独立行政法人教職員支援機構が
達成すべき業務運営に関する目標
（第７期中期目標）

令和８年　２月　25 日

文 部 科 学 省

目　　次

Ⅰ．政策体系における法人の位置付け及び役割（ミッション）・・・・・・・1
Ⅱ．中期目標の期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
Ⅲ．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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
　（1）実施する研修の基本的な内容
　（2）質の高い研修を実施するための取組
　（3）各研修における目標（成果）の達成状況を測るための指標
　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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
　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・・・5
　（1）研修実施主体の支援及び協働体制の構築
　（2）学校教育関係職員を対象とした研修の充実のための援助
　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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
　5．免許法認定講習等の認定に関する事務　・・・・・・・・・・・・・・8
　6.教員資格認定試験の実施に関する事務　・・・・・・・・・・・・・・8
Ⅳ．業務運営の効率化に関する事項　・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
　（1）経費等の縮減・効率化
　（2）間接業務等の共同実施
　（3）予算執行及び業務運営の効率化
Ⅴ．財務内容の改善に関する事項　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
　（1）自己収入の確保
　（2）固定経費の節減
　（3）財務内容等の透明性の確保
Ⅵ．その他業務運営に関する重要事項　・・・・・・・・・・・・・・・・・10
　1．中長期的視点に立った施設・設備等の整備管理の実施
　2．人事に関する計画
　3．内部統制の充実・強化
　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１　教職員支援機構に係る政策体系図
別添２　教職員支援機構の使命等と目標との関係

※　下線を引いた事業を一定の事業等のまとまりとする。

独立行政法人教職員支援機構　第７期中期目標

独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 29 条の規定に基づき、独立行政法人教職員支援機構（以下「機構」という。）が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を定める。

Ⅰ　政策体系における法人の位置付け及び役割（ミッション）

〈法人の使命〉

「変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教職員」の姿の実現を目指し、教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として、研修の実施や研修の在り方の提案、研修担当者間で学び合う環境の醸成、教職員の資質に関する調査研究等を通じて、全国における主体的・対話的で深い教職員の学びの実現や、教職員の資質の向上に寄与する。

〈法人の現状と課題〉

機構は現在、研修事業、研修関係指導助言援助事業、指標策定者への助言事業、調査研究事業、免許法認定講習等認定事業、教員資格認定試験実施事業の６機能を有している。

令和３年度以降、機構は「研修観の転換」に向けて、機構職員が外部有識者等の知見を取り入れながら対話・協働を重ね、その学びを研修の企画立案に活かしてきた。こうしたプロセスを通じて、探究型研修の実施やインターバル研修の導入など、持続的な研修の質向上を実現するとともに、「変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教職員」の姿の実現に向けて、よりよい研修の在り方について全国に発信している。

また、各地域を担当する NITS フェローの委嘱等を通じ、全国で研修担当者と機構職員が共に問い続け試行錯誤する「学び合いのコミュニティ」を醸成し、「研修観の転換」を効果的かつ持続的に推進している。

さらに、動画教材を多様なシリーズで展開するとともに、全国教員研修プラットフォーム（Plant）を運用し、全国の教職員に多様な学びの機会を提供している。あわせて、教育委員会等との人事交流や NITS フェローの活用を通じて、専門性を有する多様な人材を確保し、全国との協働体制を強化している。

一方で、探究型研修の実施や「学び合いのコミュニティ」の醸成を通じた研修の効果的な検証・改善をさらに推進し、全国における「教職員の学び」の一層の深まりと「研修観の転換」の持続的な推進を図る必要がある。

また、教員の養成・採用・研修は一体的に進めていく必要があり、教職大学院等との更なる連携を図る必要がある。

なお、施設面においては、老朽化や防災対策の課題が残されている。

〈政策を取り巻く環境の変化〉

社会が大きく変化する中、我が国が将来に向けて持続的に発展し、繁栄を維持していくためには、質の高い人材育成が不可欠であり、その中核を担う学校教育においては、教職員の資質の向上が重要である。

「令和の日本型学校教育」の実現に向けては、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実させ、主体的・対話的で深い学びを支える教職員の育成が求められている。また、教職員自身が探究心を持ち、自律的に学び続ける姿勢を確立するため、研修観の転換と質の高い研修の持続的な提供が課題となっている。

一方で、人口減少や学校現場で発生する様々な課題や問題を背景に、教職員に求められる専門性は多様化している。中央教育審議会では、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成に向けて、教師人材の質の向上と入職経路の拡幅の観点から、教職課程の在り方や教師の質を維持向上させるための研修の在り方、多様な専門性を有する社会人等が教職に参入しやすくなるような制度の在り方等について議論がなされている。

加えて、学校における働き方改革の推進や ICT・生成 AI を含む教育 DX の進展に対応し、教員研修の質向上と負担軽減の両立を図ることも喫緊の課題である。

こうした環境変化を踏まえ、機構は第６期中期目標期間の取組をさらに発展させ、研修の質向上や学び合いのコミュニティ形成を推進するとともに、多様な専門性を有する教職員集団の形成と教師の学びの持続的支援に寄与していく。

業務遂行に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成 25 年 12 月 24 日閣議決定）をはじめとする政府方針、ならびに機構を取り巻く政策課題や社会情勢の変化を踏まえ、学校教育関係職員の資質向上を図るナショナルセンターとしての役割を的確に果たし、効果的かつ効率的な業務運営を基本とする。

（別添）政策体系図、使命等と目標との関係

Ⅱ　中期目標の期間

中期目標の期間は、令和８年（2026 年）４月１日から令和 13 年（2031 年）３月 31 日までの５年間とする。

Ⅲ　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（施策目標１－３　魅力ある教育人材の養成・確保）

（１）実施する研修の基本的な内容

機構は、国として実施する責務を有する研修（以下のⅰ～ⅳ）を行うほか、機構が企画する研修を関係機関との協働により実施する。機構は、研修の実施について中期計画で定める。

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

ⅱ　各地域で学校教育において中心的な役割を担う教職員の学校経営等に資する課題解決力の育成を主たる目標とする研修

ⅲ　特定の教育課題に関する各学校や地域における指導者の養成等を目標とする研修

ⅳ　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。

機構は関係機関と連携しつつ、研修事業全体を通して「変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教職員」の姿の実現を目指すものとする。

そのため、「研修観の転換」を推進し、参加者の行動変容を図ることを目的として研修事業の検討を続けていくとともに、研修担当者と関係自治体から派遣された教職経験者（特別研修員）等と組織的な研修マネジメント力の協働開発を図る。

各研修においては、対話や自己内省の時間の拡充、問いかけや教材の工夫等を通じて、参加者自身が考え実践に向けて探究する、あるいは課題を自ら発見し、解決していけるようプログラムを設計する必要がある。

また、第６期の中期目標期間の調査研究の成果を踏まえ、対面及びリアルタイム・オンライン研修において、実施形態の特徴を生かした効果的な研修を設計するとともに、オンデマンド型動画等を効果的に利用した学習方策についても推進するものとする。

毎事業年度において実施する研修の内容、参加対象、日数等は、国の教育政策の方向性や事後評価等を踏まえ、不断の見直しを行うこととし、より効果的・効率的なものとなるよう年度計画において定める。

なお、「第６次男女共同参画基本計画」を踏まえ、女性教職員の研修参加促進を進めることにより、女性管理職の育成に寄与する。

（２）質の高い研修を実施するための取組

研修の実施に当たっては、第６期中期目標期間における「研修観の転換」に向けた検討の過程を踏まえながら、教職員研修の在り方を問い続けていく。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把握し反映させつつ、参加者の中に「豊かな気付き」が醸成される、参加者を主語とした研修の実施が可能となるよう、研修の構築及び見直しを続ける。

また、限られたリソースの中で法人の役割を最大限に発揮するため、教育委員会、教育（研修）センター等との連携を強化し、教育委員会や大学等との人事交流やNITSフェロー等の外部人材を活用するなど体制の充実を図る。

研修の企画に際しては、関係機関及び大学等との連携及び教職員研修に関する調査研究等を通じて内容の深まりを図るとともに、全国的な研修観の転換及び研修の発展にも繋げる。特に、（１）ⅰ及びⅱの研修の評価・改善について、中期目標期間を通し

て検討を行い、評価の在り方について一定の仮説を持つものとする。また、研修実施によって発現した効果を適切に把握する観点から、（１）ⅲの研修参加者による各地域への波及効果をモニタリングする。

国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、男女共同参画機構及び機構の４法人は、研修のより効率的・効果的な実施に資するため、その連携について検討する。

（３）各研修における目標（成果）の達成状況を測るための指標

研修全般において、調査研究の成果や関係機関との連携を通じて、教職員研修における学びの深まりを推進し、研修機能の強化を図る。

各研修における目標（成果）の達成状況を測るための指標については、以下に掲げるような方法を基本として研修ごとに定め、達成状況を把握するとともに、その達成を図る。

① 上記（１）ⅰ～ⅲの研修については、参加者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得る（前中期目標期間の有意義率（大変有意義率）実績（平均値）: 99.5%（88.0%））。

② 上記（１）ⅰ、ⅱの研修については、参加者に対して、研修終了後、１年程度の期間内に研修における学びが自身の教育実践（教育活動等）の質の向上に寄与したかについてアンケート調査等を実施し、85%以上から「機構での研修の学びが自身の教育実践の質の向上につながった」などのプラスの評価を得る。（前中期目標期間の成果活用率目標値（参考指標）: 85%）

また、「研修観の転換」を通じて学校現場における「学習観の転換」への寄与を図るという観点から、学校からの参加者に関しては、85%以上から「機構での研修の学びが勤務校の教職員の教育実践の質の向上につながった」などのプラスの評価を得る。（前中期目標期間の校内研修成果活用率目標値（参考指標）: 85%）

③ 上記（１）ⅲの研修については、参加者に対して、研修終了後、１年程度の期間内に研修成果の活用状況（研修企画、研修講師、他校訪問等）についてのアンケート調査等を実施し、85%以上から「機構での研修成果を効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る（前中期目標期間の成果活用率実績（平均値）: 90.1%）。

また、学校からの参加者に対しては、校内研修等（勤務校において開催する研修会、随時行われる勉強会及び教職員会議等の定例会議等における発表等）への活用状況について、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。（前中期目標期間の校内研修活用率実績（平均値）: 75.4%）。

上記①～③の調査等において、目標値を下回った場合には、研修の廃止を含めた見直し等の措置を講じる。また、機構の取組を適切に評価できる指標や効果測定に必要な情報を得るための適切な手法を文部科学省と連携しながら今後も必要に応じて見直すものとする。

【重要度：高】
教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として「教職員の資質の向上」という使命を果たす上で、「令和の日本型学校教育」の実現に向けた「主体的・対話的で深い学び」を支える教職員の育成が求められる中、「研修観の転換」の持続的な推進を図り、質の高い研修の持続的な提供を行うことは、極めて重要であるため。

【困難度：高】
教職員に求められる専門性が多様化する中で、研修の質向上と負担軽減の両立を図ることにも留意しながら、「主体的・対話的で深い学び」を支える教職員の育成に向けて、「研修観の転換」の持続的な推進と質の高い研修の持続的な提供を図ることは、新たな試行錯誤を伴うものであり、組織的かつ継続的な取組が必要となるため。

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（施策目標１－３　魅力ある教育人材の養成・確保）

平成 29 年４月の機能強化以降、機構が有する知見や全国的なネットワーク等を活用した専門的な助言や好事例の収集、指標データベースの作成等により、各任命権者が抱える指標と研修に関する課題の解決をリードする拠点としての役割を果たしている。

令和６年の中央教育審議会答申を踏まえ、校長が果たすべき役割として働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置付ける観点から「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」が令和７年２月に改訂されたところであるが、指針を参酌した各任命権者による指標及び研修計画の改善や研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に対して、引き続き必要な専門的助言を行い、積極的に支援していくものとする。指標策定に関するアンケート調査を年１回実施し、「指標に対応した研修計画を策定するための工夫」事例や「指標を活用できるように行っている工夫」事例等の収集を行うとともに、これらの調査結果についての周知を行うなど効果的な情報提供を図る。

３．学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助（施策目標１－３魅力ある教育人材の養成・確保）

全国的な「研修観の転換」を図るためには、学校教育関係職員を対象とした研修を実施する全国の主体がそれぞれに実施している研修の質を問い続けることが必要であ

る。そのような環境を形成するためには、互いの取組から学び合う関係を構築することが有効であり、機構は自らもそのような主体の一つだという認識のもと、研修担当者は元より機構、教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院、学校等間の「学び合いのコミュニティ」を醸成する取組を進め、各地域における教職員研修が持続的に深まっていくことを目指していく。

機構は、全国教員研修プラットフォーム（Plant）の効率的な運用管理に努める。さらに、機構自体も先進的な学習コンテンツの開発・提供主体となる。こうした業務を担うに当たっては、都道府県教育委員会等の任命権者が積極的に参画することにより、機構が都道府県教育委員会等の任命権者ニーズを丁寧に汲み上げるとともに、都道府県教育委員会等の任命権者において蓄積されてきた知見を活用する。

また、校内研修シリーズの拡充や大学等と共同での学習コンテンツの開発、教員免許状を保有するものの教職には就いていない者の資質向上に資する学習コンテンツの開発等を行うなど、教職員の学びの充実に向けて、機構は教職員及び研修担当者が質の高い有意義なコンテンツにアクセスしやすくなるよう、情報提供やコンテンツの充実を図るとともに、環境の整備を推進する。

学校教育関係職員を対象とした研修に関する指導、助言及び援助事業の成果を把握するため、都道府県市教育センター等が実施する研修の変容等についての調査を行い、対話やリフレクションの充実など、より研修参加者を主語とする研修（学ぶ側が自ら考え深める研修）への工夫・改善が行われているかを把握する。

（１）研修実施主体の支援及び協働体制の構築

①　全国的な「学び合いのコミュニティ」形成等支援

「令和の日本型学校教育」を担う教職員の新たな学びの姿の実現に向け、「研修観の転換」に向けて学び合うコミュニティが、学校教育関係職員に対する研修を実施している機構、全国の教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院及び学校等の中で形成され、重層的に繋がり発展していくことを通して、各地域における教職員研修が持続的に深まっていくことを目指し「学び合いのコミュニティ」形成支援のための取組を推進する。当該取組のため、各地域を担当するNITSフェローを委嘱し、全国的な展開を図っていく。

また、研修マネジメント力協働開発プログラムを推進し、短期・中期・長期の研修ビジョンを描き教育実践につなげていく一連の構想力や、学び手の変化を意識し研修を推進するためのデザイン力の向上を図る。「学び合いのコミュニティ」形成を支援するため、全国を７ブロックに分け、新たな教職員の学びに関する研修等を、ブロックごとに年１回以上実施する。（令和７年度における実施状況：１ブロック当たり２回実施）

②　教職大学院等との連携

これまで培ってきた教職大学院との関係性をさらに発展させ、教職大学院が各地

域において、教職員研修や「学び合いのコミュニティ」の深まりにこれまで以上に貢献することができるよう連携する。教職大学院との連携を継続するとともに、より一層の連携強化のための新たな教職員の学びに関する協働開発事業を、中期目標期間中に 10 以上の教職大学院とともに実施する。（前中期目標期間における実施状況：11 教職大学院と実施）

（２）学校教育関係職員を対象とした研修の充実のための援助

①　研修教材等の充実

教職員一人ひとりが質の高いコンテンツにアクセスしやすくするとともに、学校現場及び教育委員会等における研修の質の向上に寄与することを目的として、オンライン講座の一層の充実、教職員の資質向上に関する情報発信、学校現場における優れた実践事例の表彰等、教職員の資質向上に資する教材の作成・発信を行う。教職員に対する研修の充実のため、オンライン講座及び情報発信についてはそれぞれ年 10 件以上の作成・発信等を行い、表彰事業については年１回実施する。（令和７年度における実施状況：オンライン講座を 11 件作成、表彰事業を１回実施）

②　研修環境の充実

全国教員研修プラットフォーム（Plant）の運用において、国立特別支援教育総合研究所や大学等とも連携しながら、教職員の資質向上に資する研修コンテンツの充実を図り、これらを Plant に掲載することにより、様々な研修等の情報を円滑に提供する等、限られたリソースの中で法人の役割を最大限に発揮するための体制整備を進める。また、効果的な研修の実施に資する環境整備の在り方について検討・試行し、情報を発信する。

③　地方公共団体単独での実施が困難な研修等における援助

地方公共団体単独での実施が困難な研修等において、援助を行う。

【重要度：高】

教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として「教職員の資質の向上」という使命を果たす上で、「令和の日本型学校教育」の実現に向けた「主体的・対話的で深い学び」を支える教職員の育成が求められる中、全国との協働体制の強化や、全国の教職員への多様な学びの機会の提供を通じて、「研修観の転換」を効果的かつ持続的に推進することは、極めて重要であるため。

【困難度：高】

教職員に求められる専門性が多様化する中で、「主体的・対話的で深い学び」を支える教職員の育成に向けて、全国との協働体制の強化や全国の教職員への多様な学びの機会の提供を通じて、「研修観の転換」を効果的かつ持続的に推進することは、新たな試行錯誤を伴うものであり、組織的かつ継続的な取組が必要となるため。

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（施策目標１－３ 魅力ある教育人材の養成・確保）

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・研修の改革に資する専門的・実践的な調査研究を計画的に行うこととし中期目標期間中に３件程度実施する。（前中期目標期間における実施状況：11 件実施）

教職員の資質向上に係る緊急度の高い課題を調査研究テーマとし、機構の研修事業をはじめとした各種の事業との有機的連携を強化するものとする。また、限られたリソースの中で法人の役割を最大限に発揮するため、教育委員会、教育（研修）センター、教職大学院等との連携を強化し調査研究を円滑に実施するための体制の充実を図る。

特に、「研修観の転換」に資する研修の在り方及び研修の評価の在り方については、研修事業と連携しつつ、組織的な取組として調査研究を実施する。

調査研究の成果については、機構の研修事業をはじめとした各種の事業に適切に還元させるとともに、文部科学省等と連携しながら調査研究の成果の普及を図るものとする。当該成果を把握するため、都道府県市教育センター等が実施する研修の変容等についての調査を行い、対話やリフレクションの充実など、より研修参加者を主語とする研修（学ぶ側が自ら考え深める研修）への工夫・改善が行われているかを把握する。

【重要度：高】

教職員に対する総合的支援を行う全国拠点として「教職員の資質の向上」という使命を果たす上で、「令和の日本型学校教育」の実現に向けた「主体的・対話的で深い学び」を支える教職員の育成が求められる中、養成・採用・研修の改革に資する専門的・実践的な調査研究を行い、その成果を機構が実施する各種事業の企画･立案に反映するとともに、全国の教育委員会等に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。

５．免許法認定講習等の認定に関する事務（施策目標１－３ 魅力ある教育人材の養成・確保）

教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号。以下「免許法」という。）に基づく免許法認定講習等の認定について、教育職員免許法施行規則（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。

６. 教員資格認定試験の実施に関する事務（施策目標１－３ 魅力ある教育人材の養成・確保）

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（昭和 48

年文部省令第 17 号）を踏まえ、文部科学省と緊密な連携を図り、秘密保持に十分留意した上で、本試験の問題作成を行うとともに、試験実施に関する事務を確実に行う。
　また、中央教育審議会において、教員資格認定試験について、様々な専門性を持つ方が教師としての資質を身に付けていけるような試験の在り方等に関する審議が行われているところであり、その審議結果を踏まえ、必要な見直しを行うこととする。

【重要度：高】
　多様な専門性や背景を有する社会人等の教師への入職を推進する上で、教員資格認定試験の重要性が再認識されている。このような背景において、教員資格認定試験の今後の在り方や効果的な試験の実施方法等について検討していくことは、極めて重要であるため。

Ⅳ 業務運営の効率化に関する事項
（１）経費等の縮減・効率化
　機構の業務運営に際しては、「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。以下「同閣議決定」という。）等を踏まえ、業務の見直し、調達等の合理化を進め、中期目標期間中、毎事業年度において、退職手当及び特殊要因経費を除き、一般管理費と業務経費の合計について、物価高騰等の状況をみながら対前年度比１％以上の効率化を目指す。
　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。
（２）間接業務等の共同実施
　同閣議決定を踏まえ、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、男女共同参画機構及び機構の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、その取組を一層推進する。
（３）予算執行及び業務運営の効率化
　契約については、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成 27 年 5 月 25 日総務大臣決定）に基づく取組を着実に実施する。
　また、研修環境の DX 化を進めるとともに、内部業務の電子化を進める。

Ⅴ 財務内容の改善に関する事項
（１）自己収入の確保
　国が実施する責務を有する研修等の実施という性格に十分留意しつつ、受益者負担の適正化を図るとともに、施設の有効利用促進等により自己収入の確保を図る。
また、自己収入の取扱いにおいては、定期的に各施設の料金を検証するとともに、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。

（２）固定経費の節減

　管理業務の効率化を図るとともに、効率的な施設運営を行うこと等により、固定経費の節減を図る。

（３）財務内容等の透明性の確保

　機構の財務内容等の一層の透明性を確保する観点から、決算情報の公表の充実等を図る。

Ⅵ その他業務運営に関する重要事項

１．中長期的視点に立った施設・設備等の整備管理の実施

（１）施設・設備については、老朽化・防災対策及び研修環境のDX化等、中長期的視点に立った計画的な整備を推進する。あわせて、他の法人の動向も踏まえて主務省ともよく協議し、施設の必要性やその維持管理及び更新に伴うメリット・デメリットを踏まえた将来的な方向性の検討を行う。このほか、中央教育審議会における議論の状況も踏まえ、結論を得たものから順次実行に移す。具体的な時期については年度計画等において明らかにする。

（２）新型コロナウイルス・インフルエンザ等の感染症防止・衛生管理を含め参加者が安全かつ安心して研修に取り組める環境を実現する施設・設備等の整備を積極的に進める。

（３）機構の保有する研修施設について、貸出対象の拡充を行い、施設の有効利用促進に取り組む。

（４）各施設（研修・宿泊・運動）の稼働率の成果指標については、事業の実施状況も踏まえ、年度計画において適切に設定する。

２．人事に関する計画

　機構に求められる社会的使命を全うし、教員の養成・採用・研修を通じた体系的かつ総合的支援拠点としての業務を実施するため、組織体制を整備するとともに、その活性化を図ることが重要であることから、デジタル技術を利活用できる人材など、多様な専門的人材を確保・育成するため、関係機関・団体との人材交流を視野に入れた人材確保・育成方針を策定し、その取組を進める。

　また、職員の「働きやすさ」と「働きがい」の両立を図る観点から、多様で柔軟な働き方を可能とするための環境整備を進める。

　役職員の報酬・給与・退職手当については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、国家公務員の給与を参酌し、その適正化を図るとともに、給与水準を公表する。

３．内部統制の充実・強化

　理事長のリーダーシップの下、機構の業務及びそのマネジメントに関する内部統

制・ガバナンスの充実・強化を図るため、その体制の整備・運用を推進していくとともに、不断の見直しを行う。

さらに、内部統制の仕組みが確実に機能を発揮した上で、組織及び業務の運営がなされるよう、理事長のトップマネジメントの下、機構のミッションを組織内の各層に浸透させるとともに、役職員のモチベーション・使命感を向上させる取組を行う。

また、内部統制が有効に機能しているかどうかについて、監事監査及び内部監査等により検証するとともに、その結果を業務の改善に反映させる。

４．業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

機構全体で、DX 化に対応した環境の整備に努め、機構が主催する研修の充実、参加者の利便性の向上を図るとともに、内部業務の電子化を進める。その際、「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和 3 年 12 月 24 日デジタル大臣決定）にのっとり、情報システムの適切な整備及び管理を行う。

また、サイバーセキュリティ基本法（平成 26 年法律第 104 号）に基づき策定された「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群」に従って、引き続き、情報セキュリティ対策を推進する。

さらに、外部機関が実施する監査の結果等を踏まえ、リスクを評価し、サイバー攻撃等への対応の強化など必要となる情報セキュリティ対策を講じる。

以上