

具体的取組評価結果票に関する質問について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	質問	回答
1	1	4	町内会の負担軽減	市民協働国際課	市のHPによると、豊川市町内会は183、連区が31連区あるとのことだが、結ネット加入率はいくつか。69/183町内会でよいのか。居住する地区では、結ネット導入にあたり、使用期間があったものの、導入には至らなかったと聞いているが、結ネット導入のメリットデメリットは何か。	R8. 3. 31時点で183町内会中69町内会であり、導入率は約38%です。 結ネットのメリットは回覧板配布にかかる労力削減等、町内会役員の負担軽減があります。その他、素早い情報共有や回覧板で共有した情報がいつでも見直せる点です。 なお、導入にあたっては、世帯数に応じて利用料等の費用負担が生じることとなりますが、市からの補助金等により、町内会の負担額は実際の費用の1/4程度となるよう負担軽減に取り組んでいます。
2	2	6	市民協働の促進	市民協働国際課	Actionに財政負担の軽減とあるがボランティアは完全無給なのか。そうであれば、モチベーションはどのように維持するのか。	市民協働事業応援補助事業は、町内会や市民活動団体などの財政負担の軽減を目的とした制度で、学校・企業・行政などと協力して行う公益的な事業に対し、必要経費の一部（1事業につき上限24万円・最長3年間）を補助するものです。 参加したボランティアに対し、活動団体から対価としての金銭や交通費などの実費が支給される場合もあります。
3	3	8	地方創生に関する包括連携協定	企画政策課	どの団体がどのような協定をしたのか具体的に知りたい。事業にどのように参画しているのか、No. 4のような内容を知りたい。	連携事業の実施にあたっては、既締結団体と関係部署とが連携し、事業の調整から実施まで一体となって取り組んでいます。なお、協定で定める連携事項及び令和7年度に実施した具体的な連携内容については、別紙1、2のとおりです。
4	7	16	AI等情報技術利用による業務効率化の推進	情報政策課	会議の開催件数を把握しているか。また、会議録作成システムの利用回数が減少した理由はなにか。	会議の開催回数は把握しておりません。今回いただいた意見を担当課にも共有させていただきます。 利用回数の確認を行ったところ、令和7年度と令和5、6年度の集計方法に相違があることが判明したため、令和5、6年度に合わせる形で修正いたします。利用回数の集計は、会議中の会議録作成、会議終了後の編集作業等を対象としておりますが、修正前は、編集作業等を含まない数字となっております。 結果として、利用件数は、前年度比+25件となります。 【令和7年度実績】 187件→319件
5	12	26	広報に関する職員の意識改革の実施	秘書課	ICT系の研修は、あまり得意ではない人には分からない部分が多いので、できるだけ対面での実習が望ましいと考えるがどうか。	他の庁舎に勤務する職員を含め、より多くの職員が研修を受講できるよう、オンライン形式による研修を実施しています。令和9年度までの契約となっているため、ご意見を踏まえて検討をしていきます。 なお、ホームページ研修で分からないところがあった場合には、秘書課広報広聴係で対面等による個別のフォローアップを実施しています。
6	13	28	債券の運用	財政課	・債券利金の金額増減だけでなく、少なくともポートフォリオの利回りや平均残存期間ぐらい提示されないと結果の評価はできない。利金額の目標はなぜ設定されないのか。 ・ラダー型ポートフォリオを作成できたところがあるが、残存年限別の構成はどのようになっているか。また、ラダー型ポートフォリオとして根拠をお示しいただきたい。 ・市場見通しや、「金変動リスクが回避できる」との判断についての記載があるとよい。また資金運用計画（債券購入計画）は策定されているのか。	・債券利金額の目標については、購入債券の利率が購入時まで不明のため、目標設定が難しいと考えております。 ・残存期間について5年を最長とし、年度をずらしての購入を検討しています。また、金利は上昇局面であると認識しておりますが、購入時期により利率は変動するため、債券のラダー型運用を採用することにより「金利変動リスクが回避（縮小）できる」と判断しています。 ・資金運用計画（債券購入計画）は策定していませんが、各基金所管課から債券の購入要望を受けた後、購入しています。
7	14	30	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。手数料の見直しを行った場合、どれほどの収入増となるのかについて試算をしているのか。	施設の維持管理に要する経費や受益者負担割合などから、使用料等を算出したうえで、激変緩和措置や近隣自治体との均衡なども考慮する必要があるため、目標値を設定することが難しいと考えます。 手数料の見直しを実施した際に試算を行い、約2,620万円の収入増を見込みました。令和7年度の実績値が令和6年度に比べ減少した主な要因は、本宮の湯の回数券をかけ込みで購入する方が増えたことや節水対策で臨時休館したことが挙げられます。
8	15	32	とよかわ応援寄附金事業の推進	元気なとよかわ発信課	寄附受入額よりも市民税控除額が上回る流出超過の状態になっているとのことであるが、どの程度の金額が超過になっているのか。	令和7年度におきましては、個人のふるさと納税額203,166,750円に対し、市民税控除額652,381,052円の差し引き449,214,302円の流出超過となりました。
9	19	40	施設の見直し及び処分	財産管理課	目標値は何故床面積で設定されているか。また、判断基準は床面積だけでよいのか。	豊川市公共施設適正配置計画において縮減面積の目標を定めています。コストの縮減も目標としてありますが、面積の方がより分かりやすいと考え、判断基準として採用しています。

具体的取組評価結果票に関する質問について

	取組 NO.	ページ数	取組名	担当課	質問	回答
10	21	44	公共施設の 長寿命化の 推進	財産管理課	ファシリティマネジメント関連事業として、11件実施しているが、当初実施する予定の件数は何件であり、実施できなかった事業はあったか。 また、目標値が22億円に対し、予算要求額が17億円であるのはなぜか。必要な工事等が実施できた上で、入札の結果安くなるのはよいことだと思うが、実績値が目標値を下回ると評価が低くなるのはなぜか。	ファシリティマネジメント関連事業としては当初23件を実施予定でしたが、実際に実施したのは14件でした。なお、所管課で同種の工事等をまとめて実施している事業があったため、工事発注単位としては11件となっています。 実施しなかった事業は赤塚山公園（ぎょぎょうランド）、御油小学校等にかかるものです。 目標額22億円に対し、予算要求額17億円になった理由は、大型建設事業（総合保健センター、消防署本署等）の進捗に伴い、市全体の建設事業費が増大するため、中長期的な視点から事業を次年度以降に先送りしたことによるものです。 評価を低くした理由は、本来対象工事としていたものを先送りにしたことによるものです。 なお、劣化調査結果に基づき、施設の長寿命化に必要な事業は行っております。
11	23	48	組織の適正 化	行政課	目標指標としているアンケートの内容を教えてください。	別紙3参照
12	24	50	定員適正化 計画に係る 取組みの推 進	人事課	令和7年度の目標値1,267人に対して実績値が1,274人となっており、それに対して総合評価がAとなっている。目標の人数を確保できたということでA評価になっていると思うが、一方で人員を抑制するという話もある。この点については、どう考えているか。	1,267人は計画策定時における目標値であり、策定時の想定を超える行政需要や事業課題等の増加に対応した結果、目標値を7人上回る職員数になりました。そのため、A評価としましたが、引き続き、真に必要な職員数を確保するため、第7次定員適正化計画に基づき職員数の適正化に努めてまいります。
13	25	52	財務事務に 係るリスク 管理の推進	行政課	Checkの内容について、協議したところで不備があったように見えるが、別件なのか同様の件なのかどちらであるか。	別件となります。 内部統制制度全体として、定めた手順により運用し、発生したすべてのリスクに対し原因究明及び再発防止に取り組んでいます。そういった制度運用の中でも、不備が47件発生してしまっている状況となっています。
14	27	56	人財育成基 本方針に係 る取組みの 推進	人事課	新人研修は50名を1時間講座を聞いた程度のものではないと思うので、研修時間、クラス人数、対象は全員としていたかを知りたい。また何人が対象で、参加者は何%であったのか。	新人接遇研修は、7時間の研修で50名を対象とし、全員が参加、参加率は100%です。 不祥事防止研修は、7時間の研修で25名を対象とし、22名が参加、参加率は88%です。 交通安全研修は、3時間の研修で10名を対象とし、9名が参加、参加率は90%です。
15	28	58	障害者活躍 推進計画に 係る取組み の推進	人事課	「障害者理解促進研修」の内容や主にどのような業務を担当しているか、差支えない範囲で提示いただけないか。	障害者理解促進研修では、人事課職員による障害者活躍推進計画の説明、障害福祉課職員による障害者に関する主要な法律の説明、障害のある職員による講話などを行っています。 障害者の担当業務については、通常職員との区別はなく、各課にて障害の特性を考慮した一般行政事務に従事しています。
16	28	58	障害者活躍 推進計画に 係る取組み の推進	人事課	補足資料の障害者雇用率の推移（R1.6.1～）では令和7年目標雇用率が2.80%なのに対し、Planの目標値が3.00%なのはなぜか。	令和7年度版の当プラン策定時は、目標値3.00%としていましたが、その後令和7年3月に策定した「豊川市障害者活躍推進計画」において目標雇用率を「法定雇用率（2.80%）」としたため、数値が異なっています。
17	29	60	男性職員の 育児休業取 得率の上昇	人事課	男性職員も取得しやすいのはもちろんであるが、育児休業取得による、他の職員への負担増へ対処など、周りの職員が快く送り出せる環境の整備はできているのか。	男性職員子育て応援制度により、育児休業取得者の声を全庁に周知することで組織風土の醸成に努めています。 また、今年度、育児休業取得者の周囲の職員による支援やサポートについての評価を充実させました。
18	30	62	時間外勤務 時間数の縮 減	人事課	令和6年度、7年度の課ごとの時間外数を教えてください。	別紙4参照