

## (5) 研修履歴記録の取扱い等

Q39

研修会等における「講師」及び「提言者」「助言者」は研修履歴の記録対象となりますか。

**A39** 「講師」については、教員が研修会において実践発表等を行う場合、教員自身が一番の学びになっていることから、「記録が必要と受講者本人が認めるもの」として記録可能です。

また、「提言者」「助言者」については、研修会の受講者の立場をもちながら「提言者」「助言者」として協議に参加しており、当該協議等以外の研修内容も他の受講者と同等に受講している場合は、他の受講者と同様の研修履歴の記録の対象となります。

一方で、受講者としての立場をもたない場合や、該当の協議等のみ参加する場合であっても、教員自身が学びがあったものとして「記録が必要と受講者本人が認める」場合は記録可能です。

Q40

令和5年度に行っていた受講奨励に関わる対話後の、学校及び市町村教育委員会から道教委への記録の提供は、必要ですか。

**A40** 令和6年度からのPlant利用に伴い、道教委への記録の提供は不要となりました。

Q41

個人情報に該当する研修履歴記録は、学校管理職以外の者に公開されたり、使用されたりすることはありますか。

**A41** 学校管理職のほか、法令上の指導助言者である道教委及び市町村教育委員会が、閲覧や確認を行うことはありますが、それ以外の者に公開されたり、使用されたりすることはありません。

## (6) 個人情報の取扱い

Q42

研修履歴を教員等から取得する際には、どのようなことに留意が必要ですか。

**A42** 研修履歴は、法律で任命権者が作成することが定められており、任命権者が取得することとなりますが、教員等本人から、当該本人の個人情報を取得する場合は、個人情報の保護に関する法律第62条により、予め、本人に対し、利用目的を明示しなければならないこととされています。

なお、道教委が教員アカウントを配布する際に使用する様式上に、利用目的である、「教特法第22条の6の規定による、対話に基づく受講奨励のために活用すること」について明記し、当該様式の配布をもって明示することとしていますので、当該様式を使用して教員アカウントを配布した上で、研修履歴を取得してください。

Q43

校長は、研修履歴記録の内容を基に、教員等の担当学年や校務分掌等を決定することはできますか。

**A43** 研修履歴の記録は、対話に基づく受講奨励のために活用することとしており、その他の目的のためには活用できません。

## (7) 「新たな研修制度」と「人事評価制度」の趣旨の違い

Q44

受講奨励では、人事評価制度との趣旨の違いの観点から、どのようなことに留意する必要がありますか。

A44

「新たな研修制度」における「対話に基づく受講奨励」は、教員等一人一人が、これまで以上に、主体的に資質能力を高めていく営みを促進する取組であり、一方で、人事評価制度は、校長等の管理者が、日常の職務行動の観察で得られた情報などを総合的に踏まえ、期末面談等の機会に各教員等が発揮した能力や挙げた業績を確認した上で、評価を実施するものです。

そのため、学校管理職による人事評価に当たっては、当該教員等の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ことに留意する必要があります。

Q45

研修履歴記録の記録量が少ない場合、教員等が不利益を被ることはありますか。

A45

「新たな研修制度」は、教員等が個別最適な学びや協働的な学びの充実を通じて、資質能力を高めることを目的としています。

教員等が資質能力を高めるために行う学びは多様であり、その成果は教育活動の充実につなげることによって表れてくるもので、研修受講の回数や量のみに着目され、当該教員等が不利益を被ることはあってはなりません。

Q46

研修履歴記録に記載される受講状況等について、人事評価の対象として評価できますか。

A46

研修の受講状況等について、直接、人事評価の対象とすることはできません。ただし、研修を行った結果として各教員等が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象として評価することができます。

例えば、

- ・初任段階教員研修での ICT 活用に関わる講座の受講後、その内容を同学年の担任間で共有し、日常実践に生かしたことで、学年全体の授業改善につながった
- ・道教委の学校危機管理に関わる研修内で、勤務校の危機管理マニュアルを点検し、受講後に、学校管理職と相談の上、職員会議でマニュアルの見直しを提案したことにより、教員等の危機管理意識が高まった

などのように、研修を行った結果として、教員等が発揮した能力や挙げた業績については、人事評価の対象として評価することができます。

## (8) 対話に基づく受講奨励の進め方

Q47

校長が、副校長や教頭と役割分担し、受講奨励を行う場合、どのようなことに留意する必要がありますか。

A47

校長以外の者が受講奨励を行う場合には、適切な権限委任の下、役割等を明確にするとともに、校長と教員等が共通理解を図ることに留意する必要があります。

また、校長以外が行う受講奨励においても、指示や誘導、強制ではなく、対話の中で、教員等に傾聴し、資質向上への願いや考えを引き出すことが求められます。

「校長以外の者への適切な権限委任」と「教員等との共通理解」については、Q48、Q49 をご参照願います。

Q48

校長が、学校管理職以外の者と役割を分担し受講奨励を行う場合、どのようなことに留意する必要がありますか。

**A48** 学校管理職以外の者と役割を分担し受講奨励を行う場合は、管理職である副校長や教頭と同様に、適切な権限委任の下、役割等を明確にするとともに、校長と教員等が共通理解を図ることに留意する必要があります。

また、学校管理職以外の者に対話に基づく受講奨励の一部を担わせる場合は、教員等の個人情報である研修履歴の記録を使用せず、日常の教育実践・分掌業務の状況等を話し合うことを通して、当該教員等の強みや弱み、課題意識等を把握して、受講奨励を行います。

なお、本人から任意で提供される研修履歴の記録を使用して受講奨励を行うことを妨げるものではありません。

「校長以外の者への適切な権限委任」と「教員等との共通理解」については、Q47、Q49を参照願います。

Q49

受講奨励を副校長、教頭又は管理職以外の教員に担わせる際に、「校長以外の者への適切な権限委任」と「教員等との共通理解」を進めるために、具体的にどのようなことを行えばよいですか。

**A49** 校長以外の者への適切な権限委任に当たっては、受講奨励の役割を担う者に対し、趣旨や対象教員等、受講奨励の役割、実施方法などについて説明し、理解を得ることが大切です。

また、「校長と所属教員等との共通理解」に当たっては、受講奨励を受ける教員等に対し、校長が権限を委任し、校長以外の者と分担して行うことを説明し、理解を得ることが大切です。

「校長以外の者への適切な権限委任」や「校長と所属教員等との共通理解」に当たり、所属教員等への説明の機会としては、職員会議や校内研修等を活用することが考えられます。

Q50

対話の場や頻度は、学校の実情に合わせて工夫することができますか。

**A50** 対話に基づく受講奨励は、教員自身の目標設定や振り返りによるキャリア形成を促すため、人事評価制度の期首面談・期末面談の機会を活用し、年間前・後期の節目の時期に行うことを基本としていますが、対話の実施日は、学校規模や組織体制、校務の繁閑、受講奨励の役割分担等の状況に応じて、期首面談・期末面談とは別日に設定することもできます。

「教員等一人一人の主体性を尊重し、学びを促す」という受講奨励の目的について、面談のみでの達成を目指すのではなく、様々な場面の対話の中で、学びの進捗を確認したり、学びの成果を校内で共有したりする場を設定するなど、日常的な受講奨励を進めていくことが大切です。

|                   |   |
|-------------------|---|
| <p><b>Q51</b></p> | <p>対話で活用する資料は、学校の実情に合わせて工夫することができますか。</p> <p><b>A51</b> 受講奨励は、Plant に記録・保存されている教員等ごとの研修履歴記録を活用することを基本としています。</p> <p>研修履歴記録の他に、道教委が別途提供している次の資料、Plant のプラットフォーム機能（研修検索画面）、校長の学校経営の方針（グランドデザイン）や校内研修計画などを活用して受講奨励を行うことも効果的です。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・北海道における教員育成指標</li> <li>・北海道教職員研修計画</li> <li>・自己診断シート</li> </ul>   |
| <p><b>Q52</b></p> | <p>期首面談の時期の対話では、受講奨励を行う校長等は、どのようなことを話し合うとよいですか。また、受講奨励を受ける教員等は、どのような点に留意が必要ですか。</p> <p><b>A52</b> 受講奨励を行う校長等は、学校経営の重点等を達成するための人材を育成する観点から受講奨励を行うことが大切です。</p> <p>校長自身が考える学校経営の重点等を達成するための教員等の資質能力の向上と、教員等が考える自らの経験や個性、長所を伸長するための資質能力の向上について、対話を通して、教員等の考えを受けとめながら、受講奨励を行ってください。</p> <p>受講奨励を受ける教員等は、学校を支える力を高める観点から、対話を通して、自らの専門性を高めるための目標を設定することが大切です。</p> <p>そのため、受講奨励の際は、自身の個性、長所、期待される役割を踏まえ、「北海道における教員育成指標」と照らして高めたい資質能力を明らかにするとともに、どのように学ぶか、学びの成果をどのように学校に還元するかなど、具体的な方策を考えるようにしてください。</p> |
| <p><b>Q53</b></p> | <p>期末面談の時期の対話では、受講奨励を行う校長等は、どのようなことを話し合うとよいですか。また、受講奨励を受ける教員等は、どのような点に留意が必要ですか。</p> <p><b>A53</b> 受講奨励を行う校長等は、学校経営の重点等を達成するための人材を育成する観点から受講奨励を行うことが大切です。</p> <p>教員等の研修受講や自己研鑽の状況について、一人一人の振り返りを丁寧に聞き取り、教員等の願いや考えを踏まえて、校長が期待する役割を示しながら、主体的・自律的な目標設定やキャリア形成を促します。</p> <p>受講奨励を受ける教員等は、学校を支える力を高める観点から、対話を通して、自らの専門性を高めるための目標を設定することが大切です。</p> <p>そのため、受講奨励の際は、研修受講や自己研鑽について、自身で振り返りを行い、成果や課題などを明らかにするとともに、今後、どのような資質能力を高めたいか、どのように資質能力の向上を図るのかについて、具体的な方策を考えるようにしてください。</p>                       |
| <p><b>Q54</b></p> | <p>養護教諭や栄養教諭などの少数配置の教員等や専門的な助言を必要とする教科担当の教員等に対して行う受講奨励では、どのような工夫を行うことが考えられますか。</p> <p><b>A54</b> 当該教員等の受講奨励に当たっては、近隣校や市町村教育委員会、道教委、教育関係団体と連携し、当該教員等への助言等を行うことができる専門性を有する人材の協力を得て、受講奨励を行うなどの工夫が考えられます。</p>   |

Q55

市町村教育委員会が、所管する学校の管理職に対して受講奨励を行う際、教育局にどのような協力を求めることができますか。

**A55** 例えば、義務教育指導監による学校経営訪問の機会等を活用し、市町村教育委員会が主体、義務教育指導監がその補佐役となって校長に対し、対話に基づく受講奨励を行うことや管理職として高めてほしい資質能力へのアドバイスなどが考えられます。

市町村教育委員会と教育局が連携して校長への受講奨励を行う際は、事前に、受講奨励に関わる打合せを行い、指導助言等の方向性を明確にしておく必要があります。

Q56

学校管理職と教員等との対話で、「自己診断シート」を活用すると、どのような効果が期待できますか。

**A56** 「自己診断シート」は、教員が自らの資質能力を客観的に振り返り、強みや弱み等を明らかにし、今後高めたい資質能力や必要な学び等の見通しをもつことができるよう、道教委が提供するサポートツールで、教員等の判断で活用するものです。

そのため、活用を義務付けるものではありませんが、受講者が主体的に学んでいくために、自己診断結果等を参考にしながら、今後高めたい資質能力や必要な学びを考えたり、校長等と対話したりすることは十分に考えられます。

Q57

学校管理職と教員等との対話によって、「教員等が学校管理職から研修受講を強要される」「学校管理職が教員等から研修受講を強要されたと訴えられる」など、「新たな研修制度」の趣旨に反する事案が生じた場合、どのように対応したらよいですか。

**A57** 対話に基づく受講奨励は、教員等の意欲・主体性が尊重されたものとなるよう、当該教員等の意向を十分にくみ取って行われるべきもので、「教員等が学校管理職から研修受講を強要されたと感じるような対話」が行われたり、その結果として、「学校管理職が教員等から研修受講を強要されたと訴えられる」事案が生じたりすることは、その趣旨に反するものです。

対話において、「教員等が学校管理職から指示・誘導・強制・自尊心の侵害等、不適切な発言を受けた」「学校管理職が教員等から研修受講を強要されたと不当に訴えられた」などの事案が生じた際は、道立学校の職員については、道教委の「パワー・ハラスメントに関する相談窓口」、市町村立学校の教員等の場合は、設置者へ相談してください。

【道教委の「パワー・ハラスメントに関する相談窓口」】

<https://www.dokyoι.pref.hokkaido.lg.jp/hk/sum/109572.html>



|            |  |
|------------|--|
| <b>Q58</b> | <p>対話の中で、教員等本人のニーズに合わないことや多忙な中での受講は負担が大きいことなどを理由に、受講を希望しない意向を示してもよいですか。</p>  |
| <b>A58</b> | <p>校長等と教員等の対話で、校長等は、学校経営の重点等を達成するために必要な人材を確保する観点から受講奨励を行います。直接的に教員等本人のニーズ等と合致しない奨励が行われることも想定されます。</p> <p>こうした場合は、当該教員等は、個人の意向を理由として受講を希望しない意向を示しても差支えありませんが、個人が考える資質向上の視点に加えて、学校を支える力を高めるために学ぶ視点も重要であることに留意し、校長等が受講奨励を行う理由等を考えながら、対話を繰り返すことに努めることが大切です。</p> <p>また、学校管理職は、結論を急がず、対話を通じて、受講奨励の意図や教員本人のニーズ等の共通点や相違点等を整理し、中・長期的な視点で、当該教員等が主体的に学びに向かうことができるよう、促していくことが大切です。</p> |

|            |   |
|------------|---|
| <b>Q59</b> | <p>受講奨励された研修を行う場合については、研修に参加する時間が適正に確保されると考えてよいですか。</p> |
| <b>A59</b> | <p>受講を奨励された当該研修が、服務上、職務研修の場合、勤務時間内に実施されるべきものと考えます。</p>  |

|            |  |
|------------|--|
| <b>Q60</b> | <p>研修に参加することにより、多忙化に拍車がかからないように配慮してもらえますか。</p>   |
| <b>A60</b> | <p>道教委では、研修へ参加することが、日常業務の多忙化へとつながることのないよう、適切な時期や内容に配慮した受講奨励を行うことが重要と考えています。</p> <p>そのため、オンデマンド講座や遠隔講座などのオンラインを活用した研修実施方法の工夫・改善を進めているほか、令和6年度からは Plant を導入し、いつでもどこからでも教員が主体的に研修を受講できる環境を整備しており、今後も、本道の教員等がどこに勤めていても、必要な学びに取り組むことができる仕組みを構築していきます。</p> |

### 3 研修受講に課題のある教師への対応

|            |  |
|------------|--|
| <b>Q61</b> | <p>受講奨励は Plant 導入前と導入後ではどのように変わりましたか。</p>  |
| <b>A61</b> | <p>受講奨励の仕組自体に変更はありません。研修履歴記録は、各学校でいつでも出力することができるようになりましたので、各学校の実情に合わせ、時期を問わずに受講奨励を行うことができます。</p> |

|            |  |
|------------|--|
| <b>Q62</b> | <p>Plant の利用はどのように教員等の資質能力向上につながりますか。</p>  |
| <b>A62</b> | <p>Plant には教育委員会が実施する研修だけでなく、大学等が提供する専門性やリソースを活かした多様な研修コンテンツが登録されていますので、個々の教員の強みや興味・関心に応じた研修受講が可能です。</p> |

Q63

「新たな研修制度」において、「研修受講に課題のある場合」「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、どのような事例ですか。

A63

「新たな研修制度」における対話に基づく受講奨励の仕組みにおいては、学校管理職等が教員等の意欲と主体性を尊重しながら対話を行い、それを踏まえた受講奨励を行うことが基本です。

その上で、「研修受講に課題のある場合」「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、

- ・合理的な理由なく法定研修や北海道教職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
- ・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
- ・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

などの場合を想定しています。

Q64

「研修受講に課題のある場合」「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」が生じた場合、校長にはどのような対応が求められますか。

A64

「A63」に示す事例は、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事例ですが、当該行為が繰り返されたり、常態化したりしている場合には、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ます。

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えます。

なお、一般的に、道教委等が実施する研修などの校外研修に参加する場合、出張命令などという形で職務命令を伴いますが、ここで示す「職務命令」とは、学校管理職等と教員等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ます。

Q65

「職務命令を通じて適切な研修受講を命じる場合」、どのようなことに留意する必要がありますか。

A65

職務命令を通じて研修受講を命じる場合には、研修実施者・服務監督権者である教育委員会と情報共有・相談の上、研修受講を命じることに留意する必要があります。

また、服務監督権者である教育委員会は、教員等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に留意する必要があります。

## 4 研修主事の取扱い

|            |  |
|------------|--|
| <b>Q66</b> | <p>なぜ、研修主事を置くことができることとしたのですか。</p> <p><b>A66</b> 国では、「新たな教師の学びの姿」の実現のため、校内研修の充実を図るための研修推進体制の整備が求められていることから、「研修主事を置くことができる」旨、道立学校管理規則を改正したところであり、こうした国の考えや、校内の研修推進体制を一層充実させるためには、道教委においても、「研修主事」を制度として明確に位置付け、国が求める業務を通じて、校内研修の活性化を図ることが可能となるよう、国同様、必要に応じ置くことができることとしたものです。</p> <p>なお、各市町村におかれては、こうした国の考えや道立学校管理規則の改正の趣旨をふまえ、研修主事を置く必要性等について適切に判断いただき、規則改正について検討していただきたいと思います。</p> |
| <b>Q67</b> | <p>研修主事の具体的な職務内容はどのようなものとなりますか。</p> <p><b>A67</b> 「新たな教師の学びの姿」の実現のための個別最適な学び、協働的な学びの充実のため、校内研修・研究の活性化に向け、以下の業務を行うこととなります。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・計画の企画・立案、講師派遣や資料提供等の渉外業務、他の分掌との調整等</li><li>・初任段階教員研修・中堅教諭等資質向上研修等の受講者の受講日程・内容等の計画作成・調整</li></ul> <p>(R4.8.31 文科通知 Ⅲの第二の1)</p>   |
| <b>Q68</b> | <p>研修主事について、校長が必要と認める場合に置くこととされましたが、「必要と認める場合」とはどのような場合ですか。</p> <p><b>A68</b> 各道立学校において、新たな研修制度の下、教務部等が研修を担うなどの従前の体制と比較し、研修主事を置くことにより、当該校の校内研修体制としてより有効であると判断する場合などを想定しています。</p>   |
| <b>Q69</b> | <p>道立学校管理規則第7条に基づき、研修部長等を命課し、「研修主事」の校務を実質的に担っている場合は、「研修主事」を置かなくてもよいですか。</p> <p><b>A69</b> 規則改正で研修主事の規定を定めたのは、校内研修の重要性やその充実が求められていることに鑑み、研修に関する校務分掌を明確化し、校内研修の活性化に向けた体制を整備するためであることから、校長が必要と認める場合には、第5条及び別表第1に基づく「研修主事」として命課してください。</p> <p>なお、規則第5条第3項後段により、部長又は科長の名称を用いることができます。</p>   |
| <b>Q70</b> | <p>教頭が研修主事の業務を担うことはできますか。</p> <p><b>A70</b> 「研修主事」は規則上、教諭をもって充てる職としています。</p> <p>なお、必要に応じ、主たる業務を担う教諭を「研修主事」として命課したうえで、教頭が指導・助言等のサポートを行うことは可能と考えます。</p>  |
| <b>Q71</b> | <p>主幹教諭を研修主事として命課することはできますか。</p> <p><b>A71</b> 主幹教諭を「研修主事」として命課することはできませんが、研修主事の業務を主幹教諭が実質的に担うことは可能です。</p>   |
| <b>Q72</b> | <p>研修主事を置くことで、教員等にとって新たな業務の負担が増えるのではないですか。</p> <p><b>A72</b> 「研修主事」を置く際には、校内の分担の見直しを行うなど、一部の教員等に業務が偏ることのないように、学校において校内体制を整備し、過度な負担とならないよう留意する必要があります。</p>  |