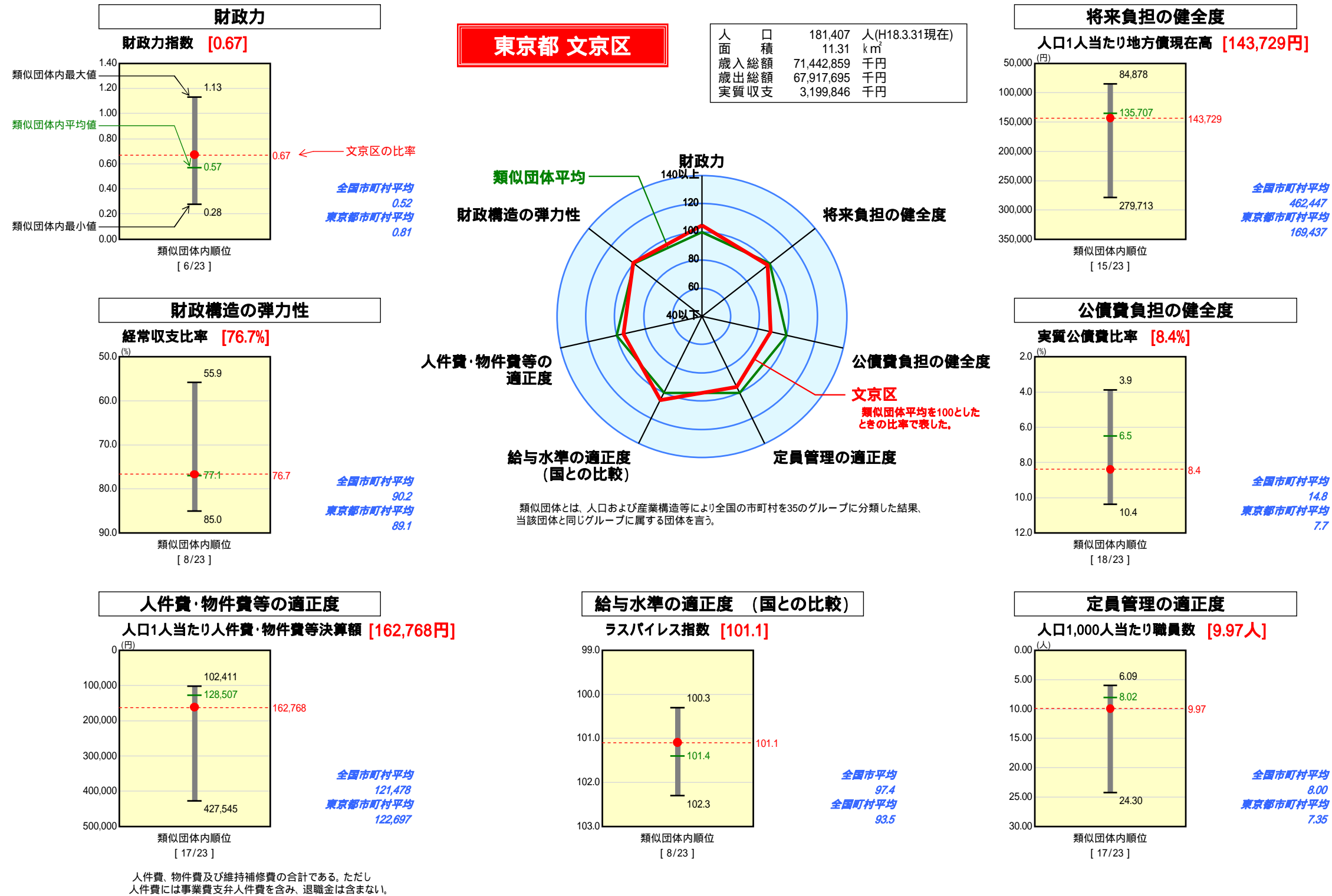


# 市町村財政比較分析表(平成17年度普通会計決算)



**分析欄**

**財政力指数** :14年度から3年間は0.01ずつ微増、17年度は0.01減となった。人口は増加傾向にあり、景気の回復基調に伴う特別区民税や特別区交付金の増があるが、19年度以降は三位一体の改革に伴う国庫補助負担金の廃止・縮小、特別区民税の減などが見込まれる。このため、行財政改革や事務事業の見直しを行い歳出削減に努め、財政の健全化を図っていく。

**経常収支比率** :17年度は、92.0%から15.3ポイント改善し、76.7%となった。70%台は、5年度以来12年ぶりであるが、これは、16年度に行った住民税減税補てん償の一括償還がなくなったことや人件費の削減などに加え、景気の回復基調に伴い、特別区民税及び特別区交付金が増となったことによる。人件費は2年連続、物件費は3年連続で削減しており、今後とも行財政改革や事務事業の見直しを不断に行うなど、義務的経費の縮減を図り、適正な経常収支比率を目指していく。

**1人当たり人件費・物件費等決算額** :類似団体平均に比べ高いのは、主に人件費が要因となっている。これは福祉系・技能系職種の数が増えていることによる。今後とも、行財政改革や事務事業の見直しを不断に行うなど、歳出削減に努め、財政の健全化を図っていく。

**1人当たり地方債現在高** :類似団体平均と比べ若干高くなっているが、1人当たり残高は毎年減少している。世代間の公平性と住民参画の視点、年度ごとの償還額の規模を勘案した上で、今後とも、計画的に起債を活用していく。

**実質公債費比率** :過去3年間の平均により算出しているため、16年度に減税補てん償30億4,500万円を一括償還した影響により、類似団体平均と比べ高くなっている。なお、元利償還額は今後減少していくため、数値は改善していくものと思われる。

**ラスパイレス指数** :長期的には減速傾向が続いている。給与制度では、18年4月から能力・業績及び職責に応じた制度へ改め、勤務実績を細かく反映する給料表の4分割化、職務級の統合、職務級間の給料表水準の重複幅の縮小、枠外昇給制度の廃止等の措置を講じた。また、19年1月より中高年齢職員の給与水準を抑制し給与カーブのフラット化をおこない、若年層との世代間配分の是正をおこなうこととした。4月よりは管理職手当の定額化や一般職員の勤務手当への成績率の反映をしていく。

**人口1,000人当たり職員数** :職員定数については、昭和60年度よりその削減に鋭意努力してきたが、類似団体と比べ、福祉系(児童指導、保育士)、技能系(調理員等)の職員数が多く、人口1,000人当たりの職員数が多くなっている。新行財政改革推進計画では、公共サービスの主体・提供方法の見直し、組織の見直し、事務の効率化や内部努力などにより、20年度までの5年間に、248人の削減を見込んでおり、さらなる組織や事務事業の見直しにより252人の削減を目指す。