

**特別区人事・厚生事務組合教育委員会の
権限に属する事務の管理及び執行状況に
関する点検及び評価報告書(平成23年度)**

平成24年9月

特別区人事・厚生事務組合教育委員会

はじめに

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第27条において、「教育委員会は、毎年、その権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を作成し、これを議会に提出するとともに、公表しなければならない。」としています。

特別区人事・厚生事務組合教育委員会は、特別区立幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務の一部を共同処理するために設置された、一部事務組合による教育委員会ですが、点検及び評価の実施については、他の教育委員会と同様に行う必要があります。

そこで、「特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務の点検及び評価の実施方針」に基づき、事務の管理及び執行の状況について、毎年点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を議会に提出、公表することにより、区民及び各特別区への説明責任を果たすとともに、効果的な教育行政の推進に資することとしています。

本報告書は、平成23年度に係る点検及び評価の結果と教育に関して学識経験を有する方による意見をまとめたものです。

当委員会の発足から10年余りが経過する中で、特別区立幼稚園の状況及び取り巻く環境は、幼保一体化施設として認定こども園へ移行する幼稚園が増加するなど、大きく変化してきました。このような変化を踏まえつつ、当委員会では、これまでも不断に見直しを行い事務改善に努めてまいりました。しかし、共同処理という事務の特殊性から、基準や制度等の見直しにあたっては、各特別区教育委員会の理解と協力をいただくことが必要不可欠です。この報告書をご覧ください、関係各位をはじめ、広く皆様からの率直なご意見をいただければ幸いです。

平成24年9月

特別区人事・厚生事務組合教育委員会

目 次

I	特別区人事・厚生事務組合教育委員会	
1	設置の経緯	1
2	組織	1
3	共同処理している事務	2
II	点検及び評価の対象事務及び手法	
1	目的	3
2	対象事務	3
3	手法	3
III	点検及び評価（平成23年度）	
1	採用選考	4
	（1）幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）	4
	（2）臨時的任用教員（妊娠出産休暇・育児休業補助教員）採用候補者選考	7
2	昇任選考	11
3	共同研修	15
	（1）幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修	15
	（2）主任教諭研修	17
	（3）新任管理職研修	18
	（4）園長・副園長等専門研修	20
IV	点検・評価に関する有識者の意見	23
	《資料》	
1	特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務の点検及び評価の実施方針	27
2	特別区立幼稚園の現況	28
3	各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数	30

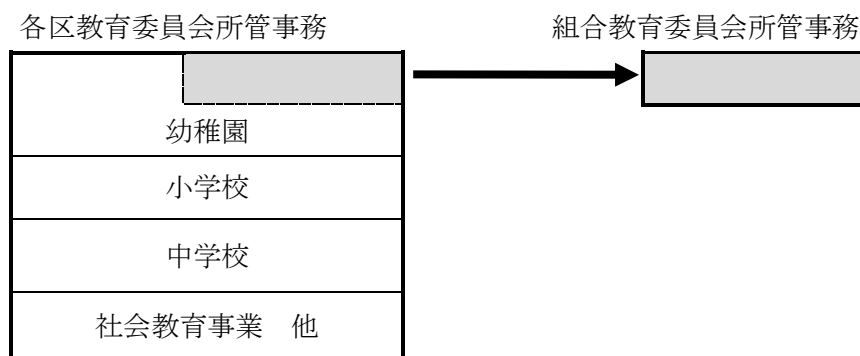
I 特別区人事・厚生事務組合教育委員会

1 設置の経緯

平成12年の都区制度改革により、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）第59条が削除され、それまで東京都教育委員会が処理することとされていた「特別区の教育委員会の所管に属する学校の教職員の任用その他の身分取扱い、教育課程及び教科書その他の教材の取扱いに関する事務」が各特別区の教育委員会（以下「各区教育委員会」という。）へ移管された。

このうち、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務の一部については、効率性、経済性及び教員の資質、教育水準の維持向上を図る観点から、特別区人事・厚生事務組合（以下「特人厚」という。）において共同処理することとなった。教育事務の一部であっても、共同処理するためには教育委員会が必要である（地教行法第2条）ことから、特人厚に教育委員会を置くこととし、23区全ての議会の議決を経て、平成12年4月1日、特別区人事・厚生事務組合教育委員会（以下「組合教育委員会」という。）が発足した。

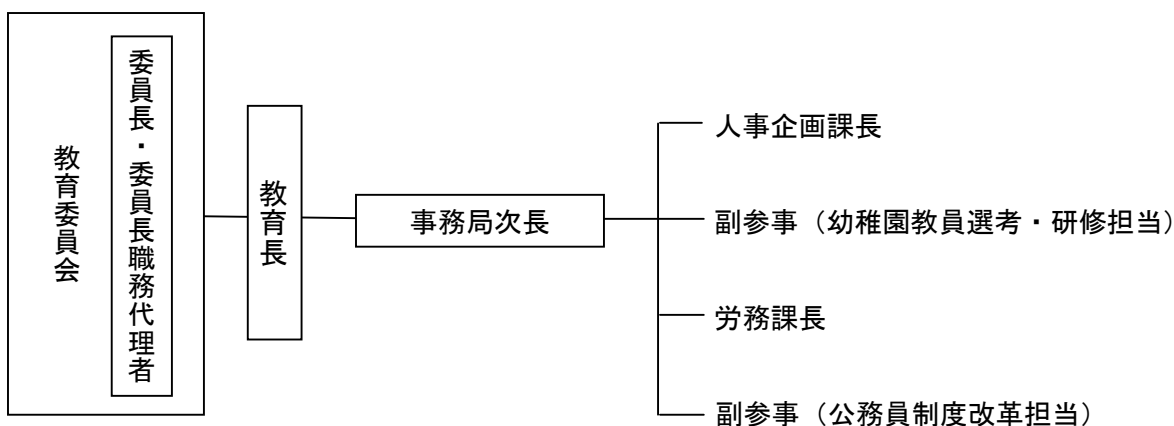
【各区教育委員会と組合教育委員会の所管事務】



2 組織

組合教育委員会は6名の委員で構成されており、委員は、特別区人事・厚生事務組合議会の同意を得て、特別区人事・厚生事務組合管理者が任命する。委員6名中5名は23区の教育長の中から、1名は23区の保護者から選任された教育委員の中から選出されている。

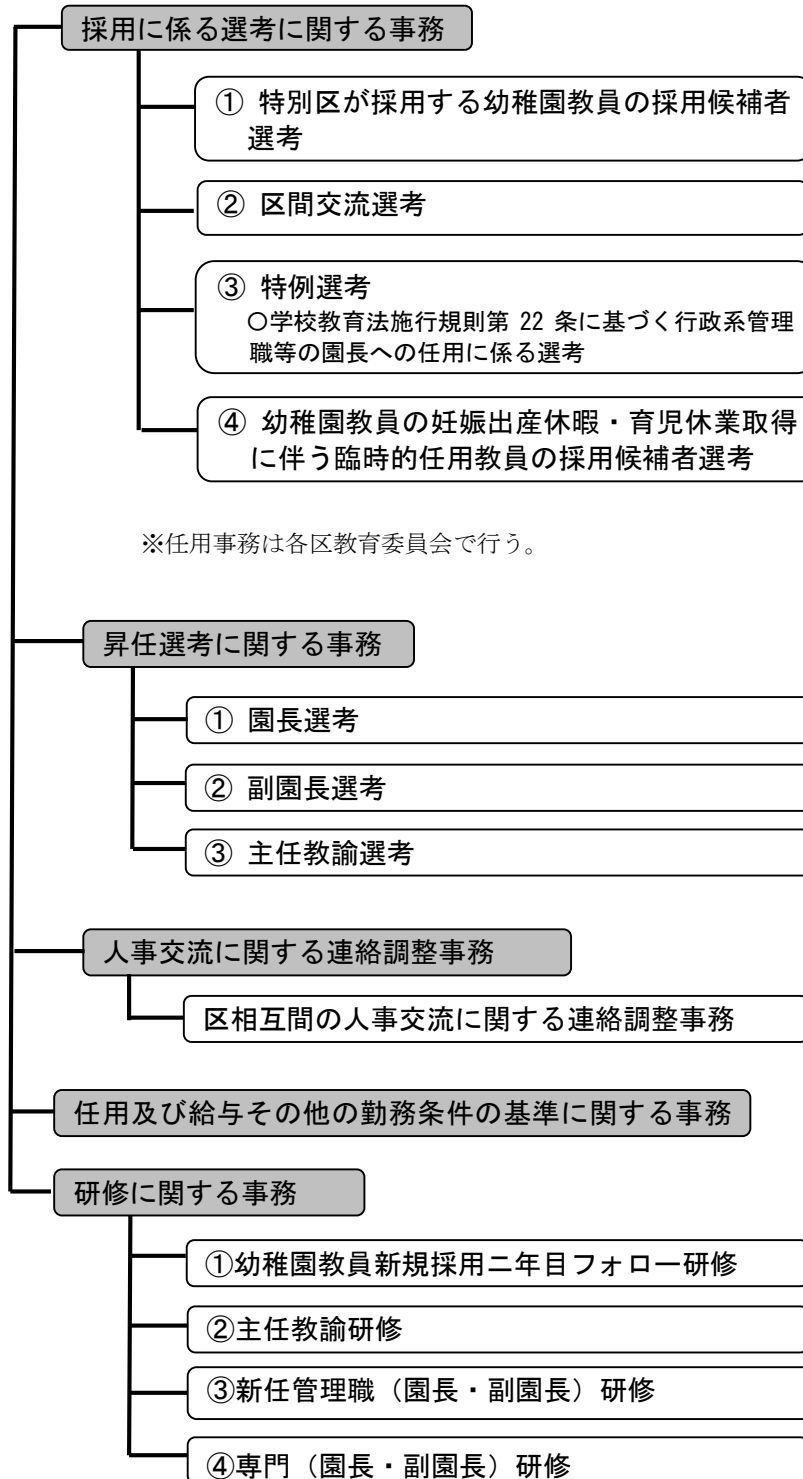
事務局に、事務局次長、人事企画課長、副参事、労務課長を置き、事務の効率的な執行を図るため、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



3 共同処理している事務

特別区立幼稚園（以下「区立幼稚園」という。）の任用その他の身分取り扱いのうち、共同処理するものは以下のとおりで、その他の教育事務は全て各区において処理する。

組合教育委員会の事務



※このほかの幼稚園教育職員の研修は、各区教育委員会及び東京都教職員研修センター等で実施されている。

II 点検及び評価の対象事務及び手法

1 目的

地教行法第27条の規定に基づき、組合教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況について点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を特別区人事・厚生事務組合議会へ提出し公表することにより、区民及び各区への説明責任を果たすとともに、効果的な教育行政の推進に資するものである。

組合教育委員会では、「特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務の点検及び評価の実施方針」を定め、毎年1回実施している。

2 対象事務

組合教育委員会が行っている事務は、「I、3 共同処理している事務」のとおりであるが、点検及び評価制度の趣旨、共同処理事務の性格等に鑑み、点検及び評価の対象事業は、下記の3区分、9事業とした。

区 分	事 務
採用選考	幼稚園教員採用候補者選考事務
	幼稚園教員妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員の採用候補者選考事務
昇任選考	園長選考事務
	副園長選考事務
	主任教諭選考事務
共同研修	幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修
	主任教諭研修
	新任管理職（園長・副園長）研修
	園長・副園長等専門研修

3 手法

(1) 点検及び評価の定義

点 検	個々の事業のこれまでの取組状況や成果について、とりまとめること。
評 価	個々の事業についての点検を踏まえ、目標に対する達成状況を評定するとともに、課題を検討し、今後の取組みの方向性を示すこと。 達成状況についての評定基準は、次のとおりとする。 A：目標を上回る成果をあげている。 B：目標を達成している。 C：目標を一部達成していないものがある。 D：目標を達成していない。

(2) 自主点検及び評価と有識者の知見の活用

平成23年度の対象事業について、事務局による自主点検・評価を行った上で、教育に関し学識経験を有する者（以下「有識者」という。）の評価及び意見をいただいた。

なお、有識者からの評価及び意見を受けるにあたり、事業概要について説明するとともに、個別にヒアリングを行った。

Ⅲ 点検及び評価

1 採用選考

【概要】

区立幼稚園教員の採用は、任命権者である各区教育委員会が行うものであるが、採用に係る選考事務は、組合教育委員会で行っている（特別区人事及び厚生事務組合理約第3条第4号）。

区立幼稚園教員の採用選考には、現在、幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）、区間交流選考、特例選考、幼稚園教員妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員採用候補者選考の4種類があり、概要は下記のとおりである。

今回の点検及び評価では、事務内容の性質から、区間交流選考及び特例選考については対象外とした。

採用選考区分	内 容
幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）	新規幼稚園教員の採用候補者決定に係る選考
区間交流選考	・特別区教育委員会相互間の人事交流に伴う交流採用に係る選考（特別区幼稚園教育職員人事担当課長会において調整）
特例選考	・一般選考及び区間交流選考により難しい場合の選考 ・「学校教育法施行規則第22条に基づく行政系管理職等の園長への任用に係る選考基準」を設け、各区の需要に基づき、選考を行っている
幼稚園教員妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員採用候補者選考	・幼稚園教員の妊娠出産休暇及び育児休業取得に伴う代替教員（臨時的任用教員）の採用候補者決定に係る選考 ・年2回（6月、12月）実施している

（1）幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）

ア 選考目的

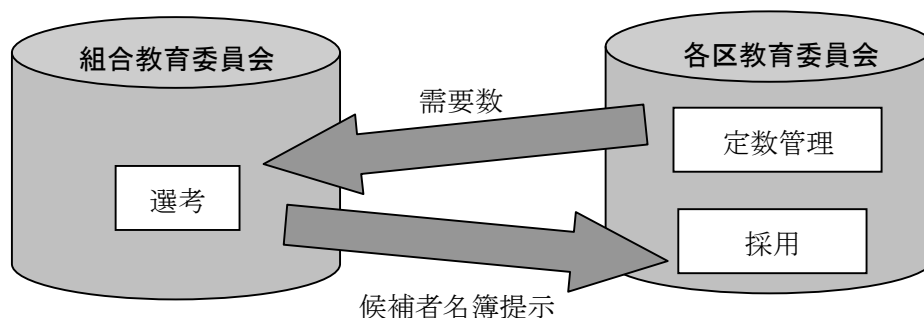
特別区全体における幼稚園教員の資質、教育水準の維持向上等の観点から、各区教育委員会が新規に採用する候補者を、統一により効率的かつ適正に選考を実施する。

※ 新規採用教員に求める資質・能力

- ・豊かな人間性・社会性と幅広い教養
- ・一人一人を生かす専門的力量と実践的指導力
- ・教育公務員としての使命感と責任感

イ 組合教育委員会と各区教育委員会の役割

組合教育委員会	受験案内の作成及び配布、受験申込受付、選考実施、採用候補者名簿作成、需要数調査、採用候補者名簿の提示等
各区教育委員会	選考以外の採用事務（定数管理、採用面接実施、採用内定、採用発令等）



ウ 選考実施概要

区分		平成24年度採用選考 (23年度実施)
受験資格		【年齢】 選考を実施する年度の末日において年齢35歳未満の者 【免許】 幼稚園教諭の普通免許状を有する者 【特例】 前年度の採用候補者名簿の登載者が、本年度の選考を受験する場合には、第1次選考を免除する。免除者は年齢が超過していても受験できる。
実施要綱発表		4月1日
第1次選考	実施日	7月10日
	内容	【教職・専門教養】 択一式40問(90分) 【小論文】 課題式1200字程度(90分)
	発表	8月8日
第2次選考	実施日	8月20日・21日
	内容	【模擬保育】 造形、キーボード演奏、歌等 【個人面接】 スピーチ・自己PRを含む
	発表	9月22日
公表	選考結果の情報提供	第1次選考不合格者全員に対して、総合成績による区分(不合格者中の3段階によるランク表示)について情報提供
	公表範囲	教職・専門教養問題及び正答、小論文問題、模擬保育問題

エ 採用候補者選考実施結果

【幼稚園教員採用候補者選考実施状況】

項目 年度	応募者	1次 選考 受験者	1次 選考 免除者	1次 選考 受験率	1次 選考 合格者	1次 選考 合格率	2次 選考 受験者	2次 選考 受験率	最終 合格者	最終 合格率	補欠者 数
	A 名	B 名	C 名	B/(A-C)%	D 名	D/B %	E 名	E/(C+D)%	F 名	F/(B+C) %	名
23年度実施分	855	684	0	80	165	24.1	154	93.3	21	3.1	54
22年度実施分	1,080	900	4	83.6	150	16.7	135	87.7	15	1.7	27
増減	△225	△216	△4		15	7.4	19		6		27

【幼稚園教員採用状況】

	受験者	名簿登載者	補欠者	辞退者	採用者	名簿残人数
23年度実施分	684名	21名	54名	15名	53名	7名
22年度実施分	904名	15名	27名	5名	37名	0名
増減	△220名	6名	27名	10名	16名	

注1 補欠者は、選考実施年度内に名簿登載された。

注2 辞退者、採用者数は平成24年5月1日現在の人数である。

注3 受験者は、第1次選考免除者を含む。

オ 選考目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	内容
点 検	目標	<ul style="list-style-type: none"> ○幼稚園現場で求められる人材を確保するため、適正な人物評価が可能となるような選考を実施する。 ○幼稚園教員の正確な需要数調査に基づく、適正な合格者数の算出を行う。 ○適正かつ円滑な選考を実施する。
	取組み 内容	<ul style="list-style-type: none"> ○第2次選考内容の見直し 実技試験において、幼稚園現場への適応力や機敏性を、より評価することができる内容を追加した。 ○幼稚園教員需要数調査の精度向上 需要数調査において、調査の意義・趣旨・内容に対する各区との共有化を徹底し、調査時点の確定需要数のみでなく、最終的に想定される不確定な需要数も正確に把握した上で、合格者数及び補欠者数を算出し、採用候補者名簿登載者数に反映した。 ○採用選考進行マニュアルの整備等 災害時対応や携帯電話等による不正行為対応等のマニュアルを整備し、選考当日における緊急事態に備えた。 また、第2次選考は、初めての会場での実施となったが、事前の实地調査及び会場関係者との密な連絡により、進行マニュアルを整備した。

	予 算・ 決 算	【予算額】 10,395,000 円 【決算額】 8,349,895 円 執行率 80.3%
	成 果	○第2次選考内容の見直しにより、面接委員より「受験者の実力を見ることができるとの評価を得ることができた。 ○正確な需要数把握に努めた結果、平成23年度末時点で、採用候補者名簿登載者数60名に対し採用者53名となり、前年度のような年度当初欠員が生じるという事態は回避した。 ○選考実施に係るマニュアル整備により、着実かつ円滑な選考を実施した。
評 価	評 定	A (B) C D
	今 後 の 課 題	○区立幼稚園教員としてふさわしい人材の選考に向けた、より適切な選考内容・方法の検討 ○適正規模の採用候補者名簿を作成するためのより正確な需要数把握 各区の組織改正や普通退職者数見込など、不確定要素を含めた正確な需要数把握に引き続き努めていくことが必要。 ○受験申込動向の把握 受験応募者数は3年連続で減少しており、特に、平成23年度は、前年度に比べて225名減少し、初めて1,000名を下回った。原因等について把握する必要がある。
	今 後 の 取 組 方 針	○面接委員に実施したアンケート等を踏まえ、実技試験の内容・方法についてさらに精査する。 ○各区に対する正確な需要数調査を徹底する。 ○受験申込動向に注視するとともに、応募者数減少傾向の原因を分析する。

(2) 臨時的任用教員（妊娠出産休暇・育児休業補助教員）採用候補者選考

ア 選考目的

各区教育委員会において幼稚園教員の妊娠出産休暇・育児休業があった場合に適切に対応できるよう、各区教育委員会が採用する臨時的任用教員（妊娠出産休暇・育児休業補助教員）の候補者を、統一により効率的かつ適正に選考する。

なお、臨時的任用教員は、教育公務員特例法における「教員」に含まれる。

イ 組合教育委員会の役割

新規採用教員と同様に、募集から選考、「特別区立幼稚園臨時的任用教員採用候補者名簿」への登載までを組合教育委員会が行う。

各区教育委員会は、臨時的任用教員の採用の必要が生じた場合、「特別区立幼稚園臨時的任用教員採用候補者名簿」の中から採用者を決定する。

ウ 選考実施概要

区分	平成23年度選考
受験資格	<p>【年齢】 選考を実施する年度の末日において年齢60歳以下の者</p> <p>【免許】 幼稚園教諭の普通免許状を有する者</p> <p>【実務経験】 次のいずれかに該当する者</p> <p>ア 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条及び第2条に定める国公立幼稚園において、正規任用教員として1年以上の勤務実績を有する者</p> <p>イ 区立幼稚園の臨時的任用教員として、通算12ヶ月以上の勤務実績を有する者</p>
選考方法	<p>【新規応募者】 応募に必要な提出書類による書類選考、面接</p> <p>【更新者】</p> <p>ア 最近5年の間に区立幼稚園の臨時的任用教員としての勤務実績がない者 ⇒応募に必要な提出書類による書類選考、面接</p> <p>イ 最近5年の間に区立幼稚園の臨時的任用教員としての勤務実績がある者 ⇒応募に必要な提出書類による書類選考</p> <p>なお、必要に応じ面接を実施する</p> <p>※ 更新者のうち、過去に区立幼稚園の臨時的任用教員として勤務実績のある者は、その勤務実績（勤務していた区立幼稚園長が記載する人物証明書等）を含めて選考する</p>
名簿登載と採用	<p>○合格者を「特別区立幼稚園臨時的任用教員採用候補者名簿」に登載する</p> <p>○登載の有効期間は、登載日（各受付月の翌月1日）から2年間</p> <p>○採用については、各区教育委員会が名簿登載者の中から決定する</p>
選考期間及び名簿登載期間	<p>【6月選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選考期間 6月1日・2日（2日間） ・名簿登載期間 平成23年7月1日～25年6月30日 <p>【12月選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選考期間 12月1日・2日（2日間） ・名簿登載期間 平成24年1月1日～25年12月31日

エ 臨時的任用教員採用候補者選考実施結果及び採用状況

	応募者数		合格者数	登載者数		採用者数		採用率 %	
	6月選考	12月選考		更新	新規	更新	新規	更新	新規
23年度	35	34	69	38	31	22	7	57.9	22.6
22年度	22	60	82	47	35	31	6	66	17.1
増減	13	△26	△13	△9	△4	△9	1		

注：採用者数は2月末日の在職者数である。

オ 選考目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	内 容
点 検	目 標	○適正かつ円滑な選考を実施する。 ○適正に採用候補者名簿を作成・管理する。
	取 組 み 内 容	○「幼稚園教育職員の採用・昇任に係る選考に関する基準」に基づいて定めた実施要綱に則って、適切に選考を実施した。 また、申込書類をインターネットでダウンロードできるようにして、申込手続の利便性向上を図った。 ○年度当初欠員への対応（平成 23 年度限定の特例措置） 区立幼稚園教員の平成 23 年度新規採用においては、各区の需要者数が採用候補者名簿登載者数を超える事態が生じた。このため、欠員が生じた区において、臨時的任用教員採用候補者名簿から臨時的に任用できる平成 23 年度限定の特例的措置を講じ、8 区で 11 名が任用された。
	予 算 ・ 決 算	【予算】 44,000 円 【決算】 58,527 円 執行率 133.0%（印刷製本費の増額による）
	成 果	○各区教育委員会において産休・育児休業教員が生じた際に、速やかに臨時的任用教員の採用ができるように、十分な採用候補者を確保し名簿に登載した。 ○臨時的任用教員採用候補者名簿の活用を図ることで、各区教育委員会の年度当初に欠員が生じるという事態に対応した。
評 価	評 定	A ㊀ C D
	今 後 の 課 題	○有能な人材の確保 ○臨時的任用教員制度のあり方の整理 現行の臨時的任用教員は産休・育児休業取得者の代替教員であり、平成 23 年度の欠員対応は、あくまでも単年度限りの緊急措置である。臨時的任用の理由の範囲や、制度のあり方について、改めて今後の整理課題とする。
	今 後 の 取 組 み 方 針	○有能な人材をより多く確保するための方法等について、研究・検討していく。 ○臨時的任用教員制度における任用理由のあり方等について、各区の状況等を踏まえつつ研究・検討していく。

〔特別区における臨時的任用教員〕

		産休代替	育休代替	産休・育休引継	妊娠障害病休代替	年度当初欠員等代替(H23 限り)
根 拠		女子教員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第3条	地方公務員の育児休業等に関する法律第6条	地方公務員法第22条第2項に基づく人事委員会の承認		
				区立幼稚園教員の産休・育休に伴う引継実施要綱	区立幼稚園教員の妊娠後期における妊娠障害による病気休暇に伴う臨時的任用教員取扱要綱	区立幼稚園教員の年度当初欠員等に伴う臨時的任用教員取扱要綱
臨時職員 の職		産休取得教員の代替のため従事する職	育休取得教員の代替のため従事する職	産休・育休取得教員との引継ぎのため従事する職	妊娠障害病休取得教員の代替及び当該教員との引継ぎのため従事する職	特別区立幼稚園教員採用候補者選考の採用候補者名簿がなく、欠員が生じる場合に、新規採用者をもって充てようとする職務に代替として従事する職
臨時的 任用 教員	選考 資格 基準	年齢：選考を実施する年度の末日において年齢60歳以下の者 免許：幼稚園教諭の普通免許状を有し、次のいずれかに該当する者 ① 国・公・私立幼稚園において正規任用教員として1年以上の勤務実績を有する者 ② 区立幼稚園の臨時的任用教員として通算12ヶ月以上の勤務実績を有する者				
	任期	産休期間	育休期間 (1年以内)	産休・育休に 引き続く 前後各2日間	妊娠障害病休期 間(2週間以内) 及びそれに引き 続く前2日間	1年以内

2 昇任選考

(1) 選考目的

区立幼稚園の適切な運営及び教育水準の維持向上等に資するよう、区立幼稚園の園長、副園長及び主任教諭の昇任にかかる選考（能力実証）を共同により実施し、適正に合格者（任用可能者）を決定する。

(2) 組合教育委員会の役割

組合教育委員会では、需要数調査、実施通知・選考案内の配付、受験申込受付、受験票発送、昇任選考の実施、合格発表を行っている。

1. 選考にかかる事務以外の昇任事務は、全て各区教育委員会が処理する。具体的には、定数管理、区内昇任及び転任予定者の調整、昇任発令等である。

(3) 主任教諭の職の設置について

区立幼稚園運営の中核を担う中堅以上の教諭の職務・職責を明確化し、教員一人ひとりの意欲と能力の向上及び園運営の円滑化を図ることを目的として、平成23年4月1日より主任教諭の職を設置することとなった。

(4) 昇任選考実施内容

区分		平成23年度
受験資格	園長選考	日本国籍を有し、次の全てに該当する者 (1) 現に区立幼稚園副園長の職にある者 (2) 平成24年3月31日現在、区立幼稚園副園長経験年数が3年以上ある者 (3) 平成24年3月31日現在、年齢が58歳未満の者 ※教頭経験年数を副園長経験年数とみなす
	副園長選考	日本国籍を有し、次の全てに該当する者 (1) 現に区立幼稚園主任教諭の職にある者 (2) 平成24年3月31日現在、区立幼稚園主任教諭経験年数が1年以上（※）あり、かつ区立幼稚園における教職経験年数が7年以上ある者 (3) 平成24年3月31日現在、年齢が37歳以上56歳未満の者 ※経過措置期間の要件。平成29年度選考から、区立幼稚園主任教諭経験年数の要件は、本則の「4年以上」となる。
	主任教諭選考	平成24年3月31日現在で下記①～③全てに該当する者 ① 区立幼稚園教諭の職にある者 ② 学校教育法第1条及び第2条に定める国公立幼稚園における教職経験年数が11年以上かつ区立幼稚園における教職経験年数が3年以上ある者 ③ 年齢が33歳以上60歳未満の者

選考方法	園長・副園長 共通	・筆記試験（園長は論文1題、副園長は論文2題） ・面接試験及び勤務評定
	主任教諭選考	職務レポート（10月31日締切）及び勤務評定（11月11日締切）
筆記試験	実施日	園長・副園長：7月31日
面接試験	実施日	園長：9月10日 副園長：9月11日
合格発表		園長：10月19日 副園長：10月28日 主任教諭：11月18日

(5) 昇任選考実施結果

【園長選考実施状況】

項目 年度	申込者	受験者	受験率	合格者	合格率
	A 名	B 名	B/A %	C 名	C/B %
23年度	50	50	100	9	18
22年度	58	55	94.8	14	25.5
増減	△8	△5	5.2	△5	△7.5

【副園長選考実施状況】

項目 年度	申込者	受験者	受験率	合格者	合格率
	A 名	B 名	B/A %	C 名	C/B %
23年度	18	18	100	13	72.2
22年度	22	21	95.5	10	47.6
増減	△4	△3	4.5	3	24.6

【主任教諭選考実施状況】

項目 年度	申込者	受験者	受験率	合格者	合格率
	A 名	B 名	B/A %	C 名	C/B %
23年度	70	70	100	60	85.7
22年度	186	186	100	131	70.4
増減	△116	△116		△71	15.3

【年度別 受験申込率と合格者数】

年度		14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
園長	申込者	59	55	50	56	62	56	59	51	58	50
	申込率	70.2	83.3	80.7	87.5	92.6	90.3	85.5	91.1	87.9	78.1
	合格者	7	8	4	9	12	12	19	11	14	9
副園長	申込者	70	63	61	50	39	37	33	19	22	18
	申込率	22.6	15.7	17	14.9	13	13.6	13.9	9.1	11.7	18.9
	合格者	21	19	10	16	17	24	21	8	10	13
主任 教諭	申込者									186	70
	申込率									70.7	58.8
	合格者									131	60

※ 申込率=受験申込者/有資格者 (単位: %)

(6) 選考目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	内容
点 検	目標	<p>【園長・副園長選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○園長・副園長にふさわしい職員を適正に選考する。 ○正確な需要数調査に基づく、適正な合格者数の算出を行う。 <p>【主任教諭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○選考実施初年度（平成22年度）の実施状況を踏まえ、実施時期及び選考手続き等を改善する。 ○有資格者数等を正確に把握し、合格者を適正に選考する。
	取組み 内容	<p>【園長・副園長選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人物重視の選考という観点から、引き続き受験者全員の面接を行った。また、平成23年度は、園長選考において、より幼稚園現場の視点を踏まえた評価が行えるよう、面接委員の所属・職層等の見直しを行った。 ○各区教育委員会における園長・副園長の正確な需要調査を徹底し、また、園長選考合格に伴う副園長の需要にも適切に対応するよう取り組んだ。 <p>【主任教諭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○選考実施時期とともに実施準備開始時期を早め、各区教育委員会との連絡調整や手続き等を改善した。 ○各区教育委員会に対する正確な有資格者調査を徹底した。
	予算・ 決算	<p>【予算】 1,101,000円</p> <p>【決算】 763,524円 執行率 69.3% (面接・採点委員等謝礼実績減による)</p>
	成果	<p>【園長・副園長選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○受験者全員の面接及び面接委員の見直しにより、より幼稚園現場の実情に即した人物重視の選考とすることができた。

		<p>○園長昇任に伴う副園長の需要等を含め、正確な需要数を把握した上で、選考合格者を決定した。</p> <p>※ただし、新任園長の区間交流調整、及び園長昇任に伴う副園長の新規需要に対する区間交流調整が不調となったため、結果として、3名の園長任用待機者が生じた。</p> <p>【主任教諭選考】</p> <p>○スケジュール、選考手続等を改善したことにより、円滑に選考を実施できたほか、事務手続きの標準化にもつながった。</p> <p>○正確な有資格調査に基づき、適切に選考合格者を決定した。</p>
	評 定	A ㊀ C D
評 価	今 後 の 課 題	<p>【園長・副園長選考】</p> <p>○副園長選考受験申込者数の増</p> <p>○昇任任用待機に係る課題の整理</p> <p>※昇任に関連して、各区の状況により任用待機や欠員が生じる場合があることの対応等。</p> <p>【主任教諭選考】</p> <p>○受験申込率の向上</p> <p>○23区幼稚園教員総数と職層分布を踏まえた、選考のあり方（教員総数に占める主任教諭の割合、毎年度の合格者数等）の整理</p> <p>※平成22～24年度は、主任教諭制度導入後の経過措置期間であり、平成25年度以降の選考のあり方について整理が必要。</p>
	今 後 の 取 組 み 方 針	<p>【園長・副園長選考】</p> <p>○各区教育委員会・園長会等への働きかけや、主任教諭研修の場における受験勸奨などを通じ、副園長選考受験申込率の向上を図る。</p> <p>○新任管理職研修及び園長・副園長等専門研修において、教諭・主任教諭に対する一層の指導力強化という視点を踏まえ、カリキュラムや内容を検討する。また、主任教諭研修について、一層の意欲・能力の向上という視点を踏まえ、内容の充実を図る。</p> <p>○昇任に係る任用待機や欠員ができる限り生じないように、区間交流調整のあり方やその他の方策について研究・検討する。</p> <p>【主任教諭選考】</p> <p>○各区教育委員会・園長会等への働きかけを通じ、受験申込率の向上を図る。</p> <p>○平成25年度以降（経過措置期間以降）の選考のあり方の整理に向け、各区との調整等を行う。</p>

3 共同研修

【概要】

幼稚園教員の研修については、各区教育委員会が第一義的に責任をもつこととなっているが、効率性、経済性及び教員の資質、教育水準の維持向上を図る観点から、共同研修として次の4つの研修を組合教育委員会が実施している。

- (1) 幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修
- (2) 主任教諭研修（平成23年度より実施）
- (3) 新任管理職研修
- (4) 園長・副園長等専門研修

研修実施にあたっては、毎年度「特別区人事・厚生事務組合教育委員会研修計画」を策定し、各区教育委員会を通じて受講者を募集している。また、会場として東京区政会館及び区立幼稚園を使用し、研修講師には外部の専門家のほか、現職の区立幼稚園長や教員を起用するなど、各区教育委員会及び区立幼稚園との密接な連携のもとに研修の充実を図っている。

なお、組合教育委員会で実施する研修のほか、各区教育委員会及び東京都教職員研修センター等でも研修が実施されている。

(1) 幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

ア 研修実施概要

区分	平成23年度
研修目的	新規採用2年目教員に対して、実践的課題を踏まえた指導力の向上を図る。
対象者・参加人数	【対象者】新規採用2年目教員 29名 【参加人数】 29名（参加率100%）
実施日・会場	第1回 5月19日（14：00～17：00） 東京区政会館 第2回 6月23日（12：00～17：00） 文京区立千駄木幼稚園 第3回 7月21日（9：30～16：30） 東京区政会館 第4回 8月2日（9：30～16：30） 東京区政会館 第5回 11月10日（12：00～17：00） 文京区立千駄木幼稚園

研修内容 ・講師	<p>講義・演習・保育観察・協議を通じて、保育内容・方法の基礎的課題と具体的対応、保育研究の意義と基本的方法を習得させる。</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第1回 講義 「保育の充実を目指す保育研究の進め方」 講師 聖徳大学短期大学部教授 塚本 美知子</p> <p>第2回 保育観察 「豊かな生活を生み出すための教師の役割」 分科会協議「幼児理解と教師の役割」</p> <p>第3回 分科会協議「幼児の実態を踏まえ、発達の見通しに基づく指導計画の作成」 演習・講義「楽しい保育・リズム遊び」 講師 乳幼児教育研究所講師 石川 ちひろ</p> <p>第4回 分科会協議「指導計画における環境の構成と教師の援助」 演習・講義「楽しい保育・絵本の魅力」 講師 聖徳大学大学院教職研究科准教授 藪中 征代</p> <p>第5回 保育研究 「保育実践と評価」 分科会協議「評価に基づく保育改善」</p> <p>【分科会講師・助言者】</p> <p>第2回、第5回分科会講師・助言者 区立幼稚園園長（9名） 第3回、第4回分科会講師・助言者 区立幼稚園教諭（6名）</p>
-------------	---

イ 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	平成23年度
点 検	目 標	<ul style="list-style-type: none"> ○時代の変化と区立幼稚園の実情に応じた研修内容の充実（幼児指導への実践的対応力を付ける研修の強化） ○区教育委員会、東京都国公立幼稚園長会との連携による、研修講師、内容、手法の充実 ○受講者における研修内容の確実な修得と定着 ○受講対象者の確実な参加
	取 組 み 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ○小グループ協議の助言者として、園長のほか、今年度はじめて主任教諭を起用し、実践的指導と助言の強化を図った。 ○教材について、新しい手法の紹介を含め（リズム遊び・絵本・遊びの紹介等）、研修を実施した。 ○教科目とは別に、災害対応の感想文を全受講者の課題にした。 ○研修理解度・満足度を把握し、テーマ設定・研修手法検討の参考とするため、受講後アンケートを実施した。 ○園長会を通じ、研修の周知を徹底した。
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 109,500 円</p> <p>【決算額】 111,660 円 執行率 102.0% （交通費の増額による）</p>

成果	<p>○受講者アンケートの研修総合評価は、「A 大変良かった」と「B よかった」を合わせて 100%。受講生の所属長の評価も、「A 大変良かった」と「B よかった」を合わせて 100%という結果となった。</p> <p>○共同研修のため各区の情報交換ができたこと、及び幼児理解について保育観察後に小グループで活発な協議ができたことに、受講生の高い評価が得られた。</p> <p>○小グループ協議の助言者に、受講者に比較的近い存在の先輩である主任教諭を起用したことで、研修効果を高めることができた。加えて、主任教諭としての資質を発揮する場とすることにもつながった。</p> <p>○受講対象者の参加率 100%を達成した。</p>
評価	<p>評定</p> <p style="text-align: center;">(A) B C D</p>
	<p>今後の課題</p> <p>○より実践的な研修内容・手法の工夫の継続</p> <p>○研修内容のさらなる精査（こども園の教員に適したカリキュラムの研究等）</p> <p>○東京都教職員研修センター、各区教育委員会、東京都国公立幼稚園長会との連携強化</p>
	<p>今後の取り組み方針</p> <p>○アンケート実施結果等を踏まえ、より実践的な研修内容、手法等を引き続き検討していく。</p> <p>○会場使用、講師活用等において、引き続き関係機関・団体との連携を図るとともに、他団体等が実施する研修の役割や内容を踏まえ、今後の共同研修のあり方・内容等をさらに検討していく。</p>

(2) 主任教諭研修

ア 研修実施概要

区分	平成23年度
研修目的	職場における主任教諭の役割について認識を深める。
対象者及び参加者	<p>【対象者】研修を実施する年度に主任に昇任するもの等</p> <p>【参加者】127名（参加率97%）</p>
実施日	<p>5月25日</p> <p>※午前の部、午後の部のいずれかを受講</p>
会場	東京区政会館
研修内容・講師	<p>【テーマ】 ・主任教諭の役割</p> <p> ・園運営に関する基本的な知識</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p> ※午前、午後ともに同じ</p> <p>講義 「主任教諭の職と役割」</p> <p>演習 「若手教員の育成」</p> <p> 講師 特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局 副参事 清水泰弘</p>

イ 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	平成23年度
点 検	目 標	○新たに設置された主任教諭の役割・意義の理解に寄与する研修の実施 ○受講者における研修内容の確実な修得と定着
	取 組 内 容	○主任教諭職の設置までの経緯や職の役割を理解する内容で実施した。 ○主任の具体的な役割の一つとして、「若手教員の育成」について演習を行った。 ○教科目とは別に、災害対応の感想文を全受講生の課題にした。 ○研修理解度・満足度を把握し、テーマ設定・研修手法検討の参考とするため、受講後アンケートを実施した。
	予 算 ・ 決 算	【予算額】0円 【決算額】0円
	成 果	○受講者アンケートの総合評価では、「A 大変良かった」と「B よかった」が合わせて99%という高い評価となった。 ○組合教育委員会の事業や主任教諭の役割等について、理解が深まったとの受講者の声が多かった。また、演習の中で、他区の受講者と意見交換・情報交換ができたことが、高い評価につながった。 ○127名の受講者に対し、2回に分けて研修を実施することで、演習が効率的に行われ、研修効果を確保した。
評 価	評 定	A (B) C D
	今 後 の 課 題	○幼稚園を取巻く状況・諸課題を踏まえた、研修カリキュラムの見直し ○より実践的・実務的な講師の起用等、研修内容の充実 ○研修充実を目指した、進め方の工夫（課題別研修・ワークショップ等）
	今 後 の 取 組 み 方 針	○幼稚園を取巻く状況・諸課題を把握し、時代に対応したテーマ設定を行うとともに、講師起用や研修手法の改善を図る。 ○受講者アンケート等をもとに、より各区幼稚園の現場の実情に沿った、テーマ・カリキュラム設定を検討する。 (例) ・メンタルヘルス ・教員の育成 ・災害対応 など

(3) 新任管理職研修

ア 研修実施概要

区 分	平成23年度
研修目的	新たに任用された園長・副園長に対して、園経営に関する基本的な知識を付与するとともに、教育上の諸課題についての認識を深める。
対象者・参加者	【対象者】 新任園長・新任副園長 (悉皆研修の位置づけ) 【参加者】 新任園長 17名 新任副園長 10名 計27名 (参加率95%)

実施日	第1回 6月9日(午後) 第2回 6月16日(午後) 第3回・第4回 9月15日(午前・午後) 第5回 園長対象:1月23日(午後) 副園長対象:1月26日(午後)
会場	東京区政会館
研修内容 ・講師	<p>【テーマ】</p> <p>幼稚園教育の諸課題の理解と対応、幼稚園の管理運営・法規等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の基本的な心構えと姿勢 ・人事管理、危機管理の実務 ・教育改革の動向 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第1回 講義 「新任管理職に期待する」 (組合教育委員会事務局副参事 清水泰弘) 「幼児教育の課題と公立幼稚園の役割」 (東京成徳大学准教授 永井由利子)</p> <p>第2回 法規演習・講義 「幼稚園の管理運営の基本」 (日本司法支援センター 東京地方事務所副所長 弁護士 亀井時子)</p> <p>第3回 【園長】協議・講義 「幼稚園経営の課題と解決の方策」 (中央区立久松小学校長・同幼稚園長 酒井寛昭) 【副園長】協議・講義 「園の経営方針を実現するための副園長の役割」、「幼稚園における副園長の職務」 (品川区立二葉幼稚園長・二葉すこやか園長 大竹節子)</p> <p>第4回 講義・協議 「保護者との対応」ー日米英のモンスターペアレントー (ジャーナリスト・ノンフィクション作家 多賀幹子)</p> <p>第5回 (フォロー研修) 「園経営改善の取り組みと今後の課題」 【園長】協議・講義 (港区立南山小学校長・同幼稚園長 神野雅博) 【副園長】協議・講義 (玉川大学教職センター教授 佐藤暁子)</p>

イ 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	平成23年度
点検	目標	<ul style="list-style-type: none"> ○社会状況の変化を踏まえた研修内容の充実 ○受講生における研修内容の確実な修得と定着

点 検	取組み 内容	<p>○価値観が多様化する中で、様々なタイプの保護者との対応法について学ぶとともに受講者同士で情報・意見の交換を行う科目を、新たに実施した。</p> <p>○研修全体を通して、受講者による協議演習時間を拡大し、充実させた。</p> <p>○受講の利便性等の観点から、従前は第1回から第4回まで6月に集中していた研修時期を、6月と9月に分けて実施した。</p> <p>○教科目とは別に、災害対応に関する感想文を全受講者の課題にした。</p> <p>○研修理解度・満足度を把握し、テーマ設定・研修手法検討の参考とするため、受講後アンケートを実施した。</p>
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 114,900 円</p> <p>【決算額】 128,300 円 執行率 111.7% (交通費の増額による)</p>
	成 果	<p>○受講者アンケートの総合評価では、園長、副園長ともに、「A 大変良かった」と「B よかった」が合わせて 90%という高い評価となった。</p> <p>○保護者対応に関して、知識が深まったこと、情報が交換できたことが、受講者の高い評価につながった。</p> <p>○9月の研修実施について、昇任後半年が経過して課題が明確になる時期なので、研修効果がより高まったという評価が得られた。</p>
評 価	評 定	A ㊀ C D
	今後の 課 題	<p>○幼稚園を取巻く状況・諸課題を踏まえた、新任管理職にとって幼稚園経営に役立つ研修テーマ・内容の工夫</p> <p>○研修がより充実するための有効な進め方</p>
	今後の 取組み 方針	<p>○引き続き、区立幼稚園を取り巻く状況の変化と諸課題の把握に努めるとともに、受講者アンケート等も踏まえてテーマ・カリキュラムを検討する。</p> <p>(研修テーマの例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域社会との関わり ・子育て支援 ・幼小連携 ・災害対応 ・各区の幼稚園行政の変化 ・人材育成 ・事務処理 ・コーチング など <p>○ロールプレイング・グループ討議等、受講者が主体的に取り組めるよう、研修方法に変化をもたせながら、園経営のための具体策を見出す研修を検討していく。</p> <p>○引き続き、現場の状況を勘案し、研修実施の時期、開始時間を検討する。</p>

(4) 園長・副園長等専門研修

ア 研修実施概要

区 分	平成23年度
研修目的	区立幼稚園長及び副園長等の園経営における職務遂行能力の向上を図る。
対象者及び参加者	<p>【対象者】 園長及び副園長等</p> <p>【参加者】 園長 69名、副園長 60名 計 129名 (園長は兼任園長 3名含む)</p> <p>(参加率 68%)</p>

実施日	第1回・2回 8月9日（午前・午後） 第3回・4回 8月10日（午前・午後）
会 場	東京区政会館
研修内容 ・講師	<p>【テーマ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育に関わる専門的内容 ・幼児教育の諸課題の理解と実践的対応 ・幼稚園経営及び管理・運営、その他 <p>-----</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第1回 講義「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について」 （東京成徳大学教授 神長 美津子）</p> <p>第2回 講義「乳幼児期の教育と幼保一体化について」 （帝京大学教職大学院教授 村山 祐一）</p> <p>第3回 講義「子どもの生活リズムをつくる」 （聖徳大学短期大学部教授 野原 八千代）</p> <p>第4回 講義・演習「子育て支援・幼稚園の役割」 （NPO 法人子育てアドバイザー協会・英国公認カウンセラー 前田節子）</p>

イ 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	平成23年度
点 検	目 標	<p>○区立幼稚園を取り巻く諸情勢の変化に対応した、最新情報・動向の提供と課題解決に寄与する研修の実施</p> <p>○受講率の向上</p>
	取 組 内 容	<p>○幼稚園の経営者として関心が高く、時宜にあったテーマ設定ということに重点を置いて研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教育の重要課題である幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続について基本となる考え方を理解する科目を実施 ・幼保一体化をめぐる様々な現状を知る科目を実施 ・保護者との連携のあり方や、子どもの生活リズムの医学的などらえ方について、講義及びコミュニケーション演習等から学ぶ科目を実施 <p>○教科目とは別に、災害対応に関する感想文を全受講者の課題にした。</p> <p>○研修内容の理解度・満足度を把握し、テーマ設定・研修手法の参考とするため、受講後のアンケートを実施した。</p>
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 187,800 円</p> <p>【決算額】 151,500 円 執行率 80.7%</p>
	成 果	<p>○受講者アンケートの総合評価では、園長、副園長ともに、「A 大変良かった」と「B 良かった」が合わせて 100%という高い評価となった。</p> <p>○第1回の「円滑な接続の在り方」では、基本的な考え方や、“円滑”“接続”と言う言葉に込められた思いや経緯を学べたという受講者の声が多かった。また、第4回の「子育て支援・幼稚園の役割」で、保護者とのコミュニケーションの取り方を具体的に学ぶことができたことが、受講者の好評価につながった。</p>

		○参加率は、前年度 65%に対し 68%と、3%向上した。
	評 定	A (B) C D
評 価	今後の 課 題	○幼稚園を取巻く状況・諸課題を踏まえた、研修テーマ・カリキュラムの設定 ○より実践的・実務的な講師の起用等、研修内容の充実 ○研修充実を目指した、進め方の工夫（課題別研修・ワークショップ等）
	今後の 取 組 方 針	○幼稚園を取巻く状況・諸課題を把握し、時代に対応したテーマ設定を行うとと もに、講師起用や研修手法の改善に努める。 (研修テーマ例) ・ 幼児教育の実情 ・ 幼保一体化に関すること ・ メンタルヘルス ・ 中堅教員の育成 ・ コーチング ・ 災害対応 など (研修手法の例) 自ら考え、気づき、答えを見出す、参加型研修（受講者提案による課題別協 議演習等）

IV 点検・評価に関する有識者の意見

《 東京成徳短期大学幼児教育科教授 和田 信行 氏 》

○東京都の公立幼稚園のおかれている現状は、幼保の一体化、公立幼稚園の減少、園児数の減少等、様々な課題に直面している。公立幼稚園と私立幼稚園の関係や、各区の公立幼稚園の将来構想も様々で、全体として非常に見通しにくい現状である。

しかし、特別区人事・厚生事務組合教育委員会が、多くの区教育委員会の理解と協力・連携により、教員の採用選考、昇任選考、共同研修等で大きな成果を上げていることに敬意を示すところである。今後の特別区立幼稚園の発展のために、若干の意見を述べさせていただく。

(1) 採用選考

① 幼稚園教員採用選考

選考実施状況を分析していくと、様々な課題が見えてくる。まず、受験者の減少である。なぜ220名減少したのであるだろうか。公立幼稚園の将来への不安があるのだろうか。養成校でも、認定こども園や総合こども園への移行論議という不透明な状況で、幼稚園よりも保育所を選択する傾向が増えてきている。受験者の減少は、採用選考の問題だけでなく、現職教員の士気にも影響する。将来展望をしっかりと示すことが重要であろう。

名簿登載者数と補欠者数のバランスが如何にも悪い。補欠者を少なくする方法を更に検討をすべきであろう。補欠合格というのは、生涯付いて回ることである。できれば補欠者数を少なくして欲しいものである。そのためには、どのように需要数を割り出すかを工夫していく必要がある。

第2次選考の見直しを行ったことは評価できる。1次選考の択一式や小論文では、幼稚園教諭として必要な資質を評価することが難しい。2次選考で、直接受験者の幼稚園教諭としての資質を見定めていくことが必要である。1次選考合格者数をできるだけ多くし、今後も、2次選考重視の方向で進めていく必要がある。

② 臨時的任用教員

臨時的任用教員応募者数と合格者数が一致している状況である。つまり、全員が合格ということであり、応募者の質が高いのであろう。ある程度の登載者の中から採用者を選択することが必要である。また、更新者の選考は、勤務園での実績を中心に選考することは、今後も継続して欲しい。

(2) 園長・副園長・主任教諭選考

幼稚園教員の望ましいライフステージを考えると、能力のある教員には、教員、主任教諭、副園長、園長へと、年齢や経験と共にステップアップしてもらいたい。しかし、管理職への道を志す教員の数は決して多くない。管理職の職務の厳しさに見合う処遇がされていないという判断をしているのであろう。確かな幼児教育を推進していくには、優秀な管理職が不可欠である。主任教諭の受験者から始まるこの選考をより確実なものにしていくことが望まれる。

園長選考では、人物重視の選考ということで、今年度も受験者全員の面接を行ったということである。また、面接委員の見直しも行ったことは評価できる。幼稚園長として必要な資質は、年々高度化している。園内の教員への指導や子どもへの指導だけではない。情報化、国際化等の課題、幼保一体化、認定子ども園や総合こども園への問題、政治的な情勢分析、保護者への指導、苦情への対応等、管理職が対応しなければならない課題は数多い。

これらの課題や問題を適切に処理していくためには、高度の対応力、説得力、確かな人間性が求められる。面接のみで判断できるわけではないが、勤務状況と合わせて総合的に選考をしていくことが必要であろう。

新任園長等の区間交流調整が不調となったとあるが、合格した優秀な園長候補者は、自区内昇任でなくても道が開けるようにすることが望ましい。管理職の人事交流が閉塞性を打破することにも繋がっているのである。

(3) 共同研修

① 二年目フォロー研修

二年目教員のフォロー研修開催の意義は大きい。小中学校と違い、園内にも区内にも同期の教員が少ない状況では、充実した研修を園内や区内で実施することが難しい。共同研修として、二年目教員が一堂に会して、二年目教員が必要としている研修が実施されていることは大いに評価できる。

区内の主任教諭や園長に、分科会の講師・助言者を依頼しているが、指導者としての力量を高めるためにも良いことである。今後も継続して欲しい。

② 主任教諭研修

主任教諭の研修は重要である。今までの教諭の時代から、主任教諭になって立場が変わり、考え方も変わる時だからである。園長や副園長の管理職としての園経営者の考え方とその他のすべての教員との間にいる主任教諭の立場は、やりがいもあるが、悩みも多いのである。

園内では、少数の主任教諭である。共同研修で、他区の受講者と意見交換や情報交換をしていく中で、自己の課題に気が付き、解決策も、解決への意欲もわいてくる。主任教諭になって良かったと思えるようにフォローしていきたい。その結果が、優秀な副園長や園長を養成していくことになるのである。

③ 新任管理職研修

新任園長の悉皆研修としての位置付けであり、参加率も95%と高い。今後も、このような位置付けで、すべての新任管理職に園経営者としての自覚を高める研修を実施することが必要である。

管理職は自分の責任で判断し、結果についても責任をとらなくてはならない。このような、厳しい責務について自覚することからすべてが始まる。法規の理解や危機管理、園経営改善といった課題に、しっかりと対応していける強い意志と能力を育成していくことが必要である。テーマや講師陣も充実して良い。

④ 園長・副園長等専門研修

参加率が昨年に比べ3%アップしたが、それでも68%である。園長経験が複数年になってくると、内容によっては受講をしなくなるのであろう。いくつかの分科会を設定し選択するなどの方法も考えられる。また、兼任園長も参加したくなるようなテーマ設定も必要であろう。

今後の取り組み方針として自己評価しているように、時代に対応したテーマ設定を心がけていくことが必要である。

○教育活動は意図的、組織的、計画的でなければならない。それゆえ、PDCAのサイクルで改善されていくことが必要である。評価報告書では、点検・評価し、今後の課題や今後の取り組み方針が明示されている。このようなシステムで実施されている限り、常によりよい方向に改善されていくことが期待できる。困難な状況の中であるが、充実した事務の執行を期待している。

《 国士舘大学体育学部こどもスポーツ教育学科教授 藤井 千恵子 氏 》

小学校1年生には、「小1プロブレム」といった課題が生じており、就学前教育への期待はますます高まっている。こうした状況の中、子ども園を設置する自治体も増え、今後の就学前教育をどのようにとらえ、どのような教育活動を推進するかを十分に検討することが求められている。

本組合教育委員会は、公立幼稚園教育の人事や研修の側面から幼児教育のさらなる向上と発展を支える役割と責務がある。今後の公立幼稚園教育の在り方について、制度上の課題、予算的な裏付け等、多方面からの協議が必要となり、不断の見直しを行い、中長期的な展望に立って解決していくことが期待される。

1 採用選考について

① 幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）

第2次選考内容を見直し、幼稚園の現場への適応力や機敏性を評価することができるよう工夫されたことは、高く評価できる。新規採用教員といえども着任し担任となれば、すぐに保護者等と接し、適切ななかかわりをもつことが要求されているからである。こうした選考方法が適切であったかどうかについての検証を採用後に追跡調査等により確認することが望ましい。

昨年度は、需要数に課題があったが、今年度は調査の精度を向上させることができた。需要数を正確に把握することは容易ではないが、不確定な数値についても考察して数値を割り出したことは評価することができる。各区は、より正確な需要数を把握し、毎年確実に教員を確保できるよう協力することが重要である。

応募者が減少していることについては、その要因についてあらゆる側面から検討し、分析だけにとどまらず今後の具体的な方策も示すことが大切である。

② 臨時的任用教員

今年度は、新規採用が22.6%、更新が57.9%となっており、新規採用の割合が昨年度より増加している。今後とも産休・育児休業取得者の代替教員として、力量のある人材を発掘し採用することにも尽力されたい。

病欠等の欠員対応臨時的任用教員制度については、今後是非検討していただき、幼稚園教育職員の危急の事態に対応できるよう制度として確立していくことが望まれる。

2 昇任選考に関する事務

幼稚園の管理職には、区立幼稚園の教育水準を向上させることが求められている。園長、副園長、主任教諭、それぞれの選考が実施され、組織として園経営を進めることができる体勢が整った。園長の受験については、相当数の受験者がいるが、副園長の受験者数が低いことは課題である。主任教諭を制度化したことを契機に、主任教諭が幼稚園の運営等の一翼を担い、園経営の魅力や面白さに気付かせ、将来設計をもつことができるよう研修等を通して働きかけることが求められる。

主任教諭選考に当たっては、有資格者の調査を徹底したとのことである。平成25年度の平準化を目指し、幼稚園における主任教諭の位置付けや園の運営等に対する職務内容等を明確にして定着させるための研修も併せて検討することが望ましい。

また、管理職の選考方法については、引き続き受験者全員に面接を実施し、人物重視の選考としたことは評価することができる。さらに、面接委員の見直しを行い、より実質的な課題に対応できる選

考を実施するといった工夫を行ったこともよい改善である。

なお、園長の需要数については、待機者が生じたとのことである。各区においては、区間交流について、その利点を踏まえて前向きに検討していただきたい。

4 共同研修について

①幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

二年目フォロー研修は、新規採用教員研修で培った保育の基礎を定着させるとともに、具体的な対応を理解する上で重要な機会である。また、選考した教員がどのような保育をして、どのように成長するかを見極めるよい機会でもある。受講者のアンケートで高い評価を得たことは、小グループによる協議会や主任教諭による助言者が効果的であったととらえることができる。とりわけ主任教諭の起用により助言する側にとってもよい学びの場であったことが推察される。さらに、実践的な研修内容や方法を工夫し、成果を上げていただきたい。

②主任教諭研修

主任教諭の研修も重要な課題である。予算的な措置がなかったようだが、百名を越える受講者に対して、主任教諭の役割や具体的な職務についての理解を十分に行うことが、今後の主任教諭の制度を支えていくものと考えられる。したがって、広い視野からの教育課題への対応や園経営に対する見方や考え方など研修内容の一層の充実を図ることを期待する。

③新任管理職研修及び園長・副園長等専門研修

新任管理職研修では、社会状況の変化を踏まえた研修の充実と演習や協議による学びをバランスよく取り入れ、新任管理職の力量を高めることに意味のある研修となっている。また、園長・副園長等専門研修では、幼稚園を取り巻く諸課題についてさらなる研修内容等の充実を期待する。ここでは、専任の園長が主となっているようだが、小学校と兼任することになった園長に対する研修も必要ではないか。兼任園長に対する研修の実情を把握し、必要に応じて実施することも視野に入れていただきたい。

今後とも幼児教育の充実を目指し、それぞれの立場にふさわしい研修、演習を含めた研修などにより広い視野から教育を考える機会とすることを期待する。なお、全ての研修において災害対応の感想文を受講者に課題としたことは、よい取り組みである。これらの感想文を生かす方策も講じられたい。

5 全体として

教育活動は、教育課程と幼稚園運営とが車の両輪となって推進するものである。本組合教育委員会の所掌する内容においても、教育課程と幼稚園運営の両面からとらえ、学校力（幼稚園力）の向上を支えていただきたい。その際、幼稚園教育職員に関する各区の考え方が多様であるため、本組合教育委員会で子ども園等の新しい課題を踏まえつつ望ましい公立幼稚園像や教員像を示していくことも考えられる。各区教育委員会は、今後とも連携・協力体制を一層密にして幼児教育の充実・発展に協働して歩むことを切に願うところである。

特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務の点検及び評価の実施方針

平成21年5月22日教育委員会決定

1 目的

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27条の規定に基づき、特別区人事・厚生事務組合教育委員会（以下「組合教育委員会」という。）の権限に属する事務の管理及び執行の状況について点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を議会に提出し公表することにより、区民及び各特別区への説明責任を果たすとともに、効果的な教育行政の推進に資するものとする。

2 点検及び評価の定義

点検及び評価は、以下の内容をもって定義づける。

- (1) 点検 個々の事業の取り組み状況や成果について、とりまとめることをいう。
- (2) 評価 個々の事業についての点検を踏まえ、課題を検討するとともに、今後の取り組みの方向性を示すことをいう。

3 点検及び評価の対象

点検及び評価の対象事業は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 幼稚園教育職員の採用選考に関すること。
- (2) 幼稚園教育職員の昇任選考に関すること。
- (3) 幼稚園教育職員の共同研修に関すること。

4 点検及び評価の実施

- (1) 点検及び評価は、前年度の事務事業の進捗状況を総括するとともに、課題や今後の方向性を示すものとし、毎年1回実施する。
- (2) 点検及び評価にあたっては、教育に関し学識経験を有する者の知見を活用し、その結果を取りまとめた報告書を作成する。

5 議会への報告及び公表

- (1) 特別区人事・厚生事務組合議会に報告書を提出する。
- (2) 議会報告後、ホームページその他の方法により公表する。

6 その他

- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

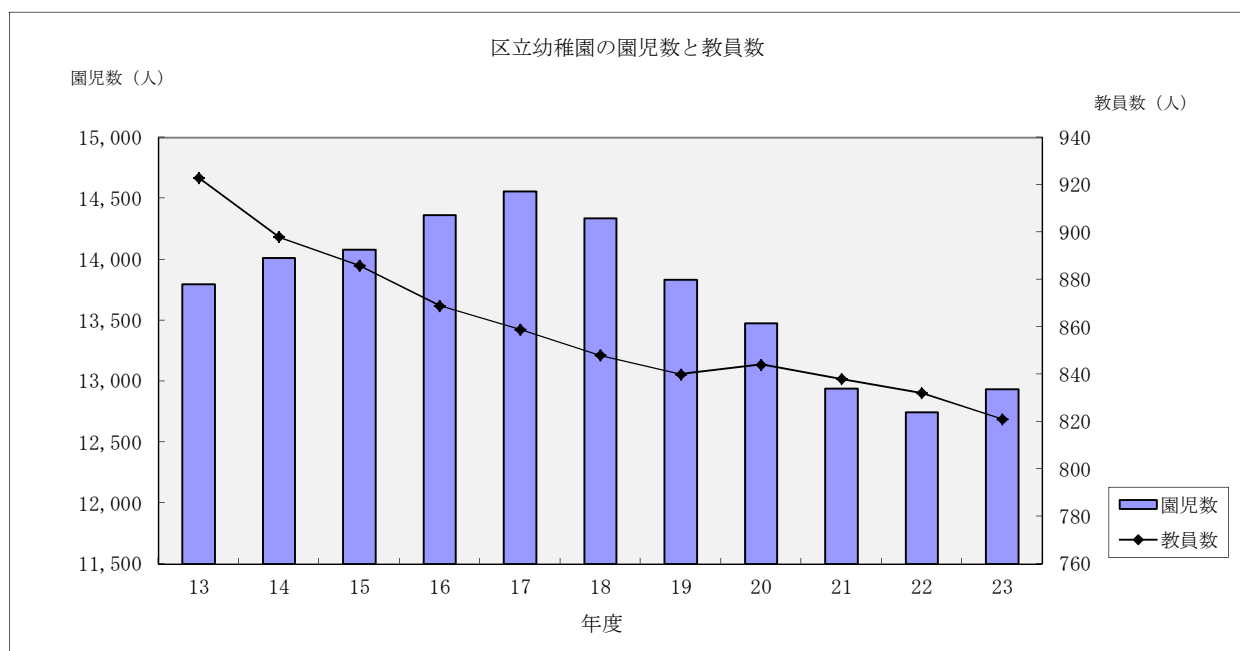
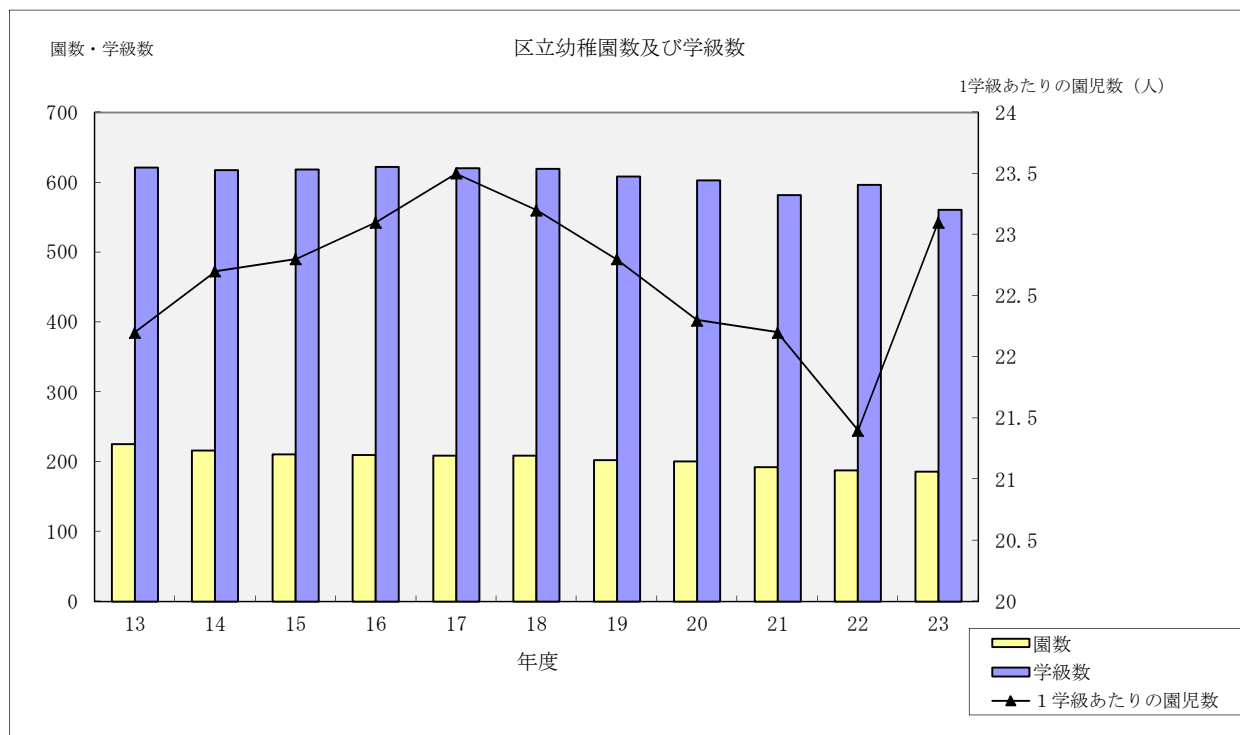
資料2

特別区立幼稚園の現況

平成23年5月1日現在

年度 項目	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
園数	225	216	211	210	209	209	202	201	192	188	186
学級数	621	617	618	622	620	619	608	603	582	596	561
園児数	13,797	14,011	14,080	14,363	14,560	14,338	13,834	13,472	12,940	12,745	12,934
教員数	923	898	886	869	859	848	840	844	838	832	821
1学級あたりの園児数	22.2	22.7	22.8	23.1	23.5	23.2	22.8	22.3	22.2	21.4	23.1

学校基本調査ホームページより



(人)

項目 \ 年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
3歳児	1,032	1,132	1,102	1,131	1,145	1,213	1,268	1,369	1,430	1,558	1,650
4歳児	6,356	6,209	6,428	6,506	6,518	6,234	6,026	5,769	5,444	5,437	5,660
5歳児	6,409	6,670	6,550	6,726	6,897	6,891	6,540	6,334	6,066	5,750	5,624

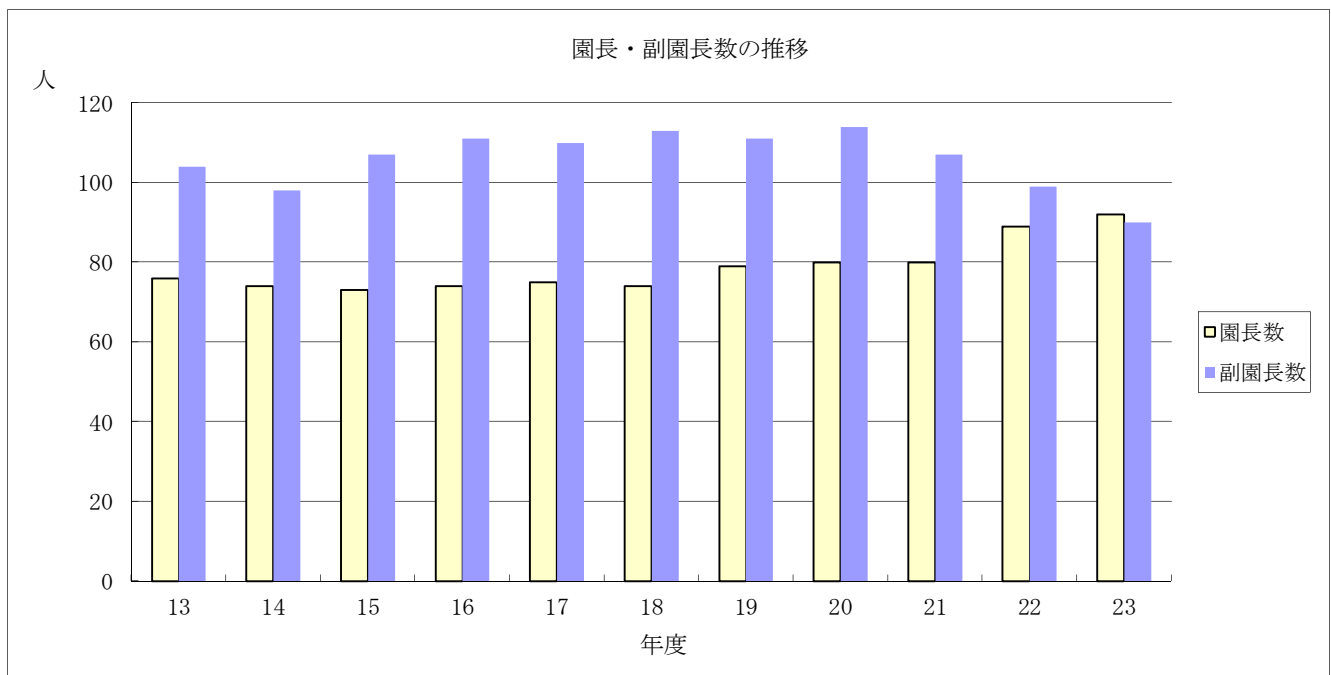
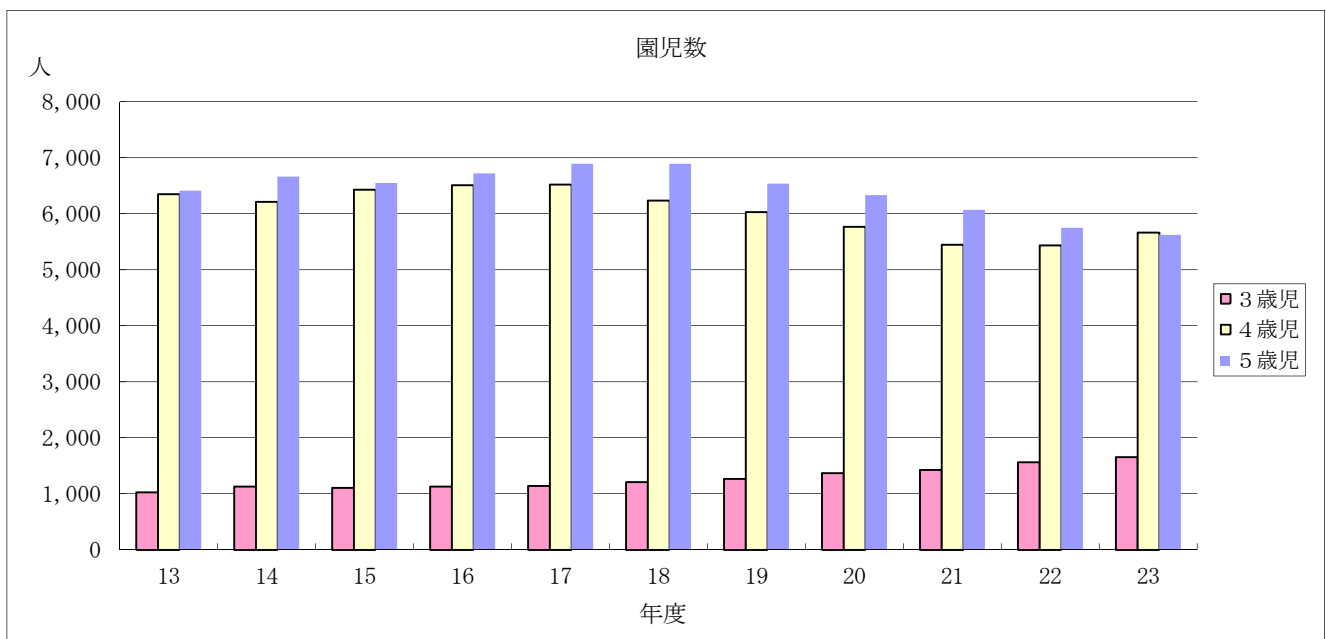
平成23年度学校基本調査より

(人)

項目 \ 年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
園長数(専任)	76	74	73	74	75	74	79	80	80	89	92
副園長数	104	98	107	111	110	113	111	114	107	99	90

特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局調査より

平成23年5月1日現在



資料3

各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数(平成23年度)

平成23年5月1日現在

区	幼稚園数				園児数				教員数			
	公立	公立 占有率	私立	計	公立	公立 占有率	私立	計	公立	公立 占有率	私立	計
千代田	8	66.7	4	12	577	51.6	541	1,118	33	45.2	40	73
中央	16	100.0	0	16	1,506	100.0	0	1,506	81	100.0	0	81
港	12	40.0	18	30	747	27.2	1,995	2,742	61	31.8	131	192
新宿	27	73.0	10	37	1,067	48.3	1,144	2,211	74	46.5	85	159
文京	10	37.0	17	27	731	27.6	1,916	2,647	66	32.0	140	206
台東	12	57.1	9	21	789	33.7	1,555	2,344	68	42.2	93	161
墨田	7	43.8	9	16	421	22.9	1,414	1,835	21	19.6	86	107
江東	20	60.6	13	33	1,912	40.3	2,833	4,745	113	37.0	192	305
品川	9	31.0	20	29	624	15.8	3,325	3,949	34	14.0	209	243
目黒	5	19.2	21	26	251	7.5	3,095	3,346	16	6.8	220	236
大田	0	0.0	49	49	0	0.0	9,148	9,148	0	0.0	587	587
世田谷	9	13.0	60	69	1,001	9.3	9,721	10,722	49	7.2	628	677
渋谷	7	31.8	15	22	253	12.8	1,718	1,971	21	14.6	123	144
中野	2	7.7	24	26	132	4.2	3,018	3,150	10	3.9	247	257
杉並	6	12.2	43	49	547	8.5	5,922	6,469	27	6.5	386	413
豊島	3	15.0	17	20	114	7.3	1,450	1,564	9	7.6	109	118
北	6	17.1	29	35	319	6.5	4,585	4,904	21	6.8	287	308
荒川	9	64.3	5	14	614	53.3	538	1,152	36	50.7	35	71
板橋	2	5.4	35	37	147	2.3	6,234	6,381	9	2.3	387	396
練馬	5	10.6	42	47	441	4.1	10,204	10,645	31	5.4	545	576
足立	3	5.2	55	58	161	1.7	9,573	9,734	9	1.5	595	604
葛飾	3	9.1	30	33	153	2.4	6,301	6,454	11	2.6	407	418
江戸川	5	10.9	41	46	427	3.8	10,857	11,284	21	3.3	618	639
計	186	24.7	566	752	12,934	11.8	97,087	110,021	821	11.8	6,150	6,971

「平成23年度学校基本調査結果」より作成

特別区人事・厚生事務組合教育委員会の
権限に属する事務の管理及び執行状況に
関する点検及び評価報告書（平成23年度）

平成24年9月 発行

編集・発行

特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局
人事企画課

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋三丁目5番1号

東京区政会館17階

TEL 03 (5210) 9752

FAX 03 (5210) 9712