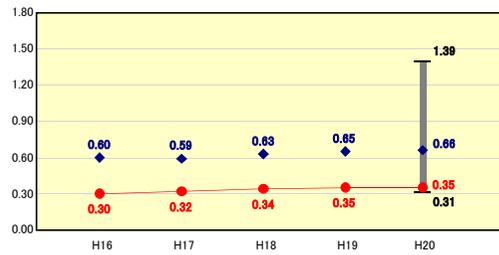


市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)

財政力

財政力指数 [0.35]

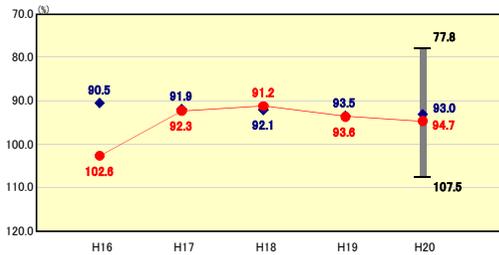


● 当該団体値
◆ 類似団体平均値
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 127/129
全国市町村平均 0.56
大分県市町村平均 0.44

財政構造の弾力性

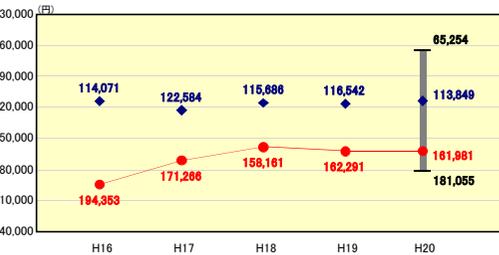
経常収支比率 [94.7%]



類似団体内順位 89/129
全国市町村平均 91.8
大分県市町村平均 94.4

人件費・物件費等の状況

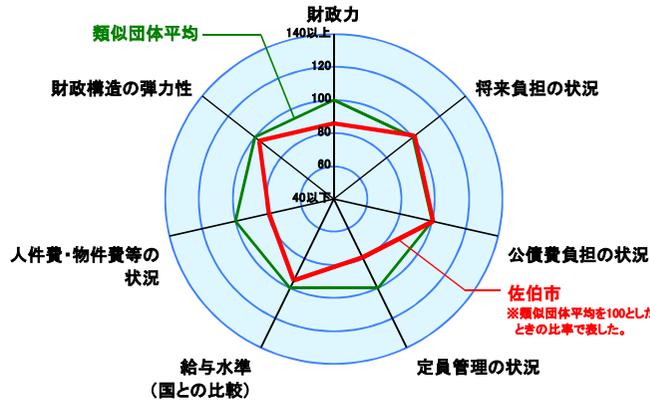
人口1人当たり人件費・物件費等決算額 [161,981円]



類似団体内順位 123/129
全国市町村平均 114,142
大分県市町村平均 121,407

※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。

人口	80,780	人(H21.3.31現在)
面積	903.51	km ²
標準財政規模	26,651,375	千円
歳入総額	44,612,332	千円
歳出総額	44,141,994	千円
実質収支	224,862	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含む。
※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。

分析欄

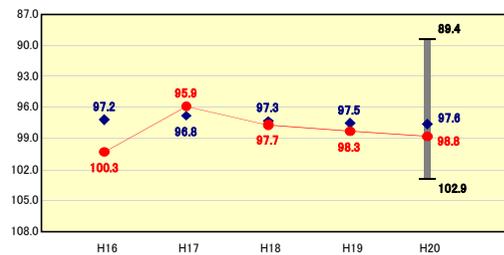
財政力指数 平成17年3月3日合併により九州一広い面積を有する市となったが、地域経済の低迷や少子高齢化による人口減少等により、財政基盤が弱く、類似団体の下位に位置している。行財政改革プラン(以下「行革プラン」という。)に基づき、より効果的で持続可能な行財政運営の基盤を構築するため、歳入歳出一体となった改革に取り組むことにより、財政の健全化を図る。

経常収支比率 人件費について平成19年度の31.2%から平成20年度では30.0%へと低下した。今後も行革プランに基づき、給料のカット、手当ての見直し、新規採用の抑制等により人件費の削減に努めるとともに、その他経常経費の削減等により経常収支比率低下に努める。

人口1人当たり人件費・物件費等決算額 合併前の各団体ごとに整備された施設が多く存在し、当該施設管理に要する人件費、運営に要する物件費等が経費の圧縮を困難にする要因となっている。特に当市においては9団体という多団体が合併したことにより、類似する団体の中でも影響が大きいものと思われる。今後は行革プランに沿って住民サービスの低下を招かない範囲で、人件費、物件費の抑制に努めている。

給与水準 (国との比較)

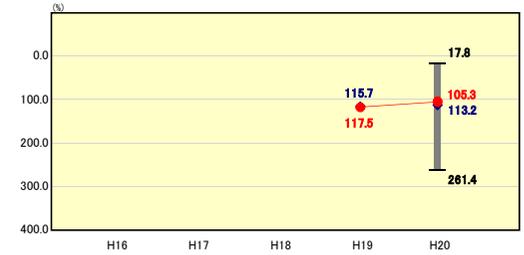
ラスパイレス指数 [98.8]



類似団体内順位 89/129
全国市町村平均 98.4
全国町村平均 94.6

将来負担の状況

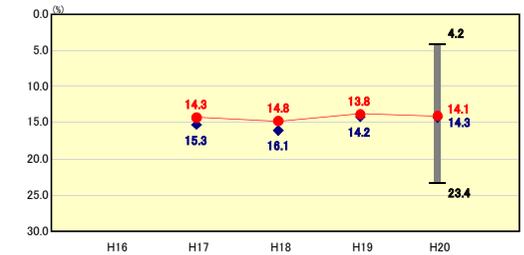
将来負担比率 [105.3%]



類似団体内順位 61/129
全国市町村平均 100.9
大分県市町村平均 88.1

公債費負担の状況

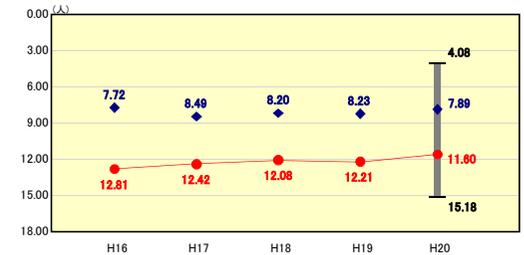
実質公債費比率 [14.1%]



類似団体内順位 69/129
全国市町村平均 11.8
大分県市町村平均 11.6

定員管理の状況

人口千人当たり職員数 [11.60人]



類似団体内順位 123/129
全国市町村平均 7.46
大分県市町村平均 8.78

将来負担比率 平成19年度の117.5%から平成20年度の105.3%へと低下した。地方債現在高の減少及び地方債現在高に係る基準財政需要額算入見込額の増加が主な要因としてあげられる。今後も後世への負担を少しでも軽減できるよう、新規事業の実施等について総点検を回り、財政の健全化を図る。

実質公債費比率 交付税措置のある起債を極力活用してきたため実質公債費比率は類似団体の中位に位置している。今後も起債依存型の事業実施を見直し、少しでも数値が低下するように努める。

ラスパイレス指数 管理職手当20%カット、特殊勤務手当の見直し、時間外手当の縮減、通勤手当等の見直しを行い、人件費の縮減に努めている。さらに平成18年度から全職員の給料を5%カット(平成20年度、年間約2.3億円削減)することにより適正化を図っている。

人口千人当たり職員数 既存の施設管理運営、地域住民へのサービス確保の観点から検点を重ねつつ職員数の抑制に努めている。新規採用の抑制、積極的な指定管理の導入等により、現時点では行革プラン(中期目標として平成17年度当初の職員数1,233人を22年度までに1,100人以下まで抑える。)を上回るペースで実績をあげている。