

研修履歴を活用した対話に基づく 受講奨励に関するガイドライン

**令和4年12月
秋田県教育委員会**

目 次

はじめに	1
第1章 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現	2
1 背景及び趣旨	2
2 新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制	2
(1) 任命権者による研修推進体制の整備	2
(2) 服務監督権者や学校における研修推進体制の整備	2
第2章 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方	4
1 基本的考え方	4
2 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等	5
(1) 対象となる教職員の範囲	5
(2) 研修履歴の記録の目的	6
3 研修履歴の記録の範囲等	7
(1) 研修履歴の記録の範囲	7
(2) 研修履歴の記録の内容	9
(3) 研修履歴の記録の方法	9
(4) 研修履歴の記録の閲覧・提供	9
第3章 対話に基づく受講奨励	10
1 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励	10
2 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励	12
第4章 研修受講に課題のある教師への対応	13
1 基本的考え方	13
2 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合	13
3 「指導に課題のある」教員に対する研修等	14
対話に基づく受講奨励に関するQ&A	16

はじめに

- 教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律（令和4年法律第40号）により、任命権者たる教育委員会による教職員の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが、令和5年4月1日から施行されることとなった。

- これに伴い、教育委員会における事務の適切な執行に資するよう、本制度改正に関する基本的考え方を示した教育公務員特例法（昭和24年法律第1号。以下「教特法」という。）第22条の2第1項の指針に基づき、その具体的な内容や手続等の運用について、ガイドラインを定める。
本ガイドラインでは、秋田県教育委員会が任命する教職員を対象とした研修履歴を活用して行う、教特法第22条の6第2項に規定する資質向上に関する指導助言等（以下「対話に基づく受講奨励」という。）の考え方を記載する。

- なお、本ガイドラインにおいては、広く教職員の資質向上のための取組を「研修等」とし、資質向上のための取組の記録を「研修履歴」と表記する。

第1章 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教職員の学びの姿の実現

1 背景及び趣旨

- 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会に取りまとめられた「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（令和3年11月15日。以下「審議まとめ」という。）において「主体的な教師の学び」「個別最適な教師の学び」「協働的な教師の学び」といった「新たな教師の学びの姿」が示され、学校管理職等と教職員との積極的な対話に基づく、一人一人の教職員に応じた研修の奨励等を通じた教職員の資質向上のための環境づくりの重要性が指摘されている。

教育公務員である公立学校の教職員については、平成28年の教特法の改正による同法第22条の3を踏まえた指標（※1）や同法第22条の4を踏まえた教員研修計画（※2）に基づく体系的な研修の全国的な整備が進められてきたが、より確実に学びの契機と機会が提供されるよう、今般、教育委員会における教職員の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した対話に基づく受講奨励等の仕組みが導入されたものである。

※1 本県では、「秋田県教職キャリア指標」と称しており、以下「指標」と記す。

※2 本県では、「秋田県教職員研修体系」と称しており、以下「研修体系」と記す。

2 新たな教職員の学びの姿の実現のための研修推進体制

（1）任命権者による研修推進体制の整備

- 任命権者である県教育委員会は、その任命に係る教職員の包括的な人材育成の責任主体として研修体系を定め、体系的・計画的で持続的な資質向上の推進体制を明らかにするとともに、今後はオンラインの活用も考慮しつつ、研修内容の重点化や精選等も含め、効果的・効率的な研修実施体制を整えていく。
- 本県の教職員研修の中核的組織である県総合教育センターは、大学・教職大学院等とも連携しつつ、多様な研修プログラムを展開する役割を担う。
更に、教職員の個別最適な学びのため、研修プログラムの情報を分かりやすく可視化し、必要な情報提供を行うなど、教職員の学びのセンター的機能を発揮していく。

（2）服務監督権者や学校における研修推進体制の整備

- 服務監督権者である教育委員会は、所管する学校の教職員に対し、県教育委員会をはじめ、大学・教職大学院等とも連携しつつ、地域の特色や実情を踏まえた研修を自ら企画・実施することや、研修主任等の校内における研修の中核的な役割を担う分掌の設置を含む校務分掌に係る規定の整備等により教職員の質の向上に向けた支援体制を整えていく。
- また、服務監督権者である教育委員会は主体性をもって、各学校への情報提供

や校内研修の取組状況の把握と好事例の横展開を行うなど、学校横断的な支援に取り組んでいく。

- 学校において、校内における教職員同士の学び合いやチームとしての研修の推進は、教職員の「主体的・対話的で深い学び」にも資することから、校長のリーダーシップの下、養護教諭や栄養教諭等も含め、校内全ての教職員の専門性を生かした全校的な学び合い文化の醸成及び協働的な職場環境づくりに努めなければならない。
- なお、その際、校長は、日常的に指導助言や支援を行う立場にある研修主任等のミドルリーダーや、研修に関して中核的な役割を担う教職員、メンター等の協力を得るなど、校内の研修推進体制を整え、対話に基づく受講奨励の実効性を高めていく必要がある。
- 教職員同士の学び合いは、勤務する学校を超えて行うことも考えられ、同一校種や別校種の学校の教職員等、日常的に接する機会が少ない教職員との対話や教育実践を傾聴するなどの協働的な学びを通じて、自らの教育実践を振り返ることにより、自らの経験を再構成することにつながり、専門職としての教職員の成長がより深化するよう努める必要がある。
- さらに、教育委員会の指導主事、大学教員、民間企業の専門家等、別の立場からの指導助言や意見を含む対話も、多様な他者から得られる学びとして、教職員の職能成長の促進に寄与することから、校長等の学校管理職や研修に関して中核的な役割を担う教職員は、校内研修と関連させながら、外部の者を交えた学びの機会を提供していく。

第2章 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関する基本的考え方

1 基本的考え方

- 研修履歴の記録は、指標や研修体系を踏まえて行う対話に基づく受講奨励における活用を基本としつつ、教職員が学びの成果を振り返るとともに、自らの成長実感を得ること等に活用する。
- 研修履歴の可視化は、蓄積されてきた自らの学びを客観視できるとともに、今後伸ばしたい、又は、新たに能力開発をしたい分野・領域を見いだすことにより、主体的・自律的な目標設定や自己のキャリア形成につながることを期待される。
- 対話に基づく受講奨励は、教職員と学校管理職が対話を重ねていく中で、教職員が自らの研修ニーズと自分の強みや弱みを把握し、今後伸ばすべき能力や学校で果たすべき役割等を踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていく上で欠かせない過程である。
- 変化の激しい時代にあって、“新たな教職員の学びの姿”は、教職員が探究心を持ちつつ、自律的に学ぶこと、主体的に学びをマネジメントしていくことが前提である。そのため、対話に基づく受講奨励は、教職員の意欲・主体性と調和したものとなるよう、教職員の意向を十分に汲み取って行う必要がある。
- 研修履歴を活用して対話に基づく受講奨励を行うことにより、
 - ・教職員が今後どの分野の学びを深めるべきか
 - ・学校で果たすべき役割に応じてどのような学びが必要か等について、学校管理職による効果的な指導助言が可能となるほか、個々の教職員の強みや専門性を把握した上で、校務分掌を決定するなど効果的な学校運営に反映していくことが期待される。
- 県費負担教職員については、市町村教育委員会が、県教育委員会の定める指標や研修体系及び本ガイドラインを踏まえつつ、研修履歴を活用して、対話に基づく受講奨励を行う。

2 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等

(1) 対象となる教職員の範囲

- 教特法第 22 条の 5 の規定による研修履歴の記録及び同法第 22 条の 6 の規定による対話に基づく受講奨励の対象となる「公立の小学校等の校長及び教職員」の範囲は以下のとおりである。
 - ① 「公立の小学校等」とは、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園
 - ② 「校長及び教職員」とは、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、教育専門監、主幹教諭（幼保連携型認定こども園の主幹養護教諭及び主幹栄養教諭を含む。）、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師

上記の他、服務監督責任者の判断により、寄宿舎指導員や実習助手等の教職員についても、受講奨励対象の範囲に含めることを可能とする。

(臨時的任用教員等の扱い)

- 臨時講師や非常勤講師等（以下「臨時的任用教員等」という。）については、法律に基づく研修履歴の記録及び対話に基づく受講奨励の対象ではないものの、教特法第 21 条第 2 項の規定により、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならないことから、正規の教職員と同様に研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の対象とする。

その際の受講奨励については、必ずしも研修履歴の活用を前提とせず、対話に基づく受講奨励も、学校管理職または指名された教職員が行うことを可能とする。
- 臨時的任用教員等は、基本的に任期を定めて任用されるため、複数年継続して同一学校の教職員として任用される場合も、任期ごとの新たな任用と整理されるものの、教諭等として採用された場合には、臨時的任用教員等として受講した研修を含めた受講履歴を可能な限り作成する。

(2) 研修履歴の記録の目的

(基本的考え方)

- 教特法第22条の5の規定に基づく研修履歴の記録は、対話に基づく受講奨励の際に活用し、教職員が自らの学びの成果を振り返るとともに、学校管理職等が研修の奨励を含む適切な指導助言を行うことにより、効果的かつ主体的な資質向上・能力開発に資することを目的としている。
- このため、研修の効果的・効率的な実施から離れて、記録すること自体が目的化することがあってはならない。どの研修について記録するか、否かという類の議論や、記録対象とする研修及びその記録内容に関する基準を精緻に設定することに焦点化することなく、記録の簡素化を図るよう留意する必要がある。

(個人情報の適正な取扱いの観点からの利用目的の明確化)

- 研修履歴の記録は、各教職員に係る個人情報に該当するものであり、個人情報の保護に関する法令や条例・規則等に基づき適正に取り扱う必要がある。この点については、デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号）による個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）の一部改正に伴い、令和5年4月1日以降、同法の規定が地方公共団体の機関にも直接適用される。同法においては、個人情報の保有に当たり、法令及び条例の定める所掌事務又は業務を遂行するために必要な場合に限り、その利用目的をできる限り特定しなければならず、また、原則として法令に基づく場合を除き、利用目的以外に保有個人情報を自ら利用又は提供してはならないことに留意しなければならない。
- 上記を踏まえつつ、県教育委員会において、研修履歴の記録は、対話に基づく受講奨励に際して活用するものとし、原則として人事管理その他の目的のために当該記録を活用しない。
ただし、今後、校種間連携等の推進に当たっては、受講履歴の活用により適材適所な配置が見込まれるケース（※）や、教職員の資質向上が期待される場合等においては活用できるものとする。
※ 研修履歴を活用する主なケースとしては、「特別支援教育を担う教師の養成、採用、研修等にかかる方策について（3文科初第2668号令和4年3月31日通知）」記述のように、教職員の研修履歴の記録を確認する必要がある場合等がある。
- 研修履歴の記録は、指導助言者（※）となる当該教育委員会やその服務監督下にある学校管理職において、研修履歴の記録も踏まえつつ、校務運営に関する情報を総合的に考慮した上で、各教職員の強みや適性等を生かした校務分掌の整備・決定等を行うことは、教職員の資質向上・能力開発に資する観点に合致しており、利用目的の範疇とする。

※ 「指導助言者」とは、教特法第 20 条第 2 項に規定する指導助言者をいい、県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、それ以外の場合は任命権者（県教育委員会）のことを指す。

- 加えて、各教職員が教職生涯を通じた学びを振り返ることができるようにする観点から、教職員が異動等により任命権者や所属校が変わる場合も、円滑に研修履歴に係る情報を引き継ぐこととする。
- 個人情報保護法第 66 条第 1 項において、保有個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこととされており、具体的な措置の内容については個人情報保護委員会事務局が公表している「個人情報の保護に関する法律についての事務対応ガイド（行政機関等向け）」等を参照して適切に対応することとする。

3 研修履歴の記録の範囲等

（1）研修履歴の記録の範囲

教特法第 22 条の 5 第 1 項により、研修等に関する記録を作成するに当たり、本県における研修履歴の記録の範囲等は、次表のとおりとする。

記録すべき範囲については、教職キャリア指標に示す教職員としての基礎的素養や本県教育課題への対応、マネジメント能力、生徒指導力、教科等指導力等、各教職員の資質能力の向上に寄与すると認められる研修を記録していくべきと考える。

なお、校外での自主的な研修については、主な事例及び考え方を示したものであり、掲げた以外に、各教職員が自らの資質向上に必要と考え、学校管理職が認めるものについては記録しても差し支えないものとする。

また、校内研修については、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、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・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を充実させていくことが重要である。

しかしながら、こうした考えに基づく校内研修については、日々の学校教育活動の一環として実施すべき職務の必須的な内容として、本県の学校においては、充実した校内研修が定期的かつ継続的に実施されていることから、教職員の記録の煩雑化を軽減するため、記録の範囲外とする。

表 1 機関研修

研修分類	対象者
(a) 研修実施者が実施する研修	
県教育委員会（県総合教育センター、教育事務所、教育庁各課室）が主催する研修	県立学校教職員 秋田市立高等学校教職員 秋田市以外の市町村立学校の県費負担教職員
秋田市教育委員会が実施する研修	秋田市立の小中学校に勤務する県費負担教職員
(b) 教職員支援機構や大学等が提供する研修（校長が認める場合に限る）	全ての教職員
(c) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等	全ての教職員
(d) 県教育委員会が開設した免許法認定講習及び認定通信教育による単位の修得	全ての教職員
(e) 職務研修として市町村教育委員会が実施する研修	当該市町村立学校の教職員 県立中学校教職員
(f) 承認研修（校長が認める職専免研修）	全ての教職員

表 2 校外での自主的な研修

教職員が個人の意思で参加する研修であることから、勤務時間外の研修も含む。

研修分類
(a) 大学・学会等が実施する研修
(b) 任意団体(会員は教職員が基本)が主催
・ 県内教職員有志による教科研修会
・ 教科、領域ごとの研究協議会
(c) 組合等の研修会
・ 教職員組合等が主催する研修会

ただし、次に掲げる研修は、記録の範囲外とする

- ・ 有志等が私的に組織した研究団体による研修会等

(2) 研修履歴の記録の内容

教職員は研修受講後、研修体系に定める「研修受講記録カード」に、次の事項を記録する。

- ① 受講年度
- ② 在職公署名
- ③ 研修名
- ④ 研修実施主体

(3) 研修履歴の記録の方法

記録は、面談時には最新の状況が記載されていることを基本とし、各教職員は受講後、速やかに自ら記録する。

なお、校外での自主的な研修については、多様な学びの形や内容が想定されることから、記録については教職員自らの判断により行い、学校管理職は指導助言の際に、各教職員の研修受講記録カードを確認し、教職員としての資質向上に資すると認められる場合は記録として残すことを基本としつつ、当該教職員に履歴希望がある場合は、その意思を優先するものとする。

(4) 研修履歴の記録の提供・閲覧

研修履歴の記録は、教職員と学校管理職が行う指導助言において活用するため、教職員本人と所属する学校管理職が閲覧することができる。

また、教職員個人による日常的な振り返りや学校管理職、サービス監督権者である市町村教育委員会による校務分掌の整備・決定などに活用されることも想定されるため、任命権者、サービス監督権者も記録を閲覧することができる。

第3章 対話に基づく受講奨励

1 学校管理職以外の教職員への対話に基づく受講奨励

(受講奨励実施者)

- 校長は、所属職員の日常のサービスを監督し、人材育成を含む校務全般を司る立場にあり、学校組織を構成する個々の教職員の資質向上を促す第一義的な責任主体であることから、対話に基づく受講奨励は、指標や研修体系を踏まえつつ、校長が行う。
- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、校長が行うことを基本とするものの、学校の規模や状況に応じて、適切な権限委任の下、役割分担しつつ副校長・教頭が行うことができる。
なお、副校長・教頭の学校管理職に対しては、対話に基づく受講奨励を行う。
- さらに、対話に基づく受講奨励は、学校管理職が行うことを基本とするものの、専門職や教科の専門性等に対応できない場合は、適切な権限委任の下、学校管理職以外の者に対して、その一部を担わせることも可能とする。
- なお、上記二つにより校長以外の者が役割分担により対話に基づく受講奨励を行う際は、対象とする教職員の範囲等を明確にするほか、学校管理職とその奨励対象者に関する共通認識を図っておくこととする。

(実施の時期等)

- 対話に基づく受講奨励に当たっては、人事評価制度との趣旨の違いに留意しつつ、教職員の重複感の回避及び煩雑化を防ぐ観点から、人事評価に伴う期首及び期末面談等の機会を活用することが望ましい。
- なお、地方公務員法(昭和25年法律第261号)の規定により行われる人事評価に関しては、校長等の学校管理職が、日常の職務行動の観察を通じて得られた情報等を総合的に踏まえつつ、期末面談等の機会に各教職員が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、評価が実施されるものであり、研修履歴や研修量の多寡そのものは人事評価に反映させないものの、研修を行った結果として教職員が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象とすべきである。

(実施における観点)

- 期首面談の場においては、互いに次の観点を踏まえた対応が望ましい。
 - ・ 学校管理職は、次の観点や過去の研修履歴を活用した研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行う。
 - ① 指標・研修体系や教職員個人の職責・経験・適性に照らした人材育成
 - ② 学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保等
 - ・ 教職員は、次の観点等を踏まえ、自らの資質能力の向上につながる研修計画に関する目標設定を行う。
 - ③ 自らの専門職性を高めるための主体的な学びのマネジメント
 - ④ 学校を支える力を獲得・強化する観点からの自らの職能開発

- 期末面談の場においては、互いに次の観点を通じて、成長段階に応じて指標に定められた資質能力が、どれくらい身に付けられているかを確認・共有するほか次年度以降の職能開発の目標を話し合うこと等が望ましい。
 - ・ 学校管理職は、当該年度の繁忙状況等を考慮した上での教職員個人の職能開発の参加状況、OJTや校内研修等の実施状況を踏まえ、研修履歴を振り返りながら、今後の資質向上のための指導助言を行う。
 - ・ 教職員は、研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修等による学びの成果や今後の課題等を振り返る。

- 上記のほか、効果的な職能開発を行うためのプロセスとして
 - ① 教職員の意欲や主体性の尊重
 - ② 学校組織の一員としての総合的な機能の発揮
 - ③ 教職員個人の人材育成の観点等を念頭に定型的な面談のほか、様々な機会を捉えて、対話に基づく受講奨励を行うことが望ましい。

(職や教科の専門性に応じた受講奨励)

- 養護教諭や栄養教諭等、校内に一人又は少数しか配置されていない専門職については、その職特有の専門性に通じた学校管理職が校内にいない場合が想定される。

このため、域内の複数校によるネットワークの構築等により、同職種の教職員間でのノウハウの伝承や学び合いを積極的に取り入れることにより、当該専門性に係る資質向上を図ることが有効と考えられる。

また、こうした職種の教職員が校内で果たす役割に鑑みれば、その職特有の専門性のみ過度に偏重することなく、異職種の教職員間での学び合い等も積極的に進める必要がある。

- 県教育委員会は、専門性に応じた受講奨励が行われるよう、主体的に学校横断的な役割を担うほか、県総合教育センターや教育事務所の指導主事等による指導

助言や域内の専門職や教科等の関係団体との連携協力体制の構築に努める。

- 教科の専門性に係る資質向上について、学校管理職は、自らの専門外の教科指導等について、県総合教育センターや教育事務所の指導主事等による指導助言はもとより、校内あるいは域内の同じ教科の教職員を通じて、所属教職員の教科等の指導状況を把握するほか、指導助言を依頼するなど、校内外を通じた継続的な指導が行えるよう連携協力体制を整えることが望ましい。

2 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

- 対話に基づく受講奨励の対象には、校長等の学校管理職も含まれる。校長以外の副校長や教頭については、第3章の1に準じて、基本的に校長が研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励を行う。
- 校長については、一義的には服務監督権者である教育委員会の教育長（※）が対話に基づく受講奨励の主体となるものの、適切な権限委任により、教育委員会事務局（県教育庁及び市町村教育委員会の学校所管課）が行うことができる。
※ 服務監督権者である教育委員会の教育長とは、県立学校であれば県教育委員会教育長、市町村立学校であれば市町村教育委員会教育長を指す。
- 校長への受講奨励を行う際は、一般の教職員と同様、指標や研修体系を踏まえつつ研修履歴を活用するほか、校長職以前の副校長・教頭等の在職時の研修履歴も考慮した上で、校長としての資質向上に向けた指導助言を行う。

第4章 研修受講に課題のある教職員への対応

1 基本的考え方

- 一人一人の教職員が、自らの専門職性を高め、誇りをもって主体的に研修受講するには、教職員の意欲と主体性を尊重することが重要である。対話に基づく受講奨励の仕組みにおいても、教職員と学校管理職等がこれまでの研修履歴を活用しながら対話を行い、それを踏まえた研修受講の奨励を行うことが基本となる。
- その上で、期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合等、やむを得ない場合には職務命令（注）を通じて適正な研修を受講させる必要もある。
（注）一般的に、県総合教育センター等の研修に参加する場合、出張として職務命令を伴うが、本章で用いる「職務命令」とは、学校管理職等と教職員との対話の中で十分な相互理解が図られない結果、学校管理職等から出す研修受講命令を想定している。

2 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合

- 次のような場合、期待される水準の研修を受けているとは認められない。
 - ① 合理的な理由なく法定研修や研修体系に定められた対象者が悉皆の年次研修等に参加しない場合
 - ② 勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
 - ③ 合理的な理由なく研究授業や授業公開における授業者・発表者としての参加を拒絶する場合
 - ④ 校内研修に形式的に参加するものの、明らかに形式的・消極的であったり、実際には他の業務を行うなど実質的に研修に参加しているとは言えない場合このような場合は通常、学校管理職による服務指導によって対処されるべき問題であるが、このような行為が繰り返されたり、常態化している場合には、行為態様の状況を総合的に勘案した上で、職務命令を通じて適切な研修受講を命じることができる。
- 加えて、児童生徒や学校を巡る状況の変化に速やかに対応する観点や、地域・学校ごとの教育目標の達成や教育課題の解決に向けて必要な対応力を確保するといった観点などから、ICTの活用や特別な配慮・支援を必要とする児童生徒への対応等、特定分野の資質向上を図る必要性が認められるにもかかわらず、対話に基づく受講奨励のプロセス等を通じて、特定の研修受講を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく研修に参加せず、かつ資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合など、やむを得ない場合には、職務命令を通じて特定の研修受講を命じることがあり得る。万が一、そのような事例が生じた場合は、事案に応じて、人事上又は指導上の措置を講じることがあり得る。

- なお、このような教職員に対して職務命令を通じて研修受講を命じる場合は、研修権者・服務監督権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、研修受講を命じることが望ましい。
- また、服務監督権者である教育委員会は、教職員の効果的な資質向上の観点から、必要に応じて、資質向上を含めた人事管理全般を担う任命権者と情報共有の上、学校管理職に対して必要な指導助言等を行うことができる。

3 「指導に課題のある」教職員（※1）に対する研修等

- 「指導に課題のある」教職員の早期発見・早期対処については、一般的に日常の服務監督の一環として行われる場合のほか、人事評価における面談などを通じて行われてきたものの、その対処をより効果的なものとするため、今般の研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みとも関連させながら、教職員一人一人に応じた継続的な研修の受講を通じてその資質向上を図っていくことが望ましい。
- その際、当該教職員の資質能力や研修履歴を含めたこれまでの経験、適性等を自ら見つめ直すとともに、学校管理職等からの指導助言も受けて、自らを客観視することが重要と考えられる。このため、人事評価との趣旨の違いに十分留意しつつ、指標を踏まえて、自らの伸ばすべき又は改善すべき分野・領域について、自己評価及び学校管理職等による評価を行い、これを踏まえた研修計画書を作成し、研修受講につなげていく。
- なお、こうした教職員の抱える課題の程度に応じて、研修権者・服務監督権者である教育委員会、任命権者である教育委員会とも情報共有・相談の上、対応することが望ましく、各教育委員会は、積極的に学校管理職等に対して必要な指導助言等を行っていく。
- また、「指導に課題のある」教職員のうち、情報提供や指導助言を行って実施された研修によっても、なお指導の改善が見られず、より集中的な研修を必要とするものには、教特法第25条に基づき、任命権者である教育委員会による「指導が不適切である」教職員（※2）の認定や、それに引き続く指導改善研修に至るプロセスに入る可能性も考慮すべきである。

指導が不適切な教職員に対する人事管理については、「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」（平成20年2月策定。令和5年2月一部改定）も参照されたい。

- (※1) 「指導に課題のある」教職員とは、「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に当たって一定の課題がみられる教職員をいう。
- (※2) 「指導が不適切である」教職員とは、知識、技術、指導方法その他、教職員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童生徒への指導を行わせることが適当ではない教諭等のうち、研修によって指導の改善が見込まれる者であって、直ちに分限処分等の対象とはならない者をいう。

対話に基づく受講奨励に関するQ & A

Q1 いつ、どのように実施すべきか？

A 従来から実施している人事評価に伴う期首・期末面談に合わせて実施することを推奨します。

例えば、期末面談の際に、本人の一年の研修履歴を振り返り、「今年は生徒指導力に関する研修を受講しており、今後はマネジメントに取り組んでみてはどうか。または、教科指導力の成長を期待する場合は、教科指導力の向上についてもう少し勉強してみてもどうか。」など、具体的な点を指導助言、提案する形が望ましいと考えます。

一方、期首面談の際は、研修受講履歴カードで当年度の受講計画を確認する程度でとどめるといった形も考えられますので、学校の規模等に応じて、校長の判断により実施してください。

以下に、通年における実施スケジュールの例を示します。

- ①（教職員）当年度の研修履歴の記録状況を確認。次年度以降の、自らの資質向上に向けた受講計画を検討する。
- ②（管理職と教職員）当年度の期末面談の際に一年を通じて、その教職員の業務実績を踏まえ、資質向上に向けた指導助言として、適切な研修受講を奨励する。
- ③（県総合教育センター）総合研修講座案内をHPにアップする。
- ④（教職員）②、③を踏まえ、資質向上に資すると考える研修受講計画を検討し、記録カードに入力し、研修主任等へ提出する。
- ⑤（研修主任等）学校全体の教職員の研修計画を取りまとめ、学校行事や授業計画等との調整を行い、管理職と協議し、研修申込システムへ申請する。
（県総合教育センター等、研修実施者は速やかに受講決定を回答することに努める。）
- ⑥（管理職と教職員）期首面談において、受講計画を確認する。
- ⑦（管理職と教職員）②と同じ

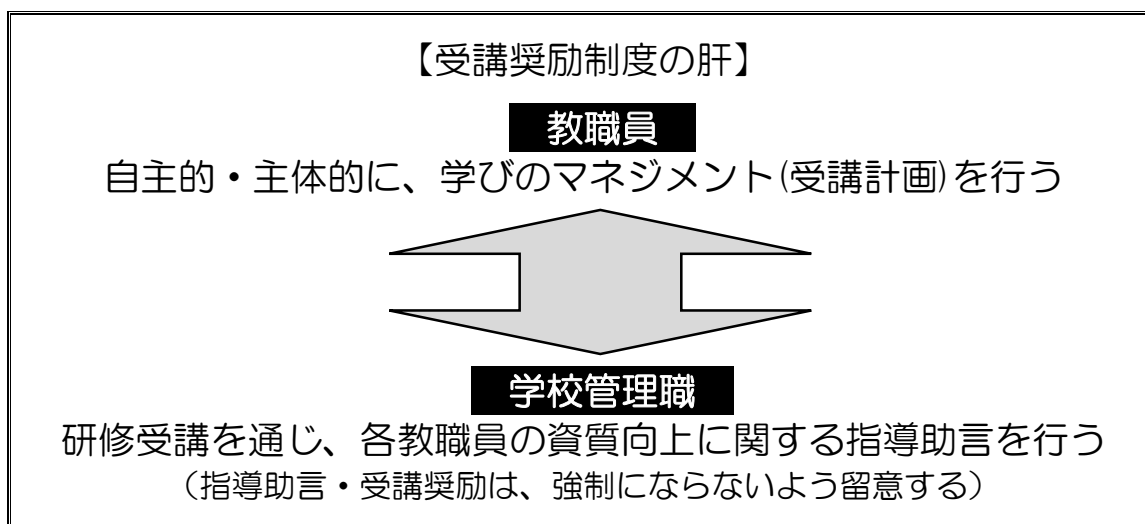
○研修受講計画・研修履歴を活用した対話による受講奨励等のスケジュール(例)

	R5 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	R6 3月
日程	期末面談		期首面談										期末面談
管理職	研修履歴を基に、次年度の受講奨励の実施 ②		⑤ 県総合教育センター講座申込み 研修計画を確認 ⑥	様々な機会を捉えた対話に基づく資質向上に向けた指導助言								受講実績を基に、次年度に向けた受講奨励の実施 ⑦	
教員	総合研修講座案内HP掲載(3月) ③ ・次年度の研修計画検討 ①	研修計画作成(受講記録カードへ受講希望入力・提出) ④		センター選択研修は、開催2週間前まで追加・変更可能								・研修受講記録カードの確認 ・受講奨励後、次年度の研修受講計画を検討(4月中旬まで)	

※一例であり、各学校の教職員数等を勘案し、適宜、設定してください。

Q2 受講奨励は毎年、必ず実施しなければいけないのか？

- A 各教職員が毎年、自らの研修履歴を踏まえ、現在の自らの能力を振り返るとともに、今後、伸ばしたい能力や補うべきスキルアップに向けた研修受講計画を策定する仕組みとなることから、それに対し学校管理職は、指導助言(受講奨励)を毎年、行わなければなりません。



Q3 受講奨励は、必ず校長が行わなければいけないのか？

- A 基本的には、校長が行うことが望ましいと考えます。
ただし、各学校の対象となる教職員数等を勘案し、校長の判断により、副校長や教頭と役割分担して実施することも可能です。
なお、校長が全教職員に対して行う際には、多くの職員の資質能力を的確に把握する観点から、事前に副校長や教頭から適切な情報提供を受け、多角的な視点をもって各教職員の資質向上に資する指導助言を行ってください。
また、役割分担により実施する際には、対象教職員の範囲等を明確にするほか、奨励対象者に関する共通認識を図ってください。

Q4 どういった視点で奨励すべきか？

- A 各教職員の業務実績等を通じて、各教職員が伸ばすべき能力や補うべき能力を見定め、今後のスキルアップに向けた研修を推奨すべきと考えます。
あくまでも各教職員の主体性・自主性及び学びの自由度に配慮しつつ、人材育成の観点から指導助言する立場であることに留意してください。
また、対話の際は、各教職員の研修受講計画について、学校の年間行事や授業の代替確保等、学校運営との兼ね合いも見定めながら、受講申込の可否等を判断し、参加を認めがたい場合は、対話の中で理由を明らかにし、翌年度の優先度を上げるなど、双方納得した上で結論を導くように努めてください。

Q5 各教職員は、毎年何らかの研修を受講しなければいけないのか？

A 教員免許更新制度の廃止を含む教特法の改正においては、各教職員は、様々な研修を通じて自らの資質向上を図ることを目指しています。

よって、各教職員は毎年、自己の研修受講計画を策定し、校長はその計画に基づいた指導助言を行い、各教職員の資質向上を支える仕組みとなっています。

しかしながら、学校行事や校務分掌等の都合により、受講できない場合も想定されるため、校長は、受講の可否を調整し、受講させられない場合は、次年度の受講優先度を高めるなどの対応をお願いします。

本人の受講希望が通らなかった場合等において、別の研修を受講するなどの強制はしないよう留意ください。

Q6 研修は、いつ受講するのか？

A 前提として、研修は「職務としての研修」であり、通常の勤務時間内に行うものです。よって、研修受講計画に基づく対話の段階において、校長は、教職員の研修受講に対する配慮及び校内調整を念頭に行う必要があります。

また、自主的に受講する校外研修については、記録の可否について、対話の際に確認するとともに、自主的な取組であることから、必ずしも勤務時間内でないことも想定されることから、本務への支障がないよう受講時期等についても確認しておくことが望ましいと考えます。

Q7 栄養教諭や養護教諭等の専門職への受講奨励はどう行うべきか？

A 専門職に限らず、教科等の専門性に係る資質向上について、校長自らの専門外の分野については、指導主事等、あるいは、域内の同職種の教職員等を通じて、所属教職員の状況を把握するとともに、指導助言を得た上で、対話による受講奨励を行うなど、校内外を通じた情報収集や継続的な連携協力体制によりバックアップしてください。

Q8 どのような研修を推奨すべきか、校内・校外研修はどう扱うのか？

A 「秋田県教職員研修体系」の研修の構成・内容及び県総合教育センターが毎年、策定する「研修講座案内」を参照し、各教職員のステージ（教職キャリア指標）に応じた研修講座を推奨してください。

校内研修については、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、教員同士の学び合いの機会を充実させていく上で重要な取組であるものの、日々の学校教育活動の一環として、特に本県においては、各学校において、職務の必須的な内容として充実した校内研修が行われていることから、教職員の記録の煩雑化を軽減するため、記録の範囲

外とします。

また、校外研修に関しては、様々な研修の提示が想定されますが、校長が研修内容を把握し、受講及び記録の可否について判断してください。受講時期も長期休業期間等が想定されますが、通常勤務に支障のない範囲であれば、本人の意思を尊重する方向で検討してください。

Q9 今回の法改正に伴い、教職員に求められる資質とは何か？

- A 新たに2点を加え、5つに再整理されました。
- ①「教職に必要な素養」…常に学び続ける姿勢や良好な人間関係の構築等
 - ②「学習指導」…学習者中心の授業の創造等
 - ③「生徒指導」…児童生徒一人一人のよさや可能性を伸ばす姿勢等
 - ④「特別な配慮や支援を必要とする児童生徒への対応」
特別な配慮や支援を必要とする児童生徒の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる等
 - ⑤「ICTや情報・教育データの利活用」
授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒の情報活用能力（情報モラルを含む）を育成する授業実践を行ったり、児童生徒の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる等

Q10 奨励しても、受講しない教職員への対応は？

- A 期待される水準の研修を受けているとは到底認められない場合として、次のような場合は、校長から研修受講に関する職務命令を発していただくこととなります。
- ① 合理的な理由なく法定研修や、研修体系に定められた対象者悉皆の年次研修等に参加しない場合
 - ② 勤務上の支障がないにもかかわらず、必要な校内研修に参加しない場合
 - ③ ICTや特別な配慮・支援を必要とする児童生徒への対応等、特定分野の資質向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、再三の研修受講を促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく参加しないなど資質向上に努めようとする姿勢が見受けられない場合等

万が一、これにも従わない場合は、人事上・指導上の措置を講ずることも含め、所管課又は教育事務所等へ相談してください。

※ 上記の「再三」「一定期間」については、当年度の状況だけで上記に該当するものとは想定しておらず、ある程度の期間を見込んで判断くださるようお願いいたします。

Q11 受講奨励について、教育庁への報告の有無は必要か？

A 教育庁から照会がない限り、特段の報告は不要です。

Q12 退職後に臨時的任用教員等として勤務する職員は、研修履歴の作成の対象とすべきか？

A 退職後に臨時的任用教員等として勤務する場合、5Pに記載のとおり、対話に基づく受講奨励の対象であるものの、研修履歴の作成は任意です。

また、臨時的任用教員等の研修受講については、それぞれの面談の際に本人の意思を確認し、学校管理職の判断により適宜、対応ください。

なお、これから正規教員を目指す講師等にとっては、将来的に有益であると考えられるため、研修履歴を残すことを推奨します。