

研修

☆活用のねらい

学校では様々な形の研修を受ける機会が多くあります。一口に研修といっても、教育現場で働く教職員には、地方公務員法で、また教員の研修についてはその特殊性から教育公務員特例法で定められています。中には、教育大学や教育センターへの留学や企業研修等長期にわたる研修もあります。これら多くの研修について、目的や内容、サービスの取り扱いについてはっきりしないことも多く、事務処理上で戸惑うことがありました。そこで今回年次研修、長期研修等主な研修について対象者・目的・期間・内容・法的根拠や実際のサービスの取扱いについて整理することで、判断の根拠を押さえた適切な事務の対応が行えるよう手引を作成しました。

事務担当者として長期研修などの特殊な場面にあたることもあまりなく、これまで具体的な研修をすることも少なかった分野ですが、今回整理することでこの手引きが会員のお役に立つことができると考えています。

☆主な内容

活用のねらい

研修とは

法規（１）

法規（２）

年次研修

高知県教育公務員長期研修

県外人事交流教員研修・教科ミドルリーダー育成事業

サービスの取扱いについて

教員免許更新制度

研修とは

◆地方公務員の研修

地方公務員である公立学校教職員の研修について、地方公務員法で定められており、この規程に基づき任命権者である県教育委員会は、教職員を対象に各種の研修を企画・実施しています。

◆教員の研修

教員の研修については特に教育公務員特例法において規程されています。

教育公務員特例法とは、公務員のうち教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づき、教育公務員の任免、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について述べたもので、研修については第4章にまとめられています。

地方公務員法第39条第1項にも同じ趣旨の規程がありますが、こちらは「その勤務能率の発揮及び増進のために」と、研修の目的が行政の能率的な運営の手立てであることを明確にしています。それにくらべてこの法律は、「その職責を遂行するために」と、研修の意義を大きくとらえています。

研修は、教員がその職務を遂行するための不可欠の要件と言えます。「絶えず研究と修養に努めなければならない」とあることから分かるように、研修が教員の職務遂行の不可欠の要件であり、これを努力義務として課したものと言えます。

教員が研修について努力義務を負うというのは、広い意味で一種の服務義務ですが「教育の専門家」として親に代わって子どもの教育を担当する立場の教員が、学習権の主体である子どもに対して負う義務ととらえるのが妥当ではないでしょうか。

学校教育における教員の職務については、教員の自発性と創造性に期待する面が大きいことや、児童生徒との人格的なふれあいを通じ、個性・能力に応じて適切な指導を行わなくてはならないなど、一般の公務員とは異なった性格を有していると言えます。

また、教育基本法においては、教員の使命と職責の重要性を踏まえ、教員は研究と修養に励み、研修の充実が図られるべきことが規程されています。

※「服務の手引Q&A」にも研修について記載がありますので参考にして下さい。

37 研修（1）

Q 教員の研修の勤務様態と判断のポイントについて教えてください。

38 研修（2）

Q 長期休業中の服務と職専免研修（教特法22条第2項による）についての留意点を教えてください。

39 研修（3）

Q 「職免」による研修と「研修」による研修の違いはどのような点ですか。

根拠となる法令等

「地方公務員法」

(研修)

第39条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

「教育公務員特例法」

第1章 総 則

(この法律の趣旨)

第1条 この法律は、教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づき、教育公務員の任免、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について規定する。

(定義)

第2条 この法律で「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に定める学校であつて同法第2条に定める公立学校（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第68条第1項に規定する公立大学法人が設置する大学及び高等専門学校を除く。以下同じ。）の学長、校長（園長を含む。以下同じ。）、教員及び部局長並びに教育委員会の教育長及び専門的教育職員をいう。

2 この法律で「教員」とは、前項の学校の教授、准教授、助教、副校長（副園長を含む。以下同じ。）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（常時勤務の者及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。第23条第2項を除き、以下同じ。）をいう。

第2章～第3章 省略

第4章 研 修

(研修)

第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、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22条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

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。

(初任者研修)

第23条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から1年間の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、教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。

3 指導教員は、初任者に対して教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

(10年経験者研修)

第24条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その在職期間（公立学校以外の小学校等の教諭等としての在職期間を含む。）が10年（特別の事情がある場合には、10年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「10年経験者研修」という。）を実施しなければならない。

2 任命権者は、10年経験者研修を実施するに当たり、10年経験者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10年経験者研修に関する計画書を作成しなければならない。

3 第1項に規定する在職期間の計算方法、10年経験者研修を実施する期間その他10年経験者研修の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

(研修計画の体系的な樹立)

第25条 任命権者が定める初任者研修及び10年経験者研修に関する計画は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならない。

(指導改善研修)

第25条の2 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「指導改善研修」という。）を実施しなければならない。

2 指導改善研修の期間は、1年を超えてはならない。ただし、特に必要があると認めるときは任命権者は、指導改善研修を開始した日から引き続き2年を超えない範囲内で、これを延長することができる。

3 任命権者は、指導改善研修を実施するに当たり、指導改善研修を受ける者の能力、適性等に応じて、その者ごとに指導改善研修に関する計画書を作成しなければならない。

4 任命権者は、指導改善研修の終了時において、指導改善研修を受けた者の児童等に対する指導の改善の程度に関する認定を行わなければならない。

5 任命権者は、第1項及び前項の認定に当たっては、教育委員会規則で定めるところにより、教育学、医学、心理学その他の児童等に対する指導に関する専門的知識を有する者及び当該任命権者の属する都道府県又は市町村の区域内に居住する保護者（親権を行う者及び未成年後見人という。）である者の意見を聴かななければならない。

6 前項に定めるもののほか、事実の確認の方法その他第1項及び第4項の認定の手續に関し必要な事項は、教育委員会規則で定めるものとする。

7 前各項に規定するもののほか、指導改善研修の実施に関し必要な事項は、政令で定める。

(指導改善研修後の措置)

第25条の3 任命権者は、前条第4項の認定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教諭等に対して、免職その他の必要な措置を講ずるものとする。

年次研修

研修名	対象者	目的	期間	内容
新任用副校長研修会	副校長	教育における諸課題を把握し、学校組織を活性化する管理職としての資質・指導力の向上を図る。	半日	副校長の職務と役割、自律的な学校経営等
新任用教頭研修会	教頭	人間的魅力を持ったリーダー性、教育に関するビジョン、強い使命感、時代を見る先見性、課題発見能力、変革に挑む積極性、危機管理のできる判断力や行動力、そして豊富な経験に裏打ちされた見識等、管理職としての資質・指導力の向上を図る。	7日	法規（2コマ）、人事評価 学校事務等総論 学校組織マネジメント（6コマ） 学校危機管理、特別支援教育 生徒指導関係施設訪問 情報公開と個人情報保護 電子情報管理 図書館指導
任用2年次教頭研修会	教頭	//	5日	学校組織マネジメント（8コマ） メンタルヘルス、教育課程、人権教育
任用3年次教頭研修会	教頭	//	4日	学校組織マネジメント（9コマ） 人権教育
任用2年次教頭自主企画研修	教頭	自己目標として設定した課題に基づき自身の勤務する地域にある民間企業、福祉施設、教育機関等で自ら研修を企画立案し、課題を解決、克服していくための知識および技能を体得し、管理職としての資質・指導力を高める。	長期休業中に5日程度	県内企業等での社会体験研修、教育機関等での専門研修等
任用2年次・3年次教頭課題解決研修	教頭	所属校の教育課題の現状を校長とともに把握したうえで、校長の指導のもと教頭職として教育課題の解決に向けて取り組むOJTの過程を通して、管理職としての資質向上を図る。	該当年度	課題解決研修テーマに関して所属校の現状等を校長とともに把握したうえで具体的な課題解決研修テーマを設定し、校長の指導のもと学校組織マネジメントの手法を活用して年度努力事項とその具体的な取り組みを決定し教頭職として自校の課題解決に取り組む。課題解決研修に関する中間報告、研究協議を任用2・3年次教頭研修会において実施
新任用主幹教諭研修	主幹教諭	教育における諸課題を把握し、児童生徒への理解を深めるとともに、学校経営の在り方や教育指導に関する研修を通して、学校運営の推進者としての資質・指導力の向上を図る。	2日	主幹教諭の役割 教育法規の理解と適用 学校組織マネジメント 自校の課題分析 自校の課題の見直し・分析
任用2年次主幹教諭研修	主幹教諭	//	2日	主幹教諭の実際 学校組織マネジメント 自校の課題分析 自校の課題の見直し・分析 主幹教諭の役割
新任用指導教諭研修	指導教諭	教育における諸課題を把握し、児童生徒への理解を深めるとともに、学校経営の在り方や教育指導に関する研修を通して、学校運営の推進者としての資質・指導力の向上を図る。	2日	指導教諭の役割 教育法規の理解と適用 理想的な授業研修の模索 教科研究の充実 校内授業研修報告会
任用2年次指導教諭研修	指導教諭	//	2日	指導教諭の実際 理想的な授業の模索 コーチング 校内授業研修報告会 指導教諭の役割
初任者研修	教諭	教育公務員特例法第23条の規定に基づき、現職研修の一環として実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させる。	22日	基礎研修3日 授業基礎研修9日 生徒指導・特別支援教育1日 宿泊研修2日 情報教育研修1日 人権教育研修1日 教育事務所研修（一般研修）5日 配置校研修 300時間

研修名	対象者	目的	期間	内容
2年経験者研修	教諭	初任者研修を基に、さらに授業に特化した研修を実施することで、教員としての指導力と実践力の向上を図る。	5日	授業実践研修4日 授業研修1日
10年経験者研修	教諭	教育公務員特例法第24条の規定に基づき、現職研修の一環として各教員の課題に応じた研修を行い、教員としての資質・指導力の向上を図る。	32日	共通研修3日 教科指導研修5日 生徒指導等研修2日 選択研修2日 在籍校等研修20日
若年教員（採用3・4年次教員）サポート研修	教諭	採用3・4年次の教員一人一人が持つ指導上の悩みや課題を解決するために教育事務所等の指導主事が相談や精神的、技術的な支援を行い、該当教員の資質や指導力の向上に資する。	2年間	担当指導主事による勤務校でのマン・ツーマンのサポートを基本とする。 -サポート内容- 教科及び領域の指導、児童・生徒理解 学校運営・学級経営・自己の課題解決 保護者との対応や地域との連携 メンタル面・その他
新規採用養護教諭研修	養護教諭	養護教諭としての実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させ円滑に教育活動が展開できるようにする。	27日	教育センター等研修15日 配置校研修12日
2年経験者研修	養護教諭	新規採用養護教諭研修をもとに、専門的知識と実践的指導力を養うことで、養護教諭としての指導力と実践力の向上を図る。	5日	専門研修4日 授業研修1日
10年経験者研修	養護教諭	教育公務員特例法第24条の規定に準ずる研修として、10年経験者研修を実施し現職研修の一環として資質・指導力の向上を図る。	16日	共通研修3日 専門研修4日 生徒指導等研修2日 自己課題等研修2日 在籍校研修5日
新規採用栄養教諭研修	栄養教諭	栄養教諭としての基礎的・基本的な知識を習得し、実践的指導力と使命感を養う。	24日	共通研修2日 専門研修8日 生徒指導等・特別支援教育研修1日 情報教育研修・人権教育研修1日 配置校等研修12日
2年経験者研修	栄養教諭	栄養教諭としての専門的知識と実践的指導力を養うとともに、幅広い知見を得させ、円滑に教育活動ができるようにする。	5日	専門研修4日 授業研修1日
公立小中学校事務職員研修 （ステージⅠ 基礎）	事務職員 （新採用）	公務員としての意識を確立し、学校事務遂行上の基礎的知識と態度の習得を図る。	5日	教育行政 教育課程 旅費制度 給与制度 人事服務 その他
公立小中学校事務職員研修 （ステージⅡ 充実）	事務職員 （昇任の主査・主幹）	職務遂行上必要な知識の習得を図るとともに、時代の進展に対応できる能力を養う。	2日	学校組織マネジメント
公立小中学校事務職員研修 （ステージⅢ 発展）	事務職員 （20年目の主幹）	学校事務のリーダーとして必要な知識を習得し、その職責を認識するとともに資質・指導力の向上を図る。	2日	リーダーシップ 学校組織マネジメント メンタルヘルス その他
公立小中学校事務職員研修 （ステージⅣ 指導）	事務職員 （昇任の総括主任）	事務職員の役割や学校事務の在り方を明確にし、学校運営の改善や教育改革の推進に必要な資質・指導力の向上を図る。	3日	学校評価 組織マネジメント その他

研修名	長期社会体験研修
対象者	市町村立の小学校及び中学校の教諭で採用後1年を経過したもののうち高知県教育委員会が指名した者。
目的	教員を民間企業、社会福祉施設、公共的団体等に派遣し企業等での実務体験を通して学校では得られない知識や物の見方、考え方を身に付けさせ、豊かな人間性や社会性、組織人としての自覚や責任感を養い、教員としての資質を高めることを目的とする。
期間	前期 4/1 ～ 9/30 後期 10/1 ～ 3/29
内容	企業等での業務体験を通して、効率や利用者のニーズを重視したサービス精神や運営姿勢、それに基づく事業に企画・立案・実施等業務の処理方法、責任者のリーダーシップ、組織運営や構成員の協働のあり方などについて研修する。
法的根拠	教特法第22条3項 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。

研修名	現任教頭中堅教員民間派遣研修
対象者	市町村立の小学校及び中学校の現任教頭等で高知県教育委員会が指名した者。
目的	学校と異なる組織での実務体験を通して、企業における組織運営のあり方や、人材の育成・管理・活用方法、顧客や利用者のニーズの把握によるきめ細やかで心の通い合う効果的な事業展開方法等を学ばせることにより、幅広い視野や社会情勢の変化に対応する力を身につけ、今後の学校経営に活かしていくことを目的とする。
期間等	1年間研修を行い、1又は2の企業で研修を行う。
内容	学校と異なる組織での実務体験を通して、組織経営や、人材の育成・管理のノウハウ、顧客や利用者のニーズの把握によるきめ細やかで心の通い合う効果的な事業展開等を学ぶことにより、教員の資質及び指導力の向上並びに管理者能力の育成・向上に資するものし、具体的には派遣先と協議のうえ決定する。
法的根拠	教特法第22条3項 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。

※服務に関する事項。

- 派遣教員は、研修期間中、派遣先企業等の服務規程及び業務上の指示に従い、研修に専念するものとする。ただし、派遣先企業と県教委の教員に適用される規定との間に矛盾が生じた時は協議のうえ決定する。
- 派遣教員は、研修期間中に派遣先の企業等において知り得た秘密に関する事項については、これを漏らしてはならない。また研修終了後も同様とする。

研修名	高知県教育公務員長期研修生（研究生）
対象者	高知県において教育公務員として引き続き3年以上勤務した経験を有する者で、長期研修終了後引き続き高知県の教育公務員として在職する意志を有し研修の成果を本県教育の資質向上に役立てることができる者。
目的	高知県教育センター及び高知県心の教育センターに於いて、学校経営や学習指導等について専門的な見地から研修を行い、教員としての実践的指導力や資質・能力の一層の向上を図るとともに、研究の成果を広く高知県全体に普及させ、学校教育の振興・充実に資する。
期間等	研修期間：1年又は2年。ただし特別の事情がある場合は、期限を定めて期間の延長を許可することがある。 研修機関：高知県教育センター又は高知県心の教育センター
内容	定められた教育課題の範囲内に於いて、研修課題を設定し指導主事の指導・助言を受けながら実践的な研究を行う。
法的根拠	教育公務員特例法第22条3項 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のまま長期にわたる研修を受けることができる。

研修名	高知県教育公務員長期研修生（留学生）
対象者	高知県において教育公務員として引き続き3年以上勤務した経験を有する者で、長期研修終了後引き続き高知県の教育公務員として在職する意志を有し研修の成果を本県教育の資質向上に役立てることができる者。
目的	大学やその他の教育機関等に於いて、学校経営や学習指導等について専門的な見地から研修を行い、教員としての実践的指導力や資質・能力の一層の向上を図るとともに、研究の成果を広く高知県全体に普及させ、学校教育の振興・充実に資する。
期間等	研修期間：6ヶ月。ただし特別の事情がある場合は、研修期間を1年とすることができる。 研修機関：その都度定められた国内の大学やその他の教育機関。
内容	定められた教育課題の範囲内に於いて、研修課題を設定し留学先の教育機関の職員の指導を受けながら実践的な研究を行う。
法的根拠	教育公務員特例法第22条3項 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のまま長期にわたる研修を受けることができる。

研修名	県外人事交流教員研修
対象者	現在、高知県に採用された教諭として勤務し、5年以上の実務経験を有し、かつ45歳以下の者であること。
目的	社会環境や教育文化の異なる他都道府県で勤務することにより、幅広い視野と実践力を身につけるとともに、交流により得た知識や経験を高知県の教育に還元することを目的とする。
期間等	2年間
内容	派遣される教員は、高知県公立学校教職員を退職し、新たに派遣先の都道府県の公立学校教職員として採用される。サービス及び勤務の条件についても採用した都道府県の条例・規則その他の規定に従うこととなる。選考は別に設置する選考委員会が面接審査により行い、その選考結果に基づき、高知県教育長が内定者として決定する。最終決定は、交流都道府県と調整のうえ行われる。
その他	一旦、退職となるので、諸手当(扶養手当等)は新規に申請の手続きを取る。共済組合関係についても同様なので注意する。

教科ミドルリーダー育成事業

研修名	平成22年度「教科ミドルリーダー育成事業」
対象者	県内公立小・中学校教員として採用5年以上勤務している者（平成22年度10年経験者研修対象者は除く。）であって、研究終了後、研究の成果を県内全体の教員の授業力の向上に役立てることができる者。すでに本事業教科ミドルリーダーとして認定されている者は除く。
目的	教科指導に優れた専門性を備えたミドルリーダーを育成し、県内全体の教員の授業力の向上を図る。
期間等	委嘱した日から平成23年3月31日まで1年間
内容	勤務校での日々の活動と集合研修（全大会・教科部会・先進校視察）を通して、県教育委員会が依頼した教科指導の専門的知識を有する者（アドバイザー）等から実践研究について指導・助言を受けるとともに、協議や実践交流等を行う。 教科部会については、県内地区別に設定する。（各教育事務所管内で5名程度）
その他	県教育委員会は、申請書類等を審査した上で教科ミドルリーダーを平成22年3月末日までに決定し、決定後委嘱する。

サービスの取り扱いについて

		高知県教育公務員 長期研修生（研究生）	高知県教育公務員 長期研修生（留学生）	企業研修
1	出勤簿	教育センターで新たに作成する。（写しを持って学校へ帰る）	正規のものは在籍校で管理。教育センターで簡易のものを作り本人に渡す。大学や研究室等に預けておいて日々押印する。学期ごとや年度末等に正規の出勤簿に表示する。	研修先には、学校備え付けの新規の出勤簿を持参する。研修中は出勤状況を整理し、研修終了後は学校へ持ち帰る。毎月10日までに出勤簿の写しを教育委員会へ提出する。
2	休暇届	教育センターで新たに作成する。（写しを持って学校へ帰る）	正規のものは在籍校で管理。学校で簡易のものを作り本人に渡す。（学校）大学や研究室では専決権はないので自己管理。学期ごとや年度末等に整理する。	学校から「休暇承認願」を持参し派遣先の上司へ承認申請を行う。（病気休暇・特別休暇）研修先の上司の承認を得ると同時に、学校長あてに「休暇承認願」により承認申請を行う。
3	出張等	特に必要なし。（在籍校等で研究授業を行う場合、各指導主事との共同研究等センター所長が必要と認めた場合出張となる。）	特になし	派遣教員が研修先の指示により旅行する場合（業務に関連するもの）の経費は派遣先の定める規定により派遣先が負担する。
4	諸手当	変更等がある場合、在籍校で申請する。 例) 通勤届 教育センターへの通勤として通勤届を在籍校に提出する。	変更等がある場合、在籍校で申請する。 例) 通勤届 留学先への通勤として通勤届を在籍校に提出する。 参考) へき地手当… 在籍校がへき地校の場合、籍があるので支給される。 へき地に準ずる手当… 住居が中学校区外になる場合は、停止の手続きが必要。	変更等がある場合、在籍校で申請する。 例) 通勤届 自宅から通勤先までの通勤届を在籍校に提出する。 参考) へき地手当… 在籍校がへき地校の場合、籍があるので支給される。 へき地に準ずる手当… 住居が中学校区外になる場合は、停止の手続きが必要。
5	福利厚生	在籍校で申請する。 注) 人間ドック、カフェテリアプラン等抜からないように注意すること。		
6	その他		(出勤簿) 学校保管、勤務状況等は報告が必要。 (休暇簿) 出先機関の所属長印は無。本人の願印のみ。	派遣教員は長期社会体験研修中間報告書及び長期社会体験研修終了報告書を学校長に報告する。学校長は受理した報告書を市町村教育委員会を経由して県教育委員会へ提出する。

	教員免許更新制度
対象者	平成21年3月31日までに授与された教諭免許状又は養護教諭免許状を有する、年度において35・45・55歳の者
目的	その時々で教員としての必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身につけることで、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ることを目指す
受講期間	修了確認期限（有効期間満了日）の2ヶ月前までの2年間 ※複数の免許状所有者の有効期間 所有している免許状の有効期限のうち最も遅いものがすべての免許の有効期限となり、基本的には複数の免許状を所有していても1回の更新講習の修了で全ての免許状が更新されることになる。
内容	文部科学大臣の認定を受けた大学等で30時間以上（必修領域12時間以上、選択領域18時間以上）の免許状更新講習を受講 ↓ 修了証明書（30時間以上の履修証明書のセット）を添付し、県教委に更新講習修了確認申請 ↓ 更新講習修了確認証明書発行（次の修了確認期限(10年後)まで教員免許状有効）
法的根拠	教育職員免許法 第9条 普通免許状は、その授与の日の翌日から起算して10年を経過する日の属する年度の末日まで、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っては、国立学校又は公立学校の場合を除く。次項及び第3項において同じ）において効力を有する。 第9条の2 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。 3 第1項の規定による更新は、その申請をした者が該当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で定める2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1項の規定により更新されて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10年を経過する日の属する年度の末日までとする。
その他	職務専念義務免除を受けて出席する。