

組合教育委員会事務に関する点検及び評価報告書（令和2年度）概要

I 点検及び評価の目的

特別区立幼稚園教育職員の選考・研修事務を共同処理する特別区人事・厚生事務組合教育委員会において、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第26条に基づき、事務の点検及び評価を行い、結果を議会に報告し公表することにより、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。

II 対象事務及び手法

対象事務	幼稚園教員採用選考、昇任選考、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挙げている 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</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名の意見を受ける</p>

III 点検及び評価結果(令和2年度)

事務名	目標	取組み状況、成果	評定
採用選考	新規採用選考	<ul style="list-style-type: none"> インターネット申込み導入のため、効率的で利用者が使いやすいシステムを開発 過去の実績を基にデータ分析を行い合格者数等を決定したが、各区需要が想定を下回ったため、合格者が名簿残となり、補欠者は名簿未登録 学校説明会数を23校で実施、1,000名を超える参加者（オンライン含む）にPRするなど、選考の周知を図り、適正な規模の申込者数を確保（倍率11倍） 	C
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> 名簿登載者の現況把握を徹底し、名簿に反映したことで、利便性・信頼性が向上 臨時選考の実施（5回）及び受験資格を「幼稚園教諭普通免許状を現に有する者」のみに改正して、より多くの名簿登載者数を確保 	B
昇任選考	主任教諭選考	<ul style="list-style-type: none"> 適正かつ円滑に選考を実施 選考制度の周知と受験勧奨を推進したが、申込者数、受験者数、合格者数ともに減少 	C
	副園長選考	<ul style="list-style-type: none"> 適正かつ円滑に選考を実施 各区教委と連携し、受験勧奨を推進したが、申込者数、受験者数、合格者数ともに減少し、各区需要に不足 	C
	園長選考	<ul style="list-style-type: none"> 適正かつ円滑に選考を実施 他の選考同様、受験勧奨を行ったが、申込者数、受験者数、合格者数ともに減少したが、各区需要数は確保 	C
共同研修	新採二年目フォロー研修 全7回中5回中止	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容を協議から全講義形式に変更 「環境構成と幼児理解」、「評価、指導計画の改善」にテーマを絞り、限られた時間内で成果を得る内容への工夫 受講者アンケート評価「A」81%・所属長アンケート評価「A」84% 受講者修了率94% 	A
	主任教諭研修Ⅰ 全4回中1回中止	<ul style="list-style-type: none"> 当初予定していた「ロールプレイ」から「個人演習と講師の講義」に内容を変更し、クレーム対応の基礎を理解 受講者アンケート評価「A」100%・受講者修了率100% 	A
	主任教諭研修Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> ミドルリーダーの心構えやメンタルに配慮した具体的対応方法など組織力向上に活かせるカリキュラムの実施 受講者アンケート評価「A」100%、修了率90% 	A
	管理職候補者養成研修	<ul style="list-style-type: none"> 副園長の役割理解、資質・能力の定着のための自己研修の方法、論文作成能力の修得などの講義と具体的な演習 受講者アンケート評価「A」100%・受講者修了率100% 	A
	管理職昇任前研修	<ul style="list-style-type: none"> 管理職として必要な教育法規・労務管理に関する事項について正確な知識を身に付けるカリキュラムを実施 受講者アンケート評価「A」100%、修了率100% 	A

事務名		目標	取組み状況、成果	評定
共同研修	新任管理職・管理職候補者研修 全8回中3回中止	<ul style="list-style-type: none"> 幼稚園経営の実践に結びつく実効性のある研修を実施 受講対象者の確実な参加と、研修内容の確実な修得・定着 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の重要な役割、「人材育成」、「組織力の向上」を狙い、コーチング、クレーム対応等実践的な内容設定 受講者アンケート評価「A」93%、修了率76% 修了者1名（研修中止で14名は次年度受講（複数年受講可能）） 	A
	新任園長研修 全4回中3回中止	<ul style="list-style-type: none"> 幼稚園経営の実践に結びつく実効性ある研修を実施 研修内容の確実な修得・定着 	<ul style="list-style-type: none"> 幼稚園教育要領に即し、園長として園運営の水準を維持・向上のための具体的な演習実施と個人演習の添削等、事後対応を実施 受講者アンケート評価「A」100%、修了率100% 	A
	園長・副園長等専門研修 全3回中1回中止	<ul style="list-style-type: none"> 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等の提供と、課題解決に寄与する研修を実施 多くの受講参加を推奨し、管理職の経営能力の水準の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 3回の研修毎に希望を募り、数多くの受講機会を確保 アタッチメント、リーダーシップについての研修を実施 2回の延べ受講者/園長89名、副園長116名計205名 	A

IV 点検・評価に関する有識者からの意見

- 大阪総合保育大学 児童保育学部特任教授、國學院大學名誉教授 神長 美津子 氏
- 元帝京平成大学 現代ライフ学部児童学科教授、公益社団法人全国幼児教育研究協会副理事長 荒木 尚子 氏

事務名		意見・評価（神長氏）	意見・評価（荒木氏）
採用選考	新規採用選考	<ul style="list-style-type: none"> 各区の採用予定者が読めない、合格者が名簿登載されても採用に至らない、補欠者が名簿未登載という状況は誠に残念。次年度以降も続いてしまうと志願者が減少し、優秀な人材が集まらないことにつながるため改善を期待 	<ul style="list-style-type: none"> 各区の採用需要が想定を下回ったため、採用数予測にずれが生じていて合格者数の見込みが適正といえない。学校説明会は、1,000名を超える参加者にPRや選考の周知を図り、効果を表した。倍率も高いレベルを維持し、採用選考の質が確保されていると評価
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> 臨時選考の5回実施と、応募資格を「幼稚園教諭普通免許状を現に所有する者」のみにしたこと、応募数が増加し適正な名簿管理ができたことを評価 	<ul style="list-style-type: none"> 履歴管理システムの活用により、確実な名簿管理と迅速な対応ができていると評価。引き続き優秀な人材確保と安定した名簿供給のため、選考の回数や選考案内等の工夫をすることは今後も有効
昇任選考	園長・副園長・主任教諭選考	<ul style="list-style-type: none"> 各選考ともに、申込率が前年度を下回る結果である。現状分析し、働き方改革を推進しつつ改善を図り、昇任意欲を醸成する環境づくりが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 各選考の申込率の減少が何故か調査が必要。各区と連携し、主任教諭、副園長、園長へと管理職の段階を順調に踏んでいけるよう幼児教育環境の整備とともに受験勧奨を今後も期待
共同研修	新採二年目フォロー研修	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍で7コマ中2コマの実施となり、今後は様々な形態、方法の研修の検討が必要。様々な保育を学び、刺激を受け保育の面白さを知り、自分の保育を創る機会である園外研修の機会の確保が大切 	<ul style="list-style-type: none"> 保育観察とその後の協議、経験年数の同じ仲間との研修は、良い学びの場になるが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、回数減、内容変更は致し方ない。今後、withコロナの時代に対応する研修の工夫が必要
	主任教諭研修Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> プログラムは、ミドルリーダーになるために必要な内容で、実践のニーズをとらえており評価 	<ul style="list-style-type: none"> 主任教諭の実践的能力向上の専門知識修得のカリキュラムが設定され高評価
	主任教諭研修Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> 実力をつけステップアップを図るとともに、リーダーシップの資質を身に付ける研修企画に期待 	<ul style="list-style-type: none"> ミドルリーダーの自覚と若手育成や危機管理等を学ぶ機会、課題を見出し自己研鑽ができることを評価
	管理職候補者養成研修	<ul style="list-style-type: none"> 論文作成の指導を通し、多様な視点から園運営を学ぶ大切さ、自覚と意欲、自信につながる研修。本研修の実績を周知し副園長選考応募者増へ期待 	<ul style="list-style-type: none"> 副園長の職務内容を理解し、論文作成能力の修得も図られる具体的な演習効果もあり、管理職に向けてのモチベーションが上がる研修
	管理職昇任前研修	<ul style="list-style-type: none"> 教育法規や労務管理は、管理職になるために必要な内容。引き続き研修内容の充実を期待 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な教育法規・労務管理に関する基本的な知識が得られ、昇任前の不安解消につながる研修
	新任管理職・管理職候補者研修	<ul style="list-style-type: none"> 園運営に関わる多様な課題に沿って、連続的に研修受講できることの意義が大きく評価 	<ul style="list-style-type: none"> 園経営に関する重要課題を学び、視野が広がる研修内容で、受講者に必要かつ実効性があると評価
	新任園長研修	<ul style="list-style-type: none"> 新任園長が抱えている課題の整理やその課題解決に結びついた研修内容の工夫を評価 	<ul style="list-style-type: none"> 園経営の方策について他の園経営の取組を具体的に知ることによって自己課題に直結する研修内容を評価
園長・副園長等専門研修	<ul style="list-style-type: none"> 区立幼稚園を取り巻く状況を踏まえ、ニーズに沿ったプログラム。園運営の多様な視点からの研修企画に期待 	<ul style="list-style-type: none"> 夏季休業中の集中講座として、最新情報を取り入れた研修は、経験年数を問わず必要で有効な内容。理解度、満足度が高く評価 	

**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(令和2年度)**

令和3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（令和2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	6
2	昇任選考	8
	（1）主任教諭選考	8
	（2）副園長選考	10
	（3）園長選考	12
3	共同研修	14
	（1）幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修	14
	（2）主任教諭研修Ⅰ	16
	（3）主任教諭研修Ⅱ	18
	（4）管理職候補者養成研修	20
	（5）管理職昇任前研修	22
	（6）新任管理職・管理職候補者研修	24
	（7）新任園長研修	26
	（8）園長・副園長等専門研修	28
IV	点検・評価に関する有識者の意見	30
	《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	34
2	特別区立幼稚園の現況	35
3	各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数	37
4	各區別区立幼稚園年齢別就園状況	38

I 特別区人事・厚生事務組合教育委員会

1 設置の経緯

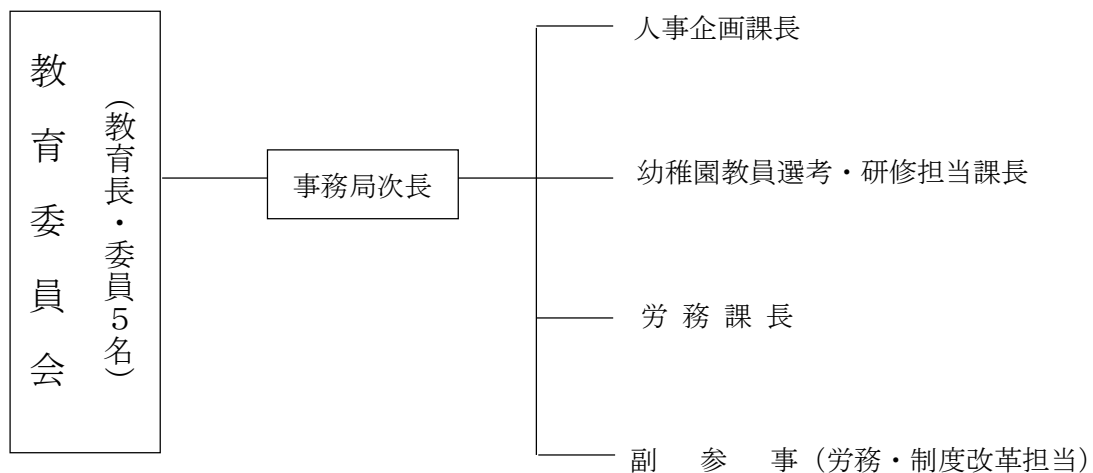
平成12年、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）の改正施行により、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務等が、東京都から各特別区の教育委員会（以下「各区教育委員会」という。）に移管された。

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

組合教育委員会は教育長及び5名の委員で構成されており、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。教育長及び委員5名のうち4名は23区の教育長の中から、委員のうち1名は23区の教育委員会の保護者である者の委員の中から選出されている。

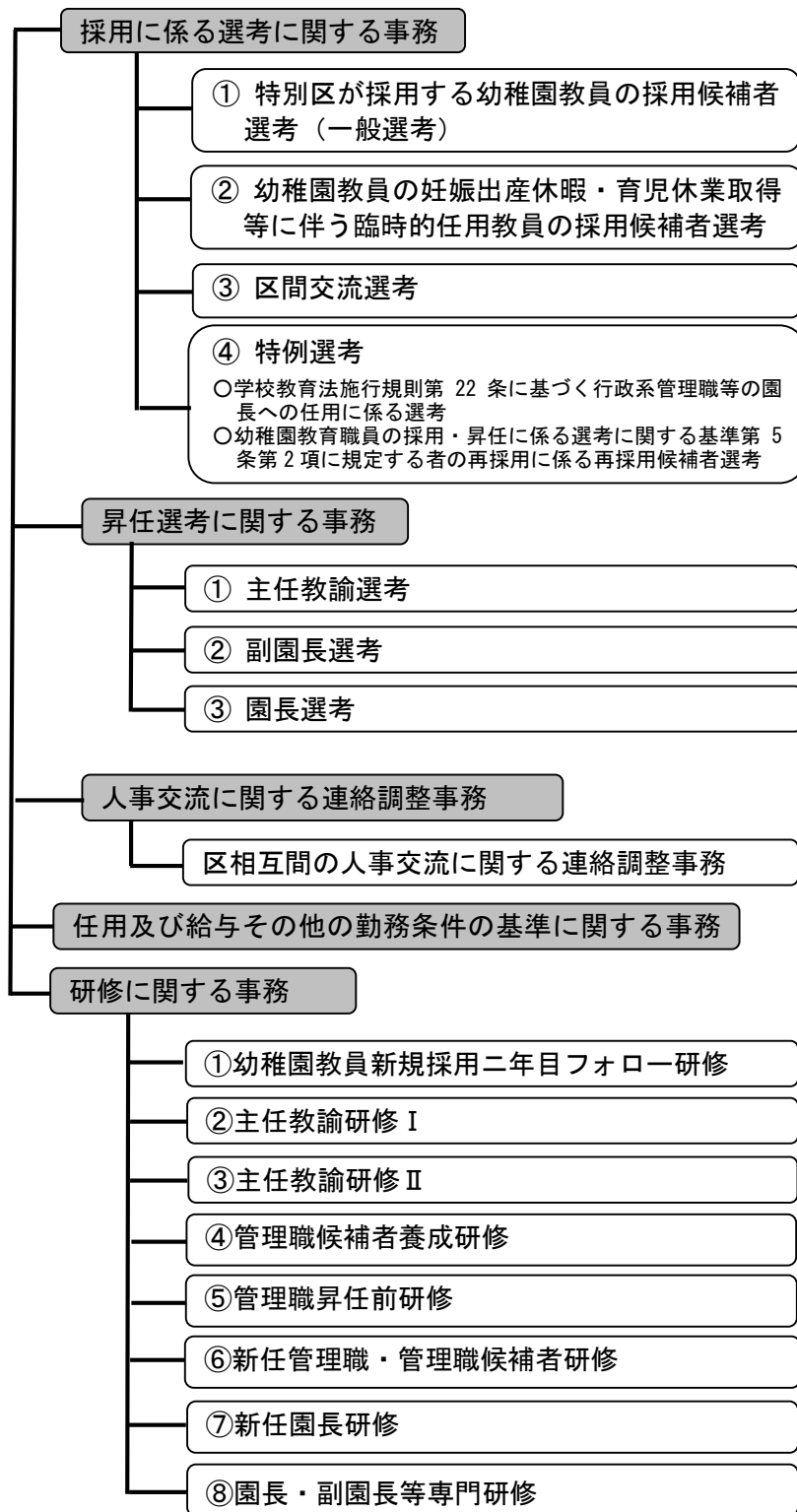
事務局には、次長、参事、人事企画課長、幼稚園教員選考・研修担当課長、労務課長、副参事（労務・制度改革担当）を配置し、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



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扱いに関する事務のうち、共同処理するものは以下のとおりで、その他の事務は全て各区教育委員会において処理する。

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26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、区民及び各区教育委員会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。実施に当たっては、「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務は、下記の3区分、13事務とした。

区 分	事 務
採用選考	幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）
	幼稚園教員の妊娠出産休暇・育児休業取得等に伴う臨時的任用教員採用候補者選考
昇任選考	主任教諭選考
	副園長選考
	園長選考
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Ⅰ
	主任教諭研修Ⅱ
	管理職候補者養成研修
	管理職昇任前研修
	新任管理職・管理職候補者研修
	新任園長研修
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	個々の事務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	<p>個々の事務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。</p> <p>達成状況についての評定基準は、次のとおりとする。</p> <p>A：目標を上回る成果を挙げている B：目標を達成している</p> <p>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>

(2) 有識者の知見の活用

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る。

Ⅲ 点検及び評価

1 採用選考

(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、共同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 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、又は令和 3 年 4 月 1 日までに確実に取得できる見込みの者</p> <p>【特例】 前年度の選考による採用候補者名簿の登載者、又は前年度選考補欠者（採用候補者名簿登載に至らなかった者。辞退者を除く。）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>
1 次 選 考	実施日	6 月 21 日
	選考内容	<p>【教職・専門教養】 択一式 30 問（70 分）</p> <p>【小論文】 事例式 1,200 字程度（90 分）</p>
	結果発表	7 月 29 日
2 次 選 考	実施日	8 月 15 日・16 日
	選考内容	<p>【実技試験】 模擬保育（当日指定された活動の一斉指導）・キーボード伴奏付き歌唱</p> <p>【面接試験】 個人面接</p>
	結果発表	9 月 11 日
採用候補者名簿の登載		<p>第 2 次選考の合格者を採用候補者名簿に登載する。</p> <p>ただし、合格者のすべてが採用の内定を受け、又は名簿から削除された場合において、必要があるときは補欠者を名簿に登載する。</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（3 段階によるランク表示）について情報提供

ウ 実施結果

【幼稚園教員採用候補者選考実施状況】

項目 実施年度	応募者	1 次受 験者	1 次免 除者	1 次受 験 率	1 次合 格者	1 次合格 率	2 次受 験者	2 次受 験率	最終合 格者	最終合格 率	補 欠 者
	A 名	B 名	C 名	B/(A-C) %	D 名	D/B %	E 名	E/(C+D) %	F 名	F/(B+C) %	
2 年度	440	378	21	90.2	147	38.9	154	91.7	40	10.0	49
元年度	537	465	2	86.9	164	35.3	155	93.4	47	10.1	52
増減	△97	△87	19	3.3	△17	3.6	△9	△1.7	△7	△0.1	△3

【幼稚園教員採用状況】

実施年度	項目	受験者 (1次免除含む)	選考結果		採用者			辞退者
			合格者	補欠者	合格者	補欠者	計	
2年度		399名	40名	49名	31名	0名	31名	3名
元年度		467名	47名	52名	41名	10名	51名	20名
増減		△68名	△7名	△3名	△10名	△10名	△20名	△17名

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"> ○受験者の利便性の向上のためインターネット申込みを導入する。 ○正確な採用数予測に基づき、適正に合格者数等を決定する。 ○有為な人材の採用に結びつくよう適正規模の受験者数を確保する。
	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ○インターネット申込み導入のためのシステム開発（令和3年4月1日稼働） インターネット申込みシステムについて、業者との連絡調整を十分に行い、効率的で利用者にとって使いやすいシステムを開発した。 ○正確な採用数予測の徹底 過去の実績を基にデータ分析を行った上で、次年度採用数を予測し、合格者数及び補欠者数を決定した。 ○PRの推進 次年度選考に向け、学校説明会を23校（新型コロナウイルス感染症拡大の影響により資料送付のみとなった5校を含む）で行い、1,000名を超える参加（オンライン含む）があったほか、募集パンフレットを見やすいようにするため、色合いやイラスト等の工夫・改善を図った。
	予算・決算	<p>【予算額】 11,898,000円</p> <p>【決算額】 11,227,433円 執行率 94.4%</p>
	成果	<ul style="list-style-type: none"> ○効果的かつ円滑なインターネット申込みシステムを開発できた。 ○各区教育委員会の採用需要に確実に対応する合格者数となったものの、最終的な需要数が想定を下回ったため、合格者が名簿残となり補欠者は名簿登載ができなかった。 ○応募者数は440名で、97名減となったが、合格者見込数（40名）から見た倍率は約11倍であり、適正な規模の申込者数を確保した。
評 価	評定	A B © D
	今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ○選考内容・評定方法等の継続した検討および運営方法等の改善 ○各区教育委員会との連絡・調整を密に行い、採用数予測の精度の向上 ○受験者数減への対応
	今後の取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ○改善した選考内容に基づき、適正に選考を実施する。 ○各区需要数を正確に把握する。 ○スマートフォン専用の選考申込みシステムを追加し、受験者が申込みしやすい環境を構築し、申込者の確保に努める。

(2) 臨時的任用教員（妊娠出産休暇・育児休業等補助教員）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が妊娠出産休暇・育児休業又は病気休暇等を取得し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・育児休業等補助教員）の候補者を、共同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	幼稚園教諭の普通免許状を有する者
選考方法	<p>【新規応募者】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 ⇒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 ⇒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	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」（以下「名簿」という。）に登載する。
選考期日及び名簿登載期間	<p>【定期選考】</p> <p><6月受付></p> <ul style="list-style-type: none"> ・選考日 6月1日・3日（2日間） ・名簿登載期間 令和2年7月1日～令和4年6月30日 <p><12月受付></p> <ul style="list-style-type: none"> ・選考日 12月1日～3日（3日間） ・名簿登載期間 令和3年1月1日～令和4年12月31日 <p>【臨時選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・随時実施（合格者は、直近に実施した定期選考による名簿へ登載） <p>5月7日、8月7日、9月15日、11月10日、3年3月15日</p>

ウ 実施結果 ※2年度の採用者数及び採用率は、令和3年4月末時点

	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	臨時選考	更新	新規	更新	新規	更新	新規
2年度	20	39	32	46	13	32	7	69.6	53.8
元年度	19	37	8	44	19	33	6	75.0	31.6
増 減	1	2	24	2	△6	△1	1	△5.4	22.2

【参考】 臨時的任用教員名簿登載者数（令和3年4月末時点）

名簿登載期間	登載人数
令和3年1月1日～令和4年12月31日	50名
令和2年7月1日～令和4年6月30日	37名
令和2年1月1日～令和3年12月31日	43名
令和元年7月1日～令和3年6月30日	22名
合計	152名

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	○適正に名簿管理を行う。 ○適正な規模の名簿登載者数を確保する。
	取 組 内 容	○名簿管理の徹底 名簿登載者の現況把握を徹底し、名簿に反映した。 ○臨時選考の実施 臨時選考を5回実施し、各区の需要に応える名簿登載者を確保した。
	予 算・ 決 算	【予算】 52,000 円 【決算】 41,030 円 執行率 78.9%
	成 果	○名簿登載者の現況及び採用状況の把握を徹底したことで、利便性・信頼性の高い名簿とすることができた。 ○従来の応募資格では対象とならなかった区立幼稚園の保育補助等で勤務する職員の応募も可能となるよう、受験資格を「幼稚園教諭普通免許状を現に有する者」のみに改正したところ、より多くの名簿登載者を確保することができた。
評 価	評 定	A ㊀ C D
	今後の 課 題	○名簿登載者の一層の充実と未稼働登録者の活用策 ○各区教育委員会の需要に対応する名簿登載者の確保
	今後の 取組方針	○名簿登載者の確保に向けて各区教育委員会と連携し、各区の運用状況や他団体の状況等を勘案し、未稼働登録者の活用策を検討する。 ○定期選考を毎月実施し、新規の登載者を掘り起こすとともに、選考案内の記載内容や受験者への周知方法の工夫を行い、選考を適性かつ確実に実施する。

2 昇任選考

(1) 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	選考を実施する年度の末日において下記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 国公立幼稚園における教職経験年数若しくは国公立幼保連携型認定こども園における教職経験年数又は両者を合算した教職経験年数が9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31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5日

ウ 実施結果

項目 年度	申込者 A 名	受験者 B 名	受験率 B/A %	合格者 C 名	合格率 C/B %
2年度	25	25	100	25	100
元年度	28	28	100	26	92.9
増 減	△3	△3	0	△1	7.1

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	24	25	26	27	28	29	30	元	2
有資格者	75	60	56	50	87	121	102	99	102
申込者	37	25	21	13	27	37	27	28	25
申込率	49.3	41.7	37.5	26.0	31.0	30.6	26.5	28.3	24.5
合格者	36	19	20	12	26	32	25	26	25

※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	○選考を適正かつ確実に実施する。 ○受験者数の増加を図る。
	取組 内容	○適正な選考の実施 選考が円滑に進むよう、事前準備を十分に行い、適正に選考を実施した。 ○選考制度の周知及び受験勧奨の推進 各区教育委員会等を通じて、受験資格等選考制度の周知を行うとともに、 受験勧奨を推進した。
	予算・ 決算	【予算】 32,000 円 【決算】 32,000 円 執行率 100%
	成果	○スケジュールに基づき、着実に選考を実施した。 ○申込者、申込率ともに昨年度を下回る結果となった。
評 価	評定	A B © D
	今後の 課題	○選考の確実かつ円滑な実施 ○申込者、申込率が低迷していることへの対応と、適正な規模の受験者数の 確保
	今後の 取組方針	○選考制度を適正に運用・実施する。 ○受験者数増に結びつけるため、各区教育委員会と連携して昇任意欲を醸成 する環境や雰囲気づくりを図り、引き続き受験勧奨に努めていくとともに、 受験者数が低迷している原因を分析し、必要となる対応策を検討する。

(2) 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	<p>日本国籍を有し、選考を実施する年度の末日において下記①～③全てに該当する者</p> <p>< 1次選考 ></p> <p>① 次のすべてに該当する者</p> <p>ア 区立幼稚園主任教諭の職にある者</p> <p>イ 区立幼稚園主任教諭経験年数が2年の者</p> <p>ウ 年齢が54歳未満の者</p> <p>② 次のすべてに該当する者</p> <p>ア 区立幼稚園主任教諭の職にある者</p> <p>イ 区立幼稚園主任教諭経験年数が3年の者</p> <p>ウ 年齢が55歳未満の者</p> <p>③ 次のすべてに該当する者</p> <p>ア 区立幼稚園主任教諭の職にある者</p> <p>イ 区立幼稚園主任教諭経験年数が4年以上ある者</p> <p>ウ 年齢が56歳未満の者</p> <p>< 2次選考 ></p> <p>次の全てに該当する者</p> <p>① 選考の当該年度又は過去の年度において1次選考に合格した者</p> <p>② 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者</p> <p>③ 区立幼稚園主任教諭経験年数が4年以上ある者</p> <p>④ 56歳未満の者</p>				
選考方法	1次選考	筆記試験(事例式論文1題)	実施日	7月26日	
		※管理職候補者養成研修修了者は免除			
		面接試験	実施日	8月22日	
		※筆記試験で一定の基準に達した者及び筆記試験免除者が対象			
	勤務評定				
	合格発表			9月18日	
2次選考	書類選考	実施日	1～2月		
	合格発表			2月5日	

ウ 実施結果

年度	項目	① 1次選考					② 2次選考			
		申込者 A 名	受験者 B 名		受験率 B/A%	合格者 C 名	合格率 C/B%	受験者 D 名	合格者 E 名	合格率 E/D%
			筆記受験	筆記免除						
2年度		5	0	5	100	5	100	5	3	60.0
元年度		11	1	10	100	11	100	12	10	83.3
増減		△6	△1	△5	0	△6	0	△7	△7	△23.3

※2次選考受験者には、前年度以前の2次選考に合格しなかった者を含む。

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	24	25	26	27	28	29	30	元	2
有資格者	113	91	96	97	97	102	108	110	125
申込者	22	12	13	12	16	14	20	11	5
申込率	19.5	13.2	13.5	12.4	16.5	13.7	18.5	10.0	4.0
合格者	18	10	12	9	13	10	19	10	3

※ 申込率＝受験申込者／有資格者（単位：％）

※ 平成28年度以降の合格者は2次選考合格者

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	○選考制度の定着を図りつつ、确实かつ適正に実施する。 ○受験者数の増加を図る。
	取組内容	○選考制度の定着と确实な実施 各区教育委員会と連携し、筆記試験免除制度や2次選考の実施等、新たな選考制度の定着を図りつつ、円滑に選考実施した。 ○選考制度の周知及び受験勧奨の推進 各区の需要数や受験申込状況等を各区教育委員会と共有するとともに、各区教育委員会を通じて、選考制度の周知を図り、受験勧奨を行った。
	予算・決算	【予算】400,000円 【決算】185,679円 執行率46.4% ※園長選考の予算・決算との合算数値
	成果	○スケジュールに基づき、着実に選考を実施した。 ○申込者数、受験者数、合格者数ともに昨年度を下回り、各区の需要を満たすことができなかった。
評価	評定	A B ◎ D
	今後の課題	○選考の确实かつ円滑な実施 ○受験者数の増

	今後の 取組方針	○選考制度を適正に運用・実施する。 ○受験者数増に結びつけるため、各区教育委員会と連携して昇任意欲を醸成する環境や雰囲気づくりを図り、引き続き受験勧奨に努めていくとともに、必要な改善策等を検討する。
--	-------------	--

(3) 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		日本国籍を有し、選考を実施する年度の末日において下記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
選考方法		・筆記試験（課題式論文1題） ・面接試験及び勤務評定
筆記試験	実施日	7月26日
面接試験	実施日	8月22日
合格発表		9月4日

ウ 実施結果

項目 年度	申込者 A 名	受験者 B 名	受験率 B/A %	合格者 C 名	合格率 C/B %
2年度	7	7	100	5	71.4
元年度	11	11	100	8	72.7
増 減	△4	△4	0	△3	△1.3

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	24	25	26	27	28	29	30	元	2
有資格者	49	44	35	37	35	34	29	27	28
申込者	45	38	21	23	25	17	13	11	7
申込率	91.8	86.4	60.0	62.2	71.4	50.0	44.8	40.7	25.0
合格者	13	20	10	8	12	11	12	8	5

※ 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	○適正に選考を実施する。 ○受験者数の増加を図る。
	取組 内容	○選考の確実な実施と次年度選考に向けた準備 ○受験勸奨の推進
	予算・ 決算	【予算】 400,000 円 【決算】 182,321 円 執行率 45.6% ※副園長選考の予算・決算との合算数値
	成果	○スケジュールに基づき、確実に選考を実施した。 ○申込者数、合格者数ともに昨年度を下回る結果となった。
評 価	評定	A B ㊟ D
	今後の 課題	○選考の確実かつ円滑な実施 ○申込率が低下している現状分析と受験者数の増
	今後の 取組方針	○選考制度を適正に運用・実施する。 ○研修等を通じ、園運営における園長の重要性等について働きかけを行っていくとともに、各区教育委員会と連携して昇任意欲を醸成する環境や雰囲気づくりを図り、引き続き受験勸奨に努めていく。

3 共同研修

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8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

ア 研修目的

新規採用二年目教員を対象として、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】新規採用二年目幼稚園教員 【参加人数】56名																																																									
実施日・会場	<table border="1"> <tr><td>中止</td><td>第1回</td><td>5月8日</td><td>(午後)</td><td>東京区政会館</td></tr> <tr><td>中止</td><td>第2回</td><td>5月27日</td><td>(午後)</td><td>東京区政会館</td></tr> <tr><td>中止</td><td>第3回</td><td>6月9日</td><td>(午後)</td><td>東京区政会館</td></tr> <tr><td>中止</td><td>第4回</td><td>6月22日</td><td>(午後)</td><td>東京区政会館</td></tr> <tr><td>中止</td><td>第5回</td><td>6月25日</td><td>(全日)</td><td>千代田区立ふじみこども園</td></tr> <tr><td>内容変更</td><td>第6回</td><td>7月14日</td><td>(午後)</td><td>東京区政会館</td></tr> <tr><td>内容変更</td><td>第7回</td><td>10月29日</td><td>(午後)</td><td>東京区政会館</td></tr> </table>	中止	第1回	5月8日	(午後)	東京区政会館	中止	第2回	5月27日	(午後)	東京区政会館	中止	第3回	6月9日	(午後)	東京区政会館	中止	第4回	6月22日	(午後)	東京区政会館	中止	第5回	6月25日	(全日)	千代田区立ふじみこども園	内容変更	第6回	7月14日	(午後)	東京区政会館	内容変更	第7回	10月29日	(午後)	東京区政会館																						
中止	第1回	5月8日	(午後)	東京区政会館																																																						
中止	第2回	5月27日	(午後)	東京区政会館																																																						
中止	第3回	6月9日	(午後)	東京区政会館																																																						
中止	第4回	6月22日	(午後)	東京区政会館																																																						
中止	第5回	6月25日	(全日)	千代田区立ふじみこども園																																																						
内容変更	第6回	7月14日	(午後)	東京区政会館																																																						
内容変更	第7回	10月29日	(午後)	東京区政会館																																																						
研修内容・講師	<p>【研修内容】 保育内容・方法の基礎的課題の理解と具体的対応、保育研究の意義と基本的方法の理解、教材研究・コミュニケーション力等</p> <p>【教科目及び講師】</p> <table border="1"> <tr> <td>第1回</td> <td>講義</td> <td>「今日から明日へつながる保育」－環境を考える・工夫する－</td> </tr> <tr> <td>中止</td> <td>講師</td> <td>共立女子大学 家政学部 教授 田代 幸代</td> </tr> <tr> <td>第2回</td> <td>講義</td> <td>「子どもたちと楽しむ身体表現」</td> </tr> <tr> <td>中止</td> <td></td> <td>－からだが動く・こころが動く－</td> </tr> <tr> <td></td> <td>講師</td> <td>十文字学園女子大学 教育人文学部 講師 渡邊 孝枝</td> </tr> <tr> <td>第3回</td> <td>分科会協議</td> <td>「幼児の実態を踏まえ、発達の見通しに基づく週日案の作成」</td> </tr> <tr> <td>中止</td> <td>分科会講師・助言者</td> <td>区立幼稚園主任教諭 (12名)</td> </tr> <tr> <td>第4回</td> <td>講義</td> <td>「特別な支援を必要とする幼児の理解と援助」</td> </tr> <tr> <td>中止</td> <td></td> <td>－インクルーシブな教育・保育を目指して－</td> </tr> <tr> <td></td> <td>講師</td> <td>玉川大学 教育学部 教授 若月 芳浩</td> </tr> <tr> <td>第5回</td> <td>保育観察</td> <td>「豊かな生活を生み出すための教師の役割」</td> </tr> <tr> <td></td> <td>講師</td> <td>千代田区立ふじみこども園長 条原 淳子</td> </tr> <tr> <td>中止</td> <td>分科会協議</td> <td>「幼児理解と教師の役割」</td> </tr> <tr> <td></td> <td>分科会講師・助言者</td> <td>区立幼稚園園長 (15名)</td> </tr> <tr> <td>第6回</td> <td>講義</td> <td>「豊かな生活を生み出すための教師の役割」</td> </tr> <tr> <td>内容変更</td> <td></td> <td>－心がうきうきする環境を創る－</td> </tr> <tr> <td></td> <td>講師</td> <td>明治学院大学 心理学部 特命教授 田代恵美子</td> </tr> <tr> <td>第7回</td> <td>講義</td> <td>「幼児理解に基づいた教師の援助と、保育改善につながる週日案の作成及び評価について」</td> </tr> <tr> <td>内容変更</td> <td>講師</td> <td>國學院大學 教育実践総合センター 客員教授 岩城眞佐子</td> </tr> </table>	第1回	講義	「今日から明日へつながる保育」－環境を考える・工夫する－	中止	講師	共立女子大学 家政学部 教授 田代 幸代	第2回	講義	「子どもたちと楽しむ身体表現」	中止		－からだが動く・こころが動く－		講師	十文字学園女子大学 教育人文学部 講師 渡邊 孝枝	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週日案の作成」	中止	分科会講師・助言者	区立幼稚園主任教諭 (12名)	第4回	講義	「特別な支援を必要とする幼児の理解と援助」	中止		－インクルーシブな教育・保育を目指して－		講師	玉川大学 教育学部 教授 若月 芳浩	第5回	保育観察	「豊かな生活を生み出すための教師の役割」		講師	千代田区立ふじみこども園長 条原 淳子	中止	分科会協議	「幼児理解と教師の役割」		分科会講師・助言者	区立幼稚園園長 (15名)	第6回	講義	「豊かな生活を生み出すための教師の役割」	内容変更		－心がうきうきする環境を創る－		講師	明治学院大学 心理学部 特命教授 田代恵美子	第7回	講義	「幼児理解に基づいた教師の援助と、保育改善につながる週日案の作成及び評価について」	内容変更	講師	國學院大學 教育実践総合センター 客員教授 岩城眞佐子
第1回	講義	「今日から明日へつながる保育」－環境を考える・工夫する－																																																								
中止	講師	共立女子大学 家政学部 教授 田代 幸代																																																								
第2回	講義	「子どもたちと楽しむ身体表現」																																																								
中止		－からだが動く・こころが動く－																																																								
	講師	十文字学園女子大学 教育人文学部 講師 渡邊 孝枝																																																								
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週日案の作成」																																																								
中止	分科会講師・助言者	区立幼稚園主任教諭 (12名)																																																								
第4回	講義	「特別な支援を必要とする幼児の理解と援助」																																																								
中止		－インクルーシブな教育・保育を目指して－																																																								
	講師	玉川大学 教育学部 教授 若月 芳浩																																																								
第5回	保育観察	「豊かな生活を生み出すための教師の役割」																																																								
	講師	千代田区立ふじみこども園長 条原 淳子																																																								
中止	分科会協議	「幼児理解と教師の役割」																																																								
	分科会講師・助言者	区立幼稚園園長 (15名)																																																								
第6回	講義	「豊かな生活を生み出すための教師の役割」																																																								
内容変更		－心がうきうきする環境を創る－																																																								
	講師	明治学院大学 心理学部 特命教授 田代恵美子																																																								
第7回	講義	「幼児理解に基づいた教師の援助と、保育改善につながる週日案の作成及び評価について」																																																								
内容変更	講師	國學院大學 教育実践総合センター 客員教授 岩城眞佐子																																																								

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>○幼稚園現場の実践に結びつく効果の高い研修を実施する。</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>○受講対象者の全員の参加を目指す。</p>
	取組内容	<p>○2回の集合研修の実施と研修カリキュラムの工夫 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、第1回から5回までの研修は中止とした。6回、7回の研修は内容を変更し、十分な感染症対策を施して講義形式の対面研修を実施した。</p> <p>新規採用二年目教員が最も課題と感じている「環境構成と幼児理解」、「評価、指導計画の改善」にテーマを絞り、講義による研修を補填する事前資料の作成、個人作業による演習の実施などによって、限られた時間で研修成果が上がるよう工夫した。</p> <p>○幼稚園現場・各区教育委員会との連携 年度当初は緊急事態宣言発出中だったため、研修事後の受講者の自己評価及び受講者所属園長の評価結果を過去2年間の結果と比較検討し、コロナ禍における研修成果について、各区教育委員会・所属園長に報告した。</p> <p>○研修に関する周知の徹底 各区教育委員会及び園長会を通じて研修の周知を図り、研修参加を促した。</p>
	予算・決算	<p>【予算額】966,000円</p> <p>【決算額】801,593円 執行率83%（うち二年目フォロー研修：176,495円）</p>
	成果	<p>○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=81%、「B」=18%、所属長の評価は「A」=84%、「B」=16%であった。昨年度より「A」評価値が低いが、これは当初予定研修の75%が新型コロナウイルス感染症拡大防止のために中止となったことが影響していると推察できる。</p> <p>○研修成果を受講生・所属長及び区教育委員会が確認できることで、各受講生の課題及び改善点の明確化につながった。</p> <p>○受講者修了率94%であった。</p>
	評定	<p>Ⓐ B C D</p>
評 価	今後の課題	<p>○多人数の受講者の安全を確保した研修の実施</p> <p>○「公立園での保育観察」、「グループ協議による意見交換」などによって育成してきた資質・能力を、コロナ禍において実施可能な研修方法で育成するための工夫</p>
	今後の取組方針	<p>○With コロナの観点から、令和2年度の研修実績をもとに、研修のねらい達成のため、様々な研修形態、研修方法の可能性を探る。</p> <p>○遊びや活動の展開等、実践力の向上に結び付く研修内容を取り上げる。</p> <p>○幼稚園等の形態が多様化する中で、現場の意向・ニーズ等を的確にとらえるため、研修連絡協議会等を通して、各区教育委員会及び園長との情報共有及び意見交換を行う。</p>

(2) 主任教諭研修 I

ア 研修目的

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】 研修実施年度に主任教諭に昇任するもの等 【参加人数】 21 名
実施日	<p>中止 第 1 回 5 月 12 日 (午後)</p> <p>第 2 回 7 月 10 日 (午後)</p> <p>第 3 回 9 月 16 日 (午後)</p> <p>第 4 回 10 月 8 日 (午後)</p>
研修内容 ・ 講師	<p>【研修内容】 主任教諭の役割、園運営に関する基礎的な知識、教育指導上の課題・課題対応等</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第 1 回 講義・協議・演習「園で育つ、幼稚園教員」 中止 ー魅力あるミドルリーダーの役割ー 講師 元 品川区立二葉すこやか園・二葉幼稚園長 大竹 節子</p> <hr/> <p>第 2 回 講義 「よりよい育ちを支えるために」 ー子どもたちの伸びる力に寄り添い、コミュニケーションの力を育てる工夫ー 講師 言語聴覚士 菅野 由利子</p> <hr/> <p>第 3 回 講義 「子どもの育ちをつなげるための幼小連携の充実」 講師 元 品川区立第一日野小学校長 酒井 敏男</p> <hr/> <p>第 4 回 講義・演習「クレーム対応」 講師 元 江東区立ちどり幼稚園長 黒澤 聡子 元 練馬区立北大泉幼稚園長 関 美津子</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	○現場のニーズに応じた研修カリキュラムを組み、実践的な研修を実施する。 ○受講対象者の確実な参加と、研修内容の修得・定着を図る。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、第1回の研修は中止とした。 2回目以降は、十分な感染対策を施しながら、講義形式で研修を実施した。 ミドルリーダーとして、「特別支援教育についての専門的な知識」、「園の要として小学校教育への円滑な接続を推進するための専門的な知識」の修得を目指し、園全体での支援や連携教育の推進における主任教諭の役割を学ぶ機会となった。また、当初予定していたロールプレイによるクレーム対応研修は、感染予防の観点から、個人演習と講師の講義に研修方法を変更し実施した。保護者や地域住民等の心情的理解の重要性など、クレーム対応の基礎を理解する研修となった。 ○研修に関する周知の徹底 各区教育委員会及び園長会を通じて研修の周知を図り、研修参加を促した。
	予 算 決 算	【予算額】 966,000 円 【決算額】 801,593 円 執行率 83% (うち主任研修 I : 94,450 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%で、実践的なカリキュラムが、受講者の理解度と満足度につながったと考えられる。 ○受講者の修了率は 100%であった。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○多様な課題に応えられる主任教諭としての知識、情報等を修得できる研修カリキュラムの継続した検討 ○受講者の各園における状況が異なる中で、それぞれの立場で課題意識をもち、将来を見据えて意欲的に参加できる多面的な研修の企画 ○ミドルリーダーから、さらにキャリアアップへの展望を抱いていくための研修での意識付け
	今後の 取組方針	○受講者アンケートや他団体研修等の情報収集をもとに、現場の実情に沿った研修テーマやカリキュラムの設定を検討する。 ○園の要となる主任教諭という役割についての意識付けと自覚を促す効果的な研修方法、内容を工夫する。

(3) 主任教諭研修Ⅱ

ア 研修目的

主任教諭の一層のスキルアップ、モチベーションアップ等を図る。

イ 研修実施概要

区 分	内 容
対象者・ 参加人数	【対 象 者】 研修実施年度に主任に昇任して3年目から5年目程度の主任教諭 【参加人数】 30名
実施日	第1回 7月 7日 (午後) 第2回 9月10日 (午後)
研修内容 ・講師	【研修内容】 若手・後輩教諭の指導育成・事業の企画・マネジメント・問題解決 【教科目及び講師】 第1回 講義・演習 「メンタルヘルス」 講師 コミュニケーション心理学研究所 代表 高原 恵子 第2回 講義・演習 「どう守る？幼稚園、こども園の子どもたち」 ーミドルリーダーとしての危機管理ー 講師 元 新宿区立花園小学校・幼稚園長 大久保 旬子

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	○現場のニーズに応じた研修カリキュラムを組み、実践的な研修を実施する。 ○受講対象者の参加を広く呼びかけ、中堅教員の研修意欲を高める。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 新型コロナウイルス感染症に対する十分な対策を施しながら、講義形式で全研修を実施する。 主任教諭が直面している「若手教員の育成」に必要となるミドルリーダーの心構えと、メンタルに配慮した具体的な対応方法などについて学び、主任として組織力の向上に力を発揮するための意欲につなげた。また、管理職を補佐する立場として、園運営における様々な緊急事態や多面的な課題について学んだ。各自、演習によって具体的な解決方法を考え、危険への予測、状況把握、情報収集、的確な判断等の危機管理能力のスキルアップを図った。 ○研修に関する周知の徹底 各区教育委員会及び園長会を通じて研修の周知を図り、研修参加を促した。
	予 算・ 決 算	【予算額】 966,000 円 【決算額】 801,593 円 執行率 83% (うち主任研修Ⅱ：46,750 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%で、実践的カリキュラムが、受講者の理解度と満足度につながったと考えられる。 ○受講者の修了率は90%であった。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○園運営を促進するミドルリーダーの役割を理解し、実践力のある主任教諭としての知識、情報等を修得できる研修カリキュラムの開発・検討 ○主任として研鑽を積みたいという向上心に対応できるよう、複数回の受講を希望する主任教諭にとって魅力ある研修内容を計画 ○園経営にビジョンをもち、管理職昇任に向けて向上心を高めるための研修内容の検討
	今後の 取組方針	○受講者アンケートや各幼稚園長からの感想等の情報収集をもとに、現場の実情に沿った研修テーマやカリキュラムの設定を検討する。 ○カリキュラム・マネジメントの質の向上につながる研修を受けられるように、幼稚園・こども園での多様な課題に対する研修内容を企画し、各区教育委員会及び幼稚園園長との連絡を密にし、参加者を募る。

(4) 管理職候補者養成研修

ア 研修目的

副園長の職務内容を理解したうえで、課題解決能力、論文作成能力を身に付ける。

イ 研修実施概要

区 分	内 容
対象者・ 参加人数	【対 象 者】副園長1次選考受験資格を有し、各区教育委員会から研修生として 推薦を受けた者 【参加人数】5名
実施日	第1回 7月21日 (午前) 第2回 7月21日 (午後)
研修内容 ・講師	【研修内容】 副園長の基本的な役割、課題解決能力、論文作成能力 【教科目及び講師】 第1回 講義 「副園長の役割」 講師 明治学院大学 心理学部 特命教授 田代 恵美子 第2回 講義・演習「論文作成」 講師 東京都教職員研修センター授業力向上課 教師道場 教授 朝倉 喩美子

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	○修了者は副園長選考の筆記試験免除となるため、受講者に副園長の職務内容を理解させるとともに、論文作成能力の確実な修得と定着を図る。 ○受講者全員の修了（全講義・演習の参加）を目指す。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 新型コロナウイルス感染症に対する十分な対策を施しながら、講義と個人での論文作成により、全研修を実施する。 副園長の役割を理解し、計画的に管理職としての資質・能力を身に付けるための自己研修の方法を学び、意欲の高まりにつなげた。また、短期間で論文作成能力の修得を図るため、論文作成に関する基礎・基本の講義と、論文の事前・事後の提出及び具体的な演習を行った。 ○研修に関する周知の徹底 各区教育委員会及び園長会等を通じて研修の目的や内容について周知徹底を図り、積極的な研修参加を促した。
	予 算・ 決 算	【予算額】 966,000 円 【決算額】 801,593 円 執行率 83%（うち管理職候補者養成研修：48,600 円）
	成 果	○受講者アンケートの総合評価は「A」=100%で、管理職としての役割論と論文作成の方法論が受講者の理解度と満足度につながったと考えられる。 ○受講者の修了率は 100%であった。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○管理職に向けてのモチベーションアップと論文作成のための基本知識を修得できる研修カリキュラムの継続した検討 ○副園長選考候補者への一層の周知徹底を図り、参加者数増を図る。
	今後の 取組方針	○管理職になるための準備として必要な心得及び思考力・判断力等について論文作成を通して学べるよう研修を充実させる。 ○各区教育委員会及び園長会に向けて、研修実績を通知し、受講対象者（副園長候補者）の参加を促す。

(5) 管理職昇任前研修

ア 研修目的

副園長昇任前に身に付けておくべき法規等の知識の修得を図る。

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副園長 1 次選考を合格した者及び各区教育委員会が特に指定した者 【参加人数】 5 名
実施日	第 1 回 12 月 25 日 (午後) 第 2 回 12 月 25 日 (午後)
研修内容 ・講師	【研修内容】 副園長の基本的な役割、法規等の知識の修得 【教科目及び講師】 第 1 回 講義 「事故を巡り園に必要となる法律の視点」 ―副園長に求められるリスクマネジメント― 講師 淑徳大学 総合福祉学部 教授 黒川 雅子 第 2 回 講義・演習 「労務管理」 講師 目黒区教育委員会 教育指導課長 竹花 仁志

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	○管理職として必要な教育法規・労務管理に関する知識の修得を図る。 ○受講対象者の確実な参加と、研修内容の確実な修得・定着を図る。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 新型コロナウイルス感染症に対する十分な対策を施しながら、講義形式で全研修を実施する。 学校・園における事故対応の事例から、スクールコンプライアンスの基礎知識を学び、今後管理職として園運営を携わる際の自覚と責任感を培った。また、日常的に副園長が対応、処理することとなる教育法規・労務管理に関する事項についての、正確な知識を身に付ける研修となった。 ○研修に関する周知の徹底 各区教育委員会及び園長会を通じて研修の周知を図り、研修参加を促した。
	予 算・ 決 算	【予算額】 966,000 円 【決算額】 801,593 円 執行率 83% (うち管理職昇任前研修：20,948 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%で、管理職としてすぐに役立つ実践的内容が受講者の理解度と満足度につながった。 ○受講者の修了率は 100%であった。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○多様な課題に応えられる管理職としての知識、情報等を修得できる研修カリキュラムの継続した検討 ○各教育委員会との連携強化
	今後の 取組方針	○副園長昇任時に必要な心得や知識等を学べるようカリキュラムの充実を図る。 ○今後管理職として求められる知識や現場の意向・ニーズ等を的確に捉えるため、各区教育委員会及び園長との研修連絡協議会を開催する。

(6) 新任管理職・管理職候補者研修

ア 研修目的

管理職としての幼稚園運営に係る多角的な知識、実践的能力の修得を図る。

イ 研修実施概要

区 分	内 容
対象者・参加人数	【対 象 者】 研修実施年度に副園長に昇任する者、研修実施年度の前年度以前に副園長1次選考に合格し、昇任前の者 【参加人数】 15名
実施日	<p>中止 第1回 5月26日 (午後)</p> <p>中止 第2回 6月18日 (午後)</p> <p>第3回 7月6日 (午後)</p> <p>第4回 7月22日 (午前)</p> <p>第5回 7月22日 (午後)</p> <p>第6回 9月7日 (午後)</p> <p>第7回 11月4日 (午後)</p> <p>中止 第8回 3年1月18日 (午後)</p> <p>※5/26 及び 11/4 は、新任園長、新任管理職・管理職候補者との合同研修</p>
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、幼稚園の管理運営・危機管理、人材育成、保護者対応等</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第1回 基調講演「これからの幼児教育を展望した管理職の役割」 中止 講師 聖心女子大学 現代教養学部 教授 河邊 貴子</p> <p>第2回 講義・演習「法令に基づく園経営」 中止 講師 日本女子大学 教職教育開発センター 教授 坂田 仰</p> <p>第3回 講義 「企業における人材育成に学ぶ」 ー今の時代の生かし方・育て方ー 講師 リクルートマネジメントソリューションズ主任研究員 桑原 正義</p> <p>第4回 演習 「特別区制度」 講師 区長会事務局 調査第一課長 井上 敏也</p> <p>第5回 講義・演習 「コーチング」 講師 国際コーチ連盟 (ICF) プロフェッショナル認定コーチ F-winds 代表 野島 美子</p> <p>第6回 講義 「クレーム対応」 講師 元 新宿区立四谷子ども園長 國嶋 高子</p> <p>第7回 講義・演習「学校評価」ー園経営改善の取組みー 講師 元 十文字学園女子大学 人間生活学部 教授 岡上 直子</p> <p>第8回 協議・講義「園経営改善の取組みと今後の課題」 中止 講師 千代田区立ふじみこども園長 糸原 淳子</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	○幼稚園経営の実践に結びつく実効性ある研修を実施する。 ○受講対象者の確実な参加と、研修内容の確実な修得・定着を図る。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、第1回、第2回、第8回の研修は中止とした。第3回から第7回までの研修に関しては、十分な感染症対策を施して講義形式の対面研修を実施した。 管理職の重要な役割としての「人材育成」と「組織力の向上」に関する資質・能力を身に付けるため、コーチング、クレーム対応等の実践的テーマを設定し実施した。さらに「学校評価」の講座について、新任副園長・園長の合同研修として実施し、園長を助けて園経営を担う自覚を高め、職務への意欲向上を図った。 ○研修に関する周知の徹底 各区教育委員会及び園長会等を通して研修を案内し、悉皆研修として修了基準を満たすよう周知を図った。
	予 算・ 決 算	【予算額】 966,000 円 【決算額】 801,593 円 執行率 83% (うち新任管理職・管理職候補者研修：117,350 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は、「A」=92%であり、実践に結びつく研修カリキュラムを設定したことが、受講者の理解度と満足度につながったと考えられる。 ○令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため実施できない研修があったことから、修了者は前年度昇任の1名のみであった。しかし、本研修は複数年での受講が可能であることから、未修了の14名は、次年度に、未受講の研修を受講して修了となる予定である。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○幼稚園経営に役立つ実践的な研修テーマやカリキュラムの継続した検討 ○受講対象者の研修修了に向けた遺漏のない情報共有 ○園長昇任への意欲と自信につながる園経営能力を、計画的に培う研修の実施
	今後の 取組方針	○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、時宜にかなった的確な研修テーマやカリキュラムの設定を検討する。 ○研修未修了の受講者には、今後、受講すべき研修日程を個別に連絡し、確実な受講を促す。

(7) 新任園長研修

ア 研修目的

幼稚園経営及び教育上の諸課題に関する知識、認識を深め、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】 研修実施年度に園長に昇任する者、研修実施年度の前年度以前に園長 選考に合格し、未昇任の者 【参加人数】 8名
実施日	<p>中止 第1回 5月26日 (午後)</p> <p>中止 第2回 6月10日 (午後)</p> <p>第3回 11月14日 (午後)</p> <p>中止 第4回 3年1月22日 (午後)</p> <p>※5/26及び11/4は、新任園長、新任管理職・管理職候補者との合同研修</p>
研修内容 ・講師	<p>【研修内容】 幼稚園教育の諸課題の理解と対応、幼稚園の管理運営、幼稚園経営</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第1回 基調講演 「これからの幼児教育を展望した管理職の役割」 中止 講師 聖心女子大学 現代教養学部 教授 河邊 貴子</p> <hr/> <p>第2回 講義・協議 「幼稚園経営の課題と解決の方策」 中止 －管理職としての基本的な心構え－ 講師 元 江東区立南陽幼稚園長 箕輪 洋子</p> <hr/> <p>第3回 講義・演習 「学校評価」－園経営改善の取組み－ 講師 元 十文字学園女子大学 人間生活学部 教授 岡上 直子</p> <hr/> <p>第4回 講義 「園経営改善の取組みと今後の課題」 中止 講師 元 江東区立南陽幼稚園長 箕輪 洋子</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	○幼稚園経営の実践に結びつく実効性ある研修を実施する。 ○研修内容の確実な修得と定着を図る。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、第1回、第2回、第4回の研修は中止とした。第3回の研修に関しては、十分な感染症対策を施して講義と個人演習での対面研修を実施した。 平成29年度改訂の幼稚園教育要領に即し、学校評価を教育課程の編成、実施、改善につなげて、園長として園経営の水準を維持・向上していかれるように、具体的な演習に取組み、実践力を高めた。 ○研修内容の確実な修得に関する工夫 講師の指導の下で受講者同士が互いに園経営計画と課題解決への取組みについて直接意見交換し、学びを深めていく研修は実施できなかった。そこで、個々の課題論文を冊子として配付し、他の園長の園経営への取組みについて具体的に知ることによって視野を広げたり考え方を深めたりし、自らの園経営改善へとつなげるものとした。
	予 算・ 決 算	【予算額】 966,000 円 【決算額】 801,593 円 執行率 83% (うち新任園長研修：39,000 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は、「A」=88%、「B」=12%であった。実施した研修は副園長昇任時に受講していたが、園長となって再度同じ研修を受講できたことで理解が深まり、満足感を得ていた。新型コロナウイルス感染症拡大防止のために中止となった研修への期待が高かったため、研修全体の総合評価が難しかったと考えられる。 ○受講者の修了率は100%であった。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○幼稚園経営に役立つ実践的な研修テーマやカリキュラムの継続した検討 ○幼稚園経営の課題解決に向けての、実現可能な方策を構築できる資質・能力を身に付ける研修の実施
	今後の 取組方針	○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、時宜にかなった的確な研修テーマやカリキュラムの設定を検討する。 ○幼稚園現場の意向・ニーズ等を的確にとらえるため、各区教育委員会及び園長との研修連絡協議会を開催する。

(8) 園長・副園長等専門研修

ア 研修目的

園長・副園長等の多角的知識、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 【参加人数】(2回の延べ人数)園長 89 名、副園長 116 名 計 205 名
実施日	第 1 回 7 月 27 日 (午前) 中止 第 2 回 7 月 27 日 (午後) 第 3 回 8 月 11 日 (午後)
研修内容 ・講師	<p>【研修内容】 幼児教育に係る専門的内容、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>【教科目及び講師】</p> <p>第 1 回 講演 「幼児教育におけるアタッチメントの重要性」 講師 東京大学大学院教育学研究科 教授 遠藤 利彦</p> <hr/> <p>第 2 回 講義 「評価結果を生かした質の高い幼児教育の実現」 中止 講師 文部科学省初等中等教育局視学官 湯川 秀樹</p> <hr/> <p>第 3 回 講演 「リーダーが変われば組織が変わる」 ーリーダーシップからフォロワーシップへー 講師 公益財団法人日本ラグビーフットボール協会理事 株式会社チームボックス代表取締役 中竹 竜二</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社会の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>○共同研修である特徴を生かし、特別区立幼稚園の園長・副園長が同一研修を受講することによって、特別区立幼稚園全体の教育水準の向上を目指す。</p>
	取 組 内 容	<p>○研修カリキュラムの工夫</p> <p>新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、受講人数を会場収容人員の50%に制限した。さらに、例年、特別区立幼稚園の専任園長・副園長の80%が受講する研修であることを鑑み、受講の機会を確保するために、3回の研修毎に受講者を決定した。実施に際しては十分な感染症対策を施し、講義形式での対面研修とした。</p> <p>乳幼児が発達する上で必要なアタッチメントについて、その重要性と情報の量から、昨年度に引き続き同じ講師を招聘し、2年継続という形で研修を実施した。幼児期の成長と保育にアタッチメントがどのように関わるかという知識が深まり、教員の資質向上や保護者対応などに生かす経営力につながった。また、ラグビーワールドカップの選手育成にかかわった講師の講演を聞くことを通して、園における自らのリーダーシップの在り方を振り返り、多様なリーダー像について学んだ。</p> <p>○研修に関する周知の徹底</p> <p>各区教育委員会に受講者決定方法の変更について理解と協力を得て、多人数の研修を安全に実施することができた。</p>
	予 算・ 決 算	<p>【予算額】 966,000 円</p> <p>【決算額】 801,593 円 執行率 83% (うち園長・副園長等専門研修：258,000 円)</p>
	成 果	<p>○受講者アンケートの総合評価は、第1回目が「A」=97%、第3回目が「A」=91%であった。新たな分野の講師から講義を受けたことで、視野が広がり、充実感や満足感につながったと考えられる。</p> <p>○第1回の受講者修了率は97%であった。</p> <p>第3回の受講者修了率は93%であった。</p>
評 価	評 定	<p>Ⓐ B C D</p>
	今後の 課 題	<p>○保育料無償化による園児数の減少など、園長・副園長の園経営上の諸課題に対応した研修テーマ・内容を検討</p> <p>○預かり保育の実施により、各管理職にとって全研修時間の受講が難しくなっている現状を踏まえた研修体制の工夫</p>
	今後の 取組方針	<p>○幼稚園現場の意向・ニーズ等を的確にとらえるため、各区教育委員会及び園長との研修連絡協議会を開催する。</p> <p>○園の現状に沿った募集方法・受講方法を工夫する。</p>

IV 点検・評価に関する有識者の意見

《 大阪総合保育大学 児童保育学部特任教授、國學院大學名誉教授 神長 美津子 氏 》

○現在、中央教育審議会初等教育分科会では「幼児教育と小学校教育との架け橋特別委員会」を設置（令和3年7月20日）し、幼保の様々な施設に通う全ての5歳児に質の高い学びにつながる体験を保障するための検討が始まったところである。幼児教育の無償化以降、園児数が減少する等、公立幼稚園は厳しい状況下ではあるが、これまで質の高い幼児教育を提供してきた特別区公立幼稚園においては、地域の幼児教育推進体制の核としての期待は大きい。地域の幼児教育はもちろんのこと、全国の幼児教育をリードする立場から、特別区人事・厚生事務組合教育委員会の採用・研修等の事業を一層充実させて、有能な人材を育成することを期待したい。

(1) 採用選考

① 幼稚園教員用選考

各区の採用予定者がなかなか読めない、また区の採用者数が前年度から減少することから、合格者が名簿登載したものの採用に至らなかったり、補欠者は名簿未登載になってしまったりすることは、まことに残念である。この状況が次年度以降も続いてしまうことにより、志願者数が減少し、優秀な人材が集まらないことにもつながってしまうので、何とか改善していくことを期待したい。

② 臨時的任用教員選考

臨時選考の機会を5回実施したことや、受験資格を「幼稚園教諭免許を現に所有する者」に広げたことにより、応募数は増加し、適正な名簿管理ができたことは評価できる。必要に応じて臨時選考の機会の拡充を図り、引き続き適正な名簿登載数の確保をお願いしたい。

(2) 昇任選考

① 主任教諭選考

有資格者がのうち、申し込み率24.5%は低い。早急に選考を希望しない背景にある要因を明らかにし、その改善に努めて戴きたい。その際、年齢層により、申し込み率の高低があるのか、もしあるとしたなら、申し込み率が低い年齢層の申し込まない理由等を明らかにしつつ、すぐに改善できること、中長期的な見通して改善していくこと等に分け、きめ細かく対応を考えていくことが必要ではないかと考える。

② 副園長選考

選考に関しては適正に実施されている。優秀な教員が多い中で、申し込み者が少なく、各区の需要を満たすことができなかつたことは残念である。有資格者に対する申込者の割合を示す申込率は、年々下がっている中で、前年度は10.0%に対して、今年度はさらに4.0%と減少しており、状況は深刻である。園の中で副園長は、中核となり教職員の意見等をまとめ、指導していく立場にある。園の組織づくりや職務内容について再確認し、園全体の働き方改革を推進しながら、改善できるところは改善し、昇任意欲の醸成する環境をつくるようにすることが望まれる。

③ 園長選考

有資格者に対する申込者の割合を示す申込率が前年度は40.7%に対して、令和2年度は25.0%に減少している。申し込み率の低下については、副園長選考と同様に現状の分析を実施し、受験者数の増加の方策を考えていただきたい。

(3) 共同研修

①幼稚園教諭新規採用二年目フォロー研修

コロナ禍のため、研修は7コマ中2コマの実施のみで終わった。今後、様々な研修形態、研修方法の可能性を検討して戴きたい。特に、二年目フォロー研修は、園外研修にて様々な保育を学び、刺激を受け保育の面白さを知り、自分の保育を創っていく時期なので、園外研修の機会は確保していくことが大切である。

②主任教諭研修Ⅰ

研修プログラムは、ミドルリーダーになっていくために必要な内容であり、実践のニーズをとらえた内容である。コロナ禍で、演習形式が取り入れられなかったことは残念であるが、それでも受講者の満足度が高い。今後は、演習を通してファシリテーションの技術を身に付け、リーダーとしての研修の充実を図って戴きたい。

③主任教諭研修Ⅱ

園運営の中核となっていく人材を育てる視点を踏まえ、2回という少ない研修回数であるが、主任教諭に必要な研修プログラムができていている。引き続き、主任教諭が実力をつけてステップ・アップを図るとともに、リーダーシップの資質を身に付ける研修を企画して戴きたい。

④管理職候補者養成研修

論文作成の指導を通して、多様な視点から園運営を学ぶことが大切であり、管理職になる自覚と意欲、自信につながる研修となっている。本研修の実績等を伝える等、次年度副園長選考の応募者を増やしていくことも大切である。

⑤管理職昇任前研修

教育法規や労務管理は、管理職になるためには必要な研修であり、こうした研修受講を通して知識・理解を深め、管理職としての資質・能力を磨いていくことが大切である。引き続き研修内容の充実を図って戴きたい。

⑥新任管理職・管理職候補者研修

園運営に関わる多様な課題に沿って、連続的に研修受講ができることの意義は大きい。引き続き、新任管理職・管理職候補者が必要な研修講座を企画して戴きたい。今回実施しなかった研修について、可能ならば来年度研修を実施する際、今回受講できなかった副園長も受講できる措置が取られるとよい。

⑦新任園長研修

コロナ感染拡大のため、研修は、1回しか実施できなかった。可能ならば来年度研修を実施する際、今回受講できなかった園長も受講できる措置が取られるとよい。園経営の課題と方策について等、新任園長が抱えている課題の整理や、その課題解決に結びついた研修になるための工夫がなされている。

⑧園長・副園長等専門研修

特別区の公立幼稚園を取り巻く状況を踏まえ、園長・副園長の研修ニーズに沿った研修プログラムが作成され実施されている。今後も園運営の多様な視点からの研修プログラム企画することを期待したい。

○まとめ

各々の部門において、幼稚園教諭として必要な選考や研修が適正になされている。「昇任選考の希望者は少なくなる傾向にある。今後、共同研修を通して、幼稚園教員としてリーダーシップを身に付け、さらに管理職研修を受けることで自信をつけていく等、研修と昇任が一体となっていくことが望まれる。

幼児教育の無償化が実施され、教育・保育へ向けられる意識も高まっている今日、幼稚園、こども園、預かり保育、保育所等、幼児教育・保育の形態も多様化が進み、保育者として係わる職場も様々となっている。また、無償化により今まで公立幼稚園の利点でもあった安価な費用が保護者の選択肢から外れることで少子化の折から園児数減少につながってしまう現実もある。特別区人事・厚生事務組合教育委員会が特別区の区立幼稚園・こども園における採用・昇任選考、研修等を共通実施のもとに事業を推進され、長年にわたり質の高い幼児教育のレベル維持の充実に尽力されていることは大変意義深いことと考える。今こそ質の維持向上に専心され、幼稚園教育要領に則った教育内容が維持され、実践されることが求められる。そのため、今後も有能な人材の確保と育成を推進されることを切に望む。

(1) 採用選考

① 幼稚園教員採用選考

令和2年度実施の受験者は399名で前年度より68名の減少である。採用者は31名で前年度に比べて20名の減少である。受験者数が減少しているのに比例して採用者の減少は致し方ないが、各区教育委員会の採用需要が想定を下回ったため採用数予測にずれが生じた。そのため5名の合格者が名簿残の次年度採用となり、補欠者が名簿登載できない状態になってしまった。合格者数の見込みが適正とはいえなかったことでC評価になったといえる。応募者数と合格者見込み数から見た倍率は約11倍で、例年よりは少し下がるが10倍以上を確保し、水準の維持はできている。学校説明会の実施が23校となり、コロナ禍において、オンラインも駆使し1,000名を超える参加者にPRや選考の周知を図り効果を表している。倍率も高いレベルを維持しながらすすめられていることは採用選考の質が確保されているといえる。

② 臨時的任用教員選考

履歴管理システムの活用により確実な名簿管理ができていることは各区からの要請にも、緊急時にも迅速な対応ができ評価できる。臨時選考を年5回実施し、受験資格を「幼稚園教諭普通免許状を現に有する者」のみに改正したことで各区の需要に応える名簿登載者数を確保することができたといえる。各区教育委員会にとっても安心材料になる。近年、若手教員が多くなっている中、産育休代替教員の確保は年々需要も多く、必須である。引き続き優秀な人材確保と安定供給のため選考の回数や選考案内、受験資格の周知の工夫をすることは今後有効なことといえる。

(2) 昇任選考

① 主任教諭選考

申込者、申込率が昨年より減少している。有資格者はある程度増えてきているが、申込者の増加につながらないのは現実的に希望しない者の判断基準による。主任になることは、今後の副園長、園長への最初の条件にもなる。そのためにも受験勧奨は必要不可欠の重要課題である。管理職の道を選択するための大きな一歩になることに抵抗をもつ教員に対して、何が不安材料になるのかなどの調査を実施し、ライフステージの中で重要な通過点であることや教員としてのやりがいをもてるように意識づけることが大切と考える。

② 副園長選考

受験申込者数、受験者数、合格者数がともに大きく減少しており、結果的に各区の需要を満たすことができなかったことは残念である。申し込み率が昨年に引き続き最近数年間の中で一番低くなっているのは何故か、調査する必要性を感じる。こども園や預かり保育など、幼稚園の多様化により、副園長の担う役割も多様化し責任も重くなる現状で、個人的にも子育てや親族の介護等多くの役割を担う年齢層であるともいえる。働き方改革の動きとともにコロナ禍の影響も相まってICT化の推進による環境整備等も図りながらゆとりややりがいをもてる状況づくりを創りながら、主任教諭、副園長どちらも受験勧奨をさらに強化することが求められる。

③ 園長選考

申込率が前年の40.7%から25.0%と15.7ポイントも下がっているのは、各区の様々な状況が全管理職数の中で人材配置の組み立てができない状況になっているのだろうか、定年退職の年齢上昇等、現状維持せざるを得ない事態から受験できないことにつながってはいないだろうか。各区によっては、園の運営形態に変化が見られ、新たな園経営が求められている。そこでは幼児教育の重要性から鑑みて専任園長の存在意義は今までで

上に大きくなる。各区教育委員会との連携により、主任教諭、副園長、園長へと管理職の段階を順調に踏んでいけるように幼児教育環境の整備とともに受験勸奨を今後も期待する。

(3) 共同研修

① 二年目フォロー研修

二年目の教員のニーズに合った研修カリキュラムが提供されている。受講者アンケートの研修総合評価は「A」が81%、受講者所属長の評価は「A」が84%であった。昨年は受講アンケートの評価「A」は100%とかなり高かったが、今年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、7回中5回が中止になったことが原因と思われる。二年目教員には、保育観察とその後の協議、経験年数の同じ仲間との研修はよい学びの場になるが、研修計画が変更されたことは致し方ない。しかし、現場の実践に結び付く具体的な研修が実施されたことで、満足度は高くなった。今後、with コロナの時代に対応する研修の工夫が必要になっていくと思われる。

② 主任教諭研修Ⅰ

新型コロナ感染症拡大防止のため、4回中1回が中止になったが、他3回は感染予防対策を施し、講義形式で実施することができた。主任教諭としての実践的能力を高められるような専門知識の修得をテーマにカリキュラムが設定されていて受講者アンケートの研修総合評価「A」が100%と高く満足できる研修だった。

③ 主任教諭研修Ⅱ

中堅教諭としてミドルリーダーの自覚をもち、若手育成や危機管理等を学ぶ機会をもつことができた。具体的なメンタルヘルスや緊急事態対応の仕方など、組織の中でミドルリーダーとしてどのような役割を担うのか意識し、課題を見出す自己研鑽できる研修会となっている。アンケートの研修総合評価「A」100%、受講者の修了率90%である。

④ 管理職候補者養成研修

新型コロナ感染症に対する予防対策をした上で、講義と個人での論文作成を模擬テスト形式で行った。副園長の職務内容を理解し、論文作成能力の修得も図られる具体的な演習効果もあり、管理職に向けてのモチベーションが上がる。受講者アンケートの評価「A」100%で理解度、満足度が高まった。

⑤ 管理職昇任前研修

管理職として、必要な教育法規・労務管理に関する基本的な知識を得られ、管理職になったらすぐに役立つことを昇任前に学ぶことができるので受講者にとって不安解消につながる研修である。受講者アンケートの評価「A」100%である。

⑥ 新任管理職・管理職候補者研修

副園長に昇任する者として園経営に関する重要課題を学び、視野を広げることの出来る研修内容が組まれていることで、受講者にとって必要かつ実効性のある研修会である。新型コロナ感染症拡大防止のため8回中3回が中止となった。修了者は前年度昇任の1名のみであったが、複数年での受講が可能なので、未修了者は次年度受講して修了を達成できる確実性がある。

⑦ 新任園長研修

新型コロナ感染症拡大防止のため4回中3回が中止となった。学校評価を教育課程の編成、実施、改善につなげた園経営の方策について他の園長の園経営の取組について具体的に知ることによって自己課題に直結する研修内容になっている。受講者アンケート研修総合評価「A」88%、「B」12%、中止になった研修への期待が高かったため評価が他の研修よりは厳しかったと思われる。修了率は100%であった。

⑧ 園長・副園長等専門研修

夏季休業中の集中講座として、最新情報を取り入れた研修は管理職研修として経験年数を問わず必要で有効な内容である。新型コロナ感染症拡大防止のため人数制限を設定し実施した。乳幼児期のアタッチメントの重要性やリーダーシップの在り方等、広い視野からの学びにつながりアンケート結果も理解度、満足度が高い。

○まとめ

新型コロナウイルス感染症対策からの「新しい生活様式」を園生活の中で新しい切り替えを行うか、幼児教育無償化の中で教育の質の確保と多様化の時代のニーズに対応した課題、虐待問題、働き方改革等、各ライフステージに合った選考、研修体制を整えていただきたい。

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

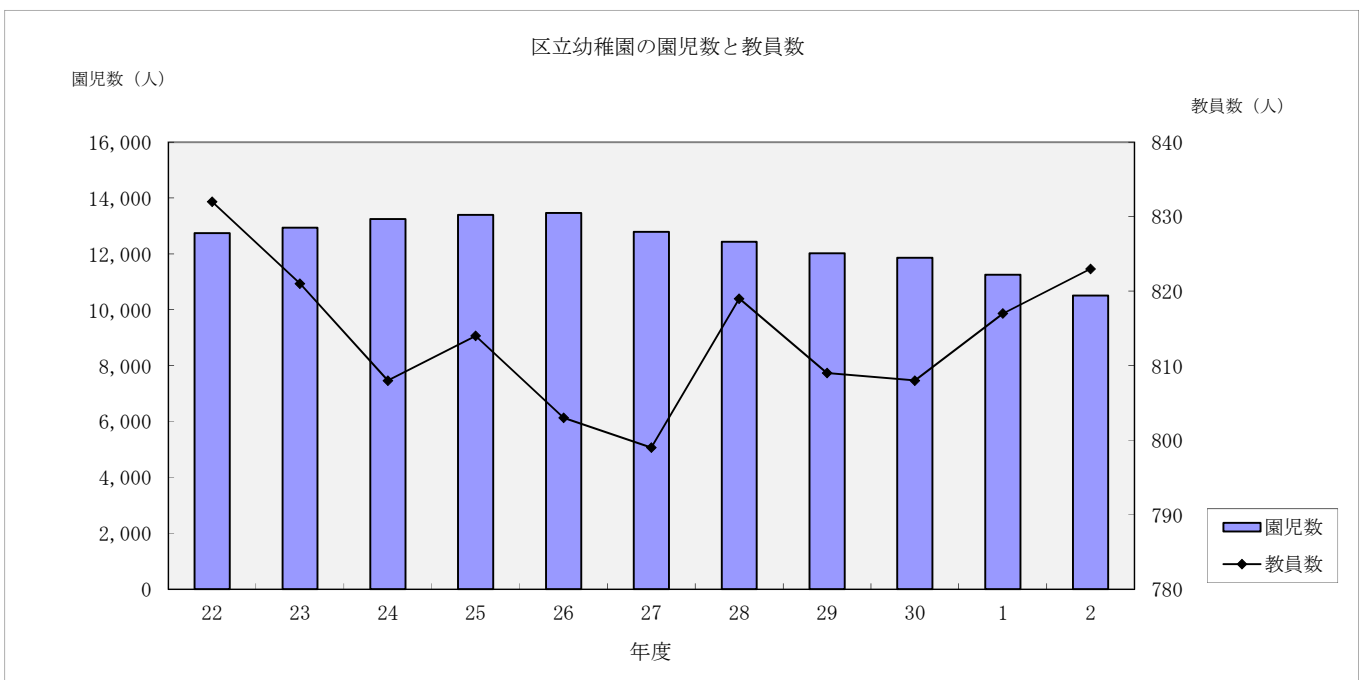
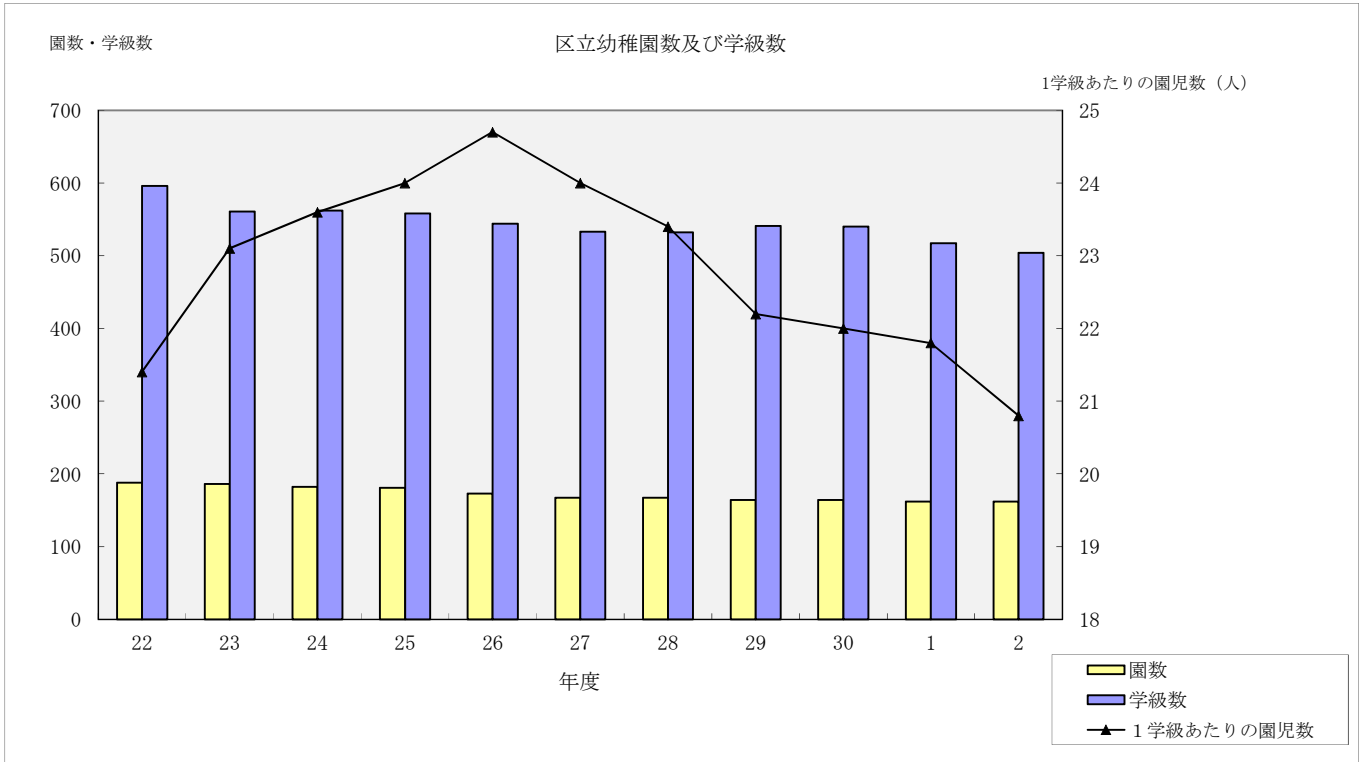
- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

区立幼稚園現況

令和2年5月1日現在

年度 項目	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
園数	188	186	182	181	173	167	167	164	164	162	162
学級数	596	561	562	558	544	533	532	541	540	517	504
園児数	12,745	12,934	13,250	13,396	13,460	12,784	12,428	12,017	11,856	11,259	10,506
教員数	832	821	808	814	803	799	819	809	808	817	823
1学級あたりの園児数	21.4	23.1	23.6	24	24.7	24	23.4	22.2	22.0	21.8	20.8

「令和2年度東京都学校基本調査報告」より



(人)

項目 \ 年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
3歳児	1,558	1,650	1,742	1,889	1,939	1,920	2,084	2,092	2,171	2,054	1,989
4歳児	5,437	5,660	5,601	5,712	5,641	5,202	4,872	4,905	4,584	4,461	3,939
5歳児	5,750	5,624	5,907	5,795	5,880	5,662	5,472	5,020	5,101	4,744	4,578

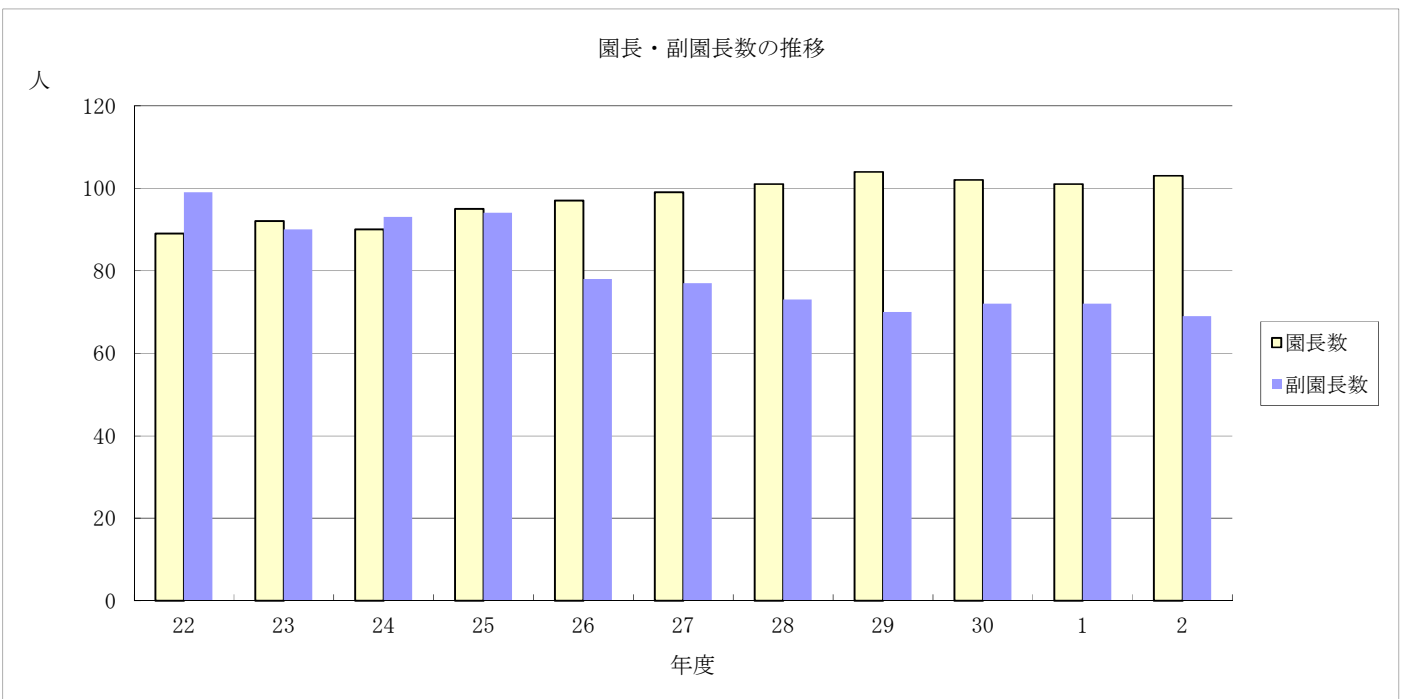
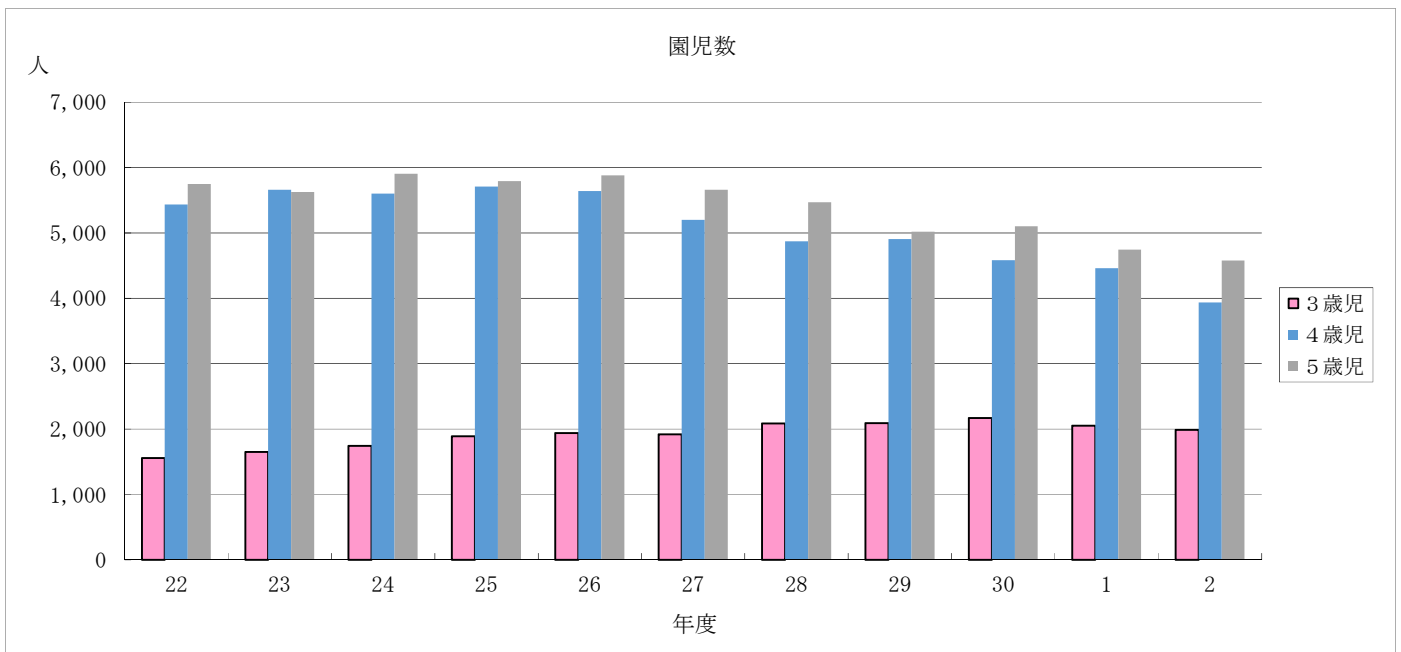
「令和2年度東京都学校基本調査報告」より

(人)

項目 \ 年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
園長数(専任)	89	92	90	95	97	99	101	104	102	101	103
副園長数	99	90	93	94	78	77	73	70	72	72	69

「組合教育委員会事務局調査」より

令和2年5月1日現在



各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数(令和2年度)

令和2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	679	56.0	533	1,212	47	55.3	38	85
中央	16	100.0	0	16	1,746	100.0	0	1,746	104	100.0	0	104
港	12	40.0	18	30	1,157	36.4	2,023	3,180	85	37.6	141	226
新宿	21	70.0	9	30	715	39.7	1,085	1,800	58	43.9	74	132
文京	10	38.5	16	26	766	27.2	2,052	2,818	71	30.9	159	230
台東	10	52.6	9	19	492	27.8	1,278	1,770	56	41.8	78	134
墨田	7	43.8	9	16	272	18.2	1,222	1,494	22	18.6	96	118
江東	20	62.5	12	32	1,222	33.7	2,407	3,629	100	36.0	178	278
品川	9	32.1	19	28	558	15.8	2,963	3,521	41	16.5	207	248
目黒	3	12.5	21	24	207	7.0	2,758	2,965	19	8.4	206	225
大田	0	0.0	48	48	0	0.0	7,634	7,634	0	0.0	591	591
世田谷	8	12.9	54	62	707	7.3	8,936	9,643	53	8.1	603	656
渋谷	5	23.8	16	21	221	11.5	1,695	1,916	19	12.0	139	158
中野	2	9.1	20	22	155	5.2	2,827	2,982	10	3.8	250	260
杉並	6	14.0	37	43	425	7.7	5,087	5,512	29	7.2	376	405
豊島	3	15.0	17	20	96	6.4	1,413	1,509	9	6.5	130	139
北	4	11.1	32	36	138	3.1	4,259	4,397	14	4.5	298	312
荒川	9	64.3	5	14	431	39.4	663	1,094	40	52.6	36	76
板橋	2	5.9	32	34	64	1.1	5,568	5,632	9	2.1	417	426
練馬	3	6.8	41	44	235	2.6	8,696	8,931	22	3.7	577	599
足立	0	0.0	52	52	0	0.0	7,826	7,826	0	0.0	604	604
葛飾	3	10.3	26	29	82	1.8	4,378	4,460	9	2.5	357	366
江戸川	1	2.6	38	39	138	1.6	8,566	8,704	6	1.0	598	604
計	162	23.2	535	697	10,506	11.1	83,869	94,375	823	11.8	6,153	6,976

「令和2年度東京都学校基本調査報告」より作成

各区别区立幼稚園年齢別就園状況(令和2年度)

令和2年5月1日現在

区	園数	在者園数						教員数 (本務者)
			男	女	3歳児	4歳児	5歳児	
千代田	8	679	329	350	220	216	243	47
中央	16	1,746	900	846	552	584	610	104
港	12	1,157	613	544	340	402	415	85
新宿	21	715	381	334	222	236	257	58
文京	10	766	425	341	156	275	335	71
台東	10	492	250	242	121	167	204	56
墨田	7	272	138	134	0	134	138	22
江東	20	1,222	618	604	100	509	613	100
品川	9	558	289	269	0	270	288	41
目黒	3	207	116	91	38	69	100	19
大田	0	0	0	0	0	0	0	0
世田谷	8	707	354	353	0	298	409	53
渋谷	5	221	111	110	0	105	116	19
中野	2	155	93	62	31	60	64	10
杉並	6	425	239	186	97	157	171	29
豊島	3	96	50	46	0	39	57	9
北	4	138	75	63	0	62	76	14
荒川	9	431	236	195	112	151	168	40
板橋	2	64	36	28	0	26	38	9
練馬	3	235	132	103	0	96	139	22
足立	0	0	0	0	0	0	0	0
葛飾	3	82	44	38	0	32	50	9
江戸川	1	138	72	66	0	51	87	6
計	162	10,506	5,501	5,005	1,989	3,939	4,578	823

※休園等の幼稚園含む

「令和2年度東京都学校基本調査報告」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（令和２年度）

令和３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) 9895

FAX 03 (5210) 9712