

第48回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
1	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	ICT化へ向けて補助金制度は良いが、それに取組むまでにハードルが高い町内もある。町内会アドバイザー派遣事業をより充実させ、若い市民が参画出来るように問題点を抽出していけるとよい。まだ、外から見ている感じがする。	今後の地域活動におけるデジタル化の必要性については、国においても掲げているところであり、本市においても例外ではないと考えている。町内会におけるICT化は、町内会の状況に合わせて導入する必要がありますが、市ではICT化における財政面での支援として補助金制度を創設していることに加え、技術面の支援として次の支援を行っています。 ①ドコモショップ豊川店と協定を結び、希望する町内会等の集会所等に出向きスマホの操作方法等を説明しています。 ②補助対象となっている電子回覧板「結ネット」運用事業の参加団体のうち希望する団体に対し、若者を中心とするICTボランティアが地元に出向き、登録方法や操作方法を説明しています。 町内会アドバイザー派遣事業においては、令和4年度及び令和5年の2か年において、「若者の町内会活動への参加」をテーマに実施してきました。さらに、令和6年度からは、アドバイザー派遣事業に、町内会と企業等をつなぐ「まちづくりコーディネーター」が参加して支援するなど体制の強化を図っています。
2	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	町内会啓発冊子を市内全小学校へ配布とあるが、効果はあるか。子どもがいる家庭よりも、他の世帯が多いと思うので、その部分の強化をした方が良く考える。	町内会啓発冊子は、市内全小学校の全小学校3年生に配布し、町内会活動について理解することで、子どもの頃から、自分の住む地域への愛着心やまちづくりの意識を醸成することを目的に実施しています。また、学校からの要望に応じ、当該冊子を活用して町内会出前講座を実施しています。 これらの取組により「自分たちのまちは自分たちでつくる」必要性の啓発が図られているとともに、出前講座のアンケートでは、「祭りやゴミ拾いを町内会が実施していることを初めて知った」「町内会や行事に参加したいと思った」など、自分たちの住む地域への愛着心を育むことができているなど効果は高いと考えています。
3	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	加入率を上げることが理想ではあるが、分母が住基世帯数であるならば、分子も同様な世帯数カウントが必要である。加入に強制力がないとしたら、ある程度の加入率があれば可とせざるを得ないのではないかと。市が積極的に町内会の現場に入り、目的に合った施策（会議等への出席、促進依頼、ICT活用事業紹介等）を行っていくことが、加入率の向上と負担軽減に繋がるものと考ええる。	これまでは、加入率の低下対策をテーマに掲げていたが、世帯分離が急増する中において、加入率を目標とすることは適切でないと判断し、近年は、加入世帯数の維持・増加に考え方を切り替えています。 市では、町内会や企業等と協働のまちづくりを推進しており、少しでも多くの市民が町内会に加入していただけるように、今後も取り組んでいくことが重要であると考えています。 町内会等自治組織は、任意の団体であるため、市の介入が困難な場面が多い中、アンケート等により町内会等のニーズの把握に努めるなかで、間接的に加入世帯数の増加と役員等の負担軽減に資する取組を実施しています。

第4 8回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
4	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	町内会加入のための取組みは評価できる。 「町内会の負担軽減」事業を実施し、ICT活用も現在185町内会中37町内会ある。少子高齢化で若い世代の少ない過疎地域が増えていく中で、ICTで負担軽減ではなく、反対に負担になる町内会が生まれることを危惧する。こういう状況も視野に入れて取組んでいただきたい。	町内会で抱える課題等は、地域によって様々であり、課題等内容を踏まえてICT化に取り組むタイミングや内容を検討していただければよいと考えており、ICT化を強制するものではありません。 そうした中で、市ではICTを活用した町内会活動の事例を示すことで、自身の町内会においてもICT化をすることで効果があると思っていただければと考えています。
5	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	高齢の世代と若い世代ではライフスタイルも違い、町内会に対する考え方も全く違うと思うが、未来に向かって若い世代の加入世帯数を増やし、町内会の存続を目指すのであれば、時代に合わせていくことは必要だと考える。	未婚率や共働き率の増加に加え、働き方改革による定年延長などライフスタイルが変化していく中で、地域によっては、若い世代の町内会活動への参加者が減少しています。 そうした中で、令和4年度・5年度の2か年において「若者の町内会活動への参加」をテーマとしたアドバイザー派遣を実施したほか、若者からの理解が大きいICTの活用を促進しています。
6	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	電子回覧板の導入を決めるのは、町内会長や運営に携わる役員か。私自身(50代、主婦、職業有り)としては、自分の町内会にも電子回覧板を導入してほしいと思う。回覧板はほとんどの場合ポストでの受け渡しであるため、各家庭に回るのに時間が掛かり、手間もかかる。また、早く回さないと迷惑になるかもしれないと考え、回覧物の内容もゆっくり見ることができずに回すこともある。これが電子回覧板であれば後で情報の確認もできる。導入してほしいと思うが、町内会長等が導入に積極的でない場合、導入はされない可能性が高いのではないかと。	一般的に、町内会活動に係る方針決定は、町内会長や運営に携わる役員によるところが多いと思われます。電子回覧板の導入にあたっては、電子回覧板の導入の決定に対する規定はなく、町内会員の要望が多い場合には導入に向かうことも考えられます。 なお、市では町内会活動におけるICT化を促進しており、町内会にICT推進員を置き、町内会活動のICT化の推進をしていただくようにお願いしています。
7	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	町内会の負担軽減の取組みとして、回覧板だけでなく「集金」もあると考える。町内会費、募金、お祭りの寄付など年に3~4回、組長(班長)が集金に回る。自分自身の仕事の都合や、ご近所の在宅時間とタイミングも合わず、何日かに渡って何度も近所を回らなければならず大変である。また集金に来ていただく側としても、留守や現金の準備など負担になることはある。キャッシュレス化も進んでいますので、時代に合わせて新しい方法を導入していくことも負担軽減の取組みになると考える。	既に口座振替を導入している町内会もあり、先進的な取組みとして町内会長等が参加する講座や冊子で紹介しています。また、未導入の町内会から相談を受けた場合には、導入済みの町内会につなげる体制を構築しています。 なお、キャッシュレス化については、PayPayなどの電子マネーで町内会費等が集金できないか業者と検討を始めています。
8	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	ICT活用による改革を進めているが、年齢等でICT導入に対してどうなのかや、もう少し町内会活動のあり方を議論していくことも考えた方がよいのではないかと。思う。(若い世帯がなぜ加入しないかの深堀り)	町内会活動に関し、若い世代が加入しない主な理由として、役員の負担が大きいことや共働きにより昼間の時間に地元にいらないこと、定年延長等により町内会活動への積極的参加が困難なことなどが挙げられます。 ICTの活用については、若者の町内会参加のきっかけづくりになると考えており、今後の町内会活動を考えた場合、現時点においてICT化することは早すぎる取組みではないと考えています。

第4 8回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
9	1	1	町内会加入の促進	市民協働国際課	町内会の負担軽減のために、行政からお願いしている業務や他市では行われていない市民体育大会の取り止めなど、思い切った対策が必要である。特に体育員は若い人が多く、仕事を持ちながらの兼務は厳しいものがある。町内会の役割も防災と環境くらいにしてはどうか。	
10	2	5	ボランティア・NPO等の人材育成	市民協働国際課	人材育成のための講座等の状況は分かるが、講座開催自体が目的となっている気がする。講座受講後にそれぞれがどのような道に歩んでいったのかが重要になり、その結果を持って人材育成の評価につながると考える。今のままでは「人材育成」ではなく「講座を開く」だけの結果で評価はできないと考える。	
11	3	7	市民活動団体の支援	市民協働国際課	市と個別団体の協働が軸となっていると思う。市民活動団体同士の交流ができる場を市が主体となっていくことで、似たような事業をまとめて行うこともでき、支援が円滑にまわり、より効果的な成果が出てくると考える。	
12	3	7	市民活動団体の支援	市民協働国際課	市民活動団体の組織も高齢化が進み、若年層の減少傾向に伴い、活動できる人が減少していると思う。市に対する団体の貢献度・重要度に応じて、活動できる人への有償の支援が必要だと考える。	
13	3	7	市民活動団体の支援	市民協働国際課	事業実施団体が連区や町内会となっているが、市長のマニフェスト「町内会の負担軽減」と矛盾するのではないかと。	
14	4	9	地方創生に関する包括連携協定	企画政策課	包括連携協定を結ぶことだけが目的になっていないか心配である。協定を結ぶことでどのようなことが期待できるのか市民目線からは分かりにくい。どのような立ち位置で連携が推進されるのかが分かるような図などがあると良い。企業団体も増えてきているので市と単独なのか、他の協定団体との連携方法もどうなっているのか、市民目線でも分かるようにしてほしい。	
15	5	17	とよかわ環境パートナーシッププロジェクト	環境課	市民活動団体や包括連携協定と連動するところもあると思う。同じようなことを行うのであれば、その横とのつながりも強化して情報共有し、無駄を省くことを検討しても良いと考える。	
16	6	19	企業連携による生涯学習講座開催の促進	生涯学習課	多様な学習機会の提供が目的であれば、企業という大きな括りだけでなく、個人でも素晴らしい人はたくさんいる。また、目的のその先をしっかりと見据えて取組むことで講座の意味が変わってくると考える。これも講座開催が目的化してしまっている。何のために行うのかを今一度考え直した方が良い。	
17	7	21	スポーツイベント開催支援	スポーツ課	スポーツ基本法の一部改正により、国民体育大会（国体）が国民スポーツ大会と名称変更した。世界的に広く用いられる「スポーツ」という言葉を基本的に用いるべきと言っているの、国に倣って市民体育大会を市民スポーツ大会に変更してはどうかと提案したい。	2024年の大会より、国民スポーツ大会に変更されることに伴い、本大会においても名称変更の検討を行います。 なお、検討にあたってはスポーツ推進委員会での意見も踏まえ検討する予定です。
18	7	21	スポーツイベント開催支援	スポーツ課	「スポーツへの興味、関心の向上」「スポーツ実施率の向上」を目的とした取組みであるが、「豊川いなり寿司体験や地元企業によるキッチンカーなどの出展」など、豊川市の観光振興・地域経済活性化につながる工夫がなされている点が評価できる。また、YouTubeでのコース動画の配信や招聘したゲストのSNS発信など、イベント情報の発信も多彩であり、今後もこうした創意工夫を期待したい。	

第48回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
19	8	23	AI等情報技術利用による業務効率化の推進	情報政策課	AI等情報技術利用は良いが、実際に利用した人の意見を聞くことを行った方がより良いと思う。利用増を無理やり行なって非効率的なやり方をしている人がいないのかという視点での確認も重要である。	
20	8	23	AI等情報技術利用による業務効率化の推進	情報政策課	「情報・共有」ではなく、「人材・品質」で整理して、労働時間の削減で整理したらよいと考える。	
21	9	25	行政手続のオンライン化の推進	情報政策課	公共施設の利用申請をする場合に、あいち電子申請・届出システムを利用すると、施設の空き状況がインターネット検索で確認できる。さらに予約をする場合には利用登録をすることで申し込みができる。但し、豊川市においては、スポーツ施設に限られ、文化・教養施設についてはネット上で申し込みができないようである。そのため、利用許可申請書を紙で提出し、使用料を現金で納入すると許可証と領収書（領収印の他に担当者印を押印）が発行される。施設により取り扱いが違うのは不合理であり、利便性を欠き、不便を伴うので、ぜひ改善を検討していただきたいと考える。	施設所管課から文化・教養施設においては用途が多様であり、予約前に利用目的の確認が必要である等、オンライン予約の対応が難しい事情があることを聞いております。利用者の利便性向上を図るため、施設所管課に対し、オンライン予約の前向きな検討について、働きかけを行っていきます。
22	9	25	行政手続のオンライン化の推進	情報政策課	市民サービスと働き方改革の2つの視点で評価をしてはどうかと考える。	
23	12	31	シティセールスの推進	元気なとよかわ発信課	広報広聴係との業務区分がいま一つわからない。広報に関する職員の意識改革で強化を図ってはどうか。	
24	13	33	広報に関する職員の意識改革の実施	秘書課	シティセールスの推進と連動するところもあると思う。同じような取組みの部分は協力して取組むとよいと考える。	
25	14	35	債券の運用	財政課	「豊川市公金の保管、管理及び運用基準」の改正目的はわかるが、具体的にどのような改正を行ったのかが記載されておらず、評価ができない。また、改正は令和4年に行われており、令和5年度の実施内容に記載するのは適切でないのではないか。	改正内容としては、複数の基金による一括購入を可能にし、資金の流動性を確保した運用を行うことができる旨を規定しました。（令和5年度に実施し、令和6年4月1日に施行）
26	14	35	債券の運用	財政課	仕組債の購入禁止について。 「豊川市公金の保管、管理及び運用基準」には、仕組債は購入しないことを明記されているのだろうか。もし明記されていない場合は、ぜひ明記するよう改訂してほしい。 そもそも仕組債は、証券会社の「仕切り値方式」で販売価格が設定されるので、販売した証券会社は値ザヤ（スプレッド）を抜く形で収益を得ることができる。この場合、名目上は手数料を取られないが、実質上は顧客が証券会社に高額な販売手数料を支払っている。 複雑な金融商品ほど証券会社が高い手数料を得られることは業界の常識であり、購入者はカモにされていることが一般的だ。仕組債に組み込まれているデリバティブがゼロサムゲームであることを踏まえれば、仕組債の購入は、元本を担保に入れて、ギャンブルをしているようなものであり、そういうことは公金でやるべきではない。	仕組債を購入しないことは明記されていませんが、第14条2（1）にて「信用リスクに対応するため、購入する債券は、元本の償還が確実な債券である国債、政府保証債、地方債又は地方公共団体金融機構債とする。」と明記しています。

第4 8回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
27	14	35	債券の運用	財政課	超低金利環境下での長期債の高値掴みの懸念について。 日本銀行は2022年12月から数次に渡ってイールドカーブ・コントロール（長短金利操作）の修正を行い、2024年3月にはようやく大規模緩和の解除を決定した。このため、今後、長期金利（日本国債10年物の利回りなど）の上昇が見込まれる。我が国でこれまで長らく続いた超低金利環境が変わろうとしている。 日本国債や政府保証債、あるいは格付けの高い事業債でも、金利がほぼ下限に達している状況で、言い換えると、債券価格がほぼ上限に達している状況で、国債や事業債を購入することは、高値掴みをして含み損となる蓋然性が高い。 今後、異常な超低金利環境が終焉し、「金利のある世界」に移行していくならば、金利が極めて低い状況で10年物や20年物の公債・事業債で無理に利金を稼ぐ必要性はないのではないか（超低金利環境では、短期債では利金がほとんど稼げないので、債券運用者は長期債を買ってしまう嫌がある）。 金利の先行きを予測することは理論的に不可能であるが、債券運用を本格化するのにはある程度の金利の上昇を見極めてからの方がよいだろう。現状では、長期債を用いたラダー型ポートフォリオを盲目的に志向すると、その後の金利上昇によって含み損となる蓋然性が高いように思う。現状では、より慎重な運用が望まれる（総合評価はBとなっているが、令和5年度は慎重な運用であったと評価できる）。	現在の債券市況は、金利の上昇局面であると認識しているが、金利の先行きを予測することは不可能であるため、短期債を含むラダー型ポートフォリオを形成することで、ドルコスト平均法による利率の平準化を図ることができ、有用であると考えます。
28	15	37	使用料・手数料の見直し	財政課	未実施のため「評価無し」の「-」でいいのではないか。	
29	15	37	使用料・手数料の見直し	財政課	目標指標が使用料及び手数料となっているにも関わらず、目標値が設定されていないので、結果の評価が難しいと考える。	
30	15	37	使用料・手数料の見直し	財政課	施設使用料については、高齢者の福祉・健康面から家に引き込むことのないよう、安価な費用が望ましいのではないか。	
31	16	39	とよかわ応援寄附金事業の推進	元気なとよかわ発信課	制度が高所得者優遇の批判を免れないと思うが、他の自治体とのゼロサム制度である以上、赤字にならないよう努力すべきである。（市内在住の市職員は利用していないと思うが） とよかわブランド推進が観光協会の行っているとよかわブランド認定事業と同じかどうかかわからないし、ブランドとして認定した後の展開をどのようにすべきかは、明確な方針を示すべきであると考え。	
32	17	41	企業誘致の推進	企業立地推進課	企業誘致の推進については、立地優遇制度などももちろん重要であるが、単に拠点を構えるだけでなく、豊川市をより良く思ってもらえる必要があると考える。そのため、既に行っているかもしれない広報などとも協力して推進できるとより良いと考える。	
33	17	41	企業誘致の推進	企業立地推進課	企業誘致のような難しい目標に関しては目標を達成した場合はA、達成できなければCという2段階評価でもよいのではないか。	総合評価は、進捗度、目標指標評価、実施内容を総合的に判断し、各取組みの推進状況の評価を行います。目標指標の達成度も総合評価を判断する上での一つの目安となりますが、目標値の達成のみで評価を行うのではなく他の取組みと同様に評価していきたいと考えています。
34	20	47	施設の見直し及び処分	財産管理課	施設の見直しについて、施設選定などの情報はいつどう決まるのか。縮減を目的としているが、縮減をしながらも重要視していく部分が何か。ここからだ縮減のみしか読み取れない。	公共施設適正配置計画において、10年ごとに施設用途や地域別に取り組む「重点取組」「リーディング事業」を定め、多機能化や複合化、統廃合等を推進し、計画の目標である、50年間で30%の保有面積の縮減を目指しています。

第4 8回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
35	21	49	公共施設適正配置計画におけるリーディング事業の推進	財産管理課	施設の保有総量の縮減が目的になっているが、縮減する中でも残していくもの、機能性の向上の部分がどうなっているのかがここからでは読み取りにくい。	公共施設適正配置計画におけるリーディング事業の推進にあたっては、市民アンケートや、ワークショップ、住民説明会等で市民意見の聴取や情報共有等を図るとともに、施設の利用状況等（利用者層、稼働率、コスト等）を勘案し、縮減する中でも市民ニーズを踏まえた機能性の向上に取組んでいます。
36	24	71	組織の適正化	行政課	事務効率の向上について、取組みプランについても似ている内容があった場合、関係部署と連携して行えるようになるとより良い。似たような課題について業務連携ができるような仕組みが作れるとよいと考える。	ご指摘を念頭に置いて、組織体制の見直しの検討を実施していきます。
37	25	73	定員適正化計画に係る取組みの推進	人事課	人口減少社会への対応を進めるため、定員数に加え、部課係数の合理化を図るべきであり、目標数値とすることはできないかと考える。	
38	26	75	財務事務に係るリスク管理の推進	行政課	市長が報酬を返金しているほどの不祥事なので、評価できるレベルではないと考える。	
39	27	77	内部統制研修等の実施	行政課	研修等の実施を、年度で段階的に職員に実施してきたのであれば、評価は「A」で良いのではないかと。（発現28件と研修実施は別と捉えてよいのでは）	研修や通信を通して職員の意識の向上を図っていますが、リスクの発現状況を踏まえると十分であるとは言い難い状況と考えているため、評価をBとしています。
40	27	77	内部統制研修等の実施	行政課	市長が報酬を返金しているほどの不祥事なので、評価できるレベルではないと考える。	
41	28	79	人財育成基本方針に係る取組みの推進	人事課	職員の対応に対する市民の評価のさらなる向上が目的で、「交通安全セミナー」や「公務員倫理研修」を実施しているが、市民からの意見があったものか。多様な市民からのニーズに応えるのであれば、職員に求めることのデータを元に設計していった方がよいのではないかと考える。	地方公務員は法令遵守を徹底し、全体の奉仕者として良質な行政サービスを提供しなければならない立場にあります。市民から意見があったわけではなく、職員の資質を向上させるための一つの研修として「交通安全セミナー」や「公務員倫理研修」を実施しています。多様な市民ニーズに応えるために、これら以外に実施している階層別研修や業務内容に関する専門的な研修を受講することで、各職場で必要となるスキルを身につけることとしています。
42	29	81	障害者活躍推進計画に係る取組みの推進	人事課	障害者の法定雇用率が今年度から上がり、更に2年後には3%にあがる予定だが、ギリギリではなくもう少し積極的に取り組んでいきたいと考える。	

第48回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
43	30	83	男性職員の育児休業取得率の上昇	人事課	育児休業は、男女ともに育児休業手当金の支給があるとはいえ、収入は減ることになる。そして、育児にかかる費用も増えるので、長期の取得には経済的な不安もあるものだと思う。しかし、目標値や前年の実績値からみて取得率は上がっているので、研修実施などの取組成果は出ているのだと思う。 育児参加休暇等は、妻の出産時や産後に取得できる休暇であり、有給であることから、すぐに目標取得率を100%にでき、実績値も100%に近い値にできるのではないかと。産後の妻は体も回復しておらず、授乳等によってまとまった睡眠もとれない時期であり、まずこの時期だけでも父親として共に育児を行い、家事を担い、妻の体を休ませるための休暇を、対象となるすべての男性職員に取得してもらうための取組みを進めて頂きたいと考える。	
44	30	83	男性職員の育児休業取得率の上昇	人事課	育児休暇等、年次休暇の取得を推進すれば他の職員に負担がいくため、残業時間が増加してしまうという裏腹な関係になっている。大胆な業務の効率化を図り根本的に業務量を減少させる必要があるのではなかろうか。	
45	30	83	男性職員の育児休業取得率の上昇	人事課	年度末の男性職員の育児休業取得率と育児参加休暇等の取得率の2つを目標指標としている。もし育児休業が休職扱いでその間の給与が休職補償として減額された所得となり、育児参加休暇等が有給扱いでその間の給与が満額であるならば、2つの目標指標とすることは望ましくないのではないだろうか。 男性職員がワークライフバランスを主体的に追及するためには、男性職員の育児休業取得率と育児参加休暇等の取得率の合計で目標指標を設定し、実績値として公表する際にその合計の実績値と内訳を示す形に変更してはどうだろうか。	育児休業と育児参加休暇等は、給与制度上の違いはあれども、ワークライフバランスの達成のため、男性職員が積極的に子育てに関わる視点という意味では同等のものだと考えます。 なお、目標指標の設定及び実績値の公表の仕方については、今後の検討課題とさせていただきます。
46	30	83	男性職員の育児休業取得率の上昇	人事課	育児休業、育児参加休暇等の数字を取得者数/対象者数の表示を追加した方が、「B」評価が数字に対しての関係とどうなのかがわかりやすい。	具体的取組評価結果票の実施内容の補足資料を修正します。
47	31	85	時間外勤務時間数の縮減	人事課	組織の適正化や内部統制研修にも関係する部分でもあり、また、AI等を活用した業務の効率化にも絡んでくる内容だと思う。それらの問題と共に対応をしていく必要があると考える。横の連携も重要になってくると感じる。原因分析についても、枠内の考えではなく、業務自体の必要性または別手法がないか細かく見ていく必要があると考える。	
48	31	85	時間外勤務時間数の縮減	人事課	部署によって、遅くまで電気のついている部署もあるようなので、根本的な何かが必要ではないか。	
49	31	85	時間外勤務時間数の縮減	人事課	45時間を超えさせないために、どう管理するかが重要で、手前で時間を管理して業務の負荷軽減をするのかどうか判断できるようにするなど「実施内容」が必要ではないか。課、係、人にどう負担があるのかも確認し、「No24組織の適正化、No25定員適正化」の評価と連携させるべき。	

第4 8回行政経営改革審議会後における意見について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	意見	担当課の考え
50	31	85	時間外勤務時間数の縮減	人事課	時間外労働月45H超えのアドバランを上げるのは良いが、本質のワーク・ライフ・バランスについて考えていただきたい。民間の時間外上限の年間720時間を意識し、超過のチェックをしていただきたい。また、長時間勤務部署の育休取得が少ないなど、取得に不平等が出ないように、配慮されたい。	時間外勤務の上限については、月45時間を超えた場合、毎月報告書を作成し分析を行っています。育児休業を取得する動機については、職場環境や家庭環境など要因が様々なため、どのような環境下においても気兼ねなく育児休業が取得できるよう、業務分担の見直しや会計年度任用職員の活用などを行っています。
51	32	87	年次休暇取得の増加	人事課	目的が「仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備」であり、年次休暇取得の増加とあるが、それを取ることが目的になっては意味をなさないと考える。無理やり年次休暇を取るよう仕向けているように感じる。「取得しやすい環境づくり」や、取得してもしなくても、生き生きと仕事をして、家族も皆が幸せになる豊川市の職員を目指していただきたい。	
52	32	87	年次休暇取得の増加	人事課	目的が「仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備」しかないのであれば仕方がないが、「年次取得促進」の目的をはっきりさせた方が良いのではないかと。目標値も連続休暇制度などがあるのであれば、年間目標「13日」以上を設定すべきではないか。	
53	32	87	年次休暇取得の増加	人事課	『(Action) 計画的に年次有給休暇を取得できるように…』、この取組の目的は、『仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備』、P88『2. ワークライフバランスを促進する特別休暇等の取得促進』とある。子育ての観点から、特別休暇の「子の看護休暇」が取得できているのか。育児休業の取れる期間だけが子育てではない。乳児検診や予防接種は計画的に日時を決めて有給の申請ができるが、子供の発熱、病気、ケガなどは緊急で起こり、頻繁にも起こる場合もある。このような事態の場合、計画的ではない有給(子の看護休暇)も簡単な申請で取得できる環境か。また、取得促進にも努めており、取得実績値も高いのか。	子の看護休暇は、急な事案が発生した際に庶務事務システムで簡単に申請できる休暇であり、取得する職員も一定数います。ただし、事前に予期することが困難なため、取得実績値を算出したとしても、あくまでも集計結果に過ぎず、それが高いのか低いのかを評価することが困難であると考えます。また、仮に取得率を算出する場合でも、分母となる職員数(子どもが急な発熱などを起こした職員の数)を把握することは困難です。休暇の性質から考えても、取得しやすい職場環境や風土が必要であり、制度として認識してもらうことが大切だと考えます。