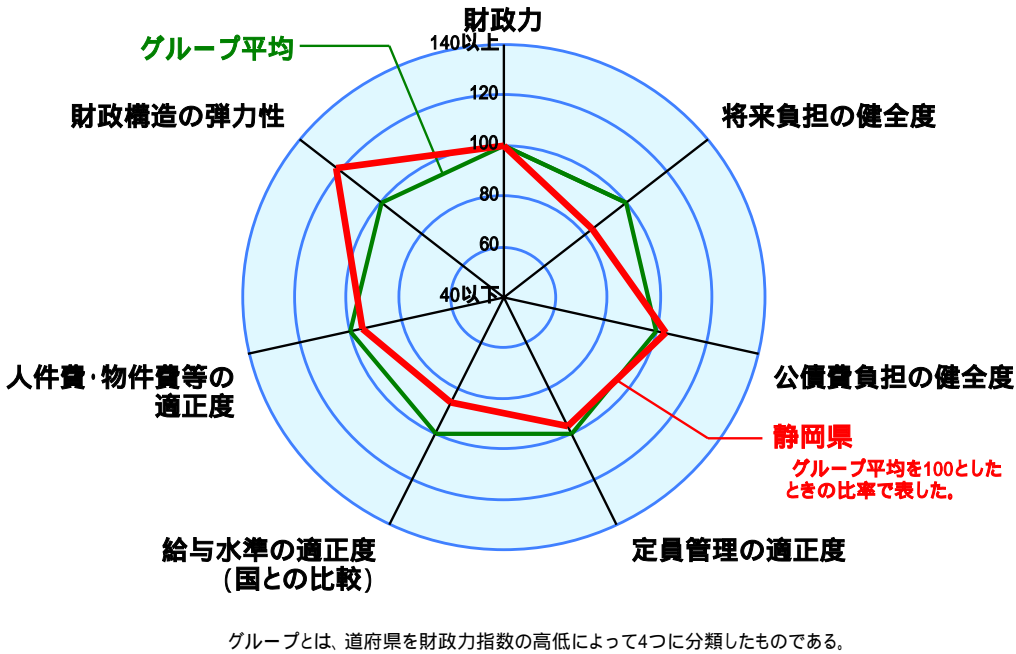
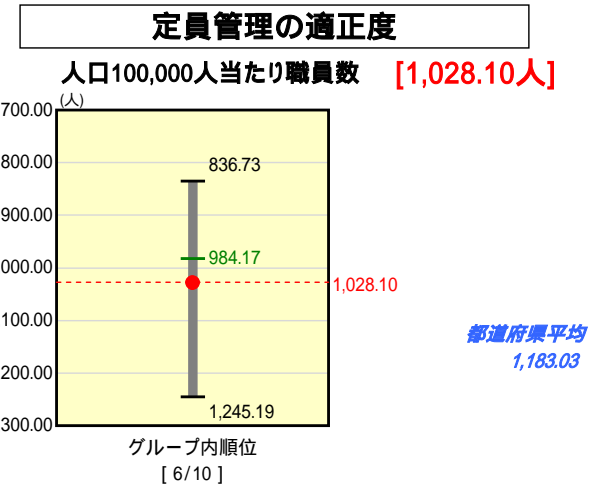
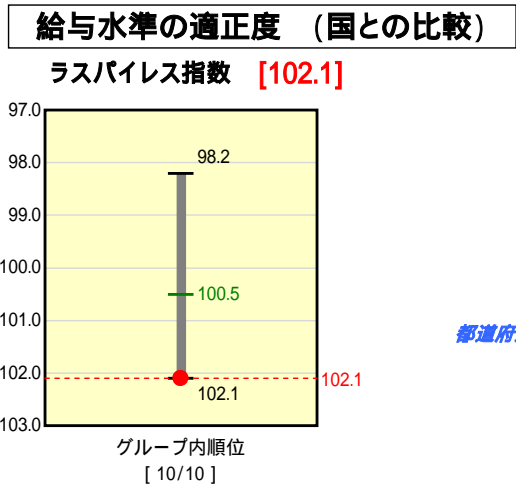
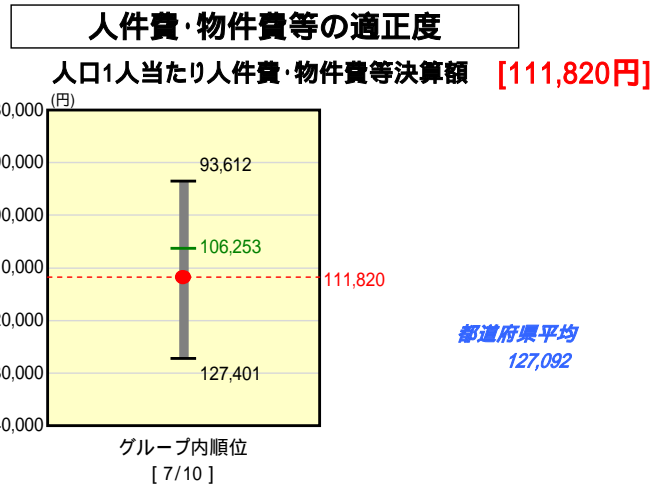
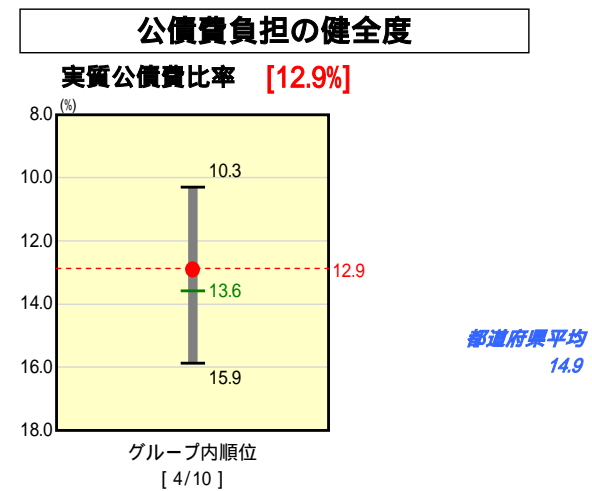
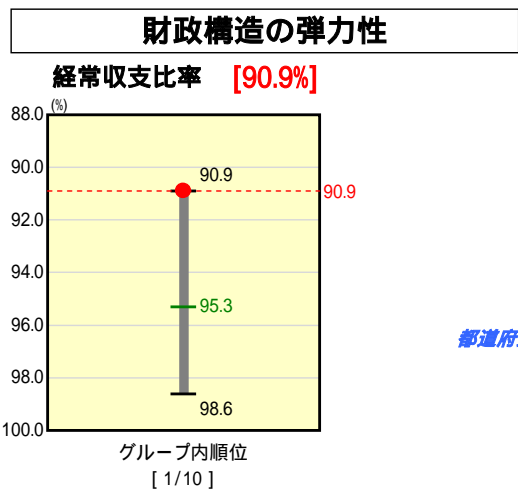
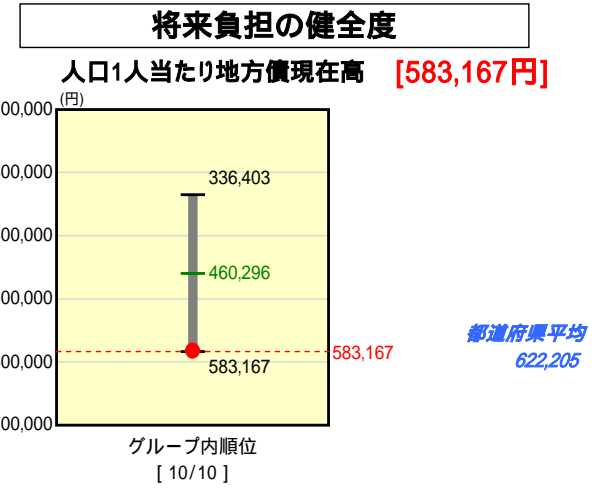
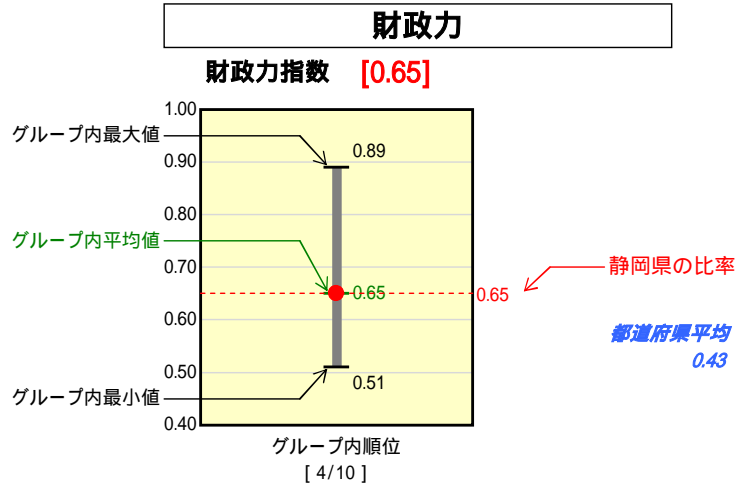


都道府県財政比較分析表(平成17年度普通会計決算)

静岡県

グループ
(財政力指数
0.500以上)



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。

分析欄

【財政力指数】
グループ内では、三大都市圏を抱える愛知、神奈川、大阪、埼玉に次ぐ順位となっています。バブル経済崩壊後、税収の低迷により指数は、年々低下しましたが、平成16年度からは、景気の回復に伴い上昇に転じています。これは、本県が、製造品出荷額全国第3位とのつくり県として強固な産業基盤を有していること、また、平成14～16年度にかけて企業立地件数が全国第1位であり、17年度以降も3位であるなど産業基盤の強化に努めてきた結果がでているものです。今後も、静岡トライアングルリサーチクラスター形成事業の推進や次世代を支える陸海空の交流基盤の整備を通して産業基盤の強化に努めていきます。

【経常収支比率・実質公債費比率・人口1人当たり地方債現在高・人口1人当たり人件費・物件費等の決算額】
本県は、いち早く財政健全化への取組をスタートさせ、「経常収支比率を90%以下へ」、「起債制限比率を15%台に抑制」、「県債残高2兆円程度を上限」とする3つの数値目標を設定して健全財政の確保に努めています。

経常収支比率は、財政健全化への取組の結果、グループ内では、最も低い値となっています。今後、社会保障関係費等の増加が見込まれる反面、現行の国の地方財政政策においては、地方税、地方交付税など経常一般財源の大幅な増加が見込まれないため、経常収支比率の大きな改善は困難ですが、集中改革プランに基づく職員定員管理の徹底による総人件費の抑制など改善に努めます。

県民一人当たり人件費・物件費等の決算額は、平成10年度から平成18年度までに、一般行政職で884人の定数を削減するなど、行政コストの削減を行った結果、全国順位で7位、グループ内でも7位となっています。

県民一人当たり県債残高は、平成4年度以降、国の経済対策に呼応して実施した公共事業や政策減税の補てんとして県債の活用を図った結果、残高は増加し、グループ内では、低位に位置しています。しかしながら、財政健全化の取組の中で、臨時財政対策債を除く県債残高を、2兆円程度を上限に目標を定め、投資的経費の圧縮を通して新規の県債発行を抑制した結果、14年度末で19,930億円であった残高を、平成17年度末では19,296億円まで減少させており、今後も減少する見通しです。

実質公債費比率は、過去の公共投資に伴う県債残高に応じた公債費の償還はあるものの、将来の償還に備えた積み立てを着実に進めてきたことにより、グループ内で4番目の位置となっています。

これらの指標における本県の特徴は、地方債残高は、過去の影響により高い状況にある一方で、経常収支比率等の指標は低いものとなっている点です。これは、道路、河川など将来の発展基盤となる社会資本の整備のために県債の活用を図りながら、財政の弾力性を確保しているということです。県債償還による負担とのバランスのとれた弾力的な投資水準の設定など財政の弾力性を考慮した財政運営を行っていることが今後とも重要です。引き続き、人件費の抑制などによる行政コストの削減、将来を見据えた重点的な投資、償還による負担とのバランスの取れた適正な県債発行など健全財政の確保に努めます。

【人口10万人当たり職員数】
都道府県の中で、人口当たり職員数は、少ない方から6番目です。また、人口当たり職員数は、ここ15年間着実に減少しており、生産性の向上は進んでいます。一般行政部門の職員数は、国が示す地方公共団体の定員モデルを、昭和59年度以来ほとんど毎年度下回り、スリムな体制を維持してきました。また、平成10年の定員管理計画の策定以降、平成18年4月までの8年間で884人、12.2%を削減しました。今後、新公共経営の一層の推進、簡素で効率的な組織の構築など集中改革プランに掲げた取組により行政の生産性の向上を図り、その結果を職員数に的確に反映させることで、平成22年4月までの5年間で、更に500人、7.7%の削減を行います。

県立大学については、平成19年度から公立大学法人を図ります。

教育及び警察部門については、行政需要の動向を見極めながら常に見直しを行い、法令等に基づき適正配置を行います。

【ラスパイルズ指数】
グループ内では、本県のラスパイルズ指数は他県に比べて高い水準です。なお、群馬県を除いた全ての団体が府県全域を地域手当の対象としていることから、この状況を考慮して地域手当を含めた給与水準を比較すると、本県の水準はグループの中位に位置すると分析しています。

本県においては、ここ数年昇給・昇格制度の運用の見直しなど給与水準の適正化に積極的に取り組んできたが、今後も、職務・職責を基本に勤務実績を的確に反映した給与制度という観点から、給与水準の適正化に引き続き努めます。