

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3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</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> <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3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のため、効率的で利用者が使いやすいシステムを導入 各区の需要数に対応する合格者とし、合格者の名簿残を出すことなく、補欠者のほとんどを名簿登載 学校説明会数の実施（23校）とともに、募集パンフレットのデザイン改善など、選考の周知を図り、適正な規模の申込者数を確保 	B
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> 適正な名簿管理 適正規模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"> 選考を適正かつ確実に実施 受験者数の増加 	C
	副園長選考	<ul style="list-style-type: none"> 選考制度の定着と確実かつ適正な選考の実施 受験者数の増加 	B
	園長選考	<ul style="list-style-type: none"> 適正に選考を実施 受験者数の増加 	B
共同研修	新採二年目フォロー研修	<ul style="list-style-type: none"> 幼稚園現場の実践に結びつく効果の高い研修を実施 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 	A
	主任教諭研修Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> 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 受講対象者の確実な参加と、研修内容の確実な修得・定着 	A
	主任教諭研修Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> 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 受講対象者への参加の呼びかけと、中堅教員の研修意欲の向上 	A
	管理職候補者養成研修	<ul style="list-style-type: none"> 修了者は副園長選考の筆記試験免除となるため、副園長の職務内容の理解と、論文作成能力の確実な修得・定着 受講者全員の修了（全講義・演習の参加） 	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・労務管理に関する知識を修得 受講対象者の確実な参加と、研修内容の確実な修得・定着 	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	<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である「人材育成」、「組織力の向上」、「リスク管理」を身に付け、コーチング、クレーム対応等の実践的テーマを設定 受講者アンケート評価「A」94% 受講者修了率100%（令和元年度・2年度コロナ禍未修了者全員修了） 	A
	新任園長研修	<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"> 講義と個人演習での対面研修 園長としての園経営の課題解決の方策と問題解決能力の向上 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」93% 受講者修了率100% 	A
	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 園長・副園長の同一研修の受講により、特別区立幼稚園全体の教育水準の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 3回の研修毎に希望を募り数多く受講できる機会を確保 教育課程の編成力及び経営方針の策定力、SDGsの考え方、国内外の実情についての研修を実施 受講者アンケート評価「A」 第1回94%、第2回78%、第3回88% 	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"> インターネット申込みを開設したにもかかわらず受験者の減少の背景には、令和2年度の採用者の減少等が要因と考えられ採用数予測の精度の向上を期待。補欠者への名簿掲載状況を知らせるなど、受験者側の心理的配慮も必要 	<ul style="list-style-type: none"> 各区の採用需要数に対応し、合格者の残がなく、ほとんどの補欠者の名簿掲載ができるようにしたことを評価。学校説明会の実施で選考の周知を図り、インターネット申込みで利用しやすい点から高い倍率を維持でき、採用選考の質を確保
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> 定期選考を毎月実施にしたことで、利便性・信頼性の高い名簿管理ができたことを評価。未稼働登載者の対応策を検討し、精度の充実に努めることを期待 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月の定期選考に運用を変更したことで、安定的な申込受付と多くの名簿者数を確保することができ、急な対応ができるようになったことは安心材料
昇任選考	園長・副園長・主任教諭選考	<ul style="list-style-type: none"> 有資格者に対する申込率が低い選考は分析が必要。中長期的な視点での働き方モデルの作成や昇任意欲醸成の環境の整備、地域の幼児教育の質向上に寄与する人材の確保も必要 	<ul style="list-style-type: none"> 各区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を整備するとともに受験勧奨をさらに強化することを今後も期待
共同研修	新採二年目フォロー研修	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍で研修6コマを開催でき、高い満足度を得ていることを評価。コロナ禍収束後には観察保育の機会や情報交換などの演習の確保を望む 	<ul style="list-style-type: none"> 経験年数の同じ仲間との研修は、良い学びの場になり、他者の意見に触れられる工夫を進めたことは有意義。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"> 新たな主任教諭がミドルリーダーになっていくために必要な研修を実施。演習を通してファシリテーションの技術を磨くなど研修の充実に努めることを望む 	<ul style="list-style-type: none"> 実践的能力を高められるよう、現場のニーズに応じた専門知識の修得をテーマにカリキュラムが設定されており、高く評価
	主任教諭研修Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> 必要な研修を実施。若い教職員の指導を通して、リーダーシップの資質を磨く研修の検討を望む 	<ul style="list-style-type: none"> ミドルリーダーとしての課題解決の方策を導き出し具体的な実践力を高められ、学ぶ機会をもてたことを評価
	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。副園長選考応募者増を期待 	<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る研修であり、管理職に向けてのモチベーションの向上を評価
	管理職昇任前研修	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に必要な研修であり、知識・理解を深め資質・能力を磨くことが大切。引き続き研修内容の充実に期待 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職として必要な教育法規・労務管理に関する基本的な知識が得られ、昇任前の不安解消につながることを評価
	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及び過去2年間に遡り未修了科目を受講できる措置を評価 	<ul style="list-style-type: none"> 園経営に関する重要課題を学び、視野を広げることのできる研修内容で、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"> 課題整理やその課題解決に結びついた研修となる企画内容「園経営改善の取組と今後の課題」を評価 	<ul style="list-style-type: none"> 園経営の課題の捉え方と解決方法を学び、自己課題に直結する研修内容として高く評価
園長・副園長等専門研修	<ul style="list-style-type: none"> 特別区の公立幼稚園を取り巻く状況を踏まえた研修ニーズに沿ったプログラムで、今後も園運営の多様な視点からの研修プログラムの企画に期待 	<ul style="list-style-type: none"> 最新情報を取り入れ管理職研修として経験年数を問わず必要で有効な内容。社会情勢の変化に対応する研修は特別区の幼稚園全体の教育水準向上に役立つ 	

**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3年度)**

令和4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	
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

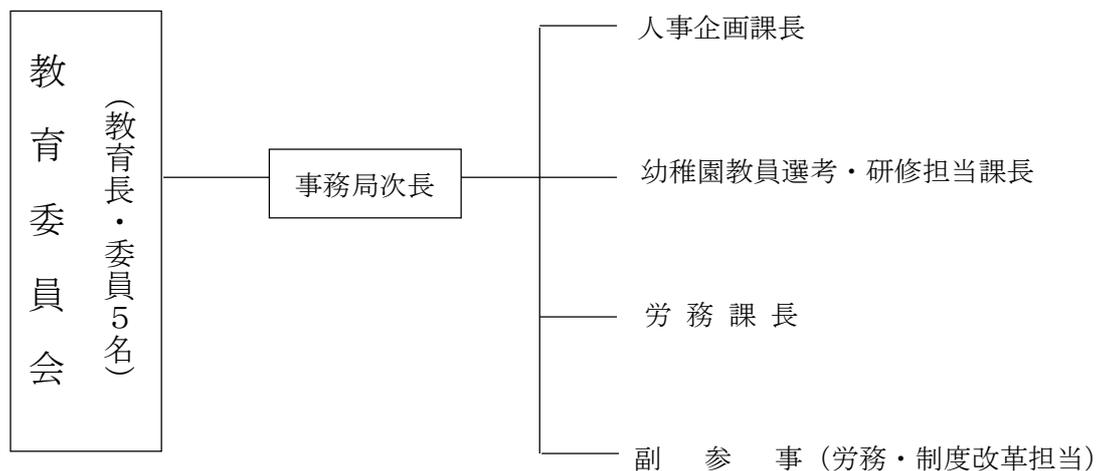
平成12年、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）の改正施行により、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務等が、東京都から各特別区の教育委員会（以下「各区教育委員会」という。）に移管された。

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。教育長及び教育委員会の委員のうち4名は23区の教育長の中から、教育委員会の委員のうち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。

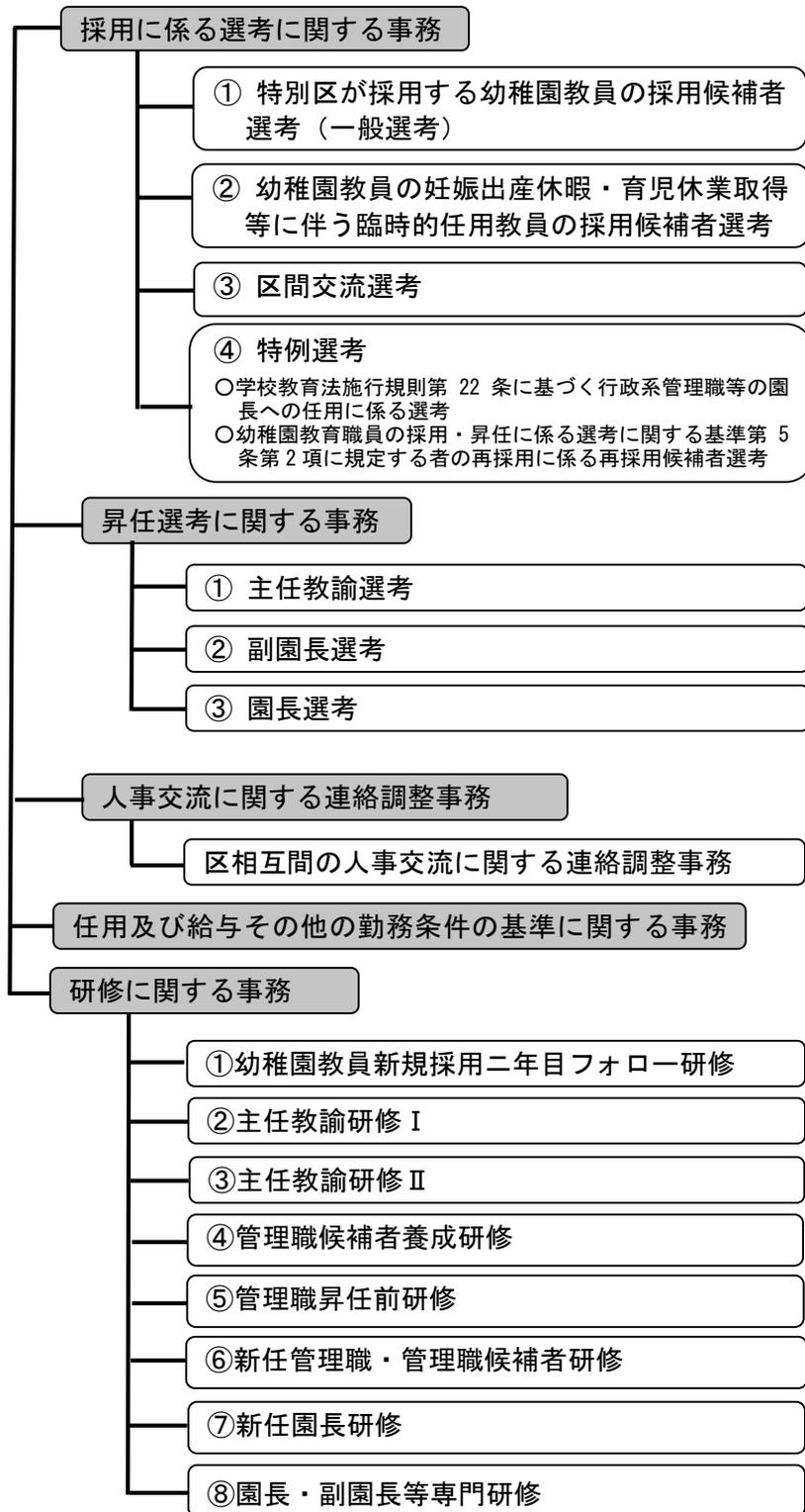
事務局には、次長、人事企画課長、幼稚園教員選考・研修担当課長、労務課長、副参事（労務・制度改革担当）が置かれ、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



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 4 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 20 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 28 日
2 次選考	実施日	8 月 14 日・15 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 10 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	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
実施年度	A 名	B 名	C 名	B/(A-C)%	D 名	D/B %	E 名	E/(C+D)%	F 名	F/(B+C) %	
3 年度	387	306	25	84.5	132	43.1	137	87.8	9	2.7	35
2 年度	440	378	21	90.2	147	38.9	154	91.7	40	10.0	49
増減	△53	△72	4	△5.7	△15	4.2	△17	△3.9	△31	△7.3	△14

【幼稚園教員採用状況】 ※3年度の採用者数及び採用率は、令和4年2月末時点

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	
3年度	331名	9名	35名	9名	9名	18名	10名
2年度	399名	40名	49名	33名	0名	33名	3名
増減	△68名	△31名	△14名	△24名	9名	△15名	7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（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導入した。 ○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校で行うとともに、募集パンフレットを見やすくするため、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】 9,990,000円</p> <p>【決算額】 8,633,821円 執行率 86.4%</p>
	成果	<ul style="list-style-type: none"> ○新たに導入したインターネット申込みにより、効果的かつ円滑なインターネット申込みが実施できた。 ○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し、最終的な需要数が想定を上回ったため、合格者の名簿残を出すことなく、補欠者のほとんどを名簿登録することができた。 ○応募者数は387名で、53名減となった。
評 価	評定	A ② C 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。 ○各区需要数の正確な把握に努める。 ○スマートフォン専用の選考申込みシステムを追加し（令和4年4月1日稼働）、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> <table border="1"> <thead> <tr> <th>受付</th> <th>選考日</th> <th>名簿登載期間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4月</td> <td>4月13日</td> <td>令和3年4月13日～令和4年12月31日</td> </tr> <tr> <td>5月</td> <td>5月11日</td> <td>令和3年5月11日～令和4年12月31日</td> </tr> <tr> <td>6月</td> <td>6月15日・16日</td> <td>令和3年7月1日～令和5年6月30日</td> </tr> <tr> <td>7月</td> <td>7月13日</td> <td>令和3年7月15日～令和5年6月30日</td> </tr> <tr> <td>8月</td> <td>8月17日</td> <td>令和3年8月17日～令和5年6月30日</td> </tr> <tr> <td>9月</td> <td>9月14日</td> <td>令和3年9月14日～令和5年6月30日</td> </tr> <tr> <td>10月</td> <td>10月12日</td> <td>令和3年10月12日～令和5年6月30日</td> </tr> <tr> <td>11月</td> <td>11月16日</td> <td>令和3年11月17日～令和5年6月30日</td> </tr> <tr> <td>12月</td> <td>12月13日・14日</td> <td>令和4年1月1日～令和5年12月31日</td> </tr> <tr> <td>1月</td> <td>1月11日</td> <td>令和4年1月11日～令和5年12月31日</td> </tr> <tr> <td>2月</td> <td>2月15日</td> <td>令和4年2月15日～令和5年12月31日</td> </tr> <tr> <td>3月</td> <td>3月15日</td> <td>令和4年3月15日～令和5年12月31日</td> </tr> </tbody> </table> <p>【臨時選考】 実施なし</p>	受付	選考日	名簿登載期間	4月	4月13日	令和3年4月13日～令和4年12月31日	5月	5月11日	令和3年5月11日～令和4年12月31日	6月	6月15日・16日	令和3年7月1日～令和5年6月30日	7月	7月13日	令和3年7月15日～令和5年6月30日	8月	8月17日	令和3年8月17日～令和5年6月30日	9月	9月14日	令和3年9月14日～令和5年6月30日	10月	10月12日	令和3年10月12日～令和5年6月30日	11月	11月16日	令和3年11月17日～令和5年6月30日	12月	12月13日・14日	令和4年1月1日～令和5年12月31日	1月	1月11日	令和4年1月11日～令和5年12月31日	2月	2月15日	令和4年2月15日～令和5年12月31日	3月	3月15日	令和4年3月15日～令和5年12月31日
受付	選考日	名簿登載期間																																						
4月	4月13日	令和3年4月13日～令和4年12月31日																																						
5月	5月11日	令和3年5月11日～令和4年12月31日																																						
6月	6月15日・16日	令和3年7月1日～令和5年6月30日																																						
7月	7月13日	令和3年7月15日～令和5年6月30日																																						
8月	8月17日	令和3年8月17日～令和5年6月30日																																						
9月	9月14日	令和3年9月14日～令和5年6月30日																																						
10月	10月12日	令和3年10月12日～令和5年6月30日																																						
11月	11月16日	令和3年11月17日～令和5年6月30日																																						
12月	12月13日・14日	令和4年1月1日～令和5年12月31日																																						
1月	1月11日	令和4年1月11日～令和5年12月31日																																						
2月	2月15日	令和4年2月15日～令和5年12月31日																																						
3月	3月15日	令和4年3月15日～令和5年12月31日																																						

ウ 実施結果 ※3年度の採用者数及び採用率は、令和4年2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	左記以外 選考	更新	新規	更新	新規	更新	新規
3年度	19	37	18	50	24	40	13	80.0	54.2
2年度	20	39	32	46	13	32	7	69.6	53.8
増減	△1	△2	△14	4	11	8	6	10.4	0.4

【参考】臨時的任用教員名簿登載者数（令和4年2月末時点）

名簿登載期間	登載人数
令和4年1月1日～令和5年12月31日	41名
令和3年7月1日～令和5年6月30日	27名
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	35名
合計	153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。 ○定期選考の実施 年2回の更新月のほか、毎月定期選考を実施することで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】 49,000円 【決算】 48,400円 執行率 98.7%
	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、各区からの緊急依頼時に行っていた臨時選考から、毎月の定期選考に運用変更したことで、安定的な申込受付と、各区からの需要により迅速に対応することができた。
評 価	評 定	A ② 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対応策 ○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、未稼働登載者の対応策を検討する。 ○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 %
3年度	14	14	100	12	85.7
2年度	25	25	100	25	100
増 減	△11	△11	0	△13	△14.3

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	25	26	27	28	29	30	元	2	3
有資格者	60	56	50	87	121	102	99	102	85
申込者	25	21	13	27	37	27	28	25	14
申込率	41.7	37.5	26.0	31.0	30.6	26.5	28.3	24.5	16.5
合格者	19	20	12	26	32	25	26	25	12

※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】 34,000 円 【決算】 32,600 円 執行率 95.8%
	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 ○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25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21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17日
2次選考	書類選考	実施日	1～2月		
	合格発表			2月4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						
3年度		12	0	12	100	12	100	15	12	80.0
2年度		5	0	5	100	5	100	5	3	60.0
増減		7	0	7	0	7	0	10	9	20.0

※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	25	26	27	28	29	30	元	2	3
有資格者	91	96	97	97	102	108	110	125	138
申込者	12	13	12	16	14	20	11	5	12
申込率	13.2	13.5	12.4	16.5	13.7	18.5	10.0	4.0	8.7
合格者	10	12	9	13	10	19	10	3	12

※ 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、確実かつ適正に実施する。 ○受験者数の増加を図る。
	取組内容	○選考制度の定着と確実な実施 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】405,000円 【決算】193,332円 執行率55.8% ※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上回った。
評価	評定	A ② C D
	今後の課題	○選考の確実かつ円滑な実施 ○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、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25日
面接試験	実施日	8月21日
合格発表		9月3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 %
3年度	8	8	100	6	75.0
2年度	7	7	100	5	71.4
増 減	1	1	0	1	3.6

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	25	26	27	28	29	30	元	2	3
有資格者	44	35	37	35	34	29	27	28	39
申込者	38	21	23	25	17	13	11	7	8
申込率	86.4	60.0	62.2	71.4	50.0	44.8	40.7	25.0	20.5
合格者	20	10	8	12	11	12	8	5	6

※ 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 ○受験勧奨の推進
	予算・ 決算	【予算】 405,000 円 【決算】 193,332 円 執行率 55.8% ※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上回る結果となった。
評 価	評定	A ㊀ C 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中長期的な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。

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】研修を実施する年度の前年度に採用された特別区の幼稚園教員等 【参加人数】45名
実施日	5月7日 (午後) (新型コロナウイルス感染症拡大防止のため8月4日に延期) 第1回 6月3日 (午後) 第2回 6月23日 (午後) 第3回 7月28日 (午前) 第4回 7月28日 (午後) 第5回 8月4日 (午後) (当初5月7日実施予定の研修) 第6回 10月26日 (午後)
研修内容・講師	【研修内容】 保育内容、方法の基礎的課題と具体的対応 幼児理解に基づく指導計画作成と評価 環境構成・教材研究 【教科目及び講師】 第1回 講義 「遊びの楽しさを支える教師の役割」 ー幼児理解、遊び理解から援助へー 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2回 講義 「豊かな園生活の実現のために」 ー保護者との信頼関係を土台としてー 講師 元練馬区立光が丘さくら幼稚園長 瀬田 雅江 第3回 講義 「特別な支援を必要とする幼児の理解と援助」 ーインクルーシブな教育・保育を目指してー 講師 玉川大学 教育学部 教授 若月 芳浩 第4回 講義 「子どもたちの身体表現」 ー見つめる・育む・ともに楽しむー 講師 十文字学園女子大学 人間生活学部 講師 渡邊 孝枝 第5回 講義 「今日から明日へつながる保育」 ー環境を考える・工夫するー 講師 共立女子大学 家政学部 教授 田代 幸代 第6回 講義 「次につながる評価とは？一緒に考えよう」 講師 明治学院大学 心理学部 特命教授 田代恵美子

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	<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>○研修カリキュラムの工夫</p> <p>第1回の研修は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、第5回に延期した。研修実施にあたっては十分な感染症対策を施して講義形式での対面研修を実施した。</p> <p>研修カリキュラムとして観察保育は計画段階で難しいと判断し、代わりに「環境構成と幼児理解」「保護者対応」を新たに加えた。協議などは行わず、個人演習や隣同士の受講生が演習用紙を交換して見合い、コメントを記載して返すなど限られた環境で研修成果が上がるよう工夫した。</p> <p>○研修に関する周知の徹底</p> <p>各区教育委員会及び園長会を通じて十分な感染症対策をとり研修を実施している旨を知らせ、研修参加を促した。</p>
	予算・決算	<p>【予算額】 1,290,000 円</p> <p>【決算額】 1,153,794 円 執行率 89.4% (うち二年目フォロー研修：422,230 円)</p>
	成果	<p>○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=95%、「B」=5%、所属長の評価は「A」=88%、「B」=12%であった。観察保育は実施できなかったが、各講師ができるだけ写真や映像などで保育現場に触れる機会を作ってくれたことで高い満足度が得られたと考える。</p> <p>○事前・事後のアンケートをとり、結果を受講生・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 98%であった。</p>
	評定	<p>Ⓐ B C D</p>
評 価	今後の課題	<p>○新型コロナウイルス感染症対策を徹底しながら、従来行っていた観察保育や講義中の演習などの再開を検討する。</p> <p>○受講生同士が関わり合う講義・演習を取り入れ、同期として共に育ち合う関係づくりを促進する。</p>
	今後の取組方針	<p>○主任教諭と学び合う「分科会協議」を1回ではあるが実施し、先輩や同僚と協議する中で受講生のコミュニケーション力を磨く。</p> <p>○幼稚園等の形態が多様化する中で、現場の意向・ニーズ等を的確に捉えるため、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】 22 名
実施日	第 1 回 5 月 13 日 (午後) 第 2 回 6 月 22 日 (午後) 第 3 回 9 月 7 日 (午後) 第 4 回 10 月 19 日 (午後)
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 「変化する時代の幼稚園・こども園」 －ミドルリーダーとしての主任教諭の役割－ 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> <p>第 2 回 講義 「一人ひとりの育ちを支える」 －それぞれ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－ 講師 言語聴覚士 菅野 由利子</p> <p>第 3 回 講義 「チーム力は保育力・教育力」 －チームづくりにおける主任教諭の役割－ 講師 一般社団法人日本保育者支援協会 顧問 子ども総合研究所代表 新保 庄三</p> <p>第 4 回 講義・演習 「クレーム対応」 講師 元 練馬区立光が丘さくら幼稚園長 瀬田 雅江 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に対する十分な対策を施しながら、講義形式を中心に研修を実施する。第1回では「園のランドデザインを書く」という演習を個人で行い、講師により内容を共有し、学び合う。園運営に係る資質が育まれた。第2回・第3回は特別支援教育、チーム力といったミドルリーダーとして必要な資質の向上を図る。第4回はクレーム対応研修を一会場での人数を減らした上で行う。研修を通して保護者や地域住民等の心情的理解に役立ったことが分かり、クレーム対応の基礎を理解する研修ができた。 ○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】 1,290,000 円 【決算額】 1,153,794 円 執行率 89.4% (うち主任研修 I : 150,766 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=95%、「B」=5%で、昇任した主任教諭にとって満足度の高い研修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	○受講者の各園における状況が担任や担任の無い主任職など異なる。主任教諭としての基本は同じであるが、受講生のニーズに応える内容を講師と相談し企画していく。
	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】 18名
実施日	第1回 7月5日 (午後) 第2回 8月6日 (午前)
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「幼小連携・接続の質の向上には何が必要か」 講師 大田区立松仙小学校主任教諭 松村 英治

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関わる主体性を磨く。 また、現職小学校主任教諭から、小学校での入学期スタートカリキュラムの実践について具体的に学ぶことによって、幼小接続の推進における課題を明らかにすることができた。その結果を基に、演習に取組み、所属園の実態に即した課題解決の方策を導き出し、ミドルリーダーとしての実践力につなげた。 ○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】 1,290,000 円 【決算額】 1,153,794 円 執行率 89.4% (うち主任研修Ⅱ : 15,250 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 83%であった。
	評 定	Ⓐ B C D
評 価	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を開発・検討する。 ○主任として研鑽を積みたいという向上心に対して、複数回の受講希望も対応できるよう魅力ある研修内容を計画する。 ○園全体の経営に関与し、保育の質の向上に管理職という立場で携わることに関心を持ち、副園長への昇任意欲を高めるための研修内容を検討する。
	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をもとに、現場の実情に沿った多様な研修テーマやカリキュラムの設定を検討する。 ○主任教諭の資質・能力が研修によって継続的に培われるように、主任経験年数にとらわれずに研修に参加できるよう、各区教育委員会と連携を図りながら募集方法を工夫する。 ○管理職としての充実感・達成感等を講義内容に含めて講師に研修依頼をする。

(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】12 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 元 江東区立ちどり幼稚園長 黒澤 聡子 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演習により、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】 1,290,000 円 【決算額】 1,153,794 円 執行率 89.4%（うち管理職候補者養成研修：42,700 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。 ○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礎知識を修得できる研修カリキュラムを継続して検討する。 ○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、研修実績を報告し、副園長候補者の増加を目指して、受講推奨への協力を積極的に依頼する。

(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】12 名
実施日	第 1 回 1 月 7 日 (午後) 第 2 回 1 月 7 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・演習「労務管理」 講師 港区教育委員会 教育人事企画課長 瀧島 啓司 第 2 回 講義・演習「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

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。 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。 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。 ○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】 1,290,000 円 【決算額】 1,153,794 円 執行率 89.4%(うち管理職昇任前研修:0円<謝礼なし>)
	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を継続して検討する。 ○各教育委員会との連携強化し、管理職としての現行課題を調査する。
	今後の 取組方針	○社会状況や法の改訂等に即し、副園長昇任時に必要な心得や知識が、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	<p>【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</p> <p>【参加人数】 19 名</p>
実施日	<p>第 1 回 5 月 31 日 (午後) (新任園長研修との合同研修)</p> <p>第 2 回 6 月 4 日 (午後)</p> <p>第 3 回 7 月 9 日 (午後)</p> <p>第 4 回 8 月 20 日 (午前)</p> <p>第 5 回 8 月 20 日 (午後)</p> <p>第 6 回 9 月 9 日 (午後)</p> <p>第 7 回 11 月 11 日 (午後) (新任園長研修との合同研修)</p> <p>第 8 回 4 年 1 月 18 日 (午後)</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」 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 「法令に基づく園運営」 –リスクと向き合う– 講師 日本女子大学 教職教育開発センター 教授 坂田 仰</p> <hr/> <p>第 3 回 講義 「企業における人材育成に学ぶ」 –今の時代の生かし方・育て方– 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> <hr/> <p>第 4 回 講義 「特別区制度」 講師 区長会事務局 調査第 1 課長 藤嶋 賢輔</p> <hr/> <p>第 5 回 講義 「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> <hr/> <p>第 6 回 講義・演習 「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> <hr/> <p>第 7 回 講義・演習 「実効性のある学校評価の実施」 –園経営の改善につなげる取組– 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 8 回 講義 「園経営改善の取組と今後の課題」 講師 江東区立豊洲幼稚園長 高橋 由美子</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に対する十分な対策を施しながら、講義形式で実施する。第6回は、参加者が5名であったため、十分な間隔を取り、アクリル板・個々のワイヤレスマイクを使用し、ロールプレイ演習を実施する。 管理職の重要な役割としての「人材育成」、「組織力の向上」、「リスク管理」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、法令に基づく園運営等の実践的テーマを設定し実施した。 「学校評価」の講座は、新任園長・副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。 また、特別区制度の基礎を学び、特別区立幼稚園を管轄する自治体組織の運営に関心をもって、園経営に生かしていく構えを育成する。 ○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、悉皆研修と同等の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】 1,290,000 円 【決算額】 1,153,794 円 執行率 89.4% (うち新任管理職・管理職候補者研修：186,198 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は、「A」=94%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。 ○2年振りに全講義を予定通り実施でき、コロナ禍で未修了科目のあった令和元年度・2年度の1次合格者も全員修了となり、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を継続して検討する。 ○受講対象者の研修修了に向けた遺漏のない情報共有を行う。 ○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を企画する。 ○特別区全体の公立幼稚園の状況把握と現状を理解する。
	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。 ○特別区立幼稚園の課題を共有し、課題解決への方策を想起するために、受講者間の意見交換が効果的であることから、新型コロナウイルス感染症の感染状況を的確に判断して研修方法を工夫する。

(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	<p>【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</p> <p>【参加人数】 4名</p>
実施日	<p>第1回 5月31日 (午後) (新任管理職・管理職候補者との合同研修)</p> <p>第2回 6月15日 (午後)</p> <p>第3回 11月11日 (午後) (新任管理職・管理職候補者との合同研修)</p> <p>第4回 4年1月24日 (午後)</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」 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 「幼稚園運営の課題と解決の方策」 —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 「実効性のある学校評価の実施」 —園経営の改善につなげる取組— 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 「園経営改善の取組と今後の課題」 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に対する十分な対策を施しながら、講義形式を中心とし、一部演習を取り入れ全研修を実施する。 第1回、第3回については新任管理職・管理職候補の受講生と合同研修とする。管理職として必要なビジョンを描く力と、その評価について力量の向上に努める。第2回、第4回は園経営の課題の捉え方と解決に至る方策を、同一講師による連続講座で学び、問題解決能力を高めた。 ○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、昇任者が参加できるよう促した。
	予 算・ 決 算	【予算額】 1,290,000 円 【決算額】 1,153,794 円 執行率 89.4% (うち新任園長研修：105,850 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は、「A」=93%、「B」=7%であった。 全4回のうち最終回は1名の参加であったが、欠席者へは当日の記録や講師からのコメントなど送付し、講義の内容をカバーするよう努めた。 ○受講者の修了率は100%であった。
評 価	評 定	A ② C D
	今後の 課 題	○幼稚園経営の課題解決に向けて、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内容を実施する。
	今後の 取組方針	○区立幼稚園を取り巻く状況の変化を捉え、多様な課題に対応する能力を培う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。 ○今後も対象者の減少傾向が続く場合、実施方法を検討し、講師・受講者・主催者のそれぞれの視点を踏まえて研修内容を検討する。

(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】(3回の延べ人数)園長 109 名、副園長 93 名 計 202 名
実施日	第1回 8月3日 (午前) 第2回 8月3日 (午後) 第3回 9月14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 「これからの幼児教育を創り出すために」 講師 青山学院大学コミュニティ人間科学部 教授 湯川 秀樹</p> <hr/> <p>第2回 講演 「持続可能な未来をつくる」 ー学校(園)で、個人として、できることー 講師 聖心女子大学現代教養学部教育学科 教授 グローバル共生研究所 副所長 永田 佳之</p> <hr/> <p>第3回 講演 「特別区立幼稚園を取り巻く環境の変化と対応の在り方」 講師 日本総合研究所調査部 主任研究員 池本 美香</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、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>〔第1回〕教育要領におけるカリキュラム・マネジメント及び「全体的な計画」の捉え方、幼小接続の在り方、保育の質の問題等についての理解を深め、園経営の基となる教育課程の編成力及び経営方針の策定力を高めた。</p> <p>〔第2回〕SDGsの基本的な知識と、持続可能な未来創造のための価値観や態度を幼児期に育成する重要性を学んだことで、園経営にSDGsの考え方を取り入れる意欲が高まり、将来を見据えた保育活動の改善へとつなげた。</p> <p>〔第3回〕国内外の乳幼児を取り巻く社会の変化と乳幼児教育の実情を、多様なデータを通して学ぶ。さらに、諸外国の政策や保護者の保育への参画に関する情報を得て、管理職としてのビジョン構築に向けての視野を広げた。</p> <p>○研修に関する周知の徹底</p> <p>コロナ禍において参加人数に制限を設けたが、各区教育委員会の理解と協力を得て、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】1,290,000円</p> <p>【決算額】1,153,794円 執行率89.4%(うち園長・副園長等専門研修:230,800円)</p>
	成 果	<p>○受講者アンケートの総合評価は、第1回「A」=94%、第2回「A」=78%、第3回「A」=88%であった。</p> <p>第2回は、今回初めてSDGsに関する有識者の講義を聞いた受講生が多く、即座に内容理解に至らなかった部分があった。しかし、本研修がSDGsへの学びを深めるきっかけとなったという感想が多数出ており、今後の園経営につながる価値のある研修となった。</p>
評 価	評 定	<p>Ⓐ B C D</p>
	今後の 課 題	<p>○特別区立幼稚園の高い保育の質を維持するために、管理職の的確なマネジメント能力や将来を見据えた人材育成力の向上など、園長・副園長の園経営上の諸課題に対応した研修テーマ・内容を検討する。</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計画を研究する。</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で課題を検討していく。</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

《 大阪総合保育大学特任教授・神長美津子 》

○文部科学省においては、幼稚園、保育所、認定こども園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ことを目的として、令和4年度4月より幼保小の架け橋プログラムを全国の指定地域にて実施し、現在、架け橋期のカリキュラム開発が始まっている。今後、特別区公立幼稚園では、これまでも質の高い幼児教育を提供してきているので、その成果を地域の幼児教育施設に発信し、幼児教育推進体制の中核としての役割を果たしていくことが求められる。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 幼稚園教員採用選考

インターネット申込みを開設したにもかかわらず受験者数の減少の背景には、令和2年度の採用者の減少、合格者及び補欠者の採用がなかなか決まらないなどの要因が考えられる。この意味で各区との連絡・調整を密にして採用数予測の精度を向上させて戴きたい。また補欠者の中には私立幼稚園などへの受験を控えて名簿登載者となる順番を待っている者もいると聞くので、時々名簿登載の状況を知らせるなどの受験者側の心理的配慮も必要ではないかと考える。

② 臨時的任用教員選考

定期選考を毎月実施にしたことで、利便性・信頼性の高い名簿管理ができてきたと考えられる。応募者側の心理としても、状況に応じて応募できることは、使いやすい制度となってきたのではないかと思われる。課題となっている未稼働登載者の対応策を検討し、制度の充実を図って戴きたい。

(2) 昇任選考

① 主任教諭選考

有資格者のうち、申し込み率16.5%とさらに低下していることの分析は早急に必要である。その際、有資格の内、申し込み率が比較的高い年齢層、反対に低い年齢層を対象に、有資格者が主任教諭選考を申し込まない理由等を分析・考察する必要があるのではないかと考える。女性教諭の場合は特にライフイベントとキャリアの両立に不安をもつことも多いので、キャリアステージに応じて主任教諭になっていくことへの必要性やメリットを確認するとともに、中長期的な見通しをもって幼稚園教諭としての働き方のモデルをつくっていくことも必要ではないかと考える。

② 副園長選考

申し込み者が増加したことは、選考制度の周知及び受験推奨の取組の成果である。園の中で副園長は、園長のリーダーシップの下で運営的な面では中核的な役割を果たすとともに、教職員の意見等をまとめ指導していく立場にある。今後とも引き続き、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率は20.5%と低い。申込率の低下については、現状の分析を実施し、受験者数の増加の方策を考えて戴きたい。また今後の公立幼稚園の在り方に関連するので、各区教育委員会と連携し、中長期的な視点から地域の幼児教育の質向上に寄与する人材の確保に努めて戴きたい。

(3) 共同研修

① 二年目フォロー研修

コロナ禍の感染予防対策を講じながら研修6コマを開催することができた。受講者及び所属長の評価によ

り、高い満足度を得ていることがわかる。ただし、二年目フォロー研修は、様々な保育を観察して学び、他園の教員との情報交換をしたりして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、コロナ禍が収まった後には、是非観察保育の機会や情報交換などの演習を確保して戴きたい。

② 主任教諭研修Ⅰ

研修プログラムでは、新たな主任教諭がミドルリーダーになっていくために必要な研修が実施されている。またコロナ禍の中で、感染予防対策を踏まえて演習形式を改善して実施する等、全体として工夫した研修が実施されている。主任教諭は実践の中核となる人材なので、演習を通してファシリテーションの技術を磨くなどの研修の充実を図って戴きたい。

③ 主任教諭研修Ⅱ

実践の中核から園運営の中核となっていく人材を育てる視点を踏まえると、2回という研修回数は少ないが、限られた研修ではあるが必要な研修が実施されている。今後の検討事項として、ミドルリーダーとしての主任教諭に求められる資質は、若い教職員の指導をすることを通して、主任教諭自身がリーダーとしての資質を磨いていくことなので、こうした視点からリーダーシップの資質を磨く研修も検討して戴きたい。

④ 管理職候補者養成研修

論文作成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つつ、次年度副園長選考の応募者を増やして戴きたい。

⑤ 管理職昇任前研修

管理職になるためには必要な研修があり、こうした研修受講を通して知識・理解を深めるとともに、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た。引き続き、新任管理職・管理職候補者が必要な研修を企画して戴きたい。過去2年間に遡り未修了科目を受講できる措置はよかった。

⑦ 新任園長研修

「園経営改善の取組と今後の課題」として、2回の連続講義の企画は、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と思われる。今後も継続し、研修内容の充実を図って戴きたい。

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を企画することに期待したい。

○まとめ

各々の部門において、必要な選考や研修が適正になされている。昇任の希望者が少なくなる傾向にあることについては、幼稚園教員としての資質向上の一環としてリーダーシップを身に付け、その上で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。

IV 点検・評価に関する有識者の意見

《 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 》

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3年度の受験者数は331名で前年度より68名の減少である。採用者は18名で前年度に比べて15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、前年度は採用需要と採用予測数のずれが生じ、補欠者の名簿登載ができない状態があった。その反省を生かし、各区教育委員会の採用需要数に対応する合格者とし、合格者の残が生じないこと、ほとんどの補欠者の名簿登載ができるようにしたことによってB評定は妥当といえる。応募者数と合格者見込み数から見た倍率は約21倍で、例年よりはかなり倍率が高く狭き門となっている。採用需要の減少により倍率も上がるが、それだけ優秀な人材を確保することができ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、オンラインと対面の両方を状況に応じて駆使しPRや選考の周知を図り効果を表している。インターネット申込みが利用しやすい点からも倍率を高いレベルに維持でき、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

適切な名簿管理により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。臨時選考から毎月の定期選考に運用を変更したことで安定的な申込受付と多くの名簿者数を確保することができ、急な対応ができるようになったことは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の人数はいるのだが、申込者は少ない。したがって申込率が昨年より8ポイントも低くなっている。希望しない者の判断基準を問う必要があると考える。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。そのためにも受験勸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、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。併せて園経営を任せられる人材の確保は将来を見据えて取り組まなければならない大きな課題である。

③ 副園長選考

受験申込者数、受験者数、合格者数がともに昨年度を上回ることができたことは評価できる。しかし、ここ数年間の申込率の低下は改善されているとはいえない。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勸奨をさらに強化することが求められる。

④ 園長選考

申込率が前年の25.0%から4.5ポイント、前々年度の40.7%からは20.2ポイントも下がっている。少子化の中で、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以上に大きくなる。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勧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95%、受講者所属長の評価は「A」が88%であった。新型コロナウイルス感染症対策を徹底しながら講義形式の対面研修が実現できたことが満足度も高く、評定Aの結果といえる。観察保育は実施できなかったが、二年目教員には、経験年数の同じ仲間との研修はよい学びの場になる。他者の意見に触れられる工夫を進めたことが有意義な研修になったと思われる。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

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、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」に内容を変更し実施した。主任教諭としての実践的能力を高められるよう、現場のニーズに応じた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95%と高く受講者修了率も100%でA評定の研修といえる。

③ 主任教諭研修 II

園運営を促進するミドルリーダーの役割を理解し、日々直面する若手教員育成に必要なミドルリーダーの心構えとメンタルヘルスに関する具体的な対応策などを学ぶ機会をもつことができた。また、幼小接続の推進における課題とミドルリーダーとしての課題解決の方策を導き出し具体的な実践力を高め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83%である。

④ 管理職候補者養成研修

新型コロナウイルス感染症に対しての予防対策をした上で、講義と個人での論文作成演習を実施した。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。受講者修了率100%である。

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%、受講者修了率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、視野を広げることでできる研修内容が組み立てられていることで、受講者にとって必要かつ実効性のある研修会である。新型コロナウイルス感染症予防の対策を取りながら全講義を実施することができた。複数年での受講が可能なので、コロナ禍で未修了であった者も含めて受講者修了率100%となり、今後の園経営の安心材料となる研修になった。

⑦ 新任園長研修

新型コロナウイルス感染症に対する対策を施しながら講義形式を中心とし一部演習を取り入れ全研修を実施した。園経営の課題の捉え方と解決方策を学び、自己課題に直結する研修内容になっている。最終回の参加者が1名だったが、欠席者への当日の記録や講師からのコメントを送付し、講義内容のカバーに努めたことにより受講者アンケート研修総合評価「A」93%、受講者修了率は100%でA評定といえる。

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。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため50%の人数制限を設定し対面研修を実施した。カリキュラムマネジメント、SDGs、国内外の実情について社会情勢の変化に対応する研修は特別区の幼稚園全体の教育水準向上に役立つ。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感染拡大の中で、「新しい生活様式」を園生活の中で様々な工夫により乗り越えてきている昨今である。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、少子化、虐待問題、働き方改革等、各ライフステージに合った選考、研修体制を今後も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

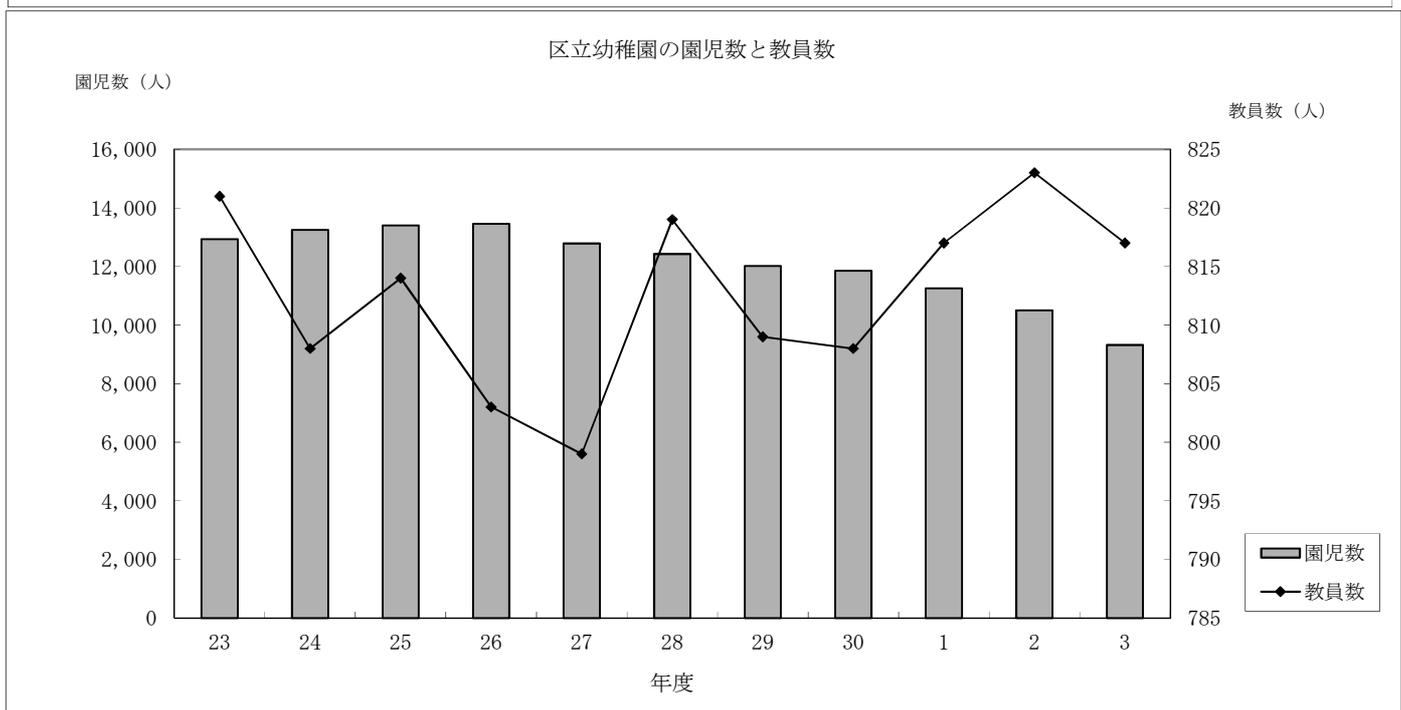
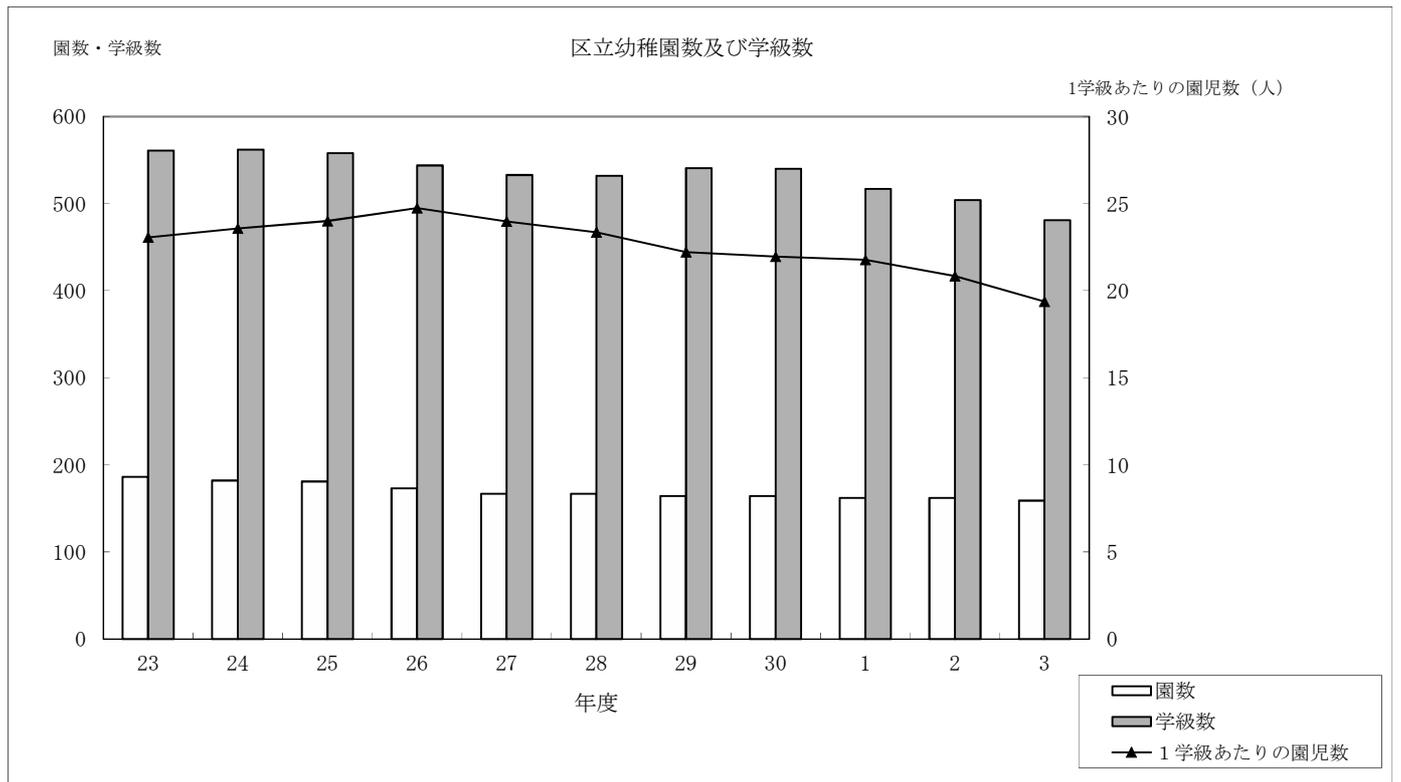
- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

区立幼稚園現況

令和3年5月1日現在

年度 項目	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	令和3年度
園数	186	182	181	173	167	167	164	164	162	162	159
学級数	561	562	558	544	533	532	541	540	517	504	481
園児数	12,934	13,250	13,396	13,460	12,784	12,428	12,017	11,856	11,259	10,506	9,319
教員数	821	808	814	803	799	819	809	808	817	823	817
1学級あたりの 園児数	23.1	23.6	24.0	24.7	24.0	23.4	22.2	22.0	21.8	20.8	19.4

「令和3年度東京都学校基本調査報告」より



(人)

項目 \ 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	令和3年度
3歳児	1,650	1,742	1,889	1,939	1,920	2,084	2,092	2,171	2,054	1,989	1,765
4歳児	5,660	5,601	5,712	5,641	5,202	4,872	4,905	4,584	4,461	3,939	3,424
5歳児	5,624	5,907	5,795	5,880	5,662	5,472	5,020	5,101	4,744	4,578	4,130

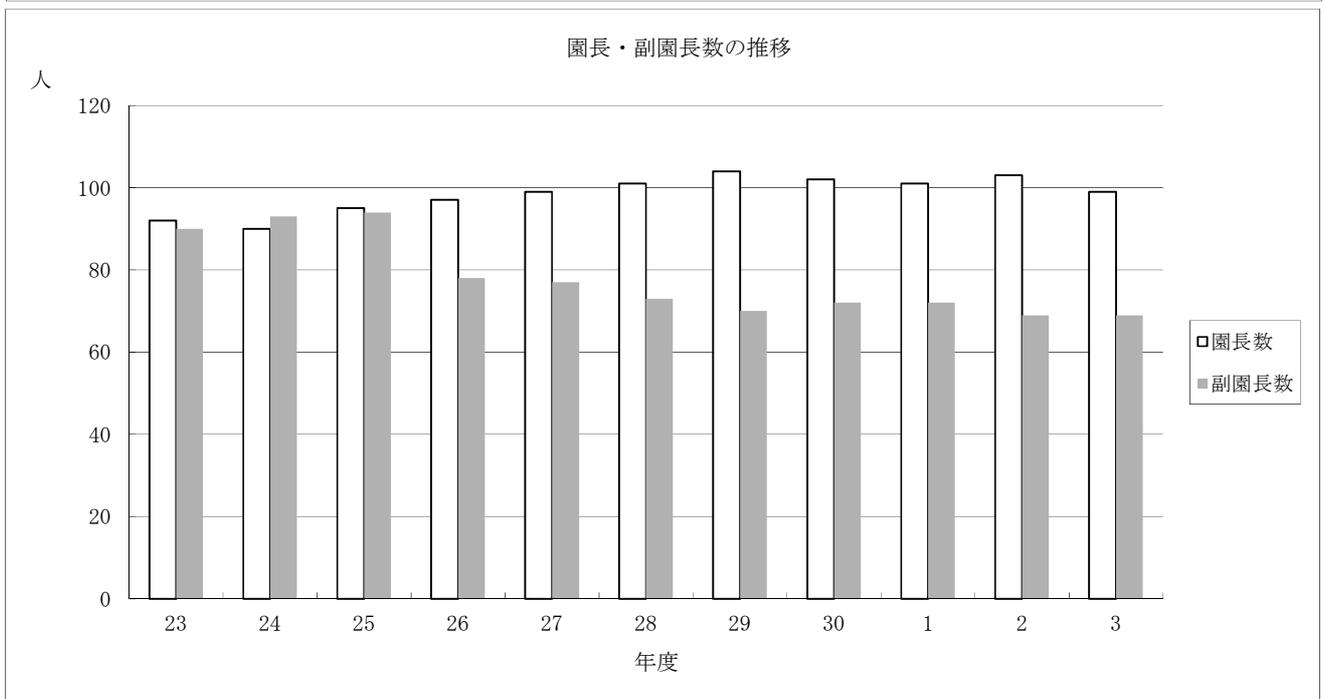
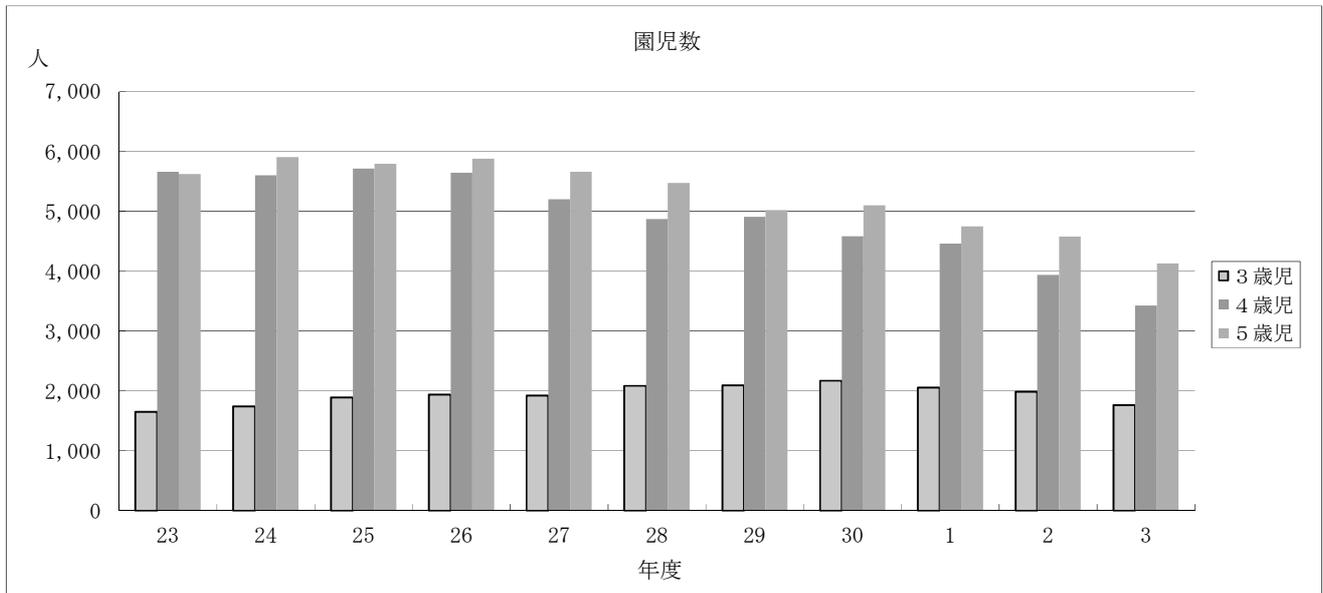
「令和3年度東京都学校基本調査報告」より

(人)

項目 \ 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	令和3年度
園長数(専任)	92	90	95	97	99	101	104	102	101	103	99
副園長数	90	93	94	78	77	73	70	72	72	69	69

「組合教育委員会事務局調査」より

令和3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3年度)

令和3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	646	55.3	523	1,169	49	55.7	39	88
中央	15	100.0	0	15	1,552	100.0	0	1,552	103	100.0	0	103
港	12	40.0	18	30	1,017	34.1	1,965	2,982	82	37.3	138	220
新宿	21	70.0	9	30	675	39.8	1,020	1,695	58	42.0	80	138
文京	10	38.5	16	26	733	27.3	1,950	2,683	72	32.6	149	221
台東	10	52.6	9	19	403	25.5	1,175	1,578	59	45.0	72	131
墨田	7	43.8	9	16	245	17.3	1,169	1,414	21	16.9	103	124
江東	20	62.5	12	32	1,068	32.2	2,248	3,316	92	35.0	171	263
品川	9	32.1	19	28	530	15.8	2,818	3,348	40	16.9	196	236
目黒	3	13.0	20	23	192	7.2	2,462	2,654	19	8.4	206	225
大田	0	0.0	48	48	0	0.0	6,964	6,964	0	0.0	572	572
世田谷	8	12.9	54	62	523	5.9	8,282	8,805	51	7.7	612	663
渋谷	5	23.8	16	21	203	11.3	1,586	1,789	20	12.7	138	158
中野	2	9.1	20	22	150	5.4	2,606	2,756	10	4.2	226	236
杉並	6	14.0	37	43	402	7.9	4,705	5,107	37	9.1	370	407
豊島	3	15.0	17	20	70	4.9	1,356	1,426	8	5.9	127	135
北	4	11.1	32	36	121	2.9	4,034	4,155	13	4.3	288	301
荒川	9	64.3	5	14	399	38.1	648	1,047	42	48.8	44	86
板橋	1	3.0	32	33	37	0.7	5,251	5,288	8	1.9	410	418
練馬	3	7.0	40	43	209	2.5	8,151	8,360	20	3.2	605	625
足立	0	0.0	52	52	0	0.0	7,256	7,256	0	0.0	610	610
葛飾	2	7.1	26	28	55	1.3	4,078	4,133	7	1.9	362	369
江戸川	1	2.6	38	39	89	1.1	7,772	7,861	6	1.0	570	576
計	159	23.0	533	692	9,319	10.7	78,019	87,338	817	11.8	6,088	6,905

「令和3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3年度)

令和3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	646	333	313	198	220	228	49
中央	15	1,552	791	761	432	551	569	103
港	12	1,017	518	499	262	363	392	82
新宿	21	675	359	316	208	222	245	58
文京	10	733	409	324	157	260	316	72
台東	10	403	214	189	120	117	166	59
墨田	7	245	115	130	0	108	137	21
江東	20	1,068	546	522	114	420	534	92
品川	9	530	260	270	0	240	290	40
目黒	3	192	102	90	38	75	79	19
大田	0	0	0	0	0	0	0	0
世田谷	8	523	276	247	0	205	318	51
渋谷	5	203	107	96	0	87	116	20
中野	2	150	88	62	32	54	64	10
杉並	6	402	219	183	94	133	175	37
豊島	3	70	37	33	0	29	41	8
北	4	121	65	56	0	51	70	13
荒川	9	399	213	186	110	131	158	42
板橋	1	37	17	20	0	13	24	8
練馬	3	209	123	86	0	92	117	20
足立	0	0	0	0	0	0	0	0
葛飾	2	55	35	20	0	18	37	7
江戸川	1	89	47	42	0	35	54	6
計	159	9,319	4,874	4,445	1,765	3,424	4,130	817

※休園等の幼稚園含む

「令和3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3年度）

令和4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