

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7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	- インターネット申込みににより、効率的な事務を遂行 - 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	- 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100%） - 各区の採用需要に確実に対応する合格者数を算出し、合格者及び補欠者（辞退者除く）を名簿登載 - 学校説明会（28校）の実施及び選考案内・募集パンフレットを1冊にまとめる工夫・改善によるPRの推進 2次選考（実技）における受験者負担軽減措置の継続実施及び合格予定者数の増加（前年度比5名増）により、令和7年度申込者数は300名を超え、令和6年度と同規模を維持	A
	臨時的 任用教員 採用選考	- 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加え、新卒者等の受験に対応するため、3月の実施時期を下旬に設定し、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	- 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 - 選考制度の周知、受験勧奨の推進及び職務レポート提出期限延長の継続実施により、申込者数、申込率及び合格者数が前年度比で増加	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 - 申込者数、合格者数ともに前年度比で減少	C
	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 - 申込者数、合格者数ともに前年度比で減少したが、各区需要数を満たす合格者数を確保	B
共 同 研 修	新採二年 目フォロー 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	- 保育観察（第6回は中止）を含む保育実践や、グループ協議により自身の実践を持ち寄り同期と話し合うなど、互いに刺激し合えるカリキュラムを実施 - 臨時的任用教員（3区4名）も受講 - 受講者アンケート評価「A」97% 所属長アンケート評価「A」97% - 受講者修了率98%	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	- 主任の立場から園運営に目を向け、「架け橋期の教育」等の諸課題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」94% - 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	- 対話とファシリテーション、ミドルリーダーとして園づくりへの参画を実感でき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77%	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に関する基礎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、昇任前に身に付けておきたい事項について具体的な事例をもとにした協議等を実施 - 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	取組状況、成果	評定
共同研修	新任管理職・管理職候補者研修	- 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	- 管理職の重要な役割である「メンタルヘルス」、「人材育成」、「クレーム対応」、「リスク管理」など、実践的なテーマを設定 - 受講者アンケート評価「A」100% - 受講者修了率 75%（複数年度受講可能）	A
	新任園長研修	- 幼稚園経営の実践に結びつく実効性ある研修を実施 - 受講対象者の確実な参加と、研修内容の確実な修得・定着	- 講演、講義、演習を組み合わせ、持ち寄り事例の改善策の討議など相互学習カリキュラムの実施 - 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を促進 - 受講者アンケート評価「A」100% - 受講者修了率 100%	A
	園長・副園長等専門研修	- 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	- 対面とオンデマンド配信の開催手法により、研修参加の機会を拡大 「気候変動」、「保育マネジメント」、「公立幼稚園・こども園に期待される役割」など、最新の情報等をテーマとした講演を実施 - 受講者アンケート評価「A」 第1回 91%、第2回 97%、第3回 97%	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	- 教員志望者数が減少する中で、前年度とほぼ同数の申込者数を確保できたことは、受験者に配慮した対応策が採られていると評価 - 正確な採用数予測の徹底、選考案内及び募集パンフレットをわかりやすくする、課題曲を一つに絞る等を継続し、申込数・受験者数の確保を期待	- 受験者数、採用者数ともに微減したが、補欠者もほぼ全て採用につながったこと、各区の採用需要数に確実に対応する合格者数の予測算出を過不足なく適切に行ったことは、各区との連携が良い結果に結びついたと評価 - 選考案内と募集パンフレットの一本化により見やすく改善し、受験者へのPRや選考の周知に効果を表している。受験者の確保により、採用選考の質も確保
	臨時的任用教員選考	定期選考を毎月実施し、3月の定期選考を下旬に設定して新卒者の受験に対応する等、名簿登載者確保に向けての積極的な取組みを評価。名簿登載者の現状や意向の把握に努め、信頼度が高い名簿を期待	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。未稼働の名簿登録者の活用策の工夫や登載者確保へのPR推進を望む
昇任選考	園長・副園長・主任教諭選考	園長・副園長選考について、ポスト数見合いで受験者数が減少したと思われるが、共同研修や関係会議での受験奨励や各区と連携した昇任意欲醸成の環境づくり等、引き続き適正な規模の受験者数の確保に努めることを望む	- 主任教諭選考について、申込率が7年ぶりに3割を超えており、職務レポートの提出期限延長は有効 - 少子化、多様化などによる園数の減少に伴い、園長選考の申込者数も低下。質の良い幼児教育環境の整備とともに受験勧奨を期待
共同研修	新採二年目フォロー研修	- 受講者及び所属長の評価から高い満足度を得ている。自らの実践を持ち寄り話し合うことは有意義 - 観察園の休園に伴う中止について代替研修カリキュラムなどの検討が必要	- 今年度から臨時的任用職員も参加 - 主任教諭と語り合う分科会協議も現実的な示唆に富みよい方法として継続され、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
	主任教諭研修Ⅰ	多様化する現場の課題の中で、特に主任教諭の役割を認識するために必要な研修。幼児教育や園を取り巻く環境の変化にも対応し、広い視野をもって幼児教育を考える研修内容の検討を期待	「園のグランドデザイン」を描く研修は、主任としての自覚を高め、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の育成となることを評価
	主任教諭研修Ⅱ	- 今後園運営に関わっていく人材を育てる研修 - 受講者が全2回の研修に確実に出席できるよう、実施日等の工夫といった配慮を望む	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具体的な対応策などを学ぶ機会をもつことができ評価
	管理職候補者養成研修	論文作成を通して多角的な視点から園運営を学び、幼児教育のリーダーとして活躍できる人材の育成を期待	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。副園長選考の筆記試験免除で受講者の意欲が高まることも評価
	管理職昇任前研修	社会状況の変化や法改正等に伴い、労務管理に関する内容を管理職としてしっかり把握することが課題であり、引き続き研修カリキュラムの充実を期待	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、すぐに役立つ研修。即戦力として活動できるよう各区教委との連携強化を望む
	新任管理職・管理職候補者研修	新任管理職・管理職候補者として身に付けたい今日的な課題への対応に焦点を当てた研修内容であり、園運営に関わる多様な課題に沿って連続的に学べる工夫を評価	園経営に関する重要課題を学ぶことができ視野を広げる内容。毎回異なる相手と協議できるグルーピングの工夫やe-ラーニングの実施、複数年での受講が可能なおも評価
	新任園長研修	講義の受講後に、園で実践した結果を持ち寄って協議を深める等、園経営の実践に結びつく、実効性のある研修と評価	園経営の課題と解決の方策についてグループ協議をすすめ、次回に同じメンバーで改善策を討議する機会を設けたことは受講生の相互学習として有効
	園長・副園長等専門研修	研修ニーズを把握しながら、研修内容・方法を検討し、オンデマンド配信が有意義で効率的な研修になるためにも事前資料配布等の徹底を望む	対面とオンデマンド配信での参加機会の拡大は、多様な保育形態の実情の中の工夫として有効。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

**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7年度)**

令和8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・育児休業等補助教員）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

《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 特別区立幼稚園現況	35
3 各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数	37
4 各区别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

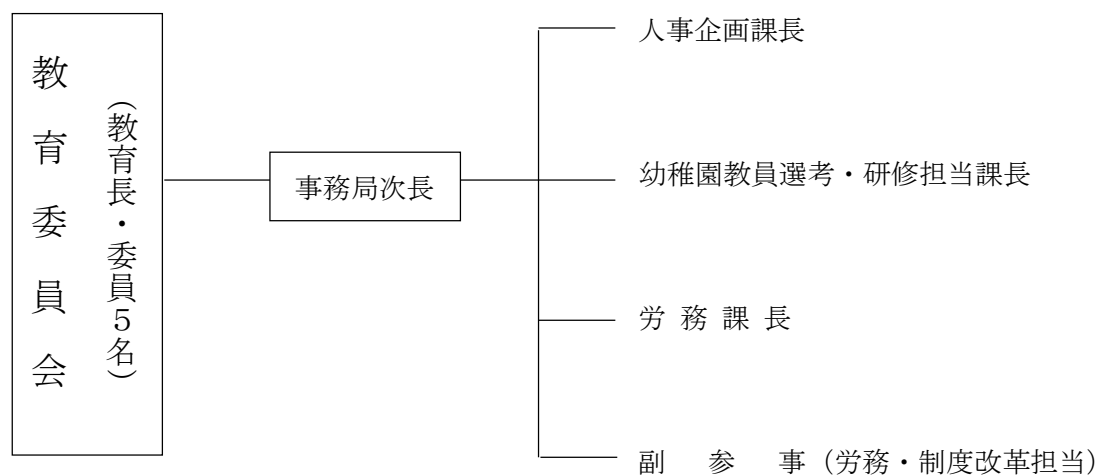
平成 12 年、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）の改正施行により、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務等が、東京都から各特別区の教育委員会（以下「各区教育委員会」という。）に移管された。

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。

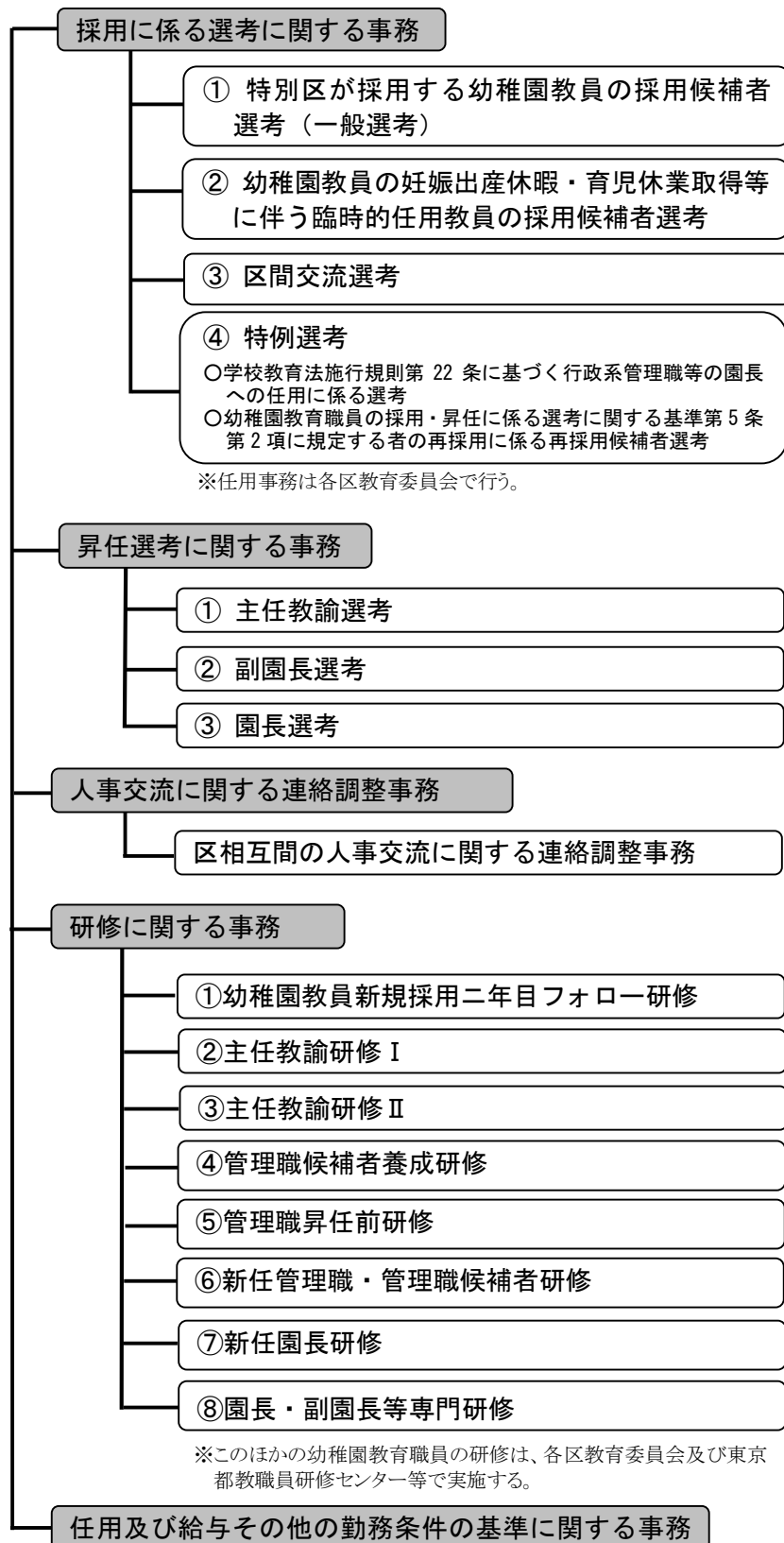
事務局には、次長、人事企画課長、幼稚園教員選考・研修担当課長、労務課長、副参事（労務・制度改革担当）が置かれ、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



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



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）
	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
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		【年齢】 選考を実施する年度の末日において年齢 35 歳未満の者 【免許】 幼稚園教諭の普通免許状を有する者又は令和 8 年 3 月 31 日までに取得見込みの者 【特例】 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 22 日
	選考内容	【教職・専門教養】 択一式 30 問（70 分） 【小論文】 事例式 900 字以上 1,200 字程度（90 分）
	結果発表	7 月 24 日
2 次選考	実施日	8 月 9 日・10 日
	選考内容	【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 【面接試験】 個人面接
	結果発表	9 月 5 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(以下「名簿」という。)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 A 名	1 次 受験者 B 名	1 次 免除者 C 名	1 次 受験率 B/(A-C)%	1 次 合格者 D 名	1 次 合格率 D/B %	2 次 受験者 E 名	2 次 受験率 E/(C+D)%	最終 合格者 F 名	最終 合格率 F/(B+C)%	補欠者 名
7 年度	301	232	9	79.5	121	52.2	119	91.5	22	9.1	60
6 年度	305	240	5	80.0	123	51.3	115	89.8	41	16.7	58
増減	▲4	▲8	4	▲0.5	▲2	0.9	4	1.7	▲19	▲7.6	2

【幼稚園教員採用状況】 ※ 7 年度の採用者数は、8 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
7 年度	241 名	22 名	60 名	21 名	24 名	45 名
6 年度	245 名	41 名	58 名	38 名	25 名	63 名
増 減	▲4 名	▲19 名	2 名	▲17 名	▲1 名	▲18 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	○原則インターネット申込により、効率的な事務を遂行する。 ○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	○効果的な申込受付事務の遂行 ホームページへの掲載等により原則インターネット申込みを事前周知し、効果的かつ円滑な申込受付を実施した（インターネット申込率 100%）。 ○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。 ○P Rの推進 次年度選考に向け、学校説明会を 28 校で行うとともに、2 冊を 1 冊に合本した選考案内及び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。 ○受験者負担軽減措置の継続実施 令和 6 年度に実施して受験者増に効果があったため、2 次選考（実技）の受験者負担軽減措置を引き続き実施した（キーボード伴奏付き歌唱の課題曲を 3 曲から 1 曲に変更）。
	予 算・ 決 算	【予算額】 10,572,000 円 【決算額】 9,910,782 円 執行率 93.3%
	成 果	○インターネット申込 100%となり、郵送申込事務の削減により、効率的かつ円滑な事務遂行で申込締切を数日延長できた。※PC35%、スマホ 65% ○受験者負担軽減措置の継続実施および合格予定者数の増加（前年度比 5 名増）により、令和 7 年度申込者数は 300 名を超え、令和 6 年度と同規模を維持した。 ○各区教育委員会の採用需要に確実に対応する合格者数を算出し、合格者及び補欠者（辞退者除く）を名簿登載することができた。 ○学校説明会はコロナ禍を経て、各校の要望に沿った形式（対面 13 校・オンライン 2 校・オンデマンド 13 校）で実施できた。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○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 ○安定的な受験者数の確保
	今後の 取組方針	○変更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。 ○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 P R の更なる強化を推進する。 ○こども性暴力防止法の施行に向け、選考案内等により受験者へ周知を行うとともに、各区と連携しながら適切な対応を行う。

(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 15 日	令和 7 年 4 月 21 日～令和 8 年 12 月 31 日
	5 月	5 月 13 日	令和 7 年 5 月 19 日～令和 8 年 12 月 31 日
	6 月	6 月 9 日	令和 7 年 7 月 1 日～令和 9 年 6 月 30 日
	7 月	7 月 8 日	令和 7 年 7 月 14 日～令和 9 年 6 月 30 日
	8 月	8 月 19 日	令和 7 年 8 月 25 日～令和 9 年 6 月 30 日
	9 月	9 月 16 日	令和 7 年 9 月 22 日～令和 9 年 6 月 30 日
	10 月	10 月 21 日	令和 7 年 10 月 27 日～令和 9 年 6 月 30 日
	11 月	11 月 10 日	令和 7 年 11 月 17 日～令和 9 年 6 月 30 日
	12 月	12 月 9 日	令和 8 年 1 月 1 日～令和 9 年 12 月 31 日
	1 月	1 月 19 日	令和 8 年 1 月 26 日～令和 9 年 12 月 31 日
	2 月	2 月 16 日	令和 8 年 2 月 24 日～令和 9 年 12 月 31 日
	3 月	3 月 24 日	令和 8 年 4 月 1 日～令和 9 年 12 月 31 日
【臨時選考】 実施なし			

ウ 実施結果 ※7年度の各項目は8年2月末時点、6年度の採用者数は7年2月末時点

	申込者数		名簿登載者数(合格者数)		採用者数	
	新規	更新	新規	更新	新規	更新
7 年度	24	51	23	51	12	47
6 年度	28	55	28	55	11	51
増 減	▲4	▲4	▲5	▲4	1	▲4

【参考】臨時的任用教員名簿登載者数（令和8年2月末時点）

名簿登載期間	登載人数
令和8年1月1日～令和9年12月31日	46名
令和7年7月1日～令和9年6月30日	28名
令和7年1月1日～令和8年12月31日	57名
令和6年7月1日～令和8年6月30日	22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 名簿登載者の意向を名簿に反映するとともに、現況確認を徹底し、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。 また、新卒者や新規採用選考受験者の受験に対応するため、3月の定期選考を下旬に設定している。 ○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周知した。
	予算・ 決 算	【予算】 55,000 円 【決算】 0 円 執行率 0.0% ※募集案内を印刷機で作成
	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、前年度比1名増の名簿登載者数を確保することができた。
評 価	評 定	A ㊦ 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適正に名簿管理を行う。 ○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、名簿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 62 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 7 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 %
7 年度	36	36	100	30	83.3
6 年度	28	28	100	22	78.6
増 減	8	8	0	8	4.7

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	29	30	元	2	3	4	5	6	7
有資格者(名)	121	102	99	102	85	105	104	101	113
申 込 者(名)	37	27	28	25	14	22	28	28	36
申 込 率(%)	30.6	26.5	28.3	24.5	16.5	21.0	26.9	27.7	31.9
合 格 者(名)	32	25	26	25	12	19	25	22	30

※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	○選考制度を適正かつ確実に運用・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。 ○受験者負担軽減措置の継続実施 受験者が夏季休暇期間に取り組めるよう、職務レポート提出期限延長の受 験者負担軽減措置を昨年度に引き続き実施した（7月末→8月末）。
	予 算・ 決 算	【予算】 33,000 円 【決算】 32,600 円 執行率 98.8%
	成 果	○スケジュールに基づき、着実に選考を実施した。 ○申込者数、申込率及び合格者数が前年度を上回る結果となった。
評 価	評 定	A ㊦ 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。

(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	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 < 1 次選考 > ① 次の全てに該当する者 ア 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者 イ 特別区立幼稚園における主任教諭経験年数が 2 年の者 ウ 年齢が 55 歳未満の者 ② 次の全てに該当する者 ア 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者 イ 特別区立幼稚園における主任教諭経験年数が 3 年の者 ウ 年齢が 56 歳未満の者 ③ 次の全てに該当する者 ア 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者 イ 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 ウ 年齢が 57 歳未満の者 < 2 次選考 > 次の全てに該当する者 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 ② 特別区立幼稚園主任教諭の職にある者 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 ④ 57 歳未満の者			
選考方法	1 次選考	筆記試験(事例式論文 1 題)：実施なし ※管理職候補者養成研修修了者は免除	養成研修 実施日	7 月 22 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 16 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 18 日		
	2 次選考	2 月 10 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	合格率	免除者	受験者	合格者	合格率
		筆記 受験	筆記 免除	B 名	B/A %		C 名	D 名	D/C %
7 年度	12	0	11	11	100	0	10	10	100
6 年度	16	0	13	12	92.3	3	14	14	100
増 減	▲4	0	▲2	▲1	7.7	▲3	▲4	▲4	0

※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	29	30	元	2	3	4	5	6	7
有資格者(名)	102	108	110	125	138	144	145	151	143
申 込 者(名)	15	22	12	7	16	9	9	16	12
申 込 率(%)	14.7	20.4	10.9	5.6	11.6	6.3	6.2	10.6	8.4
合 格 者(名)	10	19	10	3	12	8	6	14	10

※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	○選考制度を適正かつ確実に運用・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。
	予 算・ 決 算	【予算】324,000 円 【決算】231,940 円 執行率 71.6% ※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、合格者数ともに前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検証し、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60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11日
	面接試験	実施日	8月16日
	勤務評定		
合格発表	9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 %
7年度	5	5	100	4	80
6年度	10	10	100	9	90
増 減	▲5	▲5	0	▲5	▲10

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	29	30	元	2	3	4	5	6	7
有資格者(名)	34	29	27	28	39	41	39	41	34
申込者(名)	17	13	11	7	8	11	8	10	5
申込率(%)	50.0	44.8	40.7	25.0	20.5	26.8	20.5	24.4	14.7
合格者(名)	11	12	8	5	6	9	7	9	4

※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	○選考制度を適正かつ確実に運用・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。
	予 算・ 決 算	【予算】 324,000 円 【決算】 231,940 円 執行率 71.6% ※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、着実に選考を実施した。 ○申込者数、合格者数ともに前年度を下回る結果となったものの、各区需要 数を満たす合格者数を確保することができた。
評 価	評 定	A ㊦ 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	○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。 ○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】40 名
実施日	第1回 5月12日 (午後) 第2回 6月26日 (全日) 第3回 7月24日 (午前) 第4回 7月24日 (午後) 第5回 9月3日 (午後) 第6回 10月30日 (全日) 中止
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・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
	第2回 保育観察・協議①「豊かな生活を生み出すための幼児理解と教師の役割」 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 (10名)
	第3回 分科会協議「学級経営に生かす保育の振返り」 —先輩教諭との語り合いを通して— 分科会講師・助言者 区立幼稚園主任教諭 (10名)
	第4回 講義・実技「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
	第5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
	第6回 保育観察・協議②「幼児理解に基づいた評価と保育改善」 中止 分科会協議「保育実践と評価」 分科会講師・助言者 区立幼稚園園長 (10名)

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	○幼稚園現場の実践に結びつく効果の高い研修を実施する。 ○受講者における研修内容の確実な修得と定着を図る。 ○受講対象者の確実な参加を図る。
	取 組 内 容	○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、研修の流れで引き続き行った。当初2回を予定していた保育観察・協議は、観察園の休園（インフルエンザ）により、1回しか実施できなかったものの、対象児をじっくりと観察するこの研修は、保育の同じ場面を見た後にグループの仲間、講師園長と協議でき、自身の保育を振り返ることができる貴重な機会となった。 ○研修方法の工夫 講師には、研修の中でグループ協議の時間を設定してもらい、自分の実践を持ち寄り同期と話し合ったりするなど、互いに刺激し合えるようにした。表現活動では受講者自身が体験する中でその楽しさを感じるようにしたり、少人数で主任教諭と語り合う分科会協議なども行ったりした。 ○臨時的任用教員の参加 今年度から、第2回・第5回の講義に臨時的任用教員も受講できるようにした（受講者：3区4名）。
	予 算・ 決 算	【予算額】 1,935,000 円 【決算額】 1,576,942 円 執行率 81.5%（うち二年目フォロー研修：400,219 円）
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=97%、「B」=3% 所属長の評価は「A」=97%、「B」=3%であった。 ○受講者修了率 98%であった。
評 価	評 定	Ⓐ B C D
	今後の 課 題	○次年度は、受講者の人数が更に増加するため、規模の大きい園での保育観察が望まれる。引き続き、受け入れ可能な園を検討する。 ○不測の事態により保育観察が実施できない場合に備えて、受講者が少しでも保育内容や幼児の姿を思い描け、学びにつなげられるよう代替策を検討する。
	今後の 取組方針	○他園の保育を観察する機会は少ないため、今後も保育を観察し、協議をしていくことにより、幼児理解、援助等の考え方を深める研修を継続する。 ○主任教諭と語り合う「分科会協議」は、受講者及び主任教諭双方にとって、今後の保育を考える効果的な取り組みであると期待されるため、今後も実施していく。自分の考えを話しやすい適正人数を配置するため、都園長会を通じて講師を依頼し、引き続き講師数の確保を図る。 ○今年度から受講できるようにした臨時的任用教員について、更なる受講を促す。

(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者等 【参加人数】22 名
実施日	第 1 回 5 月 19 日 (午後) 第 2 回 7 月 10 日 (午後) 第 3 回 8 月 21 日 (午後) 第 4 回 10 月 28 日 (午後)
研修内容 ・ 講師	【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 【教科目及び講師】 第 1 回 講義・演習「幼児教育拠点園として、公立幼稚園・こども園の存在感を高める」 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 第 2 回 講義・演習「一人ひとりの育ちを支える」 ー発達に応じたコミュニケーションの工夫ー 講師 言語聴覚士 菅野 由利子 第 3 回 講義・演習「みんなで伴走し、育てよう！地域の子どもたち」 ー架け橋期の教育を考えるー 講師 東海大学 准教授 寶來 生志子 第 4 回 講義・演習「クレーム対応」 ーロールプレイを通してー 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

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 「園のグランドデザイン」「特別支援教育」「架け橋期の教育」「クレーム対応」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、主任教諭の役割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、体験を伴う研修や園の実践の要として専門性を高める講義を実施した。 ○研修方法の工夫 講義・演習等を組み合わせ、少人数での協議などにより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】 1,935,000 円 【決算額】 1,576,942 円 執行率 81.5%(うち主任研修Ⅰ：143,350 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=94%「B」=6%であった。 ○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	○共同研修では、二年目フォロー研修から主任教諭研修Ⅰの間、約10年間研修が行われていない。区を超えて同世代の仲間と保育を語ることは、刺激となり学びが多いことから、保育の質の向上につなげるとともに、離職率を下げるためにも、新たな共同研修の機会を設ける。
	今後の 取組方針	○主任教諭は、育休を取得していた受講者や学級担任を受け持っていない受講者がいる。いずれにおいても、園全体の運営に意識が向かうような内容を取り入れつつ、経験年数、担任の有無などを考慮した運営をしていく。 ○主任教諭研修のアンケート結果や、23区の指導室課長、園長で構成する研修連絡協議会の要望を受け、令和8年度から採用五年目研修を実施していく。

(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教諭に昇任して3年目から5年目程度の主任教諭等 【参加人数】14名
実施日	第1回 6月6日 (午後) 第2回 12月3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・問題解決等 【教科目及び講師】 第1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」 ー『園づくりのことば』を使ってー 講師 東海大学 講師 天野 美和子 第2回 講義・演習「創意工夫を生かした園づくりへの参画」 ー今、地域との連携の意義について考えるー 講師 日本女子大学 特任教授 糸原 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	○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。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの充実 主任教諭研修Ⅰに比べ、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、実践的な対応能力が向上するテーマを設定し、研修内容を企画した。 第1回は、園内で中核としてのコミュニケーションの取り方やファシリテーションの役割を果たしていくための講義内容とし、第2回は、地域に幼児教育を広く理解してもらう上での課題、改善策などを協議し、主任教諭がミドルリーダーとしてどのように園運営に参画していくのかについての講義内容とした。 ○研修方法の工夫 研修時間の中で、グループワークを取り入れ、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、若手育成に関しての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。 また、園長経験者に講師を依頼することで、組織の中核としての資質・能力の向上に関わる講義内容とした。 ○研修に関する周知の徹底 要綱上の受講対象者は主任昇任3年目から5年目程度としているが、幅広く研修受講対象としているため、主任昇任3年目以上の者であれば受講回数に制限がないことを研修案内や園長会を通じ繰り返し伝え、周知した。
	予 算・ 決 算	【予算額】1,935,000 円 【決算額】1,576,942 円 執行率 81.5% (うち主任研修Ⅱ：36,250 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。 ○受講者の修了率は77%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各園の実態に応じ考え、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カリキュラムを開発・検討する。 ○年2回の研修であるが、主任教諭が何年にもわたり受講することで、資質・能力の向上につながるよう、毎年新たな研修内容と講師の確保を検討する。 ○2回共出席しないと修了判定が出ないので修了率が他研修に比べ低い。 特に第2回は、園の多忙な時期と重なることから実施日の検討が必要である。
	今後の 取組方針	○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、主任教諭経験年数に関わらず受講できる旨の周知を継続して行う。 ○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。 ○研修を通して、管理職に昇任すると可能となる園運営があることに気付き、次年度の管理職昇任選考の受験に意識がにつながるような日程で実施する。

(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受講者として 推薦を受けた者 【参加人数】１１名
実施日	第１回　７月２２日　（午前） 第２回　７月２２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 江東区立みどり幼稚園長　高橋　由美子 第２回　講義・演習「期待される幼稚園副園長～経営感覚と方針の具体化～」 －論文作成の基礎の習得を通して－ 講師　　　元 練馬区立光和小学校統括校長　朝倉　諭美子

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が免除となるため、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、少人数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。さらに、課題論文の事前提出と、研修受講後の再提出により、論文作成能力の育成を図った。 ○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】 1,935,000 円 【決算額】 1,576,942 円 執行率 81.5%（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モデ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。 ○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。 ○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。
	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。 ○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。 ○各区教育委員会及び園長会に向けて情報提供を行い、副園長候補者の増加を目指し、受験勧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等 【参加人数】11 名
実施日	第 1 回 8 年 2 月 5 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「副園長に求められる法的な視点」及び「労務管理」 講師 台東区教育委員会 指導課長 宮脇 隆

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。 ○研修方法の工夫 昨年度から、指導室課長 1 名に講師を依頼し、「副園長に求められる法的な視点」と、管理・監督を含め園長の職務を補佐する副園長の役割の内容を理解できるようにするとともに、「労務管理」について具体的にご講義いただいた。事例を基にしたグループワークや、自分の園を振り返りながらの協議も行った。 ○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】 1,935,000 円 【決算額】 1,576,942 円 執行率 81.5% (うち管理職昇任前研修 : 30,345 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は「A」=100%であり、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	○各教育委員会との連携を強化して、管理職としての現行課題を調査し、その結果をカリキュラム検討に活かしていく。
	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。 ○講師との日程調整を行うとともに、副園長選考最終合格発表日などを勘案して、適切な日程で企画運営する。

(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、昇任前の者等 【参加人数】16 名																
実施日	第 1 回 5 月 30 日 (午後) (新任園長研修との合同研修) 第 2 回 6 月 20 日 (午後) 第 3 回 7 月 15 日 (午後) 第 4 回 7 月中旬～8 月中旬 第 5 回 8 月 28 日 (午後) 第 6 回 9 月 29 日 (午後) 第 7 回 11 月 13 日 (午後) (新任園長研修との合同研修) 第 8 回 8 年 1 月 15 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】 <table border="1"> <tr> <td>第 1 回 基調講演</td><td>「質の高い保育を目指して」 ーチーム力を高める組織づくりー 講師 聖心女子大学 名誉教授 河邊 貴子</td></tr> <tr> <td>第 2 回 講義・演習</td><td>「法規に基づく園運営」 講師 松田綜合法律事務所 パートナー弁護士 岩月 泰頼</td></tr> <tr> <td>第 3 回 講義・演習</td><td>「クレーム対応」 ーロールプレイを通してー 講師 練馬区立光が丘むらさき幼稚園長 石橋 和子</td></tr> <tr> <td>第 4 回 講義・演習</td><td>e ラーニング・オンデマンド研修「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</td></tr> <tr> <td>第 5 回 講義・演習</td><td>「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</td></tr> <tr> <td>第 6 回 講義・演習</td><td>「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</td></tr> <tr> <td>第 7 回 講義・演習</td><td>「実効性のある学校評価の実施」 ー園運営の改善につなげる取組ー 講師 元 十文字学園女子大学 教授 岡上 直子</td></tr> <tr> <td>第 8 回 講義・演習</td><td>「園経営改善の取組と今後の課題」 講師 目黒区立みどりがおかこども園長 高橋 慶子</td></tr> </table>	第 1 回 基調講演	「質の高い保育を目指して」 ーチーム力を高める組織づくりー 講師 聖心女子大学 名誉教授 河邊 貴子	第 2 回 講義・演習	「法規に基づく園運営」 講師 松田綜合法律事務所 パートナー弁護士 岩月 泰頼	第 3 回 講義・演習	「クレーム対応」 ーロールプレイを通してー 講師 練馬区立光が丘むらさき幼稚園長 石橋 和子	第 4 回 講義・演習	e ラーニング・オンデマンド研修「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	第 5 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 6 回 講義・演習	「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」 ー園運営の改善につなげる取組ー 講師 元 十文字学園女子大学 教授 岡上 直子	第 8 回 講義・演習	「園経営改善の取組と今後の課題」 講師 目黒区立みどりがおかこども園長 高橋 慶子
第 1 回 基調講演	「質の高い保育を目指して」 ーチーム力を高める組織づくりー 講師 聖心女子大学 名誉教授 河邊 貴子																
第 2 回 講義・演習	「法規に基づく園運営」 講師 松田綜合法律事務所 パートナー弁護士 岩月 泰頼																
第 3 回 講義・演習	「クレーム対応」 ーロールプレイを通してー 講師 練馬区立光が丘むらさき幼稚園長 石橋 和子																
第 4 回 講義・演習	e ラーニング・オンデマンド研修「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																
第 5 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 6 回 講義・演習	「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」 ー園運営の改善につなげる取組ー 講師 元 十文字学園女子大学 教授 岡上 直子																
第 8 回 講義・演習	「園経営改善の取組と今後の課題」 講師 目黒区立みどりがおかこども園長 高橋 慶子																

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 副園長として身に付けたい今日的な課題である「クレーム対応」「リスク管理」「人材育成」「メンタルヘルス」などの研修を実施した。身近な課題への取組を学びつつ、長期展望をもち、夢をもってチームとしてポジティブに取り組んでいく大切さを考える講義内容とした。 最終講義は、副園長として1年間を振り返る論文を作成し、グループでの協議を通し成果と課題について整理した。 ○研修方法の工夫 全8回のうち、1回はeラーニングとしていることは受講者からは参加しやすいと好評であり、今後も継続していく。 副園長選考合格後すぐに昇任する者、任用待機者、教育委員会勤務、などの違いや、専任園長園、兼任園長園の違いなど置かれた立場や環境が多様化していることから、第2回以降、座席、グループ編成を工夫した。 ○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、複数年度に亘って受講し、修了できることについて周知を図った。
	予 算・ 決 算	【予算額】1,935,000 円 【決算額】1,576,942 円 執行率 81.5% (うち新任管理職・管理職候補者研修：186,578 円)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は、「A」＝100%であり、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、受講者の満足度につながったと考えられる。 ○年間出席計画の中で、園内事情により、次年度の研修希望を出す受講者もあり、研修修了率は75%であった(複数年度の受講可能)。
	評 定	Ⓐ B C D
評 価	今後の 課 題	○本研修は、開催回数が多く、全講座受講を必須としていることから、複数年度の受講可能としている。長時間保育の増加傾向などから、出席調整も困難だと思われるが、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。
	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、今日的な課題を取り込んだ内容を企画しつつ、eラーニングは継続して行う。 ○受講者同士がグループ協議等を通して、横のつながりを築き、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配慮していく。

(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、未昇任の者等 【参加人数】9名
実施日	第1回 5月30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19日 (午後) 第3回 11月13日 (午後) (新任管理職・管理職候補者との合同研修) 第4回 8年1月22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 「質の高い保育を目指して」ーチーム力を高める組織づくりー 講師 聖心女子大学 名誉教授 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」 講師 元 明治学院大学 特命教授 田代 恵美子 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 明治学院大学 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	○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と定着を図る。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの充実 第1回、第3回は新任管理職・管理職候補者の受講者と合同研修とした。第1回は、各管理職のグループで「こどもまん中社会」とはどんな社会なのかについてディスカッションをし、発表し合った。また、講師からは、公立幼稚園・こども園の課題を踏まえ期待されるリーダー像についての講義とした。第2回、第4回は同一の講師が講義をすることで、第2回に協議した園経営の方策が、第4回ではどのように実践され、残っている課題は何かといった連続性のある内容とした。 ○研修方法の工夫 第2回で各受講者が提出した「園経営の課題と解決の方策」について、グループで各課題を整理し捉え方を深めながら今後の方策についても協議した。第4回では、実践を踏まえた「園経営の改善の取組と今後の課題」を持ち寄り、前回と同様のグループで次年度の経営計画の改善策を討議した。また、マネジメント能力や園長としての資質を高めるために個人演習を取り入れ、個人発表の時間を設けた。 ○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】1,935,000 円 【決算額】1,576,942 円 執行率 81.5%(うち新任園長研修：62,000 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。 ○受講者の修了率は100%であった。
	評 定	㊤ B C D
評 価	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・こども園の多様な課題に対応する能力を培えるよう、研修内容の検討を行う。 ○園長昇任選考の申込者は、14.7%の申込率となり、昨年度より減少している。この要因としては、定年年齢の引上げに伴い、令和7年度は定年退職者がいなかったことで園長ポストが空かなかったことや、退職後の働き方が多様化し、昇任人数も年度によって変化が大きいことが考えられる。受講者数に応じて、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	【対 象 者】園長（併任園長を含む）及び副園長等 【参加人数】対面研修 園長 113 名、副園長 60 名 計 173 名（3 回延べ人数） オンデマンド配信 園長 126 名、副園長 78 名 計 204 名（3 回延べ人数）																
実施日	<table border="0"> <tr> <td>【対面研修】</td><td>【オンデマンド配信】</td></tr> <tr> <td>第 1 回 8 月 6 日（午前）</td><td>11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信</td></tr> <tr> <td>第 2 回 8 月 6 日（午後）</td><td>11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信</td></tr> <tr> <td>第 3 回 9 月 10 日（午後）</td><td>11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信</td></tr> </table>	【対面研修】	【オンデマンド配信】	第 1 回 8 月 6 日（午前）	11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信	第 2 回 8 月 6 日（午後）	11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信	第 3 回 9 月 10 日（午後）	11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信								
【対面研修】	【オンデマンド配信】																
第 1 回 8 月 6 日（午前）	11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信																
第 2 回 8 月 6 日（午後）	11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信																
第 3 回 9 月 10 日（午後）	11 月 10 日～令和 8 年 1 月 8 日 配信																
研修内容・講師	【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 【教科目及び講師】 <table border="0"> <tr> <td>第 1 回 講演</td><td>「気候変動の今、これから」</td></tr> <tr> <td>講師</td><td>Climate Integrate 代表理事 平田 仁子</td></tr> <tr> <td>第 2 回 講演</td><td>「保育の質が高まる保育マネジメント～職員の多様性を活かす組織づくりとリーダーシップ～」</td></tr> <tr> <td>講師</td><td>洗足こども短期大学</td></tr> <tr> <td></td><td>教授 井上 真理子</td></tr> <tr> <td>第 3 回 講演</td><td>「今後の公立幼稚園・こども園に期待される役割」</td></tr> <tr> <td>講師</td><td>聖徳大学</td></tr> <tr> <td></td><td>教授 河合 優子</td></tr> </table>	第 1 回 講演	「気候変動の今、これから」	講師	Climate Integrate 代表理事 平田 仁子	第 2 回 講演	「保育の質が高まる保育マネジメント～職員の多様性を活かす組織づくりとリーダーシップ～」	講師	洗足こども短期大学		教授 井上 真理子	第 3 回 講演	「今後の公立幼稚園・こども園に期待される役割」	講師	聖徳大学		教授 河合 優子
第 1 回 講演	「気候変動の今、これから」																
講師	Climate Integrate 代表理事 平田 仁子																
第 2 回 講演	「保育の質が高まる保育マネジメント～職員の多様性を活かす組織づくりとリーダーシップ～」																
講師	洗足こども短期大学																
	教授 井上 真理子																
第 3 回 講演	「今後の公立幼稚園・こども園に期待される役割」																
講師	聖徳大学																
	教授 河合 優子																

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	○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。 ○共同研修である特徴を生かし、特別区立幼稚園の園長・副園長等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。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの充実 〔第1回〕「気候変動」の厳しい現状を知ること、一人ひとりが今実践できること、していくべきことを理解した。これからの時代を生きていく子どもたちに育んでいくべきことについて視野を広くもち再考する機会となった。 〔第2回〕「保育の質」に重要な「人材」と「組織」について学び、管理職は特に「組織の質」を高めていくようなマネジメントをしていくことの重要性を講義内容とした。 〔第3回〕幼稚園教育要領の変遷を振り返り、次期改訂に向けて公立園の役割を改めて確認する講義内容とした。公立園は、幼児教育の質を追求し発信する力を高めていくこと、また各幼児教育をつなぎ、子どもをまん中に多様な人と一緒に考える場となることを実現していくべきであることを講義内容とした。 ○研修方法の工夫 保育時間の長時間化等により、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、対面実施に加え、オンデマンド配信を全3回実施した。 ○研修に関する周知の徹底 各区教育委員会を通して研修を案内し、受講者決定、研修案内等の配付などした。また、オンデマンド配信については園内での共有も周知した。
	予 算 ・ 決 算	【予算額】 1,935,000 円 【決算額】 1,576,942 円 執行率 81.5% (うち園長・副園長等専門研修：675,500 円)
	成 果	○受講者アンケートの総合評価は、第1回「A」=91%、第2回「A」=97%、第3回「A」=97%であった。 ○全3回ともオンデマンド配信を実施することで、対面と合わせ延べ 377 名が受講できた。受講対象者（併任園長含む。）のうち参加率は 69%であったが、受講者の修了率は 88%であった。
	評 定	Ⓐ B C D
評 価	今後の課題	○特別区立幼稚園の質の高い保育を維持するために、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。
	今後の取組方針	○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。 ○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、配付資料をメールにて区教委を通じて各園に送付し、内容の充実を図る。

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 神長 美津子 氏 》

○令和8年6月に、文部科学省の幼児教育WGとこども家庭庁の保育専門委員会の合同で、次期の幼稚園教育要領と幼保連携型認定こども園教育・保育要領改訂、保育所保育指針改定に向けての取りまとめ案が示された。改善の方向性には、資質・能力の育成に向けた「遊びの深まり」の実現や、遊びの中の「学び」を見取る評価の充実と小学校教育との「学び」のつながり等が示されている。これらは、特別区公立幼稚園等で、これまでも実践を通して発信してきた内容である。今後も特別区人事・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、次の時代の幼児教育を担う、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は100%であり、前年度に引き続き、効率的かつ円滑な受付ができています。また、一般的に大学生等卒業予定者の教員志望数が減少する中で、前年度とほぼ同数の申込数を確保できたことは、受験者に配慮した対応策が採られていると思われる。今後も引き続き、各区教育委員会の採用需要に対応する合格者数を算出し、正確な採用数予測の徹底、選考案内及び募集パンフレットをわかりやすくする、選考内容で課題曲を一つに絞る等を継続し、申込数、受験者数を確保していただきたい。

② 臨時的任用教員選考

定期選考を毎月実施することに加え、3月の定期選考を下旬に設定し新卒者の受験に対応する等、名簿登載者確保に向けての積極的な取組みが評価できる。需要の予測は難しいが、各区教育委員会との連携を密にし、名簿登載者の確保とともに、名簿登載者の現状や意向の把握に努め、信頼度が高い名簿にしていきたい。

(2) 昇任選考

① 主任教諭選考

有資格者113名中36名の申込数であり、受験者数は増加している。引き続き、共同研修や関係会議で受験奨励を進めていただきたい。また有資格でも受験を希望しない教員も多いので、今後も有資格者が受験しやすい環境づくりに配慮し、受験者数の確保に努めていただきたい。

② 副園長選考

申込者数12名と前年度より減少している。採用ポスト数が予測できるので、7年度は受験しないと判断する教員もいると思われる。園長のリーダーシップの下で教職員の意見等の取りまとめ役を担う副園長の役割は大きい。引き続き、選考制度の周知とともに、志高い副園長候補を集めていただきたい。

③ 園長選考

採用ポストが限られているため、申込者数5名に対し合格者数は4名であり、前年度から減少している。引き続き、選考制度の周知とともに、受験奨励を行う等、適正な受験者数の確保に努めていただきたい。

(3) 共同研修

① 二年目フォロー研修

研修アンケートでは、受講者及び所属長の評価とも高い満足度を得ていて、ニーズに応じた研修が実施されている。観察園の休園により、第6回の研修を実施できなかったことは残念である。せっかく確保した研修日

なので、今後は受講者参加型の代替研修カリキュラムなどの検討が必要であると思われる。

② 主任教諭研修Ⅰ

多様化する現場の課題を踏まえ、主任教諭としての役割を認識するために必要な研修となっている。主任教諭昇任の時期は、自らの保育は洗練されてくるが、一方で、幼児教育や園を取り巻く環境の変化にも対応し、広い視野をもって幼児教育を考える機会も多くなるので、この視点から研修の充実を図っていただきたい。

③ 主任教諭研修Ⅱ

今後、園運営にかかわっていく人材を育てていく研修であり、引き続き、研修カリキュラムや方法の充実を図っていただきたい。2回という限られた研修なので、必ず2回受講して修了判定をしていくことは必要である。このため、実施日等の工夫をし、受講者が安心して受講できるような配慮もしていただきたい。

④ 管理職候補者養成研修

管理職候補者として、論文作成を通して、多角的な視点から園運営の在り方を考える研修内容となっている。受講することを通して、園運営に必要なことを学び、幼児教育のリーダーとして活躍できる人材の育成を目指していただきたい。

⑤ 管理職昇任前研修

管理職になるために必要な研修であり、研修を通して視野を広げ、管理職としてすぐに役立つ研修となっている。特に、社会状況の変化や法律の改正等に伴い、労務管理に関する内容については、管理職としてしっかり把握することが課題なので、引き続き、研修カリキュラムの充実を図っていただきたい。

⑥ 新任管理職・管理職候補者研修

新任管理職・管理職候補者として身に付けたい今日的な課題への対応に焦点を当てた研修内容であり、園運営に関わる多様な課題に沿って連続的に学べる工夫がされている。園内での立場上、毎回の出席ができず、研修修了率75%とのこと。複数年度の受講可能等、学びたい受講者への配慮を引き続き考えていただきたい。

⑦ 新任園長研修

ディスカッションを取り入れたり、第2回と第4回は連続した講義内容とし、講義を受けた後に、園で実践した結果を持ち寄って協議を深めたりする等、園経営の実際に結び付く、実効性のある研修となっている。

⑧ 園長・副園長等専門研修

幼児教育を取り巻く多様な課題がある中で、引き続き、公立幼稚園の園長・副園長の研修ニーズを把握し、研修内容・方法の充実を図っていただきたい。オンデマンド配信をすることで、対面と合わせ延べ377名が受講することができたことは、今後もそのニーズに応えていくことになると思われる。事前資料配布等を徹底し、有意義な研修となるよう、引き続き心掛けていただきたい。

○まとめ

「採用選考」「昇任選考」は、前年度の評価をもとに工夫・改善が図られ適正に実施されている。「共同研修」では、いずれも受講者の評定が高く、ニーズに応じた研修となっている。さらなる充実・発展を期待したい。

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 保育・幼稚園コース教授 荒木 尚子 氏 》

特別区人事・厚生事務組合教育委員会が区立幼稚園・こども園における採用・昇任選考、研修等を共通実施として事業推進され、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。今後も公立園における質の高い教育・保育のため有能な人材の確保と育成を推進されることを望む。

(1) 採用選考

① 幼稚園教員採用選考

令和7年度の受験者数は241名で前年度より4名の減少である。採用者は補欠者も含めて45名で前年度より18名減少している。受験者、採用者はともに少し減少したが、補欠者もほぼ全て採用につながったことは、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予測算出することは以前より過不足なく適切に行われ、各区教育委員会との連携が良い結果に結びついているようである。合格者の残が生じないこと、辞退者を除く補欠者を名簿登載ができるようにしたことでA評価は妥当といえる。申込者数と最終合格者数から見た最終合格率は9.1%で、前年度より下がっているが、採用需要数との関係で致し方ない。前年度は2次選考の課題曲を提示し1曲にしたことで合格率が上がったと思われるが、受験者にとって一つの安心材料となり申込意欲を削がない方向になると思われる。このことで受験者数が維持できることは倍率の維持にもつながり、優秀な人材の確保のためにも重要である。学校説明会の実施が28校と定着し、対面、オンライン、オンデマンドと様々な方法を取り入れ、各校の要望に対応できる形式をとるなどの柔軟な工夫が生かされている。選考案内と募集パンフレットの一本化を図り、見やすく改善し受験者へのPRや選考の周知に効果を表している。インターネット申込み100%が定着し円滑な申込事務の遂行により採用選考の質が確保されている。

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。毎月の定期選考の実施により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。特に3月は選考日を下旬に設定し新卒者の受験に対応できるようにしたことも工夫の一つである。学校説明会による臨時的任用教員の存在の周知も必要で、新規採用で不合格となってもここに一つの選択肢があることを伝えることは重要である。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。今後は未稼働の名簿登録者の活用策の工夫や臨時的任用教員の存在の有用性へのPR推進が望まれる。

(2) 昇任選考

① 主任教諭選考

申込率が前年度より4.2ポイント増加しており、合格率も4.7ポイント増加しているのは良い傾向である。また、ここ数年の申込率は有資格者の3割に満たない傾向が続いていたが、7年ぶりに3割を超えた。職務レポートの提出期限が延長されていることが有効である。主任教諭になることは、今後の副園長、園長へとつながるため、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ことが将来の生活設計に魅力を見いだせる生き方の一つであることや教員としてのやりがいを見出すための意識づけとして大切と考える。積極的に園長から受験を推奨し、公立園の存続の将来を見据えて優秀な人材の確保に取り組まなければならない。

② 副園長選考

ここ数年間の申込率の低迷は回復傾向になったと見られるが、さらなる改善策が求められる。定年年齢が上がり、公立幼稚園全体の園数の減少からも管理職の必要数が頭打ちになってきている。こども園や預かり保育など、幼稚園の多様化により、副園長の担う役割が多様化し、責任も重くなる重要な立場である。働き方改革の推進による環境整備等も図りながらゆとりとやりがいをもてる状況づくりを創りながら、将来の園長の確保のためにも管理職になる利点を説明し、主任教諭、副園長への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

毎年、申込率が上下しているが、今年度は9.7ポイントの下降となった。少子化、多様化などにより、園の

絶対数が減少していることに伴い園長の必要数も減るので致し方ないことではある。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、質の良い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97%、受講者所属長の評価は「A」が97%。受講者修了率は98%であり、評価Aに値する。保育観察の実施が意味ある研修で評定Aに結びついた。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。今年度より臨時的任用職員の参加も数回取り入れられ、主任教諭と語り合う分科会協議も現実的な示唆に富みよい方法として継続されている。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

園全体の運営に目を向けられるよう、初回に「園のグランドデザイン」を描く研修をすすめたことは各自の主任教諭としての自覚を高め、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を育成することができる。また、新たな講義内容として今日的課題に関心を寄せて、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意欲を高めることができたことと考えられる。受講者アンケートの研修総合評価「A」が94%、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心構えと具体的対応策などを学ぶ機会をもつことができた。同じ立場の主任教諭として意見交換をするグループ協議は、若手教員育成における課題に向かう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。アンケートの研修総合評価「A」100%、受講者の修了率77%である。年度をまたぎ受講でき、回数制限がない研修は自己を磨き、自信をつけることができるが、年二回なので、やはり参加しやすい開催時期を吟味する必要がある。

④ 管理職候補者養成研修

副園長の職務内容を理解し、論文作成能力の習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。今後、受講者が増え、副園長昇任数が維持できることを期待する。

⑤ 管理職昇任前研修

管理職になったらすぐに役立つ必要な教育法規・労務管理に関する基本的な知識を得られ、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大切な研修である。即戦力として活動できるよう各教育委員会との連携強化を望む。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

新任園長と副園長に昇任する者の合同研修として園経営に関する重要課題を学ぶことができ視野を広げることでできる研修内容が組まれている。毎回異なる相手と協議できるグルーピングの工夫も良い。研修総合評価「A」100%で、受講者にとって必要かつ実効性のある研修会である。一回はe-ラーニングの実施であったことの効果であり、また、複数年での受講が可能なのもよい。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。園経営の課題と解決の方策についてグループ協議をすすめ、次回に同じメンバーで改善策を討議する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。受講者アンケート研修総合評価「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。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 共同研修が全てA評定。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26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

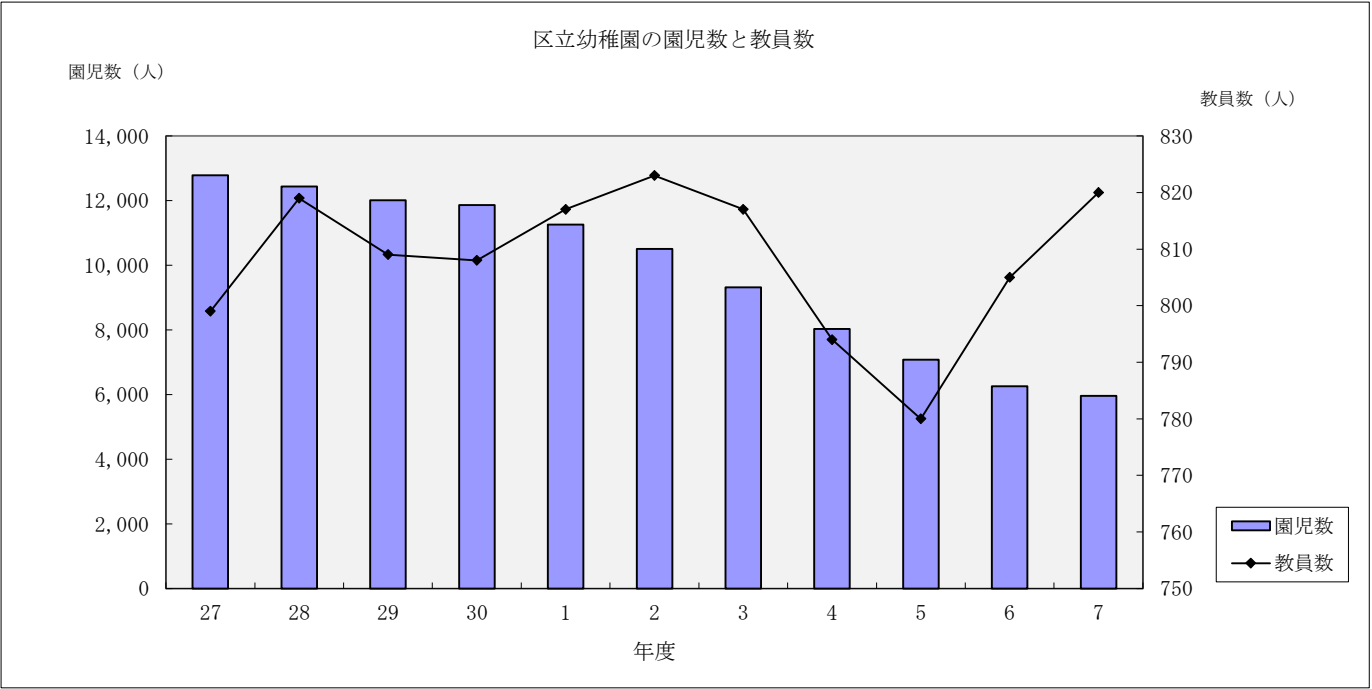
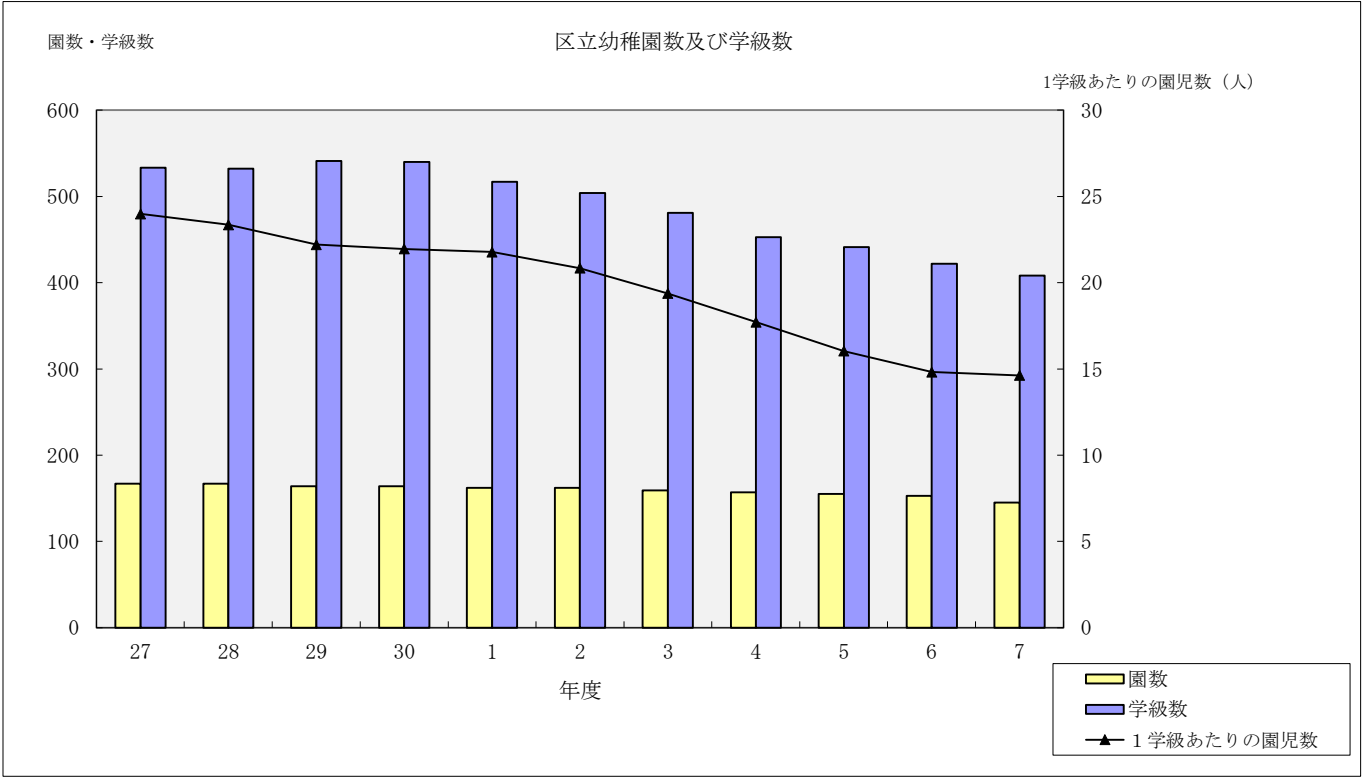
- （1）本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- （2）平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- （3）評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

区立幼稚園現況

令和7年5月1日現在

年度 項目	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	令和5年度	令和6年度	令和7年度
園数	167	167	164	164	162	162	159	157	155	153	145
学級数	533	532	541	540	517	504	481	453	441	422	408
園児数	12,784	12,428	12,017	11,856	11,259	10,506	9,319	8,025	7,076	6,252	5,964
教員数	799	819	809	808	817	823	817	794	780	805	820
1学級あたりの 園児数	24.0	23.4	22.2	22.0	21.8	20.8	19.4	17.7	16.0	14.8	14.6

「令和7年度東京都学校基本調査報告」より作成



(人)

年度 項目	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	令和5年度	令和6年度	令和7年度
3歳児	1,920	2,084	2,092	2,171	2,054	1,989	1,765	1,548	1,509	1,334	1,356
4歳児	5,202	4,872	4,905	4,584	4,461	3,939	3,424	2,897	2,485	2,275	2,098
5歳児	5,662	5,472	5,020	5,101	4,744	4,578	4,130	3,580	3,082	2,643	2,510

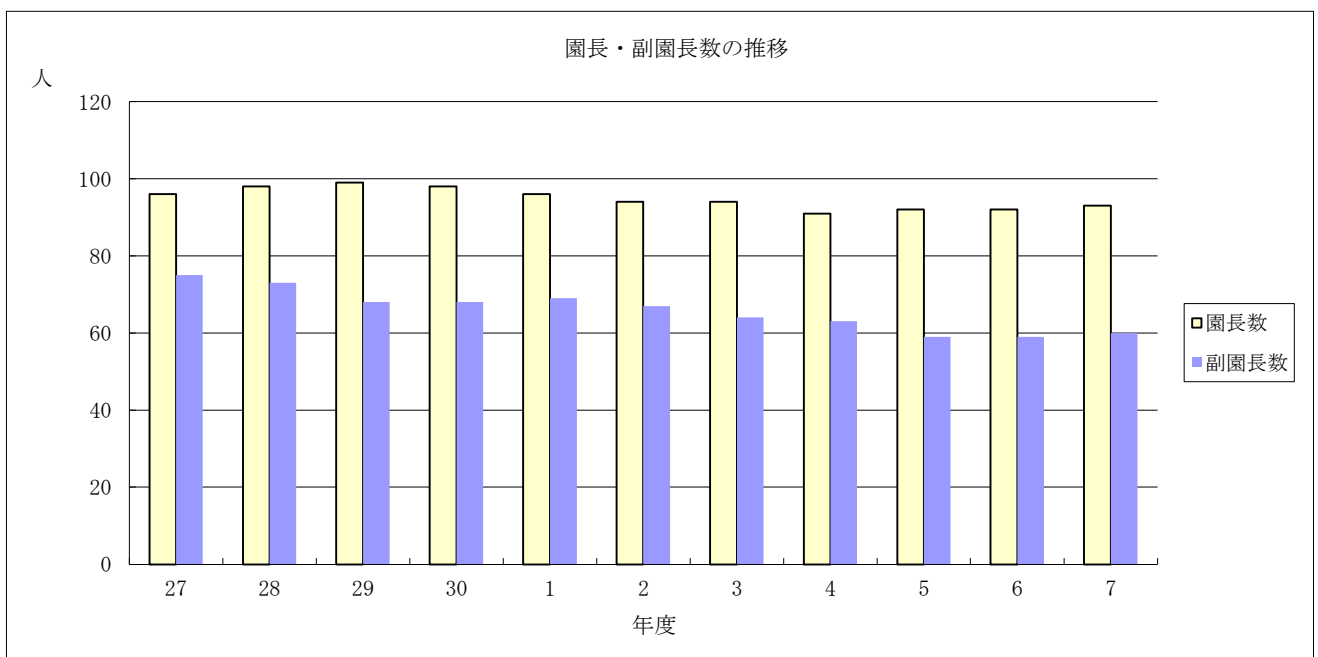
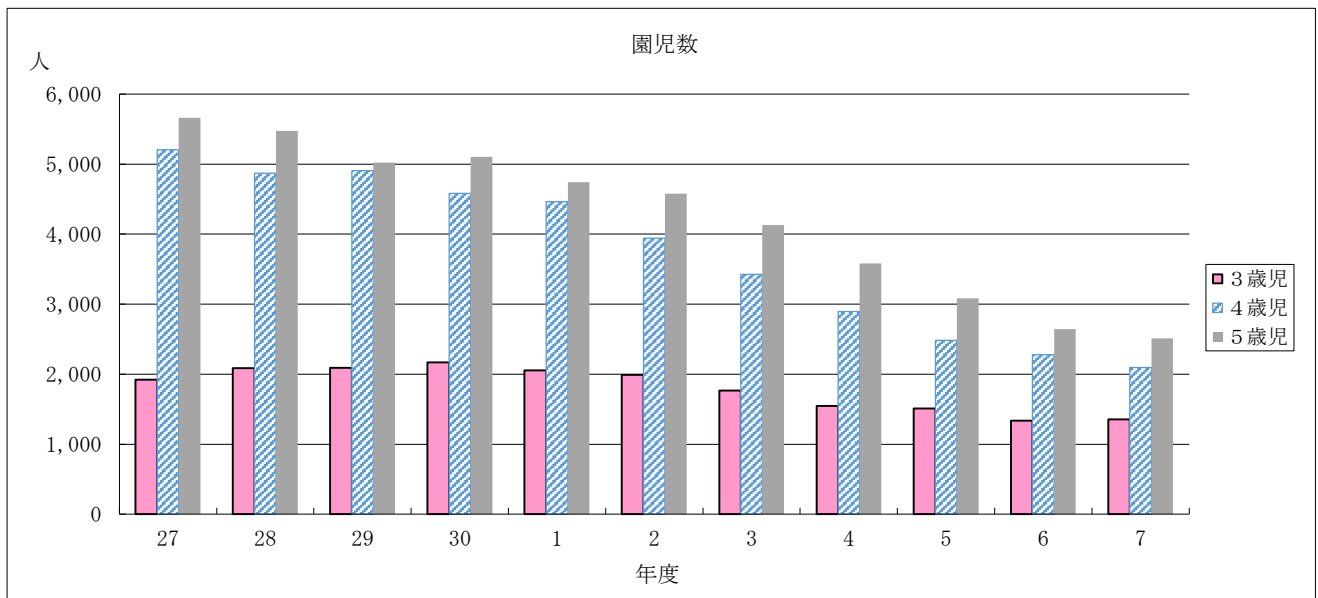
「令和7年度東京都学校基本調査報告」より作成

(人)

年度 項目	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	令和5年度	令和6年度	令和7年度
園長数(専任)	96	98	99	98	96	94	94	91	92	92	93
副園長数	75	73	68	68	69	67	64	63	59	59	60

「令和7年度東京都学校基本調査報告」より作成

令和7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7年5月1日現在

区	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	483	51.2	460	943	51	61.4	32	83
中央	14	100.0	0	14	918	100.0	0	918	96	100.0	0	96
港	12	40.0	18	30	656	28.2	1,671	2,327	82	37.1	139	221
新宿	21	70.0	9	30	386	37.9	632	1,018	52	40.3	77	129
文京	10	38.5	16	26	451	23.4	1,478	1,929	107	43.3	140	247
台東	10	52.6	9	19	373	33.2	751	1,124	57	41.6	80	137
墨田	5	35.7	9	14	89	10.2	781	870	18	16.7	90	108
江東	15	55.6	12	27	592	29.2	1,432	2,024	77	34.7	145	222
品川	8	30.8	18	26	368	18.5	1,622	1,990	40	19.0	171	211
目黒	3	14.3	18	21	178	10.0	1,598	1,776	19	9.6	179	198
大田	0	0.0	46	46	0	0.0	4,329	4,329	0	0.0	514	514
世田谷	8	13.1	53	61	262	4.5	5,526	5,788	48	8.5	518	566
渋谷	4	20.0	16	20	114	10.3	996	1,110	17	12.9	115	132
中野	2	9.5	19	21	107	6.5	1,530	1,637	11	5.7	183	194
杉並	6	14.6	35	41	323	9.8	2,989	3,312	41	11.5	314	355
豊島	3	15.0	17	20	39	3.8	979	1,018	7	5.3	124	131
北	4	11.1	32	36	135	4.9	2,620	2,755	20	6.7	277	297
荒川	6	54.5	5	11	235	34.4	448	683	40	47.1	45	85
板橋	1	3.2	30	31	56	1.6	3,511	3,567	8	2.0	400	408
練馬	3	7.0	40	43	123	2.0	5,915	6,038	21	3.4	589	610
足立	0	0.0	50	50	0	0.0	5,069	5,069	0	0.0	558	558
葛飾	1	4.0	24	25	25	1.0	2,494	2,519	4	1.3	303	307
江戸川	1	2.6	37	38	51	1.0	4,930	4,981	4	0.8	519	523
計	145	21.9	517	662	5,964	10.3	51,761	57,725	820	13.0	5,512	6,332

「令和7年度東京都学校基本調査報告」より作成

各区別区立幼稚園年齢別就園状況

令和7年5月1日現在

区	園数	園児数						教員数 (本務者)
			男	女	3歳児	4歳児	5歳児	
千代田	8	483	250	233	142	166	175	51
中央	14	918	455	463	283	294	341	96
港	12	656	326	330	184	213	259	82
新宿	21	386	194	192	107	128	151	52
文京	10	451	230	221	110	150	191	107
台東	10	373	192	181	122	128	123	57
墨田	5	89	53	36	0	37	52	18
江東	15	592	294	298	166	193	233	77
品川	8	368	179	189	0	151	217	40
目黒	3	178	95	83	35	71	72	19
大田	0	0	0	0	0	0	0	0
世田谷	8	262	138	124	18	95	149	48
渋谷	4	114	54	60	0	53	61	17
中野	2	107	53	54	31	32	44	11
杉並	6	323	159	164	82	116	125	41
豊島	3	39	18	21	0	18	21	7
北	4	135	81	54	0	65	70	20
荒川	6	235	131	104	64	91	80	40
板橋	1	56	32	24	12	22	22	8
練馬	3	123	61	62	0	48	75	21
足立	0	0	0	0	0	0	0	0
葛飾	1	25	13	12	0	9	16	4
江戸川	1	51	28	23	0	18	33	4
計	145	5,964	3,036	2,928	1,356	2,098	2,510	820

「令和7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 7 年度）

令和 8 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 1 7 階

TEL 03 (5210) 9895

FAX 03 (5210) 9712