

令和8年度
高知県教員研修計画

高知県教育委員会

1. 策定の目的

本計画は、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4第1項に基づき、高知県教育委員会（以下「県教委」という。）を研修実施者¹とする公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校（以下「小学校等」という。）の校長及び教員の研修を、体系的かつ効果的に実施するための計画（「教員研修計画」）として、毎年度策定するものである。

教員研修計画をめぐる直近の大きな動きとして、令和4年5月に公布された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。以下「改正法」という。）により、教育委員会による公立の小学校等の校長及び教員の研修履歴の記録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日から導入されたことに伴って、教特法において教員研修計画に定める事項が新たに整理された。教特法第22条の4第2項に基づき、研修実施者である県教委として策定する教員研修計画において定める事項としては、以下の事項が挙げられる。

- ・ 研修実施者である県教委が実施する研修（以下「研修実施者実施研修」という。）に関する基本的な方針
- ・ 研修実施者実施研修の体系に関する事項
- ・ 研修実施者実施研修の時期、方法及び施設に関する事項
- ・ 研修実施者である県教委が、県費負担教職員以外の者（県立学校の校長及び教員）に対して指導助言者として行う、校長及び教員の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
- ・ 市町村（学校組合）の教育委員会（中核市である高知市の教育委員会（以下「高知市教委」という。）を除く。）が、県費負担教職員に対して指導助言者として行う、校長及び教員の資質の向上に関する指導助言等に関する基本的な事項

本計画は、2.に記載する「高知県が目指すべき教師像」の実現に向けて、本県における教員研修が体系的かつ効果的に実施されるよう、上記の事項等について3.以降において定めるものである。

【教員研修計画等に係る全体像】

任命権者	県教委			市町村（学校組合）教育委員会
研修実施者	県教委		高知市教委	市町村（学校組合）教育委員会
指導助言者	県教委	高知市以外の市町村（学校組合）教育委員会	高知市教委	市町村（学校組合）教育委員会
該当する主な例	県立学校の校長・教員	高知市以外の市町村が設置する小学校等の校長・教員のうち県費負担教職員	高知市が設置する小学校等の校長・教員のうち県費負担教職員	市町村が設置する小学校等、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の校長（園長を含む）・教員のうち県費負担教職員以外の者
研修履歴記録	県教委が作成			市町村（学校組合）教育委員会 が作成
教員研修計画	高知県教員研修計画		市町村（学校組合）教育委員会 が作成する研修計画	

¹ 「研修実施者」は、教特法第20条第1項の規定により、令和5年4月時点の本県においては、中核市である高知市が設置する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の場合は高知市教委、その他の教育公務員である場合は当該教育公務員の任命権者のことをいう。

2. 高知県が目指すべき教師像

教員研修計画は、教特法第22条の3第1項に基づき、任命権者としての県教委が策定する高知県教員育成指標（以下「指標」という。）を踏まえ、定めるものである。

令和6年度から令和9年度まで運用される、高知県の第3期教育等の振興に関する施策の大綱及び第4期高知県教育振興基本計画（以下「第3期大綱等」という。）においては、本県の教育の基本理念として、「学ぶ意欲にあふれ、心豊かでたくましく夢に向かって羽ばたく人」、「郷土への愛着と誇りを持ち、高い志を掲げ、日本や高知の未来を切り拓く人」及び「多様な個性や生き方を互いに認め、尊重し、協働し合う人」という3つの「目指す人間像」を掲げている。そして、これらの基本理念に掲げる人材の育成を図ることを目的として、本県が教員研修を通じて育成する目指すべき教師像は、授業力の向上や生徒指導の充実等を自ら目指す「主体的に学び合い、学び続ける」姿としている。

現在の教育現場を取り巻く環境は、特別な支援や日本語指導を必要とする児童生徒の増加、特異な才能のある児童生徒（いわゆるギフテッド）への支援、ヤングケアラー（本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話を日常的に行っている子どもたち）の存在など、「子どもたちの多様化」が急速に進んでいる。さらに本県においては、少子高齢化の進展や、他県よりも高い中山間地域の割合といった地理的条件から生じる教育機会の格差、増加傾向にある不登校児童生徒への対応など、直面する教育課題はより複雑化・深刻化している。同時に、Society5.0時代の到来とともに、教育データの利活用や生成AIの普及など、さらなる技術の発展による社会の変化が予想されており、デジタル学習基盤を前提とした新たな学びの推進が不可欠である。

このような「子どもたちの多様化」と「社会の変化」が著しい予測困難な状況において、子どもたちの「生きる力」を「学び」において育めるようにするためには、何より、教師自身が社会の情勢や必要な知識・技能を「学び」ながら、自らの授業の手法等を不断に検証し、改善していくことが必要である。教員免許更新制が発展的に解消され、絶えず研究と修養に努めることが求められる中で、本県において位置付けている「主体的に学び合い、学び続ける」という教師像がより一層意義を持つようになっている。

令和3年1月26日の中央教育審議会答申『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子ども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～』においては、2020年代を通じて実現を目指す学校教育を「令和の日本型学校教育」とし、それを担う「教師の理想的な姿」として、

- ・環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続けている
- ・子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている
- ・子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている

の3点を示している。

そして、上記の姿を実現するための教師の研修等の改革の方向性として、令和4年12月19日の中央教育審議会答申『『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～』（以下「令和4年12月答申」という。）において、「新たな教師の学びの姿」の実現として、

- ・子供たちの学び（授業観・学習観）とともに教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学びの姿」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた、「主体的・対話的で深い学び」）を実現
- ・教職生活を通じた学びにおける、「理論と実践の往還」の実現（理論知（学問知）と実践知などの「二項対立」の陥穽に陥らない）

の2点を掲げているところである。

教特法第21条第1項において、教育公務員は、「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」と規定されている。教師一人一人が、上記の中央教育審議会答申が示す「教師の理

想的な姿」や「新たな教師の学びの姿」を意識しながら、「主体的に学び合い、学び続ける」教師として
不断の研究と修養に努めることが必要である。

また、第3期大綱等においても、「教育公務員としての自覚と遵法意識の徹底及び教職員としての資
質・能力の向上」を政策の一つとして掲げており、「自律的に学び続ける教職員」の育成を目指し、「教員
育成指標等を踏まえた各段階における教職員の教科指導・生徒指導・学校運営等の対応力向上に向けた
体系的な研修の実施」を施策として位置づけている。とりわけ、こうした教職員の自律的な学びを支え、
複雑化する教育課題に対応していくためには、学校運営の要となる管理職の資質・指導力の向上が不可
欠である。教育課題を的確に把握し、その解決に向けた学校組織の活性化やOJTを通じた人材育成を図
るなど、マネジメント力の向上を図ることが求められている。

以上のことから、本県においては、この「主体的に学び合い、学び続ける」「自律的に学び続ける」教
師を育成するため、教員育成指標に規定する各職種に求められる資質能力及び経験段階を踏まえ、3. 以
降のとおり体系的な研修を実施する。

なお、「教師の理想的な姿」に向けて、研修等を通して「新たな教師の学びの姿」を実現するためにも、
学校指導・運営体制の効果的な強化・充実や学校における働き方改革を強力に推進することは必須であ
り、県教委として研修の充実と一体的に取組を進めていく。

3. 令和8年度 教員研修計画の基本方針及び重点項目

令和8年度 教職員研修の基本方針（__は重点項目）

1 指標に基づくキャリアステージに応じた資質・能力の向上

■指標を踏まえた各段階における教職員の資質・能力の向上に向けた体系的な研修の実施

■デジタル学習基盤を生かした主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくりの推進

- ・教育データの利活用や生成AIの活用など、更なる発展や変化が想定されるデジタル学習基盤
を前提とした学びの推進
- ・リアルな学びと組み合わせながら、多様な児童生徒の豊かな学びを充実させる授業づくりの
推進
- ・「個別最適な学びと協働的な学び」が学習形態のみの強調とならない、一体的な充実による「主
体的・対話的で深い学び」の実現
- ・孤立的な学びに陥らないよう、学習形態の工夫や協働的な学びの前提となる集団づくりの推
進

■中堅期以降の自律的な学びや管理職のマネジメント力の育成を目指した探究型研修の推進

- ・アセスメント能力とファシリテーション能力の向上
- ・学校自体を教師の学びのコミュニティと捉え、自律的な研修組織としての機能を果たすため
のミドルリーダーや管理職の育成

2 社会の変化や多様な教育課題への対応

■社会の変化や本県を取り巻く教育の状況等を踏まえ、今日的な教育課題に対応した研修の実施

- ・「働き方改革」、「不祥事防止対策」、「学校の安全対策」を含む今日的な教育課題の対応を見据
えた管理職のマネジメント力の向上
- ・教育課題の把握、学校組織体制の整備、危機管理体制の構築、学校外とのコミュニケーション
形成など、管理職の資質・能力の向上を図り、心理的安全性を確保した職場環境づくりの支援

■多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成に向けた研修の実施

- ・教師の継続した学びが組織的に行われるよう、業務改善や協働性・同僚性を生かしたOJTや

校内研修が実施できるよう支援し、教師同士の学び合いを醸成

- ・多様な子供たちを包摂し、教育の質の向上を図るため、カリキュラム・マネジメントの推進を図る研修を実施

■理論と実践の往還、大学等専門機関との連携による質の高い研修の実現

<今日的な教育課題>

- ・ICT活用指導力（健康障害含む）
- ・不登校対策
- ・学級経営（特に低学年）
- ・保幼小連携接続
- ・発達障害の理解
- ・多様性の理解（日本語教育含む）
- ・事務職員の力量向上
- ・不祥事防止対策
- ・教職員のメンタルヘルス
- ・働き方改革
- ・学校の安全対策

3 デジタル技術を活用した効果的・効率的な研修の実施

■教職員の働き方改革の観点等を踏まえた遠隔・オンライン研修の充実

■集合研修とオンライン研修のベストミックスの追求

	研修総数（全教職員対象）				遠隔・オンライン割合	
		遠隔研修	ライブ配信	ハイブリッド		オンデマンド
令和8年度	614回	9.5回	90.5回	33回	33.5回	27.1%
令和7年度	600回	24回	56回	9回	23.5回	30.8%

4 夏季休業中の研修を実施しない期間の設定

8月10日（月）から8月17日（月）の期間は、教育センター・心の教育センター及び県教委事務局が主催する研修は実施しない。

4. 令和8年度 高知県公立学校教職員及び保育施設職員研修体系

■公立学校教職員

		新規採用期 (0~1年)	若年前期 (2~4年)	若年後期 (5~9年)	中堅期 (10年~)	発展期 (20年~)	指導 教諭	主幹 教諭	副校長 ・教頭	校長	
		職務遂行に必要な基礎的知識・技能の理解・習得 報告・連絡・相談の徹底	職務遂行に必要な実践的知識・技能の習得・活用 積極的・協動的な姿勢	職務遂行に必要な実践的・専門的な知識・技能の習得・活用 若年教員への助言	学年や校務分掌等の中心かつ、ミドルリーダーとしての実践的指導力を発揮	各体制の組織運営 教職員への指導・助言 全体的視野に立った実践的指導力の発揮	高い専門性と優れた指導力 研修・研究等の取組を全体的に推進する	命を受けた校務の取りまとめ 教頭の補佐 調整力を発揮した組織運営の活性化	人間的魅力を持ったリーダー性の確立 管理職としての資質・指導力の発揮	トピリーダーとしての人間的魅力や強い使命感、判断力や行動力の発揮 人材の育成	
教 員	求められる資質・能力	学級・HR 経営力 集団を高める力/一人一人の能力を高める力					資 質				
		教諭:学習指導力/養護教諭・栄養教諭:専門領域に関する力 教 諭:授業実践・改善力/専門性探究力/ICT 活用指導力 養護教諭:保健管理に関する力/保健教育の実践に関する力/健康相談に関する力/保健室経営に関する力/ICT 活用指導力 栄養教諭:食に関する指導力/学校給食の管理に関する力/連携・調整力/専門性探究力/ICT 活用指導力					マネジメント 組織マネジメント/カリキュラム・マネジメント/ リスクマネジメント/地域等マネジメント/人材育成				
		チームマネジメント力 協働性・同僚性の構築力/組織貢献力					ガバナンス 服務監督/コンプライアンス				
		セルフマネジメント力 自己管理能力/自己変革力									
<基本研修>		臨時任用教員研修	採用前講座	教 諭 初任者研修/2年経過後研修/3年経過後研修/7年経過後研修/中堅教諭等資質向上研修/発展期教諭等研修 養護教諭 新規採用養護教諭研修/2年経過後研修/中堅教諭等資質向上研修/発展期教諭等研修 栄養教諭 新規採用栄養教諭研修/2年経過後研修/中堅教諭等資質向上研修/発展期教諭等研修			新任用指導教諭研修 任用2年次指導教諭研修	新任用主幹教諭研修 任用2年次主幹教諭研修	新任用教頭研修 任用2年次教頭研修	新任用副校長研修 新任用校長研修	
<専門研修>		経営力育成セレクト研修 ・教科等 ・特別支援教育 ・安全教育 ・教育の情報化 ・人権教育 ・生徒指導 ・教育相談 ・生涯学習 等									
<長期派遣研修等>		・高知県教育公務員大学院派遣 ・教職員等中央研修派遣 ・産業教育内地留学 ・国際バカロレア対応のための派遣 ・在外教育施設派遣 等									
教 育 事 務 職 員		主事 基礎的知識・ 技能の習得	主査 実践的・専門的知識・技能の習得 自己の役割の自覚	主幹(5~9年) ミドルリーダーとしての 実践力の発揮	主幹(10年~) 広域的視野に立った 実践的指導力の発揮	総括主任 協働的な職場づくり、 組織づくりの推進、人材育成	事務長 学校の教育力向上に寄与、人材育成 学校業務が円滑化及び高質の推進				
臨時任用事務職員研修(小中学校)		教育事務職員研修(小中学校・県立学校) 教育事務職員研修(セレクト)									
実習助手 寄宿舍指 導員		新規採用実習助手研修 臨時任用寄宿舍指導員研修 寄宿舍指導員研修									
幼 稚 園 教 職 員 保 育 所 職 員 認 定 シ モ 園 職 員 等		新規採用保育者 基礎的知識の習得 実践との結び付け	5年未満の 保育者 見通しをもった 教育及び保育の 実践	5~10年未満の 保育者 習得した知識や 技術の活用 実践力の向上	中堅保育者 (10年以上) 保育者モデルの確立 全園的視野に立った資質・指導力の習得	主任・教頭等 人材育成 園長の補佐 園の教育・保育目標に 向けた取組の推進	所長・園長 園の経営方針の立案 経理的な運営 地域や関係機関等と連携 した取組の推進				
		新規採用保育者研修		中堅教諭等 資質向上研修(保育者)		主任保育士・幼稚園教頭等 研修ステージⅠ・Ⅱ		所長・園長研修			
		保育者基礎研修Ⅰ期~Ⅲ期		ミドル 保育者 基本研修		ミドル保育者 フォローアップ 研修		新規採用保育者研修及び 保育者基礎研修Ⅰ期に係る 所長・園長研修			
		<専門研修> ・保幼小接続 ・乳幼児期の教育・保育 等									
		<キャリアアップ研修>									
校内(園内)研修支援											

区分	P l a n n e d (研 修 事 業 番 号)	主管	研修名	参加形態	対象校種	実施形態						申込方法	育成指標																
						集合		オンライン		他			A	B	C	D	E	F	G	H									
						1 会場 で 開 催	(シ ス テ ム 利 用)	地 区 別 開 催	ラ イ ブ 配 信	オ ン デ マ ン ド 配 信	(集 合 + ラ イ ブ)										左 以 外 の 形 態								
地域連携	210	小中 生涯	高知県版地域とともにある学校づくり推進フォーラム	希	小・中・義・高・特・他							P申込																	
食育・学校給食	404	保体	学校給食衛生管理・食育研修会	指・希	小・中・義・高・特							P申込																	
生徒指導	187	人権	高知夢いっぱいプロジェクト推進事業 学校支援会議	指・希	小・中・義・他							P申込																	
教育相談	192	人権	相談支援体制の充実(チーム学校)に向けた連絡協議会	指・希	小・中・義・高・特・他							P申込																	
	193	人権 心セ	不登校支援スキルアップ研修会	希	小・中・義・高・特・他							P申込																	
	195	心セ	緊急対応とその予防研修	指・希	小・中・義・高・特・他							P申込																	
	196	人権	SOS の出し方に関する教育研究事業推進リーダー会議	指・希	小・中・義・高・特・他							P申込																	
	197	人権	教員向け心理・福祉に関する研修プログラム	希	小・中・義・高・特・他							P申込																	
共催	371	校長協会	<共催>県立学校校長研修会	指定	中・高・特																								
	372	校長協会	<共催>県立学校教頭・副校長研修会	指定	中・高・特																								

(5) その他学校職員対象

(教育事務職員育成指標) A:学校の組織運営 B:学校事務 C:関係機関・地域との連携・協働 D:セルフマネジメント力

◆基本・専門研修等

区分	P l a n n e d (研 修 事 業 番 号)	主管	研修名	参加形態	対象校種	実施形態						申込方法	育成指標																	
						集合		オンライン		他			A	B	C	D														
						1 会場 で 開 催	(シ ス テ ム 利 用)	地 区 別 開 催	ラ イ ブ 配 信	オ ン デ マ ン ド 配 信	(集 合 + ラ イ ブ)						左 以 外 の 形 態													
教育事務職員	451	教セ	教育事務職員(小・中学校)主事研修	指定	小・中・義							P申込																		
	452	教セ	教育事務職員(小・中学校)主査研修	指定	小・中・義							P申込																		
	453	教セ	教育事務職員(小・中学校)主幹研修	指定	小・中・義							P申込																		
	454	教セ	教育事務職員(小・中学校)主幹研修(主幹10年目)	指定	小・中・義							P申込																		
	455	教セ	教育事務職員(小・中学校)総括主任研修	指定	小・中・義							P申込																		
	456	教セ	教育事務職員(小・中学校)事務長研修	指定	小・中・義							P申込																		
	457	教セ	教育事務職員(小・中学校)臨時的任用事務職員研修	指定	小・中・義							P申込																		
	458	教セ	教育事務職員(小・中学校)セレクト研修	希	小・中・義							P申込																		
	459	教福	共同学校事務室の事務長及び総括主任連絡協議会	指・希	小・中・義・他							P申込																		
	460	教セ	教育事務職員(小・中・県立学校)事務長・総括主任研修	指定	小・中・義・高・特							P申込																		
	461	教セ	教育事務職員(県立学校)新規採用研修	指定	中・高・特							P申込																		
	462	教セ	教育事務職員(県立学校)主事研修	指定	中・高・特							P申込																		
	463	教セ	教育事務職員(県立学校)主査研修	指定	中・高・特							P申込																		
	464	教セ	教育事務職員(県立学校)主幹(1~9年目)研修	指定	中・高・特							P申込																		
	465	教セ	教育事務職員(県立学校)主幹(10年目~)・主任研修	指定	中・高・特							P申込																		
	466	教セ	教育事務職員(県立学校)新任用事務長研修	指定	高・特							P申込																		
	467	教セ	教育事務職員(県立学校)セレクト研修	希	中・高・特							P申込																		
	468	高等	県立学校事務長会議	指定	高・特							P申込																		
	200	教福	学校における働き方改革推進モデル校事業 スタートアップ研修	指・希	小・中・義・高・特							P申込																		
	201	教福	学校における働き方改革推進モデル校事業 成果報告会	指・希	小・中・義・高・特							P申込																		
203	教福	ハラスメント防止対策研修	指定	小・中・義・高・特							P申込																			
204	教福	働き方改革推進リーダー養成研修	希	小・中・義・高・特							P申込																			
実習助手	475	教セ	新規採用実習助手研修	指定	高・特							P申込																		
寄宿舎指導員	480	教セ	新規採用寄宿舎指導員研修	指定	特							P申込																		
	481	教セ	寄宿舎指導員研修基礎ステージ	指定	特							P申込																		
	482	教セ	寄宿舎指導員研修ミドルステージ	指定	特							P申込																		
	483	教セ	寄宿舎指導員研修トップステージ(新任用)	指定	特							P申込																		
	484	教セ	寄宿舎指導員研修トップステージ(任用2年次以降)	指定	特							選択研修2日	P申込																	
	485	教セ	臨時的任用寄宿舎指導員研修	指定	特							P申込																		
	203	教福	ハラスメント防止対策研修	指定	小・中・義・高・特							P申込																		

(6) 主に保育施設職員対象

A:指導力向上に向けての自己診断 B:親育ち支援力に関する自己診断 C:園の運営力・組織貢献力に関する自己診断
D:危機管理に関する自己診断 E:保育者としての姿勢

◆基本研修

区分	P l a n n e d (研修事業番号)	主管	研修名	参加形態	対象校種	実施形態						申込方法 (左以外の形態)	育成指標				
						集合		オンライン		他			A	B	C	D	E
						1会場 で開催	(システム あり)	地区別 開催	ライブ 配信	オンデマ ンド配 信	(ハイブリ ッド)						
保育者	501	教セ	新規採用保育者研修・保育者基礎研修Ⅰ期	指・希	保幼認							電子					
	502	教セ	保育者基礎研修Ⅱ期	指・希	保幼認							電子					
	503	教セ	保育者基礎研修Ⅲ期	指・希	保幼認							電子					
	504	教セ	中堅教諭等資質向上研修(保育者)	指・希	保幼認							電子					
	505	教セ	ミドル保育者基本研修(ステージⅡ)	指・希	保幼認							電子					
	506	教セ	ミドル保育者フォローアップ研修	指・希	保幼認							電子					
管理職	507	教セ	主任保育士・幼稚園教頭等研修ステージⅠ(対象者)	指・希	保幼認							電子					
	507	教セ	(主任保育士・幼稚園教頭等研修ステージⅠ(部分受講))	希	保幼認・他							電子					
	508	教セ	主任保育士・幼稚園教頭等研修ステージⅡ(対象者)	指・希	保幼認							電子					
	508	教セ	(主任保育士・幼稚園教頭等研修ステージⅡ(部分受講))	希	保幼認・他							電子					
	509	教セ	新規採用保育者研修及び保育者基礎研修Ⅰ期に係る所長・園長研修	指・希	保幼認							電子					
	510	教セ	ミドル保育者研修に係る所長・園長研修	指・希	保幼認							電子					
	511	教セ	所長・園長研修(対象者)	指・希	保幼認							電子					
511	教セ	(所長・園長研修(部分受講))	希	保幼認							文書						

◆専門研修等

保育者・ 管理職	521	教セ 幼保	保幼小接続に関する研修Ⅰ期	希	保幼認・小・中・義・高・特・他							電子					
	522	教セ 幼保	保幼小接続に関する研修Ⅱ期	希	保幼認・小・中・義・高・特・他							電子					
	523	教セ 幼保	保幼小接続に関する研修Ⅲ期	希	保幼認・小・中・義・高・特・他							電子					
	524	教セ	保育技術専門講座	希	保幼認・小・他							電子					
	525	教セ	オンデマンド保育セミナーⅠ	希	保幼認・他							電子					
	526	教セ	オンデマンド保育セミナーⅡ	希	保幼認・他							電子					
	527	教セ	家庭支援推進保育講座	指・希	保幼認・他							電子					
	529	教セ	認可外保育施設職員研修	希	保幼認・他							電子					
	530	教セ	園評価に関する研修	希	保幼認・他							電子					
	531	幼保	親育ち支援講座(一般)	希	保幼認・他							文書					
	532	幼保	親育ち支援講座(キャリアアップ研修⑥保護者支援・子育て支援)	希	保幼認・他							電子					
	533	幼保	親育ち支援地域リーダー研修会	指定	保幼認・他							文書					
	534	幼保	親育ち支援地域別交流会	指・希	保幼認・他							文書					
	535	幼保	ネットワークを広げよう！親育ち支援担当の在り方	指・希	保幼認・他							文書					
	536	幼保	ブロック別研修会	指・希	保幼認・小・中・義・特・他							文書					
	537	幼保	ブロック交流会	指・希	保幼認・小・中・義・特・他							文書					
	538	幼保	幼児教育研究協議会Ⅰ	希	保幼認・小・他							電子					
	539	幼保	幼児教育研究協議会Ⅱ	希	保幼認・小・他							電子					
	540	幼保	キャリアアップ研修③障害児保育・特別支援教育	希	保幼認・他							電子					
	541	幼保	キャリアアップ研修④食育・アレルギー対応	希	保幼認・他							電子					
	542	幼保	キャリアアップ研修⑤保健衛生・安全対策	希	保幼認・他							電子					
	543	幼保	キャリアアップ研修⑥保護者支援・子育て支援	希	保幼認・他							電子					
	544	幼保	キャリアアップ研修⑧マネジメント	希	保幼認・他							電子					
	545	幼保	幼保推進協議会	指定	保幼認・他							文書					
	546	幼保	乳幼児期の教育・保育とその質の重要性	希	市町村行政職員・保幼認							文書					

※電子：電子申請サービス
※小中義高特はPlant 申込

(7) その他

各研修の目的、日時及び会場等については、「全国教員研修プラットフォーム」に具体的に掲載する。

6. 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

改正法により、教特法が改正され、校長及び教員の資質の向上のための施策をより合理的かつ効果的に実施するため、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者等による研修履歴の記録並びに資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定が整備された。

具体的には、本改正により、

- ・任命権者は、校長及び教員ごとに研修履歴を記録しなければならないこと。

(教特法第22条の5第1項)

- ・指導助言者²は、校長及び教員に対し資質の向上に関する指導助言等を行うものとする。その場合に、指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、上記の記録に係る情報を活用すること。

(教特法第22条の6第1項・第2項)

などの事項について教特法において定められた。

また、新たに教員研修計画において、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加えることとされた。

(教特法第22条の4第2項)

この改正を受け、本県における、

- ・任命権者が作成しなければならないとされる研修履歴の記録の範囲
- ・教員研修計画に定めるとされ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

については以下のとおりとする。

なお、総じて以下の点に留意すること。

- ① 中核市である高知市の校長及び教員のうち県費負担教職員である者(以下「高知市教員等」という。)については、研修履歴の記録は任命権者たる県教委が実施することとなるが、「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」については高知市が定める教員研修計画において定めることとなるため、同計画を確認すること。
- ② 市町村(学校組合)が設置する小学校等、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の校長(園長を含む)・教員のうち県費負担教職員以外の者については、研修履歴の記録は任命権者たる各市町村(学校組合)が実施することとなり、また、「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」については各市町村(学校組合)が定める教員研修計画において定めることとなるため、同計画を確認すること。

² 「指導助言者」は、教特法第20条第2項の規定により、令和5年4月時点の本県においては、高知市教員等の場合は高知市教委、高知市教員等ではない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の場合は当該校長及び教員の属する市町村(学校組合)教育委員会、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の場合は当該校長及び教員の任命権者のことをいう。

(1) 対象となる教師の範囲

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員」の範囲は、県教委を任命権者とする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、特別支援学校である。
- ② 「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、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には変わりない。

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、経年の研修履歴を記録し、保存・管理していくことになじみにくい。

このため、例えば、指導助言者等の判断の下、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

教特法第 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等を行うことにより、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。

このため、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の意義は、研修の管理を強化するものではなく、教師と学校管理職とが、研修履歴を活用して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にある。

研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しない意識を十分に持ち、指標や教員研修計画とも相まって、適切な現状把握と主体的・自律的な目標設定の下で、新たな学びに向かうための「手段」として研修履歴を活用することが重要である。

(3) 研修履歴の記録の範囲、内容、方法、時期

① 研修実施者が実施する研修（「研修実施者実施研修」）

県教委を「研修実施者」とする校長及び教員（県立学校の校長及び教員または高知市教員等ではない県費負担教職員）に対して、県教委が実施する研修（「研修実施者実施研修」）については以下のとおりとする。

研修の様相	法定	記録の内容	記録の方法	記録の時期
中核市（高知市）を除く公立の小学校、中学校、義務教育学校の県費負担教職員に対して、県教委が実施する研修	★	<ul style="list-style-type: none"> ・研修名 ・研修内容（概要） ・主催者 ・受講年度 ・時期、期間、時間 	Plantにて管理する。	研修の都度、履歴を記録する。
県立の高等学校及び特別支援学校の教師に対して、県教委が実施する研修	★	<ul style="list-style-type: none"> ・場所 ・研修属性 ・研修形態 ・指標との関係 ・振り返りや気づきの内容等 		

- 研修実施者実施研修は、教特法第22条の5第2項第1号で定められた「必須記録研修等」³である。
- 研修履歴の記録の対象は、令和5年度以降に実施する研修とする。
- 研修名、研修内容（概要）、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）、指標との関係等は、個人の研修履歴及びPlantにおける研修概要にて確認することができる。なお、振り返りや気づきの内容等の研修を経て教師が学んだことは「記録が望ましい事項」として位置付ける。
- Plantにて受講者が研修の申込をするものについては、その申込で得た情報等をもとに県教委で研修の都度管理する。
「記録が望ましい事項」とする振り返りや気づきの内容等については、研修ごとに、その記録の実施の有無について、研修実施者より受講者に示す。記録を実施する際にも、各研修のプログラム終了後に県教委が実施するアンケートや研修レポートをもって充てるなど、受講者に過度な負担が生じないような対応とする。
- なお、本県において、長期にわたる教員研修として実施されている、高知県教育公務員大学院派遣（高知大学教職大学院等への派遣）等については、研修の内容となる、専門的知識・理論等の修得のための講座等の実施自体は派遣先である大学等が実施しているものの、県教委と派遣先との一定の協定等をもとに派遣を行っているものであるため、これらは本県において県教委を研修実施者とする研修実施者実施研修に該当するものとする。研修履歴については、県教委にてPlantに記録する。

[高知市教員等について]

- 高知市教員等については、「研修実施者」は高知市教委となる。そのため、高知市教委が高知市教員等に対して実施する研修は、高知市教委を研修実施者とする「研修実施者が実施する研修」に該当し、「必須記録研修等」にあたる。ここには、県教委と高知市教委との協定のもと、県教委が高知市教員等に対して実施する研修も含まれる。
その記録の対象及び内容については、上記の県教委が研修実施者として実施する研修実施者実施研修に準ずるものとする。
また、研修履歴についても、県教委と高知市教委との協定のもと、Plantにて研修受講の申込をするものについては、その申込で得た情報等をもとに県教委で研修の都度管理する。また、それ以外の高知市教委が研修実施者として実施する研修についても、協定により実施する研修と同様の扱いとする。

② 大学院修学休業により履修した大学院の課程等

教特法第26条第1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については以下のとおりとする。

³ 「必須記録研修等」とは、教特法第22条の5第2項第1号から第3号に定められた、任命権者の定めに関わらず、必ず履歴を記録する必要がある研修等のこと。

研修の態様	法定	記録の内容	記録の方法	記録の時期
大学院修学休業により履修した大学院の課程等	★	・大学院名 ・専攻コース名 ・入学年度 ・期間	県教委でPlantに記録する。	大学院修学休業終了時に、Plantに記録する。

- 大学院修学休業により履修した大学院の課程等は、教特法第 22 条の 5 第 2 項第 2 号で定められた「必須記録研修等」である。
- 研修履歴の記録の対象は、令和 5 年度以降に履修する大学院の課程等とする。
- 研修履歴の記録の内容は、大学院名、専攻コース名、入学年度、期間を県教委で「必須記録事項」として位置付ける。
- 研修履歴の記録の方法・時期は、県教委にて、大学院修学休業終了時に Plant に記録する。

③ 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

認定講習等（教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号）別表第三備考第 6 号の文部科学大臣の認定する講習又は通信教育をいう。）のうち当該任命権者が開設したものであって、当該校長及び教員が単位を修得したものに關する事項については、以下のとおりとする。

研修の態様	法定	記録の内容	記録の方法	記録の時期
県教委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	★	・講習名 ・開設科目名 ・講義概要 ・受講年度 ・期間	県教委でPlantに記録する。	単位認定後に、Plantに記録する。

- 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は、教特法第 22 条の 5 第 2 項第 3 号で定められた「必須記録研修等」である。
- 研修履歴の記録の対象は、令和 5 年度以降に行う講習とする。
- 研修履歴の記録の内容は、講習名、開設科目名、講義概要、受講年度、期間を県教委で「必須記録事項」として位置付ける。
- 研修履歴の記録の方法・時期は、県教委にて、単位認定後（10 月下旬）に Plant に記録する。

④ ①～③以外の研修

- 上記①～③の研修が「必須記録研修等」であり、その他の研修については、教特法第 22 条の 5 第 2 項第 4 号に掲げられているとおり、「当該任命権者が必要と認めるものに関する事項」である場合に、法律に基づく研修履歴の記録の対象とされている。
- この「任命権者が必要と認めるもの」については、本県においては、「高知市教員等が受講する県教委が主催する研修（県教委と高知市教委との協定のもと実施されているものを除く。）」が該当するものとする。これは、主として高知市教員等が、県教委が主催している希望研修等に参加する場合を想定している。本研修は、高知市教員等に対して、研修実施者ではない県教委が、高知市教委との協定のもとに実施している研修ではないため、①の「研修実施者が実施する研修」には該当しない。他方、県費負担教職員の場合、高知市内外の異動が想定されるところ、高知市教員等以外の校長及び教員にとっては対話に基づく受講奨励にあたっての活用の対象となる研修履歴が、高知市教員等においてはその活用の対象ではないということは適当ではないという趣旨によるものである。
- そのうえで、上記以外の職務研修として行われる市町村（学校組合）教育委員会等が実施する研修等（教特法第 22 条第 2 項に基づく研修（以下「職専免研修」という。）を含む。）、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、教員が自主的に参加する研修等については、法律に基づく研修履歴の記録の対象としない。
- 他方、法律に基づく研修履歴の記録の対象としないとしても、教員等が不断に資質の向上を図るに

当たっては、校内研修や授業研究などの「現場の経験」を重視した学びと県教委等が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要であり、教員等は積極的に受講し、また、校長等の学校管理職は受講にあたって教員等に対する奨励を積極的に実施することが望ましい。

- なお、特に職専免研修については、「学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化等について（通知）」（令和元年6月28日付け元文科初第393号、文部科学省初等中等教育局長事務代理文部科学審議官通知）において、文部科学省より、以下のような考え方が示されていることにあわせて留意すること。

- ① 教育公務員特例法第22条第2項に基づく研修（以下、「職専免研修」という。）については、勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有給の扱いとされていることなどを踏まえ、地域住民等から見ても研修としてふさわしい内容・意義を有することはもとより、真に教師の資質向上に資するものとなるよう、事前の研修計画書や研修後の報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を徹底すること。なお、計画書や報告書の様式等については、保護者や地域住民等の理解を十分得られるものとなるよう努めること。
- ② 職専免研修は、職務に専念する義務の特例として設けられているものであるが、当然のことながら、教師に「権利」を付与するものではなく、職専免研修を承認するか否かは、所属長たる校長が、その権限と責任において、適切に判断して行うものであること。
- ③ 職専免研修の承認を行うに当たっては、当然のことながら、自宅での休養や自己の用務等の研修の実態を伴わないものはもとより、職務とは全く関係のないようなものや職務への反映が認められないもの等、その内容・実施態様からして不相当と考えられるものについて承認を与えるのは適当ではないこと。

（4）研修履歴の記録の閲覧・提供

教師と学校管理職の対話に基づく受講奨励において活用するために、県教委は法律に基づく研修履歴の対象となる（3）①～③及び④の「高知市教員等が受講する県教委が主催する研修（県教委と高知市教委との協定のもと実施されているものを除く。）」の研修履歴の必須記録事項を、服務監督権者、学校管理職及び教師本人に提供し、Plantにより研修履歴の記録について閲覧できるようにする。

また、「記録が望ましい事項」とされる、研修等の振り返りや気づきの内容等のうち、記録の対象とするものについては、受講者が各研修のプログラム後に提出するアンケートや研修レポートを、研修実施者に提出する際に、あわせて校長等の学校管理職に対しても受講者より共有するような形とする。その際、県費負担教職員が受講者の場合、直接の指導助言者たる市町村（学校組合）教育委員会に対しては、要請等があれば、随時県教委より提供する。

（5）対話に基づく受講奨励の方法・時期

文部科学省が令和4年8月31日に策定した「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」（以下「ガイドライン」という。）において示した教特法第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て行う対話に基づく受講奨励に係る事項の記載を踏まえ、対話に基づく受講奨励の方法・時期については以下のとおりとする。

なお、以下点線の枠囲み内の記載はガイドラインの関係部分の抜粋である。

①学校管理職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、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。

資質の向上に関する指導助言等を行うこととなる「指導助言者」については、県費負担教職員の場合は市町村（学校組合）教育委員会、それ以外の校長及び教員の場合は任命権者である県教委となるが、ガイドラインで上記のとおり示されているように、実際上は、それぞれの指揮監督下にある校長等の学校管理職が、資質の向上に関する指導助言等を行うこととなる。

具体的には、指導助言者の命を受け、校長等の学校管理職が、所属教師から自身のキャリアプランや目標設定等を踏まえて受講したい研修の内容について相談を受け、指標、教員研修計画を踏まえつつ、教師自身の研修履歴を活用して、その職責や経験、適性に応じて、また、学校課題等も踏まえながら、今後能力を伸ばさせる必要がある分野などの研修受講についての情報提供や指導助言等を行うことになる。

なお、学校規模が大きい場合等については、校長の命を受け、校長を補佐する副校長や教頭が分担して指導助言等を行うことも考えられるところであり、校長のリーダーシップの下、各学校の実情に応じて適切な指導助言等の体制が構築されることが望ましい。

また、指導助言者の役割としては、校長等の学校管理職が実施する指導助言等にあって、適宜その実施等にあっての相談等への対応はもとより、県費負担教職員の場合、必要に応じて指導助言者たる市町村（学校組合）教育委員会が、本教員研修計画の内容も踏まえ、市町村（学校組合）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。

加えて、教特法第22条の6第3項において、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提供その他の必要な協力を求めることができる」と規定されていることを踏まえ、独立行政法人教職員支援機構等に対し、情報提供等の協力を要請し、必要な情報等を各学校に提供するなど、管内の各学校における指導助言等が円滑に実施されるよう取り組むことも考えられる。

○ 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。

今回の法改正により任命権者が行うこととされる研修履歴の記録は、校長等の学校管理職が行うこととされる資質の向上に関する指導助言等の際に活用されるものであり、ガイドラインにあるとおり、人事評価制度とはその趣旨と目的が異なるものである。上記のとおり研修履歴の記録自体が、人事評価における評価対象となるわけではなく、研修量の多寡そのもの等が人事評価に直接反映されるものではない。

教員の人事評価は、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などを総合的に踏まえつつ、期末面談等の機会に各教員が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、実施されることとなる。この一連の過程の中で、教員の状況を多角的・客観的に把握するための情報の一つとして研修履歴の記録を参照することはあり得ると考える。

（個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席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。

上記のガイドラインの記載のうち、まず養護教諭や栄養教諭などの校内において一人又は少数しか配置されない教員については、教育センターにおいて、養護教諭・栄養教諭の年次研修を計画・実施している。専門性や指導力の向上を図るとともに、新規採用者へは担当指導主事が学校訪問し、養護教諭は保健室経営について、栄養教諭は食育・給食管理についての指導助言を行っている。また、配置校研修での実践研修では、近隣学校の同職種の教員を指導者に充てて新規採用者を支援し、日々の実践に助言を行っている。

すべての養護教諭・栄養教諭に対しては、教育委員会主催の研修会等が計画・実施されているため、その機会を捉えて他校の同職種の教員と学び合い、専門性を高める場として活用していくことも考えられる。

また、教科の専門性については、教科担当指導主事が年次研修の教科研修や校内研修（研究授業等）への指導助言を行っているため、そのような機会を活用することが考えられる。

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。

校長等の学校管理職は、指標や教員研修計画を踏まえつつ、研修等の記録を活用して所属校の教員に

対し、資質の向上に関する指導助言等を行う立場であり、特に校長の役割は極めて重要である。

そのため、本県の指標においては校長に特化した指標の策定等により、校長の資質向上を図ることとしており、校長への指導助言等については、当該指標や教員研修計画を踏まえ、教育長等が行うことが考えられる。

(6) 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。

(3) ①～③及び④の「高知市教員等が受講する県教委が主催する研修（県教委と高知市教委との協定のもと実施されているものを除く。）」以外の研修については、前述のとおり、法律に基づき任命権者が行う研修履歴の記録とはしない。

他方、新たな教師の学びの姿には、変化を前向きに受け止め取り組む主体的な学びや個々の教師のニーズ・課題に対応した個別最適な学びのほかにも、単に知識技能の修得だけではない、教師間での協働的な学びや地域や学校現場の課題の解決など、「現場の経験」を含む多様なスタイルの学びなどが求められている。

このため、校長等の学校管理職のリーダーシップの下で、各学校における校内研修や授業研究等の活性化がなされることが望ましい。

7. 研修受講に課題のある教師への対応

(1) 基本的な考え方

- 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、やむをえ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。

教育委員会の指揮監督に服する校長等の学校管理職により行われる指導助言等については、学校管理職等との対話の中で、教員が自らの学びを振り返りつつ、適切な現状把握と目標設定の下、自分に必要な研修や学校の教育課題に対応した必要な学びにつながるものと期待される。

その上で、この指導助言等は、教員の主体的な学びを促進するためのものであり、指揮監督とは異なるものであることから、教員が応じない場合に、直ちに法令に違反する状態になるわけではないが、一方で、ガイドラインにあるとおり、研修履歴を活用した対話のプロセスを経てもなお、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、職務命令を通じた研修の受講が求められることはあり得ると考えられる。

(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があり得る。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。

前述のとおり、校長等の学校管理職が研修の受講についての指導助言を繰り返し行ったにもかかわらず、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、職務命令として研修を受講させる必要もあると考えられる。

ガイドラインにおいては、「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」の例示として、

- ・合理的な理由なく、法定研修や、教員研修計画に基づき全教員を対象にした研修等に参加しない場合
- ・特段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
- ・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、実際には研修中に他の業務を行うなど実質が伴わない場合
- ・例えばICT活用指導力など、特定分野の資質の向上に強い必要性が認められるにもかかわらず、管理職等が受講を促してもなお、相当の期間にわたり合理的理由なく研修を受講しない場合

などが挙げられている。

公立学校の教員の研修に当たっては、一人一人の教員が、自らの専門職性を高めていくため、誇りを持って主体的に研修を行うことができるという姿の実現を図ることが重要であり、こうした教員の意欲と主体性を尊重することが基本である。その上で、職務命令による研修受講の対象となりうる「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」とは、上記のような極めて例外的なケースであると考えられる。

他方、たとえ教員間の勉強会や自主的な研修会に参加していたとしても、合理的な理由なく、法定研修や、教員研修計画に基づき全教員を対象にした研修等に参加しない場合などは、ガイドラインにあるとおり、通常は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、「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、職務命令による研修受講の対象となり得ると考えられる。

(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。

（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。

前述のとおり、「新たな学びの姿」を実現する上では、教員自らが探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続けるとともに、教員と学校管理職等とがこれまでの研修の記録も活用しながら対話を行い、それを踏まえた研修の受講や資質の向上に関する指導助言等を行うことが基本と考える。

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により研修を受講させる必要もある。

結果的に、このような研修受講の職務命令に従わない者が、法律の規定に基づき、児童等への指導が不適切であると認定された場合には、指導改善研修の対象になると考えられる。

なお、指導改善研修の対象となる「指導が不適切な状態」に陥らないよう、その前の段階である、「指導に課題のある」教員の状況に応じた研修を促すことは有効であり、研修履歴の記録と対話に基づく受講奨励のプロセスを活用することにより、そのような教員に対して、効果的かつ早期の対処が可能となるようにすることが必要である。

8. 長期派遣研修及び大学との連携

長期にわたる教員研修として、専門的知識・理論等の修得のための大学院への派遣や本県教育課題をリードする取組を行っている先進県等への派遣を行っている。

特に、高知大学への派遣に関しては、平成30年4月に高知大学大学院総合人間自然科学研究科教職実践高度化専攻（以下「高知大学教職大学院」という。）が新設されたことで、県教委との連携のもと、本県の教育課題に対応した教育研究を実施し、高度な専門性と実践力を備えた教員養成を行えるようになった。

派遣教員等が多様な視点や専門的視座から分析・探究した成果については、各派遣先において教育関係者へ公開する機会の提供が行われているとともに、県内で実施する教員研修等にも講師として協力いただくなど、連携を図っている。

なお、以下に掲げる長期派遣研修等は、6.(3)①において示したとおり、県教委と関係機関との協定等をもとに実施されているものであることから、県教委を研修実施者とする研修実施者研修に該当するという扱いとし、教特法に基づく研修履歴の記録を県教委が実施する。

◆長期派遣研修等

研修名	対象校種	参加形態
高知県教育公務員大学院派遣	小中義高特	希望
高知大学教職大学院	〃	〃
鳴門教育大学大学院	〃	〃
鳴門教育大学教職大学院	〃	〃
高知県立大学大学院	高	〃
高知工科大学大学院	〃	〃
教職員等中央研修	小中義高特	指名
産業教育内地留学	高	希望
国際バカロレア対応のための派遣研修	高	指名
東京学芸大学教職大学院	〃	〃
在外教育施設派遣研修	小中義高特	希望

9. その他

県教委が実施する各研修については、実施主体である教育センター又は各所属においてアンケート調査を実施するなど、研修効果の把握及び検証を行う。また、6.(3)④でも示したように、教員等が不断に資質の向上を図るに当たっては、校内研修や授業研究などの「現場の経験」を重視した学びと県教委等が行う校外研修とが最適な組合せにより実施されることが重要である。

今後の研修の在り方については、令和4年12月答申において、以下のとおり示されている。「教師の学びに充当できる時間が限られている中であって、およそ教師として共通に求められる内容を一律に修得させるというのではなく、より高度な水準のものも含め、一人一人の教師の個性に即した、個別最適な学びであることが必然的に求められる。すなわち、教師自身が、新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことが必要になる。一方、座学等を中心とする『知識伝達型』の学習コンテンツを受け身の姿勢で学ぶだけではなく、個別最適な学びとの往還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確

保するなど、協働的な教師の学びも重視される必要がある。こうした機会としては、例えば各学校において行われる校内研修や授業研究など、『現場の経験』を含む学びが、同僚との学び合いなどを含む場として重要である。また、教師自らが研修講師として、自らの得意分野に関する知見を発信する形式の研修も考えられる。」。

「教師の新たな学びの姿」を実現するためには、校外研修の体系的な実施とともに、学校内において同僚の教師とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修や授業研究の充実が必要である。各研修の実施にあたっては、一過性のものとして終わらせることなく、OJTとの連携をより意識するとともに、各学校においても、各研修で得たことを全体でも共有したうえで実践に結びつけ、教科会の活性化などを通じて、授業力の向上や授業改善に向けた組織的・協働的な取組を推進していくことが重要である。

【参照条文】

■教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）

（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）

第二十一条 教育公務員は、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。

2 教育公務員の研修実施者は、教育公務員（公立の小学校等の校長及び教員（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この章において同じ。）を除く。）の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。（教員研修計画）

第二十二条の四 公立の小学校等の校長及び教員の研修実施者は、指標を踏まえ、当該校長及び教員の研修について、毎年度、体系的かつ効果的に実施するための計画（以下この条及び第二十二条の六第二項において「教員研修計画」という。）を定めるものとする。

2 教員研修計画においては、おおむね次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 研修実施者が実施する第二十三条第一項に規定する初任者研修、第二十四条第一項に規定する中堅教諭等資質向上研修その他の研修（以下この項及び次条第二項第一号において「研修実施者実施研修」という。）に関する基本的な方針
- 二 研修実施者実施研修の体系に関する事項
- 三 研修実施者実施研修の時期、方法及び施設に関する事項
- 四 研修実施者が指導助言者として行う第二十二条の六第二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（研修実施者が都道府県の教育委員会である場合においては、県費負担教職員について第二十条第二項第三号に定める市町村の教育委員会が指導助言者として行う第二十二条の六第二項に規定する資質の向上に関する指

導助言等に関する基本的な事項を含む。)

五 前号に掲げるもののほか、研修を奨励するための方途に関する事項

六 前各号に掲げるもののほか、研修の実施に関し必要な事項として文部科学省令で定める事項

3 (略)

(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って、当該校長及び教員が単位を修得したものに關する事項。

四 前三号に掲げるもののほか、当該校長及び教員が行っ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。

【参照資料】

・「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～（令和3年1月26日中央教育審議会答申）



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

・『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～」（令和4年12月19日中央教育審議会答申）



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

・改正教育公務員特例法に基づく公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針の改正等について（通知）（令和4年8月31日付け4文科教第816号、文部科学省総合教育政策局長・文部科学省初等中等教育局長通知）



https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/mext_00052.html

・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31日策定、文部科学省）



https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_01933.html

・高知県教員育成指標

<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/310101/2022052700262.html>

