

独立行政法人教職員支援機構の中期計画

文部科学大臣認可

令和8年3月25日

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第30条の規定により、独立行政法人教職員支援機構（以下「機構」という。）が中期目標を達成するための計画（以下「中期計画」という。）を次のとおり定める。

（前文）

機構は、「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、平成29年4月に発足した。これまで第5期、第6期を通じて、教職員の資質向上という法人の使命を達成するため、教員の養成・採用・研修における課題の解決に向け、独立行政法人教職員支援機構法に規定されている以下の6業務に着実に取り組んできた。

- （1）学校教育関係職員に対する研修
- （2）公立学校の校長及び教員の資質の向上に関する指標（教育公務員特例法第22条の三）を策定する者に対する専門的な助言
- （3）学校教育関係職員に対する研修に関する指導、助言及び援助
- （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
- （5）免許法認定講習・公開講座・通信教育の認定に関する事務
- （6）教員資格認定試験の実施に関する事務

第7期においても、上記6業務を着実に遂行するとともに、中央教育審議会における議論等を踏まえ、第6期中期目標期間における取組をさらに発展させ、新たな取組にも果敢に挑戦していく。

I 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置

1. 学校教育関係職員に対する研修

学校教育の直接の担い手である教職員の活動は、次代の国家及び社会の形成者である児童生徒等の人格形成に大きな影響を及ぼすものである。教職員は、このような専門職としての職責に鑑み、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に必要な資質を備えることが必要である。機構は、中期目標に基づき、教職員に対する総合的支援を行う全国

拠点として、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」の姿の実現を目指して研修実施機能を強化し、教職員の資質の向上を図る。

(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。

- 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
 - ・探究型中央研修（本研修は、「自ら問いを立て、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら、実践を展開することで、自他の価値観を捉え直し、新たな問いや実践に向かう」持続的な探究プロセスを提供し、このプロセスを通して、課題を探究する力や、探究的な学びをデザインし、マネジメントする力といった、教師にとって中核的（コア）に求められている力を高めることを目的とする。）
- 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
 - ・職階別中央研修（マネジメントに関する講義・演習・協議、及び研修後の成果活用を通して、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 の進展への対応などを含めた、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目指す。）
- 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
 - ・現代教育課題に対応する指導者養成研修（学校のマネジメント、生徒指導、道徳教育、学校安全、外国人児童生徒等への日本語指導などの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。）
- 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、「研修観の転換」に向けた研修事業の在り方を検討する観点から、機構内の研修担当者や関係自治体から派遣された教職経験者（特別研修員）等で学び合い、組織的な研修マネジメント力の協働開発を図る取組を実施する。

また、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、女性教職員の割合についての数値目標を年度計画において定め、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

質の高い研修を実施するために、第6期中期目標期間における検討の過程を踏まえながら、「研修観の転換」に向けた教職員研修の在り方を問い続けていくために、以下の取組を実施する。

i 研修の評価・改善の在り方の確立のための取組

- ・研修の評価・改善のための調査研究

評価の在り方については、中期目標期間中に一定の仮説を持つものとする。

ii 各研修の企画検討及び振り返りを組織的に実施するための取組

- ・研修リフレクション会議

各研修の企画においては、国の教育政策の方向性、地方自治体等の研修ニーズや研修参加者による研修後の各地域への波及効果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、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、解決していくことのできるプログラムを構築する。

なお、研修の企画に関しては、上記 i、ii の取組に加え、関係機関及び大学等との連携及び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。

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、研修のより効果的・効率的な実施に資するため、その連携について検討する。

(3) 効果的な実施形態による研修の開発

第6期中期目標期間の調査研究の成果を踏まえ、対面研修及びリアルタイム・オンライン研修において、実施形態の特徴を活かした効果的な研修を設計する。それぞれの特徴に即した内容で設計しつつも、双方とも同期型のコミュニケーションが可能であるという特徴を活かし、対話を重視した研修を構築する。また、知識や情報の提

供に関しては、より柔軟に学ぶ時間や場所を調節できるよう、オンデマンド動画等の拡充を図り、対面研修及びリアルタイム・オンライン研修と組み合わせた効果的な研修方策を検討し推進する。

(4) 関係機関との連携による多様な研修機会を提供する仕組みの構築

- i 地域センター（連携協定を締結した教職大学院のうち、都道府県等と大学の連携・協働並びに教員の養成・採用・研修の一体改革の地域拠点となる大学）を拠点とした高度で多様な研修機会を提供する仕組みの構築

教職大学院をはじめとした大学と教育委員会による教職生活全体を通じた教職員の資質向上を支援するネットワークについて、さらなる連携協働体制の基盤を整備するとともに、教職大学院等との連携協力の下、各地域において多様な研修の機会を提供するものとする。

(5) 研修の目標とする成果の指標

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。

各研修の目標とする成果指標については、以下に掲げるような方法を基本として研修ごとに定め、進捗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。
- 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。
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。
- 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。

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。

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。

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

教員は高度で専門的な職業人であり、キャリアステージや社会の要請に応じて目指すべき育成指標を明示し、これを踏まえて教員研修を計画・実行して、生涯を通じて資質を高めていくことが必要である。

各任命権者が策定する育成指標、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及び実施される研修の充実等に資するよう、機構の研修実施機能、調査研究機能及び関係機関間ネットワーク機能を発揮し、引き続き専門的助言等を行う。

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

全国的な「研修観の転換」を図るためには、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ていく。

また、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。

加えて、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（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

機構が有するネットワークのハブ機能を生かし、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」を醸成する以下の取組を進め、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す。

① 全国的な「学び合いのコミュニティ」形成等支援

- ・各地域における「学び合いのコミュニティ」形成支援事業

「研修観の転換」に向けて学び合うコミュニティが、教職員研修を実施している各地域の組織（教育センター、機構、教職大学院、学校等）の中で形成され、つながっていくことで、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すため、NITS フェローを委嘱し、全国的な展開を図る。

NITS フェローは、各地域において「研修マネジメント力協働開発プログラム（地域版）」をはじめとした事業を、全国を7つに分けたブロックごとに年1回以上企画・実施するとともに、定期的な情報共有や連絡会等を通して、各地域の実践を共有し広げる。地域センターとの連携協働も視野に入れて活動を行う。

- ・全国的な教職員研修の充実を図ることを目標とする事業

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）センター等における研修の充実を目指し、「研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）」等の、研修担当者を対象とした事業を実施する。事業を通して、「研修観の転換」に向けて共に考える関係性を構築する。

② 教育委員会との連携及び援助等

- ・教育委員会等の「研修観の転換」に向けた組織開発及び人材育成への援助

機構と教育委員会等が連携し、「令和の日本型学校教育」における新たな教職員研修の開発を行うとともに、教職員研修の企画立案・運営を担う人材の育成を図る。

- ・教職員の資質向上に関する情報発信

教職員研修の将来像の提案をはじめとした教職員研修の改善・充実に資する情報を提供する。

- ・教職員が大学や教育委員会等の学校教育関係諸機関の職員との情報交換を行う場

の提供

教職員が大学や教育委員会等の学校教育関係諸機関の職員との情報交換を行う場の提供を行う。

- ・教育委員会等の研修への指導、助言及び援助

「研修観の転換」に向けた教職員研修の改善・充実に資するため、教育委員会等が実施する研修等の場へ機構職員を派遣する。また、研修の企画、立案に関する相談窓口を設置し、教育委員会等への指導、助言及び援助を行う。

③ 教職大学院等との連携・協力

- ・教職大学院との連携

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ための連携を強化する。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。

(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

学校関係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、以下の取組を行う。

① 研修教材等の充実

- ・オンライン研修動画コンテンツの充実

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、都道府県教育委員会等のニーズを踏まえ、校内研修シリーズの拡充や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の確保に資する学習コンテンツの開発等を行う。(年 10 件以上作成)

- ・教職員の資質向上及び「新たな教職員の学び」に関する情報発信

教職員の資質向上及び「新たな教職員の学び」に関する情報をオンラインにより広く情報発信し提供する。

- ・学校現場における優れた実践の表彰及び取組の普及

学校現場において教育課題の解決に取り組んだ優れた実践を表彰する事業を年 1 回実施するとともに、その取組を普及し、教職の魅力を発信する。

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。

・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の情報発信

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しながら、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。

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

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。

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。

5. 免許法認定講習等の認定に関する事務

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

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、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。

II 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

(1) 経費等の縮減・効率化

機構の業務運営に際しては、「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）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。

なお、一般管理費については、経費削減の余地がないか自己評価を厳格に行った上で、適切な見直しを行い、経費の削減の一層の推進を図る。

契約については、「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づく取組を着実に実施する。

(2) 間接業務等の共同実施

同閣議決定を踏まえ、機構は、国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構、男女共同参画機構と共同して、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こととし、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とともに、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。

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。

III 予算（人件費の見積もりを含む。）、収支計画及び資金計画

(1) 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、施設については、更なる利用促進に向けた取組を行うことにより自己収入の確保を図る。

自己収入の取扱いにおいては、実績を勘案しつつ、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。

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。

(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。

1. 予算（中期計画の予算）

別紙1のとおり。

2. 収支計画

別紙2のとおり。

3. 資金計画

別紙3のとおり。

IV 短期借入金の限度額

短期借入金の限度額は4億円とする。

短期借入金が想定される事態としては、運営費交付金の受入りに遅延が生じた場合や想定されていない退職手当の支給などにより緊急に必要となる経費として借入することが想定される。

V 不要財産の処分計画

なし。

VI 重要な財産の処分等に関する計画

なし。

Ⅶ 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、「(前文)」に規定する6業務の充実及び組織運営の改善並びに施設・設備の整備等に充てる。

Ⅷ その他主務省令で定める業務運営に関する事項等

1. 施設及び設備に関する計画

別紙4のとおり。

施設・設備については、中長期的視点に立った整備計画を策定し、老朽化・防災対策及び研修環境のDX化等を計画的に行うとともに、法人の役割の更なる遂行の観点から、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。また、新型コロナウイルス・インフルエンザ等の感染症防止・衛生管理を含め受講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ほか、施設の貸出対象の拡充を行い、施設・設備の有効利用促進に取り組む。

各施設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。

また、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。

3. 内部統制・ガバナンスの充実・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、機構のミッションや理事長の理念を組織内の各層に浸透させるとともに、役職員のモチベーション・使命感を向上させる取組を行う。

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。

5. 中期目標期間を越える債務負担

中期目標期間を越える債務負担については、施設の維持管理・運営業務等を効率的に実施する観点から、当該債務負担行為の必要性及び資金計画への影響を考慮し、合理的と判断されるものについて行う。

6. 積立金の使途

中期目標期間の最終年度における積立金残高のうち、文部科学大臣の承認を受けた金額については、「Ⅶ 剰余金の使途」に規定する経費に充当する。

中 期 計 画 予 算
令和 8 年度～令和 1 2 年度中期計画予算

(単位：百万円)

区 別	事業費						法人共通	合計
	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	免許法認定講習等認定事務	教員資格認定試験実施事務		
収 入								
運営費交付金	1,136	49	1,463	259	112	863	1,743	5,624
施設整備費補助金	993	0	0	0	0	0	0	993
自己収入	420	0	0	0	0	161	0	581
計	2,549	49	1,463	259	112	1,023	1,743	7,198
支 出								
一般管理費	0	0	0	0	0	0	781	781
業務経費	905	0	1,302	151	0	831	0	3,189
人件費	652	48	161	108	112	193	888	2,162
特殊要因等経費	0	0	0	0	0	0	74	74
施設整備費	993	0	0	0	0	0	0	993
計	2,549	49	1,463	259	112	1,023	1,743	7,198

※各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

[運営費交付金の算定ルール]

毎事業年度に交付する運営費交付金については、以下の数式により決定する。

$$B(y) = I(y) + L(y) + F(y) + \pi(y) - C(y)$$

B(y)：当該事業年度における運営費交付金

○一般管理費 I(y)

$$I(y) = I(y-1) \times \alpha(\text{係数}) \times \delta(\text{係数}) \times \gamma(\text{係数})$$

I(y)：当該事業年度における一般管理費

I(y-1)：直前の事業年度におけるI(y)

α ：一般管理費効率化係数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

δ : 消費者物価指数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

γ : 業務政策係数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

○業務経費 $L(y)$

$$L(y) = L(y-1) \times \beta (\text{係数}) \times \gamma (\text{係数}) \times \delta (\text{係数})$$

$L(y)$: 当該事業年度における業務経費

$L(y-1)$: 直前の事業年度における $L(y)$

β : 業務経費効率化係数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

δ : 消費者物価指数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

γ : 業務政策係数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

○人件費 $F(y)$

$$F(y) = F(y-1) \times \varepsilon (\text{係数}) \times \theta (\text{係数})$$

$F(y)$: 当該事業年度における人件費

$F(y-1)$: 直前の事業年度における $F(y)$

ε : 人件費調整係数。各事業年度の予算編成過程において、給与昇給率等を勘案し、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

θ : 人件費効率化係数。各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

○特殊要因等経費 $\pi(y)$

退職手当及び事故発生等不測の事由により時限的に発生する経費であって、各事業年度の予算編成過程において、具体的に決定。

○自己収入 $C(y)$

$$C(y) = C(y-1) \times \zeta (\text{係数}) \times \eta (\text{係数})$$

$C(y)$: 当該事業年度における自己収入の見積額

$C(y-1)$: 直前の事業年度における $C(y)$

ζ : 自己収入政策係数。過去の実績を勘案し、各事業年度の予算編成過程において当該事業年度における具体的な係数値を決定。

η : 収入調整係数。事業の見直し等による自己収入への影響額を勘案し、各事業年度の予算編成過程において、当該事業年度における具体的な係数値を決定。

[注記]

1. 運営費交付金の算定ルールに基づき、一定の仮定の下に試算

一般管理費効率化係数	α	$\Delta 1\%$	(0.990)
業務経費効率化係数	β	$\Delta 1\%$	(0.990)
人件費効率化係数	θ	$\pm 0\%$	(1.000)
人件費調整係数	ε	$\pm 0\%$	(1.000)
消費者物価指数	δ	$\pm 0\%$	(1.000)
業務政策係数	γ	$\pm 0\%$	(1.000)
自己収入調整係数	η	$\pm 0\%$	(1.000)
自己収入政策係数	ζ	$\pm 0\%$	(1.000)

2. 施設整備費補助金の金額は施設の老朽化等を勘案して試算した支出予定額を計上している。

収 支 計 画
令和8年度～令和12年度収支計画

(単位：百万円)

区 別	事業費						法人共通	合計
	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	免許法認定講習等認定事務	教員資格認定試験実施事務		
費用の部	1,635	49	1,475	260	112	1,023	1,798	6,353
一般管理費	0	0	0	0	0	0	836	836
業務経費	983	1	1,314	152	0	831	0	3,281
人件費	652	48	161	108	112	193	888	2,162
特殊要因等経費	0	0	0	0	0	0	74	74
収益の部	1,635	49	1,475	260	112	1,023	1,798	6,353
運営費交付金収益	1,081	44	1,449	250	103	846	1,594	5,368
自己収入	420	0	0	0	0	161	0	581
賞与引当金見返に係る収益	55	4	14	9	10	16	75	183
退職給付引当金見返に係る収益	0	0	0	0	0	0	74	74
資産見返運営費交付金戻入	79	0	12	1	0	0	55	148

※各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

資 金 計 画
令和8年度～令和12年度資金計画

(単位：百万円)

区 別	事業費						法人共通	合計
	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	免許法認定講習等認定事務	教員資格認定試験実施事務		
資金支出	2,549	49	1,463	259	112	1,023	1,743	7,198
業務活動による支出	1,556	49	1,463	259	112	1,023	1,743	6,205
投資活動による支出	993	0	0	0	0	0	0	993
資金収入	2,549	49	1,463	259	112	1,023	1,743	7,198
業務活動による収入	1,556	49	1,463	259	112	1,023	1,743	6,205
運営費交付金による収入	1,136	49	1,463	259	112	863	1,743	5,624
自己収入	420	0	0	0	0	161	0	581
投資活動による収入	993	0	0	0	0	0	0	993
施設整備費補助金による収入	993	0	0	0	0	0	0	993

※各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

施設・設備に関する計画
令和8年度～令和12年度

(単位：百万円)

施設・設備の内容	予 定 額	財 源
研修棟改修工事	199	施設整備費補助金
宿泊棟改修工事	199	施設整備費補助金
特別研修棟改修工事	199	施設整備費補助金
食堂棟改修工事	199	施設整備費補助金
講師宿泊棟改修工事	199	施設整備費補助金

【注記】

なお、上記のほか、施設・設備の老朽化度合等を勘案した改修（更新）等が追加されることがあり得る。