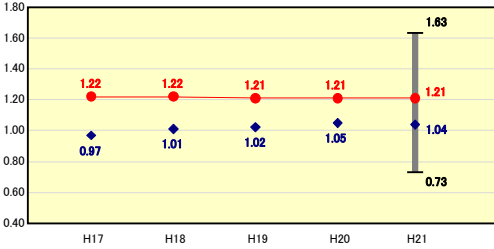


市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

財政力

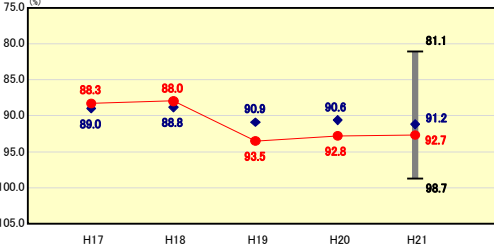
財政力指数 [1.21]



● 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

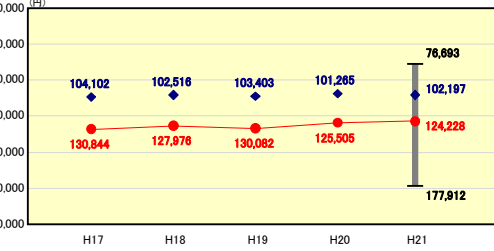
財政構造の弾力性

経常収支比率 [92.7%]



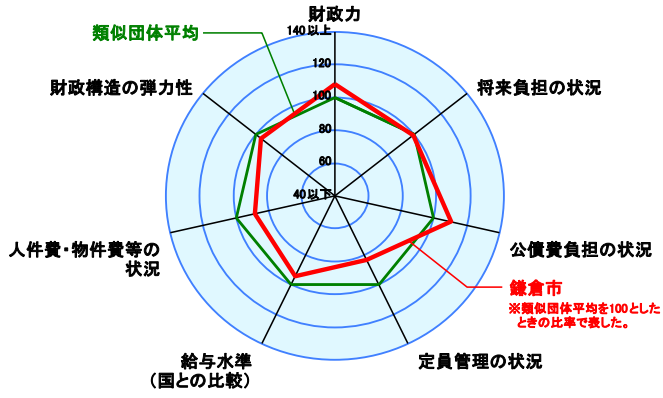
人件費・物件費等の状況

人口1人当たり人件費・物件費等決算額 [124,228 円]



※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	177,161	人(H22.3.31現在)
標準財政規模	39.60	km ²
歳入総額	38,049,174	千円
歳出総額	59,320,576	千円
実質収支	57,075,097	千円
	1,510,391	千円



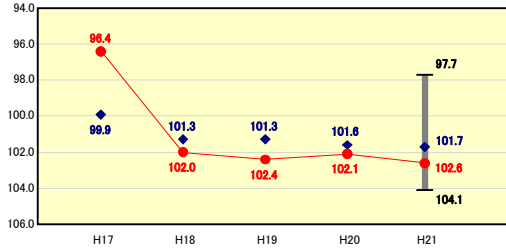
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を含む。

※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。

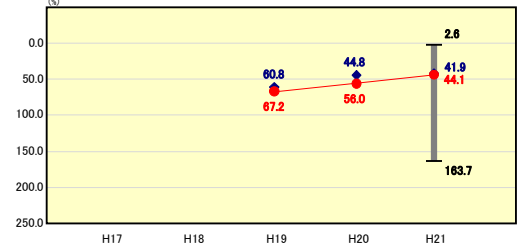
給与水準 (国との比較)

ラスパイレズ指数 [102.6]



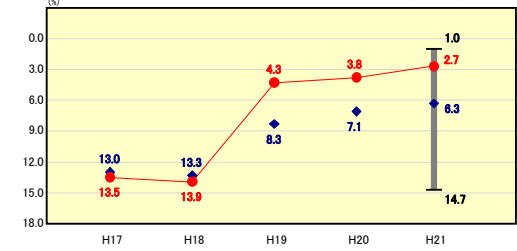
将来負担の状況

将来負担比率 [44.1%]



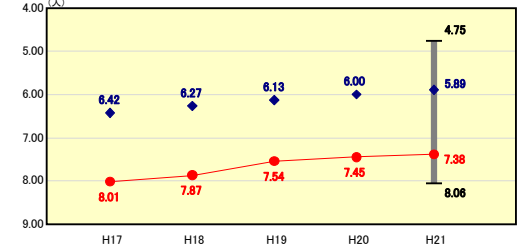
公債費負担の状況

実質公債費比率 [2.7%]



定員管理の状況

人口千人当たり職員数 [7.38人]



分析欄

【財政力指数】
引き続き1.2を上回っている。税収は長引く景気低迷の影響を受け、決算ペースで前年度に比べ約3.2%減少しており、地方債と税及び各種交付金の減少とあわせて、本市が歳入を確保する上で、大きな問題となっている。不況からの脱却のペースが鈍化していることを考えると、税収をはじめとした歳入の確保が厳しい状況が続くことは避けられず、市税の伸縮に応じた弾力的な財政運営に努めるとともに、市税徴収率の向上など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人当たり人件費・物件費等決算額】
職員数が多いことが主な要因で人件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少や、人事院勧告に伴う給与支給額の減、退職手当支給額の減などにより、前年度に引き続き人件費は減少し、平成17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。起伏に富んだ地形的特性により消防署所が多いことなどから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11.9ポイント低下し、44.1%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。

【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18年度と21年度の比較では、21年度の実質公債費比率(単年度)が3.3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出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理由は、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次職員数適正化計画を策定し、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、目標をほぼ達成した。平成23年度中には、新鎌倉行政経営戦略プランの取り組みの一つとして、新たな職員数適正化計画を策定する。

【ラスパイレズ指数】
職員の年齢構成の変化等により0.5上昇し、類似団体平均を依然として0.9上回っている。平成21年度に引き続き、平成22年度にも住居手当の見直しを行ったが、今後も年功型の人事管理や賃金体系となっていないか検証を行い、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。