施策マネジメントシート
（令和７年度目標達成度評価）

シートⅠ　施策2：行政経営の推進・改革

施策体系

基本方針	Ⅰ	自治の健幸	施策名	2	行政経営の推進・改革

施策統括部	市長公室	関係課	議会事務局、総務課、秘書政策課、管財課、市民課、西合志総合窓口課、税務課、環境衛生課、高齢者支援課、健康ほけん課、商工振興課、建設課、会計課、監査委員事務局、財政課
施策主管課	企画課		

Ⅰ　施策の評価指標

	成果指標	単位
A	マイナンバーカードの交付率	%
B	人口1,000人当たり職員数	人
C	公共施設の更新・長寿命化実施事業棟数	棟
D		

２　指標等の推移

成果指標		R4年度実績値	数値区分	６年度	７年度	８年度	９年度	評価	背景として考えられること
A	%	69.7	目標値	75	85	95	100	○	マインバーカードの健康保険証利用や各種証明書のコンビニ交付サービスなどの利便性向上等により交付率は伸びています。 ※国による統計基準の変更に伴い、計画策定当初の「交付率（交付枚数率）」に加え、実績値には死亡・転出等の失効分を除外した「保有率（保有枚数率）」も記載しています。
			実績値	88.7 ※保有率82.3%	100 ※保有率86.9%				
B	人	4.7	目標値	4.90	4.80	5.00	5.00	○	定年年齢の延長により、令和７年度は定年退職者が発生しない年であったことが、目標を達成した要因と考えられます（分子増）。また人口増加率が、見込みより鈍化したことも要因とも考えられます（分母減）。
			実績値	4.94	4.94				
C	棟	11.00	目標値	21.00	30.00	43.00	57.00	○	公共施設個別計画に沿って、各施設の改修、補修工事等の安全性や品質を保つ工事が実施できています。また、随時、劣化状況調査を実施し、調査結果による更新・長寿命化の計画見直し検討を行っています。
			実績値	21.00	30.00				
D			目標値						
			実績値						

※【評価】　○；目標達成　△；目標をほぼ達成（－5%）　×；目標を未達成

事務事業数・コスト				６年度	７年度	８年度	９年度
事務事業数			本数	80	77		
事業費	財源内訳	国庫支出金	千円	62,984	57,244		
		都道府県支出金	千円	67,608	41,364		
		地方債	千円	0	33,200		
		繰入金	千円	0	0		
		その他	千円	206,772	366,751		
		一般財源	千円	3,833,775	3,313,419		
	事業費計		千円	4,171,139	3,811,978		

３　施策の現状・住民意見等

①施策の現状（第１期基本計画策定当初）と今後の状況変化

●人材育成基本方針に基づき人事評価制度を導入し、人材育成を図っています。
●人口増加に伴い、適正な職員配置が求められています。
●地方創生等による行政運営の多様化が求められています。
●市財政の健全化や市民サービスの維持・向上のため、ＰＰＰ（官民連携）を活用することが求められます。
●公共施設の老朽化、経年劣化が進んでいるため、保全管理・更新などを進める必要があります。
●社会環境の変化に対応するための機能強化などの施設整備等も必要となっています。

②この施策に対して住民（対象者、納税者、関係者）、議会からどんな意見や要望が寄せられているか？

（令和７年度（令和6年度振り返り）の施策評価における議会意見）
●職階ごとの役割を明確化し、職員研修・人事評価・適正配置を一体的に運用することで、戦略性をもった人材育成を推進すること。
●マイナンバーカードを利用した書かない窓口やAI技術の利活用などによってDX化を推進し、あわせて各支所の取扱い業務などの見直しも行うことで、これまで以上の行政サービスの在り方を検討すること。

（令和７年度（令和6年度振り返り）の施策評価における総合政策審議会意見）
●ＤＸ 推進により、市民サービスの質の向上と職員の負担軽減を実現すること。
●公共施設の今後の必要性や維持管理費を踏まえ、建設・更新計画の見直しを進めること。
●職員がいきいきと働けるよう、業務の見直しや勤務環境の整備、開閉庁時間の見直しを検討すること。

４　施策の評価

①施策の振り返り（経営方針の達成度等）

令和７年度経営方針からの振り返りは以下のとおりです。
①【人材育成基本方針に基づき、各種研修等を実施することで職員の資質を高め、市民に寄り添い信頼関係を築ける職員の育成に努めます。また、健康診断・面談等を定期的に実施し職員の健康管理に努めます。】については、庁内研修、研修機関派遣研修を行い、職員の資質向上を図りました。庁内研修は、階層別研修として管理職向け、主幹級以下向けそれぞれに応じたハラスメント研修を実施しました。研修機関派遣研修については、市町村アカデミー、国際文化研修所、NOMA行政講座及び熊本県市町村職員研修協議会主催研修へ順次職員を派遣しました。また、女性活躍社会の推進に向けて、主幹級以上女性職員向けキャリアデザイン研修を実施しました。職員の健康管理では、職員（一般職員231人、会計年度任用職員309人、合計540人）の定期健康診断を法に基づき実施しました。また、ストレスチェックを549人（一般職員350人、会計年度任用職員199人）に実施しました。

②【定員管理計画に基づいた職員数の確保に努めるとともに、個々の能力・適性に応じた人員配置を行ない、さらなる組織体制の充実に努めます。また、不適切な事務処理を防止するための実務研修、法制執務研修、専門研修の充実を図ります。】については、採用試験の実施形態を大幅に見直し、突発的な欠員や事業拡充に対応するため中途採用試験の実施、優秀な人材の早期確保に向けた大卒程度試験の前倒し（前期試験）や、Web面接の導入等を含む年3回の試験を実施しました。その結果、必要な採用者数を確保することができました。また、研修面では不適切事務の防止を目的に、OJTによる所属課員を講師とした「財務実務等研修」を実施し、専門知識の共有と組織全体の事務処理能力の底上げを図りました。

③【市民サービスや効率的な行政運営の向上を図るため、デジタル技術やＡＩ、またデータ等の利活用によるＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）を推進します。】については、市民サービスの面においては、市民課窓口に「申請書作成支援システム」を導入いたしました。マイナンバーカード等の活用により、氏名や住所等が自動印字された申請書の作成が可能となったことで、来庁者の記入負担を軽減するとともに、窓口業務の迅速化を図っております。また、「公共施設予約システム」の運用を開始し、施設の予約から使用料の支払いに至るまで、オンライン上での一連の手続きを可能とすることで、市民の利便性向上を実現いたしました。
行政運営の面においては、生成AIを導入し、文書の校正・要約やデータ分析等の事務に活用しております。これにより、資料作成に要する時間を大幅に短縮し、業務の迅速化を図っております。また、AIの活用によって事務負担を軽減することで、単なる定型作業の効率化に留まらず、捻出された時間を政策の立案や、直接的な市民対応といった、より高度な判断や対人支援を要する業務へ効果的に取り組むことが可能となりました。

④【「合志市総合計画第３次基本構想第1期基本計画」の着実な推進を図るため、政策横断的重要課題の取り組みを進めます。 】については、計画の進行管理のため施策マネジメントシートに基づく行政評価を実施し、進捗状況の把握と課題抽出を行いました。25施策の達成度評価により、各施策の現状と課題を可視化し、令和8年度の経営方針策定に活かし、政策横断的重要課題の取り組みを進めました。

⑤【「公共施設等総合管理計画」に基づき作成した公共施設個別計画の実行と進行管理を行います。】については、令和７年度の公共施設個別計画に沿って、改修工事等を実施しました。また、公共施設の劣化状況調査を行い、安全性の確保及び修繕工事の必要性や内容を検討しました。

②施策の課題

●行政評価において、成果検証や横断的視点が不十分であることから、政策体系や評価制度の見直しにより、評価結果を予算や事業改善に活かす仕組みの構築が必要です。
●行政運営に必要な職員数の確保において、転職や心身不調を原因とする早期離職が課題となっています。
●公共施設の老朽化が進み、安全性と品質の維持が必要な一方で、施設の運営コスト増加も課題となっており、計画的な維持補修・更新と、運営方式の見直しを含めた総合的な施設管理が必要です。また、庁舎においては、社会情勢の変化に対応した危機管理機能の強化など、安全・能率的な行政運営を支える機能の向上が必要です。
●マイナンバーカードの保有率が伸びていることから、マイナンバーカードの利活用による一元化した手続きのオンライン化を実施し、「行かない窓口」の実現による利便性の向上が必要です。
●人口流入等に伴う人口増加等により、市民ニーズや地域課題が多様化・複雑化しており、実際のニーズとのミスマッチが生じています。パーソナルデータに基づくパーソナライズされた施策の展開が必要です。
●令和9年度は総合計画第3次基本構想第1期計画の最終年度となるため、成果検証と市民ニーズを反映した第２期基本計画を策定する必要があります。
●中九州横断道路の整備を契機として、地方創生に資するまちづくりの推進が必要です。
●システム老朽化への対応と標準化への準拠が急務であり、DX推進による業務効率化と住民利便性向上が必要です。

５　施策の令和７年度結果に対する審査結果

①政策推進本部での指摘事項（令和８年7月13日まとめ）

●定員管理計画に基づく採用の継続・前倒しにより必要な職員数を確保するとともに、適性に応じた人員配置で組織力を高めること。また、早期離職の防止に向け、健康診断や面談制度の充実・産業医連携の強化により、職員が意欲を持って働き続けられる健全な職場環境を整備すること。
●生成AIや申請書作成支援システム等の先端技術を積極活用して事務負担を軽減し、生み出された時間を政策立案や市民対応へシフトさせること。あわせてエビデンスに基づく事業の廃止・統合・重点化や成果指標の見直しにより、予算編成と連動した効果的な行政運営を推進すること。
●個別計画に基づき老朽化した公共施設の計画的な改修・更新を進めるとともに、費用の平準化を図ること。また、利用形態が重複する施設の統廃合を含めた集約化・複合化の検討や、PPP・ネーミングライツの活用により、財政負担の軽減と施設の有効活用を両立させること。

②総合政策審議会での指摘事項（令和8年8月31日）

●デジタル化による窓口業務の省力化を進めつつ、市民への丁寧なサポートや情報リテラシーの向上を図ることで、誰一人取り残さない行政サービスを実現すること。
●避難所となる公共施設等における空調整備や耐震化などの機能強化を図るとともに、地域の実情に応じた柔軟な避難所運営体制を確立することで、災害時における市民の安全を確保すること。
●職員の健康管理に十分留意しながら、女性管理職・女性活躍の機会の拡充や適正な定員管理を進めることで、効率的かつ活力のある組織運営を行うこと。

③議会の行政評価における指摘事項（令和８年9月1日）

●早期離職、休職等の防止に向けた産業医との連携強化や心理的・業務的要因の分析を行い、実効性の高い定着策を講じること。あわせて、職員定員管理計画の見直しを行い、将来を見据えた人材確保・育成と、働きやすい職場環境の整備に努めること。
●DXや生成AI導入にあたっては、単なるシステム導入を目的とせず、市民の利便性向上や職員の業務改善の効果を成果指標に組み込んで検証すること。特に、マイナンバーカード活用等により「市庁舎まで出向く必要のない方法」や、「書かない窓口」を提供し、その効果を可視化すること。
●行政評価を単なる振り返りに留めず、事業の統廃合や重点化、予算編成に直結するEBPM（証拠に基づく政策立案）の仕組みへ発展させること。

６　次年度に向けた取り組み方針

○政策推進本部　令和9年度合志市経営方針（令和８年10月15日）

①西合志IC周辺の将来的なまちづくりの方向性を明確にし、商業・福祉・交通・防災など多様な視点から、人流、交通動線の変化を見据えた賑わい創出と市全体の活性化を段階的に図ります。また、半導体産業の集積を地域活性化の原動力とし、官民共創を推進する体制の構築と地元経済への効果波及を通じて、市民が豊かさと成長を実感できるウェルビーイングなまちづくりを推進します。
②老朽化した公共施設の計画的な改修・更新・機能強化を進め安全性と利便性を確保するとともに、運営方法やあり方の再検討を行い、財政負担の軽減と施設の有効活用を図ります。併せて、資産管理機能を一層強化し、市有資産の有効的・多角的活用と効率的な経営体制を推進します。
③行政サービスのDX化を一層推進し、「書かない窓口」による市民の利便性向上と、システム基盤強化による行政業務の効率化を図ります。また、デジタル技術や都市OSの活用により、各種手続きのオンライン化や情報連携を進め、利便性向上と住民サービスの充実を図りながらスマートシティを推進します。
④令和8年度に導入したオンライン相談室を活用し、職場の悩みの傾向を分析して人事施策や研修内容に反映させる取り組みを行います。あわせて、若手職員が求めるワークライフバランスやキャリア観を理解し、働きやすい職場を整備することで早期離職の抑制を図ります。また、不適正な業務執行の防止や、自身のメンタルを守るための研修を実施します。
⑤総合計画第1期基本計画の成果検証と市民ニーズを反映した第２期基本計画を策定し、施策の効果の最大化を目指した施策体系の再構築を行い、戦略的な市政運営へ転換します。また、外部評価を含めた施策評価・予算編成プロセスをより効果的な体制に改善し、施策の効率化・効果の最大化を図ります。