



**独立行政法人教職員支援機構**  
**令和6年度業務実績報告書**

**独立行政法人教職員支援機構**

## 目 次

<b>I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置</b>	
1. 学校教育関係職員に対する研修	1
2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に 対する専門的な助言	20
3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助	22
4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及び その成果の普及	37
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
<b>II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</b>	<b>47</b>
<b>III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画</b>	
1. 予算	51
2. 収支計画	53
3. 資金計画	55
<b>IV 短期借入金の限度額</b>	<b>57</b>
<b>V 剰余金の使途</b>	<b>57</b>
<b>VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等</b>	
1. 施設・設備に関する計画	58
2. 人事に関する計画	60
3. 内部統制の充実・強化	67
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	71
<b>(別紙)</b>	
1. 令和6年度研修事業一覧（参加者数・参加率・有意義率・女性比率）	
2. 令和6年度都道府県市別参加者数	

# 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>各地域で学校教育において中心的な役割を担う教職員の探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修（探究型中央研修）」、「<2>各地域で学校教育において中心的な役割を担う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（職階別中央研修）」及び「<3>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（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6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）

- ・教育行政リーダー研修
- ・生徒指導基幹研修
- ・体力向上マネジメント指導者養成研修
- ・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

教職員の生涯を通じた職能成長を促すため、令和4年答申等の趣旨を踏まえ、「変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教職員」の育成を研修事業の全体を通じた目的とする。

探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修（探究型中央研修）及び職務階層別に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（職階別中央研修）については、研修で学んだことをさらに深めたり、一層実践で活用されたりすることを意図し、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。

また、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（指導者養成研修）等において、社会的な研修ニーズ等に応じた多様な研修プログラムを構築し、実施する。

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

## 【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6年度においては研修全体を通じた目的を「『変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教職員』の育成」として研修改善を進めた。

令和6年4月には、教育委員会等からの視察者のご意見や、研修の実施を通しての職員の気付きや参加者の感想などから醸成された問題意識をまとめた「『研修観の転換』に向けたNITSからの提案(第一次)～豊かな気付きの醸成～」(以下、「NITSからの提案」という。)を作成・公表し、教職員研修の学び手である参加者の視点に立ち、「研修を通じて、参加者にどのような気付きや変化があるか」に当たる「研修目標」、「参加者は何について学ぶか」に当たる「研修内容」、「参加者はどのように学ぶか」に当たる「研修過程・方法」の3つから構成する「参加者を主語にした『研修デザインの三角形』」を研修ごとに整理し、整理した共通言語をもとに、企画立案した研修のブラッシュアップを図るとともに、研修後のリフレクションを実施した。

令和6年度は国として実施する責務を有する研修として、「各地域で学校教育において中心的な役割を担う教職員の探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修(探究型中央研修)」、「各地域で学校教育において中心的な役割を担う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(職階別中央研修)」及び「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(指導者養成研修)」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ドククラスの若手研究員、研修運営の連続性を担保し今後の研修運営の中心として活躍が期待されるプロパー職員が協働して行う体制とした。

令和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、前年度に引き続き、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」の実現をめざした。

特に、令和6年度は、学校長を対象とした「コア研修(1年コースB:学校課題)」及び特定課題をテーマとして短期間(1日+1日)で実施する「特定課題探究研修」を新設するなど探究型研修の充実を図り、各地域の教育センター等で勤務する2年目の特別研修員やこれまでのコア研修参加者にもグループファシリテーターとして協力してもらい、研修実施体制の拡充とともに、「研修観の転換」を広げるための取組とした。

### ②各地域で学校教育において中心的な役割を担う教職員の探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修(探究型中央研修)

#### <コア研修>

コア研修は「研修観の転換」を特に象徴するものであり、探究型研修として、令和5年度より

開始した1年コース（令和6年度：コア研修（1年コースA：探究的な学び））及び2年コースの内容を充実させるとともに、新たに学校長を対象とした「コア研修（1年コースB：学校課題）」を実施した。「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A：探究的な学び」の参加者は中堅教諭を中心に、「1年コースB：学校課題」の参加者は校長とし、「2年コース：学校課題」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。

#### <特定課題探究研修>

特定課題に関して、「自ら問いを立て、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら、実践を展開していくことで、自他の価値観に気付く」探究のプロセス全体を通して、課題を探究していく力の涵養を目指す探究型の研修を新設した。各地域で探究型研修を実施するためのモデルとなるよう、短期間（1日＋1日）で実施することとし、令和6年度については、働き方改革及び生徒支援の2テーマを設定した。

働き方改革探究研修では、働き方改革に関する様々な施策を推進するとともに、教職員が立ち止まって、それぞれの働き方について考えたり、自校等の働き方改革への向き合い方を捉え直したりすることが大切ではないだろうかとの考えに立ち企画を行った。生徒支援探究研修では、自立した大人へと児童生徒が育つように、教職員がどのような形で児童生徒を支援できるか等、児童生徒との関わり方についての自身の向き合い方を考え、試行錯誤し実践を展開する力の向上を図ることを目的とした。

#### <教育行政リーダー研修>

多様化・複雑化する教育課題がある中、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し、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、自身や組織としての思考の枠組みや「在り方」について捉え直したり、問い直したりすることを通して、組織的・協働的な取組を展開していく力を高めることを目標として実施した。令和6年度からは探究型中央研修に位置づけ、外部講師による講義をなくし、全体進行を担う機構職員がケーススタディや資料提示等を行い、研修の展開に応じた問いをもとに省察・対話を行うことを通して、教育行政リーダーがより自身や自身の組織の「在り方」について様々な気づきを得たり、考えを深めたりできるようにした。

#### ③各地域で学校教育において中心的な役割を担う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（職階別中央研修）

##### <校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員・次世代リーダー教員研修、事務職員研修>

職階別の中央研修については、参加者が「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、職階別に目指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、参加者が「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、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、夕方のリフレクションで朝に立てた「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したりする場とした。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、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6年度の方角性や研修構成の検討・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、BYOD (Bring Your Own Device) 化により、職階別中央研修では、講義資料のデータでの提供だけでなく、参加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。

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対面研修（集合・宿泊型研修）への参加が難しいなど、参加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（指導者養成研修）

令和3年度から令和5年度の3年間における検証の結果、対面研修（集合・宿泊型研修）とり

アルタイム・オンライン研修にはそれぞれの優位性と課題があり、かつ、機構のリソースの限界も踏まえ、指導者養成研修については、原則、研修期間を3日間とし、隔年で対面研修とリアルタイム・オンライン研修を実施することとした。令和5年12月14日付け独教事第280号「令和6年度独立行政法人教職員支援機構主催事業（研修及びセミナー）等の実施予定について」において、令和6・7年度の研修形態（対面研修又はリアルタイム・オンライン研修）を通知し、令和6年度は当該通知に基づき予定どおり実施した。

生徒指導基幹研修については、令和5年度まで「生徒指導基幹研修」と「いじめ問題理解基幹研修」を3日間で別々に実施したが、令和6年度に研修を統合するとともに、日数を増やし5日間の集合・宿泊型研修とした。

外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修とキャリア教育指導者養成研修は、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、地方での対面研修として実施した。

指導者養成研修については、各テーマの課題や特性等を生かしながら、機構主催研修による「研修観の転換」を図るための取組として改善を進めた。「各地域の指導者としてテーマに関する知識やスキルを新しく知ること」とともに、「テーマ自体を捉え直すことやテーマに関する自身の役割を問い直すことについて気付きがあること」等の両方を研修目標とした。具体的には、機構職員のファシリテートによるイントロダクションやリフレクションの時間をできるだけ増やし、学び手である研修参加者が自身の問をもってもらうようにするとともに、参加者が他者との対話により、テーマ自体を捉え直したり、テーマに関する自身の役割の問い直しを行ったりした。

## ⑤セミナー等

### <研修マネジメント力協働開発プログラム全国版>

6月、10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協働開発プログラム全国版（略称：マネプロ全国版）」を実施した（オンライン）。「『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。

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>

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目指すセミナーとして、本セミナーを実施した。令和5年度に本セミナーを開設し、参加希望が想定よりも多かったことから、令和6年度は聴講コースと実践コースの2コースを設定し、聴講コースではYouTubeLiveを活用し、人数制限なしで全ての希望者に参加してもらい、多くの参加者に学びの機会を提供した。

### 【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6年度に実施すべきとされた以下の区分による22研修について実施した。

研修事業の区分	研修数	定員	参加者数
＜1＞各地域で学校教育において中心的な役割を担う教職員の探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修（探究型中央研修）	3研修	410人	404人
＜2＞各地域で学校教育において中心的な役割を担う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（職階別中央研修）	1研修 (4研修)*	1,790人	1,729人
＜3＞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（指導者養成研修）	15研修	2,120人	2,287人
計	19研修 (22研修)	4,320人	4,420人

\*女性教職員の割合の検証については、職階別に区分し4研修とカウントする。

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22研修のうち、19研修で各々の設定する目標値を超え、達成率86.4となり、目標を達成した。（女性比率については別紙1「令和6年度実施研修一覧（参加者数・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

これまでの検証結果を踏まえ、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、引き続き、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追求する。

オンライン研修では双方向性の確保や演習方法の改善を図ることで研修成果を高め、集合・宿泊型研修ではその特性を生かし、オンライン研修も活用しつつ一層の充実を図る。

## 【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参加者のアンケート結果を踏まえ検討し、取りまとめを行い、令和6年度は以下の取りまとめに基づき研修を実施した。

集合・宿泊型研修とオンライン研修のいずれの類型にも優位性と課題がある中、研修提供者においては、可能な限り、研修目標の達成や期待される研修効果が実現されやすい実施形態を選択するとともに、選択後は、実施形態に合わせた効果的な研修の提供方法を構想し、実施することが重要である。とりわけ、研修の企画にあたっては、研修目標（参加者は研修後に何ができるようになるか）の達成の観点から、研修内容や研修手法を構成することが大事であり、上記方向性を踏まえつつ、具体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、生成AIやメタバースなど、オンライン上のツールの開発は今後も急速に進展すると思われ、機構としては、それらの動向も踏まえつつ、本方針についても随時見直ししながら、よりよいベストミックスの在り方を追求していくこととする。

### <取りまとめ>

#### ①はじめに

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

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

#### ②調査研究成果の概要

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

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

・ただし、調査研究が行ったアンケート調査結果をみると、「宿泊をとまなわない」「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。研修参加者のニーズに配慮したオンライン研修においても、高い研修効果を実現するうえでは、リアルタイム・オンラインでの実施が望ましい。

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

### ③研修参加者アンケート結果を踏まえた検討結果

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

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

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

### ④各種研修における3つの形態の組合せ

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

研修種別	研修の性質	望ましい実施形態の組合せ
探究型研修（教職員の探究に向かう力の涵養を主たる目標とする研修）	「探究」の営みを通じて、教育実践を再構成し、変革できるようになることを目指す研修。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	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	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

域における指導者の養成等を目標とする研修	人材育成及び研修推進力の習得を目指す研修。	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研修参加者に目を向けがちであり、遠隔参加する研修参加者とのやりとりや質問対応が不十分になることが多い。結果として、オンラインの研修参加者は疎外感を覚え、学びへの満足度を低下させる傾向がある。

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

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

### 【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、「研修観の転換」を核とした教職員の資質能力の向上に資する取組を充実するとともに、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

機構と連携協定を締結した教職大学院の中から、機構のミッションに掲げる教職員の養成・採用・研修の一体的改革と、「研修観の転換」を核とした教職員の資質能力の向上に資する取組を充実するため、地域センターを選定しており、令和6年度からは、弘前大学、横浜国立大学、兵庫教育大学を新たに設置し、全体で11か所の地域センターを設置している。令和6年度は各センター主催の232研修に17,574名が参加した。

（以下、北から順に記載）

No	地域センター名	研修件数	参加者数	主な連携機関等
1	弘前大学	7	354	青森県教育委員会、青森市・八戸市・弘前市教育委員会
2	玉川大学	42	2,871	全国私立大学教職課程協会加盟大学、東京都教育委員会、町田市教育委員会、神奈川県教育委員会、横浜市・相模原市・川崎市教育委員会、千葉県教育委員会

3	横浜国立大学	14	2,738	神奈川県教育委員会、横浜市・川崎市・相模原市教育委員会、柏市教育委員会
4	福井大学	14	2,677	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、宮古島市教育委員会、長崎大学、
5	信州大学	8	1,092	長野県教育委員会、長野県総合教育センター
6	常葉大学	10	527	静岡県教育委員会、静岡市・浜松市教育委員会
7	立命館大学	13	2,284	京都府教育委員会、京都市教育委員会、大阪市・寝屋川市教育委員会、滋賀県教育委員会、大津市教育委員会
8	兵庫教育大学	40	654	兵庫県教育委員会、神戸市教育委員会、兵庫県立歴史博物館
9	岡山大学	8	447	岡山県教育委員会、岡山市・津山市・倉敷市教育委員会
10	山口大学	20	2,183	山口県教育委員会、山口市教育委員会
11	四国地域教職 アライアンス	56	1,747	徳島県教育委員会、徳島県立総合教育センター、松山市教育研修センター

令和6年度からは、教職員の探究的な学び、学校の協働探究、教職員の多様な学びなどの創出・支援などを実施することとしたところであり、地域や大学の特色を生かしつつ、先駆的・独創的な事業によって「新たな教職員の学び」の実現に向けた取組の進展を期待するとともに、「学び合いのコミュニティ」をそれぞれの地域で広げていく役割も期待して事業を展開した。

## 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6年度に開催した地域センター協議会では、従来から行っていた各地域センターの取組内容を協議するに留まらず、「NITSからの提案」の内容を踏まえた感想や、それに関連する各地域センターの取組内容等について初めての試みとしてグループディスカッションの時間をとり協議を行った。

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

各地域センターの取組の成果については、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。

今後、より広く成果を周知するための工夫、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進めていく。

## 【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「<2>各地域で学校教育において中心的な役割を担う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（職階別中央研修）」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・協議に最適な人数で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。なお、中期計画に示された演習・協議に最適な人数により編成する班（ユニット）の編成については、探究型研修やオンライン研修の充実に伴い、ユニットという一律の枠組みによる設定が研修の質向上に必ずしも寄与しなくなったことから、必要に応じて導入するものとする。

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「<3>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（指導者養成研修）」は、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、定量的な成果指標については以下の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6年度は、中央教育審議会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、5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・オンライン研修でも、同様の Web 会議ツールを用いた協議を行った。

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

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（職階別中央研修）】

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6年度実施研修一覧（参加者数・参加率・有意義率・女性比率）」のとおりである。

令和6年度の標準定員での参加率は、職階別中央研修は、1,790人の標準定員に対し、1,729人の参加があり、参加率は96.6%であった。また、令和6年度実施した職階別中央研修において、参加者の99.9%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、参加者の94.4%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（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（参加率、有意義率等）は、別紙1「令和6年度実施研修一覧（参加者数・参加率・有意義率・女性比率）」のとおりである。

令和6年度の標準定員での参加率は、15研修中の全ての研修において標準定員に対する参加率が90%以上となった。また、15研修中の全ての研修において、参加者の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、参加者の85%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6年度計画に基づき実施した研修の参加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8年1月に実施する予定である。

令和6年度は、令和5年度計画に基づき、令和7年1月に実施した研修の参加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5年度の研修参加者であり、成果活用の期間は令和5年度研修終了後から令和6年12月である。

令和5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。成果活用率については、令和5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98.2%であった。なお、令和5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5年度実施研修（①成果活用率）

研 修 名	参加者数 (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）				
職階別中央研修	1,996	1,911	1,877	98.2%
2. 指導者養成研修（16研修）（参考）				
学校組織マネジメント研修	1,173	1,032	992	96.1%
カリキュラム・マネジメント研修	1,247	1,139	1,093	96.0%
生徒指導基幹研修	922	838	816	97.4%
教育相談基幹研修	149	141	139	98.6%
いじめ問題理解基幹研修	167	158	156	98.7%
幼児教育専門研修	162	152	147	96.7%
道徳教育推進研修	172	158	151	95.6%
人権教育推進研修	120	112	110	98.2%
体力向上マネジメント指導者養成研修	102	93	92	98.9%
健康教育指導者養成研修	175	174	172	98.9%
食育指導者養成研修	140	134	132	98.5%
学校安全指導者養成研修	134	129	126	97.7%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	115	109	108	99.1%
小学校における外国語教育指導者養成研修	161	155	151	97.4%
学校教育の情報化指導者養成研修	202	188	186	98.9%
キャリア教育指導者養成研修	173	169	163	96.4%

令和4年度実施研修に係る研修成果活用率と比べて、全ての研修において数値が上昇したが、コロナ禍の終息により成果活用の場が設定しやすくなったことに加え、令和5年度に開始したマネプロ全国版等の取組により、研修参加者が教育課題を捉え直したり指導者としての在り方を考えたりするなど、研修参加者を主語とした研修改善が進められた成果と考えられる。

校内研修等における成果活用率については、令和5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91.5%であった。なお、令和5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5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	学校からの参加者数 (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）				
職階別中央研修	1,738	1,720	1,573	91.5%
2. 指導者養成研修（実施16研修）（参考）				
学校組織マネジメント研修	815	784	715	91.2%
カリキュラム・マネジメント研修	896	860	756	87.9%
生徒指導基幹研修	631	589	521	88.5%
教育相談基幹研修	65	60	56	93.3%
いじめ問題理解基幹研修	61	56	50	89.3%
幼児教育専門研修	61	52	45	86.5%
道徳教育推進研修	103	100	88	88.0%
人権教育推進研修	43	40	37	92.5%
体力向上マネジメント指導者養成研修	52	50	43	86.0%
健康教育指導者養成研修	141	141	123	87.2%
食育指導者養成研修	107	105	78	74.3%
学校安全指導者養成研修	86	85	79	92.9%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	69	66	55	83.3%
小学校における外国語教育指導者養成研修	94	91	77	84.6%
学校教育の情報化指導者養成研修	102	94	87	92.6%
キャリア教育指導者養成研修	106	104	91	87.5%

校内研修等における成果活用率についても、令和4年度実施研修に係る研修成果活用率と比べて、全ての研修において数値が上昇しており、こちらも上記（①成果活用率）同様、成果活用の場が設定しやすくなったとともに、マネプロ全国版等の取組による研修参加者の意識づけ、管理職や推薦担当者に向けた成果活用の機会確保についてメール等で働きかけた成果と考えられる。

【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、適宜適切な人数のグループ等を設定する。

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。

「令和の日本型学校教育」における新たな教職員研修の開発を行うとともに、新たな教職員研修の企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とした「『新たな教職員の学び』協働開発推進事業」をはじめ、全国教育研究所連盟・地区教育研究所連盟の大会への協力、教育センターからの要請による講師派遣など様々な取組の中で、地方公共団体等の職員との対話を通して情報交換等を行っている。

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

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

新たな教育課題等に対応するためのセミナーとして「研修マネジメント力協働開発プログラム全国版」、「共生社会を実現する教育研究セミナー」及び「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」を実施した。（再掲）（5-6 頁参照）

## ②研修内容・方法等の見直し

全ての研修において、参加者自身が主体的・対話的で深い学びを通して、研修で学んだことを行動変容につなげていくことを意図して研修内容・方法を構想した。

職階別中央研修においては、事前課題として勤務校等の現状分析、目指す姿、課題等を記入したレポートを作成した上で研修に臨み、研修期間中の学びを活かしてその内容を更新し、さらに研修後に、勤務校等で実施した取組を同じレポートにまとめた。職階ごとに研修が複数回あるため、研修終了後、研修主担当が研修参加者アンケート等をもとに研修を振り返り、より主体的な研修参加をめざして各参加者の問いの質を上げるためにどのような問いかけがよいかを検討し、提示資料や説明を柔軟に変更するなど、PDCA サイクルに基づき次回の研修へ活かすことができるようにした。

指導者養成研修についても、知識・スキルについて新しく知るとともに、テーマに関する自らの教育実践の特徴や考えの枠組みについて気付きがあることを研修目標として、これまでの取組を振り返ったり、指導者として在り方を考えたりする時間を充実させるなど、内容の充実を図った。

## ③研修プロデュース・ファシリテート機能の発揮

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

職階別中央研修においては、事前に担当講師にシラバスの作成を依頼し、それをもとに事前打合せ会を行って各研修の到達目標や令和6年度の方向性の確認を行うとともに、それらをもとに講義を行うよう講師に依頼した。また参加者には、自校の目指す姿や現状、そこから導き出される課題について明らかにした上で研修に臨むよう伝え、開始直後の研修ガイダンスにおいて研修のねらいや構成について説明を行うとともに、毎朝のイントロダクションでは、参加者が主体的・対話的で深い学びを実践している様子を講義アンケートの記述を用いて共有したり、その日の講義に関する自校の課題や講義で学びたいことを明確にしたりする時間とした。

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

全ての研修においては、事前に講師と打合せを行い、可能な限り参加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。

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

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

11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も国立特別支援教育総合研究所の研修担当に出席してもらいセミナーを企画・実施した。

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

### 【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

別紙1の「<2>各地域で学校教育において中心的な役割を担う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（職階別中央研修）」及び「<3>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（指導者養成研修）」について、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。

### 【研修の廃止、縮減、内容・方法等の変更】

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

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

### 《自己評価》

#### 1. 学校教育関係職員に対する研修

<自己評価評定：S>

##### 【最重要指標の達成状況】

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

→下記根拠理由(1)、(3)を参照

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

→下記根拠理由(2)を参照

【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和6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 (16 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)	16 研修 (16 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 (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5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	—	0 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) <令和5年度分>

※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、22 研修中 19 研修で目標値（研修ごとに 25%、20%のいずれか）を超えており、達成率は 86.4%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」であるとして、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、探究型研修の拡充、インターバル型研修の導入、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。また、校長の重要性から、コア研修（1年コースB：学校課題）を新設し、さらに、複数回のインターバル型研修を行うことで、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、教育委員会幹部職員が自身の思考の枠組みや「在り方」について捉え直したり、問い直したりすることを通して組織的・協働的な取組を展開していく力を高めることを目標とし、ケーススタディや資料提示等を行い、研修の展開に応じた問いをもとに、より一層、参加者の対話を重視したものにした。

さらに、特定課題に関して、「自ら問いを立て、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら、実践を展開していくことで、自他の価値観に気付く」探究のプロセス全体を通して、課題を探究していく力の涵養を目指す探究型の研修を新設した。令和6年度は働き方改革及び生徒支援の2テーマを設定し、それぞれのテーマにおいて、参加者が自身の向き合い方を捉え直し、試行錯誤し実践を展開する力の向上が図られるよう工夫を図った。

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、参加者に委ねる時間とした。また、朝のイントロダクションや夕方のリフレクションにおいて、朝に立てた「問い」

に対する考えをまとめ、グループで共有し、学校で取り入れたいことを協議した。研修最終日の「学校改善計画の策定」では、事前課題や講義・演習等で学んだことを活かし、実際に学校を改善していく具体的な計画を立てて、研修転移を図るなどの改善を行った。さらに、各研修の第1回は、省察の深まりと研修転移を意図して、新たにインターバル型研修を導入した。集合・宿泊型研修の実施後、12月にオンライン上で改めて集合し、「学校改善計画」をもとにした各学校での実践をグループで共有し、対話を通して今後の実践に向けた見通しをもつことができるようにし、研修効果の持続性向上につなげた。

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

## (2) 集合・宿泊型研修とオンライン研修の最適な組合せ

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

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

## (3) 地域センター（教職大学院）等関係機関との連携・協働

令和6年度においては、新たに弘前大学、横浜国立大学、兵庫教育大学の3センターを設置し、全部で11か所の地域センターによる取組を行った。

また、各センター主催の232研修には17,574名が参加し、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するとともに、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、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。

さらに、初めての試みとして各地域センター担当者と機構担当者を集めた協議会の場でグループディスカッションの時間をとって協議したほか、機構職員による各地域センター視察も実施するなど、相互理解、相互交流を図った。

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

な改善を図った。

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

#### 〈課題と対応〉

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

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

対面研修とリアルタイム・オンライン研修のベストミックスについては、生成 AI やメタバースなど、オンライン上のツールの開発は今後も急速に進展すると思われる、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、よりよ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・研修計画に関連する研修の充実を図ることを目的とした「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」を、インターバル型研修として年間を通して3回実施した。また、教育センターの要請に応じて機構より講師を派遣し、研修デザイン等をテーマとした所員研修を実施しており、研修目的や教職員に身につけさせたい資質が話し合われる中で、教員育成指標を捉え直すことにもつながっている。

(4) その他

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

## 《自己評価》

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

＜自己評価評定：B＞

#### 【定量的成果指標の達成状況】

指標等	達成目標	基準値 (前中期目標期間最終年度値等)	令和6年度
セミナー開催件数	—	2件	1件

#### 【根拠理由】

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

- (1) 指標に関する全国の教育委員会からの問合せについて、機構ホームページにおいて「指標等に関する相談窓口」及び「情報交換の広場」を引き続き運用することで、各教育委員会等への情報提供と情報共有の促進を図った。
- (2) 都道府県・指定都市教育委員会を対象とした「指標策定に関するアンケート」を実施し、その結果を機構ホームページに公開することで、各県市における指標の活用状況や見直し状況等について、今後に資する情報提供を行った。
- (3) 「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」の実施及び教育センターの要請に応じた機構からの講師派遣による研修デザイン等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・研修計画に関する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、教員育成指標・研修計画に関連するセミナーとして「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」をインターバル型で年間を通して実施した。セミナー開催件数は1件となるが、基準値（令和2年度）よりも回数や日数を拡充させており、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。

##### 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。また、文部科学省の承認を受け、全国教員研修プラットフォームを運用する。

##### 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

職務の都合等から職場を離れての研修が困難な教員等に多様な研修の機会を提供することを目的として、平成28年度からオンライン講義動画を制作し、インターネット上の動画共有サイト『YouTube』に機構公式チャンネルを開設し、提供している。

「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6年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ（いじめ問題への対応・特別支援教育等）を中心に20タイトルを制作した。

また新たに、シリーズ「これまでの研修・これからの研修」として、全国の研修担当者と協働して「研修観の転換」に向けて、よりよい研修の在り方を問うていく契機となるよう「教職員の学び」についての動画を制作した。

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：422,853回（令和6年4月～令和7年3月）  
（令和5年度：443,819回、累計：2,968,826回）
- 新学習指導要領シリーズ：91,540回（令和6年4月～令和7年3月）  
（令和5年度：111,502回、累計：991,939回）
- 実践力向上シリーズ：32,455回（令和6年4月～令和7年3月）  
（令和5年度：40,081回、累計：111,952回）
- 基礎的研修シリーズ：132,422回（令和6年4月～令和7年3月）  
（令和5年度：147,459回、累計283,648回）
- シリーズ「これまでの研修・これからの研修」：12,051回  
（令和6年8月～令和7年3月）

・オンライン講義動画の制作数

	校内研修シリーズ	新学習指導要領シリーズ	実践力向上シリーズ	基礎的研修シリーズ	シリーズ これまでの研修・ これからの研修
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	—	—	—	—
令和6年度	20本	—	—	—	3本
合計	176本	82本	15本	30本	3本

・校内研修シリーズ 令和6年度制作タイトル

No.	タイトル	講師
157	道徳教育マネジメント —カリキュラム・マネジメントに基づく道徳教育—	帝京大学 初等教育学科 教授 赤堀博行
158	子どもの事実から子どもを主語に「学校づくり」を問い直しませんか	大阪市立大空小学校 初代校長 木村泰子

159	発達の段階に応じた道徳科の指導	畿央大学 現代教育学科 教授	島恒生
160	コーチングのスキルと活用Ⅰ	ナラティブコミュニケーション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子
161	コーチングのスキルと活用Ⅱ	ナラティブコミュニケーション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子
162	コーチングのスキルと活用Ⅲ ～不登校解決のためのリソースを探す～	ナラティブコミュニケーション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子
163	コーチングのスキルと活用Ⅳ ～円滑な保護者対応に生かす～	ナラティブコミュニケーション教育研究所 所長 別府大学 客員教授	佐藤敬子
164	学校における感染症対策の在り方	九州看護福祉大学 准教授	松崎美枝
165	これからの学校におけるミドルリーダーシップ	岐阜聖徳学園大学 教育学部 教授	玉置崇
166	事件や事故に遭遇したとき、学校はどう対応すればよいのか	大阪教育大学 教授	藤田大輔
167	災害から考えるリスクマネジメント ―ハザードマップの読図に基づく学校防災―	東北大学災害科学国際研究所 特任教授	村山良之
168	学校の教育目標を具現化するカリキュラム・マネジメント	大阪教育大学 教授	田村知子
169	いじめのとらえ方と予防Ⅱ（演習編）	日本大学文理学部 教授	藤平敦
170	各学校におけるカリキュラム・マネジメントの実施にかかるミドルリーダーの役割	国立大学法人奈良国立大学機構 奈良教育大学 教授	赤沢早人
171	合理的配慮の提供と特別支援教育に関する校内支援体制の充実について	文部科学省初等中等教育局 特別支援教育課 特別支援教育調査官	加藤典子
172	自閉症スペクトラム当事者からみた特別支援教育	NPO 法人東京都自閉症協会 役員	綿貫愛子
173	病弱教育における ICT 活用：校内研修シリーズ	京都女子大学 教授	滝川国芳
174	いじめ防止対策推進法等に基づくいじめ問題への対応について	文部科学省初等中等教育局 児童生徒課生徒指導室 いじめ・自殺等対策専門官	稲川洋生
175	学校における ICT を活用した学習場面	放送大学 教授	中川一史
176	外国人児童生徒等に対する日本語指導	東京学芸大学 准教授	原瑞穂

・シリーズ「これまでの研修・これからの研修」 令和6年度制作タイトル

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

## 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6年度より、メールマガジン「NITS ニュース」を配信し、研修を担当した講師の論稿等を掲載し、教育現場での実践に繋がる情報提供や機構における取組の最新情報の発信を行った。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 23,034 件（令和7年3月）

（令和5年度：23,328 件）

また、令和5年度より、機構における「研修観の転換」に向けた挑戦と全国との「新たな教職員の学び」の協働開発を図るため、全国教育研究所連盟、教育委員会及び関係者等 388 件に向けて「U-NITS」を配信し、情報提供を年3回行っている。令和6年度から、メールマガジン同様に機構ホームページに掲載し、より多くの関係者に対する情報発信の体制を整えた。

### (ウ) 機構公式 SNS による情報発信

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

主に新着動画や講師コラム、研修紹介等の内容について、週に1～2回の投稿を行うことで、情報発信を行った。令和6年度は、動画教材のPR用ショート動画やインタビュー記事の配信など、全国の教職員に有用な情報を提供できるよう工夫を図った。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、よりよい情報発信の在り方を検討していく。

・機構公式 Facebook フォロワー数 1,905 件（令和7年3月）

・機構公式 X フォロワー数 678 件（令和7年3月）

### (エ) 全国教員研修プラットフォームの運用管理

文部科学省の承認を受け、令和6年4月より「全国教員研修プラットフォーム『Plant』」の運用管理を行った。『Plant』は、機構、教育委員会、大学、民間等が提供する質の高い研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するとともに、研修の受講や受講履歴記録の作成を一元的に行うことができる仕組みを備えており、『Plant』の運用管理を行うことで、教職員の資質向上に関する情報発信に寄与した。（令和6年度利用自治体数：50自治体（33都道府県、16指定都市、1中核市））

また、機構のオンライン研修動画コンテンツ「校内研修シリーズ」を『Plant』上でもオンデマンド研修として提供することで、当該コンテンツにおける活用の幅を広げた。

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

## 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6年度は第8回となり、92点の応募があった。

令和6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6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8回 NITS 大賞審査委員（五十音順、敬称略）

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

・第8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
オール奄美で取り組む人財育成 ～南北200km奄美の高大連携 及び高校間交流～	奄美群島高校探究コン ソーシアム	大学との連携が難しい環境下で、研究者や来島者との対面交流を重視した仕組みを構築している点が特徴的である。離島ならではの「関係人口」に着目し、高校生同士の対話やイベントを生み出すことで、探究活動への意欲が高まり、学びの幅が広がっている。地域全体で協力し、生徒たちに新たな刺激を与えながら、主体的な学習姿勢を育む取り組みとして高く評価される。

<準大賞1点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
校内研究を「なぜ」から問い直す ～大人も子供も一人ひとりを大切に する学び～	横浜市立旭小学校 玉置哲也	校内研究の価値を見直し、公開授業を教員の評価の場から子どもの学びを探究する場へと転換した点が評価される。教員の意識が「観に行く」から「探しに行く」へと変わり、学ぶ楽しさが広がっている。担任経験不足を補いながら、教職員全員が当事者意識を持ち、学校全体の

		一体感を生み出している。校内研修の活性化を通じ、組織的な学びが深まる仕組みが整っている。
--	--	--

<優秀賞6点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
ギリギリの OUT を目指す生徒会！ ～挑戦を通して、協働と主体性の意義を掴む！～	北島幸三 (現：名護市立大宮中学校 前：今帰仁村立今帰仁中学校)	コロナ禍を経て協働の機会が乏しかった子どもたちが、壁にぶつかりながらも学校のペイントイベントを成功させ、主体性を高めたことが伝わる。忖度や諦めの壁を破る仕掛けと発想の転換が印象的であり、地域を巻き込んだ活動が自己有用感の向上に寄与している。試行錯誤を重ねる姿勢や挑戦する力が素晴らしく、今後の学習への影響も注目したい。
Who are you? で語る ～主体性が高まり、自分の強みが伸びる学校～	舞鶴市立若浦中学校	生徒の主体性を重視し、学校行事や総合的な学習の時間、スピーチ活動を通じて当事者意識を高めている。夢面談を契機に積極性が増し、文化祭や体育祭では生徒が中心となり、先生方が支援に徹する姿勢が成果を生んでいる。生徒に決定権を委ねた試みが信頼関係を築き、行事改革にもつながった。今後、試行錯誤の過程をより知りたい。
「生徒」を主語にした学校づくり ～NGSW プロジェクトで生徒活躍型の沢中へ～	横須賀市立長沢中学校	学校教育目標の共有から始まり、計画的なプロジェクトを通じた改革が評価される。PDCA を活用し、教師間の対話やデータ検証を重ね、生徒とともに試行錯誤する姿勢が明確である。学力調査の無回答率減少などの成果も見られ、企業の知見を活かした工夫も印象的。目標を共有しながら組織的に取り組む姿勢が今後の教育実践の参考になる。
「〇〇WEEK」と題したカリマネ ～教科を繋ぐ、大人の探究～	広島県立大崎海星高等学校	生徒の探究性向上を目指し、「なぜなぜWEEK」「説明 WEEK」などを実施し、教員と生徒が共に学ぶ姿勢が定着している。生徒の現状から課題を見出し、共同探究やディベートを通じて成長するプロセスが明確で、他校の参考になる。有志の活動が学校全体へ広がり、試行錯誤を重ねた成果が見られる。今後の継承や発展が期待される。
進め！ 子供と教師の個別最適な学び ～教師の〇〇観を変える学校改革への挑戦～	さつま町立柏原小学校 校長 石川雅仁	「こどもと教師の学びは相似形」と捉え、校長が主導して研修改革に取り組んだ姿勢が評価される。学校教育目標の再設定を基点に、教員が自ら研究テーマを設定し、主体的に関った点が印象的である。負担感の軽減と協働による学びの深化が実現し、職員の意識変革につながった。改革のプロセスが明確で、全国の参考となる好事例である。
探究懇話会から始まる社会との共創 ～探究活動を円滑にするフラッ	北海道函館西高等学校	探究懇話会を通じて地域の有識者や PTA と連携し、生徒が校外活動へ主体的に関わる機会を創出。多様な人々との交

トな研修の仕組み～		流を促し、オンラインでの参加機会も設けるなど、探究活動の幅を広げた。懇話会の工夫と継続的な改善の姿勢が評価され、全国のモデルとなり得る。今後は、学習や生活への影響、未参加の生徒への働きかけにも注目したい。
-----------	--	--

<入選3点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
協働的アジャイル型校内研修 ～生徒のためのウェルビーイングな学校づくり～	青森市立甲田中学校	OODA ループを活用した柔軟な校内研修により、教職員の省察と交流を促し、協働の文化を形成している。教育内容ではなく子どもの反応を観察し、試行錯誤を重ねる姿勢が定着し、迅速な改善が可能となった。プロジェクト型の研修が教職員の関係構築や意識変容にも寄与し、生徒の成長につながっている。今後、具体的な変化の過程がより示されるとよい。
多忙すぎる先生を救え！ ～小規模校の業務改善で持続可能な未来へ一歩～	邑楽町立高島小学校	小規模校の特性を生かし、持続可能な業務改善を進めた点が評価される。5つの方針を掲げ、職員の強みを生かしたチーム運営により時間外労働を削減し、授業改善にもつなげた。単発の施策でなく、複数の視点から課題に取り組み成果を上げている。今後、具体的な運用の工夫が明確になることで、他校の参考となる好事例となり得る。
ともにつくる豊かな学び ～みんなが参加・活躍できる学校へ～	大阪教育大学附属天王寺小学校	保護者の学校参加への思いと教員の負担感に向き合い、双方が納得できる形を模索する取り組みが評価される。「ともにつくる」をキーワードに、学校行事や日常の活動へ発展させ、保護者サポートの継続や若手教員との関係構築にもつなげている。目的や方法が明確で、地域リソースの活用も効果的であり、学校と保護者の関係をより良くする取り組みといえる。

エ 情報交換を行う場の提供

(ア) NITS・教職大学院・教育委員会等コラボ研修プログラム支援事業

本事業は、「研修観の転換」に資するため、各教職大学院・教育委員会等が実施する研修、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6年度は、24機関により52研修の申請がなされ、延べ8,480名が参加した。実施後は、実施概要や参加者の感想等をまとめた報告書を機構ホームページで公表し、関係機関が同様の研修等を実施する際の参考にできるようにした。これにより、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	弘前大学	学校と保護者のいい関係づくり ～トラブルを大きくさせないために学校が気をつけるべきこと～	121

2	秋田大学	ふるさと教育実地研修「地域の教育長が語る『我がまちの教育』2024～男鹿市～」 ～小学校・中学校・高等学校・企業等の訪問と対話を通して秋田の教育の未来像に迫る～	39
3		令和6年度あきたの教師力高度化フォーラム 「探究する子どもを育てるために必要なこと―「学力」のその先へⅡ―」	257
4	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 2024	82
5		福島の未来を拓く「新・理科セミナー2024」	117
6		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	310
7	茨城大学	地域スクールリーダー育成セミナー～校長会との連携による次期管理職候補者育成研修～	80
8	茨城県教育研修センター	Online EdCafé（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～	50
9		茨城県教育研修センター 教育の情報化に関する 研究発表会 ～「豊かな気づきが醸成される学び」につながる研究発表会の実現を目指して～	244
10		教師の魅力について考えるセミナー 「今の学校が未来の社会～ウェルビーイングな学校創りと先生の働き方～」	242
11	宇都宮大学	「主体的・対話的で深い学び」を実現するための教師のリフレクションのあり方―授業改善を通じた学校改善を目指して―	67
12	千葉大学	ミドルリーダー養成研修	188
13		千葉大学教職大学院公開講座 教育の最新事情～現代的教育課題への具体的取組～	244
14		千葉大学教職大学院シンポジウム	87
15	聖徳大学	聖徳大学教職大学院地域連携研修「未来創造研究会 2024」 主体的に学べる多様な学びプロジェクト	110
16	創価大学	ほしい学びを創る-八王子・多摩版探究型教員研修の構築	113
17	新潟大学	にいがた教育フォーラム 2024	214
18	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 ～教科専門・校種を超えて学び合う教員研修～	217
19		インクルーシブな授業を支える校内支援体制づくり研修	842
20		通級による指導との連携による教科等の授業づくり	30
21	福井大学	「遊び」のワークショップを通して実践の土台にある「直観的判断力」を磨く協働探究型研修	79
22		協働探究ラウンドテーブル 2024・JALOODA との対話 4・直観的判断力が切り開く世界とは？	107
23		「子ども×大人、フィールドワークをとおして『共創力』を高める協働探究 DEAL 教員研修」 - 教師の主体的、対話的で深い学びの実践と実現 -	70
24		主体的な学びが目覚めるとき ―未来を切りひらく学び、それを生み出すコミュニティー―	87
25		岐阜聖徳	探究的な学び」を探究する新たな「児童・生徒と教師の学び」を支える

	学園大学	コミュニティの展開Ⅱ（継続企画）	
26		「探究的な学び」を探究する新たな「児童・生徒と教師の学び」を支えるコミュニティの展開Ⅲ（継続企画）	99
27	長野県教育委員会	令和6年度マイスター教員研修	22
28	岐阜大学	ポジティブな学校文化をつくる エビデンスを活用する管理職研修	24
29	常葉大学	教師自身の「主体的で対話的な学びの場」となるコラボ研修 「地域史に息づく静岡県の山城」 ～フィールドワークから探る“知られざる歴史”	36
30		教師自身の「主体的で対話的な学びの場」となるコラボ研修 「実社会で求められている労働者像」～企業から教育現場に求めるものは？～	38
31		教師自身の「主体的で対話的な学びの場」となるコラボ研修 「令和の日本型学校教育の実現に向けた教育改革」	51
32	京都教育大学	京都教育大学学校経営協働研修	85
33	島根大学	学校をマネジメントするミドルリーダー教員研修プログラム（2024）	62
34		（学び続ける教師を応援する）しまだい学校教員研修（2024） —教職に必要な素養に主として関するもの—	59
35		（学び続ける教師を応援する）しまだい学校教員研修（2024） —学習指導及び生徒指導に主として関するもの—	110
36		（学び続ける教師を応援する）しまだい学校教員研修（2024） —特別な配慮や支援を必要とする子供への対応及び ICT や情報・教育データの利活用に主として関するもの—	135
37		山陰若手教員交流セミナー（2024）	50
38	広島大学	令和6年度東広島市スクールリーダー育成研修	29
39		令和6年度尾道市スクールリーダー育成研修	60
40	山口大学	現職教員と教職志望学生が保護者とともに創る「協働」セミナー（NITS カフェ）	109
41		学校を核とした地域ぐるみの防災教育カフェ	94
42		誰一人取り残されない学びの保障と不登校を考える NITS カフェ	100
43	愛媛大学	子どもの主体性を育む探究のカリキュラムデザイン研修	90
44		深い学びを実現する授業づくり研修	254
45	熊本大学	熊本大学教職大学院情報教育研修会	2161
46		スマホの向こう側 ～インターネット世界に SOS を出す子供の理解と対応～	201
47		これからの学校を「対話」する ～子供も教師もしあわせな学校をめざして～	127
48		ミドルリーダーマネジメント能力育成プログラム	88
49		Kumamoto Education Week ② 「あの子をわかる、育ちに向き合う」筆者と語り合う ② 「これからの学校を『対話』する」のその後～学校現場で行われた『対話』～ ③ 学び続ける教師を追う～学びはどのように現場で生かされるか～	50
50	大分大学	社会に開かれた教育課程を実現する学校改善と教育実践	46

		～新たな研修観に迫る教職大学院の試み～	
51		学校組織の自律性と価値を高める校内研修の開発 ～理論枠組を提案し省察を促す研修動画の活用を通して～	159
52	宮崎大学	学校事務への理解を深めて「チーム学校」に繋げる研修 —知っていますか？学校事務職員の役割—	54

## 【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、「研修観の転換」の全国展開を図る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、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4～5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として、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6年度は、そうした戦略や施策案を具体化し実施していくため、「次世代型教職員研修開発センター」を「教職員学び協働開発部」と改組し、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協働開発プログラム」(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協働開発プログラム」(以下、「マネプロ」という。)を実施した。月1～2回程度、1回2～3時間の対話を中心とした活動で、「探究型研修」の在り方

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

#### （イ）「研修観の転換」に向けた提案文書の作成

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

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

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

・講師派遣（オンライン研修含）43件（令和6年4月～令和7年3月）

（令和5年度：14件）

#### （エ）「研修観の転換」に向けた「学び合いのコミュニティ」の醸成

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

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

### 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】

＜研修マネジメント力協働開発プログラム全国版（新規）＞

「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協働開発プログラム全国版（略称：マネプロ全国版）」を実施した。「『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。

マネプロ全国版は、令和6年度において計3回開催し、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。

#### (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 61件（令和6年4月～令和7年3月）  
（令和5年度：40件）

#### ウ 教育委員会等の研修の企画立案・運営を担う人材育成

令和5年度から、「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、新たな教職員の学び」協働開発推進事業を実施している。令和5年度は埼玉県、山梨県、長野県、京都府、高知県、長崎県から6名、令和6年度は北海道、福島県、さいたま市、滋賀県、鹿児島県から5名の特別研修員を迎え、研修マネジメント力協働開発プログラムへの参加や、機構の業務、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6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25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てきたところであり、令和7年度は、新たに5教育委員会から特別研修員を受け入れて事業を進めることとしている。

#### 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

令和6年度は中止とした。

##### (ウ) 産業・情報技術等指導者養成事業

工業、商業、家庭、看護、情報、技術・家庭（技術1、2）、技術・家庭（家庭）の10教科のうち、8教科を対面研修、2教科をオンライン研修で実施し、計177名が参加した。

##### (エ) 産業教育実習助手資質向上事業

農業、水産の2教科を対面研修で実施し、計51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、参加者を大学等に派遣し、11府県より計21名が参加した。

## 【年度計画】

### (2) 教職大学院等との連携・協力

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

#### ① 教職大学院等との連携協定

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、「研修観の転換」を核とした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等において、日本の教職員との交流を図るなど、相互に学び合う機会を創出する。

## 【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6年度は新たに聖徳大学及び国立大学法人新潟大学大学院教育実践学研究科との連携協定を締結した。これにより、計47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6年度は25大学から49名の登録を得た。職階別中央研修の校長研修において22大学延べ40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。

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6年度は、連携協定を締結している47大学の教職大学院等の院生等延べ65名が、機構の実施する指導者養成研修等を受講した。

・参加研修の名称と参加者数

学校組織マネジメント研修	42名
カリキュラム・マネジメント研修	9名
教育相談基幹研修	1名
道徳教育推進研修	2名
体力向上マネジメント指導者養成研修	1名
健康教育指導者養成研修	2名
学校教育の情報化指導者養成研修	4名
キャリア教育指導者養成研修	2名
研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）	2名
計	65名

④ 海外の大学等に対する支援：

機構とタイ王国のコンケン大学 Institute for Research and Development in Teaching profession for ASEAN (IRDTP) は、相互利益及び両機関の発展・国際理解及び親善を推進するための連携協定を結んでいる。令和6年度はこれまでのタイ王国校長研修の成果や今後に向けた整理を行い、令和7年度の研修実施に向け、目的の確認や日程調整を実施した。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目指す。

《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

<自己評価評価：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6年度
インターネット配信により提供した講義動画の累計タイトル数	—	152本	306本
インターネット配信により再生された講義動画の累計再生回数	—	1,583,804回	4,368,416回
表彰事業における実践事例集の作成・提供数	1件	1件	1件
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	145,525回
NITS・教職大学院コラボ研修プログラム支援事業により支援を行った研修プログラム数	—	26件	52件
NITS・教職大学院コラボ研修プログラムに参加した人数	—	—	8,480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、「次世代型教職員研修開発センター」を改組した「教職員の学び協働開発部」において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、「研修観の転換」を進める手掛かりとして、NITS フェロー及びNITS フェローコーディネータを委嘱し、全国各地における教職員の学びに関する「学び合いのコミュニティ」の形成を支援した。さらに、令和6年度から文部科学省の承認を受け全国教員研修プラットフォーム(Plant)の運用管理を始め、円滑かつ的確に遂行した。加えて、「NITSからの提案」を作成・公表したことで、機構内の研修のみならず、各地域において教職員の研修等を企画立案している各地域の都道府県教育(研修)センター等の教職員等にも情報を提供して、研修観の転換に向けた対話のきっかけを作った。

これらの取組を実施するため、令和6年度には5教育委員会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年度から行っている理事長、役員による全国教育委員会の訪問については、令和6年度も継続して行い、全国25の教育委員会を訪問した。教育長等と丁寧な対話を重ねたことで、令和7年度には、新たに5教育委員会から特別研修員を受け入れることとなり、「新たな教職員の学び」の実現に向けた取組を、教育委員会における人材育成とともに進めていくための体制を整備することができた。

(2) オンライン研修動画コンテンツの充実については、「校内研修シリーズ」について、令和6年度には、今日的課題となっているテーマ(いじめ問題への対応・特別支援教育等)を中心に20タイトルを制作し、公開した。令和6年度の再生回数は422,853回(累計:2,968,826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6年度の再生回数は32,455回(累計:111,952回)、令和4年度に公開した「基礎的研修シリーズ」については、令和6年度は132,422回(累計:283,648回)であった。

また、シリーズ「これまでの研修・これからの研修」として、全国の研修担当者と協働して「研修観の転換」に向けて、よりよい研修の在り方を問うていく契機となるよう「教職員の学び」についての動画を制作し、公開した。8月からの公開で計12,051回視聴されており、全国の研修担当者の学びを支援した。

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

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

(4) 学校をとりまく今日的な教育課題の解決に向けて実践した活動を広く募集し、表彰・公開し、教育現場に優れた取組を普及していく表彰事業「NITS 大賞」の第8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・教育委員会等コラボ研修プログラム支援事業は、令和6年度は、24 機関により 52 研修を実施し、全国で延べ 8,480 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参加者の感想等をまとめた報告書を機構ホームページで公表し、関係機関が同様の研修等を実施する際の参考にできるようにしたことで、教員の資質能力向上の全国的な充実を図ることに寄与した。

(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6年度は5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協働開発プログラム」への参加や、機構の実務を経験することにより、探究型研修の企画・運営に関する知識や、研修参加者の探究を後押しする手法等を学ぶ機会を提供した。

(7) 新たに2つの教職大学院等と連携協定を締結し、計 47 の教職大学院等との連携協定が継続されており、各教職大学院には「スクール・マネジメント分野」専門講師の登録を依頼した。職階別中央研修の校長研修において、22 大学延べ 40 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、研修の充実大きく貢献した。

これらのことから、講義動画のタイトル数と再生回数、表彰事業の事例集提供数とプレゼンテーション動画再生回数、NITS・教職大学院・教育委員会等コラボ研修プログラム支援事業の支援プログラム数と参加人数において、それぞれ基準値を達成できたとともに、研修観の転換に向けた新たな教職員研修の協働開発への様々な取組を進めるなど、中期計画における所期の目標を上回る顕著な成果が得られたため、自己評価評定をSとした。

#### <課題と対応>

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

## 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 教職員等中央研修の高度化・体系化
- ③ 校内研修プロデュース、ファシリテーション
- ④ 教職の魅力向上
- ⑤ 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、①～⑤の5つのプロジェクトを実施した。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 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6年度調査研究プロジェクト

###### ① 教職員等中央研修の高度化・体系化に関する調査研究プロジェクト

プロジェクトリーダー：葛上 秀文（フェロー／鳴門教育大学教授）

調査研究期間：令和4年度～令和6年度

実施概要：

機構における教職員等中央研修の高度化・体系化を実現するために、教職員等中央研修の参加者や教育委員会を対象とした質的・量的調査を通して、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。どのような参加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6年度は、中央研修（副校長・教頭等研修）参加者を対象とした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の分析を継続して実施した。その結果の一部を、「学校管理職研修の効果検証デザイン」と題して日本教育経営学会第64回大会にて発表した。また、令和5年度に引き続き職階別中央研修（校長研修）の参加者の「成果活用レポート」の分析を実施し、「研修転移」がどの程度なされているのか、また、どのような形で「研修転移」がなされているのかを分析した。これらの調査・分析を通じて得られた成果をもとに、中央研修の高度化・体系化を図るために、職階別中央研修参加者のフォローアップを地域で実施する取組を行った。令和6年度は四国地域教職アライアンスセンター（鳴門教育大学センター）にて実施し、研修成果を「転移」を見据えた中長期的視野で捉える研修体系の構築に取り組んだ。

② 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6年度は、前年度に実施したアンケート調査の分析をもとに、調査対象の自治体の教育委員会に報告し、同自治体における今後の行政研修の構造や所管内の教職員の研修ニーズをさらに深く探索する方途についてエビデンスをもとに協議した。また、前年度に行ったヒアリング調査の結果を質的に分析し、校内研究・校内授業研究等の研究・研修推進計画の策定において役割主義的文化・領域主義的文化が存在しうる可能性とその課題について考察した。

③ 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つな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6年度は、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

<p>査（令和5年度実施）の集計・分析を行った。その結果、校内研修に対する教職員の「期待」、校内研修を取り巻く今日的な「課題」、それに対峙するうえでの「工夫」について、全国的な実態を把握することができた。また、岡山県と鹿児島県に所在する公立学校を事例とした質的調査に取り組み、今日的な校内研修の「課題」とそれを乗り越える制度・組織・マネジメント・キーパーソンの力量と役割等について、分析・考察を行った。令和7年度にはこれらの結果の分析・考察を精緻化し、その成果を校内研修のリーダー・ファシリテーターの育成に資するケースメソッド教材の開発に活用する。そして、広く全国の教職員に対して成果の発信を行う。</p>
<p>④ 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）  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。</p> <p>令和6年度は、前年度に実施したヒアリング調査結果を分析し、今日の大学生の教員入職に至るまでのプロセスにおいて、教職という職業をいかに認識しているのかを分析した。そのうえで、広く大学4年生を対象に Web を通じたアンケート調査を実施し、教職に対する自身の能力感、教職という職業に関する認識、学生の通う大学の特徴、などの相関について分析し、学生の認識において教職の魅力が「構築／剥落」される背景構造を考察した。</p>
<p>⑤ 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）  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」及び機構の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> <p>令和6年度は、機構で実施した研修参加者を対象としたアンケート調査結果を分析し、クラウドの活用に関する教職員の認識の実態や、その活用の様態と授業観・学習観・仕事観との相関を明らかにした。これらをもとに、ICT が得意だが授業での活用に苦手意識をもつ層と、授業づくりに重きを置いているが ICT の活用に苦手意識をもつ層の両面を捉えて、その支援方策を打ち出していく必要性を明らかにした。</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、調査研究の成果をもとに、以下のとおり国内学会にて研究発表を行った。

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

加えて、令和6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6年度
実施した調査研究プロジェクト数	—	5件	5件

#### 【根拠理由】

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

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 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国内学会にて3件の学術研究発表を行い、その成果の学術的意義についても発信を行った。さらに、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、5件の調査研究プロジェクトを実施するとともに、成果に基づいたフォローアップ研修の実施や、国内学会における学術研究発表等、成果の活用や普及のための取組を行うなど、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

#### <課題と対応>

教職員研修の高度化及び体系化を図るため、機構主催研修と調査研究をさらに連携、往還させながら進めていく必要がある。特に、探究型研修をはじめとする研修の効果的な検証・改善に資する調査研究を実施し、その推進に寄与することが課題。

## 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6年4月から令和7年3月末までに受け付けた延べ147申請1,381科目（免許法認定講習737科目、免許法認定公開講座179科目、免許法認定通信教育465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、コロナ対応の特例として認められていた、オンラインやオンデマンドといった遠隔による実施方法の講習については、令和5年12月の通知及び改正後の認定申請等要領において、令和6年度以降は変更届の届出によらず認められることが示されたため、それを受けて増加した開設者からの問合せに対しては、参考情報や具体的な記入方法等を提供することにより、円滑に認定事務を行

った。

## 《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＞

#### 【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6年度
免許法認定講習等の開設認定にかか る審査件数	—	104 件	147 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 6 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 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 147 申請（講習等科目数 1,381 科目）の審査・確認及び関連する認定事務を行った。

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

これらのことから、中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定を 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）令和 6 年度試験への対応

① 試験運営について

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よく確実な試験の運営に努めた。特に試験運営マニュアルについては、運営委託業者と綿密な調整を重ね、あらゆる事態を想定した詳細なものを作成することによって、試験当日もタイムスケジュールどおりに支障なく円滑に実施することができた。

② 高等学校（情報）試験について（令和6年度から再開）

令和4年答申において、民間企業等の経験者を積極的に活用するという観点から、平成16年度以降休止していた高等学校（情報）試験の再開について提言されたことを踏まえ、令和6年度から当該試験を再開することとなった。合格者は、教育職員免許法第16条の規定により、高等学校教諭一種免許状（情報）の授与を受けることができる。試験の運営については、①と同様に対応し、滞りなく実施することができた。

③ 小学校試験における科目の一部免除について（令和6年度から開始）

令和4年答申において、小学校における教科指導の専門性を有する教師による多様な教材を活用したより熟練した指導や、児童生徒の専門性を有する小学校と中学校の両方の教員免許状の所持を促す観点から、小学校試験において、一定年数以上教師として良好な成績の実務年数がある者については、試験の一部を免除する方向で、具体的な検討を進めるべきであると提言されたことを踏まえ、令和6年度から、教員として3年以上実務経験のある者を対象に、科目Ⅰ及びⅢの免除制度を開始した。科目免除希望者には、通常の願書提出のほか、新たに「教育職員免許状授与証明書」及び「実務に関する証明書」の提出を求めたところ、混乱なく確実な事務処理を実行することができた。

④ 希望する自治体への小学校試験問題参考提供について（令和6年度から開始）

各自治体が実施する教員採用選考試験の早期化に伴う試験問題作成に係る負担軽減のため、文部科学省からの要請により、令和6年度から、希望する自治体へ小学校試験問題の参考提供を開始した。このことに伴い、令和6年度の第1次試験日については、文部科学省が定めた教員採用選考試験の標準日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。双方の試験において、試験実施前の試験問題漏洩等の問題はなく実施することができた。

<実施スケジュール>

令和6年度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。

3月1日	受験案内公表（幼稚園、小学校、高等学校（情報））
3月1日～4月5日	受験願書等請求受付期間（幼稚園、小学校、高等学校（情報））
3月25日～4月12日	出願受付期間（幼稚園、小学校、高等学校（情報））
6月16日	幼稚園試験、小学校及び高等学校（情報）第1次試験
8月26日	幼稚園試験 最終合格発表
9月28日	小学校第2次試験
9月29日	高等学校（情報）第2次試験
11月20日	小学校及び高等学校（情報）試験 最終合格発表

<実施結果>

（下段の（ ）内は令和5年度）

区分 （種目）	出願者	受験者（A）	合格者（B）	合格率 （B）/（A）
------------	-----	--------	--------	----------------

幼稚園	29人 (37人)	24人 (36人)	3人 (9人)	12.5% (25.0%)
小学校	950人 (1,051人)	807人 (869人)	194人 (191人)	24.0% (22.0%)
高等学校（情報） ※令和6年度から再開	67人 (－)	63人 (－)	40人 (－)	63.5% (－)
特別支援学校 ※令和5年度をもって休止	－ (7人)	－ (7人)	－ (4人)	－ (57.1%)
計	1,046人 (1,095人)	894人 (912人)	237人 (204人)	－ (－)

## (2) 令和7年度試験への対応

### ① 広報活動の拡大について

令和5年度から作成を開始した教員資格認定試験の広報用ポスターについて、令和6年度においても同様に作成し、全国の都道府県市町村教育委員会や国公私立大学、高等専門学校等に約3,000か所、厚生労働省の協力を得て新たにハローワーク430か所に配付した。これらに加え、教員資格認定試験の認知度をさらに高め、より多くの受験者を集めることを目的として、乗降客数の多い駅構内へのポスター掲示（12駅）や学会誌への広告掲載（裏表紙全面）をするなどの新たな広報活動を実施した。

### ② 試験問題の作成について

試験問題の作成は、外部有識者による問題作成委員に委託しているが、必要に応じて問題作成委員を見直すことで、試験問題作成の改善に努めている。また、令和4年度から設置している外部有識者による問題点検委員において、試験問題の専門的な内容を点検することによって、出題ミス等がないよう、再度確認を行う仕組みを設けており、幾度も確認できるチェック体制を整えている。機構の職員は、予め受験者の目線に立って試験問題を解いてみることによって、出題文の違和感やわかりづらい表現等を抽出して問題作成委員及び問題点検委員に相談するなど、連携しながら丁寧な確認とよりよい試験問題の作成に努めた。

## 《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＞

#### 【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6年度
教員資格認定試験の出願件数	－	1,019件	1,046件

#### 【根拠理由】

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

- (2) 試験問題の作成については、外部有識者による問題作成委員に委託しているが、必要に応じて問題作成委員を見直すことで、試験問題作成の改善に努めている。また、令和4年度から設置している外部有識者による問題点検委員において、試験問題の専門的な内容を点検するほか、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って、出題ミス等がないよう、幾度も確認できるチェック体制を設けている。
- (3) 令和6年度から再開した高等学校（情報）試験については、幼稚園及び小学校試験と同様、出願受付作業から合格発表まで確実に実施することができた。
- (4) 小学校試験における科目の一部免除については、令和6年度から、教員として3年以上実務経験のある者を対象に、科目Ⅰ及びⅢの免除制度を開始した。混乱なく確実な事務処理を実行することができた。
- (5) 各自治体を実施する教員採用選考試験の早期化に伴う試験問題作成に係る負担軽減のため、文部科学省からの要請により、令和6年度から、希望する自治体へ小学校試験問題の参考提供を開始した。このことに伴い、令和6年度の第1次試験日については、文部科学省が定めた教員採用選考試験の標準日と同日に設定し、試験会場の確保や運営の手続きについて対応を図った。双方の試験において、試験実施前の試験問題漏洩等の問題はなく実施することができた。
- (6) 広報活動については、教員資格認定試験の認知度をさらに高め、より多くの受験者を集めることを目的として、令和7年度試験受験者へ向けて、乗降客数の多い駅構内へのポスター掲示（12駅）や学会誌へ広告掲載（裏表紙全面）をするなどの新たな取組を実施した。

これらのことから、実施要領に規定された試験内容の確実な実施に留まらず、効果的・効率的な試験運営や問題作成に関する様々な工夫・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

機構の業務運営に際し、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、物価高騰等の影響により、対前年度比で1%以上の効率化を達成することができなかった。

業務経費についても、一部経費の削減が図られたものの、全国教員研修プラットフォーム(Plant)保守経費が増加したこと等により、対前年度比1%以上効率化を達成することができなかった。

##### ②4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（広報力向上研修）及び独立行政法人制度研修をテーマとし、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6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、適正な調達を行うよう努めた。

一般競争入札等の実施に当たっては、引き続き競争参加資格要件の緩和や公告期間の延長（従前の原則であった10日以上から20日以上を確保）等を実施し、多くの業者が入札等に参加できるように競争性の確保に努めた。令和6年度の一般競争入札等における一者応札・応募件数は2件、割合は9.5%となり、目標を達成した。

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5年度	19件	3件	15.8%
令和6年度	21件	2件	9.5%

### ② 契約監視委員会における点検・見直しの実施

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づき設置した契約監視委員会（委員は監事1名、外部有識者2名（弁護士1名、公認会計士1名））を開催し、令和6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、契約手続等が適切に実施されたことを確認した。

### ③ 調達関係情報の開示

機構ホームページに調達情報のページを設け一般競争入札や企画公募の公告を掲載し、より多くの参加者を募ることで競争性を確保するとともに、「公共調達の適正化について」（平成18年8月25日財計第2017号）に基づき、競争入札や随意契約に係る契約結果の情報を開示し、引き続き契約業務の透明性の確保に努めた。

### ④ その他

物品等の調達に当たっては、「環境物品等の調達の推進を図るための方針」（令和6年4月4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化を継続して行うことで、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、令和5年7月から新たな事務系情報システムを導入しており、更なる機構のサービス機能の充実・高度化を図っている。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、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、法人文書を電子的に管理しており、業務で使用する共有フォルダについて、法人文書ファイル管理簿に対応した体系化された構成に基づいて管理を行うとともに、電子決裁システムについても滞りなく運用することで、決裁に要する時間の縮減と手続きの効率化を図ることができた。

## 《自己評価》

### 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、物価高騰等の影響により対前年度比1%の効率化を達成できなかった。また、業務経費については、一部経費の削減が図られたものの、全国教員研修プラットフォーム（Plant）保守経費が増加したこと等により1%の効率化を達成できなかった。

また、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、一者応札件数割合の目標（10%未満）を達成した。（令和6年度：2件・25百万円）。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、経費等の縮減は計画どおりには進まなかったものの、全体として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＞

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

また、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実施することで、一者応札件数の縮減を目指すなど引き続き適正な調達を行うこととする。

### 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、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・充実に引き続き努めた。

また、近隣市町村や学会等への施設貸出を拡充するとともに、令和5年度から開始したドラマ撮影のための施設利用を、令和6年度も引き続いて実施するなど、自己収入の増大に向け利用者の確保に努めている。

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	375	375	-	19	19	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	185	185	-	-	-	-
自己収入	42	44	2	-	-	-
計	602	603	2	19	19	-
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	289	222	67	9	5	4
人件費	129	124	5	10	9	0
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	185	185	-	-	-	-
計	602	530	72	19	14	5
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	198	198	-	86	86	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	211	181	△30	-	1	1
計	409	379	△30	86	87	1
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	378	338	40	65	59	6
人件費	32	31	1	22	22	△1
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	409	368	41	86	81	6

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	33	33	-	128	128	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	26	△0
計	33	33	-	155	154	△0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	11	11	△0	117	111	6
人件費	22	21	1	38	38	0
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	33	32	1	155	148	6
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	368	368	-	1,207	1,207	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	185	185	-
自己収入	-	0	0	280	253	△28
計	368	368	0	1,671	1,644	△28
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	165	232	△66	165	232	△66
業務経費	-	-	-	867	744	123
人件費	203	198	4	454	443	12
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	185	185	-
計	368	430	△62	1,671	1,603	68

## 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	478	444	34	20	16	4
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	337	295	42	10	6	3
人件費	142	130	11	10	10	1
雑損	-	18	△18	-	-	-
臨時損失	-	0	△0	-	-	-
収益の部	478	506	28	20	19	△1
運営費交付金収益	375	359	△16	19	18	△1
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	61	61	-	-	-
自己収入	42	44	2	-	-	-
引当金見返に係る収益	13	13	△0	1	1	△0
資産見返負債戻入	48	29	△19	0	0	△0
臨時利益	-	0	0	-	-	-
当期総利益	-	62	62	-	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	416	373	43	89	86	3
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	381	341	40	66	63	3
人件費	35	32	3	22	23	△1
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	-	-	-	-	-
収益の部	416	385	△31	89	89	0
運営費交付金収益	198	196	△2	86	85	△1
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	211	181	△30	-	1	1
引当金見返に係る収益	3	3	△0	1	2	1
資産見返負債戻入	3	4	1	1	1	△1
臨時利益	-	-	-	-	-	-
当期総利益	-	11	11	-	3	3

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	35	36	△1	158	153	6
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	11	13	△3	117	114	2
人件費	24	22	2	42	39	3
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	-	-	-	-	-
収益の部	35	34	△1	158	155	△3
運営費交付金収益	33	31	△1	128	125	△3
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	2	2	△0	4	4	△0
資産見返負債戻入	0	0	△0	0	0	△0
臨時利益	-	-	-	-	-	-
当期総利益	-	△2	△2	-	2	2
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	410	436	△26	1,606	1,544	62
一般管理費	186	227	△41	186	227	△41
業務経費	-	-	-	920	832	88
人件費	223	207	16	499	464	35
雑損	-	0	△0	-	18	△18
臨時損失	-	1	△1	-	2	△2
収益の部	410	390	△20	1,606	1,577	△29
運営費交付金収益	360	345	△15	1,199	1,159	△40
補助金等収益	-	-	-	-	-	-
施設費収益	-	-	-	-	61	61
自己収入	-	0	0	280	253	△28
引当金見返に係る収益	21	23	2	45	48	3
資産見返負債戻入	29	21	△8	82	55	△27
臨時利益	-	1	1	-	2	2
当期総利益	-	△46	△46	-	34	34

### 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	602	503	99	19	14	5
業務活動による支出	417	385	32	19	14	5
投資活動による支出	185	110	75	-	-	-
財務活動による支出	-	8	△8	-	0	△0
資金収入	602	616	14	19	15	△4
業務活動による収入	417	431	14	19	15	△4
運営費交付金による収入	375	387	12	19	15	△4
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	42	44	2	-	-	-
投資活動による収入	185	185	-	-	-	-
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	409	330	79	86	76	10
業務活動による支出	409	324	86	86	74	12
投資活動による支出	-	0	△0	-	-	-
財務活動による支出	-	7	△7	-	2	△2
資金収入	409	492	83	86	69	△17
業務活動による収入	409	492	82	86	69	△17
運営費交付金による収入	198	294	96	86	68	△18
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	211	198	△14	-	1	1
投資活動による収入	-	0	0	-	-	-

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	33	32	1	155	135	19
業務活動による支出	33	31	2	155	132	22
投資活動による支出	-	-	-	-	-	-
財務活動による支出	-	1	△1	-	3	△3
資金収入	33	26	△7	155	147	△7
業務活動による収入	33	26	△7	155	147	△7
運営費交付金による収入	33	26	△7	128	119	△10
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	29	2
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	368	414	△46	1,671	1,504	167
業務活動による支出	360	406	△46	1,479	1,367	112
投資活動による支出	8	-	8	192	110	82
財務活動による支出	-	8	△8	-	28	△28
資金収入	368	299	△69	1,671	1,663	△8
業務活動による収入	368	299	△69	1,487	1,478	△9
運営費交付金による収入	368	298	△69	1,207	1,207	-
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	0	0	280	272	△9
投資活動による収入	-	-	-	185	185	0

(注) ○項目毎の単位未満の端数を四捨五入しているため、合計金額が一致しない場合があります。

## 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。

令和6年度は物価高騰等の影響の中、引き続き施設を撮影場所として提供する等により自己収入の増加を図り、限られた予算の中で施設・設備の長寿命化を図るための整備などを行うことができた。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、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6年度は、令和5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。当該事業における食堂棟空調設備改修工事については、施設機能の安定化を図り、機構運営及び研修参加者の利用並びに災害時の避難場所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。

重要インフラ整備としての屋外消火管及び電力線について、主要幹線を引き替えることにより、施設の強靱化及び設備の信頼性向上に寄与した。

事業名 食堂棟等改修工事

(事業内訳)

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

予算規模：184,592 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整備を行った。

#### ア 施設の健全性向上・バリアフリー化のための整備

・研修の主会場として使用している第二研修棟1階西側の出入口は、多数の研修参加者の通行動線上にあるが、出入口の扉の屋外側が自動であるのに対し、屋内側は手動となっていたため、これを自動化することで円滑な通行を可能とするとともに、車椅子利用者等にとっての利便性向上とバリアフリー化を図った。

#### イ 環境改善と省エネ化のための整備

・設備棟機械室の照明器具は、建設当時から設置しており老朽化したものであった。また、室内が高天井であり管球交換の際は危険を伴っていたことから、照明器具を高効率・長寿命の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

・食堂倉庫及び車庫は、外壁塗装・屋根防水が著しく劣化している建物であったため、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

機構の組織見直しにより、東京事務所の事務室の一部にスペースが確保されたため、小規模研修など多用途に使用できる場所として改修するとともに、ラーニングハブとして、一般の教職員等を対象としたセミナー会場として使用した。

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の利用や、英語検定の試験会場としての利用、学会や大学のゼミ等の利用があったほか、ドラマ撮影の利用にも供した。

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による子ども向けバレーボール教室の会場として、また、市内で活動する新体操サークルによる幼少年を対象とした新体操教室の会場として、それぞれ利用があった。

### (3) 研修・宿泊施設の管理について

施設の維持管理・運営業務については、「公共サービス改革基本方針」（平成27年7月閣議決定）に基づ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6年度は、当該年度を5年契約の4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6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

遅滞なく全て年度内に完了し、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限りのある予算の中から捻出した財源を活用して、施設の安全対策、環境改善、バリアフリー化等の観点から施設・設備の充実に取り組んだ。

食堂棟は、研修参加者の利用のほか、災害時の避難場所としての機能を果たすことが想定される建物である。食堂棟外壁及び屋上防水工事を行い建物の健全化を図るとともに、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、研修利用に係る安定的施設環境の向上を目的とした施設整備を図ることができた。

重要インフラ設備としての屋外消火管及び屋外電力線については、設置後 50 年を超え、劣化による信頼性の低下が懸念されていたが、今回の更新により、機構の施設の強靱化及び設備の信頼性向上に寄与した。

研修の主会場となる第二研修棟出入口のドアを自動化し、車椅子利用者等にとっても支障なく通行可能としたことで、利便性向上とバリアフリー化を図った。

東京事務所において、組織見直しにより確保されたスペースを、小規模のセミナー等多用途に使用できるラーニングハブ施設として整備し、効果的な活用に資することができた。

これらのことから、施設・設備老朽化への対応、バリアフリー化・安全・安心への対応、施設の有効活用等において、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、機構の果たすべき役割についても示され、研修受講履歴管理システムの構築・運用に参画すること、また、教育委員会等と質の高い研修コンテンツ（標準的な動画コンテンツなど）を継続的・計画的に共同作成すること等が求められている。

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

- ・令和6年4月から「次世代型教職員研修開発センター」を事業部と統合し、「教職員の学び協働開発部」へと発展的に改組した。これにより、適切な人材配置を実施し、部全体の業務推進力を強化することで、より効率的な運営に努めた。

- ・新たな教職員研修の企画立案・運営を担う人材の育成を図ることを目的とし、「新たな教職員の学び協働開発推進事業」を令和5年度から実施している。全国の教育委員会から派遣された特別研修員を中心に、研修マネジメント力協働開発プログラムへの参加や、機構の業務及び先進校視察などを通して、「研修観の転換」「新たな教師の学びの姿」等についての学びを深めてきた。令和5年度に派遣された埼玉県、長野県、山梨県、京都府、高知県、長崎県の6名の特別研修員は、引き続きその役割を担いつつ、機構での学びを派遣元での研修の企画立案等に還元しつつ深化させている。また、令和6年度は新たに滋賀県、福島県、北海道、埼玉県、鹿児島県から5名の特別研修員を迎え、引き続き全国の教育委員会と連携しながら研修の充実を図った。令和6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25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てきたところであり、令和7年度には、新たに5名の特別研修員を受け入れて事業を進めることとしている。

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

## ②プロパー職員等の人材育成

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、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。

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）引き続き実施することにより、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で、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1名を採用した。採用後は、新規採用職員の計画的育成として、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、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、2名を採用（うち1名は係長に登用）し、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。

#### 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を行うとともに、令和6年度は、双方向の人事交流を行うなど、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6年度における人事交流等機関は以下のとおりで、人数は20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）、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（2人）、筑波技術大学（2人）

#### ⑤人事評価制度の導入

令和5年10月から施行運用していた人事評価制度を、令和6年4月から職員（再雇用職員を含む）を対象に導入した。本制度は、職員の能力や業務成果を適切に評価し、個々の成長を支援するとともに、組織全体の業務の質を向上させることを目的としている。評価基準の明確化により、公正かつ透明性の高い評価を実施し、職員のモチベーション向上とキャリア形成の促進を図った。

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

#### （2）役職員の給与水準

文部科学大臣の検証結果において、役員の報酬及び職員の給与について、ともに「適切である」となっており、その検証結果や取組状況を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100.5となり、国家公務員の割合を上回っているが、機構の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。

#### ①教育現場における実務研修の実施

新たな職員研修制度として、今後、幹部職員としての活躍が期待される若手職員の育成を目的に、教育委員会、教育センター、及び学校等の教育現場に短期間（2週間）派遣する、教育現場における実務研修制度の整備・実施を行った。

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

令和6年度は、つくば市教育委員会、京都市教育委員会、鹿児島県教育委員会に計5名を各2週間派遣し、派遣者は各教育機関、学校教育施設等で学びを深めた。派遣職員は、教育施策の運営実態や現場の課題について多角的に学びを深めており、今後の機構業務への実践的な還元が期待される。

#### ②若手職員の学びの場「マネプロ・ベーシック」の新設

若手職員が業務遂行上で感じた悩みをきっかけに、若手職員が主体となり、学校教育に関する基礎的な仕組みについて、関連文献を活用しながら自ら調査し、学びを深める場である「マネプロ・ベーシック」を新設した。

本取組では、参加者同士の意見交換に加え、人事交流者である教育現場経験者を助言者として迎え、質疑応答を通じて多様な問いに対する理解を深めている。本取組で得られた基礎的な知識や考察を組織運営に反映させることで、事業における意思決定や施策の立案において、より確かな根拠に基づくアプローチを推進している。また本取組を通じて、若手職員と人事交流者である教育現場経験者との関係性が良好となり、円滑な協働が実現されている。

こうした取組が、職場の風通しをよくするとともに、職員の主体的な学びや対話を促進し、組織全体の成長と活性化につながっている。

#### ③OJT（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。

#### ④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125名が参加した。

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」により、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で、自主的な研修・セミナーの受講を促進している。

加えて、サブスクリプション型オンライン研修サービスを活用することで、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ている。

#### ⑤NITS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ている。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6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）
4/24	PLC(プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ)	総務企画課総務係
5/8	職階別中央研修	研修推進課研修推進係
5/22	探究型中央研修全般	研修推進課研修推進係
6/5	研修リフレクション	研修マネジメント室
6/19	Learning Hub	連携推進課連携推進係
7/10	コア研修1年コースB	当該研修担当
7/24	特定課題探究研修 働き方探究	研修推進課特別研修員
8/28	特定課題探究研修 生徒支援探究	連携推進課特別研修員
9/11	PLC活動状況の報告と学びの共有	総務企画課総務係
9/25	「研修観の転換」に向けた教育センター所員研修	当該研修担当
10/9	研修マネジメント力協働開発プログラム(マネプロ)	研修マネジメント室
10/23	出向経験で得た学び(文部科学省教育人材政策課)	出向職員
11/6	国内研究員としての学び	当該制度研究員
11/20	外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	当該研修担当
12/4	教員資格認定試験	教員免許課資格認定試験・認定係
12/18	マネプロ・ベーシック	当該研修担当
1/14	研修参加者インタビュー	総務企画課総務係
1/30	滋賀県の取組	連携推進課特別研修員
2/19	ファシリテーター	研修推進課長
3/5	NITS大賞	研修推進課研修推進係
3/19	調査研究プロジェクト	研修特別研究員

#### ⑥国内研究員制度の運用

「新たな教職員の学び」を企画立案できる職員の養成を目的として、令和4年11月に「国内研究員制度」を導入、試験を通過した1名が教職大学院を受験・合格し、国内研究員として活動している。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での学びを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、「研修観の転換」に向けた研修担当者同士の学び合いの場である「研修マネジメント力協働開発プログラム」や、「新たな教職員の学び」を象徴する「探究型研修」において中心的な役割を果たしており、事業の企画・運営を担っている。また、当該研究員は、教員経験者や研究者等とともに「研修観の転換」に向けた事業の企画検討にも参画し、個人の学びを組織全体に還

元する取組を進めている。

#### ⑦つくば市内の学校訪問を通じた専門的資質の向上

令和5年度に締結したつくば市教育委員会との連携協定に基づき、令和5年度に引き続き、令和6年度も機構職員のつくば市内学校訪問を実施した。令和6年度は市内18校に延べ35名の職員が訪問を行った。本訪問を通じ、学校現場における授業の様子や児童生徒の姿を直接視察するとともに、教職員と意見交換を行うことで、学校現場の抱える課題や教職員の思い、取組などについて理解を深めた。また、管理系職員を含む様々な職員が参加したことにより、普段知る機会の少ない学校現場の実情を学ぶ貴重な機会となった。これにより、機構のミッションの再認識につながるとともに、事業実施に必要な専門的資質の向上が図られた。今後もつくば市教育委員会との連携を継続し、学校現場の密接な関係を築きながら、より効果的な事業の推進に努めている。

#### (4) 健全な職場環境の形成

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

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、風通しのよ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、「職場のハラスメントの基礎知識」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、職場におけるハラスメントの基礎知識や職場でのハラスメントの実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。ハラスメント防止以外にも、メンタルヘルスや障害者差別解消法に係る研修を実施することで、健全な職場環境の形成に寄与した。

職員の健康安全管理体制については、職場の安全衛生の確保に向けて、産業医及び衛生管理者による定期的な職場巡視を実施し、その結果に基づき職場環境の整備を進めている。具体的には、月1回開催される安全衛生委員会において、産業医や衛生管理者からの指摘事項を検討し、必要な対策を講じることで労働環境の改善に努めている。また、安全衛生委員会では、健康診断の実施状況やストレスチェックの実施結果、空気環境測定結果の報告も議題として取り上げ、これらに基づいた改善策を検討し、健康管理の推進にも注力している。

また超過勤務削減に向けて、定期的な定時退庁日を設定し、毎月、各所属長に対して職員の超過勤務状況を報告することにより、業務量の調整や職員配置の最適化を行い、適切な労務管理を促進している。この取組により、超過勤務の削減に一定の成果が見られたが、更なる業務効率化を進めることで、引き続き超過勤務削減に取り組む必要がある。今後も職場の安全衛生に関するモニタリングを継続し、適切な対応を行うことで、職員が安心して働ける職場環境の維持・向上に努めている。

く。

## 《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、「次世代型教職員研修開発センター」を事業部と統合し、「教職員の学び協働開発部」へと発展的に改組した。適切な人材配置を実施し、部全体の業務推進力を強化することで、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。

(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・実行している。また、メンター制度（採用1年目の職員に対して、年齢の近い先輩職員等が定期的に面談）により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。

さらに、令和5年10月から施行運用していた人事評価制度を、令和6年4月から職員（再雇用職員を含む）を対象に導入することで、職員の能力や業務成果を適切に評価し、個々の成長を支援するとともに、組織全体の業務の質を向上させた。評価基準の明確化により、公正かつ透明性の高い評価を実施し、職員のモチベーション向上とキャリア形成の促進を図った。

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

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

加えて、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、風通しのよい職場づくりを行っている。また、PLCとして対話や情報共有を行う場を活用することで、業務理解の促進と事業全体について考える風土作りに資するとともに、組織の構想力・企画力向上に寄与した。さらに、全職員を対象としたメンタルヘルス研修等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。

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

これらのことから、新たな教師の学びを実現するための組織体制・人事配置の見直し、プロパー職員の計画的育成、人事評価制度の導入、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、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、国内研究員制度の運用、及び教育現場における実務研修や「マネプロ・ベーシック」等の新たな研修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。

・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6年度は3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6年度には、「研修観の転換」に向けた取組の共有、教育現場における実務研修の導入検討、NITS Learning Hub の開催検討、第7期中期目標の策定等について、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。

・全職員が機構のミッションを意識して業務に取り組めるよう、全役職員が参加する「NITS 会議」を隔週オンラインで開催した。会議は二部構成で行っており、第一部では、各係からの報告等を通じて各業務の進捗状況等を全体で共有するとともに、役員からの発言等を通じて機構のミッションや理事長の理念の浸透を図った。第二部では、「学びの共有」として職員の学びを全体に共有することで、機構のミッションに関わる「学びの在り方」を、職員一人一人が考えるきっかけとした。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、より効果的に会議の目的を達成できるよう、第二部についてのアンケートを11月に全職員を対象に実施した。そこで出された意見に基づき、発表テーマ希望を受け付けるための仕組みや、発表者へのフィードバックの仕組みを導入することで、職員の学びを深めるための改善を図った。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機構職員に伝え、いち早く機構内への情報共有を図った。

## （2）内部統制の充実・強化に関する取組

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

組織の業務の適正を確保するための仕組みとして、監事や監査室による監査の実施や、各種の規程の整備を定期的に行っている。また、役員会において、機構における内部統制の充実について役員間での意見交換を行っているほか、評議員会を組織し、機構の管理運営に関する重要事項について、審議を行うとともに、意見を聴取している。このほか、リスク管理委員会（令和6年度は12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、役職員間の情報共有を密に行うとともに、組織内の風通しをよくしながら、各職員が主体的に目的意識を持って業務を遂行できるよう啓発を図っている。小規模法人であることの特性を生かし、理事長が職員と直接意見交換をできる機会を設けるとともに、日常的なモニタリング等を行っている。

また、各業務の運営上のリスクについて、リスクの発生防止、リスクが発生した場合の損失の最小化を図るためにとりまとめたリスク対応計画を職員に周知するとともに、各部署で適宜見直しを図ることにより意識啓発を図った。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、「NITS ア

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、環境面や業務効率化に関する意見など、令和6年度は計8件の投稿があった。誰でも気軽に意見ができることで、風通しのよ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、オンライン環境の整備や研修参加者への対応に係る情報共有の効率化など、業務改善等を図ることができた。

### (3) 監査の実施

機構の業務について、監事、機構内に設置する監査室及び会計監査人により、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6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、各課室からの業務実施状況についての資料による調査、対面や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踏まえ、引き続き情報セキュリティの自己点検の徹底を図る。パスワード保護については、個人情報保護台帳の整備を通じて、個人情報の適切な管理について周知の徹底を図るとともに、パスワード付与に係るマニュアルを整備し、更なる周知・啓発を行う予定である。

#### 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。

#### 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6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、勤務日となっていない土日に決裁処理がなされていた件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6年度において、監査室に通報のあった公益通報の件数は0件であった。

#### （5）規程整備・運用の効率化

機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資するため、組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し、運用することは重要である。その要である機構の諸規程の整備・運用においては、「規程管理システム」を活用している。本システムにより、諸規程の正確かつ効率的な整備を実現するとともに、職員が閲覧する際の利便性が向上したことで、業務の効率化・活性化、諸規程に基づいて業務を行うことへの意識向上、組織のガバナンス体制の強化を図ることに寄与した。

#### （6）倫理・コンプライアンスの意識向上の取組

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（平成19年2月文部科学大臣決定）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成26年8月文部科学大臣決定）」に基づき、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3回行うとともに、全役職員が参加する「NITS会議」を開催し、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、出された意見に基づき改善を図ることで、主体的な参加を促し、ミッションを意識した業務遂行につなげた。

(2) 理事長が職員と直接意見交換をできる機会を設けるとともに、小規模法人であることの特性を生かし、理事長が日常的なモニタリング等を行うことで、各職員が主体的に目的意識を持って業務を遂行できるよう、啓発を図ることができた。また、リスク対応計画や事業継続計画書（BCP）の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」を設置し、寄せられた意見に対応することで、風通しのよい職場環境の形成に寄与するとともに、業務改善等を図った。

理事長による日常的モニタリングを通じた内部統制の強化に関する取組については、好事例として独立行政法人評価制度委員会で紹介され、総務省広報誌7月号にも掲載された。

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

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

これらのことから、経営戦略会議及び NITS 会議の実施によるミッションの浸透、理事長の日常的モニタリングによる職員の意識向上、アイデア投稿フォーム設置による風通しのよい職場風土の形成、監事監査及び内部監査等を通じた業務の改善などの取組において、中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

#### <課題と対応>

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

## 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、参加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、令和 5 年 7 月から新たな事務系情報システムを導入しており、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っている。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、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、令和 5 年 7 月から法人文書を電子的に管理しており、業務で使用する共有フォルダについて、法人文書ファイル管理簿に対応した体系化された構成に基づいて管理を行うとともに、電子決裁システムについても滞りなく運用している。

### (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・室長及び各課・室システム担当者を構成員とした「情報化・セキュリティ連絡会」を開催し、組織全体で情報共有や意識向上を図った。また、「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」（令和 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、「クラウドサービスの利用について」等を策定した。また、既に整備した実施手順等についても見直しを行い、実態との乖離があるものについては職員からのヒアリングを踏まえ改定を行うなど、より実効性のある実施手順等となるよう努めた。

### (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。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。

## 《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、令和 5 年 7 月から導入している、一部クラウドサービスを活用した事務系情報システムの安定的な運用を通じて、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、法人文書を電子的に管理することにより、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。

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が、令和6年7月に、重大なインシデントから得られた教訓や技術動向を踏まえ、ガイドラインの一部改定が行われた。今後もこうした理由により見直し等が行われることが想定されるため、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。