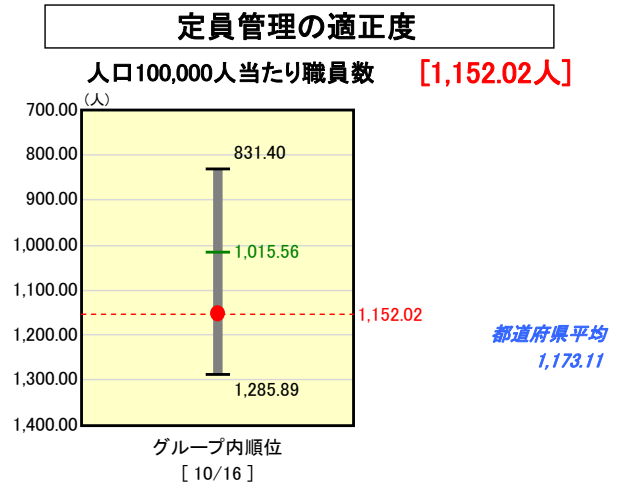
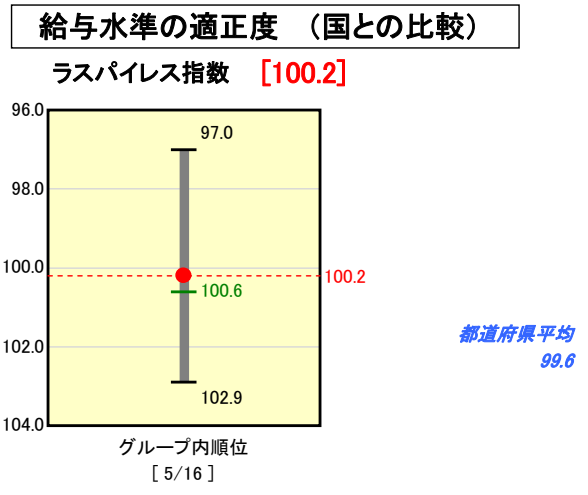
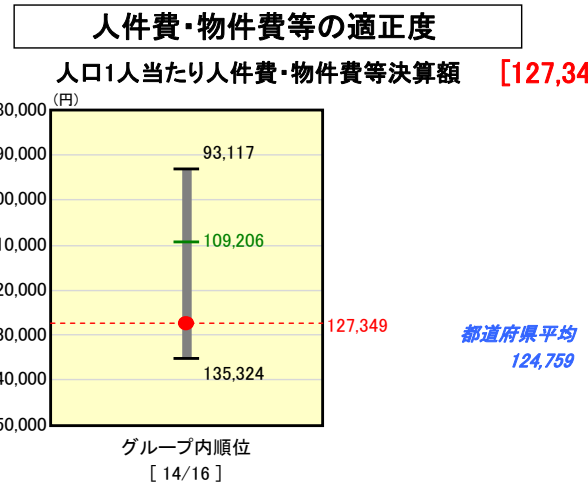
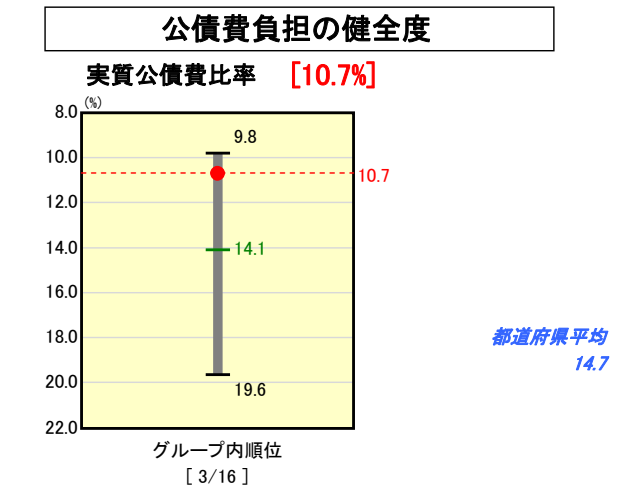
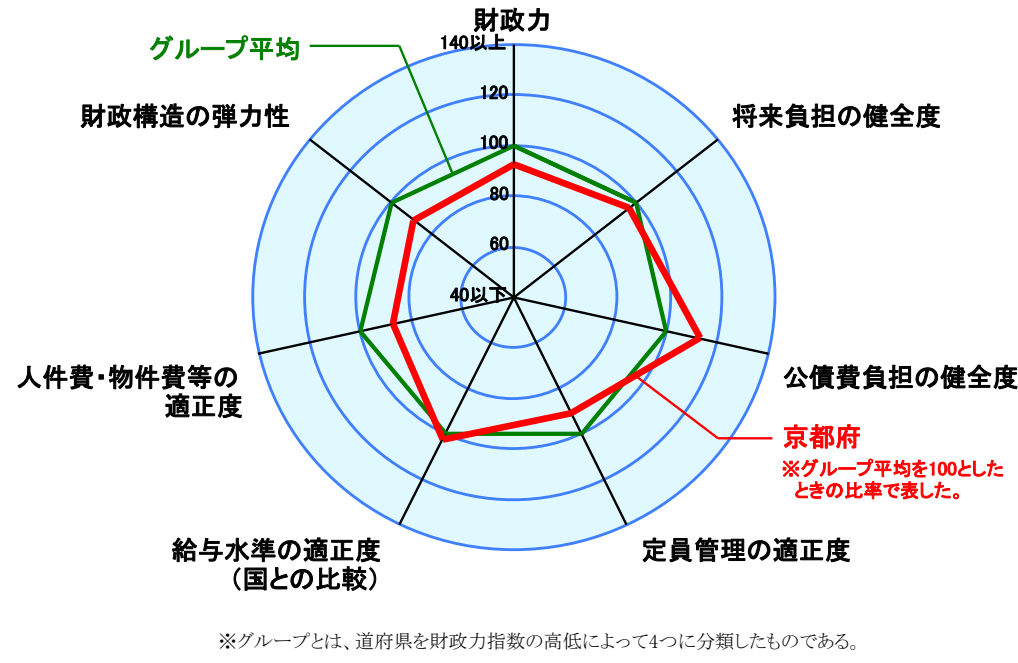
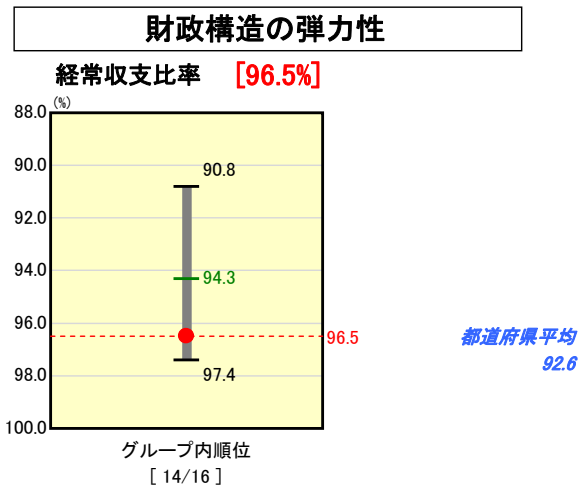
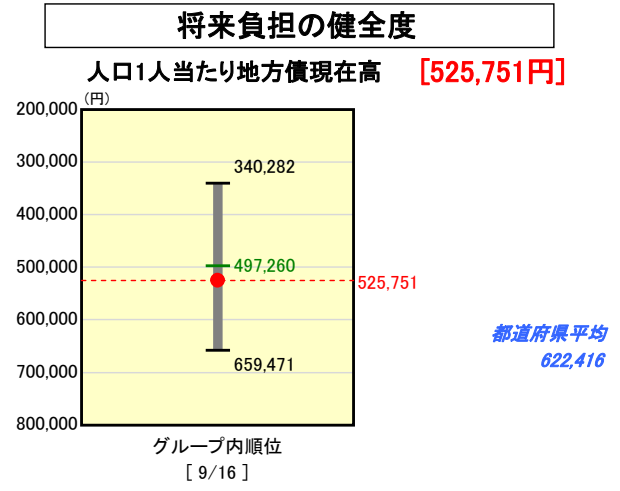
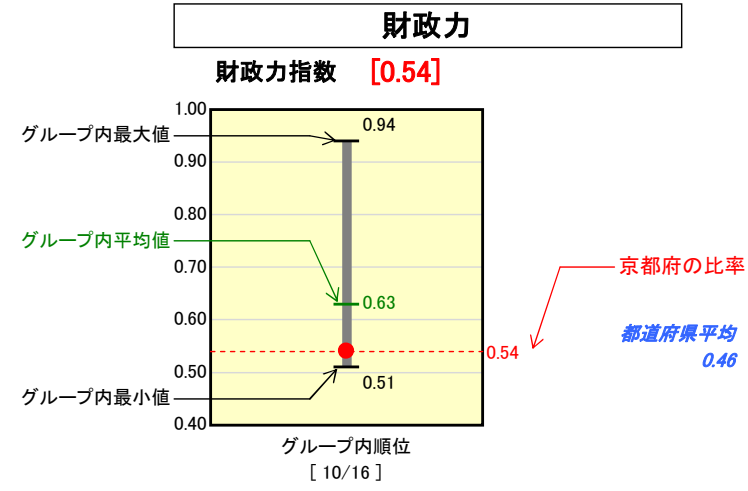


都道府県財政比較分析表(平成18年度普通会計決算)

京都府

I グループ
(財政力指数 0.500以上)



※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18年度の府税徴収率は過去最高となったが、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官の職員数が全体の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。今後更に、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、平成25年度には、府債残高(臨時財政対策債等を除く)を減少に転じさせる。

○ラスパイレス指数:
給与構造改革をはじめとする給与の適正化を推進した結果、前年度を下回る100.2となった。平成19年度以降も管理職員の給与カット(2%)や技能労務職員の給与の引下げ(5%)など、新たな給与抑制措置に取り組んでおり、今後、給与費プログラムに基づく適切な人件費の管理に努め、平成22年度までに人件費総額(退職手当を除く)を12.5%削減し、5年間累計で約940億円の財源を府民に還元する。

○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。