

「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」
実施の手引き

令和5（2023）年12月

栃木県教育委員会

1 背景

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で取りまとめられた『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）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」が示されました。この中では、学校管理職等と教師との積極的な対話に基づく、一人一人の教師に応じた研修等の奨励などを通じた教師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ます。

このような中、教育公務員特例法及び教育職員免許状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師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りました。

2 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

- 研修履歴の記録は、指標や教員研修計画を踏まえて行う教育公務員特例法第22条の6の規定による対話に基づく受講奨励において活用されることが基本になります。その中で、各教師が学びの成果を振り返ったり、自らの成長実感を得たりすることが一層可能になると考えられます。
- これまで受けてきた研修履歴が可視化されることにより、無意識のうちに蓄積されてきた自らの学びを客観視した上で、さらに伸ばしていきたい分野・領域や新たに能力開発をしたい分野・領域を見出すことができ、主体的・自律的な目標設定やこれに基づくキャリア形成につながることを期待されます。
- 対話に基づく受講奨励は、教師と学校管理職とが対話を繰り返す中で、教師が自らの研修ニーズと、自分の強みや弱み、今後伸ばすべき力や学校で果たすべき役割などを踏まえながら、必要な学びを主体的に行っていくことが基本になります。
- 「新たな教師の学びの姿」が、変化の激しい時代にあって、教師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ことを踏まえ、対話に基づく受講奨励は、教師の意欲・主体性と調和したものとなるよう、当該教師の意向を十分にくみ取って行うこととなります。

3 対象となる教師の範囲

校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、実習助手、学校栄養職員、寄宿舎指導員

※ 臨時的任用職員や再任用の者等については、**Q&A**（p5・6）を参照

4 研修履歴の記録

(1) 研修履歴の記録の目的

- ・対話に基づく受講奨励の際に研修履歴を活用することにより、教師が自らの学び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で、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ます。
- ・研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではありません。

(2) 研修履歴の記録の範囲

- ・以下のア、イ、ウ、エ、オとします。ただし、事実上の情報提供や説明会にとどまるものは除きます。また、複数回に渡って開催される研修については、研修終了時に1回の研修として記録します。
- ・ア、イ、オについては、必ず記録してください。ウ、エについては、教師個人の判断で任意に記録してください。
- ・学校管理職との対話を通して、教師一人一人の資質向上・能力開発に資することが目的ですので、どの研修等を記録するか、しないかという分類の議論に過度に焦点化したり、記録すること自体が目的化したりすることがないように留意してください。

ア 県教育委員会が実施する研修

① 栃木県教育委員会が実施する研修

〔※県総合教育センター、県教育委員会各課、各教育事務所が実施する研修が記録対象（教職大学院派遣、内地留学生派遣、社会体験研修派遣を含む）〕

② 大学院修学休業により履修した大学院の課程等

③ 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

イ 市町教育委員会が実施する研修

④ 職務研修として行われる市町教育委員会が実施する研修

ウ 学校が実施する研修

⑤ 学校現場で日常的な学びとして行われる一定の校内研修・研究等

〔※国・県・市町等の指定や学校の教育課題に基づく研究実践・授業研究、現職教育研修等が記録対象
※校内研修・研究が時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで行われ、記録が難しい側面はあるが、教職生涯を通じた資質向上を図る上で教師個人の研修履歴を蓄積し、それを振り返るといった趣旨に鑑み、その主なものを記録〕

エ 個人が自主的に参加する研修

⑥ 教師が自主的に参加する研修等（職専免研修を含みます。）

〔※文部科学省、教職員支援機構、大学・教職大学院、教育関係団体（教科研究会等）、民間企業等の様々な主体が主催する研修・講習〕

オ 教政第1号指定研修（県教育委員会や教育関係団体の長からの推薦を受けて参加する研修等）

⑦ 教職員等中央研修、各教科等の全国大会、関東甲信越静ブロック研修会等

(3) 研修履歴の記録の内容（※）

- ・研修種別、キャリアステージ、研修名、研修主催者、研修実施方法、研修実施日・期間です。

(4) 研修履歴の記録の方法（※）

- ・各教師が自身の研修に関する研修受講履歴を、「県が作成した研修履歴一覧シート（Excelシート）」を使って記録します。[\[シートのダウンロード\]](#)

(5) 研修履歴の記録の時期（※）

- ・研修終了後、随時記録します。なお、期末面談前に終了した研修については、期末面談開始時までに記録してください。

(6) 研修履歴の記録の閲覧・提供（※）

- ・県が作成した研修履歴一覧シート(Excelシート)への記録をもって行います。

※令和6年度以降は、国のシステムを用いて研修履歴を記録する予定です。(3)～(6)については、国のシステムに準ずることになりますので、手引きの改定の際に、修正した内容を提示します。

5 対話に基づく受講奨励の方法・時期

(1) 受講奨励を行う者

学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励（以下、「受講奨励」という。）は、校長が行うことが基本となりますが、適切な権限の委任の下で教頭とも役割分担しつつ、研修履歴を活用して、対話に基づき学校管理職以外の教師の資質向上に関する指導助言を行います。

受講奨励の対象	学校管理職		学校管理職以外の教師
	校長	教頭	
受講奨励を行う者	服務監督権者である教育委員会 の教育長又は教育委員会事務局職員	校長	校長等（※）

※教師同士の学び合い文化を醸成する観点から、学校管理職以外の教師の協力を得て行う受講奨励については、(2)イの【受講奨励の流れのイメージ】を参考にしてください。この場合、法律の規定とは直接関係なく、必ずしも研修履歴を活用することを前提とはしません。

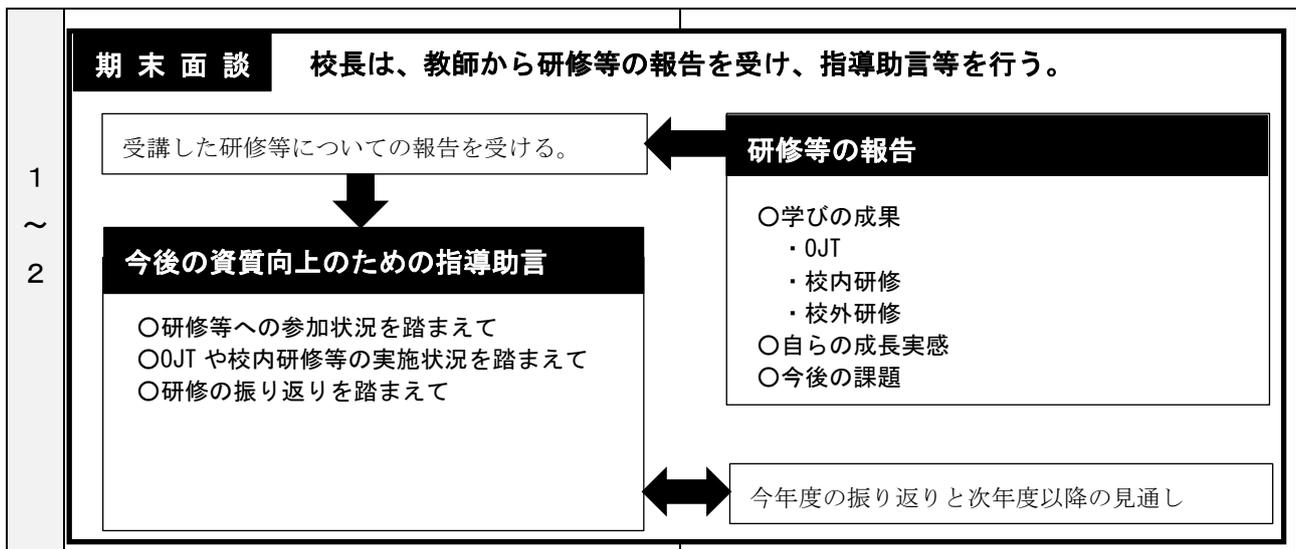
(2) 学校管理職以外の教師への受講奨励

ア 受講奨励の時期と流れ

受講奨励は、原則として教職員評価制度における当初面談と期末面談の機会を活用することとします。また、受講奨励は教師の意欲や主体性の尊重、学校組織としての総合的な機能の発揮、教師個人の人材育成の観点などから、これらが調和した効果的な機能開発を行うためのプロセスであると言えます。従って、定期的な面談のほか、様々な機会をとらえて、受講奨励を行うことも考えられます。

イ 受講奨励の流れのイメージ

月	校長等	教師
4		○今年度の研修の予定を確認（※）
5 6	<div style="border: 2px solid black; padding: 10px;"> <p>当初面談 校長は、教師からの研修等受講予定の聞き取りや過去の受講履歴を踏まえて、研修受講の奨励（指導助言・情報提供）を行う。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> 指定された研修、希望する研修を聞き取る。 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>研修等の予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ○自らの専門職性を高めるために主体的に学びをマネジメント ○学校を支える力を獲得・強化する観点から自らの機能開発のニーズを踏まえた目標設定 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>研修受講の奨励（指導助言・情報提供）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人材育成の観点から <ul style="list-style-type: none"> ・栃木県教員育成指標 ・栃木県教員研修計画 ・個人の職責・経験・適性 ○学校が目指す教育を進めるために必要な専門性・能力の確保の観点から </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> 今年度の研修等の見通しをもつ。 </div> </div> </div>	
7 ～ 12	○必要に応じて、様々な機会を捉えて受講奨励を行う。 ○必要に応じて、ミドルリーダーやメンターなどの協力も得ながら、受講奨励を行う。	○面談等での指導助言を参考に研修等を行う。



※教職5年目研修、中堅教諭等資質向上研修、教職20年目研修については、教職員評価制度における教員資質能力向上評価の対象となるため、教員、校長ともに確実に把握するようにしてください。

ウ 留意点

- 養護教諭や栄養教諭など、校内において一人又は少数しか配置されていない教師については、その職特有の専門性に通じた学校管理職がない場合があるので、例えば、同一市町内又は教育事務所管内の複数校によるネットワークの構築などにより、同職種の教師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、資質の向上を図ることが有効です。
一方、その職特有の専門性のみに過度に偏重することなく、異職種の教師間での学び合いも積極的に進める必要があります。
- 面談における研修等の報告については、面談のために新たに報告書を作成するなどの過剰な報告等により資質の向上のための取組に支障を来すことのないよう、留意する必要があります。従って、受講奨励は対話によることを原則とし、面談においてどうしても資料を必要とする場合には、既存の報告書や資料を用いるなど、教師の負担軽減を図るようにします。
- 受講奨励は原則として、当初面談と期末面談の機会を活用することとしますが、研修量の多寡そのものが教職員評価における評価に直接反映されるものではないことなど、教職員評価制度との違いについて留意する必要があります。

(3) 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

教頭への対話に基づく受講奨励については、(2)に準じて、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こととします。

校長への対話に基づく受講奨励に当たっては、一般の教師と同様に、栃木県教員育成指標や栃木県教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用することとなりますが、校長職に採用される前の教頭職にあったときの研修履歴なども考慮した上で、校長としての資質向上を図ることが必要です。

(4) 問合せ先

- ・研修履歴の記録に関する事…栃木県総合教育センター総務部企画調整担当
- ・受講奨励に関する事…義務教育課及び高校教育課の人事担当
- ・上記以外に関する事…教育政策課教育DX推進室政策企画チーム

Q & A

Q 1 再任用の者については、対象になりますか。

A 1 「3 対象となる教師の範囲」の再任用であれば、対象になります。

Q 2 臨時的任用職員、任期付学校職員は、対象になりますか。

A 2 本手引に基づく研修履歴を活用した受講奨励の対象ではありません。

Q 3 研修履歴の記録が対話に基づく受講奨励以外で活用されることはありますか。

A 3 研修履歴の記録は、各教師の学びの成果が可視化できるようになっていることから、管理職が校務分掌等決定の参考に活用することも考えられます。

Q 4 教職 5 年目研修、中堅教諭等資質向上研修、中堅養護教諭資質向上研修、栄養教職員 20 年目研修の選択研修については、記録しますか。

A 4 選択研修として受講した研修については、教職 5 年目研修、中堅教諭等資質向上研修、中堅養護教諭資質向上研修、栄養教職員 20 年目研修とは別に記録してください。その際、県及び市町教育委員会が実施する研修については、県が作成した研修履歴一覧シートの「職務研修」の欄に、それら以外の研修については、「自主研修」の欄に記録してください。

Q 5 研修履歴の記録の範囲「ウ 学校が実施する研修」「エ 個人が自主的に参加する研修」について、記録する数の制限はありますか。

A 5 記録する数に制限はありません。教師個人の判断で任意に記録してください。ただし、研修履歴や研修量の多寡そのものが人事評価に直接反映されるものではありません。また、記録すること自体が目的化することがないように留意してください。

Q 6 必ず記録する研修について、管理職は、各教師の研修履歴が正確に記録されていることを確認する必要はありますか。

A 6 管理職による確認は必要ありませんが、記入漏れを防ぐために、面談における研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の際に確認する等の工夫が考えられます。

Q 7 臨時的任用職員、任期付学校職員及び学校事務職員（小・中）に受講奨励を行うことはできますか。

A 7 臨時的任用職員、任期付き学校職員及び学校事務職員（小・中）は、本手引に基づく研修履歴を活用した受講奨励の対象ではありませんが、校長の判断により、「受講奨励の対象となる教師」と同様に、教職員評価制度の面談の場を活用して対話に基づく受講奨励を行うことができます。

Q 8 学校事務職員（小・中）に受講奨励を行う場合、どのような対応が考えられますか。

A 8 学校事務職員（小・中）に対する受講奨励については、まず、本人がどのような研修を行っているのか（例：総合教育センターの悉皆研修、地区や市町主催の研修、事務職員研究協議会主催の研修 など）を校長が把握することが大切です。その上で、研修によってどのような能力が向上したか、また、学校運営にどのように還元できるか話し合うことなどが考えられます。

Q 9 当初面談において、校長は教師一人一人に受講すべき研修を提示しなければなりませんか。

A 9 当初面談において、校長は、各教師から今年度予定している研修等を確認するとともに、過去の研修履歴を活用しながら、研修によって伸ばしたい能力等、資質向上に関する指導助言を行います。大切なことは、教師自らが専門性を高めるために主体的に学びをマネジメントすることであり、校長は必要に応じて、そのための情報提供を行うことが考えられます。その際、研修が過度な負担にならないよう配慮する必要があります。

Q10 「法定研修や教員研修計画に定められた対象者悉皆の研修等に参加しない」「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」ことが繰り返されたり、常態化したりしている等、研修受講に課題のある教師にはどのように対応すればよいでしょうか。

A10 国のガイドラインにもあるとおり、市町教育委員会と県教育委員会とで情報共有・相談の上、場合によっては職務命令を通じて適切な研修受講を命ずることが考えられます。