

## 組合教育委員会事務に関する点検及び評価報告書（平成25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27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	<p>【点検】①実績を確認                      ②取組み状況、成果をとりまとめ</p> <p>【評価】目標の達成状況を評定（4段階）</p> <p>〔評定基準〕 A：目標を上回る成果を上げている。                      B：目標を達成している。</p> <p>                    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。</p> <p>【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</p>

### III 点検及び評価結果(平成25年度)

事務名		目標	取組み状況、成果	評定
採用選考	一般選考（新規採用）	<ul style="list-style-type: none"> <li>区立幼稚園教諭に適した人材確保のため、公正かつ適正な人物評価が行える選考を実施する。</li> <li>各区教育委員会の円滑かつ適正な採用に資するよう、事務処理手続き等を整備する。</li> <li>正確な教員需要数調査に基づき、適正に合格者数等を算定する。</li> <li>受験者数減少傾向への対策を強化する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>より適正な選考となるよう評価方法・基準を改正し、適正に選考を実施した。</li> <li>各区教育委員会への採用候補者名簿提示等に係る規程を整備した。</li> <li>需要数調査結果に基づき合格者数・補欠者数を決定したが、調査後に各区教育委員会の需要が多く発生したため、採用候補者名簿に不足が生じる結果となった。</li> <li>応募者数が5年連続の減少となったため、来年度選考に向け、説明会を実施する大学数の拡大、募集パンフレット・ポスターの改善を行った。</li> </ul>	C
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正かつ円滑な選考を実施する。</li> <li>適正に採用候補者名簿を作成し管理する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評定基準等に係る規程を再整備した他、名簿等のデータベースを整備し、各区教育委員会の利便性の向上を図った。</li> </ul>	B
昇任選考	主任教諭選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正に選考を実施する。</li> <li>適正規模の受験者数を確保する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>選考に係る規程・基準及び事務処理マニュアルを再整備し、着実に選考を実施した。</li> <li>各区教育委員会や園長会を通じて受験勧奨を推進し、合格予定者数を上回る受験者数を確保した。</li> </ul>	B
	副園長選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正に選考を実施する。</li> <li>受験者数の向上を図る。</li> <li>受験者数の減少等の現状を踏まえた選考制度のあり方について検討を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価基準等を改正し、適正に選考実施した。</li> <li>受験勧奨の推進等を行ったが、受験者数は昨年度より10名減少し、合格者数は予定数を下回る結果となった。</li> <li>各区教育委員会事務局職員による検討委員会を設置し、現状の問題点や原因を分析し、課題を明確化した。</li> </ul>	C
	園長選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正に選考を実施する。</li> <li>現状の課題を踏まえた選考制度のあり方について検討を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価方法・基準を改正し、適正に選考を実施した。</li> <li>検討委員会の設置（副園長選考と共通）。</li> </ul>	B

共同研修	新採二年目フォロー研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践に結びつき、効果を確認できる研修を実施する。</li> <li>受講対象者の確実な参加を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践重視のカリキュラム編成を行った。</li> <li>受講者アンケート：「A 大変良かった」90%</li> <li>所属長アンケート：「A 大変良かった」92%</li> </ul>	A
	主任教諭研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>カリキュラムを見直し、内容充実を図る。</li> <li>研修内容の確実な修得と定着を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カリキュラムを拡充し、実践的演習を導入した。</li> <li>受講者アンケート：「A 大変良かった」94%</li> </ul>	A
	新任管理職研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践に結びつく実効性ある研修を実施。</li> <li>研修内容の確実な修得と定着を図る。</li> <li>受講対象者の確実な参加を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規にメンタルヘルス研修を導入した。</li> <li>受講者アンケート：「A 大変良かった」+「B 良かった」=100%</li> </ul>	B
	園長・副園長等専門研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>多くの受講者の参加を得る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者アンケート：「A 大変良かった」90%</li> <li>受講者：131名</li> </ul>	B

#### IV 点検・評価に関する有識者からの意見

- 東京成徳大学子ども学部子ども学科特任教授 和田 信行 氏
- 國學院大學人間開発学部教授 神長 美津子 氏

事務名		意見・評価（和田氏）	意見・評価（神長氏）
採用選考	一般選考（新規採用）	<ul style="list-style-type: none"> <li>応募者数が減少している。将来展望ができるよう大学説明会等を継続して欲しい。</li> <li>需要数調査のみで合格者・補欠者数を決めれば、欠員発生が今後も起こる。どのように人数を割り出すか、大いに検討する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受験者の減少傾向に対しては、引き続き本試験制度の説明会等を実施し、地道な広報活動に期待したい。</li> <li>需要数調査結果後の各区教育委員会の新たな需要に対する速やかな対応策についても、検討が必要と考える。</li> </ul>
	臨時的任用教員選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>名簿のデータベース化等により、今後も各区や各幼稚園が安心して採用候補者を選べるようにして欲しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後も、各幼稚園に必要な情報を速やかに提供し、信頼性や利便性が得られる仕組みづくりと運営に努める必要がある。</li> </ul>
園長・副園長・主任教諭選考		<ul style="list-style-type: none"> <li>受験者数の減少に対し、主任としてのやり甲斐や、夢のある管理職の経営の姿を若手教員にアピールすることが必要。</li> <li>副園長選考については、検討委員会の検討結果に期待したい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職志向の低下が著しいことは残念。昇任することの意義等について、理解を広めていく必要がある。主任教諭選考受験者数の減少も大きい。中堅職員が自らの使命を認識し、受験する環境づくりが必要である。</li> </ul>
共同研修	新採二年目フォロー研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>年々改善され、内容的に大変充実したものになっている。また、研修成果を、所属長が確認できるのは、大変良いことである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼稚園教員として基礎を固める二年目の研修成果があったと言える。今後も幼稚園教員の視野を広げるカリキュラムの工夫を求めたい。</li> </ul>
	主任教諭研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修生の研修評価が大幅に向上している。主任が直面する課題を演習テーマにしたことが大きい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者から非常に高い評価を得ており、引き続き、課題解決に迫る研修を期待する。</li> </ul>
	新任園長・副園長研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>園長と副園長の研修内容の整合性を図ることが必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成の視点は重要であり、今年度のように「メンタルヘルス」の導入等、引き続きカリキュラムを工夫して欲しい。</li> </ul>
	園長・副園長等専門研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>直接的な資質向上や具体的対応をテーマにしたものだけでなく、教養講座のような意味合いを含めて欲しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼稚園を取り巻く情報や改革の視点を的確に提供し、園長・副園長が研修の成果を園運営に活用できるようにしていただきたい。</li> </ul>

**特別区人事・厚生事務組合教育委員会の  
権限に属する事務の管理及び執行状況に  
関する点検及び評価報告書(平成25年度)**

**平成26年9月**

**特別区人事・厚生事務組合教育委員会**

## はじめに

特別区人事・厚生事務組合教育委員会は、平成 12 年に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。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 27 条の点検及び評価に係る規定は、他の教育委員会と同様に適用されることから、「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」を策定し、毎年、点検及び評価を実施しています。その結果を、特別区人事・厚生事務組合議会に報告し、合わせて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、当教育委員会の効果的な事務の推進に資することとしています。

本報告書は、平成 25 年度の事務に関す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の意見をまとめたものです。

この報告書をご覧いただき、関係各位をはじめ、広く皆様から率直なご意見をいただければ幸いです。

平成 26 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25年度）	
1	採用選考	4
	（1）幼稚園教員採用候補者選考（一般選考）	4
	（2）臨時的任用教員（妊娠出産休暇・育児休業補助教員）採用候補者選考	6
2	昇任選考	9
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	16
	（3）新任管理職研修	17
	（4）園長・副園長等専門研修	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

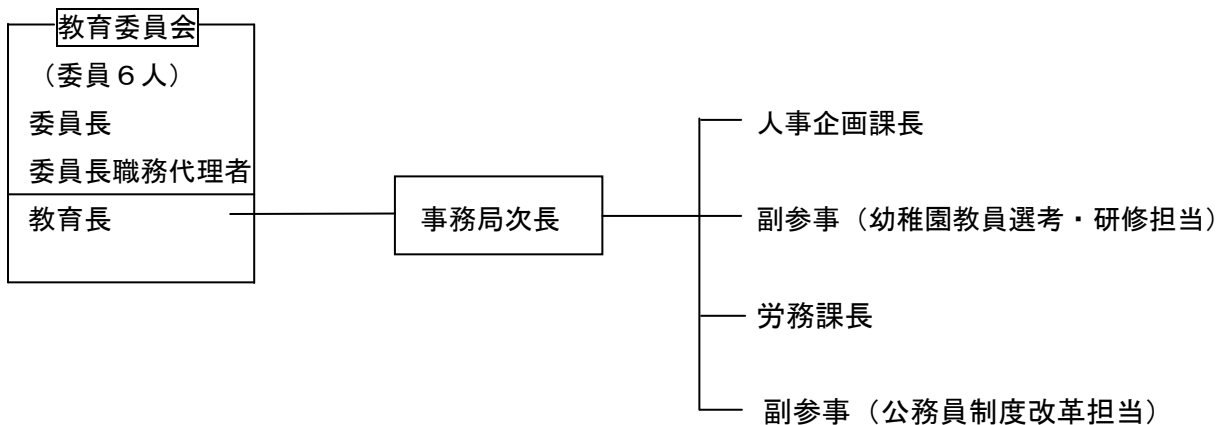
平成12年、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）の改正施行により、幼稚園教育職員の任用その他の身分取扱いに関する事務等が、東京都から各特別区の教育委員会（以下「各区教育委員会」という。）に移管された。

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23区の教育長の中から、1名は23区の保護者から選任された教育委員の中から選出されている。

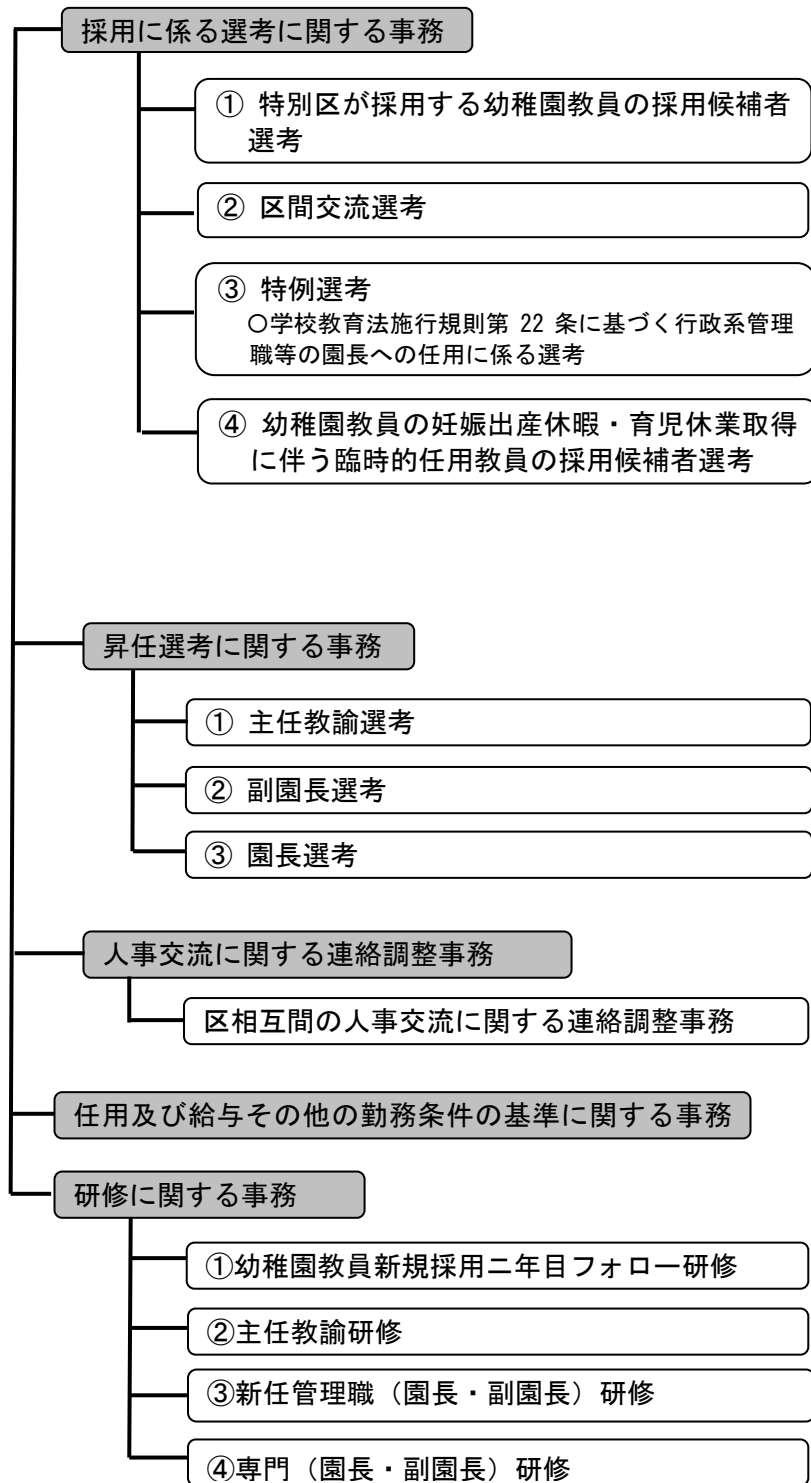
事務局に、事務局次長、人事企画課長、副参事、労務課長を置き、事務局職員は特別区人事・厚生事務組合人事企画部職員が兼務している。



### 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において処理する。

#### 組合教育委員会の事務



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

## II 点検及び評価の対象事務及び手法

### 1 目的

地教行法第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、「I3 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、9事業とした。

区 分	事 務
採用選考	幼稚園教員採用候補者選考事務
	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事務
昇任選考	主任教諭選考事務
	副園長選考事務
	園長選考事務
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
	新任管理職（園長・副園長）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	個々の事業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) 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た。



### Ⅲ 点検及び評価

#### 1 採用選考

区立幼稚園教員の採用は、任命権者である各区教育委員会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規約第3条第4号イ）。

#### (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、統一により効率的かつ適正に選考する。

##### イ 選考実施概要

区分		内容
受験資格		<b>【年齢】</b> 選考を実施する年度の末日において年齢 35 歳未満の者 <b>【免許】</b> 幼稚園教諭の普通免許状を有する者 <b>【特例】</b> 前年度の選考による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。
第 1 次選考	実施日	7 月 7 日
	選考内容	<b>【教職・専門教養】</b> 択一式 40 問（90 分） <b>【小論文】</b> 事例式 1200 字程度（90 分）
	結果発表	8 月 5 日
第 2 次選考	実施日	8 月 17 日・18 日
	選考内容	<b>【実技試験】</b> 模擬保育・制作・キーボード演奏・歌など <b>【面接試験】</b> 個人面接
	結果発表	9 月 24 日
採用候補者名簿の登載		○第 2 次選考の合格者及び補欠者を採用候補者名簿に登載する。 ただし、補欠者は、原則として合格者の全てが採用の内定を受け、または名簿から削除されるまでは採用候補者名簿に登載しない。
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 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
25年度実施	747	618	5	83.3	162	26.2	157	94.0	10	1.6	52
24年度実施	809	653	7	81.4	158	24.2	155	93.9	10	1.5	57
増減	△62	△35	△2	1.9	4	2.0	2	0.1	0	0.1	△5

【幼稚園教員採用状況】

採用年度 項目	受験者 (1次選考免除者含む)	名簿登載者		辞退者	採用者
		合格者	補欠者		
26年度 (25年度選考実施)	623名	10名	52名	16名	46名
25年度 (24年度選考実施)	660名	10名	57名	22名	42名
増減	△37名	0名	△5名	△6名	4名

エ 選考目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	内容
点 検	目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○区立幼稚園教諭に適した人材の確保のため、公正かつ適正な人物評価が行える選考を実施する。</li> <li>○各区教育委員会の円滑かつ適正な採用に資するよう事務処理手続き等を整備する。</li> <li>○正確な教員需要数調査に基づき、適正に合格者数等を算定する。</li> <li>○受験者数減少傾向への対策を強化する。</li> </ul>
	取組 内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○実技・面接試験の評価方法・基準の改正 より適正な選考となるよう評価方法・基準を改正した。</li> <li>○事務処理手続きに係る規程整備等 各区教育委員会への採用候補者名簿提示等に係る規程を整備した。</li> <li>○正確な教員需要数調査の徹底 調査票による調査の他、各区教育委員会へのヒアリング調査を実施し、精度の高い需要数の把握に努めた。また、園長・副園長選考の合格発表時期を早め、各区教育委員会において教員の昇任に伴う新規採用教員の需要数が円滑に把握できるように図った。</li> </ul>

取組内容	○PR強化 受験者数が5年連続で減少したことを踏まえ、来年度選考に向け、説明会を実施する大学を拡大した他、募集パンフレット・ポスターを改善し、PRを強化した。
予算・決算	【予算額】 9,282,836円 【決算額】 8,507,612円 執行率91.65% (受験者数減に伴う電算処理委託料減等による)
成果	○適正な評価方法・基準に基づき選考を実施した。 ○各区教育委員会における採用手続きが、例年より早い時期から円滑に進み、結果として、合格者・補欠者の辞退も減少した。 ○需要数調査結果に基づき合格者数・補欠者数を決定したが、各区教育委員会において調査後に新たな需要が多く発生したため、採用候補者名簿に不足が生じる結果となった。
評価	評定 A B <b>C</b> D 今後の課題 ○優秀な人材の確保に向けた選考内容等の改善 ○各区教育委員会の採用需要に適切に対応する合格者数・補欠者数の算出 今後の取組方針 ○筆記試験、実技試験の見直しについて検討する。 ○各区教育委員会の流動的な需要にも対応できるよう、合格者数・補欠者数算出方法の改善を図る。

## (2) 臨時的任用教員（妊娠出産休暇・育児休業補助教員）採用候補者選考

### ア 選考目的

各区教育委員会において幼稚園教員の妊娠出産休暇・育児休業があっ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・育児休業補助教員）の候補者を、統一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	<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 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条及び第2条に定める国公立幼稚園において、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（必要に応じて面接）</p> <p>※ 更新者のうち、過去に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（勤務していた区立幼稚園長が記載する人物証明書等）を含めて選考する</p>
採用候補者名簿の登載	<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>
選考期間及び名簿登載期間	<p>【6月選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・選考期間 6月3日・4日（2日間）</li> <li>・名簿登載期間 平成25年7月1日～27年6月30日</li> </ul> <p>【12月選考】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・選考期間 12月2日・3日（2日間）</li> <li>・名簿登載期間 平成26年1月1日～27年12月31日</li> </ul>

## ウ 実施結果

	応募者数		名簿登載者数 (合格者数)		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
25年度	29	46	49	26	32	3	65.3	3.8
24年度	22	49	47	24	37	2	78.7	8.3
増減	7	△3	2	2	△5	△1	△13.4	△4.5

※25年度の採用者数及び採用率は、平成26年2月末日時点

### 【参考】臨時的任用教員名簿登載者数（平成26年2月末日時点）

名簿登載期間	登載人数
平成26年1月1日～平成27年12月31日	46名
平成25年7月1日～平成27年6月30日	29名
平成25年1月1日～平成26年12月31日	48名
平成24年7月1日～平成26年6月30日	22名
合計	145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	○適正かつ円滑な選考を実施する。 ○適正に採用候補者名簿を作成し管理する。
	取 組 内 容	○評定方法・基準の規定整備 評定方法、評定基準等に係る規程を再整備した。 ○データベースの整備 採用候補者名簿等をデータベースとして整備し、事務効率の向上を図った。 ○名簿登載者の現況把握 名簿登載者の現況把握に努め、適正なデータ管理を図った。
	予 算 ・ 決 算	【予算】 52,164 円 【決算】 53,298 円 執行率 102.2% (一般需用費増による)
	成 果	○規程に従い適正に選考を実施した。 ○各区教育委員会における採用候補者名簿利用の利便性が向上した。 ○採用候補者名簿の信頼性が向上した。
評 価	評 定	A      ㊀      C      D
	今後の 課 題	○より信頼性・利便性の高い採用候補者名簿の管理
	今後の 取組方針	○名簿登載者の現況把握の推進、及びデータベース化したシステムの改善を図る。

## 2 昇任選考

昇任選考に係る事務は、採用選考と同様に、組合教育委員会が実施している（特別区人事及び厚生事務組合同規約第3条第4号ロ）。

### (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、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	平成 26 年 3 月 31 日現在で下記①～③全てに該当する者 ① 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 条に定める国公私立幼稚園における教職経験年数が 11 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 33 歳以上 60 歳未満の者
選考方法	職務レポート及び勤務評定
合格発表	11 月 8 日

#### ウ 実施結果

項目 年度	有資格者	申込者	申込率	受験者	受験率	合格者	合格率
	A 名	B 名	B/A %	C 名	C/A %	D 名	D/C %
25 年度	60	25	41.7	25	100	19	76.0
24 年度	75	37	49.3	37	100	36	97.3
増 減	△15	△12	△7.6	△12	0	△17	△21.3

#### 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	○適正に選考を実施する。 ○適正規模の受験者数を確保する。
	取 組 内 容	○選考に係る規程・基準の整備等 主任教諭制度導入後の経過措置期間が昨年度終了したことを踏まえ、選考に係る規程・基準及び事務処理マニュアルを再整備した。 ○受験勧奨の強化 各区教育委員会や園長会を通じた受験勧奨を推進した。
	予 算・ 決 算	【予算】 54,000 円 【決算】 32,000 円 執行率 59.3%（面接・採点委員等謝礼実績減による）

	成果	○新規程・基準等に従い、着実に選考を実施した。 ○合格予定者数を上回る受験者数を確保した。(受験有資格者数の受験率は、24年度58.8%から49.3%に減少。)
評価	評定	A      ㊀      C      D
	今後の課題	○受験率の向上 ○昇任選考制度全般の改善
	今後の取組方針	○受験勧奨の推進を図る。 ○受験者数の減少等の現状を踏まえ、昇任選考制度全般の改善に向けてあり方を検討する。

## (2) 副園長選考

### 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、区立幼稚園の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、平成26年3月31日現在で下記①～③全てに該当する者 ① 区立幼稚園主任教諭の職にある者 ② 区立幼稚園主任教諭経験年数が2年以上(※)あり、かつ区立幼稚園における教職経験年数が7年以上ある者 ③ 年齢が37歳以上56歳未満の者 ※経過措置期間の要件。平成29年度選考から、区立幼稚園主任教諭経験年数の要件は、本則の「4年以上」となる。
選考方法		・筆記試験(事例式論文1題) ・面接試験及び勤務評定
筆記試験	実施日	7月28日
面接試験	実施日	9月7日
合格発表		10月3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 %
25年度	12	12	100	10	83.3
24年度	22	21	95.5	18	85.7
増 減	△10	△9	4.5	△8	△2.4

### 【年度別 申込者数と合格者数】

年度	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
申込者	61	50	39	37	33	19	22	18	22	12
申込率	17	14.9	13	13.6	13.9	9.1	11.6	18.9	19.5	13.2
合格者	10	16	17	24	21	8	10	13	18	10

※ 申込率＝受験申込者／有資格者（単位：％）

## 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	○適正に選考を実施する。 ○受験者数の向上を図る。 ○受験者数の減少等の現状を踏まえた選考制度のあり方について検討を進める。
	取 組 内 容	○評定方法・基準の改正 より適正な選考となるよう評価方法・基準を改正した。 ○選考方法の見直し 受験者の選考に係る負担の状況等を踏まえ、選考方法を見直した。 ○受験勧奨の強化 各区教育委員会や園長会を通じた受験勧奨を推進した。 ○検討委員会の設置 各区教育委員会事務局職員による検討委員会を設置し、昇任選考制度全般のあり方について検討を開始した。
	予 算・ 決 算	【予算】 773,000 円 【決算】 444,240 円 執行率 57.5%（面接・採点委員等謝礼実績減による） ※園長選考の予算・決算との合算数値
	成 果	○適正な評価方法・基準及び選考方法に基づき、選考を実施した。 ○受験者数は昨年度より 10 名減少し、合格者数は予定数を下回る結果となった。 ○検討委員会において、副園長選考における現状の問題点や原因を分析し、課題を明確化した。



評価 評価 評価	評定	A      B      ㉔      D
	今後の課題	○受験者数の増加 ○昇任選考制度全般の改善
	今後の取組方針	○明確化した現状の課題を踏まえ、昇任選考制度全般の改善に向けてあり方を整理する。

### (3) 園長選考

#### 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、区立幼稚園の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、平成 26 年 3 月 31 日現在で下記①～③全てに該当する者 ① 区立幼稚園副園長の職にある者 ② 区立幼稚園副園長経験年数が 3 年以上ある者 ③ 年齢が 58 歳未満の者
選考方法		・筆記試験（課題式論文 1 題） ・面接試験及び勤務評定
筆記試験	実施日	7 月 28 日
面接試験	実施日	9 月 7 日
合格発表		9 月 20 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 %
25 年度	38	38	100	20	52.6
24 年度	45	45	100	13	28.9
増 減	△7	△7	0	7	23.7

【年度別 申込者数と合格者数】

年度	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
申込者	50	56	62	56	59	51	58	50	45	38
申込率	80.7	87.5	92.6	90.3	85.5	91.1	87.9	78.1	91.8	86.4
合格者	4	9	12	12	19	11	14	9	13	20

※ 申込率＝受験申込者／有資格者（単位：％）

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	○適正に選考を実施する。 ○現状の課題を踏まえた選考制度のあり方について検討を進める。
	取組 内容	○評価方法・基準の改正 より適正な選考となるよう評価方法・基準を改正した。 ○検討委員会の設置 各区教育委員会事務局職員による検討委員会を設置し、昇任選考制度全般のあり方について検討を開始した。
	予算・ 決算	【予算】 773,000 円 【決算】 444,240 円 執行率 57.5%（面接・採点委員等謝礼実績減による） ※副園長選考の予算・決算との合算数値
	成果	○適正な評価方法・基準及び選考方法に基づき、選考を実施した。 ○検討委員会において、園長選考における現状の問題点や原因を分析し、課題を明確化した。
評 価	評 定	A      ㊀      C      D
	今後の 課題	○昇任選考制度全般の改善
	今後の 取組方針	○明確化した現状の課題を踏まえ、昇任選考制度全般の改善に向けてあり方を整理する。

### 3 共同研修

区立幼稚園教員の研修については、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、共同研修として次の4つの研修を組合教育委員会が実施している（特別区人事及び厚生事務組合同規約第3条第4号ハ）。

特別区立幼稚園教員新規採用二年目フォロー研修

特別区立幼稚園主任教諭研修

特別区立幼稚園新任管理職研修

特別区立幼稚園長・副園長等専門研修

#### (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に対して、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】新規採用二年目教員 53名 【参加人数】50名（参加率94%） ※教員歴を勘案し対象者のうち3名不参加
実施日・ 会場	第1回 5月16日（14：00～17：00） 東京区政会館 第2回 6月20日（9：00～17：00） 文京区立千駄木幼稚園 第3回 7月25日（9：30～16：30） 東京区政会館 第4回 8月2日（9：30～16：30） 東京区政会館 第5回 11月7日（9：00～17：00） 文京区立千駄木幼稚園
研修内容 ・講師	【研修内容】 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の習得

研修内容 ・講師	<p><b>【教科目及び講師】</b></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 和洋女子大学教授 太田 光洋</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 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」          演習・講義「東京ディズニーリゾートサービス基本理念から学ぶ」          講師 (株)オリエンタルランド 営業本部          営業一部営業一課長 松本 浩一</p> <p>第4回 分科会協議「学級経営と指導計画」          演習・講義「コミュニケーションスキルアップ」          講師 幼児教育コンサルティング オフィスカワムラ 川村 都</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><b>【分科会講師・助言者】</b></p> <p>第2回、第5回分科会講師・助言者 区立幼稚園園長（各16名）          第3回、第4回分科会講師・助言者 区立幼稚園主任教諭（各10名）</p>
-------------	---

#### ウ 研修目的を達成するための取組みと評価

区分	項目	内 容
点 検	目 標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○幼稚園現場の実践に結びつく効果の高い研修を実施する。</li> <li>○受講者及び幼稚園現場が、効果を確認できる研修を実施し、受講者が着実に研修内容を修得できるように図る。</li> <li>○受講対象者の確実な参加を目指す。</li> </ul>
	取 組 内 容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○研修カリキュラムの工夫              実践に結びつくコミュニケーションスキルアップの科目を導入。また、世界的テーマパークのサービス理念をヒントに幼児教育を学ぶ科目を実施した。</li> <li>○研修成果の確認              研修の事前事後の自己評価や報告書等により、受講者本人及び幼稚園の所属長が研修成果を確認できるように図った。</li> <li>○研修に関する周知の徹底              園長会等を通じて研修の周知を図り、研修参加を促した。</li> </ul>
	予 算・ 決 算	<p><b>【予算額】</b> 148,500 円</p> <p><b>【決算額】</b> 129,500 円 執行率 87.21% （講師謝礼の減による）</p>
	成 果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○受講者アンケートの研修総合評価は、「A 大変良かった」が 90%。受講者の所属長の評価は、研修成果の把握が進んだ結果、「A 大変良かった」が 92%で、前年度の 49%に比して大幅に向上した。</li> <li>○新たなカリキュラムの導入が、受講者の高い理解度・満足度に寄与した。</li> <li>○受講対象者の参加率は 94%で、高い参加率を確保した。</li> </ul>

評 価	評 定	Ⓐ      B      C      D
	今後の 課 題	○実践的な研修内容・手法の継続した検討 ○東京都教職員研修センター、各区教育委員会、園長会等との緊密な連携
	今後の 取組方針	○受講者アンケートの結果を踏まえるとともに、他団体研修等の情報を収集し、 実効性ある研修内容、手法等を検討する。 ○会場使用、講師活用等において、引き続き関係機関・団体との連携を図る。

## (2) 主任教諭研修

### ア 研修目的

職場における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】研修を実施する年度に主任に昇任するもの等 36名 【参加人数】31名（参加率86%） ※退職、休業等により対象者のうち5名不参加
実施日	第1回 5月23日（14：30～17：00） 第2回 9月12日（14：30～17：00）
会 場	東京区政会館
研修内容 ・講師	【研修内容】 講義・演習を通して、主任教諭の基本的役割、園運営に対する基本的な知識の習得及び課題への対応 【教科目及び講師】 第1回 講義 「特別区における幼稚園主任教諭」 講師 特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局副参事 吉川 広 講義 「進んで運動しようとする幼児の育成」-主任教諭の役割とは- 講師 練馬区立光が丘むらさき幼稚園長 宮崎 信子 第2回 演習 「クレーム対応」-ロールプレイを通して- 講師 元特別区立幼稚園長 高原 泰子 々 風間 美絵子

### 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	○研修カリキュラムを見直し、研修内容の充実を図る。 ○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目指す。



研修内容 ・講師	<b>【研修内容】</b> 幼稚園教育の諸課題の理解と対応、幼稚園経営、幼稚園の管理運営・法規、 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
	<b>【教科目及び講師】</b> 第1回 <b>【園長】</b> 協議・講義 「幼稚園経営の課題と解決の方策」 講師 品川区立第一日野小学校長 酒井 敏男 <b>【副園長】</b> 法規演習・講義「管理運営と法規」 講師 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 講義 「新任管理職に期待する」 講師 組合教育委員会事務局副参事 吉川 広 第2回 <b>【園長・副園長合同】</b> 講義・演習 「メンタルヘルス」 講師 日本臨床心理士認定協会認定臨床心理士 高原 恵子 第3回・第4回 <b>【園長・副園長合同】</b> 演習・講義 「コーチング」 講師 国際コーチ連盟プロフェッショナル認定コーチ F.Wind's 代表 野島 美子 第5回（フォロー研修）協議・講義「園経営改善の取り組みと今後の課題」 <b>【園長】</b> 講師 新宿区立早稲田小学校長・同幼稚園長 堀竹 充 <b>【副園長】</b> 講師 東京成徳短期大学教授 和田 信行

#### 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目指す。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 園長、副園長のそれぞれの職責を踏まえ、それぞれの受講科目を再整理した。 また、幼稚園職場の実情を踏まえ、「メンタルヘルス」を学ぶ科目を導入した。 ○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の周知を図り、研修参加を促した。
	予 算・ 決 算	<b>【予算額】</b> 158,400 円 <b>【決算額】</b> 221,940 円 執行率 140.11% （講師謝礼増による）
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は、新任園長、新任副園長ともに、「A 大変良かった」と「B 良かった」が合わせて 100%という高い評価となった。 ○実践に結びつく研修カリキュラムを設定したことが、受講者の高い理解度と満足度につながった。 ○受講対象者の参加率は 100%であった。

	評 定	A      (B)      C      D
評 価	今後の課題	○幼稚園経営に役立つ実践的な研修テーマやカリキュラムの設定 ○研修がより充実するための研修手法の検討
	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るとともに、受講者アンケートや他団体研修等の情報収集をもとに、現場の実情に沿った研修テーマやカリキュラムの設定を検討する。 (研修テーマの例) ・幼稚園経営 ・人材育成 ・メンタルヘルス ・クレーム対応 など ○ロールプレイ、グループ討議等、実践的な研修手法を取り入れる。

#### (4) 園長・副園長等専門研修

##### ア 研修目的

区立幼稚園長及び副園長等の園経営における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】園長及び副園長等 (専任園長 97 名・併任園長 71 名、副園長 93 名) 【参加人数】専任園長 61 名、併任園長 5 名、副園長 65 名 計 131 名 (併任園長を除いた参加率 66%)
実施日	第 1 回・2 回 8 月 8 日 (午前・午後) 第 3 回・4 回 8 月 9 日 (午前・午後)
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 【教科目及び講師】 第 1 回 講義「今後の幼児教育の在り方―幼児期の質の高い教育を考える」 講師 国立教育政策研究所 教育課程研究センター研究開発部 教育課程調査官 (併) 文部科学省初等中等教育局幼児教育課教科調査官 津金 美智子 第 2 回 講義「リーダーシップとチームマネジメント」 講師 航空評論家 元日本航空パイロット 小林 宏之 第 3 回 講義「子どもの虐待における幼稚園の役割」 講師 子どもの虐待防止センター 社会福祉士 龍野 陽子 第 4 回 講義「幼年期に親しみたい歌」 講師 東京藝術大学講師 青島 広志 テノール歌手 小野 勉



### 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する。 ○多くの受講者の参加を得る。
	取 組 内 容	○研修カリキュラムの工夫 時代に即した効果のある研修テーマの設定に取り組んだ。 ・平成 27 年度に施行が予定されている「子ども・子育て支援新制度」に係る最新情報や幼児教育のあり方を学ぶ科目を実施。 ・社会問題となっている児童虐待への対応を学ぶ科目を実施。 ・実践的なチームマネジメントを学ぶ科目を実施。 ・文化、芸術の観点から幼児教育のヒントを得る科目を実施。 ○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の周知を図り、研修参加を促した。
	予算・決 算	【予算額】 253,500 円 【決算額】 230,600 円 執行率 90.97% (講師謝礼の減)
	成 果	○受講者アンケートの研修総合評価は、園長、副園長ともに、「A 大変良かった」が 90%を超える高い評価となった。 ○多方面の分野から講師を呼んだことにより、「視野が広がった」という声が多く寄せられ、高い評価につながった。 ○十分な規模な受講者数を確保した (131 名)。
評 価	評 定	A      (B)      C      D
	今後の 課 題	○社会環境、諸課題を踏まえた研修テーマ、カリキュラムの設定
	今後の 取組方針	○社会環境の変化や諸課題の把握に努めるとともに、受講者アンケートや他団体研修等の情報収集をもとに、時代に即した効果のある研修テーマやカリキュラムの設定を検討する。 (研修テーマ例) ・幼児教育の実情 ・幼稚園行政の変化 ・危機管理 ・人材育成 ・経営ノウハウ ・感性を揺さぶる環境づくりなど

## IV 点検・評価に関する有識者の意見

### 《 東京成徳大学子ども学部特任教授 和田 信行 氏 》

○保幼小連携や接続の問題、幼保一元化や一体化の動き、幼児教育の義務教育化や無償化の動き等々幼児教育を取り巻く動きが活発になっている。

少子化対策の一環として、学力向上の一環として、また、学制改革の一環としてと、その理由は様々であるが、幼児教育に焦点が当てられることは悪いことではない。

東京都の公立幼稚園が長い間にわたって培ってきたその伝統、教育システム、指導方法は、如何なる幼児教育改革の場合にも、大きな影響力を発揮するであろう。

このような変化、変革の時代には、特別区人事・厚生事務組合教育委員会の行っている内容は、様々な所から注目をされることとなる。25年度の評価報告書をもとに、長期的な視点と短期的な視点から意見を述べさせていただく。

#### (1) 採用選考

##### ① 幼稚園教員採用選考

幼児の教育や保育に携わろうとする者（学生）は、時代の流れを敏感に受け止め就職先を絞り込んでくる。公立幼稚園の採用選考に応募する者が減少し続けていくことは、将来性への展望がはっきり見えないからではないだろうか。説明会の開催やパンフレット・ポスターの作成等の改善も行われたようであるが、東京都の公立幼稚園の将来展望ができる説明会等を今後も継続してほしい。

また、最終合格者数が10名、最終合格率1.6%といった数字に最初から尻込みをしてしまう者も多いのではないだろうか。補欠者が52名、辞退者を除く38名が4月に採用されている。それでも、本年は欠員が生じているという。需要数予測調査結果からだけでは、同じことが毎年起こる。合格者と補欠者の人数をどのように割り出すか、また、補欠者を2段階で発表する等の方法はないか等、大いに検討をする必要があるだろう。

##### ② 臨時的任用教員

臨時的任用教員の役割は大きい。各区、各園では、信頼できる臨時的任用教員の確保に努力をしている。採用者数に占める更新者の割合が高いのは、相互に信頼関係があるからであろう。このように、職場での実績が生かされていくということは勤務にも良い影響を及ぼすこととなる。

採用候補者名簿等のデータベース化が進んだようであるが、今後も各区や各園が安心して候補者を検索できるようにしてほしい。

#### (2) 園長・副園長・主任教諭選考

園長選考・副園長選考・主任選考については、総合的に評価していかななくてはならない。

主任選考は、有資格者60名、申込者25名、申込み率41.7%である。そして25名受験して19名が合格しているのである。つまり、受験をすれば主任になれるチャンスがあるのに受験をしないのである。幼稚園教員は子どもが好きで教員になった者が多い。主任、管理職へのコースを望まない教員も多いことも事実である。

20代、30代の時から、幼稚園教員のライフステージを考えさせたり、主任として教員を育てることのやり甲斐や、管理職として夢のある園経営の姿を若手教員にアピールしたりする事が必要ではないだろうか。疲れ果てた主任や管理職を見ているだけでは応募しようとも思わないだろう。

一般企業は、女性の管理職の割合を高める取り組みに乗り出したところである。子育てをして

いても、共働きをしても管理職になれる企業を目指し、改革に乗り出そうとしている。女性の割合が多い幼稚園こそ、意欲のある者が安心して園経営に夢を持てる世界にしていきたい。

副園長選考での受験者数の減少、合格者数が予定数を下回った結果については、問題点を明らかにして次年度の改善に生かしてほしい。検討委員会の検討結果に期待をしたい。

### (3) 共同研修

#### ① 二年目フォロー研修

新規採用教員として1年間、区市の研修会や園内研修会で育てられてきた教員のフォロー研修は大変意義あるものである。内容や方法も年々改善され、内容的にも大変充実したものとなっている。

研修成果を所属長が確認できるということは大変良いことである。今後もさらなる改善を図り、若手教員が職場で生き活きと活躍できるようにしていきたい。

#### ② 主任教諭研修

研修総合評価が前年度に比べて大幅に向上したことに注目したい。主任が直面している課題を演習テーマにしたことが大きいのであろう。演習形式で、主任同士がクレーム対応について話し合っている。実際に各園で起こっている問題を共感的に理解し合い、解決策を共有していけることは連帯感も高まるであろう。

主任は各園に一人しかいない。同じ同期の主任同士で自分の意見を言える場が必要なのである。今後も、主任の直面している課題を取り上げた研修を企画してほしい。

#### ③ 新任管理職研修

新任管理職としての研修会、新任園長と新任副園長の研修内容の整合性を図ることが必要であろう。全5回のうち、第1回と第5回を園長、副園長を別内容とした。そして、第2回～第4回を合同の研修会にしている。

園長と副園長、管理職としての経験が違うのである。メンタルヘルスもコーチングも新任園長は副園長時代に経験をしている内容であろう。同じ新任といえどもプライドもあるものである。同一の内容にするのであれば、内容的に何がふさわしいのかしっかり吟味する必要があるだろう。

#### ④ 園長・副園長等専門研修

園長研修や副園長等専門研修の講師の選定や内容の決定には、大変な努力をされたことであろう。航空会社のパイロットや芸術大学の先生など、普段なかなか話を聞けない世界の方から、幼児教育と関係付けた話が聞けることは大変勉強になることである。

園長や副園長の専門研修は、直接的な資質向上や具体的な対応の研修だけではなく、教養講座のような意味合いも含めてほしい。8月の研修会である。多くの園長・副園長が楽しみに参加できる研修企画を望むところである。

### ○まとめ

本年度も、組合教育委員会の採用選考、昇任選考、共同研修等の執行状況に関する点検及び評価報告書（平成25年度）を精読させていただいた。各対象事務に対して、誠実に、また真剣に取り組み、前年度の反省を生かし毎年改善をされていることが具体的に見取れた。

「教育は、人なり」である。良い人材を採用し、意欲を高め、昇任させ、適材適所に配置することによって東京の幼児教育は質の高いものとなる。どんな幼児教育の世界に変革が起ころうとも、東京都が進めてきた幼児教育の力が必ず反映されたものとなることであろう。

特別区人事・厚生事務組合教育委員会の益々の発展を祈念している。

## IV 点検・評価に関する有識者の意見

《 國學院大學人間開発学部教授 神長 美津子 氏 》

### ○ 幼稚園教育を取り巻く社会環境と組合教育委員会の事業について

国における子ども・子育て会議を中心とした「幼児期の学校教育」と「保育」にかかる制度改革が進む中であって、これまで質の高い「幼児期の学校教育」を実践してきた東京都特別区の公立幼稚園には、引き続きその教育の質向上に努めるとともに、今後はその実践を通して「幼児期の学校教育」を広く地域に発信したり、認定こども園等における就学前教育の充実に寄与できる人材を育成したりする役割も期待されている。

こうした東京都特別区の公立幼稚園の役割や存在意義を踏まえて、特別区人事・厚生事務組合教育委員会の採用・研修等の事業の充実に努めることが重要と考えている。

### (1) 採用選考

#### ① 幼稚園教員採用選考

受験者数は、平成25年度（平成24年度選考実施）660名に対し平成26年度（平成25年度選考実施）623名で37名減となり、前年度に引き続き減少傾向にある。学生の地元の公立保育所保育士の採用の増加や、受験者数623名中合格者10名補欠者52名という狭き門に対する学生の敬遠等の学生側の実情もあるが、名簿登載者の補欠者の過去の採用状況や採用後の処遇等についての情報不足等、本試験制度についての理解が不十分であることも予想される。引き続き、本試験制度の説明会等を実施し、地道な広報活動に期待したい。

幼保一体化や一元化が進む中であって、今後も、各区教育委員会において、公立幼稚園教員採用をギリギリのところまで判断することが予想されるので、需要数調査結果後の新たな需要に対する速やかな対応策についての検討も必要ではないかと考える。

#### ② 臨時的任用教員

幼稚園教員の妊娠出産休暇・育児休業のための臨時的任用教員の名簿登載については、名簿登載者のこれまでの公立幼稚園での臨時的任用教員としての実績をみる等、今後も引き続き、各幼稚園長が利用する際に、必要な情報を速やかに提供し、信頼性や利便性が得られる仕組み及び運営をすることに努める必要がある。

### (2) 園長・副園長・主任教諭選考

平成25年主任教諭選考受験者数25名（平成24年度より12名減）、副園長選考受験者数12名（平成24年度より9名減）、園長選考受験者数38名（平成24年度より7名減）いずれも減少の傾向にある。ここ数年の幼稚園教員の管理職への志向の低下が著しいことは、非常に残念である。こうした減少傾向の背景には、公立幼稚園を取り巻く様々な状況の中で、管理職が抱える課題が大きすぎる、管理職になることへの夢が持てない、仕事と家庭の両立ができそうもない等があると思われる。

昇任試験の受験をためらう理由は個々の教員により異なるが、園長や副園長の管理職研修において、職場環境の改善等のテーマを取り上げ、中堅教員が昇任し視野を広げる機会をもつことの意義やそのための職場環境づくりについての理解を広めていくことが必要ではないかと考える。

特に、主任教諭選考受験者数12名減は大きい。おそらく、主任教諭希望者が減少する中で、

今後、園長・副園長選考受験者数も一層減少することが予想され、限られた人材からの登用になってしまうだろう。

これからの幼稚園運営を考えると、主任教諭には、教員自身がこれまでの学級経営や保育の中で培ってきた力をベースにして、若い教員たちと管理職との間をつなぐ役になることを期待したい。そのことが職場環境の改善や、幼稚園全体の教育力向上につながる。そのためには、園長や副園長の管理職が率先して職場環境の改善に努め、対象年齢の中堅教員が、幼稚園教員としての自らの使命を認識し、昇任選考試験を受験する環境づくりが必要ではないだろうか。

### **(3) 共同研修**

#### **① 二年目フォロー研修**

受講者の評価（「大変良かった」90%）とともに、受講者の所属長の評価（「大変良かった」92%）が高かったことは、職場の中でその教員の成長が認められ研修成果を読み取ることができたことであり、幼稚園教員としての基礎を固める二年目の研修の成果があったと言える。

今後の幼稚園教員には、保護者との連携や、小学校教員、保育士、心理臨床の専門家等異なる専門性を有する者と連携し、「幼児期の学校教育」の質を高めていくことが期待されている。今後も引き続き、幼稚園教員の視野を広げる研修カリキュラムの工夫を求めたい。

#### **② 主任教諭研修**

受講者の評価は「大変良かった」94%であり、非常に高い評価を得ている。主任教諭が、日頃の幼稚園の活動において課題と感じていることに応える研修であったことが読み取れる。今年度の成果を踏まえ、引き続き、主任教諭の抱えている課題の解決に迫る研修カリキュラムを期待したい。

#### **③ 新任管理職研修**

新任管理職の場合は、公立幼稚園を取り巻く様々な課題を認識し、新たな使命と責任をもってその任に当たっているが、各幼稚園の職員構成や地域の実情、各区の幼稚園行政の実情等の現実の中で、ジレンマを感じていることも少なくない。限られた人材や施設等の物的環境等を有効に活用し、適切な幼稚園運営をしていくためには、まずは各園の課題を整理し、課題解決に対応できる環境をつくる必要がある。特に、人材育成の視点は重要であり、今年度の職場の「メンタルヘルス」の導入等、引き続き研修カリキュラムの工夫をし、必要な研修を提供していただきたい。

#### **④ 園長・副園長等専門研修**

受講者の評価が「大変良かった」が90%を超えたことから、園長・副園長等の管理職に必要な研修を提供できたことが読み取れる。公立幼稚園を取り巻く環境が厳しく、かつ東京都特別区の公立幼稚園には、「幼児期の学校教育」を認定こども園や保育所等に普及をする役割の期待も寄せられている。このため、研修を通して幼稚園を取り巻く情報や改革の視点を的確に提供し、各園長・副園長が研修の成果を園運営に活用しながら、「幼児期の学校教育」のモデルとして、地域からの信頼と期待が寄せられる公立幼稚園をつくっていただきたい。

### **○まとめ**

東京都特別区の公立幼稚園教員の資質向上において、特別区人事・厚生事務組合教育委員会の採用・研修等の事業が果たす役割は大きい。今後も、幼稚園教員の採用から始まり、キャリアステージに応じた必要な研修の充実に努め、東京都の「幼児期の学校教育」の向上に努める人材の養成に努めていただきたい。

## 特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務の点検及び評価の実施方針

平成21年5月22日教育委員会決定

## 1 目的

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

## 2 点検及び評価の定義

点検及び評価は、以下の内容をもって定義づける。

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

## 3 点検及び評価の対象

点検及び評価の対象事業は、次に掲げるとおりとする。

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

## 4 点検及び評価の実施

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

## 5 議会への報告及び公表

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

## 6 その他

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

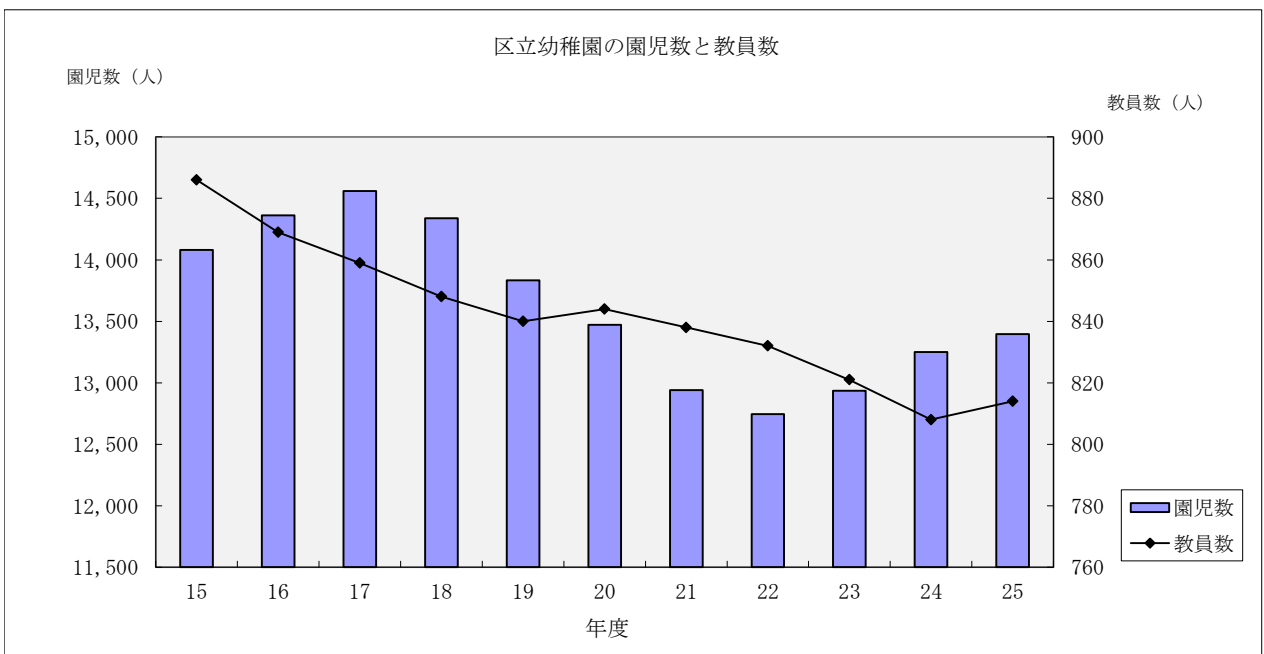
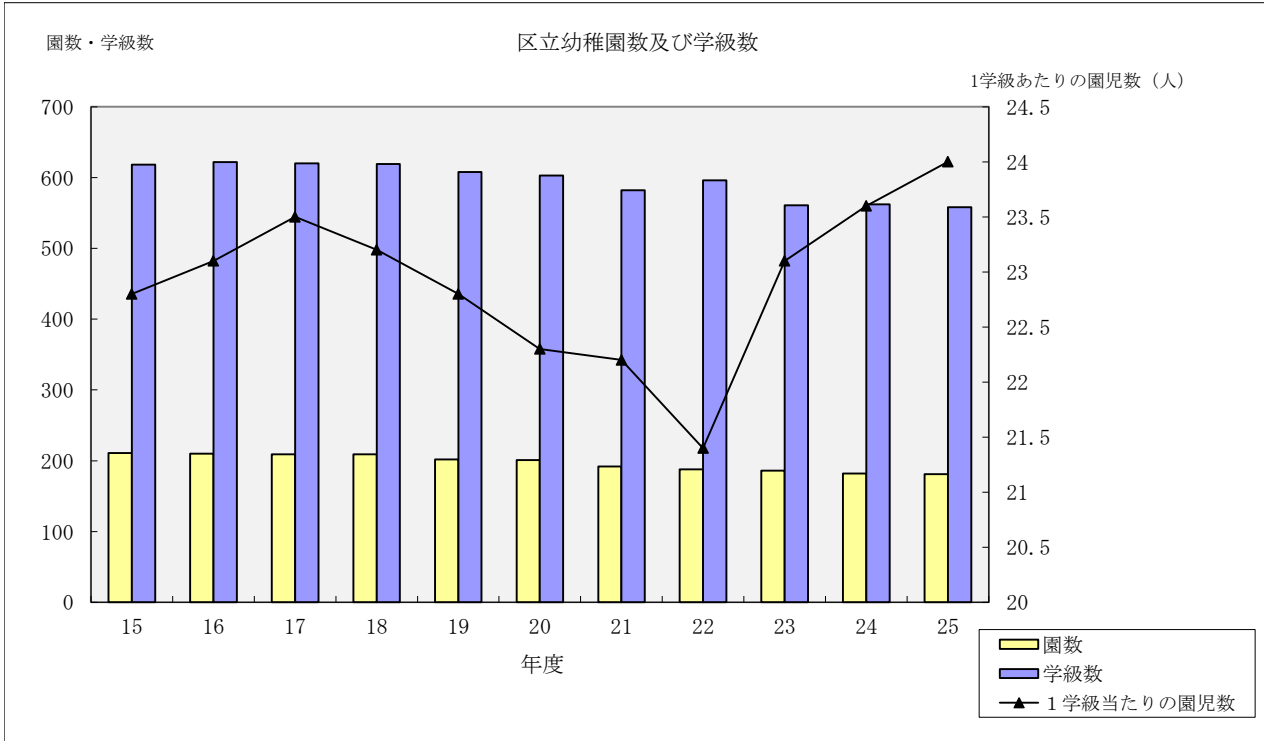
区立幼稚園現況

資料2

平成25年5月1日現在

年度 項目	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	平成23年度	平成24年度	平成25年度
園数	211	210	209	209	202	201	192	188	186	182	181
学級数	618	622	620	619	608	603	582	596	561	562	558
園児数	14,080	14,363	14,560	14,338	13,834	13,472	12,940	12,745	12,934	13,250	13,396
教員数	886	869	859	848	840	844	838	832	821	808	814
1学級あたりの園児数	22.8	23.1	23.5	23.2	22.8	22.3	22.2	21.4	23.1	23.6	24.0

「平成25年度東京都学校基本調査報告」より



(人)

項目 \ 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	平成23年度	平成24年度	平成25年度
3歳児	1,102	1,131	1,145	1,213	1,268	1,369	1,430	1,558	1,650	1,742	1,889
4歳児	6,428	6,506	6,518	6,234	6,026	5,769	5,444	5,437	5,660	5,601	5,712
5歳児	6,550	6,726	6,897	6,891	6,540	6,334	6,066	5,750	5,624	5,907	5,795

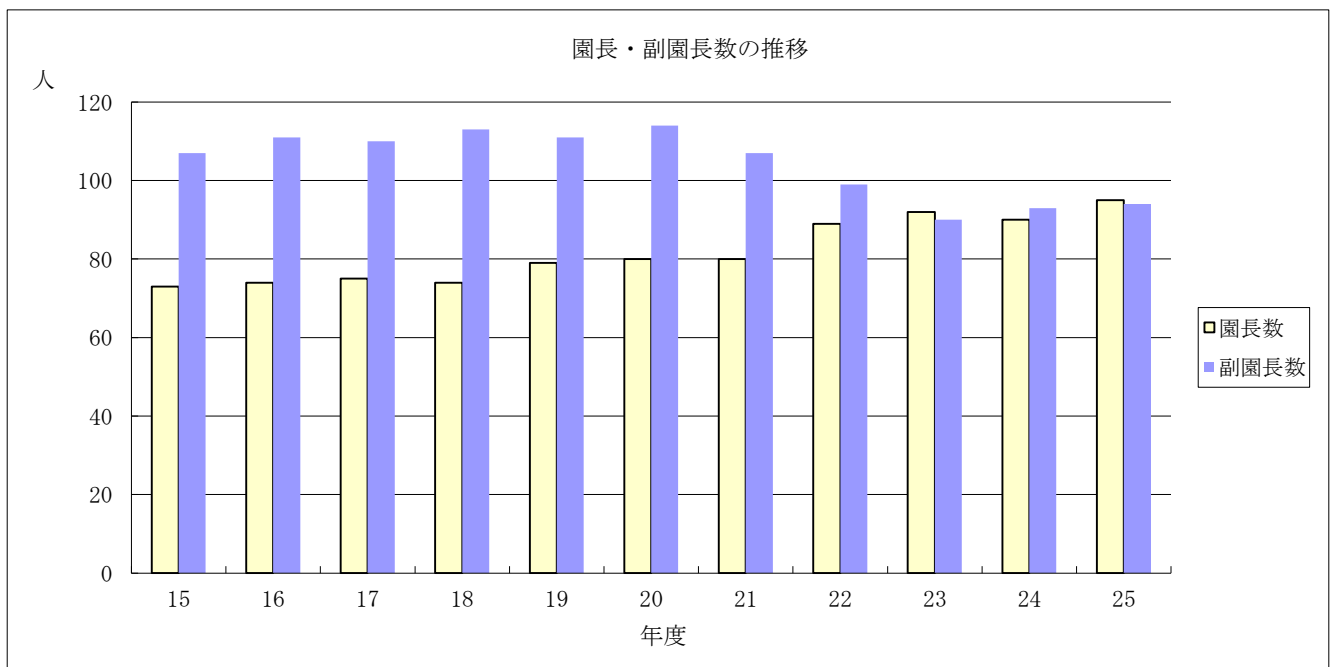
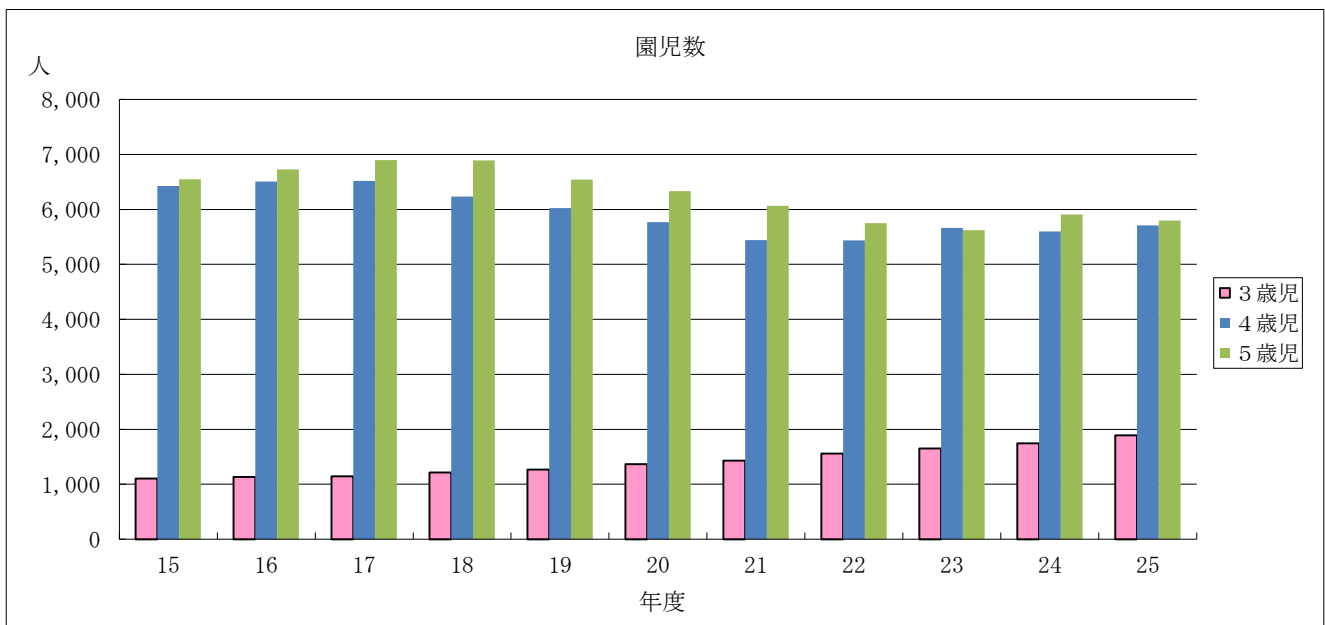
「平成25年度東京都学校基本調査報告」より

(人)

項目 \ 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	平成23年度	平成24年度	平成25年度
園長数(専任)	73	74	75	74	79	80	80	89	92	90	95
副園長数	107	111	110	113	111	114	107	99	90	93	94

「組合教育委員会事務局調査」より

平成25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25年度)

平成25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	647	54.9	531	1,178	36	50.0	36	72
中央	16	100.0	0	16	1,491	100.0	0	1,491	84	100.0	0	84
港	12	40.0	18	30	945	32.2	1,993	2,938	70	34.8	131	201
新宿	25	71.4	10	35	1,098	49.4	1,125	2,223	66	46.5	76	142
文京	10	37.0	17	27	842	29.2	2,037	2,879	65	30.7	147	212
台東	12	57.1	9	21	783	33.8	1,533	2,316	64	41.3	91	155
墨田	7	43.8	9	16	407	22.8	1,380	1,787	21	20.2	83	104
江東	20	60.6	13	33	1,882	39.3	2,904	4,786	113	37.4	189	302
品川	9	32.1	19	28	657	16.8	3,262	3,919	37	15.5	202	239
目黒	5	19.2	21	26	274	8.0	3,152	3,426	16	7.1	208	224
大田	0	0.0	49	49	0	0.0	9,205	9,205	0	0.0	572	572
世田谷	9	13.2	59	68	1,094	10.0	9,898	10,992	47	6.9	634	681
渋谷	6	28.6	15	21	242	11.7	1,824	2,066	16	11.1	128	144
中野	2	7.7	24	26	135	4.0	3,267	3,402	9	3.4	252	261
杉並	6	12.5	42	48	522	7.8	6,180	6,702	28	6.8	386	414
豊島	3	15.0	17	20	152	9.3	1,488	1,640	10	8.1	114	124
北	6	17.1	29	35	322	6.4	4,671	4,993	21	6.7	293	314
荒川	9	64.3	5	14	723	58.4	515	1,238	35	52.2	32	67
板橋	2	5.4	35	37	124	1.9	6,302	6,426	9	2.2	395	404
練馬	5	10.6	42	47	436	4.1	10,165	10,601	32	5.5	545	577
足立	2	3.6	54	56	82	0.8	9,880	9,962	6	1.0	600	606
葛飾	3	9.1	30	33	150	2.4	6,105	6,255	10	2.3	418	428
江戸川	4	8.9	41	45	388	3.6	10,486	10,874	19	3.0	623	642
計	181	24.4	562	743	13,396	12.0	97,903	111,299	814	11.7	6,155	6,969

「平成25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25年度）

平成26年9月 発行

編集・発行

特別区人事・厚生事務組合教育委員会事務局  
人事企画課

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋三丁目5番1号

東京区政会館17階

TEL 03 (5210) 9895

FAX 03 (5210) 9712