

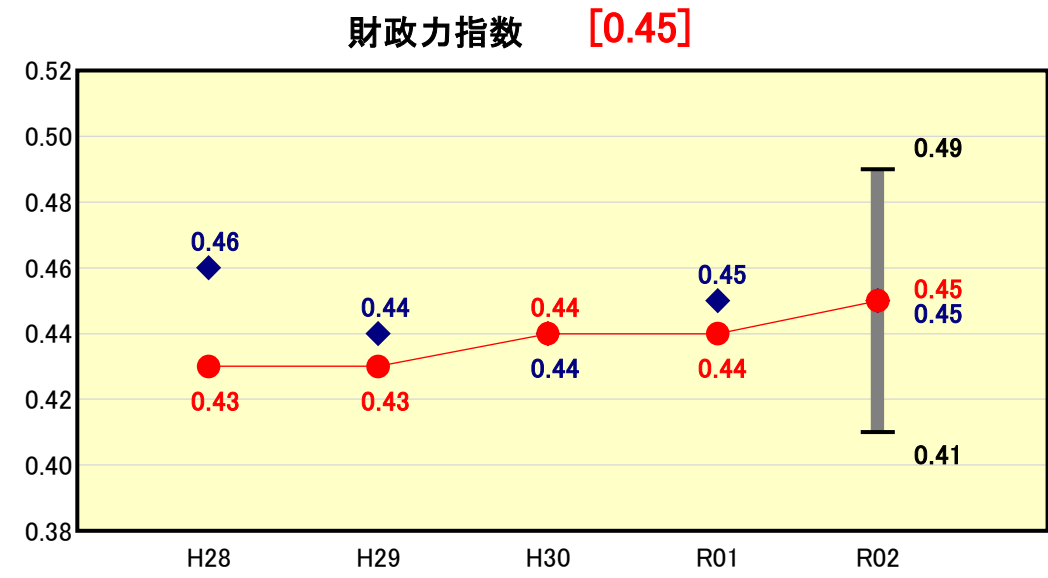
(3) 都道府県財政比較分析表(普通会計決算)

人口	1,356,343	人(R3.1.1現在)	実質赤字比率	-	%
うち日本人	1,343,022	人(R3.1.1現在)	連結実質赤字比率	-	%
面積	5,676.19	km ²	実質公債費比率	9.9	%
歳入総額	731,256,676	千円	将来負担比率	143.4	%
歳出総額	713,683,278	千円	グループ	H28 C H29 C H30 C	
実質収支	2,509,396	千円	(年度毎)	R01 C R02 C	
標準財政規模	355,960,730	千円			
地方債現在高	1,030,066,737	千円			

● 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。
※ 人口については、各調査対象年度の1月1日現在の住民基本台帳に記載されている人口に基づいている。
※ グループ内順位及び都道府県平均は、令和2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。

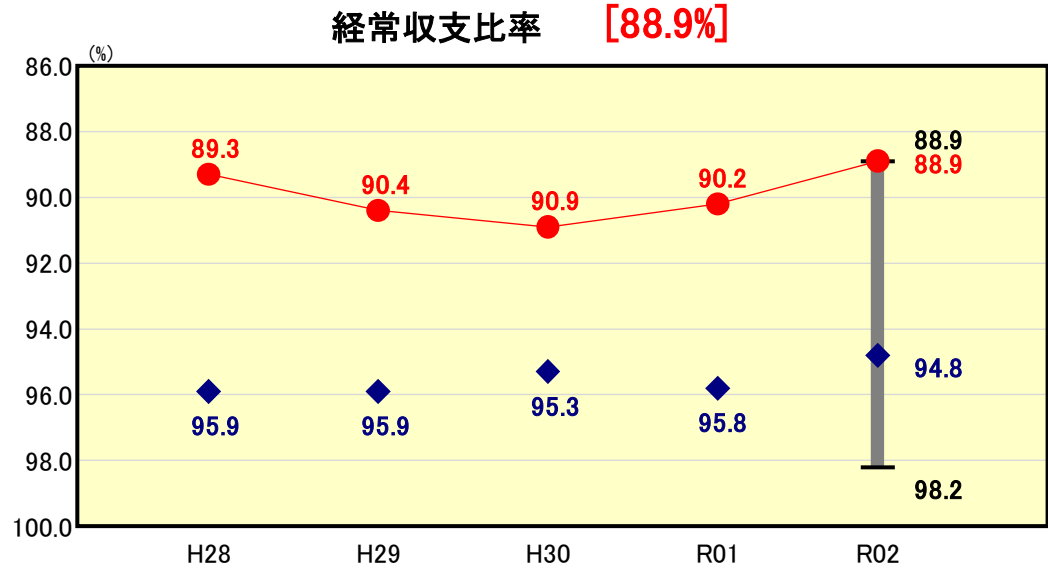
財政力



財政力指数の分析欄

令和2年度は、社会保障関係経費の増加などにより基準財政需要額が増となった一方、税率引上げによる地方消費税収などの増加により、全体として、基準財政収入額の伸びが基準財政需要額の伸びを上回ったことにより、引き続き上昇した。
今後も、県税滞納額の縮減等による歳入確保と事務事業の徹底した見直しにより、将来の財政負担に配慮した財政運営を行う。

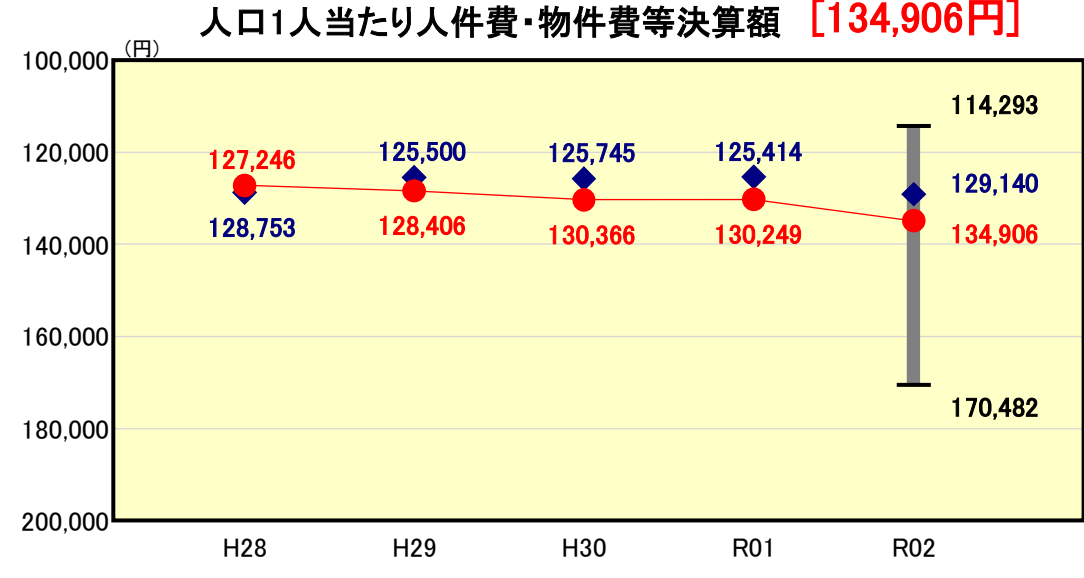
財政構造の弾力性



経常収支比率の分析欄

高齢化の進行などにより社会保障関係経費が増加しているものの、平成30年度がピークであった退職者数の減少による退職手当の減や職員数の減少による職員給の減、過去の景気対策等に伴い発行した臨時財政対策債を除く地方債の元利償還がピークを過ぎたことによる公債費の減により、令和元年度以降は改善するとともに、類似団体の平均を下回っている。
今後も県税の滞納整理の強化、公債費の適正管理、職員定員の適正化などにより改善に努める。

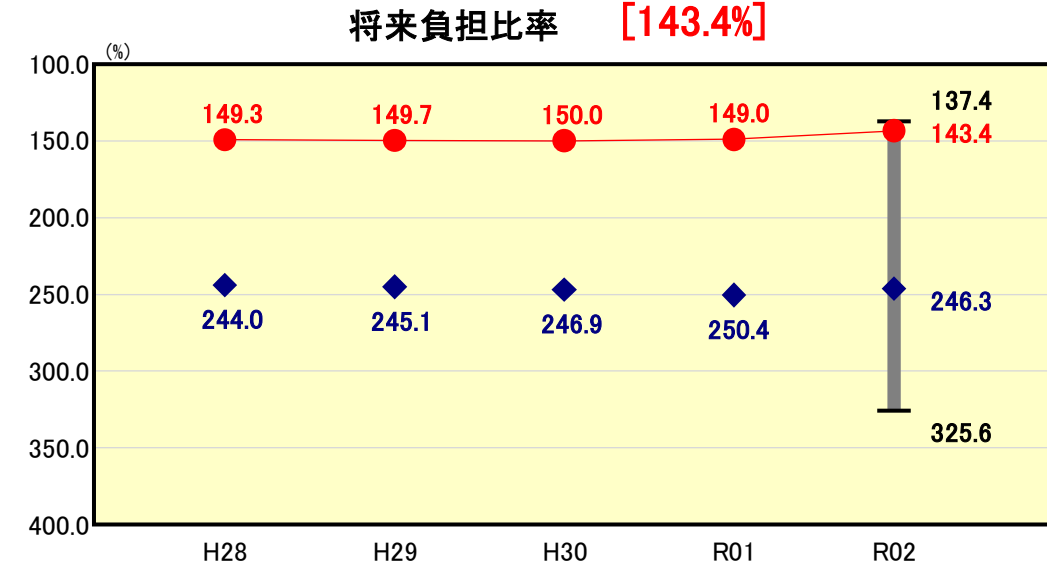
人件費・物件費等の状況



人口1人当たり人件費・物件費等決算額の分析欄

定員適正化計画に基づく定員削減や、財政健全化基本方針(H23~R4)に基づく徹底した事務事業の見直しを行っているが、令和2年度は、退職者数の減少による退職手当の減などの減少要因がある一方で、新型コロナウイルス感染症への対応に伴う物件費等の増により、増加した。
今後も職員定員の適正化や内部管理経費の削減など徹底した見直しに努める。

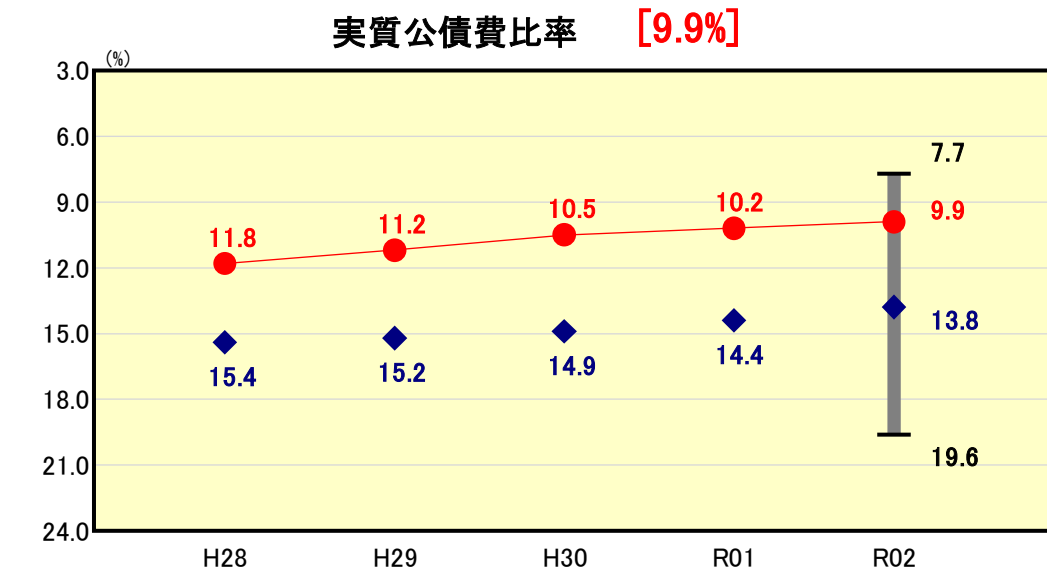
将来負担の状況



将来負担比率の分析欄

事業の計画的な執行による適切な水準の地方債残高の維持や職員数の減等に伴う退職手当負担見込額の減少、財政調整基金等の積み増しによる充当可能基金の増加などにより、比率は改善傾向である。
今後も、将来負担に配慮しつつ地方債発行を行うなど、引き続き財政運営の適正化に努める。

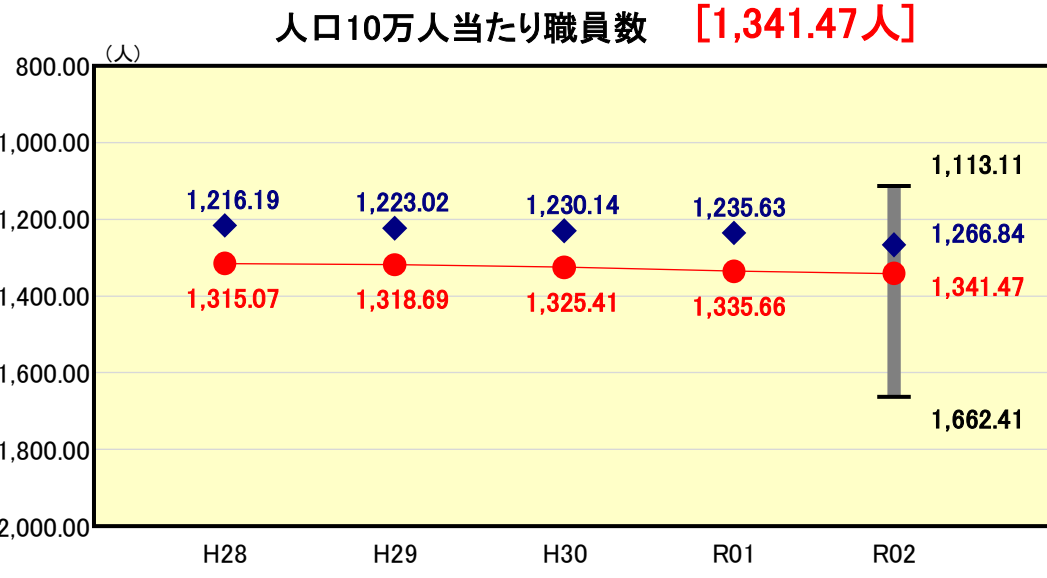
公債費負担の状況



実質公債費比率の分析欄

過去の景気対策等に伴い発行した臨時財政対策債を除く地方債の元利償還がピークを過ぎたことや、低利の地方債の割合が上がっていることから、比率は低下してきている。
今後も、交付税措置のある地方債の優先活用や公債費の平準化により、公債費負担の軽減に努める。

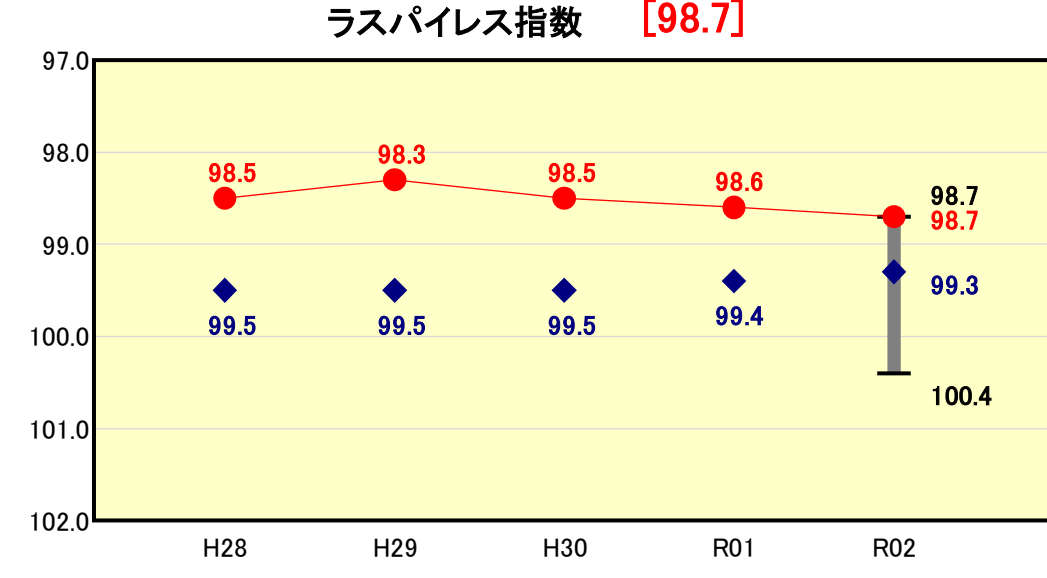
定員管理の状況



人口10万人当たり職員数の分析欄

一般行政部門の職員数については、平成8年以降、6次にわたる定員適正化計画に基づき、1,100人を超える人員削減を達成した。
新しい行政改革大綱の推進期間の4年間(令和2~5年度)は、平成31年4月1日の一般行政部門の職員数を基本としつつ、厳格な定員管理を継続するとともに、教育及び警察部門においても、法令による職員配置基準に留意しながら、一般行政部門に準じた定員の適正化に努める。

給与水準 (国との比較)



ラスパイレス指数の分析欄

本県のラスパイレス指数は98.7と国よりも低くなっており、都道府県平均を1.2下回っている。
本県の給与水準は、従来から人事委員会勧告に基づく改定を行うことにより、地域民間給与との均衡が図られている。
また、特殊勤務手当の見直しや技能労務職の給与水準の見直しの他、世代間の給与配分を適正化し職務や勤務実績を給与に反映させるために給与制度の総合的見直しを実施するなど、給与制度全般について適正化に取り組んでおり、今後も引き続き給与水準の適正化等に努めていく。