



独立行政法人教職員支援機構

令和5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	23
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	43
6. 教員資格認定試験の実施に関する事務	44
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	48
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	52
2. 収支計画	54
3. 資金計画	56
IV 短期借入金の限度額	58
V 剰余金の使途	58
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	59
2. 人事に関する計画	61
3. 内部統制の充実・強化	68
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	72
（別紙）	
1. 令和5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5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」のとおりに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5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

(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、課題探究力の育成を目的とするコア研修と、学校経営力や課題解決力の育成を目的とする教育行政リーダー研修、校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、リーダー教員育成研修、事務職員研修を実施する。コア研修は「研修観の転換」を特に象徴するものであり、1年又は2年の「探究型」の研修として実施する。また、教育行政リーダー研修では、教育委員会等が学校に対して、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目指す。研修で学んだことが一層実践で活用されることを意図し、各研修においてインターバル型（一定期間の間隔を空けて複数回に分けて実施）の実施形態を導入する。

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。

【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。

特に、令和5年度においては研修改善を進める中で、次の問題意識のもと、教職員研修の学び手である参加者の視点に立ち、「研修を通じて、参加者にどのような気づきや変化があるか」に当たる「研修目標」、「参加者は何について学ぶか」に当たる「研修内容」、「参加者はどのように学ぶか」に当たる「研修過程・方法」の3つから構成する「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を研修ごとに整理し、整理した共通言語をもとに、企画立案した研修のブラッシュアップを図るとともに、研修後のリフレクションを実施した。「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」については、これまで十分な検討がされてこなかった教職員の学び自体に焦点を当て、研修の質を上げるための新たな発想や考え方であり、以下の問題意識のもと、今後、全国の教育委員会・教育センター等にNITSからの提案として発信し、各方面からご意見をいただきながら見直しを継続していく。

- ・教職員研修では、研修担当者が研修プログラムを企画、実施し、改善していくうえでの手掛かりとなる発想や考え方があまり共有されてこなかったのではないか。
- ・多くの研修担当者が、前例踏襲的に教職員研修を企画・実施する傾向があるのではないか。
- ・学び手たる教職員を主語として研修の在り方を変えていく必要があるのではないか。

令和5年度は、令和4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。）を主に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関係自治体から出向している教職経験者、「新たな教職員の学び」協働開発推進事業等で関係自治体から派遣された教職経験者（特別研修員）、学校経営について研究業績を有しその知見をもとに研修の改善に貢献することが期待されるポストクласの若手研究員、研修運営の連続性を担保し今後の研修運営の中心として活躍が期待されるプロパー職員が協働して行う体制とした。

令和4年12月19日中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（以下、「令和4年答申」という。）を踏まえ、子供の学びと教師の学びは「相似形」であるとして、教師の学びにおける「主体的・対話的で深い学び」の実現をめざし、教職員研修の「研修観の転換」を進めるため、令和5年度は、教職員の課題探究力を育成することを目的とした「コア研修（探究型研修）」等を新設するとともに、研修で学んだことが一層実践で活用されることを意図して「インターバル型研修」（集合・宿泊型研修の実施後、実践を経て、オンライン等で改めて研修を実施するもの）を導入するなど研修内容の改善を図った。

また、研修後に、組織的に研修改善を行うための研修リフレクションを、先述の実施体制のもとに実施している。対象とする研修を絞り、研修の目標・内容・方法を共有したのち、研修改善に向けた話し合いを行った。

②教職員等中央研修（課題探究力の育成を目的とする研修）

<コア研修（新設）>

コア研修は「研修観の転換」を特に象徴するものであり、1年又は2年の「探究型」の研修と

して実施した。「探究」を体感することを通じて「探究する力」を育成することをめざし、研修企画を行った。特に、学び手（研修参加者）に探究に不可欠な「自由」を渡しつつも「放任」とならないよう、探究が止まらず深まり続けるような対話とリフレクションの機会の設定や、参加者の状況に即して学びの時間を「デザイン」していくことを意識して実施した。

1年コースの参加者は中堅教諭を中心とし、2年コースの参加者は校長・副校長等の学校管理職と中堅教諭のペアの参加とした。それぞれの参加者は自らの課題を持ち、その課題を中心に、本研修内で探究を進めた。

研修開始前には事前説明会を開催し、本研修が「参加者自身が省察・対話・実践による探究をすること」を中心とした研修であることを共有した。その後の集合・宿泊型研修では、省察と対話の中から互いの価値観・視座に気付いていくことを意識した長時間の対話を多く設定した。この対話が十分に深まるよう、各グループには1～2名ずつの機構職員（①で述べた教職経験者を含む）及び機構地域センターの一つである福井大学教職大学院からファシリテーターが参加し、参加者が自他の視座に気付き、自らの課題や実践をとらえ直すことができる対話になるように適宜問いかけを行った。また、対話による気付きを振り返り、記録を綴るための時間も研修の中に意図的に多く組み込んだ。加えて、それぞれが自由な場所で、自由に活動し、個人であるいは対話することで、自分の考えをまとめる時間を取った。集合・宿泊型研修後は、インターバル型研修として、実践期間を経て、オンラインで再度集まり実践の状況を共有した。単なる実践内容の報告にとどまらず、各自の探究的な学びが深まるよう、実践を省察した記録を作成することや、互いの考えや立場に寄り添いながら考えを深めることを意識した対話の場づくり等を意識して展開した。

本研修はグループに最低一人はファシリテーターが参加しているため、研修中の参加者一人一人の様子を丁寧にみとりつつ展開することができた。ファシリテーターがみとった参加者の様子は会議やスプレッドシートで随時共有し、その内容を踏まえて研修企画担当者が中心となり、柔軟に次の展開を調整した。具体的な調整内容は、研修の時間配分、活動の順番、提供する資料や情報提供者の提供する話題、グループ編成等多岐にわたった。

本研修は、単なる研修の実施に留まらず、「新たな教職員の学び」に資する、従来型とは異なる教職員研修の在り方の提案にも繋がっている。本研修については、研修実施前から各教育委員会・教育センターにも積極的に情報発信を行っており、文部科学省・教育委員会等からの視察者も受け入れた。また、研修の実施を通しての職員の気づきや参加者の感想などから、「研修観の転換」に向けた提案文書（「『研修観の転換』に向けたNITSからの提案（第一次）～豊かな気づきの醸成～」（以下、「NITSからの提案」という。））の作成にも繋がった。

③教職員等中央研修（学校経営力や課題解決力の育成を目的とする研修）

<教育行政リーダー研修（新設）>

多様な教育課題がある中、各教育委員会には、既存の思考に囚われることなく、優先的な課題を設定するとともに、学校に対して効果的な指導や支援（「働きかけ」）を行うことを通じて、教育行政を前に進めることが求められている。

教育行政リーダー研修は、教育委員会幹部職員等に求められる、視点・思考の根底を探り、課題を再構築する力や、学校の内発的な改善を促す力を高めることを目標として新たに実施した。8月の集合・宿泊型研修では、対話、リフレクション、事例共有、ケーススタディ、参考文献の読み込みなどの多様な学び方を採用した。その後、約5ヶ月間の実践期間を経て、令和6年1月に実践の報告と振り返りをオンラインで行った。一人につき70分ずつの対話の時間を確保して、自らの実践とそれにまつわる内省を参加者同士が共有する場とした。

＜校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、リーダー教員育成研修、事務職員研修＞

職階別の中央研修については、受講者が「受ける研修」から「求める研修」へと研修観の転換を図ることができるよう、職階別にめざす研修参加者の姿を定め、「研修デザインの三角形」に沿って、研修目標、研修内容、研修方法を構想して進めた。

具体的には、研修初日の午前に、荒瀬理事長から「令和の日本型学校教育の実現に向けて」というテーマで講義・演習を設定し、午後に、受講者が「令和4年答申」等の読み込みをもとに、自校の課題を明確にして、5日間の研修で学びたい「問い」を立てた。また、朝に行うイントロダクションでは、令和4年度の10分間から25分間に時間を延ばし、その日の講義・演習で学びたい目標を「問い」の形で明確にした。さらに、夕方のリフレクションも30分間から60分間に時間を延ばし、朝に立てた「問い」に対する考えをまとめ、グループで共有したり、学校でやってみたいことを協議する場とした。最終日に各参加者が行う「学校改善計画の策定」では、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、実際に学校を改善していく具体的な計画を立てて、研修転移を図った。

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

加えて、研修前には、担当講師に講義・演習概要の作成を依頼し、それをもとに講師と事前打合せを行い、各職階別研修の到達目標や令和5年度の方針や研修構成の検討・確認を行った。各講師には、この事前打合せ内容をもとに講義・演習を行うよう依頼した。

また、令和4年度から研修のBYOD (Bring Your Own Device) 化が順調に進んでおり、中央研修では、講義資料のデータでの提供だけでなく、受講者同士の交流やグループ協議にWeb会議ツールを用いるなど、GIGAスクール構想下での研修スタイルの導入を図った。

なお、令和5年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行したことに対応し、当初の計画のとおり、5日間の集合・宿泊型研修として実施した。研修並びに宿泊生活全般について確認、見直しを図った上で、研修期間中に発熱等で帰宅せざるを得ない受講者が3名いたが、構内で緊急対応マニュアルを見直し、それに沿って対応したことで、混乱なく対応することができた。

11月以降の各研修の最終回については、子育てや介護等の理由により集合・宿泊型研修に参加が難しいなど、受講者の幅広いニーズに配慮し、オンライン研修として実施した。

④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

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かったため、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た。それらの検証に当たっては手がかりが必要であり、基盤研修と指導者養成研修については、研修ごとに3年間（令和3～5年度）で以下のA～Cの3タイプを実施（別紙1「令和5年度 実施研修一覧（受講者数・参加率・有意義率・女性比率）」参照）した。3年間の取組により、リアルタイム（Aタイプ）であれば、参加者の有意義率を集合・宿泊型研修に近づけることができること、オンデマンド（Cタイプ）よりも大変有意義率が高いことなどが明らかとなった。それぞれから得られるデータや経験知をもとにオンライン研修の実施を継続し、今後も実施形態や方法の見直しを継続していく（後述の「各種研修における3つの形態の組合せ」参照）。

なお、キャリア教育指導者養成研修と外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修は、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、地方での集合型研修として実施した。

A タイプは同時双方向型研修であり、できるだけ集合型研修に近づけようとするものである。講師がリアルタイムで講義を行い、小グループによる演習を取り入れている。このタイプの研修は、学校組織マネジメント研修とカリキュラム・マネジメント研修等 9 研修を実施した。

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、機構職員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。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ている。このタイプの研修として、いじめ問題理解基幹研修、道徳教育推進研修等の 4 研修を実施した。

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。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。この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、生徒指導基幹研修の 3 研修を実施した。

⑤セミナー等

＜全国研修担当者セミナー・教職大学院セミナー＞

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、研修企画者と研究者等が一堂に会する機会とした。

令和 4 年答申で、子供たちの学び（授業観・学習観）の転換とともに、教師の学び（研修観）の転換が教師にも求められる命題であり、教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であることが強調された。このことを受けて、これからの研修は「教職員を主語とした学び」が重要な出発点となるべきであるという考え方のもと、当機構における新研修構築のプロセスを議論の土台に、参加者の視点から研修を構築することの意義や価値について協議することを通して、新たな教職員の学びの姿を実現するための研修の在り方について具体的なイメージを持てるような内容とした。

＜令和の日本型学校教育実践セミナー（新規）＞

令和 3 年 1 月 26 日中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（以下、「令和 3 年答申」という。）を踏まえ、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を図り、学習指導要領の着実な実施につなげていくことをめざして、「令和の日本型学校教育実践セミナー」を 2 会場で実施した。

8 月のさいたま市会場（さいたま市教育委員会共催）では、荒瀬理事長の基調講演、愛知県春日井市立高森台中学校の ICT の一体的な活用に向けた実践紹介後、協議を行った。

10 月の静岡県会場（静岡県教育委員会共催）では、荒瀬理事長の基調講演、「学校づくり」、「授業づくり」、「探究」をテーマに京都市立葵小学校、春日井市教育委員会、福井県立若狭高等学校の実践発表、シンポジウムを行った。

<研修マネジメント力育成プログラム全国版（新規）>

11月、12月、2月の計3回、「研修観の転換」の全国的な協働展開に向け、「研修マネジメント力育成プログラム全国版（略称：マネプロ全国版）」を新たに実施した（オンライン）。令和4年度に、機構地域センターの一つである福井大学と連携して実施した「研修デザイン力育成セミナー」をベースとして、「『新たな教職員の学び』をデザインする」をテーマとし、短期・中期・長期の研修ビジョンを描き教育実践につなげていく一連の構想力や、学び手の変化を意識し研修を推進するためのデザイン力の向上をめざした。

マネプロ全国版の4日目（最終日）となる2月末の開催では、外部からの参加者を募り、研修参加者がこれまで培ってきた「新たな教職員の学びの実現」に向けた取組や構想について意見交換する場を設けることで、更なる学び合いのコミュニティの拡大展開をめざした。

<共生社会を実現する教育研究セミナー>

特別支援教育について、社会のニーズが高まっている中、特別支援学校や小・中学校の特別支援学級に在籍する児童生徒数は、令和4年度は平成24年度に比べ、それぞれ1.2倍、2.1倍の増加となっている。また、小・中・高等学校の通常の学級においても、通級による指導を受けている児童生徒が近年増加している。

令和4年12月に公表された文部科学省の調査においては、小・中学校において推定値8.8%、高等学校においては推定値2.2%の割合で、通常の学級に学習面又は行動面で著しい困難を示すとされる児童生徒が在籍している、という結果が出ている。

そこで本セミナーでは、「令和の日本型学校教育の構築」をめざして、今後の特別支援教育の在り方を確認するとともに、全ての教師に求められる障害の特性等に関する理解と指導方法を工夫できる力を伸ばすとともに、通常の学級における特別支援教育に関する基礎的な知識、合理的配慮に関する理解等を深めることで指導力の向上を図った。

<単元内自由進度学習から考える『子どもを主語にした個別最適な学び』セミナー（新規）>

学習指導要領では、これからの学校教育に、一人一人の児童生徒が自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることなどを求めている。また、主体的・対話的で深い学びを実現するために、令和3年答申において、個別最適な学びと協働的な学びの一体的充実が掲げられた。そこでは、児童生徒が「学習の目標や教材について理解し、計画を立て、見通しをもって学習し、その過程や達成状況を評価して次につなげる」ことや、教師が「学習の進め方（学習計画、学習方法、自己評価等）を自ら調整する力を身に付けさせることを一つの柱として行う」ことの可能性が指摘されるとともに、「多様な学習の進め方を実践できる環境を整えること」の重要性が指摘されている。

これらのことを実現していく一つの方法として「単元内自由進度学習」を取り上げ、子どもを主語にした個別最適な学びの在り方の理解と実践意欲の向上をめざすセミナーとして、本セミナーを新たに開設した。

全体の構成について、参加者のニーズや習熟に合わせて複数コースの選択を可能にするなど、参加者に個別最適な学びが提供できるよう留意した。申込時には想定よりも多くの方が参加を希望したため、令和6年度はより受入れ人数を拡大する。

<研修企画担当職員研究セミナー・教職大学院教職員研究セミナー>

本セミナーについては、毎年、テーマの見直しを行っており、令和5年度は、教職員支援機構

の実践を題材に、探究型の研修についてイメージを広げたり、深めたりする中で、新たな教職員研修の在り方を模索することを目的とし、2月に開催した。

【研修事業の実施実績】

機構は、中期計画及び年度計画に基づき、令和5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た。オンデマンド型の研修であるCタイプ研修を除く年間の受講者数は、当初計画(3,920人)を上回る4,197人であった。なお、Cタイプを含めると、年間の受講者数は当初計画(4,520人)を大きく上回る7,310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、教員等に対する教職員の課題探究力の育成を目的とする研修/各地域で学校教育において中心的な役割を担う教育行政リーダー、校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等の学校経営力や課題解決力の育成を目的とする研修 *1	1 研修 (7 研修) *2	2,120 人	1,996 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 *3	8 研修	840 人 (1,440 人)	999 人 (4,112 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	960 人	1,202 人
計	17 研修 (23 研修)	3,920 人 (4,520 人)	4,197 人 (7,310 人)

*1 年度計画に基づき、大きく2つの目的に分かれるこれらの研修を「教職員等中央研修」として1研修としてカウントする。

*2 女性教職員の割合の検証については、職階等別に区分し7研修とカウントする。

*3 Cタイプ（オンデマンド型）の研修を含む数値は（）内に記載する。

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23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91.3%となり、目標を達成した。（女性比率については別紙1「令和5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】

（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。

【集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックス】

集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスについては、令和3～5年度の機構調査研究及び受講者のアンケート結果を踏まえ検討し、機構において令和5年度に以下の取りまとめを行った。

集合・宿泊型研修とオンライン研修のいずれの類型にも優位性と課題がある中、研修提供者においては、可能な限り、研修目標の達成や期待される研修効果が実現されやすい実施形態を選択するとともに、選択後は、実施形態に合わせた効果的な研修の提供方法を構想し、実施することが重要である。とりわけ、研修の企画にあたっては、研修目標（受講者は研修後に何ができるようになるか）の達成の観点から、研修内容や研修手法を構成することが大事であり、上記方向性を踏まえつつ、具体の研修手法の選択については、研修目標と照らし合わせて行う必要がある。

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

<令和5年度の取りまとめ>

①はじめに

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

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

②調査研究成果の概要

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

- ・教職員支援機構の研修の目的は「特定の教育課題について理解を深めた教員を育成し、指導者として当該地域の学校に浸透させる」ことにある。そのうえでは、特定の知識・技術等の伝達にとどまらず、受講者の深い課題理解とそれに基づく当該地域の学校の変革方途の探究を促すことが重要となる。このことを踏まえると、研修提供者側がその手応えを確認することが重要となるため、人数は限られるが、「集合・宿泊型研修」の方が望ましい。
- ・ただし、調査研究が行ったアンケート調査結果をみると、「宿泊をとまなわない」「移動をとまなわない」オンライン研修に対しては、女性教員及び若手教員が有意に高く支持していた。近年の教員集団における年齢構成の若年化、男女共同参画社会の実現の重要性などを踏まえれば、オンライン研修のニーズも高い。
- ・研修の推薦度を示す NPS (Net Promoter Score) は、リアルタイム・オンライン：72.6pt、オンデマンド：52.2pt であった。受講者のニーズに配慮したオンライン研修においても、高い研修効果を実現するうえでは、リアルタイム・オンラインでの実施が望ましい。
- ・以上から、集合・宿泊型研修とオンライン研修（リアルタイム・オンライン）の双方で実施することが、多様な受講者のニーズを満たしながら、教職員支援機構としてめざす研修目的を達成するうえで有効であると考えられる。

③受講者アンケート結果を踏まえた検討結果

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

- ・参加者による情動面での意思疎通やそれを通じたネットワークづくり、すきま時間の活用、研

修提供者としての学びの手応えや即興的な対応等の点で、集合・宿泊型研修は、オンライン型研修に比べ、一定の優位性がある。

・一方で、オンライン型研修については、集合・宿泊型研修に比べ多くの参加者を受け入れることができること、参加者の参集する負担やコストが低く、子育てや介護等様々な理由から集合・宿泊型研修の受講が難しいなど幅広いニーズを持つ参加者へも対応できること、参加者自身で参加環境を整備したり自由に選択したりできること、といった優位性がある。

④各種研修における3つの形態の組合せ

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

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

⑤ハイフレックス型研修

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

- ・講師は対面で参加している参加者に目を向けがちであり、遠隔参加する参加者とのやりとりや質問対応が不十分になることが多い。結果として、オンラインの参加者は疎外感を覚え、学びへの満足度を低下させる傾向がある。

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

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

【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っ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について、近隣の教育委員会とも連携し各教職大学院の強みを活かした研修プログラムの計画・実施等を行い、教職員研修の高度化、体系化、組織化等に資するため、地域センターを設置するものとして選定している（８教職大学院）。令和５年度は各センター主催の 174 研修に 13,629 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	10	526	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	13	1,987	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	464	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	62	2,599	徳島県教育委員会、日本道德教育学会四国支部、香川県教育カウンセラー協会、松山市教育研修センター

5	福井大学	19	3,806	福井県教育委員会、福井県教育総合研究所、ナリクレ教員養成大学、JICA 北陸、板橋区・宮古島市教育委員会、長崎大学、長崎県立大学、長崎県教育センター、日本航空株式会社
6	玉川大学	22	856	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	11	1,023	長野県教育委員会、長野県総合教育センター
8	山口大学	26	2,368	山口県教育委員会、山口市・山陽小野田市・周南市教育委員会

また、これまでの地域センターの活動をさらに発展させ、機構のミッションに掲げる教職員の養成・採用・研修の一体的改革と、「研修観の転換」を核とした教職員の資質能力の向上に資する取組を充実させるため、令和6・7年度地域センター事業の公募を行い、新たに11地域センターを決定（弘前大学、横浜国立大学、兵庫教育大学が新規）し、今後の教職大学院の取組や特色を生かした探究型研修の開発等に向けた基盤づくりを行った。令和6・7年度のすべての地域センター担当者と機構担当者の協議の場を設け、これまでの教職大学院での取組や特色を生かした探究型研修の開発等を機構とともにやっていくこととした。

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5年度は1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と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、成果報告の様式を本事業の趣旨に一層沿うものとして再設計し、地域センター同士が研修の成果を共有したり対話したりできる仕組みづくりを行うなど、改善が必要である。

【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５年度は、令和３年答申等の趣旨を踏まえ、「令和の日本型学校教育を支える教職員研修の実践に貢献する調査研究」をテーマに掲げ、６つのプロジェクトを実施した。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】

集合・宿泊型で実施した中央研修では、引き続き、BYOD による研修を実施した。ICT の活用においては、講義資料の閲覧だけでなく、グループ協議において、Web 会議ツールのホワイトボード機能を用いて各々の考えを可視化した上で協議した。これまで、模造紙と付箋で行っていた作業を Web 会議ツール上で行うことができ、研修終了後も編集・閲覧が可能であることから、研修の成果をより実践に活かしやすくなったといえる。リアルタイム・オンラインで行う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、集合・宿泊型研修からオンライン研修の全ての研修において、ニーズに応じて、意見共有のための共同編集機能やホワイトボード機能など複数の Web サービスを活用し、受講者同士で研修時間外でも交流できる場を提供した。

集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスについては、上記（３）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５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５年度の標準定員での参加率は、中央研修は、2,120 人の標準定員に対し、1,996 人の参加があり、参加率は 94.2%であった。

また、令和５年度実施した中央研修において、受講者の 99.0%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 91.2%から「大変有意義であった」の最高評価を得た。

【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５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５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。定量的な成果指標については暫定的なものであるが、16 研修中 15 研修で標準定員に対する参加率が 90%以上となった。また、リアルタイム・オンラインで実施した研修の受講者の 99.6%から「有意義であった」などのプラスの評価を得た。

【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５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７年１月に実施する予定である。

令和５年度は、令和４年度計画に基づき、令和６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４年度の受講者であり、成果活用の期間は令和４年度受講後から令和５年１２月である。

令和４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４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、成果指標については暫定的な設定をしている。

令和４年度実施研修（①成果活用率）

研 修 名	受講者数 (A)	回収数 (B)	成果活用者数 (C)	成果活用率 (C/B)
１．学校経営研修（１研修として計上）				
教職員等中央研修	1,919	1,886	1,702	90.2%
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	969	851	726	85.3%

カリキュラム・マネジメント研修	901	820	662	80.7%
生徒指導基幹研修	152	144	133	92.4%
教育相談基幹研修	864	782	665	85.0%
いじめ問題理解基幹研修	939	867	763	88.0%
幼児教育専門研修	424	386	329	85.2%
道徳教育推進研修	869	794	681	85.8%
人権教育推進研修	417	379	317	83.6%
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	227	208	161	77.4%
健康教育指導者養成研修	498	440	397	90.2%
食育指導者養成研修	284	270	221	81.9%
学校安全指導者養成研修	525	477	396	83.0%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	95	89	84	94.4%
小学校における外国語教育指導者養成研修	790	715	627	87.7%
学校教育の情報化指導者養成研修	1,831	1,674	1,377	82.3%
キャリア教育指導者養成研修	151	146	131	89.7%

成果活用率が比較的低かった研修

- ・カリキュラム・マネジメント研修（80.7%）
- ・人権教育推進研修（83.6%）
- ・体力向上マネジメント指導者養成研修（77.4%）
- ・食育指導者養成研修（81.9%）
- ・学校安全指導者養成研修（83.0%）
- ・学校教育の情報化指導者養成研修（82.3%）

上記研修においては、いずれも受講者の推薦人数上限を設けないオンデマンド形式（Cタイプ）の開催が含まれた。Cタイプ研修の特色は、幅広い立場の受講者が参加できる点にあるため、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、これらの研修は母数となる受講者数が増えた結果、研修成果の活用者数は集合研修やリアルタイム・オンライン研修の実施時よりも増えており、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4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81.1%に留まった。なお、令和4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、成果指標については暫定的な設定をしている。

令和4年度実施研修（②学校からの参加者の校内研修等での成果活用率）

研 修 名	学校からの 受講者数 (A)	回収数 (B)	校内研修での成 果活用者数 (C)	校内研修での 成果活用率 (C/B)
1. 学校経営研修（1研修として計上）				
教職員等中央研修	1,755	1,724	1,398	81.1%
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	677	630	485	77.0%
カリキュラム・マネジメント研修	585	541	404	74.7%
生徒指導基幹研修	84	79	61	77.2%
教育相談基幹研修	610	560	424	75.7%
いじめ問題理解基幹研修	599	548	427	77.9%
幼児教育専門研修	198	181	133	73.5%
道徳教育推進研修	549	497	376	75.7%
人権教育推進研修	264	236	170	72.0%
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	160	147	96	65.3%
健康教育指導者養成研修	380	351	260	74.1%
食育指導者養成研修	221	208	105	50.5%
学校安全指導者養成研修	402	365	261	71.5%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	57	52	43	82.7%
小学校における外国語教育指導者養成研修	543	485	319	65.8%
学校教育の情報化指導者養成研修	1,364	1,246	910	73.0%
キャリア教育指導者養成研修	94	91	68	74.7%

校内研修等での成果活用率

・教職員等中央研修（81.1%）

校内研修等における成果活用率の内訳として、事務職員以外の受講者の校内研修活用率は85.2%であり、「行政等への異動」等の割合をふまえても目標率に達していた。一方で、事務職員研修の受講者の活用率は58.4%に留まり、大きな乖離があった。アンケートの回答を分析すると、「時間の確保が難しかった」「校内研修の機会が無かった」という意見がそれぞれ活用できなかった回答者の約半数から挙げられていた。一方で、事務職員研修の参加者の校内研修以外を含む成果活用率は87.1%となっており、成果活用の試み自体は行われていることがわかる。

この結果から、学校では恒常的に校内研修が行われているものの、事務職員が学校内で校内研修に参画する機会が少ないことが想定される。受講者自身に「チーム学校」の意識を持ち学校の教職員に働きかけをする意識づけを行うほか、管理職や推薦担当者に向けても、成果活用の機会の確保

について働きかけを行っていく。

【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や、研修で学んだことを一層実践で活用されることを意図したインターバル型研修等、多様な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、研修のより効率的・効果的な実施に資するため、その連携について検討する。

【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

令和３年１１月１５日中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（以下、「中央教育審議会の審議まとめ」という。）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、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」、令和６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」については、全国的な「研修観の転換」をめざすための目標を設定し、機構の探究型研修の開発に関わった研修担当者が行ってきたことや感じたことを語り合う場面の視聴を研修内容に組み込むなど、内容や方法の大幅な見直しを図った。

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。

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。具体的には、受講者は事前課題として勤務校等の現状分析、めざす姿、課題等を記入したレポートを作成した上で研修に臨み、研修期間中の学びを活かしてその内容を更新し、さらに研修後に、勤務校等で実施した取組を同じレポートにまとめた。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、例えば、より主体的な研修参加をめざして各受講者の問いの質を上げるためにどのような問いかけが良いかを検討し、提示資料や説明を柔軟に変更するなど、次回の研修へ活かすことができるようにした。

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、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5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、自校のめざす姿や現状、そこから導き出される課題について明らかにした上で研修に臨むよう伝え、開始直後の研修ガイダンスにおいて研修のねらいや構成について説明を行うとともに、毎朝のイントロダクションでは、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、各日の最後に行うリフレクションでは、学校改善計画の策定につながる協議テーマを設け、グループ協議を行う時間とし、最終日には、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、実際に学校を改善していく具体的な計画を立てた。これまで以上に、研修全体の目標に照らした研修内容の構築を図るとともに、受講者への研修の趣旨理解の徹底を図った。

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・協議を取り入れるようにした。

オンラインによる同時双方向型の研修においては、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実施した。

中央研修においては、1日の終わりにリフレクションを位置づけ、その日の講義・演習で学んだことをもとに、学校で取り入れたいことを協議する場を設けた。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共有し、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る場を設けた。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りを行ったり、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、研修を実施した。キャリア教育指導者養成研修は富山県と、外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修については三重県と担当者間で連絡を密にしながら実施した。

⑥機構4法人の連携

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、国立特別支援教育総合研究所に講師を依頼した。本セミナーの実施に当たり、事前のカリキュラム検討会には、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、国立女性教育会館からは、機構職員に依頼があり、「学校における男女共同参画研修」等において、研修企画委員及び研修講師を務めた。

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

【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、教職員研修のナショナルセンターとして、校長、副校長・教頭、中堅教員、事務職員といった学校管理職及び指導的役割を担う教職員に対する研修の実施等、各都道府県教育委員会や民間機関等では担い得ない、国として真に実施すべき研修等を実施している。一方、事務及び事業の遂行に当たっては、業務運営の効率性、自律性及び質の向上を図る視点を基本としている。

毎事業年度に実施する各研修の内容等については、国の教育政策の方向性や、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。

《自己評価》

1. 学校教育関係職員に対する研修

＜自己評価評定：S＞

【最重要指標の達成状況】

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

→下記根拠理由（１）、（３）を参照

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

→下記根拠理由（２）を参照

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和５年度
参加率が90%以上となった研修数	—	14 研修 (16 研修を実施)	16 研修 (17 研修を実施)
教職員等中央研修で有意義率が95%以上、及び指導者養成研修で有意義率が80%以上となった研修数	—	16 研修 (16 研修を実施)	17 研修 (17 研修を実施)
教職員等中央研修で大変有意義率が80%以上となった研修数	—	1 研修 (中央研修全体を1としてカウント)	1 研修 (中央研修全体を1としてカウント)
教職員等中央研修で成果活用率が85%以上となった研修数	—	1 研修を実施 (中央研修全体を1としてカウント)	1 研修 (中央研修全体を1としてカウント) ＜令和４年度分＞

※「教職員等中央研修で校内研修における成果活用率が85%以上となった研修数」については、基準値を達成。ただし、事務職員研修における校内研修成果活用率が低い(58.4%)ことが改善すべき課題。今後、事務職員に対する意識づけや成果活用機会確保に向けた働きかけを行う。

※主催研修における女性教職員の割合に関する目標については、23 研修中 21 研修で目標値（研修ごとに 25%、20%、10%のいずれか）を超えており、達成率は 91.3%となり、「6 割の研修で目標を達成する」という目標を達成した。

【根拠理由】

（１）「研修観の転換」に向けた研修・セミナー等の新設・改善

令和４年答申を踏まえ、子供の学びと教職員の学びは「相似形」として、学習指導要領で提起された考え方を参考として、「研修目標」、「研修内容」、「研修過程・方法」の３つから構成する「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を新たに作成し、各研修改善のための共通言語として活用している。教職員の学びにおける「主体的・対話的で深い学び」の実現をめざし、「研修観の転換」を進めるため、探究型研修の新設、インターバル研修の導入、研修内容の改善を図っている。

教職員の課題探究力を育成することを目的としたコア研修（探究型研修）では、探究が止まらず深まり続けるような対話とリフレクションの機会や、参加者の状況に即して学びの時間を「デザイン」していくという新たな取組を導入し、企画・実施した。複数のコースを設定しており、２年コースでは管理職と中堅教諭のペア参加という新たな形態を試みた。さらに、複数回のインターバル研修を行うことで、実践と共有の往還を繰り返し、参加者の学びの深まりを意図した。参加者アンケートからも、研修のねらいに即した一定の成果が得られた。

教育行政リーダー研修では、多様な教育課題がある中、各教育委員会には、既存の思考に囚われることなく、優先的な課題を設定するとともに、学校に対して効果的な指導や支援を行うことを通じて、教育行政を前に進めることが求められており、対話を中心に自らの実践とそれ

にまつわる内省を参加者同士が共有する研修を企画・実施した。教育行政リーダーを対象とすることで、学んだ内容が各自治体等に還元され、地域全体に波及していくことが期待される。

職階別の中央研修については、研修初日午後を「令和４年答申等」の読み込みをもとに自校の課題を明確にして、５日間の研修で学びたい「問い」を立てるなど、受講者に委ねる時間とした。また、朝のイントロダクションや夕方のリフレクションの時間を延ばし、朝に立てた「問い」に対する考えをまとめ、グループで共有し、学校で取り入れたいことを協議した。研修最終日の「学校改善計画の策定」では、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、実際に学校を改善していく具体的な計画を立てて、研修転移を図るなどの改善を行った。さらに、各研修の第１回は、省察の深まりと研修転移を意図して、新たにインターバル型研修を導入した。集合・宿泊型研修の実施後、１２月にオンライン上で改めて集合し、「学校改善計画」をもとにした各学校での実践をグループで共有し、対話を通して今後の実践に向けた見通しをもつことができるようにし、研修効果の持続性向上につなげた。

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

（２）集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスについての取りまとめ

集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスについては、令和３～５年度の３ヶ年をかけ、検証を前提とし様々な形態で研修を実施した。単に各形態での研修を実施するのみならず、集合・宿泊型、リアルタイム・オンライン型、オンデマンド型、それぞれの形態の中でいかに研修効果を高めることができるか、毎年度変化・発展する環境や機材・ツール等の情報も踏まえつつ、様々な工夫を試みた。具体的には、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、ニーズに応じて、意見共有のための共同編集機能やホワイトボード機能など複数の Web サービスを活用し、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と等が一例に挙げられる。

以上のような３ヶ年の検証を経て、令和５年度中に、研修受講者のアンケート結果及び機構調査研究を踏まえ検討し、検証結果の取りまとめを行った。集合・宿泊型研修とオンライン研修のいずれの類型にも優位性と課題がある中、研修の性質や「対面研修」と「リアルタイム・オンライン研修」の組合せについて整理し、令和６年度研修の企画・立案に生かしている。

（３）地域センター（教職大学院）等関係機関との連携・協働

連携協定を締結した教職大学院について、近隣の教育委員会とも連携し各教職大学院の強みを活かした研修プログラムの計画・実施等を行い、教職員研修の高度化、体系化、組織化等に資するため、地域センターを設置するものとして選定している（８教職大学院）。令和５年度は各センター主催の１７４研修に１３,６２９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。

さらに、これまでの地域センターの活動をさらに発展させ、機構のミッションに掲げる教職員の養成・採用・研修の一体的改革と、「研修観の転換」を核とした教職員の資質能力の向上に

資する取組を充実させるため、令和6・7年度地域センター事業の公募を行い、新たに11地域センターを決定し、教職大学院の取組や特色を生かした探究型研修の開発等に向けた基盤づくりを行った。すべての地域センター担当者と機構担当者の協議の場を設け、これまでの教職大学院での取組や特色を生かした探究型研修の開発等を機構とともに進めていくこととした。

以上のことから、最重要指標である教職員研修の高度化及び体系化、集合・宿泊型研修とオンライン研修の最適な組み合わせの整理を達成できたことに加え、参加率、有意義率、活用率、女性参加率等の指標において、定量的成果指標における基準値を全て達成しており、さらに、これまで十分な検討がされてこなかった教職員の学び自体に焦点を当て、研修の質を上げるための新たな発想や考え方を提案し、全国的な「研修観の転換」に向けた探究型研修（コア研修、教育行政リーダー研修等）を教職員等中央研修の枠組みで開発、実施した。また、研修参加者の省察の深まりと研修転移を意図して、新たにインターバル型研修を導入した。

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、自己評価評価をSとした。

〈課題と対応〉

探究型研修ははじめすべての研修等において、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求、構築していく。

また、研修によって教職員の認識がどう変わったかという研修評価については、定量的な指標に基づいた研修後の一時点での短期的な評価だけでなく、研修期間中あるいは研修後の中・長期的スパンで、受講者の変容を定量的・定性的に丁寧に捉えることも重要である。そのため、中央研修等におけるリフレクションの記録やインターバル型研修等における受講者の様子、その他アンケート結果等から、受講者の学びをより多角的に捉える枠組みを確立していく。

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

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。

（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。

（３）教育センター研修担当者を対象としたセミナー等の実施

教員育成指標に基づく研修の充実を図ることを目的とした「全国研修担当者セミナー」及び「研修企画担当職員研究セミナー」を実施した。また、教育センターの要請に応じて NITS より講師を派遣し、研修デザインをテーマとした所員研修を実施しており、研修目的や教職員に身につけさせたい資質が話し合われる中で、教員育成指標を捉え直すことにもつながっている。

（４）その他

令和 6 年度から文部科学省と共に稼働予定の教員研修プラットフォームの開発準備を進める中で、職務研修を教員育成指標と関連付けて登録し、育成指標に基づいた体系的な学びの状況を可視化できる仕組みの構築に参画した。これにより、当該システムには各教師の研修受講と教員育成指標との関連を「見える化」する機能等が備わり、教員育成指標に基づく研修の充実に寄与するとともに、各任命権者が育成指標に基づく研修を企画したり、各教員に対する研修の受講奨励等に活用したりする上で参考となるデータを収集できるようになる予定である。

《自己評価》

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

＜自己評価評価：B＞

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和 5 年度
セミナー開催件数	—	2 件	2 件

【根拠理由】

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

- （１）指標に関する全国の教育委員会からの問合せについて、機構ホームページにおいて「指標等に関する相談窓口」及び「情報交換の広場」を引き続き運用することで、各教育委員会等への情報提供と情報共有の促進を図った。

(2) 都道府県・指定都市教育委員会を対象とした「指標策定に関するアンケート」を実施し、その結果を機構ホームページに公開することで、各県市における指標の活用状況や見直し状況等について、今後に資する情報提供を行った。

(3) 「全国研修担当者セミナー」と「研修企画担当職員研究セミナー」の実施、及び教育センターの要請に応じた NITS からの講師派遣による研修デザインをテーマとした所員研修の実施等を通じて、教員育成指標に基づく研修の充実に寄与した。

これらのことから、養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としての専門的な助言機能を果たし、また、指標に関するセミナーを2件開催し、基準値を達成し、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＞

専門的助言をより有効に行うためには、教員育成指標の活用等に関する課題の実態をより正確に把握する必要があるため、「新たな教職員の学び」協働開発推進事業（3（1）②ウ参照）等も活用して、全国の教育委員会と密接に連携し、情報提供・情報共有の充実を図る。

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、基礎的研修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とともに、研修効果を最大限に発揮できる、集合研修との組み合わせについても検証を行う。また、文部科学省との連携の下、令和6年度からの教員研修プラットフォームの本格稼働に向けた準備を行う。

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」等

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

「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っている。令和 5 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・いじめや児童虐待対応、キャリア教育等）を中心に 26 タイトルを制作した。

「新学習指導要領シリーズ」では、学習指導要領改訂のポイント等を解説している（「新学習指導要領編」は令和 3 年度で制作終了）。

また、令和 3 年度より制作された「実践力向上シリーズ」は、個々の教員の資質向上をねらいとし、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。

さらに、令和 4 年度から制作した「基礎的研修シリーズ」は、主に、小学校教員志望者を対象として、入職への不安を軽減し、円滑な入職につなげることをねらいとし、テーマごとに、講師の説明や実際の学校現場の映像、一部、ドラマ等を入れながら、主に 10 分から 15 分程度の動画を提供している。内容や構成については、継続的に見直し、令和 5 年度は 1 本の動画を更新した。

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：443,819 回（令和 5 年 4 月～令和 6 年 3 月）
（令和 4 年度：452,170 回、累計：2,545,973 回）
- 新学習指導要領シリーズ：111,502 回（令和 5 年 4 月～令和 6 年 3 月）
（令和 4 年度：134,828 回、累計：900,399 回）
- 実践力向上シリーズ：40,081 回（令和 5 年 4 月～令和 6 年 3 月）
（令和 4 年度：36,600 回、累計：79,497 回）
- 基礎的研修シリーズ：147,459 回（令和 5 年 4 月～令和 6 年 3 月）
（令和 4 年度：3,767 回、累計 151,226 回）

・オンライン講義動画の制作数

	校内研修 シリーズ	新学習指導要領 シリーズ	実践力向上 シリーズ	基礎的研修 シリーズ
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	30本
令和5年度	26本	—	—	—
合計	156本	82本	15本	30本

・校内研修シリーズ 令和5年度制作タイトル

No.	タイトル	講師
131	学校現場における児童虐待対応	文部科学省初等中等教育局 児童生徒課生徒指導室 生徒指導調査官（併）児童虐待防止・対策専門官 井川恭輔
132	学校における労働安全衛生管理の観点からの適切な職場環境づくり	東京大学 名誉教授 小川正人 労働安全衛生研究所 部長 山本健也
133	消費者教育	鳴門教育大学 教授 坂本有芳
134	法務相談体制の活用について	おにざわ法律事務所 弁護士 鬼澤秀昌
135	特別な支援を要する児童・生徒に対する道徳教育 ～通常の学級における指導の在り方：理論と実践～	聖徳大学 名誉教授 吉本恒幸
136	地域とともにある学校づくり	国立教育政策研究所 総括研究官 志々田まなみ
137	地域と共に創る教育	島根大学大学教育センター 准教授 中村怜詞
138	地域の教育活性化とスクールリーダー -ウェルビーイング循環編-	愛媛大学大学院 教授 露口健司
139	希死念慮のある児童生徒への適切な対応について①	いのち支える自殺対策推進センター 子ども・若者自殺対策室 松田芳明
140	希死念慮のある児童生徒への適切な対応について②	いのち支える自殺対策推進センター 子ども・若者自殺対策室 松田芳明
141	不登校児童生徒の支援と教育相談	こども教育宝仙大学 教授 石川悦子
142	体力向上マネジメント	武庫川女子大学健康・スポーツ科学部 教授 柳沢和雄
143	災害安全	岩手県立図書館 館長 森本晋也
144	「先生が忙しすぎる」をあきらめないⅡ 働き方を見つめなおす Why What How	一般社団法人ライフ＆ワーク 代表理事 妹尾昌俊
145	言語活動	文化庁参事官（芸術文化担当）付、文部科学省初等中等教育局教育課程課 教科調査官 河合紳和
146	養護教諭の職務	文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課 健康教育調査官 松崎美枝
147	道徳科に求められる評価	文部科学省初等中等教育局教育課程課 教科調査官 堀田竜次

148	教育現場におけるコーチングコミュニケーション	シナジープラス株式会社 代表取締役社長	三宅裕之
149	キャリア教育の実践	東北福祉大学 教授	長田徹
150	こども基本法について	こども家庭庁 長官官房 参事官（総合政策担当）	佐藤勇輔
151	栄養教諭の職務	文部科学省初等中等教育局 健康教育・食育課 学校給食調査官	齊藤るみ
152	部活動の地域連携・地域移行について	スポーツ庁地域スポーツ課 課長	橋田裕
153	学校における健康教育	文部科学省初等中等教育局 健康教育・食育課 健康教育調査官	横嶋剛
154	ネットいじめの未然防止及び解決に向けた指導と対応	兵庫県立大学教授	竹内和雄
155	時間予算ワークショップ	先生の幸せ研究所 代表取締役	澤田真由美
156	大まかな合意形成ワークショップ	先生の幸せ研究所 代表取締役	澤田真由美

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

令和5年度においては隔週の金曜日に、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 23,328 件（令和6年3月）

（令和4年度：23,260 件）

また、令和5年度より、NITS における「研修観の転換」に向けた挑戦と全国との「新たな教職員の学び」の協働開発を図るため、全国教育研究所連盟、教育委員会等約 150 件に向けて「U-NITS」を配信し、情報提供を年3回行っている。

（ウ）機構公式Xによる情報発信

SNS サービスであるX（旧 Twitter）について、機構の公式アカウントを作成し、令和6年1月より運用を開始した。主に新着動画や講師コラム、研修紹介等の内容について、週に1～2回の投稿を行うことで、情報発信を行った。発信方法や発信内容については、適宜見直しと改善を行い、より良い情報発信の在り方を検討していく。

・機構公式×フォロワー数 321 件（令和 6 年 3 月）

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、令和 5 年度は第 7 回となり、81 点の応募があった。

令和 5 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 2 点、優秀賞 4 点、入選 3 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 Web 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動画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 7 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（元解説委員）
平田 オリザ	芸術文化観光専門職大学 学長
山極 壽一	総合地球環境学研究所 所長

・第 7 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
生徒が輝くブカツイノベーション ～生徒自らがデザインする放課後活動の創造～	新潟市立白新中学校	部活動改革において、放課後活動の創出という新たな視点から取り組む姿勢が高く評価できる。さらに、学校運営協議会を活用し、生徒の意向に寄り添いながら部活動の地域移行を進める好事例である。

<準大賞 2 点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
ウェルビーイングな学校づくり ～子ども・学校・地域社会が協働する実践から～	京都市立北総合支援学校 研究推進委員会	個人レベルからウェルビーイング課題に取り組み、全教職員が実践を通じて学校力向上に貢献している姿勢が高く評価できる。その研究・実践方法は汎用性があり、年間 62 の実践を展開する努力は賞賛に値する。

子供と共に学び創る ～「城岳小学校学びの相似形」の構築～	那覇市立城岳小学校	子どもと教師の学びの転換に挑戦し、独自の取組を行ったことが高く評価できる。子どもと教員の学びを相似形とする発想を授業改善や学校運営に活かしたアプローチは素晴らしい。
------------------------------	-----------	--

<優秀賞4点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
事務職員の主体的な校務運営参画 ～学校運営協議会と共に創る「チーム学校」～	伊丹市立摂陽小学校 事務職員 大嵩貴史	事務職員が学校運営協議会に積極的に関わり、マネジメントを通してサポートを充実させるモデルとして全国の参考になる取組である。
ハッピーフィードバック大作戦！！ ～若手育成！いいところ見つけで教師力アップ～	厚木市立毛利台小学校 総括教諭 高橋亮太	子どもの良さを見つける取組を中心に、若手教員の育成に組織的なケア・支援を提供する仕組みが評価できる。「いいところみつけ」は若手教員の育成だけでなく、子どもたちにも良い影響を与えている。
デジタル・シティズンシップの醸成 ～学校全体の対話によるガイドラインの創造～	那覇市立城北中学校	課題設定から実行に移すプロセスが明確であり、教師と生徒が共同で課題に取り組んでいる点が評価できる。
校内外との協働で魅力ある学校へ ～学科や地域の特色を活かしたカリマネの実践～	宮城県小牛田農林高等学校 鈴木崇之	自校の特色（課題）に着目し、3つの協働によって学校課題の解決と新たな学校づくりを進める取り組みが評価できる。総合学科の多様さを活かす発想と工夫が探究活動や地域との協働にまで発展したモデル的な取組に好感が持てる。

<入選3点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
地域とのつながりの中で幼児が育つ ～地域連携の見直しと工夫～	砥部町立麻生幼稚園	園の課題を的確に捉え、園児の豊かな成長を願って様々な手立てに取り組んでおり、特に地域の特性に着目して地域との協働を進める取組が評価できる。
ウェルビーイングの根っこを育てる ～「3つの価値」を中心にした学校づくり～	市立札幌豊明高等支援学校	スクールミッションの探索から3つの価値への落とし込み、具体的な活動の展開という流れの適格性と、活動における対話への着目は他校の参考になる。
地上の楽園プロジェクト ～みんなで創る。みんなが楽しい学校づくり～	豊橋市立大清水小学校	教師の意識改革から始まる学校文化の変革が評価できる。全国共通の課題に挑戦し、タブレット端末持ち帰りを通じて児童の自主性を引き出し、自走するまで発展させ、デジタルシティズンシップがうまく生かされている点も評価できる

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5年度は、22機関により50研修の申請がなされ、延べ7,527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	秋田大学	令和5年度あきたの教師力高度化フォーラム テーマ 探究する子どもを育てるために必要なこと ー「学力」のその先へー	266
2		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』2023」 ～（大館市教育委員会・花岡地区 他）～	30
3	茨城県教育研修センター	Online EdCafe（オンライン・エドカフェ）～教育の未来を語りあうオンラインカフェ～	54
4		Online グローバル・スタディーズ ～世界ではばたく 未来の担い手を育むために～	64
5		スクールリーダーを育てるハイブリッド型 Online Learning（オンライン・ラーニング） ～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～	200
6		教師の魅力について考えるセミナー ～先生に期待するもの～	157
7		新しい教育課題に対応するための教育の情報化研修講座 ～児童生徒の資質・能力を育むためのデジタル教科書を活用した授業づくりを目指して～	55
8	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～	77
9	宇都宮大学	児童・生徒の「資質・能力」を育む授業づくり ー「指導と評価の一体化」の充実を目指してー	84
10	愛媛大学	教師を支える環境整備 四国連携支援事業 テーマ：「新たな教師の学び」を支える指導主事等のキャリア開発と研修デザイン	49
11		探求的・協働的な学びのための学級づくり・授業づくり研修	40
12		持続可能な学校づくり研修（坊ちゃんトーク）～だれ一人取り残さない学校について考える～	212
13	大分大学	環境の変化に即応する学校の教育実践を探究する ～「令和の日本型学校教育」を担う教職員の役割とは～	48
14		よりよい研修を通して、よりよい学校づくりを支援する ～教育委員会との連携による指導主事等対象の研修開発～	509
15	鹿児島大学	「ミドルリーダーマネジメント能力育成プログラム」	54
16	岐阜大学	通常学級を支える校長の特別支援教育マネジメント研修	20
17	岐阜聖徳	「探究的な学び」を探究する	96

	学園大学	新たな「児童・生徒と教師の学び」を支えるコミュニティの展開	
18	京都教育大学	「学校・教職員・子どもの『自律』と『協働』を強化する学校経営」講座	57
19		京都教育大学幼児教育協働研修 —造形表現を楽しむ保育実践力向上ワークショップ—	82
20		京都教育大学学校経営協働研修	101
21		京都教育大学幼児教育協働研修 —保育実践に生きる評価に関する対話的シンポジウム—	65
22	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	29
23	熊本大学	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～	130
24		カリキュラム・マネジメントの考え方・実践について	55
25		家庭学習ブラッシュアッププロジェクト ～学校の授業が変わって、家での学習は変わったの？～	1,320
26		熊本大学教職大学院情報教育研修会 子供たちの可能性を引き出す～タブレット端末で拓く「クリエイティブな学び」とこれからの「校内研修」～	798
27	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～今日的教育課題と未来の教育を見据えた研修講座～	148
28		通級による指導との連携による教科等の授業づくり	31
29		教師間の協働によるインクルーシブな授業づくり研修	923
30	千葉大学	ミドルリーダー養成研修	177
31		教育現場の最新事情～現代的教育課題への具体的取組～	151
32		千葉大学教職大学院シンポジウム	111
33	常葉大学	徳川家康から学ぶ生き方	42
34		国際バカロレアを通した一貫教育の創造	35
35		誰一人取り残さない Well-being な時代を目指して これからの教育に期待すること	42
36	奈良女子大学	「遊び」のワークショップを通して「共創力」を高める参加者主体の協働探究型研修	66
37		協働探究ラウンドテーブル奈良 2023 —JALOODA との対話 3・21 世紀を生きる人間像を描く—	120
38	弘前大学大学院	令和5年度 充実期研修講座	32
39		公開セミナー	88
40		令和5年度 指導主事研修会	37
41		公開セミナー ～子どもの学びや育ちを見取る学習評価～	36
42	広島大学	令和5年度三次市スクールリーダー育成研修	25
43		令和5年度東広島市スクールリーダー育成研修	26
44	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教員研修」partⅡ —「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の在り方を探る—	57
45	福島大学	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 2023	62
46	大学院	福島の未来を拓く「新・理科セミナー 2023」	193

47		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	298
48	宮崎大学	アフター・コロナでのコンプライアンス対応	46
49	山口大学	「新たな教師の学び」を創る「ちゃぶ台 Cohort」 (NITS カフェ)	55
50		保護者と創造する学校の未来づくりセミナー (NITS カフェ)	74

【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、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

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。これらを踏まえ、令和 4 年度に、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、戦略を立てるための戦略調整室を設置し、NITS 戦略の策定や新たな研修の企画・検討など、「研修観の転換」に向けた施策案の準備を進めてきた。令和 5 年度は、そうした戦略や施策案を、より具体化した取組に落とし込んで実施していくため、新たに「次世代型教職員研修開発センター」を設置し、以下のとおり取組を実施した。

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)「研修マネジメント力育成プログラム」(マネプロ)の実施

「研修観の転換」に向けた「新たな教職員研修」の協働開発に向けて、機構職員が対話・協働しながら探究を行う「研修マネジメント力育成プログラム」(以下、「マネプロ」という。)を実施した。月 1～2 回程度、1 回 2～3 時間の対話を中心とした活動で、「探究型研修」の在り方を考

えることや、研修マネジメント力（組織内で研修を企画する際に必要な力）を身につけること等を目的として行った。企画・実施に当たっては、機構地域センターの一つである福井大学と連携しながら、専門的な知見を取り入れて行った。各教育委員会からの出向者を始め、様々な立場の職員がいる中で、このマネプロを通じてじっくりと対話を行う中で、職員同士の関係性が構築されるとともに、各職員の「研修観の転換」、更には、研修マネジメント力の協働開発に寄与することができた。

（イ）全国的教育委員会・研修センターの研修企画担当職員との協働

教育委員会等の要請により、職員を講師として都道府県教育（研修）センター等の所員研修会や教職員研修の場に派遣している。

・講師派遣（オンライン研修含）14件（令和5年4月～令和6年3月）

（ウ）「研修観の転換」に向けた提案文書の作成

令和4年度から5年度にかけての取組を通しての「気づき」をもとに、全国の研修担当者とともに教職員研修の質を上げていく上で、手掛かりになると考える発想や考え方を、「共通言語」として提案する文書を「NITSからの提案」として作成した。令和5年度中には仮案を作成し、一部の教育委員会や研修センターの所内研修の場で利用した。本提案文書は令和6年4月に機構ホームページで公表した。

イ 教育委員会等の研修への指導、助言及び援助

（ア）セミナー等【再掲】

＜全国研修担当者セミナー・教職大学院セミナー＞

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、研修企画者と研究者等が一堂に会する機会とした。

令和4年答申で、子供たちの学び（授業観・学習観）の転換とともに、教師の学び（研修観）の転換が教師にも求められる命題であり、教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であることが強調された。このことを受けて、これからの研修は「教職員を主語とした学び」が重要な出発点となるはずであるという考え方のもと、当機構における新研修構築のプロセスを議論の土台に、参加者の視点から研修を構築することの意義や価値について協議することを通して、新たな教職員の学びの姿を実現するための研修の在り方について具体的なイメージを持てるような内容とした。

＜研修マネジメント力育成プログラム全国版（新規）＞

11月、12月、2月の計3回、「研修観の転換」の全国的な協働展開に向け、「研修マネジメント力育成プログラム全国版（略称：マネプロ全国版）」を新たに実施した。令和4年度に、機構地域センターの一つである福井大学と連携して実施した「研修デザイン力育成セミナー」をベースとして、「『新たな教職員の学び』をデザインする」をテーマとし、短期・中期・長期の研修ビジョンを描き教育実践につなげていく一連の構想力や、学び手の変化を意識し研修を推進するためのデザイン力の向上をめざした。

マネプロ全国版の4日目となる2月末の開催では外部からの参加者を募り、研修参加者がこれまで培ってきた「新たな教職員の学びの実現」に向けた取組や構想について交流する場を設けることで、更なるコミュニティの拡大展開をめざした。

＜研修企画担当職員研究セミナー・教職大学院教職員研究セミナー＞

本セミナーについては、毎年、テーマの見直しを行っており、令和5年度は、教職員支援機構の実践を題材に、探究型の研修についてイメージを広げたり、深めたりする中で、新たな教職員研修の在り方を模索することを目的とし、2月に開催した。

(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。特に、「令和の日本型学校教育」における新たな教職員研修の開発や新たな教職員研修の企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とした、講師派遣や意見交換の件数は以下のとおりである。

・相談件数 40 件（令和5年4月～令和6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5年度末事業終了）

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、さいたま市に事業を委託し、令和5年度は次世代型教職員研修開発センターに3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。

令和5年度末で事業終了となるマネジメント研修高度化推進事業に代わる新たな連携事業として、「新たな教職員の学び」協働開発推進事業を令和5年度から実施した。本事業は、機構と教育委員会や大学等が連携し、「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て実施している。令和5年度は令和4年度中の役職員による教育委員会訪問により、埼玉県、山梨県、長野県、京都府、高知県、長崎県から6名の特別研修員を迎え、研修マネジメント力育成プログラムへの参加や、機構の業務、先進校視察などを通して「研修観の転換」「新たな教師の学びの姿」等についての学びを深めた。

さらに令和5年夏から秋にかけては、理事長を始めとした役職員で全国24の教育委員会等を訪問し、「研修観の転換」やNITS戦略を踏まえた今後の取組の方向性等について教育長等と丁寧な対話を重ね、令和6年度には、これまでの受入れと合わせて11教育委員会から、特別研修員としての受入れが決定した。

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）の実施に協力した。

(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5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、商業、水産、家庭、看護、情報、福祉、技術・家庭（技術1、2）、技術・家庭（家庭）の11教科のうち、9教科を集合研修、2教科をオンライン研修で実施し、計250名が参

加した。

(エ) 産業教育実習助手資質向上事業

令和5年度は実施しなかった。

(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22名が参加した。

その他

全国教員研修プラットフォームの運用に向けて、文部科学省と連携しながらその構築、開発を進めた。システムを利用する個々の教育委員会と、細かな運用等についてのヒアリングを丁寧に行うとともに、利用契約等に関する諸々の準備を進めた。また、開発業者と綿密に打合せを行い、試行運用も含め、実際の稼働を見据えた最終調整を行った。令和6年4月1日から本格稼働を行うこととなっている。

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

① 教職大学院等との連携協定

教職大学院等との連携を推進するため、令和5年度は新たに創価大学大学院教職研究科との連携協定を締結した。これにより、計45の教職大学院と連携協力協定を締結しており、協力関係を継続していくこととしている。

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5年度は29大学から61名の登録を得た。中央研修の校長研修において22大学延べ27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）する仕組みを第5期中期目標・計画期間より整備し、実施している。また、令和6年2月に教職大学院教職員研究セミナーを実施し、新たな教職員研修の協働開発に向けた共通理解等を図るために、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5年度は、連携協定を締結している45大学の教職大学院等の院生等延べ163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	76名
カリキュラム・マネジメント研修	33名
生徒指導基幹研修	24名
いじめ問題に関する指導者養成研修	1名
幼児教育専門研修	1名
道德教育推進研修	6名
人権教育推進研修	1名
体力向上マネジメント指導者養成研修	2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
小学校における外国語教育指導者養成研修	1名
学校教育の情報化指導者養成研修	3名
研修企画担当職員研究セミナー・教職大学院教職員研究セミナー	13名
計	163名

④ 海外の大学等に対する支援

NITSとタイ王国のコンケン大学 Institute for Research and Development in Teaching profession (IRDTP) は、相互利益及び両機関の発展・国際理解及び親善を推進するための連携協定を結んでいる。11月には、コロナ禍を経て対面では4年ぶりの開催となる日本での研修を実施し、タイ王国より校長、教諭、指導主事等、関係者含め65名が参加した。本研修にはほかにも

Teacher's Council of Thailand や Institute of Research and Development in Teaching Profession for ASEAN (IRDTP) といったタイ王国の組織が複数参画しており、今後も両国・両機関における教職員研修の更なる充実に資する連携をめざす。

《自己評価》

3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助

＜自己評価評定：S＞

【定量的成果指標の達成状況】

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

【根拠理由】

(1) 中央教育審議会の審議まとめを踏まえた「新たな教職員の学び」の実現に向けて、新たに「次世代型教職員研修開発センター」を設置し、様々な取組を進めた。「研修観の転換」に向けた「新たな教職員研修」の協働開発に向けて、機構職員が対話・協働しながら探究を行う「マネプロ」を実施し、職員の研修マネジメント力の協働開発に寄与するとともに、全国の教職員を対象とした「マネプロ全国版」を計3回実施し、「研修観の転換」の全国的な浸透を図った。また、全国教員研修プラットフォームの運用に向けて、文部科学省と連携しながらその構築、開発を進め、令和6年度からの本格稼働の準備を的確に行った。

これらの取組を実施するため、令和5年度には6自治体からの職員を特別研修員として機構に受け入れ、教育委員会等との協働体制を強化するとともに、教育委員会等において研修の企画立案等を担う人材育成に大きく寄与した。令和5年夏から秋にかけては、理事長を始めとした役職員で全国24の教育委員会等を訪問し、教育長等と丁寧な対話を重ねたことで、令和6年度には、これまでの受入れと合わせて11の教育委員会から、特別研修員の受入れが決定し、令和6年度以降も、引き続き「新たな教職員の学び」の実現に向けた取組を、教育委員会に置ける人材育成とともに進めていくための体制を整備することができた。

(2) オンライン研修動画コンテンツの充実については、「校内研修シリーズ」について、令和5年度には、今日的課題となっているテーマ（地域連携やキャリア教育等）を中心に26タイトルを制作し、公開した。令和5年の再生回数は443,819回（累計：2,545,973回）であった。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」について、令和5年度の再生回数は40,081回（累計：79,497回）、令和4年度3月末に公開した「基礎的研修シリーズ」については、令和5年度は147,459回（累計：151,226回）であった。

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

また、令和5年度より、NITSにおける「研修観の転換」に向けた挑戦と全国との「新たな教職員の学び」の協働開発を図るため、全国教育研究所連盟、教育委員会等（約150件）に向けて「U-NITS」を創刊した。年3回の配信で、機構の「研修観の転換」に向けた取組等の情報提供を行った。

- (4) 学校をとりまく今日的な教育課題の解決に向けて実践した活動を広く募集し、表彰・公開し、教育現場に優れた取組を普及していく表彰事業「NITS 大賞」の第7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て認知度を高めるとともに、二次審査でオンラインによるプレゼンテーション審査を行い、その動画を機構ホームページに掲載することで、優れた取組を広く情報発信した。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5年度は、22機関により50研修を実施し、全国で延べ7,527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) 「令和の日本型学校教育」実現に資する新たな教職員研修の開発、並びに企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とした「新たな教職員の学び」協働開発推進事業により、令和5年度は6名の特別研修員を機構に受け入れ、機構が実施する「研修マネジメント力育成プログラム」への参加や、機構の実務を経験することにより、探究型研修の企画・運営に関する知識や、研修参加者の探究を後押しする手法等を学ぶ機会を提供した。

- (7) 新たに1教職大学院との連携協定を締結し、計45大学との連携協定を継続している。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、22大学延べ27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。このほか、当該大学院生等延べ163名が機構の実施した研修を受講したことにより、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、講義動画のタイトル数と再生回数、表彰事業の事例集提供数とプレゼンテーション動画再生回数、NITS・教職大学院コラボ研修プログラム支援事業の支援プログラム

数と参加人数において、それぞれ基準値を達成できたとともに、研修観の転換に向けた新たな教職員研修の協働開発への様々な取組を進めるなど、中期計画における所期の目標を上回る顕著な成果が得られたため、自己評価評定をSとした。

<課題と対応>

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

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4年答申等の趣旨を踏まえた調査研究テーマに取り組む。具体的には、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、①～⑥の6つのプロジ

エクトを実施した。

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

・令和5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5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5年度は、研修受講者アンケート回答結果の分析を行うとともに、これまでの分析結果に基づいて、集合・宿泊型研修、オンライン型研修（同時双方向型オンライン研修、オンデマンド研修含む）のそれぞれの優位性と課題について検討を行った。その結果、集合・宿泊型研修では、参加者間のネットワークづくりや学びの手応えにおいて、オンライン型研修では、参加者の受講負担の低さにおいて、それぞれ異なる一定の優位性が認められるとの結論を得た。この成果は、令和6年度以降の機構主催研修の効果的な在り方を検討するために活用された。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年度に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ど、効果的な研修のあり方を模索した。その結果、ニーズと実際の利用状況には乖離があり、実際には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。
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 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。その結果の一部を、日本教育経営学会第63回大会にて発表した。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6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。
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 プロジェクトリーダー：百合田 真樹人（教職員支援機構教授） 調査研究期間：令和4年度～令和7年度 実施概要： 個別最適な学びを掲げる令和の日本型学校教育に実効性を与える教師の継続的な学びを支える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5年度は、各自治体の教職員を対象に、さまざまな実践環境で多様な経験を背景にもつ教職員の研修ニーズと職能感に関するアンケート調査を実施した。また、前年度のヒアリング調査対象者に対して、追加調査を行い、校内研究及び校内授業研究等の研究・研修計画の立案から実践に至る検討プロセスモデルの再整理を行った。
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 プロジェクトリーダー：田村 知子（フェロー／大阪教育大学教授） 調査研究期間：令和4年度～令和7年度 実施概要： 本研究は、各学校において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更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る。 令和5年度は、研究主任層の教員とその他の教員との間に見られる校内研修観の相異に着目して、校内研修に対する教員の認識実態を明らかにするためのアンケート調査を作成・実施した。また、福井県立若狭高校、大阪府立大手前高校において研修リーダーを務める教諭から聞き取り調査を行い、校内研修の充実の要因に関する検討を行った。令和6年度にはこれらの結果の分析・考察及び事例研究を実施する予定である。
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 プロジェクトリーダー：岩田 康之（フェロー／東京学芸大学教授）

	調査研究期間：令和４年度～令和６年度 実施概要： 本研究では、「教職の魅力向上」というテーマで、特に「養成-採用-研修」とその接続にスポットを当て、教職の魅力がどのように「構築／剥落」していくかを、明らかにする。その中で「養成-採用-研修」とその接続の各段階においてどのような成果と課題が見られるのかを質的・量的調査を通じて分析し、その特徴的な点とそれに対する有効な施策の提言を行うことで、国内の教育機関の活動に資することを目的とするものである。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。 令和５年度は、国内先行研究を整理し、また有識者からのヒアリングを行いながら、教職という進路選択をめぐる、どのような課題が存在し、またそれらにどのような研究アプローチが採られてきたのかを分析した。そのうえで、本調査研究の焦点を学生の教職選択に定め、教職への就職が内定している大学４年生を対象にヒアリング調査を行った。
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 プロジェクトリーダー：高橋 純（フェロー／東京学芸大学教授） 調査研究期間：令和４年度～令和６年度 実施概要： 本研究は、全国の教育センター・教職員等、及び国内外の ICT 先進校（先進地域）を調査対象とし、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。 令和５年度は、GIGA 構想を実現するための教師の関わり方・研修のあり方を明らかにする目的から、学校における校務のクラウド活用に関する Web アンケートや先進的な学校・地区を対象とした実地調査を実施した。また、授業観及び ICT 活用観を変えようとする研修講師のスライド等を対象に、その特徴を調査した。加えて、調査研究の成果に基づき、京都市及び広島県で「ICTを活用した学習指導の充実セミナー」を開催した。

（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。

また、調査研究の成果をもとに NITS の研修等業務の改善を図るため、令和５年１月以前に開始したプロジェクトを対象として、以下のとおり中間成果報告会を開催した。

- ・ 令和５年５月２３日開催

令和５年度「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」中間成果報告会

- ・ 令和５年８月３０日開催

「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」中間成果報告・研修改善検討

上記①～③のプロジェクトにおける中間成果報告会を経て、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスや受講者アンケート項目の改善など、令和6年度以降の機構主催研修の効果的な在り方の検討に活かした。

さらに、調査研究の成果発信と研修事業への還元を図るため、以下のとおりセミナーを開催した。

- ・令和6年1月20日開催
「ICTを活用した学習指導の充実セミナー」（京都開催）
- ・令和6年2月16日開催
「ICTを活用した学習指導の充実セミナー」（広島開催）

加えて、令和5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研究メンバーとして配置した。各プロジェクトの進捗を機構が即時に把握するとともに、研究の方向性や内容、研究的な視点について研究者から学ぶことにより、習得した知見を研修構築等に活かすことができた。

《自己評価》

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

＜自己評価評定：A＞

【定量的成果指標の達成状況】

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

【根拠理由】

教職員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに、学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、令和5年度においては、①～⑥のプロジェクトを実施した。

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

(2) 調査研究プロジェクトで得られた知見等に関する記事をメールマガジン「NITS ニュース」にて配信したほか、1年間の調査研究の成果（ならびに進捗状況）をまとめた調査研究中間報告書等を作成し、積極的な成果発信を行った。また、調査研究の成果をもとに機構の研修等業務の改善を図るため、令和5年1月以前に開始したプロジェクトを対象として、中間成果報告会を計2回開催し、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスや受講者ア

ンケートの項目の改善など、令和6年度以降の機構主催研修の効果的な在り方の検討に活かした。さらに、調査研究の成果発信と研修事業への還元を図るためのセミナーを2回開催した。加えて、各プロジェクトに研修プロデューサーや特別研修員を研究メンバーとして配置することで、各プロジェクトの進捗を機構が即時に把握するとともに、研究の視点や方向性、内容等について研究者から学ぶことにより、習得した知見を研修構築等に活かすことができた。

これらのことから、中期計画期間で5件程度の調査研究プロジェクト実施とされているところ、これを上回る6件の調査研究プロジェクトを実施するとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスの検討に資するデータの提供、成果還元のセミナー開催等、成果の活用や普及のための取組を行うなど、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

＜課題と対応＞

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

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（以下「免許法」という。）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（以下「施行規則」という。）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確実に実施した。

（１）対象となる講習等及び根拠法令

- ア 免許法認定講習 免許法別表第3備考第6号、施行規則第5章
- イ 免許法認定公開講座 免許法別表第3備考第6号、施行規則第5章の2
- ウ 免許法認定通信教育 免許法別表第3備考第6号、施行規則第6章

（２）認定事務の実施

文部科学省と連携を図りながら、関係法令や文部科学省発出の関係通知並びに、令和4年10月及び令和5年12月に改正された認定申請等要領に則した対応となるよう留意しつつ、令和5年4月から令和6年3月末までに受け付けた令和5年度及び令和6年度の延べ142申請1,463科目（免許法認定講習729科目、免許法認定公開講座220科目、免許法認定通信教育514科目）について審査・確認を行うとともに、その内容は文部科学省において認定された。

また、認定された講習・公開講座科目のうち、当初予定していた対面形態での実施からオンライ

ンやオンデマンドといった遠隔実施への変更のほか担当講師、日程の変更など、283 科目の届出を受け付けた。

申請等要領の改正にあたっては、改正の内容を把握するとともに、文部科学省と連携して作成前の事前確認を行うことで精度向上に努めた。

申請に関する開設者からの問合せに対しては、参考情報の提示や具体的な記入方法の指導等を行うなどにより、円滑に認定事務を行うことができた。

《自己評価》

5. 免許法認定講習等の認定に関する事務

＜自己評価評価：B＞

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和5年度
免許法認定講習等の開設認定にかかる審査件数	—	104 件	142 件

【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 5 年度も引き続き支障なく当該事務を実施した。

文部科学省との緊密な連携を図り、関係法令や文部科学省発出の関係通知並びに、令和 4 年 10 月及び令和 5 年 12 月に改正された申請等要領に則した対応となるよう留意しつつ、延べ 142 申請（講習等科目数 1,463 科目）の審査・確認を行うとともに、実施形態等の変更など、283 科目の届出を受け付けた。

また、申請等要領の改正にあたっては、文部科学省と連携して作成前の事前確認を行ったほか、申請に関する開設者からの問合せに対しては、参考情報の提示や具体的な記入方法の指導等を行うなどにより、円滑に認定事務を行うことができた。

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、自己評価評価を B とした。

＜課題と対応＞

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

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）令和５年度試験への対応

①幼稚園試験及び小学校試験について

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

②特別支援学校試験について

筑波大学から施設提供及び職員の協力を得つつ、機構が主体となって試験の円滑な運営に努めた。試験当日は、15名の外部有識者に試験監督等をお願いしていたが、事前に詳細なスケジュールを作成することで、当日も大きな問題なく試験を遂行することができた。採点については、試験当日に外部有識者によって行ったことで、後日参集を要することなく効率的に終えることができた。

③試験問題の作成について

試験問題の作成は、外部有識者に委託しているが、必要に応じて問題作成委員を見直すことで、問題作成の改善に努めたところである。また、令和４年度より設置している、外部有識者による問題点検委員会において問題の専門的な内容について点検することで、出題ミス等がないよう、再度確認の仕組みを構築し問題を作成した。機構の職員は、予め受験生の目線に立って問題を解いてみることで、出題文の違和感やわかりづらい表現等を抽出して問題作成委員に相談するなど、連携して丁寧な確認とより良い問題の作成に努めた。

＜実施スケジュール＞

令和５年度の教員資格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を通して大きな問題もなく、全日程を滞りなく遂行した。

４月３日	受験案内公表（幼稚園、小学校、特別支援学校）
４月２４日～５月１２日	出願受付（幼稚園、小学校、特別支援学校）
７月３０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１日	特別支援学校教員資格認定試験
１０月２５日	幼稚園教員資格認定試験 合格発表
１０月２８～２９日	小学校教員資格認定試験 第２次試験
１２月１日	特別支援学校教員資格認定試験 最終合格発表
１２月２０日	小学校教員資格認定試験 最終合格発表

＜実施結果＞

（下段の（ ）内は令和４年度）

区分（種目）	出願者数	受験者（Ａ）	合格者（Ｂ）	合格率（Ｂ）／（Ａ）
幼稚園	37人 (27人)	36人 (24人)	9人 (10人)	25.0% (41.7%)

小学校	1051 人 (1017 人)	869 人 (782 人)	191 人 (135 人)	22.0% (17.3%)
特別支援学校	7 人 (26 人)	7 人 (21 人)	4 人 (1 人)	57.1% (4.8%)
計	1095 人 (1070 人)	912 人 (827 人)	204 人 (146 人)	— —

(2) 令和6年度試験の対応

①高等学校（情報）教員資格認定試験の再開

令和6年度から、21年ぶりに高等学校（情報）教員資格認定試験を再開することに伴い、教員資格認定試験の広報用ポスターを文部科学省と共同で作成するとともに、全国の都道府県市町村教育委員会や国公立大学、高等専門学校等約3,000か所に配付した。

また、新たに問題作成委員の委嘱、試験会場の手配等といった準備を進めた。

②小学校教員資格認定試験の試験科目の一部免除

令和6年度の小学校資格認定試験の試験内容の検討を文部科学省とともにを行い、教員として3年以上の実務経験のある者を対象に、科目Ⅰ及びⅢについて免除を行うことと決定した。それに伴い、受験案内の修正や、実務に関する証明書様式の作成等についても文部科学省と連携して行った。

③小学校教員資格認定試験問題の参考提供

各自治体が行う令和6年度教員採用選考試験用として、文部科学省とともに対応の検討を進めた結果として、令和6年度小学校教員資格認定試験問題の一部を自治体が行う教員採用選考試験のために参考提供した。このことに伴い、令和6年度の教員資格認定試験第1次試験の試験日については、文部科学省が定めた教員採用選考試験の標準日と同日に設定することになり、試験会場の確保や運営の手続きについて対応を図った。

《自己評価》

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

＜自己評価評価：A＞

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和5年度
教員資格認定試験の出願件数	—	1,019 件	1,095 件

【根拠理由】

(1) 幼稚園試験及び小学校試験については、外部の運営委託業者と契約して効率良く確実な試験の運営に努めた。特に試験運営マニュアルについては、運営委託業者と綿密な調整を重ね、あらゆる事態を想定した詳細なものを作成することで、試験当日も当日のスケジュールどおりに支障なく円滑に対応することができた。

(2) 特別支援学校試験については、令和3年度まで運営を委託していた筑波大学の協力を得つつ、機構が主体となって試験の円滑な運営に努めた。試験当日は、15名の外部有識者に試験監督等をお願いし事前に詳細なスケジュールを作成することで、当日も大きな問題なく、試

験を終えることができた。

また、採点も試験終了後に行うなどの対応により、効率的に実施することができた。

- (3) 試験問題の作成については外部有識者に問題作成を委託しているが、必要に応じ問題作成委員を見直すことで問題作成の改善に努めている。また、令和4年度より設置している外部有識者による問題点検委員会で、問題の専門的な内容について点検するほか、機構の職員が予め問題を解くなどの対応を図ることにより、出題ミス等がないよう仕組みの構築を図っている。
- (4) 令和6年度からは、高等学校（情報）試験の再開に向けて、作問及び広報に係る業務を的確に実施した。
- (5) 令和6年度の小学校教員資格認定試験の試験内容の検討を文部科学省等と連携して行い、試験科目の一部免除を決定したほか、それに伴う受験案内や証明書様式の作成等に対応した。
- (6) 令和6年度の教員採用選考試験に用いるため、新たに教員資格認定試験問題の一部を自治体に参考提供することとなり、その対応を図った。なお、このことに伴い、令和6年度の資格認定試験の試験日については、文部科学省が定めた日に設定することとなり、試験会場の確保や運営の手続きについて対応を図った。

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、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・改善を図っていること、令和6年度からの高等学校（情報）試験再開に係る業務を的確に実施するなど、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたことから、自己評価評定をAとした。

<課題と対応>

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

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経費の削減目標

社会経済活動がコロナ禍の状態から平常に戻りつつある中で、業務の見直しや再検討が行われた。その中で経費面において一般管理費と業務経費の整理・見直しを行うことにより、例年と同様に一般管理費及び業務経費の１％以上の効率化に努めたところではあるが、一般管理費については、光熱水費や物価の高騰により執行額が増加した。このようなことから、対前年度比で１％以上の効率化という目標を達成することができなかった。

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

② 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、人事制度研修（アンコンシャス・バイアス研修）及び階層別研修（ハラスメント相談員研修）をテーマとし、対面及び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、知識・スキルの涵養や情報交換・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。

③上記以外の共同調達

上記閣議決定とは別に、茨城県を所在地とする 8 つの機関（筑波大学、茨城大学、筑波技術大

学、高エネルギー加速器研究機構、物質・材料研究機構、防災科学技術研究所、宇宙航空研究開発機構、当機構）で行っている物品の共同調達にも参加しており、令和５年度には、トイレットペーパーと PPC 用紙の２品目について共同調達を実施し、機構単独で調達するより安価で購入することができた。

（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（従前の原則であった 10 日以上から 20 日以上を確保）等を実施し、多くの業者が入札等に参加できるように競争性の確保に努めて、一者応札・応募による契約件数、契約金額ともに令和４年度より減少したが、世界的な半導体不足などの影響を受けたことにより、令和５年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、３件、15.8%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４年度	20 件	5 件	25.0%
令和５年度	19 件	3 件	15.8%

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５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、年度計画における一者応札割合の目標は未達成であるも、契約に至る手続きは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

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、引き続き行った。また、令和４年度から再開した集合・宿泊型研修において、参加者が自身のパソコンを持参する研修の BYOD 化を行うことで、研修の ICT 化を推進している。

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、「規程管理システム」を運用することで、諸規程の整備を正確かつ効率的に行うとともに、職員が閲覧する際の利便性を高め、業務の効率化を図っている。さらに、7月から新たな事務系情報システムを導入して、更なる機構のサービス機能の充実・高度化を図った。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、検索の簡易化、及び機密の確保、改ざん防止等に寄与するため、法人文書管理の電子化を推進しており、7月から、業務で使用する共有フォルダを法人文書ファイル管理簿に対応した構成に体系化するとともに、10月からは電子決裁システムの運用を開始した。

《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】

一般管理費については、光熱水費や物価の高騰という避けがたい状況の影響で削減目標1%を達成できなかったが、業務経費については、Web 会議等の活用による経費の削減や、教員資格認定試験の運営に要する経費の節減などの努力により、対前年度比1%の削減目標を上回る5.5%を達成することができた。

また、一者応札件数割合の目標（10%未満）は未達成であるものの、競争参加資格要件の緩和や公告期間の延長等を実施し、多くの業者が入札等に参加できるよう、競争性の確保に努めた結果、一者応札の契約件数、契約金額ともに令和4年度より減少した（令和4年度：5件・87百万円→令和5年度：3件・12百万円）。さらに、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化推進等を行ったことにより、経費等の縮減を図り、業務運営の効率化に寄与することができた。このため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

引き続き、業務運営の効率化を行い、経費節減や効果的な契約の実施に努め、経費等の縮減・効率化につながる取組を、検討・実施する必要がある。

また、使用していない部屋のこまめな消灯など、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。一者応札に関する調達について、競争参加資格要件の緩和、仕様内容の見直し、公告期間の延長などの取組を、引き続き工夫して実施することで、適正な調達を目指す。

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、研修の実施環境や居住環境を意識し、参加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き、また、長寿命化のための施設・設備の整備・充実に努めた。

令和5年度においては、新たにドラマ撮影のための施設利用もあり、今後の自己収入の拡大について検討を重ねるとともに、フィルムコミッションへの登録など新たな利用者開拓も行っている。

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	420	420	-	14	14	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	186	186	-	-	-	-
自己収入	36	36	△0	-	-	-
計	642	642	△0	14	14	-
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	345	296	48	6	6	△0
人件費	112	108	4	8	8	0
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	186	186	-	-	-	-
計	642	590	52	14	14	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	159	159	-	114	114	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	-	0	0
計	159	159	-	114	114	0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	132	83	49	94	71	23
人件費	28	27	1	20	19	1
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	159	110	50	114	91	24

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	35	35	-	148	148	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	27	△0
計	35	35	-	176	176	△0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	16	14	2	143	85	58
人件費	19	19	1	33	32	1
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	35	32	3	176	117	58
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	372	372	-	1,263	1,263	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	186	186	-
自己収入	-	0	0	63	63	△0
計	372	372	0	1,512	1,512	△0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	167	231	△65	167	231	△65
業務経費	-	-	-	735	555	179
人件費	205	198	7	425	410	15
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	186	186	-
計	372	429	△58	1,512	1,383	129

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	487	478	8	15	15	0
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	367	336	31	6	4	2
人件費	120	141	△21	9	11	△2
雑損	-	1	△1	-	-	-
臨時損失	-	1	△1	-	-	-
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	487	537	50	15	15	△0
運営費交付金収益	392	393	1	14	14	△1
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	65	65	-	-	-
自己収入	36	36	△0	-	-	-
引当金見返に係る収益	8	12	4	1	1	0
資産見返負債戻入	50	30	△20	0	0	△0
臨時利益	-	1	1	-	-	-
当期総利益	-	59	59	-	△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	166	113	53	116	92	23
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	136	75	61	95	47	48
人件費	30	38	△9	21	46	△25
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	-	-	-	-	-
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	166	162	△4	116	116	1
運営費交付金収益	159	157	△2	114	113	△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	2	3	1	1	2	2
資産見返負債戻入	5	2	△3	1	1	0
臨時利益	-	-	-	-	-	-
当期総利益	-	49	49	-	24	24

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	37	33	4	178	117	61
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	16	9	7	143	84	59
人件費	21	24	△3	36	33	3
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	0	△0	-	0	△0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	37	36	△1	178	176	△3
運営費交付金収益	35	34	△1	148	145	△3
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	27	△0
引当金見返に係る収益	1	2	1	2	3	0
資産見返負債戻入	0	0	△0	0	0	△0
臨時利益	-	0	0	-	0	0
当期総利益	-	3	3	-	59	59
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	405	462	△56	1,404	1,310	93
一般管理費	177	79	98	177	79	98
業務経費	-	-	-	762	554	208
人件費	228	365	△137	464	657	△194
雑損	-	11	△11	-	12	△12
臨時損失	-	6	△6	-	7	△7
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
収益の部	405	399	△6	1,404	1,441	37
運営費交付金収益	359	348	△11	1,222	1,204	△18
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	65	65
自己収入	-	0	0	63	63	△0
引当金見返に係る収益	23	21	△2	39	45	6
資産見返負債戻入	23	24	1	79	58	△22
臨時利益	-	6	6	-	7	7
当期総利益	-	△62	△62	-	131	131

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	642	564	78	14	15	△0
業務活動による支出	428	469	△41	14	14	△0
投資活動による支出	214	86	128	-	-	-
財務活動による支出	-	9	△9	-	0	△0
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	642	690	48	14	13	△1
業務活動による収入	456	505	48	14	13	△1
運営費交付金による収入	420	469	49	14	13	△1
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	36	35	△1	-	-	-
投資活動による収入	186	186	-	-	-	-
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	159	113	46	114	92	22
業務活動による支出	159	111	48	114	91	24
投資活動による支出	-	-	-	-	-	-
財務活動による支出	-	2	△2	-	2	△2
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	159	150	△9	114	101	△13
業務活動による収入	159	150	△9	114	101	△13
運営費交付金による収入	159	142	△17	114	101	△13
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	-	-	-	-	-	-

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)
資金支出	35	33	2	176	117	59
業務活動による支出	35	32	3	176	114	61
投資活動による支出	-	-	-	-	-	-
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	35	31	△4	176	189	13
業務活動による収入	35	31	△4	176	189	13
運営費交付金による収入	35	31	△4	148	153	5
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	35	8
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	372	500	△129	1,512	1,433	79
業務活動による支出	359	453	△94	1,285	1,284	1
投資活動による支出	13	39	△27	227	126	101
財務活動による支出	-	8	△8	-	23	△23
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	372	353	△19	1,512	1,528	15
業務活動による収入	372	353	△19	1,327	1,342	15
運営費交付金による収入	372	353	△19	1,263	1,263	-
補助金等による収入	-	-	-	-	8	8
自己収入	-	0	0	63	70	7
投資活動による収入	-	0	0	186	186	0

Ⅳ 短期借入金の限度額

【年度計画】

短期借入金の限度額は4億円とする。

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

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。

予算の柔軟な執行を図る中で、施設・設備の長寿命化を図るための整備などを行っている。また、新たに撮影場所として施設を提供することで、自己収入を得ることができた。

令和5年度は光熱水費の高騰という避けがたい要因があり、省エネルギー対策を推進して経費削減に努めたものの、固定経費が前年度に比べて増加した。他方、集合型研修の増加や、施設の近隣市町村や学校等への貸出拡充などを通じて、自己収入の増加を図ることができた。これらのことから、配分された予算内において事業を遅滞なく実施し、中期計画における所期の目標を達成することができたため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

引き続き、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5年度は、令和4年度補正予算において以下の予算措置がされ、繰越手続きを経て計画どおり事業を遂行した。当該事業における図書館・特別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、建物耐久性の向上を図り長寿命化に寄与した。

第1宿泊棟内においては、シャワー室及び化粧室等の増設工事を行い、施設利用者のアメニティ向上を図った。

事業名 特別研修棟等改修工事

(事業内訳)

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

予算規模：185,650 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、参加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 施設の健全性向上のための整備

- ・研修生プラザは参加者の交流及び福利厚生等の多目的利用を目的とした建物であると同時に災害時の一時避難所としても機能を果たす。建物付帯設備が老朽化し頻繁に故障等が発生していたことから設備を更新し、施設利用の健全化と参加者に向けてのサービス向上化を図った。

イ 環境改善と省エネ化のための整備

- ・第1宿泊棟の階段室においては、採光取入れに有効な窓等が無いことから、日中でも照度が不足し階段歩行中に危険も伴っていたことから、照明器具を高効率なLED照明に一新し、照度の改善を行うとともに、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

- ・外壁塗装等が著しく劣化している建物である洗濯棟について改修工事を実施し、施設の長寿命化を図った。

(2) 施設・設備の有効活用の推進

集合型研修の増加に伴い、参加者に温かい食事を提供するため、3年間不在となっていた食堂事業者を、地元の社会福祉法人に業務委託することにより再開した。

また、施設提供事業として、学校教育関係者、地域の社会教育活動関係者等を対象とした研修等での利用を促進した。研修施設の利用においては、文部科学省が主催する管理主事研修の会場として、さらに英語検定の試験会場としての利用のほか、令和5年度は新たに日本語検定試験の会場としての利用があった。

体育施設（体育館）は、前年度から引き続き、地元プロバスケットボールチームが茨城県の小中高校生を対象としたバスケットボール教室を実施するための会場として定期的に利用しているほか、つくば市を本拠地とするプロバレーボールチームが主催する子供向けバレーボール教室の会場、また、市内で活動する新体操サークルが幼少年を対象とした新体操教室の会場として、利用があった。

このほかにも、県内及び地元住民の利用促進を図るなど地域貢献に努めた。

(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5年度は、当該年度を5年契約の3年目として、新たに同業務を円滑に実施している。

《自己評価》

1. 施設・設備の整備

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

- (1) 令和5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。

特別研修棟は、コロナ禍以降一般化となったオンライン研修等の配信に必要不可欠な、スタジオ・オンライン演習室が配備された中核的な建物である。環境基盤整備として、外壁及び屋上防水工事を行い建物の健全化を図り、更に空調設置機器の更新工事を行うことで、空調設備の故障リスクを低減し、研修事業に係わる安定的施設環境の向上を目的とした施設整備を実施した。

また第1宿泊棟内においては、シャワー室及び化粧室等の増設工事を行い、施設利用者のアメニティ向上を図ると共に、別棟の浴室棟が不測の事態となった場合においても、入浴施設の持続性を確保するなど、サービスの向上を目的とした施設整備を実施した。さらに、研修生プラザの建物付帯設備である空調設備を更新し、施設利用の健全化及び、サービス持続性の強化を図った。

これらのことから、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、今後も、施設貸出の範囲の拡充等に引き続き努めるとともに、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

中央教育審議会の審議まとめの中で、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対応するための組織体制の構築を図った。

・新たな教職員の学びの姿の実現に向けた取組を推進するため、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」を設置した。当該センターの所掌業務は、「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」としており、全国の教育委員会から派遣された特別研修員を中心に、主に「探究型研修」などの新たな研修の開発に関することや、「新たな学び」を牽引するオンライン研修の開発等を行っている。令和5年度は、埼玉県、長野県、山梨県、京都府、高知県、長崎県の6県からの職員が、特別研修員として派遣されている。

・事業部と次世代型教職員研修開発センターは、相互に連携しながら業務を行うこととしており、協力して研修業務を行うなど、各事業の内部連携の強化を図っている。これにより、相互に知見を共有し合える体制が整備できたとともに、効率的な業務運営を実現できた。

②プロパー職員等の人材育成

若手プロパー職員が業務を進めていくに当たり、機構に求められている社会的使命を意識し、意欲と誇りをもって活躍できるよう、職員として必要となる資質・能力等の早期育成を図るために、令和4年度に策定された「プロパー職員等育成プラン」に基づき、中長期的な視点から人事に関する計画を実行している。本プランでは、当機構の特徴でもある他機関からの人事交流を活かしつつ、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を目指し、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、組織横断的な視点を養成すること等の方針を定めることにより人材育成・強固な組織づくりを図っていく。

これに加え、従来より実施されていた定期面談とは別に、人事監督者（総務部長、総務企画課長）が全プロパー職員との面談を実施することにより、各職員の職業的な目標やキャリアプラン、抱えている懸念を共有するとともに、コミュニケーションを強化することにより、きめ細かいサポート体制が取れるよう職場環境を整えた。

また、令和4年度から導入されたメンター制度（採用1年目の職員に対して、若手先輩職員が定期的に面談）について、メンタリング期間を6カ月から1年間に延長するとともに、職務経験のある新規採用職員についてもメンター制度の対象として運用することとした。

このことにより、通常1年間のサイクルで計画されている業務の全期間を先輩職員の支援のもとで勤務できることとなり、新規採用職員の入職後の不安を和らげるとともに、何かあれば気軽に相談できる関係性を構築することにより、組織を超えた職員間の連帯感の強化を図っている。

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として2名を採用し、また令和5年度合格者からも3名の内定者を決定し、うち2名を令和5年度中（令和5年12月及び令和6年2月）に採用した。採用後は、新規採用職員の計画的育成として、当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るとともに、国立青少年教育振興機構主催の新規採用職員研修への受講機会を設けている。

また、中堅層を拡充するための新たな採用形態として、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、係長職及び課長補佐職への採用並びに登用を行い、今後の円滑な組織運営に向けての適切な人材配置（人材配置の適正化）を図った。

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名を採用した。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った。

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受入れ等による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。

令和5年度における人事交流等機関は以下のとおりで、人数は18人となっている。

文部科学省（6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）、奈良県教育委員会（1名）、広島県教育委員会（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）

⑤人事評価制度の導入（試行）

令和6年4月から実施することとしている人事評価制度の運用に先立ち、令和5年10月から、課長補佐級（専門員を含む）以上の職員に対し、試行的に運用を開始した。

この人事評価制度は、能力評価と業績評価の二つの軸で構成されており、客観的で透明性のある評価を実施することにより、役職員間の信頼感を築くとともに、当該評価の実施過程における評価者・被評価者間のコミュニケーション等を通じて、職員の資質向上、組織内意識の共有化や組織パフォーマンスの向上が期待できる。

なお、人事評価制度を試行的に運用するに当たり、評価者及び被評価者である課長補佐級（専門員を含む）以上の職員に対し、人事評価の基礎に関する研修の機会を提供することで、適切な運用に向けた制度の正しい理解促進を図った。

（2）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及び職員の給与について、ともに「適切である」となっており、その検証結果や取組状況を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102.0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

（3）職員の資質向上のための研修

職員の資質向上のため、以下の取組により、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ミッションの実現のためには、機構職員の多様な専門的人材の資質向上が極めて重要である。このため、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材を関係諸機関から人事交流等により登用しており、プロパー職員と協働する環境を形成し、多様性のメリットを生かした OJT を意図的に実施し、人事交流者及びプロパー職員の資質向上を行った。

②各種研修会への参加

今後の教職員の資質能力向上に関する政策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、財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 102 名が参加した。

階層別研修については、新型コロナウイルス感染症予防対策のために他機関からの受講を控えていた筑波大学より受講受入れ再開の連絡を受けたことから、コロナ禍で本研修参加の機会を失っていた該当者を推薦し、主任級、係長級、課長補佐級それぞれの職位の階層別研修の受講機会を得ることができた。

また、当機構では、新たな研修の在り方や新たな教職員の学びに資するため、全職員向けに有識者による、演習・演劇ワークショップを取り入れた研修を実施することで活発な意見交換の機会を設けるなど、当機構への期待や役割、在り方を見つめなおし、研修等各種事業の更なる充実を図る取組を行った。

さらに、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することにより、自主的な研修・セミナーの受講を促進している。

加えて、令和 5 年度は、メンタルヘルス研修及びハラスメント防止研修を、サブスクリプション型オンライン研修サービスを活用し実施した。これら研修の受講期間中は、8,500 本のコンテンツから自ら必要と思われる研修の受講を奨励し、主体的に学べる学習の場の提供を行った。

③NITS 会議の場を活用した職員の学びの共有

3（１）に記載のある NITS 会議の場を活用し、全役職員を対象に、職員が研修運営等の事業を通じて得た学びを共有する時間を設けた。機構のミッションに関わる「職員の学びの在り方」を共有することで、職員一人一人が「学び」について考えるきっかけとし、組織の活性化及び職員の資質向上を目指している。令和 5 年度に共有された学びのテーマ、説明者については下表のとおり。

日程	テーマ	説明者（所属・職名等）
5/19	研修マネジメント力育成プログラム	研修開発課専門職員
5/31	全国研修担当者セミナー・教職大学院セミナー	当該セミナー担当
6/14	探究（研修マネジメント力育成プログラム）	研修開発課新研修開発係
6/28	福井ラウンドテーブル	研修開発課特別研修員
7/12	キャリア教育指導者養成研修	当該研修担当

7/26	研修マネジメント力育成プログラム	研修開発課特別研修員
8/30	单元内自由進度学習（東浦町立緒川小学校）	研修開発課特別研修員
9/14	コア研修	当該研修担当
10/4	教育行政リーダー研修	当該研修担当
10/18	出向経験で得た学び（文部科学省財務課）	出向職員
11/8	長野県教育委員会の取組	研修開発課特別研修員
11/22	個人研究の展開と進捗について	研修特別研究員
12/6	PLC（プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ）報告	総務企画課総務係
12/20	個人研究の展開と進捗について	研修特別研究員
1/17	タイ国校長等研修	当該研修担当
1/31	長崎県教育センター研修講座	研修開発課特別研修員
2/14	事務職員研修	当該研修担当
2/28	小学校における外国語教育指導者養成研修	当該研修担当
3/13	全国教員研修プラットフォーム	研修開発課研修広報・情報係
3/27	出向経験で得た学び（文部科学省教育課程課）	出向職員

④国内研究員制度の運用

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。

国内研究員については、機構内選抜試験を実施し、当該試験を通過した1名が、教職大学院を受験・合格し、国内研究員となっている。

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に通学し、教職大学院における学びを機構における研修の実施や研修に関する指導・助言・援助の場面に活用している。

特に、令和5年度より新規に実施しているコア研修や、「研修観の転換」に向けて職員同士で学び合う場である「研修マネジメント力育成プログラム」では、当該研究員が主担当として事業の企画・立案・運営を担い、取組を進めた。また、機構内で「探究型研修」や「研修観の転換」に向けて新たに企画検討を行う際も、教員経験や学識経験のある職員に混ざり、従来以上に主体的に意見を述べ、企画や運営に参画できている。今後も、当該研究員は「新たな教職員の学び」に関する実践研究を行い、教職大学院の修了を目指しつつ、その成果を随時機構の研修等に還元していくことが見込まれ、次年度以降も継続して制度運用を進めていく。

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協定を締結したことにより、職員につくば市内学校訪問が可能となったため、令和5年度には市内16校に延べ38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や取組などをヒアリングした。訪問した職員の中には管理系の職員などもおり、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

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良い支援(Customer Satisfaction)を行うため、気づいたことを言い合える風通しの良い組織を作り、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、令和4年度に発足した PLC（プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ）では、若手プロパー職員が中心となり、対話や情報共有を行うため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、提案する風土作りを行っている。

ハラスメント防止に関わる取組として、「ハラスメントを正しく知る」をテーマとした Web を利用したハラスメント研修を役職員が受講し、ハラスメントの基礎知識や近年取り上げられることが多くなってきたハラスメントの具体例などについて学び、ハラスメントについての正しい理解を深めた。当該研修の受講率は 100%となっている。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。

職員の健康安全管理体制については、産業医の選任や安全衛生委員会の設置、ストレスチェックの実施等、努力義務であった要件についても実施してきたところではあるが、令和5年度以降、つくば本部の職員数が常時 50 名以上となったことから、労働安全衛生法等の法的義務等に対応した健康安全管理体制となるよう、「職員健康安全管理規程」の各条項の全面的な見直し・改正を行った。これらの規程に則り、安全衛生委員会の委員として、新たに安全管理者及び衛生管理者を選定するとともに、毎月実施されている安全衛生委員会の議事録周知を図ることにより、広く安全衛生活動について各職員の協力を得て実施している。

（5）令和6年能登半島地震被災地への職員派遣について

令和6年能登半島地震の被害に遭い、輪島市・珠洲市・能登町の中学生在が白山市・金沢市の施設に一時的に二次避難していたが、文部科学省から二次避難先の中学生に対して学習指導を行う職員の派遣依頼があり、鹿児島県の特別研修員（英語科）を3月4日から15日までの約2週間派遣した。

《自己評価》

2. 人事に関する計画

＜自己評価評価：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「次世代型教職員研修開発センター」を新設し、教職大学院や教育委員会とより一層協働していくための体制を整備した。このことにより、機構内においては、関係部署で相互に知見を共有し合える体制が整備できるとともに、効率的な業務運営を実現できた。

（2）「プロパー職員等育成プラン」に基づき、中長期的な視点からの人事に関する計画を策定・実行するとともに、従来より実施されていた定期面談とは別に、人事監督者（総務部長、総

務企画課長）が全プロパー職員との面談を実施することにより、組織内のコミュニケーションを強化し、きめ細かいサポート体制が取れるよう職場環境を整えた。また、メンター制度（採用1年目の職員に対して、若手先輩職員が定期的に面談）におけるメンタリング期間を6カ月から1年間に延長するとともに、職務経験のある新規採用職員についてもメンター制度の対象として運用することで、新規採用職員の入職後の不安を和らげ、部署を超えた職員間の連帯感の強化を図ることに寄与した。

- （3）教職員の養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点のミッションの実現を図るため、様々なキャリアやバックグラウンドを有する多様な専門的人材を関係諸機関から人事交流等により登用しており、多様性のメリットを生かしたOJTを意図的に実施し、重要な資源である職員の資質向上を絶えず行っている。また、「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令和4年度に創設し、令和5年度に職員1名を研究員として決定した。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の学校訪問を通じて、機構ミッションの再認識、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、機構行動規範に基づく組織運営を行うとともに、理事長が職員の声を直接聞くために少人数の職員の懇談の場を設けるなど、風通しの良い職場づくりを行っている。また、PLCとして対話や情報共有を行う場を活用することで、業務理解の促進と事業全体について考える風土作りに寄与した。さらに、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。

職員の安全衛生管理体制について、常時職員数が50名以上になったことにより生じる法的義務等に対応した規程の見直し、職場環境の整備等、広く安全衛生活動に取り組んだ。

これらのことから、新たな教師の学びを実現するため、プロパー職員の計画的育成や、教育委員会等との人事交流、新規採用職員の円滑な職場への適応を支援するメンター制度の推進、さらに積極的な人事交流等による多様性のメリットを生かしたOJTの実施や国内研究員制度の運用などを通じて、組織体制の活性化を図り、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、組織の活性化を図る必要がある。

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、経営戦略会議を開催した（令和5年度は4回実施）。経営戦略会議は、理事長、理事及び幹部職員が出席し、各部署の所掌を超えて検討が必要な重要事項について意見を出し合う場とした。令和5年度には、機構が新たな教師の学びの姿の実現に向けて策定している「NITS 戦略」の振り返りと改定案、令和6年度の事業計画、東京事務所の運営方針等について、検討を行った。経営戦略会議の場で協議を行うことで、機構のミッションを踏まえた組織的な意思決定を実現することができた。

・ 令和4年度まで実施していた「事務連絡会」の在り方を見直し、令和5年度から新たに「NITS 会議」として、全役職員が参加する会議を隔週オンラインで実施した。会議の目的を「全職員が機構のミッションを意識して業務に取り組めるようにする」とし、そのための内容として、「教育政策の概観」「各係からの報告」「三役（理事長、理事、審議役）からの発言」「研修報告（学びの共有）」等を行った。会議に参加できない職員にも資料を共有するとともに、事後の録画視聴を可能とすることで、全ての職員に偏りなく情報を共有できるよう努めた。

・ 上記「NITS 会議」の運営においては、より効果的に会議の目的を達成できるよう、7月に全職員を対象にアンケートを実施し、そこで出された意見を反映する形で、時間配分や会議構成の変更等の改善を図った。これにより、職員がより主体的に会議に参加することができ、ミッションを意識した業務の遂行につながっている。今後も会議の目的を達成するため、常に職員の声に耳を傾けながら、不断の見直しと改善を図っていく。

・ プロパー職員を理事長秘書とし、中央教育審議会委員や学識者として理事長が参加する会議・講

演等に同席することで、機構に求められる役割や教育の動向等をいち早く機構内に情報共有をした。

（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。また、役員会において、機構における内部統制の充実について役員間での意見交換を行っているほか、評議員会を組織し、機構の管理運営に関する重要事項について、審議を行うとともに、意見を聴取している。このほか、内部統制委員会（令和５年度は１１月に開催）を始めとした規程に基づく各種委員会を設置し、適切な管理運営を行っている。

日常的な業務運営においては、今後の教職員の資質能力向上に関する政策の動向や新たな教育課題に対応し、実効性のある教職員への総合的な支援や研修の企画・運営を行うため、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、組織内の風通しを良くしながら、各職員が主体的に目的意識を持って業務を遂行できるよう啓発を図っている。小規模法人であることの特性を生かし、理事長が職員と直接意見交換をできる機会を設けるとともに、日常的なモニタリング等を行っている。

また、各業務の運営上のリスクについて、リスクの発生防止、リスクが発生した場合の損失の最小化を図るためにとりまとめたリスク対応計画を職員に周知するとともに、各部署で適宜見直しを図ることにより意識啓発を図った。事業継続計画書（BCP）についても、災害や感染症等の不測の事態に備え、不断の見直しを行っている。

さらに、職員が日々の業務や事業の方向性等について意見できる機会を提供するため、新たに「NITS アイデア投稿フォーム」と称したオンラインフォームを設置し、そのリンクを組織内のポータルサイトに掲載した。誰でもいつでも投稿することができ、制度面や細かな手続きに関する意見など、令和５年度は計７件の投稿があった。誰でも気軽に意見ができることで、風通しの良い職場環境の形成に寄与できたとともに、寄せられた意見への対応を通じて、研修講師への謝金支給の基準明確化について検討するなど、業務改善等を図ることができた。

上記一連の取組については、総務省より好事例として令和５年度中にヒアリングを受け、令和６年４月１５日の第４８回独立行政法人評価制度委員会で紹介された。

（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、改善に係る指摘、助言及び提案を受けて、業務の改善に活かした。

① 監事監査

２名の監事により、以下の項目について令和５年度監査計画に盛り込み、監査を実施した。

ア 業務監査

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

イ 会計監査

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

ウ その他

- ・ 第三者機関の意見等が、業務運営に適切に反映されていることの確認
- ・ 閣議決定において定められた事項の取組状況

業務監査については、中期計画、年度計画に対する実施状況について、業務が順調に推移しているかに留意しつつ、各課からの業務実施状況についての資料による調査、オンラインでの関係者からのヒアリングによる監査として実施された。会計監査については、月次監査において提示書類に基づき、予算執行、収支・資金運用状況、前月分収支計算書、預金残高の確認や、契約の状況等についての所要の会計書類に基づき行われた。

監査における監事からの助言を受けて、リスク対応計画記載のリスク評価の影響度などについて、より実態に即した内容とするよう精査することとした。

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。

役員の退職給付引当金について、出向などにより当該給付を要しない場合には、その旨を会計実施細則に規定することが望ましいとの指摘があり、対応中である。

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 5 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け入れて実施し、各法人が抱える課題と対処や監査方法等、多岐にわたり有意義な意見・情報の交換ができた。

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

内部監査においては、テレワークの申請手続きに一部不備が見られたことについて改善するなど、指摘を受けた事項について、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）公益通報窓口の設置と運用

機構では、法令違反等の不正行為を通報するための内部通報窓口を、監査室に設置している。令和 5 年度において、監査室に通報のあった公益通報の件数は 0 件であった。

（５）規程整備・運用の効率化

機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資するため、組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し、運用することは重要である。その要である機構の諸規程の整備・運用においては、令和 4 年度に導入した「規程管理システム」を引き続き運用している。本システムにより、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、業務の効率化・活性化、諸規程に基づいて業務を行うことへの意識向上、組織のガバナンス体制の強化を図ることに寄与した。

(6) 倫理・コンプライアンスの意識向上の取組

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（平成 19 年 2 月文部科学大臣決定）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成 26 年 8 月文部科学大臣決定）」に基づき、機構全職員を対象とした「コンプライアンス教育」研修を実施した。また、コンプライアンスや情報セキュリティに関する意識啓発を図るため、全職員を対象に、ハラスメント防止研修及び情報セキュリティにかかる自己点検をオンラインで実施した。

《自己評価》

3. 内部統制・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。経営戦略会議を計 4 回行うとともに、令和 5 年度から新たに「NITS 会議」を実施し、ミッションへの意識づけと情報共有を図った。また「NITS 会議」の運営において、アンケートを実施し職員の意見を反映させることで、主体的な参加を促し、ミッションを意識した業務遂行につなげた。

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

また、理事長による日常的モニタリングを通じた内部統制の強化に関する取組については、好事例として独立行政法人評価制度委員会で紹介された。

(3) 監事監査、機構内に設置する監査室による内部監査、会計監査人による外部監査により、機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資する上で、有効な指摘や改善に係る助言及び提案を受けて、業務の改善に生かした。

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

これらのことから、経営戦略会議及び NITS 会議の実施によるミッションの浸透、理事長の日常的モニタリングによる職員の意識向上、アイデア投稿フォーム設置による風通しの良い職場

風土の形成、監事監査及び内部監査等を通じた業務の改善などの取組において、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

＜課題と対応＞

内部統制・ガバナンスの充実・強化は、機構の安定的で発展的な運営の観点から重要であり、今後とも不断の取組が必要である。

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化を行っている。

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

（２）情報セキュリティ対策

最高情報セキュリティ責任者（理事）を筆頭とし、全課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5年7月サイバーセキュリティ戦略本部決定）を踏まえ、機構で定める情報セキュリティポリシーを見直し、改定を行うとともに、新たに「情報危機対策チーム／CSIRT 内規」「情報セキュリティインシデントへの対処手順」等を策定した。さらに、情報データの取り扱い等に関わることとして、外部サービスの利用判断基準や、業務委託に係る委託判断基準及び委託先の選定基準、機器等の選定基準及び機器等の納

入時の確認・検査手続等を定め、明文化することで、情報セキュリティに関する組織内における共通理解を図った。

(3) 職員に対する研修の実施

情報セキュリティインシデントの発生状況及び情報セキュリティ環境の変化等を踏まえ、組織に対するリスクを防ぐために、1月に全役職員を対象に、情報セキュリティにかかる自己点検を実施した。また、全役職員が参加するNITS会議において、本点検結果の解説を行った。これにより、全役職員への情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等の理解を促し、情報セキュリティインシデントへの対応等についての共通理解を図った。

(4) 情報セキュリティインシデントへの対応

令和5年度中に、電子メール関連システムへの不正アクセスというインシデントがあり、個人情報等漏洩のおそれがあることが判明したが、文部科学省へ報告するとともに、当該システムに係る製品の利用を停止し、セキュリティ対策を強化した製品への契約の変更を行うことで、適切な対策を行った。今後もセキュリティ対策の強化に努めるとともに、セキュリティ関係機関等とも連携しながら、一層のセキュリティ対策に努めていく。

《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。

内部業務の電子化については、7月から新たな事務系情報システムを導入したことで、更なる機構のサービス機能の充実・高度化を図るとともに、標的型攻撃等による情報セキュリティインシデント対策のためのセキュリティ機能の強化を図ることができた。また、文書管理の電子化を行ったことにより、法人文書の体系的・効率的な管理、所在把握や履歴管理、検索の簡易化、及び機密の確保、改ざん防止等に寄与した。

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するとともに、情報セキュリティポリシーを見直し、新たな手順や基準等を定めた。また、全役職員を対象に情報セキュリティにかかる自己点検を実施し、その解説を行うことで、役職員の情報セキュリティに関する知識理解を促進するとともに、情報セキュリティインシデントへの対応等についての共通理解を図った。

また、発生した情報セキュリティインシデントに対し、適切な対策を行った。

これらのことから、新事務系情報システムの導入や文書管理の電子化等による内部業務のICT化を図るとともに、情報セキュリティポリシーの見直しや自己点検等の実施により、情報セキュリティ対策を講じるなど、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＞

「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」を踏まえ、情報セキュリテ

ィに関する規程等の整備を行ってきたところ、当該基準群が令和５年度に改定されたことを受け、現在、利用手順書等の改定を行っている。引き続き、整備した手順書等の定期的な内容確認と改定を進めていく必要がある。