

独立行政法人教職員支援機構※の
平成30年度における業務の実績に関する評価

令和元年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）。

様式 1-1-1 中期目標管理法 年度評価 評価の概要様式

| 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30年度（第5期） |
| | 中期目標期間 | 平成28～令和2年度 |

| 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 | 総合教育政策局 | 担当課、責任者 | 教育人材政策課、柳澤好治 |
| 評価点検部局 | 大臣官房 | 担当課、責任者 | 政策課、塩崎正晴 |

| 3. 評価の実施に関する事項 |
|--|
| <p>令和元年6月14日、教職員支援機構監事と面談し、意見聴取を実施した。</p> <p>令和元年7月19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合に評価結果案を諮り、意見を聴取した。</p> <p>同日、上記有識者会合において、教職員支援機構理事長のヒアリングを実施した。</p> |

| 4. その他評価に関する重要事項 |
|--|
| <p>教育公務員特例法等の改正（平成30年4月1日施行分）により、免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務が文部科学省から移管した。</p> |

| 1. 全体の評価 | | | | | | |
|-------------------|---|-----------------------------|--------|--------|-------|-------|
| 評価 (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価の状況 | | | | |
| | | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| | | B | A | A | | |
| 評価に至った理由 | 法人全体に対する評価に示すとおり、全体として中期目標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>教職員支援機構は、教員研修のナショナルセンターとしての機能強化（平成29年4月）による新規事業（教員の育成指標に関する専門的助言、教職員の資質に関する調査研究）の高度化、研究成果等の研修関係事業への反映・活用に努めるとともに、教員免許状関係事務の文部科学省からの事務移管（平成30年4月）を確実に円滑に実施した。</p> <p>以下に示すとおり、中期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など、全体として、中期計画に定められた以上の業務の進捗が認められる。</p> <p>【中期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事項】</p> <p>○ 「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」において、①オンライン研修の一層の充実（講義動画：今日的課題テーマ14タイトル、中学校指導要領改訂13タイトルの制作）を図り、再生回数は前年比で約3倍の計226,780回（前年度：81,650回）となり、広く校内研修等に活用、②教育関係者及び地域住民等の参加型ワークショップ「NITS カフェ」を前年度比2倍の12大学（前年度：6大学）で実施し、連携・協働に寄与、③教育課題解決の優れた取組を表彰する「NITS大賞」を実施し、地方紙や教育専門誌にて報道、④公式Facebookによる情報交換の場の提供、メールマガジン「NITS ニュース」による情報提供（前年度比で約3倍の12,546件）⑤アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデル32プラン（再生回数12,649回）、授業実践事例200事例（閲覧数41,691回）を配信、セミナーを全国6会場で実施（参加者1,151人）し、新学習指導要領の円滑な実施に寄与、⑥教職大学院との連携の拡大・充実（新たに8大学との連携協定を締結）、⑦海外の大学等との連携・協力の推進（機構主催の国際シンポジウムを初開催、外国教員に対する研修を初実施）、など。</p> <p>【中期計画に定められた以上の業務の進捗が認められる事項】</p> <p>○ 「学校教育関係職員に対する研修」において、①組織再編（つくば中央研修センターの設置等）による研修業務の一元化（研修を高度化するための実施体制の確立）、②校内研修活用率（今回からの新規目標：学校経営研修は85%以上、指導者養成研修は60%以上）の全研修での目標達成、③「次世代リーダー育成研修（経験年数10年程度の教員を対象）」を新規実施、④連携協定締結の4教職大学院大学における地域センターの設立（教員研修の高度化、体系化、組織化に寄与）、⑤教員の育成指標に関する専門的助言、教職員の資質に関する調査研究事業のエビデンスに基づく研修・セミナーの改善、など。</p> <p>○ 「公立学校の校長及び教員の資質向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的助言」において、①指標に関する「相談・問合せ回答のQ&A」の充実・蓄積による相談体制整備を完了、②指標に関するデータベース化の取組を開始、③指標に関する先進事例の調査・分析等の実施（25機関を訪問調査）、④機構実施の各セミナーにおける「指標の特色と課題に関する分析結果」の解説、教員研修計画の作成に資する情報を提供、など。</p> <p>○ 「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」において、①6プロジェクト（うち1つは新規）の調査研究を効果的・効率的に実施、②5プロジェクトは研究報告書等を作成（成果報告会を開催）し教育委員会等に配布、③特に「新たな学びに関する 教員の資質能力向上のための調査研究」では、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「研修プログラムモデル」や「授業実践事例」の作成・普及等を行い、令和2年度から本格実施の小学校学習指導要領（アクティブ・ラーニングに関する指導方法の充実）に大きく寄与、④プロジェクトメンバーによる機構実施の研修・セミナーにおける講義・演習、研修企画に資する提言、など。</p> <p>○ 「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」において、①「免許状更新講習認定申請等システム」の運用開始による認定事務の確実・円滑な実施、②新システムの操作マニュアルの提供、質問等へのきめ細かな対応（全申請者の新システムによる円滑な申請に尽力）、③平成30・31年度における一時的な更新講習受講対象者の増加（いわゆる「30年問題」）に対応するため、認定事務作業要領等の充実に努め、認定事務の効率化を促進、④改元対応に向けての新システムの必要な改修等の万全の準備、など。</p> <p>○ 「長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施」において、①災害時の安全対策（構内に点在していた屋外防災倉庫を集約して設置、非常食の備蓄強化、正面玄関に照明灯を設置）、②受講生の感染症対策（インフルエンザ等感染症予防の観点から宿泊棟全居室内に加湿機能付き空気清浄機を設置）、③外国人受講生の受入れ対策（構内3カ所の施</p> |
|---------|--|

| | |
|---------------------|--|
| | <p>設案内板の表示を英語併記に変更)、④障害者向けバリアフリー対策(管理棟1階に車椅子でも使用できる多目的トイレを設置するとともに障害者専用駐車場を整備)などを優先的に整備、⑤施設・設備の有効利用(国際情報オリンピック参加の世界各国の高校生260名の8日間受入など)を図り、使用料収入は30,713千円(前年比で1.5倍)の大幅増収、⑥各施設の稼働率については、研修施設95.9%(目標値90%以上)、宿泊施設60.8%(目標値60%以上)、運動施設54.4%(目標値50.0%以上)と<u>全ての施設において目標を達成</u>、など。</p> <p>○「人事に関する計画」において、①移管業務の実施体制の確立(免許企画室の設置)、機構内の研修業務を集約した「つくば中央研修センター」の設置等の効率化による人件費増の抑制と人材の適正配置、②教職員研修のナショナルセンターとしての機能強化と組織づくり(つくば中央研修センター及び次世代教育推進センターの各センター長に研究者を採用し、理論的な研修の改善を担うことができる人材を配置)、③研修の企画・実施・評価・改善(PDCAサイクル)による職員の育成(「つくば中央研修センター」では、センター長(研究者)、指導主事等の経験を有する研修プロデューサー、ポストドクターの研修特別研究員がお互いの強みを活かして連携)、④職員研修の充実(全職員を対象とした「スキルアップ研修制度」を設け、研修の受講料や旅費等の一部を機構が支援)、など。</p> |
| 全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項 | 特になし。 |

| 3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など | |
|--------------------------|---|
| 項目別評定で指摘した課題、改善事項 | <p>○ 校内研修のより一層の活性化方策について検討するとともに、例えば、成果活用アンケートにおける「校内研修等で研修成果を活用していない」と回答した者の理由を分析するなど、研修のカスケード方式(研修成果の伝搬・普及)のより一層の構築に向けて取り組む必要がある。(P7参照)</p> <p>○ 「次世代リーダー育成研修」について、受講者の成果活用率及び校内研修活用率について注視し、ミドルリーダー育成に資する研修となるよう、ニーズの把握等に努め、内容のより一層の充実に向けて検討する必要がある。(P7参照)</p> <p>○ 学校経営研修について、一部の都道府県(政令市)からの受講者数が著しく少ない状況が続いているので、その要因について分析し、改善を図る必要がある。(P7参照)</p> <p>○ 全国の都道府県・指定都市教育委員会が策定した指標を集積し、機構ホームページからのダウンロードを可能とするなど、指標に関するデータベース作成の取組は進行中であるが、教育委員会が今後行う指標の見直しや変更に資するよう、例えば、共通例や希少例などの抽出やキーワード検索機能を持たせるなど、利便性の向上について検討する必要がある。(P16参照)</p> <p>○ 調査研究データベースの作成に向けては、各プロジェクトの調査研究報告書や全国の都道府県・指定都市教育委員会が策定した指標等を集積し、機構ホームページへの掲載を開始したが、各プロジェクトの研究成果や教員の資質に関する情報等の有機的な融合を図りつつデータベースの作成に取り組むとともに、例えば、キーワード検索機能を持たせるなどの利便性の向上について検討し、研究成果のより一層の普及について努める必要がある。(P28参照)</p> |
| その他改善事項 | 特になし。 |
| 主務大臣による改善命令を検討すべき事項 | 特になし。 |

| 4. その他事項 | |
|----------|---|
| 監事等からの意見 | <p>○ オンライン講義動画は若手教員にとって極めて有効な取組であり、更なる充実と普及のための取組が必要である。</p> <p>○ 安定的な自己収入の確保に向けて、研修・宿泊・運動の各施設の有効利用について一層の工夫が必要である。</p> |
| その他特記事項 | 特になし。 |

様式 1-1-3 中期目標管理法 年度評価 項目別評価総括表様式

| 中長期目標（中長期計画） | 年度評価 | | | | | 項目別 調書No. | 備考 |
|---|-----------|-----------|-------------|-------|-------|--------------|----|
| | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2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 | | | | | | | |
| 1. 学校教育関係職員に対する研修 | B○ | A○ | A○重 | | | 1-1 | |
| 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 | - | A○ | A○重 | | | 1-2 | |
| 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 | <u>S○</u> | <u>S○</u> | <u>S○</u> 重 | | | 1-3 | |
| 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 | - | B○ | A○重 | | | 1-4 | |
| 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 | - | A | A | | | 1-5 | |
| 6. 教員資格認定試験の実施に関する事務 | - | B | B | | | 1-6 | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

※1 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「○」を付す。

※2 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。

※3 重点化の対象とした項目については、各標語の横に「重」を付す。

※4 「項目別調書 No.」欄には、平成30年度の項目別評価調書の項目別調書 No. を記載。

※5 評価区分は以下のとおりとする。

S：中期目標管理法の活動により、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（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（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：中期計画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：中期計画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（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）。

| 中長期目標（中長期計画） | 年度評価 | | | | | 項目別 調書No. | 備考 |
|--------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|--------------|----|
| | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2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 | B | | | 2-1 | |
| 間接業務等の共同実施 | B | B | B | | | 2-2 | |
| 予算執行の効率化 | B | 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 | | | | | | | |
| 固定経費の節減 | B | B | B | | | 3 | |
| 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 | A | | | 4-1 | |
| 人事に関する計画 | B | B | A | | | 4-2 | |
| 内部統制の充実・強化 | B | 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 | 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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 1 新しい時代に向けた教育政策の推進 施策目標 1-3 魅力ある教育人材の養成・確保 | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人教職員支援機構法第 10 条第 1 項第 1 号 |
| 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） | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 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 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| 参加率 | 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 | 20 研修 | | | 予算額（千円） | 260,096 | 258,628 | 237,369 | | |
| | — | | 19 研修 | 20 研修 | 20 研修 | | | 決算額（千円） | 319,424 | 259,237 | 242,484 | | |
| | — | | 90.5% | 100% | 100% | | | 経常費用（千円） | 461,934 | 293,313 | 222,823 | | |
| 有意義率 | 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 | 22 研修 | | | 経常利益（千円） | △81,257 | 39,515 | 63,915 | | |
| | — | | 23 研修 | 22 研修 | 22 研修 | | | 行政サービス実施コスト（千円） | 331,100 | 182,594 | 121,419 | | |
| | — | | 100% | 100% | 100% | | | 従事人員数 | 24 | 23 | 21 | | |
| 大変有意義率 | 研修毎に成果指標が 80%以上 | — | 23 研修 | 22 研修 | 22 研修 | | | | | | | | |
| | — | — | 23 研修 | 20 研修 | 22 研修 | | | | | | | | |
| | — | — | 100% | 90.9% | 100% | | | | | | | | |
| 成果活用率 | 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 | 19 研修 | | | | | | | | |
| | — | | 20 研修 | 19 研修 | — | | | | | | | | |
| | — | | 100% | 100% | — | | | | | | | | |
| 成果活用率 (校内研修) | 学校経営研修で成果指標が 85%以上 指導者養成研修の研修毎に成果指標が 60%以上 | — | — | 19 研修 | — | | | | | | | | |
| | — | — | — | 19 研修 | — | | | | | | | | |
| | — | — | — | 100% | — | | | | | | | | |

| 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>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</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、チーム学校の推進、初等中等教育段階からのグローバル化、アクティブ・ラーニングの推進等の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こととし、別紙1のとおり各研修を実施する。</p> <p>また、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。</p> <p>なお、『第4次男女共同参画基本計画』(平成27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</p> | <p><主な定量的指標></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><主要な業務実績></p> <p>(1) 実施する研修の基本的な内容</p> <p>【研修事業実施体制の確立】</p> <p>つくばと東京事務所に分けて、研修を企画・運営していた体制を、平成30年度からは、研修業務をつくば中央研修センターに一元化し、学校経営研修と指導者養成研修の一体的企画・運営を行うことで、特に指導者養成研修において、指導者として学校、地域の研修を企画、運営する能力をさらに高めるなど内容の改善が図られた。加えて、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持ち、人事交流終了後、地域の研修の改善が期待される学校教職員(研修プロデューサー)、学校経営について研究業績を有し、その知見をもとに研修の改善に貢献することが期待されるポスドククラスの若手研究員(研修特別研究員)、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(アシスタント研修プロデューサー)が協働して行う体制とした。研修の運営方針を共有し、研修実施後整理された課題を以後の研修運営に生かすことを目的として、研修プロデュース室会議を行い、研修担当職員の資質能力向上を図る機会とした。</p> <p>【研修事業の実施実績】</p> <p>平成30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8,100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27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85.2%)。</p> | <p><評定と根拠></p> <p>評定：S</p> <p>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研修を企画・運営・評価・改善するため、つくば中央研修センターを設置し、組織体制を強化した。また、教職大学院との連携・協働による地方における研修の拡大を図るとともに、次世代教育推進センターが実施する調査研究のエビデンスを研修の改善に取り入れることで、研修の高度化・体系化を推進した。</p> <p>(1) 組織体制の強化</p> <p>つくば中央研修センターを設置し、研修業務を一元化して運営する体制をとった。また、調査研究のエビデンスを研修の改善に組み込むとともに、連携協定を締結する教職大学院とのネットワーク化を進めるため、連携協定締結教職大学院よりつくば中央研修センター長(上席フェローを兼任)を採用した。センター長のリーダーシップのもと、研修の運営に対し、研修プロデュース室の多様な人材(学校教員、事務職員、教育行政担当者、ポスドククラスの若手研究員等)が各自の専門性と強みを生かし、運営に参画した。研修プロデュース室員は、すべての研修プログラムを鳥瞰した上で、個々の研修の運営に当たるとともに、その研修の成果・課題を全体で共有し、次年度の研修の改善につなげるため、研修プロデュース会議を定期開催した。この会議は、プロデュース室員にとって貴重なOJTの機会であるとともに室全体の研修企画力、運営力の向上につながった。</p> | <p>評定</p> <p>A</p> <p><評定に至った理由></p> <p>以下に示すとおり、中期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>自己評価ではS評定であるが、今後の課題・指摘事項の欄に示す点について、更なる改善を期待したい。</p> <p>教員研修のナショナルセンターとしての一層の機能強化を図るため、平成30年4月に組織再編(つくば中央研修センターの設置等)を行い、研修業務を一元化するとともに、研修を高度化するための実施体制を確立したことは研修事業のPDCAサイクルの確立及び職員の資質向上にも大きな成果が見られた。</p> <p>全ての研修において、参加率、有意義率、大変有意義率、成果活用率、女性教職員参加割合は目標値を上回り、校内研修活用率(今回からの新規目標:学校経営研修は85%以上、指導者養成研修は60%以上)も全ての研修で目標を達成したことは、機構の研修内容が学校現場の喫緊諸課題に対応していることの証左であり大いに評価できる。</p> <p>教員の大量退職、大量採用の影響による教員の経験年数の不均衡が課題となる中、新たに「次世代リーダー育成研修(経験年数10年程度の教員を対象)」を実施し、ミドルリーダー育成を開始したことは教育界の構造的課題への対応として大きな成果が期待できる。</p> <p>連携協定を締結した教職大学院の中から4大学に地域センターを設立し、教員研修の高度化、体系化、組織化に寄与するとともに、校長研修の指導の充実のため、新たに教職大学院に講師登録を依頼し次年度からの改善(研修後の相談体制の整備)を計画した。</p> <p>教員の育成指標に関する専門的助言、教職員</p> | |

| | | | | | |
|-------------------|--|--|--|--|--|
| <p>託等により実施する。</p> | | <p>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。平成 30 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> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員等中央研修のうち校長研修、副校長・教頭等研修 ・学校組織マネジメント指導者養成研修 ・カリキュラム・マネジメント指導者養成研修 ・体力向上マネジメント指導者養成研修 ・キャリア教育指導者養成研修 <p>(目標値 10%以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導者養成研修 ・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 | | <p>(2) 研修の運営と改善</p> <p>①研修の実施 上記体制で、研修を運営したことで、年度計画として設定した成果の指標である「参加率」、「有意義率」、「大変有意義率」等について、すべての研修で目標を大きく超える成果を得た。</p> <p>②次世代リーダー育成研修の新設・実施 教員の大量採用の影響による教員の経験年数の不均衡が課題となり、早期にミドルリーダーを育成することが求められていることに鑑み、経験年数 10 年程度の教員を対象とした「次世代リーダー育成研修」を新設し、実施した(ジュニアミドル・リーダー育成)。</p> <p>③研修の改善に資する研修成果活用状況の可視化 研修成果を具体的に把握し、それを踏まえ研修の改善につなげるため、研修成果活用レポートの提出を求めるとし、その書式を NITS 大賞応募様式と共有化し、受講者の研修後の活用状況とその内容を大幅に可視化するとともに、好事例を収集、分析、発信することができるように工夫した。</p> <p>(3) 教職大学院との連携・協働 平成 27 年度より進めてきた教職大学院との連携協定締結が平成 30 年度末に 40 大学となった。その連携・協働の成果として、学校組織マネジメントに関する新たな研修プログラムを、3 教職大学院(鹿児島大学、常葉大学、立命館大学)と開発・実施し、各地域の研修機会の拡大に寄与した。また、日本教職大学院協会と連携協定を締結し、3 年を経ることを踏まえ、両者が連携して教員の資質能力の向上の新たな取り組みを協議する場として、新たに「教職大学院教職員研究セミナー」を企画、開催した。さらに、協</p> | <p>の資質に関する調査研究(いずれも機能強化により平成 29 年度から開始)のエビデンスに基づく研修・セミナーの改善を行った(詳細は後掲)。このことは、機能強化に伴う新規事業の成果を研修事業の改善に生かす取組であり、大いに評価できる。</p> <p><今後の課題・指摘事項> 新規目標の「校内研修活用率」について、全ての研修で目標を達成したことは大いに評価できる。引き続き、教員研修のナショナルセンターとして、校内研修のより一層の活性化方策について検討するとともに、例えば、成果活用アンケートにおける「校内研修等で研修成果を活用していない」と回答した者の理由を分析するなど、研修のカスケード方式(研修成果の伝搬・普及)のより一層の構築に向けて取り組む必要がある。</p> <p>「次世代リーダー育成研修」について、「校内研修の推進」や「校内研修プログラムの開発」等の講義を加えて新規に実施し、ミドルリーダー育成を開始したことは極めて時宜を得た取組として大いに評価できる。引き続き、本研修受講者の成果活用率及び校内研修活用率について注視し、ミドルリーダー育成に資する研修となるよう、ニーズの把握等に努め、内容のより一層の充実に向けて検討する必要がある。</p> <p>都道府県(政令市)ごとの受講者数に著しい差が生じた場合には、その要因について不断に検証する必要があるが、学校経営研修について、一部の都道府県(政令市)からの受講者数が著しく少ない状況が続いているので、その要因について分析し、改善を図る必要がある。</p> <p><その他事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修成果の校内研修への還元が大切なので、引き続き校内研修活用率を注視すべき。 ・機構が教育界をリードしていけるよう研修の未来像を検討すべき。 ・一部の都道府県(政令市)からの受講者数が |
|-------------------|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--------------------------------------|--|--|--|
| <p>(2) 研修の目標とする成果の指標 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) 各研修の目標とする成果の指標 ①研修の参加率が、90%以上となるようにする。</p> | <p>化指導者養成研修 (2) 研修の目標とする成果の指標 中期計画に定めた、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。 ① 演習・協議に最適な人数(20人程度)による班構成(ユニット)を基本に設定する標準定員を、別紙1のとおり定め、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。標準定員に対する参加率が90%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、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(以下「委託研修」という。)を除く。また、「外国語指導助手研修」、「英語教育海外派遣研修」についてはユニットは設け</p> | <p><主な定量的指標> 参加率 90%以上</p> | <p>2. 研修の目標とする成果の指標 ①受講者の参加率 平成30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>定締結教職大学院の中から、各地域において研修の高度化、体系化、組織化に寄与することが期待される4大学に地域センターを設置した。つくば中央研修センターには、地域センターとの連携を円滑に行うため、「研修・地域センター支援室」を次年度から設置することとした。加えて、校長研修の指導の充実のため、新たに「スクール・マネジメント分野」講師団をもうけ、それに登録できる大学教員名簿の提出を教職大学院に依頼し、次年度の研修に関わってもらうよう計画した。 (4) 調査研究のエビデンスに基づく研修の即時的改善 平成29年度に実施した世界の管理職研修の動向に関する調査研究のエビデンスに基づき、学校経営研修を「スクール・マネジメント」「学校改善」「実践開発」の3類型で体系化した。また、次世代教育推進センターで実施したプロジェクトのエビデンスをもとに、育成指標とそれに基づく各地の教員研修の高度化・体系化を実現するため、「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」を4月に合同開催するとともに、指導主事等の専門性開発を目的として、「研修企画担当職員研究セミナー(10月)」を新設、実施した。さらに、プロジェクトの成果として導き出された全国の育成指標に共通する領域と学校経営研修の研修内容を分析し、職階ごとの研修の到達目標を整理するとともに、それに対応する研修の体系化について協議し、次年度以降の研修の改善の方向性を検討した。 これらの取組により中期計画における初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。</p> | <p>著しく少ない状況が続くことは誠に残念であり、機構及び文部科学省に抜本的な改善を期待したい。</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> | <p>ず、標準定員は「定員」と読み替える。 ② 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得る。ただし、「外国語指導助手研修」を除く。</p> | <p>＜主な定量的指標＞ 有意義率 95%以上、 大変有意義率 80%以上</p> | <p>②有意義率・大変有意義率 平成 30 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。 また、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>＜課題と対応＞ 研修の高度化・体系化をさらに進めるため、組織体制を整備し、効率化を図るとともに、新たな事業の展開に向けて経営資源を配分する。特に教職大学院との連携、協働、調査研究との連動を重点的に進める。</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</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。 また、学校から</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</p> | <p>＜主な定量的指標＞ 研修成果活用率 85%以上 ＜主な定量的指標＞ 学校経営研修の校内研修等への研修成果活用率 85%以上 指導者養成研修の校内研修等への研修成果活用</p> | <p>③研修成果の活用状況に関するアンケート調査 平成 30 年度計画に基づき実施した研修の受講者に対するアンケート調査は、研修終了後 1 年程度経過後の、令和 2 年 3 月に実施する。 平成 29 年度計画において評価対象となる 19 研修すべてで、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という目標を達成した。</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。</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>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>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。</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</p> | <p>果的・効率的な実施のための方法を適切に導入する。</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>研修の成果をより精緻に検証するため、研修受講の次年度に実施する研修成果の活用状況に関するアンケート調査に加え、研修成果活用レポートを次年度の11月に提出することとした。また、教育委員会の研修企画担当職員を対象としてセミナーを開催し、地方自治体の研修の状況に関する情報交換を行い、平成31年度の中央研修等の改善につなげた。加えて、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4県と連携し、各県が自立的に国レベルの研修を実施可能とすべく方向づけを行いながら、4研修の地方開催を実施した。</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>連携協定を締結する教職大学院と連携して研修機会を拡大するため、教職大学院と合同セミナーを開催し、機構で実施する研修を地方で展開する方策を蓄積した。また、研修後に講師からアドバイスを受ける機会を求める受講者の声に対応するため、次年度に向けて、校長研修の一部の演習に、連携協定を締結する教職大学院の教員を講師に招き、研修後のフォローアップできる体制の整備に向け、検討を進めた。</p> <p>③教員研修に関する調査研究の実施</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（後述4-①）において、47都道府県・20指定都市の管理職及び教諭の育成指標について分析</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</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</p> | <p>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、別紙1に掲げるユニットを基本に行う。なお、以下に掲げる研修を除く。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国語指導助手研修 ・英語教育海外派遣研修 ・産業・情報技術等指導者養成研修 ・産業教育実習助手研修 ・産業・理科教育教員派遣研修 <p>(4) 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</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</p> | <p>し教員および管理職の育成指標が類型化された。類型化された領域と学校経営研修の内容を整理し、職階別の研修の到達目標を定め、それに応える研修内容の改善を行った。</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）とユニット制の継続・深化</p> <p>ユニット制の中で、演習により校種別、職階別など多様なグループを構成できるように、ユニット編成を工夫した。</p> <p>(4) 研修に関する廃止、縮減、内容・方法の見直し</p> <p>①学校経営研修の改善点</p> <p>○研修内容・研修方法等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次世代リーダー育成研修の新設 <p>近年の教員の大量退職、大量採用の影響による教員の経験年数の不均衡が課題となる中、早期にミドルリーダーを育成することが求められていること、加えて「10年経験者</p> | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|------------|---|--|--|
| <p>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、所要の措置を講じる。</p> <p>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>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、以下の基準により、廃止・隔年実施、縮減、内容・方法の見直し等、所要の措置を講じる。</p> <p>(廃止等基準の①②は略)</p> | <p>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・方法の見直し等、所要の措置を講じる。</p> | <p>行う。</p> | <p>研修」の廃止、「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し実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中堅教員研修の見直し <p>学校経営の中核人材として期待される中堅教員が研修に参加しやすくするため、研修期間の短縮(15日間→10日間)や、実施回数の拡大(5回→6回)を行った。</p> <p>②指導者養成研修の改善点</p> <p>○研修内容・研修方法等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校組織マネジメント指導者養成研修の回数増 <p>研修期間を5日間から4日間に短縮するとともに、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、適正な受講者数での演習となるようにした。また、推薦者数が定員を大幅に上回ったため、急遽1月にC日程を設け、全3回開催へと拡充した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体力向上マネジメント指導者養成研修及び幼児教育指導者養成研修の事前周知及び内容改善 <p>平成29年度大変有意義率が未達成であった両研修について、研修内容の受講者への事前周知や、研修内容の改善を図ることにより本年度は目標を達成した。</p> <p>③研究セミナーの開催</p> <p>都道府県・指定都市が作成した育成指標とそれに基づく教員研修の高度化・体系化を実現するため、指導主事等の専門性開発並びに教職大学院と教育委員会の連携強化を目的とした「研修企画担当職員研究セミナー(10月)」及び「教職大学院教職員研究セミナー(2月)」を新設し、実施した。</p> <p>また、連携協定を結ぶ教職大学院と機構が、研修プログラムを共同開発し、各地域の教職員を主な対象として、合同でセミナーを実施した。(南九州プラットフォーム(鹿児島大学・熊本大学)、常葉大学、立命館大学)</p> <p>○平成31年度以降の研修内容等の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校経営研修については、次世代教育推進センターで実施している「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」で進められた教員育成指標の分析から、全国の育成指標に共通する領域が抽出された。その領域と学校経営研修の研修内容を分析し、職階ごとの研修の到達目標を整理するとともに、それに対応する研修の体系化を行った。 <ul style="list-style-type: none"> ・「学校組織マネジメント指導者養成研修」、「カリキュラム・マネジメント指導者養成研修」、「道徳教育指導者養成 | | |
|--|--|---|------------|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>研修」については、推薦者数の多さや新学習指導要領の円滑な実施に対応するため、回数増と研修期間の延長を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「幼児教育指導者養成研修」については、子ども・子育て支援新制度の施行や、幼児教育無償化の議論が進む中、すべての子供に質の高い幼児教育を保障するため、研修期間を3日間から4日間に延長し、研修内容の充実を図る。 ・教育における今日的課題に迅速に対応するため、「特別支援教育セミナー（仮）」、「外国人児童生徒等に対する支援教育セミナー（仮）」を新設し、その児童生徒の受け入れにとどまらず、学校、地域との組織的対応のあり方も含め、幅広く協議する。 | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|--|
| 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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 1 新しい時代に向けた教育政策の推進 施策目標 1-3 魅力ある教育人材の養成・確保 | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | 独立行政法人教職員支援機構法第 10 条第 1 項第 2 号 |
| 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。） | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 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 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| 相談窓口の相談件数 | — | — | — | 95 件 | 4 件 | | | 予算額（千円） | — | 3,281 | 2,487 | | |
| | | | | | | | | 決算額（千円） | — | 3,403 | 2,653 | | |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | 4,338 | 1,614 | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | △107 | 873 | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | 4,471 | 1,548 | | |
| | | | | | | | | 従事人員数 | — | 23 | 21 | | |

| 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 |
| 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） 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 | 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 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 | 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 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 | <主な定量的指標> 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 <その他の指標> 中期目標に定めた指標を策定 | <主要な業務実績> ・指標に関する全国の教育委員会からの問い合わせについて、平成 29 年度に開設した「協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口」を引き続き運用し、文部科学省等関係機関と緊密に連携して対応した。 ・平成 29 年度から相談窓口に寄せられた問い合わせとその回答を蓄積し、「Q&A」の形式でまとめ、機構ホームページに掲載して全国の教育委員会等が指標策定等に係る疑問に答えることができるように整備した。 ・全国の教育委員会等で策定された指標をすべて収集し、 | <評価と根拠> 評価：A 左記より、養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としての助言機能を果たし、中期計画における所期の目標を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> 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、研修計 | <評価に至った理由> 以下に示すとおり、中期計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。 指標に関する「相談窓口」、指標に関する問い合わせ回答の「Q&A」を充実・蓄積し、全国の教育委員会等の照会に対応する体制の整備を完了した。 全国の教育委員会等で策定された指標を収集し、データベース化を図り、機構ホームページに掲載するとともに、指標の見直しや新たな | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|---|
| <p>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>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>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>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> 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>データベース化を図るとともに、機構ホームページに掲載した。</p> <p>・教育委員会等25機関を訪問し、当該機関の指標の活用や研修計画策定に係る具体的な課題に対し、調査研究で把握した課題解決に資する全国の先進事例等の情報を提供して個別的な対応を行った。</p> <p>・つくば中央研修センターが主催するセミナーにおいて、全国の教育委員会で策定された指標の特色と課題について分析した結果を解説する等、指標に係る今後の取り組みに役立つ情報を提供するとともに、それを踏まえた議論を行うことによりセミナーの充実を図った。</p> | <p>画の策定などに、効率的・効果的に活用されているか調査するとともに、好事例を収集・整理し、情報提供できるようにする必要がある。</p> | <p>指標策定の状況を調査し、CD化・保存するとともに情報提供に努めており、当初予定より進捗が見られる。</p> <p>「指標に関する全国の先進事例の調査・分析等の実施」については、調査研究事業と連携し、先進事例を含む特徴的な指標を策定し教員研修計画を作成している教育委員会等25機関を訪問調査した。このことは、指標の地域性や特殊性をも視野に入れた丁寧な調査方針として評価できる。</p> <p>「全国研修担当者セミナー」等の各セミナーにおいて、全国の指標の特色と課題に関する分析結果を解説するとともに、教員研修計画の作成に資する情報を提供した。このことは、育成指標助言事業の成果を研修事業・セミナーの改善充実に生かす取組であり、大いに評価できる。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>全国の都道府県・指定都市教育委員会が策定した指標を集積し、機構ホームページからのダウンロードを可能とするなど、指標に関するデータベース作成の取組は進行中であるが、教育委員会が今後行う指標の見直しや変更に資するよう、例えば、共通例や希少例などの抽出やキーワード検索機能を持たせるなど、利便性の向上について検討する必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>—</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 | | | |
|--------------------|--|--------------------------|--------------------------------|
| 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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 1 新しい時代に向けた教育政策の推進 施策目標 1-3 魅力ある教育人材の養成・確保 | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | 独立行政法人教職員支援機構法第 10 条第 1 項第 3 号 |
| 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。) | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 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 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| 校内研修動画タイトル数 | — | — | 14タイトル | 60タイトル (累計) | 87タイトル (累計) | | | | 予算額(千円) | 464,093 | 434,238 | 372,838 | |
| 教職大学院との連携協定数 | 全国の半数以上の教職大学院と連携協定の締結 | 1大学 | 19大学 (累計) | 32大学 (累計) | 40大学 (累計) | | | | 決算額(千円) | 388,357 | 438,571 | 387,297 | |
| | | | | | | | | | 経常費用(千円) | 512,734 | 559,087 | 410,421 | |
| | | | | | | | | | 経常利益(千円) | 92,898 | △13,734 | 64,469 | |
| | | | | | | | | | 行政サービス実施コスト(千円) | 489,271 | 576,170 | 400,947 | |
| | | | | | | | | | 従事人員数 | 24 | 23 | 21 | |

| 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 |
| 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 (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 | 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 (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・指定都市・中核市教育委 | 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 (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・指定都市・中核市教育委 | <主な定量的指標> 講義動画のインターネット配信タイトル数 教職大学院との連携協定数 <その他の指標> | <主要な業務実績> 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 (1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助 オンライン研修の推進、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会議の開催及び研修プログラムモデルの普及活動、「NITS 大賞」による好事例の共有、 | <評価と根拠> 評価: S 学校教育関係職員の研修を充実させるための指導、助言と援助を行うとともに、教職大学院などの大学等とのネットワークを構築し、関係機関の院生や教員の研究・交流を支援するため、オンライン研修の推進、アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実さ | 評価 | S <評価に至った理由> 以下に示すとおり、中期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。 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 |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|
| <p>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 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>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 ア オンラインによる研修機会の提供 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 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>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 ア オンラインによる研修機会の提供 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 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>> 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> 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>「NITS カフェ」による各地域における養成・採用・研修のネットワークづくりを、以下のとおり実施した。</p> <p>教員等への指導、助言 ア オンラインによる研修機会の提供 ・オンライン研修の推進については、今日的課題となっているテーマ（ネットいじめやコーチング等）を中心に14タイトルを制作するとともに、新学習指導要領への移行期間にある中で、学校教育において周知徹底が求められている中学校の学習指導要領改訂のポイントを解説した動画を教科ごとに13タイトル制作し、公開した。</p> <p>併せて、平成28・29年度に制作した60タイトルの普及活動を行った。</p> <p>これら学校教育の基本的な課題や今日的課題に対応した動画の再生回数は、226,780回（前年度：81,650回）にのぼった。</p> <p>イ 情報交換機会の提供 a) 「NITS カフェ」による各地域のネットワークの構築 教員の養成・採用・研修を担う教育関係者（大学、教育委員会、現職教員等）が、教員の資質向上に関するテーマを設定して語り合う参加型ワークショップ「NITS カフェ」については、機構主催のキックオフイベント「NITS カフェ 教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」を実施したことを始めとして、12大学で14回開催し、「学校保健の視点で捉える危機管理」「インクルーシブな学校づくりとは」など各地域の教育課題を踏まえたさまざまなテーマが語り合われた。</p> <p>b) 公式 Facebook による情報共有 機構公式 Facebook 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> <p>・フォロワー数 1,117 件（平成31年3月末現在）（前年度：869件）</p> | <p>せるための研究会議の開催及び研修プログラムモデルの普及活動、「NITS 大賞」による好事例の共有、「NITS カフェ」による各地域における養成・採用・研修のネットワークづくり、国内外の大学との連携事業を、以下のとおり実施した。</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顕著な成果が得られたため、自己評価評定をSとした。</p> <p>・オンライン研修の推進については、今日的課題となっているテーマ（ネットいじめやコーチング等）を中心に14タイトルを制作するとともに、新学習指導要領への移行期間にある中で、学校教育において周知徹底が求められている中学校の学習指導要領改訂のポイントを解説した動画を教科ごとに13タイトル制作し、公開した。</p> <p>併せて、平成28・29年度に制作した60タイトルの普及活動を行った。これら学校教育の基本的な課題や今日的課題に対応した動画の再生回数は、226,780回（前年度：81,650回）にのぼった。</p> <p>かかるオンライン研修の推進により、多様な研修機会の提供、校内研修の高度化・充実化を図るとともに、新学習指導要領の円滑実施に寄与した。</p> <p>・各地域の養成・採用・研修を担う教育関係者（大学、教育委員会、現職教員等）が、教員の資質向上に関するテーマを設定して語り合う参加型ワークショップである「NITS カフェ」を、機構主催のキックオフイベント「NITS カフェ 教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」を実施したことを始めとして、12大学で14回開催し、「学校保健の視点で捉える危機管理」「インクルーシブな学校づくりとは」など各地域の教育課題を踏まえたさまざまなテーマが語り合われた。</p> <p>これにより、各地域における教員の養成・</p> | <p>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ている。その動画をネットいじめなど今日の教育課題を中心に27タイトル（平成29年度46タイトル、計60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31年3月末現在で、前年度と比べて約3倍の計226,780回（前年度：81,650回）の再生回数を記録し、昨年度以上に広く教育関係者の校内研修等に活用され、働き方改革の一役を担った。</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」を前年度と比べ2倍の12大学（前年度：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、更なる連携・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」を実施した。教育現場から86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。</p> <p>公式 Facebook による情報共有を行い、教職員間の情報交換の場を提供し、フォロワー数は前年度と比べ約1.3倍の1,117件（前年度：869件）に上った。また、平成29年度に創刊</p> |
|---|---|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| <p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供</p> <p>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>②教育委員会等への指導、助言</p> | <p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供</p> <p>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>②教育委員会等への指導、助言</p> | <p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供</p> <p>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>②教育委員会等への指導、助言</p> | <p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供</p> <p>a) 表彰事業「NITS 大賞」による好事例の収集と普及</p> <p>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」において、平成 30 年度は 86 点の応募があり、優秀な実践活動を、事例集（冊子）にまとめて発行するとともに、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）動画の機構ホームページへの掲載等を行った。</p> <p>また、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）・表彰式についてのパブリシティ活動を行い、その結果、優秀賞を受賞した学校の活動が、地方紙や教育専門紙にて報じられた。</p> <p>b) メールマガジンによる情報提供</p> <p>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。</p> <p>・メールマガジン登録者数 12,546 件（平成 31 年 3 月末現在）</p> <p>c) 研修手法にかかる教材の提供機構が作成した研修手法にかかる教材を機構ホームページにて提供した。</p> <p>・「研修の手引き」ダウンロード数 544,992 件（平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月）</p> <p>d) 研修教材 DVD の提供</p> <p>「学校におけるコーチング」「創り出す校内研修」「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>e) 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。</p> <p>・アクセス数 3,282 件（平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月）</p> <p>②教育委員会等への指導、助言</p> | <p>採用・研修のネットワークの構築の場を提供するとともに、その成果を報告書として機構ホームページで全国に提示することで、教員の資質向上の全国的な充実を支援した。</p> <p>・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」において、平成 30 年度は 86 点の応募があり、優秀な実践活動を、事例集（冊子）にまとめて発行するとともに、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）動画の機構ホームページへの掲載等を行った。</p> <p>また、受賞者による活動発表（プレゼンテーション）・表彰式についてのパブリシティ活動を行い、その結果、優秀賞を受賞した学校の活動が、地方紙や教育専門紙にて報じられた。</p> <p>これにより、学校をとりまく課題の解決に取り組んだ好事例の普及が促進した。</p> <p>・アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるため、「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）」が終了した平成 30 年度においても、引き続き、研究協議等を行うセミナーを全国 6 か所で実施（参加者 1,151 名）するとともに、教育委員会の主催研修への 34 件の講師派遣により、多数の教員等に指導方法を直接伝達した。</p> <p>また、アクティブ・ラーニングに係る 30 研修プランなど研修プログラムモデルとその解説動画の普及を図った。</p> <p>さらに、研修の援助として、アクティブ・ラーニングに係る授業実践事例 200 事例の普及を図った。これらにより、新学習指導要領の円滑実施に寄与した。</p> <p>・更なる連携の取組として、組織の人員・予算の効率化を図り、業務体制を整えた上で、海外の大学等との連携・協力を推進した。</p> | <p>した週 1 回配信のメールマガジン「NITS ニュース」では、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を提供し、メールマガジン登録者数は前年度と比べ約 3 倍の 12,546 件（前年度：3,742 件）に上った。その二つの取組が新規利用者の拡大につながり、全国の教員等の資質向上の一助になった。</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 12,649 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 41,691 回）を機構ホームページにて公開し、普及を図った。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 6 会場で実施し、1,151 人が参加した。さらに、教育委員会主催研修に 34 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。</p> <p>平成 30 年度は 8 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 89 人（対前年度 52 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さらに進めた。</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、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、機構主催による海外から初めて約 20 名のタイの校長先生を受け入れ、日本における教育手法などを学ぶ 3 日間の研</p> |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| <p>・教育委員会と大学等との連携促進 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>ア 教育委員会と大学等との連携促進 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>ア 教育委員会と大学等との連携促進 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>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、さまざまな領域の課題解決に資する専門的な知見を持つ大学と実施機関としてのノウハウを持つ教育委員会と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支援事業」を実施し、その概要や報告書を機構ホームページに掲載し、情報提供を行った。</p> <p>イ 研修講師情報や研修手法の提供 a) 研修講師情報 機構が実施している研修についての講師情報（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。 b) 研修手法の提供 教育委員会等の要請により、職員を研修会講師として都道府県教育（研修）センター等に派遣し、研修手法等の普及を行った。 ・講師派遣数 77 件（平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月） c) 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。 ・相談件数 94 件（平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月） d) 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>OECD 事務局から TALIS ITP（初期教員準備調査）会議の開催要請を受け、機構がホスト機関として会議の実施・運営を担った。また、OECD 及び世界 9 カ国から教育に関する専門家が日本に集まる機会を捉え、機構主催による初の国際シンポジウムを開催し、大学・教育関係者等約 170 名が参加した。 ・当機構とタイ教育省等が連携し、機構主催による初の海外の教員研修を開催し、タイ校長約 20 名の校長が参加した。</p> <p><課題と対応> 多忙な教職員に多様な研修機会を提供すべく、オンライン研修のタイトルをさらに充実させるとともに、普及活動を推進する必要がある。</p> | <p>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。 また、OECD 事務局からの TALIS ITP（初期教員準備調査）会議の開催要請を受け入れ、機構がホスト機関として会議の実施、運営を担ったこと、機構主催による初めて国際シンポジウムを開催したことで、世界に教員研修のナショナルセンターとしての存在感を示した。</p> <p><今後の課題・指摘事項> 多忙な教職員に多様な研修機会が提供できるよう、オンライン研修のタイトルを更に充実させるとともに、その普及を推進願いたい。</p> <p><その他事項> ・国際シンポジウムの実施、運営を担ったことは素晴らしい。もっと情報発信に取り組むべき。 ・オンライン研修は動画内容（20 分）も充実している。教員志望の学生も視聴している。 ・オンライン研修の役割について、教職員のキャリア形成にどう認定し活用するのか検討してほしい。</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>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</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</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、英語教育推進リーダー中央研修など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。</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 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を対象として、「教育長等教育行政幹部職員セミナー」を、東京、神戸、福岡の3会場で実施した。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おとした研鑽や情報交換の場を提供した。</p> | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>また、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</p> | <p>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。 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。 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 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</p> | <p>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。 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。 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普及及び会議の開催 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、前年度までに構築した研修プログラムについて、教育委員会等への周知を図る。</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「研修企画担当職員研究セミナー」を開催し、教育委員会と大学等で構成する「協議会」の構築や「指標」等の策定について先進事例を共有するとともに、指標や研修計画の研究協議等を行った。 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普及及び会議の開催 アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるため、「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）」が終了した平成30年度においても、引き続き、以下の普及活動を実施し、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。 a) 研究協議セミナーによる普及 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全国6会場（千葉、岐阜、滋賀、徳島、福岡、鹿児島）で開催し、1,151名が参加した。主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導に対する分析についての研究協議を行った。 b) 各教育委員会主催の研修等へ講師派遣 教育委員会主催研修等への講師派遣を行い、主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方について伝達した。</p> | | |
|---|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>習指導要領の円滑な実施に寄与する。</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>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>(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>①教職大学院の院</p> | | <p>・講師派遣数 34件(平成30年4月～平成31年3月)</p> <p>c) 研修プログラムモデルの普及 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「研修プログラムモデル」として、研修プラン30プラン等と、各研修プランを解説する5分程度の動画32本を、機構ホームページにて公開し、普及を図った。</p> <p>・アクセス数 12,649件(平成30年4月～平成31年3月)</p> <p>d) 授業実践事例(200事例)の普及 主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる「授業実践事例(200事例)」を機構ホームページにて公開し、普及を図った。</p> <p>・アクセス数 41,691件(平成30年4月～平成31年3月)</p> <p>e) 機構実施研修への成果の反映 新たな学びに関する教員の資質能力向上のための調査研究プロジェクトメンバーが、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た。</p> <p>(2) 教職大学院等との連携</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>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>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とともに、地方セミナーを開催することにより、教員養成・研修の高度化に寄与する。</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30年度は新たに8大学と連携協定を締結し、連携協定締結大学数が40大学となった。 これら連携協定締結した教職大学院等の学生等146名が、機構が実施する学校組織マネジメント指導養成研修を始めとする多種多様な研修を受講した。そのうち、89名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。</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>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>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>②教職大学院の教員等に対する支援 平成30年4月に、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、「全国研修担当者セミナー」と合同開催し、教育委員会と大学等で構成する協議会の構築や指標等の策定について先進事例を共有するとともに、全国教育（研修）センターの研修担当者と合同で、指標や研修計画の研究協議等を行うことを通して、教職大学院の教員等への研究・交流の支援を行った。</p> | | <p>また、日本教職大学院協会と連携協定を締結し、3年を経ることを踏まえ、両者が連携して教員の資質能力の向上の新たな取り組みを協議する場として、平成31年2月に、日本教職大学院協会と共催で「教職大学院教職員研究セミナー」を開催した。育成指標を元に教員研修を実施する上で、教職大学院の役割が増加していること、教員の資質能力の向上に向け、教育委員会、教職大学院、機構が実施する研修等のそれぞれの強みを生かすための方策について、</p> | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>③教職大学院等と教育委員会との連携の促進</p> <p>毎年度、教職大学院等と教育委員会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により、教員研修の一層の高度化に資する。</p> | <p>③教職大学院等と教育委員会との連携促進</p> <p>毎年度、教職大学院等と教育委員会が連携して行う研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により、教員研修の一層の高度化に資する。</p> | <p>③教職大学院等と教育委員会との連携の促進</p> <p>教職大学院等と教育委員会が連携して行う研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>先進的に取り組む教職大学院の事例発表等を踏まえ、研究・協議した。</p> <p>③教職大学院等と教育委員会との連携の促進</p> <p>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、両者が保有する研修資源を組み合わせる行う研修プログラムの共同開発事業に対して、機構が支援を行うことで、特色のある研修プログラムの開発が実現した。</p> <p>④更なる連携の取組（海外の大学等との連携・協力の推進）</p> <p>近年、諸外国から、日本の教育制度やカリキュラム等に高い関心が寄せられており、国においても 2016 年 5 月の G7 サミット・教育大臣会合「倉敷宣言」や 2017 年 5 月のインフラシステム輸出戦略において、日本の「強み」を活かした国際協働の促進や人材育成をソフトインフラと位置付けた海外に対する教育協力の推進が求められている。これらの動向を踏まえ、海外の大学・研究機関・行政機関からの要請に応えるため、年度計画に基づく上記①～③の取組に加え、更なる連携・協力の取組として、組織の人員・予算の効率化を図り、業務体制を整えた上で、以下の取組を実施した。</p> <p>ア OECD との連携及び国際シンポジウムの開催</p> <p>OECD 事務局から TALIS ITP（初期教員準備調査）に関する最終会議（Final Conference）を日本で開催したいとの要請を受けたことを踏まえ、機構がホスト機関として当会議の実施・運営を担った。また、OECD 及び世界 9 カ国から教育に関する専門家が日本に集まる貴重な機会を捉え、機構主催による国際シンポジウム「教員の養成・採用・研修をめぐるエビデンスと研究の活用」を開催、大学・教育関係者等約 170 名が参加した。当機構が国際シンポジウムを開催したのはこれが初めてである。</p> <p>イ タイ教育省教育関係機関等との連携による研修の実施</p> <p>平成 28 年 7 月に機構がタイのコーンケン大学と締結した教員研修に関する連携協定に加え、平成 29 年 5 月に文部科学大臣とタイ教育大臣が会談し、日本型教育の海外展開についてタイからの支援要請を受けたことを踏まえ、タイ教育省ティーチャーズカウンシル、国立教職員開発研究所（NIDTEP）、コーンケン大学（IRDTP）、宮城教育大学、福</p> | | |
|---|---|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>井大学等と連携し、タイ校長（20名）に対し、機構と福井大学による3日間のスクール・マネジメントに関するプログラムと宮城教育大学による防災教育に関するプログラムの研修を実施（平成30年10月）した。海外の教員に対する研修を実施したのは、これが初めてである。</p> <p>ウ 汎用性のある国際研修カリキュラムの構築及び海外の教員への研修の効果測定・評価手法等の開発</p> <p>人材育成の海外展開を研究の観点から進めるため、「日本型教員研修の海外展開及び国際連携ネットワーク構築事業」を立ち上げ、国内大学等と連携し、タイ校長への研修の実施や同研修の効果測定・評価手法等を調査・研究（大阪市立大学に3年間の研究委託を行い、平成30年度が初年度となる）し、汎用性のある国際研修カリキュラムを構築するとともに、新たな研修手法や評価のあり方等、本事業による研究成果の日本の教員研修への還元を目指す取組に着手した。</p> <p>エ EDUCA（タイ教育省主催）への協力</p> <p>タイ・バンコクで開催される EDUCA（タイ教育省主催、教員の能力開発をテーマとした教育エキスポ）主催者からの要請を受けたことを踏まえ、EDUCA のメインイベントである国際会議において、アメリカやフィンランド等と並び、機構上席フェローが日本の道德教育の取組等について基調講演を行った。</p> <p>上記のほか、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等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デンマーク私立学校協会所属の学校長 20名（9月） ・カンボジア教育省職員等 4名（10月） ・サブサハラ・アフリカ地域 JICA 研修員（行政職員等） 9名（1月） ・アルバニア教育省高官等（事務次官等） 2名（3月） | |
|--|--|--|---|--|

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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 1 新しい時代に向けた教育政策の推進 施策目標 1-3 魅力ある教育人材の養成・確保 | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | 独立行政法人教職員支援機構法第 10 条第 1 項第 4 号 |
| 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。) | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 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 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| 調査研究実施数 | — | — | — | 4件 | 6件 | | | 予算額（千円） | — | 126,672 | 117,382 | | |
| | | | | | | | | 決算額（千円） | — | 120,168 | 109,525 | | |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | 103,087 | 133,270 | | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | 8,544 | 13,284 | | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | 105,311 | 134,260 | | |
| | | | | | | | | 従事人員数 | — | 7 | 8 | | |

| 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 |
| 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） 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 | 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） 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 | 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 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、 | <主な定量的指標> 調査研究実施数 <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。 <評価の視点> 養成・採用・ | <主要な業務実績> 教育公務員特例法等の一部改正により、機構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になったことから、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調査研究に着手した。 教員の養成・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、平成30年度においては、6つの調査研究プロジェクトを実施した。 6つの調査研究プロジェクトの研究組とその運営、研究成果の普及と活用については、以下のとおりである。 | <評価と根拠> 評価：S 教員の養成・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、平成30年度においては、次の6つの調査研究プロジェクトを実施した。 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 ②教員の養成・採用・研修の一体改革に資す | 評価 | A <評価に至った理由> 以下に示すとおり、中期計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。 自己評価ではS評価であるが、今後の課題・指摘事項の欄に示す点について、更なる改善を期待したい。 平成30年度は6プロジェクトを立ち上げ（うち1つは新規）、調査研究を効果的・効率的に実施した。 5プロジェクトは研究報告書等を作成し、成果報告会を開催（平成31年3月）するととも |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|---|
| <p>研究を計画的に行う。</p> <p>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>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</p> | <p>研究を計画的に行う。</p> <p>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>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</p> | <p>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実施する。</p> <p>平成30年度は、次の研究を実施する。</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教員免許等の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>④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</p> <p>⑤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>⑥「校務の効率化」を企図した学校組織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</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</p> | <p>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、調査研究の成果を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><研究組織></p> <p>本機構の専任フェローと、研究・開発で活用が期待されるクロスアポイントメント制に類似した任用形態をとる特任フェローに加え、各調査研究プロジェクトの研究領域で優れた業績を上げている研究者を客員フェローとして招き研究組織体制を構築した。</p> <p><研究組織の運営></p> <p>プロジェクトリーダー会議を開催し、研究計画や研究内容の相互関連を戦略的、計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。</p> <p><研究成果の普及></p> <p>調査研究プロジェクトの研究課題・テーマに応じて、3つの学会、2つの国際シンポジウム、中央教育委員会のワーキンググループの会議で、研究成果をもとに発表を行った。</p> <p>また、6プロジェクトのうち、2ヶ年の調査研究を行った5プロジェクトが研究報告書等を作成し、教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院等に配付した。</p> <p>さらに、平成31年3月に東京で成果報告会を開催し、参加した教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院関係者153名に対し、各プロジェクトリーダーが発表（プレゼンテーション）を行った。</p> <p>加えて、成果報告会の発表（プレゼンテーション）については動画として収録し、各プロジェクトの報告書とともに、機構ホームページに掲載し、普及を行った。</p> <p><研究成果の活用></p> <p>当機構の教職員等中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行った。</p> <p>また、研究内容を基にプロジェクト研究メンバーが研修やセミナーで講義・演習を実施するなど、研究成果を研修に活用した。</p> <p>さらに、指導法に関する調査研究では、全国6箇所で開催した研修協議会セミナーを実施し、授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導分析に対する分析についての研究協議を行うなど調査研究の成果の活用を図った。</p> | <p>る国際的動向に関する調査研究</p> <p>③教員採用試験の改善に関する調査研究</p> <p>④新たな学びに関する教員の資質能力向上のための調査研究</p> <p>⑤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</p> <p>⑥新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究</p> <p>調査研究プロジェクトの研究組織構築、運営、研究成果の普及と活用について、以下のとおり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。</p> <p>(1) 研究組織については、本機構の専任フェローと、研究・開発で活用が期待されるクロスアポイントメント制に類似した任用形態をとる特任フェローに加え、各調査研究プロジェクトの研究領域で優れた業績を上げている研究者を客員フェローとして招き研究組織体制を構築した。その結果、専任フェロー2名、特任フェロー2名、客員フェロー20名（プロジェクト併任を含む。）の専門研究者による、少数精鋭の研究組織の編成が実現した。また、機構全体の調査研究プロジェクトの運営については、プロジェクトリーダー会議を開催し、研究計画や研究内容の相互関連を戦略的、計画的に検討を行い、効果的な調査研究を行った。これらの研究組織と運営により、質の高い研究成果を実現し、高度なコストパフォーマンスが実現した。</p> <p>(2) 研究成果の普及については、調査研究プロジェクトの研究課題・テーマに応じて、3つの学会、2つの国際シンポジウム、中央教育審議会のワーキングで、研究成果を基に発表を行った。</p> <p>また、6プロジェクトのうち、2ヶ年の調</p> | <p>に、教育委員会等に配布した。</p> <p>特に「新たな学びに関する教員の資質能力向上のための調査研究」においては、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「研修プログラムモデル」や「授業実践事例」の作成・普及等を行い、小学校学習指導要領（アクティブ・ラーニングに関する指導方法の充実）の令和2年度からの本格実施に大きく寄与した。</p> <p>研究成果の活用については、機構実施の学校経営研修及びセミナーにおいて、プロジェクトメンバーが講義・演習を務めるなど、各種研修等の専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行った。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>調査研究データベースの作成に向けて、各プロジェクトの調査研究報告書や全国の都道府県・政令市教育委員会が策定した指標等を集積し、機構ホームページへの掲載を開始したことは大いに評価できる。</p> <p>引き続き、教員の養成・採用・研修の中核的拠点として、各プロジェクトの研究成果や教員の資質に関する情報等の有機的な融合を図りつつデータベースの作成に取り組むとともに、例えば、キーワード検索機能を持たせるなどの利便性の向上について検討し、研究成果のより一層の普及について努める必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p> |
|--|--|---|--|--|---|---|

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|--|---|---|--|
| <p>般にも公開し、教職員の資質の向上に寄与する。</p> | <p>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>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>6つのプロジェクトの個別の調査研究実施内容と成果普及の取り組みは以下のとおりである。</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>ア 調査研究の実施</p> <p>(ア) 育成指標の機能と活用状況を探るため、47都道府県・20指定都市の管理職及び教諭の育成指標について分析し類型化とその特長を明らかにするとともに、訪問インタビューによる育成指標策定過程と指標の活用実態について調査を行った。</p> <p>(イ) 指標策定の全国的動向について情報提供を行うため、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」調査を実施した。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>(ア) 日本学校改善学会で、教員育成指標と校長育成指標に関する内容を発表し、調査研究の成果の普及を図った。</p> <p>(イ) 全国で策定された教員及び校長の育成指標をテキストマイニングの手法による計量分析と訪問調査等の質的研究によって整理するとともに、英国のスタンダードとの比較を行い、我が国の育成指標の特長と課題、教員の成長支援体制の在り方をまとめた報告書を作成・配付し、研究成果の普及を図った。</p> <p>(ウ) 「全国研修担当者セミナー」「教職大学院セミナー」において、教育委員会で策定された育成指標の特色について分析した結果を報告する等、育成指標に係る今後の取組に参考となる情報を提供し、それを踏まえた議論を行うことによりセミナーの充実を図った。また、「研修企画担当職員研究セミナー」において育成指標に基づく研修計画作成に資する情報を提供し、受講者はそれを踏まえた専門的検討を行うなど研究セミナーの充実を図った。</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>ア 調査研究の実施</p> <p>教員の養成・採用・研修に係る国際動向を探るため、EU、アメリカ、オーストラリア、OECDを中心に教育政策に関する報告書、データについての分析や文献研究を行うとともに、当該国の教育政策関係者への訪問インタビュー等による調査を行った。</p> | <p>査研究を行った5プロジェクトが研究報告書等を作成し、教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院等に配付した。また、平成31年3月に東京で成果報告会を開催し、参加した教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院関係者153名に対し、各プロジェクトリーダーが発表（プレゼンテーション）を行った。さらに、成果報告会の発表（プレゼンテーション）については動画として収録し、各プロジェクトの報告書とともに、機構ホームページに掲載し、普及を行った。</p> <p>(3) 研究成果の活用については、当機構の教職員等中央研修及びセミナーの専門化・高度化を図るエビデンスを提供するとともに、研修企画に資する提言を行った。また、研究内容を基にプロジェクト研究メンバーが研修やセミナーで講義・演習を実施するなど、研究成果を研修に活用した。さらに、指導法に関する調査研究では、全国6箇所で開催した研究協議セミナーを実施し、授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導分析に対する分析についての研究協議を行うなど調査研究の成果の活用を図った。</p> <p><課題と対応></p> <p>教員の養成・採用・研修の一体改革の視点から、各調査研究の関連性を整理するとともに、養成・採用・研修の改善に資する一次資料の提供を体系的に行う必要がある。</p> | |
|-------------------------------|---|---|--|---|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>(ア) 日本教師教育学会で諸外国の教育政策の調査を踏まえ、教師教育機関の自律性に関する発表を行った。</p> <p>(イ) OECD TALIS ITP (初期教員準備調査) において、国別レポートをまとめるとともに、日本で開催された調査の総括となる Final Conference、及び当機構主催のナショナル・シンポジウムを開催し、教員の養成・採用・研修に関する各国データとそれをエビデンスとして活用する方法などについて報告・議論するなど、研究成果の普及を図った。このシンポジウムには6ヶ国9人のシンポジスト招聘、日本側参加者169人と活発な議論を展開した。</p> <p>(ウ) 我が国における教員養成・採用・研修における諸課題を明らかにし、それらに関連する国内外の実証研究が示す知見を整理するとともに、我が国と類似した課題を持つ諸外国において導入された教育施策と施策の根拠とされているエビデンスをまとめた報告書を作成・配付した。</p> <p>(エ) 機構職員を対象として、国際調査結果を踏まえた研修を実施し、機構の主催研修の企画に資する情報提供を行った。</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>ア 調査研究の実施</p> <p>教員採用選考試験の支援方策を検討するため、各都道府県教育委員会等に対して、共通問題作成の必要性の有無や、採用選考のニーズ等を把握することを目的としたアンケート調査を行った。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>(ア) 中教審答申による教員採用に関する現状と課題を踏まえた今後の改革の具体的な提言に基づき、都道府県・指定都市教育委員会等の教員採用選考試験の共通問題等に関するアンケート調査結果を分析し費用負担、試験方法、試験問題の質等の課題の検討を行い、報告書を作成・配付し、研究成果の普及を図った。また、アンケート結果を教員採用選考試験の実施主体である都道府県等の教育委員会と共有した。</p> <p>(イ) 教員採用選考試験の共通問題作成に関するアンケート結果について分析し、教員採用選考試験の共通問題等について「利用したい」と考える教育委員会が7割を超え、自由記述においては働き方改革の観点からも実現を求める意見が複数寄せられるなど、多くの教育委員会が高い期</p> | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>待を持っていることを明らかにした。また、これらを踏まえた今後の教員採用選考試験の在り方や実施方法の検討に資する提言を行った。</p> <p>④新たな学びに関する教員の資質能力向上のための調査研究プロジェクト</p> <p>ア 調査研究の実施</p> <p>「主体的・対話的で深い学び」の実現を図る研修の在り方を検討するため、学校訪問と授業視察を行うとともに、その授業記録（ビデオ）を持ち帰り児童生徒の認識や技能、活動の変容に視点を置いて分析し、授業改善と校内研修で議論すべき観点を探った。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>（ア）日本教材学会で新学習指導要領の趣旨を反映する主体的・対話的で深い学びに基づいた教材開発の視点について発表した。</p> <p>（イ）中央教育審議会の学習評価ワーキンググループの会議で主体的・対話的で深い学びの評価に関する内容について、調査研究の成果を踏まえて発表した。</p> <p>（ウ）国立教育政策研究所で、英国、シンガポール、オーストラリアの研究者が参加する国際シンポジウムに日本代表として、アクティブ・ラーニングの教室環境に関する内容について、調査研究成果に基づいて発表を行った。</p> <p>（エ）主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善につながる「研修プログラムモデル」として、研修プラン 30 プラン等と、各研修プランを解説する 5 分程度の動画 32 本を、機構ホームページにて公開し、普及を図った。</p> <p>・アクセス数 12,649 件（平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月）</p> <p>（オ）主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる「授業実践事例（200 事例）」を機構ホームページにて公開し、普及を図った。</p> <p>・アクセス数 41,691 件（平成 30 年 4 月～平成 31 年 3 月）</p> <p>（カ）新学習指導要領で要請されている主体的・対話的で深い学びを実現する校内研修の在り方を明らかにするため全国 150 校・400 授業を訪問・調査し質的研究の手法に基づき調査内容を分析整理して校内研修における授業分析と議論すべき観点をまとめたブックレットを作成・配付</p> | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>し、研究成果の普及を図った。</p> <p>(キ) 調査研究の成果を活用し、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全国6会場（千葉、岐阜、滋賀、徳島、福岡、鹿児島）で開催し、1,151名の参加があった。主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方や、授業者の指導に対する分析についての研修協議を深めた。</p> <p>(ク) 教育委員会主催研修等への講師派遣を行い、主体的・対話的で深い学びの視点から授業改善に取り組んでいる授業実践事例や、研修プログラムモデルを共有するとともに、具体的な授業記録（ビデオ）をもとに子供の学びの見取り方についての考え方を深めた。</p> <p>・講師派遣数 34件（平成30年4月～平成31年3月）</p> <p>(ケ) 新たな学びに関する教員の資質能力向上のための調査研究プロジェクトメンバーが、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。</p> <p>⑤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>ア 調査研究の実施</p> <p>勤務時間管理の適正化の推進を目的として、教員の勤務実態についての歴史研究（1970年代の史料分析）、韓国・英国における教員の業務やワークライフバランスについての調査、都道府県・指定都市の勤務時間に関する研修内容についての調査及び民間企業に対しタイムマネジメントや感情労働の多い業種の顧客対応などに関するインタビュー調査を行った。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>(ア) 他業種のタイムマネジメント、地方自治体の教職員の働き方に関する施策、韓国・英国の働き方革に関わる施策について行った座談会やインタビューの言語記録を整理分析するとともに、我が国の教職員の働き方改革の歴史的な省察をまとめた報告書を作成・配付し、研究成果の普及を図った。</p> <p>(イ) 機構主催セミナー「教師の働き方改革～多忙化の改善に向けて～」において、調査研究の成果を紹介し、全国</p> | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>21 都道府県から指導主事、校長など約 60 名が参加し、働き方改革のリーダー層の育成に寄与した。</p> <p>⑥新たな時代を担うスクール・マネジメントに関する調査研究プロジェクト</p> <p>ア 調査研究の実施</p> <p>従来の学校組織マネジメント論を、全ての教職員の参加によって、教育課程の編成・実施・診断・評価・改善を通して、学校の特色を創り上げていく営みであるという視点から捉え直し、新たなスクール・マネジメントの展開・地平を示すとともに、研修プログラムの開発、実施し、研修プログラムの検証を行った。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>(ア) 各都道府県・指定都市教育センターが主催して実施するマネジメント研修の現状を把握し課題を明らかにするため、各都道府県・指定都市教育センターに対してアンケート調査を行った。</p> <p>(イ) プロジェクトで試行的研修プログラムを開発し、連携協定大学と共催して「学校改善をはかるマネジメント能力の育成—マネジメント研修の刷新をめざして—」と題するセミナーを実施し、アンケート調査等を分析して研修効果の検証を行った。</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 | | | |
|--------------------|--|--------------------------|--------------------------------|
| 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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 1 新しい時代に向けた教育政策の推進 施策目標 1-3 魅力ある教育人材の養成・確保 | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | 独立行政法人教職員支援機構法第 10 条第 1 項第 5 号 |
| 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 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 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| 免許状更新講習の申請受付回数 | — | — | — | — | 11 回 | | | 予算額（千円） | — | — | 25,432 | | |
| 免許状更新講習の開設認定にかかる審査件数 | — | — | — | — | 10,351 講習 | | | 決算額（千円） | — | — | 22,100 | | |
| 免許法認定講習等の開設認定にかかる審査件数 | — | — | — | — | 144 件 | | | 経常費用（千円） | — | — | 40,240 | | |
| — | — | — | — | — | — | | | 経常利益（千円） | — | — | △18,245 | | |
| — | — | — | — | — | — | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | 41,433 | | |
| — | — | — | — | — | — | | | 従事人員数 | — | — | 4 | | |

| 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、 | 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、 | 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 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が移管されたことを受け、免許状更新講習認定申請等システムの | <主な定量的指標> — <その他の指標> 平成30年4月からの事務移管の実施状況 <評価の視点> | <主要な業務実績> 教育職員免許法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及び教育職員免許法施行規則を踏まえ、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以下のとおり実施した。 (1) 免許状更新講習の認定事務 ① 平成 30 年 4 月から 12 月までは平成 30 年度に実施される講習、12 月以降は次年度に実施される講習の申請を受け付け、審査を行った。3 月までに、30 年度の講習 643 講習、次年度の講習 9,708 講習の審査を完了し、文部科学省 | <評価と根拠> 評価：A 平成 30 年度から、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が文部科学省より移管され、同時に「免許状更新講習認定申請等システム」を導入して、機構において初めて当該事務を実施した。極めて多数の申請を受け付けたが、同システムを効果的に活用するとともに、作業要領や審査のポイント等を整備すること等によ | 評価 | A |
| | | | | <評価に至った理由> 以下に示すとおり、中期計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。 文部科学省からの業務移管（平成 30 年 4 月から）に向けて整備した「免許状更新講習認定申請等システム」の運用を開始し、文部科学省と連携しつつ、認定事務を確実に遅滞なく実施した。 大学等の申請者に対し、新システムの操作マ | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|----------------------------------|--|---|---|
| <p>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。</p> | <p>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。</p> | <p>導入を含む実施体制を整備し着実に運用するとともに、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。</p> | <p>平成30年4月からの事務移管を確実に進めているか。</p> | <p>による認定が行われた。</p> <p>② 平成30年4月から「免許状更新講習認定申請等システム」を導入したことにより、大学等の申請者が行う申請のオンライン化、申請内容のデータベース化、機構が行う認定事務の電子化が実現した。これにより、機構の認定事務の効率化、大学等の申請者の事務の効率化が促進した。</p> <p>③ 同システムの導入によって、大学等の申請者にとっては従来の手続きから大きく変更となったが、操作マニュアルを提供するとともに、操作方法等に関する質問や相談に年間を通してきめ細かく対応し、これによって、多数の申請が集中する時期にも、大きな混乱が生じることなく、全ての申請者が新たなシステムによって申請を完了することができた。</p> <p>④ また、機構においては、同システムの機能を最大限に活用し、同時に認定事務の作業要領や審査のポイント等を整備し係内で共有することによって、申請の受付から、複数名の担当者による審査、文部科学省による認定のための文書の準備までの事務の流れを、最適な方法で分担した上で、進捗状況の共有、職員間相互の補助ができるよう工夫し、認定事務の効率化をさらに促進した。これによって、申請が集中する1月、2月には1ヶ月当たり約4,000講習の申請を受け付けたが、当初予定した日程のとおり審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。</p> <p>（2）免許法認定講習等の認定事務</p> <p>平成31年3月末までに、延べ144大学・教育委員会から受け付けた平成30年度又は次年度の講習の申請について、滞りなく審査を完了し、文部科学省による認定が行われている。</p> | <p>て、確実にかつ効率的に事務を進め、当初予定した日程のとおり審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。</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></p> <p>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>マニュアルを作成・提供するとともに、操作方法等に対する質問等にきめ細かく対応し、全申請者の新システムによる円滑な申請・完了に尽力した。</p> <p>平成30年度、31年度に一時的に更新講習受講対象者が増加するため、申請講習数が増加すること（いわゆる「30年問題」）に対応するため、認定事務作業要領等の充実に努め、認定事務の効率化を促進した。</p> <p>改元対応に向けて、新システムの必要な改修を行うなど、申請者の入力作業に支障のないよう、万全の準備を行った。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>引き続き、更新講習認定事務の確実な実施に努め、申請者及び受講者にとっての利便性の向上に寄与されたい。</p> <p><その他事項></p> <p>・更新講習認定事務を極めて順調に行い、日程通り滞りなく終了したことは特筆すべき高い成果である。</p> |
|--|--|---|----------------------------------|--|---|---|

4. その他参考情報

予算額と決算額の乖離については、免許状更新に係るシステムの保守・運用業務の契約が予定より安価であり、また、システム改修に要する費用が見込みより少なかったため。

| 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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | 政策目標 1 新しい時代に向けた教育政策の推進 施策目標 1-3 魅力ある教育人材の養成・確保 | 当該事業実施に係る根拠 (個別法条文など) | 独立行政法人教職員支援機構法第 10 条第 1 項第 6 号 |
| 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 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 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
| 実施種目数 | — | — | — | — | 3 種類 | | | 予算額（千円） | — | — | 110,568 | | |
| 教員資格認定試験 の出願受理件数 | — | — | — | — | 1,385 件 | | | 決算額（千円） | — | — | 96,082 | | |
| — | — | — | — | — | | | | 経常費用（千円） | — | — | 252,236 | | |
| — | — | — | — | — | | | | 経常利益（千円） | — | — | △115,844 | | |
| — | — | — | — | — | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | 225,815 | | |
| — | — | — | — | — | | | | 従事人員数 | — | — | 4 | | |

| 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 | |
| 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 | 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 | 6. 教員資格認定試験の実施に関する事務 教員資格認定試験の実施に関する事務が移管されたことを受け、文部科学省及び大学と緊密な連携を図り、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。 | <主な定量的指標> — <その他の指標> 平成 30 年 4 月からの事務移管の実施状況 <評価の視点> 平成 30 年 4 月からの事務移管を確実に進めているか。 | <主要な業務実績> 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、教育資格認定試験規程を踏まえ、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、本試験問題作成、及び試験実施に関する事務を確実に実施し、以下の全日程を滞りなく終了した。 なお、平成 30 年度試験において受理した出願件数は、幼稚園 102 名、小学校 1,018 名、特別支援学校 265 名である。 4 月 「試験の案内」を公表 5～6 月 出願受付 8 月 特別支援学校教員資格認定試験 第 1 次試験 9 月 幼稚園教員資格認定試験及び小学校教員資格認定試験 第 1 次試験 9 月 特別支援学校教員資格認定試験 第 2 次試験 10 月 幼稚園教員資格認定試験及び小学校教員資格認定 | <評価と根拠> 評価：B 平成 30 年度から、教員資格認定試験の実施に関する事務が文部科学省より移管され、機構において初めて当該事務を実施した。文部科学省及び大学と緊密な連携により、滞りなく幼稚園、小学校及び特別支援学校の教員資格認定試験の全日程を完了した。 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> | 評価 B <評価に至った理由> 中期計画に定められたとおり、概ね着実に業務が実施されたと認められるため。 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 <今後の課題・指摘事項> 引き続き、教員資格認定試験の確実な実施に努め、効果的・効率的な実施方法等を検討願いたい。 <その他事項> — | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 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。 | 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。 | | | <p>試験 第2次試験</p> <p>11月 小学校教員資格認定試験 第3次試験</p> <p>11月 特別支援学校教員資格認定試験 最終合格発表</p> <p>12月 幼稚園教員資格認定試験 最終合格発表</p> <p>1月 小学校教員資格認定試験 最終合格発表</p> | <p>本試験は教員免許制度において例外的制度として実施されているものだが、機構における業務として実施するに当たり、効果的・効率的な実施方法等を検討していくことが必要である。</p> | |
|---|---|--|--|--|--|--|

4. その他参考情報

予算額と決算額の乖離については、事務委託費が計画より少額となったため。

| 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|------------------------|----------|----------|----------|-------|---------|-----------------------------|--|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 | 令和 2 年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 | |
| 一般管理費 (土地借料除く) | 計画的な削減に努め、前年度に比較して3%以上の効率化 | 4.7% | 13.22% | 3% | 3% | | | | |
| 業務経費 | 計画的な削減に努め、前年度に比較して1%以上の効率化 | 2.2% | 3.0% | 1% | 1.6% | | | | |
| 一者応札 | 10%未満 | 12% | 12.9% | 9.5% | 2.9% | | | | |

| 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 |
| IV 業務運営の効率化に関する事項 1. 経費等の縮減・効率化 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 | 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 1. 経費等の縮減・効率化 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 | 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 1. 経費等の縮減・効率化 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 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。）についても前年度に比較して 1%以上の効率化 | <主な定量的指標> 一般管理費（土地借料除く） 業務経費 一者応札 <その他の指標> — <評価の視点> 経費等の縮減・効率化が適切に実施されているか。 | <主要な業務実績> (1) 経費等の縮減・効率化 警備、清掃、食堂運営等、継続的なサービス提供を必要とする業務等について複数年契約を引き続き実施するとともに、施設各所の照明の LED 化や一部の研修についてこれまで印刷物であった資料を CD-ROM 化したほか、調査研究における委託事業の箇所数や実施経費の見直しを図ったこと等により、一般管理費（△3%）及び業務経費（△1%）と削減目標を達成した。 (2) 契約の適正化 ①調達等合理化計画の状況 「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づき策定した調達等合理化計画に沿って、一者応札・応募に関する調達の改善に努めた。 一般競争入札等の実施に当たっては、競争参加資格要件の緩和や公告期間の延長（従前の原則 10 日以上から 20 日以上を確保）等を実施し、数多くの業者が入札等に参加 | <評価と根拠> 評価：B 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、競争性の確保に努めるとともに契約機会の適正性を図るなどにより年度計画で定めた目標を達成している。 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、自己評価評価を B とした。 <課題と対応> 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。 | 評価 B <評価に至った理由> 中期計画に定められたとおり、概ね着実に業務が実施されたと認められるため。 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 <今後の課題・指摘事項> 引き続き、業務の効率化及び経費節減に向けての検討を期待する。 <その他事項> — | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>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>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>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>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>を図る。</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。</p> <p>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>できるように競争性の確保に努めた。</p> <p>なお、地方開催の研修会場等の借上げについては、予め決定している開催日程、会場規模等の条件により会場等を早期に確保する必要があることから、契約(予約)をする機会を失しないよう随意契約として実施した。</p> <p>平成30年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、2件、2.9%と目標を達成した。</p> <p>②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30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>③調達関係情報の開示</p> <p>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、競争入札や随意契約に係る情報(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>また、引き続き省エネルギー対策及び環境に配慮した物品等の調達を推進し経費削減に努める必要がある。</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 | | | |
|--------------------|------------|-------------------|----------------------|
| 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | |
|-------------|------|------------------------|----------|----------|----------|-------|---------|-----------------------------|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 | 令和 2 年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 |
| — | — | — | — | — | — | — | — | — |

| 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 |
| 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. 間接業務等の共同実施 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継続して行う。 | <p><主な定量的指標></p> <p>—</p> <p><その他の指標></p> <p>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></p> <p>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>法人の業務実績・自己評価</p> <p>業務実績</p> <p><主要な業務実績></p> <p>(1) 4 法人による間接業務等の共同実施 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関する協議会報告書に基づき、間接業務等の共同実施についての検討を進め、これまで 4 法人において 15 業務の共同実施を行ってきた。その結果、15 業務以上を行うこととした当初の目的を達成しているが、さらに、平成 30 年度は、新たに、本機構が担当し、災害時に必要となる非常食の調達及び 4 法人の職員の資質・能力向上を図り、組織の円滑な業務実施に資することを目的とした専門研修（情報セキュリティ研修）の 2 業務を行った。</p> <p>非常食については、これまで法人ごとに調達していたが、平成 30 年度から共同調達によることとしたため、当該年度に予定していた追加購入、保存期間切れに対応した買い替え等について、4 法人それぞれに契約事務を行うことなく 1 法人が一括で契約事務を行うことにより、業務の効率化を図ることができたほか、調達数量をまとめたことによるスケールメリットが働き、費用の軽減を図ることができた。</p> <p>職員研修の共同実施については、新たに、専門研修（情報セキュリティ研修）を本機構の担当で実施（平成 31 年 2 月）した。一部、ディスカッションを取り入れることで、各法人の現状や課題についての情報交換を行うなど、複数の法人で職員研修を行うメリットを生かすとともに、各法人が個別に研修を実施する場合に比べ経費節減及び実施</p> | <p>自己評価</p> <p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p><評価と根拠></p> <p>（1）4 法人による間接業務等の共同実施については、中期目標に定めた共同実施の業務数（15 業務）を超え、さらに、平成 30 年度は、新たに、本機構が担当し、災害時に必要となる非常食の調達及び専門研修の 2 業務を行った。</p> <p>非常食については、一括で契約事務を行うことにより、業務の効率化を図ることができたほか、調達数量をまとめたことによるスケールメリットが働き、費用の軽減を図っている。</p> <p>職員研修の共同実施についても、新たに、4 法人の職員の資質・能力向上を図り、組織の円滑な業務実施に資することを目的に、専門研修（情報セキュリティ研修）を本機構の担当で実施し、一部、ディスカッションを取り入れることで、各法人の現状や課題についての情報交換を行うなど、複数の法人で職員研修を行うメリットを生かしている。</p> <p>（2）さらに、閣議決定の内容に加えて、4</p> | <p>主務大臣による評価</p> <p>評価</p> <p>B</p> <p><評価に至った理由></p> <p>中期計画に定められたとおり、概ね着実に業務が実施されたと認められるため。</p> <p>自己評価では A 評価であるが、今後の課題・指摘事項の欄に示す点について、さらなる改善を期待したい。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>間接業務等の共同実施については 17 業務となり、目標としていた 15 業務を超えたが（達成率 113%）、引き続き 4 法人と連携しながら、調達方法等の検討を願いたい。</p> <p>また、4 法人以外（筑波地区 8 機関）の共同調達についても更なる推進に期待したい。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>の効率化も図ることができた。</p> <p>(2) 上記以外の共同調達</p> <p>上記閣議決定とは別に、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8機関(平成30年度に1機関が新規加入し8機関となった。)で行っている物品の共同調達にも参加しており、平成30年度には、トイレトペーパーとPPC用紙の2品目について共同調達を実施し、機構単独で調達するより安価で購入することができた。</p> | <p>法人以外にも、筑波研究学園都市を所在地とする筑波大学など8機関でも共同調達を実施している。</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>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> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|--|
| 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | |
|-------------|------|------------------------|----------|----------|----------|-------|---------|-----------------------------|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 | 令和 2 年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 |
| — | — | — | — | — | — | — | — | — |

| 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」、「調査研究」及び「免許法関連事務」の 4 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 5 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。 | <p><主な定量的指標></p> <p>—</p> <p><その他の指標></p> <p>—</p> <p><評価の視点></p> <p>業務経費を「研修事業」、「指導、助言及び援助」、「調査研究及びその成果の普及」、「更新講習等認定事業」及び「教員資格認定試験実施事務」の 6 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 7 つ</p> | <p><主要な業務実績></p> <p>(1) セグメント区分による予算管理 予算の執行にあたっては、当初の年度計画においては、第 5 期中期計画に沿って業務経費を「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「免許法関連事務」の 4 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 5 つのセグメント・収益化単位）に区分することとして整理していたが、会計検査院の指摘を踏まえて、独立行政法人会計基準との整合性を図るべく、文部科学省と協議のうえ、3 月に中期計画の変更認可を得て、平成 30 年度の表示から、業務経費を「研修事業」、「指導、助言及び援助」、「調査研究及びその成果の普及」、「更新講習等認定事業」及び「教員資格認定試験実施事務」の 6 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 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うことに改め、適切な予算運営を行うこととした。</p> <p>(2) 効率的な予算執行 平成 30 年度の予算執行においては、事業内容を絶えず見直すことによって事業のスクラップ・アンド・ビルドに努め、早急に取り組む必要が生じた教育課題等に即座に対応するなど、限られた予算を有効に活用し効率的な予算執行を図った。 また、年度途中での執行状況を把握することにより、業</p> | <p><評価と根拠></p> <p>評価：B これまで 4 つのセグメント（法人共通経費を含めて 5 つのセグメント）に区分し実績管理をしてきたところであるが、独立行政法人会計基準との整合性を図るべく、中期計画を変更し、6 つのセグメント（法人共通経費を含めて 7 つのセグメント）に区分して予算及び実績の管理を行うこととした。 このことから、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></p> <p>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。</p> | <p>評価</p> <p>B</p> <p><評価に至った理由></p> <p>中期計画に定められたとおり、概ね着実に業務が実施されたと認められるため。 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>引き続き、7 つのセグメント区分ごとに、適切な予算執行に努められたい。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| | | | 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。 | 務経費、人件費等の予算配分を見直し、新規事業等への充当、施設・設備の整備などを行った。 | | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|--|
| 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 | | | |
|--------------------|------------------------------|-------------------|----------------------|
| 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | |
|-------------|------|------------------------|----------|----------|----------|-------|---------|-----------------------------|--|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 | 令和 2 年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 | |
| 自己収入 | — | 161 百万円 | 148 百万円 | 145 百万円 | 179 百万円 | | | | |
| 一般管理費の固定経費 | — | 75 百万円 | 89 百万円 | 92 百万円 | 90 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行う。 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 | 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・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 | 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。 | <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。 | <主要な業務実績> 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うことに改めて予算運営を行うこととした。 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」も公開し、開示内容の充実に努めた。 研修・宿泊施設については、研修の参加人数に対応するとともに、研修の実施環境や居住環境に配慮し、受講者が研修に集中でき、かつ気持ちよく研修を受けられる運営を念頭に置いて施設・設備の整備・充実に努めた。 また、ホームページに利用者向けの案内を設け外部への利用促進を図るなどにより新たな使用者を獲得することができた。 貸付料金については、近隣の公共施設の使用料や民間宿泊施設の料金を参考にして改正の必要性について検討を行っている。 | <評価と根拠> 評価：B 6つのセグメント(法人共通経費を含めて7つのセグメント)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、研修の実施環境や居住環境に適した施設・設備の整備・充実に努めつつ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、引き続き収支状況の把握に努めつつ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> 中期計画に定められたとおり、概ね着実に業務が実施されたと認められるため。 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 <今後の課題・指摘事項> 引き続き、自己収入の確保に努められたい。 <その他事項> — | |

| | | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|--|--|--|--|
| <p>る利用促進に向けた取組を行い、稼働率の向上を図るとともに、定期的に料金を検証し、自己収入の拡大を図るために必要な措置を講じる。</p> <p>2. 固定経費の節減 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 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>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） 2. 収支計画 3. 資金計画</p> | <p>1. 予算 2. 収支計画 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0025 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | |
|---------------|------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-------|---------|-----------------------------|--|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 令和元年度 | 令和 2 年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 | |
| 施設・設備の有効活用の推進 | — | 31 件 | 38 件 | 41 件 | 42 件 | | | 施設提供件数 | |
| | — | 19,061 千円 | 25,711 千円 | 20,372 千円 | 30,713 千円 | | | 使用料収入 | |
| 研修施設の稼働率 | 90% | — | 91.5% | 93.1% | 95.9% | | | | |
| 宿泊施設の稼働率 | 60% | — | 63.2% | 60.1% | 60.8% | | | | |
| 運動施設の稼働状況 | 50% | — | — | 53.2% | 54.4% | | | | |

| 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>VI その他業務運営に関する重要事項</p> <p>1. 長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施</p> <p>(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</p> | <p>VIII その他主務省令で定める業務運営に関する事項等</p> <p>1. 施設・設備に関する計画</p> <p>(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。</p> <p>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に配慮</p> | <p>VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等</p> <p>1. 施設・設備に関する計画</p> <p>・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</p> | <p><主な定量的指標></p> <p>施設・設備が有効に活用されているか。</p> <p><その他の指標></p> <p>施設・設備の整備・管理状況</p> <p><評価の視点></p> <p>施設・設備の整備・管理が適切に実施されているか。</p> | <p><主要な業務実績></p> <p>(1) 施設・設備の整備</p> <p>第3 宿泊棟及び講義棟の経年劣化・雨漏り等への対応として、平成 30 年度第 2 次補正予算において外壁改修工事業が認められ設計業務まで終了した。本体工事は、31 年度への繰越事業として手続きを進めているところである。改修経費：85,039 千円（財源：施設整備費補助金）</p> <p>(2) 施設の安全対策・快適な研修環境の整備</p> <p>災害時の安全対策・外国人研修生受入れ等の観点や快適な研修環境の整備、バリアフリー対策の一環として、以下に示す各事業について、業務の効率化等により捻出した財</p> | <p><評価と根拠></p> <p>評価：A</p> <p>(1) 平成 30 年度補正予算で措置された外壁改修工事については、「インフラ長寿命化」の観点から、設計業務を完了し、引き続き整備を進めている。</p> <p>(2) 研修受講生と地域住民も含めた安全対策、受講生の感染症対策、外国人受講生受入れ推進、障害者向けのバリアフリー対策などのために、「施設の安全対策・快適な研修環境の整備」に関する屋外防災倉庫の一箇所集結や正面玄関の照明設置などを、業務の効率化等により捻出した財源を活用して優先的に整備した。</p> <p>(3) また、日本で開催する国際大会の参加者への宿泊施設の提供や地域住民等を対象とした講習会やスポーツ活動等への施設提供など施設の有効活用を進め、結果、地域貢</p> | <p><評価に至った理由></p> <p>以下に示すとおり、中期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>災害時の安全対策、受講生の感染症対策、外国人受講生の受入れ対策、障害者向けバリアフリー対策に優先的に整備した。</p> <p>具体的には、不測の災害が発生した場合に、当機構が、地元住民等に対して一時的に避難できる施設として機能を高めることが喫緊の課題であったことから、機構の敷地内に点在していた屋外防災倉庫を、確実な管理の徹底や災害発生時、速やかに災害対策本部として機能できるよう、避難場所として想定されるグラウンドと体育館の間に集約して設置するとともに、避難者等に提供する非常食の備蓄(280名×3日分)について、アレルギー対応食に変更した。また、正面玄関に照明灯を設置した。これらの取組により、災害発生時に地域住民等の避難場所としての施設の機能を高め災害対策の強化を行っ</p> | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>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</p> | <p>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</p> | <p>るよう、施設・設備等の整備を行う。</p> <p>・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。</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</p> | <p>源を活用して優先的に事業を実施した。</p> <p>①3 か所に点在していた屋外防災倉庫を避難場所となるグラウンド脇の一箇所に集結させるとともに、災害時において地域住民にも供することができるよう、非常食等の備蓄品の追加、簡易トイレの充実等を行った。</p> <p>②正面玄関に照明を設置し、日没後の研修生の歩行や近隣中学生の自転車等の通行の安全面での改善を図った。</p> <p>③構内3か所にある施設案内板の表示を英語併記のものに更新し、外国人受け入れの対応を図った。</p> <p>④宿泊室利用者が、研修期間中快適に過ごせるよう、かつ、インフルエンザ等感染症予防の観点から、宿泊棟全居室内へ加湿機能付空気清浄機を設置し、研修環境改善に向けた整備を行った。</p> <p>⑤管理棟1階の男女兼用トイレを改修し、車椅子での使用もできる多目的トイレを整備した。これにより、管理棟及び第2研修棟における車椅子対応トイレ不足の状況が改善された。</p> <p>⑥第2研修棟西側に障害者用駐車場を整備し、職員、受講生等に対する利便性の向上を図った。</p> | <p>源を活用して優先的に事業を実施した。</p> <p>①3 か所に点在していた屋外防災倉庫を避難場所となるグラウンド脇の一箇所に集結させるとともに、災害時において地域住民にも供することができるよう、非常食等の備蓄品の追加、簡易トイレの充実等を行った。</p> <p>②正面玄関に照明を設置し、日没後の研修生の歩行や近隣中学生の自転車等の通行の安全面での改善を図った。</p> <p>③構内3か所にある施設案内板の表示を英語併記のものに更新し、外国人受け入れの対応を図った。</p> <p>④宿泊室利用者が、研修期間中快適に過ごせるよう、かつ、インフルエンザ等感染症予防の観点から、宿泊棟全居室内へ加湿機能付空気清浄機を設置し、研修環境改善に向けた整備を行った。</p> <p>⑤管理棟1階の男女兼用トイレを改修し、車椅子での使用もできる多目的トイレを整備した。これにより、管理棟及び第2研修棟における車椅子対応トイレ不足の状況が改善された。</p> <p>⑥第2研修棟西側に障害者用駐車場を整備し、職員、受講生等に対する利便性の向上を図った。</p> <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、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。特に、9月につくば市で開催された国際情報オリンピックに参加する世界各国の高校生等260名を8日間に渡って受け入れ、大会の運営に協力した。</p> <p>研修施設の利用においては、2月から3月の約1ヵ月半に渡り、ハローワークが主催する高齢者スキルアップ講習会のために研修室を提供した。また、英語検定の試験会場としても使用するなど、冬季の主催研修が無い時期に新規の利用があった。これにより、利用件数、使用料収入ともに前年度を上回った。</p> <p>体育施設(体育館)は、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の開催のために定期的に利用するなど新規の利用があった。</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30年度は、それぞれ、95.9%、60.8%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</p> | <p>献の役割も果たしている。</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>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、保有の必要性について不断の見直しを行う。</p> | <p>た。</p> <p>受講生のインフルエンザ等感染症予防の観点から、宿泊棟全居室内に加湿機能付き空気清浄機を設置した。</p> <p>構内3カ所の施設案内板の表示を英語併記に変更し、外国人受け入れの対応を図った。</p> <p>管理棟1階に車椅子でも使用できる多目的トイレを設置するとともに、障害者専用駐車場を整備した。</p> <p>施設・設備の有効利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など行ったことにより、9月につくば市で開催された国際情報オリンピックに参加する260名・8日間を受け入れたほか、ハローワーク委託講習など4件の新規利用があり、使用料収入は30,713千円、対前年度、1.5倍の約1千万円増と大幅な増収となった。</p> <p>稼働率については、研修施設95.9%(目標値90%以上)・宿泊施設60.8%(目標値60%以上)、運動施設54.4%(目標値50.0%以上)と全ての施設において目標を達成しているとともに、全ての数値が昨年度より上回った。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>引き続き施設・設備の効率的な活用について検討願いたい。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p> |
|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <p>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。</p> <p>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。(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</p> | <p>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</p> | <p>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。</p> <p>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> | | <p>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30年度の稼働率は、54.4%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年度から同業務を実施している。(複数年(4年)契約の2年目)</p> | | |
|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|-------------|---------------------|--|--|--|--|--|
| 者に委託して実施する。 | 入札による落札業者に委託して実施する。 | | | | | |
|-------------|---------------------|--|--|--|--|--|

| |
|------------|
| 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 | | | |
|--------------------|----------|-------------------|----------------------|
| 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------------|------------------|------------------------|------------|------------|------------|-------|-------|---|
| | 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 |
| | 人件費（決算額） | — | 339,914 千円 | 339,373 千円 | 330,237 千円 | 340,622 千円 | | | 平成30年度より、免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務が文部科学省より移管 |
| | 年度末職員数 | — | 39 人 | 40 人 | 37 人 | 39 人 | | | |
| | 常勤職員の給与水準 (年齢・地域・学歴勘案) | 対国家公務員 100 以下 | 97.7% | 99.4% | 96.9% | 99.4% | | | |

| 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 |
| 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、手当を含め役職員給与について、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ため、職員の専門性を高めることを目的として、各職員の担当業務、経験及び専門性等を考慮し、それに見合う所内及び所外 | 2. 人事に関する計画 手当を含む役職員給与については、平成 25 年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。 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ため、職員の専門性を高めることを目的として、各職員の担当業務、経験及び専門性等を考慮し、それに見合う所内及び所外 | 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等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。 ・手当を含む役職員給与については、平成 25 年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、 | <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。 | <主要な業務実績> (1) 人件費の適切な執行、適切な人事配置 平成 30 年 4 月より、免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務が文部科学省より移管され、新たに認定事務等を行う免許企画室を設置した。当該事務内容を習得するため、平成 29 年度に文部科学省の所管課に派遣した機構職員を帰任させ、免許企画室に配置した。文部科学省において、当該事務は業務量が多く多忙な勤務状況であったことから、機構では、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「免許状更新講習認定申請等システム」を開発・稼働し、事務の効率化を図った上で、係長 1 名、係員 2 名(平成 29 年度に文部科学省に派遣した職員 1 名を含む)に加え事務補佐員 4 名の計 7 名体制でスタートし、繁忙期となる 12 月からは、係員 1 名及び事務補佐員 1 名を追加した計 9 名体制とした。文部科学省からの業務移管初年度から円滑に事務を行うための人事配置を行った。 研修に関する研究や研究の観点を取り入れた理論的な研修の改善を行うため、つくば中央研修センター長(上席フェローを兼任)を採用するとともに、次世代教育推進センターにおいては上席フェローを新たにセンター長とし | <評価と根拠> 評価: A (1) 平成 30 年 4 月より、免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務が文部科学省より移管され免許企画室を新設し、初年度から業務の効率化を図るとともに、つくば中央研修センター長(上席フェローを兼任)を採用するなど、研修に関する研究や研究の観点を取り入れた理論的な研修の改善を行うための体制を充実させた。 (2) すべての研修事業をつくば中央研修センターに一元化し、研修の企画・立案、研修運営に係る業務の分業の見直しを行ったことなどにより、免許企画室の業務が新たに加わったにもかかわらず、人件費を抑制し、予算と決算の差額を研修事業、調査研究及び免許関係事務の充実並びに国際連携・協力の推進などの新たな事業展開のための経費に充てている。 | 評価 A <評価に至った理由> 以下に示すとおり、中期計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。 文部科学省から移管された免許状更新講習等や教員資格認定試験の業務を円滑に遂行するため、「次世代教育推進センター」に免許企画室(常勤職員 4 名増)を新たに設置し、円滑に事務処理を遂行できる体制を構築したほか、機構全体の研修業務等の見直しを行い、効率化を図る観点から、「つくば本部」と「次世代型教育推進センター」にあった研修業務を集約させた「つくば中央研修センター」を新たに設置したことにより、機構として業務は大幅に増加したものの人件費は対前年度約 1 千万円増と必要最小限に抑え、人材の適正配置及び選択と集中を行った。 また、「つくば中央研修センター」及び「次世代教育推進センター」の各センター長に研究者を採用し、研修に関する研究や研究の観点を取り入れた理論的な研修の改善を担うことが | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|--|
| <p>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>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>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拡充する。</p> <p>・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等、適正な人事配置を行う。</p> | <p>て充てた。</p> <p>平成 30 年度に、すべての研修事業をつくば中央研修センターに一元化し、研修の企画・立案、研修運営に係る業務の分業の見直しを行い、効率化を図ったことにより、研修事業に係る人件費を縮減した。平成 30 年度の人件費決算額は、常勤職員約 4 名分の業務が新たに加わったにもかかわらず、内部の人事の適正化を図ることによって、対前年度比で常勤職員約 2 名分の 10,385 千円の伸びに留めている。なお、予算額に対する決算額の差額については、研修事業、調査研究及び免許関係事務の充実並びに国際連携・協力の推進などの新たな事業展開のための経費に充てている。</p> | <p>(2) 職員の育成</p> <p>養成・採用・研修の一体改革を担う中核拠点という新たなミッションの実現が求められ、全職員の資質向上が喫緊の課題となっている。小規模ながら、様々な経験を有する職員がおり、具体的には以下の取組を行い、多様性のメリットを生かした OJT を意図的に実施し、職員の育成を行った。</p> <p>つくば中央研修センターにおいては、センター長（研究者）、指導主事等の経験を有する研修プロデューサー、ポストドクターの研修特別研究員が相互連携して、理論と実践を融合させて、研修の企画を行う体制を整備した。月 2 回の研修プロデュース室会議を通して、研修の PDCA サイクルをより一層機能させるとともに、職員の資質向上を図った。</p> <p>次世代教育推進センターにおいては、月 2 回の連絡会を実施し、各担当業務の進捗状況や課題の共通理解を図った。次世代教育推進センターが所管する業務については、調査研究、広報、免許関連事務など多岐にわたるが、機構が求められるミッションと各業務がどのように関連しているかの意識付けを図った。</p> <p>(3) 働き方改革</p> <p>近年、国を挙げて「働き方改革」が進められており、機構においても、適切なワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、育児や介護、自身の疾病等、職員それぞれの事情に応じた多様な働き方ができるよう体制を整備するとともに、職員の健康に対する意識向上のため、以下の取組を</p> | <p>(3) 養成・採用・研修の一体改革を担う中核拠点という新たなミッションの実現が求められ、全職員の資質向上が喫緊の課題となっている中、小規模ながら、様々な経験を有する職員（研究者、指導主事、ポストドクターなど）が相互連携するなどの仕掛けにより、OJT を意図的に実施し、職員の育成を行っている。</p> <p>(4) 働き方改革についても、移動時間の短縮による職員の業務の生産性・効率性の向上や育児や介護等を行う必要のある職員のため、テレワークの導入に向けた試行を開始したり、前年度と比較し、1 名当たりの超過勤務を減らしている。</p> <p>(5) 調査研究については、特任フェロー 2 名を採用するとともに、客員フェロー 20 名の委嘱を行い、短期間で、教員研修の質の向上につなげるための調査研究プロジェクトとしたことで、研究開始から 2 年間で、5 つのプロジェクトで成果報告書を作成・配布し、第 1 回調査研究プロジェクト成果報告会を開催するに至った。</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、自己評価評定を A とした。</p> <p><課題と対応></p> <p>機構業務等を統括する本部事務局、研修事業を統括するつくば中央研修センター、調査研究等を統括する次世代教育推進センターの三体制をより強固なものにするるとともに、急速な人口減少や「Society5.0」の実現などにも関わる教員の養成・採用・研修の一体改革を担う中核拠点という新たなミッションを実現するために、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</p> | <p>できる人材を配置することにより、教職員研修のナショナルセンターとしてより一層の機能強化された組織づくりを行った。</p> <p>職員の育成について、「つくば中央研修センター」では、センター長（研究者）、指導主事等の経験を有する研修プロデューサー、ポストドクターの研修特別研究員がお互いの強みを活かして連携し、研修の企画・実施・評価・改善（PDCA サイクル）をより一層機能させることで、各々の職員の資質を向上させた。</p> <p>また、機構の職務を遂行する上で必要となる能力を身に付けさせるため、全職員を対象とした「スキルアップ研修制度」を設け、自らのキャリアアップに必要な外部研修等の受講を幅広く認めるとともに、研修の受講料や旅費等の一部を機構が支援し、41 研修に延べ 63 名が参加するなど、積極的に職員の育成に寄与している。</p> <p><今後の課題・指摘事項></p> <p>教員の養成・採用・研修の一体的改革を担う中核的拠点として、その機能強化を図るため、引き続き優秀な人材の確保及び職員の資質向上に努められたい。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p> |
|--|---|---|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------|--|
| | | | | <p>行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移動時間の短縮による職員の業務の生産性・効率性の向上や、育児休暇や介護休暇の取得までは必要としないが育児や介護等を行う必要のある職員のため、テレワーク実施（試行）要項を決定し、テレワークの導入に向けた試行を開始した。 ・超過勤務については、内容及び超過勤務時間を管理職に事前申請し必要に応じて超過勤務命令を行う取組の徹底や、管理職自らができる限り定時に退所し、定時退所を促したことにより、前年度に年間平均 195 時間/1 名であったが、平成 30 年度は年間平均 148 時間/1 名に減少した。 <p>（４）特任フェローの採用及び客員フェローの委嘱</p> <p>研修事業の高度化を図るための調査研究を一層充実させるため、特任フェロー2名を採用するとともに、客員フェロー20名の委嘱を行い、プロジェクトチームを組織して、調査研究プロジェクトを実施した。プロジェクトチームごとに調査研究の進め方や成果公表の目標を定め、各フェローの専門の研究や研究成果の生かし方などのアイデアを集約し、短期間で、教員研修の質の向上につなげるための調査研究プロジェクトとしたことで、研究開始から2年間で、5つのプロジェクトで成果報告書を作成・配布し、平成 31 年 3 月には、第 1 回調査研究プロジェクト成果報告会を開催した。</p> | <p>く必要がある。</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 | | | |
|--------------------|------------|-------------------|----------------------|
| 4-3 | 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | |
|-------------|-----------|------|------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-----------------------------|
| | 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 |
| | — | — | — | — | — | — | — | — | — |

| 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 | 評定 | 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に実施し、役員等のコンプライアンス意識の向 | 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に実施し、役員等のコンプライアンス意識の向 | 3. 内部統制の充実・強化 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役割が担えるよう、機構組織の見直しを実施するとともに、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 | <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。 | <主要な業務実績> (1) 内部統制の充実・強化に関する取組 今後の教員の資質能力向上に関する政策の動向や新たな教育課題に対応し、実効性のある教職員への総合的な支援や研修の企画・運営を行うため、役員間の情報共有の推進、課・係を超えたチーム制で新たなミッションに係る業務実施など、組織間の風通しをよくしながら、各職員が主体的に、目的意識を持って業務を遂行できるよう啓発を図っている。 機構の管理運営、研修事業等について適切に現状を把握・評価するため、機構役員等と外部有識者によって構成される自己点検・評価委員会を開催し、評価等の検証を行った。 また、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るとともに日常的なモニタリング等を行っている。 さらに、迅速な意思決定、効率的な組織運営を図るため、隔週開催する事務連絡会（役員及び部課長等が出席）において、各課からそれぞ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。 上記に加え、平成30年度は更なる充実・強化を図るため、次の取組を実施した。 | <評定と根拠> 評定：B 役員間の情報共有を推進し、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っている。各業務の運営上のリスクの把握及び対応の見直しや倫理・コンプライアンス等に関する職員研修等を実施している。また、業務及び会計の適正を期するため、監事監査、監査法人による外部監査、職員による内部監査を実施した。 これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。 <課題と対応> 役員間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。 | 評定 B <評定に至った理由> 中期計画に定められたとおり、概ね着実に業務が実施されたと認められるため。自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 <今後の課題・指摘事項> 引き続き、内部統制の充実・強化を図りたい。 <その他事項> — | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|
| <p>上を図る。 業務運営についても、内部統制の仕組みのもと、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・評価を積極的にを行い、その結果を業務の改善に反映させる。</p> | <p>上を図る。 業務運営についても、内部統制の仕組みのもと、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・評価を積極的にを行い、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>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、組織改編を踏まえたリスク分類表の見直しを実施し、これに基づきリスクの低減を図るよう対処するとともに、引き続き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>・各業務の運営上のリスクの把握及び対応の見直し 組織改編や平成 30 年度より開始した免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定事務並びに教員資格認定試験の実施事務の新たな業務の追加を踏まえ、各業務の運営上のリスクの把握及び対応の見直しを図った。</p> <p>・倫理・コンプライアンス等に関する職員研修等の実施 当機構が研究機関になったことに伴い、「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」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」に基づき、新たに、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（平成 30 年 9 月）した。 また、教職員支援機構が研究機関として、競争的資金の受け入れを可能とし、倫理上の問題が生じるおそれのある調査研究を行う場合に調査研究倫理審査を行うための規程等を整備した。</p> <p>（2）監査の実施 機構における業務及び会計の適正を期するため、以下の監査を実施した。</p> <p>① 監事監査 監事監査については、以下の項目について平成 30 年度監査計画に盛り込み、会計監査及び業務監査を実施した。</p> <p>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</p> <p>イ 会計監査 ・予算執行、収支及び資金運用の状況 ・月次及び年次決算の状況 ・固定資産、備品・消耗品の管理状況 ・契約の状況他</p> <p>ウ その他 ・第三者機関の意見等が、業務運営に適切に反映されていることの確認 ・閣議決定において定められた事項の取り組み状況</p> <p>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、特に新規事業に留意しつつ、各部・課等からの提示資料による調査、関係者からのヒアリング、さらに必要に応じ実施監査を行うなどにより監査にあたった。</p> | | |
|---|--|---|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>会計監査については、月次監査において提示書類に基づき、予算執行、収支・資金運用状況、前月分収支計算書、預金残高の確認をしたほか、契約の状況等について所要の会計書類に基づき監査を行った。</p> <p>監査において監事から指摘のあった事項については、本部事務局、つくば中央研修センター、次世代教育推進センターで情報を共有し、関係する業務の改善に活かしている。</p> <p>② 監査法人による外部監査</p> <p>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監査法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。</p> <p>監査が終了した後、監査法人及び役員が監査報告を踏まえ、今後の業務の改善に関する意見交換を行っている。</p> <p>③ 職員による内部監査</p> <p>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。</p> <p>監査室では、平成 30 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。</p> <p>会計監査においては、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、国立女性教育会館及び当機構の 4 法人で進めている間接業務等の共同実施の一環として、平成 30 年度は、国立特別支援教育総合研究所の職員（1 名）を監査員として受入れて実施した。</p> <p>監査において指摘を受けた事項については、適切に対応を図るとともに日々の業務の改善に活かしている。</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 | | | |
|--------------------|------------------------|-------------------|----------------------|
| 4-4 | 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 | 令和元年度行政事業レビュー番号 0024 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | |
|-------------|------|------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-----------------------------|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | 基準値 (前中期目標期間最終年度値等) | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値等、必要な情報 |
| — | — | — | — | — | — | — | — | — |

| 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、情報セキュリティに関する規程及び運用手順等を整備するとともに、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。 ・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。 ・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。 | <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 最高情報セキュリティ責任者（CIO：理事）を筆頭とし、全課長及び各課システム担当者を構成員とした「情報化・セキュリティ連絡会」を定期的で開催し、組織全体で情報共有や意識向上を図った。また、平成30年度に改訂された「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」（平成30年7月サイバーセキュリティ戦略本部決定）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、政府機関等HP通信の暗号化（httpsへ変更）が義務化され、機構ホームページの対応を行った。 (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実施し（平成30年8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（CSIRT職員研修、NISC主催の勉強会等）に参加させた。 また、昨今のサイバー攻撃が、秘密裏に内部情報のアクセスを行い情報を搾取するものによって変わってきており、自組織や自身を守るため、機構全職員を対象とした研修を実施 | <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、職員への研修等、計画通り着実に実施した。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。 <課題と対応> 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> 中期計画に定められたとおり、概ね着実に業務が実施されたと認められるため。 自己評価書の「B」との評価結果が妥当であると確認できた。 <今後の課題・指摘事項> 引き続き、情報セキュリティ体制の整備と職員の意識向上を図りたい。 <その他事項> — | |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------|--|--------------|--|--|
| | | セキュリティ対策 の改善を図る。 | | (平成31年2月)した。 | | |
|--|--|---------------------|--|--------------|--|--|

| |
|------------|
| 4. その他参考情報 |
| 特になし。 |