

事務室ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全2枚）

新潟高教組

新たな研修制度関連速報

2023年4月13日 全組合員配布・分会揭示

○23年度より「研修履歴の記録」「対話に基づく受講奨励」がスタート

○管理職へ趣旨・基本的考え方の周知徹底を要求

22年7月1日の教員免許更新制廃止（「発展的解消」）に伴い、「教師の個別最適・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、新たな研修制度」として、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励」が23年4月1日から施行されました。23年3月25日付で県教委より「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励等の実施について（通知）」が発出され同手引きが示されています。

趣旨【主体的な学びのマネジメントによる資質・能力の向上】

○研修履歴の活用

研修履歴を可視化することで自らの学びを客観視することで自主的・自律的な目標設定等が可能

○対話に基づく受講奨励

教職員と学校管理職等とが対話により、教職員自らの古語伸ばすべき能力等を踏まえ、必要な学びを主体的に実施

新教連（新潟県教職員組合連合会：「新潟県教職員組合」と「新潟県高等学校教職員組合」で組織）は23年4月3日付で要求書を提出し4月12日に県教委から以下の内容を確認したので周知します。

| 要求項目 | 回答 |
|--|--|
| 1. 研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励や指導助言が、 研修の強制につながることはないよう校長等を指導 すること。特にハラスメントにつながることはないよう留意すること。 | 今後予定されている会議等で制度の趣旨について周知を図っていきたい。 |
| 2. 研修履歴の記録の方法や報告にあたっては、教職員負担の軽減を図るため、チェック方式などを導入し、 できる限り簡素化 を図ること。また国システムへ移行することとなった場合は、 貴委員会が責任をもって移行作業 を行い、教職員の負担とならないようにすること。 | 国システムが今現在構築中。3月末に入札業者が決まったとのこと。システム部分についてはまだ示されていない。情報収集に努めている。負担については教職員はもちろん、県にとってもそうならないよう国に対して早期の情報提供を求めるとともに要望を伝えていきたい。 |
| 3. オンラインによる研修については、配信に時間的制約がないなど、勤務時間外に行われることが懸念されることから、 勤務時間内 に行うことを徹底すること。 | 法律の附帯決議にもあるように十分注意して行っていきたい。研修担当課とも協議を行っていく。 休憩時間に重ならないようにしていく。 |
| 4. 研修の受講はあくまで自主的・主体的に行われるべきものであることから、「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励等の手引き」に記載の「 研修受講に課題のある教職員への対応 」についての運用は行わないこと。特に、職務命 | 対話を通じて受講奨励を行っていく。「課題のある教職員への対応」の運用についてはあまり想定をしていない。丁寧にヒアリングを行っていく。 |

| | |
|---|---|
| 令に基づく研修の受講や受講可否による、人事上又は指導上の措置等を一方的におこなわないこと。 | |
| 5. 臨時的任用教員などについても、希望に応じて研修の機会が確保されるようにすること。特に会計年度任用職員についても 勤務時間内で研修を受ける機会の確保等 を保障すること。 | 記録の対象ではないが、対話による受講奨励を行うことが可能。その中で本人の意思を尊重した上で行っていきたい。 非常勤講師は勤務時間は授業時間となる。研修受講の時間についての具体的なことについてはこれからと考えている。(今答えられるものはない) |
| 6. 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、 人的配置等の環境整備 を行うこと。 | 要望として受け止める。 |
| 7. 人事評価制度との趣旨の違い を現場管理職へ丁寧に説明するとともに、 運用にあたって課題がないか点検 を行うこと。特に、校務分掌の決定や人事異動等について 研修履歴が必要以上に活用されることのないよう 校長等を指導すること。 | 人事評価につながらないようにについては手引き(P19)にあるように、人事評価とは違うものであり、研修の嘉多によって評価されないようになど含めて今後説明していきたい。 |

その他確認事項

| | |
|---|---|
| Q. 再任用の方も対象になるのか。 | A. 対象になる。 |
| Q. 臨時的任用教員に対しては特に強制・ハラスメントにならないように配慮してもらいたい。 | A. 承知した。 |
| Q. 個人情報の取扱いについて。 (研修受講・記録を他の方へ伝える) (〇〇さんは〇〇のような研修を受けているといったような発言) | A. 想定していない。 そのような発言があればすぐ報告してもらいたい。 |
| Q. 校長が資質向上に資すると認める研修。 (認める認めないの線引き) | A. 対話に基づいてよく確認を行っていく。 |
| Q. 記録の書き直し指導はあるのか。 (研修に対して批判的な内容について含め) | A. 県教委から書き直しの指導については議論していない。(想定していない) 履歴としてつながってくるものであり、本人のための記録であるため、批判的な内容についても研修記録の趣旨である本人の能力の向上につながるものであれば否定されるものではないと考えている。 |
| Q. 受講奨励は原則校長でよいか。 (適切な権限のもと役割分担できるについて) | A. 学校規模によってになるか。 (大規模校は副校長や教頭との役割分担も考えられる) 実際どのようになるかは今後運用を見ていきたい。 |
| Q. 受講奨励は必ずあるのか。 | A. 対象者については原則実施していく。 |

新教連の姿勢として ①研修受講は自主的・主体的であること ②働き方改革(業務削減)のない中、研修受講ばかり奨励されることはあってはならない ③職種による差別はあってはならない ④人事評価制度との趣旨の違いの周知徹底をすることなどを、やりとり・確認を行いました。県教委は「研修は自主的・主体的」であること、「受講奨励は対話を通して」を強調していますが、この間の人事評価にかかる面談の様子を聞いていると、懸念されることが多くあります。また「研修記録・履歴」が制度趣旨(必要な学びを主体的に行う)と異なり、管理職による恣意的な運用がされないよう注意していくことが必要です。新高教は上記内容を周知するとともに、今後の制度運用について注視し、負担軽減、必要な人的配置、ハラスメント防止等にとりくみます。

「おかしい」と感じたら、本部・支部・分会まで連絡を！(本部 025-265-4151)