

## 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3年3月30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、前身の独立行政法人教員研修センター（以下「センター」という。）に課せられた役割・機能を大幅に見直し、「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」として平成29年4月に発足した。前期（第5期）中期目標期間の半ばに開始した抜本的機能強化の目標は一定程度実現されたが、第6期も着実に引き継がれるとともに、さらに教員の養成・採用・研修に生じる課題解決に向けた新たな取組にも果敢に挑戦しなければならない。

機構が担うべき業務は、独立行政法人教職員支援機構法によって次の6業務と規定されている。

- （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）免許状更新講習及び免許法認定講習・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

これらの業務は、機構のミッションを達成するための個別具体的な事業であり、相互に強い関連性を有しているものである。機構が担うべき社会的使命を全うするためには、業務の全体を統合する観点、すなわち業務改善の方向性を明示する「視点」が必要である。

<第一の視点 連携・協働の推進 ―ネットワークの構築―>

第一の視点は、教員の養成・採用・研修に携わる関係諸機関をつなぐネットワークの構築である。教職大学院を中心とした大学と教育委員会が連携しながら教員の養成や研修を進めていくためには、教職大学院等と教育委員会による教職生活全体を通じた教員資質能力向上を支援するネットワークの構築が重要であり、機構・大学・教育委員会の協

働の実現を図る事業を実施しなければならない。

#### <第二の視点 研修の高度化と体系化の促進>

機構は、教員の養成・採用・研修に係る諸制度の改善方策を検討する際に必要となるエビデンスを提供するために、政策提案型の研究開発機能を一層充実する必要がある。これまでに立ち上げて一定の成果を提供してきたテーマは、「指標」や「研修計画」策定に寄与する教員の専門職基準に関する理論的研究、世界の養成・採用・研修や管理職登用・資格制度に関する国際比較研究、新学習指導要領が示す新たな学びの在り方・授業改善に関する調査研究、教職員の多忙化を縮減する業務改善方策（タイムマネジメント）に関する調査研究等であるが、いずれも全国から招聘した専門研究者によるプロジェクト型研究として実施した。今後も、全国の大学等に所属する専門家を招聘して、政策研究プロジェクトによる研究開発を進めなければならない。

#### <第三の視点 研修ニーズに対応する研修方法及び研修コンテンツ等の開発>

教員一人ひとりが、自在に研修に接近できる環境を整備することも、一層重要である。特に、校内における OJT 研修へのコンテンツの提供は、チーム学校の組織力を高める上で重要な課題である。また、従来の集合・宿泊型の研修に加えて、ICT 機器を活用したオンライン研修の拡充、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の在り方について、その方向性を明示しなければならない。

平成 29 年の教育公務員特例法等の改正の趣旨は、端的に「学び続ける教員像の理念の具現化」である。「学び続ける教員像」とは、教員が、生涯を通じて自ら職能成長を図るための努力、つまり「研究と修養」（教育基本法第 9 条）を怠らない職業人であり、余人をもって代え難い高度な専門的な職業人であることの宣言である。時代と社会の変貌、学校教育への期待の変化が、崇高な使命の自覚に基づく研究と修養の理念を再確認させ、具体的な研修環境の再構築に到っている。何時でも、何処でも自在に研修できる環境の構築こそが、機構が目指すべき最大のミッションである。

### 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

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能力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、前述する3つの視点を踏まえて研修実施機能の強化を図り、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校長、副校長・教頭、中堅教員、次世代リーダー教員、4～8年経験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
  - ・教職員等中央研修
- ii 学校経営の観点から教職員の意識・意欲を高め学校の組織基盤の強化を目的とする以下の研修
  - ・学校のマネジメントを推進する基盤研修
  - ・生徒指導及び教育相談を推進する基盤研修
  - ・児童生徒の統合的発達を促す基盤研修
- iii 各学校や地域における現代的な教育課題に関す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以下の研修
  - ・児童生徒の安全・健康を促進する指導者養成研修
  - ・学校のグローバル化を促進する指導者養成研修
  - ・現代教育課題に対応する指導者養成研修
- 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。

また、毎事業年度において実施する研修の内容、受講対象、日数、標準定員等は、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明確に定める。

なお、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）を踏まえ、女性教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) 研修の高度化及び体系化

研修事業については、教職員の生涯を通じた職能成長を促すため、育成指標に基づく職務階層及び年齢階層別に、学校経営力の育成を目的とする研修を行うとともに、学校経営の観点から学校の組織基盤の強化を目的とする研修、各地域での教育課題に対応する研修の企画・実施を担う指導者の育成を図る研修等、社会的な研修ニーズ等に応じた多様な研修プログラムを構築し、実施する。

研修プログラムの開発に当たっては、機構の調査研究との往還により研修の一層

の充実と高度化を導くとともに、教職大学院等との緊密な連携により教職員等のマネジメント能力向上に繋げることに傾注する。教職員自らが解決すべき課題を見極め、その方法を熟慮し、学校と地域全体で協調しつつ取り組む姿勢を育成することを最優先し、研修の体系化を図る。

(3) 集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の確立

教職員が居住地にいながらにして、研修の受講に専念できるよう、ICTを活用したオンライン研修が標準になるよう努める。双方向性の確保や演習方法の改善を図ることで、利便性のみならず研修成果も高めることとする。一方、集合・宿泊型研修においてはその特性を最大限に生かすため、オンライン研修も活用しつつ、対面・集合演習の一層の充実を図るとともに、リーダー性の伸長や人的ネットワークを形成する。このような取組を通じて、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の在り方を追求する。

(4) 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・協働並びに教職員の養成・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能力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。

とりわけ、教職員の養成・採用・研修の一体改革と教職員の資質能力の向上に資する取組を全国展開するため、前期に地域センターの土台の整備に取り組んだ。その拠点機能を拡充するため関係機関のネットワークを強化するとともに、地域センターの強みや特色を生かした研修の開発をさらに進め、その成果をICTの活用により全国に発信するなど、機能や役割の新展開を図る。

(5) 研修の目標とする成果の指標

研修全般の目標とする成果の指標については、以下の①、②のとおり、研修機能の強化を図ることを最重要指標とする。

- ① 調査研究の成果や関係機関との連携を通じて、教職員研修の高度化及び体系化を図る。
- ② ICT活用やオンライン研修の一層の充実を進めるとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修を最適に組み合わせることで研修効果の最大化を目指すハイブリッド型研修を確立する。

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、達成状況を把握するとともに、その達成を図る。達成できなかった場合は、研修内容・方法の見直し等、必要な措置を講じる。

上記（１） i の教職員等中央研修の成果指標は、以下の①～③とする。

- ① 演習・協議を中心とし、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスを図るとともに、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。ユニット数については、年度計画において定める。
- ② 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、95%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、80%以上から「大変有意義であった」の最高評価を得る。
- 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。

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、85%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） ii、iiiの研修は原則オンライン研修で実施することとし、研修効果の最大化を図る観点から研修と調査研究を連携・往還させながら、集合・宿泊型研修の要素を組み込んだ最適な組合せを3年間（令和5年度まで）で検討し、確立する。そのため、定量的な成果指標については暫定的に以下の①及び②とし、3年間（令和5年度まで）で最適な組合せを検討し、確立した上で、中期計画における成果指標の見直しを行う。

- ① 標準定員に対する参加率が、90%以上となるようにする。
- ② 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法等についてのアンケート調査等を実施し、集合・宿泊型研修とは異なり、集団・グループではなく個別的な学びとなることを前提となることを踏まえ、80%以上から「有意義であった」などのプラスの評価を得る。

#### （６）研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

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。

また、研修効果を高めるため、少人数グループによる課題の発見・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る。さらに、演習や協議の成果を共有し相互作用を生み出すため、20人程度で構成するユニットを活用する。オンライン研修についても、研修方法や形態に工夫しつつ最適な演習・協議の在り方を探っていく。

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。

#### (7) 研修の内容・方法の見直し

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、内容・方法の見直し等、所要の措置を講じる。

##### ・ 研修の見直し基準

研修成果の活用状況等についてのアンケート調査等において、「機構での研修成果を効果的に活用できている」割合が50%を下回った場合には、見直し等の措置を講じる。

ただし、上記(1) ii、iiiの研修は、集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスを指向するハイブリッド型研修を確立するまでの間、研修と調査研究を連携・往還させる必要があることから、研修の見直し基準を適用しない。

## 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、生涯を通じて資質能力を高めていくことが必要である。また、育成指標と研修計画を連携・往還させて、これらの見直しを図っていくことが求められる。

各任命権者が策定する育成指標、研修計画の改善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。

特に、「GIGAスクール構想」の推進により、学校教育におけるICT環境の整備が進められる中で、教員に必要となる資質能力としてICT活用能力や情報セキュ

リティ能力の一層の向上が求められていること等に留意する。

### 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

機構が有する関係機関間ネットワークのハブ機能、研修実施機能、調査研究機能の有機的連携を図り、情報発信を強化するとともに、学校教育関係職員の研修の充実に係る指導、助言及び援助を行う。

#### (1) 都道府県教育委員会等への指導、助言及び援助

都道府県教育委員会等において、よ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。

##### ①教職員への指導、助言及び援助

###### ・オンライン研修動画コンテンツの充実

オンライン研修動画コンテンツについて、都道府県教育委員会等のニーズを踏まえ、校内研修シリーズや学習指導要領編の一層の充実を図る。

###### ・教職員の資質向上に関する情報発信

教職員の資質向上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とともに、その取組を普及し、教職の魅力を発信する。

###### ・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。

##### ②教育委員会への指導、助言及び援助

###### ・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・充実に資する情報提供

機構が実施する研修の高度化・体系化を一層推進するとともに、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスに向けた検討・実践を早急に進め、研修と調査研究の両輪で教職員研修の在り方を追求し、その成果をもって教育委員会が実施する教職員研修の将来像を提案牽引していくなど、教職員研修の改善・充実に資する情報提供を行う。

情報提供に当たっては、教育委員会と大学等との連携促進のために研究協議等の意見交換を行う場の提供や、研修手法等の普及のための機構職員の講師派遣等を行う。

###### ・教育委員会等の研修への指導、助言及び援助

教育委員会等の研修企画・立案担当者を対象とする会議を開催する。また、

教育委員会と大学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の企画立案・運営を担う人材育成

各教育委員会における研修の高度化・体系化を推進するため、教育委員会における研修の企画立案・運営において中核的な役割を担う人材を機構に派遣させ、OJTによる実地研修、調査研究等を通じて、その育成を図る。

- ・地方公共団体からの要請を踏まえた研修等の援助

地方公共団体単独での実施が困難な研修等については、地方公共団体からの要請を受けて援助を行う。

## (2) 教職大学院等との連携・協力

教職大学院等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・支援のハブ機能の整備・充実を図る。また、教職大学院等の大学等の院生や教員の研究・交流等を支援するため、以下の取組を行う。

### ①教職大学院との連携協定

教職大学院等の大学との連携協定の締結を進め、関係機関間ネットワークのハブ機能の強化を図る。

### ②教職大学院の教職員に対する支援

教職大学院の教員等の研究・交流支援のための会議を開催し、教職大学院等と教育委員会が連携・開発した研修プログラムの普及を図るほか、教員養成及び現職研修のカリキュラム向上を促進する。

### ③教職大学院の院生等に対する支援

教職大学院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。また、教職を志す学生等に対し、学びの機会を提供する。

### ④海外の大学等に対する支援

国際連携ネットワークの構築に取り組み、国際貢献を図りつつ、相互に学び合う機会を創出する。

## 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、集合型研修とオンライン研修のベストミックスに関する調査研究を含め、中期目標期間中に5件程度実施する。

教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図る。

特に、養成・採用・研修の一体的改革、研修の高度化・体系化、教職への優秀な人



材の確保など、教員政策へ寄与するものとする。

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。

#### 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

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。

#### 6. 教員資格認定試験の実施に関する事務

教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）に基づく教員資格認定試験の実施について、教員資格認定試験規程（昭和 48 年文部省令第 17 号）を踏まえ、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。

## 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、一般管理費については対前年度比 1%以上、業務経費についても対前年度比 1%以上の効率化を図る。

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、国立女性教育会館と共同して、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、研修の ICT 化のための環境整備を進めるとともに、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れ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、独立行政法人教職員支援機構法に定める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、老朽化対策を計画的に行うとともに、従来の集合・宿泊型の研修に加えて、ICT機器を活用したオンライン研修の拡充、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修にふさわしい、また、施設・設備のバリアフリー化を進めるほか、感染防止・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。

また、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とともに、研修事業の在り方を検討し、その確立を図った上で、教職員の受講環境の整備の観点から、他法人や関係機関等の施設を利用して研修を実施する可能性も視野に入れつつ、不断の見直しを行う。

各施設の稼働率については、集合・宿泊型研修とオンライン研修とのベストミックスを3年間（令和5年度まで）で検討し確立した上で、中期計画の見直しにより設定する。

### 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、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・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り組みを行う。

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 ICT 化の推進及び情報セキュリティ対策の確保

機構全体で、ICT環境の整備に努め、機構が主催する研修の充実、受講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。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「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」（平成 28 年 8 月 31 日サイバーセキュリティ戦略本部決定。平成 30 年 7 月 25 日改定）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、独立行政法人教職員支援機構法に定める業務の財源に充てる。

中 期 計 画 予 算  
令和 3 年度～令和 7 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	更新講習等認定事務	教員資格認定試験実施事務		
収 入								
運営費交付金	1,219	44	1,960	321	154	274	1,948	5,921
施設整備費補助金	339	0	0	0	0	0	0	339
自己収入	420	0	0	0	0	161	0	581
計	1,978	44	1,960	321	154	435	1,948	6,840
支 出								
一般管理費	0	0	0	0	0	0	821	821
業務経費	1,284	35	1,446	179	123	377	0	3,445
人件費	355	8	514	143	31	57	1,053	2,162
特殊要因等経費	0	0	0	0	0	0	74	74
施設整備費	339	0	0	0	0	0	0	339
計	1,978	44	1,960	321	154	435	1,948	6,840

## [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)

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

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)

$\delta$ ：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。

$\alpha$ ：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。

○業務経費  $L(y)$

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

$L(y)$  : 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 $L(y)$

$\gamma$  : 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。

$\delta$  : 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。

$\beta$  : 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。

○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 $F(y)$

$\varepsilon$  : 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。

$\theta$  : 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  $\pi(y)$

各事業年度に想定される第2 G S O C経費、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  $C(y)$

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

$C(y)$  : 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 $C(y)$

$\eta$  : 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。

$\zeta$  : 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。

[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	$\alpha$	$\Delta 1\%$	(0.990)
業務経費効率化係数	$\beta$	$\Delta 1\%$	(0.990)
人件費効率化係数	$\theta$	$\pm 0\%$	(1.000)
人件費調整係数	$\varepsilon$	$\pm 0\%$	(1.000)

消費者物価指数	$\delta$	$\pm 0\%$	(1.000)
業務政策係数	$\gamma$	$\pm 0\%$	(1.000)
自己収入調整係数	$\eta$	$\pm 0\%$	(1.000)
自己収入政策係数	$\zeta$	$\pm 0\%$	(1.000)

2. 中期目標期間において自己収入は令和3年度の金額を据置、一般管理費効率化係数及び業務経費効率化係数効率化係数は1%とする。
3. 施設整備費補助金の金額は、中期目標期間中に予定されている「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」に伴う額を計上している。

収 支 計 画  
令和3年度～令和7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	更新講習等認定事務	教員資格認定試験実施事務		
費用の部	1,694	44	2,064	321	173	435	1,983	6,714
一般管理費	0	0	0	0	0	0	857	857
業務経費	1,338	35	1,550	179	142	377	0	3,622
人件費	355	8	514	143	31	57	1,053	2,162
特殊要因等経費	0	0	0	0	0	0	74	74
収益の部	1,694	44	2,064	321	173	435	1,983	6,714
運営費交付金収益	1,177	43	1,955	318	152	263	1,824	5,731
自己収入	420	0	0	0	0	161	0	581
賞与引当金見返に係る収益	42	0	6	4	3	11	63	129
退職給付引当金見返に係る収益	0	0	0	0	0	0	61	61
資産見返運営費交付金戻入	55	0	104	0	19	0	35	212



資 金 計 画  
令和3年度～令和7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	更新講習等認定事務	教員資格認定試験実施事務		
資金支出	1,978	44	1,960	321	154	435	1,948	6,840
業務活動による支出	1,639	44	1,960	321	154	435	1,948	6,502
投資活動による支出	339	0	0	0	0	0	0	339
資金収入	1,978	44	1,960	321	154	435	1,948	6,840
業務活動による収入	1,639	44	1,960	321	154	435	1,948	6,502
運営費交付金による収入	1,219	44	1,960	321	154	274	1,948	5,921
自己収入	420	0	0	0	0	161	0	581
投資活動による収入	339	0	0	0	0	0	0	339
施設整備費補助金による収入	339	0	0	0	0	0	0	339

施設・設備に関する計画  
令和3年度～令和7年度

(単位：百万円)

施設・設備の内容	予 定 額	財 源
第2・第3宿泊棟他改修工事	42	施設整備費補助金
講堂棟他改修工事	42	施設整備費補助金
特別研修棟他改修工事	42	施設整備費補助金
食堂棟改修工事	42	施設整備費補助金
管理棟・講師宿泊棟他改修工事	169	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。