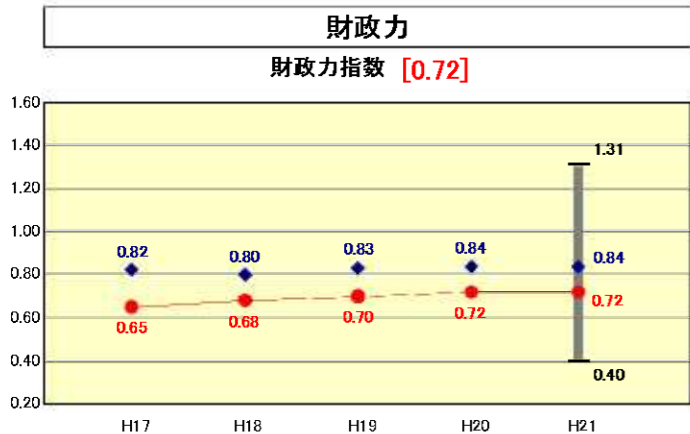


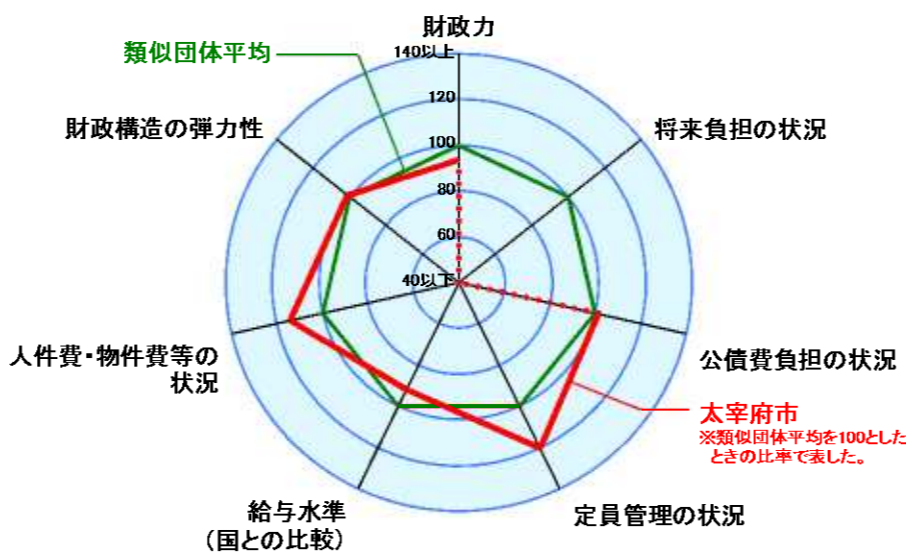
市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

人面標準	積入総額	69,297	人(H22.3.31現在)
歳入総額	21,531,708	千円	
歳出総額	20,495,463	千円	
実質収支	896,981	千円	
面積	29.58	km ²	
標準財政規模	11,790,622	千円	

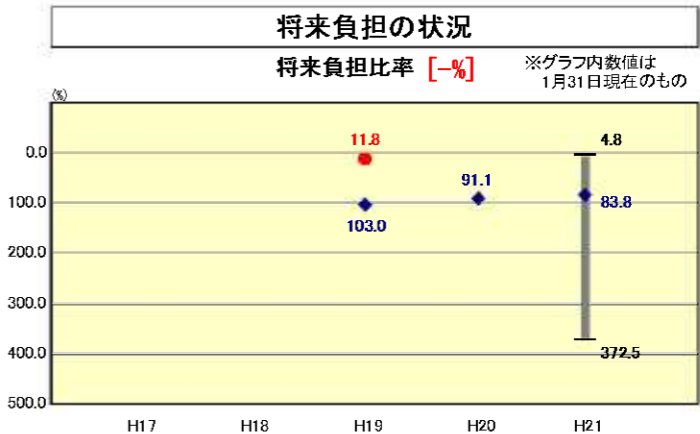
● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
T 類似団体内の最大値及び最小値



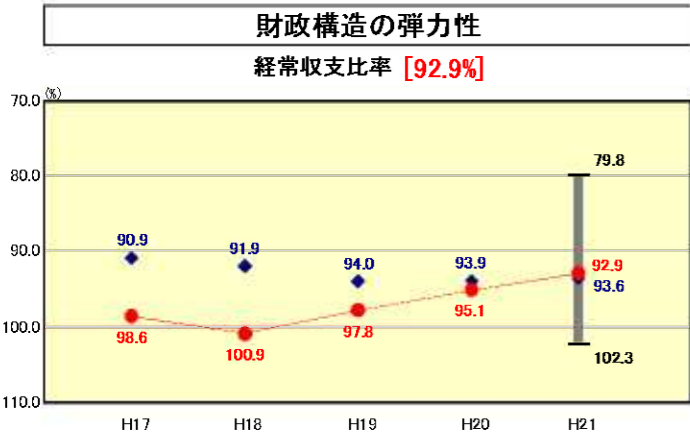
類似団体内順位 42/55
全国市町村平均 0.55
福岡県市町村平均 0.55



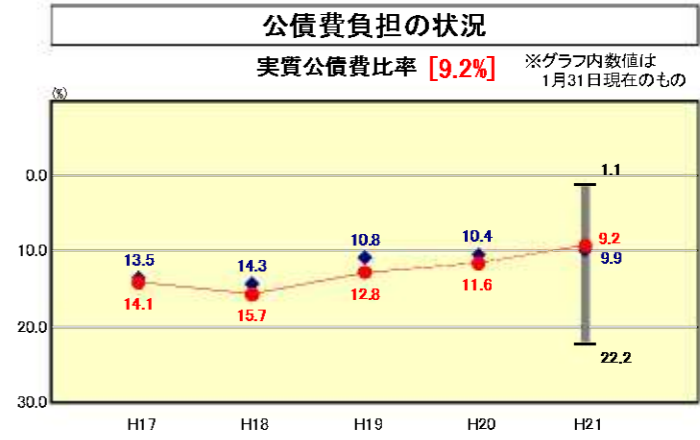
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。



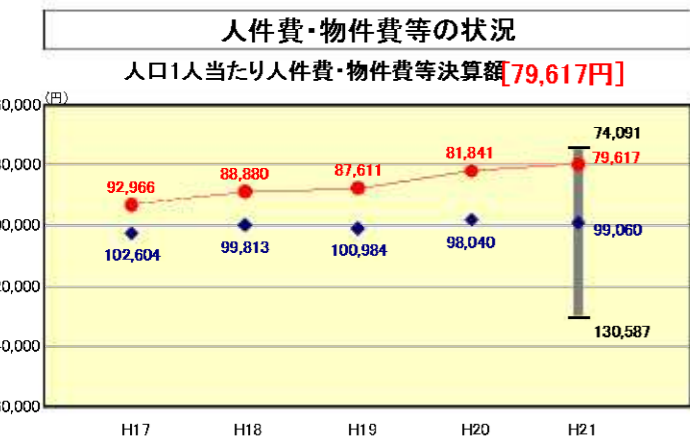
類似団体内順位 1/55
全国市町村平均 92.8
福岡県市町村平均 128.3



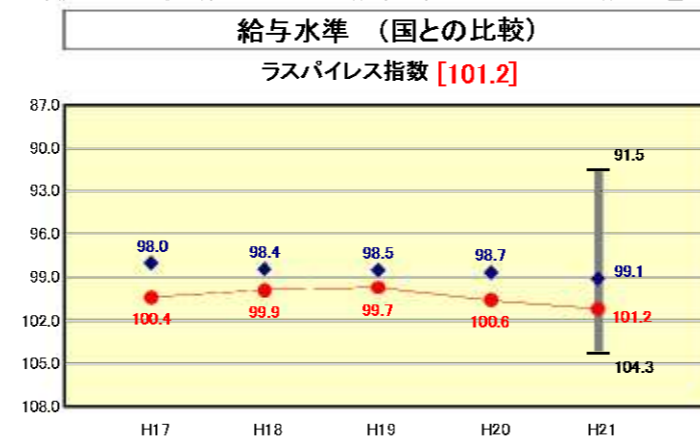
類似団体内順位 23/55
全国市町村平均 91.8
福岡県市町村平均 94.8



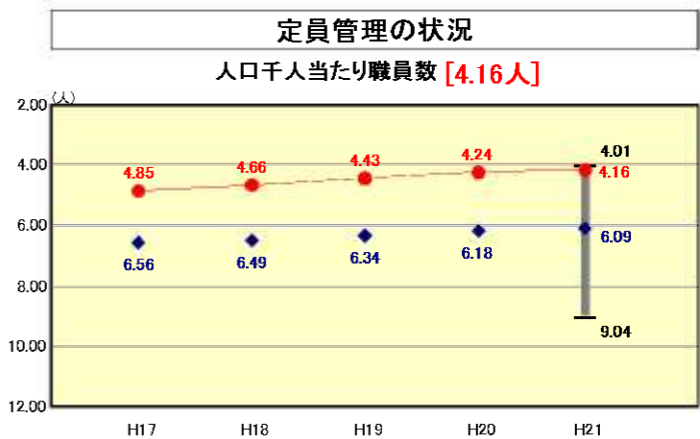
類似団体内順位 26/55
全国市町村平均 11.2
福岡県市町村平均 12.8



類似団体内順位 3/55
全国市町村平均 115,856
福岡県市町村平均 108,927



類似団体内順位 45/55
全国市町村平均 98.8
全国町村平均 95.1



類似団体内順位 2/55
全国市町村平均 7.33
福岡県市町村平均 6.12

※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

【財政力指数】:ここ数年上昇傾向(3年間で0.04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。既に歳入増対策の一つとして法定外普通税である「歴史と文化の環境税」の徴収を行っているところであるが、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▲2.2ポイントを達成し、3年連続して改善することができ、類似団体平均を下回ることができた。しかしながら扶助費などの社会保障経費の増などから、今後高い比率で推移することも予測されるため、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101.2となっている。高齢層職員の増加や新規採用職員の抑制による職員全体の平均年齢の上昇が、給与水準を高める結果となった。今後、職員の能力・業績の適正な評価に基づく人事評価制度を構築した上で、よりいっそうの給与適正化に努める。

【将来負担比率】:繰上償還による地方債現在高、公営企業債繰上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年度で終了し、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】:対前年比▲2.4ポイントとなり、2年連続で改善し、類似団体平均を下回ることができた。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、一定の基盤整備事業の終息に伴い、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】:集中改革プランに基づき、組織の統廃合による機構改革や定年退職者の不補充等により職員数の削減を図ってきた結果、平成22年度までの目標値△6.9%(△26人)に対し、平成21年度において△10.1%(△38人)の数値を達成した。今後においても、団塊世代の大量退職が見込まれる中、更なる業務の効率化を促進するとともに、職員数の適正化に努める。