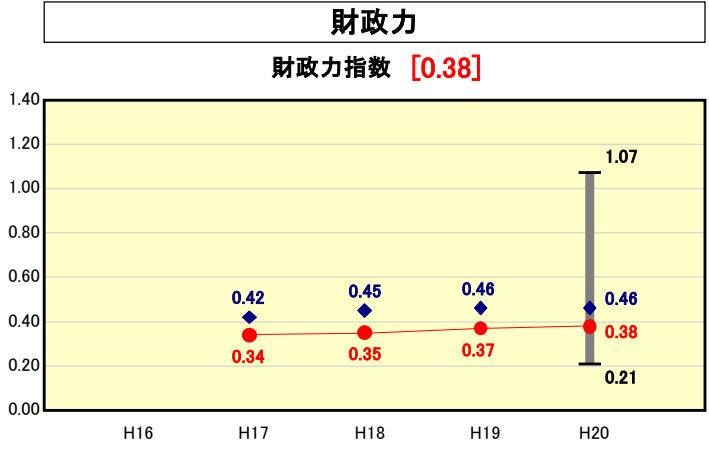


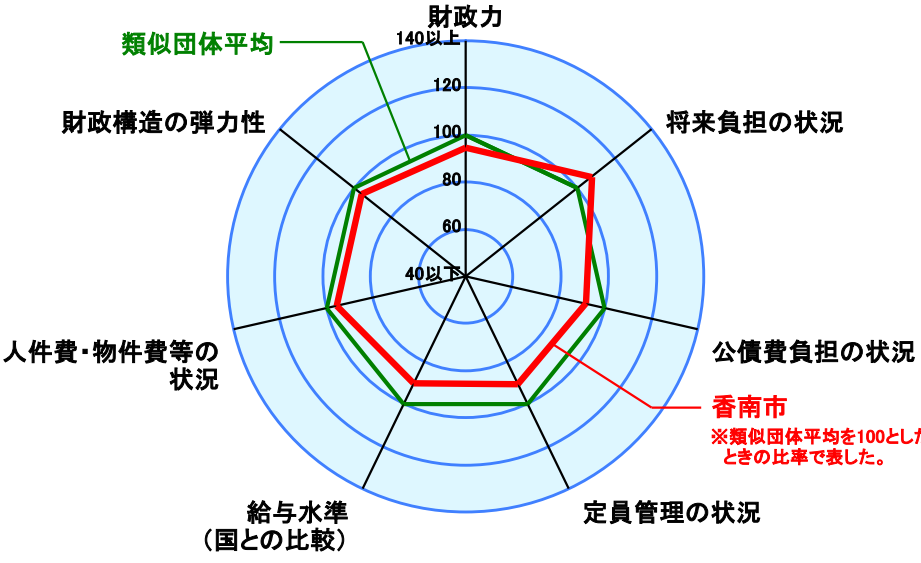
# 市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)



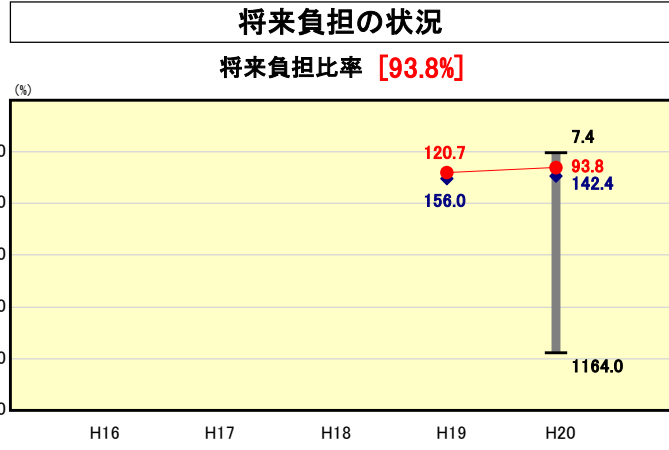
● 当該団体値  
◆ 類似団体内平均値  
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 86/129  
全国市町村平均 0.56  
高知県市町村平均 0.26

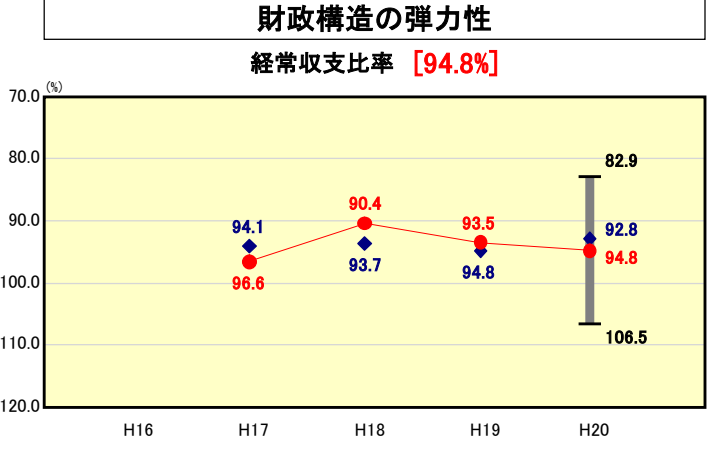
人口	33,930	人(H21.3.31現在)
面積	126.49	km <sup>2</sup>
標準財政規模	10,780,348	千円
歳入総額	17,091,608	千円
歳出総額	16,588,684	千円
実質収支	249,039	千円



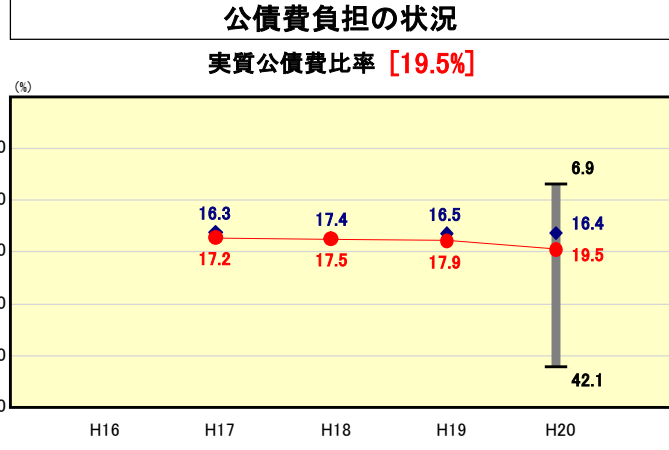
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。  
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。



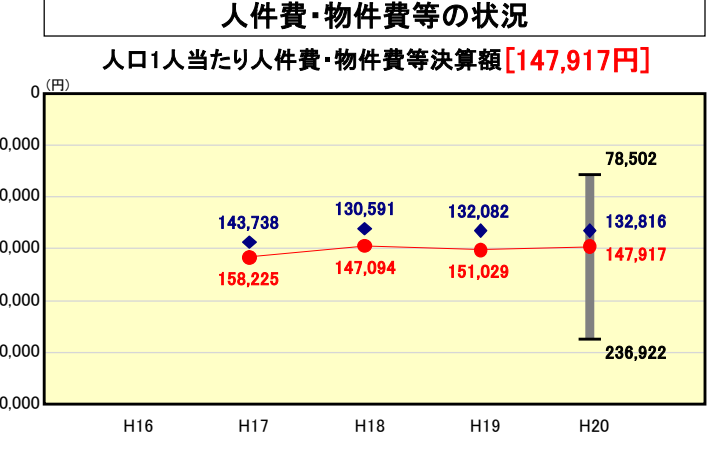
類似団体内順位 29/129  
全国市町村平均 100.9  
高知県市町村平均 158.0



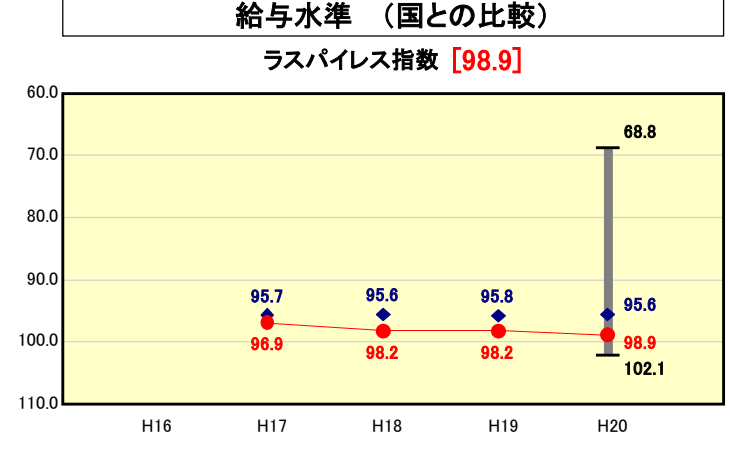
類似団体内順位 87/129  
全国市町村平均 91.8  
高知県市町村平均 92.1



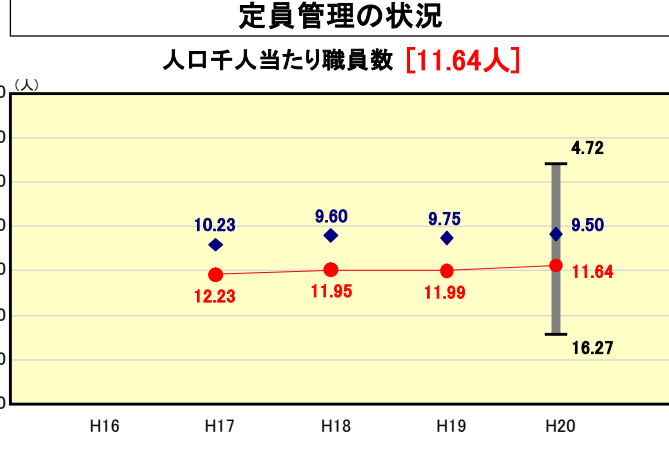
類似団体内順位 100/129  
全国市町村平均 11.8  
高知県市町村平均 18.2



類似団体内順位 89/129  
全国市町村平均 114,142  
高知県市町村平均 123,698



類似団体内順位 110/129  
全国市平均 98.4  
全国町村平均 94.6



類似団体内順位 98/129  
全国市町村平均 7.46  
高知県市町村平均 9.89

※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】**  
高知県内市町村の平均は上回っているが、類似団体内平均値よりは0.8ポイント下回っている。県内の市町村同様に依然効果的な増収は望みにくく、基準財政収入額は前年度と比べ0.4%の微増となった。基準財政需要額は人件費や公債費など経常経費が増加し、地方財政計画における一般歳出の伸率0.0%を上回り0.2%（臨時財政対策債振替後）となった。財政力の単年度指数は0.383と前年度より△0.07となった。しかし3ヶ年平均では、前年度より0.013上回り0.384となった。これは、前年度までの財政力指数に合併前の平成17年度の財政力指数（単年度）の0.342が平均値に算入されていることが原因と考えられる。

**【経常収支比率】**  
高知県内の市町村の平均を回っているおり、前年度よりも1.3%増加した。原因は、経常経費充当一般財源のうち、人件費（対前年度比0.2%増）、公債費（同3.4%増）、繰出金（同23.0%増）が原因と考えられる。対策として適正な定員管理や補助費等の見直し、地方債の繰上償還の実施など経常経費の削減に努める。

**【実質公債費比率】**  
高知県内の市町村の平均は下回っているが、合併前に旧団体で実施した普通建設事業費に係る地方債償還等に伴い上昇したことで、類似団体平均を上回る19.5%となっている。また地方債償還のピークが平成21年度であること、一部事務組合への公債費分負担金の増加見込みがあることなどから、今後も数値の上昇の要因がある。新市の均衡を保つために、平成21年度以降も大型事業が予定されているが、新規発行の抑制に努め、償還額とのバランスを図りながら適正な公債費の管理を行うとともに、高金利債の借換えや繰上償還を行うなど、財政の健全化に努める。

**【人口1人あたり地方債現在高】**  
合併町村の地方債を引き継いだこと、合併に伴う事業としての合併推進事業、合併特例事業などにより地方債の発行額が増加してきたため、類似団体平均を大きく上回っている。平成21年度以降も消防庁舎建設や給食センター建設など大型事業が予定されており、新規債発行が見込まれているため、他事業における新規債の抑制や繰上償還の実施など財政の健全化に努める。

**【人口1人あたり人件費・物件費等決算額】**  
減額になった理由は、人件費において対前年比△0.35%増、物件費が同△3.84%となったことが原因と考えられる。台帳整備、システム構築等の経費が減少したことが影響した。しかしながら、高知県内の市町村の平均よりも上回る数値となっているため、今後も更なる物件費の削減や、適正な定員管理による人件費削減などの経費抑制に努めていく。

**【ラスパイレス指数】**  
市町村合併より、旧所属ごとの職員間の格差調整を行うなかでラスパイレス指数が上昇し、類似団体平均を上回る数値となっている。今後は、給与体系の見直しを含めた給与の適正化を図り、定員適正化計画による職員数の削減と併せて人件費の縮減に努める。

**【人口1,000人あたり職員数】**  
市町村合併前のそれぞれの団体の実情により類似団体平均を超える職員数となっている。現在、集中改革プランによる定員適正化計画に基づき、平成17年度～22年度までの5年間で純減目標を全職員ベースで△0.2人

とする人員削減に取り組んでいる。保育士・幼稚園教諭は微増、消防士については現状維持、技能労務職員の退職不補充、一般行政職は退職者3名につき採用は1名としている。また、旧町村に配置している支所職員数の見直し等も含めて適正化計画に沿った人員削減を進めている。