

令和5年4月より研修履歴記録の義務付け等新たな制度が開始されますので、その留意事項について周知します。

事 務 連 絡

令和5年3月30日

各都道府県教育委員会教員研修事務主管課
各指定都市・中核市教育委員会教員研修事務主管課
各都道府県教員研修事務主管課
各指定都市・中核市教員研修事務主管課

御中

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課

改正教育公務員特例法における令和5年4月からの教員研修に
関する運用の留意事項及び関連情報について（周知）

令和4年5月18日、「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。）が公布され、その概要及び留意事項について、「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等の施行について（通知）」（令和4年6月21日付け4文科教第444号、文部科学事務次官通知。以下「施行通知」という。）において通知したところです。また、令和4年8月31日、改正法による改正後の教育公務員特例法（昭和24年法律第1号。以下「改正教特法」という。）第22条の2に基づく大臣指針（以下「指針」という。）の改正等の趣旨・概要及び留意事項に関しては、「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、総合教育政策局長及び初等中等教育局長通知。以下「指針通知」という。）において通知したところです。

令和5年4月1日からの改正教特法施行に向け、よくお問い合わせをいただく内容を中心に、御留意いただきたい点や関連情報等をまとめましたので、改めて周知します。

本周知も踏まえつつ、施行に向けて適切な事務処理が図られるよう御配慮いただくとともに、各都道府県教育委員会におかれては、域内の市（指定都市及び中核市を除く。）区町村教育委員会に対して、各都道府県知事におかれては、域内の市（指定都市及び中核市を除く。）区町村認定こども園主管課に対して本内容の周知をお願いします。

また、本事務連絡は、関係資料と併せて文部科学省のウェブサイトに掲載し

ておりますので、御参照ください。

記

I これまでの経緯

グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教師自身も高度な専門職として新たな知識技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっている。また、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展など、教師の研修を取り巻く環境も大きく変化してきた。

このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現する「新たな教師の学びの姿」として、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となる。

こうした新たな教師の学びを実現するため、教育公務員特例法の改正により、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等に関する記録の作成及び当該履歴を活用した資質の向上に関する指導助言等を行う仕組みを整備した。また、この新たな制度を適正に運用するため、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、同指針に基づく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の策定等を行った。

この新たな制度の下で「新たな教師の学びの姿」を実現するために、国において、教員研修高度化推進支援事業により、オンデマンド研修コンテンツの充実や教員研修の高度化に資するモデル開発を進めている。また、教員研修高度化推進支援事業等により作成されたオンデマンド研修コンテンツ等を一元的に収集・整理・提供する「教員研修プラットフォーム（以下「プラットフォーム」という。）」と、当該プラットフォームにおける研修受講履歴を自動的に記録可能な「研修受講履歴記録システム（以下「記録システム」という。）」の一体的構築を進めている。

II 研修履歴記録の際の留意点

1. 法律上記録の対象となる校長及び教員の範囲について

指針の具体的な運用方針を定めた、「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。）の第2章3.

(1)において、法律上記録の対象となる校長及び教員の範囲が記載されている。この中にも記載のある教育公務員特例法施行令上の整理を、別添2-⑧の表にまとめたため、活用されたい。

なお、臨時的任用教員等に関しては、改正教特法に基づく研修履歴を活用した資質の向上に関する指導助言等の適用対象ではないが、臨時的任用教員等を対象とした研修プログラムの設定や教育センター等が行う研修への参加など、研修機会の充実に努め、資質の向上が図られることが望ましい(指針五の7参照)。

2. 研修受講履歴記録システムの利用について

文部科学省では記録システムについて、令和5年3月末にシステム構築事業者を決定し、令和6年4月1日からの本格稼働に向けて構築を進めていく。記録システムの利用に関する留意点について、指針通知以降のもののみ以下に記す。

i) 記録項目について

「研修受講履歴記録システムへのデータ移行に備えた記録項目案」(令和5年1月20日付け事務連絡、教育人材政策課事前周知。以下「項目案」という。)は、記録システムから研修履歴を出力する際のフォーマット案として、調達公募の際に示しているものである。

入力項目に関しても、基本的には同様のものを想定しているが、各自治体の教員育成指標に合わせて、項目の追加や削除、順番の変更等といったカスタマイズは可能である。

ii) その他

記録システムに関しては、令和5年度、システム構築事業者との調整がつき次第、可能な限り早期に今後の全体の見通しに関して教育委員会等向けに説明会を行うとともに、カスタマイズに関し個別の意見を聞く機会を設けるほか、データ移行時期が近づいた頃に、具体的な作業手順等に関して説明会を行うことを予定している。

Ⅲ 関連情報

1. 文部科学省ウェブサイトについて

文部科学省では「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて役に立つ情報を集約したページを立ち上げたため、積極的に活用いただきたいこと。

※「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて（文部科学省ウェブサイト）

https://www.mext.go.jp/a_menu/14167461.htm

2. 新たな教師の学びのための検索システム

独立行政法人教職員支援機構では、教師がその資質向上のために受講可能なコンテンツ等の情報を掲載する「新たな教師の学びの検索システム」を公開している。前述のプラットフォームが本格稼働するまでの間、当該システムについても積極的に活用いただきたいこと。

※「新たな教師の学びのための検索システム」

（独立行政法人教職員支援機構ウェブサイト）

<https://kensaku.nits.go.jp/>

IV その他

1. 「新たな教師の学びの姿」は、時代の変化が大きくなる中であって、教員が、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、改正教特法に基づく研修履歴を活用した資質の向上に関する指導助言等に関しては、研修に関わる教員の主体的な姿勢の尊重と、教員の学びの内容の多様性が重視・確保されるよう徹底すること。とりわけ、校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」については、校長及び教員の意欲・主体性と調和したものとするのが前提であることから、指導助言者は、十分に当該教員等の意向をくみ取って実施すること。
2. オンデマンド型の研修を含めた職務としての研修は、正規の勤務時間内に実施し、教師自身の費用負担がないことを前提とすること。
3. 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、研修履歴を記録・管理すること自体を目的化しないよう意識を十分に持ち、あくまでも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。
4. 研修履歴の記録は、その対象となる校長及び教員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よう留意すること（ガイドライン3.（2）参照）。

5. 教師個人に研修レポート等の報告を求め、記録の対象とした場合には、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こと（ガイドライン3.（4）参照）。
6. 地方公務員法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ことに留意すること（ガイドライン3.（8）①参照）。

V 別添資料

- 1 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等の施行について（施行通知、令和4年6月21日付け4文科教第444号）
 - ① 通知本文
 - ② 改正概要
 - ③ 新旧対照表
 - ④ 衆議院文部科学委員会における附帯決議（令和4年4月8日）
 - ⑤ 参議院文教科学委員会における附帯決議（令和4年5月10日）
 - 2 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（指針通知、令和4年8月31日付け4文科教第816号）
 - ① 通知本文
 - ② 指針改正のポイント
 - ③ 改正指針本文
 - ④ 教師に共通的に求められる資質能力の具体的内容
 - ⑤ ガイドラインのポイント
 - ⑥ ガイドライン本文
 - ⑦ ガイドライン本文（変更箇所赤字）
 - ⑧ 法律上の研修受講履歴記録対象となる教師の範囲について
- ※⑥ガイドライン本文については、文言適正化のため一部修正しています。

- 3 研修受講履歴記録システムへのデータ移行に備えた記録項目案（令和5年

1 月 20 日付け事務連絡)

- ① 事務連絡本文
- ② 項目案

4 「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築
(令和 4 年度第 2 次補正予算)

本件担当：

総合教育政策局 教育人材政策課 教職員研修係

電話：03-5253-4111 内線：2987, 2986

E-MAIL：koyoikujinzai@mext.go.jp

この度、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や関係法令が施行されることに伴い、改正の概要及び留意事項について通知します。

4 文科教第 444 号

令和 4 年 6 月 21 日

各 都 道 府 県 教 育 委 員 会 教 育 長
 各 指 定 都 市 ・ 中 核 市 教 育 委 員 会 教 育 長
 各 都 道 府 県 知 事
 各 指 定 都 市 ・ 中 核 市 市 長
 構造改革特別区域法第 19 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体の長
 各 国 公 立 大 学 法 人 の 長
 大学を設置する各地方公共団体の長
 各 文 部 科 学 省 所 轄 学 校 法 人 理 事 長
 構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体の長
 放 送 大 学 学 園 理 事 長
 各 大 学 共 同 利 用 機 関 法 人 機 構 長
 文部科学省が所管する各独立行政法人の長
 各 指 定 教 員 養 成 機 関 の 長
 免許状更新講習の開設者の指定を受けた各法人の長

殿

文部科学省事務次官

義 本 博 司

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等
 の施行について（通知）

この度、第 208 回国会において、「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。以下「改正法」という。）が成立し、令和 4 年 5 月 18 日に公布されました。

また、改正法の施行に伴い必要な改正を行う関係法令として、「教育職員免許法施行令の一部を改正する政令（令和 4 年政令第 219 号）」が令和 4 年 6 月 17 日に、下の表 3 に掲げる省令及び告示が令和 4 年 6 月 21 日に公布されました。これらの法令の施行日については、下の表のとおりです。

改正の趣旨並びに各法令の概要及び留意事項等は下記のとおりですので、その趣旨を十分御理解いただき、関係する規定の整備等事務処理上遺漏のないよう願います。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）及び域内の市区町村教育委員会（指定都市・中核市教育委員会を除く。）に対して、各指定都市・中核市教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）に対して、各都道府県知事におかれては、所轄の学校並びに所管の認定こども園及び域内の市（指定都市及び中核市を除く。）区町村認定こども園主管課に対して、各指定都市・中核市市長におかれては、所管の認定こども園に対して、構造改革特別区域法（平成 14 年法律第 189 号）第 12 条第 1 項の認定を受けた地方公共団体の長におかれては、所轄の学校設置会社に対して、各国公立大学法人の長、大学を設置する各地方公共団体の長及び各文部科学省所轄学校法人理事長におかれては、その設置する学校に対して、大学を設置する学校設置会社におかれては、その設置する大学に対して、本改正の周知を図るとともに、適切な事務処理が図られるよう配慮願います。

なお、今後、文部科学省において、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 2 に基づく大臣指針の改正や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）の策定を行う予定であり、その際に研修等に関する記録や資質の向上に関する指導助言等の具体的運用について示す予定です。改正法による教特法改正の施行日は令和 5 年 4 月 1 日ですが、新たな教師の学びを早期に実現していく観点から、関係各位におかれては当該施行日を待つことなく、令和 4 年 7 月 1 日以降、研修等に関する記録や資質の向上に関する指導助言等に関し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を実施いただくようお願いします。

また、本通知は、関係資料と併せて文部科学省のホームページに掲載しておりますので、御参照ください。加えて、改正法については、附帯決議が付されておりますので、別紙のとおり併せて通知します。

表 1 法律（令和 4 年 5 月 18 日公布）

法律名		施行日
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）	教育公務員特例法及び関係法律の改正	令和 5 年 4 月 1 日
	教育職員免許法及び関係法律の改正	令和 4 年 7 月 1 日

表 2 政令（令和 4 年 6 月 17 日公布）

政令名	施行日
教育職員免許法施行令の一部を改正する政令（令	令和 4 年 7 月 1 日

和 4 年政令第 219 号)	
-----------------	--

※ 改正法により教特法用語の整理等を行うことに伴い、今後、教育公務員特例法施行令（昭和 24 年政令第 6 号）等の技術的改正を行うことを予定している。

表 3 省令及び告示（令和 4 年 6 月 21 日公布）

省令名及び告示名	施行日
教育公務員特例法施行規則（令和 4 年文部科学省令第 21 号）	令和 5 年 4 月 1 日
教育職員免許法施行規則等の一部を改正する等の省令（令和 4 年文部科学省令第 22 号）	令和 4 年 7 月 1 日
令和 4 年文部科学省告示第 99 号（教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 10 条第 1 項第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者等を廃止する件）	令和 4 年 7 月 1 日

記

1. 改正の概要

第一 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）

1 改正の趣旨

グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教師自身も高度な専門職として新たな知識技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっている。また、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展など、教師の研修を取り巻く環境も大きく変化してきた。

このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現するこれからの「新たな教師の学びの姿」として、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となる。

改正法は、「新たな教師の学びの姿」を実現するため、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等に関する記録の作成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を整備するとともに、普通免許状及び特別免許状の更新制を発展的に解消する等の措置を講ずるものである。

2 教育公務員特例法の一部改正

- ① 「指導助言者」及び「研修実施者」を定義することとする。こと。（教特法第 20 条関係）
- ② 教員研修計画に定める事項として、研修実施者が指導助言者として行う
 - ④ ii に定め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市町村の教育委員会が指導助言者として行う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。）を加えることとする。こと。（教特法第 22 条の 4 第 2 項関係）
- ③ 研修等に関する記録の作成等
 - i 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に取組の状況に関する記録（以下「研修等に関する記録」という。）を作成しなければならないこととする。こと。（教特法第 22 条の 5 第 1 項関係）
 - ii 研修等に関する記録には、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等を記載するものとする。こと。（教特法第 22 条の 5 第 2 項関係）
 - iii 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。こと。（教特法第 22 条の 5 第 3 項関係）
- ④ 資質の向上に関する指導助言等
 - i 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。こと。（教特法第 22 条の 6 第 1 項関係）
 - ii 公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者は、i による相談への対応、情報の提供並びに指導及び助言（以下「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

る記録に係る情報を活用するものとする。こと。（教特法第 22 条の 6 第 2 項関係）

- iii 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こととする。こと。（教特法第 22 条の 6 第 3 項関係）

⑤ その他の事項

- i 改正法により、改正前の地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号。以下「地教行法」という。）附則第 25 条（中核市の特別支援学校の幼稚部の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例）の規定内容を教特法附則第 6 条に規定する整理を行ったことに伴い、これまで特例の定めがなかった指定都市及び中核市以外の市町村の特別支援学校の幼稚部の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修についても、当該市町村を包括する都道府県教育委員会が実施することとする特例を適用することとする。こと（教特法附則第 6 条関係）。
- ii その他所要の改正を行う。こと。

3 教育職員免許法（昭和 24 年法律第 147 号。以下「免許法」という。）の一部改正

- ① 普通免許状及び特別免許状を有効期間の定めのないものとし、更新制に関する規定を削除することとする。こと。（免許法第 9 条～第 9 条の 4 関係）
- ② 普通免許状の授与を受けるために必要な科目の単位のうち、教科及び教職に関する科目（教員の職務の遂行に必要な基礎的な知識技能を修得させるためのものとして文部科学省令で定めるものに限る。）又は特別支援教育に関する科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を 1 年とする課程（以下「教職特別課程」という。）について、その修業年限を 1 年以上とすることとする。こと。（免許法別表第 1 関係）
- ③ 普通免許状を有する者が免許法別表第 8 により他の学校種の普通免許状の授与を受けようとする場合に必要最低在職年数について、当該年数に含めることができる勤務経験の対象に、授与を受けようとする免許状に係る学校及び学校以外の教育施設のうちこれらの学校に相当するものとして文部科学省令で定めるものを追加することとする。こと。（免許法別表

第 8 関係)

- ④ その他所要の改正を行うこと。

4 施行期日、経過措置等

- ① 改正法は、令和 4 年 7 月 1 日から施行することとする。ただし、2 教育公務員特例法の一部改正については令和 5 年 4 月 1 日から施行することとする。 (改正法附則第 1 条関係)
- ② 研修等に関する記録の作成は、令和 5 年 4 月 1 日以後に受講する研修実施者実施研修、同日以後に履修する大学院の課程等、同日以後に任命権者が開設する認定講習等のうち同日以後に校長及び教員が単位を修得するもの、同日以後に校長及び教員が行う資質の向上のための取組 (2. 留意事項 第一 2 において「研修実施者実施研修等」という。) について適用することとしたこと。 (改正法附則第 2 条関係)
- ③ 改正法の施行の際現に効力を有する普通免許状及び特別免許状であつて、改正前の免許法の規定により有効期間が定められたものについては、改正法の施行の日以後は有効期間の定めがないものとする。 (改正法附則第 3 条関係)
- ④ 旧免許状のうち既に施行日前に失効しているものについては、施行日以後においても引き続き返納義務を課すとともに、当該返納がなされていない場合においては引き続き罰則を科すこととする。 (改正法附則第 12 条関係)
- ⑤ その他関係法律について所要の改正等を行うこと。

第二 教育職員免許法施行令の一部を改正する政令 (令和 4 年政令第 219 号)

改正法により免許法の規定が条項移動したことに伴い、当該条項を引用する教育職員免許法施行令 (昭和 24 年政令第 338 号) について所要の改正を行うこととする。

第三 教育公務員特例法施行規則 (令和 4 年文部科学省令第 21 号。以下「教特法施行規則」という。)

- ① 教育公務員特例法第 31 条及び第 35 条の規定に基づく国立教育政策研究

所の長等の選考の手續及び任期等を定める手續に関する省令（昭和 59 年文部省令第 31 号）及び教育公務員特例法第 22 条の 4 第 2 項第 5 号の教員研修計画に定める事項及び第 22 条の 5 第 2 項第 2 号の文部科学省令で定める者を定める省令（平成 29 年文部科学省令第 10 号）を廃止し、これらの省令の規定を教特法施行規則に定めることとすること。（教特法施行規則第 1 条、第 3 条～第 8 条関係）

- ② 研修等に関する記録の作成は、書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）をもって行うこととすること。（教特法施行規則第 2 条関係）

第四 教育職員免許法施行規則等の一部を改正する等の省令（令和 4 年文部科学省令第 22 号。以下「改正省令」という。）

1 教育職員免許法施行規則（昭和 29 年文部令第 26 号。以下「免許法施行規則」という。）の一部改正

- ① 免許法認定通信教育を開設することができる主体に授与権者である都道府県教育委員会、指定都市教育委員会及び中核市教育委員会を追加し、免許法認定講習と同様に教員養成系大学の指導の下に運営することとすること。（免許法施行規則第 46 条、第 46 条の 2、第 48 条関係）
- ② 免許法別表第 8 によって免許状を取得する場合の最低在職年数について、少年院、認定在外教育施設及び外国の教育施設又はこれに準ずるもの（独立行政法人国際協力機構法（平成 14 年法律第 136 号）に基づき派遣された場合に限る。）における勤務経験を算入できることとすること。この際の実務証明責任者は、それぞれ、法務大臣、文部科学大臣及び独立行政法人国際協力機構の理事長とすること。（免許法施行規則第 67 条関係）
- ③ 教員免許状の様式について、免許状の有効期間が廃止されることから当該記載を削除すること。（免許法施行規則別表第 1 号様式関係）
- ④ その他、改正法による免許法の改正に伴い、更新制に関する規定の削除等の所要の改正を行うこと。

2 教育職員免許法施行法施行規則（昭和 29 年文部省令第 26 号）の一部改正 教員免許状の様式について、免許状の有効期間が廃止されることから当該

記載を削除すること。

- 3 教員資格認定試験規程（昭和 48 年文部省令第 17 号）の一部改正
改正法により免許法の規定が条項移動したことに伴い、当該条項を引用する規定について所要の改正を行うこと。
- 4 教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令（平成 20 年文部科学省令第 9 号）の一部改正
旧免許状の取扱いについて定めた第 2 条から第 19 条まで及び免許状更新講習等に係る様式を定めた別記第 1 号様式から別記第 4 号様式までを削除すること。
- 5 免許状更新講習規則等の廃止
更新制に関する規定が削除されることに伴い、以下の省令について廃止すること。
 - ・免許状更新講習規則（平成 20 年文部科学省令第 10 号）
 - ・東日本大震災に伴う教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律附則第 2 条第 2 項に規定する文部科学省令で定める期間の特例に関する省令（平成 23 年文部科学省令第 26 号）
 - ・新型コロナウイルス感染症の発生又はまん延に伴う教育職員免許法第 9 条の 2 第 3 項及び教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律附則第 2 条第 2 項に規定する文部科学省令で定める期間の特例に関する省令（令和 2 年文部科学省令第 25 号）

第五 令和 4 年文部科学省告示第 99 号（教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 10 条第 1 項第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者等を廃止する件）

改正法の施行に伴い更新制に関する以下の告示を廃止すること。

- ・教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 10 条第 1 項第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者（平成 20 年文部科学省告示第 51 号）
- ・教育職員免許法施行規則第 61 条の 4 第 6 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者に関する告示（平成 20 年文部科学省告示第 162 号）
- ・教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第 3 条第 4 号の規定に基づき文部科学大臣が定める者に関する告示（平成 20 年文部科学省告示第 163 号）

- ・免許状更新講習規則第9条第1項第4号の規定に基づき文部科学大臣が定める者に関する告示（平成20年文部科学省告示第164号）

2. 留意事項

第一 教育公務員特例法の改正関係

- 1 改正後の教特法第20条において「指導助言者」及び「研修実施者」を定義したことに伴い、教員研修計画の策定者、初任者研修又は中堅教諭等資質向上研修の実施者等について「任命権者」を「研修実施者」に改める等の整理をしているが、これは改正前の地教行法第59条及び第61条の規定に基づく用語の整理であり、研修に係る実施主体については改正前後で原則変更はないこと。ただし、指定都市・中核市以外の市町村の特別支援学校の幼稚部の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修については、中核市の場合と同様に、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施する特例を適用したこと（1. 改正の概要 第一2⑤i参照）。（教特法第20条及び附則第6条、地教行法第59条及び第61条関係）
- 2 研修等に関する記録の作成義務は、令和5年4月1日以後に受講する研修実施者実施研修等について適用されることとしているが、同日より前に受講した研修実施者実施研修等についても記録することは差し支えないこと。（教特法第22条の5、改正法附則第2条関係）
- 3 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おいては、指導助言者より教特法第22条の6第3項に基づき資質の向上のための機会に関する情報の提供等の協力の求めがあった場合は、適切に対応いただきたいこと。（教特法第22条の6第3項関係）
- 4 改正法により教特法の用語の整理等を行うことに伴い、今後、教育公務員特例法施行令等の技術的改正を行う予定であること。
- 5 「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、独立行政法人教職員支援機構においては、現職教員がその資質向上のために広く受講可能な学習コンテンツ等を検索できる「新たな教師の学びのための検索システム」を公開しているところ、大学等においては、教員免許更新制の下で生み出された良質な学習コンテンツ（過去に教員免許状更新講習として実施した講習を継承して行う講習等）を含め、当該検索システムに掲載する学習コンテンツの情報提供に引き続き協力いただきたいこと。

- 6 公立幼保連携型認定こども園の保育教諭等の任命権者である地方公共団体の長（地教行法第 22 条）は、研修等に関する記録や資質の向上に関する指導助言等の実施について、教育委員会と連携を図りながら適切に対応いただきたいこと。

第二 教育職員免許法の改正関係

1 教員免許更新制の発展的解消に関する留意事項

（1）普通免許状及び特別免許状の取扱いについて

① 免許状の有効性について

- i 施行の際現に有効な免許状については、休眠状態（旧免許状（平成 21 年 3 月 31 日以前に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状をいう。以下同じ。）の所持者であって現職教員でない者が修了確認期限を超過したことにより当該免許状を用いることができない状態をいう。以下同じ。）のものも含め、何らの手続なく、引き続き教育職員になることのできる免許状として活用可能であること。
- ii 施行日前に既に失効している免許状については、手続なく有効になることはなく、申請書に授与権者（免許状の授与を行う都道府県教育委員会をいう。以下同じ。）が定める書類を添えて、授与権者に再度授与申請を行う必要があること。
- iii 免許状を有する者に対し、当該免許状の授与権者以外の授与権者が別の免許状を授与した際に、最初に授与された免許状に係る有効期間又は修了確認期限の延期・延長について当該免許状の授与権者の原簿に反映されていない場合も想定されることから、授与権者においては、施行日前に授与された免許状の書換え・再交付・領域追加の手続に当たり、当該手続の申請者が有する免許状が失効しているにもかかわらず有効なものと誤認したり、有効であるにもかかわらず失効していると誤認したりすることのないよう、申請者が有する全ての免許状の有効性を確実に確認した上で手続を行うこと。
- iv 授与権者及び免許管理者（免許状を有する者が教育職員及び文部科学省令で定める教育の職にある者である場合にあってはその者の勤務地の都道府県の教育委員会、これらの者以外の者である場合にあってはその者の住所地の都道府県の教育委員会をいう。以下同じ。）においては、

現職教員又は採用希望者が有する免許状が有効なものであるか、任命権者又は雇用者、現職教員又は採用希望者が適切に理解することができるよう、都道府県のホームページへの資料掲載や各学校等への周知文書の配布、各種会議等の機会を捉えての説明、広報誌等の様々なメディアを通じた広報など、幅広い周知に配慮されたいこと。

- v 任命権者及び雇用者においては、免許管理者との連絡を密にし、任命又は雇用しようとする者が有する免許状の有効性について適切に確認すること。例えば、既に施行日前に失効している旧免許状について、有効期間の定めがないことから当該免許状が有効であると誤認したり、施行の際休眠状態であった旧免許状や、施行日以後に有効期間の満了の日を経過した新免許状（平成 21 年 4 月 1 日以降に初めて免許状の授与を受けた者が保有する免許状をいう。以下同じ。）について、失効した免許状と誤認したりすることのないよう十分注意すること。

その際、免許状又は授与証明書並びに有効期間又は修了確認期限を証明する証明書類（更新講習修了確認証明書、修了確認期限延期証明書、有効期間更新証明書、有効期間延長証明書等）の確認に加えて、文部科学省が提供している「官報情報検索ツール」を適切に活用すること等により、当該免許状が懲戒免職や禁錮以上の刑に処せられたことなどの事由により失効したものでないことを確実に確認するようにすること。

② 免許状等の様式について

- i 施行の際現に有効な新免許状については、有効期間の満了の日が記載された様式についても引き続き有効な免許状として活用できること。有効期間の満了の日の記載がない免許状への書換えについては、免許法第 15 条に基づく書換え又は再交付の事由に該当しないため、対応の必要はないこと。（免許法第 15 条関係）
- ii 授与権者の判断の下、授与証明書等の様式を定めるに当たっては、実務上の参考情報として改正前の免許法に基づく有効期間の満了の日又は修了確認期限を記載することを妨げるものではないが、その際には、「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）による改正前の法令に基づくもの」と記載し、改正前の法令に基づく表記であることを明示すること。

また、失効している免許状に関する授与証明書が、有効な免許状の証明として採用手続に使用されることがないように、授与証明書の発行に当

たつて、当該免許状の有効・失効の状態を確認した上で、原則として有効な免許状の場合に限り発行することとし、失効している免許状の授与証明書を発行する場合には、授与証明書に「失効」と明示すること。

③ 免許状の返納について

- i 旧免許状のうち既に施行日前に失効しているものについて、これらの免許状を有効であると誤認して教員として採用されることのないよう、返納されていない免許状があれば免許管理者において引き続き本人に返納を求めるとともに、任命権者及び雇用者に対して注意喚起すること。

(改正法附則第 12 条関係)

- ii 更新講習の未受講により免許状を失効した者が再度授与の申請を行った場合において、申請者が返納義務のある免許状を所持している場合は、免許管理者において失効の処理を行い、当該免許状を回収の上、授与権者において新たに免許状を授与すること(再授与については(2)参照)。

(2) 更新制により失効となった免許状の再授与について

① 再授与の基本的な考え方について

- i 免許法別表第 1、別表第 2 又は別表第 2 の 2 に基づき授与された免許状が未更新(期限切れ)により失効している場合にあっては、過去の免許法等に基づき所要資格を満たした者は、現行の免許法等に基づく所要資格を満たしたものとみなす経過措置が置かれていることから、授与権者において過去に免許状を授与した事実に基づき再授与することは可能であること。
- ii 免許法別表第 3 から別表第 8 まで等に基づく教育職員検定により授与された免許状が未更新(期限切れ)により失効している者に対し、免許状の再授与を行う場合にあっては、授与時点の免許法等に定める所要資格の確認が必要となることから、授与権者において教育職員検定を再度実施する必要があること。
- iii 免許状の未更新(期限切れ)を事由として免許状が失効した者であつて、再度同じ種類の免許状が授与されたものについて、免許法別表第 3、別表第 5 から別表第 8 まで等により当該免許状を基礎免許状として教育職員検定を行う場合にあっては、教育職員検定に用いる在職年数及び必要単位数には、最初に授与された免許状の授与後の在職年数及び取得単

位も含めることができることとする。なお、免許状の未更新（期限切れ）以外を事由として免許状が失効した場合（懲戒免職による失効等）にあつては、当該在職年数及び取得単位を含めることはできないこと。

iv 教員資格認定試験により授与された免許状が未更新（期限切れ）により失効した者より再授与の申請があつた場合、授与権者においては過去教員資格認定試験に合格した事実（合格証書）の確認をもって免許状の再授与を行うこと。（免許法第 16 条関係）

v 教育職員免許法等の一部を改正する法律（平成 12 年法律第 29 号）附則第 2 項及び附則第 3 項においては、平成 12 年 7 月 1 日時点で特定の教科の高等学校教諭免許状を有する者であつて、情報又は福祉の教科に関する講習を修了したものに情報又は福祉の高等学校教諭免許状を授与できるとされているところ、当該者の免許状が失効した場合にあつては同法附則第 2 項及び附則第 3 項の適用対象外となることから、当該規定に基づく情報又は福祉の高等学校教諭免許状の再授与はできないこと。

vi 特別免許状が未更新（期限切れ）により失効している者に対し、特別免許状の再授与を行う場合にあつては、任命権者又は雇用者の再度の推薦に基づき、授与権者において教育職員検定を再び実施する必要があること。

② 申請書類の簡素化について

i 免許状の未更新（期限切れ）を事由として失効となった普通免許状について再授与の申請があつた際、授与権者は、当該免許状の原本又は写し、授与証明書、公的身分証明書等と、授与権者が保有する原簿や教員免許管理システムの情報とを突合すること等により、過去に申請者に対して免許状を授与した事実を確実に確認できる場合には、一部の書類の添付を省略する等、円滑な再授与手続に努めていただきたいこと。

ii 具体的には、免許法別表第 1、別表第 2 又は別表第 2 の 2 に基づき再授与をする場合、過去に免許状を授与された事実を確認できる場合には、学力に関する証明書、卒業・修了証明書、介護等体験に関する証明書、実務に関する証明書（勤務経験により教育実習の単位を他の単位に振り替える場合）は省略可能と考えられること。

iii 免許状の未更新（期限切れ）を事由として失効となった普通免許状について、免許法別表第3から別表第8まで等に基づく教育職員検定により再授与をする場合、原則、授与時点の免許法等に定める必要単位の証明が必要となることから、学力に関する証明書は省略できないものと考えられること。加えて、人物に関する証明書及び身体に関する証明書についても、当時の授与時点から状況変化が生じている可能性があることから、省略できないものと考えられること。一方、実務に関する証明書については、基礎免許状が未更新（期限切れ）を事由として失効した場合であっても、当該免許状が再授与されている場合は、教育職員検定における最低在職年数に最初に授与された免許状の授与後の在職年数も含めることができることから（①iii参照）、省略可能と考えられること。

③ 申請窓口について

i 免許状の未更新（期限切れ）を事由として失効となった普通免許状について、申請書類の簡素化に当たっては、授与権者が有する原簿情報が必要となることや、教育職員検定による授与の場合は都道府県によって基準が異なることから、申請書類の簡素化は、原則として失効した免許状を授与した授与権者に申請があった場合に限られることとし、当該授与権者においては、他都道府県に住居地のある者であったとしても申請書類の簡素化による再授与の申請を受け付けること。この場合、免許状の授与申請の受付や免許状の交付を郵送やオンラインで対応する等、申請者の負担軽減に配慮願いたいこと。

ii 失効した免許状を授与した授与権者以外の授与権者においては、失効した免許状の原簿情報を有しないことから、必ずしも申請書類を簡素化する必要はないものの、再授与の申請は受け付けること。なお、当該授与権者において再授与手続の簡素化を行う場合は、教育職員検定による授与の場合は都道府県によって基準が異なる点に留意するとともに、他の授与権者が保有する原簿情報を取り寄せる場合においては、各都道府県の個人情報保護に関する条例（令和5年4月1日以降にあっては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）による改正後の個人情報保護法）に則り、個人情報の適正な取扱いに留意すること。

④ その他の事項

- i 授与権者において、免許法別表 1 等により授与された免許状及び当該免許状を基礎免許状として別表第 3 から別表第 8 まで等に基づく教育職員検定により授与された免許状の両方が未更新（期限切れ）を事由として失効した者に対し、それぞれの免許状を再授与する場合にあっては、同時に授与申請を受け付けることも可能であること。このとき、前者の免許状の授与後に、当該免許状を基礎免許状として後者の免許状を授与したものと整理した上で、同時に免許状の交付を行うことも差し支えないこと。
- ii 未更新（期限切れ）を事由として普通免許状が失効した者が、当該免許状と同じ学校種・教科の臨時免許状の授与を受けて教員として勤務している場合は、臨時免許状は普通免許状を有する者を採用できない場合に限り授与するとの趣旨に鑑み、任命権者又は雇用者は、当該教員に対し、失効した普通免許状の再授与手続きを行うよう促すことが望ましいこと。（免許法第 5 条第 5 項関係）
- iii 幼保連携型認定こども園において保育教諭等として勤務する場合は、幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有することを原則とするところ、令和 6 年度末までは、幼稚園教諭免許状又は保育士資格のいずれかを有していれば、保育教諭等となることができる特例が適用されている。このため、幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有し、幼保連携型認定こども園において保育教諭等として勤務する者が、当該免許状が未更新（期限切れ）により失効した場合であっても、免許状の再授与を受けることなく保育士資格に基づき引き続き勤務していることが想定されるところ、保育教諭等の任命権者又は雇用者においては、当該保育教諭等に対し、令和 6 年度末までに幼稚園教諭免許状の再授与を受ける必要があることを遺漏なく周知すること。（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 66 号）附則第 5 条関係）
- iv 授与権者は、平成 21 年 3 月 31 日までに授与された旧免許状所有者のうち、未更新のまま修了確認期限を超過した者から当該免許状の再授与の申請があった場合には、再授与に当たり、失効・休眠の別を判定する必要があるため、修了確認期限を超過した時点で現職教員であったかどうか確認すること。その際、職務経歴書のみならず、修了確認期限当時の免許管理者へ照会を行うことや、申請者から在籍証明書を提出させる

ことなどにより、確実に把握すること。

2 免許法別表第8による授与に関する留意事項

- ① 改正法により免許法別表第8の授与における最低在職年数として算入可能とされた勤務経験（授与を受けようとする免許状に係る学校及び学校以外の教育施設のうちこれらの学校に相当するものとして文部科学省令で定めるものにおける勤務経験）に関しては、改正法の施行日（令和4年7月1日）より前の勤務経験も算入可能であること（免許法別表第8関係）。
- ② 免許法別表第8による授与の際に必要な最低在職年数について、改正法により授与を受けようとする免許状に係る学校での教諭等（主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。以下同じ。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師をいう。）としての勤務経験及び学校以外の教育施設のうち文部科学省令で定めるものの勤務経験が算入可能となったところ、この勤務経験には、授与を受けようとする免許状に係る学校における免許法第16条の5に基づき専科指導を行う教諭等としての勤務経験（中学校教諭の普通免許状を有する者が、小学校において臨時免許状の授与を受け勤務する場合は、主幹教諭、指導教諭、教諭又は講師として勤務している場合に限る。）、臨時免許状による講師としての勤務経験等についても算入可能であること。（免許法別表第8関係）
- ③ 免許法別表第8による授与の際に必要な最低在職年数について、認定在外教育施設での勤務経験年数の実務証明責任は文部科学大臣となるが、国公立学校等の教員としての身分を有したまま認定在外教育施設に派遣された場合にあっては、実務証明責任者は免許法別表第3備考第2号に定める所轄庁又は学校法人等の理事長となること（免許法別表第3備考第2号及び免許法施行規則第67条関係）。

3 教職特別課程について

教職特別課程について、修業年限が1年の場合、必要な単位数を取得するためには平日のフルタイムでの課程とせざるを得ず、社会人が当該課程を履修することが困難であるとの課題があったことから、今般の改正法により修業年限を1年以上とする弾力化を行ったこと。また、本改正により、複数年かけて休日や夜間で履修可能な教職特別課程を開設することが可

能になることから、各大学においては本制度の積極的な活用を検討いただきたいこと。（免許法別表第1関係）

4 その他の事項

（1）改正省令に係るその他の留意事項

- ① 令和4年度に実施する免許状更新講習として認定を受けた講習のうち、6月末日までに全日程を終了した講習については、改正前の免許状更新講習規則第6条の規定による修了認定及び第7条の規定による講習の評価を行い、遅滞なく、評価結果を文部科学大臣に報告する必要があること。（改正省令附則第2条関係）

- ② 改正省令により、免許法施行規則第28条第2項及び第36条第2項に定める「教育学部又は学校教育学部を有する大学」を「教員養成に関する学部を置く大学」に改めているところ、本改正は教育学部又は学校教育学部以外にも教員養成に関する学部を設置している大学が実態上存在することに伴うものであり、改正前後で規定趣旨に変更はないこと。（免許法施行規則第28条第2項及び第36条第2項関係）

（2）教師の確保に向けた取組

臨時的任用教員等の確保ができず、学校へ配置する予定の教師の数に欠員が生じる「教師不足」が課題となっている中、改正法の施行後は、更新講習修了確認を経ることなく、休眠状態の旧免許状所持者などを教師として採用することが可能になることも踏まえ、任命権者等においては、「教師不足」の解消をはじめとした教師確保のための一層の取組を進められたいこと。

（3）教師の資質能力の維持・向上について

① 教師の資質向上のための機会の確保について

教員免許更新制の発展的解消とは、更新制の下で大学等が形成した良質な学習コンテンツを継承しつつ、個々の学校現場や教師のニーズに即した新たな研修システムによって、これからの時代に必要な教師の学びを実現するという趣旨であり、更新制の解消後においても、教師が大学の講座等において自己研鑽を行うことは引き続き重要である。

こうした考え方や、教育基本法（平成18年法律第120号）第9条において教師は絶えず研究と修養に努めることとされていることを踏まえて、国公私立学校の別を問わず、任命権者又は雇用者においては、任命又は雇用

する教師が資質の向上のため必要な研修等を受講できるよう機会の確保等に努めること。

② 失効・休眠免許状所持者に関する適正な採用及び研修

任命権者においては、施行日前に免許状が失効していた者や休眠状態であった者（以下「失効・休眠免許状所持者」という。）を教師として採用する際には、必要な能力及び適性を有しているかどうかについて、適正な選考を行った上で採用すること。また、このような者を採用する際、研修の実施や必要な学習を経ていることの確認など、資質能力の確保及び向上のための適切な取組を行うこと。

各学校法人等においても、建学の精神に基づく採用方針や育成方針を踏まえつつ、このような取組の工夫に努められたいこと。

③ 失効・休眠免許状所持者に対する学習コンテンツ等の活用

失効・休眠免許状所持者は免許状更新講習を受講せずとも教員として勤務可能となることを踏まえ、上記②の失効・休眠免許状所持者に対する研修の実施に当たっては、独立行政法人教職員支援機構が提供しているオンデマンド型研修動画「校内研修シリーズ」等（※1）を活用するなど、失効・休眠免許状所持者の資質能力の確保及び向上を図るための適切な措置を講じること。また、同機構では、教師がその資質向上のために受講可能な学習コンテンツ等の情報を掲載する「新たな教師の学びのための検索システム」（※2）を公開しており、当該システムについても積極的に活用いただきたいこと。さらに、文部科学省では、令和4年度予算において、失効・休眠免許状所持者のほか、教職に就いたことがない者等の円滑な入職を支援するオンライン研修コンテンツの開発に係る補助事業を実施することとしており、当該事業の進捗を踏まえつつ、適時情報提供する予定であること。

これらの学習コンテンツ等は、国公立の全ての学校の教師にとって活用可能なものであることから、各学校法人等においても、雇用する教師に対するこれらの情報提供や研修事業への活用も含め、適宜、その活用に努められたいこと。

※1：独立行政法人教職員支援機構

「校内研修シリーズ」

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/>

「基礎的研修シリーズ（まずはここから）」

<https://www.nits.go.jp/materials/basic.html>

※2：独立行政法人教職員支援機構「新たな教師の学びのための検索システム」

<https://kensaku.nits.go.jp/>

(4) 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等のための取組について

教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）が、一部の規定を除き、令和4年4月1日より施行されたところ、本法においては、任命権者及び雇用者が教育職員等を任命又は雇用しようとするとき、特定免許状失効者等（過去に児童生徒性暴力等を事由として免許状が失効した者）に関するデータベースの活用義務が課されている。

現在、国において特定免許状失効者等に関するデータベースの整備を進めているところであり、当該データベースの整備後においては、任命権者又は雇用者において当該データベースを活用し、任命又は雇用を希望する者が児童生徒性暴力等を行った者に該当するかどうか確実に確認すること。また、該当した場合には、法の基本理念にのっとり、十分に慎重に、適切な任命又は雇用の判断を行うこと。

また、任命権者又は雇用者は、当該データベースが整備されるまでの間は、過去40年間に懲戒免職処分等を受けたことによって免許状が失効・取上げとなった事実の有無を確認できる「官報情報検索ツール」を適切に活用すること等により、任命又は雇用を希望する者が過去に児童生徒性暴力等を行った者に該当するかどうか確認し、該当した場合には、法の基本理念にのっとり、十分に慎重に、適切な任命又は雇用の判断を行うこと。

3. 別添資料

(1) 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）

- ① 概要
- ② 提案理由
- ③ 要綱
- ④ 条文・理由
- ⑤ 新旧対照表
- ⑥ 衆議院文部科学委員会における附帯決議（令和4年4月8日）
- ⑦ 参議院文教科学委員会における附帯決議（令和4年5月10日）

(2) 教育職員免許法施行令の一部を改正する政令（令和4年政令第219号）

- ① 条文・理由
- ② 新旧対照表

(3) 教育公務員特例法施行規則（令和4年文部科学省令第21号）条文

(4) 教育職員免許法施行規則等の一部を改正する省令（令和4年文部科学省令第22号）条文

(5) 令和4年文部科学省告示第99号（教育職員免許法施行規則の一部を改正する省令附則第十条第一項第六号の規定に基づき文部科学大臣が定める者等を廃止する件）条文

本件担当：

文部科学省 総合教育政策局 教育人材政策課

代表電話：03-5253-4111

（教員等の研修関係）

教職員研修係

内線：2987, 2986

E-MAIL：kyoikujinzai@mext.go.jp

（更新制の発展的解消、再授与手続き関係）

教員免許企画室 更新係

内線：3572, 3573

E-MAIL：menkyo@mext.go.jp

（教員免許、法令関係）

教員免許企画室 免許係

内線：3968, 3969

E-MAIL：menkyo@mext.go.jp

趣 旨

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等に関する記録の作成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を整備し、普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定を削除する等の措置を講ずる。

概 要

1. 研修記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等(教育公務員特例法の一部改正)

① 任命権者は、校長及び教員ごとに研修等に関する記録を作成しなければならない。

＜記録の範囲＞ 【教特法第22条の5第1項及び第2項】

- ・研修実施者※₁が実施する研修
- ・大学院修学休業により履修した大学院の課程等
- ・任命権者が開設した認定講習及び認定通信教育による単位の修得
- ・その他任命権者が必要と認めるもの

② 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、校長及び教員の資質の向上に関する指標及び教員研修計画を踏まえるとともに、①の記録に係る情報を活用する。

【教特法第22条の6第1項及び第2項】

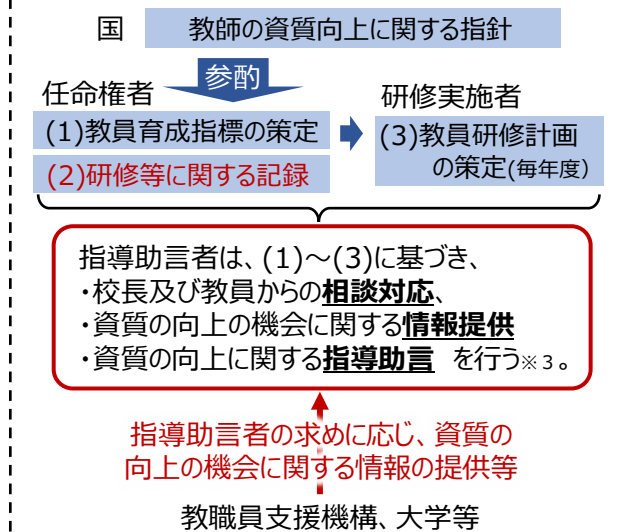
③ 指導助言者は、独立行政法人教職員支援機構（NITS）や大学等に情報の提供等の協力を求めることができることとする。

【教特法第22条の6第3項】

④ 教員研修計画に、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。

【教特法第22条の4第2項第4号】

新たな研修制度イメージ



※1 研修実施者は中核市の県費負担教職員の場合は中核市教育委員会、その他の校長及び教員の場合は原則任命権者。

※2 指導助言者は県費負担教職員の場合は市町村教育委員会、その他の校長及び教員の場合は任命権者。

※3 教員への指導助言等は、教育委員会の指揮監督に服する校長等が実施することを想定。

2. 普通免許状及び特別免許状の更新制に関する規定の削除等(教育職員免許法の一部改正)

① 普通免許状及び特別免許状を有効期間の定めのないものとし、更新制に関する規定を削除する。

【免許法第9条～第9条の4等】

② 施行の際現に効力を有し、改正前の規定により有効期間が定められた普通免許状及び特別免許状には、施行日以後は有効期間の定めがないものとする等の経過措置を設ける。

【附則第3条】

3. その他(教育職員免許法の一部改正)

① 普通免許状を有する者が他の学校種の普通免許状の授与を受けようとする場合に必要最低在職年数について、当該年数に含めることができる勤務経験の対象を拡大する。

【免許法別表第8】

② 主として社会人を対象とする教職特別課程（普通免許状の授与を受けるために必要な科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を1年とする課程）について、修業年限を1年以上に弾力化する。

【免許法別表第1備考第6号】

施行期日

令和4年7月1日（1.の規定は令和5年4月1日）【附則第1条】

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 新旧対照表 目次

○ 教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）（第一条関係）	1
○ 教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）（第二条関係）	15
○ 教育職員免許法施行法（昭和二十四年法律第四百十八号）（附則第四条関係）	33
○ 教育職員免許法の一部を改正する法律（昭和二十九年法律第五百十八号）（附則第五条関係）	34
○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）（附則第六条関係）	36
○ 学校教育法等の一部を改正する法律（平成三年法律第二十五号）（附則第七条関係）	39
○ 独立行政法人教職員支援機構法（平成十二年法律第八十八号）（附則第八条関係）	40
○ 構造改革特別区域法（平成十四年法律第八十九号）（附則第九条関係）	41
○ 学校教育法等の一部を改正する法律（平成十八年法律第八十号）（附則第十条関係）	44
○ 教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律（平成十九年法律第九十八号）（附則第十一条関係）	45
○ 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十六号）（附則第十三条関係）	58

改正後	改正前
目次 第一章 総則（第一条・第二条） 第二章 任免、人事評価、給与、分限及び懲戒 第一節 大学の学長、教員及び部局長（第三条―第十条） 第二節 大学以外の公立学校の校長及び教員（第十一条―第十四条） ） 第三節 専門的教育職員（第十五条・第十六条） 第三章 服務（第十七条―第十九条） 第四章 研修（<u>第二十条</u>―第二十五条の二） 第五章 大学院修学休業（第二十六条―第二十八条） 第六章 職員団体（第二十九条） 第七章 教育公務員に準ずる者に関する特例（第三十条―第三十五条） ） 附則 （定義） 第二条（略） 2（略）	目次 第一章 総則（第一条・第二条） 第二章 任免、人事評価、給与、分限及び懲戒 第一節 大学の学長、教員及び部局長（第三条―第十条） 第二節 大学以外の公立学校の校長及び教員（第十一条―第十四条） ） 第三節 専門的教育職員（第十五条・第十六条） 第三章 服務（<u>第十七条</u>―<u>第二十条</u>） 第四章 研修（<u>第二十一条</u>―第二十五条の二） 第五章 大学院修学休業（第二十六条―第二十八条） 第六章 職員団体（第二十九条） 第七章 教育公務員に準ずる者に関する特例（第三十条―第三十五条） ） 附則 （定義） 第二条（略） 2（略）

3 この法律で「部局長」とは、大学（公立学校であるものに限る。第二十二條の六第三項、第二十二條の七第二項第二号及び第二十六條第一項を除き、以下同じ。）の副学長、学部長その他政令で指定する部局の長をいう。	3 この法律で「部局長」とは、大学（公立学校であるものに限る。第二十六條第一項を除き、以下同じ。）の副学長、学部長その他政令で指定する部局の長をいう。
4・5 (略)	4・5 (略)
(兼職及び他の事業等の従事) 第十七條 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七條第一項に規定する県費負担教職員（以下「県費負担教職員」という。）については、市町村（特別区を含む。以下同じ。）の教育委員会）において認める場合には、給与を受け、又は受けないで、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。	(兼職及び他の事業等の従事) 第十七條 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七條第一項に規定する県費負担教職員については、市町村（特別区を含む。以下同じ。）の教育委員会。第二十三條第二項及び第二十四條第二項において同じ。）において認める場合には、給与を受け、又は受けないで、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。
2・3 (略)	2・3 (略)
第十九條 (略)	第十九條 (略)
第四章 研修	(新設)
(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	第二十条 削除

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

（削る）

（研修）

第四章 研修

（研修）

第二十一条（略）

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。

（研修の機会）

第二十二条（略）

2（略）

3 教育公務員は、任命権者（第二十条第一項第一号に掲げる者については、同号に定める市町村の教育委員会。以下この章において同じ。）の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

（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）

第二十二條の二 文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、次条第一項に規定する指標の策定に関する指針（以下この条及び次条第一項において「指針」という。）を定めなければならない。

2・3（略）

第二十一条（略）

2 教育公務員の任命権者は、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。

（研修の機会）

第二十二条（略）

2（略）

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

（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）

第二十二條の二 文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、次条第一項に規定する指標の策定に関する指針（以下「指針」という。）を定めなければならない。

2・3（略）

(校長及び教員としての資質の向上に関する指標) 第二十二条の三 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標(以下この章において「指標」という。)を定めるものとする。 2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、<u>第二十二条の七第一項に規定する協議会</u>において協議するものとする。 3・4 (略)	(校長及び教員としての資質の向上に関する指標) 第二十二条の三 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標(以下「指標」という。)を定めるものとする。 2 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、<u>あらかじめ第二十二条の五第一項に規定する協議会</u>において協議するものとする。 3・4 (略)
(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<u>第二十二条の六第二項において「教員研修計画」という。</u>)を定めるものとする。 2 教員研修計画においては、<u>おおむね次に掲げる事項</u>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「<u>研修実施者実施研修</u>」<u>という。</u>)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	(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任命権者は、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(以下この条において「<u>教員研修計画</u>」<u>という。</u>)を定めるものとする。 2 教員研修計画においては、<u>おおむね次に掲げる事項</u>を定めるものとする。 一 任命権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(以下この項において「<u>任命権者実施研修</u>」<u>という。</u>)に関する基本的な方針 二 任命権者実施研修の体系に関する事項 三 任命権者実施研修の時期、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關して必要な事項（研
修実施者が都道府県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| （略）

3 公立の小学校等の校長及び教員の研修実施者は、教員研修計画を定
め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努め
るものとする。

（研修等に関する記録）

第二十二条の五 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| 第二十六条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

（新設）

四| 研修を奨励するための方途に関する事項

五| （略）

3 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、教員研修計画を定め
、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努め
るものとする。

（新設）

三 認定講習等（教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）

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教育委員会である場合においては、当該都道府県教育委員会は、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）

第二十二条の六 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

（新設）

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。

(協議会)

第二十二条の七 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下この条において「協議会」という。）を組織するものとする。

2 4 (略)

(初任者研修)

第二十三条 公立の小学校等の教諭等の研修実施者は、当該教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。）に対して、その採用（現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。）の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（次項において「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2 指導助言者は、初任者研修を受ける者（次項において「初任者」とい

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。

(協議会)

第二十二条の五 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指標の策定に関する協議並びに当該指標に基づく当該校長及び教員の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うための協議会（以下「協議会」という。）を組織するものとする。

2 4 (略)

(初任者研修)

第二十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。）に対して、その採用（現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。附則第五条第一項において同じ。）の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、初任者研修を受ける者（次項において「初任者」とい

いう。)の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭(養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。)、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 (略)

(中堅教諭等資質向上研修)

第二十四条 公立の小学校等の教諭等(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この項において同じ。)の研修実施者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修(次項において「中堅教諭等資質向上研修」という。)を実施しなければならない。

2 指導助言者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するに当たり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。

(指導改善研修)

第二十五条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児(以下「児童等」という。)に対する指導が不適切であると認定し

う。)の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭(養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。)、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 (略)

(中堅教諭等資質向上研修)

第二十四条 公立の小学校等の教諭等(臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。以下この項において同じ。)の任命権者は、当該教諭等に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修(以下「中堅教諭等資質向上研修」という。)を実施しなければならない。

2 任命権者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するに当たり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。

(指導改善研修)

第二十五条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、児童、生徒又は幼児(以下「児童等」という。)に対する指導が不適切であると認定し

た教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下この条において「指導改善研修」という。）を実施しなければならない。

2ゝ7 （略）

（大学院修学休業の許可及びその要件等）

第二十六条 公立の小学校等の主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師（以下「主幹教諭等」という。）で次の各号のいずれにも該当するものは、任命権者（第二十条第一項第一号に掲げる者については、同号に定める市町村の教育委員会。次項及び第二十八条第二項において同じ。）の許可を受けて、三年を超えない範囲内で年を単位として定める期間、大学（短期大学を除く。）の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程（次項及び第二十八条第二項において「大学院の課程等」という。）に在学してその課程を履修するための休業（以下「大学院修学休業」という。）をすることができる。

一 主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師にあつては教育職員免許法に規定する教諭の専修免許状、養護をつかさどる主幹教諭又は養護教諭にあつては同法に規定する養護教諭の専修免許状、栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭又は栄養教諭にあつては同法に規定する栄養教諭の専修免許状の

た教諭等に対して、その能力、適性等に応じて、当該指導の改善を図るために必要な事項に関する研修（以下「指導改善研修」という。）を実施しなければならない。

2ゝ7 （略）

（大学院修学休業の許可及びその要件等）

第二十六条 公立の小学校等の主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師（以下「主幹教諭等」という。）で次の各号のいずれにも該当するものは、任命権者の許可を受けて、三年を超えない範囲内で年を単位として定める期間、大学（短期大学を除く。）の大学院の課程若しくは専攻科の課程又はこれらの課程に相当する外国の大学の課程（次項及び第二十八条第二項において「大学院の課程等」という。）に在学してその課程を履修するための休業（以下「大学院修学休業」という。）をすることができる。

一 主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師にあつては教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）に規定する教諭の専修免許状、養護をつかさどる主幹教諭又は養護教諭にあつては同法に規定する養護教諭の専修免許状、栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭又は栄養教諭にあつては同法の

取得を目的としていること。

二・三 (略)

四 条件付採用期間中の者、臨時的に任用された者、第二十三条第一項に規定する初任者研修を受けている者その他政令で定める者でないこと。

2 (略)

第三十五条 研究施設の長及び研究施設研究教育職員については、第三条第一項、第二項及び第五項、第五条の二、第六条、第七条、第二十一条並びに第二十二条の規定を準用する。この場合において、第三条第二項中「評議会（評議会を置かない大学にあつては、教授会。以下同じ。）の議に基づき学長」とあり、同条第五項、第五条の二第二項及び第六条中「評議会の議に基づき学長」とあり、第五条の二第一項中「評議会」とあり、及び「教授会の議に基づき学長」とあり、並びに第二十一条第二項中「研修実施者」とあるのは「任命権者」と、第三条第二項中「評議会が」とあり、同条第五項中「教授会の議に基づき学長が」とあり、及び第七条中「評議会の議に基づき学長が」とあるのは「文部科学省令で定めるところにより任命権者が」と読み替えるものとする。

附 則

（指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る協議会の特例）

第四条 地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指

に規定する栄養教諭の専修免許状の取得を目的としていること。

二・三 (略)

四 条件付採用期間中の者、臨時的に任用された者、初任者研修を受けている者その他政令で定める者でないこと。

2 (略)

第三十五条 研究施設の長及び研究施設研究教育職員については、第三条第一項、第二項及び第五項、第五条の二、第六条、第七条、第二十一条並びに第二十二条の規定を準用する。この場合において、第三条第二項中「評議会（評議会を置かない大学にあつては、教授会。以下同じ。）の議に基づき学長」とあり、同条第五項、第五条の二第二項及び第六条中「評議会の議に基づき学長」とあり、並びに第五条の二第一項中「評議会」とあり、及び「教授会の議に基づき学長」とあるのは「任命権者」と、第三条第二項中「評議会が」とあり、同条第五項中「教授会の議に基づき学長が」とあり、及び第七条中「評議会の議に基づき学長が」とあるのは「文部科学省令で定めるところにより任命権者が」と読み替えるものとする。

附 則

（指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る協議会の特例）

第四条 地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指

定都市」という。) 以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十二條の三第二項及び第二十二條の七の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、第二十二條の三第一項に規定する指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、第二十二條の七第二項第二号に掲げる者、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会若しくは知事又は独立行政法人教職員支援機構の意見を聴くよう努めるものとする。

(幼稚園等の教諭等に対する初任者研修等の特例)

第五條 幼稚園、特別支援学校の幼稚部及び幼保連携型認定こども園（以下この条及び次条において「幼稚園等」という。）の教諭等の研修実施者（第二十条第一項に規定する研修実施者をいう。以下この項において同じ。）については、当分の間、第二十三條第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の研修実施者（指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）は、採用（現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。）の日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。）に対して、幼稚園等の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

定都市」という。) 以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十二條の三第二項及び第二十二條の五の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ同条第二項第二号に掲げる者、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会若しくは知事又は独立行政法人教職員支援機構の意見を聴くよう努めるものとする。

(幼稚園等の教諭等に対する初任者研修等の特例)

第五條 幼稚園、特別支援学校の幼稚部及び幼保連携型認定こども園（以下この条において「幼稚園等」という。）の教諭等の任命権者については、当分の間、第二十三條第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者（指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）は、採用の日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等（臨時的に任用された者その他の政令で定める者を除く。）に対して、幼稚園等の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

(幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例)

第六条 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修(第二十四条第一項に規定する中堅教諭等資質向上研修をいう。次項において同じ。)は、当分の間、同条第一項の規定にかかわらず、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県教育委員会が、幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

2 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県教育委員会及び知事が行う中堅教諭等資質向上研修に協力しなければならない。

(指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る指導改善研修の特例)

第七条 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十五条及び第二十五条の二の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、その所管に属する小学校等の教諭等(その任命権が当該教育委員会及び長に属する者に限る。)のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等(政令で定め

(幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例)

第六条 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修は、当分の間、第二十四条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県教育委員会が、幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

2 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭等に対して都道府県教育委員会及び知事が行う中堅教諭等資質向上研修に協力しなければならない。

(指定都市以外の市町村の教育委員会及び長に係る指導改善研修の特例)

第七条 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長については、当分の間、第二十五条及び第二十五条の二の規定は、適用しない。この場合において、当該教育委員会及び長は、その所管に属する小学校等の教諭等(その任命権が当該教育委員会及び長に属する者に限る。)のうち、児童等に対する指導が不適切であると認める教諭等(政令で定め

る者を除く。) に対して、第二十五条第一項に規定する指導改善研修
に準ずる研修その他必要な措置を講じなければならない。

る者を除く。) に対して、指導改善研修に準ずる研修その他必要な措
置を講じなければならない。

○ 教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）（第二条関係）

（注）教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和三年法律第五十七号）附則第三条による改正後の条文

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
目次 第一章 総則（第一条―第三条の二） 第二章 免許状（第四条―<u>第九条の二</u>） 第三章 免許状の失効及び取上げ（<u>第十条―第十四条の二</u>） 第四章 雑則（第十五条―<u>第二十条</u>） 第五章 罰則（<u>第二十一条―第二十三条</u>） 附則 （免許状を要しない非常勤の講師） 第三条の二 （略） 2 前項の場合において、非常勤の講師に任命し、又は雇用しようとする者は、<u>文部科学省令で定めるところにより、その旨を第五条第六項に規定する授与権者に届け出なければならない。</u> （授与） 第五条 （略） （削る）	目次 第一章 総則（第一条―<u>第三条の二</u>） 第二章 免許状（<u>第四条―第九条の五</u>） 第三章 免許状の失効及び取上げ（<u>第十条―第十四条の二</u>） 第四章 雑則（第十五条―<u>第二十条</u>） 第五章 罰則（<u>第二十一条―第二十三条</u>） 附則 （免許状を要しない非常勤の講師） 第三条の二 （略） 2 前項の場合において、非常勤の講師に任命し、又は雇用しようとする者は、<u>あらかじめ、文部科学省令で定めるところにより、その旨を第五条第七項で定める授与権者に届け出なければならない。</u> （授与） 第五条 （略） 2 前項本文の規定にかかわらず、別表第一から別表第二の二までに規

2 特別免許状は、教育職員検定に合格した者に授与する。ただし、前項各号のいずれかに該当する者には、授与しない。	定する普通免許状に係る所要資格を得た日の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日を経過した者に対する普通免許状の授与は、その者が免許状更新講習（第九条の三第一項に規定する免許状更新講習をいう。以下第九条の二までにおいて同じ。）の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にある場合に限り、行うものとする。
3 (略) 4 第六項に規定する授与権者は、第二項の教育職員検定において合格の決定をしようとするときは、学校教育に関し学識経験を有する者その他の文部科学省令で定める者の意見を聴かなければならない。	3 特別免許状は、教育職員検定に合格した者に授与する。ただし、第一項各号のいずれかに該当する者には、授与しない。 4 (略) 5 第七項で定める授与権者は、第三項の教育職員検定において合格の決定をしようとするときは、あらかじめ、学校教育に関し学識経験を有する者その他の文部科学省令で定める者の意見を聴かなければならない。
5・6 (略) (教育職員検定) 第六条 (略)	6・7 (略) (教育職員検定) 第六条 (略)
2 学力及び実務の検定は、第五条第二項及び第五項、前条第三項並びに第十八条の場合を除くほか、別表第三又は別表第五から別表第八までに定めるところによつて行わなければならない。	2 学力及び実務の検定は、第五条第三項及び第六項、前条第三項並びに第十八条の場合を除くほか、別表第三又は別表第五から別表第八までに定めるところによつて行わなければならない。
3 (略) (削る)	3 (略) 4 第一項及び前項の規定にかかわらず、第五条第三項及び第六項、前条第三項並びに第十八条の場合を除くほか、別表第三から別表第八ま

(証明書の発行)

第七条 (略)

2・3 (略)

(削る)

4 | 第一項及び第二項の証明書の様式その他必要な事項は、文部科学省令で定める。

(授与の場合の原簿記入等)

第八条 授与権者は、免許状を授与したときは、免許状の種類、その者の氏名及び本籍地、授与の日その他文部科学省令で定める事項を原簿に記入しなければならない。

2・3 (略)

(効力)

でに規定する普通免許状に係る所要資格を得た日の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日を経過した者に普通免許状を授与するため行う教育職員検定は、その者が免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にある場合に限り、行うものとする。

(証明書の発行)

第七条 (略)

2・3 (略)

4 | 免許状更新講習を行う者は、免許状の授与又は免許状の有効期間の更新を受けようとする者から請求があつたときは、その者の免許状更新講習の課程の修了又は免許状更新講習の課程の一部の履修に関する証明書を発行しなければならない。

5 | 第一項、第二項及び前項の証明書の様式その他必要な事項は、文部科学省令で定める。

(授与の場合の原簿記入等)

第八条 授与権者は、免許状を授与したときは、免許状の種類、その者の氏名及び本籍地、授与の日、免許状の有効期間の満了の日その他文部科学省令で定める事項を原簿に記入しなければならない。

2・3 (略)

(効力)

第九条 普通免許状は、全ての都道府県（中学校及び高等学校の教員の宗教の教科についての免許状にあつては、国立学校又は公立学校の場合を除く。以下この条において同じ。）において効力を有する。

2 特別免許状は、その免許状を授与した授与権者の置かれる都道府県においてのみ効力を有する。

3
(略)

(削る)

第九条 普通免許状は、その授与の日の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日まで、すべての都道府県（中学校及び高等学校の教員の宗教の教科についての免許状にあつては、国立学校又は公立学校の場合を除く。次項及び第三項において同じ。）において効力を有する。

2 特別免許状は、その授与の日の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日まで、その免許状を授与した授与権者の置かれる都道府県においてのみ効力を有する。

3
(略)

4 第一項の規定にかかわらず、その免許状に係る別表第一から別表第八までに規定する所要資格を得た日、第十六条の二第一項に規定する教員資格認定試験に合格した日又は第十六条の三第二項若しくは第十七条第一項に規定する文部科学省令で定める資格を有することとなつた日の属する年度の翌年度の初日以後、同日から起算して十年を経過する日までの間に授与された普通免許状（免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内に授与されたものを除く。）の有効期間は、当該十年を経過する日までとする。

5 普通免許状又は特別免許状を二以上有する者の当該二以上の免許状の有効期間は、第一項、第二項及び前項並びに次条第四項及び第五項の規定にかかわらず、それぞれの免許状に係るこれらの規定による有効期間の満了の日のうち最も遅い日までとする。

(有効期間の更新及び延長)

第九条の二 免許管理者は、普通免許状又は特別免許状の有効期間を、その満了の際、その免許状を有する者の申請により更新することができる。

2 前項の申請は、申請書に免許管理者が定める書類を添えて、これを免許管理者に提出してしなければならない。

3 第一項の規定による更新は、その申請をした者が当該普通免許状又は特別免許状の有効期間の満了する日までの文部科学省令で定める二年以上の期間内において免許状更新講習の課程を修了した者である場合又は知識技能その他の事項を勘案して免許状更新講習を受ける必要がないものとして文部科学省令で定めるところにより免許管理者が認めた者である場合に限り、行うものとする。

4 第一項の規定により更新された普通免許状又は特別免許状の有効期間は、更新前の有効期間の満了の日の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日までとする。

5 免許管理者は、普通免許状又は特別免許状を有する者が、次条第三項第一号に掲げる者である場合において、同条第四項の規定により免許状更新講習を受けることができないことその他文部科学省令で定めるやむを得ない事由により、その免許状の有効期間の満了の日までに免許状更新講習の課程を修了することが困難であると認めるときは、文部科学省令で定めるところにより相当の期間を定めて、その免許状の有効期間を延長するものとする。

6 免許状の有効期間の更新及び延長に関する手続その他必要な事項は、文部科学省令で定める。

(削る)

(免許状更新講習)

第九条の三 免許状更新講習は、大学その他文部科学省令で定める者が、次に掲げる基準に適合することについての文部科学大臣の認定を受けて行う。

一 講習の内容が、教員の職務の遂行に必要なものとして文部科学省令で定める事項に関する最新の知識技能を修得させるための課程（その一部として行われるものを含む。）であること。

二 講習の講師が、次のいずれかに該当する者であること。

イ 文部科学大臣が第十六条の三第四項の政令で定める審議会等に諮問して免許状の授与の所要資格を得させるために適当と認める課程を有する大学において、当該課程を担当する教授、准教授又は講師の職にある者

ロ イに掲げる者に準ずるものとして文部科学省令で定める者

三 講習の課程の修了の認定（課程の一部の履修の認定を含む。）が適切に実施されるものであること。

四 その他文部科学省令で定める要件に適合するものであること。

2 前項に規定する免許状更新講習（以下単に「免許状更新講習」という。）の時間は、三十時間以上とする。

3 免許状更新講習は、次に掲げる者に限り、受けることができる。

一 教育職員及び文部科学省令で定める教育の職にある者

二 教育職員に任命され、又は雇用されることとなっている者及びこれに準ずるものとして文部科学省令で定める者

4 前項の規定にかかわらず、公立学校の教員であつて教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十五条第一項に規定する指導改善研修（以下この項及び次項において単に「指導改善研修」という。）を命ぜられた者は、その指導改善研修が終了するまでの間は、免許状更新講習を受けることができない。

5 前項に規定する者の任命権者（免許管理者を除く。）は、その者に指導改善研修を命じたとき、又はその者の指導改善研修が終了したときは、速やかにその旨を免許管理者に通知しなければならない。

6 文部科学大臣は、第一項の規定による認定に関する事務を独立行政法人教職員支援機構（第十六条の二第三項及び別表第三備考第十一号において「機構」という。）に行わせるものとする。

7 前各項に規定するもののほか、免許状更新講習に関し必要な事項は、文部科学省令で定める。

（有効期間の更新又は延長の場合の通知等）

第九条の四 免許管理者は、普通免許状又は特別免許状の有効期間を更新し、又は延長したときは、その旨をその免許状を有する者、その者の所轄庁（免許管理者を除く。）及びその免許状を授与した授与権者（免許管理者を除く。）に通知しなければならない。

2 免許状の有効期間を更新し、若しくは延長したとき、又は前項の通知を受けたときは、その免許状を授与した授与権者は、その旨を第八条第一項の原簿に記入しなければならない。

（削る）

第九条の二 (略)	第九条の五 (略)
(削る) (免許状授与の特例) 第十六条 普通免許状は、第五条第一項の規定によるほか、普通免許状の種類に応じて文部科学大臣又は文部科学大臣が委嘱する大学の行う試験（以下「教員資格認定試験」という。）に合格した者で同項各号に該当しないものに授与する。 (削る)	第十六条 削除 (免許状授与の特例) 第十六条の二 普通免許状は、第五条第一項の規定によるほか、普通免許状の種類に応じて文部科学大臣又は文部科学大臣が委嘱する大学の行なう試験（以下「教員資格認定試験」という。）に合格した者で同項各号に該当しないものに授与する。 2 教員資格認定試験に合格した日の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日を経過した者については、前項の規定にかかわらず、その者が免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にある場合に限り、普通免許状を授与する。 3 文部科学大臣は、教員資格認定試験（文部科学大臣が行うものに限る。）の実施に関する事務を機構に行わせるものとする。
2 文部科学大臣は、教員資格認定試験（文部科学大臣が行うものに限る。）の実施に関する事務を独立行政法人教職員支援機構（別表第三備考第十一号において「機構」という。）に行わせるものとする。 3 (略)	4 (略)
第十六条の二 (略) (中学校又は高等学校の教諭の免許状に関する特例) 第十六条の三 (略)	第十六条の二の二 (略) (中学校等の教員の特例) 第十六条の三 (略)
2 (略)	2 (略)

(削る)

3 | 前二項の文部科学省令を定めるに当たっては、文部科学大臣は、審議会等（国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条に規定する機関をいう。別表第一備考第一号の二及び第五号イにおいて同じ。）で政令で定めるものの意見を聴かなければならない。

第十六条の四 (略)

2・3 (略)

(削る)

(特別支援学校の教諭等の免許状に関する特例)

第十七条 第四条の二第二項に規定する免許状は、第五条第一項本文、同項第二号及び第五項並びに第五条の二第二項の規定にかかわらず、その免許状に係る教員資格認定試験に合格した者又は文部科学省令で定める資格を有する者に授与する。

(削る)

3 | 第十六条の二第二項の規定は、前項の規定による免許状の授与につ

いて準用する。この場合において、同条第二項中「合格した日」とあるのは「合格した日又は第十六条の三第二項に規定する文部科学省令で定める資格を有することとなつた日」と、「前項」とあるのは「同項」と読み替えるものとする。

4 | 第一項及び第二項の文部科学省令を定めるに当たっては、文部科学大臣は、審議会等（国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条に規定する機関をいう。別表第一備考第一号の二及び第五号イにおいて同じ。）で政令で定めるものの意見を聴かなければならない。

第十六条の四 (略)

2・3 (略)

4 | 第十六条の二第二項の規定は、前項の規定による免許状の授与について準用する。この場合において、同条第二項中「前項」とあるのは、「第十六条の四第三項」と読み替えるものとする。

第十七条 第四条の二第二項に規定する免許状は、第五条第一項本文、同項第二号及び第六項並びに第五条の二第二項の規定にかかわらず、その免許状に係る教員資格認定試験に合格した者又は文部科学省令で定める資格を有する者に授与する。

2 | 第十六条の二第二項の規定は、前項の規定による普通免許状の授与

第二十一条 次の各号のいずれかに該当する場合には、その違反行為をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第五条第一項、第二項若しくは第五項、第五条の二第二項若しくは第三項又は第六条の規定に違反して、免許状を授与し、若しくは特別支援教育領域を定め、又は教育職員検定を行ったとき。

二 (略)

2 (略)

附 則

3 旧国民学校令（昭和十六年勅令第四百十八号）、旧教員免許令（明治三十三年勅令第三百三十四号）又は旧幼稚園令（大正十五年勅令第七十四号）による教員免許状を有する者及び学校教育法第八条に基づく学校教育法施行規則（以下単に「学校教育法施行規則」という。）第九十六条又は第九十七条の規定により、校長仮免許状、園長仮免許状、教諭仮免許状、助教諭仮免許状、養護教諭仮免許状又は養護助教諭仮免許状を有するものとみなされた者には、第五条第一項第二号及び第五項ただし書の規定にかかわらず、免許状を授与することができる

について準用する。この場合において、同条第二項中「合格した日」とあるのは「合格した日又は第十七条第一項に規定する文部科学省令で定める資格を有することとなつた日」と、「前項」とあるのは「同項」と読み替えるものとする。

第二十一条 次の各号のいずれかに該当する場合には、その行為をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第五条第一項、第三項若しくは第六項、第五条の二第二項若しくは第三項又は第六条第一項から第三項までの規定に違反して、免許状を授与し、若しくは特別支援教育領域を定め、又は教育職員検定を行ったとき。

二 (略)

2 (略)

附 則

3 旧国民学校令（昭和十六年勅令第四百十八号）、旧教員免許令（明治三十三年勅令第三百三十四号）又は旧幼稚園令（大正十五年勅令第七十四号）による教員免許状を有する者及び学校教育法第八条に基づく学校教育法施行規則（以下単に「学校教育法施行規則」という。）第九十六条又は第九十七条の規定により、校長仮免許状、園長仮免許状、教諭仮免許状、助教諭仮免許状、養護教諭仮免許状又は養護助教諭仮免許状を有するものとみなされた者には、第五条第一項第二号及び第六項ただし書の規定にかかわらず、免許状を授与することができる

5 別表第三により中学校教諭の一種免許状又は高等学校教諭の専修免許状を受けようとする者が、次の表の第一欄に掲げる基礎資格を有する者で施行法第一条又は第二条の規定により次の表の第二欄に掲げる免許状の交付又は授与を受けているときは、学力及び実務の検定は、次の表の第三欄及び第四欄によるものとする。

番号	第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
(略)				

備考 (略)

7 養護助教諭の臨時免許状は、当分の間、保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）による准看護師の免許を受けた者、同法第五十一条第一項若しくは第五十三条第一項の規定に該当する者又は同法第五十一条第三項若しくは第五十三条第三項の規定により免許を受けた者に対しては、第五条第五項本文の規定にかかわらず、その者が同条第一項第二号に該当する場合にも授与することができる。

8 高等学校教諭の工業の教科について的一种免許状は、当分の間、第五条第一項本文の規定にかかわらず、旧国立工業教員養成所の設置等

5 別表第三により中学校教諭の一種免許状又は高等学校教諭の専修免許状を受けようとする者が、次の表の第一欄に掲げる基礎資格を有する者で施行法第一条又は第二条の規定により次の表の第二欄に掲げる免許状の交付又は授与を受けているときは、学力及び実務の検定は、次の表の第三欄及び第四欄によるものとする。この場合において、第六条第四項及び第九条第四項の規定の適用については、これらの規定中「別表第八まで」とあるのは、「別表第八まで（別表第三については、附則第五項の規定の適用がある場合を含む。）」とする。

番号	第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
(略)				

備考 (略)

7 養護助教諭の臨時免許状は、当分の間、保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）による准看護師の免許を受けた者、同法第五十一条第一項若しくは第五十三条第一項の規定に該当する者又は同法第五十一条第三項若しくは第五十三条第三項の規定により免許を受けた者に対しては、第五条第六項本文の規定にかかわらず、その者が同条第一項第二号に該当する場合にも授与することができる。

8 高等学校教諭の工業の教科について的一种免許状は、当分の間、第五条第一項本文の規定にかかわらず、旧国立工業教員養成所の設置等

に関する臨時措置法（昭和三十六年法律第八十七号）による国立工業教員養成所に三年以上在学し、所定の課程を終えて卒業した者に対して授与することができる。

9 次の表の第二欄に掲げる基礎資格を有する者に対して教育職員検定により次の表の第一欄に掲げる高等学校教諭の一種免許状を授与する場合における学力及び実務の検定は、当分の間、第六条第二項の規定にかかわらず、次の表の第三欄及び第四欄の定めるところによる。

第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
(略)			

備考 (略)

11 養護教諭の二種免許状又は中学校教諭の保健の教科についての二種免許状は、第五条第一項本文の規定にかかわらず、旧国立養護教諭養成所設置法（昭和四十年法律第十六号）による国立養護教諭養成所（次項において「旧国立養護教諭養成所」という。）を卒業した者に対

に関する臨時措置法（昭和三十六年法律第八十七号）による国立工業教員養成所に三年以上在学し、所定の課程を終えて卒業した者に対して授与することができる。ただし、免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にない者については、この限りでない。

9 次の表の第二欄に掲げる基礎資格を有する者に対して教育職員検定により次の表の第一欄に掲げる高等学校教諭の一種免許状を授与する場合における学力及び実務の検定は、当分の間、第六条第二項の規定にかかわらず、次の表の第三欄及び第四欄の定めるところによる。この場合において、第六条第四項及び第九条第四項の規定の適用については、第六条第四項中「別表第八まで」とあるのは「別表第八まで又は附則第九項の表」と、第九条第四項中「別表第八まで」とあるのは「別表第八まで若しくは附則第九項の表」とする。

第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
(略)			

備考 (略)

11 養護教諭の二種免許状又は中学校教諭の保健の教科についての二種免許状は、第五条第一項本文の規定にかかわらず、旧国立養護教諭養成所設置法（昭和四十年法律第十六号）による国立養護教諭養成所（次項において「旧国立養護教諭養成所」という。）を卒業した者に対

して授与することができる。

17 次の表の第二欄に掲げる基礎資格を有する者（学校給食法（昭和二十九年法律第六十号）第七条に規定する職員その他の学校給食の栄養に関する専門的事項をつかさどる職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者並びに教育委員会の事務局において学校給食の適切な実施に係る指導を担当する者に限る。）に対して教育職員検定により次の表の第一欄に掲げる栄養教諭の一種免許状又は二種免許状を授与する場合における学力及び実務の検定は、当分の間、第六条第二項の規定にかかわらず、次の表の第三欄及び第四欄の定めるところによる。

第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
(略)			

備考 (略)

18 児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第十八条の十八第一

して授与することができる。ただし、免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にない者については、この限りでない。

17 次の表の第二欄に掲げる基礎資格を有する者（学校給食法（昭和二十九年法律第六十号）第七条に規定する職員その他の学校給食の栄養に関する専門的事項をつかさどる職員のうち栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭並びに栄養教諭以外の者並びに教育委員会の事務局において学校給食の適切な実施に係る指導を担当する者に限る。）に対して教育職員検定により次の表の第一欄に掲げる栄養教諭の一種免許状又は二種免許状を授与する場合における学力及び実務の検定は、当分の間、第六条第二項の規定にかかわらず、次の表の第三欄及び第四欄の定めるところによる。この場合において、第六条第四項及び第九条第四項の規定の適用については、第六条第四項中「別表第八まで」とあるのは「別表第八まで又は附則第十七項の表」と、第九条第四項中「別表第八まで」とあるのは「別表第八まで若しくは附則第十七項の表」とする。

第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
(略)			

備考 (略)

18 児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第十八条の十八第一

項に規定する保育士の登録をしている者であつて学士の学位又は短期大学士の学位その他の文部科学省令で定める基礎資格を有するものに対して教育職員検定により幼稚園の教諭の一種免許状又は二種免許状を授与する場合における学力及び実務の検定は、認定こども園法一部改正法の施行の日から起算して十年を経過するまでの間は、第六条第二項の規定にかかわらず、当該基礎資格を取得した後文部科学省令で定める職員として良好な成績で勤務した旨の実務証明責任者の証明を有することを必要とする最低在職年数及び当該基礎資格を取得した後大学その他の文部科学省令で定める機関において修得することを必要とする最低単位数として文部科学省令で定めるものとする。

別表第一（第五条、第五条の二関係）

(略)	第一欄	第二欄	第三欄

項に規定する保育士の登録をしている者であつて学士の学位又は短期大学士の学位その他の文部科学省令で定める基礎資格を有するものに対して教育職員検定により幼稚園の教諭の一種免許状又は二種免許状を授与する場合における学力及び実務の検定は、認定こども園法一部改正法の施行の日から起算して十年を経過するまでの間は、第六条第二項の規定にかかわらず、当該基礎資格を取得した後文部科学省令で定める職員として良好な成績で勤務した旨の実務証明責任者の証明を有することを必要とする最低在職年数及び当該基礎資格を取得した後大学その他の文部科学省令で定める機関において修得することを必要とする最低単位数として文部科学省令で定めるものとする。この場合において、同条第四項及び第九条第四項の規定の適用については、第六条第四項中「得た日」とあるのは「得た日又は附則第十八項の文部科学省令で定める最低在職年数を満たし、かつ、同項の文部科学省令で定める最低単位数を修得した日」と、第九条第四項中「得た日」とあるのは「得た日若しくは附則第十八項の文部科学省令で定める最低在職年数を満たし、かつ、同項の文部科学省令で定める最低単位数を修得した日」とする。

別表第一（第五条、第五条の二関係）

(略)	第一欄	第二欄	第三欄

備考

一 (略)

一の二 文部科学大臣は、前号の文部科学省令を定めるに当たっては、単位の修得方法が教育職員として必要な知識及び技能を体系的かつ効果的に修得させるものとなるよう配慮するとともに、あらかじめ、第十六条の三第三項の政令で定める審議会等の意見を聴かなければならない（別表第二から別表第八までの場合においても同様とする。）。

二、四 (略)

五 第三欄に定める科目の単位は、次のいずれかに該当するものでなければならない（別表第二及び別表第二の二の場合においても同様とする。）。

イ 文部科学大臣が第十六条の三第三項の政令で定める審議会等に諮問して免許状の授与の所要資格を得させるために適当と認める課程（以下「認定課程」という。）において修得したものであるもの

ロ (略)

六 前号の認定課程には、第三欄に定める科目の単位のうち、教科及び教職に関する科目（教員の職務の遂行に必要な基礎的な知識技能を修得させるためのものとして文部科学省令で定めるものに限る。）又は特別支援教育に関する科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を一年以上とする課程を含むものとする。

備考

一 (略)

一の二 文部科学大臣は、前号の文部科学省令を定めるに当たっては、単位の修得方法が教育職員として必要な知識及び技能を体系的かつ効果的に修得させるものとなるよう配慮するとともに、あらかじめ、第十六条の三第四項の政令で定める審議会等の意見を聴かなければならない（別表第二から別表第八までの場合においても同様とする。）。

二、四 (略)

五 第三欄に定める科目の単位は、次のいずれかに該当するものでなければならない（別表第二及び別表第二の二の場合においても同様とする。）。

イ 文部科学大臣が第十六条の三第四項の政令で定める審議会等に諮問して免許状の授与の所要資格を得させるために適当と認める課程（以下「認定課程」という。）において修得したものであるもの

ロ (略)

六 前号の認定課程には、第三欄に定める科目の単位のうち、教科及び教職に関する科目（教員の職務の遂行に必要な基礎的な知識技能を修得させるためのものとして文部科学省令で定めるものに限る。）又は特別支援教育に関する科目の単位を修得させるために大学が設置する修業年限を一年以上とする課程を含むものとする。

七・八
(略)

別表第八(第六条関係)

第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
所要資格	有すること を必要とす る学校の免 許状	第二欄に定める各免許状を取得 した後、当該免許状又は第一欄 に定める免許状に係る学校(こ れらに相当する義務教育学校の 前期課程又は後期課程、中等教 育学校の前期課程又は後期課程 及び特別支援学校の各部を含み 、幼稚園には幼保連携型認定こ ども園を含む。)における主幹 教諭等(主幹教諭(養護又は栄 養の指導及び管理をつかさどる 主幹教諭を除く。)、指導教諭 、教諭、主幹保育教諭、指導保 育教諭、保育教諭又は講師をい う。)として良好な勤務成績で 勤務した旨の実務証明責任者の	第二欄に定 める免許状 を取得した 後、大学に おいて修得 することを 要する単位 数

七・八
(略)

別表第八(第六条関係)

第一欄	第二欄	第三欄	第四欄
所要資格	有すること を必要とす る学校の免 許状	第二欄に定める各免許状を取得 した後、当該学校における主幹 教諭(養護又は栄養の指導及び 管理をつかさどる主幹教諭を除 く。)、指導教諭、教諭又は講 師(これらに相当する義務教育 学校の前期課程又は後期課程、 中等教育学校の前期課程又は後 期課程及び特別支援学校の各部 の主幹教諭(養護又は栄養の指 導及び管理をつかさどる主幹教 諭を除く。)、指導教諭、教諭 又は講師を含み、小学校教諭の 二種免許状の授与を受けようと する場合にあつては、幼保連携 型認定こども園の主幹保育教諭	第二欄に定 める免許状 を取得した 後、大学に おいて修得 することを 要する単位 数

係る教科については、文部科学省令で定める。

（傍線部分は改正部分）

改正後		（従前の規定による学校の卒業者等に対する免許状の授与） 第二条 次の表の上欄各号に掲げる者は、免許法第六条第一項の規定による教育職員検定により、それぞれその下欄に掲げる免許状の授与を受けることができる。	
2 備考 （略）	番号	上欄	（略）
		下欄	

改正前		（従前の規定による学校の卒業者等に対する免許状の授与） 第二条 次の表の上欄各号に掲げる者は、免許法第六条第一項の規定による教育職員検定により、それぞれその下欄に掲げる免許状の授与を受けることができる。この場合において、免許法第六条第四項及び第九条第四項の規定の適用については、免許法第六条第四項中「<u>得た日</u>」とあるのは「<u>得た日又は教育職員免許法施行法（昭和二十四年法律第四百十八号）第二条第一項の表上欄各号に掲げる者となつた日</u>」と、免許法第九条第四項中「<u>得た日</u>」とあるのは「<u>得た日若しくは教育職員免許法施行法第二条第一項の表上欄各号に掲げる者となつた日</u>」とする。	
2 備考 （略）	番号	上欄	（略）
		下欄	

改 正 後	改 正 前
附 則 7 高等学校助教諭の臨時免許状は、当分の間、教育職員免許法第五条第五項ただし書の規定にかかわらず、同項ただし書に規定する者に該当する者に対しても授与することができる。 10 この法律の施行の際、現に大学に在学し、又は既にこれを卒業した者で、昭和三十四年三月三十一日までに旧法第五条別表第一の一級普通免許状又は二級普通免許状の項に規定するそれぞれの免許状に係る所要資格を得たものは、新法第五条第一項別表第一にかかわらず、それぞれの学校の教諭の一種免許状又は二種免許状の授与を受けることができる。 19 教育職員免許法附則第七項又は旧法附則第十項の規定により授与された養護助教諭の臨時免許状を有する者に養護教諭の二種免許状を授与する場合には、新法第五条第一項第二号の規定は、適用しない。この二種免許状を授与された者に養護教諭の一種免許状を授与する場合及びこの一種免許状を授与された者に養護教諭の専修免許状を授与する場合についても同様とする。	附 則 7 高等学校助教諭の臨時免許状は、当分の間、教育職員免許法第五条第六項ただし書の規定にかかわらず、同項ただし書に規定する者に該当する者に対しても授与することができる。 10 この法律の施行の際、現に大学に在学し、又は既にこれを卒業した者で、昭和三十四年三月三十一日までに旧法第五条別表第一の一級普通免許状又は二級普通免許状の項に規定するそれぞれの免許状に係る所要資格を得たものは、新法第五条第一項別表第一にかかわらず、それぞれの学校の教諭の一種免許状又は二種免許状の授与を受けることができる。ただし、教育職員免許法第九条の三第一項に規定する免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にない者については、この限りでない。 19 新法附則第九項又は旧法附則第十項の規定により授与された養護助教諭の臨時免許状を有する者に養護教諭の二種免許状を授与する場合には、新法第五条第一項第二号の規定は、適用しない。この二種免許状を授与された者に養護教諭の一種免許状を授与する場合及びこの一種免許状を授与された者に養護教諭の専修免許状を授与する場合についても同様とする。

20 中学校において職業実習を担任する助教諭の臨時免許状は、六年以上当該職業実習に関する学科に関する実地の経験を有し、技術優秀と認められる者に対しては、当分の間、教育職員免許法第五条第五項本文の規定にかかわらず、その者が同条第一項第二号に該当する場合にも授与することができる。 21 高等学校において看護実習、家庭実習、情報実習、農業実習、工業実習、商業実習、水産実習、福祉実習又は商船実習を担任する助教諭の臨時免許状は、九年以上これらの実習に関する学科に関する実地の経験を有し、技術優秀と認められる者に対しては、当分の間、教育職員免許法第五条第五項の規定にかかわらず、その者が同条第一項第二号又は同条第五項ただし書に規定する者に該当する場合にも授与することができる。	20 中学校において職業実習を担任する助教諭の臨時免許状は、六年以上当該職業実習に関する学科に関する実地の経験を有し、技術優秀と認められる者に対しては、当分の間、教育職員免許法第五条第六項本文の規定にかかわらず、その者が同条第一項第二号に該当する場合にも授与することができる。 21 高等学校において看護実習、家庭実習、情報実習、農業実習、工業実習、商業実習、水産実習、福祉実習又は商船実習を担任する助教諭の臨時免許状は、九年以上これらの実習に関する学科に関する実地の経験を有し、技術優秀と認められる者に対しては、当分の間、教育職員免許法第五条第六項の規定にかかわらず、その者が同条第一項第二号又は同条第六項ただし書に規定する者に該当する場合にも授与することができる。
--	--

○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）（附則第六条関係）

（傍線部分は改正部分）

（注）地方公務員法の一部を改正する法律（令和三年法律第六十三号）附則第十五条による改正後の条文

改正後	改正前
（中核市に関する特例） 第五十九条 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「中核市」という。）の県費負担教職員の研修は、第四十五条及び地方公務員法第三十九条第二項の規定にかかわらず、教育公務員特例法第四章の定めるところにより、当該中核市の教育委員会が行う。 2 前項の規定にかかわらず、中核市の県費負担教職員の研修は、都道府県委員会も行うことができる。 （中等教育学校を設置する市町村に関する特例） 第六十一条 市（指定都市を除く。以下この項において同じ。）町村の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。以下この条において同じ。）の県費負担教職員の任免、給与（非常勤の講師にあつては、報酬、職務を行うために要する費用の弁償及び期末手当の額）の決定、休職及び懲戒に関する事務は、第三十七条第一項の規定にかかわらず、当該市町村の教育委員会が行う。	（中核市に関する特例） 第五十九条 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「中核市」という。）の県費負担教職員の研修は、第四十五条並びに教育公務員特例法第二十一条第二項、第二十二条の四、第二十三条第一項、第二十四条第一項及び第二十五条の規定にかかわらず、当該中核市の教育委員会が行う。 （新設） （中等教育学校を設置する市町村に関する特例） 第六十一条 市（指定都市を除く。以下この項及び附則第二十七条において同じ。）町村の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。以下この条及び附則第二十七条において同じ。）の県費負担教職員の任免、給与（非常勤の講師にあつては、報酬、職務を行うために要する費用の弁償及び期末手当の額）の決定、休職及び懲戒に関する事務は、第三十七条第一項の規定にかかわらず、当該市町村の教育委員会が行う。

2 市（指定都市及び中核市を除く。以下この条において同じ。）町村が設置する中等教育学校の県費負担教職員の研修は、第四十五条及び地方公務員法第三十九条第二項の規定にかかわらず、教育公務員特例法第四章の定めるところにより、当該市町村の教育委員会が行う。

3 前項の規定にかかわらず、市町村が設置する中等教育学校の県費負担教職員の研修は、都道府県委員会も行うことができる。

附 則

（削る）

（削る）

2 市（指定都市及び中核市を除く。以下この項において同じ。）町村が設置する中等教育学校の県費負担教職員の研修は、第四十五条並びに教育公務員特例法第二十一条第二項、第二十二条の三から第二十二条の五まで、第二十三条第一項及び第二十四条第一項の規定にかかわらず、当該市町村の教育委員会が行う。

3 中核市が設置する中等教育学校の県費負担教職員に係る第五十九条の規定の適用については、同条中「第二十二条の四」とあるのは、「第二十二条の三から第二十二条の五まで」とする。

附 則

（中核市の特別支援学校の幼稚部の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例）

第二十五条 中核市の設置する特別支援学校の幼稚部の教諭、助教諭及び講師に対する教育公務員特例法第二十四条第一項の中堅教諭等資質向上研修は、当分の間、第五十九条の規定にかかわらず、当該中核市を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならない。

（中核市の県費負担教職員に対する指導改善研修の特例）

第二十六条 中核市の県費負担教職員に対する教育公務員特例法第二十五条第一項の指導改善研修は、当分の間、第五十九条の規定にかかわらず、当該中核市を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならない。

(削る)

第二十五条

(略)

(市町村の設置する中等教育学校の県費負担教職員に係る協議会の特例)

第二十七条 市町村の設置する中等教育学校の県費負担教職員に係る教育公務員特例法第二十二条の五第一項に規定する協議会に関する事務は、当分の間、第六十一条第二項及び同条第三項の規定により読み替えて適用する第五十九条の規定にかかわらず、当該市町村の教育委員会が行うことを要しない。この場合において、当該教育委員会は、同法第二十二条の三第一項に規定する指標を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ同法第二十二条の五第二項第二号に掲げる者、当該市町村を包括する都道府県教育委員会又は独立行政法人教職員支援機構の意見を聴くよう努めるものとする。

第二十八条

(略)

○ 学校教育法等の一部を改正する法律（平成三年法律第二十五号）（附則第七条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
附 則 （教育職員免許法の一部改正に伴う経過措置） 3 大学に施行日前に在学した者又は施行日に在学する者（<u>学校教育法</u>の一部を改正する法律（平成十七年法律第八十三号）による改正前の<u>学校教育法</u>（次項において「平成十七年改正前学校教育法」という。）第六十九条の二第七項に定める準学士の称号を有する者を除く。）についての高等学校助教諭の臨時免許状の授与に係る資格については、<u>教育職員免許法</u>第五条第五項ただし書の規定にかかわらず、なお従前の例による。 4 大学又は文部大臣の指定する教員養成機関若しくは養護教諭養成機関に施行日前に在学した者又は施行日に在学する者（平成十七年改正前<u>学校教育法</u>第六十九条の二第七項に定める準学士の称号を有する者を除く。）についての普通免許状に係る基礎資格については、<u>教育職員免許法</u>附則第九項の表並びに別表第一及び別表第二の規定にかかわらず、なお従前の例による。	附 則 （教育職員免許法の一部改正に伴う経過措置） 3 大学に施行日前に在学した者又は施行日に在学する者（<u>新学校教育法</u>第六十九条の二第七項に定める準学士の称号を有する者を除く。）についての高等学校助教諭の臨時免許状の授与に係る資格については、<u>教育職員免許法</u>第五条第六項ただし書の規定にかかわらず、なお従前の例による。 4 大学又は文部大臣の指定する教員養成機関若しくは養護教諭養成機関に施行日前に在学した者又は施行日に在学する者（<u>新学校教育法</u>第六十九条の二第七項に定める準学士の称号を有する者を除く。）についての普通免許状に係る基礎資格については、<u>第二条</u>の規定による改正後の<u>教育職員免許法</u>附則第十一項の表並びに別表第一及び別表第二の規定にかかわらず、なお従前の例による。

改正後	改正前
（業務の範囲） 第十条 機構は、第三条の目的を達成するため、次の業務を行う。 一～四 （略） 五 教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）別表第三備考第六号の規定による認定（同法別表第四及び別表第五の第三欄並びに別表第六、別表第六の二、別表第七及び別表第八の第四欄に係るものを含む。）に関する事務を行うこと。 六 教育職員免許法第十六条第一項の規定による教員資格認定試験（文部科学大臣が行うものに限る。）の実施に関する事務を行うこと。 七 （略）	（業務の範囲） 第十条 機構は、第三条の目的を達成するため、次の業務を行う。 一～四 （略） 五 教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）<u>第九条の第三項の規定による認定及び同法別表第三備考第六号の規定による認定（同法別表第四及び別表第五の第三欄並びに別表第六、別表第六の二、別表第七及び別表第八の第四欄に係るものを含む。）に関する事務を行うこと。</u> 六 教育職員免許法<u>第十六条の二第一項の規定による教員資格認定試験（文部科学大臣が行うものに限る。）の実施に関する事務を行うこと。</u> 七 （略）

○ 構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）（附則第九条関係）

（傍線部分は改正部分）

（注）教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和三年法律第五十七号）附則第四条による改正後の条文

改正後	改正前
（教育職員免許法等の特例） 第十九条 市町村の教育委員会が、第十二条第一項に規定する特別の事情、第十三条第一項に規定する特別の需要その他当該市町村が設定する構造改革特別区域における教育上の特別の事情に対応するため、次に掲げる者に特別免許状（教育職員免許法第四条第一項に規定する特別免許状をいう。以下この条及び別表第九号において同じ。）を授与する必要があると認める場合において、当該市町村が内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、同法第二条第二項中「免許状」とあるのは「免許状（構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第十九条第一項の規定による認定を受けた市町村の教育委員会が同項各号に掲げる者に授与する特別免許状（以下「特例特別免許状」という。）を除く。）」と、「教育委員会をいう」とあるのは「教育委員会をいい、当該免許状が特例特別免許状である場合にあつてはその免許状を授与した市町村の教育委員会をいう」と、同法第五条第六項中「教育委員会（」とあるのは「教育委員会（特例特別免許状にあつては、構造改革特別区域法第十九条第一項の規定による認定を受けた市町村の教育委員会。」と、同法第九	（教育職員免許法等の特例） 第十九条 市町村の教育委員会が、第十二条第一項に規定する特別の事情、第十三条第一項に規定する特別の需要その他当該市町村が設定する構造改革特別区域における教育上の特別の事情に対応するため、次に掲げる者に特別免許状（教育職員免許法第四条第一項に規定する特別免許状をいう。以下この条及び別表第九号において同じ。）を授与する必要があると認める場合において、当該市町村が内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、同法第二条第二項中「免許状」とあるのは「免許状（構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第十九条第一項の規定による認定を受けた市町村の教育委員会が同項各号に掲げる者に授与する特別免許状（以下「特例特別免許状」という。）を除く。）」と、「教育委員会をいう」とあるのは「教育委員会をいい、当該免許状が特例特別免許状である場合にあつてはその免許状を授与した市町村の教育委員会をいう」と、同法第五条第七項中「教育委員会（」とあるのは「教育委員会（特例特別免許状にあつては、構造改革特別区域法第十九条第一項の規定による認定を受けた市町村の教育委員会。」と、同法第九

条第二項中「有する」とあるのは「有する。ただし、特例特別免許状は、その免許状を授与した授与権者の置かれる市町村においてのみ効力を有する」と、同法第二十条中「教育委員会規則」とあるのは「教育委員会規則（特例特別免許状にあつては、その免許状を授与した市町村の教育委員会規則）」と、同法別表第三中「特別免許状」とあるのは「特別免許状（特例特別免許状を除く。）」と、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和三年法律第五十七号）第二十二條第二項中「教育委員会」とあるのは「教育委員会（構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第十九條第一項の規定による認定を受けた市町村（以下この項において「認定市町村」という。）の教育委員会を含む。次項及び次条第一項において同じ。）」と、「都道府県教育職員免許状再授与審査会」とあるのは「都道府県教育職員免許状再授与審査会（認定市町村においては市町村教育職員免許状再授与審査会。同条において同じ。）」とする。

一〇三 （略）

2 前項において読み替えて適用する教育職員免許法第五條第六項の規定により、市町村の教育委員会が特別免許状を授与したときは、当該

条第二項中「有する」とあるのは「有する。ただし、特例特別免許状は、その免許状を授与した授与権者の置かれる市町村においてのみ効力を有する」と、同法第五項中「特別免許状」とあるのは「特別免許状（特例特別免許状を除く。）」と、「までとする」とあるのは「までとし、特例特別免許状（同一の授与権者により授与されたものに限る。）」を二以上有する者の当該二以上の免許状の有効期間は、第二項並びに次条第四項及び第五項の規定にかかわらず、それぞれの免許状に係るこれらの規定による有効期間の満了の日のうち最も遅い日までとする」と、同法第二十条中「教育委員会規則」とあるのは「教育委員会規則（特例特別免許状にあつては、その免許状を授与した市町村の教育委員会規則）」と、同法別表第三中「特別免許状」とあるのは「特別免許状（特例特別免許状を除く。）」と、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和三年法律第五十七号）第二十二條第二項中「教育委員会」とあるのは「教育委員会（構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第十九條第一項の規定による認定を受けた市町村（以下この項において「認定市町村」という。）の教育委員会を含む。次項及び次条第一項において同じ。）」と、「都道府県教育職員免許状再授与審査会」とあるのは「都道府県教育職員免許状再授与審査会（認定市町村においては市町村教育職員免許状再授与審査会。同条において同じ。）」とする。

一〇三 （略）

2 前項において読み替えて適用する教育職員免許法第五條第七項の規定により、市町村の教育委員会が特別免許状を授与したときは、当該

市町村の教育委員会は、遅滞なく、授与を受けた者の氏名及び職種並びに授与の目的、当該特別免許状に係る学校の種類及び教科その他文部科学省令で定める事項を当該市町村を包括する都道府県教育委員会に通知しなければならない。

3 第九条第一項の規定により第一項の認定が取り消された場合であっても、同項において読み替えて適用する教育職員免許法第五条第六項の規定により市町村の教育委員会が授与した特別免許状に係る授与権者（同項に規定する授与権者をいう。）及び免許管理者（同法第二条第二項に規定する免許管理者をいう。）は、当該市町村の教育委員会とする。

市町村の教育委員会は、遅滞なく、授与を受けた者の氏名及び職種並びに授与の目的、当該特別免許状に係る学校の種類及び教科その他文部科学省令で定める事項を当該市町村を包括する都道府県教育委員会に通知しなければならない。

3 第九条第一項の規定により第一項の認定が取り消された場合であっても、同項において読み替えて適用する教育職員免許法第五条第七項の規定により市町村の教育委員会が授与した特別免許状に係る授与権者（同項に規定する授与権者をいう。）及び免許管理者（同法第二条第二項に規定する免許管理者をいう。）は、当該市町村の教育委員会とする。

改 正 後	改 正 前
附 則 第六条 （略） 2 この法律の施行の際現に旧免許法第五条第二項の規定により授与されている旧免許法第四条第七項に規定する盲学校、聾学校又は養護学校の特殊の教科の教授を担当する教員の特別免許状（以下この項において「特殊教科特別免許状」という。）は、文部科学省令で定めるところにより、教育職員免許法第五条第二項の規定により授与される新免許法第四条の二第三項に規定する特別支援学校の自立教科等の教授を担当する教員の特別免許状（以下この項において「自立教科等特別免許状」という。）とみなし、当該特殊教科特別免許状を有する者は、この法律の施行の日において、当該自立教科等特別免許状の授与を受けたものとみなす。	附 則 第六条 （略） 2 この法律の施行の際現に旧免許法第五条第二項の規定により授与されている旧免許法第四条第七項に規定する盲学校、聾学校又は養護学校の特殊の教科の教授を担当する教員の特別免許状（以下この項において「特殊教科特別免許状」という。）は、文部科学省令で定めるところにより、教育職員免許法第五条第三項の規定により授与される新免許法第四条の二第三項に規定する特別支援学校の自立教科等の教授を担当する教員の特別免許状（以下この項において「自立教科等特別免許状」という。）とみなし、当該特殊教科特別免許状を有する者は、この法律の施行の日において、当該自立教科等特別免許状の授与を受けたものとみなす。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
附則 （削る）	附則 （教育職員免許法の一部改正に伴う経過措置） 第二条 前条第二号に掲げる規定の施行の際現に第一条の規定による改正前の教育職員免許法の規定、附則第十条の規定による改正前の教育職員免許法施行法（昭和二十四年法律第四百十八号）の規定、附則第十一条の規定による改正前の教育職員免許法の一部を改正する法律（昭和二十九年法律第五百十八号。以下この項において「昭和二十九年改正法」という。）の規定、附則第十三条の規定による改正前の教育職員免許法等の一部を改正する法律（昭和三十六年法律第二百二十二号）の規定及び附則第十五条の規定による改正前の教育職員免許法等の一部を改正する法律（平成十二年法律第二十九号）の規定により授与された普通免許状又は特別免許状を有する者（当該普通免許状及び特別免許状が失効した者を除く。以下この条において「旧免許状所持者」という。）については、第一条の規定による改正後の教育職員免許法（以下「新法」という。）第九条第一項及び第二項の規定にかかわらず、その者の有する普通免許状及び特別免許状（前条第二号に掲げる規定の施行の日以後に新たに授与されたものを含む。）には、有効期間の定めがないものとする。この場合において、教育職員免許法第

五条第二項、第六条第四項、第七条第四項、第九条第四項及び第五項、
第九条の二、第九条の四、第十六条の二第二項、第十六条の三第三
項、第十六条の四第四項、第十七条第二項、附則第五項後段、附則第
八項ただし書、附則第九項後段、附則第十一項ただし書並びに附則第
十七項後段の規定、附則第十条の規定による改正後の教育職員免許法
施行法第二条第一項後段の規定並びに附則第十一条の規定による改正
後の昭和二十九年改正法附則第十項ただし書の規定は、旧免許状所持
者には適用しない。

2 | 旧免許状所持者であつて、新法第二条第一項に規定する教育職員（
第七項において単に「教育職員」という。）その他文部科学省令で定
める教育の職にある者（以下「旧免許状所持現職教員」という。）は
、次項に規定する修了確認期限までに、当該修了確認期限までの文部
科学省令で定める二年以上の期間内において免許状更新講習（新法第
九条の三第一項に規定する免許状更新講習をいう。以下同じ。）の課
程を修了したことについての免許管理者（新法第二条第二項に規定す
る免許管理者をいう。以下この条において同じ。）による確認（以下
「更新講習修了確認」という。）を受けなければならない。

3 | 修了確認期限は、次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に定
める日とする。

一 前条第二号に掲げる規定の施行の日から起算して十一年を経過す
る日までの期間内でその者の生年月日及びその者の有する免許状の
授与の日に応じて文部科学省令で定める年度の末日を経過していな
い旧免許状所持者（次号に掲げる者を除く。） 当該末日

二| その修了確認期限までに更新講習修了確認を受けた旧免許状所持者| 当該修了確認期限の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日|

三| 更新講習修了確認を受けずにその修了確認期限を経過した旧免許状所持者| その後に免許管理者による免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にあることについての確認を受けた日の翌日から起算して十年を経過する日の属する年度の末日|

4| 免許管理者は、旧免許状所持現職教員が、新法第九条の三第四項の規定により免許状更新講習を受けることができないことその他文部科学省令で定めるやむを得ない事由により当該旧免許状所持現職教員に係る前項に規定する修了確認期限（以下この条において単に「修了確認期限」という。）までに免許状更新講習の課程を修了することが困難であると認めるときは、文部科学省令で定めるところにより相当の期間を定めて、当該修了確認期限を延期するものとする。旧免許状所持現職教員が、新たに普通免許状又は特別免許状の授与を受けたことその他の当該旧免許状所持現職教員に係る修了確認期限を延期することが相当であるものとして文部科学省令で定める事由に該当すると認めるときも、同様とする。

5| 旧免許状所持現職教員（知識技能その他の事項を勘案して免許状更新講習を受ける必要がないものとして文部科学省令で定めるところにより免許管理者が認めた者を除く。）が修了確認期限までに更新講習修了確認を受けなかった場合には、その者の有する普通免許状及び特

別免許状は、その効力を失う。

6 前項の規定により免許状が失効した者は、速やかに、その免許状を免許管理者に返納しなければならない。

7 旧免許状所持者（旧免許状所持現職教員を除く。）が更新講習修了確認を受けずに修了確認期限を経過した場合には、その者は、その後、第三項第三号に規定する免許管理者による確認を受けなければ、教育職員になることができない。

8 免許管理者は、更新講習修了確認若しくは修了確認期限の延期を行ったとき、又は第五項の規定により免許状が失効したときは、その旨をその免許状を有する者、その者の所轄庁（新法第二条第三項に規定する所轄庁をいい、免許管理者を除く。）及びその免許状を授与した授与権者（新法第五条第七項に規定する授与権者をいい、免許管理者を除く。）に通知しなければならない。

9 更新講習修了確認若しくは修了確認期限の延期を行い、若しくは第五項の規定により免許状が失効したとき、又は前項の通知を受けたときは、その免許状を授与した授与権者（新法第五条第七項に規定する授与権者をいう。）は、その旨を新法第八条第一項の原簿に記入しなければならない。

10 更新講習修了確認及び第三項第三号に規定する免許管理者による確認並びに修了確認期限の延期に関する手続その他必要な事項は、文部科学省令で定める。

第三条 免許状更新講習を行う者は、更新講習修了確認又は前条第三項

(削る)

(教育職員免許法の一部改正に伴う経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の教育職員免許法(次条において「新法」という。)第十条第一項第三号の規定は、この法律の施行の日以後に同号に規定する処分を受けた者について適用する。

第三条 (略)

(削る)

第三号に規定する免許管理者による確認を受けようとする者から請求があつたときは、その者の免許状更新講習の課程の修了又は免許状更新講習の課程の一部の履修に関する証明書を発行しなければならない。

2 前項の証明書の様式その他必要な事項は、文部科学省令で定める。

第四条 附則第二条第六項の規定に違反して免許状を返納しなかつた者は、十万円以下の過料に処する。

第五条 新法第十条第一項第三号の規定は、この法律の施行の日以後に同号に規定する処分を受けた者について適用する。

第六条 (略)

第七条 教育職員免許法の一部を改正する法律(平成十四年法律第五十五号)附則第三条の規定によりその有効期間についてなお従前の例によることとされる特別免許状については、新法第七条第四項、第九条第二項(有効期間に係る部分に限る。)及び第五項並びに第九条の二から第九条の四までの規定並びに附則第二条から第四条までの規定は、適用しない。

(削る)

(削る)

(削る)

(検討)

第八条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況等を勘案し、新法第十条及び第十一条に規定する免許状の失効及び取上げに係る制度について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第一条第二号に掲げる規定の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況等を勘案し、附則第二条に規定する旧免許状所持現職教員の免許状更新講習に係る制度について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(学校教育法の一部改正)

第九条 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)の一部を次のように改正する。

第九条第三号中「第十条第一項第二号」の下に「又は第三号」を加え、同条第四号中「又は第二項」を「から第三項まで」に改める。

(教育職員免許法施行法の一部改正)

第十条 教育職員免許法施行法の一部を次のように改正する。

第二条第一項に後段として次のように加える。

この場合において、免許法第六条第四項及び第九条第四項の規定の適用については、免許法第六条第四項中「得た日」とあるのは「得た日又は教育職員免許法施行法(昭和二十四年法律第四百十八号

(削る)

〔第二条第一項の表上欄各号に掲げる者となつた日〕と、免許法第九条第四項中「得た日」とあるのは「得た日若しくは教育職員免許法施行法第二条第一項の表上欄各号に掲げる者となつた日」とする。[○]

第二条第一項の表備考中「免許法第二条第二項」を「免許法第二条第三項」に改める。

(教育職員免許法の一部を改正する法律の一部改正)

第十一条 教育職員免許法の一部を改正する法律(昭和二十九年法律第百五十八号)の一部を次のように改正する。

附則第七項中「新法第五条第五項ただし書」を「教育職員免許法第五条第六項ただし書」に改める。

附則第十項に次のただし書を加える。

ただし、教育職員免許法第九条の三第一項に規定する免許状更新講習の課程を修了した後文部科学省令で定める二年以上の期間内にない者については、この限りでない。

附則第二十項中「新法第五条第五項本文」を「教育職員免許法第五条第六項本文」に改める。

附則第二十一項中「新法第五条第五項」を「教育職員免許法第五条第六項」に、「同条第五項ただし書」を「同条第六項ただし書」に改める。

(地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正)

(削る)

第十二条 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第五十八条第二項及び第五十九条中「及び第二十五条」を「、第二十五条及び第二十五条の二」に改める。

附則第二十六条の見出し中「研修」を「十年経験者研修」に改め、同条中「新法」を削る。

附則第二十七条を附則第二十八条とし、附則第二十六条の次に次の一条を加える。

（中核市の県費負担教職員に対する指導改善研修の特例）

第二十七条 中核市の県費負担教職員に対する教育公務員特例法第二十五条の二第一項の指導改善研修は、当分の間、第五十九条の規定にかかわらず、当該中核市を包括する都道府県教育委員会が実施しなければならない。

（教育職員免許法等の一部を改正する法律の一部改正）

第十三条 教育職員免許法等の一部を改正する法律（昭和三十六年法律第百二十二号）の一部を次のように改正する。

附則第六項中「ものには」の下に「、当該中学校教諭免許状が失効した場合を除き」を加える。

（学校教育法等の一部を改正する法律の一部改正）

第十四条 学校教育法等の一部を改正する法律（平成三年法律第二十五号）の一部を次のように改正する。

(削る)

(削る)

(削る)

附則第三項中「第二条の規定による改正後の」及び「(以下「新免許法」という。)」を削り、「第五条第五項ただし書」を「第五条第六項ただし書」に改める。

附則第四項中「新免許法」を「第二条の規定による改正後の教育職員免許法」に改める。

(教育職員免許法等の一部を改正する法律の一部改正)

第十五条 教育職員免許法等の一部を改正する法律(平成十二年法律第二十九号)の一部を次のように改正する。

附則第二項中「ものには」の下に「、当該各号に規定する普通免許状が失効した場合を除き」を加える。

附則第三項中「ものには」の下に「、当該普通免許状が失効した場合を除き」を加える。

(教育公務員特例法の一部を改正する法律の一部改正)

第十六条 教育公務員特例法の一部を改正する法律(平成十四年法律第六十三号)の一部を次のように改正する。

附則第二条から第四条までを削り、附則第一条の見出し及び条名を削る。

(構造改革特別区域法の一部改正)

第十七条 構造改革特別区域法(平成十四年法律第百八十九号)の一部を次のように改正する。

(削る)

(削る)

第十二条第十一項の表教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百十七号）の項及び第十三条第四項の表教育職員免許法の項中「第二条第二項」を「第二条第三項」に改める。

第十九条第一項中「当該認定の日以後は」の下に、「同法第二条第二項中「免許状」とあるのは「免許状（構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第十九条第一項の規定による認定を受けた市町村の教育委員会が同項各号に掲げる者に授与する特別免許状（以下「特例特別免許状」という。）を除く。」と、「教育委員会をいう」とあるのは「教育委員会をいい、当該免許状が特例特別免許状である場合に於てはその免許状を授与した市町村の教育委員会をいう」とを加え、「第五条第六項」を「第五条第七項」に、「教育委員会（構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第十九条第一項の規定による認定を受けた市町村の教育委員会が同項各号に掲げる者に授与する特別免許状（以下「特例特別免許状」という。）に於ては、当該」を「教育委員会（特例特別免許状に於ては、構造改革特別区域法第十九条第一項の規定による認定を受けた」に改め、「「特別免許状」とあるのは「特別免許状（特例特別免許状を除く。）」「と、「を削り、「同法第十条第二項中「当該免許状」とあるのは「当該免許状（特例特別免許状を除く。）」「と、「教育委員会をいう」とあるのは「教育委員会をいい、当該免許状が特例特別免許状である場合に於てはその免許状を授与した市町村の教育委員会をいう」を「同条第五項中「特別免許状」とあるのは「特別免許状（特例特別免許状を除く。）」「と、「までとする」とあるのは「までとし、特例特別

(削る)

免許状（同一の授与権者により授与されたものに限る。）を二以上有する者の当該二以上の免許状の有効期間は、第二項並びに次条第四項及び第五項の規定にかかわらず、それぞれの免許状に係るこれらの規定による有効期間の満了の日のうち最も遅い日までとする」に改め、同条第二項中「第五条第六項」を「第五条第七項」に改め、同条第三項中「第五条第六項」を「第五条第七項」に、「第十条第二項」を「第二条第二項」に改める。

（構造改革特別区域法の一部改正に伴う経過措置）

第十八条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に前条の規定による改正前の構造改革特別区域法第十九条第一項の規定により読み替えて適用される第一条の規定による改正前の教育職員免許法の規定により授与された特例特別免許状を有する者についての附則第二条第一項、第二項、第三項各号、第五項及び第七項から第九項までの規定の適用については、同条第一項中「改正前の教育職員免許法の規定」とあるのは「改正前の教育職員免許法（以下この項において「旧法」という。）の規定」と、「特別免許状を有する者」とあるのは「特別免許状（構造改革特別区域法（平成十四年法律第百八十九号）第十九条第一項の規定による認定を受けた市町村の教育委員会が同項各号に掲げる者に授与する特別免許状（以下この条において「特例特別免許状」という。）を除く。以下この項及び第五項において同じ。）を有する者」と、「ものとする」とあるのは「ものとし、前条第二号に掲げる規定の施行の際現に附則第十七条の規定による改正前の構造改革特

別区域法第十九条第一項の規定により読み替えて適用される旧法の規定により授与された特例特別免許状を有する者（当該免許状が失効した者を除く。以下この条において「旧特例特別免許状所持者」という。）については、新法第九条第二項の規定にかかわらず、その者の有する特例特別免許状（同号に掲げる規定の施行の日以後に新たに授与されるものにあつては、同日前に授与された特例特別免許状と同一の授与権者（附則第十七条の規定による改正後の構造改革特別区域法第十九条第一項の規定により読み替えて適用される新法第五条第七項に規定する授与権者をいう。第八項及び第九項において同じ。）により授与されたものに限る。）には、有効期間の定めがないものとする」と、同条第二項中「旧免許状所持者」とあるのは「旧免許状所持者又は旧特例特別免許状所持者」と、「新法第二条第二項に規定する免許管理者」とあるのは「附則第十七条の規定による改正後の構造改革特別区域法第十九条第一項の規定により読み替えて適用される新法第二条第二項に規定する免許管理者」と、同条第三項各号中「旧免許状所持者」とあるのは「旧免許状所持者又は旧特例特別免許状所持者」と、同条第五項中「修了確認期限」とあるのは「修了確認期限（特例特別免許状に係るものを除く。）」と、「効力を失う」とあるのは「効力を失い、特例特別免許状に係る修了確認期限までに更新講習修了確認を受けなかった場合には、その特例特別免許状は、その効力を失う」と、同条第七項中「旧免許状所持者」とあるのは「旧免許状所持者又は旧特例特別免許状所持者」と、「教育職員」とあるのは「更新講習修了確認を受けなかった免許状によっては教育職員」と、同条第八

(削る)

項中「授与権者（新法第五条第七項に規定する授与権者をいい、」とあるのは「授与権者（」と、同条第九項中「授与権者（新法第五条第七項に規定する授与権者をいう。）」とあるのは「授与権者」とする。

（学校教育法等の一部を改正する法律の一部改正）

第十九条 学校教育法等の一部を改正する法律（平成十八年法律第八十号）の一部を次のように改正する。

附則第六条第二項中「新免許法第五条第二項」を「教育職員免許法第五条第三項」に改める。

○ 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十六号）（附則第十三条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
附則 （保育教諭等の資格の特例） 第五条 施行日から起算して十年間は、新認定こども園法第十五条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百七十七号）第四条第二項に規定する普通免許状をいう。）を有する者又は児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第十八条の十八第一項の登録を受けた者は、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師（保育教諭に準ずる職務に従事するものに限る。）となることができる。 2 （略） （削る）	附則 （保育教諭等の資格の特例） 第五条 施行日から起算して十年間は、新認定こども園法第十五条第一項の規定にかかわらず、幼稚園の教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和二十四年法律第四百七十七号）第四条第二項に規定する普通免許状をいう。）を有する者又は児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第十八条の十八第一項の登録（第三項において単に「登録」という。）を受けた者は、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師（保育教諭に準ずる職務に従事するものに限る。）となることができる。 2 （略） 3 施行日から起算して十年間は、教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律（平成十九年法律第九十八号）附則第二条第七項に規定する旧免許状所持者であつて、同条第二項に規定する更新講習修了確認を受けずに同条第三項に規定する修了確認期限を経過し、その後に同項第三号に規定する免許管理者による確認を受けていないもの（登録を受けている者に限る。）については、同条第七項の規

定は、適用しない。

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案に対する附帯決議

政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一 校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」については、教員の意欲・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、十分に当該教員等の意向をくみ取って実施すること。

二 オンデマンド型の研修を含めた職務としての研修は、正規の勤務時間内に実施され、教員自身の費用負担がないことが
前提であることについて、文部科学省は周知・徹底すること。

三 本法による新たな研修制度が円滑に機能するよう、新制度への移行に向けた支援の充実を図るとともに、その周知に万
全を期すこと。また、教育委員会等は、教員の資質の向上につながり、子どもの実態に即して教員が必要とする研修を
実施すること。

四 文部科学省及び各教育委員会は、本法の施行によって、教員の多忙化をもたらすことがないよう十分留意するとともに、
教員が研修に参加しやすくなるよう時間を確保するため、学校の働き方改革の推進に向けて実効性ある施策を講ずること。
また、任命権者による教員の研修等に関する記録の作成に当たって、当該教員から研修の報告等を求める場合には、負担
増とならないように留意すること。

五 任命権者による教員の研修等に関する記録の作成については、各学校で実施する校内研修・授業研究及び教育公務員特
例法第二十二条第二項に規定する本属長の承認を受けて勤務場所を離れて行う研修も「任命権者が必要と認めるもの」と
して、その記載対象とするものとする。

六 地方公務員法の規定により、現在行われている人事評価は、職務を遂行することに当たり発揮した能力及び挙げた業績を基に実施されており、本法による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等は、この人事評価制度と趣旨・目的が異なることを周知すること。

七 「教師不足」を解消するためにも、改正前の教育職員免許法の規定により教員免許状を失効している者が免許状授与権者に申し出て再度免許状が授与されることについて、広報等で十分に周知を図るとともに、都道府県教育委員会に対して事務手続の簡素化を図るよう周知すること。また、休眠状態の教員免許状を有する者の取扱いについて、周知・徹底すること。

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案に対する附帯決議

令和四年五月十日

参議院文教科学委員会

政府及び関係者は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一、「新たな教師の学びの姿」は、時代の変化が大きくなる中であって、教員が、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、資質の向上のために行われる任命権者による教員の研修等に関する記録の作成並びに指導助言者が校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」は、研修に関わる教員の主体的な姿勢の尊重と、教員の学びの内容の多様性が重視・確保されるものとするを周知・徹底すること。とりわけ、校長及び教員に対して行う「資質の向上に関する指導助言等」については、教員の意欲・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、十分に当該教員等の意向をくみ取って実施すること。

二、オンデマンド型の研修を含めた職務としての研修は、正規の勤務時間内に実施され、教員自身の費用負担がないことが前提であることについて、文部科学省は周知・徹底すること。

三、本法による新たな研修制度が円滑に機能するよう、新制度への移行に向けた支援の充実を図るとともに、その周知に万全を期すこと。また、教育委員会等は、教員の資質の向上につながり、子どもの実態に即して教員が必要とする研修を実施すること。

四、文部科学省及び各教育委員会は、本法の施行によつて、教員の多忙化をもたらすことがないよう十分留意するとともに、教員が研修に参加しやすくなるよう時間を確保するため、学校の働き方改革の推進に向けて実効性ある施策を講ずること。また、任命権者による教員の研修等に関する記録の作成に当たつて、当該教員から研修の報告等を求める場合には、報告等を簡潔なものとするなど負担増とならないように留意すること。

五、任命権者による教員の研修等に関する記録の作成については、各学校で実施する校内研修・授業研究及び教育公務員特例法第二十二條第二項に規定する本属長の承認を受けて勤務場所を離れて行う研修も「任命権者が必要と認めるもの」として、その記載対象とするものとする。また、当該記録については、個人情報情報の保護に関する法律にのっとり適切に管理されるよう各教育委員会に周知・徹底すること。

六、地方公務員法の規定により、現在行われている人事評価は、職務を遂行することに当たり発揮した能力及び挙げた業績を基に実施されており、本法による研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等は、この人事評価制度と趣旨・目的が異なることを周知すること。

七、文部科学省及び各教育委員会は、臨時的任用教員に対する研修の機会が確保されるよう周知・徹底すること。また、会計年度任用職員についても校内研修など職務としての研修が勤務時間内で確保されるよう周知・徹底すること。

八、「教師不足」を解消するためにも、改正前の教育職員免許法の規定により教員免許状を失効している者

が免許状授与権者に申し出て再度免許状が授与されることについて、広報等で十分に周知を図るとともに、都道府県教育委員会に対して事務手続の簡素化を図るよう周知すること。また、休眠状態の教員免許状を有する者の取扱いについて、周知・徹底すること。

右決議する。

この度、先の通常国会で成立した改正教育公務員特例法に基づく指針の改正等を行いましたので、その概要及び留意事項について通知します。

4 文科教第 8 1 6 号

令和 4 年 8 月 3 1 日

各 都 道 府 県 教 育 委 員 会 教 育 長
 各 指 定 都 市 ・ 中 核 市 教 育 委 員 会 教 育 長
 各 都 道 府 県 知 事
 各 指 定 都 市 ・ 中 核 市 市 長
 構造改革特別区域法第 19 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体の長
 各 国 公 立 大 学 法 人 の 長
 大学を設置する各地方公共団体の長 殿
 各 文 部 科 学 省 所 轄 学 校 法 人 理 事 長
 構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体の長
 放 送 大 学 学 園 理 事 長
 国立特別支援教育総合研究所理事長
 教 職 員 支 援 機 構 理 事 長
 各 指 定 教 員 養 成 機 関 の 長

文部科学省総合教育政策局長

藤 原 章 夫

文部科学省初等中等教育局長

伯 井 美 徳

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）

先般、「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。）が令和 4 年 5 月 18 日に公布され、その概要及び留意事項について、「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等の施行について（通知）」（令和 4 年 6 月 21 日付け 4 文科教第 444 号、文部科学事務次官通知。以下「施行通知」という。）において通知したところです。このたび、施行通知の中で、今後示す予定としていた改正法による改正後の教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号。以下「改正教特法」という。）第 22 条の 2 に基づく大臣指針（以下「指針」という。）の改正等について、下表のとおり整備しました。

改正等の趣旨・概要及び留意事項等は下記のとおりですので、その趣旨を十分御理解いただき、関係する規定の整備等事務処理上遺漏のないようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）及び域内の市区町村教育委員会（指定都市・中核市教育委員会を除く。）に対して、各指定都市・中核市教育委員会におかれては、所管の学校（高等専門学校を除く。）に対して、各都道府県知事におかれては、所轄の学校並びに所管の認定こども園及び域内の市（指定都市及び中核市を除く。）区町村認定こども園主管課に対して、各指定都市・中核市市長におかれては、所管の認定こども園に対して、構造改革特別区域法（平成 14 年法律第 189 号）第 12 条第 1 項の認定を受けた地方公共団体の長におかれては、所轄の学校設置会社に対して、各国公立大学法人の長、大学を設置する各地方公共団体の長及び各文部科学省所轄学校法人理事長におかれては、その設置する学校に対して、大学を設置する学校設置会社におかれては、その設置する大学に対して、本改正の周知を図るとともに、適切な事務処理が図られるよう配慮願います。

なお、施行通知にも示したとおり、改正法による教特法改正の施行日は令和 5 年 4 月 1 日ですが、新たな教師の学びを早期に実現していく観点から、関係各位におかれては当該施行日を待つことなく、研修等に関する記録や資質の向上に関する指導助言等に関し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を実施いただくようお願いします。

また、本通知は、関係資料と併せて文部科学省のホームページに掲載しておりますので、御参照ください。

事項	施行日等
教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令（令和 4 年政令第 283 号）	令和 5 年 4 月 1 日施行
学校教育法施行規則の一部を改正する省令（令和 4 年文部科学省令第 29 号）	公布日（令和 4 年 8 月 31 日）施行
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（令和 4 年文部科学省告示第 115 号）	令和 4 年 8 月 31 日官報告示
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
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の改定	令和 4 年 8 月 31 日改定

記

I 改正等の趣旨

グローバル化や情報化の進展により、教育を巡る状況の変化も速度を増している中で、教師自身も高度な専門職として新たな知識技能の修得に継続的に取り組んでいく必要が高まっている。また、オンライン研修の拡大や研修の体系化の進展など、教師の研修を取り巻く環境も大きく変化してきた。

このような社会的変化、学びの環境の変化を受け、令和の日本型学校教育を実現する「新たな教師の学びの姿」として、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即した個別最適な学びの提供、校内研修等の教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びの機会確保が重要となる。

こうした新たな教師の学びを実現するとともに、また、改正教特法によって制度化された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等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等の仕組みを適正に運用するため、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、同指針に基づく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の策定等を行うものである。

II 改正等の概要

第一 教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部を改正する政令（令和4年政令第283号）

- 1 改正法による教育公務員特例法の改正により、研修を行う主体を「研修実施者」とする等の規定の整理を行ったことに伴い、教育公務員特例法施行令（昭和24年政令第6号。以下「教特法施行令」という。）及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和31年政令第221号。以下「地教行法施行令」という。）についても研修を行う主体を「研修実施者」とする等の規定の整理を行うこと。（教特法施行令第3条第2号、第4条第2号及び第5号、附則第2項第2号、附則第3項並びに附則第4項並びに地教行法施行令第7条関係）
- 2 その他所要の改正を行うこと。（教特法施行令第1条、第5条及び第7条から第12条まで関係）

第二 学校教育法施行規則の一部を改正する省令（令和4年文部科学省令第29

号)

- 1 小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校に、研修主事を置くことができることとすること。（第 45 条の 2 第 1 項等関係）
- 2 研修主事は、指導教諭又は教諭をもってこれに充て、その職務として、校長の監督を受け、研修計画の立案その他の研修に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たることとすること。（第 45 条の 2 第 2 項及び第 3 項等関係）

第三 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（令和 4 年文部科学省告示第 115 号）

- 1 教師に共通的に求められる資質能力を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の 5 つの柱で再整理したこと。（三の 3（2）関係）
- 2 新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、研修等に関する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、その基本的な考え方を明記したこと。（二の 1（1）関係）
- 3 研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担っている校長に求められる資質能力を明確化するとともに、校長の指標を、教員とは別に策定することを明記したこと。（三の 3（1）関係）
- 4 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動に繋げるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、校内研修を活性化させることを明記したこと。（二の 1（2）及び五の 1 関係）
- 5 研修の性質に応じて、研修後の成果確認方法を明確化し、特にオンデマンド型については、知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定することを新たに規定したこと。また、教科指導については、指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制を整備することを明記したこと。（二の 1（3）関係）

第四 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の策定

- 1 研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関し、研修履歴の記録の目的、範囲、内容、方法、時期及び閲覧・提供並びに対話に基づく受講奨励の方法・時期等について、その適正な運用の参考となる内容を定めたこと。（第2章関係）
- 2 研修受講に課題のある教師への対応として、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具体例及びその際の対応などを示したこと。（第3章関係）

第五 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の改定

- 1 改正法等の研修に関する制度改正等を踏まえ、指導が不適切な教員に対する人事管理システムの運用の参考となる内容を追加したこと。（1から3まで、6、8及び9関係）
- 2 校長による教諭等の指導状況の把握や「指導が不適切である」教諭等に該当すると考えられる場合の教育委員会への報告・申請に関して、教育委員会の積極的な関与が期待されることについて明記したこと。（3関係）
- 3 「指導に課題がある」教諭等について、指導が不適切な状態に陥らないよう、校長等や指導主事等による指導助言、個別計画書の作成や研修の奨励、校内研修の工夫等を早期かつ効果的に行うことにより、未然防止・早期対応に努めることが重要であることを明記したこと。（9関係）

Ⅲ 留意事項

第一 教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令の一部改正関係

- 1 Ⅱの第一の改正は、いずれも形式的な規定の整理等を行うものであり、従前からの運用を変更するものではないこと。
- 2 改正後の教特法施行令附則第4項（新設）は、改正前の教特法施行令附則第3項の内容に関して規定位置を変更するとともに、過去に十年経験者研修を受けた指定都市以外の市町村の設置する幼稚園等の教諭等について、中堅教諭等資質向上研修の要否を判断する主体が、幼稚園又は特別支援学校の幼

稚部の教諭等については都道府県教育委員会、幼保連携型認定こども園の保育教諭等については都道府県知事であることを明確化する観点から規定ぶり全体を改めたものであること。（改正後の教特法施行令附則第4項関係）

第二 学校教育法施行規則の一部改正関係

- 1 研修主事の職務規定における「研修」は、そもそも「研究と修養」を意味する用語で、授業研究などの研究活動も含む概念であり、研修主事が担う業務の例としては、以下のような事項が考えられること。
 - ・校内研修・校内研究に関する計画の企画・立案
 - ・校内研修・校内研究のための講師派遣依頼や資料提供依頼等の渉外業務
 - ・校内研修・校内研究に関する校内における他の分掌との調整や運営・取りまとめ
 - ・初任者研修・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
- 2 今回規定を整備した研修主事は必置のものではないが、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するなど校内研修の活性化に向けた必要な体制を整備すること。その際、一部の教員に業務が偏ることのないよう、校内の分担の見直しや従来から実施している業務の精選等を検討すること。
- 3 今回の改正は、研修主事の標準的な名称・職務規定を定めるものであり、各教育委員会において既に学校管理規則等で「研修主任」などの同趣旨の校務分掌を整備している場合に、必ずしも当該規則等を改正する必要はないこと。

第三 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関係

- 1 任命権者においては、本改正を踏まえ、改正教特法第22条の3に基づく校長及び教員としての資質の向上に関する指標（以下単に「指標」という。）の変更など必要な見直しの検討を行っていただきたいこと。指標を変更しようとする場合には、改正教特法第22条の3第2項に基づき、改正教特法第22条の7に規定する協議会における協議が必要であることに留意すること。他方、任命権者として既に今回改正した指針の趣旨・内容に対応した指標が策定されている場合には、必ずしも指標を変更しなければならないものではないこと。

- 2 指針三の 3（2）の文部科学大臣が別に定める「教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容」は、別添 3④のとおりであること。

なお、この内容は校長に求められる資質の基礎となるものでもあること。

また、教職課程を設置する大学等においては、本指針に基づく資質の具体的内容及び関係する任命権者が定める指標の具体的内容を十分に踏まえるとともに、各大学が実施する教職課程の自己点検・評価において、これらの資質が身に付けられるようなものとなっているかの確認の参考とすること。国立の教員養成大学・学部においては、今般の指針改正及び関係する任命権者における指標の見直しの検討を契機として、地域の教育委員会との連携を一層強化し、地域課題に対応したコースやカリキュラムを設定する等、教員の養成・採用・研修の一体的な充実に向けて取り組みを進めるよう留意すること。

- 3 指針五の 1 の「教員同士の学び合いの機会」については、教科を越えた教員同士の学び合いの他、特別支援学級や通級指導教室、外国人児童生徒等の指導をする教員とそれ以外の教員との間で学び合いの機会を設定すること等も有効であること。

- 4 指針五の 4 の効果的・効率的な実施方法に関連して、独立行政法人教職員支援機構が提供しているオンデマンド型研修動画「校内研修シリーズ」等（※ 1）を活用する等も考えられること。

また、同機構では、教師がその資質向上のために受講可能なコンテンツ等の情報を掲載する「新たな教師の学びの検索システム」（※ 2）を公開しており、当該システムについても積極的に活用いただきたいこと。

※ 1：独立行政法人教職員支援機構

「校内研修シリーズ」

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/>

※ 2：独立行政法人教職員支援機構

「新たな教師の学びのための検索システム」

<https://kensaku.nits.go.jp/>

- 5 指針五の 6（2）の改正教特法第 22 条の 7 に基づく協議会で、積極的に協議を行うことが望まれる事項の具体例としては、以下のような事項が想定されること（指針で示した内容に、本通知で【例】として具体例を加えた上で、改めて記載したもの）。

①全般的事項

- ・指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解

【例】5つの柱で再整理された教師に求められる資質能力等を踏まえた養成・採用・研修の在り方や育成すべき資質能力に係る具体的なニーズ等に関する共通理解など

- ・教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

【例】新たな教師の学びの姿を実現する上での教育委員会と大学・教職大学院との連携の在り方、学部・教職大学院の実務家教員や教育委員会・教育センター職員に係る人事交流など

②養成・採用に関する事項

- ・中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設

- ・教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解

【例】大学における学修・成績評価、教育実習・学校体験活動の実施方法・時期・期間等、教師養成塾等の志願者の増加、教師を志望する者の資質能力の向上に向けた取組に関する共通理解など

- ・教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策

【例】高校生等を対象とした取組、大学入試における地域枠の適切な設定、学生への経済的支援、学生の学習指導員等への参加促進、現在教職に就いていない社会人への支援など

- ・特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

【例】特別免許状を活用した採用選考、二種免許状を活用した養成・採用、教員採用選考試験における特別選考の実施など

③研修に関する事項

- ・教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解

- ・教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方

- ・大学・教職大学院での学修と任命権者等が行う研修との関係の在り方

【例】研修履歴における大学の学びの取扱い、教職大学院修了者に対する初任者研修や中堅教諭等資質向上研修の受講減免、免許状更新講習において提供されてきた教師の学びに係る今後の活用方策、大学・教職大学院における現職教師の学びに係る経費負担の在り方など

- ・教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

【例】教職大学院進学者への採用留保、教職大学院修了者への教員採用選考試験における特別選考の実施、長期研修制度や大学院修学休業制度の活用、教師の学びを生かしたキャリアパスの設定など

第四 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の策定関係

教育委員会等においては、本ガイドラインを踏まえ、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励（研修等に関する記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等）を適切に運用されたいこと。その際、同ガイドラインの「終わりに」においても示したとおり、以下の事項について特に御留意いただきたいこと。

- 1 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こと。
- 2 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俟って、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こと。
- 3 記録自体を目的化しない観点から、研修レポートなど教師個人から報告を求めるものは、真に必要なものに厳選し、簡素化を図るとともに、研修履歴の記録の方法についても、できる限り教師個人に負担のかからないような効率的な記録方法とすることも重要であること。
- 4 本ガイドラインは教育委員会等における適正な運用の参考となるよう定めるものであり、特に研修履歴の記録に関し、本ガイドラインで「考えられる」と表記した各種内容については、指標や教員研修計画との関係性も考慮しつつ、法令で定める範囲内において、地域や学校の実情に応じて、いかにその効果を最大化させるかという点を常に意識する必要があること。

- 5 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを実効あるものとするべく、特に教科指導に係る指導助言などを含む効果的な対話に基づく受講奨励のためには、第1章2.の研修推進体制の整備と同時に、指導主事や主幹教諭の配置充実も含め、国と地方が一丸となって、指導体制の充実に努めるとともに、学校における働き方改革を強力に進めていく必要があること。

第五 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の改定関係

- 1 校長による教諭等の指導状況の把握に関して、必要となる指導状況の記録等の負担感やその後の対応についての不安感、当該教諭等との人間関係等から、対応を先延ばしするようなことがあってはならないこと。

こうした負担感・不安感を軽減する観点から、校長は早期に教育委員会と情報共有を図るとともに、教育委員会は、必要に応じて、指導に課題がある教諭等の指導力向上に向けた取組を校長に対して促し、又は自ら実施し、その後の改善状況を継続的に把握するなど、学校任せにせず、積極的に関与することが期待されることに加え、弁護士等の法律の専門家への相談体制を整備することなどが望まれること。

校長による「指導が不適切である」教諭等の報告・申請を行う際においても、教育委員会は積極的に関与し、校長と一体となって取り組むことや弁護士等の法律の専門家への相談体制を整備することなどが望まれること。

- 2 「指導に課題がある」教諭等が、指導が不適切な状態に陥らないよう、未然防止・早期対応として研修等に取り組む際には、本ガイドラインの他にも、改正教特法及び関係法令、指標、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の趣旨及び内容並びに本通知等を参照すること。
- 3 「令和2年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」（令和4年3月31日付け3文科初第2685号、文部科学省初等中等教育局長、文部科学省総合教育政策局長通知）の第2.1の指導が不適切な教員の認定等についての内容を踏まえていただきたいこと。

第六 その他

- 1 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こととしていること。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予定であること。これらについて、その進捗を踏まえつつ、適時情報提供する予定であること。

- 2 学校における働き方改革の推進と教師の研修との関係については、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成 31 年 3 月 18 日付け 30 文科初第 1497 号、文部科学事務次官通知）の 2.（2）⑩及び⑪並びに「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。以下「令和元年 6 月通知」という。）の 2.（1）の内容を十分に踏まえていただきたいこと。
- 3 教職員研修の効果的・体系的な企画立案に資するよう、教職員研修に関する近年の主な提言等を別添 6 のとおり取りまとめたので、教育委員会等においては、これも参考に、教職員研修の充実に努めていただきたいこと。
- 4 教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づく研修（職専免研修）については、令和元年 6 月通知の 3. においても示しているとおり、教育委員会等においては、その趣旨を十分踏まえ、引き続き適正な実施に取り組んでいただきたいこと。

IV 別添資料

- 1 教育公務員特例法施行令及び地方教育行政の組織及び運営に関する施行令の一部を改正する政令（令和 4 年政令第 283 号）
 - ① 要綱
 - ② 条文
 - ③ 新旧対照表
- 2 学校教育法施行規則の一部を改正する省令（令和 4 年文部科学省令第 29 号）
条文

- 3 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（令和4年文部科学省告示第115号）
- ① 改正のポイント
 - ② 改正後本文
 - ③ 改正後本文（変更箇所赤字）
 - ④ 教師に共通的に求められる資質能力の具体的内容
- 4 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
- ① ポイント
 - ② 本文
- 5 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
- ① 改定のポイント
 - ② 改定後本文
 - ③ 改正後本文（変更箇所赤字）
- 6 教職員研修に関する近年の主な提言等（抜粋）

本件担当：

（①全般（②以外））

総合教育政策局 教育人材政策課 教職員研修係

電話：03-5253-4111 内線：2987, 2986

E-MAIL：kyoikujinzai@mext.go.jp

（②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関係）

初等中等教育局 初等中等教育企画課 教育公務員係

電話：03-5253-4111 内線：2079, 2588

E-MAIL：syoto@mext.go.jp

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改正のポイント①

改正の趣旨・ポイント

別添2-

変化の激しい時代において、学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、主体性を発揮しながら、個別最適な学び、協働的な学びにより、教職生涯を通じて学び続けるといった、新たな教師の学びを実現する観点から、改正教育公務員特例法を受け、より効果的な教師の資質向上を図るために改正するもの。

- 教師に共通的に求められる資質能力を、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用の5つの柱で再整理。
- 新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等について、その基本的な考え方を明記。
- 研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等を通じた所属教師の資質向上など、所属教師の人材育成に大きな責任と役割を担っている校長に求められる資質能力を明確化するとともに、校長の指標を、教員とは別に策定することを明記。
- 各学校の課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、効果的な学校教育活動に繋げるよう、お互いの授業を参観し合い、批評し合うことも含め、校内研修を活性化させることを明記。
- 研修の性質に応じて、研修後の成果確認方法を明確化すること、特にオンデマンド型については、知識・技能の習得状況を確認するテストも含め、研修企画段階から成果の確認方法を設定することを新たに規定。教科指導については、指導主事による定期的な授業観察・指導助言に関し、オンラインの活用も考慮した効果的・効率的な実施体制を整備することを明記。

⇒ 任命権者は、これらを参酌して指標を設定し、指標を踏まえた教員研修計画を策定。

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改正のポイント②

資質向上の基本的な考え方

- ・**研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等**
(個別最適な学び、協働的な学び、研修受講に課題のある教師への対応(職務命令による研修受講)など)
※具体的な内容は、ガイドラインで定める
- ・**多様な内容・方法**による資質向上
(教育委員会、教職員支援機構、大学等の様々な学習コンテンツの活用、教員育成協議会を通じた取組)
- ・**「現場の経験」を重視した学び**(校内研修・授業研究等)と**校外研修の最適な組合せ**
- ・**対面・集合型研修、同時双方向型オンライン研修、オンデマンド型研修の適切な組合せ**
- ・**研修成果の確認方法**の明確化
(特にオンデマンド型コンテンツは知識・技能の習得状況の確認方法をあらかじめ設定、定期的な授業観察等)

資質向上の基本的な視点

- ・**教師一人一人の視点**
(普遍的な素養、必要な学びを主体的に行う姿勢、児童生徒性暴力等の防止等)
- ・**学校組織・教職員集団の視点**
(多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築、チームとしての同僚・支援スタッフとの分担・協働、家庭・地域・福祉・警察等との連携協働)
- ・**社会・学校の変化の視点**
(いじめ・不登校、特別な支援を必要とする子供への対応、外国人児童生徒等の対応、主体的・対話的で深い学び、道徳教育、小学校外国語教育、ICT活用などの今日的な教育課題への対応など)

校長に求められる資質能力の明確化

- ・**校長の指標を教員とは別に策定**することを明記
- ・教職員の資質向上などの**人材育成**の役割、今後特に求められる「**アセスメント能力**」(様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有する)や、「**ファシリテーション能力**」(学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化する)など

教師に求められる資質能力の構造化

- ・共通的に求められる**資質能力を**、①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICTや情報・教育データの利活用の**5つの柱で再整理**
※具体的な内容は、別途大臣が定める

研修機会・体制整備等

- ・日常的な**校内研修**等の充実(互いの授業参観・批評等)
- ・管理職の下での主体的・自律的な研修の**全校的な推進体制**
- ・研修**内容が適時見直される仕組み**の整備
- ・**研修の精選・重点化**を含む効果的・効率的な実施
- ・中堅段階以降も含めた研修機会の充実
- ・研修内容の系統性の確保(シリーズ化、グレード化、関連付け等)
- ・資質向上にあたり、**教員育成協議会で大学等と協議することが望ましい事項**を具体的に例示(大学における研修プログラムや人事交流等)
- ・臨時的任用教員等への研修機会の充実
- ・教育委員会が行う**研修内容・方法**について、時代に応じて求められる資質の向上が図られるものとなるよう、**国として定期的にフォローアップ**

○文部科学省告示第百十五号

教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十二條の二第一項の規定に基づき、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全部を次のように改正したので、同条第三項の規定に基づき告示する。

令和四年八月三十一日

文部科学大臣 永岡 桂子

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

一 背景及び趣旨

およそ全ての教員は、教育を受ける子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促すという非常に重要な職責を担っている高度専門職であり、学校教育の成否は、教員の資質によるところが極めて大きい。教育基本法（平成18年法律第120号）第9条第1項において、教員は、絶えず研究と修養に励むこと、同条第2項において、教員の養成と研修の充実が図られなければならないことが規定されているように、これまでも常にその資質の向上が図られるよう、法令上、特別な配慮がなされているところである。子供たちの成長を担う教員に求められるのは、いかに時代が変化しようとも、その時代の背景や要請を踏まえつつ、自らが子供たちの道しるべとなるべく、常に学び続け、その資質の向上を図り続けることである。

一方、学校現場においては、近年の教員の大量退職・大量採用等を背景に、公立学校教員採用選考試験の採用倍率の低下や臨時的任用教員等の確保ができず欠員が生じる事態が全国的に見られるほか、年齢構成や経験年数の不均衡から従来の学校組織において自然に行われてきた経験豊富な教員から若手教員への知識及び技術等の伝達が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化している。さらに、少子化により学齢期の児童生徒数が減少する中、特別支援教育を受ける児童生徒数が10年間で約2倍となっていることなども背景に、学校現場の課題が複雑化、多様化していることに伴い、教員が抱える業務も多くなっている。

グローバル化、情報化の進展等、社会が急速に変化するとともに、先行き不透明で予測困難な時代が到来する中、「「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月中央教育審議会答申）においては、2020年代を通じて実現を目指す「令和の日本型学校教育」において実現すべき教員の理想的な姿が示された。具体的には、技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心

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、子供一人一人の学びを最大限に引き出し、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての役割を果たすことである。

こうした状況を踏まえ、令和3年3月、中央教育審議会に「令和の日本型学校教育」を担う教員の養成・採用・研修等の在り方について包括的な諮問がなされ、このうち、教員の資質向上に関しては、「「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に向けて」（令和3年11月中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会審議まとめ。以下「審議まとめ」という。）が取りまとめられた。これを受け、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。）が、第208回国会において成立した。

平成28年の教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）の改正により、同法第21条第2項の公立の小学校等の校長及び教員（以下「教員等」という。）の任命権者（以下「任命権者」という。）が、同法第22条の2第1項の指針（以下「指針」という。）を参酌しつつ、その地域の実情に応じ、同法第22条の7の協議会（以下「協議会」という。）における協議を経て、同法第22条の3の指標（以下「指標」という。）を策定し、指標を踏まえて同法第22条の4の教員研修計画（以下「教員研修計画」という。）を策定するという体系的な仕組みが整備された。これを基盤として、今般の改正法による改正後の同法（以下「法」という。）において、任命権者が、教員等ごとに法第22条の5第1項の研修等に関する記録（以下「研修等に関する記録」という。）を作成するとともに、法第20条第2項の指導助言者（以下「指導助言者」という。）が、これを活用して法第22条の6の資質の向上に関する指導助言等（以下「資質の向上に関する指導助言等」という。）を行うことなどの仕組みが整備されたところである。

審議まとめでも指摘されているように、新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことである。教員等の資質の向上を図ることは、児童生徒等の教育を充実することに他ならない。児童生徒等の学びと教員等の学びは相似形となることが重要であり、個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒等の学びのみならず、教員等の学び

にもまた求められており、児童生徒等の学びのロールモデルとなることが期待される。

こうしたことを踏まえつつ、任命権者による指標の策定をはじめ、教員等の計画的・効果的な資質の向上に資するよう、法第 22 条の 2 第 1 項の規定に基づき、この指針を策定するものである。

二 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する基本的な事項

1 教員等の資質の向上に関する基本的考え方

教員等の資質の向上を図るに当たっては、大学における教員養成の状況を踏まえるとともに、中長期的視点から教員等を育成する観点を重視しつつ、法のほか、教育基本法、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）及び地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）その他の関係法令並びに教育振興基本計画（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）及び学習指導要領等（小学校学習指導要領（平成 29 年文部科学省告示第 63 号）、中学校学習指導要領（平成 29 年文部科学省告示第 64 号）、高等学校学習指導要領（平成 30 年文部科学省告示第 68 号）、幼稚園教育要領（平成 29 年文部科学省告示第 62 号）、幼保連携型認定こども園教育・保育要領（平成 29 年内閣府・文部科学省・厚生労働省告示第 1 号）、特別支援学校幼稚部教育要領（平成 29 年文部科学省告示第 72 号）、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領（平成 29 年文部科学省告示第 73 号）及び特別支援学校高等部学習指導要領（平成 31 年文部科学省告示第 14 号）を言う。以下同じ。）の理念及び趣旨を十分に踏まえなければならない。

特に改正法等を通じて新たな教員の学びの姿を目指す背景として、予測困難な時代に、複雑化、多様化する学校において、教員の資質の向上に対する社会的要請が一層高まっていることがある。多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、全ての教員に共通的に求められる資質を備えることはもちろん、それを越えて、教員それぞれの個性や長所の伸長を図ることを旨として、不断の資質の向上が図られなければなら

ない。

(1) 研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等

変化の激しい時代においては、教員等一人一人の置かれた状況に照らして、適切な現状把握と目標設定の下で、教員等の個別最適な学び、協働的な学びが行われることが重要である。このため、指導助言者と教員等が研修等に関する記録を活用しつつ、資質の向上に関する指導助言等として対話を重ねる中で、今後能力を伸ばす必要がある分野の研修受講などの資質の向上方策について、教員等からの相談に応じ、情報を提供し、又は指導及び助言を行うことが必要である。この際、教員等が可視化された学習履歴を自ら振り返り、指導助言者と対話する中で、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割など踏まえ、必要な学びを俯瞰（ふかん）的かつ客観的に理解することが重要である。

これらは、指導助言者と教員等との対話の中で行われることが基本であるが、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ついては、職務命令として研修を受講させることも想定される。

なお、法令及び本指針に定めるもののほか、これらの研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等に関しては、別にガイドラインで定める。

(2) 多様な内容・方法による資質の向上

教員等の資質の向上を図るに当たっては、校内研修や授業研究・保育研究などの「現場の経験」を重視した学びと法第20条第1項の研修実施者（以下「研修実施者」という。）や様々な主体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。とりわけ、校内研修等は、それぞれの学校の教育課題に対応した協働的な学びを学校組織全体で行い、その成果を教職員間で共有することにより、学校の組織力を高め、効果的な学校教育活動の実施にも資するものであり、校長のリーダーシップの下、より活性化させていくことが求められる。

研修の実施に当たっては、対面・集合型で行われるもの、同時双方向

型のオンラインで行われるもの、オンデマンド型のオンラインで行われるものなど、様々な実施方法が想定される。特に、近年の情報化の進展等により、オンラインによる研修が急速に広まっており、その利点を最大限に生かすとともに、主として知識伝達型の学びであるかどうか、協議やグループワーク形式により学びを深めるものであるかどうかなど、研修の内容・態様に応じて、これらの方法を適切に組み合わせる必要がある。

特にオンデマンド型のオンラインによる学習コンテンツは、教育委員会が作成するもののほか、独立行政法人教職員支援機構や大学・教職大学院、民間企業等の多様な主体により提供されている。さらに、協議会の仕組みも活用し、教育委員会と大学等が連携協働して、これらの学習コンテンツを作成・提供することも有益である。教員等の個別最適な学びの実現には、限られた時間や資源の中で、これらの学習コンテンツを効果的に活用していくことが重要である。

(3) 研修の成果の確認方法の明確化

研修を実施する際には、受講そのものを目的化するのではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点を常に持ちながら行われなければならない。

このため、成果の確認方法を、研修の性質に応じて明確化することが重要であり、特に研修実施者が実施する体系的かつ計画的に行われる研修については、成果の確認方法をあらかじめ明確化した上で実施することが極めて重要である。具体的には、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりすることが考えられる。

オンラインによる研修の実施が広く普及する中、特に知識伝達型の学びについて活用が想定されるオンデマンド型の研修動画等については、単に動画等を視聴するだけではなく、知識・技能の習得状況を確認するためのテストを含め、研修の企画段階から、その成果の確認方法もあわせて設定しておく必要がある。その際、大学・教職大学院等の知見を生かしながら、研修の効果検証を進めることも有効である。

また、日々の授業・保育（以下「授業等」という。）の改善など「現場の経験」を重視した学びでは、校長等の学校管理職が、自校における学校教育課題や教員のニーズ等を踏まえて研修・研究テーマを適切に設定するとともに、定期的な授業等の観察や指導助言を実施するなど、適切な関与を行うことにより、組織的に状況を確認し、学校組織全体で教員の資質の向上を支えることが重要である。特に教科指導に関しては、教育委員会において、教科等に関する専門性を有する指導主事の定期的な授業観察や指導助言について、オンラインの活用なども考慮しつつ、効果的・効率的な実施体制を整備する必要がある。

なお、これらの成果の確認に当たって、教員等からレポート等の提出を求める際には、真に必要なものに限るなど、教員等の負担に十分留意する必要がある。

2 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たり踏まえるべき基本的な視点

公立の小学校等の教員等としての資質の向上を図るに当たっては、以下の（１）から（３）までの視点を踏まえる必要がある。

（１）教員等一人一人の資質の向上に関する視点

①全ての教員等が備えるべき普遍的な資質

教育の本質が教員と子供たちとの人格的な触れ合いにあり、子供たちの人格の完成を目指し、その成長を促す教員には、時代が変化しても、倫理観、使命感、責任感、教育的愛情、総合的な人間性、コミュニケーション力、想像力、自ら学び続ける意欲や研究能力などが、普遍的な資質として求められる。特に、子供を守り育てる立場にある教員等が子供に対し性暴力等を行うことは断じてあってはならず、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和３年法律第５７号）やこれに基づく基本的な指針を踏まえ、全ての教員等で共通理解を図りながら、服務規律の徹底を図る必要がある。

教員等一人一人に求められる資質に関しては、このような普遍的

な素養を基盤としつつ、三に示す指標の内容に関する事項を踏まえて各任命権者が地域の実情に応じて策定する指標及び各研修実施者が策定する教員研修計画の枠組みの下で、個々の教員等に応じて、多様な内容・方法により、その向上が図られる必要がある。

その上で、高度専門職業人である教員は、日々の経験や他者との対話から、自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が重要である。

②勤務経験を通じた職能成長

初任者であっても経験豊富な教員であっても、常に社会状況が変化する中、現状に満足することなく、自ら学び続ける教員であるべきとの理念の下、常に教員等が成長し続けることが重要である。さらに、教員等の資質の向上は研修実施者が行う研修のみにより図られるものではなく、学校におけるOJT（オンザジョブトレーニング）等の中で資質の向上が図られる側面も大きいことから、教職生活を通じた継続的な資質の向上の視点をもち、研修以外のあらゆる成長の手段も考慮しつつ、教員等一人一人の資質の向上が図られることが重要である。同時に、教員等としての様々な勤務経験がその後の成長に大きく影響することから、特別支援学校や特別支援学級における経験も含む多様な学校や学級での勤務を経験するなどのキャリアパスの設定についても、資質の向上の一環として捉える必要がある。

（２）学校組織・教職員集団として発揮すべき組織力の視点

教員等一人一人が学校現場で生じる様々な課題に対応できる力量を高めていくことは重要であるが、全ての課題を教員等が一人で解決することは困難である。多様な専門性を有する質の高い教職員集団を構築し、他の教員等や様々な支援スタッフ等と協働しながら、チームとして校務を分担しつつ、組織的に諸課題に対応することが求められている。また、校内における教員同士の学び合いや学校外の資源を活用した学びなど他者との協働を通じて、学校組織全体の改善を図ることが重要である。

さらに、信頼される学校づくりのためには、保護者はもとより、地域

住民からの信頼を得ることが不可欠である。このため、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号。以下「地教行法」という。）第 47 条の 5 の学校運営協議会（以下「学校運営協議会」という。）等を通じて、保護者や地域住民の意見や要望を学校運営に的確に反映させるとともに、家庭や地域社会による支援・協力を得ながら、学校運営を改善していくことが求められている。また、学校に福祉的な役割も期待される中、児童相談所や警察などの関係機関との連携・協働も、これまで以上に求められている。

校長のリーダーシップの下、学校運営協議会等を通じて、学校が保護者や地域住民、多様な専門性をもつ人材、関係機関と連携・協働しつつ、学校内外の関係者間の相互作用により、学校組織や教職員集団としての力を最大化していくことが、多様性や柔軟性を備えた組織力の向上につながると考えられる。

（３）社会や学校を取り巻く状況変化の視点

情報通信技術（以下「ICT」という。）の発展、社会・経済のグローバル化、少子化・高齢化の進展、人工知能に関する研究の進化、雇用環境の変容等、社会が急激に変化しており、子供たちが職業に就くなど将来的に社会で活躍する時期には、現在より一層大きい状況の変化が起こり得る。また、近年、特に都市部を中心に、地域社会等のつながりや支え合いによるセーフティネット機能の低下が指摘されているとともに、子供の貧困や格差の再生産・固定化が課題として指摘されている。

さらに学校を取り巻く状況については、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題への対応や貧困・虐待などの課題を抱えた家庭の児童生徒等への対応、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた発達障害のある児童生徒等を含む特別な支援を必要とする児童生徒等への対応、外国人児童生徒等への対応、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実と主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善、道徳教育の充実、小学校における外国語教育、一人一台端末環境を前提とした ICT・教育データの利活用、STEAM 教育等の教科等横断的な学習の推進、進路指導及びキャリア教育への対応、学校安全への対応、幼児教育と小学校教育の接続、小中一貫教育及び中高一貫教育等の学校段階間接続

等への対応、保護者や地域との連携・協働体制の構築などが今日的に求められている。

変化し続ける社会や学校現場からの要請に的確に応えられるよう、これらの変化に対応した教員等の資質の向上が求められている。

三 公立の小学校等の教員等としての資質の向上に関する指標の内容に関する事項

任命権者が指標を策定することとする趣旨は、教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化することである。

また、指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰（ふかん）しつつ、自らの職責、経験及び適性に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結び付ける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある。また、研修実施者が行う研修は、指標を踏まえて策定されることとなる法第 22 条の 4 の教員研修計画に基づき実施されるものであることから、教員等の資質の向上が指標を基にして図られていくものであることを十分踏まえる必要がある。

指標については、教員等の年齢構成や経験年数の状況など、様々な状況が各地域によって異なっていることを踏まえ、各地域の実情に応じたものとなるよう留意し、以下の 1 から 4 までを踏まえて策定するものとする。

1 学校種・教員等の職等の範囲

指標の対象とする公立の小学校等の教員等の範囲は以下のとおりである。

- (1) 公立の小学校等の範囲は、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) 教員等の範囲は、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である（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。）。

指標の策定に際しては、必ずしも全ての学校種ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、複数の学校種について共通の指標を策定することが可能である。例えば、小学校、中学校及び義務教育学校の教員について共通の指標を策定し、特に小学校の教員に必要な事項について留意事項を付すことや、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員について、共通の指標を策定し、それぞれの教員に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

また、必ずしも全ての職ごとに個別の指標を策定することを要するものではなく、それぞれの職の特性を踏まえつつ、複数の職について共通の指標を策定することが可能である。例えば、複数の職に共通の指標として策定し、そのうちの特定の職に必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

加えて、同じ教諭の職であっても、特別支援学級や通級による指導の担当教諭については、特別支援教育に関する専門性が特に求められることに鑑み、個別の指標を策定することや、特に必要な事項について留意事項を付すこと等の取扱いも考えられる。

さらに、教員等のキャリアパスは単一のものではなく、例えば、教諭から主幹教諭を経て管理職に至り学校運営を担う者、教諭から指導教諭に至り学校内において他の教員の指導を担う者、生涯にわたって教諭としての職務を全うし、特定の分野において高度に専門的な知識及び技能を有する者等、様々な者が存在することを踏まえ、同一の職について複数の指標を策定することも可能である。

他方、校務をつかさどる校長は、学校組織のリーダーとして、教員の人材育成について、大きな責任と役割を担っており、教員の自律的な成

長を促すべき存在である。研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等の場面においても、指導助言者である教育委員会の服務監督の下、実質的な指導助言者としての役割を担い、一義的な責任を負う主体である。こうしたことを踏まえ、校長については、教員とは別に、個別の指標を策定することとする。

2 職責、経験及び適性に応じた成長段階の設定

指標においては、教員等の成長段階に応じた資質の向上の目安とするため、学校種や職の指標ごとに複数の成長に関する段階を設けることとする。その際、必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けることとする。その他の段階は、各地域における教員等の年齢構成や経験年数の状況等といった地域の実情に応じ、例えば、経験年数が1年から5年まで、6年から10年までといったように経験年数に着目した設定のほか、「向上・発展期、充実・円熟期」、「第1ステージ（第1期）、第2ステージ（第2期）」、「初任、中堅、ベテラン」等、必ずしも経験年数のみに着目しない設定が考えられる。

なお、校長については、必ずしも複数の成長段階を設定せずに、共通の指標を設定した上で、そのうち特定の資質に関し必要な事項について留意事項を付すこと等が可能である。

3 指標の内容を定める際の観点

（1）校長の指標

校長に求められる基本的な役割は、大別して、学校経営方針の提示、組織づくり及び学校外とのコミュニケーションの3つに整理される。これらの基本的な役割を果たす上で、従前より求められている教育者としての資質や的確な判断力、決断力、交渉力、危機管理等のマネジメント能力に加え、これからの時代においては、特に、様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有す

ること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる。

これらの観点を踏まえ、校長の資質について、2の成長段階に応じて向上させる観点も持ちつつ、指標の内容を定めることとする。その際、校長の採用に当たっては、面接等を含む選考試験が実施されることが一般的であることに鑑み、その選考に当たって求める能力と校長の指標との関係について、両者の趣旨の違いを踏まえつつ、整合性の確保について留意することとする。

任命権者においては、それぞれの地域におけるスクールリーダー、更には将来の学校管理職としての活躍が期待される現職教員を教職大学院に派遣しているところであり、校長の指標の策定・変更に当たっては、教職大学院との緊密な連携・協働に特に留意することが重要である。

（２）教員の指標

次に掲げる事項に係る資質について、2の成長段階ごとに更に向上させる観点を持ちつつ、指標の内容を定めることとする。教員に共通的に求められる各事項に係る資質の具体的内容は、文部科学大臣が別に定める。

- ①教職に必要な素養
- ②学習指導
- ③生徒指導
- ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
- ⑤ICT や情報・教育データの利活用

なお、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教員にあつては、学習指導においては保育に関する事項も取り扱うことに留意するとともに、養護教諭にあつては保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項等、栄養教諭にあつては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えるなど、上記に掲げる事項を中心としつつも、各職の特性を踏まえ、必要な事項を加えたり、不必要な事項を除いたりすることが可能である。

4 その他

各地域の実情を踏まえ、必要に応じて教科等ごとの指標を策定することも可能である。

四 指標の策定・変更に当たって必要とされる手続及び指標の改善等

1 指標の策定・変更に当たって必要とされる手続

指標の策定・変更に当たっては、法第 22 条の 3 第 2 項の規定に基づき、協議会における協議をあらかじめ経る必要がある。また、協議会においては、指標の策定に関する協議のほか、法第 22 条の 7 第 1 項の規定に基づき、指標に基づく教員等の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うこととなっており、教員等の資質の向上を図るに当たっては、五の 6（2）に示す協議会における協議が望まれる事項も踏まえつつ、協議会を有効に活用することが極めて重要である。また、協議会における協議を通じて、その地域における課題や学校現場の状況を指標の内容に反映させることが重要である。

とりわけ新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質については、大学が行う教員養成の目標であるとともに、教員等の任命権者が行う資質の向上の前提となるものであり、当該資質について、協議会で明確な共通理解を確立することが極めて重要である。そのため、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質について協議する際には、教員養成を主たる目的とする大学・学部以外の大学・学部においても広く教員免許状の取得が認められていることを踏まえるとともに、協議会の構成員である大学が行う教員養成の改善をも目的としつつ、「教職課程コアカリキュラム」（令和 3 年 8 月中央教育審議会初等中等教育分科会教員養成部会決定）や「特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム」（令和 4 年 7 月特別支援教育を担う教員の養成の在り方等に関する検討会議決定）の内容

や大学における教員養成の実態を踏まえ、十分議論を尽くすことが重要である。さらに、指標を定めるに当たっては、高度専門職業人としての教員養成の中核的な役割を担うものとして教職大学院の全国的な整備が図られていることを踏まえ、各地域の教育委員会との連携の下、当該資質及び指標について教職大学院との共通理解の確立に特に留意する必要がある。

加えて、協議会における協議を経た上で策定される指標及び当該指標を踏まえて策定される教員研修計画については、法第 22 条の 3 及び第 22 条の 4 の規定により、策定後遅滞なく公表するよう努めることとされているところ、指標や教員研修計画のみではなく、指標策定の過程等、協議会における協議に関する情報を積極的に公開することが望ましい。

さらに、地教行法第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員の任命権者である都道府県教育委員会が、その県費負担教職員に関する指標を策定するに当たっては、協議会の運営に際して、関係する市町村教育委員会との間で学校現場の現状等について十分意見交換を行い、協働して学校現場の状況を反映することが重要である。とりわけ、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 22 第 1 項の中核市（以下「中核市」という。）については、中核市の教育委員会が教員研修計画の策定を担うことを踏まえ、可能な限り、当該教育委員会を協議会の構成員に含める等、特段の配慮が必要である。

なお、地方自治法第 252 条の 19 第 1 項に規定する指定都市（以下「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園、高等学校、中等教育学校及び幼保連携型認定こども園等の教員等の指標の作成に当たっては、法附則第 4 条の規定により協議会における協議を要さないこととされている。この場合、教員等の資質の向上に向け指標の内容を充実させるよう、その内容について必要に応じ大学・教職大学院等の意見を聴取するとともに、法第 23 条に規定する初任者研修及び法第 24 条に規定する中堅教諭等資質向上研修（以下「中堅教諭等資質向上研修」という。）を実施する都道府県教育委員会等とも連携を図りながら指標を作成することが望ましい。

また、独立行政法人教職員支援機構法（平成 12 年法律第 88 号）第 10 条第 2 号の規定に基づき、独立行政法人教職員支援機構が指標の策定に

関する専門的な助言を行うこととなっており、必要に応じてこれを有効に活用することが考えられる。

2 指標の改善及び更新

社会の状況や学校を取り巻く状況は常に変化するものであり、指標についても、様々な状況の変化に応じて不断の見直しを図ることが重要である。また、指標の内容を踏まえ、教員研修計画を策定し、実際に研修を実施する中で、実態に応じた、より実効性の高い指標に改善していくことが必要である。そのため、各地域の実情に応じ、定期的に指標を更新するなど、指標を中心とした教員等の資質の向上策に係る PDCA サイクルを機能させることが重要である。

3 他の計画等との関係

指標の策定や指標に基づく教員等の資質の向上を図るに際しては、地教行法第1条の3に規定する大綱、教育基本法第17条第2項に規定する教育委員会が策定する基本的な計画等の各種計画との整合性を図ることが必要である。また、必要に応じて、地教行法第1条の4に規定する総合教育会議を活用することも考えられる。

五 公立の小学校等の教員等としての資質の向上を推進する体制の整備

教員等の継続的かつ効果的な資質の向上を図るためには、指標に基づく教員等の資質の向上の推進体制も含め、以下の1から7までの事項を踏まえた教員等としての資質の向上を推進する体制を整備することが重要である。

1 日常的な校内研修等の充実

自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視した学びが一層求められていることを踏まえ、校内研修や授業研究・保育研究をはじめとする学校における様々な機会や場面を、教員等の学びとして位置づけ、活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させる必要がある。その上で、それぞれの教員が、お互いの授業等を参観し合い、批評し合うことも含め、日々の学校教育活動を通じて、「経験を振り返ることを基礎とした学び」と「他者との対話から得られる学び」を蓄積し、組織力を高めていくことが望ましい。また、教科指導に関しては、各学校において、個別最適な学びと協働的な学びを一体的に充実し、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善につなげるため、教科等を越えた教員同士の学び合いの機会を設定することも有効である。

2 学校管理職のマネジメントの下での主体的・自律的な研修の全校的な推進体制

教員の資質の向上に当たっては、校長のリーダーシップの下、職場における心理的安全性が確保されつつ、多様な教職員同士の関わり合いを軸に学校が直面する教育課題を組織的に解決することができるよう、学校組織全体として主体的かつ自律的な研修を推進する体制や教員等が学びに向き合うことができる研修環境を整えることが重要である。その際、研修主事等の研修に関する中核的な役割を担う教員の位置づけをはじめとして、当該学校の教職員集団の年齢構成等に適した校内体制が整えられるような人事配置に留意する必要がある。

3 研修内容が適時見直される仕組みの整備

これからの変化の激しい時代においては、二の2（3）のとおり、社会や学校を取り巻く状況の変化に的確に対応した研修内容が設定されるこ

とが重要である。そのために、四の２の指標の不断の見直しとともに、研修内容が学校現場の最新の教育課題に即した内容に適時見直される仕組みを整える必要がある。

4 効果的・効率的な実施方法

研修方法に関して学習効果の最大化が図られるよう、対面・集合型の研修だけでなく、同時双方向型又はオンデマンド型のオンライン研修を組み合わせるなど、実施方法の最適化を図るとともに、限られた時間や資源の中で、教員等の多忙化にも配慮しつつ、研修内容の重点化や精選なども含め、効果的・効率的な方法により行われる必要がある。

5 中堅段階以降も含めた研修機会の充実

法定研修以外の研修機会の更なる充実を図り、特に中堅段階以降の管理職ではない教員に対しては、中堅教諭等資質向上研修の実施後も知識・技能を刷新するための研修機会を継続的に提供できる体制を整える必要がある。また、提供される各研修の内容について、特定のテーマに沿って一連の研修プログラムとして体系化することや、「初級、中級、上級」等の段階別の研修内容を設定すること、研修プログラム同士の関連付けを行うことなど、研修内容の系統性が確保されるよう留意する必要がある。なお、当該研修機会は、研修実施者である教育委員会が提供するのみならず、大学・教職大学院等が提供したり、両者が連携・協働して提供したりすることも考えられる。

6 大学・教職大学院との連携・協働

(1) 基本的考え方

教員等の養成・採用・研修を一体的に充実させ、その資質の向上を図

っていくためには、任命権者とこれらを共に担う大学・教職大学院との連携・協働が不可欠であり、教員免許更新制の下で生み出された成果を発展的に継承していくことも含め、大学・教職大学院の果たす役割を強く意識していくことが重要である。任命権者は、指標の策定・変更の際に限らず、指標と研修を有機的に結びつける観点から、指標の具現化に向けた研修の計画・内容等の検討に当たっても、大学・教職大学院との連携を図ることが重要である。また、協議会における協議や教職大学院との人事交流等を通じて、校長の指標及びこれに基づき教育委員会が行う研修と学校管理職の養成を目的とした教職大学院のカリキュラムとの整合性の確保に努めるなど、教職大学院と一体となって学校管理職の養成に取り組んでいくことが望ましい。

（２）協議会の活用

法第 22 条の 7 の規定に基づく協議会は、任命権者と大学等が指標の策定に関する協議及び指標に基づく教員等の資質の向上に関して必要な事項についての協議を行うことを目的として組織されるものであり、両者の緊密な連携の下、教員等の養成・採用・研修の各段階を通じた一連の資質の向上のための取組を促進するために、当該協議会を活用することは有効である。このため、協議会においては、任命権者と大学・教職大学院等が連携・協働して取り組む体制を確立すべく、指標の策定・変更にとどまらず、例えば、以下の事項について積極的に協議を行うことが望まれる。

①全般的事項

- ・指標に示された各事項の具体化及び重点化に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院との人事交流等を含めた連携体制の在り方

②養成・採用に関する事項

- ・中長期的な教員採用見込み者数の情報共有による適時・適切な教職課程の開設
- ・教職大学院のカリキュラムを含む大学における教員養成の取組、教育委員会における教員採用選考等に関する共通理解
- ・教職を目指す優秀な学生を引き付け、教員としての就職を促す方策

- ・特定分野に強みや専門性を有する教員の養成・採用の在り方

③研修に関する事項

- ・教育委員会における研修、大学・教職大学院における現職教員向けプログラム等に関する共通理解
- ・教育委員会と大学・教職大学院が連携・協働して実施する研修プログラムの在り方
- ・大学・教職大学院での学修と研修実施者等が行う研修との関係の在り方
- ・教職大学院修了者等の高い学習意欲を持って学び続ける者へのインセンティブの在り方

7 臨時的任用教員等への研修機会の充実

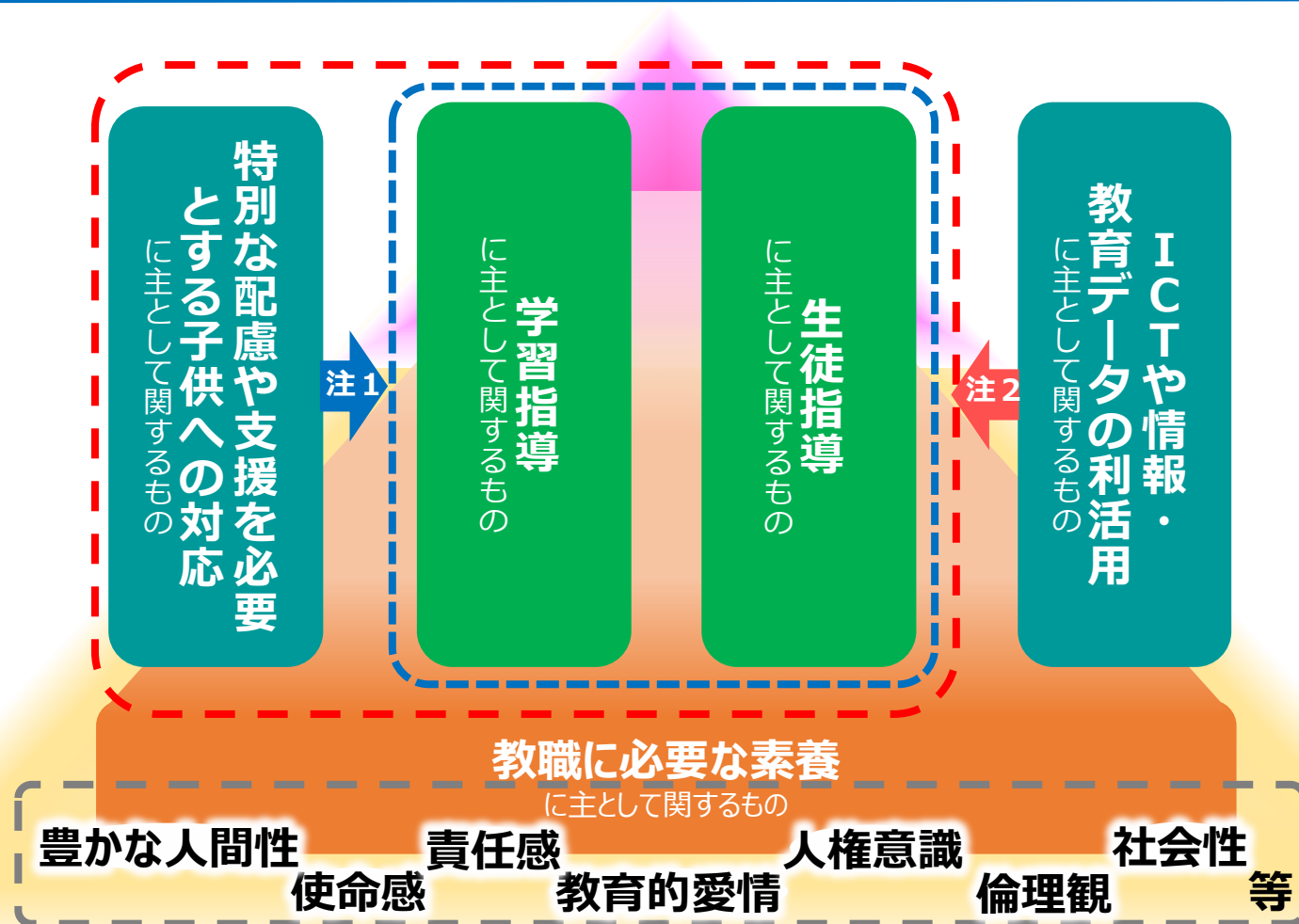
臨時的任用教員等は、法第 22 条の 3 の規定に基づく指標の策定や法第 22 条の 5 及び第 22 条の 6 の規定に基づく研修等に関する記録を活用した資質の向上に関する指導助言等の適用対象ではないが、臨時的任用教員等を対象とした研修プログラムの設定や教育センター等が行う研修への参加など、研修機会の充実に努め、資質の向上が図られることが望ましい。

六 その他公立の小学校等の教員等の資質の向上を図るに際し配慮すべき事項

各研修実施者等が行う研修その他の教員等の資質の向上のための取組が、時代に応じて求められる内容・方法で実施されるよう、文部科学省は、その取組状況を把握するなど全国的な見地から定期的にフォローアップを行うとともに、適時に情報発信を行う。

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 に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容

別添2-



※ 上記に関連して、マネジメント、コミュニケーション（ファシリテーションの作用を含む）、連携協働などが横断的な要素として存在

注1) 「特別な支援・配慮を必要とする子供への対応」は、「学習指導」「生徒指導」を個別最適に行うものとしての位置付け

注2) 「ICTや情報・教育データの利活用」は、「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」をより効果的に
行うための手段としての位置付け

教職に必要な素養
に主として関するもの

- ・「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・服務等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。
- ・豊かな人間性や人権意識を持ち、他の教職員や子供達、保護者、地域住民等と、自らの意見も効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。
- ・学校組織マネジメントの意義を理解した上で、限られた時間や資源を効率的に用いつつ、学校運営の持続的な改善を支えられるよう、校務に積極的に参画し、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。
- ・自身や学校の強み・弱みを理解し、自らの力だけでできないことを客観的に捉え、家庭・地域等も含めた他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。
- ・子供達や教職員の生命・心身を脅かす事故・災害等に普段から備え、様々な場面に対応できる危機管理の知識や視点を備えている。

学習指導
に主として関するもの

- ・関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。
- ・カリキュラム・マネジメントの意義を理解し、教科等横断的な視点や教育課程の評価、人的・物的な体制の確保・改善等の観点をもって、組織的かつ計画的に教育課程を編成・実施し、常に学校の実態に応じて改善しようとしている。
- ・子供の興味・関心を引き出す教材研究や、他の教師と協働した授業研究などを行いながら、授業設計・実践・評価・改善等を行うことができる。
- ・各教科等においてそれぞれの特質に応じた見方・考え方を働かせながら、資質・能力を育むために必要となる各教科等の専門的知識を身に付けている。

生徒指導
に主として関するもの

- ・子供一人一人の特性や心身の状況を捉え、良さや可能性を伸ばす姿勢を身に付けている。
- ・生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。
- ・教育相談の意義や理論（心理・福祉に関する基礎的な知識を含む。）を理解し、子供一人一人の課題解決に向け、個々の悩みや思いを共感的に受け止め、学校生活への適応や人格の成長への援助を行うことができる。
- ・キャリア教育や進路指導の意義を理解し、地域・社会や産業界と連携しながら、学校の教育活動全体を通じて、子供が自分らしい生き方を実現するための力を育成することができる。
- ・子供の心身の発達の過程や特徴を理解し、一人一人の状況を踏まえながら、子供達との信頼関係を構築するとともに、それぞれの可能性や活躍の場を引き出す集団づくり（学級経営）を行うことができる。

特別な配慮や支援を
必要とする子供への対応
に主として関するもの

- ・特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。

ICTや情報・
教育データの利活用
に主として関するもの

- ・学校における I C T の活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力（情報モラルを含む。）を育成するための授業実践等を行うことができる。
- ・「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。

注）記述量と必要な学修量とは、必ずしも比例しない。

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のポイント①

別添2-

<全体構成>

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

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

2. 教員研修計画への位置付け

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

(2) 研修履歴の記録の目的

(3) 研修履歴の記録の範囲 後掲【1】参照

(4) 研修履歴の記録の内容 後掲【2】参照

(5) 研修履歴の記録の方法 ※後掲【3】参照

(6) 研修履歴の記録の時期 ※後掲【4】参照

(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 ※後掲【5】参照

① 学校管理職以外の教師への対話に基づく受講奨励

② 校長等の学校管理職への対話に基づく受講奨励

(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受講奨励

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

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 ※後掲【6】参照

3. 「指導に課題のある」教員に対する研修等 ※後掲【7】参照

【1】 研修履歴の記録の範囲

① 必須記録研修等

- i) 研修実施者（都道府県・指定都市教育委員会等）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

（内容の適切性も含め、任命権者の責任において判断）

②に含まれ得る研修等

- ・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

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のポイント②

【2】 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、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。
- ・ 記録自体が目的化したり、過度な負担にならないよう、簡素化に留意することが必要。

【3】 研修履歴の記録の方法

- ・ 情報システムや電子ファイルなど。
- ※国が全国的な研修履歴記録システムを構築するため、調査研究を実施（令和5年度中のできるだけ早期に稼働）

【4】 研修履歴の記録の時期

研修の性質等に応じて、次のような時期・方法で記録。

- ・ 情報システムを通じて、受講終了の都度、自動的に記録
- ・ 期末面談前にまとめて教師個人が記録
- ・ 期末面談前に校内研修等の実績を校長等が記録 等

【5】 対話に基づく受講奨励の方法・時期

- ・ 校長等が、期首面談・期末面談等の場を活用して実施。
- ・ 教科の専門性等に係る資質向上については、学校内外の同じ教科の教師や指導主事による指導助言を活用するなどの連携協力体制を整えることが有効。

【6】 研修受講に課題のある教師への対応（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）

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、次のようなやむを得ない場合は、職務命令を通じて研修受講。（万が一、これに従わないような場合には、事案に応じて、人事上・指導上の措置を講ずることもあり得る）

- ・ 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
- ・ 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
- ・ I C T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、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

【7】 「指導に課題のある」教員に対する研修等＊

- ・ 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、指導に課題のある教師（「指導が不適切である」との認定には至らないものの、教科等の指導に一定の課題がみられる教員）に対し、早期・効果的な対処が可能。
- ・ 指標を踏まえて、更に伸ばすべき分野・領域や、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。
- ・ 教育委員会も積極的に関与。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場合には、「指導が不適切である」教員の認定プロセスに入る可能性。

＊ 今般の研修充実等を踏まえ、「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」（H20.2）を改正

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

(令和5年3月一部修正)

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	14
(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	17
(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
終わりに	20

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、民間企業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、研修の中核的組織である教育センターが、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。さらに、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を分かりやすく可視化し、必要な情報提供を行うなど、域内の各教育委員会や学校にとってのセンター的機能を発揮することが求められる。

(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、教師の資質の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項において策定することとなっている教員研修計画のうち、任命権者が策定する教員研修計画に定める「(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」としては、概ね次のような事項が考えられる。
 - (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1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（個人情報の保護に関する法律第 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 第 1 項の規定に基づき、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」に、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得る研修等

- ・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、当該施行日前に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、年度途中に企画・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、研修実施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。

なお、県費負担教職員に関し、中核市以外の市町村教育委員会が実施する研修については、法律上、その研修履歴を必ず記録することとはされていないが、県費負担教職員に係る学校設置者・服務監督権者である立場から行われる中核的な研修とも言えることから、この研修履歴を記録する場合には、上記の中核市の県費負担教職員の場合と同様に、研修主体である市町村教育委員会と法律上の記録主体である任命権者との緊密な連携が図られる必要がある。

（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う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

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により、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があり得る。
- 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、研修実施者・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、研修実施者・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 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。

終わりに

- 本ガイドラインは、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関し、教育委員会等における適正な運用に資するよう定めるものであるが、この前提となる「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、審議まとめでも指摘されているように、一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことである。その鍵である、教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながる。
- その意味で、この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。このため、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俟って、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。同じく記録自体を目的化しない観点から、研修レポートなど教師個人から報告を求めるものは、真に必要なものに厳選し、簡素化を図るとともに、研修履歴の記録の方法についても、できる限り教師個人に負担のかからないような効率的な記録方法とすることも重要である。

- 本ガイドラインは教育委員会等における適正な運用の参考となるよう定めるものであり、特に研修履歴の記録に関し、本ガイドラインで「考えられる」と表記した各種内容については、指標や教員研修計画との関係性も考慮しつつ、法令で定める範囲内において、地域や学校の実情に応じて、いかにその効果を最大化させるかという点を常に意識する必要がある。
- この仕組みを実効あるものとすべく、特に教科指導に係る指導助言などを含む効果的な対話に基づく受講奨励のためには、第1章2.の研修推進体制の整備と同時に、指導主事や主幹教諭の配置充実も含め、国と地方が一丸となって、指導体制の充実を図るとともに、学校における働き方改革を強力に進めていく必要があることについても、十分に留意しなければならない。
- 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、教師が自らの強みや得意分野の再認識と自信につながり、学び続け、成長する教師の「次なる学びのエンジン」としていくことが期待される。

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

(令和5年3月一部修正)

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	14
(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	17
(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
終わりに	20

(赤字は修正箇所)

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、民間企業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、研修の中核的組織である教育センターが、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。さらに、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を分かりやすく可視化し、必要な情報提供を行うなど、域内の各教育委員会や学校にとってのセンター的機能を発揮することが求められる。

(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、教師の資質の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項において策定することとなっている教員研修計画のうち、任命権者が策定する教員研修計画に定める「(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」としては、概ね次のような事項が考えられる。
 - (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1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（**個人情報の保護に関する法律**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 **第 1 項**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」に、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得る研修等

- ・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、当該施行日前に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、年度途中に企画・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、**研修実施者**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。

なお、県費負担教職員に関し、中核市以外の市町村教育委員会が実施する研修については、法律上、その研修履歴を必ず記録することとはされていないが、県費負担教職員に係る学校設置者・服務監督権者である立場から行われる中核的な研修とも言えることから、この研修履歴を記録する場合には、上記の中核市の県費負担教職員の場合と同様に、研修主体である市町村教育委員会と法律上の記録主体である任命権者との緊密な連携が図られる必要がある。

（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う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

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により、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があり得る。
- 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、**研修実施者**・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、**研修実施者**・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 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。

終わりに

- 本ガイドラインは、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に関し、教育委員会等における適正な運用に資するよう定めるものであるが、この前提となる「新たな教師の学びの姿」として求められているのは、審議まとめでも指摘されているように、一人一人の教師が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りを持って主体的に研修に打ち込むことである。その鍵である、教師の個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「主体的・対話的で深い学び」の実現は、児童生徒等の学びのロールモデルとなることにもつながる。
- その意味で、この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。このため、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俟って、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。同じく記録自体を目的化しない観点から、研修レポートなど教師個人から報告を求めるものは、真に必要なものに厳選し、簡素化を図るとともに、研修履歴の記録の方法についても、できる限り教師個人に負担のかからないような効率的な記録方法とすることも重要である。

- 本ガイドラインは教育委員会等における適正な運用の参考となるよう定めるものであり、特に研修履歴の記録に関し、本ガイドラインで「考えられる」と表記した各種内容については、指標や教員研修計画との関係性も考慮しつつ、法令で定める範囲内において、地域や学校の実情に応じて、いかにその効果を最大化させるかという点を常に意識する必要がある。
- この仕組みを実効あるものとすべく、特に教科指導に係る指導助言などを含む効果的な対話に基づく受講奨励のためには、第1章2.の研修推進体制の整備と同時に、指導主事や主幹教諭の配置充実も含め、国と地方が一丸となって、指導体制の充実を図るとともに、学校における働き方改革を強力に進めていく必要があることについても、十分に留意しなければならない。
- 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向け、多様な内容・スタイルの学びが重要視されていく中で、この研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の仕組みを、教師が自らの強みや得意分野の再認識と自信につながり、学び続け、成長する教師の「次なる学びのエンジン」としていくことが期待される。

「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策定）において、記録対象（※）が記載されています。よくお問い合わせいただく任用形態等を中心に記録義務の有無を以下の表に整理しました。なお、法律に基づく研修履歴の記録義務にかからない方についても記録を取ることは差し支えありません。

任用形態	記録対象
臨時的任用 （地方公務員法22条の3）	義務ではない （教育公務員特例法21条2項、同施行令2条1号）
会計年度任用職員（フルタイム／短時間） （地方公務員法22条の2）	義務ではない （教育公務員特例法21条2項、同施行令2条2号）
再任用教員（フルタイム／短時間） （地方公務員法22条の4／令和3年改正附則4条等）	義務

職種	記録対象
実習助手、寄宿舎指導員 （教育公務員特例法30条、同施行令9条2項）	義務ではない （教育公務員特例法30条、同施行令9条2項）

（※）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義務の対象範囲は、「公立の小学校等の校長及び教員」とされています。具体的な範囲は以下のとおりです。

- 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。

令和6年度稼働予定の教員研修受講履歴記録システムに記録する研修情報の項目案についての事前周知

事 務 連 絡

令和5年1月20日

都道府県教育委員会
指定都市等教育委員会 御中
中核市教育委員会

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課

研修受講履歴記録システムへのデータ移行に備えた記録項目案について（事前周知）

令和5年4月より教師の研修履歴の記録の作成が義務付けられることに伴い、各教育委員会におかれては当該記録の準備を進めておられることと存じます。

現在、文部科学省では、研修受講履歴記録システム（以下、「記録システム」という。）の構築に向け、システム調達に係る入札手続きを行っているところ、同要件定義書の中で研修受講履歴の記録項目案を別添のとおり示しております。

ついては、当該項目案を周知いたしますので、特に同システムへの参加をご検討いただいている教育委員会におかれてはご参考にしてください。

なお、本周知は記録システムへの記録が見込まれる項目のイメージを事前にお示しするものであり、同システム構築に当たっては、任命権者ごとに表示項目やレイアウト等がカスタマイズされることも想定しております。また、記録システムへのデータ移行に係る具体的な方法・時期についても、業者選定後の要件定義等において明らかにしていきますので、詳細は後日改めてお知らせさせていただきます。

【担当】

文部科学省総合教育政策局

教育人材政策課教職員研修係

電話：03-5253-4111（内線 2986、2987）

E-mail：kyoikujinzai@mext.go.jp

[illegible]

「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築

令和4年度第2次補正予算額

別添4

27億円



文部科学省

背景・課題

- 令和4年の教育公務員特例法の改正により、令和5年4月から、各教師の研修履歴を記録するとともに、この記録に基づき、教師の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化された。
- この新たな研修制度の下で、教師の個別最適な学び、協働的な学びを実現するためには、デジタル技術を活用し、効果的な記録作成・閲覧を可能とするとともに、豊富な研修コンテンツの中から、いつでも、どこからでも必要な研修を受講できるプラットフォームを整備する必要がある。その際、学校DXの一環として、マイナンバーの活用も見据えつつ、別途構築する教員免許管理システム等との連携を可能とする必要がある。
- 同時に、喫緊の教育課題や、大学等が免許更新講習として作成してきたコンテンツを発展させるなどオンライン研修コンテンツを抜本的に拡充する必要がある。
- また、教員研修の高度化を進め、研修をより効果的に進めるためのモデルを開発することで、全国的な研修観の転換・定着を図る必要がある。
- このような新たな教師の学びを支える全国的な研修拠点である（独）教職員支援機構で老朽化施設の対策を行う必要がある。

事業内容

(1) 教員研修の高度化支援

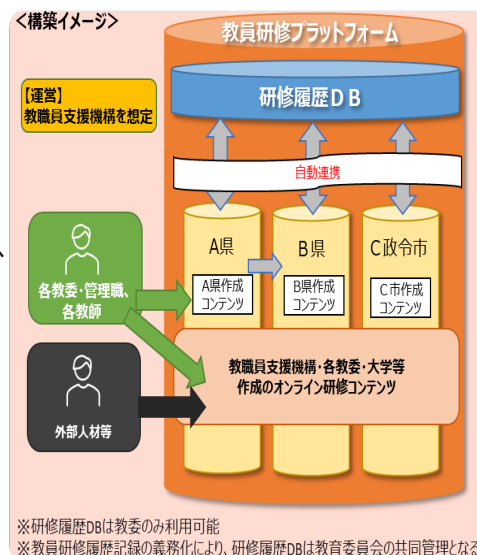
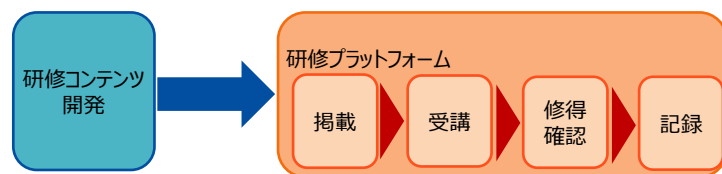
① 研修受講履歴記録システムおよび研修プラットフォームの構築

○ 研修受講履歴記録システムの構築 91百万円（93百万円）

- ・教師の研修受講履歴を記録する新たなシステムを国が主導して開発し、効率的な記録作成、管理、閲覧を可能にする。

○ 教員研修プラットフォームの構築 184百万円【新規】

- ・教職員支援機構、教育委員会、大学、民間等が提供する研修コンテンツを一元的に収集・整理・提供するプラットフォームを構築し、いつでも、どこからでも必要な研修を受講できる環境を整備する。
- ・研修受講履歴記録システムと自動連携し、教員育成指標との関連の「見える化」や必要な研修を検索する機能等を整備する。



② 教員研修高度化推進支援事業

○ オンライン研修コンテンツの開発 1,220百万円【新規】

- ・ICT活用、特別支援、外国語教育など喫緊の教育課題や、教師のキャリアステージ・校務分掌に応じて、成果確認も併せたオンライン研修コンテンツを重点的に開発。
- ・大学等が持つ専門性やリソースを活かし、個々の教師の強みや専門性、興味関心に応じた多様な研修コンテンツを開発。
- ・外部人材等の入職を支援するため、基礎的な知識等を身に付けることができる学習コンテンツを開発。

○ 教員研修の高度化モデル開発 1,031百万円【新規】

- ・教育委員会・学校法人と大学等が協働して、教員研修の高度化のためのモデル開発を行い、全国的な研修観の転換・定着を図る。
- 【調査研究のテーマ例】
- ・教員研修の成果確認と評価モデルの確立に関すること
 - ・校内研修や授業研究の高度化に関すること
 - ・教師と管理職等の「対話と奨励」プロセスの最適化に関すること
 - ・教育委員会による学校へのサポート機能の充実に関すること

(2) (独) 教職員支援機構の機能強化

○ 施設整備費補助金 186百万円【新規】

- ・研修受講者が安全・安心に研修に専念できる研修・宿泊環境の形成及び災害時の一時避難所としての環境整備を図るため、老朽化している施設について必要な改修・修繕を実施。
- 【改修箇所】外壁、屋上、空調システム改修（特別研修棟）、シャワー室への転用（浴室棟）

研修受講履歴記録システム・教員研修プラットフォームの一体的構築

令和4年度第2次補正予算額

3億円



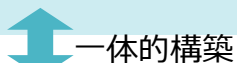
背景・課題

- 教員研修については、教育公務員特例法に基づき、各任命権者において教員育成指標及び研修計画を策定し、計画的かつ体系的な研修が行われてきた。今般、同法の改正により各教師の研修履歴を記録することが義務付けられるとともに、この記録を活用した教師の資質向上に関する指導助言等を行う仕組みが制度化され、令和5年度から施行されるため、法に基づく取組に必要な基盤整備が早急に求められている。
- 国が教師の研修履歴を記録するシステムを構築することで、教師と管理職等とが、教師に必要な学びに向けて積極的な対話と適切な研修受講奨励を行うことを促進し、一人一人の教師の主体的・個別最適・協働的な学びを支援する。また、学校DXの一環として、マイナンバーの活用も見据えつつ、別途構築する教員免許管理システム等との連携を可能とする。
- 研修受講履歴記録システムと教員研修プラットフォームの一体的な構築により、多様な研修コンテンツをワンストップ化し、研修受講履歴と自動連携するとともに、オンライン上での受講申し込みや教育委員会が策定する教員育成指標との連携などの機能を備えることで、研修の合理化及び効率化を図る。
- なお、法改正により令和5年度から研修履歴の記録が義務付けられる中において、教員研修履歴記録システムと教員研修プラットフォームの一体的構築は、教員研修を合理的・効果的に実施するために不可欠なため、緊急の対応が必要。

事業内容

●研修受講履歴記録システムの構築 91百万円

- ・各教師が受講する各教委の研修、校内研修、自主研修などの履歴を記録。
- ・各教委、学校管理職は所管の教師の履歴について、各教師は自身の履歴について、それぞれの記録・閲覧を可能とする。（各教師はプラットフォームを通じて）
- ・各学校における面談等において、本記録を活用して、教師と管理職等とが対話をして適切な受講奨励を行うことを可能とする。



●教員研修プラットフォームの構築 184百万円

- ・教職員支援機構・各教委・大学等が作成するオンライン研修コンテンツを掲載。
- ・オンライン上で研修検索、受講申し込み・受講承認・受講確認等を可能とする。
- ・各教委ごとに研修コンテンツを選択して研修を行うことや、各教師が直接アクセスして自主研修として活用することを可能とする。
- ・研修修了後は、自動的に研修受講履歴記録システムに記録。
- ・教委作成研修コンテンツは、自教委内のみ使用、他教委との共有も可能とする。
- ・大学等が作成する研修コンテンツについては有料で提供することも可能とする。
- ・外部人材・教師志望学生等も研修受講を可能とする。
- ・各教師の研修受講と教員育成指標との関連を「見える化」する機能等も備える。

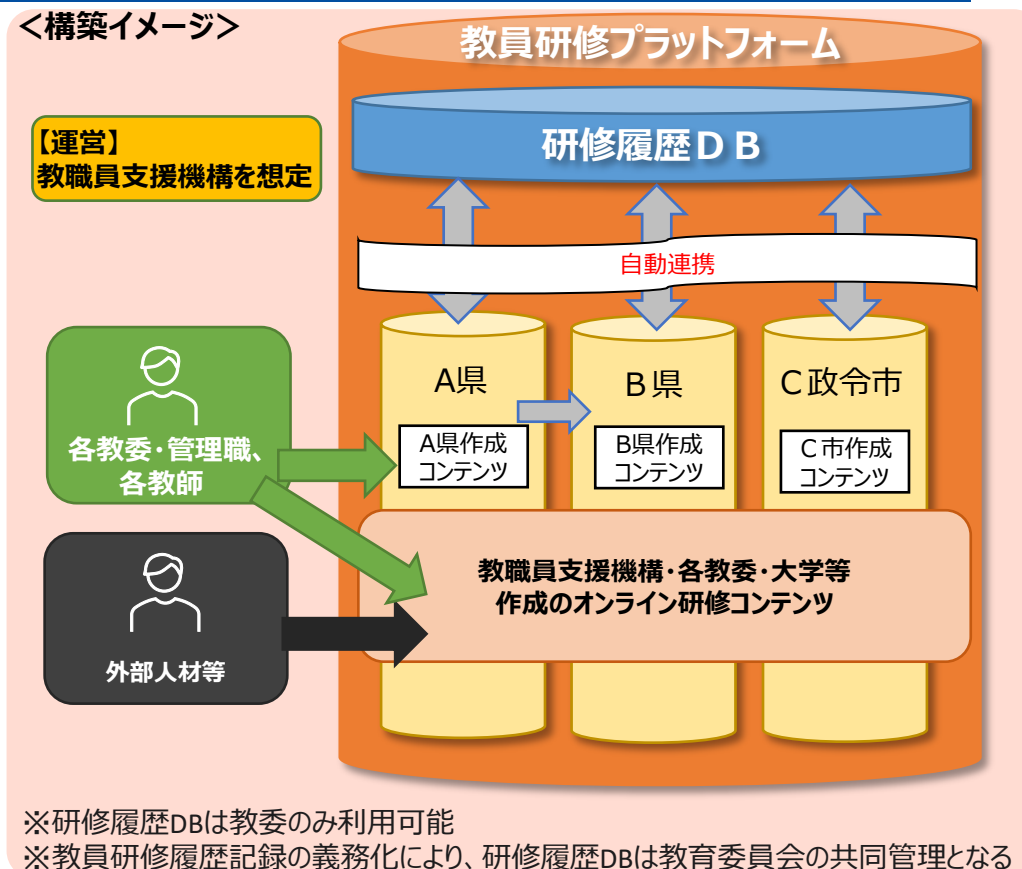
アウトプット（活動目標）

- ・任命権者等の研修受講履歴記録システムの構築負担軽減
- ・教師の研修受講の合理化・効率化
- ・外部人材の学びの場の確保

アウトカム（成果目標）

- ・任命権者、管理職の指導助言資料の可視化
- ・教師の研修の高度化推進
- ・外部人材の採用試験者数の増加

＜構築イメージ＞



背景・課題

- 「新たな教師の学び」を実現し、教師が合理的かつ効率的に研修を受講できるようにするため、オンライン研修コンテンツを開発・充実させる。
 - ・教師が教員育成指標に沿った学びをより充実したものとするため、多様な主体がオンライン研修コンテンツを開発する取組を支援し、より合理的かつ効果的な研修実施を推進することが必要。
 - ・教師不足の解消等に資するため、外部人材等（教員免許状を保有するものの教職には就いていない者も含む）の採用前後に活用できるよう、教壇に立つ上で必要な知識技能を習得できる、オンライン研修コンテンツの開発が必要。
⇒ 開発した研修コンテンツは、文科省が構築する「教員研修プラットフォーム」に掲載。
- 教育委員会・学校法人と大学等が協働して研修高度化を進める取組をモデル開発し、成果の横展開を図ることで、全国的な研修観の転換・定着を図る。
 - ・研修の合理化・効率化に資する研修高度化への教育委員会・学校での取組を推進するため、教育委員会・学校法人と大学等の協働により、各地域における実情に合わせた研修高度化の取り組みをモデル開発し、成果を横展開することが必要。

事業内容

1. 「新たな教師の学び」に対応したオンライン研修コンテンツ開発【1,220百万円】

（1）組織的な学びのための研修コンテンツ開発

①喫緊の教育課題に対応する研修コンテンツ開発

【＜6百万円×84コンテンツ＞×2/3＝336百万円】

ICT活用、特別支援、外国語教育、幼児教育、わいせつ事案対応等の喫緊の課題に対して、基礎編から応用編までの段階別の研修コンテンツ開発

②キャリアステージ・校務分掌に対応する研修コンテンツ開発

【＜6百万円×36コンテンツ＞×2/3＝144百万円】

研修主事、生徒指導主事、進路指導主事、道德教育推進教師など、キャリアステージに応じて校務分掌を担う教師に対して、その職務を行うために必要な研修コンテンツ開発

（2）教師の多様な研修ニーズに対応する研修コンテンツ開発

【＜6百万円×150コンテンツ＞×2/3＝600百万円】

大学等が持つ専門性やリソースを活かし、様々な個々の教師の強みや専門性、興味関心など多様なニーズに対応する研修コンテンツ開発

（3）外部人材等に対応する研修コンテンツ開発

【＜6百万円×35コンテンツ＞×2/3＝140百万円】

- ・最新の知識や現場の状況等を学び直す体系的かつ実際の研修コンテンツ開発
- ・特別免許状や特別非常勤講師制度を活用して教壇に立つ外部人材が、専門性に係る指導を充実するための研修コンテンツを開発

※補助率3分の2

※修了時に成果確認を行い、履修証明を与えるなど、学びの成果を可視化する取組を推進

※文部科学省が開発する「教員研修プラットフォーム」での提供を推進

2. 教員研修の高度化モデル開発【1,031百万円】

○教育委員会と大学等が連携した教員研修の高度化モデル開発 【29百万円×全国9ブロック×4テーマ】

- ・各地域の実情に合わせた研修高度化の取組をモデル化
- ・成果を共有することで全国的な研修観の転換・定着を図る

※委託先：大学及び教育委員会・学校法人

【調査研究のテーマ例】

- ・教員研修の成果確認と評価モデルの確立に関すること
- ・校内研修や授業研修の高度化に関すること
- ・教師と管理職の対話と奨励におけるプロセスの最適化に関すること
- ・各学校の研修主事への支援など教育委員会による学校へのサポート機能の充実に関すること

アウトプット(活動目標)

- ・様々な分野のコンテンツの開発
- ・教師や任命権者等の負担軽減
- ・外部人材等が学校現場へのセカンドキャリアとして入るサポート
- ・研修高度化の取組の進展

アウトカム(成果目標)

- ・教師の資質向上の促進
- ・外部人材等の採用者数の増加
- ・研修観の転換・定着の進展