



独立行政法人教職員支援機構

令和 7 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	41
6. 教員資格認定試験の実施に関する事務	43
II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置	47
III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画	
1. 予算	51
2. 収支計画	53
3. 資金計画	55
IV 短期借入金の限度額	57
V 剰余金の使途	57
VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等	
1. 施設・設備に関する計画	58
2. 人事に関する計画	60
3. 内部統制の充実・強化	69
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	73
（別紙）	
1. 令和7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7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7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）

- ・生徒指導基幹研修
- ・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。

令和7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』の姿の実現」として研修改善を進めた。

令和6年4月に作成・公表した「『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。)に基づき、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7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、子どもの学びと教師の学びは「相似形」として、教師の学びにおける「主体的・対話的で深い学び」の実現を目指した。

令和7年度は、「探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム」を新設するなど、探究型研修の充実に引き続き取り組み、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を実施した。

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7年度：コア研修（探究的な学び1年コース））及び2年コースの内容を充実させるとともに、「コア研修（学校課題1年コース）」及び2年コースを実施した。

「探究」を体感することを通じて「探究する力」を育成することを目指し、研修企画を行った。

特に、学び手（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。

「探究的な学び1年コース」の参加者は中堅教諭を中心に、「学校課題1年コース」の参加者は校長とし、「学校課題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）、コア研修修了者、「探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム」の参加者などのファシリテーターが参加し、参加者が自他の視座に気づき、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、対話による気づきを振り返り、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。

<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実施した。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（2日＋1日）で実施することとし、令和7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、教職員がどういう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」について様々な気付きを得たり、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、インターバル研修を導入した。集合・宿泊型研修の実施後、11～12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7年度の方向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。

各研修の内1回は、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、リアルタイム・オンライン研修として実施した。リアルタイム・オンライン研修では、5日間連続とせず、木曜日から水曜日（土日は休み）の日程で実施した。

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）とリアルタイム・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、機構のリソースの状況も踏まえ、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7年度は当該通知に基づき予定どおり実施した。

外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修においては、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。

キャリア教育指導者養成研修においても同基本方針に基づき、令和6年度までは地方で2回の対面研修を実施したが、令和7年度は、第1回を地方での対面研修（4日間）、第2回をリアルタイム・オンライン研修（3日間）で実施した。

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（リアルタイム・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目指した。

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目指した。

＜研修マネジメント力協働開発プログラム地域版＞

「研修観の転換」に向けた「学び合いのコミュニティ」が、教職員研修を実施している各地の組織（教育センター、教職大学院、学校等）の中で形成され、つながっていくことで、共創分散型の「学び合いのコミュニティ」が全国に形作られていくことを目指し、各地で教職員研修のデザインについて継続的に学び合う場を設けることなどを通じて、「教職員の学び」に関する「学び合いのコミュニティ」の醸成を後押しすることを任務として「研修マネジメント力協働開発プログラム地域版（略称：マネプロ地域版）」を令和7年度に新設し、各地域の研修担当者が「教職員の学び」の在り方を協働的に問い、考え合う機会を提供した。

＜教育行政リーダー・ダイアログ＞

「研修観の転換」を通じて「令和の日本型学校教育」の実現を図るため、研修担当者が研修の在り方を問い続けることを支援し、その実践から得られた知見を共有・交流する「学び合いの場」を創出するため、令和7年度に新設した。

研修担当者の教職員の学びに対する視野を広げ、持続的な研修の質の向上を図るとともに、

「研修観の転換」に向けた「学び合いのコミュニティ」が、教職員研修を実施している各地の組織（教育センター、教職大学院、学校等）の中で形成され、つながることで、「学び合いのコミュニティ」が全国に広がっていくことを目指している。

教育行政リーダー・ダイアログは、各地域の教育行政リーダーが、自身の経験の省察をもとに対話することを通じて、リーダー相互の関係性の深まりや取組の共有が図られ、地方教育行政の発展が促されることを期待するとともに、各地域の教育行政リーダーに、「豊かな気付き」の醸成を目指した研修を体感していただくことを通じて、「研修観の転換」に向けた動きが重層的に進展することをねらっている。

<探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム>

機構では、「令和の日本型学校教育」を担う新たな教職員の学びの姿の実現に向けて、参加者の気付きを醸成し、探究を後押しすることを目指した探究型研修を実施している。その取り組みをさらに加速させるため、探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラムを令和7年度に新設した。

参加者の「主体的・対話的で深い学び」を実現するためには、参加者一人一人が自身の教育実践の特徴や考えの枠組み、自己の在り方への気付きを得ることが重要である。こうした気付きが豊かに生まれることで、参加者は研修を自分事として捉え、主体的に参画するようになる。そのため、参加者を「主語」とする研修づくりが求められている。また、研修を通して新たに知識・スキルを知ることや豊かな気付きが醸成されることは、参加者にとって、それらを起点として自身の実践を見直し、発展させていくための契機となり得る。

探究型研修においては、参加者がじっくり時間をかけて自らの実践を語り、傾聴し合うことを通じて自己の在り方への気付きが生まれることを大切にしている。このため、各グループに基本的に1名のファシリテーター（以下、グループファシリテーター）を配置し、参加者一人一人に気付きが生まれ、長期的に探究が展開されるよう、安心・安全な場づくりや、丁寧な傾聴や見取りから気付きを共有し、学び合いを支えることに努めている。対話と内省を中心とする探究型研修では、グループファシリテーターの果たす役割が高まっており、参加者のより深い学びを促すグループファシリテートの在り方が学びの深まりを左右する重要な要素となっているため、グループファシリテート力について、実践もあわせて高めることを目的としている。

<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なか、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。一方で特別支援教育に関する経験を持つ教員は多いとは言えず、教員の特別支援教育に関する専門性向上が課題となっている。

本セミナーでは、「令和の日本型学校教育の構築」を目指して、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し、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り、そのうえで、多様性を理解し尊重できる人材（共生社会の担い手）を育てるための指導について考えることを目指した。

<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7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7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	400 人	388 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)*	1,690 人	1,645 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	2,030 人	2,145 人
計	19 研修 (22 研修)	4,120 人	4,178 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、16研修で各々の設定する目標値を超え、達成率72.7%となり、目標を達成した。（女性比率については別紙1「令和7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、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を指向するハイブリッド型研修の在り方を追求する。

対面研修とリアルタイム・オンライン研修のそれぞれの特性を生かし、研修参加者を主語とした研修の一層の充実を図る。

【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年度に引き続き令和7年度も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、具体的な研修手法の選択については、研修目標と照らし合わせて行う必要がある。

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

＜取りまとめ＞

①はじめに

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

- ・ 対面研修：対面で行う研修
- ・ リアルタイム・オンライン研修：オンラインを活用して、リアルタイムで研修を展開する研修
- ・ オンデマンド研修：オンデマンド動画を、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（ＡＢタイプ）であれば研修参加者の有意義率を集合・宿泊型研修に近づけることができること、調査研究及び研修参加者アンケート結果から集合・宿泊型研修とオンライン研修のいずれの実施形態にも優位性と課題があること等を勘案し、機構としては、各研修の異なる性質も踏まえ、多様なニーズに対応するための望ましい組合せとして、以下のように分類し、引き続き最適な研修の在り方を追求していく。

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

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。	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

引き続き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7年度は各センター主催の296研修に20,555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	472	青森県教育委員会、弘前市教育委員会
2	玉川大学	59	3,979	東京都教育委員会、神奈川県教育委員会、千葉県教育委員会、町田市教育委員会、横浜市・川崎市・相模原市教育委員会、松戸市教育委員会
3	横浜国立大学	31	3,665	神奈川県教育委員会、横浜市・川崎市・相模原市教育委

				員会
4	福井大学	15	2,576	福井県教育委員会、宮古島市教育委員会、日本航空株式会社、ナリクレ教員養成大学、JICA 北陸
5	信州大学	8	908	長野県教育委員会、長野県総合教育センター、飯田市・平谷村教育委員会
6	常葉大学	10	422	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	11	2,246	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	65	1,013	土木学会関西支部、兵庫県立歴史博物館
9	岡山大学	10	771	岡山県教育委員会、岡山市・津山市・倉敷市・真庭市教育委員会
10	山口大学	23	2,196	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	57	2,307	徳島県教育委員会、徳島県立総合教育センター、香川県教育センター、高松市総合教育センター、松山市教育研修センター

令和7年度は、令和6年度に引き続き、教職員の探究的な学びや学校における協働探究、教職員の多様な学びの創出・支援などを実施した。地域や大学の特色を生かした先駆的・独創的な事業を通して、「新たな教職員の学び」の実現に向けた取組の更なる進展を期待するものである。

また、これまでの地域センターの活動をさらに発展させ、機構が取り組む、研修観の転換、「新たな教職員の学び」をともに模索しながら、教職員研修の高度化、体系化の実現に一層寄与するため、令和8・9年度地域センター事業の公募を行い、新たに12か所の地域センターを決定し、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や「学び合いのコミュニティ」の醸成に重点化した取組を進めていくこととしている。

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7年度は1回開催した。

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、対面研修とリアルタイム・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、対面研修とリアルタイム・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 参加者に対して、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参加者に対して、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、学校から参加する参加者に対しては、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 参加者に対して、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 7 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、3 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、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７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７年度の標準定員での参加率は、職階別中央研修は、1,690 人の標準定員に対し、1,645 人の参加があり、参加率は97.3%であった。また、令和７年度実施した職階別中央研修において、参加者の99.8%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94.6%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７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。

指導者養成研修については、研究効果の最大化を図る観点から研修と調査研究を連携・往還させながら、集合・宿泊型の要素を組み込んだ最適な組合せを検討するため、第６期中期計画で定量的な成果指標については暫定的なものとした。令和７年度の参加率は、検討期間を経て６年ぶりの対面研修となった一部の研修で参加率90%未満となったが、指導者養成研修全体では105.7%の参加率となった。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７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９年１月に実施する予定である。

令和７年度は、令和６年度計画に基づき、令和８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６年度の研修参加者であり、成果活用の期間は令和６年度研修終了後から令和７年１２月である。

令和６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６年度の目標である「２．職階別中央研修において85%以上」に対して、活用率は98.5%であった。なお、令和６年度計画では「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6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	1,729	1,711	1,685	98.5%
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	253	205	199	97.1%
カリキュラム・マネジメント研修	185	169	167	98.8%
生徒指導基幹研修	153	149	149	100.0%
教育相談基幹研修	138	135	134	99.3%
幼児教育専門研修	139	131	126	96.2%
道徳教育推進研修	132	129	129	100.0%
人権教育推進研修	125	121	117	96.7%
体力向上マネジメント指導者養成研修	99	94	92	97.9%
健康教育指導者養成研修	180	175	169	96.6%
食育指導者養成研修	118	115	115	100.0%
学校安全指導者養成研修	160	154	150	97.4%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	107	104	103	99.0%
小学校における外国語教育指導者養成研修	120	119	116	97.5%
学校教育の情報化指導者養成研修	209	199	191	96.0%
キャリア教育指導者養成研修	169	164	160	97.6%

全ての研修において成果活用率が95%以上となっており、令和5年度に開始したマネプロ全国版等の取組をはじめ、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機会を充実させるなど、参加者を主語とした研修改善が進められた成果であると考えられる。

校内研修等における成果活用率については、令和6年度の目標である「2. 職階別中央研修において85%以上」に対して、活用率は92.3%であった。なお、令和6年度計画では「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6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	1,565	1,535	1,434	92.3%
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	117	107	99	92.5%
カリキュラム・マネジメント研修	82	80	74	92.5%
生徒指導基幹研修	86	83	79	95.2%
教育相談基幹研修	64	62	59	95.2%
幼児教育専門研修	66	61	48	78.7%
道徳教育推進研修	67	67	67	100.0%
人権教育推進研修	53	49	42	85.7%
体力向上マネジメント指導者養成研修	55	53	43	81.1%
健康教育指導者養成研修	135	133	117	88.0%
食育指導者養成研修	93	90	71	78.9%
学校安全指導者養成研修	106	102	92	90.2%
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	69	68	57	83.8%
小学校における外国語教育指導者養成研修	70	69	55	79.7%
学校教育の情報化指導者養成研修	108	102	92	90.2%
キャリア教育指導者養成研修	103	102	93	91.2%

校内研修等における成果活用率については、テーマによっては校内で活用することが難しい場合があるものの、概ね80%以上となっており、こちらも上記（①成果活用率）同様、マネプロ全国版等の取組による参加者の意識づけや、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、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参加者に浸透するよう、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、全ての参加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、地方公共団体等の教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 7 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。

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 NP0 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迅速に対応するためのセミナーとして「研修マネジメント力協働開発プログラム全国版」、「共生社会を実現する教育研究セミナー」及び「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）（5-7 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目指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7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

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、都道府県ごとの参加者数、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、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7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)	13 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6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6年度分＞

※令和7年度計画において、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）」については、「標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする」としており、一部の研修で90%未満となったが指導者養成研修全体では参加率105.7%であった。

※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 16 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72.7%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、子どもの学びと教職員の学びは「相似形」として、学習指導要領で提起された考え方を参考として、「研修目標」、「研修内容」、「研修過程・方法」の3つから構成する「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」の実現を目指し、「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）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を設け、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、企画・実施した。また、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、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目指し、令和7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、インターバル研修を導入した。集合・宿泊型研修の実施後、11～12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」を目指し、「マネプロ地域版」、「教育行政リーダー・ダイアログ」、「探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム」を実施し、「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7年度においては、令和6年度に設置した11か所の地域センターによる取組を継続して行った。

また、各センター主催の研修には296研修に20,555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、これまでの地域センターの活動をさらに発展させ、機構が取り組む、研修観の転換、「新たな教職員の学び」をともに模索しながら、教職員研修の高度化、体系化の実現に一層寄与するため、令和8・9年度地域センター事業の公募を行い、新たに12か所の地域センターを決定し、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や「学び合いのコミュニティ」の醸成に重点化した取組を進めていくこととするなどの基盤づくりを行った。

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、研修全体として参加率、有意義率、活用率、女性参加率等の定量的指標において目標を達成した。

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」に向けた新たな取組として「探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム」を立ち上げ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研修等における参加者の様子、その他アンケート結果等から、参加者の学びをより多角的に捉える枠組みを確立していく。

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

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ている。また、令和7年2月の「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」改正後のアンケート調査の準備を進めるとともに、機構ホームページの指標に関する関係資料の整理を行った。

(3) 教育センター研修担当者を対象としたセミナー等の実施

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

文部科学省の承認を受け運用管理を行っ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7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、全国教員研修プラットフォームを運用管理する。

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 7 年度においては、今日的な教育課題となっているテーマを中心に 11 タイトルを制作した。

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：令和 7 年度：393,140 回 (令和 6 年度：422,853 回) 累計：3,361,966 回
	新学習指導要領シリーズ：令和 7 年度：76,126 回 (令和 6 年度：91,540 回) 累計：1,068,065 回
	実践力向上シリーズ：令和 7 年度：26,025 回 (令和 6 年度：32,455 回) 累計：137,977 回
	基礎的研修シリーズ：令和 7 年度：127,196 回 (令和 6 年度：132,422 回) 累計：410,844 回
	シリーズ「これまでの研修・これからの研修」：令和 7 年度：5,857 回 (令和 6 年度：12,051 回) 累計：17,908 回
	再生回数合計：令和 7 年度：628,344 回 (令和 6 年度：691,321 回) 累計：4,996,760 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	シリーズ 「これまでの研修・ これからの研修」
令和 3 年度	16 本	23 本	6 本	—	—
令和 4 年度	21 本	—	9 本	30 本	—
令和 5 年度	26 本	—	—	—	—
令和 6 年度	20 本	—	—	—	3 本
令和 7 年度	11 本				
合計	94 本	23 本	15 本	30 本	3 本

・校内研修シリーズ 令和 7 年度制作タイトル

No.	タイトル	講師
177	教育機会確保法と COCLO プラン	文部科学省初等中等教育局 児童生徒課生徒指導室 総崎由希 室長

178	学校に身近な福祉	公益社団法人日本福祉士会 前副会長 中田社会福祉事務所 所長	中田雅章
179	「障害のある方へのスポーツ指導・関わり方入門ハンドブック」について	①スポーツ庁 長官 ②順天堂大学大学院保健医療学研究科	①室伏広治 ②相澤純也
180	学校におけるいじめ問題への対応のポイント	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	井熊一穂
181	教育現場におけるセキュリティ対策	合同会社 KU コンサルティング	高橋邦夫
182	教育現場におけるセキュリティ対策	合同会社 KU コンサルティング	高橋邦夫
183	教育現場におけるセキュリティ対策	合同会社 KU コンサルティング	高橋邦夫
184	教育現場におけるセキュリティ対策	合同会社 KU コンサルティング	高橋邦夫
185	こどもの居場所について	こども家庭庁成育局 成育環境課長	安里賀奈子
186	子どもの権利～その理解と実践に向けて～	弁護士・元国連子どもの権利委員会委員	大谷美紀子
187	地域とともにある学校づくりⅡ～学校と地域のつながり～	国立教育政策研究所	志々田まなみ

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年度に引き続き令和7年度もメールマガジン「NITS ニュース」を毎月1回配信し、令和8年3月には第254号を発刊した。登録者数は令和7年度末で22,597件となっている。

有識者による教育的知見を記事化し参加者の研修終了後の実践をサポートするとともに、令和7年度新たな試みとして、自治体の取組を紹介する記事を1本、研修参加者による学校の課題改善の取組を紹介する記事を1本執筆していただいた。加えて、機構が取り組む各種事業について毎月紹介し、情報発信に取り組んだ。

また、バックナンバーを機構ホームページに掲載することで、いつでもメールマガジンの内容を閲覧できるようにしている。

・メールマガジン登録者数 22,597件（令和8年3月末）

（令和6年度：23,034件）

また、研修観の転換に向けた機構の挑戦と全国との「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）に向けて令和6年度まで年3回配信していた「U-NITS」をメールマガジンと一本化し、「NITS ニュース」のトピックスとして毎月記事化することで、読者数を約60倍に増加させるとともに、研修観の転換に向けた取組を年間12

回紹介することができるようにし、研修観の転換に向けた全国との協働のプロセスや成果をより広い読者層へ発信する体制とした。

(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 7 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 2,349 件 (令和 8 年 3 月)
- ・機構公式 X フォロワー数 959 件 (令和 8 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』」の運用管理を行ってきた。『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 7 年度利用自治体数 : 52 自治体 (35 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。

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 7 年度は第 9 回となり、103 点の応募があった。

令和 7 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 5 点、入選 2 点を選出した。

受賞発表は機構ホームページ上で行い、その内容は複数の 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 9 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 副学長

二宮 徹	NHK 静岡放送局 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9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
長府の街は君なしじゃはじまらない～生徒の主体性と郷土愛を育む仕組みづくり～	下関市立長府中学校	地域活動に生徒が主体的に参画できる仕組みを構築し、郷土愛と主体性の育成を目指した取組である。地域団体の思いや活動の目的を動画で生徒に直接届け、強制ではなく希望する生徒が手を挙げて参加する形とした点が特徴的である。地域活動では教員が生徒を動員する形になりがちなか、意識改革から取組を進め、生徒の意欲と主体的な参加を引き出している。参加後の振り返りも行い、学びを次につなげている点も意義深い。

＜準大賞 2 点＞

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
パラでみんなとつながろう！ 地域リソースを活用した協働的な学びの実践	広島県立福山特別支援学校 平松紀恵、三堀正貴、池田ひとみ	地域の象徴である「バラ」を軸に、地域と連携しながら教育課程の充実を図った取組が印象的である。肢体不自由や医療的ケアを必要とする児童生徒が多い中、学びが学校内に閉じがちという課題に向き合い、バラ園づくりや作品制作、地域行事への参加などを通して地域社会とのつながりを広げている。コロナ禍で弱まった地域との関係を再生しつつ、カリキュラム・マネジメントの視点から教科横断的な学びや交流を生み出している点が意義深い。地域の人々との関わりを通じた学びのさらなる発展が期待される。
変わる先生、学校、そして子ども ～アップデート 主体性×対話×DX 改革～	海南市立亀川小学校	授業改善と校務 DX を一体的に進め、「子どもが主語」の学びの実現を目指した組織的な取組が評価できる。DX の活用によって校務の効率化と情報共有を進め、教員に時間的な余白を生み出すことで、子どもの主体性を引き出す授業づくりに挑戦している。単元内自由進度学習やマイプラン学習、子ども主体の行事などを通して、主体性と対話を大切にしたい学びへと転換している点も特徴的である。DX 活用の課題と効果を検証しながら授業改善を進め、学力向上にもつなげている実践として、他校の参考となる取組といえる。

<優秀賞5点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
松山発！巻き込み型改革！ 「ヒガシンカタイム」で始まる 「観」の転換	愛媛県松山市立東中学校	生徒に学びを委ねる「ヒガシンカタイム」を軸に、生徒の自主性を高める新たな学びの形を創り出した取組が際立っている。月2回の自己調整学習を通して、生徒が学び方や学習内容を自ら選択する機会を設け、自由な学びを実現している点が特徴的である。導入に際してはマニュアル化や体制整備により教員の不安に配慮しながら実践を進め、現場の声を生かして改善を重ねている。主体的に学び合う学校文化の形成につながる取組として、今後の広がりが期待される。
ゼミから繋がり、広がる STEAM 全教科でつむぐ学際的探究学習 デザイン	名古屋大学教育学部付 属中・高等学校	大学附属校の強みを生かし、研究と実践を往還させながら総合的な探究の時間の充実を図った実践に特色が見られる。教員が教科の枠を越えて連携し、研究者や大学生も含めたチームで生徒の学びを支える体制を整えることで、専門性を「教える」から「つなぐ」学びへと転換している点が特徴的である。探究に伴う教員側の課題を視点の転換によって乗り越え、ゼミ形式の学びを発展させている点は、探究活動の質を高める実践として意義深い。
“やってみたい” が生まれる学校 生徒も先生も主役となる探究文化の醸成	愛媛県立丹原高等学校	地域や社会と接続した探究活動を通して、生徒の主体的な学びを育てようとする取組が印象に残る。総合的な探究の時間を構想・具現化する過程で、学校の有する資源や地域の人材を生かした仕組みづくりを進め、新たな学校文化の創造につなげている点が特徴的である。生徒だけでなく教員も「やってみたい」という意欲を大切にしながら探究を進めている姿勢も印象的である。閉校を前にしながらも挑戦を続ける取組は、高校における探究活動のモデルとなる実践として参考になる。
アウトプットで変わる学び タブレットで創る教員と生徒の 主体性	鹿児島県 いちき串木 野市立羽島中学校	生徒の学びの質の転換を「アウトプット不足」という課題から捉え、授業・研修・学校文化を一体的に改革した点が評価される。タブレット端末を思考や表現の道具として活用し、アウトプットラーニングや探究活動を通して生徒が考えを発信し合う学びを実現している点が特徴的である。教員も個人テーマ研修などを通して探究的に学び続ける姿勢を育み、学校全体に学び合う文化が広がっている。ICT 活用と学びの質の向上を結び付けた実践として、成果と課題の共有が今後の学校づくりの参考となる。

全校・地域でつくりあげる特別活動 自分事になる東中版学級会指導モデルの確立	栗東市立栗東中学校	特別活動を核とした校内研究へと転換し、生徒の主体性や協働的な課題解決力の育成を目指した実践が際立っている。学級会指導において「栗東中形式」の共通モデルを確立し、話し合いエクササイズや予想板書などの工夫により、生徒の話す力や合意形成力を体系的に育成している。研究の過程で生じた課題や成果を教職員で共有しながら改善を重ねている点も特徴的である。さらに小学校段階の学びも参考にし、小中9年間を見通した取組へ発展させている点は、学校全体で主体的な学びを支える実践として参考になる。
---	------------------	---

<入選2点>

実践活動名	エントリー名	評価ポイント
合戦の場は「守り」から「攻め」へ 「つくる」校内研修で学校力を高める	栃木県栃木市立合戦場小学校 教諭 越沼 有子	校内研修の形骸化という課題に向き合い、「受ける研修」から「つくる研修」へと転換した取組に大きな価値が見いだされる。現状分析に基づき方針を明確にした上で、教職員一人一人が企画や運営に関わる仕組みを整え、対話や協働を通じた学びを広げている点が特徴的である。教務主任として3年間にわたり段階的に改革を進め、中堅教員も巻き込みながら校内研修の文化を育ててきた過程も示唆に富む。教職員が学び合う楽しさを共有しながら学校全体の授業改善につなげている実践といえる。
学ぶ喜びを感じ挑戦する力を育てる じぶん未来ラボ×キャリアデザインステップ	尼崎市立小田北中学校	学校課題を踏まえ、「探究」を軸に総合的な学習の時間のプログラムを再構築した取組が印象的である。「じぶん未来ラボ」などの活動を通して、生徒が自ら課題を考え行動する機会を広げている点が特徴的である。教職員も前向きに関わりながら試行錯誤を重ね、職場体験や探究活動を組み合わせて学びを発展させている。学校課題に応じた学びの仕組みづくりに挑戦している点が印象に残る。

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7年度は、23 機関により 30 研修が申請され、延べ 5,769 名の教職員が参加した。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	合同研修会 ～子どもにとっても教員にとっても『安全基地』となる学校づくり～	281
2	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 2025～ミドルリーダー養成研修パート 4～	74
3		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	319
4	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～	52
5	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～	70
6	宇都宮大学	デジタル学習基盤を前提とした新たな時代にふさわしい学び	71
7	千葉大学	ミドルリーダー養成研修	133
8		千葉大学教職大学院シンポジウム	184
9	聖徳大学	聖徳大学教職大学院「未来創造研究会 2025」～地域連携 多様な学びプロジェクト～	143
10		聖徳大学教職大学院「教職実践フォーラム 2025」幼稚園・学校が抱える課題への法的対応と予防	35
11	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 ～主体性・協働性・多様性を育み協働し合う教員研修の創造～	220
12	新潟大学	にいがた教育フォーラム 2025	122
13	岐阜聖徳学園大学	新たな「児童・生徒と教師の探究的な学び」を支える実践コミュニティの生成プロセス	77
14	岐阜大学	「データを活用した学校経営充実研修」	26
15	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 「声」で変わる！伝わり方 ～アナウンサー経験から学んだこと～	43
16		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 学校の外から考える「働き方改革」	42
17		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 身近にある人権問題とこれからの人権教育	37
18	京都教育大学	京都教育大学学校経営協働研修（その１）－カリキュラム・マネジメントと学校財務のための実践演習－ 京都教育大学学校経営協働研修（その２）－リーガルマインドのための実践演習－	83
19	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（2025）	62
20	岡山大学	学校リーダーを対象とした ESD 研修	43
21	広島大学	令和７年度東広島市スクールリーダー育成研修 ～所属校の課題解決を目指したアクションリサーチ型研修～	23
22		令和７年度尾道市スクールリーダー育成研修	53

23		令和7年度芸北地区スクールリーダー育成研修 ～所属校の課題解決を目指したアクションリサーチ型研修～	30
24	山口大学	学校と自身の「リアル」に気づき、変化を生み出すワークショップ (NITS カフェ)	129
25	愛媛大学	学び手の視点で考える道德学習コミュニティづくり研修	90
26	福岡教育 大学	自律的な学びのコミュニティの構築-コーチングと対話活動を通して-	49
27	熊本大学	熊本大学教職大学院情報教育研修会 年間テーマ＜子供たちの可能性を引き出す「令和の日本型教育」の実現 ～教育観をアップデートする、「校内研修変革」と「クリエイティブな 学び」の追求～＞	3106
28	大分大学	学校現場の課題を深掘りする～良質な「問いかけ」を通して～	51
29	宮崎大学	「チーム学校」に向けた教員と学校事務職員との共同研修	53
30	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」	68

【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して、「研修観の転換」に向けた「学び
合いのコミュニティ」の醸成を図る。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、令和6年度は、そうした戦略や施策案を具体化するための取組を実施した。令和7年度も、引き続き NITS 戦略や「研修観の転換」に向けた施策案を具体化するための取組を、以下のとおり実施した。

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」公表後、令和6年度は周知・普及のための派遣が急増したが、令和7年度は各センター等における取組の見直しや主体的な工夫や展開が進んだことから、より支援や協働が求められる依頼を重点的に対応した。

・講師派遣(オンライン研修含)29件(令和7年4月～令和8年3月)

(令和6年度:43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」を加速させる基盤として、本事業を通じて全国各地における教職員の「学び合いのコミュニティ」形成を本格的に始動した。令和7年度は、全国を7ブロックに分けた推進体制を構築し、各地域の実情に応じた「研修マネジメント力協働開発プログラム(地域版)」及び「教育行政リーダー・ダイアログ」を全地域で計29回実施し、1,363名の参加があった。

これらのプログラムでは、NITSフェロー及びNITSフェローコーディネータ及びNITSスタッフがハブとなり、地方公共団体の枠を超えた研修担当者同士の「主体的・対話的で深い学び」の場

を創出した。教育行政のリーダー層を対象とした「教育行政リーダー・ダイアログ」では、組織的な研修改善に向けた省察的な対話が定着し、地域におけるコミュニティの質的な向上と、次年度以降の自律的な活動継続に向けたネットワークの強靱化を図った。

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>

「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目指した。

マネプロ全国版は、令和7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目指した。

(イ) 研修に関する相談窓口の設置

教育委員会等が実施する研修への支援等を行うため、研修にかかる相談窓口を引き続き開設した。特に、教育委員会等が実施する研修の在り方や研修デザインの構築に関する取組に資するため機構職員の派遣依頼及び研修の企画、立案に関する相談を受け付けている。講師派遣に関する相談や意見交換の件数は以下のとおりである。

- ・相談件数 50件（令和7年4月～令和8年3月）
（令和6年度：61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。この事業は2年間の事業として実施しており、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、令和7年度は埼玉県、長野県、和歌山県、高知県、長崎県から5名を特別研修員として迎え、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、参加者の探究を後押しする手法等を学ぶ機会を通して「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7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11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8年度は、新たに4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7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2）、技術・家庭（家庭）の10教科のうち、9教科を対面研修、1教科をオンライン研修で実施し、計225名が参加した。

(エ) 産業教育実習助手資質向上事業

工業の1教科を対面研修で実施し、計25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、8府県より計15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。

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、「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、47 の教職大学院と連携協力協定を締結し、令和7年度も引き続いて連携を行った。

連携協力協定を締結した各教職大学院には、令和元年度から引き続いて「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7年度は大学から64名の登録を得た。職階別中央研修の校長研修において大学延べ54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7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83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	53名
カリキュラム・マネジメント研修	2名
生徒指導基幹研修	4名
教育相談基幹研修	2名
道德教育推進研修	3名
健康教育指導者養成研修	2名
外国人児童生徒等への日本語指導指導者養成研修	1名
小学校における外国語教育指導者養成研修	3名
学校教育の情報化指導者養成研修	1名
職階別中央研修（第1回中堅教員・次世代リーダー教員研修）	2名
職階別中央研修（第2回中堅教員・次世代リーダー教員研修）	2名
職階別中央研修（第6回中堅教員・次世代リーダー教員研修）	1名
研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）	2名
探究を支えるグループファシリテート力協働開発プログラム	5名
計	83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7年度はつくばにて開催し、タイ校長等29名が参加した。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7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	317 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	4,996,760 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	168,985 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	—	— ※	30 件
NITS・教職大学院コラボ研修プログラムに参加した人数	—	— ※	5,769 人

※「NITS・教職大学院コラボ研修プログラム支援事業」は令和3年度(第6期中期目標期間)に創設した事業であるため、基準値を「—」としている。

【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」を加速させる基盤として、「学び合いのコミュニティ」形成支援事業を通じて全国各地における教職員の「学び合いのコミュニティ」形成を本格的に始動した。令和7年度は、各地域の実情に応じた「研修マネジメント力協働開発プログラム(地域版)」及び「教育行政リーダー・ダイアログ」を全地域で計29回実施し、1,363名の参加があった。このプログラムでは、NITSフェロー、NITSフェローコーディネータ及びNITS職員がハブとなり、地方公共団体の枠を超えた研修担当者同士の「主体的・対話的で深い学び」の場を創出した。教育行政のリーダー層を対象とした教育行政リーダー・ダイアログでは、組織的な研修改善に向けた省察的な対話が定着し、地域におけるコミュニティの質的な向上と、次年度以降の自律的な活動継続に向けたネットワークの強靱化を図った。

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、令和7年度も継続して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7年度には新たに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、役職員による全国教育委員会の訪問については、令和7年度も継続して行い、全国11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8年度には、新たに4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7年度には、いじめ問題への対応等をテーマとして11タイトルを制作し公開した。令和7年度の再生回数は393,140回(累計:3,361,966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7年度の再生回数は26,025回(累計:137,977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7年度は127,196回(累計:410,844回)、令和6年度から公開した、シリーズ「これまでの研修・これからの研修」については、令和7年度は5,857回(累計:17,908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」の配信を毎月継続的に行い、令和8年3月には第254号を発刊した。登録者数は令和7年度末で22,597件となっている。

有識者による教育的知見を記事化し参加者の研修修了後の実践をサポートするとともに、令和7年度新たな試みとして、自治体の取組を紹介する記事や研修参加者による学校の課題改善の取組を紹介する記事を発信するとともに、加えて、機構が取り組む各種事業について毎月紹介し情報発信に取り組んだ。

また、研修観の転換に向けた機構の挑戦と全国との「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)に向けて令和6年度まで年3回配信していた「U-NITS」をメールマガジンと一本化し、毎月記事化することで、読者数を増加させるとともに、研修観の転換に向けた取組を年間12回紹介することができた。

(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9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、23機関により30研修を実施し、全国で延べ5,769名の教職員の参加があり、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おいて、令和7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、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) 機構と連携協定を締結している47の教職大学院等に、機構が主催する「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、延べ 54 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、Plant の運営管理についても円滑に支障なくその役割を果たすことができている。さらに、マネプロ全国版やマネプロ地域版、教育行政リーダー・ダイアログなど、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全国規模で積極的に進め、多くの教職員が参加する中で「学び合いのコミュニティ」の形成支援に取組むなど、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の動きが全国で広がっていくことを目指し、教育委員会や教職大学院等との更なる連携・協働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 校内研修プロデュース、ファシリテーション
- ③ 教職員等中央研修の評価・改善プロセスの質向上

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、①～③の３つのプロジェクトを実施した。

・令和７年度調査研究プロジェクト

① 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７年度は、これまでに実施したアンケート調査の結果をもとに、管理職・非管理職の視点やジェンダーの視点に焦点を当てて分析・考察を行った。さらには、潜在的ニーズの抽出及びそれを踏まえた研修等へのデータの活用についても協議を行った。また、上記アンケート調査に加え、本プロジェクト期間に実施したヒアリング調査の結果を踏まえ、研修ニーズに基づいた研修の実施・運営について、自治体の教育委員会や学校現場において活用・参照可能な知見の創出を目的として、検討・協議を行った。

② 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７年度は、これまでに収集した、校内研修に対する教員の認識実態に関するアンケート調査データ（令和５年度実施）や、岡山県・福井県の公立学校の事例を分析・考察し、日本の校内研修を支える社会的・組織的な構造に焦点を当てて検討を行った。その中で、校内研修やその継続的な実施を教員同士で支えていくうえで重要な役割を果た

	す「キーパーソン」の存在と役割を明らかにした。さらに、日常的かつ組織的な校内研修の実現に向けて、校内研修のリーダーとなる「キーパーソン」の育成に資することを目的とし、実際に起こり得る状況を例示した思考演習課題集を開発・作成した。これらの成果については、書籍として出版し、より広く発信していく。
③	教職員等中央研修の評価・改善プロセスの質向上に関する調査研究プロジェクト プロジェクトリーダー：佐古 秀一（フェロー／鳴門教育大学 学長） 調査研究期間：令和7年度～令和8年度 実施概要： 本研究は、研修の評価規準やその解釈、研修目標の妥当性、ひいては研修の評価の在り方等について有識者の助言・協力を得ながら、協働的に NITS における教職員等中央研修（探究型中央研修・職階別中央研修）の評価・改善に取り組むことを通じて、研修の評価・改善プロセスの質向上の在り方を追究することを目的とする。具体的には、研修の目的・目標・内容・方法及び研修の成果・課題に関する有識者との協議、有識者との協働による研修アンケート等の開発・分析及びその結果を踏まえた意見交流等である。こうした取組を通じて、研修の評価に関する NITS での「共通理解」の形成、そして組織的・対話的な研修の評価・改善の実現にも働きかける。 令和7年度は、教師の学びの場としての NITS、各都道府県の教育（研修）センター、教職大学院等との比較を通して NITS の研修が担うミッションを検討した。その上で、探究型中央研修及び職階別中央研修のそれぞれに着目し、研修の目的や、意図している学び・期待されている学びについて協議を行った。

（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」にて配信したほか、前年度の成果を取りまとめた報告書を作成した。

また、調査研究の成果をもとに、以下のとおり国際学会にて研究発表を行った。

- ・ 令和7年9月12日 ヨーロッパ教育研究学会（European Educational Research Association）
「Teachers' perceptions about the importance of tasks and their skills as teachers – through the gender lens-」
(Naomi KAGAWA, Natsumi MAEDA, Makito YURITA, Maki WADA, Hisayoshi MORI)
- ・ 令和7年11月10日 世界授業研究学会（World Association of Lesson Studies）
「Enhancing School-Based Professional Development through the Word of Key Persons: A Study of Teacher Learning in Japanese Schools」
(Tomoko TAMURA, Tomotaka KURODA, Takahiro ENDO, Go KINOSHITA)

加えて、令和7年度は、各プロジェクトに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》

- | |
|---|
| <p>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＞</p> |
|---|

【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7年度
実施した調査研究プロジェクト数	—	5件	3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7年度においては、①～③のプロジェクトを実施した。

- ① 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
- ② 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
- ③ 教職員等中央研修の評価・改善プロセスの質向上に関する調査研究プロジェクト

(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、前年度の調査研究の成果をまとめた調査研究報告書を作成し、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2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、中期目標期間で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、令和7年度は3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７年４月から令和８年３月末までに受け付けた延べ１２７申請１,２２７科目（免許法認定講習６５７科目、免許法認定公開講座１１２科目、免許法認定通信教育４５８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。

開設者からの問合せに対しては、参考情報の提供及び具体的な記入方法等の提案により、開設者の不明点等を速やかに解消することで、円滑な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７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	１２７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７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１２７申請（講習等科目数１,２２７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、参考情報の提供及び具体的な記入方法等の提案により、円滑な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、本試験の問題作成及び試験実施に関する事務を確実に実施した。

（１）令和７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、出願受付作業から合格発表に至るまで、一連の試験運営業務を効率的かつ確実に実施した。

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、想定されるあらゆる事態に対応できるよう詳細な内容とした。その結果、試験当日はタイムスケジュールどおりに支障なく円滑に実施できた。

② 出願者数及び受験者数等の増加について

令和７年度試験における実施結果のうち、出願者数及び受験者数について、いずれも前年度比約 115%となった。合格者数についても、前年度比約 130%となった。

特に、令和６年度から再開した高等学校（情報）試験の出願者数は、令和６年度の 67 名から 180 名へ、受験者数は 63 名から 169 名へと大幅に増加し、ともに前年度比約 268%となった。

これらの結果から、教員資格認定試験に対する認知度の向上及び広報活動の効果が着実に表れているものと考えられる。

＜実施スケジュール＞

令和７年度試験に関する主な日程は以下のとおりである。令和７年度試験においても、小学校教員資格認定試験問題の参考提供（下記（２）③参照）を継続して実施したため、文部科学省が各自治体に示す教員採用選考に係る第一次選考の実施日の目安である標準日（令和７年５月 11 日）に合わせて、幼稚園試験、小学校及び高等学校（情報）第１次試験を実施した。

令和６年度の試験実施日（令和６年６月 16 日）より 1 か月前倒しとなったことから、試験全体のスケジュールを見直し、広報活動や試験問題の作成等、全ての試験運営業務において適切な対応に努めた。その結果、準備段階から合格発表に至るまで大きな問題は生じず、全日程を滞りなく遂行した。

1月24日	受験案内公表（幼稚園、小学校、高等学校（情報））
1月24日～2月28日	受験願書等請求期間（幼稚園、小学校、高等学校（情報））
2月10日～3月7日	出願受付期間（幼稚園、小学校、高等学校（情報））
5月11日	幼稚園試験、小学校及び高等学校（情報）第1次試験
7月23日	幼稚園試験 最終合格発表 小学校及び高等学校（情報）第1次試験合格発表
9月6日	小学校第2次試験
9月7日	高等学校（情報）第2次試験
10月15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6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	24人 (29人)	21人 (24人)	12人 (3人)	57.1% (12.5%)
小学校	1,008人 (950人)	838人 (807人)	243人 (194人)	29.0% (24.0%)
高等学校（情報）	180人 (67人)	169人 (63人)	56人 (40人)	33.1% (63.5%)
計	1,212人 (1,046人)	1,028人 (894人)	311人 (237人)	— (—)

（2）令和8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は、令和7年度においても引き続き作成し、全国の都道府県市町村教育委員会及び国公立大学、高等専門学校等約3,000か所へ送付した。

また、厚生労働省の協力を得てハローワーク430か所へポスターデータを送付した。

さらに、教員資格認定試験の認知度の向上及び受験者数の確保を目的として、令和6年度に実施した乗降客数の多い駅構内におけるポスター掲示（9駅）や情報処理学会ウェブサイトへのバナー広告の掲載に加え、令和7年度では新たに電車内中吊り広告（2路線）を実施するなど、広報活動を拡大した。

② 試験問題の作成について

試験問題の作成は、外部有識者で構成される問題作成委員に委託しているが、必要に応じて委員の見直しを行うことで、試験問題作成の質の向上に努めている。

また、令和4年度からは、外部有識者で構成される問題点検委員を設置し、専門的な観点から試験問題を点検する体制を整備している。

さらに、機構職員は、受験者の立場に立って事前に試験問題を解き、出題文の違和感やわかりづらい表現等を抽出した上で、問題作成委員及び問題点検委員へ相談するなど連携しながら丁寧に確認を重ね、よりよい試験問題の作成に取り組んでいる。

これらの取組により、出題ミス等が生じないよう、複数段階で試験問題の確認を行う仕組み

を構築している。

③ 小学校教員資格認定試験問題の自治体への参考提供について

文部科学省からの要請を受け、各自治体が実施する教員採用選考における問題作成の負担軽減を図るための対応策として、機構では令和6年度の小学校試験問題から希望する自治体に対して参考提供を行っている。

なお、この参考提供は令和8年度の小学校試験問題をもって終了する予定であり、令和9年度試験からは教員採用選考に係る第一次選考の共同実施が開始されることとなっている。

(3) 令和9年度試験への対応

① オンライン出願システムの開発・導入について

試験に係る一連の手続を、紙媒体からオンラインへ移行することにより、出願書類の記載不備の防止、紙書類の削減、受験手数料納入方法の多様化等、出願者の利便性向上とともに、機構職員の業務の改善・効率化を図ることを目的として、令和7年度よりオンライン出願システムの開発・構築に着手した。

令和9年度試験への本格導入を目指し、令和7年度においては、基礎的なシステム設計及び試行環境における動作確認を実施するとともに、運用上の課題の抽出及び改善を行った。令和8年度においても段階的な検証及び改修を進めることにより、オンライン出願への円滑な移行を図る予定である。

《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7年度
教員資格認定試験の出願件数	—	1,019 件	1,212 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、出願受付作業から合格発表に至るまで、一連の試験運営業務を効率的かつ確実に実施した。試験当日についても、予定どおり支障なく円滑に実施できた。令和7年度試験においても、小学校教員資格認定試験問題の参考提供を継続して実施したことから、文部科学省が示す教員採用選考に係る第一次選考の標準日に合わせて、幼稚園試験、小学校及び高等学校（情報）第1次試験を令和7年5月11日に実施した。令和6年度の試験実施日より1か月前倒しとなったため、試験全体のスケジュールを見直し、広報活動や試験問題の作成等、全ての試験運営業務において適切な対応に努めた。その結果、準備段階から合格発表に至るまで大きな問題は生じず、全日程を滞りなく遂行した。

(2) 令和7年度試験の実施結果として、出願者数及び受験者数は、いずれも前年度比約115%となった。合格者数についても、前年度比約130%となった。そのうち、令和6年度から再開し

た高等学校（情報）試験の出願者数及び受験者数は、令和6年度の67名から180名へ、63名から169名へと大幅に増加し、ともに前年度比約268%となった。これらの結果から、教員資格認定試験に対する認知度の向上及び広報活動の効果が着実に表れているものと考えられる。

- （3）広報活動については、令和7年度も引き続き広報用ポスターを作成し、全国の都道府県市町村教育委員会及び国公立大学、高等専門学校等約3,000か所へ送付し、厚生労働省の協力によりハローワークへポスターデータを送付した。さらに、駅構内のポスター掲示（9駅）や情報処理学会ウェブサイトでのバナー広告に加え、令和7年度では電車内中吊り広告（2路線）を実施するなど、広報活動を拡大した。
- （4）試験問題の作成については、外部有識者で構成される問題作成委員に委託し、必要に応じて委員の見直しを行うことで質の向上に努めている。令和4年度からは外部有識者で構成される問題点検委員を設置し、専門的な観点からの点検体制を整備している。さらに、機構職員が受験者の立場に立って事前に試験問題を解き、問題作成委員及び問題点検委員と連携しながら丁寧に確認を重ね、よりよい試験問題の作成に取り組んでいる。これらにより、出題ミス等が生じないように、複数段階で確認を行う仕組みを構築している。
- （5）紙媒体からオンラインへの移行による出願者の利便性向上及び職員業務の効率化を目的として、令和7年度からオンライン出願システムの開発・構築に着手した。令和7年度においては基礎的なシステム設計及び試行環境での動作確認、運用上における課題の抽出・改善を実施し、令和9年度試験への本格導入に向けて、令和8年度においても段階的な検証及び改修を進め、円滑な移行を図る予定である。

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、一般管理費については、保守・修繕費等の減少の影響により、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、教員資格認定試験会場借上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、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 7 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が、令和 7 年度の一般競争入札等における一者応札・応募件数は 6 件、割合は 20.0% となり、目標を達成できなかった。

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 6 年度	21 件	2 件	9.5%
令和 7 年度	30 件	6 件	20.0%

② 契約監視委員会における点検・見直しの実施

「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき設置した契約監視委員会（委員は監事 1 名、外部有識者 2 名（弁護士 1 名、公認会計士 1 名））を開催し、令和 7 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 7 年 4 月 8 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、保守・修繕費等の減少の影響により対前年度比1%の効率化を達成できた。業務経費については、一部経費の削減が図られたものの、教員資格認定試験会場借上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たが、一者応札件数割合の目標（10%未満）を達成できなかった。（令和7年度：6件・90百万円）。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、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、自己収入の拡充を目指し、他独立行政法人施設の料金や物価上昇率を検証し、令和8年度の施設貸付料金の改定を実施した。

さらに、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7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助言		
	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	322	322	-	14	14	-
補助金	115	127	12	-	-	-
施設整備費補助金	157	157	-	-	-	-
自己収入	42	45	3	-	-	-
計	636	652	15	14	14	-
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	233	217	15	5	7	△2
人件費	132	130	2	10	10	0
補助金事業費	115	127	△12	-	-	-
施設整備費	157	157	-	-	-	-
計	636	632	5	14	16	△2
区 分	事業費					
	指導、助言及び援助			調査研究及びその成果の普及		
	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	162	162	-	60	60	-
補助金	-	-	-	-	-	-
施設整備費補助金	-	-	-	-	-	-
自己収入	194	195	1	-	0	0
計	357	357	1	60	61	0
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	324	347	△23	39	46	△7
人件費	33	32	0	22	23	△1
補助金事業費	-	-	-	-	-	-
施設整備費	-	-	-	-	-	-
計	357	379	△22	60	68	△8

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	－	187	187	－
補助金	－	－	－	20	8	－
施設整備費補助金	－	－	－	－	－	－
自己収入	－	－	－	27	30	3
計	33	33	－	234	225	3
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	－	－	－	－	－	－
業務経費	11	9	1	175	125	50
人件費	23	22	0	39	38	1
補助金事業費	－	－	－	20	8	12
施設整備費	－	－	－	－	－	－
計	33	32	2	234	171	62
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	391	391	－	1, 171	1, 171	－
補助金	－	－	－	135	135	－
施設整備費補助金	－	－	－	157	157	－
自己収入	0	1	1	263	272	8
計	391	393	1	1, 726	1, 735	8
支出	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	161	197	△36	161	197	△36
業務経費	－	－	－	785	751	35
人件費	230	219	12	488	474	14
補助金事業費	－	－	－	135	135	－
施設整備費	－	－	－	157	157	－
計	391	416	△24	1, 726	1, 713	13

2. 収支計画

(単位：百万円)

(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
費用の部	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	550	488	62	16	17	△0
業務経費	－	－	－	－	－	－
人件費	394	329	64	5	6	△2
雑損	156	136	21	12	10	2
臨時損失	－	23	△23	－	－	－
	－	0	△0	－	－	－
収益の部	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金収益	550	508	△42	16	15	△2
補助金等収益	322	301	△21	14	14	△1
施設費収益	115	67	△48	－	－	－
自己収入	－	50	50	－	－	－
引当金見返に係る収益	42	45	3	－	－	－
資産見返負債戻入	24	14	△11	2	1	△1
臨時利益	46	30	△16	0	0	△0
	－	0	0	－	－	－
当期総利益	0	20	20	0	△2	△2
区分	事業費					
	指導、助言及び援助			調査研究及びその成果の普及		
	計画額	決算額	差引増△減額	計画額	決算額	差引増△減額
費用の部	(a)	(b)	(a-b)	(a)	(b)	(a-b)
一般管理費	370	382	△13	63	69	△6
業務経費	－	－	－	－	－	－
人件費	331	349	△18	39	46	△6
雑損	39	33	5	24	24	0
臨時損失	－	－	－	－	－	－
	－	－	－	－	－	－
収益の部	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
運営費交付金収益	370	362	△7	63	62	△1
補助金等収益	162	160	△2	60	59	△2
施設費収益	－	－	－	－	－	－
自己収入	－	－	－	－	－	－
引当金見返に係る収益	194	195	1	－	0	0
資産見返負債戻入	6	3	△3	2	2	1
臨時利益	7	4	△3	1	0	△0
	－	－	－	－	－	－
当期総利益	－	△20	△20	－	△7	△7

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	38	32	6	241	162	79
一般管理費	-	-	-	-	-	-
業務経費	11	9	2	195	122	73
人件費	27	23	4	46	40	6
雑損	-	-	-	-	-	-
臨時損失	-	-	-	-	-	-
収益の部	38	34	△4	241	216	△25
運営費交付金収益	33	32	△2	187	181	△6
補助金等収益	-	-	-	20	-	△20
施設費収益	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	30	3
引当金見返に係る収益	4	2	△2	7	4	△3
資産見返負債戻入	0	-	△0	0	0	0
臨時利益	-	-	-	-	-	-
当期総利益	-	2	2	-	54	54
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	437	△27	1,688	1,587	101
一般管理費	184	193	△9	184	193	△9
業務経費	-	-	-	975	860	114
人件費	226	243	△17	530	509	20
雑損	-	1	△1	-	23	△23
臨時損失	-	0	△0	-	0	△0
収益の部	410	406	△4	1,688	1,602	△85
運営費交付金収益	379	366	△13	1,159	1,112	△47
補助金等収益	-	-	-	135	67	△68
施設費収益	-	-	-	-	50	50
自己収入	0	1	1	263	272	8
引当金見返に係る収益	2	22	19	48	48	1
資産見返負債戻入	29	17	△12	83	52	△30
臨時利益	-	0	0	-	0	0
当期総利益	-	△31	△31	-	16	16

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	636	584	53	14	16	△1
業務活動による支出	480	451	28	14	15	△1
投資活動による支出	157	124	33	-	-	-
財務活動による支出	-	9	△9	-	0	△0
資金収入	636	573	△63	14	11	△4
業務活動による収入	480	416	△63	14	11	△4
運営費交付金による収入	322	371	49	14	11	△4
補助金等による収入	115	-	△115	-	-	-
寄附金による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	42	45	3	-	-	-
投資活動による収入	157	157	-	-	-	-
区 分	事業費					
	指導、助言及び援助			調査研究及びその成果の普及		
	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	357	360	△4	60	65	△5
業務活動による支出	357	354	3	60	64	△3
投資活動による支出	-	-	-	-	-	-
財務活動による支出	-	7	△7	-	1	△1
資金収入	357	472	116	60	46	△15
業務活動による収入	357	472	115	60	46	△15
運営費交付金による収入	162	265	102	60	45	△15
補助金等による収入	-	-	-	-	-	-
寄附金による収入	-	1	1	-	-	-
自己収入	194	206	12	-	0	0
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	30	3	234	183	51
業務活動による支出	33	30	4	234	150	84
投資活動による支出	-	-	-	-	30	△30
財務活動による支出	-	1	△1	-	3	△3
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	33	25	△9	234	190	△44
業務活動による収入	33	25	△9	234	190	△44
運営費交付金による収入	33	25	△9	187	158	△29
補助金等による収入	-	-	-	20	-	△20
寄附金による収入	-	-	-	-	-	-
自己収入	-	-	-	27	32	5
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	391	448	△56	1,726	1,686	41
業務活動による支出	384	404	△20	1,562	1,468	94
投資活動による支出	8	36	△28	165	190	△25
財務活動による支出	-	8	△8	-	28	△28
	(a)	(b)	(b-a)	(a)	(b)	(b-a)
資金収入	391	298	△93	1,726	1,614	△112
業務活動による収入	391	298	△93	1,570	1,457	△112
運営費交付金による収入	391	297	△94	1,171	1,171	-
補助金等による収入	-	-	-	135	-	△135
寄附金による収入	-	-	-	-	1	1
自己収入	0	1	1	263	285	22
投資活動による収入	-	-	-	157	157	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7年度は物価高騰等の影響の中、他独立行政法人施設の料金や物価上昇率を検証し、令和8年度の施設貸付料金の改定や、引き続き施設を撮影場所として提供すること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。
- ・ ICT 関連機器など最先端の研修環境を整備し、教職員研修の拠点強化を図る。
- ・ 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、参加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。
- ・ 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7年度は、令和6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。当該事業における第3宿泊棟空調設備改修工事については、宿泊機能の安定化を図った。

講堂棟他共用部内装を改修することで、研修施設としての健全化を図るとともに、トイレの改修にあわせ多目的トイレを整備し、バリアフリー化を推進した。

また、体育館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。

事業名 第3宿泊棟等改修工事

(事業内訳)

- ・ 第3宿泊棟空調設備改修工事
- ・ 講堂棟他内装改修その他工事
- ・ 体育館外壁改修その他工事

予算規模：156,790 千円（財源：施設整備費補助金）

②教職員研修拠点等強化事業

教職員研修の拠点機能の高度化及び ICT 活用の推進に対応するため、教職員研修拠点等強化事業により、研修環境の整備を行った。具体的には、研修室において、グループワーク等に柔軟に対応可能な什器への更新やレイアウトの見直しを行うとともに、大型 LED ディスプレイの導入により視認性の向上を図った。

また、構内無線 LAN 環境の整備により、研修参加者が場所を問わず円滑に ICT 機器を活用できる環境を整備したほか、オンライン研修の実施に対応するための個室型ブースを設置し、対面研修とオンライン研修双方への対応力を強化した。

さらに、研修室内の配線の見直し等により安全性の向上を図るとともに、研修に集中しやすい環境整備を推進した。これらの整備により、研修の質の向上、研修運営の効率化及び多様な研修形態への対応が可能となり、教職員研修の拠点としての機能強化に資した。

③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、参加者に対しよりよ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 施設環境の健全性向上・安全対策のための整備

- ・国道 408 号線歩道沿い樹木を整理することで、緑地環境の健全化と落枝等の防止を図った。

イ 環境改善と省エネ化のための整備

- ・食堂棟 1 階ホールの照明器具は、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、2027 年末をもって蛍光灯の製造が終了することから、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

- ・洗濯棟の屋根防水が著しく劣化していたため、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

令和 6 年度に、東京事務所事務室の一部を、一般教職員等を対象としたラーニングハブ事業のために整備し、令和 7 年度も引き続き活用することができた。

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やバドミントンサークルによる小学生を対象としたバドミントン教室の会場として、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 7 年度は、当該年度を 5 年契約の 5 年目として、同業務を円滑に実施している。

(4) 保有施設の不断の見直し

研修受講環境整備や施設の有効利用等の観点から、保有施設を含めた機構の将来像について検討

する「NITSの将来像を考えるWT（ワーキングチーム）」を組織し、今後の機構の事業の在り方等について検討する体制を構築した。プロパー職員が中心となり、今後の社会情勢や教育動向を踏まえ、多角的な観点から機構の事業を捉え直すことで、今後の施設の在り方の検討につなげている。

《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７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。また、教職員研修拠点等強化事業により、研修の質の向上に資する教職員研修の拠点としての機能強化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、省エネ等の観点から施設・設備の充実に取り組んだ。

体育館は、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り、外壁及び屋上防水工事を行うことで建物の健全化を図ることができた。

第３宿泊棟の空調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。

講堂棟他共用部の内装を全面的に改修することで、研修施設としての健全化を図るとともに、トイレの改修にあわせ多目的トイレを整備し、バリアフリー化を推進することができた。

令和６年度に東京事務所の事務室の一部を、一般教職員等を対象としたラーニングハブ事業のために整備し、令和７年度も引き続き活用することができた。

また、国道４０８号線歩道沿いの樹木を整備することで緑地環境の健全化と落枝等の防止を図ることができた。

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、より効率的な組織運営に努めた。

・ 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。特別研修員については、原則として 1 年目は機構において研修開発等に従事し、2 年目は派遣元に戻り、機構での学びを各地域における研修の企画立案等に還元する仕組みとしている。令和 6 年度に派遣された北海道、福島県、埼玉県、滋賀県、鹿児島県の 5 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、深化させている。また、令和 7 年度は埼玉県、長野県、和歌山県、高知県、長崎県から 5 名の特別研修員を迎え、引き続き全国の教育委員会と連携しながら研修の充実を図った。令和 7 年夏から秋にかけては、理事長を始めとした役職員で全国 11 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 8 年度には、新たに 4 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。

・ 機構が、「研修観の転換」に向けて学び合うコミュニティの一つとして持続的・発展的に機能するため、都道府県等教育委員会からの人事交流者や NITS フェローなどに、機構での任期を終えた後も「独立行政法人教職員支援機構 NITS メイト」（略称：NITS メイト）と称し、継続的に機構の取組に協力いただくための枠組み（理事長裁定）を整備した。このことにより、各地域における教職員研修が持続的に深まっていくための組織体制の構築に寄与した。

・ 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）18 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ることで組織横断的な視点を養い、人材育成と強固な組織づくりを進めている。令和7年度には、本プランの見直しを行い、改めて「目的」や「基本方針」の明確化を行うとともに、各職位に応じて育成する能力・スキルを示し、それらに応じた研修制度の体系化を図った。

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）についても引き続き実施しており、新規採用職員の入職後の不安を軽減するとともに、職場内での相談しやすい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醸成につなげている。

③職員採用

機構の社会的役割が重要視される中、今後の安定的かつ発展的な組織運営を図るため、計画的な人材確保・育成及び適切な人材配置を推進した。

国立大学法人等採用試験合格者から新規採用職員1名を採用するとともに、令和7年度合格者2名に内定を行った。うち1名は令和7年10月に採用し、残る1名は令和8年4月に採用予定である。

採用後は、新規採用オリエンテーションを実施し、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参加機会を設けるなど、基本的素養の涵養及び計画的な育成を図っている。

また、中堅層の拡充を目的として、行政機関等での職務経験者を対象とした独自採用試験（小論文及び面接）を令和6年度に実施し、令和7年度に2名を採用した（うち1名は係長に登用）。これにより、実務経験を有する人材の確保と組織体制の充実を図った。

さらに、円滑な組織運営に向けた体制強化の一環として、研修担当部門において業務を担う専門人材の（任期付常勤職員）公募を実施するなど、組織基盤の強化に努めている。

④人事交流を含めた適切な人事配置

多様な関係機関からの人事交流を通じて、専門性の向上及び組織の活性化を図るとともに、プロパー職員の能力及び経験に応じた適切な配置を行うことで、資質向上及びキャリア形成を推進した。令和7年度においては、新たな機関からの人材受け入れも実現し、組織体制の一層の充実を図った。

令和7年度における人事交流等の実施機関は以下のとおりで、交流人数は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）、茨城県教育委員会（１人）、千葉県教育委員会（１人）、奈良県教育委員会（１人）、広島県教育委員会（１人）、福岡県教育委員会（１人）、鹿児島県教育委員会（１人）、京都市教育委員会（１人）、筑波大学（２人）、筑波技術大学（２人）、高エネルギー加速器研究機構（１人）、国立高等専門学校機構（１名）

⑤人事評価制度の導入

人事評価制度については、令和６年４月に職員（再雇用職員を含む）を対象として導入し、令和７年度は運用２年目に当たる。制度の定着を図る中で、評価者と被評価者との対話の機会が継続的に確保され、業務の状況や役割、今後の目標等について確認・共有を行う取り組みが浸透しつつある。これにより、日常業務の振り返りや期待される役割の確認が行われるなど、業務に対する認識の共有につながっている。

今後は、評価基準に基づく説明の徹底やフィードバックの充実、評価結果の活用及び評価過程の透明性の確保について、引き続き検討すべき課題であり、制度の定着状況を踏まえながら整理していく。

（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はいずれも「適切である」とされており、その検証結果や取組状況については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、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 102.6 となり、国家公務員の割合を上回っているが、機構における住居手当の受給割合が高いこと及び高度な業務を担える人材の確保を図る必要があること等によるものと考えられる。

※ 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

職員の資質向上を図るため、以下の取組を実施した。これらの取組を通じて、機構業務に必要な企画・立案能力などの専門性を高めるとともに、職員の意識向上を図った。

①教育現場における実務研修の実施

教育現場における実務研修制度は、令和６年度に新たに実施された制度で、若手職員を対象に、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）派遣する研修である。

なお、本研修は、将来的に幹部職員としての活躍が期待される職員の成長を支援することを目的としている。

本制度では、教育現場での実務に直接関わること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で、機構との関係性を理解し、業務運営に資する知見を得ることを目的としている。これらの経験を通じて、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につなげることを目指している。

令和７年度は、つくば市教育委員会、京都市教育委員会、奈良県教育委員会に３名の職員を派遣し、各２週間にわたって教育機関、学校教育施設等で実践的な学びを深めた。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」

「マネプロ・ベーシック」は、令和6年度に新設された若手職員が主体となる学びの場であり、令和7年度も継続して実施している。本取組では若手職員が業務遂行上で感じた悩みや課題を出発点として、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・学習し、主体的に理解を深める場となっている。

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への理解を深めている。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により、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適切な判断や対応の実践を推進している。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。

こうした取組は、職場の風通しをよくするとともに、職員が自主的、主体的に学ぶ姿勢を育み、対話を促進することで、組織全体の成長や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、多様なキャリアやバックグラウンドを持つ専門的人材を関係諸機関から人事交流等により登用し、プロパー職員と協働する環境を形成することにより、多様性を生かした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図った。

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89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・セミナーの参加を促進している。

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、主体的に学べる場の提供を行っている。

これらの取組に加え、来年度以降の運用を見据え、職位ごとの研修体系の構築及び制度設計を進めた。

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、全役職員を対象として、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」について主体的に考える契機とし、組織の活性化及び職員の資質向上を図っている。

また、発表者に対しては、聞き手からのフィードバックを行うことにより、学びの深化及び相互の成長につなげている。

さらに、令和7年度からは、過去に機構業務に参画した特別研修員等を「NITS メイト」と位置づけ、第二部の傍聴を可能とするなど、学びの共有を組織外にも広げる取組を進めた。

令和7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である。

日程	テーマ	説明者（所属・職名等）
4/9	危機管理対応について	連携推進課長
4/23	教育現場における実務研修報告	R6 実務研修参加者
5/8	教育現場における実務研修報告	R6 実務研修参加者
5/21	研修担当として得た学び・気づき	研修推進課専門職員
6/4	加賀市教育長の経験を通じた学び	審議役
6/16	「学び合いのコミュニティ」形成支援事業	連携推進課専門職員・特別研修員
7/9	NITS での学びと派遣元での実践	NITS メイト
7/23	NITS の教職員支援を考える【対面開催】	総務企画課総務係
8/29	調達業務を通じて得た学び	財務課調達係
9/10	グループファシリテート力協働開発プログラム	連携推進課専門職員
10/8	研修運営と合理的配慮	研修マネジメント室・人事係
10/22	3つの学校訪問からみた中国学校の新動向	研修特別研究員
11/5	NITS フェローコーディネータの活動を通じて得た学び	NITS フェローコーディネータ
11/20	NITS での学びと派遣元での実践	NITS メイト
12/3	ロサンゼルス CHS 視察報告	連携推進課専門職員
12/17	広報に関する取組について	総務企画課総務係
1/14	プロジェクトチーム制度について	総務企画課総務係
1/27	調査・学会発表内容の共有（へき地赴任教員に係る研究）	研修特別研究員
2/18	NITS での学びと派遣元での実践	研修推進課特別研修員
3/3	NITS での学びと派遣元での実践	研修推進課特別研修員
3/18	教育現場における実務研修報告	R7 実務研修参加者

⑥国内研究員制度の運用

国内研究員制度は、「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月に導入したものである。本制度は、教職大学院における倫理的・実践的な学修と機構における実務とを往還させる「学校拠点方式」により、職員としての業務を遂行しながら専門的知見を修得し、その成果を機構事業に還元することを特色としている。

令和7年度においても制度の運用を継続したが、選考には至らなかった。一方、過年度に国内研究員を経験した職員は、「研修観の転換」に向けた研修担当者同士の学びあいのある場である「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」において事業の企画・運営を担うなど、「新たな教職員の学び」の推進において中心的な役割を果たし、組織全体への還元を図っている。

本制度は、実務と学修を往還できる中核人材の育成を目的とするものであり、今後も活用促進に向けた周知の工夫を図りつつ、制度の運用を継続していく。

⑦つくば市内の学校訪問を通じた専門的資質の向上

令和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実施しているつくば市内の学校訪問について、令和7年度は市内25校に延べ53名の職員が訪問した。

本訪問を通じ、学校現場における授業の様子や児童生徒の姿を直接視察するとともに、教職員と意見交換を行うことで、学校現場が抱える課題や教職員の思い、各校の取組等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を図った。

さらに、令和7年度には、つくば市内の県立学校と新たに連携協定を締結し、当該校への訪問についても順次開始している。これにより市教育委員会との連携に加え、県立学校との連携を通じた多層的な協力体制の構築を進めている。

今後も各協定に基づく継続的な訪問及び意見交換等を通じて、学校現場との関係を一層強化し、実践的知見の蓄積と機構事業への還元を図りながら、より効果的な事業の推進に努めていく。

(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、職員が自由に参加し、協働的・探究的に意見交換を行う場を設けている。PLCでは、職員が自他の価値観を共有し、ミッションへの理解を深めるとともに、コミュニケーションの活性化が図られている。PLCで得られた知見や意見は、機構内で共有され、日常業務の中で活用されることを目指している。

さらに令和7年度は、主にプロパー職員を対象に、機構の将来像について一人一人が自分事として捉えて考える場として「NITSの将来像を考えるWT（ワーキングチーム）」を発足し、計4回の話し合いを実施した。本WTでは、参加者一人ひとりが考えた機構の将来像を共有した上で、SWOT分析等を通じ、現状の課題や効率化に向けた課題を洗い出した。これらの課題に対しては、課室横断的に取り組んでいくことを検討し、プロジェクトチーム（PT）制度の発足につながった。こうしたWTやPTの運営を通じ、職員の主体的な意見や提案が尊重される、良好な職場風土が醸成されている。

ハラスメント防止に関わる取組としては、基礎知識の習得に加え、心理的安全性の理解及びアサーティブなコミュニケーション技法の習得を目的とした対面研修を実施した。欠席者には研修動画の視聴を求め、受講率は100%となっている。また、ハラスメント防止等に関する規程及びガイドラインに基づき、相談窓口の周知を図るなど、日頃から防止に取り組んでいる。ハラスメント防止以外にも、メンタルヘルスに係る研修を実施するとともに、障害者差別解消法に係る周知として「合理的配慮の考え方」について啓発を行い、職場の理解促進を図った。これらの取組を通じ、健全で安心して働くことのできる職場環境の形成に努めている。

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。令和7年度は、

安全衛生管理体制の一層の強化を図るため、衛生管理者を1名増員した。月1回開催される安全衛生委員会においては、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、空気環境測定結果に加え、超過勤務時間の状況についても報告を行い、これらに基づいた改善策を検討するなど、健康管理の推進及び適正な労務管理に注力している。

超過勤務削減に向けては、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。本取組により、超過勤務の削減に一定の成果が見られているものの、更なる業務効率化を進めることで、引き続き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促し、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・向上に努めていく。

(5) 働きやすい職場環境の整備

職員がより働きやすい環境で業務に従事できるよう、勤務形態の柔軟化に向けた取組を進めた。従来は勤務時間の割振りや昼休憩の短縮は原則年度単位の変更が可能であったが、令和7年度からは、監督者の承認による日ごとに変更が可能となり、非常勤職員も含めた職員一人ひとりが業務の状況や家庭の事情等に応じて勤務時間や昼休憩を調整できる環境を整備した。

さらに、フレックスタイム制度について、令和7年度の試行を経て、令和8年度からは希望者が利用できる仕組みを整えた。

これらの取組により、職員の仕事と生活の両立や業務効率化、負担の偏りの是正につながることを期待されている。今後も、職員が安心して働ける健全で働きやすい職場環境の維持・向上に努めていく。

《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、前年度に実施した組織改組の下で適切な人材配置を行い、「教職員の学び協働開発部」を中心とした体制の着実な運用を図った。特別研修員の循環型の仕組みを着実に運用するとともに、機構での職務経験者等を「NITS メイト」と位置付けることで、NITS フェローの委嘱とあわせて、全国規模での学びのコミュニティ形成を着実に深化させた。

(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人事に関する計画を策定・実行している。また、同プランについては、来年度以降の運用に向けて見直しを行い、改めて「目的」や「基本方針」の明確化を行うとともに、各職位に応じて育成する能力・スキルを示し、それらに応じた研修制度の体系化を図った。

あわせて、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が定期的に面談）を継続して実施し、新規採用職員の入職後の不安を和らげるとともに、部署を超えた職員間の連帯感の醸成を図った。

さらに、人事評価制度については、導入2年目として制度の定着を図り、職員（再雇用職員を含む）を対象に適切な評価を実施するとともに、目標設定や振り返りに係る面談の機会を継続的に確保した。評価基準の明確化の下、職員の能力や業務成果を的確に把握し、個々

の成長支援とキャリア形成の促進につなげるとともに、組織全体の業務の質の向上につなげた。

- (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に向け、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、多様性を生かしたOJTを意図的に実施することで、職員の資質向上に努めた。

また、若手職員を教育委員会及び学校等の教育現場に短期間派遣する実務研修を実施し、現場課題の理解や機構の役割の再認識を通じて、企画・運営力や貢献力の向上を目指した。

さらに、若手職員が主体となり、学校教育の課題や教育制度を自主的に学ぶ「マネプロ・ベーシック」を継続実施し、学びの成果を組織運営に反映させるとともに、人事交流者との協働を通じて、職員間の円滑な連携を促した。

加えて、階層別・専門研修やスキルアップ研修、各種外部研修の受講を推進し、職員の専門性・実務能力の強化を図るとともに研修での学びを共有し、組織全体への活性化に資する環境を整備するとともに、つくば市内の学校訪問により現場理解と専門的資質向上を図った。

上記取組に加え、来年度以降の職位ごとの研修体系の運用に向け、制度設計と準備を進め、職員の資質向上を組織全体で継続的に支援する体制を整えている。

- (4) 健全な職場環境の形成に向け、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の少人数の懇談の場を設けるなど、風通しのよい職場づくりを組織全体で推進した。

また、NITS会議やPLC、NITSの将来像を考えるWT等の対話や情報共有の場を活用することで、業務理解の促進や事業全体を俯瞰する風土の醸成に寄与するとともに、組織の構想力・企画力向上につなげた。

さらに、全職員を対象としたメンタルヘルス研修の実施やハラスメント相談窓口の周知等の取組を継続的に行うことで、職員が安心して職務に専念できる環境の整備に努めた。

加えて、産業医による定期的な健康相談の機会の提供や職場巡視結果を踏まえた職場環境の改善を行うことで、職員が安心して職務に専念できる環境の整備に努めるとともに、安全衛生委員会による定期的な健康保持増進措置等を通じて、安全衛生活動にも組織全体で取り組んだ。

- (5) 働きやすい職場環境の整備

職員が多様な状況に応じて働きやすい環境で業務に従事できるよう、勤務時間や昼休憩の柔軟な調整を可能とする取組を進め、非常勤職員を含む全職員が日単位で勤務形態を調整できる環境を整備した。さらに、令和8年度からは希望者がフレックスタイム制度を利用できる仕組みを導入し、働きやすさの向上や業務効率化の向上に寄与する取組として、これらを着実に推進している。今後も、全職員が安心して業務に専念できる健全で働きやすい職場環境の維持・向上に努めていく。

これらのことから、機構のミッションに沿った組織体制の整備や、プロパー職員の計画的育成、関係機関との交流を通じた多様な人材確保・育成、様々な研修機会の提供、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の実施を始めとした各種研修の推進などを通じて、職員が知識・技能を深

め、働きやすく自主性が尊重される職場環境が整備されるなど、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の育成と組織の活性化に取り組む必要がある。

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7年度は6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7年度には、令和6年度業務実績評価、第7期中期目標の策定、評議員の委嘱、特別研修員派遣の検討状況、プロパー職員育成プランの改定等について、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」において、「ミッションの啓発」という目的をより効果的に達成できるよう、全役職員が一堂に会する対面での会議を初めて開催した。第二部では、「NITS の教職員支援を考える」というテーマで少人数グループでの対話を行い、部署や立場を越えて意見交換を行う場を設定した。これにより、役職員同士の交流が図られ、円滑な職場環境の醸成に寄与するとともに、機構のミッションについて考えを深める機会を設けたことで、ミッションの更なる啓発にも寄与することができた。

・プロパー職員を理事長秘書とし、中央教育審議会委員や学識者として理事長が参加する会議・講演等に同席することで、機構に求められる役割や教育の動向等を機構職員に伝え、いち早く機構内への情報共有を図った。

（２）内部統制の充実・強化に関する取組

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７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するとともに、ポータル画面そのものについても改善を行った。主にお知らせ欄の新設やリンク集の整理、掲示板機能の活用などを行い、特に掲示板機能については、これまで散在していた業務に関する情報の集約化を図り、いつでも誰でも検索すれば参照できるアーカイブとして活用することで、必要な情報に適切にアクセスできる環境を整備した。これらの取組により、風通しのよい職場環境の形成に寄与できたとともに、適正な業務の遂行と業務効率化に寄与した。

加えて、機構における業務の高度化及び効率化を図るため、課室横断かつ期間限定でプロジェクトチームを設置するための「プロジェクトチーム設置要領」を、令和７年１２月に策定した。本要領の策定により、中期計画や年度計画の遂行に資する横断的業務や、既存の部下体制では十分に対応できない新規性の高い業務等について、柔軟に対応するための体制整備に寄与した。本要領に基づき、令和８年１月には、「業務改善 PT」と「広報 PT」の二つのプロジェクトチームが設置され、効率的な業務運営や効果的な広報の実施に向けて活動を進めている。

(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7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。

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7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、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7年度において、監査室に通報のあった公益通報の件数は1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6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。
- (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。
- (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。

(5) 職員用ポータル画面を改善し、風通しのよい職場環境の形成に寄与するとともに、必要な情報に適切にアクセスできる環境を整備できたことで、適正な業務の遂行と業務効率化に寄与した。また、「プロジェクトチーム設置要領」を策定し、横断的業務や新規性の高い業務等について、柔軟に対応するための体制整備に寄与した。

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、職員用ポータル画面の改善による風通しのよい職場環境の形成、監事監査及び内部監査等を通じた業務の改善、プロジェクトチーム設置要領の策定による柔軟な業務遂行への体制整備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」（令和７年６月サイバーセキュリティ戦略本部）及び「政府機関等の対策基準策定のためのガイドライン（令和７年度版）」（内閣官房国家サイバー統括室）」を踏まえ、機構で定める情報セキュリティポリシーの見直しを行うとともに、改定内容を反映しているか点検を行った。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。

また、組織規模に依らず標的型攻撃が観測されている現状から情報システムへの疑似侵入診断を行い、脆弱性の有無について確認を行った。

（３）職員に対する研修の実施

情報セキュリティインシデントの発生状況及び情報セキュリティ環境の変化等を踏まえ、組織に対するリスクを防ぐために、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

＜自己評価評価：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

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>

令和6年度から標的型攻撃メールは観測されていたものの、令和7年度に入り正規サービスを乗っ取られメールを送信していると思われるメールが観測されるなど手口が巧妙化してきている。職員に対し不審メールを受信した際の対応方法の徹底を図るなどの利用者側での対応強化を行う。