

「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」について

目 次

1	「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をめざして・・・・・・・・・・	1
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・・・・・・・・・・	1
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・・・・・・・・・・	2
	(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・時期	
	(6) 対話に基づく受講奨励の方法・時期・内容等	
別紙	教育センター研修（教員研修計画）以外で、研修履歴の記録の範囲に該当する研修・・・・・・・・	4
参考1	研修受講に課題のある教師への対応	
参考2	関係法令等	

1 「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をめざして

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）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」が示されている。さらにこの中では、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。

本市においては、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指標を作成し、教員研修計画に基づく体系的な研修を実施してきた。今回の法改正に伴い、より確実に学びの契機と機会が提供されるよう、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を導入する。

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、個々の教師の強みや専門性を生かした効果的な教育活動を行うことが可能になると考えられる。

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

校長（園長を含む）、教頭、部主事、主幹教諭、指導教諭、教諭・助教諭・講師、養護教諭・養護助教諭、栄養教諭

- ※ 再任用者（フルタイム・ハーフ）、臨時的任用者、育休代替任期付職員を含む
- ※ 会計年度任用職員（非常勤講師等）は含まない

(2) 研修履歴の記録の目的

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、校長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する。

(3) 研修履歴の記録の範囲

以下に示す①～④の研修について記録する。

- ① 広島市教育委員会が実施する研修
- ② 大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ③ 広島市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
- ④ 広島市教育委員会以外が実施する研修の内、広島市教育委員会が参加者を取りまとめる研修
(※ 具体的には教育センター研修（教員研修計画）及び別紙に掲げる研修)

(4) 研修履歴の記録の内容

以下に示す内容を記録する。

- ・ 研修名
- ・ 研修内容
- ・ 主催者
- ・ 受講年度
- ・ 研修属性（悉皆／希望／所属長推薦）
- ・ 教員育成指標との関係

(5) 研修履歴の記録の方法・時期

前掲の「(3) 研修履歴の記録の範囲」及び「(4) 研修履歴の記録の内容」について、Excel ファイルを用いて、随時、教育委員会が記録する。

なお、令和 6 年度からは、国が開発する「研修受講履歴記録システム（仮称）」を導入する予定である。

(6) 対話に基づく受講奨励の方法・時期・内容等

① 校長（園長を含む）、教頭以外の教師への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、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（園長を含む）が行う。なお、学校規模等にに応じて、役割分担した上で、校長に代わり教頭が、研修履歴を活用して行う対話に基づく受講奨励を行うことができる。

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する。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、最終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。

時期	教師	校長（園長を含む）又は教頭
当初面談 (4月中旬～5月)	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する 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	以下の観点から、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・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
最終面談 (1月～2月中旬)	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。	以下を踏まえ、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。 ① 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 ② OJT や校内研修等の実施状況
	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。	

上表のほか、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。

② 校長（園長を含む）、教頭への対話に基づく受講奨励

- ・ 校長（園長を含む）に対しては、上記①に準じ教育長が指名する職員が行う。
- ・ 教頭に対しては、上記①に準じ校長が行う。

教育センター研修（教員研修計画）以外で、「3 (3) 研修履歴の記録の範囲 ①～④」に該当する研修

※令和5年4月時点

※詳細は、各課から発出される実施要項等を参照

	研修名 (対象者等)	研修内容	主催者	受講年度	研修属性	教員育成指 標との関係
1	広島市幼稚園教諭・保育士新規採用者合同研修会	幼児教育への理解を深め、実践・展開する力の習得	教育企画課	令和5年度	希望	8、9
2	広島市幼稚園教諭・保育士主任等合同研修会	幼児教育の構想に必要な視点や考えに基づき実践・展開する力及び組織を運営する力の習得	教育企画課	令和5年度	希望	30、40
3	幼児教育専門研修	組織的な幼児教育推進体制を構築するための手法などの習得	独立行政法人教職員支援機構	令和5年度	所属長推薦	7、10
4	免許法認定講習	小学校教諭等の普通免許状取得に必要な単位の修得	広島県教育委員会、広島市教育委員会	令和5年度	希望	10
5	免許法認定講習 (特別支援学校教育)	特別支援学校教諭の普通免許状取得に必要な単位の修得	広島県教育委員会、広島市教育委員会	令和5年度	希望	10
6	大学院修学休業による履修	専修免許状を取得するため国内外の大学院へ在学し、その課程を履修する	在学を予定する大学院 (広島市教育委員会が許可を行う)	令和5年度	希望	10
7	職場環境改善取組研修 (園長・校長)	・ストレスチェック 集団分析結果の活用方法や、職場環境の改善についての研修	教職員課 (庶務係)	令和5年度	悉皆	【管理職】 6

	研修名 (対象者等)	研修内容	主催者	受講年度	研修属性	教員育成指 標との関係
8	学校給食関係職員 夏季研修 (栄養教諭)	学校給食衛生管理等	健康教育課	令和5年度	悉皆	10
9	広島市栄養教諭連 絡会議	食に関する指導に係 る授業研究	健康教育課	令和5年度	悉皆	10
10	学校安全指導者養 成研修 (幼・小・中・ 高・中等・特支)	学校安全に関する専 門的知見を活用し、 学校等において、教 職員の専門性向上を 推進するなど、指導 助言等を行うことの できる指導者の養成	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	3
11	健康教育指導者養 成研修	学校全体で校長のリ ーダーシップの下 に、日々の教育活 動、学校の資源を一 体的にマネジメント した各学校や地域 の実態等に即した健 康教育推進のため の方策	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	10
12	食育指導者養成研 修	学校全体で校長のリ ーダーシップの下 に、日々の教育活 動、学校の資源を一 体的にマネジメント した各学校や地域 の実態等に即した食 育推進のための方 策	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	10
13	体力づくり推進リ ーダー研修会 (幼・小・中・中 等・特支)	保育及び体育科授 業の改善や体力向 上に関する演習	指導第一課 指導第二課	令和5年度	悉皆／希望	26
14	体育・保健体育指 導力向上研修 (小)	体育・保健体育に おける教師の資質 及び指導力の向上	スポーツ庁	令和5年度	所属長推薦	22

	研修名 (対象者等)	研修内容	主催者	受講年度	研修属性	教員育成指 標との関係
15	伝統音楽指導者研 修会 (小・中・高・中 等・特支)	学習指導要領に基づ いた我が国の伝統音 楽の指導に係る知 識・技能の習得	文化庁	令和5年度	所属長推薦	10、21
17	外国人児童生徒等 への日本語指導者 養成研修 (小・中・高・中 等・特支)	外国人児童生徒等の 受け入れ体制の整 備・日本語指導の方 法等についての必要 な知識の習得	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 15 【教員】 12
17	小学校における外 国語教育指導者養 成研修 (小・中・特支)	小学校における外国 語教育の方向性を踏 まえた知識・指導法 の習得	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	10、27、 40
18	芸術系教科等担当 教員等全国研修会 (小・中・高・中 等・特支)	初等中等教育の芸術 系教科等における指 導方法や評価方法等 の工夫改善	文化庁	令和5年度	所属長推薦	21、26、 27
19	中学校進路指導主 事研修会(中)	・新しい公立高等学 校入学者選抜制度の 周知 ・公立高等学校入学 者選抜実施要領の内 容の理解 ・進路指導主事の在 り方について	指導第二課	令和5年度	悉皆	14
20	教務主任研修会 (高・中等)	教育課程の編成・実 施・評価・改善等	指導第二課 (高等学校 指導係)	令和5年度	悉皆	30
21	広島市立高等学校 教員専門技術派遣 研修 (高(工業・商 業))	企業に派遣し、専門 分野(工業・商業) の指導に必要な知識 や技術の習得	指導第二課 (高等学校 指導係)	令和5年度	所属長推薦	10

	研修名 (対象者等)	研修内容	主催者	受講年度	研修属性	教員育成指 標との関係
22	専門技術派遣研修 (高(工業・商 業))	専門学科(工業・商 業)の教員に一層求 められる専門性の向 上を促す新技術・情 報技術の習得	指導第二課 (高等学校 指導係)	令和5年度	希望	10
23	教職員等中央研修 (小・中・高・中 等・特支)	・学校が直面する課 題に組織的に対応 し、特色ある教育活 動を自律的に推進す るマネジメント力 と、本市の教職員の 専門性向上を牽引す る人材育成・研修推 進力の習得 ・研修後にその成果 を活用することを通 して、本市において 中心的な役割を担う 教職員の育成	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 1 【教員】 31
24	学校教育の情報化 指導者養成研修 (小・中・中等・ 特支)	学校教育の情報化に 関する諸課題の改善 に専門的知見を活用 し、組織的な取組を 推進する力、学校、 地域において教職員 の専門性向上を推進 する力を発揮できる 指導者の養成	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 27 【教員】 33
25	キャリア教育指導 者養成研修 (小・中・高・中 等・特支)	キャリア教育に関す る諸課題の改善に専 門的知見を活用し、 組織的な取組を推進 する力、学校、地域 において教職員の専 門性向上を推進する 力を発揮し、指導・ 助言等を行うことの できる指導者の育成	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 1 【教員】 14
26	カリキュラム・マ ネジメント研修 (小・中・中等・ 特支)	各学校における教育 課程の編成・実施の 改善に関する専門的 知見を活用して組織 的な取組を推進する 力、学校や地域の教 職員の「カリキュラ ム・マネジメント」 に関する専門性向上	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 1 【教員】 30

	研修名 (対象者等)	研修内容	主催者	受講年度	研修属性	教員育成指 標との関係
27	学校組織マネジメント研修 (幼・小・中・中 等・特支)	学校ビジョンの構 築、学校教育目標の 具現化をマネジメン トする専門的知見を 活用し、組織的な取 組を推進する力、各 学校や該当地域にお いて、教職員の専門 性向上を推進する力 の育成	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 2 【教員】 3 1
28	道徳教育推進研修 (小・中・高・中 等・特支)	道徳教育に関する諸 課題の改善に向けて 専門的知見を習得 し、校長のリーダー シップの下、組織的 な取組を推進する 力、学校や当該地域 の教職員の専門性向 上	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 1 【教員】 1 0
29	人権教育推進研修 (幼・小・中・ 高・中等・特支)	人権教育に関する諸 課題の改善に専門的 知見を活用して組織 的な取組を推進する 力、各学校や当該地 域において教職員の 専門性向上を推進す る力の育成	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 2 7 【教員】 1 0
30	体力向上マネジメ ント指導者養成研 修 (幼・小・中・中 等・特支)	子供たちの体力に関 する諸課題の改善に 専門的知見を活用 し、組織的な取組を 推進する力、学校、 地域の教職員の専門 性向上を推進する力 を習得した指導者の 養成	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	【管理職】 2 7 【教員】 1 0

	研修名 (対象者等)	研修内容	主催者	受講年度	研修属性	教員育成指 標との関係
31	先導的なオンライン研修 (小・中・高・中等)	学習指導要領の目標 実現のための指導 力・英語力を身に付 けた指導者、外国語 教育の特性を踏まえ た質の高い授業がで きる指導者、英語に よる言語活動を通し た指導ができる指導 者の育成	文部科学省 初等中等教 育局教育課 程課外国語 教育推進室 事業推進係	令和5年度	希望	10
32	特別支援教育体制 の充実に係る管理 職対象の講演会 (幼・小・中・中 等前・特支対象)	特別支援教育に係る 園・校内支援体制の 整備・充実	特別支援教 育課	令和5年度	悉皆	【管理職】 15、31
33	特別支援教育体制 の充実に係る管理 職対象の講演会 (高・中等後・特 支対象)	特別支援教育に係る 校内支援体制の整 備・充実	特別支援教 育課	令和5年度	悉皆	【管理職】 15、31
34	タブレット端末活 用研修会	タブレット端末の効 果的な活用について の理解	特別支援教 育課	令和5年度	希望	12
35	交流及び共同学習 推進指導者研究協 議会	交流及び共同学習と 障害の理解推進	国立特別支 援教育総合 研究所	令和5年度	所属長推薦	12
36	特別支援教育にお けるICT活用に 関わる指導者研究 協議会	特別支援教育におけ るICT活用の推進	国立特別支 援教育総合 研究所	令和5年度	所属長推薦	12
37	生徒指導主事研修 (高等学校、中等 教育学校、特別支 援学校)	生徒指導上の諸課題 等の未然防止及びそ の解決	広島県教育 委員会	令和5年度	希望	13、14、 15、16

	研修名 (対象者等)	研修内容	主催者	受講年度	研修属性	教員育成指 標との関係
38	児童生徒の自殺予 防に関する普及啓 発協議会	児童生徒の自殺予防 等に資する取組の推 進	文部科学省 初等中等教 育局児童生 徒課生徒指 導室	令和5年度	希望	13、15、 16
39	いじめ問題理解基 幹研修	いじめの未然防止及 び早期発見等に必要 な、組織的な生徒指 導體制を構築するた めの手法等の習得	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	16
40	生徒指導基幹研修	学校内外の資源をマ ネジメントした組織 的な生徒指導體制を 構築するための手法 等の習得	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	15、16
41	教育相談基幹研修	組織的な教育相談体 制を構築し、効果的 に教育相談を実践す るための手法等の習 得	独立行政法 人教職員支 援機構	令和5年度	所属長推薦	15

(問合せ先)

【全体について】	教育センター	223-3563
【1～3について】	教育企画課	504-2833
【4～5について】	教職員課 管理係	504-2805
【6について】	教職員課 教員係	504-2199
【7について】	教職員課 庶務係	504-2511
【8～12について】	健康教育課	504-2489
【13～18について】	指導第一課	504-2486
【19～31について】	指導第二課 中学校 高等学校	504-2487 504-2704
【32～36について】	特別支援教育課	504-2494
【37～41について】	生徒指導課	504-2786

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、ここで用いる「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指している。

(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がもあり得る。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、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。

(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、教育委員会、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、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、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 8 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。

〈参考：[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 8 月 文部科学省）](#)〉

関係法令等

中央教育審議会

『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）」（令和3年1月26日）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985_00002.htm



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

『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）

https://www.mext.go.jp/content/20211124-mxt_kyoikujinzai02-000019122_1.pdf



中央教育審議会

『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（令和4年12月19日）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985_00004.htm



教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）

第四章 研修

（研修実施者及び指導助言者）

第二十条 この章において「研修実施者」とは、次の各号に掲げる者の区分に応じ当該各号に定める者をいう。

- 一 市町村が設置する中等教育学校（後期課程に学校教育法第四条第一項に規定する定時制の課程のみを置くものを除く。次号において同じ。）の校長及び教員のうち県費負担教職員である者当該市町村の教育委員会
 - 二 地方自治法第二百五十二条の二十二第一項の中核市（以下この号及び次項第二号において「中核市」という。）が設置する小学校等（中等教育学校を除く。）の校長及び教員のうち県費負担教職員である者当該中核市の教育委員会
 - 三 前二号に掲げる者以外の教育公務員当該教育公務員の任命権者
- 2 この章において「指導助言者」とは、次の各号に掲げる者の区分に応じ当該各号に定める者をいう。
- 一 前項第一号に掲げる者同号に定める市町村の教育委員会
 - 二 前項第二号に掲げる者同号に定める中核市の教育委員会
 - 三 公立の小学校等の校長及び教員のうち県費負担教職員である者（前二号に掲げる者を除く。）当該校長及び教員の属する市町村の教育委員会
 - 四 公立の小学校等の校長及び教員のうち県費負担教職員以外の者当該校長及び教員の任命権者

(研修等に関する記録)

第二十二條の五 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、文部科学省令で定めるところにより、当該校長及び教員ごとに、研修の受講その他の当該校長及び教員の資質の向上のための取組の状況に関する記録（以下この条及び次条第二項において「研修等に関する記録」という。）を作成しなければならない。

- 2 研修等に関する記録には、次に掲げる事項を記載するものとする。
 - 一 当該校長及び教員が受講した研修実施者実施研修に関する事項
 - 二 第二十六條第一項に規定する大学院修学休業により当該教員が履修した同項に規定する大学院の課程等に関する事項
 - 三 認定講習等（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）別表第三備考第六号の文部科学大臣の認定する講習又は通信教育をいう。次条第一項及び第三項において同じ。）のうち当該任命権者が開設したものであつて、当該校長及び教員が単位を修得したのものに関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、当該校長及び教員が行つた資質の向上のための取組のうち当該任命権者が必要と認めるものに関する事項
- 3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者が都道府県の教育委員会である場合においては、当該都道府県の教育委員会は、指導助言者（第二十条第二項第二号及び第三号に定める者に限る。）に対し、当該校長及び教員の研修等に関する記録に係る情報を提供するものとする。

(資質の向上に関する指導助言等)

第二十二條の六 公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、当該校長及び教員がその職責、経験及び適性に応じた資質の向上のための取組を行うことを促進するため、当該校長及び教員からの相談に応じ、研修、認定講習等その他の資質の向上のための機会に関する情報を提供し、又は資質の向上に関する指導及び助言を行うものとする。

- 2 公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、前項の規定による相談への対応、情報の提供並びに指導及び助言（次項において「資質の向上に関する指導助言等」という。）を行うに当たっては、当該校長及び教員に係る指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、当該校長及び教員の研修等に関する記録に係る情報を活用するものとする。
- 3 指導助言者は、資質の向上に関する指導助言等を行うため必要があると認めるときは、独立行政法人教職員支援機構、認定講習等を開設する大学その他の関係者に対し、これらの者が行う研修、認定講習等その他の資質の向上のための機会に関する情報の提供その他の必要な協力を求めることができる。