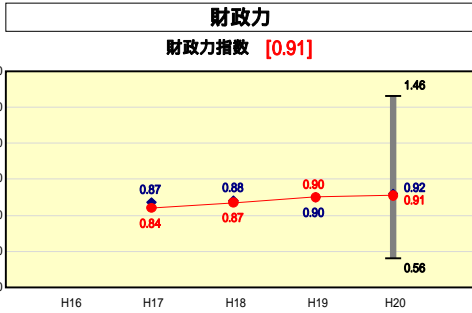


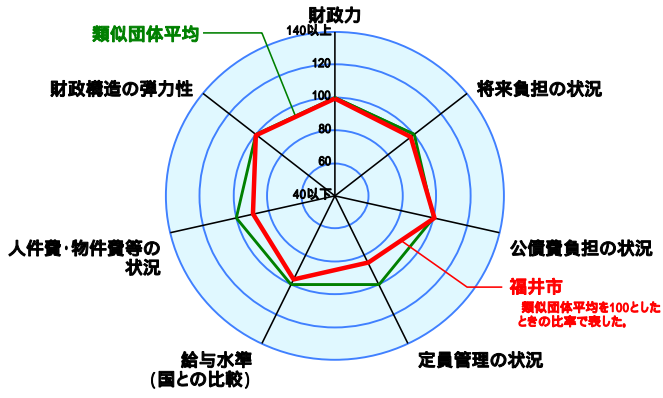
市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)



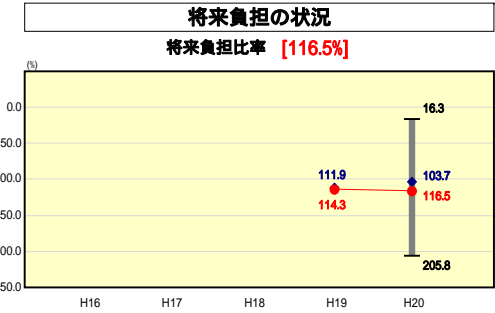
● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 20/43
全国市町村平均 0.56
福井県市町村平均 0.65

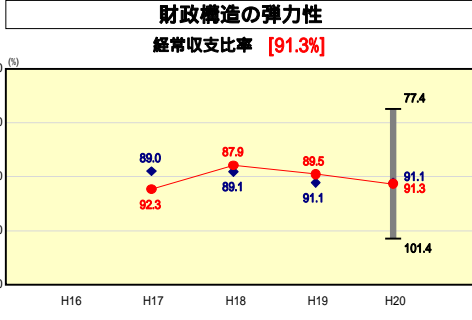
人面	口積	265,896	人(H21.3.31現在)
標準財政規模	536.17	k㎡	
歳入総額	56,947,492	千円	
歳出総額	96,301,026	千円	
実質収支	95,389,944	千円	
	508,892	千円	



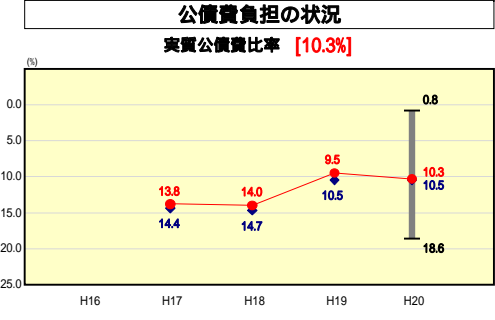
類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。
平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。



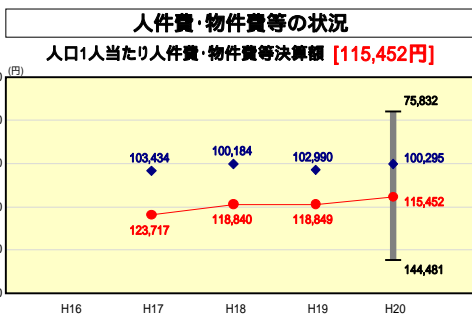
類似団体内順位 27/43
全国市町村平均 100.9
福井県市町村平均 100.7



類似団体内順位 22/43
全国市町村平均 91.8
福井県市町村平均 90.7

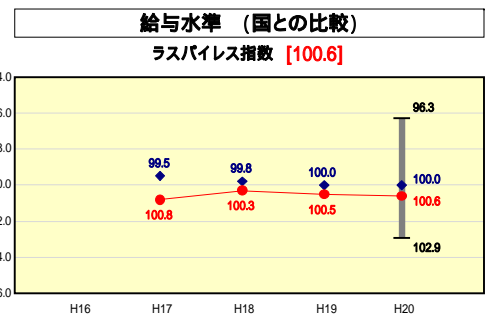


類似団体内順位 20/43
全国市町村平均 11.8
福井県市町村平均 12.7

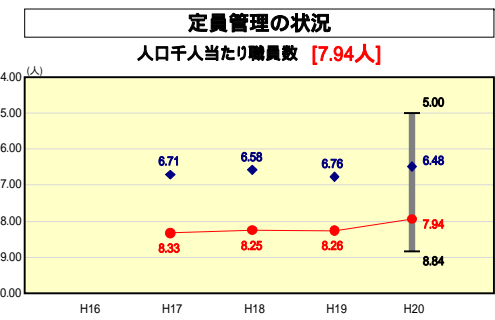


類似団体内順位 36/43
全国市町村平均 114,142
福井県市町村平均 125,615

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。



類似団体内順位 21/43
全国市平均 98.4
全国町村平均 94.6



類似団体内順位 39/43
全国市町村平均 7.46
福井県市町村平均 8.79

分析欄

平成18年2月1日に、市町村合併により、旧美山町、旧越前町、旧清水町を編入した。
〔財政力指数〕
平成17年度市町村合併以前は類似団体を上回っていたが、交付税依存度の高い団体の編入合併以降、類似団体と同程度の指数となっている。今後とも税の徴収強化等による税財源の確保に努めるとともに、定員管理・給与の適正化等の取り組みを通じ、財政基盤の強化に努める。
〔経常収支比率〕
平成18年度、平成19年度は税源移譲等による市税の伸びや、地方譲与税等の伸びにより平成17年度と比べ改善となったが、平成20年度は経済情勢の悪化による市税の減等により、前年度より上昇となった。
定員適正化の取り組みによる職員数の削減により人件費は減となったものの、近年の大型事業の推進により公債費が大きな伸びとなったほか、少子高齢化や社会情勢の変化により扶助費についても大幅な伸びとなった。
今後も行財政改革指針に基づき、事務事業の見直しに取り組むとともに、財政健全化計画に基づき、事業を選択しながら市債発行の抑制を図る。
〔人口1人当たり人件費・物件費等決算額〕
平成17年度の合併で消防業務を組合消防から直轄としたことや、ゴミ処理業務や観光施設の運営等により類似団体を上回っている。

平成18年度に福井市行政改革の新たな指針を策定し、平成18年度から平成21年度までを実施期間として定め、積極的に業務改善やコストの縮減に取り組み、増加の抑制が図られており、類似団体との格差も減少している。
〔将来負担比率〕
地方債現在高が増となった一方で、退職手当負担見込額が減となる中、将来負担比率は小幅に上昇した。
今後、新規の市債発行額や、退職者の勤続年数構成等によって将来負担比率は上下すると考えられるが、基金残高や都市計画税等の充当可能財源に大きな変動がない限り、将来負担比率も変動幅は大きくないと考えられる。
今後も、健全財政計画等の着実な推進により、将来負担となる各種債務の圧縮に努め、同比率の上昇を抑制する。
〔実質公債費比率〕
平成10年度に平成15年度までの6年間を計画期間とする財政健全計画を策定し、全庁体制で財政の健全化に取り組み、平成18年度には、平成19年度から平成28年度までを計画期間とし、財政見通しの試算をもとに財政指標の目指すべき水準を示した健全財政計画を策定し、健全で持続可能な財政構造の構築に取り組んでいる。
実質公債費比率は今のところ類似団体を下回っているものの、中心市街地の整備や土地区画整理事業等の大型事業を進めており、今後上昇が懸念される。

市税など一般財源の確保に努めるとともに、事業の取捨選択による計画的な市債の発行や繰上償還の検討などに取り組み実質公債費比率の上昇を抑制する。
〔ラスパイレス指数〕
本市は、平成17年度まで高齢者層の昇給停止を行っていなかったこと及び学歴、年齢、男女の別なく昇任機会を付与していることにより、特に高卒者のラスパイレス指数が高い水準にあるが、平成18年4月に国、県に準じて給与構造改革を実施し、職務・職責に応じた給料表構造へ変更し、高齢者層の昇給抑制制度も導入したことにより、平均給料額は確実に下がっている。ラスパイレス指数では100.0を若干上回る状況が続いているが、今後高齢者層の定年退職や、職務・職責の見直し、昇給制度の整備等により、100.0以下を目指す。
〔人口千人当たり職員数〕
平成18年2月1日の市町村合併に伴い、一時的に増加した職員数は、合併と同時に策定した定員管理適正化計画の実行により、平成20年4月1日には合併前の水準まで職員数を適正化した。平成20年度以降も、事務の効率化や民間委託等を進めるなかで、毎年、職員数の適正化を図り、定員適正化計画の目標4.6%削減に対して、実績8.6%の職員削減となった。今後も、引き続き組織体制の強化、見直しを図るため、平成22年4月1日から27年4月1日を計画期間とした「第3次定員適正化計画」により、4.1%の職員数削減をはじめとした定員適正化に取り組む。