

# (3) 都道府県財政比較分析表(普通会計決算)

人口	994,317	人(H28.1.1現在)	実質赤字比率	-	%
うち日本人	988,335	人(H28.1.1現在)	連結実質赤字比率	-	%
面積	4,724.69	km <sup>2</sup>	実質公債費比率	10.6	%
歳入総額	562,969,369	千円	将来負担比率	187.9	%
歳出総額	550,609,543	千円	グループ	H23 D H24 E H25 E	
実質収支	3,656,694	千円	(年度毎)	H26 D H27 D	
標準財政規模	297,991,316	千円			
地方債現在高	1,005,794,313	千円			

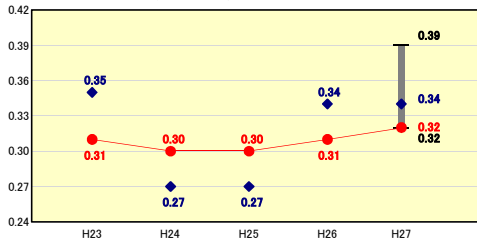


※ グループとは、道府県を財政力指数の高低によって5つに分類したものである。  
 [ Aグループ 1.000以上、Bグループ 0.500以上1.000未満、Cグループ 0.400以上0.500未満、Dグループ 0.300以上0.400未満、Eグループ 0.300未満 ]  
 ※ 「人件費・物件費等の状況」の決算額は、人件費、物件費及び維持補修費の合計である。ただし、人件費には事業費支弁人件費を含み、退職金は含まない。  
 ※ 住民基本台帳人口については、住民基本台帳関係年報の調査基準日変更に伴い、平成25年度以降、調査年度の1月1日現在の住民基本台帳に登録されている人口を記載。  
 ※ グループ内順位及び都道府県平均は、平成27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

財政力指数 [0.32]

グループ内順位 8/14 都道府県平均 0.49



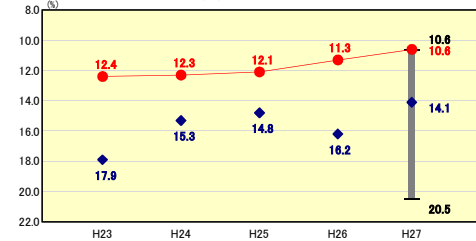
### 財政力指数の分析簡

リーマンショックを契機とした企業収益の減により、財政力指数は低下傾向となっていたが、平成25年度は、公務員給与の削減等により基準財政需要額が減少したため、財政力指数はわずかに上昇となった。  
 平成26年度以降は、税制改正の影響により、法人事業税が増収となり、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。

## 公債費負担の状況

実質公債費比率 [10.6%]

グループ内順位 1/14 都道府県平均 12.7



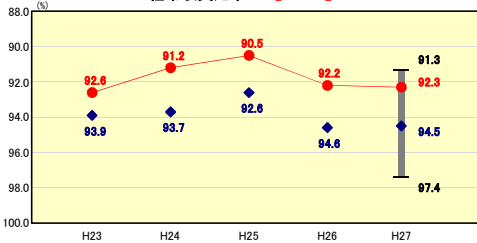
### 実質公債費比率の分析簡

退職手当等の交付税措置のない地方債の償還増の影響により、悪化傾向となっていたが、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改善傾向となっており、平成27年度においても、前年度に比べ0.7ポイント改善となった。  
 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。

## 財政構造の弾力性

経常収支比率 [92.3%]

グループ内順位 3/14 都道府県平均 93.4



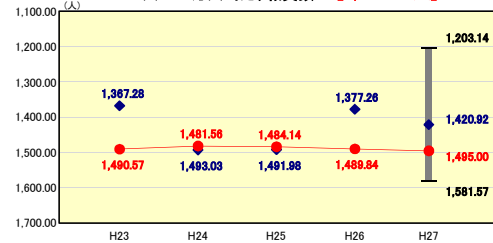
### 経常収支比率の分析簡

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的な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ポイント悪化した。  
 平成27年度は、分母の経常一般財源が消費税率の引上げの影響等により、50億円が増となったが、分子の経常的な歳出が社会保障関係経費の増等により47億円の増加となったため、経常収支比率は前年度に比べ0.1ポイント悪化した。  
 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。

## 定員管理の状況

人口10万人当たり職員数 [1,495.00人]

グループ内順位 10/14 都道府県平均 1,111.23



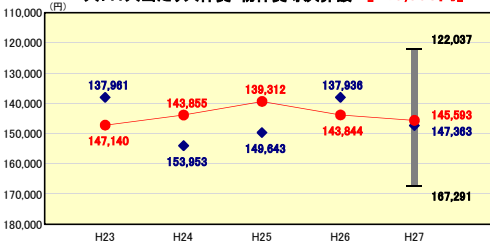
### 人口10万人当たり職員数の分析簡

「新行財政改革推進プラン(改定版)」に基づき、事務事業の見直しや効率的な体制の構築に取り組んだ結果、平成27年度の職員数は前年度より減少しているが、人口10万人当たり職員数については、人口の減少率が職員数の減少率を上回ったため、前年度より増加している。  
 なお、グループ内平均値との較差については、平成26年度から平成27年度において38.50ポイントの縮小がみられる。

## 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 [145,593円]

グループ内順位 8/14 都道府県平均 115,559



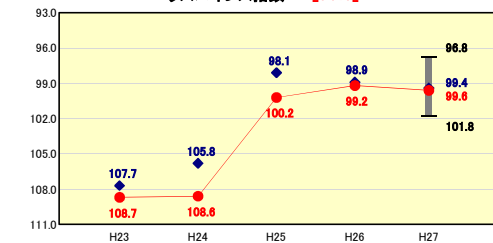
### 人口1人当たり人件費・物件費等決算額の分析簡

職員の定数削減等の効果により人件費が減少したことで、上昇傾向となっていたが、平成26年度は、給与改定の影響により人件費が増加した結果、前年度と比べ下降となった。  
 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・大会開催に伴い所要の物件費が必要であったため、前年度より下降した。グループ内平均値は下回っているが、引き続き、物件費、人件費の抑制に努めていく。

## 給与水準(国との比較)

ラスパイルズ指数 [99.6]

グループ内順位 8/14 都道府県平均 100.3



### ラスパイルズ指数の分析簡

本県のラスパイルズ指数について、平成23年度は108.7と高くはいるが、主な要因は国家公務員の給与が臨時特例法により減額支給されていることによるものと思われる。平成24年度では、108.6と前年度より1.1低くなっているが、年齢構成の差及び現給保障者による影響が要因と思われる。平成25年度では、100.2と前年度より8.4低くなっているが、その要因は国家公務員給与の臨時特例法による減額支給措置が終了したことによるものと思われる。平成26年度では、99.2と前年度より1.0低くなっているが、主な要因は、給与制度の総合的見直しに伴う現給保障額の差(昇給時期が異なるため)によるものと思われる。平成27年度では、99.6と前年度より0.4高くなっているが、その主な要因は、給与制度の総合的見直しに伴う現給保障額の差(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)によるものと思われる。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、国の動向を見ながら、必要な改正を行っていく。