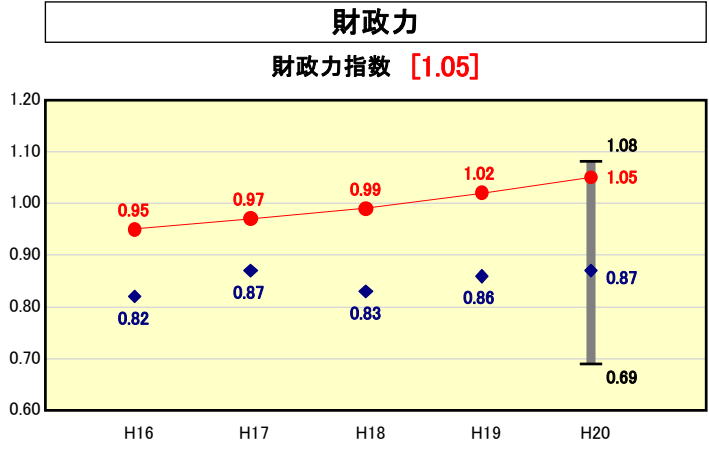


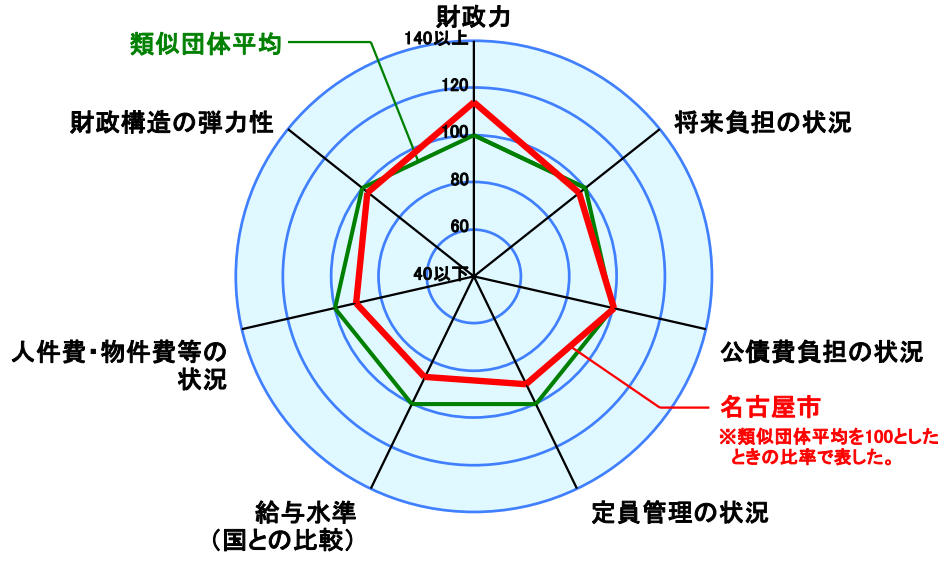
市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)



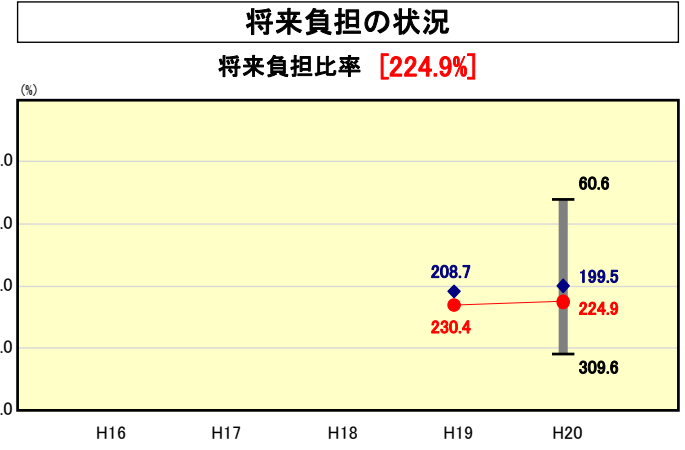
● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
┌ 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 2/17
全国市町村平均 0.56
愛知県市町村平均 1.11

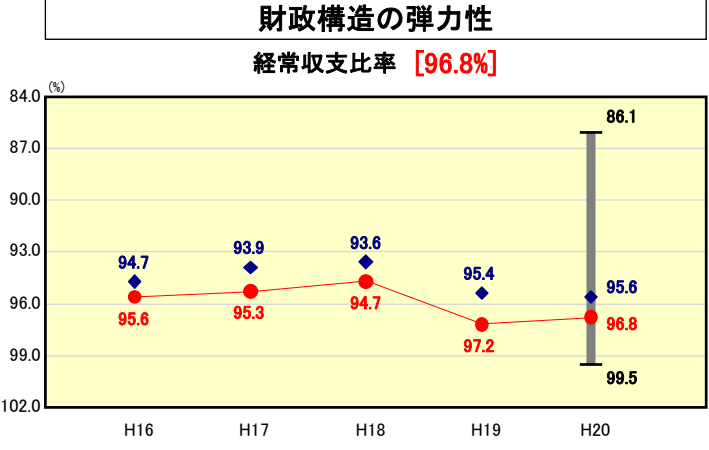
人口	2,173,945	人(H21.3.31現在)
面積	326.43	km ²
標準財政規模	566,622,451	千円
歳入総額	972,058,668	千円
歳出総額	968,210,417	千円
実質収支	1,124,622	千円



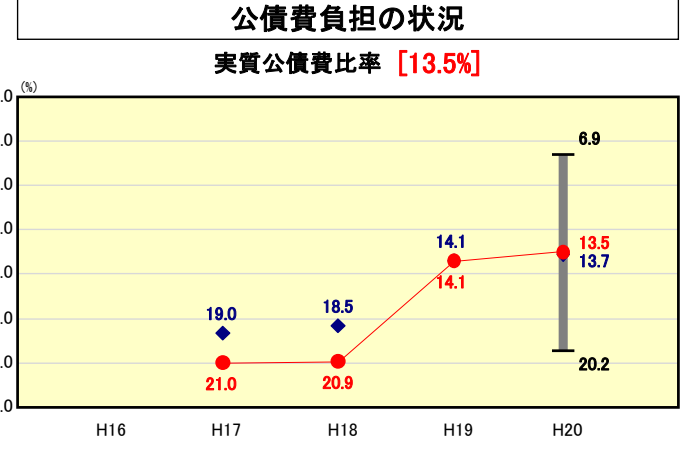
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。



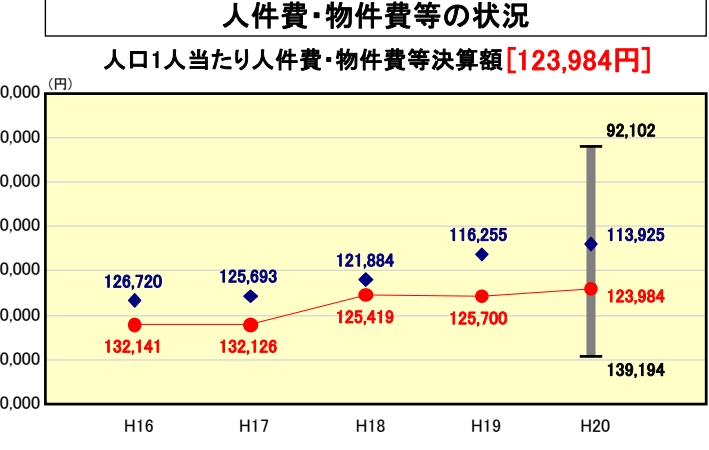
類似団体内順位 11/17
全国市町村平均 100.9
愛知県市町村平均 88.2



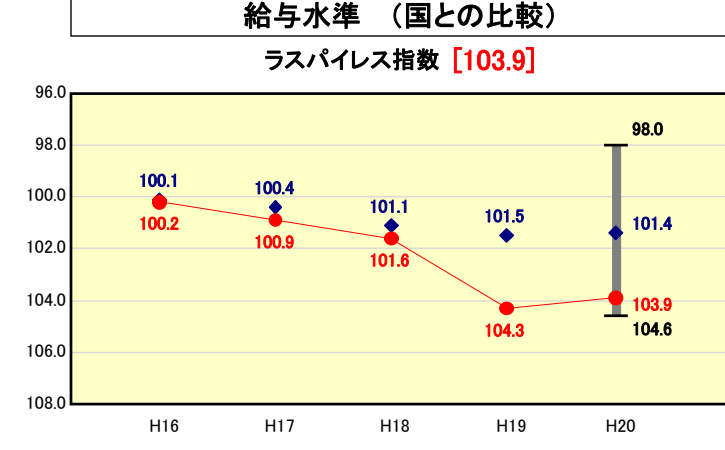
類似団体内順位 12/17
全国市町村平均 91.8
愛知県市町村平均 86.0



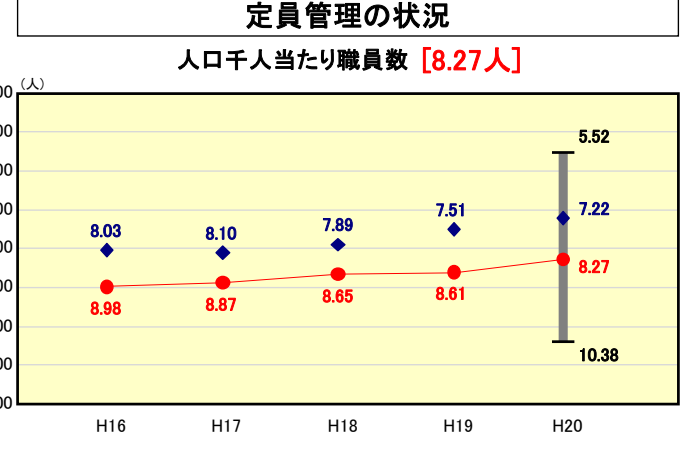
類似団体内順位 11/17
全国市町村平均 11.8
愛知県市町村平均 8.6



類似団体内順位 14/17
全国市町村平均 114,142
愛知県市町村平均 111,758



類似団体内順位 16/17
全国市平均 98.4
全国町村平均 94.6



類似団体内順位 15/17
全国市町村平均 7.46
愛知県市町村平均 7.10

※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〉 前年度から0.03%伸び、類似団体の平均値を大きく上回っているが、今後も効率的な財政運営を行うとともに、市税の徴収率向上などにより歳入確保に努める。

〈将来負担比率〉 平成20年度の将来負担比率は224.9%であり、類似団体の平均と比較すると、これを上回っているが、前年度に比べると5.5ポイント減少している。これは職員数の減等による退職手当負担見込額の減や、市債の発行額を抑制し、市債残高の縮減に取り組んだ結果、地方債の現在高が減少したことなどによる。今後も行財政改革による効率化を図るとともに、市債の発行にあたっては、市債現在高等を注視しながら将来世代に過度の負担を残さないように十分留意する必要がある。

〈経常収支比率〉 減収補てん特例交付金等の地方特例交付金など経常的な一般財源総額が増加したことにより、経常収支比率は前年度に比べ0.4ポイント下回り、96.8%となったものの、依然高い水準にある。また、類似団体平均を上回っており、計画的な定員管理による人件費の削減や、行政評価を活用した事務事業の見直しなど、引き続き経常経費の抑制に努めていく必要がある。

〈実質公債費比率〉 市債の発行額を抑制し、市債残高の縮減に取り組んだ結果、平成20年度の実質公債費比率は13.5%と前年度に比べると0.6ポイント低下するとともに、類似団体の平均を若干下回った。今後も市債の発行にあたっては、市債現在高等を注視しながら、将来世代に過度の負担を残さないように十分留意する必要がある。

〈人口1人当たり人件費・物件費等決算額〉 人件費、物件費及び維持補修費の合計額の人口1人当たり決算額が、類似団体平均を上回っている要因は、人件費と維持補修費である。人件費は人口1,000人当たり職員数が類似団体平均を上回っていることなどにより、維持補修費は、人口や産業の集積などに対応するために進めてきた道路や公園、住宅、あるいは廃棄物処理施設といった都市基盤などの維持補修に要する経費が多いことによるものである。人件費は計画的な定員管理による人件費の削減に努めていくとともに、維持補修費は、既存施設の計画的な修繕や改築にかかる経費の平準化と抑制を図るためのアセットマネジメントシステムの導入に向け取り組んでいく。

〈ラスパイレス指数〉 本市職員の給与は、人事院の勧告内容や名古屋市内の民間給与実態調査を踏まえて行われる本市人事委員会の報告及び勧告を尊重して改定しており、ラスパイレス指数は適正な水準であると考えている。引き続き、人事院の勧告内容や本市人事委員会の報告及び勧告を尊重するとともに、職務・職責、能力・成果をより一層適切に反映した給与制度を確立し、適正な給与水準の確保に努める。

〈人口1,000人当たり職員数〉 本市では、中期的な取り組み目標を定めた計画を策定し、計画的に定員見直しを進めているが、依然として類似団体平均を上回っている。これは、高校をはじめとした市立教育機関の数、保育所をはじめとした直営福祉施設の数など、行政サービス水準の差が主な要因であると考えられる。今後も、平成18年3月策定の行財政集中改革計画(計画期間:平成18~22年度、取り組み目標:職員数(企業会計等含む全会計)2,300人以上の純減)に基づき、業務のあり方や施設のあり方の見直しなどを進め、より適切な定員管理に努める。