

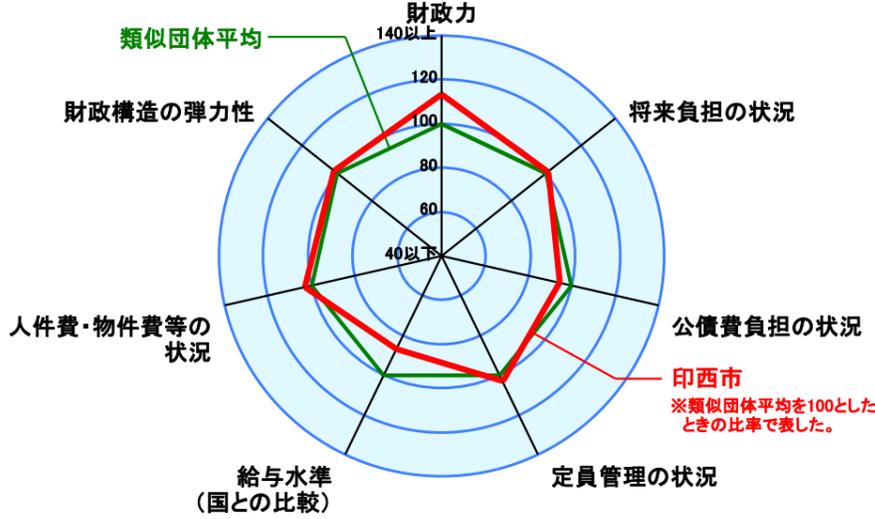
市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)



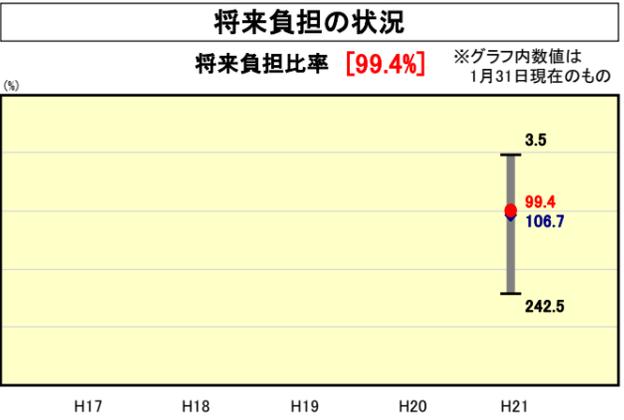
● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 9/128
全国市町村平均 0.55
千葉県市町村平均 0.80

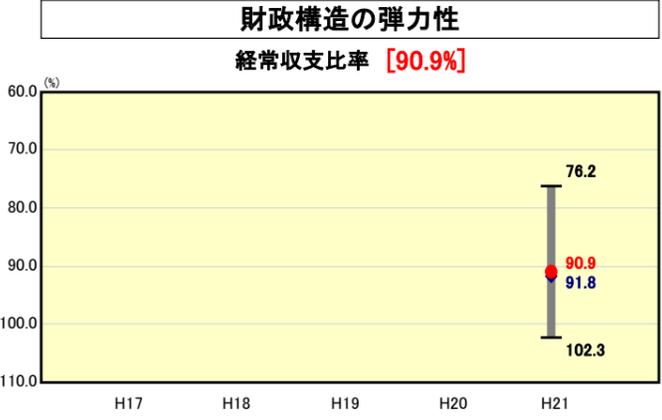
人口	87,957	人(H22.3.31現在)
面積	123.80	km ²
標準財政規模	19,273,771	千円
歳入総額	34,518,806	千円
歳出総額	31,135,891	千円
実質収支	2,682,529	千円



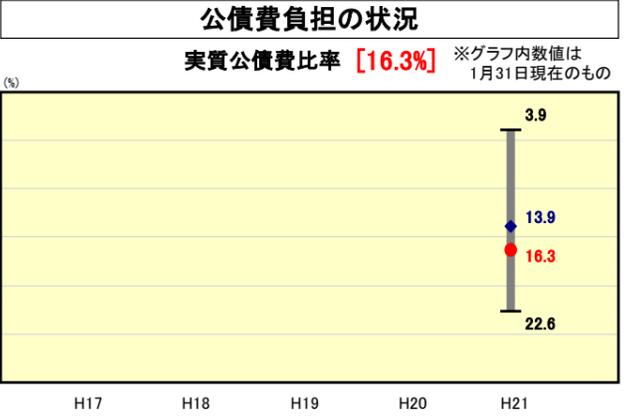
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。



類似団体内順位 65/128
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 50/128
全国市町村平均 91.8
千葉県市町村平均 92.4



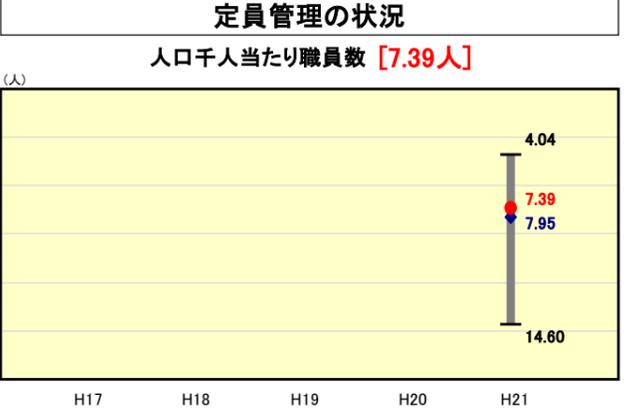
類似団体内順位 96/128
全国市町村平均 11.2
千葉県市町村平均 10.7



類似団体内順位 54/128
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 117/128
全国市平均 98.8
全国町村平均 95.1



類似団体内順位 55/128
全国市町村平均 7.33
千葉県市町村平均 6.90

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

分析欄

◎財政力指数
本市は平成22年3月23日に1市2村が合併した結果、財政力指数は合併前より0.15下回る事となったが、依然、各平均値を上回ることができた。今後は、職員数の適正化による人員費の削減及び組織の合理化を更に推進するとともに、普通建設事業費の抑制など、歳出全般の見直しを図り、併せて市税徴収強化を中心に財政基盤の安定に努め、自主・自立可能な財政運営を目指す。

◎経常収支比率
合併前との比較で1.2%下回り、硬直化が進んだ。区域内に千葉ニュータウンを抱えることから、人口急増に対応した公共施設等整備に充てた公債費負担が依然重くのかかっている。引き続き全ての事務事業の見直しを行い、経常経費削減に取り組む。

◎人口1人当たり人員費・物件費等決算額
人員費については、合併に伴う一時的な増加傾向が見られるものの、新たに策定した定員管理計画(平成22年度～26年度)に基づき、新規採用者数を退職者数の概ね1/2に抑制し、今後5年間の平準化を図る。また、千葉ニュータウン事業関連の公共施設老朽化に伴い、維持補修費が集中的に計上を見込まれることから、歳出事業の精査・削減に取り組む。

◎ラスパイレス指数
ラスパイレス指数については、国と同じ昇給抑制措置を行っておらず、年齢構成上も高齢層の職の割合が高く、一時的に数値を押し上げている。定員管理及び給与水準の適正化に努めていく。

◎将来負担比率
依然、千葉ニュータウン事業関連の公共施設整備に要した公債費や、債務負担行為の設定による立替償還金が多額であるものの、年次進行に伴いその額は減少していること、また、負担を埋め合わせる財政調整基金やその他特定目的基金等の充当可能基金、充当可能特定歳入(都市計画税)、及び基準財政需要額算入見込額が多いことから、改善傾向が見られる。今後も新たな借入れを抑制し、公債費等の義務的経費削減を中心とする行財政改革を推進し、後世への負担軽減に努める。

◎実質公債費比率
千葉ニュータウン事業関連の公共施設整備に要した公債費、債務負担行為設定による立替償還金、及び広域でごみ・し尿処理、消防事務等を行う一部事務組合が起債した公債費負担が依然重く、高い数値を示しているが、中長期的観点から行った繰上償還等により、徐々に改善が見られている。今後も起債の新規発行を極力抑制し、世代間負担に配慮した財政運営に努める。

◎人口千人当たり職員数
合併前の1市2村の定員適正化計画の進捗により、類似団体平均を0.56人下回るものの、定員管理計画上の試算では総数660人(合併時点737人、約10%の削減)を目標としており、計画期間中(平成22年度～26年度)の新規採用者数を、退職者数の概ね1/2に抑えることで、目標達成を図る。また、現状で職員の年齢構成に不均衡があるため、将来に中間世代の空洞化等の問題が生じないように、事務事業の見直しを行うと共に、人材育成や民間活力の導入を進める。