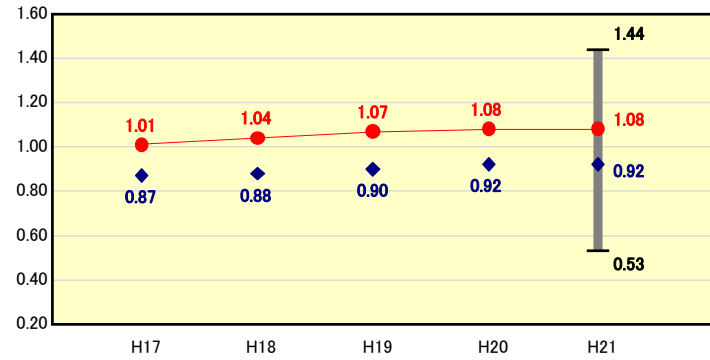
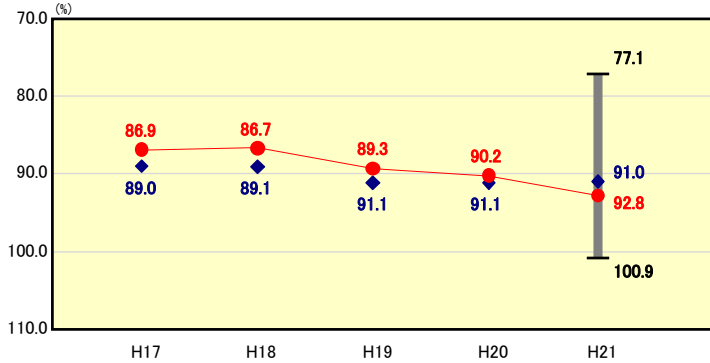


市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

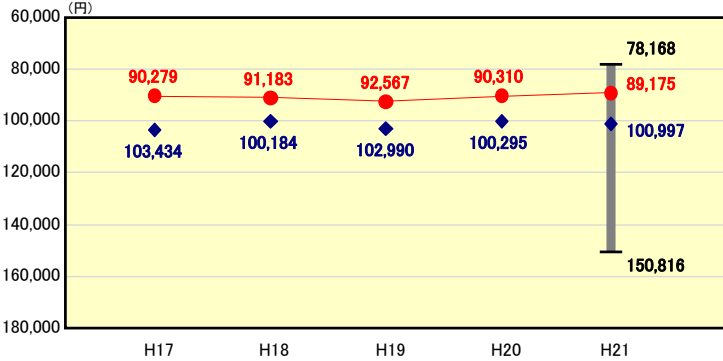
財政力

財政力指数 **[1.08]**

財政構造の弾力性

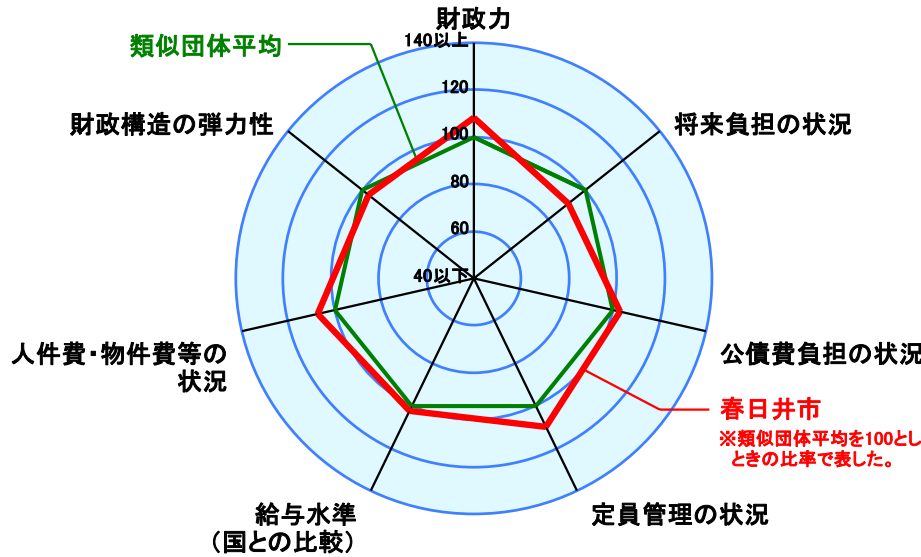
経常収支比率 **[92.8%]**

人件費・物件費等の状況

人口1人当たり人件費・物件費等決算額 **[89,175円]**

※人件費、物件費及び維持補修費の合計である。ただし 人件費には事業費支弁人件費を含み、退職金は含まない。

人口	301,265	人(H22.3.31現在)
面積	92.71	km ²
標準財政規模	53,494,904	千円
歳入総額	86,114,756	千円
歳出総額	83,946,390	千円
実質収支	1,943,868	千円



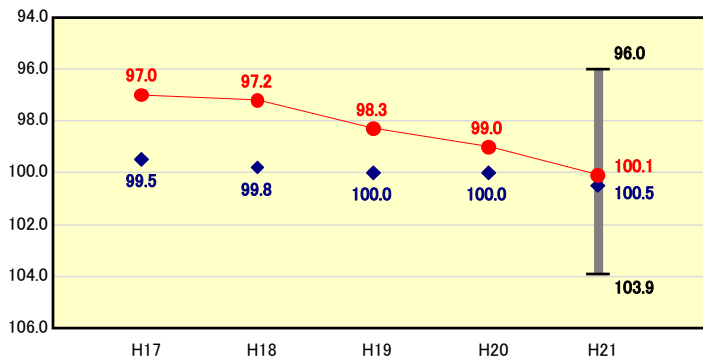
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。

※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。

※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。

※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。

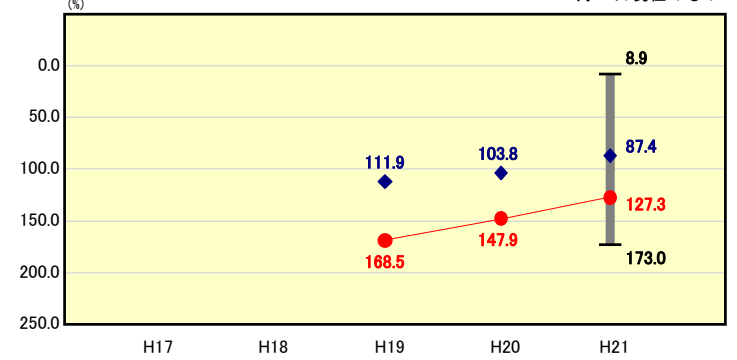
給与水準 (国との比較)

ラスパイレス指数 **[100.1]**

将来負担の状況

将来負担比率 **[127.3%]**

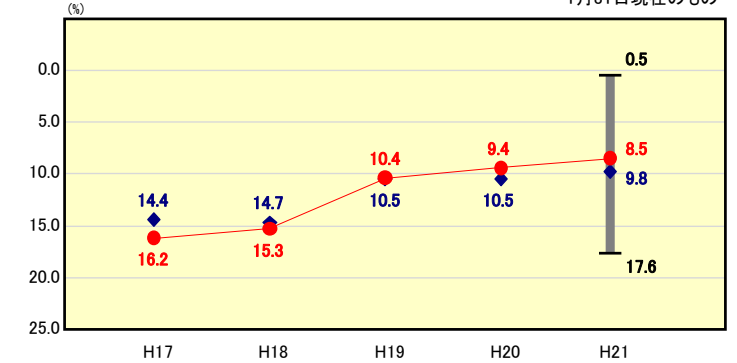
※グラフ内数値は1月31日現在のもの



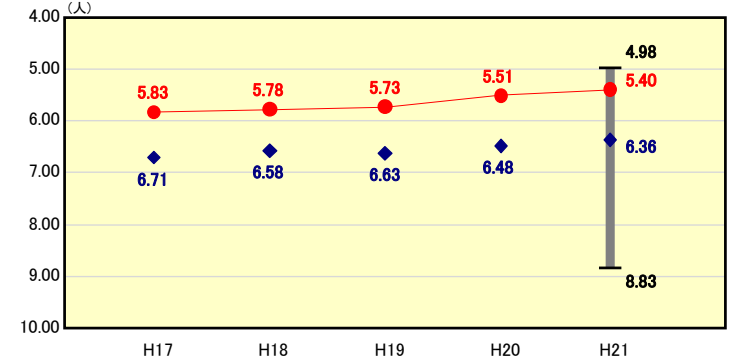
公債費負担の状況

実質公債費比率 **[8.5%]**

※グラフ内数値は1月31日現在のもの



定員管理の状況

人口千人当たり職員数 **[5.40人]**

分析欄

【財政力 ～財政力指数～】

平成20年9月以降の世界的経済危機の影響により市税収入等に大幅な減収が見込まれる中、社会保障関係費や退職手当等の増加により財政状況は厳しくなっている。今後、更なる人件費などの歳出の見直しを進めるとともに、財政調整基金の積み立てなどを行い、実態的な財政基盤強化に努める。

【財政構造の弾力性 ～経常収支比率～】

団塊の世代の大量退職が続く中において、平成21年度は退職者が一時的に減少し、また職員の給与の見直しを行ったことにより人件費を約10億円削減することができた。しかし、社会保障関係費が大幅に増加した結果、経常的支出が約22億円増加し、さらに景気の後退により法人市民税が約13億円減少したことなどにより財政の硬直化が進行した。今後、景気回復により税収の回復を見込むが、更なる人件費の見直しにより支出の抑制を図り財政運営の弾力性を高める。

【給与水準 ～ラスパイレス指数～】

経験年齢階層の変動や、国の昇給抑制により基準が減少したためラスパイレス指数は上昇傾向にある。要因としては、ラスパイレス指数の基準となる基本給について、国が昇給抑制を行ったのに対し、本市では抑制を行わなかったからである。しかし、地域手当を国の基準並(3%)へ削減したことにより、地域手当を含んだ補正後ラスパイレス指数は昨年度の105.7%から100.1%となり前年比で5.6%の削減をすることができた。今後は、国の昇給抑制の停止により指数は横ばいになると見込まれる。

【将来負担の状況 ～将来負担比率～】

類似団体に比べ平均を大幅に上回っている比率となっているが、原因として土地開発公社負債額による影響が大きい。平成18年度より土地開発公社健全化計画を実行しており、平成21年度には、単年度で約34億4千万円の負債の削減、比率にして7.3ポイントを削減した。また、公営企業債の繰入金の抑制及び基金積み増しにより比率を削減した。今後も財政健全化計画のもと、市債残高の削減、基金の積み増しにより比率の改善に努める。

【公債費負担の状況 ～実質公債費比率～】

昭和50年代に集中した義務教育施設等の整備に係る市債の償還が順次完了していくことから実質公債費比率は改善しているが、平成21年度より土地開発公社の経営健全化に係る市債の償還が始まったため公債費は増加している。しかしながら、公営企業債に係る繰入金が減少したことにより比率は減少している。今後も中期財政計画に基づき、プライマリーバランスの黒字を堅持することで比率の改善に努める。

【定員管理の状況 ～人口千人当たり職員数～】

平成18年度より団塊の世代の大量退職に伴い、10年間で職員の4分の1が退職することとなる。平成19年に改定した行政改革大綱第2次改訂版(集中改革プラン)では、団塊の世代の大量退職への対応や年齢構成の平準化を考慮し、多様な雇用形態による人材活用を図り職員数を適正かつ計画的に確保・管理していくこととしている。定員管理の具体的な予定として、平成17年度から5年間で約6%を削減する計画である。