

組合教育委員会事務に関する点検及び評価報告書（平成24年度）概要

I 点検及び評価の報告

組合教育委員会は、平成12年幼稚園教員人事権の都から区への移管に伴い設置され、特別区立幼稚園教員採用選考等事務を共同処理している。

地教行法第27条に基づき、組合教育委員会の事務の点検及び評価を行い、その結果を議会に報告するものである。

II 対象事務及び手法

対象事務	幼稚園教員採用選考、園長・副園長・主任教諭選考、共同研修
手法	<p>【点検】①実績を確認 ②取組み状況、成果をとりまとめ</p> <p>【評価】目標の達成状況を評定（4段階）</p> <p>〔評定基準〕 A：目標を上回る成果を上げている。 B：目標を達成している。</p> <p style="padding-left: 100px;">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。</p> <p>【有識者の知見の活用】 教育に関し学識経験を有する者2名</p>

III 点検及び評価結果(平成24年度)

事務名		目標	取組み状況、成果	評定
採用選考	一般選考（新規採用）	<ul style="list-style-type: none"> ・即戦力となる人材の確保のため、適正な人物評価が行える選考を実施する。 ・確実かつ円滑な選考を実施する。 ・正確な教員需要数調査に基づき、適正に合格者数等を算定する。 ・受験申込状況を注視し、適切に対応していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実技試験時間及び試験課題を増やし、実践的な即戦力に結びつく選考を実施した。 ・選考時の電車遅延や災害等の対応マニュアルを整備し、危機管理に万全を期した。 ・各区教育委員会へのヒアリング調査等により需要数把握の精度を高めて合格者数等を算定した結果、採用候補者数の不足や過度の名簿残数は生じなかった。 ・応募者数は前年より46名減少し、4年連続の減少となったため、来年度選考に向けて募集パンフレットの改善、大学説明会の実施に取り組んだ。 	B
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務処理マニュアル整備等により、着実に選考を実施し、確実な名簿管理を行った。 	B
昇任選考	園長・副園長選考	<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。 ・副園長選考受験申込率の向上を図る。 ・各区教育委員会の需要数を踏まえて、適切に合格者を決定する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・選考委員要領を改善し、選考基準の共通理解のもとに、適正に選考を実施した。 ・各区教育委員会等を通じた受験勧奨を行い、受験申込率19.5%で、前年度より0.6ポイント向上した。 ・正確な需要数調査を徹底した上で、選考基準に基づき合格者を決定した。 	B
	主任教諭選考	<ul style="list-style-type: none"> ・教員総数に占める主任教諭の適正割合を踏まえて、適切な規模の受験申込者数を確保する。 ・主任教諭制度導入後の経過措置期間が今年度で終了することを踏まえ、25年度以降の選考制度等について整理する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各区教育委員会や園長会を通じた受験勧奨を行い、適正規模の受験申込者数を確保した。 ・平成25年度以降の選考制度について、各区関連機関との調整を進めて整理した。 	B

共同 研修	新採二年 目フォロー 研修	<ul style="list-style-type: none"> 時代の变化と区立幼稚園の実情に応じた研修内容の充実を図る。 受講者の確実な修得と定着を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育観察、研修の拡充や教材情報の共有化など、実践的内容を充実させた。 受講者、所属長アンケートの結果「A 大変良かった」+「B 良かった」→100% 	A
	主任教諭 研修	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラムを見直し、内容充実を図る。 受講者の確実な修得と定着を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師起用等により研修を充実させた。 受講者アンケートの結果「A 大変良かった」+「B 良かった」→100% 	B
	新任園 長・副園 長研修	<ul style="list-style-type: none"> 新任管理職にふさわしいテーマ・カリキュラム設定を図る。 受講者の確実な修得と定着を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> コーチング技法を学ぶカリキュラムを新たに導入した。 受講者アンケートの結果「A 大変良かった」+「B 良かった」→90% 	B
	園長・副 園長等専 門研修	<ul style="list-style-type: none"> 最新情報の提供、課題解決に寄与する研修を実施する。 受講対象者の参加率の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者アンケートの結果「A 大変良かった」が90%以上であった。 参加率78%（前年度68%） 	A

IV 点検・評価に関する有識者からの意見

- 東京成徳短期大学幼児教育科教授 和田 信行 氏
- 帝京大学大学院教職研究科教授 中田 正弘 氏

事務名		意見・評価（和田氏）	意見・評価（中田氏）
採用 選考	一般選考 （新規採 用）	<ul style="list-style-type: none"> 受験者が平成20年度から大幅に減少している。公立幼稚園の将来像を明確に示すことや、実際の採用者数等についての広報活動が必要である。 2次選考で実技試験を増やし、実践的能力を見ることは重要であり、継続して欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 受験者の総数が年々減少している。選考内容の改善や大学説明会等の取り組みは有効であり、評価をしたい。しかし、何より受験者減少の理由を明らかにすることが必要である。大学関係者や学生から聞き取りを行うなどの取り組みを進めたい。
	臨時的任 用教員選 考	<ul style="list-style-type: none"> 今後も、勤務園実績の的確な評価を選考に生かしていくことが重要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 名簿の更新については、勤務実績を的確に反映することを重視したい。既に選考方法に取り入れられており、適切な運用を期待する。
園長・副園 長・主任教 諭選考		<ul style="list-style-type: none"> 各選考申込率の年度別変化によると、管理職志向の低下が見える。将来的に、有能な副園長や園長を輩出することが困難となるため、日常的な啓発活動が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 園長選考以外は、必要数に対して応募者が少なく、年々この傾向が顕著になっている。選考方法の工夫・改善や受験奨励とともに、管理職のポジションや職務について物心両面から支える仕組みの検討を期待したい。
共同 研修	新採二年 目フォロー 研修	<ul style="list-style-type: none"> 同期生が切磋琢磨する質の高い研修で、各区内で行うのは難しく、今後も充実発展して欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育観察や分科会協議、保育研究など、具体的・実践的な方法を工夫し展開したことが、受講者のニーズに合致したと考える。
	主任教諭 研修	<ul style="list-style-type: none"> 参加率が高く、アンケート結果からも質の高い研修であったと理解できる。 	<ul style="list-style-type: none"> スクールリーダーとしての能力育成は、幼稚園をどのような組織にしていくかということにかかわる。一層の充実を期待したい。
	新任園 長・副園 長研修	<ul style="list-style-type: none"> 「コーチング」を通して、部下指導の仕方を学べたことは今後生きる。 	<ul style="list-style-type: none"> マネジメントに係る内容とともに、コーチングなどの演習を取り入れた点を評価したい。
	園長・副 園長等専 門研修	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容や講師陣が充実しており、A評価は納得のいくところである。 	<ul style="list-style-type: none"> A評価は、園内では得られにくい視点を提供する研修を実現できたことによると考える。

**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24年度)**

平成25年10月

特別区人事・厚生事務組合教育委員会

はじめに

特別区人事・厚生事務組合教育委員会は、平成12年に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。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第27条の点検及び評価に係る規定は、他の教育委員会と同様に適用されることから、「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」を策定し、毎年、点検及び評価を実施しています。その結果を、特別区人事・厚生事務組合議会に報告し、合わせて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、当教育委員会の効果的な事務の推進に資することとしています。

本報告書は、平成24年度の事務に関す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の意見をまとめたものです。

この報告書をご覧いただき、関係各位をはじめ、広く皆様から率直なご意見をいただければ幸いです。

平成25年10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24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	9
3	共同研修	13
	（1）幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修	13
	（2）主任教諭研修	15
	（3）新任管理職研修	16
	（4）園長・副園長等専門研修	18
IV	点検・評価に関する有識者の意見	21
	《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	25
2	特別区立幼稚園の現況	26
3	各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数	28

I 特別区人事・厚生事務組合教育委員会

1 設置の経緯

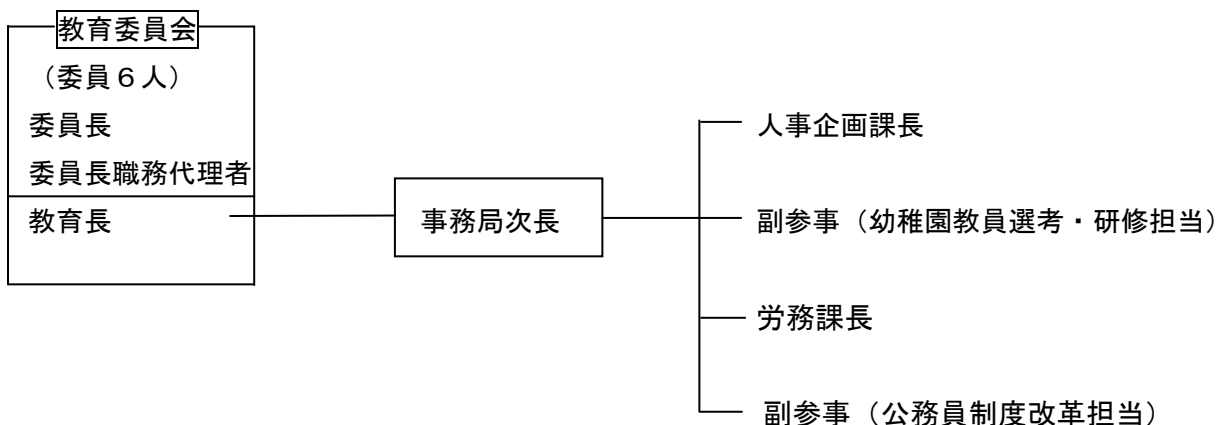
平成12年都区制度改革が実現し、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の改正により、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務等が、東京都から各特別区の教育委員会（以下「各区教育委員会」という。）に移管された。

移管された事務の一部については、効率性・経済性、及び教員の資質、教育の水準等の維持向上を図る観点から共同処理することとなり、共同処理事務を行う教育委員会が必要であることから、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。

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。

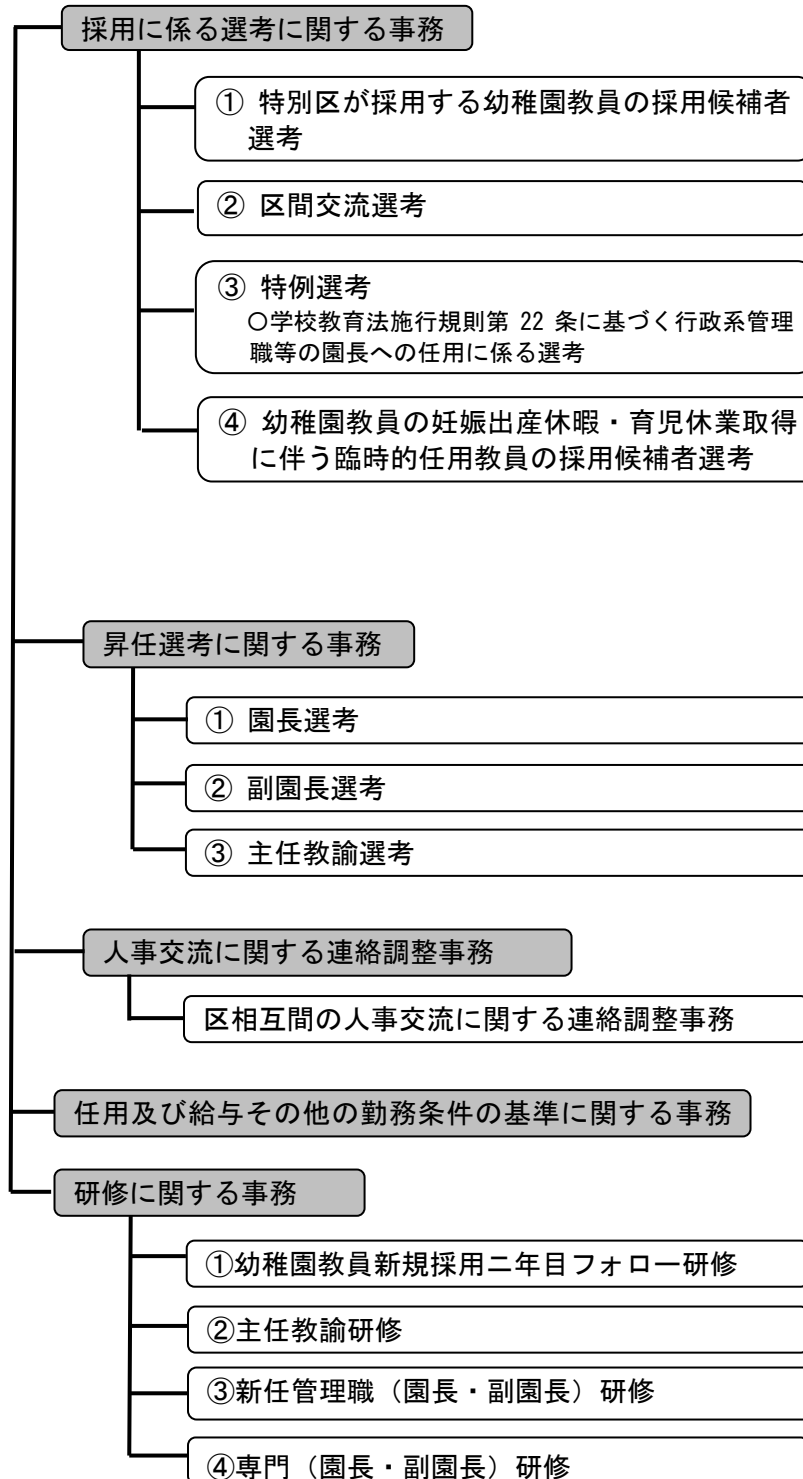
事務局に、事務局次長、人事企画課長、副参事、労務課長を置き、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



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。）教員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、「I3 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
	幼稚園教員の妊娠出産休暇・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

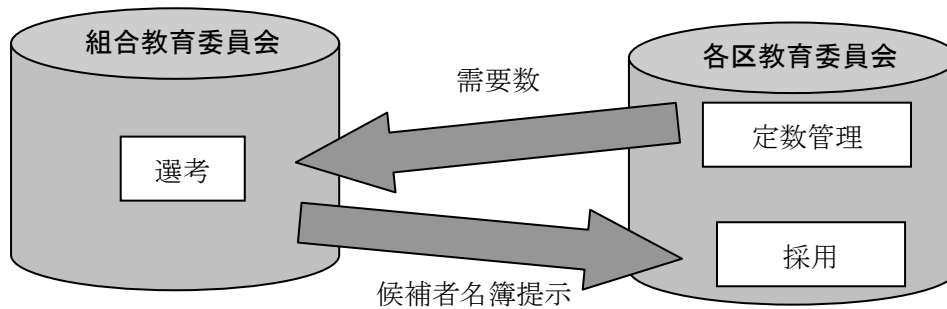
平成24年度の対象事業について、事務局による自主点検・評価を行った上で、教育に関し学識経験を有する者（以下「有識者」という。）の評価及び意見を受けた。

Ⅲ 点検及び評価

1 採用選考

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号イ）。

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、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、採用発令等）



区立幼稚園教員の採用選考には、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、幼稚園教員の妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員（以下、「臨時的任用教員」という。）採用候補者選考の4種類があるが、事務の内容及び性質から、幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）、臨時的任用教員採用候補者選考を点検評価の対象とした。

(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 選考実施概要

区分		内容
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 35 歳未満の者</p> <p>【免許】 幼稚園教諭の普通免許状を有する者</p> <p>【特例】 前年度の選考による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。</p>
第 1 次選考	実施日	7 月 8 日
	選考内容	<p>【教職・専門教養】</p> <p>択一式 40 問 (90 分)</p> <p>【小論文】</p> <p>事例式 1200 字程度 (90 分)</p>
	発表	8 月 6 日
第 2 次選考	実施日	8 月 18 日・19 日
	選考内容	<p>【実技試験】</p> <p>模擬保育・制作・キーボード演奏・歌等</p> <p>【面接試験】</p> <p>個人面接 (自己 PR を含む)</p>
	発表	9 月 21 日
採用候補者名簿の登載		<p>○第 2 次選考の合格者及び補欠者を採用候補者名簿に登載する。</p> <p>ただし、補欠者は、原則として合格者の全てが採用の内定を受け、または名簿から削除されるまでは採用候補者名簿に登載しない。</p>
公表	公表範囲	教職・専門教養問題及び正答、小論文問題、実技試験問題
	成績開示	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

ウ 実施結果

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
24 年度実施分	809	653	7	81.4	158	24.2	155	93.9	10	1.5	57
23 年度実施分	855	684	0	80	165	24.1	154	93.3	21	3.1	54
増減	△46	△31	7	1.4	△7	0.1	1	0.6	△11	△1.6	3

	受験者	名簿登載者		辞退者	採用者	名簿残人数
		合格者	補欠者			
24年度実施分	653名	10名	57名	21名	40名	6名
23年度実施分	684名	21名	54名	15名	54名	6名
増減	△31名	△11名	3名	6名	△16名	2名

注1 辞退者、採用者、名簿残人数は平成25年7月1日現在の人数である。

注2 受験者は、第1次選考免除者を含む。

エ 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"> ○現場で即戦力となる人材の確保のため、適正な人物評価が行える選考を実施する。 ○確実かつ円滑な選考を実施する。 ○正確な教員需要数調査に基づき、適正に合格者数等を算定する。 ○受験申込状況を注視し、適切に対応していく。
	取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ○実技試験時間の拡充 第2次選考において、実技試験時間及び受験生への課題を増やし、実践的な即戦力に結びつく選考内容となるよう図った。 ○選考進行マニュアルの改善 事務局職員用マニュアルの改善に取り組み、特に、電車遅延や災害等の対応マニュアルを整備し、危機管理に万全を期した。 ○正確な教員需要数調査の徹底 調査票による調査の他、各区教育委員会へのヒアリング調査を実施し、需要数把握の精度を高めた上で、合格者数及び補欠者数を算定した。 ○受験者数減少傾向の原因分析及びその対応 受験申込者は前年より46名減少し、4年連続の減少となった。このため、選考合格者・補欠者アンケート及び大学ヒアリングを実施し、学生等の意識や志望先変化の状況を調査した。また、来年度選考に向けて、受験者減少傾向への対策として、募集案内パンフレットの改善、大学説明会の実施に取り組んだ。
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 9,796,000円</p> <p>【決算額】 8,453,071円 執行率86.3%</p> <p>(受験者数減に伴う電算処理委託料減等による)</p>
	成 果	<ul style="list-style-type: none"> ○人物重視、現場重視による選考内容とすることができた。 ○進行マニュアルに従い、スケジュール通り確実に選考を実施した。 ○採用候補者名簿登載者（合格者と補欠者の合計）67名に対し、平成25年7月1日現在、採用者40名で、採用候補者数の不足や過度の名簿残数（6名）は生じなかった。ただし、辞退者は21名に増加した（前年度15名）。

評 価	評 定	A (B) C D
	今 後 の 課 題	○選考内容・方法の継続的な見直し検討 ○適正な合格者数等の算出及び辞退者数動向の注視・対応 ○受験者数減少傾向に対する対策強化
今 後 の 取 組 み 方 針	○幼稚園現場の実情に即した実技試験内容をさらに検討する。 ○引き続き正確な需要数把握に努めるとともに、採用候補者の辞退数増加の原因を分析し、対応策を検討する。 ○区立幼稚園教員の資質の維持向上という観点から、受験者総数の確保に向け、PR 強化等の対策を進める。	

(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。

イ 選考実施概要

区分	内 容
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（必要に応じて面接）</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>
採用候補者名簿の登載	<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>

選考期間 及び名簿 登載期間	【6月選考】
	・選考期間 6月1日・4日（2日間）
	・名簿登載期間 平成24年7月1日～26年6月30日
	【12月選考】
	・選考期間 12月3日・4日（2日間）
	・名簿登載期間 平成25年1月1日～26年12月31日

ウ 実施結果

	応募者数		名簿登載者数 (合格者数)		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
24年度	22	49	47	24	37	2	78.7	8.3
23年度	35	34	38	31	22	7	57.9	22.6
増減	△13	15	9	△7	15	△5	20.8	△14.3

注：採用者数は平成25年2月末日の在職者数である。

エ 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し管理する。
	取 組 み 内 容	○選考実施から名簿管理までの全体的な事務処理マニュアルを整備した。 ○各区教育委員会との連絡を密に行い、任用中教員の名簿登載更新漏れ等の事故が生じないよう、名簿の適正な管理に努めた。
	予 算・ 決 算	【予算】 48,132 円 【決算】 54,600 円 執行率 113.4% (臨時的任用募集案内の印刷部数増による)
	成 果	○スケジュール通り着実に選考を実施した。 ○事故のない確実な名簿管理を行った。
評 価	評 定	A ② C D
	今 後 の 課 題	○安定的な名簿登載者数の確保 ○より信頼性・利便性の高い名簿管理の方法・システムの改善
	今 後 の 取 組 み 方 針	○名簿登載者数の確実な確保策について、継続的に検討を行う。 ○名簿登載者の必要情報を適正に更新し管理するためのルールづくりとシステムの改善に取り組む。

2 昇任選考

昇任選考に係る事務は、組合教育委員会で行い（特別区人事及び厚生事務組合理約第3条第4号ロ）、選考以外の昇任事務は、全て各区教育委員会が処理する。

昇任選考は、園長選考、副園長選考、主任教諭選考の3種類である。

(1) 園長・副園長選考

ア 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、副園長の昇任にかかる選考を共同により実施し、適正に合格者を決定する。

イ 選考実施概要

区分		内 容
受験資格	園長選考	日本国籍を有し、平成25年3月31日現在で下記①～③全てに該当する者 ① 区立幼稚園副園長の職にある者 ② 区立幼稚園副園長経験年数が3年以上ある者 ③ 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、平成25年3月31日現在で下記①～③全てに該当する者 ① 区立幼稚園主任教諭の職にある者 ② 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 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。
選考方法		・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
筆記試験	実施日	7月29日
面接試験	実施日	園 長：9月8日 副園長：9月9日
合格発表		園 長：10月19日 副園長：10月30日

ウ 実施結果

【園長選考】

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 %
24年度	45	45	100	13	28.9
23年度	50	50	100	9	18.0
増 減	△5	△5	0	4	10.9

【副園長選考】

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 %
24年度	22	21	95.5	18	85.7
23年度	18	18	100	13	72.2
増 減	4	3	△4.5	5	13.5

【年度別 受験申込率と合格者数】

年度		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
園長	申込者	55	50	56	62	56	59	51	58	50	45
	申込率	83.3	80.7	87.5	92.6	90.3	85.5	91.1	87.9	78.1	91.8
	合格者	8	4	9	12	12	19	11	14	9	13
副園長	申込者	63	61	50	39	37	33	19	22	18	22
	申込率	15.7	17	14.9	13	13.6	13.9	9.1	11.6	18.9	19.5
	合格者	19	10	16	17	24	21	8	10	13	18

※ 申込率＝受験申込者／有資格者（単位：％）

エ 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	○園長・副園長にふさわしい職員を適正に選考する。 ○副園長選考受験申込率の向上を図る。 ○各区教育委員会の需要数に基づき適切に合格者を決定する。
	取 組 み 内 容	○選考委員（評定委員）要領を改善し、選考基準等の共通理解のもとに適正な選考が実施できるように取り組んだ。 ○副園長選考への受験勧奨を各区教育委員会や園長会等に繰り返し働きかけ、受験申込率の向上を図った。 ○各区教育委員会に対する正確な需要数調査を徹底した。
	予 算・ 決 算	【予算】 817,000 円 【決算】 681,949 円 執行率 83.5% (面接・採点委員等謝礼実績減による)

	成果	○選考委員要領に示した基準をもとに、適正に選考を実施した。 ○副園長選考受験者は21名、有資格者の受験申込率は19.5%で、前年度より0.6ポイント向上した。 ○各区教育委員会の正確な需要数を把握した上で、選考基準に基づき合格者を決定した。
評価	評定	A ㊀ C D
	今後の課題	○副園長選考受験申込者数の増 ○副園長選考受験申込者数等の現状を踏まえた選考方法や制度のあり方の検討
	今後の取組方針	○受験勸奨の一層の強化を図る。 ○より適正な選考に結びつく選考方法・内容等の改善を図る。 ○今後の選考制度全般のあり方について、特別区全体で検討を行う。

(2) 主任教諭選考

ア 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、区立幼稚園の主任教諭の昇任にかかる選考を共同により実施し、適正に合格者を決定する。

イ 選考実施概要

区分	内容
受験資格	平成25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条に定める国公私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	職務レポート及び勤務評定
合格発表	11月9日

ウ 実施結果

項目 年度	有資格者 A 名	申込者 B 名	申込率 B/A %	受験者 C 名	受験率 C/A %	合格者 D 名	合格率 D/C %
24年度	75	37	49.3	37	100	36	97.3
23年度	119	70	58.8	70	100	60	85.7
増減	△44	△33	△9.5	△33	0	△24	11.6

エ 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。 ○教員総数に占める主任教諭の適正割合を踏まえ、適切な規模の受験申込者数を確保する。 ○主任教諭制度導入後の経過処置期間が今年度で終了することを踏まえ、平成 25 年度以降の選考制度・選考方法について、今年度中に整理する。
	取組み内容	○過去 2 年間の選考実施状況を踏まえ、事務処理等を平準化し、円滑な執行を図った。 ○各区教育員委員会や園長会を通じた受験勧奨を行い、受験申込者数の確保を図った。 ○平成 25 年度以降の選考制度について、各区関連機関との調整を進めて整理を図った。
	予算・決算	【予算】 185,000 円 【決算】 32,000 円 執行率 17.3% (面接・採点委員等謝礼実績減による)
	成果	○スケジュール通り着実に選考を実施した。 ○受験申込者は有資格者の約 50%で、必要な受験者数を確保した。 ○平成 25 年度以降の選考制度について、合格者数決定方法の変更を含め、特別区全体の合意をもとに整理することができた。
評 価	評定	A ㊀ C D
	今後の課題	○新たに整理した方式による選考制度の確実かつ円滑な実施 ○適正規模の受験者数の確保
	今後の取組み方針	○実施スケジュールの整備、選考資料の整理等、事前準備を十分に行い、着実に選考を実施する。 ○引き続き各区教育委員会・園長会を通じた受験勧奨に努める。

3 共同研修

区立幼稚園教員の研修については、効率性・経済性及び教員の資質、教育水準維持向上などの観点から、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（特別区人事及び厚生事務組合同規約第3条第4号ハ）。

特別区立幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

特別区立幼稚園主任教諭研修

特別区立幼稚園新任管理職研修

特別区立幼稚園長・副園長等専門研修

(1) 幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

ア 研修目的

新規採用二年目教員に対して、実践的課題を踏まえた指導力の向上を図る。

イ 研修実施概要

区分	内容
対象者・ 参加人数	【対象者】新規採用二年目教員 37名 【参加人数】 35名（参加率95%）※採用前の職歴を勘案し、2名は不参加
実施日・ 会場	第1回 5月17日（14:00～17:00） 東京区政会館 第2回 6月21日（9:00～17:00） 中央区立月島幼稚園 第3回 7月26日（9:30～16:30） 東京区政会館 第4回 8月1日（9:30～16:30） 東京区政会館 第5回 11月8日（9:00～17:00） 中央区立月島幼稚園
研修内容 ・講師	【研修内容】 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の習得

	<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 東京家政大学家政学部児童学科准教授 佐藤 暁子</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「日常生活を生き生きさせる歌遊び」 講師 乳幼児教育研究所所長 阿部 直美</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「さわやかな関係づくり」 講師 幼児教育コンサルティング オフィスカワムラ 川村 都</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（12名） 第3回、第4回分科会講師・助言者 区立幼稚園教諭（8名）</p>
--	--

ウ 研修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>○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を図る。 (幼児指導への実践的対応力を付ける研修の強化)</p> <p>○各区教育委員会、園長会との連携により、共同研修のスケールメリットを活かした研修内容の充実を図る。</p> <p>○受講者における研修内容の確実な修得と定着を図る。</p> <p>○受講対象者の確実な参加を目指す。</p>
	取 組 目 内 容	<p>○保育観察の日程を拡充した（半日→全日）。</p> <p>○現場の実践に結びつく研修として、各研修生が幼児の年齢に応じた遊びの紹介を持ち寄り、教材に関する情報の共有を図った。</p> <p>○昨年度に引き続き研修講師・助言者として園長及び主任教諭を活用し、実践的な研修を行った。</p> <p>○園長会等を通じ、研修の周知を徹底した。</p>
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 131,700 円</p> <p>【決算額】 147,300 円 執行率 111.8%</p> <p style="text-align: center;">(講師謝礼増による)</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」(91%)と「B よかった」(9%)を合わせて 100%。受講者の所属長の評価も、「A 大変良かった」(49%)と「B よかった」(51%)を合わせて 100%という結果となった。</p> <p>○保育観察の拡充や教材の情報共有化など、実践的内容を充実させたことが、受講者の高い評価、理解度・満足度につながった。</p> <p>○受講対象者の参加率は95%で、高い参加率を確保した。</p>

評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○実践的な研修内容・手法の継続した検討 ○東京都教職員研修センター、各区教育委員会、園長会との連携強化
	今後の 取 組 み 方 針	○受講者アンケートの結果を踏まえるとともに、他団体研修等の情報を収集し、 実効性ある研修内容、手法等を検討していく。 ○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。

(2) 主任教諭研修

ア 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とともに、実践的能力の向上を図る。

イ 研修実施概要

区 分	内 容
対象者・ 参加人数	【対象者】研修を実施する年度に主任に昇任するもの等 60名 【参加人数】57名（参加率95%） ※不参加の3名は育休中、他
実施日・ 会 場	5月29日（午後） 東京区政会館
研修内容 ・講師	【【研修内容】 講義・協議・演習を通して、主任教諭の基本的役割、園運営に対する基本的な知識 の習得及び課題への対応 【教科目及び講師】 講義・演習 帝京大学大学院教職研究科教授 中田 正弘 講義 特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局 副参事 吉川 広

ウ 研修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	○研修カリキュラムを見直し、研修内容の充実を図る。 ○受講者における研修内容の確実な修得と定着を図る。 ○受講対象者の確実な参加を目指す。
	取 組 み 内 容	○新たに外部講師の起用による専門知識の付与、及びグループ協議による情報・ 意見の交換をカリキュラムに組み込み、研修の充実を図った。 ○カリキュラムづくりにあたり、参考とするために、各区教育委員会の主任教諭 研修の状況を調査した。 ○園長会等を通じ、研修の周知を徹底した。
	予 算 ・ 決 算	【予算額】39,600円 【決算額】39,000円 執行率98.5%

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」が合わせて 100%という高い評価となった。</p> <p>○大学教授による専門的な講義のほか、グループ協議を通して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。</p> <p>○受講対象者の参加率は 95%で、高い参加率を確保した。</p>
評定	A (B) C D
評価	<p>今後の課題</p> <p>○日程を含めた研修内容の一層の拡充</p> <p>○幼稚園現場の実情に即したカリキュラムや研修手法の見直し</p>
	<p>今後の取組み方針</p> <p>○日程の拡充や実践的演習方式の導入を検討する。</p> <p>○受講者アンケートや他団体研修等の情報収集をもとに、より現場の実情に沿ったテーマ設定、カリキュラムづくりを検討する。</p> <p>(研修テーマの例)</p> <p>・幼児期の運動・メンタルヘルス・コミュニケーション力・災害対応等</p>

(3) 新任管理職研修

ア 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。

イ 研修実施概要

区分	内容
対象者・参加人数	<p>【対象者】 新任園長 6 名・新任副園長 12 名 (悉皆研修の位置づけ)</p> <p>【参加人数】 新任園長 6 名 新任副園長 12 名 計 18 名 (参加率 100%)</p>
実施日	<p>第 1 回 6 月 7 日 (午後)</p> <p>第 2 回 6 月 14 日 (午後)</p> <p>第 3 回・第 4 回 9 月 13 日 (午前・午後)</p> <p>第 5 回 園長対象：1 月 21 日 (午後) 副園長対象：1 月 24 日 (午後)</p>
会場	東京区政会館
研修内容・講師	<p>【研修内容】</p> <p>幼稚園教育の諸課題の理解と対応、幼稚園経営、幼稚園の管理運営・法規、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</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第 1 回 講義</p> <p>「新任管理職に期待する」 (組合教育委員会事務局副参事 吉川 広)</p> <p>「幼児教育の課題と公立幼稚園の役割ー幼小の連携を中心にー」 (川口短期大学非常勤講師・東京学芸大学非常勤講師 丹伊田 弓子)</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」 (品川区立第一日野小学校長 酒井 敏男) 【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」 (練馬区立北大泉幼稚園長 関 美津子)</p> <p>第4回 演習・講義 「コーチング」 (国際コーチ連盟プロフェッショナル認定コーチ F.Wind's 代表 野島 美子)</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 (玉川大学通信教育部教職センター教授 輿水 かおり) 【副園長】協議・講義 (品川区立第一日野小学校長 酒井 敏男)</p>
--	--

ウ 研修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"> ○幼稚園を取り巻く社会環境の変化を踏まえた研修内容の充実を図る。 ○新任管理職にふさわしいテーマ・カリキュラム設定を図る。 ○受講者における研修内容の確実な修得と定着を図る。 ○受講対象者の確実な参加を目指す。
	取 組 み 内 容	<ul style="list-style-type: none"> ○現在の幼稚園教育における諸課題をテーマにした講義のほか、管理職として有用な「コーチング」技法を学ぶカリキュラムを新たに導入した。 ○各回の研修で、受講者同士による情報・意見の交換を行う機会を設けた。 ○各区教育委員会及び園長会を通じ、研修の周知を徹底した。
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 114,900 円</p> <p>【決算額】 172,960 円 執行率 150.5%</p> <p style="text-align: center;">(講師謝礼増による)</p>
	成 果	<ul style="list-style-type: none"> ○受講者アンケートの研修総合評価は、新任園長、新任副園長ともに、「A 大変良かった」と「B よかった」が合わせて 100%という高い評価となった。 ○グループ協議演習を多く取り入れたこと、及び実践的なコーチング技法の研修は特に受講者の満足度が高く、高い総合評価につながった。 ○受講対象者の参加率は 100%を達成した。

	評 定	A ㊦ C D
	今後の課題	○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の設定、カリキュラムづくり ○研修がより充実するための研修手法の検討
評 価	今後の取組み方針	○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、受講者アンケートや他団体研修等の情報収集をもとに、より現場の実情に沿ったテーマ設定、カリキュラムづくりを検討する。 (研修テーマの例) ・ 幼保一体化関連 ・ 地域社会との関わり ・ メンタルヘルス ・ 幼小連携 ・ 災害対応 ・ 人材育成 ・ 各区の幼稚園行政の変化 など ○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実践的な研修手法を検討する。

(4) 園長・副園長等専門研修

ア 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。

イ 研修実施概要

区 分	内 容
対象者・参加人数	【対象者】園長及び副園長等 (専任園長 92 名・併任園長 79 名、副園長 92 名) 【参加人数】専任園長 72 名、併任園長 5 名、副園長 72 名 計 144 名 (併任園長を除いた参加率 78%)
実施日	特別研修 7 月 13 日 (午後) 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	【研修内容】・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>【教科目及び講師】</p> <p>特別研修 講演「夢を叶えるために」 (宇宙飛行士 山崎 直子)</p> <p>第1回 実践報告・協議「教育・保育の質の向上を目指してー幼保一体化施設の取り組みー」 (品川区立第一日野すこやか園長 丸山 智子 渋谷区立山谷幼稚園長 竹内 和江)</p> <p>第2回 講義「これからの幼児教育の在り方ー子ども・子育て新システムを踏まえてー」 (十文字学園女子大学教授 岡上 直子)</p> <p>第3回 講義・演習「危機管理・クロスロード体験」 (慶応義塾大学教授 吉川 肇子)</p> <p>第4回 講義・演習「企業の経営に学ぶー東京ディズニーリゾートサービスの理念ー」 (株オリエンタルランド営業部長 松本 浩一)</p>
--	---

ウ 研修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>○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を実施する。</p> <p>○受講対象者の参加率の向上を図る。</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を設定するとともに、多方面の分野から講師を起用し、視野を広める研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国で検討が進められている「子ども・子育て新システム」に係る最新情報や幼児教育のあり方を学ぶカリキュラムを実施。 ・危機管理演習を通して、瞬時の判断能力や考え方を養うカリキュラムを実施。 ・幼稚園経営の参考となる、著名人や有名企業の幹部による講義を実施。 <p>○各区教育委員会及び園長会を通じ、研修の周知を徹底した。</p>
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 304,800 円</p> <p>【決算額】 198,920 円 執行率 65.2%</p> <p style="text-align: center;">(講師謝礼辞退による)</p>
	成 果	<p>○受講者アンケートの研修総合評価は、園長、副園長ともに、「A 大変良かった」が 90%を超える高い評価となった。</p> <p>○「幼児教育の専門分野以外の講師から、経営面で学ぶことが多かった」という声が受講者から多く寄せられ、高い総合評価につながった。</p> <p>○受講対象者の参加率は 78%で、前年度より 10 ポイント向上した。</p>

	評 定	Ⓐ B C D
	評 価	今後の 課 題
今後の 取 組 み 方 針		○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、 受講者アンケートや他団体研修等の情報収集をもとに、時代に即した効果のある テーマ設定や、カリキュラムづくりを検討する。 (研修テーマ例) ・幼児教育の実情 ・幼保一体化関連 ・各国の幼児教育の状況 ・各区の幼稚園行政の変化 ・人材育成 ・経営ノウハウ など

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 》

○本年度で5回目の意見を述べる機会を与えていただきありがとうございます。過去5年間の評価報告書を読み返し、その経過を振り返り若干の意見を述べさせていただきます。

公立幼稚園の廃園や認定こども園化が新聞記事等で取り上げられる事が多い。しかし、5年間の公立幼稚園数、園児数、教員数を見ると、減少はしているが、それ程大幅な減少ではないと言える。区により公立幼稚園の占有率は0%~100%までと大きな違いはあるが、東京都の公立幼稚園は、依然として大きな存在感を示しているのである。

幼保一元化や就学前教育のあり方が論議されているが、東京都の公立幼稚園が先頭になって幼児教育の必要性、公立幼稚園の存在意義を示していくことが重要ではないだろうか。

(1) 採用選考

① 幼稚園教員採用選考

1次選考受験者数は、平成20年度の1,145名から平成24年度の653名へと大幅に減少している。養成校学生の就職希望調査でも、保育所希望者が増えている傾向が読みとれる。学生は社会の動きに敏感である。公立幼稚園の採用試験に臨もうとする優秀な学生は、公立幼稚園の長期的な展望を見据えての受験となる。国の施策も不透明なことが多いが、東京都の公立幼稚園の将来像を明確に示すことが必要なのではないだろうか。

本年度の実施結果によると、1次選考受験者653名、1次選考合格者158名、2次選考合格者10名+補欠合格者57名という割合は、適切であった。つまり、2次選考での実技試験や試験課題を増やし、実践的な能力を見ることは、幼稚園教諭選考では大事なことである。2次選考の客観的な評価には、時間や労力を必要とする。最大限の2次選考への努力を今後も継続していただきたい。

最終合格者10名、補欠合格者57名という数値は、一般的に見てアンバランスである。10名という確定した数値を挙げるしかないのであろうが、この数値が、受験者を遠ざけている。補欠合格者数の意味や実際の採用者数についての広報活動を再考してほしい。

② 臨時的任用教員

今後も、臨時的任用教員は多くの幼稚園で必要とするであろう。臨時的任用教員の多くは、勤務実績がある場合が多い。勤務園の実績を選考に生かしていくことが重要である。今後も、日々の実績を園長が的確に評価し、その評価情報が選考に生かされていくことを望んでいる。

(2) 園長・副園長・主任教諭選考

園長、副園長、主任の各選考の申込み率の変化を年度別に見ていくと、幼稚園教諭の管理職志向の低下が見えてくる。なぜ、管理職を多くの幼稚園教諭が望まないのかを考える必要がある。

管理職手当が増額されても選考基準を変えてもそう簡単に増えないであろう。教員としての夢、園経営を通しての夢の実現という、大きな教育者としての志をもつ教員を育てていくしかないのである。

現実に、各園の教員は、園長の姿や副園長の姿、主任の姿を見ている。園長の使命の一つに、部下を育てることが挙げられる。教師としての大きな夢を抱かせるような経営者としての、実の姿を見せることが必要なのであろう。

副園長の受験申込み率19.5%や主任の合格率97.3%では、将来的に、有能な副園長や園長を輩

出していくことは困難となる。日常的な啓発活動が必要であろう。

本年度、各教育委員会に対する正確な需要数調査を徹底したようで、適切な合格者数を決定できたことは良かった。今後も、各区の教育委員会と連携を密にしてほしい。

(3) 共同研修

① 二年目フォロー研修

二年目教員35名に対して、質の高い研修を実施していることは、大いに評価できる。幼稚園教諭の二年目教員研修を各区内で行うことは難しい。様々な区、幼稚園の同期生の研修は、切磋琢磨する良い機会となる。各回の内容、講師陣、助言者の数等、研修生にとっては満足のいく研修であったであろう。

参加率が95%と、大変高い。これは、受講生のこの研修への期待と共に、各所属園の若手教員への期待の表れである。今後も、この研修は充実発展させていきたい。

② 主任教諭研修

主任教諭の肩書きが付くと、園内での立場が変わってくる。立場が人を作るということもあるが、主任教諭の役割や使命についての基本的な認識がしっかりしていないと押しつぶされてしまう。

主任教諭同士でグループ協議等により一緒に学び合うことは、相互に意識を高め合う場になるであろう。今後も、グループ協議による情報交換や意見交換を取り入れた研修を実施してほしい。多数の中で、自分の考えや意見を発表できるプレゼンテーション能力やコミュニケーション能力を育てていきたい。

参加率も高く、受講者のアンケート結果からも質の高い研修であったと理解できる。

③ 新任管理職研修

悉皆研修としての位置付けもあるが、100%の参加率で実施できたことは良かった。コーチング研修を生かして、本人のやる気を引き出すことが重要である。管理職として重要な部下への指導の仕方を、「コーチング」を通して学べたことは今後の園経営に生きるであろう。

園長と副園長の研修内容を、共通の内容と個別の内容に分けているが、参加者の声を十分に聞き取り、今後のカリキュラム編成に生かしてほしい。

④ 園長・副園長等専門研修

園長や副園長は幼児教育への夢を語れなくてはならない。今後の幼児教育の在り方、教育改革の方向性を大きな視点から判断できるようにしたい。

園長や副園長への希望者が減少しているのは、現職の園長や副園長の姿が影響しているのである。生き生きと夢を語れる園長は、生き生きとした保育者や保護者を育てていくのである。

そのような観点でこの専門研修を位置付け、評価してみると、研修内容や講師陣も充実していて、参加者にとっては満足のいく内容であったろう。A評価は納得のいくところである。

○まとめ

特別区人事・厚生事務組合教育委員会が平成12年度から取り組んでいる内容が、年々充実し、内容も確実に定着してきていることを感じる。今後、幼保の一元化、認定こども園への動き、教育改革の大きな動きが予測される。

本組合教育委員会が、今後も、東京都の幼児教育の大きな推進役を果たしていくことを、心より期待している。

《帝京大学大学院教職研究科教授 中田正弘》

組合教育委員会が扱う教員の任用・昇任に係る選考や、研修等の人事・身分に関する事務は、幼稚園教育の根幹を支えるものであり、その役割に対する期待は大きい。また、幼保一体化施設として認定こども園に移行する幼稚園が増加するなど、特別区公立幼稚園を取り巻く状況は大きく変化してきており、本委員会においても不断の事務改善が求められている。

以下、今後の取り組みへの期待も含め、意見を述べる。

1. 採用選考について

(1) 一般選考（新規採用）

24年度の新規採用選考にかかる一般受験応募者数は809名であった。これは23年度の855名に対し46名の減少である。とはいえ、実際には24年度は660名が受験し、合格者10名、補欠者57名という結果であるから、やはり狭き門であり、一定の倍率は確保できている。むしろ危機意識は、受験者の総数が年々減少していることにある。そのため、選考内容の改善をはじめ、応募パンフレットの作成や大学説明会の実施などに取り組んできた。こうした取り組みは地道ではあるが有効なことであり、評価をしたい。しかし、抜本的な改善を目指すには、何よりも受験者が減少している理由を明らかにすることが必要である。大学関係者、そして幼稚園教諭を志望する学生から直接的に聞き取りを行うなど、その背景を明らかにする取り組みを進めたい。

(2) 臨時的任用教員選考

臨時的任用教員の仕組みについては、名簿登載から採用までを適正かつ円滑なものにするとともに、園側にとっては信頼性・利便性の高い仕組みにすることが求められよう。そのためにも、名簿登載の更新者については、勤務実績を的確に反映することを重視したい。このことはすでに選考方法として取り入れられており、今後とも適切な運用を期待する。

2. 昇任選考

24年度は、園長選考が45名受験に対して13名合格（合格率28.9%）、副園長が21名受験に対して合格18名（合格率85.7%）、主任教諭が37名受験に対して36名合格（合格率97.3%）という結果であった。園長選考以外は、必要数に対して応募者が少ないということに加え、年々この傾向が顕著になっているところに課題がある。それに対し、区教育委員会や園長会と連携し、積極的に受験奨励を進めてきたことは評価をしたい。

現在、幼稚園を含め、学校教育に対する期待やニーズはたいへん高く、当然、管理職には、より柔軟で幅広い対応が求められることとなる。応募者が増加しない背景には、管理職の仕事の厳しさが、その処遇と似合っていないという考え方や、職に似合ったステータスを感じられないという思いがあるのではないだろうか。

しかし、教育の諸課題を広い視野でとらえ、質の高い幼稚園教育を推進していくには、優れたリーダー

一が必要である。選考方法の工夫・改善や受験奨励とともに、管理職のポジションや職務について、物心両面から支える仕組みの検討も期待したい。

3. 共同研究

共同研修は、新採2年目フォロー研修、主任教諭研修、新任園長・副園長研修、園長・副園長等専門研修が企画・実施され、いずれも一定の成果を挙げていることは大いに評価できる。

(1) 新採2年目フォロー研修

新採2年目フォロー研修は、1年間の教職経験を持った若手教員が、改めて自己の実践を見つめ直す機会にもなっていよう。保育観察や分科会協議、保育研究など、具体的・実践的な方法を工夫し展開したことが受講者のニーズに合致し、A評価という高い評価につながったと考える。

(2) 主任教諭研修

主任研修には、若手教諭や同僚への助言・支援などの指導的役割が期待されている。まさにスクールリーダーとしての能力育成である。スクールリーダーとは、管理職にとどまらず、教育活動の様々な場面でリーダーシップを発揮するメンバーを含んだ広い概念であり、スクールリーダーシップは、組織の自律性を高め、その成果の改善・向上に不可欠とされ、国際的にも教育政策の優先事項となっている。

その意味では、この主任教諭に対してどのような研修を提供してくかということは、幼稚園をどのような組織にしていくかということと深くかかわる。なお一層の充実を期待したい。

(3) 新任管理職研修

新任園長・副園長を対象とした悉皆研修であり、管理職に必要なマネジメントにかかる内容を提供するとともに、新たにコーチングの演習などを取り入れた点を評価したい。日常のコミュニケーションの中で教職員の能力を引き出すリーダーシップは、活力のある幼稚園をつくっていくことにもつながると考える。

(4) 園長・副園長等専門研修

園長・副園長等専門研修はA評価と高い評価である。これは、経営者である園長に、園内では得られにくい視点を提供する研修を実現できたことによると考える。具体的には「幼児教育以外の専門家による経営に関する研修」であり、「幼児教育にかかる国の動向等にかかる研修」であった。参加率もまた参加者からの評価も高い。

幼稚園の経営を担う者にとっては、教員一人一人の指導力向上とともに、幼稚園全体の教育力・組織力を向上させていくことがその職責ともいえる。

その意味では、これらの研修が、教師の職能成長や幼稚園の教育力・組織力の向上を図るシステムの全体の中で、どのように位置づき、機能を果たしているかということを体系的に示していくことが重要になると考える。

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

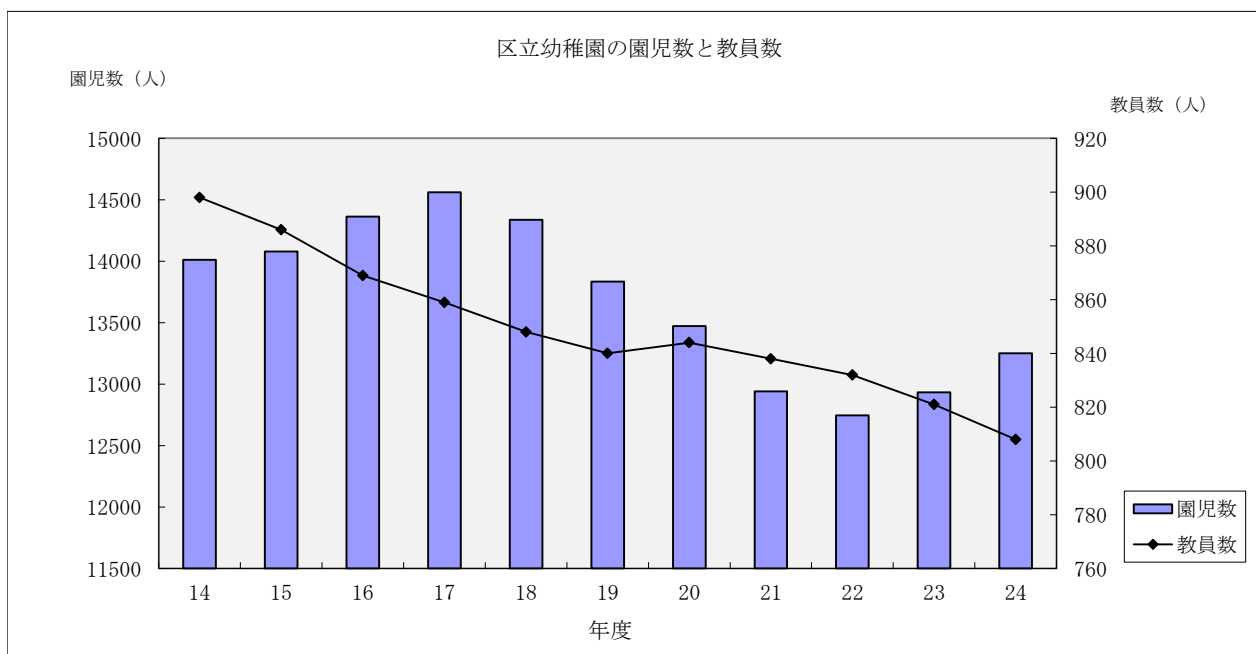
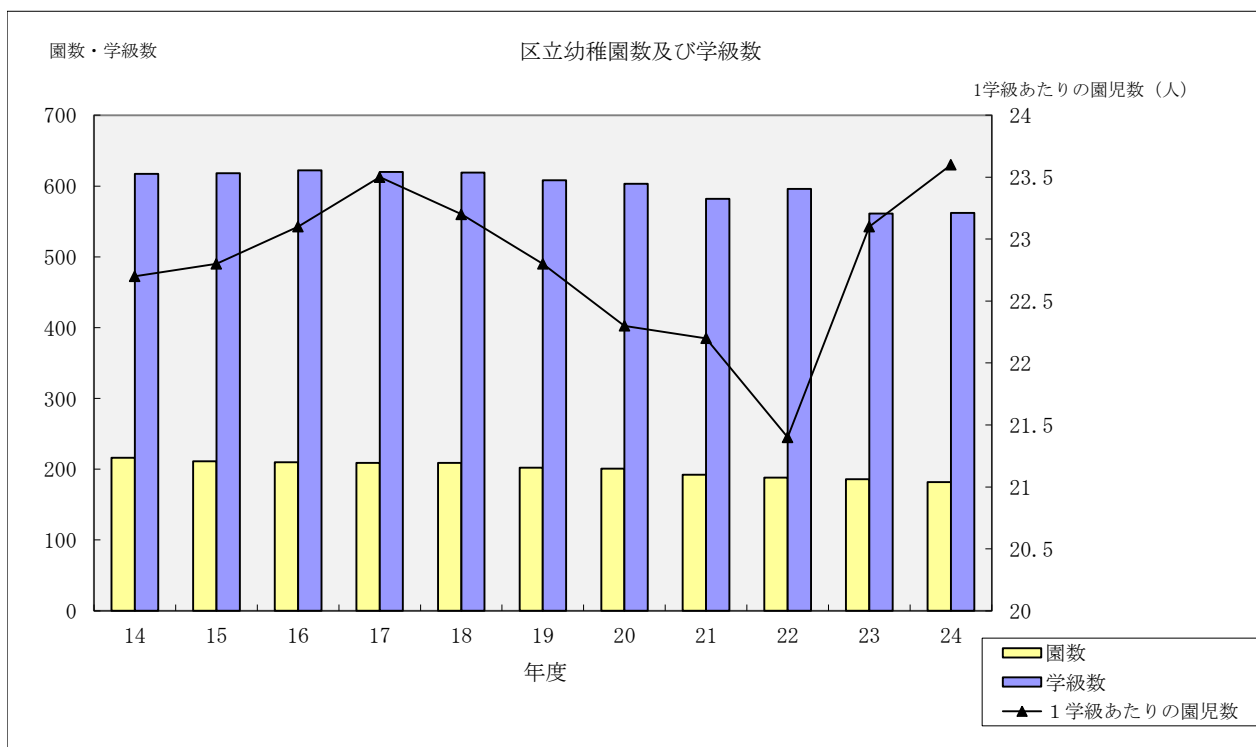
- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

区立幼稚園現況

平成24年5月1日現在

年度 項目	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	平成24年度
園数	216	211	210	209	209	202	201	192	188	186	182
学級数	617	618	622	620	619	608	603	582	596	561	562
園児数	14,011	14,080	14,363	14,560	14,338	13,834	13,472	12,940	12,745	12,934	13,250
教員数	898	886	869	859	848	840	844	838	832	821	808
1学級あたりの園児数	22.7	22.8	23.1	23.5	23.2	22.8	22.3	22.2	21.4	23.1	23.6

学校基本調査ホームページより



(人)

項目 \ 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	平成24年度
3歳児	1,132	1,102	1,131	1,145	1,213	1,268	1,369	1,430	1,558	1,650	1,742
4歳児	6,209	6,428	6,506	6,518	6,234	6,026	5,769	5,444	5,437	5,660	5,601
5歳児	6,670	6,550	6,726	6,897	6,891	6,540	6,334	6,066	5,750	5,624	5,907

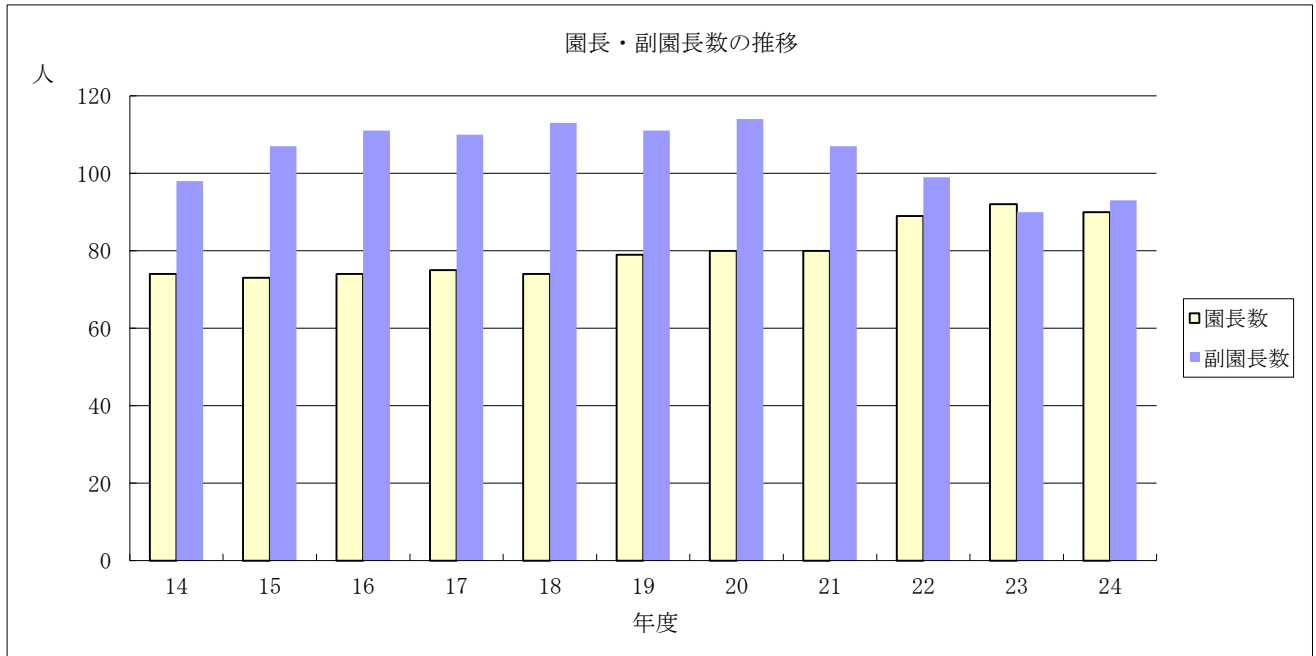
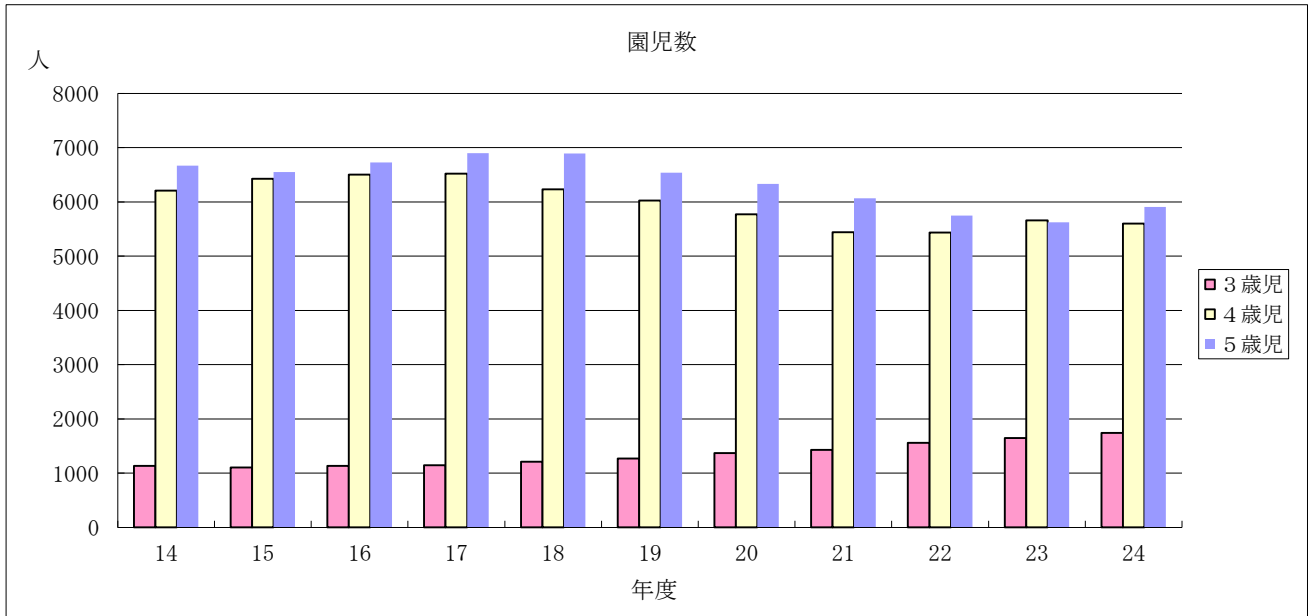
平成24年度学校基本調査より

(人)

項目 \ 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	平成24年度
園長数(専任)	74	73	74	75	74	79	80	80	89	92	90
副園長数	98	107	111	110	113	111	114	107	99	90	93

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24年5月1日現在



各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数(平成24年度)

平成24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	626	53.1	552	1,178	34	46.6	39	73
中央	16	100.0	0	16	1,510	100.0	0	1,510	80	100.0	0	80
港	12	40.0	18	30	870	30.0	2,034	2,904	64	32.8	131	195
新宿	26	72.2	10	36	1,069	48.3	1,145	2,214	68	47.2	76	144
文京	10	37.0	17	27	766	27.8	1,993	2,759	65	31.7	140	205
台東	12	57.1	9	21	806	34.1	1,559	2,365	65	40.9	94	159
墨田	7	43.8	9	16	413	22.4	1,430	1,843	21	20.8	80	101
江東	20	60.6	13	33	1,873	39.1	2,922	4,795	111	36.5	193	304
品川	9	32.1	19	28	650	16.2	3,351	4,001	35	14.5	206	241
目黒	5	19.2	21	26	275	8.0	3,176	3,451	15	6.6	214	229
大田	0	0.0	49	49	0	0.0	9,330	9,330	0	0.0	584	584
世田谷	9	13.2	59	68	1,069	9.9	9,765	10,834	48	7.0	637	685
渋谷	6	28.6	15	21	244	12.0	1,785	2,029	20	14.5	118	138
中野	2	7.7	24	26	141	4.3	3,140	3,281	11	4.3	246	257
杉並	6	12.2	43	49	513	7.9	5,960	6,473	29	7.1	379	408
豊島	3	15.0	17	20	152	9.3	1,478	1,630	9	7.5	111	120
北	6	17.1	29	35	329	6.6	4,681	5,010	21	6.7	292	313
荒川	9	64.3	5	14	700	56.8	533	1,233	34	54.0	29	63
板橋	2	5.4	35	37	142	2.2	6,343	6,485	9	2.3	389	398
練馬	5	10.6	42	47	444	4.1	10,395	10,839	33	5.7	546	579
足立	2	3.6	54	56	81	0.8	9,828	9,909	6	1.0	584	590
葛飾	3	9.1	30	33	143	2.2	6,230	6,373	10	2.4	408	418
江戸川	4	8.9	41	45	434	3.9	10,772	11,206	20	3.1	630	650
計	182	24.4	563	745	13,250	11.9	98,402	111,652	808	11.7	6,126	6,934

「平成24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24年度）

平成25年10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) 9895

FAX 03 (5210) 9712

