

**特別区人事・厚生事務組合教育委員会の
権限に属する事務の管理及び執行状況に
関する点検及び評価報告書
(平成 19・20 年度)**

平成21年 9月

特別区人事・厚生事務組合教育委員会

はじめに

平成19年6月の地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正により、教育委員会は、教育に関する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価を行うことが義務付けられました（同法第27条）。

特別区人事・厚生事務組合教育委員会は、特別区立幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務の一部を共同処理するために設置された、一部事務組合による教育委員会ですが、点検及び評価の実施については、他の教育委員会と同様に行う必要があります。

そこで、平成21年5月22日に「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、事務の管理及び執行の状況について、毎年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、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ことといたしました。

本報告書は、平成19年度及び平成20年度に係る点検及び評価の結果と教育に関して学識経験を有する方による意見をまとめたものです。

当委員会では、不断に見直しを行い事務改善に努めておりますが、共同処理という事務の特殊性から、基準や制度等の見直しにあたっては、各特別区教育委員会のご理解とご協力をいただくことが必要不可欠です。この報告書をご覧いただき、関係各位をはじめ、広く皆様からの率直なご意見をいただければ幸いです。

平成21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	特別区人事・厚生事務組合教育委員会の事務	2
II	対象事務及び手法	
1	目的	3
2	対象事務	3
3	点検及び評価の手法	3
III	点検及び評価（平成 19 年度及び平成 20 年度）	
1	採用選考に関する事務の概要	4
2	幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）	4
3	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	8
4	昇任選考（園長・教頭）に関する事務	1 1
5	共同研修に関する事務の概要	1 4
6	新任幼稚園管理職研修	1 4
7	園長・教頭等専門研修	1 7
8	幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修	1 8
IV	点検・評価に関する有識者の意見	2 1
	《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	2 5
2	特別区立幼稚園の現況	2 6
3	各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数	2 8

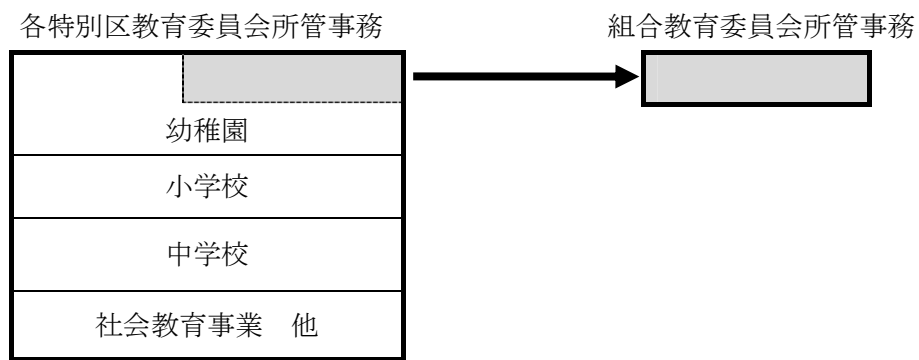
I 特別区人事・厚生事務組合教育委員会

1 設置の経緯

平成12年の都区制度改革により、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。）第59条が削除され、それまで東京都教育委員会が処理することとされていた「特別区の教育委員会の所管に属する学校の教職員の任用その他の身分取扱い、教育課程及び教科書その他の教材の取扱いに関する事務」が各特別区の教育委員会へ移管された。

このうち、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務の一部については、効率性、経済性及び教員の資質、教育水準の維持向上を図る観点から、特別区人事・厚生事務組合（以下「特人厚」という。）において共同処理することとなった。教育事務の一部であっても、共同処理するためには教育委員会が必要である（地教行法第2条）ことから、特人厚に教育委員会を置くこととし、23区全ての議会の議決を経て、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。

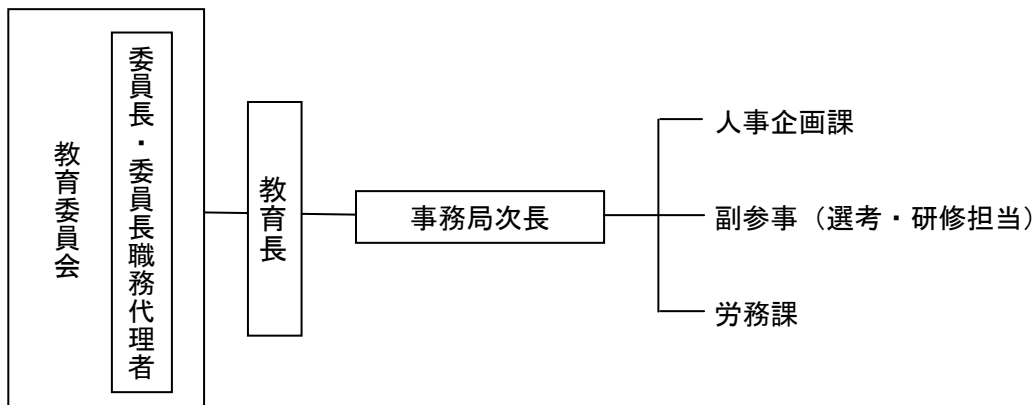
【特別区教育委員会と組合教育委員会の所管事務】



2 組織

組合教育委員会は6名の委員で構成されており、委員は、特別区人事・厚生事務組合議会の同意を得て、特別区人事・厚生事務組合管理者が任命する。委員6名中5名は各区教育長の中から、1名は各区教育委員会の保護者である教育委員の中から選出されている。

事務局に、事務局次長、人事企画課、副参事、労務課を置き、事務の効率的な執行を図るため、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 特別区人事・厚生事務組合教育委員会の事務

組合教育委員会では、以下の事務について共同処理している。

特別区人事・厚生事務組合教育委員会の事務

採用に係る選考に関する事務

① 23区が採用する幼稚園教員の採用候補者選考

② 幼稚園教員の妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員の採用候補者選考

※任用事務は各区教育委員会で行う。

昇任選考に関する事務

① 園長昇任選考

② 教頭昇任選考

人事交流に関する連絡調整事務

区相互間の人事交流に関する連絡調整事務

任用及び給与その他の勤務条件の基準に関する事務

研修に関する事務

① 新任管理職〔園長・教頭〕研修

② 専門〔園長・教頭〕研修

③ 幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

※このほかの幼稚園教育職員の研修は、各区教委及び東京都教職員研修センター等で実施されている。

II 対象事務及び手法

1 目的

地教行法第 27 条の規定に基づき、組合教育委員会の権限に属する事務の管理及び執行の状況について点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を特厚厚議会へ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である。

組合教育委員会では、「特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務の点検及び評価の実施方針」を定め、毎年 1 回実施することとした。なお、今回の点検及び評価においては、平成 19 年度及び平成 20 年度についてまとめて行うものである。

2 対象事務

組合教育委員会が行っている事務は、「I、3 特別区人事・厚生事務組合教育委員会の事務」のとおりであるが、点検及び評価制度の趣旨、共同処理事務の性格等に鑑み、点検及び評価の対象事業は、下記の 3 区分、7 事業を対象とした。

なお、園長昇任選考事務と教頭昇任選考事務については、一体的に選考事務を行っているため、まとめて整理した。

区分	事 務
採用選考	幼稚園教員採用候補者選考事務
	妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員の採用候補者選考事務
昇任選考	園長昇任選考事務、 教頭昇任選考事務
共同研修	新任幼稚園管理職（園長・教頭）研修
	園長・教頭等専門研修
	幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

3 点検及び評価の手法

(1) 点検及び評価の定義

点 検	個々の事業のこれまでの取組み状況や成果について、とりまとめること。
評 価	個々の事業についての点検を踏まえ、目標に対する達成状況を評定するとともに、課題を検討し、今後の取組みの方向性を示すこと。 達成状況についての評定基準は、次のとおりとする。 A：目標を上回る成果をあげている。 B：目標を達成している。 C：目標を一部達成していないものがある。 D：目標を達成していない。

(2) 自主点検及び評価と有識者の知見の活用

平成 19 年度及び平成 20 年度の対象事業について、事務局による自主点検・評価を行った上で、教育に関し学識経験を有する者（以下「有識者」という。）の評価及び意見をいただいた。

なお、有識者からの評価及び意見を受けるにあたり、事業概要について説明するとともに、個別にヒヤリングを受けた。

Ⅲ 点検及び評価（平成19年度及び平成20年度）

1 採用選考に関する事務の概要

区立幼稚園教員の採用は、任命権者である各特別区教育委員会（以下、「各区教育委員会」という。）が行うものであるが、採用に係る選考事務は、組合教育委員会で行っている（特別区人事及び厚生事務組合理約第3条第4号）。

区立幼稚園教員の採用選考には、現在、①幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）、②区間交流選考、③特例選考、④妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員採用候補者選考の4種類があり、概要は下記のとおりである。

今回の点検及び評価では、事務内容の性質から、②区間交流選考、③特例選考については対象外とした。

採用選考区分	内 容
幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）	新規幼稚園教員の採用候補者決定に係る選考
区間交流選考	<ul style="list-style-type: none"> ・特別区教育委員会相互間の人事交流に伴う交流採用に係る選考 ・実際の人事交流事務は、特別区幼稚園教育職員人事担当課長会において調整している。
特例選考	<ul style="list-style-type: none"> ・一般選考及び区間交流選考により難しい場合の選考 ・現在、「都区間交流園長選考基準」及び「都区間交流教頭選考基準」（都教育委員会指導主事等からの交流採用選考）が設けられており、該当者がいる場合に選考を行っている。19年度、20年度は該当者なし。
妊娠出産休暇・育児休業取得に伴う臨時的任用教員採用候補者選考	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教員の妊娠休暇及び育児休業取得に伴う代替教員（臨時的任用教員）の採用候補者決定に係る選考 ・年2回（6月と12月）実施している。

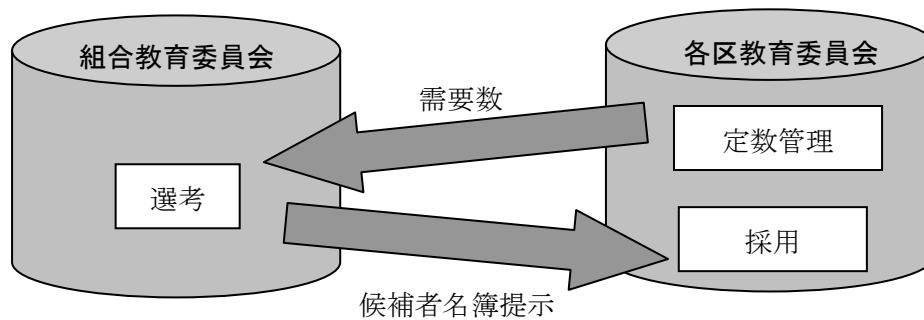
2 幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）

（1）選考目的と求める資質・能力

選考目的	各区教育委員会が新規に採用する幼稚園教員の採用候補者を決定するために、統一により選考を行う。
幼稚園新規採用教員に求める資質・能力	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かな人間性・社会性と幅広い教養 ・一人一人を活かす専門的力量と実践的指導力 ・教育公務員としての使命と責任

（2）組合教育委員会と各区教育委員会の役割

組合教育委員会	受験案内の作成及び配布、受験申込受付、選考実施、採用候補者名簿作成、需要数調査、採用候補者名簿の提示等
各区教育委員会	選考以外の採用事務（定数管理、採用面接実施、採用内定、採用発令等）



(3) 選考実施概要

区分	平成20年度採用選考 (19年度実施)	平成21年度採用選考 (20年度実施)	
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 【特例】 前年度の採用候補者名簿の掲載者が、本年度の選考を受験する場合には、第1次選考を免除する。免除者は年齢が超過していても受験できる。		
実施要綱発表	平成19年4月2日(月)	平成20年4月1日(火)	
第一次選考	実施日	平成19年7月8日(日)	平成20年7月6日(日)
	内容	【一般教養】 択一式20問(40分) 【教職・専門教養】 択一式30問(60分) 【小論文】 課題式1200字程度(90分)	【教職・専門教養】 択一式30問(60分) 【小論文】 課題式1200字程度(90分)
	発表	平成19年8月1日(水)	平成20年8月1日(金)
第二次選考	実施日	平成19年8月25日(土)・26日(日)	平成20年8月23日(土)・24日(日)
	内容	【模擬保育】 歌の指導等(造形、キーボード演奏、歌、言語を含む。) 【個人面接】 自己PRを含む。	【模擬保育】 歌の指導等(造形、キーボード演奏、歌、言語を含む。) 【個人面接】 自己PRを含む。
	発表	平成19年10月12日(金)	平成20年9月26日(金)
公表	選考結果の情報提供	第一次選考不合格者全員に対して、総合成績による区分(不合格者中の3段階によるランク表示)について情報提供を行った。	
	公表範囲	一般教養問題及び正答、教職・専門教養問題及び正答、小論文問題、模擬保育問題	教職・専門教養問題及び正答、小論文問題、模擬保育問題

(4) 採用候補者選考実施結果

【幼稚園教員採用候補者選考実施状況】

項目 年度	応募者	一 次 選 考 受 験 者	一 次 選 考 受 験 率	一 次 選 考 合 格 者	一 次 選 考 合 格 率	二 次 選 考 受 験 者	二 次 選 考 受 験 率	最 終 合 格 者	最 終 合 格 率	補 欠 者 数
	A 名	B 名	B/A %	D 名	D/B %	E 名	E/D %	F 名	F/(B+ 特例) %	
20年度実施分	1,441	1,145	79.46	143	12.49	127	88.81	48	4.19	44
19年度実施分	1,144	937	81.90	135	14.40	122	90.37	44	4.69	47
増減	297	208	△2.44	8	△1.91	5	△1.56	4	△0.5	△3

【幼稚園教員採用状況】

項目	受 験 者	名 簿 登 載 者	補 欠 者	辞 退 者	採 用 者	名 簿 残 人 数
20年度実施分	1,145名	48名	44名	11名	55名	26名
19年度実施分	937名	44名	47名	24名	67名	0名
増 減	208名	4名	△3名	△13名	△12名	26名

注1 補欠者は、選考実施年度内に名簿登載された。

注2 辞退者、採用者数は平成21年4月1日現在の人数である。

(5) 選考目的を達成するための取組みと評価

【平成19年度】

区分	項目	内 容
点 検	目 標	<p>1 幼稚園教諭としての専門的知識の修得及び保育における実践的指導力を身につけた教員を選考するため、一次選考（択一問題）の見直しを行う。</p> <p>2 選考会場変更に伴う準備を適切に行い、円滑な選考を実施する。</p>
	取 組 み 内 容	<p>○一次選考（択一問題）の見直し 一般教養問題に対する負担を軽減し、より幼稚園の現場で活用できる知識を問うため、一般教養問題を30問から20問に変更した。</p> <p>○選考試験会場の変更への対応 一次選考会場が従来の専修大学神田校舎から日本大学法学部本館へ変更になったこと、二次会場が特別区職員研修所から区立小学校へ変更になったことに伴い、新会場との事前調整や選考運営手順の見直しを行った。</p> <p>○幼稚園教員採用における選考方法の見直し検討 特別区教育長会（以下「教育長会」という。）の下命を受け、特別区幼稚園教員職員人事担当課長会（以下「幼人担」という。）で検討を行い、12月20日の教育長会へ改善策等について報告した。</p> <p>【報告で示された主な改善策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・暗記だけではなく、幼稚園の現場において活用できる知識の修得につ

		<p>いて重点を置く選考方法とするため、一般教養を廃止する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・模擬保育と個人面接の方法を改善するとともに、集団面接の実施等、総合的に評価できる選考方法を工夫する。
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】 10,114,000 円</p> <p>【決算額】 8,161,887 円 (執行率 80.70%)</p>
	成 果	<p>○応募者・受験者数の増加 応募者 39 名増 (3.5%)、受験者 70 名増 (8.1%)、 受験率の 3.4 ポイント増</p> <p>○選考会場変更に伴う混乱なし。整然かつ平穩に選考を実施できた。</p> <p>○「幼稚園教員採用における選考方法の見直し検討結果」については、21 年度選考へ反映させるため、準備を進めた。</p> <p>○合格者 44 名、補欠者 47 名としたが、各区の需要数の増加と辞退者の発生により、4 月 1 日採用に欠員が生じた。</p>
評 価	評 定	A B C D
	今 後 の 課 題	<p>○19 年度の幼入担における「幼稚園教員採用における選考方法の見直し検討」結果を踏まえた、選考方法の改善</p> <p>○各区需要数の正確な把握のための取組み</p> <p>○辞退率の減少に向けた対策の強化</p>
	今 後 の 取 組 み 方 針	<p>○一次選考における一般教養を廃止する。</p> <p>○各区需要数の正確な把握のための検討を行う。</p> <p>○募集パンフレットに各区幼稚園の紹介ページを載せる等により、受験生の希望区選択の一助とするともに、辞退者の抑制策の検討を行う。</p>

【平成 20 年度】

区分	項目	内 容
点 検	目 標	<p>1 幼稚園教諭としての専門的知識の修得及び保育における実践的指導力を身につけた教員を選考するため、一次選考における一般教養の廃止等、選考方法を改善する。</p> <p>2 各区の幼児教育施策、幼稚園の状況を掲載した募集案内のパンフレットを配布し、受験申込者への情報提供を行う。</p> <p>3 各区需要数のより正確な把握と辞退者対策の強化</p>
	取 組 み 内 容	<p>○一次選考（択一問題）の見直し より幼稚園の現場で活用できる知識を問うため、一般教養を廃止するとともに、教職・専門教養の出題内容を精査した。</p> <p>○選考試験会場の変更への対応 一次選考会場が日本大学法学部本館から専修大学神田校舎かへ変更になったこと、二次会場が別の区立小学校へ変更になったことに伴い、新会場との事前調整や選考運営手順の検証・再整理を行った。</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ○募集パンフレットに各区幼稚園の紹介ページを載せ、受験生に対する情報提供の強化とともに受験生の希望区選択の一助とした。 ○二次選考の模擬保育に質疑の時間を加えることで、模擬保育の内容の検証とより精緻な人物評価を可能とした。 ○名簿登載者、補欠者説明会の内容の充実を図り辞退率の減少に努めた。
	予 算 ・ 決 算	【予算額】 10,336,000 円 【決算額】 8,373,830 円 (執行率 81.06%)
	成 果	<ul style="list-style-type: none"> ○受験申込、受験者数、保育経験者（臨時的任用教員・保育士）の増加 応募者 297 名増（26%増）、受験者 208 名増（22.2%増）、 保育経験者（臨時的任用教員・保育士）49 名増加（34.5%増） ○選考会場変更に伴う混乱なし。整然かつ平穩に選考を実施できた。 ○二次選考（模擬保育）の選考精度が向上した。 ○辞退者は減少した（26.4%→12.0%）が、各区追加需要数の伸びがなく、 4月1日以降の名簿登載者（任用残）が多く生じてしまった。
評 価	評 定	A B C D
	今 後 の 課 題	<ul style="list-style-type: none"> ○一次選考（教職・専門教養問題）の択一問題数についての検証 ○選考基準の公表等、選考の透明性の一層の向上 ○総合的な人物評価方法としての二次選考の改善
	今 後 の 取 組 み 方 針	<ul style="list-style-type: none"> ○一次選考のうち、教職・専門教養試験の択一問題数を 30 問から 40 問へ変更し、より幅広い分野からの出題とする。 ○これまでも、試験問題の公表や不合格者への水準開示等、透明性向上に努めてきたが、大分県の教員採用問題を契機として、他団体の対応・取組み状況を参考にしつつ、選考基準の公表、現行公表内容の改善等、さらなる透明性向上のための検討を行う。 ○集団面接の導入等、二次選考の改善について引き続き検討を行う。

3 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

(1) 選考目的

各区教育委員会が採用する妊娠出産休暇・育児休業補助教員（臨時的任用教員）の採用候補者を決定するために、統一により選考を実施する。

なお、臨時的任用教員は、教育公務員特例法における「教員」に含まれる。

(2) 組合教育委員会と各区教育委員会の役割

新規採用教員と同様に、募集から選考、「特別区立幼稚園臨時的任用教員採用候補者名簿」への掲載までを組合教育委員会が行う。

各区教育委員会は、臨時的任用教員の採用の必要が生じた場合、「特別区立幼稚園臨時的任用教員採用候補者名簿」の中から採用者を決定する。

(3) 選考実施概要

区分	平成19年度選考	平成20年度選考
受験資格	【年齢】 選考を実施する年度の末日において年齢60歳以下の者 【免許】 幼稚園教諭の普通免許状を有する者 【実務経験】 次のいずれかに該当する者 ア 国・公・私立幼稚園において正規任用教員として1年以上の勤務実績を有する者 イ 区立幼稚園の臨時的任用教員として、通算12ヶ月以上の勤務実績を有する者	
選考方法	【新規応募者】 応募に必要な提出書類による書類選考、面接 【更新者】 ア 最近5年の間に区立幼稚園の臨時的任用教員としての勤務実績がない者 ⇒応募に必要な提出書類による書類選考、面接 イ 最近5年の間に区立幼稚園の臨時的任用教員としての勤務実績がある者 ⇒応募に必要な提出書類による書類選考 なお、必要に応じ面接を実施する。 ※ 更新者のうち、過去に特別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（勤務していた特別区立幼稚園長の人物証明書等）を含めて選考する。	
名簿登載と採用	○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」に登載する。 ○登載の有効期間は、登載日（各受付月の翌月1日）から2年間 ○採用については、各区教育委員会がこの名簿登載者の中から決定する。	
選考期間及び名簿登載期間	【6月選考】 ・選考期間 6月1日・4日（2日間） ・名簿登載期間 19年7月1日～21年6月30日 【12月選考】 ・選考期間 12月3日・4日（2日間） ・名簿登載期間 20年1月1日～21年12月31日	【6月選考】 ・選考期間 6月2日・3日（2日間） ・名簿登載期間 20年7月1日～22年6月30日 【12月選考】 ・選考期間 12月3日・4日（2日間） ・名簿登載期間 21年1月1日～22年12月31日

(4) 臨時的任用教員選考実施結果及び採用状況

	応募者数		合格者数	登載者数		採用者数		採用率 %	
	6月選考	12月選考		更新	新規	更新	新規	更新	新規
20年度	21	43	64	37	27	18	3	48.65	11.11
19年度	33	27	60	32	28	16	1	50.00	3.57
増減	12	△16	4	5	△1	2	2	△1.35	7.54

注：採用者数は1月末日の在職者数である。

(5) 選考目的を達成するための取組みと評価

【平成19年度・平成20年度共通】

区分	項目	内 容
点 検	目 標	採用選考の適切かつ円滑な実施
	取 組 内 容	「幼稚園教育職員の採用・昇任に係る選考に関する基準」に基づき、「特別区立幼稚園臨時的任用教員採用候補者選考実施要綱」を定め、適切かつ円滑に選考を実施した。
	予 算 ・ 決 算	平成19年度 【予算】 95,000 円 【決算】 43,029 円 (執行率 45.29%) 平成20年度 【予算】 95,000 円 【決算】 43,029 円 (執行率 45.29%)
	成 果	各区教育委員会が、産休・育児休業教員の発生に対して速やかに臨時的任用教員の採用ができるように、十分な採用候補者を確保した。
評 価	評 定	A B C D
	今 後 の 課 題	○新規名簿登載者の採用機会拡大の検討 各区教育委員会が即戦力を求めることから、実際に採用される者は、区立幼稚園での臨時的任用教員経験者が中心である。新たな名簿登載者が採用されにくく、採用機会の拡大が求められる。 ○欠員対応臨時的任用教員制度の検討 現行の臨時的任用教員は、産休・育児休業取得者の代替教員である。そのため、年度当初に欠員が発生した場合でも、現行の臨時的任用教員を採用することができない。欠員対応の臨時的任用教員制度を求める声があり、検討が必要である。 ○情報活用についての検討 各区教育委員会が非常勤教員の採用にあたり、臨時的任用教員採用候補者名簿からの紹介を求められることがあるが、個人情報の目的外利用にあたり、柔軟な対応ができない。非常勤教員との関係における情報活用方法等について、制度的な検討が必要である。
	今 後 の 取 組 方 針	○欠員対応のための臨時的任用教員制度について、特別区共通制度としての必要性、具体的な制度設計等について、研究・検討していく。 ○名簿登載者の各区提示の手法、人材の有効活用の手法について、研究・検討していく。

4 昇任選考（園長・教頭）に関する事務

（１）選考目的

区立幼稚園の園長及び教頭の昇任にかかる選考（能力実証）を統一方式により実施し、合格者（任用可能者）を決定する。

（２）組合教育委員会と各区教育委員会の役割

組合教育委員会では、需要数調査、実施通知・選考案内の配布、受験申込受付、受験票発送、昇任選考の実施、合格発表を行っている。

選考にかかる事務以外の昇任事務は、全て各区の教育委員会が処理する。具体的には、定数管理、区内昇任及び転任予定者の調整、昇任発令等である。

（３）昇任選考実施内容

区分		平成19年度	平成20年度
受験資格	園長選考	区立幼稚園の教頭で、選考を実施する年度の末日において、教職経験15年以上、区立幼稚園教職経験10年以上、区立幼稚園教頭経験3年以上の者のうち、58歳未満の者 ただし、それぞれの経験年数に1年未満の端月数がある場合には、10月以上の端月数は、これを1年とする。	
	教頭選考	選考を実施する年度の末日において、教職経験12年以上、区立幼稚園教職経験7年以上で、37歳以上56歳未満の者 ただし、それぞれの経験年数に1年未満の端月数がある場合には、10月以上の端月数は、これを1年とする。	
選考方法	園長・教頭共通	【一次選考】 筆記試験（園長は論文1題、教頭は論文2題） 【二次選考】 面接試験及び勤務評定	
一次選考	実施日	8月4日	8月2日
	合格発表	9月28日	9月26日
二次選考	実施日	園長：11月1日 教頭：11月2日	園長：10月30日 教頭：10月31日
	最終合格発表	1月11日	11月27日

（４）平成19・20年度昇任選考実施結果

【園長選考実施状況】

項目 年度	申込者	一次 選考 受験者	一次 選考 受験率	一次 選考 合格者	一次 選考 合格率	二次 選考 受験者	二次 選考 受験率	最終 合格者 E名	最終 合格率 E/B %
	A 名	B 名	B/A %	C 名	C/B %	D 名	D/C %		
20年度	59	59	100	25	42.37	25	100	19	32.20
19年度	56	56	100	24	42.85	24	100	12	21.42
増減	3	3	0	1	△0.48	1	0	7	10.78

【教頭選考実施状況】

項目 年度	申込者 A 名	一 次 選 考 受験者 B 名	一 次 選 考 受験率 B/A %	一 次 選 考 合格者 C 名	一 次 選 考 合格率 C/B %	二 次 選 考 受験者 D 名	二 次 選 考 受験率 D/C %	最 終 合格者 E 名	最 終 合格率 E/B %
20 年度	33	33	100	25	75.75	25	100	21	63.64
19 年度	37	35	94.59	28	80	28	100	24	68.57
増 減	△4	△3	△5.41	△3	4.25	10	0	△3	△4.93

【年度別 受験申込率と合格者数】

年度		12	13	14	15	16	17	18	19	20
園 長	申込率	65.12%	65.71	70.24	83.33	80.65	87.50	92.54	90.32	85.51
	合格者	11 名	9	7	8	4	4	12	12	19
教 頭	申込率	24.33	21.17	22.58	15.71	16.99	14.88	13.00	13.55	13.92
	合格者	13 名	10	21	19	10	4	17	24	21

注 1 申込率＝受験申込者／有資格者％

注 2 平成 15 年度選考から選考資格年齢を引き上げた。

(園長：55 歳未満又は 57 歳→58 歳未満、教頭：50 歳未満→56 歳未満)

(5) 選考目的を達成するための取組みと評価

【平成 19 年度】

区分	項目	内 容
点 検	目 標	昇任選考事務の円滑な実施
	取 組 み 内 容	教頭昇任選考の受験申込率低下に対応するため、特別区教育長会、幼稚園教職員人事担当課長会等を通じて、受験喚起のお願いをするとともに、課題の整理・検討を開始した。
	予 算・ 決 算	【予算】 1,064,000 円 【決算】 365,405 円 執行率 34.67% *面接委員謝礼の減(平日実施により、交通実費のみ支給)等による。
	成 果	○昇任選考実施通知に基づき、円滑に選考を実施できた。 ○幼稚園教育職員人事担当課長会等の会議体において、昇任選考における課題等について、一定の共通認識を得ることができた。
評 価	評 定	A (B) C D
	今 後 の 課 題	○教頭選考受験率低下への対応 ○昇任に伴う新規採用教員の追加需要への円滑な対応 ○平成 21 年度以降の園長・教頭選考のあり方についての整理
	今 後 の 取 組 み 方 針	○昇任選考受験資格等の見直しの必要性及び具体策について検討する。 ○最終合格発表時期の前倒しについて検討する。 ○平成 21 年度以降の昇任選考のあり方について、教育長会で検討する。

【平成20年度】

区分	項目	内容
点 検	目標	1 昇任選考事務の円滑な実施 2 園長・教頭昇任選考の最終合格発表時期の前倒し実施 3 昇任選考事務のあり方について、教育長会で検討し結論を得る。
	取組み 内容	○昇任選考最終合格発表を11月27日(平成19年度より1ヶ月半の前倒し)とし、教頭昇任に伴う新規採用教員の追加需要数への対応(名簿提示)を円滑に行えるようにした。 ○園長・教頭選考にかかる受験資格細目を策定(明確化)するとともに、「幼稚園教育職員の採用・昇任に係る選考に関する基準」を改正(用語の整理)した。 ○昇任選考と昇任に伴う区間交流調整の切り分け 従来、昇任選考合格発表に併せて昇任者の区間交流調整を行っていたが、昇任選考制度の透明性と公正性を高めるため、昇任選考合格発表と区間交流調整を明確に切り分けた。切り分けに伴い、「特別区園長・教頭人事交流実施基準」を再整備し、交流調整の手法を見直した。 また、区間交流を活性化させるために、平成21年度から、退職再採用方式に加えて自治法派遣制度も活用することとし、「園長・教頭の任用待機者の取扱いについて」も一部改正した。 ○「平成21年度から24年度までの当面4年間について、園長・教頭昇任選考を統一選考とし、組合教育委員会が実施する」ことを、教育長会で申し合わせた。
	予算・ 決算	【予算】1,050,000円 【決算】296,154円 執行率 28.21% *面接委員謝礼の減(平日実施により交通実費のみ支給)等による。
	成果	○合格発表時期の前倒しにより、昇任に伴う新規採用需要数に円滑に応えることが可能となった。 ○区間交流調整と切り分けたことにより、昇任選考の透明性・公正性を一層高めることができた。 ○自治法派遣制度活用の追加により、区間交流調整の選択肢を広げた。 ○平成24年度まで昇任選考を統一で行う方針が決定された。
	評価	○A ○B ○C ○D
価	今後の 課題	○二次選考の土日実施(他の昇任選考試験との均衡を図るため) ○最終合格発表時期の一層の前倒し(新規採用需要数の早期確定のため) ○教頭受験者申込者向上へ向けた方策の検討
	今後の 取組み 方針	○二次選考実施時期と最終合格発表時期を見直す(選考方法の改善を含む)。 ○園長・教頭需要数を区内の昇任者(合格者)に限定する区が増加しつつあることへの対応策を検討する。

5 共同研修に関する事務の概要

幼稚園教育職員の研修については、各区教育委員会が第一義的に責任をもつこととなっているが、効率性、経済性及び教員の資質、教育水準の維持向上を図る観点から、共同研修として次の3つの研修を組合教育委員会が実施している。

- ① 新任幼稚園管理職研修（平成12年度より実施）
- ② 園長・教頭等専門研修（平成12年度より実施）
- ③ 幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修（平成16年度より実施）

なお、これらの研修の他、各区教育委員会及び東京都教職員研修センター等でも研修が実施されている。

組合教育委員会では、毎年度「特別区人事・厚生事務組合教育委員会研修計画」を策定し、各区教育委員会を通じて受講生を募集し、研修を実施している。研修実施にあたっては、区立幼稚園の会場使用や講師又は助言者として現職の幼稚園長や幼稚園教諭に登壇していただくこともあり、各区教育委員会及び区立幼稚園教職員と密接に連携しながら、研修の充実を図っている。

6 新任幼稚園管理職研修

(1) 研修実施概要

区分	平成19年度	平成20年度
研修目的	新たに任用された園長・教頭に対して、園経営に関する基本的な知識を付与するとともに、教育上の諸課題についての認識を深める。	
対象者・参加者	【対象者】 新任園長・新任教頭 (悉皆研修の位置づけ) 【参加者】 新任園長 12名 新任教頭 18名 計30名	【対象者】 新任園長・新任教頭 (悉皆研修の位置づけ) 【参加者】 新任園長 12名 新任教頭 24名 計36名
研修時期	6月7、14、21、28日(4日間・午後) 1月31日(園長)、1月28日(教頭)	6月6、12、19、26日(4日間・午後) 1月30日(園長)、1月27日(教頭)
会場	東京区政会館 *20年6月19日開催分のみ台東区立根岸幼稚園	
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・法規等 ・管理職の基本的な心構えと姿勢 ・人事管理、危機管理の実務 ・教育改革の動向	
	【テーマ及び講師】 第1回 講演 「新任管理職に期待する」 (事務局副参事 渡邊郁美) 「幼児教育の課題と公立幼稚園の役割」 (子どもと保育総合研究所 代表 森上史朗)	【テーマ及び講師】 第1回 講演 「新任管理職に期待する」 (事務局副参事 渡邊郁美) (聖徳大学教授、中央教育審議会委員 角田元良)

<p>第2回</p> <p>【園長】協議 「園経営の課題と解決の方策」 「園経営の基礎・基本」 (新宿区立四谷小学校長 和田信行)</p> <p>【教頭】法規演習 「幼稚園の管理運営の基本」 (事務局副参事 渡邊郁美)</p> <p>第3回 講義・演習 「さわやかな人間関係づくり」 (放送大学大学院教授 滝口俊子)</p> <p>第4回</p> <p>【園長】演習 「幼稚園における管理運営」 (事務局労務課長 中田淳)</p> <p>【教頭】協議 「園の経営方針を実現するための教頭の役割」「幼稚園における教頭の職務」 (千代田区立番町幼稚園長 矢内敏江)</p> <p>第5回 (フォロー研修) 協議「園経営の課題と改善策」</p> <p>【園長】 (港区立青南小学校長 興水かおり)</p> <p>【教頭】 (千代田区立富士見幼稚園長 井上由利子) (板橋区立高島幼稚園長 井口美恵子) (練馬区立光が丘むらさき幼稚園長 瀬田雅江)</p>	<p>第2回</p> <p>【園長】協議 「園経営の課題と解決の方策」 「園経営の基礎・基本」 (千代田区立お茶の水小学校長 海東元治)</p> <p>【教頭】法規演習 「幼稚園の管理運営の基本」 (台東区保健福祉部地域医療課長 加藤克典)</p> <p>第3回 講義・演習 「危機管理について」 (下谷警察署 地域安全課)</p> <p>第4回</p> <p>【園長】演習 「幼稚園における管理運営」 (台東区保健福祉部地域医療課長 加藤克典)</p> <p>【教頭】協議 「園の経営方針を実現するための教頭の役割」「幼稚園における教頭の職務」 (江戸川区立船堀幼稚園長 福井直美)</p> <p>第5回 (フォロー研修) 協議「園経営の課題と改善策」</p> <p>【園長】(国士舘大学体育学部教授 藤井千恵子)</p> <p>【教頭】 (ベネッセ次世代育成研究所 顧問 磯部頼子)</p>
--	---

(2) 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	平成19年度	平成20年度
	目標	1 社会状況の変化を踏まえた研修内容の充実 2 研修内容の確実な修得と定着	
	取組み内容	○「さわやかな人間関係づくり」の講義・演習において、カウンセリングに関する内容を活用した。	○新たに「危機管理」をテーマとした。(幼稚園の安全管理について、区立幼稚園を会場として、現職警察官を講師として演習を行った)

点 検			○受講後アンケートを実施し、研修理解度の把握、テーマ設定・研修手法検討の参考とした。		
	予算・ 決算	【予算額】 115,000 円 【決算額】 79,980 円 執行率 69.55%	【予算額】 115,000 円 【決算額】 96,200 円 執行率 83.65%		
	成果	<p>○受講率は、19年度・20年度ともに100%である。</p> <p>○新任園長・教頭としての、一定の基礎的素養は付与できたと考える。 カウンセリングや危機管理等、時代の変化に応じた内容を取り入れたが、アンケート結果から、効果や課題が見えてきた。</p> <p>【20年度のアンケートからの抜粋】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・危機管理研修は、講師・会場とも具体的な内容であったことから、わかりやすく緊迫感があった。 ・カウンセリング研修では、受講生が抱えている課題が個別化していることもあり、研修では一般的にならざるを得ず、個々人の解決にはなりにくい。 ・グループによる協議を主体とした研修形式のため、1年間の受講により人間関係が深まり、情報交換や相談など人的ネットワーク構築に意義がある。 			
評 価	評定	A	B	C	D
	今後の 課題	<p>○幼稚園を取巻く状況・諸課題の把握と新任管理職にとって幼稚園経営に役立つ研修内容の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新「幼稚園教育要領」の理解と園運営への反映等 ・地域社会との関わり、幼保一元化、幼小連携、各区の幼稚園行政の変化等 ・管理職としての幼稚園経営センス、人材育成、情報活用術等 			
	今後の 取組み 方針	<p>○引き続き、区立幼稚園を取り巻く状況の変化と諸課題の把握に努める。</p> <p>○ロールプレイング等、新任園長・教頭として幼稚園経営に役立つ、具体的な手法の工夫を継続していく。</p>			

7 園長・教頭等専門研修

(1) 研修実施概要

区分	平成19年度	平成20年度
研修目的	区立幼稚園長及び教頭等の園経営における職務遂行能力の向上を図る。	
対象者及び参加者	【対象者】 園長及び教頭 ＊在籍者数 190 名 【参加者】 園長 54 名、教頭 71 名 計 125 名 (参加率 65.8%)	【対象者】 園長及び教頭 ＊在籍者数 194 名 【参加者】 園長 51 名、教頭 75 名 計 126 名 (参加率 64.9%)
研修時期	8月16日・17日 (9:30～16:30)	8月18日・21日 (9:30～16:30)
会場	東京区政会館	
研修内容・講師	【研修内容】 ・幼児教育に関わる専門的内容 ・幼児教育の諸課題の理解と実践的対応 ・幼稚園経営及び管理・運営、その他 ----- 【テーマ及び講師】 ＊午前、午後に各3時間 講演「幼児教育の進む道」 (聖心女子大学准教授 河邊貴子) 講義「幼児のすこやかな育ちに向けて」 (中野区立第十中学校長 原美津子) 実践報告「地域に根ざした特色ある幼稚園教育とは」 (私立向南幼稚園長 田中泰行) 講演「小学校教育との円滑な接続を図る就学前教育」 (東京都教育庁指導部 主任指導主事 加藤敦彦)	
		【テーマ及び講師】 ＊午前、午後に各3時間 講演「教育の充実を目指す教員の資質向上」(ゆうゆうのもり幼保園長 渡邊英則) 講義「幼稚園における危機管理」 (田中危機管理・広報事務所長 田中正博) 講演「幼児教育の戦略的経営」 ーマネジメントサイクルを生かす管理職に期待される行動ー (経営問題研究会代表 二挺木秀雄) 講演「特別支援教育について」 (東京都教育庁都立学校教育部 主任指導主事 信方壽幸 統括指導主事 田村康二郎)

(2) 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	平成19年度	平成20年度
	目標	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の実施	
	取組み内容	○幼稚園教育の現状と課題の把握を深めるためのテーマを設定した。 ・平成19年度：教育三法の改正に関連した内容 幼稚園・保育園の一元化の動向 ・平成20年度：教職員の育成について	

点 検		○社会情勢の変化に対応した園経営や教育施策についての理解を深めるためのテーマを設定した。 ・平成19年度：就学前教育、食育 ・平成20年度：特別支援教育、危機管理 ○平成20年度から受講後のアンケートを実施し、研修の理解度の把握、テーマ設定・研修手法の参考とした。	
	予算・ 決算	【予算額】208,000円 【決算額】88,164円 執行率42.39%	【予算額】208,000円 【決算額】114,825円 執行率55.20%
	成果	アンケートでは、90%以上の受講者が、研修全体を通じて実践的な対応に参考になったと答えている。また、幼稚園教員に絞った管理職研修の機会が少なく、この研修受講を期待しているとの声もあった。	
評 価	評定	A B C D	
	今後の 課題	○幼稚園を取巻く状況・諸課題の把握 ○今日的テーマの設定、より実践的・実務的な講師の起用等、研修内容の充実	
	今後の 取組み 方針	引き続き、幼稚園を取巻く状況・諸課題を把握し、時代に対応したテーマ設定を行うとともに、講師起用や研修手法の改善に努めていく。 (研修テーマ例) ・新「幼稚園教育要領」の理解と園運営への反映 ・時代の変化に応じた幼稚園経営のあり方 ・教職員の力を引き出すための管理職の役割 ・特別支援教育の推進等、今日的課題	

8 幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

(1) 研修実施概要

区分	平成19年度	平成20年度
研修目的	新規採用2年目教員に対して、実践的課題を踏まえた指導力の向上を図る。	
対象者・ 参加人数	【対象者】新規採用2年目教員 40名 【参加人数】40名(参加率100%)	【対象者】新規採用2年目教員 51名 【参加人数】51名(参加率100%)
実施日・ 会場	第1回 5月22日(14:00~17:00) 東京区政会館 第2回 6月26日(12:00~17:00) 文京区立千駄木幼稚園 第3回 7月31日(9:30~16:30) 荒川区立南千住第二幼稚園 第4回 8月7日(9:30~16:30) 中央区立晴海幼稚園 第5回 11月6日(12:00~17:00) 品川区立二葉すこやか園	第1回 5月20日(14:00~17:00) 東京区政会館 第2回 7月1日(12:00~17:00) 中央区立月島幼稚園 第3回 7月25日(9:30~16:30) 千代田区立麴町小学校・幼稚園 第4回 8月5日(9:30~16:30) 東京区政会館 第5回 11月7日(12:00~17:00) 中央区立月島幼稚園

研修内容 ・手法	<p>講義・演習・保育観察・協議を通じて、保育内容・方法の基礎的課題と具体的対応、保育研究の意義と基本的方法を習得させる。</p> <p>【具体的研修内容・手法】</p> <p>第1回 講義 「保育の充実を目指す 保育研究の進め方」</p> <p>第2回 保育観察 「豊かな生活を生み出すための教師の役割」 分科会協議 「幼児理解と教師の役割」</p> <p>第3回 演習・講義 平成19年度「表現・もの作り」 平成20年度「表現・リズム遊び」 分科会協議「幼児の実態を踏まえ、発達の見通しに基づく指導計画の作成」</p> <p>第4回 演習・講義 平成19年度「楽しい保育・運動遊び」 平成20年度「楽しい保育・もの作り」 分科会協議 「指導計画における環境の構成と教師の援助」</p> <p>第5回 保育研究 「保育実践と評価」 分科会協議 「評価に基づく保育改善」</p> <p>【講師】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区立幼稚園長、幼児教育を専門とする大学教授、民間教育機関研究員等 <p>【分科会講師・助言者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分科会講師や演習・研究・協議の助言者として、区立幼稚園教諭・区立幼稚園長が参加した。 <p>教諭：平成19年度 5名*2回、平成20年度 10名*2回 園長：平成20年度 17名*2回</p>
-------------	---

(2) 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	平成19年度	平成20年度
点 検	目標	1 時代の変化と区立幼稚園の実情に応じた研修内容の充実 2 研修対象者の確実な参加	1 受講者における研修内容の確実な修得と定着（理解度75%以上、所属長満足度70%以上） 2 時代の変化と区立幼稚園の実情に応じた研修内容の充実（幼児への実践的対応力を付ける研修の強化） 3 区教育委員会との連携を図り、研修についてそれぞれの役割を明確にし、共同で行う研修内容や方法をさらに充実させていく。 4 受講対象者の確実な参加
	取組み内容	○協議への参加にあたり、事前に持ち寄り事例を提出させ、実際に幼稚園現場において困っている事案の解決につなげる工夫をした。	○具体的事例を事前に提出させ、研修の場での協議を通じて、解決方法を見出す工夫を行った。

IV 点検・評価に関する有識者の意見

《 東京成徳短期大学幼児教育科教授 和田 信行 氏 》

点検・評価報告書の読み取りと、ヒアリングをもとに以下三区分について評価内容を記述する。自己評価の数値データを見る限り、全体的には事業の充実改善に相当の努力をしていることは高く評価できるところであるが、一步踏み込んで背景にまで及んだ意見を述べさせていただくことをお許し願いたい。

(1) 採用選考

特別区立幼稚園教員採用選考の動向は、特別区の幼児教育関係者のみならず、全国の幼児教育関係者、養成機関、学生の注目するところである。平成19年度、20年度にかけて、応募者が26%増ということは、受験者へのPR結果の現れと見ることが出来る。しかし、数値を詳細に見ていくと、課題も見えてくる。

その第一は、一次選考合格者の割合である。20年度で見ると、12.49%である。これでは、幼児教育に必要な資質をペーパーテストで見る学力で篩にかけていることになる。特別区立幼稚園教員採用選考の方法や内容は、教員養成機関の教育内容や学生の履修態度等にも少なからず影響がある。つまり、どのような資質を求め、どのような選考方法を取り入れているかが、学生のみならず多くの関係者から注目されているところなのである。一次選考での一般教養問題を減らしたり廃止したりの改善は、幼児の教育にあたるために最も重要な資質は何かを示したものと捉えられるが、二次選考へ進むためのハードルがこれだけ高いと、一次選考対策に多くの時間を費やすようになってしまう。知識偏重の採用選考から幼児教育への実践的な資質や能力を判定できる選考試験にするためには、一次選考の合格率の割合や二次選考の選考方法や評価方法の更なる改善を図っていくことが必要である。

第二は、辞退者の問題である。辞退率は、26.4%から12.0%と減少しているが、最難関試験をくぐり抜け合格した者が、これだけの割合で辞退するということの背景を考えなければならない。辞退者の辞退の理由が他の公立保育所等に流れているという事実がある。特別区の公立幼稚園の将来に対する不安の表れと見ることはできないだろうか。区立幼稚園の廃止、廃園、幼保一体化、認定子ども園、民営化等々の動向の中で、今後の公立幼稚園が、どのように将来への夢と将来計画を表明していくかが大切なのではないだろうか。

また、名簿登載者の数、採用人数の読みはかなり難しい面もあることは理解できるが、今後も、各区の人事担当者と綿密な連携を図り精度を上げていく必要がある。

臨時的任用教員選考については、新規の採用者が極めて少ない状況であるが、競争原理を働かせる意味からも、新規の採用者が増える状況を模索して欲しい。

(2) 園長・教頭昇任選考

平成20年度の目標に掲げた、合格発表時期の問題や区間交流調整の切り分け等について一定の成果があったことは評価できる。

大きな課題は、管理職志向が減退している状況であろう。これは、教頭受験者の推

移や合格率に端的に現れている。最終合格率は、平成19年度68.57%、20年度63.64%である。一部の教員に管理職を任せる風土ができてはいないだろうか。30、40歳代教諭、主任層に管理職になろうとする夢や意欲がなくなるとは、幼稚園の活性化にも大きな問題が残る。担任や主任をしている中堅教員に、教頭や園長といった幼稚園経営への見通しや夢を持たせるようにすることが重要である。

この教頭受験申し込み率の原因や課題については、すでに分析をされていることとは思いますが、次の視点から、改めて課題を追究していただきたい。

- ①教員のライフステージに見合った異動・研修・昇任の機会や環境が整っているか。
- ②教員の夢や意欲が園経営に生かされているか。
- ③園長や教頭の職務が幼稚園教諭に夢と希望を与え、モデルとしての役割を果たしているか。

管理職を回避しようとする傾向は、時代の流れと捉えられないこともないが、各区の幼稚園のあり方を反映したものと捉えることもできるほど、大きな意味をもっている。今後、中堅教員を育成するとともに、教頭受験者を増加させていくことが必要となる。

(3)共同研修

園長・教頭専門研修の内容は、必要性や適時性の面からも評価できる内容である。しかし、8月中の実施であるにもかかわらず、参加率が60%台ということは如何なものであろうか。園長と教頭が一緒に、どちらかが参加すれば良いという雰囲気はないだろうか。各区の年間行事との調整を含めて、全員が参加できる日程や時程を検討する必要がある。

二年目フォロー研修は、区教育委員会では十分に行うことができない分野である。幼稚園教員としての専門的な研修を必要としているこの時期に、専門的な指導を具体的な研修内容や方法を取り入れ実施していることは大いに評価できる。地域によっては同期の仲間が少ない場合もある。幼稚園教員として、同期の仲間と共同で研修できる機会を更に充実させて行く必要がある。

今後新規採用者の増加は、当然この研修会の参加者増にも繋がる。各園では、若手教員の研修機会の必要性を理解しつつも、その後補充の問題で苦勞をしている。幼稚園は、少人数の場である。講師等の配置等人的な支援をしていくことが必要である。このようなことが、更に特別区立幼稚園教員志望者を増やしていくことになるのである。

○ 特別区人事・厚生事務組合教育委員会の3区分7事業の点検・評価結果を第三者として評価させていただいた。事業の内容も年々充実してきている。また、このような自己点検・自己評価をしっかりと行い、改善を図っている姿勢は高く評価できる。

少々、域を出た記述があったことについてはご容赦願いたい。今後、課題や取り組み内容に記されていることについて、更なる改善計画が打ち出されることを大いに期待している。

《 国士舘大学体育学部こどもスポーツ教育学科教授 藤井 千恵子 氏》

平成12年の都区制度改革により、特別区人事・厚生事務組合教育委員会が幼稚園教育職員の任用その他の身分取り扱いに関する事務を担当するようになってから約10年が経過した。この間、本組合教育委員会は各区の幼稚園教育職員の人事に関する実情の把握に努め、事業の評価・改善を進めてきた。

また、教育基本法が改正され、第11条には「幼児期の教育は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものである」と規定、幼稚園教育要領も改訂となった。このように幼児教育の重要性が再確認されている今日、本組合教育委員会においては、幼児教育の理念を根幹に据えて、各事業のさらなる充実に向け、改善し発展することを期待している。

各事業についての意見は以下のとおりである。

1 採用選考について

募集要項のパンフレットには、本組合教育委員会の幼稚園教育職員に期待する資質能力や望ましい教育活動等が掲載されており、さらには、特別区立幼稚園の紹介も含まれた内容となっている。作成の意図が明確であり、有効に活用したい資料である。

選考内容の改善では、一般教養をなくし、教職・専門教養を重視したことは専門性を担保する上で意味があると思う。

採用状況については、各区の定年退職者以外に退職する数値を確定することは容易なことではない。各区においては、可能な限り退職者数などを読み込み、採用人数に反映させるよう、今後とも連携協力して採用選考の事業を進めていくことが望まれる。

今後の取り組み方針として挙げられている選考基準の公表等、選考の透明性にはさらに検討し工夫していただきたい。また、集団面接の導入などの選考方法についても日程や予算面を考慮しつつ、改善をすることを期待する。

2 臨時的任用教員

新規採用教員の増加により、臨時的任用教員の需要数も増えることが予測される。臨時的任用教員であっても、子どもの前に立てば一人の教員であり、十分な力量を備えていることが期待される。そうした意味で、臨時的任用教員の採用においても資質能力を見極める手だてを工夫していくことが大切である。

また、幼稚園教育職員の危急の事態に対応することも求められている。この点については、各区の区立幼稚園に対する考え方や方向性も多様であることから、慎重に検討した上で、制度として確立していくことが望ましい。

3 昇任選考に関する事務

教頭の受験者数の減少は、小中学校及び行政職の間でも課題となっている。事務的な業務に加え、保護者への対応、地域とのかかわりなどの多忙感をかかえていることが推測できる。そこで、魅力ある管理職像を見える形で示すことも考えられる。例えば、「教頭」から「副園長」として、責任と権限を与え、やりがいのある職務とするなどである。

幼稚園の管理職については、地域性を踏まえた園経営を行いたいという趣旨から、自区内昇任を

希望する区が増加しつつあるが、幼児教育の充実・発展のためには、多様な経験を積むことも必要である。各区の実情に配慮しつつ、年限を区切って他区における園経営を経験させるなどの方策も検討していくことを要望する。

4 研修について

本組合教育委員会で実施している研修は、教育水準の維持向上を図るという視点をもち、幼稚園教育職員の資質向上としての重要な役割を担っている。また、他区との人事交流が少ない現状にあつて、共同研修を実施することは大きな意義がある。

さらに、研修内容は、幼稚園教育職員が身に付けるべき内容を精選し、時宜に適したテーマで実施しており、今後とも幼児教育の充実を目指した研修の実施に期待する。

園長・教頭等専門研修については、参加率が約65%とのことである。管理職として身に付けておくべき基本的な資質能力の育成及び多様な課題に対応する能力の育成は日常のかつ継続的に実施することが求められる。そのため、少なくとも2～3年に一度は管理職対象の研修へ参加するよう働きかけることを要望する。

新規採用教員二年目フォロー研修は、今後も継続すべき研修である。研修の方法としてグループ討議の助言者に多くの現職管理職を起用したことは、双方にとって意義のある研修である。また、この研修により新規に採用した幼稚園教育職員の成長も確認できたと思われるが、3年目以降の幼稚園教育職員の成長についても、追跡的に確認していくことも必要である。

本組合教育委員会で実施している研修には、中堅の教育職員に対する研修は行われていない。中堅教員の資質能力を伸ばすことは、将来の園経営を担う人材を育てることにもつながる。日々の保育における指導方法等の研修は、東京都教職員研修センターや各区教育委員会主催の研修で実施されているが、幼稚園の教育課程や園運営等、幅広い視点から研修する機会も検討することを要望する。

5 全体として

教育活動は、教育課程と幼稚園運営とが車の両輪となって推進するものである。本教育委員会の所掌する内容においても、教育課程と幼稚園運営の両面からとらえ、学校力（幼稚園力）の向上を支えていく立場を今後ともとっていくことが望ましい。

本組合教育委員会の在り方が、特別区の幼児教育を左右するといっても過言ではない。とりわけ幼稚園教育職員に関する各区の考え方は必ずしも一致しているわけではなく、たとえば「主任」の職務や身分上の取り扱いなども多様である。そうした中で本組合教育委員会は一定の方向性を示し、望ましい幼稚園像や教員像を提唱していく責務を有している。各区教育委員会としても、こうした立場にある本組合教育委員会との連携・協力体制を一層密にして幼児教育の充実・発展に協働して歩むことを切に願うところである。

特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務の点検及び評価の実施方針

平成21年5月22日教育委員会決定

1 目的

地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号。以下「地教行法」という。）第27条の規定に基づき、特別区人事・厚生事務組合教育委員会（以下「組合教育委員会」という。）の権限に属する事務の管理及び執行の状況について点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を議会に提出し公表することにより、区民及び各特別区への説明責任を果たすとともに、効果的な教育行政の推進に資するものとする。

2 点検及び評価の定義

点検及び評価は、以下の内容をもって定義づける。

- (1) 点検 個々の事業の取り組み状況や成果について、とりまとめることをいう。
- (2) 評価 個々の事業についての点検を踏まえ、課題を検討するとともに、今後の取り組みの方向性を示すことをいう。

3 点検及び評価の対象

点検及び評価の対象事業は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 幼稚園教育職員の採用選考に関すること。
- (2) 幼稚園教育職員の昇任選考に関すること。
- (3) 幼稚園教育職員の共同研修に関すること。

4 点検及び評価の実施

- (1) 点検及び評価は、前年度の事務事業の進捗状況を総括するとともに、課題や今後の方向性を示すものとし、毎年1回実施する。
- (2) 点検及び評価にあたっては、教育に関し学識経験を有する者の知見を活用し、その結果を取りまとめた報告書を作成する。

5 議会への報告及び公表

- (1) 特別区人事・厚生事務組合議会に報告書を提出する。
- (2) 議会報告後、ホームページその他の方法により公表する。

6 その他

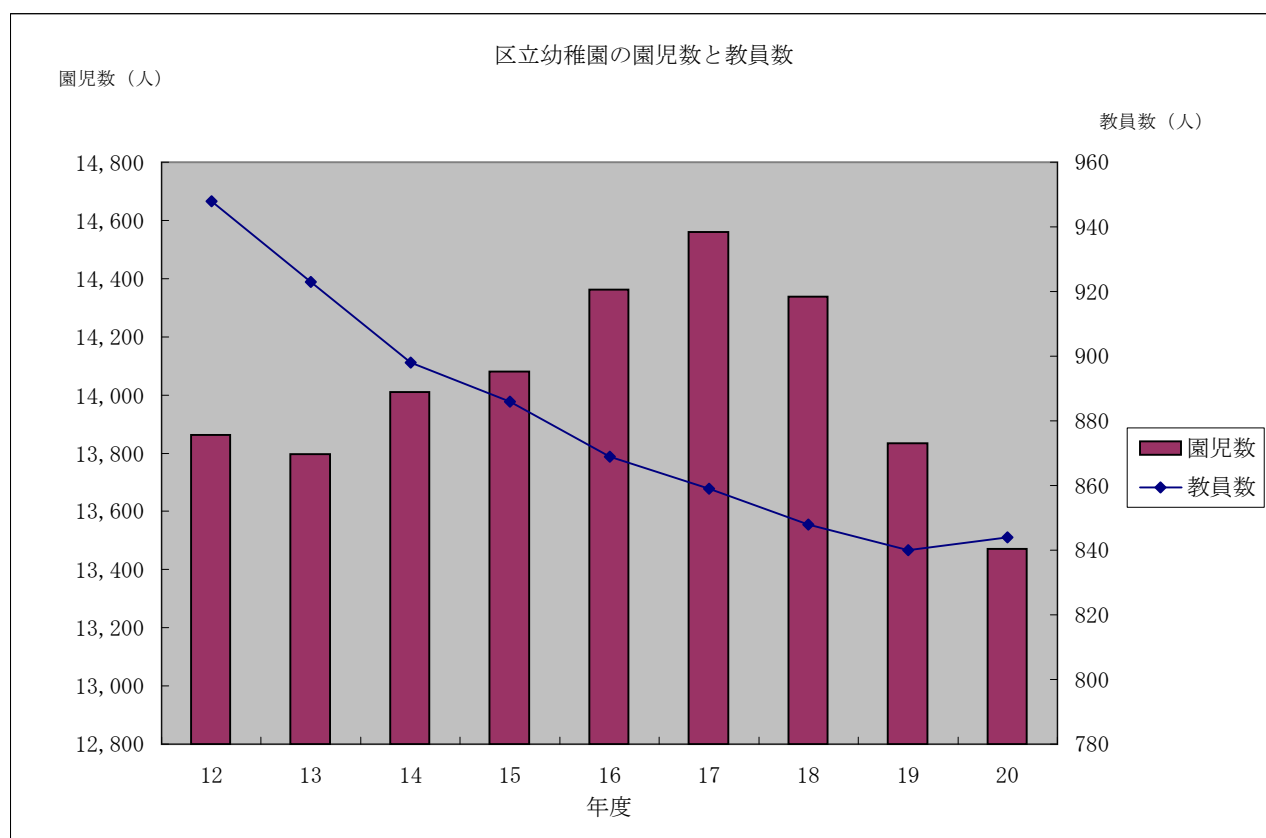
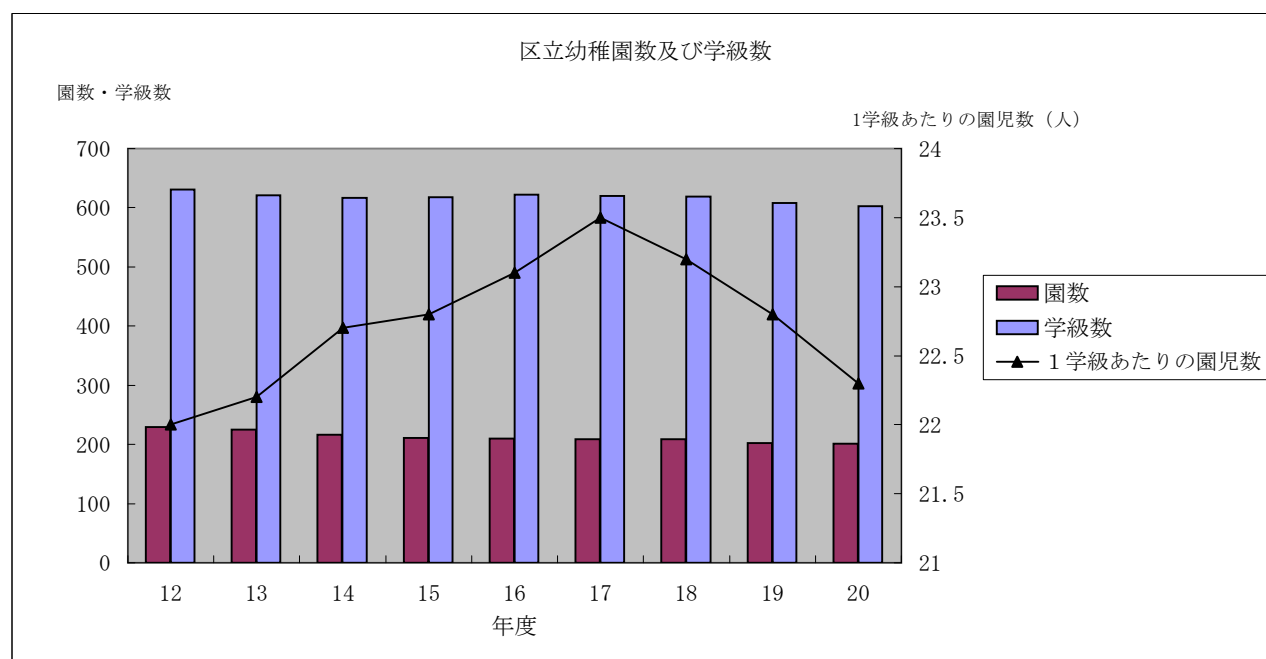
- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

区立幼稚園の現況

平成20年5月1日現在

項目	年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
園数		229	225	216	211	210	209	209	202	201
学級数		631	621	617	618	622	620	619	608	603
園児数		13,863	13,797	14,011	14,080	14,363	14,560	14,338	13,834	13,472
教員数		948	923	898	886	869	859	848	840	844
1学級あたりの園児数		22	22.2	22.7	22.8	23.1	23.5	23.2	22.8	22.3

学校基本調査ホームページより



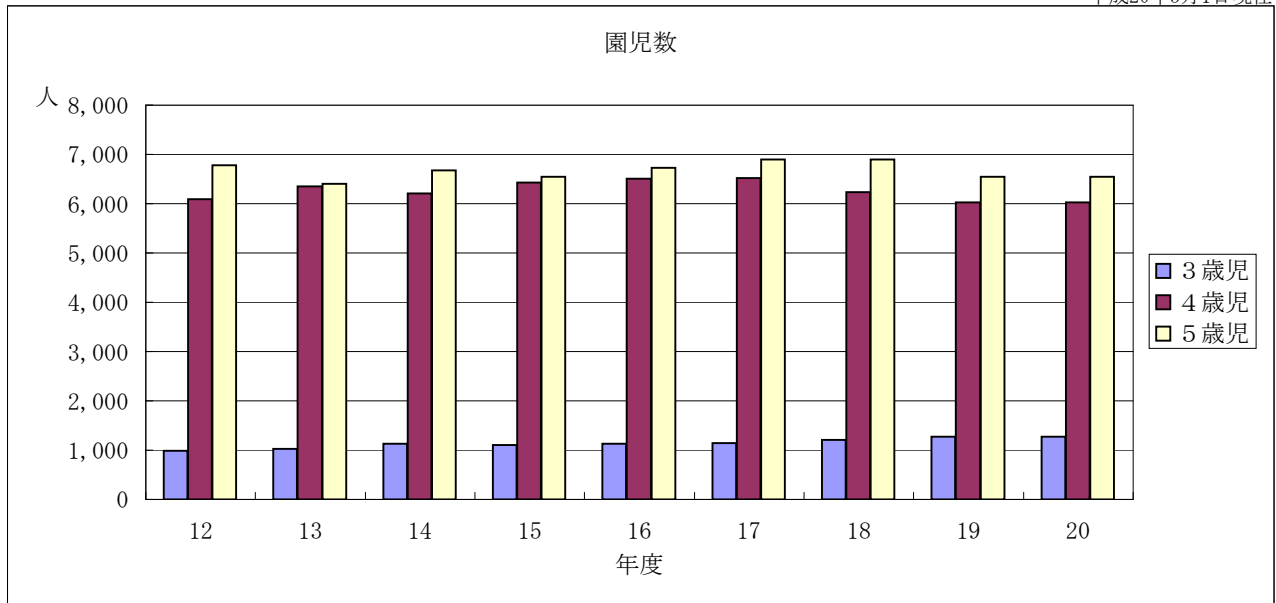
(人)

項目 \ 年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
3歳児	987	1,032	1,132	1,102	1,131	1,145	1,213	1,268	1,369
4歳児	6,093	6,356	6,209	6,428	6,506	6,518	6,234	6,026	5,769
5歳児	6,783	6,409	6,670	6,550	6,726	6,897	6,891	6,540	6,334

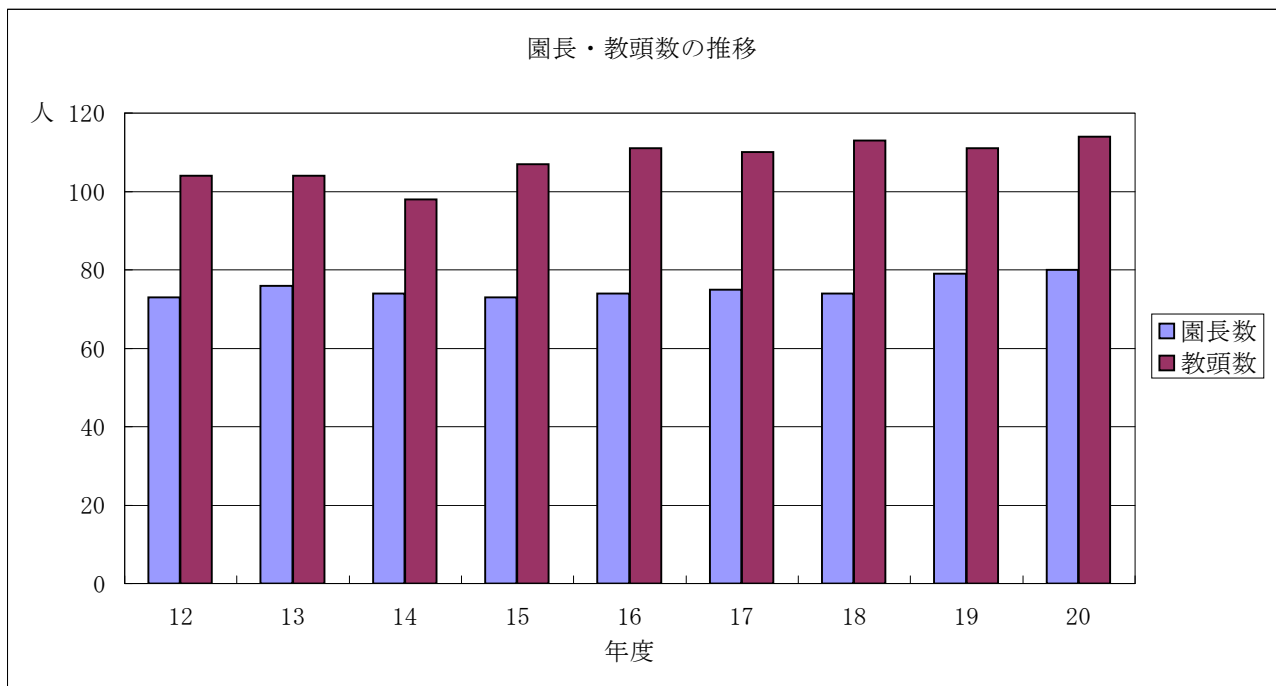
(人)

項目 \ 年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
園長数(専任)	73	76	74	73	74	75	74	79	80
教頭数	104	104	98	107	111	110	113	111	114

平成20年5月1日現在



平成20年度公立学校基本調査より



特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局調査より

各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数(平成20年度)

平成20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	447	46.5	515	962	34	49.3	35	69
中央	16	100.0		16	1,252	108.0	-	1,159	72	105.9	-	68
港	12	40.0	18	30	608	23.5	1,978	2,586	53	29.6	126	179
新宿	28	71.8	11	39	1,113	49.3	1,145	2,258	85	49.4	87	172
文京	10	37.0	17	27	644	25.5	1,883	2,527	64	32.7	132	196
台東	13	59.1	9	22	957	38.7	1,515	2,472	63	40.6	92	155
墨田	7	41.2	10	17	449	22.5	1,546	1,995	20	18.0	91	111
江東	20	62.5	12	32	2,073	43.7	2,670	4,743	111	39.8	168	279
品川	9	31.0	20	29	574	14.5	3,377	3,951	33	13.6	209	242
目黒	5	19.2	21	26	296	9.1	2,972	3,268	18	7.9	211	229
大田	9	15.5	49	58	230	2.5	9,009	9,239	13	2.2	585	598
世田谷	9	13.0	60	69	1,041	9.7	9,728	10,769	44	6.6	626	670
渋谷	7	30.4	16	23	221	11.4	1,715	1,936	19	13.7	120	139
中野	4	15.4	22	26	297	9.4	2,870	3,167	23	9.0	233	256
杉並	6	11.3	47	53	525	8.2	5,895	6,420	34	8.0	393	427
豊島	3	13.6	19	22	126	8.1	1,423	1,549	9	7.8	106	115
北	8	21.6	29	37	376	7.6	4,562	4,938	21	6.9	283	304
荒川	9	64.3	5	14	557	44.7	689	1,246	31	45.6	37	68
板橋	2	5.3	36	38	154	2.4	6,356	6,510	8	2.0	401	409
練馬	5	10.6	42	47	577	5.2	10,502	11,079	36	6.0	565	601
足立	3	5.2	55	58	174	1.8	9,746	9,920	11	1.8	596	607
葛飾	3	100.0		3	184	2.7	6,541	6,725	11	2.6	408	419
江戸川	5	10.9	41	46	597	5.0	11,457	12,054	31	4.7	632	663
計	201	26.0	573	774	13,472	12.1	98,094	111,566	844	12.1	6,136	6,980

「平成20年度学校基本調査結果」より作成