

独立行政法人教職員支援機構 平成29年度業務実績に対する自己評価書

本報告書は、独立行政法人通則法（平成11年7月16日法律第103号）第32条第2項の規定に基づき、平成29年度の本機構の業務実績に対する自己評価結果を取りまとめたものである。

なお、評定は、「文部科学省所管の独立行政法人の評価に関する基準」（平成29年4月一部改正）の評定区分に基づいて行った。

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 とるべき措置

1. 学校教育関係職員に対する研修

＜自己評価評定：A＞

【根拠理由】

年度当初に決定した研修を全て実施し、研修における女性教職員の割合、参加率、有意義率について平成29年度計画目標値を達成することができた。

加えて、4月より本格的に新組織として始動し、教職員の養成・採用・研修の一体改革を実現する総合的中核拠点形成を図るため、理事長のリーダーシップによる機能強化に関する運営方針の下、調査研究部門や研修プロデュース室の新設等、以下のような組織・機能の高度化を実現した。

- ① 従来の研修事業課の研修担当職員（主任指導主事）を研修事業の企画・実施・評価・改善を主体的に担う研修プロデューサー職に改善した。
- ② 研修プロデュース室にポストクラスの人材を雇用し、研修の研究レベルでの改善を図る人的体制を整備した。
- ③ 教職大学院と連携し、教職大学院生（現職教員）に機構の研修プログラムの受講を可能とし、教職大学院における単位認定につなげた。
- ④ 「指標」に関する調査結果に基づいた研修内容の見直し計画の立案を実施した。

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。

＜課題と対応＞

機構化に伴い、研修の高度化・体系化をさらに進めるため調査研究の成果を踏まえ、研修の高度化を図るとともに、研修への教職大学院生の参加の促進、教職大学と連携した研修の開発など機構、教職大学院、教育委員会の間での研修の体系化を進める。

（1）実施する研修の基本的な内容

【組織改編に伴う体制整備】

4月より本格的に新組織として始動し、教職員の養成・採用・研修の一体改革を実現する総合的中核拠点形成を図るため、理事長のリーダーシップによる機能強化に関する運営方針の下、調査研究部門や研修プロデュース室の新設等、組織・機能の高度化を実現した。

【研修事業の実施実績】

年度計画どおり23研修全てを実施（受講者数約7,800人）

研修事業の区分	研修数	受講者数
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（学校経営研修）	1研修	1,800人
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（指導者養成研修）	19研修	5,682人
地方公共団体からの委託等により共益的事業として実施する研修（委託研修）	3研修	315人
計	23研修	7,797人

なお、主催する研修における女性教職員の割合については、対象となる26研修のうち、23研修で各々の設定する目標値を超えた（達成率88.5%）。

これにより、対象26研修のうち6割の研修で目標値を達成するという目標を達成した。

（2）研修の目標とする成果の指標（P2～P7）

①【受講者の参加率】（目標：標準定員に対する参加率90%以上）

⇒ 対象研修（20研修）のうち20研修全てにおいて目標達成

区分	平成29年度	参考：平成28年度
実施した研修（成果指標対象の研修）	20研修	21研修
うち参加率が90%以上	20研修	19研修
参加者が90%以上の研修比率	100.0%	90.5%

②【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）】

（目標1：「有意義であった」などのプラス評価95%以上）

⇒ 対象研修（22研修）のうち22研修全てにおいて目標達成

（目標2：「大変有意義であった」の最高評価80%以上）

⇒ 対象研修（22研修）のうち20研修において目標達成

未達成 2研修

- ・ 体力向上マネジメント指導者養成研修（64.9%）

研修カリキュラムを、マネジメント中心に再編・実施したところ、目的や到達目標が受講者に十分に理解されなかった。

- ・ 幼児教育指導者養成研修（72.1%）

60分のコマの中に、講義・演習・協議を入れたところ、消化不良となった。

これらの課題について、カリキュラム検討会議で話し合い、平成30年度の研修の改善を図っている。

区分	平成29年度	参考：平成28年度
成果指標対象の研修	22研修	23研修
目標1		
うち有意義率が95%以上	22研修	23研修
有意義率95%以上の研修比率	100.0%	100.0%
目標2		
うち大変有意義率が80%以上	20研修	23研修
大変有意義率80%以上の研修比率	90.9%	100.0%

③【研修成果の活用状況に関するアンケート調査】

ア 平成29年度実施研修に関するもの（対象19研修）

- （目標1：「研修成果を効果的に活用できている」などのプラス評価85%以上）
- （目標2：「研修成果を校内研修等に効果的に活用できている」などのプラス評価
学校経営研修85%以上、指導者養成研修60%以上）

⇒ 平成30年度中にアンケート調査を実施・集計

イ 平成28年度実施研修に関するもの（対象20研修）

- （目標：「研修成果を効果的に活用できている」などのプラス評価85%以上）

⇒ 対象研修（20研修）のうち20研修全てにおいて目標達成

（3）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

年度計画に定められた以下の方法（下記①～④）を導入して効果的・効率的に研修を実施した。

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

国の動向を踏まえ、平成30年度に、中央研修に「次世代リーダー研修」を設置する準備を行った。

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

指導者養成研修に教職大学院生86名が参加し、受講機会を拡大した。

中央研修や指導者養成研修の主な内容を、「校内研修シリーズ」としてオンライン化し、研修機会の拡大を図った。

③教員研修に関する調査研究の実施

次世代型教育推進センターが実施した「指標」に関する調査結果に基づき、中央研修等の内容の見直し計画を策定した。

④研修のアクティブ・ラーニング化（主体的・協働的な学びの手法の導入）とユニット制の拡充・深化

昨年度導入したユニット制（20人程度の小集団での学びの単位）を更に拡充し、講義・演習の時間に小集団での課題解決の活動を広げた。

（4）研修に関する廃止、縮減、内容・方法の見直し

ア 学校経営研修

○研修内容・研修方法等の見直し

- ・ チーム学校の推進に対応するため、平成28年度より実施している「事務職員研修」と「校長研修」の一部講義の合同実施をさらに進め、平成29年度は「メンタルヘルス」の講義で合同演習・協議を行った。

イ 指導者養成研修

○研修内容・研修方法等の見直し

- ・ 連携協定を締結した教職大学院生が、機構の研修を単位化する環境を整えるため、90分1コマとした。
- ・ 国の教育施策の方向性や地方公共団体等の研修ニーズを踏まえ、「教育課題研修指導者海外派遣プログラム」については、一定の役割を終えたと判断し廃止した。
- ・ 体力向上については、校長のリーダーシップの下、学校全体で取り組む必要があることを踏まえ、「体力向上指導者養成研修」を、マネジメントを中心とした内容に刷新するとともに、「体力向上マネジメント指導者養成研修」へ名称を変更した。
- ・ 「政府関係機関の地方移転に関する基本方針」に基づく地方開催について、昨年度までつくばで開催していた「外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修」を、今年度は三重県にて開催した。同様に「キャリア教育指導者養成研修」全2回開催の全てを、富山県にて実施した。

○平成30年度以降の研修内容等の見直し

- ・ 近年の教員の経験年数の不均衡の課題、「10年経験者研修」の廃止、教育公務員特例法の一部改正による「中堅教諭等資質向上研修」の新設に伴い、次世代リーダー育成研修を新設する。
- ・ 学校経営の中核人材として期待される教職経験概ね10年～20年の中堅教員が、中央研修への参加がより容易になる方策として、「中堅教員研修」の研修期間を15日間から10日間に短縮するとともに、研修の実施回数を5回から6回に拡大する。
- ・ 研修企画担当職員研究セミナー(3日間)を新設し、都道府県教育委員会等事務局、教育センター職員等を対象とし、研修企画力向上に特化した研修内容を提供する。
- ・ 生徒指導指導者養成研修について、10日間連続開催を、7月に5日間、12月に3日間のインターバル開催とし、理論的講座の受講後に地域に戻り実践し、12月に事例研究や演習・協議等を行うことにより、研修成果の活用促進と研修の質の向上を図る。
- ・ 学校組織マネジメント指導者養成研修については、研修期間を5日間から4日間に短縮するとともに、8月27日(月)～8月31日(金)の間、月曜日開始のA日程と、火曜日開始のB日程に受講者を振り分け、演習における受講者人数の適正化を図る。

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

<自己評価評定：A>

【根拠理由】

平成29年4月からの教育公務員特例法等の一部を改正する法律等の施行に伴い、教員等の任命権者である教育委員会等は、教育委員会と関係大学等で構成する「協議会」を組織して協議を行い、教員等の職責、経験及び適正に応じてその資質向上を図るための必要な指標を定めることが義務づけられた。

これを受け、機構では、平成29年4月中に、全国3か所で、協議会や指標等の在り方について理解を深めるセミナーを実施する等、迅速に対応した。また、1年を通して、指標等に関する相談窓口を設置して対応するとともに、Q&Aを作成し、機構ホームページにおいて情報提供する等、適時適切に、養成・採用・研修の一体的改革を担う中核拠点としての助言機能を果たした。

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。

<課題と対応>

養成・採用・研修の一体改革を踏まえ、教育委員会等にて策定された指標が、効率的・効果的に実施されているか調査する必要がある。

【実施状況】

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、今年度から、教育委員会等が作成することが義務付けられた「指標」に関して機構として助言を行うこととなったことに関連し、以下の支援等を行った。

・全国教育(研修)センター等協議会、教職大学院セミナーの合同開催(平成29年4月)

全国の教育センターの研修担当者や教職大学院の教員等を対象として、パネルディスカッション、先進事例の共有、協議等をとおして、協議会や指標の在り方について理解を深めるためのセミナーを実施した。また、全国教育(研修)センター等協議会、教職大学院セミナーを合同開催することにより、教育委員会と大学のネットワーク構築の場を提供した。

・育成協議会・育成指標セミナーの実施(平成29年4月)

教育委員会の指標等策定担当者を対象として、法改正の趣旨の説明、文部科学大臣が策定する

指針に関する情報の提供、パネルディスカッションによる考え方の提示等を通して、協議会や指標の在り方について理解を深めるためのセミナーを、2会場（東部地区・西部地区）で実施した。

・相談窓口の設置・Q&A（通年）

「協議会・指標・教員研修計画等に関する相談窓口」を開設し、文部科学省と連携し、95件（平成30年3月末現在）の相談に対応した。また、Q&Aを作成し、機構ホームページにて情報提供を行った。

・指標策定に関するアンケート調査

各都道府県・指定都市教育委員会を対象とした「指標策定に関するアンケート」を4回実施し、集計結果や全国的動向の分析について、機構ホームページで情報提供を行った。

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

<自己評価評定：S>

【根拠理由】

アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築及び成果の普及、オンライン研修の推進、新しい取り組みとしての「NITS大賞」「NITSカフェ」、国内外の大学との連携を、以下のとおり実施した。これらのことから、中期計画における所期の目標を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。

- ・ アクティブ・ラーニングに係る指導法を充実させるため、研究協議等を行うセミナーを全国22か所で実施、教育委員会の主催研修への105回の講師派遣により、併せて約13,000人に直接伝達した。また、アクティブ・ラーニングに係る30研修プランなど研修プログラムモデルを構築し、解説動画の提供や書籍の発行により普及を図った。さらに、研修の援助として、アクティブ・ラーニングに係る授業実践事例200事例の提供を行った。
- ・ 「校内研修シリーズ」を新たに28タイトルを制作し、「全ての指導者養成研修に関する研修教材を提供する」とした中期目標を達成した。さらに、「新学習指導要領編」として、小学校等の新学習指導要領の改訂のポイントを解説した動画を18本作成した。かかるオンライン研修の推進により、多様な研修機会の提供、校内研修の高度化・充実化を図るとともに、新学習指導要領の円滑実施に寄与した。
- ・ また、新しい取り組みとしての「NITS大賞」では、優れた実践活動を収集し、全国の教育現場にフィードバックして、機構が、学校現場の効果的な活動の実践を支援していく仕組みをつくった。また、「NITSカフェ」では、各地域の養成・採用・研修のネットワークの構築の場を提供した。
- ・ 教職大学院等の大学との連携を推進を推進し、新たに12大学と連携協定を締結した。協定に基づき、現職教員である教職大学院の学生86人が、機構が実施する指導者養成研修を受講し、そのうち、37人の学生に対し、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。
- ・ 海外の大学との連携も推進した。タイ王国コーンケン大学と締結した連携協定に基づき、タイで実施された教育指導主事等を対象とした研修会に協力し、講師を派遣した。さらに、コーンケン大学より約40名の研修生を機構に受入れ3日間の研修プログラムを実施した。

<課題と対応>

新学習指導要領の完全実施に向け、学習指導要領改訂の趣旨を徹底すること、また、多忙な教職員に多様な研修機会を提供する必要があることから、オンライン研修をさらに充実させる。

【実施状況】

(1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

①アクティブ・ラーニングに関する研修プログラムモデルの構築及び成果の普及

アクティブ・ラーニングに関する指導方法等を充実させるため、研究協議を行うセミナーを実施するとともに、研修プログラムモデルの構築を目的とした「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト（平成27～29年度）」については、最終年度である平成29年度において、以下の取り組みを行った。

・研究協議セミナーによる普及

プロジェクトの成果公表を目的としたセミナーを開催地の教育委員会との共催により全国20会場で開催し、計4,189名が参加した。また、平成30年2月に3年間のまとめとして総括セミナーを全国2会場（東部地区・西部地区）で開催し、682名が参加した。

○セミナー開催数と参加者数

	開催会場	参加者数
平成27年度	1会場	641人
平成28年度	12会場	1,786人
平成29年度	22会場	4,871人

・研修プログラムモデルの構築

主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善につなげるための「研修プログラムモデル」として、研修プラン30プラン等を構築するとともに、各研修プランを解説する5分程度の動画を32本制作し、機構ホームページに公開した。

・各教育委員会主催の研修等へ講師派遣

教育委員会主催研修等への講師派遣を行い、アクティブ・ラーニングについて実践事例等をもって助言を行い、教員の資質向上を図るとともに、新学習指導要領の円滑な実施に寄与した。

	教育委員会主催研修		校内研修・授業研究
	回数	参加人数	回数
平成27年度	34回	1,475人	112回
平成28年度	93回	5,665人	219回
平成29年度	105回	8,130人	252回

・機構実施研修への成果の反映

プロジェクトメンバーである研修協力員が、教職員等中央研修において演習を担当し、プロジェクトの成果を同研修に反映させ、主催研修の高度化・充実化に寄与した。

・書籍の発行

3年間のプロジェクトの成果をまとめ、『主体的・対話的で深い学びを拓く アクティブ・ラーニングの視点から授業を改善し授業力を高める』（書籍）を出版した。

・授業実践事例の提供

主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善に取り組んでいる「授業実践事例」（200事例）を機構ホームページにて公開した。掲載にあたっては、各授業実践事例に、子供たちの主な学びの姿をピクトグラムで表現し、アクティブ・ラーニングをイメージしやすくするとともに、「子供たちの主な学びの姿」、「学校段階」、「教科等」に事例を分類し、検索のしやすさに配慮した。

②オンラインによる研修機会の提供

職務多忙等から職場を離れての研修の機会を確保することが困難な教員等に多様な研修の機会を提供すると同時に、校内研修でも活用できるよう20分程度で、各テーマの基礎理論、又は理論的整理や考え方の提示を行う講義動画「校内研修シリーズ」を提供している。

平成28年度に制作した14タイトルに加え、平成29年度は新たに28タイトルを制作した。これにより、「全ての指導者養成研修に関する研修教材を提供する」とした中期目標を達成した。

さらに、「新学習指導要領編」として、小学校等の新学習指導要領の改訂のポイントを解説した動画を、教科ごとに18本制作し、合計60本を公開した。

・再生回数 81,650回（平成29年度末現在）

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・充実化を図った。

③新たな取り組み「NITS大賞」「NITSカフェ」

・「NITS大賞」による好例の収集・普及

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」を新たに実施した。

「研修成果活用部門」「校内研修部門」等を応募部門とする本事業は、研修成果の活用の促進、好例の共有を目的とする。

第1回の開催となる平成29年度は、教育現場から106点の応募があり、審査会で10点の優秀な実践活動を選出した。その優秀な実践活動を、事例集の発行や、優秀賞受賞者による発表（プレゼンテーション）動画の公開等により、普及を図った。

第1回NITS大賞の応募部門と応募数

応募部門	応募数
研修成果活用部門	43点
多忙化改善部門	17点
校内研修部門	40点
教員のキャリアデザイン部門	6点
合計	106点

これにより、優れた実践活動を収集し、全国の教育現場にフィードバックして、機構が効果的な活動の実践を、支援していく仕組みをつくった。

・「NITSカフェ」による各地域のネットワークの構築

養成・採用・研修を担う大学、教育委員会などの教育関係者と、現職教員、地域等が、「教員のキャリアデザイン」について語り合う参加型ワークショップ「NITSカフェ」を支援する事業を新たに行った。

初年度となる平成29年度は、6大学（上越教育大学教職大学院/宮城教育大学教職大学院/立命館大学大学教職大学院/宮崎大学教職大学院/山口大学教職大学院/鳴門教育大学京植大学院）が実施し、その結果を機構ホームページで共有した。

各教育委員会等に指標等の策定が義務づけ初年度にあたり、教員のキャリアデザインについて語る機会を提供し、各地域の養成・採用・研修のネットワークの構築の場を提供した。

④教員の資質向上のための研修プログラム開発事業

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、教職大学院や、大学と教育委員会の連携により開発し、開発したカリキュラムを各教育委員会へ提供する事業として「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」を実施した。

なお、平成28年度に開発されたモデルカリキュラムについて、その概要や報告書をホームページに掲載し公開した。

平成29年度

事業区分	対象	申請数	採択数
A 教職大学院等研修プログラム開発事業	機構との連携協定締結大学を中心とした国公立の教職大学院等の大学院	21	20
B 次世代型研修プログラム開発事業	国公立大学（教職大学院等の大学院を含む）若しくは教育委員会等	18	8
C 行政機関・民間教育事業者等支援事業	行政機関（教育委員会や教育センター等）若しくは民間教育事業者（企業や全国的に活動するNPO法人等）	13	10
合	計	52	38

⑤その他の助言業務

<研修に関する情報の提供>

・研修手法の提供（出前研修）

教育委員会等の要請により、職員を研修会講師として都道府県教育（研修）センター等65か所に派遣し、研修手法等の普及を行った。

・研修相談窓口

教育委員会等が実施する研修への支援等を行うため、研修に関する相談窓口を引き続き開設した。（相談件数504件）

・研修講師情報

機構が主催す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。

・各都道府県教育（研修）センターの研修情報

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、機構ホームページに収集し、掲載した。

・各教育委員会等が作成した教材に関する情報提供

各都道府県・指定都市教育（研修）センター等において、研修の企画立案や教材を作成する際の参考となるよう、各地で研修用に作成した教材等のホームページ公開情報について、機構ホームページの教材一覧を更新し、情報提供を行った。（平成29年度末現在：3,742件）

<その他>

・メールマガジンの創刊

週1回配信のメールマガジン「NITS ニュース」を創刊し、機構が主催する研修の修了者等に対して、各テーマの講座担当講師による講座のフォローアップ、教育現場での実践における助言などの情報提供を行った。

・公式 Facebook による情報共有

機構公式 Facebook（フォロワー数：869人）で情報共有を行い、教職員間の情報交換の場を提供した。

(2) 教職大学院等との連携

①教職大学院の院生等に対する支援

教職大学院等の大学との連携を推進するため、平成29年度は12大学と連携協定を締結した。（平成27年度：1大学、平成28年度：18大学、平成29年度：12大学）

これにより、協定を結んだ教職大学院等の学生が、機構が実施する指導者養成研修を、受講する

ことが可能となり、教職大学院の学生86人が「学校組織マネジメント指導者養成研修」を受講した。そのうち、37人の学生に対し、機構の修了証等をもって単位認定が行われた。

②国外大学との連携

タイ王国コーンケン大学教員能力開発研究センターと締結した教員研修に関する連携協定（平成28年7月）に基づき、タイで実施された教育指導主事等を対象とした研修会（平成29年7月）において、機構上席フェローが講義を行った。さらに、本格的なタイの現職教員等の研修生受入れ（平成30年度以降）を見据えた試行的取り組みとして、コーンケン大学より約40名の研修生を受入れ、機構が提供する3日間の研修プログラムを実施した（平成30年2月）。

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

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

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、教員の養成・採用・研修の改善を目的とした各プロジェクトを立ちあげ、調査研究に着手するとともに、指標に関する調査研修においては、教育委員会等を対象としたアンケートを4回実施し、迅速に、集計結果や全国的動向の分析をし、機構ホームページで情報提供を行い、教育委員会等の指標策定作業に、適時適切に、その成果を反映させた。

これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

新たに付加された調査研究機能を効率よく実施するために、規程等を整備する必要がある。また、今後、各調査研究の成果を機構実施の研修に反映させることについて検討する必要がある。

【実施状況】

(1) 調査研究の実施

平成29年4月からの教育公務員特例法等の一部改正の施行により、機構の新たな機能として、教職員の資質向上に関する調査研究等を行うこととなった。これを受け、教員の養成・採用・研修の改善を目的とした以下のプロジェクトを立ち上げ、調査研究に着手した。

- ・ 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
- ・ 教員の養成・採用・研修の一体改革に資する国際的動向に関する調査研究プロジェクト
- ・ 教員採用試験の改善に関する調査研究プロジェクト
- ・ 学校経営におけるタイムマネジメントに関する調査研究プロジェクト

(2) 成果の普及

①各種事業の企画・立案に反映

- ・ 教員等の任命権者による指標等の策定に関する調査研究を踏まえ、教職員等中央研修の研修プログラム及び研修内容の見直しを行った。

②機構ホームページにおける情報提供や学校教育関係者等を集めた会議等での発表

- ・ 各教育委員会を対象とした「指標策定に関するアンケート」を4回実施し、集計結果や全国的動向の分析について、機構ホームページで情報提供を行った。

- ・ 協議会や指標の在り方について理解を深めることを目的とした「育成協議会・育成指標セミナー」を実施し、パネルディスカッションで各都道府県・指定都市教育委員会に対して、協議会の進め方等について、助言を行った。
- ・ 大学の公開シンポジウムにおいて、教員の質保証と指標化をめぐる国際的な教育政策動向とエビデンスを提示した。
- ・ 教育改革の国際動向について「教師教育研究ハンドブック」に論文を掲載した。
- ・ 教育専門誌において「これから求められる教職員支援の構築に向けて―養成・採用・研修の一体的改革に向けた取組の推進―」として調査研究プロジェクトについて連載した。

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月からの実施に向けた準備)

<自己評価評定：A>

【根拠理由】

機構職員を文部科学省に1年間常駐させ、実務研修として、平成29年度の認定に関する事務を担わせることで事務を習熟させた。また、大学による申請から認定に至る一連の事務に関する業務フロー図を作成するとともに、機構で実施する上で非効率的な部分を洗い出し、業務フローの見直しを行った。それを踏まえて、大学の申請をオンライン化し、また、事務処理もシステム化した。これにより、極めて多い認定に関する事務を効率的に運営する準備が整った。

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。

<課題と対応>

毎年極めて多くの申請に対して認定事務を行う必要があり、引き続き効率的かつ迅速な事務の実施に努めていくことが必要である。また、認定に関する事務を行うに当たっては、教育職員免許法等による教員免許制度に関する知識が必要であり、継続的にこうした知識を持つ職員の育成を行っていく必要がある。

【実施状況】

平成30年度より文部科学省から事務移管される認定に関する事務の実施に向けて、移管後の初年度から、効率的かつ迅速に事務を実施するための体制と業務フローを整備した。

- ・ 機構職員を文部科学省に1年間常駐させ、実務研修として、平成29年度の認定に関する事務を担わせた。
- ・ 機構職員を文部科学省に派遣し、大学等による申請から認定に至る一連の事務に関する業務フロー図を作成するとともに、事務内容における効率的・迅速に行う観点から、機構で実施する際の課題を洗い出し、業務フローの見直し・改善を行った。具体的には、大学等による申請手続きをオンライン化するとともに、認定事務を効率的・迅速に処理するためのオンライン事務処理システムの開発を行った。

6. 教員資格認定試験の実施に関する事務（平成30年4月からの実施に向けた準備）

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

平成30年度からの事務移管に向けて、円滑な移行を図るため、試験に関する委員会組織の設置や要綱等の制定、ホームページの開設等、平成30年4月から業務を行うための準備を行い、機構内の実施体制を整備したことから、中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

本試験は教員免許制度における例外としての制度であることから実施規模の大幅な拡大は見込まれず、また出願者数は引き続き減少傾向にあることから、効率的な実施体制及び実施方法の在り方を継続的に検討し、実施していくことが必要である。

【実施状況】

平成30年度からの事務移管に向けて、円滑な移行を図るため、文部科学省が開催した委員会に出席し情報を共有したほか、試験に関する委員会組織の設置や要綱等の制定、ホームページの開設等、平成30年4月から業務を行うための準備を行い、機構内の実施体制を整備した。

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

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

一般管理費及び業務経費の計画的な削減、競争契約における一者応札件数の割合について、年度計画で定めた目標を達成しており、また、一般競争入札等の情報公開も実施し契約業務の透明性の確保に努めている。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

一般競争入札による対応等により業務運営の効率化に努めてきたが、引き続き事業内容を精査し、業務の効率化を行うとともに、経費節減に向け効果的な契約の実施に向け一層の見直しを図るなど、契約の競争性や効果の現出を確保する必要がある。

また、節電対策を実行するなど、経費節減に努めてきたが、引き続き省エネルギー対策及び環境に配慮した設備等の調達を推進するとともに、物件費等の経費節減に努める必要がある。

【実施状況】

- (1) 複数年契約や外部委託を引き続き実施するとともに、省エネルギー対策の推進をしたことにより、一般管理費（△3%）及び業務経費（△1%）と削減目標を達成した。
- (2) 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、一者応札・応募に関する調達の改善を実施し、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。その結果、平成29年度の一般競争入札等における一者応札・応募の割合は、9.5%となり、年度計画における目標を達成することができた。
- (3) 「契約監視委員会」（委員：監事、弁護士、公認会計士、計3名）による、平成29年度調達等合理化計画の内容について点検を行い、適切に実施されたことを確認した。
- (4) ホームページの調達情報ページに一般競争入札や企画競争・公募の公告を掲載し、より多くの参加者を募ることで競争性を確保するとともに、「公共調達の適正化について」（平成18年8月25日財計第2017号）に基づき、随意契約や競争入札に係る情報（契約結果の情報）を開示し、契約業務の透明性の確保に努めた。

2. 間接業務等の共同実施

＜自己評価評定：B＞

【根拠理由】

間接業務等の共同実施については、4法人間での費用対効果等の検証も踏まえて実施し、中期目標に定めた共同実施の業務数（15業務）も達成している。また、筑波研究学園都市内の7機関で実施している共同調達にも参加するなど、効果的・効率的な業務運営に取り組んでいる。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

＜課題と対応＞

物品の共同調達については、各法人間で共同調達が可能と思われる案件について、引き続き、調達方法を検討する必要がある。

【実施状況】

平成25年閣議決定を踏まえ、4法人による間接業務等の共同実施についての検討を進め、平成28年度に実施済みの11事業に加え、平成29年度には新たに電気供給の調達に係る入札手続きなど4業務を行い、共同実施の業務の数は15業務となった。この結果、4法人において、15業務以上の共同実施を行うとした当初の目標を達成した。

これにより物品の共同調達においては、経費節減及び契約担当法人以外の法人での契約行為がなくなることで業務の効率化を図ることができた。また、職員研修の共同実施については、4法人が合共同で実施することにより、各法人が個別に研修を実施する場合に比べ経費節減を図ることができた。

更に、機構においては、筑波研究学園都市を所在地とする筑波大学など7機関で行っている物品の共同調達にも参加しており、平成29年度には、2品目について共同調達を実施した。

3. 予算執行の効率化

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

予算の会計処理として、業務経費を「研修事業」「研修に関する指導、助言及び援助等事業」「調査研究」及び「その他法人共通経費」の4つのセグメント・収益化単位に区分し、適切に執行している。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

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。

【実施状況】

予算の執行にあたっては、業務達成基準による運営費交付金の収益化を行い、業務経費を「研修事業」、「研修に関する指導、助言及び援助等事業」及び「調査研究」の3つのセグメント・収益化単位（その他法人共通経費を含めて4つのセグメント・収益化単位）に区分し、セグメントごとの予算及び実績の管理を行うことで、効率的な予算執行を行った。

Ⅲ 予算

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

予算、収支計画及び資金計画に沿った適切な執行を行っている。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

自己収入の確保に努めるとともに、引き続き中期計画及び年度計画を踏まえた適切な執行を着実に実施する必要がある。

【実施状況】

予算、収支計画等に基づく適正な執行を行った。

また、決算に係る各事業年度の財務諸表類をホームページで公開するとともに、直近の決算について図や表を交えて解説した「決算の概要」も公開し、開示内容の充実に努めた。

(平成29年度予算)

(単位：百万円)

区分	事業費								
	研修事業			指導、助言及び援助等			調査研究		
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額
収入	(a)	(b)	(b)-(a)	(a)	(b)	(b)-(a)	(a)	(b)	(b)-(a)
運営費交付金	182	182	0	561	561	0	151	151	0
施設整備費補助金	89	89	0	-	-	-	-	-	-
自己収入	149	145	△4	-	-	-	-	-	-
計	420	417	△4	561	561	0	151	151	0
支出	(a)	(b)	(a)-(b)	(a)	(b)	(a)-(b)	(a)	(b)	(a)-(b)
一般管理費	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務経費	258	258	△1	437	442	△4	127	120	7
人件費	73	71	2	124	121	3	24	24	△0
施設整備費	89	89	0	-	-	-	-	-	-
計	420	419	1	561	563	△1	151	144	6
区分	法人共通			合計					
	予算額	決算額	差引増△減額	予算額	決算額	差引増△減額			
収入	(a)	(b)	(b)-(a)	(a)	(b)	(b)-(a)			
運営費交付金	332	332	0	1,226	1,226	0			
施設整備費補助金	-	-	-	89	89	0			
自己収入	-	-	-	149	145	△4			
計	332	332	0	1,464	1,460	△4			
支出	(a)	(b)	(a)-(b)	(a)	(b)	(a)-(b)			
一般管理費	167	166	0	167	166	0			
業務経費	0	0	0	822	821	1			
人件費	165	166	△1	386	382	4			
施設整備費	-	-	-	89	89	0			
計	332	332	△1	1,464	1,459	5			

注) 金額は、単位未満を四捨五入しているため合計が合わない場合がある。

IV 短期借入金

該当無し

V 剰余金の使途

該当無し

VI その他

1. 施設・設備の整備

<自己評価評定：A>

【根拠理由】

震災時の安全対策・節水、外国人研修生受入れ等の観点から、当初予定していなかった「施設の安全対策・快適な研修環境の整備」に示す各事業について、必要な予算を確保し整備した。これらのことから中期計画における所期の目標を上回る成果が得られたため、自己評価評定をAとした。

<課題と対応>

これまで、施設・設備の有効活用を推進してきたが、引き続き効率的な活用を図るとともに、保有の必要性について不断の見直しを行う必要がある。

【実施状況】

(1) 施設・設備の整備

年度計画に沿って講堂棟の経年劣化への対応として、屋上防水等の改修、個別空調への改修を実施し完了した。 改修経費：88,652千円（財源：施設整備費補助金）

(2) 施設の安全対策・快適な研修環境の整備

震災時の安全対策・節水、外国人研修生受入れ等の観点や快適な研修環境の整備を目的に、当初予定していなかった以下に示す各事業について、業務の効率化等による財源を活用して事業を実施した。

- ①第一宿泊棟の女子シャワー室（3室）の増設（合計7室）及び男子シャワー室（5室）の新規整備
- ②宿泊棟全居室内へ、夜間の歩行の安全性を確保するための足元灯の設置
- ③受講者用駐車場への通路である第二宿泊棟西側へ、夜間の防犯及び通行安全を図るための外灯の設置
- ④第2研修棟の階段脇のガラス壁に、地震や台風時にガラスが割れた場合の破片の落下を防ぐための飛散防止フィルムの貼付

(3) 施設・設備の有効活用の推進

施設提供事業として、学校教育関係者等を対象とした研修等での利用を促進している。

研修施設は稼働率90%以上、宿泊施設は稼働率60%以上を目標とし、平成29年度は、それぞれ、93.1%、60.1%と目標を達成した。

運動施設については、中期目標期間中に稼働率50%以上を目指すこととし（平成29年度から実施）、平成29年度は、53.2%と目標を達成した。

(4) 研修・宿泊施設の管理について

施設の維持管理・運營業務については、複数年（4年）契約の1年目。

「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。

2. 人事に関する取組

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

研修事業の高度化及び事業運営の継続性に留意し人件費の適切な執行に努めるとともに、職員研修等について計画通り着実に実施している。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

引き続き優秀な人材の確保及び職員の資質向上に努めていく必要がある。

【実施状況】

(1) 人件費の削減

人件費については、研修事業の高度化及び事業運営の継続性に留意し、人件費の適切な執行に努めるとともに、役職員の報酬・給与等については、給与水準の実績値及びその妥当性等についての検証結果をホームページにおいて公表した。

また、平成29年度は、同年度実施の国家公務員給与改定（本給、地域手当等引上げ）に準拠し、役職員給与の改正を実施したが、全体としては前年度から減少しており、また、政府における総人件費削減の取組の基準であった平成17年度と比較して20.7%の削減となっている。

なお、職員の給与は、国家公務員と同様の給与体系としており、対国家公務員指数は、年齢勘案で100.5%、また、年齢・地域・学歴差を是正した比較指数は、96.9%である。

(2) 職員研修の実施

- 平成29年度には、機構の職務を遂行する上で必要となる能力について、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」を新たに設け、自らのキャリアアップに必要な外部研修等の受講を幅広く認めるとともに、研修の受講料や旅費等の一部を機構が支援した。
- 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本機構の4法人が共同で以下の研修を実施した。
 - 平成29年 4月 新人研修
 - 平成29年 5月 人事制度研修
 - 平成29年 5月 障害者差別解消研修
 - 平成29年11月 評価階層別研修

(3) 計画的な人事交流推進等

研修事業の高度化・充実強化のため、新たに職員を採用するとともに、他機関との人事交流を推進し、専門性の高い人材を確保した。

3. 内部統制の充実・強化

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

機構としての初年度に当たり組織全体の見直しを行い、特に全ての内部規則を総点検し再整備するとともに、新たな組織に相応しい指針を新たに策定した。また、平成30年度に向けて内部統制の強化の観点から新たな組織編制について検討し、改組を行った。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

役職員のコンプライアンス意識の向上を図るための研修や監査室による内部監査の実施など、引き続き内部統制の充実・強化を図っていく必要がある。

【実施状況】

(1) 内部統制の強化への取組

- ・ 平成29年4月の組織改編及び平成30年4月の新規事業の追加による再改編に向けて、既存業務の見直し・再編等を実施し、円滑な運営が可能となる人的・事務的体制整備を実施するとともに、組織・給与関係規程の改正や職員への教育・周知等を実施した。
- ・ 小規模法人であることの特性を生かし、理事長が直接職員に対して意図を伝える機会を設け、日常的なモニタリング等を行うとともに、理事長から直接全役職員に対し、法人の機能強化に向けた具体的な運営方針等について講話・訓示し、目的の明確化及び職員の意識の啓発を図った（平成29年4月、平成30年1月）。
- ・ 業務の推進にかかる迅速な意思決定、効率的な組織運営を図るため、毎週開催する定例会（役員及び部課長等が出席）において、各課からそれぞれの課題について報告し協議することにより、法人全体の課題として共通認識が図られ、適切な方針決定がなされるようにしている。
- ・ 適切なワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、自らの組織体制の強化や業務の効率化、多様な働き方を推進することを目的とした業務改善に関する指針を新たに策定（平成29年5月策定）し、既存業務の見直しやチーム制による組織横断的な業務の遂行、時間外勤務の削減等、その実現に取り組んだ。
- ・ 組織改編や新たな業務の追加を踏まえ、改めてリスクの洗い出しや対応策の再検討を行い、リスク管理規程及びリスク分類表の改訂を行った。また、その結果を踏まえ、緊急性が高いとされた受講生の救急救命について、職員を対象とした救急講習等を実施した。

(2) その他

内部統制の更なる充実・強化を図るため、以下の取組を実施した。

- ① 監事による監事監査（業務監査、会計監査）の実施
- ② 監査法人による外部監査
- ③ 監査室による内部監査（業務監査、会計監査）の実施
- ④ 職員の健康に関する自己管理意識を向上させるためのストレスセルフチェックリスト等の配布・周知
- ⑤ ハラスメントに関する基礎知識や対応方法等を習得するためのハラスメント研修（自己研修）
- ⑥ 職員の倫理観向上のための倫理研修（自己研修）

4. 業務の電子化の推進及び情報セキュリティの確保

<自己評価評定：B>

【根拠理由】

政府の方針等に基づき、情報システム・情報セキュリティに関する体制整備や規程の策定、職員への研修等、計画通り着実に実施した。これらのことから中期計画における所期の目標を達成しているため、自己評価評定をBとした。

<課題と対応>

今年度策定した情報セキュリティに関する規程に基づき、運用マニュアルの作成及び職員への研修を計画的に実施し、情報セキュリティ体制の整備と職員の意識向上を図る必要がある。

【実施状況】

(1) 情報システム・情報セキュリティに関する体制整備

サイバー攻撃事案の増加等による情報セキュリティの確保が緊急性の高い課題とされていることを受け、情報セキュリティに関する高い専門性を持った人材として、新たに高度情報セキュリティ担当職員を採用するとともに、最高情報セキュリティ責任者（CIO：理事）を筆頭とした「情報化・セキュリティ連絡会」を新たに設置して隔月で開催することで、情報システム関係職員との情報共有や意識向上を図った。また、高度情報セキュリティ担当職員等によるリスク評価の結果を踏まえ、情報セキュリティ関係の規程体系の見直しや必要な運用書の整備を行うとともに、PDCAサイクルによる情報セキュリティ対策を実施した。

(2) 職員に対する研修の実施

サイバー攻撃等が特に増加する時期を踏まえ、情報セキュリティに関する注意喚起を行うとともに、全役職員を対象とした標的型メール訓練を年に2回実施し（平成29年10月、30年2月）、役職員の意識の向上を図った。また、最新の動向等を把握するため、国が主催する研修にCIO（理事）及びCIO補佐官（総務企画課長）等が参加するとともに、システム管理系の職員を、専門的な情報セキュリティ研修に参加させた。

(3) 外部からのネットワーク接続に関する情報セキュリティの強化

外勤が多い職員や育児・介護が必要な職員の業務の生産性・効率性の向上や多様な働き方の推進と同時に、情報セキュリティの強化を図るため、平成29年5月より、新たに高度なセキュリティを確保しつつ、各自のスマートフォンやリモート・パソコンからメールの確認や共有フォルダの利用が可能となるシステムを導入、本格稼働させた。