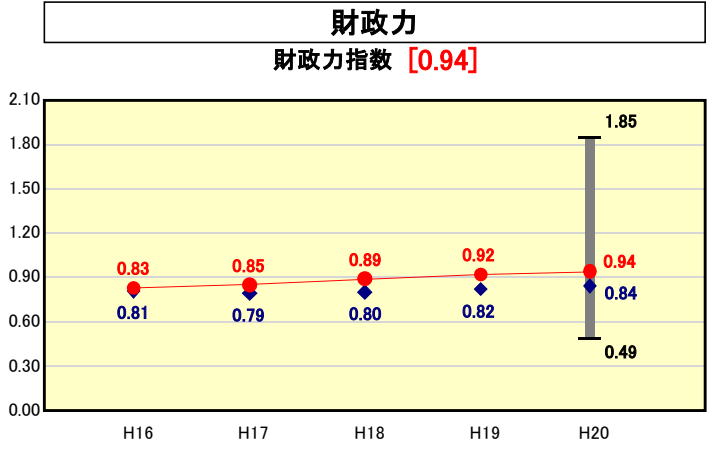


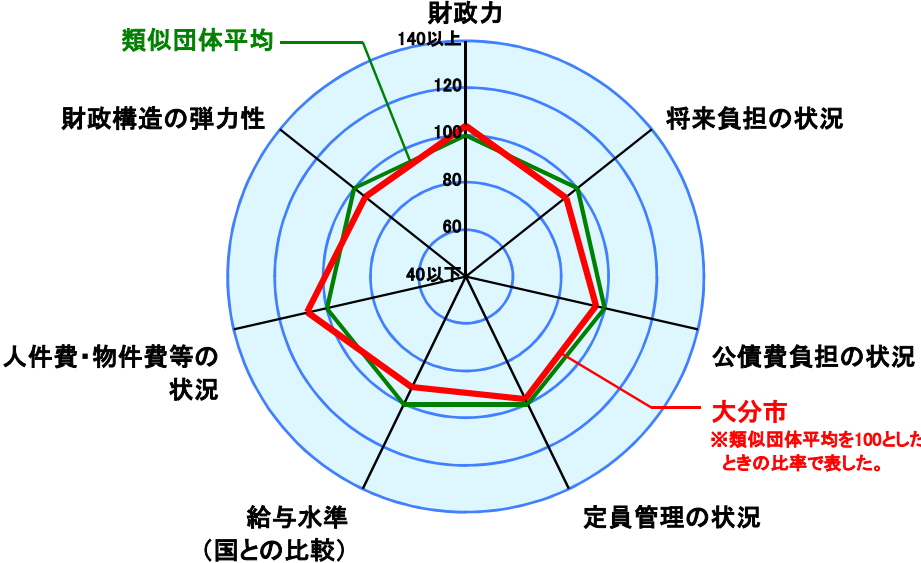
市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)



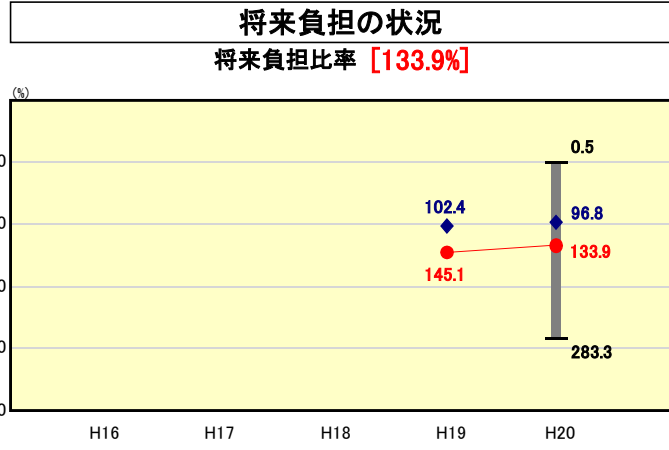
● 当該団体値
◆ 類似団体平均値
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 10/39
全国市町村平均 0.56
大分県市町村平均 0.44

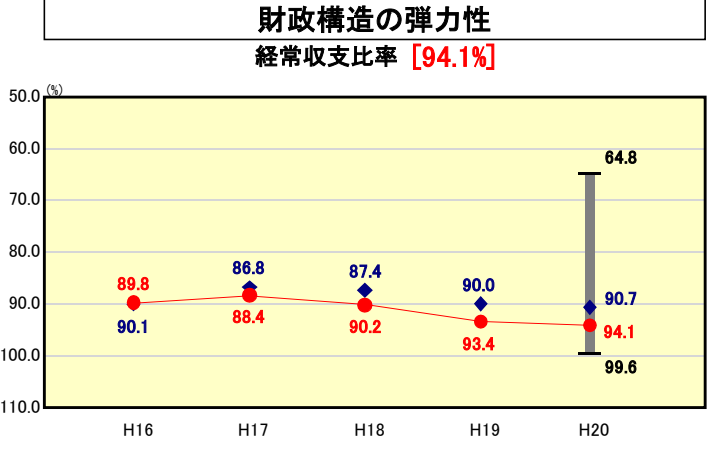
人口	468,700人	(H21.3.31現在)
面積	501.28	km ²
標準財政規模	92,945,687	千円
歳入総額	150,445,187	千円
歳出総額	145,427,771	千円
実質収支	4,512,051	千円



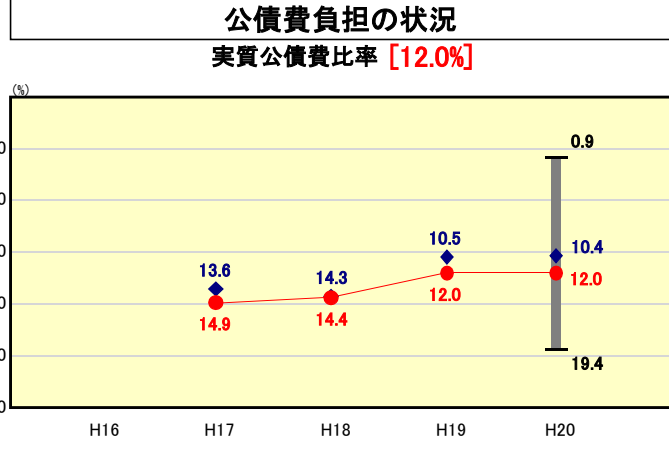
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。



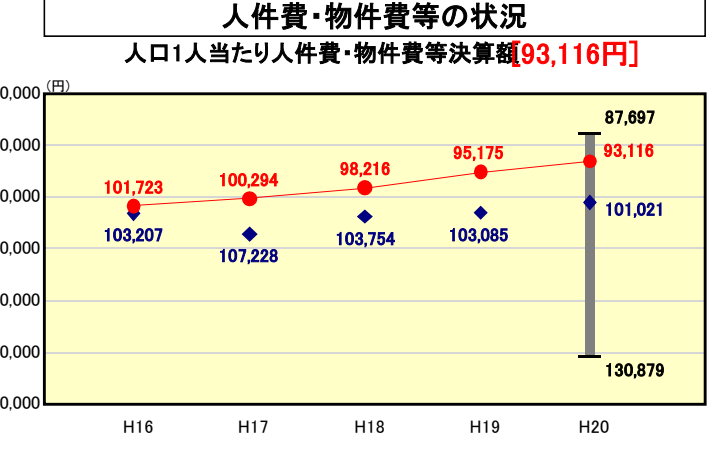
類似団体内順位 26/39
全国市町村平均 100.9
大分県市町村平均 88.1



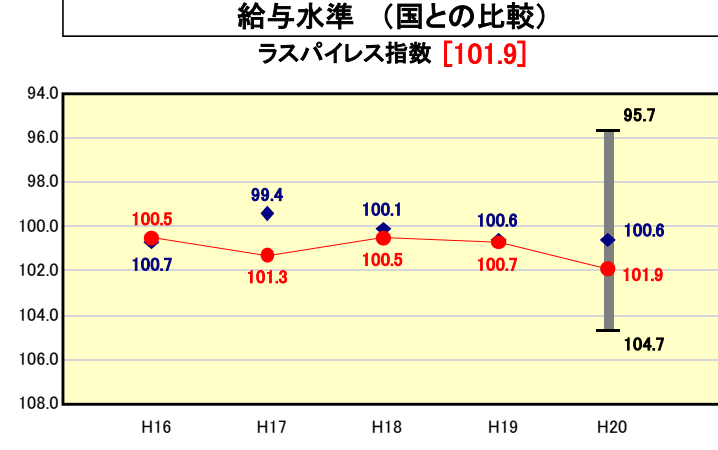
類似団体内順位 28/39
全国市町村平均 91.8
大分県市町村平均 94.4



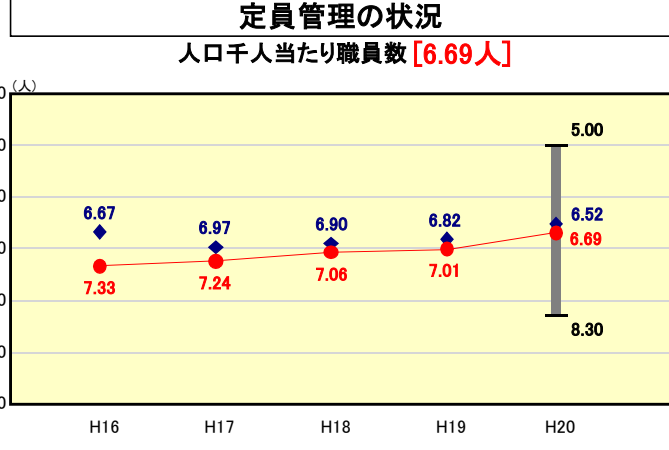
類似団体内順位 23/39
全国市町村平均 11.8
大分県市町村平均 11.6



類似団体内順位 9/39
全国市町村平均 114,142
大分県市町村平均 121,407



類似団体内順位 33/39
全国市平均 98.4
全国町村平均 94.6



類似団体内順位 27/39
全国市町村平均 7.46
大分県市町村平均 8.78

※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
類似団体平均値を0.1ポイント上回っており良好。20年度は個人市民税や固定資産税の伸びなどを要因として0.02ポイント上昇している。今後も税収納率の向上等の取組による自主財源の確保で財政力の維持・強化を図る。
- 経常収支比率
扶助費や公債費の増加により類似団体平均を3.4ポイント上回っている。公的資金のうち高利率の地方債の借換えによる公債費の削減や職員数削減による人件費の抑制、事務事業の見直し等による経常経費の削減を行うなど比率の上昇を抑える取組を実施している。今後も行政改革を推進し、財政構造の弾力化を図る。
- 人件費・物件費等の適正度
類似団体平均より7,905円低くなっている。人件費では職員数の減(△2.6億円)、物件費(△4億円)については委託料等の減により、前年度より2,059円下がっている。

- 将来負担の健全度
類似団体平均より37.1ポイント高くなっているが、対前年度比では11.2ポイント改善している。主な要因としては、地方債の新規発行額の抑制による地方債残高の減や職員の退職に伴う世代交代により退職手当負担見込額が減少したことがあげられる。今後も行政改革を進めるとともに、将来世代への負担を少しでも軽減するよう、さらなる改善に努める。
- 公債費負担の健全度
前年度から数値に変動は無いが、類似団体平均との比較では1.6ポイント上回っている。協議制の基準となる18%は超えていないものの、今後とも地方債発行額の抑制や公営企業に対する繰出しの見直し等行政改革を進めることで、比率の改善に努める。
- 定員管理の適正度
平成20年度に策定した「大分市行政改革推進プラン」に基づき、平成25年4月1日現在において「職員1人当たりの市民の数138人」を目標値として、平成19年4月1日現在の職員数と比較して、約390人の純減を図ることとしている。同計画に基づき、平成20年度においては、平成19年4月1日現在と比較して67人の削減を図ったところであり、今後とも適正な定員管理を推進していきたい。

- 給与水準の適正度(国との比較)
平成19年4月より国に準じて平均4.8%の給料水準を引き下げた給与構造改革を実施した。その実施が国より1年遅れたため、併せて給料の2%(課長級以上3%)カットを行い、給与水準の是正を図ったところであり、平成20年度以降も、引き続き新たに策定した「大分市行政改革推進プラン」に基づき、給与の適正化に努めている。
また、55歳昇給停止に向けて平成18年度より段階的に引き上げてきた措置について、給与構造改革後も継続し、平成20年度より55歳昇給停止となっている。
しかしながら、このような給与水準適正化のための措置を講じてはいるものの、職員構成において、給与水準の高い高齢者層の割合が年々増してきており、ラスパイレス指数引き上げの大きな要因となっている。
今後、団塊世代の大量退職期を終えた後の状況を勘案するなか、より一層給与水準の適正化を図る必要がある。