

令和8年 第5回 宇都宮市教育委員会

付 議 事 件 表

令和8年3月23日

1 審議事項

議案番号	件 名	頁	会議公開 (予定)
議案第9号	宇都宮市教育委員会における人材育成の方針について	1	○
議案第10号	「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」について	2	○
議案第11号	「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」の改定について	3	○

2 協議事項

議案番号	件 名	頁	会議公開 (予定)
協議第1号	令和8年度教育委員会基本方針（案）について	4	×

3 報告事項

議案番号	件 名	頁	会議公開 (予定)
報告第16号	令和8年3月議会一般質問の概要について	5	○
報告第17号	教育行政相談の内容と対応について	6	×
報告第18号	令和7年度宇都宮市「学習内容定着度調査」及び「学習と生活についてのアンケート」結果概要について	7	○

4 その他

番号	件 名	頁	会議公開 (予定)
(1)	通学区域弾力化制度等による令和8年度児童数の見込みについて	資料	○
(2)	令和7年度第2回社会教育委員の会議の結果について	資料	○
(3)	令和7年度第2回生涯学習センター運営審議会の結果について	資料	○
(4)	令和7年度第2回宇都宮市視聴覚ライブラリー運営委員会の結果について	資料	○

議案第 9 号

宇都宮市教育委員会における人材育成の方針について
宇都宮市教育委員会における人材育成の方針について、次のように決定する。

令和 8 年 3 月 2 3 日提出

宇都宮市教育委員会
教育長 小堀 茂雄

別紙のとおり

(提案の理由)

令和 7 年 1 2 月に「宇都宮市人材育成・確保基本方針」が新たに策定されたことを踏まえ、平成 2 9 年 3 月策定の「宇都宮市教育委員会人材育成基本方針」を廃止し、今後の方針について定めるものであります。

宇都宮市教育委員会における人材育成の方針について

◎ 趣旨

令和7年12月に「宇都宮市人材育成・確保基本方針」が新たに策定されたことを踏まえ、平成29年3月策定の「宇都宮市教育委員会人材育成基本方針」を令和8年3月末をもって廃止し、今後の方針について定めるもの

1 これまでの経過

平成17年	「教育委員会研修方針」策定	
平成21年	「宇都宮市人材育成基本方針」策定	
平成27年3月	「宇都宮市人材育成基本方針」改定	市人材育成基本方針に 基づき策定
平成29年3月	「教育委員会人材育成基本方針」策定	
令和7年12月	「宇都宮市人材育成・確保基本方針」策定	

2 位置付け

平成29年3月に策定した「教育委員会人材育成基本方針」は、平成27年3月に改定された「宇都宮市人材育成基本方針」に基づき、教育委員会として策定

※「宇都宮市人材育成基本方針」において、部局毎に方針策定が義務付けられていた。

3 「宇都宮市人材育成・確保基本方針（令和7年12月策定）」の概要

- ・ 社会環境の変化や人材育成・確保を取り巻く現状等を踏まえ、従来の研修中心の取組に加え、管理監督職による適切なマネジメント（人事管理）や、心理的安全性を確保した職場づくり（職場環境）、多様な人材が力を発揮できる仕組みづくり（人材確保・定着）を含む総合的な視点で新たに策定
- ・ 人材育成・確保の土壌となる職場環境づくりを推進し、職員のエンゲージメントを高める組織を目指すとともに、それぞれの職位と職種に求められる能力や専門性に応じて、自ら課題を発見し、周囲と力を合わせて解決に取り組む職員を目指す。

目指すべき組織

職員のを最大限に引き出す組織

互いを尊重して協力し合うことを大切にし、「聞く力」「示す力」「気づく力」を発揮するリーダーのもと、安心できる環境で一人ひとりの力を引き出す

目指すべき職員像

自律・協働・共創型職員

自らの使命と責任を自覚しながら、主体的に考え行動する力を持つとともに、職員同士が互いに尊重し支え合いながら、企業など多様な主体と信頼関係を築き、共通の目的に向かって協働・共創できる職員

4 基本的な考え方（今後の「教育委員会人材育成基本方針」の取り扱いについて）

- ・ 新たに策定した「宇都宮市人材育成・確保基本方針」で定めた目指す組織・職員像に加え、心理的安全性を確保した職場環境，人材の確保・定着までを含めた総合的な方針については、教育委員会としても目指すべきところに相違はなく，一体的に推進することがより効果的である。
- ・ 社会環境が大きく変化する中，女性職員や中堅職員のキャリア形成など，採用から育成，定着までを一貫して捉えることが重要であり，採用等の権限を有する市と共に，総合的な視点から推進することが望ましい。
- ・ こうしたことから，教育委員会独自の人材育成方針は策定せず（令和8年3月末をもって廃止し），今後は，「宇都宮市人材育成・確保基本方針」に基づき取組を推進する。
- ・ 事務局職員及び教育委員会特有の人材（指導主事（割愛職員）・司書）の育成に関する事項等は，「教育委員会基本方針」の中に盛り込むこととし，毎年度，人材に関する状況や課題等を踏まえながら，適切な方向性を定めていくこととする。

5 今後のスケジュール

3月 教育委員会人材育成基本方針の廃止

4月 令和8年度教育委員会基本方針の策定（人材育成に関する事項を盛り込む）

宇都宮市 人材育成・確保基本方針

～自律・協働・共創型職員を目指して～

令和7年12月
宇都宮市

はじめに



本市では、平成21年に「宇都宮市人材育成基本方針」を策定し、「自律行動型職員」を目指すべき職員像として掲げ、キャリア・デザインを核とした人材育成を進めてきました。その後、平成27年の改定を経て、職員の主体的な能力開発や所属における育成の充実、目標管理や能力評価に取り組むなど、人材を活かす仕組みづくりを進めてきました。

しかしながら、策定からおおむね10年が経過し、人口減少・少子高齢化の進行、DXの加速、働き方や価値観の多様化、専門人材の確保難など、社会環境は大きく変化しています。こうした変化に対応し、持続可能なまちづくりを進めるためには、職員一人ひとりが自らの使命を自覚し、主体的に考え行動する力が必要です。さらには、職員同士の尊重や支え合いの精神、多様な主体と協力する共創の精神とともに、能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることも求められています。

また、人材育成の効果を高めるには、職員自身の主体的な学びや挑戦に加え、管理監督職による適切なマネジメント、心理的安全性を確保した職場づくり、多様な人材が力を発揮できる仕組みづくりを一体的に進める必要があります。さらに、人材の「育成」と「確保・定着」を切り離さず、採用から育成、定着までを一貫して捉える視点が欠かせません。

このような背景を踏まえ、本市では、職員の能力向上やキャリア形成支援を強化するとともに、全国的な生産年齢人口の減少や人材の流動化についても重点的に対応していくため、人材確保・定着も含めた「宇都宮市人材育成・確保基本方針」として策定しました。本方針は、従来の研修中心の取組に加え、「人事管理」「職場環境」「人材確保・定着」を含む総合的な視点から、人材育成・確保の方向性を示すものです。職員一人ひとりが自律・協働・共創の姿勢で行動し、市民に信頼される行政運営の実現に向け、全庁を挙げて取組を推進していきます。

目次

- ▶ 01 策定にあたって
- 02 人材育成・確保の現状と課題
- 03 人材育成・確保の方針
- 04 人材育成・確保の方策
- 05 人材育成・確保における役割及び推進体制

2

01 策定にあたって

① 策定の趣旨

平成27年に改定（平成28年一部改定）した方針について、全国的な生産年齢人口の減少や複雑・多様化する行政課題や地域課題に対応するためには、職員の人材育成だけでなく、職員の能力を最大限発揮できる職場環境づくりのさらなる取組の強化や人材確保についても重点的に対応していく必要があるため、「宇都宮市人材育成・確保基本方針」として策定するものです。

② 方針の見直し時期

人材育成・確保は中・長期的な視点で取り組むことから、方針の見直し時期は定めず、社会情勢の変化や法改正など必要に応じて見直します。

③ 方針の対象

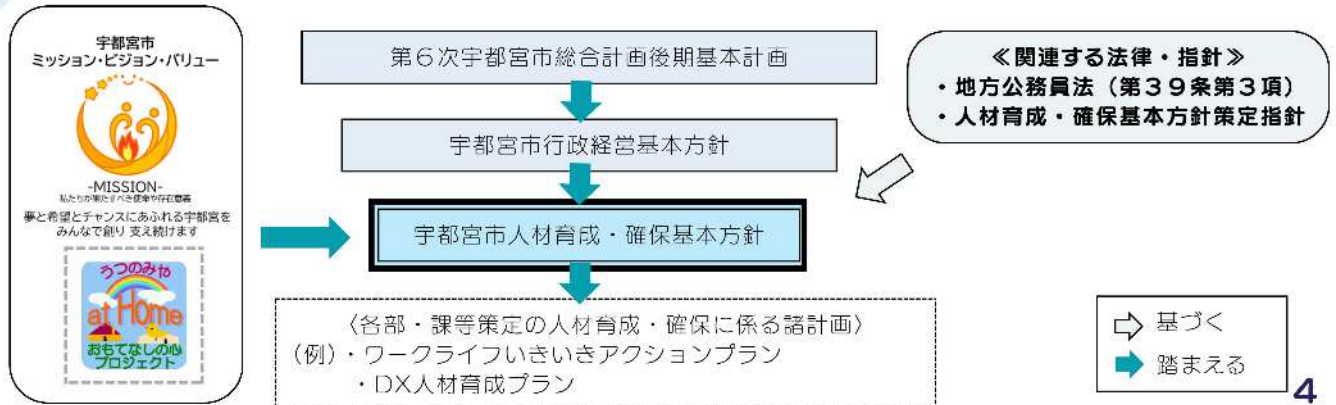
本方針は、全職員（行政職員・技能労務職員・消防職員・会計年度任用職員）を対象とするものです。

※ 本方針の理念や行動等について、各職員が自らの職種や職位に応じて、本方針の趣旨を理解し、日々の業務で意識して取り組むものです。

3

④ 方針の位置付け

- ・ 総合計画に掲げる都市像の実現に向けた行政経営の基盤となる人材育成・確保の基本となる考え方を示した指針
- ・ 地方公務員法第39条第3項に基づく「研修に関する基本的な方針」
- ・ 国の「人材育成・確保基本方針策定指針」に基づく人材育成・確保に関する方針
- ・ 各部・課等が策定する人材育成・確保に係る諸計画の基本となる方針



4

目次

01 策定にあたって

▶ 02 人材育成・確保の現状と課題

03 人材育成・確保の方針

04 人材育成・確保の方策

05 人材育成・確保における役割及び推進体制

5

① 社会環境の変化



生産年齢人口の減少

- 約1,344万人減少
(1995(H7)年:8,716万人→2024(R6)年:7,372万人)
- 官民間問わず人材獲得競争が激化

個人のライフプラン・
価値観の多様化

- 転職等希望者数は200万人増加
(2015(H27)年:812万人→2024(R6)年:1,000万人)
- 仕事に対して、「やりがい」や「成長実感」も重視

人材育成だけではなく、
職場環境づくりの取組強化や
人材確保・定着にも重点的に取り組む必要がある！

専門人材の確保難
(DX人材 など)

- 行政のデジタル化, 大規模災害の頻発 など
- 専門人材の獲得競争の激化, DX人材の育成の必要性
(国家公務員(技術職)の合格者数が2年連続で採用数未達
(2024(R6)年, 2025(R7)年))

職場における
ハラスメント防止の
取組強化

- 各種ハラスメント防止の法整備化
- パワハラ是正指導件数の増加
(2020(R2)年:645件→2024(R6)年:2,720件)

② 本市を取り巻く現状

(1) 社会情勢の変化による人材獲得の影響



人材獲得競争の激化

- 本市の生産年齢人口も減少傾向
(2005(H17)年:34万人→2024(R6)年:31万人)
- 35歳以下職員の自己都合退職者数の増加
10年前と比較し2倍以上に増加
(2014(H26)年:12人→2024(R6)年:33人)



管理職等に占める女性の割合の上昇

- 管理職等に占める女性職員の割合
目標値(2025(R7)年):30.0%の未達
(2014(H26)年:7.2%→2025(R7)年:16.6%)
- 女性職員の総括・専任試験受験率の低下
(2019(R1)年:25.0%→2024(R6)年:13.3%)
- 女性活躍推進
女性活躍推進課の創設,
女性活躍推進官の設置

人材育成の現状と課題

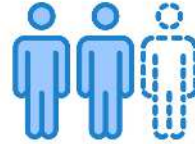
② 本市を取り巻く現状

(2) 行政に求められる能力の変化



行政・地域課題の複雑・多様化

- **進展するDXへの対応**
業務のデジタル変革等，DXを実行できる能力が求められる。
- **分野横断的な行政課題・地域課題への対応**
分野横断的な行政・地域課題の増加が見込まれ，変化に対応できる様々な業務能力の向上が求められる。



専門人材の重要性と不足

- **技術職の確保難**
技術職採用試験申込者数は，多様な試験方法により10年前の数値を辛うじて維持しているが，確保は引き続き難しい状況（2014(H26)年:94人→2024(R6)年:100人）
- **本市が進める事業に必要な専門人材の確保・育成**
大規模建設事業の実施や児童相談所の設置などに必要な職員の専門性の向上や専門人材の確保が求められる。

人材育成の現状と課題

② 本市を取り巻く現状

(3) 働き手の意識の変化



職場環境の整備等

- **男性職員の育児休業取得率の上昇**
「ワークライフいきいきアクションプラン」における男性職員の育休取得率の目標値を100%に改定し，(2023(R5)年)ここ数年で取得率が大幅に上昇している。(2015(H27)年度:3.5%→2024(R6)年度:79.4%)
- **多様で柔軟な働き方の推進**
多様で柔軟な働き方を推進しており，令和6年度に施行実施した，「フレックスタイム制及び選択的週休3日制」の利用者の84%が，ワーク・ライフ・バランスに効果があったと感じており，令和7年度の本格運用を機に利用者は増加している。

人材育成の現状と課題

③ これまでの取組の評価と課題

方針を改定するにあたり、これまでの取組状況や課題を整理するため、令和6年3月に「人材育成、職場環境づくり等に関する職員アンケート」を実施し、これまでの方針において定めていた、人材育成の方策である各取組の柱について課題を整理しました。

各取組の柱の課題

取組の柱1「キャリア・デザインを核とした人材育成」

- ・若手・中堅職員がやりがいを持って働ける制度や仕組み
- ・若手・中堅職員に対する、管理職を含めた各職位のやりがいや魅力の理解促進(キャリア形成支援の強化)
- ・管理監督職のマネジメント力の強化(人事マネジメント、組織マネジメント)

取組の柱2「職員が成長する快適な職場環境づくり」

- ・ワーク・ライフ・バランスの満足度向上に向けた取組強化
- ・メンタル不調者等の減少、職員の心身の健康管理や職員の心理的安全性の確保
- ・管理監督職のリーダーシップのもと、全職員による働きやすい職場づくり
- ・勤務中の事故や怪我を発生させない、職員が安全に働ける職場環境づくり

取組の柱3「人材を活かす人事管理制度」

- ・工夫を凝らした職員採用や本市で働く魅力ややりがいの発信
- ・監督職を目指す年代の女性職員の支援・育成
- ・部下職員の仕事のやりがいを引き出すマネジメント力の発揮



人材育成の現状と課題

④ 課題のまとめ

社会環境の変化や本市の人材育成・確保を取り巻く現状、現行方針の評価と課題を基に、現行方針を改定する上での課題を次の5つにまとめました。

1 職員の能力や専門性の向上

2 キャリア形成支援の推進

3 管理監督職のマネジメント力の強化

4 安全・安心で働きやすく働きがいのある職場環境の整備

5 人材確保・定着の強化



各課題の詳細は、次項へ

(1) 職員の能力や専門性の向上

● 行政課題への対応力の向上

☞ 行政課題の複雑・多様化に伴い、業務が高度化・複雑化し、高い知識・技能の習得・継承や分野横断的な行政課題への対応力の向上

● 協働・共創による課題解決能力の向上

☞ 地域課題の複雑・多様化に伴い、市民や地域団体、企業など多様な主体との協働・共創が求められ、地域の実情を踏まえ課題解決を進めるための能力向上が必要

● 専門性の向上

☞ 本市が進める事業（DXの推進、児童相談所の設置、大規模建設事業の実施など）の着実な推進が求められ、職員の専門性のさらなる向上が必要

(2) キャリア形成支援の推進

● 女性職員のキャリア形成支援の取組

☞ 女性職員の管理職の割合及び総括・専任試験の受験率の目標値が未達であり、入庁当初から女性職員がキャリアを掲げるよう、上司や人事部門による支援の取組が必要

● 各役職のやりがいや魅力の発信とキャリアを考える取組

☞ 若手、中堅職員は、管理監督職を魅力的と考えない傾向があり、職員が各役職のやりがいや魅力を理解し、今後のキャリアを考えられる取組が必要



(3) 管理監督職のマネジメント力の強化

● 部下職員との信頼関係の構築

☞ 部下の育成・評価・信頼関係構築に課題を抱える管理監督職が多く、部下職員との信頼関係の構築が必要

● 部下職員とのコミュニケーションによる、業務適性や能力の把握

☞ 多様で柔軟な働き方の広がりによる、部下職員とのコミュニケーション方法の複雑化に対応するため、コミュニケーション技法の習得や部下職員の業務適性・能力の把握等が必要

(4) 安全・安心で働きやすく働きがいのある職場環境の整備

● ハラスメント防止、心理的安全性の確保

☞ 職員が持つ能力を最大限発揮するため、職員の安全を確保し、あらゆるハラスメントが無く心理的安全性の高い職場環境を整えることが必要

● 働きやすい職場環境整備

☞ 仕事と生活の調和を図りつつ働きやすい職場環境の整備が必要

● 働きがい向上の取組

☞ 職員がやりがいを持って働ける制度や仕組みの整備が必要



(5) 人材確保・定着の強化

● 専門人材の確保

☞ 技術職の人材確保が難しく、本市が進める事業の推進に係る専門人材について確保を進めることが必要

● 多種多様な採用方法

☞ 時代や求職者のニーズに合った工夫を凝らした多種多様な採用方法の検討が必要

● 職員定着の取組

☞ 転職志向の高まりにより、職員の定着につながる取組が必要



目次

01 策定にあたって

02 人材育成・確保の現状と課題

▶ 03 人材育成・確保の方針

04 人材育成・確保の方策

05 人材育成・確保における役割及び推進体制

① 目指すべき組織

職員の力を最大限に引き出す組織

互いを尊重して協力し合うことを大切にし、「聞く力」「示す力」「気づく力」を発揮するリーダーのもと、安心できる環境で一人ひとりの力を引き出します。

- 人材育成・確保に向けた「目指すべき組織」には、「宇都宮市ミッション・ビジョン・バリュー」のビジョンに掲げている、「組織」の理想の姿を示し、人材育成・確保の土壌となる職場環境づくりや組織力の最大化を図るための職場風土づくりを推進し、職員のエンゲージメントを高めます。



② 目指すべき職員像

自律・協働・共創型職員

本市が目指す職員は、市長のリーダーシップのもと、総合計画に掲げる本市の都市像の実現に向けて、地域や社会が抱える課題に対し、**自らの使命と責任を自覚しながら、主体的に考え行動する力を持つとともに、職員同士が互いに尊重し支え合いながら、市民、地域団体、NPO、企業など多様な主体と信頼関係を築き、共通の目的に向かって協働・共創できる職員**です。

- 複雑・多様化した行政課題や地域課題に対応するため、**それぞれの職位と職種に求められる能力や専門性に応じて、**自ら課題を発見し、周囲と力を合わせて解決に取り組む「自律・協働・共創型職員」を目指すべき職員像として定めます。



03

人材育成・確保の方針

③ 職員に求められる行動（職員行動指針）

「目指すべき職員像」を実現するために必要な職員に求められる行動について、一般職と管理監督職、それぞれに求められる具体的な行動を職員の行動指針として定め、職員一人ひとりが常に意識することで、成長に繋げていきます。

 一般職編


- (1) **能力・専門性向上のために**
複雑・多様化する行政課題や地域課題に挑戦し、知識・技能を高め課題を解決するとともに、多様な主体と協働・共創し、新たな価値を生み出す力を養う。
- (2) **キャリア形成のために**
キャリア形成を意識し、各役職の魅力や働きがいをも十分に理解した上で、自分のキャリアを考える。
- (3) **マネジメント力強化のために**
信頼関係を築きながら、自分の適性や能力を理解し業務に活かすことができる。
- (4) **職場環境整備のために**
仕事と家庭の両立を意識するとともに、お互いの意見を尊重し協力して業務に取り組む。
- (5) **人材育成・確保のために**
組織のミッションに共感し、組織への愛着や貢献意欲、公務員としての誇りと使命感を持って働く。

18

03

人材育成・確保の方針

③ 職員に求められる行動（職員行動指針）

「目指すべき職員像」を実現するために必要な職員に求められる行動について、一般職と管理監督職、それぞれに求められる具体的な行動を職員の行動指針として定め、職員一人ひとりが常に意識することで、成長に繋げていきます。

 管理監督職編


- (1) **能力・専門性向上のために**
自身の能力向上とともに、部下の挑戦を支援し、能力向上を通じて組織全体の力を引き出し、協働・共創を促す環境を整え、連携を推進する。
- (2) **キャリア形成のために**
部下にキャリア形成の重要性を実感させ、部下が目指すキャリアを歩めるよう育成と支援を行う。
- (3) **マネジメント力強化のために**
「聞く力」「示す力」「気づく力」を発揮し、部下との信頼関係を築きながらビジョンを示し、職場や社会環境の変化に柔軟に対応しながら組織目標の達成に導く。
- (4) **職場環境整備のために**
業務環境の安全性を高め、部下の心理的安全性を確保し、仕事と家庭を両立できる職場環境を推進することで、部下の能力を最大限発揮させる。
- (5) **人材育成・確保のために**
組織のミッションに共感し、部下に組織の使命や価値を丁寧に伝え、公務員としての誇りと使命感を育む。

19

03

人材育成・確保の方針

④ 職位毎に求められる能力（標準職務遂行能力）

「目指すべき職員像」を実現するために必要な「職位毎に求められる能力」について、これまでの標準職務遂行能力の一部を見直し、新たな課題に対応できるよう、職員的能力向上に繋げていきます。

行政職の例

標準的な職	顧客満足対応	知識・技術	目標達成	組織マネジメント/スタッフマネジメント	戦略的思考	協働・共創
部長級	高い倫理観 最適な選択	情報収集 顧客ニーズへの適切な対応	業務運営	真誠意欲の誘引	ビジョンの明示 事業見直し	共創プロジェクトの全体管理 協働・組織構築 折衝・信頼関係構築
次長級			執着心	進行管理と業務配分	ハラズメントの明示 心理的安全性の確保・ワーク・ライフ・バランス	
課長級			責任感	部下の行動・キャリア形成支援	専門的視点による提案 課題の把握と方向性の明示	
課長補佐級	責任ある行動 困難事例への対応	顧客ニーズへの適切な対応	業務運営・業務遂行	粘り強さ	課題解決志向	価値創造に導く調整 協働・主体的連携
係長級			自己研鑽	リーダーシップ・積極性	企業立案	
総括専任			学習意欲	リーダーシップ	課題の把握	
主任	公務員意識	業務改善	業務遂行	挑戦	率先垂範	ネットワーキング構築 折衝・業務
主任主事級 主事級	対応			同僚への助言	メンバーシップ	デザイン思考 協力・協働



目次

- 01 策定にあたって
- 02 人材育成・確保の現状と課題
- 03 人材育成・確保の方針
- ▶ 04 人材育成・確保の方策
- 05 人材育成・確保における役割及び推進体制

人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱①

DXの進展や高度化・複雑化する 行政課題や地域課題に対応できる職員力の強化

- 行政・地域課題の複雑・多様化に伴い、職員が担う業務が高度かつ複雑となっており、こうした変化に柔軟かつ的確に対応していくことが求められています。そのためには、**職員一人ひとりの専門性の向上、分野横断的な視点や地域の現状を肌で感じる共感力、多様な主体と協力・連携しながら、新たな価値を共に創り出す力の育成のほか、課題解決に向けて主体的に取り組む力を養っていく必要があります。**本市では、DX推進や児童相談所の設置、大規模建設事業の実施などの重要施策を着実に進めるためにも、知識・技能の継承と向上を図り、時代の変化に即応できる**職員力の強化を目指します。**

取組のイメージ

- **実務能力やDX等の専門性向上とベテラン職員の知見の体系的継承**
 - ☞ 各種研修、専門資格取得支援、ナレッジマネジメント
- **新任・異動者への早期即戦力化支援の充実**
 - ☞ OJT指導者への研修強化、各部局の育成指針の整備
- **越境的学びによる共感力と創造力を備えた職員の育成**
 - ☞ 外部機関や大学、地域団体等との連携による人材育成の実施、兼業規定の明確化



人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱②

女性職員や若手・中堅職員がキャリア形成を図りながら 成長を実感できる仕組みづくり

- 女性職員や若手・中堅職員が多様な働き方や各職位の役割や魅力を理解し、自身のキャリアを主体的に描ける環境づくりが求められています。そのため、キャリア形成の意識醸成や、成長実感に繋がる仕組みを強化することで、**職員のキャリアの可能性を広げ、あらゆる分野で活躍できることを目指します。**

取組のイメージ

- **自律的なキャリア形成を支援する仕組みの整備**
 - ☞ 自己学習支援の充実、庁内公募制度の検討、兼業による地域活動参加促進
- **女性職員がキャリアパスを描ける環境の整備**
 - ☞ 専門家によるキャリア相談、子育て後のキャリアモデル紹介、女性の成長機会の確保に向けた柔軟なジョブローテーションの実施
- **若手・中堅職員のキャリアを形成する仕組みの見直し**
 - ☞ 分野専門性を高める異動・昇任制度の検討



人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱③

管理監督職の実効的なマネジメント力の向上

- 多様化する働き方や価値観の中で、管理監督職には部下との信頼関係を築き、適切に育成・評価する能力に加え、多様な主体と対話・調整を重ね、協働と共創を促すマネジメント力が求められています。こうした力を高めることで、組織全体の成果を最大化し、**行政の組織マネジメント力の向上を目指します。**

取組のイメージ

- マネジメント力を体系的に育成する仕組みの強化
 - ☞ 管理職向け研修の充実
- 組織的・効率的なマネジメント支援環境の整備
 - ☞ マネジメント標準化に向けた支援ツールの検討
- マネジメント力を重視した人材登用
 - ☞ 管理監督職人事評価制度の見直し、管理職の降任制度の構築
- 共創をリードできる管理監督職を育成するための研修の充実
 - ☞ 共創マネジメント力やファシリテーション力を高める研修



人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱④

安全・安心にいきいきと働ける職場環境の整備と 職員のワークエンゲージメントの向上

- 職員が能力を最大限発揮できるよう、安全に働ける環境を整えるとともに、あらゆるハラスメントを防止し心理的安全性を高める職場づくりを進めます。加えて、メンタルヘルスチェックの強化などメンタルヘルス対策を推進するとともに、職員同士が互いに支え合い尊重し合う風土の醸成にも取り組みます。また、多様な働き方や仕事と生活の調和を図り、やりがいや意欲を引き出す制度整備を進めることで、**安全・安心にいきいきと働ける職場環境の実現を目指します。**

取組のイメージ

- 事故や怪我防止のための安全に対する意識の醸成や対策の強化
 - ☞ 事故発生職場による発生状況の分析や作業方法の見直しの徹底
- 予防的な視点を重視したメンタルヘルス対策の強化
 - ☞ 新採職員の健康相談、メンタルヘルスチェック強化
- 相互に尊重・支えし合える職場文化の醸成
 - ☞ ハラスメント行動チェックの実施
- 多様な働き方を可能にする柔軟な勤務環境の推進と休暇・休業制度の取得促進
 - ☞ スマートワークの推進、フレックスタイムの運用、育児計画表の活用促進
- やりがいや意欲を高める制度や処遇の充実
 - ☞ 兼業規定の明確化（再）、技術職に対する特殊勤務手当の新設



人材育成・確保の方策

「目指すべき職員像」を実現するために、5つの取組の柱を設定し、人材育成・確保の方策として展開していきます。

取組の柱 ⑤

人材獲得競争を勝ち抜く採用戦略と 人材定着に向けた職員エンゲージメントの向上

- 技術職を含む専門人材の確保が課題となる中、転職志向の高まりや多様な働き方を求める傾向を踏まえ、**時代の変化に応じた柔軟で魅力ある採用戦略により人材の確保を進めます。**あわせて、職員が誇りと使命感を持ち、安心して働き続けられる職場環境を整えることで、組織への愛着と連帯感を高め、**人材の定着とエンゲージメントの向上を目指します。**

取組のイメージ

- ・ **優れた人材を確保する多様な採用戦略の展開**
 - ☞ 通年採用やセカンドチャレンジ採用等の導入、採用試験の見直し、高校・大学等訪問の強化
- ・ **専門的な知見を有する人材の継続的な活用促進**
 - ☞ 専門人材の任用、中途退職者ネットワークの構築
- ・ **市職員としての誇りや使命感、連帯感の醸成**
 - ☞ 市ミッション・ビジョン・バリューの浸透、定期的なエンゲージメント調査・分析、1on1ミーティング（再）



目次

- 01 策定にあたって
- 02 人材育成・確保の現状と課題
- 03 人材育成・確保の方針
- 04 人材育成・確保の方策
- ▶ 05 人材育成・確保における役割及び推進体制

職員の人材育成を着実に推進するために、「全職員」、「管理監督職」、「人事部門」、「各部局や所属」のそれぞれが役割と責務を十分発揮し、相互に連携して取り組むことが求められます。

① 人材育成・確保における役割

● 全職員の役割



- ・ 職員が能力を最大限発揮し、いきいきと働ける職場環境とするため、あらゆるハラスメントを「しない・させない・許さない」とともに、意見や相談がしやすい風通しの良い職場風土の醸成に努めます。
- ・ 自身のキャリアについて上司とコミュニケーションを図りながら考え、業務に必要な能力・スキルの習得に努めます。

● 管理監督職の役割



- ・ 業務環境の安全性を高め、部下職員の心理的安全性を確保し、信頼関係と良好なコミュニケーションを図りながら、業務適性や能力等の把握に努めます。
- ・ 組織目標達成と部下職員を活かす効果的なジョブ・アサインメントに努めます。

① 人材育成・確保における役割

● 人事部門の役割



- ・ 職員が能力を最大限発揮できるよう、基礎的な能力の向上に加え、管理監督職のマネジメントや職員のキャリア形成、専門性向上の支援・取組に努めます。
- ・ 職員の安全に対する意識醸成や心身の健康増進に向けた取組に努めます。
- ・ 本市に有為な人材確保に向けた取組に努めます。

● 各部局や所属の役割

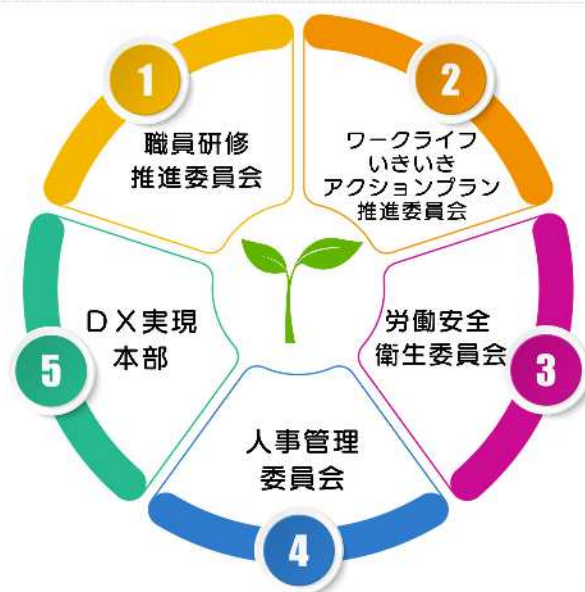


- ・ 本方針で示す人材育成・確保の基本目標・施策を基に、それぞれの部局または所属において必要となる、人材の育成や確保に係る諸計画の策定や取組の実施に努めます。

② 推進体制

職員の能力・専門性向上を所掌する「職員研修推進委員会」、職員のキャリア形成支援、働き方や職場環境整備を所掌する「ワークライフいきいきアクションプラン推進委員会」、職員の安全と健康の確保を所掌する「労働安全衛生委員会」、職員採用や人事異動を所掌する「人事管理委員会」、DX人材の育成を所掌する「DX実現本部」が相互に連携を図り推進する。

また、本方針に関わる見直し等が発生した場合、必要に応じ、人事管理委員会にて協議・報告を実施する。



議案第10号

「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」について
「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」について、次のように決定する。

令和8年3月23日提出

宇都宮市教育委員会

教育長 小堀 茂雄

別紙のとおり

(提案の理由)

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定する特定事業主行動計画（「ワークライフいきいきアクションプラン」）が令和7年度に終了するため、「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」を策定するものであります。

参考 次世代育成支援対策推進法第19条

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条

「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」について

1 策定の趣旨

職員一人ひとりがライフステージや多様な価値観に応じた働き方を選択しながら、互いに尊重し支え合い、仕事と生活の調和を図るとともに、性別に関わらず能力を最大限に発揮し、やりがいをもっていきいきと活躍できる職場環境の実現を目指し、総合的かつ計画的に各種取組を推進する。

2 計画の位置づけ

(1) 国（法律）における位置づけ

- ・ 「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」第19条に基づき策定する特定事業主行動計画
- ・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」第19条に基づき策定する特定事業主行動計画

(2) 本市関連計画における位置づけ・・・**概要版参照**

- ・ 「宇都宮市人材育成・確保基本方針」に基づき、職員がいきいきと働ける職場環境整備や職員のキャリア形成支援を推進するための行動計画
- ・ 「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」の基本目標「さまざまな分野における男女共同参画の推進」のための行政分野における本市組織内部の計画

3 策定主体

本市においては、宇都宮市長、教育委員会、上下水道事業管理者など10の特定事業主が連名で策定

宇都宮市長・教育委員会・上下水道事業管理者・宇都宮市議会議長・選挙管理委員会・公平委員会・代表監査委員・農業委員会・固定資産評価審査委員会委員長・消防局長

※ 市立小中学校に勤務する県費負担教職員も対象となるが、職場環境が異なることから、具体的な取組については、「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」として別に定める。

4 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5か年とする。

5 主な取組内容

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり（施策の方向Ⅰ）

業務の見直しやデジタル技術の活用による業務効率化、適正な勤務時間管理、柔軟な働き方ができる制度の活用を通じて、職員一人ひとりが仕事と生活の調和を実感できる状態を実現するため、業務の在り方やマネジメント、働きがい、男性の育児の参画の「中身」に踏み込む取組を盛り込んだ。

新たな成果指標

超過勤務時間の縮減，ワークエンゲージメントの向上，
1か月以上の育児休業を取得する男性の割合の増加

主な重点事業

- ・デジタル技術を活用した生産性の向上【新規】
- ・スマートワークの推進【新規】
- ・育児休業前・育児休業明けの職員を対象とした研修の実施
- ・職員間の協力・協働を推進する職場風土づくり

(2) キャリア・デザインの実現に向けた支援の強化（施策の方向Ⅱ）

上司からの支援の強化により，成長を実感できる人材育成を推進するとともに，管理職の役割や魅力を「見える化」し，特に女性については，ライフステージを踏まえたキャリア支援と不安解消に重点を置いた支援の強化を盛り込んだ。

新たな成果指標

管理監督職を目指す女性の割合の増加

主な重点事業

- ・管理職の役割や業務，魅力の情報発信【新規】
- ・1 on 1 ミーティングの実施【新規】
- ・能力開発のための自己研修の実施
- ・先輩職員との交流事業の実施

(3) 安心していきいきと働ける職場環境づくり（施策の方向Ⅲ）

職員が能力を最大限発揮できるよう，あらゆるハラスメントを防止し，心理的安全性を高める職場づくりを推進するとともに，女性の健康上の特性が公務に与える影響（パフォーマンス低下など）と支援の必要性などの理解促進に向け，ライフステージごとの女性の健康上の特性に関する正しい知識や情報の習得を支援する取組を盛り込んだ。

主な重点事業

- ・女性の健康上の特性について理解を深める研修の実施【新規】
- ・健康相談室での相談対応や，看護職による健康相談

6 成果指標（主なもの）

成果指標		現状値	目標値 (R12)
ワーク・ライフ・バランスの満足度		68.4% (R7)	<u>75%</u>
職員一人当たり月当たりの 超過勤務時間の5年間の平均		14.8時間 (R6)	<u>過去5年間の平均を上回らない</u> <u>(毎年度)</u>
超過勤務時間が月80時間を超える職員数		93人 (R6)	<u>0人</u>
本市独自の指標	全職員のワークエンゲージメントの ※エンゲージメント調査における「活力」, 「熱意」, 「没頭」に関する設問の5段階評価の 平均値	3.26 (R7)	<u>前年度の数値を上回る</u> <u>(毎年度)</u>
	育児休業取得率	男性職員 77.9% (R6)	<u>100%</u>
	女性職員	100% (R6)	<u>100%</u>
男性の育児休業取得期間(1か月以上)の割合		46.2% (R6)	<u>75%以上</u>
本市独自の指標	管理職(行政職)の女性割合	16.6% (R7)	<u>30%</u>
	管理監督職を目指す女性の割合 主事級・主任主事級・主任 (20代~40代 女性)	25.7% (R7)	<u>55%</u>
	メンタルヘルスチェックにおける 高ストレス者の割合	11.5% (R7)	<u>10.7%未満</u>

第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン～仕事と生活の調和・女性職員の更なる活躍を目指して～【概要版】

第1章 策定にあたって

1 策定の趣旨

- 令和元年度に策定した「ワークライフいきいきアクションプラン」に基づき、これまで、職員同士が助け合い、支え合いながら、「働きやすさ」を感じられ、職員がやりがいを持って公平・公正に活躍できる職場環境づくりを推進してきた。
- 今後も市内企業を先導する事業主として、宇都宮市役所が率先して、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組や子どもを守り・育てる取組を行っていく必要がある。また、「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」の取組として、市の政策・方針決定過程における女性の登用促進や固定的性別役割分担意識の解消が求められており、性別にとらわれない人材育成等に取り組んでいく必要がある。
- このような状況等を踏まえ、本市においては、職員一人ひとりがライフステージや多様な価値観に応じた働き方を選択しながら、互いに尊重し支え合い、仕事と生活の調和を図るとともに、性別に関わらず能力を最大限に発揮し、やりがいをもっていきいきと活躍できる職場環境の実現を目指して、今後も、総合的かつ計画的に各種取組を実施するため、本計画を策定するもの。

2 計画の位置づけ

(1) 国（法律）における位置づけ

- 「次世代法」に基づき策定する特定事業主行動計画 及び 「女性活躍推進法」に基づき策定する特定事業主行動計画 *
- * 宇都宮市長、宇都宮市議会議員、選挙管理委員会、公平委員会、代表監査委員、農業委員会、固定資産評価審査委員会委員長、消防局長、上下水道事業管理者、教育委員会の10の特定事業主が連名で策定

(2) 本市関連計画における位置づけ

- 総合計画に掲げる都市像の実現に向けた行政経営の基盤となる人材育成・確保の基本となる考え方を示した指針「宇都宮市人材育成・確保基本方針」に基づき、職員がいきいきと働ける職場環境整備や職員のキャリア形成支援を推進するための行動計画
- 「第5次宇都宮市男女共同参画行動計画」の基本目標「さまざまな分野における男女共同参画の推進」のための行政分野における本市組織内部の計画
- 「第2次官っこ 子育て・子育て応援プラン」の基本目標「結婚、妊娠・出産や子育ての希望がかなえられる社会の実現」のための行政分野における本市組織内部の計画

3 計画期間

令和8年度～令和12年度（5か年）

4 計画の対象

全職員（行政職員・技能労務職員・消防職員・会計年度任用職員）

第2章 現行計画の現状と課題（現状）

I ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

(1) 現行計画の目標値に関する結果

1 ワーク・ライフ・バランスの満足度

策定時 (R1)	目標値	現状値 (R7)
65.1%	70.0%	68.4%

2 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率

策定時 (R1)	目標値	現状値 (R6)
84.0%	100.0%	89.7%

※ 育児参加休暇、妻の出産休暇

3 育児休業取得率※1

性別	策定時 (R1)	改定時 (R4)	目標値	現状値 (R6)
男性	6.4%	29.3%	100.0%※2	77.9%※3
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1 取得率＝各年度中に育児休業を取得した職員数/各年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員数×100

※2 令和5年9月改定 男性（行政職）60%→男性（全体）100%（1週間以上）

※3 1年以上の取得率は、7.9.4%

(2) 取組に関連する数値

- 一人当たりの年次休暇取得日数
R1 13.6日 → R6 15.5日
- 一人当たり月当たりの超過勤務時間
R1 13.8時間 → R4 15.8時間 → R6 14.1時間
- 選択的週休3日制及びフレックスタイム制の実施 (R7.10月時点の活用者数)
選択的週休3日制：126人
フレックスタイム制：336人
- 面談の実施及び育児計画書の提出率
R2 38.6% → R6 100%
- 男性の育児休業の期間別取得率
1か月以下 55%
- 代替職員配置率
R2 87.8% → R6 78.7%
- AI/RPA 活用業務数
R4 14件 → R6 44件
- 「ワーク・ライフ・ノード」開発ができる職員数
R4 30人 → R6 334人

(3) 職員意識調査からみる現状

① 働き方改革や業務改善の推進

- ア 働き方改革が進んできた実感がない：51.3%（うち「非効率・不要な業務が多い」⇒53.8%）
- イ 「WLBに満足していない」と回答した職員の傾向 満足している
家庭や個人活動に充てる時間を十分に確保できている：33.5%（⇒88.4%）
- ウ 超過勤務の削減に効果があると考える取組と職場での実施実感
業務の平準化 ⇒ 必要度：49.9% 実施度：13.2%
施策・事業の見直し ⇒ 必要度：44.0% 実施度：10.4%

② 職場内の業務支援

- ア 管理監督職に求めるマネジメント行動と実践状況に関する上司・部下の認識（一般職員が特に重要と考える行動）
 - 必要な業務支援の実施：23.7%（行動実感⇒ 部下：15.3%，上司 24.6%）
 - 業務の方向性の提示：20.3%（行動実感⇒ 部下：20.0%，上司 17.6%）

③ 男性職員の育児休業取得促進とフォロー体制の強化

- ア 育児休業の取得実績（男性）※以下、令和元年度以降の対象者
希望よりも取得した期間が短かった：13.0%、取得要件に該当したが、取得していない：44.6%
- イ 1か月以上の育児休業取得を希望した職員の割合（男性）：51.0%
- ウ 育児休業を「取得しなかった」「希望よりも取得期間が短かった」理由⇒職場に迷惑がかかるから：52.0%
- エ 男性職員の育児休業取得促進に必要だと思う取組⇒代替職員の確保：61.1%

④ 仕事と子育て・介護の両立支援

- ア 介護休暇、介護時間を取得したことはないが取得したい：26.7%
- イ 介護休暇取得促進に必要だと思う取組⇒職場内における上司や先輩職員・同僚の支援の充実：71.0%
- ウ 育児休業等の期間中にフォローする職員の業務が分散されていない：31.4%

⑤ 柔軟な働き方を支援する体制

- ア 職場のサポートに満足している：70.3%
- イ 職場からのサポートに満足していない理由
制度の柔軟性に欠ける：32.3%、制度を利用するための手続きが複雑で時間がかかる：24.0%

【現状のまとめ】

- ワーク・ライフ・バランスの満足度はコロナ禍前の数値と比較し、微増したが、目標値には達していない。
- 「一人当たりの年次休暇取得日数」は、増加している。
- 「一人当たり月当たりの超過勤務時間」は、ほぼ横ばいにある。
- 柔軟な働き方を選択する職員が増えている。
- 業務の性質に応じて、積極的にデジタル技術や、データ活用・AIツールを使用した取組が増えている。
- 男性職員の育児休業取得率は増加しているが、取得期間が1か月以下の職員が半数である。

II キャリア・デザインの実現に向けた人材育成の強化

(1) 現行計画の目標値に関する結果

4 管理職（行政職）の女性割合【通過点】

【将来像】管理職の男女比が、職員構成の男女比となる

策定時 (R1)	改定時 (R4)	目標値	現状値 (R7)
15.1%	15.2%	30.0%	16.6%

※ 行政職の女性管理職数/行政職の管理職数×100

(2) 職員意識調査からみる現状

6 職員のキャリア意識の醸成

ア どの役職まで目指したいと考えているか（主事級～主任）

年代	性別	監督職以上	役職にはつかななくてよい
20代	男性	63.2%	21.1%
	女性	31.8%	47.1%
30代	男性	57.1%	27.6%
	女性	26.3%	41.3%

イ どの役職まで目指したいと考えているか（消防職）

- 課長級以上：24.4%、課長補佐級：2.5%、係長級：33.5%、役職にはつかななくてよい：35.7%
- ウ 管理職（課長級以上）への昇任を検討するにあたって必要な情報
管理職の役割と責任の明確さ：64.0%
- エ 自身の知識や経験で、組織に貢献したいと思ったため
管理職への昇任を望まない理由（最も回答割合が高いもの）
一般行政職・技能労務職 ⇒能力が不足している：43.8%
消防職 ⇒管理職の仕事に興味ややりがいを感じない：28.4%

【現状のまとめ】

- 管理職に占める女性の割合は、横ばいで推移し、女性の総括・専任昇任試験の受験割合は、減少傾向である。
- 「役職にはつかななくてよい」と考えている職員が男性職員と比べて、女性職員の方が多くなっている。
- 管理職を目指す理由及び管理職の魅力のいずれも「組織への貢献」に関する意識が高い。
- キャリア形成に関して、上司との定期的な面談による支援が実施されている一方で、キャリアプランに応じた成長機会の提供の実感感が低い。
- 職員の成長、組織力の向上に資するマネジメント行動の行動実感が低い。
- ワーク・ライフ・バランスの満足度が高い職員の傾向として、仕事に対して充実感や達成感を感じている割合が高い。

III ハラスメントのない良好な職場環境づくり

(1) 職員意識調査からみる現状

9 ハラスメント対策の強化

- ア ハラスメントは許されないという認識が浸透していると思う：84.7%
- イ 相談しやすくなったと感じる：67.7%
- ウ 相談をためらう理由や障壁
プライバシーの保護が不安：52.4%
解決されないと思う：43.8%

10 職場内の心理的安全性確保

- ア 管理監督職に求めるマネジメント行動「職場内の心理的安全性の確保」
一般職員の行動実感：16.6%
総括・専任以上の行動実感：27.0%

【現状のまとめ】

- ハラスメントは許されないという認識が浸透していないと感じる職員、相談のしづらさを感じる職員が一定数いる。
- 心理的安全性に関するマネジメント行動の行動実感が低く、職場でのメンタルヘルスクエが不十分と感じる職員が一定数いる。
- 女性特有の体調不良が仕事のパフォーマンスに影響を及ぼしている。

5 女性の総括・専任昇任試験受験割合

策定時 (R1)	目標値	現状値 (R7)
25.0%	35.0%	14.8%

※ 各年度中に総括・専任昇任試験を受験した女性職員数/各年度中に総括・専任昇任試験が受験可能となった女性職員数×100

カ 管理職の魅力（課長級以上の回答）

自身の知識や経験で組織に貢献できると感じる：75.2%

7 個々のキャリアプランに応じた支援

- ア キャリアアップに関して特に効果があると考える取組
個人のキャリアプランに応じた成長機会の提供
⇒ 必要度：44.8% 実施実感：17.1%
- ウ 上司との定期的な面談を通じたキャリア形成への助言・指導
⇒ 必要度：34.6% 実施実感：33.1%

8 組織力を高めるマネジメント力の強化とワークエンゲージメント（働きがい）の向上

ア 管理監督職に求めるマネジメント行動実感（低い項目を抜粋）

マネジメント行動	一般職員	総括・専任以上
権限・裁量の付与	6.8%	9.3%
挑戦する機会の醸成	8.0%	13.0%
幅広い経験の付与	12.5%	11.0%
適切なフィードバックの実践	11.8%	8.6%

イ 「WLBに満足している」と回答した職員の傾向 満足していない
仕事に対して充実感や達成感を感じている：85.2%（⇒48.1%）

第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン～仕事と生活の調和・女性職員の更なる活躍を目指して～【概要版】

第2章 現行計画の現状と課題（課題）

- ① **働き方改革や業務改善の推進**
 - 全庁的な施策事業の見直しや、管理監督職が、無駄や非効率的な業務はないかといった視点で、業務改善を図り、組織全体で生産性向上や「DXを実行する職員」の育成等に取り組む必要がある。
- ② **職場内の業務支援**
 - 管理監督職が一般職員に対して明確な目標設定や、指示の具体性を高めるとともに、必要としている業務支援を定期的に確認しながら、柔軟にサポートができる体制が必要である。
- ③ **男性職員の育児休業取得促進とフォロー体制の強化**
 - 代替職員の確保や、育児休業中の業務引き継ぎなどの職員の負担軽減に向け、フォローする職員に対する支援を行っていく必要がある。
- ④ **仕事と子育て・介護の両立支援**
 - 支援制度を分かりやすくまとめたハンドブック等の作成・周知などの取組により、全庁的に子育てや介護を支援する風土を醸成し、支援制度を利用しやすい環境を整備していく必要がある。
- ⑤ **柔軟な働き方を支援する体制**
 - 柔軟な働き方ができる制度（フレックスタイムやテレワーク等）を利用しやすい環境づくりや、手続きの負担軽減を図る必要がある。
- ⑥ **職員のキャリア意識の醸成**
 - 管理職に求められる業務内容や責任について理解を深められる機会の提供や、管理職が自身の経験を職員に共有し、具体的な魅力や、やりがいを広く伝えていく必要がある。
 - 特に女性に対しては、昇任に対する不安を解消することができるよう、ライフイベントに応じたキャリア形成支援や、昇任後のサポート体制を示していく必要がある。
 - 部下職員は、上司からの定期的なフィードバック等により、昇任に必要なスキルを理解し、自己研鑽に努め、成長を実感しながら、知識や経験に応じた職責を果たしていく必要がある。

- ⑦ **個々のキャリアプランに応じた支援**
 - 職員個々の目標に合ったスキル習得や学習機会を提供していくような仕組みや、職員が自己の強みや課題を把握しやすいよう、キャリア・デザインツールの機能を拡充していく必要がある。
- ⑧ **組織力を高めるマネジメント力の強化とワークエンゲージメント（働きがい）の向上**
 - 仕事のやりがいやワーク・ライフ・バランスの満足度の向上にもつながっていくことから、「管理監督職が部下のやりがいを引き出すマネジメントの仕組み」の構築を図り、仕事に対する意欲・積極性を引き出ししていく必要がある。
- ⑨ **ハラスメント対策の強化**
 - 定期的にハラスメントに関する啓発や相談窓口の存在の周知を行うなど、相談窓口を利用しやすい環境の整備を図り、「プライバシーの保護が不安」、「解決されない」という懸念を払拭していく必要がある。
- ⑩ **職場内の心理的安全性確保**
 - 職員が率直かつ気軽に話せる環境の中で上司との関係を構築し、互いに尊重・支援し合える職場風土づくりが必要である。
- ⑪ **女性の健康上の特性に応じた支援や職場でのメンタルヘルスケアの推進**
 - プライバシーに十分配慮した上で、女性の健康相談やストレス相談が気軽にできる体制づくりや、職場内でのコミュニケーションの活性化など、職員が安心して働ける環境を整備していく必要がある。
 - 女性の健康上の特性に関する啓発や情報発信によりヘルスリテラシーの向上を図る必要がある。

第3章 施策の方向性・第4章 施策の展開

本計画は、制度を整える段階から、職員一人ひとりが変化を実感できる職場環境づくりの段階へ進化した計画とする。現状と課題を踏まえ、業務の在り方やマネジメント、働きがい、男性の育児の参画、キャリア支援の「中身」に踏み込むとともに、新たに女性の健康上の特性への対応を盛り込み、持続可能でいきいきと働ける宇都宮市役所の実現を目指す。

<施策の方向Ⅰ> ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

成果指標

- ワーク・ライフ・バランスの満足度 現状値 68.4% (R7) → 目標値 75% (R12)
- 職員一人当たり月当たりの超過勤務時間
 - 現状値 職員一人当たり月当たりの超過勤務時間の5年間の平均 14.8時間 (R6) → 目標値 過去5年間の平均を上回らない (毎年度)
 - 月80時間を超える職員数 93人 (R6) → 目標値 月80時間を超える職員数をゼロとする
- 全職員のワークエンゲージメントの平均値 現状値 ※ 3.26 (R7) → 目標値 前年度の数値を上回る (毎年度)
 - ※ エンゲージメント調査における「活力」、「熱意」、「没頭」に関する設問の5段階評価の平均値
- 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率 現状値 89.7% (R6) → 目標値 100% (R12)
- 職員（男女）の育児休業取得率
 - (男性) 現状値 77.9% (R6) → 目標値 100% (R12) ※1週間以上
 - (女性) 現状値 100% (R6) → 目標値 100% (R12)
- 男性の育児休業取得期間（1か月以上）の割合 現状値 1か月以上 46.2% (R6) → 目標値 75%以上 (R12)

★は重点事業（成果指標の達成や取組主体の積極的な取組が求められる事業）

【施策1】休暇の取得促進（関連する課題：①）

継続	1	休暇・休暇制度の周知の徹底
継続	2	年次休暇の取得促進に向けた取組の周知

【施策2】組織におけるワーク・ライフ・バランスの浸透（関連する課題：①、④、⑤、⑧）

★ 継続	3	職員間の協力・協働を推進する職場風土づくり
継続	4	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた情報発信
見直し	5	子ども参観の実施

【施策3】生産性の向上（関連する課題：①）

★ 継続	6	業務プロセスの可視化による業務効率化
継続	7	目標管理を通じた業務の効率化
拡充	8	研修におけるスクラップ＆ビルドの視念の強化
★ 新規	9	デジタル技術を活用した生産性の向上
新規	10	ITパスポート等の取得支援等を通じたDX人材育成

【施策4】勤務時間管理の適正化（関連する課題：①、②）

★ 継続	11	勤務時間管理の徹底
継続	12	組織を超えた応援の促進・業務の平準化
継続	13	超過勤務事前命令・事後確認の徹底
新規	14	窓口開設時間の見直し
新規	15	スマート退庁dayの実施
新規	16	マネジメントテキストや支援ツール等の活用による管理監督職のマネジメント力強化

【施策5】子育てや介護の両立支援の充実（関連する課題：④、⑤）

継続	17	育児休業中の情報提供
★ 拡充	18	代替職員の確保等
継続	19	育児休業明け職場復帰時のフォローアップ
新規	20	仕事と介護の両立支援制度の周知

【施策6】男性職員の育児の促進（関連する課題：⑤）

継続	21	育児休業の取得に向けた周知徹底
★ 拡充	22	育児を行う職員と上司との面談の実施
拡充	23	育児休業取得モデルの情報発信
★ 拡充	24	育児休業前・育児休業明けの職員を対象とした研修の実施

【施策7】柔軟な働き方の浸透（関連する課題：⑤）

★ 新規	25	スマートワークの推進
新規	26	選択的週休3日制及びフレックスタイム制の推進

<施策の方向Ⅱ> キャリア・デザインの実現に向けた支援の強化

成果指標

- 管理職（行政職）の女性割合 将来像 管理職の男女比が、職員構成の男女比となることを目指す
 - 通過点 現状値 16.6% (R7) → 目標値 30% (R12)
- 管理監督職を目指す女性の割合（主事級～主任）20代～40代 女性 現状値 25.7% (R7) → 目標値 55% (R12)
- ワークエンゲージメント【再掲】 現状値 3.26 (R7) → 目標値 前年度の数値を上回る (毎年度)

【施策8】職員の成長を支える仕組みの整備（関連する課題：⑥、⑦）

継続	27	キャリア・デザインを支援する研修の実施
拡充	28	女性職員を対象にした派遣研修の実施
継続	29	幅広い分野への配置による経験付与
★ 新規	30	管理職の役割や業務、魅力の情報発信
★ 新規	31	標準職務能力運動型研修提案ツールの充実
★ 見直し	32	先輩職員との交流事業の実施

【施策9】上司から部下へのキャリア形成支援（関連する課題：⑦、⑧）

継続	33	評価者向け目標管理、人材育成研修の実施
見直し	34	「性別等に対する無意識の固定観念・思い込み等」の解消の取組
★ 新規	35	1 on 1 ミーティングの実施
★ 新規	36	部下を活かす効果的な業務の割り当て

【施策10】自律的なキャリア形成の実践（関連する課題：⑥、⑦）

★ 新規	37	キャリア・デザインツールの運用
★ 拡充	38	能力開発のための自己研修の実施

<施策の方向Ⅲ> 安心していきいきと働ける職場環境づくり

成果指標

- メンタルヘルスチェックにおける高ストレス者の割合 現状値 11.5% (R7) → 目標値 10.7%未満 (R9)

【施策11】ハラスメントをしない・させない・ゆるさない職場環境づくり（関連する課題：⑨）

継続	39	ハラスメント防止体制の周知
見直し	40	ハラスメント防止研修の実施
見直し	41	ハラスメントの防止に関する人事評価への適切な反映
★ 新規	42	マネジメントカルテによる上司の評価とフィードバック

【施策12】心理的安全性の確保（関連する課題：⑩）

★ 新規	43	1 on 1 ミーティングの実施【再掲】
継続	44	監督職向けコーチング研修の実施
★ 継続	45	心の健康の保持増進
継続	46	心の不調の早期発見・早期対応

【施策13】女性の健康上の特性に応じた支援（関連する課題：⑪）

★ 新規	47	女性の健康上の特性について理解を深める研修の実施
★ 継続	48	健康だよりによる全庁周知
★ 継続	49	健康相談室での相談対応や、看護職による健康相談

第5章 推進体制

- 「ワークライフいきいきアクションプラン推進委員会」（構成員：行政経営部長、総合政策部女性活躍推進官、各局次長級職員、各特定事業主代表、女性職員代表）を設置し、本計画の進捗管理等を行う。
- 毎年、特定事業主行動計画の進捗状況をもとめ、委員会に報告するとともに、職員への情報共有を図るとともに、成果指標の達成状況などを毎年公表していく。

議案第 1 1 号

「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」の改定について

「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」について、次のように決定する。

令和 8 年 3 月 2 3 日提出

宇都宮市教育委員会
教育長 小堀 茂雄

別紙のとおり

（提案の理由）

「次世代育成支援対策推進法」に基づき策定する特定事業主行動計画が令和 7 年度に終了するため、「第 2 次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」を策定することに伴い、「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」の改定を行うものであります。

参考 次世代育成支援対策推進法第 1 9 条

「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」の改定について

1 改定の趣旨

職員一人ひとりがライフステージや多様な価値観に応じた働き方を選択しながら、互いに尊重し支え合い、仕事と生活の調和を図るとともに、性別に関わらず能力を最大限に発揮し、やりがいをもっていきいきと活躍できる職場環境の実現を目指し、総合的かつ計画的に各種取組を推進させる「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」の策定に伴い、「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」について改定を行う。

2 「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」の概要

(1) 計画期間

- ・ 令和8年度～12年度（5か年）

(2) 対象者

- ・ 「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」
⇒ 市職員（県費負担教職員を除く。以下「市職員」という。）
（参考）「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」
⇒ 県費負担教職員

(3) 基本的な考え方及び特徴

- ・ 現状と課題を踏まえ、業務の在り方やマネジメント、働きがい、男性の育児の参画、キャリア支援の「中身」に踏み込むとともに、新たに女性の健康上の特性に応じた支援を盛り込み、持続可能でいきいきと働くことの実現を目指す。

〈計画の特徴〉

- ① ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり
- ② キャリア・デザインの実現に向けた支援の強化
- ③ 安心していきいきと働ける職場環境づくり

(4) 主な成果指標

- ・ 「ワーク・ライフ・バランス」の満足度

(令和7年度)	68.4%	⇒	(令和12年度)	75.0%
---------	-------	---	----------	-------

- ・ 管理監督職を目指す女性の割合

(令和7年度)	25.7%	⇒	(令和12年度)	55.0%
---------	-------	---	----------	-------

(5) 主な取組内容

① ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり（施策の方向Ⅰ）

業務の見直しやデジタル技術の活用による業務効率化、適正な勤務時間管理、柔軟な働き方ができる制度の活用を通じて、職員一人ひとりが仕事と生活の調和を実感できる状態を実現するため、業務の在り方やマネジメント、働きがい、

男性の育児の参画の「中身」に踏み込む取組を盛り込んだ。

新たな成果指標

超過勤務時間の縮減，ワークエンゲージメントの向上，
1か月以上の育児休業を取得する男性の割合の増加

主な重点事業

- ・デジタル技術を活用した生産性の向上【新規】
- ・スマートワークの推進【新規】
- ・育児休業前・育児休業明けの職員を対象とした研修の実施
- ・職員間の協力・協働を推進する職場風土づくり

② キャリア・デザインの実現に向けた支援の強化（施策の方向Ⅱ）

上司からの支援の強化により，成長を実感できる人材育成を推進するとともに，管理職の役割や魅力を「見える化」し，特に女性については，ライフステージを踏まえたキャリア支援と不安解消に重点を置いた支援の強化を盛り込んだ。

新たな成果指標

管理監督職を目指す女性の割合の増加

主な重点事業

- ・管理職の役割や業務，魅力の情報発信【新規】
- ・1 on 1 ミーティングの実施【新規】
- ・能力開発のための自己研修の実施
- ・先輩職員との交流事業の実施

③ 安心していきいきと働ける職場環境づくり（施策の方向Ⅲ）

職員が能力を最大限発揮できるよう，あらゆるハラスメントを防止し，心理的安全性を高める職場づくりを推進するとともに，女性の健康上の特性が公務に与える影響（パフォーマンス低下など）と支援の必要性などの理解促進に向け，ライフステージごとの女性の健康上の特性に関する正しい知識や情報の習得を支援する取組を盛り込んだ。

主な重点事業

- ・女性の健康上の特性について理解を深める研修の実施【新規】
- ・健康相談室での相談対応や，看護職による健康相談

3 「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画（教職員版）」の改定の概要

(1) 基本目標 **変更なし**

「楽しく，いきいき，みんなで支えあう仕事と子育て」

(2) 基本方針 **変更なし**

- ① 男性も女性も共に協力し合う子育ての推進
- ② 子育てを応援する職場風土づくり
- ③ 職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

(3) 目標値 **一部変更あり**

- ・ 本市策定の「第2次宇都宮市役所ワークライフいきいきアクションプラン」を参考に、本市教職員の数値目標を以下のように設定する。年次休暇取得平均日数は、目標値を上回ったことから設定から外し、新たに男性の育児休業取得期間（1か月以上）の割合を新たに設定する。

	目 標	前回 (H30)	現状値 (R6)	目標値 (R12)
1	男性の育児休業取得率 (1週間以上)	4.1% ※市6.4%	48.8% ※市77.9%	100% ※市100%
2	女性の育児休業取得率	100% ※市100%	100% ※市100%	100% ※市100%
3	子どもの出生時における 男性職員の休暇取得率 (育児参加休暇・妻の出産休暇)	73.0% ※市84.0%	84.4% ※市89.7%	100% ※市100%
4	男性の育児休業取得期間 (1か月以上)の割合		72.7% ※市46.2%	75% ※市75%

(4) 拡充項目

	宇都宮市役所ワークライフ いきいきアクションプラン	宇都宮市教育委員会楽しい 子育て応援計画（教職員版）
拡充	(男性教職員の育児の促進) ・ 育児を行う職員と上司との面談の実施	・ 校長・副校長は、「子育て応援ハンドブック」や「育児参加計画表」「男性教職員育休取得のススメ」を活用して、対象教職員と面談等を行う。また、子育ての際に、 <u>年休取得を促進させるとともに、入園、卒園又は入学の式典その他それに準ずる式典に参加する場合は特別休暇を取得できることの周知徹底を図る。</u>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業取得モデルの情報発信 ・ 育児休業前・育児休業明けの職員を対象とした研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「<u>男性教職員育休取得のススメ</u>」を活用し、柔軟に育児休業取得ができ、夫婦でともに育児をしていくことができるよう支援していく。 ・ 取得対象の男性教職員に対して、妻の出産や育児参加などの特別休暇等の取得促進について、「子育て応援ハンドブック」等の配付により周知する。また、育児休業明けにおいても、<u>教育センターで開設している「教職員サポートクラス」</u>を周知することにより、現場に復帰する際の不安を軽減し、円滑な職場復帰に向けた支援を行う。
--	--	--

参 考 「次世代育成支援対策推進法」について

- ・ 急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念（第3条）を定めた法律

(第3条)

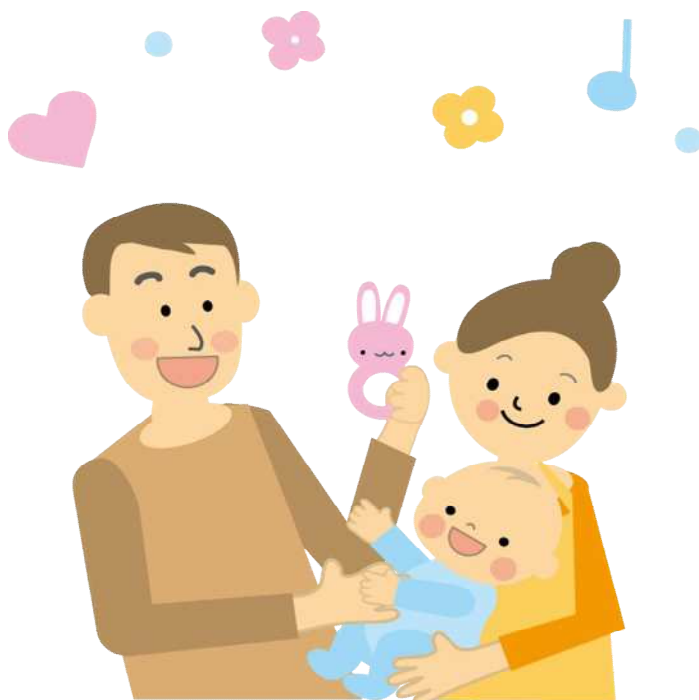
次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(第19条第1項)

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画

宇都宮市教育委員会
楽しい子育て応援計画 ～教職員版～
(令和8年度から令和12年度まで)



令和8年3月
宇都宮市教育委員会

目 次

第1章 計画の概要

1	計画改定の趣旨	1
2	計画の期間	1
3	計画の対象となる教職員	1
4	計画の推進体制	2
5	これまでの取組から見られる課題	2

第2章 計画の基本的な考え方

1	基本目標	5
2	基本方針	5
3	目標値	6

第3章 具体的な取組の展開

1	基本方針1	7
2	基本方針2	8
3	基本方針3	9
4	その他の次世代育成対策に関する事項	10

参考1 宇都宮市職員と教職員（県費）の子育てに関する各種制度上の比較 … 11

参考2 男性教職員 育休取得のススメ … 12

第1章 計画の概要

1 計画改定の趣旨

急速な少子化に歯止めをかけるため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、平成17年4月に施行された同法に基づき、国・地方公共団体・事業主が行動計画を策定し、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育てられる環境の整備に向けて取り組んできましたが、少子化の流れを止めるまでには至っておらず、同法の更なる10年間の期限延長を踏まえ、宇都宮市教育委員会においても、引き続き宇都宮市立の小・中学校に勤務する教職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、子育てしやすい環境の整備に取り組んでいくため、これまで、平成27年3月及び令和2年3月に「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画」を改定しました。

このような中、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現を目的として改正された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」の趣旨を踏まえ、職員が生き活きと仕事と子育てに取り組むことのできる働きやすい職場環境の整備とともに、「長時間労働の是正など働き方の改革」や「男性の家事・育児参加の促進」などに対応し、多様な人材の誰もが「働きやすさ」も「働きがい」も感じながら働ける職場環境づくりに積極的に取り組むことが国全体で求められております。

また、宇都宮市教育委員会としましても、「宇都宮市学校における働き方改革アクションプラン（第2次アクションプラン）」の後継プランとして、令和8年3月に、宇都宮市学校における働き方改革アクションプラン（第3次アクションプラン）を策定し、市教育委員会及び市立小中学校における、働き方改革の推進に向けた取組方針及び具体的方策を示しました。これらの趣旨を踏まえ、特定事業主行動計画である「宇都宮市教育委員会楽しい子育て応援計画」を改定するものです。

2 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

3 計画の対象となる教職員

宇都宮市立小学校及び中学校の県費負担教職員（校長、副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、学校栄養職員及び事務職員（以下「教職員」という。））

ただし、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項に規定する「特別職」並びに地方公務員法第22条第5項及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項第2号及び女子教職員の出産に際しての補助教職

員の確保に関する法律（昭和30年法律第125号）第3条第1項により任用された者については、原則として本計画の対象から除くものとするが、適用が可能な項目については対象とします。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策は、宇都宮市教育委員会において事業を推進します。
- (2) 宇都宮市教育委員会教育長は、校長やその他教職員に対し、次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (3) 宇都宮市教育委員会教育長は、啓発資料の作成・配付、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を教職員に周知します。
- (4) 年度毎に、本計画の実施状況についてホームページ等に公表します。

5 これまでの取組から見られる今後の課題

これまでの取組	今後の課題
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている制度（特別休暇、出産費用の給付等の経済的支援措置、妊娠中の職員の超過勤務の制限等）について、「子育て応援ハンドブック」等の配付により周知するとともに、家族と相談しながら「育児参加計画表」を作成するよう促す。 ○ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するよう、校長は必要に応じて校務分掌等の見直しを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種制度に対する教職員の認知度が低いことから、校外での研修などの機会を積極的に活用し、さらに効果的な周知が必要である。 ・ 女性教職員には、妊娠時、育児休業時、育児休業明けなどに、体調や休業に伴う職場復帰への不安等があることから、「育児参加計画表」を活用しながら、各段階に応じて校長及び副校長による支援を行う必要がある。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 取得対象である男性教職員に対し、特別休暇等（妻の出産・育児参加休暇等）の取得促進について、「子育て応援ハンドブック」等の配付により周知する。 ○ 校長や学校事務職員に対し、制度に関する周知を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性教職員は、出産に係る特別休暇や育児休業の取得に対する意識が低いため、対象教職員に対して、校外での研修や管理職からの働きかけを引き続き行っていく必要がある。
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 子育て支援制度を充実し、より育児と仕事の両立を支援できる環境整備を図る。 ○ 育児休業等の取得の申出があった場合、校長は当該学校において校務分掌等の見直しを行うなど、教職員が育児休業等を取得しやすい環境整備に努める。 ○ 育児休業中の教職員に対して休業期間中に必要な情報の提供等を行い、職場復帰に向けた相談窓口を各学校に設けるとともに、育児休業明けにはOJT研修等を実施し、円滑な職場復帰を支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と子育ての両立を図る上で、各職場の理解が欠かせないため、子育ての参加や各種制度の取得について、周囲の理解を促す取組が必要である。 ・ 市教委は、これまで以上に県教委と連携を密にし、産・育休補充教職員の計画的かつ迅速な配置に努め、該当教職員が安心して産・育休を取得できるようにする。
(4) 年次休暇の取得の促進	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 各学校の実情に合わせて、学校ごとに期間を定めて休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。 ○ 各学校において、教職員が年間の年次休暇の取得目標日数を設定し、長期休業等の前に休暇取得計画表を作成することにより、計画的な年次休暇の取得促進を図る。 ○ 入学式、卒業式、授業参観、学習発表会、運動会等の学校行事や子どもの予防接種実施日、家族の記念日等、子育てや家族のための年次休暇の取得促進を図る。 ○ 学校における長期休業中における学校休業日の拡充等を活用し、連続での年次休暇の取得促進を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務の縮減を図るため、業務の効率化や計画的な業務遂行などをさらに推進するとともに、特に時間外勤務については、「今日は、何を、どの程度まで行うのか。」という目標を明確にして取り組むといった教職員の意識改革が必要である。 ・ 長期休業時の休暇取得計画表の作成、管理職による積極的な呼びかけ等により、時間外勤務の縮減や年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気や環境づくりが引き続き必要である。



第2章 計画の基本的な考え方

◆ 次世代育成支援対策推進法の基本理念

次世代育成支援対策推進法においては、基本理念を次のように定めており、この基本理念を踏まえながら、計画を改定していく必要がある。

【次世代育成支援対策推進法】

(第三条)

次世代育成推進対策は、父母その他の保護者が子育てにおける第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行わなければならない。

(1) 基本目標

次世代育成支援対策推進法の基本理念を踏まえ、教職員が性別に捉われることなく、仕事と家庭を両立し、子育ての楽しさや喜びを実感しながら、子育てに参加できる職場の構築を目指し、本計画の基本目標を次のように設定する。

【基本目標】 楽しく、いきいき、みんなで支えあう仕事と子育て

(2) 基本方針

社会環境の変化、計画の課題、国から示された行動計画策定指針を踏まえ、基本目標の実現に向けて、次の3点を計画の基本方針とします。

<基本方針1> 男性も女性も共に協力し合う子育ての推進

子育てを行う女性教職員への配慮に加え、男性の育児参加を促進することにより、仕事と子育ての両立を推進します。

<基本方針2> 子育てを応援する職場風土づくり

全校に子育て支援の周知・啓発を行うとともに、管理職者が中心となって、職場全体で子育てを必要とする人が子育てしやすい環境を作ります。





<基本方針3> 職員の仕事と生活の調和

(ワーク・ライフ・バランス)の推進

効率的な業務遂行を実施し、子育てや家族等のため、年次休暇の取得や超過勤務の縮減を推進します。

(3) 目標値

本市策定の「ワークライフいきいきアクションプラン」を参考に、本市教職員の数値目標を以下のように設定する。

■ 教職員（男女）の育児休業取得率	
【男性職員】 現状値（R6）： 48.8% ※市 77.9%	 目標値（R12）100% ※市 100%
【女性職員】 現状値（R6）： 100% ※市 100%	 目標値（R12）100% ※市 100%
（目標値の考え方） 男性教職員も仕事と育児を両立できる職場環境を目指し、令和5年6月に国の「こども未来戦略方針」において男性の育児休業取得率の数値目標の見直しが行われたことを踏まえ、100%を目標値として設定し、男性教職員の育児休業取得が当たり前となる機運を醸成する。	
■ 子どもの出生時における男性教職員の休暇取得率（育児参加休暇・妻の出産休暇）	
現状値（R6）： 84.4% ※市 89.7%	 目標値（R12）100% ※市 100%
（目標値の考え方） 現計画において設定していた目標値を達成できていないことから、引き続き目標値を100%に設定する。	
■ 男性の育児休業取得期間（1か月以上）の割合	
現状値（R6）： 72.7% ※市 46.2%	 目標値（R12）75% ※市 75%
（目標値の考え方） 希望する期間の育児休業が取得できるよう、取得希望期間や今後の取組による上昇を勘案して、1か月以上75%を目標値として設定する。	

第3章 具体的な取組の展開

基本方針1 男性も女性も共に協力し合う子育ての推進

(1) 妊娠中の教職員への配慮・支援

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている制度（特別休暇，出産費用の給付等の経済的支援措置，妊娠中の教職員の時間外勤務の制限等）について，「子育て応援ハンドブック」「育児参加計画表」等のミライムへの格納及び配付，校外での研修などにおいて周知していきます。【継続】

イ 妊娠中の教職員の健康や安全に配慮するよう，校長・副校長は必要に応じて面談を行い，校務分掌等の見直しを行います。【継続】

(2) 育児休業や子育て支援に係る休暇等を取得しやすい環境づくり

ア 育児休業等制度の周知及び取得促進

- ・ 育児休業等の取得手続や経済的な支援などについて，「子育て応援ハンドブック」等により，対象教職員に周知します。【継続】

- ・ 校長・副校長は，配付されたハンドブック等を利用し，普段から各種休暇制度，経済的支援制度，適切な対応方法について理解を深め，対象教職員に取得を積極的に呼びかけ，制度の取得促進に努めます。【継続】

イ 職場環境の整備

- ・ 育児休業等の取得の申出があった場合，校長は校務分掌等の見直しを行うなど，教職員が育児休業等を取得しやすい環境整備に努めます。【継続】

- ・ 教職員は，日頃から校務分掌などについて情報の共有化に努めるとともに，対象教職員の休暇取得に向けて，互いに協力し合える体制をつくります。【継続】

ウ 産前産後休暇及び育児休業等に伴う産休・育休補充教職員の配置

- ・ 産前産後休暇及び育児休業中の教職員の業務を遂行するため，県教委と連携を密にしながら，産休・育休補充教職員としてふさわしい資質のある代替要員の配置に努めます。【継続】

(3) 男性の育児参加及び育児休業の取得促進

ア 若手・中堅教職員を対象とした研修（新規採用教職員研修・初任者研修，5年目研修や中堅教諭等資質向上研修など）を活用し，取得対象の男性教職員に対して，妻の出産や育児参加などの特別休暇等の取得促進について，「子育て応援ハンドブック」等の配付により周知します。【継続】

イ 校長・副校長は，「子育て応援ハンドブック」や「育児参加計画表」「男性教職員育休取得のススメ」を活用して，対象教職員と面談等を行うことで，育児休業及び

育児休業取得の積極的な呼びかけ及び研修等を通じた制度周知を行い、制度の取得を促進します。【拡充】

ウ 校長・副校長は、全教職員に対し、本計画の趣旨説明を行い、育児休暇及び育児休業が取得しやすい環境整備に努め、対象教職員の育児休暇及び育児休業中は、必要に応じて校務分掌を見直して柔軟な対応を行うなど、職場の支援体制を整えます。

【継続】

(4) 子育ての両立支援の充実

ア 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 校長・副校長は、育児休業中の教職員と連絡を取り合い、休業期間中に必要な情報の提供等を行います。また、対象教職員の実態に応じて、教育センターで開設している「教職員サポートクラス」を周知することにより、教科指導や児童生徒指導等に関する動画及びデータの視聴ができる学びの場を紹介するなど、学校現場に復帰する際の不安を軽減し、円滑な職場復帰の支援を行います。【拡充】
- ・ 校長・副校長は、育児休業明け前に対象教職員と面談を実施し、校務分掌などについて相談するとともに、育児休業明けのOJT研修等による円滑な職場復帰に向けた支援を行います。【継続】

イ 年次休暇取得計画表の作成

- ・ 各学校において、教職員は、年間の年次休暇の取得目標日数を設定し、長期休業等の前に休暇取得計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

【継続】

ウ 記念日等における休暇取得促進

- ・ 校長・副校長は、入学式、卒業式、授業参観、学習発表会、運動会等の学校行事や子どもの予防接種実施日、家族の記念日等、子育てや家族のための年次休暇の取得促進を図ります。なお、入園、卒園又は入学の式典その他それに準ずる式典に参加する場合は特別休暇を取得できることの周知徹底を図ります。【拡充】

エ 連続休暇等の取得促進

- ・ お盆期間（8月13～16日）及び冬季休業日の一部（12月28日、1月4・5日）に学校休業日を設定し、年次休暇の連続取得を行いやすい環境の整備に努めます。【継続】
- ・ 教職員の長期休業中の年次休暇の連続取得の促進を図ります。【継続】

オ 子どもに関する地域活動等のための休暇取得の促進

- ・ 自治会や地域の自主的な団体等による、子どもを対象に行う地域活動等に対し、教職員が積極的な参加を促進できるよう、年次休暇の取得促進を図ります。【継続】

基本方針2 子育てを応援する職場風土づくり

(1) 管理職の意識改革

- ・ 管理職対象の学校マネジメント研修や管理職面談、校長会議等において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けた管理職の意識醸成を図ります。**【継続】**
- ・ 教職員評価にかかる面談などの機会を活用し、教職員に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を呼びかけ、子育てに関する休暇等の取得とその理解を深めます。**【継続】**
- ・ 校長は、全ての教職員が仕事と家事・育児などを両立しながら活躍できる職場環境や組織風土づくりを一層推進するため、教職員に対し「イクボス宣言※」を行います。**【継続】**

※イクボスとは、「育児」と「ボス」を組み合わせた造語で、部下や同僚などのワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある管理職のこと。

(2) 教職員への働きかけによる意識の醸成

- ・ ミライムに「子育て応援ハンドブック」を掲載するなど、全教職員へ子育て中の職員に対する理解を促進します。**【継続】**
- ・ 若手・中堅教職員を対象とした研修（新規採用教職員研修・初任者研修、5年目研修や中堅教諭等資質向上研修など）を利用して、「子育て応援ハンドブック」の周知並びに制度の活用を推進します。**【継続】**
- ・ 校長・副校長は、日頃から職員同士の校務の情報共有を呼びかけ、対象教職員から育児休業等の申し出があった場合は、他の教職員に担当業務の共有化を図るとともに、必要に応じて業務分担を見直して柔軟な対応を行うなど、職場の支援体制を整えます。**【継続】**

基本方針3 教職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

(1) 時間外勤務の縮減

ア 管理職のマネジメント強化

- ・ 校長・副校長は、教職員評価制度における自身の「目標・成果自己評価シート」において、時間外勤務の縮減等に係る具体的な取組目標を設定するとともに、ミライムによる教職員の出退勤時刻の管理及び休日を含めた時間外勤務の状況、教職員の業務量を把握し、校務分掌を適宜見直すなど教職員間の業務の平準化に取り組むなどしながら、教職員の時間外勤務の縮減に努めます。**【継続】**

イ 教職員の意識改革

- ・ 校長は、平日のうち1日、及び土日のいずれか1日を部活動休養日とし、土日・祝日等における教職員の休日勤務に配慮します。【継続】
- ・ 本市全小・学校において、校内一斉（学校全体）をはじめ、学年またはブロック単位でのリフレッシュデー、リフレッシュウィークなどを設けるとともに、教職員一人一人が、勤務時間を意識しながら、計画的かつ効率的な業務遂行に努めます。【継続】

（２）年次休暇等の取得促進

ア 年次休暇取得促進週間等の実施

- ・ 校長・副校長は、校務の年間スケジュールを作成することなどにより、校内での業務予定を共有し、長期休業期間を利用して休暇取得促進週間を設定します。

【継続】

イ 年次休暇取得計画表の作成

- ・ 各学校において、教職員は、年間の年次休暇の取得目標日数を設定し、長期休業等の前に休暇取得計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

【継続】

ウ 記念日等における休暇取得促進

- ・ 校長・副校長は、入学式、卒業式、授業参観、学習発表会、運動会等の学校行事や子どもの予防接種実施日、家族の記念日等、子育てや家族のための年次休暇の取得促進を図ります。なお、入園、卒園又は入学の式典その他それに準ずる式典に参加する場合は特別休暇を取得できることの周知徹底を図ります。【拡充】

エ 連続休暇等の取得促進

- ・ 長期休業中における学校休業日（8月13～16日、12月28日及び1月4・5日）などを活用し、年次休暇の連続取得の促進を図ります。【継続】

2 その他の次世代育成対策に関する事項

（１）人事異動等についての配慮

- ・ 人事異動等については、産休・育休・子育て中の教職員に配慮します。【継続】

（２）教職員の家庭における教育力の向上

- ・ 教職員の家庭教育への理解と参画を促進するため、家庭教育に関するイベント、講座などの情報提供を行います。【継続】

（３）過度な職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ・ 教職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等の是正のため、研修や情報提供等を実施します。

【継続】

参考 1

宇都宮市職員と教職員（県費）の子育てに関する各種制度上の比較

【女性のみ利用できる制度】

各種制度	宇都宮市職員	教職員（県費）
○ 妊産婦の健診休暇 健康診断等を受ける場合	必要とされる時間	必要とされる時間
○ 妊娠障害休暇 つわり等で勤務が困難な場合	私傷病による傷病休暇	7日を超えない範囲内 (時間単位の取得可能)
○ 妊娠中の通勤緩和休暇 交通機関の混雑が母体の健康保持に影響がある場合	勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内	勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内
○ 妊娠中の休憩休暇 母体の健康保持のために休養等する場合	—	健康保持のため、休養・補食するときに必要とされる時間
○ 出産休暇（産前産後休暇） 出産する場合	産前6週間（2週間延長可） 産後8週間	産前8週間 産後8週間

【男性のみ利用できる制度】

各種制度	宇都宮市職員	教職員（県費）
◇ 妻の出産休暇 妻が出産する場合	入院等の日から出産の日後2週間以内に2日の範囲内	入院等の日から出産の日後2週間以内に 3日 の範囲内
◇ 妻の出産時の子の養育休暇 出産に係る子又は小学校就学前の子を妻の産前産後休暇期間に養育する場合	妻の産後8週間(上の子の場合には産前6週間も可)において5日の範囲内、時間単位の取得可能	妻の 産後1年 (上の子の場合には 産前8週間 も可)において5日の範囲内、時間単位の取得可能

【男女とも利用できる制度】

各種制度	宇都宮市職員	教職員（県費）
◎ 育児休業	3歳未満の子を養育する場合（無給）	3歳未満の子を養育する場合（無給）
◎ 育児のための部分休業 小学校就学前の子を養育する場合	1日を通じて2時間を超えない範囲内（無給）	1日を通じて2時間を超えない範囲内（無給）
◎ 育児短時間勤務 小学校就学前の子を養育する場合	希望する日及び時間帯において、短時間勤務をすることができる。（無給）	希望する日及び時間帯において、短時間勤務をすることができる。（無給）
◎ 育児時間休暇 子を養育する場合	1歳未満の子の養育 1日2回を超えず60分の範囲内	2歳未満 の子の養育 1日2回を超えず 90分 の範囲内
◎ 子の看護休暇 就学前の子を看護する場合	中学校就学前 5日の範囲内(中学校就学前の子が複数いる場合は10日) 時間単位の取得可能	中学校就学前 5日の範囲内(小4の始期 に達するまでの子が2人以上の場合は10日) 時間単位の取得可能

参考2

男性教職員 育休取得のススメ

◆ 育児休業を取得した際の給与について ◆

1週間の育児休業を取得する場合

- 給与 ⇒ 1週間分減額（日割）
 - ※ ただし「育児休業手当金」として標準報酬日額67%が支給される。
 - ※ 子の出生直後の一定期間に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合、育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給され、支給額が13%上乗せになって育児休業給付金がこの期間は給料の80%が支給される。
- 期末手当・勤勉手当 ⇒ 減額なし ※ 1か月以内であれば減額されない。

1か月を超える育児休業を取得する場合

- 給与 ⇒ 育児休業期間分減額（日割）
 - ※ ただし育児休業手当金として標準報酬日額67%が支給される。また1か月を超える育休を取得する場合には、共済組合の掛金は免除になる。
- 期末手当・勤勉手当 ⇒ 期末手当：給与月額×支給率×「60/100※※」
 （35日取得の場合） 勤勉手当：給与月額×支給率×「80/100※※」
 ※※ は支給割合を示し、勤務期間に応じて変動する。

◆ 育児休業取得のモデルケース ◆

出産後早い時期に「特休」と組み合わせて育休を取得する【特休4日・育休5日】

日	月	火	水	木	金	土
週休日	特休（1）	<出産日>	特休（1）	特休（1）	特休（2）	週休日
週休日	育休	育休	育休	育休	育休	週休日

特休（1） 職員の妻が出産する場合
 ⇒ 3日の範囲内の期間（1日又は1時間単位）

特休（2） 職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき
 ⇒ 5日の範囲内の期間（1日又は1時間単位）

※ 上記の例では、特休（2）を1日のみ取得している。特休（2）は出産の日以後1年を経過する日まで取得できるため、残りの4日は今後、子の養育や監護が必要になる場合に取得することを想定している。

長期休業を活用して育休を取得する【育休5日】

日	月	火	水	木	金	土
21	22 ○	23 ○	24 ○/年休	25 ○/年休	26 ○	27
28	29 年休	30 出張/年休	31 年休	1 出張/年休	2 年休	3
4	5 育休	6 育休	7 育休	8 育休	9 育休	10
11（山の日）	12（振替休日）	13（閉庁日） 夏休	14（閉庁日） 夏休	15（閉庁日） 夏休	16（閉庁日） 夏休	17
18	19 夏休	20 夏休	21 年休	22 年休	23 年休	24
25	26 年休	27 ○/年休	28 ○/年休	29 年休/○	30 ○	31

報告第16号

令和8年3月議会一般質問の概要について

令和8年3月議会一般質問の概要について、次のように報告する。

令和8年3月23日提出

宇都宮市教育委員会
教育長 小堀 茂雄

記

1 質問件数と項目

課名	件数	項目
学校管理課	5	<ul style="list-style-type: none">○ 令和8年度当初予算案と第51回衆議院議員総選挙の影響について○ 安心・安全な学校環境の整備について<ul style="list-style-type: none">・ 鍵レスへの取組について○ 学校施設の整備について<ul style="list-style-type: none">・ LED化の推進について・ 計画的な改修について○ 学校施設について
学校教育課	7	<ul style="list-style-type: none">○ 休日部活動の地域展開について○ マイクロアグレッション予防について○ 安心・安全な学校環境の整備について<ul style="list-style-type: none">・ 見えない暴力への対処について○ 部活動の地域展開について○ 児童生徒用1人1台端末の活用と更新について<ul style="list-style-type: none">・ゲーミフィケーションを活用したデジタル人材の育成について○ 教育行政について○ コミュニティ・スクールについて
学校健康課	8	<ul style="list-style-type: none">○ 令和8年度当初予算案について<ul style="list-style-type: none">・ 予算編成の考え方と会派からの要望の反映について○ 子ども行政について<ul style="list-style-type: none">・ 給食費の負担軽減拡充と給食の質の向上について・ 子ども見守り活動の充実・強化について○ 国の物価高騰対策への具体的な対応について<ul style="list-style-type: none">・ 市立小中学校等給食費における保護者負担軽減について○ 休日部活動の地域展開について

		<ul style="list-style-type: none"> ○ 2026年度宇都宮市予算案について <ul style="list-style-type: none"> ・ 給食費について ○ 給食費の負担軽減を契機とした質の維持向上と本市の農業振興について ○ 部活動の地域展開について
生涯学習課	4	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもの家の指定管理見直しについて ○ 子ども行政について <ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども性暴力防止法と宮っこの居場所の安全確保について ○ 全天候型子どもの活動の場の整備について ○ コミュニティ・スクールについて
教育センター	7	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小中学校でのスクールカウンセラー拡充と活用について ○ 教育行政について ○ 安心・安全な学校環境の整備について <ul style="list-style-type: none"> ・ 校内の居場所づくりについて ○ 児童生徒用1人1台端末の活用と更新について <ul style="list-style-type: none"> ・ゲーミフィケーションを活用したデジタル人材の育成について ・ 児童の身体的負担軽減のための端末軽量化について ○ 不登校離職の防止について ○ 教育行政について
合計	31	

令和8年3月議会一般質問の概要

() 内は共管課

議 員	質 問 要 旨	答 弁 要 旨	担当課
<p>3月4日 篠崎 圭一 議員</p>	<p>1 令和8年度当初予算案について (1) 予算編成の考え方と会派からの要望の反映について</p> <ul style="list-style-type: none"> 市立小中学校における給食費負担軽減については、大幅に予算が増額となっているが、どのように実施していくのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、全小中学校に配置している学校栄養士が、日々、献立や食材の調達方法を創意工夫し、地産地消や地域性を活かした特色ある給食を提供しながら、学校ごとに保護者の負担が過大とならない給食費を設定しているところであり、今年度からは、子育て世帯への切れ目のない支援の充実として、国・県に先立ち、本市独自に給食費の負担軽減を開始している。 こうした中、本市としては、新たに創設される国・県の支援制度を最大限に活用することとし、これまでの児童生徒一人当たり一律、月額2,000円から、小学校は月額5,200円に、中学校は月額5,900円に支援額を大幅に拡充していく。 なお、各学校における給食費と支援額に差額が生じる場合については、支援の公平性の観点を踏まえ、保護者にご負担いただきたいと考えている。 今後とも、国に対し、適切な支援基準額の設定や、中学校における給食費負担軽減の早期実現を要望していく。 (市長) 	<p>学 校 健 康 課</p>

<p>3月4日 篠崎 圭一 議員</p>	<p>6 小中学校でのスクールカウンセラー拡充と活用について</p> <ul style="list-style-type: none"> 全小中学校へスクールカウンセラーを配置し、全児童生徒に対し面談を行い、学校や交友関係から家庭まで、全ての悩みやその子の思いを聞き把握することこそ、不登校やいじめや自殺などの問題解決につながると思うが、見解を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校マネジメントシステムの結果から学校現場でやれることはやり尽くしていると考えるが見解を伺う。 やれることとは何か、見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 不登校やいじめ、自殺予防対策においては、児童生徒の悩みや思いを把握し、必要に応じて、スクールカウンセラーによる専門的な支援を行うことが重要である。 現在、小中学校において、地域学校園を単位として、県費スクールカウンセラーを25名配置するとともに、市独自にスクールカウンセラーを6名配置し、専門的な支援が必要な児童生徒に対し、学校全体で、心理と教育の両面から支援している。 今年度からは、相談体制の強化を図るため、県の重点配置校制度を活用し、特に必要な学校園に対して、スクールカウンセラーの配置日数を拡充した。 今後とも、不登校やいじめ、自殺の未然防止に向け、学校全体で、児童生徒一人一人に寄り添った相談体制の充実に努めるとともに、中核市教育長会などを通じて、スクールカウンセラーの配置拡充に向けた財政措置について、国へ要望していく。 <p style="text-align: right;">(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 中学校の不登校数については、高止まりではあるが減少傾向にあり、現在の取組を継続することが課題解決へつながるものと考えている。 <p style="text-align: right;">(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 不登校対策については、今年度から中学校に校内教育支援センター支援員を配置し、別室対応を行っている。小学校に中学校の取組を周知 	<p>教育センター</p>
------------------------------	--	---	---------------

		し、各学校でできることを検討することで不登校の減少に繋げていく。 (教育長)	
3月 4日 篠崎 圭一 議員	7 子どもの家の指定管理見直しについて <ul style="list-style-type: none"> 指定期間の中間年度である新年度、現在の各指定管理者による当初提案の履行状況を調査し、次回、指定管理者を指定する際の判断材料として議会へ示す必要があると考えるが、見解を伺う。 また、次回の選定にあつては、この調査内容を踏まえながら、現在の選定方法が適切であるのかなどの検証を行う必要があると考えるが、見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの家については、将来にわたって持続可能で安定した事業とするため、令和3年度より段階的に指定管理者制度を導入し、公募により本市が定めるサービス水準を確保したうえで、専門知識とノウハウを生かせる事業者を選定している。 運営にあたっては、毎月の実績報告や毎年実施している実地調査等を通じて、適宜、提案内容の履行状況を確認しており、未実施の取組がある場合には、理由の聞き取りや必要な助言を行っている。 利用者や地域の皆様からは、子どもの家の運営について多くの好意的な評価をいただいている一方で、「地域連携のあり方」や「支援員の働く環境」等について、一部、改善を求める声もいただいている。 そのため、新年度、次回の選定を見据え、外部の専門家等で構成する懇談会を設置し、子どもの家の運営の検証を行うこととしたところであり、議員ご質問の「履行状況の議会への示し方」や、「選定方法」については、当該懇談会において、様々な立場の方々の意見を幅広く伺いながら検討していく。 (教育委員会事務局長)	生涯学習課

<p>3月4日 中塚 英範 議員</p>	<p>1 令和8年度当初予算案と第51回衆議院議員総選挙の影響について</p> <ul style="list-style-type: none"> 「長寿命化改修工事の実施ペースの見直しによる減」で2億7,634万4千円の削減とあるが、小中学校の長寿命化を後ろ倒しにただけであれば、予算削減・財源確保とは言えないと考えるが、見解を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 財政負担の平準化とのことだが、「長寿命化実施ペースの見直し」は、将来的に出ていくお金にはならないのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 長寿命化改修工事に関連する新年度当初予算は、今年度の「西原小学校校舎長寿命化改修」に係る国庫補助不採択の影響を踏まえ、石井小学校などの実施設計のスケジュールの見直しや西小学校などの継続事業の終了に伴い、今年度予算と比較して、新年度当初予算の一般財源が2億7,600万円余の減となったところであり、財政負担の平準化などが図られたものと捉えている。 (教育委員会事務局長) 繰り返しになるが、今年度、国庫補助の不採択があったので、全体のスケジュールを見直し、平準化を図ったものと捉えている。 (教育委員会事務局長) 	<p>学 校 管 理 課</p>
<p>3月4日 中塚 英範 議員</p>	<p>4 子ども行政について</p> <p>(1) 給食費の負担軽減拡充と給食の質の向上について</p> <ul style="list-style-type: none"> 新年度における支援により、本市は、小中学校ともに給食費を支援額内に収めるようにするのか、または、既に支援額を超える給食費を設定している学校もあることから、支援額を超過する分については保護者負担を求め、給食の量や質を落とさない方針とするのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 給食費については、引き続き、献立や食材の調達方法等を工夫し、保護者の負担が過大とならないよう学校ごとに適切な給食費を設定し、給食費と市の支援額に差額が生じた場合には、保護者にご負担いただきたいと考えている。 また、給食の提供に当たっては、全校に配置した学校栄養士の創意工夫により、児童生徒の成長と健康維持に必要な量や栄養価を確保するとともに、地場産や旬の食材を取り入れた特色ある給食とするなど、量や質を 	<p>学 校 健 康 課</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期欠席や不登校，食物アレルギー等により，学校給食を食べることができない児童生徒に対し，給食費相当額を現金で補助する制度を創設し，支援すべきと考えるが，見解を伺う。 ・ 給食食材に本市のグリーン農産品を活用すべきと考えるが，見解を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 食物アレルギー等により給食を食べられない児童生徒や，フリースクールに通う児童生徒に対する支援に取り組んでいる自治体もある中，本市も取り組む考えがあるのか見解を伺う。 ・ グリーン農業の促進について，経済部長の意見を伺う。 	<p>落とさず，様々な工夫を凝らしながら，温かくておいしい給食の提供を継続していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本市の給食費負担軽減事業については，本市が学校設置者である市立小中学校に在籍し，食物アレルギー対応食を含めた給食を食べる児童生徒の保護者が負担する給食費を対象に支援を実施しているところであり，引き続き，こうした考えのもと，取り組んでいく。 ・ 本市においては，児童生徒が，地域の自然や農業などへの理解を深め，郷土愛や感謝の心を育めるよう，地域の食材を優先的に使用した給食の提供に努めているところである。 ・ 本市の給食で使用している食材については，グリーン農産品も含めて栽培方法の違いによる区別はせず，食材の収穫量や価格を考慮しながら選定している。 ・ 引き続き，地場農産物を優先的に使用する中で，安定的に供給され，各学校の給食費で賄えるグリーン農産品を活用していく。 <p style="text-align: right;">(教育委員会事務局長)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本市は，本市が学校設置者である市立小中学校において，食物アレルギー対応食を含めた給食を食べる児童生徒の保護者が負担する給食費を対象に支援を実施しており，引き続き，こうした考えのもと，取り組んでいく。 <p style="text-align: right;">(教育委員会事務局長)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地産地消を推進していく中で，グリーン農業は大切であると認識している。 ・ 新年度，「地域循環型食料システム」の構築 	
--	---	---	--

		に取り組むこととしており，その中でグリーン農業の活用も考えられることから，検討していく。 (経済部長)	
--	--	--	--

<p>3月4日 中塚 英範 議員</p>	<p>4 子ども行政について (2) 子ども性暴力防止法と宮っこの居場所の安全確保について</p> <ul style="list-style-type: none"> 認可保育所等の民間の義務対象事業者において、施行日から直ちに犯罪事実確認の手続を行うことができるよう、どのような支援を行っていくのか、併せて、認定対象事業者が、認定事業者マークを取得できるよう支援していく必要があると考えるが、見解を伺う。 宮っこの居場所において、こども達が性暴力に遭うことがないように、早急にルールやマニュアルを策定すべきと考えるが、見解を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 認定対象事業者が認定事業者マークを取得するにはハードルが高い。認定事業者マークの取得を促すため、団体の実情に合わせた行政の支援が必要ではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 認可保育所等の事業者が、法施行から迅速に犯罪事実確認を行うことができるよう、関連システムへの情報登録など、必要となる手続きなどを施設長連絡会議等で周知しており、今後も、国から順次示されるマニュアル等を速やかに周知していくなど、性暴力の防止に向けた安全確保措置等が適切に実施されるよう取り組んでいく。 認定制度は、義務対象事業者と同様の体制を整備した事業者が、国に申請を行い、基準を満たす場合に、認定を受けマークを取得できるものであり、本市としては、事業者に対し、国が示す認定制度の趣旨や内容、必要な手続きなどについて、市ホームページやSNS等で随時情報提供を行い、制度の活用を促していく。 国において、事業者による性暴力防止等の促進に向けた指針を示していることから、本指針について、宮っこの居場所に関する会議等で運営者に説明を行っているところであり、今後、本指針における施設従事者による子どもとの関わり方や連絡方法などを分かりやすく示したマニュアル等を作成し、市ホームページなどで運営者等への周知を行い、子どもたちが安心して利用できるよう取り組んでいく。 (子ども部長) 認定対象事業者に対する支援は重要であると考えている。国が示す制度の趣旨等について、市ホームページやSNS等でわかりやすく周知を行っていく。 (子ども部長) 	<p>子ども政策課 (生涯学習課)</p>
------------------------------	---	--	---------------------------

<p>3月4日 中塚 英範 議員</p>	<p>4 子ども行政について (3) 子ども見守り活動の充実・強化について</p> <ul style="list-style-type: none"> 「宮を守り隊」とのシナジー効果が期待できる、ICT技術を活用した子どもの見守りシステムを導入すべきと考えるが、見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 「ICT技術を活用した子どもの見守りシステム」については、子どもの位置情報を把握し、見守りを強化する手法と考えているが、現在は「スクールガードシステム」や、「宮を守り隊」などによる見守り体制があることから、まずは先行事例の効果などを調査するとともに、保護者や防犯団体など関係者の意見を伺いながら、本事業の導入の必要性について検討していく。 (市民まちづくり部長) 	<p>生活安心課 (学校健康課)</p>
<p>3月4日 菅野 大造 議員</p>	<p>2 国の物価高騰対策への具体的な対応について (2) 市立小中学校等給食費における保護者負担軽減について</p> <ul style="list-style-type: none"> 幼稚園・保育園等及び市立小中学校における給食費について、新年度はどのように負担軽減を図っていくのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、子育て世帯の負担軽減を図るため、今年度から、国・県に先立ち、幼稚園・保育園等や市立小中学校における「保護者給食費負担軽減事業」を実施している。 幼稚園・保育園等においては、今年度に引き続き、本市独自に、児童一人当たり月額2,000円を上限とした支援を継続していく。 市立小中学校においては、新年度より、新たに創設される国・県の支援制度を最大限に活用することとし、支援額については、これまでの児童生徒一人当たり一律、月額2,000円から、小学校においては月額5,200円に、中学校においては月額5,900円に大幅に拡充 	<p>学校健康課 (保育課)</p>

		し、子育て世帯の更なる負担軽減を図っていく。 (教育委員会事務局長)	
3月4日 菅野 大造 議員	8 休日部活動の地域展開について ・ 本市の休日部活動の地域展開の進捗状況と今後の取組について伺う。	<ul style="list-style-type: none"> 「休日部活動の地域展開の進捗状況」については、今年度末までに各校1つ以上の休日部活動の地域展開を目指してきたところであり、全ての市立中学校25校で目標を達成する見込みである。 「今後の取組」については、新年度において地域クラブ数の拡大が見込まれていることから、「地域クラブ活動育成事業」やコーディネーターによる支援を継続し、地域特性や種目に応じた休日部活動の地域展開を推進していく。 (教育長) 	学 校 健 康 課 (学 校 教 育 課)
3月4日 渡辺 道仁 議員	12 教育行政について ・ 新年度に小学校端末の更新を行うとのことだが、新年度予算の計上額について伺う。また、5年経過したGIGAスクール構想の成果と課題と、5年の結果を踏まえて新年度以降どのように進めていくか見解を伺う。	<ul style="list-style-type: none"> 小学校における児童生徒用1人1台端末については、新年度に2万7,954台の更新を予定しており、予算額15億3,741万円を計上している。 GIGAスクール構想の成果と課題については、1人1台端末が、日常的に使用する文具の一つとして定着している。 今後は、児童生徒の学びを深めるためのツールとして、1人1台端末をより効果的に活用することができるよう、ICT支援員と連携した校内研修の充実に加え、教職員と児童生徒の習得すべきスキルや効果的な活用場面等を示した「活用スキル表」を新たに作成し、全ての小 	教 育 セ ン タ ー

	<ul style="list-style-type: none"> 教職員の負担を軽減するため、校務DXを通じた学校における働き方改革の推進にどのように取り組むのか伺う。 	<p>中学校に配付するなど、取組の更なる推進を図っていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校における働き方改革について、本市では校務DXによる効率化を推進し、児童生徒と向き合う時間の確保に努めている。 新年度については、授業用と校務用の端末やネットワークを統合し、多種多様なデータ連携が可能となるシステムの導入に向け、取り組んでいく。 学校現場における、生成AI導入による教育的効果や、生成AI活用の好事例を示した本市独自のガイドラインを策定することにより、教職員における効果的かつ適切な利活用を図り、働き方改革の推進に努めていく。 <p>(教育長)</p>	
<p>3月5日 福田 久美子 議員</p>	<p>1 2026年度宇都宮市予算案について (2) 給食費について</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校給食費の完全無償化への道筋についてどのように見通しているのか見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、子育て世帯の負担軽減を図るため、今年度から、国・県に先立ち、「保護者給食費負担軽減事業」を実施している。 そのような中、今般、国・県において、新たな支援制度が創設されたことから、新年度は、この制度を最大限に活用し、市立小中学校における支援額については、これまでの児童生徒一人当たり一律、月額2,000円から、小学校は月額5,200円に、中学校は月額5,900円に大幅に拡充し、更なる負担軽減を図ってまいりたいと考えている。 学校給食は、子どもたちの成長や健康維持にとって重要な役割を果たしており、給食費無償 	<p>学 校 健 康 課</p>

	<p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> グリーン農業の農産品の活用について、小山市の事例を研究し参考とすることにより、本市の学校給食の長所をさらに追及できると考えるが、見解を伺う。 	<p>化は、居住地域に関わらず、全国で平等な教育環境として一定水準の確保が求められていることから、国において、給食の量や質を確保しながら、自治体間で格差が生じることのないよう実施すべきものと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> こうしたことから、本市としては、引き続き、国に対し、物価の状況や自治体の実情に配慮した、小学校における支援基準額の適正化のほか、中学校における給食費の負担軽減の早期実現について、栃木県市長会などを通じて、要望していく。 <p>(教育委員会事務局長)</p> <ul style="list-style-type: none"> グリーン農業の農産品の活用については、安定的に供給され、各学校の給食費で賄える範囲において、引き続き活用していく。 <p>(教育委員会事務局長)</p>	
<p>3月5日 福田 久美子 議員</p>	<p>2 憲法9条と平和行政について</p> <ul style="list-style-type: none"> 本市の平和都市宣言は、「戦争や人権侵害などの平和を脅かす様々な課題の解決に取り組む」と謳っているが、世界中の平和が脅かされる中、これらの課題の解決にどのように取り組むのか市長の決意を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市では、平成8年4月に「宇都宮市平和都市宣言」を行ったところであり、市民の平和意識の醸成や次世代に平和の大切さを継承していくことが重要であると考えていることから、これまで「平和のつどい」や次代を担う中学生を広島平和記念式典に派遣する「平和親善大使広島派遣事業」を実施してきた。 さらに、今年度の「平和のつどい」では、「戦場カメラマン」渡部陽一氏による特別講演会を新たに若者参加枠を設定して開催し、今、世界で起こっている戦争や紛争の現状について理解を深めてもらう事業を実施するなど、取組の強化を図ったところである。 	<p>多文化共生推進課</p>

	<p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 憲法9条や本市の平和都市宣言について、学校ではどのように扱っているか。 本市の平和都市宣言に光があたるよう、学校教育についても取り扱ってはどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市としては、戦争や人権侵害などの平和を脅かす様々な課題の解決を図っていくためには、市民の平和意識を醸成し後世に平和の大切さを伝えていくことが重要であると考えていることから、引き続き市民への周知啓発に取り組んでいく。 (市民まちづくり部長) 憲法9条については、社会科において平和主義と併せて学習している。 また、平和学習については、平和親善大使広島派遣事業に参加した、各中学校の代表生徒1名が、各学校の文化祭などにおいて、広島で学んだことを報告、発表している。 平和都市宣言については、宇都宮学の中で平和教育を扱っているので、その中で触れていく。 (教育長) 	
<p>3月5日 福田 久美子 議員</p>	<p>4 マイクロアグレッション予防について</p> <ul style="list-style-type: none"> マイクロアグレッションとは、日常における差別や偏見に基づく些細な言動で、人種や民族のみならず、階級や宗教、障がいなど様々な人々が日常的に経験するものとされている。 社会や学校においても「いじめ」が社会問題となって久しい昨今、ネットリテラシー教育とともに、自覚のない些細な攻撃「マイクロアグレッション」を予防する取組の強化が重要と考えるが見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、宇都宮市人権施策推進指針に基づき、これまでも人権週間におけるパネル展や広報紙などで、人権意識の啓発に取り組んでいる。 予防については、思い込みを発言者自身が自覚することが重要であるが、過剰に意識するあまり、相互理解が阻害されるのではないかと意見も寄せられており、啓発の手法については、工夫が必要であると考えている。 このため、本市では、より丁寧な周知方法について検討し、市ホームページなどを通じた啓発に取り組んでいく。 学校においては、人権教育を推進しており、互いの良さや違いを尊重し合い相手を思いや 	<p>多文化共生推進課 (学校教育課)</p>

		<p>る言動の大切さについて教育活動全体を通して指導している。</p> <ul style="list-style-type: none">• 引き続き、これまでの取組を着実に推進するとともに、人権教育主任を対象とする研修会等においてマイクロアグレッションについて周知していく。 <p>(市民まちづくり部長)</p>	
--	--	--	--

<p>3月5日 茂木 祐佳里 議員</p>	<p>4 給食費の負担軽減を契機とした質の維持向上と本市の農業振興について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在，国においては小学校における負担軽減が議論され，中学校においては栃木県との費用負担について方針が示されることと思うが，支援額と学校ごとに異なる給食費との差額が生じるケースについて，給食の質の維持・向上をどのように図るのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本市においては，給食費の保護者負担が過大にならないよう，学校ごとに調達方法等を工夫しながら，適切な給食費を設定しているところであり，給食費と支援額に差額が生じるケースについては，保護者にご負担いただきたいと考えている。 ・ こうした中，給食の提供にあたっては，全校に配置した学校栄養士の創意工夫により，地産地消や地域性を活かした学校独自の献立を実施するなど，これまでどおり特色ある食育や地産地消の推進を通じて，給食の質の維持・向上を図っていく。 <p style="text-align: right;">（教育委員会事務局長）</p>	<p>学 校 健 康 課</p>
<p>3月5日 茂木 祐佳里 議員</p>	<p>4 給食費の負担軽減を契機とした質の維持向上と本市の農業振興について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども達の健康を守るための支援が，地域農業を支え，地域経済を活性化させる好循環を生み出す機会となるよう，学校給食を活用した本市の農業振興について見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本市においては，給食における地産地消の推進が子ども達の健やかな成長を支えるとともに，農業振興にも資する安定した需要であると認識しており，給食での宇都宮産米の活用などに取り組んできた。 ・ 新年度においては，宇都宮産農産物の生産から加工・流通・販売，消費までの好循環を生み出す，本市独自の「地域循環型食料システム」の構築に取り組むこととしており，この中で，学校給食においてより多くの宇都宮産農産物が取り扱われ，更なる地産地消につながるよう，検討を進める。 <p style="text-align: right;">（市長）</p>	<p>農 林 生 産 流 通 課 （ 学 校 健 康 課 ）</p>

	<p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校給食における現在の地産地消率と今後の目標について伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校給食における地産地消率は、市産と県産を合わせて、令和6年度は73.5%、令和4年度は約60%であり、2年前から約13ポイント上昇している。 学校給食で使用する食材は、地域学校園内などの学校周辺地域で生産される食材の使用に努めており、市産、県産、国産の順に調達しているため、引き続き地産地消を推進していく。 (教育委員会事務局長) 	
<p>3月5日 茂木 祐佳里 議員</p>	<p>5 安心・安全な学校環境の整備について (1) 見えない暴力への対処について</p> <ul style="list-style-type: none"> SNSを契機に暴力が顕在化する現状をどのように受け止めているのか伺う。 当事者が暴力であると認識していない、心理的圧力、盗撮などの性暴力、誹謗中傷など「見えない暴力」について、未然防止と早期把握をどのように強化していくのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 暴力は、被害を受けた児童生徒の心身を傷つける決して許されない行為であり、それがSNS等で顕在化することは、児童生徒の尊厳と権利が著しく侵害される極めて深刻かつ憂慮すべき事態であると認識している。 本市では、教職員に対する「性暴力に係る校内研修」や定期的な校内安全点検の実施により、盗撮などの未然防止に努めている。 また、児童生徒に対しては、暴力を含むいじめの根絶を目指す「いじめゼロ運動」を推進しており、児童会や生徒会を主体とした「いじめ根絶集会」の実施や、各学校での年4回以上の「いじめアンケート」、年2回以上の「教育相談」の実施、さらに、委託業者による「ネットパトロール」の実施や「ネットいじめ等相談窓口ホームページ」の運用など、未然防止と早期発見に向けた各種取組を実施している。 今後は、第三者がいじめや暴力を発見した際にも通報しやすくなるよう「ネットいじめ等相 	<p>学 校 教 育 課</p>

	<p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ネットいじめ等相談窓口」の通報機能の強化という理解でよいか。 	<p>談窓口」における通報機能を幅広く周知し、取組の強化を図っていく。</p> <p>(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 第三者が通報できるよう多くの方に周知していく。 <p>(教育長)</p>	
<p>3月5日 茂木 祐佳里 議員</p>	<p>5 安心・安全な学校環境の整備について (2) 校内の居場所づくりについて</p> <ul style="list-style-type: none"> 校内における多様な居場所づくりについてどのような認識か、見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> これまで、小中学校において、余裕教室などを活用した別室登校支援に取り組んできた。 こうした中、今年度より全中学校に、校内教育支援センターを開設し、ソファの設置や掲示物の工夫などにより、温かみのある居心地の良い空間を整備するとともに、一人一人の興味・関心に合わせた柔軟な支援を行っている。 今後、中学校における効果的な取組を小学校に周知するなど、取組の充実を図り、悩みや不安を抱える児童生徒が安心できる居場所づくりに努めていく。 <p>(教育長)</p>	<p>教 育 セ ン タ ー</p>
<p>3月5日 茂木 祐佳里 議員</p>	<p>5 安心・安全な学校環境の整備について (3) 鍵レスへの取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> 新年度に小中学校各1校でスマートロック導入の実証実験を行う方針とのことであるが、どのような運用設計のもとで実施し、教職員の負担軽減や利用者の利便性向上の効果をどのように検証する予定なのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校施設開放時における鍵の受け渡しについては、利用者から改善を求める声が寄せられているほか、教職員の働き方改革を推進していく観点からも、教職員を介さず、施設の開錠・施錠を可能とする仕組みの構築が必要であると考えている。 新年度に、中央小学校と上河内中学校を対象に、職員玄関付近に「スマートロック機能付き 	<p>学 校 管 理 課</p>

	<p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 想像していたスマートロックとはイメージが異なるが、なぜキーボックス式を選んだのか、伺う。 	<p>キーボックス」を設置し、各利用団体が暗証番号を入力することにより鍵の受け渡しを可能とする実証実験を行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該実験においては、関係者へのアンケート等を通じて、運用方法についての効果検証を行いながら、全ての小中学校への導入を目指し、検討を進めていく。 <p style="text-align: right;">(教育委員会事務局長)</p> <ul style="list-style-type: none"> スマートロックにも様々な手法がある中で、まずは、簡素な手法であるキーボックス式を選択した。 <p style="text-align: right;">(教育委員会事務局長)</p>	
<p>3月5日 今井 政範 議員</p>	<p>7 部活動の地域展開について</p> <ul style="list-style-type: none"> 「部活動の地域移行」から「部活動の地域展開」と言葉が変わることで、体制にどのような変化があるのか伺う。 休日の活動について、地域クラブ活動における指導者との連絡調整が不十分であると聞いており、市としてどのように対応しているのか伺う。 部活動の指導に携わっている外部指導員について、地域展開後のクラブとの関係について伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 「地域展開に言葉が変わることによる体制の変化」については、国において学校と地域が連携し、地域全体で支えていくとの考え方が示されたところであり、本市においても、国の考え方にに基づき、取組を推進していく。 「地域クラブ活動における指導者との連絡調整」については、地域クラブの活動は、地域クラブが主体となり、指導者との連絡調整に取り組むものと考えており、地域クラブに活動状況を確認し、必要に応じて指導を行っていく。 「部活動の外部指導員との関係」については、地域クラブごとに指導者を配置しており、現在、部活動の指導に携わっている外部指導員については、各クラブの裁量で必要に応じて配置するものと考えている。 	<p>学校健康課 (学校教育課)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 指導者の謝金について、現在、市と県で違いがあるが、市の見解を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導者への諸謝金について、現段階で詳しく決まっているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> 「指導者への謝金」については、各クラブが独自に設定し、県や市は、それぞれ、支援をしているところであり、その支援の在り方については、各クラブの実績や県内他市町の動向を踏まえながら、検討していく。 <p>(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 指導者の謝金額については、各クラブが設定するものであり、指導者謝金に対し、市は上限2,500円、県は時給1,600円程度を補助している。今後、他市町の状況を踏まえながら検討していく。 <p>(教育長)</p>	
<p>3月5日 山崎 昌子 議員</p>	<p>6 学校施設の整備について</p> <p>(1) LED化の推進について</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校施設のLED化は、学校の長期休業を利用しての改修工事になると考えるが、どのような計画で進めるのか伺う。 財政負担を軽減するために、どのような手法を検討しているのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> これまで、公共建築物全体での一括整備による工事スケジュールの短縮やスケールメリットの発揮など、官民連携を含めた様々な手法の比較・検討を進めてきた。 今後は、これまでの検討結果を踏まえ、可能な限り早期に、全学校施設照明のLED化を実現できるよう、学校の教育活動への影響に配慮しながら、財政負担の軽減に向け、リース方式をはじめとする手法について、検討を加速していく。 <p>(教育委員会事務局長)</p>	<p>学校管理課 (環境創造課)</p>

<p>3月5日 山崎 昌子 議員</p>	<p>6 学校施設の整備について (2) 学校施設の計画的な改修について</p> <ul style="list-style-type: none"> 本市においても、今後児童数の減少が見込まれており、統廃合や義務教育学校設置を含めた学校施設の計画的な改修が重要であると考えerが見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、「学校施設長寿命化計画」に基づき、国庫補助の活用や事業費の平準化を図りながら、既存の学校施設を可能な限り活用した長寿命化改修に取り組んでいるところである。 今後については、少子化が進行している中においても、児童生徒によりよい学習環境を提供し続けることが重要であることから、将来を見据えた本市小中学校の在り方の検討を深めながら、適宜、整備内容やスケジュールを見直すことで、計画的かつ着実な改修に取り組んでいく。 (教育委員会事務局長) 	<p>学 校 管 理 課</p>
<p>3月6日 若林 芽育 議員</p>	<p>6 児童用1人1台端末の活用と更新について (1) ゲーミフィケーションを活用したデジタル人材の育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒用1人1台端末を活用して、どのような方針でデジタル人材を育成していくのか伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、GIGAスクール構想の実現に向けて、プログラミング的思考を取り入れた課題解決学習や、プログラムを入力してロボットカーなどを動かす学習の充実を図ってきた。 また、児童生徒の学習への意欲を喚起することができるよう、ゲーミフィケーションを活用したアプリを、学校ごとに導入できる仕組みを整えるなど、児童生徒が、主体的に1人1台端末を活用できる環境整備を進め、情報活用能力の育成を図っているところである。 	<p>学 校 教 育 課 (教育センター)</p>

		<ul style="list-style-type: none">デジタル人材育成の方針については、現在、次期学習指導要領の審議において、論点の1つとして示され、検討が進められているところであるため、引き続き、1人1台端末の効果的な活用を進めながら、国の動向を注視していく。 (教育長)	
--	--	--	--

<p>3月6日 若林 芽育 議員</p>	<p>6 児童生徒用1人1台端末の活用と更新について (2) 児童の身体的負担軽減のための端末軽量化について</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童生徒用1人1台端末の取組について、新年度に小学校の端末更新を進めるタイミングで、児童の身体的負担を軽減するために、思い切った端末の軽量化を図るべきと考えるが見解を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 全学年で同一機種を購入することで、予算の削減を試みていることは理解できるが、低学年児童の身体的負担を軽減するた 	<ul style="list-style-type: none"> 本市では、GIGAスクール構想に係る取組の開始当初から家庭への持ち帰りを促進してきた。 端末の持ち帰りにあたっては、家庭学習で使用しない教科書等の学校保管を認めるなど、各学校に指導を行ってきたところ。 特に低学年においては、端末を持ち帰る頻度を週1・2回程度にするなど児童の発達段階に応じた目安を設定し、柔軟な運用を行うよう、継続的に各学校に通知している。 こうした中、中学校の端末については、これまでの機種や国の基準より軽量の1.19kgの端末を整備した。 新年度の小学校の端末更新においても、中学校と同様に軽量の端末を整備できるよう、県や庁内関係課、事業者等の関係機関と協議、調整を重ねながら、準備してきた。 引き続き、児童生徒の荷物の軽量化に取り組んでいく。 <p style="text-align: right;">(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学年ごとに異なる機種を調達することは難しい。また、軽い端末は反面、堅牢性に欠けることもあることから、小学校についても中学校と 	<p>教育センター</p>
------------------------------	---	--	---------------

	<p>め、低学年には軽い端末を導入するなど、低学年と高学年で異なる機種を購入することは可能か伺う。</p>	<p>同じ端末を配備していく。 (教育長)</p>	
<p>3月6日 横須賀 咲紀 議員</p>	<p>1 全天候型子どもの活動の場の整備について</p> <ul style="list-style-type: none"> 「全天候型子どもの活動の場」の整備は、本市の公設屋内施設の配置政策の中でどのように位置付けているのか。広域型の拠点整備を主軸とするものか、それとも日常生活圏における屋内施設の充実も含めた整備と捉えているのか、整備の位置付けについての基本的な考え方を伺う。 小学生が単独で利用できる公設の屋内施設の数及び配置について、十分と評価しているのか、それとも地域的偏在や機能面での課題があると認識しているのか、見解を伺う。 	<p>子どもや子育て家庭を対象に実施したアンケート調査等において、天候に左右されることなく、安心して気軽に利用できる活動の場を求める声を数多くいただくなど、全天候型の活動の場のニーズが非常に高まっている。</p> <p>また、「ゆうあいひろば」においては、令和4年度のリニューアル以降も非常に多くの方にご利用いただいている状況にあるため、「ゆうあいひろば」のような「全天候型子どもの活動の場」を新たに田原コミュニティプラザ内に設置することとした。</p> <p>この活動の場の基本的な考え方は、「ゆうあいひろば」と同様に市内全域の方々に利用していただくための広域利用型の施設だが、子どもと地域住民の交流など日常生活圏における公設の屋内施設の特徴も併せ持った施設として整備する予定である。</p> <p>本市では、「児童館」を北東部に3か所、「児童遊園あそぼの家」を中央部に1か所設置していることに加え、子どもへの体験・経験機会や保護者への支援を身近な場所で提供する「親と子どもの居場所」を市内の各教育・保育提供区域に5か所設置している。</p> <p>このほか、希望するすべての児童を対象に、在籍する小学校において、放課後に余裕教室や体育館などを活用し、地域の方々と体験活動等を行う「放課後子ども教室」を60校区で実施</p>	<p>子ども政策課 (生涯学習課)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 日常生活圏において子どもが主体的に利用できる公設の屋内施設の確保をどのように進めていくのか、具体的な方針を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童館を見学したが、市内全域・周辺市町からも利用があると聞いており、それぞれの地元でもニーズがあるのではないか。例えば雀宮から田原まで行くのは、雀宮に無いからではないか。 「ゆうあいひろば」は原則保護者の付き添いが必要で、子どもが一人で遊びに行きたいときに利用するのは難しい。田原の新施設は子ども一人で利用できるのか。 	<p>している。</p> <p>このようなことから、小学生が安心して体験や活動ができる公設の屋内施設は市内の各地域にバランスよく配置されており、数と配置は十分であるものと評価している。</p> <ul style="list-style-type: none"> こうした施設は市内の各地域にバランスよく配置されていることから、今後は、利用状況や、子どもや子育て家庭等のニーズなどを踏まえながら、施設の確保の必要性について見極めていく。 <p style="text-align: right;">(子ども部長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 今現在、地元の方だけでなく様々な方々に利用いただいている。新施設は広域・日常生活圏ともにカバーした施設としていく。 <ul style="list-style-type: none"> 基本的には「ゆうあいひろば」と同じような運営を予定している。他市では保護者の事前の同意を取り、子ども一人で利用できるようにしている場合もある。今後、よりよい運営のあり方を考えていく。 <p style="text-align: right;">(子ども部長)</p>	
--	---	---	--

<p>3月6日 横須賀 咲紀 議員</p>	<p>3 不登校離職の防止について</p> <ul style="list-style-type: none"> 本市における、不登校による保護者の離職や収入減少の実態について把握しているのか伺う。把握している場合は、具体的な状況を示し、把握していない場合には、今後、実態調査等を行う必要があると考えるが、見解を伺う。 不登校離職の防止に向け、NPO 法人等の専門家と連携し、企業や事業者を対象とした不登校離職防止セミナー等の実施など、不登校の理解促進と、就労を継続できる環境整備を図る取組が必要であると考え、見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 本市の不登校に伴って離職した保護者の人数や収入減少の実態については把握していないが、仕事に影響がある保護者もいるということは、承知している。 本市では、県の「不登校児童生徒に対する経済的支援推進事業」を活用し、適応支援教室やフリースクールの活動に要した費用や交通費の助成を行うほか、必要に応じて、スクールソーシャルワーカーと連携し、福祉部局につなぐなど、家庭の状況等に応じた支援を行っている。 今後とも、こうした取組を継続していくとともに、不登校児童生徒の保護者に対する実態調査等の必要性については、国や県の動向を注視しながら、検討していく。 不登校支援においては、児童生徒のみならず、不登校児童生徒の保護者にも、寄り添った支援を行う必要があると認識している。 このため、宇都宮大学と連携した「不登校について学ぶ会」や、市PTA 連合会と連携した「心がほっとする保護者のつどい」を開催し、同じ悩みをもつ保護者同士がつながる場を創出している。 今年度は新たに、市社会福祉協議会と連携した講演会を実施し、市民に向けて不登校に関する理解促進を図るとともに、本市の不登校対策の取組や、学校生活に関する教育相談窓口について周知した。 今後は、さらに多くの団体等との連携を図り、 	<p>教育センター</p>
-------------------------------	--	---	---------------

	<p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> さらに多くの団体等と連携を図り、とは、具体的にどのような団体と連携するのか、伺う。 事業所や企業と連携した不登校の理解促進が必要だと考えるが、事業所を対象とした離職防止セミナーの必要性などについて、見解を伺う。 	<p>不登校の子どもをもつ保護者に対する支援に努めていく。</p> <p style="text-align: right;">(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 文科省と厚労省が、事業者や労働者向けに、不登校の現状を周知するリーフレットを作成している。本市としても、具体的な団体は決まっていないが、様々な組織等と連携し、本市の不登校の実態と、不登校対策の取組について周知していく。 <p style="text-align: right;">(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 不登校離職防止に向けて、企業への周知などについても、国や県などの取組を参考にできるような状況があれば、事業者向けセミナーや企業労働応援サイトなどで、関連情報を提供していく。 <p style="text-align: right;">(経済部長)</p>	
--	--	---	--

<p>3月9日 河田 敦史 議員</p>	<p>1 教育行政について</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人1台端末導入前後を比較し、教育体制にどのような良い影響や課題が見えてきたのか、具体的な指標や比較期間とともに伺う。 ICT機器を活用した不登校児童生徒の学習活動等の支援について具体的な学習支援内容、学習到達度の把握方法、今後の展開を伺う。 小学校端末の更新について、約15億1,216万円余が計上されているが、前回の導入時と比較して費用負担はどのように変化しているのか伺う。 全台一律更新ではなく、使用頻度や劣化状況に応じて更新時期を調整するなど、学年別・利用状況別の更新により財政負担を軽減する選択肢もあったと思うが、検討はしたのか伺う。 視力の低下と1人1台端末導入の関連性をどのように考えているのか伺う。 授業における端末の連続使用時間や教科別の活用基準について、市として明確な指針を定めているのか伺う。 北欧の諸外国ではデジタル重視から紙媒体を重視する方向へと舵を切っているが、 	<ul style="list-style-type: none"> 教育体制への影響については、「学習と生活についてのアンケート」において、「パソコンを使って相手に分かりやすく自分の考えや調べたことを伝えることができる」と回答した児童生徒の割合が、令和2年度の57%から令和7年度は83%に大幅に上昇するなどの成果が得られている。 授業配信などの学習支援を行うとともに、オンラインによる課題の提出等を通じて学習到達度を把握しているところであり、今後、こうした取組の拡充を図っていく。 小学校端末について、令和2年度における小学生の端末購入費用は、約12億円であり、新年度における更新費用は、約15億円である。 端末更新に伴う財政負担軽減の検討については、導入から5年が経過し、使用困難な端末が増加する中、活用頻度の高い中学校の端末から計画的に更新するとともに、県の補助金等を活用することで、財政負担軽減を図った。 視力の低下と端末導入の関連性について、令和2年度から令和6年度における小・中学生の裸眼視力はほぼ横ばいの状況である。 授業における端末の活用基準については、全ての児童生徒に「個人用パソコン利用の約束」を配付し、「良い姿勢で目と画面の距離を保つこと」や「1時間の使用に対して10分間目を休ませること」などを指導している。 デジタルと紙媒体のバランスについては、デジタルと紙、それぞれの良さを生かしながら、 	<p>教育センター 学校教育課</p>
------------------------------	--	--	-------------------------

	<p>デジタルと紙媒体とのバランスについてどのような基本方針を持っているのか伺う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 更新期を迎えた今こそ、成果と課題を客観的に検証し、最適な活用へと舵を切るべきと考えるが、見解を伺う。 <p>(再質問)</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタルは、学校任せにするには限界があることから、先生や保護者、児童生徒、教育委員会が一体となって進めるため、それぞれの意見を聞いたり、状況を共有したりするための包括的な仕組みがあるのか伺う。 	<p>授業を行うよう、各学校に指導している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 有識者や小中学校の代表等で構成する「GIGAスクール構想推進会議」において、毎年、検証を重ねているところであり、今後は、児童生徒の学びを深めるためのツールとして、より一層効果的に活用することができるよう取り組んでいく。 <p>(教育長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 毎年「GIGAスクール構想推進会議」を開き、有識者や学校関係者と一緒に、どのような使い方が学習に効果的なのかを検証している。国が進める「1人1台端末の活用」は、まだ緒に就いたばかりであるため、今後も保護者や先生、子どもたちの声を聞きながら、今後の教育に役立てていく。 <p>(教育長)</p>	
<p>3月9日 矢古宇 芳一 議員</p>	<p>5 学校施設について</p> <ul style="list-style-type: none"> 体育館などの暖房設備の利用について、せっかく導入した空調設備をさらに有効活用するため、冬季期間における児童生徒の授業や地域開放の利用者が使用することについて、見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> 冬季期間における空調設備の暖房については、現在、学校の式典や地域における公共的な利用などに限り使用しているが、一部の利用団体からは寒さ対策やけが防止の観点から暖房の使用を求める声が寄せられている。 このため、本市としても、利用者への健康面への配慮などが必要であると考えていることから、他都市の事例も参考に、冬季期間における暖房の使用について検討していく。 <p>(教育委員会事務局長)</p>	<p>学 校 管 理 課</p>

<p>3月9日 矢古宇 芳一 議員</p>	<p>6 コミュニティ・スクールについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニティ・スクールの導入において、各地域の特性や準備状況に配慮し、段階的な移行期間を設けるべきだと考えるが、市としてどのようなスケジュールで移行を進めていく方針か伺う。 ・ 教育的効果について、コミュニティ・スクールの全校展開によって、子供たちにどのような成長を促し、具体的にどのような成果をもたらすことを目指しているのか、見解を伺う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「移行のスケジュールについて」は、「モデル事業に係る検討会議」などにおいて、今後の進め方に対する意見を伺いながら、魅力ある学校づくり地域協議会の会長などを対象とした説明会を開催し、令和10年度からの円滑な移行に向け、新年度からの2年間をかけて取り組んでいく。 ・ 「目指す教育的効果について」は、会議でのより積極的な話合いがされることで、学校と地域の相互理解が深まり、学校支援ボランティアの参画が活性化することなどにより、児童生徒の学びや体験活動が一層充実するものと考えている。 ・ このような取組を通して、児童生徒に自己肯定感や他人を思いやる気持ちなどを育むことや、地域の担い手としての自覚を高めていくことを目指していく。 <p style="text-align: right;">(教育長)</p>	<p>学 校 教 育 課 (生涯学習課)</p>
-------------------------------	---	--	------------------------------

報告第18号

令和7年度宇都宮市「学習内容定着度調査」及び「学習と生活についてのアンケート」の結果概要について

令和7年度宇都宮市「学習内容定着度調査」及び「学習と生活についてのアンケート」の結果概要について、次のように報告する。

令和8年3月23日提出

宇都宮市教育委員会
教育長 小堀 茂雄

別紙のとおり

令和7年度宇都宮市「学習内容定着度調査」及び「学習と生活についてのアンケート」の結果概要について

1 調査の概要

「実施結果報告書」(冊子) P 3-6

(1) 学習内容定着度調査

【令和7年12月10日(水)】

- ・ 宇都宮市立小学校第6学年の児童及び中学校第3学年の生徒
- ・ 小学校4教科(国・社・算・理), 中学校5教科(国・社・数・理・英)

(2) 学習と生活についてのアンケート 【令和7年12月8日(月)～10日(水)】

- ・ 宇都宮市立小・中学校の児童生徒

2 「学習内容定着度調査」実施結果報告

「実施結果報告書」(冊子) P 8-36

(1) 結果概要(参考値は、他自治体で同じ問題による調査を実施した際の平均正答率)

ア 小学校6年生の状況

- ・ 小学校では、各教科の本市平均正答率を参考値と比較すると、社会、算数、理科は上回っており、国語はやや下回っている。また、基礎・活用問題別については、国語の基礎・活用と算数の基礎を除き、すべての教科で本市平均正答率が参考値を上回っている。

【小学校6年生：教科全体及び基礎・活用別の正答率】

教科	国 語		社 会		算 数		理 科	
	本市	参考値	本市	参考値	本市	参考値	本市	参考値
全体	<u>71.3</u>	72.0	74.8	72.1	71.4	70.9	69.1	67.6
基礎	<u>75.2</u>	76.0	78.5	76.2	<u>72.6</u>	73.1	72.4	70.6
活用	<u>63.9</u>	64.5	67.1	63.4	68.0	64.7	60.9	60.3

※ 下線は、本市平均正答率が参考値を下回った項目

イ 中学校3年生の状況

- ・ 中学校では、すべての教科において、本市平均正答率が参考値を上回っている。また、基礎・活用別問題についても、すべての教科で本市平均正答率が参考値を上回っている。

【中学校3年生：教科全体及び基礎・活用別の正答率】

教科	国 語		社 会		数 学		理 科		英 語	
	本市	参考値	本市	参考値	本市	参考値	本市	参考値	本市	参考値
全体	74.7	66.6	64.1	57.4	73.0	64.4	66.8	60.7	62.6	56.0
基礎	79.7	73.1	67.1	61.1	75.9	70.2	68.0	63.7	65.6	60.2
活用	65.7	55.2	58.0	50.1	64.6	47.7	64.5	54.9	56.5	47.7

(2) 各教科の状況について

各教科の状況においては、一部の領域や設問に課題が見られており、これらの課題について重点的に指導していく必要がある。

【各教科の状況と指導改善の方策】

○：良好な状況 / ●：課題が見られる状況 ➡：改善策

国語	○小学校については、「情報の扱い方に関する事項」や「読むこと」の領域において、中学校については、基礎・活用、領域、観点別問題すべてにおいて、正答率が参考値を上回っている。
	●領域：書くこと ➡・考えをまとめ書く活動や、書いたことを共有して話し合う活動などの指導方法の工夫・改善
社会	○小・中学校とも、基礎・活用、観点別問題において、正答率が参考値を上回っており、中でも地理的分野について、上回り方が大きい。
	●領域：歴史と人々の生活 ➡・歴史上の人物や文化財、幕府の政策などに関する知識をもとに、複数の出来事に関連付けながら歴史の展開を考えたり、時代の特色を説明したりする学習活動の工夫・改善
算数・数学	○中学校については、基礎・活用、領域、観点別問題すべてにおいて、正答率が参考値を上回っており、小・中学校とも、「データの活用」領域の基礎問題すべてにおいて正答率が参考値を上回っている。
	●領域：数と計算 ➡・数量の関係に着目し、式の意味や計算の方法について考察する学習活動の工夫・改善
理科	○小・中学校とも、基礎・活用、領域、観点別問題において正答率が参考値を上回っており、中でもエネルギーの内容について、上回り方が大きい。
	●領域：生命・地球（小） ➡・観察、実験などの結果を基に、自分が既にもっている考えを検討させるなど、根拠をもってより妥当な考えをつくりだす学習活動の工夫・改善
英語	○基礎・活用、領域、観点別問題すべてにおいて正答率が参考値を上回っており、中でも「書くこと」の領域について、上回り方が大きい。
	●領域：聞くこと ➡・聞いて捉えることを複数準備し、それぞれを順番に聞き取らせるなど、同じ内容の英文であっても、課題に応じた聞き方につながるような学習活動の工夫・改善

(3) 今後の取組について

- ・ 調査結果についてのきめ細かな分析を基に、児童生徒の状況や学習指導上の成果と課題を適切に把握し、共通理解を図るとともに、学校全体で課題解決に向けた指導や取組の工夫・改善を図る。
- ・ 各学年の学習内容を確実に身に付けることができるよう、国、県、市の学力調査における本市児童生徒の学力の状況を一体的に捉え、各教科の課題に応じて、学期ごとや学年末などの学習のまとめの一層の充実を図る。
- ・ 「書くことキャンペーン」を全市で展開し、協働的な学びにおける対話を生かし、自分の考えを言葉でまとめて書く活動などの充実を図る。

3 「学習と生活についてのアンケート」実施結果報告

「実施結果報告書」(冊子) P 38-61

(1) 児童生徒の状況

ア 学習に対する意識や取組について

資料編【表1, 2】

「学習に対して、自分から進んで取り組んでいる」、「自分で計画を立てて、家庭学習に取り組んでいる」の設問に肯定的に回答した割合は、小学校で昨年度よりやや減少しているが、中学校では昨年度より増加している。また、学力調査を実施した教科の学習を「好きですか」との設問に肯定的に回答した割合は減少傾向にある。

イ 心の教育について

資料編【表3】

「自分やみんなのためになることは、がんばってやろうとしている」、「誰に対しても、思いやりの心をもって接している」の設問に肯定的に回答した割合は、すべての学年において90%前後の値を示している。

ウ 運動習慣について

資料編【表4】

「休み時間や放課後、休日などに、自分から進んで運動をするようにしている」の設問に肯定的に回答した割合は、小学校では60%～70%台、中学校では50%～60%台であり、小学校5年生以降、学年が上がるにつれて減少する傾向が見られるが、多くの学年で昨年度よりも増加している。

エ 1人1台端末等の活用について

資料編【表5】

「パソコンを使って、相手に分かりやすく自分の考えや調べたことを伝えることができる」、「インターネットを活用するとき、正しいかどうかよく考えて情報を得ており、また、責任を持って情報を発信している」の設問に肯定的に回答した割合は、学年が上がるにつれて増加する傾向にあり、1人1台端末等の活用が進むとともに、情報活用能力が向上している傾向が見られる。

オ スマートフォンや携帯電話について

資料編【表6】

スマートフォンや携帯電話の所持率や使用時間が、ほとんどの学年で昨年度より増加しており、中学校では所持率が90%を超えている。

(2) 課題等

- ・ 授業においては、学習に対して自分から進んで取り組む意識や複数の教科に対する興味・関心などが低下傾向にあることから、児童生徒が主体的に学習に取り組むことができるよう、授業を改善していく必要がある。
- ・ 家庭学習の計画的な取組により、学習内容の定着を図る必要がある。
- ・ 家庭において、スマートフォンや携帯電話を利用する頻度が高くなっている傾向が見られることから、ネットトラブルなどの防止対策をより一層充実させる必要がある。

(3) 今後の取組について

- ・ 授業においては、児童生徒一人一人が「やってみたい」「解決したい」と思えるような教材提示による導入の工夫により追求意欲を高めるとともに、自分で立てた見通しに対する振り返りを計画的に実施するなど、児童生徒が主体的に学習に取り組めるよう、単元構成や学習活動を工夫する。
- ・ 家庭学習においては、授業で学習した内容と家庭学習との関連付けを図るとともに、自主学習ノートの使い方の好事例を紹介するなどしながら、児童生徒が主体的に家庭学習に取り組めるよう課題の出し方を工夫する。
- ・ 引き続き「情報モラル／デジタル・シティズンシップ教育年間指導計画」に基づき、インターネットに起因するトラブルの防止対策に係る教育を推進し、適切な使用方法等について考えさせるなど、より良い情報の使い手となるための取組を、保護者と連携して、計画的・継続的に行う。

資料編

1 「学習と生活についてのアンケート」実施結果報告について

【表1】 授業や学習に対する意識や取組について

設問内容		小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3
先生や友だちの話を、最後まできちんと聞いている。	R7	92.6	93.8	92.4	93.3	93.6	93.7	95.5	96.2	96.4
	R6	93.5	94.1	92.8	93.3	93.5	94.0	95.3	95.0	96.6
授業を集中して受けている	R7	—	—	89.0	88.7	87.6	87.6	86.4	87.4	88.8
	R6	—	—	88.5	89.4	87.2	89.1	87.3	86.1	89.3
学習に対して、自分から進んで取り組んでいる。	R7	87.2	78.7	81.6	78.9	76.7	74.5	70.4	68.7	78.4
	R6	88.0	80.0	81.5	80.3	76.1	76.3	70.6	65.9	76.4
自分で計画を立てて、家庭学習に取り組んでいる。	R7	—	—	64.5	62.4	61.5	61.0	55.6	54.3	63.9
	R6	—	—	66.1	65.2	60.3	62.7	56.5	49.5	62.5

【表2】 「教科の学習は好きか」の経年変化について

設問内容		H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7-H28
〔小学校〕 次の教科の学習は、好きか。	国	76.0	76.1	75.3	74.2	72.5	71.2	70.8	70.1	68.8	67.6	-7.2
	社	73.9	73.5	71.3	70.7	68.5	65.0	64.2	63.2	62.5	60.9	-11.3
	算	77.8	77.8	76.8	75.3	74.4	72.1	70.7	69.9	68.8	67.1	-8.6
	理	85.8	86.7	86.6	86.0	86.8	86.2	85.6	84.0	81.9	81.5	-4.2

設問内容		H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7-H28
〔中学校〕 次の教科の学習は、好きか。	国	65.6	68.7	70.3	71.7	70.2	68.5	69.0	67.3	65.7	64.9	-1.5
	社	68.3	69.7	71.8	69.7	70.2	70.3	69.5	68.4	68.3	67.7	0.8
	数	58.1	59.9	60.4	59.7	60.0	59.9	58.7	57.6	56.1	53.7	-3.2
	理	70.4	72.0	71.6	71.7	70.7	70.5	70.1	69.4	68.7	68.6	-2.3
	英	65.9	66.9	78.3	65.8	67.2	62.8	61.2	60.8	61.3	60.6	-5.3

【表3】 心の教育の充実について

設問内容		小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3
自分やみんなのためになることは、がんばってやろうとしている。	R7	—	—	87.6	87.9	89.3	89.0	90.5	92.5	92.2
	R6	—	—	87.9	88.2	88.3	90.8	90.9	90.1	92.6
誰に対しても、思いやりの心を持って接している。	R7	94.2	90.2	89.6	88.4	89.1	88.8	90.5	93.8	92.4
	R6	93.5	91.2	89.5	89.3	89.3	89.8	91.9	90.1	92.9

【表4】 運動習慣について

設問内容		小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3
休み時間や放課後、休日などに、自分から進んで運動をするようにしている。	R7	77.6	76.1	78.4	78.4	74.4	65.5	65.0	66.5	55.9
	R6	77.2	76.0	78.2	78.3	70.4	65.4	65.3	61.7	53.4

【表5】 1人1台端末等の活用について

設問内容		小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3
パソコンを使って、相手に分かりやすく自分の考えや調べたことを伝えることができる。	R7	—	—	69.2	76.4	83.6	87.0	88.0	89.1	89.7
	R6	—	—	71.1	78.1	83.6	89.0	86.8	87.0	89.3
インターネットを活用するとき、正しいかどうかよく考えて情報を得ており、また、責任を持って情報を発信している。	R7	—	—	—	—	85.0	90.2	90.3	91.9	93.2
	R6	—	—	—	—	86.6	90.5	91.4	90.2	94.0

【表6】 携帯電話やスマートフォンについて

設問内容		小1	小2	小3	小4	小5	小6	中1	中2	中3
自分のスマートフォンや携帯電話を持っている	R7	28.2	31.0	40.4	52.2	61.0	72.8	90.0	92.5	92.2
	R6	27.6	29.6	38.9	49.2	62.2	68.6	87.2	89.2	90.5
平日、1日にスマートフォンや携帯電話を使用する時間※1	R7	51分	1時間5分	1時間7分	1時間19分	1時間27分	1時間44分	2時間1分	2時間9分	2時間4分
	R6	47分	1時間5分	1時間4分	1時間14分	1時間24分	1時間39分	1時間58分	2時間7分	2時間3分

※1 電話やゲームをしたり、動画やインターネットのサイトを見たり、SNSを利用したりする時間

通学区域弾力化制度等による令和8年度入学者の募集結果及び
児童数の見込みについて

1 ライトラインを利用した通学区域弾力化制度

(1) 制度募集の結果及び令和8年度児童数の見込み

○平石中央小学校

	R7年度 児童数 (R7.5.1)	R8年度 児童数 (学区内のみ)	児童 募 集	学区外 児童・兄弟 ()はライトライン 制度利用者		ライトライン 弾力化		R8年度 児童数 (見込み)
				1次	2次	1次	2次	
1年	15	12		0		4	0	16
2年	17	9		4 ⁽²⁾		0	0	13
3年	17	11		5 ⁽³⁾		0	0	16
4年	12	16		1		0	0	17
5年	6	12		0		1	0	13
6年	7	4		2		0	0	6
計	74	64		12 ⁽⁵⁾		5	0	81

今泉小, 石井小, 峰小,
清原中央小

今泉小

※ 2次募集申請者：なし

※ 令和8年度のライトライン通学者数は12名の見込み(今年度申請者含む)

2 小規模特認校制度

(1) 制度募集の結果及び令和8年度児童数の見込み

○清原北小学校

	R7年度 児童数 (R7.5.1)	R8年度 児童数 (学区内のみ)	特認校 児童・兄弟 ※指変含む	小規模特認校		R8年度 児童数 (見込み)
				1次	2次	
1年	21	5	2	7	1	15
2年	15	8	13			21
3年	20	4	10	0	0	14
4年	21	10	10			20
5年	16	11	10			21
6年	21	7	9	0	0	16
計	114	45	54	7	1	107

清原東小③, 岡本西小, 細谷
小, ゆいの杜小, 岡本小

横川中央小

○城山西小学校

	R 7年度 児童数 (R7.5.1) ※特支除く	R 8年度 児童数 (学区内のみ) ※特支除く
1年	17	8
2年	19	3
3年	14	9
4年	18	7
5年	18	5
6年	13	8
計	99	40



特認校 児童・兄弟 ※特支除く ※指変含む	小規模特認校		R 8年度 児童数 (見込み) ※特支除く
	1次	2次	
3	8	1	20
14	0	0	17
10	/	/	19
7	/	/	14
11	0	0	16
10	/	/	18
55	8	1	104

特別支 援学級 児童数
0
1
1
1
2
2
7

宝木小⑤, 城山東小②, 峰小

峰小

令和7年度 第2回社会教育委員の会議の結果について

- 1 開催日時 令和8年2月20日(金) 13時30分～14時45分
- 2 開催場所 中央生涯学習センター 5階 人材かがやきセンター研修室
- 3 出席委員 宇都宮市社会教育委員
定員20名のうち19名
- 4 傍聴者 なし

5 議 事

(1) 報告事項

- ①第67回全国社会教育研究大会岩手大会 参加報告について
②令和7年度 図書館事業に係る図書館参考人からの意見について

(2) 協議事項

- ① 令和8年度 社会教育行政の基本方針及び重点施策について
② 令和8年度 文化行政の基本方針及び重点施策について
③ 令和8年度 社会教育関係団体に対する補助について

(3) その他

- ① 令和8年宇都宮市二十歳を祝う成人のつどいの実施状況について
② 宇都宮市二十歳を祝う成人のつどいの高校生向けアンケート結果について
③ 今後のスケジュールについて

6 主な意見

【報告事項】

- ① 第67回全国社会教育研究大会岩手大会 参加報告について
② 令和7年度 図書館事業に係る図書館参考人からの意見について

- | | |
|------|--|
| 御意見① | 「読み放題パック」の利用状況について教えてほしい。 |
| 回答① | 市立の小学4年生～中学3年生まで約2万6千人にアカウントを配布しているほか、国公立や私立の学校からの依頼を受けてアカウントを配布しており、閲覧数は、約9万2千回となっている。小中学生にアカウントを配布したことをきっかけに、既に図書館の利用カードを持っている大人の方でも電子図書館にご登録いただく方が増えている状況である。 |
| 御意見② | 紙の本の利用に繋げる工夫について記載があるが、読み放題パックで借りられた紙の本について、貸出件数に変化はあるか。 |
| 回答② | 読み放題パックは、読書に関心の薄い子どもにも関心を持ってもらうため、紙の本であまり所蔵していない内容が軽めのものを選定している。 |

【協議事項】

① 令和8年度 社会教育行政の基本方針及び重点施策について

- 御意見① 放課後子ども教室，地域協議会について，現場を担っている方の年齢が高齢化していると感じるが，宮っ子ステーション事業の充実に向けた市の考えを教えてください。
- 回答① 放課後子ども教室については，現在60校で実施しており，67校を実施目標としている。そうした中でコーディネーターの方が見つからないことが大きな課題と考えている。今後，地域の方だけで現場を担うことが困難であれば，他の手法を検討していきたい。
- 御意見② 放課後子ども教室の担い手不足，特に若い年代の方が少ないことについて，活動時間外の準備や片付けなどがあることから時間の確保が難しいためだと思う。また，空き教室の無い学校は物品を置く場所がなく，活動場所の確保問題などがある。このような現状を知ってもらいたい。
- 御意見③ 子どもの家の運営について，子どもの預かりが多くなり，毎年，学校側に教室を使わせてほしいという要請が増えている。行政には子どもの預かり場所について計画的な対応を考えてほしい。
- 御意見④ 自主夜間中学について，現在，東生涯学習センターを使用しており，使用料の減免を受けているが，使用料を無料にできないか検討してほしい。

【協議事項】

② 令和8年度 文化行政の基本方針及び重点施策について

- 御意見① 中学校の部活動の地域展開に関して，文化部と運動部をあわせると外部講師は700人くらい不足すると思う。文化とスポーツの部分については，中学生が触れていかないと，魅力創造部で行っている事業が未来に活かされなくなってしまうので，資料上でも重要視したほうがいい。
- 御意見② 山車屋台を現在地域で保存しているが，保存費用や，中心部においては保存する場所の確保も難しく，行政でも対策をとる必要があると思う。
- 回答② 文化財については，文化財保護法で所有者が責任をもって保管するとあるが，市としても地域で守り伝えられてきた山車屋台の保存継承は非常に重要であると認識している。そのため山車の保管庫を新たに建てる際には，建設費の3分の2を補助するといった制度を設けているが，中心市街地の保管場所の確保など課題もあるので，引き続き手法を検討していく。

【協議事項】

- ③ 令和8年度 社会教育関係団体に対する補助について

御意見① | 異議なし

【その他】

- ① 令和8年宇都宮市二十歳を祝う成人のつどいの実施状況について
② 宇都宮市二十歳を祝う成人のつどいの高校生向けアンケート結果について
③ 今後のスケジュールについて

御意見① | 成人のつどいについて、高校生向けアンケート結果はどのように活用するのか。

回答① | 成人のつどいの参加者にはアンケートを毎年取っているが、これから二十歳を迎える若者の意見を集めたことがなかったため、高校生向けのアンケートを実施した。アンケートからは写真スポットや仲間たちとの再会を重要視する声があったため、今後しばらくは現在の実施手法を続けていくが、引き続き人口減少に対応した手法についても検討していく。

令和7年度 第2回宇都宮市生涯学習センター運営審議会の結果について

- 1 開催日時 令和8年2月5日（木） 午前10時00分～午前11時00分
- 2 開催場所 宇都宮市役所14大会議室（宇都宮市役所14階）
- 3 出席委員 生涯学習センター運営審議会委員
定員20名のうち15名
- 4 傍聴者 なし
- 5 議 事
 - ・ 協議事項
令和8年度生涯学習センター事業（案）について
 - ・ 報告事項
令和7年度生涯学習センター文化祭について

6 主な意見

【協議事項】令和8年度生涯学習センター事業（案）について

- | | |
|------|---|
| 御意見① | 子どもの家事業に係るチラシを現在各センターに設置いただいているが、各センターで実施している未就園児を対象にした講座などにおいても、入口でチラシを配布すると子どもの家で実施している子育て支援事業の利用が進むのではないかと思う。 |
| 回答① | 講座開催とあわせたチラシの配布について各センター共有して検討させていただく。 |
| 御意見② | 資料で第1回の意見を踏まえてライフプランの講座を5つのセンターで計画しているとあるが、ほかの地域ではこういったものを計画していないのか、するべきなのかを教えてほしい。 |
| 回答② | 市内18のセンターにおいては、地域課題や地域住民のニーズが異なるため、重点項目に基づきそれぞれのセンターが地域にあわせた講座を検討している。そのため、全センター一律で実施するべきものではないと考えている。 |
| 御意見③ | 公共施設予約システムの導入前と導入後の会議室利用状況はどのように変わっているか、それに伴い来年度どのように改善していくのか。 |
| 回答③ | まだ昨年度と今年度の利用状況の比較データがとれていないところであるが、予約が24時間可能になったほかインターネットから予約空き状況も確認できるなど、「利用しやすくなった」との声や新規の利用者の方も増えてきている。引き続きシステムを気軽に使ってもらいながら施設の利用促進を図っていく。 |

- 御意見④ 高齢者の方が多くなった中で、デジタルディバイド対策は力を入れて継続してほしい。
- 回答④ 引き続きデジタル支援窓口を活用してもらうほか、今年度雀宮で「デジタルカフェ」という、気軽に参加者や地域の支援員と集まって学べる場を提供する取組なども実施しており、引き続きやり方を検討しながらデジタル支援を推進していきたい。
- 御意見⑤ 働き世代については時間も限られているので、働きながら地域のことにも取り組んでもらうにはどうしたらいいか検討していただきたい。
- 回答⑤ 働き世代について、平日の仕事終わりの夜の時間帯や休日開催など開催時間を工夫しているところであり、引き続き時間が限られる働き世代の方にも参加してもらえるよう、やり方を検討していく。
- 御意見⑥ 自治会に入ってくれる若い人たちがおらず、若いうちから地域のことに興味をもってもらう工夫が必要かと思う。
- 回答⑥ 各センターで実施している文化祭や講座を活用し、地域で活躍している団体について知るきっかけを若い世代にも提供できるよう検討していきたい。
- 御意見⑦ 講座を実施する際オンラインやオンデマンドなどあとから講座を見返せるような取組、環境はどの程度あるのか。
- 回答⑦ 講座をオンラインで配信したり、講座の様子を録画してYoutubeにアップしたりするものはあるが、数は多くはない。講師の方に配信動画をだしていいか了解をとる部分や講座資料の著作権問題もあるので、対応が難しい。
- 御意見⑧ 以前参加した動画配信の講座について、直接講師に聞いた方がいいものや資料を見返すことができない点などオンラインは難しい面があると気付いた。
- 回答⑧ オンライン講座について、講師の著作権問題などで資料の配布が難しい講座もあるところだが、対面の講座と併せてZoomで繋がる講座などもあり、受講者に参加スタイルを選んでもらうことで、学習に触れる機会を増やしたいと考えている。
- 御意見⑨ 私はVスタッフとして講座を企画しているが、資料に各センターでどの程度Vスタッフが関わっているか記載がなかったため、記載があるといい。
- 回答⑨ 次回開催時には、Vスタッフはこんな講座や活動がある、ということ資料にも入れさせていただきたい。
- 御意見⑩ 河内地区では、学生ボランティアをイベント当日に集めるのではなく、企画運営から携わってもらっており、以前、子どもたちから「自分たちで郷土料理をつくりたい」という意見があったため、まず郷土料理の作り方の講座を子どもたちに受講してもらい、その後、大人対象の講座で講師のアシスタントとして子どもたちが郷土料理の作り方を教える側になるという取組をした。子供たちが地域で活躍できるような機会を設けていくことで、将来的に、先ほどの御意見にもあつ

た自治会参加などの地域課題の解決の糸口になるのではないかと思います。

回答⑩

子どもたちが自分で学んだ成果を教える側になることと、今回地域の郷土料理を題材にしたということで、地域の魅力を次世代にも繋げていく素敵な取り組みである。ぜひほかの講座においてもこういったことができないか、各センターにも共有させていただく。

【報告事項】 令和7年度生涯学習センター文化祭について

御意見①

参加団体の固定化，高齢化，減少しているといった課題について今後どのような対策をとる予定か。

回答①

センターを利用されている団体の方とセンターとの結びつきが重要になってくるかと思うが，新規の生涯学習団体の方も増えてきているため，声をかけていただきながらぜひより多くの方に参加いただきたい。

御意見②

当日の様子を文化祭に行った方が SNS にアップするなど幅広く皆さんにみていただく手法がないかと思う。

回答②

チラシ等作成する際に SNS へのアップを促す文面を入れるなど工夫したい。

御意見③

文化祭の様子を撮ってアップすると一般の方が写りこみ，問題になるかと思うので，映えスポットをつくってもらい，ハッシュタグなどをつけて発信する取組にするというかと思う。

回答③

写真を撮るスポットや，ハッシュタグキャンペーンなど文化祭とあわせて開催できないか検討させていただく。

御意見④

センターのお祭りに参加した学生ボランティアが，任されることが少なく，自分たちがなんのために行ったのかという感想を抱いていたため，お客様ではなくスタッフの一人として扱ってほしい。子供たちは学校でもイベントの実行委員として動いており，できる力はあるため，働ける場所，必要とされる場所などを提供していただき，いずれそれが，地域やまちに関心をもつことに発展するのではないかと思う。

回答④

学生ボランティアについて，今後のやり方の見直しができるかと思う。

令和７年度 第２回視聴覚ライブラリー運営委員会の結果について

- 1 開催日時 令和８年２月１７日（火）
- 2 開催方法 書面開催
- 3 委 員 １０名
- 4 議 事
 - （１）視聴覚ライブラリー利用状況について（１２月までの中間報告）
 - （２）視聴覚ライブラリー事業実績について（１２月までの中間報告）
 - （３）利用者アンケート結果について
 - （４）令和８年度視聴覚ライブラリー運営目標について

5 主な意見

（１）視聴覚ライブラリー利用状況について（１２月までの中間報告）

- ・スタジオは施設予約システムの導入により新規利用が増加している。
- ・パソコン室は定期利用団体のほかに新規利用が増えていない。
- ・教材制作室及び試写室の利用は、動画編集ソフトやアプリの普及に伴い減少している。

- | | |
|------|--|
| 御意見① | <p>スタジオの利用増加については、予約システムの導入により認知度が上がったためだと思う。スタジオは需要が高いため、今後もフル活用されていくと思うし、機材等を充実させても良いのではと思う。</p> <p>予約システムの導入が功を奏していることが分かるし、今の時代には必需かもしれない。</p> |
| 御意見② | <p>パソコン室は図書館や視聴覚ライブラリーが自主事業を企画しないと利用頻度が増えないと思う。良い企画を実施いただきたい。</p> |
| 御意見③ | <p>教材制作室や試写室はなかなか厳しい状況にあると思う。利用が増えそうな要因が思い浮かばないので、今後は各学校等で作成した教材を可能な範囲で共用するような仕組みを作るのはどうか。</p> |
| 御意見④ | <p>教材の貸出数では16ミリは新規作品もなく、なかなか増えないと思う。ビデオディスクはほぼ横ばいだが新規作品も多数購入頂いたので、今後は増加が期待できるのではと思う。専門性のある映像機材（ビデオディスクなど）については、園や学校で所有するほどではないので、貸出を継続して欲しい。</p> |
| 御意見⑤ | <p>機材の貸出数は教育現場のICT環境の整備に伴い増加が見込めないが、社会教育の場では貸出数が横ばいではと思うので、視聴覚ライブラリーのPRをお願いしたい。</p> <p>特別なときに、借りたいものが視聴覚ライブラリーに行けばある、ということになれば、利用者数は維持していくと思う。施設の利用状況（スタジオ以外）、視聴覚教材・機材の貸出数からICT機器の普及がよく分かった。</p> |

(2) 視聴覚ライブラリー事業実績について（12月までの中間報告）

- ・映画会の参加人数は2,806人（前年度より増加している）
- ・講座や研修等の参加人数は186人（前年より増加している）

御意見① 映画会の参加人数の増加はすばらしく思う。これは、視聴覚ライブラリーが良い作品を選定し、認知度が定着してきているためだと思う。今後も市民の需要を見極める必要があると思うが、映画会、講座とも作品・企画次第だと思うので、視聴覚教材の更なる充実をお願いしたい。

機材については次々に新しいものが出てくるので、更新していかないと貸し出しが減ってしまうと思うが、更新する必要があるかどうかは要検討かもしれない。

令和7年度は9か月分の実績のため、必ずしも貸出数・利用人数が減少しているとは言えないように思う。

御意見② 講座については良い企画を実施しているため、参加人数も増加しているのではと思う。プログラミング講座は参加人数が減っているので、要因を検討した方がよい。学ぶきっかけ作りとして、公共のライブラリーや図書館がやることは意義があるのではないか。

(3) 利用者アンケート結果について

- ・98%の利用者が、施設利用や職員の接遇に「満足」又は「ほぼ満足」と回答。

御意見① 令和5・6年度と同様だが、おおむね良好と思われる。設備等の充実を継続してほしい。

御意見② すばらしい結果だと思う。市民にとって利用しやすいものであることが大切だと感じる。

御意見③ 施設利用や講座などの事業の満足度も高く、料金も適正という回答が多いので、皆さんが喜んで利用できる施設であることがわかる。

御意見④ 職員が努力されていることが結果から伝わってきた。

(4) 令和8年度視聴覚ライブラリー運営目標について

- ・視聴覚ライブラリーにおける課題と機能の整理
- ・公共施設予約システムの円滑な運営
- ・視聴覚設備・機材の整備
- ・設備・機材を活用した学習機会提供の充実

- 御意見① PC・スマートフォン等、デジタル通信ツールの普及により、個人のICT利用形態が変化していることなど、本施設の運営目標の見直しには合理的な理由があると思う。団体での利用者が他の方法や他の場所で代替できるのかは不明だが、可能な範囲で支援されることを期待している。
今はスマホでも動画編集もでき、AIを使った画像編集や動画作成も進化している。時代の変化とともに運営の仕方を変えていくのは大切だと思う。市民が望む形を模索していただければ幸いである。
運営目標については、デジタルの普及と利用状況から考えられていることが分かるため賛成である。時代の流れとともに在り方も考えていかねばならないと思う。
- 御意見② 学校教育の場では、ICTの充実により利用が低迷する可能性がある一方、社会教育の場では、まだまだ利用需要はあると思う。確かに、パソコン・スマートフォンの普及により個人レベルではいろいろなコンテンツを利用できるようになっているが、「映画会」のように大きなスクリーンで多数の方が集まって視聴できる環境は「視聴覚ライブラリー」なくしては実施できないと考える。
- 御意見③ 「映画会」「講座」の参加人数が増えてきているように、「良い作品・企画」があれば、これからも利用状況はよくなっていくと思う。最近では、各地の図書館でも定期的に「映画会」を実施するようになり、また、自治会での映画会も増えてきている。このためにも新規の良い機材の整備も不可欠である。著作権法の絡みもあって、上映権付の作品が必要であり、一般のレンタル品では実施出来ないためお願いしたい。
- 御意見④ もう手に入らない有用な教材（ビデオテープなど）は、著作権法の範囲内でデジタル化等も必要だと思う。
16ミリ映写機などの維持には苦労があると思うが、教育や文化的側面も考えて、公共の図書館やその他教育文化施設において維持管理や貸出などを継続していくことは必要ではないか。