具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 22

Plan				
将来像	3　財政・資産	施策	③ 公共施設等マネジメントの推進	
担当課	財産管理課	該当ページ	29	

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
3	公共施設の長寿命化の推進 （財産管理課）	予防保全、計画保全の実施順位について、個別施設計画に基づく改修の予定と劣化調査の結果等により決定し、改修工事等を行う。	・建物の長寿命化 ・財政負担の縮減と平準化	4	取組中	・予防保全、計画保全の実施 ・財政負担を平準化するための予算検討、調整
				5	↓	
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	ファシリティマネジメント関連予算【年間】			
年度	4	5	6	7
目標値		1,990,000千円	1,990,000千円	1,990,000千円
実績値	2,233,161千円	1,933,738千円	—	—

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

ファシリティマネジメント関連事業の予防保全、計画保全対象工事として、小学校の校舎大規模改修、市民館や市営住宅等の外壁工事などの予算内示を受けた改修工事等を実施した。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	実績値については、入札により目標値を下回ったが、予算額（設計額）としては、目標値を上回っていることから、左記の評価とした。
目標指標評価	○：目標値を概ね達成した	
総合評価	B	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

今後も資材価格や労務費単価が上昇する可能性が高いと思われることから、建設物価などの社会経済情勢の変化に留意しつつ、計画的に建物の保全を進めていく。

審議会からの意見

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名： 公共施設の長寿命化の推進

令和5年度ファシリティマネジメント関連事業一覧

番号	部課名	款	項	目	事業2	施設名等	区　分	予算額	執行額	差額	内　容
1	財産管理課	02	01	07	010	本庁舎・北庁舎 （S44建築・S60建築）	工事	303,499	303,499	0	受変電設備改修工事
2	財産管理課	02	01	07	010	北庁舎 （S60建築）	工事	140,800	8,143	△ 132,657	空調設備改修工事
3	地域福祉課	03	01	08	010	西部地域福祉センター （コミュニティーセンター国府市民館） （S50年建築）	工事	28,400	26,047	△ 2,353	電気設備更新工事
4	子育て支援課	03	02	05	010	交通児童遊園・代田地区市民館 （S46建築・S62建築）	工事	22,800	18,370	△ 4,430	電気設備等更新工事
5	子育て支援課	03	02	05	010	交通児童遊園・代田地区市民館 （S46建築・S62建築）	工事	15,200	14,275	△ 925	外壁等改修工事
6	保育課	03	02	02	030	国府保育園 （S56建築）	工事	13,500	11,066	△ 2,434	屋外配管改修工事
7	市民協働国際課	02	01	26	030	桜木地区市民館 （S56建築）	工事	15,000	10,225	△ 4,775	外壁等改修工事
8	市民協働国際課	02	01	26	030	広石地区市民館 （S59建築）	工事	21,400	16,373	△ 5,027	外壁等改修工事
9	市民協働国際課	02	01	26	030	下長山地区市民館 （S57建築）	工事	8,000	7,080	△ 920	電気設備更新工事
10	市民協働国際課	02	01	26	030	萩地区市民館 （S62建築）	工事	10,000	8,470	△ 1,530	電気設備更新工事
11	建築課	08	06	02	100	野口住宅B棟・平尾住宅A棟 （S52建築・S54建築）	工事	125,100	115,541	△ 9,559	耐震補強工事
12	建築課	08	06	02	100	野口住宅C棟 （S53建築）	設計	6,000	4,158	△ 1,842	耐震補強工事実施設計委託
13	建築課	08	06	02	030	上野住宅A棟 （H2建築）	工事	38,600	27,973	△ 10,627	外壁改修工事
14	教委庶務課	10	02	03	050	千両小学校 （S52建築ほか）	工事	112,000	105,884	△ 6,116	校舎外壁等改修工事
15	教委庶務課	10	02	03	200	三蔵子小学校 （S40建築ほか）	工事	970,750	651,550	△ 319,200	校舎大規模改修工事
16	教委庶務課	10	02	03	050	一宮東部小学校 （S55年建築）	設計	5,000	3,835	△ 1,165	校舎外壁等調査委託
17	教委庶務課	10	02	03	050	長沢小学校 （S44年建築ほか）	設計	5,850	4,503	△ 1,347	校舎外壁等調査委託
18	教委庶務課	10	02	03	050	赤坂小学校 （S54年建築）	工事	127,000	128,055	1,055	校舎外壁等改修工事
19	教委庶務課	10	02	03	210	御津北部小学校 （S44建築ほか）	工事	280,000	268,959	△ 11,041	校舎大規模改修工事
20	教委庶務課	10	03	03	060	小坂井中学校 （S29建築ほか）	設計	7,590	6,743	△ 847	校舎改築等工事基本設計委託
21	生涯学習課	10	04	07	010	豊川生涯学習センター （S52建築）	設計	15,000	11,528	△ 3,472	改修工事実施設計委託
22	スポーツ課	10	05	02	080	武道館 （S52建築）	工事	185,000	159,940	△ 25,060	外壁等改修工事
23	スポーツ課	10	05	02	080	総合体育館 （H2建築）	設計	45,000	21,521	△ 23,479	改修工事実施設計委託
								2,501,489	1,933,738	△ 567,751	

【関係する計画等】

第６次総合計画（基本計画改訂版）、第２期豊川市まち・ひと・仕事創生総合戦略

豊川市公共施設等総合管理計画、豊川市公共施設適正配置計画、豊川市公共施設中長期保全計画

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 23

Plan				
将来像	3　財政・資産	施策	③　公共施設等マネジメントの推進	
担当課	建築課	該当ページ	29	

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
4	老朽化した市営住宅の整理統合 （建築課）	老朽化している市営住宅に入居されている方に既設住宅へ移転していただき、老朽化した市営住宅を廃止する。	市営住宅入居者の安全確保	4	取組中	・広石住宅入居者の移転 ・萩住宅の解体
				5	↓	・萩住宅の解体 ・広石住宅入居者の移転
				6	↓	・広石住宅入居者の移転
				7	↓	・広石住宅の解体

目標指標	移転が完了した住棟で解体した戸数【年間】			
年度	4	5	6	7
目標値	16戸	12戸（萩）	―	10戸
実績値	16戸	12戸（萩）	―	―
ﾌﾟﾗﾝ2025（R6年度版）目標値※			4戸	16戸

※ﾌﾟﾗﾝ2025（R6年度版）目標値は、当初策定したプラン2025（R5年度版）からR5年度の実績値を元に修正したものです。

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

令和５年度において市営萩住宅３棟１２戸の解体実施により、全ての住棟（１３棟）の解体と用途廃止が完了した。
今後は、跡地の分・合筆等の登記を実施し、財産管理課と協議を行いながら円滑に移管・売却が進むよう準備を整える。
また、市営広石住宅の解体に向けた入居者移転についてもほぼ計画通りの移転実績（４戸）が得られたため、目標の工程どおりに進めることができるものと予定している。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	入居者の移転交渉が難航すると予測される中、移転・解体を工程どおりに進めることができたため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	○：目標値を概ね達成した	
総合評価	B	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

市営広石住宅の現入居者は１戸となり、移転に対する理解を得られていることから、今後も積極的な移転勧奨によって早期移転を促すとともに、令和７年度目標の全棟解体に向けた取り組みを実施していく。

審議会からの意見

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

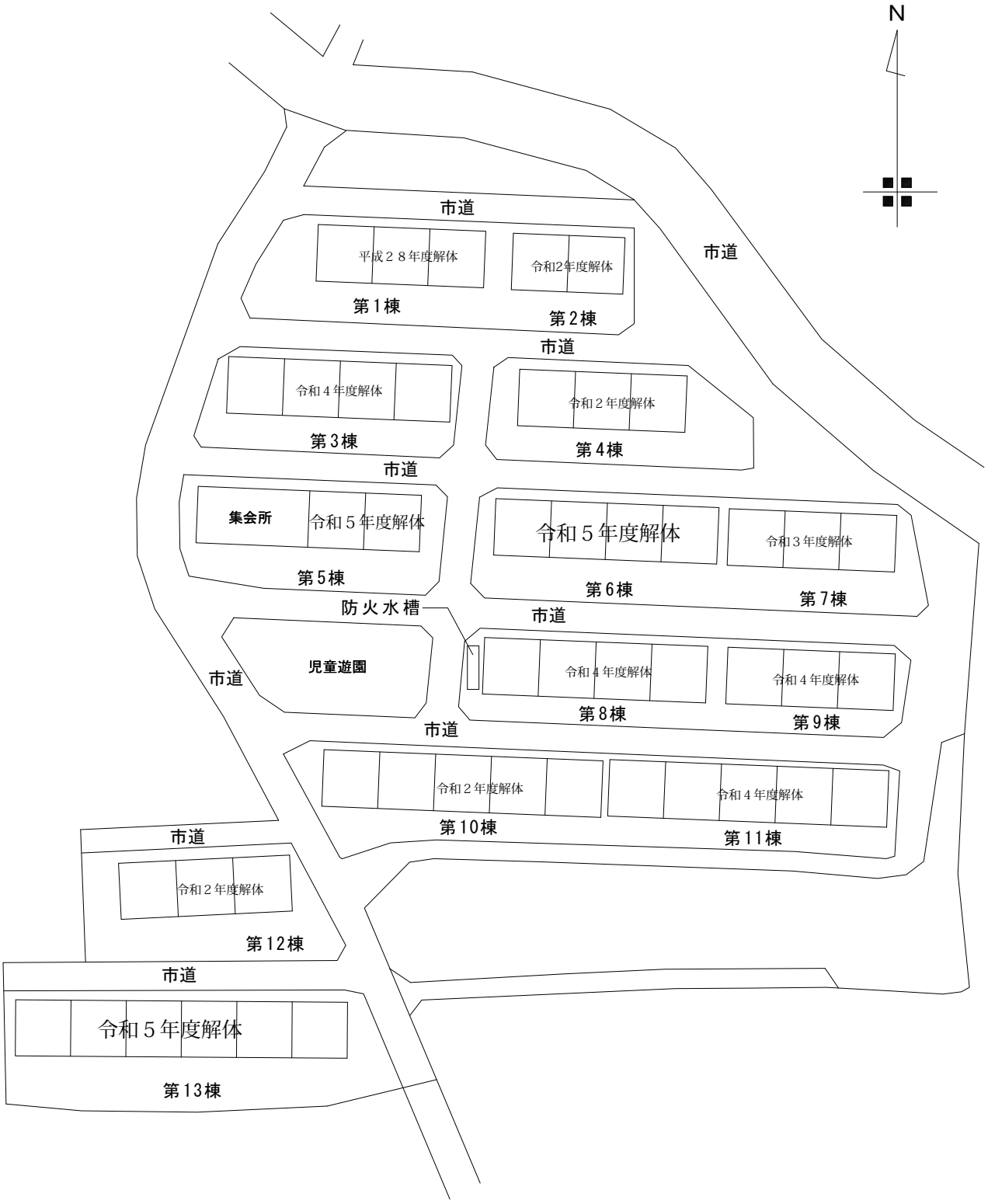
件名：老朽化した市営住宅の整理統合

別紙１、２のとおり

【関係する計画等】

マニフェスト工程計画、豊川市営住宅等長寿命化計画

別　紙　1

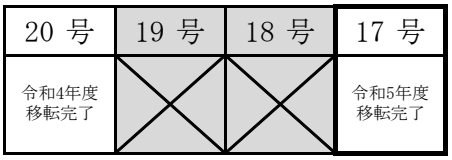

N
市道
平成２８年度解体
令和2年度解体
第１棟
第２棟
市道
令和４年度解体
令和２年度解体
第３棟
第４棟
市道
集会所
令和５年度解体
令和５年度解体
令和３年度解体
第５棟
第６棟
第７棟
防火水槽
市道
児童遊園
令和４年度解体
令和４年度解体
第８棟
第９棟
市道
令和２年度解体
令和４年度解体
第１０棟
第１１棟
市道
令和２年度解体
第１２棟
市道
令和５年度解体
第１３棟

萩住宅　**配置図**

別紙２

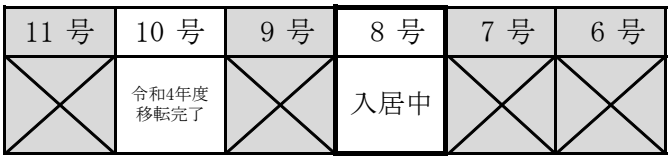
市営広石住宅入居等状況図　　（令和６年４月末時点）

D　棟

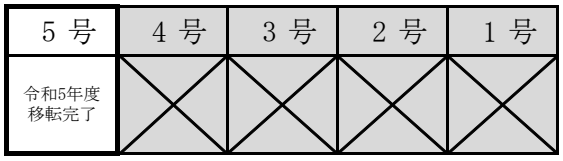


C　棟

B　棟



A　棟



×：入居者不在

【解体予定】
令和６年度：D棟（１棟４戸）
令和７年度：A、B、C棟（３棟１６戸）

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 24

Plan	将来像	4　組織・仕組	施策	①　組織体制の最適化
	担当課	行政課	該当ページ	30

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程			
				年度（令和）	進捗	実施内容	
1	組織の適正化 （行政課）	現組織の問題点や社会情勢に適応した組織のあり方を検討し、組織体制の見直しを適宜実施する。	・組織の適正化 ・事務効率の向上	4	取組中	・各課要望のヒアリング実施 ・人事担当部署との情報共有の実施	部、課、係の規模の適正化を図るための組織の見直し検討
				5	↓		部、課、係の規模の適正化を図るための組織改正の実施
				6	↓		
				7	↓		

目標指標	市民意識調査の「行政サービスの向上」に関する満足の程度の問いについて肯定的評価の割合			
年度	4	5	6	7
目標値	—	56%	—	60%
実績値	—	55.6%	—	—

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do	実施内容
令和５年４月１日に部の新設を伴う組織改正を実施したため、今年度は、「社会状況の変化や新たな事業実施、法改正へ対応するための体制を整備すること」を目的とし、令和６年度以降の組織改正の必要性を検討した。 人事課とともに２課から要望ヒアリングを実施し、課や係を分ける提案があったが、組織改正を行うことにより業務連携がとりにくくなる懸念があり、現行の体制で連携しながら効率的、効果的に事業を推進することが必要と判断し、令和６年度は現状の組織体制を継続することとした。 これにより、令和６年度も引き続き本市の組織は、１４部５１課１１０係４支所（市民病院は除く。）とした。	

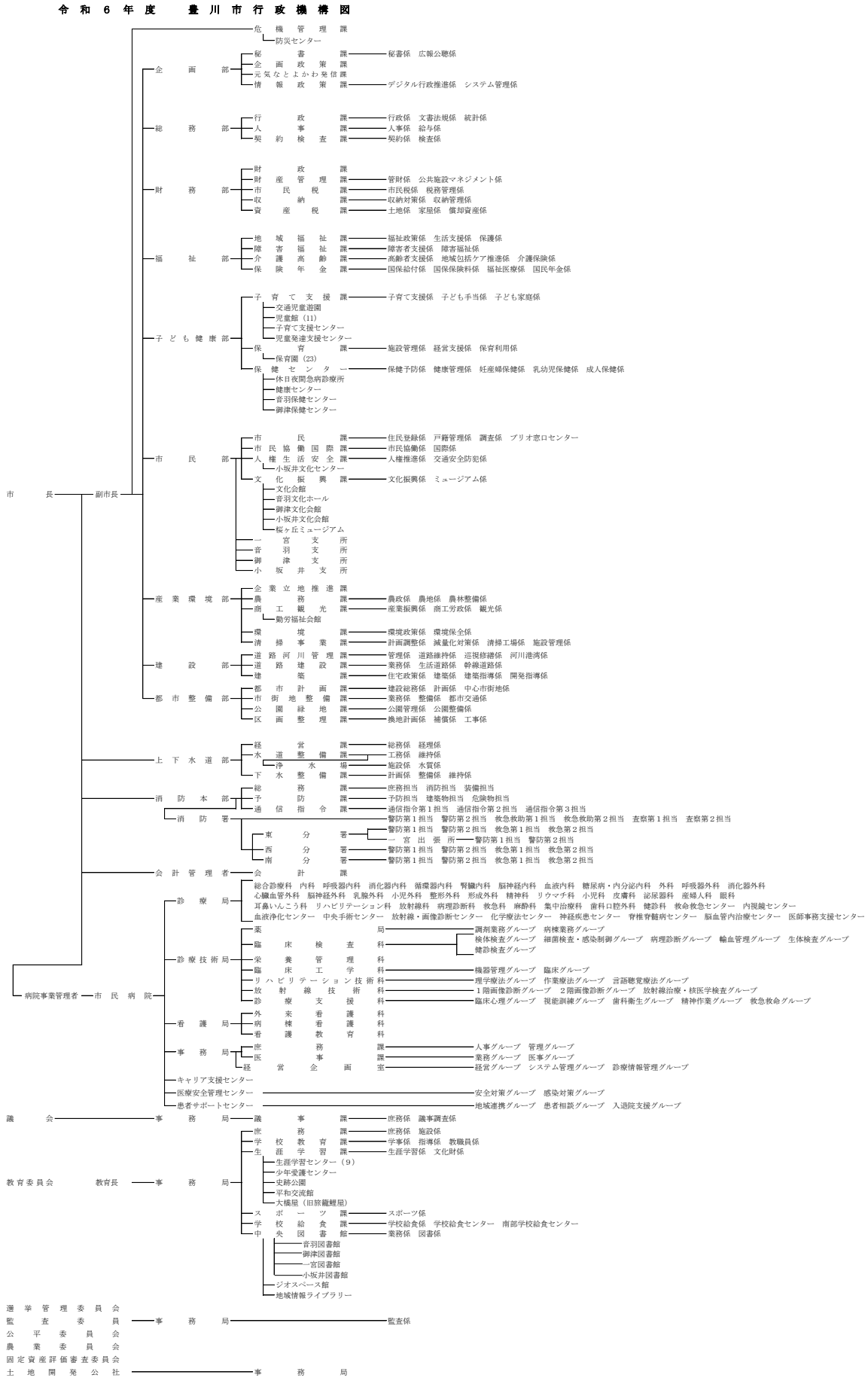
Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	現行の体制により、組織の最適化及び事務の合理化が図られており、行政サービスの向上につながっているものと考えるため左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	○：目標値を概ね達成した	
総合評価	B	

Action	次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し
引き続き、法改正や事務事業の増加への対応など本市を取り巻く環境の変化や今日的な行政課題に対応できるよう、各課における課題の把握に努め、必要に応じた組織改正に取り組んでいく。また、組織改正を伴わないが、現状の組織改正に係る問題点や課題など、他課との事業連携などを組織改正に反映できそうな事例があるかの確認を行う。	

審議会からの意見
・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。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料　　件名：組織の適正化



【関係する計画等】　第６次総合計画（基本計画改訂版）

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 25

Plan				
将来像	4　組織・仕組	施策	①　組織体制の最適化	
担当課	人事課	該当ページ	31	

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
2	定員適正化計画に係る取組みの推進 （人事課）	行政需要を見据え、計画的な採用を進めるとともに、業務内容を踏まえた様々な採用形態における職員の配置を進めます。	効率的かつ効果的な行政運営の推進	4	取組中	・退職者、業務内容を踏まえた計画的な採用の実施 ・再任用職員及び会計年度任用職員等の配置による正規職員の負担軽減 ・定年延長制度の導入による高齢期職員の活用を踏まえた実施
				5	↓	
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	職員の定員数【4月1日時点】			
年度	4	5	6	7
目標値	1,203人	1,227人	1,246人	1,267人
実績値	1,186人	1,209人	―	―

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

第６次定員適正化計画を指標としつつ、職員の時間外勤務の縮減及び複雑かつ多様化していく行政需要に対応するため、令和４年度の退職者５７名に対し、令和５年度に職員８０名を採用し、定員の適正化に努めた。（計画値に対する退職者の増減：対計画値+２５人。計画値に対する採用者の増減：+２４人）

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	令和５年４月１日付の職員数は1,209人であり、第６次定員適正化計画上の職員数1,227人を１８人下回ったが、目標値を概ね達成したため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	○：目標値を概ね達成した	
総合評価	B	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

第６次定員適正化計画に基づき、引き続き定員の適正化に努める。

審議会からの意見

・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。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名： 定員適正化計画に係る取組みの推進

【定員適正化計画より】

（4）採用計画

基本方針を踏まえ、各職種の採用計画を表４のとおりとします。

表４　各職種の採用計画

（単位：人）

		R2(実績)	R3	R4	R5	R6	R7	R2～R7 増減数
本計画の目標　※R2は実績値		1,147	1,169	1,203	1,227	1,246	1,267	
対前年比		—	22	34	24	19	21	
当年度退職者（勧奨、普通退職を含む。）	事務職	15	15	12	17	15	(74)	65
	技術職(土木、建築、化学、機械・電気)	5	3	4	0	2	(14)	14
	保健師・管理栄養士・歯科衛生士・臨床心理士・助産師	1	1	0	1	1	(4)	11
	保育士	13		10	8	9	(49)	32
	消防職	13		3	7	6	(35)	7
	労務職	9	4	3	5	1	(22)	▲9
	合計	56	38	32	38	34	(198)	120
次年度採用者	事務職	31	28	25	28	27	(139)	
	技術職(土木、建築、化学、機械・電気)		11	6	2	3	(28)	
	保健師・管理栄養士・歯科衛生士・臨床心理士・助産師		4	2	1	2	(15)	
	保育士		16	15	15	12	(81)	
	消防職		9	8	9	9	(42)	
	労務職		4	0	2	2	(13)	
	合計		72	56	57	55	(318)	

※市民病院職員、再任[illegible]育児休業代替任期付職員を[illegible]。

【計画値に対する退職者数の増減】
R5.3.31実績

・事務職　+14人
（内訳）死亡退職　2人
懲戒免職　1人
普通・勧奨退職　2人
病院部局への出向　9人
・技術職（土木）　+1人
（内訳）普通退職　1人
・技術職（建築）　+2人
（内訳）普通退職　2人
・保育士　+2人
（内訳）普通・勧奨退職　2人
・消防職　+4人
（内訳）普通・勧奨退職　4人
・労務職（調理員）　+2人
（内訳）普通・勧奨退職　2人

【計画値に対する採用者数の増減】
R5.4.1実績

・事務職　+17人
（病院部局からの出向9人含む。）
・技術職　+5人
・保育士　+3人
・消防職　-1人

【関係する計画等】

第６次定員適正化計画

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 26

Plan	将来像	4　組織・仕組	施策	②　内部統制の推進
	担当課	行政課	該当ページ	32

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
1	財務事務に係るリスク管理の推進 （行政課）	リスクの内容、リスク対応策の整備状況等を記載したリスク管理シートを作成し、全庁的に共通する財務事務リスクを適正に管理する。	・財務事務の適正な執行を確保 ・リスクの発生の予防及び抑制	4	取組開始	リスク管理手順書による運用開始
				5	取組中	・リスク管理手順書による運用、進捗管理 ・評価報告書の作成、公表
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	財務事務に関する発現リスクの件数【年間】			
年度	4	5	6	7
目標値	7件以内	0件	0件	0件
実績値	29件	28件	―	―

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

令和５年度もリスク管理手順書に基づき、令和６年３月３１日を評価基準日として各課が自己評価を実施した結果、報告された発現リスクが２８件あり、そのうち２件は重大な不備に該当すると判断した。重大な不備については、関係課を集めて原因究明と再発防止に向けた協議を実施し、発生状況及び今後の対応策を全庁に発信した。
令和４年度に発覚した準公金の横領事件を受けて、リスク管理シートに、「準公金」の項目を追加した。また、リスク管理手順書の内部統制の対象とする事務一覧も併せて更新を実施した。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	リスク管理手順書による運用を引き続き継続し、前年度に発生したリスクの発現に対し、再発防止に向けた協議やリスク管理シートの修正などを行ったが、重大な不備の発生に加え、目標値を下回ったことから、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	△：目標値を下回る	
総合評価	C	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

引き続き、リスク管理手順書による運用を進め、令和５年度の実績を踏まえながら適正に推進を実施する。また、リスクが発現した場合には、迅速かつ的確に対応できるよう手順を整理するとともに、再発防止のための対応策の拡充に努める。

審議会からの意見

・市長が給料を減額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。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

1　発現リスクの内訳

件名：財務事務に係るリスク管理の推進

分類	件数	内訳	件数	
			整備上の不備	運用上の不備
予算	0		0	0
収入	4	調定金額に関する誤り	0	3
		調定時期に関する誤り	0	1
支出	23	支出負担行為に関する誤り	0	1
		（支出負担行為兼）支出命令に関する誤り	0	14
		支払日に関する誤り	0	3
		返納手続きに関する誤り	0	1
		契約書の作成時期に関する誤り	0	1
		消費税等に関する誤り	0	3
決算	0		0	0
契約	0		0	0
現金及び有価証券	0		0	0
時効	0		0	0
財産	1	行政財産使用許可・貸付手続の誤り	0	1
その他	0		0	0
計	28		0	28

2　運用上の不備と是正内容

【重大な不備】建設部建築課の市営住宅業務において、令和２年度から令和５年度にかけて、行政財産目的外使用の許可書発行手続きを遅延する事案及び市営住宅の敷金還付処理業務について、還付を遅延する事案が発生した。

これを受けて、建築課において、組織的な業務の進捗管理を行うこととし、申請等への対応状況の確認、未処理事案の情報共有と確実な対応ができる体制を確立した。

また、本事案の内容と対策について、全庁的に周知することで、再発防止に向けた取り組みを行った。

・地方債借入額の誤り　　・支出命令額、支払相手方の誤り
・会計年度任用職員の賃金、報酬等の支払い誤り
・契約における消費税取扱いの誤り　・課税及び保険料算定の誤り
・行政財産目的外使用許可申請処理の誤り　・手当、給付金等の支給誤り

上記の運用上の不備については、原因を特定した上で、担当課において複数職員でのチェックの実施、事務手順の再確認や見直しなどの再発防止策を検討、実施した。

3　全庁管理リスクの項目拡充について

令和４年度に発覚した教育委員会スポーツ課の準公金横領事件を受けて本市では、再発防止策を講じるため、全庁管理リスクに「準公金」の項目を追加し、リスク管理を行うこととした。

通帳等の保管方法や確認手順を定めることで、再発防止に向けた取り組みを行った。

【関係する計画等】

豊川市内部統制基本方針

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 27

Plan				
将来像	4　組織・仕組	施策	②　内部統制の推進	
担当課	行政課	該当ページ	33	

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程			
				年度（令和）	進捗	実施内容	
2	内部統制研修等の実施 （行政課）	職員の内部統制制度に関する理解を深めるため、内部統制の推進に関する研修を継続的に実施するとともに、内部統制通信を随時発行し、本市の取組状況等を全庁に発信する。	・内部統制の理解の向上 ・職員の業務改善意識の向上	4	取組中	内部統制研修（主任職員対象）の実施	内部統制通信の発行
				5	↓		
				6	↓	内部統制研修の実施	
				7	↓		

目標指標	研修参加者に行う受講後アンケートにおいて、研修内容について理解できた参加者の割合			
年度	4	5	6	7
目標値	95.0%	97.5%	97.5%	97.5%
実績値	97.2%	100.0%	—	—
ﾌﾟﾗﾝ2025（R6年度版）目標値※			100%	100%

※ﾌﾟﾗﾝ2025（R6年度版）目標値は、当初策定したプラン2025（R5年度版）からR5年度の実績値を元に修正したものです。

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

職員の内部統制制度への理解の向上、職員の業務改善意識の向上を図るため、令和元年度から管理職職員の研修を開始し、令和３年度までに係長級職員、令和５年度までに主任級職員の研修を実施した。
また、リスク事案発生の低減及び職員への注意喚起を図るため、「内部統制通信」を発行し、他の部署でも起こりうるリスクについてのコントロール実施事例を紹介した。（補足資料参照）

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	研修参加者に行う受講後アンケートにおいて、すべての職員が理解できたと回答し、リスク事案に対する注意喚起及び再発防止のため、「内部統制通信」の発行を行ったが、令和５年度のリスク事案の発現は２８件あり、更なる内部統制の周知徹底が必要であると考えられるため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	◎：目標値を上回る	
総合評価	B	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

令和６年度は、研修未受講の職員を対象として、内部統制制度の理解を深めるための研修を引き続き実施する。また、内部統制通信を適宜発行し、職員の意識向上を図りながら内部統制制度を適正に運用していきたい。

審議会からの意見

・市長が給料を減額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。
・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。（発現28件と研修実施は別と捉えてよいのでは）

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名：内部統制研修等の実施

1　内部統制導入に関する主任級職員研修

日　時：　令和５年１２月８日（金）

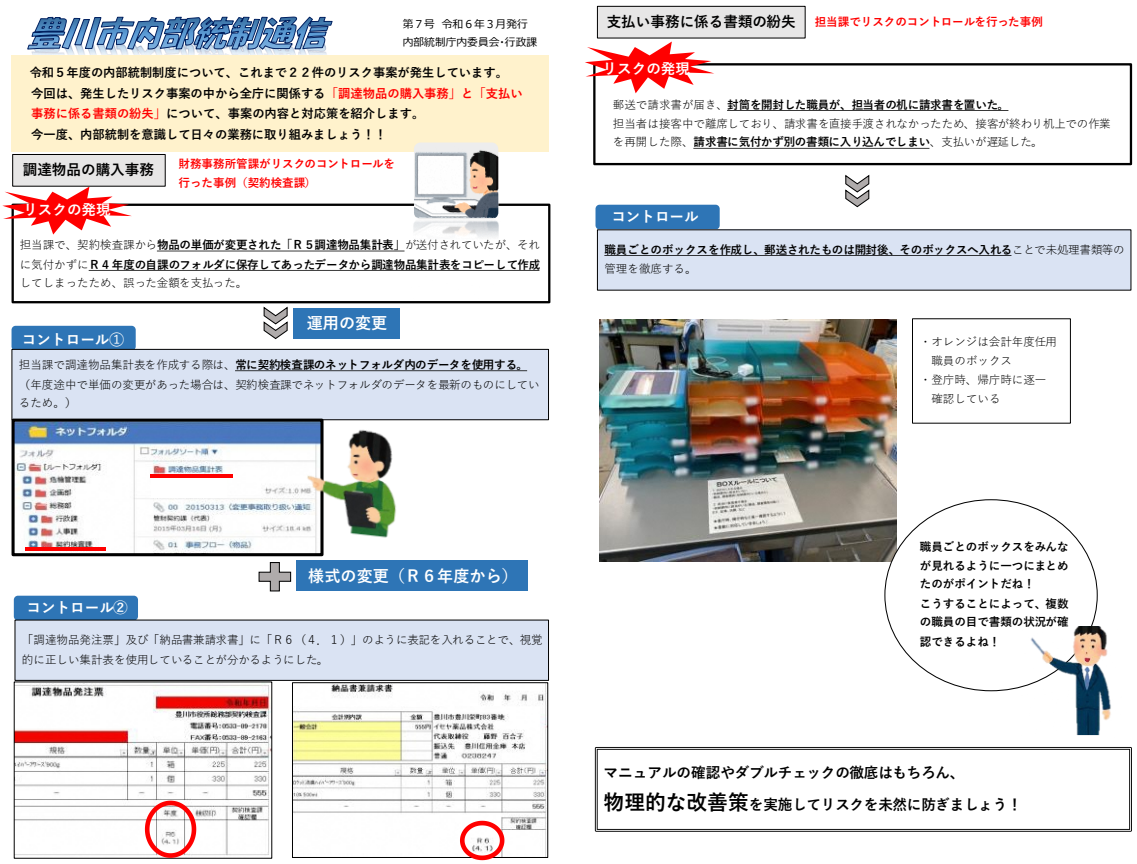
受講者：　４３名

受講後アンケートにおいて、研修内容について理解できた割合：　１００％

回答数	十分に理解できた	ある程度理解できた	あまり理解できなかった	理解できなかった
43人	8人	35人	0人	0人
100%	18.6%	81.4%	0%	0%

2　内部統制通信の発行

令和６年３月に全庁職員に掲示板で周知



【関係する計画等】

豊川市内部統制基本方針

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 28

Plan				
将来像	5　人材・品質	施策	①　職員の意識改革と人材育成の推進	
担当課	人事課	該当ページ	34	

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
1	人財育成基本方針に係る取組みの推進 （人事課）	豊川市職員としてありたい姿「３Ｃ」を掲げ、各種研修及び人事評価制度の運用等、適正な人事管理を実施する。	「職員の対応に対する市民の評価」のさらなる向上	4	取組中	・OJT（職場研修）＊4、Off-JT（職場外研修）＊5、自己啓発の推進等、職員研修の実施 ・人事評価制度の運用や多様な人材の確保等適正な人事管理の実施
				5	↓	
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	市民意識調査の「市の職員の対応」に関する問いについて肯定的評価の割合			
年度	4	5	6	7
目標値	—	76%	—	77%
実績値	—	75.8%	—	—

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do	実施内容
	「豊川市人材育成基本方針」に基づき、新人職員をはじめとした各階層の職員に対する研修を実施しているが、令和５年度は「交通安全セミナー」や「公務員倫理研修」を新規で実施した。その他に、個別のテーマに係る研修を実施するとともに、県の研修センターや市町村アカデミー等の外部機関において実施している研修へ参加した。また、自学の推進を図るために「スペシャリスト養成推進費補助事業」を実施した。 人事評価制度及び目標管理制度の実施により、業績や能力を評価するだけでなく、本人に評価についてフィードバックすることにより、職員の能力開発及び人材育成を推進した。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	当該取り組みは、２年に１度行われる市民意識調査における「市の職員の対応」に係る肯定的評価を基準としている。令和５年度の実績値は75.8%となり、概ね工程どおり実施できているため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	○：目標値を概ね達成した	
総合評価	B	

Action	次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し
	研修の実施内容等の見直しを図ることにより、多様な市民からのニーズに応えることができるように努める。

審議会からの意見
・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良いのではないか。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名： 人財育成基本方針に係る取組みの推進

1 交通安全セミナー

内容　　：　職員の交通安全意識の高揚と交通マナー向上を図ることを目的とした研修

対象者　：　各課等から選出された職員

参加人数　：　６５名

2 公務員倫理研修

内容　　：　消防職員を対象に、綱紀の維持とともに公務員としてのあるべき姿を再認識させ、誠実な事務遂行に努めることを目的とした研修

対象者　：　消防職員

参加人数　：　９４名

3 スペシャリスト養成推進費補助事業

申込者　　：　１２名

対象者　　：　７名

補助額　　：　402,300円

【関係する計画等】

マニフェスト工程計画、豊川市人材育成基本方針

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 29

Plan	将来像	5　人材・品質	施策	①　職員の意識改革と人材育成の推進
	担当課	人事課	該当ページ	35

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
2	障害者活躍推進計画に係る取組みの推進 （人事課）	障害者ワークステーションの設置による就労機会の提供、障害に対する基礎知識や必要な配慮等について理解の促進を図る等、障害者の活躍推進に向けた取組みを実施する。	障害者の活躍推進	4	取組中	障害者ワークステーションによる就労機会の提供
				5	↓	
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	障害者雇用率【6月1日時点】			
年度	4	5	6	7
目標値	2.80%	2.90%	3.00%	3.00%
実績値	2.55%	2.44%	—	—

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

令和５年度において障害者職員を新たに３名採用し、雇用率の増加を図った。
６月１日時点において、障害者活躍推進計画に定めた目標値（2.90%）には達しなかったが、その後前倒採用を行ったことにより、法定雇用率（2.60%）を概ね達成した。
また、障害に対する特性や共に働く上での配慮を学ぶために、障害者理解促進研修を実施した。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	障害者雇用率については、９月１１日時点で2.59%であり、概ね法定雇用率を達成することができたが、障害者活躍推進計画に定めた目標値には達しなかったため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	△：目標値を下回る	
総合評価	C	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

障害者の計画的な採用を継続して実施するとともに、障害がある職員に対するアンケートや、新規に採用する障害者への面談等を踏まえ、必要とする支援等について引き続き検討を行う。

審議会からの意見

・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％に上がる予定だが、ギリギリではなくもう少し積極的に取り組んでいただきたいと考える。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名：障害者活躍推進計画に係る取組みの推進

障害者雇用率の推移（R1.6.1～）

			R1.6.1	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R4.12.1	R5.6.1	R5.9.11
職員数	正規職員		2,188	2,358	2,420	2,508	2,491	2,679	2,664
	短時間勤務職員（×0.5）		179	320	204	185	198	61	68
	小計		2,277.5	2,518.0	2,522.0	2,600.5	2,590.0	2,709.5	2,698.0
	0.2	←除外率　合計	1822.5	2015.0	2018.0	2080.5	2072.0	2168.5	2159.0
障害者数	身体	重度（×2）	8	12	11	11	11	11	11
		重度以外	12	13	13	14	16	17	18
		重度（短時間）	0	0	0	0	0	0	0
		重度以外（短時間）	1	0	1	0	0	0	0
		小計	28.5	37.0	35.5	36.0	38.0	39.0	40.0
	知的	重度	0	0	0	0	0	0	0
		重度以外	1	1	1	4	4	2	3
		重度（短時間）	0	0	0	0	0	0	0
		重度以外（短時間）	0	0	0	0	0	0	0
		小計	1.0	1.0	1.0	4.0	4.0	2.0	3.0
	精神	常勤	3	8	16	13	12	12	13
		短時間	0	0	0	0	0	0	0
		小計	3.0	8.0	16.0	13.0	12.0	12.0	13.0
	合計		32.5	46.0	52.5	53.0	54.0	53.0	56.0
豊川市の雇用率			**1.78%**	**2.28%**	**2.60%**	**2.55%**	**2.61%**	**2.44%**	**2.59%**
法定雇用率			2.60%	2.60%	2.60%	2.60%	2.60%	2.60%	2.60%
豊川市の計画の目標雇用率				2.50%	2.70%	2.80%	2.80%	2.90%	2.90%

◎障害者ワークステーションにおける障害者の雇用者数推移

	R2.6.1	R3.6.1	R4.6.1	R5.6.1
身体障害	2	1	0	1
知的障害	0	0	2	1
精神障害	2	5	4	2
合計	4	6	6	4

※令和２年５月１日　開設

◎ 障害者理解促進研修

内容　　：　障害のある職員が安定して働き続けることができるように、障害の種類や特性、共に働く上での配慮等について学ぶ

対象者　　：　受講を希望する職員

参加人数　：　39名（うち1名はアンケート未回答）

研修の効果：　良く理解できた、理解できた　　35名／38名　　92 %

【関係する計画等】

マニフェスト工程計画、豊川市障害者活躍推進計画

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 30

Plan				
将来像	5　人材・品質	施策	②　働き方改革の推進	
担当課	人事課	該当ページ	36	

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
1	男性職員の育児休業取得率の上昇 （人事課）	男性職員の育児休業取得率の上昇に向けた周知等を実施する。	仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備	4	取組中	男性職員の育児休業及び育児参加休暇等の取得率の上昇に係る周知等の実施
				5	↓	
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	男性職員の育児休業及び育児参加休暇等取得率【年度末時点】			
年度	4	5	6	7
目標値	育児休業　18% 育児参加休暇等　75%	育児休業　20% 育児参加休暇等　80%	育児休業　25% 育児参加休暇等　90%	育児休業　30% 育児参加休暇等　100%
実績値	育児休業　28.8% 育児参加休暇等　50.8%	育児休業　50.0% 育児参加休暇等　69.6%	—	—

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

男性職員によるセミナーを開催し、育児休業制度を利用していた男性職員による体験談を聞くことで、職員同士が仕事と家庭の両立に対する意識を共有し、男性職員の仕事と家庭の両立に対して考える機会を得る研修を実施した。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	育児参加休暇等の取得率は、前年度より向上しており、また、育児休業については、前年度と比べて大幅に取得率が上がり、目標値を大きく上回っているため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	△：目標値を下回る	
総合評価	B	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

男性職員の育児休業の取得促進をより一層図るため、子どもが産まれた職員やその所属長に対し、子育て応援マニュアルを活用した子育て支援制度の説明をしたり、全庁向けに子育て応援通信を発行したりするなど、積極的なPRに努める。

審議会からの意見

・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、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。まずこの時期だけでも父親として共に育児、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が取得するための取組みを進めて頂きたいと考える。
・育児参加休暇等、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。
・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が、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。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名：男性職員の育児休業取得率の上昇

◎ 男性職員子育て応援セミナー

令和５年度女性職員キャリアセミナー　～スピンオフ企画第４弾～　実施要綱

１　目的

育児休業制度を利用していた男性職員の経験談などを広く周知することで、職員同士が仕事と家庭の両立に対する意識を共有し、職員一人ひとりが自分らしい働き方に気づく機会にする。

また、男性職員の仕事と家庭の両立に対する考え方を知ることで、女性職員一人ひとりが自分らしい働き方や自身のキャリアについて考える機会にする。

２　タイトル

「令和５年度女性職員キャリアセミナー
～スピンオフ企画第４弾　男性育休って本当に必要？～」

３　開催日時及び会場

令和６年３月６日（水）午後１時３０分から午後３時３０分まで
豊川市役所本３１会議室

４　対象者

受講を希望する職員

５　登壇者

情報政策課システム管理係	主事１名	（育児休業取得者）
環境課環境政策係	主事１名	（育児休業取得者）

６　タイムスケジュール

午後１時３０分～午後１時３５分	開講挨拶、セミナー概要説明
午後１時３５分～午後２時１０分	豊川市役所特定事業主行動計画及び子育て応援マニュアル解説
午後２時１０分～午後２時１５分	休憩
午後２時１５分～午後３時００分	育児休業取得経験者による経験談質疑応答
午後３時００分～午後３時３０分	参加者同士の意見交換、閉講挨拶

参加人数　：　７名

◎ 男性職員の育児休業・育児参加休暇等取得状況について

	育児休業	育児参加休暇等
取得者	23人	32人
対象者全体	46人	46人
取得率	50.0%	69.6%

【関係する計画等】

豊川市特定事業主行動計画

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 31

Plan				
将来像	5　人材・品質	施策	②　働き方改革の推進	
担当課	人事課	該当ページ	37	

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
2	時間外勤務時間数の縮減 （人事課）	時間外勤務時間数を縮減する。	仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備	4	取組中	時間外勤務時間数の縮減に係る周知等の実施
				5	↓	
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	時間外勤務時間縮減率【年度末時点】			
年度	4	5	6	7
目標値	5%	5%	5%	5%
実績値	△1.8%	△0.03%	—	—

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

「豊川市特定事業主行動計画」を念頭に、時間外勤務の上限時間の目標設定を実施した。特に一ヵ月の時間外勤務時間が４５時間を超える職員が発生した場合は、「月４５時間超時間外勤務報告書」を係単位で作成し、４５時間を超えることになった理由や、緊急かつやむを得ない業務であったか、仕事の進め方は適当であったかなどのチェック、分析を行ったうえで、課長、次長、部長による考察を行うこととするなど、課内における時間外勤務の縮減に努めるよう働きかけを行った。また、ノー残業デーの実施等、一斉に定時退庁できるよう全庁的な働きかけを継続して実施している。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	１人当たりの平均時間外勤務時間数は、令和４年度の181.78Hと比べて、令和５年度は181.84Hとほぼ横ばいとなっている。縮減率も0.03%増えてしまっており、目標値を大きく下回っているため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	△：目標値を下回る	
総合評価	C	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

全庁的に業務の見直しや改善を意識するように、管理職の目標設定などでもより具体的な対応策を検討するよう周知する。また、職員の適正配置を図りつつ、業務量の増加や時間外勤務の多い部署の要望に応じ会計年度任用職員を配置するなどして、時間外勤務時間数の縮減に努める。

審議会からの意見

・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。
・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。
・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、「No.24組織の適正化、No.25定員適正化」の評価と連携させるべき。
・時間外労働月４５時間を超えさせないというアドバルー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、配慮されたい。
・市制施行８０周年記念式典に関わる課で残業時間が増加したことは致し方ないと思われる。それらを除いた他の課における残業時間の増減はどうだったか。上記のような臨時に発生する業務については分けて考える必要があるのではないだろうか。６年度から７年度にかけては定額減税対応でかなりの業務が増加すると推測されるが本年度だけのことであり通常の残業とは区別するべき。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名：時間外勤務時間数の縮減

◎課内における時間外勤務の縮減に努めるよう働きかけを行う

・所属長が時間外勤務を命じる際に、その日にやらなければいけない業務かどうかを確認し、適切な時間で時間外勤務を命じている。

◎ノー残業デーについて

・毎週水曜日に庁内放送を行い、定時退庁を促している。

・県内一斉ノー残業デー（令和５年１０月１３日）に合わせ、庁内放送により定時退庁を促している。

◎時間外勤務時間の上限設定について

・年度初めに年間の業務量を精査し、時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限を設定している。

時間外勤務の上限設定に係る管理シート　　入力箇所　　部　　課

	項目		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年計
係	時間外勤務の時間数	係内の職員の各月における時間外勤務の目標時間数を記入	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	0 時間
	通常業務の時間外勤務	月45時間以内、年360時間以内	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	他律的業務の時間外勤務	月100時間未満、年720時間以内	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		2～6か月平均が80時間以内		範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	範囲内	
		45時間を超える月数が年６月以内													範囲内
		他律的業務の内容を記入													
	特例業務	他律的業務の範囲を超えて時間外勤務を行わざるを得ない場合（他律的業務の行に"×"が表示）に内容を記入													

⇒この行に"●"が示される場合は他律的業務の内容を下欄に記入する。

・時間外勤務が月４５時間を超えた場合、原因分析を行っている。

◆月45時間超時間外勤務報告書◆

部長	次長	課長	課長補佐	係長

年　月分（　月勤務分）

所属・係　　※係ごとに作成　　次のとおり報告いたします。

入力箇所

■ 45時間を超える時間外勤務を行った職員の状況

職員番号	氏名（45時間を超えた者）	時間外勤務の時間数 時間	分	45時間を超えることになった理由	緊急かつやむを得ない業務であったか	仕事の進め方は適当であったか	他の職員が手伝うことはできなかったか	職員の健康管理や家庭生活に配慮していたか
例）1234	豊川　太郎	55	30	○月は○○作業で事務が繁忙となる時期であったため。（55時間30分のうち5時間については選挙関係事務。）	○	×	△	○

↑○or△or×で記入してください。（それぞれの項目に対して、改善する余地が十分あった場合は、「×」を入力）

■ 時間外勤務の考察（課長、次長及び部長）　※決裁時に記入（別紙でも可）

上記、係長の分析を踏まえ、職員の健康管理、業務効率、コスト等の視点から、現状についての意見及び今後どのように取り組んでいくかを記入してください。

課長

課長の意見を踏まえて、現状についての意見及び今後どのように取り組んでいくかを記入してください。

次長

課長及び次長の意見を踏まえて、現状についての意見及び今後どのように取り組んでいくかを記入してください。

部長

【関係する計画等】

豊川市特定事業主行動計画

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

No. 32

Plan	将来像	5　人材・品質	施策	②　働き方改革の推進
	担当課	人事課	該当ページ	37

番号	件名（担当課）	概　要	目　的	改革工程		
				年度（令和）	進捗	実施内容
3	年次休暇取得の増加 （人事課）	年次休暇の取得日数を増加する。	仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備	4	取組中	休暇計画表の活用やワーク・ライフ・バランスを推進する特別休暇の周知等の実施
				5	↓	
				6	↓	
				7	↓	

目標指標	年次休暇取得平均日数【年度末時点】			
年度	4	5	6	7
目標値	12日以上	12日以上	12日以上	12日以上
実績値	11.1日	11.8日	―	―

令和５年度の実績報告

進捗度：改革工程より早い、改革工程どおり、実施に遅れ、事業の再検討、事業の中止
目標指標評価：◎：目標値を上回る　○：目標値を概ね達成した　△：目標値を下回る

Do　実施内容

「豊川市特定事業主行動計画」を念頭に、「休暇計画表の活用」や上司からの声掛けによる「取得しやすい環境づくり」、連続休暇及び家族のための休暇等の取得促進等、年次休暇の取得日数の増加に努めるよう周知を実施した。

Check	評価	評価の内容
進捗度	改革工程どおり	対前年度と比べて、年次休暇の取得率は増加しており、目標値を概ね達成したため、左記のとおりの評価とした。
目標指標評価	○：目標値を概ね達成した	
総合評価	B	

Action　次年度（令和6年度）に行う改善、手法の見直し

計画的に年次休暇を取得できるように、適正な人員配置を行うとともに、年次休暇の取得を促進するために引き続き、職員向けの周知を実施します。

審議会からの意見

・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に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。
・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、「年休取得促進」の目的をはっきりさせた方が良いのではないか。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。
・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。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と取得促進に向けた取組みも必要と考える。

具体的取組評価結果票（令和5年度分）

実施内容の補足資料

件名：年次休暇取得の増加

◎例年、４月に「計画的な年次休暇、特別休暇等の取得の推進について」の通知を発出するとともに、管理職が率先して計画的な休暇を取得することで、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成に努めている。

５　豊　人　号　外
令和５年４月１７日

各所属長　殿

総務部長

計画的な年次休暇、特別休暇等の取得の推進について（通知）

本市では、国の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成１９年１２月策定）及び令和３年４月に策定した「豊川市役所特定事業主行動計画（令和３年度～令和７年度）」（以下「行動計画」といいます。）に基づき、職員の「仕事と生活の調和」を推進しているところです。

つきましては、各所属長におかれましては、下記により計画的な年次休暇、特別休暇等の取得の推進について所属職員へ周知していただくとともに、職場単位での取組をお願いします。

記

１　年次休暇の取得促進

（１）休暇計画表の活用

①　休暇計画表の作成・活用

②　休暇使用状況の定期的把握

（２）取得しやすい環境づくり

①　上司が率先して休暇を取得

②　部下に休暇取得の声かけ

（３）連続休暇、家族のための休暇等の取得促進

①　休養のための連続休暇取得

②　ゴールデンウィーク、夏休み等における連続休暇取得

③　家族記念日にメモリアル休暇取得

④　子どもの学校行事等にあわせた休暇取得

２　ワーク・ライフ・バランスを推進する特別休暇等の取得促進

（１）妊娠中及び出産後における配慮（特別休暇、育児休業等）

（２）子どもの出生時における父親の休暇取得促進

（３）ボランティア休暇の取得促進

（４）その他特別休暇（結婚休暇、子の看護休暇、短期介護休暇等）、介護休暇等の周知

３　その他

（１）休暇取得促進の詳細については、別紙を御覧ください。

（２）行動計画は、グループウェアネットフォルダに収納しています。

（連絡先　総務部人事課人事係　電話８９－２１２２　内線１２３７）

【関係する計画等】

豊川市特定事業主行動計画

参考

■審議経過

期日	内容
令和6年5月	主管課評価（自己評価）実施
5月～6月	主管課評価（自己評価）結果の整理
7月	3日　第48回豊川市行政経営改革審議会での審議①
8月	6日　第49回豊川市行政経営改革審議会での審議②
9～10月	結果票策定・確認・公表

■豊川市行政経営改革審議会委員

令和6年7月3日現在・敬称略

氏　名	役 職 名
見目　喜重	豊橋創造大学　教授
竹田　聡	愛知大学　教授
長谷川　完一郎	豊川商工会議所　専務理事
岩瀬　崇典	豊川青年会議所　理事長
乙部　享祐	東海税理士会豊橋支部　理事
酒井　雅喜	連合愛知三河東地域協議会　事務局長
曽田　光子	豊川信用金庫　常務理事
溝口　隆文	ひまわり農業協同組合　総合企画部長
石川　智規	社会福祉法人メンタルネット　理事
小嶋　良夫	社会教育審議会　委員
渡辺　裕一郎	愛知県社会保険労務士会　会員
小林　尚美	公募
藤原　仁美	公募

豊川市行政経営改革プラン2025

具体的取組評価結果票

令和６年１０月

《発行》
豊川市　総務部　行政課
〒442-8601　豊川市諏訪１丁目１番地
TEL：0533-89-2123　　FAX：0533-89-2125
Email：gyosei@city.toyokawa.lg.jp