

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4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	【点検】①実績を確認 ②取組み状況、成果をとりまとめ 【評価】目標の達成状況を評定（4段階） 〔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 【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

III 点検及び評価結果

事務名		目標	取組状況、成果	評定
採用選考	新規採用選考	・受験者の利便性の向上のためスマートフォンに対応したインターネット申込みを導入 ・正確な採用数予測に基づき、適正に合格者数等を決定 ・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	・スマートフォン申込対応により、効果的かつ円滑な申込受付を実施（インターネット申込率96.7%） ・各区の採用需要に確実に対応する合格者数を算出し、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 ・コロナ禍前と同規模の学校説明会実施（25校）等により、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	・適正な名簿管理 ・適正規模の名簿登載者数を確保	・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 ・毎月の定期選考実施により、安定的な申込受付と名簿登載者数を確保	B
昇任選考	主任教諭選考	・選考を適正かつ確実に実施 ・受験者数の増加	・適正かつ円滑に選考を実施 ・受験者数低迷等の現状を踏まえた制度改正の検討・実施準備 ・選考制度の周知と受験奨励の推進により、申込者数、申込率、合格者数いずれも昨年度比で増加	B
	副園長選考	・選考を適正かつ確実に実施 ・受験者数の増加	・適正かつ円滑に選考を実施 ・受験者数低迷等の現状を踏まえた制度改正の検討・実施準備 ・選考制度の周知と受験奨励を推進したものの、申込者数、申込率、合格者数いずれも昨年度比で減少し、需要も下回った	C
	園長選考	・適正に選考を実施 ・受験者数の増加	・適正かつ円滑に選考を実施 ・受験者数低迷等の現状を踏まえた制度改正の検討・実施準備（筆記選考の実施方法見直し） ・他の選考同様、受験奨励を行い、申込者数、申込率、合格者数いずれも昨年度比で増加	B
共同研修	新採二年目フォロー研修	・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	・感染症対策を十分にしつつ、研修内容をコロナ禍前に戻し、保育観察を再開 ・研修方法を工夫し、講義中心の研修でも受講者間の交流の機会を設定 ・受講者アンケート評価「A」100% 所属長アンケート評価「A」93% ・受講者修了率94%	A
	主任教諭研修Ⅰ	・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	・園運営に目を向け、主任の立場を自覚した上で、諸課題の解決に向けた講義により、スキルアップを図るカリキュラムを実施 ・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	・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、中堅教員の資質・能力の向上	・ミドルリーダーの心構えやコーチングの技法等対話のポイントなど、組織力向上に活かせるカリキュラムを実施 ・受講者アンケート評価「A」100% ・受講者修了率86%	A
	管理職候補者養成研修	・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）	・副園長の役割理解、資質・能力を定着するための自己研修の方法、論文の作成能力の修得、基礎・基本の講義と具体的な演習を実施 ・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	・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	・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% ・受講者修了率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	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職の重要な役割である「人材育成」、「メンタルヘルス」、「リスク管理」「クレーム対応」など、実践的なテーマを設定</li> <li>受講者アンケート評価「A」100%</li> <li>受講者修了率62%（複数年度受講可能）</li> </ul>	A
	新任園長研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>講演、講義、演習を組み合わせ、自作論文のプレゼンテーション機会を設けるなど相互学習カリキュラムの実施</li> <li>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</li> <li>受講者アンケート評価「A」100%</li> <li>受講者修了率100%</li> </ul>	A
	園長・副園長等専門研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面とオンデマンド配信（2回）の開催手法により、研修参加の機会を拡大</li> <li>ICT活用を踏まえた実践事例、次期教育要領改訂に向けた基礎知識、豊かな園生活の空間デザインについての研修を実施</li> <li>受講者アンケート評価「A」第1回97%、第2回98%、第3回77%</li> </ul>	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"> <li>合格者は名簿に残すことなく、補欠者のほとんどを名簿登載できたことを評価。受験者の減少の背景には、非常に狭き門であることや試験合格から採用通知までに期間を要することがある。受験希望者に魅力をPRしたり、合格後は名簿登載後の状況を適宜知らせたりする等の配慮が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各区の採用需要数に確実に対応する合格者数を算出し、合格者の残がなく、ほとんどの補欠者の名簿登載ができるようにしたことを評価。学校説明会のコロナ禍前と同規模の実施が、PRや選考周知に効果。スマートフォンに対応したインターネット申込みで、高い倍率を維持でき、採用選考の質を確保</li> </ul>
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期選考を毎月実施し、利便性・信頼性の高い名簿管理ができたことを評価。メリットをPRし、少しでも志をもった者が集まることを期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月の定期選考に運用を変更したことで、急な対応ができることは各区の安心材料。選考案内や受験資格の周知の工夫、名簿登載者確保へのPR推進を望む。</li> </ul>
昇任選考	園長・副園長・主任教諭選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>選考制度の周知及び受験推奨の取組の工夫改善、有資格者の受験環境条件等の分析を行い、受験者数増加の方策の考察を望む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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今後も期待</li> </ul>
共同研修	新採二年目フォロー研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者及び所属長の評価から高い満足度を得ている。他園の教員との情報交換で刺激を受けて、自分の保育を創っていく時期なので、保育観察の機会や情報交換などの演習確保を望む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍で採用された新規採用教員にとって、経験年数の同じ仲間との研修は、良い学びの場になり、何よりも実際の保育の場に触れることは大変有効な学び。今後さらに実践に基づいた研修の積み上げが必要</li> </ul>
	主任教諭研修Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> <li>主任教諭の役割を認識するために必要な研修。教員としての専門性の向上を図り、役割を意識し、専門家としての自信がもてる研修内容の検討を期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主任教諭として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評価</li> </ul>
	主任教諭研修Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> <li>園運営の中核となっていく人材を育てる必要な研修。主任教諭の役割を再認識し、リーダーシップの資質を磨く研修の実施を望む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミドルリーダーとしての心構えと多様な職員への具体的な対応策を学ぶ機会。園運営の実力を高め、園経営に関心を寄せ、副園長・園長への昇任意欲をもたせることを望む</li> </ul>
	管理職候補者養成研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。研修の実績等を伝えることで、副園長選考申込者増を期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>副園長の職務内容を理解し、論文作成能力の修得も図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が上がる。副園長選考の筆記試験免除となり受講者の意欲も高まることを評価</li> </ul>
	管理職昇任前研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>視野を広げ、管理職としての資質・能力を磨くことのできる内容。引き続き研修内容の充実を期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、管理職になってすぐに役立つことが学べ、昇任前の不安解消につながることを評価</li> </ul>
	新任管理職・管理職候補者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>8コマを連続受講することが難しいこともあるので今後eラーニング研修も有効。対面と組合せながら学びを深めていくカリキュラムを期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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が組み立てられて、必要かつ実効性がある研修であることを評価</li> </ul>
	新任園長研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>新任園長が抱えている課題、また少人数精鋭の受講者の実態に沿って研修方法を様々な工夫していることを評価。今後も研修内容と方法の充実を期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>園経営の実践に結びつく実効性のある研修内容で、自作論文のプレゼンテーションの機会を設けたことは受講生の相互学習として有効であり評価</li> </ul>
園長・副園長等専門研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>園長・副園長の研修ニーズに沿った研修内容を評価。オンデマンド配信の参加者も多く、今後も増加が予想されるので、研修の充実を図っていくことを望む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面とオンデマンド配信の開催手法により参加の機会を拡大したことは、多様な保育形態の実情の中の工夫として有効であり、最新情報・動向の提供と課題解決に向けた研修内容を評価</li> </ul>	

**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4年度)**

**令和5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

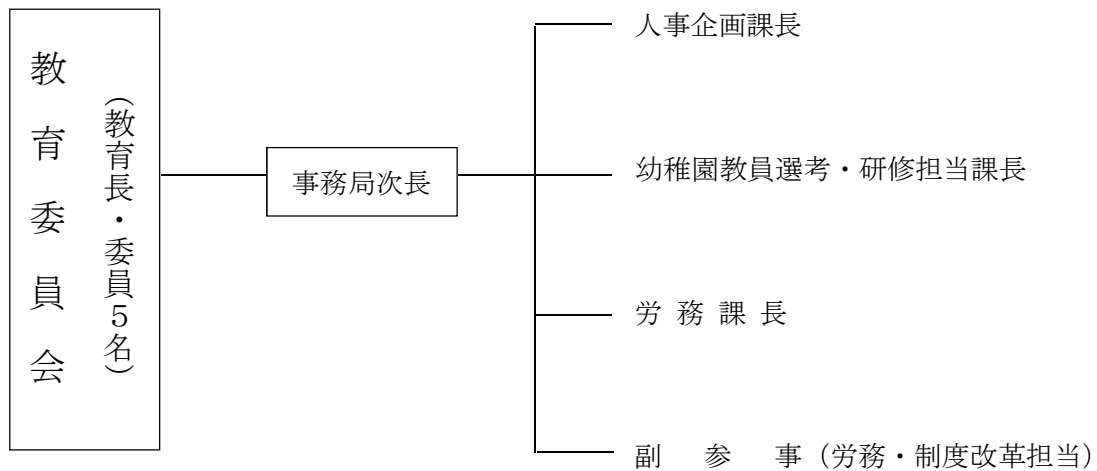
平成 12 年、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）の改正施行により、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務等が、東京都から各特別区の教育委員会（以下「各区教育委員会」という。）に移管された。

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。

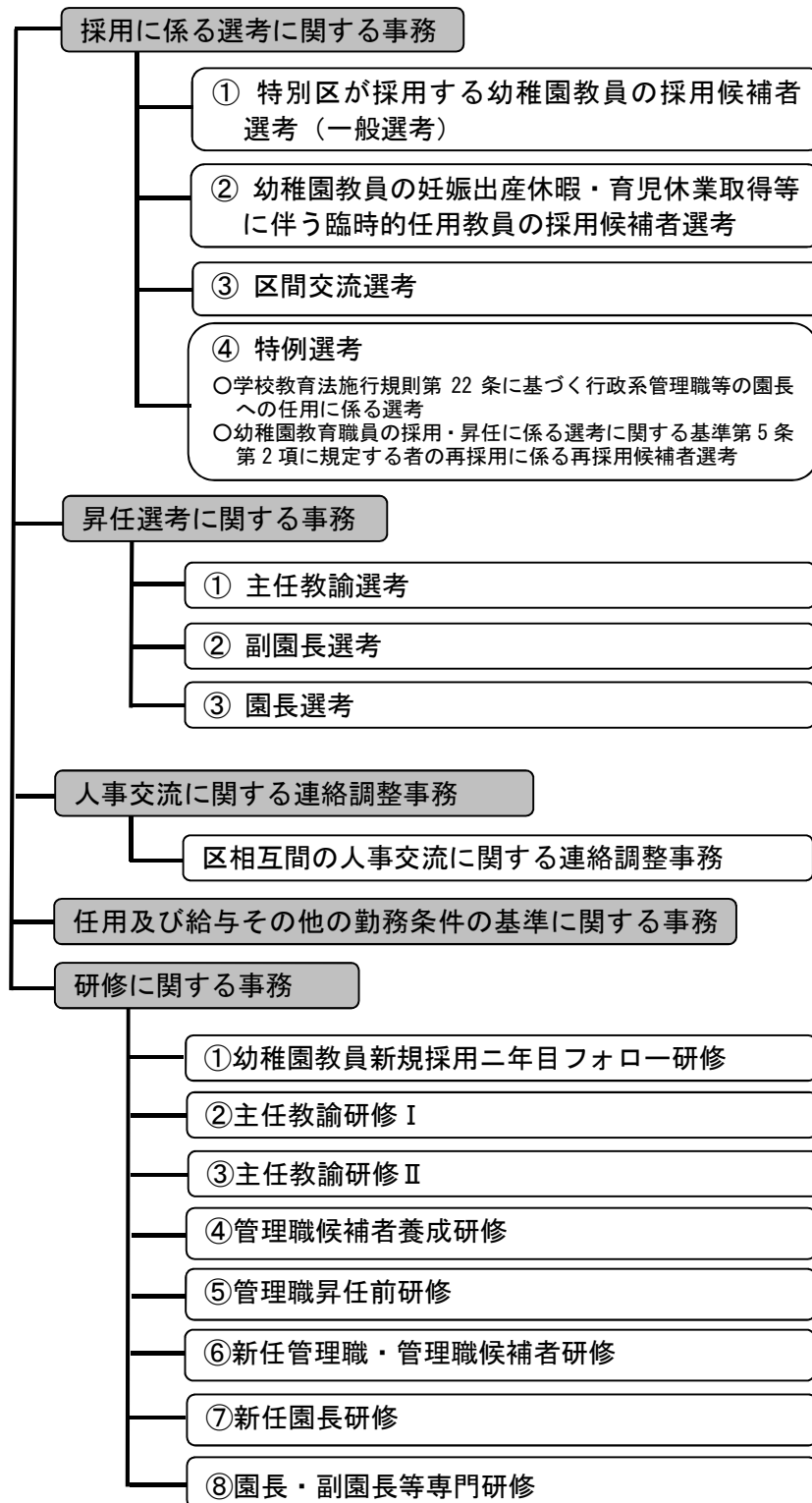
事務局には、次長、人事企画課長、幼稚園教員選考・研修担当課長、労務課長、副参事（労務・制度改革担当）が置かれ、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



### 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	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。 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

#### (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		<b>【年齢】</b> 選考を実施する年度の末日において年齢 35 歳未満の者 <b>【免許】</b> 幼稚園教諭の普通免許状を有する者又は令和 5 年 4 月 1 日までに取得見込みの者 <b>【特例】</b> 前年度選考合格者又は前年度選考補欠者（辞退者を除く。）が受験する場合は、第 1 次選考を免除する。免除者は年齢を超過していても受験できる。
1 次選考	実施日	6 月 19 日
	選考内容	<b>【教職・専門教養】</b> 択一式 30 問（70 分） <b>【小論文】</b> 事例式 1,200 字程度（90 分）
	結果発表	7 月 27 日
2 次選考	実施日	8 月 13 日・14 日
	選考内容	<b>【実技試験】</b> 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 <b>【面接試験】</b> 個人面接
	結果発表	9 月 9 日
採用候補者名簿の登載		第 2 次選考の合格者を採用候補者名簿に登載する。 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。
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	申込者数	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 名
	A 名	B 名	C 名	B/(A-C)%	D 名	D/B %	E 名	E/(C+D)%	F 名	F/(B+C)%	
4 年度	236	182	6	79.1	123	67.6	117	90.7	16	8.5	52
3 年度	387	306	25	84.5	132	43.1	137	87.3	9	2.7	35
増減	△151	△124	△19	△5.4	△9	24.5	△20	3.4	7	5.8	17



【幼稚園教員採用状況】 ※4年度の採用者数及び採用率は、5年2月末時点

項目 実施年度	受験者 (1次免除含む)	選考結果		採用者		
		合格者	補欠者	合格者	補欠者	計
4年度	188名	16名	52名	16名	16名	32名
3年度	331名	9名	35名	9名	13名	22名
増減	△143名	7名	17名	7名	3名	10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"> <li>○スマートフォンに対応したインターネット申込みを導入する。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○インターネット申込みの機能拡充（令和4年4月1日稼働） スマートフォンによる申込みを可能とした。</li> <li>○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。</li> <li>○PRの推進 次年度選考に向け、学校説明会を25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。</li> </ul>
	予算・決算	<p>【予算額】 9,823,000円</p> <p>【決算額】 8,862,669円 執行率 90.2%</p>
	成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○スマートフォン申込対応により、効果的かつ円滑な申込みが実施できた。 ※郵送3.3%、インターネット96.7%（うちスマートフォン47.6%）</li> <li>○各区教育委員会の採用需要に確実に対応する合格者数を算出し、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することができた。</li> <li>○申込者数は236名で、前年度比151名減と、大幅減となったものの、選考に必要な規模の申込者数は確保できた。</li> <li>○学校説明会をコロナ禍前の令和元年度と同規模で実施できた。</li> </ul>
評 価	評定	A    ㊀    C    D
	今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○安定的な受験者数の確保</li> </ul>
	今後の取組方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>○改善した選考内容に基づき、適正に選考を実施する。</li> <li>○各区需要数の正確な把握に努める。</li> <li>○学校説明会開催校への複数学年の参加呼びかけなど、受験者数確保に向けたPRの更なる強化を推進する。</li> </ul>

## (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

特別区立幼稚園の教員が妊娠出産休暇・育児休業又は病欠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現に有する者		
選考方法	【新規申込者】書類選考、面接 【更新申込者】原則書類選考のみ（勤務実績に応じて、必要であれば面接を行う）		
採用候補者名簿の登載	合格した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。		
選考日及び名簿登載期間	【定期選考】		
	受付	選考日	名簿登載期間
	4月	4月12日	令和4年4月18日～令和5年12月31日
	5月	5月10日	令和4年5月16日～令和5年12月31日
	6月	6月13日・14日	令和4年7月1日～令和6年6月30日
	7月	7月19日	令和4年7月25日～令和6年6月30日
	8月	8月23日	令和4年8月29日～令和6年6月30日
	9月	9月12日	令和4年9月19日～令和6年6月30日
	10月	10月17日	令和4年10月24日～令和6年6月30日
	11月	11月7日	令和4年11月14日～令和6年6月30日
	12月	12月12日・13日	令和5年1月1日～令和6年12月31日
	1月	1月16日	令和5年1月23日～令和6年12月31日
	2月	2月13日	令和5年2月20日～令和6年12月31日
	3月	3月13日	令和5年3月20日～令和6年12月31日
	【臨時選考】 実施なし		

### ウ 実施結果

	申込者数		名簿登載者数 (合格者数)		採用者数		採用率 %	
	新規	更新	新規	更新	新規	更新	新規	更新
4年度	22	55	22	55	10	46	45.5	83.6
3年度	25	50	25	50	13	40	52.0	80.0
増 減	▲3	5	▲3	5	▲3	6	▲6.5	3.6

※4年度の各項目は5年2月末時点、3年度の採用者数・採用率は4年2月末時点

【参考】臨時的任用教員名簿登載者数（令和5年2月末時点）

名簿登載期間	登載人数
令和5年1月1日～令和6年12月31日	51名
令和4年7月1日～令和6年6月30日	25名
令和4年1月1日～令和5年12月31日	43名
令和3年7月1日～令和5年6月30日	25名
合計	144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 名簿登載者の意向を名簿に反映したこと及び現況確認の徹底をし、採用が円滑に行えるようにした。 ○定期選考の実施 毎月定期選考を実施し、各区の需要に応える名簿登載者を確保した。 ○PRの推進 新規採用選考受験者のうち不合格者及び補欠者あてに選考案内を送付した。また、新規採用選考受験候補者向けの学校説明会にて事業を周知した。
	予算・ 決算	【予算】 46,000 円 【決算】 57,728 円 執行率 125.5% (印刷委託料予算超のため流用)
	成 果	○名簿登載者の現況、意向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。 ○適正に選考を実施し、昨年と同程度の申込者数を確保することができた。
評 価	評 定	A    ②    C    D
	今後の 課 題	○名簿の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	○各区教育委員会との連携により任用実態を把握し、未稼働登録者の活用策を検討する。 ○選考案内・ホームページの記載内容の見直しや受験対象者への周知方法を工夫し、登載者確保に向けたさらなるPRを推進する。

## 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、特別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 特別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 8 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 %
4 年度	22	22	100	19	86.4
3 年度	14	14	100	12	85.7
増 減	8	8	0	7	0.7

#### 【年度別 申込者数と合格者数】

年度	26	27	28	29	30	元	2	3	4
有資格者(名)	56	50	87	121	102	99	102	85	105
申込者 (名)	21	13	27	37	27	28	25	14	22
申込率 (%)	37.5	26.0	31.0	30.6	26.5	28.3	24.5	16.5	21.0
合格者 (名)	20	12	26	32	25	26	25	12	19

※申込率＝申込者／有資格者

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○選考を適正かつ確実に実施する。</li> <li>○受験者数の増加を図る。</li> <li>○受験者数低迷の状況を改善するため、次年度に向けて制度改正の内容を決定し、実施準備を進める。</li> </ul>
	取組 内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○選考制度の周知及び受験勧奨の推進 各区教育委員会を通じて選考制度を周知するとともに、共同研修や関係会議で受験勧奨を行った。</li> <li>○選考制度の改正 受験者数低迷等の現状を踏まえた昇任選考制度全般の改正について、各区教育委員会と連携し、見直し内容の具体化に取り組んだ。</li> <li>○次年度選考に向けた実施準備 制度改正に伴う規定・基準の改正、幼稚園教員への周知、各区教育委員会と共有する事務処理要領の整備等、実施準備を進めた。</li> </ul>
	予算・ 決算	<p>【予算】 32,600 円</p> <p>【決算】 32,600 円 執行率 100%</p>
	成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○スケジュールに基づき、着実に選考を実施した。</li> <li>○申込者数、申込率ともに昨年度を上回る結果となった。</li> </ul>
評 価	評定	A      ㊀      C      D
	今後の 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○選考の確実かつ円滑な実施</li> <li>○適正な規模の受験者数の確保</li> </ul>
	今後の 取組方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>○選考制度を適正に運用・実施する。</li> <li>○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。</li> </ul>

## (2) 副園長選考

### ア 選考目的

特別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、特別区立幼稚園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いずれかに該当する者</p> <p>&lt; 1次選考 &gt;</p> <p>① 次のすべてに該当する者</p> <p>ア 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者</p> <p>イ 特別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 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者</p> <p>イ 特別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 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者</p> <p>イ 特別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>&lt; 2次選考 &gt;</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副園長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 特別区立幼稚園における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) ※管理職候補者養成研修修了者は免除	実施日	7月24日
		面接試験 ※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	実施日	8月20日
		勤務評定		
	2次選考	書類選考	実施日	1～2月
合格発表	1次選考	9月16日		
	2次選考	2月3日		

## ウ 実施結果

年度	項目 申込者	1次選考					2次選考		
		受験者 A 名		合格者 B 名	合格率 B/A %	免除者	受験者 C 名	合格者 D 名	合格率 D/C %
		筆記 受験	筆記 免除						
4年度	9	0	6	6	100	3	9	8	88.9
3年度	16	0	12	12	100	4	15	12	80.0
増減	▲7	0	▲6	▲6	0	▲1	▲6	▲4	8.9

※申込者は1次選考免除者(前年度以前1次選考合格者のうち当年度2次選考有資格者)を含む。

### 【年度別 申込者数と合格者数】

年度	26	27	28	29	30	元	2	3	4
有資格者(名)	96	97	97	102	108	110	125	138	144
申込者(名)	13	12	16	15	22	12	7	16	9
申込率(%)	13.5	12.4	16.5	14.7	20.4	10.9	5.6	11.6	6.3
合格者(名)	12	9	13	10	19	10	3	12	8

※申込者は1次選考免除者(前年度以前1次選考合格者のうち当年度2次選考有資格者)を含む。

※申込率＝申込者／有資格者

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○選考制度を適正に運用・実施する。</li> <li>○受験者数の増加を図る。</li> <li>○受験者数低迷の状況を改善するため、次年度に向けて制度改正の内容を決定し、実施準備を進める。</li> </ul>
	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○選考制度の周知及び受験勧奨の推進 各区教育委員会を通じて選考制度を周知するとともに、共同研修や関係会議で受験勧奨を行った。</li> <li>○選考制度の改正 受験者数低迷等の現状を踏まえた昇任選考制度全般の改正について、各区教育委員会と連携し、見直し内容の具体化に取り組んだ。</li> <li>○次年度選考に向けた実施準備 制度改正に伴う規定・基準の改正、幼稚園教員への周知、各区教育委員会と共有する事務処理要領の整備等、実施準備を進めた。</li> </ul>
	予算・決算	<p>【予算】402,400円</p> <p>【決算】223,114円 執行率55.4%</p> <p>※園長選考の予算・決算との合算数値</p>
	成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○スケジュールに基づき、着実に選考を実施した。</li> <li>○申込者数、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。</li> </ul>

	評 定	A      B      ㊟      D
評 価	今後の課題	○選考の确实かつ円滑な実施 ○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

特別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、特別区立幼稚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 特別区立幼稚園副園長の職にある者 ② 特別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）	実施日	7月24日
	面接試験	実施日	8月20日
	勤務評定		
合格発表	9月2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 %
4年度	11	10	90.9	9	90.0
3年度	8	8	100	6	75.0
増 減	3	2	▲9.1	3	15.0

#### 【年度別 申込者数と合格者数】

年度	26	27	28	29	30	元	2	3	4
有資格者(名)	35	37	35	34	29	27	28	39	41
申込者(名)	21	23	25	17	13	11	7	8	11
申込率(%)	60.0	62.2	71.4	50.0	44.8	40.7	25.0	20.5	26.8
合格者(名)	10	8	12	11	12	8	5	6	9

※申込率＝申込者／有資格者



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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○選考の確実かつ円滑な実施</li> <li>○適正な規模の受験者数の確保</li> <li>○受験者数低迷の状況を改善するため、次年度に向けて制度改正の内容を決定し、実施準備を進める。</li> </ul>
	取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○選考制度の周知及び受験勧奨の推進 各区教育委員会を通じて選考制度を周知するとともに、共同研修や関係会議で受験勧奨を行った。</li> <li>○選考制度の改正 受験者数低迷等の現状を踏まえた昇任選考制度全般の改正について、各区教育委員会と連携し、見直し内容の具体化に取り組んだ。 特に、園運営に支障をきたす園長については、受験者数低迷が近年顕著であり、受験負担の軽減のため、筆記選考の実施方法の見直しを行った。</li> <li>○次年度選考に向けた実施準備 制度改正に伴う規定・基準の改正、幼稚園教員への周知、各区教育委員会と共有する事務処理要領の整備等、実施準備を進めた。</li> </ul>
	予 算・ 決 算	<p>【予算】 402,400 円</p> <p>【決算】 223,114 円 執行率 55.4%</p> <p>※副園長選考の予算・決算との合算数値</p>
	成 果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○スケジュールに基づき、確実に選考を実施した。</li> <li>○申込者数、合格者数ともに昨年度を上回る結果となった。</li> </ul>
評 価	評 定	A      ㊀      C      D
	今後の 課 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○選考の確実かつ円滑な実施</li> <li>○申込率が低下している現状分析と適正な受験者数の確保</li> </ul>
	今後の 取組方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>○改正した選考方法の経過を注視しつつ、選考制度を適正に運用・実施する。</li> <li>○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。</li> </ul>

### 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】31名
実施日	第1回 5月9日 (午後)      第2回 6月23日 (全日) 第3回 7月25日 (午前)      第4回 7月25日 (午後) 第5回 8月24日 (午前)      第6回 10月28日 (全日) 第7回 11月22日 (午後)
研修内容・講師	<p>【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</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第1回 講義・演習「今日から明日へつながる保育」 —環境を考える・工夫する— 講師 共立女子大学 家政学部 教授 田代 幸代</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」 分科会講師・助言者 区立幼稚園園長（8名）</p> <p>第3回 講義・演習「特別な支援を必要とする幼児の理解と援助」 —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</p> <p>第4回 講義・演習「子どもたちの身体表現」 —見つめる・育む・ともに楽しむ— 講師 十文字学園女子大学 教育人文学部 講師 渡邊 孝枝</p> <p>第5回 分科会協議「学級経営に生かす保育の振返り」 分科会講師・助言者 区立幼稚園主任教諭（8名）</p> <p>第6回 保育観察 「保育実践と評価」 分科会協議「評価に基づく保育改善」 分科会講師・助言者 区立幼稚園園長（8名）</p> <p>第7回 講義・演習「一緒に考えよう！次につながる評価の工夫」 講師 明治学院大学 心理学部 特命教授 田代恵美子</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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○受講者における研修内容の確実な修得と定着を図る。</li> <li>○受講対象者の全員の参加を目指す。</li> </ul>
	取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○研修カリキュラムの充実 環境に始まり、保育実践に関わる研修を積み重ねながら、評価で終わるといった、研修の流れとした。コロナ禍で過去2年間中止していた保育観察を、観察園における園児の感染状況を十分把握した上で実施した。受講生は、初任者研修時も園を訪れる機会が無かったため、6月と10月の異なる時期に観察することは、研修として貴重な機会となった。</li> <li>○研修方法の工夫 講義中心の研修でも、隣の受講生と言葉を交わす程度の機会をもてるようにした。また、表現活動での実技や少人数での協議なども感染症対策を十分にした上で実施した。</li> <li>○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十分な感染症対策をとりながら研修を実施している旨を知らせ、参加者の安心につなげた。</li> </ul>
	予 算・ 決 算	<p>【予算額】 1,554,000 円</p> <p>【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8% (うち二年目フォロー研修 : 356,909 円)</p>
	成 果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%、所属長の評価は「A」=93%、「B」=7%であった。</li> <li>○特に保育観察、分科会協議、実技演習などは受講生の満足度が高かった。</li> <li>○受講者修了率94%であった。</li> </ul>
評 価	評 定	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">A</span> B      C      D
	今後の 課 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○状況に応じた感染症対策を実施した上で、今後も保育観察や少人数での協議などを含め、受講生同士が学び合う機会となる協議や実技を取り入れていく。</li> <li>○2年目教員でも学級担任以外の長時間対応等の役割をもつことがある。どの役割においても、研修が充実するよう個別の配慮も十分していく。</li> </ul>
	今後の 取組方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>○実際に他園の保育を観察者として見る機会は少なくなっているため、年2回の保育観察を、園の協力を得ながら実施していく。</li> <li>○主任教諭と語り合う「分科会協議」を1回実施した。受講生は困りごとを相談する、他園の取組を熱心に聞くなどの姿があった。主任教諭にとっても、自園ではない若手教諭へ助言することは、職務への自信を深め、昇任試験に向けた意欲の一端になることが期待されるため、今後も実施していく。</li> </ul>

## (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】 13 名
実施日	第 1 回 5 月 30 日 (午後) 第 2 回 6 月 24 日 (午後) 第 3 回 8 月 8 日 (午後) 第 4 回 9 月 16 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・演習「変化の時代を迎えた幼稚園・こども園」 ーミドルリーダーとしての主任教諭の役割ー 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> <p>第 2 回 講義・演習「一人ひとりの育ちを支える」 ー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ー 講師 言語聴覚士 菅野 由利子</p> <p>第 3 回 講義・演習「クレーム対応」 講師 元 練馬区立北大泉幼稚園長 関 美津子</p> <p>第 4 回 講義・演習「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</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充実 内容として「園のグランドデザイン」「特別支援教育」「クレーム対応」「保護者理解」の研修を実施した。初回に、主任教諭としてグランドデザインを描くことで園全体の運営に目を向け、園の中での主任教諭の立場や自身の強みを自覚できるようにした。2回目以降は、今日的な諸課題の解決に向け、体験を伴う研修や専門性を高める講義を受けることでスキルアップを図った。 ○研修方法の工夫 講義形式を中心としながら、ここ数年できなかった少人数での協議など行い、相互の学び合いを促した。 ○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】 1,554,000 円 【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8% (うち主任研修 I : 103,700 円)
	成果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%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	○園の運営に関する理解と専門性の向上が2つの柱だが、現場の実態を捉えながらその比率などを検討する。
	今後の 取組方針	○今年度は受講生全員が学級担任をしている主任教諭だったが、年度により担任を持たない主任教諭が受講することもある。園を運営する立場として役立つ内容は、全ての主任教諭にとって有効と考えるため、今後もより多く取り入れていく。

### (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 8月4日 (午前) 第2回 8月4日 (午後)
研修内容 ・講師	<p>【研修内容】 若手・後輩教員の指導育成・事業の企画・マネジメント・問題解決</p> <p>【教科目及び講師】</p> <p>第1回 講義・演習「コーチング」 －相手を活かし共に成長するコミュニケーション－ 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2回 講義・演習「人をつなぎ育てるための対話とファシリテーション」 －『園づくりのことば』をつかって－ 講師 東海大学 児童教育学部 講師 天野美和子</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	<p>○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。</p> <p>○受講対象の枠を超えた多数の中堅教員の参加と、資質・能力の向上を図る。</p>
	取組内容	<p>○研修カリキュラムの充実</p> <p>主任として、組織力の要となる指導力を磨くため、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、多様な職員への対応方法などについて学んだ。</p> <p>経験によって培われた実践力や洞察力などを、若手教員や他の職員に分かりやすく伝えることによって保育の質の向上に貢献できるよう、コーチングの技法やファシリテーターとしての対話のポイントなどを学んだ。</p> <p>また、主任教諭としての充実感が、将来経営に携わる副園長、園長への昇任意欲につながるよう、キャリアパスを想定した研修内容を企画した。</p> <p>○研修方法の工夫</p> <p>コロナ禍で実施できなかった3～5名ずつのグループ協議を再開した。同じ主任教諭という立場で率直に意見を交換し、保育に対する価値観を広げたり、若手育成に関する情報を共有し合ったりして、ミドルリーダーとしての力量を高めた。</p> <p>○研修に関する周知の徹底</p> <p>主任教諭としての職歴が3年以上のすべての者を受講対象とし、各区教育委員会及び園長会を通じて受講回数に制限がないことを周知し、研修参加を促した。</p>
	予算・決算	<p>【予算額】 1,554,000 円</p> <p>【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8% (うち主任研修Ⅱ : 36,600 円)</p>
	成果	<p>○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%で、内容への関心の高さと、グループ協議を取り入れた研修方法が、大きな満足度につながった。</p> <p>○受講者の修了率は86%であった。</p>
評 価	評定	<p>Ⓐ      B      C      D</p>
	今後の課題	<p>○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。</p> <p>○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。</p>
	今後の取組方針	<p>○引き続き、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ない募集方法を考える。</p> <p>○人材育成、マネジメントに取り組む充実感が味わえる研修内容を工夫する。</p> <p>○本研修が、各自の園経営への関心につながり、具体的な副園長への昇任をイメージできるように、2回目の研修時期を、次年度への構想を立てる後半に設定する。</p>

#### (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上で、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】6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 「論文作成の基礎」 講師 元 練馬区立光和小学校統括校長 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	<p>○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。</p> <p>○受講者全員の修了（全講義・演習の参加）</p>
	取組 内容	<p>○研修カリキュラムの充実 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。</p> <p>○研修方法の工夫 事例を多角的に読み取る力、多様な改善策を想起して選択する力が高まるように、自己演習を元に、新型コロナウイルス感染症対策を施しながら、2～3名でのグループ協議を繰り返し行い、グループ発表により内容を共有した。</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。</p>
	予算・ 決算	<p>【予算額】 1,554,000 円</p> <p>【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8%（うち管理職候補者養成研修：42,700 円）</p>
	成果	<p>○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スモールステップを踏んだ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。</p> <p>○受講者の修了率は100%であった。</p>
評 価	評定	<p>Ⓐ      B      C      D</p>
	今後の 課題	<p>○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。</p> <p>○受講者数が昨年度の約半数であった。今後の特別区立幼稚園の恒久的な存続と質の維持のために、副園長昇任数の減少に歯止めをかけ、毎年、一定数が安定的に昇任していくための対策を施す必要がある。</p>
	今後の 取組方針	<p>○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。</p> <p>○短期的には、園長・副園長研修等で自園の昇任対象者の受講を積極的に推奨するよう依頼する。長期的には、教諭や主任教諭という各ステージにおいて、将来の保育者としてステップアップする姿をイメージできるよう、研修内容を工夫していく。</p> <p>○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。</p>

## (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】 6 名
実施日	第 1 回 1 月 6 日 (午後) 第 2 回 1 月 6 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 江東区教育委員会事務局 指導室長 飯塚 雅之 第 2 回 講義・演習「副園長に求められる法的な視点」 一事故への対応を中心に― 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充実 昇任に向けての不安を軽減させ、主体的に参加できるよう、講義と共に演習を実施し、管理職として当事者意識を引き出した。 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た。 今後管理職として園運営に携わる際の心構えと責任感を培うため、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んだ。 ○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】 1,554,000 円 【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8% (うち管理職昇任前研修：27,798 円)
	成果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%であった。管理職としてすぐに役立つ実践的内容が、受講者の獲得したい知識と一致し、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	【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】13名
実施日	第1回 5月23日 (午後) (新任園長研修との合同研修) 第2回 6月10日 (午後) 第3回 7月5日 (午後) 第4回 7月15日 (午後) 第5回 8月22日 (午後) 第6回 9月8日 (午後) 第7回 11月10日 (午後) (新任園長研修との合同研修) 第8回 5年1月11日 (午後)
研修内容 ・講師	【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・危機管理、人材育成、保護者対応等 【教科目及び講師】 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 第2回 講義 「法令に基づく園運営を考えるー2022」 ー訴訟リスクの高まりを受けてー 講師 日本女子大学 教職教育開発センター 教授 坂田 仰 第3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4回 講義 「特別区制度」 講師 特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局 幼稚園教員選考・研修担当課長 小島 和親 第5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 第6回 講義 「新たな時代の人材育成を学ぶ」 ーZ世代の育て方・生かし方ー 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 第7回 講義・演習 「実効性のある学校評価の実施」 ー園経営の改善につなげる取組ー 講師 元 十文字学園女子大学 人間生活学部 教授 岡上 直子 第8回 講義 「園経営改善の取組と今後の課題」 講師 日本女子大学 家政学部 特任教授 桑原 淳子

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	○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充実 第1・3回は新任園長研修と合同で実施した。園経営のビジョンを抱く重要性や園経営の改善につなげる学校評価の在り方を、園長と共に学ぶことで、園長を補佐し、自らも創意工夫しながら園経営に携わる意識を高め、職務への意欲向上を図った。 また、直接教職員・保護者・地域と関わる副園長としての力量を伸ばすために、「人材育成」「メンタルヘルス」「リスク管理」「クレーム対応」などの研修を充実させた。 第4回は、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ため、特別区制度の基礎を学んだ。 ○研修方法の工夫 実践に役立つ研修となるように、演習や意見交換、ロールプレイなど研修方法を工夫し、参加型の研修となるように企画した。 ○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】 1,554,000 円 【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8% (うち新任管理職・管理職候補者研修：153,900 円)
	成果	○受講者アンケートの研修総合評価は、「A」=100%であった。実践に結びつく研修カリキュラムであったことに加え、受講者同士の意見交換によって視野を広げられたことが、受講者の理解度、満足度につながったと考えられる。 ○引き続きコロナウイルス感染が幼稚園等にも影響を与え、欠席する受講者が数人出たこともあり、研修修了率は62%であった（複数年度受講可能）。
	評価	○特別区全体の公立幼稚園の状況把握と現状を理解し、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。 ○多様な保育形態の園が増え、管理職が研修に出にくい状況となっているので、研修の質を維持しつつ、受講者の負担の軽減を考慮し、研修計画を立てる。 ○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。
	評定	Ⓐ B C D
	今後の 課題	○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。 ○会場への移動時間を軽減するため、e-ラーニング研修を一部導入する。 ○受講者同士がコミュニケーションを図る機会を増やし、共に園長への昇任を視野に入れて、園経営への関心が高まるようにする。
	今後の 取組方針	

## (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】 7名
実施日	第1回 5月23日 (午後) (新任管理職・管理職候補者との合同研修) 第2回 6月9日 (午後) 第3回 11月10日 (午後) (新任管理職・管理職候補者との合同研修) 第4回 5年1月26日 (午後)
研修内容 ・講師	【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 【教科目及び講師】 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 ----- 第2回 講義・演習 「幼稚園経営の課題と解決の方策」 ー管理職としての基本的な心構えー 講師 元 江東区立南陽幼稚園長 箕輪 洋子 ----- 第3回 講義・演習 「実効性のある学校評価の実施」 ー園経営の改善につなげる取組ー 講師 元 十文字学園女子大学 人間生活学部 教授 岡上 直子 ----- 第4回 講義・演習 「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

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充実 第1・3回は新任管理職・管理職候補者の受講生と合同研修とした。第1回は、広い視野で園経営をするために必要な観点や、幼児教育の世界的な潮流について講師より学んだ。第3回は、実践してきた経営の結果を改善に生かせるよう、園の職員が具体的に理解し評価できる指標作りを演習した。第2・4回は同一講師の連続指導とし、具体的な園の経営上の課題を取り上げ、解決に向けた方策を講師も交えた受講生相互の協議を通して検討した。 ○研修方法の工夫 新任園長として研修でプレゼンテーションすることは、受講生にとって相互学習の機会となるため、第2回で提出した「園経営の課題と解決の方策」について論文を3分程度で話す場を設けた。第4回では、第2回と同様に講師も交え協議を行うことで、次年度の経営への意欲の醸成とするため、実践を踏まえた改訂版の論文を作成・検討した。 ○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】 1,554,000 円 【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8% (うち新任園長研修：99,000 円)
	成果	○受講者アンケートの研修総合評価は、「A」=100%であった。 令和4年度は未昇任の副園長3、教育委員会勤務1、園長3と立場が異なる受講生となった。研修ごとに話題になるのは、現在の特別区立幼稚園が抱える共通の課題であり、異なる区の情報が行き交い、受講生同士で刺激や励ましを得た模様であった。 ○受講者の修了率は100%であった。
	評価	○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。
	評定	Ⓐ B C D
	今後の課題	○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えるよう、引き続き講師の選定、研修内容の検討を行う。
	今後の取組方針	○今後は園長の定年延長制度により、昇任者が減ることも予想されるため、受講者が少数であっても、効果的に実施できる研修内容を企画していく。

## (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	<p>【対象者】園長（併任園長を含む）及び副園長等</p> <p>【参加人数】対面研修 園長 83 名、副園長 78 名 計 161 名（3 回の延べ人数） オンデマンド配信 園長 78 名、副園長 41 名 計 119 名（2 回の延べ人数）</p>
実施日	<p>【対面研修】</p> <p>第 1 回 7 月 15 日（午後） 第 2 回 8 月 17 日（午前） 第 3 回 8 月 17 日（午後）</p> <p>【オンデマンド配信】 10 月 17 日～令和 5 年 1 月 16 日 第 2 回・第 3 回を配信</p>
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 「時代や社会の変化に応じた保育の質のマネジメント」 － I C T 活用なども踏まえて－ 講師 玉川大学 教育学部 乳幼児発達学科 教授 大豆生田 啓友</p> <p>第 2 回 講演 「これからの幼児教育を創り出す」－2022－ 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> <p>第 3 回 講演 「日本と世界の事例から見る子供の教育環境」 講師 株式会社日比野設計 代表取締役会長 日比野 拓</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充実</p> <p>〔第1回〕時代や社会が大きく変化する中で、幼児教育の質を高めるために鍵となる管理職のマネジメント力について、「ICTの活用」「往還型研修の実施」「実習の改革」など具体的な実践事例を学ぶことを通して知見を広げ、園経営の改善につなげた。</p> <p>〔第2回〕国が推進している幼児期の教育・保育のイノベーションについて学び、管理職が今後の園経営を考える上で必要な振り返りや見通しの観点を修得する。さらに現行の教育要領のより深い理解から、次期教育要領の改訂に向けての基礎知識を得た。</p> <p>〔第3回〕建築士の視点から、子どもの発達の捉え方や、子どもにとって必要な環境についての考え方を学び、管理職としての発想力を広げて、豊かな園生活の空間をデザインする手がかりを得た。</p> <p>○研修方法の工夫</p> <p>コロナ禍や保育時間の長時間化により、管理職が外部研修に参加しにくくなっていることを踏まえ、第2回、第3回のオンデマンド配信を実施した。</p>
	予 算・ 決 算	<p>【予算額】 1,554,000 円</p> <p>【決算額】 1,333,632 円 執行率 85.8% (うち園長・副園長等専門研修: 513,025 円)</p>
	成 果	<p>○受講者アンケートの総合評価は、第1回「A」=97%、第2回「A」=98%、第3回「A」=77%であった。</p> <p>○コロナ禍により、受講人数を制限して対面実施のみの前年度の受講者は園長・副園長全体の約 30%であったが、今年度においては、対面又はオンデマンド配信によって、第2回は約 50%、第3回は約 44%の対象者が本研修を受講した。</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>○保育時間の長時間化、管理職の業務量の増大などを考慮し、管理職の共同研修受講の機会を保障するため、状況に即した研修方法を工夫する。</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>○専門研修の全講座においてオンデマンド配信を実施するとともに、事前資料配付など、内容の充実を図る。</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》

○現在、幼児教育の質向上を目指して、幼保小の架け橋プログラムが全国展開している。本プログラムは、5歳児から1年生の架け橋期のカリキュラム作成と教育方法等の改善について、幼児教育を担う教職員と小学校教員とが協働して取組み、架け橋期教育の充実を図ることを目指している。特別区の公立幼稚園では、これまでも小学校教育を見通した質の高い幼児教育を実践してきているので、その成果を地域の幼児教育施設に発信し、地域の「架け橋期教育の充実」を推進する中核基地となることが求められている。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が96.7%となり、ほぼ定着してきている。合格者は名簿に残すことなく、補欠者のほとんどを名簿掲載できたことは、前年度からの改善が図られ評価できる。受験者数が188名と減少している背景には、公立保育士試験や私立園の採用試験と比較し、非常に狭き門であることや試験合格から採用通知までに期間を要することがある。制度上なかなか改善できないこともあるが、是非とも、受験希望者に、公立幼稚園教員の魅力をPRして憧れと希望をもつことへの働き掛けをしたり、合格後は名簿掲載後の状況を適宜知らせたりする等、受験者側への配慮をして戴きたい。

#### ② 臨時的任用教員選考

令和3年度から定期選考を毎月実施にし、利便性・信頼性の高い名簿管理ができてきている。幼稚園教員や保育士不足は社会全体の課題ではあるが、特別区の公立幼稚園の臨時的任用教員として働くことのメリットについて、いろいろな機会を通してPRして戴き、少しでも志をもった受験者が集まることを期待したい。

### (2) 昇任選考

#### ① 主任教諭選考

有資格者のうち申込率は、前年度16.5%から21.0%と増加したことは、やや改善が図られたと思われる。ただし、有資格の中で主任教諭選考を申し込まない理由等については、引き続き分析・考察して戴きたい。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理解してもらうとともに、家庭や子育てと両立できる働き方モデルが定着していくことが望まれる。

#### ② 副園長選考

申込者数の減少は残念である。選考制度の周知及び受験推奨の取組については、引き続き、工夫改善して戴きたい。昨今の幼児教育の課題や公立幼稚園を取り巻く環境の変化を踏まえると、園長のリーダーシップの下で教職員のとりまとめ役を担う副園長の役割は、益々増大していると言わざるを得ない。早急に、管理職向けの研修等において、拓かれた組織づくりや職務内容について再確認し、改善できるところは改善することを推奨し、副園長への昇任意欲を醸成する環境をつくることが望まれる。

#### ③ 園長選考

有資格者に対する申込率は26.8%と、前年度より増加している。有資格者が受験を申し込まない理由はもちろんであるが、逆に有資格者が受験を申し込むことができる環境条件等の分析も行い、受験者数の増加の方策を考えて戴きたい。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いくことを期待している。

### (3) 共同研修

#### ① 二年目フォロー研修

研修7コマを開催し、その受講者アンケート評価から、受講者及び所属長の評価からも高い満足度を得ていることがわかる。二年目フォロー研修は、様々な保育を観察したり、他園の教員との情報交換をしたりして刺激を受けて、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、是非保育観察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、4コマとして限られた回数ではあるが、主任教諭の役割を認識するために必要な研修が実施されている。さらに「質向上につながる評価」や「主体的・対話的で深い学びの実現」等、教員としての専門性向上を図り、主任教諭としての役割を意識し、専門家としての自信がもてる研修内容も検討して戴きたい。

#### 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コマというコマ数は少ないが、限られたコマ数の中で必要な研修が実施されている。主任教諭は、実践を通して若い教職員のモデルとなって指導をすることが求められるので、引き続き主任教諭の役割を再認識し、リーダーシップの資質を磨く研修を実施して戴きたい。

#### 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。引き続き、研修の実績等を伝えることで、次年度副園長選考の申込者が増えることを期待したい。

#### ⑤ 管理職昇任前研修

管理職になるためには必要な研修であり、研修を通して視野を広げ、管理職としての資質・能力を磨いていくことができる内容である。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、連続的に学べる研修となっている。引き続き、新任管理職・管理職候補者に必要な研修を企画して戴きたい。管理職及び管理職候補にある受講者は、8コマを連続して受講することが難しいこともあるので、今後の取組方針に記載のeラーニング研修も有効である。対面と組み合わせながら、学びを深めていくカリキュラムを作っていくことを期待している。

#### ⑦ 新任園長研修

新任園長が抱えている課題に沿って、また少人数精鋭の受講者の実態に沿って研修方法を様々に工夫している。今後も継続し、研修内容と方法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内容である。オンデマンド配信の参加者は119名と多い。今後も増加が予想されるので、事前資料配布等を徹底し、研修の充実を図っていくことに心掛けて戴きたい。

### ○まとめ

「採用選考」「昇任選考」については、前年度の評価をもとに工夫改善が図られ、適正に選考が実施されている。引き続き受講者の実態を把握し、優秀な人材が確保できる採用選考と昇任選考を検討して戴きたい。「共同研修」については、キャリアステージに応じて研修が実施されている。教員の育成指標に沿って、幼稚園教員に求められる資質・能力を踏まえて、さらなる研修の充実が図られることを期待している。

## 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 》

○異次元の少子化対策としてこども未来戦略方針が出され、様々な子育てへの対策が講じられるようになっているが、保育施設の多様化により、少子化の折から公立幼稚園の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4年度の受験者数は188名で前年度より143名の減少で、採用者数は32名で前年度に比べて10名の増加となった。また、前年度より、各区教育委員会の採用需要数に確実に対応する合格者数を算出し、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でB評価は妥当といえる。受験者数から見た合格者数の倍率は約11.8倍で前年度よりは倍率が低く下がり気味となっている。しかし、まだまだ高い倍率には変わらないので、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おり、選考には問題ない。学校説明会の実施が25校となり、コロナ禍前と同規模の実施ができた。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。スマートフォンに対応したインターネット申込みを導入したことは効果的かつ円滑な申込みとなった。インターネット申込みが96.7%にまでおよび、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。令和3年度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登載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、女性の社会進出のためにも必須である。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、受験資格の周知を工夫し、名簿登載者確保へのPR推進が望まれる。

### (2) 昇任選考

#### ① 主任教諭選考

申込者数、申込率、合格者数が前年度より増加している。極端に減少していた前年度よりは申込率が4.5ポイント増加しているのは良い傾向である。しかし、5年以上前に比較すると約10ポイントの減少である。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、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。

#### ② 副園長選考

受験申込者数、申込率、合格者数がともに前年度よりも下回っている。主任教諭が確実に確保されているので有資格者増加している。しかし、ここ数年間の申込率の低迷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つつ、園長職への期待をもち職務の遂行に励む人材を育て、将来の園長の確保のためにも主任教諭、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

申込率が前年度の 20.5%から 6.3 ポイントの増加となった。少子化加速の中で、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。受講者アンケート評価は「A」が 100%、受講者所属長の評価は「A」が 93%であった。感染症対策を徹底しながらコロナ禍前の研修内容が復活し、保育観察が実現できたことは A 評定に結びついた。コロナ禍に採用された新規採用教員にとって二年間は他園の保育を見る機会を奪われていたといえる。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。何よりも実際の保育の場に触れることは大変有効な学びとなる。現場の実践に結びつ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、さらに実践に基づいた研修が積み上げられていくことが必要になっていくと思われる。

#### ② 主任教諭研修 I

学級担任を受け持ちながらも園運営に目を向け、主任の立場を自覚した上で課題解決に取り組むスキルを身に付け実践できるような考え方に触れるため、主任として同じ立場の受講生と共に具体的な意見交換ができたことは職務に対する不安を和らげることができたことと考えられる。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評価「A」が 100%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多様な職員への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、若手教員育成における課題に向かい、コーチングの技法やファシリテーターとしての対話のポイントを学んだことはミドルリーダーとしての力量を高める有効な研修会となっている。アンケート評価「A」100%、受講者修了率 86%である。園運営の実力を高め、園経営に関心を寄せ、副園長・園長への昇任に意欲をもたせていきたい。

#### ④ 管理職候補者養成研修

副園長の職務内容を理解し、論文作成能力の修得も図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。研修を通して論文作成能力を習得し、それが副園長選考の筆記試験免除となることで受講者の意欲も高まる。受講者アンケート評価「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

新任園長との合同研修も含め 8 回実施され、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でき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。コロナ禍で欠席者も数人出たことで研修修了率 62%であったが、複数年での受講が可能なので、今後も確実に研修を企画する必要がある。

#### ⑦ 新任園長研修

園経営の実践に結びつく実効性ある研修内容になっている。自作論文のプレゼンテーションの機会を設けたことは受講生の相互学習として有効である。受講者アンケート評価「A」100%、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

対面とオンデマンド配信の開催手法により参加の機会を拡大したことは、多様な保育形態の実情の中の工夫として有効である。社会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向けての研修は必要で有効な内容である。共同研修により特別区立幼稚園全体の教育水準の維持と向上を目指すことをさらに推進するべきである。

### ○まとめ

今後も幼児教育の質の向上を図れるよう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

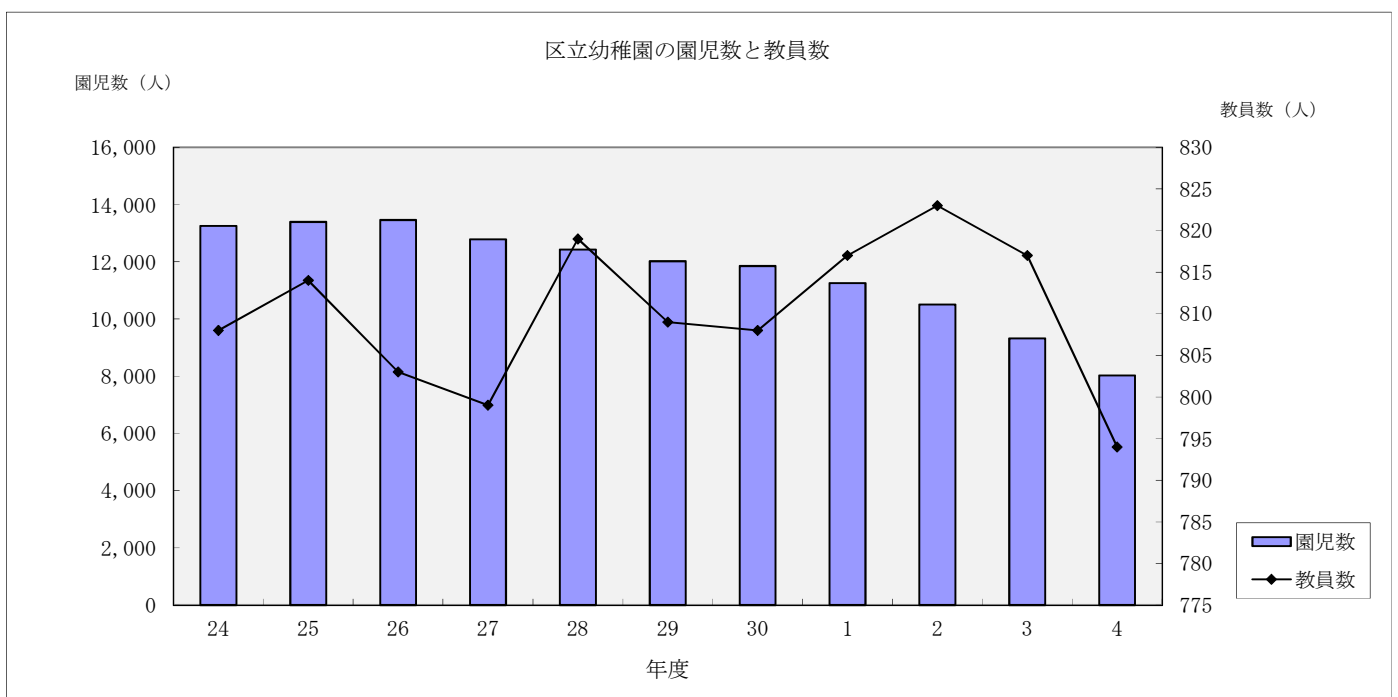
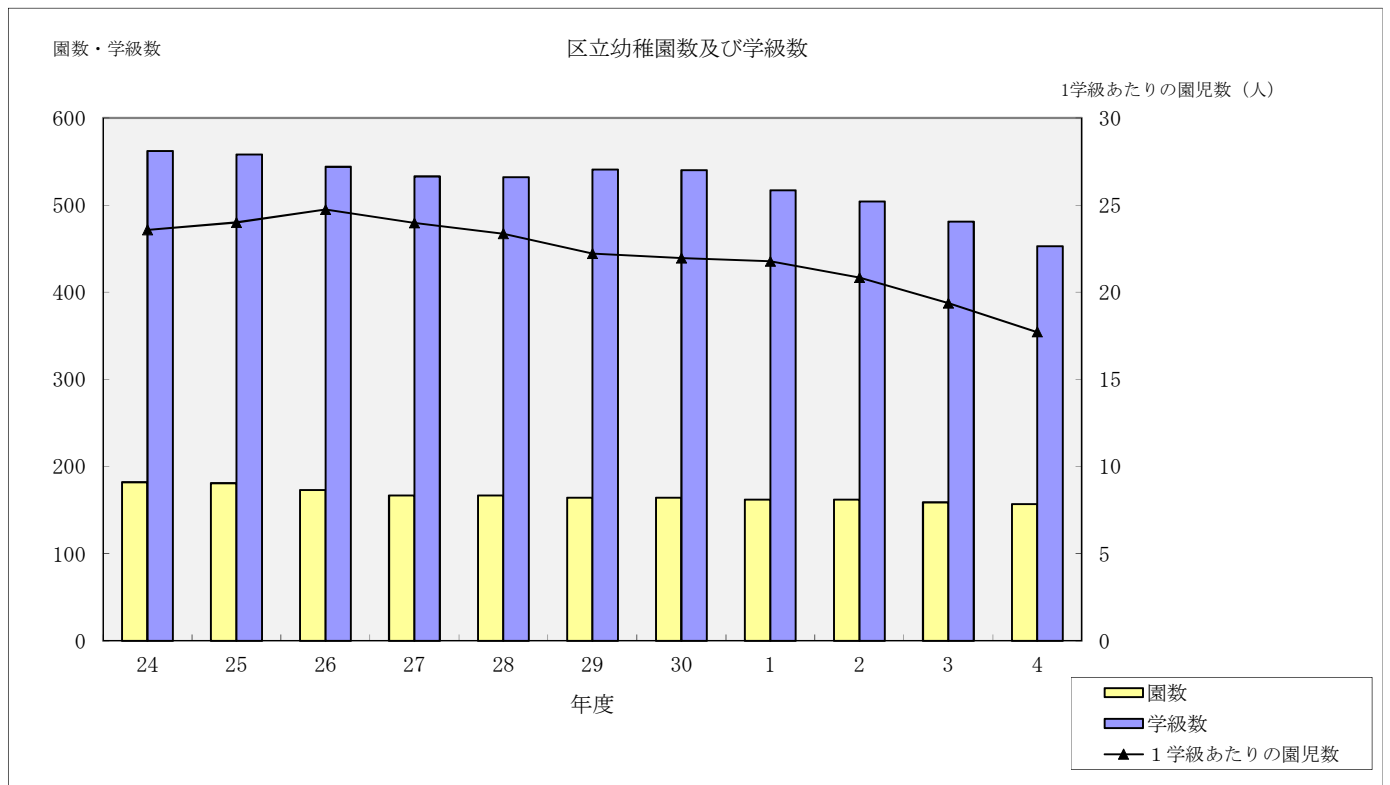
- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

# 区立幼稚園現況

令和4年5月1日現在

年度 項目	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	令和4年度
園数	182	181	173	167	167	164	164	162	162	159	157
学級数	562	558	544	533	532	541	540	517	504	481	453
園児数	13,250	13,396	13,460	12,784	12,428	12,017	11,856	11,259	10,506	9,319	8,025
教員数	808	814	803	799	819	809	808	817	823	817	794
1学級あたりの 園児数	23.6	24.0	24.7	24.0	23.4	22.2	22.0	21.8	20.8	19.4	17.7

「令和4年度東京都学校基本調査報告」より



(人)

項目 \ 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	令和4年度
3歳児	1,742	1,889	1,939	1,920	2,084	2,092	2,171	2,054	1,989	1,765	1,548
4歳児	5,601	5,712	5,641	5,202	4,872	4,905	4,584	4,461	3,939	3,424	2,897
5歳児	5,907	5,795	5,880	5,662	5,472	5,020	5,101	4,744	4,578	4,130	3,580

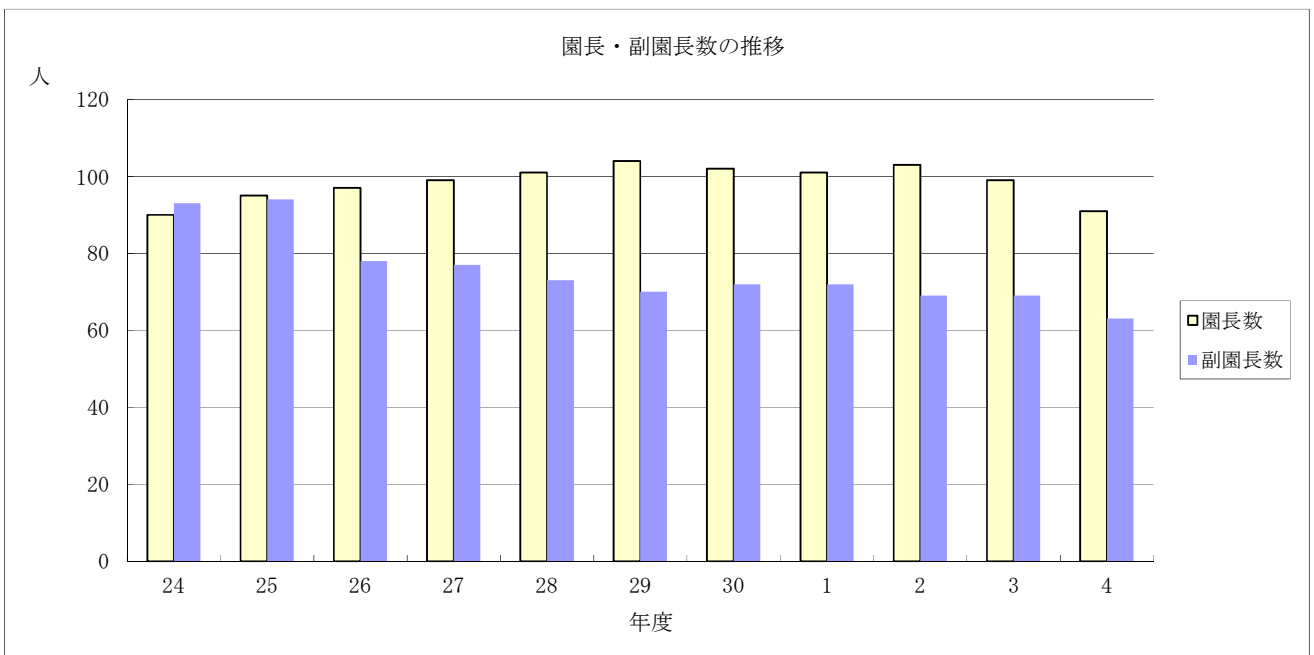
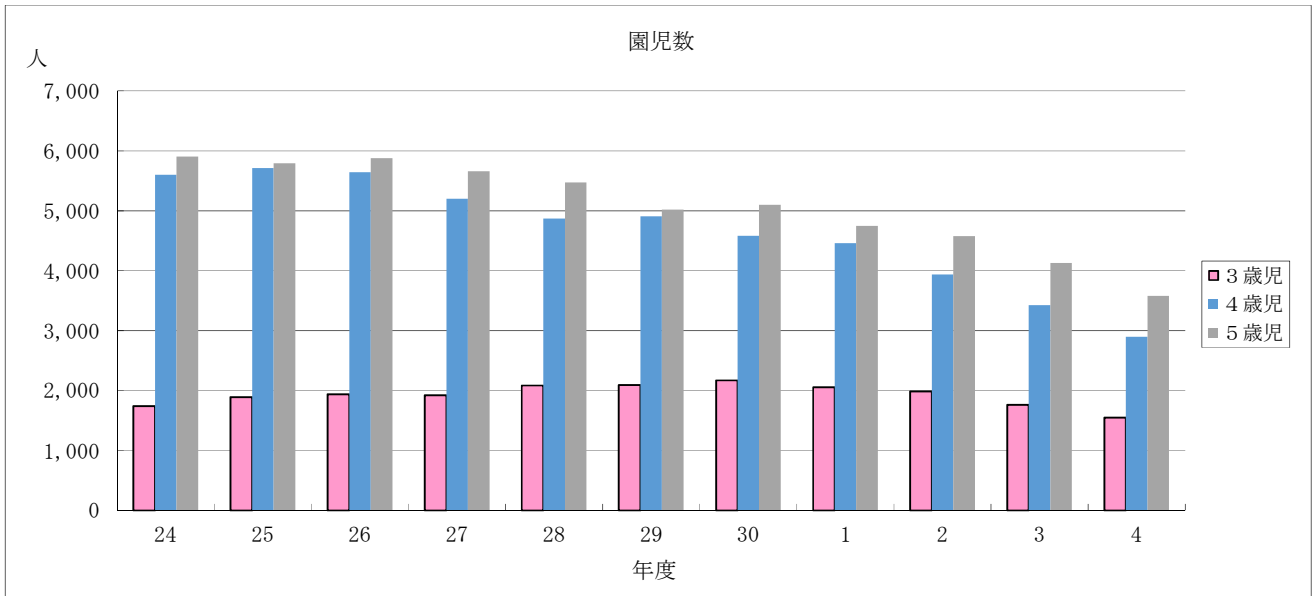
「令和4年度東京都学校基本調査報告」より

(人)

項目 \ 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	令和4年度
園長数(専任)	90	95	97	99	101	104	102	101	103	99	91
副園長数	93	94	78	77	73	70	72	72	69	69	63

「組合教育委員会事務局調査」より

令和4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4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	590	53.4	515	1,105	53	59.6	36	89
中央	15	100.0	0	15	1,289	100.0	0	1,289	98	100.0	0	98
港	12	40.0	18	30	833	30.8	1,868	2,701	79	35.9	141	220
新宿	21	70.0	9	30	593	39.2	920	1,513	58	42.3	79	137
文京	10	38.5	16	26	674	26.7	1,847	2,521	71	32.6	147	218
台東	10	52.6	9	19	350	24.9	1,058	1,408	58	43.3	76	134
墨田	7	43.8	9	16	195	15.5	1,067	1,262	20	16.1	104	124
江東	18	60.0	12	30	887	29.9	2,081	2,968	83	32.0	176	259
品川	9	32.1	19	28	494	17.0	2,413	2,907	39	17.1	189	228
目黒	3	13.6	19	22	189	8.0	2,167	2,356	18	8.1	203	221
大田	0	0.0	48	48	0	0.0	6,186	6,186	0	0.0	552	552
世田谷	8	12.9	54	62	413	5.2	7,604	8,017	49	7.6	596	645
渋谷	5	23.8	16	21	161	10.4	1,388	1,549	20	13.5	128	148
中野	2	9.1	20	22	142	5.6	2,393	2,535	11	4.6	227	238
杉並	6	14.3	36	42	380	8.4	4,142	4,522	38	9.6	357	395
豊島	3	15.0	17	20	66	5.0	1,255	1,321	7	5.2	128	135
北	4	11.1	32	36	83	2.2	3,633	3,716	12	4.0	290	302
荒川	9	64.3	5	14	335	36.2	591	926	39	48.8	41	80
板橋	1	3.0	32	33	47	1.0	4,805	4,852	8	1.9	415	423
練馬	3	7.0	40	43	179	2.3	7,551	7,730	21	3.3	615	636
足立	0	0.0	51	51	0	0.0	6,609	6,609	0	0.0	588	588
葛飾	2	7.1	26	28	48	1.3	3,677	3,725	6	1.7	346	352
江戸川	1	2.6	38	39	77	1.1	7,101	7,178	6	1.0	566	572
計	157	22.9	530	687	8,025	10.2	70,871	78,896	794	11.7	6,000	6,794

「令和4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4年5月1日現在

区	園数	在園者数						教員数 (本務者)
			男	女	3歳児	4歳児	5歳児	
千代田	8	590	292	298	185	182	223	53
中央	15	1,289	643	646	357	400	532	98
港	12	833	411	422	202	278	353	79
新宿	21	593	301	292	183	206	204	58
文京	10	674	384	290	131	250	293	71
台東	10	350	184	166	118	118	114	58
墨田	7	195	106	89	0	82	113	20
江東	18	887	493	394	109	330	448	83
品川	9	494	262	232	0	228	266	39
目黒	3	189	104	85	38	66	85	18
大田	0	0	0	0	0	0	0	0
世田谷	8	413	235	178	0	173	240	49
渋谷	5	161	90	71	0	71	90	20
中野	2	142	66	76	32	51	59	11
杉並	6	380	197	183	97	135	148	38
豊島	3	66	41	25	0	29	37	7
北	4	83	43	40	0	30	53	12
荒川	9	335	178	157	85	118	132	39
板橋	1	47	23	24	11	17	19	8
練馬	3	179	102	77	0	74	105	21
足立	0	0	0	0	0	0	0	0
葛飾	2	48	27	21	0	22	26	6
江戸川	1	77	43	34	0	37	40	6
<b>計</b>	<b>157</b>	<b>8,025</b>	<b>4,225</b>	<b>3,800</b>	<b>1,548</b>	<b>2,897</b>	<b>3,580</b>	<b>794</b>

※休園等の幼稚園含む

「令和4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4年度）

令和5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