

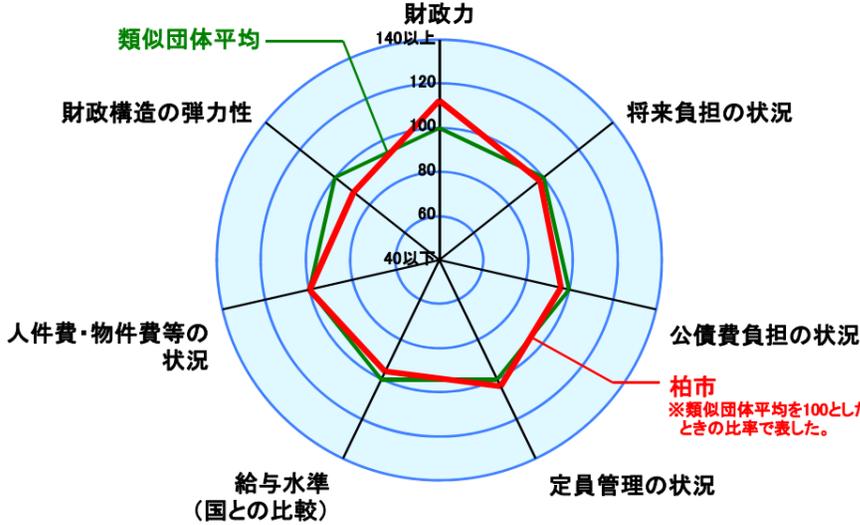
# 市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)



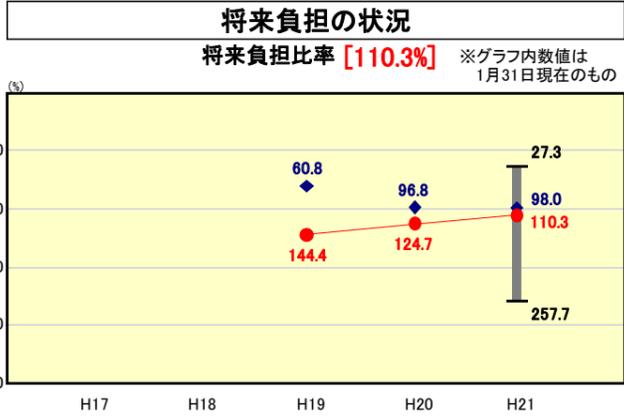
● 当該団体値  
◆ 類似団体内平均値  
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 8/41  
全国市町村平均 0.55  
千葉県市町村平均 0.80

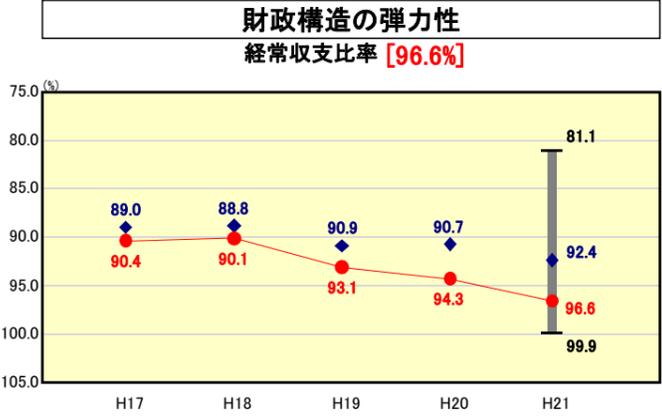
人口	394,188	人(H22.3.31現在)
面積	114.90	km <sup>2</sup>
標準財政規模	69,641,921	千円
歳入総額	118,260,538	千円
歳出総額	112,792,582	千円
実質収支	4,819,769	千円



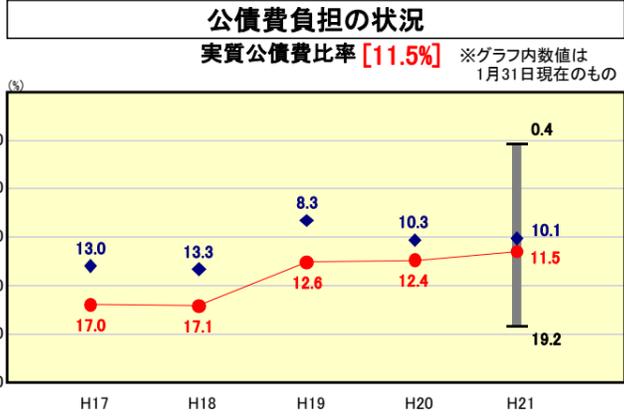
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。  
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。



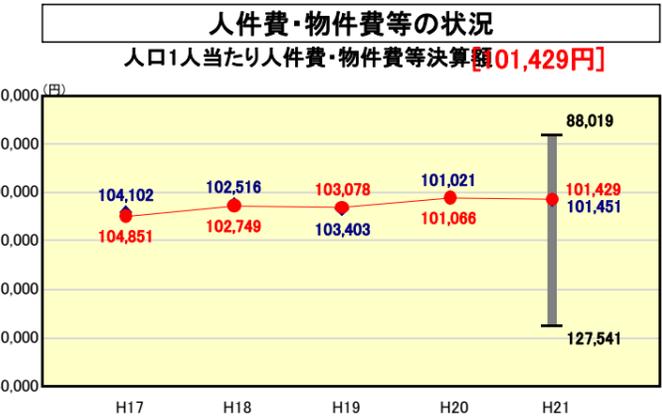
類似団体内順位 24/41  
全国市町村平均 92.8  
千葉県市町村平均 99.5



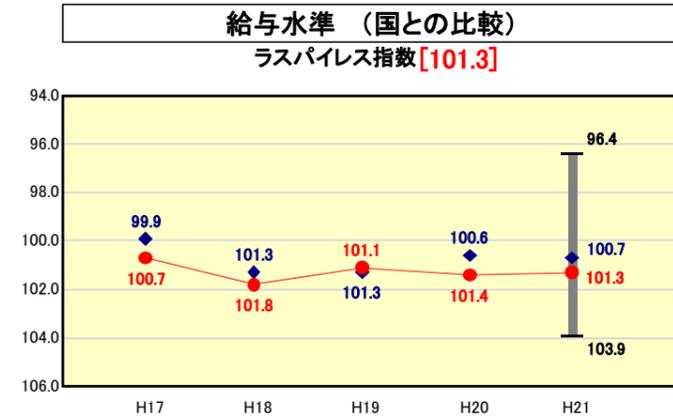
類似団体内順位 34/41  
全国市町村平均 91.8  
千葉県市町村平均 92.4



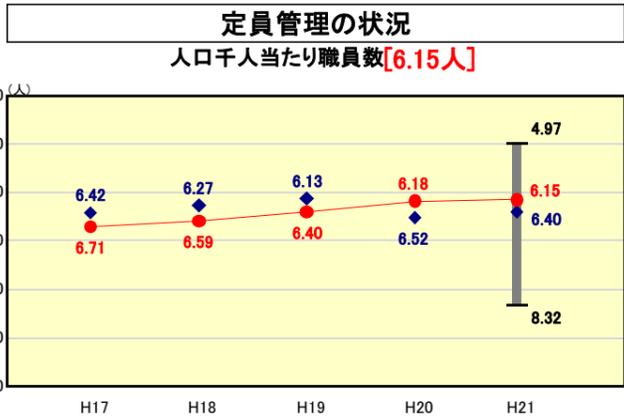
類似団体内順位 23/41  
全国市町村平均 11.2  
千葉県市町村平均 10.7



類似団体内順位 22/41  
全国市町村平均 115,856  
千葉県市町村平均 109,126



類似団体内順位 24/41  
全国市平均 98.8  
全国町村平均 95.1



類似団体内順位 16/41  
全国市町村平均 7.33  
千葉県市町村平均 6.90

※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:** 景気の悪化に伴い法人市民税割が大幅な減となったことが影響し、指数は1.016となり対前年度比で0.011ポイントの低下となった。その他、株式等譲渡所得割交付金、自動車取得税交付金などの基準財政収入額も減収となったことが指数低下の要因となっている。

**経常収支比率:** 扶助費や経常的繰出金等が大きく伸びた一方で、市税をはじめ地方譲与税、各種交付金が減収となったことで、比率が96.6%となり対前年度比で2.3ポイントの上昇となった。今後は、第四次行政改革大綱で掲げた平成27年度決算での目標値95%の達成を図るため、人件費や社会保障費の継続的な見直しを行うとともに、企業誘致や受益者負担の適正化に取り組む。

**人口1人当たり人件費・物件費等決算額:** 類似団体平均とほぼ同水準の結果となっているが、人件費については、職員数や給与水準の適正化などにより総額の抑制に努め、物件費等については、指定管理者制度・長期責任委託・長期継続契約など民間活力を導入し、事業コストの抑制に努める。

**ラスパイレズ指数:** 平成19年4月に給与水準の適正化及び職務職責に応じた給与体系への転換を図るため給与構造改革を実施したが、国より1年遅れて実施したため国家公務員や類似団体を若干上回る水準となっている。今後においても、近年実施してきた定員適正化及び諸手当の見直しを継続し、給与の総額及び水準の適正化に努める。

**将来負担比率:** 平成20年度に比べ14.4ポイント改善し、類似団体の平均より12.3ポイント高い110.3%となっている。改善した要因としては、買戻しによる土地開発公社負債額の減少や、将来負担額に充当可能な都市計画税の増加などが挙げられる。今後も、地方債の新規借入額を元金償還額以内とするなど、地方債残高の縮減に取組み、平成27年度決算において将来負担比率を85%以内に抑制することを目標とする。

**実質公債費比率:** 平成20年度に比べ0.9ポイント改善し、類似団体の平均より1.4ポイント高い11.5%となっている。改善した要因としては、事業実施に当たり特定財源を活用したことにより、公債費に準ずる債務負担行為額(一般財源ベース)が減少したことなどが挙げられる。今後も、地方債の新規借入額を元金償還額以内とするなど公債費の縮減に取組み、実質公債費比率の抑制に努める。

**人口千人当たり職員数:** 大量退職期のピークを迎え、年齢構成の是正とあわせて、組織の新陳代謝と職層構造の改善及び計画的な人材育成を進めるとともに、公共サービスの水準確保のための必要数を確保した結果、類似団体の平均との差が△0.34から△0.25ポイントとなった。引き続き、事業のあり方の見直しや民間の活用、多様な主体との連携の検討などを進めることで、組織の改編やメリハリをつけた定員配分を行い、全体の適正化、抑制を図っていく。