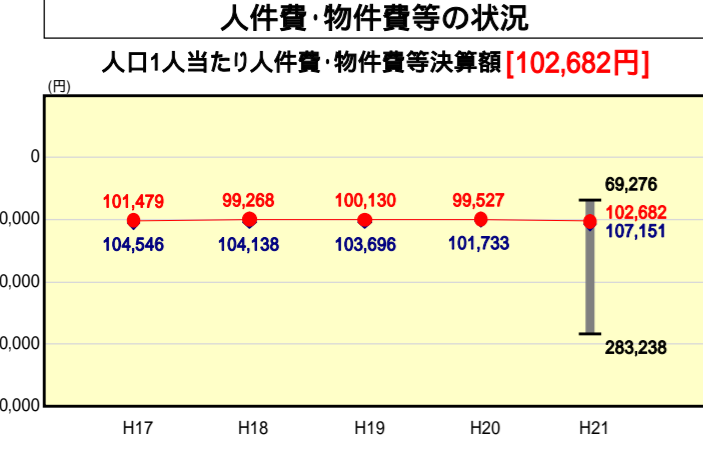
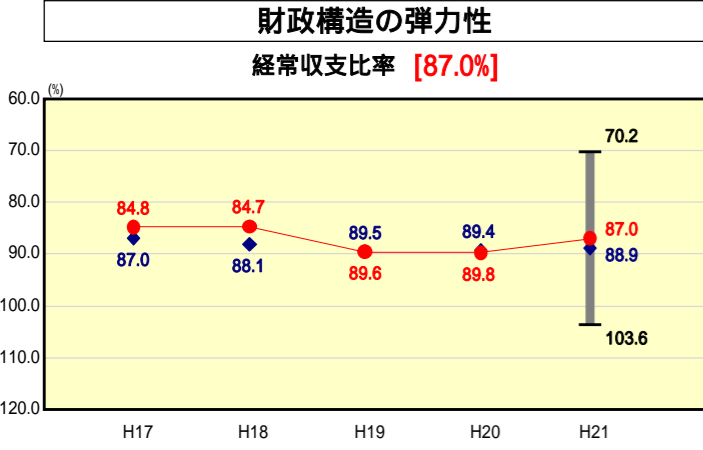
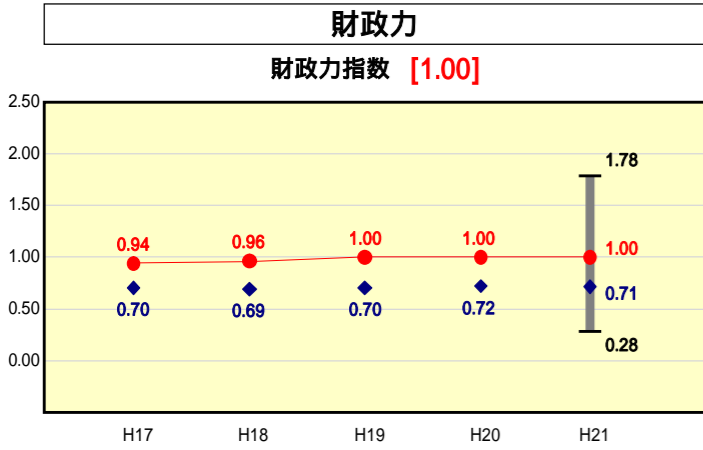


市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)



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(財政力)

平成19年度以前は、毎年度0.3ポイント程度上昇し、連続した伸びを見せていたが、ここ2年においては横ばい状態が続いている。依然として類似団体平均を上回っている状況であるが、中心となる産業がないため法人税額に影響されやすい傾向である。今後は第5次蟹江町行政改革大綱(平成23年度から5年間の行政改革指針)に沿った町税徴収率の向上対策、定員の適正な管理(機能麻痺を起こさない組織再編と適切な人員確保)、給与等の適正な管理等を行い、更に財政の健全化に努める。

経常収支比率(財政構造の弾力性)

平成12年度から行っている経常的な補助金、負担金等の整理合理化を進めてきたため、おおむね類似団体平均値となっている。今後は第5次蟹江町行政改革大綱に基づき補助金等について引き続きその事業の目的、行政の責任領域や経費負担のあり方、行政効果を総合的に判断し、必要性、有効性、公平性の観点に立ちさらに精査していく。

人口1人当たり人件費・物件費等決算額(人件費・物件費等の状況)

類似団体平均と比較して、人件費・物件費等の適正度が低くなっているのは、町人口が類似団体の平均人口を上回っていることが要因である。歳出決算額に対する人件費等の割合は類似団体内平均値より高くなっているため、職員の適正配置等定員管理の適正化を図り、経費を抑制していく必要がある。

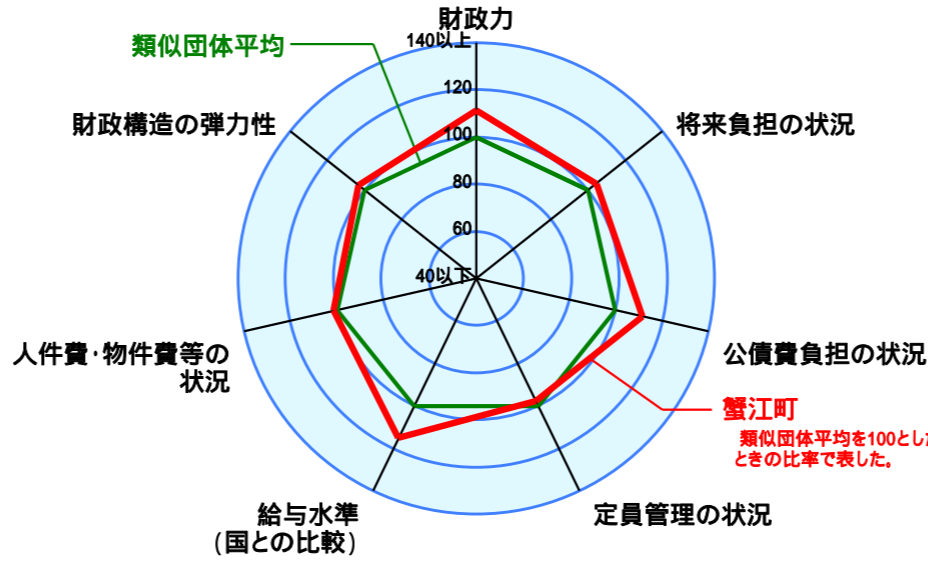
● 当該団体値
◆ 類似団体内平均値
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 15/139
全国市町村平均 0.55
愛知県市町村平均 1.11

類似団体内順位 40/139
全国市町村平均 91.8
愛知県市町村平均 90.3

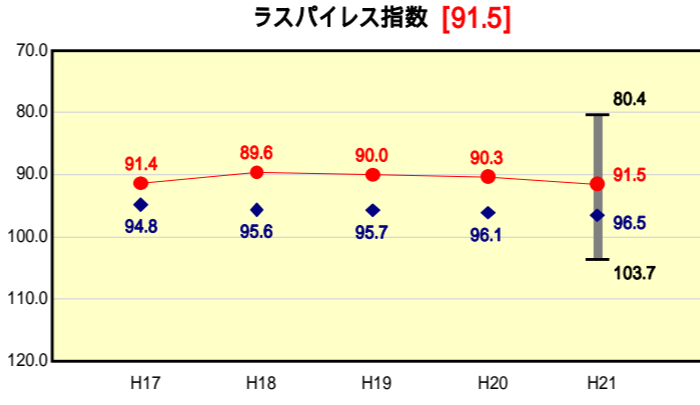
類似団体内順位 68/139
全国市町村平均 115,856
愛知県市町村平均 112,165

人口	36,540	人(H22.3.31現在)
面積	11.10	km ²
標準財政規模	6,420,301	千円
歳入総額	10,544,603	千円
歳出総額	10,046,840	千円
実質収支	397,744	千円

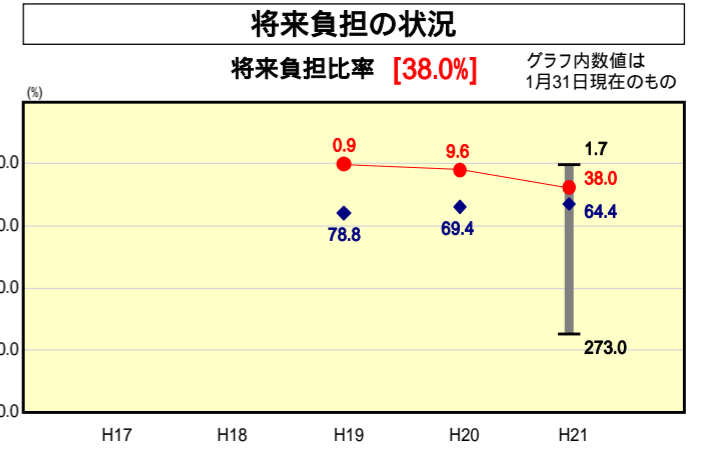


類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。
平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
充て可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。
類似団体内平均値は、充て可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。

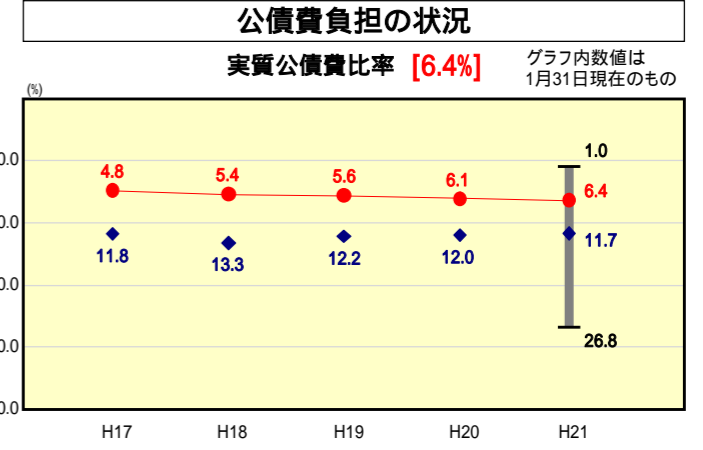
給与水準(国との比較)



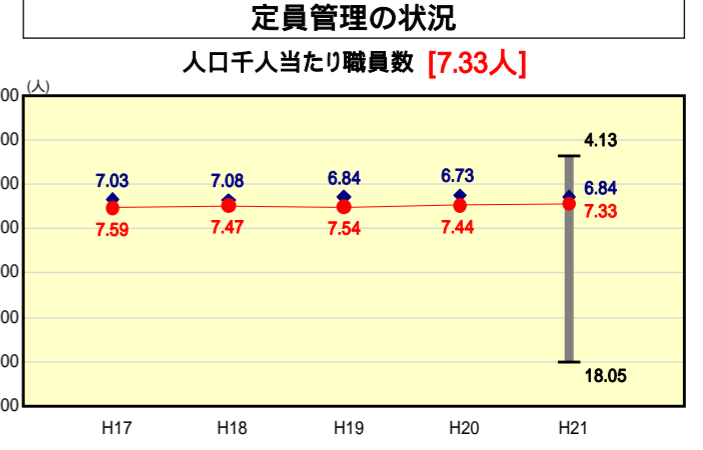
類似団体内順位 12/139
全国市平均 98.8
全国町村平均 95.1



類似団体内順位 46/139
全国市町村平均 92.8
愛知県市町村平均 87.2



類似団体内順位 19/139
全国市町村平均 11.2
愛知県市町村平均 8.0



類似団体内順位 87/139
全国市町村平均 7.33
愛知県市町村平均 6.97

実質公債費比率(公債費負担の状況)

過去からの起債抑制策により類似団体平均を大幅に下回っているが、今後は、平成20年度、21年度に行われた蟹江町給食センター建設事業、平成22年度、23年度に実施予定の南保育所改築事業等により一時的に数ポイント上昇する見込みである。このため、大規模な事業計画の整理、縮小を図り、起債で行う事業自体の見直し等を行いながら、起債計画を行っている。

人口1,000人当たり職員数(定員管理の状況)

職員数は、類似団体における各部門の職員数と比較して、概ね下回っているが、保育所等の施設数が多いことから民生部門でとりわけ大きく上回り、全体として類似団体平均を上回っている。定員適正化計画に基づき、平成17年度から5年間で7パーセント減(約20人減)を目指し職員数の抑制に取組み、ほぼ達成したが、輝来都かにかえ事業等の積極的な施策の展開に人員が必要となり、目標に1パーセント届かなかった。今後は、更なる職員数の適正化を目指し、平成14年以降行っている「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取組方針」に基づく技能労務職員の退職者不補充を引き続き行う等、職種別に職務性や職務内容を考慮した取組みを行い、第5次蟹江町行政改革大綱に基づいた適正な定員管理に努める。

ラスパイレス指数(給与水準の適正度(国との比較))

職員の経験年数階層の変動等により、昨年度と比較して数値が増加した。しかし、職務と責任に応じた適正な給与制度の運用に努めたこと等により、全国町村平均及び類似団体平均を大きく下回っている。今後も適正な給与水準の維持に努めるとともに各種手当等の見直しを行う等、より一層の給与制度の適正化に努める。

将来負担比率(将来負担の状況)

類似団体を始めとしてすべての平均値を大幅に下回っているが、前年度と比較すると大きく上昇した。これは、財政調整基金等の充て可能基金の減少も若干影響しているところではあるが、公共下水道事業の地方債の元金償還に充てたと認められる繰入れの金額が大きく増加したため、将来負担比率に算入すべき公営企業債等繰入見込額が大幅に増加したことが主な要因である。
平成14年度から事業を開始した公共下水道事業については、現在計画的に整備中であり、平成22年3月31日に一部地域において初めて供用開始され、順次拡大していくが、全体計画における進捗率はごくわずかである。計画区域すべての整備には多額の費用を要するため、今後の繰入見込額も多大となることは明らかであり、将来負担比率が大幅に増加すると見込まれる。
このことから、今後はその他の事業における地方債の抑制に努めることを念頭に、後世への負担を少しでも軽減するよう、新規事業の実施等について総点検を行い、財政の健全化を図る。