

加古川市の財政状況

<財政指標>

区分	23年度	22年度	21年度	早期健全 化基準	財政再生 基準
財政力指数	0.866	0.893	0.922		
経常収支比率(%)	87.4	88.7	92.5		
実質公債費比率(%)	8.3	8.8	9.0	25.0	35.0
将来負担比率(%)	37.3	67.5	77.6	350.0	

<市債残高の推移>

(千円)

区分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
一般会計	84,430,823	82,478,472	80,395,510	82,626,318	81,158,880
特別会計	75,479,760	73,795,444	71,757,780	69,637,382	76,604,789
合計	159,910,583	156,273,916	152,153,290	152,263,700	157,763,669

平成23年度決算は、一般会計、特別会計ともに、翌年に繰り越すべき財源を引いた実質収支が黒字決算となりました。行革の成果も見られ、経常収支比率は87.4%と昨年に続き改善されましたが、依然として弾力性は乏しく、自由に使えるお金は少ないままです。また、実質公債費比率や将来負担比率が下がりましたが、病院事業を独法化した影響が大きく、次年度以降に引き続きの行革の効果が出てくるかどうかにも注意が必要です。事業の執行にあたってはコスト意識を強く持ち、更なる歳入歳出や事業の見直し、そしてその透明化が必要です。これまでの行革を評価し決算を認定しましたが、これからも財政状況を注視し、意見・行動をして参ります。また、決算を次年度の予算に反映できるよう、行政評価の推進も行うよう求めて参ります。

財政指標のミカタ

※財政力指数

1に近づくか、1を超えるほど財源に余裕がある。

※経常収支比率

100%に近いほど財政構造が硬直化している。都市にあつては80%を超える場合には弾力性を失いつつあるとされる。

※実質公債費比率

この比率が18%を超えた場合、地方債の発行に国の許可が必要となり、25%以上となると発行が制限される。

※将来負担比率

現時点で想定される将来の負担が、標準財政規模の何倍かをしめす指標。高いと、将来的に財政が圧迫される可能性が高くなる。

なかむら亮太の市政報告

NO.10

発行日：2012年10月
発行：加古川市議会
市民クラブ
加古川町北在家2000
079-427-9308



次世代に誇れる加古川のために

猛暑となった夏も終わりを迎え、秋の気配が日に日に近づいて参りました。一日のなかでも寒暖の差が激しくなっておりますので、市民の皆様におかれましては、健康に十分ご留意下さいませようお願い致します。さて、加古川市議会においては、9月議会が行われました。決算審査が行われたほか、私は一般質問もを行い、保育の問題と知識伝承・創造について提案を致しました。

今後も、次世代に誇れる加古川のために活動して参りますので、引き続きのご指導ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

平成24年第5回定例会 (平成24年9月4日～9月21日)

9月議会が終了。平成23年度決算を認定！

9月議会が終了し、平成23年度決算について認定を致しました。議会としては、3月の予算・9月の決算を重要視しているのですが、私個人としては、より決算を重要視しています。なぜなら、「税金をこう使いました」という点をチェックし、それを次年度の予算に反映させることが必要だと考えるからです。



～ 議会改革推進特別委員会 ～

この8月から、議会改革推進特別委員会がスタートしています。私も委員会メンバーとなっています。大きなテーマとしては「議会の本来の姿とはどういうものか」です。私は議会改革というもの、自分たちの働き方を決めることですので、本来の仕事とは別のものであります。しかし、議会が本来の仕事をしていないために市政へ影響が出れば問題ですので、スピード感と責任感をもって議論をし、事に当たって参ります。なお、基本的には、特別委員会は毎月23日に行われる予定です。議員間での議論も活発ですので、是非とも傍聴に来て頂きますよう、よろしくお願い致します。

市政報告の郵送ご希望の方へ

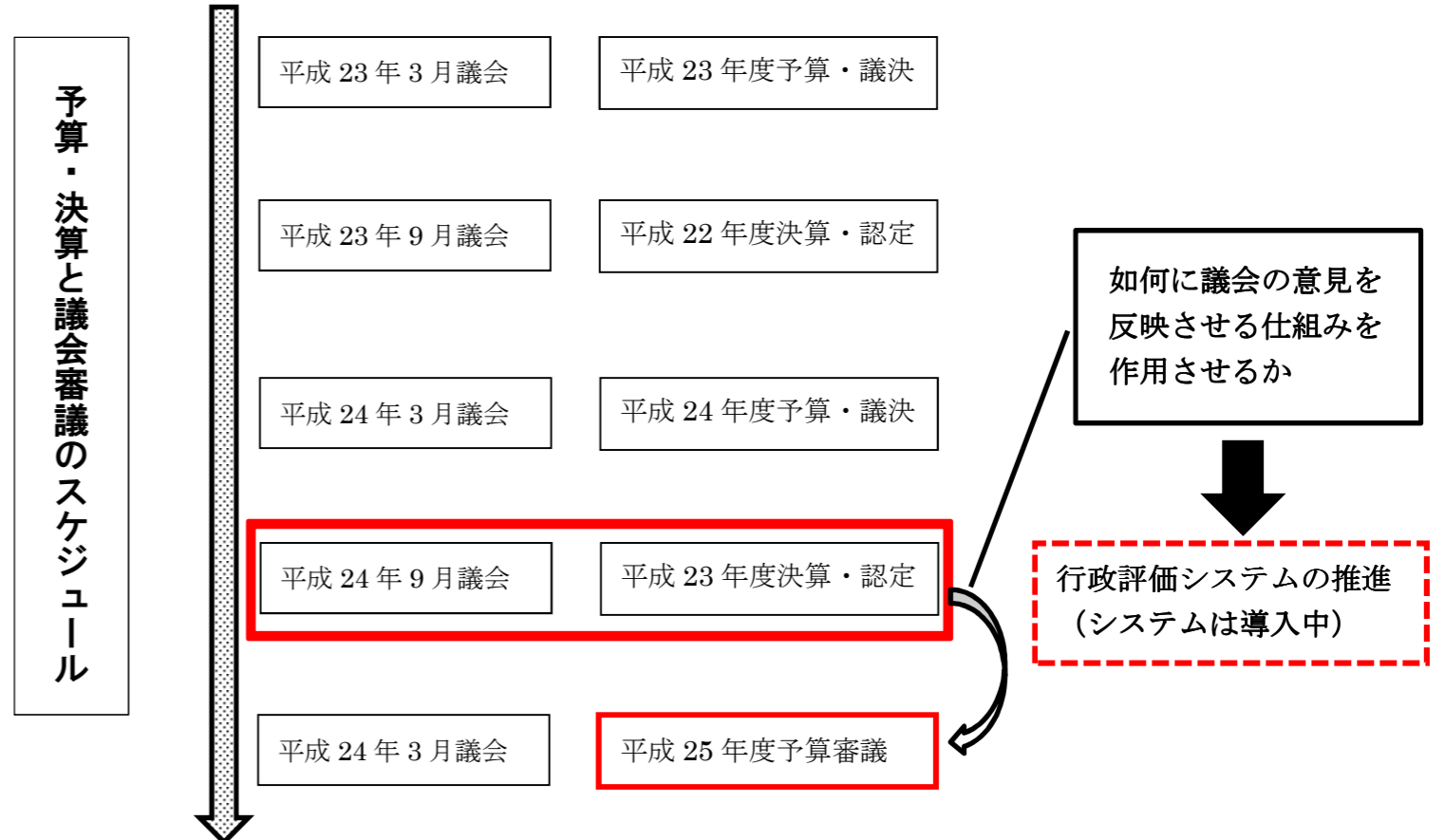
この市政報告は、基本的にポスティングと駅前等での配布となっております。郵送をご希望されます方は、ご遠慮なく下記までご連絡下さい。次回より、郵送にてお送り致します。(お名前とご住所を明記下さいませよう、お願い致します。頂戴した個人情報につきましては、厳重に管理を致しております。)

中村 亮太

住所：加古川市加古川町北在家2000 加古川市議会市民クラブ

TEL：079-427-9308 (会派控室)・079-425-3811 / FAX：050-3156-1255

E-MAIL：info@ryotanakamura.com



保育園を申し込む前にハードルがある！

◆今回の一般質問項目

1. 「保育に欠ける証明書」の記載内容について

①労働従事日数の記載方法について

2. 市職員の知識の継承と創造について

①知識の喪失と継承に対する認識と対応について

②採用計画と年齢バランスについて

③プロジェクトチームについて

④自主研究グループについて

⑤知識の創造の場について

(詳しくは「中村亮太 HP」にてご覧下さい)

常勤勤務の保護者が不公平感を感じている現実を指摘！市も問題を認識！

問題の所在

現在の「保育に欠ける証明書」では、21日以上・15日～20日・10～14日・10日未満の4区分。

主たる保育者の状況	調査項目	基礎点数	労働従事日数			
			10日未満	10日～14日	15日～20日	21日以上
1	常勤	8		-2	-1	
	パート等	7	-2	-1	0	+1
	家庭外 中心者	7	-2	-1	0	+1
	協力者	5	-2	-1	0	+1
	個人営業	7	-2	-1	0	+1
2	技術習得 通学	6	-2	-1	0	+1
	家庭内 中心者	6	-2	-1	0	+1
	協力者	4	-2	-1	0	+1
	内職	4	-2	-1	0	+1
	農業 中心者	5	-2	-1	0	+1
協力者	3	-2	-1	0	+1	
	技術習得 在宅	4	-2	-1	0	+1

(保育実施基準より抜粋)

Q：労働従事日数の記載方法変更は

保育園を申し込む際に必要な「保育に欠ける証明書」では、月の勤務日数が21日以上・15日～20日・10～14日・10日未満の4区分だが、これは常勤勤務の方が不利になる可能性がある（「問題の所在」参照）。

もちろん各家庭にそれぞれの事情はあるが、点数によって一定の評価をしていく仕組みである以上、そういった不公平の生じる可能性は排除せねばならない。週何日勤務という形にすれば問題は解決すると思うが、変更するお考えはあるか。

答弁：一長一短があると思うが、今後検討したい。

再質問：踏み込んだ対応が必要では

答弁：個人的な意見ではあるが、**週勤務との併記ができればと思っている。**

再質問：小数点以下の扱いは

併記は是非していただきたい。同時に小数点以下を繰り上げるよう注記も必要では。

答弁：その処理で現在の標記でも実態に沿うこともあるかと思うので、検討していきたい。

1年は52週間あります。
週5日勤務（週休2日）の常勤勤務の方であれば、
52週×5日＝260日勤務です。

※全て働くなら
260日÷12月＝21.66でマイナスなし。
しかし、実際は夏季冬季の休みなどがある
※例えば夏季休暇5日・冬期休暇5日あると
250日÷12月＝20.83
⇒左の表に従うと、**マイナス1点**されてしまう。

そうすると、基礎点数が7点に。
他の調整点などの具合によっては、**常勤勤務の方が不利になる可能性が！**

(もちろん、各家庭にそれぞれの事情があります)

➡ **常勤の方が、最初から申請を諦めてしまう原因に！**

職員の知識を高め、サービス向上を！



現在、加古川市の職員数は1668名だが、年齢構成を見ると、50代以上が3割以上で、20代はその半分という、いびつな形だ。

問題は、50代の職員が次々と退職することで、彼らが持っている知識も失われてしまうこと。同時に、若い職員も少ないため、知識の受け皿も減っている。1年ごとに、確実に知識が失われている。

これで市民サービスに影響が出れば、行革の本意とは本末転倒となる。

Q：認識と対応は

答弁：ここ数年、豊富な知識を持った職員が多数退職しており、次代の職員に知識を継承することは極めて重要なことだと認識している。そのため、若手職員を経験豊富な職員が仕事を通して指導するOJT研修をより一層推進するため、昨年度から管理職員を対象にOJT推進研修を行っている。さらに、「次代へつなぐメッセージ」と題し、退職予定の部長級職員が、それぞれの知識や経験を後輩職員に伝える講話を行っている。

Q：採用計画は

答弁：昨年度は64人の採用、今年度も58人を募集しており、年齢構成の是正を考慮しながら、今後も定員の適正化に努める。

Q：プロジェクトチームで得た知識を落とし込む仕組みは

個人によって創り出される知識を組織的に増幅し、組織の知識として落とし込むプロセスを踏むことで組織は強くなる。その仕組みは。(SECIプロセスについては下図参照)

答弁：プロジェクトチームで得た知識や経験は個人の財産となるだけでなく、職場で共有することで、組織自体の強化にもつながると考えている。SECIプロセスについても、その段階を踏むことで効果があると考えている。

Q：自主研究グループの支援は

答弁：「研究活動に必要な場合の職務専念義務の免除」や「会議室の使用料免除」などの側面的支援を行っている。また、研究成果を活動報告会などで発表することにより、組織に提案を行う自律型職員の育成を図っていく。

Q：知識の創造の場は

答弁：「事例発表会」を技術職員の能力開発や「職種」という垣根を越えた協力体制を構築し、職員の知識の継承と創造の場としていきたいと考えている。

役所は知識の宝庫です。部局間での交流が少ない現状では、ノウハウ等の暗黙知は個人間での継承のみで、組織として活用されていないのです。

申し上げた知識創造の場と、マネジメントする仕組みを作ることで、組織としてそれを活かせるようになります。

是非、この仕組みで市民サービスを向上してもらいたいと思います。

★SECIプロセス

