

No.	聴取元	意見分類	意見内容	関係箇所	対応状況
1	専門委員会 (組織運営)	職員の働き方改革の推進	フレックス制度だが、2年程前から人事委員会勧告でも取り扱われている。他県でも導入が進んでいるようだが、沖縄県は少し遅れていないか。 他にも、テレワークや勤務間インターバルなどの制度が充実してくると、職員も安心して働けるのではないか。	資料4_35ページ	フレックス制度は30県ほどで導入されており、現在は導入している県の状況調査をしながら検討を進めているが、活用が進んでいない実態も見えてきているので、要因の分析も行っていきたいと考えている。 本県には類似する制度として時差通勤制度があるが、来る1月から勤務時間の選択肢を拡充することとしている。この拡充はフレックス制度を見据えたものである。 在宅勤務制度は本格導入済であり、モバイルPCの導入もあいまって利用が増えてきている。また、若手職員からの提案により、在宅勤務制度活用推進月間も設けたことで、より利用しやすくなったという声も寄せられている。
2	専門委員会 (組織運営)	職員の働き方改革の推進	いい仕事をするために職員も十分休息をとる必要があるとのことは理解できる。 表現の仕方として、「働き方改革」という言葉には休み方も含まれているので、より良い表現を検討してはどうか。	資料4_35ページ	当初案のねらい・考え方をもとに、委員の意見も踏まえたくうえで、「職員の活力を高める働き方改革」との表現に改める。
3	専門委員会 (組織運営)	職員の確保	人材確保に苦慮しているのは民間も同じだが、公務員の固い、仕事が多いといったイメージが固定化されているのが職員の確保を困難としている要因の一つではないか。どういう仕事をしているかなど、SNSで積極的に発信してはどうか。実施している県もあると聞く。 若い世代は、新聞はおろかテレビも見ない人も多い。仕事のやりがいなど工夫しながらアピールしてほしい。	資料4_37ページ	部署によって差はあるが、公務の内容についてSNSでの積極的な発信はできていないところが多いと思う。県政情報を発信する番組や広報誌で中堅職員が発信したり、県内新聞紙等を活用してイベント情報を発信するといったことは行っている。人事課サイドでの対応は難しいかもしれないが、関係部局への働きかけなど考えていきたい。
4	専門委員会 (組織運営)	職員の育成	県庁は省力化や予算削減ばかりではなく、職員にお金をかけていくべきである。人材育成やIT・AIの導入は「投資」であって、コストと見なす意識は改めるべきである。	資料4_31ページ	目標1に紐づける方針の一つとして「人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進」を設定することとしている。
5	専門委員会 (組織運営)	女性職員の活躍促進	現状の女性登用率はすばらしいが、現プログラムと同じ取組項目のままとするのはありえない。これまでの取組の評価や反省を踏まえ、より実効性のある新たな指標や目標を設定すべきである。 やらなくてはいけないことの一つは女性職員のネットワークづくりである。集団の知恵を共有できる仕組みが必要である。 また、男性の意識改革にも取り組まないと、登用率の死守、女性の離職防止は実現できない。	資料4_39ページ	ネットワークづくりは重要だと認識している。今回、女性管理職向けのメンターカフェをはじめて開催し、参加者からは好評であった。人事課開催のメンターカフェの後に、参加者が自発的に集まり懇親会を設けたとも聞いている。 次期プログラムでは、ネットワークづくりについては意見交換会・相談会にて仕組みを構築するとともに、男性の意識改革等に向けては、各種会議や研修会等で意識醸成していく。
6	専門委員会 (組織運営)	職員の健康管理	ストレスチェックの受検率向上を目標とするのではなく、チェック結果をどう事後対策に活かすかが重要である。 ストレスチェックの結果について、離職防止や組織改善に向けてデータを活用するという指標が設けられるべきである。	資料4_40ページ	ストレスチェックの受検率が低い現状があるため、まずは受検率向上を目標としているが、職場環境改善に向けたチェック結果の活用率向上に関する取組項目、成果指標を追加する。
7	専門委員会 (スマート県庁)	オープンデータ	外には出せないデータであっても、部局を越えて共有するといった、県庁内のオープンデータも進めていくべきではないか。例えば、農林水産部と環境部、企画部と商工労働部など、関連がある部局同士でデータを共有すれば業務は効率化できるのではないか。	資料4_47ページ	委員の御意見を踏まえ、実施項目17「EBPM推進を支える環境の整備」にデータ棚卸調査と庁内でのデータ活用について明記した。
8	専門委員会 (スマート県庁)	AI等の利活用	AI技術の進展によってシステム開発の手法が大きく変化している。外注やSaaSへの移行だけでなく、パイプコーディングによりシステム開発の内製化も浸透しつつある。 パイプコーディングを県庁にも取り入れ内製化を進めてみてはどうか。外注して毎年維持費を払う「DX貧乏」を避けることにもつながる。	資料4_50・51ページ	パイプコーディング等の流れに関連し、現在も担当者レベルで生成AIを用いてマクロを作成し効率化を図った事例がある。 AI技術の進歩についてはDXアドバイザーチームの知見も借りながら対応していきたい。
9	専門委員会 (スマート県庁)	AI等の利活用	AIチームについて、兼務発令という形ではっきりと業務として位置づけて取り組む姿勢は素晴らしい。これまでは、本来の業務をやりながら改革も頑張るという形が多く、職員の負担が増えていたものと思う。兼務により業務として取り組むということであれば、上長も含めて理解を得やすいと思う。 AIチームの取組については、現在の対象業務だけでなく、意欲のある部署があれば非公式であっても前倒しでスピーディーに進めていくなど、柔軟に対応してはどうか。	資料4_51ページ	AI伴走支援については、対象外の部署であっても相談があれば連携の上で支援を拡大していければと考えている。

No.	聴取元	意見分類	意見内容	関係箇所	対応状況
10	専門委員会 (スマート県庁)	EBPM推進を支える環境の整備	EBPMにはデータが必須だが、そもそもデータを取るということの教育はしているか。議会から質問されて初めてデータを作り出すというケースが多い。ゴールから逆算して取るべきデータを決めるといったデータに関する基礎教育が必要ではないか。 DXの成功事例は世に多くある。分かりやすい他県などの事例を見せて、これくらいならできそうだと思うせることも有効ではないか。	資料4_55ページ	デジタル人材の育成ということで、DXアンバサダー向けの研修を実施しているが、その中で、データをテーマとして取り上げている。 目標からバックキャストして取るべきデータを考えるという視点は重要だと感じた。そういった視点も踏まえて取り組んでいきたい。 職員がデータの重要性を分かっておらず、委託事業で作成した生データを県が保有していないケースも多く課題だと感じている。
11	専門委員会 (スマート県庁)	プログラム全般	DXがどうしても行政コスト削減のためになりがちだが、単に人を減らすのではなく、今の職員数でより創造的な仕事をする、というスタンスにしないといけない。 ITによってコストダウンから価値創造へシフトし、労働環境の改善とやりがいのある仕事づくりを実現する、という表現ができると良い 県を良くしようという思いで職員になった方が、目先の作業で手一杯になり、県を良くすることよりも効率化に終始せざるを得ない状況はよくない。 県民に寄与することの延長として、職員の働きがいが高まり、結果として離職が減り持続可能な県庁が実現できるようになることは、県民にとっても重要であり、県民のための価値創造と職員の働きがいは相反するものではない。 これまでお金をかけないと実現できなかったものが、最近はAIによって実現できるようになってきた。テクノロジーによって価値創造と働きがいを両立していく観点が重要である。	資料4_27・28ページ	いただいたご意見については、DXの推進、AI等の利活用促進等に取り組む際の参考とさせていただく。
12	専門委員会 (財政運営)	ふるさと納税制度	認知度向上や積極的に取り組むには、組織に厚みを持たせることも検討し得るが、寄附額の50%は経費とも言われ、経費がかかりすぎている自治体も出てきているほどである。 沖縄県として費用対効果を意識した取組を進めてもらいたい。	資料4_64ページ	ふるさと納税制度に関しては、今後における推進の方向性や体制について更なる研究が必要と考えている。いただいたご意見については、その際の参考とさせていただく。
13	専門委員会 (財政運営)	総合的な公債管理	実質公債比率を10%に引き上げたとしても、沖縄県と同程度の財政力指数の自治体の平均になるぐらいだと思う。 公債は財源調達の手段の1つである。インフラの維持、更新等のために適宜発行するということは必要なことだと思う。	資料4_66ページ	いただいたご意見については、総合的な公債管理の取組を進める際の参考とさせていただく。
14	専門委員会 (財政運営)	新たな財源確保	沖縄県は経済活動上の需要の漏れが多いと言われている。つまりは課税対象が沖縄県内に留まらないということである。地域経済の構造を変えていくことは、税收の面から考えても重要である。 また、県内企業、特に中小零細企業がしっかりと儲かって利益を出すことができれば、おのずと税收は増えていくので、新税等の研究の前に、まずは県内の経済成長を促していくという視点が大事なのではないか。	資料4_65ページ	いただいたご意見については、自主財源拡充に向けた新税等の研究を進める際の参考とさせていただく。
15	専門委員会 (財政運営)	新たな財源確保	基金について、数は多くない方がよいが、一体的に運用しようとの考えは良いのではないか。 人事異動が頻繁な県庁において、どのように責任を持って運用や管理を行っていくのが課題ではないか。 県庁内での専門家の育成なり、しっかり管理していける体制をつくる必要があるのではないか。	資料4_65ページ	基金の運用について、沖縄県には40ほどの基金があるが、現在は、基金ごとに出納事務局に対して運用の依頼があり、預金や債券で運用を行っているところ。 この運用について、あらかじめ各基金の需要等を把握し一括的に運用することで運用の機会を大きくすることができるのではないかという観点で検討を進めている。
16	専門委員会 (財政運営)	新たな財源確保	新税の検討だけでなく、現状においてきちんと税收を得られているかの観点での検討を行うことも必要である。例えば、都市構造についてだが、不必要に厳しい高さ制限規制により延べ床面積が増えず、固定資産税や法人税等の税收が失われているケースや、道後が過剰に整備されることで、整備前であれば民地として固定資産税を得られていたが、これが失われるケースなどである。 用途制限の規制の運用次第でも税收が失われる可能性があり、意図せず経済活動の足かせとなり税收が失われている場合はもったいない。	資料4_65ページ	いただいたご意見については、自主財源拡充に向けた新税等の研究を進める際の参考とさせていただく。
17	専門委員会 (財政運営)	公の施設の計画的整備	公共は人事異動により担当者が短期間で変わる。担当者が変わっても事業の継続性が保たれることが重要。また、庁内で専門家を育てていく意味でも、在任期間や分野を絞り専門性を高めることで、事業検証も可能になる。また、短期間で全く違う分野への異動は個人にとっても組織にとっても、負担が大きいのではないか。	資料4_69ページ	いただいたご意見については、公の施設の計画的な整備を推進する際の参考とさせていただく。
18	専門委員会 (財政運営)	公の施設の計画的整備	世の中がどんどん変化している中で大きなハコモノをつくってしまうと、それが後々の負担になるのではないかと危惧している。整備にあたっては様々なリスクに備えておく必要がある。 ハコモノをつくったら管理のためにお金はどんどん出ていくが、整備計画の参画者は誰もいない、ということになってはいけない。 公の施設等については、計画的・継続してサービス提供できる経営構造にできるかが重要である。	資料4_69ページ	いただいたご意見については、公の施設の計画的な整備を推進する際の参考とさせていただく。

No.	聴取元	意見分類	意見内容	関係箇所	対応状況
19	行革懇話会	職員の働き方改革の推進	民間でもフレックスや在宅勤務など工夫しているが、導入後に弊害が出てしまい廃止した例もあると聞く。 導入計画は、すでの実証・検証された結果をもって、今年1年かけて準備するというものなのか。導入は役職ごと・部局ごとか、それとも全庁一気に導入するのか。また、制度の検証・見直しの仕組みが検討されているのか伺いたい。	資料4_35ページ	フレックスタイムは国が導入を進めており、九州各県・全国でも導入する県が多く、その事例を参考にしている。先週も大分県・福岡県の事例をヒアリングした。 本県では、令和8年度に検討し令和9年度に導入予定としているが、導入に先立ち、時差通勤制度の段階的な拡充を進め、始業時間を早める、遅くすることを認めるなど、業務時間に幅を持たせてきたところ。この時差通勤制度を通じて、どのような影響が生じるか見てきており、そこで得られた経験や課題、対応策も踏まえ、九州各県の事例も参考に、1年かけて検討し次年度に導入したいと考えている。
20	行革懇話会	職員の働き方改革の推進 (議会対応に係る職員負担)	議会対応に時間を費やすなど、県の課題として上がっていないか。 国でも問題になっていると聞く。議会と十分に調整し負担軽減を図ってもらいたい。	資料4_35ページ	令和6年度から働き方改革等に関する職員アンケートを行っており、その中でも、職員が負担に感じる業務の一つとして議会対応があげられている。 議会は県執行部の取組をチェックする機能を有するので、そのチェック機能に影響が出ない範囲で、どこまで議会対応事務を縮小できるかが課題と感じている。 3月に財政課と一緒に議会の各会派に対して職員アンケートの結果も説明したところ。今後は、議会事務局とも調整のうえ、負担軽減に向けて検討していきたい。
21	行革懇話会	職員の確保	県外企業への就職の心理的ハードルが下がっている傾向にあるように思う。 県で働く魅力を学生に伝えるには、まずは志願者になってもらう必要がある。公務員試験対策を始める前の学生の掘り起こしにはどこまで取り組んでいるのか。 受験年齢の一層の緩和を検討いただきたい。法科大学院では、終了後5年までは司法試験が受験でき、公務員試験に切り替えようとする頃には、採用試験が受験できなくなっていたという事例が多数ある。	資料4_37ページ	人材確保が急務となる中、本県では、今年度、人事課内に「働き方改革・人材確保推進室」を新設し、人材確保と職場環境改善に一体的に取り組む専任体制を構築したところ。 「早期段階からの学生の掘り起こし」について、本県では、早い段階から県庁で働く魅力を感じていただくため、大学・大学院、短期大学など幅広く「学生向けインターンシップ」を実施している。また、次期プログラムにおいても、採用広報の強化と志願者との接点の拡大を掲げており、職種別の紹介動画を公開し、公務員志望でない学生に対しても、仕事のやりがいや魅力を積極的に発信している。今後も、人事委員会と連携した「職員採用ガイダンス」などを通じて、早期の志望者掘り起こしに尽力していく。 「専門職大学院修了生等への受験年齢の緩和」について、人事委員会が実施する職員採用試験の受験年齢は、現在「22歳から35歳まで」となっており、職歴の有無は問わない。そのため、法科大学院などを修了した後、司法試験の受験期間を最大5年経た方であっても、35歳までであれば受験が可能となっている。県としては、多様な経験や専門性を持つ優秀な人材を確保できるよう、社会情勢等を踏まえながら、人事委員会とも連携のうえ、より受験しやすい試験制度のあり方について、引き続き研究・検討していく。
22	行革懇話会	生成AI技術の急速な進化・普及	生成AIについて、単なる業務の省力化・効率化に向けた活用にとどまらず、「企画立案などの創造的な業務へのシフト並びにその創造的な業務をより効果的に推進するための活用を念頭に、業務改革に向けた積極的な活用を推進していく必要があります。」と、AIによる付加価値創造を明記している点について評価する。	資料4_20ページ	いただいたご意見も踏まえ、生成AI等について、業務の省力化・効率化のみならず、創造的な業務へのシフト並びに創造的な業務の効果的な推進に向けた活用も推進するべく取り組んでいく。
23	行革懇話会	広報活動の充実・強化	情報公開を請求する審査請求人は、基本的に県の施策に疑問や批判的な考えを持つ方が多い。情報開示後も不満があり審査会まで審査が続く中で、施策をどう進めればよいか、審査請求人との間で疲弊している職員を目にすることが多かった。 インターネット等での分かりやすい情報提供も重要だが、広報によって施策への理解が広め、現場を助けることも必要ではないか。情報公開審査会への審査請求一覧などから、どこに請求が集中し現場が困っているのか目配りをする、対応職員の負担軽減につながるのではないかな。	資料4_46ページ	広報課では、正しい情報を迅速に、公的ツールを用いて伝えることに重点を置いているところ。県民はホームページやSNSを通じて情報を得ることが多いので、ツールの活用や広報手段について、広報課として担当課をサポートしていきたい。
24	行革懇話会	行政手続のオンライン化	民事裁判はこの5月から提訴から判決までオンライン化された。県の手続でも、情報公開審査会、行政不服審査会、収用委員会、人事委員会、労働委員会など、対立当事者がおり、第三者が入ってジャッジするという点で裁判に似たものが多い。こうした手続についても、利便性向上を図るためにデジタル化・オンライン化を進めるべきである。	資料4_48ページ	県の手続について、県民サービスの向上や事業者にもメリットがあるよう、引き続きオンライン化を推進していく。 セキュリティの問題や、法律的にオンライン化できない手続についても、オンライン化を支援する立場として、アナログ規制の見直しも含め、丁寧に進めていきたい。
25	行革懇話会	デジタル基盤の改善	モバイル型パソコンの導入や、庁外における通信手法についての検討について、大変重要な取り組みと考える。 県庁職員の自己都合による退職者数は増加傾向とのことだが、働きやすい環境作りをしていくことも重要なのではないかな。 弊社では、場所に縛られず、どこでも活躍できる環境づくりを推進するために、業務フローも出社を前提としないものに再構築し、リモートワーク前提の働き方を採用している。 県庁の仕事の性質上、出社が免れない業務も多いかとは思うが、デジタル基盤の改善の取組に記載の「クラウドサービスの活用」などを推進し、働きやすい環境作りを構築することも重要だと考える。	資料4_49ページ	ご指摘のとおり、クラウドサービスの利活用等を推進しながら、業務の省力化・効率化やテレワーク等の働き方改革の推進に取り組んでまいります。
26	行革懇話会	デジタル基盤の改善	庁内のAI活用推進を図るにあたり、県内事業者への依頼を中心に検討いただきたい。 沖縄県では、県内で創出された付加価値の約2割以上が県外に流出しているとされている。これは、デジタル関連分野を中心とした新産業の創出が全国よりも遅れていることに起因するとも言われている。 県内事業者が庁内業務の効率化を担当することで、助成金ではなく、売上として、事業者の支援につながるほか、県内事業者のノウハウの蓄積につながるものと考えられる。	資料4_49ページ	ご提言も踏まえ、県内事業者との意見交換を行いながら、庁内におけるAI等の活用推進に取り組んでいく。

No.	聴取元	意見分類	意見内容	関係箇所	対応状況
27	行革懇話会	業務のペーパーレス推進	担当部署において異なるが、県の審査委員会等では紙資料が出てくることが多い。事前説明資料と当日資料が同じ場合でも、会場で紙資料が配布されることがある。 インターネットに接続しないタブレット・PC端末の導入コストと、印刷に関連するコストを天秤にかけて検討しているものと思うが、紙媒体は紛失や取扱注意でも普通に捨てられるなどのリスクを感じている。 外部委員の中には紙を希望される方もいるかと思うが、選択制にするなど、より一層ペーパーレスを進めていただきたい。	資料4_52ページ	本県においては、会議のペーパーレス化を推進するべく、各部局等に対して、ツールの活用方法、開催事例等のノウハウの周知に取り組んでいるところ。 次期プログラムにおいては、引き続きノウハウの周知等により機運醸成を図るとともに、セキュリティを確保し、より効率的かつ効果的に会議を開催する方法を検討するなど、更なるペーパーレス会議の定着に向けた取組を進めていく。
28	行革懇話会	業務プロセスの見直し	目標件数を設定するのは素晴らしいが、件数にこだわると小さな改善でも1件とカウントしてしまうのではないか。 大事なのは県庁の皆が幸せに、質の高い良い仕事ができる仕組みづくりである。本当に内容としてプロセスを見直しているかを、どこかの部署が確認する必要があるのではないか。	資料4_54ページ	行政管理課が中心となって、より効率的な省力化を進める。これまではアナログ的な部分の見直しに取り組んできたが、生成AIの活用など画期的な動きがあるので、職員がより創造的な業務に取り組める時間を作るためのプロセス見直しに取り組みたい。職員が提案できる仕掛けもしていきたい。
29	行革懇話会	EBPM推進を支える環境の整備	スマート県庁専門委員会において、EBPMに基づく行財政改革企画コンテストの実施に関する意見が出ていた。 庁内の表彰制度や、外部機関との連携したコンテストの実施等をご検討いただき、EBPMに対する庁内職員のモチベーション向上に取り組んでいただきたい。	資料4_55ページ	EBPMの推進に関しては、EBPM実践に向けた伴走支援を実施する他、これによりモデルケースを創出し、その周知等に取り組むこととしている。 いただいたご意見については、モデルケースの構築に向けた取組の一環として実施できないか等、検討してまいりたい。
30	行革懇話会	宿泊税の適正運用	全国の国際線が飛び主要空港の中で唯一、医療機関がないのが那覇空港である。観光都市を目指すなら那覇空港に診療所を設置してほしい。 各医療機関に分散して外国人観光客を受け入れるのはハードルが高い。空港の診療所にワンストップで問い合わせ、その後に医療機関を紹介するという相談窓口機能を含めて、診療所について検討してほしい。	資料4_63ページ	現在、宿泊税の活用については委員会を設定し検討しているところ。様々な観光関係者に参加いただいており、観光関係の要望はOCVBを中心に取りまとめている。観光客への医療提供なども含めて意見を拾い上げ、使途を検討したい。
31	行革懇話会	宿泊税の適正運用	宿泊税導入の運びとなり担当には感謝する。とはいえ、上限が2千円であり、定額制から定率制になったことは素晴らしいが、上限を設けて本当によいか業界内で議論がある。 京都市は上限1万円、東京都は3％である。上限を設けると、税込確保のために観光客を増やしていくことになりかねない。そうなると量と質の問題にもつながる。 3年後に見直しがあるので、その際には、定率制のパーセンテージや、上限を設けるべきか否か、金額もあわせて議論してほしい。	資料4_63ページ	宿泊税については、令和9年2月の導入に向けて対応を進めているところ。 3年後の見直しに向けては、観光業界等の意見を拾い上げながら、率の問題や上限設定の問題についても整理したい。
32	行革懇話会	県単補助金の見直し	新たな財源確保も一つの方法だが、それ以上に現行制度のもとで中小零細企業の経済成長を促進し、そこから財源を確保していく視点も大事ではないか。 現在のプログラムを見てみると、雇用促進や事業承継につながる中小企業支援策が見直しの対象に含まれている。補助金の縮小・廃止については、どういう基準で検討しているのか、中小企業団体・支援組織とどう対話してきたのか伺いたい。	資料4_68ページ	県単独補助金の見直しについては、新・沖縄21世紀ビジョン基本計画に基づき、5つの将来像の実現等に向けた行政支援の最適配分・最大価値を基本的な考え方の一つに置いている。 今年度も見直し作業を進めていく。これまで縮小とされていたものについても、社会経済情勢の変化に伴い、支援の必要性等が再度整理されると思われる。担当部局と連携をとりながら補助金のあり方も含めて検討していく。
33	行革懇話会	県単補助金の見直し	前回の見直しにおける基準や各団体とどういった対話がなされたのか、可能な範囲で答えてほしい。 税収を上げるためにも、中小零細企業を支援する施策などについては、書類上の審査だけでなく各団体との対話を重ねてほしい。 補助金は単に削減すればよいものではなく、企業の稼ぐ力を引き出すための投資の意味合いもあるのではないか。企業に稼ぐ力がないと労働者の賃金に跳ね返ってこない。	資料4_68ページ	前回の見直しは令和4年度に行った。補助金の目的が達成されたと認められるものや、創設から5年を経過し補助金のあり方を再度見直す必要があるものなど、580程度の事業が対象となった。 見直しについては、財政部門と担当部局とで調整を重ねるとともに、担当部局が補助対象団体等と対話をして検討するという流れをとっている。 見直しは必ずしも削減が主眼ではない。適正配分を視点に作業していく。

No.	聴取元	意見分類	意見内容	関係箇所	対応状況
34	行革懇話会	県立病院の経営強化	県立病院の経営強化について、経常収支が目標の10億円の赤字に対し、実績が81億円を超える赤字となっている現状は深刻である。 令和7年度から新たに設置した「経営再建推進室」による取組に、具体性とスピード感が感じられない。「沖縄県立病院経営再建計画」に掲げられている、病床病棟再編や職員配置の最適化、外部専門家を活用した経営改革の伴走支援といった施策について、いつ着手するのか、具体的なロードマップを早期に示すべきではないか。	資料4_72ページ	当初、県立病院の経営強化に向けては、令和5年度策定の計画に基づき取り組んでいたが、コロナ後の患者減少や物価・人件費の高騰により経営状況が急激に悪化し、令和6年度決算では過去最大の約93億円の経常赤字となった。 この事態を受け、令和7年度に「経営再建推進室」を設置し、専門コンサルの支援のもと個別課題に先行着手した。あわせて、現行計画を「経営再建」へと見直し、新たな「経営再建計画」を令和8年3月末に策定したところ。 経営再建に向けた主な取り組み状況として、大きく3点ある。 第一に、職員配置の見直しである。人件費と収益のバランスを適正化するため、各病院長が現場の実情に合わせて、主体的かつ柔軟に職員定数を配置できる仕組みへと転換した。 第二に、病床機能の再編である。地域のニーズを踏まえ、急性期病床の一部を地域包括ケア病床などの回復期へ転換した。これにより、病棟運用の改善による収益増加や、新たな看護方式による質の向上、時間外勤務の削減といった効果が表れている。 第三に、資金調達の確保である。経営再建中の円滑な病院運営のため、国の新たな特例債を活用し、最大約189億円枠の起債同意を得ている。 救急や離島・へき地などの政策医療を持続的に提供していくため、令和8年度も引き続き、専門コンサルを活用し、病院ごとのロードマップを早急にとりまとめる。県立病院全体で認識を共有し、着実かつ迅速な経営再建に全力を尽くしていく。
35	行革懇話会	県立病院の経営強化	大幅遅れが続いているが解決策はあるのか。沖縄県医師会の理事会・役員会等でも県立病院の経営強化については重要視している。 個人的には、独立法人化も見据えた取組を進めるべきだと思う。	資料4_72ページ	令和6年から大幅な赤字が続いている。昨今の物価高騰や人件費の高騰もあり苦しい状況である。 令和7年度に「沖縄県立病院再建計画」を策定しており、政策医療についても知事部局と継続して議論していく。 定数の見直しや、各県立病院の院長などが主体的に地域ニーズに合った医療を提供できる仕組みづくりを進めている。まず足元からしっかり対応し、国にも要請しながら、継続的に地域医療を提供できる体制づくりを進めたい。
36	行革懇話会	県立病院の経営強化	外部の経営コーディネーターを配置していると耳にしたが、それだけで経営改善を図るのは厳しいのではないか。人材不足の問題が大きい。人材不足のためにダウンサイジングせざるを得ず、それにより診療報酬が上がらないという負のスパイラルに陥ってしまう。 診療報酬改定の影響も出てくるので、先取りして対応する必要がある。公的医療の役割が果たせなくなることはないように、全体的な見直しにも取り組んでもらいたい。	資料4_72ページ	経営再建計画の策定にあたっては、全国自治体病院協議会会長の望月先生からも意見をいただいている。 6月の診療報酬改定について、新たな施設基準が県立病院として妥当かといった点も含めて収支シミュレーションを行いながら、地域の医療ニーズ、県民への効果などについても議論しているところ。 ご意見については、各県立病院院長、病院事業局長にも伝え、継続して議論したい。
37	行革懇話会	県立病院の経営強化	今回の診療報酬改定で、DtoPwithD（Doctor to Patient with Doctor 遠隔診療連携加算）が取れるようになる。 宮古・八重山病院に専門医を充足させるのは難しいので、本島の中部病院や南部医療センターなどと連携し、専門医から直接アドバイスする体制が考えられる。 これまでボランティアの範疇を超えなかったものがマネタイズできるようになるので、システム構築に活用いただき、コンサルティングとあわせて経営状況の改善につなげてほしい。	資料4_72ページ	ご意見については、各県立病院院長、病院事業局長にも伝え、継続して議論したい。
38	行革懇話会	県立病院の経営強化	15年ほど前に自治体病院の研究をしたことがある。全国的な効率度合いを比較するもので、県立病院や南部の病院、離島の病院は効率度合いが低かった。これは労働も設備も資源の投入量が多く、成果に対し投入が多いことによるものと思われる。 構造的な課題もあるのではないか。国の政策変更に期待するだけでなく、組織内の構造的課題を改善しなければならない。他県病院との比較や、どこかの効率が悪く赤字になるのか、離島で地理的に不利な分のコストがどの程度か、などを十分精査し改善することが必要だと思う。	資料4_72ページ	構造的な部分も含め、喫緊では診療材料や医薬品を一括購入で安く買えないか、同じ効能であればジェネリックへ移行していく取組を病院内で進めている。効果自体は大きくないが、小さいところからこつこつ進めたい。
39	行革懇話会	県立病院の経営強化	琉球大学附属病院でも苦労しているようである。病院の物資購入でデメリットがあり、代理店が少ないのも構造的な問題と聞く。一丸となって対応できればよいが、いかがか。	資料4_72ページ	昨年度11月から琉球大学病院・赤十字病院と医薬品・診療材料の購買連携を結んでいる。 沖縄は本土に比べ金額が高めであり、いわゆる県立病院価格となっているため、改善に向けて卸業者と交渉している。3病院で連携し、良いものを安く買おうと進めており、少しずつ効果が出ている。

沖縄県行財政改革懇話会設置要綱

(昭和 60 年 9 月 7 日知事決裁)

(設置)

第 1 条 社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な県政を確立するため、沖縄県行財政改革懇話会（以下「懇話会」という。）を置く。

(所掌事項)

第 2 条 懇話会は、本県の行財政改革の推進に関する重要事項を調査検討する。

(組織)

第 3 条 懇話会は、委員 15 人以内で組織する。

2 委員は、県政について優れた識見を有する者のうちから知事が依頼する。

3 委員の任期は、3 年とする。

(会長)

第 4 条 懇話会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、懇話会を代表する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 懇話会は、知事が招集し、会長がその議長となる。

(専門委員)

第 6 条 懇話会に、その所掌事務に係る特定事項について専門的に調査検討をさせるため、専門委員を置くことができる。

2 専門委員は、専門的知識を有する者のうちから知事が依頼する。

3 専門委員は、当該事項に関する調査検討が終了したときは、解任されるものとする。

4 専門委員は、会議に出席して意見を述べるができる。

(専門委員会)

第 7 条 懇話会に、その所掌事務に係る事項について専門的に調査検討をさせるため、専門委員会（以下「委員会」という。）を置くことができる。

2 委員会は、委員と専門委員で構成する。

3 委員会に属すべき委員は、会長が指名する。

4 委員会に委員長及び副委員長を置く。

5 委員長及び副委員長は、会長が指名する。

6 委員長は、会務を掌理し、委員会を代表する。

7 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、副委員長がその職務を代理する。

8 委員長は、第 1 項の調査検討が終了したときは、その結果を懇話会に報告する。

(庶務)

第 8 条 懇話会の庶務は、総務部行政管理課において処理する。

(補則)

第 9 条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この要綱は、昭和 60 年 9 月 7 日から施行する。

この要綱は、平成 7 年 5 月 8 日から施行する。

この要綱は、平成 14 年 4 月 16 日から施行する。

この要綱は、平成 14 年 6 月 20 日から施行する。

この要綱は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

この要綱は、平成 21 年 5 月 11 日から施行する。

この要綱は、平成 22 年 9 月 14 日から施行する。

この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

沖縄県行財政改革懇話会委員名簿

(任期：令和7年4月1日から令和10年3月31日まで)

令和8年5月31日時点

区分	氏名	現職名	備考
学識経験者	なかむら もりかず 名嘉村 盛和	琉球大学 理事・副学長	懇話会会長 専門委員会兼務
	にしやま ちえ 西山 千絵	琉球大学大学院 法務研究科 教授	懇話会会長代理
	あかみね しんや 赤嶺 真也	赤嶺真也法律事務所 弁護士	
	そえいし ゆきのが 添石 幸伸	沖縄税理士会 副会長 税理士法人添石総合会計事務所 代表税理士	専門委員会兼務
産業・経済	まえだ たかこ 前田 貴子	沖縄経済同友会 副代表幹事 株式会社ゆがふホールディングス 代表取締役社長	専門委員会兼務
	ひやね さつき 比屋根 さつき	沖縄県経営者協会 女性リーダー部会長 株式会社りゅうせきフロンタイン 取締役	専門委員会兼務
	たなか くにひろ 田中 邦裕	さくらインターネット株式会社 代表取締役社長	専門委員会兼務
労働	なかそね てつ 仲宗根 哲	日本労働組合総連合会沖縄県連合会 会長	
医療	たまき けんたろう 玉城 研太郎	沖縄県医師会 常任理事	
県民生活	おなが ゆうき 翁長 有希	公益財団法人みらいファンド沖縄 理事	
教育	しもじ イツ子 下地 イツ子	沖縄県高等学校PTA連合会 顧問	

沖縄県行財政改革懇話会 | 専門委員会委員名簿

(任期：令和7年10月1日から令和9年3月31日まで)

令和8年5月31日時点

	氏名	現職名	備考
組織運営専門委員会	たかだ あさこ 高田 朝子	法政大学経営大学院 教授	委員長
	まえだ たかこ 前田 貴子	沖縄経済同友会 副代表幹事 株式会社ゆがふホールディングス 代表取締役社長	副委員長 懇話会委員兼務
	ひやね さつき 比屋根 さつき	沖縄県経営者協会 女性リーダー部会長 株式会社りゅうせきフロンライン 取締役	懇話会委員兼務
	しげ た つよし 茂 太 強	那覇空港コーディアルサービス株式会社 代表取締役社長	
スマート県庁専門委員会	たなか くにひろ 田中 邦裕	さくらインターネット株式会社 代表取締役社長	委員長 懇話会委員兼務
	ふくしま けんいちろう 福島 健一郎	アイパブリッシング株式会社 代表取締役 一般社団法人シビックテックジャパン 代表理事	副委員長
	なかむら もりかず 名嘉村 盛和	琉球大学 理事・副学長	懇話会会長兼務
	なかま たかの 仲間 高乃	特定非営利活動法人ITコーディネータ沖縄 理事 一般社団法人沖縄県中小企業家同友会 理事 アディッシュプラス株式会社 社長室長	
財政運営専門委員会	おそぐち こういち 瀬口 浩一	琉球大学 国際地域創造学部 教授	委員長
	そえいし ゆきのが 添石 幸伸	沖縄税理士会 副会長 税理士法人添石綜合会計事務所 代表税理士	副委員長 懇話会委員兼務
	とみはら かなこ 富原 加奈子	沖縄県経営者協会女性リーダー部会 顧問 株式会社琉球銀行 社外取締役	