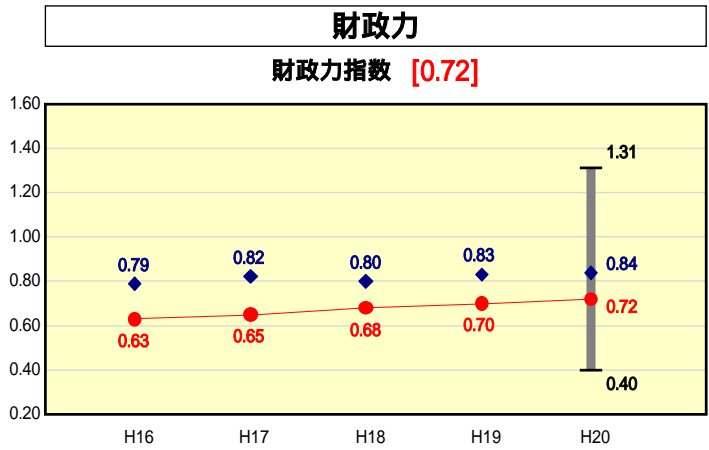
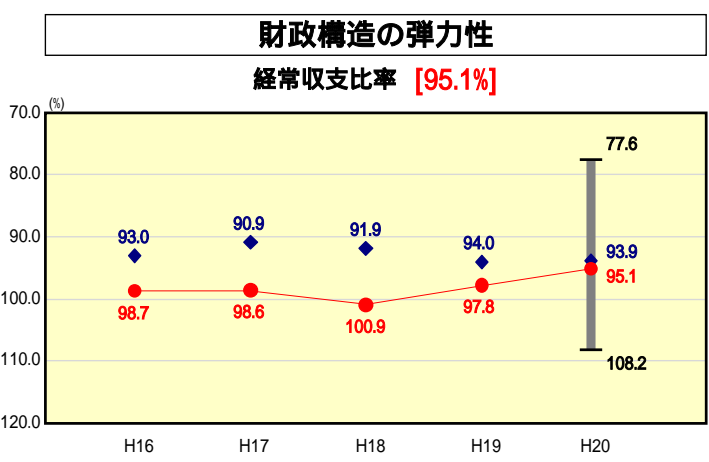


# 市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)

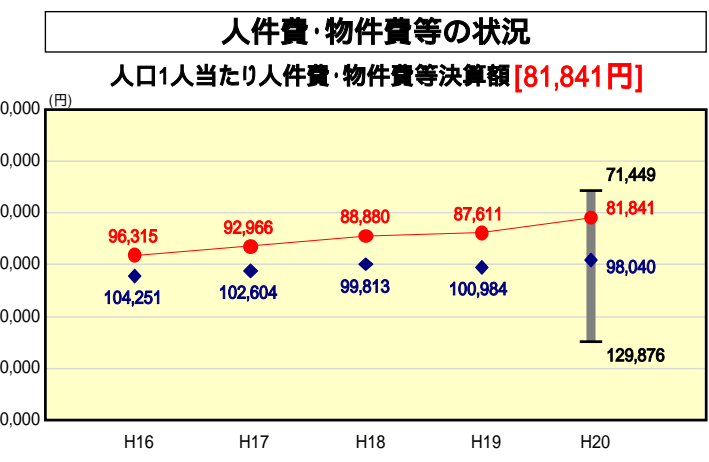


● 当該団体値  
◆ 類似団体内平均値  
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 41/56  
全国市町村平均 0.56  
福岡県市町村平均 0.53



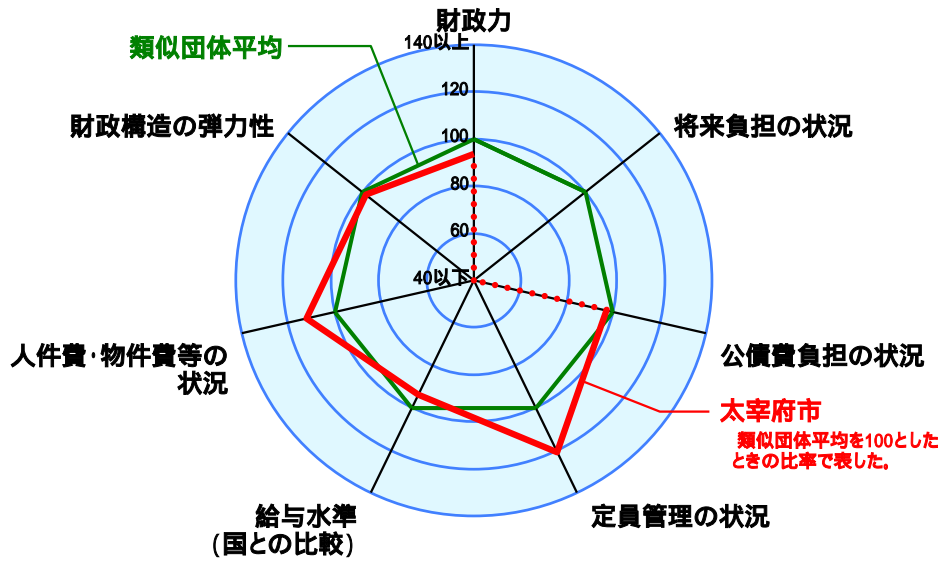
類似団体内順位 31/56  
全国市町村平均 91.8  
福岡県市町村平均 95.3



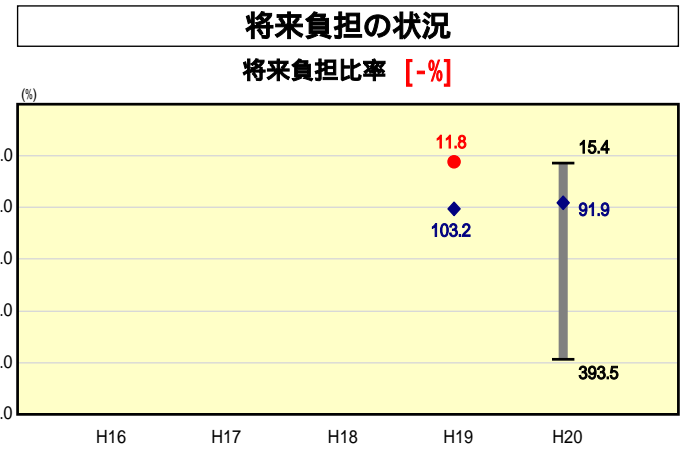
類似団体内順位 4/56  
全国市町村平均 114,142  
福岡県市町村平均 106,367

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。

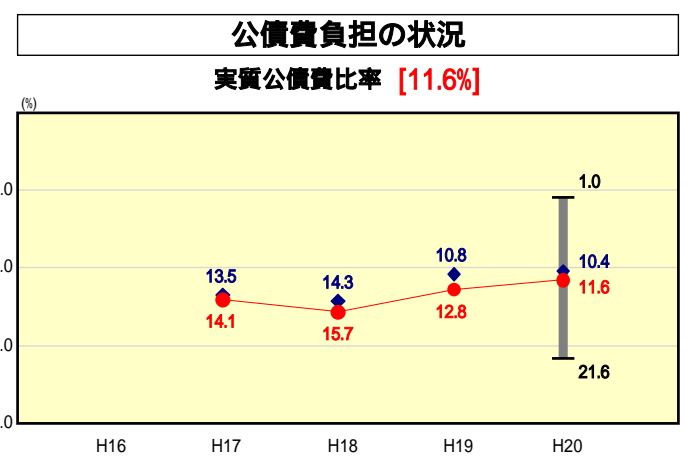
人口	68,601	人(H21.3.31現在)
面積	29.58	km <sup>2</sup>
標準財政規模	11,693,105	千円
歳入総額	19,716,669	千円
歳出総額	18,949,908	千円
実質収支	697,335	千円



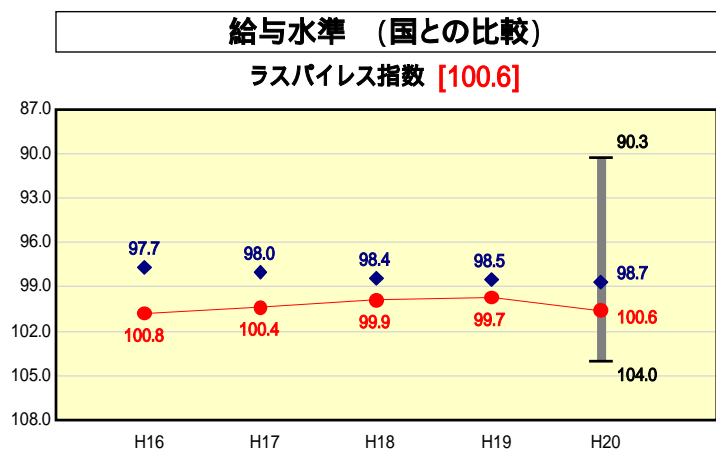
類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。  
平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出してない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。



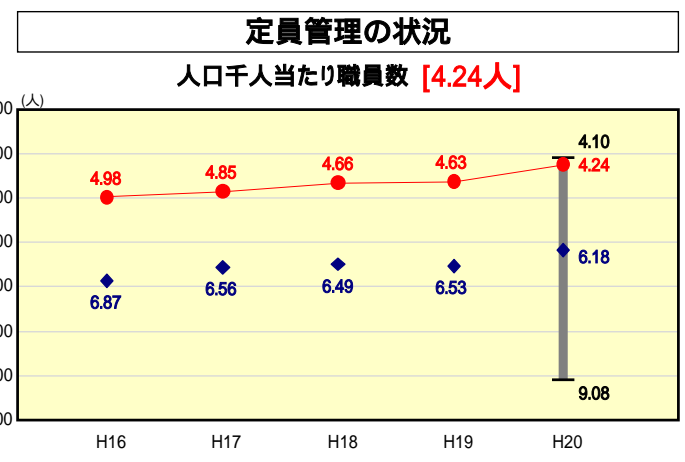
類似団体内順位 -/-  
全国市町村平均 100.9  
福岡県市町村平均 137.5



類似団体内順位 36/56  
全国市町村平均 11.8  
福岡県市町村平均 12.9



類似団体内順位 44/56  
全国市平均 98.4  
全国町村平均 94.6



類似団体内順位 2/56  
全国市町村平均 7.46  
福岡県市町村平均 6.22

## 分析欄

【財政力指数】: 数年来上昇傾向(3年間で0.07ポイントの上昇)にあるが、大型事業所等に乏しい本市は、個人による税収の占める割合が大きいことから、類似団体平均を下回っている。今後も歳入増加対策の検討により更なる財政基盤の強化に努める。

【経常収支比率】: 退職者による人件費の減、繰上償還の実施による公債費の減等による経常経費削減の結果、対前年比 2.7ポイントを達成し、2年連続して改善することができたが、扶助費などの社会保障経費の増などから、依然として高い比率で推移している。現在取り組んでいる行政評価と連動した予算編成において更なる経常経費の削減を図る。

【人口1人当たり人件費・物件費等決算額】: 退職者増と職員数抑制により、類似団体平均を大きく下回っている(本市の人口1人当たりに係る人件費の決算額は、類似団体平均より2割以上低い決算額で推移)。物件費においては、事務事業評価導入により、特に需用費、役務費、備品購入費等において人口1人あたり決算額が類似団体平均より大きく下回っており、人件費抑制による委託料の増加を考慮しても物件費全体としては類似団体平均より低くなる要因となっている。今後も内部経費の見直し等により、物件費削減に努める。

【ラスパイレス指数】: 類似団体平均を上回る100.6となっている。高齢層職員の増加、新規採用職員の抑制により職員構成のバランスが悪くなり、給与水準を高める結果となっている。今後は、人事評価制度を平成22年度には管理職に、平成23年度には全職員に導入し、能力評価及び業績評価の結果を昇任・昇給に反映させていく。

【将来負担比率】: 繰上償還による地方債現在高、公営企業債繰入見込額の減少により、将来負担額が充当可能財源等を大きく下回ったため、比率は「-」に転じた。第三セクター等への債務保証は平成19年度で修了し、一方で充当可能基金が今後積み増しにより増加の予定であることから、今後も当分の間は比率が上昇に転ずることはないものと考えられる。

【実質公債費比率】: 類似団体平均より上回っているものの、対前年比 1.2ポイントとなり、2年連続で改善している。本市の償還額は関係一部事務組合を含め、平成19年度をピークに減少に転じている。また、新規発行額に上限を設けていることや、基盤整備事業が終息しつつあることから、今後も比率は低下するものと見込んでいる。

【人口千人当たり職員数】: 過去からの新規採用抑制政策により、類似団体平均を大きく下回っている。集中改革プランに基づき、組織の統廃合、定年退職者の不補充等により職員数の削減に図った結果、平成22年度までの目標値6.9%(26人)削減のところ、平成20年度までに8.2%(31人)削減した。今後、団塊世代の大量退職も迎える中、更なる効率化の促進により、職員数の削減や各種手当の見直しに努める。