

次期行財政運営プログラム（仮称）素案 【本体】

令和 年 月

1 はじめに

2

(今後作成)

3

目 次

第1章 総説	6
1 プログラム策定の趣旨.....	6
2 プログラムの位置づけ.....	6
3 プログラムの実施期間.....	7
第2章 行財政運営の転換に向けて	9
1 これまでの主な取組.....	9
(1) 昭和 60 年度から令和 4 年度までの取組	9
(2) 令和 5 年度からの取組	10
2 本県を取り巻く環境の変化.....	14
(1) 外部環境	14
(2) 内部環境	18
(3) DX	20
第3章 基本理念	24
1 行財政運営の転換の必要性.....	24
2 基本理念「行財政運営のアップグレード」	25
第4章 目標	27
1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換... 27	
2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現する DX の加速.....	27
3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立	28
第5章 方針	31
1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換... 31	
(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進	31
(2) 変化に的確に対応できる組織管理とガバナンスの徹底	31
2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現する DX の加速.....	31
(1) 利用者視点に立ったサービスの多様化・充実化	31
(2) デジタルによる構造的な業務改革	31
3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立	32
(1) 着実な歳入確保と財源の拡充	32
(2) 歳出の適正化と民間活力の活用	32
第6章 実施項目	34
1 実施項目体系図.....	34
2 実施項目管理票.....	35
第7章 着実な推進と柔軟な運用	75
1 全庁的な推進体制.....	75
2 専門的知見の活用.....	75
3 進捗状況の的確な把握と県民等への情報提供.....	75
4 柔軟な運用.....	75

参考資料	78
1 沖縄県行財政改革推進本部設置要綱.....	78
2 沖縄県行財政改革懇話会設置要綱.....	79
3 沖縄県行財政改革懇話会委員名簿.....	80
4 沖縄県行財政改革懇話会専門委員会委員名簿.....	81
5 次期行財政運営プログラム策定経緯.....	82
6 SDGs との関係性	83
用語解説	85

第 1 章

総 説

第1章 総説

1 プログラム策定の趣旨

本県では、「沖縄21世紀ビジョン」における県民が望む将来像の実現と、固有課題の解決を図り、本県の自立的発展と県民一人ひとりが豊かさを実感できる社会を実現するため、「新・沖縄21世紀ビジョン基本計画」等において各種施策を掲げ、その推進に取り組んでいます。

行財政運営においては、各種施策の担い手となる職員・組織や、各種施策の裏付けとなる財源といった行政資源の創出と効果的な配分を図ることで各種施策の推進を下支えしてきました。

しかしながら、人口減少・高齢化の進行や、デジタル技術の急速な進化と普及など、本県を取り巻く環境は大きく変化しており、こうした中であっても、各種施策の推進を支え続けるためには、従来の延長線に留まることなく、変化を的確に捉え、それに対応した形へと行財政運営を「転換」させていく必要があります。

本プログラムは、この行財政運営の転換を着実に実現するべく、基本的な考え方や具体的実施項目を整理し、全庁的かつ計画的に行財政運営の取組を推進するために策定するものです。

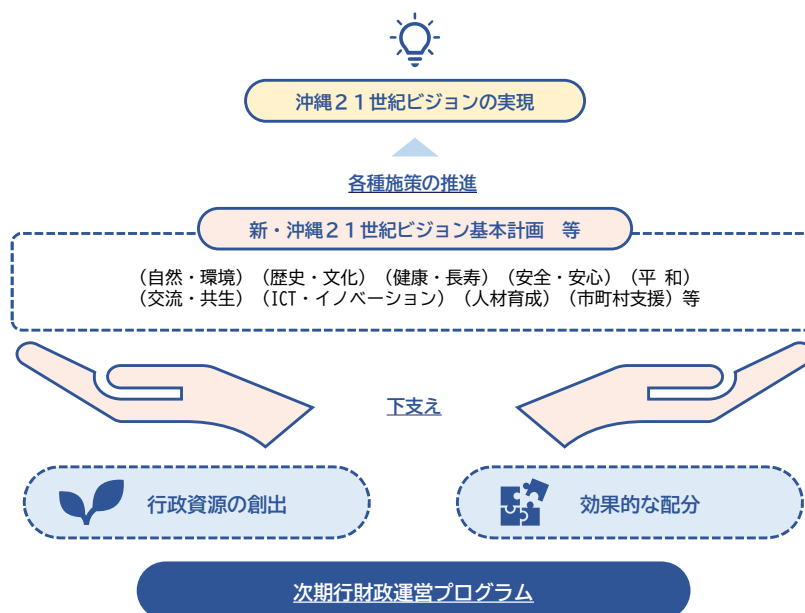
2 プログラムの位置づけ

本プログラムは、前項のとおり、「新・沖縄21世紀ビジョン基本計画」等の各種施策を下支えする行財政運営の取組について、時代の変化にあわせて転換していくための計画です。

基本計画等が、教育、福祉、産業振興といった県民生活の向上に直結する施策を推進する役割を担っているのに対し、本プログラムはそれらを支える「職員・組織」「財政基盤」などの行政資源の創出と効果的な配分の実現に向けて、業務改善や組織・財政運営といった取組を推進する役割を担います。

すなわち、本プログラムは、行政資源の創出と効果的な配分の実現を通じて、各種施策の推進を下支えするプラットフォーム（基盤・土台）として位置づけられます。

図表 1 プログラムの位置づけ



1 3 プログラムの実施期間

2 本プログラムの実施期間は、令和9年度（2027年度）から令和12年度（2030年度）までの4
3 年間とします。

4 これは、沖縄21世紀ビジョンが、概ね2030年における沖縄のあるべき姿、ありたい姿を示
5 しているものであり、本プログラムは、沖縄21世紀ビジョンの実現に向けて各種施策を下支え
6 する役割を担うものであることから、実施期間の終期をビジョンと整合させることが望ましいと
7 考え設定したものです。

8 ただし、実施期間中であっても、行政資源の創出とその効果的な配分の実現に向けて、不断に
9 行財政運営の推進に取り組むべく、進捗状況に応じた実施計画の見直し、更なる推進に向けた目
10 標値の上方修正や、社会経済情勢の変化や技術革新等に対応した実施項目の追加など、柔軟に運
11 用していくこととします。

第 2 章

行財政運営の転換に向けて

第2章 行財政運営の転換に向けて

1 これまでの主な取組

行財政運営の転換を図るにあたっては、まずは、これまでの取組の積み重ねを土台とする必要があることから、本項では、これまでの主な取組を振り返ります。

(1) 昭和 60 年度から令和 4 年度までの取組

沖縄県においては、昭和 60 年 11 月に「沖縄県行政改革大綱」、平成 8 年 3 月に「新沖縄県行政改革大綱」を策定の上、事務事業の見直し、組織機構の見直し、給与等の適正化、公社等外郭団体の見直しなどに取り組みました。

平成 12 年 3 月には、「県民起点の行政」の基本理念の下、「沖縄県行政システム改革大綱」を策定し、組織・機構の見直し及び事務事業の総点検による歳出の削減、経営的視点を取り入れた行政評価システムの導入、情報公開の推進などに取り組みました。

平成 15 年 3 月には、「県民本位の成果・効率重視のスマートな行政」の基本理念の下、「新沖縄県行政システム改革大綱」を策定し、行政評価システムの充実・活用、組織・機構の見直し、歳入の確保、歳出の見直し、県債発行の抑制などに取り組みました。

平成 18 年 3 月には、前大綱と同じ理念の下、「沖縄県行財政改革プラン」を策定し、公の施設における管理のあり方の見直し、名古屋事務所の廃止や宮古・八重山支庁の再編など出先機関の見直し、県税収入の確保、補助率及び県単補助金の見直しなどに取り組みました。

平成 22 年 3 月には、「県民とともに将来への責任を果たす行政体制の整備と財政基盤の確立」の基本理念の下、「新沖縄県行財政改革プラン」を策定し、文化観光スポーツ部の設置などの組織の見直し、個人県民税徴収対策チームの市町村への併任派遣等県税収入の確保などに取り組みました。

平成 26 年 3 月には、「『美ら島』おきなわを実現する行財政運営」の基本理念の下、「第 7 次沖縄県行財政改革プラン」を策定し、総務事務センターの設置による給与支給事務の集中化、県有財産の総合的な利活用の推進及び民間委託による未利用財産の売却、債権管理に関する方針やマニュアル策定による適切かつ能率的な債権管理の推進などに取り組みました。

平成 30 年 3 月には、「県民ニーズに対応し、県民福祉の増進を目指す行政運営の「質」の向上」の基本理念の下、「沖縄県行政運営プログラム」を策定し、「質」の高い行政サービスの充実に方向性を見直した上で、在宅型テレワークの試行、内部統制についての方針、実施要綱及び実施要領の策定、県財政状況や特別会計における経営戦略等のホームページでの公表などに取り組みました。

令和4年2月には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、新たなプランの策定を1年延期したものの、その間においても行財政改革の取組に空白期間を生じさせないよう、優先項目に絞り込んだ上で「令和4年度沖縄県行財政改革プラン」を策定し、働き方改革と職場環境の整備、業務継続計画の策定等の推進、電子申請の拡充や多様な働き方に対応した職場環境基盤整備などに取り組みました。

(2) 令和5年度からの取組

令和5年3月には、「多様な県民ニーズへ迅速かつ的確に対応し、県民福祉の増進を目指す行政運営の「質」の向上」の基本理念の下、「新沖縄県行政運営プログラム」を策定しました。当該プログラムでは、デジタル技術を活用し、限りある行政資源の下で業務の効率化やプロセスの見直し等に取り組み、行政の「質」の向上を重視した県民本位の行政運営を目指し、取り組んできました。

組織編制に関しては、令和6年度から令和8年度にかけて、社会情勢の変化や、多様化する県民ニーズを捉え、的確な対応を可能とする組織かつ事務事業の運営が効率的なものとなるよう見直しを行いました。主な見直し内容は次のとおりです。

令和6年度においては、こども及び若者育成支援施策や女性支援施策の推進に向けて「こども未来部」を設置したほか、地域外交施策との連携により国内外に向けた平和の発信の強化等のため「平和・地域外交推進課」を設置しました。

続く令和7年度は、災害時及び危機管理事象発生時の体制強化を図るため、防災危機管理課を「危機管理課」及び「消防防災対策課」の2課体制としました。

さらに令和8年度には、職員の働きやすい職場環境の整備と、職員の高い意欲の維持向上を図ることで、持続可能な人材確保を実現するため、人事課内に「働き方改革・人材確保推進室」を設置するとともに、PPP/PFI 事業に関する知見・ノウハウを一元的に集約・蓄積するため、企画調整課内に「PPP/PFI 推進室」を設置したほか、交通施策に関する各種計画を一元的に集約し、総合的な企画・調整を担うとともに、効果的なプロジェクト創出や新たな組織体制の検討を行うため、「交通戦略推進課」を設置しました。

定数管理では、部等内におけるスクラップ・アンド・ビルドや職員間の業務偏在の解消等、組織内での再配置を原則としつつ、重要施策の推進を下支えし、多様化する行政需要に対応するよう、より適切な業務執行体制の確保に向け柔軟基準定員を維持しながら、様々な行政課題に対応するために、必要な分野へ柔軟に定数を配置しました。

デジタル技術を活用し、能率的な働き方と柔軟な業務プロセスを実現するとともに、多様な県民ニーズに対応し、質の高い行政サービスを提供する「スマート県庁」の構築に向けては、多様な働き方に対応した職場環境基盤整備として、全ての職員の業務用パソコンをモバイル化するとともに、本庁舎の全ての執務室に無線 LAN を導入した他、在宅勤務などを想定し庁外における通信環境の整備も行いました。

また、財務会計に関するシステムの電子決裁対応として、新たな財務会計システムの構築に際し、予算執行伺いから支払に至る一連の事務処理を電子化しました。

1 収支のバランスがとれた財政マネジメントの推進に向けて、観光振興を目的とする新税の
2 導入では、観光関連団体及び関係市町村との意見交換を重ねるとともに、課税免除の拡大や
3 離島住民の負担軽減につながる使途事業の検討等を行い、離島市町村や関係団体の理解を得
4 ながら、条例案の提出、総務大臣協議を進め、令和8年度の導入に向けて取り組みました。

5 また、ふるさと納税制度等を利用したクラウドファンディングの推進では、個人版ふるさと
6 納税制度を活用し、寄附金の使途を本県の実施する事業として、クラウドファンディング
7 の手法により寄附金を募る「クラウドファンディング型ふるさと納税」を新たに開始しまし
8 た。

9
10 人材育成と強く強靱な組織体制の整備に向けて、働き方改革・女性活躍促進と研修等を活
11 用した人材育成では、職員の仕事と私生活の両立に向けて、時間外勤務の縮減や年次有給休
12 暇の取得促進、男性職員の育児のための休暇や育児休業の取得促進、女性管理職の登用拡大
13 や多様な研修による職員の意識改革と能力開発を図りました。

14 内部統制機能の強化では、各部等の主管課への予算経理班や内部統制専任職員の配置、会
15 計エキスパート職員の育成・配置、各所属等でのコンプライアンス会議の開催など、全庁的
16 な対策を講じるとともに、重大な不備を発生させないという強い意識を全庁で共有のうえ、
17 内部統制の徹底に取り組みました。

18 業務継続計画の整備では、災害 BCP に関して、令和6年度までに、県本庁、各地方（5圏
19 域）及び全ての市町村における業務継続計画の策定が完了しました。また、新型インフルエ
20 ンザ等感染症 BCP に関しては、令和7年度において、業務継続計画の見直しが完了しました。

1 図表 2 沖縄県における行財政改革の歩み

	計画名称（策定年月）	実施期間	基本理念	主な取組
第1次	沖縄県行政改革大綱 （昭和60年11月）	昭和61年度 ～ 昭和63年度	—	・ 事務事業の見直し ・ 組織・機構の簡素合理化 ・ 定数管理の適正化 ・ 給与等の適正化 など
第2次	新沖縄県行政改革大綱 （平成8年3月）	平成8年度 ～ 平成10年度	—	・ 事務事業の整理合理化 ・ 組織機構の見直し ・ 定員及び給与の適正な管理 ・ 公社等外郭団体の見直し など
第3次	沖縄県行政システム改革 大綱 （平成12年3月）	平成12年度 ～ 平成14年度	県民起点の行政	・ 組織・機構の見直し ・ 事務事業の総点検による歳出の削減 ・ 行政評価システムの導入 ・ 情報公開の推進 など
第4次	新沖縄県行政システム改革 大綱 （平成15年3月）	平成15年度 ～ 平成17年度	県民本位の 成果・効率重視 のスマートな 行政	・ 行政評価システムの充実・活用 ・ 組織・機構の見直し ・ 歳入の確保、歳出の見直し ・ 県債発行の抑制 など
第5次	沖縄県行財政改革プラン （平成18年3月）	平成18年度 ～ 平成21年度	県民本位の 成果・効率重視 のスマートな 行政	・ 公の施設の管理のあり方を見直し ・ 出先機関の見直し ・ 県税収入の確保 ・ 補助率及び県単補助金の見直し など ※財政効果 約451億円 （計画 約318億円）
第6次	新沖縄県行財政改革プラン （平成22年3月）	平成22年度 ～ 平成25年度	県民とともに将 来への責任を果 たす行政体制の 整備と財政基盤 の確立	・ 組織の見直し ・ 県税収入の確保 ・ 県単補助金の見直し ・ 未利用財産の売却促進と資産の有効活用 など ※財政効果 約209億円 （計画 約155億円）

	計画名称（策定年月）	実施期間	基本理念	主な取組
第7次	第7次沖縄県行財政改革プラン （平成26年3月）	平成26年度～ 平成29年度	「美ら島」おきなわを実現する行財政運営	・ 県民への情報提供の充実 ・ 総務事務の効率化及び集中化 ・ 県単補助金、事務事業の見直し ・ 新たな自主財源の確保など ※財政効果 約121億円 （計画 約58億円）
第8次	沖縄県行政運営プログラム ¹ （平成30年3月）	平成30年度～ 令和3年度	県民ニーズに応じ、県民福祉の増進を目指す行政運営の「質」の向上	・ 行政データ活用の促進 ・ 業務プロセスの見直し ・ 人事評価・研修等を活用した人材育成 ・ 観光振興を目的とする新税の導入 など
8.5 第9次	令和4年度沖縄県行財政改革プラン（優先的な取組） （令和4年2月） ※ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、プランの策定を1年延期し、優先的に取り組む必要がある項目に絞って取り組んだ。	令和4年度	－	・ 働き方改革と職場環境の整備 ・ 業務継続計画の策定等の推進 ・ 電子申請の拡充 ・ 多様な働き方に対応した職場環境基盤整備 など
第9次	新沖縄県行政運営プログラム （令和5年3月）	令和5年度～ 令和8年度	多様な県民ニーズへ迅速かつ的確に対応し、県民福祉の増進を目指す行政運営の「質」の向上	・ 多様な働き方に対応した職場環境基盤整備 ・ 財務会計に関するシステムの電子決裁対応 ・ 観光振興を目的とする新税の導入 ・ ふるさと納税制度等を活用したクラウドファンディングの推進 ・ 働き方改革・女性活躍促進と研修等を活用した人材育成 ・ 内部統制機能の強化 など

¹ 第8次以降、「量」の削減に重点をおいた取組から、「質」の向上に重点を置いた取組へと転換したことに伴い、財政効果の算出は行っていない。

2 本県を取り巻く環境の変化

行財政運営の転換に向けては、本県を取り巻く変化を多角的に捉える必要があります。本項では、この変化について、行政が向き合うべき課題やニーズと関係する社会・経済といった「外部環境」、それらに対応するための執行体制や財政基盤の状況である「内部環境」、さらに、生成 AI をはじめとするデジタル技術による変革の動向を踏まえるべく「DX（デジタル・トランスフォーメーション）」の3つの視点で整理します。

(1) 外部環境

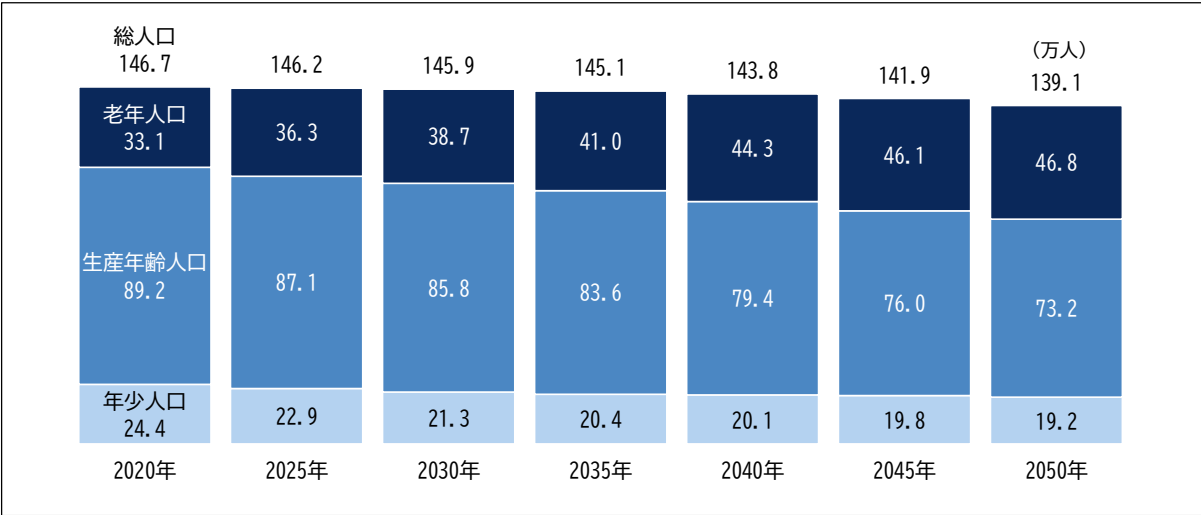
ア 人口減少・高齢化の進展

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」によれば、本県の総人口は2020年の約146万7千人をピークに減少に転じると推計されており、65歳以上の老年人口は2030年には約38.7万人（約26.5%）に達する見込みです（図表3）。

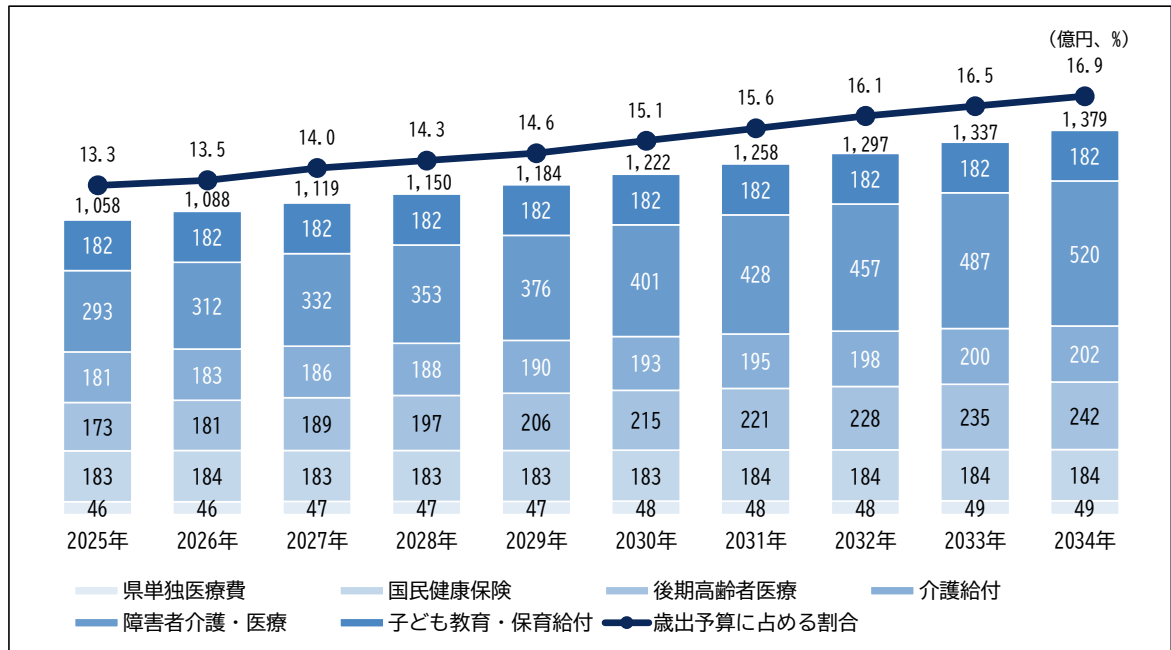
また、県財政の見通し（令和6年11月策定）では、これに伴う主な社会保障関係費が2025年度の1,058億円から2034年度には約1.3倍の1,379億円に達すると推計されています。歳出予算に占める割合は、2025年度の13.3%から2034年度には16.9%まで上昇すると推計されています（図表4）。

このように、人口構造の変化は、社会の担い手不足を招くのみならず、社会保障関係費の増大による財政の硬直化という二重の課題をもたらしており、行政サービスを安定的に持続させていくためには、従来の延長線上の対応ではなく、抜本的な行財政運営の転換が不可欠です。

図表3 沖縄県の将来人口推計²



²【出所】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」より作成。
【注記】2020年の数値は「国勢調査」のデータに基づく実績値、2025年以降の数値は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」のデータに基づく推計値。総数には年齢不詳を含む。

図表 4 沖縄県の主な社会保障関係費の見通し³

イ ライフスタイル・価値観の多様化

女性の社会進出の進展や、コロナ禍を経たことで、人々のライフスタイルや価値観は大きく変化しており、物質的な豊かさだけでなく、精神的・身体的・社会的に満たされた状態である「ウェルビーイング（Well-being）」を重視する傾向が高まっています。

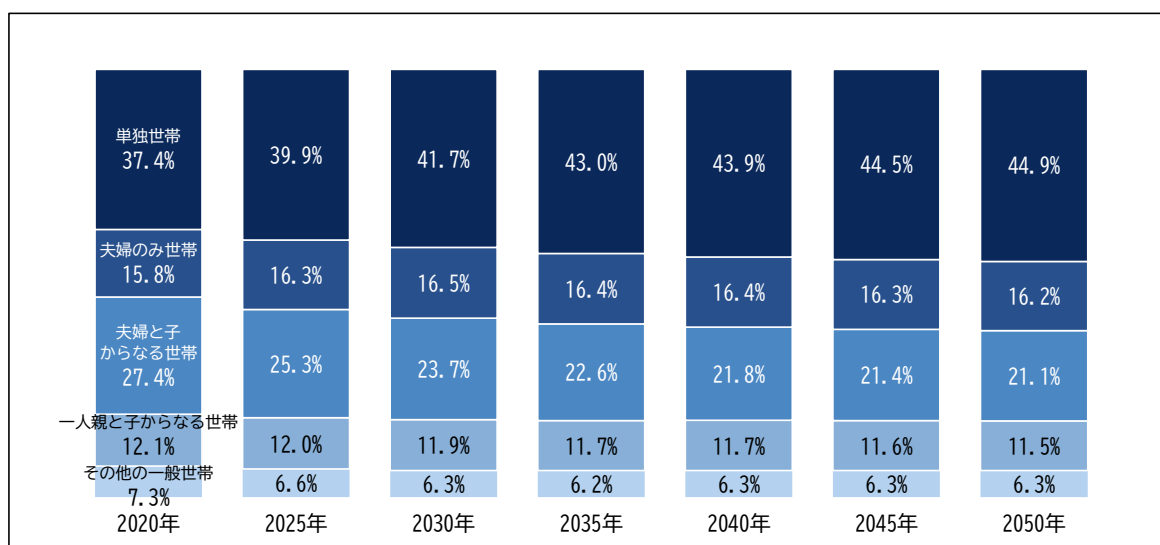
内閣府の「国民生活に関する世論調査（令和7年8月調査）⁴」においても、「心の豊かさ」を重視すると回答した割合は半数を超えており、物質的な充足だけでは満たされないニーズが根強く存在しています。

一方で、その豊かさを追求する生活の基盤である世帯についても、その構造が大きく変化しつつあります。国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（都道府県別推計）」では、本県の単独世帯割合は、2020年が37.4%であったのに対し、2050年には44.9%に達すると推計される一方、これまで標準世帯とされてきた「夫婦と子」からなる世帯は、2020年の27.4%から2050年には21.1%へ減少すると推計されています（図表5）。

行政には、ライフスタイルや世帯、価値観の変化に寄り添い、従来の画一的な対応から、個々のニーズに応じたきめ細やかなサービス提供へと転換し、県民福祉の増進を支えていくことが求められています。

³ 【出所】 沖縄県「今後の財政収支の見通し（令和6年11月）」より作成。

⁴ 【出所】 内閣府世論調査「国民生活に関する世論調査（令和7年8月調査）」（<https://survey.gov-online.go.jp/living/202509/r07/r07-life/>）

図表 5 沖縄県における単独世帯割合の推移（推計）⁵

ウ 物価・賃金の上昇傾向と新たな行政需要

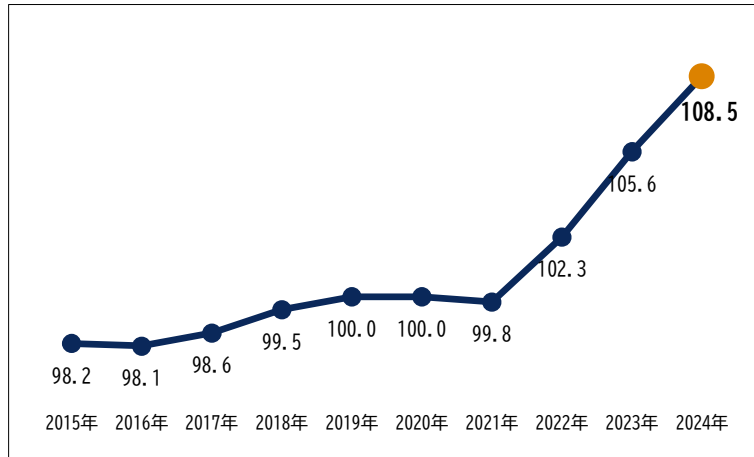
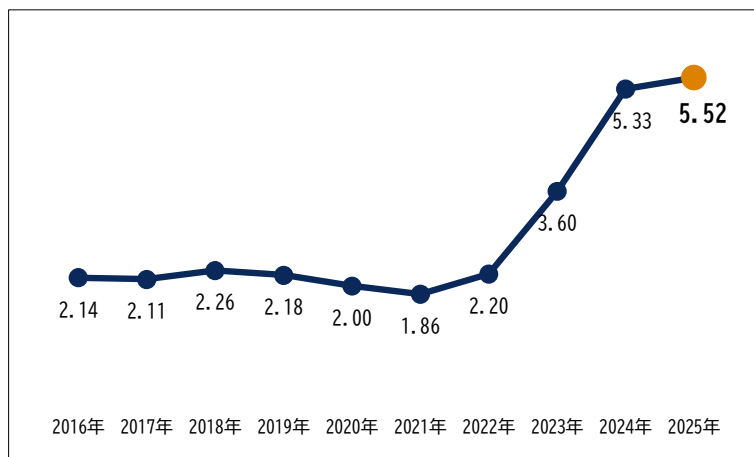
総務省や厚生労働省の調査によると、全国の消費者物価指数は、2015年から2021年まで概ね横ばいで推移していたものの、エネルギー価格の高騰や円安等を背景に、2022年以降急速に上昇しており、2024年には2020年比で8ポイント以上上昇しました。また、民間主要企業の春季賃上げ率は、2022年までは2.2%台で推移していたところ、2023年に3.60%、2024年に5.33%、2025年には5.52%に達するなど、物価・賃金ともに近年大きく上昇しており、この傾向は当面継続することが見込まれています（図表6、図表7）。

加えて、世界的な脱炭素化（GX：グリーントランスフォーメーション）の潮流も加速しています。エネルギー価格の変動リスクへの対応や、環境に配慮した調達など、環境負荷低減に向けた取組は、新たな行政需要となっています。

行政運営においては、こうした社会経済情勢の変化に適切に対応することが求められており、これに伴う歳出の増加が見込まれます。限られた財源の中で、責務を果たしつつ行政サービスを持続させるためには、コスト構造の変化を前提とした財政マネジメントへの転換が不可欠です。

⁵【出所】国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（都道府県別推計） 令和6(2024)年推計」より作成。

【注記】2020年までの数値は「国勢調査」のデータに基づく実績値、2025年以降の数値は国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計」のデータに基づく推計値。

図表 6 消費者物価指数の推移（10 年間）⁶図表 7 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況（10 年間）⁷

エ 社会的リスクの多様化・激甚化

激甚化・頻発化する自然災害や、新たな感染症の世界的な流行、巧妙化するサイバー攻撃など、県民生活や社会経済活動を脅かす事象は、予測困難な形で多様化しています。一方で、庁内においては、文書管理や財務事務等に関する不適切事案が発生しており、組織の信頼を損なう潜在的なリスクへの備えが課題となっています。

行政への信頼を確保し、県民の安全・安心を守り抜くためには、平時からリスクの芽を摘む予防策の徹底（リスクマネジメント）に加え、不測の事態が発生しリスクが顕在化した際の対応（クライシスマネジメント）という、両輪のマネジメントを推進し、いかなる事態においても機能を維持し、迅速に回復できる力（レジリエンス）の強化に重点を置いた組織体制の確立が不可欠です。

オ 離島地域における担い手不足

広大な海域に多数の有人離島を有する本県においては、その地理的条件に加え、人口減少や高齢化の進行により、離島地域における行政の担い手不足が顕著に現れています。

⁶ 【出所】総務省「2020 年基準 消費者物価指数 全国 2024 年（令和 6 年）平均」より作成。

⁷ 【出所】厚生労働省「令和 7 年 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より作成。

【注記】集計対象は妥結額（妥結上明らかにされた額）などを把握できた、資本金 10 億円以上かつ従業員 1,000 人以上の労働組合のある企業 390 社。

本プログラムを通じて、本県がデジタル技術を活用した業務改善や持続可能な運営モデルの確立に取り組むことは、県庁内部の最適化のみならず、離島地域の行政機能の維持に向けた知見の提供という観点からも、重要な意義を有しています。

(2) 内部環境

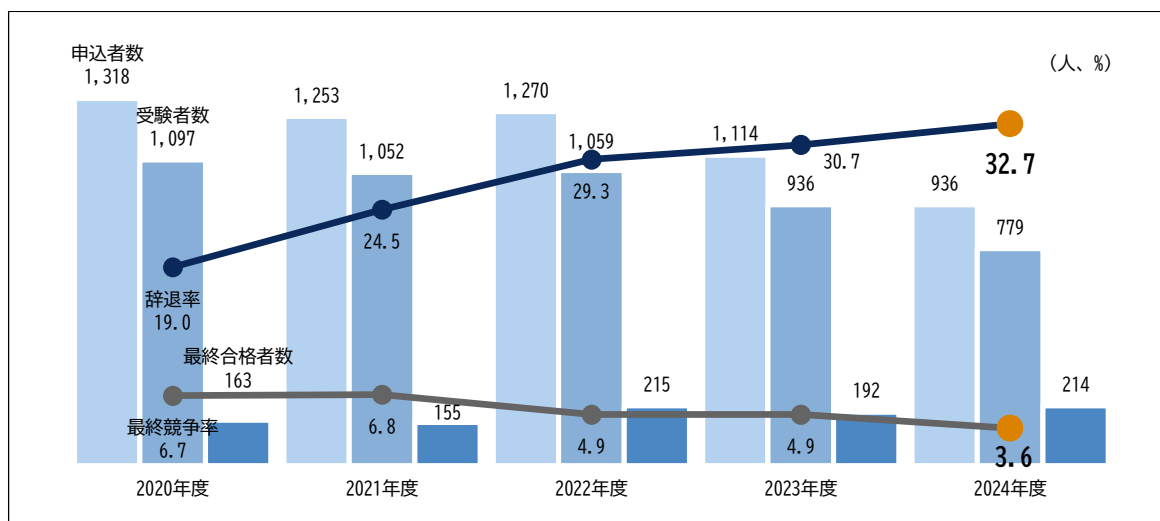
ア 職員確保を巡る状況の変化

全国自治体と同様に、本県においても、職員採用試験の申込者数、受験者数は減少傾向にあり、2024年度における上級職採用試験では、申込者数 936 人、受験者数 779 人となりました。最終競争率は 3.6 倍まで低下する一方、辞退率⁸は 32.7%となりました（図表 8）。

また、普通退職者数（自己都合による退職者数）は増加傾向にあり、2024年度は、2020年度（35 人）の約 2.9 倍にあたる 102 人と、過去最多を更新しました（図表 9）。

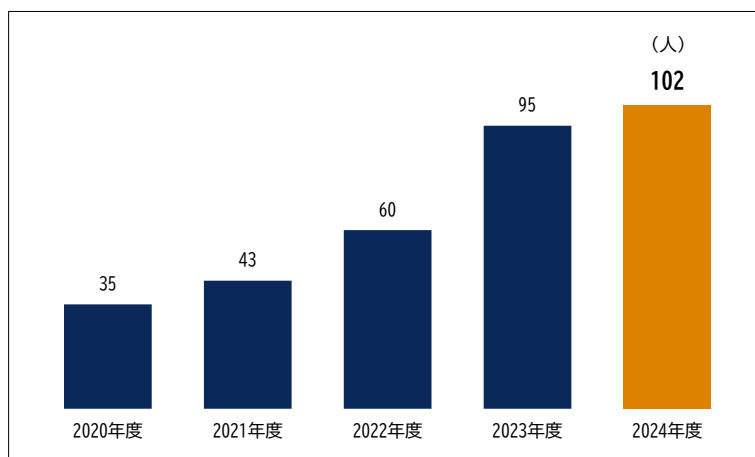
特に生産年齢人口の減少が進み、人材獲得競争が激化する中で、行政サービスの根幹を支える人材を安定的に確保するためには、戦略的な採用活動や、職員が能力を発揮できる魅力ある職場づくりなど、民間企業や他自治体と比較しても選ばれる組織への転換が不可欠です。

図表 8 沖縄県職員採用試験（上級）受験者数と最終競争率の推移（5年間）⁹



⁸ 辞退率は、最終合格者のうち採用辞退等により採用に至らなかった者の割合として、 $\{1 - (\text{採用者数} / \text{合格者数})\} \times 100$ で算出。

⁹ 【出所】沖縄県総務部人事課資料より作成。

図表 9 沖縄県における普通退職者数の推移（5年間）¹⁰

イ 業務プロセス改善の必要性

限りある人的資源のもと、多様化・複雑化する行政ニーズに対応するためには、効率化・省力化により人的資源の創出を図った上で、企画立案やきめ細やかな県民対応など、人が介在することで付加価値を生む創造的な業務へシフトさせていくことが求められています。

しかしながら、本県における現状の業務プロセスには、対面・書面などのアナログな手法を前提とするものや旧態依然としたものなど、改善の余地が散見されます。

より創造的な業務へのシフトを実現するため、デジタル技術の活用等による抜本的な省力化・効率化を図るなど、業務プロセスの見直しを加速させていく必要があります。

ウ 職員の働き方に関する意識と働きがいの現状

沖縄県総務部人事課が実施した「働き方改革等に関する職員アンケート（令和7年9月実施）」によると、働きがいに関する事項の重要度に対しては、回答が多い順に、「仕事を通じて能力・スキルを身につけることができる」を重視する職員が95.4%、「所属組織で自分たちの仕事に誇りを感じる」が92.0%となった一方、その実感度は、それぞれ68.6%、65.1%に留まるなど、期待と実態の乖離が見られます。

また、数年以内の退職を検討する職員が全体の13.3%存在しており、60歳より前に退職意向がある職員の理由として、回答が多い順に「長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから」が40.3%、「収入が少ないから」が25.1%、「もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたいから」が20.6%となっています。

人材獲得競争が激化する中で職員を安定的に確保・定着させるためには、長時間労働の抑制といった「働きやすさ」の向上に加え、自己成長やキャリア形成を後押しし、職員が組織への愛着や貢献意欲（エンゲージメント）を持って主体的に能力を発揮できる「働きがい」のある職場づくりへの転換が不可欠です。

エ 組織運営における多様性の確保

行政ニーズが多様化・複雑化する中で、画一的な視点だけでは捉えきれない課題が増加しており、従来の組織運営のあり方では十分な対応が困難になりつつあります。

¹⁰【出所】沖縄県総務部人事課資料より作成。

こうした変化に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、組織内に多様な視点や価値観を取り入れ、新たな発想で課題解決を図っていくことが不可欠です。

そのために、多様な人材の確保・活用を推進するべく、性別や年齢、障がいの有無等に関わらず活躍できる環境の整備や、多様な経験、能力を有する人材の活用に向けたフレキシブルな採用・業務形態の導入等に取り組む必要があります。

オ 公共施設等の老朽化と民間活力活用の必要性

沖縄県公共施設等総合管理計画¹¹によると、本県が管理する公共建築物（ハコモノ）は、約 37.8%が既に築 30 年以上を経過しており、今後、土木施設（インフラ）を含めて更新時期が集中することに伴い、維持管理・更新コストの急増が見込まれています。

一方で、本県では、令和 6 年度から PPP/PFI の活用推進に向けた体制整備を進めており、令和 7 年度時点では 15 の事業において PPP/PFI の活用検討が進められるなど、民間活力の導入に向けた土壌が整いつつあります。

こうした状況を踏まえ、将来世代への過度な負担を回避し、行政サービスを安定的に提供し続けるためには、施設の長寿命化や配置の最適化を推進する「公共施設マネジメント（ファシリティマネジメント）」を徹底していく必要があります。あわせて、従来の直営方式に留まることなく、民間の資金や知見を積極的に活用する PPP/PFI 手法を推進するなど、限られた財源で行政サービスの質を維持・向上させるための取組が不可欠です。

(3) DX

ア 生成 AI 技術の急速な進化・普及

生成 AI 技術は急速に進化・普及しており、行政においても文書作成の効率化、情報活用の高度化などにつながる可能性を有しています。総務省の調査¹²によると、都道府県では、2024 年度の時点で、約 9 割が導入済みまたは実証中となっており、本県においては、2025 年度から、職員が生成 AI を活用できる環境の本格運用が開始されました。

生成 AI については、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。

イ デジタル技術の全庁的な浸透への課題

沖縄県 DX 推進計画に基づく自己評価（2025 年度 PDCA 検証結果）においては、本県の DX 推進の取組状況において、一部の取組が「レベル C（限定的に実施）」と評価されています。具体的には、AI・RPA の活用やテレワークの推進については、活用が一部の所属に留まっているなど、全庁的な定着に向けた改善が必要な状況にあります。

生成 AI やモバイル PC といったデジタル環境の整備が進む中、これらを全庁的な生産性向上や県民の利便性向上に繋げるためには、単なるツールの導入に留まることなく、構造的な業務改革を断行し、行政運営の仕組みそのものを進化させていく必要があります。

¹¹ 沖縄県総務部管財課 令和 4 年 8 月改訂

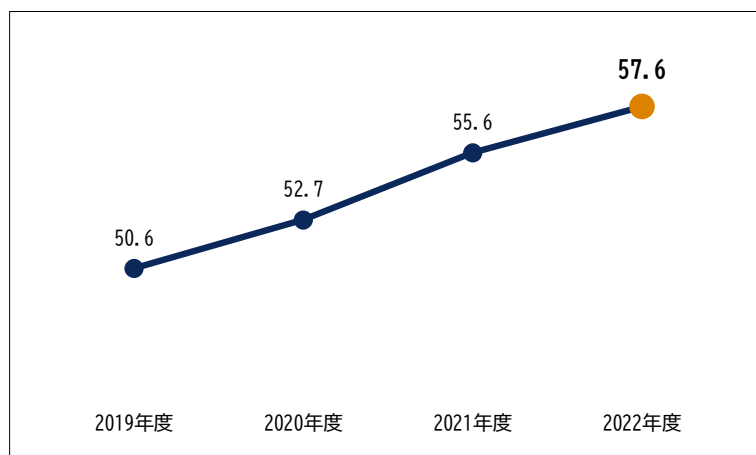
¹² 総務省「自治体 DX・情報化推進概要」

ウ 行政 DX に向けた更なる取組の必要性

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、行政サービスのデジタル化は急速に進展しました。その一例である行政手続のオンライン化に関して、総務省の調査によると、オンライン利用率は年々増加し、2022 年度には 57.6%に達しています（図表 10）。

しかし、依然として書面・対面を前提とした手続も残されているなど、行政のデジタル化は道半ばにあり、引き続き、県民等の利便性を向上させるため、DX に向けた取組の更なる推進が不可欠です。

図表 10 行政手続におけるオンライン利用率の推移¹³



エ オープンデータの進展と利活用促進

デジタル庁の調査¹⁴によると、データの公表の有無を示す指数であるオープンデータの取組率は、2025 年 10 月末時点で、全国自治体では 88%（1,573／1,788 自治体）となる中、本県では既に 100%に達しており、県及び県内全市町村が何らかのデータを公開している状況にあります。

一方で、データの更新頻度、機械判読性、自治体標準データセットへの準拠といったデータの「質」の面では、更なる改善の余地があります。

今後は、データの「公開」に留まらず、地域課題の解決や新たな価値創出に向けて、民間企業やシビックテック団体等の様々な主体によるデータの「利活用」を促進するべく、公開済みデータの適切な更新、データの拡充など、質・量の両面で更なる向上に取り組むことが不可欠です。

オ 情報収集手段の多様化

ライフスタイルの多様化、SNS の発展を背景に、人々の情報収集手段も多様化し、インターネットが重要な手段となりつつあります。

総務省の調査によると、2024 年におけるテキスト系ニュースサービスにおけるポータルサイトや SNS の利用率は 77.6%¹⁵に達しています（図表 11）。特に、SNS によるニュース配

¹³ 【出所】総務省「自治体 DX・情報化推進概要」、総務省「令和 7 年度版情報通信白書」より作成。

【注記】「デジタル社会の実現に向けた重点計画」地方公共団体が優先的にオンライン化を推進すべき 59 の手続に係る数値

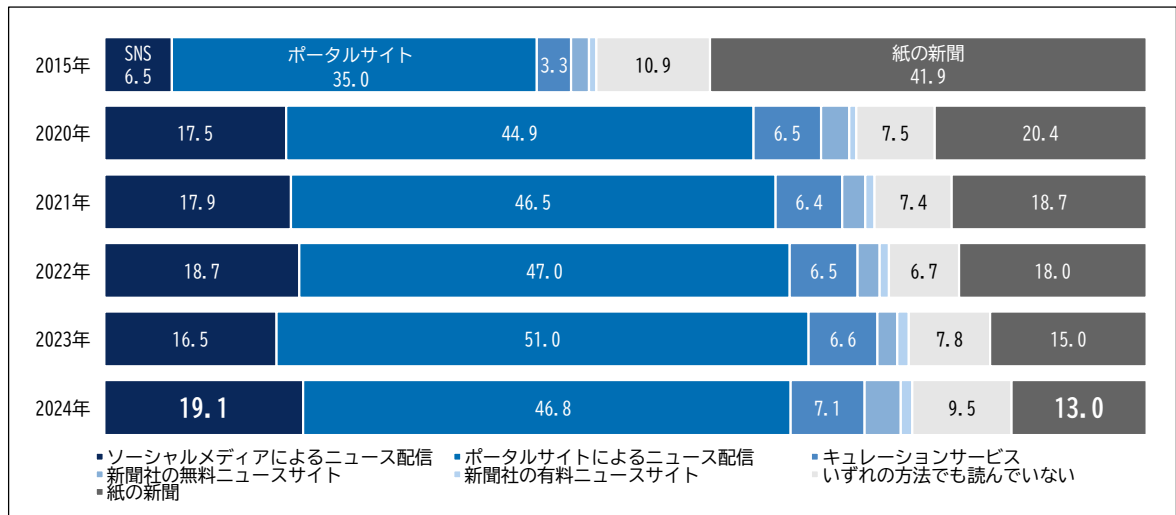
¹⁴ 【出所】デジタル庁「オープンデータに取り組む地方公共団体数の推移」

¹⁵ ソーシャルメディアによるニュース配信、ポータルサイトによるニュース配信、キュレーションサービス、新聞社の有料ニュースサイト、新聞社の無料ポータルサイトをあわせた数値

信を最も利用すると回答した者の割合は、2015年には6.5%であったのに対し、2024年には19.1%となり、大きく増加しています。

本県においても、県政情報を必要な人に確実に届けるためには、従来の広報媒体に加え、SNSの即時性・拡散性を活かした戦略的な情報発信の強化など、人々の行動変容に即した「伝わる広報」への転換が不可欠です。

図表 11 最も利用しているテキスト系ニュースサービスの推移¹⁶



カ 安全性・信頼性を確保した上での DX

デジタル社会の形成に関する基本理念等を定めた「デジタル社会形成基本法」において、「誰一人取り残さない」デジタル社会の形成が掲げられる中、DXを推進するにあたって、年齢や障がいの有無等にかかわらず、誰もがデジタル技術の恩恵を享受できる「デジタル・インクルージョン（包摂）」の実現は、欠くことのできない視点となっています。

また、ランサムウェア等によるサイバー攻撃の脅威は、官民を問わず組織運営における恒常的なリスクとして定着しており、高度なセキュリティによる「安全性」と「信頼」の確保は、これまで以上に重要視されています。

これらを踏まえ、行政におけるDXの推進にあたっては、誰もが安心して快適に利用できる環境の確保という視点も持ち合わせた上で、デジタル活用による県民等の利便性向上や新たな価値の提供等に向けて取り組んでいくことが求められています。

¹⁶ 【出所】総務省「情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査」、総務省「令和7年度版情報通信白書」より作成。

第 3 章

基本理念

第3章 基本理念

本章では、前章までの現状分析を踏まえ、行財政運営の転換の必要性を整理するとともに、転換に向けて全庁で共有すべき基本的な考え方を「基本理念」として示します。

1 行財政運営の転換の必要性

本県では、昭和 60 年度以来、9 次にわたる計画に基づき行財政改革及び行政サービスの「質」の向上に取り組み、財政の健全化や業務の効率化等において着実な成果を上げてきました。

しかしながら、前章で整理したとおり、本県の行財政運営を取り巻く環境は大きく変化しています。

人口減少・高齢化の進行は、社会保障関係費の増大を招くとともに、労働力人口の減少に伴い職員の確保を一層困難とするなど、行財政運営の持続可能性に深く関わります。ライフスタイルや価値観の変化は、行政ニーズを多様化・複雑化させ、従来の画一的な対応からの転換の必要性を示している他、物価・賃金の上昇に伴う行政コストの増加、脱炭素化への対応をはじめとする行政需要の拡大が見込まれます。

また、激甚化・頻発化する自然災害や高度化するサイバー攻撃といった県民生活や社会経済活動を脅かす事象は、予測困難な形で多様化しています。

県庁内部においては、志願者数の減少・退職者の増加により職員の確保が困難になる中、戦略的な対応策の実施が必要となる一方、現状の業務プロセスの中には、対面・書面などのアナログな手法を前提とするものや前例踏襲的なものなど改善の余地があり、人的資源の効果的な活用を実現するための見直しが必要です。

また、職員の働き方に関する意識の変化への対応も重要であり、ワークライフバランスを実現し働きやすさの向上につとめる他、職員が組織への愛着や貢献意欲を持って、主体的に能力を発揮できる働きがいのある職場づくりが急務です。

生成 AI をはじめとするデジタル技術の急速な進化と普及は、社会全体のあり方を大きく変えつつあり、行政においても、行政サービスの質の向上や、業務改善をはじめとする様々な場面において活用の必要性が高まっています。

デジタル活用にあたっては、誰もが安心して恩恵を享受できるという視点を持ち合わせた上で、サービスや業務のデジタル化に留まることなく、県民等の利便性向上や業務改革、ひいては、新たな価値を創出する DX へと発展させていくことが求められています。

このように、行政ニーズや社会課題が多様化・複雑化する一方、施策を担う職員・組織や財源といった行政資源の確保は厳しさを増している中にあることは、従来の人員や組織、予算を拡大して対処するという手法は限界を迎えつつあります。

大きな変化の最中にある、これからの行財政運営においては、従来の延長線に留まることなく、変化を的確に捉え、それに適した形へと「転換」していかなければなりません。

2 基本理念「行財政運営のアップグレード」

行財政運営の転換に向けて、本プログラムにおいては、変化を単なる脅威ではなく変革の機会として捉え、行政サービスの提供主体である「職員・組織」、変化への対応や課題解決の手段となる「DX」、それらを支える「財政基盤」という3つの要素に着目し、従来の延長に留まることなく、行財政運営の取組を発展・進化させていくこととします。

これを踏まえ、本プログラムでは、「未来に向けた行財政運営のアップグレード～変化に的確に対応できる、持続可能な適応力の高い行財政運営の実現～」を基本理念として掲げます。

本プログラムにおける「アップグレード」とは、人口減少、職員確保の困難化やデジタル技術の進化と普及といった時代の変化に的確に対応するべく、取組を絶えず発展・進化させることで、「行政資源の創出」と「効果的な配分」の好循環を生み出し、将来にわたり行政サービスを安定的に提供できる「持続可能な」、いかなる変化にも向き合うことのできる「適応力の高い」行財政運営を実現させることを表しています。

第4章

目 標

第4章 目標

本章では、前章で掲げた基本理念のもとで目指すべき行財政運営の姿を「目標」として示します。目標は、第2章で分析した本県の行財政運営を取り巻く環境の変化を踏まえ、今後の行財政運営にどのような転換が求められているのかを整理し（図表 12）、「職員・組織」、「DX」、「財政基盤」という行財政運営の要素に対応させることとします。

また、各目標では、本県が県民と共に SDGs を推進する指針として策定した「沖縄県 SDGs 実施指針」も考慮し、本県の SDGs 推進への貢献を図ります（関連するゴールを各目標に記載）。

1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換



本県においても全国的な傾向と同様に、職員採用試験の受験者数の減少や、若手・中堅職員の退職の増加が顕著になっています。また、働きがいやワークライフバランスを重要視するなど、職員の働き方に関する意識も変化しています。一方で、自然災害や新たな感染症、さらには内部の不適切事案の発生など、行政が対処すべきニーズやリスクは多様化・複雑化しています。

以上を踏まえ、本目標においては、職員確保が困難さを増す中であっても、戦略的な人材確保・育成や、個々の事情やライフステージに応じた働き方の推進等によって人材の定着を図るとともに、柔軟な採用・業務形態の導入等によりフレキシブルな人材活用に取り組むことで、「職員一人ひとりが働きがいと成長を実感」できる環境を整備し、全ての職員が「個性と能力を最大限に発揮」できる組織への転換を進め、ひいては、行政サービスの質の向上に向けて、複雑化する社会課題や不測の事態にも的確かつ機動的に対応できる組織力の強化を実現します。

時代潮流や課題との対応関係（第2章第2項）

- (1)外部環境：ア：人口減少・高齢化の進展、イ：ライフスタイル・価値観の多様化
エ：社会的リスクの多様化・激甚化、オ：離島地域における担い手不足
- (2)内部環境：ア：職員確保を巡る状況の変化、ウ：職員の働き方に関する意識と働きがいの現状
エ：組織運営における多様性の確保
- (3)D X：ア：生成 AI 技術の急速な進化・普及

2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現する DX の加速



生成 AI をはじめとするデジタル技術の急速な発展などを背景に、行政に対してもデジタル対応への要望は高まっています。また、県民等のライフスタイルの変化等に伴う、行政ニーズの多

様化・複雑化を受け、画一的なサービスからの転換が必要となっています。一方で、庁内においては、職員確保の困難化が進み、人的資源の効果的な配分が必要である中、現状の業務プロセスには効率化の余地が残されています。

以上を踏まえ、本目標においては、生成 AI をはじめとするデジタル技術をアップグレードの推進力と位置づけ、行政手続のオンライン化など、デジタル技術を活用しサービスを多様化・充実化させることで、「県民の利便性向上」を図るとともに、デジタルツールを活用したプロセスの最適化を通じて業務を改革し、これにより創出された人的資源について、企画立案や県民対応といった「創造的な業務」へ重点的に配分することで、県民等への新たな価値の創造につなげることができる体制へとシフトすることを目指します。

時代潮流や課題との対応関係（第2章第2項）

(1)外部環境：ア：人口減少・高齢化の進展、イ：ライフスタイル・価値観の多様化

(2)内部環境：ア：職員確保を巡る状況の変化、イ：業務プロセス改善の必要性

(3)D X：ア：生成 AI 技術の急速な進化・普及、イ：デジタル技術の全庁的な浸透への課題、
ウ：行政 DX に向けた更なる取組の必要性、エ：オープンデータの進展と利活用促進
オ：情報収集手段の多様化、カ：安全性・信頼性を確保した上での DX

3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立



人口減少・高齢化に伴い、財源の確保に関する懸念が増す一方で、歳出に関しては、社会保障関係費の増加や、物価・賃金の上昇によるコストの増大、さらには、ライフスタイルの変化等に伴う行政ニーズの多様化の他、脱炭素化への対応や公共施設等の老朽化対策をはじめとする財政需要の増大が想定されています。こうした変化の中にあっても、安定的かつ持続可能な形で各種施策の推進や行政サービスの提供を支えることのできる財政基盤の確立が望まれます。

以上を踏まえ、本目標においては、人口構造の変化に伴う社会保障関係費の増加や公共施設の老朽化への対応など、財政需要の増大が見込まれる中にあっても、県経済の成長と自立型経済の構築に向けて、「喫緊の課題への対応」と「未来を見据えた投資」を両立させるため、歳入・歳出の両面で適正化を進めるとともに、自主財源の拡充や民間活力の積極的な活用等に取り組むことで、社会経済情勢の変化にも的確に対応できる持続可能な財政基盤の確立を目指します。

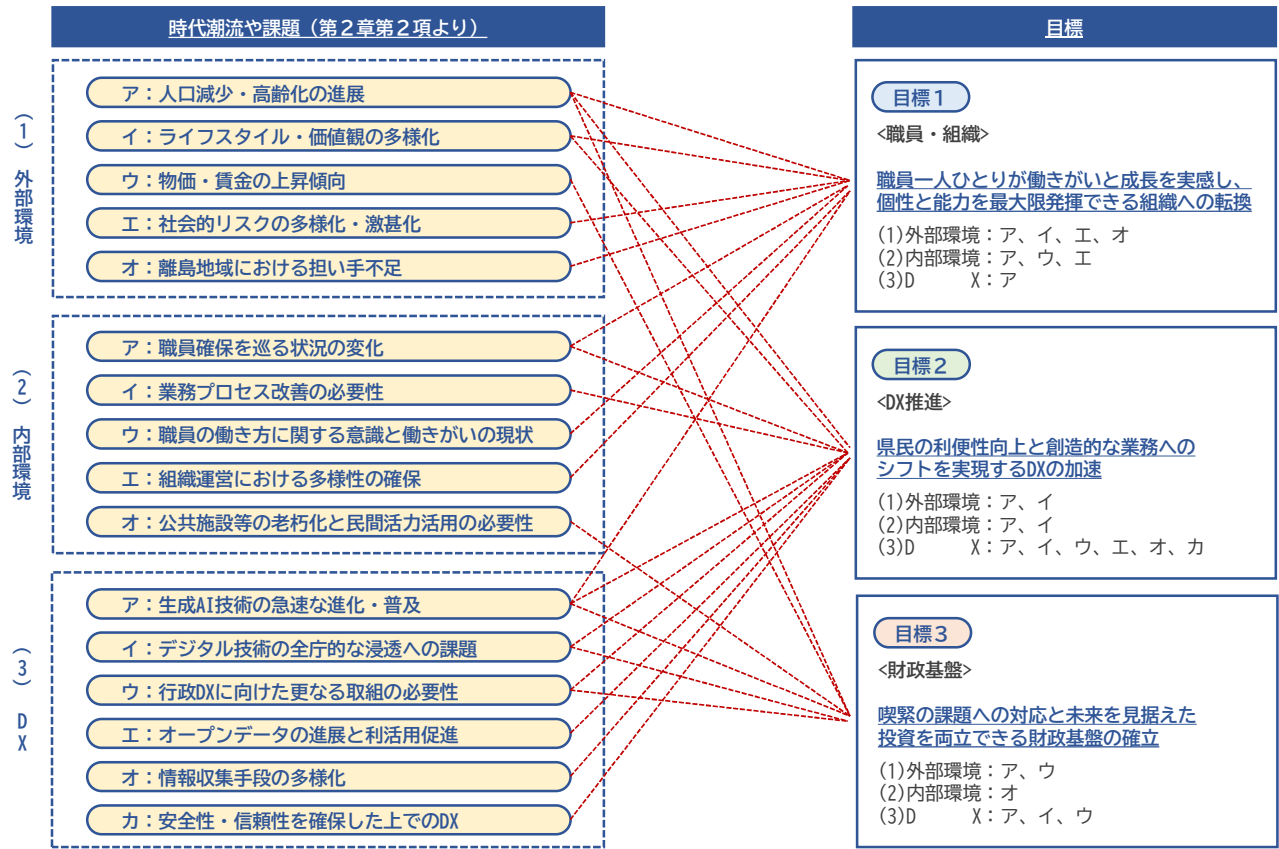
時代潮流や課題との対応関係（第2章第2項）

(1)外部環境：ア：人口減少・高齢化の進展、ウ：物価・賃金の上昇傾向

(2)内部環境：オ：公共施設等の老朽化と民間活力活用の必要性

(3)D X：ア：生成 AI 技術の急速な進化・普及、イ：デジタル技術の全庁的な浸透への課題、
ウ：行政 DX に向けた更なる取組の必要性

1 図表 12 目標と時代潮流や課題との対応関係一覧



2

3

第 5 章

方 針

1 第5章 方針

本章では、前章で掲げた目標ごとに、その達成に向けた方針を整理します。

1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換

(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進

組織の礎は「職員」であるとの認識のもと、人的資本への投資を戦略的に推進することとし、職員の採用から育成、活躍に至るプロセスを「働きがいと成長」を実感できる一連のサイクルへと進化させるべく、採用試験の多様化や広報強化などにより、戦略的な人材確保を進めるとともに、キャリア形成支援や研修体系の充実に向けて取り組みます。

あわせて、従来の制度や環境を変革し、働き方改革の推進や、本庁舎の執務環境の改善を図るとともに、安全・安心に働き続けられる健康管理体制の確立などに取り組み、全ての職員が「個性と能力を最大限に発揮できる」環境を整えることで、エンゲージメント（愛着）を高めながら活躍し続けることのできる組織への転換を図ります。

(2) 変化に的確に対応できる組織管理とガバナンスの徹底

複雑化する社会課題や不測の事態にも的確かつ機動的に対応するため、行政需要の変化等を踏まえた組織編成や定員管理を推進することで、変化に対応できる適正な執行体制を確立します。あわせて、公社等との適切な役割分担を図ります。

また、全庁的なリスク発生の未然防止や再発防止に向けた内部統制の推進によりガバナンスの徹底を図り、組織の規律を堅持することで、県民の信頼に応えるとともに、職員が本来の業務に集中できる心理的安全性の高い組織運営を確立します。

これらにより、職員の個性と能力を組織力の強化へと昇華させ、持続可能な適応力の高い組織への転換を図ります。

2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現する DX の加速

(1) 利用者視点に立ったサービスの多様化・充実化

多様化・複雑化する行政ニーズに的確に対応するため、行政手続のオンライン化を全庁的に加速させるとともに、ホームページのアクセシビリティ向上や AI チャットボットの導入により、誰もが必要な情報やサービスへ容易にアクセスできる環境を確立するなど、徹底した利用者本位によるフロントヤード改革を推進することで、サービスの多様化・充実化を図ります。

あわせて、行政が保有するデータのオープン化を推進するとともに、県民や民間事業者等による利活用を促進し、民間との共創の素地を整えるなど、県民等への新たな価値の提供につなげます。

(2) デジタルによる構造的な業務改革

限られた行政資源の中で複雑化する課題に柔軟に対応するべく、デジタル技術を業務改革のエンジンと位置づけ、高度なセキュリティによる安全性と信頼性を確保した上で、庁内情

報システムやネットワークの最適化を図るなど、デジタル基盤の改善に取り組みます。

あわせて、職員のデジタルリテラシーの向上に取り組むとともに、外部の専門的知見も積極的に活用しながら、AI等デジタルツールの積極的な活用の推進、EBPMの実践に向けた伴走支援や環境整備などに取り組み、業務プロセスの最適化を前提とした業務改革を断行することで、人的資源を創出し、県民との対話や企画立案といった、より創造的な業務への重点配分につなげます。

3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立

(1) 着実な歳入確保と財源の拡充

社会情勢の変化に伴う財政需要の増大に的確に対応するべく、県税収入の収入率の向上、未収金の解消に向けた債権管理の徹底や、使用料等の定期的な見直しなどに取り組み、歳入の確保に努めます。

あわせて、複雑化・多様化する諸課題への対応に向けて必要となる財源調達の観点から、総合的な公債管理を進めるとともに、本県観光の持続的な発展を支える宿泊税の適正な運用を推進するほか、ふるさと納税制度の活用や、県有財産の有効活用、さらには新たな財源の検討などに取り組むことにより、主体的・安定的な財源の拡充を図ります。

(2) 歳出の適正化と民間活力の活用

喫緊の課題への対応と未来への投資を両立するため、コストの平準化・最適化を図るべく、公共施設の適正管理の徹底や、計画的な大規模修繕の実施等による長寿命化を推進するとともに、PPP/PFIの導入など、民間の資金、知見やノウハウといった民間活力を積極的に活用することによって、執行の効率化とサービスの維持・向上に取り組めます。

あわせて、社会情勢の変化に伴う財政需要等を踏まえた補助金等の見直しや、特別会計事業の適正運営の徹底を働きかけることで、限りある財源の効果的な配分を行います。

第 6 章

実施項目

1 第6章 実施項目

2 本章では、各方針のもとで推進する項目について「実施項目」として掲げます。

3 1 実施項目体系図

基本理念				未来に向けた行財政運営のアップグレード ～ 変化に的確に対応できる、持続可能な適応力の高い行財政運営の実現 ～			
目標	1	職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換					
	方針	1-(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進					
		実施項目	1	職員の活力を高める働き方改革の推進	所管課	人事課・行政管理課	
			2	本庁舎の執務環境の改善		管財課	
			3	職員の確保		人事課	
			4	職員の育成		人事課・デジタル社会推進課	
			5	女性職員の活躍促進		人事課	
			6	職員の健康管理の推進		職員厚生課・人事課	
			7	教育委員会の働き方改革・女性活躍促進・健康管理		教育庁総務課・学校人事課・働き方改革推進課	
	方針	1-(2) 変化に的確に対応できる組織管理とガバナンスの徹底					
		実施項目	8	組織の見直し及び定員の適正な管理	所管課	行政管理課	
			9	県と公社等の適切な役割分担		行政管理課	
			10	内部統制機能の強化		行政管理課	
目標	2	県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速					
	方針	2-(1) 利用者視点に立ったサービスの多様化・充実化					
		実施項目	11	広報活動の充実・強化	所管課	広報課	
			12	オープンデータの充実・利活用促進		デジタル社会推進課	
			13	行政手続のオンライン化		デジタル社会推進課	
	方針	2-(2) デジタルによる構造的な業務改革					
		実施項目	14	デジタル基盤の改善	所管課	情報基盤整備課・デジタル社会推進課・管財課	
			15	外部知見を活用したAI等活用人材の育成		情報基盤整備課・デジタル社会推進課	
			16	AI等の活用による業務改革		デジタル社会推進課・情報基盤整備課	
			17	業務のペーパーレス推進		行政管理課・デジタル社会推進課・総務私学課・会計課	
			18	業務プロセスの見直し		行政管理課	
			19	EBPM推進を支える環境の整備		行政管理課・デジタル社会推進課	
目標	3	喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立					
	方針	3-(1) 着実な歳入確保と財源の拡充					
		実施項目	20	県税収入の確保	所管課	税務課	
			21	未収金の解消		財政課・関係課	
			22	使用料及び手数料の見直し		財政課・関係課	
			23	宿泊税の適正運用		観光政策課・税務課	
			24	ふるさと納税制度の活用		行政管理課・企画調整課	
			25	新たな財源確保に向けた検討		財政課・会計課・行政管理課・税務課	
			26	総合的な公債管理の推進		財政課	
			27	県有財産の有効活用		管財課	
	方針	3-(2) 歳出の適正化と民間活力の活用					
		実施項目	28	県単補助金の見直し	所管課	財政課・関係課	
			29	公の施設の計画的な整備		企画調整課・行政管理課・管財課・関係課	
			30	県有施設の適正管理		管財課	
			31	特別会計事業における経営戦略等の見直し促進		行政管理課	
			32	県立病院の経営強化		病院事業局経営課	
			33	PPP／PFIの活用推進		企画調整課	

項目番号	実施項目
1	職員の活力を高める働き方改革の推進

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進
所管課	人事課・行政管理課
現状・課題	本県では、これまでも、時間外勤務の縮減、年次休暇取得促進に取り組むとともに、時差通勤制度や在宅勤務制度の整備など、働き方改革を推進してきました。 引き続き、多様な働き方の実現、職員のワークライフバランスの充実に向け、各種制度の周知を図り、職員一人ひとりの事情に応じた勤務形態を選択できるよう、管理職を含む全職員の機運醸成に取り組む必要があります。
取組内容	時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進に向け、業務プロセスの見直し等による効果的な業務改善を推進するとともに、定時退庁の奨励、時間外勤務時間の見える化、計画的な年次休暇等の取得促進に取り組めます。 また、多様な働き方ができる職場環境の整備に向け、フレックスタイム制の導入検討等に取り組めます。
取組の効果	全ての職員が仕事と私生活を両立して安心して働き続けることができる環境の構築を図ることで、職員の活力を高め、公務能率の向上を図り、ひいては、行政サービスの質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進	業務プロセスの見直し等による業務改善の推進 長時間勤務職員の労務管理強化 計画的な年次休暇等の取得促進の通知				
	活動指標	事後検証の実施状況の提供 月1回 ワークライフバランスに係る目標値の設定推進 年1回				
2	フレックスタイム制の導入検討	本県における制度の整理や導入による職員の満足度の変化等を踏まえ、フレックスタイム制の導入に向けて取り組む				
	活動指標	導入検討	導入			
3	多様な働き方ができる職場環境の整備	国家公務員における勤務状況や人事委員会から勧告・報告を受けて、勤務条件の整備に向けて取り組む				
	活動指標	例規改正等の実施				
4	職員アンケートの実施	働き方や職場環境に関する職員意識の実態を把握				
	活動指標	アンケートの実施				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	時間外勤務を行う職員数 (1) 月45時間超え(延べ職員数) (2) 年360時間超え(延べ職員数)	(1) 2,530人 (2) 403人 (R5~6平均)	(1) 2,445人 (2) 392人	(1) 2,360人 (2) 381人	(1) 2,280人 (2) 370人	(1) 2,200人 (2) 360人
2	年次休暇取得日数(年平均)	15.2日 (R6実績)	15.5日	15.5日	16.0日	16.0日
3	職員アンケート結果(働きやすい職場環境の実感度)	71.6% (R6実績)	72.5%	75.0%	77.5%	80.0%

【参考】これまでの主な取組

総務事務システムを改修し、時間外勤務状況の可視化、上限を超える時間外勤務を行った職員を対象とした所属長による事後検証の実施の簡素化を行った。
また、令和4年度に高齢者部分休業の創設、令和5年度に在宅勤務制度の創設、令和7年度に子育て支援・家族看護休暇の創設及び育児部分休業の拡充を行い、職員一人ひとりの事情に応じた職場環境の整備を行った。

項目番号	実施項目
2	本庁舎の執務環境の改善

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進
所管課	管財課
現状・課題	新型コロナウイルスや物価高騰など、本県を取りまく社会課題は多様化・複雑化しており、複数の部局が連携して取り組むべき事項が増加しておりますが、職員間・部局間のコミュニケーションを活性化し、連携強化を促進する環境等を整備できていないことから、社会環境の変化を踏まえた執務環境の改善が必要となっております。
取組内容	世代間・部局間のコミュニケーションを促進し、職員同士の知識・経験の共有や、連携強化を図る必要性や、組織再編に伴うレイアウト変更に迅速かつ柔軟に対応する必要性から、執務室のワンフロア化と、デスクなどの什器の規格を統一するユニバーサルレイアウトを導入します。 また、ペーパーレス、DXを活用した多様な働き方を推進し業務効率化を図るほか、部局・世代の垣根を超えた交流、コミュニケーションの活性化、民間事業者や関係機関等との協働・共創を推進し、各分野における社会課題の解決に向けて一体となって取り組む環境を整備するため、オープンスペースを設置します。
取組の効果	職員間のコミュニケーションの活性化により、知見やノウハウの共有が促進され、職員の生産性・モチベーション・ワークライフバランスの向上、持続可能な組織運営につながり、ひいては、行政サービスの質の向上、各種施策の成果を生み出す好循環につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	ワンフロア化とユニバーサルレイアウトの導入（3～13階）					→
	活動指標	2フロア／年（改修工事のスケジュールにより変動）				
2	オープンスペースの設置（改修工事完了後）					→
	活動指標	—	—	機能検討	設計・レイアウト策定	オープンスペースの設置

成果指標		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	ワンフロア化とユニバーサルレイアウト導入フロア数	2	1.5	3	3	2.5
2	オープンスペースの設置数	—	—	—	—	1

【参考】これまでの主な取組	
令和7年度までは、本庁舎（行政棟）改修に伴う移転計画、工事発注手続等のほか、改修後の新しい働き方についてのワークショップの実施、オフィスコンセプトの策定、改修後のレイアウトの検討に向けた取組を実施してきたところです。	

項目番号	実施項目
3	職員の確保

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進
所管課	人事課
現状・課題	公務員志願者の減少が全国的に進む中、本県においても職員の確保は喫緊の課題となっています。 また、労働人口減少、人手不足の情勢による人材獲得競争の激化、働き方や価値観の多様化等により、普通退職者も増加傾向にあります。 こうした状況を踏まえ、行政ニーズの多様化・複雑化に対応し、質の高い行政サービスの持続的な提供を実現するためには、組織及び業務の合理化と職員の働き方改革を進めるとともに、職員の確保に向けて、戦略的な取組を推進していく必要があります。
取組内容	職員の確保に向けて、採用広報を強化するとともに、職場の魅力を発信するコンテンツを展開します。あわせて、インターンシップや説明会等により志望者との接点の拡大を図る他、職員採用試験制度の権限を有している人事委員会と連携して採用試験の多様化に向けた検討を進めます。
取組の効果	職員を安定的に確保することで、組織力の強化や多様なニーズ等への対応能力の向上、ひいては、行政サービスの質の維持・向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	採用広報の強化と志願者との接点の拡大	①大学等への業務説明会への参加 ②1次合格者向け説明会の実施 ③内定者交流会の実施				
	活動指標					
		5回／年				
2	採用試験の多様化に向けた検討	採用試験の課題整理及び新たな採用試験の検討、 採用試験を所管する人事委員会との協議事項)				
	活動指標					
		現行試験の課題整理、新たな採用試験制度案の検討	検討内容に基づく新たな試験制度の試行または導入	実施結果の検証および試験制度の継続的な改善		

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	知事部局における職員採用試験(競争試験)合格者の辞退率 ※基準値は令和6年度実績、目標値は毎年度0.5%改善	33.5%	33.0%	32.5%	32.0%	31.5%

【参考】これまでの主な取組

令和5年度よりコロナ禍で休止していたインターンシップの受け入れを再開した。さらに、令和6年度より1次合格者向け説明会や内定者交流会の取組みを開始した。

説明会及び交流会の参加者からは「業務内容についてイメージできた」、「同期と交流を深めることができた」など、好意的な意見が多く、一定の成果があったものと考えられる。

項目番号	実施項目
4	職員の育成

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進
所管課	人事課、デジタル社会推進課
現状・課題	社会情勢の複雑化・多様化やDXの進展により、職員に求められるスキルは高度化・専門化しています。沖縄県人材マネジメント基本方針に掲げる「沖縄21世紀ビジョンの実現に資する人材」の育成には、従来の階層別研修に加え、実務に直結する専門スキルやデジタル活用能力の習得が不可欠です。 また、多様な働き方を支え、組織のパフォーマンスを最大化するためには、職員の働きがい向上と、それを支えるマネジメント力の強化が喫緊の課題となっています。
取組内容	職員の各ステージに応じた職務遂行能力を確実に習得させるため、階層別研修を始めとする各種研修の充実を図るとともに、DX推進人材の育成や国・民間企業等への派遣を通じて、高度な専門性と実践的なスキルの習得を推進します。 あわせて、職員自らが学習意欲の向上と主体性を持って取り組めるよう、オンライン学習の促進や自主企画研修等への派遣を行うことで、自律的な成長を促す組織文化を醸成し、職員が成長を実感しながら生き生きと活躍できる環境づくりに取組めます。
取組の効果	職員が高度な専門性と柔軟な発想を身に付けることで、行政課題への対応力が向上し、行政サービスの質的向上につながります。 また成長を実感できる環境を整えることで、職員のエンゲージメントが高まり、組織の活性化と人材の定着を図ります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	階層別・特別研修、部局研修の実施					→
	活動指標	自治研修所研修修了者 3,000人以上/年				
2	DXアンバサダー研修					→
	活動指標	3回/年				
3	派遣研修の実施					→
	活動指標	国内、海外等研修への派遣人数 19人以上/年				
4	自己啓発支援（eラーニング）の実施 ※資格・試験対策等のキャリアアップ研修を含む					→
	活動指標	eラーニング受講 110人以上/年				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	研修受講者の満足度（研修の全体的評価）	93.9% (R4～R6平均)	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%
2	派遣研修前後の能力向上度 （5項目を10段階で判定）	1.1 (R6)	1.2	1.3	1.4	1.5

【参考】これまでの主な取組

研修計画に基づき、階層別研修・特別研修を実施した。また、民間企業職員との合同海外研修、自治大学校の各種研修へ職員を派遣するなど、多様な研修により職員の意識改革と能力開発に向けて取り組んだ。

項目番号	実施項目
5	女性職員の活躍促進

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進
所管課	人事課
現状・課題	本県では、これまで、女性職員向け研修や相談会の開催、多様なポストへの積極的な配置などにより、女性管理職の登用拡大に取り組んできました。一方で、職員アンケートにより昇任意向を持つ女性職員の割合が低いことがわかっており（男性職員と約2倍の乖離）、主な要因として「長時間勤務の常態化」や「ワークライフバランスの確保への懸念」が挙げられていることから、責任ある職責を担うことへの心理的・物理的負担がキャリアアップへの意欲醸成を阻害しています。長時間勤務の是正といった根本的な働き方改革を加速させるとともに、女性職員が将来への不安を払拭し、個性と能力を最大限に発揮できる「持続可能な職場環境」の構築が必要です。
取組内容	働き方改革を推進するとともに、ワークライフバランスと連動したキャリア形成・能力開発を支援します。また、女性職員の管理職登用を視野に入れ、主要部局等など幅広い分野への配置を行い、多様な職務経験を積ませることで上位職に必要なマネジメントスキルの習得を促します。 女性の活躍には男性の育児・介護参加の促進が必要なことから、管理職や男性職員の意識醸成に取組み、組織全体でインクルーシブな職場環境（多様な人材が互いの強味を生かして働く職場環境）をつくります。
取組の効果	多様な視点が意思決定プロセスに加わることで、複雑化する県民ニーズに即した行政サービスの充実につながります。また、女性職員が能力を十分に発揮できる環境が整うことで、全職員の働きがい向上と、優秀な人材（求職者）を惹きつける強力な採用競争力に直結します。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	女性職員のキャリア形成に向けた研修等の充実					→
	活動指標	国内・海外研修等への女性職員の派遣人数 8名以上/年				
2	仕事と生活の両立支援に向けた意見交換会・相談会の開催					→
	活動指標	メンターカフェの参加人数 20人以上/回				
3	男性職員の育児休業・介護休暇等の取得促進					→
	活動指標	特定事業主行動計画・両立支援ハンドブックの改訂及び周知 所属長の意識醸成（主管課長会議・課長級研修での啓発）				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	女性職員の管理職登用率	24.2% (R7)	26.5%	27.6%	28.8%	30%
2	職員アンケート結果（女性の昇任意向の向上）	31.6% (R7)	33.7%	35.8%	37.9%	40%

【参考】これまでの主な取組

- ・女性職員のキャリアイメージの形成を図り、仕事と私生活の両立に関する不安・悩み等を軽減することを目的に女性幹部職員の講話や意見交換会を実施した。
- ・男性の育児参加の推進を目的に、「両立支援ハンドブック」にて育児関係制度の周知や男性職員の育児休業体験談紹介、育児休業経験者との懇談会を実施した。

項目番号	実施項目
6	職員の健康管理の推進

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進
所管課	職員厚生課・人事課
現状・課題	行政ニーズの多様化・複雑化に伴い、職員の業務負荷やストレスが増大している中で、職員が健康を維持しながら意欲的に働けるよう、職員の安全と良好な職場環境を確保するとともに、心身の不調を早期に把握し、適切なタイミングで必要な支援が受けられる環境の構築を目指す必要があります。
取組内容	職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげるためストレスチェックを実施します。ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより職場ごとのストレス状況を明らかにし、職場環境改善のための働きかけを行います。 また、職員のセルフケアや管理監督者によるラインケアを推進するべく、メンタルヘルス研修を実施します。過重労働による健康障害を防止するべく、産業医による面接や所属長による疲労度確認等を実施します。あわせて、ハラスメントによる職員の健康障害を防止すべく、職員に対しハラスメントに関する研修を実施します。
取組の効果	職員の健康維持・増進を図ることで、職務遂行能力を最大限に発揮することが可能となり、行政サービスの適正な提供など、業務の質の確保や持続可能な組織運営につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	ストレスチェックの実施・受検促進 職場環境改善の促進					→
	活動指標	ストレスチェックの実施 年1回 集団分析の実施(年1回)、高ストレス職場の追加分析の実施(適宜)				
2	セルフケア、ラインケアの推進に向けた メンタルヘルス研修の実施					→
	活動指標	メンタルヘルス研修会の開催 年1回				
3	過重労働による健康障害防止策の実施					→
	活動指標	毎月実施				
4	ハラスメント防止策の実施					→
	活動指標	ハラスメントに関する研修の実施 年1回				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	ストレスチェック受検率	92.8% (R7実績)	93%	94%	95%	96%
2	高ストレス職場において職場環境改善のための話し合いの場をもった割合	88.9% (R7実績)	90%	91%	92%	93%
3	面接対象者が健康状態の確認(産業医面接の実施又は所属長による疲労度確認)を受けている割合	90.2% (R6実績)	92%	93%	94%	95%

【参考】これまでの主な取組

・ストレスチェックをH28年度から実施。受検率は近年向上し、9割以上と高い水準を維持している（R4年度77%、R5年度86%、R6年度95%、R7年度93%）
 ・面接対象者が健康状態の確認を受けている割合は、R5年84%→R6年度90.2%と年々増加している。
 ・令和5年度には、令和4年度に実施したアンケート調査結果を踏まえ、ハラスメントの防止及び排除のための措置を強化するため、令和6年3月に各ハラスメントの規程及び指針を「沖縄県職員ハラスメント防止規程」へ一本化を行った。
 ・令和6年度に「沖縄県カスタマーハラスメント対策基本方針」及び「対応要領」を策定し、組織として毅然とした対応を行うための判断基準や対応フローを定めた。

項目番号	実施項目
7	教育委員会の働き方改革・女性活躍促進・健康管理

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(1) 人的資本への積極的な投資と戦略的な人材活用の推進
所管課	教育庁総務課・学校人事課・働き方改革推進課
現状・課題	教育委員会（教育庁、県立学校）で働く職員の仕事と生活の調和、子育てとの両立を推進するとともに、女性が活躍し、職員一人ひとりが職務遂行能力を維持・向上できるよう、心身ともに健康で働きやすい職場環境を整備する必要があります。
取組内容	時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、管理職への女性職員の積極的な登用や多様なポストへの配置等に取り組むとともに、学校における職員の適正数確保に取り組めます。 また、心身共に働きやすい職場環境を整備するため、職員と管理監督者がメンタルヘルスの知識を習得できる環境整備に取り組めます。
取組の効果	効率的な学校運営と職員の職務遂行能力の維持・向上により、教育行政及び学校教育の充実等、行政サービスの質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	時間外勤務の縮減	「特定事業主行動計画」に基づく時間外勤務縮減の取組推進（教育庁）				
		「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」に基づく取組の推進（県立学校）	「業務量管理・健康確保措置実施計画」に基づく取組の推進（県立学校）			
	活動指標	職場巡回の実施・各所属退勤状況の確認 年4回（教育庁）				
		沖縄県公立学校における働き方改革推進本部会議実施回数：年3回（県立学校）	時間外在校等時間の実態把握 年4回（県立学校）			
2	年次有給休暇の取得促進	計画的な年次有給休暇の取得促進（教育庁、県立学校）				
	活動指標	夏季休暇及び年次有給休暇の計画的な取得促進等による周知 各年1回（教育庁、県立学校）				
3	男性職員育児参加への意識改革	男性職員育児参加への啓発・制度周知（教育庁、県立学校）				
	活動指標	両立支援ハンドブック等による周知 年1回（教育庁、県立学校）				
4	職員の適正数の確保	県立学校職員及び市町村立小・中学校職員の計画的な採用、適正配置				
	活動指標	正規職員の採用（学校）				
5	女性管理職の登用拡大	・女性職員の活躍推進に向けた意識啓発（教育庁、県立学校） ・女性職員を対象とした研修会等への参加促進（教育庁） ・女性職員の多様なポストへの積極的な配置（教育庁）				
	活動指標	・女性職員向けの相談会の開催 年1回（教育庁） ・パンフレット等による周知 年1回（県立学校）				

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
6	メンタルヘルス対策の実施	①職員に対する理解啓発（教育庁、県立学校） ②ストレスチェックの実施（教育庁、県立学校） ③メンタルヘルス研修の実施（教育庁、県立学校）				
	活動指標	①保健だよりの発行（月1回） ②ストレスチェックの実施（年1回） ③研修会の実施（年3回以上）				

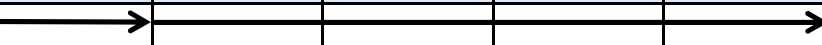
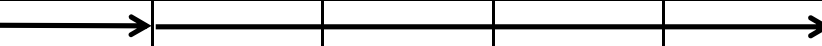
成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	教育庁における月45時間を超える時間外勤務を行う職員の割合	5.7% (R6実績)	5.4%以下	5.3%以下	5.2%以下	5.1%以下
2	県立学校における月80時間を超える時間外勤務を行う職員の割合	2.1% (R6実績)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	年次有給休暇取得日数10日未満の職員の割合（教育庁）	12.8% (R6実績)	11.5%以下	11%以下	10.5%以下	10%以下
4	年次有給休暇取得日数10日未満の職員の割合（県立学校）	12.4% (R5.9～R6.8)	11.5%以下	11%以下	10.5%以下	10%以下
5	男性の育児休業取得率	40.7% (R6実績)	62.8%	70.2%	77.6%	85.0%
6	公立小・中学校教員の正規率	82.9% (R7実績)	86.4%	88.9%	91.6%	95.7%
7	女性職員の管理職への登用率	22.1% (R7実績)	23.6%	24.4%	25.2%	26.0%
8	ストレスチェック受検率	90.8% (R7実績)	91.0%	91.1%	91.2%	91.3%

【参考】これまでの主な取組

- ・令和元年度に「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を策定
- ・令和5年度に「沖縄県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を施行
- ・令和6年3月に新たな沖縄県公立学校における働き方改革推進計画「みんなの学校！ピースフル・プラン」を策定

項目番号	実施項目
8	組織の見直し及び定員の適正な管理

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(2) 変化に的確に対応できる組織管理とガバナンスの徹底
所管課	行政管理課
現状・課題	職員確保が困難化する中で、行政サービスを維持するとともに、社会情勢の変化や多様化する行政需要に適切に対応するため、事務及び事業の運営が簡素かつ効率的なものとなるよう取り組む必要があります。 また、新・沖縄21世紀ビジョン基本計画に掲げる目標の達成に向け各種施策を効果的に推進する必要があります。
取組内容	組織については、機動的・弾力的な編成を行うとともに、県行政の役割や必要性を検証し、組織体制の見直しを行います。 定員については、職員確保が困難化する中、デジタルを活用した業務効率化などにより、限られた行政資源で社会情勢の変化等に対応できる体制を確保するため、適切な管理を行います。 知事部以外においても、知事部の定員管理の考え方を踏まえた適切な定員管理に努めます。
取組の効果	事務及び事業の運営が簡素で効率的なものとなるよう組織を構築することで、行政サービスの向上が図られるとともに、必要な分野に集中的に職員を配置することにより、沖縄21世紀ビジョンに掲げる5つの将来像の実現に資する各種施策が着実に推進されます。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	組織の見直し	 所属ヒアリングによる課題抽出、各部等の要望及び意見聴取 上記を踏まえ、簡素で効率的な組織体制整備に向けた見直し作業				
	活動指標	ヒアリングによる課題抽出、見直し等 年1回実施				
2	定員の適正管理	 限られた行政資源で社会情勢の変化等に対応できる体制を確保するため、適切な定員管理を行う				
	活動指標	ヒアリングによる課題抽出、各部等の要望を踏まえた定数配置 年1回実施				

成果指標		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	定員数（4月1日基準）		検討中			

【参考】これまでの主な取組

行政需要と人件費抑制の相反した課題も勘案しつつ、毎年度組織・定数の見直しを行い、新・21世紀ビジョン基本計画等に掲げた取組を効果的に推進し、また、多様化する行政需要に着実に対応できる組織体制の構築に取り組んできた。

項目番号	実施項目
9	県と公社等の適切な役割分担

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(2) 変化に的確に対応できる組織管理とガバナンスの徹底
所管課	行政管理課
現状・課題	公社等については、県との適切な役割分担のもと、健全な運営を図るため、引き続き県との適切なパートナーシップの構築に取り組む必要があります。
取組内容	公社等の健全な運営を確保し、果たすべき役割の効率的・効果的な実施を支援するため、公社等の指導監督要領に基づく指導等及び公社等に対する県の支援内容や中長期計画等を公表します。 また、県と公社等の適切な役割分担のもと、県派遣職員の適正な管理を行います。
取組の効果	公社等の健全な運営が確保されるとともに、県との適切なパートナーシップを構築することで、本県の各種施策の円滑な推進につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	公社等への適切な指導等の実施及び支援内容等の公表	公社等の自立性を尊重しつつ、設立の趣旨に沿って公社等の業務が適正かつ効率的に運営されるよう、常に適切な指導等を行う。 また、公社等に対する県の支援内容、中長期計画、県と委託契約した場合の随意契約の状況を公表する。				
	活動指標	支援内容、中長期計画等の公表 年1回				
2	公社等派遣職員数の適正管理	派遣職員数管理計画の策定	管理計画に基づく適切な派遣職員数管理			新たな派遣職員数管理計画の検討
	活動指標	新たな派遣計画に係る意見聴取 1回	次年度の配置に係る意見聴取 年1回			新たな派遣計画に係る意見聴取 1回

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	公社等への派遣職員数		検討中			

【参考】これまでの主な取組

新沖縄県行政運営プログラム（令和4年度～令和8年度）において

- ・「公社等の指導監督要領」の対象となっている団体への県の支援内容、中長期計画及び随意契約の状況を公表した。
- ・県と公社等の適切な役割分担及びパートナーシップのもと、県派遣職員の適正管理を行った。

項目番号	実施項目
10	内部統制機能の強化

目標	1 職員一人ひとりが働きがいと成長を実感し、個性と能力を最大限発揮できる組織への転換
方針	(2) 変化に的確に対応できる組織管理とガバナンスの徹底
所管課	行政管理課
現状・課題	令和2年2月に「沖縄県内部統制に関する方針」を策定し、県民等の県行政に対する信頼や信用を確保するため、事務の適正な執行の確保に取り組んでおりますが、引き続き、内部統制をより有効に機能させ、全庁におけるリスク発生の未然防止や、再発防止に繋げていく必要があります。
取組内容	内部統制の最終責任者である知事を先頭に、各部及び所属単位で開催しているコンプライアンス会議等とおして、全職員が主体的に取り組むという意識醸成を図りながら、自分事として全庁的に重大な不備は絶対に出さないという緊張感を持って、内部統制の徹底に取り組めます。
取組の効果	内部統制を有効に機能させることにより、事務の執行プロセスや役割分担の明確化や業務の効率化等、職員が安心して職務を遂行することができる働きやすい職場環境を実現するとともに、信頼できる県行政サービスを安定的、持続的、効率的かつ効果的に提供することにつながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	「沖縄県内部統制に関する方針」に基づく内部統制の実施	→				
	活動指標	・各部等においてコンプライアンス会議を開催し、リスクの識別・評価及び対策等の共有、実施(毎年度) ・内部統制評価等の実施(評価報告書の作成、議会提出・県民への公表)(毎年度)				
2	職員一人ひとりの意識醸成を図るための研修及び職場環境の整備	→				
	活動指標	・内部統制を有効に機能させるための職員研修等の実施(毎年度) ・「沖縄県職員の職務行動規範」の周知(毎年度) ・内部統制研修等(制度理解・浸透、コンプライアンス会議実践演習等)年1回程度 ・職務行動規範周知活動年1回				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	コンプライアンス会議の開催率(知事部局、出納事務局、労働委員会事務局の各部・各課等)100%	100%(R7)	100%	100%	100%	100%
2	内部統制評価における不備の発現率(識別数に対する発現数)5.0%未満	6.0%(R2~R6平均)	5.0%未満	5.0%未満	5.0%未満	5.0%未満
3	内部統制評価における重大な不備数(特に県及び県民に社会的・経済的不利益を生じさせることが懸念される不備)	4件(R2~R6平均)	0件	0件	0件	0件

【参考】これまでの主な取組

平成25年度に全庁的なリスクの洗い出しと全職員を対象とした法令遵守等に係る研修実施、平成26年度に各部局毎のリスクマネジメントサイクル実行、平成27年度からコンプライアンス推進週間を設定し「沖縄県職員の職務行動規範」の周知徹底。令和2年度には改正地方自治法等を踏まえた「沖縄県内部統制に関する方針」及び「沖縄県内部統制実施要綱」を策定するとともに、毎年度、事務の適正な執行を確保するための体制の整備等の取組を実施。

項目番号	実施項目
11	広報活動の充実・強化

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(1) 利用者視点に立ったサービスの多様化・充実化
所管課	広報課
現状・課題	本県では、これまでも、関係部局、関係機関と調整を行いながら、県政情報の発信に取り組んできたところで、 利用者が情報を得る手段については、テレビ、新聞等の既存メディアに加え、近年は、インターネット、SNSの比重が高くなる傾向※にあります。 また、行政サービスの向上や業務効率化のため、AIの導入が求められていることから、デジタル媒体やAIを活用した広報活動の充実・強化についても取り組む必要があるとともに職員の広報スキルの向上が求められています。 ※ 総務省情報通信政策研究所「令和6年度情報通信メディアの利用時間と情報行動に関する調査報告書」
取組内容	高齢者や障害者を含む誰もが利用できるようアクセシビリティ基準に対応したホームページを運営するため、アクセシビリティ診断を実施します。 さらに、利用者がホームページ上で質問形式により情報を得られるよう生成AI型チャットボットの導入に向けた実証事業を行います。チャットボットによる回答を分析的確な回答が得られているかなど各部局へフィードバックすることによりホームページの利便性向上を図ってまいります。 また、SNSの特性である即時性・拡散性を活かし、県政情報を迅速に幅広い対象者に発信することに取り組めます。 これらの広報活動の充実・強化を図るため、知事部局職員を対象とした効果的な広報業務の手法等の研修を行います。
取組の効果	県民等のニーズに即した情報の得やすいホームページを運営し、併せて即時性・拡散性を活かしたSNSによる県民等に伝わる情報を発信することにより、県政への理解と協力のもと県の各種施策が推進されます。 また、職員への広報業務研修のほかチャットボットの回答を各部局へフィードバック・共有することにより、職員の広報マインドの醸成及び情報発信の質の向上を図り、担当業務における効果的な広報活動が促進されます。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	利用者視点に立ったホームページ運営の徹底					
	活動指標	1回	1回	1回	1回	1回
2	ホームページへの生成AI型チャットボット導入検討	導入に向け				
	活動指標	-				
3	SNSを活用した県政情報発信の充実・強化					
	活動指標	300件	320	325	330	335
4	職員広報マインドの醸成					
	活動指標					

成果指標		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	ホームページアクセシビリティ診断結果 (ホームページ要改善指数：低いほど良い)	27.6	27	27	27	27
2	ホームページチャットボット利用者の満足度指数	R8年度実証事業の結果に基づき設定予定				

【参考】これまでの主な取組	
新沖縄県行政運営プログラム（第9次プラン）においては、情報の充実や得やすさなど、アクセシビリティの高いホームページを整備するとともに、SNSを活用し特性である即時性・拡散性を活かし、県政情報を迅速に広く県民へ伝えることや、県政に対する県民等の理解を深めるため「県政出前講座」の充実・推進に取り組みました。	

項目番号	実施項目
12	オープンデータの充実・利活用促進

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(1) 利用者視点に立ったサービスの多様化・充実化
所管課	デジタル社会推進課
現状・課題	本県では、これまで国が定める自治体標準オープンデータセットを中心に、オープンデータの公開に取り組み、オープンデータの公開数は順調に増加してきました。 自治体標準オープンデータセット以外のデータについても、県民ニーズや他自治体の事例等を踏まえた公開を推進していく必要があります。 また、既に公開されているデータについて、適時・適切に更新を行っていく必要があります。
取組内容	自治体標準データセットや、その他のデータセットについて、県民ニーズや他自治体の事例等を踏まえて、公開が望ましいデータを選定します。その上で、データを保有する所属に働きかけ、公開を推進します。 また、公開済みのオープンデータに関しても、適時・適切に更新されるよう支援します。 さらに、オープンデータの利活用を促進するため、新たな活用事例の創出・発信にも取り組んでいきます。
取組の効果	県が保有するデータを、県民や事業者等が容易に入手できる環境を整備することで、行政の透明性・信頼性の向上が図られます。 また、民間企業によるデータを活用した新たなサービスやビジネスの創出、さらには地域課題の解決につながることも期待されます。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	データセット新規公開・更新支援	→ データを保有する所属に対し、新規公開・更新に係る支援を実施				
	活動指標	新規公開・更新件数：20件/年				
2	オープンデータの利活用促進	→ オープンデータの利活用事例の発信又はイベント等の実施				
	活動指標	実施回数：1回/年				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	オープンデータ新規公開・更新件数（累計）	76件 (R5～R7新規公開)	20件	40件	60件	80件

【参考】これまでの主な取組

令和4年度から、九州・山口各県、その他自治体で共同利用している「BODIK ODSCS」でのオープンデータの掲載を開始したことにより、APIによる連携が可能になるなど、利活用しやすい環境を構築しました。

また、CSV等の機械判読性の高いファイル形式によるデータの新規公開を進めてきました。

カタログサイトURL（BODIK）：<https://odcs.bodik.jp/470007/>

項目番号	実施項目
13	行政手続のオンライン化

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(1) 利用者視点に立ったサービスの多様化・充実化
所管課	デジタル社会推進課、情報基盤整備課、各手続担当課
現状・課題	本県では、県民等の利便性向上や業務効率化に向けて、行政手続のオンライン化に取り組んできており、オンラインで行える手続の数は着実に増加してきました。 一方で、窓口対応や書面提出を前提とする手続は多く残っていることから、引き続き、各手続の所管に対し、オンライン化を促していく必要があります。 また、オンライン化済の手続において、オンライン利用が伸びていくよう、利用促進にも取り組む必要があります。
取組内容	オンライン化について全庁調査を行い、所管課への伴走支援等によりBPRを含めたオンライン化を推進します。 あわせて、職員向けのシステム操作研修を定期的実施することで、行政手続のオンライン化を推進します。
取組の効果	時間や場所を問わず行政手続が行える環境が整い、県民等の負担軽減や利便性向上につながります。 また、県側においては、オンライン化とあわせて、業務プロセス見直しにも取り組むことで、業務効率化や業務負担の軽減が図られます。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	オンライン化手続きの全庁調査	全庁調査				
	活動指標	調査実施：1回／年				
2	オンライン化の推進、伴走支援	手続の所管課に対するBPR含む伴走支援等の実施				
	活動指標	支援件数：20件／年				
3	オンライン化の技術的支援	電子申請システムに係る定期的な操作研修の実施（技術的伴走支援）				
	活動指標	研修2回以上 技術支援10件	研修2回以上 技術支援10件	研修2回以上 技術支援10件	研修2回以上 技術支援10件	研修2回以上 技術支援10件

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	行政手続のオンライン化件数（累計）	6件 （令和6年度）	10件	20件	30件	40件

【参考】これまでの主な取組	
【令和4年度】 オンライン可能な手続把握のため全庁調査を実施。 【令和5～7年度】 関係課へのオンライン化に向けた周知、サポートを行った。また、電子申請システム再構築についての取り組み、令和6年度に新システムの調達を行った。	

項目番号	実施項目
14	デジタル基盤の改善

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(2) デジタルによる構造的な業務改革
所管課	情報基盤整備課、デジタル社会推進課、管財課
現状・課題	本県では、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向けて、ネットワークや情報システムといったデジタル環境の改善に取り組み、これまでに、モバイルPCや無線LANなどを整備してきました。 その一方で、デジタル基盤については、クラウド化の進展に伴い、情報セキュリティを確保した上で、オンプレミスからの脱却や外部サービスの活用、ネットワークの強化などトータルコストの縮減、外部人材の活用を含めて改善を図る必要があります。 また、在宅勤務や出張等の際に業務に係る電話連絡を行うには、職員は個人の携帯電話等を使用しなければならないという課題があることから、職員の個人負担を強いることなく電話連絡ができる仕組みの整備を検討していく必要があります。
取組内容	将来を見据えた情報システムやネットワークの基盤強化を図るため、情報セキュリティの強化やクラウドサービスの活用などセキュリティ要件と業務利便性を両立したデジタル基盤の強化を推進します。 また、職員の個人負担なく、業務に係る電話連絡を行うことができる環境を整備するため、現行IP電話設備の見直しに向けた検証作業等に取り組みます。
取組の効果	デジタル環境の改善により、セキュリティと利便性を両立した業務改革やDX推進を支える業務環境が整備されることで、業務の省力化・効率化、ひいては行政サービスの充実、質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	情報システム等の最適化	・ オンプレミスシステムの見直し検討 ・ ネットワークの見直し検討 (L2WAN系、インターネット系)			・ 情報システムの再構築 ・ ネットワークの再構築	
	活動指標	10件	10件	10件	仕様作成	構築・導入
2	情報セキュリティ対策の強化	・ 情報セキュリティ監査の実施				
	活動指標	監査20件 研修1000人	監査20件 研修1000人	監査20件 研修1000人	監査20件 研修1000人	監査20件 研修1000人
3	クラウドサービスの活用支援	・ 活用支援				
	活動指標	活用支援：12件/年				
4	IP電話設備の見直し	新規電話設備等 調査、関係部署 との調整	契約手続等	新電話設備稼働		
	活動指標	新電話の仕様決定	新電話設備の調達・導入手続			

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	各取組項目の進捗率 (各担当課の進捗の平均)	・ 見直し検討数 ・ 監査数 ・ 研修人数	25%	50%	75%	100%
2	新電話設備への移行	—	新電話設備導入 に係る契約締結	新電話設備への 移行完了	—	—

【参考】これまでの主な取組

【令和5年度から6年度】モバイルPC導入、本庁舎執務室及び会議室への無線LAN敷設を行った。
【令和7年度】IP電話の機能拡充として、ソフトフォンを用いたリモート環境における庁内電話連絡を試行する。

項目番号	実施項目
15	外部知見を活用したAI等活用人材の育成

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(2) デジタルによる構造的な業務改革
所管課	デジタル社会推進課・情報基盤整備課
現状・課題	AI等のデジタル技術の発展と普及により、経済や産業構造の変革、社会課題の解決、新たな価値創造が可能となっているものの、県においては、デジタル技術を活用した施策の推進や内部生産性の向上を推進していく人材が不足している状況にあります。 このため、デジタル技術を活用して業務改善を図ることができる人材の育成に向けて、組織として中長期的な視点で継続的に対応していく必要があると考えており、まずは庁内各所属において、DXの機運醸成や取組をリードする人材を育成し、全職員に展開していくことが重要です。 これらの人材の育成にあたっては、最先端のデジタル技術の動向なども継続的に取り入れるために、デジタル技術に知見を有する外部人材を活用しながら、人材の育成を図っていく必要があります。
取組内容	DXをリードする人材の育成に向けて、技術的な知見を有する外部人材による研修やeラーニング等の実施により、職員の専門知識・スキル等の習得やリテラシーの向上を図ります。
取組の効果	デジタル技術を活用した業務改善をリードする人材を育成し、県庁組織全体の底上げ及び業務の効率化を図ることで、創出された時間を企画立案や県民対応といった「創造的な業務」に活用できるとともに、県民の利便性向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	AI等デジタルツール活用研修	→ 効果的な研修の検討	研修実施			
	活動指標		2回	2回	2回	2回
2	DXアンバサダー研修（再掲） ※実施項目4・取組項目2		研修実施			
	活動指標		3回／年			
3	デジタル人材育成研修		研修実施			
	活動指標		4回／年			

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	DXアンバサダー育成数（累計）	145人 (R6-R7年度)	100名	200名	300名	400名

【参考】これまでの主な取組

【令和6～7年度】・DXアンバサダー研修やeラーニング研修を実施した。

項目番号	実施項目
16	AI等の活用による業務改革

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(2) デジタルによる構造的な業務改革
所管課	デジタル社会推進課・情報基盤整備課
現状・課題	本県では、業務の省力化・効率化に向けて、これまでもAI-OCRやRPA、ノーコードツールといったデジタルツールの導入を進めてきたところですが、一部の業務での活用にとどまり、依然として多くの業務においては、定型的・反復的な作業に多くの時間を費やしている実態が見受けられます。 このため、更なるデジタルツールの活用に加え、昨今の急速な進展を背景に、行政においても利活用が進む生成AIをはじめとしたデジタルツールについても、業務の省力化・効率化に向けて、効果的に活用を推進していく必要があります。
取組内容	AI等デジタルツールの利活用による業務の省力化を推進するべく、紙書類や手書類の処理、定型業務を多く抱える所属へのAI等利活用支援チームによるプッシュ型支援、伴走支援等を実施するとともに、活用事例の横展開等に取り組み、全庁的な業務の省力化・効率化を推進します。
取組の効果	AI等デジタルツールの活用により、業務の省力化・効率化を図ることで、ひいては、人的資源の効果的な活用による行政サービスの質の向上等につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	AI等利活用支援チームによる伴走支援の実施	AI活用業務の選定、伴走支援、活用事例の横展開等				
	活動指標	伴走支援：2件/年				
2	デジタルツールの利活用促進	ノーコード、RPA等対象の業務選定、伴走支援				
	活動指標	伴走支援：12件/年				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	デジタルツールを活用した件数（累計）	8件 (7年度)	9件	18件	27件	36件

【参考】これまでの主な取組	
【令和5年度】・AI-OCRの導入、ノーコードツールの伴走支援 【令和6年度】・生成AIシステムの検証 【令和7年度】・生成AIシステムの導入	

項目番号	実施項目
17	業務のペーパーレス推進

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(2) デジタルによる構造的な業務改革
所管課	行政管理課・デジタル社会推進課・総務私学課・会計課
現状・課題	モバイルPCの整備、無線LANの整備など、ペーパーレス化に向けた環境整備が進んだ一方で、会議運営をはじめ、依然として紙資料を前提とした業務が庁内には残っています。 また、文書管理システム・財務会計システムでは、電子決裁機能が令和7年度から導入されており、ペーパーレスの推進に向けて引き続き、運用の周知に取り組む必要があります。
取組内容	各部局等において開催する会議におけるペーパーレス化を推進するため、周知等により機運醸成を図る他、ツールの活用方法の共有等に取り組みます。 文書管理事務における電子決裁の推進に向けて、文書の検索性の向上など電子決裁のメリットの周知や文書管理システム研修を実施するほか、電子決裁の実施状況の調査・分析に取り組みます。 また、財務会計事務における電子決裁の推進に向けて、システム操作研修や電子決裁活用の呼びかけ等、円滑な運用ができる環境の整備に取り組みます。
取組の効果	業務のペーパーレス化により、印刷コストの縮減、環境負荷の低減の他、省スペース化や文書の検索・管理の省力化・効率化、印刷作業や差し替え対応といった紙資料配付に係る職員の負担軽減が図られます。 これにより、職員がより本質的な業務に従事できる環境が整うことで、人的資源の効果的な活用が図られ、ひいては、行政サービスの質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	ペーパーレス会議の推進	活用方法の蓄積／共有、ペーパーレス会議の積極実施に係る通知施行 →				
	活動指標	活用手法等の共有 年1回 → コラボレーションツール活用検討				
2	文書管理システムにおける電子決裁の推進	各部局への電子決裁の周知等 →				
	活動指標	活用手法等の共有 年1回 ツール活用検討	活用手法等の共有 年2回	活用手法等の共有 年1回		
3	文書管理事務における電子決裁の実施状況調査・分析	実施状況調査・分析 →				
	活動指標					

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
4	財務会計システムにおける電子決裁の推進					→
		財務会計システムにおける操作研修の実施				
						→
	活動指標	電子決裁の呼びかけ、ナレッジの共有等				
		研修の実施 年3回				
		呼びかけ・ナレッジ共有等 年2回				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	全庁における紙使用量／削減率	173,555千枚 (R5)	147,875千枚 /14.8%	141,455千枚 /18.5%	135,035千枚 /22.2%	128,615千枚 /25.9%

【参考】これまでの主な取組

令和6年度中にモバイルPC、無線LAN（本庁舎）の整備が完了。
令和7年度から、文書管理システム及び財務会計システムにおいて電子決裁機能が稼働。

項目番号	実施項目
18	業務プロセスの見直し

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(2) デジタルによる構造的な業務改革
所管課	行政管理課
現状・課題	本県では、これまでも、各所属からの業務改善提案に基づき、関係課と調整を行い、プロセスの省力化・効率化に向けた取組を推進してきたところです。 行政ニーズの多様化・複雑化が進む中、限られた行政資源のもと、行政サービスの質の向上を図るため、引き続き、省力化・効率化された柔軟な業務プロセスの実現を目指して取り組む必要があります。
取組内容	全庁的に業務プロセスの改善提案を募集し、改善効果が大きいものなどを見直し対象業務として選定することで、業務の省力化・効率化に向けた取組を推進します。 外部人材からアドバイスを得る機会を提供する等、担当職員の参画のもとでの改善策の検討・実行により、省力化・効率化された業務プロセスの実現に取り組みます。 また、見直し事例については、モデルケースとしてノウハウを庁内で蓄積するとともに、発表会等により周知することで、職員の業務に対する意識改革を促し、類似する業務の見直しへの波及を図ります。
取組の効果	本項目により選定された業務の見直しが行われるだけでなく、他の業務においても、見直しに向けた機運が高まり、主体的な取組が浸透することで、全庁的な業務負担の軽減、ひいては、行政資源の効果的な活用による行政サービスの質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	見直し提案の募集	→ 現行制度の見直し	見直し提案の募集・審査・見直し対象の決定・方針 見直しの実施			
	活動指標	要領の改正	提案募集回数：1回／年			
2	伴走支援の実施		支援対象の選定、伴走支援の実施（相談機会の提供、ワークショップ型研修の実施等）			
	活動指標	—	伴走支援対象：1業務／年			
3	見直しモデルケースの全庁展開		モデルケースの選定、全庁展開、ノウハウの蓄積			
	活動指標	—	モデルケース発表会：1回／年			

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	見直しが完了した業務件数（累計）	18件 (R4-6まで)	6件	12件	18件	24件

【参考】これまでの主な取組

新沖縄県行政運営プログラム（第9次プラン）においては、各所属から見直し提案募集を行い、関係課との協議を経て見直し方針を決定し取組を推進した他、BPMNの活用促進、職員研修による業務改革・改善の意識付けに取り組んだ。

項目番号	実施項目
19	EBPM推進を支える環境の整備

目標	2 県民の利便性向上と創造的な業務へのシフトを実現するDXの加速
方針	(2) デジタルによる構造的な業務改革
所管課	行政管理課・デジタル社会推進課
現状・課題	限られた行政資源のもとで、多様化・複雑化する行政ニーズに対応し、より効果的な行政サービスを実現するためには、EBPMの考え方を取り入れ、統計データ等をはじめとする客観的な証拠に基づく事業等の立案や評価を実践することが求められています。 本県においても、行政サービスの質の向上及び業務の省力化・効率化に向けて、EBPMの考え方の浸透や職員一人ひとりのEBPM実践能力の向上に取り組む必要があります。
取組内容	EBPM実践に向けて、伴走支援等を実施し、職員への基本的な考え方の浸透、実践能力の向上を図るとともに、データの分析・可視化・利活用を実施しようとする所属に対して、活用可能なデータや効果的な分析方法・ツールについて情報提供を行うなどの支援を実施します。 あわせて、優良な事例をモデルケースとして選定し、庁内で共有することで、EBPMの浸透、機運醸成を図ります。 また、職員のデータ利活用を支える環境の整備に向けて、データ棚卸しを行い、そこから得た情報でカタログを作成し、プッシュ型で各所属から収集したデータを庁内で共有（あるいはオープンデータ化）します。
取組の効果	客観的エビデンスに基づき、地域課題の解決や多様なニーズに対応した事業立案、実施等が図られ、行政サービスの質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	EBPM実践に向けた伴走支援	支援内容 の見直し	支援希望の意向調査、外部人材による伴走支援実施			
	活動指標	—	意向調査：1回／年			
2	モデルケースの庁内展開		モデルケースの周知（伴走支援におけるケース、活用可能なデータ・ツール等）			
	活動指標		事例報告会：1回／年			
3	データ利活用環境の整備		データ棚卸し調査の実施、カタログ作成・データ共有			
	活動指標		データ棚卸し調査：1回／年			

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	EBPMモデルケース数（累計）	3件 (R7)	3件	6件	9件	12件

【参考】これまでの主な取組

新沖縄県行政運営プログラム（第9次プラン）においては、外部講師による庁内EBPM研修の実施、選定した事業を対象とした政策立案に向けた支援を行い事例創出に取り組んだほか、伴走支援を行った事例について庁内報告会を行い周知を図った。

項目番号	実施項目
20	県税収入の確保

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	税務課
現状・課題	沖縄県の財政基盤は、地方交付税や国庫支出金など依存財源の割合が依然として高い状況にあります。持続可能な行財政運営を実現するべく、自主財源を確保するため、県税収入率の向上に取り組む必要があります。
取組内容	県税収入率の向上のため、県税職員の賦課徴収技術の向上を図りながら、収入未済の約7割を占める個人県民均等・所得税（個人県民税）を中心に徴収対策を実施します。
取組の効果	自主財源の根幹をなす県税収入を確保することで、新・沖縄県21世紀ビジョン基本計画等の各種施策の推進に必要な事業予算に充てることが可能となり、県民サービスの質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	個人県民税に係る徴収対策の強化	現年度の徴収対策を中心とした市町村支援の実施 着実な収入率の向上				→
	活動指標	個人県民税徴収率96.6%	個人県民税徴収率96.7%	個人県民税徴収率96.8%	個人県民税徴収率96.9%	個人県民税徴収率97.0%
2	徴税吏員の技術向上	職場内研修の定例化・集中化・県外を含めた多様な研修機会の活用				→
	活動指標	研修4回以上				
3	市町村併任及び合同公売会の実施	県税職員が市町村職員の身分を併せて有し、市町村職員として個人県民税の滞納整理に従事する。 県と市町村公売会を実施				→
	活動指標	併任39市町村以上 合同公売1回以上				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	県税収入率（％）	98.7% (R06)	98.8%	98.9%	99.0%	99.1%
2	県税未済額（千円）	2,086,162 (R06)	2,024,889	1,920,759	1,805,614	1,678,769

【参考】これまでの主な取組	
個人県民税について、併任職員の設置、合同公売会の開催、実務研修生の受入れ、研修会の開催など各市町村と連携に取組み、令和元年度から令和6年度にかけて収入率が0.1ポイント上昇した。	

項目番号	実施項目
21	未収金の解消

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	財政課・関係課
現状・課題	「負担の公平性」の観点から、未収金の徴収対策と発生の未然防止の取組をより一層推進していく必要があります。
取組内容	貸付金、使用料等に係る未収金の解消に向け、数値目標を設定し、継続して徴収に取り組むとともに、未収金発生の未然防止に係る取組を強化します。 沖縄県債権管理条例及び沖縄県における今後の債権管理に関する方針並びに標準及び個別マニュアルに基づいた適切な債権管理を徹底し、未収金の解消に向けた取組を強化します。
取組の効果	適切な債権管理により、住民負担の公平性の確保が図られます。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	未収債権ごとの数値目標の設定及び解消策の実行	未収債権ごとの数値目標の設定	【対象となる債権】 1 生活保護費返還金 2 農業改良資金貸付金 3 小規模企業者等設備導入資金貸付金 4 県営住宅使用料			
		解消策の実行				
	活動指標		別表の各個表で設定			
2	適切な債権管理の推進	調査及びヒアリングの実施、債権放棄議案提出				
		債権管理条例に基づく債権放棄				
	活動指標	適切かつ能率的な債権管理事務説明会 年1回 債権管理に係る調査 年1回 ヒアリング 年1回				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	主要4債権の収入未済額	2,802,373	2,553,344	2,459,487	2,364,705	2,269,016

【参考】これまでの主な取組

【令和5年度、6年度、7年度】
 適切かつ能率的な債権管理事務説明会の開催及び全庁的な調査・ヒアリングを実施し、適切な債権管理を推進した。また、回収見込みのない債権については、債権管理条例に基づく債権放棄を促した。
 令和5年度：33件、令和6年度：17件、令和7年度：5,073件

未収金の解消 個票番号：1

債権ごとの数値目標等

未収金債権名	生活保護費返還金	所管課	保護・援護課
債権の概要	生活保護制度では収入に変動があった場合に届出の義務を課しているが、届出がない場合等保護費が過大に支給されるため、その返還決定に伴う債権		

1 未収金解消に向けた今後の数値目標

(単位：千円)

年度		R8末	R9末	R10末	R11末	R12末	R8とR12の比較
合計	残高目標額	196,537	199,361	200,327	199,491	196,907	－
	前年度比増減額	－	2,824	966	▲836	▲2,584	370
	増減率(%)	－	1.4%	0.5%	▲0.4%	▲1.3%	0.2%
現年度分	残高目標額	53,189	51,416	49,643	47,870	46,097	－
	前年度比増減額	－	▲1,773	▲1,773	▲1,773	▲1,773	▲7,092
	増減率(%)	－	▲3.3%	▲3.4%	▲3.6%	▲3.7%	▲13.3%
過年度分	残高目標額	143,348	147,945	150,684	151,621	150,810	－
	前年度比増減額	－	4,597	2,739	937	▲811	7,462
	増減率(%)	－	3.2%	1.9%	0.6%	▲0.5%	5.2%
(参考)							
うち時効到来債権残高		13,000	13,000	13,000	13,000	13,000	

※時効到来債権とは、時効期間経過前に督促や催告を行うなど履行の請求に努めたものの、時効期間が経過したもの。
(時効期間：地方自治法第236条第1項 5年) (時効到来債権と時効未到来債権が混在している債務者分を除く)

2 目標設定の考え方

【現年度分】

令和8年度以降の調定額を令和4年度から令和6年度の平均額(177,296千円)で見込んだ。
収納率(収入済額)については、73%を記録した年度(H30)もあるが、概ね65%程度で推移しているため、70.0%を令和8年度に設定した。令和8年度末の未収金残高は、177,296-124,107=53,189千円となる。
以降、毎年度1.0%ずつ収納率を上昇設定し、令和12年度末は74.0%の収納率を設定した。

【過年度分】

過年度分については、令和4年度から令和6年度までの間の調定額の平均値を令和8年度過年度分調定額の起点とし、収納率は平成29年度から令和6年度までの収納率の状況を踏まえ、3.0%を据え置きとした。

現年度収入未済額は翌年度への繰越調定として過年度分に算入されるが、履行延期制度(分割調定)を活用し着実な未収金の解消に努めており、令和4年度から令和6年度までの間の履行延期承認額の平均値29,696千円を、各年度の残高目標額に算入している。

不納欠損額は、令和5年度が突出しているが、平成29年度から令和6年度の平均をもとに、13,000千円として設定している。

【時効到来分】

時効到来債権残高のある年度は、翌年度に不納欠損処理されるものと判断し、過年度分の記載内容を転記するが、平成29年度から令和6年度までの間の不納欠損額の平均額をもとに、13,000千円を設定した。

3 未収金解消に向けた具体的な対応策等

【返還金を発生させないための取組】

生活保護費返還金は生活保護費を支給する過程で発生するもので、個々のケースの状況によって金額も異なる。また、生活保護費返還金の債務者は、その多くが生活に困窮している現状から、速やかな収納(徴収)が困難である。

返還金発生未然防止として、生活保護受給者に対し、収入等があった場合の届出義務の周知、訪問活動による就労や支援の有無等の実態把握を徹底する。

【未収金を発生させないための取組】

福祉事務所の歳入担当、ケースワーカー、及び債権管理適正化調査員(会計年度任用職員)が連携し、督促や納付指導を行い収納率の向上に取り組むほか、未収金が発生した場合、債務者(生活保護受給者)の生活状況に応じて履行延期制度等を活用し、分割納付により収納率の向上に取り組む。

未収金の解消
個票番号：2

債権ごとの数値目標等

未収金債権名	農業改良資金貸付金（償還金）	所管課	農政経済課
債権の概要	新たな農業経営等にチャレンジする農業者に対する資金の無利子貸付		

1 未収金解消に向けた今後の数値目標 （単位：千円）

年度		R8末	R9末	R10末	R11末	R12末	R8とR12の比較
合計	残高目標額	170,467	161,773	153,523	145,693	138,263	－
	前年度比増減額	－	▲ 8,694	▲ 8,250	▲ 7,830	▲ 7,430	▲ 32,204
	増減率（％）	－	▲5.1%	▲5.1%	▲5.1%	▲5.1%	▲18.9%
現年度分	残高目標額	0	0	0	0	0	－
	前年度比増減額	－	0	0	0	0	0
	増減率（％）	－	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
過年度分	残高目標額	170,467	161,773	153,523	145,693	138,263	－
	前年度比増減額	－	▲ 8,694	▲ 8,250	▲ 7,830	▲ 7,430	▲ 32,204
	増減率（％）	－	▲5.1%	▲5.1%	▲5.1%	▲5.1%	▲18.9%

（参考）

うち時効到来債権残高	43,884	45,947	48,106	50,367	52,734	55,213
------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

※時効到来債権とは、時効期間経過前に督促や催告を行うなど履行の請求に努めたものの、時効期間が経過したもの。（時効期間：地方自治法第236条第1項 5年）（時効到来債権と時効未到来債権が混在している債務者分を除く）

2 目標設定の考え方

【現年度分】

現在、県においては新規貸付を行っておらず、約定償還分もすべて満了したことから、現年度の未収金は発生しない。

【過年度分】

債務者の高齢化や離農、燃料・資材価格高騰等による営農環境の悪化等のほか、回収が進むことで総額が減少し、より困難なケースの割合が高まることから、大口返済を除くR2～R7年度の平均徴収率（5.1%）として、残高目標額を設定する。

【時効到来分】

引き続き債権回収に努めることとするが、回収不能債権については、条件が整い次第、法的手続又は債権放棄を行い不納欠損処理する。
 残高目標設定については、直近5カ年間の平均増減率+4.7%としている。

3 未収金解消に向けた具体的な対応策等

【現年度分】

現在、県においては新規貸付を行っておらず、約定償還分もすべて満了したことから、現年度の未収金は発生しない。

【過年度分】

債務者の高齢化や離農、燃料・資材価格高騰等による営農環境の悪化等のほか、回収が進むことで総額が減少し、より困難なケースの割合が高まることから、大口返済を除くR2～R7年度の平均徴収率（5.1%）として、残高目標額を設定する。

【時効到来分】

引き続き債権回収に努めることとするが、回収不能債権については、条件が整い次第、法的手続又は債権放棄を行い不納欠損処理する。
 残高目標設定については、直近5カ年間の平均増減率+4.7%としている。

未収金の解消 個票番号：3

債権ごとの数値目標等

未収金債権名	小規模企業者等設備導入資金貸付金	所管課	中小企業支援課
債権の概要	①高度化資金元利収入 中小企業者等への貸付金元利収入 ②設備資金元利収入 小規模企業者等への貸付金元利収入		

1 未収金解消に向けた今後の数値目標

(単位：千円)

年度		R8末	R9末	R10末	R11末	R12末	R8とR12の比較
合計	残高目標額	1,900,857	1,826,317	1,751,777	1,677,237	1,602,697	－
	前年度比増減額	－	▲ 74,540	▲ 74,540	▲ 74,540	▲ 74,540	▲ 298,160
	増減率（％）	－	▲3.9%	▲4.1%	▲4.3%	▲4.4%	▲15.7%
現年度分	残高目標額						－
	前年度比増減額	－	0	0	0	0	0
	増減率（％）	－	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
過年度分	残高目標額	1,900,857	1,826,317	1,751,777	1,677,237	1,602,697	－
	前年度比増減額	－	▲ 74,540	▲ 74,540	▲ 74,540	▲ 74,540	▲ 298,160
	増減率（％）	－	▲3.9%	▲4.1%	▲4.3%	▲4.4%	▲15.7%

(参考)

うち時効到来債権残高	85,268	85,268	85,268	85,268	85,268	85,268
------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

※時効到来債権とは、時効期間経過前に督促や催告を行うなど履行の請求に努めたものの、時効期間が経過したもの。（時効期間：地方自治法第236条第1項 5年）（時効到来債権と時効未到来債権が混在している債務者分を除く）

2 目標設定の考え方

【現年度分】

現時点において新たな収入未済が発生する可能性が低いことから、残高目標額を0としている。

【過年度分】

延滞先からの回収実績及び徴求した履行計画書等に基づいた未収金残高の目標設定を行っている。

【時効到来分】

現在残高がある時効到来債権は、昭和40年代後半の貸付がほとんどで、個人事業主は代表者死亡、法人は法人登記は残っているものの実質廃業状態等で、主債務者の意思確認ができず、当該債権を消滅させるには、議会の議決を経たうえで債権放棄を行うこととなる。議案提出に際して、相続人の相続放棄確認書類や時効援用申立書の関係書類を収集し、債権放棄以外に取り得る手段がないことを明確にしておく必要があり、相続人の特定や居住先の確認、相続放棄の有無、時効の援用の意思確認にはかなりの時間を要することから、今後の数値目標は、期間中据え置きとしている。

主債務者法人の未清算又は主債務者の死亡により、主債務の意思表示を確認出来ない貸付先においては、引き続き必要な調査を行い、条件が整い次第、債権放棄又は不納欠損整理を行う。

今後も新たな時効到来債権の発生防止に引き続き努める。

3 未収金解消に向けた具体的な対応策等

【営業中である延滞貸付先】（高度化資金）

① 事業者の決算書等を参考に返済額増額の交渉等を検討する。また、完済が困難な貸付先については、債権の完結を見据えた弁済計画策定に係る協議を行う。

② 「適切かつ能率的な債権管理のための標準マニュアル」に基づき、個々の貸付先に応じた債権管理を行う。

【破綻先・回収困難先等】（高度化資金・設備近代化資金）

① 主債務者及び連帯保証人からの分割納付による回収。

② 回収困難先については、引き続き民間債権回収会社へ債権回収業務を委託し、回収強化を図る。

③ 返済にあたり誠意がみられず、償還の見通しが立たない貸付先については、強制徴収手続の検討。

④ 回収不能債権については、「沖縄県における今後の債権管理に関する方針」に基づき債権消滅に向けた調査等を行う。

【未収金を発生させないための取組】

① 新規貸付の際は、事業者の事業計画書に対して経営診断や助言を行い、適切な審査を経て履行可能な貸付金償還計画となるよう努める。

② 貸付後は財務状況の確認やヒアリング等により経営状況を把握し、必要に応じて診断や助言を行う。

未収金の解消
個票番号：4

債権ごとの数値目標等

未収金債権名	県営住宅使用料	所管課	住宅課
債権の概要	県営住宅の使用料		

1 未収金解消に向けた今後の数値目標 (単位：千円)

年度		R8末	R9末	R10末	R11末	R12末	R8とR12の比較
合計	残高目標額	378,401	365,893	353,860	342,284	331,149	－
	前年度比増減額	－	▲ 12,508	▲ 12,033	▲ 11,576	▲ 11,136	▲ 47,252
	増減率（％）	－	▲3.3%	▲3.3%	▲3.3%	▲3.3%	▲12.5%
現年度分	残高目標額	49,238	49,238	49,238	49,238	49,238	－
	前年度比増減額	－	0	0	0	0	0
	増減率（％）	－	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
過年度分	残高目標額	329,163	316,655	304,622	293,046	281,911	－
	前年度比増減額	－	▲12,508	▲ 12,033	▲ 11,576	▲ 11,136	▲ 47,252
	増減率（％）	－	▲3.8%	▲3.8%	▲3.8%	▲3.8%	▲14.4%

(参考)

うち時効到来債権残高	307,024	296,204	285,657	275,621	274,365	▲ 32,659
------------	---------	---------	---------	---------	---------	----------

※時効到来債権とは、時効期間経過前に督促や催告を行うなど履行の請求に努めたものの、時効期間が経過したもの。
(時効期間：地方自治法第236条第1項 5年) (時効到来債権と時効未到来債権が混在している債務者分を除く)

2 目標設定の考え方

【現年度分】
直近4年間（R4～R7（見込み））の平均値を目標値とする。

【過年度分】
直近4年（R4～R7）の未収金削減率の平均値3.8%を基に算出。

【時効到来分】
時効が到来している債権合計分から各年度の不納欠損見込額を引いた値を目標値とする。

※不納欠損見込額は直近4年間の平均不納欠損額（各年度過年度調定額の4.5%）を基に算出。

3 未収金解消に向けた具体的な対応策等

【未収金を発生させないための取組】
長期滞納、高額滞納に至らないように少額滞納段階から専門相談員との面談を実施し、滞納原因の解消対策を講じる。

債権回収会社への集金代行業務の委託による事務効率化や不納欠損処理等による適正な債権管理に努めながら未収金の縮減に取り組む。

項目番号	実施項目
22	使用料及び手数料の見直し

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	財政課・関係課
現状・課題	持続可能な行政サービスの提供に向けて、「受益者負担の原則」と「負担の公平性」の観点から、合理的かつ適正な使用料及び手数料の設定・徴収による歳入の確保に取り組む必要があります。
取組内容	既存の使用料及び手数料について、定期的に見直すとともに、見直しの結果については県ホームページ上で公表します。 また、新規の使用料等については適正な料金設定を行います。
取組の効果	適正な使用料及び手数料を設定し徴収することで、公平で持続可能な行政サービスの提供につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	既存の使用料等の定期的(3年毎)な見直し	見直しの実施				
	活動指標	毎年 実施率100%				
2	見直し結果の公表	県HPへの掲載				
	活動指標	毎年公表				
3	新規使用料等の適正な設定	新規料金の設定				
	活動指標	毎年 実施率100%				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	見直し作業実施率(実施件数/実施対象件数)	100%	100%	100%	100%	100%

【参考】これまでの主な取組

○既存の使用料等の定期的な見直し

【令和6年度、令和7年度】

部局照会及びヒアリングを行い、料金の妥当性を検討。見直しが必要な使用料等については、関係条例を改正し、料金を改定した。

令和6年度：1,503件、令和7年度805件

項目番号	実施項目
23	宿泊税の適正運用

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	観光政策課・税務課
現状・課題	宿泊税は、安全かつ安心で快適な観光の実現、旅行者の受入れの体制の充実強化、観光旅客の受入れと地域住民の生活との調和、沖縄固有の歴史及び伝統文化の継承並びに自然環境の保全その他の観光の振興に関する施策に要する費用に充てるため適正に運用する必要があります。また税の徴収にあっては公平かつ公正に課税し着実な歳入確保を図るとともに、令和11年度の制度見直しに向けて取り組む必要があります。
取組内容	税の徴収及び事業執行にあたり、徴収部門、事業執行部門の体制を整備し、着実な歳入の確保を図り、観光諸施策を安定的、継続的に推進するため、基金を設置し適正に運用します。 また、制度の見直しにあっては、観光関連団体、宿泊税導入市町村等との意見交換を重ねるとともに、沖縄県観光振興戦略会議における活用事業の効果検証等を踏まえた上で、現行制度の評価、課題の洗い出しなど制度の見直しに取り組みます。
取組の効果	宿泊税収の着実な確保や使途事業の適正な運用を図ることにより、国内外の人々から選ばれる持続的な観光地として発展することにつながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	宿泊税基金を活用した事業の展開	宿泊税基金を活用した事業の展開				
	活動指標	戦略会議4回	戦略会議4回	戦略会議4回	戦略会議4回	戦略会議4回
2	宿泊税を活用した事業の公表	使途事業の公表				
	活動指標	アンケート実施HPでの公表	アンケート実施HPでの公表	アンケート実施HPでの公表	アンケート実施HPでの公表	アンケート実施HPでの公表
3	宿泊税収の着実な確保	制度周知				
		徴収体制整	適正な申告指導			
	活動指標	周知広報活動説明会30回以上、相談窓口設置 県税事務所に宿泊税に係る班を新設	周知広報活動	周知広報活動	周知広報活動	周知広報活動
4	宿泊税導入3年後（令和11年度）の見直し	宿泊税導入市町村等との意見交換		見直しに向けた検討、調整		
	活動指標	連絡会議2回	連絡会議2回	連絡会議2回	戦略会議2回 協議会2回	

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	宿泊税収	2.3億円 (R8予算)	42.7億円	48.1億円	53.4億円	53.4億円
2	持続可能な観光を推進するための取組が行われていると感じた観光客の割合	40.0% (R6年度)	60.0%	63.0%	65.0%	68.0%

【参考】これまでの主な取組

新沖縄県行政運営プログラム（第9次プラン）においては、関係団体等との意見交換を重ね、令和6年度に観光スポーツ部において有識者及び観光関連団体等で構成する「観光目的税制度の導入施行に関する検討委員会」を設置し、制度設計等について提言を受け、令和6、7年度に総務部において、庁内関係部局で構成される「沖縄県法定外目的税制度協議会」を開催し、制度設計案を取りまとめ、その後、令和7年9月議会にて宿泊税条例可決、総務大臣協議・同意を経て、令和8年2月に条例を公布、令和9年2月1日に施行した。

項目番号	実施項目
24	ふるさと納税制度の活用

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	行政管理課・企画調整課
現状・課題	多様化・複雑化する行政ニーズに対応し、持続可能な行政サービスの実現を図るため、個人版ふるさと納税制度及び企業版ふるさと納税制度の積極的な活用に取り組む必要があります。
取組内容	個人版ふるさと納税制度を活用したクラウドファンディングについては、寄附金を募集して実施することが適切な事業を選定の上、寄附金の募集を行うとともに、寄せられた寄附金を活用し事業を着実に実施します。 企業版ふるさと納税制度については、活用促進に向け、県ホームページ等を活用した周知に取り組むとともに、寄附をしていただいた企業の想い等も踏まえながら「沖縄21世紀ビジョンゆがふしまづくり計画」に基づく地方創生プロジェクトに取り組めます。
取組の効果	ふるさと納税制度を活用し、自主財源を確保の上、本県の課題解決等に向けた事業の推進を図るとともに、寄附をお寄せいただいた方々との協働のもとでの行政運営につなげます。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	クラウドファンディング型ふるさと納税の募集					→
	活動指標	制度周知及びクラウドファンディング実施事業の庁内募集 1回/年				
2	企業版ふるさと納税制度の周知		→	→	→	→
	活動指標	2回/年				
3	クラウドファンディング型ふるさと納税活用方針等の検討	→ 課題分析 事例調査 → 方針決定		→	→	→
	活動指標		検討中（検討結果に基づき設定）			

※点線理由：企業版ふるさと納税制度にかかる税額控除の特例措置適用期間は令和9年度末までとなっているため

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	クラウドファンディング型ふるさと納税における募集事業数	3事業 (R6年度実績)	5事業	5事業	5事業	5事業
2	企業版ふるさと納税による寄附件数	31件 (R6年度実績)	40件	(40件)	(40件)	(40件)

※（ ）書きの理由：企業版ふるさと納税制度にかかる税額控除の特例措置適用期間は令和9年度末までとなっているため

【参考】これまでの主な取組
【クラウドファンディング型ふるさと納税】 新沖縄県行政運営プログラム（第9次プラン）のもと、令和5年度に実施方針等を策定完了し、令和5年度から寄附金（ふるさと納税制度）を活用した事業の実施を開始した（R5年度：1事業応募、1活用事業実施、R6年度：3事業応募、R7年度：6事業応募予定、3活用事業実施）。 【企業版ふるさと納税】 県のホームページにて寄附を呼びかけるとともに、パンフレットを作成の上、県外事務所等で配布する他、国が主催する企業とのマッチング会において、本県が実施する地方創生プロジェクトについて紹介し、寄附を呼びかけてきた。その結果、寄附件数の増加に繋がった（R5年度：26件、R6年度：31件、R7年度：66件）。

項目番号	実施項目
25	新たな財源確保に向けた検討

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	財政課・出納事務局会計課・行政管理課・税務課
現状・課題	社会保障関係費の増加や公共施設の老朽化への対応など、財政需要の増大が見込まれる中、県経済の成長と自立型経済の構築に向けて、「喫緊の課題への対応」と「未来を見据えた投資」を両立させるため、財源の拡充を図る必要があります。
取組内容	基金の効率的運用の調査・研究や基金の一括運用を含めた効果的な運用に関する取組を進める他、ネーミングライツの基本方針の改正や導入へのサポートを行うことにより、ネーミングライツの導入施設数の増加を図ります。 また、新税等の研究について、庁内各部局へ意向調査やヒアリング等を行い、実現可能性の調査を行います。
取組の効果	基金の運用益の増加やネーミングライツ導入施設数の増加による安定的な財源の確保に加え、新税等の導入に関し新たな税源確保の実現可能性について調査・検討が図られます。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	基金の効果的・効率的な運用 (財政課・会計課)	・債券運用額の増額 ・財政課基金での一括運用の先行試行 ・運用方針の見直し	・新たな運用方針等に基づく一括運用を含む効果的・効率的な運用の実施 ・運用状況のモニタリングと課題の検証・見直し。 ・専門人材の育成、外部アドバイザー等の活用の検討			
	活動指標	・運用方針等の改正検討 ・運用実績の公表	・運用実績等の見える化の検討			
2	ネーミングライツ (行政管理課)	運用の見直し	導入に向けた関係課への周知、サポート（随時）			
	活動指標	基本方針改正	関係課への周知、サポート：年3回			
3	新税等の研究（税務課）	新税研究会の設置	知事部局へ意向調査の実施・ヒアリング・取りまとめ			
	活動指標		主管課への説明会、意見交換・ヒアリング2回以上			

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	検討中					
2	ネーミングライツ導入施設数（累計）	1施設 (R7)	2施設	3施設	3施設	4施設
3	新税等の研究	新税研究会の設置 (R08)	主管課説明会 1回 意向調査の実施	関係課と意見交換・ヒアリング 2回以上		

【参考】これまでの主な取組

(ネーミングライツの導入)
「施設提案型」の募集要項をホームページに掲載し、常時募集を行っている。
また、ネーミングライツ導入を検討している施設所管課と調整を行ったほか、指定管理導入施設所管課へネーミングライツ導入にむけ周知を行った。

項目番号	実施項目
26	総合的な公債管理の推進

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	財政課
現状・課題	県債残高については、これまでの行財政改革に基づく取組により、着実に減少してきている一方、社会保障関係経費の増加や公共施設等の老朽化に伴う更新需要が見込まれる中で、必要な財源を調達する観点から総合的な公債管理を図る必要があります。
取組内容	通常債（国の経済対策や地方財政政策等に係るもの以外の県債）の適切な発行管理と財政需要・金利動向等を踏まえた借り換えの実施、元利償還金に対する交付税措置の割合が高い有利な県債の活用等、県債発行の時期・量・手段の適正化と資金調達手法の多様化の検討を通じて、総合的な公債管理を推進します。
取組の効果	公債依存度、県債残高、元利償還に係る将来負担、実質公債費比率や将来負担比率の適正化などが図られることにより、財政健全化に資することになります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	「時期」の適正化					
	活動指標	県債発行時期の分散による金利変動リスクの平準化、資金需要への対応等				
2	「量」の適正化					
	活動指標	民間等資金借入の年間2回以上の実施				
3	「手段」の適正化					
	活動指標	検討中				
4	資金調達手法の多様化の検討					
	活動指標	市場公募債の導入検討等				
5	公債関係研修への参加、当初予算編成過程での調査検討					
	活動指標	公債関係研修への参加、当初予算編成過程での調査検討				

成果指標		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	実質公債費比率	7.9%	検討中			

【参考】これまでの主な取組

通常債の発行上限を210億とした起債運営をしている。
 財政需要・金融情勢等を踏まえた借り換え等を実施している。
 元利償還金に対する交付税措置の割合が高い有利な県債の活用について、積極的に推進している。

項目番号	実施項目
27	県有財産の有効活用

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(1) 着実な歳入確保と財源の拡充
所管課	管財課
現状・課題	多様化・複雑化する行政ニーズを踏まえ、将来に備えて保有すべき財産に留意しつつ、保有する必要のない財産については、積極的な売却を促進し、管理コストの縮減及び財源確保につなげる必要があります。 また、未活用の県有施設の有効活用についても検討していく必要があります。
取組内容	未活用財産のうち土地については、「公有財産の管理運用方針」「未利用財産管理処分に係る方針」に基づき、処分などの有効活用に取り組みます。 また、未活用財産のうち建物については有効活用の方策についての検討に取り組みます。
取組の効果	未活用財産の活用により財産保有コストの縮減及び自主財源の確保を図り、持続可能な行政サービスの実現につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	県有財産利活用実態状況調査	利活用実態調査の実施、未利用財産の売却促進				
	活動指標	県所有財産（土地・建物）利活用実態調査 1回／年				
2	県有財産（土地）の有効活用	売却（一般競争入札・随意契約）				
	活動指標	一般競争入札による県有地処分 1回／年				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	県有財産（土地）の売却件数	34件 (R2～R6平均)	35	35	35	35

【参考】これまでの主な取組

これまでの行財政改革プランで県有財産（土地）の処分に取り組んでいる。

- ・新沖縄県行財政改革プラン（H22～H25） 成果：158件 3,343百万円
- ・第7次沖縄県行財政改革プラン（H26～H29） 成果：208件 2,213百万円
- ・第8次沖縄県行財政改革プラン（H30～R3） 成果：128件 4,872百万円
- ・R4～R6年度実績：成果126件 2,473百万円

項目番号	実施項目
28	県単補助金の見直し

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(2) 歳出の適正化と民間活力の活用
所管課	財政課・関係課
現状・課題	多様な行政ニーズに対応し、社会保障関係費などの増加を見据えた持続力のある財政基盤を確立するべく、補助金等について、中長期的な視点に立って「選択と集中」を徹底し、行政資源の最適配分・最大活用を図る必要があります。
取組内容	県単補助金等について、県として対応すべき必要性、経費負担のあり方、費用対効果等を検証し、補助金等の見直しを行います。
取組の効果	補助金等について、必要性や費用対効果等を踏まえ見直しを行うことで、行政資源の最適配分・最大活用につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	見直し対象補助金等の選定	調査の実施				調査の実施
	活動指標	補助金等の検証				次期プログラム補助金等の検証
2	選定した補助金の見直し	見直しの実施				
	活動指標	R8年度予算編成における見直しの進捗確認：1回	R9年度予算編成における見直しの進捗確認：1回	R10年度予算編成における見直しの進捗確認：1回	R11年度予算編成における見直しの進捗確認：1回	R12年度予算編成における見直しの進捗確認：1回

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	補助金等見直しの実施件数	19件 (R8実績)	R8年度に決定	R8年度に決定	R8年度に決定	R8年度に決定

【参考】これまでの主な取組

- ・新沖縄県行政改革プラン（H22～H25）財政効果額：5,645百万円
- ・第7次沖縄県行政改革プラン（H26～H29）財政効果額：2,410百万円
- ・沖縄県行政運営プログラム（H30～R3）財政効果額：1,413万円
- ・新沖縄県行政運営プログラム（R5～R8）廃止56件、縮小：65件、（財政効果額：655百万円）

項目番号	実施項目
29	公の施設の計画的な整備

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(2) 歳出の適正化と民間活力の活用
所管課	企画調整課、行政管理課、管財課、関係課（MICE推進課）
現状・課題	近年の急激な物価上昇や建築資材の高騰、深刻な人手不足など、社会経済情勢が大きく変化する中、限りある行政資源で公の施設の整備を進めるにあたっては、従来の直接実施方式だけでなく、民間のアイデアやノウハウの活用といった多様な手法を検討するとともに、整備後の持続可能な運営も見据えた上で、ライフサイクルコストの適正化を図るなど、計画的かつ効果的な整備を推進していく必要があります。
取組内容	本県が整備する公の施設のうち、整備に係る事業規模、県民生活の向上や県経済の自立的発展への寄与といった整備効果が特に大きいと考えられる施設について、「沖縄県PPP/PFI手法導入優先的検討規程」に基づき、多様なPPP/PFI手法の導入を検討の上、計画的かつ効果的な整備を推進します。 あわせて、公の施設の持続可能な運営につなげるべく、ライフサイクルコストの適正化に向け、個別施設計画に基づく適正管理を推進します。
取組の効果	公の施設の計画的かつ効果的な整備を進めることで、県民生活の更なる向上や県経済の自立的発展に寄与する他、施設のライフサイクル全体を通じたコストの低減・平準化を図り、次世代に過度な負担を残さない持続可能な行財政運営の実現につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	大規模施設の計画的な整備の推進	計画的かつ効果的な整備の推進				→
	サッカースタジアム整備	事業者公	契約・事業着手	設計・建設（R13年度完成予定）		→
	大型MICE施設整備	実施方針策	事業者公募	契約・事業着手	設計・建設（R15完成予	→
	活動指標		計画的かつ着実な事業の推進に向けた進捗管理の実施			
	ライフサイクルコストを踏まえた適正管理の推進	各施設におけるライフサイクルコストの把握 個別施設計画に基づく適正管理の推進				
2	活動指標		各施設における現状・課題等の把握			

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	検討中					
2						
3	適正管理に向けた技術的支援	—	3回	3回	3回	3回

【参考】これまでの主な取組

- サッカースタジアム整備
R6年度：基本計画の策定、R7年度：実施方針・要求水準書（案）策定
- 大型MICE施設整備
R4年度：基本計画の策定、R5年度：実施方針等の策定、R6年度：事業者公募（入札不調）、R7年度：基本計画の見直し

項目番号	実施項目
30	県有施設の適正管理

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(2) 歳出の適正化と民間活力の活用
所管課	管財課
現状・課題	多くの施設で大規模改修や更新の需要が集中的に増大する見込みであり、また、少子高齢化等の社会構造の変化による新たなニーズへの対応が施設には求められています。このため、県有施設の一元的な管理、施設の計画的な長寿命化・配置の最適化を図り、財政コストの縮減及び平準化を図る必要があります。
取組内容	沖縄県公共施設等総合管理計画と個別施設計画に基づき、県有施設の長寿命化・最適化を図り、財政コストの縮減・平準化に取り組みます。
取組の効果	適切な維持管理や改修によって、利用者の安全・安心の確保、利用ニーズに対応した施設規模等の適正化、財政負担の平準化が図られ、ひいては、行政サービスの質の向上につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	施設の長寿命化による財政コストの縮減・平準化	大規模改修工事の実施				
	活動指標	4施設／年度				
2	修繕による施設の安全・安心の確保	緊急修繕工事の実施				
	活動指標	30施設／年度				

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	長寿命化工事実施済施設割合		検討中			

【参考】これまでの主な取組

令和4年度から令和8年度にかけて大規模改修工事（〇施設〇棟）を実施した。

項目番号	実施項目
31	特別会計事業における経営戦略等の見直し促進

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(2) 歳出の適正化と民間活力の活用
所管課	行政管理課・関係課
現状・課題	行政ニーズの多様化への対応並びに持続可能なサービス提供を実現するべく、特別会計事業について「経営戦略」「中期見通し」のもと、適正な運営を図っていく必要があります。
取組内容	地方財政法に規定する公営企業に位置づけられる特別会計においては、中長期的な基本計画である「経営戦略」の定期的な改定・公表を促進します。公営企業に位置づけられない特別会計についても、財政状況の「中期見通し」の改定・公表を促進します。 また、経営戦略・中期見通しとともに、事業の適正運営に係る成果指標を設定の上、その達成に向けた取組を促進します。
取組の効果	「経営戦略」や「中期見通し」を改定・公表することで、経営状況の把握・見える化を推進し、計画的かつ合理的な経営を実施し、収支の改善等を通じた経営基盤の強化に努めることで、将来にわたって住民生活に必要なサービスを安定的に提供することにつながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	「経営戦略」の改定・公表	成果指標 設定確認	定期的な改定・公表 【対象となる特別会計(改定予定年月)】 ・中央卸売市場事業特別会計(R13.3) ・中城湾港(新港地区)臨海部土地造成事業特別会計(R12.3) ・国際物流拠点産業集積地域那覇地区特別会計(R13.3) ・駐車場事業特別会計(R13.3) ・宜野湾港整備事業特別会計(R12.3) ・中城湾港(新港地区)整備事業特別会計(R12.3)			
	活動指標				改定・公表 4会計	改定・公表 3会計
2	「中期見通し」の改定・公表	成果指標 設定確認	現行の「中期見通し」が終了するまでに改定・公表 【対象となる特別会計(改定予定年月)】 ・所有者不明土地管理特別会計(R12.3) ・母子父子寡婦福祉資金特別会計(R12.3) ・林業・木材産業改善資金特別会計(R10.3) ・沿岸漁業改善資金特別会計(R10.3) ・産業振興基金特別会計(R12.3) ・中小企業振興資金特別会計(R10.3) ・中城湾港(泡瀬地区)臨海部土地造成事業特別会計(R12.3)			
	活動指標		改定・公表 3会計		改定・公表 5会計	

成果指標名	基準値	目標値			
		R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1 経営戦略等における成果指標の達成状況が順調である事業の割合		検討中			

【参考】これまでの主な取組

新沖縄県行政運営プログラム（第9次プラン）では、各特別会計の所管課に対し、「経営戦略」又は「中期見通し」の定期的な見直し・公表を働きかけることで、経営基盤の強化等に向けた経営状況の把握・見える化を図った。

項目番号	実施項目
32	県立病院の経営強化

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(2) 歳出の適正化と民間活力の活用
所管課	病院事業局経営課
現状・課題	救急・離島へき地・周産期医療など県立病院の役割である政策医療を担うとともに、地域で必要とされる医療を継続的に提供するため、収支の改善等に取り組む必要があります。
取組内容	沖縄県立病院事業の目指すべき将来像及び施策の基本方向を明らかにした「県立病院ビジョン」及び総務省の「公立病院経営強化ガイドライン」に基づき令和5年3月に策定した沖縄県立病院経営強化計画の改定版となる「沖縄県立病院経営再建計画」の取組を推進します。
取組の効果	経営強化、医師等の医療人材の確保を図ることで、安心できる医療提供体制の確保につながります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	収益の確保	診療報酬改定への対応、DPC分析の強化、査定・返戻の縮減等による収益の確保				
	活動指標	入院単価 58,500円 外来単価 16,000円	入院単価 59,000円 外来単価 16,500円	入院単価 59,500円 外来単価 17,000円	入院単価 60,000円 外来単価 17,500円	入院単価 60,500円 外来単価 18,000円
2	費用の縮減	材料費等の適正化、委託業務の見直し等による費用の縮減				
	活動指標	医療材料費比率 24.7%	医療材料費比率 24.9%	医療材料費比率 25.1%	医療材料費比率 25.3%	医療材料費比率 25.5%

成果指標名		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	修正医業収支比率（（医業収益－他会計負担金）/医業費用）	74.7%	80.8%	85.0%	88.3%	90.8%
2	経常収支比率（経常利益/経常費用）	89.1%	95.1%	98.9%	102.7%	105.0%

【参考】これまでの主な取組

病院事業局では、これまで「沖縄県病院事業経営健全化計画（昭和57年度～平成19年度）や「県立病院経営再建計画（平成21年度～平成23年度）及び「沖縄県立病院経営安定化計画（平成24年度～平成28年度）」、「沖縄県立病院経営計画（平成29年度～令和4年度）」を策定し、経営改善に取り組んできた。

項目番号	実施項目
33	PPP／PFIの活用推進

目標	3 喫緊の課題への対応と未来を見据えた投資を両立できる財政基盤の確立
方針	(2) 歳出の適正化と民間活力の活用
所管課	企画調整課・行政管理課
現状・課題	行政のニーズの多様化によるサービス水準の向上や公共施設等の老朽化などの社会環境の変化に伴い、PPP/PFIを推進し民間活力を活用することにより、持続可能で質の高い行政サービスの提供や効率的・効果的な公共施設等の整備を行う必要があります。
取組内容	PPP／PFIの推進に向けて全庁的な推進体制のもと、事業所管課に対し伴走支援等を行うとともに、庁内で活用を検討している案件について、ホームページで公表することにより、民間事業者との対話を促進します。 また、「沖縄地域PPP/PFIプラットフォーム」を活用し、市町村や民間事業者向けにPPP/PFIに関するセミナーを年2回開催し、PPP/PFIに関するノウハウの蓄積に取り組んでいきます。
取組の効果	PPP/PFIの推進により、民間活力の活用することで、様々な主体との連携による地域課題の解決や豊かな県民生活の実現につながるとともに、公共施設等整備・運営費の負担軽減に寄与するものであります。

取組項目		R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	事業所管課への伴走支援					→
	活動指標	PPP/PFI手法の活用を検討中の全事業への伴走支援				
2	検討案件情報の公表					→
	活動指標	PPP/PFI手法を導入予定事業の公表				
3	沖縄地域PPP/PFIプラットフォームセミナーの開催					→
	活動指標	年1件以上追加				
4	指定管理者制度の見直し		→			
	活動指標	運用の見直し／PFI導入施 運用方針・モニタリングマニュアル改正				

成果指標		基準値	目標値			
			R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
1	PPP/PFI手法を活用した事業の検討件数	15 (R7年度)	16	17	18	19
2	沖縄地域PPP/PFIプラットフォームセミナー参加者数	R5:324名／年 R6:395名／年	350名／年	350名／年	350名／年	350名／年

【参考】これまでの主な取組

新沖縄県行政運営プログラム（第9次プラン）においては、PPP/PFIを推進するために、全庁的な推進体制の構築を図るとともに、「沖縄地域PPP/PFIプラットフォームセミナー」を活用し、PPP/PFIに関するセミナーを開催することにより、行政や民間事業者のノウハウ蓄積に取り組んだ。

第 7 章

着実な推進と柔軟な運用

第7章 着実な推進と柔軟な運用

本プログラムは、計画を効果的に推進するため、取組の進捗や環境の変化に応じて常に最適化を図る「生きた計画」として運用します。全庁をあげて計画を着実に推進するとともに、外部有識者の意見も積極的に取り入れながら、進捗状況を的確に把握するとともに、県民等への情報提供を行います。また、計画そのものについても、社会経済情勢や技術革新等に応じて柔軟に見直すことで、アップグレードの実現に向けて、常に最適化を図ります。

1 全庁的な推進体制

本プログラムの推進にあたっては、職員一人ひとりが行財政運営の取組の意義を理解し、変革の当事者として主体的に各実施項目に取り組むことが求められます。

そのため、知事を本部長とする「沖縄県行財政改革推進本部」を中心に全庁をあげてプログラムの推進に取り組むとともに、PDCA サイクルによる進捗状況の検証を毎年度実施します。

また、推進本部においては、進捗状況の検証とあわせて、組織横断的に対応すべき課題等の共有や、情報の横展開といった連携を図ることで、プログラムの効果的な推進を図ります。

2 専門的知見の活用

本プログラムの効果的な推進のためには、内部での検証だけでなく、外部有識者の専門的な知識経験を取り入れながら、取組の質の向上を図ることが必要です。

そのため、外部有識者で構成する「沖縄県行財政改革懇話会」に対し、毎年度の進捗状況を報告の上、客観的かつ専門的な視点からの評価や助言等を得るとともに、これらをプログラムの効果的な推進に向けて活用します。

3 進捗状況の的確な把握と県民等への情報提供

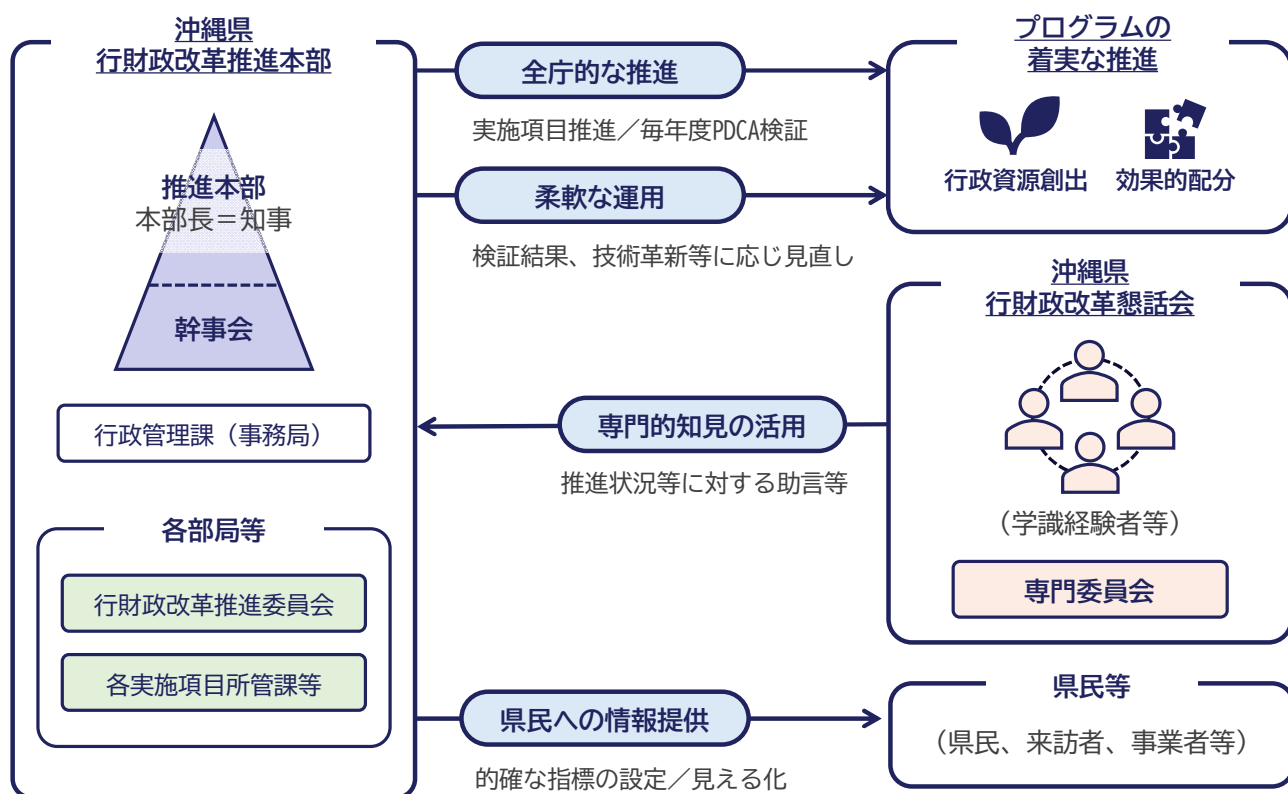
本プログラムにおいては、的確な指標を設定した上で進捗状況を把握するとともに、県民等の理解と協力を得ながら推進を図るべく、把握した内容については「見える化」を施し、県ホームページ等において、県民等に分かりやすい形で公表します。

4 柔軟な運用

本プログラムにおいては、計画策定後に生じた社会経済情勢の変化や技術革新等にも対応するべく、実施項目の追加といった見直しを行う他、取組の更なる推進に向けて、進捗状況等を踏まえ、目標値の上方修正といった見直しを行います。

成果指標等についても、取組の効果測定において、より適切と判断される指標がある場合には、これまでの進捗管理との整合性等も考慮の上、必要に応じて柔軟に見直すことで、変化を推進力に変えながら、不断に行財政運営のアップグレードに取り組みます。

1 図表 13 プログラムの推進体制



2

3

參考資料

参考資料

1 沖縄県行財政改革推進本部設置要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、沖縄県行財政改革推進本部（以下「本部」という。）の設置及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(所掌事項)

第2条 本部の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 県の行財政改革に関する計画等の策定及び実施に関すること。
- (2) その他行財政改革の推進に関すること。

(組織)

第3条 本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

2 本部長は知事をもって充て、副本部長は副知事をもって充てる。

3 本部員は、知事公室長及び各部長、企業局長、病院事業局長、教育長、議会事務局長、警察本部長、人事委員会事務局長、監査委員事務局長、労働委員会事務局長並びに会計管理者をもって充てる。

(本部長及び副本部長)

第4条 本部長は、本部の事務を総括する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。この場合において、職務代理の順位は、総務部を担当する副知事を第1順位とする。

(会議)

第5条 本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

2 本部長は、必要があると認めるときは、本部員以外の者の出席を求めることができる。

(幹事会)

第6条 本部に、幹事会を置く。

2 幹事会は、本部を補佐し、本部に提示する事項について協議調整する。

3 幹事会は、幹事長及び幹事で組織する。

4 幹事長は、総務部総務統括監をもって充てる。

5 幹事は、総務部財政統括監、知事公室及び各部の行政改革を担当する統括監、企業局企業企画統括監、病院事業局病院事業統括監、教育庁教育管理統括監、議会事務局次長、警察本部警務課長、人事委員会事務局総務課長、監査委員事務局監査課長、労働委員会事務局調整審査課長並びに出納事務局会計課長をもって充てる。

6 幹事会は、幹事長が開催する。

(部会)

第7条 本部は、必要に応じ特別な事項を審議するため、部会を置くことができる。

(行財政改革推進委員会)

第8条 部等における行財政改革を推進するため、知事公室及び各部、企業局、病院事業局、教育庁、議会事務局、警察本部、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局並びに出納事務局に行財政改革推進委員会を置くものとする。

(事務局)

第9条 本部の事務局は、総務部行政管理課に置く。

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、本部長が定める。

附 則

1 この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

2 沖縄県行政改革推進本部運営要綱（昭和61年4月16日知事決裁）は、廃止する。

3 この要綱は、平成19年10月1日から施行する。

4 この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

5 この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

6 この要綱は、平成22年9月14日から施行する。

7 この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

8 この要綱は、令和2年5月29日から施行する。

2 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。

(所掌事務)

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ことができる。

(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。

3 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7月時点)

区分	氏名		現職名	備考
学識経験者	な か む ら 名 嘉 村	もりかづ 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 西 山	ち え 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 赤 嶺	し ん や 真 也	赤嶺真也法律事務所 代表弁護士	
	そえいし 添 石	ゆきのぶ 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 前 田	た か こ 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 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ケアプロ 代表取締役社長	専門委員会兼務
	た な か 田 中	くにひろ 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 仲 宗 根	てつ 哲	日本労働組合総連合会沖縄県連合会 会長	
医療	たまき 玉 城	けん たろう 研 太 朗	沖縄県医師会 常任理事	
県民生活	お な が 翁 長	ゆう き 有 希	公益財団法人みらいファンド沖縄 理事	
教育	しもじ 下 地	い ツ こ 子	沖縄県高等学校PTA連合会 顧問	

4 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7月時点)

	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 イノベーション・マネジメント研究科 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
	ひやね さつき 比 屋 根	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ケアプロ 代表取締役社長	
	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
	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	国立大学法人琉球大学 理事・副学長	
	なかも 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	国立大学法人琉球大学 国際地域創造学部 教授	委員長
	そえいし ゆきのぶ 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	副委員長
	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	

5 次期行財政運営プログラム策定経緯

(今後作成)

6 SDGs との関係性

		SDGsのゴール																
目標	方針	実施項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 職員一人ひとりが 働きがいと成長を実感 し、個性と能力を最大限 発揮できる組織への転換	(1) 戦略的な投資と 戦略的な人材活用 の推進	1 職員の活力を高める働き方改革の推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		2 本庁舎の勤務環境の改善	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		3 職員の確保	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		4 職員の育成	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		5 女性職員の活躍促進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		6 職員の健康管理の推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		7 教育委員会の働き方改革・女性活躍促進・健康管 理	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		8 組織の見直し及び定員の適正な管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		9 県と公社等の適切な役割分担	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		10 内部統制機能の強化	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2 県民の利便性向上と 創造的な業務への シフトを実現する DXの加速	(1) 利用者視点に立った サービスの多様化・ 充実化	11 広報活動の充実・強化	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		12 オープンデータの充実・利活用促進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		13 行政手続のオンライン化	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		14 デジタル基盤の改善	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		15 外部知見を活用したAI等活用人材の育成	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		16 AI等の活用による業務改革	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		17 業務のペーパーレス推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		18 業務プロセスの見直し	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		19 EBP推進を支える環境の整備	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		20 県税収入の確保	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3 課題の課題への対応と 未来を担う人材を 育てていく財政基盤の 確立	(1) 着実な歳入確保と 財源の拡充	21 未収金の解消	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		22 使用料及び手数料の見直し	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		23 宿泊料の適正運用	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		24 らるさと納税制度の活用	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		25 新たな財源確保に向けた検討	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		26 総合的な公債管理の推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		27 県有財産の有効活用	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		28 県庫補助金の見直し	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		29 公の施設の計画的な整備	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		30 県有施設の適正管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
(2) 歳入の適正化と 民間活力の活用	(2) 歳入の適正化と 民間活力の活用	31 特別会計事業における経費削減等の見直し促進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		32 県立病院の経営強化	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		33 PPP/PPFの活用推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

用語解説

用語解説

【あ】

アクセシビリティ

情報やサービス、ソフトウェア等が、どの程度広汎な人に利用可能であるかをあらわす語。特に、高齢者や障害者等、ハンディを持つ人にとって、どの程度利用しやすいかということの意味する。

【い】

育児部分休業

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日の勤務時間の一部について休業できる制度。無給となるが、育児と仕事を両立させるために活用される。

インクルーシブ

年齢、性別、障がいの有無、価値観などの違いを認め合い、すべての人が互いに尊重し合いながら、多様な個性を活かして参加・活躍できる状態を指す。

【う】

ウェルビーイング (Well-being)

肉体的、精神的、社会的にすべてが満たされた良好な状態にあることを意味する概念。行政においては、単なる物質的な豊かさだけでなく、県民一人ひとりが生きがいややりがいを感じられる、多様な幸福感を示す重要な指標として重視されている。

【え】

エスディージーズ

⇒【A～Z】の「SDGs (エスディージーズ)」を参照。

エビデンス

証拠・根拠、証言、形跡などのこと。

エンゲージメント

仕事に対し、やりがいや誇りを持って熱心に取り組む心理状態や、所属組織に対する信頼や貢献意欲を示す概念。職員のエンゲージメントを高めることは、組織の活性化や生産性の向上、人材の定着につながるとされる。

【お】

オープンスペース

オフィス内に設けるスペースの一つで、壁などを設けず、開放的な空間で従業員のリフレッシュや従業員同士の交流などが可能なスペースのこと。

オープンデータ

国、地方公共団体及び事業者が保有する官民データのうち、国民誰もがインターネット等を通じて容易に利用（加工、編集、再配布等）できるよう、①営利目的、非営利目的を問わず二次利用可能なルールが適用され、②機械判読に適しており、③無償で利用できる形で公開されたデータのこと。

沖縄県 SDGs 実施指針

沖縄 21 世紀ビジョンの将来像の実現に向け、SDGs を推進することで、新たな時代に対応した持続可能な沖縄の発展を目指すとともに、日本や世界の SDGs 達成に直結する沖縄の取組という観点から、本県が県民と共に SDGs を推進する指針として策定されたもの。

沖縄県債権管理条例

県の債権の管理に関し必要な事項を定め、その管理の一層の適正化を図ることにより、公正

かつ円滑な行財政の運営に資することを目的とする条例。

沖縄県職員の職務行動規範

県民の行政に対する信頼を確保し、適正な業務執行を推進するため、職員一人ひとりの法令遵守意識の徹底を図るべく、全職員が共有すべき価値観や職務遂行にあたって遵守すべき行動指針を示したもの。

沖縄県地域 PPP/PFI プラットフォーム

県内における PPP/PFI 手法の導入促進を目的として、沖縄振興開発金融公庫（「金」分野）、沖縄電力株式会社（「産」分野）及び沖縄県（「官」分野）が共同代表となり立ち上げられた官民連携の枠組み。

沖縄県内部統制実施要綱

「沖縄県内部統制に関する方針」に基づき、内部統制の具体的な実施事項を定めた要綱。

沖縄県内部統制に関する方針

地方自治法第 150 条第 1 項の規定に基づき、沖縄県知事の権限に属する事務の適正な執行を確保するための体制の整備及び運用に関して策定された方針。

沖縄県立病院経営再建計画

「県立病院ビジョン」や総務省の「公立病院経営強化ガイドライン」に基づき策定された「沖縄県立病院経営強化計画」（令和 5 年 3 月策定）の改定版となる計画。

沖縄 21 世紀ビジョン

県民の参画と協働のもとに、将来（概ね 2030 年）のあるべき沖縄の姿を描き、その実現に向けた取り組みの方向性と、県民や行政の役割などを明らかにする基本構想のこと。

オンプレミス

情報システムを構成するサーバーなどについ

て、自らが管理する施設内に設置して運用すること。

【 か 】

ガバナンス

組織の統治・統制を行うこと。内部統制では、知事が内部統制制度を通じて組織を健全に運営すること。

借り換え

高い金利で組んでいた借入金を、より低い金利で組み直すなど、有利な条件で借入し直すことをいう。

【 き 】

機械判読性

コンピュータプログラムが自動的にデータを加工、編集等できること。

企業版ふるさと納税

国が認定した地域再生計画に位置付けられる地方公共団体の地方創生プロジェクトに対して企業が寄附を行った場合に、法人関係税から税額控除する仕組みのこと。

行政データ

国や県、各市町村等が保有するデータのこと。

業務継続計画

災害時に行政自らも被災し、人、物、情報等利用できる資源に制約がある状況下において、優先的に実施すべき業務（非常時優先業務）を特定するとともに、業務の執行体制や対応手順、継続に必要な資源の確保等をあらかじめ定め、地震等による大規模災害発生時にあっても、適切な業務執行を行うことを目的とした計画のこと。BCP(Business Continuity Plan)とも呼ばれる。

業務プロセス

業務の開始から終了までの一連の業務の流れのこと。

【く】**クライシスマネジメント**

リスク管理（リスクマネジメント）が「予防」であるのに対し、自然災害や不祥事などの不測の事態が発生し、リスクが顕在化した後に、被害を最小限に抑え、速やかに収束させるための「事後対応」のこと。

クラウドファンディング

群衆（crowd）と資金調達（funding）を組み合わせた造語。

取り組みたい活動、企画、アイデアを持つ人が、インターネットにプロジェクトページを掲載し、活動への想いを社会に呼びかけ、広く支援者から支援を集める仕組み。

クラウドファンディング型ふるさと納税

ふるさと納税制度による寄附金の「使い道」を、県の実施する事業として、クラウドファンディングにより事業内容に共感した方からの寄附を募る制度のこと。

グリーントランスフォーメーション

⇒【A～Z】の「GX（ジーエックス）」を参照。

【け】**経営戦略**

地方公営企業にあたる特別会計事業において、その経営基盤の強化と財政マネジメントの向上を図るために策定する中長期的な基本計画のこと。

経常収支

病院事業においては、医業収益（入院・外来収益等）と医業外収益（他会計補助金等）の合計か

ら、医業費用（給与費等）と医業外費用（借入金の利息等）の合計を減じたもの。

県債

県の長期にわたる借入金。道路や橋など長期間使う施設の建設に必要な資金について、世代間の負担の公平を図る側面もある。

県税未済額

県税として、収納しなければならない金額の内、まだ収納できていない金額のこと。

県単補助金

国から補助を受けることなく独自の経費で任意に実施している補助金のこと。

【こ】**公債**

国や地方公共団体が、資金調達のために行う債券の発行又は証書借入によって負う金銭債務又はこれに係る金銭債権をいう。

公社等外郭団体

県の組織とは別の組織で、県の出資等を受け、県行政と連携しながら事業活動を行う団体。

公有財産の管理運用方針

県の公有財産の管理や運用を方向づけたもの。

高齢者部分休業

地方公務員の定年引上げに伴い導入された制度。高年齢に達した職員が、定年退職日までの期間中、任命権者の承認を受けて、1週間の勤務時間の一部（週の勤務時間の2分の1を超えない範囲内）を休業できる制度。加齢による諸事情への対応や地域活動への従事などを想定している。

個人県民税徴収対策チームの市町村への併任派遣

市町村が賦課徴収する個人県民税の滞納整

理業務を支援するために、期間を定めて県職員を市町村職員として併任発令し、派遣すること。

子育て・家族看護休暇

子育て看護休暇は、中学校就学前の子を看護するための休暇である。家族看護休暇は、病気、負傷、老齢などにより2週間以上にわたり日常生活に支障がある家族の介護を行うための特別休暇である。

コンプライアンス

法律などの法令を遵守すること。広義では、倫理や道徳を含む社会規範を遵守すること。

【さ】

在宅勤務制度

所属する勤務先から離れて、自宅を就業場所として働くことのできる制度のこと。

【し】

時差通勤制度

1日の勤務時間を変更せず、始業時刻と終業時刻を繰り上げ、または繰り下げる制度。職員が通勤ラッシュの回避や育児・介護との両立のために活用している。

市場公募債

地方公共団体が資金を調達するために、市場で公開して投資家を募集する債券。国債や政府保証債とともに信用度が高い。

自治体標準データセット

オープンデータの公開とその利活用を促進することを目的とし、政府として公開を推奨するデータと、公開するデータの作成にあたり準拠すべきルールやフォーマット等を取りまとめたもの。

実質公債費比率

地方公共団体の借入金（地方債）の返済額（公債費）の大きさを、その地方公共団体の財政規模に対する割合で表したもの。

シビックテック

Civic（市民）とTech（技術）を組み合わせた造語。市民が技術（IT等）を活用して、行政任せではなく自らの手で地域課題を解決したり、生活を便利にしたりする活動のこと。

修正医業収支比率

修正医業収支比率とは、医業活動で得た収入である医業収益から一般会計等からの補填である他会計繰入金を控除した修正医業収益を医業費用で除した比率のこと。

（算出式）修正医業収支比率＝（医業収益－他会計繰入金）／ 医業費用

受益者負担の原則

行政サービスの提供に必要な経費について、そのサービスによって特定の者が利益を受ける場合には、その利益を受ける者が、受益の限度に応じて経費の一部または全部を負担すべきであるという考え方。

重大な不備

内部統制の重大な不備とは、「内部統制の不備のうち、事務の管理及び執行が法令に適合していない、又は、適正に行われていないことにより、地方公共団体・住民に対し大きな経済的・社会的な不利益を生じさせる蓋然性（確率）の高いもの、もしくは実際に生じさせたもの」をいう。

将来負担比率

地方公共団体の借入金（地方債）など現在抱えている負債の大きさを、その地方公共団体の財政規模に対する割合で表したもの。

情報セキュリティ監査

情報資産を守るためのセキュリティ対策が、

定められた方針や規定に則って適切かつ効果的に実施されているかを、独立した客観的な立場で検証・評価すること

新・沖縄21世紀ビジョン基本計画

これまでの沖縄振興分野を包含する総合的な基本計画であって、平成22年3月に策定した「沖縄21世紀ビジョン」に掲げる県民が望む将来像の実現に向けた行動計画であり、SDGsの達成に寄与することを求めつつ、沖縄振興の方向制や基本施策等を明らかにするもの。同時に、沖縄振興特別措置法に規定する沖縄振興計画としての性格を併せ持っている。

新型インフルエンザ等感染症

感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第6条第7項に規定する新型インフルエンザ及び同第9項に規定する新感染症で、新型インフルエンザと同様に社会的影響が大きなもの。

【す】

ストレスチェック

労働安全衛生法第66条の10による「心理的な負担の程度を把握するための検査」のこと。

【せ】

生成AI

AIの一種で、テキスト、画像、音声、コードなど、新しいコンテンツを自律的に生成できる技術のこと。

セルフケア

職員個人が自身の心の状態やストレスに気づき対処すること。

【そ】

ソフトフォン

専用の電話機（ハードウェア）を使わず、パソコンやタブレット、スマートフォンなどに専用のソフトウェアやアプリをインストールし、画面上の操作で通話を行う機能や仕組みのこと。

【ち】

チャットボット

「チャット（会話）」と「ロボット」を組み合わせた言葉。AI（人工知能）を活用し、ウェブサイト上などで利用者の質問に対し自動で回答・対話を行うプログラムのこと。

中期見通し

地方公営企業にあたらな特別会計が、将来にわたる財政状況の見通しを立て、適正な運営方針を明らかにするために策定する文書のこと。

徴税吏員（ちょうぜいりいん）

地方税の賦課徴収事務に従事する職員のこと。

【て】

定員

県職員の身分を有している者の人数。

定数

各課の事務を処理するために必要な職員数。

デジタル・インクルージョン

年齢や障がいの有無、性別、地理的条件等にかかわらず、誰もがデジタル技術の恩恵を享受でき、取り残されることのない社会を実現すること。

デジタル・トランスフォーメーション

⇒【A～Z】の「DX（ディーエックス）」を参照。

デジタルリテラシー

現在入手・利用可能な ICT やデジタル技術を使いこなして、業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けるのに必要な土台となる能力のこと。

テレワーク

情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

電子決裁

電子システムを使って行う起案（文書の原案作成）から決裁（組織における意思決定）までの一連の業務。

【と】**特定事業主行動計画**

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、女性職員の活躍の推進や職員の仕事と子育ての両立及び仕事と生活の調和を推進していくに当たって、目標や目標達成のための具体的な取組を定めた計画のこと。

特別会計

県が特定の事業を行う場合や、特定の歳入で特定の歳出に充てるなど、一般の歳入歳出と区分して経理する必要がある事業について、条例等に基づき設置する会計。

【な】**内部統制**

組織内で不正やミスの発生を防止し、業務が適正かつ効率的に遂行されるよう、業務手順・規則等のように、業務に組み込まれ、組織の全ての者によって遂行される仕組みのこと。

ナレッジ

知識、知見、ノウハウといった意味を持つ言葉。組織においては、個々の職員が持つ有益な経

験や専門知識、業務のコツ、成功事例などを指す。

【に】**二次利用**

原資料を引用、転載、コピー、加工などして利用すること。

【の】**ノーコードツール**

プログラミング言語の記述（コーディング）をすることなく、Web サイトや業務アプリケーションなどを開発できるツールのこと。視覚的な操作（ドラッグ&ドロップなど）で開発が可能であり、業務部門による迅速なデジタル化（内製化）を促進する手段として活用される。

【は】**働き方改革**

働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で選択できるようにするための改革のこと。

伴走支援

支援者が対象者に寄り添い、対話を通じて課題や目標を共有しながら、継続的に課題解決や目標達成をサポートする支援の手法。

パンデミック

感染症の世界的大流行のこと。

【ひ】**標準マニュアル**

「沖縄県における今後の債権管理の方針（平成 27 年 8 月策定）」に基づき、県が保有するすべての債権（県税並びに企業局所管債権及び病院事業局所管債権を除く）について、適切な債権

管理の徹底と滞納発生未然防止、債権回収の強化など未収債権の縮減に向けた全庁統一的な債権管理体制を整備し、取組を推進するための必要な手続等を定めるもの。

【ふ】

ファシリティマネジメント

地方公共団体などが保有するすべての公共施設や資産を、経営的な視点から総合的に企画、管理、活用する手法のこと。施設の長寿命化や配置の最適化を計画的に行うことで、財政コストの縮減・平準化を図ることを目的とする。

賦課（ふか）

税金などを割り当てて負担させること。

プッシュ型支援

支援の提供者が、支援対象者からの申請や要望を待つ（プル型）のではなく、積極的に対象者へ働きかけたり、ニーズを発掘したりして行う支援の手法。

負担の公平性

行政サービスに必要な費用（税金、使用料、手数料など）について、その負担義務を負う全ての住民や利用者が、義務に応じて適切に負担すべきであるという考え方。

ふるさと納税制度

自分の選んだ自治体に寄附（ふるさと納税）を行った場合に、寄附額のうち 2,000 円を超える部分について、所得税と住民税から原則として全額が控除される制度のこと（一定の上限有り）。

フレックスタイム制

労働者が日々の始業・終業時刻や労働時間を自ら決定できる制度のこと。あらかじめ定められた総労働時間の範囲内で、個々の事情に応じた柔軟な働き方が可能となる。

【へ】

ペーパーレス化

書類や帳票類などの紙の資料に記録されたデータを電子化して管理する取り組みのこと。

【み】

未収金

県が有する債権のうち、指定した期限までに納入のない未回収の債権。会計用語上の収入未済のこと。

未利用財産管理処分に係る方針

県が保有する未利用財産等について、保有する必要のない財産の売却促進に関する方針のこと。

【め】

メンターカフェ

経験豊かな先輩職員（メンター）と若手・中堅職員が、カフェのようなリラックスした雰囲気の中で、キャリア形成や仕事と生活の両立に関する悩みなどについて情報交換や相談を行う取組のこと。心理的安全性のある場を提供し、職員の不安解消や成長を支援する。

【も】

モデルケース

模範または典型となる事例。「手本となる事例」や「代表的な事例」を指す言葉。特定の分野において、良い成果を出した、あるいは標準的とみなされる具体的な事例を指すことが多く、他者が参考にしたり、応用したりするための手本として用いられる。

モバイル PC

ノートパソコンの中でも薄型で軽量の持ち運びに適したパソコンのこと。

【 ゆ 】ユニバーサルレイアウト

オフィスにおけるレイアウトの一種で、役職や部署に関わらず、すべての従業員が同じようにデスクを配置する形式のことです。固定席は設けられますが、デスクの配置は均一で、組織変更や増減にも柔軟に対応できるのが特徴。

【 ら 】ラインケア

職場のメンタルヘルス対策において、部長、課長、所属長などの管理監督者による直属の部下への個別指導・相談や職場環境改善を行う取組のこと。

【 り 】リスクマネジメント

「リスク」とは、「組織の目標を阻害する要因」であり、「リスクマネジメント」とは、リスクを組織的に管理（マネジメント）し、リスクの回避又は低減を図る手法のこと。

リスクマネジメントサイクル

リスクマネジメントの実践において、PDCA サイクル（Plan（企画）・Do（実施）・Check（評価）・Action（改善））を繰り返し、継続的に取組みを行うこと。

リテラシー

本来、識字力を意味するが、「情報リテラシー」や「文化リテラシー」のように、その分野における知識、教養、能力を意味することに使われる場合もある。

両立支援ハンドブック

職員が仕事と育児や介護などを両立できるよう、関連する各種制度（育児休業、介護休暇、各種特別休暇など）の内容や利用方法を分かりや

すくまとめた手引書のこと。

【 れ 】レジリエンス

「強靱性」「回復力」などと訳される。行政運営においては、災害やパンデミックなどの危機的事態に直面しても、行政機能を維持し、また機能停止した場合でも迅速に回復できる組織や社会の能力のこと。

【 わ 】ワークライフバランス

労働者の福祉増進と経済・社会の発展への寄与を目的に、労働者の仕事と生活の調和、企業の将来にわたる持続可能な組織体制の構築などを目指す概念のこと。

ワンフロア化

オフィスにおける壁や間仕切りを減らすことで、より広いオープンスペースで従業員が働くスタイルの実現を図ること。

【 A～Z 】AI（エーアイ）

Artificial Intelligence（人工知能）の略。確立した定義はないが、人間の思考プロセスと同じような形で動作するプログラム、あるいは人間が知的と感じる情報処理・技術といった広い概念で理解されている。

AI-OCR（エーアイ・オーシーアール）

OCR（Optical Character Recognition/Reader 光学的文字認識）技術に AI を搭載し、前後の文字や学習データから文字を連想し、手書きの読み取りづらい文字を認識することができる。

API（エーピーアイ）

Application Programming Interface の略。特

定のシステムやソフトウェアの機能や情報を、外部の他のプログラムから呼び出して利用するための手順や規約のこと。

BCP（ビーシーピー）

Business Continuity Plan の略。
⇒【き】の「業務継続計画」を参照。

BODIK／BODIK ODCS（ボディック／ボディック・オーディーシーエス）

BODIK は、BigData & OpenData Initiative in Kyushu の略。九州・山口各県や自治体が共同で利用するオープンデータ基盤のこと。

BODIK ODCS（Open Data Catalog Site）は、その中でオープンデータをカタログ形式で公開するサイトを指す。沖縄県もこの基盤を活用してオープンデータを公開している。

BPMN（ビーピーエムエヌ）

Business Process Model and Notation の略。業務フロー図を用いて業務の流れを表記する方法のこと。

BPR（ビーピーアール）

Business Process Re-engineering の略。既存の業務内容や業務フロー、ルール等を抜本的に見直し、再構築することにより、業務の省力化・効率化や県民サービスの向上を図る手法のこと。

DPC 分析（ディーピーシーぶんせき）

DPC とは Diagnosis Procedure Combination の略で「診断群分類」を意味する。

入院患者の病名や症状をもとに手術などの診療行為の有無に応じて、厚生労働省が定めた一日当たりの診断群分類点数（DPC 点数）をもとに医療費を計算する定額払いの会計方式である。この DPC データ（診療報酬請求情報等）を分析・活用（DPC 分析）することにより、医療情報の標準化、透明化が図られ、収益・コストの見直しが可能となる。

DX（ディーエックス）

Digital Transformation（デジタル・トランスフォーメーション）の略。スウェーデンの大学教授であったエリック・ストルターマンが提唱した「情報通信技術（ICT）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」という概念。

EBPM（イービーピーエム）

Evidence-Based Policy Making の略。エビデンス（根拠や証拠）に基づく政策立案のこと。

GX（ジーエックス）

Green Transformation（グリーントランスフォーメーション）の略。化石エネルギー中心の産業構造や社会構造を、クリーンエネルギー中心のものへと転換する取組のこと。

ICT（アイシーティー）

Information Communication Technology の略。情報通信技術をいう。

IP 電話（アイピーでんわ）

インターネットプロトコル（IP）という通信技術を利用した電話サービスのこと。従来の電話回線ではなく、インターネット回線や社内ネットワーク（LAN）等を利用して音声をやり取りする仕組み。

LGWAN（エルジーワン）

Local Government Wide Area Network（総合行政ネットワーク）の略。地方公共団体間のコミュニケーションの円滑化や情報の共有、高度利用を図るために構築された、地方公共団体を相互に接続する行政専用のネットワークのこと。

PDCA サイクル（ピーディーシーエーサイクル）

Plan（企画）-Do（実施）-Check（評価）-Action（改善）の活動を順次行い、取組を継続的に改善していくサイクルのこと。

PPP/PFI（ピーピーピー / ピーエフアイ）

Public Private Partnership（公民連携）／ Private Finance Initiative（民間主導公共サービス）の略。公共施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力、技術的能力を活用して行う官民連携の手法のひとつ。

RPA（アールピーエー）

Robotic Process Automationの略。一般人が行う定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットが代替して自動化するもの。

SDGs（エスディーゼーズ）

Sustainable Development Goalsの略。持続可能な開発目標。2015年9月、「国連持続可能な開発サミット」において採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた、2030年までの国際社会全体の目標であり、17のゴール（目標）と169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な範囲に総合的に取り組むこととしている。

SNS（エスエヌエス）

Social Networking Serviceの略。登録された利用者同士が交流できるWebサイトの会員制サービス。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や、新たな人間関係を構築するための場を提供する。