

III 「新しい人財育成」 茨城県の未来をつくる「人財」を育て、日本一子どもを産み育てやすい県を目指します。

<政策から描かれる茨城県の近い未来の姿>

- ◆ 時代のニーズを捉えた魅力的な教育環境が整い、自ら未来を切り拓く生きる力やグローバル社会で活躍する能力を有した「人財」が育っていきます。
- ◆ 結婚・妊娠・出産・子育ての各ステージにおける切れ目がない支援により、子育て世代の不安の解消が進み、安心して子どもを産み育てやすい県になっていきます。
- ◆ 年齢、性別、国籍、障害の有無、性的指向・性自認等に関わりなく、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会が実現していきます。
- ◆ 本県産業を支える外国「人財」がいきいきと働くとともに、社会に溶け込み、県民として共に成長する地域社会が実現していきます。

政策11 次世代を担う「人財」

「生きる力」をはぐくむ教育を推進とともに、グローバル社会で活躍できる「人財」を育成します。

(1) 「生きる力」をはぐくむ教育の推進

- ・保幼小中高の接続、家庭・地域・学校の連携、キャリア教育、金融経済教育、興味・関心や理解に応じた指導、ICT活用、社会・自然体験、体力向上、食育、健康教育、情報モラル教育

(2) 新しい時代に求められる能力の育成

- ・マーケティング教育、英語・探究力育成講座、異文化理解を深める国際教育、プログラミング教育、理数教育、起業家精神の育成、STEAM教育

(3) 地域力を高める「人財」育成

- ・郷土教育、ボランティア養成、福祉教育、地域活動、主権者教育、職場見学・体験、デュアルシステム

政策12 魅力ある教育環境

茨城の将来を支えリードする多様な「人財」を育成するため、魅力と特色ある学校づくりに取り組むとともに、支援を必要とする子どもたちの自立を支えます。

(1) 魅力と特色ある学校づくり

- ・中高一貫教育、遠隔授業、教員の確保、ICT活用指導力向上、教員の資質向上、教員の働き方改革、防犯対策の推進、教員の服務規律徹底、

(2) 次世代を担う「人財」の育成と自立を支える社会づくり

- ・非行防止、立ち直り支援、不登校・引きこもり・いじめ等に対する未然防止、就学前教育・家庭教育の推進、放課後活動の充実、誰もが教育を受けられる支援の充実、特別支援教育、インクルーシブ教育

政策13 日本一、子どもを産み育てやすい県

結婚・妊娠・出産の希望がかなう社会づくりを進めるとともに、児童教育・保育サービスの充実など、子育て支援に取り組みます。

(1) 結婚・妊娠・出産の希望がかなう社会づくり

- ・性と健康に関する正しい知識の普及

(2) 安心して子どもを育てられる社会づくり

- ・児童教育・保育人材の確保、放課後の児童の居場所づくり

(3) 児童虐待対策の推進と困難を抱える子どもへの支援

- ・相談体制の充実、早期発見・安全確保、教育支援・生活支援・就労支援・経済的支援、ヤングケアラー支援

政策14 多様性を認め合い、誰もが活躍できる社会

性別や国籍等に関わらず、誰もが能力を発揮でき、人権が尊重され、多様な生き方や働き方ができるダイバーシティ社会づくりを進めます。

(1) 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会の実現づくり

- ・ダイバーシティ社会の実現、人権教育、いじめ等の未然防止・早期発見と早期解決

(2) 女性が輝く社会の実現

- ・男女共同参画社会

(3) 働きがいを実感できる環境の実現

- ・ワーク・ライフ・バランス、働き方改革の推進

政策15 外国「人財」に選ばれ、共に成長する秩序ある共生社会

優秀な外国「人財」の確保・育成を進めるとともに、外国人が地域社会に溶け込み、共に成長する社会づくりを進めます。

(1) 外国「人財」が共に活躍できる就労環境の充実

- ・異文化理解を深める国際教育【再掲】

(2) 外国「人財」が共に安心して生活できる環境の充実

- ・日本語指導が必要な児童生徒の日本語教育指導体制の強化、言語能力に応じた学習支援、キャリア支援

I 「新しい豊かさ」**政策1 質の高い雇用の創出**

- (3) 産業を支える人材の育成・確保
 - ・産学官連携プログラム、(高度IT人材育成)

政策2 新産業育成と中小企業等の成長

- (1) 新たな産業の創出と特色ある産業集積づくり
 - ・アニメ、eスポーツなどのコンテンツ分野における特色ある教育の展開

政策4 世界に飛躍する茨城

- (2) 世界に挑戦するベンチャー企業の創出
 - ・理工系分野への進学を促す機会の提供【再掲】

II 「新しい安心安全」**政策6 県民の命を守る
地域保健・医療・福祉**

- (1) 地域における保健・医療・介護提供体制の充実
 - ・ヤングケアラーへの支援
- (2) 医療・福祉人材確保対策
 - ・県立高校医学コース等による医学部進学等の支援
- (3) 精神保健対策・自殺対策
 - ・正しい知識の普及啓発、相談体制の充実
- (4) 健康危機への対応力の強化
 - ・熱中症予防の理解促進

**政策8 障害のある人も
暮らしやすい社会**

- (1) 障害者の自立と社会参加の促進
 - ・医療的ケア児、文化活動の発表機会
- (2) 障害者の就労機会の拡大
 - ・特別支援学校の就労支援体制の充実

政策18 若者が集い、「楽しさ」あふれる茨城

- (1) 若者に魅力ある働く場づくり
 - ・アニメ、eスポーツなどのコンテンツ分野における特色ある教育の展開【再掲】
- (2) 若者を呼び込む茨城づくり
 - ・本県の文化を学ぶる体験、イメージ教育【再掲】、英語・探究力育成講座【再掲】

政策10 災害・危機に強い県づくり

- 政策10 災害・危機に強い県づくり
 - (1) 災害・危機に備えた県土整備や危機管理体制の充実強化
 - ・避難所の生活環境確保、施設の適切な維持管理・耐震化、学校等での防災訓練
 - (2) 原子力安全対策の徹底
 - ・原子力や放射線に関する理解を深めるための啓発
 - (3) 健康危機への対応力の強化
 - ・熱中症予防の理解促進【再掲】

IV 「新しい夢・希望」**政策16 魅力度No.1プロジェクト**

- (1) 「茨城の魅力」発信戦略
 - ・文化や伝統的魅力発信
- (2) 県民総「茨城大好き!」計画
 - ・郷土教育【再掲】

政策19 デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進

- (1) 先端技術の社会実装やデータの活用の加速化
 - ・ICT教育、GIGAスクール構想、産学官連携プログラム(高度IT人材育成)【再掲】

政策20 活力を生むインフラと住み続けたくなるまち

- (2) 人にやさしい、魅力あるまちづくり
 - ・文化財指定、歴史的建造物

第 3 部

基 本 計 画

【趣 旨】

基本計画は、基本理念に掲げる「活力があり、県民が日本一幸せな県」の実現に向け、2026年度からの4年間に挑戦する政策・施策・取組を総合的かつ体系的に示すものです。

また、加速する人口減少や超高齢社会の進展をはじめ、激変する社会環境を乗り越え、基本理念に掲げる「活力があり、県民が日本一幸せな県」を実現するため、これまでの取り組みの成果を踏まえた課題に対して、どのような目標を持ってチャレンジをし、近い未来の姿を描いていくかを示しています。

【構 成】

基本計画は、「I 新しい豊かさ」、「II 新しい安心安全」、「III 新しい人財育成」、「IV 新しい夢・希望」の4つのチャレンジを柱として構成しています。

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

政策11 次世代を担う「人財」

これまで（2018～2025）の成果

- ◆高い創造意欲を持ち、リスクに対しても積極的に挑戦できるアントレプレナーシップ（起業家精神）の育成を目的とする、高校生等が対象の「IBARAKIドリーム・パス事業」に、2019年度からの6年間で1,581件の応募（2024）
- ◆部活動の地域展開を促進するため、地域クラブの指導者確保に向けた人材バンクを設置するとともに、市町村への助言などを行う総括コーディネーターを設置するなど、市町村において可能な限り早期の地域展開が実現するよう支援
- ◆平日に学校外で保護者などと体験的・探究的な活動をするラーニング制度を導入し、74,975件の利用（2024）
- ◆2025年度以降に実施する教員選考試験について、一般選考では全国で初めて、第一次試験における教職専門試験を廃止、採用倍率を確保（2024）
- ◆グローバル社会で活躍できる「人財」の育成を目指す次世代グローバルリーダー育成プログラム（N G G L）受講生が、英語でのディベート力などを競うワールド・スクラーズ・カップ世界決勝大会で2018年度以降、金メダルを29個、銀メダルを32個を獲得
- ◆プログラミング・エキスパート育成事業の実施により、全国レベルのプログラミング大会において7組が入賞（2024）



今後の課題

- 将来の予測が難しく、変化の激しい時代においては、「生きる力」や「起業家精神」といった自ら未来を切り拓く力が子どもたちに求められています。
- 広い視野と国際的なコミュニケーション能力を持ったグローバル人財が求められています。
- 高度なプログラミング能力を持った高度情報社会を担うデジタル人財の育成が求められています。
- イノベーションの源泉となる科学技術人財の育成が求められています。
- 活力ある地域社会を実現するためには、若者の地域活動への参画が求められています。

施策（1） 「生きる力」をはぐくむ教育の推進

主な取組

主な担当部局

知・徳・体にわたる「生きる力」を身に付けた人財を育成するため、保幼小中高の円滑な接続や、家庭、

教育庁

- ① 地域、学校の連携に取り組むとともに、自分の生き方や職業観を育むためのキャリア教育や金融経済教育を推進します。

教育庁

② 基礎的・基本的な知識・技能が定着し、自ら学ぶ意欲や態度を備えた人財を育成するため、教科に対する興味・関心や理解の程度に応じた指導の充実に取り組みます。

教育庁

- ③ 生涯にわたって能動的に学び続けられる人財を育成するため、「主体的・対話的で深い学び」の実現を目指し、ICTや外部人材を効果的に活用した授業改善等に取り組みます。

教育庁

豊かな心をもった人財を育成するため、社会・自然体験活動や学校教育全体を通して、他者を思いやる心

教育庁

- ④ や生命を大切にする倫理観などを学ぶことができる環境づくりや授業づくりに、体系的かつ継続的に取り組みます。

保健医療部

教育庁

健やかで活力ある人財を育成するため、学校教育活動全体を通じた体育・スポーツ活動の充実と体力向上

- ⑤ などに取り組むとともに、子どもたちの栄養や食事に関する正しい知識と望ましい食習慣の定着を図る食育を推進します。

保健医療部

福祉部

教育庁

- ⑥ エイズ・性感染症や薬物、デートDV等に関する正しい知識の習得のため、児童生徒を対象とした講演会や各種防止教室の開催等により、健康教育を推進します。

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

- ⑦ 子どもや保護者の情報モラルやICTリテラシーの向上のため、インターネットの安全な使い方や電子機器利用に関する家庭でのルールづくりについて学ぶ機会を提供します。

福祉部
教育庁

施策（2） 新しい時代に求められる能力の育成

主な取組

主な担当部局

- グローバル社会をリードする人財を育成するため、イマージョン教育の導入を進めるとともに、意欲ある中高生に対して、トップレベルの英語講座、探究力を育成する講座、世界で活躍する人財との交流プログラム等を提供します。

教育庁

- グローバル社会に必要な広い視野をもった人財を育成するため、国内外の外国人材の授業での活用や、外国人学生との交流機会を生かすことにより、異文化理解を深める国際教育を推進します。

教育庁

- 高度情報社会を担うデジタル人財を育成するため、小中高生にプログラミングの学習機会を提供するとともに、意欲ある中高生に対して、専門家による全国トップレベルのプログラミング能力を養成する指導プログラムを提供します。

教育庁

- 将来の社会を牽引する科学技術人財を育成するため、小中学生の科学への興味関心を高める探究的な活動を重視した理数教育や、「スーパーサイエンスハイスクール」指定校等における先進的な教育活動を推進します。

教育庁

- 高い創造意欲をもち、リスクに対しても積極的に挑戦できる起業家精神を持った人財を育成するため、高校生等に対して、自分の夢の実現や地域課題解決に向けた企画立案や実践活動の支援、成果の発表の場の提供等に取り組みます。

教育庁

- 新たな価値や社会の創り手となる人財を育成するため、総合的な探究の時間や各教科における探究的な学習活動等の充実により、STEAM教育をはじめとした教科等横断的な学習を推進します。

教育庁

施策（3） 地域力を高める「人財」育成

主な取組

主な担当部局

- 茨城県民である誇りと郷土愛を持つ人財を育成するため、本県のよさや歴史、文化を再確認できる取組を推進します。

教育庁

- 地域社会に貢献できる人財を育成するため、ボランティア養成研修の開催やボランティアコーディネーターの配置等により、自主的、自発的な学びと地域社会への能力の還元を支援します。

教育庁

- 思いやりや助け合いの心を持った人財を育成するため、関係機関との連携を密にし、福祉教育の充実に努めるとともに、地域の高齢者や障害のある人との交流等を推進します。

教育庁

- 主体性を持ち地域課題の解決に貢献できる若い人財を育成するため、必要な能力を習得する機会と場を提供することにより、若者が主体的に取り組む地域活動の場やネットワークづくりを支援するとともに、学校での主権者教育を推進します。

福祉部
県民生活環境部
教育庁

- 地域産業を担う人財を育成するため、小中学校における職場見学・職場体験や、高等学校における産業界と連携したインターンシップやデュアルシステムなどの実践的な学びを推進します。

教育庁



食育の推進



プログラミング・エキスパート育成事業対面講習会



いばらきっ子郷土検定

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

政策12 魅力ある教育環境

これまで（2018～2025）の成果

- ◆中高一貫教育校を10校開設し、学びの質を向上させるとともに、校長の公募により、優れたリーダーシップや組織マネジメント能力を有する方を採用し、新たな発想に基づく学校運営を推進
- ◆公立として全国初のIT専科高校となるIT未来高校、県内初の科学技術科を有するつくばサイエンス高校が開校し（2023年）、ノーベル物理学賞受賞者である小林誠先生が、つくばサイエンス高校の名誉校長に就任（2024年）
- ◆学校外での学びの場や居場所を確保するため、全国に先駆けて民間フリースクールに対する運営費と利用者への授業料の直接助成を開始（2021）
- ◆特別支援学校の児童生徒の増加に対応するため、校舎の増設等により不足教室の解消を図るとともに、通学時間の短縮による心身の負担軽減を図るため、（仮称）神栖特別支援学校を新設予定（2027年）



IT未来高校



つくばサイエンス高校

今後の課題

- 中高一貫教育校、特定の分野に特化した学校、小規模化する高等学校の共同の学び等、社会の変化や地域ニーズに対応した魅力と特色ある学校づくりが求められています。
- GIGAスクール構想を踏まえ、ICTを効果的に活用した個別最適な学びと協働的な学びの充実が求められています。
- 小中学校等の特別支援学級及び通級による指導教員の特別支援教育に関する専門性向上、適切な教員配置が求められています。
- 子どもの教育の質を確保するため、優秀な教員を採用するための改革や、校務DXによる業務効率の改善や部活動の地域展開等による働き方改革が求められています。
- 次世代を担う人財の自立を支えるため、不登校やいじめ、非行などの未然防止と対策に、学校と地域の関係機関が連携して取り組むことが求められています。

施策（1） 魅力と特色ある学校づくり

主な取組（教育体制の充実）

主な担当部局

新しい時代に求められる能力を持った人財を育成するため、中高一貫教育校における教育内容の充実や、

- ① 地域のニーズに応じた学校・学科の設置、小規模校の教育水準維持に向けた遠隔授業等により、魅力と特色ある学校づくりに取り組みます。

教育庁

- ② 優秀な教員を確保するため、教員選考試験制度等の適切な見直しに取り組むとともに、県内大学と連携し、中高生に教職の魅力を発信するなど、志願者確保に取り組みます。

教育庁

活力ある学校づくりのため、校長のリーダーシップの発揮による学校改革を推進するとともに、教員の

- ③ キャリアステージに沿った研修の実施やICT活用指導力の向上、英語や探究活動等の研修の充実による教員の資質向上に取り組みます。

教育庁

- ④ 児童生徒と向き合う時間を確保するとともに、教員の心身の健康の保持増進を図るため、校務DX等による業務効率の改善や外部人材の活用、在校等時間の適切な管理等による働き方改革を推進します。

教育庁

- ⑤ 児童生徒が安全に安心して学べる環境の確保のため、学校における防犯対策の推進や教員の不祥事根絶に向けた服務規律の徹底に取り組みます。

教育庁

- ⑥ 市町村による地域の実情を踏まえた教育環境整備を支援するため、小中学校等における統合の実例等について情報提供するほか、コミュニティ・スクールの導入を推進します。

教育庁

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

- ⑦ 私立学校の経営健全化や教育条件の維持向上のため、国際教育等の特色ある教育に取り組む私立小中高、
中等教育学校及び実践的な職業教育に取り組む私立専修学校の運営を支援します。

教育庁

主な取組（大学等誘致や官学連携）

主な担当部局

- ⑧ 地域を担う人財の育成や確保のため、新たなニーズに対応した大学等の誘致や特色ある学部の設置等の魅
力ある大学づくりに、大学と連携して取り組みます。

政策企画部

- ⑨ 地域の諸課題への対応や活力ある社会の形成を図るため、共同研究等で大学と連携することにより、大学
の持つ様々な知的資源や人的資源の有効活用に取り組みます。

政策企画部

施策（2） 次世代を担う「人財」の育成と自立を支える社会づくり

主な取組

主な担当部局

- ① 青少年の健全育成のため、地域の教育力向上等の取組や、警察と学校との連絡制度をはじめとした関係機
関や団体との連携により、非行防止や立ち直り支援に取り組みます。

福祉部

教育庁

- ② 児童生徒の不登校、ひきこもり、いじめ等の未然防止と適切な対応、支援を行うため、関係機関等との連
携強化及び総合的、継続的な相談体制の充実に取り組みます。

福祉部

教育庁

- ③ 就学前教育・家庭教育を推進するため、幼児教育と小学校教育の連携・接続の中心となる人材の育成、訪
問型の家庭教育支援等に取り組みます。

教育庁

- ④ 放課後の児童生徒の活動を支援するため、学校の余裕教室等を活用した放課後子供教室などを推進すると
ともに、地域住民の参画を得た学習活動や体験活動の支援に取り組みます。

福祉部

教育庁

- ⑤ 経済的理由に左右されず、誰もが教育を受けられるようにするために、市町村が実施する経済的支援の周知
をするとともに、教育費の負担軽減や奨学金支援制度の充実に取り組みます。

教育庁

- ⑥ 特別な教育的支援が必要な幼児児童生徒への指導や支援の充実を図るために、特別支援教育巡回相談や障害
児の就園・就学体制の整備等の取組を推進します。

福祉部

教育庁

- ⑦ 多様化する特別支援教育のニーズに対応するため、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえ、多様な
学びの場として通級指導教室や特別支援学級などの適切な設置を推進します。

教育庁



遠隔授業の様子



ICTを活用した授業



県と大学との連携講座



コミュニティ・スクールの取組



地域学校協働活動の様子



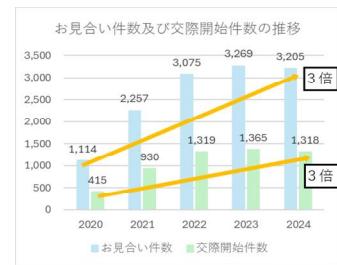
特別支援教育の推進

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

政策13 日本一、子どもを産み育てやすい県

これまで（2018～2025）の成果

- ◆小児マル福の対象者を外来は小学6年生まで、入院は高校3年生まで拡充（2018）
- ◆家庭での養育が困難な子どもたちの養育環境の充実を図るため、里親を包括的に支援する民間フォースターリング機関を2か所設置
- ◆第3子以降の3歳未満児の保育料を完全無償化（2019～）※全国で15都県（2024）
- ◆いばらき出会い系サポートセンターへAIマッチングシステムを導入（2021.4～）し、会員登録数が約4倍に増加、お見合い・交際件数が約3倍に増加したほか、4年間で243組がご成婚
- ◆児童虐待に関する相談に、より幅広く対応するため、全国児童相談所虐待対応ダイヤル「189（いちはやく）」に加え、2023年2月から、SNSを活用した相談窓口を新たに開設し、若年層も気軽に相談できる体制を整備
- ◆保育所の不足により入所の希望がかなわない待機児童ゼロ水準に（2022）
- ◆不妊治療のうち、保険適用外となる先進医療に係る費用の助成を開始（2025）
- ◆ヤングケアラーの相談窓口を明確化し、市町村、医療、福祉、教育等の支援機関が一堂に集まる合同研修を開始（2022）



いばらき出会い系サポートセンター
AIマッチングシステム導入後の会員数、
お見合い件数及び交際開始件数の推移

今後の課題

- 人手不足の大きな要因となる少子化を食い止めるため、結婚を希望する人への支援等、未婚化・晩婚化の対策が求められています。
- 子どもを産み育てやすい環境をつくるため、子育ての不安を解消する相談体制の充実や経済的負担の軽減に係る取り組みが求められています。
- 子育てと仕事の両立を支援するため、地域のニーズに応じた幼児教育・保育施設の整備や質の高い人材の確保及び放課後の児童の居場所づくり等が求められています。
- 社会全体で子どもの成長を支援するため、増加する児童虐待への対応や里親等の社会的養護の受け皿確保が求められています。

施策（1） 結婚・妊娠・出産の希望がかなう社会づくり

主な取組

主な担当部局

- ① 結婚の希望をかなえるため、市町村、企業、団体等との連携やいばらき出会い系サポートセンターのサービス向上により、男女の出会いの場を創出し、少子化の要因となる未婚化や晩婚化の対策に取り組みます。

福祉部



いばらき出会い系サポートセンター



幼児教育・保育の様子

保健医療部

- ② 妊娠や出産の希望をかなえるため、性と健康に関する正しい知識の普及を図り健康管理を促す取組や相談体制の充実、経済的負担の軽減、不妊治療に対する支援等により、妊娠や出産に係る不安を解消し、安心して妊娠・出産できる環境の充実に取り組みます。

保健医療部
福祉部

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

施策（2） 安心して子どもを育てられる社会づくり

主な取組

主な担当部局

周産期・小児医療の充実を図るため、医療機関相互の役割分担や連携強化などにより、24時間体制での

- ① 救急対応等を支援するとともに、茨城県子ども救急電話相談（#8000）の24時間体制での実施等に取り組みます。

保健医療部

- ② 安心して子育てできる環境づくりのため、子育て支援拠点づくりや病児・病後児保育等を推進するほか、医療費助成制度等により、経済的負担の軽減に取り組みます。

保健医療部
福祉部

働く親を支援するため、認定こども園等の整備、小規模保育事業等による受け皿の拡大により、待機児童

- ③ ゼロ水準を維持するとともに、子ども誰でも通園制度や医療的ケア児等の特別な支援が必要な児童の受入環境づくりなど多様な幼児教育や保育のニーズへの対応に取り組みます。

福祉部

- ④ 幼児教育や保育を担う人材を確保するため、職員の待遇と労働環境の改善や経験年数等に応じた体系的な研修の実施に取り組むほか、若者に向けた保育の魅力発信や潜在保育士の再就職支援に取り組みます。

福祉部
教育庁

- ⑤ 放課後の児童の安心・安全な居場所づくりのため、放課後児童クラブの整備や放課後子供教室の実施を推進するとともに、放課後児童支援員の確保や質の向上と地域ボランティアの確保の支援に取り組みます。

福祉部
教育庁

子育てと生計の維持を一人で担うひとり親家庭を支援するため、相談体制や保育サービスの充実、学びな

- ⑥ おし等による保護者の就労支援、無利子又は低利貸し付けや医療費助成制度の経済的支援に取り組みます。

福祉部
保健医療部

- ⑦ 誰もが仕事と家庭を両立しやすい労働環境を整備するため、県民や県内の企業・団体等への啓発を通じて共育てや共働きを支援します。

福祉部
産業戦略部

施策（3） 児童虐待対策の推進と困難を抱える子どもへの支援

主な取組

主な担当部局

- ① 児童の虐待又はその疑いがある事案の早期発見と早期対応のため、相談体制の充実を図るとともに、児童相談所全国共通ダイヤル189（いちはやく）等の相談や通報窓口の周知等に取り組みます。

福祉部
教育庁

- ② 児童虐待事案の被害及びその拡大を防止するため、児童相談所の体制を強化するほか、関係機関が緊密に連携し、虐待事案等の早期発見に努めるとともに、被害を受けた児童の安全確保に取り組みます。

福祉部
教育庁
警察本部

- ③ 社会全体で子どもを育むため、民間機関と連携し、里親の確保や資質向上、児童と里親のマッチング、フォローアップ等に取り組むことにより、要保護児童のより家庭的な環境での養育を推進します。

福祉部

- ④ 子どもの権利が守られ、その将来が生育環境に左右されることのないよう、子どもの意見を尊重しながら、教育支援、生活支援、就労支援及び経済的支援や居場所の提供に重点的に取り組みます。

福祉部
教育庁

- ⑤ ヤングケアラーを支援するため、関係機関と連携して認知度の向上と理解促進に取り組むほか、相談支援体制を充実させ、対象者を早期に発見し、教育機会の確保などにより、その心身の健やかな成長及び発達を支援します。

福祉部
教育庁



放課後児童クラブ



里親制度の推進

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

政策14 多様性を認め合い、誰もが活躍できる社会

これまで（2018～2025）の成果

- ◆都道府県では全国初となるパートナーシップ宣誓制度を創設（2019.7）するとともに、パートナーシップ宣誓制度の自治体間連携を実施（21都府県238市町村と連携）
※2025.7時点
また、県ホームページから宣誓手続の受付を行う入力フォームの開設や、郵送による宣誓書類の受付及び受領証の交付による宣誓手続の拡大（2023.4～）
- ◆多様性が受容されるダイバーシティ社会の実現に取り組むため、県内の経済団体、業界団体等とともに「いばらきダイバーシティ宣言」を発表（2021）
- ◆政策方針決定過程の女性の参画を積極的に推進したことにより、法令設置審議会等における女性委員の割合が全国8位
(2021.3: 36.0% (全国12位) → 2024.3: 42.1%)



いばらきダイバーシティ宣言

今後の課題

- 一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会の実現が求められています。
- 男女共同参画社会の実現のため、固定的な性別役割分担意識の解消と、女性があらゆる分野で個性と能力を発揮できる社会づくりが求められています。
- 誰もが働きがいを実感できる環境づくりのため、ワーク・ライフ・バランスの実現や就労支援の充実が求められています。

施策（1） 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会の実現

主な取組

主な担当部局

- 年齢、性別、国籍、障害の有無、性的指向、性自認等に関わりなく、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できるダイバーシティ社会の実現のため、関係機関等と連携し、県民や企業の理解を深める啓発活動を推進します。全部局
- 多様な「知」や経験を持つ人材の活躍が企業の競争力強化や企業価値向上につながるよう、多様性を競争力につなげる「ダイバーシティ経営」を促進します。県民生活環境部
産業戦略部
- 自己と他者の大切さを認め、行動につなげることができる人権尊重の精神を育むため、学校教育と社会教育の両面から人権教育を推進します。教育庁
- 複雑化、多様化する人権問題に対応するため、関係機関や人権擁護団体と連携した人権啓発や研修、人権相談等により、県民一人ひとりの人権意識の醸成に取り組みます。福祉部
- いじめ等の未然防止、早期発見及び早期解決のため、スクールカウンセラー等の相談体制を充実させるほか、教科指導と生徒指導の視点を重視した授業づくりに取り組みます。教育庁

施策（2） 女性が輝く社会の実現

主な取組

主な担当部局

- 男女共同参画社会を実現するため、県民への意識啓発や経営者の意識改革等、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組みます。県民生活環境部
産業戦略部
- 女性が個性と能力を発揮し、あらゆる分野で活躍できるよう、政策方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、女性人材や女性リーダーの育成に取り組みます。県民生活環境部
産業戦略部

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

③ 育児や介護など様々な制約を持つ人が社会で活躍できるよう、多様な働き方が可能となる労働環境づくりを促進するとともに、男性の家事や育児への参画を促進します。	県民生活環境部 産業戦略部
④ 女性のキャリア形成を支援するため、働きやすい環境を整備し、女性の登用に積極的に取り組む企業を表彰のうえ、県内に広く発信するとともに、家族や職場等での悩みに関する女性のための相談窓口を設置します。	県民生活環境部 産業戦略部
⑤ 女性の起業、就職、再就職、学び直し等を支援するため、円滑に資金調達できる環境を整備するほか、職業訓練の場の充実等に取り組みます。	産業戦略部

施策（3） 働きがいを実感できる環境の実現

主な取組	主な担当部局
① 企業における働き方改革を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すため、経済団体や労働団体と連携し、県内優良事例の普及啓発や経営者の意識改革等に取り組みます。	産業戦略部
② 働き方改革を促進するため、県が発注や委託をする事業における休日の確保等による就労環境の改善やICTの活用による生産性の向上等を推進するほか、従事者の安全及び健康の確保に取り組みます。	全部局
③ 誰もが就労を通じて自ら望むキャリアを形成できるようにするために、就職相談からキャリアカウンセリング、職業紹介まで一貫した支援をいばらき就職支援センターにおいて実施します。	産業戦略部
④ ケアラーが就労とケアを両立できるようにするために、事業者に対し、関係機関と連携した啓発や情報発信などによる理解促進を図り、多様な働き方が可能となる職場環境づくりを促進します。	福祉部 産業戦略部



WEBゲームを活用したダイバーシティの普及啓発



いばらき働き方改革推進月間ポスター



女性活躍・働き方応援シンポジウム



元気いばらき就職面接会（フェア）の様子

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

政策15 外国「人財」に選ばれ、共に成長する秩序ある共生社会

これまで（2018～2025）の成果

- ◆外国人からの生活の困りごと相談などに母語で対応する「IBARAKIネイティブコミュニケーションサポーター制度」を創設（2024）
- ◆外国人患者の受入れが円滑に進むよう、県内医療機関及び薬局に対して、多言語遠隔医療通訳サービスの提供を開始（2024.11）
- ◆外国人の視点による本県の労働・生活・教育環境の整備・充実度について、客観的な指標により把握し、強みや課題を明確にするため、全国で初めての試みとして、「外国人版いばらき幸福度指標」を策定（2024）
- ◆全国に先駆け外国人材支援センターを設置するとともに（2019）、ベトナム、インドネシア、モンゴル、インドの地方政府機関や教育機関と協力関係を構築
- ◆学校における日本語教育の充実のため、小中学校約50校に外国語が話せる支援員等を配置するとともに、県立高校7校に日本語指導の専門人材を派遣
- ◆不法就労に頼らない産業構造、地元経済を促進するため、外国人材適正雇用推進宣言制度を創設（2025）



インド・アミティ大学との覚書締結



IBARAKIネイティブ
コミュニケーションサポーター

今後の課題

- 深刻な人手不足が社会問題となりつつある中では、本県の経済成長や生活基盤を支える存在として、優秀な外国人財の確保に積極的に取り組むことが求められています。
- 外国人財と共に成長していくためには、外国語話者に対する教育に積極的に取り組む必要があります。
- 在住外国人の増加が見込まれる中、在住外国人が地域社会の一員として共生できるよう受入環境の整備を図る必要があります。
- 日本語に不慣れな外国人であっても、安心・安全な暮らしを営むことができるよう母語による相談・支援体制の充実に積極的に取り組む必要があります。
- 外国人材との秩序ある共生社会づくりに向け、地域社会のルールのもと、日本人と外国人が共に安心して生活できる環境を充実させる必要があります。

施策（1） 外国「人財」が共に活躍できる就労環境の充実

主な取組

主な担当部局

- ① 外国人財の受入環境を整備するため、外国人材支援センターによるセミナーや相談対応等を通じて、企業の意識啓発を推進します。

産業戦略部

- ② 産業を支える高度なスキルを持つ優秀な外国人財を確保するため、海外の教育機関や県内大学等との連携や情報発信により、県内就職を促進します。

産業戦略部

- ③ 介護、農業、製造業等の担い手となる外国人財が、本県で長期間活動できるようにするために、日本語学習支援や資格・技能等の取得支援に取り組みます。

福祉部
農林水産部
産業戦略部

- ④ 外国人財が共に活躍できる職場づくりを促進するため、外国人受入優良企業等認定制度の推進により、外国人財の雇用・育成に係る優良事例の普及・啓発に取り組みます。

産業戦略部

III. 「新しい人財育成」へのチャレンジ

- ⑤ 外国人の処遇の改善及び事業者の意識改革に取り組むため、外国人材適正雇用推進宣言制度を普及するとともに、適正雇用促進キャンペーンを展開します。

産業戦略部

- ⑥ グローバル社会に必要な広い視野をもった人財を育成するため、国内外の外国人材の授業での活用や、外国人学生との交流機会を生かすことにより、異文化理解を深める国際教育を推進します。

教育庁

施策（2） 外国「人財」が共に安心して生活できる環境の充実

主な取組

主な担当部局

- 日本語に不慣れな外国人も安心して暮らせる環境を整備するため、県国際交流協会と連携し、IBARAKIネットイディアコミュニケーションサポーター制度の推進や多言語による相談対応等により、母語による相談・支援体制のさらなる充実に取り組みます。

県民生活環境部

- ② 外国人患者及び医療機関等が相互に安心して受診・診療できる環境を整備するため、多言語遠隔医療通訳サービスの普及に取り組みます。

保健医療部

- 日本語指導が必要な児童生徒が学校生活等に適応できるようにするために、日本語教育指導体制の強化や言語能力に応じた学習支援、キャリア支援等により、児童生徒が安心して学ぶことができる教育環境と、地域で共生するための支援体制の充実に取り組みます。

教育庁

- ④ 外国人との秩序ある共生社会の実現に向け、社会のルールの啓発や生活に必要な日本語の習得支援等により、外国人が日本人と良好な関係を構築し、地域に溶け込める環境づくりを推進します。

県民生活環境部



インド・アミティ大学での日本語講座



インド現地での人材育成の様子



モンゴル現地面接会



多言語遠隔医療



小学校での日本語指導の様子



外国人と地域との交流

I. 「新しい豊かさ」へのチャレンジ

政策1 質の高い雇用の創出

これまで（2018～2025）の成果

- ◆全国トップクラスの補助制度の創設などにより、成長分野の本社機能等の誘致を強力に進めた結果多くの最先端分野の本社・研究開発拠点の立地を実現
- ◆競争力ある価格への見直しや本県独自の優遇策の創設等の手段を講じて公共工業団地等の分譲に取り組んだ結果、県外企業立地件数が8年連続全国第1位（累計で303件）、工場立地面積が978ha（2017～2024）で全国第1位、設備投資額も8年間（2017～2024）の累計で1兆円を超えるなど、全国トップの成果を実現（2017～・工場立地動向調査）
- ◆本県の2022年度の「県内総生産（名目）」及び「1人当たり県民所得」が過去最高額を達成するとともに、1人当たり県民所得は、2020年度から3年連続で東京都、愛知県に次ぐ全国第3位（2022：348万1千円）
- ◆全国で初となるリスクリングに積極的な企業を顕彰する制度などを盛り込んだ「茨城県リスクリング推進政策パッケージ」を公表（2023.10）
- ◆都道府県で初となる職業能力開発大学校「情報テクノロジー大学校」を設置（2026.4）
- ◆約20年ぶりとなる県施行の工業団地「圏央道インターパークつくばみらい」は、事業化から2年4か月の短期間で全区画を分譲
- ◆外資系企業の拠点設立、県内機関との共同研究、県内企業との協業等について35件を実現（2016～2024）

県施行の工業団地開発



フロンティアパーク坂東



常陸那珂工業団地

今後の課題

- 質の高い雇用を創出するため、魅力ある産業の本社機能や生産拠点などの誘致が求められています。
- 社会経済を取り巻く環境が劇的に変化している中、本県が今後とも持続的に発展していくためには、企業による大規模な投資を継続して呼び込む必要があります。
- 本県の産業基盤や交通インフラなどの立地優位性や、各種優遇制度を最大限に活用した企業誘致活動とあわせて、圏央道の周辺地域など企業の立地ニーズがより一層高まっていくことが見込まれる地域を的確に捉えて、更なる産業用地を確保することが求められています。
- 県内研究機関や企業等と本県進出に関心を持つ外資系企業とのビジネス連携の構築により、更なる外資系企業による投資の誘致に取り組む必要があります。
- 不足するIT人材の育成のため、情報処理技術者試験対策講座の充実や企業人材のリスクリングに取り組む必要があります。

施策（1） 戰略的な企業誘致

主な取組

主な担当部局

- ① 様々な分野の雇用を生み出すため、今後大きな成長が見込まれる産業の本社、研究開発拠点、グローバル企業のフラッグシップ拠点等の戦略的な誘致に取り組みます。立地推進部
- 雇用とイノベーションの創出を図るため、海外に向けた投資環境のPRや県内企業等とのビジネスマッチングの機会創出により、本県に海外の優れた人材や技術を呼び込むとともに、外資系企業の誘致や対日投資を促進します。営業戦略部

施策（2） 新たな産業用地の確保及び企業立地の加速化

主な取組

主な担当部局

- ① 工業団地への企業立地を推進するため、充実した広域交通網、研究機関の集積、補助金等の優遇制度等といった本県の強みを積極的に発信し、戦略的な誘致活動を展開します。立地推進部

I. 「新しい豊かさ」へのチャレンジ

- ② 企業立地を加速化するため、市町村等が行う産業用地開発計画を積極的に支援するとともに、県による産業用地の開発に取り組みます。

立地推進部
企業局

施策（3） 産業を支える人材の育成・確保

主な取組

主な担当部局

- 企業ニーズに応じた専門的な人材を育成するため、情報テクノロジー大学校及び産業技術専門学院において、ITやものづくり分野に関する実践的な訓練を実施するとともに、企業人材のリスクリソースを支援します。

産業戦略部

- ものづくり産業における技能の維持・向上や次世代の技能者を育成するため、「ものづくりマイスター」を認定し、その活動の周知等に取り組みます。

産業戦略部

- 意欲と能力のある人材を確保するため、合同就職説明会、インターンシップ、企業向け講座等の開催及び副業・兼業人材とのマッチングにより、県内企業の雇用を支援します。

産業戦略部

- AIやビッグデータ等の利活用によるビジネスの活性化のため、AIによる業務効率化等の講座や産学官連携プログラムを実施し、デジタル革命を担う高度IT人材育成を推進します。

産業戦略部

教育庁

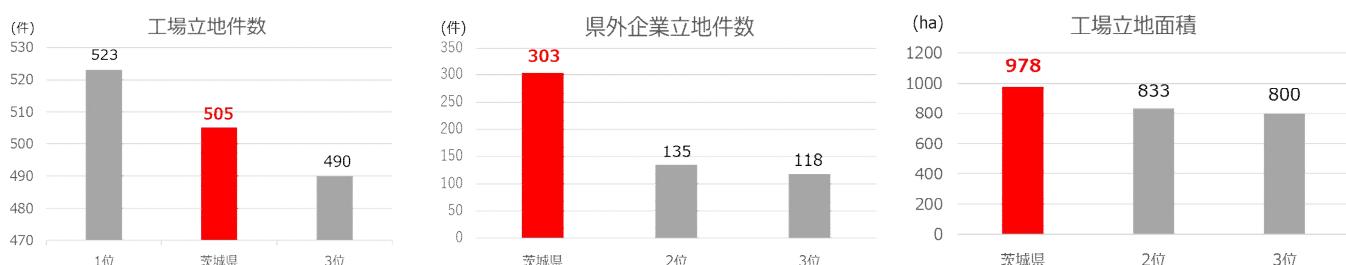
- 産業を支える高度なスキルを持つ優秀な外国人財を確保するため、海外の教育機関や県内大学等との連携や情報発信により、県内就職を促進します。

産業戦略部

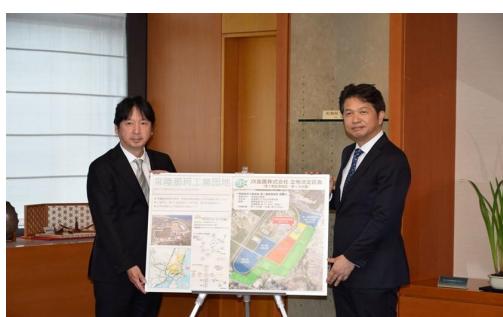
- 科学技術イノベーション分野を担う人材を育成するため、科学コンテストの開催等により、生徒等に理工系分野への進学を促す機会を提供します。

産業戦略部

教育庁



工場立地件数、県外企業立地件数及び工場立地面積（2017～2024年の累計値）



JX金属(株)の常陸那珂工業団地への立地



第14回科学の甲子園全国大会



茨城県リスクリソース推進シンポジウム



外国人インターンの様子



I. 「新しい豊かさ」へのチャレンジ

政策2 新産業育成と中小企業等の成長

これまで（2018～2025）の成果

- ◆全国に先駆け模擬スマート工場や、トップレベルの実験装置を設置した、茨城県産業技術イノベーションセンター「IoT／食品棟」が完成し、次世代技術を活用したビジネスの創出・展開まで一貫した支援を実施（2018）
- ◆ベンチャー企業の創出・育成まで、一貫した支援を行ってきた結果、県内ベンチャー企業の資金調達額は2020～2024年で約150億円と、2014～2018年の約50億円の約3倍に増加
- ◆茨城県経営者協会とともに、ベンチャー企業の優れたサービスや製品の市場への普及拡大を目指す「茨城ベンチャーフレンドリー宣言」を行い、産業界へのマッチングや公共調達などを推進（2024）
- ◆全国都道府県対抗のeスポーツ選手権を、全国で初めて開催（2019）
- ◆大規模製造業・研究機関等が集積し、重要港湾を有する本県のポテンシャルを活かし、「カーボンニュートラル産業拠点創出プロジェクト」を立ち上げ。産業におけるカーボンニュートラル（C N）の実現や産業競争力の強化を目指し、鹿島臨海工業地帯の主要立地企業と戦略的パートナーシップ協定を締結（2022）
- ◆自治体として全国初となる、宇宙ビジネスの創出から事業展開まで切れ目なく支援する「いばらき宇宙ビジネス創造拠点プロジェクト」を立ち上げ（2018）、県内企業の宇宙ビジネスへの新規参入や宇宙ベンチャー創出の促進により、50社を超える企業が宇宙分野に参画
- ◆高度な技術を持つ県内のものづくり企業が集結し、宇宙産業のサプライチェーンに貢献するため、宇宙機器に特化した共同受注体制「IBARAKIスペースサプライネットワーク」を発足（2024）

カーボンニュートラルポートの形成



鹿島港



茨城港

今後の課題

- 県内の研究・製品シーズを活かした新産業・新事業分野の創出と販売戦略の支援が求められています。
- 科学技術やものづくり産業など本県の特長を最大限に活かし、世界的な潮流であるカーボンニュートラルに関連する産業集積や新産業育成に取り組み、本県の成長の原動力にしていく必要があります。
- ベンチャー企業の創出や成長の好循環を生み出すため、関係機関と連携したビジネス環境（エコシステム）を構築する必要があります。
- 世界的にも中長期的な成長が見込まれるコンテンツ産業の勢いを本県産業に取り込んでいくことが求められています。
- 地場産業や県伝統工芸品等は、安価な製品の普及や従事者の高齢化などにより、需要が低迷していることから、新商品開発や販路拡大、後継者の確保などが求められています。
- 物価高が続く中、物価上昇を上回る持続的な賃上げを通じて、経済の好循環を安定して実現していく必要があります。

施策（1） 新たな産業の創出・育成と特色ある産業集積づくり

主な取組

主な担当部局

- 新たなビジネス創出のため、県内に集積するシーズの発掘や研究機関と連携した先導的研究の実施、実用化に必要な実証実験等を支援し、企業の新製品、技術開発を促進します。

産業戦略部

- 医療、介護分野の新産業を育成するため、現場ニーズと企業シーズのマッチングによる機器開発及びロボットやAI等を活用した機器の医療、介護現場への導入を推進します。

保健医療部
福祉部
産業戦略部

- ベンチャー企業の創出、育成のため、技術シーズの発掘から定着までの支援や、起業家や投資家等の交流機会を設け、新たな事業展開や投資の呼び込みを促進し、スタートアップ・エコシステムを構築します。

産業戦略部

- 創造性のある新産業を創出・育成するため、アニメやeスポーツなどのコンテンツ産業について、産官学が連携した特色ある教育の展開と働く場の確保等に取り組みます。

産業戦略部
営業戦略部
教育庁

I. 「新しい豊かさ」へのチャレンジ

本県の将来を担う新産業の創出・競争力強化のため、臨海部を起点としたクリーンエネルギーの拠点化	政策企画部
⑤ や、ケミカルリサイクルの本格化、高温ガス炉の実証炉誘致などにより、官民連携によるカーボンニュートラルを推進します。	産業戦略部
新事業・新産業を創出するため、J-PARCなど先進研究施設の産業利用を促進し、企業の製品・技術開発を支援するとともに、フュージョンエネルギーなど最先端技術の産業化を推進します。	土木部
宇宙ビジネス拠点を形成するため、国や宇宙航空研究開発機構（JAXA）との連携や、いばらきスペース	県民生活環境部
⑦ スサポートセンター及び共同受注体制の活用促進を通じて、宇宙関連ベンチャーの創出・誘致や県内企業の宇宙ビジネスへの新規参入を推進します。	産業戦略部

施策（2） 活力ある中小企業・小規模事業者の育成

主な取組	主な担当部局
中小企業の経営力強化に向けて人材確保・定着を図るため、生産性の向上や価格転嫁の促進による賃上げ	産業戦略部
① 原資の確保を後押しするほか、企業の賃上げへの支援に取り組みます。	産業戦略部
地域経済の持続的な発展を図るため、商工団体による経営支援機能の強化や産業支援機関相互の連携体制の構築など、中小企業・小規模事業者の振興に関する施策に総合的に取り組みます。	産業戦略部
競争力強化のため、新商品・新サービスの開発、販路開拓、知的財産の活用などの支援を通じ、新たな事業活動を促進します。	産業戦略部
生産性向上のため、AIやIoTなどデジタル技術に関する共同研究等の実施や、企業での研究開発に関わる人材育成を支援し、次世代技術の導入及び活用を促進します。	産業戦略部
地域商工業の維持・活性化のため、M&Aの手法を活用した事業承継や中長期的な経営計画等の促進により、新規ビジネスの創出や国内外の販路開拓を支援します。	産業戦略部
事業の活性化や経営の安定化のため、金融機関等との連携強化による融資制度の充実及び資金調達の円滑化等を支援します。	産業戦略部
伝統的工芸品や地酒等の地場産業の振興のため、新商品開発や販路開拓、後継者育成の取組を推進し、本県の強みを活かした新たな産業づくりを支援します。	産業戦略部
競争力のある製品や高い技術力を有する企業の海外展開を推進するため、官民連携の強化やビジネスマッチングの機会創出、商談のフォローアップなど、グローバルなビジネスを支援します。	産業戦略部 産業戦略部



ベンチャー企業の創出・育成に向けた取組
(ROCKET PITCH NIGHT IBARAKI 2025)



三菱ケミカル(株)との戦略的パートナーシップ協定締結式



いばらき地酒バー水戸



茨城県伝統工芸品（左：結城紬、右：真壁石燈籠）

I. 「新しい豊かさ」へのチャレンジ

政策4 世界に飛躍する茨城

これまで（2018～2025）の成果

- ◆米国本土向けメロンの輸出解禁後、2週間で全国初のアメリカ向けメロンの輸出を実現
(2021)
- ◆国内市場が縮小する中、北米・アジアを主なターゲットに市場ニーズや需要の動向を的確に捉えた戦略的な営業活動を展開したことにより、農作物の輸出額は8年間で、24倍に増加
(2016:1.3億円→2024:31.8億円) するとともに、加工食品の輸出額は7年間で3倍に増加
(2017:13.9億円→2024:41.7億円)
- ◆県内企業の海外展開を推進するため、「いばらき中小企業グローバル推進機構」を設立
(2020)。加工食品や工業製品等の海外展開に向けた伴走支援など、海外販路開拓を模索する企業の取組を後押し
- ◆米国ベンチャー企業支援機関と連携した支援プログラムにより、海外展開を目指す22社を支援
(2019～2024)



知事トップセールス
(米国・ニュージャージーにおける茨城フェア)

今後の課題

- 更なる海外販路開拓のため、市場調査等を踏まえた商品開発や海外バイヤーの需要開拓、商談支援等、市場ニーズに対応したマーケットインの取組を戦略的に行う必要があります。
- 関係機関と連携し、成長分野におけるベンチャー企業の創出や成長の好循環を生み出すビジネス環境（エコシステム）を構築していく必要があります。
- ベンチャー企業が本県にいながら海外展開に挑戦できる環境を整備していく必要があります。

施策（1） 世界に広がるIBARAKIブランド

主な取組

主な担当部局

- ① 農林水産物や加工食品、工業製品等の輸出を促進するため、市場調査を踏まえた商品開発や国際認証の取得、海外バイヤーの需要開拓、商談等を支援します。

営業戦略部
産業戦略部

- ② 国内外の市場における県産農林水産物や加工食品の販路を拡大するため、戦略的な営業活動や効果的なPRに取り組みます。

営業戦略部

- ③ 競争力のある製品や高い技術力を有する企業の海外展開を推進するため、官民連携の強化やビジネスマッチングの機会創出、商談のフォローアップなど、グローバルなビジネスを支援します。

営業戦略部
産業戦略部

- ④ 更なるグローバル化を進めるため、友好提携都市等との国際交流を継続とともに、新たな国・地域との経済交流や人的交流の足掛かりとなるような取組を積極的に推進します。

営業戦略部

- ⑤ 本県の魅力を世界へ広めるため、本県の多様な地域・観光資源について、海外メディアでの情報発信やSNSを活用したデジタルマーケティング等に取り組むとともに、国、地域のニーズを踏まえた戦略的なプロモーション活動を展開していきます。

営業戦略部

施策（2） 世界に挑戦するベンチャー企業の創出

主な取組

主な担当部局

ベンチャー企業の創出・育成のため、技術シーズの発掘から定着までの支援や、起業家や投資家等の交流

- ① 機会を設け、新たな事業展開や国内外からの投資の呼び込みを促進し、スタートアップ・エコシステムを構築します。

産業戦略部

成長分野への進出を促進するため、最先端技術を有する大学、研究機関や、県内外の大手企業とのネット

- ② ワークなど、本県が有する資源を最大限に活用し、産学官連携による新製品開発や新たなビジネス展開を支援します。

産業戦略部

宇宙ビジネス拠点を形成するため、国や宇宙航空研究開発機構（JAXA）との連携や、いばらきスペー

- ③ スサポートセンター及び共同受注体制の活用促進を通じて、宇宙関連ベンチャーの創出・誘致や県内企業の宇宙ビジネスへの新規参入を推進します。

産業戦略部

- ④ 科学技術イノベーション分野を担う人材を育成するため、科学コンテストの開催等により、生徒等に理工系分野への進学を促す機会を提供します。

産業戦略部
教育庁

- ⑤ つくば地域を世界に伍するイノベーション拠点とすることを目指すため、集積する研究機関の強みを活かした魅力あるまちづくりに取り組みます。

政策企画部
産業戦略部



台湾における県産品のプロモーション、営業活動



海外展示会への工業製品の出展



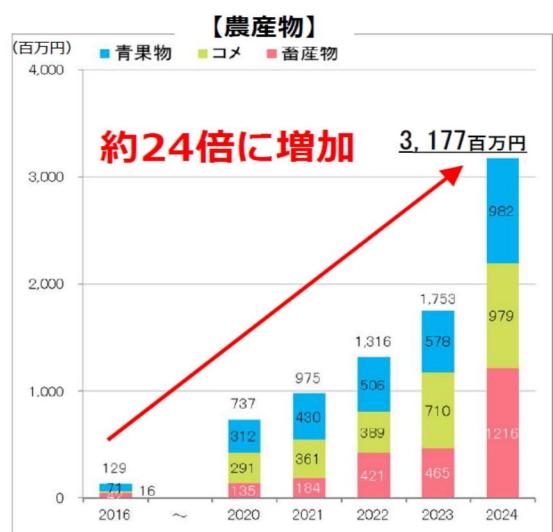
宇宙ビジネス県内企業受注例
(衛星搭載用リフレクター)



中国・陝西省との交流推進



いばらきイノベーションアワード



農産物の輸出実績が8年間で約24倍に

II. 「新しい安心安全」へのチャレンジ

政策6 県民の命を守る地域保健・医療・福祉

これまで（2018～2025）の成果

- ◆水戸地域医療構想区域において、構想区域内の6病院（水戸済生会総合病院、水戸赤十字病院、水戸協同病院、県立中央病院、水戸医療センター及び県立こども病院）を2つの拠点病院を中心とした病院群に再編する方針について、水戸地域医療構想調整会議で合意
- ◆真に救急医療が必要な方にしっかりと医療を提供できるよう、都道府県単位では全国で初めて、緊急性が認められない救急搬送者からの選定療養費の徴収を開始（2024.1.2）
- ◆医療福祉費支給制度（マル福）について、「小児マル福」の入院対象者は高校3年生まで（全国で12都県）としているほか、「妊産婦マル福」を実施（全国で4県のみ）するとともに、2024年度から精神障害者保健福祉手帳2級等の重複保持者を対象者に追加
- ◆「最優先で医師確保に取り組む医療機関・診療科」を選定し、地域の中核病院の緊急性の高い診療科を具体的に設定して、重点的な医師確保対策を実施した結果、6医療機関に21.3人の医師を確保
- ◆医学部入学定員における地域枠設置数が全国2位（2024：70名）に
- ◆より質の高い即戦力となる看護師を養成・確保していくため、県立中央看護専門学校の看護学科を4年制に移行し、県立看護大学校として開校（2026.4）
- ◆心の悩みや不安を感じた方が利用しやすい多様な相談窓口の提供のため、2022年からSNSを活用した相談窓口や女性専用のオンライン相談窓口を開設するとともに、自殺ハイリスク者へのカウンセリングや関係機関へのつなぎ・同行などの伴走型支援を実施
- ◆県独自のコロナ対策指針「茨城版コロナNexxt」による対策の明確化と透明性の確保、医療提供体制の強化や戦略的なワクチン接種等により、医療崩壊を回避するとともに、全国に先駆け、新型コロナウイルス感染症の全数届出を見直し



医師確保の取組
(寄付講座開設に
係る協定締結式)



医師の養成に
係る取組



看護師の養成に
係る取組

今後の課題

- 人口減少や少子高齢化等を見据え、将来にわたり持続可能な医療提供体制を確保するとともに、政策医療の充実や医療勤務環境の改善など、多角的な視点により医師の確保や魅力ある勤務環境づくりを進めていく必要があります。
- 人口当たりの看護職員数は全国平均を下回っており、養成や質の向上など総合的な対策を進めていく必要があります。また、薬剤師についても、地域的な偏在や業態（薬局、病院）の偏在を解消していく必要があります。
- こころの健康づくり等を推進するため、引き続き相談体制の充実や支援機関相互の連携体制の強化等が求められています。
- 新型コロナウイルス感染症対応の経験を踏まえ、新興感染症などの健康危機に対応するため、保健所及び衛生研究所の機能強化や、感染症に対応できる人材の確保や育成が求められています。

施策（1） 地域における保健・医療・介護提供体制の充実

主な取組

主な担当部局

- ① 限られた医療資源を有効に活用するため、全県を3つに分けた「医療提供圏域」を設定するなど、地域の医療機能の分化や連携に取り組みます。

保健医療部

- ② 救急医療体制や病院前救護を充実させるため、救急搬送機関と医療機関との連携強化、ドクターヘリの活用等による救急搬送や受入の強化、救急医療の適正利用及びAEDの普及啓発等を進めるとともに、鹿行保健医療圏における救急医療体制の強化に取り組みます。

保健医療部
防災・危機管理部

- ③ 県立病院について、質の高い医療の提供や、経営改善に努めるとともに、県立中央病院と県立こども病院の統合により、がん・小児・周産期等の医療機能を強化する新たな県立病院の整備を進めます。

病院局

- ④ 地域医療の充実を図るため、救急、小児、周産期など政策医療に取り組む医療機関に支援を行うとともに、脳卒中をはじめ様々な疾病的専門的治療における遠隔画像診断など、ICTを活用した医療連携体制の構築、強化に取り組みます。

保健医療部

- ⑤ 在宅医療が円滑に提供される体制を整備するため、医師会や市町村と連携し、在宅医療への医師の参入促進を図るとともに、在宅医療に関わる医師、看護師、理学療法士などの多職種の連携強化を促進します。

福祉部
保健医療部

II. 「新しい安心安全」へのチャレンジ

家庭内の問題として潜在化しやすいケアラーやヤングケアラーを社会全体で支えるため、認知度向上、理
⑥解促進、多様な関係機関の連携による相談支援体制の強化を推進し、課題を抱えるケアラーの早期発見や
把握により、適切な支援に取り組みます。

福祉部、保健医療部
教育庁、県民生活環境部
産業戦略部

施策（2） 医療人材・福祉人材確保対策

主な取組

主な担当部局

- ① 地域の中核的な医療機関が役割分担に沿った機能を維持、発揮するため、県、大学、医療機関が一体となっ
た医師の派遣や県外大学との新たな関係構築等により、医師確保に取り組みます。 保健医療部
- ② 医師の養成や確保を図るため、各種修学資金貸与制度や県立高校における医学コース等により、県内勤務
希望者の医学部進学等を支援します。 保健医療部 教育庁
- ③ 地域医療支援センターによる修学生医師等のキャリア形成支援、研修体制の充実及び情報発信等により、
医師の養成、定着及び地域偏在の是正に向けた総合的な対策に取り組みます。 保健医療部
- ④ 医師が健康を確保しながら仕事と育児等を両立できるようにするために、医師の働き方改革を進めなど、
魅力ある環境づくりを推進します。 保健医療部
- ⑤ 県内で活躍できる医師を育成するため、県立病院における教育、研修、派遣機能及び臨床研究体制の充実
強化を促進します。 病院局
- ⑥ 看護職員の確保や定着を図るため、看護師等修学資金の活用に加えて、定着促進コーディネーターの派遣
による指導助言などにより、魅力ある職場環境づくりを支援するとともに、質の向上のため、専門性の高い
看護師の育成を推進します。 保健医療部
- ⑦ 薬剤師の確保や定着を図るため、奨学金返済支援及び薬学生修学資金貸与制度等により、病院薬剤師の養
成や確保を支援するとともに、薬剤師を目指す人材の育成に取り組みます。 保健医療部
- ⑧ 福祉人材の確保や定着を図るため、外国人等の多様な人材の受入れ及び見守り機器・ＩＣＴ機器の導入に
よる業務負担の軽減を促進し、働きやすい魅力ある職場づくりを推進します。 福祉部
- ⑨ 多様化・高度化する利用者ニーズに対応するため、福祉施設等の職員のキャリアアップのための研修実施
の支援等により、職員の資質の向上に取り組みます。 福祉部

施策（3） 精神保健対策・自殺対策

主な取組

主な担当部局

- ① 心の健康づくりを推進するため、心の健康に関する正しい知識の普及啓発、職場等での相談体制の充実及
びかかりつけ医の精神疾患への対応力の向上等に取り組みます。 福祉部 産業戦略部 教育庁
- ② 市町村における相談窓口の整備や、ひきこもり相談支援センターを中心とした保健、福祉、教育及び労働
等の支援機関の連携体制の強化に取り組みます。 福祉部 産業戦略部 教育庁
- ③ 自殺対策を総合的に推進するため、保健、医療、福祉、教育、労働その他の関係団体が連携を図り、悩み
を抱える方への支援の充実に取り組みます。 福祉部 県民生活環境部 産業戦略部 教育庁 病院局

施策（4） 健康危機への対応力の強化

主な取組

主な担当部局

- ① 保健所や衛生研究所が感染症対策や大規模災害時の健康危機管理の司令塔としての機能を発揮できるよ
う、施設設備の充実を図るとともに、公衆衛生医師や保健師等を確保・育成し、機能強化を推進します。 保健医療部
- ② 新興感染症の流行時に迅速かつ適切な対応を図ることができるよう、感染症に対応できる人材の確保、育
成、実践的な訓練等を進め、本県の感染症対策の充実や強化を図ります。 保健医療部
- ③ 熱中症から命と健康を守るため、熱中症予防に関する理解を促進するとともに、世代や場面に応じた熱中
症リスク軽減策の普及や啓発を推進します。 県民生活環境部 保健医療部 福祉部 土木部 農林水産部
教育庁

II. 「新しい安心安全」へのチャレンジ

政策8 障害のある人も暮らしやすい社会

これまで（2018～2025）の成果

- ◆あすなろの郷の再編整備については、県と民間事業者の役割分担と連携のもと、県では最重度の障害のある方の支援に注力し、強度行動障害の強い方や手厚い医療的ケアが必要な方を専門的に支援する新たな施設を整備して供用を開始（2025.9）
- ◆障害者のマル福制度の認定要件を緩和し、精神障害者保健福祉手帳2級等の重複保持者を対象者に追加（2024.4）
- ◆障害者が個性と能力を発揮し、新たな価値の創出につなげるよう、パラアーティストの発掘及び育成に向けたワークショップや個展を開催するとともに、パラアスリートのスポンサー企業獲得への取組を開始
- ◆県共同受発注センターにおける農福連携を含む受注金額が大幅に増加
(2017：61,868千円[3,926千円]→2024：264,358千円
[45,533千円] []は農福連携)



あすなろの郷の再編整備

今後の課題

- 障害者が地域において安心して生活できるよう、地域生活を支援する拠点等を整備するなど地域生活への移行を進めていくことが求められています。
- 障害者が地域社会において自立して暮らせるようにするために、障害福祉サービスの充実、就労機会の拡大や工賃の向上を図っていくことが求められています。
- 障害者が個性を表現して能力を発揮できるようにするために、スポーツや文化芸術活動などに参加し活躍できる機会を創出していくことが求められています。

施策（1） 障害者の自立と社会参加の促進

主な取組

主な担当部局

- ① 障害者が就労をはじめ自立した日常生活を営むことができるよう、障害種別やニーズに応じた事業を実施
するほか、障害を理由とする差別を解消するための相談窓口の運営等に取り組みます。

福祉部

- ② 発達障害の早期発見や地域の支援体制の整備を図るために、市町村と連携し、発達障害者やその家族等に対する相談、発達、就労支援等に取り組みます。

福祉部

- ③ 医療的ケア児及びその家族が個々の状況に応じた適切な支援を受けられるよう、医療、保健、福祉、教育等の連携を促進するとともに、在宅で介護を行う家族の負担軽減に取り組みます。

福祉部

- ④ 障害者の社会参加促進のため、障害者スポーツ大会の開催や、文化芸術活動の発表機会を創出するとともに、個性を表現し能力を発揮できるようパラアーティストの発掘及びパラアスリートの活躍促進に向けた支援に取り組みます。

福祉部

- ⑤ 精神障害者の地域移行や地域定着を推進するため、保健、医療、介護及び福祉関係者による協議の場の設置や、精神障害者の地域生活を支援する人材の育成に取り組みます。

福祉部

施策（2） 障害者の就労機会の拡大

主な取組

主な担当部局

一般就労への移行やB型事業所等の工賃向上を図るため、障害者就業・生活支援センターによる支援を強化するとともに、県共同受発注センターを活用した農福連携をはじめとする施設外就労等の促進に取り組みます。

福祉部
農林水産部

② 職業的自立や起業等への支援の充実を図るため、個々の障害特性に応じた多様な職業訓練や金融機関との連携強化等に取り組みます。

産業戦略部

③ 障害者雇用を促進するため、茨城労働局と連携して、法定雇用率未達成企業への個別訪問や企業と障害者のマッチング、理解促進・定着支援に係るセミナーの開催等に取り組みます。

産業戦略部

④ 障害のある生徒の特性や希望に応じた自立と社会参加を推進するため、地域の経済団体や企業との連携を促進するなど、特別支援学校の就労支援体制の充実に取り組みます。

教育庁



ナイスハートふれあいフェスティバル2024



茨城県障害者スポーツ大会



農福連携体験会の作業風景



障害者雇用の促進（企業説明会）

II. 「新しい安心安全」へのチャレンジ

政策9 安心して暮らせる社会

これまで（2018～2025）の成果

- ◆コミュニティ交通の立ち上げやAIデマンドシステムの導入支援など、新たな移動サービスの定着及び拡充を図り、コミュニティ交通の利用者は4年連続で増加（2020～）
- ◆水郡線全線開通90周年記念セレモニーを開催し、90周年特別企画として、水郡線の沿線で誕生した「うまい棒」を約5万本使用し、「リスカの地上絵」を作成（2024）
- ◆動物愛護の普及・啓発の推進により、犬猫殺処分ゼロを達成（2019～）
- ◆全国初となる、県境を跨いだ水道事業の経営一体化を盛り込んだ「水道事業の経営の一体化に関する基本協定」を締結（2025）
- ◆「茨城県土砂等による土地の埋立て等の規制に関する条例」を改正し（2022）、都道府県で初となる残土の掘削から運搬までを規制の対象したことなどにより、不適正残土事案発生件数は2021年度の105件から2024年度は59件と約5割減少
- ◆「茨城県再生資源物の屋外保管の適正化に関する条例」を施行し（2024）、金属スクラップなどの再生資源物の不適正な屋外保管を規制することにより災害防止と生活環境の保全を推進



今後の課題

- 急激な人口減少や超高齢社会による社会情勢の変化に対し、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けてコミュニティ力の向上が求められています。
- 県民の消費生活の安定・向上のため、引き続き、被害防止に向けた普及啓発や相談体制の充実を図っていく必要があります。
- 引き続き、不法投棄や不適正残土事案に関する監視・指導体制の強化や、発見・通報体制の充実を図り、「茨城は捨てづらい」環境をつくる必要があります。また、金属スクラップなどの再生資源物の適正保管を推進するため、屋外保管事業場への立入検査などにより、災害の防止と生活環境の保全を図る必要があります。
- 交通事故の実態や地域の実情を踏まえた、きめ細やかな交通安全対策を進めていく必要があります。
- 地域のパトロール強化、事件等への迅速的確な対応等、県民の安全・安心につながる取組の強化が求められています。

施策（1） 地域の日常生活の維持確保とコミュニティ力の向上

主な取組

主な担当部局

- | | |
|--|--------------|
| ① 県民の自立した日常生活や社会生活の基盤となる移動手段を確保するため、市町村や交通事業者等と連携し、持続可能な地域公共交通ネットワークの構築に取り組みます。 | 政策企画部 |
| ② 地域における持続可能な移動手段を確保するため、地域の多様な輸送資源を最大限に活用するとともに、新たなモビリティサービスの導入を検討するなど、地域特性に応じた交通サービスの最適化を促進します。 | 政策企画部 |
| ③ 地域公共交通の利用を促進するため、地域住民への啓発活動を推進するとともに、デジタル技術を活用した事業者の業務効率化を支援します。 | 政策企画部 |
| ④ 高齢者や障害者等の円滑な移動を確保するため、市町村や交通事業者等と連携し、主要な鉄道駅や車両等のバリアフリー化などの取組を促進します。 | 政策企画部 |
| ⑤ 多様化する地域の課題に対応するため、県民、企業、自治会、NPO、行政等が連携・協働し、自助、共助及び公助による持続可能な地域コミュニティの形成を促進します。 | 全部局 |
| ⑥ NPOなどの団体による地域課題解決に向けた取組を促進するとともに、団体間の連携や運営力向上の支援などに取り組みます。 | 県民生活環境部 |
| ⑦ 県民がお互いに助け合い、安心して暮らせる地域社会をつくるため、ボランティア活動への参加促進や、独居の高齢者など孤独や孤立の状態にある人等を支援しやすい環境の整備など、地域における連携・協働の取組を推進します。 | 福祉部
保健医療部 |

II. 「新しい安心安全」へのチャレンジ

施策（2） 安心な暮らしの確保

主な取組

主な担当部局

① 消費者被害の未然防止・拡大防止のため、消費者教育による消費者力の育成・強化や消費生活センター等の相談体制の充実、法令違反が疑われる事業者への指導等を推進します。	県民生活環境部 教育庁 警察本部
② 安心安全な食品を供給するため、H A C C P に沿った衛生管理の徹底を促進するとともに、食品営業施設等に対する監視指導を強化し、食品の試験検査結果等について広く情報発信します。	保健医療部
③ 家畜伝染病の発生を予防するため、農場に対する飼養衛生管理基準の順守徹底を指導します。	農林水産部
④ 人と動物が共生する社会の実現に向けて、犬猫殺処分ゼロを維持するため、関係団体等と協力し、動物愛護や適正飼養の普及啓発等に取り組みます。	保健医療部
⑤ 安定した水資源の確保を図るため、霞ヶ浦導水事業や思川開発事業等の水資源開発事業を促進します。	政策企画部
将来にわたり良質な水を安定的かつ効率的に供給し、安全、強靭で持続可能な水道事業を実現するため、	政策企画部
⑥ 水道事業者と県企業局との経営の一体化、施設の老朽化対策や耐震化を進め、水道事業の経営基盤の強化に取り組みます。	企業局
⑦ 生活排水の衛生水準の維持向上を図るため、生活排水ベストプランに基づく汚水処理施設の整備や広域化、共同化を推進するとともに、計画的な点検調査や老朽化対策に取り組みます。	県民生活環境部 農林水産部 土木部

施策（3） 犯罪や交通事故の起きにくい社会づくり

主な取組（治安対策）

主な担当部局

① 犯罪が起きにくい社会をつくるため、県民の防犯意識を高め、地域の防犯活動を活発にするとともに、施錠等の基本的な防犯対策の実践や街頭防犯カメラ等の防犯インフラの整備を促進します。	県民生活環境部 警察本部
② 変化する治安情勢に的確に対応するため、適正な人員配置等による警察基盤の強化や科学技術を活用した捜査活動等による警察力の強化を推進します。	警察本部
③ 地域住民の安心安全を確保するため、匿名・流動型犯罪グループ、暴力団、外国人犯罪組織等を社会から根絶する取組を推進するとともに、外国人の不法就労・不法滞在の取締りを強化します。	警察本部
④ ストーカー・D V 事案、性犯罪等への的確な対処及び犯罪被害者やその家族等への適切な支援を行うため、相談しやすい環境の整備など、支援体制づくりを推進します。	県民生活環境部 福祉部 警察本部
住宅侵入窃盗・自動車盗・金属盗・農作物盗難等の身近な犯罪から県民の生活を守るために、情報発信や防犯活動の強化のほか、自動車や金属類を取り扱うヤードの実態解明、盗品を買い取る悪質な事業者への取締り、緊急配備支援システム等を活用した検挙活動を推進します。	警察本部
手口が巧妙化する特殊詐欺やS N S型投資・ロマンス詐欺等の被害を防止するため、被害者の年齢層に応じた情報発信や防犯講話を実施するとともに、関係機関や団体と連携した広報・啓発活動に取り組みます。	警察本部
⑦ 治安や生活環境の維持等のため、市町村が実施する空き家の適切な管理や除却等の取組を支援します。	土木部 政策企画部

不法投棄や不適正残土事案の撲滅に向け、パトロールなどの監視指導体制の強化や関係機関との連携強化により、不法投棄等の事案の早期発見と、拡大防止や早期解決に取り組み、「茨城は捨てづらい」環境づくりを進めます。	県民生活環境部
--	---------

主な取組（交通安全対策）	主な担当部局
交通事故のない社会を実現するため、県民一人ひとりに広く交通安全思想の普及・浸透を図るとともに、	県民生活環境部
⑨ 悪質・危険な違反に重点を置いた交通指導取締り、高齢者への交通安全教育の受講機会の拡充や運転免許を返納しやすい環境づくり等、総合的な交通安全施策を推進します。	教育庁 警察本部
⑩ 自動車、自転車及び歩行者の安全な交通を確保するため、関係機関の連携による安全点検、信号機等の整備及び計画的な道路の舗装修繕や除草に取り組みます。	土木部 教育庁 警察本部



自動車盗対策の普及啓発

動物愛護の取組（ふれあい教室）

水道事業の経営の一体化に関する基本協定締結式

交通安全教室

II. 「新しい安心安全」へのチャレンジ

政策10 災害・危機に強い県づくり

これまで（2018～2025）の成果

- ◆洪水被害の軽減を図るため、水田に降った雨水の排水路や河川への流出を一時的に抑制する「田んぼダム」の整備を促進
- ◆全ての県管理河川を対象とする「洪水浸水想定区域図」の作成を当初計画から1年前倒しで完了
- ◆大規模農場に対し、全国で初めて、新たな設備基準に基づく鶏舎の設置や人員・資材の確保などを求める「茨城県鳥インフルエンザの発生の予防及びまん延の防止に関する条例」を制定（2022）
- ◆災害発生時においても、継続的に機能を維持することが求められる医療機関や社会福祉施設等について、安定的な電力の確保を図るため、再生可能エネルギーの導入のための設備整備を支援
- ◆避難所運営マニュアルへの感染症対策の反映や、民間事業者との災害時応援協定に基づく災害時に快適に使用できるトイレや女性に配慮した物品等の確保など、避難所における生活環境を向上
- ◆熱中症対策として、「クーリングシェルター」を県内全市町村で指定（2024）



住民を対象とした
避難訓練

今後の課題

- 令和元年東日本台風など近年、気候変動の影響により頻発化・激甚化する自然災害から、引き続き県民の生命・身体を守るために対策を進めていく必要があります。
- 災害発生時の逃げ遅れゼロを目指すため、住民が自ら避難を判断し、地域で助け合いながら被害を最小限に抑えられるよう、平時から災害に備えた体制づくりや人材育成等を行うとともに、高齢者など要配慮者も含めた全ての避難者が安全安心に避難生活を送れるよう、災害関連死ゼロに向け、市町村と連携しながら避難所環境の更なる向上を図る必要があります。
- 災害発生時に適切な行政サービスが提供できるよう更なる体制の充実強化を図るとともに、被災された方々に対する適切なケアが行われるよう、関係機関と連携して取り組んでいく必要があります。
- 公共インフラの防災機能の拡充・維持を適切に行うとともに、災害時に防災施設が活用できるよう、使用方法についての啓蒙・啓発を図る必要があります。
- 県民の安全安心を確保するため、福島第一原子力発電所の事故等を踏まえた原子力施設の安全確保の徹底や、万が一の事故に備えた原子力防災体制の構築を図る必要があります。

施策（1） 災害・危機に備えた県土整備や危機管理体制の充実強化

主な取組（災害対策）

主な担当部局

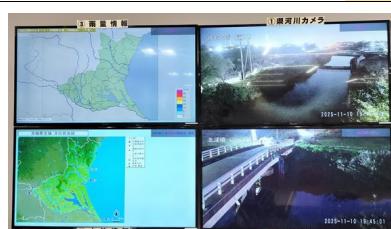
- ① 頻発化・激甚化する災害に対応するため、防災情報ネットワークシステムやSNS等を活用し、災害時に迅速で正確な情報の収集や伝達に取り組みます。 防災・危機管理部
- ② 災害時の医療提供体制を構築するため、災害派遣医療チーム（DMAT）や災害時健康危機管理支援チーム（DHMAT）等の養成、関係機関と連携した災害対応訓練に取り組むとともに、医療機関が診療機能を維持できるよう、業務継続体制の確保の取組を促進します。 保健医療部
- ③ 災害時の人命救助及び被害拡大防止を図るため、情報収集、救出救助、避難誘導、交通整理等における警備体制を確立するとともに、災害対策用資機材の整備を推進します。 警察本部
- ④ 災害時に適切な行政サービスが提供できるよう、業務継続計画（BCP）の実効性確保に取り組むとともに、市町村におけるBCPの内容充実を促進します。 防災・危機管理部
- ⑤ 全ての避難者が健康を維持し、安全安心に避難生活を送れるよう、市町村と連携しながら、避難所運営の更なる改善や災害用物資の計画的な備蓄など、避難所における良好な生活環境の確保に取り組みます。 防災・危機管理部
保健医療部
福祉部
教育庁



災害医療の様子



避難訓練（避難所の開設運営）



河川等の情報提供の強化

II. 「新しい安心安全」へのチャレンジ

<p>⑥ 災害時に橋梁等の公共インフラや公立学校等の公共建築物等の機能を維持できるよう、老朽化が進む公共インフラの現状を踏まえ、適切な維持管理や耐震化、効果的、効率的な老朽化対策に取り組みます。</p> <p>⑦ 県土の保全を図るため、ハード・ソフトが一体となった流域治水対策や治山対策を総合的に推進します。</p> <p>⑧ 災害時に公共土木施設等の応急復旧を迅速に行うため、災害協定締結団体等との協力体制の強化に取り組むとともに、定期的な防災訓練を実施し、連携や対応力の向上を図ります。</p> <p>⑨ 災害時における緊急輸送道路のネットワーク機能及び避難所となる都市公園の防災機能を強化するため、計画的な整備を推進します。</p>	総務部 農林水産部 土木部 企業局 教育庁 農林水産部 土木部
<p>主な取組（地域の防災力向上）</p>	主な担当部局
<p>⑩ 地域の防災力を高めるため、様々な媒体を活用した防災情報の周知や防災教育、地域の防災リーダーの養成、消・水防団の充実強化、学校等での防災訓練の実施に取り組みます。</p> <p>⑪ フlood及び土砂災害等の際に住民が迅速安全に避難行動をとれるよう、ハザードマップやマイ・タイムラインの周知、市町村の個別避難計画の作成等を支援するとともに、インターネットを活用した河川等の情報提供の強化を図ります。</p> <p>⑫ 災害時に情報弱者となりやすい障害者や高齢者、在住外国人等の支援のため、各支援団体との連携や多言語による情報提供などの情報伝達体制づくりに取り組みます。</p> <p>⑬ 武力攻撃事態やテロなどに備え、関係機関との連携により、国民保護訓練の実施や国民保護制度の啓発に取り組むとともに、民間事業者や地域住民と連携した取組を推進します。</p> <p>⑭ サイバー犯罪や技術情報等の流出をはじめとする多様化する脅威に対応するため、重要インフラ事業者等と連携を強化し、被害の未然防止・拡大防止に取り組みます。</p>	防災・危機管理部 土木部、教育庁 防災・危機管理部 福祉部 土木部 防災・危機管理部 市民生活環境部 福祉部 防災・危機管理部 警察本部 警察本部

施策（2） 原子力安全対策の徹底

<p>主な取組</p>	主な担当部局
<p>① 県民の安全安心を確保するため、原子力施設における安全対策を立入調査等によって確認するとともに、施設周辺の環境中の放射線等を監視します。</p> <p>② 原子力災害に迅速かつ的確に対応するため、防災対策について国や市町村等と徹底した検討を行うとともに、原子力防災訓練等により実効性ある防災体制を構築します。</p> <p>③ 原子力や放射線に関する県民の理解を深めるため、各種広報や普及啓発事業に取り組むとともに、原子力施設の安全対策や原子力防災について広報紙により周知を図ります。</p> <p>④ 県産農林水産物の安全性を広く消費者に周知するため、農林水産物の放射性物質検査を継続して行うとともに、検査結果を広く公表します。</p>	防災・危機管理部 防災・危機管理部 防災・危機管理部 教育庁 農林水産部

施策（3） 健康危機への対応力の強化

<p>主な取組</p>	主な担当部局
<p>① 保健所や衛生研究所が感染症対策や大規模災害時の健康危機管理の司令塔としての機能を発揮できるよう、施設設備の充実を図るとともに、公衆衛生医師や保健師等を確保・育成し、機能強化を推進します。</p> <p>② 新興感染症の流行時に迅速かつ適切な対応を図ることができるよう、感染症に対応できる人材の確保、育成、実践的な訓練等を進め、本県の感染症対策の充実や強化を図ります。</p>	保健医療部 保健医療部 県民生活環境部 保健医療部 福祉部 土木部 農林水産部 教育庁
<p>③ 熱中症から命と健康を守るため、熱中症予防に関する理解を促進するとともに、世代や場面に応じた熱中症リスク軽減策の普及や啓発を推進します。</p>	



田んぼダム



– 26 – 原子力防災訓練の様子



IV. 「新しい夢・希望」へのチャレンジ

政策16 魅力発信No.1プロジェクト

これまで（2018～2025）の成果

- ◆メディアでの露出拡大を図り、本県の魅力を全国に発信したことにより、本県情報のメディア掲載による広告換算額が8年間で4倍に増加（2016：51億円→2024：206億円）
- ◆いばキラTVが自治体公式YouTubeチャンネルとして初の登録者数10万人を達成（2019）するとともに、関連SNSを含む動画視聴回数が7年間で2倍に増加（2017：約2,649万回→2024：約5,810万回）
- ◆県公式X（旧Twitter）のフォロワー数（累計）が大幅に増加（2018年3月：11.6万人→2025年10月：20.7万人）
- ◆茨城県アンテナショップ「IBARAKI sense」の売上が5年間で3倍に増加し、2024年度は過去最高の売上を達成（2018：1.0億円→2024：3.3億円）
- ◆国内初の自治体公認VTuberとして、茨城県公認VTuber「茨ひより」を起用するとともに（2018）、全国で初めて、ChatGPTとAI音声対話システムを連携したAI公認VTuber「AI茨ひより」が誕生（2023）
- ◆ネモフィラ・コキアの見頃に合わせ、「国営ひたち海浜公園」において、早朝等特別入園等の宿泊プログラムを販売。民放キー局やネットニュースでも取り上げられ、発売後約10日間で完売



茨ひより
(県公認VTuber)

今後の課題

- 本県の魅力発信の強化を図るため、「食」をはじめとする新たな観光資源や、トップブランド化が進む農林水産物の更なる話題性の向上を目指すなど、アンテナショップも活用しながら、戦略的なパブリシティ活動に取り組んでいく必要があります。
- 本県の差別化された強みや個性、情報を伝えたい相手方・顧客層を強く意識しながら、マーケティングの視点に立って、本県の魅力の認知拡大はもとより、来訪や消費など具体的な行動変容に結び付くようなプロモーション活動を展開していく必要があります。
- 県民の郷土愛を醸成するため、地域の歴史や文化、自然環境を活かした教育プログラムやイベント等を通じて、県民が自らの地域に誇りを持てる環境づくりを進めることが重要です。

施策（1） 「茨城の魅力」発信戦略

主な取組

主な担当部局

- ① 本県が誇る観光資源や県産品等の認知向上のため、発信力の高い全国ネットのテレビ番組やインターネットメディア等における本県の魅力のさらなる露出拡大を図ります。
営業戦略部
- ② 厳選された茨城の逸品を全国に発信するため、首都圏における情報発信拠点、マーケティングの場として、アンテナショップの幅広い活用を推進します。
営業戦略部
- ③ 若年層を含む幅広い世代に本県の魅力を届けるため、SNS、動画配信プラットフォームを活用した情報発信や、ターゲット層に応じたデジタルマーケティングの強化に取り組みます。
営業戦略部
- ④ 本県の魅力を世界へ広めるため、本県の多様な地域・観光資源について、海外メディアでの情報発信やSNSを活用したデジタルマーケティング等に取り組むとともに、国、地域のニーズを踏まえた戦略的なプロモーション活動を展開していきます。
営業戦略部
- ⑤ 本県が持つ数多くの魅力的な文化や伝統を発信するため、国内外に浸透しているマンガやアニメ作品、数多くのおまつり等を活用し、ストーリーブランディングを推進します。
営業戦略部
教育庁
- ⑥ 農林水産物、加工食品等の新たな市場を開拓するため、海外での販売促進活動を支援するとともに、現地メディアやバイヤーへの直接的なプロモーション活動を推進します。
営業戦略部

施策（2） 県民総「茨城大好き！」計画

主な取組

主な担当部局

県民が茨城に誇りを持つとともに、国内外において茨城のファンを拡大させるため、SNS等を活用し、

- ①特に若い世代や子育て世代を意識した写真や動画等のコンテンツなど、茨城の魅力を積極的に配信します。

営業戦略部

- ②おもてなしの向上を図るため、「いばらき観光マイスター」制度の更なる充実を図り、郷土への誇りと愛着を持ち、自ら率先して地域の魅力を発信できる人材の育成に取り組みます。

営業戦略部

- ③県民や子どもたちが県の魅力を発信できるよう、体験等を通じて郷土学習の充実を図り、郷土に対する誇りと愛着を育む取組を推進します。

教育庁



アンテナショップ「IBARAKI sense -イバラキセンス-」



いばらき観光マイスターによるおもてなし



国営ひたち海浜公園のネモフィラ



いばキラTV「絶景茨城」による県の魅力の紹介



茨城のおまつり（左：石岡のおまつり、右：常陸大津の御船祭）



IV. 「新しい夢・希望」へのチャレンジ

政策18 若者が集い、「楽しさ」あふれる茨城

これまで（2018～2025）の成果

- ◆企業の採用力を高め、若者の県内就職を促進するため、新規立地企業を含め県内企業に対し、新卒者向け就職面接会や企業説明会への参加を呼びかけるとともに、インターンシップ実施を支援
- ◆起業型地域おこし協力隊の活動支援により、地域課題の解決と定着を促進
- ◆市町村が運営する空き家バンクへの物件登録を推進するなど、移住検討者向けの「住まい」の情報を充実するとともに、2022年から、東京圏の若手人材と県内の受入企業とのマッチングや伴走支援などを通じて関係人口を創出する副業支援プロジェクトを開始
- ◆日本で唯一の泊まれる体験型植物園のオープン、民間活力の導入によりアカアワールド茨城県大洗水族館の入場者数は歴代2位の126万人（2024）、いばらきフラワーパーク入場者数はリニューアル後4年連続20万人超となるなど、若者に魅力あるコンテンツが造成
- ◆県立図書館での「知の探究セミナー」の開催を通じ、「知の発信拠点」としての役割強化を図るとともに、県立歴史館や美術館では特色を活かした魅力ある展覧会を開催



移住セミナーの様子



移住定住ポータルサイト

今後の課題

- 若者の本県への定着を促すため、未来に向かって希望が持てる様々な雇用の創出が求められています。
- 世界的にも成長が見込まれるコンテンツ産業の振興を図り、若者が学び就業する新たな選択肢を提供する必要があります。
- 本県の快適な生活環境を対外的に発信することにより、東京圏等から本県への新しい人の流れを作ることが求められています。
- ライフスタイルや価値観が多様化する中、文化芸術活動やスポーツ等の場づくりなど、県民がそれぞれの余暇を楽しむことができる機会や環境の整備が求められています。

施策（1） 若者に魅力ある働く場づくり

主な取組

主な担当部局

- ① 様々な分野の雇用を生み出すため、今後大きな成長が見込まれる産業の本社、研究開発拠点、グローバル企業のフラッグシップ拠点等の戦略的な誘致に取り組みます。
立地推進部
- ② 雇用とイノベーションの創出を図るために、海外に向けた投資環境のPRや県内企業等とのビジネスマッチングの機会創出により、本県に海外の優れた人材や技術を呼び込むとともに、外資系企業の誘致や対日投資を促進します。
営業戦略部
- ③ ベンチャー企業の創出、育成のため、技術シーズの発掘から定着までの支援や、起業家や投資家などの交流機会を設け、新たな事業展開や投資の呼び込みを促進し、スタートアップ・エコシステムを構築します。
産業戦略部
- ④ 創造性のある新産業を創出・育成するため、アニメやeスポーツなどのコンテンツ産業について、産官学が連携した特色ある教育の展開と働く場の確保等に取り組みます。
産業戦略部
営業戦略部
教育庁

施策（2） 若者を呼び込む茨城づくり

主な取組

主な担当部局

- ① 移住や、二地域居住など関係人口の創出を促進するため、市町村と綿密な連携のうえ、移住者等に対する的確な受入環境の整備や地域との継続的なつながりを持つ機会の提供などに取り組みます。
政策企画部
- ② 本県へのU・I・Jターンと地元就職を促進するため、大学や産業界等と連携し、高校在学時から大学卒業まで継続して県内企業の情報や魅力を発信するとともに、企業の採用力向上のための支援に取り組みます。
産業戦略部
- ③ 本県の魅力を発信し、交流人口の拡大などを図るため、アウトドアレジャー・文化体験等を活用した観光を推進するとともに、アウトドアレジャーを扱うガイドや体験交流施設の指導者の育成に取り組みます。
政策企画部
営業戦略部
教育庁

IV. 「新しい夢・希望」へのチャレンジ

- ④ 本県の魅力を発信するとともに、県民に遊びある楽しい生活スタイルを提供するため、本県の食、音楽、スポーツ、アウトドア等を活かした大規模なイベント等の開催に取り組みます。 政策企画部
営業戦略部 農林水産部
- ⑤ グローバル社会をリードする人財を育成するため、イマージョン教育の導入を進めるとともに、意欲ある中高生に対して、トップレベルの英語講座、探求力を育成する講座、世界で活躍する人財との交流プログ ラム等を提供します。 教育庁
- ⑥ つくばエクスプレス沿線地域において、増加する人口の受け皿となる住宅地の開発や核となる商業・業務施設の誘致等に取り組みます。 立地推進部
- 次世代未来都市の実現に向けた共創プロジェクトの推進や、地域課題に対応する新ビジネス創出などにより
⑦ り、地域内外の多様な力を結集させ、県北地域を起点に、活力ある持続可能な地域の実現に取り組みま す。 政策企画部

施策（3） 生涯にわたる学びと心豊かにする文化・芸術

- 主な取組 主な担当部局
- ① 県民が生涯を通じて学習できる環境をつくるため、図書館や生涯学習センター等の社会教育施設の運営や機能等を整備することにより、施設の効用を高めて利活用を促進します。 教育庁
- ② 働きながら学び続けたい若者等を支援するため、知識や技術を習得できるよう、大学等の関係機関と連携し、生涯にわたり「学び」の機会を提供するリカレント教育を推進します。 政策企画部
教育庁
- ③ 県民が豊かな感性や創造性を育むことができる環境をつくるため、学校、美術館、文化施設等において、優れた文化芸術に親しむ機会の充実を図るとともに、文化芸術活動を推進します。 県民生活環境部
教育庁
- ④ 将来の文化を担う人材の育成と伝統文化の継承のため、必要となる資金及び人材の確保などを支援するとともに、県民等の作品を発表する場の提供などに取り組みます。 県民生活環境部
教育庁
- ⑤ 県民が本県の歴史や文化芸術、自然環境について学ぶ機会を確保するため、県立博物館等の環境整備に取り組むほか、文化情報の一元化などにより、効率的・効果的な情報提供を推進します。 県民生活環境部
教育庁

施策（4） スポーツの振興と遊びのある生活スタイル

- 主な取組 主な担当部局
- ① スポーツに取り組む若者を応援するため、ジュニア世代に重点を置いた本県選手の発掘、育成、強化により、国内外で活躍できるトップアスリートの輩出に取り組みます。 教育庁
- ② 県民の余暇活動の充実を図るため、関係団体等やプロスポーツクラブと連携し、するスポーツ・観るスポーツへの県民参加を促進し、スポーツ振興に取り組みます。 政策企画部
- ③ 県民が生涯を通じてスポーツを楽しむことができる環境づくりに向け、地域スポーツでの指導者の資質向上 上、総合型地域スポーツクラブ等の活性化、都市公園の魅力向上や県営体育施設の整備等に取り組みま す。 政策企画部
土木部
教育庁



笠間高等学校メディア芸術科
でのアニメーション教育



チャレンジいばらき業界研究会



自然博物館のネイチャーガイド

ジュニアアスリート育成事業



いばらきキャンプ

IV. 「新しい夢・希望」へのチャレンジ

政策19 デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

これまで（2018～2025）の成果

- ◆「2024年問題」への対応として、DXの活用等により、貨物運送事業者の荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化、乗合バス事業者の運転士の業務負担軽減や運行管理者の業務効率化を支援
- ◆ビッグデータやAI等のデジタル技術を活用した新たな行政サービスの創出を目指し、救急搬送時間の短縮や豪雨時の河川浸水エリアの予測等、県民の安心安全につながるシステムを構築し、その有効性を実証するプロジェクトを実施（2022年度）
- ◆児童相談所において、相談中の会話から即座に適切な支援情報を判断し提供するほか、相談内容を要約した資料を自動作成の上、情報共有化するシステムを構築し、対応力を強化（2024年度）
- ◆高度デジタル人材の育成を推進するため、産業技術短期大学校を「情報テクノロジー大学校」として大学校化（2026.4）
- ◆都道府県で初めて契約当事者が電子証明書を必要としない立会人型電子契約を導入（2021）
- ◆都道府県で初めて、電子ファイルでも文書の真正性確認が可能な電子印影、電子署名、タイムスタンプの3つを付与する電子公印システムを導入（2021）



運送事業におけるDXの活用



情報テクノロジー大学校
新棟のイメージ

今後の課題

- 急激な人口減少や少子高齢化、さらには気候変動やエネルギー問題等、複雑化する社会課題に直面する中、AI、IoT、ビッグデータ、さらには量子コンピューティングや生成AIといった新たなデジタル技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、持続可能で包摂的な社会の実現を目指すことが求められています。
- デジタル技術の活用を更に加速させるため、情報システムの高度化やセキュリティ対策の強化に加え、デジタル人材の育成・確保、地域間格差の是正、そしてデジタルデバイドの解消など包括的な環境整備が重要です。
- 県民があらゆる行政手続をいつでもどこでも安全かつ簡単にオンラインで行える環境を整備するとともに、生成AIやRPAを活用した業務効率化を進め、職員がより創造的で付加価値の高い業務に注力できる体制を構築の上、県民一人ひとりのニーズに応じたパーソナライズされた行政サービスを提供し、将来にわたり持続可能で信頼される「スマート自治体」の実現を目指します。

施策（1） AIをはじめとするデジタル技術による社会変革の促進

主な取組（先端技術の活用）

主な担当部局

- ① 農林水産業の生産性を高めるため、ICTやAI、ロボット等のスマート技術を活用した効率的な生産技術の開発・導入を支援し、質の高い経営を実現します。

農林水産部

- ② 建設分野における生産性の向上やインフラの維持管理の効率化・高度化を図るため、建設プロセス全体でICTやAI等のデジタル技術の活用を推進します。

土木部
企業局

- ③ 水道事業の広域化を見据えた施設の統廃合を含めた施設管理の効率化や水道インフラの長寿命化に向け、AIを活用した浄水場の自動運転や集中監視、ドローンを活用した水道施設点検など、デジタル化を積極的に推進します。

企業局

- ④ DXの取組を加速化するため、最新技術の動向を把握し、業務改革への積極的な取り入れを推進することで、県全体としてDXの推進に取り組みます。

全部局

主な取組（データの活用や人材育成など）

主な担当部局

- ⑤ デジタル人材を育成するため、リスクリキング環境を整備するとともに、専門的な技能・知識を習得するための職業訓練に取り組みます。

産業戦略部

IV. 「新しい夢・希望」へのチャレンジ

- ⑥ 企業の競争力を強化するため、デジタル技術を活用できる人材の育成等に取り組むことにより、新分野進出やビジネス創出を促進します。

産業戦略部

- ⑦ デジタル社会で活躍する人材を育成するため、ＩＣＴを活用した教育の充実など、ＧＩＧＡスクール構想を推進し、教育の質の向上を図ります。

教育庁

- ⑧ ＡＩやビッグデータ等の利活用によるビジネスの活性化のため、ＡＩによる業務効率化等の講座や産学官連携プログラムを実施し、デジタル革命を担う高度ＩＴ人材育成を推進します。

産業戦略部

教育庁

- ⑨ 安全・安心・快適な移動を実現するため、デジタルデバイドにも配慮しながら、地域公共交通へのＩＣＴ等デジタル技術の導入を促進します。

政策企画部

施策（2）スマート自治体の実現に向けた取組の推進

主な取組

主な担当部局

- ① デジタル技術を積極的に活用し県民サービスの向上を図るため、市町村の行政手続のオンライン化・業務効率化等を推進します。

政策企画部

- ② 誰もがホームページやウェブサービスを利用できるよう、県が提供するウェブサイトのアクセシビリティの確保等により、デジタルデバイドの解消に取り組みます。

政策企画部

営業戦略部

- ③ 県庁業務の更なる効率化を図るため、新しいデジタル技術を活用した業務改革をこれまで以上に進めるとともに、独自にシステムを保有しないなど費用対効果に優れた業務システムの利用を推進します。

総務部

政策企画部

- ④ ＡＩ等のデジタル技術を活用した新たな行政サービスの創出や業務改革を推進するため、県職員のデジタル技術に関する知見向上を図り、政策形成をけん引する人材を育成します。

総務部

政策企画部



無人田植機による田植え作業



ドローンを活用した病害虫防除



建設分野におけるＩＣＴの活用



ドローンを活用した河川の点検



ドローンを活用した防災訓練



ＧＩＧＡスクール

IV. 「新しい夢・希望」へのチャレンジ

政策20 活力を生むインフラと住み続けたくなるまち

これまで（2018～2025）の成果

- ◆2024年度、茨城空港の旅客数は過去最多の約78万人を達成
- ◆上海定期便が再開（2024～）。韓国の清州及びソウル定期便が就航（2025～）
- ◆茨城空港が今後目指すべき姿・果たすべき役割、それらを実現するために必要な取組「茨城空港将来ビジョン」を策定（2025）
- ◆旅客や航空会社が、より茨城空港を利用しやすくなるよう、国際線の乗り入れ可能時間帯の拡大、乗り入れ間隔の制限を撤廃（2025）
- ◆つくばエクスプレス県内延伸方面を土浦方面に決定（2023）、土浦延伸の事業性・採算性を確認した「つくばエクスプレス延伸構想事業計画素案」を策定（2025.2）
- ◆圏央道4車線化、東関道水戸線開通目標が公表
- ◆都市軸道路利根川橋梁（仮称）の新規事業化（2025）、（仮称）鹿行南部道路の基本方針が策定（2024）
- ◆茨城の港の優位性をPRしながら、積極的な航路誘致に取り組んだ結果、茨城港常陸那珂港区において、新たに中国定期コンテナ航路が開設（2024）



圏央道の4車線化



東関道水戸線の整備

今後の課題

- 本県の発展基盤である陸・海・空の広域交通ネットワークの形成・充実が求められているとともに、公共施設の長寿命化対策が求められています。
- 国内外の様々な地域との玄関口となる港湾・空港の更なる利活用や新規路線の拡大が求められています。
- 東京圏からの新たな鉄道ネットワーク構築に向け、関係者と協議・調整を進める必要があります。
- ハード面（バリアフリー化、歩行空間の確保等）及びソフト面（住民サービスの向上等）の取組により、安心して快適に暮らせる人にやさしいまちづくりが求められています。
- 歴史・伝統、芸術・文化、スポーツなど地域特性を最大限活用し、「住みたい・住み続けたい」と思える、魅力あるまちづくりが求められています。

施策（1） 未来の交通ネットワークの整備

主な取組（陸上ネットワーク）

主な担当部局

- ① 速達性とアクセス性が確保された高速道路ネットワークの形成のため、東関道水戸線の全線開通や圏央道の4車線化の整備を促進するとともに、（仮称）鹿行南部道路の計画の具体化に向けて検討します。
政策企画部
土木部
- ② 物流の効率化、地域活性化、防災機能の強化等を図るため、スマートICの新設を促進するとともに、アクセスマップの整備を推進します。
土木部
- ③ 地域間のネットワーク強化、地域拠点へのアクセス強化のため、筑西幹線道路や県北高規格道路などの整備を推進するとともに、（仮称）茨城縦貫幹線道路（つくばー笠間ー大子）など既存道路の機能強化を推進します。
政策企画部
土木部
- ④ 交通の円滑化を図るため、交通管制システムにより制御できるエリアの見直しを行うとともに、ICTを活用した渋滞対策等を推進します。
政策企画部
土木部
警察本部
- ⑤ 東京圏から茨城県全域に向けた経済効果の波及や、災害等の輸送障害発生時の広域的リダンダンシー確保のため、つくばエクスプレスの土浦延伸や東京延伸を推進するとともに、地下鉄8号線の県内延伸における検討します。
政策企画部
- ⑥ 地域交通の「リ・デザイン」のため、モビリティ・データの活用推進などの交通DX・GXによる省力化や自動運転の社会実装の推進等を支援します。
政策企画部
産業戦略部
土木部
警察本部

IV. 「新しい夢・希望」へのチャレンジ

主な取組（空と海のネットワーク）

⑦ 首都圏第3の空港として茨城のみならず日本の国際・国内航空需要に対応するため、茨城空港の路線の拡点づくり及び災害時の対応能力の強化に取り組みます。	主な担当部局 営業戦略部
⑧ 首都圏のニューゲートウェイ創出のため、茨城港、鹿島港の防波堤や岸壁の整備を進め、経済・産業を支える物流拠点等としての港湾機能の強化を推進するとともに、カーボンニュートラルポートの形成に取り組みます。	土木部
⑨ 港湾の利用促進を図るため、積極的なポートセールスや各種セミナー等の開催により、取扱貨物量の増加、定期航路の拡充、開設等を促進します。	立地推進部 土木部

施策（2） 人にやさしい、魅力あるまちづくり

主な取組（人にやさしいまちづくり）

① 各地域が多様性を再構築し、都市機能の集約を進めるとともに複数の地域間の連携（コンパクト・プラス・ネットワーク）により人・モノ・情報の交流を促進します。	政策企画部 土木部
② 誰もが快適に生活できるよう、安全な歩行空間の確保や公共施設のバリアフリー化等による人にやさしいまちづくりを推進するとともに、住宅セーフティネット施策への取組や長期にわたり安全で快適な質の高い住まいの供給を促進します。	福祉部 土木部
③ 誰もがホームページやウェブサービスを利用できるよう、県が提供するウェブサイトのアクセシビリティの確保等により、デジタルデバイドの解消に取り組みます。	政策企画部 営業戦略部

主な取組（魅力あるまちづくり）

④ 地域の継続的な振興を図るため、市町村や民間等と連携しながら、古民家や廃校等の地域資源、財産を活用し、魅力的なまちづくりに取り組みます。	政策企画部 立地推進部 教育庁
⑤ 地域の魅力や活力を向上させるため、歴史的、文化的価値を有するおまつりへの支援や文化財指定等を進めるとともに、歴史的建造物などの文化的資源や筑波山などの自然環境の有効な活用に取り組みます。	政策企画部 教育庁
⑥ 地域の活性化を図るため、プロスポーツクラブ等との連携や、若手アーティストの招へい等、スポーツや芸術を活用した取組を推進します。	政策企画部 県民生活環境部
⑦ 自転車活用による地域の活性化を図るため、道路やサイクリング拠点など安心安全な走行環境の整備や、国内外へのプロモーションにより、サイクルツーリズムを推進します。	政策企画部 営業戦略部 土木部
⑧ 快適で美しい街並みや人々のレクリエーション・交流空間を創出するため、都市公園等の整備を通じ、地域の魅力を活かしたまちづくりを推進します。	土木部



つくばエクスプレス



将来の茨城空港イメージ



偕楽園



鹿島灘海滨公園

主要指標の設定（案）

1 現況

- 総合計画の基本理念である「活力があり、県民が日本一幸せな県」の実現に向け、政策・施策の目指すべき水準をわかりやすく示すため、政策を構成する施策ごとに1項目以上の主要指標を設定している。
主要指標ごとに評価（A～D評価）を行い、政策・施策の進捗状況を評価するとともに、施策や事業の改善にも活用している。
- 政策・施策の進捗状況は、毎年度、総合計画審議会に報告し、審議いただくとともに、県議会決算特別委員会での報告などを行っている。

2 課題

- 主要指標のなかには、県の取り組むべき政策・施策の進捗状況を明快に評価できない指標や、社会経済情勢の変化などにより時勢に合わない指標などが含まれており、毎年度の分析・評価、今後の対応の検討が難しく、スピード感を持った施策展開等につなげられていないものがある。

3 方向性

- 新しい総合計画では、重点的に取り組むべき施策に紐づく、いわゆる「骨太な指標」を設定する。
- また、政策・施策の進捗を評価する主要指標について、分析・評価からスピード感を持った施策展開等につなげ、「新しい茨城」づくりに向けた挑戦を続けていくため、指標の内容や目標値が適切かどうかを以下の4つのメルクマールにより確認する。

【主要指標のメルクマール】

- ① 県の取組による成果が直接反映されやすい項目であること
※主観評価（アンケート調査結果）に基づく指標から、進捗状況をより客観的に評価できるような指標へ極力見直しを図る等
- ② 当年度中に当年度実績がある程度把握できること（当年度中に当年度実績のレビューを行えること）
- ③ 施策目的に対し適切な成果（アウトカム）を表す項目であること
- ④ 「新しい茨城」づくりに向け挑戦的な難易度であること（『知恵を絞りながら』取り組まなければ達成できない難易度であること）

4 施策の評価方法及び政策の進捗状況の区分方法

- 施策の評価については、主要指標の達成率から、「A」「B」「C」「D」の4段階で評価する。

A 達成率 100%以上	C 達成率 50%～75%未満
B 達成率 75%～100%未満	D 達成率 50%未満

- 政策の進捗状況については、政策を構成する施策評価結果を数値化（A：4点、B：3点、C：2点、D：1点）し、その平均値により進捗状況を「順調である」、「成果をあげつつある」、「取組の強化が求められる」の3段階に分類する。

結果	施策評価の平均値
 「順調である」	4.0点～3.0点
 「成果をあげつつある」	2.99点～2.0点
 「取組の強化が求められる」	1.99点～1.0点

○主要指標候補

I. 新しい豊かさ	指標名	指標が示すもの	単位	現状値(2024年度)		目標値(2029年度)		担当部局				
				数値	全国順位等	数値	設定の考え方					
1 質の高い雇用の創出												
(1) 戰略的な企業誘致												
1 本社・本社機能の立地件数	本社・本社機能の移転を伴う新規立地件数	件	128 (2022~24累計)	—	172 (2026~29累計)	過去3年間(2022~2024年度)の平均値(43件)の4年分		立地推進部				
2 新規立地企業における雇用創出数(正規雇用)	県内に新たに立地した企業における正規雇用の創出数(将来の予定を含む)	人	4,696 (2022~24累計)	—	4,807 (2026~29累計)	経済産業省「工場立地動向調査」対象企業における正規職員の雇用創出数(将来の予定を含む):過去10年間(2015~2024年)の平均値(1,102人/年)の4年分と、本社・本社機能の立地により創出された正規職員の雇用者数:過去3年間(2022~2024年度)の平均値(約100人)の4年分の合計		立地推進部				
3 外資系企業と県内企業等とのマッチング等による県内の拠点設立や協業連携等の実現数	県の支援により実現したスタートアップビザ、経営管理ビザ、外資系企業登記数、県内研究機関等との共同研究数、県内での実証試験数及び県内事業者との協業数	件	5	—	30 (2024~29累計)	2024年度実績の5件を現状値として、2025~2029年度まで毎年度5件達成		営業戦略部				
(2) 新たな産業用地の確保及び企業立地の加速化												
4 工場の立地件数	工場又は研究所を建設する目的で県内に1,000m ² 以上の用地を取得(借地を含む)した件数(暦年)	件	208 (2022~24累計)	—	252 (2026~29累計)	経済産業省「工場立地動向調査」の2015~2024年の平均値(63件)の4年分		立地推進部				
5 新規開発による産業用地の面積	新規開発により、新たに確保する産業用地の面積(県施行及び市町村等が新たに開発する産業用地のうち、期間内に分譲等を開始したもの)	ha	192 (2022~24累計)	—	200以上 (2026~29累計)	近年の分譲実績及び今後の開発動向を基に設定		立地推進部				
(3) 産業を支える人材の育成・確保												
6 情報処理技術者試験の茨城県合格者数	IT技術者の国家試験であるITパスポート試験・基本情報技術者試験・応用情報技術者試験の茨城県合格者数	人	3,329	17	23,420 (2024~29累計)	生産年齢人口1万人当たりの合格者数で2029年度に全国7位を目指し、2024年度合格者数の約1.35倍の合格者数(2029年度単年で4,470人)		産業戦略部				
2 新産業育成と中小企業等の成長												
(1) 新たな産業の創出・育成と特色ある産業集積づくり												
7 県の支援による県内企業の宇宙ビジネス分野における製品・サービス等の成約件数	県の支援を契機として、県内企業が宇宙ビジネス分野に係る製品販売、製造請負、サービス提供等の契約を成立させた件数	件	12	—	72 (2026~29累計)	2024年度の実績値12件を踏まえ、翌2025年度の期待値は10%増の13件とし、計画初年度(2026)以降は前年度比2件ずつ増加すると仮定した4年間の累計		産業戦略部				
(2) 活力ある中小企業・小規模事業者の育成												
8 県の支援により新製品等の開発や新ビジネスを創出した件数	産業技術イノベーションセンターとの共同開発やいばらきチャレンジ基金などの県施策を活用し、製品化・実用化・新ビジネス創出をしたものうち、販売実績を確認できた件数	件	133 (2022~24累計)	—	200 (2026~29累計)	過去3年間(2022~2024年度)の平均44件の約10%増加となる50件を単年度期待値とした、計画期間4年の累計(200件)		産業戦略部				
3 強い農林水産業												
(1) 農林水産業の成長産業化と未来の担い手づくり												
9 生産農業所得(農業経営体当たり)	県全体の生産農業所得を県全体の農業経営体数で除したもので、農業経営体1経営体当たりの所得を示すもの(暦年)	万円	415 (2023)	9 (2023)		検討中		農林水産部				
10 林業経営体の事業総利益率	事業総利益(粗利益)を売上高で除したもので、林業経営体の収益性を示すもの	%	21.0	—	26.0	他産業並みの事業総利益率(26%)を実現		農林水産部				
11 ブランド水産物の販売金額	ブランド水産物等10種(常陸乃国しらす、常陸乃国いせ海老、鹿島灘はまぐり、鹿島たこ、アワビ、メヒカリ、常陸乃国まさば、霞ヶ浦キャビア、霞ヶ浦 晓のしらうお、アメリカナマズ)の販売金額	百万円	650	—	1,300	2024年度の販売金額の2倍		農林水産部				
(2) 県食材の国内外への販路拡大												
12 県産農産物のうち重点品目の販売金額	県産農産物のうち重点品目(常陸牛、常陸の輝き、恵水、栗、イバラキング)の販売金額	億円	174	—	212	2024年度の販売金額174億円を約20%増加		営業戦略部				
4 世界に飛躍する茨城												
(1) 世界に広がるIBARAKIブランド												
13 農産物・加工食品の輸出額	農産物・加工食品(水産加工品を含む)の輸出額	億円	73	—	186	2024年度の輸出実績である73.4億円の約2.5倍		営業戦略部				
14 県の支援による工業製品の海外輸出成約額	県の支援による工業製品の海外輸出成約額	億円	5.1	—	16.5	2027年度の目標値を現状値の約3倍の16.5億円とし、2028年度以降は実績を踏まえ検討		産業戦略部				
(2) 世界に挑戦するベンチャー企業の創出												
15 県内ベンチャー企業が行った資金調達額	ベンチャー企業が、事業の「創出期」、「拡張期」、「成長期」といった様々なステージで資金調達ができる環境であるかを測るもの	億円	120 (2021~24累計)	—	130 (2026~29累計)	過去4年(2021~2024年度)の資金調達額累計(120億円) × 過去4年の対前年度伸び率の平均である1.1倍		産業戦略部				
5 自然環境の保全・再生												
(1) 循環型社会の形成												
16 再生可能エネルギーの導入率	県内の総発電電力量に占める県内設置の再生可能エネルギー発電量の比率	%	30.8 (2023)	—	34.5 (2028)	国の2040年度における再エネ導入目標値45%(40~50%)に対する、2028年度の期待値(29.5%)を5%上回る34.5%		県民生活環境部				
(2) 湖沼の水質浄化と身近な自然環境の保全												
17 湖沼に流入する汚濁負荷量(COD)	生活排水などから、湖沼へ1年間に流入するCODの汚濁負荷の総量	t/年	(霞ヶ浦)8,765 (涸沼)1,656 (牛久沼) 412	—	(霞ヶ浦)8,410 (涸沼)1,575 (牛久沼) 384	各湖沼の水質保全計画等において定めた目標に対する2029年度の期待値		県民生活環境部				

II. 新しい安心安全	指標名	指標が示すもの	単位	現状値(2024年度)		目標値(2029年度)			担当部局				
				数値	全国順位等	数値	設定の考え方						
6 県民の命を守る地域保健・医療・福祉													
(1) 地域における保健・医療・介護提供体制の充実													
18 救急要請から医療機関への搬送までに要した時間	総務省消防庁が発表する、救急自動車が救急要請から医療機関への搬送までに要した平均時間	分	47.7 (2023)	42	全国平均以下	救急自動車が救急要請から医療機関への搬送までに要した時間を全国平均以下に短縮			保健医療部				
(2) 医療人材・福祉人材確保対策													
19 医師不足地域に勤務する3年目以降の修学生医師数	医師不足地域で勤務する修学生医師のうち、臨床研修を終えた医師3年目以降の人数	人	88	—	148	3年目以降の修学生医師のうち医師不足地域に勤務する医師の割合について、2022年度から2024年度までの3年間の平均値が33.3%であることから、これを超える40%(148人)に増加			保健医療部				
20 介護サービスが充足していると感じる利用者の割合	利用者にとって必要な介護サービスと実際に提供される介護サービスが一致している人の割合	%	56.3 (2025)	—	80.0	介護支援専門員(ケアマネジャー)へのアンケート調査において、「担当する利用者に必要な介護サービスと実際に提供される介護サービスが一致している人の割合が8割以上」とする回答の割合を、現状値の56.3%から80%まで増加			福祉部				
(3) 精神保健対策・自殺対策													
21 自殺者数(20歳未満)	20歳未満の自殺者数(暦年)	人	21	—	10	2029年までに現状値の21人を半減			福祉部 教育庁				
(4) 健康危機への対応力の強化													
22 県内保健所職員のDHEAT隊員登録率	保健所配置の技術職員のうち、国または県独自のDHEAT研修を修了した者の割合	%	45.8	—	100	保健所配置の全ての技術職員が国または県独自のDHEAT研修を修了			保健医療部				
7 健康長寿日本一													
(1) 人生百年時代を見据えた健康づくり													
23 通いの場への高齢者の参加率	通いの場へ参加した65歳以上の高齢者の割合	%	5.1 (2023)	39	11.0 (2028)	2024年度(2023年度実績)を基準値として、2029年度(2028年度実績)までに倍増			福祉部				
(2) 認知症対策の強化													
24 チームオレンジが活動する市町村数	地域の認知症の人やその家族の支援ニーズと認知症サポートを中心とした支援を繋ぐ仕組みであるチームオレンジが活動する市町村数	市町村	16	—	44	県内全市町村においてチームオレンジが活動			保健医療部				
(3) がん対策													
25 がん検診受診率(市町村国保加入者に係るもの)	国民健康保険被保険者における市町村が実施する住民検診におけるがん検診受診率	%	15.7 (2023)	—	21.7 (2028)	肺がん、胃がん、大腸がん、乳がん、子宮頸がんの5大がん検診受診率の平均値を現状値の15.7%から21.7%に増加			保健医療部				
8 障害のある人も暮らしやすい社会													
(1) 障害者の自立と社会参加の促進													
26 就労選択支援事業所の設置市町村数	就労選択支援事業を行う事業所の県内市町村への設置数	市町村	—	—	44	就労選択支援事業所を県内全ての市町村で設置			福祉部				
(2) 障害者の就労機会の拡大													
27 就労継続支援B型事業所における平均工賃(月額)	県内の各就労継続支援B型事業所(雇用契約に基づく就労が困難な障害者が、生産活動の機会を通じて、必要な訓練等を行う事業所)が、利用者に支払う月額工賃の平均額	円	19,882 (2023)	—	27,710 (2028)	全国10位の水準			福祉部				
28 民間企業における障害者雇用率	県内企業における障害者の雇用状況	%	2.33	45	2.70	2026年7月に、法定雇用率が従来の2.5%から2.7%に引き上げられるため、これに合わせて設定			産業戦略部				
9 安心して暮らせる社会													
(1) 地域の日常生活の維持確保とコミュニティ力の向上													
29 地域の足を支える公共交通の利用者数	本県の路線バス、コミュニティ交通の利用者数の合計	万人	3,567	—	3,756	2016年度から2024年度(コロナ禍の2020年度から2022年度を除く)の増加率と同程度の利用者数を増加			政策企画部				
30 県内の地域活動団体数	県内でボランティア、コミュニティ活動を行う地域活動団体数	件	329 (2021~29累計)	—	454	地域貢献活動を行っている団体数を毎年度25団体増加			県民生活環境部				
(2) 安心な暮らしの確保													
31 大口径下水道管路の要対策箇所における対策完了率	下水道管路の全国特別重点調査において要対策箇所と判定された県管理下水道管路(口径2m以上かつ30年以上経過した15.7km)のうち、対策を実施した割合	%	—	—	80.0	2030年度に100%を達成するための2029年度の期待値			土木部				
32 下水道管路の耐震化完了率	下水道の急所施設(その施設が機能を失えば下水道全体が機能を失う最重要施設)となっている県管理下水道管路全延長のうち耐震化が完了した割合	%	36.3	—	39.8	上下水道耐震化計画(2025年度~2029年度)で設定した2029年度の目標値			土木部				
(3) 犯罪や交通事故の起きにくい社会づくり													
33 住宅侵入窃盗・自動車盗の認知件数	県内の住宅侵入窃盗・自動車盗の認知件数(暦年)	件	1,560	—	1,220	現状値から約22%減少			警察本部				
34 金属盗の認知件数	県内の金属盗の認知件数(暦年)	件	3,628	—	2,900	現状値から約20%減少			警察本部				
35 農作物盗難の認知件数	県内の農作物盗難の認知件数(暦年)	件	116	—	80	過去5年間の平均値(96件)から約20%減少			警察本部				
36 交通事故死者数	県内の交通事故死者数(暦年)	人	94	ワースト9	70	第12次茨城県交通安全計画の2030年の目標に対する2029年の期待値			警察本部				
37 不法投棄発生件数	産業廃棄物不法投棄の認知件数	件	112	9	80以下	過去最少(2017年度77件)程度に減少			県民生活環境部				

10 災害・危機に強い県づくり

(1) 災害・危機に備えた県土整備や危機管理体制の充実強化

38 市町村における避難行動要支援者に係る個別避難計画の作成率	市町村による避難行動要支援者に係る個別避難計画作成の進捗率	%	30.0	9	100	全ての避難行動要支援者に係る個別避難計画を作成	福祉部 防災・危機管理部
39 河川改修率	県管理河川における要改修延長のうち、改修済延長の割合	%	58.8	—	59.7	毎年の進捗率を過去5か年の平均進捗率(0.17%/年)の1.2倍(0.204%/年)に	土木部

(2) 原子力安全対策の徹底

40 事故・故障等の発生をゼロに抑えた原子力事業所の割合	原子力安全協定に基づく事故・故障等の発生をゼロに抑えた事業所の割合	%	76.5	—	100	全ての原子力安全協定締結事業所において、事故・故障等の発生ゼロ	防災・危機管理部
------------------------------	-----------------------------------	---	------	---	-----	---------------------------------	----------

(3) 健康危機への対応力の強化

41 県内保健所職員のDHEAT隊員登録率	保健所配置の技術職員のうち、国または県独自のDHEAT研修を修了した者の割合	%	45.8	—	100	保健所配置の全ての技術職員が国または県独自のDHEAT研修を修了	保健医療部
-----------------------	--	---	------	---	-----	----------------------------------	-------

III. 新しい人財育成

指標名	指標が示すもの	単位	現状値(2024年度)		目標値(2029年度)		担当部局
			数値	全国順位等	数値	設定の考え方	

11 次世代を担う「人財」

(1) 「生きる力」をはぐくむ教育の推進

42 児童生徒の学力の全国順位	全国学力・学習状況調査における小学6年生と中学3年生の学力の全国順位	位	23	—	1	全国1位	教育庁
-----------------	------------------------------------	---	----	---	---	------	-----

(2) 新しい時代に求められる能力の育成

43 全国レベルの中高生向けプログラミング・コンテストの入賞組数	全国レベルのプログラミングコンテストでの県内中高生の入賞組数	組	7	9	12	中高生向けの全国レベルのプログラミング・コンテストでの入賞組数で全国5位以内	教育庁
----------------------------------	--------------------------------	---	---	---	----	--	-----

(3) 地域力を高める「人財」育成

44 大学進学率	県内の高等学校及び中等教育学校卒業者のうち4年制大学進学者の割合	%	56.0 (2023)	17	61.0 (2028)	全国10位以内	教育庁
45 生涯学習ボランティア活動人数	各県生涯学習センターの研修等を経て、生涯学習ボランティア活動を行い地域課題解決に関わった人数	人	6,746	—	9,000	現状値6,746人を約3割増加	教育庁

12 魅力ある教育環境

(1) 魅力と特色ある学校づくり

46 学校間の遠隔授業の受信により単位認定を行っている県立高校数	学校間の遠隔授業の受信により単位認定を行っている県立高校数	校	—	—	25	今後的小規模校化の進行も踏まえ、5年間で毎年5校程度増加させ、25校で実施	教育庁
----------------------------------	-------------------------------	---	---	---	----	---------------------------------------	-----

(2) 次世代を担う「人財」の育成と自立を支える社会づくり

47 不登校児童生徒への対策が必要な小中義務教育学校において校内フリースクールを設置している割合	不登校児童生徒への対策が必要な小中義務教育学校において、校内フリースクールを設置している割合	%	24.5	—	100	不登校児童生徒への対策が必要なすべての中義務教育学校に校内フリースクールを設置	教育庁
--	--	---	------	---	-----	---	-----

13 日本一、子どもを産み育てやすい県

(1) 結婚・妊娠・出産の希望がかなう社会づくり

48 県の結婚支援事業による成婚数	いばらき出会いサポートセンターやマリッジセンターにおける結婚支援で成婚した組数	組	2,974 (2006~24累計)	—	3,924 (2006~29累計)	2025年度の期待値3,124組に、目標成婚数200組／年を加算	福祉部
49 妊娠・出産について満足している者の割合	産後、退院してからの1か月程度、助産師や保健師等からの指導・ケアを十分に受けたことができたと答えた者の割合	%	88.9 (2023)	19	93.5 (2028)	全国1位(2023年度 鹿児島県 93.5%)と同水準	福祉部

(2) 安心して子どもを育てられる社会づくり

50 手厚い保育を提供している施設の割合	1歳児の職員配置5:1(1人の保育士が5人の子どもを見る)を実施している保育施設の割合	%	53.8	—	100	全ての保育施設で手厚い保育を実施	福祉部
51 放課後児童クラブの待機児童数	放課後児童クラブにおける待機児童数	人	214	—	0	待機児童の発生を解消	福祉部

(3) 児童虐待対策の推進と困難を抱える子どもへの支援

52 里親等委託率	要保護児童数のうち、里親等に委託する子どもの数の割合	%	25.6	未公表	50.0	都道府県で全国1位	福祉部
-----------	----------------------------	---	------	-----	------	-----------	-----

14 多様性を認め合い、誰もが活躍できる社会

(1) 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会の実現

53 いばらきダイバーシティ宣言県内企業数	いばらきダイバーシティ宣言を行った県内企業等の数	社(団体)	235 (2021~24累計)	—	410 (2021~29累計)	過去2年間の県内の宣言企業数の平均増加数28社の1.25倍となる35社を毎年増加	県民生活環境部
-----------------------	--------------------------	-------	--------------------	---	--------------------	--	---------

(2) 女性が輝く社会の実現

54 法令により設置する県審議会等の女性委員の割合	県で法律又は政令により設置している審議会等における女性委員の割合	%	46.2	—	50.0	政策・方針決定過程に参画する男女の割合を平等にするため、50%に設定	県民生活環境部
---------------------------	----------------------------------	---	------	---	------	------------------------------------	---------

(3) 働きがいを実感できる環境の実現

55 茨城県働き方改革優良(推進)企業認定数	働き方改革について優れた取組を行う企業数	社(団体)	235 (2019~24累計)	—	425 (2019~29累計)	過去3年間(2022~2024年度)の平均増加数を上回る認定企業数(38件×5年)	産業戦略部
------------------------	----------------------	-------	--------------------	---	--------------------	---	-------

15 外国「人財」に選ばれ、共に成長する秩序ある共生社会

(1) 外国「人財」が共に活躍できる就労環境の充実

56 外国人受入優良企業等認定制度の認定企業数	外国人材が共に活躍できる職場づくりにおいて、優れた取組を行う企業数	社	—	—	30 (2025~29累計)	先行する群馬県の事例を上回る、5年間で30社	産業戦略部
-------------------------	-----------------------------------	---	---	---	-------------------	------------------------	-------

	(2) 外国「人財」が共に安心して生活できる環境の充実								県民生活環境部																																								
	57 IBARAKIネイティブコミュニケーションサポーターの認定数	地域社会において外国人への支援を行うIBARAKIネイティブコミュニケーションサポーターの認定数	人	70 (2023~24累計)	—	150 (2023~29累計)	県内の在留外国人の増加率に合わせて2025年度の実績見込値を100人とし、2026年度以降毎年度11%増加																																										
	58 小中義務教育学校において「特別の教育課程」による日本語指導を受けている外国人児童生徒の割合	日本語指導が必要な外国人児童生徒のうち、「特別の教育課程」による日本語指導を受けている児童生徒の割合	%	75.6	—	100	日本語指導が必要な全ての外国人児童生徒に対して「特別の教育課程」による日本語指導を実施	教育庁																																									
IV. 新しい夢・希望	指標名		指標が示すもの	単位	現状値(2024年度)		目標値(2029年度)		担当部局																																								
					数値	全国順位等	数値	設定の考え方																																									
16 魅力発信No.1プロジェクト	<p>(1) 「茨城の魅力」発信戦略</p> <table border="1"> <tr> <td>59 本県情報のメディアへの掲載による広告換算額</td><td>パブリシティ活動等を通じた、テレビや新聞、Web媒体等における本県情報の露出状況</td><td>億円</td><td>206</td><td>—</td><td>250</td><td>2025年度の期待値である210億円から毎年度10億円増加</td><td>営業戦略部</td></tr> </table> <p>(2) 県民総「茨城大好き！」計画</p> <table border="1"> <tr> <td>60 茨城県に「愛着を持つ」県民の割合</td><td>県が実施する「郷土愛」に関する調査において、「茨城県に愛着を持っているか」の質問に対し、「持っている」、「どちらかといえば持っている」と回答した県民の割合</td><td>%</td><td>93.0 (2025)</td><td>—</td><td>95.0</td><td>2025年度の調査結果である93.0%から2%増加</td><td>営業戦略部</td></tr> <tr> <td>61 茨城県へのふるさと納税寄附件数</td><td>茨城県へのふるさと納税の寄附件数</td><td>件</td><td>7,133</td><td>16</td><td>35,000</td><td>現状値(2024年度)の約5倍</td><td>営業戦略部</td></tr> </table>									59 本県情報のメディアへの掲載による広告換算額	パブリシティ活動等を通じた、テレビや新聞、Web媒体等における本県情報の露出状況	億円	206	—	250	2025年度の期待値である210億円から毎年度10億円増加	営業戦略部	60 茨城県に「愛着を持つ」県民の割合	県が実施する「郷土愛」に関する調査において、「茨城県に愛着を持っているか」の質問に対し、「持っている」、「どちらかといえば持っている」と回答した県民の割合	%	93.0 (2025)	—	95.0	2025年度の調査結果である93.0%から2%増加	営業戦略部	61 茨城県へのふるさと納税寄附件数	茨城県へのふるさと納税の寄附件数	件	7,133	16	35,000	現状値(2024年度)の約5倍	営業戦略部																
59 本県情報のメディアへの掲載による広告換算額	パブリシティ活動等を通じた、テレビや新聞、Web媒体等における本県情報の露出状況	億円	206	—	250	2025年度の期待値である210億円から毎年度10億円増加	営業戦略部																																										
60 茨城県に「愛着を持つ」県民の割合	県が実施する「郷土愛」に関する調査において、「茨城県に愛着を持っているか」の質問に対し、「持っている」、「どちらかといえば持っている」と回答した県民の割合	%	93.0 (2025)	—	95.0	2025年度の調査結果である93.0%から2%増加	営業戦略部																																										
61 茨城県へのふるさと納税寄附件数	茨城県へのふるさと納税の寄附件数	件	7,133	16	35,000	現状値(2024年度)の約5倍	営業戦略部																																										
17 ビジット茨城 ~新観光創生~	<p>(1) 稼げる観光地域の創出</p> <table border="1"> <tr> <td>62 観光消費額</td><td>本県を訪れた観光入込客の消費の総額(暦年)</td><td>億円</td><td>4,447</td><td>—</td><td>6,600</td><td>過去最高額である現状値の約1.5倍</td><td>営業戦略部</td></tr> <tr> <td>63 本県サイクルルート利用者数</td><td>本県サイクルルート(つくば霞ヶ浦りんりんロード、大洗・ひたち海浜シーサイドルート、奥久慈里山ヒルクライムルート)の利用者数(推計値)</td><td>千人</td><td>170</td><td>—</td><td>220</td><td>しまなみ海道サイクリングロードの2024年度利用者数と同水準である22万人</td><td>政策企画部</td></tr> </table> <p>(2) インバウンド誘客の促進</p> <table border="1"> <tr> <td>64 外国人延べ宿泊者数</td><td>県内宿泊施設に宿泊した外国人の延べ宿泊者数(暦年)</td><td>人泊</td><td>277,530</td><td>34</td><td>380,000</td><td>コロナ禍を除いた2019年以降の毎年の増加数と同程度の増加(20,000人泊/年)を見込んで設定</td><td>営業戦略部</td></tr> <tr> <td>65 茨城港における外国クルーズ船の寄港回数</td><td>茨城港における外国クルーズ船の寄港回数(暦年)</td><td>回</td><td>9 (2023~24累計)</td><td>—</td><td>40 (2026~29累計)</td><td>コロナ禍後寄港を再開した2023~2024年度の寄港実績である年平均約5回の2倍となる年10回の4年分</td><td>土木部</td></tr> </table>									62 観光消費額	本県を訪れた観光入込客の消費の総額(暦年)	億円	4,447	—	6,600	過去最高額である現状値の約1.5倍	営業戦略部	63 本県サイクルルート利用者数	本県サイクルルート(つくば霞ヶ浦りんりんロード、大洗・ひたち海浜シーサイドルート、奥久慈里山ヒルクライムルート)の利用者数(推計値)	千人	170	—	220	しまなみ海道サイクリングロードの2024年度利用者数と同水準である22万人	政策企画部	64 外国人延べ宿泊者数	県内宿泊施設に宿泊した外国人の延べ宿泊者数(暦年)	人泊	277,530	34	380,000	コロナ禍を除いた2019年以降の毎年の増加数と同程度の増加(20,000人泊/年)を見込んで設定	営業戦略部	65 茨城港における外国クルーズ船の寄港回数	茨城港における外国クルーズ船の寄港回数(暦年)	回	9 (2023~24累計)	—	40 (2026~29累計)	コロナ禍後寄港を再開した2023~2024年度の寄港実績である年平均約5回の2倍となる年10回の4年分	土木部								
62 観光消費額	本県を訪れた観光入込客の消費の総額(暦年)	億円	4,447	—	6,600	過去最高額である現状値の約1.5倍	営業戦略部																																										
63 本県サイクルルート利用者数	本県サイクルルート(つくば霞ヶ浦りんりんロード、大洗・ひたち海浜シーサイドルート、奥久慈里山ヒルクライムルート)の利用者数(推計値)	千人	170	—	220	しまなみ海道サイクリングロードの2024年度利用者数と同水準である22万人	政策企画部																																										
64 外国人延べ宿泊者数	県内宿泊施設に宿泊した外国人の延べ宿泊者数(暦年)	人泊	277,530	34	380,000	コロナ禍を除いた2019年以降の毎年の増加数と同程度の増加(20,000人泊/年)を見込んで設定	営業戦略部																																										
65 茨城港における外国クルーズ船の寄港回数	茨城港における外国クルーズ船の寄港回数(暦年)	回	9 (2023~24累計)	—	40 (2026~29累計)	コロナ禍後寄港を再開した2023~2024年度の寄港実績である年平均約5回の2倍となる年10回の4年分	土木部																																										
18 若者が集い、「楽しさ」あふれる茨城	<p>(1) 若者に魅力ある働く場づくり</p> <table border="1"> <tr> <td>66 大学・高校卒業者の県内企業等への就職者数</td><td>県内外の大学・高校卒業者の県内企業等への就職者数</td><td>人</td><td>7,199</td><td>—</td><td>27,530 (2026~29累計)</td><td>高校卒業者の減少や大学進学率の向上も考慮しながら、毎年度1%ずつの増加を目指して設定</td><td>産業戦略部</td></tr> </table> <p>(2) 若者を呼び込む茨城づくり</p> <table border="1"> <tr> <td>67 関係人口数(地域に関心を持ち、多様に関わる「関係人口数」)</td><td>地域に深く関わる関係人口プロジェクトやお試し居住参加者等の、本県に関心を持ち、移住の可能性がある「関係人口数」</td><td>人</td><td>9,810 (2018~24累計)</td><td>—</td><td>20,410 (2018~29累計)</td><td>第2次総合計画における2025年度目標値(11,410人)に毎年度の増加目標値(2,250人)を計上</td><td>政策企画部</td></tr> </table> <p>(3) 生涯にわたる学びと心豊かにする文化・芸術</p> <table border="1"> <tr> <td>68 県立美術館・博物館の利用者数</td><td>県立美術館・博物館の入館者数及び普及事業等の利用者数</td><td>千人</td><td>1,126</td><td>—</td><td>5,500 (2025~29累計)</td><td>コロナ禍前の3か年(2017~2019)の平均利用者数(1,100千人)の5年分</td><td>教育庁</td></tr> </table> <p>(4) スポーツの振興と遊びのある生活スタイル</p> <table border="1"> <tr> <td>69 全国高校総合体育大会等での優勝数</td><td>全国高校総合体育大会等での優勝数</td><td>種目</td><td>11</td><td>16</td><td>11</td><td>全国10位台前半に入るための優勝数11種目(R1~R6平均)</td><td>教育庁</td></tr> <tr> <td>70 県内施設・大会等でスポーツをする人、観る人の数</td><td>県内施設(県又は市町村の所有する運動公園等)や大会等(マラソン大会やスポーツチームの試合等)においてスポーツを行う人、観戦する人の数</td><td>万人</td><td>104</td><td>—</td><td>144</td><td>スポーツをする人は毎年6万人、スポーツを見る人は毎年3%ずつ増加</td><td>政策企画部</td></tr> </table>									66 大学・高校卒業者の県内企業等への就職者数	県内外の大学・高校卒業者の県内企業等への就職者数	人	7,199	—	27,530 (2026~29累計)	高校卒業者の減少や大学進学率の向上も考慮しながら、毎年度1%ずつの増加を目指して設定	産業戦略部	67 関係人口数(地域に関心を持ち、多様に関わる「関係人口数」)	地域に深く関わる関係人口プロジェクトやお試し居住参加者等の、本県に関心を持ち、移住の可能性がある「関係人口数」	人	9,810 (2018~24累計)	—	20,410 (2018~29累計)	第2次総合計画における2025年度目標値(11,410人)に毎年度の増加目標値(2,250人)を計上	政策企画部	68 県立美術館・博物館の利用者数	県立美術館・博物館の入館者数及び普及事業等の利用者数	千人	1,126	—	5,500 (2025~29累計)	コロナ禍前の3か年(2017~2019)の平均利用者数(1,100千人)の5年分	教育庁	69 全国高校総合体育大会等での優勝数	全国高校総合体育大会等での優勝数	種目	11	16	11	全国10位台前半に入るための優勝数11種目(R1~R6平均)	教育庁	70 県内施設・大会等でスポーツをする人、観る人の数	県内施設(県又は市町村の所有する運動公園等)や大会等(マラソン大会やスポーツチームの試合等)においてスポーツを行う人、観戦する人の数	万人	104	—	144	スポーツをする人は毎年6万人、スポーツを見る人は毎年3%ずつ増加	政策企画部
66 大学・高校卒業者の県内企業等への就職者数	県内外の大学・高校卒業者の県内企業等への就職者数	人	7,199	—	27,530 (2026~29累計)	高校卒業者の減少や大学進学率の向上も考慮しながら、毎年度1%ずつの増加を目指して設定	産業戦略部																																										
67 関係人口数(地域に関心を持ち、多様に関わる「関係人口数」)	地域に深く関わる関係人口プロジェクトやお試し居住参加者等の、本県に関心を持ち、移住の可能性がある「関係人口数」	人	9,810 (2018~24累計)	—	20,410 (2018~29累計)	第2次総合計画における2025年度目標値(11,410人)に毎年度の増加目標値(2,250人)を計上	政策企画部																																										
68 県立美術館・博物館の利用者数	県立美術館・博物館の入館者数及び普及事業等の利用者数	千人	1,126	—	5,500 (2025~29累計)	コロナ禍前の3か年(2017~2019)の平均利用者数(1,100千人)の5年分	教育庁																																										
69 全国高校総合体育大会等での優勝数	全国高校総合体育大会等での優勝数	種目	11	16	11	全国10位台前半に入るための優勝数11種目(R1~R6平均)	教育庁																																										
70 県内施設・大会等でスポーツをする人、観る人の数	県内施設(県又は市町村の所有する運動公園等)や大会等(マラソン大会やスポーツチームの試合等)においてスポーツを行う人、観戦する人の数	万人	104	—	144	スポーツをする人は毎年6万人、スポーツを見る人は毎年3%ずつ増加	政策企画部																																										
19 デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進	<p>(1) AIはじめとするデジタル技術による社会変革の促進</p> <table border="1"> <tr> <td>71 県土木部発注工事において、建設DXによる生産性の向上に取り組む工事件数の割合</td><td>県土木部発注の建設工事における「建設DX」対象工事のうち、現場でのICT施工に加えて、入札や契約の手続き、関係書類提出、成果品の納入まで、一連の工事の流れ全体にデジタル技術を活用する「建設DX」により生産性向上を図った工事の割合</td><td>%</td><td>2.5</td><td>—</td><td>25.0</td><td>現状値の10倍にあたる25%を実施</td><td>土木部</td></tr> <tr> <td>72 水稲経営におけるスマート農業技術を活用した経営面積の割合</td><td>県内の水田面積のうち、スマート農業を活用している水稻経営体の栽培面積の割合</td><td>%</td><td>20.0</td><td>—</td><td>40.0</td><td>現状値の2倍にあたる40%に設定</td><td>農林水産部</td></tr> <tr> <td>73 施設野菜経営における環境制御技術を導入した経営体の割合</td><td>施設野菜(イチゴ・ピーマン)経営体のうち、環境制御技術を活用している経営体の割合</td><td>%</td><td>3.2</td><td>—</td><td>20.0</td><td>先進県における環境制御技術の導入割合と同程度の20%に設定</td><td>農林水産部</td></tr> </table> <p>(2) スマート自治体の実現に向けた取組の推進</p> <table border="1"> <tr> <td>74 県庁業務のすべての手続に係るオンライン申請の利用率</td><td>県庁業務のすべての手続に係る年間総処理件数のうち電子処理件数の割合</td><td>%</td><td>19.3</td><td>—</td><td>80.0</td><td>パソコンやスマートフォン等の電子機器を保有していない、または操作に不慣れな申請者が一定数存在することを踏まえ、80%に設定</td><td>政策企画部</td></tr> </table>									71 県土木部発注工事において、建設DXによる生産性の向上に取り組む工事件数の割合	県土木部発注の建設工事における「建設DX」対象工事のうち、現場でのICT施工に加えて、入札や契約の手続き、関係書類提出、成果品の納入まで、一連の工事の流れ全体にデジタル技術を活用する「建設DX」により生産性向上を図った工事の割合	%	2.5	—	25.0	現状値の10倍にあたる25%を実施	土木部	72 水稲経営におけるスマート農業技術を活用した経営面積の割合	県内の水田面積のうち、スマート農業を活用している水稻経営体の栽培面積の割合	%	20.0	—	40.0	現状値の2倍にあたる40%に設定	農林水産部	73 施設野菜経営における環境制御技術を導入した経営体の割合	施設野菜(イチゴ・ピーマン)経営体のうち、環境制御技術を活用している経営体の割合	%	3.2	—	20.0	先進県における環境制御技術の導入割合と同程度の20%に設定	農林水産部	74 県庁業務のすべての手続に係るオンライン申請の利用率	県庁業務のすべての手続に係る年間総処理件数のうち電子処理件数の割合	%	19.3	—	80.0	パソコンやスマートフォン等の電子機器を保有していない、または操作に不慣れな申請者が一定数存在することを踏まえ、80%に設定	政策企画部								
71 県土木部発注工事において、建設DXによる生産性の向上に取り組む工事件数の割合	県土木部発注の建設工事における「建設DX」対象工事のうち、現場でのICT施工に加えて、入札や契約の手続き、関係書類提出、成果品の納入まで、一連の工事の流れ全体にデジタル技術を活用する「建設DX」により生産性向上を図った工事の割合	%	2.5	—	25.0	現状値の10倍にあたる25%を実施	土木部																																										
72 水稲経営におけるスマート農業技術を活用した経営面積の割合	県内の水田面積のうち、スマート農業を活用している水稻経営体の栽培面積の割合	%	20.0	—	40.0	現状値の2倍にあたる40%に設定	農林水産部																																										
73 施設野菜経営における環境制御技術を導入した経営体の割合	施設野菜(イチゴ・ピーマン)経営体のうち、環境制御技術を活用している経営体の割合	%	3.2	—	20.0	先進県における環境制御技術の導入割合と同程度の20%に設定	農林水産部																																										
74 県庁業務のすべての手続に係るオンライン申請の利用率	県庁業務のすべての手続に係る年間総処理件数のうち電子処理件数の割合	%	19.3	—	80.0	パソコンやスマートフォン等の電子機器を保有していない、または操作に不慣れな申請者が一定数存在することを踏まえ、80%に設定	政策企画部																																										
20 活力を生むインフラと住み続けたくなるまち	<p>(1) 未来の交通ネットワークの整備</p> <table border="1"> <tr> <td>75 茨城空港の旅客数</td><td>茨城空港の国内線・国際線旅客数</td><td>千人</td><td>776</td><td>—</td><td>927</td><td>国内線については、令和5年度から令和6年度の増加率分(+1.4%)を毎年度増加と設定し、国際線については、従来旅客数の最大値を目標に設定</td><td>営業戦略部</td></tr> <tr> <td>76 重要港湾(茨城港・鹿島港)のコンテナ取扱貨物量</td><td>重要港湾である茨城港及び鹿島港における年間のコンテナ取扱貨物量(暦年)</td><td>TEU</td><td>63,433</td><td>—</td><td>64,194</td><td>全国のコンテナ取扱貨物量の過去10年(2013~2023年)の伸び率1.2%増加に対して、全国の2倍の伸び率となる5年で1.2%増加</td><td>土木部</td></tr> </table> <p>(2) 人にやさしい、魅力あるまちづくり</p> <table border="1"> <tr> <td>77 県管理道路における通学路の歩道整備率</td><td>県管理道路のうち、通学路に指定された区間の道路延長に対する、歩道整備済み区間の道路延長の割合</td><td>%</td><td>76.9</td><td>—</td><td>79.9</td><td>過去の実績(2020年~2024年)の平均値(約+0.5%/年)を上回る+0.6%/年×5年</td><td>土木部</td></tr> </table>									75 茨城空港の旅客数	茨城空港の国内線・国際線旅客数	千人	776	—	927	国内線については、令和5年度から令和6年度の増加率分(+1.4%)を毎年度増加と設定し、国際線については、従来旅客数の最大値を目標に設定	営業戦略部	76 重要港湾(茨城港・鹿島港)のコンテナ取扱貨物量	重要港湾である茨城港及び鹿島港における年間のコンテナ取扱貨物量(暦年)	TEU	63,433	—	64,194	全国のコンテナ取扱貨物量の過去10年(2013~2023年)の伸び率1.2%増加に対して、全国の2倍の伸び率となる5年で1.2%増加	土木部	77 県管理道路における通学路の歩道整備率	県管理道路のうち、通学路に指定された区間の道路延長に対する、歩道整備済み区間の道路延長の割合	%	76.9	—	79.9	過去の実績(2020年~2024年)の平均値(約+0.5%/年)を上回る+0.6%/年×5年	土木部																
75 茨城空港の旅客数	茨城空港の国内線・国際線旅客数	千人	776	—	927	国内線については、令和5年度から令和6年度の増加率分(+1.4%)を毎年度増加と設定し、国際線については、従来旅客数の最大値を目標に設定	営業戦略部																																										
76 重要港湾(茨城港・鹿島港)のコンテナ取扱貨物量	重要港湾である茨城港及び鹿島港における年間のコンテナ取扱貨物量(暦年)	TEU	63,433	—	64,194	全国のコンテナ取扱貨物量の過去10年(2013~2023年)の伸び率1.2%増加に対して、全国の2倍の伸び率となる5年で1.2%増加	土木部																																										
77 県管理道路における通学路の歩道整備率	県管理道路のうち、通学路に指定された区間の道路延長に対する、歩道整備済み区間の道路延長の割合	%	76.9	—	79.9	過去の実績(2020年~2024年)の平均値(約+0.5%/年)を上回る+0.6%/年×5年	土木部																																										

いばらき幸福度指標の見直し（案）



1 いばらき幸福度指標の概要

- 今まで抽象的な概念であった「幸福」を「見える化」するため、第2次茨城県総合計画から導入した本県独自の取組
- 「幸福」を「県民一人ひとりが未来に希望を持つことができ、自身のなりたい自分像に向かって一歩でも二歩でも近づいていけるよう、挑戦を続けられること」とし、県民一人ひとりの幸せが実現できる環境の整備・充実状況を、政府統計等を基にした客観的かつ定量的な数値で把握するもの
- 総合計画で掲げる4つのチャレンジごとに特色となるキーワードを5つ抽出し、そのキーワードに関連する指標を設定

2 現行指標の見直し

- 社会情勢の変化等に伴い、指標の見直しを適宜実施

例1) 待機児童率（新しい人財育成）

・保育所待機児童については、多くの自治体でゼロ水準が維持されている一方、現在、放課後児童クラブにおいて待機児童が生じている。

例2) 転入超過率（新しい夢・希望）

・社会経済活動の担い手として、外国人財の受け入れの必要性が高まる中、現行指標は国内の人口移動のみが対象となっている。
(国外との人口移動を含まず)

現行指標一覧（計42指標）

新しい豊かさ

- 雇用
①雇用者報酬
(雇用者1人当たり)
②正規雇用率

産業振興

- ③県民所得（県民1人当たり）
④工場立地件数
⑤労働生産性（1時間当たり）

農林水産業

- ⑥農林水産業の付加価値創出額
(県民1人当たり)

観光振興

- ⑦外国人宿泊者数
⑧国内旅行者数

環境保全

- ⑨CO2排出量（県民1人当たり）
⑩一般廃棄物リサイクル率

新しい安心安全

地域医療・介護・保健

- ①医師数（県民10万人当たり）
②看護職員数（県民10万人当たり）
③介護職員数（県民10万人当たり）
④介護・看護を理由とした離職率
⑤自殺者数（県民10万人当たり）

健康長寿

- ⑥健康寿命

自立支援

- ⑦障害者雇用率
⑧相対的貧困率

犯罪防止

- ⑨刑法犯認知件数
(県民千人当たり)

防災対策

- ⑩自主防災組織カバー率
⑪自然災害死者・行方不明者数

新しい人財育成

教育振興

- ①子どものチャレンジ率
②大学進学率
③学力
④教員のICT活用指導力
⑤不登校児童生徒率

出産・育児

- ⑥合計特殊出生率
⑦待機児童率
⑧教養・娯楽（サービス）支出額
⑨都道府県指定等文化財件数
⑩子どもの運動能力

学び・文化・スポーツ・遊び

- ⑪パートナーシップ制度人口カバー率
⑫女性の管理職登用率
⑬人権侵犯事件件数
(県民1万人当たり)
⑭所定外労働時間
⑮男性の育児休業等制度利用率

働き方

新しい夢・希望

国際交流

- ①留学生数
(県民10万人当たり)

ベンチャー創出

- ②起業率

若者に魅力ある雇用

- ③本社機能流出・流入数
④若者就職者超過率

新しい人の流れ

- ⑤転入超過率

DX推進

- ⑥デジタルガバメント率（市町村）

いばらき幸福度指標の見直しの方向性（案）

3 見直しの方向性

- 新しい茨城県総合計画の政策の構成変更にあわせて、キーワードを入れ替える（下記参照）
- 社会経済情勢の変化に応じた見直しを行う（P3以降を参照）
- 見直しについては、下記の条件を満たすものとし、県が重視して取り組んでいる事項のみに偏らないよう配慮するとともに、県民が各指標によりどのように幸福感を感じるかという点に留意する。

＜条件＞ ①政府統計等で客観的な統計値が公表されており、全国比較が可能であること ②社会経済情勢を的確に捉えていること
③県の取組が直接的もしくは間接的に数値（統計データ）に反映される指標であること

現計画

「新しい豊かさ」へのチャレンジ

- ④ビジット茨城～新観光創生～
→ 夢・希望「政策⑦」へ移動

「新しい人財育成」へのチャレンジ

- ⑭学び・文化・スポーツ・遊びを楽しむ茨城
→ 夢・希望「政策⑩」として統合
⑮自分らしく輝ける社会
→ 政策⑭へ見直し
→ 外国人政策について、「政策⑮」を新設して特出し

「新しい夢・希望」へのチャレンジ

- ⑰世界に飛躍する茨城へ
→ 豊かさ「政策④」へ移動
⑲若者を惹きつけるまちづくり
→ 人財育成「政策⑭」と統合

※「新しい安心安全」：政策の変更なし

新しい茨城県総合計画

「新しい豊かさ」へのチャレンジ

- ①質の高い雇用の創出
②新産業育成と中小企業等の成長
③強い農林水産業
④世界に飛躍する茨城
⑤自然環境の保全・再生

「新しい人財育成」へのチャレンジ

- ⑪次世代を担う「人財」
⑫魅力ある教育環境
⑬日本一、子どもを産み育てやすい県
⑭多様性を認め合い、誰もが活躍できる社会
⑮外国「人財」に選ばれ、共に成長する秩序ある共生社会【新設】

「新しい夢・希望」へのチャレンジ

- ⑯魅力発信No.1プロジェクト
⑰ビジット茨城～新観光創生～
⑱若者が集い、「楽しさ」あふれる茨城【統合】
⑲デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進
⑳活力を生むインフラと住み続けたくなるまち

キーワード

雇用

新しい夢・希望から移動
※ベンチャー創出から名称変更

産業振興

農林水産業

環境保全

教育振興

出産・育児

多様性・女性

活躍・人権

働き方

国際交流・共生

新しい夢・希望から移動
※キーワードに「共生」を追加

観光振興

新しい豊かさから移動

学び・文化・スポーツ・遊び

新しい人財育成から移動

若者に魅力ある雇用

新しい人の流れ

DX推進

指標見直し（案） [移動 1、削除 2、追加 4、変更 7]

1 指標のキーワード間移動：1指標

夢・希望	学び・文化・スポーツ・遊び	○ 子どもの運動能力 → 人財育成	教育振興	○ 子どもの運動能力	※健やかな体を育む教育の充実状況を測る指標であり、学校教育との関連が強いため移動
------	---------------	-------------------	------	------------	--

2 指標の削除：2指標

人財育成	教育振興	○ 「子どものチャレンジ率」、「教員のICT活用指導力」 ⇒ アンケートに基づく統計値であることから削除
------	------	--

3 指標の追加：4指標

豊かさ	雇用	○ 可処分所得（勤労者世帯）				
	新指標候補名	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
	可処分所得（勤労者世帯）	県民が自由に使える金額の大きさ	・県民が自由に使える金額を示す「可処分所得」については、県民生活の豊かさを直接的に示す指標と考えられるため追加。	413,769円 (2024年)	実収入(勤め先収入 + 事業・内職収入等) - 非消費支出(直接税・社会保険料 等)	総務省「全国家計構造調査」

安心安全	犯罪防止・交通安全	○ 犯罪検挙件数（警察官1人当たり） ○ 交通事故発生件数（県民10万人当たり）	※キーワードに「交通安全」を追加			
	新指標候補名	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
	犯罪検挙件数（警察官1人当たり）	犯罪の取り締まり状況	・刑法犯認知件数だけでなく、犯罪者の検挙実績を加えることで、犯罪防止の状況を総合的に測ることができる。	1.62件 (2024年)	犯罪検挙件数 警察官定員	警察庁「犯罪統計」、「警察白書」
	交通事故発生件数（県民10万人当たり）	交通安全に関する取り組み状況	・県民が「治安が悪い」と感じる理由第1位が交通マナーの悪さであることから、交通事故発生件数の減少は県民の安心安全に資する。	212.6件 (2024年)	県民10万人当たりの交通事故発生件数	警察庁「道路の交通に関する統計」

人財育成	国際交流・共生	○ 専門的・技術的な外国人財率	※キーワードに「共生」を追加			
	新指標候補名	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
	専門的・技術的な外国人財率	高度なスキルを持った外国人の割合	・新計画の「政策15外国「人財」に選ばれ、共に成長する秩序ある共生社会」に対応する指標として設定。 ・優秀な外国人の増加は、本県の産業活性化や人手不足対策に寄与する。	29.1% (2024年10月31日現在)	「専門的・技術的分野」の在留資格を持つ外国人数 外国人労働者数	厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」

指標見直し（案） [移動 1、削除 2、追加 4、変更 7]

4 指標の変更：7指標

安心
安全

防災対策

- 個別避難計画策定率 ← 自主防災組織カバー率
- 自然災害被害額(3年間平均・県民 1人あたり) ← 自然災害死者・行方不明者数(3年間平均)

新指標候補名 <現行指標名>	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
個別避難計画策定率 <自主防災組織カバー率>	要支援者に対する災害対策の状況	・頻発化している災害に備え、個別の要支援者に対する実効性のある対策が求められている。	30.0% (2025年4月1日現在)	個別避難計画策定済の避難行動要支援者数 避難行動要支援者名簿に記載されている人数	内閣府「避難行動要支援者名簿及び個別避難計画の作成等に係る取組状況」
自然災害被害額 (県民 1人当たり) <自然災害死者・行方不明者数>	災害に強い県づくりの実現状況	・現行指標は、大規模災害や偶発的な事故でスコアが著しく変動し、施策の効果を継続的に測ることが難しい。 ・大小様々な災害の被害状況を示す指標に見直す。	1,158円 (2023年)	自然災害被害額の3年間の平均値 総人口	消防庁「消防白書」

人財
育成

出産・育児

- 放課後児童クラブ待機児童率 ← 保育所待機児童率

新指標候補名 <現行指標名>	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
放課後児童クラブ待機児童率 <待機児童率（保育所）>	就業を希望する養育者が、仕事と育児を両立できる環境の整備状況	・多くの自治体で保育所の待機児童の解消が進んでいる一方、放課後児童クラブの待機児童が課題となっている。	0.45% (2024年5月1日現在)	利用を希望したが利用できなかった児童数 利用希望児童数	こども家庭庁「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」

人財
育成

多様性・
女性活躍・人権

- 男女の賃金格差 ← 女性の管理職登用率

新指標候補名 <現行指標名>	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
男女の賃金格差 <女性の管理職登用率>	女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現状況	・管理職登用率だけでなく、勤続年数や雇用形態などの多様な条件の違いに基づく数値である男女の賃金格差から、女性の活躍の状況を測る。	75.1 (2024年)	女性の所定内給与額 男性の所定内給与額	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

指標見直し（案） [移動 1、削除 2、追加 4、変更 7]

4 指標の変更：7指標（続き）

夢・
希望

学び・文化・
スポーツ・遊び

- 教養・娯楽（サービス）支出額（3年間平均） ⇌ （前年1年間）
- 無形民俗文化財件数 ⇌ 都道府県指定等文化財件数

新指標候補名	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
教養・娯楽 (サービス) 支出額 (3年間平均)	教養・芸術に触れる 機会や娯楽・スポーツ を楽しむ機会の確保 状況	・サンプル調査のため、年ごとに統計 値がばらつく傾向があることから、統計 値を平滑化するため、3年間平均に 算出方法を見直す。	変更前 246,658円（2024年） 変更後 189,106円（2022-24年）	1世帯当たりの 教養・娯楽（サービス） 支出額の3年間平均	総務省「家計調査」
無形民俗文化財件数 <都道府県指定等 文化財件数>	歴史や文化の豊かさ とそれを引き継ぐ地域 のつながりの状況	・有形文化財を含む現行指標から、 対象を祭り等の無形民俗文化財に 絞ることで、地域での人とのつながりを 評価し、郷土愛や住民の結束感を 測る。	160件 (2024年5月1日現在)	国・県・市町村の無形 民俗文化財登録件数 の合計	文化庁「文化財指定等の 件数」、「都道府県・市町 村指定等文化財の件数」

夢・
希望

新しい人の流れ

- 社会増加率 ⇌ 転入超過率

新指標候補名 <現行指標名>	指標が示すもの	見直しの考え方	統計値	算出方法	根拠となる統計
社会増加率 <転入超過率>	外国人を含む 人口の増減	・外国人政策の強化にあわせて設定。 ・国内だけでなく国外との人口移動の 状況も測る。	0.26% (2024年)	社会増加数を前年の 調査における調査期日 現在の人口数で除し、 100を乗じる	総務省「住民基本台帳に 基づく人口、人口動態及 び世帯数」

見直し後の指標一覧（計44指標）

● 新しい豊かさ

雇用

- ①雇用者報酬（雇用者1人当たり）
- ②正規雇用率
- ③可処分所得（勤労者世帯）

産業振興

- ④県民所得（県民1人当たり）
- ⑤工場立地件数
- ⑥労働生産性（1時間当たり）

ビジネス創出

- ⑦起業率

農林水産業

- ⑧農林水産業の付加価値創出額（県民1人当たり）

環境保全

- ⑨CO₂排出量（県民1人当たり）
- ⑩一般廃棄物リサイクル率

● 新しい安心安全

地域医療・介護・保健

- ①医師数（県民10万人当たり）
- ②看護職員数（県民10万人当たり）
- ③介護職員数（県民10万人当たり）
- ④介護・看護を理由とした離職率
- ⑤自殺者数（県民10万人当たり）

健康長寿

- ⑥健康寿命

自立支援

- ⑦障害者雇用率
- ⑧相対的貧困率

犯罪防止・交通安全

- ⑨刑法犯認知件数（県民千人当たり）
- ⑩犯罪検挙件数（警察官1人当たり）
- ⑪交通事故発生件数（県民10万人当たり）

防災対策

- ⑫個別避難計画策定率
- ⑬自然災害被害額（3年間平均・県民1人あたり）

● 新しい人財育成

教育振興

- ①大学進学率
- ②学力
- ③不登校児童生徒率
- ④子どもの運動能力

出産・育児

- ⑤合計特殊出生率
- ⑥放課後児童クラブ待機児童率

多様性・女性活躍・人権

- ⑦パートナーシップ制度人口カバー率
- ⑧男女の賃金格差
- ⑨人権侵犯事件件数（県民1万人当たり）

働き方

- ⑩所定外労働時間
- ⑪男性の育児休業等制度利用率

国際交流・共生

- ⑫留学生数（県民10万人当たり）
- ⑬専門的・技術的な外国人財率

● 新しい夢・希望

観光振興

- ①外国人宿泊者数
- ②国内旅行者数

若者に魅力ある雇用

- ③本社機能流出・流入数
- ④若者就職者超過率

学び・文化・スポーツ・遊び

- ⑤教養・娯楽（サービス）支出額（3年間平均）
- ⑥無形民俗文化財件数

新しい人の流れ

- ⑦社会増加率
- ⑧デジタルガバメント率（市町村）

②

専決第2号

茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する
規則の専決について

上記規則については、特に緊急を要するため教育委員会の会議を招集する時間的余裕がないことが明らかであるので、茨城県教育委員会事務専決規程（昭和46年茨城県教育委員会訓令第5号）第2条第1項の規定に基づき、令和7年12月12日付けで、別紙のとおり専決しましたから、同条第2項の規定に基づき、報告します。

このことについて、承認願います。

令和7年12月25日提出

茨城県教育委員会教育長 柳橋 常喜

茨城県教育委員会規則第12号

茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則

茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則(昭和38年茨城県教育委員会規則第10号)の一部を次のように改正する。

別表第1を次のように改める。

別表第1 給料表(第2条第1項関係)

1 現業職給料表(一)

職員の区分	職務の級 号 級	1 級 給料月額	2 級 給料月額	3 級 給料月額	4 級 給料月額	5 級 給料月額
	1	198,200	240,400	260,400	291,600	319,000
	2	199,900	241,200	261,300	292,300	320,300
	3	201,600	242,000	262,200	293,000	321,600
	4	203,300	242,700	263,100	293,500	322,800
	5	205,000	243,400	264,100	294,100	323,700
	6	206,700	244,100	265,000	294,700	324,900
	7	208,300	244,900	266,000	295,300	326,100
	8	209,900	245,600	266,900	295,800	327,200
	9	211,500	246,400	267,800	296,300	328,200
	10	213,000	247,100	268,600	296,900	329,200
	11	214,500	247,800	269,300	297,500	330,300
	12	215,900	248,400	269,700	297,900	331,400
	13	217,300	249,100	270,300	298,300	332,400
	14	218,800	249,500	270,700	298,800	333,400
	15	220,300	250,000	271,100	299,200	334,500
	16	221,800	250,400	271,500	299,500	335,600
	17	223,200	250,900	271,900	299,900	336,600
	18	224,600	251,300	272,400	300,300	337,700
	19	226,000	251,800	272,900	300,700	338,800
	20	227,400	252,200	273,500	301,000	339,800
	21	228,800	252,500	274,200	301,300	340,800
	22	229,800	252,800	274,800	301,700	341,800
	23	230,900	253,100	275,400	302,100	342,700
	24	232,000	253,400	276,200	302,400	343,700
	25	233,000	253,900	277,000	302,700	344,700
	26	233,800	254,400	277,700	303,100	345,600
	27	234,700	254,800	278,200	303,400	346,600
	28	235,500	255,300	278,900	303,800	347,600
	29	236,400	255,800	279,700	304,100	348,600
	30	237,200	256,300	280,400	304,600	349,600
	31	238,000	256,700	281,100	305,000	350,600
	32	238,800	257,100	281,700	305,500	351,500
	33	239,600	257,400	282,400	306,000	352,400
	34	240,100	257,900	283,100	306,400	353,300

	35	240, 600	258, 400	283, 800	306, 900	354, 100
	36	241, 100	258, 800	284, 400	307, 400	355, 000
	37	241, 700	259, 200	285, 000	307, 900	355, 900
	38	242, 200	259, 700	285, 700	308, 500	356, 900
	39	242, 700	260, 100	286, 300	309, 100	357, 900
	40	243, 200	260, 500	286, 800	309, 800	358, 800
	41	243, 700	260, 900	287, 200	310, 300	359, 700
	42	244, 000	261, 300	287, 700	310, 800	360, 600
	43	244, 300	261, 800	288, 100	311, 400	361, 500
	44	244, 700	262, 100	288, 500	311, 900	362, 300
	45	245, 100	262, 400	289, 000	312, 400	363, 100
	46	245, 500	262, 800	289, 500	312, 900	363, 900
	47	245, 900	263, 200	290, 000	313, 500	364, 700
	48	246, 300	263, 500	290, 300	314, 100	365, 400
	49	246, 600	263, 900	290, 700	314, 700	366, 100
	50	246, 900	264, 300	291, 100	315, 400	366, 900
	51	247, 200	264, 600	291, 500	316, 100	367, 700
	52	247, 500	264, 900	292, 000	316, 800	368, 300
	53	247, 700	265, 300	292, 300	317, 400	369, 000
	54	248, 000	265, 600	292, 700	318, 100	369, 600
	55	248, 300	265, 900	293, 200	318, 700	370, 300
	56	248, 600	266, 300	293, 700	319, 300	371, 000
	57	248, 800	266, 600	294, 100	319, 900	371, 600
	58	249, 100	266, 900	294, 700	320, 600	372, 100
	59	249, 400	267, 200	295, 200	321, 300	372, 600
	60	249, 600	267, 500	295, 800	321, 900	373, 100
	61	249, 800	267, 800	296, 400	322, 400	373, 500
	62	250, 100	268, 100	296, 900	322, 900	
	63	250, 400	268, 400	297, 500	323, 500	
	64	250, 600	268, 700	298, 000	324, 100	
	65	250, 800	268, 900	298, 500	324, 700	
	66	251, 100	269, 200	299, 000	325, 100	
	67	251, 400	269, 500	299, 500	325, 500	
	68	251, 600	269, 700	300, 000	326, 000	
定年前 再任用 短時間 勤務職 員以外 の職員	69	251, 800	269, 900	300, 400	326, 300	
	70	252, 100	270, 200	300, 800	326, 800	
	71	252, 400	270, 500	301, 200	327, 300	
	72	252, 600	270, 700	301, 600	327, 700	
	73	252, 800	270, 900	302, 000	327, 900	
	74	253, 100	271, 200	302, 300	328, 200	
	75	253, 400	271, 500	302, 700	328, 400	
	76	253, 600	271, 700	303, 100	328, 700	

77	253, 800	271, 900	303, 500	329, 000	
78	254, 100	272, 200	303, 900	329, 300	
79	254, 400	272, 500	304, 300	329, 600	
80	254, 600	272, 700	304, 700	329, 800	
81	254, 800	272, 900	305, 000	330, 000	
82	255, 100	273, 200	305, 500	330, 300	
83	255, 300	273, 500	305, 900	330, 600	
84	255, 600	273, 700	306, 400	330, 800	
85	255, 800	273, 900	306, 700	331, 000	
86	256, 000	274, 100	307, 200	331, 200	
87	256, 300	274, 400	307, 700	331, 500	
88	256, 600	274, 700	308, 000	331, 800	
89	256, 800	274, 900	308, 400	332, 000	
90	257, 100	275, 100	308, 900	332, 300	
91	257, 400	275, 400	309, 400	332, 600	
92	257, 600	275, 600	309, 900	332, 800	
93	257, 800	275, 900	310, 200	333, 000	
94	258, 100	276, 200	310, 600	333, 300	
95	258, 400	276, 500	311, 000	333, 600	
96	258, 600	276, 700	311, 500	333, 800	
97	258, 800	276, 900	311, 900	334, 000	
98	259, 100	277, 200	312, 300		
99	259, 400	277, 400	312, 600		
100	259, 600	277, 700	312, 900		
101	259, 800	277, 900	313, 200		
102	260, 100	278, 100	313, 600		
103	260, 400	278, 400	313, 900		
104	260, 600	278, 700	314, 300		
105	260, 800	278, 900	314, 600		
106		279, 100	315, 000		
107		279, 400	315, 400		
108		279, 600	315, 600		
109		279, 900	315, 800		
110		280, 200	316, 100		
111		280, 500	316, 400		
112		280, 700	316, 600		
113		280, 900	316, 800		
114		281, 200	317, 100		
115		281, 400	317, 400		
116		281, 600	317, 600		
117		281, 900	317, 800		

	118		282, 200	318, 100		
	119		282, 500	318, 400		
	120		282, 700	318, 600		
	121		282, 900	318, 800		
	122		283, 100	319, 100		
	123		283, 400	319, 400		
	124		283, 700	319, 600		
	125		283, 900	319, 800		
	126		284, 100	320, 100		
	127		284, 400	320, 400		
	128		284, 700	320, 600		
	129		284, 900	320, 800		
	130		285, 100			
	131		285, 400			
	132		285, 700			
	133		285, 900			
	134		286, 100			
	135		286, 400			
	136		286, 700			
	137		286, 900			
定年前 再任用 短時間 勤務職 員		基 準 給料月額				
		円	円	円	円	円
		206, 200	217, 300	235, 900	257, 800	290, 200

備考 1 この表は、現業職給料表（二）の適用を受けない全ての技能労務職員に適用する。

2 この表の適用を受ける技能労務職員であつて、給料月額が最低賃金月額に満たないものの給料月額は、付則第9項に定める額とする。

2 現業職給料表（二）

職員の 区分	職務の級 号 級	1 級	2 級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円
	1	233, 100	291, 100	326, 200	333, 000
	2	236, 400	292, 800	327, 700	334, 100
	3	239, 700	294, 500	329, 200	335, 200
	4	243, 000	296, 200	330, 200	336, 200
	5	246, 200	297, 900	330, 900	337, 100
	6	249, 300	299, 400	331, 600	338, 500
	7	252, 500	300, 800	332, 400	340, 100
	8	255, 500	302, 300	333, 200	341, 700
	9	258, 500	303, 800	334, 100	343, 600
	10	261, 400	305, 100	335, 100	345, 200
	11	264, 300	306, 300	336, 100	346, 800
	12	267, 100	307, 600	337, 100	348, 400

	13	269, 900	308, 900	337, 900	350, 100
	14	272, 800	310, 200	338, 500	351, 700
	15	275, 600	311, 400	339, 000	353, 300
	16	278, 300	312, 700	339, 500	354, 800
	17	280, 900	313, 900	339, 900	356, 300
	18	282, 300	315, 000	340, 400	357, 100
	19	283, 700	316, 200	340, 900	357, 900
	20	285, 100	317, 300	341, 300	358, 600
	21	286, 500	318, 600	341, 700	359, 400
	22	287, 600	319, 400	342, 000	360, 100
	23	288, 700	320, 100	342, 300	360, 900
	24	289, 800	320, 800	342, 600	361, 600
	25	290, 900	321, 500	342, 900	362, 400
	26	291, 500	322, 200	343, 200	363, 100
	27	291, 900	322, 800	343, 500	363, 900
	28	292, 300	323, 400	343, 800	364, 600
	29	292, 700	324, 100	344, 000	365, 300
	30	293, 100	324, 600	344, 300	366, 000
	31	293, 400	325, 200	344, 600	366, 600
	32	293, 700	325, 800	344, 800	367, 300
	33	294, 000	326, 400	345, 000	368, 000
	34	294, 300	327, 000	345, 200	368, 600
	35	294, 600	327, 400	345, 400	369, 300
	36	294, 900	327, 900	345, 700	369, 900
	37	295, 200	328, 400	346, 000	370, 600
	38	295, 500	328, 900	346, 300	371, 200
	39	295, 800	329, 400	346, 600	371, 800
	40	296, 100	329, 700	346, 800	372, 500
	41	296, 400	330, 000	347, 000	373, 200
	42	296, 600	330, 300	347, 300	373, 900
	43	296, 900	330, 600	347, 600	374, 600
	44	297, 200	330, 900	347, 800	375, 200
	45	297, 500	331, 200	348, 000	375, 800
	46	297, 700	331, 500	348, 300	376, 600
	47	298, 000	331, 800	348, 600	377, 400
	48	298, 300	332, 100	348, 800	378, 100
	49	298, 600	332, 400	349, 000	378, 900
	50	298, 900	332, 700	349, 300	379, 800
	51	299, 200	333, 000	349, 600	380, 600
	52	299, 400	333, 300	349, 800	381, 300
定年前 再任用	53	299, 600	333, 600	350, 000	381, 900
	54	299, 900	333, 900	350, 300	382, 800

短時間 勤務職 員以外 の職員	55	300, 200	334, 200	350, 600	383, 700
	56	300, 400	334, 400	350, 800	384, 500
	57	300, 600	334, 600	351, 000	384, 800
	58	300, 900	334, 900	351, 300	385, 100
	59	301, 200	335, 200	351, 600	385, 400
	60	301, 400	335, 400	351, 800	385, 700
	61	301, 600	335, 600	352, 000	386, 000
	62	301, 900	335, 900	352, 300	386, 300
	63	302, 200	336, 200	352, 600	386, 600
	64	302, 400	336, 400	352, 800	386, 900
	65	302, 600	336, 600	353, 000	387, 100
	66	302, 800	336, 900	353, 300	387, 300
	67	303, 000	337, 200	353, 600	387, 600
	68	303, 300	337, 400	353, 800	387, 900
	69	303, 600	337, 600	354, 000	388, 200
	70			354, 200	388, 400
	71			354, 400	388, 700
	72			354, 600	389, 000
	73			355, 000	389, 300
	74			355, 200	389, 700
	75			355, 500	390, 100
	76			355, 800	390, 500
	77			356, 000	390, 900
	78			356, 300	391, 300
	79			356, 600	391, 800
	80			356, 800	392, 300
	81			357, 000	392, 700
	82			357, 300	393, 100
	83			357, 600	393, 500
	84			357, 800	393, 900
	85			358, 000	394, 400
	86			358, 300	394, 900
	87			358, 600	395, 400
	88			358, 800	395, 900
	89			359, 000	396, 200
	90			359, 200	396, 600
	91			359, 500	396, 900
	92			359, 700	397, 300
	93			360, 000	397, 800
	94			360, 300	398, 100
	95			360, 600	398, 600
	96			360, 800	399, 000

	97			361,000	399,600
	98			361,300	
	99			361,600	
	100			361,800	
	101			362,000	
	102			362,400	
	103			362,600	
	104			362,800	
	105			363,000	
定年前 再任用 短時間 勤務職 員		基 準 給料月額	基 準 給料月額	基 準 給料月額	基 準 給料月額
		円	円	円	円
		233,500	264,600	267,900	295,300

備考 この表は、総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶及びしゅんせつ船、起重機船、えい船等の作業船以外の船舶に乗り組む技能労務職員に適用する。

付 則

- 1 この規則は、公布の日から施行する。
- 2 この規則による改正後の茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則（以下「改正後の規則」という。）の規定は、令和7年4月1日から適用する。
- 3 改正後の規則の規定を適用する場合には、この規則による改正前の茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則の規定に基づいて支給された給与（茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則の一部を改正する規則（平成26年茨城県教育委員会規則第2号。以下この項において「平成26年改正規則」という。）付則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。）は、改正後の規則の規定による給与（平成26年改正規則付則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。）の内払とみなす。
- 4 前項に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、別に定める。

茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則 新旧対照表

改正案

別表第1 給料表 (第2条第1項関係)

1 現業職給料表(一)

職員の区分	職務の級号	給料月額	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	給料月額								
1	198,200	240,400	260,400	291,600	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000	319,000
2	199,900	241,200	261,300	292,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300	320,300
3	201,600	242,000	262,200	293,000	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600	321,600
4	203,300	242,700	263,100	293,500	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800	322,800
5	205,000	243,400	264,100	294,100	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700	323,700
6	206,700	244,100	265,000	294,700	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900	324,900
7	208,300	244,900	266,000	295,300	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100	326,100
8	209,900	245,600	266,900	295,800	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200	327,200
9	211,500	246,400	267,800	296,300	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200	328,200
10	213,000	247,100	268,600	296,900	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200	329,200
11	214,500	247,800	269,300	297,500	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300	330,300
12	215,900	248,400	269,700	297,900	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400	331,400
13	217,300	249,100	270,300	298,300	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400	332,400
14	218,800	249,500	270,700	298,800	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400	333,400
15	220,300	250,000	271,100	299,200	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500	334,500
16	221,800	250,400	271,500	299,500	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600	335,600
定年前 再任用 短時間 勤務職 員以外 の職員	17	223,200	250,900	271,900	299,900	336,600	336,600	336,600	336,600	336,600	336,600	336,600	336,600	336,600	336,600	336,600
	18	224,600	251,300	272,400	300,300	337,700	337,700	337,700	337,700	337,700	337,700	337,700	337,700	337,700	337,700	337,700
	19	226,000	251,800	272,900	300,700	338,800	338,800	338,800	338,800	338,800	338,800	338,800	338,800	338,800	338,800	338,800
	20	227,400	252,200	273,500	301,000	339,800	339,800	339,800	339,800	339,800	339,800	339,800	339,800	339,800	339,800	339,800

別表第1 給料表 (第2条第1項関係)																														
1 現業職給料表(一)																														
職員の区分		職務の級号		給料月額		1 級		2 級		3 級		4 級		5 級		給料月額														
						1	185,700	2	187,400	3	189,100	4	190,800	5	192,500	6	194,200													
							227,700		228,500		229,300		230,100		231,600		232,400													
								247,600		248,700		249,700		250,700		251,700		252,900												
									251,700		252,900		253,400		254,000		255,000		256,100											
										255,000		256,100		257,100		258,000		259,100												
											259,100		260,100		261,400		262,500		263,600											
												263,600		264,300		265,000		266,100												
													266,100		267,100		268,200													
														268,200		269,300		270,400												
															270,400		271,500													
																271,500		272,600												
																	272,600		273,700											
																		273,700		274,800										
																			274,800		275,900									
																				275,900		276,100								
																					276,100		277,200							
																						277,200		278,300						
																							278,300		279,400					
																								279,400		280,500				
																									280,500		281,600			
																										281,600		282,700		
																											282,700		283,800	
																												283,800		284,900

	48	246,300	263,500	290,300	314,100	365,400		48	236,200	253,800	280,400	304,900	355,300
	49	246,600	263,900	290,700	314,700	366,100		49	236,600	254,200	280,800	305,500	356,000
	50	246,900	264,300	291,100	315,400	366,900		50	236,900	254,600	281,300	306,200	356,800
	51	247,200	264,600	291,500	316,100	367,700		51	237,200	255,000	281,700	306,900	357,600
	52	247,500	264,900	292,000	316,800	368,300		52	237,500	255,400	282,200	307,600	358,200
	53	247,700	265,300	292,300	317,400	369,000		53	237,800	255,800	282,600	308,200	358,900
	54	248,000	265,600	292,700	318,100	369,600		54	238,100	256,200	283,100	308,900	359,500
	55	248,300	265,900	293,200	318,700	370,300		55	238,400	256,600	283,600	309,600	360,200
	56	248,600	266,300	293,700	319,300	371,000		56	238,700	257,000	284,100	310,200	360,900
	57	248,800	266,600	294,100	319,900	371,600		57	238,900	257,300	284,600	310,800	361,500
	58	249,100	266,900	294,700	320,600	372,100		58	239,200	257,700	285,200	311,500	362,000
	59	249,400	267,200	295,200	321,300	372,600		59	239,500	258,100	285,800	312,200	362,500
	60	249,600	267,500	295,800	321,900	373,100		60	239,700	258,400	286,400	312,800	363,000
	61	249,800	267,800	296,400	322,400	373,500		61	239,900	258,700	287,000	313,400	363,300
	62	250,100	268,100	296,900	322,900			62	240,200	259,100	287,600		313,800
	63	250,400	268,400	297,500	323,500			63	240,500	259,500	288,200		314,400
	64	250,600	268,700	298,000	324,100			64	240,700	259,800	288,800		315,000
	65	250,800	268,900	298,500	324,700			65	240,900	260,100	289,300		315,600
	66	251,100	269,200	299,000	325,100			66	241,200	260,400	289,800		316,000
	67	251,400	269,500	299,500	325,500			67	241,500	260,700	290,300		316,500
	68	251,600	269,700	300,000	326,000			68	241,700	260,900	290,800		317,000
	69	251,800	269,900	300,400	326,300			69	241,900	261,100	291,300		317,300
	70	252,100	270,200	300,800	326,800			70	242,200	261,400	291,800		317,800
	71	252,400	270,500	301,200	327,300			71	242,500	261,700	292,200		318,300
	72	252,600	270,700	301,600	327,700			72	242,700	261,900	292,600		318,700
	73	252,800	270,900	302,000	327,900	328,200		73	242,900	262,100	293,000		318,900
	74	253,100	271,200	302,300				74	243,200	262,400	293,400		319,200

	75	253,400	271,500	302,700	328,400	328,700			75	243,500	262,700	293,800	319,400
	76	253,600	271,700	303,100	328,700				76	243,700	262,900	294,200	319,700
	77	253,800	271,900	303,500	329,000				77	243,900	263,100	294,600	320,000
	78	254,100	272,200	303,900	329,300				78	244,200	263,400	295,000	320,300
	79	254,400	272,500	304,300	329,600				79	244,500	263,700	295,400	320,600
	80	254,600	272,700	304,700	329,800				80	244,700	263,900	295,900	320,800
	81	254,800	272,900	305,000	330,000				81	244,900	264,100	296,200	321,000
	82	255,100	273,200	305,500	330,300				82	245,200	264,400	296,700	321,300
	83	255,300	273,500	305,900	330,600				83	245,400	264,700	297,200	321,600
	84	255,600	273,700	306,400	330,800				84	245,700	264,900	297,700	321,800
	85	255,800	273,900	306,700	331,000				85	245,900	265,100	298,000	322,000
	86	256,000	274,100	307,200	331,200				86	246,100	265,300	298,500	322,300
	87	256,300	274,400	307,700	331,500				87	246,400	265,600	299,000	322,600
	88	256,600	274,700	308,000	331,800				88	246,700	265,900	299,300	322,900
	89	256,800	274,900	308,400	332,000				89	246,900	266,100	299,700	323,100
	90	257,100	275,100	308,900	332,300				90	247,200	266,300	300,200	323,400
	91	257,400	275,400	309,400	332,600				91	247,500	266,600	300,700	323,700
	92	257,600	275,600	309,900	332,800				92	247,700	266,800	301,200	323,900
	93	257,800	275,900	310,200	333,000				93	247,900	267,100	301,500	324,100
	94	258,100	276,200	310,600	333,300				94	248,200	267,400	301,900	324,400
	95	258,400	276,500	311,000	333,600				95	248,500	267,700	302,400	324,700
	96	258,600	276,700	311,500	333,800				96	248,700	267,900	302,900	324,900
	97	258,800	276,900	311,900	334,000				97	248,900	268,100	303,300	325,100
	98	259,100	277,200	312,300					98	249,200	268,400	303,700	
	99	259,400	277,400	312,600					99	249,500	268,600	304,000	
	100	259,600	277,700	312,900					100	249,700	268,900	304,300	
	101	259,800	277,900	313,200					101	249,900	269,100	304,600	

	102	260,100	278,100	313,600				102	250,200	269,300	305,000
	103	260,400	278,400	313,900				103	250,500	269,600	305,300
	104	260,600	278,700	314,300				104	250,700	269,900	305,700
	105	260,800	278,900	314,600				105	250,900	270,100	306,000
	106		279,100	315,000				106		270,300	306,400
	107		279,400	315,400				107		270,600	306,800
	108		279,600	315,600				108		270,800	307,100
	109		279,900	315,800				109		271,100	307,300
	110		280,200	316,100				110		271,400	307,600
	111		280,500	316,400				111		271,700	307,900
	112		280,700	316,600				112		271,900	308,100
	113		280,900	316,800				113		272,100	308,300
	114		281,200	317,100				114		272,400	308,600
	115		281,400	317,400				115		272,600	308,900
	116		281,600	317,600				116		272,800	309,100
	117		281,900	317,800				117		273,100	309,300
	118		282,200	318,100				118		273,400	309,600
	119		282,500	318,400				119		273,700	309,900
	120		282,700	318,600				120		273,900	310,100
	121		282,900	318,800				121		274,100	310,300
	122		283,100	319,100				122		274,300	310,600
	123		283,400	319,400				123		274,600	310,900
	124		283,700	319,600				124		274,900	311,100
	125		283,900	319,800				125		275,100	311,300
	126		284,100	320,100				126		275,300	311,600
	127		284,400	320,400				127		275,600	311,900
	128		284,700	320,600				128		275,900	312,100

職員の区分	職務の級	給号	給料月額	1 級			2 級			3 級			4 級		
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1	233,100	291,100	326,200	円	333,000	333,000	333,000	1	218,800	276,000	310,900	319,200	319,200	319,200	
2	236,400	292,800	327,700		334,100	334,100	334,100	2	222,000	277,800	312,700	320,300	320,300	320,300	
3	239,700	294,500	329,200		335,200	335,200	335,200	3	225,200	279,500	314,400	321,400	321,400	321,400	
4	243,000	296,200	330,200		336,200	336,200	336,200	4	228,400	281,200	315,500	322,400	322,400	322,400	
5	246,200	297,900	330,900		337,100	337,100	337,100	5	231,600	282,900	316,400	323,400	323,400	323,400	
6	249,300	299,400	331,600		338,500	338,500	338,500	6	234,700	284,400	317,400	324,800	324,800	324,800	
7	252,500	300,800	332,400		340,100	340,100	340,100	7	237,800	285,800	318,400	326,400	326,400	326,400	

備考 1 この表は、現業職給料表(二)の適用を受けない全ての技能労務職員に適用する。

2 この表の適用を受ける技能労務職員であつて、給料月額が最低賃金月額に満たないものの給料月額は、付則第9項に定める額とする。

2 現業職給料表(二)

職員の区分	職務の級	給号	給料月額	1 級			2 級			3 級			4 級		
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1	233,100	291,100	326,200	円	333,000	333,000	333,000	1	218,800	276,000	310,900	319,200	319,200	319,200	
2	236,400	292,800	327,700		334,100	334,100	334,100	2	222,000	277,800	312,700	320,300	320,300	320,300	
3	239,700	294,500	329,200		335,200	335,200	335,200	3	225,200	279,500	314,400	321,400	321,400	321,400	
4	243,000	296,200	330,200		336,200	336,200	336,200	4	228,400	281,200	315,500	322,400	322,400	322,400	
5	246,200	297,900	330,900		337,100	337,100	337,100	5	231,600	282,900	316,400	323,400	323,400	323,400	
6	249,300	299,400	331,600		338,500	338,500	338,500	6	234,700	284,400	317,400	324,800	324,800	324,800	
7	252,500	300,800	332,400		340,100	340,100	340,100	7	237,800	285,800	318,400	326,400	326,400	326,400	

	8	255,500	302,300	333,200	341,700		8	240,800	287,300	319,400	328,000	
9	258,500	303,800	334,100	343,600	344,100	9	243,800	288,800	320,300	329,900	329,900	
10	261,400	305,100	335,100	345,200	345,100	10	246,700	290,300	321,300	331,500	331,500	
11	264,300	306,300	336,100	346,800	346,300	11	249,500	291,700	322,300	333,100	333,100	
12	267,100	307,600	337,100	348,400	347,100	12	252,300	293,100	323,300	334,700	334,700	
定年前 員以外 の職員	13	269,900	308,900	337,900	350,100	定年前	13	255,100	294,500	324,200	336,400	336,400
再任用	14	272,800	310,200	338,500	351,700	再任用	14	258,000	295,900	324,800	338,000	338,000
短時間	15	275,600	311,400	339,000	353,300	短時間	15	260,800	297,300	325,400	339,600	339,600
勤務職	16	278,300	312,700	339,500	354,800	勤務職	16	263,400	298,700	325,900	341,200	341,200
員以外 の職員	17	280,900	313,900	339,900	356,300	員以外 の職員	17	266,000	300,100	326,400	342,700	342,700
	18	282,300	315,000	340,400	357,100		18	267,400	301,500	326,900	343,500	343,500
	19	283,700	316,200	340,900	357,900		19	268,800	302,800	327,400	344,300	344,300
	20	285,100	317,300	341,300	358,600		20	270,200	304,100	327,900	345,100	345,100
	21	286,500	318,600	341,700	359,400		21	271,600	305,400	328,400	345,900	345,900
	22	287,600	319,400	342,000	360,100		22	272,800	306,200	328,800	346,700	346,700
	23	288,700	320,100	342,300	360,900		23	274,000	307,000	329,200	347,500	347,500
	24	289,800	320,800	342,600	361,600		24	275,100	307,700	329,600	348,300	348,300
	25	290,900	321,500	342,900	362,400		25	276,200	308,400	330,000	349,100	349,100
	26	291,500	322,200	343,200	363,100		26	276,800	309,100	330,300	349,900	349,900
	27	291,900	322,800	343,500	363,900		27	277,300	309,800	330,600	350,700	350,700
	28	292,300	323,400	343,800	364,600		28	277,800	310,500	330,900	351,500	351,500
	29	292,700	324,100	344,000	365,300		29	278,300	311,200	331,200	352,200	352,200
	30	293,100	324,600	344,300	366,000		30	278,700	311,800	331,500	353,000	353,000
	31	293,400	325,200	344,600	366,600		31	279,100	312,400	331,800	353,800	353,800
	32	293,700	325,800	344,800	367,300		32	279,500	313,000	332,100	354,500	354,500
	33	294,000	326,400	345,000	368,000		33	279,900	313,600	332,400	355,200	355,200
	34	294,300	327,000	345,200	368,600		34	280,300	314,200	332,700	355,900	355,900

	62	301,900	335,900	352,300	386,300			62	288,200	324,700	339,900	374,900
	63	302,200	336,200	352,600	386,600			63	288,500	325,000	340,200	375,200
	64	302,400	336,400	352,800	386,900			64	288,700	325,200	340,400	375,500
	65	302,600	336,600	353,000	387,100			65	288,900	325,400	340,600	375,700
	66	302,800	336,900	353,300	387,300			66	289,100	325,700	340,900	376,000
	67	303,000	337,200	353,600	387,600			67	289,300	326,000	341,200	376,300
	68	303,300	337,400	353,800	387,900			68	289,600	326,200	341,400	376,600
	69	303,600	337,600	354,000	388,200			69	289,900	326,400	341,600	376,900
	70			354,200	388,400			70			341,800	377,100
	71			354,400	388,700			71			342,000	377,500
	72			354,600	389,000			72			342,200	377,800
	73			355,000	389,300			73			342,600	378,100
	74			355,200	389,700			74			342,800	378,600
	75			355,500	390,100			75			343,100	379,100
	76			355,800	390,500			76			343,400	379,500
	77			356,000	390,900			77			343,600	379,900
	78			356,300	391,300			78			343,900	380,300
	79			356,600	391,800			79			344,200	380,800
	80			356,800	392,300			80			344,400	381,300
	81			357,000	392,700			81			344,600	381,700
	82			357,300	393,100			82			344,900	382,200
	83			357,600	393,500			83			345,200	382,600
	84			357,800	393,900			84			345,400	383,000
	85			358,000	394,400			85			345,600	383,500
	86			358,300	394,900			86			345,900	384,000
	87			358,600	395,400			87			346,200	384,500
	88			358,800	395,900			88			346,400	385,000

	89		359,000	396,200		89		346,600	385,300	
	90		359,200	396,600		90		346,800	385,700	
	91		359,500	396,900		91		347,100	386,000	
	92		359,700	397,300		92		347,300	386,400	
	93		360,000	397,800		93		347,600	386,900	
	94		360,300	398,100		94		347,900	387,200	
	95		360,600	398,600		95		348,200	387,700	
	96		360,800	399,000		96		348,400	388,100	
	97		361,000	399,600		97		348,600	388,700	
	98		361,300			98		348,900		
	99		361,600			99		349,200		
	100		361,800			100		349,400		
	101		362,000			101		349,600		
	102		362,400			102		350,000		
	103		362,600			103		350,200		
	104		362,800			104		350,400		
	105		363,000			105		350,600		
定年前 再任用 短時間 勤務職 員		基 準 給料月額 円 233,500	基 準 給料月額 円 264,600	基 準 給料月額 円 267,900	基 準 給料月額 円 295,300	定年前 再任用 短時間 勤務職 員	基 準 給料月額 円 225,100	基 準 給料月額 円 255,100	基 準 給料月額 円 258,400	基 準 給料月額 円 284,900

備考 この表は、総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶及び
しゆんせつ船、起重機船、えい船等の作業船以外の船舶に乗り組む技能労務職員
に適用する。

備考 この表は、総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶及び
しゆんせつ船、起重機船、えい船等の作業船以外の船舶に乗り組む技能労務職員
に適用する。

茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則 の一部を改正する規則の概要

1 改正の理由

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の改正に準じて、茨城県教育委員会の任命に係る技能労務職員の給与等に関する規則について、所要の改正をするもの

2 改正内容

給料表の引上げ

一般職員の給与改定に準じて「現業職給料表（一）」及び「現業職給料表（二）」を引上げる。

（参考）

給料表	対象職員
現業職給料表（一）	学校用務員など船舶員以外の職に適用
現業職給料表（二）	海洋高等学校の船舶員に適用

3 施行日

公布の日（令和7年4月1日に遡って適用）

※職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の公布日（令和7年12月18日）
と同日の公布

茨城県指定有形文化財の指定の専決について

上記のことについては、茨城県教育委員会事務専決規程（昭和46年茨城県教育委員会訓令第5号）第3条第1項の規定に基づき、令和7年12月4日付けで下記のとおり専決しましたので、同条第2項の規定に基づき報告します。

令和7年12月25日提出

茨城県教育委員会教育長 柳橋 常喜

記

茨城県文化財保護条例（昭和51年茨城県条例第50号）第4条第1項の規定により、次の表に掲げる文化財を茨城県指定有形文化財に指定する。

茨城県指定有形文化財

記号番号	名 称	数量	所 在 地	所有者
彫第168号	木造不動明王立像	1 軀	稲敷市阿波961番地1	安穩寺
彫第169号	木造獅子・狛犬	1 対	常陸大宮市中富町 1087番地の14 (常陸大宮市歴史民俗資料館保管)	常陸大宮市
歴第12号	弘道館御用留等 記録史料	65 点	水戸市緑町 2丁目1番15号 (茨城県立歴史館保管)	茨城県

○ 資 料

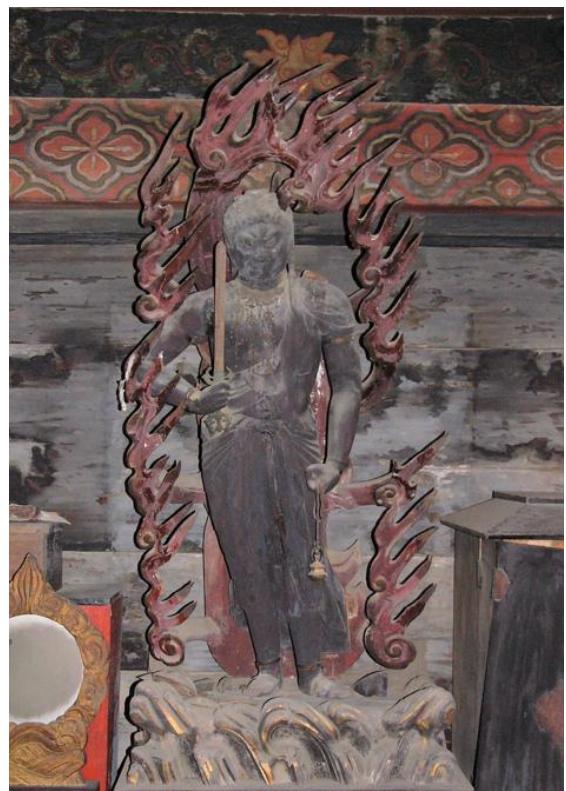
1 有形文化財（彫刻） 木造不動明王立像 1躯

寄木造、彩色、玉眼

総高 174.4cm 像高 114.3cm 13世紀（鎌倉時代）

天台宗関東八檀林の一つである逢善寺の筆頭末寺・安穩寺に伝来した鎌倉時代の優品。わずかに腰を右に捻り、裸足で左足を少し開いて岩座の上に立ち、背後には火焰光背（火焰中に迦楼羅を表わす）を配す。巻髪、天地眼（右目見開き、左目を眇める形）、牙上下出、弁髪を左胸に垂らす形は、不動十九觀に基づくもので、平安時代後期以降普及した形式である。また、鎌倉時代の写実的な作風（両腕等）と共に、同時代の形式化された表現（胸や背中、衣文等）も見られることから、13世紀半ば頃の作と考えられる。県内に残る鎌倉時代の不動明王像の中でも特に優れた作品であり、同時代の県内の仏師の動向を探る上でも、大変貴重な資料といえる。

彫刻の県指定は、これで165件となる。



（安穩寺本堂内）

（写真提供 稲敷市教育委員会）

2 有形文化財（彫刻） 木造獅子・狛犬 1対

一木造、彩色、金箔押し、彫眼 13世紀（鎌倉時代）

獅子（阿形）：像高15.5cm、奥行14.0cm、最大幅8.7cm

狛犬（吽形）：像高15.5cm、奥行13.5cm、最大幅9.0cm

長倉愛宕神社に伝来したとされる、頭上に角のない開口の靈獸である獅子（阿像）と、本来、頭上に角を持つ閉口の靈獸である狛犬（吽像、角は欠失）の一対像。一木造で制作され、彫眼、前足の逆毛等に彩色及び截金、肉身部に漆箔等の技法が確認できる。両像とも手のひらに乗るほどの小さなものだが、動きのある表現、自然な筋肉表現等は見事で、鎌倉時代前期の慶派仏師による優秀な作品である。本像と同時期に、桜川市の楽法寺や薬王院等の慶派、またはその周辺の仏師による作品が確認されており、同時代の県内の仏師の動向を検討する上でも大変貴重な資料といえる。

彫刻の県指定は、これで166件となる。



獅子（左、吽形）・狛犬（右、阿形）

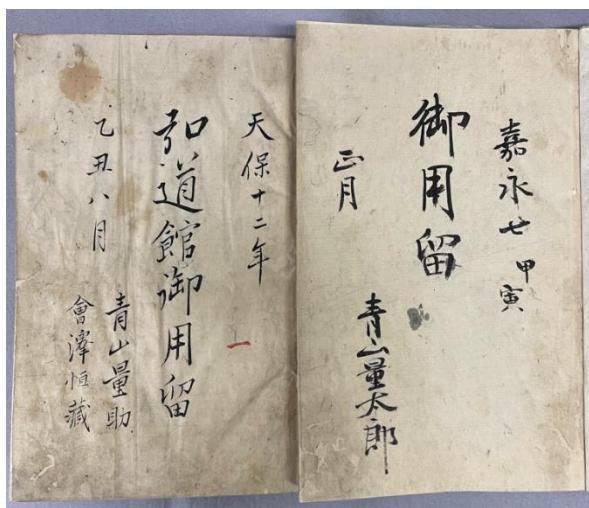
（写真提供 常陸大宮市教育委員会）

3 有形文化財（歴史資料） 弘道館御用留等記録史料 65点

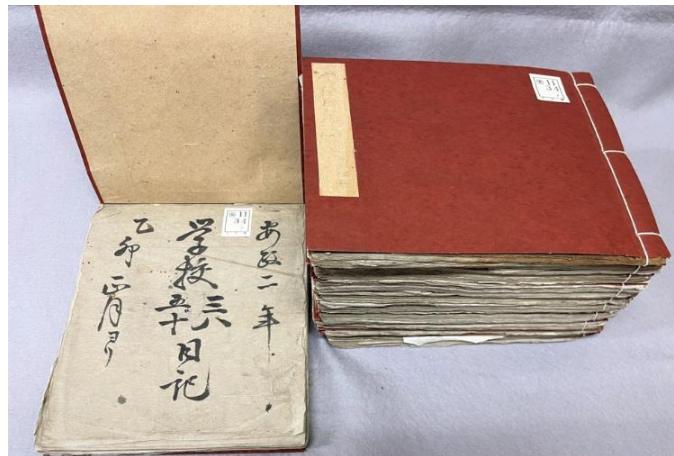
近世後期～明治初期（文化6年〈1809〉～明治5年（1872））

9代水戸藩主徳川斉昭の藩政改革の一環として、天保12年（1841）に仮開館、安政4年（1857）に本開館した藩校・弘道館の運営及び教育活動の実態を示す貴重な史料群。年代は、近世後期～明治初期（文化6年〈1809〉～明治5年〈1872〉）。弘道館の教職員等の関係者によって作成されたと思われる一次史料であり、史料数は65点に及ぶ。その内容は、①御用留類、②日記類、③文化期御用留類、④江戸と水戸の弘道館の往復書案、⑤姓名録、⑥その他、に大別でき、教育活動のほか、人事関係、居学生の出精状況、鹿島神社や孔子廟の遷宮や遷座等多岐にわたる。幕末や第二次大戦期の戦災等で弘道館の史料の多くが失われたこともあり、同館の藩校当時の活動の実態を知ることのできる稀少な史料群となっている。

歴史資料の県指定は、これで11件となる。



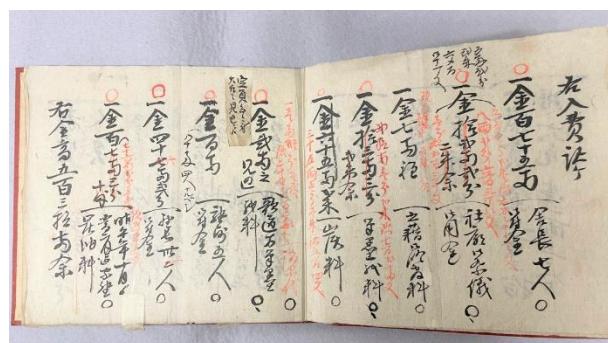
弘道館御用留



弘道館学校日記



往復書案



文武館人員費用調元

（写真提供 茨城県立歴史館）

4

第 46 号議案

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標の改定について

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標（平成 30 年 2 月 20 日策定）
を別添のとおり改定する。

令和 7 年 12 月 25 日提出

茨城県教育委員会教育長 柳橋 常喜

（提案理由）

文部科学大臣が定める「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の
策定に関する指針」の改正等に伴い、標記指標を改定しようとするものである。

項 目	指 標
① 学校経営 ※学校組織マネジメント	<input type="checkbox"/> 児童生徒や学校を取り巻く環境の変化を的確に捉え、法令や国・県・市町村の教育施策を踏まえた上で、教育の在り方を熟慮し、改革を果斷に行うことができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標について、学校の実態を踏まえ、教職員、児童生徒、保護者、地域の方々と連携しながら適切に作成し、公表することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標達成へ向け、研究体制を含む必要な組織体制を整備し、教職員を牽引することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標については、達成状況を常に検証し、結果を公表するとともに、それを踏まえて見直しを行うことができる。
② 学校管理 ※リスク・マネジメント クライシス・マネジメント	<input type="checkbox"/> 日頃から、災害や学校事故等に備えて緊急時の安全・救急体制を整備し、防止のための諸行動を計画的・効果的に教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 災害や学校事故等の不測の事態に対して、冷静かつ迅速に判断・指示し、教職員に組織的な行動をとらせることができる。 <input type="checkbox"/> 学校運営にあたり、教職員とともに、どのような人的・物的・財政的・情報的な資源が必要かを考えて予算を立て、効果的・効率的に執行することができる。
③ 教育計画 ※カリキュラム・マネジメント	<input type="checkbox"/> 学校の教育目標の実現のため、児童生徒の実態に基づいて、適切な教育課程を編成し、教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標の実現のため、教科・領域ごとの教育計画を立案し、教育活動を効果的に実践することができる。
④ 人材育成及び服務監督	<input type="checkbox"/> 児童生徒の能力の開発のために、教員が高い意欲をもって自己研鑽に努められるよう、教員一人一人の実態を把握しながら適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 教職員集団が、日々の教育実践を通して、お互い協力し高め合いながら、教育活動を進める学び合いの場となるよう、教職員を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 法令遵守について高い意識をもち、自らが模範を示すことにとどまらず、教職員全員にコンプライアンス意識を定着させることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員一人一人がその意欲と能力を最大限發揮できるよう、勤務時間を適切に把握し業務の軽減を図るなど、働き方改革を進めることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員の心身の健康管理に努めるなど、教職員のワーク・ライフ・バランスに関して適切に指導・助言することができる。 <input style="outline: 2px solid red; background-color: #ffffcc;" type="checkbox"/> 職場の心理的な安全性を確保し、働きやすい職場環境を構築するとともに、教職員それぞれの強みを活かし、教職員の働きがいを高めることができる。
⑤ 連携・協力体制の構築	<input type="checkbox"/> 特別な配慮を必要とする児童生徒に対して適切な支援を行えるよう、校内の支援体制の充実を図るとともに、関係機関と連携・協力体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 開かれた学校づくりを推進するため、様々な方法で、学校のビジョンや教育活動の実態についての情報を発信することができる。 <input type="checkbox"/> 家庭や地域社会からの信頼と連携・協働の意識を得ることができるよう教職員に指導・助言することができる。 <input style="outline: 2px solid red; background-color: #ffffcc;" type="checkbox"/> 児童生徒の充実した学びの実現に向けて、学校運営協議会等を通じて、地域の多様な人材や資源を活用することができる。
⑥ 職務遂行能力	<input type="checkbox"/> 学校の最高責任者として、高い使命感と誠実、公正、公平の意識を備えるとともに、自らの言動を絶えず省察し、校長職としての自己研鑽に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 豊かな経験と広い視野に基づき、児童生徒の成長を考え、校長としての考えを児童生徒・保護者・教職員等に説得力をもって伝え、行動の変容を促すことができる。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

共通

※共通の対象：教諭（講師含む）、副校长、教頭、主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭

令和 年 月

《 I 基本的資質 》

■1 教職に必要な素養

※第1期～第4期 …教員のキャリアを、経験年数を基に4期に分類

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援
(1) 社会人として	<input type="checkbox"/> 人間性が豊かで、言葉遣い、あいさつ、礼儀等の備えておくべきマナーを持って行動することができる。 <input type="checkbox"/> ダイバーシティに関する知識があり、人権感覚を持って寛容の精神で人と接することができる。 <input type="checkbox"/> 飲酒運転・性犯罪・暴力等についてコンプライアンス意識を持ち、社会人として自分を律することができる。 <input type="checkbox"/> 相手を尊重し、コミュニケーション力を生かして、良好な対人関係を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 働き方改革の意識を持ち、タイムマネジメント及びストレスマネジメントに配意し、心身の健康の維持・増進に自ら努めることができる。			
(2) 教員として	<input type="checkbox"/> 児童生徒を尊重し、児童生徒一人一人の捉え方が異なることを理解し、一方的でなく、個々の児童生徒に寄り添った関係づくりができる。 <input type="checkbox"/> 学習指導に際し、児童生徒の実態を把握した上で、教材の選択や効果的な指導・支援方法を工夫することができる。 <input type="checkbox"/> 自身の経験した過去よりも児童生徒が生きる未来に目を向けて、キャリア形成につながる学びを提供できるよう、研修を重ねることができる。 <input type="checkbox"/> ニーズが多様化する児童生徒や保護者等に柔軟に対応するとともに、困難な場合には上司や同僚から援助を受けて解決することができる。 <input type="checkbox"/> 教育者として厚く信頼されるに足るコンプライアンス意識を有し、高い使命感をもって教育活動に勤しむことができる。 <input type="checkbox"/> 教職員組織の一員として、カリキュラム・マネジメントに基づき、他の教職員と協働し、実践と研修を続けることができる。			

《 II 専門職としての教員に求められる力量 》

■2 児童生徒の主体的・対話的で深い学びを支える授業力

※ 学力の三要素 … 「知識・技能」、「思考力、判断力、表現力等」、「主体的に学習に取り組む態度」

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援
(1) 学習指導要領の理解等				
<input type="checkbox"/> 学習指導要領の主な目標を理解している。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素それぞれを育む重要性を理解している。	<input type="checkbox"/> 教科・学年・分掌部の目標における、指導内容、指導方法を理解している。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素の育成を目指して指導することができる。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領の内容の系統性（学年間、教科間、校種間）を理解している。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素を育むために効果的に指導することができる。 <input type="checkbox"/> 学習指導に、積極的に外部人材（専門家）等を活用することができる。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領の内容の系統性を深く理解し、他の教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 学力の三要素の育成について、他の教員に指導・助言することができる。	
(2) 授業の展開				
<input type="checkbox"/> 授業（単元）を成立させるための要件（学習課題や評価規準の設定、評価方法等）を理解している。 <input type="checkbox"/> 身に付けさせたい方に応じて教材を選択することが重要であると理解している。 <input type="checkbox"/> 対話・体験・協働の場面を設定することが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の実態に応じた評価規準を設定することができる。 <input type="checkbox"/> 本時の目標を達成させる授業をすることができる。 <input type="checkbox"/> 単元のまとめの時間に学習のリフレクションを取り入れることができる。 <input type="checkbox"/> 単元の中で、児童生徒の対話・体験・協働の場面を取り入れることができる。	<input type="checkbox"/> 単元の評価規準を適切に設定した上で指導計画を作成し、「導入・展開・まとめ」のつながりを考えて授業を実践することができる。 <input type="checkbox"/> 単元のまとめの時間にリフレクションを取り入れて、単元目標の達成状況を分析し、次の単元の指導に生かすことができる。 <input type="checkbox"/> 単元目標の達成状況を評価するに当たり、学習成果を表現・発信する場を設けることができる。 <input type="checkbox"/> 学習内容に応じて、児童生徒が自ら対話・体験・協働の学び方を選択できるような場面を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 個々の教員の授業の実態を把握し、適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 単元における、児童生徒の対話・体験・協働の場面に関して、教員に指導・助言することができる。	

■2 児童生徒の主体的・対話的で深い学びを支える授業力

※ HR : ホームルーム (高)、「道徳」:「特別の教科 道徳」(小・中)

採用時の姿	第1期 (形成期) 1~5年	第2期 (成長期) 6~11年	第3期 (発展・充実期) 12~23年	第4期 (貢献・深化期) 24年~
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援
(3) 教育課程、主体的・対話的で深い学び				
<input type="checkbox"/> 学習課題、評価規準の設定の重要性を理解している。	<input type="checkbox"/> 各教科・領域の役割を理解し、指導することができる。	<input type="checkbox"/> 各教科・領域の目標に照らし、育みたい資質・能力の定着状況を把握している。 <input type="checkbox"/> 把握した定着状況を基に、指導を改善することができる。	<input type="checkbox"/> 教育課程編成表の内容を理解している。 <input type="checkbox"/> 学校全体の指導計画を推進するための体制づくりを担うことができる。	<input type="checkbox"/> カリキュラム・マネジメントを担い、教育課程の編成及び年間指導計画の作成を中心となって推進することができる。
<input type="checkbox"/> 主体的・対話的で深い学びの観点から授業を立案することが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 主体的・対話的で深い学びの観点から授業を計画し、実践することができる。	<input type="checkbox"/> 思考力、判断力、表現力等を育成することができる。	<input type="checkbox"/> 思考力、判断力、表現力等の育成について、若手教員に助言することができる。	<input type="checkbox"/> 教員の授業改善に向けた組織体制を構築することができる。
(4) 探究的な（課題解決重視の）学び、ICTの活用				
<input type="checkbox"/> 社会の急激な変化に対応するため、児童生徒が自ら問題を発見し、考え、他者と協働し、試行錯誤しながら解決に向けて行動する人材を育むための探究的な（課題解決重視の）学びが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びを軸とした授業を実践することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒が疑問点を表明できる場面を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びを軸とした授業を工夫して実践することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒が疑問点の解決に向けて試行錯誤できる場面を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びを軸とした授業を実践し、公開することができる。 <input type="checkbox"/> 探究的な学びをとおして、児童生徒が自ら次なる課題を想起する授業を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 探究的な学びについて、児童生徒が自ら課題を見つけ、年間を通じて疑問を持ち続ける学習ができるよう教員に指導・助言することができる。
<input type="checkbox"/> ICT活用の最新の知識及び技術を理解している。 <input type="checkbox"/> 授業におけるICT活用の意義や方法を理解している。	<input type="checkbox"/> 個別最適な学びと協働的な学びを充実させるために、ICTを活用した授業を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 個別最適な学びと協働的な学びを充実させるために、ICTを活用した授業を実践し効果を上げることができる。	<input type="checkbox"/> ICTを活用した教科指導を積極的に推進し、教員に指導・助言することができる。	
(5) 特別活動（シティズンシップ教育等）				
<input type="checkbox"/> こども基本法に掲げられた意思決定・意見表明に係る教育の必要性を理解している。 <input type="checkbox"/> よりよい社会の創造に貢献する市民となる資質を育む教育の重要性を理解している。	<input type="checkbox"/> 学級会・HR活動において、係活動や役員選挙、ルールづくりなど、児童生徒の意思決定・意見表明の機会を設けることができる。	<input type="checkbox"/> 学年行事・学校行事等において、学級・HRや学年の意見を集約し、反映させる自治的な取組を企画・実践し、望ましい集団づくりを推進することができる。	<input type="checkbox"/> 児童会・生徒会活動等において、学年等の意見を集約し反映させる体制づくりやリーダー育成を中心となって推進することができる。	<input type="checkbox"/> 地域と連携して、自治体等の社会の体験的活動への参画を促進することができる。 <input type="checkbox"/> 自治的な取組について、他の教員に指導・助言することができる。
(6) 道徳教育				
<input type="checkbox"/> 道徳教育の目標を理解している。 <input type="checkbox"/> 道徳教育は、小・中学校では「道徳」、高校では「公民科」・「特別活動」を要として、学校の教育活動全体を通じて行うものであることを理解している。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では「道徳」において、協働的な学びを取り入れた授業を構想し、実践することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では学校の教育活動全体において、協働的な学びを取り入れた道徳教育に係る取組を構想し、実践することができる。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では「道徳」において、協働的な学びの充実を図った授業を展開することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では学校の教育活動全体において、協働的な学びの充実を図った道徳教育の取組を展開することができる。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では「道徳」において、協働的な学びの充実を図った授業を公開することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では、道徳教育に係る授業等の取組を公開することができる。	<input type="checkbox"/> 小・中学校では、「道徳」における協働的な学びを取り入れた効果的な指導法を、他の教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 高校では、学校の教育活動全体における道徳教育の実践について、他の教員に指導・助言することができる。

■3 児童生徒を理解し支援する力

※ SC : スクールカウンセラー、SSW : スクールソーシャルワーカー

採用時の姿	第1期(形成期) 1~5年	第2期(成長期) 6~11年	第3期(発展・充実期) 12~23年	第4期(貢献・深化期) 24年~
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援
(1) 児童生徒の心身の発達への理解				
<input type="checkbox"/> 児童生徒の心身の発達に関する知識を身に付けている。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の行動の背景を把握することが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の行動を多面的にアセスメント(情報収集・分析・評価)することができる。	<input type="checkbox"/> SCやSSW等の助言を、児童生徒の行動やその背景等のアセスメントに生かすことができる。	<input type="checkbox"/> SCやSSW等の助言を生かして、アセスメントの方法等を改善し、校内で共有することができる。	<input type="checkbox"/> アセスメントの方法等の改善やSC・SSW等の活用について、教員に指導・助言することができる。
(2) チーム支援				
<input type="checkbox"/> 困難等を抱えた児童生徒に対しては、チームとして支援に当たることが重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 所属する学年等の教員と、情報を共有することができる。	<input type="checkbox"/> 学年等のチームで決定した支援策を一員として適切に実践することができる。	<input type="checkbox"/> 学年等のチームの会議において、支援策を提案することができる。	<input type="checkbox"/> 学年等のチームにおいて、中心となって支援策を推進することができる。
(3) 教育相談				
<input type="checkbox"/> 基本的な理論や意義を理解している。 <input type="checkbox"/> 公平かつ受容的・共感的な態度で児童生徒と関わることができる。	<input type="checkbox"/> 児童生徒や保護者との丁寧な関わりを心がけ、信頼関係を築くことができる。	<input type="checkbox"/> カウンセリングマインド(傾聴・受容・共感を意識した関わり方)を身に付け、よりよい人間関係づくりに努め、児童生徒や保護者と信頼関係を築くことができる。	<input type="checkbox"/> カウンセリングマインドを生かして、児童生徒や保護者に寄り添った対応ができる。	<input type="checkbox"/> 学校や関係機関等と保護者の連携の在り方について、教員に指導・助言することができる。
(4) 生徒指導上の諸課題や児童福祉への理解				
<input type="checkbox"/> いじめなどの児童生徒にも、どの学校でも起こりうるということを理解している。 <input type="checkbox"/> 法に示すいじめの定義を理解している。	<input type="checkbox"/> 法が示すいじめ対応の手順を理解し、組織の中において実践することができる。	<input type="checkbox"/> 法が示すいじめの未然防止に係る様々な取組について計画し、実践することができる。	<input type="checkbox"/> いじめの未然防止や解消に向け、専門家を活用して取り組むことができる。	<input type="checkbox"/> いじめの未然防止と解消に関する幅広い知識を持ち、解決へ向けて校内のチーム支援の中心的な役割を担うことができる。 <input type="checkbox"/> 解決や支援の過程・結果を検証し、未然防止へ向けて教員に指導・助言することができる。
<input type="checkbox"/> 暴力行為等いじめ以外の学校における生徒指導上の諸課題及び児童虐待、ヤングケアラー等児童生徒が抱える様々な課題を理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒を支援するチームの一員として、自分の役割を理解し、教職員間の連携方法を身に付けることができる。		<input type="checkbox"/> 専門家や関係機関等との連携や校内の協力体制の整備に積極的に関わることによって、児童生徒や保護者等を指導・支援することができる。	
(5) キャリア教育				
<input type="checkbox"/> キャリア教育の意義や基礎的な知識を理解している。	<input type="checkbox"/> キャリア教育で育成すべき諸能力を理解し、キャリア教育を実践することができる。	<input type="checkbox"/> キャリア教育で育成する基礎的・汎用的能力が身に付くよう、個に応じた適切な指導を行うことができる。	<input type="checkbox"/> キャリア教育の全体計画・指導計画を作成することができる。 <input type="checkbox"/> 計画に沿った教育活動を教員に指導・助言することができる。	

■4 特別な配慮を必要とする児童生徒を支援する力

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援
(1) 特別支援学校・特別支援学級・通級指導教室における特別支援教育				
<input type="checkbox"/> インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた特別支援教育に関する基礎的な知識を身に付けている。 <input type="checkbox"/> 自立活動の指導に当たっては、個々の障害の状態や、発達段階等に応じて行うことが重要であることを理解している。 <input type="checkbox"/> 各教科等の学習指導においては、自立活動と密接な関連があることを理解している。	<input type="checkbox"/> 適切な実態把握の下、「個別の教育支援計画」、「個別の指導計画」について、作成の意義を理解した上で、立案し、実践することができる。 <input type="checkbox"/> 効果的な指導形態・指導方法を工夫することができる。	<input type="checkbox"/> 保護者や関係機関、教員との連携を図ることができる。 <input type="checkbox"/> その上で、個々の自立と社会参加を見据えた「個別の教育支援計画」、「個別の指導計画」を立案し、指導や支援に生かすことができる。	<input type="checkbox"/> 他の教員に特別支援教育の視点に基づいた適切な助言を行うなど、校内で中心的な役割を担うことができる。	<input type="checkbox"/> 校種間の円滑な接続による一貫した教育支援や、保護者や地域、関係機関と連携した支援体制の構築を中心となって推進することができる。 <input type="checkbox"/> 上記について、他の教員に必要な助言を行うことができる。
(2) 通常の学級における特別支援教育				
<input type="checkbox"/> すべての学校・学級に対象児童生徒が在籍していることを理解している。 <input type="checkbox"/> 特別支援教育の基礎的な知識を理解している。	<input type="checkbox"/> 「個別の教育支援計画」、「個別の指導計画」を活用し、個に応じた指導や必要な支援を行うことができる。	<input type="checkbox"/> 管理職や特別支援教育コーディネーター、特別支援学級の担任及び通級による指導の担当者と連携を図りながら、対象児童生徒に対して適切な指導ができる。	<input type="checkbox"/> 管理職や特別支援教育コーディネーター、特別支援学級の担任及び通級による指導の担当者と連携を図りながら、他の教員に対し、特別支援教育の視点に基づいた適切な助言を行うなど、校内で中心的な役割を担うことができる。	<input type="checkbox"/> 校種間の円滑な接続による一貫した教育支援や、保護者や地域、関係機関と連携した支援の体制構築を中心となって推進することができる。 <input type="checkbox"/> 上記について、他の教員に必要な助言を行うことができる。
(3) 日本語の習得等に特別な配慮を必要とする児童生徒への支援				
<input type="checkbox"/> 日本語の習得等に特別な配慮を必要とする児童生徒への支援が重要であることを理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の実態を把握し、一人一人に寄り添った支援に努めることができる。	<input type="checkbox"/> 保護者や関係機関、教員との連携を図りながら、寄り添った支援に努めることができる。	<input type="checkbox"/> 寄り添った支援について、他の教員に適切な助言を行うなど、校内で中心的な役割を担うことができる。	<input type="checkbox"/> 寄り添った支援や、保護者や地域、関係機関と連携した支援体制の構築を中心となって推進することができる。 <input type="checkbox"/> 上記について、他の教員に必要な助言を行うことができる。

■5 学級・学年の経営と学校の運営に関する力

採用時の姿	第1期（形成期）1～5年	第2期（成長期）6～11年	第3期（発展・充実期）12～23年	第4期（貢献・深化期）24年～
	授業力・児童生徒理解の向上	教科・教職の専門性の向上	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援
(1) 学級・学年の経営				
<input type="checkbox"/> 学級(HR)経営に当たっては、児童生徒の人間関係づくりや集団づくり、児童生徒の自治的な能力を育成することが重要であると理解している。	<input type="checkbox"/> 学校及び学年の組織目標を理解し、学級(HR)経営を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の自治的能力を把握し、学級(HR)経営に生かすことができる。	<input type="checkbox"/> 学級や集団の状況及び課題を把握できる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の自治的能力に応じて、児童生徒による学級(HR)運営を支援することができる。	<input type="checkbox"/> 保護者との信頼関係を基に協力体制を構築して、円滑な学年経営を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の好ましい人間関係づくり等、学年や学級(HR)経営について教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の自治的な能力を引き出すとともに、学年運営や学級(HR)運営の中心に据えて教育活動を行うことができる。	
(2) 学校組織マネジメント				
<input type="checkbox"/> 大学等において、サークルや団体活動等の運営に主体的に関わることができた。 <input type="checkbox"/> 学校組織の特徴や役割を理解している。	<input type="checkbox"/> 学校教育目標を理解し、所属組織の目標達成に向け業務に当たることができる。 <input type="checkbox"/> 学校教育目標を達成するために、他の教員と連携することができる。	<input type="checkbox"/> 学校教育目標を達成するためには、所属組織の行事等について、企画・実践・検証・改善を行うことができる。	<input type="checkbox"/> 学校教育目標の実現に向け、個々の教員の特性を把握した上で、教員に指導・助言するとともに、学校外部との協力体制を構築することができる。	<input type="checkbox"/> 家庭や地域社会、関係機関と連携するなど、学校内外の教育資源を活用し、学校の全体計画の立案・実践・評価・改善を行うことができる。
(3) リスクマネジメント				
<input type="checkbox"/> 学校における児童生徒の安心・安全を常に意識し、対応すべきであると理解している。	<input type="checkbox"/> 安全指導や防災教育等、児童生徒の安全の確保に向けて適切な指導ができる。 <input type="checkbox"/> 事故発生時に的確な判断及び迅速な対応を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 情報モラル、情報セキュリティに関する最新の知識・技術を理解することができる。	<input type="checkbox"/> 安全指導や防災教育等の実施を計画し、児童生徒の安全の確保に努め、教員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 情報モラル、情報セキュリティに関する最新の知識・技術を理解し、指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の安全の確保のための管理及び非常事態に対応するための危機管理を行うことができる。		

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

令和 年 月

【副校長・教頭】特記事項

項目	特記事項
① 学校経営 ※学校組織マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 児童生徒や学校を取り巻く環境の変化を的確に捉え、法令や国・県・市町村の教育施策を踏まえた上で、校長と同様の視点をもって校長を補佐し、教育の在り方を熟慮し、校長の行う改革を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標について、校長を補佐し、学校の実態を踏まえ、教職員、児童生徒、保護者、地域の方々と連携しながらその作成や公表を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標達成へ向け、校長の指示のもと、研究体制を含む必要な組織体制を整備し、教職員を牽引することができる。 <input type="checkbox"/> 学校の教育目標については、校長の指示のもと、達成状況を常に検証し、結果を公表するとともに、それを踏まえて見直しを行うことができる。
② 学校管理 ※リスク・マネジメント クライシス・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、日頃から、災害や学校事故等に備えて緊急時の安全・救急体制を整備し、防止のための諸行動を計画的・効果的に教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 災害や学校事故等の不測の事態に対して、冷静かつ迅速に判断・指示し、教職員に組織的な行動をとらせることができる。 <input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、学校運営にあたり、教職員とともに、どのような人的・物的・財政的・情報的な資源が必要かを考えて予算を立て、効果的・効率的に執行することができる。
③ 教育計画 ※カリキュラム・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、学校の教育目標の実現のため、児童生徒の実態に基づいて、適切な教育課程を編成し、教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、学校の教育目標を実現するため、教科・領域ごとの教育計画を立案し、教育活動を効果的に実践することができる。
④ 人材育成及び服務監督	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 児童生徒の能力の開発のために、教員が高い意欲をもって自己研鑽に努められるよう、教員一人一人の実態を把握しながら適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 教職員集団が、日々の教育実践を通して、お互い協力し高め合いながら教育活動を進める、学び合いの場となるよう、教職員を支えることができる。 <input type="checkbox"/> 法令遵守について高い意識をもち、自らが模範を示すことにとどまらず、校長を補佐し、教職員全員にコンプライアンス意識を定着させることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員一人一人がその意欲と能力を最大限発揮できるよう、勤務時間を適切に把握し業務の軽減を図るなど、校長を補佐し、働き方改革を進めることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員の心身の健康管理に努めるなど、教職員のワーク・ライフ・バランスに関して適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、職場の心理的な安全性を確保し、働きやすい職場環境を構築するとともに、教職員それぞれの強みを活かし、教職員の働きがいを高めることができる。
⑤ 連携・協力体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、特別な配慮を必要とする児童生徒に対して適切な支援を行えるよう、関係機関と連携・協力体制を構築するとともに、教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長の指示のもと、開かれた学校づくりを推進するため、様々な方法で、学校のビジョンや教育活動の実態についての情報を発信することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、家庭や地域社会からの信頼感と連携・協働の意識を得ることができるように教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 校長を補佐し、児童生徒の充実した学びの実現に向けて、学校運営協議会等を通じて、地域の多様な人材や資源を活用することができる。
⑥ 職務遂行能力	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 高い使命感と誠実、公正、公平の意識を備えるとともに、自らの言動を絶えず省察し、自己研鑽に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 豊かな経験と広い視野に基づき、児童生徒の成長を考え、教職員に校長の考えを共有させるよう努めることができる。

※副校長については、教頭と異なり配置校によって異なる特命業務に従事し、校長を補佐する。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

【主幹教諭】特記事項

令和 年 月

項目	特記事項
①学校運営・管理 ※学校組織マネジメント	<input type="checkbox"/> 管理職と同様の視点を持ち、学校の様々な教育課題に対応するため、具体的な取組や対応をとるなど、管理職を補佐することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職を補佐して働き方改革を進め、学校運営の充実・活性化を図ることができる。
②連携・協力体制の構築	<input type="checkbox"/> 管理職を補佐して開かれた学校づくりを推進するため、学校ビジョンや教育活動の実態についての情報を発信するなど、地域社会との連携を進めることができる。 <input type="checkbox"/> 学校と保護者との信頼関係づくりをより一層進めるため、教職員に助言することができる。
③教育計画 ※カリキュラム・マネジメント	<input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、教育課程等の教育計画を立案することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、特別な配慮を必要とする児童生徒に対する適切な支援計画を立案することができる。
④人材育成及び服務監督	<input type="checkbox"/> 教職員が高い意欲をもって研鑽に努められるよう、教員一人一人の実態を把握しながら適切に助言することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職を補佐して教職員集団をまとめるため、学校組織マネジメントを活用して校務分掌間の連携や調整を行い、協働する体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 基本的な法令等についての知識を持ち、管理職を補佐して教職員全員にコンプライアンス意識を定着させることができる。
⑤職務遂行能力	<input type="checkbox"/> 管理職と同様の視点を持ち、学校経営・教育実践の中核的役割を果たすため、自らの言動を絶えず省察し、常に自己研鑽に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 自らの豊かな教育経験と広い視野に基づき、校長が掲げる学校ビジョンを教職員に共有させることができる。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

【指導教諭】特記事項

令和 年 月

項目	特記事項
①学校運営・教育計画 ※学校組織マネジメント ※カリキュラム・マネジメント	<input type="checkbox"/> 学校の様々な教育課題に対応するため、具体的な取組や対応を教職員に助言することができる。 <input type="checkbox"/> 教育課程等の教育計画を立案することに中心的な役割を果たすことができる。
②研修等の充実	<input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、特別な配慮を必要とする児童生徒に対する適切な支援に関して教職員に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、教職員の個別最適な学び及び協働的な学びのために校内研修を充実させることができる。
③人材育成及び業務の効率化	<input type="checkbox"/> Society5.0 時代の到来に向け最新の知識・技術を普及させるため、教員の I C T 活用指導力の向上を図ることができる。 <input type="checkbox"/> 授業や学級経営等の改善のため、教職員の授業力や指導力を向上させることができる。 <input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、教職員の業務量の軽減を図るため、業務の効率化を向上させることができる。
④連携・協力体制の構築	<input type="checkbox"/> 管理職の指示のもと、開かれた学校づくりを推進し、学校のビジョンや教育活動の実態についての情報を発信することができる。 <input type="checkbox"/> 他校での研修等への助言を通して、教職員の学びの輪を広げるなど、学校や教職員間の連携・協力体制を構築することができる。
⑤職務遂行能力	<input type="checkbox"/> 学習指導や学級経営のエキスパートとして、常に自己研鑽に努めることができ、教職員の資質能力の向上に役割を果たすことができる。 <input type="checkbox"/> 自らの豊かな教育経験と広い視野に基づき、校長が掲げる学校ビジョンを教職員に共有させることができる。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

【養護教諭】特記事項

令和 年 月

項目	採用時の姿	第1期(形成期)	第2期(成長期)	第3期(発展・充実期)	第4期(貢献・深化期)
		養護教諭の基盤づくり	専門性の向上	学校保健におけるリーダー的役割の遂行	学校運営への参画・地域の学校保健推進
① 保 健 管 理	<input type="checkbox"/> 学校保健・安全に関する法令等を正しく理解している。 <input type="checkbox"/> 保健管理に関する基礎的な知識や技能を理解している。	<input type="checkbox"/> 学校保健情報や健康観察を通して、児童生徒の心身の実態を把握し、管理職や地域の関係機関と連携しながら適切な保健管理を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 教職員や保護者、地域の関係機関と連携し、児童生徒の実態や発達の段階に応じた効果的な保健管理を実践することができる。 <input type="checkbox"/> 保健管理に関する校内研修を企画・運営することができる。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の個と集団の健康課題への組織的対応において、その中核的役割を担うことができる。 <input type="checkbox"/> 保健管理について、若手教員や地域の養護教諭等に指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 学校における事件・事故・災害等の発生時に備え、学校内外の支援体制を整えることができる。 <input type="checkbox"/> 保健管理について、教職員に指導・助言することができる。
② 保 健 教 育	<input type="checkbox"/> 児童生徒が生涯を通じて心身とともに健康な生活を送るため、資質・能力を育成することが重要であると理解している。 <input type="checkbox"/> 学習指導要領の保健・安全に関する内容や養護教諭の専門性を生かした指導について、理解している。	<input type="checkbox"/> 保健教育における養護教諭の役割を理解し、専門性を生かして学級担任等と協働して保健教育を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 学級担任等と連携し、児童生徒の実態に基づいた保健教育に計画的に取り組むことができる。 <input type="checkbox"/> 様々な方法で家庭へ情報を発信し、保護者の理解や協力のもと保健教育を実践することができる。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領に示されている各教科等の関連や内容の系統性を理解し、教育活動全体を通じて組織的に保健教育を推進することができる。 <input type="checkbox"/> 地域の関係機関等と連携を図り、保健教育への参画を効果的に推進することができる。	<input type="checkbox"/> 保健教育について全体計画を作成し、計画に沿った教育活動を教職員に指導・助言することができる。
③ 健 康 相 談	<input type="checkbox"/> 健康相談の意義や法的根拠、心身の発達段階に応じた健康課題について理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の人間的成长を目指し、人権を尊重しながら受容的な相談活動を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 保健室の機能や養護教諭の職務の特質を生かし、いじめや虐待等の早期発見・早期対応に努めることができる。	<input type="checkbox"/> 健康相談の基本的なプロセスを理解し、教職員及び学校医等や保護者、地域の関係機関等と連携した健康相談を推進することができる。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の心身の健康課題を総合的に捉え、コーディネーター的役割を自覚して支援体制の整備に努めるとともに、組織的対応を働きかけることができる。	<input type="checkbox"/> 校内委員会や事例検討会を積極的に開催するなど、心身の健康課題の解決に向けて、教職員に指導・助言することができる。
④ 保 健 室 経 営	<input type="checkbox"/> 保健室の役割と養護教諭の職務について、理解している。 <input type="checkbox"/> 学校保健計画や保健室経営計画、学校保健活動の基本を理解している。	<input type="checkbox"/> 保健室の学校保健センター的役割を認識し、児童生徒の一人一人の特性や心身の状況、生活環境等に応じた指導・支援をすることができる。	<input type="checkbox"/> 教職員や保護者、地域の関係機関等との関わりを深め、連携・協働しながら保健室を経営することができる。	<input type="checkbox"/> 学校組織目標や実態に基づき、計画的・組織的に保健室を経営するとともに、その成果と課題を捉えて改善を図ることができる。	<input type="checkbox"/> 保健・安全の視点を生かして学校運営に参画し、教育活動全体で学校保健を推進することができる。 <input type="checkbox"/> 地域の学校保健担当者との連携体制を構築し、地域における学校保健推進のコーディネーター的役割を果たすことができる。

注) 養護教諭については、その専門性を特記事項として示す。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標

【栄養教諭】特記事項

令和 年 月

項目	採用時の姿	第1期(形成期)	第2期(成長期)	第3期(発展・充実期)	第4期(貢献・深化期)
		栄養教諭の基盤づくり	専門性の向上	学校給食におけるリーダー的役割の遂行	学校運営への参画・地域の学校給食推進
① 食に関する指導	給食の時間の指導	<input type="checkbox"/> 食育の推進における栄養教諭の役割や各教科等との関連を図りながら、食育の目標や内容を理解している。	<input type="checkbox"/> 給食の時間における食に関する指導を年間指導計画に位置付け、教室指導や資料提供等、担任等と連携・協働することができる。	<input type="checkbox"/> 献立のねらいを明確にした献立計画を担任等に提示し、学校給食を「生きた教材」として活用し、給食の時間における指導の充実を図ることができる。	<input type="checkbox"/> 各教科等における食に関する指導と相互に関連付け、総合的かつ効果的な指導を実践することができる。 <input type="checkbox"/> 食に関する指導により、児童生徒の行動変容を確認し、担任等と結果を共有してその後の指導に生かすことができる。
			<input type="checkbox"/> 学校教育目標や児童生徒の実態を基に、各教科等との関連を図りながら、食に関する指導の全体計画や年間指導計画等を作成することができる。 <input type="checkbox"/> 給食主任等と連携しながら、学校における食に関する指導を推進することができる。	<input type="checkbox"/> 学習指導要領に示されている食に関する指導内容を踏まえ、学校の課題解決のための食育を推進することができる。 <input type="checkbox"/> 専門的な立場から指導内容や課題について、担任等と協議することができる。	<input type="checkbox"/> 各教科等やその他の教育活動において、その内容の系統性や各学習の関連を図りながら、体系的・継続的に食育を推進するための中核的な役割を担うことができる。 <input type="checkbox"/> 自らの実践を評価し、課題解決に向けて改善を図ることができる。
	相個談別指的導な		<input type="checkbox"/> 食に関する健康課題を有する児童生徒に対し、学級担任や養護教諭、部活動担当教員と情報を共有し、個別の指導計画を立案することができる。	<input type="checkbox"/> 教職員や保護者、地域の関係機関等と連携し、専門性を生かした指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 健康課題を有する児童生徒の身体状況、栄養状態や食生活など課題を知り、家庭や地域の背景、児童生徒の食に関する知識、理解度等を考慮し、課題解決に向けて指導することができる。
② 学校給食の管理	栄養管理	<input type="checkbox"/> 学校給食の栄養管理に関する法令等を正しく理解している。 <input type="checkbox"/> 栄養管理に関する基礎的な知識や技能を理解している。	<input type="checkbox"/> 児童生徒の食生活の状況を把握し、学校給食摂取基準及び食品構成、地場産物の活用に配慮した献立の作成を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 食に関して特別な配慮を必要とする児童生徒に対し、配慮した献立の作成を行うことができる。	<input type="checkbox"/> 食事状況調査や残食調査等による状況把握の実施により、課題に応じた適切な栄養管理を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 各教科の内容や地場産物の活用、地域の食文化などを関連付けた魅力ある献立の作成を行うことができる。	<input type="checkbox"/> 個々の児童生徒の健康状態の実態及び生活活動の実態並びに地域の実情等に十分配慮して、献立の作成を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 児童生徒の食習慣調査等の結果をもとに栄養管理を評価し、改善を図るとともに、教職員に対して情報提供や指導・助言することができる。
	衛生管理	<input type="checkbox"/> 学校給食の衛生管理に関する法令を正しく理解している。	<input type="checkbox"/> 学校給食の衛生管理体制が十分機能するよう、「学校給食衛生管理基準」に定める衛生管理責任者としての専門的な業務を行うことができる。	<input type="checkbox"/> 学校給食従事者や給食施設設備などの衛生管理について、適切に指導・助言することができる。 <input type="checkbox"/> 学級担任等が行う衛生管理に係る指導について、専門的な立場から指導・助言することができる。	<input type="checkbox"/> 事故発生時の危機管理対応計画の作成など、安全に関する危機意識をもち、その課題を明らかにし、解決に向けた取組を実践することができる。

注) 栄養教諭については、その専門性を特記事項として示す。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標（モデル）

【幼稚園教諭等】

令和 年 月

項目	採用時の姿	第1期（形成期）	第2期（成長期）	第3期（発展・充実期）	第4期（貢献・深化期）	
		1~5年	6~11年	12~23年	24年~	
		指導力・幼児理解の向上	教職・指導の専門性の向上	園務分掌等の企画調整及び若手教員への支援	園運営及び若手・中堅教員への支援	
基本的資質	(1) 教職に必要な素養	<p>【社会人として】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 人間性が豊かで、言葉遣い、あいさつ、礼儀等の備えておくべきマナーをもって行動することができる。 <input type="checkbox"/> ダイバーシティに関する知識があり、人権感覚を持って寛容の精神で人と接することができる。 <input type="checkbox"/> コンプライアンス意識を持ち、社会人として自分を律することができる。 <input type="checkbox"/> コミュニケーション力を生かし良好な対人関係を構築することができる。 <input type="checkbox"/> ストレスと身体の健康を適切に自己管理することができる。 <input type="checkbox"/> I C Tを活用するなど、社会の様々な情報を収集し、仕事に役立てることができる。 	<p>【教員として】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児を尊重し、幼児の気持ちや考えを理解するよう努めるなど、幼児の学びを支えることができる。 <input type="checkbox"/> 教職員組織の一員として、他の教職員の意見や考えに耳を傾け、学び続けることができる。 <input type="checkbox"/> 保護者や地域の声に耳を傾け、誠実に対応することができる。 <input type="checkbox"/> 学校教育に関する法令や知識・指導法等を積極的に取り入れながら、教育活動に取り組むことができる。 <input type="checkbox"/> 教育者として高いコンプライアンス意識を持ち、自覚と責任をもって教育活動に取り組むことができる。 <input type="checkbox"/> I C Tを活用して、教育に関する情報を収集し、教育活動に役立てることができる。 			
	(2) 指導力	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼稚園教育要領等に基づき、教育課程を具体化するために指導計画が必要であることを理解し、幼児の発達や実態を踏まえて基本的な指導計画を作成できる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児の実態を踏まえながら、ねらいを明確にした指導計画を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 発達の段階を踏まえ、園や地域の行事と関連付けたり、小学校との交流を取り入れたりしながら、具体的な指導計画を作成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 実践後の反省や記録を基に、指導計画をよりよいものに改善することができる。 <input type="checkbox"/> 園の教育課程等に基づき、具体的な指導計画の作成について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 園や地域の実態を把握し、職員との話し合いに積極的に参加しながら、指導計画の評価・改善に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 園の教育課程等に基づく指導計画の作成について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児教育は『環境を通して行う教育』であることを理解し、幼児の主体的な活動を促す環境が教師の意図をもって構成されていることを理解できている。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児の実態を踏まえながら、興味や関心に即した環境を構成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 他の教諭等と連携を図りながら、幼児の発想や素材の特性等を生かした環境を構成することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 園全体を視野に入れながら、地域の資源を活用した環境を構成することができる。 <input type="checkbox"/> 他学級や他学年の教育の展開を踏まえ、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 地域との信頼関係を築き、地域の資源を活用しながら、園全体の環境の維持・改善に努めることができる。 <input type="checkbox"/> 環境の構成について教諭等へ適切な指導・助言を行い、職員の自分らしさを生かしながら、園全体の教育の質を向上させることができる。
		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児が安心して活動できるように受容的にかかわり、発達の特性に応じて援助する技術を身に付けている。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児の興味・関心や集団の実態に沿った教育を展開するために、保育技術（I C Tの活用を含む）の向上に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児の興味・関心や集団の実態に沿った教育を展開するために、専門的な保育技術の向上に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 園全体の教育の質の向上を意識し、より高度で専門的な保育技術の向上に努めている。 <input type="checkbox"/> 若手教員のモデルとなり、専門的な保育技術について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 保育技術について教諭等へ適切な指導・助言を行い、保育技術を向上させようとする意欲を高め、園全体の教育の質を向上させることができる。
		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児の姿を振り返ることが教育の改善につながることを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児一人一人の育ちに目を向け、記録を基に省察し、実践に生かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児一人一人や集団の育ちに目を向け、記録を基に多面的に省察し、実践に生かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 園全体の取組について客観的に分析するとともに、課題を明確にし、改善することができる。 <input type="checkbox"/> 指導の評価について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 指導の評価について教諭等へ適切な指導・助言を行い、職員の持ち味やよさを生かしながら、園全体の教育の質を向上させることができる。
	(3) 幼児を理解角ashiし、援助する力	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児は生活や遊びを通して全体的に発達するという特性について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、幼児期の発達の過程について理解し、幼児一人一人の発達の特性に応じた援助をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 保護者の願いや思いを受け止め、他の教諭等と連携を図りながら、幼児一人一人の発達の特性に応じた援助をすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 園全体を視野に入れながら、幼児一人一人の発達の特性に応じた援助をすることができる。 <input type="checkbox"/> 幼児一人一人の発達の特性に応じた援助について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児一人一人の発達の特性に応じた援助について、教諭等へ適切な指導・助言を行い、園全体の教育の質を向上させることができる。
		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 特別支援教育の基本的な知識と、基本理念（インクルーシブ教育、合理的配慮）を理解し、配慮を必要とする幼児に適切な支援が必要であることを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、特別な配慮が必要な幼児の実態について把握し、幼児や保護者に対して適切に対応することができる。 <input type="checkbox"/> 個別の教育支援計画、個別の指導計画を基に、個に応じた指導や必要な支援を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 特別な配慮が必要な幼児の実態について多面的に把握し、他の教諭等と連携を図り、小学校との接続を視野に入れながら、幼児や保護者に対して適切に対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 特別な配慮が必要な幼児への理解や関わり方について専門性を高め、小学校、特別支援学校との接続や関係機関との連携を視野に入れながら、幼児や保護者に対して適切に対応することができる。 <input type="checkbox"/> 特別な配慮が必要な幼児への対応について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 必要に応じて小学校や特別支援学校及び関係機関と連携しながら、保護者を支援する体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 特別な配慮が必要な幼児やその保護者への対応について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 教育相談は、幼児理解に基づき、保護者や関係者と協働して子どものが成長を支援する活動であるという基本的な考え方を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児の思いや保護者の悩み、要望等を誠実に受け止め、管理職や他の教諭等と連携を図りながら、問題の解決に向けて適切に教育相談を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幼児の思いや保護者の悩み、要望等を誠実に受け止め、管理職や他の教諭等と連携を図りながら、問題の解決に向けて適切に教育相談を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 教育相談の在り方や技法について専門性を高め、関係機関との連携を視野に入れながら、幼児や保護者に対して適切に教育相談を行うことができる。 <input type="checkbox"/> 教育相談について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 必要に応じて関係機関と連携しながら、保護者を支援する体制を構築することができる。 <input type="checkbox"/> 教育相談について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。

高度専門職としての教員に求められる力量	④ 学級を経営する力	□ 学級経営は、幼児が安心して生活し、集団の中で主体的に活動できるように、教育課程を具体化するものであることを理解している。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、目標を明確にした学級経営案を作成し、実践することができる。	□ 学級の実態を的確に捉え、目標を明確にした学級経営案を作成し、他の教諭等と連携を図りながら実践することができる。	□ 教育目標を具現化する視点から学級経営案を作成し、他の教諭等と連携を図りながら実践することができる。	□ 教諭等が自信をもって学級経営に取り組むことができるよう、協力的な指導体制を整えることができる。
		□ 学級の生活や集団の育ちを振り返り、その評価が学級経営の改善につながる意義を理解している。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、各園の評価項目に沿って学級経営を振り返ることができる。	□ 学級経営について多面的に省察し、他の教諭等と連携を図りながら実践に生かすことができる。	□ 園全体を視野に入れながら、学級経営について多面的に省察し、他の教諭等と連携を図りながら実践に生かすことができる。	□ 学級経営について、組織的・計画的な評価を行う体制づくりに努めることができる。
		□ 家庭との連携が、幼児理解を深め、教育の一貫性を保障する上で重要であることを理解している。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、適切に家庭との連携を図ることができる。	□ 適切に家庭との連携を図り、保護者とよりよい関係を築くことができる。	□ 関係機関との連携を視野に入れながら、適切に家庭との連携を図り、保護者とよりよい関係を築くことができる。	□ 必要に応じて関係機関と連携しながら、組織として保護者を支援する体制を整えることができる。
		□ 指導要録や記録など、学級運営に必要な事務処理を正確に行う技能を身に付けている。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、適正に学級事務を処理することができる。	□ 他の教諭等と連携を図りながら、適正かつ迅速に学級事務を処理することができる。	□ 園全体を視野に入れながら、他の教諭等と連携を図り、適正かつ迅速に学級事務を処理することができる。	□ 家庭との連携について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。
	⑤ 園運営に関する力	□ 園務分掌が園運営を支える役割であることを理解し、組織の一員として園務を遂行しようとする心構えを持っている。 □ 「互恵的な関わり」の意味を理解している。	□ 園務の内容について理解し、管理職や他の教諭等の指導・助言の下、組織の一員として園務を遂行することができる。 □ 参観や連携活動を通して、幼小の相違点や共通点を理解することができる。	□ 他の教諭等と連携を図りながら、組織の一員として園務を遂行するとともに、園運営に積極的に参画することができる。 □ 小学校との円滑な接続の必要性を理解し、遊びや発達を見通した計画を立て、実践することができる。	□ 小学校との円滑な接続についての調整や計画を進め、連続性の確保につながる実践をすることができる。	□ 園の課題を踏まえ、小学校との接続が円滑かつ互恵的に行えるよう、園内外に積極的に働きかけることができる。
		□ 幼児の安全を守るために危機管理が不可欠であることを理解し、事故防止、健康管理、災害時対応など、危機管理に必要な基礎的な知識を身に付けている。	□ 管理職や他の教諭等の指導・助言の下、危機管理マニュアルに沿って、幼児が安心・安全に生活できる環境を整えることができる。 □ 事故発生時には、的確な判断及び迅速な対応ができる。	□ 危機管理マニュアルを整備し、幼児の安全確保のための管理及び非常事態に対応するための園内体制を構築することができる。	□ 事故発生時には、関係機関との連携を視野に入れ、的確な判断及び迅速な対応ができる。	□ 園務分掌の遂行について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。
		□ 教育課程等は、幼稚園教育要領に基づき、園の教育の全体像を組織的に構成する枠組みであることを理解し、その編成や実施・評価が園の教育の質を高める意義を理解している。	□ 教育課程等の役割や編成の基本的な考え方について理解し、教育課程等に基づいた教育を展開することができる。	□ 幼児の生活経験や発達の過程などを考慮して、教育課程等の編成に参画し、教育課程等に基づいた教育を展開することができる。	□ 創意工夫し、幼児の心身の発達と園及び地域の実態に応じた教育課程等を編成・実施・評価することができる。	□ 教育課程等の編成・実施・評価について、他の教諭等へ適切に指導・助言することができる。
	成教育・実施課程等の評価	□ 研修が、教員自身の資質向上と園全体の質の向上に必要であることを理解している。	□ 研修に積極的に参加し、園や自分の課題解決に向けた取組を考えることができる。	□ 他の教諭等と協議し、園や自分の課題解決に向けた取組を見いだすことができる。	□ 中心的役割として研修を企画・運営し、研修体制を整えることができる。	□ カリキュラム・マネジメントの視点から、教育課程等を編成・実施・評価し、改善を図ることができる。
		□ 研修の成果を他の教諭等と共有し、実践に生かすことができる。	□ 研修の成果を他の教諭等と共有するとともに、園や自分の課題解決の手がかりを見いだすことができる。	□ 研修の成果を他の教諭等と共有するとともに、園や自分の課題解決の手がかりを見いだすことができる。	□ 向上心をもって研修に参加し、専門性やリーダー性を高めるとともに、研修の成果を他の教諭等と共有し、園全体の教育の質を向上させることができる。	□ カリキュラム・マネジメントの視点から、教育課程等の編成・実施・評価について、教諭等へ適切に指導・助言することができる。

茨城県公立の小学校等の校長及び教員の資質の向上に関する指標の改定について

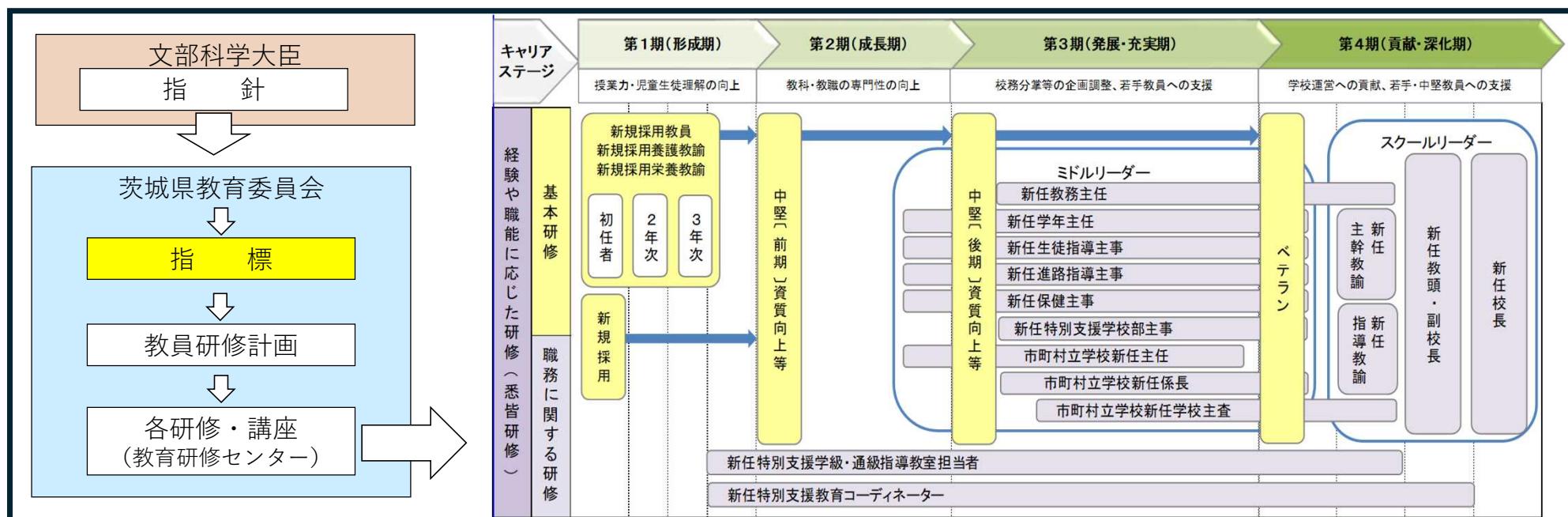
説明資料

- 指標は、教員が各キャリアステージで求められる資質を定めるもの

※ 教育公務員特例法に基づき、文部科学大臣が定める指針を参考し、各自治体で策定

キャリアステージ・期待される姿（縦軸）		求められる資質能力（横軸）
採用時の姿	教職に必要な素養を備える	1 教職に必要な素養
形成期(1～5年)	授業力・児童生徒理解の向上	2 児童生徒の主体的・対話的で深い学びを支える授業力
成長期(6～11年)	教科・教職の専門性の向上	3 児童生徒を理解し支援する力
発展・充実期(12～23年)	校務分掌等の企画調整、若手教員への支援	4 特別な配慮を必要とする児童生徒を支援する力
貢献・深化期(24年～)	学校運営への貢献、若手・中堅教員への支援	5 学級・学年の経営と学校の運営に関する力

- 指標を踏まえて、県教育研修センターが体系的に具体的な研修を実施



1 指標の主な改定内容

(1) 文部科学省が定める方針に基づく改定

文部科学大臣が定める指針	改定内容	該当部分
① 校長の指標に、「働き方改革の推進」を明記すること	<ul style="list-style-type: none">「校長」の指標のうち、「④人材育成及び服務監督」の項目内の文章を一部修正現行の指標でも、「働き方改革」や「ワークライフバランス」の文言は明記されていることから、「働きがい」に関する一文を追加	P2 ④ 6行目
② 「日本語指導など、特別な配慮や支援を必要とする子供に対応する教諭」を明記すること	<ul style="list-style-type: none">「共通」の指標のうち、「4 特別な配慮を必要とする児童生徒を支援する力」を一部修正現行の指標では、特別支援教育に関する記載のみであったため、新たに、「(3) 日本語の習得等に特別な配慮を必要とする児童生徒への支援」の項目を新設	P6 (3)

(2) 協議会の委員の意見に基づく改定

・ 「校長」の指標の「⑤連携・協力体制の構築」中、地域の多様な人材や資源の活用の手段として、「学校運営協議会等」を明記	P2 ⑤ 4行目
・ 「共通」の「3 児童生徒を理解し支援する力」の「(4)いじめ対応等」について、内容がいじめだけないことから、項目名を「(4)生徒指導上の諸課題や児童福祉への理解」に変更	P5 (4)
・ 「幼稚園教諭」のキャリアステージの「採用時の姿」について、現行の指標では記載内容が具体的でないことから、幼稚園教育要領解説（H30.2 文部科学省）を踏まえて、具体的に記載	P13,14 採用時の姿の列

2 指標の活用

① 研修センターの研修カリキュラムへの反映

- 指標に示す資質・能力が向上するように研修を企画・構成

② 教員による活用

- 現時点で、自身が身に付けるべき資質を把握
- 自身の研修計画の立案に活用

③ 校長による活用

- 教員との面談等を通じて、必要な資質向上のための研修を奨励



指標の改定について、有識者の協議会で議論
[教員養成・研修実施大学]

茨城大学、筑波大学、茨城キリスト教大学、常磐大学、流通経済大学、筑波技術大学

[学校関係団体]

県学校長会、県高等学校長協会、県特別支援学校長会、県市町村教育長協議会、県PTA連絡協議会、県国公立幼稚園・こども園長会