

## 別紙1【県立学校】

研修履歴の記録及び当該記録を活用した資質の向上に関する指導助言等  
について

令和5年4月  
埼玉県教育委員会

### 1 目的

教育公務員特例法（令和5年4月1日施行）第22条の5の規定に基づく研修履歴の記録の作成は、同法第22条の6の規定に基づく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・能力開発に資するために実施する。

また、同法第22条の6第2項の規定に基づく対話に基づく受講奨励は、同法第22条の5の規定に基づく研修履歴の記録を活用し、教師と管理職等が対話を行う中で、教師自らの研修ニーズ、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、当該教諭の意向を十分くみ取りながら、必要な学びを主体的に行うために実施する。

### 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) 対象となる教師の範囲

研修履歴の記録及び当該記録を活用した対話に基づく受講奨励の対象となる教師（以下「対象教員」という）は、公立（さいたま市立を除く）の中学校、高等学校、特別支援学校、の校長及び教員（再任用含む）とする。

なお、「校長及び教員」とは、校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（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。

#### (2) 研修履歴の記録の作成

教育公務員特例法（令和5年4月1日施行）第22条の5の規定に基づき、研修履歴の記録の作成は、任命権者（埼玉県教育委員会）が行う。

#### (3) 研修履歴の記録の範囲

研修履歴の記録の範囲は、次のとおりとする。

ア 研修実施者（国・任命権者）が実施する研修のうち、各年次研修や管理職研修の他、資質の向上を目的として主催する研修

イ 大学院修学休業により履修した大学院の課程等

ウ 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

※ 国が示しているとおり、「新たな教師の学びの姿」として、資質の向上を目的とした校内研修や個人研修の充実は重要である。令和5年度は記録の対象としないが、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・研究等や教師が自主的に参加する研修等の扱いについては、引き続き検討していくものとする。

※ いわゆる「研修」と称されるもののうち、事実上の情報提供や説明会に留まると判断されるものは記録の対象としない。

(4) 記録の内容、方法、時期

ア 研修履歴の記録の内容は、研修の名称、期間及び研修機関名とする。なお、対象教員の職員番号と紐づけて記録するものとする。

イ 国や県教育委員会が実施する研修については、県教育委員会が記録する。

ウ 受講した研修の履歴は、当該年度末までに記録する。

(5) 「対話に基づく受講奨励」

ア 管理職が所属の対象教員に対して行う。

イ 校長に対しては、服務監督権者である教育委員会の教育長や教育委員会事務局職員等が行う。

ウ 臨時的任用教員等については、研修履歴を活用することを前提とせずに、対話に基づく受講奨励を行うことができる。

(6) 「対話に基づく受講奨励」の実施時期、内容

ア 「対話に基づく受講奨励」は、当初面談及び達成状況面談等の機会を活用して行う。

イ 「対話に基づく受講奨励」では、次のような内容が想定される。

① 当初面談等では、過去の研修履歴や「埼玉県 校長及び教員としての資質向上に関する指標（以下「指標」という）」等を参考・目安として対話する中で、研修受講の奨励（情報提供や指導助言）を行うことや、対象教員が主体的に目標設定を行うことなどが考えられる。

② 達成状況面談等では、研修への参加状況等を踏まえ、今後の資質向上のための指導助言を行うことや、教師が自らを振り返り、今後の課題などを話し合うことなどが考えられる。

3 研修履歴の提供・閲覧

県教育委員会は、県立学校における対象教員の研修履歴の記録について、埼玉県業務システムで提供するものとする。また、指導助言者及び対象教員は当該システムの人事キャリアシステムの研修履歴欄や総務事務システムの履歴書により、研修履歴を閲覧する。

4 留意事項

(1) 教員研修の在り方について

研修はそもそも「研究と修養」を意味する用語であり、教員研修においては、研修を行う主体である本人が目的意識を持って取り組むことが重要である。こうした研修は、教育公務員特例法の規定からも幅広くあらゆる機会に保障され、その内容は、多様な在り方と幅広い機会が柔軟に認められているものである。また、国は「新たな教師の学びの姿」において、時代の変化が大きくなる中であって、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、多様な内容・スタイルの学びを教員の資質能力の向上に不可欠なものとして位置付けている。これらのことから、校内研修や各自が教育的力量を高めるために「目的意識を持って取り組む」自主的・自発的な教員研修を奨励する。

(2) 対象教員について

国の指針に基づき、臨時的任用教員や会計年度任用職員等については、研修履歴の記録の対象としておらず、研修履歴の記録を活用しない形で、対話による受講奨励を行うことができるとしている。

また、暫定再任用、定年前再任用、育児短時間勤務、育児部分休業取得、高齢者部分休業取得等の教員及び任期に定めのない60歳超の本採用教員は、制度上、研修履歴の記録及び研修の受講奨励の対象となる。

しかし、これらの教員への対応については、その他の教員と異なる職務実態の課題や負担軽減の観点を十分に踏まえて、自主的・自発的な研修を奨励することとする。

(3) 「対話に基づく受講奨励」について

ア 「対話に基づく受講奨励」の目的は、研修に関わる教師の主体的な姿勢の尊重と教師の学びの内容の多様性が重視・確保されることであり、とりわけ、対象教員に対して行う「対話に基づく受講奨励」については、対象教員本人の意欲・主体性と調和したものとすることが前提であることから、指導助言者は、十分に対象教員の意向をくみ取って実施すること。

イ 「対話に基づく受講奨励」の実施に当たっては、研修に関わる教師の主体的な目的意識の尊重と教員の学びの内容の多様性が重視・確保され、対象教員自身が必要な学びを主体的に行っていくことが基本であり、本人の意欲・主体性と調和したものとなるよう努めること。

ウ 「対話に基づく受講奨励」の実施に当たっては、「指標」は自主的な研修に取り組む際の参考・目安とするものであり、教員個人々の研修及び校内研修における自律的・主体的な学びを損なうものではないこと。

エ 「対話に基づく受講奨励」は、人事評価制度との趣旨が異なることから研修記録自体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こと。

オ 「対話に基づく受講奨励」を人事評価の当初面談、達成状況面談で行う場合、人事評価面談の「コミュニケーションを円滑にするとともに、相互の理解を深め、教職員が課題解決に向けて意欲的な取組を行うよう実施する。」(埼玉県立学校職員の人事評価実施要領)とする本来の位置付けが損なわれないよう配慮するとともに、負担軽減に最大限留意すること。

(4) 受講履歴(研修の記録)の内容及び方法について

受講履歴の記録の内容及び方法は、教員研修の在り方を踏まえるとともに「多忙化」解消、負担軽減に最大限配慮し、負担が最小限のものとなる簡略な様式とする。

ア 年次研修等任命権者主催の研修を受講した対象教員については、年次研修等の受講修了をもって、当該年度の年度末までに研修実施主体である教育委員会が受講履歴の記録を行う。

イ 年次研修等の該当者以外の対象教員については、資質の向上を目的とした校内研修や個人研修から記録することを想定しているが、令和5年度は校内研修や個人が行う研修については記録の対象に含めないものとする。なお、国の研修履歴管理システムが令和6年度から本格稼働する見通しであることから、誰が記録するか等、記録の内容及び方法等について、負担軽減の観点を踏まえ、国のシステムの開発状況を注視しながら今後検討するものとする。

(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・研究等について

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。校内研修は、各学校の生徒の実態を踏まえ、教育活動をよりよく進める必要から判断して行うものであるという教員研修の在り方や「多忙化」解消、負担軽減に最大限配慮し内容や回数を精選しながら、校内研修等の充実を図ること。

(6) その他

令和5年度から「対話に基づく受講奨励」を行うに当たっては、記録のための負担軽減や、市町村教育委員会や各学校への周知状況を考慮し、記録の範囲や方法等の対応について必要最小限に留め、暫定的な対応とする。