



令和7年4月1日

## 令和7年度 建設環境部の運営方針

建設環境部長 島 崎 進 一

令和7年3月25日付けで、市長から示された「令和7年度市政運営の基本方針を踏まえ、建設環境部として特に留意する事項として以下のとおり定めます。また、別紙「組織目標展開表」のとおり部の組織目標を設定しましたので、各課長は課の目標設定をお願いします。

各部署の目標達成に向け、部内・課内一丸となって着実な遂行をお願いします。

### 1. 施政方針を踏まえた対応

- (1) 令和7年1月に新庁舎の供用を開始し、分散していた市役所機能が集約されるとともに、職場環境が大幅に改善された。建設環境部においては業務を第6庁舎で実施する部署もあるが、各課各職員が拡充されたデジタルツールの活用と部内・課内連携、創意工夫により、これまで以上の迅速な情報共有及び意思決定に努めながら、更なる業務の効率化に努めること。
- (2) 切迫性が高まっている首都直下型地震や、昨今頻発している自然災害を見据えた防災・減災対策が、本市における喫緊の課題となっている。建設環境部として、災害発生時での都市機能維持及び早期復旧（災害廃棄物処理を含む）が可能となるよう、これまでの被災状況・原因、また今後のシミュレーション（被災想定）を参考に、災害対策強化を視野に入れた取組を推進すること。
- (3) 「第2次国分寺市行政デジタル化推進計画」はもとより、進化を続けるデジタル技術の動向に注視し、デジタル技術を積極的に活用した行政改革や、公開型GIS導入等による市民サービスの向上に取り組むこと。
- (4) 2050年ゼロカーボンシティの実現に向け、あらゆる事業、施設（設計・維持管理）において脱炭素の視点を取り入れた事業展開を図ること。また職員一人一人の率先した行動が必要であることから、職員として「国分寺市ゼロカーボンシティ行動計画」及び「国分寺市役所ゼロカーボンシティ行動計画」に基づき積極的に取り組むこと。

### 2. 「第2次国分寺市総合ビジョン」等を踏まえた方針

- (1) 第2次国分寺市ビジョンに掲げる未来のまちの姿「歴史をつなぎ 未来をひらく個性がひかり輝くまち」の実現に向け、それぞれの担当において実行計画の各施策を全力・着実に実施すること。  
実行計画には各施策に関連するSDGsのゴールが位置付けられていることを強く意識し、事業に取り組むこと。
- (2) 充実した行政サービスの提供と堅実な財政運営を両立させるため、行政資源の「選択と集中」と「新たな財源の獲得」の視点を常に持ち、行政運営を『自分事』として捉え事務事業を執行すること。
- (3) 将来にわたって住み続けられるまちを実現するためには、利便性が高く防災力を備えた強靱なインフラや、人々が憩いの場となる公園・緑地などの環境整備、地域の安全性の向上が必要である。実行計画以外でも建設環境部で担う事務・業務を意識し、建設的に取り組むこと。

### 3. 適正な事務執行の確保に向けた方針

- (1) 業務の執行にあたっては、仕事の目的やアウトカムを意識しながら、スケジュールを年→月→週→日→時とバックキャストで作成し、業務の平準化及び見える化を行い、適切な進行管理のもとで計画的に進めること。
- (2) 事務を進めるにあたっては、根拠となる法律・条例等の他、財務会計、文書事務、各種マニュアル等の理解に努めるとともに適宜振り返り、常に正しい方法で着実に進めること。重層的なチェックを行い、事案の重要度に応じて部内・課内で情報を共有し、最善の対応を図ること。個人情報取扱いには最新の注意を図るとともに、漏えい等防止に向けた対策を徹底すること。
- (3) 社会情勢や市、地域等の動きの把握に努めること。得た情報は課内会議や係内会議等にて情報共有を図るとともに、必要に応じ他部署へ提供すること。仕事は組織で行うものであることを認識し、組織として仕事を行う仕組みを確立すること。
- (4) 業務はスピード感をもって前倒しで進め、ミス発生時の是正時間を確保できるようなスケジュールを組み立てること。
- (5) 市民への説明への説明責任を十分に果たし、市政運営の透明性を確保するとともに、必要に応じて庁内横断的に情報共有を図り、広い視点での対応を取り入れること。
- (6) 長時間労働は健康に悪影響を与えるだけでなく、業務の効率性と集中力を阻害し事務ミスを誘発する可能性がある。オフの時間を有機に使うことでオンの時間を充実させることができると考えるので、業務改善（どうすれば楽になるか）と適切なスケジュール管理により長時間労働を減らし、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ること。

## 4. 職員の人材育成に向けた方針

- (1) 『国分寺市人材育成基本方針（第3期）』及び『国分寺市人材育成実施計画』を踏まえ、職員の育成、指導を行うこと。また『ハラスメントの防止等に関する指針』を周知徹底し、良好な職場環境を作ること。
- (2) 必要な指示は与えつつも、自ら考え、先を見据えた仕事ができるよう導くこと。また、広い視野と柔軟な発想を持つことを意識させること。なお、指示の与え方については、自ら考えさせるための質問と、対象者の職種・職歴等にあったティーチング、コーチング又は委任を効果的に使い分けること。
- (3) 職員一人一人が市政全体の運営者でもあることを意識させ、全庁的なプロジェクトや取組には自分事として積極的に参加・協力できるように意識啓発すること。
- (4) 庁内、庁外を問わず会議や説明会等で職員に発言の機会を与え、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力、交渉力の強化を図ること。
- (5) 事業実施に当たっては「目的は何か」をしっかりと確認し、やっていることが「目的に合致しているか」「目的と手段を混同していないか」を常に検証して進めること。
- (6) チャレンジには失敗がつきものであるが、2度と同じ失敗をしないためにどんな小さな失敗でも、その理由と対策を書類に書き込んで保管し、必要に応じ課内で共有すること。
- (7) 専門性の高い業務を扱うため、常に自己の能力向上に努めるとともに、後輩等の技術力向上を意識し、指導育成に努めること。

## 5. 建設環境部の重点目標

- (1) 重点目標達成に取り組む基本的姿勢
  - ① 管理職においては、戦略・事業・職員・組織マネジメントを常に意識し、アウトカムを念頭に置きながら、全力を挙げて取り組み、完遂を目指すこと。
  - ② 重点目標は組織として取り組むものであり、管理職がいなくても機能する組織を作ること。その上で組織を俯瞰し管理・指導を徹底すること。
  - ③ 職員へも組織対応を認識させ、担当者に事故があった場合でも業務遂行できる体制を整え、平時より情報共有を行うこと。
- (2) 具体的な重点目標
  - ① 具体的な重点目標は「組織目標展開整理表」のとおり。各課、各担当においては、各事業の進行管理を徹底し、四半期ごとに進捗状況の評価を行うこと。
  - ② 必要に応じ、適時上司へ報告・連絡・相談を行うこと。