

令和4年度第2回沖縄県行財政改革懇話会における意見等

日 時：令和5年1月26日(木) 10:00~11:55

場 所：沖縄県教職員共済会館 八汐荘 1階屋良ホール

議 題：「新沖縄県行政運営プログラム(仮称)【最終案】」の検討について

出席者：沖縄県行財政改革懇話会委員 15名中11名

名嘉村盛和	会長	赤嶺 真也	委員	下郡みず恵	委員
前田 貴子	委員	砂川久美子	委員	石川 京美	委員
東盛 政行	委員	嘉陽 孝治	委員	平良 斗星	委員
川越雄一郎	委員	下地イツ子	委員		

【主な意見等】 (※「◆」印は事前に聴取した意見等。「⇒」印は、事務局対応。)

○基本理念の「多様な県民ニーズ」について

◆県民の声が、それぞれ実施項目の起点になっているのか、そもそも県民ニーズを積極的に聴き、集約する部署があるのか、具体的に、どこの場で、どのような方から出された声をもとに、実施項目化されたものなのか、などが分かりにくいと感じた。

⇒「県民の声が実施項目の起点となっているか」等については、県民意識調査の結果を参考としつつ、これまでの行財政改革の各取組に加え、事業等を実施していく中で直接県民から寄せられた意見、関係団体や各種会合、当懇話会等からいただいた様々な意見も基に、強化する必要がある項目・新たに取組む項目等を庁内で検討し、実施項目とした。

また「集約する部署」は、広報課で県民からのご意見・ご要望を受け付け、ニーズの把握に努めている。

○実施項目2「オープンデータ利活用に向けたデータの充実」【デジタル社会推進課】

・沖縄県独特の旧暦行事などでは人の流れ、動き、人数が変わってくる。沖縄では旧暦のデータがないと使い物にならず、情報の蓄積ができないことがある。毎年、旧暦は新暦と月日が異なるため、活用できれば新たなビジネスチャンスが創出されるかもしれない。そういうデータの公開も検討したほうがよい。

・必ず「正しいデータセットで常に新しいデータを提供する」という形にすると、出ず側としてかなりの負担、緊張感が生じるため、目標数値が下がり、スピード感がでないのではないかと。既に存在するデータ、様々な事業で作成したデータについては、公開に関する問題は機械判読性の部分だけだと思うので、少し調整すれば公開できるものが多いと想定している。スピード感が出ることを期待している。

・データ検索の窓口のようなものがあると、研究者等、県民がどのようなデータを求めているかが分かる。そうすれば公開の優先順位をつけることも可能になる。コールセンターやコンシェルジュのような窓口があると、効率が上がり、データを公開する側

のモチベーションも上がるのではないか。

○実施項目11-1「未収金の解消」【財政課】

◆未収金を発生させないための取組で、債権管理適正化調査員を活用するとしているが、どれだけの調査員を必要とするのか。

⇒南部及び中部福祉事務所に各1人配置（計2人）していたところ、令和3年度に南部、中部、北部福祉事務所に1人ずつ配置（計3人）し、合計5人に増員している。
また、令和5年度からは不動産等の資産調査に特化した新たな調査職を設け、北部福祉事務所に1人配置を予定している。

◆生活保護関係の未収金（保護費の返還）にあたっては、受給者の就労につながる支援対策（関係団体等への誘導）も行うべきではないか。

⇒福祉事務所において主治医訪問等により、病状把握や稼働能力の調査を行った上で、就労の可否を判断し、就労を可とされた者に対しては返還対象の有無にかかわらずケースワーカーや就労促進指導員による就労指導、就労支援等を行っている。

○実施項目17「PPP／PFIの推進」【行政管理課・企画調整課・管財課】

・このような大型の事業では、代表企業が県内企業になる例は少ない。県外企業が代表企業となる場合に、必ずこの地域の企業が参画をして、ノウハウを蓄積し学べるようにするという手法については、強く求めたい。

・国では、ある程度PFIの導入について導入件数の目標を立てるなど、強制力があるので実績が増えている。県、市町村共に、国と同様な仕組みを検討してほしい。ある程度の強制力があれば、首長・部課長含む職員の制度理解も進み、官民連携しながら成長できると考えている。

○実施項目18「ふるさと納税制度を利用したクラウドファンディングの推進」【行政管理課】

・用途を県で実施している事業に充てるより、「行政でやるべき」以外の、行政では届かないところに充てる方がインパクトがあると考えている。そのような意識があると、ふるさと納税の共感度が極めて高くなり、大きな社会変革にもなり得ると考えている。

○実施項目23「教育委員会における働き方改革・女性活躍推進と職場環境の整備」【教育庁】

◆学校現場の過重労働・長時間労働に対してメンタルヘルス対策は実施しているが、教員の精神疾患数が減少していないのは相談しやすい環境下になっていないのではない

か。

⇒教職員全員に健康相談ホットラインカード（電話番号、メールアドレス記載）を配付、周知するとともに、毎月「保健だより」を発行し、健康相談ホットラインの案内や、体と心の両面の健康づくりの情報を発信する等、相談しやすい環境作りに努めている。相談体制については、管理者を含む教職員からの身体面や精神面の相談を保健師が対応し、必要に応じて心理師や精神科医につなぐ等の対応を行っている。さらに、環境変化の大きい遠隔地異動職員及び新規採用職員全員に対し、心理師によるカウンセリングを実施し、早期の相談の体制づくりに努めている。

◆学校現場での職員と管理監督者のメンタルヘルス知識習得だけでは限界があるのでは。相談環境の整備として産業医の配置は必要ではないか。

⇒各県立学校には産業医を委託配置し、職員50人以上の学校では、月に1度、産業医の来校時に、衛生委員会の開催とあわせて相談できる環境を整えている。

◆心身ともに働きやすい環境づくりには、教員の人手不足の解消も必要だが、他の都道府県と比較して職員確保（正規率）はこの目標値で正しいのか。

⇒教員の正規率改善については、採用可能な最大数での新規採用を継続することや、令和5年度から実施の定年引き上げ等を踏まえて目標値を設定しており、全国並の正規率の達成に向けて取り組んでいるところである。

・新しく「働き方改革推進課」ができることで、改善が進むと期待している。働き方改革推進課が、きちんと現場を確認しながら、職員の補充なり、本当の意味での職員配置の適正化をやっていたら、学校現場は良い方向に向かうと思うので、ぜひお願いしたい。

・部活動について、うるま市が元プロ選手に部活動の指導を依頼し、財源は法人版のふるさと納税を活用している。民間活用ということでPFI等と同じで、元プロ選手であったり、法人のふるさと納税活用というのは、民間の活力、能力、資力を活用しているということ。官民連携で社会をうまく動かしていく必要があると感じた。

・教職員を増やすことがどうしても困難ということであれば、補助員を増やすことはできないだろうか。パートタイムの形態で2～3時間働くなど。そのような働き方を望む人がいると思うので、職員を増員し児童に対応していただきたい。

○その他

・用語解説編にも一般的に使わない用語がある。文字のフォントや、デザインの問題とか、用語の問題等に気をつけるともっと良くなると思う。

以上