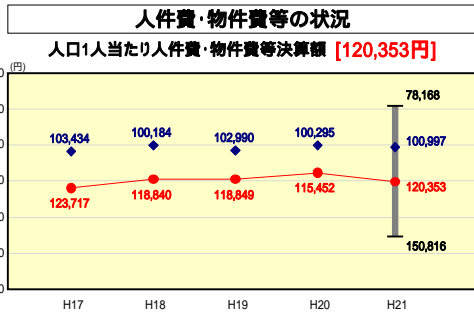
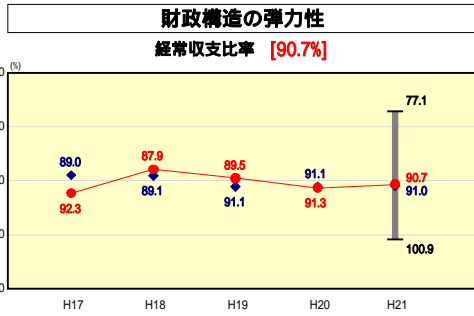
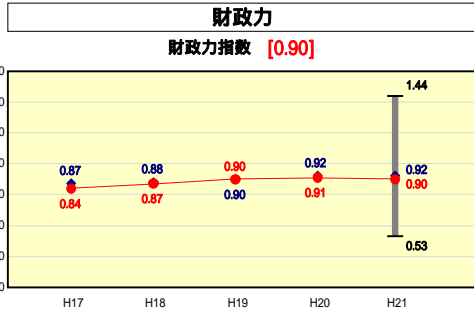


市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

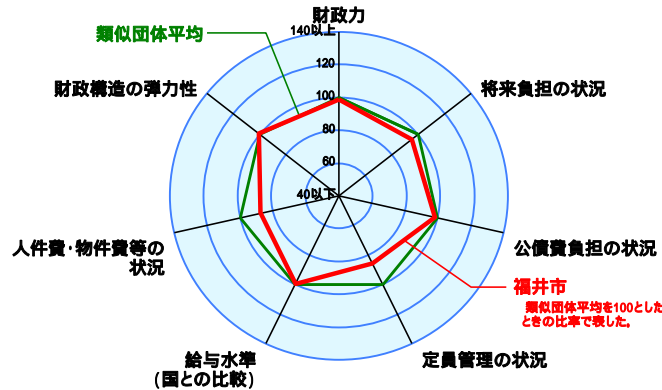


人件費、物件費及び維持補修費の合計である。ただし、人件費には事業費支弁人件費を含み、退職金は含まない。

分析欄

平成18年2月1日に、市町村合併により、旧美山町、旧越前村、旧清水町を編入した。
 [財政力指数]
 平成17年度の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、類似団体において中位である。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して、財政基盤の強化に努める。
 [経常収支比率]
 税源移譲等により伸びを示していた市税収入は、平成20年度以降、経済情勢の悪化により減収に転じているが、臨時財政対策債の発行等により経常的な歳入は増加している。歳出では、近年の大型事業の推進に伴い公債費が大きな伸びとなったほか、扶助費についても大幅な伸びとなっているが、歳入が歳出の伸びを上回っているため、結果、経常収支比率は改善されている。
 今後も、定員適正化の取り組みによる職員数の削減や、事務事業の見直しに取り組むとともに、健全財政計画に基づき、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]
 市町村合併により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、類似団体平均を毎年度上回っている。
 しかし、定員適正化の取り組みに伴い、人件費は平成20年、21年度と減少している。一方、予防接種事業の充実等に伴い物件費が伸びており、今年度の指標は悪化している。

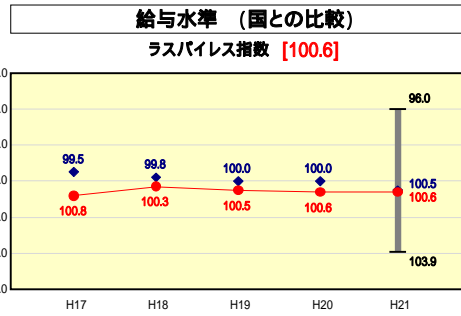
人面	口積	265,457	人(H22.3.31現在)
標準財政規模	536.17	k㎡	
歳入総額	57,481,703	千円	
歳出総額	101,178,865	千円	
実質収支	100,565,762	千円	
	351,411	千円	



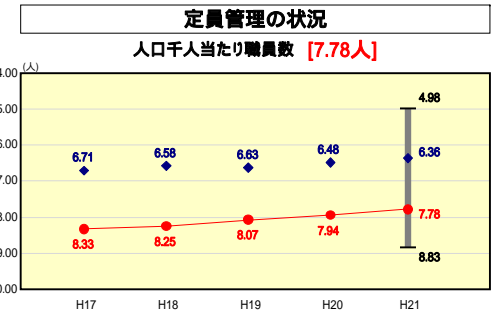
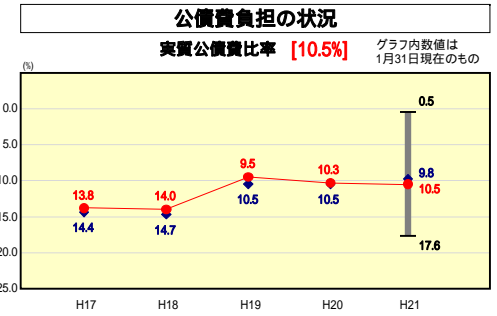
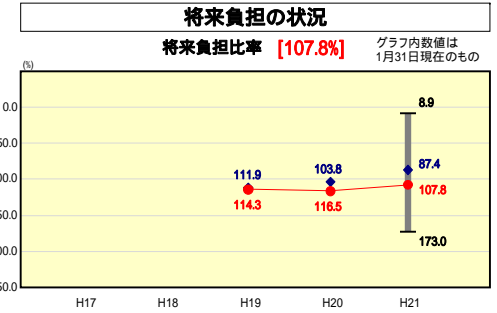
類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。

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。

充て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、充て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。



[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や公営企業債等繰入見込額が減となり、将来負担比率は改善した。
 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て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]
 実質公債費比率は類似団体において中位を保っているが、近年の土地区画整理事業をはじめとした大規模事業の財源としての市債発行に伴う元利償還金の増により、今後上昇が懸念される。
 平成18年度に、平成19年度から平成28年度までを計画期間とし、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、平成21年度には財政収支試算の見直しを基に改訂を行い、健全で持続可能な財政構造の構築に取り組んでおり、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り計画的な市債の発行に取り組む、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、100.0を若干上回る状況が続いているが、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するとともに、高齢者層の昇給抑制制度も導入したことから、平均給料額は確実に下がっており、ラスパイレス指数は、類似団体内でもほぼ平均的なものとなっている。
 平成17年度まで高齢者層の昇給抑制を行っていなかったことや、学歴、年齢、男女の別なく昇任機会を付与していることから、大卒者が低い水準であるのに対し、短大・高卒者の指数は高い水準にある。
 今後、高齢者層の定年退職や、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。
 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。現在は、22年4月1日から27年4月1日の期間に4.1%の職員を削減する「第3次定員適正化計画」に基づき、職員数の年齢構成の平準化及び類似団体の平均値を目標とした定員適正化に取り組んでいる。