師や、事前動画で基礎的な内容については理解していることを前提に話を進める講師がおり、効率的な研修の運営に寄与した。

文部科学省動画については、「令和の日本型学校教育」やICT教育、特別支援教育、働き方改革等の内容があり、中央研修の1日の最後に設定されているユニットミーティングの中で、視聴した動画ごとのグループをつくり、その動画についてグループで協議し、理解を深めた。

これらのことから、事前課題動画を活用することが、効果的な研修の運営につながると考えた。

### ② オンライン研修における講義・演習・課題・フォローアップ等の最適な方法の組合せ

#### ・Aタイプ

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。そのため、事前に各講師には講義の中でできるだけ受講者同士が協議をする演習を取り入れてもらうよう依頼した。また、グループで協議する時間を設け、講師から指示された協議内容について、意見交換する場を設けた。これまで、方眼模造紙や付箋を使って行っていた協議を、画面共有やアプリケーションのホワイトボード機能等を使うことで、オンラインであっても、受講者同士で活発に意見交換を行う姿が見られた。協議した後は、グループ毎に協議内容を発表したり、講義内容等について講師へ質問したりする時間も設けた。

#### ・Bタイプ

Bタイプは、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ている。これは、コンテンツを用い、研修全体をどのような流れで構成し、どのようなことを受講者に考えさせれば研修の目的が達成されるのかといったことについて先導的に実施することで、各自治体の教育センターや各校の校内研修に波及させることを狙いとしている。このリフレクションについては、単にその日の講義の振り返りではなく、観点を提示し、それをもとに日頃の実践を振り返らせることで、研修の最後に作成する研修成果活用計画につながるような内容とすることが、受講者からの高評価にもつながった。

ただ、受講者アンケートからは、A、Bタイプ共に、もっと協議の時間が欲しいという要望があった。集合型であれば、研修時間外でも話をすることはできるが、オンラインでは時間的な制約があり、それは難しい。そのため、グループ内で円滑な協議ができるよう協議前に協議の役割分担をしたり、協議内容を焦点化したりするなどして、充実した協議ができるよう、引き続き検討を進める。

#### ・Cタイプ

Cタイプは非同期型のオンデマンド研修であり、いつでも、どこでも研修が可能となることが一番のメリットである。一方で、非同期型であることから、受講者同士の意見を交流することができず、学びが個人で留まってしまうことが考えられる。そこで、令和3年度は情報交換会の場を各研修で設けた。任意の参加ではあったが、受講者同士で意見交流する姿があった。

それでもやはり、受講者からはもっと受講者同士で意見交換する場が欲しいといった声が多かった。今後、Cタイプの良さを活かしながら、どのような方法でそれが可能となるのか（本当にそれが必要かといったことも含め）、引き続き検討を進めていく。

・新たな調査研究プロジェクトの設置

(2)でも説明したとおり、「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」を立ち上げた。今後、実際に研修を運営する研修プロデューサーとも連携しながら、研修の最適化とその普及について、引き続き検討していく。

**【年度計画】**

**(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**

第6期中期目標期間では、前期に設置した地域センターの活動を踏まえつつ、当機構のミッションに掲げる教職員の養成・採用・研修の一体改革と教職員の資質能力の向上に資する取組を進め、全国に波及するための協働体制の構築という次の局面へ展開する。

具体的には、急激に変化する教育現場への支援は待たなしの状況であり、喫緊の教育課題に対応する研修、地域センターの強みや特色を生かした研修等の開発をさらに促進し、その成果を機構のホームページやLMS（オンライン研修を提供する学習管理システム：Learning Management System）等を活用して広く全国に発信する。

**【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

連携協定を締結した教職大学院のうち、地域性、大学と地域の教育委員会等との協力体制や連携実績を考慮し、機構の地方ブランチとして令和2年度までに8つの地域センターを設置している。各地域センターでは、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・実施をしており、令和3年度は各地域で144研修に8,292名が参加した。

(以下、設置順に記載)

No	地域センター名	研修件数	参加者数	主な連携先機関等
1	岡山大学	7	113	岡山県教育委員会、岡山市・倉敷市教育委員会
2	立命館大学	6	739	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
3	常葉大学	8	209	静岡県教育委員会、静岡市・浜松市教育委員会
4	四国地域教職 アライアンス	45	1,238	徳島県教育委員会、愛媛県教育委員会、香川県教育委員会、香川大学教育学部附属教職支援開発センター、四国英語教育学会
5	福井大学	33	2,945	福井県教育委員会、福井県教育総合研究所、福井大学 連合教職大学院、富山大学、板橋区教育委員会、札幌市教育委員会、日本航空株式会社

6	玉川大学	8	223	全国私立大学教職課程協会加盟大学、東京都教育委員会、神奈川県教育委員会、千葉県教育委員会、埼玉県教育委員会
7	信州大学	13	1,254	長野県教育委員会、長野県総合教育センター
8	山口大学	24	1,571	山口県教育委員会、山口市・岩国市・下関市教育委員会

## 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開催し、定期的な情報交換および事業計画の共有を図っており、令和3年度は個別も含め6回開催した。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を協議するに留まらず、機構の事業との関係性の強化方策や教育委員会等の連携強化の方針について協議を行った。

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、当機構のホームページにもリンクを掲載している。ただ、より広く成果を周知するためには、成果報告の様式を統一し、地域センター同士が研修の成果を容易に交流できる仕組みづくりを行うなど、改善が必要である。また、LMSを用いた成果の発信についても検討することで、地域センターの素晴らしい成果をより全国に広められるよう、取り組んでいく。

## 【年度計画】

### (5) 研修の目標とする成果の指標

中期計画に定めた、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、新たな研修フェーズに対応した研修体系を確立することを最重要指標としており、その達成に向けた着実な進展を図る。

- 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。

また、中期計画に定めた、各研修の目標とする成果の指標について、研修ごとに以下に掲げる方法により達成状況を把握するとともに、その達成を図る。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。

別紙1の「1. 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に向けた取組を着実に進めるとともに、演習・協議に最適な人数（20人程度）による班構成（ユニット）を基本に設定する標準定員を、別紙1のとおり定め、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。
- 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。

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

別紙1の「2. 学校経営に関する基盤研修」及び「3. 教育課題に対応する指導者養成研修」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多様な研修方法・形態等を組み込み、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おり、達成に向けた取組を着実に進める。それまでの間、定量的な成果指標については暫定的に以下の①及び②とする。

- 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・形態等についてのアンケート調査等を実施する。多様な研修方法・形態等を組み込むことを踏まえ、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】

調査研究プロジェクト「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」では、令和3年度に実施したオンライン研修の受講者アンケートの分析を行った。主な質問項目は、「有意義率」、「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）」である。まだ分析の途中段階ではあるが、以下のような傾向が見られた。

- ・有意義率について、全てのタイプで9割以上が「有意義であった」などのプラスの評価による回答であった。
- ・Aタイプは、全ての質問項目において、プラスの評価による回答の割合が3タイプの中で最も高かった。
- ・Bタイプは、「所属校等への還元見通し」の割合が約7割であり、他のタイプと比べるとやや低かった。小項目では、「自身の役割の捉え直し」が約6割に留まっていた。これは、実施した指導者養成研修等に参加する受講者が校内で指導的立場（生徒指導主任、体育主任、養護教諭、栄養教諭等）にあり、その役割を既に認識していることが考えられる。
- ・Cタイプは、「研修による自己の成長や変化」の割合がAタイプに次いで高い割合を示した。Cタイプはオンデマンド型であり、良質なコンテンツと効果的なリフレクションが実施できれば研修効果が高いことを示唆していると考えられる。

この調査は、まだ1年間実施した結果を分析したものには至らず、最終的な結論を得るには至っていない。そのため、今後は基盤研修、指導者養成研修の全ての研修において3つのタイプを試行し、その効果について引き続き調査・分析を行い、各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の構築を図る。

#### 【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】

令和3年度、Aタイプで実施した研修については、グループ協議において、画面共有やアプリケーションのホワイトボード機能等を使って協議を行った。協議を行う前には、機構担当者からこれらの機能について使用方法の説明をしたり、練習する時間をとったりして円滑に協議を行うことができるようにした。これにより、これまでオンラインで研修を受講したことがなかった受講者でもこれらの機能を使い、充実した協議を行うことができていた。しかし、受講者側の機器やセキュリティの関係

でこれらの機能を使うことができないこともあった。都道府県、もしくは市町村ごとにOSが異なることもあり、一律でアプリケーションを使用する難しさも感じた。このような状況で、どのような方法がとれるのか、引き続き検討していく。

ハイブリッド型研修の確立については、(3)①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（中央研修）】

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1「令和3年度実施研修一覧（受講者数・参加率・有意義率・女性比率）」のとおりである。

令和3年度の標準定員での参加率は、中央研修は、1,780人の標準定員に対し、1,934人の参加があり、参加率は108.7%であった。

また、令和3年度実施した中央研修において、受講者の95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るとともに、受講者の80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得た。

### 【実施研修に係る研修成果の活用状況に関するアンケート調査（成果活用率）】

令和3年度計画に基づき実施した研修の受講者に対するアンケート調査は、研修終了後1年程度経過後の、令和5年1月に実施する予定である。

令和3年度は、令和2年度計画に基づき、令和4年1月に実施した、研修の受講者に対するアンケート調査の結果を分析した。対象は令和2年度の受講者であり、実践期間は令和2年度受講後から令和3年12月である。この期間は、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言が数回にわたり発出され、学校現場も感染拡大防止対応に追われた。校内や地域で行われる各種研修会も中止となったものも多く、令和元年度の受講者まで約95%あった活用率が、令和2年度受講者では89%となり、影響が大きく現れた。今後も引き続き研修成果の効果的な活用について、受講者、推薦者等に呼びかけるとともに、活用を促す研修の構成について改めて検討を進める。

令和2年度実施研修に係る研修成果の活用状況に関するアンケートの調査結果は、以下のとおりである。全体の成果活用率については、令和2年度の目標である「85%以上」に対して、評価対象となる15研修のうち13研修で目標を達成した。

#### 令和2年度実施研修（①全体の成果活用率）

研 修 名	受講者数 (A)	回収数 (B)	成果活用者数 (C)	成果活用率 (C/B)
1. 学校経営研修（実施1研修）				
教職員等中央研修	2,115	1,974	1,761	89.2%
2. 指導者養成研修（実施14研修）				
学校組織マネジメント指導者養成研修	538	476	433	91.0%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	595	537	495	92.2%
生徒指導指導者養成研修	297	267	242	90.6%
教育相談指導者養成研修	254	233	205	88.0%
いじめの問題に関する指導者養成研修	428	385	353	91.7%
外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修	356	317	255	80.4%

小学校における外国語教育指導者養成研修（中止）				
外国語指導助手研修（中止）				
英語教育海外派遣研修（中止）				
体力向上マネジメント指導者養成研修	176	159	131	82.4%
健康教育指導者養成研修	370	335	305	91.0%
食育指導者養成研修	241	223	205	91.9%
学校安全指導者養成研修	253	226	198	87.6%
言語活動指導者養成研修（中止）				
道徳教育指導者養成研修	570	517	470	90.9%
学校教育の情報化指導者養成研修	858	781	715	91.5%
人権教育指導者養成研修	170	152	136	89.5%
キャリア教育指導者養成研修（中止）				
幼児教育指導者養成研修	325	273	237	86.8%

未達成（全体の成果活用率 85%未満）

- ・外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修（80.4%）
- ・体力向上マネジメント指導者養成研修（82.4%）

上述したとおり、学校現場が感染拡大防止対応に追われたことにより、多くの研修会等が中止となった。アンケートの回答内容から、体力向上マネジメント指導者養成研修については、特にそうした影響を大きく受けたと考えられる。外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修については、受講したことで概要はつかめたものの、個別の指導法についてはさらに研修が必要であることが理由として挙げられていた。研修のオリエンテーションや講座内において、研修成果の活用について繰り返し伝えるなど、引き続き改善を図っていく。

校内研修等における成果活用率については、令和2年度の目標である「学校経営研修において 85%以上」「指導者養成研修において 60%以上」に対して、評価対象となる 15 研修のうち 11 研修で目標を達成した。

令和2年度実施研修（②学校からの参加者の校内研修での成果活用率）

研 修 名	学校からの 受講者数 (A)	回収数 (B)	校内研修での成 果活用者数 (C)	校内研修での 成果活用率 (C/B)
1. 学校経営研修（実施 1 研修）				
教職員等中央研修	1,553	1,451	1,148	79.1%
2. 指導者養成研修（実施 14 研修）				

学校組織マネジメント指導者養成研修	361	313	256	81.8%
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修	458	408	245	60.0%
生徒指導指導者養成研修	204	184	140	76.1%
教育相談指導者養成研修	162	148	108	73.0%
いじめの問題に関する指導者養成研修	224	193	145	75.1%
外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修	237	205	120	58.5%
小学校における外国語教育指導者養成研修（中止）				
外国語指導助手研修（中止）				
英語教育海外派遣研修（中止）				
体力向上マネジメント指導者養成研修	109	100	56	56.0%
健康教育指導者養成研修	286	257	160	62.3%
食育指導者養成研修	183	169	89	52.7%
学校安全指導者養成研修	165	147	105	71.4%
言語活動指導者養成研修（中止）				
道徳教育指導者養成研修	350	309	234	75.7%
学校教育の情報化指導者養成研修	541	479	389	81.2%
人権教育指導者養成研修	65	59	42	71.2%
キャリア教育指導者養成研修（中止）				
幼児教育指導者養成研修	164	127	83	65.4%

未達成（校内研修での成果活用率 85%未満（学校経営研修）、60%未満（指導者養成研修））

- ・教職員等中央研修
- ・外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修
- ・体力向上マネジメント指導者養成研修
- ・食育指導者養成研修

上述したとおり、学校現場が感染拡大防止対応に追われたことにより、校内研修も多くが中止となった。アンケートの回答内容から、食育指導者養成研修は、体力向上マネジメント指導者養成研修と同様、そうした影響を大きく受けたことが読み取れた。新型コロナウイルス感染症の影響の他、教職員等中央研修については、行政等への異動が理由に挙げられていた。校内研修は、今後その重要性が増すことが考えられるため、研修成果の活用につながるような研修構成に変更し、学校改善に継続的に取り組むことができるよう、改善を図っていく。

評価については、受講者が研修成果を活用した割合や自由記述を分析した。特に精力的に取り組んだ活用例の自由記述は以下のとおり。

#### ア 学校経営研修

#### 【学校組織の改善】

- ・ 自主公開型の研究発表会に向けて、組織的な校内研修体制の構築を図り、ベテラン教員も若手教員も共に学ぶことで参画意識の向上を図ることができた。また、地域との連絡調整を密にし、時期の変更や ICT の活用等、工夫したことで、コロナ禍においても可能な限り地域の特長を生かした教育活動を実践することができた。（校長研修）

#### 【校内研修の改善】

- ・ 年度当初に、本県の教員育成指標を示し、各自資質の向上に努めるよう促した。また、研修主任と連携し、校内研修の改善・充実を図った。さらに、授業をはじめ、様々な場面を捉えて助言等を行うなどの取組により、教員の中に資質の向上に向けた言動が見られるようになった。（副校長・教頭等研修）

#### 【学校ビジョンの構築】

- ・ SWOT 分析を行い、学校の課題を共通理解した。一方で強みについても確認、意識化した。その後、子どもの良さ、学級の良さ、学力調査で良かった単元等、ことあるごとに聞き取り言語化し全体で共通理解することで、学校全体の前向きな雰囲気づくりをする一助となった。（中堅教員研修）

#### 【学校財務マネジメントの改善】

- ・ 職員個々の「力」が十分発揮され学校全体の力量が高まるよう、一人一人に対する支援と職種間をつないで「チーム」として課題への対応ができるようスタッフ・マネジメントを意識して取り組んだ。例として本校の課題であった学校徴収金のシステム化に向けた取り組みにおいて、会計担当教員の役割と矜持を明確化するとともに、負担軽減のため会計ソフトを提示し使用に際しては指導助言や不具合への対応など不安解消も図った。又、校長及び副校長と協議し学校徴収金のガイドラインを見直し、保護者対応を複数(各々が役割をもったチーム)で行うこととした。（事務職員研修）

### イ 指導者養成研修

#### 【学校外組織との連携の改善】

- ・ 各校の生徒指導主事（不登校児童生徒支援教員を含む）を対象にした研修会を実施し、市や学校の課題を共有し解決方法についてともに考え、地域や外部機関との連携について具体的に示した。また、毎月 SC、SSW、教育支援センター支援員、心の教室相談員と定期的に情報交換をし、それぞれの立場から解決策について検討し、学校と共有した。（生徒指導指導者養成研修）
- ・ 勤務する教育委員会管轄の小中学校の体力向上を目的として、「子どもの体力アップ支援委員会」を組織し、児童生徒の体力向上を目指した取り組みについての情報発信、動画制作などを行った。（体力向上マネジメント指導者養成研修）

#### 【校内研修の改善】

- ・ 年度初めの校内研修において、教員が体験、体感できる内容を企画した。具体的には、エピソードレーナーを全員が使用する、色覚多様性についてアプリを使って板書体験をする、といったことを行った。体験することで例年よりも多くの教員が意欲的に研修に参加する態度が見られ、研修後の質問や肯定的な感想が多かった。感染症対策や精神疾患については特に、職員向けの資料を配布したり、会議や打ち合わせで説明する時間を設けたりすることを数回行った。（健康教育指導者養成研修）

#### 【カリキュラム・マネジメントの改善】

- ・ 指導主事として、研究協力校の担当者の先生と話し合いながら、各学校の実態に応じて、カリキュラム・マネジメント推進のためにできることを具体的に提案し、一緒に取り組んできた。そ



の結果、先生方一人一人が学校の教育目標を日常的に意識し、資質・能力の育成という同じ目標に向かって、日々の実践に取り組むことができるようになった。（カリキュラム・マネジメント指導者養成研修）

### 【研修の目標とする成果の指標に対する達成状況（基盤研修及び指導者養成研修）】

令和3年度に実施した基盤研修及び指導者養成研修において、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1「令和3年度 実施研修一覧（受講者数・参加率・有意義率・女性比率）」のとおりである。全ての研修で標準定員に対する参加率が90%以上となった。特に、Cタイプで実施した研修では、参加率が500%を超えるものもあり、「学校教育の情報化指導者養成研修」は1046.5%となった。また、受講者の99.8%から「有意義であった」などのプラスの評価を得た。

### 【年度計画】

#### （6）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

研修の効果的・効率的な実施を図るため、以下に掲げる方法を導入する。

- ① 国の教育政策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズ等を適切に把握するとともに、大学、関係機関及び企業等との連携協力を一層進めるほか、調査研究の成果を活用し、研修内容の高度化を図る。また、社会的要請に即応してセミナーを企画実施する。
- ② 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。新たな研修フェーズのもと研修効果を高めるため、研修内容・方法・形態等の見直しを行い、特に集合・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在り方を検討する。
- ③ 課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れ、研修効果を高める。また、演習や協議の実施にあたっては、全ての受講者が積極的に発言し、思考を深めることができるよう、別紙1に掲げるユニットを基本に行う。
- ④ 政府関係機関の地方移転に関する基本方針（平成28年3月22日 まち・ひと・しごと創生本部決定）に基づき提案地方公共団体と連携して開催する。

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法人において、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④の項目の方法を導入し、効果的・効率的に研修を実施した。

- ① 国の教育施策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズ等の把握並びに地方自治体との連携

令和2年度に引き続き、令和3年度も新型コロナウイルス感染症により、教育現場は大きな影響を受けることとなった。そこで、地方公共団体等のコロナ禍での研修実施に関する情報共有のため、5月に開催した「全国研修担当者セミナー」においては、コロナ禍とGIGAスクールをめぐる学校現場の状況と研修の在り方について情報交換を行った。

また、「『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）」（令和3年1月、中央教育審議会）の実現のため、1月に長野県教育委員会とセミナーを共催した。当初は長野県へ参集してのセミナーを予定していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、オンラインでの開催となったが、長

野県内外から約 360 名の参加者があった。3つのセッションで「学びの改革」をテーマに協議を行った。

2月には、「教職大学院教職員研究セミナー」を実施し、教職員支援機構と日本教職大学院協会との連携協定を踏まえ、全国の教職大学院教職員と共に、当機構と教職大学院・教育委員会の連携の在り方について協議した。

大学、関係機関及び企業等との連携協力については、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、前期において8カ所整備した。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、教職大学院学生の単位修得に資するプログラムの開設、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。

## ② 研修内容・方法等の見直し

令和3年度から同時双方向型の研修がスタートした。事前に、予想されるトラブル等については対処法を確認していたが、回線トラブルやアプリケーションの不具合等、予期せぬトラブルが発生することもあった。そのため、研修終了後には研修プロデュース室会議において研修内容や運営面の反省を共有し、次回への改善点を協議するなど、不断の見直しを図った。また、中央研修、基盤研修、指導者養成研修については、プロジェクト $\alpha$ ・ $\beta$ を組織した。 $\alpha$ は中央研修、 $\beta$ は基盤研修と指導者養成研修の改善点について検討を行い、令和4年度の研修計画に反映させることとした。

## ③ 主体的・協働的な演習や協議

オンラインによる同時双方向型の研修については、双方向性を重視し、講義内において受講者と講師あるいは受講者同士が議論を深められるよう小グループに分けての演習・協議等の方法を導入した。

中央研修においては、1日の終わりに「ユニットミーティング」を位置づけ、事前課題動画や研修内容について協議する場を設けた。受講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。

基盤研修、指導者養成研修のAタイプでは、中央研修と同様、同時双方向型であることから、講義の小グループ内で活発な意見が交わされた。また、Bタイプでは、収録動画視聴後にグループ協議の時間を設けた。ここでは、機構職員がファシリテートし、講座の内容について観点を示して振り返らせたり、協議をしたりするようにした。

受講者は、オンラインで協議ができたことを高く評価していた。

## ④ 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3県と連携しつつ、令和3年度のコロナ禍への対応を検討した。当初、集合型で開催予定であったが、三重県で開催予定であった「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」、福井県の「小学校における外国語教育指導者養成研修」、富山県の「キャリア教育指導者養成研修」は、いずれも同時双方向型の研修へ変更せざるを得ない状況であった。オンライン研修への変更に伴い、改めて講師や関係自治体と研修のカリキュラムや運営方法について打合せを行い、円滑な研修の実施が可能となった。

## ⑤ 機構4法人の連携

12月に開催した「共生社会を実現する教育研究セミナー」では、通常学級における特別支援教育の在り方に焦点を当てた。実施にあたり、事前のカリキュラム検討会には、国立特別支援教育総合研究所の研修担当3名が出席し、講義内容や講義の順番などについて、助言を得た。また、中央研修の次世代リーダー育成研修、4～8年目教員育成研修の「インクルーシブ教育の推進」の講座においては、同じく国立特別支援教育総合研究所の方に講師を依頼し、講義を行ってもらった。

国立女性教育会館からは、当機構職員に研修企画委員、及び研修講師の依頼があり、当機構職員が参加した。

今後も、他法人と連携・協力しながら、効率的・効果的な研修の実施に努めたい。

## 【年度計画】

### (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、事業年度の評価結果について不断に検証し、必要な場合には、中期計画に定めた研修の見直し基準により、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、別紙1の「2. 学校経営に関する基盤研修」及び「3. 教育課題に対応する指導者養成研修」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、教員研修のナショナルセンターとして、校長、副校長・教頭、中堅教員、事務職員といった学校管理職及び指導的役割を担う教職員に対する研修の実施等、各都道府県教育委員会や民間機関等では担い得ない、国として真に実施すべき研修等を実施している。一方、事務及び事業の遂行にあたっては、業務運営の効率性、自律性及び質の向上を図る視点を基本としている。

毎事業年度に実施する各研修の内容等については、国の教育政策の方向性や、受講者又はその任命権者等に対する研修成果に関する調査結果、都道府県ごとの受講者数、事業年度の評価結果、教育委員会・大学等の専門家の知見等を踏まえ、不断の見直しを行っている。令和3年度は、以下のように見直した。

### ① 中央研修の改善点

#### ○研修内容・研修方法等の変更

令和3年度より、中央研修は5日間の研修とした。これまで集合・宿泊型研修で実施していた時より日数が減ったため、それぞれの研修においては、対象とする受講者層に必要とされる内容を教員育成指標等から検討し、講座を決定した。

校長研修では、昨年度、実施できなかった「学校マネジメントプランの設計」の講義・演習を実施した。グループ協議の時間には、連携する教職大学院の教員にファシリテーターを依頼し、協議を深めた。また、研修後支援として修了者が希望する場合には、受講年度及び次年度の2年間それらの大学教員に相談できる体制となっており、令和3年度は2件の依頼があり、登録した教職大学院の教員を派遣した。

副校長・教頭等研修では、管理職が業務改善に中心となって取り組む必要があることから、タイ

ム・マネジメントの講座を新設した。

事務職員研修については、これまで年3回の開催であったが、受講機会確保のため、年4回の開催へと変更した。

これまでも述べてきたように、中央研修は結果的に全ての研修をオンライン研修へと変更することとなったが、変更後も内容等については大きな変更なく実施することができた。

## ② 基盤研修、指導者養成研修の改善点

### ○研修内容・研修方法等の変更

第6期中期目標期間については、基盤研修、指導者養成研修をオンライン研修として実施する。このオンライン研修に関しては、方法・形態について改善の余地が多いこともあり、約3年間の取組を通してオンラインに適した研修内容や研修方法などを探しているところである。指導者養成研修の目的のひとつに、学校や当該地域のリーダーとして、研修成果を広く普及させるということが掲げられている。この目的は引き続き強調していくものの、オンライン研修とすることを考慮すると、できるだけ多くの関心の高い教職員を対象とすることも検討した方がよい。そこで、研修の時間と質を維持しつつ、A、Bタイプは人数を制限し、協議を充実させたリアルタイム・オンライン研修に、Cタイプは、人数を制限せず、いつでもどこでも研修が可能となるオンデマンド型の研修として実施した。

## ③ 研究セミナーの開催

### 【新設】防災教育推進セミナー

令和3年度に新設した「防災教育推進セミナー」を2日間の日程で実施した。防災教育を広義の視点から読み解き、災害を誘引する社会の脆弱性に学校教育がどう向き合えばよいのかについて深く検討することができた。これらのテーマにおいて、新しい学校経営やカリキュラム・マネジメントへの展開に繋げることに寄与した。

### 【新設】令和の日本型学校教育実践セミナー

本セミナーは年度計画にはなかったが、「令和の日本型学校教育」実現のため、長野県教育委員会と共催した。当初は長野県へ参集してのセミナーを予定していたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、オンラインでの開催となった。荒瀬理事長の基調講演の後、横浜創英中学・高等学校長の工藤勇一氏、軽井沢風越学園校長の岩瀬尚樹氏がそれぞれ講演を行い、その後3者に長野県の先生方を交え、学びの改革をテーマに協議を行った。本セミナーを通じて、学びの改革のために必要な教育理念の変革について、いくつかの実践の背景にある理念を共有することができた。今後は、セミナー参加者各自が各学校の状況に合わせ、自校にあった理念を創造し、令和の日本型学校教育実現のための学びを改革していく、その営みが広がっていくことを期待する。

## 《自己評価》

### 1. 学校教育関係職員に対する研修

＜自己評価評定：A＞

#### 【根拠理由】

当機構では、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。

このうち、中央研修については、新型コロナウイルス感染症の収束が見通せなかったことから、計画していた研修の全てを集合・宿泊型研修からオンライン研修へ変更することとなった。

このオンライン研修について、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年度には初めて同時双方向のオンライン方式で研修を実施することとなった。変更にあたっては、研修プロデュース室会議で実施方法や改善点を共有し、担当者間でも連携を密にしながらか取り組んだ。その結果、オンライン研修としての制約の中でも、集合・宿泊型研修に近い内容により、予定通り研修を終了することができた。

基盤研修、及び指導者養成研修については、オンライン研修へと移行した。このオンライン研修に関しては、A～Cの3タイプを設定した。オンライン研修については、令和3年度から実施した新たな研修スタイルであり、実施にあたっては確認や協議を要する内容が多岐にわたった。そのため、中央研修と同じく、会議や打合せで実施方法等の検討を重ね、研修後も研修内容等について反省を共有し、改善策を全体で検討するなどした。その結果、A～Cいずれのタイプの研修においても、滞りなく研修を終了できたほか、今後のオンライン研修の在り方を検討するにあたっての様々なデータを得ることができた。

また、プロジェクト $\alpha$ ・ $\beta$ を組織し、中央研修、基盤研修、指導者養成研修のそれぞれの改善点について検討を行ったことで、令和4年度の研修計画に反映させ、具体化することに繋がった。

## (1) 研修・セミナーの運営と改善

### ①研修の高度化及び体系化

中央研修では、新たに採用から4～8年目の教員に対する研修を開設し、学校マネジメントを軸とした切れ目のないシームレスな研修体系の構築を図った。研修後の受講者アンケートの記述から、研修の目的である学校経営に対する理解を深めることができたと考える。

基盤研修と指導者養成研修については、A～Cの3タイプの研修を設定し、最適な実施形態を探った。どのタイプの研修も運営方法等を入念に検討したこともあり、受講者から高い満足度を得た。あわせて、受講者同士の協議の在り方や、受講者自身の個の学びと研修全体の学びとの関連など、今後のオンライン研修を計画する上で、引き続き検討すべき課題も明らかとなった。

研修の高度化及び体系化については、当機構の調査研究プロジェクトとも連携しながら、引き続き検討を進めていく。

### ②研修の効果的・効率的な実施

中央研修では、研修の効率化を図るため、動画の視聴を事前課題とした。講義内容について、事前に理解した上で講義や協議に臨むことができ、講義の内容の深い理解につながった。また、事前課題動画をテーマにユニットミーティングで協議を行ったことで、そのテーマに関する理解を深めることもできた。

基盤研修と指導者養成研修のオンライン研修については、A～Cの各タイプの特性を最大限活かし、どうすれば研修効果が最大になるかを観点に研修を組み立てた。試行錯誤しながら研修を運営する中で、新たな課題も数多く見つかった。この課題については、新たな研修スタイルを確立するためのヒントと捉え、今後も研修の改善を図っていく。

### ③セミナーの新設

令和3年度は、2つのセミナーを新設した。

「防災教育推進セミナー」は、防災教育を広義の視点から読み解き、災害を誘引する社会の脆弱性に学校教育がどう向き合えばよいのかについて、講義や協議を通じて深く検討できた。

「令和の日本型学校教育実践セミナー」はオンラインでの開催となった。講演や協議など、3つのセッションで学びの改革をテーマに協議を行った。本セミナーを通じて、学びの改革のために必要な教育理念の変革について、いくつかの実践の背景にある理念を共有できた。

## (2) 地域センター（教職大学院）等との連携・協働

連携協定を締結した教職大学院のうち、機構の地方ブランチとして令和2年度までに8つの地域センターを設置している。各地域センターでは、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・実施をしており、今年度は各地域で144研修に8,292名が参加した。このことにより、各地域における研修機会の拡大に貢献し、現職教員等の研修の高度化・体系化の実現に寄与した。

今後は、各地域センターの取組をそれぞれの地域センター同士で交流できる場を設けるとともに、その成果を広く周知することで、より充実した取組としていく。

## (3) 研修と調査研究との有機的連携

調査研究プロジェクト「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」では、令和3年度に実施したオンライン研修の受講者アンケートの分析結果から、A～Cのそれぞれのタイプの特性が明らかとなってきた。この結果を、次年度以降の研修に活かすとともに、今後は基盤研修、指導者養成研修の全ての研修において3つのタイプを試行し、また、新たなプロジェクトを立ち上げるなどしながら、その効果について引き続き調査・分析を行い、各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の構築を図る。

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

### 〈課題と対応〉

第6期、新たな研修スタイルの確立を求めてスタートした。新たな取組を進めると、既に企業等では一般的なオンライン研修やICT化への対応に後れをとっていたことが明らかとなった。新たな研修スタイルの確立のためには、学びを取り巻く環境とその有り様を改めて分析し、取組を検討する必要がある。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究、構築していく。

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

### 【年度計画】

各任命権者が策定する公立学校の校長及び教員の資質に関する指標、研修計画及び実施される研修の充実等に資するよう、ICT環境の整備が進む中で必要とされる資質能力の向上の在り方を含め、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活用した専門的助言等を行う。

専門的助言等を行うに当たっては、指標等に関する相談窓口及び「情報交換の広場」を開設するとともに、全国の指標の分析を行う。

### 【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。(相談件数6件、情報提供依頼件数11件に対応)

(2) 指標策定に関するアンケートの実施

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。

(3) 主催セミナーにおける指標と研修に関する情報提供

調査研究プロジェクトにおける知見に基づき、「全国研修担当者セミナー」(5月開催)において、各都道府県等の指標の中で「ICT(教育機器を含む)」の概念がキャリアステージごとにどう記述されているかについてのデータを示すとともに、今後の指標の在り方に関する情報交換と協議を行った。

## 《自己評価》

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

＜自己評価評定：A＞

#### 【根拠理由】

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

(1) 指標に関する全国の教育委員会からの問い合わせについて、平成29年度に開設した「指標等に関する相談窓口」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) 調査研究プロジェクトと連携し、主催セミナーで指標におけるICTに関する記述についてのデータを示し、情報交換と協議を行うことで、今後の指標の在り方に関する情報提供と情報共有の促進を図った。

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

＜課題と対応＞

引き続き、研修事業や調査研究事業と連携しながら、専門的助言を行っていく必要がある。

### 3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助

#### 【年度計画】

#### (1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

都道府県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

##### ア オンライン研修動画コンテンツの充実

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等の一層の充実を図り、教員等の自主的な研修を促す環境作りに寄与する。

##### イ 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、ホームページやメールマガジン等により広く情報発信し提供する。

##### ウ 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。

##### エ 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 教職員への指導、助言及び援助

##### ア オンライン研修動画コンテンツの充実

職務多忙等から職場を離れての研修が困難な教員等に多様な研修の機会を提供することを目的として、平成 28 年度からオンライン講義動画を制作し、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。

「校内研修シリーズ」では、校内研修での活用を想定し、1 本 20 分程度で、各テーマの基礎理論、又は理論的整理や考え方の提示を行う講義動画を提供しており、多様なテーマについて解説を行う「本編」と、学習指導要領改訂のポイント等を解説する「新学習指導要領編」に分かれている。

令和 3 年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ（不登校支援、ESD 等）を中心に 16 タイトル制作するとともに、高等学校新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価に関する動画を、教科別に 23 タイトル制作した。

また、令和 2 年度に行った「校内研修シリーズ」の活用に関する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いる。

令和 3 年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ（ICT 活用、プログラミング教育）について 6 タイトル制作した。

各シリーズの活用状況は以下のとおりである。

・再生回数 校内研修シリーズ：720,249 回（令和 3 年 4 月～令和 4 年 3 月）



(前年度：890,645回)

実践力向上シリーズ：2,816回（令和4年3月）

※令和4年3月18日公開

・オンライン講義動画の制作数

	校内研修シリーズ		実践力向上 シリーズ
	本編	新学習指導要領編	
平成28年度	14本	—	—
平成29年度	28本	18本	—
平成30年度	14本	13本	—
令和元年度	24本	4本	—
令和2年度	13本	24本	—
令和3年度	16本	23本	6本
合計	109本	82本	6本

・校内研修シリーズ「本編」 令和3年度制作タイトル

No.	タイトル	講師	
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

・校内研修シリーズ「新学習指導要領編」 令和3年度制作タイトル

No.	タイトル	講師	
60	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 家庭科（共通教科「家庭」））	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	山村季代
61	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 情報科（共通教科「情報」））	文部科学省初等中等教育局修学支援・教材課／教育課程課情報教育振興室教科調査官	田崎文晴
62	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 数学科）	文部科学省初等中等教育局主任視学官	長尾篤志
63	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 地理歴史科）	文部科学省初等中等教育局視学官	藤野敦
		文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	中嶋則夫 空健太
64	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 総合的な探究の時間）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	加藤智
65	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 特別活動）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	長田徹
66	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 理科）	文部科学省初等中等教育局視学官	藤枝秀樹
		文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	野内頼一 遠山一郎
67	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「家庭」）	文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付産業教育振興室教科調査官	山村季代
68	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 保健体育科）	スポーツ庁政策課教科調査官	関伸夫 横嶋剛
69	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 芸術科（音楽））	文化庁参事官（芸術文化担当）付教科調査官／文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	河合紳和

70	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「看護」）	文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付産業教育振興室教科調査官	高木邦子
71	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 国語科）	文部科学省初等中等教育局視学官	大滝一登
72	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 公民科）	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 飯塚秀彦
73	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「情報」）	文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付産業教育振興室教科調査官	田崎文晴
74	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「工業」）	文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付産業教育振興室教科調査官	内藤敬
75	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 外国語科）	文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	富高雅代
76	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「水産」）	文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付産業教育振興室教科調査官	西澤美彦
77	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「農業」）	文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付産業教育振興室教科調査官	鈴木憲治
78	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 芸術科（書道））	文化庁参事官（芸術文化担当）付教科調査官／文部科学省初等中等教育局教育課程課教科調査官	豊口和士
79	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「福祉」）	文部科学省初等中等教育局視学官	矢幅清司
80	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 専門教科「商業」）	文部科学省初等中等教育局参事官（高等学校担当）付産業教育振興室教科調査官	田中圭
81	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 理数科）	文部科学省初等中等教育局主任視学官	長尾篤志
		文部科学省初等中等教育局視学官	藤枝秀樹
82	新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価（高等学校 芸術科（美術、工芸））	文化庁参事官（芸術文化担当）付教科調査官／文	平田朝一

		部科学省初等中等教育局 教育課程課教科調査官	
--	--	---------------------------	--

・実践力向上シリーズ 令和3年度制作タイトル

No.	タイトル	講師	
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じ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

イ 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新たに掲載した。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

隔週の金曜日に、メールマガジン「NITS ニュース」を配信し、研修修了者を中心に全国の教員に対して、研修を担当した講師の論稿等を掲載し、教育現場での実践における助言に繋がる情報提供を行った。令和3年度は新たに「NITS 大賞受賞校のその後…」 「調査研究プロジェクトレポート」のコーナーを新設し、研修修了後の実践サポートや、機構の事業発信に繋げた。また、バックナンバーを機構ホームページに掲載することで、いつでもメールマガジンの内容を閲覧できるようにしている。

・メールマガジン登録者数 21,405 件（令和4年3月）

（前年度：19,555 件）

(ウ) 公式 Facebook による情報共有

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

・フォロワー数 1,670 件（令和4年3月）

（前年度：1,605 件）

(エ) 各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供

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

・アクセス数 5,910 件（令和3年4月～令和4年3月）

（前年度：13,108 件）

ウ 学校現場における優れた実践の表彰及び取組の普及

学校をとりまく課題の解決に向けて実践した活動を広く募集し、表彰・公開することにより、教育現場に優れた取組を普及していく表彰事業「NITS 大賞」は、平成 29 年度に新設し、第 5 回目の開催となる令和 3 年度は、136 点の応募があった。

令和 3 年度は、従前の取組に様々な改善を加えた。新たに文部科学省を始めとする多くの関係団体の後援を得るとともに、主題を「子供一人一人が輝ける場となるように～教師の働きがいを再構築する学校づくり～」とし、学校改善に取り組んだ教育実践を募集した。また、各実践については、そのプロセスにも脚光を当てることとし、新たな審査委員も迎えて審査に当たった。一次審査としての書類審査、二次審査としてのオンラインによるプレゼンテーション審査を経て、大賞 1 点、準大賞 2 点、優秀賞 6 点、入選 2 点を選出した。

受賞発表は機構ホームページ上で行い、その内容は複数のウェブメディアに掲載された。受賞発表後には、二次審査におけるプレゼンテーション映像を機構ホームページに掲載するとともに、受賞した優秀な実践活動を事例集（冊子）にまとめて発行することで、全国の教育現場にフィードバックして、効果的な活動の実践を支援した。

・ 第 5 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 解説委員室 解説主幹
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

・ 第 5 回 NITS 大賞受賞一覧

<大賞 1 点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
共有で授業改革！働き方改革！～参観者が苦労し、授業者が得をする校内研修～	光市立浅江中学校 中野 未千尋	今日的課題でもある ICT 活用を授業改善に生かす「授業の指導案&記録シートの活用」という方法の提案と実践は、他校の参考となる取組として評価される。熱意と挑戦が素晴らしく、教師の意欲と工夫が授業を大きく改善する模範例として大いに参考になる。ICT を活用することにより、ビジョンの共有と日常の改善サイクルを効果的にまわす

		仕組みは、全国に伝えたい素晴らしい実践である。
--	--	-------------------------

<準大賞2点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
神大附属発！真・働き方改革 ～教師を支える6つの仕組み～	神戸大学附属小学校	取り組んだ6つの仕組みは、同様の課題を抱える学校の条件に応じた改善策構築のヒントになる取組として評価される。教科担任制、学年担任制度、変形労働制度はチャレンジングで、教員の負担を減らして研修時間を作り、教育力向上に成功している。小規模校や若手の多い他の学校の苦労を改善できると期待する。
生徒の声を出発点にした授業改善～「信頼」と「楽しい」で働きがい再構築～	近江八幡市立八幡中学校 柳内 祐樹	生徒の声を出発点にして、全校授業評価アンケートの実施と教員間の協働による授業改善に取り組む新たな仕組みづくりは、「学び合い→成長→多忙感の減少」というプラスのサイクルを生み出している点が評価される。懐疑的な教員も対話的に巻き込み、継続的な改善がなされ発展し続ける組織の在り方が素晴らしい。

<優秀賞6点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
月曜日に来たくなる学校づくり～Happy Monday プロジェクト～	春日市立春日東中学校	学校像に掲げる生徒像と実態のズレに着目し、その改善に向けて月曜日の在り方に着目した取組の着眼点と方法は、同様の課題を抱える学校の参考となる取組として評価される。不登校の問題を、対症療法ではない、みんなで本質的な改革によって取り組んでいる素晴らしい事例である。
見える手応え、みんなで継続～目標の焦点化と取組の共有で子供を伸ばす～	仙台市立沖野小学校	どの学校にも存在する課題に対して、組織的、計画的に取り組んだものとして評価される。設定された目標と方針のもと、具体的に取り組んだ活動は汎用性がある。生徒や社会の人たちと広く問題点を分かち合う試みは的確であり、また読み聞かせは理解度を向上させる重要な方法である。
一人一人が輝くのであたたかい学校～キャッチフレーズでつながる生徒と教師～	北海道小樽高等支援学校 松浦 孝寿	学校教育目標をキャッチフレーズ化し、その具体化に向けて下位目標の設定という手法の導入により、教師と生徒のキャリア発達を図る取組として評価される。支援高校の取組は地道でご苦勞も多いだろうが、一人一人を

		見つめながら、地域とともにしっかりと進める姿勢が素晴らしい。
閉塞感の打破！学校を元気に！～エージェンシーを育む教育課程の編成～	新潟大学附属新潟中学校	生徒と教員の間での教育ビジョンの共有を図る場の創設と、そこでの検討結果を踏まえたカリキュラムづくりへの結実という仕組みとプロセスは、他校の参考になる取組として評価される。生徒の自主性を重んじてエージェンシーを育む取組は素晴らしく、生徒の積極性と教師の忍耐強さが光る。
新しい時代に向けての学校組織～多様性を生かした協働チームで学校を活性化～	品川区立豊葉の杜学園 二宮 淳	多様な課題に対応するために、チームを主体とする組織体制の構築によって取り組んだものとして評価される。教員間のチーム、学校関係者とのチームは、多様性を生かした協働チームという視点に基づいている。「ハウス」などは、小中連携の模範例や効果的工夫として普及を期待する。
子どもの心が動く幼小接続～互いのあたりまえを越える～	京都市立楊梅幼稚園	「あたりまえ」という従来の捉え方をいかに変えていくか、そのための様々な仕組みと活動を新たに創り出している点が評価される。幼小連携の重みが増す中、様々な具体的な取組を行っている。9年間成長をつなげる「エピソードシート」の作成が独創的で、全国の現場に伝えてほしいと期待する。

<入選2点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
ミドルが相互に高め合う校内研修～シェアド・リーダーシップの開発を目指して～	横浜市立市沢小学校	教育課題の多様化に対応する人材育成という現代的課題に対して、ミドル層の教員のリーダーシップ開発に焦点を当てた取組として評価される。ミドルリーダーと校内研修の充実はどの学校にも必要であるため、今後の具体的成果と普及に期待する。
意欲に火をつけ、学び合う学校へ～期末テスト導入から続ける学力向上への模索～	愛荘町立愛知川小学校	学習意欲の個人差に着目し、その解決に向けて自主勉チャレンジウィークや6年勉強教え隊など新たな仕組みのもとでの取組が評価される。高学年が指導して、生徒にチャレンジ精神を持たせることは重要である。個別最適な学びの模範例として広まってほしい。

エ 情報交換を行う場の提供

(ア) NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業

本事業は、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、各教職大学院等が実施する研修、セミナー等の実施に当たり、機構が必要に応じて指導・助言を行い事業費の一部を補助するものである。

令和3年度は、21機関により40研修の申請がなされ、延べ5,237名が参加した。実施後は、実施概要や受講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。これにより、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。

件数	事業主体	研修名	参加人数
1	茨城県教育 研修センター	スクール・マネジメントを考える Online Learning（オンライン・ラーニング）～子供が育つ学校を支えるマネジメントを考える～	125
2		これからの学びを考える Online Learning（オンライン・ラーニング）～GIGA スクール時代の学びを考える～	125
3		Online Edcafe（オンライン・エドカフェ）～教育の未来を語り合うオンラインカフェ～	56
4		GIGA スクール構想が実現する未来社会を語る座談会	400
5		教員の魅力を考えるセミナー～教員のキャリアライフって？～	400
6	岐阜大学 大学院	特別支援学校管理職になる前の学びを支えるオンライン職能開発研修	32
7	京都市	AL の具体的実践を学ぶ～質の高い授業の実現に向けて～	77
8	上越教育 大学	長野県教育委員会と上越教育大学教職大学院連携講座～学校現場の教育課題を解決するための研修講座～	125
9		多様な子どもたちの学びを支える通級担当教師の実態把握力向上のための研修	56
10		通級による指導における自立活動の個別の指導計画を活用した授業づくり研修～自立活動の個別の指導計画を活用した通級担当教師と在籍学級担任教師の連携モデル構築を目指して～	58
11		教育委員会・教職大学院・学校の三位一体で GIGA スクール構想を推進する拡散型教員研修	242
12	弘前大学 大学院	「組織で解決する力を伸ばす」充実期研修講座	37
13		令和3年度 弘前大学教職大学院 指導主事研修会	50
14		学校と地域の「いま」と「これから」をつなぐ～インクルーシブな地域共生社会の形成を目指して～	60
15	熊本大学	1人1台情報端末時代の教育を考える～Society5.0時代に求められる資質能力の育成をめざして～	80
16		1人1台情報端末時代の保護者の役割を考える～学校と家庭で取り組むデジタル・シティズンシップ～	1025
17		OJT で共に学び合う教職員の集団づくりを考える～Society5.0時代に求められる教師の力量形成～	100
18		熊本市発「未来の学び」～一人1台情報端末時代の学校・授業を提案～	300
19	秋田大学	全ての子どもたちに開かれた「GIGA スクール」の実現～ICTを「学び」の道具に～	150
20		令和3年度第2回あきたの教師力向上高度化フォーラム「令和の日本型学校教育」の推進～個別最適な学びと協働的な学びとの一体的な充実を図る～	150
21		地域実地研修～「地域の教育長が語る『我が町の教育』」～	42



22	愛媛大学	持続可能な社会の創り手を育てる教員の職能向上と組織開発～日本型学校教育の改革の視点と働き方～	64
23	福島大学 大学院	学び続ける教師コミュニティ～福島県の新たな教育実践をめざす研修プログラム～	210
24	広島大学 大学院	令和3年度東広島市スクールリーダー育成研修～所属校の課題解決を目指したアクションリサーチ型研修～	29
25		令和3年度竹原市スクールリーダー育成研修～所属校の課題解決を目指したアクションリサーチ型研修～	20
26	常葉大学 大学院	学校と地域との連携・協働の具体策を考える	56
27		実社会で生きて働く力を考える	57
28	茨城大学	地域スクールリーダー育成セミナー～市町村校長会との連携による次期管理職候補者育成研修～	42
29	宇都宮大学	「いま・ここ」に求められるキャリア教育のあり方～キャリア・パスポート活用の意義を考える～	66
30	島根大学	若手教員の育成・支援を推進するミドルリーダー教員研修（前期日程）	25
31		若手教員の育成・支援を推進するミドルリーダー教員研修（中期日程）	50
32		若手教員の育成・支援を推進するミドルリーダー教員研修（後期日程）	25
33	兵庫教育大学	”学び続ける教師集団”の育成を図るミドルリーダー育成プログラムの開発	150
34	宮崎大学	アフター・コロナを見据えた「教員の働き方改革」のあり方～スイッチャーを活用した対面とネット配信のハイブリッド型研修形式のススメ～	53
35	山口大学 大学院	これぞミドルリーダー！これこそがデキル中堅！～充実期教員に求められるもの～	70
36	千葉大学	ミドルリーダー養成研修	320
37		千葉大学教職大学院シンポジウム これからの学校におけるミドルリーダーの役割～with コロナ、Society5.0の時代に～	130
38	岩手大学	いわて教育のワールドカフェ～新学習指導要領の学習評価を考える～	30
39	鹿児島大学	ミドルリーダーのマネジメント能力育成プログラム	60
40	岡山大学	校内OJTチームを核とした若手教員授業力向上支援事業～授業カパワーアップセミナー～	90

## 【年度計画】

### ② 教育委員会への指導、助言及び援助

ア 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・牽引していくこととしており、その達成に向けた着実な進展を図る。

また、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。

イ 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。

さらに、機構が行う研修の講師情報及び教育委員会等が実施している研修等の情報を収集し、オンラインにより提供する。

加えて、教育委員会等が実施する研修への支援等を行うため、研修に関する相談窓口を設置する。

ウ 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マネジメント研修の高度化・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。

エ 地方公共団体からの要請を踏まえた研修に関する事業への援助

地方公共団体単独での実施が困難な事業について、別紙1の「4. 地方公共団体からの要請を踏まえて実施する事業」のとおり実施する。

## 【実施状況】

### ◎「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた体制の構築

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3年11月15日）で示された「『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て 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、教職員支援機構の果たすべき役割が明示された。こうした動きを踏まえ、機構では審議役をリーダーとした数名の職員に戦略調整担当を命じ、その役割遂行に向けた準備を行った。

具体的には、教育委員会や大学等の関係者による協議会立ち上げのための意見交換会を、10月27日に行った。意見交換会では、「『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」についての情報共有を行うとともに、後述するプラットフォーム等についての意見交換を行い、今後の「新たな教師の学びの姿」実現に向けた方策の方向性の理解・共有を図った。この意見交換会を通じて、関係機関と連携を図り、今後も協働して「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた取組を進めていくことの確認を行うことができた。また、機構が構築・運用を求められている3つの仕組みのうちの「ワンストップ的に情報を集約し、適切に整理・提供するプラットフォーム」の前段階として、大学や民間団体等が広く全国の教職員に提供している多様な学習コンテンツ等を一元的に検索できるシステムを開発した。令和4年度に試行的に運用し、全国の教職員に学びの機会を提供するとともに、今後のプラットフォームの構築に繋げていく。

### ア 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) 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

5月に開催した「全国研修担当者セミナー」及び「教職大学院セミナー」では、1日目に国内外の教育政策の最新動向について、機構から荒瀬克己理事長と百合田真樹人上席フェローが基調となる講義において問題提起し、この内容について研修担当者と教職大学院職員がグループディスカッションを行った。ここでは、「令和の日本型学校教育」について、話題にするグループが多かった。2日目は、研修内容が異なったため、研修担当者と教職大学院職員が意見を交換する場はなく、それぞれの内容で研修を深めた。研修担当者と教職大学院職員が意見交換することは、教員の養成・採用・研修の一体的改革の推進に寄与するものであることから、今後もセミナー等の中で、積極的に位置付けていく。

(イ) 研修手法の提供

機構が行う研修の講師情報についてはオンラインによる提供を行っている。教育委員会等の要請により、職員を研修会講師として都道府県教育（研修）センター等に派遣し、研修手法等の普及を行った。令和3年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、当機構の職員の派遣の他にオンライン型での研修講師も実施した。

- ・講師派遣（オンライン研修含）21件（令和3年4月～令和4年3月）

イ 教育委員会等の研修への指導、助言及び援助

(ア) 教育委員会等の研修企画・立案担当者を対象とする会議の開催

令和4年2月に、「研修企画担当職員研究セミナー」を開催した。このセミナーでは、今日的な教育課題の解決のためには、全ての教職員に対するマネジメント能力の育成が強く求められていることから、各都道府県が実施しているミドルリーダーを対象とした研修の具体について情報交換をするとともに、早期から教員のマネジメント意識を醸成していくための研修の在り方について協議することを通して、教員研修の高度化、体系化を実現する指導主事等の専門性の開発を目的とした。ミドルリーダーの育成は学校現場においても喫緊の課題となっていることから、協議では、各地で実施されている研修について活発な情報交換が行われた。

(イ) 研修の講師情報及び教育委員会等が実施している研修等の情報提供

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

また、都道府県等教育（研修）センターが実施している研修情報を機構ホームページに掲載し、情報提供を行った。

(ウ) 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引き続き開設した。

- ・相談件数 176件（令和3年4月～令和4年3月）

ウ 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、令和2年度から実施している。

令和2・3年度は静岡県・高知県・鹿児島県に委託を、令和3・4年度は長野県・和歌山県に委託を行い、令和3年度はつくば中央研修センターに5名の特別研修員が派遣された。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方法等、研修運営に必要な実践的な能力を獲得した。また本年度は調査研究の各プロジェクトにもオブザーバーとして参画し、調査研究の手法を学んだ。

エ 地方公共団体からの要請を踏まえた研修に関する事業への援助

(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）の資料作成等を行った。

(イ) 英語教育海外派遣事業

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和3年度は中止とした。

(ウ) 産業・情報技術等指導者養成事業

農業、工業、家庭、看護、情報、福祉、技術・家庭（技術）、技術・家庭（家庭）の8教科についてオンライン研修を実施し、計201名が参加した。（商業、水産は中止）

（エ）産業教育実習助手資質向上事業

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和3年度は中止とした。

（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、受講者を大学等に派遣し、13府県より計19名が参加した。

## 【年度計画】

### （2）教職大学院等との連携・協力

教職大学院など国内外の大学等とのネットワークを構築し、機構の全国的な教員研修・支援のハブ機能の整備・充実を図る。そのため、教職大学院等との連携協力協定の締結を基に、相互の取組の充実を図るとともに、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流を支援する。また、海外の大学や政府機関等と連携し、海外の教員を対象とした研修等を実施する。

① 教職大学院との連携協定

教職大学院等の大学との連携協定を継続し、かつ、連携の質の高度化を図るとともに、当機構のミッションに掲げる教職員の養成・採用・研修の一体改革と教職員の資質向上に資する取組を進め、全国に波及するための協働体制の構築を図り、関係機関間ネットワークのハブ機能を強化する。

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、校内研修シリーズ等を情報発信するなど、利活用の促進を進めるとともに、学びの機会を広く提供する。

④ 海外の大学等に対する支援

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

## 【実施状況】

教職大学院等とのネットワークを構築し、機構の全国的な教育研修・支援のハブ機能を整備・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基に、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 教職大学院等との連携協定

教職大学院等との連携を推進するため、令和2年度までに44の教職大学院と連携協力協定を締結し、令和3年度も継続した。

連携協力協定を締結した各教職大学院には令和元年度から引き続き、「スクール・マネジメント分

野」専門講師の登録を依頼した。令和3年度は28大学から65名の登録を得た。中央研修の校長研修において26大学延べ33名の講師が「学校マネジメントプランの設計」の指導に当たった。今後は、校長研修修了者に対する研修事後指導への協力を得ることとしている。

② 教職大学院の教員等に対する支援

教職大学院の開設科目の充実に資するよう、当機構の研修受講を科目の一部として活用（単位認定）してもらえる仕組みを第5期中期目標・計画期間より整備し、実施している。また、令和4年2月に教職大学院教職員研究セミナーを実施し、当機構と教職大学院との連携の在り方を検討した。

③ 教職大学院の院生等に対する支援

機構が行う研修を受講する機会を提供するため、連携協定を締結している44大学の教職大学院等の院生等延べ259名が、機構の実施した指導者養成研修及び教職大学院向け集中研修講座を受講した。このうち、教職大学院向け集中研修講座は、連携協定を締結する教職大学院に対して、コロナ禍においても研修の機会を減らさないよう、単位認定を含めた支援を行うものである。教職大学院の授業の開設学期に配慮し、令和3年度は8月～9月にかけて3講座（「スクール・マネジメント」「生徒指導（教育相談含）」「道德教育」）をNITSオンライン研修として開講し、延べ52名が単位認定を受けた。

・受講研修の名称と受講者数

学校組織マネジメント研修	23名
カリキュラム・マネジメント開発研修	4名
生徒指導基幹研修	1名
いじめ問題に関する指導者養成研修	3名
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	2名
道德教育推進研修	5名
学校教育の情報化指導者養成研修	7名
スクール・マネジメント（教職大学院向け集中研修講座）	85名
生徒指導（教育相談含）（                   "                   ）	73名
道德教育（                   "                   ）	56名
計	259名

・単位認定学生数

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

#### ④ 海外の大学等に対する支援

機構の機能を発揮し、国際的な連携・協力を促進するとともに、相互の教育発展に寄与するため、本機構とタイ教育省ティーチャーズカウンシル、コンケン大学教員研究開発センター（IRDTP）が連携し、福井大学等の協力のもと、タイ王国の学校教育の改革を進めるために選抜されたタイ王国の校長・教育指導主事・教員（83名）に対する研修を実施した。

### 《自己評価》

#### 3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助

＜自己評価評定：S＞

##### 【根拠理由】

教職員や教育委員会への指導、助言及び援助として、オンライン研修動画コンテンツの充実や、教職員の資質向上に関する情報発信、学校現場における優れた実践の表彰及び取組の普及、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、教育委員会等の研修の企画立案・運営を担う人材育成等を以下のとおり実施した。また、教職大学院との連携・協力として、教職大学院との連携協定、教職員や院生に対する支援、海外の大学等に対する支援を以下のとおり実施した。

- (1) 中央教育審議会の審議まとめを受け、審議役をリーダーとした数名の職員に戦略調整担当を命じ、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた準備を行った。具体的には、10月に教育委員会や大学等の関係者による協議会立ち上げのための意見交換会を行うことで、関係機関と連携を図り、協働して取組を進めていく準備を整えた。また、大学や民間団体等が広く全国の教職員に提供している多様な学習コンテンツ等を一元的に検索できるシステムを開発し、令和4年度からの試行的運用の準備を整えることで、今後のプラットフォームの構築に繋げ、全国の教職員に学びの機会を提供することに寄与した。
- (2) オンライン研修動画コンテンツの充実については、「校内研修シリーズ」について、前年度までに制作した152タイトルに加え、令和3年度には、今日的課題となっているテーマ（不登校支援やESD等）を中心に16タイトルを制作するとともに、高等学校新学習指導要領の改訂のポイントと学習評価に関する動画を、教科別に23タイトル制作し、公開した。また、「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に、「実践力向上シリーズ」を新たに開設し、令和3年度には、「ICT活用」「プログラミング教育」について6タイトル制作し、公開した。これにより、機構において制作、公開する動画は197タイトルに達し、再生回数は全シリーズ合計で723,065回にのぼった。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繋がった。
- (3) 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、新たに機構ホームページに掲載した。機構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することで、研修機会の更なる拡充に貢献した。また、メールマガジン「NITSニュース」において、「NITS大賞受賞校のその後…」「調査研究プロジェクトレポート」のコーナーを新設することで、受講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がった。

- (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」の第5回を開催した。今年度は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た。応募数は136点となり、学校全体を巻き込み、学校改善に資する好事例の収集に繋がった。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。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。
- (5) NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業は、令和3年度は、21機関により40研修の申請がなされた。全国で5,237名の参加があり、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受講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。
- (6) 当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、令和3年度は、つくば中央研修センターに5名の特別研修員が派遣された。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方法等、研修運営に必要な実践的な能力を獲得した。また本年度は調査研究の各プロジェクトにもオブザーバーとして参画し、調査研究の手法を学んだ。
- (7) 連携協定を締結した44大学との連携協定を令和3年度も継続し、各教職大学院に「スクール・マネジメント分野」専門講師の登録を依頼した。中央研修の校長研修において、26大学延べ33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。また、当該大学院生等延べ259名が機構の実施した研修を受講し、教職大学院向け集中研修講座では52名が単位認定を受けた。このことにより、コロナ禍においても研修の機会を提供し、教職大学院生の学びを支援した。

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

#### <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検討していくとともに、新規シリーズの制作についても検討する。

また、免許更新制の発展的解消後を見据え、教育委員会や教職大学院とのさらなる連携の在り方について、検討していく。

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

### 【年度計画】

#### 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

##### (1) 調査研究の実施

教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、養成・採用・研修の一体的改革、研修の高度化・体系化、教職への優秀な人材の確保など、我が国の教員政策に資する調査研究を計画的に行う。

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する。とりわけ、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に向けた調査研究を最重要テーマとする。

令和3年度は、次の研究を実施する。

- ① 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（仮）
- ② 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
- ③ 学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト
- ④ 日本発教師 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
- ⑤ 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

##### (2) 成果の普及

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、その成果の普及を図る。

### 【実施状況】

#### (1) 調査研究の実施

教職員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに、学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、令和3年度においては、次の5つの調査研究プロジェクトを実施した。

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

調査研究組織の運営に当たっては、プロジェクトリーダー会議を開催し、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の相互関連を計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。この運営により、質の高い研究成果を実現した。

・ 令和3年度調査研究プロジェクト（令和3年度が調査研究期間最終年度となるプロジェクト）

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（客員フェロー／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：

複雑化、多様化する教育課題に対応するため、研修が一層重要な役割を持つようになっており、特に研修効果に関する関心が高まっている。本プロジェクトでは、機構が実施している中央研修を対象に調査研究を行い、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。

令和3年度中央研修の受講者を対象にアンケート調査を実施し、ヒギンスの制御フォーカス理論から、予防フォーカスと促進フォーカスに分類される制御フォーカスに焦点を当て、学校管理職及び教育委員会の制御フォーカスのタイプの違いが、研修の成果にどのような影響を与えるかの分析を行った。また、令和元年度中央研修の受講者が提出した研修成果の活用レポートを分析するとともに、研修成果を維持・発展させたと推定される受講者については、ウェブ会議システムを使ってインタビュー調査を実施して、研修成果を維持・発展させる要因についての分析を行った。

#### 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（特任フェロー／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：

教員の日常の教育指導が「主体的・対話的で深い学び」に適したスタイルで行われることが必要不可欠であり、教員の資質能力向上に関する大きな課題である。ICT環境整備の充実を踏まえた上でのこれからの児童・生徒の学びの変化への対応、またICT環境を十分に活用した「主体的・対話的で深い学び」の在り方への研究開発が求められている。本プロジェクトは、「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法に関する教育の改善について調査研究を行った。

教職課程を置く大学等を対象にICT活用等に関わるアンケート調査を実施し、それら大学等におけるICT活用及び情報活用能力の育成に関する実態把握と授業改善の方向性、さらに「主体的・対話的で深い学び」に関する対応措置、研修の実態、指導と評価の一体化への対応、大学におけるICT教育の先導的取組の実際について分析を行った。

#### 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（客員フェロー／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：

国際動向として、OECD からパンデミックにおける学校教育の有用性が示されつつ、2030年を目途とした well-being（個人的社会的幸福）の実現が目指されている。本プロジェクトは、教員の働き方や労務実態を概観し、そこから浮かび上がる課題を明らかにする一方で、そのなかで教員が働きがいを得る諸因子を探ることで、教員の well-being を促進する因子と阻害する因子を明らかにし、体系的な改善につなげることを目的として行った。

自治体及び当機構の研修受講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や制度的保障、ジェンダー問題、異動や通勤といった労働環境、若手教員等の視点から well-being 実現の課題や改善

について検討を行った。

#### 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（客員フェロー／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：

日本の学校運営や教員個人々の行動が旧態依然となっている状況を変えるためには、学校や教員の意識ではなく行動の変化が重要である。そこで、行動変容という学問領域を教員研究にも応用することで、教育研究上のフロンティアを開拓できる可能性がある。本プロジェクトは、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て行った。

令和2年度に機構の研修受講者を対象にしたウェブ調査を実施して分析を行ったが、属性に偏りがある可能性が確認されたため、同一の内容を含むウェブ調査を調査会社に登録された全国の一般モニターのなかから教員一般を対象にして実施した。それらの調査結果等から、教員の生活時間とワークライフバランス、睡眠時間とメンタルヘルス、職場の人間関係と教員の労働時間・メンタルヘルス・職務満足度の関係、タイムマネジメント意識、被援助志向性、行動経済的・心理的特性、昇進意欲や新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響などについて分析を行った。

#### ・令和3年度調査研究プロジェクト（継続）

#### 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

プロジェクトリーダー：清國 祐二（上席フェロー／つくば中央研修センター長）

調査研究期間：令和3年度～（継続）

実施概要：

令和2年に拡大したコロナ禍は教育界にも多大な影響を及ぼし、機構の研修の在り方を根本から問い直す契機となった。本プロジェクトでは、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」を対象に調査等を行い、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の構築を試みた。

令和3年度は、機構が実施した3タイプの研修について、研修のプロセス及び受講後のアンケート調査の結果等の分析を行った。Aタイプは、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も行う同時双方向型研修、Bタイプは、講義は収録動画をリアルタイムで配信し、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でリフレクションを行う同時双方向型研修、Cタイプは、学習管理システムを用いて配信する非同期型のオンデマンド研修である。分析から、研修の満足度や研修による自己の成長や変化、研修への専念状況などにタイプごとの差異がみられた。今後、各研修を別のタイプで実施するなどしてアンケート調査を行い、ベストミックスやハイブリッドを体現する研修体系について検討していく。

#### （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」にて計5回配信したほか、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報告書等を作成し、機構ホームページに公開した。

また、機構の中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行い、機構で実施するオンライン研修の実施・運営方法の改善に寄与した。

さらに、調査研究成果に基づいて、令和2年度に引き続き、地域とともにある学校セミナーを実施したり、機構の全国研修担当者セミナー・教職大学院セミナーのなかで講演を行ったりするなど、機構の事業への還元を図った。

加えて、百合田真樹人上席フェローが自由民主党政務調査会文部科学部会「教師の養成・採用・研修・支援小委員会(4/21)」において、「教師教育政策/研究のパラダイムシフト」についての発表や、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(第2回)・初等中等教育分科会教員養成部会(第124回)合同会議(6/28)」において、「『令和の日本型教育』を担う教師を支える学校管理職の在り方をめぐる検討の視点」についての発表などを行った。

## 《自己評価》

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

＜自己評価評定：A＞

#### 【根拠理由】

教職員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに、学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、令和3年度においては、次の5つの調査研究プロジェクトを実施した。

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

(1) 機構全体の調査研究プロジェクトの運営については、プロジェクトリーダー会議を開催し、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の相互関連を計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。この運営により、質の高い調査研究成果が実現した。

(2) 調査研究成果の普及については、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にて配信したほか、1年間の調査研究の成果をまとめた調査研究報告書等を作成し、機構ホームページに公開することで、積極的な成果発信を行った。また、機構の中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行うことで、機構で実施するオンライン研修の実施・運営方法の改善に寄与した。さらに、調査研究成果に基づいて、セミナーを実施するとともに、機構の実施するセミナーのなかで講演を行うなど、多様な教育関係者に調査研究で得られた知見を提供し、成果の共有を図ることで、効果的な成果普及に繋がった。加えて、機構の上席フェローが自由民主党政務調査会文部科学部会で教師教育政策・研究についての発表、中央教育審議会で学校管理職の在り方について、政策提言に資する発表を行った。

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

＜課題と対応＞

教職員研修の高度化及び体系化を図るため、機構主催研修と調査研究を連携、往還させながら進めていく必要がある。

## 5. 免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務

### 【年度計画】

免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務について、免許状更新講習認定申請等システムを含む実施体制を着実に運用するとともに、文部科学省と緊密な連携を図りつつ、関係法令を踏まえ、本講習の認定に関する事務を確実に実施する。

### 【実施状況】

教育職員免許法に基づく免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定について、免許状更新講習規則及び教育職員免許法施行規則を踏まえ、文部科学省と連携を図り、本講習の認定に関する事務を以下のとおり実施した。

#### (1) 免許状更新講習の認定事務

- ① 令和3年4月から12月までは令和3年度に実施される講習、12月以降は令和4年度に実施される講習の申請を受け付け、審査を行った。3月までに、令和3年度の講習903講習、次年度の講習617講習の審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。
- ② また、令和2年度に引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止を目的として規定された特例等の影響により、1,620件の変更届及び2,043件の廃止届が提出された。
- ③ 令和4年度分の免許状更新講習については、「必修」「選択必修」「選択」の領域に関し、文部科学省による認定事務の変更を踏まえ、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の更新を行うとともに、当機構において新たに領域変更手続きを実施した。結果として3月までに20大学等から申請のあった47講習の領域変更処理を行った。

#### (2) 免許法認定講習等の認定事務

文部科学省と連携を図り、令和2年度に引き続き新型コロナウイルス感染症に関する特例措置に対応するとともに、押印及び郵送の廃止について文部科学省からの通知を認定申請者とも情報共有し、令和3年4月から令和4年3月末までに、延べ132大学等から受け付けた令和3年度及び令和4年度の講習の申請について、滞りなく機構の審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響等により、申請件数の約75%にあたる延べ98大学等の開設者がインターネットを活用した実施形態への変更や会場・日程の変更のほか、廃止等を行った。

## 《自己評価》

### 5. 免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務

＜自己評価評定：A＞

#### 【根拠理由】

平成 30 年度から免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務が文部科学省より移管され、同時に「免許状更新講習認定申請等システム（NITS くん）」を導入し、令和 3 年度も引き続き当該事務を実施した。

令和 4 年度分の免許状更新講習については、「必修」「選択必修」「選択」の領域に関し、文部科学省による認定事務の変更を踏まえ、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 の更新を行うとともに、当機構において新たに領域変更手続きを実施した。

また、免許状更新講習のみならず免許法認定講習等においても、文部科学省との連携を図り、申請等要領の改訂等に際しては綿密な情報交換を行うとともに、着実に事務処理を進め審査を完了した。

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

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

#### <課題と対応>

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

## 6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

#### 【年度計画】

教員資格認定試験の実施に関する事務について、関係法令を踏まえ、本試験問題作成及び試験実施に関する事務を確実に実施する。

#### 【実施状況】

教育職員免許法に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上での試験問題作成、及び試験の実施に関する事務を確実に実施した。

#### 〔新型コロナウイルス感染症への対応〕

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止及び受験者等の安全確保の観点から、前年度に引き続き令和 3 年度においても受験者への周知・徹底事項並びに試験スタッフや試験会場での対策、運営内容を定めた「令和 3 年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定・公表し、試験を確実に実施した。特に試験会場の確保に当たっては、全ての試験会場についてソーシャルディスタンスが十分に確保できるよう収容能力に配慮して選定した。

なお、茨城県と大阪府で実施した1次試験のうち、茨城県においては試験会場となる県有施設において参加者全員のPCR検査の陰性確認を行うことが条件とされたため、茨城県での受験予定者743名に対し個別に連絡（文書郵送、メール送信、電話連絡）を取りPCR検査の受検依頼を行うとともに、やむを得ない理由により受検できない者のために当日、試験会場で受検できる体制をとった。なお、茨城県での受験予定者の費用負担と大阪府受験者との費用負担面の公平性を考慮し、検査に要した費用の一部について機構が負担した。

#### 〔幼稚園教員資格認定試験〕

新型コロナウイルス感染症への対応のもと、実施要領に定められたとおり、確実に試験を実施した。

#### 〔小学校教員資格認定試験〕

新型コロナウイルス感染症への対応のもと、実施要領に定められたとおり、確実に試験を実施した。

第2次試験については、新型コロナウイルス感染症の感染リスク回避のため、受験案内においてウェブ会議ツールにて実施することを明記し、また、試験実施方法に不安な受験者に対しては第2次試験前に数日間の接続テスト期間を設け対応した。2次試験の実施に当たっては外部有識者の協力を得るとともに、機構の全職員が運營業務にあたった。

#### 〔特別支援学校教員資格認定試験〕

新型コロナウイルス感染症への対応のもと、筑波大学の協力を得つつ東京において実施要領に定められたとおり、確実に試験を実施した。

#### 〔出願件数、実施日程等〕

令和3年度試験における出願件数は、幼稚園30名、小学校1,242名、特別支援学校189名であった。

令和3年度の認定試験に関する主な日程は以下の通りであり、全日程を滞りなく遂行することができた。

令和3年4月	「試験の案内」を公表（幼稚園、小学校）
5月	「試験の案内」を公表（特別支援学校）
5～6月	出願受付（幼稚園、小学校）
6月	出願受付（特別支援学校）
8月	幼稚園教員資格認定試験、小学校教員資格認定試験第1次試験
9月	特別支援学校教員資格認定試験第1次試験
10月	幼稚園教員資格認定試験 合格発表
11月	小学校教員資格認定試験及び特別支援学校教員資格認定試験 第2次試験
12月	小学校教員資格認定試験 最終合格発表
令和4年1月	特別支援学校教員資格認定試験 最終合格発表

## 《自己評価》

### 6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

<自己評価評定：A>

#### 【根拠理由】

（1）新型コロナウイルス感染症の流行下における試験実施にあたり、必要な対応策について

情報収集及び関係者との連絡調整を進め、「令和3年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定、実施し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を図った。特に受験希望者が増加傾向にある小学校教員資格認定試験の受験会場の確保に当たっても、ソーシャルディスタンスの確保が十分に可能な会場を選定した。

なお、東京近郊会場の第1次試験実施に際し、急遽地方公共団体からPCR検査による陰性確認をすることが条件とされたことに対しても、受験予定者全員に連絡・確認を行うとともに、検査に要した費用の一部を負担するなど、適切に対応した。

(2) 小学校教員資格認定試験については、第2次試験について、新型コロナウイルス感染症の感染リスク回避のため、受験案内においてウェブ会議ツールにて実施することを明記し、また、試験実施方法に不安な受験者に対しては第2次試験前に数日間にわたり接続テストの機会を提供したことにより、大きな混乱が起こることなく、確実に試験を実施することができた。

(3) 幼稚園教員資格認定試験及び特別支援学校教員資格認定試験については、実施要領に定められたとおり確実に実施した。

これらのことから、実施要領に規定された試験内容の確実な実施に留まらず、新型コロナウイルス感染症への感染リスク回避に対応した参集型の試験及びオンライン試験の実施、試験運営業務の外部委託による効果的・効率的な運営の改善を図っていることなどから、中期計画における所期の目標を質的に上回る成果が得られたことから、自己評価評定を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。

## II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

### 【年度計画】

機構の業務運営に際しては、一般管理費について、経費節減のための見直しを継続して行い、計画的な削減に努めることとし、前年度と比較して1%以上、また、業務経費についても前年度と比較して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。

また、国立特別支援教育総合研究所、国立女性教育会館及び国立青少年教育振興機構と共同した間接業務等の実施に当たっては、費用対効果等を検証しつつ継続して行う。

契約業務においては、調達等合理化計画を着実に実施し、競争契約における一者応札件数の割

合を 10%未満とするなど適正な調達を行い、契約監視委員会において点検を実施する。

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

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 ICT 活用やオンライン研修の充実のための環境整備を進めるとともに、管理業務についても電子化に向けた取り組みを進める。

## 【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

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

#### ② テレワークの対応および研修のオンライン対応

政府の緊急事態宣言を受け、令和 2 年度に整備したテレワーク用パソコンや通信環境をテレワークに有効に活用することができた。

集合型研修に変え、令和 2 年度に導入したオンラインによる研修システム「学びばこ」に、必要なカスタマイズを行うとともに、令和 2 年度に整備したスタジオを有効に活用し、研修の LIVE 配信や収録を行った。

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

#### ③ 契約形態の見直し

宿泊型研修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、合計で 1,290 万円を減額する契約変更を行った。

#### ④ 経費の削減目標

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

#### ⑤ 4 法人による間接業務等の共同実施

平成 25 年閣議決定を踏まえ、4 法人による間接業務等の共同実施に関する協議会報告書に基づき、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ている。

職員研修の共同実施については、公文書管理研修及び人事制度研修をテーマとし、オンラインで実施した。専門家からの講義後に、小グループに分かれ、研修テーマに関連し 4 法人の現状や課題についての情報交換・意見交換を行った。また、新型コロナウイルス感染症拡大防止への配慮から、他法人による内部監査の共同実施を実施しない代わりに、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を開催した。調達業務についても、前期に引き続き、非常食等の共同調達を実施した。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。



## ⑥ 上記以外の共同調達

上記閣議決定とは別に、機構においては、茨城県を所在地とする筑波大学など8機関で行っている物品の共同調達にも参加しており、令和3年度には、トイレトペーパーとPPC用紙の2品目について共同調達を実施し、機構単独で調達するより安価で購入することができた。

## (2) 契約の適正化

### ① 調達等合理化計画の状況

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

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

その結果、令和3年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、2件、10.5%となった。

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2年度(参考)	32件	3件	9.4%
令和3年度	19件	2件	10.5%

### 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、令和3年度調達等合理化計画の内容について、一者応札に関する調達や経費節減・効率化に関する調達の適正性等の点検を行い、適切に実施されたことを確認した。

### ③ 調達関係情報の開示

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」（令和2年4月23日）を定め、引き続きグリーン購入法に適合する環境に配慮した製品等の調達に努めた。

また、大手町事務所で実施していた免許更新講習認定事務等を一ツ橋事務所に移管することで、大手町事務所を完全閉鎖することができ、令和4年度より、年間3千万円以上の事務所賃料の削減に努めた。

## (3) 研修・管理業務のICT化

研修のICT化に向け、研修におけるウェブ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。また、令和2・3年度については、受講者用iPadをレンタルし、iPadを有効利用した集合・宿泊型研修の運営方法等を検討してきた。新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、

集合・宿泊型研修をすべてオンライン研修に変更したために、iPad を有効利用できなかったことや、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年度末に研修のBYOD (Bring Your Own Device) 化の方針を決定した。これにより、集合・宿泊型研修において、受講者がパソコン等を持参して研修で活用することとなり、ウイルス対策などこれまで以上に情報セキュリティに配慮する必要があるが、受講者用パソコンや iPad のレンタルに必要な経費と比較し、大幅な経費削減となる。

管理業務の 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することができるようになり、ペーパーレス化が図られた。また、事務用パソコン・プリンタ・ネットワーク等情報システムの更新時期に合わせ、管理業務の ICT 化と情報システムに係る必要経費削減を考慮し、始めにクラウドサービスの利用を検討して情報システムを導入するという政府の方針（クラウド・バイ・デフォルト原則）に基づき、情報システム導入に向けた準備を進めた。

## 《自己評価》

### II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

＜自己評価評定：B＞

#### 【根拠理由】

(1) 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑みて、予定していた集合型研修のすべての研修をオンライン研修に順次変更して対応することとなった。このような状況の中、予算計画を見直しながら、予算の再配分に努めた。

また、集合・宿泊型研修に変わるオンライン研修の実施のため、研修システムに必要なカスタマイズを行うとともに、令和2年度に整備したスタジオを有効に活用し、研修のLIVE配信や収録を行うなどの対応を行った。

これらは本来、機構本部で行う予定であった集合研修が実施できなくなったことに伴って生じた経費を活用して対応したものであり、無駄の無い柔軟な予算執行が図られている。

(2) 一般管理費及び業務経費の削減、契約の適正化、4法人による間接業務等の共同実施、研修・管理業務のICT化等を行ったことにより、経費等の縮減・効率化を図り、業務運営の効率化に寄与することができた。

これら業務運営の効率化への柔軟な対応により、コロナ禍にありながら効率的で無駄の無い取組を行うことができ、中期計画における所期の目標を概ね達成しているため、自己評価評定をBとした。

#### ＜課題と対応＞

引き続き事業内容への柔軟な対応を図り、業務の効率化を行うとともに、経費節減や効果的な契約の実施に向け一層の見直しを図るなど、経費等の縮減・効率化につながる方法等を、確保・実践する必要がある。

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

### Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

#### 【年度計画】

固定経費の削減、財務内容等の透明性の確保に努め、適切な予算管理を行うとともに、研修・宿泊施設について、ホームページ等を通じ外部に向けた更なる利用促進を図り、自己収入の確保を図る。

自己収入の取扱いにおいては、新型コロナウイルス感染症の影響により、自己収入が年度計画策定時の見通しよりも下回る可能性も勘案しつつ、収支計画の作成及び必要に応じた見直しを行い、当該収支計画による運営を行う。

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

1. 予算
2. 収支計画
3. 資金計画

#### 【実施状況】

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

研修・宿泊施設については、新型コロナウイルス感染症の影響により集合・宿泊型研修を実施しないこととしたため、1年間外部からの受講者等を受け入れることができなかったが、再開後の研修の実施環境や居住環境を意識し、受講者が研修に集中でき、かつ安全で快適に研修を受けられる運営を念頭に置いて施設・設備の整備・充実に努めた。

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

宿泊料収入・運営費交付金収入以外に、財源の多様化を図る取り組みとして、茨城県より宿泊事業者感染対策支援事業費補助金 411,000 円の交付を受け、宿泊施設の感染症対策を行った。これにより集合・宿泊型研修の再開に向けた環境を整備することができた。

1. 予算

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的知識		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	341	341	-	8	8	-
補助金	-	0	0	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	1	2	1	-	-	-
計	342	343	1	8	8	-
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	258	256	3	1	2	△1
人件費	84	81	3	6	6	0
補助金事業費	-	0	△0	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	342	337	6	8	8	△0
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	138	138	-	127	127	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
計	138	138	-	127	128	0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	117	63	54	109	71	38
人件費	21	20	1	18	18	1
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	138	83	55	127	89	39

区分	事業費					
	更新講習等認定試験			教員資格認定試験実施事務		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	107	107	-	131	131	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	34	35	0
計	107	107	-	165	166	0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	92	51	42	141	103	38
人件費	14	14	1	25	24	1
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	107	65	42	165	127	39
区分	法人共通			合計		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	361	361	-	1,212	1,212	-
補助金	-	0	0	-	0	0
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	0	0	36	37	1
計	361	361	0	1,248	1,250	2
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	170	267	△97	170	267	△97
業務経費	-	-	-	719	545	173
人件費	191	197	△6	359	359	1
補助金事業費	-	0	△0	-	0	△0
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	361	463	△102	1,248	1,171	77

## 2. 収支計画

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的助言		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	326	376	△51	19	8	11
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	230	259	△29	12	2	10
人件費	95	115	△20	7	6	1
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	2	△2	-	-	-
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	326	369	44	19	8	△11
運営費交付金収益	298	331	33	8	7	△1
補助金等収益	-	0	0	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	1	1	△0	-	-	-
引当金見返に係る収益	11	7	△4	1	0	△0
資産見返負債戻入	15	27	12	11	0	△11
臨時利益	-	2	2	-	-	-
当期総利益	-	△7	△7	-	△0	△0
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	157	82	74	128	99	29
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	133	54	79	109	65	44
人件費	23	28	△5	19	25	△6
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	-	-	-	9	△9
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	157	139	△17	128	137	9
運営費交付金収益	138	136	△2	127	126	△1
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
引当金見返に係る収益	3	1	△1	1	2	1
資産見返負債戻入	16	2	△14	0	1	1
臨時利益	-	-	-	-	9	9
当期総利益	-	57	57	-	39	39

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的助言		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	326	376	△51	19	8	11
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	230	259	△29	12	2	10
人件費	95	115	△20	7	6	1
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	2	△2	-	-	-
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	326	369	44	19	8	△11
運営費交付金収益	298	331	33	8	7	△1
補助金等収益	-	0	0	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	1	1	△0	-	-	-
引当金見返に係る収益	11	7	△4	1	0	△0
資産見返負債戻入	15	27	12	11	0	△11
臨時利益	-	2	2	-	-	-
当期総利益	-	△7	△7	-	△0	△0
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	157	82	74	128	99	29
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	133	54	79	109	65	44
人件費	23	28	△5	19	25	△6
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	-	-	-	9	△9
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	157	139	△17	128	137	9
運営費交付金収益	138	136	△2	127	126	△1
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
引当金見返に係る収益	3	1	△1	1	2	1
資産見返負債戻入	16	2	△14	0	1	1
臨時利益	-	-	-	-	9	9
当期総利益	-	57	57	-	39	39

### 3. 資金計画

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的助言		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	342	363	△21	8	8	△0
業務活動による支出	300	354	△54	8	8	0
投資活動による支出	43	9	34	-	-	-
財務活動による支出	-	1	△1	-	0	△0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	342	362	20	8	7	△0
業務活動による収入	342	361	19	8	7	△0
運営費交付金による収入	341	359	18	8	7	△0
補助金等による収入	-	0	0	-	-	-
自己収入	1	2	0	-	-	-
投資活動による収入	-	1	1	-	-	-
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	138	86	52	127	93	34
業務活動による支出	138	78	60	127	93	34
投資活動による支出	-	8	△8	-	-	-
財務活動による支出	-	0	△0	-	0	△0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	138	135	△2	127	134	7
業務活動による収入	138	135	△2	127	134	7
運営費交付金による収入	138	135	△2	127	134	6
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
投資活動による収入	-	-	-	-	0	0



区分	事業費					
	更新講習等認定試験			教員資格認定試験実施事務		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	107	61	46	165	119	46
業務活動による支出	107	61	46	165	119	46
投資活動による支出	-	-	-	-	-	-
財務活動による支出	-	0	△0	-	0	△0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	107	102	△5	165	196	30
業務活動による収入	107	102	△5	165	196	30
運営費交付金による収入	107	102	△5	131	161	30
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	34	35	0
投資活動による収入	-	-	-	-	-	-
区分	法人共通			合計		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
資金支出	361	679	△318	1,248	1,409	△161
業務活動による支出	311	493	△182	1,156	1,205	△49
投資活動による支出	50	185	△135	92	202	△110
財務活動による支出	-	1	△1	-	2	△2
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	361	314	△47	1,248	1,250	2
業務活動による収入	361	314	△47	1,248	1,249	1
運営費交付金による収入	361	314	△47	1,212	1,212	-
補助金等による収入	-	0	0	-	0	0
自己収入	-	0	0	36	37	1
投資活動による収入	-	-	-	-	1	1

## IV 短期借入金の限度額

### 【年度計画】

短期借入金の限度額は4億円とする。

短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入れに遅延が生じた場合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となる経費として借入することも想定される。

### 【実施状況】

該当無し

## V 剰余金の使途

### 【年度計画】

機構の決算において剰余金が発生したときは、研修事業の充実、研修に関する指導、助言及び援助等の充実、調査研究事業の充実、免許法関連事務の充実、機能強化・組織見直し、施設・設備整備等の充実に充てる。

### 【実施状況】

該当無し

## 《自己評価》

III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

IV 短期借入金の限度額

V 剰余金の使途

<自己評価評定：B>

### 【根拠理由】

6つのセグメント・収益化単位（法人共通経費を含めて7つのセグメント・収益化単位）に区分して予算、収支計画及び資金計画に沿った適切な執行を行っているほか、財務諸表等のホームページでの公開を行った。

コロナ禍の中、予算の柔軟な執行を図る中で、オンラインによる研修を実施しながら、研修再開に向けた施設・設備の整備などを行っている。コロナ禍にあって外部利用をすべて中止したことにより宿泊料等の収入が入らなかった影響は大きいですが、利用再開に向けた検討とともに新たな収入確保の方法の検討を進めるなどにも努めており、令和3年度においては茨城県から宿泊施設の感染症対策にかかる補助金の交付を受けることができた。

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

<課題と対応>

施設利用再開と自己収入確保の検討に努めるとともに、収入が見込めない中での中期計画及び年度計画を踏まえた適切な執行を着実に実施する必要がある。

## VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等

### 1. 施設・設備に関する計画

#### 【年度計画】

- ・ 施設・設備の老朽化対策を計画的に行うとともに、従来の集合・宿泊型研修に加えて、ICT 機器を活用したオンライン研修の充実、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド研修にふさわしい施設・設備等の整備を行う。
- ・ 施設・整備等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よう、施設・設備等の整備を行う。
- ・ 研修施設について、学校教育関係職員等を対象とした研修利用を引き続き促進し、施設の有効利用を図る。
- ・ 運動施設について、地域のスポーツ施設又は防災拠点等として有効活用するため、近隣市町村や学校等への周知を行うとともに、ホームページ等を通じた貸出可能日時等の提示に取り組み、施設の有効利用を図る。  
なお、研修施設・運動施設の貸出は、新型コロナウイルス感染症拡大防止に十分留意しつつ取り組む。
- ・ 保有施設については、研修事業の在り方を検討し、その確立を図った上で、受講者における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。

#### 【実施状況】

##### (1) 施設・設備の整備

###### ①施設整備費事業

令和3年度は、令和3年度補正予算において以下の事業の予算措置がされ、予算全額が繰り越し承認され、次年度（令和4年度）早期の工事契約・完成を目指すものである。

事業名 第二研修棟等改修工事

(事業内訳)

- ・ 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

予算規模：127,002 千円（財源：施設整備費補助金）

###### ②機構の財源による施設・設備の整備

機構が行う業務について、効率化等経費の見直しにより捻出した財源を活用して、施設・設備の老朽化への対応、災害時の避難場所としての対応、研修受講者に対しより良い環境での研修を提供するための対応を目的に優先的に整備を行った。

###### ア 施設強靱化のための整備

- ・ 給水基幹設備である受水槽及び高架水槽を樹脂製からステンレス製へ更新し、耐久性及び耐震性の向上を図った。これにより給水機能の持続性を向上させている。

#### イ 研修環境安全性確保のための整備

- ・ 機構敷地境界南面は、比較的低い擁壁と低木植込みだけで防壁が備わっていなかった。従って、容易に侵入される可能性など防犯リスクが高かったことから、新たにフェンスを設置し、研修環境の安全性を確保した。また、食堂棟防火シャッターの危害防止用感知装置に改良を加えることで、関係法令等の基準を満たし安全性を向上させた。

#### ウ 施設の長寿命化のための整備

- ・ 管理棟の屋上防水は、著しい劣化のため頻繁に雨漏りが発生していたことから、屋上防水工事を実施した。その際、新規防水材の材質を高耐久性とし、施設の長寿命化を図った。また、高反射性を併用したことにより、夏期の空調負荷低減にも寄与した。

#### エ 施設のバリアフリー化のための整備

- ・ 第二研修棟事務室等模様替を行った際、医務室を再整備し室内には緊急呼び出し装置を整備するなど、バリアフリー化の充実化を図った。

### (2) 施設・設備の有効活用の推進

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

研修施設は、集合・宿泊型研修を中止しすべてオンラインによる研修とし、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すべて中止した。

体育施設（体育館）については、これまで定期的に使用していた団体等から繰り返し利用再開の問い合わせがあったが、感染の予防、クラスターの発生の危険性などから、年間を通し外部利用をすべて中止した。

研修施設は、職員が密を避けて業務を行うようにするための執務室の代用として活用したものの、本来目的での利用には供していないため、令和3年度における稼働率は研修施設、宿泊施設、体育施設とも計上していない。

### (3) 研修・宿泊施設の管理について

施設の維持管理・運營業務については、「公共サービス改革基本方針」（平成27年7月閣議決定）に基づいた民間競争入札を平成28年度に実施し、平成29年度～令和2年度に同業務を実施した。令和3年度からは、当該年度を5年契約の1年目として、新たに同業務を実施している。

## 《自己評価》

### 1. 施設・設備の整備

＜自己評価評定：A＞

#### 【根拠理由】

(1) 令和3年度自己資金により措置された工事については、遅滞なくすべて年度内に完了し機構の施設・設備の老朽化及び機能向上のための整備を図ることができた。

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

建築基準法等により定められた、建築物の適法性を確保するための調査・検査において、現行法令に適合しない（既存不適格）施設設備の改善として、食堂棟防火シャッター設備の危害防止用感知装置（シャッターはさまれ事故防止）の改良工事を行うなど、施設の安全対

策に関わる整備を行った。

また、第二研修棟内の医務室を再整備する際、緊急呼び出し装置を整備するなど、研修受講生及び教職員に対するバリアフリー化の拡充化を図った。

施設の外部利用中止の判断については、新型コロナウイルス感染症による感染防止という状況から見て当然の措置であった。施設強靱化への対応、安全・安心への対応、受け入れ再開を先見した対応など、施設・設備の整備及び施設の有効活用に対する独自の取組において、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

#### <課題と対応>

これまで、施設・設備の有効活用を推進してきたが、利用再開時における施設提供の方法の検討を図るとともに、保有の必要性について不断の見直しを行う。

## 2. 人事に関する計画

### 【年度計画】

- ・ 機構のミッションを実現するために必要な人材育成を目指し、プロパー職員の資質向上とキャリアアップを図る。その観点も踏まえ、外部機関との人事交流を積極的に活用する等、デジタル技術を活用できる人材を含め、多様な専門的人材を確保・育成し、適切な人事配置を行う。
- ・ 手当を含む役員給与については、「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）を踏まえるとともに、国家公務員の給与水準も十分考慮し、その検証結果や取組状況を公表する。
- ・ 教員研修等の企画・立案、実施、評価等のより一層の充実を図るため、また、機構職員としてのスキルアップを図るため、所内及び所外の研修会への参加機会を支援する。

### 【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

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において、審議のまとめ「『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」が提言された。この中で、具体的に、教職員支援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の準備を進めた。

- ・ 審議役をリーダーとする戦略調整担当チームを発足させ、教育委員会や大学等の関係者による協議会立ち上げのための意見交換会を実施した。教員免許更新制の発展的解消に伴い、機構が構築・運用を求められている3つの仕組みのうちの「ワンストップ的に情報を集約し、適切に整理・提供するプラットフォーム」の前段階として、大学や民間団体等が広く全国の教職員に提供

している多様な学習コンテンツ等を一元的に検索できるシステムの開発を進めた。

- ・ 研修、教員育成指標、指導・助言・援助及び調査研究に関する4業務をつくば中央研修センターに集約し、業務の有機的な連携を促進するとともに、事務の効率化を図った。つくば中央研修センターに集約した4業務をより一層効果的・効率的に実施できるよう、適切な人事配置とともに、新たなチーム制や研修以外の業務の担当制についての検討を行った。東京事務所については、一ツ橋及び大手町の2箇所に事務所を構えていたが、令和3年10月に大手町事務所を閉鎖し、大手町事務所に勤務していた職員をつくば本部と一ツ橋事務所に配置した。令和4年4月からの新たな組織体制を見据え、大手町事務所閉鎖後の事務分掌の整理及び人員配置を計画的に行った。
- ・ 機構のミッションを実現するための組織体制を明確化するため、令和3年度末に機構組織規程を改正した。具体的には、新たに戦略調整室を置き、「中央教育審議会で提言された「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿に関連することの中で、機構の果たすべき役割に係る企画立案及び連絡調整に関すること」を戦略調整室が所掌する業務として明文化した。また、機構の組織体制・分掌について機構外にも説明しやすくするために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）体制に整理した。

## ②人材育成と人事交流を含めた適切な人事配置

多様な関係諸機関から専門的人材の積極的な人事交流、プロパー職員の資質向上とキャリア形成を図るための積極的な登用を行った。

プロパー職員の年齢構成の偏りが大きく、ベテランから若手への知識・技能の継承が喫緊の課題になっている。多様な関係諸機関等からの人事交流等による組織の活性化を図る一方で、若手プロパー職員が、機構に求められる社会的使命を意識し、意欲と誇りを持って活躍できるよう必要となる資質、能力、態度の早期育成を図るための計画的育成が急務である。このため、プロパー職員育成の中長期的な視点から人事配置を検討し、多様なポストに配置する計画的な人事サイクルを行うとともに、昇任の早期化を含む積極的な登用を行った。

令和3年度における人事交流等機関は以下のとおりで、人数は17人となっている。

文部科学省（5人）、宮城県教育委員会（3人）、千葉県教育委員会（1人）、茨城県教育委員会（1人）、京都府教育委員会（1人）、鹿児島県教育委員会（1人）、筑波大学（2人）、高エネルギー加速器研究機構（1人）、タイ王国コーンケン大学（1人）  
大学改革支援・学位授与機構（1人）

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるオンライン研修への移行や業務の電子化の推進、及び情報セキュリティの確保のため、デジタル技術を活用できる人材を総務企画課システム管理系の専任として配置し、システム管理係を5名体制（専任3名、併任2名）に増員した。

## ③メンター制度の導入

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、新規採用職員4名を内定し、そのうち1名を令和3年10月から採用した。新規採用職員の職場環境への適応を目的としたメンター制度導入に向け、メンター制度の試行実施及び人事担当者やメンター候補者向けの研修を実施した。試行実施についてメンター及びメンティのそれぞれから意見を聞き、令和4年4月よりメンター制度の実施を決定した。なお、新採用職員は、国立青少年教育振興機構主催の新採職員研修に参加するとともに、当機構の新採用職員オリエンテーションにおいて、機構職員と

しての心構えや日本の教育制度等について学ぶ機会を設けた。

## (2) 人件費の適切な執行

令和3年度の人件費決算額は、下表のとおりで、予算額に対する決算額の差額については、研修事業、調査研究、免許関係事務及び国際連携・協力などの新たな事業展開・充実のための経費に充てている。

(単位：千円)

区分	令和2年度(参考)	令和3年度
人件費 予算額	432,379	432,379
人件費 決算額	271,610	286,687

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

## (3) 役職員の給与水準

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

また、機構職員の給与は、「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、国家公務員と同様の給与体系としている。ラスパイレス指数については、年齢・地域・学歴勘案で103.2となり、国家公務員の割合を上回っているが、当機構がつくば市(2級地)及び東京(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、住居手当受給割合が高いこと、小規模組織であるために人事交流等の影響が大きいことが要因と考えられる。

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

## (4) 職員の資質向上のための研修

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

### ① OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)による職員の資質向上

養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点という新たなミッションの実現のためには、機構職員の多様な専門的人材の資質向上が喫緊の課題となっている。このため、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材を関係諸機関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、人事交流者及びプロパー職員の資質向上を行った。

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

② 各種研修会への参加

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

また、機構の職務を遂行する上で必要となる資質能力について、職員自身が振り返り、自主的なキャリアアップの意識を涵養するため、全職員を対象とした「スキルアップ研修制度」を設け、自らのキャリアアップに必要な外部研修等（放送大学を含む）の受講を幅広く認めるとともに、研修の受講料や旅費等の一部を機構が支援し、52研修（講座）に延べ119名が参加した。

③ Zoomを活用した職員研修会の実施

Zoomを活用し、機構の今後の在り方等について、全職員で考え、協議することで、組織の活性化及び職員の資質向上を目指す「NITS Zoom 研修会」を昨年度に引き続き、隔週で実施した。令和3年度の研修テーマ、説明者については下表のとおり。

回	テーマ	説明者（所属・職名等）
第1回	マネージメント研修の重要性について	理事
第2回	調査研究事業について	調査企画課研究支援係
第3回	教員免許更新制度について	調査企画課認定係
第4回	教員資格認定試験について	調査企画課認定係
第5回	コロナ禍での働き方	上席フェロー
第6回	教師教育政策のパラダイムシフト	上席フェロー
第7回	NITSのお金の話 前編	財務課総括係
第8回	給与と諸制度について	総務企画課人事係
第9回	NITSのお金の話 後編	財務課総括係
第10回	機構規程関係	総務企画課総務係
第11回	研修・地域センター支援室の事業	研修・地域センター支援室
第12回	情報セキュリティ	総務企画課システム管理係
第13回	調査研究プロジェクトA-b等	アシスタント・フェロー
第14回	調査研究プロジェクトIJKL	特別研修員
第15回	調査研究プロジェクトIJKL	特別研修員
第16回	戦略調整担当	戦略調整担当

(5) 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、当機構の行動規範を改定した。具体的には、「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。」とした。このことを、理事長が職員に向けて繰り返し伝えるとともに、理事長が職員の声を直接聞くために理事長と少数数の職員の懇談の場を設けるなど、風通しの良い職場づくりを行った。



ハラスメントの防止等については、従前の規程の全部改正を行い、理事長、監督者及び職員それぞれの責務やハラスメント相談員の役割の明確化、ハラスメント防止対策委員会の設置等について規定した。また、ハラスメント防止等のためのガイドラインを作成し、ハラスメントの防止、相談、問題解決の流れ等について全従業員に周知した。さらに、全職員向けのハラスメント研修を実施するとともに、ハラスメント相談員を対象とした研修を実施するなど、ハラスメント防止のための取組を充実させた。

## 《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、戦略調整担当を置き協議会立ち上げのための意見交換会を実施したこと、つくば中央研修センターに業務を一元化することで業務の有機的連携や事務の効率化を図ったこと、大手町事務所を閉鎖し計画的に組織体制・人事配置を見直したこと等を実現させた。

(2) プロパー職員の年齢構成の偏りが大きく、ベテランから若手への知識・技能の継承が喫緊の課題となる中、若手プロパー職員が機構に求められる社会的使命を意識し、意欲と誇りを持って活躍できるよう、必要となる資質、能力、態度の早期育成を図るための計画的育成が急務であり、中長期的な視点から人事に関する計画を実行している。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるオンライン研修への移行や業務の電子化の推進、及び情報セキュリティの確保のため、デジタル技術を活用できる人材を専任として体制強化を図った。

さらに、新採用職員の職場環境への適応を目的としたメンター制度導入に向け、試行実施やそのための研修を充実させている。

(3) 養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点のミッションの実現を図るため、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材を関係諸機関から人事交流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。

(4) 健全な職場環境の形成のために、機構行動規範を改正し、理事長が職員に向けて繰り返し伝えるとともに、職員の声を直接聞くために理事長と少人数の職員の懇談の場を設けるなど、風通しの良い職場づくりを行っている。ハラスメントの防止等についても、規程の全部改正、ガイドラインの作成、全職員及びハラスメント相談員を対象とした研修の実施など、ハラスメント防止のための取組を充実させた。

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

#### ＜課題と対応＞

引き続き、養成・採用・研修の一体的改革を担う全国的な中核拠点として必要な人材となる

職員の育成を図る必要がある。

### 3. 内部統制・ガバナンスの充実・強化

#### 【年度計画】

独立行政法人教職員支援機構法を踏まえ、教職員に対する総合的支援を行う全国拠点としての使命を果たすため、機構組織の役割を明確化し、さらなる強化を図る。さらに、中期目標及び中期計画に基づき法令等を遵守しつつ業務を行い、機構のミッションを有効かつ効率的に果たすため、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、内部統制システムの充実・強化を図り、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうかのモニタリング・検証を行い、その結果を業務の改善に反映させる。

- ・ 機構のミッションを果たすため、役職員一人一人がミッションを意識して業務に取り組むよう、様々な機会を通じて機構のミッションについて啓発を図る。
- ・ 機構における業務及び会計の適正を期するため、内部監査を実施する。
- ・ 役員会及び外部有識者で構成される評議員会において、機構の業務運営について、自己点検・評価を実施し、業務運営の改善を促進する。
- ・ 各業務の運営上のリスクについて、状況に即応したリスク対応計画の見直しを実施するとともに、これに基づきリスクの低減を図るよう対処する。
- ・ 倫理及びコンプライアンスに関する研修等を実施し、役職員等の意識・モラルの向上を図る。

#### 【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。

- ・ 令和3年度より、教職員支援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、経営戦略会議を隔週で開催した。経営戦略会議は、理事長、理事及び幹部職員が出席し、理事長、理事の理念や事業方針を共有するとともに、各部署の所掌を超えて意見を出し合う場とした。全国的な教員政策や機構の経営の視点から、理事が中心となって「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をはじめ、研修の高度化・体系化、地域センター・教職大学院との連携、調査研究プロジェクト、国際連携・タイ研修などの課題等を整理し、共通理解を図った。あわせて、これらの機構のミッションを果たすために必要な組織・チーム体制などの検討を行い、改善を図った。
- ・ 経営戦略会議の直後に、全職員が参画する事務連絡会を開催し、機構のミッションや経営戦略会議での決定事項等の迅速な周知を行った。理事長より、直接、職員に向けて、「機構の社会的役割がますます重要となり、仕事のやり方も変わってきているが、何かあれば早めに相談してほしい。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を形成(Employee Satisfaction)したい。中央教育審議会で提言された「令和の日本型学校教育」を担

う新たな教師の学びの姿に向けた取組を推進するために、戦略調整担当チームを発足させ、とりまとめ等を行うが、全職員が機構のミッションを果たすために協力して取り組まなければならない」旨を繰り返し伝えた。

事務連絡会については、録画視聴も可能とするとともに、提示資料や進め方を、前年度から大幅に見直し、①当面の予定、②連絡・報告事項、③懸案・課題事項を整理し、簡潔に説明等を行うことで、事務連絡会の開催時間を30分以内とした。

事務連絡会以外でも、対面形式で実施した役職員就任挨拶や年頭挨拶にて、また、Zoomを活用した職員研修会においても、理事長より直接、職員に向けて、役職員一人一人がミッションを意識して業務に取り組むよう啓発を図った。

- ・ 令和3年4月の荒瀬理事長就任に合わせ、新たにプロパー職員を理事長秘書とした。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・講演等に理事長秘書が同席し、機構に求められる役割や教育の動向を機構職員に伝えることで、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

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

日常的な業務運営においては、今後の教員の資質能力向上に関する政策の動向や新たな教育課題に対応し、実効性のある教職員への総合的な支援や研修の企画・運営を行うため、これまで以上に役職員間の情報共有を密に行うとともに組織間の風通しをよくしながら、各職員が主体的に、目的意識を持って業務を遂行できるよう啓発を図っている。小規模法人であることの特性を生かし、理事長と職員が直接意見交換が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及びリスク分類表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。

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

なお、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、昨年度に引き続き、現地実査や対面による監査の方法を極力控え、Zoomを取り入れた書面審査、聞き取り調査を中心に監査を実施した。

### ① 監事監査

監事監査については、以下の項目について令和3年度監査計画に盛り込み、会計監査及び業務監査を実施した。

#### ア 業務監査

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

#### イ 会計監査

- ・ 年次監査（財務諸表、事業報告書、決算報告書）
- ・ 月次監査（収入・支出・資金運用の状況、現預金残高、予算の執行状況、資産の管理状況、

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、中期計画の初年度として業務が順調に推移しているかに留意しつつ、各課室等からの業務実施状況について資料による調査、オンラインで関係者からのヒアリングにより監査にあたった。会計監査については、月次監査において提示書類に基づき、予算執行、収支・資金運用状況、前月分収支計算書、預金残高の確認をしたほか、契約の状況等について所要の会計書類に基づき監査を行った。

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

② 会計監査人による外部監査

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会計監査人と監査契約を締結している。監査にあたっては、契約事務の業務フローや契約決議書類の把握・確認から財務諸表等の作成に至る決算処理まで外部監査を実施した。

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

③ 職員による内部監査

監査室が中心となって、内部監査体制の充実を図っている。

監査室では、令和 3 年度内部監査計画に基づき、機構の業務運営及び会計処理について、適法性、妥当性の観点から内部監査（業務監査及び会計監査）を実施した。

会計監査においては、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、国立女性教育会館及び当機構の 4 法人による間接業務等の共同実施の一環として、他法人の職員を監査員として受入れて実施してきたところであるが、昨年度に引き続き令和 3 年度も新型コロナウイルス感染症による感染防止への配慮から中止した。

なお、監査の共同実施を取りやめた代わりに、各法人の監査担当職員によりオンラインによる情報交換会を開催した。各法人が抱える問題や監査方法等、多岐にわたり有意義な意見の交換ができた。

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

(4) 規程の不断の見直し

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

特に、内部統制システムを明確化し一層の推進を図るため「内部統制規程」を新たに制定するとともに、当機構に求められる公共性及び社会的責任が一層高まっていることを踏まえ「教職員支援機構行動規範」の見直しを行った。

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

#### (5) 倫理・コンプライアンスの意識向上の取組

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（平成 19 年 2 月文部科学大臣決定）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成 26 年 8 月文部科学大臣決定）」に基づき、前年度に引き続き、機構全職員を対象とした「コンプライアンス教育」研修を実施した。また、コンプライアンスや情報モラル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及び情報セキュリティ研修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、様々な機会を活用して、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。経営戦略会議を立ち上げるとともに、事務連絡会の大幅な見直しを図り、役職員一人一人がミッションを意識して業務に取り組むよう繰り返し啓発を図った。また、中央教育審議会で提言された「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿に向けた取組を推進するために戦略調整担当チームを発足させ、免許状更新制の発展的解消に伴う新たなミッションへの取組を機構全体で推進している。また、役職員間の情報共有の推進を図っており、理事長と職員が直接意見交換が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っている。
- (2) 監事監査、機構内に設置する監査室による内部監査、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。
- (3) 機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資するため、組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し、運用することは重要であり、その要である機構の規程について、不断の見直しを行い、業務の活性化、効率化及び適正化、職員の業務に関する意識の向上、並びに組織のガバナンス体制の強化を図った。

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

##### ＜課題と対応＞

内部統制の充実・強化は、機構の安定的で発展的な運営の観点から重要であり、今後とも不断の見直しが必要である。

## 4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

### 【年度計画】

- ・ 機構全体で、ICT 環境の整備に努め、ICT 活用やオンライン研修の一層の充実を推進するとともに、内部業務の電子化を図る。
- ・ 政府の方針等も踏まえ、情報セキュリティに関する規程及び運用手順等を遵守し、これに基づき PDCA サイクルによる情報セキュリティ対策を講じるとともに、機構で利用する全ての情報システムについて安全で適切な運用を継続して行う。
- ・ 情報セキュリティに関する研修等を実施し、役職員等の情報セキュリティに関する意識啓発を図る。

### 【実施状況】

#### (1) ICT 環境整備・業務の電子化

研修の ICT 化に向け、研修におけるウェブ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。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年度末に研修の BYOD 化の方針を決定した。

内部業務の電子化については、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することができるようになり、ペーパーレス化が図られた。また、事務用パソコン、プリンタ、ネットワーク等情報システムの更新時期に合わせ、内部業務の ICT 化と情報システムに係る必要経費削減を考慮し、始めにクラウドサービスの利用を検討して情報システムを導入するという政府の方針（クラウド・バイ・デフォルト原則）に基づき、情報システム導入に向けた準備を進めた。

#### (2) 情報セキュリティ対策

最高情報セキュリティ責任者（CIO：理事）を筆頭とし、全課長及び各課システム担当者を構成員とした「情報化・セキュリティ連絡会」を開催し、組織全体で情報共有や意識向上を図った。また、「政府機関等の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）を踏まえ、情報セキュリティポリシーを策定するとともに、情報セキュリティ関係の必要な運用を行った。

#### (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、すべての職員が情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等を理解することを目的とし、情報セキュリティをテーマとした Zoom 研修会を実施した。

### 《自己評価》

#### 4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

＜自己評価評定：B＞

##### 【根拠理由】

研修の ICT 化に向け、Wi-Fi の回線速度を上げるなど、ICT 環境の整備を進めた。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

研修の BYOD 化の方針を決定し、業務の電子化を推進している。内部業務の電子化についても、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することができるようになり、ペーパーレス化を図っている。

情報セキュリティの確保に関しては、政府の方針等に基づき、情報化・セキュリティ連絡会を開催し、情報システム・情報セキュリティ対策を行った。また、全職員に対する情報セキュリティ研修を実施し、役職員等の情報セキュリティに関する意識啓発を行った。

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、自己評価評定をBとした。

#### <課題と対応>

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