

**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22年度)**

平成23年9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22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。

当委員会の発足から10年が経過する中で、特別区立幼稚園を取り巻く環境は、幼保一体化施設として認定こども園へ移行する幼稚園が増加するなど、大きく変化してきました。これまでも、不断に見直しを行い事務改善に努めてまいりましたが、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23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（平成22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）採用候補者選考等	7
4	昇任選考（園長・教頭・主任教諭）に関する事務	11
5	共同研修に関する事務の概要	15
6	新任幼稚園管理職研修	15
7	園長・教頭等専門研修	17
8	幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修	19
IV	点検・評価に関する有識者の意見	21
	《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	25
2	特別区立幼稚園の現況	26
3	各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数	28

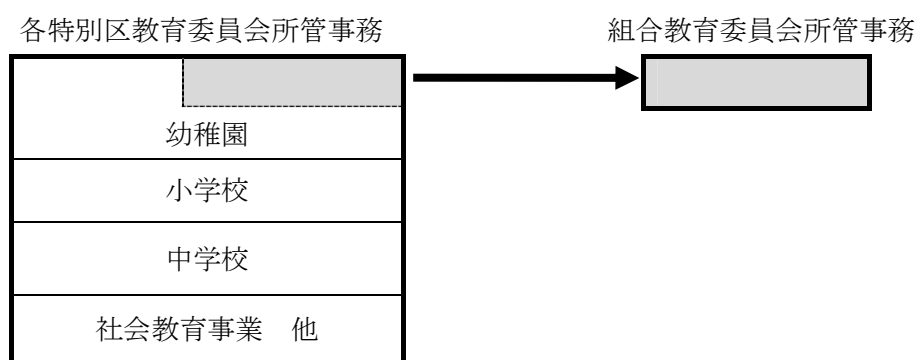
I 特別区人事・厚生事務組合教育委員会

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。

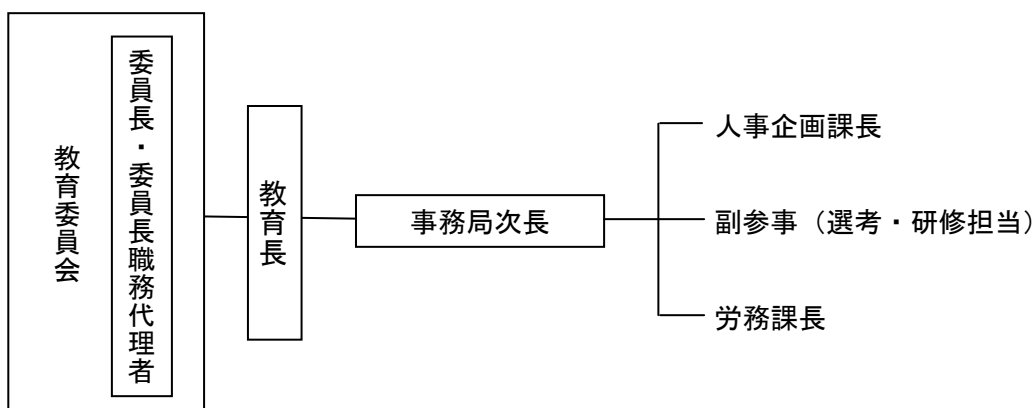
【特別区教育委員会と組合教育委員会の所管事務】



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。

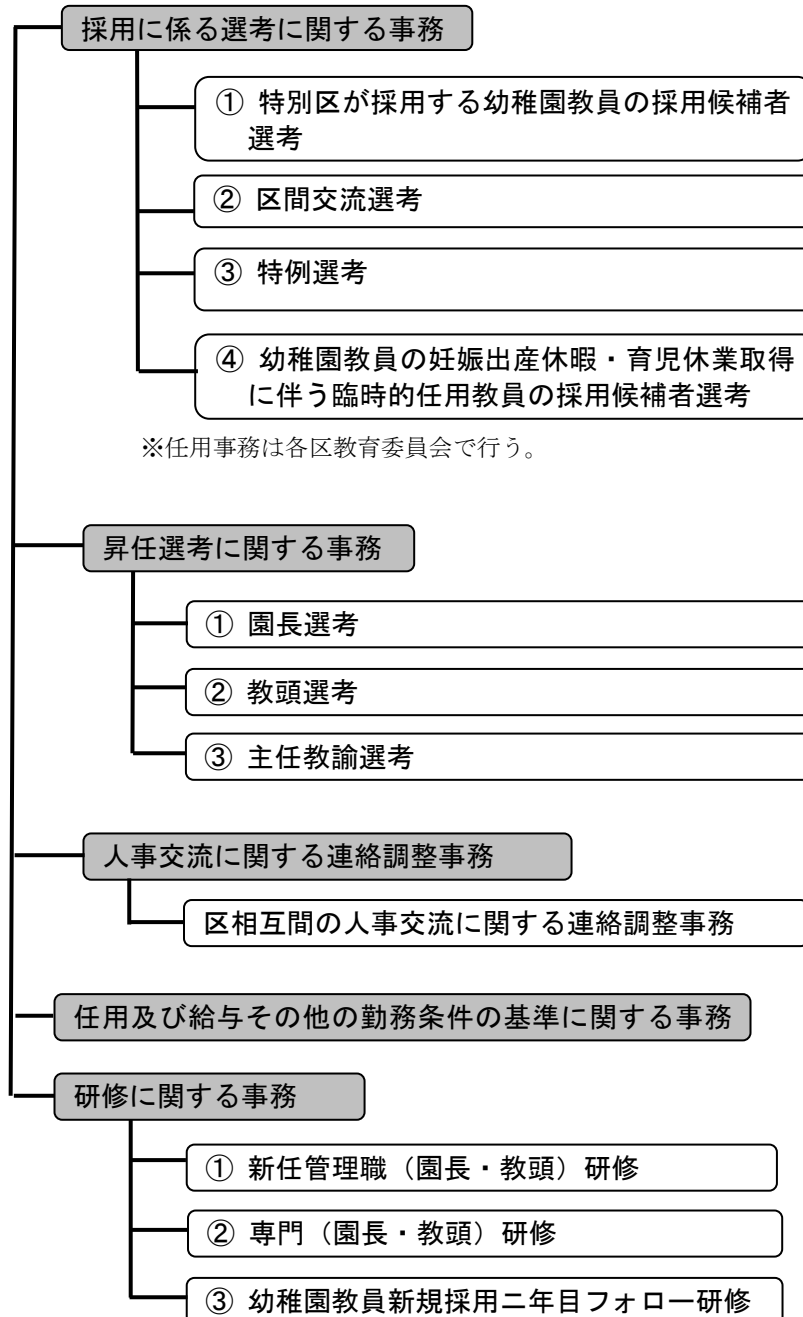
事務局に、事務局次長、人事企画課長、副参事（選考・研修担当）、労務課長を置き、事務の効率的な執行を図るため、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



3 共同処理している事務

区立幼稚園の任用その他の身分取り扱いのうち、共同処理するものは以下のとおりで、その他の教育事務は全て各区において処理する。

特別区人事・厚生事務組合教育委員会の事務



※任用事務は各区教育委員会で行う。

※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 点検及び評価の対象事務及び手法

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、「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業は、下記の 3 区分、8 事業を対象とした。

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	園長選考事務
	教頭選考事務
	主任教諭選考事務
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 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 22 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、個別にヒアリングを行った。

Ⅲ 点検及び評価

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、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区間交流選考及び、③特例選考（実施結果は記載）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、「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、各区の需要に基づき、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、12月）実施している。

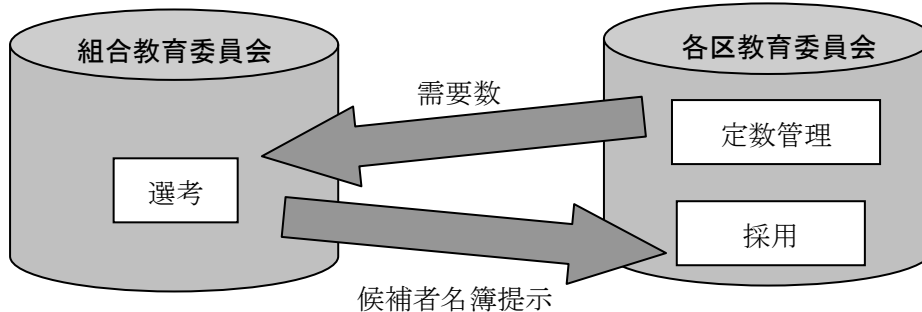
2 幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）

（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23年度採用選考 (22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11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9日
第2次選考	実施日	8月21日・22日
	内容	【模擬保育】 造形、キーボード演奏、歌等 【個人面接】 スピーチ・自己PRを含む。
	発表	平成22年9月24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
22年度実施分	1,080	900	4	83.64	150	16.67	135	87.66	15	1.66	27
21年度実施分	1,147	858	19	76.06	187	21.79	187	90.78	14	1.60	26
増減	△67	42	△15		△37	△5.12	△52		1		1

【幼稚園教員採用状況】

	受験者	名簿登載者	補欠者	辞退者	採用者	名簿残人数
22年度実施分	904名	15名	27名	5名	37名	0名
21年度実施分	877名	14名	26名	6名	26名	8名
増減	27名	1名	1名	△1名	11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23年5月1日現在の人数である。

注3 受験者は、第1次選考免除者を含む。

(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	<ul style="list-style-type: none"> ○選考の透明性の一層の向上を図る。 ○各区に正確な需要数調査の徹底を依頼し、合格者数の把握に努める。 ○幼稚園現場で求められる人材を確保するため、適正な人物評価が可能となるような第2次選考の改善を行う。
	取組み 内容	<ul style="list-style-type: none"> ○選考の透明性の確保 前年度に引き続き、合格基準を事前に決定し、選考の透明性を図るとともに、第1次選考不合格者に対する成績開示（3ランク分類）について通知を行った。 ○健康診断書提出の廃止 第1次選考合格者に健康診断書の提出を課していたが、採用時に必要な診断書をこの時点で提出させる必要性がないと判断したため、廃止した。 ○第2次選考後のアンケート実施 模擬保育の面接委員に対し、現行の選考内容についてアンケートを実施し、幼稚園現場で必要となる能力や人材について、率直な意見を聴取した。 ○第2次選考の実技試験について、幼稚園の現場を想定し、製作室で使用する物品の見直しを行った。

	予 算・ 決 算	【予算額】 11,834,000 円 【決算額】 8,509,411 円 (執行率 71.9%)
	成 果	○第1次選考の受験率が増加した。(76.06%→83.64%) ○各区の需要に迅速に対応でき、補欠者も11月中に名簿登載することができたため、名簿登載者の辞退率が減少した。(15.0%→11.9%) ○22年度の合格者と補欠者は、需要数調査結果に基づき、合格者15名、補欠者27名としたが、合格者等の発表後、各区の需要数調査結果を大きく上回る需要が発生し、複数区において23年度当初に欠員が生じた。
評 価	評 定	A B ○C D
	今 後 の 課 題	○当初欠員の生じることがないように、需要数調査を行う際は、各区において組織定数の増減や一般退職者数をより精緻に把握するよう求める必要がある。 ○幼稚園現場で必要となる能力や人材が確保できるよう、第2次選考の改善について引き続き検討する必要がある。 ○第2次選考試験会場の変更への対応 今年度会場となった小学校は、工事中により23年度は使用することができないため、新たな会場に変更して実施することになる。そのため、事前調整や運営手順の検証を行う必要がある。
	今 後 の 取 組 方 針	○各区に、より正確な需要数調査の徹底を依頼し、合格者数の把握に努める。 ○第2次選考後に実施したアンケートを基に、実技試験内容について引き続き精査し、23年度の選考に活かしていく。 ○選考会場の変更に伴い、混乱が生じないように事前準備に努める。

3 臨時的任用教員（妊娠出産休暇・育児休業補助教員）採用候補者選考等

(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」への登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22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。</p> <p>○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 22年7月1日～24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 23年1月1日～24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
22年度	22	60	82	47	35	31	6	65.96	17.14
21年度	31	26	57	34	23	18	7	52.94	30.43
増減	△9	34	25	13	12	13	△1		

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 内 容	<p>○「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。</p> <p>○年度当初欠員等への対応（平成 23 年度限定の特例措置）</p> <p>平成 23 年度は、特別区立幼稚園教員採用候補者選考結果の発表後、定年退職以外の退職やクラス増などの理由により需要数が採用候補者名簿の登載者数を超える事態となったことから、平成 23 年度限定で特例的措置を講じた。</p> <p>地方公務員法第 22 条第 2 項に基づき人事委員会の承認を得る臨時職員の職に、「特別区立幼稚園教員採用候補者選考の採用候補者名簿がなく、欠員が生じる場合に、新規採用者をもって充てようとする職務に代替として従事する職」を追加</p> <p>〔備考〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当制度は、希望する区が導入できる ・導入を希望する区は、臨時的任用教員取扱要綱の制定及び特別区人事委員会への承認申請を要する ・臨時職員の職は平成 24 年 3 月 31 日までのものとする ・当制度を導入した場合は、非常勤講師に優先して臨時的任用教員を任用する。
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算】 46,000 円</p> <p>【決算】 43,407 円 （執行率 94.4%）</p>
	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 ㊸ C D
	今 後 の 課 題	<p>○新規名簿登載者の採用機会拡大の検討</p> <p>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。</p> <p>○臨時的任用教員制度の検討</p> <p>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、他の理由で需要が発生した場合は、現行の臨時的任用教員を採用することができない。病欠等の対応については、希望もあるので、引き続き検討を進める。</p>

今後の取組み方針	<p>○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。</p> <p>○有能な人材を確保するため、より多くの名簿登載者を増やすための方法について、研究・検討していく。</p> <p>○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、慎重に研究・検討していく。</p>
----------	--

〔特別区における臨時的任用教員〕

		産休代替	育休代替	産休・育休引継	妊娠障害病休代替	年度当初欠員等代替(H23 限り)
根拠		女子教員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律第3条	地方公務員の育児休業等に関する法律第6条	地方公務員法第22条第2項に基づく人事委員会の承認		
				区立幼稚園教員の産休・育休に伴う引継実施要綱	区立幼稚園教員の妊娠後期における妊娠障害による病気休暇に伴う臨時的任用教員取扱要綱	区立幼稚園教員の年度当初欠員等に伴う臨時的任用教員取扱要綱
臨時職員	の職	産休取得教員の代替のため従事する職	育休取得教員の代替のため従事する職	産休・育休取得教員との引継ぎのため従事する職	妊娠障害病休取得教員の代替及び当該教員との引継ぎのため従事する職	特別区立幼稚園教員採用候補者選考の採用候補者名簿がなく、欠員が生じる場合に、新規採用者をもって充てようとする職務に代替として従事する職
臨時的任用教員	選考資格基準	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し、次のいずれかに該当する者 ① 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 ② 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				
	任期	産休期間	育休期間(1年以内)	産休・育休に引き続く前後各2日間	妊娠障害病休期間(2週間以内)及びそれに引き続く前2日間	1年以内

○特例選考

【実施結果】

	受験者数	合格者数
22年度実施分	2名	2名
21年度実施分	1名	1名

4 昇任選考（園長・教頭・主任教諭）に関する事務

（1）選考目的

特別区立幼稚園の園長、教頭及び、主任教諭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）主任教諭の職の設置

特別区立幼稚園運営の中核を担う中堅以上の教諭の職務・職責を明確化し、教員一人ひとりの意欲と能力の向上及び園運営の円滑化を図ることを目的とし、平成23年4月1日より主任教諭の職を設置することとなったため、今年度初めて主任教諭選考を実施した。

（4）昇任選考実施内容

区分		平成22年度
受験資格	園長選考	特別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、特別区立幼稚園教職経験10年以上、特別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、特別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。
	主任教諭選考	平成23年3月31日現在で下記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 学校教育法第1条及び第2条に定める国公立幼稚園における教職経験年数が11年以上かつ特別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33歳以上60歳未満の者
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
	主任教諭選考	勤務評定及び職務レポート（1月21日締切）
筆記試験	実施日	園長・教頭：8月1日
面接試験	実施日	園長：9月11日 教頭：9月12日

合格発表	園長：10月19日 教頭：10月29日 主任教諭：2月21日
------	--------------------------------------

(5) 昇任選考実施結果

【園長選考実施状況】

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 %
22年度	58	55	94.83	14	25.45
21年度	51	51	100	11	21.57
増減	7	4	△5.17	3	3.88

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 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 %
22年度	22	21	95.45	10	47.62
21年度	19	19	100	8	42.11
増減	3	2	△4.55	2	5.51

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。

【主任教諭選考実施状況】

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 %
22年度	186	186	100	131	70.43

【年度別 受験申込率と合格者数】

年度		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
園長	申込率	65.71	70.24	83.33	80.65	87.50	92.54	90.32	85.51	91.07	87.88
	合格者	9	7	8	4	9	12	12	19	11	14
教頭	申込率	21.17	22.58	15.71	16.99	14.88	13.00	13.55	13.92	9.13	11.64
	合格者	10	21	19	10	16	17	24	21	8	10
主任 教諭	申込率										70.72
	合格者										131

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)

(6) 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>【園長・教頭選考】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 第2次選考実施時期を含む選考方法の改善 2 園長・教頭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 <p>【主任教諭選考】</p> <p>選考初年度であるため、確実に実施していく。</p>
	取 組 み 内 容	<p>【園長・教頭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 <p>【主任教諭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○各区教育委員会及び有資格者に対して選考の具体的な内容説明及び周知を行った。 ○各種調査を通じて、正確な有資格者数及び受験者数等の把握を行った。
	予 算 ・ 決 算	<p>【予算】 1,323,000 円</p> <p>【決算】 1,039,017 円 執行率 78.5%</p>
	成 果	<p>【園長・教頭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 <p>【主任教諭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○選考の周知に努めた結果、有資格者の7割が選考を受験した。 ○初年度選考を通じて、「主任教諭」というものの位置づけを各区教育委員会及び園長・教頭・教諭に理解してもらうことができた。 ○正確に有資格者数、受験者数等を把握し、適切な選考につなげていくことができた。

	評定	A ㊦ C D
	今後の課題	<p>【園長・教頭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 <p>【主任教諭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○選考の時期、実施方法等の再検証 ○受験申込者数の維持・向上へ向けた方策の検討
評価	今後の取り組み方針	<p>【園長・教頭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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）を行っていく。 ○教諭・主任教諭にとって、魅力ある管理職を育成するために、新任幼稚園管理職研修及び園長・副園長等専門研修の内容を工夫する。 ○来年度は、受験資格に主任教諭歴が加わる。主任教諭研修において、積極的な受験を呼びかける。 ○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。 <p>【主任教諭選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○初年度選考の検証を行い、その結果を次年度の選考に反映させる。 ○受験率の維持・向上に努める。

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、会場として東京区政会館及び、区立幼稚園を使用し、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育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22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 11名 新任教頭 9名 計20名
研修時期	6月3、10、17、24日(4日間・午後) 1月24日(園長)、1月27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 「新任管理職に期待する」 (組合教育委員会事務局副参事 清水泰弘)</p> <p>「幼児教育の課題と公立幼稚園の役割」 (前新宿区立早稲田小学校長 東京栄養食糧専門学校教授 浅田 学)</p> <p>第2回 法規演習・講義</p>

	<p>「幼稚園の管理運営の基本」 (日本司法支援センター 東京地方事務所副所長 弁護士 亀井時子)</p> <p>第3回 講義・協議 「教員の育成—OJTの進め方」 (江東区立豊洲北小学校長 大沼謙一)</p> <p>第4回 【園長】 協議・講演 「幼稚園経営の課題と解決の方策」 (渋谷区立広尾小学校長・同幼稚園長 中馬民子)</p> <p>【教頭】 協議・講演 「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」 (板橋区立高島幼稚園長 井口美恵子)</p> <p>第5回 (フォロー研修) 「園経営改善の取組と今後の課題」 【園長】 協議・講演 (新宿区立落合第四小学校長・同幼稚園長 邑上裕子) 【教頭】 協議・講演 (聖徳大学幼児教育専門学校教授 中山博子)</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22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	○管理職の職務上の課題として、教員の資質向上が重要であることから、テーマを「教員の育成」として実施した。 ○研修開始時刻を30分繰り下げたことによる研修時間を有効に活用するため、事前に次回の研修について周知するようにした。 ○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。
	予算・ 決算	【予算額】 114,900円 【決算額】 73,800円 執行率64.2%
	成果	○受講率99% (園長・教頭合計) ○研修内容周知のため準備資料を事前配付とし、受講者の理解を深めた。 ○多くの受講者が人材育成は自分磨きという話に引き込まれ、人との出会いを財産にする管理職の人柄が大切であることを実感することができた。 【22年度のアンケートから抜粋】 ・人の役に立つことを喜びとすること、楽しく仕事をする、いつも明るくはつらつとあこがられる管理職を目指したい。 ・研修内容では、実践的・具体的な内容が多くわかりやすい。グループ討議が中心のため、課題解決に向けて、情報交換など人的ネットワークの構築が高まった。

評価	評定	A ㊦ C D
	今後の課題	○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を行う。 ・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、保護者対応等） ○2時間半の研修がより充実するための有効な進め方を検討する。
	今後の取組み方針	○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。 ○ロールプレイング・グループ討議等、受講者が主体的に取組めるよう、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。 ○引き続き、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。

7 園長・教頭等専門研修

(1) 研修実施概要

区分	平成22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】 園長及び教頭等 【参加者】 園長 59名、教頭 64名 計 123名（参加率 65%） *在籍者数 188名（専任園長・教頭）
研修時期	8月16日・17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 第1回 講演「乳幼児期の教育・保育制度の在り方について」 （日本総合研究所調査部 主任研究員 池本美香） 第2回 講義「若手教員の育成－魅力ある社会人に育てるために－」 （オフィスカワムラ 幼児教育コンサルタント 川村 都） 第3回 講演「今後の幼小連携の展望－諸外国の初等教育の内容－」 （帝京大学大学院准教授 中田正弘） 第4回 講演「私立幼稚園における教員の資質向上」 （学校法人八幡学園 やはた幼稚園長 関 政子）

(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22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	○幼稚園教育の現状と課題について諸外国と比較しながら在り方を考える ・日本の教育・保育制度を考える ・幼小連携の在り方 ○人材育成を重視した園経営についての理解を深めるためのテーマを設定した。 ・若手教員の育成 ・私立幼稚園の教員の資質向上 ○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。
	予 算・ 決 算	【予算額】 187,800 円 【決算額】 147,000 円 執行率 78.27%
	成 果	○第2回の「若手教員の育成」では、社会人としてのマナーを確認し、育成に関するキーワードや実践指導を学ぶことができたことで評価が高い。 ○第3回の「今後の幼小連携の展望」では、講義内容の中でのワークショップの取組が新しく、自分自身の考えを短時間でまとめること、他者に伝えることなど作業を通して学べたことの成果は大きい。 ○総合評価は、園長、教頭ともに A 評価が 80%近い。B も合わせると 90%以上が園経営（運営）に役立つとの評価を得た。 ○管理職として必要な資質について取り上げられており「今日的教育課題にかかわるテーマであった」との声が多い。 ○夏季休業中の事業（研修・預かり保育）が多くなり、参加しにくくなる声もあるが、園長・教頭が交代で研修に参加するなどの工夫が見られる。 ○参加者は、対象者のうち受講を希望した者であるが、参加率が前年度 61%に対して 4%向上し、年々参加率が高くなっている。
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 ○研修充実を目指した、進め方の工夫（課題別研修・ワークショップ等）
	今 後 の 取 組 方 針	○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 ・幼保一体化に関すること ・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 ・中堅教員の育成 ・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22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 51名 【参加人数】 51名（参加率97.6%）
実施日・会場	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） 港区立白金台幼稚園 第3回 7月22日（9：30～16：30） 東京区政会館 第4回 8月3日（9：30～16：30） 東京区政会館 第5回 11月5日（12：00～17：00） 港区立白金台幼稚園
研修内容・手法	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。 【具体的研修内容・手法】 第1回 講義 「保育の充実を目指す保育研究の進め方」 講師 東京学芸大学教授 岩立京子 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」 第3回 演習・講義「ことば遊び」 講師 お茶の水女子大学附属幼稚園副園長 宮里暁美 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」 第4回 演習・講義「楽しい保育・音楽表現」 講師 鶴見大学短期大学部教授 井口 太 分科会協議「指導計画における環境の構成と教師の援助」 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」 【分科会講師・助言者】 第2回、第5回分科会講師・助言者 特別区立幼稚園園長（18名） 第3回、第4回分科会講師・助言者 特別区立幼稚園教諭（9名）

(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22年度
点 検	目 標	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） 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） 3 東京都教職員研修センターや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	○小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。 ○教材（ことば遊び・音楽表現）についての研修を実施した。 ○受講者・所属長双方への研修アンケート調査を実施し、受講者の理解度とともに、所属長満足度を把握した。
	予 算 ・ 決 算	【予算額】 109,500 円 【決算額】 129,380 円 執行率 118.16% （交通費の増額による）
	成 果	○研修参加率 98% （申し込み後、休職者1名発生による） ○共同実施により、各区の情報交換が図られるとともに、少人数による幼児理解の研修は、評価が高い。 ○研修アンケート結果 平成22年：受講者（A大変良かった70.8%、Bよかった29.2%）、所属長（A大変良かった51.0%、Bよかった47.1%）と、ほぼ全員が満足している。 ＊「保育観察の機会・きめ細かい指導・」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。
評 価	評 定	(A) B C D
	今 後 の 課 題	○より実践的な研修内容・手法の工夫の継続 ○研修内容の更なる精査（こども園勤務者の増加等） ○東京都教職員研修センター、各区教育委員会との連携の強化
	今 後 の 取 組 み 方 針	○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。 ○各区教育委員会との連携を図りながら、中堅教員の資質の発揮の場として若手教員のアドバイザーの検討を進める。

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 》

- 幼児教育に関しては、義務教育と違った様々な課題が山積している。幼稚園や保育所を統合した総合施設への動きも本格化してきている。各区においても、就学前の幼児をどのように教育・保育していくかは、区民の要望をも踏まえた判断をしていかなければならず、頭を痛めていることであろう。幼児の教育が、その後の子どもの成長や学びの発展に重要な役割を果たしていることは言うまでもない。その教育にあたる幼稚園教諭の採用、昇任選考、研修にあたる組合教育委員会の役割も大きい。平成22年度に引き続き、点検評価に関して、意見を述べさせていただきます。

(1) 採用選考

① 幼稚園教員採用選考

東京都の公立幼稚園採用試験に合格をしたいという願いは、多くの幼児教育を目指す学生等が抱えている。特別区においては、応募者が1,000名を越えていることもその証であろう。希望者が多ければ、優秀な教員を採用できるチャンスも大きくなる。引き続き、受験希望者が減らないように広報活動の充実を図られたい。

そのためには、選考の過程や選考基準等の透明性が求められる。必要とされる資質や能力が凝縮されている採用試験内容は、教員養成の現場にも大きな影響を与える。採用試験の内容は、必要とされる資質や能力を育成する教員養成の現場教育を変えていくことにも繋がっていく。今後、1次試験問題の開示方法等も更に改善をされたい。

1次選考合格者の割合を高め、2次選考で適正な人材を絞り込んでいく方法は今後も続けてほしい。幼児教育の適任者とは、子どもへの揺るぎない愛情をもって指導ができる者である。ペーパーテストで判断できない部分を2次選考でしっかりと見極めて欲しい。

それにしても、合格発表後に、想定以上の需要数が発生し年度当初の欠員が生じてしまったことは、非常に残念なことである。多くの優秀な受験者が不合格になってしまったことは、心苦しいことである。各区の需要数調査結果の集計については、それなりの予定や予測を加味して割り出していることであろうが、今後、更に、精度を上げる努力をしていかななくてはならないであろう。

② 臨時的任用教員

臨時的任用教員選考実施結果から見ると、更新や新規の採用率も概ね健全な状況と言える。各区からの要望に応えられる状況にあると思われる。

今年度の、年度当初欠員の対応のために、平成23年度限定の特例措置が講じられたが、やむを得ぬ判断であったのであろう。しかし、この制度が、新規採用者数の需要予測のぶれに対する安全弁にならないようにしてほしい。

(2) 園長・教頭・主任教諭昇任選考

園長や教頭の生き生きしている幼稚園は、全教職員が目を見守っている。管理職は、幼児教育への夢を持ち、自園を夢の実現に向けて全力で経営している姿を教職員に見せていかなければならない。このような、幼児教育への夢と、その実現への意欲をどこで判断し、選考していくかが重要になる。今年度も、より人物重視の選考とするため、園長・教頭選考の全受験者に対し、面接を行ったことは良かった。

主任教諭選考が初めて実施されたが、主任教諭制度がしっかりと位置付けられたことは大きな前進である。幼稚園教諭で、若い時から管理職を目指す教員は多くはない。園経営への経営感覚は、若い時か

ら学ばせたい。また、全ての教員が経営参画意識を持って臨むことは重要なことである。

このような時に、主任教諭の役割は大きいと言える。園長や教頭を補佐していく役割と、教諭の立場を理解して指導や助言をしていく役割の両面を持ち、能力を発揮していく人物でなければならない。今回の主任選考の受験者数は186名で合格者数は131名であった。公立幼稚園188園のほぼ全ての園から主任教諭選考の受験者がいたと思われる。

今後が重要である。主任教諭は、1園1名と決まっているわけではなく、異動しても主任教諭は主任教諭であると言う。優秀な教員や努力する教員は、主任教諭を目指すという方向性を確立してほしい。そのためには、主任教諭が生き生きと職務を遂行している姿を見せていくことである。主任教諭研修の充実が必要になってくる。

(3) 共同研修

① 新任幼稚園管理職研修及び園長・教頭等専門研修

各区において、幼稚園長や教頭の人数は少なく、管理職としての研修は、小学校長や小学校教頭と一緒に切磋琢磨しながら実施するということが少なくない。最近、地方の幼児教育センターや幼保一体化施設などを訪問して、所長や園長と話す機会が多いが、保育園長出身者で能力の高い人が多いことに気付く。それは、保育園長が、行政課題と結びついたところで職務を遂行していたり、保護者の切実な要望を受けての園経営であったりするからであろう。

幼稚園の園長や教頭は、少々温室育ちの面が否めない。今後、幼保一体化、総合施設への展開がある中で、幼稚園長や教頭が、保育士や保育園の保護者、首長部局の保育課や子ども課などと一体的に園経営をしていく資質や能力をどのように育成していくかが大きな課題となる。限られた時数での研修であるが、新任幼稚園管理職研修や園長・教頭等専門研修の内容にも、このような課題への対応を取り入れる必要がある。

また、園長・教頭研修の参加率が61%から65%に4%上昇したということであるが、更なる参加率の向上のための努力をお願いしたい。

② 二年目フォロー研修

初任者研修に引き続く、2年目の研修の重要性は大きい。1年間実践した後に、組合教育委員会から研修の機会が提供されていることは、大変有意義なことである。区立幼稚園の職場は同期の教員や同世代の教員が少ないのが現状である。職場内での研修や区内の研修でも、2年目教員の必要とする研修内容に出会うことも、同じような研修欲求をもった教員と出会うことも少ない。このような時に、二年目フォロー研修の機会が提供されることは良いことである。

内容的に見てみると、分科会形式を取り入れ、分科会の講師・助言者も多数を確保し、きめ細かな指導助言が行われている。参加者の声も、概ね満足のようなものである。今後も、この方向で更なる充実・発展を期待したい。

○ 平成22年度の評価報告書を通して気付いたこと、及び、今後の取組みに生かしてほしいことを述べさせていただいた。過去2回、意見を述べさせていただいたが、多くのことが、次年度に改善されていっているという実感をもっている。評定結果にも、今後の課題にも、今後の取組み方針にも、真摯な姿が反映されていて好感がもてた。

組合教育委員会は、幼稚園教員採用、昇任選考、研修と重要な役割を担っている。今後も、人事交流も含め、広域的面からの教員育成を推進していただきたい。

《 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 》

本組合教育委員会が発足して10年が経過する。この間、認定こども園が設置されるなど幼児教育を取り巻く変化への対応も課題となっている。こうした状況にあつて、本組合教育委員会は、今後の公立幼稚園教員の人事や研修の側面から幼児教育のさらなる向上と発展を支えることが求められている。そのため、各区の教育委員会と相互に情報提供を行い、各事業が円滑に運営できるようより強固な連携が必要である。

今年度も、昨年度の報告書に記された「今後の課題」に基づき各事業を推進し、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。

今後とも公立幼稚園教育の在り方について、制度上の課題、予算的な裏付け等、不断の見直しを行い、中長期的な展望に立つて検討していくことが期待される。

1 採用選考について

選考の透明性を図り第1次選考不合格者への成績開示を継続していること、第2次選考の実技試験の見直しを行ったこと、さらに模擬保育の面接委員に対してアンケートによる意見聴取を行ったことなど、採用選考の改善に努めていることが分かる。

しかし、需要数調査結果に基づいて合格者を出しているにもかかわらず、需要数が増加して年度当初に欠員が生じたとのことであつた。年度当初の保育は1年間の学級経営に大きく影響している。また、園経営を円滑に進行するためにも年度当初の組織づくりは重要な意味をもつ。各区に対して、正確な需要数調査を実施することを強く求めたい。一方、アンケート調査の結果を生かし、よりよい人材を確保するための採用選考の在り方を今後も継続して検討していただきたい。

2 臨時的任用教員

今年度は特例的措置として、欠員に対して臨時的任用教員を充てたとのことである。採用者の状況を見ると新規採用が17%、更新が66%と経験者が多くの割合を占めていることが分かる。即戦力を求めていることは理解できるが、力量のある人材を発掘し採用することにも尽力されたい。

また、病欠等の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

平成23年4月から公立幼稚園にも主任教諭の職が新たに設置されるとともに「副園長」も位置付けられ、組織的な園運営を進める体制が整った。これまで公立幼稚園では、各区によって「主任」の職務内容等は必ずしも同一となっていたわけではない。このたび、主任教諭の制度が定められたことは大きな前進である。有資格者の7割が主任教諭選考を受験したことからこの制度の関心の高さが伺える。今後、主任教諭の役割の明確化、保護者や地域の方々への周知等、主任教諭が意欲的に職務に取り組むことができるよう本教育委員会としてもフォローアップに努めていただきたい。さらに、この制度により、減少しつつある教頭（今後は副園長）選考の申し込み率の低下に歯止めがかかり、主任教諭から副園長選考への道がつながることを期待する。

また、管理職の選考方法については、今年度も受験者全員に面接を実施し、人物重視の選考としたことは評価することができる。さらに、魅力ある管理職の育成に向けて、主任教諭にも園経営に関する研修を取り入れるなどの工夫が必要である。

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、2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。とりわけ今年度からは、東京都教職員研修センターの初任者研修に同行するという取組が開始されたことは、二年目フォロー研修につながり、個々の新規採用教員を様々な観点から支援することが可能となり、高く評価することができる。

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、それぞれの立場にふさわしい研修、演習を含めた研修など、より広い視野から教育を考える機会とすることを期待する。

来年度からは、主任教諭の研修も実施されることと思われる。中堅教員の資質能力を伸ばすとともに、将来の管理職候補者の育成にもつながる機会とされたい。

5 全体として

3月11日の東日本大震災では、公立幼稚園にも様々な課題が生じた。もし、午前中などの保育時間帯に大地震が起こったらどのようなことが想定されるのか、幼児の安全確保、保護者への連絡、園内の施設・設備の点検、備蓄している物品の確認や補充、地域住民との連携・協力、そして何よりも地域の小中学校との協力体制等、災害に強い幼稚園を目指すことが求められている。この機会に、災害への対応について、各研修に取り入れていただきたい。さらには、教職員の配置、とりわけ管理職はすぐに関与することができることも大切になるだろう。人事行政においても考慮すべき課題と考える。

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、本組合教育委員会は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。そのため、各区教育委員会においても、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

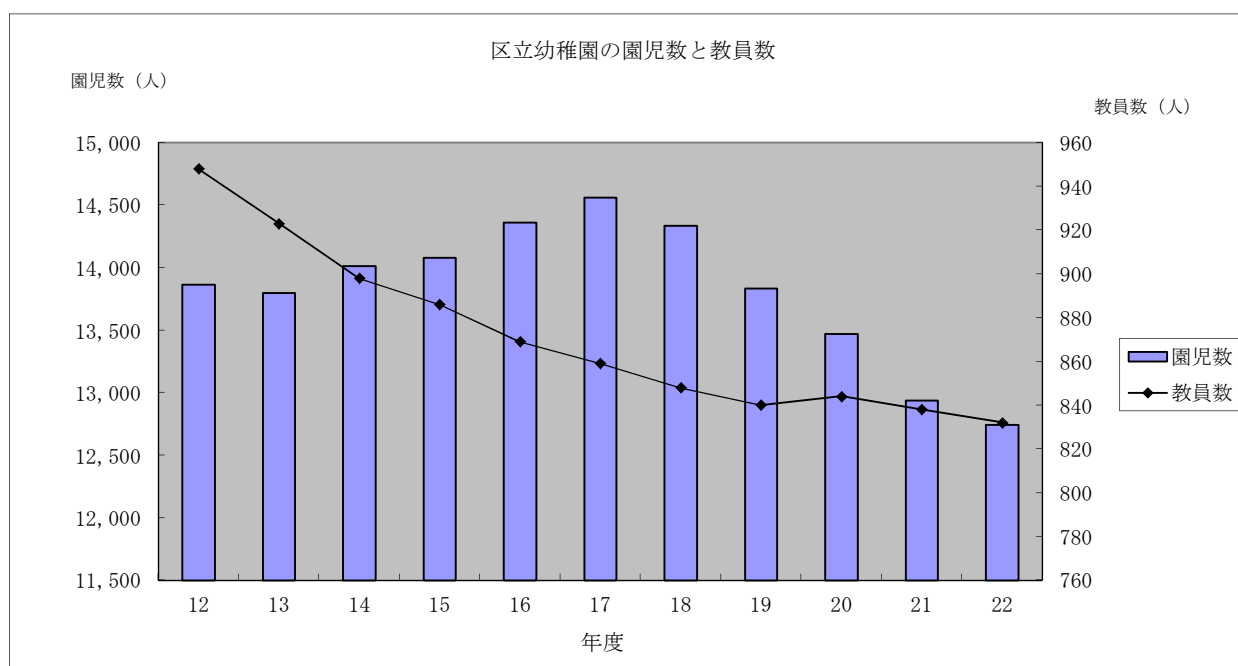
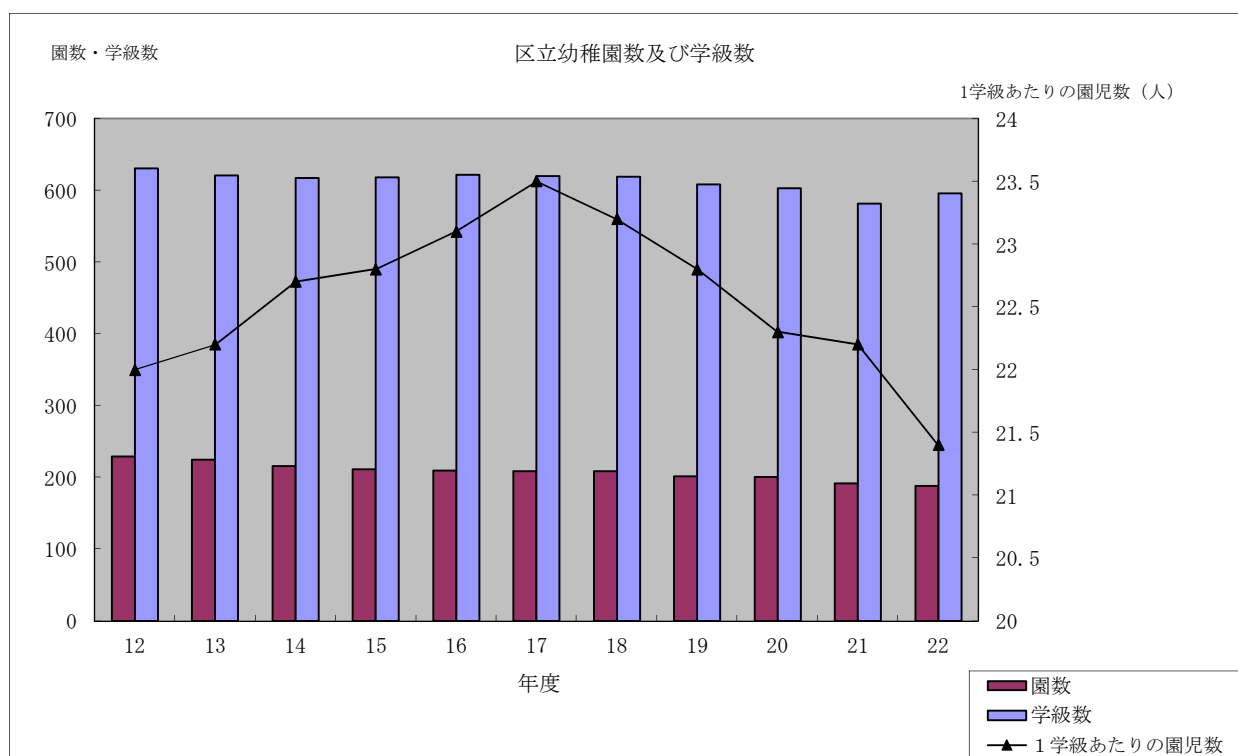
- (1) 本制度の実施に関し必要な事項は、教育長が定める。
- (2) 平成19年度、20年度分の点検及び評価については、本実施方針を決定後実施する。
- (3) 評価及び点検に関する庶務は、組合教育委員会事務局人事企画課で行う。

特別区立幼稚園の現況

平成22年5月1日現在

年度 項目	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	平成21年度	平成22年度
園数	229	225	216	211	210	209	209	202	201	192	188
学級数	631	621	617	618	622	620	619	608	603	582	596
園児数	13,863	13,797	14,011	14,080	14,363	14,560	14,338	13,834	13,472	12,940	12,745
教員数	948	923	898	886	869	859	848	840	844	838	832
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	22.2	21.4

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	平成21年度	平成22年度
3歳児	987	1,032	1,132	1,102	1,131	1,145	1,213	1,268	1,369	1,430	1,558
4歳児	6,093	6,356	6,209	6,428	6,506	6,518	6,234	6,026	5,769	5,444	5,437
5歳児	6,783	6,409	6,670	6,550	6,726	6,897	6,891	6,540	6,334	6,066	5,750

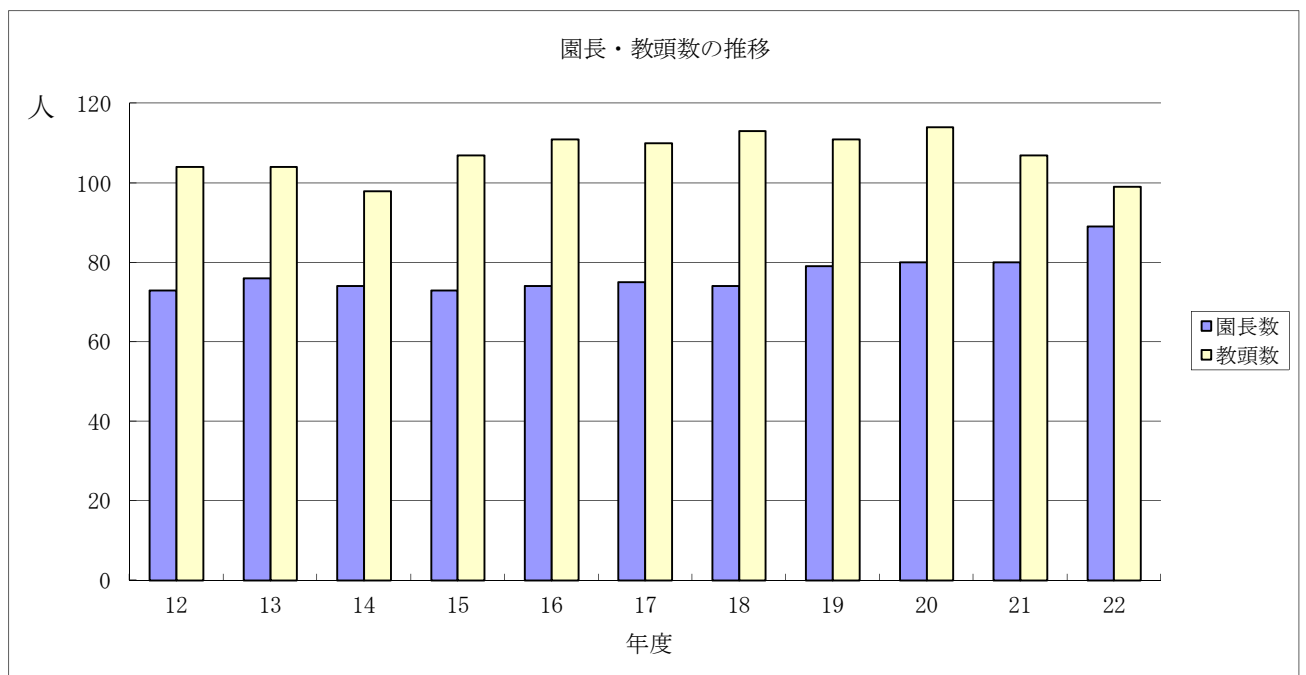
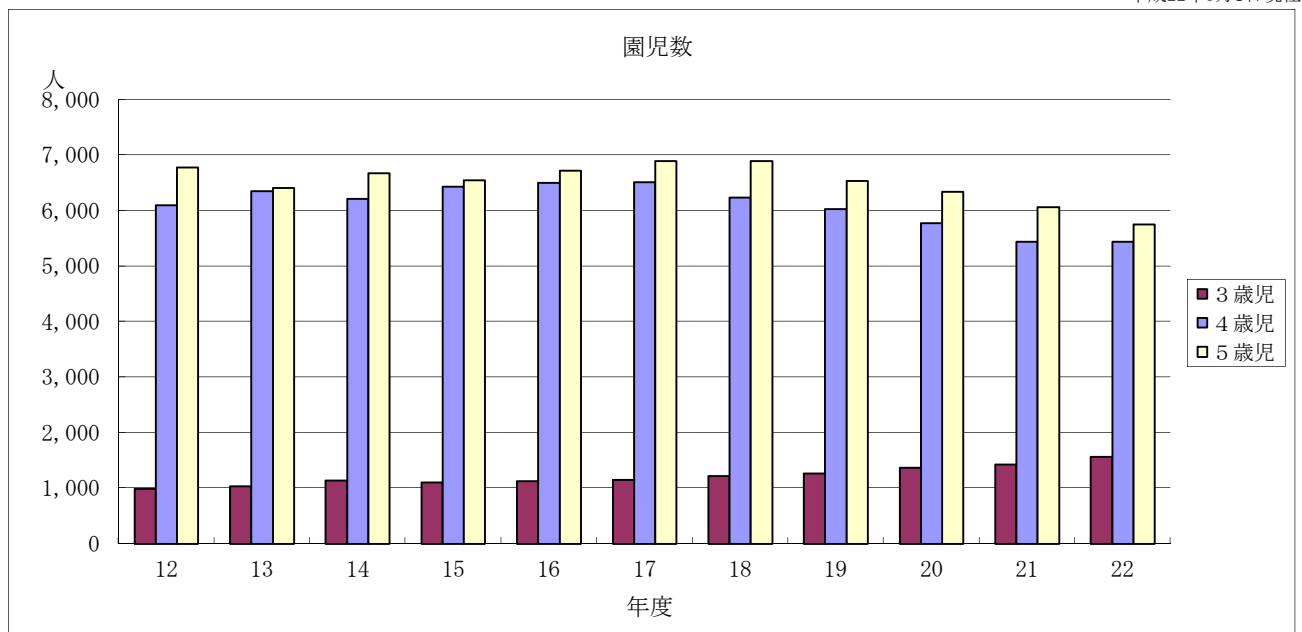
平成22年度学校基本調査より

(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	平成21年度	平成22年度
園長数(専任)	73	76	74	73	74	75	74	79	80	80	89
教頭数	104	104	98	107	111	110	113	111	114	107	99

特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局調査より

平成22年5月1日現在



各区公立・私立幼稚園数・園児数・教員数(平成22年度)

平成22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	534	50.5	523	1,057	34	48.6	36	70
中央	16	100.0	0	16	1,399	108.5	0	1,289	80	109.6	0	73
港	12	40.0	18	30	676	25.4	1,982	2,658	59	30.7	133	192
新宿	28	73.7	10	38	1,076	48.0	1,168	2,244	82	49.1	85	167
文京	10	37.0	17	27	700	26.9	1,901	2,601	66	33.0	134	200
台東	12	57.1	9	21	816	34.9	1,525	2,341	63	40.1	94	157
墨田	7	43.8	9	16	369	20.7	1,417	1,786	21	19.8	85	106
江東	20	62.5	12	32	1,961	41.8	2,730	4,691	114	38.5	182	296
品川	9	31.0	20	29	606	15.1	3,409	4,015	36	14.2	218	254
目黒	5	19.2	21	26	282	8.5	3,030	3,312	18	7.8	214	232
大田	0	0.0	49	49	0	0.0	9,244	9,151	0	0.0	598	584
世田谷	9	13.0	60	69	1,009	9.4	9,685	10,694	49	7.4	614	663
渋谷	7	31.8	15	22	212	11.1	1,696	1,908	20	14.2	121	141
中野	2	8.0	23	25	131	4.4	2,871	3,002	10	4.1	231	241
杉並	6	11.5	46	52	548	8.6	5,859	6,407	30	7.2	387	417
豊島	3	14.3	18	21	101	6.7	1,408	1,509	9	7.6	109	118
北	7	19.4	29	36	324	6.6	4,582	4,906	21	6.7	293	314
荒川	9	64.3	5	14	598	50.8	579	1,177	35	48.6	37	72
板橋	2	5.4	35	37	151	2.3	6,289	6,440	8	2.0	389	397
練馬	5	10.6	42	47	475	4.5	10,197	10,672	33	5.6	553	586
足立	3	5.2	55	58	161	1.7	9,517	9,678	10	1.7	587	597
葛飾	3	9.1	30	33	184	2.9	6,270	6,454	11	2.6	408	419
江戸川	5	10.9	41	46	432	3.8	10,906	11,338	23	3.5	630	653
計	188	24.9	568	756	12,745	11.6	96,788	109,533	832	11.9	6,138	6,970

「平成22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22年度）

平成23年9月 発行

編集・発行

特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局
人事企画課

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋三丁目5番1号

東京区政会館17階

TEL 03 (5210) 9752

FAX 03 (5210) 9712