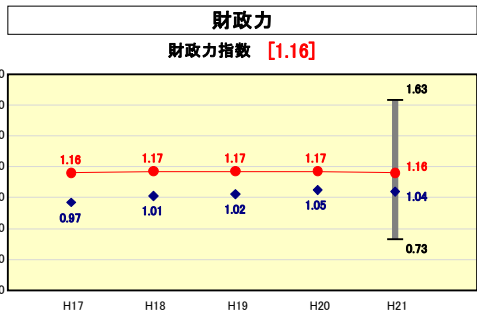
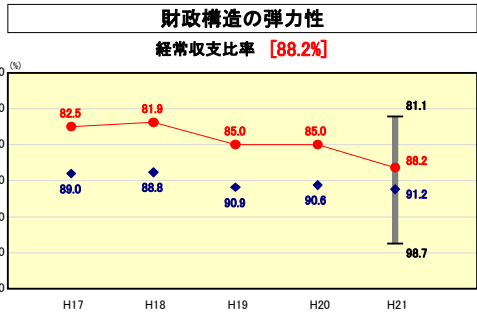


市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

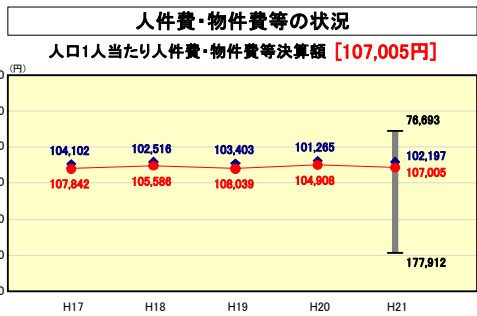


● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 8/29
全国市町村平均 0.55
神奈川県市町村平均 1.07



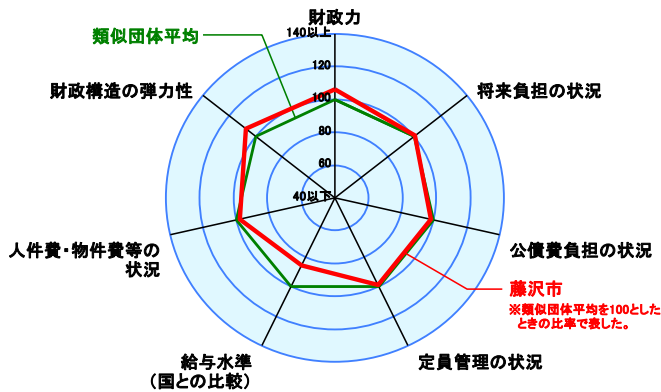
類似団体内順位 4/29
全国市町村平均 91.8
神奈川県市町村平均 91.8
類似団体内順位 85.0



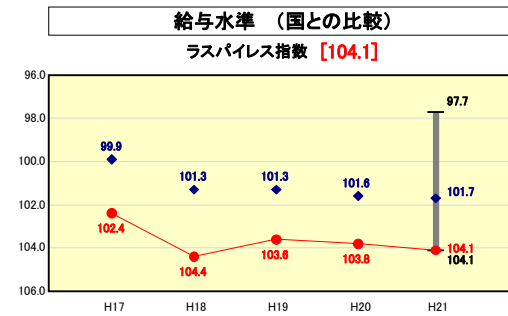
類似団体内順位 21/29
全国市町村平均 115,958
神奈川県市町村平均 102,522

※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。

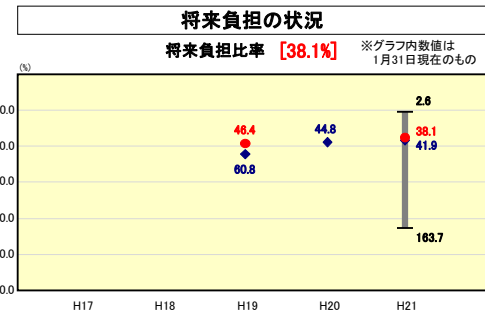
人面	口積	404,808	人(H22.3.31現在)
標準財政規模	80,558,230	千円	
歳入総額	133,990,929	千円	
歳出総額	126,846,797	千円	
実質収支	5,499,216	千円	



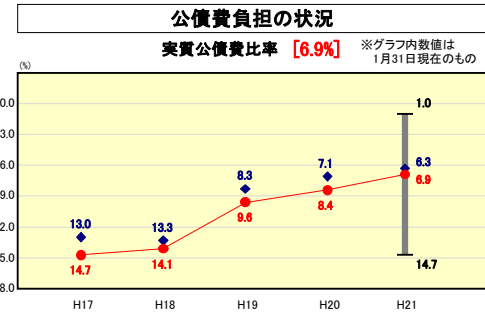
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出してない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破綻としている。
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破綻としている。
※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。



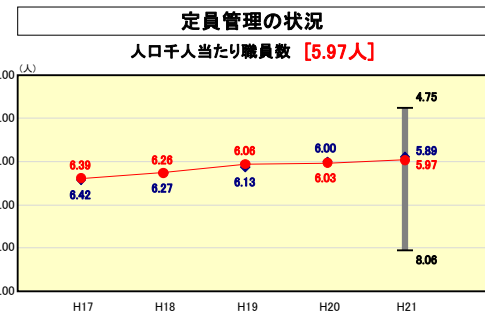
類似団体内順位 29/29
全国市町村平均 98.6
全国市町村平均 95.1



類似団体内順位 15/29
全国市町村平均 92.8
神奈川県市町村平均 150.6



類似団体内順位 16/29
全国市町村平均 11.2
神奈川県市町村平均 12.6



類似団体内順位 17/29
全国市町村平均 7.33
神奈川県市町村平均 6.27

分析欄

【財政力指数】
平成19年度までは税制改正等による住民税の増により、基準財政収入額が基準財政需要額の伸びを上回ったことから、財政力指数は各年度増減はあるものの横ばいとなっている。20年度は、公債費の増などに伴い基準財政需要額が基準財政収入額を上回ったことにより、単年度での財政力指数が前年度をわずかに下回ったが、3か年指数では前年同値となった。21年度は法人税等の減により基準財政収入額が前年対比で2.5%減となったことから単年度指数は更に下がり、その結果3か年指数では1.16となった。今後も第3次行政改革の着実な推進等による取り組みを通じて、健全財政の維持に努める。

【経常収支比率】
歳出比較分析表を参照

【人口1人当たり人件費・物件費等決算額】
人件費は平成19年度までは第3次行政改革における人員削減の取り組みにより職員給が抑制されてきたが、20年度は職員の新陳代謝もあり職員給が3.3%減となり、21年度はさらに期末動員手当の引き下げや住宅手当の見直し等により職員給が前年度比0.4%となったものの、職員定数の減や戦略経営の強化に伴う非常勤職員の増加により人件費全体で1.3%の増加となった。物件費は各種業務委託料など対前年比5.1%の増となった。今後も人件費の抑制と物件費等の節減に努める。

【将来負担比率】
平成21年度は地方債発行額の減により地方債現在高が大幅減となり、土地開発公社からの土地の買い戻しが減となったことにより債務負担行為額に基づく支出予定額も減となった。公営企業等繰入見込額も下水道事業債に対する減によるもので、長期継続職員の減等により退職手当負担見込額も減となったものである。これらの要因により対前年比で6.7%の大きな減となった。今後も健全財政を堅持するため、平成22年度までを目標とした第3次行政改革等に即した取り組みを進める。

【実質公債費比率】
土地開発公社の経営健全化計画の進捗により、用地の買い戻しなどの債務負担行為額が減少したことにより、毎年度改善されている。公債費の償還額も充当する一般財源が減少したことなどにより、比率全体として3か年平均の実質公債費比率がさらに改善されている。

【人口千人当たり職員数】
平成13年度から17年度までの5年間で、保健所の設置に向けた増員を行いつつも、市民サービスを低下させることなく、93人の定員削減を行った結果、類似団体平均を下回っている。今後は消防等の市民の安全・安心を守る業務において増員要因はあるものの、第3次行政改革の取り組みにおいて、平成18年度当初の定員と23年度当初の定員を比較して、160人の削減を目標数値にして定員削減に取り組む。

【ラスパイレス指数】
昇給号数の差(国は他の手当の原資を生み出すために昇給抑制)及び高齢層職員の退職により0.3ポイント上がった。指数の適正化を1つの指標と捉え、職務・職責と勤務実績に応じた給与制度への転換をさらに進めるとともに諸手当の適正化にも引き続き取り組む。