

令和7年度沖縄県職員採用ガイダンス 説明資料

【行政職(文化観光スポーツ部)】



令和8年1月30日
文化観光スポーツ部

目 次

1 業務内容

(1) 県全体の組織図・定員数

(2) 県全体の予算

(3) 文化観光スポーツ部の業務・取組概要

(①文化 ②観光 ③スポーツ ④交流)

2 沖縄県庁の仕事の魅力・やりがい

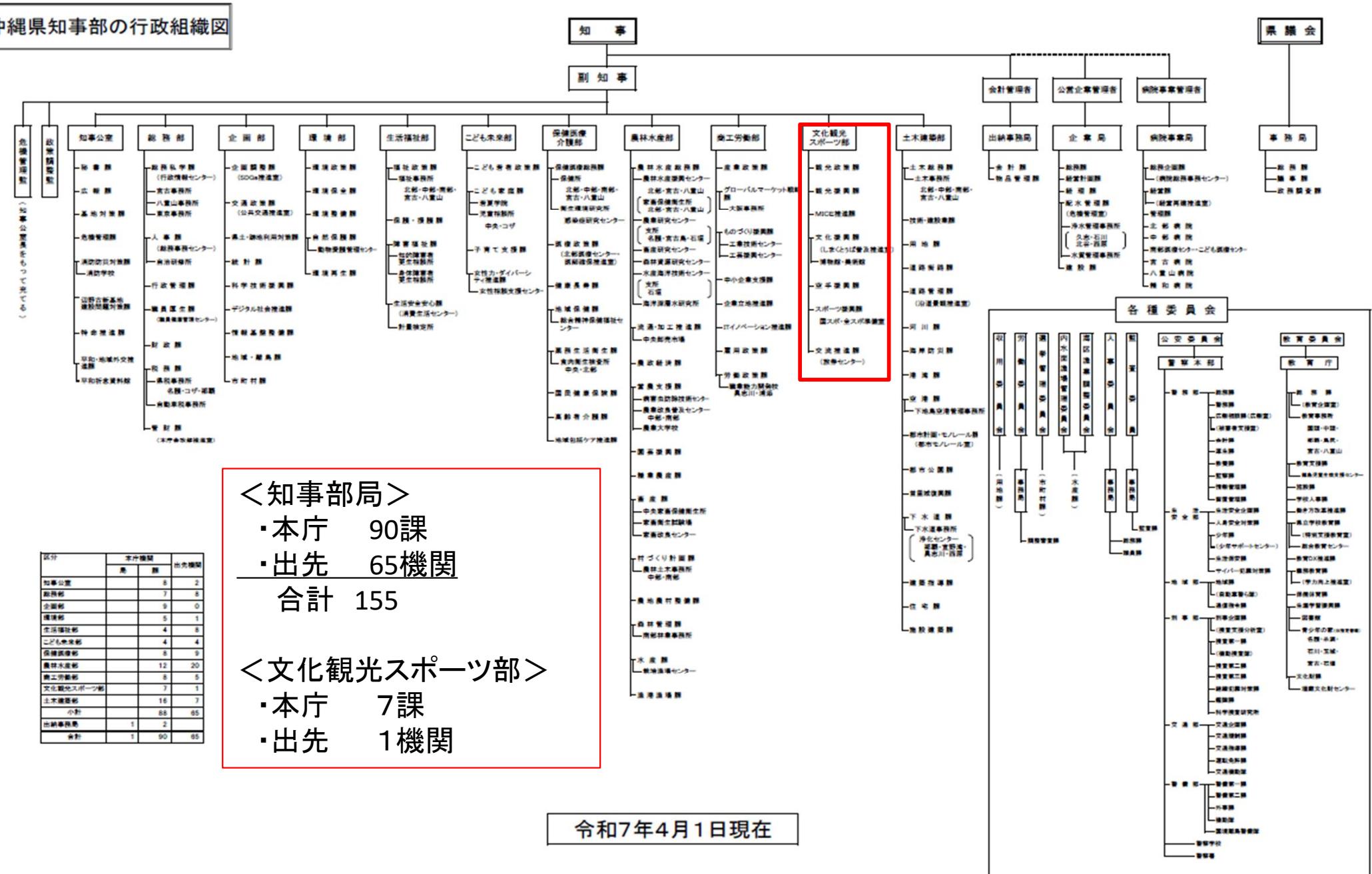
～私のキャリア形成から伝えたいこと～

「良好な職場環境と人材育成」



県全体の組織図

沖縄県知事部の行政組織図



県全体の定員数

1 部門別職員数 (R6. 4. 1現在)

一般行政	:	4,037人
教育	:	16,882人
警察	:	3,234人
公営企業等	:	3,426人
(企業局、病院事業局)		
合計	:	27,579人

【参考】

沖縄総合事務局 :	850人
(一般職)	
東京都(一般行政) :	21,111人
那覇市(一般行政) :	1,561人
沖縄電力 :	1,504人

※沖縄総合事務局 : R6. 3. 31現在

※東京都・那覇市 : R6. 4. 1現在

※沖縄電力 : R6. 3. 31現在

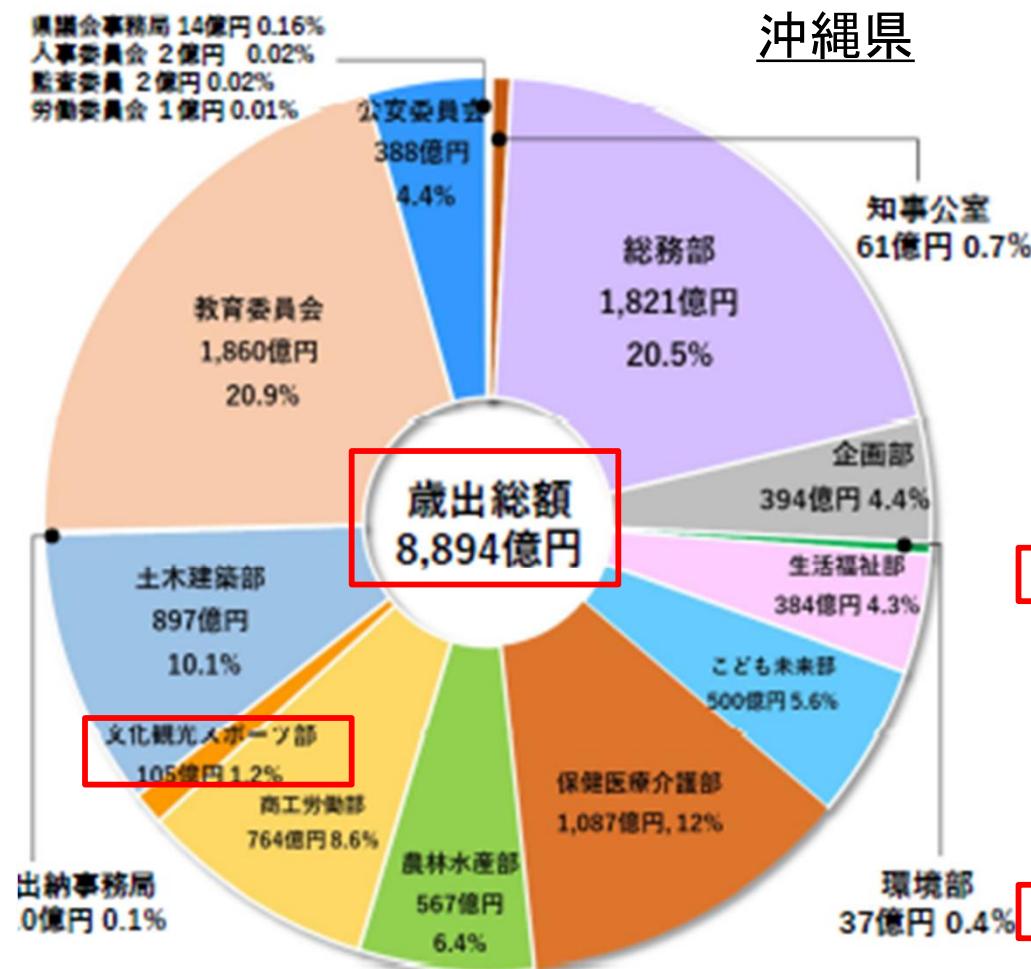
2 各部等の配置定数 (R7. 4. 1現在)

部等名	R6年度定数	R7年度定数	増減
知事公室	134人	141人	7人
総務部	366人	372人	6人
企画部	220人	222人	2人
環境部	99人	99人	0人
生活福祉部	219人	228人	9人
こども未来部	246人	263人	17人
保健医療介護部	521人	518人	▲3人
農林水産部	845人	837人	▲8人
商工労働部	262人	262人	0人
文化観光スポーツ部	137人	144人	約4%
土木建築部	754人	758人	4人
出納事務局	38人	40人	2人
計	3,841人	3,884人	43人

県全体の予算

令和7年度一般会計当初予算(案) 岁出予算(部局別)の状況

- ・国 : 115兆5,415億円
- ・東京都 : 9兆1,580億円
- ・沖縄県 : 8,894億円
- ・那覇市 : 1,854億円



歳出予算項目 (部局別)	令和7年度 当初予算(案) A	令和6年度 当初予算 B	(単位：億円)		
			金額 A-B	伸び率 (A-B)/B	
議会事務局	14	14	0	0.0%	
知事公室	61	57	4	7.0%	
総務部	1,821	1,651	170	10.3%	
企画部	394	345	49	14.2%	
環境部	37	43	△6	△14.0%	
生活福祉部	384	355	29	8.2%	
こども未来部	500	480	20	4.2%	
保健医療介護部	1,087	1,018	69	6.8%	
農林水産部	567	526	41	7.8%	
商工労働部	764	781	△17	△2.2%	
文化観光スポーツ部	約1%	105	101	4	4.0%
土木建築部	897	864	33	3.8%	
出納事務局	10	12	△2	△16.7%	
教育委員会	1,860	1,783	77	4.3%	
公安委員会	388	386	2	0.5%	
人事委員会	2	2	0	0.0%	
監査委員会	2	2	0	0.0%	
労働委員会	1	1	0	0.0%	
合計	8,894	8,421	472	5.6%	

文化観光スポーツ部の業務概要

課名	業務概要	職員数
観光政策課	観光振興に関する計画・制度等の推進、観光統計及びマーケティングの充実強化、世界から選ばれる持続可能な観光地の形成に向けた企画・調整	26
観光振興課	安全・安心で快適な受入体制の整備、持続可能な観光資源の活用、観光人材の育成及び確保、国内外の観光需要に対応した戦略的なブランディング及び誘致活動の展開	23
MICE推進課	大型MICE施設の整備、戦略的なMICEの振興、全県的なMICE受入体制の整備の推進、マリンタウンMICEエリアの形成の推進、観光地形成促進地域制度の活用等による魅力ある民間観光施設の整備促進	14
文化振興課	文化・芸術の創造、育成及び発信、伝統文化の保存と継承、文化産業の創出と育成、文化組織・文化団体の活性化促進と連携	18
空手振興課	沖縄空手振興ビジョンロードマップの推進、「空手発祥の地・沖縄」の国内外への発進強化、沖縄空手のユネスコ無形文化遺産登録への推進、学術研究調査の推進、沖縄空手会館運営の充実、沖縄空手世界大会及び空手セミナーの開催	8
スポーツ振興課	県民が主体的に参加する生涯スポーツの推進、競技スポーツの推進、スポーツコンベンションの推進、スポーツの産業化の戦略的な推進、スポーツ施設の充実	19
交流推進課	ウチナーネットワークの継承と発展の推進、国内・国外交流の促進、多文化共生社会の形成促進、国際協力・貢献活動の促進、「世界のウチナーンチュ大会」開催に向けた取組の推進	13
合計		121

※職員数は定数外(兼務・臨任等含む) 出先機関の沖縄県立博物館・美術館は23人

令和7年度文化観光スポーツ部の取組概要

観光振興・MICE

世界から選ばれる持続可能な観光地の形成と沖縄観光の変革

【主な取組】

1. 国内・海外の旅行需要を取り込む誘客活動
2. 「安全・安心で快適な島沖縄」の実現に向けた受入体制の充実・強化
3. 大型MICE施設整備等を核とした戦略的なMICEの振興

文化・空手振興

沖縄文化の保存・継承・創造と更なる発展

【主な取組】

1. 沖縄文化の継承・発展・普及
2. 文化芸術の振興と文化芸術を支える環境づくり
3. しまくとうばの保存・普及・継承の促進
4. 沖縄空手の保存・継承・発展と「空手発祥の地・沖縄」の認知度向上

スポーツ振興

世界にはばたき躍動するスポーツアイランド沖縄の形成

【主な取組】

1. スポーツ関連産業の振興と地域の活性化
(大規模競技大会・合宿・キャンプなどのスポーツコンベンションの推進)
2. R16国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会の開催準備
3. 競技スポーツの推進

交流推進

沖縄を結び目とする「ウチナーネットワーク」の継承・発展・強化

【主な取組】

1. 交流基盤であるウチナーネットワークの強化
2. 次世代を担う若者育成・支援
3. 国内外との多元的な交流の推進



沖縄県庁の仕事の魅力・やりがい

～私のキャリア形成から伝えたいこと～
「良好な職場環境と人材育成」

令和8年1月30日
文化観光スポーツ部長 諸見里真

自己紹介

1	年齢	昭和42年生まれ 58歳	
2	出身地	八重瀬町	
3	勤務経験	36年	
	平成 2 年	土木建築部用地課(収用委員会)	主事
	<u>5年</u>	<u>神奈川県庁商工部工業貿易課(研修)</u>	<u>主事</u>
	7年	商工部工業振興課	主任
	10年	文化環境部環境保全室	主任
	13年	知事公室基地対策室	主査
	<u>16年</u>	<u>総務部人事課</u>	<u>主査</u>
	<u>19年</u>	<u>企画部市町村課</u>	<u>主査</u>
	21年	総務部総務私学課	主幹
	24年	文化観光スポーツ部スポーツ振興課	班長
	27年	総務部総務私学課	班長
	28年	保健医療部保健医療政策課	医師確保対策監
	29年	保健医療部医療政策課	課長
	令和 2 年	保健医療部保健医療総務課	課長
	3年	保健医療部	医療企画統括監
	5年	病院事業局	病院事業統括監
	6年	文化観光スポーツ部	部長

職場環境改善及び人材育成の重要性

「良好な職場環境と人材育成」に人並み以上にこだわる理由

キャリア形成のターニングポイント

キャリア形成 ⇒ 仕事を通じて経験やスキルなどを蓄積して自己実現を図るプロセス

職場経験

[意識の変化]

- 1 神奈川県庁
派遣研修
- 2 人事課・市町村課
勤務

人の出会い

[ロールモデル]

- 1 課題解決型の姿勢
- 2 専門知識・業務実
践能力習得への自
律的姿勢
- 3 職員を信頼し支援
する姿勢

苦しい経験

[職場環境の重要性]

- 1 業務量が多く・
責任の重い業務
- 2 パワーハラスメン
ト

県庁選択理由 ⇒ 漠然と ①安定している ②様々な分野を経験できる
「明確な目的意識を持っていなかった」

[26歳～27歳]
神奈川県庁への派遣研修

- ①全国有数の行政先進県での刺激
 - ・課題解決型の取組
 - ・仕事に対する前向きな姿勢
 - ・神奈川県の誇り・プライド
- ②沖縄県を客観的にみる機会
 - ・十分な知識・能力はないが沖縄県のために貢献したい

仕事への向き合い方

意識の変化

[37歳～41歳]
人事課(3年)・市町村課(2年)

- ①全体を俯瞰する視点
 - ・県庁の組織・定数
 - ・市町村の交付税
 - ・部分最適ではなく全体最適^(注)
- ②心身への負荷
 - ・厳しい業務を通じて専門知識、業務実践能力を習得
- ③コミュニケーション能力の重要性

専門知識・業務実践能力

(注)組織全体が最適化され、生産性が高い業務を行える状態(全体設計から部分へ)

ロールモデル ⇒ 自分の行動や考え方など、キャリア形成の上でお手本となる人物 「真似したい」

課題解決型の姿勢

- ①できない理由・言い訳ではなく、できるために何をするか
- ②課題と向き合い、先延ばししない
- ③自己保身ではなく、県民が何を求めているか

保守的思考からの脱却

専門知識・業務実践能力習得への自律的姿勢

- ①組織の研修だけではなく自主的な学びが重要
- ②知識・能力習得のために自分に負荷をかける時期がある

自己研鑽への投資
(時間・金銭)

職員を信頼し支援する姿勢

- ①職員に高圧的な言動をしない
- ②職員の話を傾聴する(共感)
- ③職員とコミュニケーションをとる

この人のためなら頑張れる、支えたい

苦しい経験

職場環境の重要性 ⇒ 人生の多くの時間を職場で過ごす
「楽しい職場、結果・成果を残せる職場」

業務量が多く・責任の重い業務

- ①平日、土日の残業が長期間続き、メンタル不調で休職の一歩手前
- ②家族の存在、同僚への相談・日常会話、上司の助言等で乗り越える
- ③職場環境、特に人間関係が重要

チームでの仕事の重要性

パワーハラスメント

- ①パワハラ上司により職員が疲弊、物言えぬ状況
- ②仕事で成果を挙げても職員を潰す人は評価すべきではない
- ③「心理的安全性」の確保が重要
※自分の意見や気持ちを安心して表現できる状態

パワハラは職場環境を悪化させる最大の要因

まとめ

これまでの仕事の経験を通して私が実現したいこと

- 1 「笑顔で楽しく」かつ「仕事で結果・成果」を出す
- 2 職員一人一人が、自分にあったキャリア形成ができる



実現に向けては「良好な職場環境と人材育成」が鍵

職員の充実感がよりよい行政サービスにつながる

沖縄県庁の魅力・やりがい

1 県全体の計画策定・施策の企画立案・事業の実施

財務・経理・庶務、予算編成、防災対策、国際交流、環境保全、社会福祉、保健医療、観光振興 等

2 キャリア形成を図るための制度

- ① 研修 ⇒ 職場内、集合、専門、階層別、選択
- ② 人事交流 ⇒ 国関係府省、民間企業等、被災地支援
- ③ 海外 ⇒ 北京、上海、香港、台北、シンガポール、ソウル

3 働き方と仕組み

- ① 勤務時間・休暇 ⇒ 週休2日制、年次・病気・子の看護・産前産後、育児、介護等
- ② 柔軟・多様な働き方 ⇒ 時差出勤、在宅勤務
- ③ 子育てとの両立支援 ⇒ 子の出生前後、育児休業復帰後

仕事に対する多様な価値観に応じた働き方が可能
(機会の提供、制度・仕組の整備)

沖縄県庁の仕事の留意点

仕事は正しい情報に基づき選択 ⇒ インターンシップ、説明会、職員の意見等
「公務員(国・都道府県・市町村等)、民間企業、その他」

