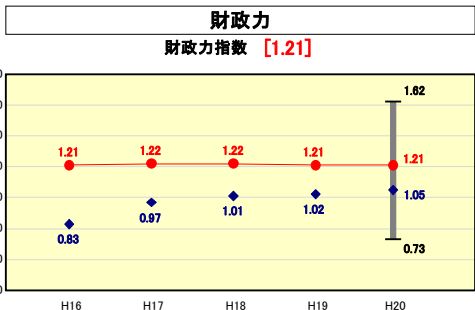


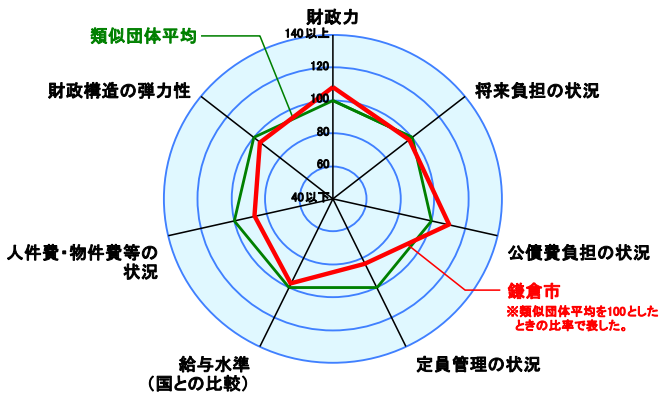
# 市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)



● 当該団体値  
◆ 類似団体内平均値  
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 0/29  
全国市町村平均 0.58  
神奈川県市町村平均 1.08

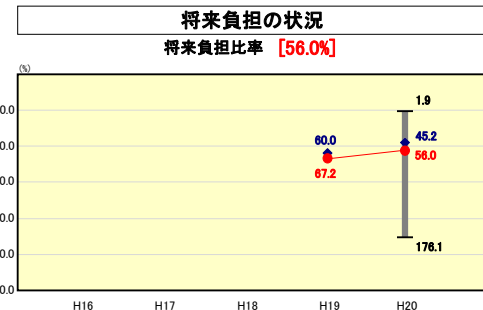
人面	口積	176,669	人(H21.3.31現在)
標準財政規模	37,948,650	千円	39.60 km <sup>2</sup>
歳入総額	56,267,730	千円	
歳出総額	54,628,201	千円	
実質収支	1,484,156	千円	



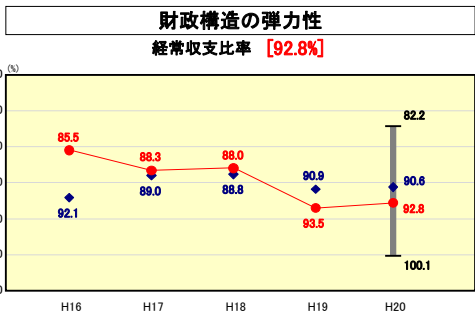
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同グループに属する団体を行う。

※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。

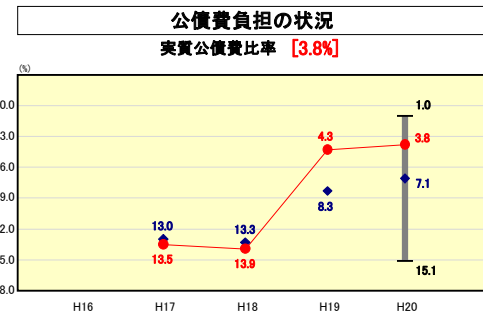
※充た可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。



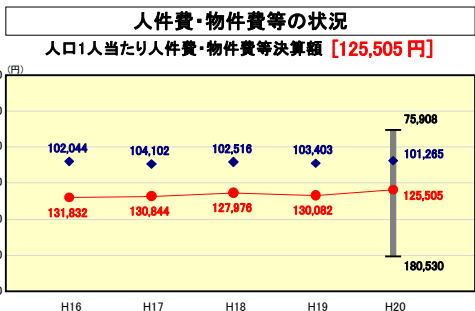
類似団体内順位 13/29  
全国市町村平均 100.9  
神奈川県市町村平均 154.5



類似団体内順位 18/29  
全国市町村平均 91.8  
神奈川県市町村平均 83.1

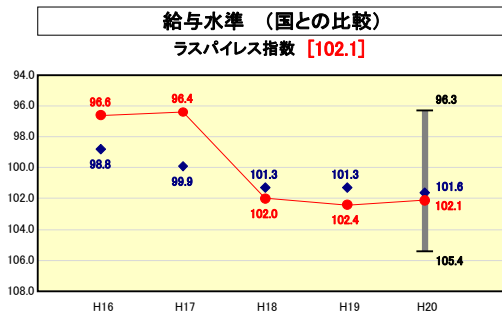


類似団体内順位 5/29  
全国市町村平均 11.8  
神奈川県市町村平均 13.7

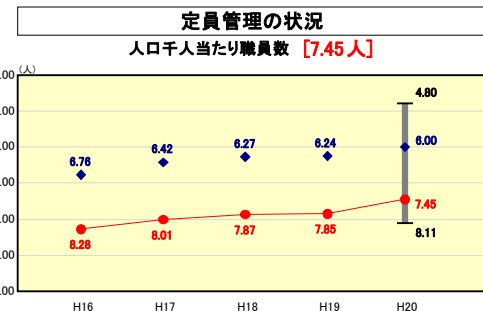


類似団体内順位 28/29  
全国市町村平均 114,142  
神奈川県市町村平均 101,867

※人員費、物件費及び維持補修費の合計である。ただし、人員費には事業費支弁人員費を含み、退職金は含まない。



類似団体内順位 17/29  
全国市平均 98.4  
全国町村平均 94.8



類似団体内順位 27/29  
全国市町村平均 7.46  
神奈川県市町村平均 6.34

## 分析欄

【財政力指数】引き続き1.2を上回り、安定している。税収は、決算ベースで前年度を約1.9%上回り、譲与税及び各種交付金の減少を補うかたちとなっている。今後は、長引く不況の影響から安定した税収の確保がままならぬ状況となる可能性も視野に入れ、市税の伸縮に応じた弾力的な行財政運営を念頭に置く一方、市税徴収率の向上を始めとする積極的な財源確保策により、安定した財源確保に努めていく。

【経常収支比率】歳出比較分析表を参照。

【人口1人当たり人員費・物件費等決算額】起伏に富んだ地形的特性により消防署所が多いことから、主に職員数が多いために人員費が高くなっているが、職員数適正化計画に基づく職員数の減や、期末勤手当支給額の減額等により、平成16年度決算と比較すると、類似団体との差は2割近く減少した。他団体並みまで押し下げることは困難であるが、財政の硬直化を避けるため、「行政経営戦略プラン」に掲げる民間委託の推進等によりコスト削減を目指していく。

【将来負担比率】将来負担比率は、前年度と比較し11.2ポイント低下の56.0%となった。数値の改善は、地方債残高、退職手当負担見込額及び公営企業債等繰入見込額の減少により将来負担額が減少したことが主な要因である。今後も次世代への負担を少しでも軽減するよう財政の健全化を図る。

【実質公債費比率】全国市町村、県内市町村及び類似団体の各平均と比較すると、低い水準にある。数値の改善は、算定に影響のある実質公債費比率(単年度)の平成17年度と平成20年度の比較においては、平成20年度の実質公債費比率(単年度)が1.5ポイント下回ったことによるもので、資本費平準化債の活用による下水道事業への繰入金金の減額が主な要因である。今後も、後年度負担を考慮した事業執行及び起債管理を行い、適正な水準の維持に努める。

【人口千人当たり職員数】類似団体平均を上回っている原因は、地理的特性による支所や消防署所の数の多さ、ごみ収集の委託化が途上にあることなどが挙げられる。平成11年度に第1次職員数適正化計画を策定し、平成16年度までに228人(12.7%)を削減してきた。しかし、依然として類似団体平均を上回る状況にあることから、平成22年度までに対平成16年度比150人(9.5%)以上の削減を目標とした第2次計画を策定し、実施を図っている。技能労働者を中心とした民間委託の推進や、正規職員以外の多様な担い手の活用、保育園の民営化、指定管理者制度の活用などにより、目標の達成を目指す。

【ラスパイレース指数】職員給料の減額措置(2.5~5.0%)が平成17年度をもって終了したことなどから、平成18年度に数値が大きく上昇している。職員の年齢構成の変化等により、前年度との比較においては0.3ポイント減少したものの、類似団体平均を依然として0.5ポイント上回っている。今後も、年功型の人事管理や賃金体系となっていないことを検証すると同時に、給料表の構造や昇任・昇格制度、諸手当の見直し等を通じて給与の適正化を図っていく。