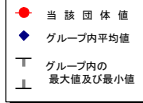
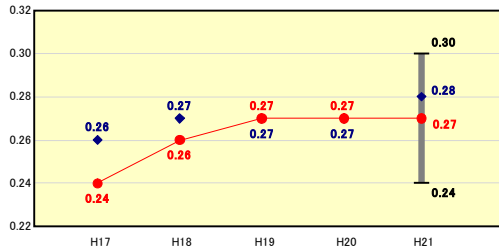


# 都道府県財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

## 財政力

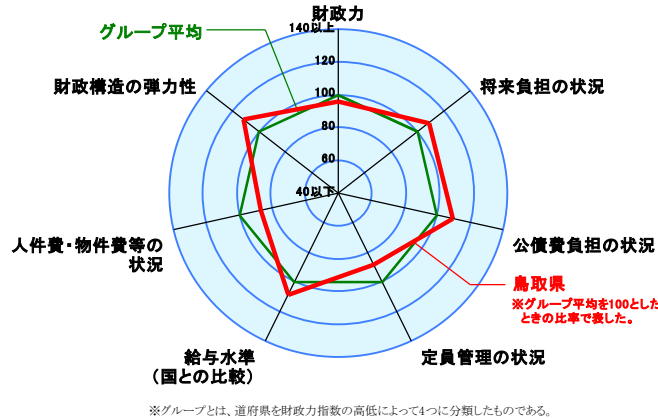
財政力指数 [0.27]



グループ内順位 4/8  
都道府県平均 0.52

## IVグループ

(財政力指数 0.30未満)

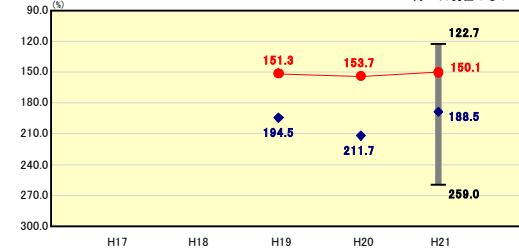


※グループとは、道府県を財政力指数の高低によって4つに分類したものである。

## 将来負担の状況

将来負担比率 [150.1%]

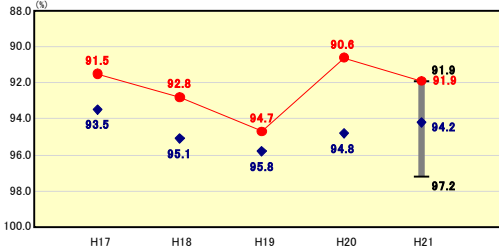
※グラフ内数値は1月31日現在のもの



グループ内順位 2/8  
都道府県平均 229.2

## 財政構造の弾力性

経常収支比率 [91.9%]

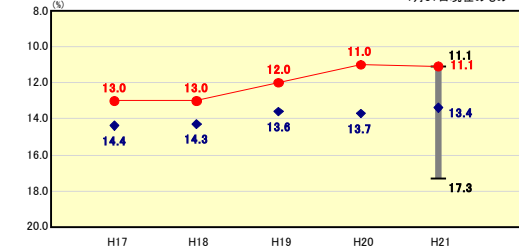


グループ内順位 1/8  
都道府県平均 95.9

## 公債費負担の状況

実質公債費比率 [11.1%]

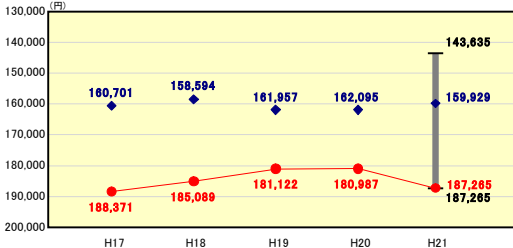
※グラフ内数値は1月31日現在のもの



グループ内順位 1/8  
都道府県平均 13.0

## 人件費・物件費等の状況

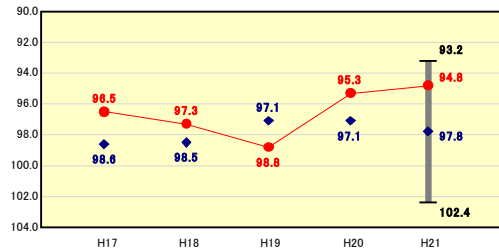
人口1人当たり人件費・物件費等決算額 [187,265円]



グループ内順位 6/8  
都道府県平均 118,408

## 給与水準 (国との比較)

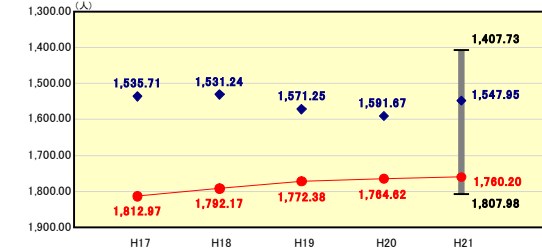
ラスパイレース指数 [94.8]



グループ内順位 2/8  
都道府県平均 98.9

## 定員管理の状況

人口10万人当たり職員数 [1,760.20人]



グループ内順位 5/8  
都道府県平均 1,138.41

※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

給与水準の適正度(ラスパイレース指数)については、本県では限定的、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されており、本年も県内民間の水準を反映した給与改定等により、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、結果として県債発行、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。しかし平成21年度は、人件費、公債費の減等があったものの、景気低迷による県税収入の落ち込みなどにより、経常収支比率が上昇に転じた。長期的に見ても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ペースを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。

将来負担比率についても、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、県債の新規発行の抑制に努めた結果、相対的に高い健全度を保っている。

鳥取県においては、財政運営の誘導目標を掲げ、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、集中改革プランに基づく定数削減の取組みなどにより、持続可能な財政運営に取り組んでいるところである。