

独立行政法人教職員支援機構※の
平成29年度における業務の実績に関する評価

平成30年8月

文部科学大臣

※ 「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」(平成28年11月28日法律第87号)に基づき、平成29年4月1日より「独立行政法人教職員支援機構」に名称を変更(旧 独立行政法人教員研修センター)。

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人教職員支援機構	
評価対象事業年度	年度評価	平成29年度
	中期目標期間	平成28～32年度（第5期）

2. 評価の実施者に関する事項			
主務大臣	文部科学大臣		
法人所管部局	初等中等教育局	担当課、責任者	教職員課、柳澤好治
評価点検部局	大臣官房	担当課、責任者	政策課、岡村直子

3. 評価の実施に関する事項
平成30年6月20日、教職員支援機構監事と面談し、意見聴取を実施した。 平成30年7月12日、独立行政法人教職員支援機構の評価等に関する有識者会議に評価結果案を諮り、意見を聴取した。 同日、上記有識者会議において、教職員支援機構理事長のヒアリングを実施した。

4. その他評価に関する重要事項
特になし。

5. 独立行政法人教職員支援機構の評価等に関する有識者会議 委員名簿		
今野 和賀子	東北福祉大学教育学部准教授	
古沢 由紀子	読売新聞東京本社論説委員	
宮崎 活志	武蔵野大学客員教授	
向山 行雄	敬愛大学教授	
八尾坂 修	九州大学名誉教授、開智国際大学教授	

※ 「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」（平成28年11月28日法律第87号）に基づき、平成29年4月1日より「独立行政法人教職員支援機構」に名称を変更（旧 独立行政法人教員研修センター）。

1. 全体の評定					
評定※ (S、A、B、C、 D)	A	(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評定の状況			
		28年度	29年度	30年度	31年度
		B			
評定に至った理由	法人全体の評価に示す通り、全体として中期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。				

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	<p>平成29年4月に、教員研修のナショナルセンターとして機能強化された教職員支援機構に組織改編し、理事長のリーダーシップの下、養成・採用・研修の一体的改革を担う新たなミッションを実現するために、従来の直営型の研修機能に加え、研修の高度化・体系化、調査研究、全国の教育委員会や大学等との連携協働について、以下の取組について中期計画及び年度計画に定められた以上の成果を上げたことは大いに評価できる。</p> <p>① 研修の高度化・体系化について</p> <p>つくば中央研修センターに研修プロデュース室を新設し、新たにポスドククラスの人材を雇用したことにより、指導主事経験者等の研修プロデューサーの運営力にポスドククラスの専門的な知識や研究・分析能力が加わり、研修の企画・実施・評価・改善（PDCA サイクル）の機能が深化し、機構の重要なミッションである研修を高度化することができた。</p> <p>年度計画に定める研修を全て実施したこと、参加率（90%以上）、有意義率（95%以上）の目標を全ての研修で達成したこと、また、女性教職員の参加割合について、都道府県・指定都市教育委員会に対して積極的に働きかけたことにより、26研修のうち23研修が目標に達成し、目標値6割（前期の中期目標期間の平均値）を大幅に上回る88.5%であったことは評価できる。</p> <p>教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行直後の平成29年4月に、全国の教育センターの研修担当者や教職大学院の教員等を対象とした協議会（参加者212名）や、指標策定にかかわる担当課長等を対象とした協議会を、全国2会場（東部地区・西部地区参加者118名）で開催し、パネルディスカッションや先進事例の共有等を通じて、指標の在り方や策定のヒント等について理解を深めることができた。また、機構のホームページに相談窓口を設置したことにより、教育委員会等から95件の相談があり、個別具体的な課題や質問等について、全て解決するまで丁寧な対応を行った。さらに、指標に関するアンケート調査を複数回実施し、国公私立大学をどの程度含めているか等の協議会の構成内容、協議会の年間開催回数や開催時期など、教育委員会等が収集したい情報について適時適切に提供したほか、指標策定にかかわるQ&Aを見やすくかつ分かりやすく掲載し、全国における指標策定の促進に努めた。このホームページは、教育関係者等から一万件を超える閲覧があり、これらの取組により、平成30年3月末までに策定すべき指標について、67のすべての都道府県・指定都市教育委員会が確実に策定することに貢献した。</p> <p>職務の多忙等の理由により職場を離れて研修を受けることが困難な教員に対して多様な研修の機会を提供するために、講義動画を作成・充実した。この動画は、各学校で実施する校内研修を60分と想定し、グループ協議などを通じて教員自身がアクティブに研修を受けられるための題材として活用できるよう、あえて20分間程度の動画とし、これを28タイトル（平成28年度14タイトル、計42タイトル）作成し、ホームページから閲覧できるようにした。平成30年3月末現在で計81,650回の再生回数を記録し、広く教育関係者の校内研修に活用されたことは評価できる。</p> <p>全国の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、優れた取組として教育現場に普及するための表彰事業「NITS大賞」を新たに実施した。教育現場から106点の応募があり、審査会で10点の優秀な実践活動を選出した。「学校の多忙化改善部門」など、現代的な課題に応じた複数の部門ごとに、全国の学校で活用可能な好事例を収集し、事例集の作成・配布や、優秀賞受賞者による発表（プレゼンテーション）のYouTubeでの公開等を通じて周知するとともに、マスコミや業界誌等にも広く取り上げられるようアピールに努めたことは評価できる。</p> <p>主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善につなげるため、5分間程度の動画である「研修プランシリーズ」を32プラン（再生回数8,221回）、具体的な授業改善の実例を授業場面の写真等とともに紹介する授業実践事例200事例（閲覧数32,478回）を作成した。また、これらを活用した実際の指導方法等について協議を行うセミナーを全国22会場で実施し、4,871人が参加した。さらに、教育委員会主催研修に105回、校内研修・授業研究に252回、講師を派遣することにより、教育委員会や学校に</p>

	<p>対してきめ細やかな指導・助言を行うこと等を通じて、全国の教員の資質向上を図るとともに、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善が求められている新学習指導要領の円滑な実施に寄与したことは大いに評価できる。</p> <p>② 連携協働について</p> <p>教員の養成を担う大学、教員の採用・研修を担う教育委員会と、現職教員、地域住民等、それぞれ立場の違う人たちが一堂に会して学校教育について話し合う機会が非常に少ない中、特定のテーマについて語り合う参加型ワークショップ「NITS カフェ」を6大学で行った。カジュアルなカフェ形式を取ることで、立場の壁を越えて、現状や課題について活発な意見交換が行われ、各参加者がそれぞれ行うべきことやできることを改めて認識するとともに、連携・協働を進める一助になった。</p> <p>平成29年度は12大学との間で研修の単位互換に関する連携協力協定を締結するとともに、この協定に基づき、学生37人（対前年度16人増）が、機構で実施する学校組織マネジメント指導者養成研修などを受講し、必要な知識の習得や単位の取得につなげるなど、大学との連携強化を進めた。</p> <p>諸外国から高い基礎学力のみならず協調性や行動規範を重視する「日本型教育」に強い関心が寄せられ、平成28年5月に開催されたG7倉敷教育大臣会合の倉敷宣言においても教育における国際協働の推進が盛り込まれる中、教員研修のナショナルセンターとして、海外の教育関係者の視察等を積極的に受け入れることはもとより、海外から初めてタイ王国コーケン大学の約40名の研修生を受け入れ、日本における教育手法などを学ぶ3日間の研修プログラムを実施し、日本型教育の海外展開の一翼を担ったことは評価できる。</p> <p>平成30年4月から機構に業務移管されることとなる免許状更新講習認定の申請件数は、年間約1万件（平成29年度実績）にのぼるため、円滑な事務処理に資するよう、大学等がオンラインシステム上で認定申請のための必要事項を入力すると各種様式に出力できたり入力項目を自動でチェックできたりする機能を有するシステムを新たに構築したことにより、認定作業の繁忙時期を迎える4月に向けて万全な準備を整えたことは評価できる。</p> <p>③ その他</p> <p>教員研修のナショナルセンターとして、海外からの視察者や研修生等を受け入れることができる環境整備を進めるとともに、不測の災害が発生した場合に、周辺地域からの避難者に対して一時的な対応ができる施設としての機能を高めることが喫緊の課題であったことから、第一宿泊棟に新たに女子シャワー室や男子シャワー室を整備した。結果として、施設利用者の満足度の向上や浴室利用の混雑の分散化にも寄与した。また、新たに宿泊棟全居室内に足元灯を設置したことは、宿泊利用者の夜間の転倒防止、災害発生時の安全な避難誘導の確保に寄与するものであり、これらの施設整備の充実は評価できる。</p>
<p>全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項</p>	<p>特になし。</p>

3. 項目別評価における主要な課題、指摘事項など	
<p>項目別評定で記載した主な課題、指摘事項</p>	<p>特になし。</p>
<p>その他指摘事項</p>	<p>特になし。</p>
<p>主務大臣による改善命令を検討すべき事項</p>	<p>特になし。</p>

4. その他事項	
<p>監事、有識者等からの意見</p>	
<p>その他特記事項</p>	<p>特になし。</p>

※ S：中期目標管理法人の活動により、全体として中期計画における所期の目標を量的及び質的に上回る顕著な成果が得られていると認められる。A：中期目標管理法人の活動により、全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。B：全体としておおむね中期計画における所期の目標を達成していると認められる。C：全体として中期計画における所期の目標を下回っており、改善を要する。D：全体として中期計画における所期の目標を下回っており、業務の廃止を含めた抜本的な改善を求める。

中期目標（中期計画）	年度評価					項目別 調書No.	備考
	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度		
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事項							
学校教育関係職員に対する研修	BO	AO				1-1	
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	-	AO				1-2	
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	<u>SO</u>	<u>SO</u>				1-3	
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	-	BO				1-4	
免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務	-	A				1-5	
教員資格認定試験の実施に関する事務	-	B				1-6	

※重要度を「高」と設定している項目については、各評語の横に「O」を付す。

難易度を「高」と設定している項目については、各評語に下線を引く。

※平成26年度評価以降の評価は、「文部科学省所管の独立行政法人の評価に関する基準」（平成27年6月30日文部科学大臣決定）に基づく。詳細は下記の通り。

S：中期目標管理法の活動により、中期目標における所期の目標を量的及び質的に上回る顕著な成果が得られていると認められる（定量的指標においては対中期計画値（又は対年度計画値）の120%以上で、かつ質的に顕著な成果が得られていると認められる場合）。

A：中期目標管理法の活動により、中期目標における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる（定量的指標においては対中期計画値（又は対年度計画値）の120%以上とする。）。

B：中期目標における所期の目標を達成していると認められる（定量的指標においては対中期計画値（又は対年度計画値）の100%以上120%未満）。

C：中期目標における所期の目標を下回っており、改善を要する（定量的指標においては対中期計画値（又は対年度計画値）の80%以上100%未満）。

D：中期目標における所期の目標を下回っており、業務の廃止を含めた抜本的な改善を求める（定量的指標においては対中期計画値（又は対年度計画値）の80%未満、又は主務大臣が業務運営の改善その他の必要な措置を講ずることを命ずる必要があると認めた場合）。

中期目標（中期計画）	年度評価					項目別 調書No.	備考
	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度		
II. 業務運営の効率化に関する事項							
経費等の縮減・効率化	B	B				2-1	
間接業務等の共同実施	B	B				2-2	
予算執行の効率化	B	B				2-3	
III. 財務内容の改善に関する事項							
自己収入の確保	B	B				3	
固定経費の節減							
財務内容等の透明性の確保							
IV. その他の事項							
長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施	A	A				4-1	
人事に関する計画	B	B				4-2	
内部統制の充実・強化	B	B				4-3	
業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	B	B				4-4	

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
1-1	学校教育関係職員に対する研修				
当該事業実施に係る根拠	独立行政法人教職員支援機構法第10条第1項第1号	業務に関連する政策・施策	政策目標2 確かな学力の向上、豊かな心と健やかな体の育成と信頼される学校づくり 施策目標2-6 魅力ある優れた教員の養成・確保	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095
当該項目の重要度、難易度	重要度：「高」（新たな課題に対応した教育が学校現場で効果的に実践されるよう、研修事業の再構築を図るとともに、校内研修等への成果活用状況を新たな指標とし、校内研修等の活性化を促進していくことは、教員の資質向上を図るうえで極めて重要であるため）				

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標等		達成目標	前中期目標 期間最終年 度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
参加率	計画値	研修毎に成果指標が90%以上 (H27年度は、事業年度平均85%以上)	85%	21研修	20研修					予算額(千円)	260,096	258,628		
	実績値	—	101.1%	19研修	20研修					決算額(千円)	319,424	259,237		
	達成度	—	118.9%	90.5%	100%					従事人員数(人)	24	23		
有意義率	計画値	研修毎に成果指標が95%以上 (H27年度は、事業年度平均85%以上)	85%	23研修	22研修									
	実績値	—	99.6%	23研修	22研修									
	達成度	—	117.2%	100.0%	100%									
大変有意義率	計画値	研修毎に成果指標が80%以上	—	23研修	22研修									
	実績値	—	—	23研修	20研修									
	達成度	—	—	100.0%	90.9%									
成果活用率	計画値	研修毎に成果指標が85%以上 (H27年度は、事業年度平均80%以上)	80%	20研修	19研修									
	実績値	—	(中央研修等) 94.9% (喫緊課題研修) 88.7%	20研修	—									
	達成度	—	(中央研修等) 118.6% (喫緊課題研修) 110.9%	100%	—									

※予算額及び決算額については、各年度の業務経費の予算額及び決算額を計上している。

※従事人員数については、研修、指導・助言・援助及び調査研究について、一体として事業を行っているため合算して算出している。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	評価
<p>1. 学校教育関係職員に対する研修</p> <p>(1) 実施する研修</p> <p>①各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修</p> <p>②各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修</p> <p>③地方公共団体単独での実施が困難な研修については、地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する。</p> <p>④国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じた学校教育関係職員の研修については、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する。</p>	<p>1. 学校教育関係職員に対する研修</p> <p>(1) 実施する研修の基本的な内容</p> <p>①各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする以下の研修</p> <p>②各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修</p> <p>③地方公共団体において受講者の量的確保や質の維持向上が困難なものについて、地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する研修</p> <p>④国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じ、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する研修</p>	<p>1. 学校教育関係職員に対する研修</p> <p>(1) 実施する研修の基本的な内容</p> <p>中期計画に基づき実施。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要請等により実施</p> <p>なお、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、目標値を個々に設定する。平成29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。</p> <p>(目標値20%以上)</p> <p>・教職員等中央研修のうち校長研修、副校長・教頭等研修</p> <p>・学校組織マネジメント指導者養成研修</p> <p>・カリキュラム・マネジメント指導者養成研修</p>	<p><その他の指標></p> <p>中期目標に定めた研修を適切に行う。</p> <p><評価の視点></p> <p>学校教育関係職員に対する研修が効果的に実施されているか。</p> <p><主な定量的指標></p> <p>女性教職員の割合25%以上（一部研修は個別設定）</p>	<p><実績報告書等参照箇所></p> <p>平成29年度業務実績報告書 P1～P10</p> <p><主要な業務実績></p> <p>【組織改編に伴う体制整備】</p> <p>4月より本格的に新組織として始動し、教職員の養成・採用・研修の一体改革を実現する総合的中核拠点形成を図るため、理事長のリーダーシップによる機能強化に関する運営方針の下、調査研究部門や研修プロデュース室の新設等、組織・機能の高度化を実現した。</p> <p>1. 研修事業の実施実績</p> <p>平成29年度に実施すべきとされた23研修について、全て実施し、年間の受講者数は、約7,800人であった。</p> <p>なお、主催する研修における女性教職員の割合については、対象となる26研修のうち、23研修で各々の設定する目標値を超えた（達成率88.5%）。</p> <p>これにより、対象26研修のうち6割の研修で目標値を達成するという目標を達成した。</p>	<p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>年度当初に決定した研修を全て実施し、研修における女性教職員の割合、参加率、有意義率について平成29年度計画目標値を達成することができた。</p> <p>加えて、4月より本格的に新組織として始動し、教職員の養成・採用・研修の一体改革を実現する総合的中核拠点形成を図るため、理事長のリーダーシップによる機能強化に関する運営方針の下、調査研究部門や研修プロデュース室の新設等、以下のような組織・機能の高度化を実現した。</p> <p>① 従来の研修事業課の研修担当職員（主任指導主事）を研修事業の企画・実施・評価・改善を主体的に担う研修プロデューサー職に改善した。</p> <p>② 研修プロデューサー室にポストドククラスの人材を雇用し、研修の研究レベルでの改善を図る人的体制を整備した。</p> <p>③ 教職大学院と連携し、教職大学院生（現職教員）に機構の研修プログラムの受講を可能とし、教職大学院における単位認定につなげた。</p> <p>④ 「指標」に関する調査結果に基づいた研修内容の見直し計画の立案を実施した。</p> <p>これらのことから中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評価をAとした。</p>	<p>評価</p> <p>A</p> <p><評価に至った理由></p> <p>評価すべき業務実績の欄に示す通り、中期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。</p> <p><評価すべき実績></p> <p>平成29年4月に、教員研修のナショナルセンターとして機能強化された教職員支援機構に組織改編し、つくば中央研修センターに研修プロデュース室を新設し、新たにポストドククラスの人材を雇用したことにより、指導主事経験者等の研修プロデューサーの運営力にポストドククラスの専門的な知識や研究・分析能力が加わり、研修の企画・実施・評価・改善（PDCAサイクル）の機能が深化し、機構の重要なミッションである研修を高度化することができた。</p> <p>20研修全てにおいて目標参加率90%以上を上回るすることができた。</p> <p>受講者に対してアンケート調査を実施し、95%以上から「有意義であった」のプラスの評価を得た。しかしながら、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得ることについて、全22研修のうち約9割にあたる20研修は目標に達成したものの2研修で目標を下回る結果となった。</p> <p>女性教職員の参加割合について、都道府県・指定都市教育委員会に対して積極的に働きかけたことにより、26研修のうち23研修が目標に達成し、目標値6割（前期の中期目標期間の平均値）を大幅に上回る88.5%であったことは評価できる。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得られなかった体力向上マネジメント</p>	

<p>(2) 研修の目標とする成果の指標</p> <p>①研修は、演習・協議を中心とし、最適な人数による班構成(ユニット)を基本に標準定員を設定して実施するほか、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。</p> <p>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。</p>	<p>(2) 各研修の目標とする成果の指標</p> <p>①研修の参加率が、90%以上となるようにする。</p> <p>②受講者に対し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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・体力向上マネジメント指導者養成研修 ・キャリア教育指導者養成研修 <p>(目標値10%以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導指導者養成研修 ・いじめの問題に関する指導者養成研修 ・学校安全指導者養成研修 ・学校教育の情報化指導者養成研修 <p>(2) 各研修の目標とする成果の指標</p> <p>①標準定員に対する参加率が、90%以上。</p> <p>②受講者に対しアンケート調査を実施し、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。</p>	<p><主な定量的指標></p> <p>参加率90%以上</p> <p><主な定量的指標></p> <p>有意義率95%以上、 大変有意義率80%以上</p>	<p>2. 参加率等</p> <p>①参加率</p> <p>平成29年度においては、地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する研修(委託研修)を除き、実施した20研修すべてにおいて、計画に定める標準定員の90%以上の参加者を得た。</p> <p>②有意義率・大変有意義率</p> <p>平成29年度においては、アンケート調査を実施すべきとされた全ての研修(22研修)において、受講者の95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得た。</p> <p>また、アンケート調査を実施すべきとされた22研修のうち、20研修において受講者の80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得た。</p> <p>未達成であった2研修については、これら研修の課題をカリキュラム検討会議で話し合い、平成30年度の研修の改善を図ることとした。</p>	<p><課題と対応></p> <p>機構化に伴い、研修の高度化・体系化をさらに進めるため調査研究の成果を踏まえ、研修の高度化を図るとともに、研修への教職大学院生の参加の促進、教職大学と連携した研修の開発など機構、教職大学院、教育委員会の間での研修の体系化を進める。</p>	<p>指導者養成研修と幼児教育指導者養成研修については、その原因を分析し、必要な方策を検討する必要がある。</p> <p><有識者からの意見></p>
--	--	--	---	--	--	---

<p>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。</p> <p>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、（1）①の研修については85%以上から、（1）②の研修については60%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。（また書き以降の部分については、平成29年4月から実施）</p>	<p>③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。</p> <p>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、（1）①の研修については85%以上から、（1）②の研修については60%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。</p>	<p>③受講者に対して、研修終了後1年程度の期間内にアンケート調査を実施し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。</p> <p>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、（1）①の研修については85%以上から、（1）②の研修については60%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。</p> <p>【平成28年度計画】</p> <p>③ 受講者に対して、研修終了後、相当の期間内に研修成果の活用状況等についてのアンケート調査を実施し、85%以上から「センターでの研修成果を効果</p>	<p><主な定量的指標></p> <p>研修成果活用率 85%以上</p> <p><主な定量的指標></p> <p>研修成果活用率 85%以上</p>	<p>③研修成果活用率</p> <p>平成29年度計画に基づき実施した研修の受講者に対するアンケート調査は、研修終了後1年程度経過後の、平成31年3月に実施する。</p> <p>③研修成果活用率</p> <p>平成28年度計画において評価対象となる20研修すべてで、85%以上から「センター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という目標を達成した。一方、参考に示した受講者数で見た成果活用率を見ると6研修で到達していない。この原因として、アンケート回収数が低いことがあげられる。</p>		
--	--	---	---	--	--	--

<p>(3) 研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入</p> <p>研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方自治体等の研修ニーズ等を適切に把握し、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ほか、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究等を行い、より一層の研修内容の高度化を図る。また、課題の発見・解決に向けた主体</p>	<p>(3) 各研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入</p> <p>研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、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し、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ほか、年度計画において、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究などの適切な方法を定め、それにより一層の研修内容の高度化を図</p>	<p>的に活用できている」などのプラスの評価を得る。プラスの評価とした受講者の割合が85%を下回った場合には、研修内容・方法の見直し等、必要な措置を講じる。ただし、委託研修及び「外国語指導助手研修」を除く。</p> <p>(3) 各研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入</p> <p>①主催する研修について、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し、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。</p> <p>また、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）に基づき提案地方自治体と連携して開催する。</p> <p>②主催する研修について、大学、関係機関及び企業等との連</p>	<p><その他の指標></p> <p>中期目標に定めた各研修の効果的・効率的な実施のための方法を適切に導入する。</p>	<p>次年度に向け、回収率を高めるため、アンケートの実施時期を吟味するとともに、これまで以上に任命権者から受講者への働きかけをするよう改善を行い、受講者すべての活用状況について、正確に評価できるようにする。</p> <p>成果活用の効果的事例に関する自由記述の分析を行った。校内研修等において、組織的な取り組み、グループ構成の工夫など、研修で学んだことを生かした好事例が多く示された。今後、これらの結果をとりまとめ、任命権者の教育委員会等に結果を配布するとともに、ホームページに事例集を掲示するなどして活用の普及に努める。</p> <p>(3) 研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入</p> <p>年度計画に定められた以下の方法（下記①～④）を導入して効果的・効率的に研修を実施した。</p> <p>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</p> <p>国の動向を踏まえ、平成30年度に、中央研修に「次世代リーダー研修」を設置する準備を行った。</p> <p>② 大学、関係機関及び企業等との連携協力並びにオンライン研修の活用</p> <p>指導者養成研修に教職大学院生86名が参加し、受講機会を拡大した。</p> <p>対象としたすべての研修について、研修の企画や運営に関する検討を行うカリキュラム検討委員会等の実施にあたり、教育委員会、教員養成系大学、民間企業の講師等と連携・協力し、これらの機関の専門家の知見を活用することにより、研修内容の高度化を図った。</p> <p>また、中央研修や指導者養成研修の主な内容を取り扱った、研修テキストや研修動画を作成し、事前事後研修等として、インターネット等で提供した。</p>		
---	---	---	--	--	--	--

<p>的・協働的な演習や協議をより多く取り入れ、研修効果を高めるため、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に研修を行う。</p> <p>（４）研修の廃止、縮減、内容・方法の見直し</p> <p>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、毎事業年度の評価結果、都道府県ごとの受講者数に著しい差が生じた場合にはその要因等について不断に検証し、必要な場合には、廃止、縮減、内容・方法の見直し等、所要</p>	<p>る。</p> <p>また、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。演習や協議の実施にあたっては、すべ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、20人程度で構成されるユニットを基本に行う。</p> <p>（４）各研修に関する廃止、縮減、内容・方法の見直し</p> <p>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、毎事業年度の評価結果、都道府県ごとの受講者数に著しい差が生じた場合にはその要因等について不断に検証し、必要な場合には、以下・隔年実施、縮減、</p>	<p>携協力を一層進めるほか、オンライン研修を活用することにより、研修内容の高度化を図る。</p> <p>③教員研修に関する調査研究を行い、研修事業の高度化及び充実強化を図る。</p> <p>④主催する研修について、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、ユニットを基本に行う。</p> <p>（４）各研修に関する廃止、縮減、内容・方法の見直し</p> <p>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、都道府県ごとの受講者数に著しい差が生じた場合にはその要因等について検証し、必要な場合には、中期計画の廃止等基準により、廃止・隔年実施、縮減、内容・</p>	<p><その他の指標></p> <p>中期目標に定めた各研修に関する廃止、縮減、内容・方法等の見直しを適切に行う。</p>	<p>③ 教員研修に関する調査研究の実施 次世代型教育推進センターが実施した「指標」に関する調査結果に基づき、中央研修等の内容の見直し計画を策定した。</p> <p>④ 研修のアクティブ・ラーニング化（主体的・協働的な学びの手法の導入）とユニット制の拡充・深化 昨年度導入したユニット制（20人程度の小集団での学びの単位）を更に拡充し、講義・演習の時間に小集団での課題解決の活動を広げた。</p> <p>（４）研修に関する廃止、縮減、内容・方法の見直し</p> <p>ア 学校経営研修 ○研修内容・研修方法等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ チーム学校の推進に対応するため、平成28年度より実施している「事務職員研修」と「校長研修」の一部講義の合同実施をさらに進め、平成29年度は「メンタルヘルス」の講義で合同演習・協議を行った。 <p>イ 指導者養成研修 ○研修内容・研修方法等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 連携協定を締結した教職大学院生が、機構の研修を単位化する環境を整えるため、90分1コマとした。 ・ 国の教育施策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズを踏まえ、「教育課題研修指導者海外派遣プログラム」に 		
---	---	---	---	--	--	--

<p>の措置を講じる。 なお、研修の廃止等の検討に当たって必要となる、見直しの必要性を判定するための基準等について、中期計画において定める。</p>	<p>内容・方法の見直し等、所要の措置を講じる。 (廃止等基準の①②は略)</p>	<p>方法の見直し等、所要の措置を講じる。</p>		<p>については、一定の役割を終えたと判断し廃止した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 体力向上については、校長のリーダーシップの下、学校全体で取り組む必要があることを踏まえ、「体力向上指導者養成研修」を、マネジメントを中心とした内容に刷新するとともに、「体力向上マネジメント指導者養成研修」へ名称を変更した。 ・ 「政府関係機関の地方移転に関する基本方針」に基づく地方開催について、昨年度までつくばで開催していた「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」を、今年度は三重県にて開催した。同様に「キャリア教育指導者養成研修」全2回開催の全てを、富山県にて実施した。 <p>○平成30年度以降の研修内容等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 近年の教員の経験年数の不均衡の課題、「10年経験者研修」の廃止、教育公務員特例法の一部改正による「中堅教諭等資質向上研修」の新設に伴い、次世代リーダー育成研修を新設する。 ・ 学校経営の中核人材として期待される教職経験概ね10年～20年の中堅教員が、中央研修への参加がより容易になる方策として、「中堅教員研修」の研修期間を15日間から10日間に短縮するとともに、研修の実施回数を5回から6回に拡大する。 ・ 研修企画担当職員研究セミナー(3日間)を新設し、都道府県教育委員会等事務局、教育センター職員等を対象とし、研修企画力向上に特化した研修内容を提供する。 ・ 生徒指導指導者養成研修について、10日間連続開催を、7月に5日間、12月に3日間のインターバル開催とし、理論的講座の受講後に地域に戻 		
---	--	---------------------------	--	---	--	--

					<p>り実践し、12月に事例研究や演習・協議等を行うことにより、研修成果の活用促進と研修の質の向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校組織マネジメント指導者養成研修については、研修期間を5日間から4日間に短縮するとともに、8月27日（月）～8月31日（金）の間、月曜日開始のA日程と、火曜日開始のB日程に受講者を振り分け、演習における受講者人数の適正化を図る。 	
--	--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報	
特になし。	

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
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				
当該事業実施に係る根拠	独立行政法人教職員支援機構法第10条第1項第2号	業務に関連する政策・施策	政策目標2 確かな学力の向上、豊かな心と健やかな体の育成と信頼される学校づくり 施策目標2-6 魅力ある優れた教員の養成・確保	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095
当該項目の重要度、難易度	重要度：「高」（指標は、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質を明確化するものであり、指標を策定する任命権者に対し、機構が有する知見やネットワーク等を活用した専門的な助言を行うことは、教員の資質向上を図る上で極めて重要であるため。）				

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等		達成目標	前中期目標 期間最終年 度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
相談窓 口の相 談件数	計画値	—	—	—					予算額（千円）	—	437,519			
	実績値	—	—	—	95件				決算額（千円）	—	441,974			
	達成度	—	—	—	—				従事人員数（人）	24	23			

※予算額及び決算額については、各年度の業務経費の予算額及び決算額を計上している。

※予算額、決算額については、指標を策定する任命権者に対する専門的な助言及び、研修に関する指導、助言及び援助を一体として事業を行っているため合算して算出している。

※従事人員数については、研修、指導・助言・援助及び調査研究について、一体として事業を行っているため合算して算出している。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
<p>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（平成29年4月から実施）</p> <p>公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学大臣が定める指標の策定に関する指針を参酌し、指標を策定するが、機構は、任命権者の指標の策定に資するよう、平成29年度に専用の相談窓口を設け、機構が有する知見やネットワーク等を活用した専門的な助言を行うとともに、全国の指標の先進事例を提供するデータベースを平成30年度以降に作成・運用する。</p>	<p>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</p> <p>公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学大臣が定める指標の策定に関する指針を参酌し、指標を策定するが、機構は、任命権者の指標の策定に資するよう、平成29年度に専用の相談窓口を設け、機構が有する知見やネットワーク等を活用した専門的な助言を行うとともに、全国の指標の先進事例を提供するデータベースを平成30年度以降に作成・運用する。</p>	<p>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</p> <p>公立の小学校等の校長及び教員の任命権者が策定する教員等としての資質の向上に関する指標について、機構が有する知見やネットワークを活用した専門的な助言を行う専用の相談窓口を設置し、文部科学省等関係機関とも緊密な連携を図りつつ、相談体制を構築する。</p> <p>また、平成30年度以降に任命権者の指標の策定に資する内容のデータベースを作成するため、指標に関する全国の先進事例の調査・分析等を実施する。</p>	<p><主な定量的指標></p> <p>協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口における相談件数</p> <p><その他の指標></p> <p>中期目標に定めた指標を策定する任命権者に対する専門的な助言を適切に行う。</p> <p><評価の視点></p> <p>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が適切に実施されているか。</p>	<p><実績報告書等参照箇所></p> <p>平成29年度業務実績報告書 P10～P11</p> <p><主要な業務実績></p> <p>【専門的な助言の実施】</p> <p>平成29年4月からの教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行に伴い、教員等の任命権者である教育委員会等は、教育委員会と関係大学等で構成する「協議会」を組織して協議を行い、教員等の職責、経験及び適正に応じてその資質向上を図るための必要な指標を定めることが義務づけられた。</p> <p>これを受け、機構では、平成29年4月中に、協議会や指標等の在り方について理解を深めるセミナーを実施する等、迅速に対応した。</p> <p>また、1年間を通して、指標等に関する相談窓口を設置して対応するとともに、Q&Aを作成し、機構ホームページにおいて情報提供した。</p> <p>【実施状況】</p> <p>・全国教育（研修）センター等協議会、教職大学院セミナーの合同開催（平成29年4月）</p> <p>全国の教育センターの研修担当者や教職大学院の教員等を対象として、パネルディスカッション、先進事例の共有、協議等をとおして、協議会や指標の在り方について理解を深めるためのセミナーを実施した。また、全国教育（研修）センター等協議会、教職大学院セミナーを合同開催することにより、教育委員会と大学のネットワーク構築の場を提供した。</p>	<p><評定と根拠></p> <p>評定：A</p> <p>機構では、平成29年4月中に、全国3か所で、協議会や指標等の在り方について理解を深めるセミナーを実施する等、迅速に対応した。また、指標策定に関するアンケートを全4回（5月、7月、11月、3月）実施して、その結果を機構ホームページに掲載し、教育委員会等に指標策定に資する情報を提供した。さらに、1年間を通して、指標等に関する相談窓口を設置して対応（平成29年度末現在95件）するとともに、Q&Aを作成し、機構ホームページにおいて情報提供する等、適時適切に、養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としての助言機能を果たした。</p> <p>これらのことから中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>養成・採用・研修の一体改革を踏まえ、教育委員会等にて策定された指標が、効率的・効果的に実施されているか調査する必要がある。</p>	<p>評定</p> <p>A</p> <p><評定に至った理由></p> <p>評価すべき業務実績の欄に示す通り、中期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。</p> <p><評価すべき実績></p> <p>教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行直後の平成29年4月に、全国の教育センターの研修担当者や教職大学院の教員等を対象とした協議会（参加者212名）や、指標策定にかかわる担当課長等を対象とした協議会を、全国2会場（東部地区・西部地区参加者118名）で開催し、パネルディスカッションや先進事例の共有等を通じて、指標の在り方や策定のヒント等について理解を深めることができた。また、機構のホームページに相談窓口を設置したことにより、教育委員会等から95件の相談があり、個別具体的な課題や質問等について、全て解決するまで丁寧な対応を行った。さらに、指標に関するアンケート調査を複数回実施し、国公立大学をどの程度含めているか等の協議会の構成内容、協議会の年間開催回数や開催時期など、教育委員会等が収集したい情報について適時適切に提供したほか、指標策定にかかわるQ&Aを見やすくかつ分かりやすく掲載し、全国における指標策定の促進に努めた。このホームページは、教育関係者等から一万件を超える閲覧があり、これらの取組により、平成30年3月末までに策定すべき指標について、67のすべての都道府県・指定都市教育委員会が確実に策定することに貢献した。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>—</p> <p><有識者からの意見></p>	

				<ul style="list-style-type: none"> ・ 育成協議会・育成指標セミナーの実施 (平成29年4月) 教育委員会の指標等策定担当者を対象として、法改正の趣旨の説明、文部科学大臣が策定する指針に関する情報の提供、パネルディスカッションによる考え方の提示等を通して、協議会や指標の在り方について理解を深めるためのセミナーを、2会場(東部地区・西部地区)で実施した。 ・ 指標策定に関するアンケート調査 47都道府県教育委員会・20指定都市教育委員会に対し、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掲載した。 ・ 相談窓口の設置・Q&A(通年) 「協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口」を開設し、文部科学省と連携し相談に対応した。また、Q&Aを作成し、機構ホームページに掲載した。 	
--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
1-3	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				
当該事業実施に係る根拠	独立行政法人教職員支援機構法第10条第1項第3号	業務に関連する政策・施策	政策目標2 確かな学力の向上、豊かな心と健やかな体の育成と信頼される学校づくり 施策目標2-6 魅力ある優れた教員の養成・確保	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095
当該項目の重要度、難易度	重要度：「高」（都道府県教育委員会等が行う研修に対する指導・助言・援助を効果的に行うとともに、オンライン事業等の新たな取組により、教員研修のネットワーク化、ダイレクトアプローチを進展させること、また、機構が全国的な拠点として、教職大学院等と連携協力することは、教員の資質向上を図る上で極めて重要であるため） 難易度：「高」（「アクティブ・ラーニングに係る研修プログラムモデル構築」は、新学習指導要領（平成32年度から本格実施見込み）を円滑に実施するために、新たな学びに関する調査研究を踏まえて、各学校の実態に応じた研修プログラムに整理・網羅する必要があること、また、教職大学院との連携協力の促進は、初等中等教育と高等教育機関の協働の実施という従来にはない新たな取組であるため。）				

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報							②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標等		達成目標	前中期目標 期間最終年 度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
校内研修 動画 タイトル数	計画値	—	—	—	—				予算額（千円）	464,093	437,519			
	実績値	—	—	14 タイトル	28 タイトル				決算額（千円）	388,357	441,974			
	達成度	—	—	—	—				従事人員数（人）	24	23			
教職大 学院と の連携 協定数	計画値	全国の半数 以上の教職 大学院と連 携協定の締 結	—	—	—				/					
	実績値	—	1大学	19大学 （累計）	31大学 （累計）									
	達成度	—	—	—	—									

※予算額及び決算額については、各年度の業務経費の予算額及び決算額を計上している。

※予算額、決算額については、指標を策定する任命権者に対する専門的な助言及び、研修に関する指導、助言及び援助を一体として事業を行っているため合算して算出している。

※従事人員数については、研修、指導・助言・援助及び調査研究について、一体として事業を行っているため合算して算出している。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	S
<p>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</p> <p>(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助</p> <p>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。</p> <p>①教員等への指導、助言</p> <p>オンラインによる研修機会の提供、情報交換機会の提供を行うほか、教員の資質向上に関する情報発信を行う。オンライン研修については、中期目標期間に全ての指導者養成研修に関する研修教材を提供することを旨とし、教職員の自発的な研修を促す環境作りに寄与する。</p> <p>イ 情報交換機会の提供</p>	<p>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</p> <p>(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助</p> <p>都道府県・指定都市・中核市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、以下のような指導、助言及び援助を行う。</p> <p>①教員等への指導、助言</p> <p>ア オンラインによる研修機会の提供</p> <p>中期目標期間に、機構が実施する研修内容に係る教材をインターネットにより提供し、教員等の自主的な研修を促す環境作りに寄与する。</p> <p>イ 情報交換機会の提供</p>	<p>2. 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</p> <p>(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助</p> <p>都道府県・指定都市・中核市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、以下のような指導、助言及び援助を行う。</p> <p>①教員等への指導、助言</p> <p>ア オンラインによる研修機会の提供</p> <p>機構が実施する研修内容に係る教材、特に校内研修で活用できる動画教材をインターネットにより提供し、教員等の自主的な研修を促す環境作りに寄与する。</p> <p>イ 情報交換機会の提供</p>	<p><主な定量的指標></p> <p>講義動画のインターネット配信タイトル数</p> <p>教職大学院との連携協定数</p> <p><その他の指標></p> <p>中期目標に定めた指導・助言・援助(情報提供等)を適切に行う。</p> <p><評価の視点></p> <p>学校教育関係職員を対象とする研修に関する指導、助言及び援助が効果的に実施されているか。</p>	<p><実績報告書等参照箇所></p> <p>平成29年度業務実績報告書 P11～P28</p> <p><主要な業務実績></p> <p>①教員等への指導、助言</p> <p>ア オンラインによる研修機会の提供</p> <p>職務多忙等から職場を離れての研修の機会を確保することが困難な教員等に、多様な研修の機会を提供するとともに、校内研修でも活用できるよう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「校内研修シリーズ」を提供することにより、各学校で実施する校内研修の高度化・充実化を図った。</p> <p>イ 情報交換機会の提供</p> <p>・「NITS カフェ」による各地域のネット</p>	<p><評価と根拠></p> <p>評価：S</p> <p>オンライン研修の推進、新しい取り組みとしての「NITS 大賞」「NITS カフェ」、アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築及び成果の普及、国内外の大学との連携等に取り組み、以下に記載の成果があった。</p> <p>これらのことから、中期計画における所期の目標を上回る顕著な成果が得られたため、自己評価評価をSとした。</p> <p>・ オンライン研修の推進については、平成28年度に制作した14タイトルに加え、平成29年度は新たに28タイトルを制作した。これにより、全ての指導者養成研修に関する研修教材を提供とした中期目標を達成した。</p> <p>さらに、「新学習指導要領編」として、小学校等の新学習指導要領の改訂のポイントを解説した動画を、新学習指導要領の円滑な実施に寄与した。</p> <p>・ 再生回数 81,650回(平成30年3月末現在)</p> <p>・ 初年度となる平成29年度は、6大学</p>	<p>評価</p> <p>S</p> <p><評価に至った理由></p> <p>評価すべき実績の欄に示す通り、中期計画及び年度計画に定められた以上の業務の顕著な進捗が認められるため。</p> <p><評価すべき実績></p> <p>職務の多忙等の理由により職場を離れて研修を受けることが困難な教員に対して多様な研修の機会を提供するために、講義動画を作成・充実した。この動画は、各学校で実施する校内研修を60分と想定し、グループ協議などを通じて教員自身がアクティブに研修を受けられるための題材として活用できるよう、あえて20分間程度の動画とし、これを28タイトル(平成28年度14タイトル、計42タイトル)作成し、ホームページから閲覧できるようにした。平成30年3月末現在で計81,650回の再生回数を記録し、広く教育関係者の校内研修に活用されたことは評価できる。</p> <p>新たな取組として、教員の養成を担う大学、教員の採用・研修を担う教育委員会と、現職教員、地域住民等、それぞれ立場の違う人たちが一堂に会して学校教育について話し合う機会が非常に少ない中、特定のテーマについて語り合う参加型ワークショップ「NITS カフェ」を6大学で行った。カジュアルなカフェ形式を取ることで、立場の壁を越えて、現状や課題について活発な意見交換が行われ、各参加者がそれぞれ行うべきことやできることを改めて認識するとともに、連携・協働を進める一助になった。</p> <p>全国の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、優れた取組として教育現場に普及するための表彰事業「NITS 大賞」を新たに実施した。教育現場から106名の応募があり、審査会で10名の優秀な実践活動を</p>	

	<p>教員等が、学校運営や指導方法等に関する情報交換を行う機会を、インターネット上に提供する。</p>	<p>教員等が、学校運営や指導方法等に関する情報交換を行う機会を、インターネット上に提供する。</p>		<p>ワークの構築 養成・採用・研修を担う大学、教育委員会などの教育関係者と、現職教員、地域住民等が、「教員のキャリアデザイン」について語り合う参加型ワークショップ「NITS カフェ」を支援する事業を新たに行った。 各教育委員会等に指標等の策定が義務づけ初年度にあたり、教員のキャリアデザインについて語る機会を提供し、各地域の養成・採用・研修のネットワークの構築の場を提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公式 Facebook による情報共有 機構公式 Facebook（フォロワー数：869人）で情報共有を行い、教職員間の情報交換の場を提供した。 	<p>（上越教育大学教職大学院/宮城教育大学教職大学院/立命館大学大学教職大学院/宮崎大学教職大学院/山口大学教職大学院/鳴門教育大学京植大学院）が実施し、その結果を機構ホームページで共有した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回の表彰事業「NITS大賞」の開催となる平成29年度は、教育現場から106名の応募があり、審査会で10名の優秀な実践活動を選出した。その優秀な実践活動を、事例集の発行や、優秀賞受賞者による発表（プレゼンテーション）動画の公開等により、普及を図った。これにより、優れた実践活動を収集し、全国の教育現場にフィードバックして、機構が効果的な活動の実践を、支援していく仕組みをつくった。 	<p>選出した。「学校の多忙化改善部門」など、現代的な課題に応じた複数の部門ごとに、全国の学校で活用可能な好事例を収集し、事例集の作成・配布や、優秀賞受賞者による発表（プレゼンテーション）の YouTube での公開等を通じて周知するとともに、マスコミや業界誌等にも広く取り上げられるようアピールに努めたことは評価できる。</p> <p>主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善につなげるため、5分間程度の動画である「研修プランシリーズ」を32プラン（再生回数8,221回）、具体的な授業改善の実例を授業場面の写真等とともに紹介する授業実践事例200事例（閲覧数32,478回）を作成した。また、これらを活用した実際の指導方法等について協議を行うセミナーを全国22会場で実施し、4,871人が参加した。さらに、教育委員会主催研修に105回、校内研修・授業研究に252回、講師を派遣することにより、教育委員会や学校に対してきめ細やかな指導・助言を行うこと等を通じて、全国の教員の資質向上を図るとともに、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善が求められている新学習指導要領の円滑な実施に寄与したことは大いに評価できる。</p> <p>平成29年度は12大学との間で研修の単位互換に関する連携協力協定を締結するとともに、この協定に基づき、学生37人（対前年度16人増）が、機構で実施する学校組織マネジメント指導者養成研修などを受講し、必要な知識の習得や単位の取得につなげるなど、大学との連携強化を進めた。</p> <p>諸外国から高い基礎学力のみならず協調性や行動規範を重視する「日本型教育」に強い関心が寄せられ、平成28年5月に開催されたG7倉敷教育大臣会合の倉敷宣言においても教育における国際協働の推進が盛り込まれる中、教員研修のナショナルセンターとして、海外の教育関係者の視察等を積極的に受け入れることはもとより、海外から初めてタイ王国コーケン大学の約40名の研修生を受け入れ、日本における教育手法などを学ぶ3日間の研修プログラムを</p>
	<p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供 教員等の資質向上等に関する情報を、インターネットにより提供する。</p>	<p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供 教員等の資質向上等に関する情報を、インターネットにより提供する。</p>		<p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供 ・表彰事業「NITS大賞」による好例の共有 学校をとりまく課題の解決に向けて実践した活動について、「研修成果活用部門」「校内研修部門」等に設定して募集し、表彰・公開することにより、教育現場に優れた取り組みを普及していく表彰事業「NITS大賞」を新たに実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メールマガジンによる情報提供 週1回配信のメールマガジン「NITSニュース」を創刊し、機構が主催する研修の修了者等に対して、各テーマの講座担当講師による講座のフォローアップ、教育現場での実践における助言などの情報提供を行った。 ・研修教材 DVD の提供 「学校におけるコーチング」「創り 		

<p>②教育委員会等への指導、助言 ・教育委員会と大学等との連携促進</p> <p>毎年度、教育委員会と大学等が連携して行う研修プログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供するほか、大学と教育委員会が研究協議等の意見交換を行う場を提供するなど、機構、教育委員会、大学等の相互の連携を深め、教員研修の工夫改善に寄与する。</p> <p>・研修講師や研修手法の提供 毎年度、機構が行</p>	<p>②教育委員会等への指導、助言 ア 教育委員会と大学等との連携促進</p> <p>毎年度、教育委員会と大学等が連携して行う研修プログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供するほか、大学と教育委員会が研究協議等の意見交換を行う場を提供するなど、機構、教育委員会、大学等の相互の連携を深め、教員研修の工夫改善に寄与する。</p> <p>イ 研修講師や研修手法の提供 毎年度、機構が行</p>	<p>②教育委員会等への指導、助言 ア 教育委員会と大学等との連携促進</p> <p>教育委員会と大学等が連携して行う研修プログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供するほか、教育委員会と大学が研究協議等の意見交換を行う場を提供するなど、機構、教育委員会、大学等の相互の連携を深め、教員研修の工夫改善に寄与する。</p> <p>イ 研修講師情報や研修手法の提供 機構が行う研修</p>		<p>出す校内研修」「リーダー教員のためのメンタルヘルスマネジメント」等、機構が開発した研修教材 DVD のダイジェスト版を機構ホームページで提供するとともに、開発した DVD を教育委員会や学校等へ提供した。</p> <p>・各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供 各都道府県・指定都市教育（研修）センター等において、研修の企画立案や教材を作成する際の参考となるよう、各地で研修用に作成した教材等のホームページ公開情報を収集した機構ホームページの教材一覧を更新し、情報提供を行った。（平成29年度末現在：3,742件）</p> <p>②教育委員会等への指導、助言 ア 教育委員会と大学等との連携促進 ・ 教育委員会や教育センターが研修を企画・運営する際に参考となる研修カリキュラムを、大学と教育委員会の連携により開発し、開発したカリキュラムを各教育委員会へ提供する事業として「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」を実施した。（採択数38件） また、平成28年度に開発された研修カリキュラムについて、その概要や報告書を機構ホームページに掲載し公開した。</p> <p>イ 研修講師情報や研修手法の提供 ・研修講師情報 機構が実施している研修についての</p>		<p>実施し、日本型教育の海外展開の一翼を担ったことは評価できる。</p> <p><今後の課題・指摘事項> — <有識者からの意見></p>
--	--	---	--	---	--	--

<p>う研修の講師情報のオンラインによる提供、教育委員会等が行う研修への機構職員の講師派遣等により、研修手法等の普及に資する。</p> <p>・研修情報の収集・提供 毎年度、教育委員会等が実施している研修等の情報を取りまとめ、オンラインによる提供等により、教員研修の更なる充実を支援する。</p> <p>・研修施設・設備の提供 毎年度、利用要望に応じて研修施設・設備の提供を行うことにより、学校教育関係者等を対象とした研修等での</p>	<p>う研修の講師情報のオンラインによる提供、教育委員会等が行う研修への機構職員の講師派遣等により、研修手法等の普及に資する。</p> <p>ウ 研修情報の収集・提供 毎年度、教育委員会等が実施している研修等の情報を取りまとめ、オンラインによる提供等により、教員研修の更なる充実を支援する。</p> <p>エ 研修施設・設備の提供 毎年度、利用要望に応じて研修施設・設備の提供を行うことにより、学校教育関係者等を対象とした研修等での</p>	<p>の講師情報のオンラインによる提供、教育委員会等が行う研修への機構職員の講師派遣等により、研修手法等の普及に資する。</p> <p>ウ 研修情報の収集・提供 教育委員会等が実施している研修等の情報を取りまとめ、オンラインによる提供等により、教員研修の更なる充実を支援する。</p> <p>エ 研修施設・設備の提供 利用要望に応じて研修施設・設備の提供を行うことにより、学校教育関係者等を対象とした研修等での利用を促</p>		<p>講師情報（講師名、職名、専門分野、研修名）を、機構ホームページに掲載し、各都道府県・指定都市・中核市教育委員会等へ情報提供を行った。</p> <p>・研修手法の提供 出前研修や相談窓口を開設して情報提供を行った。</p> <p>・研修相談窓口 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引き続き開設した。</p> <p>・各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供 各教育委員会等が作成した教材情報を「各教育委員会等作成教材一覧」として、機構ホームページに掲載し、各都道府県・指定都市・中核市教育委員会等へ情報提供を行った。</p> <p>ウ 研修情報の収集・提供 ・都道府県等教育（研修）センターが実施している研修情報を収集し、各都道府県・指定都市・中核市教育委員会等へ電子媒体で提供するとともに、機構ホームページで情報提供を行った。</p> <p>エ 研修施設・設備の提供 施設提供事業として、学校教育関係者等を対象とした研修等での利用を促進した。（４１件、２０、３７２千円）</p>	<p>・教育委員会等の要請により、職員を研修会講師として都道府県教育（研修）センター等６５か所に派遣し、研修手法等の普及を行った。</p> <p>・相談件数が５０４件あった。</p>	
--	--	---	--	--	---	--

<p>利用を促進する。</p> <p>③教員等の資質向上のための援助 教育長等を対象とする会議、研修企画・立案担当者を対象とする会議を開催する。</p> <p>また、アクティブ・ラーニングに係る指導方法等を充</p>	<p>利用を促進する。</p> <p>③教員等の資質向上のための援助 ア 教育長・教育行政担当者を対象とした会議の開催 「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)(以下、「平成25年閣議決定」という。)で示された「センター業務の更なる効率化、機能強化、教育委員会や大学等との連携の更なる推進、研修対象の拡大」を踏まえ、教育長や教育行政担当者を対象とする会議を開催し、教育長等の研修機会の充実に寄与する。</p> <p>イ 研修企画・立案担当者を対象とした会議の開催 教育委員会の教育機構等の研修担当主事等を対象とする会議を開催し、研修企画・立案能力の向上に寄与する。</p> <p>ウ アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモ</p>	<p>進する。</p> <p>③教員等の資質向上のための援助 ア 教育長等を対象とした会議の開催 「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)(以下、「平成25年閣議決定」という。)で示された「センター業務の更なる効率化、機能強化、教育委員会や大学等との連携の更なる推進、研修対象の拡大」を踏まえ、教育長を対象とする会議を開催し、教育長等の研修機会の充実に寄与する。</p> <p>イ 研修企画・立案担当者を対象とした会議の開催 教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする会議を開催し、研修企画・立案能力の向上に寄与する。</p> <p>ウ アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモ</p>		<p>③ 教員等の資質向上のための援助</p> <p>ア 教育長等を対象とした会議の開催 平成29年度は日本教職大学院協会との共同主催により「教育長等教育行政幹部職員セミナー」を実施し、受講対象者を市区町村教育委員会の教育長から教育行政幹部職員に広げた。</p> <p>イ 研修企画・立案担当者を対象とした会議の開催 教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする「全国教育(研修)センター等協議会」を開催し、教育委員会と大学等で構成する「協議会」や「指標」等の在り方について理解を深めることを目的として、法改正の趣旨の説明、パネルディスカッションによる考え方の提示、先進事例の発表や協議等を行った。</p> <p>ウ アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築及び会議の開催</p>	<p>平成28年度の1会場(つくば市)から東京、札幌、神戸の3会場での開催へと拡充した。セミナーでは「多様化する教育課題に、教育行政はどう立ち向かうか」のテーマの下、教育行政と首長部局の連携、教職員の業務改善、教職員と専門スタッフとの連携、学校・家庭・地域との連携等に関する講義や協議をととした研鑽や情報交換の場を提供した。</p>	
--	---	--	--	---	--	--

<p>実させるため、研究協議等を行う会議を開催するほか、平成29年度までに研修プログラムモデルを構築する。当該プログラムモデルについて、教育委員会等への周知を図り、各教育委員会主催の研修への反映を促すほか、機構実施の研修にアクティブ・ラーニングに係る指導方法等に関する講義・演習等を導入し、平成32年度から本格実施見込みの新学習指導要領の円滑な実施に寄与する。</p>	<p>デルの構築及び会議の開催 アクティブ・ラーニングに係る指導方法等を充実させるため、研究協議等を行う会議を開催するほか、平成29年度までに研修プログラムモデルを構築する。当該プログラムモデルについて、教育委員会等への周知を図り、各教育委員会主催の研修への反映を促すほか、機構実施の研修にアクティブ・ラーニングに係る指導方法等に関する講義・演習等を導入し、平成32年度から本格実施見込みの新学習指導要領の円滑な実施に寄与する。</p>	<p>デルの構築及び会議の開催 アクティブ・ラーニングに係る指導方法等を充実させるため、研究協議等を行う会議を開催するほか、研修プログラムモデルを構築し、当該プログラムモデルについて、教育委員会等への周知を図る。</p>		<p>アクティブ・ラーニングに関する指導方法等を充実させるため、研究協議を行うセミナーを実施するとともに、研修プログラムモデルの構築を目的とした「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト(平成27～29年度)」については、最終年度である平成29年度において、以下の取り組みを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究協議セミナー・講師派遣によるアクティブ・ラーニングに関する指導方法等の普及 アクティブ・ラーニングに関する指導方法等を充実させるための研究協議を行うセミナーを開催した。 ・研修プログラムモデルの構築 主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善につなげるための30研修プラン等の研修プログラムモデルを構築した。 ・研修事業への成果の反映 プロジェクトメンバーである研修協力員が、教職員等中央研修において演習を担当し、プロジェクトの成果を同研修に反映させ、主催研修の高度化・充実化に寄与した。 ・授業実践事例の提供 主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善に取り組んでいる「授業実践事例」を整理した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるため、研究協議セミナーを全国22会場で実施し、4,871人が参加した。また、教育委員会主催研修等への講師派遣(105回、参加者:8,130人)、校内研修等への講師派遣(252回)を行った。これらにより、アクティブ・ラーニングについて実践事例等をもって助言を行い、教員の資質向上を図るとともに、新学習指導要領の円滑な実施に寄与した。 ・研修の援助として、30の研修プラン等の研修プログラムモデルを構築するとともに、各研修プランを解説する5分程度の動画を32本制作し、機構ホームページに公開した。 ・アクティブ・ラーニングに係る授業実践について200事例を機構ホームページにて公開した。掲載にあたっては、各授業実践事例に、子供たちの主な学びの姿をピクトグラムで表現し、アクティブ・ラーニングをイメージしやすくする 	
--	---	---	--	---	--	--

<p>(2) 教職大学院等との連携 教職大学院など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・支援のハブ機能を整備・充実するとともに、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流を支援するため、以下の事業を行う。</p>	<p>(2) 教職大学院等との連携 教職大学院など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・支援のハブ機能を整備・充実するとともに、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流を支援するため、以下の事業を行う。</p>	<p>(2) 教職大学院等との連携 教職大学院など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・支援のハブ機能を整備・充実するとともに、研修に関する高度な知識を持つ専門職員や教職大学院及び大学の教職課程を担う人材の育成、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流を支援するため、以下の事業を行う。</p>		<p>・ 書籍の発行 3年間のプロジェクトの成果をまとめ、『主体的・対話的で深い学びを拓く アクティブ・ラーニングの視点から授業を改善し授業力を高める』（書籍）を出版した。</p>	<p>とともに、「子供たちの主な学びの姿」、「学校段階」、「教科等」に事例を分類し、検索のしやすさに配慮した。</p> <p>・ 3年間のプロジェクトの成果をまとめ、『主体的・対話的で深い学びを拓くアクティブ・ラーニングの視点から授業を改善し授業力を高める』（書籍）を出版した。</p> <p>・ 3年間の「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト」において、アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるための研究協議等を行うセミナーを、全国35か所で実施し、約7,300人が参加した。また、教育委員会の主催研修への講師派遣は232回にわたり、約15,300人が参加した。さらに、校内研修等へ583回の講師派遣を行った。これらより、アクティブ・ラーニングに関する指導方法を多数の教員等に直接伝達し、教員の資質向上を図った。</p>	
---	---	---	--	--	--	--

<p>①教職大学院の院生等に対する支援 教職大学院やそ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。そのため、教職大学院等との連携協力を拡大・充実し、中期目標期間に、全国の半数以上の教職大学院と連携協力協定を締結する。</p> <p>②教職大学院の教員等に対する支援 毎年度、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。</p> <p>③教職大学院等と教育委員会との連携の促進 毎年度、教職大学院等と教育委員会が連携して行う研</p>	<p>①教職大学院の院生等に対する支援 教職大学院やそ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。そのため、教職大学院等との連携協力を拡大・充実し、中期目標期間に、全国の半数以上の教職大学院と連携協力協定を締結することにより、教員養成・研修の高度化に寄与する。</p> <p>②教職大学院の教員等に対する支援 毎年度、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。</p> <p>③教職大学院等と教育委員会との連携促進 毎年度、教職大学院等と教育委員会</p>	<p>①教職大学院の院生等に対する支援 教職大学院やそ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。そのため、教職大学院等との連携協力を拡大・充実するとともに、主催する研修を90分1コマとし、教職大学院が機構の研修カリキュラムを活用しやすい環境を整備することにより、教員養成・研修の高度化に寄与する。</p> <p>②教職大学院の教員等に対する支援 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。</p> <p>③教職大学院等と教育委員会との連携の促進 教職大学院等と教育委員会が連携して行う研修のプ</p>		<p>①教職大学院の院生等に対する支援 教職大学院等の大学との連携を推進するため、平成29年度は12大学と連携協力協定を締結した。 これにより、機構が実施する多様な講義や演習を含む研修カリキュラムを、協定を結んだ教職大学院の学生（現職教員に限る）が受講できるようになった。</p> <p>②教職大学院の教員等に対する支援 教職大学院の教員等を対象とした「教職大学院セミナー」を、「全国教育（研修）センター協議会」と合同開催し、教育委員会と大学等で構成する協議会や指標等の在り方について理解を深め、先進事例を共有するとともに、全国の教育（研修）センターの研修担当者と合同で、協議や情報交換等を行うことを通して、教職大学委員の教員等への研究・交流の支援を行った。</p> <p>③教職大学院等と教育委員会との連携の促進 教職大学院等の大学と教育委員会が組織的に連携・協働して行う、先導的かつ斬新な研修プログラム開発を支援し、その成果を機構ホームページ等を通じ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度：1大学、平成28年度：18大学、平成29年度：12大学と連携協定を締結した。 ・協定を締結した教職大学院等の学生等86人が「学校組織マネジメント指導者養成研修」等の指導者養成研修に参加した。そのうち、37人の教職大学院等の学生に対し、機構の修了証等をもって単位認定が行われた。（宮城教育大学14人、信州大学6人、島根大学4人、山口大学13人） ・以下の海外教育関係者 <ul style="list-style-type: none"> *アラブ首長国連邦教育大臣等 *タイ王国教育省等関係者 *アラブ首長国連邦一般教育大臣等 *ミャンマー教育省高等教育局次局長等 *アフガニスタンJICA研修員（指導主事、校長等） *サブサハラアフリカ地域JICA研修員（教育副大臣等） ・平成30年2月にコーンケン大学より約40名の研修生を受け入れた。 <p><課題と対応> 新学習指導要領の完全実施に向け、学習指導要領改訂の趣旨を徹底すること、また、多忙な教職員に多様な研修機会を提供する必要があることから、オンライン研修をさらに充実させる。</p>
---	--	---	--	---	--

<p>修プログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供することにより、教員研修の一層の高度化に資する。</p>	<p>修のプログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供することにより、教員研修の一層の高度化に資する。</p>	<p>プログラムを開発し、ホームページ等を通じて提供することにより、教員研修の一層の高度化に資する。</p>		<p>て提供した。</p> <p>④国外大学等との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外の教育関係者の視察受入及び情報交換 <ul style="list-style-type: none"> 日本における教員研修のナショナルセンターとして、海外の教育関係者の視察等を積極的に受入れ、日本の教員研修制度や機構の役割、事業等に関する情報提供、施設見学等を行うとともに、各国の教員育成政策等に関する課題について、意見交換等を行った。 ・海外の現職教員等を対象とした研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> 平成28年7月にタイ王国コーンケン大学教員能力開発研究センター（IRDTP）と締結した教員研修に関する連携協定に基づき、平成29年7月にタイで実施された教育指導主事等を対象とした研修会において、機構上席フェローが講義を行った。さらに、平成30年度からは、タイ教育省等とも連携し、本格的なタイの現職教員等の研修生受入れ実施を決定し、その前段階として、機構が提供する3日間の研修プログラムを試行的に実施した。 		
---	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
1-4	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				
当該事業実施に係る根拠	独立行政法人教職員支援機構法第10条第1項第4号	業務に関連する政策・施策	政策目標2 確かな学力の向上、豊かな心と健やかな体の育成と信頼される学校づくり 施策目標2-6 魅力ある優れた教員の養成・確保	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095
当該項目の重要度、難易度	重要度：「高」（今後、養成・採用・研修の一体的な改革を進めていく上で、教職員の資質向上に関する様々なエビデンスを獲得・蓄積し、機構が実施する各種事業の企画・立案への反映や教育委員会等に調査研究の成果を普及していくことは、教員の資質向上を図る上で極めて重要であるため。）				

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等		達成目標	前中期目標 期間最終年 度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
調査研 究実施 数	計画値	—	—	—	4件				予算額（千円）	—	126,672			
	実績値	—	—	—	4件				決算額（千円）	—	120,168			
	達成度	—	—	—	100%				従事人員数（人）	—	7			

※予算額及び決算額については、各年度の業務経費の予算額及び決算額を計上している。

※予算額、決算額及び従事人員数については、研修、指導・助言・援助及び情報の収集、調査については、一体として事業を行っているため合算して算出している。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<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（平成29年4月から実施）</p> <p>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・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行う。教員の大量退職や大量採用、学び続ける教員の育成、新しい学習指導要領への対応などの学校を取り巻く環境変化を踏まえ、教員採用試験の共同実施や学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究などを中期目標期間中に4件程度実施する。調査研究の実施に当たっては、機構が主体となり、大学や教育委員会、都道府県・指定都市・中核市等の教員センター、民間教育事業者等と連携する。</p>	<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（平成29年4月から実施）</p> <p>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・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行う。教員の大量退職や大量採用、学び続ける教員の育成、新しい学習指導要領への対応などの学校を取り巻く環境変化を踏まえ、教員採用試験の共同実施や学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究などを中期目標期間中に4件程度実施する。調査研究の実施に当たっては、機構が主体となり、大学や教育委員会、都道府県・指定都市・中核市等の教員センター、民間教育事業者等と連携する。</p>	<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</p> <p>（1）調査研究の実施</p> <p>機構が主体となり、大学や教育委員会、都道府県・指定都市・中核市等の教員センター、民間教育事業者等と連携し、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中期目標期間中に4件程度実施する。</p> <p>平成29年度は、次の研究を実施又は実施のための準備を行う。</p> <p>① 育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト</p> <p>② 教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究プロジェクト</p> <p>③ 教員採用試験の改善に関する調査研究プロジェクト</p>	<p><主な定量的指標> 調査研究実施数</p> <p><その他の指標> 中期目標に定めた調査研究及び成果の普及を適切に行う。</p> <p><評価の視点> 養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究が実施されているか。また、調査研究の成果の機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるなど、成果の普及に適切に取り組んでいるか。</p>	<p><実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P22～P29</p> <p><主要な業務実績></p> <p>（1）調査研究の実施</p> <p>平成29年4月からの教育公務員特例法等の一部改正の施行により、機構の新たな機能として、教職員の資質向上に関する調査研究等を行うこととなった。これを受け、教員の養成・採用・研修の改善を目的としたプロジェクトを立ち上げ、調査研究に着手した。</p>	<p><評価と根拠> 評価：B</p> <p>教員の養成・採用・研修の改善を目的とした以下の各プロジェクトを立ち上げ、調査研究に着手するとともに、プロジェクト会議を開催し、研究体制の構築を図った。また、各プロジェクトで調査を行い、情報収集と分析を開始した。</p> <p>・ 育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト</p> <p>・ 教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究プロジェクト</p> <p>・ 教員採用試験の改善に関する調査研究プロジェクト</p> <p>・ 学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究プロジェクト</p> <p>このうち、指標に関する調査研究においては、教育委員会等を対象としたアンケートを4回実施し、迅速に、集計結果や全国的動向の分析をし、機構ホームページで情報提供を行い、教育委員会等の指標策定作業に、適時適切に、その成果を反映させた。これら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。</p> <p><課題と対応> 新たに付加された調査研究機能を効率よく実施するために、規程等を整備する必要がある。また、今後、各調査研究の成果を機構実施の研修に反映させる方法について検討する必要がある。</p>	<p>評価</p> <p>B</p> <p><評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おおむね着実に業務が実施されたと認められるため。</p> <p><評価すべき実績> 平成29年度から教員の養成・採用・研修の改善を目的とした4つのプロジェクトを立ち上げ、調査研究に着手した。 教員等の任命権者による指標等の策定に関する調査研究を踏まえ、教職員等中央研修の研修プログラム及び研修内容の見直しを行った。 各都道府県・指定都市教育委員会を対象とした「指標作成に関するアンケート」を4回実施し、集計結果や全国的動向の分析について、機構ホームページで情報提供を行った。</p> <p><今後の課題・指摘事項> —</p> <p><有識者からの意見></p>	

<p>調査研究の成果については、機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるとともに、調査研究の成果を普及するため、教職員の資質向上に関する資料や調査結果等に関するデータベースを平成30年度以降に作成し、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開し、教職員の資質の向上に寄与する。</p>	<p>調査研究の成果については、機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるとともに、調査研究の成果を普及するため、教職員の資質向上に関する資料や調査結果等に関するデータベースを平成30年度以降に作成し、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開するとともに、全国的な会議での発表や教育雑誌への投稿等を行う。</p>	<p>④学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究プロジェクト</p> <p>(2) 成果の普及 調査研究の成果については、機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるとともに、機構ホームページにおける情報提供や学校教育関係者等を集めた会議等で発表し、その普及を図る。また、大学等はもとより広く一般にも公開するため、平成30年度以降に作成するデータベースについて、その内容や各種データの整理を行う。</p>		<p>(2) 成果の普及</p> <p>①各種事業の企画・立案に反映</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教員等の任命権者による指標等の策定に関する調査研究を踏まえ、教職員等中央研修の研修プログラム及び研修内容の見直しを行った。 <p>②機構ホームページにおける情報提供や学校教育関係者等を集めた会議等での発表を行った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各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4回実施し、集計結果や全国的動向の分析について、機構ホームページで情報提供を行った。 ・ 大学の公開シンポジウムにおいて、教員の質保証と指標化をめぐる国際的な教育政策動向とエビデンスを提示した。 ・ 教育改革の国際動向について「教師教育研究ハンドブック」に論文を掲載した。 ・ 教育専門誌において「これから求められる教職員支援の構築に向けて—養成・採用・研修の一体的改革に向けた取組の推進—」として調査研究プロジェクトについて連載した。 	
---	---	---	--	--	---	--

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
1-5	免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務（平成30年4月から実施）				
当該事業実施に係る根拠	独立行政法人教職員支援機構法第10条第1項第5号	業務に関連する政策・施策	政策目標2 確かな学力の向上、豊かな心と健やかな体の育成と信頼される学校づくり 施策目標2-6 魅力ある優れた教員の養成・確保	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等		達成目標	前中期目標 期間最終年 度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
-	計画値	-	-	-	-				予算額（千円）	-	-			
	実績値	-	-	-	-				決算額（千円）	-	-			
	達成度	-	-	-	-				従事人員数（人）	-	-			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	A
5. 免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務（平成30年4月から実施） 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定について、免許状更新講習規則（平成20年文部科学省令第10号）及び教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。	5. 免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務（平成30年4月から実施） 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）に基づく免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定について、免許状更新講習規則（平成20年文部科学省令第10号）及び教育職員免許法施行規則（昭和29年文部省令第26号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。	5. 免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務（平成30年4月から実施） 免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定に関する事務を、平成30年4月より文部科学省から機構へ移管することに伴い、円滑な移行を図るため、機構職員を準備要員として文部科学省へ派遣するとともに、機構内の実施体制の検討や移行準備等を行う。	<p><その他の指標> 平成30年4月から事務移管に向けた準備状況</p> <p><評価の視点> 平成30年4月から事務移管に向けて準備を適切に進めているか。</p>	<p><実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P29</p> <p><主要な業務実績> 平成30年度より文部科学省から事務移管される認定に関する事務の実施に向けて、移管後の初年度から、効率的かつ迅速に事務を実施するための体制と業務フローを整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機構職員を文部科学省に1年間常駐させ、実務研修として、平成29年度の認定に関する事務を担わせた。 ・ 機構職員を文部科学省に派遣し、大学等による申請から認定に至る一連の事務に関する業務フロー図を作成するとともに、事務内容における効率的・迅速に行う観点から、機構で実施する際の課題を洗い出し、業務フローの見直し・改善を行った。具体的には、大学等による申請手続きをオンライン化するとともに、認定事務を効率的・迅速に処理するためのオンライン事務処理システムの開発を行った。 	<p><評価と根拠> 評価：A</p> <p>機構職員を文部科学省に1年間常駐させ、実務研修として、平成29年度の認定に関する事務を担わせることで事務を習熟させた。また、大学による申請から認定に至る一連の事務に関する業務フロー図を作成するとともに、機構で実施する上で非効率的な部分を洗い出し、業務フローの見直しを行った。それを踏まえて、大学の申請をオンライン化し、また、事務処理もシステム化した。これにより、極めて多い認定に関する事務を効率的に運営する準備が整った。</p> <p>これらのことから中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評価をAとした。</p> <p><課題と対応> 毎年極めて多くの申請に対して認定事務を行う必要があり、引き続き効率的かつ迅速な事務の実施に努めていくことが必要である。また、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。</p>	<p>評価</p> <p>A</p> <p><評価に至った理由> 評価すべき業務実績の欄に示す通り、中期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。</p> <p><評価すべき実績> 平成30年4月から機構に業務移管されることとなる免許状更新講習認定の申請件数は、年間約1万件（平成29年度実績）にのぼるため、円滑な事務処理に資するよう、大学等がオンラインシステム上で認定申請のための必要事項を入力すると各種様式に出力できたり入力項目を自動でチェックできたりする機能を有するシステムを新たに構築したことにより、認定作業の繁忙時期を迎える4月に向けて万全な準備を整えたことは評価できる。</p> <p><今後の課題・指摘事項> —</p> <p><有識者からの意見></p>	

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報					
1-6	教員資格認定試験の実施に関する事務（平成30年4月から実施）				
当該事業実施に係る根拠	独立行政法人教職員支援機構法第10条第1項第6号	業務に関連する政策・施策	政策目標2 確かな学力の向上、豊かな心と健やかな体の育成と信頼される学校づくり 施策目標2-6 魅力ある優れた教員の養成・確保	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ														
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標等		達成目標	前中期目標 期間最終年 度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度		28年度	29年度	30年度	31年度	32年度
-	計画値	-	-	-	-				予算額（千円）	-	-			
	実績値	-	-	-	-				決算額（千円）	-	-			
	達成度	-	-	-	-				従事人員数（人）	-	-			

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	評価
6. 教員資格認定試験の実施に関する事務（平成30年4月から実施） 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）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（昭和48年文部省令第17号）を踏まえ、文部科学省及び大学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行う。	6. 教員資格認定試験の実施に関する事務（平成30年4月から実施） 教育職員免許法（昭和24年法律第147号）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（昭和48年文部省令第17号）を踏まえ、文部科学省及び大学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行う。	6. 教員資格認定試験の実施に関する事務（平成30年4月から実施） 教員資格認定試験の実施に関する事務を、平成30年4月より文部科学省から機構へ移管することに伴い、円滑な移行を図るため、機構内の実施体制の検討や移行準備等を行う。	<p><その他の指標> 平成30年4月から事務移管に向けた準備状況</p> <p><評価の視点> 平成30年4月から事務移管に向けて準備を適切に進めているか。</p>	<p><実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P30</p> <p><主要な業務実績> 平成30年度からの事務移管に向けて、円滑な移行を図るため、文部科学省が開催した委員会に出席し情報を共有したほか、試験に関する委員会組織の設置や要綱等の制定、ホームページの開設等、平成30年4月から業務を行うための準備を行い、機構内の実施体制を整備した。</p>	<p><評価と根拠> 評価：B</p> <p>平成30年度からの事務移管に向けて、円滑な移行を図るため、試験に関する委員会組織の設置や要綱等の制定、ホームページの開設等、平成30年4月から業務を行うための準備を行い、機構内の実施体制を整備した。</p> <p>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。</p> <p><課題と対応> 本試験は教員免許制度における例外としての制度であることから実施規模の大幅な拡大は見込まれず、また出願者数は引き続き減少傾向にあることから、効率的な実施体制及び実施方法の在り方を継続的に検討し、実施していくことが必要である。</p>	<p>評価</p> <p>B</p> <p><評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おおむね着実に業務が実施されたと認められるため。</p> <p><評価すべき実績> 教員資格認定試験は平成30年4月から、業務移管される。円滑に業務を遂行するため、試験に関する委員会組織の設置やウェブサイトの開設の準備を行うなど、機構内の実施体制を整備した。</p> <p><今後の課題・指摘事項> —</p> <p><有識者からの意見></p>	

4. その他参考情報
特になし。

様式 1-1-4-2 中期目標管理法 年度評価 項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-1	経費等の縮減・効率化		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標		達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)
一般管理費（土地借料除く）	年度計画値	計画的な削減に努め、前年度に比較して3%以上の効率化	3%	3%	3%				
	実績値	—	4.7%	13.22%	3%				
	達成度	—	—	—	—				
業務経費	年度計画値	計画的な削減に努め、前年度に比較して1%以上の効率化	2%	1%	1%				
	実績値	—	2.2%	3.0%	1%				
	達成度	—	—	—	—				
一者応札	年度計画値	10%未満	10%	10%	10%				
	実績値	—	12%	12.9%	9.5%				
	達成度	—	—	—					

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
<p>IV 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>1. 経費等の削減・効率化</p> <p>一般管理費については、中期目標期間中、毎事業年度において、対前年度比3%以上の効率化を図るほか、業務経費（新規に追加される業務による支出増を除く。）についても毎事業年度において、対前年度比1%以上の効率化を図る。ただし、新規追加した業務の予算については、別途、1%以上の効率化を図ることとする。</p> <p>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。</p>	<p>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</p> <p>1. 経費等の削減・効率化</p> <p>一般管理費については、中期目標期間中、毎事業年度において、対前年度比3%以上の効率化を図るほか、業務経費（新規に追加される業務による支出増を除く。）についても毎事業年度において、対前年度比1%以上の効率化を図ることとする。</p> <p>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。</p>	<p>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</p> <p>1. 経費等の削減・効率化</p> <p>一般管理費について、経費節減の余地がないか厳格に精査した上で、適切な見直しを行い、計画的な削減に努めることとし、前年度と比較して3%以上、また、業務経費（新規に追加される業務による支出を除く。）についても前年度と比較して1%以上の効率化を図る。</p>	<p><主な定量的指標></p> <p>一般管理費（土地借料除く） 業務経費 一者応札</p> <p><評価の視点></p> <p>経費等の削減・効率化が適切に実施されているか。</p>	<p><実績報告書等参照箇所></p> <p>平成29年度業務実績報告書 P31～P32</p> <p><主要な業務実績></p> <p>【経費等の削減・効率化の実績】</p> <p>(1) 経費等の削減・効率化</p> <p>複数年契約や外部委託を引き続き実施するとともに、省エネルギー対策の推進をしたことにより、一般管理費（△3%）及び業務経費（△1%）と削減目標を達成した。</p> <p>(2) 契約の適正化</p> <p>ア 調達等合理化計画の状況</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づき策定した調達等合理化計画に沿って、一者応札・応募に関する調達の改善に努めた。</p> <p>一般競争入札等の実施に当たっては、競争参加資格要件の緩和や公告期間の延長（従前の原則10日以上から20日以上を確保）等を実施し、数多くの業者が入札等に参加できるように競争性の確保に努めた。</p> <p>その結果、一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、平成29年度の契約実績63件のうち、6件・9.5%と目標を達成した。</p> <p>イ 契約監視委員会における点検・見直しの実施</p> <p>「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、平成29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削減・効率化に関する調達の適正性等の点検を行い、適切に実施されたことを確認した。</p>	<p><評定と根拠></p> <p>評定：B</p> <p>一般管理費及び業務経費の計画的な削減、競争契約における一者応札件数の割合について、年度計画で定めた目標を達成しており、また、一般競争入札等の情報公開も実施し契約業務の透明性の確保に努めている。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。</p> <p><課題と対応></p> <p>一般競争入札による対応等により業務運営の効率化に努めてきたが、引き続き事業内容を精査し、業務の効率化を行うとともに、経費節減に向け効果的な契約の実施に向け一層の見直しを図るなど、契約の競争性や効果の現出を確保する必要がある。</p> <p>また、節電対策を実行するなど、経費節減に努めてきたが、引き続き省エネルギー対策及び環境に配慮した設備等の調達を推進するとともに、物件費等の経費節減に努める必要がある。</p>	<p>評定</p> <p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>中期計画及び年度計画に定められた通り、おおむね着実に業務が実施されたと認められるため。</p> <p><評価すべき実績></p> <p>諸経費の節減・効率化について、様々な工夫により一般管理費の前年度比3%、業務運営費の1%の削減の効率化を実現した。</p> <p>競争性のある契約のうち一者応札の件数割合を10%未満としていた目標を達成し9.5%にした。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>—</p> <p><有識者からの意見></p>	

<p>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。</p>	<p>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し、より一層の適正化を図ることとし、その具体的な目標を年度計画で定める。</p>	<p>また、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。</p>		<p>ウ 調達関係情報の開示 ホームページの調達情報ページに一般競争入札や企画競争・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、随意契約や競争入札に係る情報（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。</p> <p>エ その他 物品等の調達に当たっては、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。</p>		
--	---	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-2	間接業務等の共同実施		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標	達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	理由
2. 間接業務等の共同実施 平成25年閣議決定を踏まえ、国立特別支援教育総合研究所、国立女性教育会館、国立青少年教育振興機構及び機構の4法人は、効果的・効率的な業務運営のために間接業務等を共同で実施し、中期目標期間中に15業務以上の実施について検討するとともに、その取組を一層推進する。	2. 間接業務等の共同実施 平成25年閣議決定を踏まえ、機構は、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て、効果的・効率的な業務運営のために間接業務等を実施する。中期目標期間中に15業務以上の実施について検討するとともに、その取組を一層推進する。	2. 業務運営の点検・評価の実施 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行う。	<p><その他の指標> 中期目標期間中に15業務以上の実施について検討する。</p> <p><評価の視点> 間接業務等の実施に当たっては、費用対効果等を検証しているか。</p>	<p><実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P32</p> <p>平成25年閣議決定を踏まえ、4法人による間接業務等の共同実施についての検討を進め、平成28年度に実施済みの11事業に加え、平成29年度には新たに電気供給の調達に係る入札手続きなど4業務を行い、共同実施の業務の数は15業務となった。この結果、4法人において、15業務以上の共同実施を行うとした当初の目標を達成した。</p> <p>これにより物品の共同調達においては、経費節減及び契約担当法人以外の法人での契約行為がなくなることで業務の効率化を図ることができた。また、職員研修の共同実施については、4法人が合同で実施することにより、各法人が個別に研修を実施する場合に比べ経費節減を図ることができた。</p> <p>更に、機構においては、筑波研究学園都市を所在地とする筑波大学など7機関で行っている物品の共同調達にも参加しており、平成29年度には、2品目について共同調達を実施した。</p>	<p><評価と根拠> 評価：B</p> <p>間接業務等の共同実施については、4法人間での費用対効果等の検証も踏まえて実施し、中期目標に定めた共同実施の業務数（15業務）も達成している。また、筑波研究学園都市内の7機関で実施している共同調達にも参加するなど、効果的・効率的な業務運営に取り組んでいる。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。</p> <p><課題と対応> 物品の共同調達については、各法人間で共同調達が可能と思われる案件について、引き続き、調達方法を検討する必要がある。</p>	B	<p><評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おおむね着実に業務が実施されたと認められるため。</p> <p><評価すべき実績> —</p> <p><今後の課題・指摘事項> —</p> <p><有識者からの意見></p>

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-3	予算執行の効率化		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標	達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
3. 予算執行の効率化 独立行政法人会計基準の改訂等により、運営費交付金の会計処理として、業務達成基準による収益化が原則とされたことを踏まえ、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。	3. 予算執行の効率化 独立行政法人会計基準の改訂等により、運営費交付金の会計処理として、業務達成基準による収益化が原則とされたことを踏まえ、収益化単位の業務ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。	3. 予算執行の効率化 業務経費を「研修事業」、「研修に関する指導、助言及び援助等事業」及び「調査研究」の3つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて4つのセグメント・収益化単位）に区分し、適時・適切に予算及び実績の管理を行い、効率的な予算執行を行う。	<評価の視点> 業務経費を「研修事業」及び「研修に関する指導、助言及び援助等事業」の2つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて4つのセグメント・収益化単位）に区分することで、効率的に予算執行が行われているか。	<実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P32 <主要な業務実績> 予算の執行にあたっては、業務経費を「研修事業」、「研修に関する指導、助言及び援助等事業」及び「調査研究」の3つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて4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うことで、効率的な予算執行を行った。	<評価と根拠> 評価：B 予算の会計処理として、業務経費を「研修事業」「研修に関する指導、助言及び援助等事業」「調査研究」及び「その他法人共通経費」の4つのセグメント・収益化単位に区分し、適切に執行している。これら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> 引き続き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。	評価	B <評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おおむね着実に業務が実施されたと認められるため。 <評価すべき実績> — <今後の課題・指摘事項> — <有識者からの意見>

4. その他参考情報
特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
3	自己収入の確保、固定経費の節減、財務内容等の透明性の確保		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標		達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)
自己収入	実績値	—	161百万円	148百万円	145百万円				
一般管理費の固定経費	実績値	—	75百万円	89百万円	92百万円				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
V 財務内容の改善に関する事項 1. 自己収入の確保 国が実施する責務を有する研修等の実施という性格に十分留意しつつ、受益者負担の適正化、寄附金等により自己収入の確保を図る。 また、自己収入の取扱いにおいては、毎事業年度に計画的な収支計画を作成し、当該収支計画による運営を	Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画 収入面に関しては、実績を勘案しつつ、計画的な収支計画による運営を行う。また、管理業務の効率化を進める観点から、毎事業年度において、適切な効率化を見込んだ予算による運営を行う。 また、固定経費の削減、財務内容等の透明性の確保に努めるとともに、研修・	Ⅲ 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画 固定経費の削減、財務内容等の透明性の確保に努めるとともに、研修・宿泊施設について、その必要性を不断に見直すとともに、ホームページ等を通じた更なる利用促進を図る。これにより、自己収入の増収を図り、適切な予算運営を行う。 また、近隣施設	<主な定量的指標> 自己収入 一般管理費の固定経費 <その他の指標> 予算、収支計画及び資金計画に沿った適切な執行が行われたか。 <評価の視点> 自己収入の確保、固定経費の節減、財務内容等の透明性の確保が適切に実施されているか。	<実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P33~P36 <主要な業務実績> 【実績】 平成29年度において、年度計画を踏まえた執行を行った。 また、決算に係る各事業年度の財務諸表類を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まじえて解説した「決算の概要」も公開し、開示内容の充実に努めた。	<評価と根拠> 評価：B 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。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> 自己収入の確保に努めるとともに、引き続き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。	評価 B <評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おおむね着実に業務が実施されたと認められるため。 <評価すべき実績> — <今後の課題・指摘事項> 自己収入の確保等、引き続き中期計画及び年度計画に基づき、適切な財務運営に努める必要がある。 <有識者からの意見>	

<p>行う。</p> <p>研修・宿泊施設について、その必要性を不断に見直すとともに、更なる利用促進に向けた取組を行い、稼働率の向上を図る。</p> <p>2. 固定経費の節減</p> <p>管理業務の効率化を図るとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定経費の節減を図る。</p> <p>3. 財務内容等の透明性の確保</p> <p>機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報の公表の充実等を図る。</p>	<p>宿泊施設については、その必要性を不断に見直すとともに、更なる利用促進に向けた取組を行い、稼働率の向上を図る。また、定期的に近隣施設の料金を検証しつつ、貸付料金の設定を行い自己収入の拡充を図る。</p> <p>1. 予算(中期計画の予算)</p> <p>2. 収支計画</p> <p>3. 資金計画</p>	<p>しつつ、貸付料金の設定を行い自己収入の拡充を図る。</p> <p>1. 予算</p> <p>2. 収支計画</p> <p>3. 資金計画</p>				
--	---	---	--	--	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし。</p>

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
4-1	長期的視野に立った施設・設備の整備・管理の実施		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0096

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標		達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)
施設・設備の有効活用の推進	実績値	—	31件	38件	41件				施設提供件数
	実績値	—	19,061千円	25,711千円	20,372千円				使用料収入
研修施設の稼働率	計画値	—	—	90%	90%				
	実績値	—	—	91.5%	93.1%				
宿泊施設の稼働率	計画値	—	—	60%	60%				
	実績値	—	—	63.2%	60.1%				
運動施設の稼働状況	計画値	—	—	—	50%				
	実績値	—	—	—	53.2%				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	理由
VI その他業務運営に関する重要事項 1. 長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施 (1) 施設・設備については、長期的視野に立った整備を推進する。また、管理運営については、維持保全を着実に実施することで、受講者等の安全の確保に万全を	VII 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 (1) 施設・設備については、長期的視野に立った整備計画を策定し、施設・設備整備を推進する。また、管理運営においては、維持保全を着実に実施すること	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 ・ 講堂棟について、経年劣化による屋上防水等の改修及び省エネ化を図るための個別空調への改修を行う。	<主な定量的指標> 施設・設備が有効に活用されているか。 <その他の指標> 施設・設備の整備・管理状況 <評価の視点> 施設・設備の整備・管理が適切に実施されているか。	<実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P37~P38 <主要な業務実績> 【施設・設備に関する実績】 (1) 施設・設備の整備 年度計画に沿って講堂棟の経年劣化への対応として、屋上防水等の改修、個別空調への改修を実施し完了した。 改修経費：88,652千円（財源：施設整備費補助金） (2) 施設の安全対策・快適な研修環境の整備 ・ 震災時の安全対策・節水、外国人研修生受入れ等の観点や快適な研修環境の整備を目的に、当初予定していなかった以下に示す各事業について、業務の効率化等による財源を活用して事業を実施した。 ・ 第一宿泊棟の女子シャワー室(3室)の増設(合	<評価と根拠> 評価：A 年度計画に沿って、講堂棟の老朽化に伴う整備を進め計画通り完了した。 研修施設、宿泊施設、運動施設の稼働率も全てにおいて目標を達成した。 震災時の安全対策・節水、外国人研修生受入れ等の観点から、当初予定していなかった「施設の安全対策・快適な研修環境の整備」に示す各事業について、業務の効率化等による財源を活用して積極的に整備した。 これらのことから中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評価をAとした。 <課題と対応> これまで、施設・設備の有効活用を推進してきたが、引き続き効率的な活用を図るとともに、保有の	評価 A	<評価に至った理由> 評価すべき業務実績の欄に示す通り、中期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。 <評価すべき実績> 教員研修のナショナルセンターとして、海外からの視察者や研修生等を受け入れることができる環境整備を進めるとともに、不測の災害が発生した場合に、周辺地域からの避難者に対して一時的な対応ができる施設としての機能を高めることが喫緊の課題であったことから、第一宿泊棟に新たに女子シャワー室や男子シャワー室を整備した。結果として、施設利用者の満足度の向上や浴室利用の混雑の

<p>期する。</p> <p>(2) 受講者本位の快適な研修環境の形成のための施設・設備等の整備を進める。</p> <p>(3) 機構の保有する研修施設について、その有効利用の促進のため、平成28年度からホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、他の主催者が実施する学校教育関係職員を対象とした研修での利用を促進するとともに、貸出対象の民間団体等への拡大、貸出可能時間の延長を行うこととする。また、保有の必要性について不断の見直しを行う。</p> <p>特に、運動施設については、受講者の利用等を含めた稼働日数を把握し、地域のスポーツ施設又は多目的施設等として有効</p>	<p>で、受講者等の安全の確保に万全を期する。</p> <p>(2) 受講者本位の立場から、受講者が快適に研修を受講できるよう配慮した施設・設備等の整備を行う。</p> <p>(3) 機構の保有する研修施設について、その有効利用の促進のため、平成28年度からホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、他の主催者が実施する学校教育関係職員を対象とした研修での利用を促進するとともに、貸出対象の民間団体等への拡大、貸出可能時間の延長を行い、施設の有効利用に供する。また、保有の必要性について不断の見直しを行う。</p> <p>運動施設について、受講者、職員の健康維持、福利厚生に供すること及び地域のスポーツ施設又は防災拠点等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の安全を確保するとともに、受講者が快適に研修を受講できるよう、施設・設備等の整備を行う。 ・研修施設について、ホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、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。これにより、研修施設の稼働率を90%以上に、宿泊施設の稼働率を60%以上にする。 ・運動施設について、受講者、職員の健康維持、福利厚生に供すること及び地域のスポーツ施設又は防災拠点等 	<p>計7室)及び男子シャワー室(5室)の新規整備を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宿泊棟全居室内へ、夜間の歩行の安全性を確保するため足元灯を設置した。 ・受講者用駐車場への通路である第二宿泊棟西側へ、夜間の防犯及び通行安全を図るため、外灯を設置した。 ・第2研修棟の階段脇のガラス壁に、地震や台風時にガラスが割れた場合の破片の落下を防ぐための飛散防止フィルムを貼付した。 <p>(3) 施設・設備の有効活用の推進</p> <p>施設提供事業として、学校教育関係者等を対象とした研修等での利用を促進している。</p> <p>研修施設は稼働率90%以上、宿泊施設は稼働率60%以上を目標とし、平成29年度は、それぞれ、93.1%、60.1%と目標を達成した。</p> <p>中期目標期間中に稼働率50%以上を目指すこととしていた運動施設について、平成29年度から稼働率の集計を開始し、平成29年度の稼働率は、53.2%と目標を達成した。</p> <p>(4) 研修・宿泊施設の管理について</p> <p>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年度から同業務を実施している。(複数年(4年)契約の1年目)</p>	<p>必要性について不断の見直しを行う必要がある。</p>	<p>分散化にも寄与した。また、新たに宿泊棟全居室内に足元灯を設置したことは、宿泊利用者の夜間の転倒防止、災害発生時の安全な避難誘導の確保に寄与するものであり、これらの施設整備の充実は評価できる。</p> <p>また、施設・設備の有効活用に努める観点から、近郊の施設等に機構の利用について広報を行ったことにより、民間企業や団体からの研修や試験会場等として研修室を、また、各種団体や大学等のスポーツ活動の練習・合宿会場として、体育館を提供したことにより、施設提供の使用件数が41件(昨年度より3件増)になった。</p> <p>稼働率について、研修施設93.1%(目標値90%以上)・宿泊施設60.1%(目標値60%以上)・運動施設53.2%(目標値50%以上)とすべての施設において目標を達成した。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>引き続き運動施設を含めた施設の稼働率の維持・向上に努める必要がある。</p> <p><有識者からの意見></p>
--	--	--	---	-------------------------------	--

<p>に活用するため、近隣の市町村等への周知を行うとともに、ホームページを通じて貸出可能日時等の提示に取り組み、施設の有効利用を積極的に図るものとする。</p> <p>研修施設の稼働率については90%以上、宿泊施設の稼働率については60%以上を維持する。運動施設の稼働率については中期目標期間中に50%以上を目指す。</p> <p>(運動施設の稼働率については、平成29年4月から実施)</p> <p>(4) 研修・宿泊施設の維持・管理について、「公共サービス改革基本方針」(平成27年7月10日閣議決定)に基づき、平成29年度から、官民競争入札による落札業者に委託して実施する。</p>	<p>として有効活用するため、近隣の市町村等への周知を行うとともに、ホームページ等を通じて貸出可能日時等の提示に積極的に取り組み、施設の有効利用を図る。</p> <p>中期計画期間中の各年度の研修施設の稼働率を90%以上に、宿泊施設の稼働率を60%以上にそれぞれ維持する。運動施設については中期目標期間中に、稼働率50%以上を目指す。(運動施設の稼働率については、平成29年4月から実施)</p> <p>(4) 研修・宿泊施設の維持・管理について、「公共サービス改革基本方針」(平成27年7月10日閣議決定)に基づき、平成29年度から、官民競争入札による落札業者に委託して実施する。</p>	<p>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。また、稼働日数の把握を行い、中期目標期間中の稼働率50%以上を目指し取り組む。</p>				
--	---	---	--	--	--	--

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
4-2	人事に関する計画		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標		達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)
人件費(決算額)	実績値	—	339,914千円	339,373千円	330,237千円				
年度末職員数	実績値	—	39人	40人	37人				
常勤職員の給与水準(年齢勘案)	実績値	対国家公務員100以下	101.8%	101.8%	100.5%				
常勤職員の給与水準(年齢・地域・学歴勘案)	実績値	対国家公務員100以下	97.7%	99.4%	96.9%				

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
2. 人事に関する計画 機構は、平成25年閣議決定を踏まえ、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役員給与について、その検証結果や取組状況を公表する。 また、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ことを目的として、各職	2. 人事に関する計画 手当を含む役員給与については、平成25年閣議決定を踏まえると、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。 また、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ことを目的として、各職	2. 人事に関する計画 ・機構の研修事業や調査研究事業の高度化及び業務運営の継続性に留意しつつ、人件費の適切な執行に努める。 ・手当を含む役員給与については、平成25年閣議決定を踏まえると、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	<主な定量的指標> 人件費(決算額) 年度末職員数 常勤職員の給与水準 <その他の指標> 職員研修の実施、人事配置の状況 <評価の視点> 人事に関する計画(人件費の削減、常勤職員の給与水準、職員研修や他機関との人事交流)が適切に実施されているか。	<実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P38~P41 <主要な業務実績> ・人件費については、研修事業の高度化及び事業運営の継続性に留意し、人件費の適切な執行に努めるとともに、役員報酬・給与等については、給与水準の実績値及びその妥当性等についての検証結果をホームページにおいて公表した。 なお、平成29年度は、同年度実施の国家公務員給与改定に準拠した役員給与の改正を実施したが、全体としては前年度から減少しており、また、政府における総人件費削減の取組の基準であった平成17年度と比較して20.7%の削減となっている。 また、対国家公務員指数は、年齢勘案で	<評価と根拠> 評価：B 研修事業の高度化及び事業運営の継続性に留意し人件費の適切な執行に努めるとともに、職員研修等について計画通り着実に実施している。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> 引き続き優秀な人材の確保及び職員の資質向上に努めていく必要がある。	評価	B <評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おむね着実に業務が実施されたと認められるため。 <評価すべき実績> — <今後の課題・指摘事項> — <有識者からの意見>

<p>員の担当業務、経験及び専門性等を考慮し、それに見合う所内及び所外の研修会への参加機会を拡充するとともに、職員の計画的な採用及び育成を行う。</p>	<p>び所外の研修会への参加機会を拡充するとともに、職員の計画的な採用及び育成、教育委員会等との人事交流、適正な人事配置を行う。</p>	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教員研修等の企画・立案、実施、評価等により一層の充実を図るため、所内及び所外の研修会への参加機会を拡充する。 ・ 平成30年度以降の新たな業務移管等を踏まえ、職員の育成、教育委員会等との人事交流、適正な人事配置を行う。 		<p>100.5%であるが、年齢・地域・学歴差を是正した給与水準の比較指標では、96.9%と国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機構の職務を遂行する上で必要となる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、平成29年度より新たに全職員を対象とした「スキルアップ研修制度」を設け、自らのキャリアアップに必要な外部研修等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新たな研修制度を導入し、34研修（講座）に述べ36名が参加した。 <p>また、平成25年12月24日閣議決定「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」を踏まえ、平成26年度から、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法人が共同で職員研修を実施しており、平成29年度は、4件の研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成30年4月からの新たな業務への対応及び各部局等の役割を明確化し、機構のさらなる機能強化を図るため、平成30年4月より、2部（総務部・事業部）1センター（次世代型教育推進センター）から本部事務局及び2センター（つくば中央研修センター・次世代教育推進センター）に組織改編を行うこととし、その実施に向けた体制整備を行った。 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

特になし。

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
4-3	内部統制の充実・強化		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標	達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
3 内部統制の充実・強化 理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用に努めるとともに、内部統制の充実・強化のため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、その結果に基づき、当該仕組みの不断の見直しを行う。また、内部統制に係る職員研修を定期的実施し、役職員等のコンプライアンス意識の向上を図る。 業務運営についても、内部統制の仕	3 内部統制の充実・強化 理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用に努めるとともに、内部統制の充実・強化のため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、その結果に基づき、当該仕組みの不断の見直しを行う。また、内部統制に係る職員研修を定期的実施し、役職員等のコンプライアンス意識の向上を図る。 業務運営についても、内部統制の仕	3. 内部統制の充実・強化 機構の業務の有効性及び効率性、事業活動における法令等の遵守、資産の保全及び財務報告等の信頼性を確保するため、内部統制システムを整備し、次の取組等により充実・強化を図る。また、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・検証を行う。 ・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。 ・外部有識者を含めた自己点検・評価委員会において、機構の業務運営について、自己点検・評価を実施し、業	<その他の指標> 内部統制の充実・強化に向けた取組状況 <評価の視点> 内部統制の充実・強化に向けた取組が適切に実施されているか。	<実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P41~P43 <主要な業務実績> (1) 内部統制の強化への取組 ・平成29年4月の組織改編及び平成30年4月の新規事業の追加による再改編に向けて、既存業務の見直し・再編等を実施し、円滑な運営が可能となる人的・事務的体制整備を実施するとともに、組織・給与関係規程の改正や職員への教育・周知等を実施した。 ・小規模法人であることの特性を生かし、理事長が直接職員に対して意図を伝える機会を設け、日常的なモニタリング等を行うとともに、理事長から直接全役職員に対し、法人の機能強化に向けた具体的な運営方針等について講話・訓示し、目的の明確化及び職員の意識の啓発を図った（平成29年4月、平成30年1月）。 ・業務の推進にかかる迅速な意思決定、効率的な組織運営を図るため、毎週開催する定例会（役員及び部課長等が出席）において、各課からそれぞ	<評価と根拠> 評価：B 機構としての初年度に当たり組織全体の見直しを行い、特に全ての内部規則を総点検し再整備するとともに、新たな組織に相応しい指針を新たに策定した。また、平成30年度に向けて内部統制の強化の観点から新たな組織編制について検討し、改組を行った。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、自己評価評価をBとした。 <課題と対応> 役職員のコンプライアンス意識の向上を図るための研修や監査室による内部監査の実施など、引き続き内部統制の充実・強化を図っていく必要がある。	評価 B <評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おむね着実に業務が実施されたと認められるため。 <評価すべき実績> — <今後の課題・指摘事項> — <有識者からの意見>	

<p>組みのもと、内部監査等によるモニタリング・検証を実施し、その適正に資するとともに、定期的な自己点検・評価を積極的に行い、その結果を業務の改善に反映させる。</p>	<p>組みのもと、内部監査等によるモニタリング・検証を実施し、その適正に資するとともに、定期的な自己点検・評価を積極的に行い、その結果を業務の改善に反映させる。自己評価の際には、教育関係者、学識経験者、企業関係者など外部人材の活用を図る。</p>	<p>務運営の改善を促進する。 ・各業務の運営上のリスクに対し、リスク分類表を適宜見直し、その低減を図るよう対処するとともに、状況に即応した見直しを図る。 ・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。</p>		<p>れの課題について報告し協議することにより、法人全体の課題として共通認識が図られ、適切な方針決定がなされるようにしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 適切なワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、自らの組織体制の強化や業務の効率化、多様な働き方を推進することを目的とした業務改善に関する指針を新たに策定（平成29年5月策定）し、既存業務の見直しやチーム制による組織横断的な業務の遂行、時間外勤務の削減等、その実現に取り組んだ。 ・ 組織改編や新たな業務の追加を踏まえ、改めてリスクの洗い出しや対応策の再検討を行い、リスク管理規程及びリスク分類表の改訂を行った。また、その結果を踏まえ、緊急性が高いとされた受講生の救急救命について、職員を対象とした救急講習等を実施した。 <p>(2) その他 内部統制の更なる充実・強化を図るため、以下の取組を実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 監事による監事監査（業務監査、会計監査）の実施 ② 監査法人による外部監査 ③ 監査室による内部監査（業務監査、会計監査）の実施 ④ 職員の健康に関する自己管理意識を向上させるためのストレスセルフチェックリスト等の配布・周知 ⑤ ハラスメントに関する基礎知識や対応方法等を習得するためのハラスメント研修（自己研修） ⑥ 職員の倫理観向上のための倫理研修（自己研修） 		
--	---	---	--	---	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし。</p>

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
4-4	業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	平成29年度行政事業レビューシート 事業番号0095

2. 主要な経年データ									
評価対象となる指標	達成目標	前中期目標期間最終年度値	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	(参考情報)	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価	評価	B
4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保 政府機関の情報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・ポリシーを適時適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 また、対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保 政府機関の情報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・ポリシーを適時適切に見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。 また、対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。	4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保 ・政府の方針等も踏まえ、情報セキュリティ・ポリシーを見直すとともに、これに基づき情報セキュリティ対策を講じる。 ・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。 ・会計及び研修に関する新たな情報システムについて、安全で適切な運用を行う。 ・対策の実施状況を把握し、PDCAサイクルにより情報	<その他の指標> 情報セキュリティ対策の推進状況 <評価の視点> 情報セキュリティ対策が適切に実施されているか。	<実績報告書等参照箇所> 平成29年度業務実績報告書 P44 <主要な業務実績> (1) 情報システム・情報セキュリティに関する体制整備 サイバー攻撃事案の増加等による情報セキュリティの確保が緊急性の高い課題とされていることを受け、情報セキュリティに関する高い専門性を持った人材として、新たに高度情報セキュリティ担当職員を採用するとともに、最高情報セキュリティ責任者(CIO:理事)を筆頭とした「情報化・セキュリティ連絡会」を新たに設置して隔月で開催することで、情報システム関係職員との情報共有や意識向上を図った。また、高度情報セキュリティ担当職員等によるリスク評価の結果を踏まえ、情報セキュリティ関係の規程体系の見直しや必要な運用書の整備を行うとともに、PDCAサイクルによる情報セキュリティ対策を実施した。	<評価と根拠> 評価：B 政府の方針等に基づき、情報システム・情報セキュリティに関する体制整備や規程の策定、職員への研修等、計画通り着実に実施した。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評価をBとした。 <課題と対応> 今年度策定した情報セキュリティに関する規程に基づき、運用マニュアルの作成及び職員への研修を計画的に実施し、情報セキュリティ体制の整備と職員の意識向上を図る必要がある。	評価	B <評価に至った理由> 中期計画及び年度計画に定められた通り、おむね着実に業務が実施されたと認められるため。 <評価すべき実績> — <今後の課題・指摘事項> — <有識者からの意見>

		<p>セキュリティ対策の改善を図る。</p>		<p>(2) 職員に対する研修の実施 サイバー攻撃等が特に増加する時期を踏まえ、情報セキュリティに関する注意喚起を行うとともに、全役職員を対象とした標的型メール訓練を年に2回実施し（平成29年10月、30年2月）、役職員の意識の向上を図った。また、最新の動向等を把握するため、国が主催する研修にCIO（理事）及びCIO補佐官（総務企画課長）等が参加するとともに、システム管理系の職員を、専門的な情報セキュリティ研修に参加させた。</p> <p>(3) 外部からのネットワーク接続に関する情報セキュリティの強化 外勤が多い職員や育児・介護が必要な職員の業務の生産性・効率性の向上や多様な働き方の推進と同時に、情報セキュリティの強化を図るため、平成29年5月より、新たに高度なセキュリティを確保しつつ、各自のスマートフォンやリモート・パソコンからメールの確認や共有フォルダの利用が可能となるシステムを導入、本格稼働させた。</p>		
--	--	------------------------	--	---	--	--

4. その他参考情報

特になし。