

白行審第2号
令和8年3月23日

白井市長 笠井 喜久雄 様

白井市行政経営審議会
会長 池田 晋

白井市行政経営改革実施計画の策定について（答申）

令和6年6月27日付け白総第81号で諮問のありました白井市行政経営改革実施計画の策定について、別添のとおり、答申します。



白井市第3次行政経営改革実施計画

令和8年度～令和12年度

答申

1 計画の役割・位置づけ

行政経営改革実施計画は、行政経営指針（総合計画※の実現を行財政面から下支えし、将来を見据えた持続可能な行政運営を推進するための基本方針）に基づいて、市の行政経営改革を着実に推進するための計画です。

白井市第2次行政経営指針（以下「第2次指針」）では、まちづくりを持続的に推進するための行政運営の規範（行政として必要な理念・考え方）となる「基本方針」と「基本方針に共通して持つべき視点」を定めた上で、3つの基本方針に基づく11の取組（大枠）と、その取組を具体化した38の取組項目を定めています。

第3次行政経営改革実施計画（以下「第3次行政経営改革実施計画」）では、この38の取組項目のうち、業務において恒常的に取り組む取組項目（理念・規範）と、白井市第6次総合計画（以下「第6次総合計画」）や他の個別計画等に位置づけられる取組項目を除いたものについて、さらに具体化して定めることとしています。

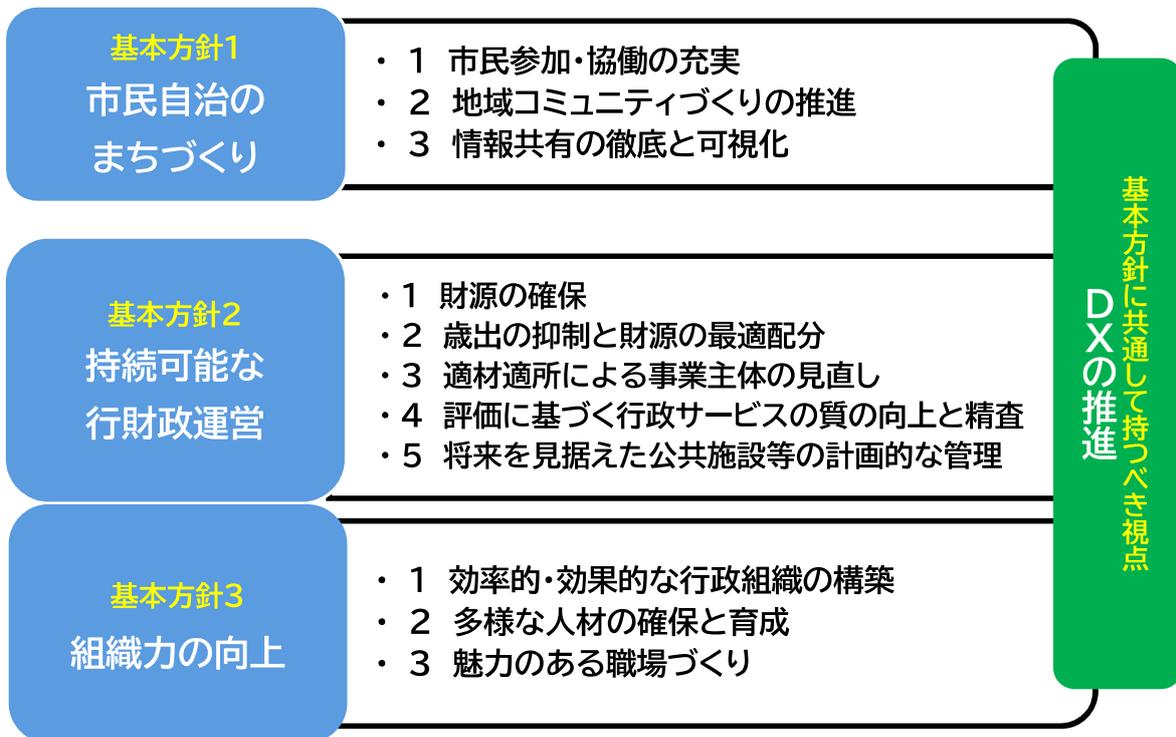


図 3つの基本方針と11の取組（大枠）

※総合計画

白井市の行政運営を総合的かつ計画的に推進していくための最上位に位置する計画。令和8年度（2026年度）からの10ヶ年を計画期間とする『白井市第6次総合計画』において、10年後の白井市の目指すべき将来像や、その実現に向けた基本的な施策の方針などを定めている。基本構想、基本計画、実施計画により構成される。

《第2次行政経営指針に定める 38 の取組項目の位置付け》

凡例：◎…第3次行革実施計画に位置付けて取り組む項目

A…業務において恒常的に取り組む項目（理念・規範）

B…第6次総合計画等の他の計画等に位置づけされる項目

基本方針1 市民自治のまちづくり

取組 (大枠)	取組項目	位置付け	他の計画等
1 市民参加・協働の充実	① 「白井市市民参加条例」により、市民参加の活性化を進めます。	A	
	② 公益的な市民活動を持続するために、必要な支援を行います。	A・B	第6次総合計画 (重点事業)
	③ 市民と積極的な対話を重ねながら、市民と市の両者が連携・協力して課題解決にあたる協働のまちづくりを進めます。	B	第6次総合計画 (重点事業)
	④ 市民参加の一環として、公益的な市民活動への寄付制度など、市民が市民を支える仕組みづくりを模索します。	A	
2 地域コミュニティづくりの推進	① 自治会未加入者や自治会の活動頻度の低い人などに地域コミュニティの必要性を伝えていきます。	B	コミュニティ基本方針 ※今後策定予定
	② 地域と市との関係を多様化させ、時代に合った関係を構築します。	B	第6次総合計画 (重点事業)
	③ 各小学校区に配置した地域担当職員により、小学校区を基本的な単位とする「まちづくり協議会」の設立を促進し、地域自治の発展を支援します。	B	第6次総合計画 (重点事業)
3 情報共有の徹底と可視化	① 市民等の属性に適した提供手段を活用し、ニーズに応じた情報の充実・可視化を図ります。	A・B	第6次総合計画 (重点事業) 情報提供計画
	② 出前講座・ワークショップの開催やICT（情報通信技術）の活用などにより、身近なところから双方向の情報の共有を進めます。	A・B	情報提供計画
	③ 行政課題を抱える市民等に対して、地域に関する情報をわかりやすく提供します。	A・B	情報提供計画
	④ 課題の解決のためだけでなく、日頃から部局横断的に職員が話し合える場をつくります。	A	

基本方針2 持続可能な行財政運営

取組 (大枠)	取組項目	位置付け	他の計画等
1 財源の 確保	① 市税のほか、国民健康保険税、介護保険料、後期高齢者医療保険料、上下水道料金、保育料、給食費などの未収金の徴収体制を強化し、徴収率を向上します。	A	
	② 使用料・手数料については、サービスを利用する者と利用しない者との負担の公平性の観点から定期的に見直しを行います。	◎	
	③ 北総台地の強固な地盤を有し、首都圏空港から近く、交通利便性が高い白井市の地域特性や強みを活かし、企業等の進出を誘導します。	B	第6次総合計画 (重点事業)
	④ 国や県の補助金、市税のみならず、多様な方法による収入の確保を進めます。	◎	
2 歳出の 抑制と財源 の最適配分	① 地方債や債務負担などについては、将来負担比率を注視しながら、計画的に活用します。	A	
	② 事業の見直しや統廃合、民間委託や協働などを積極的に進めます。	A	
	③ 市が単独の補助主体である補助金について、その対象や公益性、公平性、有効性などを検証し、定期的に見直しを行います。	◎	
3 適材適 所による事 業主体の見 直し	① 市が担うべき役割を改めて見直しながら、新たな発想の下に、誰が最も事業主体として適正かを検討します。	◎	
	② 事業主体の選定にあたっては、官民連携手法の活用も含めて検討し、コストやサービスの質を比較した上で決定します。	A	
4 評価に 基づく行政 サービスの 質の向上と 精査	① 総合計画に基づき市が実施する事業を対象に、費用対効果を高めるための評価を行います。	A	施策評価 事務事業評価
	② 評価にあたっては、評価対象に応じて、外部評価と内部評価を取り入れます。	A	施策評価 事務事業評価
	③ 評価することを目的とすることなく、評価することが改善の手段となるような行政評価にします。	A	施策評価 事務事業評価
	④ 市民の視点になって、その行政サービスの必要性を精査し、市民にとって必要性の低いものについては、勇気をもってやめる判断をします。	A	施策評価 事務事業評価
5 将来を 見据えた公 共施設等の 計画的な管 理	① 公共施設等総合管理計画に基づき、長期的な視点から現有する公共施設等の長寿命化や最適な配置などを進めます	◎	
	② 公共施設等総合管理計画に基づき、公共施設等の長寿命化や最適な配置を実現することにより、公共施設等にかかる財政負担を軽減し、平準化します。	B	公共施設等総合 管理計画

基本方針3 組織力の向上

取組 (大枠)	取組項目		位置付け	他の計画等
1 効率的・効果的な行政組織の構築	①	限られた職員数の中で、必要な行政サービスを維持しつつ、目指すまちの将来像を実現するために最適な行政組織の構築に取り組みます。	◎	
	②	新たな行政課題にも機動的に対応できる柔軟な行政組織づくりと危機管理体制の強化に取り組みます。	A・B	行政組織再編基本方針
	③	部局横断的に解決すべき課題に対しては、プロジェクトチーム制度を活用するなど、分野にとらわれず全体で課題を共有・認識し、対応します。	A	
	④	ICTなどを活用して情報を整理し、行政組織内の情報共有を徹底します。	A	
2 多様な人材の確保と育成	①	職員採用にあたっては、豊富な経験、専門的な知識を持った人材の積極的な確保に取り組みます。	◎	
	②	職員採用のみならず、国の専門人材派遣制度や官民連携協定を活用するなど、外部人材の活用を検討し、進めます。	◎	
	③	職員一人ひとりの能力や意欲を最大限に発揮するため、計画的な研修の実施や外部への派遣などにより多様な人材を育成し、適材適所の人事配置を進めます。	◎	
	④	市民や地域、関係する人たちとの対話を重視する職員を育成し、職員の現場主義を徹底します。	B	人材育成基本方針
	⑤	職員が地域と市民に貢献しようとする意識を醸成するため、職員が地域の活動に参加しやすい仕組みを検討し、推進します。	B	人材育成基本方針
3 魅力のある職場づくり	①	職員のやりがいや組織への帰属意識などの現状を把握した上で、職場づくりに関する指標と数値目標を定めることを検討し、職場環境の改善を図っていきます。	◎	
	②	多様な人材の多様な働き方が実現できる職場環境を整備するため、テレワーク制度の改善や勤務形態の見直しなどを図ります。	◎	
	③	オフサイトミーティングの実施など、風通しの良い職場の雰囲気づくり、一体感の醸成を図ります。	◎	

2 計画期間

第3次行革実施計画は、第2次指針の計画期間の前半（第6次総合計画の前期基本計画※・実施計画※の計画期間）である令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間の計画期間とします。

令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)	令和12年度 (2030)	令和13年度 (2031)	令和14年度 (2032)	令和15年度 (2033)	令和16年度 (2034)	令和17年度 (2035)
第6次総合計画									
基本構想 令和8年度（2026年度）～令和17年度（2035年度）									
前期基本計画・実施計画 令和8年度（2026年度）～令和12年度（2030年度）					後期基本計画・実施計画 令和13年度（2031年度）～令和17年度（2035年度）				
第2次行政経営指針 令和8年度（2026年度）～令和17年度（2035年度）									
第3次行政経営改革実施計画 令和8年度（2026年度）～令和12年度（2030年度）					（仮称）第4次行政経営改革実施計画 令和13年度（2031年度）～令和17年度（2035年度）				

図 第6次総合計画・第2次指針の計画期間

3 進行管理

第3次行革実施計画に基づく各取組については、毎年の進捗状況を市長の附属機関である白井市行政経営審議会に報告し、委員からの提案や助言を受けた上で、市長をトップにした庁内の会議体である行政経営戦略会議において報告することとします。

また、取組の進捗状況については、市民に対してもホームページなどで報告していきます。

なお、取組内容や年度別計画、数値目標などについては、各取組の進捗状況などを踏まえて、適宜見直しを行っていきます。

※基本計画

総合計画の基本構想に基づき、将来像を実現するための具体的な施策を体系的に定めたもの。

※実施計画

基本計画で定めた施策に基づき、具体的な事業を定めたもの。

4 取組項目

第3次行革実施計画では、第2次行政経営改革実施計画(令和4年度～令和7年度)から継続して取り組むものも含め、次の18の具体的な取組項目を定めます。

第2次指針位置付け (基本方針・取組)		体系* 番号	取組 番号	取組項目名	主管部署	新規 継続
2 持続可能な行財政運営	1 財源の確保	2-1-②	1	使用料・手数料の見直し	行政経営推進課	継続
		2-1-④	2	公有財産の有効活用	財政課 行政経営推進課	継続
		2-1-④	3	企業版ふるさと納税・ふるさと納税型クラウドファンディングの活用	企画政策課 秘書課	新規 継続
	2 歳出の抑制と財源の最適配分	2-2-③	4	補助金の適正化	行政経営推進課	継続
		3 適材適所による事業主体の見直し	2-3-①	5	公立保育所の民営化	保育課
	2-3-①		6	障害者支援センターの運営方法の見直し	障害福祉課	継続
	5 将来を見据えた公共施設等の計画的な管理	2-5-①	7	高齢者就労指導センターのあり方 の見直し	高齢者福祉課	継続
		2-5-①	8	公民館等複合施設のあり方 の見直し	生涯学習課	新規
3 組織力の向上	1 効率的・効果的な行政組織の構築	3-1-①	9	職員の異動時期の弾力化	人事課	新規
		3-1-①	10	A Iの活用	行政経営推進課	新規
	2 多様な人材の確保と育成	3-2-①	11	多様な採用手法の導入	人事課	新規
		3-2-②	12	外部人材の活用	人事課	新規
		3-2-③	13	派遣・交流人事の拡充	人事課	新規
		3-2-③	14	階層別研修・育成の充実	人事課	新規
	3 魅力のある職場づくり	3-3-①	15	指標と数値に基づく職場環境の改善	人事課	新規
		3-3-①	16	開庁時間の短縮・フロントヤード改革の推進	総務課 行政経営推進課	新規
		3-3-②	17	勤務形態の弾力化	人事課	新規
		3-3-③	18	オフサイトミーティングの活用	人事課	新規

※体系番号…第2次指針の体系における位置付けを表した番号【基本方針－取組（大枠）－取組項目】

〔取組項目 記載内容〕

基本方針	第2次行政経営指針に定めた基本方針における位置づけ
------	---------------------------

取組	基本方針に基づく取組（大枠）における位置づけ
----	------------------------

（関連取組）	関連する取組（大枠）	関連する取組（大枠）
--------	------------	------------

取組番号		取組名	取組項目の名称					
体系番号								
主管部署	取組を主管する部署		関係部署	取組において関係・連携する部署				
目的	取組を行う目的		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 第2次行政経営指針の体系における位置付けを表した番号 （例）2-1-② … 基本方針2→取組（大枠）1→取組項目② </div>					
現状・課題	取組に関する市の現状、過去の実績、課題 等							
取組概要	計画期間（令和8年度～令和12年度）において行う取組の概要							
取組計画	取組内容			年度別計画				
				R8	R9	R10	R11	R12
	計画期間中（令和8年度～令和12年度）の取組の 年度別の取組スケジュール							
期待効果	取組を行うことにより期待される効果							
数値目標	指標名		単位	現状値	目標値			
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 各年度 又は 計画期間中 に達成を目指す目標の指標・数値 ※プロセス自体を重視する取組、定量的な成果が見込めるものの目標として設定することが適切でない取組などについては、数値目標の記載はありません。 </div>							

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	1 財源の確保
----	---------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	1	取組名	使用料・手数料の見直し			
体系番号	2-1-②					
主管部署	行政経営推進課	関係部署	施設所管課・窓口事務所管課			
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・コストに応じた使用料・手数料の額を徴収することで、市の財源を確保する。 ・行政サービスを利用している人（受益者）と利用していない人の負担の公平性を確保する。 					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度に「使用料・手数料の考え方」を改定し、受益者負担率を原則100%とする方針とし、3年ごとに額の見直しを行うこととしている。 ・使用料・利用料金の減免に関する市の統一した基準を作成し、平成31年4月から適用した。 ・令和6年度に全ての使用料・手数料の見直しを行い、令和7年4月から一部の使用料（利用料金）、手数料の額を改定した。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ・原則3年ごとに全ての使用料・手数料の額の見直しを行い、受益者負担率100%になるように改定する。 ・利用料金の額を見直す（利用料収入の増加を図る）ことにより、公の施設の指定管理者へ支払う指定管理料を抑制する。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	コストの算定・額の見直し	→	→		→	→
	改定額による徴収			→	→	→
	収入実績を考慮した指定管理料の精査	→			→	
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・使用料収入の増 ・手数料収入の増 ・指定管理料の減（料金収入の増） 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	1 財源の確保
----	---------

(関連取組)	基本方針2-取組5 将来を見据えた公共施設等の計画的な管理	-
--------	-------------------------------	---

取組番号	2	取組名	公有財産の有効活用			
体系番号	2-1-④					
主管部署	財政課・行政経営推進課	関係部署	未来創造戦略室			
目的	<p>税収や補助金等によらない新たな財源の確保を図る。</p>					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年度に公有財産の利活用に関する基本方針を策定し、それに基づく利活用を行っている。 行政財産は、社会情勢や市民ニーズ等に応じて、施設の一部を普通財産にして貸与するなどの有効活用を図っている。 普通財産である土地や建物の一部は、貸付契約等により賃借料を得ているほか、活用予定がない土地については売却を検討し、実施している。 昭和57年度に中学校建設を目的に取得した土地（「富士南園広場」）が、平成28年度に中学校建設の中止を決定した後、暫定的な用途で活用している状況となっている。当該土地については、令和6年度にプロジェクトチームを設置し、マーケットサウンディングや地域住民とのワークショップを実施するなど学習等供用施設（富士センター）の移設も含めた富士南園広場の利活用方針を検討している。 令和4年度に、公共施設のネーミングライツ（命名権）について、「公共施設ネーミングライツ導入ガイドライン」を策定し、市HPでのパートナー募集を開始し、令和5年度に、公園1施設について協定を締結した。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> 富士南園広場を始め、未活用となっている公有財産について、貸付や売却などの新たな財源を生む利活用方法を検討する。 公共施設のネーミングライツパートナーについて、公募等を行う。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R8	R9	R10	R11	R12
	未活用財産の貸付又は売却の検討・実施	■	■	■	■	■
	富士南園広場の利活用の検討・実施	■	■	■	■	■
	ネーミングライツパートナーの公募	■	■	■	■	■
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> 貸付料・売却益による収入の増 地域の魅力・価値の向上 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		
	未活用財産の新規貸付・売却の件数	-		2件 (R8-R12累計)		
	ネーミングライツ協定締結施設の数	1施設 (R7年度時点)		2施設 (R12年度時点)		

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	1 財源の確保
----	---------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	3	取組名	企業版ふるさと納税・ふるさと納税型クラウドファンディングの活用				
体系番号	2-1-④						
主管部署	企画政策課・秘書課		関係部署	事業所管課			
目的	<p>税収や補助金等に頼らない新たな財源の確保を図る。</p>						
現状・課題	<p>【企業版ふるさと納税】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国や市のHP等を活用した周知に加え、包括連携協定を結んだ企業等にパンフレットの送付や相談を行っている。 令和3年度から寄付受入れを開始し、企業数は増加しつつある。(R3：1社300万円→R4：2社900万円→R5：2社310万円→R6：4社330万円※物納を除く) 一過性の寄付が多く、寄付企業との関係の継続には至っていない。 <p>【ふるさと納税型クラウドファンディング】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年度から、事業所管課の担当者を対象として、クラウドファンディングに関する勉強会を実施している。 令和5年度に、秘書課においてクラウドファンディングを活用した事業（なし坊・かおり着ぐるみ制作）を実施した。 						
取組概要	<p>【企業版ふるさと納税】</p> <ul style="list-style-type: none"> 包括連携協定を締結している企業など白井市に関係のある企業に対し、積極的な制度の周知や働きかけを行う。 <p>【ふるさと納税型クラウドファンディング】</p> <ul style="list-style-type: none"> クラウドファンディング活用のため、事業所管課における制度の理解を深める。 事業所管課においてクラウドファンディングの活用を検討し、実施の際は主管部署による伴走支援を行う。 						
取組計画	取組内容		年度別計画				
			R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	(企業版ふるさと納税) 市関係企業への周知・働きかけ		→				
	(ふるさと納税型クラウドファンディング) 事業所管課への周知啓発・実施の伴走支援		→				
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> 寄付による収入の増 						
数値目標	指標名		現状値		目標値		
	企業版ふるさと納税寄付企業数		4社 (R6年度)		4社 (各年度)		
	ふるさと納税型クラウドファンディング実施件数		-		5件 (R8-R12累計)		

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	2 歳出の抑制と財源の最適配分
----	-----------------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	4	取組名	補助金の適正化			
体系番号	2-2-③					
主管部署	行政経営推進課		関係部署	補助金事務所管課		
目的	市が支出する補助金を適正に執行する。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年度に「白井市補助金のあり方の基本方針」を策定し、3つの基本的視点（公益性・公平性・有効性）から、市が支出する補助金の適正化を図っている。 基本方針に基づき、5年ごとに、行政評価の一環として全ての補助金の見直しを行うこととしている。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> 補助金の新設や、既存の補助金における補助対象や補助額などの改正の際は、基本方針に基づく検証を行う。 令和9年度において、原則全ての補助金について基本方針に基づく検証、見直しを行う。（前回：令和4年度） 					
取組計画	取組内容		年度別計画			
			R 8	R 9	R 10	R 11
	新設・改正補助金の検証		—————▶			
	補助金の定期見直し		————▶			
	定期見直しの結果に基づく各補助金の改善		————▶			
期待効果	補助金の過大支出の抑制					
数値目標	指標名		現状値		目標値	

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	3 適材適所による事業主体の見直し
----	-------------------

(関連取組)	基本方針2-取組2 歳出の抑制と財源の最適配分	基本方針2-取組5 将来を見据えた公共施設等の計画的な管理
--------	-------------------------	-------------------------------

取組番号	5	取組名	公立保育所の民営化			
体系番号	2-3-①					
主管部署	保育課		関係部署	行政経営推進課		
目的	限られた資源を効率的に活用し、市全体で持続可能な保育体制を構築するとともに、保育の質を向上する。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、市内には、公立の保育施設（保育所）が3園、私立の保育施設（保育所、認定こども園、小規模保育所）が9園ある。 ・公立保育所の職員構成は、正規職員が少ない（全体の約3割程度）ため、正規職員の負担が過大になっている。 ・障がい等により保育士の加配が必要な児童の受入が、公立保育所に偏っている。 ・公立保育所は、保育以外の子育て支援の機能も担っているが、それらを担うための保育士の確保、育成が課題となっている。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ・公立保育所1園（清水口保育園）を民営化するとともに、機能強化を図る。 ※建物の無償譲渡、土地の有償貸与、インクルーシブ保育の実施、認定こども園移行 ・民営化により、公立保育所3園の正規職員を2園に集約することで、正規職員不足を解消するとともに、市全体の保育の質の向上を図るための取組を強化する。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R8	R9	R10	R11	R12
	事業者の選定	➡				
	保育施設・保育サービスの引継ぎ		➡			
民営化			➡			
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・公立保育所2園の保育の質の向上 ・民営化園の機能向上 ・長寿命化工事費の削減（運営事業者が実施）による財源の再配分 ・保育所運営管理費の縮減による財源の再配分 ・土地賃借料収入 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		
		/		/		

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	3 適材適所による事業主体の見直し
----	-------------------

(関連取組)	基本方針2-取組2 歳出の抑制と財源の最適配分	基本方針2-取組5 将来を見据えた公共施設等の計画的な管理
--------	-------------------------	-------------------------------

取組番号	6	取組名	障害者支援センターの運営方法の見直し				
体系番号	2-3-①						
主管部署	障害福祉課		関係部署	行政経営推進課			
目的	社会情勢の変化などを踏まえて、障害者福祉において市が担うべき役割を見直すとともに、公共施設の最適化を図る。						
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者支援センターは、障がい者の福祉の増進を図ることを目的として平成22年度に設置され、指定管理者により管理運営を行っている。 ・障害者支援センターが実施する福祉サービス事業は、市内でも民間事業者が提供するものが増加しており、行政が実施する必要性が低くなってきている。 ・指定管理者制度における運営上の制約が、社会ニーズに応じた事業者の弾力的なサービスの提供に一定の制限をかけている。 						
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者支援センターを民営化し、福祉サービスの質の更なる向上を図る。 ※建物の譲渡、土地の貸与、提供するサービスの弾力化 						
取組計画	取組内容		年度別計画				
			R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	不動産鑑定・施設の測量		→				
	移管先の選定			→			
	施設運営の引継ぎ			→			
民営化				→			
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・民営化によるサービスの質の更なる向上 ・指定管理料、施設管理費の削減による財源の再配分 						
数値目標	指標名		現状値		目標値		

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	5 将来を見据えた公共施設等の計画的な管理
----	-----------------------

(関連取組)	基本方針2-取組2 歳出の抑制と財源の最適配分	基本方針2-取組3 適材適所による事業主体の見直し
--------	-------------------------	---------------------------

取組番号	7	取組名	高齢者就労指導センターのあり方の見直し			
体系番号	2-5-①					
主管部署	高齢者福祉課	関係部署	行政経営推進課			
目的	社会情勢の変化などを踏まえた公共施設の効果的な活用を図る。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者就労指導センターは、高齢者の就労に必要な技能の習得及び教養の向上に資することを目的として平成12年度に設置され、平成18年度以降は公益社団法人白井市シルバー人材センターが指定管理者として管理運営を行っている。 ・平成24年度の事業仕分けの結果（「必要性の再検討」）を受け、白井市シルバー人材センターへの無償貸与等が検討されたが、大規模な修繕の必要や施設の維持管理費用における課題があったことから見直しには至らなかった。 ・60才以上の市民が無料で利用できる会議室等は、周辺に類似の公の施設である福祉センターがあることもあり、令和6年度に行った市民アンケートで利用ニーズが低いことが確認された。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ・公の施設としての高齢者就労指導センターの廃止（指定管理者制度の廃止）と、センターの設置目的である高齢者の就労支援などについて、事業の在り方を見直す。 ・センターの建物及び土地の活用について、今後の在り方を検討する。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	市民への周知	→				
	高齢者就労指導センターの廃止		→			
	施設のあり方の検討	→				
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者のニーズに合った就労支援の実施 ・施設の効果的な活用 ・指定管理料の削減による財源の再配分 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		

基本方針	2 持続可能な行財政運営
------	--------------

取組	5 将来を見据えた公共施設等の計画的な管理
----	-----------------------

(関連取組)	基本方針1-取組2 地域コミュニティづくりの推進	基本方針2-取組3 適材適所による事業主体の見直し
--------	--------------------------	---------------------------

取組番号	8	取組名	公民館等複合施設のあり方の見直し			
体系番号	2-5-①					
主管部署	生涯学習課		関係部署	行政経営推進課・子育て支援課 高齢者福祉課・市民活動支援課		
目的	社会情勢の変化などを踏まえた公共施設の効果的な活用を図る。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・公民館等の社会教育施設を主体とした複合施設※（白井駅前センター・西白井複合センター・桜台センター・富士センター）は、地域活動の拠点としての役割を担っている。 ※公民館・学習施設・児童館・老人憩いの家などの機能を持つ ・公民館や学習施設は、企業からの利用希望や、団体や個人からの営業や有料イベント等の場としての利用希望があるものの、法律や施設の性質により営利目的の利用が制限されているため、多様な地域活動のニーズへの柔軟な対応はできない状況になっている。 ・4施設は、いずれも築30年以上が経過しており、施設を存続するためには長寿命化工事などが必要となっている。 ・白井駅前センター、西白井複合センターが設置されている駅周辺地域は、公共施設の再配置も含め、地域の賑わいの創出と活性化を図るための整備を検討している。 					
取組概要	社会情勢や地域ニーズを踏まえて、施設の再配置や公民館等のコミュニティセンター化など、各複合センターの機能や役割について今後のあり方を検討する。					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R8	R9	R10	R11	R12
	施設のあり方の検討	—————▶				
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の効果的な活用 ・地域活動の活性化 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	1 効率的・効果的な行政組織の構築
----	-------------------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	9	取組名	職員の異動時期の弾力化			
体系番号	3-1-①					
主管部署	人事課		関係部署			
目的	組織と職員双方の最適な時期に異動を行うことにより、業務効率を高め、業務の継続性を保つ。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、職員の異動は、年度単位で、原則4月のみに実施している。 ・年度末・年度当初は、全庁的に年度切替に伴う事務が多くなることに加え、部署によっては繁忙期にも当たるため、業務の引継ぎが不十分になり、業務効率が低下することになる。 ・給付金支給など突発的・集中的な事務が生じた際は、必要に応じて、他部署職員の兼務等の対応をしている。 ・令和7年10月に、試行的に年度途中の職員異動を行った。（4人4部署） 					
取組概要	・職員の異動の時期を4月に限定することなく、各部署の業務の繁閑、組織のニーズに応じて行うなど、弾力的なものとする。					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R8	R9	R10	R11	R12
	試行実施			➔		
	本格実施				➔	
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・業務引継ぎの質の向上 ・業務の継続性の維持 ・異動職員の負担軽減とモチベーション向上 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	1 効率的・効果的な行政組織の構築
----	-------------------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	10	取組名	A I の活用			
体系番号	3-1-①					
主管部署	行政経営推進課	関係部署	各課			
目的	業務効率化により職員の業務負担を軽減するとともに、市民サービスの質の維持向上を図る。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年11月に「ChatGPT等の生成AIの利用ガイドライン」を策定し、答弁作成等の一部の業務で利用されているが、市独自のデータ等を学習させた生成AIの利用はしていないため、より効果的な活用が行えていない。 現在はインターネット環境のみで生成AIを利用しているが、インターネットからLGWAN環境へのデータ持込みを制限しているため、一部運用に支障が生じている。 生成AIデータ分析や画像生成などの効果的な活用方法や、生成された成果物に誤りがないか、著作権等に問題はないか等の評価方法が庁内で共有されていない。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> LGWAN環境で利用できる新規の生成AI導入に向け、試行・検討を行う。 生成AIをはじめとするAIの効果的な活用方法について、情報収集、研究、全庁的な情報共有を進める。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R 8	R 9	R 1 0	R 1 1	R 1 2
	新規生成AIの導入に向けた検討	➡				
	新規生成AIの導入	➡➡				
	新規AIツールの導入の検討・実施					➡
AIの効果的な活用の研究・共有					➡	
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> 業務効率化による職員の時間外勤務の削減 市民サービスの質の向上 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		
	AIに関する研修・勉強会の実施	-		2回 (各年度)		
	業務で生成AIを活用してる職員の割合	44% (R7年度)		85% (R12年度)		

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	2 多様な人材の確保と育成
----	---------------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	11	取組名	多様な採用手法の導入			
体系番号	3-2-①					
主管部署	人事課	関係部署				
目的	従来の採用手法にとらわれず、多様な人材の確保を図る。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・市では、職員の採用は、基本的に印旛郡市合同により募集し、筆記試験（教養・専門）による選抜を行っている。 ・近年は、共同試験によるほか、市独自の試験により民間企業等の職務経験者を即戦力として募集、採用している。 ・他の自治体においては、面接重視の採用試験、離職者や公務員経験がある人材の採用枠を設けるなど、多様な採用手法を導入する自治体が増加しつつある。 					
取組概要	・従前の試験方法、採用枠によらない多様な採用手法を検討し、実施する。					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	新たな採用試験方法の検討	➡				
	新たな採用試験方法の実施		➡			
	新たな採用枠の検討	➡				
	新たな採用枠の実施		➡			
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・採用試験応募者数の増加 ・定数充足率の上昇 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	2 多様な人材の確保と育成
----	---------------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	12	取組名	外部人材の活用			
体系番号	3-2-②					
主管部署	人事課	関係部署	企画政策課			
目的	専門知識や経験を有する外部人材を活用することにより、正規職員のみでは対応が困難な業務の補完や、課題の解決、サービスの質の向上を図る。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> 本市においては、附属機関や一部の業務において、学識経験者や専門資格を有する者を非常勤特別職として委嘱し、活用している。 令和4年度から、自衛隊出身者を、災害対策に関する任期付きの専門人材（危機管理監）として活用している。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> 専門的な知識や経験を有する人材を任期付職員として採用するなど、新たな外部人材の活用拡大を検討する。 官民連携協定や企業版ふるさと納税（人材派遣型）により、副業人材など外部人材の活用を検討する。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	外部人材の活用の検討	—————▶				
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> 複雑・多様化する行政課題への柔軟な対応 外部人材との協働による職員の知識・スキルの向上 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	2 多様な人材の確保と育成
----	---------------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	13	取組名	派遣・交流人事の拡充				
体系番号	3-2-③						
主管部署	人事課	関係部署					
目的	派遣・交流先での実務経験を通じて、職員個人の幅広い知識の習得や能力の向上等を図る。						
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、職員の派遣先は、千葉県、広域連合、一部事務組合、公益財団法人等の公的機関のみとなっている。 ・職員の育成、人事交流の一環として、千葉県への研修派遣を行っている。 						
取組概要	市の行政課題等を踏まえ、職員に必要な知識・能力の習得が可能な派遣先として、民間企業を含め、新たな派遣先や交流先の拡充を検討、実施する。						
取組計画	取組内容	年度別計画					
		R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	
	新たな派遣・交流先の検討	→					
	新たな派遣・交流人事の実施	→					
期待効果	・職員の知識・スキルの向上						
数値目標	指標名	現状値		目標値			

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	3 魅力のある職場づくり
----	--------------

(関連取組)	基本方針3-取組2 多様な人材の確保と育成	-
--------	-----------------------	---

取組番号	15	取組名	指標と数値に基づく職場環境の改善				
体系番号	3-3-①						
主管部署	人事課	関係部署					
目的	職員個人の働きがいや組織へのエンゲージメント（帰属意識）の向上を図り、組織全体の生産性の向上等に繋げる。						
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、職員の健康状態については、ストレスチェック（法定）を行い、組織全体の傾向を数値化している。 ・職員の働きがいや意欲、組織へのエンゲージメント（帰属意識）については、組織全体の状態を可視化できていない。 						
取組概要	職員個人の意識や職場環境の満足度をアンケート調査等により数値で可視化し、組織全体の課題を把握して、解決策を検討する。						
取組計画	取組内容		年度別計画				
			R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	職場改善に資する指標の検討		➔				
	職場改善に資する指標・数値目標の設定		➔				
	職員アンケート等の実施			➔			
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・離職の防止、採用応募者の増加 ・組織全体の生産性の向上 						
数値目標	指標名		現状値		目標値		
	※取組の進捗に応じて定める						

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	3 魅力のある職場づくり
----	--------------

(関連取組)	基本方針2-取組2 歳出の抑制と財源の最適配分	基本方針3-取組1 効率的・効果的な行政組織の構築
--------	-------------------------	---------------------------

取組番号	16	取組名	開庁時間の短縮・フロントヤード改革の推進			
体系番号	3-3-①					
主管部署	総務課・行政経営推進課	関係部署	窓口業務各課			
目的	職員の働き方の改善を図るとともに、市民サービスの質の向上を図る。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・市の窓口の開庁時間は、勤務時間と同一の時間である午前8時30分から午後5時15分までとなっている。 ・一部の部署においては、開庁前の準備、閉庁後の片付けや残務処理など、恒常的に時間外業務が発生している。また、部署内で行う打合せ・会議は、勤務時間外に行わざるを得ない状況になっている。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ・時間帯ごとの窓口来庁者数等を考慮した上で、開庁時間を短縮する。 ・開庁時間の短縮と併せて、オンラインで可能な手続（「来ない窓口」）の拡充や、窓口手続に要する時間の短縮（「書かない窓口」）などを推進する。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R8	R9	R10	R11	R12
	開庁時間の短縮の実施	→				
	オンライン手続の拡充	→				
	「書かない窓口」の検討・実施		→			
	オンライン手続の拡充・「書かない窓口」実施のためのBPRの検討・実施		→			
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・離職の防止、採用応募者の増加 ・職員の時間外勤務の削減 ・市民サービスの利便性と質の向上 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		
	オンラインで可能な手続の数	約50手続 (R7年度末)		500手続 (R12年度末)		

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	3 魅力のある職場づくり
----	--------------

(関連取組)	基本方針3-取組2 多様な人材の確保と育成	-
--------	-----------------------	---

取組番号	17	取組名	勤務形態の弾力化			
体系番号	3-3-②					
主管部署	人事課	関係部署				
目的	職員個人のライフスタイルに応じた働き方を実現し、ワークライフバランスの充実や、離職防止、採用応募者数の増加を図る。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度に自宅でも業務システムを利用できる環境を整備、令和7年度には電子決裁を導入し、テレワークを活用しやすい環境づくりを進めている。 基本の勤務時間（8：30～17：15）から朝夕の前後1時間の勤務時間帯を変更できる時差出勤制度を導入している。 ※早出 7：30～16：15、遅出 9：30～18：15 先進自治体においては、勤務時間・日数の自由度がより高いフレックスタイム制や選択的週休3日制も導入されつつある。 					
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク利用率の向上に資する、制度・環境の改善の検討、整備を行う。 職員のニーズを把握した上で、時差出勤の拡充、弾力化を検討、実施する。 時差出勤制度の利用状況や課題を考慮し、更なる勤務形態の弾力化について研究、検討する。 					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	テレワーク制度・環境の改善の検討・整備	→				
	時差出勤制度の拡充、弾力化の検討	→				
	時差出勤制度の拡充、弾力化の実施		→			
	更なる勤務形態の弾力化の研究・検討			→		
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> 離職の防止、採用応募者の増加 組織全体の生産性の向上 					
数値目標	指標名	現状値	目標値			

基本方針	3 組織力の向上
------	----------

取組	3 魅力のある職場づくり
----	--------------

(関連取組)	-	-
--------	---	---

取組番号	18	取組名	オフサイトミーティングの活用			
体系番号	3-3-③					
主管部署	人事課	関係部署	各課			
目的	風通しの良い職場環境を構築する。					
現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年2月に、「気軽にまじめな話をする」ことをコンセプトに「安心して言いたいことが言えて、聴き合える」場・機会を提供し、風通しの良い職場環境を構築することを目的として、オフサイトミーティング実施要綱を策定した。 ・人事部署が主催し、人材育成推進に要する事業の一環として、昼食時と勤務時間内に試行的に実施した。 					
取組概要	・オフサイトミーティングの周知や実施事例を共有し、活用を推進する。					
取組計画	取組内容	年度別計画				
		R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
	オフサイトミーティングの周知・事例の共有・活用	—————▶				
期待効果	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の枠組みを超えた職員交流を図ることによる働きやすさ、職場満足度・エンゲージメントの向上 ・組織全体の生産性の向上 					
数値目標	指標名	現状値		目標値		

【用語集】

用語	説明
使用料	公の施設や行政財産の使用に対して徴収する料金 ※指定管理者が管理する公の施設の利用に係る料金は「利用料金」
手数料	特定の者に提供される行政サービスや役務について、その対価として徴収する料金。（例）住民票の写しや各種証明書の交付手数料
指定管理者（制度）	公の施設の管理運営を、地方公共団体が指定した民間事業者等（指定管理者）に包括的に委ねる制度
行政財産	地方公共団体が特定の行政上の目的のために所有している財産
普通財産	地方公共団体が所有する財産のうち、行政財産以外のもの
マーケットサウンディング	土地や施設の利活用方法について、民間事業者の意見や新たな提案等を把握し、新たな事業案件の形成や事業の進展を図ることを目的として実施する市場調査・情報収集のこと。
ネーミングライツ	企業等が公共施設等に企業名や商品名を冠した愛称を付与する代わりに、当該企業等から対価を得て、施設の運営・維持管理等の費用に活用する制度のこと。
企業版ふるさと納税	地方公共団体による地方創生事業に対して企業が寄附を行った場合に、税制上の優遇措置が受けられる制度のこと。
ふるさと納税型クラウドファンディング	ふるさと納税制度を活用して、寄付金の使い道をより具体的にプロジェクト化し、寄付を募る仕組み。
インクルーシブ保育	児童の国籍や宗教、障がいなどの個人差や多様性を尊重した保育を提供し、共に過ごし、学び合うために必要な支援を行うこと。
AI	人工的な方法による学習、推論、判断等の知的な機能の実現及び人工的な方法により実現した当該機能の活用に関する技術（人工知能）のこと。 Artificial Intelligence の略。
生成AI	文章、画像、音声などを自律的に生成できるAI技術の総称。
LGWAN	外部からの不正アクセスを防止するために、インターネットとは分離された行政専用のネットワーク回線のこと。
キャリアパス	企業などの組織内において従業員が目指す職務、職位などの目標に対して、必要なスキルや能力、経験などの道筋を示すもの。
キャリアデザイン	将来の理想の仕事や働き方を描き、その実現に向けて職業人生を主体的に設計・計画すること。
メンター制度	先輩社員（育成担当者）が、新人社員や若手社員（育成対象者）をサポートする人材育成方法のこと。
エンゲージメント	従業員が組織や仕事に対して抱く愛着心や帰属意識のこと。

用語	説明
B P R	業務プロセスを抜本的に見直して、既存の業務や制度、システムなどを再構築すること。Business Process Re-engineering の略。
フロントヤード改革	自治体が住民と接する窓口・電話・オンラインサービスなどを見直し、利便性向上と業務効率化を図る取り組みのこと。
テレワーク	「tele=離れた所」と「work=働く」を合わせた造語。ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。
フレックスタイム制	一定の期間についてあらかじめ決められた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度のこと。
選択的週休3日制	総労働時間を満たせば、土日のほか平日1日を休日にするのが選択できる制度のこと。
オフサイトミーティング	職場で行う会議やミーティングを「オンサイトミーティング」と呼ぶのに対し、職場を離れた場所や環境で行うミーティングのこと。通常の会議やミーティングのように分析や問題解決を主な目的とするのではなく、立場や役職を離れて率直な感情や意見を出し合っってじっくり話し合うことで、組織の一体感を図ることなどを目的とするもの。