



独立行政法人教職員支援機構

令和4年度業務実績報告書

独立行政法人教職員支援機構

目 次

I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するため とるべき措置	
1. 学校教育関係職員に対する研修	1
2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に 対する専門的な助言	21
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
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	47
III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	
1. 予算	51
2. 収支計画	53
3. 資金計画	55
IV 短期借入金の限度額	57
V 剰余金の使途	57
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	58
2. 人事に関する計画	60
3. 内部統制の充実・強化	66
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	70
(別紙)	
1. 令和4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4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4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。

令和4年度は、令和3年度に引き続き、教職員等中央研修（以下、「中央研修」という。）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」という。）、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」という。）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、府県から出向している学校教職員（研修プロデューサー）、学校経営について研究業績を有し、その知見をもとに研修の改善に貢献することが期待されるポストクラスの若手研究員（助教）、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、当初の年度計画では、5日間の集合・宿泊型研修としていたが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、8月末までの研修については、基本的にオンラインによる同時双方向型へと研修形態を変更して実施した。このうち、8月1日から5日まで開催した第1回副校長・教頭等研修については、全国から参集する貴重な機会を容易に無くしてはならないとの思いから、また、夏季休業が始まってすぐの開催であり学校への影響が少ないことから、集合・宿泊型研修で実施することとした。ただし、未だ感染者が多い時期の開催であり、集合・宿泊することが難しい受講者もいることが予想されたため、新たな研修形態であるハイフレックス型（集合・宿泊型とオンラインの併用）で開催した。2年半ぶりの集合・宿泊型研修ということもあり、研修はもとより、宿泊に係る生活全般について確認、見直しが必要であった。研修期間中にも発熱等で帰宅せざるを得ない受講者もいたが、事前に感染症対策や対応については機構全体で繰り返し、入念にシミュレーションを行っていたこともあり、大きな混乱なく終了することができた。9月以降は、集合・宿泊型研修を本格的に再開した。

基盤研修、指導者養成研修は、第6期中期目標期間においては原則、非集合型のオンライン研修として開催している。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っているところである。それらの検証に当たっては手がかりが必要であることから、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している。

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ている。研修内容（コンテンツ）と受講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。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。

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年度の受講者からの要望に応え、研修終了後1週間、講義動画を再視聴できるようにした。また、受講者同士の学び合いを意図し、研修ごとにWebサービスを使った交流の場を設けるなど、全てのタイプの研修でより効果的な研修構成、研修方法を検討するとともに、研修後は改善点を共有して次の研修に活かすことが出来るようにした。

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）

上記のとおり、8月末までの中央研修については、基本的にリアルタイムのオンライン研修に切り替えて実施し、9月以降については、集合・宿泊型研修で実施した。計1,919名の参加があった。

令和4年度は、受講者自身が主体的・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。まず、研修前に受講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た。

次に研修では、開始直後の研修ガイダンスにおいて受講者に対して研修のねらいや構成について説明を行った。朝のミーティングでは、受講者が主体的・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、各日の最後に行うユニットミーティングでは、研修最後の「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た。「学校改善計画の策定」では、事前課題や講義、ユニットミーティング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。このような研修構成とすることで、令和4年度の中央研修のねらいを達成しようと試みた。

こうした取組に向けて、校長研修等のそれぞれの研修を担当いただく講師が Web 会議ツールを用いて一堂に会し、機構役職員との事前打合せを行い、研修のねらいや講義・演習内容等について協議を行った。この協議を通じて、関係者間で各研修の到達目標や令和4年度の方向性について共有が図られたことで、受講者からは「講師の先生方が、前後の講義内容を知っているようで、学びが途切れることがなかった」、「5日間のストーリーを感じることができた」といった声が、研修後のアンケートに挙げられた。

また、9月から再開した集合・宿泊型研修においては、受講者が自身のパソコンを持参するBYOD (Bring Your Own Device) 化を進めた。中央研修では、講義資料のデータでの提供だけでなく、グループ協議に Web サービスを用いるなど、GIGA スクール構想下での新たな研修スタイルの提供を試みた。

③ 基盤研修、指導者養成研修（学校組織マネジメント研修、カリキュラム・マネジメント研修等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・マネジメント研修等、6研修を実施し、547名の参加があった。

Bタイプの研修として、生徒指導基幹研修や幼児教育専門研修等の5研修を実施し、495名の参加があった。

Cタイプの研修として、健康教育指導者養成研修や、小学校における外国語教育指導者養成研修等13研修を実施し、8,721名の参加があった。

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・B・C
カリキュラム・マネジメント研修	A・B・C
生徒指導基幹研修	B
教育相談基幹研修	C
いじめ問題理解基幹研修	A・C
幼児教育専門研修	B・C
道徳教育推進研修	A・C
人権教育推進研修	C
体力向上マネジメント指導者養成研修	C
健康教育指導者養成研修	C
食育指導者養成研修	C
学校安全指導者養成研修	A・C
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	集合

小学校における外国語教育指導者養成研修	C
学校教育の情報化指導者養成研修	B・C
キャリア教育指導者養成研修	A・集合

※集合型で行うのは、地方開催の研修

④ セミナーの開催

5月に「全国研修担当者セミナー」及び「教職大学院セミナー」を、オンラインで合同開催した。教員免許更新制の発展的解消に伴い、教師の発達と力量形成を支えるために、学校組織の中で誰がどのように担うのか等、校内研修を主なテーマとし、前半は校内研修に関わる実践発表や講演、後半は参加者の経験を持ち寄って新たな学びを生み出すことを意図したグループ協議を行った。

7月には、鹿児島県教育委員会、和歌山県教育委員会と共催で、「令和の日本型学校教育実践セミナー」をそれぞれ別日に開催した。集合型で実施した鹿児島会場では、荒瀬理事長の基調講演や各学校の取組についてのポスターセッションの後、分科会を行った。一部、オンラインも併用した和歌山会場では、横浜創英中学・高等学校長の工藤勇一氏の特別講演の後、荒瀬理事長がファシリテートし、シンポジウムを行った。

8月の「研修デザイン力育成セミナー」は、令和4年度に、新設したセミナーであり、オンラインによる2日間の日程で開催した。本セミナーは、機構地域センターの一つでもある福井大学と連携し、教職員が自立的・継続的に行う校内研修に着目して計画した。各学校における諸課題の中から解決すべき課題を見つけ出し、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。

同じく8月の「防災教育推進セミナー」は、オンラインによる2日間の日程で開催した。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、また、語り継ぎが持つ社会的・個人的意味の理解を通して防災教育にどのような可能性があるかについて検討した。また、社会の脆弱性の改善を含めた広義の防災教育を実現するための方策について、シンポジウムや協議を通して理解を深めた。

12月には、「共生社会を実現する教育研究セミナー」をオンラインで実施した。発達障害のある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取り組んでいくか、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、特別支援教育総合研究所と連携し、開催した。

令和5年2月に、「研修企画担当職員研究セミナー」と「教職大学院教職員研究セミナー」をオンラインで合同開催した。新たな教師の学びの姿や省察（リフレクション）の在り方について検討することを通して、今後の教職員研修の在り方を探った。

【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4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、当初計画（5,700人）を大きく上回る11,855人であった。

研修事業の区分	研修数	定員	受講者数
① 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、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)	1,820人	1,919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	2,200 人	5,535 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	1,680 人	4,401 人
計	17 研修 (*22 研修)	5,700 人	11,855 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 4 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、シームレスな研修体系の構築を目指し、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、事務職員研修の 6 研修を実施する。また、全ての研修を 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。

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「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」を実施し、第 6 期中期目標期間中に 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)

中央研修は 5 日間の研修として実施した。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、併せて研修の効率化を図るため、令和 3 年度に引き続き、集合・宿泊型研修についてもオンデマンド教材を活用した展開を構想した。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動画を、事前視聴の課題とした。

- ② 基盤研修、指導者養成研修(学校組織マネジメント研修、カリキュラム・マネジメント研修等 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、実際に運営した振り返りなどをもとに、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、91.4%が「大変有意義であった」との高い評価であった。

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である。特に動画視聴後のグループ協議において、どのようなテーマで協議を展開することが有効かということについては、計画段階から講師と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 88.1%と、高い評価であった。

Cタイプはオンデマンド研修であり、LMS 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。82.7%から「大変有意義であった」との評価があった。

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「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」

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で、各研修の目的を達成する研修体系の構築を図ることを目的としている。

調査研究においては、実施した研修の受講者アンケートの分析を行い、令和3年度は、「オンライン研修への専念状況」「オンライン研修動画の再視聴」「受講経験による研修形態の受け止め」といった視点で整理した。令和4年度は、アンケート項目を一部見直し、令和3年度のアンケート回答状況と比較分析を行うとともに、研修受講者へ研修受講後の所属等への還元等に関するヒアリングを実施した。

令和5年度は、これまでの2年間の調査研究を受けて、オンライン研修と集合研修のベストミックスについて整理し、新たな研修体系の構築及び普及を図っていく。

【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調査研究プロジェクトを継続し、研究成果を踏まえて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

事前課題動画の活用については、「講義の組立や研修内容の基礎的な理解の統一」「研修内容の補填」といった目的に即して行った。事前の視聴を前提に講義を進めることで講義時間を短縮し、演習時間を長くすることができ、受講者同士の協議が深まるなど、効果的な研修の運営につながった。

8月に実施した副校長・教頭等研修については、集合・宿泊型研修とオンライン研修を併用した新たな研修形態であるハイフレックス型研修を試行した。実施に当たっては、オンライン受講者に集合会場と同じ音声や画像を届ける必要があり、設備の改修を行った。また運営に当たっては、研修全体を運営・進行する担当者とは別に、オンライン受講者を管理する担当を設けた。実際の研修においては、講義については通常どおり実施し、協議については会場受講者とオンライン受講者に分けて実施した。研修自体は支障なく実施できたが、講師や担当者が会場の受講者に集中しがちになり、オンライン受講者への配慮が不足してしまうことがあった。講義後のアンケートでは、オン

ラインの受講者から「疎外感を感じた。」との声があった。これは、先行事例でも明らかとなっていたことから、オンライン担当者を設けたが、その中でもこのような声が聞かれたことで、改めてハイフレックス型研修の難しさを感じた。

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タイプでは、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。ここでは、画面共有や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、グループごと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タイプは、視聴後のリフレクションの時間を重視した。事前に講師に相談して決定した協議テーマを提示し、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研修構成とした。

Cタイプは非同期型のオンデマンド研修であることから、専門的知識の提供が研修の中心となる。そのため、講師とどのような内容を提供することが必要であるかを検討し、研修を構成した。

令和4年度は、令和3年度を受講者からの声を受け、多くの研修で Web サービスを用いた受講者同士の交流の場を設けた。受講者が自らの実践や質問を書き込み、それに対して別の受講者が感想や意見を書き込むといった活用が見られた。

【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

前年度までの地域センターの活動をさらに発展させ、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充実するとともに、各地域における教育委員会との連携体制の構築を図りつつ、成果を全国に波及するための取組を推進する。

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4年度は各地域で138研修に9,256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	主な連携機関等
1	岡山大学	9	238	岡山県教育委員会、岡山市・津山市・倉敷市教育委員会

2	立命館大学	7	950	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
3	常葉大学	11	356	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	50	1,987	徳島県教育委員会、日本道德教育学会四国支部、四国英語教育学会、松山市教育センター
5	福井大学	19	3,132	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、札幌市・板橋区・宮古島市教育委員会、日本航空株式会社
6	玉川大学	7	305	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
7	信州大学	8	391	長野県教育委員会、長野県総合教育センター
8	山口大学	27	1,897	山口県教育委員会、山口市・宇部市・下松市教育委員会

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、定期的な情報交換及び事業計画の共有を図っており、令和4年度は2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。

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。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】

令和4年度は、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）」（令和3年1月26日）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した。研究成果は、実施期間の最終年度を除く毎年度末に中間報告書を、最終年度に成果報告書としてまとめ、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こととしている。今後、各プロジェクトの成果を研修へ反映し、高度化・体系化に引き続き取り組む。

【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4年度、集合・宿泊型で実施した中央研修では、BYODによる研修を実施した。実施に当たっては、持参するパソコンの仕様やウイルス対策等について事前に受講者へ連絡をした。BYODは機構のWi-Fi環境を使用して行うため、各受講者のパソコンからの接続が必要であるが、持参するパソコンの設定によっては、接続できないものもある。そのため、貸与するパソコンも十数台準備した上で実施した。

実際の研修では、講師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。これは、リアルタイム・オンラインで行う A タイプの研修でも、同様の Web 会議ツールを用いた協議を行った。

また、令和 4 年度は、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、実際の研修で用いるシステムとは別の Web サービスを用い、受講者同士で研修時間外でも交流できる場を提供した。これは、令和 3 年度の A、C タイプにおける受講者同士の交流時間の確保や B タイプで講師に質問できないことが課題となったためである。研修中は、その Web サービスを介して自らの実践や講義の感想等を交流する姿が見られた。

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 4 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 4 年度の標準定員での参加率は、中央研修は、1,820 人の標準定員に対し、1,919 人の参加があり、参加率は 105.4%であった。

また、令和 4 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 4 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 6 年 1 月に実施する予定である。

令和 4 年度は、令和 3 年度計画に基づき、令和 5 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 3 年度の受講者であり、成果活用の期間は令和 3 年度受講後から令和 4 年 12 月である。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の感染防止対応の観点から、学校現場での教育活動や校内や地域で行われる各種研修会の開催には制限があり、想定していた成果活用を十分行うことができなかつた受講者もいた。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 3 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。なお、令和 3 年度計画では「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こととなっており、目標値についても設定をしていない。

令和 3 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	1,932	1,828	1,577	86.3%
2. 学校経営に関する基盤研修（実施 8 研修）（参考）				

学校組織マネジメント研修	735	662	594	89.7%
カリキュラム・マネジメント開発研修	735	669	552	82.5%
生徒指導基幹研修	142	133	120	90.2%
教育相談基幹研修	125	118	108	91.5%
いじめ問題理解基幹研修	1,021	930	816	87.7%
幼児教育専門研修	415	376	334	88.8%
道徳教育推進研修	1,299	1,185	994	83.9%
人権教育推進研修	124	116	99	85.3%
3. 教育課題に対応する指導者養成研修（実施8研修）（参考）				
体力向上マネジメント指導者養成研修	136	123	104	84.6%
健康教育指導者養成研修	201	184	175	95.1%
食育指導者養成研修	148	135	128	94.8%
学校安全指導者養成研修	551	496	408	82.3%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	134	122	105	86.1%
小学校における外国語教育指導者養成研修	188	174	162	93.1%
学校教育の情報化指導者養成研修	2,049	1,848	1,590	86.0%
キャリア教育指導者養成研修	103	95	84	88.4%

全体の成果活用率が比較的低かった研修（85%未満）

- ・体力向上マネジメント指導者養成研修（84.6%）

上述したとおり、令和3年度も新型コロナウイルス感染症の感染防止対応の観点から、学校現場での教育活動や校内や地域で行われる各種研修会の開催には制限があり、想定していた成果活用を十分行うことができなかつた教育委員会、学校もあった。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。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。

- ・カリキュラム・マネジメント開発研修（82.5%）
- ・道徳教育推進研修（83.9%）
- ・学校安全指導者養成研修（82.3%）

カリキュラム・マネジメント開発研修、道徳教育推進研修及び学校安全指導者養成研修は、受講者の推薦人数上限を設けないオンデマンド形式で開催したため、幅広い立場の受講者が参加し、個人の教育実践に活かす範囲で留まった受講者の割合が増えたと考えられる。一方で、これらの研修はいずれも受講者数及び成果活用者数は増加しており、研修内容の波及という観点では一定の役割を果たしている。

校内研修等における成果活用率については、令和3年度の目標である「1. 学校経営研修において

85%以上」に対して、活用率は 79.2%に留まった。なお、令和3年度計画では「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こととなっており、目標値についても設定をしていない。

令和3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	1,494	1,416	1,121	79.2%
2. 学校経営に関する基盤研修（実施8研修）（参考）				
学校組織マネジメント研修	478	437	359	82.2%
カリキュラム・マネジメント開発研修	452	403	306	75.9%
生徒指導基幹研修	80	74	51	68.9%
教育相談基幹研修	57	53	43	81.1%
いじめ問題理解基幹研修	687	623	478	76.7%
幼児教育専門研修	219	197	153	77.7%
道徳教育推進研修	965	873	651	74.6%
人権教育推進研修	55	52	34	65.4%
3. 教育課題に対応する指導者養成研修（実施8研修）（参考）				
体力向上マネジメント指導者養成研修	84	74	52	70.3%
健康教育指導者養成研修	159	145	105	72.4%
食育指導者養成研修	117	108	57	52.8%
学校安全指導者養成研修	410	367	268	73.0%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	84	74	48	64.9%
小学校における外国語教育指導者養成研修	107	99	76	76.8%
学校教育の情報化指導者養成研修	1,531	1,373	1,079	78.6%
キャリア教育指導者養成研修	44	40	28	70.0%

未達成（校内研修での成果活用率 85%未満（学校経営研修））

- ・教職員等中央研修（79.2%）

上述したとおり、新型コロナウイルス感染症防止の観点から、校内研修等の実施に制限があった学校もあった。アンケートの回答を分析すると、「行政等への異動」が校内研修での活用ができなかった理由に挙げられていたほか、令和2年度に比べ時間の確保や機会の創出が難しかったと回答し

た割合が増えていた。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。

その他校内研修での成果活用率が比較的低かった研修（60%未満）

・食育指導者養成研修（52.8%）

食育指導者養成研修は、アンケートの回答から、学校からの受講者であっても通常の勤務地が給食センターであったり、勤務地が複数校に跨がっていたりするケースが多く、学校と密に連携を取り校内研修に関わる体制が取りづらかったことが読み取れた。学校からの参加者に限定して校内研修以外の場を含む成果活用率を分析したところ、活用率は94.4%であり、成果活用の場は設けられていたことがわかる。しかし、校内における研修の重要性は今後も増していくことが考えられるため、受講者の状況等を鑑みた上で、学校における活用に繋がるような研修構成にな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】

- ・ 令和4年度のスタート時に円滑に学校経営が進むよう、令和3年度の後半から令和4年度学校経営計画案及び学校グランドデザイン案を検討し、主要メンバー（管理職と部主事、分掌課長）に数回に分けて提案した。「つなぐ」をキーワードに、学校経営参画とキャリア教育の視点で、管理職と部主事、分掌課長らに相談、検討を重ね、各学部や各分掌で、具体的、実践的な取組内容を検討できた。（校長研修）

【校内研修の改善】

- ・ 学校経営マネジメント・業務改善を実施する上で、教職員が目的意識をもって取り組むことが大事と考え、中央研修で学んだWell-Beingの考えを中核にコーチング研修を取り入れた。人と人が繋がるための手段や考え方を取り入れ、生徒主体の活動を意欲的、かつ柔軟に実施でき、教職員も使命感をもって教育活動に当たる礎になった。また、マネジメントの考え方についても俯瞰してみることができ、その方法を周りに伝えることができた。さらに、コーチング研修をPTAの研修にも広げることができ、学校職員と保護者が同じ方向を向いて繋がった。（校長研修）
- ・ 現在進めている学校運営協議会や、地域学校協働活動、放課後子供教室について、管理職と地域住民が中心となって取り組んでいるが、教職員への周知が不足し、協働の意識が低いと感じていた。そこで、夏休みの教職員研修の一つとして、学校運営協議会や地域住民との合同の研修会として企画した。研修では、これからの学校運営協議会の在り方や、地域学校協働本部との協働活動の在り方について学んだあと、地域住民と教職員が学校の課題の一つである「読書離れ」について熟議をする場を設けた。地域住民と教職員が熟議をすることで、互いの距離が短くなった。（副校長・教頭等研修）
- ・ 研修主任として、校内研修にスクールマネジメントの考え方を取り入れ、達成を願う共通目的をつくり、協働性・同僚性を重視した研修を充実させたことで、職員の研究意欲を向上させ、全員で校内研修に取り組み学び合える環境を作ることができた。（4～8年目教員育成研修）

【学校ビジョンの構築】

- ・ 自分たちのビジョンを明確にするためのSWOT分析を全職員で行った。退職予定者が多いことや人事異動がありそうな職員が多いことから、職員同士が今年度から仕事の引き継ぎや複数で校務

分掌をもちスキルアップすること、仕事の「見える化」に努めなくてはならないと意識して取り組めるようになった。（中堅教員研修）

- ・ 年度始めの職員会議で共通理解を図ったことで、「生徒が今と未来を幸せに生き抜くために」という目的を原点にして指導を展開することができた。方針に基づいた資料を定期的に発行し、対話によってアウトプットする方式で実施した。理想と現状を確認することで現在地（達成度）を分析し、次の手立てを考えることができた。また、教職員が分掌の枠を越えて相互連携することによって、次年度につながる的確な反省を抽出することができた。（次世代リーダー育成研修）

【学校財務マネジメントの改善】

- ・ 義務教育は無償が原則ながら実際には副教材等購入のため、保護者からたくさんのお金を徴収している現状に際し、中央研修で学んだ、財務マネジメントやカリキュラム・マネジメント等を活用して、副教材の見直しや就学援助費を上限とする金額の見直しなどについて全職員で検討し、保護者の負担軽減につなげた。（事務職員研修）

イ 学校経営に関する基盤研修

【学校組織の改善】

- ・ いじめに関する教職員の認識をそろえるための研修を行った上で、校内の生徒指導体制、いじめ等に対する校内の対応等について修正を行った。校内の推進委員会でさらに協議を重ねて、より効果のないじめ等の対応ができる組織の体制づくりを推進することができた。（いじめ問題理解基幹研修）

【校種間連携の推進】

- ・ 小中連携の取組の一環として、道徳の授業をどう系統的に実施していくか、小学校でもよく扱われる資料を題材として取り上げ、発達段階の違いにより指導の在り方も変わってくるということを提案授業として行った。また、小中で事前打ち合わせを行い、同じ内容項目で授業を行うことでより系統性が見えるようにしたほか、道徳性を高めるための日常的な取組（挨拶など基本的な生活習慣や礼儀の徹底、相手を思いやる心、掃除を進んで行う勤労の精神の育成）について共通実践を行った。事前研修として小中研究推進委員会を組織して管理職や小中の研究推進委員で打ち合わせを密に行うことができたことで、全職員参加の小中合同部会で共通理解を図ることができた。（道徳教育推進研修）

【カリキュラム・マネジメントの改善】

- ・ 学校課題の焦点化や育成すべき資質・能力及び全体計画の見直し、明確化を行う際、教職員に対し、カリキュラム・マネジメントや「生徒の学びの実態」の観点から「社会に開かれた、深い学びの実現と学校の特色化や学校のグランドデザインの策定に、教職員一人一人が関係している」という意識づけを行った。結果、現在では各教科の教員が、学校の教育目標を資質・能力ベースで捉え直した上で、それらの達成のために必要な手段としての「教科」の側面から、育成すべき資質・能力を教科全体の合意のもとに明確化することができている。（カリキュラム・マネジメント開発研修）

ウ 教育課題に対応する指導者養成研修

【校内研修の改善】

- ・ これまでの校内研修では事例の紹介を主に行ってきたが、今回は体験型の研修を意識した。別の国の言語で書かれた算数や理科の問題を解いてもらったり、ALT に協力してもらい、タガログ語でのホームルーム動画を作成して見てもらったりした。参加者からは、実際に体験することで

生徒たちの気持ちを体験することができ、自分にできる配慮はないかと考えさせられたなどの声が聞かれた。また、実際に受け入れを行うことになった場合にはどんな対応が必要になるかということを小グループで話し合ってもらうことで、今後につなげることができた。（外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修）

【校務における ICT 活用の推進】

- ・ 職員と学校教育の情報化におけるビジョンの共有を図った上で、教育活動における ICT 活用の推進に努めると同時に、校務における ICT 活用を推進し、会議のペーパーレス化、校務支援システムのフル活用による情報共有（日報発行の見直し）、保護者が使用する児童の欠席連絡システムの構築を行った。実施に当たっては、校務面では事務職員、教育活動面では、校長、主幹教諭、ICT 担当教員との連携を重視した。（学校教育の情報化指導者養成研修）

【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 4 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 4 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 872.5%となった。また、受講者の 99.7%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、新たな教育課題等に迅速に対応するための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とともに、全国各地の研修改善のモデルとなるよう成果の発信に努める。また、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 個々の研修においては、機構の研修プロデューサーが、研修全体の目標を明確に設定するとともに、当該目標に照らした適切な研修内容の構築に努める。その内容を事前に講師と共有し、研修の実施を通して研修の趣旨が受講者に浸透するよう、研修プロデュース・ファシリテートの機能を発揮する。
- ④ 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。
- ⑤ 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・効率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「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）」（令和3年11月15日）（以下、「中央教育審議会の審議まとめ」という。）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。

特にセミナーについては、5月の「全国研修担当者セミナー」及び「教職大学院セミナー」、8月の「研修デザイン力育成セミナー」、令和5年2月の「研修企画担当職員研究セミナー」と「教職大学院教職員研究セミナー」について、新たな研修に関する検討を重ねられるよう、意図的に内容の関連性を持たせた。

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、8カ所整備している。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。

また、機構本部がつくば市に所在していることを踏まえ、10月につくば市教育委員会と連携協定を締結した。本協定により、地方公共団体のニーズを適切に把握するとともに、つくば市内の学校現場における知見を踏まえ、当機構の研修事業の見直し・改善を図ることとする。

② 研修内容・方法等の見直し

中央研修は、受講者自身が主体的・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。また、中央研修は、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、研修主担当が受講者アンケート等をもとに研修を振り返り、次回の研修へ活かすことができるようにした。

基盤研修、指導者養成研修についても、各講義の目的に応じて受講者同士の協議を可能な限り取り入れた研修となるよう、構成した。また、全ての研修タイプにおいて、受講者同士の交流が課題となっていたが、Webサービスを用い、受講者同士で研修時間外でも交流できる場を提供し、交流を図ることができるようにした。

上記に加え、令和4年度は、中央教育審議会の審議まとめにおいて「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」は、参加者が学びの主体となる持続的な探究プロセスを提供する研修として検討を進め、検討に当たっては「研修デザイン力育成セミナー」において連携した福井大学を筆頭に、教育委員会、民間団体及び有識者等と積極的に意見交換の機会を設けた。また、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狙いとする「教育行政リーダー研修」は、令和4年度中から有識者と打合せを重ね、効果的な研修となるよう企画を進めている。「コア研修」及び「教育行政リーダー研修」については、研修観の転換を図る新たな研修という位置づけで、令和5年度の意欲的な参加を喚起するため、NITS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、ねらいを繰り返し伝えた。

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た。受講者には目的に沿ったオンデマンド教材の事前視聴を促し、講義後のグループ協議やリフレクションの際には、機構職員のファシリテートにより個々の学びの深化を図ることで、研修の目的やねらいが達成できたかを振り返る機会を意図的に設けた。

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会を行って各研修の到達目標や令和4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。また受講者には、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、毎朝のミーティングでは、受講者が主体的・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、各日の最後に行うユニットミーティングでは、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、ユニットミーティング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、受講者への研修の趣旨理解を図った。

④ 主体的・協働的な演習や協議

集合・宿泊型研修においては、事前に講師と打合せを行い、可能な限り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・協議を取り入れてもらうよう、依頼した。

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・協議等を行う方法を引き続き実施した。

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、テーマに基づ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。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交流し、各計画を深化させた。

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、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。

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つつ、研修を実施した。富山県の「キャリア教育指導者養成研修」は、当初、2回とも集合型で開催予定であったが、第1回は新型コロナウイルス感染症の影響で、オンライン研修へ変更した。第2回は、3年ぶりに富山県で開催することができた。また、三重県で開催した「外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修」も3年ぶりに集合型で開催することができた。3年ぶりに地方自治体での開催ということで、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

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。実施に当たり、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、機構職員に依頼があり、研修企画委員及び研修講師を務めた。

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、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4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

中央教育審議会の審議まとめにおいて、「新たな教師の学びの姿」が示されたことから、機構においても新たな研修の在り方について検討を重ねてきた。

中央研修においては、これまでも述べてきたように、受講者自身が主体的・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。事前課題も含め、研修全体を通して主体的・対話的で深い学びを実現し、受講者が意欲をもって学校改善に取り組むことができるよう、研修構成を改善した。集合・宿泊型研修を9月から再開したが、当該形態での実施は2年半ぶりであった。新型コロナウイルス感染症の対策も必要であり、研修はもとより、宿泊全般において見直しが必要であったため、研修担当部署だけでなく、機構全体で見直しを進め、集合・宿泊型研修を実施することが可能となった。

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している。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っ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、オンライン研修という形態を考慮すると、関心の高い教職員を広く対象とすることも検討した方が良いと考えられるため、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・オンライン研修として、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。令和4年度は、研修ごとに前年度とは異なる研修タイプで実施することを通し、各研修との適合や改善の工夫について検討を試みた。

《自己評価》

1. 学校教育関係職員に対する研修

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

中央研修については、当初の年度計画では5日間の集合・宿泊型研修としていたが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、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へと研修形態を変更して実施した。9月以降は、集合・宿泊型研修を本格的に再開した。再開前に感染症対策や対応について機構全体で入念に確認していたこともあり、大きな混乱は見られなかった。そして、全ての中央研修を滞りなく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、令和3年度より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ている。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当たっての様々なデータを得ることができた。

(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

中央研修は、受講者が主体的・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。また、中央研修は、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、研修主担当が受講者アンケート等をもとに研修を振り返り、次回の研修へ活かすことができるようにした。こうした取組に向けて、令和4年度に新たに各研修講師と機構役職員との事前打合せを行い、研修のねらいや講義・演習内容等について協議を行った。この協議を通じて、関係者間で各研修の到達目標や令和4年度の方角性について共有が図られたことで、受講者からは「講師の先生方が、前後の講義内容を知っているようで、学びが途切れることがなかった」、「5日間のストーリーを感じることもできた」といった声が、研修後のアンケートに挙げられた。

基盤研修、指導者養成研修についても、各講義の目的に応じて受講者同士の協議を可能な限り取り入れた研修となるよう、構成した。また、全ての研修タイプにおいて、受講者同士の交流が課題となっていたが、Webサービスを用い、受講者同士で研修時間外でも交流できる場を提供し、情報交換等が行えるようにした。

研修の高度化及び体系化については、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、BYOD による研修を実施した。研修では、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。受講者が自由にインターネット上の資料等検索しながら受講できたことで、講義内容の理解につながった。

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の各タイプの特徴を最大限活かし、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。また、Web サービスを用い、受講者同士が研修中、また研修終了後も交流できる場を提供した。

③セミナーの新設

令和4年度は、2つのセミナーを新設した。

「研修デザイン力育成セミナー」では、機構地域センターの一つである福井大学と連携し、教職員が自立的・継続的に行う校内研修に着目した。各学校における諸課題の中から解決すべき課題を見つけ出し、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、変化を意識し校内研修を推進するためのデザイン力の向上について議論が進められた。

「令和の日本型学校教育実践セミナー」を2県で開催した。各会場で講師による講演や分科会などを行い、令和の日本型学校教育をどのように実現していくか、理解を深めた。

(2)「研修観の転換」を図る新たな研修の企画・立案

中央教育審議会の審議まとめにおいて「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狙いとする「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・検討を重ねた。また、これらの研修へ意欲的に参加してもらえよう、NITS 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。

(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のうち、機構の地方ランチとして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4年度は各地域で138研修に9,256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。

また、機構本部がつくば市に所在していることを踏まえ、10月につくば市教育委員会と連携協定を締結した。本協定により、地方公共団体のニーズを適切に把握するとともに、つくば市内の学校現場における知見を踏まえ、当機構の研修事業の見直し・改善を図ることとする。

(4) 研修と調査研究との有機的連携

令和4年度は、「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した。このうち、年度途中からスタートさせた3つのプロジェクトに関しては、有識者へ今後の学校教育について聞き取りを行い、テーマを設定した。今後、各プロジェクトの成果を研修へ反映し、高度化・体系化に引き続き取り組む。

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〉

中央研修は、受講者が主体的・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。ただ、受講者同士が協議する時間が短く、受講者からももう少し協議の時間がほしいといった要望があった。次年度、主体的・対話的で深い学びを実現し、行動変容につなげることができる研修にしていくために、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4件、情報提供依頼件数9件に対応)

(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。

≪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＞

【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。

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達成しているため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

令和4年8月に「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」が改正され、教員育成指標の見直しを進める自治体からの問合せに対して専門的に対応できる体制の構築が課題となっている。

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、実践力向上シリーズ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。

い) 「校内研修シリーズ」「実践力向上シリーズ」

「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（「新学習指導要領編」は令和 3 年度で制作終了）。

令和 4 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、幼保小接続等）を中心に 21 タイトルを制作した。

また、個々の教員の資質向上をねらった「実践力向上シリーズ」は、1本 10 分程度で各テーマについて、理論だけでなく事例等を交えながら提示を行う講義動画を提供している。

令和 4 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、ファシリテーション）について 9 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：586,998 回（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）
（令和 3 年度：720,249 回、累計：2,891,051 回）
- 実践力向上シリーズ：36,600 回（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）
（令和 3 年度：2,816 回、累計：39,416 回）

・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
令和 4 年度	21 本	—	9 本
合計	130 本	82 本	15 本

・校内研修シリーズ「本編」 令和 4 年度制作タイトル

No.	タイトル	講師
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 大杉住子 課長

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

・実践力向上シリーズ 令和4年度制作タイトル

No.	タイトル	講師
-----	------	----

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

ii) 「基礎的研修シリーズ～教職スタート講座 小学校編～」

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、学校内の教師や子供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供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3月30日公開、再生回数：3,767回（令和5年3月30・31日）

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	袖ヶ浦市立平岡小学校 教諭	高橋 朋彦
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
----	-----------------------------	---

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掲載している。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ている。

(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。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 23,260 件（令和5年3月）

（令和3年度：21,405 件）

(ウ) 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 3,535 件（令和4年4月～令和5年3月）

（令和3年度：5,910 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6回目の開催となる令和4年度は、82点の応募があった。

令和4年度は、文部科学省を始めとした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、外部から審査委員も加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1点、優秀賞4点、入選7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6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	国士舘大学 教授
貞広 斎子	千葉大学 教授
二宮 徹	NHK 青森放送局副局長（前解説委員）
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

・ 第6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
コロナ禍を逆手に変心、変身、変新～教育課程の工夫と人の繋がりで、働き方改革～	真庭市立勝山小学校	教職員のゆとりのなさを改善しようとロードマップを描き、周りからの多くの批判の声にもぶれることなく、学校変革に繋げた好事例である。すべての人が幸せになるための学校づくりを粘り強く実践している。

<準大賞1点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
下妻市と連携！シチズンシップ教育～生徒と社会をつなぐ探究活動の授業デザイン～	茨城県立下妻第二高等学校	社会に対する関心が高まるようにデザインされており、行政との連携もうまくとれている好事例である。これから探究のプログラム開発を行おうと考えている学校にとっても学びの多い実践である。

<優秀賞4点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
ワクワクドキドキが止まらない！～ビジネスの視点×生き残りをかけた学校経営～	愛知県立愛知商業高等学校	専門高校の視点で、生徒の日常的な興味関心からうまく具体的な実践へと繋げた好事例である。商業高校の今後の在り方を考えていく上で、大変意義深い実践である。
夢を持とう！ドリームスクール！～学校地域保護者協働で夢や希望を育む取組～	別府市立中部中学校	中1ギャップに伴う不登校問題への対応や自己肯定感の低さを課題として捉え、その解決に向けてに学校運営協議会や地域学校協働本部をうまく巻き込んだ好事例である。
本当は知りたい！学びたいんです！～これからの研修スタイル・教師寺子屋～	福島県立相馬支援学校	一人一人の「個別最適な教師の学び」を具現化するために、教師寺子屋や一人で学べる環境を整備するなど、これからの教員研修の在り方を考えるのに大きなヒントとなる実践である。
学びを通して自己肯定感を高める～一人学習となかよし探究の取組を通して～	相模原市立桜台小学校	自己肯定感の低さを課題と捉え、改善に向けて「一人学習」と「なかよし探究」を中心として取り組んだ事例であ

	り、個別・協働を考える上で活用できるヒントも多く、汎用性が高い。
--	----------------------------------

<入選7点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
おがわっ子ワクワクプロジェクト！～願いが叶う！子どもが主役の学校づくり～	東浦町立緒川小学校	長年にわたって続けてきたこの学校ならではの教育活動等について一度立ち止まり、理念や目的を確認・共有し、これまで築いてきた伝統や文化をより高めた好事例である。
みんなが幸せになる学校づくり～生徒と共に取り組む授業改善の取組を通して～	鹿屋市立鹿屋中学校	生徒の主体性を引き出すために、教職員が意見交換し、日々の改善につなげる場を積極的に設けることに加え、生徒主体で学びの場づくりを構築している点が評価される。
対話とサポートが作るチーム学校～働き方改革とICT活用が相乗効果を生む～	尼崎市立尼崎北小学校	学校のICT改革をサポート体制の構築やアプリケーションの集約などで進めた好事例である。保護者との連絡手段としても活用するなど、働き方改善に向けての汎用性も高い。
先生版スタートカリキュラム～“安心・成長・自立”を大切にす人材育成～	神戸大学附属小学校	新任教員の抱える課題解決に取り組むことは非常に重要で、学校における人材育成に向けた新しい提案として参考になる好事例である。
教師は生徒の学びのロールモデル！～教師の個別最適で協働的な校内研修の挑戦～	新潟市立白新中学校	教師一人一人を主語に、新たな教師の学びの姿を実現する校内研修の設計と実施に取り組んだ好事例である。今後の校内研修の在り方を考えていく上で大変参考となる。
キャリアシートで生徒が動く！～特活が生むつながりで生徒主体の学校づくり～	近江八幡市立八幡中学校	コロナ禍による生徒の主体性低下といった課題に対し、キャリアシートを活用し、生徒の実践に教師が伴走する仕組みを構築したことが素晴らしい。
「幼保こ」の垣根を越えて学び合う～往還型オンライン研修システムの構築～	新潟大学附属幼稚園	時間的・地理的制約をも越えた新たな研修システムの開発・構築に取り組んだ好事例である。理論的かつ体系的に課題に迫る意義は大きい。

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4年度は、22機関により51研修の申請がなされ、延べ6,722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	高等学校授業ブラッシュアップ研修～サブスク型継続研修 で授業改善～	18
2		SDGs オンライン・スタディー～オンラインでつながる教室 と世界～	119
3		Online EdCafe～教育の未来を語りあうオンラインカフェ ～	125
4		スクールリーダーを育てるハイブリッド型 Online Learning～学校の未来を拓く新しい学びとマネジメントに ついて考える～	60
5		教員の魅力を考えるセミナー	305
6	岐阜大学	インクルーシブ教育時代の校長を支える特別支援教育マネ ジメント研修	224
7	京都市	NITS・アクティブラーニング連絡協議会 コラボ研修 in kyoto	78
8	上越教育 大学	通級による指導との関連による教科等におけるインクルー シブな授業づくり研修	29
9		教科等におけるインクルーシブな授業づくりのポイント～ 通級指導教室での自立活動の時間の指導と各教科等の授業 との関連をいかに図るか～	581
10		長野県教育委員会と上越教育大学教職大学院連携講座～今 日的教育課題を解決するための研修講座～	137
11		妙高市内の ICT 活用実践の成果・課題を取り入れたオンラ イン拡散型教員研修	176
12	弘前大学	令和4年度充実期研修講座	34
13		令和4年度指導主事研修会	40
14		公開セミナー	134
15		公開セミナー 「ヤング・ケアラー」のために、今、大人 ができること～繋がろう Well-being 社会を目指して～	40
16	熊本大学	熊本大学教職大学院情報教育研修会	725
17		情報端末の賢い使い手を育てる～学校と家庭で考える「こ れからの学び」～	155
18		教職員の働きやすい職場環境の構築を目指して ～若手からベテランまで、みんなの強みを生かした組織づ くりをとおして～	73
19		教職員の資質向上プログラム	155
20		Kumamoto Education Week 2022-23 タブレットを活用した創造的な学び～小学校編・中学校編 ・家庭学習編～	829
21	秋田大学	令和4年度あきたの教師力高度化フォーラム	230
22		ふるさと教育実地研修「地域の教育長が語る『我が町の教 育』2022」	52
23	愛媛大学	地域協働型リーダー養成研修プログラム開発事業 一令和 の日本型学校教育を担う教員の新たな研修システム構築一 学び続ける教師コミュニティ：学校改善リーダーシップ研 修～ミドル・リーダーへの期待～	80
24	福島大学	福島の未来を拓く教師コミュニティ：理科教育を通して、 新たな価値を創造する「新・理科セミナー」	150
25			154

26		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	103
27	広島大学	令和4年度東広島市教育委員会スクールリーダー育成研修会	29
28		令和4年度安芸郡3町スクールリーダー育成研修会	26
29	常葉大学	「対話的な学び」を実現するための授業改善の視点	64
30		指導と評価の一体化を実現する「新しい教育評価」の方法	53
31		実社会で生きて働く力を考える	41
32	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～	48
33		カリキュラム・マネジメント実践力育成セミナー～茨城県教育研修センターとの連携による長期研修生対象研修～	29
34	横浜国立大学	VUCAの時代を乗り越えるための副校長研修 —データ×理論×対話—	129
35	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(2022) (前期日程)	20
36		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(2022) (中期日程)	20
37		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(2022) (後期日程)	20
38		山陰若手教員交流セミナー (2022)	85
39		学び続ける教師応援講習—教員免許状更新講習の発展的解消後に向けた取り組み—	54
40	富山大学	小学校から高等学校までの継続した探究的な学びを考える	40
41	宮崎大学	アフターコロナを見据えた職場環境の構築～ジェネレーション・ギャップの把握によるハラスメント防止～	48
42	山口大学	NITS カフェ in Sanyo-Onoda	62
43		NITS カフェ in くだまつ	41
44	千葉大学	ミドルリーダー養成研修	141
45		千葉大学教職大学院シンポジウム	106
46		教育現場の最新事情～現代的教育課題への具体的取組～	107
47	岩手大学	いわて教育のワールドカフェ～授業づくりを考える～	16
48	奈良女子大学	協働探究ラウンドテーブル奈良 2022—JALOODA との対話2 仕事の美しさとは?—	109
49	大分大学	これからの教育行政と教職大学院の連携・協働の在り方を探る～フェーズ1：教員研修の新たな局面に備え、全国の先進的取組から学ぶ～	488
50	福井大学	「21世紀の学びを実践する教師の学習コミュニティを培う」 —「主体的・対話的で深い学び」を支える新しい教師の実践的力量的の在り方を探る—	59
51		「21世紀の学びを実践する教師の学習コミュニティを培う(東京)」 —「主体的・対話的で深い学び」を支える新しい教師の実践的力量的の在り方を探る—	81

【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、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、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整理し、戦略を立てるとともに、内外を含めた全体の調整を行うための戦略調整室を、審議役を室長として新たに設置した。

具体的に行った取組としては、今後数年間を見据えたNITS戦略を策定し、新たに行う取組を具体化するとともに、これまで行っていた取組を戦略の中に位置付け、それぞれの事業を連関させながら包括的、一体的に進めていけるよう方向性を整えた。また、令和5年度以降に行う、「研修観の転換」を図る新たな研修の企画・立案を行い、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狙いとする「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・検討を重ねた。さらに、民間のコンサルティング会社と連携しながら、新たな動画コンテンツの制作等に向けた分析、今後の施策案の検討等を行った。加えて、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について、文部科学省と連携しながらその構築、開発を進めた。

また、機構と地方自治体が、共に「新たな教職員の学び」をつくり上げていくためには、人的な交流が不可欠であることを踏まえ、令和4年夏から秋にかけて、理事長を始めとした役職員で全国約30の教育委員会を訪問した。訪問先では、「新たな教職員の学び」の目指すものやNITS戦略を踏まえた今後の取組の方向性について、教育長等と丁寧な対話を重ねた。その後正式公募を経て、新

たに7人の特別研修員と2人の出向者が派遣されることとなった。特別研修員は、1年目につくば本部での勤務を経て、2年目は地元教育センター等で「新たな教職員の学び」を企画・運営することが期待されている。そのため、令和5年度から、新たに探究型研修をデザインしたり、実践したりする力をつけるための研修マネジメント力育成プログラムを開始することとし、戦略調整室が中心となって機構地域センターの一つである福井大学と相談を重ね、その運営等の検討を行った。令和5年度以降、本年度に策定したNITS戦略や、分析を踏まえて検討を行った施策案について、より具体化した取組に落とし込んで実施を進めていく。

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、教員免許更新制の発展的解消に伴い、教師の発達と力量形成を支える存在をいかに考えるか、学校組織の中で誰がどのように担うのか等について、校内研修を主なテーマとし、前半は校内研修に関わる実践発表や講演、後半は参加者の経験を持ち寄って新たな学びを生み出すことを意図したグループ協議を行った。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・研修の一体化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) 研修手法等の普及

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4年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、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）12件（令和4年4月～令和5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5年2月に開催した「研修企画担当職員研究セミナー」と「教職大学院教職員研究セミナー」は、教師が自ら問いを立て、実践の振り返りや協働的な対話、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づき、実践的な力を磨いていく教職員研修の在り方を探究することを目的として開催した。新たな教師の学びの姿や省察（リフレクション）の在り方について検討することをおして、今後の教職員研修の在り方を探った。

(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引き続き開設した。

・相談件数 122件（令和4年4月～令和5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年度からマネジメント研修高度化推進事業を実施している。

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、令和4年度は事業部事業企画課に5名の特別研修員が派遣されている。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。

なお、本事業については、令和5年度以降の新規募集を停止し、後継事業として「新たな教職員

の学び」協働開発推進事業を行うこととしている。

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

(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 4 年度は中止とした。

(ウ) 産業・情報技術等指導者養成事業

商業、水産、工業、家庭、看護、情報、福祉、技術・家庭（技術）、技術・家庭（家庭）の 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し、計 223 名が参加した。

(エ) 産業教育実習助手資質向上事業

農業 1 教科を集合研修で実施し、26 名が参加した。

(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、12 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 教職大学院等との連携協定

教職大学院等の大学等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 教職大学院等との連携協定

教職大学院等との連携を推進するため、44 の教職大学院と連携協力協定を締結し、令和4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4年度は34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35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（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5年2月に教職大学院教職員研究セミナーを実施し、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、令和4年度は、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265名が、機構の実施する基盤研修、指導者養成研修及びセミナーを受講した。

・受講研修の名称と受講者数

学校組織マネジメント研修	75名
カリキュラム・マネジメント研修	34名
生徒指導基幹研修	2名
教育相談基幹研修	23名
いじめ問題に関する指導者養成研修	11名
幼児教育専門研修	7名
道徳教育推進研修	25名
人権教育推進研修	4名
体力向上マネジメント指導者養成研修	3名
健康教育指導者養成研修	9名
食育指導者養成研修	1名
学校安全指導者養成研修	14名
小学校における外国語教育指導者養成研修	7名
学校教育の情報化指導者養成研修	11名

全国研修担当者セミナー・教職大学院セミナー	30名
研修デザイン力育成セミナー	7名
防災教育推進セミナー	1名
共生社会を実現する教育研究セミナー	1名
計	265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、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、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・教員に対する現地での研修をオンラインにより支援している。令和5年3月中旬には、令和5年度タイ王国校長等研修を充実させることを目的にタイ王国を訪問し、大学の様子や先生方の学びを視察した。

また、海外の教育関係者の視察等を積極的に受け入れ、7月にウズベキスタンの国立研究所の所長が、12月にベトナム教育訓練省関係者がそれぞれ来訪した。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、各国の教育育成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＞

【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、教職員や院生に対する支援等について、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、審議役を室長として戦略調整室を新たに設置し、「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を行った。具体的には、今後数年間を見据えた NITS 戦略を策定し、新たに行う取組を具体化するとともに、これまで行っていた取組を戦略の中に位置付け、それぞれの事業を関連させながら包括的、一体的に進めていけるよう方向性を整えた。また、令和5年度以降に行う新たな研修の開発に向けた準備を進めるとともに、民間のコンサルティング会社と連携しながら、新たな動画コンテンツの制作等に向けた分析、今後の施策案の検討等を行った。さらに、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について、文部科学省と連携しながらその構築、開発を進めた。

また、機構と地方自治体が、共に「新たな教職員の学び」をつくり上げていくためには、人的な交流が不可欠であることを踏まえ、令和4年夏から秋にかけて、理事長をはじめとした役職員で、全国約30の教育委員会を訪問して教育長等との対話を重ね、組織体制の強化を図った。新たな組織体制においては、探究型研修をデザインしたり、実践したりする力をつ

けるための研修マネジメント力育成プログラムを開始することとし、戦略調整室が中心となって機構地域センターの一つである福井大学と相談を重ね、その運営等の検討を行った。こうした取組により、全国の教職員の学びに寄与するとともに、令和5年度以降の具体的な施策実施の準備を整えた。

- (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、令和4年度には、今日的課題となっているテーマ（不登校支援や幼保小接続等）を中心に21タイトルを制作し、公開した。また、令和3年度から制作を開始した「実践力向上シリーズ」を令和4年度には、「ICT活用」「ファシリテーション」について9タイトル制作し、公開した。これにより、これまでに制作・公開した動画は227タイトルに達し、令和4年度の再生回数は両シリーズ合計で623,598回（累計：2,930,467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。

また、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、新たに、「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、学校内の教師や子供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供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3月30日公開、再生回数：3,767回）

- (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」と各教育委員会等が作成した教材に関する情報を、機構ホームページに掲載している。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や教材に容易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寄与している。また、メールマガジン「NITS ニュース」の配信を継続的に行うことで、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6回を開催した。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、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、優れた取組を広く情報発信した。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・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業は、令和4年度は、22機関により51研修の申請がなされた。全国で6,722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) 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4年度は、機構に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等を実地に経験し、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4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。また、当該大学院生等延べ265名が機構の実施した研修を受講したことにより、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することができた。

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、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も引き続き検討していく。

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。特に、「『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（審議のまとめ）」等の趣旨を踏まえた調査研究テーマに再編成する。具体的には、令和4年度は、以下の課題に対応した調査研究を推進する。

- ① 現場のニーズを踏まえた実証的研修体系モデルの構築
- ② ポストコロナ時代の新たな研修スタイルの確立
- ③ 教職員等中央研修の高度化・体系化
- ④ 校内研修プロデュース、ファシリテーション
- ⑤ 教職の魅力向上
- ⑥ ICTを活用した学習指導の充実

調査研究を進めるに当たっては、教育委員会と連携し、学校や教育委員会が抱える課題を適切に把握できる仕組みの構築を図る。

(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4年度においては、①～③の3つのプロジェクトを実施し、新たに④～⑥のプロジェクトを立ち上げた。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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

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。

また、新たなプロジェクトの立ち上げに際しては、有識者に今後の学校教育の在り方等について意見を伺い、得られた中から今後必要とされる研究内容を抽出してテーマを設定した。

・令和4年度調査研究プロジェクト

① 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6年度

実施概要：

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する。それらを踏まえて、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。

令和4年度は、研修受講者アンケート回答結果を、令和3年度回答状況と比較分析を行うとともに、研修実施形態ごとに抽出した研修受講者に対して、「研修実施形態の受け止め方や学びの成果」「研修受講後の所属等への還元」等についてヒアリングを行った。ヒアリングからは、「知識定着のためのオンデマンド研修」「課題解決のための双方向型研修」といった、今後の効果的なオンライン研修の在り方につなぐことができる声が聞かれた。また、令和3年度の調査結果から、講義コンテンツの再視聴やオンライン研修における受講者間交流についてのニーズが一定数あることを受けて、令和4年度は研修内容の再視聴期間を設けたり、Web サービスを活用した交流の場を設けたりするな

	<p>ど、効果的な研修のあり方を模索する中で、十分な活用がうかがえないという課題は見られたものの、短期間での試行錯誤は成果の一つといえる。</p>
<p>② 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</p>	<p>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： 独立行政法人教職員支援機構における教職員等中央研修の高度化・体系化を実現するために、教職員等中央研修の受講者や教育委員会を対象とした質的・量的調査を通して、教職員等中央研修の成果を明らかにする。研修成果に関し、単なる満足度でとどまるのではなく、研修転移と総称される、研修後の成果の活用が求められている。どのような受講者が研修転移を進められるか、調査研究を進めるとともに、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のあり方について、調査研究を進める。 令和4年度は、中央研修（副校長・教頭等研修）受講者を対象としてウェルビーイングとリーダーシップに関するアンケート調査を行い、分析した。また、中央研修（校長研修）の受講者の「成果活用レポート」を分析した。令和5年度も、上記調査を継続して行う予定であり、加えてヒアリング調査の実施を計画している。</p>
<p>③ 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</p>	<p>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6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教員の資質向上のシステム構築に貢献する。そのために、①研修ニーズの把握（教職員や学校及び自治体によるニーズの傾向と特性の調査と研究的分析）、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。 令和4年度は、国内先行研究を整理し、教員の研修ニーズをいかに捉えてきたかを分析した。また、研修受講者を対象としたアンケート（事前）調査とヒアリング調査を実施し、それらをもとに、教育委員会と学校の連携や役割認識を問う自治体調査（試行版）の項目を調整した。令和5年上半期中に中間報告書を作成し、公開する予定である。</p>
<p>④ 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</p>	<p>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～ 実施概要： 本研究は、各学校において中心となるリーダーをどう育成するか、また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、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・量的調査を通して手がかりを得、それを分析・発信し、全国的な校内研修のさらなる充実に繋げることを目的とする。また、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、同様の調査方法を活用しながら分析を進め、機構が主催する研修やセミナーにおいて研究成果を還元す</p>

	る。
⑤	<p>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</p> <p>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）</p> <p>調査研究期間：令和4年度～</p> <p>実施概要：</p> <p>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ものである。なお、本研究で得られた知見をもとに、機構での人材育成や採用施策に関する研修において研究成果を還元していくこととする。</p>
⑥	<p>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</p> <p>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）</p> <p>調査研究期間：令和4年度～</p> <p>実施概要：</p> <p>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）を調査対象とし、アンケート調査、ヒアリング調査、実地調査等をとおして、それぞれの実態、成果や課題等を整理しデータとする。それらを分析し、「学校教育の情報化指導者養成研修」及び NITS 動画教材等の内容を洗練し、ICT を活用した学習指導の充実及び、教師の ICT 活用指導力の向上を推進していく。</p>

（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」にて配信した。また、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た。

令和4年度は、各プロジェクトに研修プロデューサーや特別研修員を配置した。各プロジェクトの進捗を機構が把握するとともに、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＞

【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4年度においては、①～③の3つのプロジェクトを実施し、新たに④～⑥のプロジェクトを立ち上げた。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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

- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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、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。また、新たなプロジェクトの立ち上げに際しては、有識者に今後の学校教育の在り方等について意見を伺い、得られた中から今後必要とされる研究内容を抽出してテーマを設定した。

(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することで、積極的な成果発信を行った。また、各プロジェクトに研修プロデューサーや特別研修員を配置し、各プロジェクトの進捗を機構が把握するとともに、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。

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さらに連携、往還させながら進めていく必要がある。

5. 免許法認定講習等の認定に関する事務

【年度計画】

免許法認定講習等の認定に関する事務について、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法認定講習等の認定について、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) 免許法認定講習等の認定事務

文部科学省と連携を図りながら、令和3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、令和4年10月に施行された省令及び認定申請等要領にも対応しつつ、令和4年4月から令和5年3月末までに、延べ140大学等から受け付けた令和4年度及び令和5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文書移管することで認定が行われた。

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 53%に当たる延べ 74 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。

(2) 免許状更新講習の認定事務

「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」が令和 4 年 7 月 1 日に施行となり、10 年ごとの免許状更新講習修了の要件が削除された。このことにより、大学等における講習開設の必要がなくなったことから、機構における認定事務も終了となった。

なお、免許状更新講習認定申請等システムは令和 4 年 9 月末日をもって稼働を終了し、データは文部科学省に移管した。

(年度計画変更(令和 4 年 6 月 30 日)により免許状更新講習に関する計画を削除した。)

《自己評価》

5. 免許法認定講習等の認定に関する事務

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

平成 30 年度から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、令和 4 年度も引き続き当該事務を実施した。

文部科学省との緊密な連携を図り、申請等要領の二度の改訂、及び開設者からの問合せ対応等に際しては情報提供及び意見交換を行うとともに、着実に処理を進め認定事務を完了した。

なお、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通知の影響により、多数の申請が実施形態の変更を届け出ており、令和 4 年度は全申請の約半数の開設者から変更届を受け付けるとともに、問合せ等に対応し、適切に事務を実施した。

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

＜課題と対応＞

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(文部科学省令)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。

(1) 実施日程

令和4年度の認定試験に関する主な日程は以下のとおりであり、準備段階から合格発表までの間を通して大きな問題を生じることなく、全日程を滞りなく遂行した。

令和4年4月1日	受験案内公表（幼稚園、小学校、特別支援学校）
4月～6月	出願受付（幼稚園、小学校、特別支援学校）、受験票発送
7月31日	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
10月2日	特別支援学校教員資格認定試験
11月7日	幼稚園教員資格認定試験 合格発表
11月19～20日	小学校教員資格認定試験 第2次試験
12月2日	特別支援学校教員資格認定試験 最終合格発表
令和5年1月20日	小学校教員資格認定試験 最終合格発表

(2) 令和4年度実施結果

（下段の（ ）内は令和3年度）

区分（種目）	受験者（A）	合格者（B）	合格率(B)/(A)
幼稚園	24人 (17人)	10人 (7人)	41.7% (41.2%)
小学校	782人 (799人)	135人 (173人)	17.3% (21.7%)
特別支援学校	21人 (132人)	1人 (7人)	4.8% (5.3%)
計	827人 (948人)	146人 (187人)	— —

(3) 新型コロナウイルス感染症への対応

- ① 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、令和3年度に引き続き令和4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4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、試験が安全に実施できるよう対応した。
- ② 試験会場の確保に当たっては、全ての試験会場について、受験予定者数に対してソーシャルディスタンスが十分に確保できるだけの収容能力を有することを条件として会場を選定した。

(4) 小学校教員資格認定試験第2次試験の対応

- ① 小学校教員資格認定試験第2次試験は、平成30年度、令和元年度は委託先大学で、令和2、3年度は、コロナ禍によりオンラインにより実施してきたところであるが、令和4年度に事務移管後初めて外部の会場を使い対面による試験を実施した。
- ② 対面での試験実施に当たっては、15名の審査委員が試験日に東京に参集することができるよう早期から日程調整を綿密に行いスケジュールを確保することで、予定どおり試験を実施することができた。

(5) 試験運営の外部委託

令和4年度は、幼稚園教員資格認定試験及び小学校教員資格認定試験第1次試験の試験運営に追加して、新たに小学校教員資格認定試験第2次試験についても試験運営業務の外部委託を試みるとともに、機構は委託業者と緊密な連絡、連携をとりながら円滑な試験実施を図ることができた。

(6) 特別支援学校教員資格認定試験の対応

特別支援学校教員資格認定試験は昨年度まで大学に試験の実施を委託していたが、令和4年度は初めて機構が実施主体となり、大学の協力を得ながら、職員により試験を運営した。

(7) 試験問題作成等の対応

① 令和4年度は、試験問題の内容を専門的見地から検証してもらうことを目的として、新たに問題点検委員を委嘱し、作成された試験問題の内容点検を行う体制を整えた。

② また、令和3年度行った第2次試験の実施内容を見直して再構築するとともに、第2次試験作問委員の組織を新たに創設し、試験内容の質の確保と効果的な実施を推し進めることができた。

(8) 令和5年度試験への対応

令和4年度中に令和5年度試験の実施に向け作問委員の選定、委嘱を行うとともに、各教科の作問委員主査が集まり、文部科学省参加のもと作問の方針に関するオンラインによる検討会議を事務移管後初めて開催した。

《自己評価》

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

<自己評価評定：A>

【根拠理由】

(1) 新型コロナウイルス感染症の流行下においての試験実施にあたり、必要な対応策について情報収集及び関係者との連絡調整を進め、「令和4年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定、実施し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を図った。

また、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だけの収容能力を有する会場を考慮して選定した。

(2) 小学校教員資格認定試験第2次試験については、事務移管後初めて外部の会場を使い対面による試験を実施した。また、対面での試験実施に当たり、15名の審査委員の日程調整を行い、第2次試験を予定どおり実施することができた。

特別支援学校教員資格認定試験については、機構が実施主体となり支障なく試験を実施することができた。

(3) 試験運営については、外部委託を効果的に導入し円滑な試験実施を図ったほか、試験問題作成等についても、新たに問題点検委員を委嘱し、試験問題の内容点検を行う体制を整えたほか、第2次試験の実施内容の再構築や第2次試験作問委員組織を新たに創設するなど、試験内容の質の確保と効果的な実施を推し進めることができた。

(4) 令和5年度試験の実施に向けて、各教科の作問委員主査を集め作問の方針に関するオンラインによる検討会議を事務移管後初めて開催した。

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に対応した参集型の試験の実施、試験運營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ほか、問題作成に関し様々な工夫・改善を図るなど、中期計画における所期の目標を質的に上回る成果が得られたことから、自己評価評定を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、前年度に比較して1%以上、また、業務経費についても前年度に比較して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、内部業務についてもペーパーレスを推進し、電子化に向けた取組を進める。

【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

新型コロナウイルス感染症の影響で、予定していた集合・宿泊型研修を非集合型オンライン研修へ変更する都度、講師にかかる旅費が不要となることなどから予算配分の見直しを行った。それに伴い、研修実施経費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に屋外スロープを設ける等、集合・宿泊型研修実施に向けた施設・整備の更新に係る経費に振り向け、業務の遂行に沿った予算配分を図るとともに、令和5年度における研修事業のための諸整備に充当した。

② 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と検討を行い、合計で469万円を減額する契約変更を行った。

③ 経費の削減目標

コロナ禍における経費見直しを行いつつ、一般管理費と業務経費の整理を行うことにより、一般管理費（▲1%）及び業務経費（▲1%）の削減に努めたところではあるが、令和3年度にコロナ禍の影響で一時的に減少していた執行額が、令和4年度にその影響が低下したことで増加したことや、世界情勢不安等の影響で原料価格が高騰したことにより、前年度と比べ執行額は増加している。しかしながら、運営費交付金措置上では、一般管理費及び業務経費に対しては前年度措置額に対し効率化係数▲1%としていることから、削減目標を達成していることとした。

④ 4法人による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ている。

職員研修の共同実施については、専門研修（働き方改善研修）及び独立行政法人制度研修をテーマとし、オンラインで実施した。どちらの研修においても、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、情報交換・意見交換を行った。また、他法人による内部監査を4年ぶりに再開し、人的交流を通じた監査を実施した。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。

⑤ 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4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ところではあるが、コロナ禍の影響やエネルギー価格の高騰など世界情勢不安等の影響を強く受けることとなった。

そのため、令和4年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、5件、25.0%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3年度(参考)	19件	2件	10.5%
令和4年度	20件	5件	25.0%

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4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4年4月1日）を定め、引き続きグリーン購入法に適合する環境に配慮した製品等の調達に努めた。

(3) 研修・内部業務の ICT 化

研修の ICT 化に向け、Wi-Fi の回線速度を上げる、ウイルス対策を行い情報セキュリティに配慮するなど、環境整備を進めた。また、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うとともに、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とにより、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、より一層の研修の ICT 化を実現することができた。

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により、ペーパーレス化が図られた。また、機構の諸規程の整備・運用において、新たに「規程管理システム」を導入したことで、諸規程の整備を正確かつ効率的に行えるようになったとともに、職員が閲覧する際の利便性を高め、業務の活性化が図られた。さらに、現行の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とするための、新たな事務系情報システム導入に向けた環境構築等を進めており、更なる機構のサービス機能の充実・高度化を図る。加えて、法人文書の体系的・効率的な管理、所在把握や履歴管理、探索の容易化、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に向けた準備も進めている。

《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4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・宿泊型研修の一部の研修をオンライン研修に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・宿泊型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・内部業務の 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」を公開し、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一部の集合・宿泊型研修を実施しないこととしたため、年度計画策定時の受講者等を受け入れることができなかったが、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・宿泊型研修の一部中止措置を講じたことにより、宿泊料収入が年度計画策定時を大きく下回った。今後の自己収入の拡大について検討を重ねるとともに、新たな利用者開拓の検討も行っている。

1. 予算

(単位：百万円)

区分	事業費					
	研修事業			指標に関する専門的知識		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	389	389	-	13	13	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	127	94	△33	-	-	-
自己収入	14	18	4	-	-	-
計	530	500	△30	13	13	-
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	312	314	△2	7	3	3
人件費	91	91	0	7	7	0
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	127	94	33	-	-	-
計	530	499	31	13	10	3
区分	事業費					
	指導、助言及び援助等			調査研究		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	190	190	-	61	61	-
補助金	8	8	△0	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
計	199	199	△0	61	61	0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	168	135	32	43	26	16
人件費	23	23	△0	19	19	△0
補助金事業費	8	8	0	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	199	166	32	61	45	16

区分	事業費					
	免許法認定講習等認定事務			教員資格認定試験実施事務		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金	38	38	-	147	147	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	26	△0
計	38	38	-	174	174	△0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	22	35	△13	147	74	73
人件費	16	16	0	27	27	0
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	38	51	△13	174	101	73
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	384	384	-	1,223	1,223	-
補助金	-	-	-	8	8	△0
施設整備費補助金	-	-	-	127	94	△33
自己収入	-	0	0	41	45	4
計	384	384	0	1,399	1,370	△30
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	168	229	△61	168	229	△61
業務経費	-	-	-	698	587	110
人件費	216	214	2	398	396	2
補助金事業費	-	-	-	8	8	0
施設整備費	-	-	-	127	94	33
計	384	443	△59	1,399	1,315	85

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	361	445	△84	14	11	3
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	263	326	△63	7	4	3
人件費	98	119	△20	7	7	0
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	0	△0	-	-	-
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	361	452	90	14	14	△0
運営費交付金収益	325	358	33	3	13	10
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	35	35	-	-	-
自己収入	14	18	4	-	-	-
引当金見返に係る収益	7	8	1	1	1	△0
資産見返負債戻入	15	33	18	11	0	△11
臨時利益	-	0	0	-	-	-
当期総利益	-	6	6	-	3	3
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	203	172	31	63	46	18
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	179	135	43	44	27	17
人件費	24	36	△12	19	19	0
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	-	-	-	-	-
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	203	202	△0	63	61	△2
運営費交付金収益	177	188	12	63	60	△3
補助金等収益	8	8	△0	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
引当金見返に係る収益	2	3	1	1	1	△0
資産見返負債戻入	16	3	△13	0	0	0
臨時利益	-	-	-	-	-	-
当期総利益	-	31	31	-	15	15

区分	事業費					
	免許法認定講習等認定事務			教員資格認定試験実施事務		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)	
費用の部	40	54	△15	176	101	75
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	23	16	6	147	73	74
人件費	17	35	△18	29	28	1
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	3	△3	-	-	-
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	40	41	2	176	174	△2
運営費交付金収益	36	37	1	147	146	△1
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	26	△0
引当金見返に係る収益	1	2	0	2	2	△0
資産見返負債戻入	2	0	△2	1	0	△1
臨時利益	-	3	3	-	-	-
当期総利益	-	△13	△13	-	73	73
区分	法人共通			合 計		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
費用の部	359	428	△69	1,216	1,256	△40
一般管理費	132	151	△19	132	151	△19
業務経費	-	-	-	662	582	80
人件費	227	260	△33	422	504	△82
雑損	-	17	△17	-	17	△17
臨時損失	-	-	-	-	3	△3
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	359	368	8	1,216	1,312	96
運営費交付金収益	317	314	△3	1,067	1,116	49
補助金等収益	-	-	-	8	8	△0
施設費収益	-	-	-	-	35	35
自己収入	-	0	0	41	45	4
引当金見返に係る収益	21	23	2	34	39	5
資産見返負債戻入	22	31	9	66	67	1
臨時利益	-	-	-	-	3	3
当期総利益	-	△60	△60	-	55	55

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	530	452	78	13	9	4
業務活動による支出	314	394	△80	13	9	4
投資活動による支出	216	54	163	-	-	-
財務活動による支出	-	4	△4	-	0	△0
資金収入	530	554	24	13	13	△1
業務活動による収入	403	440	37	13	13	△1
運営費交付金による収入	389	421	32	13	13	△1
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	14	18	4	-	-	-
投資活動による収入	127	114	△13	-	-	-
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	199	154	45	61	41	20
業務活動による支出	199	152	47	61	41	21
投資活動による支出	-	-	-	-	-	-
財務活動による支出	-	2	△2	-	0	△0
資金収入	199	189	△10	61	57	△4
業務活動による収入	199	189	△10	61	57	△4
運営費交付金による収入	190	189	△2	61	57	△4
補助金等による収入	8	-	△8	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
投資活動による収入	-	-	-	-	-	-

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一部中止としたことにより、年度計画策定時の見通しどおりの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＞

施設利用と自己収入確保の検討に努めるとともに、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4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、繰越手続きを経て予定の計画どおり事業を遂行した。当該事業における第二研修棟空調設備改修工事については、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した。

また、外壁改修工事を行うことで、建物耐久性の向上による長寿命化に寄与した。

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 施設の安全性向上のための整備

- 構内に設置されている歩行用スロープについては、バリアフリー法施行令に準じ、車椅子

使用者に配慮した傾斜路勾配に改修すると共に、手摺りを併設することで、安全性の向上を図った。

イ 環境改善と省エネ化のための整備

- ・ 施設利用頻度の高い第二研修棟執務室及び食堂棟カフェテリアにおいては、照明器具を高効率な LED 照明に一新し、室内照度の改善を行うと共に、省エネルギー化を図った。

ウ 施設の長寿命化のための整備

- ・ 外壁塗装と屋上防水材が著しく劣化している建物である研修生プラザ及び設備棟について、改修工事を実施した。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

- ・ 肢体不自由者等の通行において、管理棟入口の段差解消（階段によるもの）については、屋外に駐車場併設型のスロープを整備することで、車椅子利用者等の入構動線を確保した。また、構内主要通路に点字ブロックを敷設するなど、バリアフリー化の充実を図った。

(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、令和3年度に続き4月から7月まで施設提供事業はすべて中止し、8月から再開した。

研修施設は、4月から7月まで集合・宿泊型研修を中止しすべてオンラインによる研修とし、8月から集合・宿泊型研修を再開した。また新型コロナウイルス感染症による感染防止のため、4月から7月まで、その他の外部利用についてもすべて中止し、8月から再開した。

体育館については、感染の予防、クラスターの発生の危険性などから、4月から7月まで外部利用をすべて中止し、8月から再開した。

(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4年度からは、当該年度を5年契約の2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：B>

【根拠理由】

(1) 令和4年度の施設整備費補助金及び自己資金により措置された工事については、計画的に遅滞なくすべて年度内に完了し、機構の施設・設備の老朽化対応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、環境改善、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。

関係法令等に準じて構内スロープを改修の上、手摺りを併設したことにより、特に車椅子

使用者、歩行困難者へ配慮したことによる安全性の向上を図った。

第二研修棟の空調設備改修工事、照明器具の更新、及び外壁改修工事を実施したことで、機構運営及び研修利用の拠点の施設強靱化を図るとともに、省エネ化による環境配慮にも繋がった。

研修生等利用の研修生プラザと施設基幹建物である設備棟の外壁塗装、及び屋上の防水材料改修工事の実施により、建物耐久性・健全性を向上させ、施設の長寿命化を図った。

さらに、管理棟前の階段段差を、屋外スロープ設置により解消し、車椅子利用者等の入構動線を確保するとともに、敷地内の屋外主要通路に点字ブロックを敷設して、バリアフリー化を拡充した。

今後も新型コロナウイルス感染症への対応は継続されるものの、施設の外部利用を再開するなど、施設の通常利用へ第一歩を踏み出した。また、施設強靱化への対応、老朽化への対応、安全・安心への対応、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、今後の施設提供の範囲や方法等の検討を図るとともに、保有の必要性等についても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、多様な専門の人材を確保・育成し、適切な人事配置を行う。
- ・ 手当を含む役職員給与については、「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。

- ・ 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整理し、戦略を立てるとともに、内外を含めた全体の調整を行うための戦略調整室を、審議役を室長として新たに設置した。今後数年間を見据えた NITS 戦略を策定し、新たに行う取組を具体化するとともに、これまで行っていた取組を戦略の中に位置付け、それぞれの事業を連関させながら包括的、一体的に進めていけるよう方向性を整えた。また、令和5年度以降に行う新たな研修の開発に向けた準備を進めるとともに、民間のコンサルティング会社と連携しながら、新たな動画コンテンツの制作等に向けた分析、今後の施策案の検討等を行った。さらに、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について、文部科学省と連携しながらその構築、開発を進めた。
- ・ 機構の組織体制・分掌について、従来の組織体制を見直し、より機動的な連携を図るため、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）体制に移行した。また、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チーム制とした。チーム制としたことで、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具体的な取組を進めるため、令和4年度末に機構組織規程を改正した。具体的には、令和5年度に新たに「次世代型教職員研修開発センター」を設置し、「事業部が所掌する事務のうち、中央教育審議会で提言された「令和の日本型学校教育」に係るものの企画立案、連絡調整及び実施に関すること」を当該センターが所掌する業務として明文化した。

②プロパー職員等育成プランの策定及び公表

令和4年7月に策定された NITS 戦略において、「NITS の人材育成・強化」の重要性が改めて示されたことに伴い、今後のプロパー職員の人事配置計画について「プロパー職員の育成プラン」を策定し、職員へ周知した。本プランでは、プロパー職員が自立し、プロフェッショナルとして活躍できる組織となることを目指すこと、そのためにプロパー職員が組織の中心的役割を担うことを念頭に様々な業務を経験させること、計画的な異動により組織横断的な視点を養成すること、等の方針を定めており、今後本プランに基づいたプロパー職員の育成を行うことで、長期的な視点に基づいた人材育成・強化を図っていく。

③職員採用

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、国立大学法人等採用試験合格者からの新規採用職員3名を内定し、そのうち1名を令和4年11月から採用した。なお、新規採用職員の計画的育成として、国立青少年教育振興機構主催の新規採用職員研修に参加するとともに、機構の新規採用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ている。

また、機構プロパー職員について、新たに中堅層を拡充するための採用形態として、行政機関等の職務経験のある者を対象とした機構独自の採用試験（小論文試験及び面接）を実施し、係長職へ3名の内定を行い、組織の人材配置の適正化や今後の円滑な組織運営を目指すこととした。

さらに、調査研究部門の強化のため、大学院において、教育制度学、教育行政学、教育・学校経営学等を専攻し、修士以上の学位を有する者を公募し、研修特別研修員として2名を内定した。優れた若手研究員を研修特別研究員として採用することにより、実際に教員研修・運営等を行いつ

つ、教員研修の企画実施の能力を育成するとともに、その研究能力を生かした調査研究事業の充実強化を図る。

④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の専門的人材の積極的な人事交流を行うとともに、プロパー職員の資質向上とキャリア形成を図るための積極的な登用を行った。

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育成計画として「プロパー職員等育成プラン」を周知するとともに、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い、昇任の早期化を含む積極的な登用を行った。

令和4年度における人事交流等機関は以下のとおりで、人数は15人となっている。

文部科学省（5人）、宮城県教育委員会（2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）、京都市教育委員会（1人）、筑波大学（2人）、高エネルギー加速器研究機構（1人）、

また、機構と教育委員会が連携し、「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「令和5・6年度『新たな教職員の学び』協働研修開発推進事業」として、委託事業先を都道府県、指定都市、中核市教育委員会等として公募し、これまでの「マネジメント研修高度化推進事業」での受入と合わせて、9都道府県教育委員会から特別研修員としての受入を決定した。

⑤メンター制度の導入

令和4年4月から、新規採用職員への環境への適応を目的としたメンター制度を導入した。前年度のメンター制度の試行実施を踏まえ、「メンター制度の実施について（令和4年4月1日制定）」の内規を制定し、これに基づきメンティ及びメンターを決定した。なお、メンター決定にあたっては、メンター候補者に事前に研修を受講させることとしている。

また、メンタリングについては、原則として1ヶ月に1回、30分程度で実施することとし、その内容は、メンティの仕事上の課題、職場での悩みなど当事者間に委ねるものとした。メンタリング実施期間（6ヶ月間）終了後のレビューでは、メンター制度はメンティ・メンター双方にとって良かったとの感想が出されている。

メンター制度については、令和4年11月採用の職員についても同様に実施している。

（2）人件費の適切な執行

令和4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	令和4年度
人件費 予算額	432,379	432,379	432,379
人件費 決算額	271,610	286,687	325,168

(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ている。

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 101.5 となり、国家公務員の割合を上回っているが、機構が住居手当受給割合が高いこと、及び高度業務を担える人材の確保を図る必要があること等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。

①OJT（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。

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ることを踏まえ、総務省や文部科学省主催の各種研修・セミナー・説明会等へ延べ 87 名が参加した。

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た。

加えて、巧妙化、高度化するサイバー攻撃に対応するため、全職員向けに情報セキュリティに関する研修を Web 及び Zoom を活用した職員研修会にて実施し情報セキュリティの重要性について認識を共有した。

③Zoom 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や社会に求められる機構の役割等を毎回のテーマとし、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」を令和3年度に引き続き、隔週で実施した。令和4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	学校教育の情報化	事業企画課連携推進チーム
第2回	研修の高度化・体系化に向けて	事業企画課研修企画チーム
第3回	働き方改革と働きがい	事業企画課研修企画チーム
第4回	調達係と調達業務について	財務課調達係
第5回	事業報告書	総務企画課総務係
第6回	ラウンドテーブル（福井大出張報告）	総務企画課総務係
第7回	新たな学びプロジェクト（H27～H29）	総務企画課
第8回	ダイバーシティ・マネジメント	事業企画課連携推進チーム
第9回	コア研修・学校組織 エンパワメント研修について	戦略調整室
第10回	情報セキュリティについて	総務企画課システム管理係
第11回	法人文書の電子的管理について	総務企画課総務係
第12回	令和3年度会計実地検査受検の結果等について	財務課
第13回	派遣元教育委員会等が実施するマネジメント 研修への参画と所属校の校内研修について	特別研修員
第14回	中学校の校内研修 所属校の研修を事例として これまでの研修を振り返る センター編	特別研修員
第15回	中央研修の歴史の変遷とGKK	助教
第16回	PLC（プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ）報告	PLCメンバー

④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を養成するため、令和4年11月に「国内研究員制度」を導入した。研修制度の一環として機構職員を教職大学院へ派遣し、「新たな教職員の学び」に関する実践研究を行い、その成果を機構の研修等に還元することで、機構職員の資質向上及び研修等の高度化を図る。

本制度は、理事長が職員の声に耳を傾ける機会として、全プロパー職員を対象に実施した懇談会から着想を得ている。一人一人と丁寧に対話を重ねる中で、「事業の企画や運営に主体的に関わりたい思いはあるが、どのように専門性を身につければ良いか分からない」という職員の思いを踏まえ、職員の学びとなり、かつその成果を機構に還元できる制度の在り方を検討し、導入に至った。

国内研究員については、機構職員から志望する者を募り、機構内選抜試験を実施した。当該試験を通過した1名が、教職大学院を受験・合格し、国内研究員となった。当該研究員は、「学

校拠点方式」により、職員としての業務を遂行しながら教職大学院の修了を目指すこととしている。

⑤つくば市内の学校訪問を通じた専門的資質の向上

つくば市教育委員会との連携を深めたことにより、つくば市内への学校訪問が可能となったため、令和4年度には市内14校に延べ33名の機構職員が訪問を行った。この訪問により、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をヒアリングした。訪問した職員の中には管理系の職員やプロパー職員もおり、普段知ることのできない学校現場の様子を知ること、機構のミッションへの再認識、及び事業実施に必要な専門的資質の向上を図った。

(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、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。」

具体的な取組としては、理事長が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。また、PLC(プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ)を新たに発足し、若手プロパー職員が中心の情報共有の場を組織している。このPLCでは、様々な課の職員が集まって意見交換を行うことで、所属する課以外の業務理解を促進するとともに、業務に関する様々なテーマについて検討を行うことで、多角的な視点で事業全体について考える風土作りを行っている。

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た。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た。

ハラスメント防止に関わる取組としては、全職員がハラスメントの基礎知識や具体例などについて学ぶ「ハラスメント研修」を受講し、ハラスメントについての正しい理解を深めた。また当該研修以外にも、ハラスメント防止等に関する規程及びハラスメント防止等のためのガイドラインに則り、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。

《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、新たに戦略調整室を設置し、NITS戦略の策定、新研修開発の準備、今後の施策案の検討、教員研修プラットフォームの開発等を進めた。また、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、3チーム制としたことで、各事業の内部連携の強化を図ることができ、効率的な業務運営を実現した。

(2) 今後のプロパー職員の人事配置計画について、「プロパー職員等育成プラン」を策定・公表することにより、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育成計画を示した。この育成プランにより、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を導入し、一人一人に寄り添った丁寧な人材育成に取り組んだ。

(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の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、「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、新たに国内研究員制度を導入した。本制度は、理事長が職員一人一人と丁寧に対話を重ねる中で着想を得たものであり、本制度により派遣された機構職員が、教職大学院での実践研究を通じて学びを深め、その成果を機構の研修等に還元することで、機構職員の資質向上及び研修等の高度化を図ることに寄与する。さらに、機構職員によるつくば市内への学校訪問を通じて、機構のミッションへの再認識、及び事業実施に必要な専門的資質の向上を図った。

(4) 健全な職場環境の形成のために、機構行動規範を制定する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、風通しの良い職場づくりを行っている。また、PLCを新たに発足し、課を超えた情報共有の場を組織することで、業務理解の促進と事業全体について考える風土作りに寄与した。さらに、令和4年度からは全職員を対象としたメンタルヘルス研修を実施するとともに、ハラスメントの防止等についても、相談窓口の周知や全職員を対象としたハラスメント研修の実施などの取組を実施することで、健全な職場環境の形成を図った。

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

<課題と対応>

引き続き、養成・採用・研修の一体的改革を担う全国的な中核拠点として必要な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の検討と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。

- ・ 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、原則理事長、理事及び幹部職員が出席したが、それ以外の職員も希望があれば参加できるようにした。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。併せて、令和5年度から新たに「次世代型教職員研修開発センター」が設置されることを踏まえ、機構のミッションを果たすために必要な新たな組織体制などの検討を行った。
- ・ 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、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。
- ・ 経営戦略会議、事務連絡会ともに、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。ま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、Zoomを活用した職員研修会等においても、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。
- ・ 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

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。

さらに、これまで未整備であった事業継続計画書（BCP）を策定し、地震や感染症の発生時における事前対策や事業継続対応を明文化することで、災害発生時に適切に事業を継続できるようにした。

(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。

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4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、つくば本部及び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 4 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、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、新たに「規程管理システム」を導入した。これにより、諸規程の整備を正確かつ効率的に行えるようになったとともに、職員が閲覧する際の利便性が高まったことで、業務の活性化、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。

(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・ガバナンスの充実・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。経営戦略会議を開かれたものにするるとともに、事務連絡会に全職員が参加することで、幅広く情報共有を図ることができ、役職員一人一人が

機構のミッションを意識できるよう、繰り返し意識づけることができた。

(2) 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、リスク対応計画の見直し、周知等により適切にリスク管理を行うとともに、事業継続計画書（BCP）を策定し、災害発生時に適切に事業を継続できるようにした。

(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) 新たに「規程管理システム」を導入したことで、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モラルに関する意識啓発を図った。

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・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。
- ・ 政府の方針等を踏まえ、情報システムの適切な整備及び管理を行うとともに、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、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

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、受講者が自身のパソコンを持参する研修のBYOD化を実現した。

内部業務の電子化については、現行の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とするための、新たな事務系情報システム導入に向けた環境構築等を進めている。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る。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、探索の容易化、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に向けた準備も進めている。

(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、機構で定める情報セキュリティポリシーに基づき、新たにパスワードポリシーを策定するなど、情報セキュリティ関係の必要な運用を行った。さらに、不審なメールを受信した場合の対応手順について周知を図るなど、職員への注意喚起及びセキュリティ意識の啓発を行った。

(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】

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運用、オンライン研修におけるWeb会議システムの利用、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、受講者が自身のパソコンを持参する研修のBYOD化を実現した。

内部業務の電子化については、更なる機構のサービス機能の充実・高度化、及び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に向け、新たな事務系情報システム導入に向けた環境構築等を進めている。

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、パスワードポリシーの策定を始めとした情報システム・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＞

機構内でセキュリティに関する規定等の整備状況を再確認したところ、規則の整備など基本的な対策において不備が確認された。機構ではこれまでも担当係による運用を通じて情報セキ

セキュリティ対策を図ってきたところであるが、継続性の観点から人事異動等があっても対応できるように規則の整備等を図っていく必要がある。