

**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 21 年度)**

平成22年10月

特別区人事・厚生事務組合教育委員会

はじめに

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第27条において、「教育委員会は、毎年、その権限に属する事務の管理及び執行の状況の点検及び評価を行い、その結果に関する報告書を作成し、これを議会に提出するとともに、公表しなければならない。」としています。

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、「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」に基づき、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しました。

本報告書は、平成21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22年10月

特別区人事・厚生事務組合教育委員会

目 次

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

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

点検及び評価（平成21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	7
4 昇任選考（園長・教頭）に関する事務	10
5 共同研修に関する事務の概要	13
6 新任幼稚園管理職研修	13
7 園長・教頭等専門研修	15
8 幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修	17

点検・評価に関する有識者の意見	20
-----------------	----

《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	24
2 特別区立幼稚園の現況	25
3 各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数	27

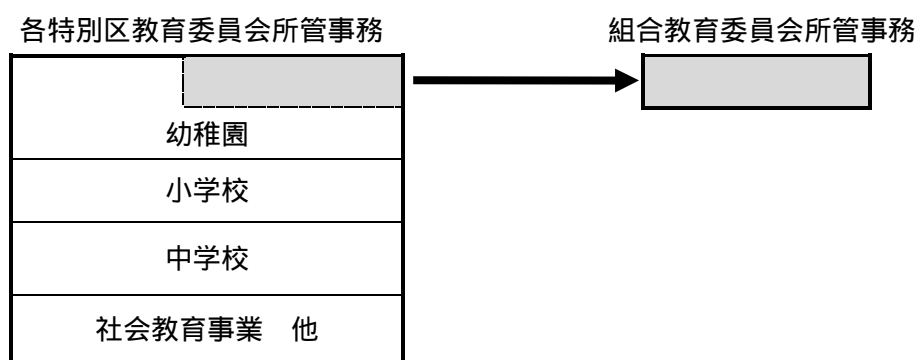
特別区人事・厚生事務組合教育委員会

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。

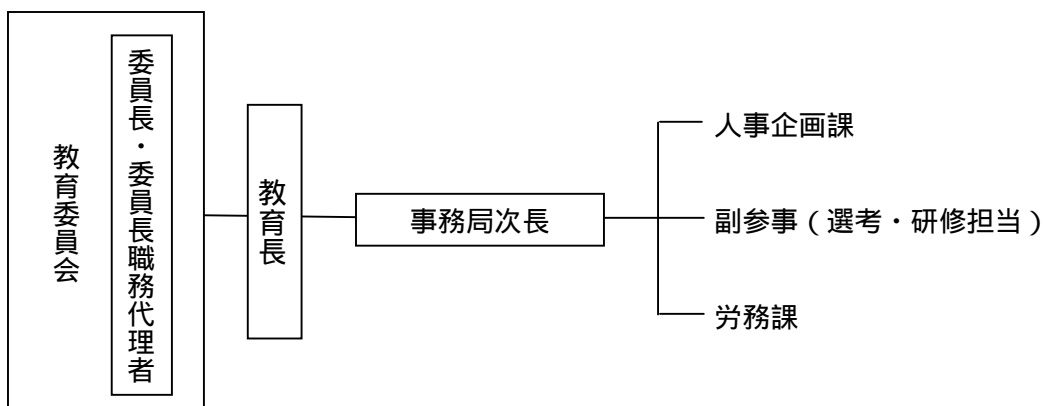
【特別区教育委員会と組合教育委員会の所管事務】



2 組織

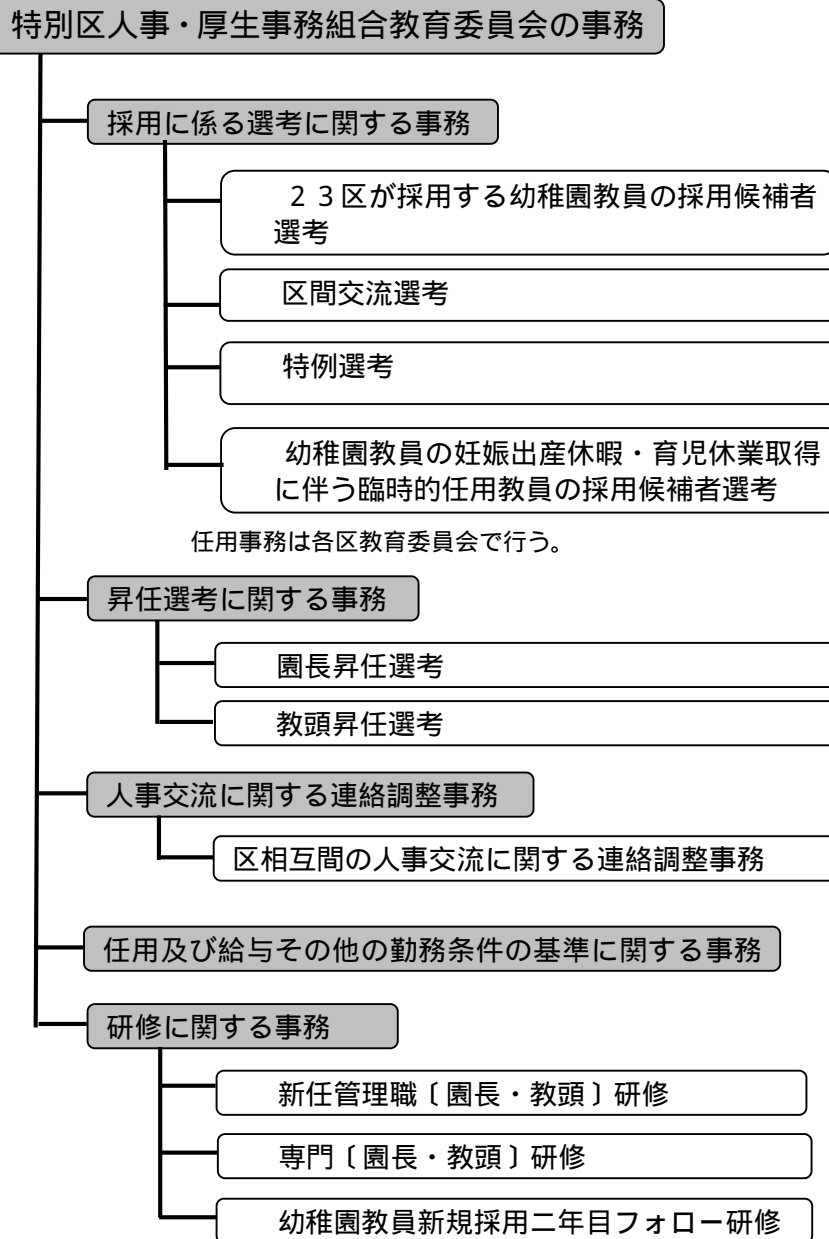
組合教育委員会は6名の委員で構成されており、委員は、特別区人事・厚生事務組合議会の同意を得て、特別区人事・厚生事務組合管理者が任命する。委員6名中5名は各区教育長の中から、1名は各区教育委員会の保護者である教育委員の中から選出されている。

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。



※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。

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人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、「 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 21 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。

点検及び評価（平成21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同約第3条第4号）。

区立幼稚園教員の採用選考には、現在、幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）、区間交流選考、特例選考、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、区間交流選考、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」、「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）及び「学校教育法施行規則第22条に基づく行政系管理職等の園長への任用に係る選考基準」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。
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"> ・幼稚園教員の妊娠出産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。

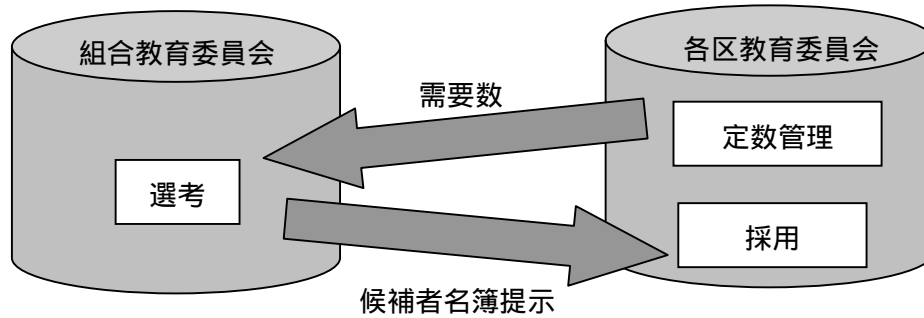
2 幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）

（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22年度採用選考 (21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登載者が、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		4月1日
第1次選考	実施日	7月12日
	内容	【教職・専門教養】 択一式40問(90分) 【小論文】 課題式1200字程度(90分)
	発表	8月10日
第2次選考	実施日	8月22日・23日
	内容	【模擬保育】 造形、キーボード演奏、歌等 【個人面接】 自己PRを含む。
	発表	平成21年9月25日
公表	選考結果の情報提供	第1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	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	1次 選考 受験者	1次 選考 免除者	1次 選考 受験率	1次 選考 合格者	1次 選考 合格率	2次 選考 受験者	2次 選考 受験率	最終 合格者	最終 合格率	補欠者 数
	A 名	B 名	C 名	B/(A-C)%	D 名	D/B %	E 名	E/(C+D)%	F 名	F/(B+C) %	名
21年度実施分	1,147	858	19	76.06	187	21.79	187	90.78	14	1.60	26
20年度実施分	1,441	1,145	0	79.46	143	12.49	127	88.81	48	4.19	44
増減	294	287	19	3.4	44	9.3	60	1.97	34	2.59	18

【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
21年度実施分	858名	14名	26名	6名	26名	8名
20年度実施分	1,145名	48名	44名	16名	58名	18名
増減	287名	34名	18名	10名	32名	10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22年5月1日現在の人数である。

注3 21年度実施分の辞退者の内、1名は20年度実施分で採用された。

注4 20年度実施分の辞退者の内、3名は21年度実施分で採用された。

(5) 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	<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、1次選考における教職・専門教養試験の問題数の見直しを行う。</p> <p>2 筆記試験では図れない実践力のある人物選考を推進するため模擬保育内容を工夫する。</p> <p>3 合格基準を事前に決定し選考の透明性を図る。</p>
	取組み 内容	<p>1次選考の見直し より幼稚園の現場で活用できる教養知識を幅広く問うため、教職・専門教養の出題数を30問から40問とし、試験時間も60分から90分に変更した。 小論文の採点基準の明確化を図るとともに、採点委員への説明会を実施した。</p> <p>人物重視の選考 1次選考合格率を緩和し、2次選考では、現場における実践力を試す実技内容に変更した。</p> <p>危機管理対策 新型インフルエンザ拡大の状況を捉え、国や都の情報収集を行うとともに</p>

		に受験生に対し注意を喚起する通知を郵送した。選考当日はマスク・消毒液等を会場に準備し、保健師等と連携を密に行い、混乱のないよう対処した。
	予 算 ・ 決 算	【予算額】 11,264,000 円 【決算額】 9,326,280 円 (執行率 82.8%)
	成 果	択一の教職・専門教養を 40 問にしたことにより、幼稚園教員としての幅広い知識を問うことができた。 小論文の採点基準を見直したことにより、小論文の標準点化や換算点化を行わず、加算点方式で採点することができた。 新型インフルエンザにおける混乱もなく、整然かつ平穩に選考を実施できた。
評 価	評 定	A B C D
	今 後 の 課 題	選考の透明性の一層の向上 各区に需要数調査の徹底を依頼し、合格者数の把握に努める。 受験者数が多い選考のため、パンフレット・ポスター等の PR 手段の必要性について検討する。
	今 後 の 取 組 み 方 針	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、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。 2 次選考の改善について引き続き検討を行う。 1 次択一問題の調査・研究を進め、良問作成に努めていく。 主任教諭選考導入を勘案し、選考スケジュールの精査を図る。

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21年度選考
受験資格	<p>【年齢】 選考を実施する年度の末日において年齢60歳以下の者</p> <p>【免許】 幼稚園教諭の普通免許状を有する者</p> <p>【実務経験】 次のいずれかに該当する者</p> <p>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</p> <p>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</p>
選考方法	<p>【新規応募者】 応募に必要な提出書類による書類選考、面接</p> <p>【更新者】</p> <p>ア 最近5年の間に区立幼稚園の臨時的任用教員としての勤務実績がない者 応募に必要な提出書類による書類選考、面接</p> <p>イ 最近5年の間に区立幼稚園の臨時的任用教員としての勤務実績がある者 応募に必要な提出書類による書類選考</p> <p>なお、必要に応じ面接を実施する。</p> <p>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。</p>
名簿登載と採用	<p>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</p> <p>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。</p>
選考期間及び名簿登載期間	<p>【6月選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選考期間 6月1日・2日（2日間） ・名簿登載期間 21年7月1日～23年6月30日 <p>【12月選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選考期間 12月1日・2日（2日間） ・名簿登載期間 22年1月1日～23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
21年度	31	26	57	34	23	18	7	52.94	30.43
20年度	21	43	64	37	27	18	3	48.65	11.11
増減	10	17	7	3	4	0	4	4.29	19.32

注：採用者数は2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

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 み 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	【予算】 45,000 円 【決算】 43,029 円 （執行率 95.6%）
	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。 選考方法についての検討
	今 後 の 取 組 み 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）を共同処理により実施し、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・選考案内の配付、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21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	・筆記試験（園長は論文1題、教頭は論文2題） ・面接試験及び勤務評定
筆記試験	実施日	8月1日
面接試験	実施日	園長：9月12日 教頭：9月13日
	最終合格発表	園長：10月22日 教頭：10月30日

（４）昇任選考実施結果

【園長選考実施状況】

項目 年度	申込者	1次 選考 受験者	1次 選考 受験率	1次 選考 合格者	1次 選考 合格率	2次 選考 受験者	2次 選考 受験率	最終 合格者	最終 合格率
	A名	B名	B/A%	C名	C/B%	D名	D/C%	E名	E/B%
21年度	51	51	100			51	100	11	21.57
20年度	59	59	100	25	42.37	25	100	19	32.20
増減	8	8	0			26	0	8	10.63

注 平成21年度選考から受験者全員に対して面接選考を実施することとした。

【教頭選考実施状況】

項目	申込者	1次選考受験者	1次選考受験率	1次選考合格者	1次選考合格率	2次選考受験者	2次選考受験率	最終合格者	最終合格率
年度	A名	B名	B/A%	C名	C/B%	D名	D/C%	E名	E/B%
21年度	19	19	100			19	100	8	42.11
20年度	33	33	100	25	75.75	25	100	21	63.64
増減	14	14	0			6	0	13	21.53

注 平成21年度選考から受験者全員に対して面接選考を実施することとした。

【年度別 受験申込率と合格者数】

年度		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
園長	申込率	64.34%	65.71	70.24	83.33	80.65	87.50	92.54	90.32	85.51	91.07
	合格者	11名	9	7	8	4	9	12	12	19	11
教頭	申込率	24.33%	21.17	22.58	15.71	16.99	14.88	13.00	13.55	13.92	9.13
	合格者	13名	10	21	19	10	16	17	24	21	8

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

区分	項目	内容
点検	目標	1 2次選考実施時期を含む選考方法の改善 2 園長・教頭昇任選考の最終合格発表時期の一層の前倒し 3 園長・教頭需要数の正確性の向上
	取組み内容	人物・能力・資質について総合的に判定するため、受験者全員について面接を行う選考方法に改正した。 選考資料(勤務評定)について、能力・人物・業績について総合的に評価を行い、より人物重視の選考とするため評定項目・様式・評定方法を見直した。 昇任選考最終合格発表日を平成20年度より1ヶ月前倒しし、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。 園長合格発表日と教頭合格発表日をずらし、園長合格発表後、教頭需要数調査を行い園長昇任に伴う教頭需要数をより正確なものとし、合格者数に反映した。

	予 算 ・ 決 算	【予算】1,100,000 円 【決算】 921,541 円 執行率 83.8% * 面接委員謝礼の増（土日実施により謝礼金の支給）等による。
	成 果	受験者全員について面接を実施することに伴い、より人物重視の選考とすることができた。 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。 園長・教頭の最終合格発表日をずらすことにより、教頭について正確な需要数を把握することができた。
	評 定	A B C D
評 価	今 後 の 課 題	教頭受験者申込数向上へ向けた方策の検討 園長・教頭需要数を自区内の昇任者（合格者）に限定する区への対応策の検討
	今 後 の 取 組 み 方 針	選考実施時期と最終合格発表時期の検証（選考方法の改善を含む）。 園長・教頭需要数を自区内の昇任者（合格者）に限定する区が増加しつつあることへの対応策（自治法派遣制度の活用等）を検討する。 現職者を含めた交流調整のため、任用待機や欠員が発生する可能性があり、組合教育委員会事務局の関わり方を含め、交流調整会議のあり方について対応策を検討する。

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。

新任幼稚園管理職研修（平成12年度より実施）

園長・教頭等専門研修（平成12年度より実施）

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、会場として区立幼稚園を使用、講師及び助言者として現職の幼稚園長や幼稚園教諭の起用を図った。

研修充実のために、各区教育委員会及び区立幼稚園教職員との密接な連携のもと実施している。

6 新任幼稚園管理職研修

(1) 研修実施概要

区分	平成21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 18名 新任教頭 20名 計38名
研修時期	6月4、11、18、25日（4日間・午後） 1月29日（園長）、1月26日（教頭）
会場	東京区政会館
研修内容・講師	<p>【研修内容】</p> <p>幼稚園教育の諸課題の理解と対応、幼稚園の管理運営・法規等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>-----</p> <p>【テーマ及び講師】</p> <p>第1回 講演</p> <p>「新任管理職に期待する」 （事務局副参事 渡邊郁美）</p> <p>「幼児教育の課題と公立幼稚園の役割」 （前江東区立明治小学校長 平田廣志）</p> <p>第2回</p> <p>【園長】協議・講演</p> <p>「園経営の課題と解決の方策」、「園経営の基礎・基本」 （東京福祉大学教授 山本 豊）</p>

	<p>【教頭】法規演習</p> <p>「幼稚園の管理運営の基本」 （法テラス東京弁護士 若江健雄）</p> <p>第3回 講義・演習</p> <p>「教職員のメンタルヘルス」・「幼児期からの健康教育」 （江東区立南砂小学校長 牛島三重子）</p> <p>第4回</p> <p>【園長】演習</p> <p>「幼稚園における管理運営」 （法テラス東京弁護士 亀井時子）</p> <p>【教頭】協議・講演</p> <p>「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」 （中野区立ひがしなかの幼稚園長 高木基行）</p> <p>第5回（フォロー研修）</p> <p>「園経営の課題と改善策」</p> <p>【園長】協議・講演（東京成徳大学准教授 永井由利子）</p> <p>【教頭】協議・講演（新宿区立津久戸小学校長 堀竹 充）</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21年度
点 検	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	<p>管理職の職務上の課題として、教員のメンタルヘルスに関する対応が不可欠であるため、「教職員のメンタルヘルス」をテーマとし実施した。</p> <p>○幼児にとっての健康な生活とは、健康な心と体を育てることである。幼児に対する食育および健康な生活のリズムを身につけさせるためには、保護者への啓発が重要であり、そのための指導方法を研修内容に取り上げた。</p> <p>受講後アンケートを実施して、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。</p>
	予算・決算	<p>【予算額】 114,900 円</p> <p>【決算額】 108,800 円（新任管理職研修）+ 34,500 円（フォロー研修）= 143,300 円</p> <p>執行率 124.7% （法規研修に外部講師を2名依頼したため、増額になった）</p>

	成 果	<p>受講率 98.7% (園長・教頭合計)</p> <p>職員のメンタルヘルスについての基本的理解と対策について取り上げ、理解を深めていただいた。</p> <p>○研修内容周知のため準備資料を事前配付(従前は当日配付)とし、受講生の理解を深めた。</p> <p>【21年度のアナケートから抜粋】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義中心に終始せず、グループワークを取り入れたことが良かった等、今後も能動的な研修を希望する。 ・グループ討議を主体とした研修形式のため、人間関係が深まり、情報交換など人的ネットワークの構築が高まった。
	評 定	<p style="text-align: center;">A B C D</p>
評 価	今後の課題	<p>幼稚園を取り巻く状況・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を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務内容(職名別・園の実態)に大別した研修内容も取り入れる。 ・地域社会との関わり、子育て支援、幼小連携、各区の幼稚園行政の変化等 ・幼稚園経営者としての資質向上(人材育成、事務処理、情報活用術等) <p>○幼稚園経営に関して課題が多く、開始時間が早いとの声も多い。</p>
	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、グループ討議等、研修方法に変化をもたせながら、園経営のための具体策を見出す研修を計画していく。</p> <p>○現場の状況を勘案し、研修実施の時期、開始時間を再検討する。</p>

7 園長・教頭等専門研修

(1) 研修実施概要

区 分	平成21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	<p>【対象者】園長及び教頭等</p> <p>【参加者】園長 53名、教頭 61名</p> <p style="text-align: center;">計 114名(参加率 61%) * 在籍者数 187名(専任園長・教頭)</p>
研修時期	8月17日・18日(9:30~16:30)
会 場	特別区職員研修所
研修内容・講師	<p>【研修内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

	<p>【テーマ及び講師】</p> <p>*午前、午後に各3時間</p> <p>第1回 講演「初等教育の動向を学び、幼児教育の今後を考える」 (東京福祉大学教授・前全国連合小学校長会長 池田芳和)</p> <p>第2回 講義「私立幼稚園における教員の資質向上について」 (神田寺幼稚園長・東京都私立幼稚園連合会教育研究委員会委員長 友松浩志)</p> <p>第3回 講演「幼稚園における学校評価の充実と改善について」 (文部科学省初等中等教育局幼児教育課・幼児教育調査官 湯川秀樹)</p> <p>講演「特別支援教育について」 (東京都教育庁指導部 統括指導主事 相賀 直)</p> <p>第4回 講演「管理職のリーダーシップ」 (東海大学入試センター所長付・元都立高島高等学校長 内田睦夫)</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21年度
点 検	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 内 容	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校評価の意義と方法を学ぶ ・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。 ・多様な視点から幼児教育を考える(幼小の接続)(私立幼稚園の教員育成) ・特別支援教育 ・管理職のリーダーシップ(民間出身校長の学校経営論) <p>受講後のアンケートの実施により、研修内容理解度の把握、テーマ設定・研修手法の参考とした。</p>
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算額】187,800円</p> <p>【決算額】108,000円 執行率57.5%(第3回が文科省・都教委所属の講師のため)</p>
	成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・第2回の「私立幼稚園における教員の資質向上について」の講義内容及びテーマを受けてのグループ討議実施が大変好評であった。また、第4回の「管理職のリーダーシップ」についても講義の中での実践指導と、提供資料の内容(豊富・質の高さ)について評価が高かった。 ・「研修のテーマは各回とも異なっていたが、共通して管理職として必要な資質について取り上げられ、参考になった」との声が多い。総合評価は第1回～第3回まで半数以上がA、B評価を入れると90%以上が園経営(運営)に役立つとの評価を得た。 ・受講者同士の情報交換、討議の時間があつたことで研修がより充実した。一方で、夏季休業中の事業(研修・預かり保育)が多くなり、園長・教頭同時の出張がしにくくなったとの声もあった。

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 今日のテーマの設定、より実践的・実務的な講師の起用等、研修内容の充実 ○研修充実を目指した、進め方の工夫（課題別研修により主体意識を高める等）			
今後の取り組み方針	<ul style="list-style-type: none"> ・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る。 ・管理職の経験度が異なるため、必要な情報収集や学びのためには、園長、教頭の職名別研修、経験年数別、課題別等による研修の必要性を検討する。 (研修テーマ例) ・幼児教育の実情 ・講演(前半)・提案課題別幼稚園の経営課題別協議(後半) ・メンタルヘルス ・コーチング 				

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21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 65名 【参加人数】 64名(参加率98.46%)
実施日・会場	第1回 5月21日(14:00~17:00) 東京区政会館 第2回 7月2日(12:00~17:00) 文京区立小日向台町幼稚園 第3回 7月23日(9:30~16:30) 千代田区立昌平小学校・幼稚園 第4回 8月4日(9:30~16:30) 港区立港南中学校・にじのはし幼稚園 第5回 11月6日(12:00~17:00) 文京区立小日向台町幼稚園

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」 講師 聖徳大学短期大学部教授 塚本美知子</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「表現・劇遊び」 講師 東京家政大学准教授 花輪充 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「楽しい保育・作って遊ぶ」 講師 日本児童遊戯研究所所長 有木昭久 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>【分科会講師・助言者】</p> <p>第2回、第5回分科会講師・助言者 特別区立幼稚園園長（22名） 第3回、第4回分科会講師・助言者 特別区立幼稚園教諭（13名）</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21年度
点 検	目標	<p>1 受講者における研修内容の確実な修得と定着（理解度 70%以上、所属長満足度75%以上）</p> <p>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（幼児指導への実践的対応力を付ける研修の強化）</p> <p>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。</p> <p>4 受講対象者の確実な参加</p>
	取組み 内容	<p>研修生に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。</p> <p>グループ協議の助言者として、園長および教諭を起用し、実践的指導と助言の強化を図った。</p> <p>教材（劇的表現、もの作り）についての研修を実施した。</p> <p>受講生・所属長双方への研修アンケート調査を実施し、受講生の理解度とともに、所属長満足度を把握した。</p>
	予算・ 決算	<p>【予算額】109,500円</p> <p>【決算額】150,880円 執行率137.79%</p> <p>（分科会指導・助言者の増員、会場園交通費の増額による）</p>

	成 果	<p>研修参加率 98%</p> <p>(申し込み後、休職者 1 名発生による)</p> <p>共同実施により 23 区共同の財産である人材の育成、各区の情報交換が図られた。</p> <p>研修アンケート結果</p> <p>平成 21 年：受講者 (A 大変良かった 76.3%、B よかった 23.7%) 所属長 (A 大変良かった 38.3%、B よかった 60.0%) と、ほぼ全員が満足している。</p> <p>* 「きめ細かい指導・助言に励まされた」等、助言者が小グループ編成におけるアドバイザーとして機能したことについて、受講者の多くが触れている。</p>
	評 定	<p style="text-align: center;">A B C D</p>
評 価	今後の 課 題	<p>より実践的な研修内容・手法の工夫の継続</p> <p>研修内容の更なる精査</p> <p>各区教育委員会との連携の強化</p>
	今後の 取 組 方 針	<p>研修内容や方法は定着してきているが、より実践的な研修内容、研修手法になるよう引き続き検討していく。</p> <p>各区教育委員会との連携を図りながら、中堅教員向けの研修や研修主体の整理等について、検討を進めていく。</p>

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 》

幼児期の教育・保育の在り方が大きく変わろうとしている。特別区の幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関しても、時代の変化を察知し、20年、30年先を見通した取り組みをしていくことが求められる。幼児教育を推進していくのは現場の教員の資質と熱意にかかっている。教員の採用選考、管理職の昇任選考、共同研修にかかわる組合教育委員会の役割も重大なものがある。以下、21年度の執行状況を基に意見を述べさせていただきます。

(1) 採用選考

新規採用教員の選考の改善点として良かった点は、1次選考合格率を緩和したことである。東京都の公立幼稚園教員採用試験の倍率が高くなればなるほど、受験者層は受験学力に秀でたものが多くなっていく。学生時代に豊かな体験をしたり、積極的な活動体験をしたりした学生にチャレンジをしてほしい。1次選考は、最低限の基本的な知識を有していれば合格できるといった内容にしてほしい。現職の教員でも解答が難しいような問題が多い感もある。今回、1次合格者を12.49%から21.79%に増やし、2次選考の機会を拡大したことは大いに評価できることである。

2次選考の選考方法は、受験者が多くなれば選考にかかる労力や時間は膨大なものとなる。また、評価の客観性や透明性をどう高めていくかも大きな課題となっていく。2次選考では、現場における実践力を試す実技内容に変更している。模擬保育で造形や、キーボード演奏、歌等の実技能力を評価しているが、この模擬保育の方法が最適であったかの検証をさらに進めていく必要がある。新規採用教員の資質の高さを評価している園もあれば、最近の新規採用教員の資質に疑問を抱いている声も聞かれる。「積極性がない」「主体的に行動できない」といった内容である。積極性、主体性等を求める選考はどのようにしたら可能となるのであろうか。「集団作業」や「グループディスカッション」なども一つの方法であろう。今後、2次選考方法のさらなる改善を検討してほしい。

採用状況データを別角度から見て気づくことがある。それは、応募者の減少と辞退者の問題である。辞退者の問題については昨年度にも述べさせていただいたが、21年度も6名でている。応募者は、前年度に比べて21年度は、294名減少している。この二つの数値から、今後の公立幼稚園の将来像を受験者がどのように察知しているかを伺い知ることができる。公立幼稚園の将来像はどうなるのであろうか。廃園化、保育園化、子ども園化等々様々な方向もあるだろう。受験者が、今後20年、30年先までを見通して選択した結果である数値を重く受け止め、若い保育者に夢と希望を与えられるような施策を展開していただきたい。

産休・育児休業以外の欠員対応のための臨時的任用教員制度については、現場での対応の状況を考えると、早急に検討をしていただきたいと考える。

(2) 園長・教頭昇任選考

園数の変化を見ると、平成13年度の225園から21年度の192園へと、9年間で33園、約15%減少している。このような状況の中で園長数は平成13年度の76名から21年度の81名へと5名増加、教頭数は104名から107名へと3名増加している。この数値から、公立幼稚園における過去の変化が読みとれるし、今後の変化の方向性が予測できる。

公立幼稚園の幼保一体化や子ども園化が益々進んでいくであろう。そのような状況の中でも、専任園長の役割は大きく、幼保一体化園や子ども園の園長としてその手腕を發揮していかななくてはならない。従来の小規模な公立幼稚園長から、保育所機能も備えた園の多角的な経営手腕を要求される時代が到来する。

平成21年度の受験申込率を見てみると、園長が91.07%、教頭が9.13%である。今後の管理職には、豊かな経営手腕や多面的な才能が期待されるのであるが、この現状を見ると様々な心配すべき状況が見えてくる。現在の園長選考については、しばらくこのままでもそれほど問題はないであろうが、問題なのは、教頭選考であろう。申し込み率が少なく、合格率が高いということは、管理職としてふさわしい人材が確保できるかどうかということである。教員や主任の早い時期からの管理職志向を芽生えさせ、意欲的に管理職選考を受験する人材の育成をすることが急務であろう。幼保一体化園や子ども園の管理職は、従来の子園長以上に多面的な能力が求められる。経営的な感覚や、経営体験を若いうちから身に付けさせるためには、教頭選考の受験資格や選考方法についてさらに検討をしていく必要がある。そうでないと、保育園からの教頭や、行政系管理職出身者が多数を占めるような時代になってくることが予測できる。受験申込率を上げるとは、幼稚園の教員の夢や将来設計意欲を高め、ライフステージに応じた研修意欲、園務への取り組み意識を高めるなどに繋がっていく。このことが、公立幼稚園の将来像を高めていくことになっていくのである。

(3) 共同研修

新任幼稚園管理職研修

新任の管理職は、張り切りすぎて職員の心身の健康を害してしまいやすいという面がある。職員のメンタルヘルスを上げたり、弁護士を講師にしたりしたことは評価できる。

園長・教頭専門研修

公立幼稚園と私立幼稚園の違いは何であろうか。コスト意識、長期戦略構想、サービス意識、地域との連携意識等々、公立幼稚園の管理職とは違った発想が私立幼稚園長にはある。保育所も公設民営の所も増えてくる。このような時期に、私立幼稚園の経営者を講師に招聘したことは評価できる。

二年目フォロー研修

2年目の教員の研修参加率が98.46%ということに全てが代表されている。必要感、成就感、達成感全てがクリアーできる研修内容であったことが評価できる。今後、各区の研修や研究会では対応できない部分を実施するとともに、若い教員間の人的な情報交換や悩みの相談などもできるネットワークにもなることを期待していきたい。

《 国土館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 》

昨年度の報告書に記された「今後の課題」に基づいて各事業を展開しており、改善に努めていることを事業概要の説明やヒアリング等から理解することができた。

本組合教育委員会は、特別区における公立幼稚園教育全体の向上と発展を支えるものであり、重要な役割を果たしている。同時に、各区の協力がなくては事業を推進することができない内容もあり、各区と組合教育委員会及び各区相互の意志の疎通や適切な情報提供を密にすることが求められている。

さらに、幼稚園同士の連携、幼稚園と保育所の連携、幼稚園と小学校の接続などについても視野に入れ、今後の公立幼稚園教育の在り方について不断の見直しを行うとともに、人事行政に反映させることなども考えていきたいものである。その際、制度上の課題、システムの構築、予算的な裏付け等、多方面からの協議が必要となり、容易に解決できない課題もある。これらは中長期的な展望に立って解決していくことが大切である。

1 採用選考について

採用候補者選考の1次試験の教職・専門教養の出題数、試験時間の延長、小論文の採点基準の明確化、採点委員への説明会の実施、さらに、2次選考の実技内容の実質化などきめ細かな改善を行っており、よりよい人材の確保に努めていることが分かる。これらの改善が今後の新規採用教員の成長にどのような影響を与えるのか、追跡し、分析するとともに適切な人事管理にもつなげていきたいものである。

採用状況については、需要数調査が重要となる。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では、例えば、2次選考に集団面接を導入するなどの検討も進めていくことが必要であろう。

2 臨時的任用教員

臨時的任用教員についても需要数の把握とともに、採用に当たっては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。幼稚園にとっては、即戦力となる経験者を重要視する傾向があるが、新規採用者数も前年度より増加しており、臨時的任用教員が意欲をもつことができるよう人材の有効活用の手法等について検討していただきたい。

また、欠員対応臨時的任用教員制度が求められている。幼稚園教育職員の危急の事態に対応できるよう速やかに検討し、制度として確立していくことが望まれる。

3 昇任選考に関する事務

昇任選考の最終合格発表の時期が1ヶ月ほど早くなった。このことにより、新規採用教員の需要数が早めに分かり、各区及び各幼稚園において円滑に事務を進めることができる。また、合格者にとっても昇任する職に対する心構えや研修などを行うことができる点もメリットである。

教頭の受験者数の申込率の減少は、昨年度よりさらに進んでいる。幼稚園数の減少等も要因となっていることも要因の一つであろうが、管理職の魅力などを伝えきれていない現状もあると思われる。

る。選考資格年齢が引き上げられたことによる影響についての検証を行うことや経営に関する研修（マネジメントシステム、カリキュラム・マネジメント等）を若いころから学び管理職を志してみたい、と思えるような手立てを工夫することなどを検討していただきたい。

幼稚園の管理職については、自区内昇任に限定する区が増加しつつあるとのことである。地域性を踏まえて園経営を行うことについて異論を唱えるつもりはないが、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。自治法派遣制度のさらなる活用について検討していただきたい。

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り、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、研修を通して前年度合格した管理職の実情の把握や、二年目となった新規採用教員の成長などを具体的に把握する機会となる点で東京都教職員研修センターの研修とは異なる意義が認められる。昇任させたり採用させたりした人材の資質の向上にかかわること、人事行政に反映させることが可能となるからである。

研修内容及び講師については様々な工夫が見られる。今後とも幼児教育の充実を目指した研修に期待する。

なお、園長・教頭等専門研修については、参加率が約6割とのことである。夏休み期間中に実施されているが、各園では夏季保育や預かり保育などが行われ、園長も教頭もそろって出張することは難しい状況にある。どちらかの管理職は必ず出席して研修内容を伝達するなどの工夫も必要であろう。さらに、職別研修や経験年数別の研修、2日間の午前午後4コマの有効活用などについて検討を進めていただきたい。

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。主任教諭の導入も課題であることから中堅教員の資質能力を伸ばす研修の実施も検討されたい。

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。本組合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）の向上を支えていただきたい。その際、幼稚園教育職員に関する各区の考え方が多様であるため、望ましい公立幼稚園像や教員像を提唱していく責務を有している。各区教育委員会は、今後とも連携・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

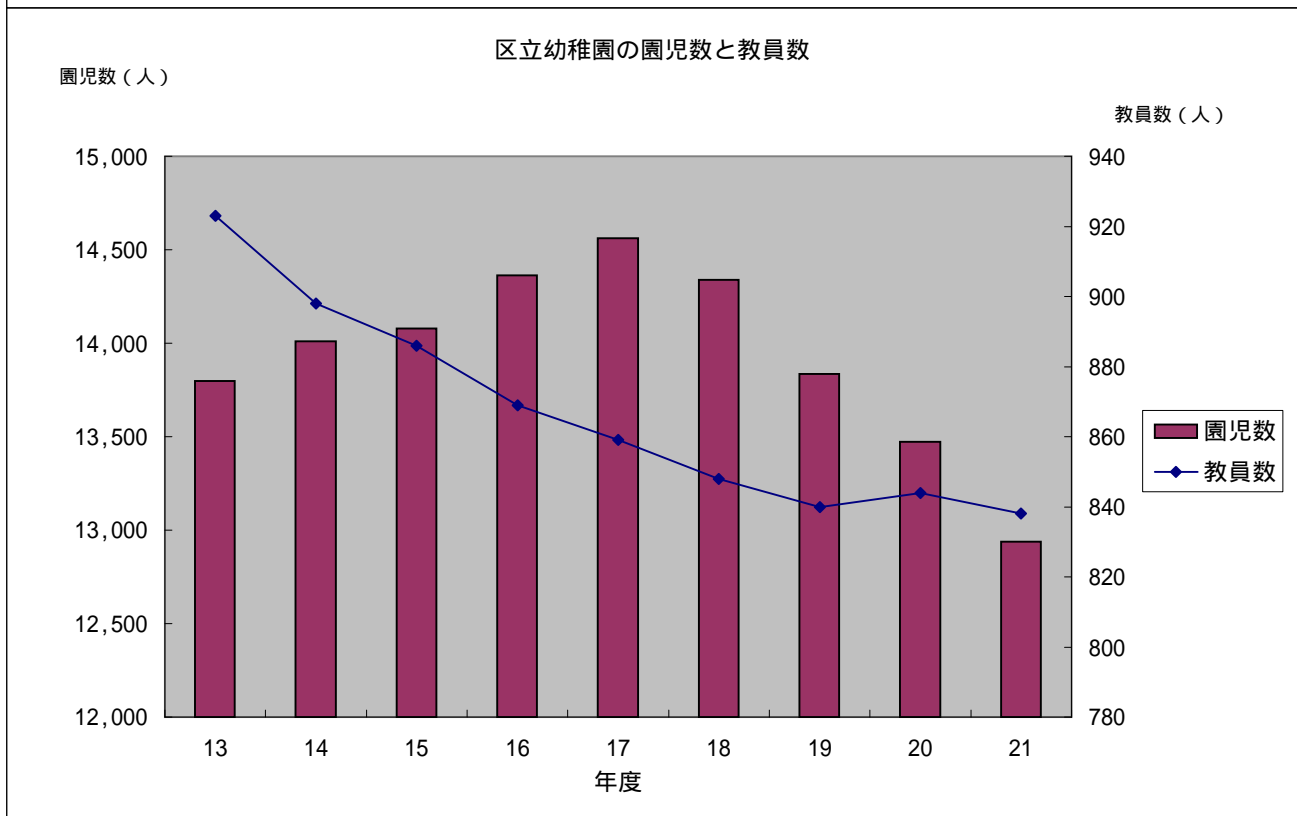
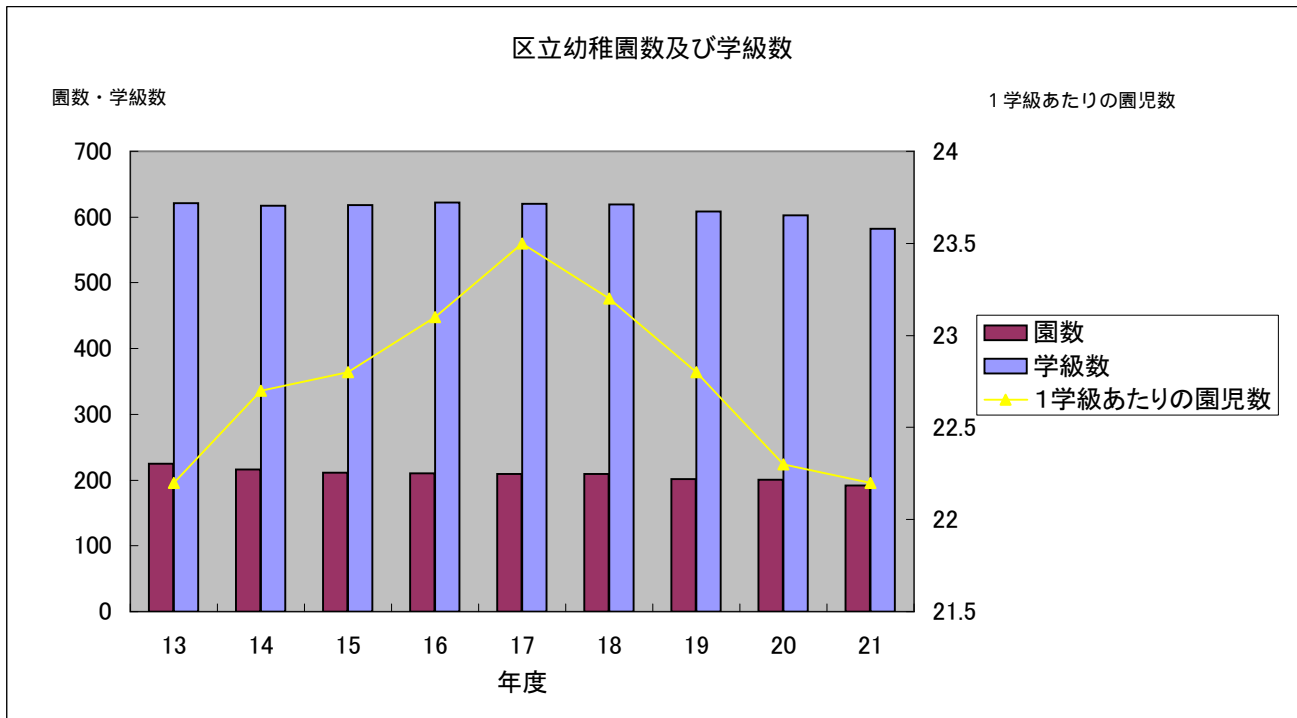
- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成 19 年度、20 年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

特別区立幼稚園の現況

平成21年5月1日現在

項目	年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
園数		225	216	211	210	209	209	202	201	192
学級数		621	617	618	622	620	619	608	603	582
園児数		13,797	14,011	14,080	14,363	14,560	14,338	13,834	13,472	12,940
教員数		923	898	886	869	859	848	840	844	838
1学級あたりの園児数		22.2	22.7	22.8	23.1	23.5	23.2	22.8	22.3	22.2

学校基本調査ホームページより



平成21年5月1日現在
(人)

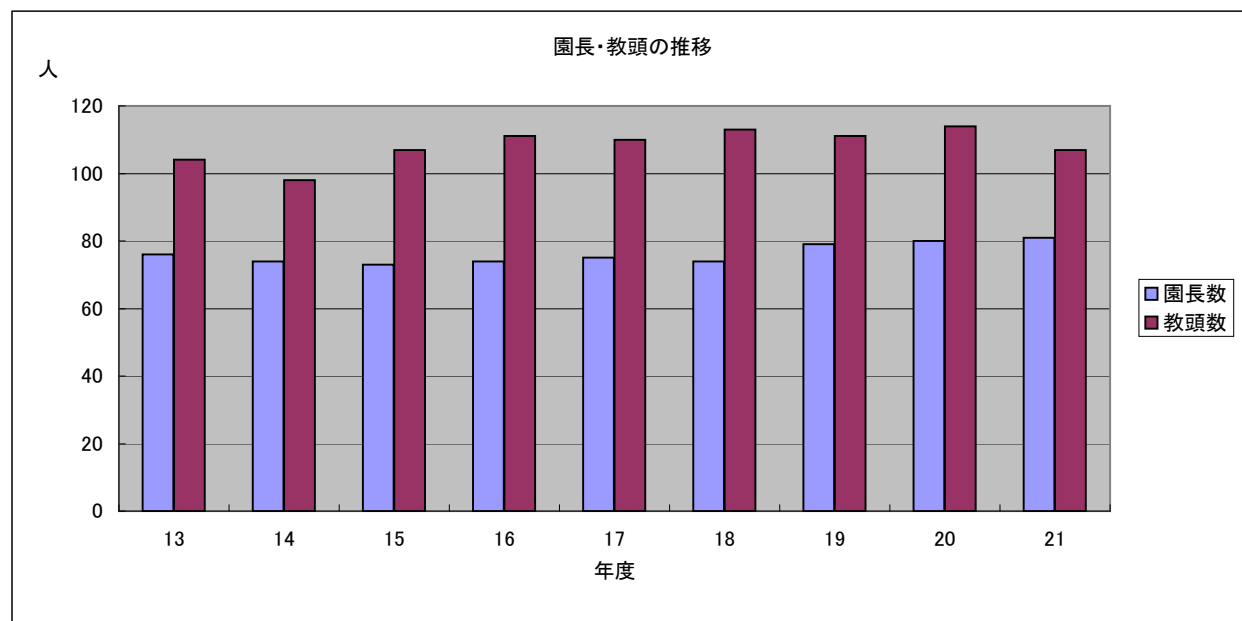
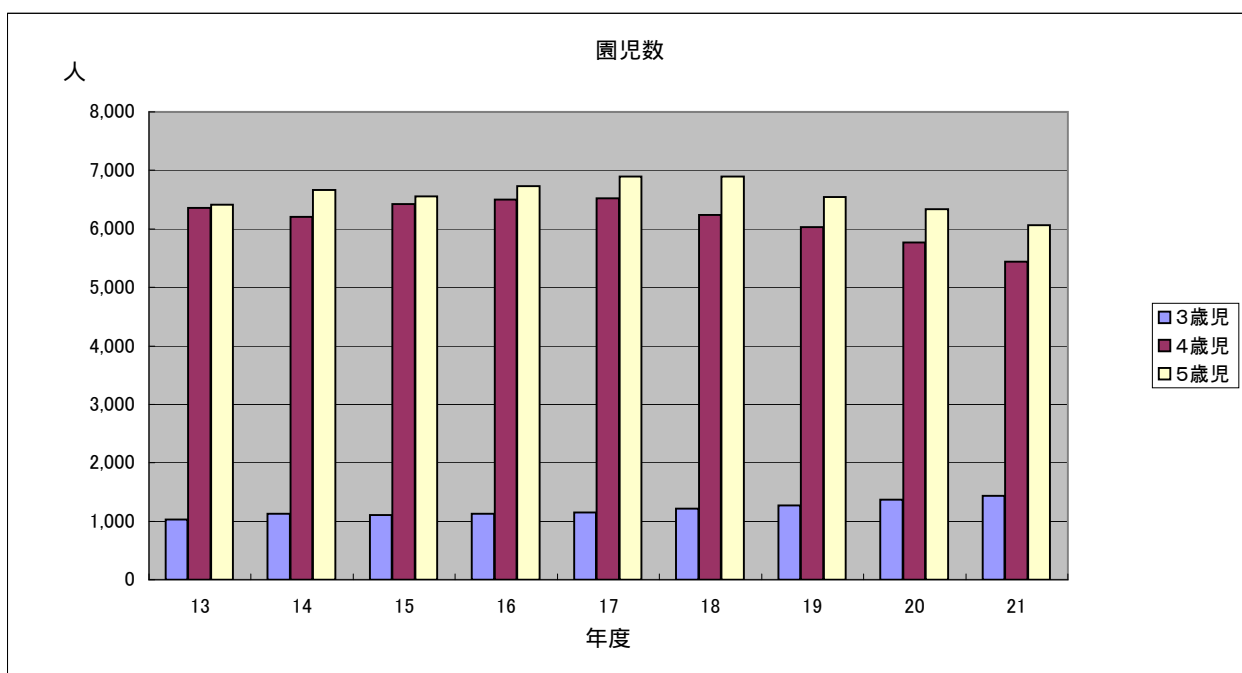
	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
3歳児	1,032	1,132	1,102	1,131	1,145	1,213	1,268	1,369	1,430
4歳児	6,356	6,209	6,428	6,506	6,518	6,234	6,026	5,769	5,444
5歳児	6,409	6,670	6,550	6,726	6,897	6,891	6,540	6,334	6,066

平成20年度公立学校基本調査より

(人)

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
園長数	76	74	73	74	75	74	79	80	81
教頭数	104	98	107	111	110	113	111	114	107

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21年度)

平成21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	443	47.0	499	942	35	50.0	35	70
中央	16	100.0	-	16	1,289	100.0	-	1,289	73	100.0	-	73
港	12	40.0	18	30	660	25.1	1,973	2,633	57	30.2	132	189
新宿	28	73.7	10	38	1,083	48.7	1,143	2,226	90	50.6	88	178
文京	10	37.0	17	27	658	25.9	1,879	2,537	62	31.8	133	195
台東	13	59.1	9	22	882	36.9	1,509	2,391	62	40.5	91	153
墨田	7	43.8	9	16	409	21.7	1,475	1,884	23	20.7	88	111
江東	20	62.5	12	32	2,043	43.4	2,659	4,702	110	38.9	173	283
品川	9	31.0	20	29	585	14.7	3,399	3,984	35	14.1	214	249
目黒	5	19.2	21	26	273	8.3	3,017	3,290	19	8.2	214	233
大田	-	0.0	49	49	-	0.0	9,151	9,151	-	0.0	584	584
世田谷	9	13.0	60	69	1,017	9.5	9,639	10,656	50	7.5	617	667
渋谷	7	30.4	16	23	197	10.6	1,663	1,860	20	13.9	124	144
中野	4	16.0	21	25	268	8.7	2,812	3,080	18	7.4	226	244
杉並	6	11.3	47	53	513	8.1	5,841	6,354	30	7.0	397	427
豊島	3	13.6	19	22	124	8.4	1,352	1,476	9	8.0	103	112
北	8	21.6	29	37	354	7.2	4,533	4,887	22	7.1	288	310
荒川	9	64.3	5	14	603	49.4	618	1,221	32	43.2	42	74
板橋	2	5.3	36	38	148	2.3	6,292	6,440	9	2.2	393	402
練馬	5	10.6	42	47	525	4.9	10,229	10,754	36	6.1	554	590
足立	3	5.2	55	58	164	1.7	9,460	9,624	11	1.8	589	600
葛飾	3	9.1	30	33	190	2.9	6,368	6,558	11	2.6	405	416
江戸川	5	10.9	41	46	512	4.4	11,076	11,588	24	3.7	632	656
計	192	25.2	570	762	12,940	11.8	96,587	109,527	838	12.0	6,122	6,960

※公立は区立のみ。(文京区に国立1園あるが除く。)
 ※公立占有率は小数点第2位四捨五入とする。

「平成21年度学校基本調査結果」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（平成 21 年度）

平成 22 年 10 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) 9752

FAX 03 (5210) 9712