

独立行政法人教職員支援機構の
令和2年度における業務の実績に関する評価

令和3年

文 部 科 学 大 臣

独立行政法人教職員支援機構 令和2年度評価 目次

1-1-1	評価の概要	・・・ p 1
1-1-2	総合評定	・・・ p 2
1-1-3	項目別評定総括表	・・・ p 6
1-1-4-1	項目別評価調書（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）	・・・ p 8
	項目別評価調書 No. 1-1 学校教育関係職員に対する研修	
	項目別評価調書 No. 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	
	項目別評価調書 No. 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	
	項目別評価調書 No. 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	
	項目別評価調書 No. 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	
	項目別評価調書 No. 1-6 教員資格認定試験の実施に関する事務	
1-2-4-2	項目別評定調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）	・・・ p 50
	項目別評価調書 No. 2-1 経費等の縮減・効率化	
	項目別評価調書 No. 2-2 間接業務等の共同実施	
	項目別評価調書 No. 2-3 予算執行の効率化	
	項目別評価調書 No. 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	
	項目別評価調書 No. 4-1 長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施	
	項目別評価調書 No. 4-2 人事に関する計画	
	項目別評価調書 No. 4-3 内部統制の充実・強化	
	項目別評価調書 No. 4-4 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	
	（別添）教職員支援機構 第5期中期目標、第5期中期計画、令和2年度計画	・・・ p 76

1-1-1 中期目標管理法人 年度評価 評価の概要

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	令和2年度
	中期目標期間	平成28年度～令和2年度（第5期）

2. 評価の実施者に関する事項			
主務大臣	文部科学大臣		
法人所管部局	総合教育政策局	担当課、責任者	教育人材政策課長 小畑泰弘
評価点検部局	大臣官房	担当課、責任者	政策課長 林孝浩

3. 評価の実施に関する事項
<p>令和3年8月3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、上記の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> <p>令和3年6月24日 教職員支援機構監事と面談し、意見聴取を実施した。</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	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、全体として中期計画に定められた以上の業務の進捗が認められるため。					

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	<p>教職員支援機構は、<u>教員研修のナショナルセンターとしての機能強化</u>（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、研究成果等の研修事業への反映・活用に努め、<u>教員免許関係事務の文部科学省からの事務移管</u>（平成 30 年 4 月）を確実に実施するとともに、<u>教職員の総合的支援の全国拠点として文部科学省が進める「教員の養成・採用・研修の一体的改革」の実現に寄与</u>している。</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（S 評価）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「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」（p26 参照） <ul style="list-style-type: none"> ①研修動画「校内研修シリーズ」の一層の充実（講義動画 152 タイトル）を図り、再生回数は前年度比 2.3 倍の 890,645 回（前年度 384,729 回）となり、広く校内研修等に活用。 ②参加型ワークショップ「NITS カフェ」、教育課題解決の優れた取組を表彰する「NITS 大賞」等の実施により、教職員の情報交換機会を充実。 ③コロナ禍対応に伴う休校措置等を受けて、教職員の自主研修の環境整備に寄与するため、「<u>教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ</u>」を開設。 ④公式 Facebook、メールマガジン「NITS ニュース」、<u>「各教育委員会等作成教材一覧」</u>（アクセス数は 13,108 回（前年度 5,988 回）による情報提供。 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 31 プラン、授業実践事例 200 事例を配信し、<u>新学習指導要領（令和 2 年度～）の円滑な実施に寄与</u>。 ⑥教職大学院との連携の拡大・充実（R 2 は新たに 3 教職大学院等と協定を締結し全体は 44 の協定締結、<u>機構実施研修を受講の院生に単位認定等</u>）。 ⑦海外の大学等との連携・協力の推進（<u>外国教員に対する研修実施等</u>）など。 <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（A 評価・・・以下の 7 事業）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「<u>学校教育関係職員に対する研修</u>」（p8 参照） <ul style="list-style-type: none"> ①令和 2 年度のコロナ禍対策では、<u>オンライン研修への変更を早期に決断</u>し、各研修の講義を講師の協力を得て動画収録し、LMS（Learning Management System：学習管理システム）に適したものに再構成するなど、<u>研修の質の維持した上で教職員等中央研修、指導者養成研修 1.4 研修を実施した</u>。

- ②オンライン研修では、講義動画のオンデマンド配信の利便性（一旦停止・巻戻視聴や再視聴等）等から受講者数の大幅増を実現した。また、講師への質問等を求める声に対応し、「地域とともにある学校セミナー」を試行的に ZOOM 利用のリアルタイムオンラインセミナー（グループ協議を設定）とし、令和 3 年度以降のオンライン研修に課題等を引き継いだ。
- ③研修を高度化するための実施体制の確立（研修プロデューサー、研修特別研究員（若手研究員）に加えて令和 2 年度から特別研修員（県から派遣の現職教員）の受入等）。
- ④研修成果の効果的な活用（受講者への研修成果活用レポートの義務付け、R 2 提出の全レポート（1,833 件）の読み込み、調査研究部門との協働による研修プログラムの改善）
- ⑤R 2 実施の全オンライン研修（16 研修）において受講者の 95%から「有意義である」とのプラス評価を得た。また、R 元実施の全研修（18 研修）において校内研修活用率を達成。
- ⑥連携協定締結の教職大学院における地域センターの設立（R 2 では新たに 3 大学に追加し 8 地域センター）による教員研修の高度化及び体系化（地方での研修機会の拡大）。
- ⑦主催する研修における女性教職員の割合は、実施した 21 研修（中央研修は職階別に 5 研修でカウント）のうち 19 研修で目標値を超え、達成率 90.5%で目標を達成した。

○ 「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」（p23 参照）

- ①指標に関する「相談窓口」及び「問合せ回答の Q & A」の充実・蓄積による相談体制整備の一層の充実。
- ②全国（47 都道府県・20 政令市教育委員会）の指標を収集し、地域別に整理したデータベースを公開・運用。
- ③教育委員会と機構の情報共有システムとして「情報交換の広場」を機構ホームページ上に開設し（R 元）、全国すべての教育委員会が相互に知見の交流を行える仕組みを整備充実。
- ④全国の指標の分析（調査研究プロジェクトとの連携、指標の「ICT（情報機器を含む）」の概念の位置付け等を把握・分析）。

○ 「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」（p36 参照）

- ①6 プロジェクト（うち 4 つは新規）の調査研究を効果的・効率的に実施。
- ②「管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト」（R 元～）では、研修事業部門と連携し、コロナ禍対応で実施したオンライン研修の成果と課題等を考察。
- ③「学校と地域の連携の在り方に関する調査研究プロジェクト」（R 元～）では、研修事業部門と連携し、「地域とともにある学校セミナー」のプログラムを開発。
- ④調査研究組織の構築（上席フェロー 2 名、特任フェロー 3 名、客員フェロー 25 名の専門研究者による研究組織を確立）。

○ 「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」（p43 参照）

- ①「免許状更新講習認定申請等システム（事務移管時に機構が開発）」による認定事務の確実・円滑な実施（R 2 では 9,930 講習を認定）。
- ②システムの「操作マニュアル」及び「操作方法に関する Q & A」を更新し、全申請者のシステムによる円滑な申請に尽力。
- ③コロナ禍対応による更新講習開設者からの「変更届」（4,514 件：前年 797 件）、及び「廃止届」（5,709 件：前年 542 件）の急増に対処。

○ 「教員資格認定試験の実施に関する事務」（p46 参照）

- ①「令和 2 年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を最優先して試験を確実に実施。
- ②小学校教員資格認定試験の見直し（令和 2 年：文部科学省）に対応し、新たな試験内容・方法（大学委託から機構直轄運営に変更、試験申込受付業務等の外部委託）にて実施するとともに、受験関係書類の見直し等により受験者の負担軽減を図った。

	<p>③小学校教員資格認定試験の第2次試験は、感染リスク回避のため、ZOOM利用のオンライン試験に変更して確実に実施（機構全職員の連携による休日実施）。</p> <p>④幼稚園教員資格認定試験、特別支援学校教員資格認定試験を実施要項に定められたとおり確実に実施。</p> <p>○ 「長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施」（p60 参照）</p> <p>①老朽化対策及び身障者対応整備（食堂棟空調設備、第2研修棟エレベータ設置、第3宿泊棟エレベータ改修（令和元年度補正予算繰越分）の実施等）</p> <p>②安全対策（構内道路の拡張整備を行い災害時の緊急車両の進入を可能とするなど災害・安全対策を強化）</p> <p>③研修環境の改善（コロナ禍対応に伴うオンライン研修の実施に向けて講義撮影収録用の撮影室及び編集機器を整備）</p> <p>④新型コロナウイルス感染防止対策（宿泊棟浴室の使用取止め、シャワー室・パウダールームの増設）</p> <p>⑤バリアフリー化の推進（多目的トイレの通報ブザー改修（守衛室・事務室での受信を可能に）、宿泊棟への手摺付きスロープ、車椅子でも利用可能なドラム式洗濯機への変更等）</p> <p>⑥施設の外部利用・稼働率（コロナ禍対応により集合型研修及び外部利用を全て中止、各施設（研修、宿泊、運動）の稼働率は0%で評価対象外）</p> <p>○ 「人事に関する計画」（p63 参照）</p> <p>①機構ミッション実現のための組織体制の構築（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の三体制の強化、総合的支援拠点としての体制構築）</p> <p>②マネジメント研修高度化推進事業の開始（令和2年度から特別研修員（県から派遣の現職教員）の受入、マネジメント研修高度化のための人材育成に寄与）</p> <p>③プロパー職員の育成（令和元年度策定の若手職員育成方針に基づき、計画的な人事サイクル、昇任の早期化、他機関への人事交流、仕事見直しプロジェクトチームの立上げ）</p> <p>④職員のテレワーク環境の整備、職員研修の充実（令和2年4月末までに全職員のテレワーク環境を整備、「NITS ZOOM研修会」の隔週実施（令和2年8月～））</p> <p>⑤人件費の抑制（平成29年度以降、新規業務に伴う組織再編・機能強化を図りつつ人件費の縮減にも努め、令和2年度は最大の人件費抑制を実現）など。</p>
<p>全体の評定を行う上で特に考慮すべき事項</p>	<p>コロナ禍対応のため、集合型研修をオンライン研修に変更するとともに、施設提供事業の全てを中止したため、各施設（研修、宿泊、体育）の稼働率については、評価対象から除外した。</p>

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
<p>項目別評定で指摘した課題、改善事項</p>	<p>○ 「大変有意義率」の目標値80%を達成できなかった「学校教育の情報化指導者養成研修」（77.1%）、「幼児教育指導者養成研修」（78.2%）について、オンライン研修の特性（主たる受講者層、ニーズの多様化）を踏まえた要因分析を進め、今後の研修立案と開催要項等のより一層の充実について検討する必要がある。（P12 参照）</p> <p>○ 令和元年度実施研修のうち、「成果活用率」の目標値85%を達成できなかった「体力向上マネジメント指導者養成研修」（83.8%）について、要因分析を進めるとともに、今後の研修プログラムのより一層の充実について検討する必要がある。（P12 参照）</p> <p>○ オンライン研修のプログラムに同時双方向機能による演習メニュー等を取り入れる工夫等を含め、集合型とオンライン型のベストミックスの構築に向けた検討を期待したい。（P13 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>○コロナ禍対応については、オンライン研修への変更を早期に決断するとともに、手探り状態の中で研修の質を落とさない工夫を行い新しい研修スタイルを模索したことは評価できる。</p> <p>○プロパー職員の育成が課題だが、企画力の向上など大きな成長が見られる。</p>
その他特記事項	特になし。

※ 評定区分は以下のとおりとする。(「文部科学省所管の独立行政法人の評価に関する基準(平成27年6月30日文部科学大臣決定、平成29年4月1日一部改定、以降「旧評価基準」とする)」p10)

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

1-1-3 中期目標管理法 年度評価 項目別評価総括表

中期目標	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	A○重	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	A○重	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	<u>S○</u> 重	<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	A○重	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	A	A	1-5	
6. 教員資格認定試験の実施に関する事務	-	B	B	S	A	1-6	

中期目標	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	B	B	2-1	
間接業務等の共同実施	B	B	B	B	B	2-2	
予算執行の効率化	B	B	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	B	B	B	B	B	3	
固定経費の節減							
財務内容等の透明性の確保							
IV. その他業務運営に関する重要事項							
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	A	A	4-1	
人事に関する計画	B	B	A	A	A	4-2	
内部統制の充実・強化	B	B	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	B	B	4-4	

※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 「項目別調査 No.」欄には、本評価書の項目別評定調査の項目別調査 No. を記載。
- ※5 評定区分は以下のとおりとする。

S：中期目標管理法人の活動により、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：中期目標管理法人の活動により、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）。

なお、「Ⅱ. 業務運営の効率化に関する事項」、「Ⅲ. 財務内容の改善に関する事項」及び「Ⅳ. その他の事項」のうち、内部統制に関する評価等、定性的な指標に基づき評価せざるを得ない場合や、一定の条件を満たすことを目標としている場合など、業務実績を定量的に測定し難い場合には、以下の要領で上記の評定に当てはめることも可能とする。

S：－

A：難易度を高く設定した目標について、目標の水準を満たしている。

B：目標の水準を満たしている（「A」に該当する事項を除く。）。

C：目標の水準を満たしていない（「D」に該当する事項を除く。）。

D：目標の水準を満たしておらず、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を含む、抜本的な業務の見直しが必要。

1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（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. 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 3 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	19 研修	16 研修	予算額（千円）	260,096	258,628	237,369	215,471	228,714
	—		19 研修	20 研修	20 研修	18 研修	14 研修	決算額（千円）	319,424	259,237	242,484	226,349	132,696
	—		90.5%	100%	100%	94.7%	87.5%	経常費用（千円）	461,934	293,313	222,823	173,086	162,947
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	21 研修	16 研修	経常利益（千円）	△81,257	39,515	63,915	170,995	113,109
	—		23 研修	22 研修	22 研修	21 研修	16 研修	行政サービス実施コスト（千円）	331,100	182,594	121,419	—	—
	—		100%	100%	100%	100%	100%	行政コスト（千円）	—	—	—	208,933	194,820

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	21 研修	16 研修	従事人員数	24	23	21	17	15
	—	—	23 研修	20 研修	22 研修	19 研修	14 研修						
	—	—	100%	90.9%	100%	90.5%	87.5%						
成果活用率	研修毎に成果指標が85%以上(27年度は、事業年度平均80%以上)	80%	20 研修	19 研修	19 研修	18 研修	—						
	—		20 研修	19 研修	19 研修	17 研修	—						
	—		100%	100%	100%	94.4%	—						
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	18 研修	—						
	—	—	—	19 研修	18 研修	18 研修	—						
	—	—	—	100%	94.7%	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				
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
	主な業務実績等	自己評価	評価	A
<p><主な定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教職員の割合 25%以上（一部研修は個別設定） ・参加率 90%以上 ・有意義率 95%以上、大変有意義率 80%以上 ・研修成果活用率 85%以上 ・学校経営研修の校内研修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率 60%以上 <p><その他の指標></p>	<p><主要な業務実績></p> <p>【研修事業の実施体制の確立と研修の改善】</p> <p>独立行政法人教職員支援機構（以下「機構」という。）では、教職員に対する総合的な支援を行う全国的な中核拠点としての機能強化を図るため、研修の高度化に向けた実施体制を確立し、不断に改善を進めている。</p> <p>しかし、令和2年度は新型コロナウイルス感染症という未曾有の災禍に見舞われた。年度当初には、全国から参集する教職員の感染リスクを最小化するための方法を検討し、講義室の座席配置やアクリル板設置、消毒薬等の準備等をしつつ、研修再開に備えた。しかし、新種のウイルスの感染予防について有効な科学的知見が限られている中で、非集合型オンライン研修（以下、オンライン研修）への完全移行が感染予防と研修継続を両立させる最良の方法であることを早期に結論づけ、躊躇することなくシステム整備と研修制作に取り組んだ。結果として、教職員等中央研修5研修（12週（回））と指導者養成研修14研修（5週間（回））の開催を実現した。機構の使命に立ち返り、「質の高い研修を止めない」ことを最優先させたこと、組織としてオンライン研修開始のロードマップを共有したこと、システム整備と研修制作を同時並行させて取り組んだこと等の成果であった。</p> <p>手続き上は6月下旬の時点で、令和2年度内に実施する予定であった研修をすべてオンライン研修へと完全移行することを決定し、推薦元である都道府県教育委員会等に通知した。仮に、この決定が1～2ヶ月でも遅れていたら、オンライン研修の準備にも支障が発生し、令和2年度に同様の実績は残せなかった。将来の感染予測が全く立たない状況下で最善の判断であったと言っても過言ではない。</p> <p>オンライン研修の実施においては、受講者が研修に専念するための環境確保の課題や、地方公共団体（教育委員会や学校等の施設）の通信環境の格差が浮き彫りとなった。こうした点も含め、オンライン研修の特性や制約等に最大限に配慮することで、研修の量と質の維持を達成することができた。加えて、オンデマンドの特性を活かし、複数の日程から受講者の都合にあわせて研修日程を選べる方式を導入することにより、教職員等中央研修については前年度比13%増、指導者養成研修については前年度比69%増という大幅な受講者増を実現することができた。</p>	<p><自己評価評価：S></p> <p>【根拠理由】</p> <p>令和2年度は新型コロナウイルス感染症という未曾有の災禍に見舞われた。年度当初には、全国から参集する教職員の感染リスクを最小化するための方法を検討し、講義室の座席配置やアクリル板設置、消毒薬等の準備等をしつつ研修再開に備えた。しかし、新種のウイルスの感染予防について有効な科学的知見が限られている中で、非集合型オンライン研修への完全移行が感染予防と研修継続を両立させる最良の方法であると早期に結論づけ、躊躇することなくシステム整備と研修制作に取り組んだ。結果として、教職員等中央研修5研修と指導者養成研修14研修の開講を実現した。機構の使命に立ち返り、「質の高い研修を止めない」ことを最優先させたこと、組織としてオンライン研修開始のロードマップを共有したこと、システム整備と研修制作を</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>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。</p> <p>令和2年度のコロナ禍対策では、オンライン研修への変更を早期に決断し、各研修の講義を講師の協力を得て動画収録し、LMS（Learning Management System：学習管理システム）に適したものに再構成するなど、研修の質の維持した上で教職員等中央研修、指導者養成研修14研修を実施した。中央研修では、実施形態の変更により受講者の不利益が生じないよう、5研修を5日間のパッケージとして制作し、12週間（回）のうちから選択できるようにした結果、その受講のしやすさから受講者は前年比13%増の2,118名となった。</p> <p>オンライン研修では、講義動画のオンデマンド配信の利便性（一旦停止・巻戻視聴</p>	

<p>中期目標に定めた研修を適切に行う。</p> <p>中期目標に定めた各研修の効果的・効率的な実施のための方法を適切に導入する。</p> <p><評価の視点> 学校教育関係職員に対する研修が適切に実施されているか。</p>	<p>令和2年度における取組は、コロナ終了後の研修の在り方を模索する上で、極めて有意義な知見と経験をもたらした。まさに「予測困難な事態」に直面したわけだが、研修の完全オンライン化や「集合とオンラインの最適な組合せ」を構想した研修スタイルへの挑戦を断行し、確実に結果を出すことができた。</p> <p>① 研修の実施体制の確立</p> <p>機構への改組（平成29年度）にともない、研修の実施体制の強化を順次図っているところである。研修の企画・実践・評価・改善に関して、研修運営に従事した経験を豊富に持ち、府県から推薦された学校教職員（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）に加え、令和2年度より新たにマネジメント研修の高度化・体系化に係る能力を獲得するために県から派遣された現職教員（特別研修員）が協働して行う体制とした。</p> <p>令和2年度は上記のとおり、2つの研修スタイルのシミュレーションから始まり、オンライン研修への完全移行のための調整や準備、オンライン研修実施後の各種対応等、新たな業務への挑戦の連続であった。従来隔週で行ってきた研修プロデュース室会議では到底間に合わず、毎週の開催とし、組織的な取組となるよう意思共有や合意形成のための時間を十分確保した。オンライン研修への転換は単なる形態の変更にとどまるものではなかった。改めて機構の研修理念の確認や、オンライン研修の特性を生かしたプログラム設計、その成果と課題を測定する調査票の作成、オンライン研修のプラットフォームとなる学習管理システム（Learning Management System：以下、LMS という。）の運用、受講状況の管理、調査結果の分析と改善点の取りまとめ等、新たな業務が生じた。旧教員研修センター時代を含む機構史上初の試みは、新たな業務によってもたらされた成果と課題を明確にすることで次年度以降の研修体系の提案に結びついた。これら一連のプロセスを通して、機構職員の資質向上と能力形成を図ることができた。</p> <p>② 教職員等中央研修（校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、事務職員研修）</p> <p>教職員等中央研修は上記のとおり、LMS を活用したオンライン研修に切り替えて実施した。実施形態の変更により受講者の不利益が生じないよう、5研修を5日間のパッケージとして制作し、12週間（回）のうちから選択できるようにした。その受講のしやすさから、受講者数は前年度比13%増の2,118名となった。</p>	<p>同時並行させて取り組んだこと等の成果であった。</p> <p>まさに「予測困難な事態」に直面し、即座に現実的な可能性（「感染対策をとり制約を求める集合型研修の実施」と「収録した研修動画を活用したオンライン研修」）を比較検討することで、早期の決断に至ったことは高く評価できる。研修は一切止まらず、移動をとまなわないオンライン研修の利点が受け入れられ、受講者数は前年度の実績を大幅に上回った。また、コロナ禍における研修の在り方のひとつの形を、全国の教育委員会や学校、教職員に対し発信することができた。令和2年度に断行した集合型研修の完全オンライン化は、アフターコロナ時代の研修構想の萌芽につながるとともに、「集合とオンラインのハイブリッド研修」や「研修方法・形態のベストミックス研修」の構築という新たな研究課題を提起することとなった。</p> <p>（1）研修・セミナーの運営と改善</p> <p>① コロナ禍においても研修を止めないオンライン研修への転換とオンラインの特性を活かした研修の</p>	<p>や再視聴等）等から受講者数の大幅増を実現した。また、講師への質問等を求める声に対応し、「地域とともにある学校セミナー」を試行的にZOOMを活用したリアルタイムオンラインセミナー（グループ協議を設定）とし、令和3年度以降のオンライン研修のプロトタイプを確立するとともに課題等を引き継いだ。</p> <p>研修を高度化するための実施体制を確立した。研修プロデューサー、研修特別研究員（若手研究員）、プロパー職員（アシスタント研修プロデューサー）に加えて、令和2年度から特別研修員（静岡県、高知県、鹿児島県から派遣の現職教員）を受入れて協働体制を構築した。</p> <p>研修成果の効果的な活用を図るため、受講者に対して研修成果活用レポートを義務付け、令和2年度の全レポート（1,833件）を研修プロデューサー等で読み込み、成果活用の実態を把握するとともに、調査研究部門との協働による研修プログラムの改善につなげた。</p> <p>令和2年度実施の全オンライン研修（16研修）において受講者の95%から「有意義である」とのプラス評価を得た。また、令和元年度実施の全研修（18研修）において</p>
--	--	--	--

	<p>オンライン研修のプログラム設計に関しては、講義視聴が PC 等の画面を見続けるという特性に配慮し、通常 3 時間の講義（演習含む）を講義内容のエッセンスを厳選した 90 分の講義動画とするとともに、60 分のリフレクション（振り返り）により内容理解とその定着を図ることとした。課題レポートの作成についても、「熟慮し、考えをまとめる」十分な時間を確保した。講義動画のオンデマンド配信はリフレクションとの組合せにより、一旦停止・巻き戻し視聴や再視聴・繰り返し視聴等の利便性の高さを示した。加えて、リフレクション時の参考資料閲覧等、ICT を活用して受講者が能動的に学習に取り組む実態も把握でき、オンライン研修に関して一定の手応えを得ることができた。一方で、想定範囲内ではあったが、講師への質問や意見交換、受講者同士の学び合いの機会を求める声が多く届いた。この課題については、「地域とともにある学校セミナー」等の場を利用し、オンライン上で有効と思われるグループワークを試行的に導入し、PDCA を回しながら改善していった。その成果は令和 3 年度のオンライン研修に引き継ぎ、さらなる発展を目指すこととした。</p> <p>③ 指導者養成研修（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等 14 研修）</p> <p>指導者養成研修も、LMS を活用したオンライン研修に切り替えて実施した。14 研修（外国語指導助手研修を含まない）をそれぞれ 3 日間のパッケージとして制作し、5 週間（回）（外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修については 3 週間（回））のうちから選択できるようにした。受講者に関しては、教職員等中央研修の増加幅を大きく上回る前年度比 69% 増の 5,491 名となった（令和 2 年度実施した 14 研修のみで比較している）。</p> <p>なお、小学校における外国語教育指導者養成研修（福井県）と言語活動指導者養成研修（秋田県）及びキャリア教育指導者養成研修（富山県）については、学校視察や授業研究等を含む集合型研修を軸としてそれぞれの開催県にて実施してきた経緯もあり、今年度に限っては、NITS オンライン講座の中から関連内容を紹介する形式とした。</p> <p>④ 教職大学院向け集中研修講座</p> <p>教職大学院向け集中研修講座を 9 月中旬に 3 講座新規に開講した。機構で実施している研修が大学院教育相当として、これまで一部の教職大学院において研修受講を授業科目（シラバスに記載）に組み入れ単位認定を行ってきたという経緯があり、その継続を保証するものであった（単位認定に関しては、第 5 期中期目標期間に教職大学院の教員が研修にオブザーバー参加し、研修内容の確認のみならず、それを踏ま</p>	<p>質的向上</p> <p>全研修をオンライン研修に切り替えるため、教職員等中央研修および指導者養成研修のカリキュラムを LMS（Learning Management System: 学習管理システム）に適したものと再構成し、早期にプロトタイプを作成した。受講者は、前者が 5 日間の研修を 12 週（回）のうちから、後者は 3 日間の研修を 5 週（回）のうちから選択できるようにした。パソコン等の画面を見続けるというオンライン研修の性質に配慮し、通常 3 時間の講義（演習含む）を講義内容のエッセンスを厳選した 90 分の講義動画とするとともに、60 分のリフレクション（振り返り）により内容理解とその定着を図ることとした。加えて、課題レポートの作成についても、「熟慮し、考えをまとめる」十分な時間を確保した。講義動画のオンデマンド配信はリフレクションとの組合せにより、一時停止・巻き戻し視聴や再視聴・繰り返し視聴等の利便性の高さを示した。また、非集合型のオンライン研修は参加へのハードルも押し下げ、今後の受講者拡大への期待も高まった。一方で、オンライン研</p>	<p>校内研修活用率の目標を達成した。</p> <p>連携協定締結の教職大学院における地域センターの設立を進めた。令和 2 年度では新たに 3 大学に追加し 8 地域センターとなり、教員研修の高度化及び体系化（地方での研修機会の拡大）につなげた。</p> <p>主催する研修における女性教職員の割合は、実施した 21 研修（中央研修は職階別に 5 研修でカウント）のうち 19 研修で目標値を超え、達成率 90.5% で目標を達成した。</p> <p>< 指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策 ></p> <p>「大変有意義率」の目標値 80% を達成できなかった「学校教育の情報化指導者養成研修」（77.1%）、「幼児教育指導者養成研修」（78.2%）について、オンライン研修の特性（主たる受講者層、ニーズの多様化）を踏まえた要因分析を進め、今後の研修立案と開催要項等のより一層の充実について検討する必要がある。</p> <p>令和元年度実施研修のうち、「成果活用率」の目標値 85% を達成できなかった「体力向上マネジメント指導者養成研修」</p>
--	--	--	---

	<p>えた事後指導を行ってきており、大学院教育相当の質保証が行われてきた。)。そこで、大学の夏期休業中に合わせて教職大学員向け集中研修講座を企画し、実施した。提供する研修は過去の受講実績に鑑み、「スクール・マネジメント」「生徒指導（教育相談含）」「道徳教育」の3研修とした。受講者数はそれぞれ、85名（うち2名ストレートマスター）、73名（同10名）、56名（同14名）でとなり、前年度比146%増となった。</p> <p>⑤ 研修成果の把握方法の改善</p> <p>令和元年度の教職員等中央研修の受講者に対して、研修受講次年度に、従来の成果活用アンケートに加え、研修成果活用レポートの提出を義務づけている。本レポートによって、中央研修受講後に成果を生かした学校改善への取組状況がより明らかとなった。令和2年度に提出されたレポート（1,833件）を、研修プロデューサー等で分担し読み込み、研究成果活用の実態を把握した。傾向として、管理職は「学校組織の活性化」や「働き方改革」、「地域との連携強化」、「若手の育成とそのための環境づくり」などが、中堅・若手教員は「カリキュラム・マネジメント」や「校内研修及び組織内コミュニケーション」、「SWOT分析等の研修手法の導入」、「コロナ禍での学校を挙げた対応」などが、学校改善の柱と位置づけられていた。これらの成果の一部はNITS大賞への応募へつながり、機構ホームページ等を通じて広く広報された。</p> <p>⑥ セミナーの開催</p> <p>「学校と地域の連携の在り方に関する調査研究プロジェクト」の研究成果の還元として、地域とともにある学校セミナーを新規に2回（令和3年1月29日（A日程）・2月5日（B日程））実施した。実施形態はZoomを利用したリアルタイム・オンラインセミナーとし、グループ協議の時間も十分組み入れた。</p> <p>学校教育において予測困難な時代を生きる子供に身に付けさせたい力は、正解のない間に対して他者と協働しながら諦めずに取り組む力であり、それらを通してよりよい社会を創ることもある。「地域とともにある学校」や「社会に開かれた教育課程」という学校改革理念は、これからの学校経営やカリキュラム・マネジメントを考える上で中核的な存在になっていくことが想定される。教員が地域の豊富な教育資源に何を見て、それらをどう教育課程や授業に生かし、地域に根ざしていける子供を育成するか、国際動向や比較研究、先進事例等に依拠しながら協議を行った。両日で延べ250名の受講があり、活発な議論の飛び交うセミナーとなった。</p> <p>研修企画担当職員研究セミナー及び教職大学院教職員研究セミナーについてもリアルタイム・オンラインセミナーとして実施した。令和2年度はコロナ禍が教職員研修や教職大学院の授業の在り方に多大</p>	<p>修の実施をとおして、講師－受講者、受講者－受講者との学びのネットワークづくりが課題として顕在化してきた。そこで令和3年度以降のオンライン研修の実施を見越して、「地域とともにある学校セミナー」等の場を活用し、試行的に小グループでの様々な学び合いの方法を取り入れた。短期間ではあったが、PDCAサイクルを通して改善を図ることで、プロトタイプを確立することができた。</p> <p>②研修成果の活用</p> <p>教職員等中央研修の受講者に対して、受講次年度に、研修成果活用レポートの提出を義務づけたことにより、それぞれ受講者が学校改善にどのように取り組んだかを把握できるようになった。機構としては、それらをどのように生かすかが重要であり、令和2年度に提出された全レポートを研修プロデュース室で読み込み、「教職員等中央研修の在り方に関する調査研究プロジェクト」へと研修成果の活用実績を報告した。機構内の研修部門と研究部門との協働は、研修部門に研修プログラムの改善の視点を、研究部門</p>	<p>（83.8%）について、要因分析を進めるとともに、今後の研修プログラムのより一層の充実について検討する必要がある。</p> <p>オンライン研修のプログラムに同時双方向機能による演習メニュー等を取り入れる工夫等を含め、集合型とオンライン型のベストミックスの構築に向けた検討を期待したい。</p> <p><その他事項></p> <p>教員志願者が減少傾向の中、研修は教師が生涯にわたって受けられる魅力であり、機構の研修事業の重要性が増している。</p> <p>コロナ禍対応の迅速なオンライン研修への変更実施はS評価相当だ。今後は受講者通しの双方向性が極めて重要なのでオンライン研修の効果検証を進めてほしい。</p> <p>オンライン研修の在り方、とりわけ機構研修と各県研修センター実施研修の住み分けについて調整していく必要があるのではないかと。</p> <p>コロナ禍収束後は、オンライン研修の一層の充実併せて対面型の充実も期待したい。</p>
--	--	--	--

	<p>なる影響を及ぼした。研修企画担当職員研究セミナーは、否応なしに迫られた研修内容の見直しや実施形態の変更等をとおして、今後の研修フェーズ（集合型研修とオンライン研修のベストミックスやハイブリッド化）について協議した。教職大学院教職員研究セミナーは、今年度実施した「教職大学院向け集中研修講座」の実施結果とアンケート等の分析結果の報告を踏まえ、当機構との連携・協働の在り方について協議を行った。両セミナーの参加者数はそれぞれ126名（前年度比129%増）、52名（前年度比68%増）であった。</p> <p>⑦ 教職大学院との連携及び研修機会の拡大</p> <p>ア 地域センターの増設</p> <p>つくば中央研修センターの地方ランチとして、平成29年度以降連携協定を締結している教職大学院を有する大学の中から、地域性、大学と行政の連携実績、都道府県等の協力体制等を考慮して地域センターを開設しており、令和2年度には、玉川大学、信州大学、山口大学の3大学に新たに地域センターを設置した。これで全国に8地域センター（令和2年度末現在）の設置となった。</p> <p>イ 教職大学院との連携強化</p> <p>連携協力協定を締結する各教職大学院との中央研修におけるさらなる連携のため、教職大学院の人材の積極的活用ができる仕組みを試行実施し、研修時にファシリテーターとしてきめ細やかな指導及び修了者に対する継続的サポートへの協力を依頼した。（登録者数73名。前年度比14%増。）令和2年度はグループ演習を組み込まなかったため実施実績はないが、令和3年度には実施予定である。</p> <p>ウ 地方での研修機会の拡大</p> <p>「研修・地域センター支援室」が窓口となり、地域センターとの緊密な連携による研修機会の拡大が実現した。令和2年度実績として、「スクールリーダー研修」「特別支援」「新しい学校作りを推進するカリキュラム・マネジメント」等、各地域において、スクール・マネジメントを中心とした研修・セミナーを計26本（のべ受講者数3,080名）実施した。</p> <p>⑧ 研究成果を踏まえた研修の改善</p> <p>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、全国の育成指標の類型化を図った。その上で全国的な共通指標と機構の学校経営研修（教職員等中央研修）の研修内容を突合することで、職階ごとの研修の到達目標を再設計するとともに、それに対応する研修の再構築を行った（基本的な研修構造は、「ス</p>	<p>に研修の効果測定の視点を与えることにつながった。</p> <p>③地域とともにある学校セミナーの新設・実施</p> <p>学習指導要領の理念として掲げられた「社会に開かれた教育課程」や「よりよい学校教育を通してよりよい社会を創る」等の浸透に向けて、「地域とともにある学校セミナー」を企画し開催した。意識や行動が学校に閉じこもりがちな教職員に対して、OECDが提唱する国際的学力観（コンピテンシー）と学習指導要領との関連性を解説したり、その学力の獲得に不可欠な地域の視点とその方法論（例えば、サービスマラーニング）を紹介したりするなど、深い理解につながった。実施形態はオンラインとし、オンラインにおけるグループ演習の最適な方法とその効果を測定することも視野に入れた。4～5人のグループに対し1課題20分とシェアリング10分の組合せという設定が最も高い支持を受け、この成果は令和3年度に引き継ぐことができた。</p> <p>（2）教職大学院等との連携・協働</p>	<p>オンライン研修での受講者増は素晴らしい。一方で、受講者増によるニーズの多様化もあり、大変有意義率の目標に届かない研修もあったので、研修内容に応じた受講者の絞り込みも大事と考える。</p> <p>オンライン研修の効果測定を期待する。特にオンライン研修のリスクな面はあるのか、その予防を考えていく必要があるのではないか。</p> <p>コロナ禍対応に伴う研修・セミナーの内容・方法等の変更は、カリキュラムのLMS（学習管理システム）への最適化、講義コンテンツの再構成、受講者の利便性への配慮等、緊急対応の域をはるかに超える水準で実施された。これらの実績は、今日求められている研修内容・方法等の改善につながるものであり、特筆すべき成果である。</p>
--	--	---	---

	<p>クル・マネジメント」「学校改善」「実践開発」の3領域で構成されている。)。令和2年度以降の研修の改善については、研修成果活用レポートの様式を学校現場の実態に即したものに改編して成果活用が見える化できるように工夫し、また、校長研修において教職大学院の教員に演習ファシリテーターとして参画してもらい、研修後のフォローアップが可能な体制を試行実施した。</p> <p>【研修事業の実施実績】</p> <p>機構では、中期計画及び年度計画に基づき、令和2年度に実施すべきとされた23研修のうち、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため開催方法を非集合型のオンライン方式に切り替えた計17研修について実施し、年間の受講者数は、約7,800人であった。</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策のため中止した「小学校における外国語教育指導者養成研修」、「言語活動指導者養成研修」及び「キャリア教育指導者養成研修」においては、受講予定者に、オンライン講座（YouTubeにて配信している20分の校内研修シリーズおよび新学習指導要領編）の該当動画の紹介と、研修予定であった資料および事前課題に関する助言資料等のダウンロード方法を提示し、研修に準ずる対応を行った。</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、実施した21研修のうち、19研修で各々の設定する目標値を超え、達成率90.5%となり、目標を達成した。</p> <p>【受講者の参加率】</p> <p>令和2年度は非集合型のオンライン方式に移行し、標準定員は当初計画のとおり実施した。参加率が90%未満だった研修は「道徳教育指導者養成研修」と「外国語指導助手研修」の2研修であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・道徳教育指導者養成研修（72.1%） <p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、地方でのブロック研修が中止となったため。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国語指導助手研修（7.8%） <p>世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、国が海外からの入国制限を行ったため。</p> <p>【研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査（有意義回答率）】</p> <p>令和2年度においては、実施した全研修（16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るとともに、14研修において受講者の80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得た。</p>	<p>①研修・地域センター支援室の設置</p> <p>教職大学院との連携・協働をさらに強化するために、「研修・地域センター支援室」の働きかけで、新たに3教職大学院と連携協定を締結し、44の大学と協定を結ぶこととなった。これは中期目標計画値である27大学を大幅に超える約160%にあたる。また、連携協定を締結している教職大学院を有する大学の中から、地域性、大学と行政の連携実績、都道府県等の協力体制等を考慮して地域センターを設置しているが、令和2年度には新たに3大学に追加設置し全国に8つの地域センターを配置できた。</p> <p>②教職大学院との連携の実質化</p> <p>連携の実質化のひとつは、校長研修における演習の充実とその後の相談体制の確立を実現するためのファシリテーターの配置である。この取組は研修における演習支援はもとより、受講者である校長が抱える学校現場の生の課題に対して、教職大学院から推薦されたファシリテーターが研修後も指導助言に関わるものである。この取組は結果的に教職大学院のプレゼンスを高め</p>	
--	---	--	--

	<p>未達成（大変有意義率 80%未満） 2 研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校教育の情報化指導者養成研修（77.1%） <p>LMS を利用した研修のため、標準定員は定めたものの、それを上回る受講者の受け入れが可能となった。標準定員の約 7 倍の受講者推薦は、学校教育の情報化への関心の高まりを物語っているが、同時に研修に求めるニーズの多様化（すぐに役立つスキル伝達等への期待）も引き起こした。オンライン研修の特性が成果と課題の両面を浮き彫りにしたことで、研修の目的・ねらいを明確に示し受講者とのミスマッチを解消するなど、今後の研修の立案と開催要項の作成に役立てる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育指導者養成研修（78.2%） <p>LMS を利用した研修のため、物理的移動・宿泊をとまなう集合型研修の制約が取り払われ、標準定員の約 3.2 倍の受講申込みがあった。この結果については高く評価できる。一方で、これまで指導主事や管理職で占められていた受講状況が、教諭等の受講比率が約 23%となるなどその構成が大きく変化したことが影響したと分析している。地域の指導者養成を目的としてきた研修であることに鑑み、今年度の成果と課題を整理して、今後の研修の立案と開催要項の作成に役立てる。</p> <p>【実施研修に係る研修成果の活用状況に関するアンケート調査（成果活用率）】</p> <p>令和 2 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 4 年 1 月に実施する予定。</p> <p>令和 2 年度は、令和元年度計画に基づき、令和 3 年 1 月に実施した研修の受講者に対するアンケート調査の結果を分析した。</p> <p>評価については、受講者が研修成果を活用した割合を分析するとともに、その中で特に精力的に取り組んだ活用例の自由記述を分析した。</p> <p>【令和元年度実施研修に係る研修成果の活用状況に関するアンケート調査（成果活用率）】</p> <p>令和元年度計画において、評価対象となる 18 研修のうち 17 研修で目標を達成した。</p> <p>未達成（成果活用率 85%以下）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体力向上マネジメント指導者養成研修（83.8%） <p>新型コロナウイルス感染症のまん延により、予定していた体力向上マネジメントに関する研修会の多くが中止となったため、研修成果を活用する場が少なくなってしまうことが原因として考えられ、引き続き研修成果の効果的な活用を受講者等に依頼する。</p>	<p>ることにもつながっている。もうひとつは、教職大学院の教育機能の拡充を実現するための機構の研修受講機会の開放である。令和 2 年度には 52 名（総受講者数 259 名）の院生等が機構の主催する研修を修了（修了証の授与）することで、教職大学院の授業科目として単位認定された。単位認定に当たっては、教職大学院の教員が研修にオブザーバー参加し事後指導を行うなど質保証も行っており、機構の提供する研修が大学院レベルであることの証左ともなっている。</p> <p>（3）研修と調査研究の有機的連携</p> <p>令和 2 年度には、調査研究プロジェクトにおいて、特にコロナ禍における集合型研修とオンライン研修の在り方に関わるテーマを設定し、全国の教育センター等での研修の実施状況や、実施に当たったの課題整理等を行った。これら調査研究を通じて得られた成果を要約すると、当該地域の学校を支える教育センター等は集合型研修を軸としたオンライン研修の活用に関心があり、感染対策を施した集合型研修（特に演習）の効果的な在り方についての</p>	
--	---	---	--

	<p>校内研修等における成果活用率については、次年度の目標である学校経営研修において 85%以上、指導者養成研修において 60%以上に対して、評価対象となる 18 研修のうち 18 研修すべてで目標を達成した。</p> <p>成果活用の効果的事例に関する自由記述の分析を行った。学校経営研修においては、それぞれの職階に応じて、学校課題を改善するために、組織の改善事例が報告された。指導者養成研修においても、都道府県等の研修において、従来の研修内容の改善等の事例が報告された。</p> <p>ア 学校経営研修</p> <p>【学校組織の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全教職員が同じベクトルで協働するチーム学校意識を強く持たせ、自校の実態を可視化した。その上で、学校ランドデザインの作成をすることで、教職員や子供たちにとって、学校教育目標を日常的に捉え意識することができるようになってきた。(校長研修) <p>【校内研修の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員会議等の内容を精選し生み出した時間を活用し、人材育成・組織開発のための職場内研修の時間を設定した。毎月 1 回、個々の教師力・学年チーム力のアップを図るためのグループワーク(授業づくり・学級集団づくり等)を行った。その結果、学年チーム内の相互支援力が高まり、学年チームで問題解決を図る事例が増えた。(副校長・教頭等研修) <p>【学校ビジョンの改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校ビジョンの構築に向けた学校組織マネジメントについて、全体で学校教育目標を達成するためにやるべきことを図式化し、可視化することでより明確に示すことができた。これにより学校組織、教職員全体での課題把握の意識が向上し、各学部、分掌の重点目標に反映され、年度末には、それに対しての評価・改善がよりスムーズが図られた。さらに、学校運営の改善及び次年度以降の学校教育目標の具現化とその方策の構築につなげることができた。(校長研修) <p>【学校財務マネジメントの改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> 公費予算の情報共有と情報収集を積極的に行い、財務面から授業の質向上や業務改善ができるよう ICT 機器類の整備を進めるなどの取り組みを行った。校内運営委員会に参加し、教職員等中央研修で学んだ情報を心に留め、広い視野で学校を見渡し、事務の立場から感じたことを進言するよう心がけた。(事務職員研修) 	<p>ノウハウを蓄積しているということであった。ここで得られた知見は、機構の令和 3 年度の主催研修の在り方にも反映させ、集合型研修での反転学習用の事前課題の使用、オンライン研修での 3 タイプの設定等、仮設の検証対象としての研修の設計につながった。これらの取組は、第 6 期中期目標期間における最重要テーマの一つである集合型とオンライン型のベストミックスを構築するためにも引き続き重点的に進める必要がある。</p> <p>これらの取組によ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><課題と対応></p> <p>新型コロナウイルス感染症の流行は、教育や研修の在り方を根底から揺るがすこととなった。教育界全体が、グローバル化や ICT 化への対応に後れを取っていたことが露呈したとも言える。学びを取り巻く環境とその有り様を改めて分析し、機構で対応できるあらゆる取組を検討する必要がある。その中で、「集</p>	
--	--	---	--

	<p>イ 指導者養成研修</p> <p>【学校外組織との連携の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権教育総合推進地域事業の委託を受けて、その事務局として、研修の成果を生かしながら、学校・園にとどまらず、地域全体で人権教育を推進することに尽力した。特に地域連携教育や社会教育の場で、多様な主体同士が互いを尊重し、高めあう場づくりに努めた。その結果、地域ボランティアの増加や子ども地域づくりへの主体的な参画、地域全体で学びあい支えあう中で互いを尊重しあう継続的な取組の開始等、一人ひとりの人権が尊重された心豊かな地域社会の実現に向けた具体的な成果に結びつけることができた。(人権教育指導者養成研修) <p>【校内研修の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4～5人のグループで学校のSWOT分析、クロス分析を行い、目標達成のための戦略マップ作りを行った。積極的に取り組むこと(SO)、強みを生かして対応すること(ST)、機会を失わないで対応すること(OW)、最悪の事態の回避(WT)という視点で、学校の特色を生かしたアイデアを創出することができた。(学校組織マネジメント指導者養成研修) <p>【カリキュラム・マネジメントの改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権教育の視点から校内のカリキュラム・マネジメントに全教員で取り組んだ。年度の途中で何度も年間指導計画を見直し、教科横断的にかつ外部人材活用をより効果的に取り入れ、授業改善のPDCAサイクルを組織的に短いスパンで回す取り組みが推進できた。教員の意識改革が進んだ。(カリキュラム・マネジメント指導者養成研修) <p>【研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入】</p> <p>年度計画に定めた以下①から④の項目の方法を導入し、効果的・効率的に研修を実施した。</p> <p>① 国の教育施策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズ等の把握並びに地方自治体との連携</p> <p>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県と連携しつつ、令和2年度のコロナ禍への対応を検討した。三重県で開催予定であった「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」については3日間のパッケージを制作し、3週間(回)のうちから選択できるようにした。福井県の「小学校における外国語教育指導者養成研修」においては、受講予定者に、オンライン講座(YouTubeにて配信している20分の校内研修シリーズおよび新学習指導要領編)の該当講義の紹介と、研修予定であった資料および事前課題に関する</p>	<p>合・宿泊型研修の意義の再確認」と</p> <p>「オンラインの特性を最大化する研修の開発」について、調査研究との往還を通して新しい時代の研修フェーズを創造しなければならない。第6期中期目標期間において不断に検証しつつ、新たな研修体系を構築していく。</p>	
--	--	---	--

る助言資料等のダウンロード方法を提示し、研修に準ずる対応を行った。富山県の「キャリア教育指導者養成研修」と秋田県の「言語活動指導者養成研修」は同上のオンライン講座の中から該当講義を紹介する対応を行った。

全研修をオンライン研修へ移行することを契機として、カリキュラム検討会議のオンライン化、講義の動画収録および編集、LMS へのアップロード、LMS を使った研修、アンケート調査のオンライン実施および自動集計等、期せずして研修に係る業務の ICT 化が飛躍的に前進した。

令和 2 年度を新しい研修フェーズ元年ととらえ、地方公共団体等のコロナ禍での研修実施に関する情報共有のため、また今後の研修ニーズを汲み取るため、研修企画担当職員を対象としたセミナーを開催し、地方公共団体等の研修の状況に関する情報交換を行った。

教職員等中央研修等の成果活用については、学校改善に直接つながることでもあり、地方公共団体も期待を寄せている。その実績を集積するために、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ている。(オンライン研修になってもそれは継続し、集合型研修とオンライン研修の比較については令和 3 年度の検討課題とする。)

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

連携協定を締結する教職大学院に対して、コロナ禍においても研修の機会を減らさぬよう「教職大学院向け集中研修講座」を新設し、単位認定を含めた支援を行った。また、教職大学院教職員研究セミナーを開催し、機構との連携事業について広く事例を共有し、第 6 期中期目標期間中の連携の在り方について議論を深めることができた。

③ 教員研修に関する調査研究の実施

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を収集し、分析した。その結果、全国の育成指標の類型化が図られ、共通指標を領域で括ることができた。その領域と学校経営研修の研修内容を突合し、職階ごとの研修の到達目標を再設計するとともに、それに対応する研修の再構成を行い、次年度以降の研修の改善の視点を示すことにつながった。

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)

教職員等中央研修および指導者養成研修については、全研修のオンライン化への移行による制約から、

令和2年度はグループ演習の実施は見送った。

しかし、オンライン研修という形態であってもグループ演習が可能となってきたため、年度後半に実施した全セミナーでオンライン研修のできるアクティブ・ラーニングの取組を開始した。グループ演習のテーマ設定(具体的な実践の交流につながるテーマ)や時間設定(4～5人グループでセッションあたり20分に支持が集中)については貴重な知見を得ることができた。

【研修の廃止、縮減、内容・方法等の変更】

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

毎事業年度に実施する各研修の内容等については、国の教育政策の方向性や、受講者又はその任命権者等に対する研修成果に関する調査結果、都道府県ごとの受講者数、事業年度の評価結果、教育委員会・大学等の専門家の知見等を踏まえ、不断の見直しを行っている。各研修について設定している見直し基準については、令和2年度はコロナ禍でオンライン研修へ転換したため基準そのものが適さなかった。

本項目では、令和2年度のオンライン研修への移行にあたって、どのような研修の変更を行ったのかを中心に記述し、そのプロセス及び実施によって導かれた知見から、第6期中期目標期間の開始にあたり機構の研修の在り方をどう考えたのかを記載する。

①学校経営研修の改善点

○研修内容・研修方法等の変更

オンライン研修への移行によって、学校経営研修はすべて5日間の研修とした。研修プログラムの設計にあたっては、研修の目的やねらいを達成することを第一義的に考えつつも、オンラインの特性に十分配慮し、無理のないものにする必要があった。具体的には、画面を集中して見続け、身体的な負担が発生するという情報を、先行経験をもつ複数の大学から受けていたことなどが挙げられる。そこで、カリキュラム検討会議において有識者の意見を踏まえつつ、細かな調整を図っていった。講義内容を厳選することで視聴時間を短縮し、そのかわりにリフレクション(振り返り・省察)を丁寧かつ充実させることとした。オンデマンドの特性として、講義動画の一旦停止・巻き戻し視聴や再視聴、繰り返し視聴が受講者のペースで活用できる。また、参考資料等の閲覧をしながらリフレクションを効果的に行う方法なども時間の有

効活用として情報提供した。

一方で、働き方改革の観点から、職務として研修に専念できる環境の確保を教育委員会や学校等に強くお願いした。令和2年度は受講者がタイムマネジメントをしながら、個人の学びをベースにそれを学校改善につないでいけるような設計としたため、オンライン上での一斉演習・グループ演習は敢えて取り入れていない。この点に関しては、受講者同士の交流や学び合い、情報交換、事例共有等の希望も見られたため、今後は研修内容を精査しつつ、相応しい方法を選択し、研修効果を高めていきたい。

第6期中期目標期間については、教職員等中央研修（学校経営研修）を集合・宿泊型研修として従来型の実施形態とする。当該研修の成果のひとつに、各地域のリーダーが一定期間寝食をともにし、互いに刺激し合い学び合い、広域的ネットワークを形成し、長期にわたってその関係性が教職人生に好影響を与えるということがある。学校種や職階、年代（世代）等が近いことがそうさせているということもある。しかし、よき伝統と言えども完成ではないし、改善を拒むものではない。オンライン研修に移行させる指導者養成研修の知見も生かしつつ、よりよい集合・宿泊型研修を目指していく。

②指導者養成研修の改善点

○研修内容・研修方法等の変更

変更点の基本的な考え方や実際については、学校経営研修に準じているが、指導者養成研修はすべて3日間の研修とした。オンライン研修の特性に配慮した研修プログラムの設計とすることで、上記のように、講義内容の厳選による視聴時間の短縮や、研修成果を教育実践につなぐためのリフレクションの充実等を図った。これらは働き方改革と連動させ、職務として研修に専念できる環境の確保を求めることで、教職員の生涯職能形成にも一石を投じた。一方で、研修の方法・形態については、アンケート調査の結果やこの間の各地でのオンライン研修の実績等を参照しつつ、課題も認識している。今後も継続的に改善に向かうPDCAを回していく。

第6期中期目標期間については、指導者養成研修をオンライン研修として継続する。上記の通り、方法・形態については改善の余地が多いこともあり、3年程度かけてベストミックスの研修へと育てていく。指導者養成研修の目的のひとつに、学校や当該地域のリーダーとして、研修成果を広く普及させるということが掲げられている。この目的は引き続き強調していくものの、オンライン研修とすることを考慮すると、できるだけ多くの関心の高い教職員を対象とすることも検討した方がよい。研修の時間と質を維持しつつ、研修効果が高まる支援の方法を検討し、新たな研修体系の構築を目指していく。

	<p>③研究セミナーの開催</p> <p>【新設】地域とともにある学校セミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域とともにある学校セミナー（A日程） <p>「地域とともにある学校」や「社会に開かれた教育課程」のねらいそのものについて、OECD の提唱する能力・学力観（キー・コンピテンシー）の解説を受けて、日本の教育課程の課題や改善の方向性について受講者同士で学びあった。その後、ソーシャルキャピタル（社会関係資本）の観点から「学校づくり」と「地域づくり」の関係性の解説を受けて、サービス・ラーニングを題材にしてカリキュラム・マネジメントの役割について受講者同士で意見を交わした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域とともにある学校セミナー（B日程） <p>学習指導要領の「よりよい学校教育を通してよりよい社会を創る」という理念に反するかのように、日本の若者の社会への貢献意識は低い。データを示しながら、若者の背後にある「人・地域・社会の役に立つ」という感覚を確認しあった。また日本の教育を相対化するためにイギリスの地域をめぐる教育改革について解説した。その後、学校経営目標を達成するために、学校と地域との連携が有効な手段となり得ることを、事例とともに解説し、改めて自校の学校経営目標・計画をもとに他校の教員と協議した。</p>		
--	--	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>本事業の予算額と決算額に10%以上の乖離がある理由については、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合型研修を中止またはオンライン化したため。</p>

1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（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. 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 3 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	1 件	3 件	予算額（千円）	—	3,281	2,487	23,352	22,737
情報交換の広場依頼件数	—	—	—	—	—	34 件	17 件	決算額（千円）	—	3,403	2,653	22,502	20,011
								経常費用（千円）	—	4,338	1,614	47,024	51,484
								経常利益（千円）	—	△107	873	△12,472	△16,232
								行政サービス実施コスト（千円）	—	4,471	1,548	—	—
								行政コスト（千円）	—	—	—	47,184	51,484
								従事人員数	—	23	21	17	15

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					
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
	主な業務実績等	自己評価		評価	A
<p><主な定量的指標> 協議会・指標・教職員研修計画等に関する相談窓口における相談件数</p> <p><その他の指標> 中期目標に定めた指標を策定する任命権者に対する専門的な助言を適切に行う。</p> <p><評価の視点> 効率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な助言が適切に実施されているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>【実施概要】</p> <p>平成 29 年 4 月からの教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行に伴い、教員等の任命権者である教育委員会等は、教育委員会と関係大学等で構成する「協議会」を組織して協議を行い、教員等の職責、経験及び適性に応じてその資質向上を図るための必要な指標を定めることが義務づけられた。それに伴い、機構が指標の策定に関する専門的な助言を行うこととなった。</p> <p>令和 2 年度においては、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「指標等に関する相談窓口」を引き続き運用し、対応した。また、教育委員会等と機構の情報共有システムとして、令和元年度に開設した「情報交換の広場」を引き続き運用した。さらに、調査研究プロジェクトと連携し、全国の指標の分析を行い、分析結果を報告書にまとめ、機構ホームページに掲載して情報提供を行った。</p> <p>以上のことから、養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としての助言機能を果たした。</p> <p>【実施状況】</p> <p>(1) 相談窓口の運用</p> <p>平成 29 年度に開設した「協議会・指標・教職員研修計画等に関する相談窓口」を運用し、指標策定等に係る質問事項に対応した。(相談件数 3 件に対応)</p> <p>(2) 指標に関する「情報交換の広場」の運用</p> <p>教育委員会等と機構の情報共有システムとして、「情報交換の広場」を機構ホームページ上で引き続き運用し、全国すべての都道府県等の指標管理・運営部門が相互に知見</p>	<p><自己評価評価：A></p> <p>【根拠理由】</p> <p>平成 29 年 4 月からの教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行に伴い、教職員支援機構は指標の策定に関する専門的な助言を行うこととなった。令和 2 年度は、これまでの取り組みを整理・継続し、全国の教育委員会の専門的な助言を行うハブ機能を果たすために、以下の取り組みを実施した。</p> <p>(1) 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「指標等に関する相談窓口」を引き続き運用するとともに、相談への回答の中から Q&A としてホームページに掲載し、各教育委員会等への情報提供と情報共有の促進を図った。</p> <p>(2) 教育委員会等と機構の情報共有システムとして、令和元年度に構築した「情報交換の広場」を引き続き運用することで、各教育委員会等への情報提供と情報共有の促進を図った。</p> <p>(3) 調査研究プロジェクトと連携し、全国</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>指標に関する「相談窓口（平成 29 年度開設）」を引き続き運用し、指標に関する「問い合わせ回答の Q&A」を充実・蓄積して機構ホームページに掲載するとともに、全国の教育委員会等の照会に対応する体制の一層の充実に努めた。</p> <p>全国（47 都道府県・20 政令市教育委員会）の指標及び教職員研修計画を収集し、地域別に整理したデータベースを公開・運用した。養護教諭、栄養教諭、学校事務職員の育成指標を策定する先進事例や「学校インターンシップの基本的な考え方」などの参考情報も増えつつあり、データベース利用の多様な目的に応じつつある。</p> <p>教育委員会と機構の情報共有システムとして「情報交換の広場」を機構ホームページ上に開設し（令和元年度）、全国すべての教育委員会が相互に知見の交流を行える仕組みの整備充実に努めた。この「情報交換の広場」は、例えば、ある自治体が「指標の学校 OJT」への活用事例を知</p>	

	<p>の交流を行えるようハブ機能を果たした。(情報提供依頼件数 17 件に対応)</p> <p>(3) 全国の指標の分析</p> <p>調査研究プロジェクトと連携し、指標における「ICT (情報機器を含む)」の概念の位置付け等についての分析を行った。分析の結果は報告書にまとめ、機構ホームページに掲載して情報提供を行った。</p>	<p>の指標の分析を行うことで、今後の専門的助言の方向性を検討するとともに、「ICT(情報機器を含む)」の概念の位置付け等について、必要な情報提供を行った。</p> <p>これらのことから、養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としての助言機能を果たし、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、自己評価評定をAとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>指標は平成 29 年度に養成・採用・研修の一体的改革を進める一環として、全ての都道府県、において策定・整備され、定着が図られてきている。今後とも、指標の分析等を踏まえ、専門的助言を行っていく必要がある。</p>	<p>りたい」とシート入力すると、先進の複数自治体から回答と参考資料が添付されるというプラットフォームを構築するもので、指標策定者への専門的助言のハブ機能を果たすものであり高く評価できる。</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、調査研究部門(管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト)と連携して、指標の中で「ICT(情報機器を含む)」がどのように位置づけられているか、その傾向と課題を分析するとともに報告書にまとめ機構HPにより情報提供した。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>指標に関するデータベースや「情報交換の広場」の一層の充実を図り、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、より一層の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>本事業の予算額と決算額に 10%以上の乖離がある理由については、新型コロナウイルス感染症の影響により、一部のセミナーを中止したため。</p>

1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（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. 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 3 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)	115タイト ル(累計)	152タイ トル(累 計)		予算額（千円）	464,093	434,238	372,838	314,883	358,210
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)	41 大学 (累計)	44 大 学 (累計)		決算額（千円）	388,357	438,571	387,297	354,505	381,854
									経常費用（千円）	512,734	559,087	410,421	416,273	324,545
									経常利益（千円）	92,898	△13,734	64,469	2,311	40,240
									行政サービス実施コスト(千円)	489,271	576,170	400,947	-	-
									行政コスト（千円）	-	-	-	426,682	324,545
									従事人員数	24	23	21	17	15

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					
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
	主な業務実績等	自己評価		評価	S
<p><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</p> <p><その他の指標> 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><主要な業務実績></p> <p>（１）都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助</p> <p>① 教員等への指導、助言</p> <p>ア オンラインによる研修機会の提供</p> <p>NITS のオンライン講座は、職務多忙等から職場を離れての研修が困難な教員等に多様な研修の機会を提供することを目的として、平成 28 年度からオンライン講義動画「校内研修シリーズ」を制作し、インターネット上の動画共有サイト『YouTube』に機構公式チャンネルを開設し、提供している。</p> <p>このオンライン講義動画「校内研修シリーズ」は、各学校で実施する校内研修を 60 分で行うものと想定し、20 分程度で、各テーマの基礎理論、又は理論的整理や考え方の提示を行う講義動画を提供することで、校内研修の充実を図ることを目的とするものである。</p> <p>平成 28～令和元年度に「校内研修シリーズ」の「本編」80 タイトルを多種多様なテーマで制作した。また、小学校等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「新学習指導要領編」として 35 タイトル制作した。</p> <p>令和 2 年度においては、今日的な教育課題となっているテーマ、特にコロナ禍において必要とされているテーマ（ICT 活用や感染症対策等）を中心に 13 タイトル制作するとともに、新学習指導要領に対応した学習評価に関する動画を、小中教科別に 24 タイトル制作した。併せて、平成 28～令和元年度に制作した講義動画の普及活動を行った。</p> <p>これらのオンライン講義動画の普及活動を、全国のエducation委員会、教育（研修）センター等を対象に行ったことにより、各学校で実施する校内研修のさらなる充実を図るとともに、新学習指導要領の円滑な実施に寄与するなど、教育課題に対応した教員の自主研修に役立つ環境整備を図った。</p>	<p><自己評価評価：S></p> <p>【根拠理由】</p> <p>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、「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、「NITS 大賞」による好事例の共有、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修プログラムモデルの普及活動、国内外の大学との連携事業等を、以下のとおり実施した。</p> <p>（１）オンライン研修の推進については、前年度までに制作した 115 タイトルに加え、令和 2 年度には、今日的課題となっているテーマ、特にコロナ禍において必要とされているテーマ（ICT 活用や感染症対策等）を中心に 13 タイトルを制作するとともに、新学習指導要領に対応した学習評価に関する動画を、小中教科別に 24 タイトル制作し、公開した。これにより、機構において制作、公開する動画は 152 タイトルに達した。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受</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顕著な進捗が認められるため。</p> <p>職務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ことを目的として、平成 28 年度からオンライン講義動画「校内研修シリーズ（今日的な教育課題、新学習指導要領解説）」を制作・提供している。令和 2 年度には 37 タイトルを作成して公開動画は 152 本に達し、再生回数は前年度比 2.3 倍の 890,645 回（前年度 384,729 回）となり、コロナ禍の中で広く校内研修等に活用された。</p> <p>参加型ワークショップ「NITS カフェ」、教育課題解決の優れた取組を表彰する「NITS 大賞」等の実施により、教職員の情報交換機会を充実させた。</p> <p>コロナ禍対応に伴う休校措置等を受け</p>	

	<p>また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受け、これまでに制作してきた実績に加え、後述する「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を機構ホームページに開設したり、動画コンテンツをテーマ別に体系化し、学びたい内容にアクセスしやすくする工夫を行ったりしたことで、再生回数は飛躍的に伸び、前年度比約 2.3 倍の 890,645 回となった。</p> <p>加えて、「校内研修シリーズ」の利用状況の実態を把握するため、初めて本格的な調査を行い、学校現場等のニーズを聴取した。具体的には、都道府県・指定都市・中核市教育センターとメールマガジン「NITS ニュース」登録者を対象に、「講義動画『校内研修シリーズ』の活用に関するアンケート」を実施した。アンケート結果からは、多くの教育現場で活用されている実態を把握できたとともに、特にコロナ禍における研修実施に役立った、という回答を得た。アンケート結果は集計し、グラフにまとめて機構ホームページに掲載することで、今後の内容の充実・改善に繋げるよう内外に共有を図った。</p> <p>活用状況は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> 再生回数 890,645 回（令和 2 年 4 月～令和 3 年 3 月） （前年度：384,729 回） <p>イ 情報交換機会の提供</p> <p>（ア）「NITS カフェ」による各地域のネットワークの構築</p> <p>「NITS カフェ」は、各地域における教職員の養成・採用・研修を担う大学、教育委員会のネットワーク構築を機構が支援し、その成果を報告書として全国に提示することで、教員の能力向上の全国的な充実が図れることを目的とする。</p> <p>具体的には、教職員の養成・採用・研修を担う大学、教育委員会など専門の教育関係者と現職教員等が、教職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に対して、機構が支援を行う事業である。</p> <p>令和 2 年度においては、8 機関で 10 回実施され、553 名が参加した。GIGA スクール構想の推進に向けた「ICT の効果的な活用方法」「ICT 活用指導力の向上」「双方向オンライン授業」等、各地域の実情に合わせたテーマで研修やセミナーが実施された。これらにより、機構は各地域における教職員の養成・採用・研修のネットワークの構築を支</p>	<p>け、これまでに制作してきた実績に加え、「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を機構ホームページに開設したり、動画コンテンツをテーマ別に体系化し、学びたい内容にアクセスしやすくする工夫を行ったりしたことで、これらの動画の再生回数は、前年度比約 2.3 倍となる 890,645 回（前年度：384,729 回）にのぼった。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・充実化を図ることに寄与した。また、「校内研修シリーズ」の利用状況を把握するための本格的な調査を初めて行い、学校現場等のニーズを聴取するとともに、集計結果を機構ホームページに掲載することで、今後の内容の充実・改善に繋げるよう内外に共有を図った。</p> <p>（2）教職員の養成・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、教職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」を委託事業として実施した。令和 2 年度は連携する教職大学院にも展開し、8 機関で 10 回実施、参加者は 553 名にのぼった。GIGA スクール構想の推進に向けた「ICT の効果的な活用方法」「ICT 活用指導力の向上」「双方向オンライン授業」等、各地域の実情にあわせたテーマで語り合われ、各地域における教職員の養成・採用・研修のネットワーク構築の場を提供した。成果は報告書として機構ホームページで提供し、教職員の資質向上の全国的な充実を支援した。</p>	<p>て、教職員の自主研修の環境整備に寄与するため、令和 2 年 4 月に「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を開設して、研修教材活用の利便性向上を図った。</p> <p>機構公式 Facebook、メールマガジン「NITS ニュース」による情報提供を行った。また、各教育委員会が作成した研修教材等を収集した「各教育委員会等作成教材一覧」を機構ホームページに掲載して、教員等が研修企画や教材作成の際の参考となるよう情報提供を行った。アクセス数はコロナ禍の中で急増し、前年度比 2.2 倍の 13,108 回（前年度：5,988 回）となり、校内研修の高度化・充実化に寄与した。</p> <p>アクティブ・ラーニングに係る指導法の充実を図るため、アクティブ・ラーニングに係る研修プログラムモデル（31 研修プラン）と動画解説、ならびに授業実践事例 200 事例を配信し、新学習指導要領の円滑な実施に寄与した。</p> <p>教職大学院等の大学との連携を推進するため、令和 2 年度には 3 大学と新たに連携協定を締結し、協定締結先は 44 大学となった。この協定に基づき、院生等 259 名が機構実施の学校組織マネジメント指導</p>
--	--	--	--

	<p>援するとともに、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、教職員の資質向上の全国的な充実を支援した。</p> <p>(イ) 公式 Facebook による情報共有</p> <p>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 1,605 件 (令和3年3月末現在)</p> <p>(前年度: 1,446 件)</p> <p>ウ 教員等の資質向上に資する情報の提供</p> <p>(ア) 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」は、平成29年度に新設し、第4回目の開催となる令和2年度は、216 点の応募があった。(前年度: 322 点) 書類審査及び審査会において、10 点の優秀賞と6 点の審査委員特別賞を選出した。</p> <p>例年は、2月2日(ニッツの日)に東京で受賞者による活動発表、表彰式を行っていたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染リスクを考慮し、中止とした。審査結果の発表については、審査結果と審査委員の講評をまとめた動画を機構ホームページに公開することにより行った。</p> <p>受賞校の取り組みについてのパブリシティ活動も行い、受賞した学校の活動が、地方紙にて報じられた。</p> <p>審査結果の発表後は、受賞した優秀な実践活動を事例集(冊子)にまとめて発行し、全国の教育現場にフィードバックして、効果的な活動の実践を支援した。事例集のデータは、全応募作品とともに機構ホームページにも掲載した。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された。</p> <p>(イ)「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」の開設</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受け、学校現場等の教職員が自宅等でも学べる環境の整備に寄与するため、新たに「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を、4月当初に機構ホームページに開設した。「校内研修シリーズ」を始めとした動画教材や、各教育委員会等作成教材一覧等へ</p>	<p>(3)学校をとりまく今日的な教育課題の解決に向けて実践した活動を広く募集し、表彰・公開し、教育現場に優れた取り組みを普及していく表彰事業「NITS 大賞」の第4回目を開催した。新型コロナウイルス感染症の影響もある中、審査方法等の工夫を図るなど柔軟に対応したことで実施することができ、コロナ禍における取り組みの好事例も多く寄せられた。また、令和元年度教職員等中央研修の受講者に、研修成果の活用に基づいた応募を促したことで、応募数は216点(前年度:322点)となり、研修で学んだ知見を活かした好事例の収集に繋がった。優秀な実践活動を事例集(冊子)にまとめて機構ホームページへ掲載するなど、積極的に情報発信も行い、今日的な教育課題の解決に取り組んだ好事例の普及も促進することができた。</p> <p>(4)新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴う休校措置等を受け、学校現場等の教職員が自宅等でも学べる環境の整備に寄与するため、新たに「教職員の学び応援ページ～教職員支援コンテンツ特設ページ～」を、機構ホームページに開設した。4月当初に迅速に対応したことで、非常時の教職員の学びの支援に貢献した。「校内研修シリーズ」を始めとした動画教材や、各教育委員会等作成教材一覧等へのリンクを分かりやすくすることで、研修教材活用の利便性を図った。</p> <p>(5)アクティブ・ラーニングに係る指導法の充実を図るため、アクティブ・ラーニングに係る研修ブ</p>	<p>者養成研修などを受講し、そのうち52名に単位認定が行われるなど、教職大学院の講座の多様性と質の確保、院生支援に寄与した。</p> <p>国際連携の推進については、前年度に引き続き、タイ国コーンケン大学との教員研修連携協定に基づき、コロナ禍の中でオンライン研修に切り替えて実施した。また、OECD(経済協力開発機構)に機構の上席フェローを出向させ(令和元年度～)、国際教員指導環境調査(TALIS)のデータ分析など、OECDプロジェクトに貢献した。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>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、その普及を図る必要がある。</p> <p>都道府県教育委員会等が行う教員研修の未来像(ICT活用等)を提示するなど、教員研修のナショナルセンターとしての役割を果たす必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>校内研修シリーズの更なる利用拡大、表</p>
--	---	---	--

	<p>のリンクを分かりやすくすることで、研修教材活用の利便性向上を図った。</p> <p>(ウ) メールマガジンによる情報提供</p> <p>週に1回、メールマガジン「NITS ニュース」を配信し、研修修了者を中心に全国の教員に対して、研修を担当した講師の論稿等を掲載し、教育現場での実践における助言につながる情報提供を行った。また、バックナンバーを機構ホームページに掲載することで、いつでもメールマガジンの内容を閲覧できるようにしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メールマガジン登録者数 19,555件（令和3年3月末現在） （前年度：16,400件） <p>(エ) 研修手法にかかる教材の提供</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・「研修の手引き」ダウンロード数 331,429件 （令和2年4月～令和3年3月）（前年度：474,081件） <p>(オ) 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した。</p> <p>(カ) 各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供</p> <p>各都道府県・指定都市教育（研修）センター等が研修用に作成した教材等を機構が収集し、教員等が研修の企画や教材を作成する際の参考となるよう機構ホームページに教材一覧として更新し、情報提供を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アクセス数 13,108件（令和2年4月～令和3年3月） （前年度：5,988件） <p>②教育委員会等への指導、助言</p> <p>ア 教育委員会と大学等との連携促進</p> <p>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、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が組織的に連携・協働しプログラムを開発する「教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業」を実施した。本支援事業の実施により教育委員会と大学間で、課題</p>	<p>プログラムモデル（31研修プラン）と動画解説、ならびに授業実践事例200事例の普及を図った。</p> <p>(6) 教職大学院等の大学との連携・協働を円滑に進めるため、新たに3教職大学院と連携協定を締結し、44の大学と協定を結ぶこととなった。この連携協定に基づき、機構は、教職大学院の院生等に、スクール・マネジメント研修を始めとする機構の研修等の受講機会を提供し、そのうち52名（総受講者数259名）の院生等に対し機構の修了証等をもって教職大学院の単位認定が行われた。これにより、教職大学院の院生や教員等を支援するとともに、教職大学院の講座の多様性と質の確保に寄与した。また、「教職大学院教職員研究セミナー」を実施し、教職大学院等の教員の研究・交流を支援した。さらに、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研修プログラムの協働開発事業に対して、支援を行うことで、特色ある研修プログラムの開発が実現した。これは両者が連携・協働したことにより得られた結果であり、その成果報告書を機構ホームページで全国に提示した。</p> <p>(7) 海外の大学等との連携・協力の一貫として、前年度に引き続き、タイ教育省ティーチャーズカウンシル等との連携により、第3回目となるタイの教員等に対する研修を企画した。令和2年度中の実施を目指していたが、コロナ禍の中で実施時期が延期され、機構が担当するフェーズ2について</p>	<p>彰事業（NITS大賞）の一層の応募拡大を期待する。</p> <p>地域センターの有効利用と更なる設置に向けて、地方自治体等に周知願いたい。</p>
--	---	--	--

	<p>解決について協議の場の設定が行われるなど両者の連携促進に寄与した。また、開発カリキュラムについては、各教育委員会へカリキュラムを提供することとし、採択事業すべてについて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</p> <p>(ア) 研修講師情報</p> <p>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。</p> <p>(イ) 研修手法の提供</p> <p>教育委員会等の要請により、職員を研修会講師として都道府県教育（研修）センター等に派遣（オンラインを含む）し、研修手法等の普及を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講師派遣数 7件（令和2年4月～令和3年3月） <p>(ウ) 研修相談窓口</p> <p>教育委員会等が実施する研修への支援等を行うため、研修に関する相談窓口を引き続き開設した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談件数 450件（令和2年4月～令和3年3月） （前年度：102件） <p>(エ) 各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・アクセス数 13,108件（令和2年4月～令和3年3月） （前年度：5,988件） <p>ウ 研修情報の収集・提供</p> <p>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>では令和3年4月に実施することになった。令和3年3月には、タイ側が企画するフェーズ1が実施され、機構としてもオンラインで研修に参画した。同研修についてはタイ側からの評価が高く、過去に研修で使用した講師の動画についてタイ語への翻訳を要請されるなど、我が国の教育を通じた国際貢献の面からも顕著な成果を挙げた。また、令和元年度から引き続き、国際機関の OECD（経済協力開発機構）に機構の上席フェローを出向させ、OECD との連携を推進するとともに、教育分野の国際プロジェクトに貢献している。</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><課題と対応></p> <p>「校内研修シリーズ」の学校現場等での活用の状況を踏まえ、内容の充実や改善について検討していく。</p>	
--	--	---	--

エ 研修施設・設備の提供

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度の研修事業は集合・宿泊型研修を中止し、すべてオンラインによる研修に切り替えていることから、外部利用についてはすべて中止としている。

③教員等の資質向上のための援助

ア 教育長を対象とした研修

兵庫教育大学との共同主催により実施してきた教育長セミナーであるが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響による学校対応等で一堂に会して実施する（オンライン・セミナーを含む。）ができなかった。

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、令和2年度に全国の教育センター等で実施された研修の中で先進的な取組等について紹介し、ウィズコロナ、アフターコロナ時代の研修の在り方について協議した。

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）」の成果を踏まえ、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。

（ア）アクティブ・ラーニング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みた授業改善についての研修プランを31プランと、各研修プランを解説する5分程度の動画、研修プランを組み合わせた研修プログラムならびに研修の実践事例を機構ホームページに公開し、普及を図った。

・アクセス数 15,018件（令和2年4月～令和3年3月）

（前年度：12,178件）

	<p>(イ) アクティブ・ラーニング授業実践事例の普及</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・アクセス数 67,327 件（令和2年4月～令和3年3月） <p>（前年度：46,099 件）</p> <p>エ 喫緊の教育課題に対応する支援、現在の研修等で対応できていない教育課題について、教員等の資質向上に資する研修のあり方を検討する。</p> <p>「学校と地域の連携の在り方に関する調査研究プロジェクト」の研究成果の還元として、地域とともにある学校セミナーを新規に2日間実施した。予測困難な時代を生きる子供に身に付けさせたい力が、「地域とともにある学校」や「社会に開かれた教育課程」という学校改革理念と通底していることを確認した。</p> <p>研修企画担当職員研究セミナー及び教職大学院教職員研究セミナーについては、1日ずつ実施した。前者は令和2年度のコロナ禍を受けて、否応なしに迫られた研修内容の見直しや実施形態の変更等とおして、改めて育成指標更新の必要性やそれらの達成に向けた研修ビジョンづくりについて協議した。後者は今年度実施した「教職大学院向け集中研修講座」の実施結果とアンケート等の分析結果の報告を踏まえ、当機構との連携・協働の在り方について協議を行った。</p> <p>(2) 教職大学院等との連携及び海外の大学等との連携の促進</p> <p>①教職大学院の院生等に対する支援</p> <p>教職大学院等の大学との連携を推進するため、令和2年度は新たに3大学と連携協定を締結し、連携協定締結大学数が44大学となった。</p> <p>これら連携協定を締結した教職大学院等の学生等259名が、機構が実施する学校組織マネジメント指導者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、52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>これにより、教職大学院の院生等を支援するとともに、教職大学院の講座の多様性と質の確保に寄与した。</p>		
--	--	--	--

②教職大学院の教員等に対する支援

令和2年4月は新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的とした緊急事態宣言発令のため、教職大学院の教員等を対象とした「教職大学院セミナー」は中止とした。令和3年2月には「教職大学院教職員研究セミナー」をオンラインで開催し、令和2年度に実施した「教職大学院向け集中研修講座」の実施結果とアンケート等の分析結果の報告を踏まえ、当機構との連携・協働の在り方について一歩踏み込んだ協議を行った。

③教職大学院等と教育委員会との連携の促進

教職大学院等の大学と教育委員会が組織的に連携・協働し、両者が保有する研修資源を組み合わせて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、以下のような特色のある研修プログラムの開発が実現した。

その成果を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。

(例)

- ・ 授業力パワーアップセミナーの実施、校内OJTチームの意義と役割についての研修実施など教員育成指標を活用した若手・中堅教員授業力向上研修プログラムの研究開発を行った。(国立大学法人岡山大学)
- ・ 学校運営等に関すること(人材育成、法令遵守、組織的學校運営への参画)、生徒指導、教育相談に関すること(児童生徒理解、教育相談、問題行動対応)など育成指標に基づく教職大学院と教育委員会の連携・協働によるミドルリーダー育成プログラムの開発を行った。(国立大学法人山口大学)

④国際連携の推進及び海外の教員に対する研修の実施並びに支援

ア タイ教育省教育関係機関等との連携による研修の実施

海外の大学等との連携・協力の一環として、前年度に引き続き、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を踏まえて、タイ教育省ティーチャーズカウンシル、タイ国立教職員開発研究所(NIDTEP)、コーンケン大学、福井大学との連携により、研修を企画した。しかし、コロナ禍の影響で対面による実施は不可能であるとの判断に至り、オンライン研修に切り替えて実施することになった。機構側で担当する研修は令和3年4月となり、そのコンテンツ(動画収録)制作や演習の進め方について協

	<p>議を重ねた。当初の受講定員は 40 名設定であったが、オンラインでの実施となることで 89 名の受講となった。</p> <p>イ 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、令和 2 年度が最終年となる）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を継続して実施した。</p> <p>ウ OECD（経済協力開発機構）との連携及び教育分野の国際プロジェクトへの貢献</p> <p>新たな取組として、国際機関の OECD（経済協力開発機構）に機構の上席フェローを出向させ、OECD との連携を推進している。国際的に高度な知見を有する人材を育成するとともに、教育分野における高い専門性を発揮して、OECD における Teachers' Professional Learning 研究の立ち上げからの参画や国際教員指導環境調査（TALIS）データの分析など、OECD プロジェクトに貢献している。</p>		
--	---	--	--

4. その他参考情報
特になし

1-1-4-1 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（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. 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 3 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	5 件	6 件	予算額（千円）	—	126,672	117,382	107,755	34,110
								決算額（千円）	—	120,168	109,525	33,357	63,982
								経常費用（千円）	—	103,087	133,270	112,800	72,442
								経常利益（千円）	—	8,544	13,284	23,693	△28,438
								行政サービス実施コスト（千円）	—	105,311	134,260	—	—
								行政コスト（千円）	—	—	—	115,305	72,442
								従事人員数	—	7	8	5	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					
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
	主な業務実績等	自己評価		評定	A
<p><主な定量的指標></p> <p>調査研究数</p> <p><その他の指標></p> <p>中期目標に定めた調査研究及び成果の普及を適切に行う。</p> <p><評価の視点></p> <p>養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究が実施されているか。また、調査研究の成果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><主要な業務実績></p> <p>【実施状況】</p> <p>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年度から教職員の養成・採用・研修の改善を目的とした調査研究に着手している。</p> <p>教職員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに、学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、令和2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。</p> <p>①管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>②教員免許更新制の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>③学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト</p> <p>④学校と地域の連携の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>⑤日本発教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障に関する調査研究プロジェクト</p> <p>⑥学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する調査研究プロジェクト</p> <p>調査研究プロジェクトの研究組織とその運営、研究成果の普及と活用については、以下のとおりである。</p> <p><研究組織></p> <p>当機構の上席フェローと、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</p>	<p><自己評価評定：A></p> <p>【根拠理由】</p> <p>教職員の養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施し、機構の各種事業に反映させるとともに、学校教育の関係者に広く普及させることを目的に、令和2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。</p> <p>①管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>②教員免許更新制の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>③学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト</p> <p>④学校と地域の連携の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>⑤日本発教師の well-being（個人的社会的幸福）のための制度的保障に関する調査研究プロジェクト</p> <p>⑥学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する調査研究プロジェクト</p> <p>（1）研究組織については、当機構の上席フェローと、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</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>令和2年度は6プロジェクトを立ち上げ（うち4つは新規）、調査研究を効果的・効率的に実施した。4プロジェクトが研究報告書等を作成・機構ホームページに公表し、今後の管理職育成に資するデータ提供、更新講習の負担感軽減や利便性の向上（オンライン型講習の現状等）、今後の学校と地域の連携に資するデータ提供など、研究成果の普及に努めた。</p> <p>「管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト」（R元～）では、研修事業部門と連携し、コロナ禍において実施したオンライン研修の成果と課題、今後の方向性について考察し、管理職育成の方向性やオンライン研修の課題等を示すことで、次年度の教職員等中央研修の実施・運営方法の改善に寄与した。</p> <p>「学校と地域の連携の在り方に関する</p>	

	<p>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等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計画的に検討し、効果的な調査研究を行った。</p> <p>かかる研究組織とその運営により、質の高い研究成果を実現した。</p> <p><研究成果の普及></p> <p>一年間の研究の成果ならびに進捗状況をまとめた研究報告書等を作成し、機構ホームページに公表した。</p> <p>一部のプロジェクトでは、研究成果に基づいてセミナーのプログラムを開発し、実際にセミナーを実施することで、研究成果の共有を図った。</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い、機構で実施するオンライン研修の実施・運営方法の改善に寄与した。</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組は以下のとおりである。</p> <p>①管理職育成に関する研修の在り方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) 各都道府県・指定都市教育センター等における管理職研修の実施について、新型コロナウイルス感染症による中止等の影響とその課題に関する調査を実施して分析を行った。</p> <p>(イ) 各都道府県・指定都市で策定している指標の中で、ICTがどのように位置付けられているかについて、キーワード検索により集計し、一覧表にまとめることで、その傾向と課題について分析を行った。</p> <p>(ウ) 世界各国において、新型コロナウイルス感染症が学校教育及び教員研修等に与えた影響について調べるために、計7カ国の教員等への</p>	<p>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。首席フェロー2名、特任フェロー3名、客員フェロー25名の専門研究者による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計画的に検討し、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、一年間の研究の成果をまとめた研究報告書等を作成し、機構ホームページに公表した。また一部のプロジェクトでは、研究成果に基づいてセミナーのプログラムを開発し、実際にセミナーを実施することで、多様な教育関係者に研究で得られた知見を提供し、研究成果の共有を図った。さらに、当機構の首席フェローが日本教師教育学会で、ICTの活用と教師の継続的学びについての発表を行った。</p> <p>(3) 研究成果の活用については、コロナ禍におけるオンライン研修の成果と課題等を踏まえ、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い、そのカリキュラム構築に寄与した。</p> <p>これらのことから、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、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>調査研究プロジェクト」(R元～)では、研修事業部門と連携し、「地域とともにある学校セミナー」のプログラムを開発し、実施した。セミナーに参加した多様な教育関係者に「学校と地域の連携」についての知見を提供し、これまでの研究成果の共有を図った。</p> <p>調査研究組織について、機構所属の首席フェロー2名、クロスアポイントメント制に類似の任用形態の特任フェロー3名、各研究領域で優れた業績を上げている研究者を招聘する客員フェロー25名の専門研究者による研究組織を確立するとともに、少数精鋭による質の高い研究成果を実現した。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>学校の働き方改革、教員研修に係るICT活用、障害を有する教職員への支援などの喫緊課題について、その有効な支援策等の提示に向けた調査研究を検討する必要がある。</p> <p>研修事業部門と連携して、集合型研修とオンライン型研修のベストミックスの提示に向けた調査研究を検討する必要がある。</p>
--	---	---	--

	<p>ヒアリング調査を行うとともに、コロナ禍におけるアメリカの大学院 学校管理職養成の状況、及び米国・シアトル学区の教職員支援につい て、現状についてのヒアリング調査を行い、その成果や課題等につい ての分析を行った。</p> <p>(エ) 令和2年度教職員等中央研修の受講者アンケートの集計と分析 を行い、コロナ禍において実施したオンライン研修の成果と課題、今後 の方向性について考察した。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>(ア) 新型コロナウイルス感染症が国内外における管理職研修等に与 えた影響や、指標における ICT の位置付け、教職員等中央研修の受講者 アンケートの分析結果等について、報告書を作成し、機構ホームページ に公表することで、研究成果の普及を図るとともに、今後の管理職育成 に資するデータを提供した。</p> <p>(イ) 研究結果を踏まえ、管理職育成の方向性やオンライン研修の課題 等を示すことで、次年度の教職員等中央研修の実施・運営方法の改善に 寄与した。</p> <p>②教員免許更新制の在り方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>免許状更新講習をより効果的なものにするるとともに、負担感の軽減 や利便性の向上等のためにどのような改善が必要かという観点から、 オンライン型免許状更新講習について、実際に e ラーニング講習を実 施している複数の機関へのヒアリング調査等を実施し、その現状と課 題に関する分析を行った。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>オンライン型免許状更新講習の開設状況、及びその現状と課題につ いて、報告書を作成し、機構ホームページに公表することで、研究成果 の普及を図った。</p>	<p><課題と対応></p> <p>教職員研修の高度化及び体系化を図るため、機構主催 研修と調査研究を連携、往還させながら進めていく必要 がある。</p>	<p><その他事項></p> <p>引き続き、教師の資質向上に関する新た なテーマについての調査研究を期待する。</p> <p>調査研究事業は開始 4 年目を迎え研究 組織が確立された。任用形態の工夫等によ り多くの専門研究者を得て優れた成果を 挙げた。また、6 件のプロジェクトは、管 理職育成や教員免許更新制など学校教育 の喫緊の課題を取り上げており、その成果 は研修事業にも活用され、機構の特色の一 つに成長している。</p>
--	--	---	--

	<p>③学習指導法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>教員養成段階における学習指導法に関する教育改善についての研究開発を進めるために、教職課程を置く全ての大学、指定教員養成機関を対象に、講義における ICT 活用指導力の育成に関する実態、及び ICT 環境の整備状況等について、質問紙調査を行った。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>質問紙調査の結果を集計することで、教職課程を置く大学の ICT 活用指導力の育成に関する実態や ICT 環境の整備状況等について、統計的に明らかにした。集計結果の公表、詳細な分析等の成果普及については、次年度に行う予定である。</p> <p>④学校と地域の連携の在り方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) 学校と地域の連携における事例研究及び校長経験のあるコミュニティ・スクール推進員へのヒアリング調査を通じて、学校と地域の連携に関する具体的な取り組み等についての情報収集を行い、その特徴についての分析を行った。</p> <p>(イ) 2年間のプロジェクトの成果を踏まえ、地域と学校経営、地域と教育課程、育成すべき子供像と地域、諸外国の動向等について講義や協議を行う「地域とともにある学校セミナー」のプログラムを開発し、実施した。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>(ア) 事例研究やヒアリング調査についての分析、セミナープログラム、学校と地域をめぐる議論等について、報告書を作成し、機構ホームページに公表することで、研究成果の普及を図るとともに、今後の学校と地域の連携に資するデータを提供した。</p>		
--	---	--	--

	<p>(イ)「地域とともにある学校セミナー」を実施することで、多様な教育関係者に「学校と地域の連携」についての知見を提供し、これまでの研究成果の共有を図った。(累計参加者数：198名)</p> <p>⑤日本発教師の well-being (個人的社会的幸福) のための制度的保障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) 国内外の先行研究が提示する課題を精査し、労働環境(施設整備を含む)、業務量、自己有用感、学校段階、キャリアステージ、女性管理職の比率、育休の取得率、教員採用試験受験率、初任の心理や離職、教育委員会の PDCA のサイクルと実態把握の仕組み、養成段階にある学生の認識など、教師の well-being 指標の開発に関わる概念整理を行った。</p> <p>(イ) 教職員をめぐる課題の解決に関する総合的な実態を把握するために、OECD 教師 well-being 調査研究の枠組みを参照しながら、全国の都道府県・指定都市教育委員会、教育センターを対象に、教職員の資質向上・労働環境に関する課題とそれらへの対応について、質問紙調査を実施した。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>質問紙調査の結果を集計、分析することで、行政機関が抱える教職員の資質向上・労働環境に関する課題とその把握方法、課題解決への取り組み等について明らかにするとともに、その概要を機構ホームページに掲載することで、研究成果の普及を図った。</p> <p>⑥学校運営の行動変容を促進する要因の解明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>教職員の行動変容を促す要因の解明に向けたデータを得るために、</p>		
--	--	--	--

	<p>教育学、医学、行動経済学の研究視角を組み合わせ設計した研究デザイン、分析枠組みに基づき、令和元年度の機構主催研修受講者を対象にウェブ調査を実施した。</p> <p>イ 研究成果とその普及・活用</p> <p>ウェブ調査の結果を集計することで、勤務時間、睡眠時間、有給休暇取得率、平等性志向の傾向等の基礎データについて明らかにするとともに、教職員の行動経済学的特性が勤務時間に及ぼす影響や、勤務時間が教職員の健康状態や生活に及ぼす影響について、分析の方向性を示した。集計結果の公表、詳細な分析等の成果普及については、令和3年度に行う予定である。</p> <p>また、調査研究プロジェクトとは別に、当機構の上席フェローが、日本教師教育学会で ICT の活用と教師の継続的学びについての発表を行った。(自由研究発表(2)「ICT の活用と教師の継続的学び—コロナ危機を契機に—」発表者、百合田真樹人、日本教師教育学会第30回研究大会, 2020)</p>		
--	---	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>本事業の予算額と決算額に10%以上の乖離がある理由については、調査研究プロジェクトにおいて諸謝金および事務委託費が増額したため。</p>

1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（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. 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 3 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	13 回	13 回	予算額（千円）	—	—	25,432	26,515	26,998
免許状更新講習の 開設認定にかかる 審査件数	—	—	—	—	10,351 講習	12,503 講習	9,930 講習	決算額（千円）	—	—	22,100	26,719	51,519
免許法認定講習等 の開設認定にかか る審査件数	—	—	—	—	144 件	157 件	104 件	経常費用（千円）	—	—	40,240	51,639	77,589
—	—	—	—	—	—	—	—	経常利益（千円）	—	—	△18,245	△15,533	△41,680
—	—	—	—	—	—	—	—	行政サービス実施コスト（千円）	—	—	41,433	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	行政コスト（千円）	—	—	—	54,867	77,589
								従事人員数	—	—	4	3	3

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					
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
	主な業務実績等	自己評価		評定	A
<p><主な定量的指標></p> <p>— <その他の指標></p> <p>平成30年4月からの事務移管の実施状況</p> <p><評価の視点></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><主要な業務実績></p> <p>【実施状況】</p> <p>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。</p> <p>(1) 免許状更新講習の認定事務</p> <p>① 令和2年4月から12月までは令和2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、令和2年度の講習2,097講習、次年度の講習7,833講習の審査を完了し、文部科学省による認定が行われた。</p> <p>② また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止を目的として規定された特例等の影響により、4,514件の変更届(前年同期間797件)及び5,709件の廃止届(前年同期間542件)が提出された。</p> <p>③ 申請及び認定にかかる事務処理を行う「免許状更新講習認定申請等システム(NITSくん)」については、令和3年度開設分申請等要領の発出に合わせて、操作マニュアル及び操作方法に関するQ&Aを令和2年10月に更新し、大学等に対する支援の充実を進め、更なる業務の効率化を図っている。</p> <p>(2) 免許法認定講習等の認定事務</p> <p>文部科学省と連携を図り、新型コロナウイルス感染症への対応に関する事務手続きの変更などについて情報共有し、令和2年4月から令和3年3月末までに、延べ104大学等から受け付けた令和2年度又は令和3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た。</p>	<p><自己評価評定：A></p> <p>【根拠理由】</p> <p>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(NITSくん)」を導入し、令和2年度も引き続き当該事務を実施した。免許状更新講習については、令和3年度開設分申請等要領の発出に合わせて、「免許状更新講習認定申請等システム」の操作マニュアル及び操作方法に関するQ&Aを令和2年10月に更新し、大学等に対する支援の充実を進め、更なる業務の効率化を図っている。</p> <p>また、文部科学省との連携を図り、新型コロナウイルス感染症への対応に関する事務手続きの変更などについて情報共有し、免許法認定講習等についても、着実に事務処理を進め審査を完了した。</p> <p>なお、免許状更新講習及び免許法認定講習ともに、新型コロナウイルス感染症の防止を目的として規定された特例等の影響により、インターネットを活用した実施形態への変更等を行うため、例年に比べ格段に多くの変更届、廃止届を受け付け事務処理を行った。</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><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>【更新講習認定事務】</p> <p>文部科学省からの業務移管(平成30年4月)に際し整備した「免許状更新講習認定申請等システム」の利便性の向上に努め、大学等と機構の双方の事務の更なる効率化を図るとともに、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(令和2年度では9,930講習を認定)。</p> <p>システムの「操作マニュアル」及び「操作方法に関するQ&A」を令和2年10月に更新し、全申請者のシステムによる円滑な申請に尽力し、大学等に対する支援の充実を進めるとともに、更なる業務の効率化を図った。</p> <p>コロナ禍対応による更新講習開設者からの「変更届」(4,514件：前年797件)、及び「廃止届」(5,709件：前年542件)の</p>	

	<p>なお、新型コロナウイルス感染症の影響等により、延べ 80 大学等の開設者がインターネットを活用した実施形態への変更や会場・日程の変更のほか、廃止等を行っている。</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ることが必要である。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>急増に的確かつ円滑に対処した。これらの情報をシステム上で早期に提供し、受講予定者が円滑に登録変更できるよう支援した。</p> <p>【認定講習認定事務】</p> <p>文部科学省と連携を図り、新型コロナウイルス感染症への対応に関する事務手続の変更などについて情報共有し、令和 2 年度に延べ 104 大学等からの講習申請について、滞りなく審査を完了した。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>引き続き、更新講習及び認定講習の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尽力する必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p>
--	---	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>本事業の予算額と決算額に 10%以上の乖離がある理由については、非常勤職員の人件費が見込みより増額したため。</p>

1-1-4-1 中期目標管理法 年度評価 項目別評定調書（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. 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3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	3種類	3種類	予算額（千円）	—	—	110,568	95,000	82,534
教員資格認定試験の出願受理件数	—	—	—	—	1,385件	1,165件	1,019件	決算額（千円）	—	—	96,082	81,680	91,445
—	—	—	—	—				経常費用（千円）	—	—	252,236	271,848	173,785
—	—	—	—	—				経常利益（千円）	—	—	△115,844	△149,684	△60,312
—	—	—	—	—				行政サービス実施コスト（千円）	—	—	225,815	—	—
—	—	—	—	—				行政コスト（千円）	—	—	—	273,277	173,785
								従事人員数	—	—	4	3	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					
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
	主な業務実績等	自己評価		評定	A
<p><主な定量的指標></p> <p>></p> <p>—</p> <p><その他の指標></p> <p>平成30年4月から</p> <p>の事務移管の実施</p> <p>状況</p> <p><評価の視点></p> <p>平成30年4月から</p> <p>の事務移管を確実に</p> <p>進めているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>教育職員免許法に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、本試験問題作成、及び試験実施に関する事務を確実に実施した。</p> <p>[新型コロナウイルス感染症への対応]</p> <p>緊急事態宣言が4月に発出された状況下であったため、5～6月に行うこととしていた令和2年度教員資格認定試験の出願にあたり、新型コロナウイルス感染症の影響を懸念する受験者が多く見込まれていた。そのため、従来は出願書類及び受験手数料納付の両方を5～6月に済ませ受験申請を完了させていたところを、5～6月に書類の提出、8月末までに受験手数料の納付と、受験申請に係る手続きを2段階に分けられるように受験手数料納付の規程改正を行った。これにより、受験者が8月末（試験実施2週間前）まで受験することの判断を行うことが可能となった。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止及び受験者等の安全確保の観点から、受験者への周知・徹底事項並びに試験スタッフや試験会場での対策、運営内容を定めた「令和2年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定・公表し、試験の実施を確実に行った。</p> <p>[小学校教員資格認定試験]</p> <p>小学校教員資格認定試験の見直しの決定（令和2年2月、文部科学省）に対応し、新たな試験内容・方法にて実施した。また、試験の見直しに伴い問題作成及び試験運営を含めた実施体制を新たに構築し、従来の大学への委託から機構直轄での運営に変更した。特に、試験運営では外部委託を取り入れ効率化を図るとともに、受験</p>	<p><自己評価評定：A></p> <p>【根拠理由】</p> <p>（1）新型コロナウイルス感染症の流行下における試験実施にあたり、必要な対応策について情報収集及び関係者との連絡調整を進め、「令和2年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定、実施し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を図った。</p> <p>また、出願に当たり、新型コロナウイルス感染症への影響を懸念する出願者が多く見込まれることから、出願時の手続きに関して規程改正を行い、出願者が受験を検討する時間を確保するなどの配慮も行った。</p> <p>（2）小学校教員資格認定試験については、令和2年2月に文部科学省において見直しが決定され、試験内容・方法等が大幅に変更となったことを受け、これまでの大学との連携による試験実施から、機構直轄で行うための組織体制を構築するとともに、効率的・効果的な試験運営のために試験申込受付業務や試験当日の運営業務に外部委託を取り入れた。</p> <p>さらに、第2次試験は機構本部において参集型での実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の感染リスク回避のため、Zoomを用いてオンラインでの試験に変更し、関係者の協力を得ながら密に調整を行い確実に</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>「令和2年度教員資格認定試験における新型コロナウイルス感染症への対応について」を策定し、感染拡大防止及び受験者等の安全確保を最優先して試験を確実に実施した。</p> <p>小学校教員資格認定試験の見直し（令和2年2月：文部科学省）に対応し、新たな試験内容・方法にて実施した。問題作成及び試験運営等の実施体制を従来の大学委託から機構直轄運営に変更した。試験運営では、外部委託を取り入れ効率化を図るとともに、受験関係書類の見直し等により受験者の負担軽減を図った。</p> <p>小学校教員資格認定試験の第2次試験は、感染リスク回避のため、Zoomを活用したオンライン試験に変更して確実に実施（機構全職員の連携による休日実施）した。</p>	

	<p>関係書類の見直し等により受験者の負担軽減を図った。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、受験者等の安全確保を図る観点から、当初予定の会場ではなく、ソーシャルディスタンスの確保が可能な大型施設を試験会場とした。</p> <p>第2次試験は機構本部において参集型での実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の感染リスク回避のため、Zoomに変更して実施した。この試験の実施方法については多くの人員が必要であることから、外部有識者の協力の下、機構内の全職員が連携し、休日に実施した。</p> <p>[幼稚園教員資格認定試験]</p> <p>実施要領に定められたとおり、確実に実施した。</p> <p>なお、小学校教員資格認定試験の見直しを踏まえ、本試験についても小学校試験と同様に、従来の大学への委託から機構直轄での運営に変更した。</p> <p>[特別支援学校教員資格認定試験]</p> <p>実施要領に定められたとおり、確実に実施した。</p> <p>[出願件数、実施日程等]</p> <p>令和2年度試験における出願件数は、幼稚園26名、小学校819名、特別支援学校174名である。</p> <p>令和2年度の認定試験の主な日程は以下の通りであり、全日程を滞りなく終了した。</p> <p>4月 「試験の案内」を公表</p> <p>5～6月 出願受付（受験手数料納付を除く）</p> <p>8月 受験手数料納付</p> <p>9月 幼稚園教員資格認定試験、小学校教員資格認定試験第1次試験、特別支援学校教員資格認定試験第1次試験</p> <p>11月 幼稚園教員資格認定試験 合格発表</p>	<p>実施した。</p> <p>なお、機器や環境が十分ではない者には機材及び場所の提供を行った。また、従来の試験と異なり自宅等からオンラインによる受験となるため、受験者に対してはホームページ、受験者心得及び受験者用のマニュアルによる必要な情報提供に加えて、日中から夜間にかけて第2次試験で使用するZoomへの接続テストを計23回実施した。</p> <p>以上のことから、これまでに例のないWebを利用しての試験であったが、大きな混乱が起こることなく、確実に試験を実施することができた。</p> <p>(3) 幼稚園教員資格認定試験については、実施要領に定められたとおり確実に実施した。</p> <p>なお、小学校教員資格認定試験の見直しを踏まえ、本試験についても小学校試験と同様に、従来の大学への委託から機構直轄での運営に変更した。</p> <p>(4) 特別支援学校教員資格認定試験については、実施要領に定められたとおり確実に実施した。</p> <p>これらのことから、実施要領に規定された試験内容の確実な実施に留まらず、新型コロナウイルス感染症への感染リスク回避に対応した会場型の試験及びオンライン試験の実施、効果的・効率的な運営の改善を図っていること、小学校教員資格認定試験の見直しによって文部科学省から要請された各試験日の予備日の設定について3種類全ての試験及び試験日で確保するなど、中期計画における所期の目標を質的に上回る成果が得られたことか</p>	<p>幼稚園教員資格認定試験、特別支援学校教員資格認定試験についても、感染拡大防止及び受験者等の安全確保に対応しながら、実施要項に定められたとおり確実に実施した。</p> <p>教職をめざす社会人等の外部人材登用のニーズが高まる状況の下、コロナ禍の中で本試験の質を維持しつつ、確実に安全に受験者本位で実施したことは高く評価する。</p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策></p> <p>引き続き、教員資格認定試験の確実な実施に努めるとともに、効果的・効率的な実施方法等を検討していく必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>教職への外部人材登用が求められる中、本試験の重要性は増しつつある。受験者のニーズとその変化について分析し、適切な試験運営に尽力願いたい。</p> <p>コロナ禍対応で、小学校教員の第2次試験をZOOMに変更して実施したが、今後</p>
--	--	--	---

11月	小学校教員資格認定試験及び特別支援学校教員資格認定試験 第2次試験	ら、自己評価をAとした。	はどうしていくのか慎重に検討願いたい。
1月	小学校教員資格認定試験及び特別支援学校教員資格認定試験 最終合格発表	<p><課題と対応></p> <p>機構における業務として実施するに当たり、効果的・効率的な実施方法を引き続き検討していくことが必要である。</p>	

4. その他参考情報

本事業の予算額と決算額に10%以上の乖離がある理由については、教員資格認定試験の実施において新型コロナウイルス感染症拡大防止のための対策を講じる必要が生じ、予定していた計画より委託費が増額したため。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-1	経費等の縮減・効率化		
当該項目の重要度、難易度	—	関連する政策評価・行政事業レビュー	令和3年度行政事業レビューシート番号 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、前年度と比較して3%以上の効率化	4.7%	13.22%	3%	3%	3.39%	3%		
業務経費	計画的な削減に努め、前年度と比較して1%以上の効率化	2.2%	3.0%	1%	1.6%	3.7%	0.5%	基準値からの削減率：12.4%	
一者応札	10%未満	12%	12.9%	9.5%	2.9%	6.8%	9.4%		

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				
主な評価指標等	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
<p><主な定量的指標></p> <p>一般管理費（土地借料除く） 業務経費 一者応札</p> <p><その他の指標></p> <p>—</p> <p><評価の視点></p> <p>経費等の縮減・効率化が適切に実施されているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>【経費等の縮減・効率化の実績】</p> <p>(1) 経費等の縮減・効率化</p> <p>① コロナ禍における執行計画の変更</p> <p>コロナ禍にあつては、役職員の出張、会議における委員の招集や調査研究における職員等の移動の機会が予定より大幅に減少したことで旅費の支出が大きく減額となったほか、会議や研修会など、集合して実施を予定していた事業についてもほとんどを Web を使った開催としたことにより、会場費やその他諸経費の減少につながった。</p> <p>② テレワークの対応および研修のオンライン対応</p> <p>年度当初の緊急事態宣言を受け、職員のテレワーク対応のため全職員に対するテレワーク用パソコンの購入・貸与とともに通信環境整備を緊急に行った。なお、研修のペーパーレス化対応として前年度において計画し、今年度当初からタブレットパソコンを導入したところであったが、この機器についても、職員のテレワーク用及び自己の執務室から他所へ移動しての通信手段として活用するなど柔軟な運用を行った結果、非常に有効に活用することができた。</p> <p>また、集合型研修に変え、9月から急遽非集合によるオンライン研修としての研修再開に向け、新たにオンラインによる研修システム「学びばこ」を導入するとともに、必要なカスタマイズと撮影に要する機材整備を行った。</p> <p>この結果、予定した形での事務・事業を形を変えて実施するようになり、新たな経費が発生する反面、旅費や会場借料等といった経費が抑制されることとなり、結果として経費を縮減することとなった。</p> <p>③ 契約形態の見直し</p> <p>宿泊型研修中止の決定により、今年度の警備、清掃、施設管理、寝具賃貸借の各委託業務にお</p>	<p><自己評価評定：B></p> <p>【根拠理由】</p> <p>(1) 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑みて、急遽研修の実施形態を変更して対応することとなった。このような状況の中、予算計画を見直ししながら、新たな取り組みに対する経費の確保及び再配分に努めた。</p> <p>中でも、職員のテレワーク環境を整備するため、パソコンを用意するとともに、通信環境についても、映像・音声の送受信に対応できるだけの容量の規格に変更した。さらに、前年度から準備を進めていた研修のペーパーレス化のためのタブレットパソコンを有効に活用し、自席にいなくても通信できる環境を速やかに構築することができた。</p> <p>また、集合・宿泊型研修に変わるオンライン研修の実施のため、新たなシステムを導入するとともに、撮影に要する機器の購入などを図り、9月からのオンライン研修に対応することができた。</p> <p>これらは、本来、機構で実施する研修が実施できなくなったことに伴って生じた経費を活用して対応したものであり、無駄の無い</p>	<p><評定に至った理由></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></p> <p>機構実施研修のICT活用に向けたネット環境整備について、研修の高度化と経費節減の両面のバランスを図りつつ適切に検討すること。</p> <p>一般競争入札等による一者応札・応募について、より数多くの業者が入札等に参加できるよう、引き続き、業者の声を聴きつつ必要な見直しを図ること。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p>	

	<p>いて業務内容の見直し検討を行い、合計で1,380万円を減額する契約変更を行った。</p> <p>④ 経費の削減目標</p> <p>コロナ禍における経費見直しを行いつつ、一般管理費と業務経費の整理を行うことにより、一般管理費（△3%）及び業務経費（△1%）の削減目標を達成した。</p> <p>（2）契約の適正化</p> <p>① 調達等合理化計画の状況</p> <p>「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づき策定した調達等合理化計画に沿って、一者応札・応募に関する調達の改善に努めた。</p> <p>一般競争入札等の実施に当たっては、競争参加資格要件の緩和や公告期間の延長（従前の原則10日以上から20日以上を確保）等を実施し、数多くの業者が入札等に参加できるように競争性の確保に努めた。</p> <p>令和2年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、3件、9.4%となり、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、令和2年度調達等合理化計画の内容について、一者応札に関する調達や経費節減・効率化に関する調達の適正性等の点検を行い、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公募の公告を掲載し、より多くの参加者を募ることで競争性を確保するとともに、「公共調達の適正化について」（平成18年8月25日財計第2017号）に基づき、競争入札や随意契約に係る契約結果の情報を開示し、引き続き契約業務の透明性の確保に努めた。</p>	<p>柔軟な予算執行が図られている。</p> <p>（2）競争契約における一者応札件数の割合については、競争参加資格要件を緩和するなどにより、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。</p> <p>これら経費の柔軟な対応により、コロナ禍にありながら効率的で無駄の無い取り組みを行ったことにより中期計画における所期の目標を概ね達成しているため、自己評価をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>コロナ禍ではあるが、引き続き事業内容の柔軟な対応を図り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、経費等の縮減・効率化につながる契約の方法等を確保・実践する必要がある。</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節減に努める必要がある。</p>	
--	---	--	--

	<p>④ その他</p> <p>物品等の調達に当たっては、「環境物品等の調達の推進を図るための方針」（令和2年4月1日）を定め、引き続きグリーン購入法に適合する環境に配慮した製品等の調達に努めた。</p>		
--	--	--	--

4. その他参考情報			
特になし			

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-2	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3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	
4 法人の間接業務の共同実施	中期目標期間中に15業務以上	—	11業務	15業務	17業務	17業務	17業務	—	

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					
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
	業務実績	自己評価	評価	B	
<p><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><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</p> <p>平成25年閣議決定を踏まえ、4法人による間接業務等の共同実施に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17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。</p> <p>職員研修の共同実施については、情報セキュリティインシデントの発生状況及び情報セキュリティ環境の変化等を踏まえ、組織に対するリスクを防ぐために、すべての職員が情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等を理解し、習得することを目的とし、情報セキュリティ研修をオンライン研修により本機構の担当で実施した。情報セキュリティ研修については、全ての職員に対し教育を実施することが必要とされており、各法人に令和2年度の情報セキュリティ研修の実施状況等を確認し、各法人のニーズを踏まえ、4法人の全職員が受講できる体制を整え実施した。また、オンライ</p>	<p><自己評価評定：B></p> <p>【根拠理由】</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17業務を実施している。</p> <p>職員研修の共同実施については、組織に対するリスクを防ぐために、すべての職員が情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等を理解し、習得することを目的とし、情報セキュリティ研修をオンライン研修により本機構の担当で実施した。情報セキュ</p>	<p><評定に至った理由></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></p> <p>引き続き、間接業務の共同実施について、4法人（国立特別支援教育総合</p>		

<p><評価の視点> 間接業務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>ン研修のメリットを活かし、オンライン上で受講内容確認テスト、受講状況の確認等を行った。</p> <p>これにより、各法人が個別に業務を実施する場合に比べ、実施の効率化及び経費節減を図ることができた。</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、茨城県を所在地とする筑波大学など8機関で行っている物品の共同調達にも参加しており、令和2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>リテイ研修については、全ての職員に対し教育を実施することが必要とされており、各法人に本年度の情報セキュリティ研修の実施状況等を確認し、各法人のニーズを踏まえ、オンライン研修のメリットを活かし、4法人の全職員が受講できる体制を整え実施した。</p> <p>複数の法人で職員研修を行うことで実施の効率化及び経費節減を図ることができた。</p> <p>(2) さらに、閣議決定を踏まえた取組以外に、茨城県を所在地とする筑波大学など8機関で構成する共同調達を目的とした協議会に参加して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達成しているため、自己評価評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>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>	<p>研究所、国立青少年教育振興機構、国立女性教育会館、本機構) で連携しながら調達方法等工夫改善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>

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-3	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2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					
主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価	
	業務実績	自己評価	評価	B	
<p><主な定量的指標></p> <p>></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」、</p> <p>「指標に関する専</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</p> <p>予算の執行にあたっては、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、年度計画を変更し、平成30年度の表示から、業務経費を「研修事業」、「指標に関する専門的助言」、「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っており、令和2年度も、このセグメント区分により適切な予算運営を行った。</p> <p>(2) 効率的な予算執行</p> <p>令和2年度においては、当初の予算配分をしたものの、新型コロナウイルス感染症の影響により</p>	<p><自己評価評定：B></p> <p>【根拠理由】</p> <p>令和元年度から、それまでの4つのセグメント・収益化単位（法人共通経費を含めて5つのセグメント・収益化単位）区分から、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・収益化単位（法人共通経費を含めて7つのセグメント・収益化単位）に区分を改め、適切に予算及び実績の管理、効率的な予算執行を行った。</p>	<p><評定に至った理由></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></p> <p>引き続き、7つのセグメントの区分ごとに、適切な予算執行に努める</p>		

<p>門的助言」、「指導、助言及び援助」、「調査研究及びその成果の普及」、「更新講習等認定事務」及び「教員資格認定試験実施義務」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、適時・適切に予算及び実績の管理を行い、効率的な予算執行が行われているか。</p>	<p>事業計画に大きく変更が生じた。その対応が長期化していく中で、逐次予算状況の把握を行うとともに、9月の時点で3月までの予定を見込んだ予算配分の見直しを行った。また、予測が立たない社会状況の変化に臨機応変に対応するため、新たな事業への対応や締結済みの契約についても内容を見直すなどにより予算の確保に努めるとともに、柔軟かつ効率的な予算執行を図ることができた。</p> <p>予算配分にあたっては、経費を適切に配分したほか、また、年度途中での執行状況を適宜把握することにより、業務経費、人件費等の予算配分を見直すとともに、年度末に向けた予算執行の状況を早期に把握し、新規事業等への充当、撮影スタジオやバリアフリー対応など施設・設備の整備などを行った。</p> <p>実施した事業の一部は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 集合型研修中止により経費配分を見直し、オンライン型研修のためのシステム構築及び通信環境の整備を行った。 ② 研修関連資料ペーパーレス化のために導入したタブレットパソコンを、職員のテレワーク勤務や自席以外での業務の遂行に活用した。 ③ 会議や職員研修等は、基本的にZoomを用いることとし、移動のための旅費や会場借料等の経費節約しつつ、移動が伴わないことによる出席者増にもつながった。 ④ 教員資格認定試験の2次試験（模擬授業とグループ討議）をZoomを使ったオンライン形式で初めて実施した。 ⑤ 施設のユニバーサル化を目的として、これまで不十分であった多目的トイレの整備、正面階段への手摺りの設置、身障者用駐車場の拡張、非常通報装置の改良等を行い利便性の向上を図った。 	<p>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、自己評価評定を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>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>

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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3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	138百万	25百万	－	
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	95百万円	72百万	－	

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					
主な評価指標等	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
<p><主な定量的指標></p> <p>></p> <p>自己収入</p> <p>一般管理費の固定経費</p> <p><その他の指標></p> <p>予算、収支計画及び資金計画に沿った適切な執行が行</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>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った。</p> <p>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。</p> <p>研修・宿泊施設については、新型コロナウイルス感染症の影響により集合・宿泊型研修を実施しないこととしたため、1年間外部からの受講者等を受け入れることができなかったが、再開後の研修の実施環境や居住環境を意識し、受講者が研修に集中でき、かつ安全で快適に研修を受けられる運営を念頭に置いて施設・設備の整備・充実に努めた。</p>	<p><自己評価評定：B></p> <p>【根拠理由】</p> <p>6つのセグメント・収益化単位（法人共通経費を含めて7つのセグメント・収益化単位）に区分して予算、収支計画及び資金計画に沿った適切な執行を行っているほか、財務諸表等のホームページでの公開を行った。</p> <p>コロナ禍の中、予算の柔軟な執行を図る中で、オンラインによる研修の実施や職員のテレワーク環境の整備を図るとともに、研修再開に向けた施設・設備の整備などを行っている。コロナ禍にあって外部利用をすべて中止としたことにより宿泊料等の収入が入らなかった影響は大きいですが、利用再開に向けた検討とともに新たな収入</p>		<p><評定に至った理由></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></p> <p>引き続き、自己収入の確保に努める必要がある。</p>	

<p>われたか。</p> <p><評価の視点></p> <p>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。</p>	<p>集合・宿泊型研修の中止及び研修施設、体育施設の貸し出し中止の措置を講じたことにより宿泊料収入等が入らなかった。今後の再開時期について検討を重ねるとともに、新たな利用者開拓の検討も行っている。</p>	<p>確保の方法の検討を進めるなどにも努めている。</p> <p>これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>施設利用再開の検討と自己収入の確保の検討に努めるとともに、収入が見込めない中での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><その他事項></p> <p>—</p>
---	--	---	-------------------------------

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし</p>

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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3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	33件
研修施設の稼働率	—	19,061千円	25,711千円	20,372千円	30,713千円	5,987千円	0円	使用料収入	
宿泊施設の稼働率	90%	—	91.5%	93.1%	95.9%	100%	0%		
運動施設の稼働状況	60%	—	63.2%	60.1%	60.8%	60.9%	0%		
	50%	—	—	53.2%	54.4%	61.6%	0%		

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					
主な評価指標等	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><主な定量的指標></p> <p>></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><主要な業務実績></p> <p>【施設・設備に関する実績】</p> <p>(1) 施設・設備の整備</p> <p>①施設整備費事業</p> <p>令和2年度は、令和元年度補正予算において措置され、繰り越しとなっていた以下の事業を進め、令和3年3月までにすべての工事が完了した。この工事により、施設の身障者対応の整備が進むとともに、施設や設備の老朽化に対応した改修を図ることができた。</p> <p>・食堂棟空調設備他改修工事</p>	<p><自己評価評定：A></p> <p>【根拠理由】</p> <p>(1) 令和元年度補正予算において措置された工事については、令和2年度への繰り越しして工事を行ってきたが、すべて年度内に完了し機構の施設・設備の老朽化及び機能向上のための整備を図ることができた。</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>【老朽化対策及び身障者対応整備】</p> <p>令和元年度補正予算繰越分として、食堂棟空調設備、第2研修棟エレベータ設</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第2 研修棟エレベータ設置工事 ・ 第3 宿泊棟エレベータ改修工事 <p>工事経費：192,732 千円（財源：施設整備費補助金）</p> <p>②機構の財源による施設・設備の整備</p> <p>機構が行う業務について、効率化等事業経費の見直しにより捻出した財源を活用して、施設・設備の老朽化への対応、災害時の避難場所としての対応、研修受講者に対しより良い環境での研修を提供するための対応を目的に優先的に整備を行った。</p> <p>ア 施設の安全対策のための整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第2 研修棟エレベータ設置工事に合わせて、災害時に緊急車両が進入できるよう構内道路の拡張整備を図った。 ・ 衛生面での安全の観点から、構内すべての洋式トイレ個室内に便座を除菌するための薬剤（クリーナー）を設置した。 <p>イ 研修環境改善のための整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、急遽実施を決定したオンライン研修に対応するため、既存の研修室を改修し、講義を撮影、収録するために必要となる撮影室と撮影・編集に必要な各種機器の整備を図った。 ・ 集合・宿泊型研修の再開に向け、新型コロナウイルス感染症による感染防止のための対策として浴室の使用を止めるとともに、今後長期化した場合の対応としてシャワー室の増設を図った。具体には、第1 宿泊棟の宿泊室を改修して計画の一部である2カ所10 室のシャワールームとパウダールームの整備までを行った。 <p>ウ 施設のユニバーサル化のための整備（施設のバリアフリー化の推進）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多目的トイレに設置されている通報ブザーについては、これまで各トイレでの警報のみであったが、すべての通報を守衛室と事務室の両方で受けられるよう、通報装置と受信装置の改修を図った。 ・ 第1 駐車場に身障者用駐車スペースを確保するとともに、第2 宿泊棟西側に、駐車場から構内に車いすで移動することが可能な手摺り付きのスロープを整備し、車いす使用者の利便 	<p>（2）業務の効率化等により捻出した財源を活用して、施設の安全対策、研修環境の改善、施設のバリアフリー化に目を向けて施設・設備の充実に取り組んでいる。</p> <p>緊急車両が進入できる構内道路の拡張により、これまでは消防車両が入ることができなかった箇所への進入が可能になるという非常に有効な整備を行った。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症の影響により急遽対応が求められたオンライン研修の実施に向けて、撮影のための施設や設備を速やかに行うなど臨機応変、機動的な対応を図ることができた。</p> <p>さらに、研修再開に向けた整備としてシャワー室の整備を行うなど、安全・安心に配慮した受け入れ体制を整えるなど先を見越した整備を行った。</p> <p>バリアフリー対応も、限られた予算の中で効果的に進められており、トイレ内からの通報を複数箇所を受信できる設備の整備により、速やかな緊急時対応を図ることができるようになったほか、車いす利用者に対応した駐車場や通路の整備など、構内施設・設備のバリアフリー化、ユニバーサル化が着実に進められている。</p> <p>施設の外部利用中止の判断については、新型コロナウイルス感染症による感染防止という状況から見て当然の措置であり、稼働率は評定外としても、安全・安心への対応、受け入れ再開を</p>	<p>置、第3 宿泊棟エレベータ改修工事を完了した。この工事により、施設の老朽化への対応及び身障者対応の整備が進捗した。</p> <p>【安全対策】</p> <p>構内道路の拡張整備を行い、災害時の緊急車両の進入を可能とするなど災害・安全対策を強化した。</p> <p>【研修環境の改善】</p> <p>コロナ禍対応に伴うオンライン研修に対応するため、既存の研修室を改修し、講義を撮影、収録するための撮影室及び編集機器を整備した。</p> <p>【新型コロナウイルス感染防止対策】</p> <p>集合・宿泊型研修の再開に向けて、宿泊棟浴室の使用取止め、シャワー室の増設、パウダールームの整備を図った。</p> <p>【バリアフリー化の推進】</p> <p>多目的トイレの通報ブザー改修（守衛室・事務室での受信を可能に）、宿泊棟への手摺り付きスロープ、車椅子でも利用可能なドラム式洗濯機への変更等を行った。</p> <p>【施設の外部利用・稼働率】</p>
---	---	---	--

	<p>性向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正面入口の階段左右に手摺りを設置し、安全に配慮した対応を図った。 ・宿泊棟内に設置してあった洗濯機2台について、車いすのままでも利用できるよう横面から洗濯物の出し入れができるドラム式洗濯機に変更した。 <p>(2) 施設・設備の有効活用の推進</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響を受け、年度内の施設提供事業はすべて中止した。</p> <p>研修施設は、集合・宿泊型研修を中止しすべてオンラインによる研修に切り替えた。また新型コロナウイルス感染症による感染防止のためその他の外部利用についてもすべて中止した。</p> <p>体育施設（体育館）については、これまで定期的に使用していた地元プロバスケットボールチームから繰り返し利用再開の問い合わせがあったが、感染の予防、クラスターの発生の危険性などから、年間を通し外部利用をすべて中止した。</p> <p>研修施設は、職員が密を避けて業務を行うようにするための執務室の代用として活用したもの、本来目的での利用には供していないため、令和2年度における稼働率は研修施設、宿泊施設、体育施設とも計上していない。</p> <p>(3) 研修・宿泊施設の管理について</p> <p>施設の維持管理・運営業務については、「公共サービス改革基本方針」（平成27年7月閣議決定）に基づいた民間競争入札を平成28年度に実施し、平成29年度から同業務を実施している。（複数年（4年）契約の4年目）</p>	<p>先見した対応、ユニバーサル化への対応など、施設・設備の整備及び施設の有効活用に対する独自の取組において中期計画における所期の目標を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、利用再開時における施設提供の方法の検討を図るとともに、保有の必要性について不断の見直しを行う。</p>	<p>コロナ禍対応により、集合型研修及び各施設の外部利用を全て中止した。各施設（研修、宿泊、運動）の稼働率は0%となり、評価の対象外とした。</p> <p><今後の課題></p> <p>引き続き施設・設備の効率的な活用について、特にICT環境整備について検討する必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p>
--	--	---	---

4. その他参考情報
特になし

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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3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	325,677 千円	271,610 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	38 人	34 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%	99.0%	97.9%		

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					
主な評価指標等	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	A
<p><主な定量的指標></p> <p>人件費（決算額）</p> <p>年度末職員数</p> <p>常勤職員の給与水準</p> <p><その他の指標></p> <p>職員研修の実施、</p> <p>人事配置の状況</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>(1) 機構のミッションを実現するための組織体制の構築</p> <p>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の三体制をより強固なものとし、本部長・各センター長のリーダーシップの下で各業務を推進するとともに、相互の連携を図りながら、研修の更なる高度化や養成・採用・研修に関わる機関間ネットワークの拡大を図る等、教職員に対する体系的、総合的支援拠点としての機能を一層充実させる体制の構築を進めた。</p> <p>① 組織の改編</p> <p>令和元年度、台風の影響により小学校教員資格認定試験の第2次試験が教員資格認定試験の創設以来、初めて中止となったことも踏まえた議論を経て、令和2年2月に文部科学省において小学校教員資格認定試験の見直しが決定された。令和2年度からの新たな認定試験の実施に向けて、試験企画室</p>	<p><自己評価評価：A></p> <p>【根拠理由】</p> <p>(1) 新たに「マネジメント研修高度化推進事業」を開始し、静岡県・高知県・鹿児島県より現職教員等が特別研修員として機構に派遣された。特別研修員は、機構における研修の企画立案・運営等の実務経験、調査研究プロジェクトへの参画、各都道府県市教育センター等のマネジメント研修及び学校におけるマネジメントの好</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>【機構ミッション実現のための組織体制の構築】</p> <p>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の三体制をより強化し、総合的支援拠点として</p>		A

<p><評価の視点></p> <p>人事に関する計画（人件費の削減、常勤職員の給与水準、職員研修のや他機関のとの人事交流）が適切に実施されているか。</p>	<p>を設置し、問題作成や試験運営体制の在り方の見直しを行うための体制を整備した。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるオンライン研修への移行や職員のテレワーク環境の整備、業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保のため、総務企画課システム管理係に、非常勤職員を新たに採用し、専任職員2名を配置した。令和2年4月末には全ての職員がテレワークが可能となるようパソコン等の設定を行ったり、オンライン研修やWeb会議のためのネットワーク回線を増強したりした。さらに、小学校教員資格認定試験の第2次試験においては、令和2年度に初めてWeb会議ツールを用いてオンラインで実施を行うこととなり、必要な情報機器の準備や受験者用のマニュアルの作成等を行った。</p> <p>第6期中期目標期間の初年度となる令和3年度に向けては、独立行政法人改革等に関する基本的な方針（平成25年12月24日閣議決定）の趣旨を踏まえ、内部ガバナンスの強化のため、監査室の室員を6名から10名に増員し充実を図ることとした。監査室員については、併任で財務課員が半数以上であったものを改め、各課室より1名以上が監査室員を併任する体制とした。</p> <p>さらに、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一層期待される中、令和3年度よりつくば中央研修センターに、研修に関する業務について、地方教育行政に関する専門的識見に基づき、指導、助言及び援助等を行う特任スーパーバイザーを置くための整備を行った。</p> <p>② 人事交流を含めた適切な人事配置</p> <p>多様な関係諸機関から専門的人材の積極的な人事交流、登用を行うとともに、プロパー職員の資質向上とキャリア形成を図るため、これまで人事交流者が担ってきたポストに、プロパー職員の積極的な登用を行った。</p> <p>また、組織内の人事配置だけでなく、多様な経験のある専門性の高い職員育成の観点から、機構職員を他の独立行政法人や国際機関へ出向させた。</p> <p>令和2年度における人事交流等機関は以下のとおりで、人数は17人となっている。</p> <p>文部科学省（4人）、宮城県教育委員会（3人）、茨城県教育委員会（1人）、京都府教育委員会（1人）、鹿児島県教育委員会（1人）、筑波大学（2人）、東京学芸大学（1人）</p> <p>高エネルギー加速器研究機構（1人）、タイ王国コーンケン大学（1人）</p> <p>大学改革支援・学位授与機構（1人）、OECD（経済協力開発機構）（1人）</p>	<p>例収集・分析等を担っている。教育委員会との連携により、マネジメント研修高度化のための人材育成を行うとともに、機構におけるマネジメント研修の一層の高度化に向けた、人的体制の充実を図った。</p> <p>（2）研究体制の構築に当たっては、本機構の職員であるフェローと、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非常勤の客員フェローとして招くことで、質の高い研究成果と高度なコストパフォーマンスの組織体制を実現した。</p> <p>（3）プロパー職員の年齢構成の偏りが大きく、ベテランから若手への知識・技能の継承が喫緊の課題に対応し、若手プロパー職員が、機構に求められる社会的使命を意識し、意欲と誇りを持って活躍できるよう必要となる資質、能力、態度の早期育成を図るための計画的育成が急務であり、若手プロパー職員の中長期的な視点からの育成方針の策定を行い実行した。</p> <p>（4）人件費について、現行の第5期中期目標期間中の平成29年度に教員研修センターから教職員支援機構に組織改編来、毎</p>	<p>の体制構築を進めた。</p> <p>【マネジメント研修高度化推進事業の開始】</p> <p>令和2年度から特別研修員（静岡県、高知県、鹿児島県から派遣の現職教員等）を受入れ、マネジメント研修高度化のための人材育成に寄与するとともに、人的体制の充実を図った。</p> <p>【プロパー職員の育成】</p> <p>令和元年度策定の若手職員育成方針に基づき、多様なポストに配置する計画的な人事サイクル、昇任の早期化、他機関への人事交流、仕事見直しプロジェクトチームの立上げ等を行った。</p> <p>【職員のテレワーク環境の整備、職員研修の充実】</p> <p>令和2年4月末までに全職員のテレワーク環境を整備するとともに、「NITS ZOOM研修会」の隔週実施（令和2年8月～）を開始した。</p> <p>【人件費の抑制】</p> <p>平成29年度以降、新規業務に伴う組織再編・機能強化を図りつつ人件費</p>
--	--	---	---

	<p>③ 今後の機能強化に向けたプロパー職員の育成</p> <p>プロパー職員の年齢構成の偏りが大きく、ベテランから若手への知識・技能の継承が喫緊の課題になっている。多様な関係諸機関等からの人事交流や登用による組織の活性化を図る一方で、若手プロパー職員が、機構に求められる社会的使命を意識し、意欲と誇りを持って活躍できるよう必要となる資質、能力、態度の早期育成を図るための計画的育成が急務である。このため、若手プロパー職員の中長期的な視点からの育成方針の策定を行い、多様なポストに配置する計画的な人事サイクルを行うこと、昇任の早期化を含む積極的な登用を行うこと、他機関への人事交流を行うことなど、将来的にプロパー職員から、機構に求められる社会的使命から全体最適の視点で組織運営を担う管理職への登用を見据え、令和2年度人事を実行した。</p> <p>また、若手プロパー職員による、仕事の見直しプロジェクトチームを立ち上げ、プロジェクトチーム内で理想の組織像の策定、業務改善の方策等の検討を実施している。</p> <p>④ マネジメント研修高度化のための人材育成、体制整備</p> <p>令和2年度から「マネジメント研修高度化推進事業」を開始し、静岡県・高知県・鹿児島県より現職教員等が特別研修員として機構に派遣された。特別研修員は、機構における研修の企画立案・運営等の実務経験、調査研究プロジェクトへの参画、各都道府県市教育センター等のマネジメント研修及び学校におけるマネジメントの好例収集・分析等を担っている。教育委員会との連携により、マネジメント研修高度化のための人材育成を行うとともに、機構におけるマネジメント研修の一層の高度化に向けた、人的体制の充実を図った。</p> <p>⑤ 調査研究の体制整備</p> <p>平成29年度から新たなミッションとしてスタートした調査研究及びその成果普及については、当機構主催研修と連動させて発展的に継続させるなど、調査研究テーマの見直しを図るとともに、研究体制を構築した。</p> <p>研究体制の構築に当たっては、本機構の職員であるフェローと、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非常勤の客員フェローとして招くことで、質の高い研究成果と高度なコストパフォーマンスの組織体制を実現した。</p>	<p>年度において機能の充実・強化を大幅に図っている中、令和2年度においては、現行の第5期中期目標期間中において最大の人件費の抑制を実現している。特に、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、全ての研修を集合・宿泊型研修からオンライン研修に移行しなければならず、オンライン研修への移行に必要な施設・設備等の経費については主に人件費から捻出した。</p> <p>(5) 養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点のミッションの実現を図るため、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材を関係諸機関から人事交流・登用しており、多様性のメリットを生かしたOJTを意図的に実施し、重要な資源である職員の資質向上を絶えず行っている。</p> <p>(6) 「NITS Zoom 研修会」においては、機構の今後の在り方等について、全職員で考え、協議することで、組織の活性化及び職員の資質向上を目的としているが、加えて、各職員がZoom操作に慣れること、今後のZoomを活用したオンライン研修のコミュニケーションを行うこと、他のセクションの業務内容を理解することなどにも役立っている。さらに、各回、小グループセ</p>	<p>の縮減にも努め、令和2年度は最大の人件費抑制を実現した。</p> <p><今後の課題></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、引き続き優秀な人材の確保及び職員の資質向上に努める必要がある。</p> <p><その他事項></p> <p>—</p>
--	--	--	--

	<p>(2) 人件費の適切な執行</p> <p>令和2年度の人件費決算額は、上記(1)のとおり組織の体制の充実・強化を図りながらも、人事の適正配置を図ることによって、対前年度比で54,067千円減(常勤職員4名減)となり、人件費を抑制した。しかも、現行の第5期中期目標期間中の平成29年度に教員研修センターから教職員支援機構に組織改編来、毎年度において機能の充実・強化を大幅に図っている中、令和2年度では現行の第5期中期目標期間中において最大の人件費の抑制を実現している。</p> <p>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、免許関係事務及び国際連携・協力などの新たな事業展開・充実のための経費に充てている。</p> <p>(3) 職員の給与水準</p> <p>機構職員の給与は、「一般職の職員の給与に関する法律」に準拠しており、国家公務員と同様の給与体系とし、年齢・地域・学歴差を是正した給与水準の比較(ラスパイレス指数)において、国家公務員の水準と同程度となっていることから給与水準は適正である。</p> <p>また、文部科学大臣の検証結果において、これまでも役員の報酬については「妥当である」、職員の給与については「適正である」となっており、その検証結果や取組状況をホームページにおいて公表した。</p> <p>(4) 職員の資質向上のための研修</p> <p>職員の資質向上のため、以下の取組を実施し、機構業務の実施に関する企画・立案能力等の専門性を高め、意識向上を図った。</p> <p>ア OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)による職員の資質向上</p> <p>養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点という新たなミッションの実現のためには、機構職員の多様な専門的人材の資質向上が喫緊の課題となっている。このため、様々なキャリアやバックグラウンドのある多様な専門的人材を関係諸機関等から人事交流、登用しており、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、人事交流者及びプロパー職員の資質向上を行った。</p> <p>つくば中央研修センターにおいては、教育学研究者のセンター長、指導主事や地方教育行政の経験を有する研修プロデューサー、教育委員会の管理職及び校長の経験を有する特任フェロー、ポストドクターの研修特別研究員、各県から派遣された特別研修員といった多様な専門的人材とプロパー職</p>	<p>ミッションを取り入れていることで、役職や所属を超え、通常の業務ではほぼ接触のない職員同士が自身の経験等を話す機会ともなっている。</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>引き続き、養成・採用・研修の一体的改革を担う全国的な中核拠点として必要な職員の人材育成、及び関係諸機関の人材育成の仕組みの改善・充実を図る必要がある。</p>	
--	--	--	--

員とが有機的に相互連携して、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、研修の全面オンライン化に即応した。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。また、アシスタント研修プロデューサー（若手プロパー職員）が研修の担当責任者となる機会を設け、企画力・運営力の強化を図った。

次世代教育推進センターにおいては、各係において毎週打ち合わせを実施し、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。

本部事務局においては、必要に応じて課内会議を実施し、機構規程に関する勉強会や月2回実施している事務連絡会での議論や報告内容について、その背景にある理事長の理念などの考えを全ての課員に伝え、組織のミッションの共有化を図ることにより、職員の意識改革につなげ、資質向上への契機とした。

イ 各種研修会への参加

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・運営を行うという本機構の目標を達成するためには、職員の資質向上が不可欠であり、職員研修を実施するとともに、総務省や文部科学省主催の各種研修・セミナー・説明会等へ参加した。

また、機構の職務を遂行する上で必要となる資質能力について、職員自身が振り返り、自主的なキャリアアップの意識を涵養するため、全職員を対象とした「スキルアップ研修制度」を設け、自らのキャリアアップに必要な外部研修等（放送大学を含む）の受講を幅広く認めるとともに、研修の受講料や旅費等の一部を機構が支援し、50研修（講座）に延べ70名が参加した。

ウ Zoomを活用した職員研修会の実施

Zoomを活用し、機構の今後の在り方等について、全職員で考え、協議することで、組織の活性化及び職員の資質向上を目指す「NITS Zoom研修会」を隔週で実施した。プロジェクトチームからの成果報告、各職員が考え実践してきたことや機構職員に考えてほしいこと等をテーマとし、グループワークを取り入れて、職員間の意見交換を行った。

令和2年8月から計13回実施した。第3回及び第13回については、若手職員が中心となって機構のバリアフリー化や仕事の見直しに関する検討を行い、その成果報告の場として若手職員が説明を行

い、全職員で意見交換を行った。

(5) 働き方改革

近年、国を挙げて「働き方改革」が進められており、また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりテレワークの導入が一気に加速した。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、以下の取組を行った。

① 令和元年度に機構における安全衛生の活動を充実し、労働災害と疾病を未然に防止するための調査審議を行うために、産業医の参画を得て、安全衛生委員会を設置した。令和2年度も引き続き、職員の安全の確保及び健康の保持増進を図るとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的に、毎月1回、委員会を開催し、新たな安全衛生の取組の充実につなげている。

② 機構職員の心身の健康の保持増進のため、労働安全衛生法の趣旨を踏まえて、当機構では法の実施義務はないが、積極的にストレスチェックを導入した。職員自身にストレスの状況について気づきを促し、メンタル不調の未然防止につなげるとともに、検査結果の集団分析により課題を洗い出すことにより職場環境の改善につなげている。また、ストレスチェックの結果、高ストレス者と判断された者に対して産業医による面接指導を促し、就業上の措置に活用することとしている。また、産業医による健康相談について、東京に事務所を置く次世代教育推進センターに勤務する職員が、Zoomの活用により、つくばに来なくても、産業医による健康相談を受けることができるようにするなど健康相談体制の充実を図った。

③ 新型コロナウイルス感染症の流行に際し、令和2年4月にはつくば本部・次世代教育推進センターの全職員がテレワークを行える体制を整えた。また、出勤する場合も、機構内での分散勤務、オフピーク通勤等を実施した。

テレワークにおける業務管理・労務管理の一貫として、Zoomを活用した課内会議・打ち合わせ等を実施した。

④ 人事給与システムを導入したことで、これまで別々に情報管理をしていた人事情報と給与情報と

	<p>を、システム上で情報連結を行うことができるようにし、業務の効率化合理化を図った。今後のコロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、セキュリティ対策を行った上で、人事給与システムも他のシステムと同様にテレワークで操作を行うことができるよう改善した。</p> <p>⑤ 勤務管理の効率化・合理化・適正化を図るため、休暇簿、休日振替簿、超過勤務等を Web 上で申請・承認する「勤務管理システム」を導入した。また、出勤簿への押印を廃し、タイムカードにより勤務管理システムに出退勤時間が記録され、全職員の客観的な出退勤時間を把握することができるようになった。</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			
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3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			
主な評価指標等	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
<p><主な定量的指標></p> <p>></p> <p>—</p> <p><その他の指標></p> <p>内部統制の充実・強化に向けた取組状況</p> <p><評価の視点></p> <p>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。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>(1) 内部統制の充実・強化に関する取組</p> <p>組織の業務の適正を確保するための仕組みとして、監事や監査室による監査の実施や、各種の規程の整備を定期的に行っている。</p> <p>日常的な業務運営においては、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、役職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。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。</p> <p>さらに、迅速な意思決定、効率的な組織運営を図るために隔週で開催していた事務連絡会について、役員及び部課長等が参集し開催していたものを、ZoomによるWeb会議形式とした。このことにより、直接全職員が事務連絡会を視聴することが可能となり、理事長の経営方針に関する意</p>	<p><自己評価評価：B></p> <p>【根拠理由】</p> <p>(1) 理事長の経営方針に関する意思伝達や法人全体の課題を共有するための事務連絡会を隔週で開催し、その事務連絡会を全職員が直接視聴するなど、日常的に役職員間の情報共有の推進を図っており、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意識の啓発を図っている。</p> <p>また、小規模法人であることの特性を生かし、理事長が日常的なモニタリング等を行っている。</p> <p>(2) 監事監査、機構内に設置する監査室による内部監査、監査法人による外部監査により、機構</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></p> <p>引き続き、内部統制の充実・強化を図る必要がある。</p>

	<p>思伝達や各課からそれぞれの課題について報告し協議することを通して、法人全体の課題として共通認識が図られ、適切な方針決定がなされるようにしている。</p> <p>また、各業務の運営上のリスクについて、リスクの発生防止、リスクが発生した場合の損失の最小化を図るため、想定される具体的なリスク、発生要因、影響度、発生可能性、対応措置及び今後の対応計画を含めたリスク分類表の見直しを行った。</p> <p>(2) 監査の実施</p> <p>機構の業務について、監事、機構内に設置する監査室及び監査法人により、法令、機構の諸規程及び社会規範等に則り、適正に実施されているかを公正かつ客観的に内外から監査し、機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資する上で、有効な指摘や改善に係る助言及び提案を受けて、業務の改善に活かした。</p> <p>なお、今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、現地実査や対面による監査の方法を極力控え、Zoomを取り入れた書面審査、聞き取り調査を中心に監査を実施した。</p> <p>① 監事監査</p> <p>監事監査については、以下の項目について令和2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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>イ 会計監査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>ウ その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>の健全な発展と社会的信頼性の保持に資する上で、有効な指摘や改善に係る助言及び提案を受けて、業務の改善に生かした。また、第6期中期目標期間の初年度となる令和3年度に向けて、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）の趣旨を踏まえ、内部ガバナンスの強化のため、監査室の室員を6名から10名に増員し充実を図ることとし、かつ、併任で財務課員が半数以上であったものを改め、各課室より1名以上が監査室員を併任する体制とした。</p> <p>(3) 機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資するため、組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し、運用することは重要であり、その要である機構の規程について、不断の見直しを行い、業務の活性化、効率化及び適正化、職員の業務に関する意識の向上、並びに組織のガバナンス体制の強化を図った。</p> <p>これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <p>内部統制の充実・強化は、機構の安定的で発展的な運営の観点から重要であり、今後とも不断の見直しが必要である。</p>	<p><その他事項></p> <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、特に研究成果と研修への活用に留意しつつ、また、内部統制システムの構築・運営状況について、特に働き方改革への対応、研修受講者の健康、安全対策が機能しているか等について留意しつつ各部・課等からの提示資料による調査、Zoom を使ったの関係者からのヒアリングにより監査にあたった。会計監査については、月次監査において提示書類に基づき、予算執行、収支・資金運用状況、前月分収支計算書、預金残高の確認をしたほか、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。

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。

② 監査法人による外部監査

機構は、独立行政法人通則法第 39 条に規定する会計監査人の監査を受けなければならない法人には指定されていないが、独立行政法人会計基準等に準拠した財務諸表等を適正に記載するため、従前より同法律に準じて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。

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。

③ 職員による内部監査

監査室が中心となって、内部監査体制の充実を図っている。

監査室では、令和 2 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、妥当性の観点から書面審査を中心とした内部監査（業務監査及び会計監査）を実施した。

会計監査においては、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、国立女性教育会館及び当機構の 4 法人による間接業務等の共同実施の一環として、他機関の職員を監査員として受入れて実施してきたところであるが、令和元年度に引き続き令和 2 年度も新型コロナウイルス感染症による感染防止への配慮から中止した。

なお、監査の共同実施を取りやめた代わりに、各機関の監査担当職員により Zoom による意見交換会を開催した。各機関が抱える問題や監査方法等多岐にわたり有意義な意見の交換ができ

	<p>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> <p>また、第6期中期目標期間の初年度となる令和3年度に向けて、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）の趣旨を踏まえ、内部ガバナンスの強化のため、監査室の室員を6名から10名に増員し充実を図ることとし、かつ、併任で財務課員が半数以上であったものを改め、各課室より1名以上が監査室員を併任する体制とした。</p> <p>（3）規程の不断の見直し</p> <p>機構の健全な発展と社会的信頼性の保持に資するため、組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し、運用することは重要であり、その要である機構の諸規程の不断の見直しを図った。</p> <p>また、令和2年11月16日付け事務連絡「会計手続、人事手続等の各府省等の内部手続における書面・押印・対面の見直し（内閣官房行政改革推進本部事務局）」等を踏まえ、機構のすべての規程等の確認を行い、原則として押印手続を廃止する規程の改正や書面の見直しを行った。</p> <p>これにより、業務の活性化、効率化及び適正化、職員の業務に関する意識の向上、並びに組織のガバナンス体制の強化を図った。</p> <p>（4）倫理・コンプライアンスの意識向上の取組</p> <p>「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（平成19年2月文部科学大臣決定）」及び「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（平成26年8月文部科学大臣決定）」に基づき、前年度に引き続き、機構全職員を対象とした「コンプライアンス教育」研修を実施した。</p>		
--	---	--	--

4. その他参考情報
特になし

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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2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				
主な評価指標等	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
<p><主な定量的指標></p> <p>></p> <p>—</p> <p><その他の指標></p> <p>情報セキュリティ対策の推進状況</p> <p><評価の視点></p> <p>情報セキュリティ対策が適切に実施されているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>(1) 情報システム・情報セキュリティに関する体制整備</p> <p>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」を開催し、組織全体で情報共有や意識向上を図った。また、「政府機関等の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必要な運用を行った。</p> <p>(2) 職員に対する研修の実施</p> <p>情報セキュリティインシデントの発生状況及び情報セキュリティ環境の変化等を踏まえ、組織に対するリスクを防ぐために、すべての職員が情報セキュリティに関する知識、遵守事項、対策内容等を理解し、習得することを目的とし、情報セキュリティ研修をオンライン研修により実施した。オンライン研修のメリットを活かし、オンライン上で受講内容確認テスト、受講状況の確認等を行った。</p>		<p><自己評価評価：B></p> <p>【根拠理由】</p> <p>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を行った。また、研修をオンラインでの実施に切り替えたことによるペーパーレス化やテレワークやZoom会議などを積極的に取り入れるなど、電子化による業務改善を推進した。</p> <p>管理業務においては、新たに人事給与システムを導入したことで、これまで別々に情報管理をしていた人事情報と給与情報とを、システム上で情報連結を行うことができるようにし、業務の効率化合理化を図った。さらに、働き方改革が社会的に推進されている中、勤務管理の効率化・合理化・適正化を図るため、休暇</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></p> <p>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る必要がある。</p>

	<p>(3) 研修のペーパーレス化の推進及び電子化による業務改善</p> <p>前年度から研修のペーパーレス化に向けた準備を進めてきたところであるが、新型コロナウイルスの影響により集合型研修のすべてを中止としたため、実際の運用に供することはできなかった。しかしながら、手法は異なるものの研修がオンライン化したことによりペーパーレス化が一気に進んだとも言え、また、機構内でも多くの場面で研修のペーパーレス化のために用意したタブレット PC を業務に使用することで会議資料や説明資料等のペーパーレス化を図ることができた。</p> <p>管理業務においては、新たに人事給与システムを導入したことで、これまで別々に情報管理をしていた人事情報と給与情報とを、システム上で情報連結を行うことができるようにし、業務の効率化合理化を図った。</p> <p>また、働き方改革が社会的に推進されている中、勤務管理の効率化・合理化・適正化を図るため、休暇簿、休日振替簿、超過勤務等を Web 上で申請・承認する「勤務管理システム」を導入した。出勤簿への押印を廃止し、タイムカードにより勤務管理システムに出退勤時間が記録され、全職員の客観的な出退勤時間を把握することができるようになった。</p>	<p>簿、休日振替簿、超過勤務等を Web 上で申請・承認する「勤務管理システム」を導入した。出勤簿への押印を廃止し、タイムカードにより勤務管理システムに出退勤時間が記録され、全職員の客観的な出退勤時間を把握することができるようになった。</p> <p>これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定を B とした。</p> <p><課題と対応></p> <p>情報化の推進や情報セキュリティに関する規定やマニュアルを整備し、より一層の情報化の推進と情報セキュリティ体制の強化を図る必要がある。</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>

項目別調書 No.	第5期中期目標	第5期中期計画	令和2年度計画
<p>1-1 学校教育関係職員に対する研修</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</p> <p>①各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修</p> <p>②各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修</p> <p>③地方公共団体単独での実施が困難な研修については、地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する。</p> <p>④国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じた学校教育関係職員の研修については、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する。</p>	<p>1. 学校教育関係職員に対する研修</p> <p>(1) 実施する研修の基本的な内容</p> <p>①各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする以下の研修</p> <p>②各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修</p> <p>③地方公共団体において受講者の量的確保や質の維持向上が困難なものについて、地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する研修</p> <p>④国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じ、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する研修</p>	<p>1. 学校教育関係職員に対する研修</p> <p>(1) 実施する研修の基本的な内容</p> <p>中期計画に基づき、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にプロジェクトの調査研究の成果を踏まえ、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つ、特に女性教職員の割合が低い下記の研修については、過去の実績等を勘案した上で、女性教職員の割合についての目標値を個々に設定する。令和2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

	<p>(2) 研修の目標とする成果の指標</p> <p>①研修は、演習・協議を中心とし、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に標準定員を設定して実施するほか、標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。</p> <p>②受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得る。</p>	<p>(2) 各研修の目標とする成果の指標</p> <p>①研修の参加率が、90%以上となるようにする。</p> <p>②受講者に対しアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得る。</p>	<p>修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体力向上マネジメント指導者養成研修 ・キャリア教育指導者養成研修 <p>(目標値 10%以上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導指導者養成研修 ・いじめの問題に関する指導者養成研修 ・学校安全指導者養成研修 ・学校教育の情報化指導者養成研修 <p>(2) 研修の目標とする成果の指標</p> <p>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。</p> <p>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の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」についてはユニットは設けず、標準定員は「定員」と読み替える。</p> <p>② 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上か</p>
--	--	--	---

	<p>③学校及び教育委員会等から参加する受講者に対して、研修終了後、1年程度の期間内に研修成果の活用状況（研修企画、研修講師、他校訪問等）についてのアンケート調査等を実施し、85%以上から「機構での研修成果を効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。</p> <p>また、学校から参加する受講者に対しては、校内研修等（勤務校において開催する研修会、随時行われる勉強会及び教職員会議等の定例会議等における発表等）への活用状況について、(1) ①の研修については85%以上から、(1) ②の研修については60%以上から「機構での研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。（また書き以降の部分については、平成29年4月から実施）</p>	<p>③受講者に対して、研修終了後、1年程度の期間内に研修成果の活用状況等についてのアンケート調査等を実施し、85%以上から「機構での研修成果を効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。</p> <p>また、学校から参加する受講者に対しては、校内研修等（勤務校において開催する研修会、随時行われる勉強会及び教職員会議等の定例会議等における発表等）への活用状況について、(1) ①の研修については85%以上から、(1) ②の研修については60%以上から「機構での研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。</p>	<p>ら「大変有意義であった」の最高評価を得る。プラスの評価とした受講者の割合が95%を下回ったり、最高評価とした受講者の割合が80%を下回ったりした場合には、研修内容・方法の見直し等、必要な措置を講じる。ただし、「外国語指導助手研修」を除く。</p> <p>③ 学校及び教育委員会等から参加する受講者に対して、研修終了後、1年程度の期間内に研修成果の活用状況（研修企画、研修講師、他校訪問等）についてのアンケート調査等を実施し、85%以上から「機構での研修成果を効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。プラスの評価とした受講者の割合が85%を下回った場合には、研修内容・方法の見直し等、必要な措置を講じる。ただし、委託研修及び「外国語指導助手研修」を除く。</p> <p>また、学校から参加する受講者に対しては、校内研修等（勤務校において開催する研修会、随時行われる勉強会及び教職員会議等の定例会議等における発表等）への活用状況について、別紙1の「1. 学校経営研修」については85%以上から、別紙1の「2. 指導者養成研修」については60%以上から「機構での研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。</p> <p>なお、アンケート調査等の結果を踏まえ、研修成果活用の具体的な取組について分析を行う等、研修内容の改善について検討を行う。</p>
--	--	--	--

	<p>(3) 研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入</p> <p>研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方自治体等の研修ニーズ等を適切に把握し、効果的・効率的な研修の実施が可能となるよう、研修内容・方法等の見直しを行うほか、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究等を行い、より一層の研修内容の高度化を図る。</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>(3) 各研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入</p> <p>研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズ等を適切に把握し、効果的・効率的な研修の実施が可能となるよう、研修内容・方法等の見直しを行うほか、年度計画において、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究などの適切な方法を定め、それにより一層の研修内容の高度化を図る。</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>(3) 研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入</p> <p>研修の効果的・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調査研究の成果等を活かしながら、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。特に、研修事業における省資源化への対応や研修の活性化に対応するため、ICT機器を導入する。</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>
--	--	--	---

	<p>(4) 研修の廃止、縮減、内容・方法の見直し</p> <p>研修について、独立行政法人として実施する必要性、研修の効果、都道府県ごとの受講者数、毎事業年度の評価結果、都道府県ごとの受講者数に著しい差が生じた場合にはその要因等について不断に検証し、必要な場合には、廃止、縮減、内容・方法の見直し等、所要の措置を講じる。</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>【重要度：高】</p> <p>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上で極めて重要であるため。</p>	<p>(4) 各研修に関する廃止、縮減、内容・方法の見直し</p> <p>研修について、独立行政法人として実施する必要性、研修の効果、都道府県ごとの受講者数、毎事業年度の評価結果、都道府県ごとの受講者数に著しい差が生じた場合にはその要因等について不断に検証し、必要な場合には、以下の基準により、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>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国語指導助手研修 ・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>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</p>	<p>2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的な助言（平成 29 年 4 月から実施）</p> <p>公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学大臣が定める指標の策定に関する指針を参酌し、指標を策定するが、機構は、任命権者の指標の策定に資するよう、平成 29 年度に専用の相談窓口を設け、機構が有する知見やネットワーク等を活用した専門的な助言を行うとともに、全国の指標の先進事例を</p>	<p>2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的な助言</p> <p>公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学大臣が定める指標の策定に関する指針を参酌し、指標を策定するが、機構は、任命権者の指標の策定に資するよう、平成 29 年度に専用の相談窓口を設け、機構が有する知見やネットワーク等を活用した専門的な助言を行うとともに、全国の指標の先進事例を</p>	<p>2. 公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標を策定する任命権者に対する専門的な助言</p> <p>公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標について、従前の相談窓口を引き続き運用し、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。</p> <p>また、指標に関するデータベースを作成するため、</p>

	<p>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>【重要度：高】</p> <p>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。</p>	<p>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>引き続き、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>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</p>	<p>3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助</p> <p>(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助</p> <p>都道府県教育委員会等において、より充実した学校教育関係職員に対する研修が実施できるよう、以下の指導、助言及び援助を行う。</p> <p>① 教員等への指導、助言</p> <p>オンラインによる研修機会の提供、情報交換機会の提供を行うほか、教員の資質向上に関する情報発信を行う。オンライン研修については、中期目標期間に全ての指導者養成研修に関する研修教材を提供することを目指し、教職員の自発的な研修を促す環境作りに寄与する。</p>	<p>3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助</p> <p>(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助</p> <p>都道府県・指定都市・中核市教育委員会等において、より充実した学校教育関係職員に対する研修が実施できるよう、以下のような指導、助言及び援助を行う。</p> <p>① 教員等への指導、助言</p> <p>ア オンラインによる研修機会の提供</p> <p>中期目標期間に、機構が実施する研修内容に係る教材をインターネットにより提供し、教員等の自主的な研修を促す環境作りに寄与する。</p> <p>イ 情報交換機会の提供</p> <p>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>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>3. 学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助</p> <p>(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助</p> <p>都道府県・指定都市・中核市教育委員会等において、より充実した学校教育関係職員に対する研修が実施できるよう、以下のような指導、助言及び援助を行う。</p> <p>① 教員等への指導、助言</p> <p>ア オンラインによる研修機会の提供</p> <p>機構が実施する研修内容に係る教材、特に校内研修で活用できる動画教材をインターネットにより提供し、教員等の自主的な研修を促す環境作りに寄与する。</p> <p>イ 情報交換機会の提供</p> <p>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>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> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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>③ 教員等の資質向上のための援助</p> <p>教育長等を対象とする会議、研修企画・立案担当者を対象とする会議を開催する。</p> <p>また、アクティブ・ラーニングに係る指導方法等を充実させるため、研究協議等を行う会議を開催するほか、平成</p>	<p>② 教育委員会等への指導、助言</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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>③ 教員等の資質向上のための援助</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>② 教育委員会等への指導、助言</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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>③ 教員等の資質向上のための援助</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
--	---	---	---

	<p>29 年度までに研修プログラムモデルを構築する。当該プログラムモデルについて、教育委員会等への周知を図り、各教育委員会主催の研修への反映を促すほか、機構実施の研修にアクティブ・ラーニングに係る指導方法等に関する講義・演習等を導入し、平成 32 年度から本格実施見込みの新学習指導要領の円滑な実施に寄与する。</p> <p>(2) 教職大学院等との連携</p> <p>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>強化、教育委員会や大学等との連携の更なる推進、研修対象の拡大」を踏まえ、教育長や教育行政担当者を対象とする会議を開催し、教育長等の研修機会の充実に寄与する。</p> <p>イ 研修企画・立案担当者を対象とした会議の開催</p> <p>教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする会議を開催し、研修企画・立案能力の向上に寄与する。</p> <p>ウ アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築及び会議の開催</p> <p>アクティブ・ラーニングに係る指導方法等を充実させるため、研究協議等を行う会議を開催するほか、平成 29 年度までに研修プログラムモデルを構築する。当該プログラムモデルについて、教育委員会等への周知を図り、各教育委員会主催の研修への反映を促すほか、機構実施の研修にアクティブ・ラーニングに係る指導方法等に関する講義・演習等を導入し、平成 32 年度から本格実施見込みの新学習指導要領の円滑な実施に寄与する。</p> <p>(2) 教職大学院等との連携</p> <p>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>れた「業務の更なる効率化、機能強化、教育委員会や大学等との連携の更なる推進、研修対象の拡大」を踏まえ、教育長等を対象とする会議を開催し、教育長等の研修機会の充実に寄与する。</p> <p>イ 研修企画・立案担当者を対象とした会議の開催</p> <p>教育委員会の教育センター等の研修担当主事等を対象とする会議を開催し、研修企画・立案能力の向上に寄与する。</p> <p>ウ アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの普及</p> <p>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、研修プログラムモデルについて、メールマガジン等を通じて、教育委員会等への周知を図る。</p> <p>エ 喫緊の教育課題に対応する支援、現在の研修等で対応できていない教育課題について、教員等の資質向上に資する研修のあり方を検討する。</p> <p>(2) 教職大学院等との連携及び海外の大学等との連携の促進</p> <p>教職大学院など国内外の大学等とのネットワークを構築し、機構の教員研修・支援のハブ機能を整備・充実する。そのため、教職大学院等との連携協力協定の締結を基に、相互の取組の充実に図るとともに、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</p>
--	---	--	---

	<p>① 教職大学院の院生等に対する支援</p> <p>教職大学院やその院生等に対する支援のため、機構が行う研修を受講する機会を提供する。そのため、教職大学院等との連携協力を拡大・充実し、中期目標期間に、全国の半数以上の教職大学院と連携協力協定を締結する。</p> <p>② 教職大学院の教員等に対する支援</p> <p>毎年度、教職大学院の教員等の研究・交流支援のための会議を開催し、教職大学院等と教育委員会が連携・開発した研修プログラムの普及を図るほか、教員養成及び現職研修のカリキュラム向上を促進する。</p> <p>③ 教職大学院等と教育委員会との連携の促進</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ことにより、教員研修の一層の高度化に資する。</p> <p>【重要度：高】</p> <p>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</p>	<p>① 教職大学院の院生等に対する支援</p> <p>教職大学院やその院生等に対する支援のため、機構が行う研修を受講する機会を提供する。そのため、教職大学院等との連携協力を拡大・充実し、中期目標期間に、全国の半数以上の教職大学院と連携協力協定を締結することにより、教員養成・研修の高度化に寄与する。</p> <p>② 教職大学院の教員等に対する支援</p> <p>毎年度、教職大学院の教員等の研究・交流支援のための会議を開催し、教職大学院等と教育委員会が連携・開発した研修プログラムの普及を図るほか、教員養成及び現職研修のカリキュラム向上を促進する。</p> <p>③ 教職大学院等と教育委員会との連携促進</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ことにより、教員研修の一層の高度化に資する。</p>	<p>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。また、海外の政府機関や大学等と連携し、海外の教員を対象とした研修等を実施する。</p> <p>① 教職大学院の院生等に対する支援</p> <p>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。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を活用しやすい環境を整備する。</p> <p>② 教職大学院の教員等に対する支援</p> <p>教職大学院の教員等の研究・交流支援のための会議を開催し、教職大学院等と教育委員会が連携・開発した研修プログラムの普及を図るほか、教員養成及び現職研修のカリキュラム向上を促進する。</p> <p>③ 教職大学院等、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>また、連携協力協定を締結した教職大学院の中から、地域センターを選定・設置し、現職教員等を対象とした研修の企画・運営を支援する。</p>
--	---	---	---

	<p>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。</p> <p>【難易度：高】</p> <p>「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、学校種ごとの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り組みであるため。</p>		<p>④ 国際連携の推進及び海外の教員に対する研修の実施</p> <p>タイ王国政府や国内外の教職大学院等と連携し、タイ王国の教員等に対する研修を実施する。</p>
<p>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</p>	<p>4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及（平成 29 年 4 月から実施）</p> <p>教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行う。</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>4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及（平成 29 年 4 月から実施）</p> <p>教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行う。</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>4. 学校教育関係職員が職務を行うに当たり必要な資質に関する調査研究及びその成果の普及</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>機構が主体となり、大学や教育委員会、都道府県・指定都市・中核市等の教員センター、民間教育事業者等と連携し、養成・採用・研修の改善に資する専門的・実践的な調査研究を実施する。</p> <p>令和 2 年度は、次の研究を実施する。</p> <p>① 管理職育成に関する研修の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>② 教員免許更新制の在り方に関する調査研究プロジェクト</p> <p>③ 学習指導法の改善に関する調査研究プロジェクト</p> <p>④ 学校と地域の連携の在り方に関する調査</p>

	<p>調査研究の成果については、機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるとともに、調査研究の成果を普及するため、教職員の資質向上に関する資料や調査結果等に関するデータベースを平成 30 年度以降に作成し、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開し、教職員の資質の向上に寄与する。</p> <p>【重要度：高】</p> <p>今後、教員の養成・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、教職員の資質向上を図る上で極めて重要であるため。</p>	<p>調査研究の成果については、機構が実施する各種事業の企画・立案に適切に反映させるとともに、調査研究の成果を普及するため、教職員の資質向上に関する資料や調査結果等に関するデータベースを平成 30 年度以降に作成し、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開するとともに、全国的な会議での発表や教育雑誌への投稿等を行う。</p>	<p>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、教育委員会、大学等はもとより広く一般にも公開するため、データベースの作成に向けて、その内容や各種データの整理を行う。</p>
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	<p>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）</p> <p>教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）に基づく免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定について、免許状更新講習規則（平成 20 年文部科学省令第 10 号）及び教育職員免許法施行規則（昭和 29 年文部省令第 26 号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。</p>	<p>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）</p> <p>教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）に基づく免許状更新講習及び免許法認定講習等の認定について、免許状更新講習規則（平成 20 年文部科学省令第 10 号）及び教育職員免許法施行規則（昭和 29 年文部省令第 26 号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、本講習の認定に関する事務を確実に遅滞なく実施する。</p>	<p>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</p> <p>平成 30 年度より移管された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ついて、免許状更新講習認定申請等システムを含む実施体制を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>
1-6 教員資格認定試験の実施に関する事務	<p>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）</p> <p>教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）に基づく教員資格</p>	<p>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）</p> <p>教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）に基づく教員資格</p>	<p>6. 教員資格認定試験の実施に関する事務</p> <p>平成 30 年度より移管された教員資格認定試験の</p>

	認定試験の実施について、教員資格認定試験規程（昭和 48 年文部省令第 17 号）を踏まえ、文部科学省及び大学と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、本試験の問題作成及び試験実施に関する事務を確実に実行する。	認定試験の実施について、教員資格認定試験規程（昭和 48 年文部省令第 17 号）を踏まえ、文部科学省及び大学と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、本試験の問題作成及び試験実施に関する事務を確実に実行する。	実施に関する事務について、関係法令等を踏まえ、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。
2-1 経費等の縮減・効率化	<p>IV 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>1. 経費等の縮減・効率化</p> <p>一般管理費については、中期目標期間中、毎事業年度において、対前年度比 3%以上の効率化を図るほか、業務経費（新規に追加される業務による支出増を除く。）についても毎事業年度において、対前年度比 1%以上の効率化を図る。ただし、新規追加した業務の予算については、別途、1%以上の効率化を図ることとする。</p> <p>なお、一般管理費については、経費削減の余地がないか自己評価を厳格に行った上で、適切な見直しを行い、経費の削減の一層の推進を図る。</p> <p>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>II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1. 経費等の縮減・効率化</p> <p>一般管理費については、中期目標期間中、毎事業年度において、対前年度比 3%以上の効率化を図るほか、業務経費（新規に追加される業務による支出増を除く。）についても毎事業年度において、対前年度比 1%以上の効率化を図る。ただし、新規追加した業務の予算については、別途、1%以上の効率化を図ることとする。</p> <p>なお、一般管理費については、経費削減の余地がないか自己評価を厳格に行った上で、適切な見直しを行い、経費の削減の一層の推進を図る。</p> <p>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>II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>1. 経費等の縮減・効率化</p> <p>機構の業務運営に際しては、一般管理費について、経費削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>
2-2 間接業務等の共同実施	<p>2. 間接業務等の共同実施</p> <p>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。</p>	<p>2. 間接業務等の共同実施</p> <p>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。</p>	<p>2. 間接業務等の共同実施</p> <p>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>
2-3 予算執行の効率	3. 予算執行の効率化	3. 予算執行の効率化	3. 予算執行の効率化

化	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>業務経費を「研修事業」、「指標に関する専門的助言」「指導、助言及び援助」、「調査研究及びその成果の普及」、「更新講習等認定事務」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、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>
<p>3 財務内容の改善に関する事項</p> <p>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</p>	<p>V 財務内容の改善に関する事項</p> <p>1. 自己収入の確保</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>研修・宿泊施設について、その必要性を不断に見直すとともに、更なる利用促進に向けた取組を行い、稼働率の向上を図るとともに、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</p> <p>管理業務の効率化を図るとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定経費の節減を図る。</p> <p>3. 財務内容等の透明性の確保</p> <p>機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報の公表の充実等を図る。</p>	<p>III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画</p> <p>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。</p> <p>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、更なる利用促進に向けた取組を行い、稼働率の向上を図る。また、定期的に近隣施設の料金を検証しつつ、貸付料金の設定を行い自己収入の拡充を図る。</p> <p>1. 予算（中期計画の予算）</p> <p>2. 収支計画</p> <p>3. 資金計画</p>	<p>III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画</p> <p>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。</p> <p>また、近隣施設の料金等を検証しつつ、貸付料金の設定を行い自己収入の拡充を図る。</p> <p>1. 予算</p> <p>2. 収支計画</p> <p>3. 資金計画</p> <p>IV 短期借入金の限度額</p> <p>短期借入金の限度額は4億円とする。</p> <p>短期借入金想定される事態としては、運営費交付金の受入れに遅延が生じた場合である。なお、想定されていない退職手当の支給などにより緊急に必要な経費として借入することも想定される。</p>

			V 剰余金の使途 機構の決算において剰余金が発生したときは、研修事業の充実、研修に関する指導、助言及び援助等の充実、調査研究事業の充実、免許法関連事務の充実、機能強化・組織見直し、施設・設備整備等の充実に充てる。
4-1 長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施	VI その他業務運営に関する重要事項 1. 長期的視野に立った施設・設備等の整備・管理の実施 (1) 施設・設備については、長期的視野に立った整備を推進する。また、管理運営については、維持保全を着実に実施することで、受講者等の安全の確保に万全を期する。 (2) 受講者本位の快適な研修環境の形成のための施設・設備等の整備を進める。 (3) 機構の保有する研修施設について、その有効利用の促進のため、平成 28 年度からホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、他の主催者が実施する学校教育関係職員を対象とした研修での利用を促進するとともに、貸出対象の民間団体等への拡大、貸出可能時間の延長を行うこととする。また、保有の必要性について不断の見直しを行う。 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	VIII その他主務省令で定める業務運営に関する事項等 1. 施設・設備に関する計画 (1) 施設・設備については、長期的視野に立った整備計画を策定し、施設・設備整備を推進する。 また、管理運営においては、維持保全を着実に実施することで、受講者等の安全の確保に万全を期する。 (2) 受講者本位の立場から、受講者が快適に研修を受講できるよう配慮した施設・設備等の整備を行う。 (3) 機構の保有する研修施設について、その有効利用の促進のため、平成 28 年度からホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、他の主催者が実施する学校教育関係職員を対象とした研修での利用を促進するとともに、貸出対象の民間団体等への拡大、貸出可能時間の延長を行い、施設の有効利用に供する。また、保有の必要性について不断の見直しを行う。 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	VI その他主務省令で定める業務運営に関する事項等 1. 施設・設備に関する計画 ・受講者の安全を確保するとともに、受講者が快適に研修を受講できるよう、施設・設備等の整備を行う。 ・研修施設について、ホームページを通じて貸出可能施設及び日時を随時提示することにより、学校教育関係職員等を対象とした研修利用を引き続き促進し、施設の有効利用を図る。これにより、研修施設の稼働率を 90%以上に、宿泊施設の稼働率を 60%以上にする。 ・運動施設について、受講者、職員の健康維持、福利厚生に供すること及び地域のスポーツ施設又は防災拠点等として有効活用するため、近隣の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。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>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者に委託して実施する。</p>	<p>に取り組み、施設の有効利用を図る。</p> <p>中期計画期間中の各年度の研修施設の稼働率を 90%以上に、宿泊施設の稼働率を 60%以上にそれぞれ維持する。運動施設については中期目標期間中に、稼働率 50%以上を目指す。(運動施設の稼働率については、平成 29 年 4 月から実施)</p> <p>(4) 研修・宿泊施設の維持・管理について、「公共サービス改革基本方針」(平成 27 年 7 月 10 日閣議決定)に基づき、平成 29 年度から、官民競争入札による落札業者に委託して実施する。</p>	
<p>4-2 人事に関する計画</p>	<p>2. 人事に関する計画</p> <p>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。</p> <p>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>2. 人事に関する計画</p> <p>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。</p> <p>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>2. 人事に関する計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構のミッションを実現するために必要な人材育成を目指し、本部事務局業務の明確化を図るとともに、特に人事管理部門を強化し、プロパー職員の資質向上とキャリアアップを図る。その観点も踏まえ、外部機関との人事交流を積極的に活用する等、適切な人事配置を行う。 ・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、また、機構職員とし

			てのスキルアップを図るため、所内及び所外の研修会への参加機会を支援する。
4-3 内部統制の充実・強化	<p>3 内部統制の充実・強化</p> <p>理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用に努めるとともに、内部統制の充実・強化のための仕組みが有効に機能しているかどうかのモニタリング・検証を行い、その結果に基づき、当該仕組みの不断の見直しを行う。また、内部統制に係る職員研修を定期的実施し、役職員等のコンプライアンス意識の向上を図る。</p> <p>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・評価を積極的に行い、その結果を業務の改善に反映させる。</p>	<p>3 内部統制の充実・強化</p> <p>理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用に努めるとともに、内部統制の充実・強化のための仕組みが有効に機能しているかどうかのモニタリング・検証を行い、その結果に基づき、当該仕組みの不断の見直しを行う。また、内部統制に係る職員研修を定期的実施し、役職員等のコンプライアンス意識の向上を図る。</p> <p>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>3. 内部統制の充実・強化</p> <p>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、機構組織の役割を明確化し、さらなる強化を図る。また、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、内部統制システムの充実・強化を図り、内部統制の仕組みが有効に機能しているかどうかのモニタリング・検証を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構における業務及び会計の適正を期するため、内部監査を実施する。 ・役員会及び外部有識者で構成される評議員会において、機構の業務運営について、自己点検・評価を実施し、業務運営の改善を促進する。 ・各業務の運営上のリスクについて、状況に即応したリスク分類表の見直しを実施するとともに、これに基づきリスクの低減を図るよう対処する。 ・倫理及びコンプライアンスに関する研修等を実施し、役職員等の意識・モラルの向上を図る。
4-4 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保	<p>4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保</p> <p>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</p>	<p>4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保</p> <p>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</p>	<p>4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府の方針等も踏まえ、情報セキュリティに関

	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>する規程及び運用手順等を遵守し、これに基づきPDCAサイクルによる情報セキュリティ対策を講じるとともに、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティに関する研修等を実施し、役員等の情報セキュリティに関する意識啓発を図る。 ・業務改善及びペーパーレス化に向け、書架や共有フォルダの整理等、職員の意識改革を図るとともに、運用方法やセキュリティが確保されるシステムを導入する。
--	---	---	---