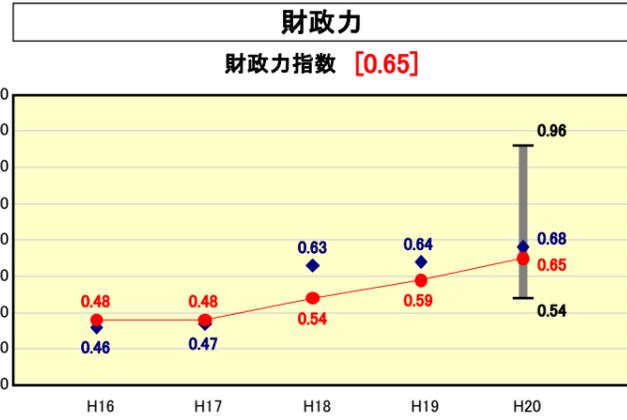
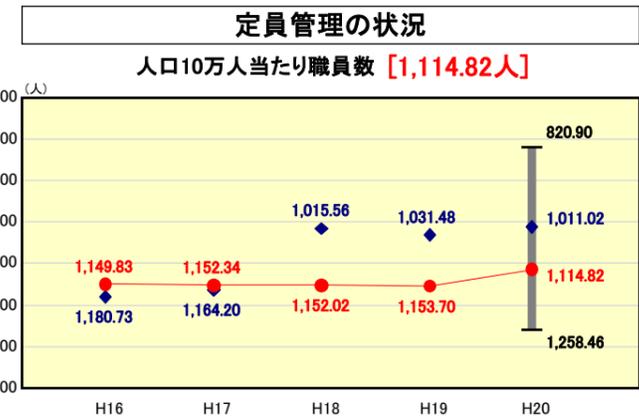
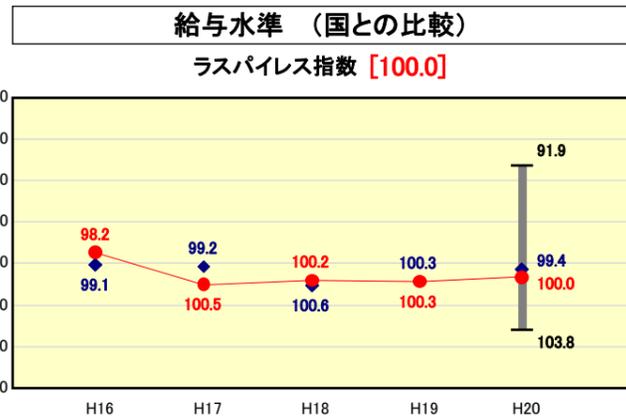
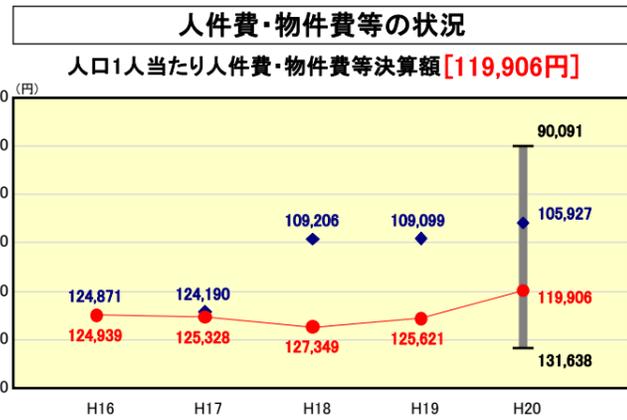
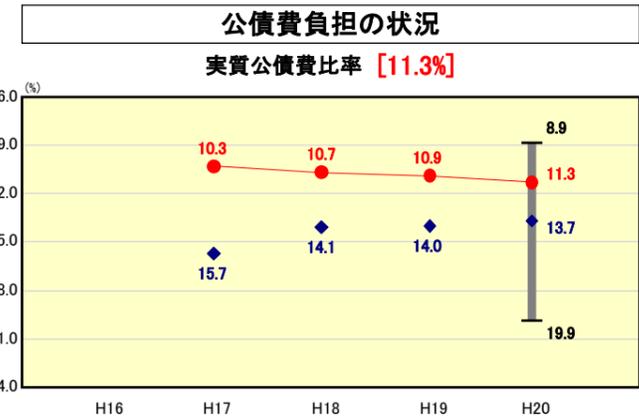
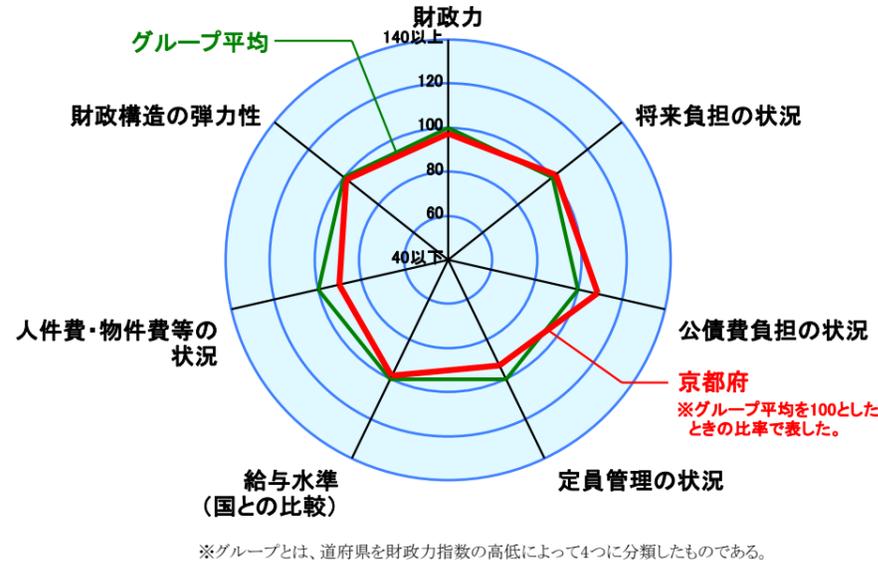
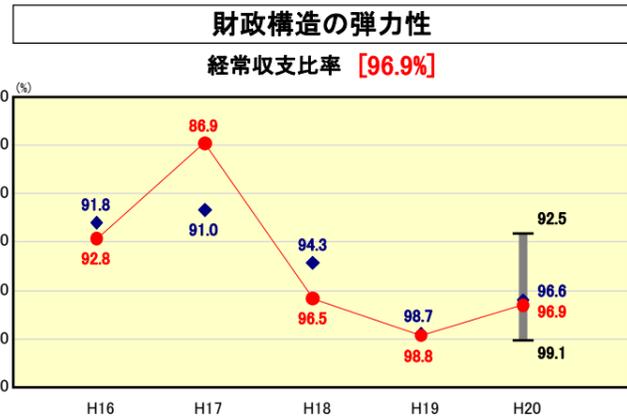
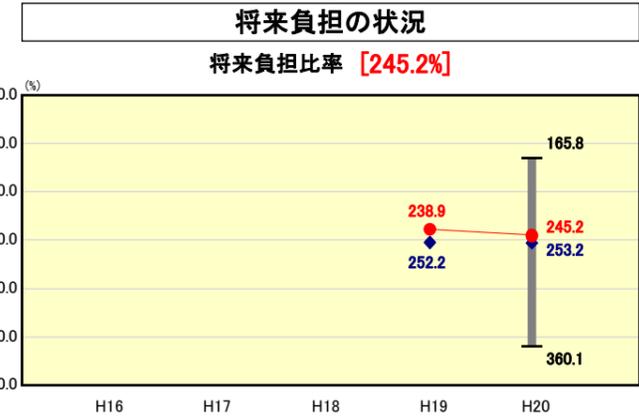


# 都道府県財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)



● 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

I グループ  
(財政力指数 0.500以上1.000未満)



※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20年度の府税徴収率は昨年度に引き続き過去最高水準を維持しており、財政力指数は全国平均と比較しても高い値を維持している。今後も、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**  
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**  
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**  
給与費プログラム(平成17年度策定)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や職務・職責に応じた適切な給与処遇をはじめ、民間視点・府民視点に立った諸手当の抜本的見直しを進めているところである。  
その結果、前年度を0.3ポイント下回る100.0となった。  
今後も極めて厳しい行財政環境が見込まれる中で、引き続き人件費総額の抑制及び適切な管理に取り組む。

**人口100,000人当たり職員数**  
平成18年度から給与費プログラムを策定し、人件費総額の削減手法の一つとして職員定数の削減を位置付け、児童虐待や地域力再生、緊急経済・雇用対策などの新しい課題や国民文化祭の準備などの臨時的業務に対応する職員配置を行いつつ、5年間で事務部門の職員定数を約17%削減する取組を進め、類似団体の中でほぼ中位となっている。今後も給与費プログラムを継続することとしており、既存の事務・業務を徹底的に見直した上で、府民ニーズに対応する適切な職員配置に取り組む。