

第一章 荒川区人事戦略構想策定の背景

現在の地方自治体の制度は、憲法の定める「地方自治の本旨」に沿って形成されたが、制度的な面や財政的な面において、多くの点で地方自治体の権限が制約されてきた。しかしながら、国から地方自治体への権限の委譲や事業の移管が進められており、特に平成12年の地方分権一括法の施行により、その流れは本格的なものになっている。

一方23区は、特別地方公共団体という東京都の内部的団体に位置づけられてきた。23区では長年にわたって自治権の拡充に取り組み、平成12年の地方自治法の改正施行を機に、市と同等の基礎的自治体として法的な位置付けが行われた。それに伴いこれまで東京都が行ってきた清掃事業等が区に移管されてきている。

こうした流れの中で、23区を始め地方自治体の果たすべき役割は大きなものになっており、地方自治体は、次のような課題に直面し対応が求められている。

住民ニーズの多様化が進んでおり、それに的確に応えていくための幅広い行政サービスの実施が必要である。

少子化や高齢化、更には格差社会といわれるような、現代社会の構造的な問題に起因して起こる、新たな社会現象や課題に対し、住民生活に直接責任を持つ基礎的自治体として、対応が求められている。

介護保険や障害者自立支援法などの国の制度についても、住民の実情を踏まえた、きめ細かな対応が求められている。

景気の回復は一定程度認められるが、地方財政は今後とも厳しい状況が続くことが予想され、区政の執行において、なお一層少数精鋭の職員体制による対応が求められている。

こうした中において、荒川区においては、「区政は区民を幸せにするシステム」というドメインを掲げ、GAH（グロス・アラカワ・ハッピーネス 荒川区民総幸福度）という新しい評価指標のもとに、「区民の幸福度の向上」を区政の目標とすることにより、従来の行政のあり方から一歩進めて、区に住み、働き、学ぶ中で、住民一人ひとりが満足度を高め、幸せを実感できる社会の形成をめざすこととしている。

このような行政目標のステップアップを実現するためには、行政施策において多様な取組が必要なことは勿論、その取組の質の高さが求められる。さらに、行政施策の実施過程での対応の向上や実施後のフォロー、行政施策の対象に含

まれないケースへの個別の対応など、区民の満足度を高めるためのきめ細かな区政運営が必要とされる。

さらに、こうした高いレベルでの行政を実現していくためには、区政を担う職員の果たす役割が大変大きなものとなる。高い職務意欲を持ち知識や能力を兼ね備えた職員集団の形成が必須の条件であり、区政の掲げる高い目標を実現する鍵を握るといっても過言ではない。

これからの職員には、時代の推移とその中に暮らす住民の生活状況を肌で感じ取ることができる優れた感性を持つこと、財政状況を踏まえつつ区民が必要とする最適な行政施策を見出すことができる判断力と決断力、決定したことを実施に移すことができる行動力、その後の成果や影響を的確に見取ることができる観察力といった様々な力を持つことが望まれる。そして、このような能力を備え、区政を支える人材を獲得し育成していくことを組織的に担保していくことが求められる。

荒川区が「区民の幸福度の向上」を目標に、「幸福実感都市」の実現をめざしていくためには、それを支え推進していく原動力である職員の存在が不可欠である。

そうした観点から、新たな視点に立った総合的な人事戦略構想の策定が必要とされている。