

# 未来を育む学校サポートプログラム（第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針）（素案）に関するパブリックコメント

## 実施結果について

### 1 概要

川崎市では、学校業務における業務改善等に向けた取組を進めるための「未来を育む学校サポートプログラム（第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針）」の素案をとりまとめ、11月25日から12月26日まで市民などから意見を募るパブリックコメントによる意見募集を実施しました。本市においては、これまで2次にわたり「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を策定し、学校施設の効率的な管理運用などの様々な業務改善の取組を進めてきたことにより、年次休暇の平均取得日数の目標達成や時間外在校等時間（正規の勤務時間を超える在校時間）の縮減など、改善傾向にありますが、時間外在校等時間については依然として国の定める上限（45時間／月、360時間／年）を超えており、更なる業務の改善が求められています。そのため、学校現場で働く校長等との意見交換等を踏まえて好事例から学校ごとに取組を考えるための新たな方針「未来を育む学校サポートプログラム（第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針）」を次のとおり公開し、広く市民の皆様から意見を募集しました。

その結果、25通（41件）の御意見をいただきましたので、御意見等の内容とそれに対する市の考え方を次のとおり公表します。

### 2 意見募集の概要

題名	未来を育む学校サポートプログラム（第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針）（素案）に関する意見募集について
意見の募集期間	令和7年11月25日（火）～令和7年12月26日（金）
意見の提出方法	電子メール（意見提出フォーム）、ファックス、郵送、持参
意見の周知方法	<ul style="list-style-type: none"><li>市政だより（令和7年12月号掲載）、市ホームページ、教育だよりかわさき134号（令和7年11月発行）、X（川崎市シティプロモーション）</li><li>資料の閲覧（かわさき情報プラザ、各区役所市政資料コーナー、支所・出張所、図書館（本館・分館）、市民館（本館・分館）、教育委員会事務局教育政策室</li><li>川崎市PTA連絡協議会理事会での説明（12月5日）</li></ul>
意見の公表方法	<ul style="list-style-type: none"><li>市ホームページ</li><li>資料の閲覧（かわさき情報プラザ、各区役所市政資料コーナー、支所・出張所、図書館（本館・分館）、市民館（本館・分館）</li></ul>

### 3 意見募集の結果

提出件数		25通(41件)
内訳	電子メール(意見提出フォーム)	25通(41件)
	ファックス	0通
	郵送	0通
	持参	0通

### 4 意見の内容と対応

#### (1) 意見の対応区分

##### 【対応区分】

- A : 御意見を踏まえ、案に反映したもの
- B : 御意見の趣旨が案に沿ったものであり、御意見の趣旨を踏まえ、取組を推進するもの
- C : 今後の取組を進めていく上で参考とするもの
- D : 案に対する質問・要望の御意見であり、案の内容を説明・確認するもの
- E : その他

##### 【意見の件数と対応区分】

項目	A	B	C	D	E	計
(1) 計画の趣旨と目的について	0	0	0	0	0	0
(2) 本プログラムのポイントについて	0	4	0	5	0	9
(3) 取組期間内の目標について	0	0	1	5	0	6
(4) 4つの対応の方向性に基づく取組について	0	6	3	13	0	22
(5) 進捗管理の考え方について	0	0	0	0	0	0
(6) その他	0	0	0	0	4	4
合計	0	10	4	23	4	41

## (2) 主な意見と本市の対応

### ア 主な意見

働き方改革の対象となる者についての御意見、人事運用・採用等についての御意見、教育委員会の取組についての御意見、個別の取組に関する御要望などが寄せられました。

### イ 本市の対応

いただいた意見については、御意見の趣旨を踏まえ、取組を推進するものや案に対する質問・要望の御意見でございましたので、案の内容を説明・確認するとともに、用語・用字の修正など、所要の整備を行いました。

## 5 意見の要旨と市の考え方

### (2) 本プログラムのポイントについて（9件）

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
1	<p>教員だけでなく、用務員や栄養士、事務職なども含めた全体改革を推進すべきです。 (同様意見他3件)</p>	<p>本プログラムでは、4つの対応の方向性を定め、学校における働き方改革を総合的に推進することとしています。具体的な取組として掲げている中でも、文書作成等への生成AIの活用（方向性2⑥）、時差勤務制度の導入等（方向性4①）、教員以外の職種との連携強化（方向性4⑤）などについては、教員だけを対象とするものではなく、学校全体の業務改善・働きやすい環境づくりを進めてまいります。また、学校に関わる教職員が、それぞれの立場と役割において具体的な取組を進め、子どもたちの「主体的・対話的で深い学び」を実現していきたいと考えています。</p>	B
2	<p>労働時間削減のみを数値目標とする施策は、業務量増加と相まって現場に過度な負担を強い、「自主的サービス残業」を助長する恐れがあります。教育委員会は「伴走者」ではなく、労務管理・業務配分・制度設計における責任主体であり、業務廃止、簡素化、外部委託、人員配置見直しなど具体的な改革案を示す必要があります。人事運用の遅延も教員の生活基盤を脅かし、人材確保に悪影響を及ぼします。包括的な制度設計の見直しと、教育委員会が責任主体として改革を主導することを強く求めます。 (同様意見他3件)</p>	<p>当該計画の策定に当たっては、国の示した「学校と教師の業務の3分類」の内容も踏まえており、学校全体で業務の見直しを行うものと考えております。また、教育委員会の役割として、学校現場での実践が重要な取組については、伴走者として後押しをしてまいりますが、教育委員会による実現が重要な取組もあるため、引き続き改革を行っていく主体でもあると考えております。</p>	D

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
3	モデルケースでは繁忙期に19時まで勤務する例が示されており、通常業務での長時間勤務が許容されているかのように受け取られかねない。しかし、公立学校の教員は政令（超勤4項目）に該当する場合のみ時間外勤務が命じられるものであり、このモデルは政令に抵触する可能性がある。よって、繁忙期でも勤務時間の割振りにより時間外勤務が発生しないよう留意すべき旨を明記すべきと考える。	参考資料として添付しているモデルケースについては、教師の1日を明示するものであり、実際に学校での一日を聞き取った上で図に表現したものです。17時以降の勤務について許容しているものではなく、長時間となっている部分を解消するためのものとして掲示しているものでございます。今後も、この長時間になっている部分の解消を目指し、時差勤務などの取組を進めてまいります。	D

(3) 取組期間内の目標について（6件）

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
1	本編で時間外在校等時間の算定に臨時の任用・任期付教員も含めるとあるが、これらの教員は校務分掌が少なく負担が異なる傾向にある。したがって、臨任・任期付を含めない場合の数値も併せて公表すべきと考える。	業務職員を除く市立小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の全教職員を対象とすることで、学校現場における時間外在校等時間の状況を正確に把握することを目的としております。これまで、調査の対象外となっていた臨時の任用教員・任期付き教員を加えることでより正確な把握ができるものと考えております。	D
2	教員の「時間外在校等時間」データは、雑談やスポーツ後に退勤登録するケースがあり、実態を正確に反映していません。就業時間外の活動自体は問題ないものの、退勤登録のタイミングが勤務時間を過大に見せています。今後は、仕事終了時に退勤登録するルールを徹底し、正確な労働時間の把握が必要です。 (同様意見他3件)	教員は、毎日ICカードによる出退勤時刻の登録を行い、打刻された出勤時刻から退勤時刻までを「在校時間」とし、その時間から正規の勤務時間及び休憩時間を除いた時間を「時間外在校等時間」としています。さらに「時間外在校等時間」のうち、自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間及びその他業務外の時間（例：時間外における出張の移動時間、読書時間、食事時間等）を「自己研鑽等時間」として、職員情報システムに登録していただく仕組みがあり、この「自己研鑽等時間」を差し引いた時間を最終的な「時間外在校等時間」として集計しております。時間外に雑談やスポーツ等を行った後に退勤登録した場合は「自己研鑽等時間」の登録を行うよう引き続き周知し、正確な「時間外在校等時間」の集計に努めてまいります。	D
3	教職員の働き方改革は人材確保と児童の主体的学びに直結するため、仕組みづくりが重要です。次の項目が必要と考えます。 ①残業時間の公表による競争力強化	時間外在校等時間の公表につきましては、「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の年度ごとの取組状況報告において、指標としている上限を超えた教員数の割合を公表してまいりました。学校の働き方改革のための「見える化」につきましては、国の動向を踏まえながら、検討してまいりたいと考えております。	C

(4) 4つの対応の方向性に基づく取組について（22件）

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
1	教職員の業務量過多は、児童生徒と向き合う時間や教職員の健康確保に直結する重要課題です。配置定数の見直しから採用状況の見直しが先になるのではないのでしょうか？	配置定数を見直して教職員を増やすことは、教職員の業務負担の軽減のための手法の一つであると考えています。教職員定数の拡充には、国が定める教職員配置の見直しが必要となりますので、国に対して、今後も様々な機会を通じて要請していきます。教員採用においては、採用試験の複数回実施や奨学金返還支援事業の実施等により、受験者の拡大を図っているところですが、引き続き、教員採用についての検討改善を図りながら、年度当初の欠員解消に向けて、多様で優秀な人材確保を図ってまいります。	B
2	教職員の業務量過多は、児童生徒と向き合う時間や教職員の健康確保に直結する重要課題です。新しいツールも取り入れていくなどして学校や教育委員会にかかる業務全般を見直す時期になっているのだと思います。	業務軽減に資するシステムなどの導入を検討してまいります。例えば、テストに係るものとして、採点システムについては、一部の中学校において既に活用されていることが確認されており、その有効性を確認しながら、全市的な導入の可能性について検討を行ってまいります。	B
3	教員同士のパワーハラスメントには、人的配置を増やしストレスを軽減する環境づくりが重要です。専科配置の拡充により負担が減り、職場の魅力向上と教員志望者増加につながると考えます。	パワーハラスメントの防止につきまして、教育委員会では「川崎市教育委員会セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関する要綱」により基本的な取組の方針等を定め、防止措置等を進めておりますので、引き続き取組を進めるとともに、働きやすい職場環境を実現するため、教員の人材確保と教員の働き方改革を両輪で進めてまいります。また、専科等の加配教員の配置については、取組の方向性④に掲げているとおり、国の加配定数等を活用して効果的な教職員の配置を行うことにより、様々な教育的ニーズへの対応を図ってまいります。	B
4	ICT サポーターさんは来る回数をもっと増やしていただければと思います。	GIGA 端末の活用に限らず、ICT を利用する教職員のサポート体制が重要と認識しておりますが、本市では、GIGA 端末導入以降、端末を適切、効果的に活用していただくため、ICT 支援員を各学校に派遣しているところでございます。	D
5	教員の負担軽減には、教員業務支援員ができる仕事を明確化し、一覧を定期的に提示することが重要です。提示がないと依頼が滞り、支援員が暇を持て余す状況が生じるため、仕組みの整備が必要です。	スクールサポートスタッフ（本市では教職員事務支援員）の任用時に「活用の手引き」を作成し、各校に配布しております。今後も継続的に周知を行ってまいります。	D

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
6	<p>教職員の働き方改革は人材確保と児童の主体的学びに直結するため、仕組みづくりが重要です。次の項目が必要と考えます。</p> <p>②卒業文集・アルバム廃止</p>	<p>卒業文集・アルバムの作成については、教育委員会が一律に決定するものではなく、各学校の実情や保護者・児童生徒の意向等を踏まえ、学校ごとに判断するものであると考えております。卒業文集・アルバムは、法令上その作成が義務づけられているものではありませんが、地域の慣行や学校文化として長年実施されてきた経緯があり、その作成は児童生徒や保護者、学校運営協議会やPTA等での意見を踏まえながら、学校が主体的に検討するものであると考えます。教育委員会といたしましては、個人情報の適切な管理を含め、各学校が適切に判断できるよう必要な助言・情報提供を行ってまいります。</p>	D
7	<p>教職員の働き方改革は人材確保と児童の主体的学びに直結するため、仕組みづくりが重要です。次の項目が必要と考えます。</p> <p>③「のびゆくすがた」廃止</p>	<p>通知表は、児童生徒の学習の実現状況、よさや可能性、目標実現に向けた具体的な手立てについて、本人や保護者と共有し、一人ひとりの学習改善や意欲の向上につなげる役割を果たしており、各学校で作成しています。通知表の見直しにつきましては、各学校で所見欄の記載等について改善、検討し、教員が子どもと向き合う時間を確保することができるよう進めてまいります。</p>	D
8	<p>教職員の働き方改革は人材確保と児童の主体的学びに直結するため、仕組みづくりが重要です。次の項目が必要と考えます。</p> <p>④地域行事や見守り等</p>	<p>地域住民等との連携については、第4章 本プログラムの具体的な取組内容等「1 4つの対応の方向性に基づく取組」「方向性 2 教育の負担軽減・業務改善 ⑤ 地域住民等との連携」に記載のとおり、地域の理解のもと、改善に向けた地域との連携を推進する必要があり、P 5 6「学校と教師の業務の3分類」を踏まえた業務の見直しが進むように取組を進めてまいります。</p>	B
9	<p>探究的な学びの充実は、適切な指導がないと誤った方法や偽情報を身につける恐れがあり、基礎学力低下を招きます。教員負担軽減は必要ですが、そのために自主学習を増やす施策は本末転倒であり、公教育の質を下げる危険があります。学校教育は探究的な学びの充実ではなく、子供が家庭や塾に頼らず基礎学力を確実に身につけられる仕組みに重点を置くべきです。</p>	<p>探究的な学びについては、全ての教科等で実施していくものであり、総合的な学習の時間を中心とした探究的な学習を行うことで、他教科等の学びも促進されるものと考えております。全国学力・学習状況調査においては、探究的な学びに進んで取り組んでいる児童生徒は、「教科の勉強が好き」「自分で学び方を考え、工夫している」と回答している割合が高いという傾向が示されており、探究的な学びを充実させることは、子どもの学ぶ意欲を高め、基礎学力の定着にも寄与するものと捉えております。今後も、各教科等で「わかる授業」を進めていくとともに、探究的な学びの充実を図ってまいります。</p>	D

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
10	教職員のウェルビーイングについて。教員よりも学校事務職員の方が病休率が高い。学校事務職員のウェルビーイングこそ喫緊の課題である。	本プログラムに掲げる具体的な取組として、文書作成等への生成AⅠの活用（方向性2⑥）、時差勤務制度の導入等（方向性4①）、教員以外の職種との連携強化（方向性4⑤）などについては、学校事務職員をはじめ、学校全体の業務改善・働きやすい環境づくりを進めるものと考えています。これらの取組を着実に推進することで、学校事務職員をはじめ、教職員の健康確保とウェルビーイングを向上させ、「教職員が働きやすい環境」を実現していきたいと考えております。	D
11	近隣の自治体で導入されている教頭マネジメント支援員を川崎でも導入するはどうですか、	教頭は学校運営に関わる幅広い業務を担っており、他の教員に比べて業務負荷が高い状況にあります。そのため、教頭マネジメント支援員を導入している他都市の実績や負担軽減効果なども参考にしつつ、まずは今回策定した「未来を育む学校サポートプログラム」に掲げた取組を着実に推進し、長時間勤務の縮減に向けた取組を進めていきたいと考えております。	D
12	諸経費の徴収・引き落とし業務を教員が担っており、授業準備や定時退勤に支障がでています。他自治体では事務職員が対応しているため、事務職員による処理への移行を検討いただきたいです。働き方改革の一環としてご対応をお願い申し上げます。	当該計画の策定に当たっては、国が示した「学校と教師の業務の3分類」の内容も踏まえており、学校全体で業務の見直しを行うものと考えております。学校徴収金の事務については、方向性4③に記載のとおり、その効率的な執行が必要だと考えておりますので、取組を進めてまいります。	D
13	小学校の「のびゆくすがた」の前期所見の廃止、各書類の押印の廃止、留守番電話導入等、働き方改革が進んだことは高く評価しております。文部科学省が示した「学校と教師の業務の3分類」を取り入れ、運動会前の校庭整備、学年会計、ワックス掛けを教員の業務から外してほしいです。また、職員の日直の見回り（毎日）、電話対応（長期休業期間中）を担当する職員を配置してほしいです。学校閉庁日は、「かわさき家庭と地域の日」は、新たに追加されましたが、市制記念日も対象に含めることで、市内の小中学校に子どもを通わせている教員が休めるようにしてほしいです。	本プログラムは、学校現場との意見交換会で出された意見や、国が示した「学校と教師の業務の3分類」の考え方を踏まえて策定を進めてきたものであり、例えば、用務業務の執行体制及び業務範囲の拡充（方向性4⑤）においては、教室のワックス掛けなど学校用務員が担う業務範囲の拡充を挙げるなど、教職員の負担軽減に向けた具体的な取組を掲げています。教職員の長時間勤務の縮減に向けて、これらの取組を着実に推進するとともに、今後も、学校現場のニーズに応じて、学校全体の業務改善・働きやすい環境づくりを進めていきます。学校閉庁日につきましては、市制記念日等も含め、拡大について今後も検討を進めたいと考えております。	C

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
14	教員の適当たりの授業時数の見直しも進めてほしいです。中学年、高学年は専科を増やしてほしいです。特別支援学級の高学年の担任は、専科がないため、空き時間がありません。加配教員をつけてもらえると嬉しいです。	学校教育法施行規則において各教科等の年間授業時数の標準が定められており、各学校においては、これらを踏まえ、学校の教育課程全体のバランスを図りながら児童生徒や学校及び地域の実態等を考慮し、学習指導要領に基づいて各教科等の教育活動を適切に実施するための授業時数を具体的に定め適切に配当しています。専科等の加配教員の配置については、取組の方向性④に掲げたとおり、国の加配定数等を活用して効果的な教職員の配置を行うことにより、様々な教育的ニーズへの対応を図ってまいります。	D
15	臨時の任用教諭不足については、正規教員の育休や休職の期間に關係なく、1年間は身分を保障する必要があると思います。また、一定の勤務経験がある臨時の任用教諭については、校長の推薦、教育委員会の職員が授業参観を行った上で、試験を実施せずに正規教員に任用できるシステムが必要です。	臨時の任用職員については、地方公務員法等の関係法令に基づき引き継ぎ適切に任用を行ってまいります。また、教員採用試験において、一定の条件を満たした臨時の任用教員についての特別選考を実施しており、令和7年度に要件の拡大を行ったところです。なお、臨時の任用は、正式任用にあたりいかなる優先権を与えるものではありません。	D
16	学校事務職員の病休率が教員より高く増加傾向にあるのに、文科省は業務転嫁を進め、メディアも問題をほぼ取り上げていない。この深刻な実態を社会はもっと知るべきだ。	職種に関わらず、教職員全体について、病気休職者の割合が増加傾向にあることは認識しておりますので、本プログラムの推進により、学校全体の業務改善・働きやすい環境づくりを進めてまいります。	D
17	時間外在校等時間が年720時間を超える教員が1,179人いるとの答弁があり、市長が追加対策を指示した。11月発出の本案だけでは不十分と認識されているからこそその指示であり、その追加対策内容を第4章に明記すべきだと考える。	これまでの方針に基づく取組により改善傾向ではありますが、未だに教員の長時間勤務の状況については、重大な問題であると考えております。その解消に向けて、当該計画の取組を総合的に進めてまいります。	D
18	次期学習指導要領の論点整理では、「余白」の創出を通じた教育の質の向上の在り方について示されていますが、国の方針がまとまつたら教育委員会が各学校にモデルを示してほしいです。	令和7年度に標準授業時数と余剰時数の合計が1086時間を超えて計画している市立学校はございませんでした。引き続き、教育委員会事務局が校長会や教育課程編成届説明会において標準授業時数を大幅に上回って教育課程を編成する必要はないことや、学校における働き方改革にも配慮した対応を検討することを説明し、年度当初に提出される教育課程編成届を確認してまいります。また、令和8年度教育課程柔軟化サキドリ研究校に対し、支援や指導・助言を行うとともに、サキドリ研究校における研究開発の成果・実績を各学校に周知・共有してまいります。	B

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
19	多くの学校では、職員の出勤前に児童が校内に入っていますが、低学年や特別支援学級は、見守りが必要な児童が多いので、担任の負担になっています。朝の居場所づくりを早急に進めてほしいです。放課後の校庭開放は、教員の負担にならないように、わくわくプラザに委託する条件でスタートしましたが、責任の所在が曖昧になってきており、学校が対応する案件が増えています。再度、見直しをお願いしたいところです。	朝の居場所づくりについては、学校管理下外の取組として、子どもや保護者が安心・安全に過ごすことができ、授業への円滑な接続ができる仕組みを検討し、令和8年度から順次実施していきます。みんなの校庭プロジェクトについては、公園のような”場”の開放を行う取組であるため、利用にあたっての責任は利用する児童及び保護者にございますが、万が一の対応として、大きなケガなどがあった場合の初期対応をわくわくプラザの指定管理業務の一部としていますので、役割の整理などの見直しを行ってまいります。	C
20	初任者の負担軽減、教員志望者に川崎市を魅力的に感じてもらうために、山形県のように新卒の教員を学級担任以外の仕事に従事できるようにしてほしいです。	新卒教員を専科指導等に従事させ、学級担任を持たない形とするとには、新たな定数措置や予算措置が必要となる場合があり、実現に向けては様々な課題があります。一方で、初任者の精神的・肉体的負担の軽減や、教員を志す上での不安の緩和といった効果も期待できることから、他都市の導入事例を参考にしつつ、本市の実情も踏まえて検討を進めてまいります。	C
21	臨時の任用教諭、教職大学院を経験している初任者は、長野県等のように初任研を一部免除することで児童生徒指導に専念できるようにしてほしいです。	本市におきましては、川崎市の教職員としての使命感を養うとともに、豊かな人間性と実践的指導力を育成すべく、初任者研修を実施しているところです。現在、令和8年度からの初任者研修における勤務校内研修の内容、勤務校外研修の回数、初任者研修に係る作成書類の見直しを進めているところです。本プログラムで目指す「教職員が働きやすい環境づくり」の実現に向けて、この見直しは初任者研修対象者が児童生徒指導に専念する時間の確保にもつながるものと考えております。	D
22	民間事業者の専門ノウハウを活用し、学校徴収事務や水泳指導、施設管理、専門授業などを外部委託することで、教職員の負担軽減と業務の質向上を図る。教職員が教育活動に専念できる環境を整備し、長時間労働の是正や健康維持に貢献。  外部委託による新たな雇用機会や柔軟な働き方の導入で、教員不足の解消にも寄与するものと考える。	民間事業者の活用については、第4章の「4つの対応の方向性に基づく取組」に記載のとおり、民間活力の活用が可能なものについては、教員の負担の軽減につながる取組を進めてまいります。	B

(6) その他（4件）

	意見（要旨）	市の考え方	対応区分
1	「川崎市費就学奨励費」、「川崎市費特別支援学校就学奨励費」は、対象家庭が低所得層ではなく支援効果も低いと考えます。他自治体には同様の制度がなく、請求事務が複雑で学校事務職員に大きな負担を強いています。働き方改革や業務効率化の観点から、この制度は廃止すべきです。	川崎市特別支援教育就学奨励費は、特別支援学校への就学奨励に関する法律に準じて、保護者等の経済的負担を軽減するとともに、当該学校における教育の普及奨励を図ることを目的としている川崎市独自の制度です。今後におきましては、支援ニーズの多様化など、特別支援学校を取り巻く環境の変化等を踏まえながら、適切な制度の運用等に努めてまいります。	E
2	勤務時間中に以下のことが行われており、その改善が求められる。 ○休暇を不正に取得し仕事が進まない。	教職員の休暇の適正な取得等につきましては、これまで校長会等を通じて各学校へ周知を行っているところです。今後も引き続き周知を行い、適切な対応に努めてまいります。	E
3	研究会の負担軽減のため、回数の見直しなど改善策を講じるべきです。	教育研究会の運営に関しては、今回の意見募集の範囲と異なりますが、児童生徒主体の学びへの転換に向けて、特別活動において児童生徒の自発的、自動的な活動が効果的に展開されるよう、学校への事例の紹介や周知を進めてまいります。	E
4	夢教育21の教員負担が大きすぎます。学校が企画提案した独自の取組について査定する取組ですが、他都市ではこういった取組は減少傾向にあります。これについては、学校、教育委員会、双方の働き方改革と逆行するからこそ減少しているものと考えられます。廃止も視野に入れながら夢教育21の在り方を見直すべきと考えます。	本市では、学習指導要領等の国の動向や子どもを取り巻く社会状況等を踏まえた、創意工夫ある教育活動の充実と活性化を図るとともに、家庭や地域との密接な連携のもと、地域に根ざした教育を組織的、計画的に推進し、本市の学校教育の振興を図ることを目的として、夢教育21推進事業を推進してきました。しかしながら、夢教育21推進事業の実施手法について、学校の負担が大きいことや、本来の目的に沿った事業展開を更に進めていくため、令和8年度実施分から各学校における申請や審査方法、予算執行方法等を大幅に見直しました。今後も、学校の負担に配慮しながら、夢教育21推進事業を推進してまいります。	E