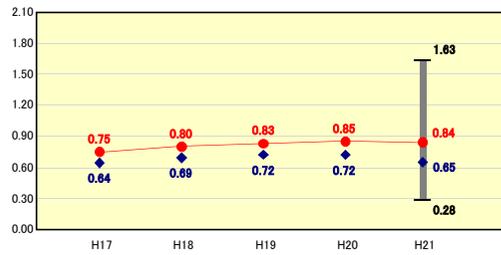


# 市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

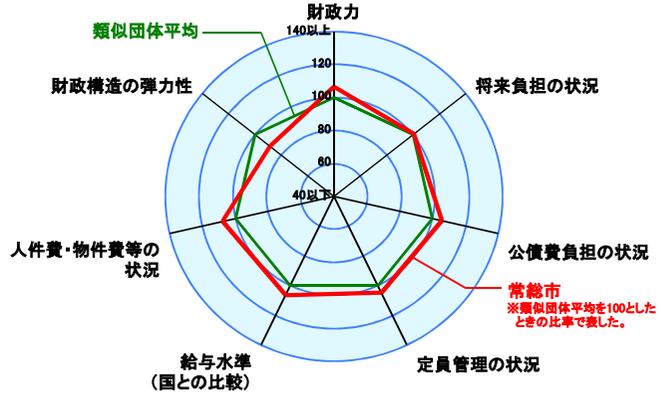
## 財政力 財政力指数 [0.84]



● 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

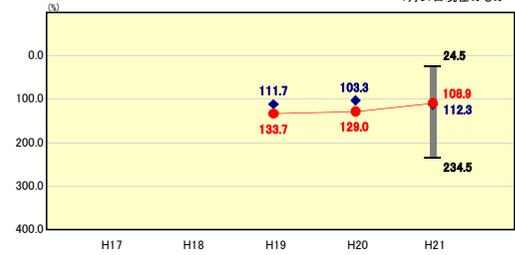
類似団体内順位 9/49  
全国市町村平均 0.85  
茨城県市町村平均 0.79

人面	口積	63,696	人(H22.3.31現在)
標準	財政規模	123.52	km <sup>2</sup>
歳入	総額	14,518,854	千円
歳出	総額	23,837,461	千円
実収	支	23,103,710	千円
		440,401	千円



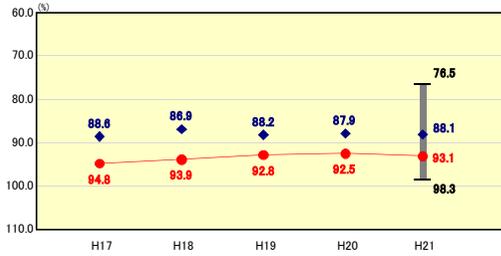
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。  
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。

## 将来負担の状況 将来負担比率 [108.9%]



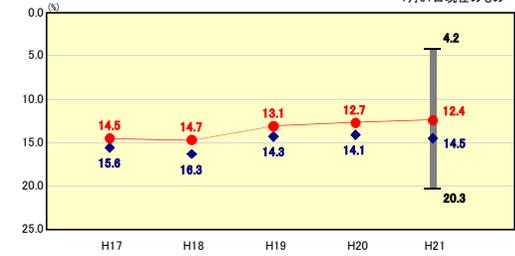
類似団体内順位 22/49  
全国市町村平均 92.8  
茨城県市町村平均 86.6

## 財政構造の弾力性 経常収支比率 [93.1%]



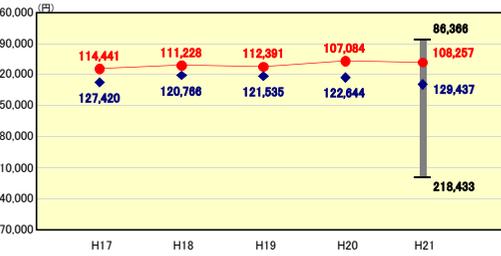
類似団体内順位 44/49  
全国市町村平均 91.8  
茨城県市町村平均 89.5

## 公債費負担の状況 実質公債費比率 [12.4%]



類似団体内順位 12/49  
全国市町村平均 11.2  
茨城県市町村平均 12.0

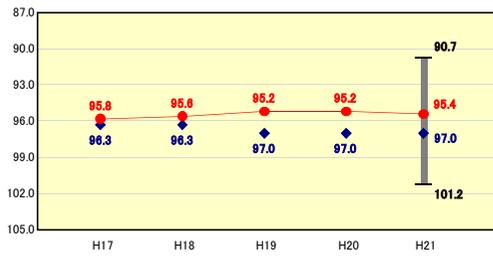
## 人件費・物件費等の状況 人口1人当たり人件費・物件費等決算額 [8,257円]



類似団体内順位 11/49  
全国市町村平均 115,856  
茨城県市町村平均 108,115

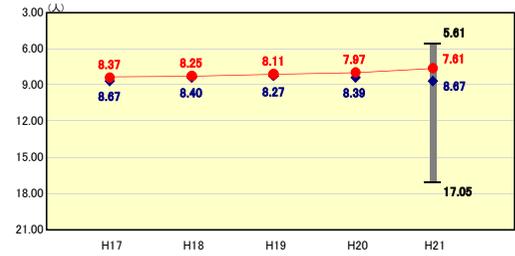
※人件費、物件費及び維持補修費の合計である。ただし、人件費には事業費支弁人件費を含み、退職金は含まない。

## 給与水準 (国との比較) ラスパイレス指数 [95.4]



類似団体内順位 13/49  
全国市平均 98.8  
全国町村平均 95.1

## 定員管理の状況 人口千人当たり職員数 [7.61人]



類似団体内順位 18/49  
全国市町村平均 7.33  
茨城県市町村平均 7.20

### 分析欄

**【財政力指数】**  
法人税割の減少により昨年度より0.1ポイント減の0.84となっているが、県内市町村平均値及び類似団体内平均値とも上回っている状態である。今後も、さらなる財源の確保に向け、徴税体制の強化を図り、また、適正な使用料・手数料の設定や土地の売却等を積極的に推進し、財政基盤の強化に努めていく。

**【経常収支比率】**  
扶助費が昨年度より1.0ポイント増であり、類似団体平均も0.7ポイント上回っている。主な要因は補助対象分の生活保護費などの増であるが、今後は扶助費の抑制策として単独扶助費の見直しを図りたい。人件費も依然として類似団体平均を2.3ポイント上回っており、「常総市行政改革集中改革プラン」に沿った退職者不補充等による新規採用の抑制により、定員を管理し、財政構造の硬直化を防ぎたい。

**【人口1人当たり人件費・物件費等決算額】**  
類似団体平均と比較して人件費・物件費等の決算額は21,180円小さくなっている。人件費については、「常総市行政改革集中改革プラン」に沿った退職者不補充等による新規採用の抑制により、定員管理を図ってきた効果であり、物件費については、ごみ処理や消防業務を一部事務組合で実施していることによるほか、OA機器のリース料を減少させたためである。さらに特別職給料月額10%削減、管理職手当10%削減を実施しており、今後は民間委託の推進も図っていく。

**【ラスパイレス指数】**  
類似団体平均に比べて1.6ポイント低い値である。特別職給料の月額10%カットや管理職手当の10%カットを実施している。現在、人事評価システムの平成23年度本格導入に向けた試行段階であるため、当市は査定昇給を行っていない。そのため普通昇給が3号となっており、査定昇給を実施している国の制度とは異なっている点も指数が低くなっている要因である。また、通勤手当や特殊勤務手当の見直しの検討により給与の適正化を図っていく。

**【将来負担比率】**  
類似団体平均に比べて3.4ポイント低い値であり、また昨年度と比較して20.1ポイント減である。主な要因としては、「常総市行政改革集中改革プラン」に沿った定員管理を推進していることによる退職手当負担見込額が246,000千円減したことがあげられる。また、充当可能特定財源の増が要因である。

今後は、公的資金補償金免除繰上償還の積極的活用により、一般会計及び公営企業会計における地方債残高を削減、退職者不補充による職員数の削減や一部事務組合の一元化による負担額の削減、合併特別債の有効活用による基準財政需要額算入見込額の増加等により、さらに将来負担比率が低下するよう努力していく。

**【実質公債費比率】**  
過去からの起債抑制策により実質公債費比率は、類似団体平均を2.1ポイント下回っている。平成19年度より実施している公的資金補償金免除繰上償還(3年間で169百万円)等を引き続き活用するとともに、一般入札制度の活用拡大や電子入札の導入などの公共事業のコスト縮減等を図り、公債費の縮減に努めていく。

**【人口千人当たり職員数】**  
過去からの新規採用者の抑制策により類似団体平均を1.06人下回っている。職員数については、「常総市行政改革集中改革プラン」において、退職者不補充等により平成18年度を基準として5年後の平成22年度(当初)までに8.1%、50人の純減を目標として取り組んでいる。