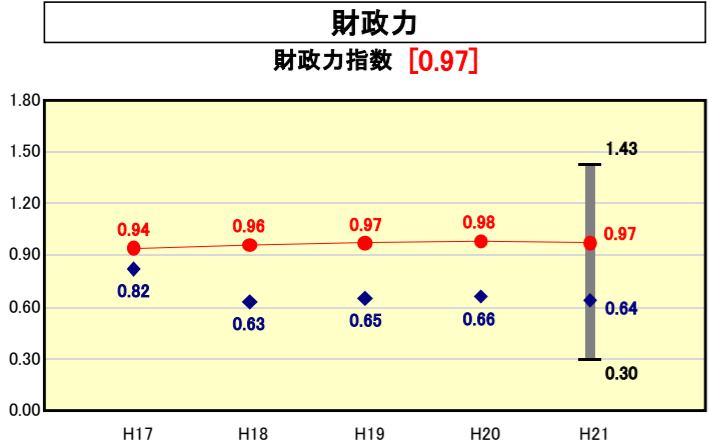


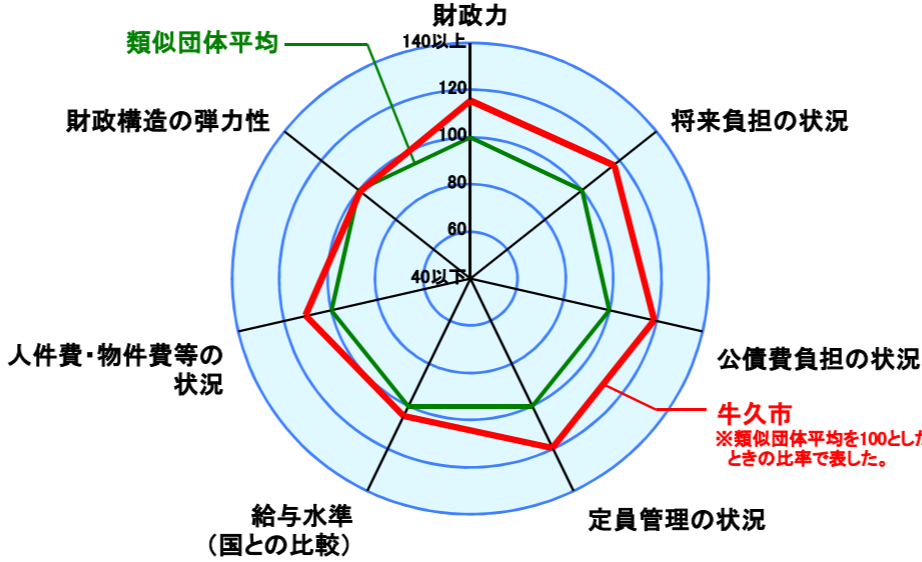
# 市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)



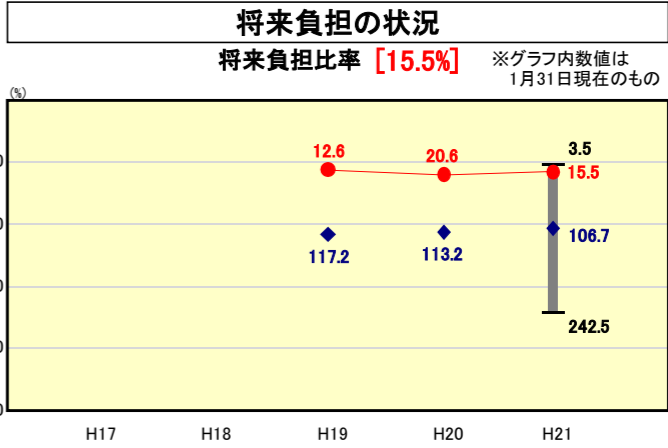
● 当該団体値  
◆ 類似団体内平均値  
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 7/128  
全国市町村平均 0.55  
茨城県市町村平均 0.79

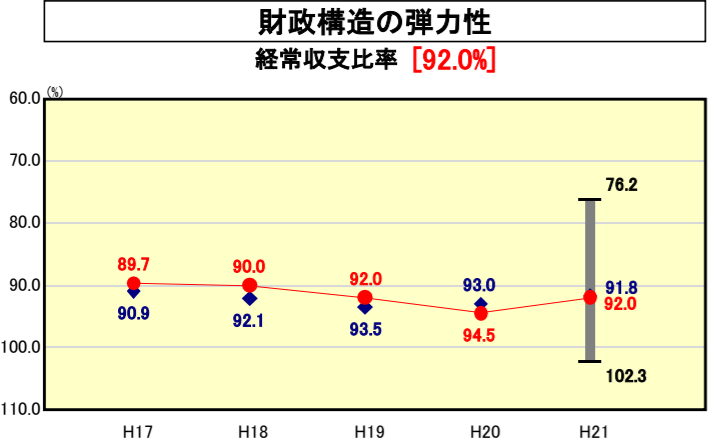
人口	80,403	人(H22.3.31現在)
面積	58.88	km <sup>2</sup>
標準財政規模	13,613,976	千円
歳入総額	24,391,553	千円
歳出総額	23,451,827	千円
実質収支	610,360	千円



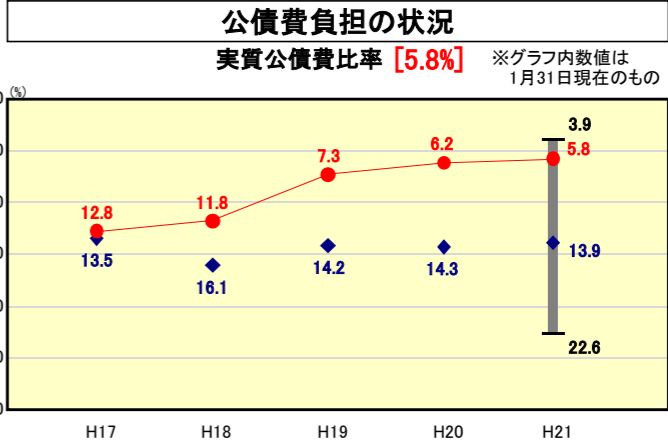
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。  
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。



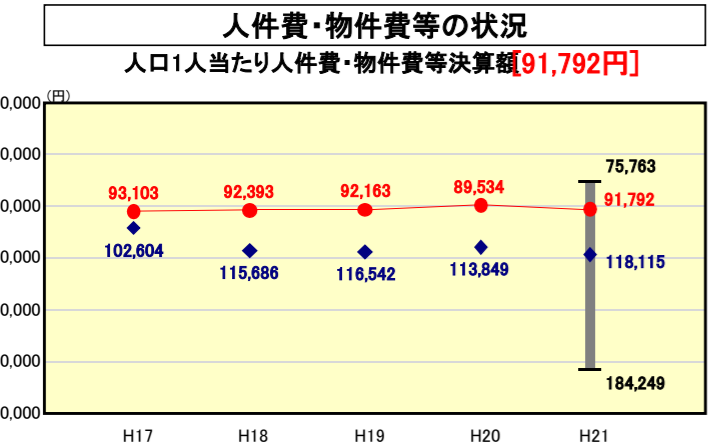
類似団体内順位 8/128  
全国市町村平均 92.8  
茨城県市町村平均 86.6



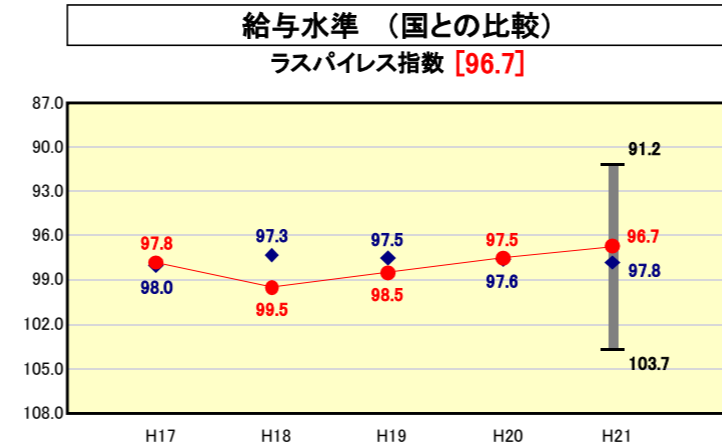
類似団体内順位 67/128  
全国市町村平均 91.8  
茨城県市町村平均 89.5



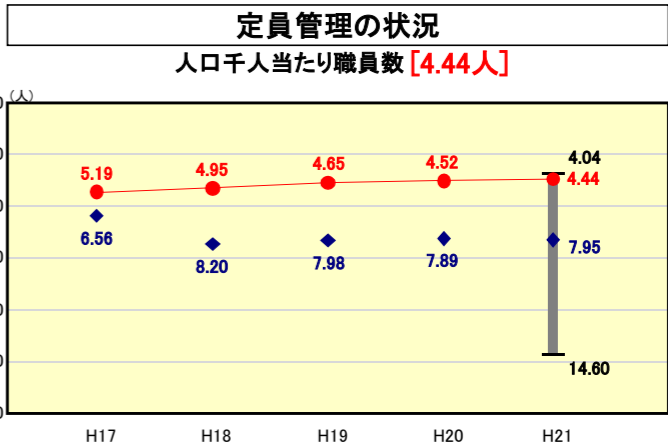
類似団体内順位 5/128  
全国市町村平均 11.2  
茨城県市町村平均 12.0



類似団体内順位 21/128  
全国市町村平均 115,856  
茨城県市町村平均 108,115



類似団体内順位 39/128  
全国市平均 98.8  
全国町村平均 95.1



類似団体内順位 2/128  
全国市町村平均 7.33  
茨城県市町村平均 7.20

※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】**  
前年度比で0.01ポイント減少の0.97となっている。今後も収入の増加が見込めないため数値は横ばい、もしくは微減すると思われる。企業誘致施策や子育て支援施策を推進し、新企業や新住民の流入による市税の増加や地域活性化を図り歳入確保に努める。

**【経常収支比率】**  
経常収支比率は92.0%となり、前年度比で2.5ポイント改善した。主な理由は普通交付税約4億4,800万円の増や、臨時財政対策債が約3億4,600万円の増となるなど、経常一般財源が大幅に増加したことによる。今後は外部的要因ではなく、市税の滞納整理や内部管理経費の削減に対し、これまで以上に取り組むことで財政構造の硬直化を防ぐよう努める。

**【人口1人あたり人件費・物件費等決算額】**  
類似団体平均を下回っている要因としては、徹底した定員適正化による人件費の抑制や、ITコーディネーターの活用による電算経費の削減、施設管理委託契約の複数年一括発注による施設維持管理費の削減といった内部管理経費の削減が挙げられる。今後も定員管理、給与等の適正化を継続し現行水準を維持するよう努める。

**【ラスパイレース指数】**  
H18の給与構造改革に基づいた職務・職責に応じた給与と制度の適切なる運営はもちろんのこと、退職者の補充採用抑制を図りつつ、将来にわたる年齢構成を考慮した計画的な常勤職員採用の実施及び一般職非常勤職員制度の活用により、今後も人件費の削減に努める。

**【将来負担比率】**  
将来負担比率は前年度比で5.1ポイント改善し15.5%となり、類似団体平均を大きく下回る良好な数値である。主な理由は、職員数が減少したことにより退職手当支給予定額のうち一般会計等負担見込額が減少したためである。今後も各年度の市債発行額を同年度の元金返済額以下に抑え財政の健全化に努める。

**【実質公債費比率】**  
実質公債費比率は5.8%となり、前年度より更に0.4ポイント改善した。主な理由として、臨時財政対策債発行可能額が増えたことにより標準財政規模が大きくなったことや、災害復旧費等に係る標準財政需要額算入額が増加したことによる。今後も元利償還予定を念頭に置いた借入計画の実行に努める。

**【人口千人当たり職員数】**  
集中改革プランの定員管理により、類似団体平均を大きく下回っている。今後においても一般職非常勤職員等を任用することにより、専門職の補充と市民協働をさらに進め、職員全員における勤務評価制度を充実させていくことで、職員のモチベーションや能力の向上につなげ、日々の業務改善に努める。その結果、業務量や職員数を見直すきっかけを模索し、更なる定員の適正化に努める。