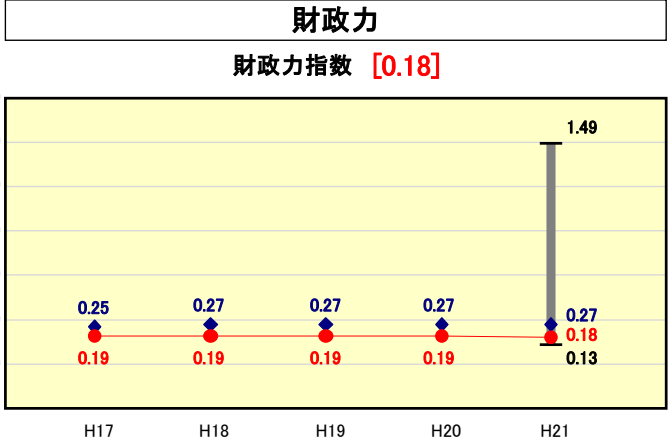


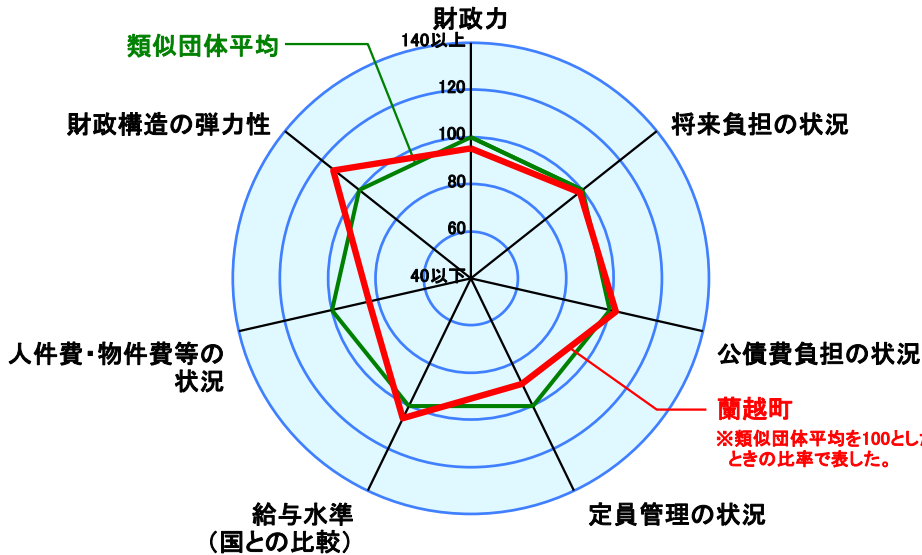
# 市町村財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)



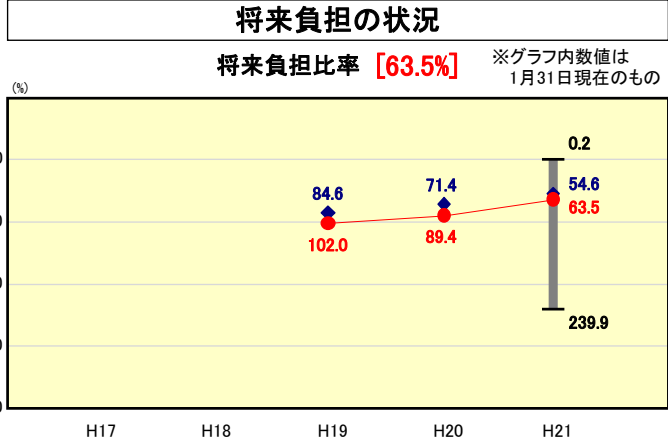
● 当該団体値  
◆ 類似団体内平均値  
T 類似団体内の最大値及び最小値

類似団体内順位 91/118  
全国市町村平均 0.55  
北海道市町村平均 0.27

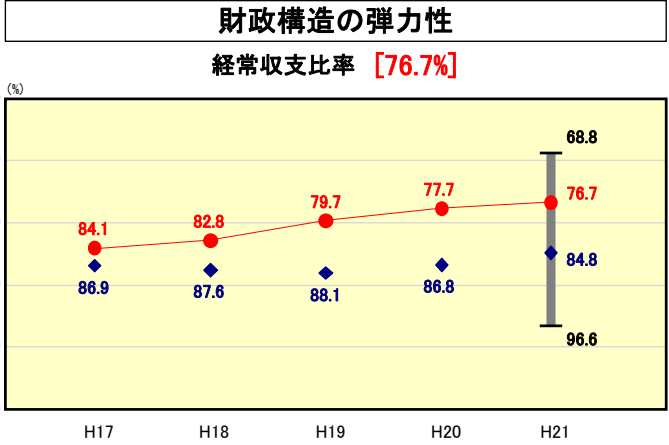
人口	5,455	人(H22.3.31現在)
面積	449.68	km <sup>2</sup>
標準財政規模	3,575,984	千円
歳入総額	6,336,345	千円
歳出総額	6,030,086	千円
実質収支	289,188	千円



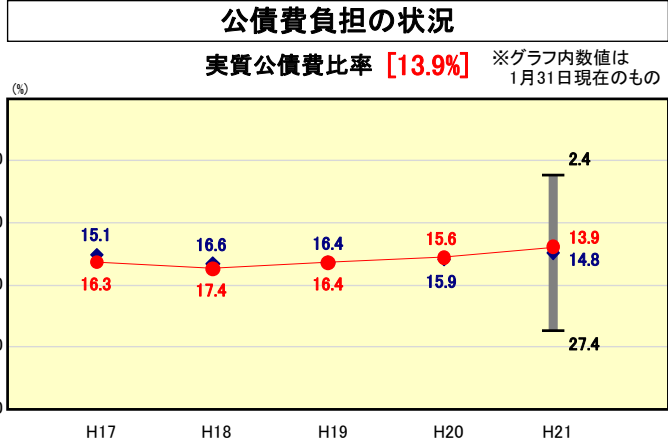
※類似団体とは、人口および産業構造等により全国の市町村を35のグループに分類した結果、当該団体と同じグループに属する団体を言う。  
※平成21年度中に市町村合併した団体で、合併前の団体ごとの決算に基づく実質公債費比率及び将来負担比率を算出していない団体については、グラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体については、将来負担比率のグラフを表記せず、レーダーチャートを破線としている。  
※類似団体内平均値は、充当可能財源等が将来負担額を上回っている団体を含めた加重平均であるため、最小値を下回ることがある。



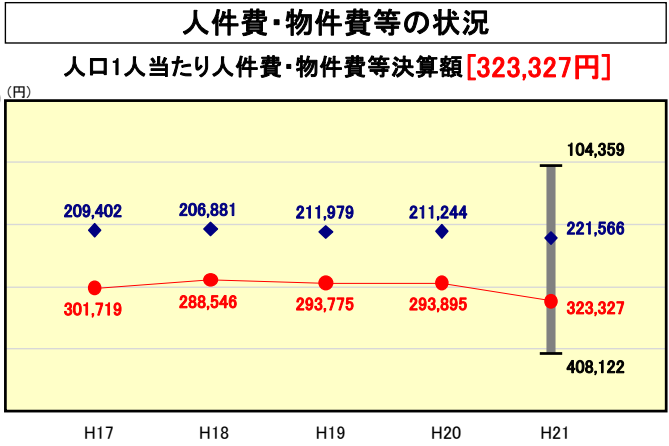
類似団体内順位 58/118  
全国市町村平均 92.8  
北海道市町村平均 116.4



類似団体内順位 12/118  
全国市町村平均 91.8  
北海道市町村平均 91.2

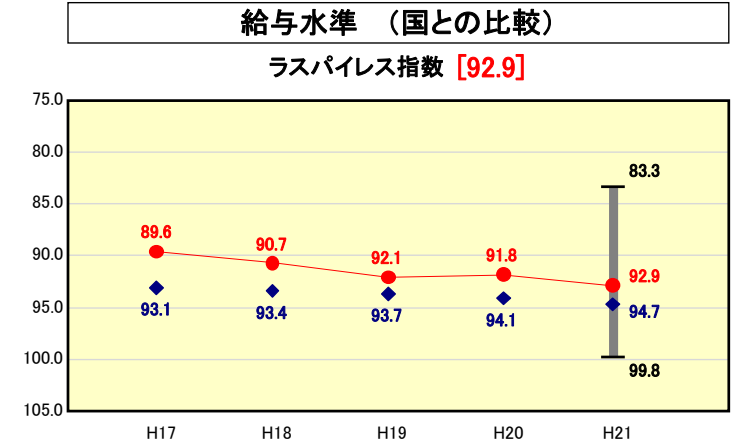


類似団体内順位 43/118  
全国市町村平均 11.2  
北海道市町村平均 13.7

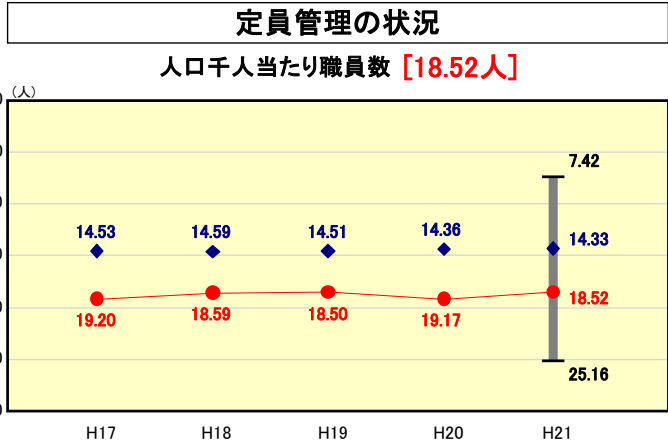


類似団体内順位 109/118  
全国市町村平均 115,856  
北海道市町村平均 135,392

※人員費、物件費及び維持補修費の合計である。ただし 人員費には事業費支弁人員費を含み、退職金は含まない。



類似団体内順位 35/118  
全国市平均 98.8  
全国町村平均 95.1



類似団体内順位 100/118  
全国市町村平均 7.33  
北海道市町村平均 8.22

分析欄

■財政力指数  
類似団体と比較し、本町の面積が広大であることから、基準財政需要額のうち道路延長などおおよそ面積に比例する測定単位に係る需要額、及び需要額に算入される公債費が大きいこと等により、基準財政需要額の規模が大きくなっていることが、指数の数値が低い大きな要因と考えている。

■経常収支比率  
本指数は、平成17年4月策定の「蘭越町行政再構築プラン」に基づき、職員定数の削減等に伴う職員給ほか人員費の大幅な減少及び起債の借入抑制に伴う公債費の減少等により、経常一般財源充当額が大きく引下げられたことにより、指数は80%を切るに至った。今後とも、新規採用の抑制による人員費の削減や公債費残高の抑制等を進めると共に、優先度の低い事務事業について計画的に廃止・縮小を図るなど行政改革への取り組みを通じて義務的経費の削減に努め、現在の水準を維持する。

■人口1人当たり人員費・物件費等決算額  
類似団体と比較し、本町の面積が広大であることから、ごみ収集業務やスクールバス運行业務及び除雪経費等に要する委託経費が高いことを示している。また、育苗施設をはじめ、高齢者生活福祉センター、粗大ごみ処理施設、直売センターなどの行政サービスの充実を図っていることから、決算額が高くなっているものである。

■ラスパイレス指数  
国の三位一体改革に伴う累次の普通交付税の削減による極めて厳しい財政運営の中、本町は独自に大幅な人員費の削減に取り組み、定期昇給の2年延伸や4.5%の給料削減等を行った。その結果、本指数は90%前後で推移しており、類似団体と比べても低い水準にある。また、18年度から人事評価制度を導入しており、より一層の給与の適正化に努める。

■将来負担比率  
将来負担比率の減少となった主な要因は、「蘭越町行政再構築プラン」に基づき、新規地方債の発行抑制に努め地方債残高が減少したことによる。また、普通交付税の増額に伴う標準財政規模の増及び財政調整基金への積立による充当可能基金の増額も一因となっている。今後とも後世への負担を少しでも軽減するよう行政改革に取り組み、財政の健全化を図る。

■実質公債費比率  
平成15年度をピークに元利償還金の増加は抑えられ、公債費が減少局面に入っていることから、実質公債費比率は低下していくと考えている。今後とも、緊急度・住民ニーズを的確に把握した事業を選択し、地方債の新規発行の抑制に努めていく。

■人口1,000人当たり職員数  
総人員抑制の観点から、今後は、おおむね退職者3人に対し新規採用者1人の割合で定数の減員を一層進め、より適切な定員管理に努める。