

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（仮称）
（案）

令和 4 年〇月

文部科学省

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	1
1. 背景及び趣旨	1
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	3
1. 基本的考え方	3
2. 教員研修計画への位置付け	4
3. 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) 対象となる教師の範囲	5
(2) 研修履歴の記録の目的	6
(3) 研修履歴の記録の範囲	7
(4) 研修履歴の記録の内容	11
(5) 研修履歴の記録の方法	12
(6) 研修履歴の記録の時期	13
(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供	13
(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期	14
① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励	14
② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励	16
(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による対話に基づく受講 奨励	17
第3章 研修受講に課題のある教師への対応	18
1. 基本的考え方	18
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	18
3. 「指導に課題のある」教員に対する研修等	19

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、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った。他方、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。）においては、新たな教師の学びが求められており、この仕組みを含む新たな教師の学びを早期に実現していく観点からは、令和5年4月1日の施行を待つことなく、可能なことから着手し、できる限り速やかに今回の制度改正の趣旨を実現する取組がなされることが望ましい。
- このため、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ものである。本ガイドラインでは、基本的に、教育委員会の所管に属する学校の教師を対象とした、研修履歴を活用して行う、教育公務員特例法第22条の6第2項に規定する資質の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が、幼保連携型認定こども園の教師については、「教育委員会」を「地方公共団体の長」として読み替える。
- なお、本ガイドラインにおいては、広く教師の資質向上のための取組を「研修等」とし、また、このような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」を担う新たな教師の学びの姿の実現

1. 背景及び趣旨

- 審議まとめにおいて、「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」が示された。この中では、国公立を問わず、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る。

教育公務員である公立学校の教師については、平成28年の教育公務員特例法の改正による、同法第22条の3の指標（以下単に「指標」という。）や教員研修計画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、今後、教育委員会におけ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

組みが導入されたものである。

2. 新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制

- 新たな教師の学びの姿を実現していくに当たっては、国、都道府県教育委員会、市町村教育委員会等が連携協力しつつ、それぞれの役割を果たしていくことが極めて重要である。その際、独立行政法人教職員支援機構が、各教育委員会はもとより、大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体とのネットワークを構築しながら、教師の資質向上に関する全国的なハブ機能を発揮していくことが重要である。
- 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関して、国は、研修履歴を記録する全国的な情報システムの構築に向け、研修履歴を記録・活用する任命権者である教育委員会と十分な協議を行いながら、必要な機能等について調査研究を進める。その際、当該システムの運用に参画することが想定される独立行政法人教職員支援機構とも連携しつつ、教育委員会や大学・教職大学院、民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供する機能を備えたプラットフォームとの一体的構築についても検討を進める。

(1) 任命権者による研修推進体制の整備

- 任命権者である教育委員会においては、その任命に係る教師の包括的な人材育成の責任主体として、教員研修計画に基づき、体系的・計画的で持続的な資質向上の推進体制を整備することが求められる。その際、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なども含め、効果的・効率的な研修実施体制を整えることが重要である。
- また、教育センターが、域内の教師の学びのセンター的機能を発揮し、服務監督権者である教育委員会や大学・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ことが期待される。教師の個別最適な学びのため、これらの研修プログラムの情報が分かりやすく可視化され、域内の各教育委員会や学校にとって、教師の学びに関する総合的な情報提供・相談窓口としての機能を果たすことが望まれる。

(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においては、所管する学校の教師に対し、都道府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、研修主事など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などにより、教師の質向上に向けた支援体制を整えることが重要である。

- また、服務監督権者である教育委員会が主体性を持って、研修講師のネットワークの構築などを通じた各学校への情報提供、各学校の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むことが期待される。
- 加えて、校内における教師同士の学び合いやチームとしての研修の推進は、教師の「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での、全校的な学び合い文化の醸成や、そのための協働的な職場環境づくりが期待される。また、校内全ての教師の専門性を生かして、真に全校的な学び合い文化を醸成するためには、教諭等とは異なる専門性を有する養護教諭や栄養教諭等も含め、一丸となってこのような校内文化を作っていく必要がある。その際、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励そのものではないが、日常的に指導助言や支援を行う立場にある主幹教諭など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師、メンター等の協力を得つつ、校内の研修推進体制を整えることが、対話に基づく受講奨励の実効性を高めることにも寄与すると考えられる。
- 教師同士の学び合いは、校内だけでなく、学校を越えて行うことも考えられる。校内の同僚教師だけでなく、同一校種の他の学校の教師、別の学校種の教師など日常的に接する機会が少ない教師との協働的な学びは、対話を通じて、他の教師の教育実践を傾聴したり、自らの教育実践を振り返ったりすることで、自らの経験を再構成することにつながり、専門職としての教師の成長がより深化していく。さらに、教育委員会の指導主事、大学教員、民間企業等の専門家などの同じ職種ではない別の立場の者からの指導助言や意見などを含む対話も、多様な他者との対話から得られる学びとして、教師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師は、校内研修と関連させながら、このような学校外部の者を交えた学びの機会を調整していくことが期待される。

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である。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る。また、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る。

- 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である。「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が望まれる。
- 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、
 - ・教師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等が可能となるとともに、個々の教師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を行うことも可能になると考えられる。

2. 教員研修計画への位置付け

- 教育公務員特例法第22条の4第2項においては、任命権者が策定する教員研修計画に、「(教育公務員特例法)第22条の6第2項に規定する資質の向上に関する指導助言等の方法に関して必要な事項」を定めることとされているが、概ね次のような事項を定めることが考えられる。
 - (1) 対象となる教師の範囲
 - (2) 研修履歴の記録の目的
 - (3) 研修履歴の記録の範囲
 - (4) 研修履歴の記録の内容
 - (5) 研修履歴の記録の方法
 - (6) 研修履歴の記録の時期
 - (7) 研修履歴の記録の閲覧・提供
 - (8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期
 - (9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による対話に基づく受講奨励
- なお、県費負担教職員については、市町村教育委員会が、都道府県教育委員会が定める指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して、対話に基づく受講奨励を行うことになる。このため、都道府県教育委員会は、都道府県立学校の教師の場合における対話に基づく受講奨励の例を踏まえつつ、市町

村教育委員会が行う県費負担教職員に係る対話に基づく受講奨励の内容・方法等に関する基本的な事項（例えば、教育委員会と学校管理職等との役割分担など）について、教員研修計画に定める必要がある。

3. 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) 対象となる教師の範囲

(法律上の対象範囲)

- 教育公務員特例法第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である。
 - ② 「校長及び教員」とは、校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、教頭、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（教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号）第2条に規定する臨時的に任用された者等を除く。）である。

(臨時的任用教員等の扱い)

- 臨時的任用教員等は、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が、臨時的任用教員等も教育公務員特例法第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にならないことから、後述するように、例えば人事評価の期首・期末面談の場を活用して正規の教師と同様に、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ことが考えられる。
- 他方で、臨時的任用教員等は、基本的に任期を定めて任用されるものであり、複数年継続して同一学校の教師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ことから、経年の研修履歴の記録を作成し、保存・管理していくことになじみにくいことも考えられる。このため、例えば、必ずしも研修履歴を活用することを前提とせずに、学校管理職等又はそれ以外の教師により、対話に基づく受講奨励を行うことなども考えられる。

(2) 研修履歴の記録の目的

(基本的考え方)

- 教育公務員特例法第 22 条の 5 の規定に基づく研修履歴の記録は、同法第 22 条の 6 の規定に基づく対話に基づく受講奨励の際に当該記録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。どの研修等について記録するか、しないかという分類の議論や、記録対象とする研修等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過度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、その対象となる教師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、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）によって個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の改正が行われており、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こととなる。同法においては、個人情報の保有に当たって、法令（条例を含む。）の定める所掌事務又は業務を遂行するため必要な場合に限り、かつ、その利用目的をできる限り特定しなければならず（同法第 61 条第 1 項）、原則として、法令に基づく場合を除き、利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供してはならないこととされており（同法第 69 条第 1 項）、臨時的に利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は提供する場合には、一定の要件を満たす必要がある（同条第 2 項）。

研修履歴の記録は、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際して活用することが基本であるが、任命権者において当該記録の利用目的を特定するなど文書管理に関する必要な規定を整備した上で、人事管理その他の目的のために当該記録を活用することを妨げるものではない。そのほか、研修履歴の記録は、同法第 22 条の 5 第 3 項の規定に基づき、任命権者から指導助言者（※）である教育委員会に提供されることとなるが、当該教育委員会やその服務監督下にある校長等の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、各教師の強みや適性等を生かした校務分掌の整備・決定など

を行うことも考えられる。

- このように、研修履歴の記録は、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のためだけでなく、教師の資質向上・能力開発に資する観点から、任命権者による人事異動や長期研修の派遣などの人事管理全般のほか、適切な権限の委任と情報共有を前提として、上記のような服務監督権者による校務分掌の整備・決定などにも利用されることが想定されるため、このような利用を想定する場合には、その利用目的を特定する上で、その旨を明らかにしておく必要がある。
 - 加えて、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、教師が任命権者を越えて、所属校が変わった場合にも、個人情報の保護に関する法律等を遵守することを前提に、前の任命権者や教師本人から情報提供を受けるなどして、円滑に研修履歴に係る情報が引き継がれることが望ましい。
 - なお、研修履歴を含む個人情報を本人から直接書面（電磁的記録を含む。）によって取得する際には、原則として、本人に対する利用目的の明示が必要である（同法第 62 条）点にも留意する必要がある。
 - 上記のほか、同法第 66 条第 1 項においては、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いる。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必要がある。
- ※ 「指導助言者」とは、教育公務員特例法第 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のことを指す。

(3) 研修履歴の記録の範囲

- 任命権者は、教育公務員特例法第 22 条の 5 の規定に基づき、校長及び教員ごとに研修履歴の記録を作成する必要があるが、同条第 2 項では、当該記録には、
 - i) 研修実施者（※）が実施する研修（第 1 号）
 - ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等（第 2 号）
 - iii) 任命権者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（第 3 号）
 - iv) 資質の向上のための取組のうち任命権者が必要と認めるもの（第 4 号）を記載することとされている。
- このうち、iv) 資質の向上のための取組のうち任命権者が必要と認めるも

のについては、任命権者の判断により記録すべき研修等を設定することとなるが、記録対象とする研修等の内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断する必要がある。この際には、記録すること自体が目的化することなく、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の効果的・効率的な実施という観点から判断を行うことが重要である。

※ 「研修実施者」とは、教育公務員特例法第 20 条第 1 項に規定する研修実施者をいい、中核市の県費負担教職員の場合は当該中核市教育委員会、市町村が設置する中等教育学校（後期課程に定時制の課程のみを置くものを除く。）の県費負担教職員の場合は当該市町村教育委員会、それ以外の場合は任命権者のことを指す。

○ 以下のように、上記 i) ～ iii) は「①必須記録研修等」と、iv) は「②その他任命権者が必要と認めるもの」に含まれ得る研修等に整理される。これらの内容は、次ページ以降に詳述する。

<研修履歴の記録の範囲一覧>

①必須記録研修等

- i) 研修実施者が実施する研修
- ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- iii) 任命権者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

②その他任命権者が必要と認めるものに含まれる研修等

- ・職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等
- ・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
- ・教師が自主的に参加する研修等

○ 法律に基づく研修履歴の記録は、改正教育公務員特例法の施行日（令和 5 年 4 月 1 日）以後に行われた研修がその対象となる。しかし、教師個人の教職生涯を通じた資質向上を図る観点から、入職から現在までの研修履歴を蓄積し、それを振り返ることができるようにすることは有効であることから、当該施行日前行われた研修についても、その性質に応じて記録を作成することが考えられる。

○ 過去に別の任命権者の下で採用されていた者など、現在の任用関係に入る前の研修履歴については、可能な限り、前の任命権者や教師本人から情報提供を受けるなどして、記録を作成することが望ましい（「(2) 研修履歴の記録の目的」も参照）。

①必須記録研修等（教育公務員特例法第22条の5第2項第1号～第3号）

上記のとおり、i) 研修実施者が実施する研修（同項第1号）、ii) 大学院修学休業により履修した大学院の課程等（同項第2号）、iii) 任命権者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（同項第3号）については、必ず研修履歴を記録する必要がある。

i) 研修実施者が実施する研修（同項第1号）には、主に教育センター等が主催する研修のほか、教育事務所や教育委員会事務局各課室等が主催するものが想定される。また、年度途中で企画・実施されるものも含めて、多種多様な研修が含まれるところ、任命権者が実施するおよそ全ての研修の受講履歴が記録の対象となるが、いわゆる「研修」と称されるものには、資質の向上を目的に行われるものと、事実上の情報提供や説明会に留まるものの双方が想定されるが、後者と判断されるものは記録の対象としないことも考えられる。

（中核市教育委員会の所管する学校の教師の研修履歴の扱い）

中核市の県費負担教職員については、任命権者ではなく、当該中核市が教員研修計画を定め、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修を行うこととされているが、市町村を越えて勤務校が変わっていく県費負担教職員の教職生活全体の連続性を考慮し、任命権者が研修履歴の記録を作成することとなっている。このため、中核市教育委員会は、自らが教員研修計画等に基づき実施する研修について、適宜、任命権者である都道府県教育委員会と共有することが必要である。具体的には、例えば、情報システムにより研修履歴を記録し、常時共有する仕組みを整えたり、定期的に中核市教育委員会から都道府県教育委員会に研修履歴に係る情報を提供したりすることなどが考えられる。

（市町村費負担教職員の研修履歴の扱い）

同一の学校において、県費負担教職員と市町村費負担教職員が存在する場合には、それぞれの任命権者が研修履歴の記録の範囲や方法等を定めることとなる。しかしながら、「(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期」に記載のとおり、指導助言者として、学校内において対話に基づく受講奨励を実質的に担うこととなる校長等の学校管理職において、この研修履歴を活用した効果的・効率的な指導助言等を可能にする観点から、記録の範囲や方法等について、県費負担教職員の任命権者が定める記録の範囲や方法等に統一するなど、任命権者間であらかじめ統一的な運用となるよう協議して

おくことが望ましい。

②その他任命権者が必要と認めるもの（教育公務員特例法第22条の5第2項第4号）に含まれ得る研修等

①の必須記録研修等のほか、②その他任命権者が必要と認めるものに含まれ得る研修等としては、職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等、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、教師が自主的に参加する研修等がある。

（職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修等）

職務研修として行われる市町村教育委員会等が実施する研修については、服務監督権者である教育委員会や校長等の判断の下、高い必要性に鑑みて、職務として受けるものであることから、研修履歴の記録を作成することが望ましい。

また、学校管理職等がその内容を把握可能であり、一般的に職務研修に準ずる内容が求められる職専免研修については、研修履歴の記録を作成することが考えられる。

なお、市町村教育委員会が実施する研修等であっても、市町村立幼稚園の教師については、任命権者が市町村教育委員会であることから、市町村立幼稚園の教師の場合、当該研修等は①必須記録研修等と整理されることに留意すること。同様に、市町村立幼保連携型認定こども園の保育教諭についても、任命権者が市町村の長であることに留意すること。

（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）

校内研修・研究等の学校現場における日常的な学びについては、その時期・頻度・方法等を含め、多様なスタイルで行われることが想定される。そのため、一律にその研修履歴の記録を作成することになじまない側面があるが、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ふ趣旨に適う一定の校内研修・研究等は、研修履歴の記録を作成することが考えられる。このような校内研修・研究等としては、例えば、国・都道府県・市町村による研究委託（指定）や、年間を通じて、学校ごとに主題を設定した上で組織的に行う研究活動など、各地域・学校の教育課題に即して学校全体で体系的・計画的に学び合い、振り返りながら資質向上を図るものが想定される。一方で、情報伝達を目的とするものや、例年確認的に行われているものなどは、記録のための記録となり、教師の負担が高まる可能性があり、記録にはなじまないと考えられる。

- なお、①必須記録研修等及び②のうち以上のようなものに関しては、免許状更新講習を含め、改正教育公務員特例法の施行日前に行われた研修等で、特に当該施行日前から既に一定程度の研修履歴の記録がある場合等においては、任命権者において適切と判断されるものについて、その性質に応じて研修履歴の記録を作成することも考えられる。

(教師が自主的に参加する研修等)

教師が自主的に参加する研修等（職専免研修を除く。以下同じ。）には、例えば、任命権者以外の市町村、教職員支援機構、大学・教職大学院、教科研究会、民間企業等の様々な主体が主催する研修・講習が考えられる。このような研修履歴を記録することは、教師が自らの学びを振り返ったり、校長等と対話を行ったりする上で有益な場合も多いと考えられる。他方、このような研修等に関してすべからず記録を求めることは、その記録の負担のために、オンライン動画を視聴したり、見聞を広めるために研修に参加したりすることをためらうことも考えられる。また、不定形のために詳細な把握が困難なものや勤務時間外に行われるものなど、多様な内容・スタイルの学びが含まれることが想定される。これらに鑑み、教師が自主的に参加する研修等については、教師の申告により選択的に記録することを原則にすることが適当だと考えられる。

(4) 研修履歴の記録の内容

- 研修名、研修内容、主催者、受講年度、時期・期間・時間、場所（オンラインの場合はその旨）、研修属性（悉皆／希望など）、研修形態（対面集合型／オンデマンド型／同時双方向オンライン型／通信教育型など）、教員育成指標との関係、振り返りや気づきの内容、研修レポートなどの中から、研修の態様や性質に応じて、必須記録事項と記録が望ましい事項などを定めることが想定される。
- 教師の継続的な資質向上には、体系性・計画性のある研修会や講習といった定型的な学びの機会だけでなく、OJTをはじめとする教職生活における様々な経験の積み重ねも大きな影響を与えていることは言うまでもない。教師の職能成長には、職務内外における経験自体はもとより、その経験を振り返ることにより教師本人が得る気づきやその組織的共有が重要である。このため、校内研修や授業研究を含む「現場の経験」を重視した学びについては、記録が過度な負担にならないよう留意しつつ、単なる経験ではなく、このような振り返りの要素を記録内容とすることも考えられる。

- 「(2) 研修履歴の記録の目的」の(基本的考え方)でも示したように、研修履歴の記録は、教師の資質向上・能力開発に資することを目的に行われるものであり、記録すること自体が目的化したり、過度な負担とならないよう、記録の簡素化に留意する必要がある。例えば、
 - ・研修レポートは、日常的な研修において獲得した知識等の記載を求めるのではなく、法定研修など教職生活における重要な節目で行われる連続性のある研修の際のみに、得られた課題意識や他の教師等との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させ、考えをまとめさせることを明確化した上で課すことや、
 - ・記録する媒体によって記録する内容を分けるなどの対応(教育センターが実施する研修の研修名や研修内容、受講年度などの基本的事項は情報システムを活用した電磁的記録として作成し、研修レポートや学校現場で日常的に行われる不定形の多様なスタイルの研修などは必要に応じて別途の電子ファイルや紙媒体で作成するなど)が考えられる。
- 特に教師個人に研修レポート等の報告を求め、記録の対象とする場合には、例えば、法律に基づく研修履歴の記録として任命権者に提出するものは真に必要なものに厳選するとともに、それ以外の提出は求めず、その様式や保管等は教師自らが振り返りやすい方法に委ねるなど、過剰な報告や記録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る。他方、記録自体とは別に、研修終了時に学んだ内容を振り返ったり、対話的な省察のプロセスを取り入れたりすることは重要であり、これらの活動を、研修終了後のレポート提出等によるのではなく、研修プログラムの中に含めて実施することは有効である。

(5) 研修履歴の記録の方法

- 研修履歴を記録する媒体は、基本的には、情報システムや電子ファイルを中心としつつ、場合によっては紙媒体など様々な媒体が考えられ、研修の態様や記録すべき内容に応じて、任命権者において適切と判断する媒体に記録する。その際、必ずしも記録媒体を統一する必要はないが、教師の資質向上・能力開発に資するという目的に適うよう、情報システムの整備・充実も含め効果的・効率的な記録環境や方法を整えることが重要である。
- 研修履歴の記録の作成主体は、一義的には任命権者であるが、実際には、情報システム上で機械的に記録されたり、学校管理職等が所属職員分をまとめて記録したり、教師個人が自ら記録したりするなど、様々な方法が想定される。これらは、研修の態様や内容、記録すべき内容などに応じて、任命

権者において適切な方法を定めることが望ましい。また、任命権者以外の者に研修履歴の記録行為を担わせる場合には、記録の作成主体は任命権者であるという認識の下で、記録された後の伝達・経由方法なども含め、関係者の役割分担を明確にしておくことが望ましい。

- なお、年間等を通じて行われる校内研修・研究等を記録の対象とする場合は、通常、その実施状況について教育委員会が把握していると考えられることから、教師の負担が増大しないよう、教育委員会や校長等管理職が、研修履歴の記録を行うことも考えられる。
- 研修履歴の記録の保存については、研修の態様や内容、記録する内容などに応じて、各任命権者が定める行政文書の管理に関する規定に従い、相当期間保存する。その際、教職生涯を通じた学びを振り返ることができるよう、管理に伴う様々な負担（例：情報システムの容量、管理運営費、紙媒体の場合における空間的制約など）を考慮しつつ、可能な限り、現職教師の入職から現在までの研修履歴の記録を保存しておくことが望ましい。
- 過去に別の任命権者の下で採用されていた者に関し、当該別の任命権者の下で作成された研修履歴の記録については、現在の任命権者において、当該記録を再度作成する義務はないが、可能な限り、前の任命権者や教師本人から情報提供を受けるなどして、記録を作成することが望ましい（「(2) 研修履歴の記録の目的」も参照）。

(6) 研修履歴の記録の時期

- 任命権者においては、「(5) 研修履歴の記録の方法」に応じて、適切な記録時期を定める。例えば、研修の性質や記録媒体、記録する主体に応じて、
 - ・ 情報システムを通じて、受講修了の都度、自動的に記録すること
 - ・ 対話に基づく受講奨励が行われる期末面談等の前にまとめて教師個人が記録すること
 - ・ 校内研修や授業研究の実績を校長等が期末面談前に記録することなどが考えられる。また、
 - ・ 情報システムを通じて、教師自らが学びや対話の中で得られた気づきや振り返りを記録すること
 - ・ 職務研修や職専免研修以外の研修も含めた自己研鑽などの多様な学びを教師の判断で記録することなども考えられる。

(7) 研修履歴の記録の閲覧・提供

- 任命権者は、「(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期」に記載のとおり、

教師と学校管理職が行う対話に基づく受講奨励において活用するために研修履歴の記録を、当該教師及び学校管理職に提供する。

- このほか、研修履歴の記録は、教師個人による日常的な振り返りや学校管理職、服務監督権者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ことから、面談等の教師と学校管理職との対話の場面だけでなく、日常的又は定期的に、これらの者に対し提供されたり、閲覧できる環境を整えたりすることが考えられる。
- 特に情報システムによって研修履歴の記録を作成する場合は、必要な情報管理の措置を取った上で、当該システムの閲覧権限を設定し、個々の教師及び学校管理職が常時閲覧できるようにすることが望ましい。その他の記録媒体の場合も、個人情報の管理に留意した上で、任命権者、服務監督権者、学校管理職、教師が研修履歴の記録を共有することが考えられる。

(8) 対話に基づく受講奨励の方法・時期

①学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

(教育公務員特例法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定による研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励)

- 指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励は、法律上、指導助言者である教育委員会が行うこととされているが、実際上は、その直接の指揮監督に服し、所属職員の日常の服務監督を行う校長が行うことが想定される。校長は、所属職員を監督し、人材育成を含む校務全般をつかさどる立場にあることから、学校組織を構成する個々の教師の資質向上を促す第一義的な責任主体と言える。

その上で、校長は、適切な権限の委任の下で、副校長・教頭などの他の学校管理職とも役割分担しつつ、研修履歴を活用して、対話に基づき教師の資質向上に関する指導助言等を行うとともに、これら他の学校管理職に対しては、校長自ら指導助言等を行うことが想定される。このように研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、学校管理職が行うことが基本であるが、場合によっては、当該学校の規模や状況に応じて、適切な権限の委任の下で、主幹教諭など学校管理職以外の者に対して、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の一部を担わせることも可能である。これらの場合には、あらかじめ、その役割分担や対象とする教師の範囲などの共通認識を図っておくことが望ましい。

- 任命権者等は、このような研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励

に関して①任命権者である教育委員会（研修履歴の作成・提供・閲覧等の観点）、②研修実施者である教育委員会（研修事業を企画・実施する観点）、③指導助言者である教育委員会及び④学校管理職等の役割分担について、教員研修計画に記載することが望ましい。県費負担教職員の指導助言者となる市町村教育委員会は、都道府県教育委員会が策定する教員研修計画に定められる研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の内容・方法等に関する「基本的な事項」（例：教育委員会と学校管理職等の役割分担、面談の実施方法・時期、研修履歴の記録・提出等に関する基本的考え方など）を踏まえた上で、教育委員会と学校管理職等の具体的な役割分担について、要項等で定めることも考えられる。

- 研修履歴を活用した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は留意しつつ、例えば、人事評価に関わる期首面談や期末面談の機会を活用することが想定される。

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、校長等の管理職が、日常の職務行動の観察を通じて得られた情報などを総合的に踏まえつつ、期末面談等の機会に各教師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が人事評価に直接反映されるものではない。一方、研修を行った結果として各教師が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象となる。

- その際、期首面談の場においては、
 - ・学校管理職等は、①指標・教員研修計画や教師個人の職責・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・能力の確保などの観点から行う、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）を行うこと
 - ・教師は、①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したり、②学校を支える力を獲得・強化する観点から自らの職能開発のニーズも踏まえた目標設定をすることが考えられる。

- 期末面談の場においては、
 - ・学校管理職等は、当該年度の繁忙状況等を考慮した上での教師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こと
 - ・教師は、研修履歴を活用しつつ、OJTや校内研修、校外研修などによる学びの成果や自らの成長実感、今後の課題などを振り返ること
 - ・学校管理職等と教師が、これらを通じて、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つ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などが考えられる。

- このほか、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励は、①教師の意欲や主体性の尊重、②学校組織としての総合的な機能の発揮、③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職能開発を行うためのプロセスであることから、定型的な面談のほか、様々な機会をとらえて、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など、校内において一人又は少数しか配置され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当該学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、当該専門性に係る資質の向上を図ることが有効と考えられる。また、これらの職種の教師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等も積極的に進める必要がある。

各学校においてこれらの取組が円滑に行われるよう、教育委員会が主体的に学校横断的な役割を果たし、教育センターや教育事務所の指導主事による指導助言、域内の養護教諭・栄養教諭等の関係団体との連携協力体制の構築等を進めていくことが望まれる。その上で、学校管理職は、指導主事や他校に在籍する同職種の教師の協力を得て、その職特有の専門的な指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な資質向上の推進体制を整えることが望ましい。

- また、教科の専門性に係る資質向上についても、学校管理職は、自らの専門外の教科指導等に関し、校内の同じ教科の教師を通じて所属教師の指導状況の把握や指導助言をしたり、あるいは域内の同じ教科の教師の協力を得て、所属教師に対する指導助言等を依頼するなど、学校内外を通じた継続的な連携協力体制を整えることが有効である。その際、教育センターや教育事務所の指導主事による指導助言を活用するなど、教育委員会が主体的に学校横断的な役割を果たしていくことが望まれる。

②校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

- 法律に基づく研修履歴を活用した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、①の例

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ことが想定される。

- 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等が、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の主体となる。実際には、教育長や教育委員会事務局職員等が受講奨励の主体となることが考えられ、例えば、人事評価における期首・期末面談の場を活用した教育長等による受講奨励が想定される。校長への対話に基づく受講奨励に当たっては、一般の教師と同じく、指標や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るが、校長職に採用される前の副校長・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望ましい。その際、校長に求められる資質能力として人材育成が大きな柱となることは言うまでもなく、特に所属職員への対話に基づく受講奨励の主体としての役割や具体的な人材育成手法について、服務監督権者である教育委員会等や任命権者による個々の校長の経験、適性等に応じた体系的・計画的な支援が行われることが期待される。

(9) 学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による対話に基づく受講奨励

(学校内で行う研修履歴の記録)

- 法律に基づき任命権者が行う研修履歴の記録とは別に、校内研修を中心に、学校現場における組織的かつ日常的な学びの記録を蓄積し、年間を通じた校内研修の総括の場や職員面談等の場において、その蓄積された記録を基に振り返り、今後の学校全体としての組織的な学びの方針・内容等に反映していくことも、教師の資質向上のための取組として有効である。
- このような、研修の性質に応じて学校内で研修履歴を記録することも、いわば「学校としての学びのポートフォリオ」として蓄積・活用していく意味で効果的であり、記録することが過度な負担になったり、記録すること自体が目的化しないよう留意しつつ、積極的に取り組むことが期待される。
- その際、任命権者・服務監督権者である教育委員会においては、各学校の校内研修の取組を把握し、当該学校に必要なフィードバックを行うほか、把握・蓄積された校内研修の実践事例等を域内の他の学校に共有することなどが期待される。

(様々な主体・機会による対話に基づく受講奨励)

- 教師同士の学び合い文化を醸成する観点から、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しないが、例えばミドルリ

ーダーやメンターなど学校管理職以外の教師の協力を得て、当該教師を通じて、対話に基づく受講奨励を行うことも考えられる。その際、メンターチームを活用した日常的な短い対話の機会や学年会など各学校等に適した様々な機会を活用することが考えられる。

第3章 研修受講に課題のある教師への対応

1. 基本的考え方

- 一人一人の教師が、自らの専門職性を高め、誇りを持って主体的に研修を行うためには、教師の意欲と主体性を尊重することが重要である。研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みにおいても、この考え方は同様であり、教師と学校管理職等と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の実施や受講の奨励を行うことが基本である。
- 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など、やむを得ない場合には職務命令（注）を通じて研修を受講させる必要もあると考えられる。

（注）一般的に教育センターで実施される研修など校外研修に参加する場合に出張命令などという形で職務命令を伴うが、本章で用いる「職務命令」とは、学校管理職等と教師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

- 合理的な理由なく法定研修や、教員研修計画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のほか、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や、合理的な理由なく研究授業や授業公開における授業者としての参加を拒絶する場合、校内研修に形式的に参加するものの実際には他の業務を行うといった実質的に研修に参加しているとは言えない場合などは、当然、期待される水準の研修を受けているとは認められない。このような場合は、通常、学校管理職等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考えられる。
- 加えて、児童生徒等や学校を巡る状況の変化に速やかに対応する観点、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や特別な配慮・支援を必要とする子供への対応など特定分野の資質の向上を図る強い必要性が認められるにもかかわらず、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励のプロセス等を通

じて学校管理職等から教師に対し特定の研修受講等を再三促してもなお、一定期間にわたって、合理的な理由なく当該特定分野に係る研修に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もあり得る。その際、万が一、これに従わない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もあり得る。

- なお、このような教師に対して職務命令を通じて研修受講を命じる場合には、できる限り、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、教師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も情報共有の上、学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。

3. 「指導に課題のある」教員に対する研修等

- 「指導に課題のある」教員（注1）に対する研修等については、これまでも、任命権者、服務監督権者、学校管理職等において、その取組が進められてきたが、今般の研修履歴を記録する仕組みと対話に基づく受講奨励のプロセスを通じて、そのような教師に対する対処を更に早期に、かつ、効果的に行うことが可能になると期待される。
- 「指導に課題のある」教員の早期発見・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ることが考えられる。その対処を効果的なものとするためには、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、教師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、当該教師の資質能力や、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、自らの更に伸ばすべき分野・領域や、補い、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、研修受講につなげることが考えられる。
- なお、このような教師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、これらの教育委員会は、積極的に学校管理職等に対して必要な指導助言等を行うことが望ましい。

- また、指導に課題のある教員のうち、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、教育公務員特例法第 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」教員（注 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えられる。

指導が不適切な教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 4 年〇月一部改定）も参照されたい。

（注 1）「指導に課題のある」教員とは、「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員をいう。

（注 2）「指導が不適切である」教員とは、知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質、能力に課題があるため、日常的に児童等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。