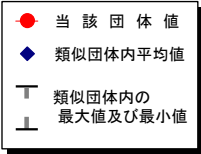
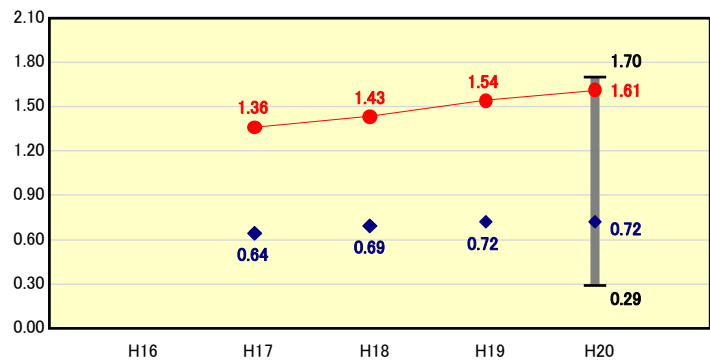


市町村財政比較分析表(平成20年度普通会計決算)

財政力

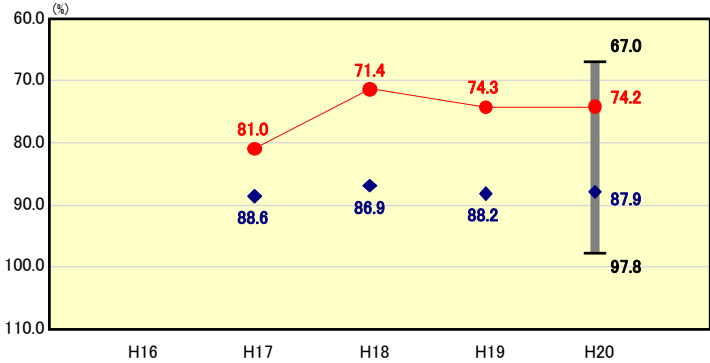
財政力指数 **[1.61]**



類似団体内順位 2/47
全国市町村平均 0.56
茨城県市町村平均 0.79

財政構造の弾力性

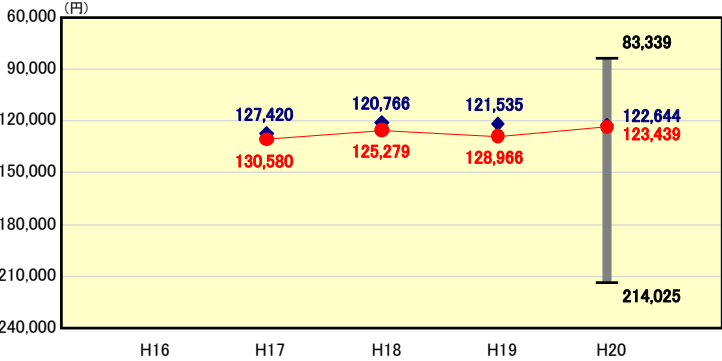
経常収支比率 **[74.2%]**



類似団体内順位 2/47
全国市町村平均 91.8
茨城県市町村平均 90.2

人件費・物件費等の状況

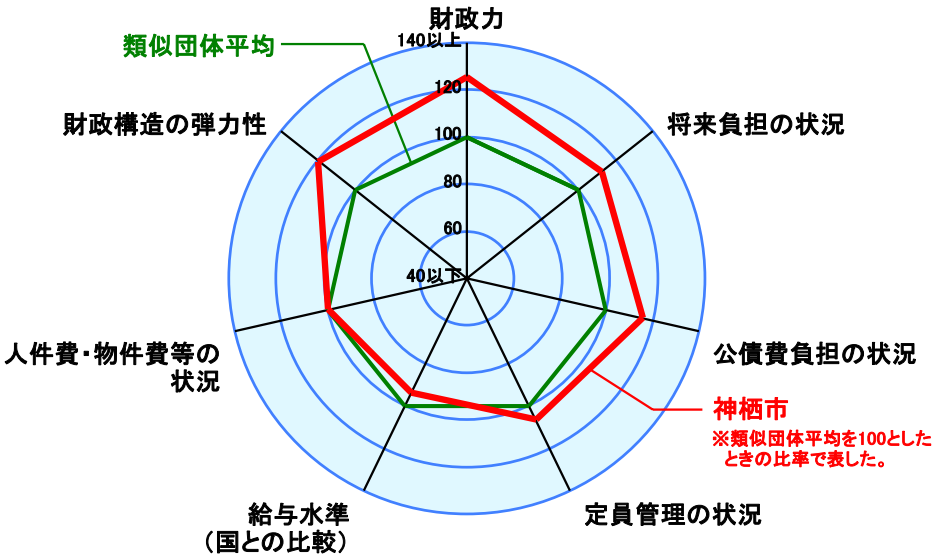
人口1人当たり人件費・物件費等決算額 **[123,439円]**



類似団体内順位 24/47
全国市町村平均 114,142
茨城県市町村平均 108,285

※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。

人面標準歳出実質	口積財政規模総額	91,424	人(H21.3.31現在)
		147.24	km ²
		27,347,143	千円
		37,669,884	千円
		35,500,268	千円
		1,612,914	千円



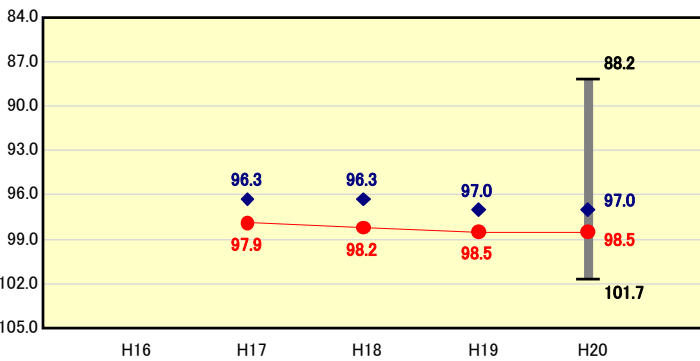
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。

※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。

給与水準（国との比較）

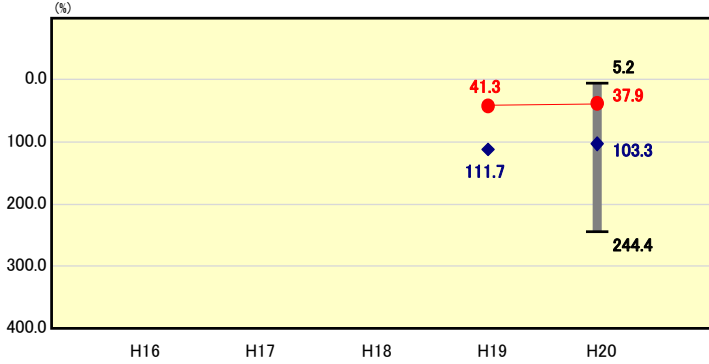
ラスパイレス指数 **[98.5]**



類似団体内順位 38/47
全国市平均 98.4
全国町村平均 94.6

将来負担の状況

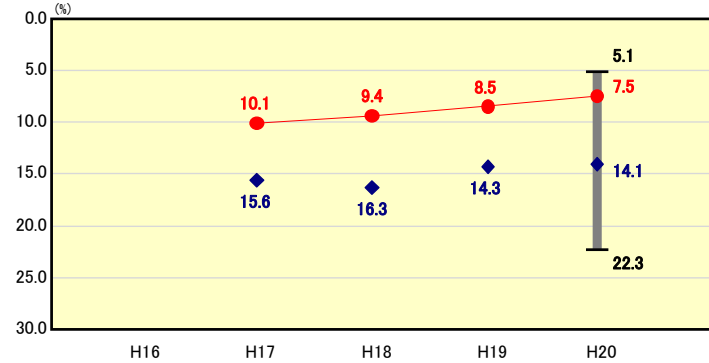
将来負担比率 **[37.9%]**



類似団体内順位 3/47
全国市町村平均 100.9
茨城県市町村平均 95.7

公債費負担の状況

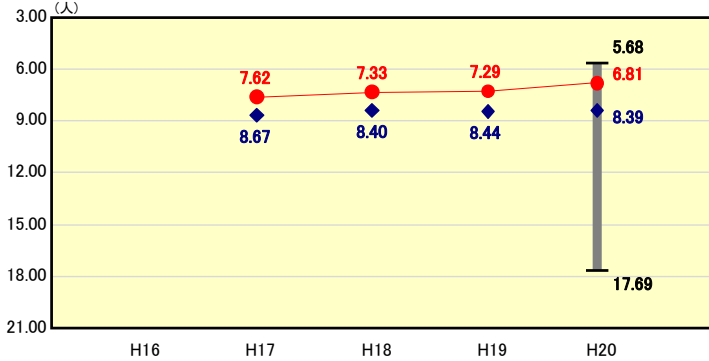
実質公債費比率 **[7.5%]**



類似団体内順位 2/47
全国市町村平均 11.8
茨城県市町村平均 12.8

定員管理の状況

人口千人当たり職員数 **[6.81人]**



類似団体内順位 8/47
全国市町村平均 7.46
茨城県市町村平均 7.34

分析欄

【財政力指数】

大型事業所の集中している工業地帯からの税收等により、類似団体平均を上回る地方税収入があり、比較的高い指数となっている。しかし、景気の低迷等により税收の落ち込みが懸念されるため、引き続き自主財源の確保と徹底した歳出の見直しを図り、健全な財政運営を目指す。

【経常収支比率】

類似団体平均・全国平均と比較すると低い水準となっている。前年度比マイナス0.1ポイントと、ほぼ前年度並である。この要因としては、地方税が微減にとどまり、普通交付税の皆増や臨時財政対策債の借入増によって一般財源が増えたものの、物件費や扶助費等が増となったため、改善幅はわずかなものとなった。今後は、引き続き自主財源の確保に努め、経常経費の抑制を図る。

【人口1人当たり人件費・物件費等決算額】

類似団体平均を若干上回っており、この要因としては、指定管理者制度の導入や事業委託の増により物件費が増となっていることや、学校教育施設や児童福祉施設等の維持補修費も増加傾向にあるためであり、事務事業の見直しなどにより経費の削減を目指す。

【ラスパイレス指数】

類似団体平均を上回っているが、平成18年度において人事勧告に基づく給与構造の見直しを通じて給与水準を引き下げるとともに職務・職責に応じて給与構造への転換を図り、給与の適正化を図っている。平成21年度より人事評価制度を試行実施しており、今後、勤務実績に応じた昇格制度の導入等に反映させていく。

【将来負担比率】

類似団体平均を下回っている。主な要因としては、地方債残高の減や普通交付税の皆増に伴う標準財政規模の増、財政調整基金などの充当可能基金の増額などがあげられる。今後においても、財源の確保として地方債は必要であり、償還額と借入額のバランスを考慮し、引き続き財政の健全化に努める。

【実質公債費比率】

当市は、自主財源(税收)が多いことから、類似団体平均、全国平均との比較では、低い水準で推移し、対前年度比で1ポイント低下した。今後においても計画的に地方債を活用し、健全な財政運営に努め、現在の水準を維持していく。

【人口千人当たり職員数】

昨年度に引き続き類似団体平均を下回っているが、今後においても定員管理の適正化については、合理的な組織・機構への再編、連携体制の強化、集中改革プランに沿った事業の見直しなど、将来の職員構成のあり方を検討し、計画的に進めていく。