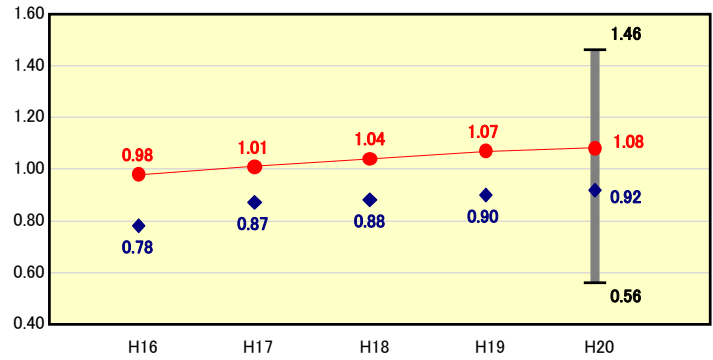


市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)

財政力

財政力指数 [1.08]

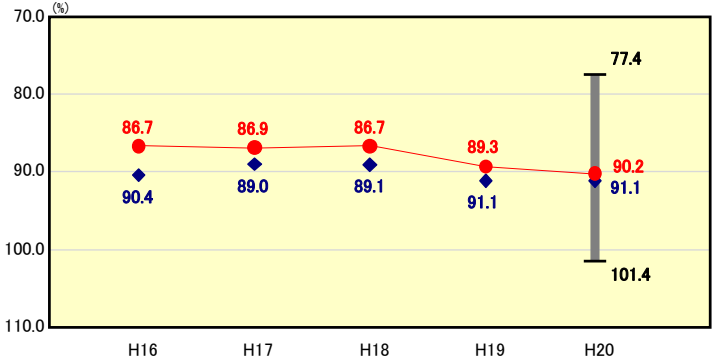


● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
T 類似団体内の
最大値及び最小値

類似団体内順位 9/43
全国市町村平均 0.56
愛知縣市町村平均 1.11

財政構造の弾力性

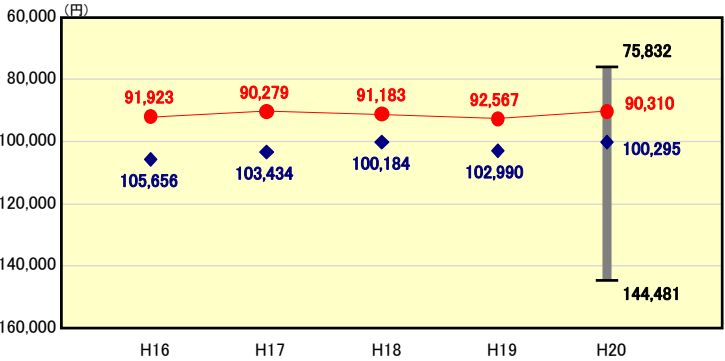
経常収支比率 [90.2%]



類似団体内順位 20/43
全国市町村平均 91.8
愛知縣市町村平均 86.0

人件費・物件費等の状況

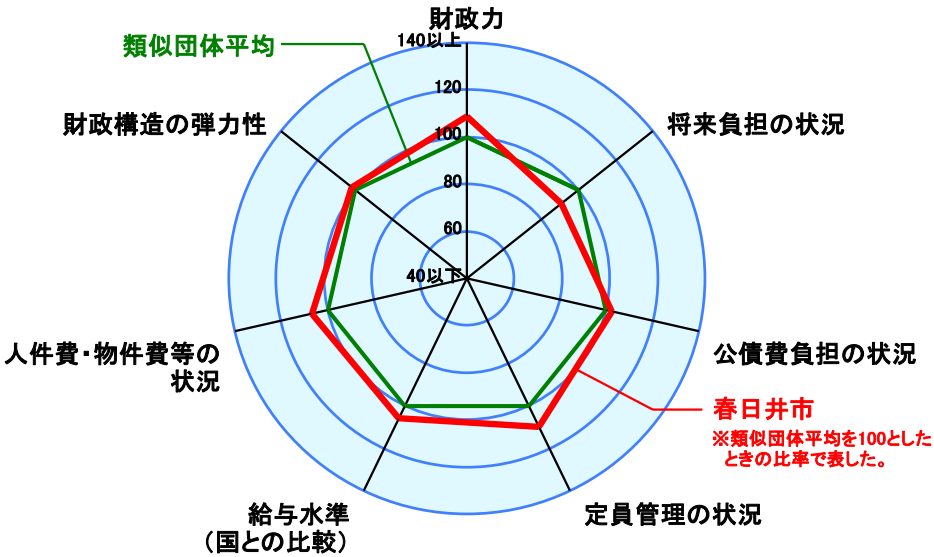
人口1人当たり人件費・物件費等決算額 [90,310円]



類似団体内順位 11/43
全国市町村平均 114,142
愛知縣市町村平均 111,758

※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。

人面標準	口積	300,644	人(H21.3.31現在)
歳入総額	歳出総額	92.71	km ²
実質収支		53,478,945	千円
		84,956,415	千円
		79,121,084	千円
		1,521,911	千円



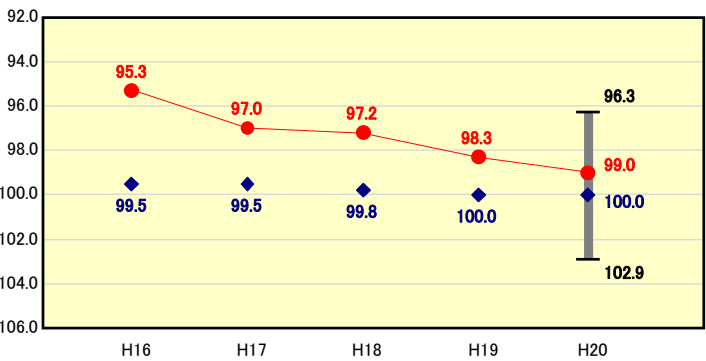
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。

※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。

給与水準（国との比較）

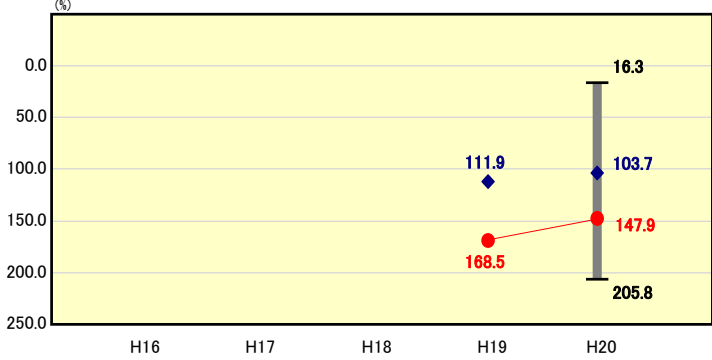
ラスパイレス指数 [99.0]



類似団体内順位 14/43
全国市平均 98.4
全国町村平均 94.6

将来負担の状況

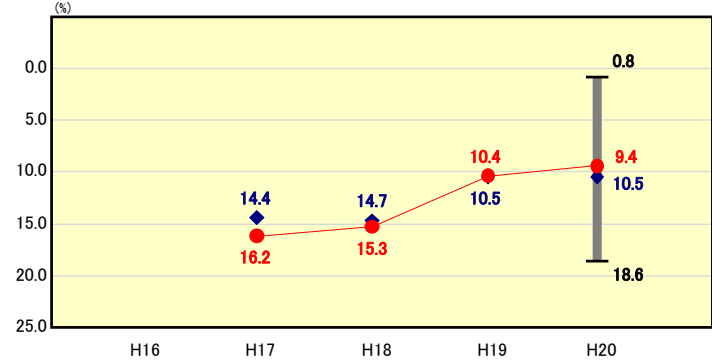
将来負担比率 [147.9%]



類似団体内順位 34/43
全国市町村平均 100.9
愛知縣市町村平均 88.2

公債費負担の状況

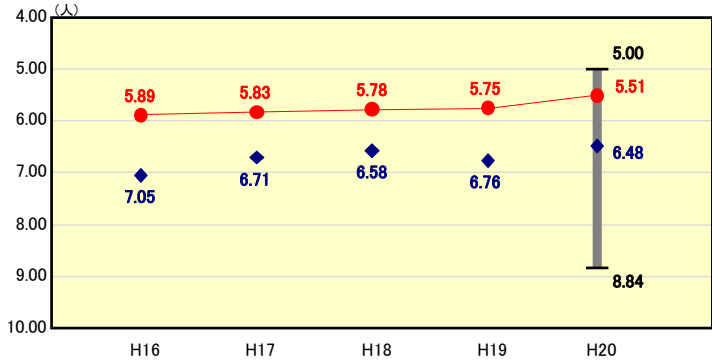
実質公債費比率 [9.4%]



類似団体内順位 17/43
全国市町村平均 11.8
愛知縣市町村平均 8.6

定員管理の状況

人口千人当たり職員数 [5.51人]



類似団体内順位 5/43
全国市町村平均 7.46
愛知縣市町村平均 7.10

分析欄

【財政力 ～財政力指数～】

グラフで示す3ヵ年平均指数は平成17年度に1.00を超え数値が良化しているが、単年度の指数では、平成19年度をピークに下降している。今後は、平成20年秋以降続く景気の低迷により大幅な減収が見込まれるなど、指数はさらに下降していくと思われる。中長期的にもますます財政状況は厳しさを増すと予測されるが、人件費の見直しなどを通じた歳出削減や、今後に備えた基金積み立てなどの財政基盤強化に努める。

【財政構造の弾力性 ～経常収支比率～】

団塊世代の大量退職に伴い人件費が増加し、比率は90.0を超えることとなった。今後は退職者補充を抑えることで職員定員の更なる合理化を図り、人件費を抑制するが、社会保障関係経費は増加することが明らかであるため、経常収支比率は依然として高い水準で推移すると予測される。

【給与水準 ～ラスパイレス指数～】

指数は増加傾向にあるが、今後は横ばいで推移すると見込まれる。地域手当を加味した補正後ラスパイレス指数は105.7となる。平成22年度から地域手当を引き下げる(10%→3%)ため、支給額は、平成21年度予算比で約4億5千万円削減される。

【将来負担の状況 ～将来負担比率～】

類似団体平均を大幅に上回る比率となっているが、これは、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着実に実行しており、平成20年度は、単年度で約41億7千万円の負債の削減、比率にして約8.9%を削減した。他にも、財政健全化計画のもと市債残高の削減、基金の積み増しを行っており、今後も比率の減少に努める。

【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整備に係る公債費の償還が完了していくことから建設事業に伴う公債費負担は減少傾向にあるが、財源補てんとしての臨時財政対策債の公債費負担は増加傾向にある。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により、比率の減少に努める。

【定員管理の状況 ～人口千人当たり職員数～】

平成18年度を基準として今後10年間に団塊の世代の大量退職に伴い職員の約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、職員の新規採用のほか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%の削減を掲げている。