

令和5年度第1回沖縄県行財政改革推進本部会議 議事概要

- 1 開催日時 令和5年6月7日（水） 午後1時30分から午後3時00分
- 2 開催場所 県庁6階第2特別会議室
- 3 出席者 玉城知事（本部長）、池田副知事（副本部長）、島袋政策調整監
溜知事公室長、宮城総務部長、金城企画部長、多良間環境部長、
宮平子ども生活福祉部長、糸数保健医療部長、前門農林水産部長、
松永商工労働部長、川上参事監兼観光政策統括監、前川土木建築部長
松田企業局長、諸見里病院事業統括監、半嶺教育長、
前田議会事務局次長、茂太人事委員会事務局長、
下地労働委員会事務局長、玉寄監査委員事務局監査課長、
垣花警察本部警務部参事官

4 議事

- ◆議題 1 「令和4年度沖縄県行財政改革プラン（優先的な取組）」に係る実績報告について
- ◆議題 2 「新沖縄県行政運営プログラム」に係る令和5年度実施計画について
- ◆報告事項 業務プロセスの見直しについて

5 概要

◆議題 1

令和4年度に実施した「令和4年度沖縄県行財政改革プラン（優先的な取組）」の各実施項目について、事務局より全体の達成状況及び達成状況が「順調」の項目について概要説明を行った後、達成状況が「やや遅れ」の実施項目を所管する各本部委員より概要説明

◆議題 2

令和5年度から始まる「新沖縄県行政運営プログラム」に係る令和5年度実施計画について、各実施項目を所管する各本部員より概要説明

◆報告事項

「新沖縄県行政運営プログラム」の実施項目8「業務プロセスの見直し」における取組について事務局より概要報告

【意見交換】

◆議題 1

- 実施項目 4 「電子申請手続きの拡充」
- 実施項目 5 「オープンデータ利活用の促進」
- 実施項目 6 「収納手続きのオンライン化」
- 実施項目 7 「会計事務（内部手続）の電子決裁化」

(意見)

取組は概ね順調となっているが、あくまでも電子化は手段である。収納手続のオンライン化で言えば収納率の向上が目的であり、会計事務の電子決裁化では、どれだけヒューマンエラーを減らせるか、オープンデータ化では、件数というよりも、本当に県民が必要としているデータがオープン化されたかが重要である。令和5年度はそのような視点を持って取組を推進してもらいたい。

オープンデータ化であれば、こういったデータのオープン化が求められているのか例えばアンケート調査等により検討してほしい。

(回答)

ご指摘のとおり、取組の先にある成果が重要であり、そういった内容も令和5年度計画に織り込んでいる。さらに詳細な内容については、部局と詰めながら調整してまいりたい。

◆議題2

○実施項目16「県立病院の経営強化」

(意見1)

県立病院の経営強化について、P31成果指標の2番目の経常収支は、令和元年度の基準値であるプラス4億3,000万円から、令和5年度の目標値はマイナス17億円、令和6年度はマイナス18億円となり大分ギャップがある。新たな計画を作った際にも説明があったかと思うが、改めて説明してほしい。

(回答1)

要因は新型コロナウイルス感染症の影響である。基準値である経常収支4億円の黒字は、コロナ前の数値だが、令和2年度から4年度にかけて黒字は増えている。これは、新型コロナウイルス感染症により、主に病床確保料の医業外収益が増えたためで、令和4年度決算見込でも黒字となる予定である。

一方で、本業の医業収益については、令和元年度でも50億円程度の赤字であった。以降の3年間で赤字額は100億円を超えている。

病床確保料は今年9月までの予定であるため、次年度以降は今の状態が元に戻る、というよりはもっと悪化する可能性が高いことから、令和5年度は17億の赤字としている。すぐには回復しないため、この値を見込んでいる。

成果指標一つ目の修正医業収支比率について、これは本業の事業のみを見る数字でだが、大分悪化していて、例えば、基準値は87.2%となっているが、令和2度が78.3%、3年度が78.8%と落ち込んでいる。

このような経緯があるため、目標値としては基準値から完全には回復しないが、赤字額を減らしていくという推移を設定している。

(意見2)

県立病院の経営強化計画の取り組みとして、このような数値が設定されているのは理解できるが、今のように説明を聞かないと分からないので、今回の実施計画の資料に説明を加えたほうが良い。

(回答2)

説明が追加で必要な項目については、様式の中に反映させるよう検討する。この部分については、追加修正という形で対応したい。

○実施項目21「働き方改革・女性活躍促進と研修等を活用した人材育成」

(意見1)

成果指標で有給休暇取得日数の基準値が14日となっていて、実績が出るごとに目標値を立てると理解しているが、働き方改革を掲げて現場の改善を進めていく上でこの目標値は妥当か。また、令和3年度の実績について検証はされているか。

(回答1)

有給休暇取得日数は、令和3年度が14日、令和4年度が14.3日と徐々に改善しており、年休を取得しやすい環境になっている。令和5年度には、まずは14日以上を目指そうということで設定をしているところである。

(意見2)

働き方改革を進めていく上で、年間14日の年休が目標になるというのは、感覚的にちょっと弱いんじゃないかという気がする。有給休暇の管理が各職場でどのようにされているか、管理職がそれぞれ個別に管理しているかどうかも含めて、点検確認したほうがいいんじゃないかなと感想を持った。

(回答2)

この14日以上という目標値は、今よりも多めの数値を意識したところではあるが、副知事が仰るとおり、もっと働き方改革を進めるという観点から、もう少し上方修正をさせていただければと思う。

○実施項目21「働き方改革・女性活躍促進と研修等を活用した人材育成」

(意見)

資料1の5ページの成果指標と資料2の成果指標が異なっている。例えば時間外勤務だと資料1では基準を60時間で、資料2の新たなプランでは45時間となっていて対比ができない。基準を変えた理由は何か。

(回答)

時間外勤務の成果指標で採用している月60時間と45時間については、過労の基準が月45時間、月80時間と決まっており、前回の月60時間を決める時には、それらを参考に異なる数値を採用しているが、現在は45時間として修正をかけた。

◆報告事項 業務プロセスの見直しについて

○「公用車の集中管理」について

(意見)

今各所属で管理している公用車について、できる限り共有管理するということだが、現在切り換えを進めているEV車の導入についても検討されているか。

(回答)

公用車を一括管理した場合は、結構な台数が削減が可能であり、同時にEV車への入替を進めていくことも合わせて検討している。今後についてはEV車導入を所管するの環境部と調整を進めてまいりたい。

以上