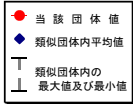


(3) 市町村財政比較分析表(普通会計決算)

平成25年度

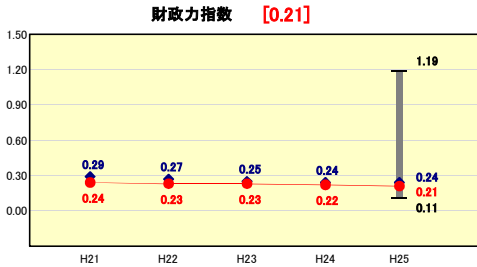
佐賀県太良町

人口	9,743	人(H26.1.1現在)	実質赤字比率	-	%
うち日本人	9,707	人(H26.1.1現在)	連結実質赤字比率	-	%
面積	74.21	km ²	実質公債費比率	7.8	%
歳入総額	5,769,276	千円	将来負担比率	-	%
歳出総額	5,440,142	千円	市町村類型	H21 Ⅲ-0 H22 Ⅲ-0 H23 Ⅱ-0	
実質収支	289,509	千円	(年度毎)	H24 Ⅱ-0 H25 Ⅱ-0	
標準財政規模	3,251,671	千円			
地方債現在高	4,768,830	千円			



※市町村類型とは、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ものである。当該団体と同じグループに属する団体を類似団体と言う。
 ※平成26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ない団体については、グラフを表記しない。
 ※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しない。
 ※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。
 ※「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。
 ※住民基本台帳関係年報の調査基準日変更に伴い、平成25年度の住民基本台帳人口については、平成26年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している。

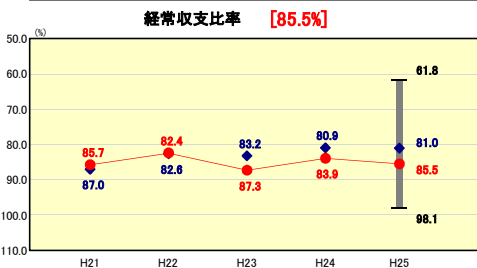
財政力



類似団体内順位 48/111 全国平均 0.49 佐賀県平均 0.51

財政力指数の分析
 人口の減少や全国平均を大きく上回る高齢化率に加え、長引く景気低迷による町税の減収等により、0.21と類似団体平均を下回っている。物件費、補助費等の削減と行財政改革プランに沿った施策の重点化に努めるとともに、町税の徴収強化、使用料の見直し等歳入確保策を検討しながら、財政基盤の強化に努める。

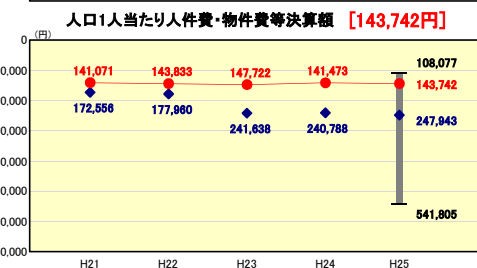
財政構造の弾力性



類似団体内順位 84/111 全国平均 90.2 佐賀県平均 88.3

経常収支比率の分析
 地方交付税の減少と物件費の増加により前年度より1.6ポイント悪化し、依然として85.5%と類似団体平均を上回っている。事務事業の見直しや給与の適正化による人件費の削減等行財政改革への取組みにより、義務的経費の削減を図りながら経常収支比率の改善に努める。

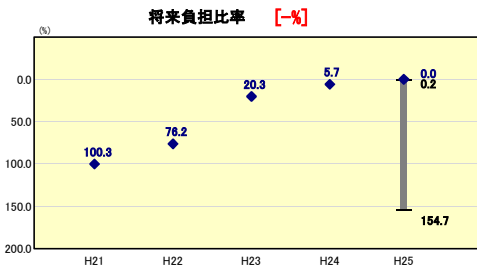
人件費・物件費等の状況



類似団体内順位 3/111 全国平均 116,289 佐賀県平均 112,177

人口1人当たり人件費・物件費等決算額の分析
 前年度に比べ悪化した。類似団体平均を大きく下回っている。今後においても、定員適正化計画に沿った職員数の管理や行政評価によるPDCAサイクルに基づく事務事業の点検・見直し等を推進し、更なる経費削減に努める。

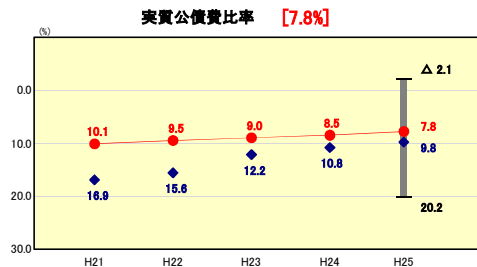
将来負担の状況



類似団体内順位 1/111 全国平均 51.0 佐賀県平均 28.5

将来負担比率の分析
 類似団体の中でも最も健全な状況である。要因としては、財政調整基金及び減債基金等の充当可能基金の保有が挙げられる。今後においては、過疎債の借入れによる公債費の増加も懸念されるため、新規事業の実施については慎重に検討し、公債費等義務的経費を削減し、財政の健全保持に努める。

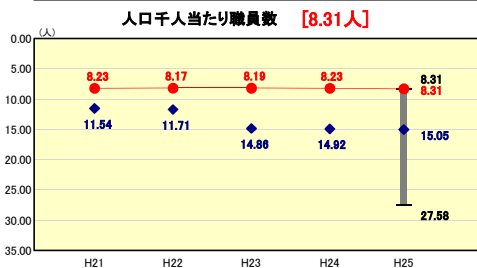
公債費負担の状況



類似団体内順位 28/111 全国平均 8.6 佐賀県平均 11.0

実質公債費比率の分析
 前年度より0.7ポイント減少しており、依然として類似団体平均を下回っている。要因としては公債費の減少等が挙げられる。今後においても地方債発行額の抑制に努め、現行水準を維持するよう起債に頼ることのない財政運営に努める。

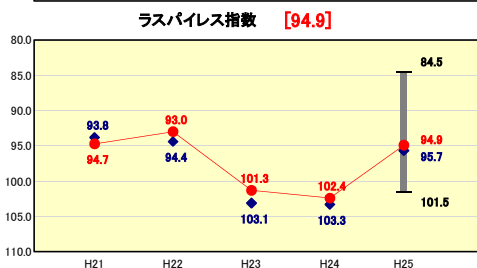
定員管理の状況



類似団体内順位 1/111 全国平均 8.96 佐賀県平均 7.23

人口千人当たり職員数の分析
 平成21年度に策定した第3次定員適正化計画に基づき適正な定員管理に努めている。計画の最終目標(平成26年度)である3人の削減を予定どおり達成する見込みである。

給与水準(国との比較)



類似団体内順位 38/111 全国市平均 98.6 全国町村平均 95.6

ラスパイレス指数の分析
 国家公務員の時限的な(2年間)給与改定特例法による措置の終了により、前年度より7.5ポイントの減少、昨年に引き続き類似団体平均を下回っている。これは経験年数階層の配置人員分布の変動によるものであり、今後においても適正な給与水準の維持に努める。