

(3) 都道府県財政比較分析表(普通会計決算)

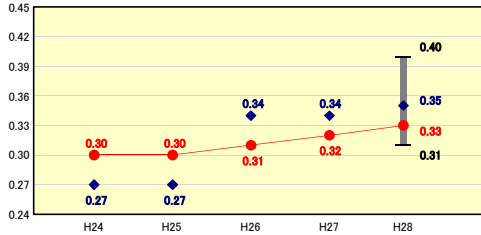
人口	984,689人 (H29.1.1現在)	実質赤字比率	-%
うち日本人	978,540人 (H29.1.1現在)	連結実質赤字比率	-%
面積	4,724.71km ²	実質公債費比率	9.5%
歳入総額	541,231,559千円	将来負担比率	193.9%
歳出総額	529,380,339千円	グループ	H24 E H25 E H26 D
実質収支	3,682,343千円	(年度毎)	H27 D H28 D
標準財政規模	297,018,144千円		
地方債現在高	1,020,121,909千円		



※ グループとは、道府県を財政力指数の高低によって5つに分類したものである。
 [Aグループ 1.000以上、Bグループ 0.500以上1.000未満、Cグループ 0.400以上0.500未満、Dグループ 0.300以上0.400未満、Eグループ 0.300未満]
 ※ 「人件費・物件費等の状況」の決算額は、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。
 ※ 住民基本台帳人口については、住民基本台帳関係年報の調査基準日変更に伴い、平成25年度以降、調査年度の1月1日現在の住民基本台帳に登録されている人口を記載。
 ※ グループ内順位及び都道府県平均は、平成28年度決算の状況である。また同一グループの団体が存在しない場合、グループ内順位を表示しない。

財政力

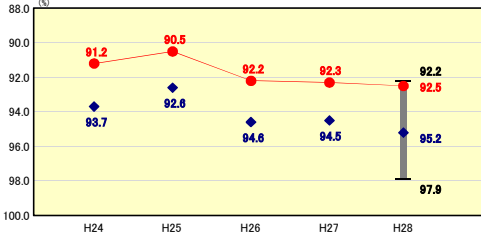
グループ内順位 9/15 都道府県平均 0.51



財政力指数の分析値
 リーマンショック後の税収の減により、財政力指数は低下していたが、平成26年度以降は、税制改正の影響により、法人事業税及び地方消費税が増収となり、基準財政収入額が増加したため、財政力指数は上昇傾向となっている。
 今後とも弾力的な財政運営を行うため、引き続き自主財源の確保に努めていく。

財政構造の弾力性

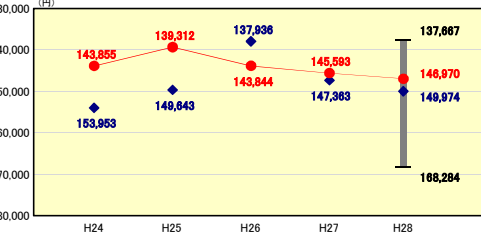
グループ内順位 2/15 都道府県平均 94.3



経常収支比率の分析値
 経常的な人件費の減等により、改善傾向となっていたが、平成26年度は、給与改定に伴い経常人件費が増となったこと等により、経常収支比率は前年度に比べ1.7ポイント上昇した。平成27年度は、社会保障関係費の増等により前年度に比べて0.1ポイント上昇した。
 平成28年度は、分子について義務的経費の人件費や公債費の抑制等により24億円の減少となったものの、分母の一般財源について原油安等の影響により地方消費税の貨物割が36億円減収となったため、経常収支比率は前年度に比べ0.2ポイント上昇した。
 今後、公債費・社会保障費の増加が予想されるため、引き続き積極的な歳入の確保と経常的な歳出の削減に努めていく。

人件費・物件費等の状況

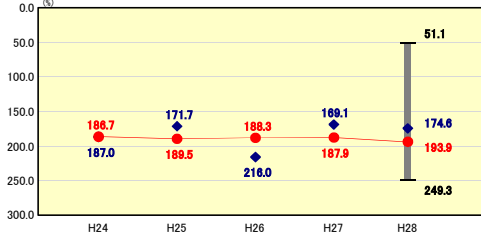
グループ内順位 8/15 都道府県平均 118,244



人口1人当たり人件費・物件費等決算額の分析値
 平成26年度は、給与改定の影響により人件費が増した結果、前年度と比べ上昇した。平成27年度は、職員の定数削減等の効果により人件費は減少したが、紀の国わかやま国体・大会開催に伴い必要の物件費が必要であったため、前年度より上昇した。
 平成28年度は、人件費・物件費計は横ばいとなったが、人口が減少したため、人口一人当たりの数値は上昇した。
 グループ内平均値以下ではあるが、引き続き、物件費、人件費の抑制に努めていく。

将来負担の状況

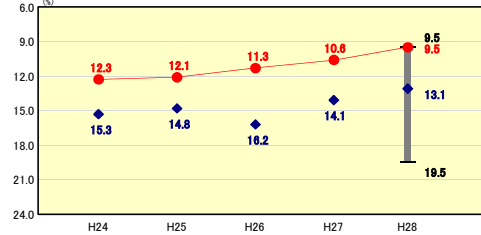
グループ内順位 10/15 都道府県平均 173.4



将来負担比率の分析値
 平成26年度平成27年度は、退職手当の支給水準の引下げに伴い、退職手当支給予定額が減少したため、下降傾向となった。
 平成28年度は、経済対策のための国補正や消防学校建替等に伴う新規の県債発行により、県債残高が増加したため前年度に比べ6.0ポイント上昇した。
 今後、予算の収支不足を補うための退職手当債や行政改革推進債等を活用した場合、将来負担が増加するおそれもあるため、事業の効率化・重点化によりこれらの県債発行を抑制するなど行政改革の推進により健全化を図っていく。

公債費負担の状況

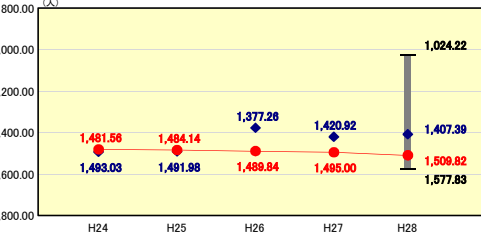
グループ内順位 1/15 都道府県平均 11.9



実質公債費比率の分析値
 平成24年度以降は、繰上償還による公債費圧縮効果により下降傾向となっており、平成28年度においても、前年度に比べ1.1ポイント下降となった。
 今後、交付税措置のない地方債の償還が本格化し、公債費は増加していくことから、退職手当債等の資金手当債の発行を抑制するなど、公債費負担の軽減に努めていく。

定員管理の状況

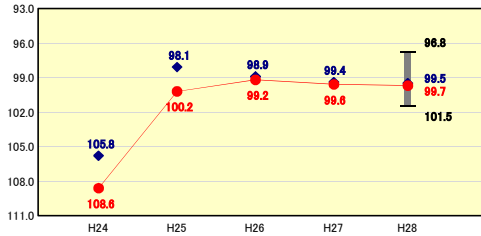
グループ内順位 11/15 都道府県平均 1,023.20



人口10万人当たり職員数の分析値
 育休任期付職員の増加及びフルタイム勤務再任用職員の任期延長等により、職員数が引き続き横ばいで推移しているものの、人口が減少していることから、人口10万人当たり職員数が増加している。
 平成29年3月に策定した「中期行財政経営プラン」に基づき、業務効率化による更なる効率的な体制づくりを推進することにより、適切な定員管理に取り組んでいく。

給与水準 (国との比較)

グループ内順位 8/15 都道府県平均 100.2



ラスパイレス指数の分析値
 平成24年度は臨時特例法により国家公務員の給与が減額支給されていたことから、108.6と高くなっているが、平成25年度は国家公務員の給与の減額支給措置が終了したことから、100.2と前年度より8.4低くなっている。
 平成26年度は給与制度の総合的見直しに伴う現給保障額の差異(昇給時期が異なるため)により、99.2と前年度より1.0低くなっている。
 平成27年度は給与制度の総合的見直しに伴う現給保障額の差異(昇給等により現給保障でなくなった職員の割合が国より多いため)により99.6と前年度より0.4高くなっている。
 平成28年度は国家公務員との年齢構成の差異により前年度より0.1高く、99.7となっている。
 給与制度については、従来から必要な見直しを行い、国に準じた制度となっていることから、適正なものと考えており、今後とも適正な運用に努め、国の動向を注視し、必要な改正を行っていく。