

# 都道府県財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)

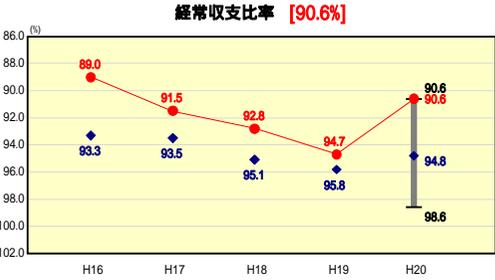
## 財政力



● 当該団体値  
◆ グループ内平均値  
T グループ内の最大値及び最小値

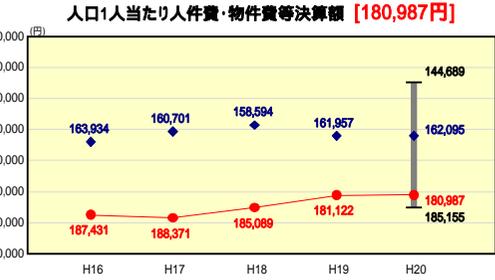
グループ内順位 3/5  
都道府県平均 0.52

## 財政構造の弾力性



グループ内順位 1/5  
都道府県平均 93.9

## 人件費・物件費等の状況

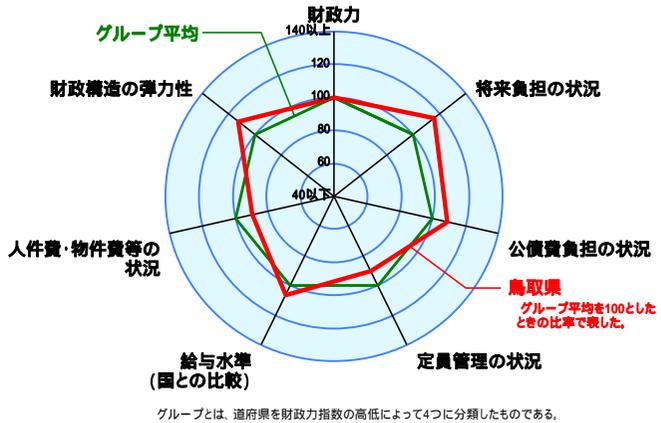


グループ内順位 4/5  
都道府県平均 120,480

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。

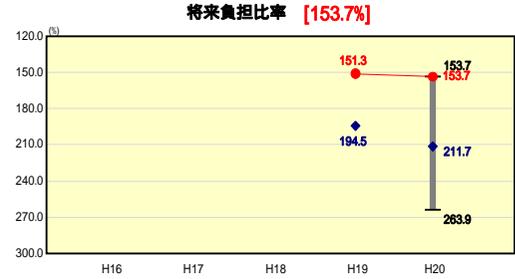
## グループ

(財政力指数 0.300未満)



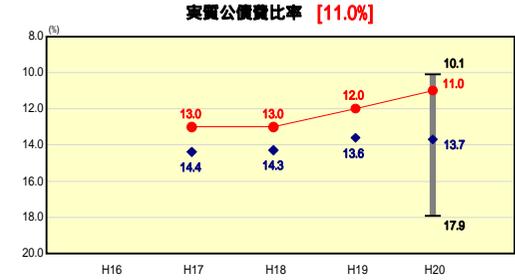
グループとは、道府県を財政力指数の高低によって4つに分類したものである。

## 将来負担の状況



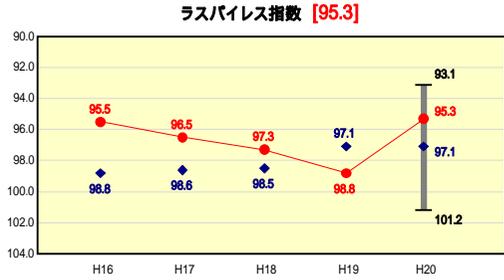
グループ内順位 1/5  
都道府県平均 219.3

## 公債費負担の状況



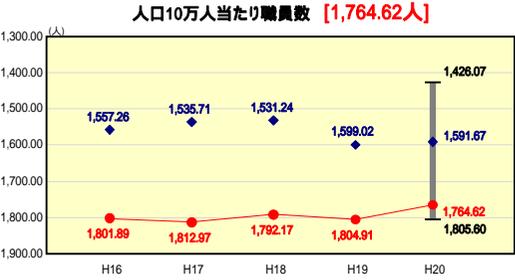
グループ内順位 2/5  
都道府県平均 12.8

## 給与水準 (国との比較)



グループ内順位 2/5  
都道府県平均 98.7

## 定員管理の状況



グループ内順位 4/5  
都道府県平均 1,147.42

### 分析欄

給与水準の適正度(ラスパイレズ指数)については、本県では時限的、特例的ないわゆる「給与カット」は現在行っていないが、「わたり」の廃止や諸手当の適正化など県独自に給与制度自体の見直しを行い、あわせて民間の水準を考慮した給与改定を行うことにより、恒常的に給与カットと同等以上の人件費削減効果が見込まれるところであり、本年も「わたり」廃止に伴う職員の給料の切替(職務の級の引下げ)、県内民間の水準を反映した給与改定(3.5%、ただし、主事・技師級の職員は除く。)等により、前年度よりも指数が低下した。また、集中改革プランにより、「警察および病院局を除く全職員を対象に、平成19年度に比した平成23年度(当初)の職員定数を最低限5%以上削減する。(なお、学校職員については、児童生徒の自然減などにより4.6%の減を見込む。)」ことを目標に定数削減の取組みを行っているところであり、引き続き給与の適正化に努めていく。

経常収支比率については、「給与の適正化を進めていること」、「公共事業の必要性を精査することにより、結果として起債発行、ひいては公債費(起債の償還)を必要最小限に留めることができていること」などから、歳出面では経常収支比率の上昇を抑制する方向にある。平成20年度は人件費の減、公債費の償還ピークを当面経過したことによる減等により、経常収支比率は一時的に減少したが、長期的に見ると税源移譲による歳入面での影響(歳入減)が大きく、結果として上昇傾向にある。

人口1人当たり人件費・物件費等決算額及び人口10万人当たり職員数については、それぞれ規模のメリットが大きく反映される指標であり、人口最少の鳥取県においては、類似団体の中でも低い評価となる傾向がある。

また、県債を財源とした事業実施において、交付税措置のある起債を有効活用してきたこと、平成10年度に銀行等引受債の償還ベースを10年から20年に変更したことによる公債費の中長期的な平準化等により、実質公債費比率は相対的に高い健全度になっていると考えられ、近年その水準を保っている。

なお、将来負担比率の増加は、今まで設定していなかった国営土地改良事業等の債務負担行為を新たに設定したことが影響している。

鳥取県においては、財政運営の誘導目標(更なる行財政改革により財源を捻出し、平成22年度末の基金残高を300億円以上確保するとともに、平成22年度末の実質的な借入金残高を平成18年度末より増やさないというものを掲げ、プライマリーバランスに配慮した予算編成を行っており、給与の適正化や公共事業の1件審査の実施、トータルコスト予算分析の導入などにより、持続可能な財政運営に取り組んでいるところである。