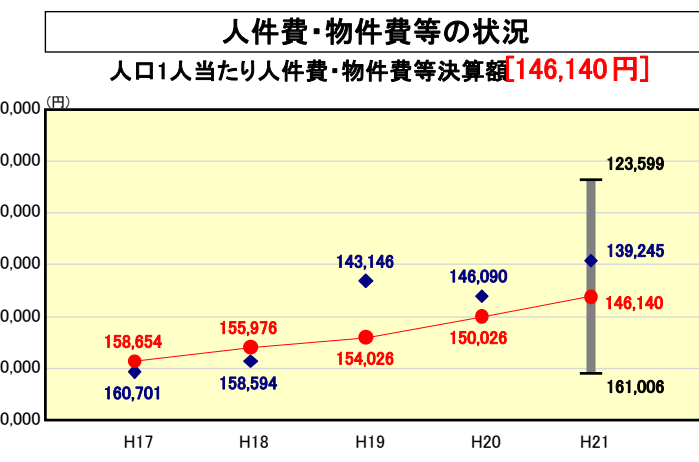
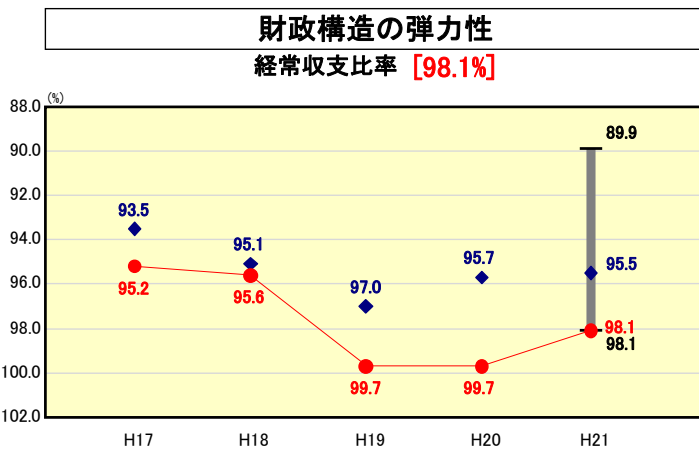
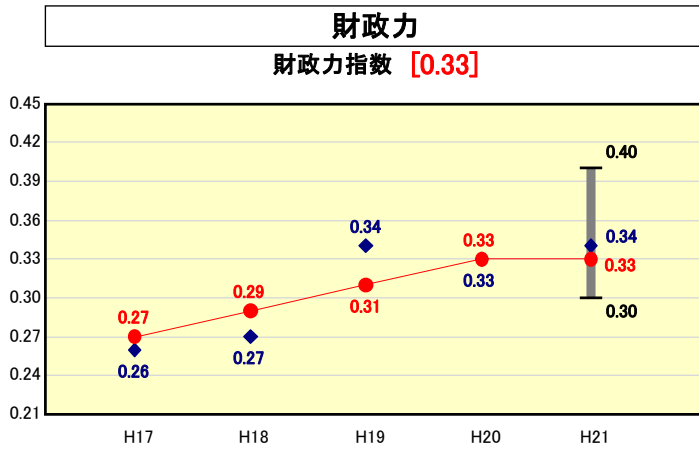


都道府県財政比較分析表(平成21年度普通会計決算)



※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。

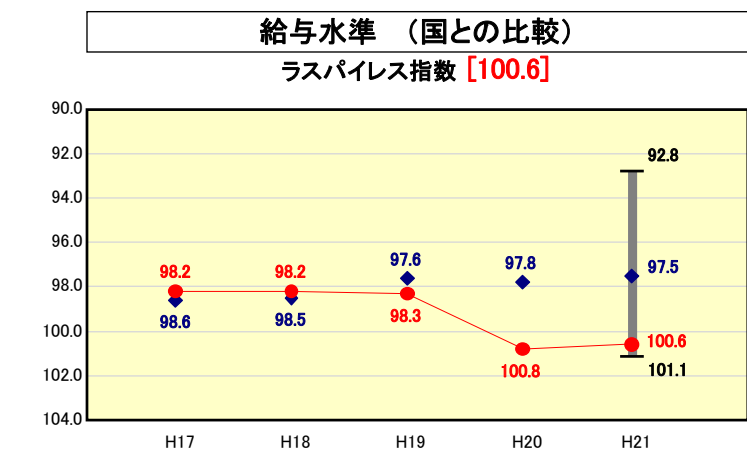
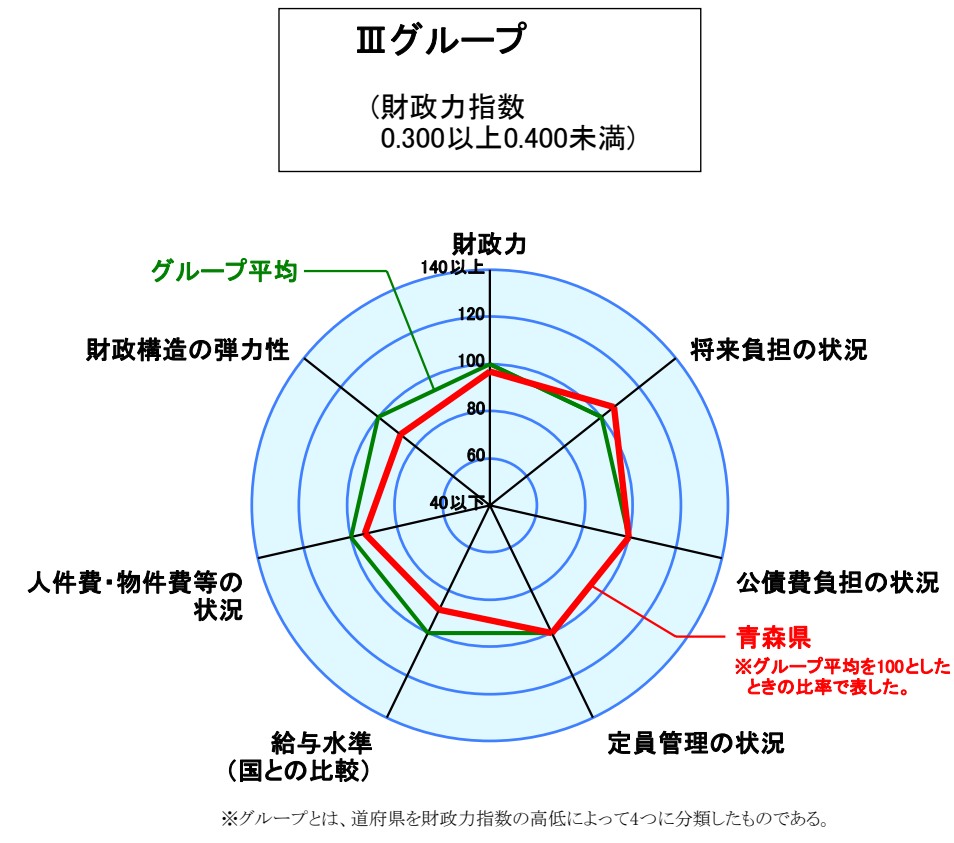
分析欄
別紙のとおり

● 当該団体値
◆ グループ内平均値
T グループ内の最大値及び最小値

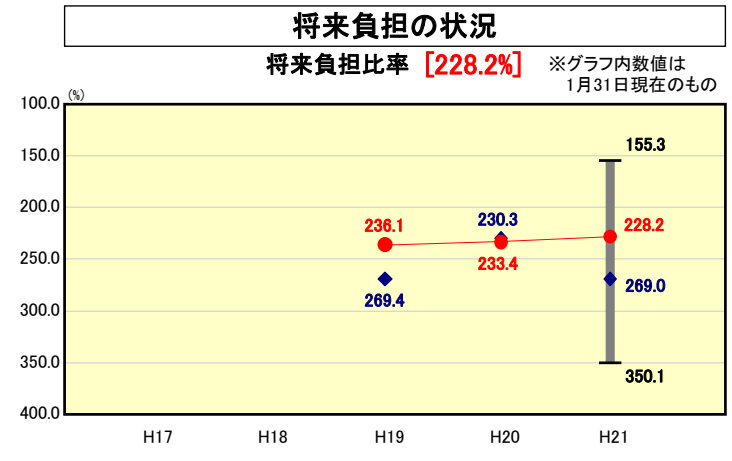
グループ内順位 6/11
都道府県平均 0.52

グループ内順位 11/11
都道府県平均 95.9

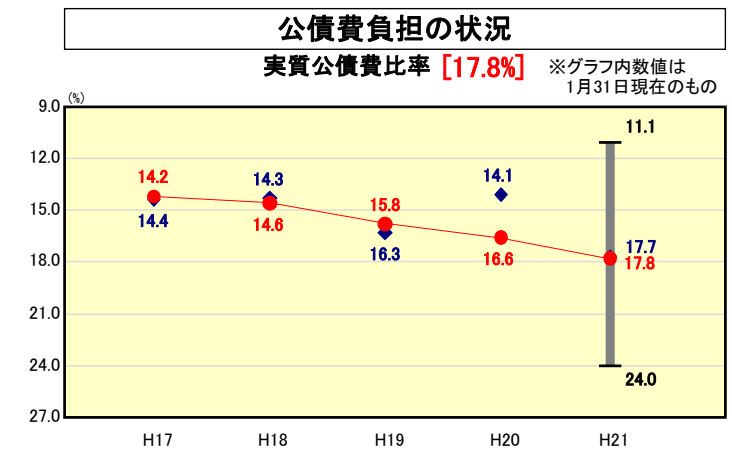
グループ内順位 6/11
都道府県平均 118,406



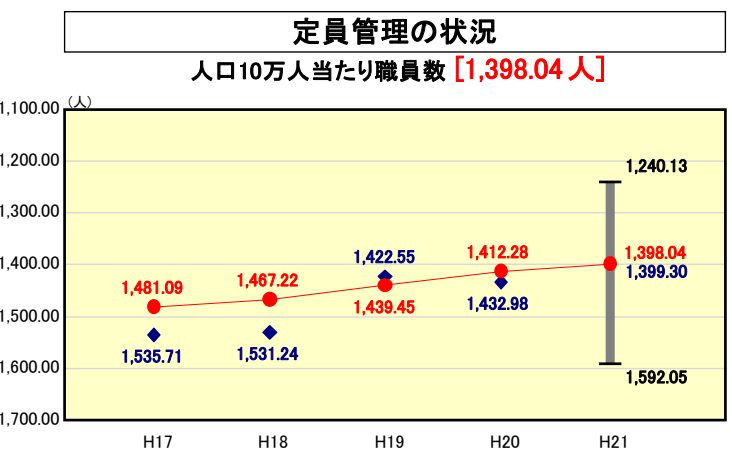
グループ内順位 10/11
都道府県平均 98.9



グループ内順位 5/11
都道府県平均 229.2



グループ内順位 9/11
都道府県平均 13.0



グループ内順位 4/11
都道府県平均 1,138.41

分析欄

《財政力指数》

地方交付税への依存度合いが大きいことから、類似団体及び全国の中でも低い水準にある。

《経常収支比率》

地方債の新規発行の抑制や職員数の削減、給与カット等により人件費の縮減等に努め、対前年度比では改善したものの、社会保障関係費の増加、臨時財政対策債に係る元利償還金の増等により、財政の硬直度高いが依然として高い方に位置していることから、経常収支比率は類似団体、さらには全国の中でも高い水準にある。平成20年12月に策定した青森県行財政改革大綱に基づき、一層の給与・職員定数の適正化による人件費の抑制、地方債の新規発行の抑制及び公債費の平準化による公債費負担の低減等に努めることとしている。

《人口1人あたり人件費・物件費等決算額》

人口1人あたり人件費・物件費等決算額については、類似団体及び全国の中でも高い水準にあることから、青森県行財政改革大綱に基づき、一層の給与・職員定数の適正化に取り組むほか、組織の簡素・効率化、内部コストの抑制及び民間活力の活用などの取組みを推進することとしている。

《将来負担比率》

将来負担比率については、類似団体及び全国の中でも中位の水準にある。引き続き、青森県行財政改革大綱に基づき、地方債の新規発行の抑制、元金ベースでのプライマリーバランスの黒字幅の維持・拡大等により、地方債現在高の累増に歯止めをかけることとしているほか、定員適正化により退職手当負担見込額の抑制等将来負担額の減少に努めることとしている。

《実質公債費比率》

実質公債費比率については、類似団体及び全国の中でも高い水準にある。引き続き、普通建設事業費の見直し等による地方債の新規発行の抑制及び公債費の平準化等を図り、公債費の漸減を目指すこととしている。

《ラスパイレス指数》

平成16年度から平成20年度まで全職員を対象に実施した給与の減額（給料月額額の減額：管理職員6～4%、一般職員3～2%、管理職手当の減額5%）に引き続き、平成21年度から行財政改革大綱に基づく給与の減額（給料月額額の減額：5～3%）を実施している。

給与の適正化については、給料の調整額の全廃や特殊勤務手当の大幅見直しなどにより、着実に推進している。

《人口10万人当たり職員数》

定員適正化については、平成13年度から平成15年度までの3年間で399人、平成16年度から平成20年度までの5年間で925人の削減を図ってきている。平成20年度には、更に簡素で効率的かつ効果的な行政運営システムを確立するため、一般行政部門の定員適正化について新たな定員適正化の数値目標（平成21年度から平成25年度までの5年間で340人、期間適正化率7.9%）を設定し、教育部門及び警察部門を含めて、計画的に定員適正化を進めることとしている。