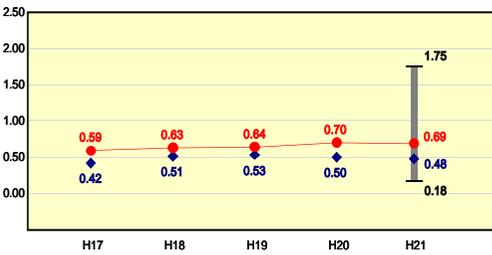


市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)

財政力

財政力指数 [0.69]

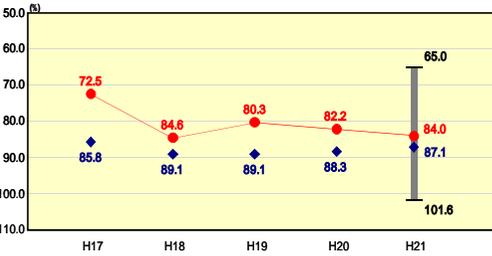


● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
┌ 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 16/72
全国市町村平均 0.65
岐阜県市町村平均 0.65

財政構造の弾力性

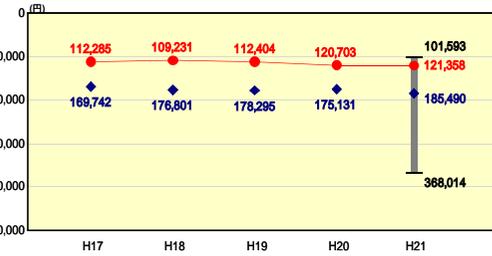
経常収支比率 [84.0%]



類似団体内順位 19/72
全国市町村平均 91.8
岐阜県市町村平均 87.3

人件費・物件費等の状況

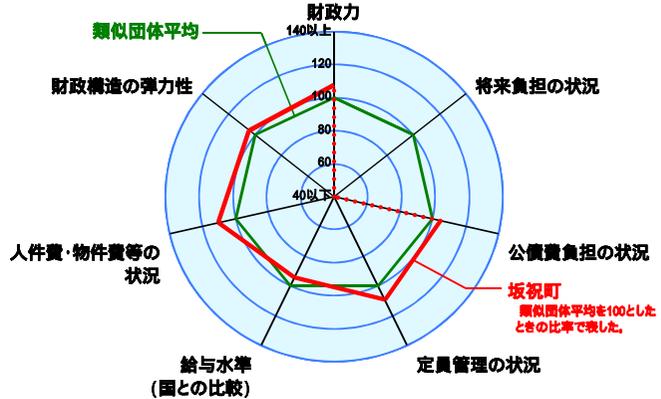
人口1人当たり人件費・物件費等決算額 [121,358円]



類似団体内順位 7/72
全国市町村平均 115,969
岐阜県市町村平均 117,659

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。

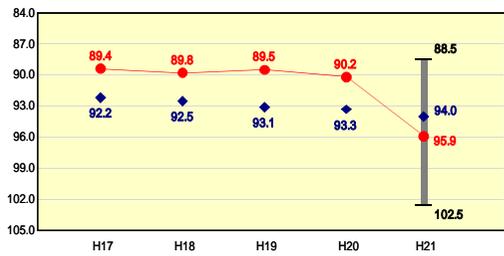
人	口	7,839	人(H22.3.31現在)
面	積	12.89	km ²
標準	財政規模	2,101,558	千円
歳入	総額	3,000,759	千円
歳出	総額	2,823,668	千円
実質	収支	106,516	千円



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而言。
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。
充実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、充実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)

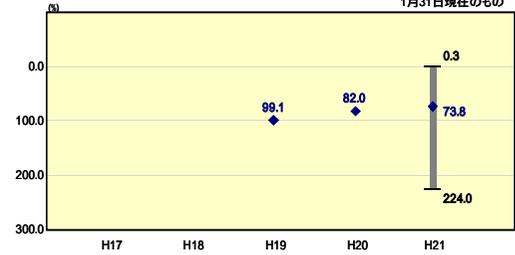
ラスバイズ指数 [95.9]



類似団体内順位 55/72
全国市平均 98.8
全国町村平均 95.1

将来負担の状況

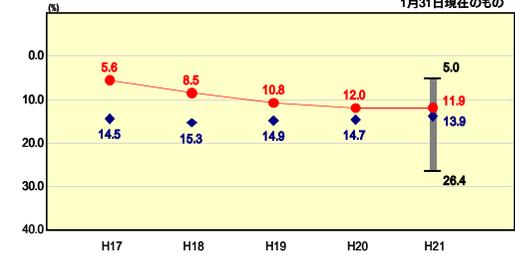
将来負担比率 [-]



類似団体内順位 1/72
全国市町村平均 92.8
岐阜県市町村平均 41.7

公債費負担の状況

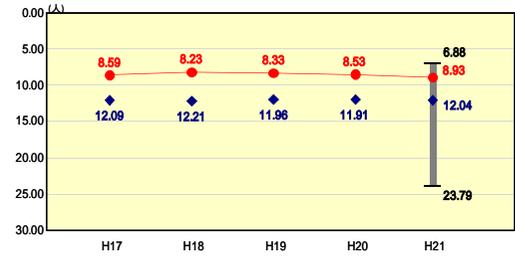
実質公債費比率 [11.9%]



類似団体内順位 23/72
全国市町村平均 11.2
岐阜県市町村平均 10.3

定員管理の状況

人口千人当たり職員数 [8.93人]



類似団体内順位 11/72
全国市町村平均 7.33
岐阜県市町村平均 7.81

分析欄

【財政力指数】
大型事業所からの税収減に伴い、昨年度より0.1ポイント減の0.69となっている。当町は同社の業績により増減が左右されやすい特徴があることから、税等の徴収強化を図り安定した歳入の確保に努める。

【経常収支比率】
近年歳出において勲奨退職などによる職員数の減に伴う人件費の削減、事業廃止や見直し等による物件費・補助費等の削減を行うことで経常収支比率の上昇を抑えてきたことにより、類似団体平均を下回る結果となった。しかし、経年比較としては義務的経費及び定額給付金事業分の増加により前年比1.8ポイント上昇し、84.0となっている。今後も義務的経費の経年的増加が見込まれ、経常収支比率は徐々に上昇していくことが予想される。

【人口1人当たり人件費・物件費等決算額】
勲奨退職などによる職員数の減に伴う人件費の削減、事業廃止や見直し等による物件費の減により、人口1人あたりの人件費・物件費等の決算額は類似団体平均を大きく上回っている。しかし、人件費については、職員の昇給昇格等に伴い経年的に増加していくため、決算額は増額する見込みである。事務事業の効率化・経費節減をさらに進めることで物件費の決算額抑制に努める。

【ラスバイズ指数】
類似団体平均より1.9ポイント上回っている。急激な増加の要因は、人事院勧告等により給与の支給額は抑制されているが、通常の昇給昇格による増に加え、過去の給与条例等の適用方法に誤りがあったため、平成22年1月1日現在において将来に向け、是正したことによるもの。

【将来負担比率】
近年、財政調整基金積立金や起債抑制策を進めてきた結果などにより、現在のところ将来負担比率は黒字となっており、数値はでない。今後も計画的な基金積み立てや町債の借入を行い、将来負担の急激な増加とならないよう努める。

【実質公債費比率】
過去からの起債抑制策により、類似団体の平均を大きく下回っている。今後の傾向として公債費のピークを平成25年度に迎えることと下水道事業の展開が見込まれることから、実質公債費比率が徐々に上昇することが予想される。

【人口1,000人当たり職員数】
定員適正化計画に基づく定員管理としては、過去の勲奨退職などにより、大幅に人員削減されてきたところであるが、目標値を下回っている状況である。今後も適正化計画に基づいた職員数となるよう計画の見直し等を行い、適正な人員配置となるよう努める。