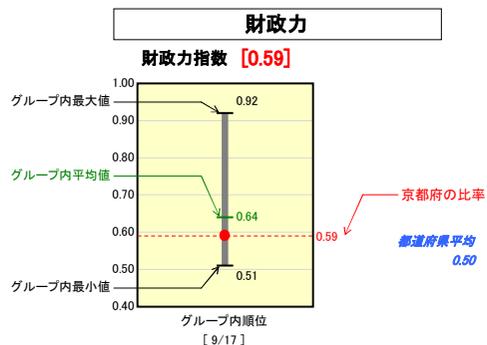
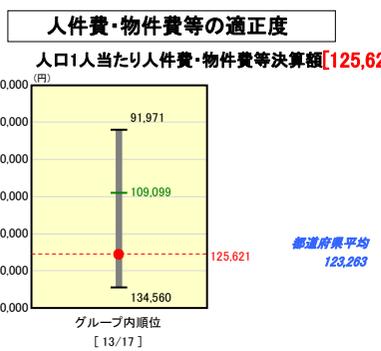
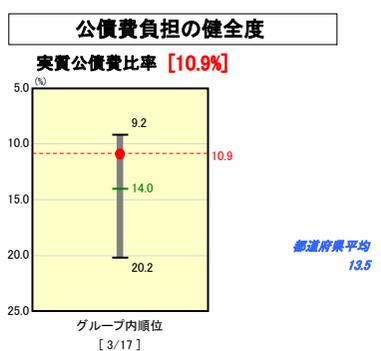
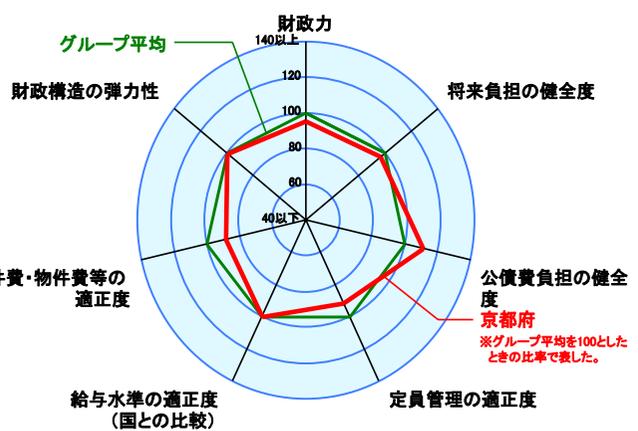
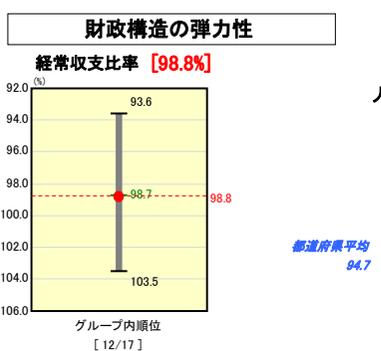
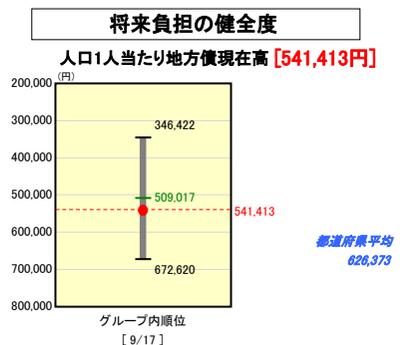


都道府県財政比較分析表(平成19年度普通会計決算)

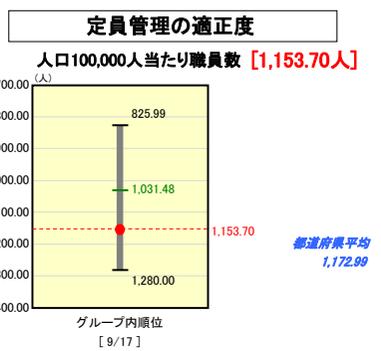
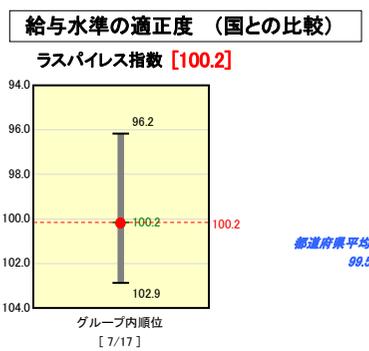


京都府

I グループ
(財政力指数 0.500以上1.000未満)



給与水準の適正度 (国との比較)
※グループとは、道府県を財政力指数の高低によって4つに分類したものである。
※ラスパイレズ指数及び人口100,000人当たり職員数については、平成19年地方公務員給与実態調査に基づくものである。



※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：
平成19年度の府税徴収率は過去最高となった昨年度と同水準となったが、自主財源の更なる充実のため、市町村との徴収等の共同化をはじめとする徴収率の向上対策、産業政策・中小企業支援の推進等による税源涵養等を強力に推進する。

○経常収支比率、人口1人当たり人件費・物件費等決算額：
法令で定数が定められる教職員及び警察の職員数が全体の4分の3を占めることにより経常的経費の割合が高くなる構造にある。今後更に、給与費プログラム(平成17年度策定)に基づき、給与構造改革の推進、内部管理部門をはじめとする事務職員定数の削減等により経常的経費の圧縮に努める。

○実質公債費比率、人口1人当たり地方債現在高：
公共事業をはじめとする投資的経費の重点化、交付税措置のある起債の活用等により、実質公債費比率は全国的に上位に位置している。今後も、公債費プログラム(平成17年度策定)に基づき、公債費の適正な管理を進める。

○ラスパイレズ指数：
18年度から給与費プログラムによる総人件費抑制(18~22年度の5年間で人件費を約12.5%削減)に取り組んでおり、給与構造改革による給与水準の引下げ(7%)や職務・職責に応じた適切な給与処遇、民間視点に立った諸手当の見直しを進めているところである。加えて、19年度から給与カット(管理職員2%、技能労務職員5%)を実施し、さらなる人件費の抑制に努めており、極めて厳しい財政環境の下、引き続き給与費プログラムの目標達成に向けた取り組みを進めていく。

○人口100,000人当たり職員数：
従来から定数の適正化に努め(行政改革大綱を策定した平成7年度以降、平成19年度までに2,406人削減)、類似団体の中でほぼ中位となっている。また、給与費プログラムでは、組織改革・業務改革と併せた適切な定数管理により、平成22年度までに事務部門の職員定数を約17%削減することとしている。今後も、給与費プログラムに基づいて、簡素で効率的な府庁組織づくりを進めていく。