

定員管理の数値目標(平成21年4月1日現在)

市町村名	部門	数値目標						備考
		H17.4.1 職員数	H22.4.1 職員数	H17対H22		(参考: H11対H22)		
				増減数	増減率	増減数	増減率	
岐阜市	総数	4,179	3,795	▲ 384	-9.2%	▲ 816	-17.7%	
	うち公営企業	938	909	▲ 29	-3.1%	—	—	
大垣市	総数	2,673	2,513	▲ 160	-6.0%	▲ 306	-10.9%	
	うち公営企業	1,306	1,293	▲ 13	-1.0%	—	—	
高山市	総数	1,239	847	▲ 392	-31.6%	▲ 628	-42.6%	
	うち公営企業	103	71	▲ 32	-31.1%	—	—	
多治見市	総数	1,101	981	▲ 120	-10.9%	▲ 160	-14.0%	
	うち公営企業					—	—	
関市	総数	884	839	▲ 45	-5.1%	▲ 128	-13.2%	
	うち公営企業	95	88	▲ 7	-7.4%	—	—	
中津川市	総数	1,616	1,452	▲ 164	-10.1%	▲ 145	-9.1%	
	うち公営企業					—	—	
美濃市	総数	315	300	▲ 15	-4.8%	▲ 25	-7.7%	
	うち公営企業					—	—	
瑞浪市	総数	420	395	▲ 25	-6.0%	▲ 55	-12.2%	
	うち公営企業	31	25	▲ 6	-19.4%	—	—	
羽島市	総数	760	779	19	2.5%	▲ 6	-0.8%	
	うち公営企業	343	381	38	11.1%	—	—	
恵那市	総数	968	824	▲ 144	-14.9%	▲ 189	-18.7%	
	うち公営企業	217	217	0	0.0%	—	—	
美濃加茂市	総数	361	351	▲ 10	-2.8%	▲ 42	-10.7%	
	うち公営企業					—	—	
土岐市	総数	964	936	▲ 28	-2.9%	▲ 85	-8.3%	
	うち公営企業	394	392	▲ 2	-0.5%	—	—	
各務原市	総数	1,122	1,009	▲ 113	-10.1%	▲ 226	-18.3%	
	うち公営企業					—	—	
可児市	総数	532	515	▲ 17	-3.2%	▲ 14	-2.6%	
	うち公営企業					—	—	
山県市	総数	412	364	▲ 48	-11.7%	▲ 91	-20.0%	
	うち公営企業	15	14	▲ 1	-6.7%	—	—	
瑞穂市	総数	343	382	39	11.4%	35	10.1%	
	うち公営企業					—	—	
飛騨市	総数	541	499	▲ 42	-7.8%	▲ 90	-15.3%	
	うち公営企業					—	—	
本巣市	総数	364	346	▲ 18	-4.9%	▲ 37	-9.7%	
	うち公営企業					—	—	
郡上市	総数	1,084	981	▲ 103	-9.5%	▲ 145	-12.9%	
	うち公営企業	341	346	5	1.5%	—	—	
下呂市	総数	805	729	▲ 76	-9.4%	▲ 139	-16.0%	
	うち公営企業	205	148	▲ 57	-27.8%	—	—	
海津市	総数	572	520	▲ 52	-9.1%	▲ 13	-2.4%	
	うち公営企業	129	125	▲ 4	-3.1%	—	—	
市合計	総数	21,255	19,357	▲ 1,898	-8.9%	▲ 3,305	-14.6%	
	うち公営企業	4,117	4,009	▲ 108	-2.6%	—	—	

市町村名	部門	数値目標						備考
		H17.4.1 職員数	H22.4.1 職員数	H17対H22		(参考：H11対H22)		
				増減数	増減率	増減数	増減率	
岐南町	総数	158	150	▲ 8	-5.1%	▲ 18	-10.7%	
	うち公営企業	11	8	▲ 3	-27.3%	—	—	
笠松町	総数	157	135	▲ 22	-14.0%	▲ 54	-28.6%	
	うち公営企業					—	—	
養老町	総数	295	275	▲ 20	-6.8%	▲ 40	-12.7%	
	うち公営企業					—	—	
垂井町	総数	226	215	▲ 11	-4.9%	▲ 13	-5.7%	
	うち公営企業					—	—	
関ヶ原町	総数	294	278	▲ 16	-5.4%	▲ 16	-5.4%	
	うち公営企業	188	180	▲ 8	-4.3%	—	—	
神戸町	総数	164	156	▲ 8	-4.9%	▲ 42	-21.2%	
	うち公営企業	5	5	0	0.0%	—	—	
輪之内町	総数	97	97	0	0.0%	▲ 8	-7.6%	
	うち公営企業					—	—	
安八町	総数	173	160	▲ 13	-7.5%	▲ 2	-1.2%	
	うち公営企業					—	—	
揖斐川町	総数	418	379	▲ 39	-9.3%	▲ 50	-11.7%	
	うち公営企業	7	7	0	0.0%	—	—	
大野町	総数	164	160	▲ 4	-2.4%	▲ 3	-1.8%	
	うち公営企業	3	3	0	0.0%	—	—	
池田町	総数	197	185	▲ 12	-6.1%	0	0.0%	
	うち公営企業	21	20	▲ 1	-4.8%	—	—	
北方町	総数	135	129	▲ 6	-4.4%	▲ 9	-6.5%	
	うち公営企業					—	—	
坂祝町	総数	83	77	▲ 6	-7.2%	▲ 17	-18.1%	
	うち公営企業					—	—	
富加町	総数	80	70	▲ 10	-12.5%	▲ 18	-20.5%	
	うち公営企業	6	4	▲ 2	-33.3%	—	—	
川辺町	総数	114	100	▲ 14	-12.3%	▲ 25	-20.0%	
	うち公営企業	8	7	▲ 1	-12.5%	—	—	
七宗町	総数	94	82	▲ 12	-12.8%	▲ 35	-29.9%	
	うち公営企業					—	—	
八百津町	総数	162	154	▲ 8	-4.9%	▲ 41	-21.0%	
	うち公営企業					—	—	
白川町	総数	156	138	▲ 18	-11.5%	▲ 32	-18.8%	
	うち公営企業	6	4	▲ 2	-33.3%	—	—	
東白川村	総数	86	72	▲ 14	-16.3%	▲ 27	-27.3%	
	うち公営企業	20	20	0	0.0%	—	—	
御嵩町	総数	183	165	▲ 18	-9.8%	▲ 31	-15.8%	
	うち公営企業	14	12	▲ 2	-14.3%	—	—	
白川村	総数	71	65	▲ 6	-8.5%	▲ 18	-21.7%	
	うち公営企業	2	2	0	0.0%	—	—	
町村合計	総数	3,507	3,242	▲ 265	-7.6%	▲ 499	-13.3%	
	うち公営企業	291	272	▲ 19	-6.5%	—	—	
市町村合計	総数	24,762	22,599	▲ 2,163	-8.7%	▲ 3,804	-14.4%	
	うち公営企業	4,408	4,281	▲ 127	-2.9%	—	—	

※職員数は地方公共団体定員管理調査報告数値

※H17.4.2以降に合併した団体にあつては、職員数は、合併前の旧団体（一部事務組合等を含む。ただし、一部事務組合等の事務の一部を引き継いだ場合は、当該部分のみ。）の職員数の合計値を記載

※合計欄は、公表した団体のみで集計

## 数値目標設定の基本的考え方

市区町村名	数値目標設定の基本的考え方
岐阜市	<p>新2010職員定数スリム化指針（平成18年3月策定）により、定数削減対象外職種（医師、病院看護師、消防士、大学等教員など）は退職者を補充する一方、定数削減対象職種（事務職、技術職、保育士、現業職等）は退職者の約半分を削減する。</p> <p>削減目標は、各部とのヒアリングを重ね、部別、部門別の削減数値を積み重ねたものである。また、数値目標設定にあたっては、類似団体（一般管理部門、商工・農林部門が多い）や国が示す定員モデル（福祉部門が多い）の数値を参考に決定した。</p>
大垣市	<p>定員管理については、更なる削減が必要な状況である。これは、合併による職員数の増加や重複配置によるもの、地域性や政策的な判断によるものと考えられるが、第四次定員適正化計画では、超過部門をできる限り解消していかなければならないと考えている。当面、定員適正化計画や類似団体職員数と比較し、平成22.4.1には一般行政部門▲109人（▲10.8%）、特別行政部門▲36人（▲12.0%）、公営企業等部門▲15人（▲1.1%）を削減目標として設定した。この目標は国の示した純減目標値4.6%を勘案し、各所属の事務事業の見直しや民間委託、事務所・支所の廃止、指定管理者制度の導入などにより対応する。</p> <p>保育園やごみ収集については民営化を前提に検討し、職員の更なる削減に努める。特に学校給食部門については、H21年度の施設供用開始を目指し、給食センターへのPFI制度の導入による委託化により職員の削減に努める。</p> <p>病院部門は、高齢化による患者数の増に対応するためにも職員の削減が難しい状態であり、当面は現状を維持していく。</p> <p>水道・下水道等部門は、合併による職員数の増や重複配置によるもの等あると考えられるため、一層の削減を実施していく。</p> <p>退職者補充については、職種ごとに採用の要否を精査し、極力抑制を図るとともに、計画的採用により年齢構成の偏りの是正に努める。今後の退職者見込みなどを勘案し目標を設定していく。</p>
高山市	<p>今後5年間の地方自治体の平均削減率を5%として類似都市の普通会計部門職員数を推計すると663人となる。しかし、日本一広大な市域を持つ地理的条件により、消防署の分署や出張所、地域振興を担う支所を設置する必要性を考慮のうえ定数を積算し、普通会計部門職員数を735人とした。特別会計・企業会計部門においては指定管理者制度の積極的導入や業務の委託化推進等による業務量の削減を見込み、目標職員数を115人とする。以上の業務量、定数積算の結果を目標数値とした。</p>
多治見市	（未定）
関市	<p>合併前の旧関市は、職員1人あたりの人口が130人であったため、この数値を目標にかかげ、合併時の全職員数を10年間で150名削減する。したがって、団塊世代が大量に定年退職する中で、新規職員を平準化しながら採用し、平成22年4月1日までに45名（一般行政19人、特別行政19人、公営企業等7人）を削減する。</p> <p>【参考】合併前H16.4.1現在 旧関市          類型 E-Ⅲ 一般行政部門職員数 334人 平成16年3月末住民基本台帳 75,323人 この場合、当該類型の一般行政部門の単純値は、51.82であるから、<math>51.82 \times 75,323 / 10,000 \approx 390</math>となり、旧関市では、一般行政全体で単純値を用いて算出した職員数と比較して56人少ない。</p> <p>旧関市（H16.4.1現在） 定員モデル超過率 <math>\Delta 3.0\%</math> 類似団体超過率 <math>\Delta 4.1\%</math></p>
中津川市	（未定）
美濃市	<p>平成19年度以降10年程度、毎年10人前後の定年退職者が見込まれる高い年齢構成であるが、退職者補充は1/2程度とし、平成22年度までの間においては、現在の類似超過率（H17.4.1現在<math>\Delta 8\%</math>）を維持する。特別行政部門においては、民間委託を進める技能労務職の退職者については、不補充として目標数値を設定した。公営企業等部門においては、病院事業で平成16年度の病院移転新築による医療職増強のため14人増加となっており、今後の退職補充は、同数程度に抑制。また、他事業については業務の整理・統合、委託化等により純減目標を設定した。</p>
瑞浪市	<p>第3次行政改革大綱（平成18～22年度）に基づき、民間委託及び指定管理者制度の導入、事務事業の見直しによる業務量の積上げにより削減人量を算出し、組織再編に伴う定年退職者数の不補充を原則として数値目標を設定した。</p>
羽島市	<p>平成17年度における類似団体別職員数状況との比較では、人口千人当たり職員数では35類似団体中5位となっているが、市民病院以外の部門において純減目標である4.6%を達成するためには、さらなる削減が必要である。</p> <p>市民病院は第2病棟改築による一般病床40床の増床に伴い、法律によって必要人員が定められている医師、看護師、薬剤師、栄養士等の増員が必要となり、また、臨床研修医を採用することに伴う医師の増員が必要となった。これにより、病院の職員定数を40名（320→360人）増員した。</p>
恵那市	<p>合併時の協定で定められた普通会計職員545人への削減（平成18～22年度）を数値目標とした。この545人という数値は、人口規模が比較的同じで、近隣に位置する当時の旧中津川市の職員数を人口規模で補正した数値である。</p>
美濃加茂市	<p>平成11～16年度までの5年間に、22人を削減、純減率5.6%の削減を行い、更に平成16～17年度において10人の純減、削減率2.7%を行い、平成17年4月1日までの6年間で職員32人、純減率8.1%の削減を行ってきた。このように、平成11～16年までの5年間で地方自治体全体での純減率4.6%を上回る職員削減に努めており、また平成17年4月1日現在の定員モデル試算値278人に対し、定員モデル対象職員数は263人であり△15人となっている。また平成16年4月1日における「類似団体別職員数」修正値345人に対し、普通会計部門の職員数は326人であり△19人となっています。</p> <p>将来的な年齢構成バランスを考慮し、計画的な職員採用を図っていく必要があり、集中改革プラン期間内における純減人数及び純減率の目標数値は、10人純減、純減率2.8パーセントとします。</p> <p>なお、これは平成16年4月1日から22年4月1日の6年間にわたる1年当たりの純減数は3.3人であり、国の設定する目標純減率4.6%による1年当たりの純減数3.3人と同数値となります。</p>
土岐市	<p>平成11から平成17年度にかけて総職員数の5.6%を削減しているが、全職員の43.5%を占める病院・消防を除いた削減率は9.0%と大幅な削減となっている。また、病院と消防職員の削減は困難と判断し、削減率4.6%を下回る2.6%であるがこれを目標とすることとした。公営企業等部門の、病院は病床数360床の総合病院に、老人保健施設定員100人を併設している。施設管理、給食、医療事務等委託できる部門はすでに委託している。水道については給水区域を拡張してきているが、業務の合理化により職員の削減を行う。</p>
各務原市	<p>退職に伴う新規採用者を抑制し、本プラン実施による事務事業の見直し等による人量積上げを行った結果、約10%削減が適切と判断した</p>

可児市	<p>平成17年5月の兼山町との合併にあわせ、新市建設計画を策定する際に、定員適正化計画の見直しを実施し、職員削減目標を立てたことからこれに基づき職員削減を実施する予定である。定員適正化計画(新市建設計画)について、平成23年度に511人(合併時比20人減、従来からの定員500人体制+旧兼山町内施設の必要人員11人)とすることを目標としているため、集中改革プランの目標年次である平成22年度には515人(合併時比16人減員 3%純減)とするものである。</p> <p>なお、合併後においても全国的に非常に少ない職員数で運営しており、今後も人口の増加が見込まれ、権限委譲等により業務が増加する状況において、更に職員数を4.6%削減することは市民サービスの低下につながる恐れがあるため、目標割合は下回っている。</p> <p>・第8次定員モデル比較 対象職員数 試算値 超過数 375 381 △6人</p> <p>・H16類団比較(単純値) 可児市 類似団体 超過数 420 679 △259人</p>
山県市	<p>定員モデルとの比較では2名超過、類似団体職員数の数値との比較では民生部門(特に保育所)において36名超過していることから、類似団体の数値に近づけるよう配慮して数値目標を決定した。教育部門における類似団体職員数の数値との比較では、14名超過していることから、類似団体の数値に近づけるよう配慮して決定した。上水道事業、簡易水道事業、公共下水道事業の職員数については、公営企業等部門における職員数が、増加しないよう配慮して決定した。</p>
瑞穂市	<p>一般行政部門は、職員の年齢構成を勘案し採用計画は退職見込み者の概ね2分の1以下に抑えつつ、事務事業の見直し、事務改善をより強力に推し進め、民間にできることは民間にお願いするアウトソーシングを積極的に取り入れ、職員の削減に努める。特別行政部門は、平成20年4月の消防本部設置に向け、平成18年度から消防職員として職員を採用しており、平成20年度には消防職員75人体制で発足させ消防力の強化に努める。公営企業部門は退職者補充による新規採用を最小限に抑制する。</p>
飛騨市	<p>職員の年齢構成ピラミッドに偏りがありことから、退職に伴う新規採用者の補充を極力控えるものの採用は1年間に2名を基本とした。また、合併前の旧町村の職員数を考慮しながら定員モデルや類似団体職員数との均衡に配慮し、合併後10年間で20パーセントの職員数の削減を唱えた「定員適正化計画」に基づいて決定した。</p>
本巣市	<p>集中改革プランの方針に従った事務事業の見直し等により人量積算した結果、退職者に対する新規採用者を7割に抑ええられる計算になり、18人減、対17年比△4.9%とした。</p>
郡上市	<p>平成16年3月1日、7町村で新設合併したことにより、定員モデルにおいては12.1%、類似団体職員数の数値との比較においては37.5%の超過率となっている。このため、5年間の退職推計者(106人)の内、行政職員については退職者の1/3以内の補充、労務職については補充しないこととする。</p> <p>一般行政部門の削減率は△13.6%となるが、合併により他団体と比較して広範な市域を持つ地理的条件の中で、行政サービス水準の維持向上をめざして定員管理を行う必要がある点を考慮して計画している。特別行政部門においては、広範な市域となる新設合併の影響から、類似団体職員数の数値との比較においては4.0%の超過率となっている。このため、5年間の退職推計者(24人)の内、消防職の退職者補充は行うが、行政職員については退職者の1/3以内の補充、労務職については補充しないこととする。その削減率は△10.3%となる。公営企業等部門においては、類似団体職員数の数値との比較においては20.5%の超過率となっているが、これは特別養護老人ホーム、三病院があることなどが原因となっている。5年間の退職推計者43人の中、病院の医療職や老人ホームの介護職の退職者補充は行い、行政職員については退職者の1/3以内の補充、労務職については補充しないこととする。</p>
下呂市	<p>市行政改革大綱において、10年間で合併前職員数853人の20%以上削減するよう目標数値を定めていることから、その数値を基に下呂市定員適正化計画を策定した。その間の新規採用者においては、各部門別、職種別における退職者数を考慮しながら、約3割を限度として新規採用者を見込んでいるが、目標数値を見据えながら年度毎の新規採用者を決定することとしている。</p>
海津市	<p>定員モデルで+16人の5.7%超過、類団比較で+13人の3.5%超過となっているが、これは新規施設(道の駅2施設、福祉1施設)への増員と合併後も分庁舎方式を採用したたことにより、目立った削減はない。プラン期間中では総職員数27人減の4.7%減の全国レベルへの削減率で設定した。定年退職者、普通退職者の補充は、再任用職員を充て(再任用職員数は定年退職数の6割以内)、期間内の一般行政職新規採用は行わない予定。公営企業部門については、下水道事業に簡易水道事業を統合し、事務の効率化を図るが、職員の所属は同じであるため人員削減には至らず現状維持。目標年次まで指定管理者制度導入を見据え、定年退職者については不補充とする。また、介護サービス事業は指定管理者制度導入を検討中だが、現状では民間参加が見込めないため、当分の間、定年退職者を新規採用で補充する(平成20年以降は定年退職者が増加するため、4人以内で新規採用し、世代間不均衡を調整する)。</p>
岐南町	<p>国の公務員削減計画方針に合わせ、5年間で5%削減を目指す。</p>
笠松町	<p>類似団体職員数を基本に数値目標を設定。</p>
養老町	<p>過去5年間(H12~16)の定員削減は8人で、2.5%減にとどまった(定員モデルで4%超過、類団比較11%超過)。集中改革プランでは、新規採用を抑制するとともに、横断的事務処理により20人減の6.8%減(20人削減)を設定した。消防職員等も団塊世代の退職者の新規補充を見送り、小・中学校等の職員についても、臨時職員化での対応に努める。公営企業等部門は、過去5年間(H12~H16)で6人増(27%)となっているが、これは、介護サービス事業導入による増であり、上下水道部門についてはここ数年微減で推移している。(当町は地域改善地区を抱えているため、サービス低下を招かないよう他町よりも職員配置に苦慮している。)今後、当部門では定年退職による減(2人減・うち水道1減)を不補充とし、介護サービスにおいては指定管理者制度を平成18年度中に導入することで目標数以上の削減に努める。</p>
垂井町	<p>一般行政職で定員モデル比+1人(+0.63%)、類似団体比でも+1人(+0.51%)の状態にあり、集中改革プラン期間内においては全国平均△4.6%レベルを目指し11人減(△4.9%)とした。当該期間中は退職者不補充を基本方針とするほか、朝倉運動公園、文化会館やタライピアセンター等、指定管理者を導入することを検討しつつ定数配置を実現し、目標を達成する。特別行政部門においては、教育部門で過去5年間に5人削減(△9.8%)してきたため現状維持を目標に設定。公営企業等部門においては、過去5年間に介護保険制度導入により5人増(+31.3)、上下水道部門は現状維持で推移してきた。今後は事務量の増加に対応するものの、下水道課と上水道課の統合等により現員維持を目標とする。</p>

関ヶ原町	定員モデルで+1人(+0.6%)、類似団体比で+1人(+0.5%)の状況にあり、新規事業や権限移譲などにより事務量の増大がある中で更なる業務の効率化と指定管理者制度の導入及び民間委託等により、新規採用を抑制し(定年退職者33名。新規採用予定17名)、16名削減し5.44%減とした。この全体部門の純減率は、一般行政職の定員モデル試算職員数(72人)に均衡することを旨とするとともに、特別行政部門については小学校統合に伴う人員削減、公営企業部門については民間委託等の推進による人員削減を併せて推進し目標とするものである。
神戸町	平成11.4.1~平成16.4.1迄に△10人(△7.7%)の削減を実施し、17年4月現在(H17修正値)で、定員管理モデルと比較すると△5人(△4.55%)、類似団体職員数と比較すると△15人(△9.1%)と各指標値を下回った。今後も定員管理モデル、類似団体職員数と比較して、基準をオーバーしないようにする。退職者の50%程度の補充にとどめ、平成22.4.1には更に△8人(一般行政部門△4人、特別行政部門△4人)削減の4.9%の削減とした。
輪之内町	類似団体職員数(H17修正値)との比較では、普通会計職員数では類似団体職員数105人に対し90人で15人(超過率△16.7%)不足、第8次定員モデル数値との比較では、定員モデル数値80人に対しH17.4.1の対象職員数は69人で11人(超過率△15.9%)不足しており、今後5年間でモデル数値を4.6%削減した場合の数値76人に対しても7人の不足となる。 H17.4.1の教育委員会部門の職員数は、各施設とも新規採用を抑制してきたことから臨時的任用職員を6人抱えている状況にあり、純減率を0.0%に設定した。公営企業等部門においては、平成27年度を目標に下水道整備を行っているが、これに伴う職員増は行わず、純減率を0.0%に設定した。
安八町	定員管理モデルに対して△1人(△0.79%)であるが、類似団体職員数に対しては24人の超過(+14.8%)である。これは、重点施策である少子高齢化対策のために民生部門と保健衛生部門の職員が多いためで、この現状を踏まえ、公の施設の民間委託及び指定管理者制度の導入促進も検討したが、直営の方が財政的負担が低い結果となったため、基本的には直営で運営するものとする。全体における事務事業の見直し等による人量積算の結果を削減目標とした。
揖斐川町	一般行政部門においては、類似団体別職員数(修正値)との比較で、超過率46.7%(H17.4/1現在職員数)の現状を踏まえ、行政改革の推進を目的とし、施設の統廃合、事務事業の縮小、廃止、見直し、民間委託の推進、組織機構の見直し等により適正な職員数への削減と適正配置を検討・積算した結果、5年間で29人(削減率8.76%)、10年間で76人(削減率22.96%)の削減を行う。特別行政部門においては、類似団体別職員数(修正値)との比較で、超過率29.0%(H17.4/1現在職員数)の現状を踏まえ、行政改革の推進を目的とし、アウトソーシングの推進や臨時職員での対応等により適正な職員数への削減と適正配置を検討・積算した結果、5年間で10人(削減率14.50%)、10年間で22人(削減率31.88%)の削減を行う。公営企業等部門においては、企業経営の原則を守りつつ、公益サービスの維持・向上を図るため、限られた定員となっている現状を維持する。
大野町	現行行政改革大綱に基づく定員管理の適正化実績、定員モデル、類似団体別職員数の比較分析により設定を行った。退職者の見込みが26名で事務事業の整理などを行い採用者を最小限にとどめ、平成17年4月1日現在比4名減(2.4%減)を目標とする。 一般行政職に関しては、定員モデル126名に対し平成17年4月1日現在で125名であり、定員モデルを下回る数値となっている。 類似団体別職員数(平成17年4月1日現在普通会計部門)との比較では、類似団体定員は177名(うち一般行政職143名)で、当町の平成17年4月1日現在157名(うち一般行政職125名)は、△20名(△11.3%)である。 更にこの類似団体定員を基準とし、国の5年間に於ける削減目標である4.6%削減値を算出すると(H17.4/1→H22.4/1)、170名(うち一般行政職137名)となり、当町の平成22年の目標数値である153名(うち一般行政職122名)は、類似団体定員4.6%削減値より更に△10.0%(△17名)となり、大幅に下回る目標数値といえる。
池田町	平成17年4月1日現在の職員数の現状は、定員モデル(125名)に対して3名の超過となっている【対象者数(128名)】。効率的な事業執行体制を築くため、国の職員純減目標率4.6%を上回る6.1%以上の純減を目指す。 一般行政部門においては、増員を抑えるため、組織・事業の見直しに伴う適正な職員配置を行い、職員の退職に伴う新規採用者の補充を、概ね退職者の3分の2とする。また、指定管理者制度の導入を検討し、アウトソーシングの推進や正規職員を日々雇用職員へと切替えを行う。特別行政部門においては、採用者の抑制を徹底し(平成17~21年度の採用予定者数0名)、正規職員から日々雇用職員に切替えを行うことで純減を目指す。公営企業等部門においては、職員の年齢構成を考慮に入れつつ、採用者の抑制を徹底する(平成17~21年度の採用予定者数0名)。「上水道」、「簡易水道」、「下水道」部門は職務の専門性と職員配置を勘案し、現定員数を維持するが、「その他観光部門」について、正規職員から日々雇用職員へと切替えを行うことで純減
北方町	第8次定員モデル試算職員数101人に対して98人、△3人。また、人口千人あたりの職員数においても県内の町平均9.20人、類似団体(IV-4)では8.89人であるのに対して本町は7.27人と効率化をこれまでも図っている。 こうした中で、権限委譲に伴う受入れ体制の確立と県営団地の完成等による人口増から発生する事務増加と、平成21年3月31日までの退職者が属する部門への補充を検討した結果、行政サービスの低下を招かないための純減率の目標数値としては、国の削減目標である4.6%に0.16%(0.21人)満たないが6人(4.44%)の削減
坂祝町	定員管理の数値目標は、次の理由から純減率7.23%(6名削減)と設定(全体) ・国の削減目標である、4.6%の達成 ・定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮(現状：定員モデルと同数、類似団体職員数を+2.6%(2名))
富加町	定員管理の数値目標は、次の理由から純減率12.5%(10名削減)と設定 ・国の削減目標である4.6%の達成 ・機構改革(平成18年4月1日付け)前に行った全部門(課)の業務量調査から、今後削減出来る職員数を全体で10名と算定 ○定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮(現状：定員モデルと同数、類似団体職員数を△12.2%(9
川辺町	定員管理の数値目標は、次の理由から純減率12.28%(14名削減)と設定(全体) ・国の削減目標である、4.6%の達成 ・川辺町行政改革推進協議会(町内有識者、団体代表者等で組織)からの答申(平成22年度末の職員総定数：105人へ(9名減))を考慮 ○定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮(現状：定員モデルを△3.75%(3名)。類似団体職員数を△14.2%(15名))
七宗町	定員管理の数値目標は、次の理由から純減率12.77%(12名削減)と設定(全体) ○国の削減目標である、4.6%の達成 ○定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮(現状：定員モデルを+4.48(3名)。類似団体職員数と同数)

八百津町	<p>定員管理の数値目標は、次の理由から純減率4.94%（8名削減）と設定（全体）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○国の削減目標である、4.6%の達成</li> <li>○定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮</li> </ul>
白川町	<p>定員管理の数値目標は、次の理由から純減率11.54%（18名削減）と設定（全体）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○国の削減目標である、4.6%の達成</li> <li>○定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮（現状：定員モデルを△2.61%（3名）。類似団体職員数を＋16.6%（25名））</li> </ul>
東白川村	<p>定員管理の数値目標は、次の理由から純減率16.28%（14名削減）と設定（全体）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○国の削減目標である、4.6%の達成</li> <li>○定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮（現状：定員モデルを＋1.82%（1名）。類似団体職員数を＋5.7%（4名））</li> </ul>
御嵩町	<p>定員管理の数値目標は、次の理由から純減率8.74%（16名削減）と設定（全体）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○国の削減目標である、4.6%の達成</li> <li>○定員モデルや類似団体職員数の数値も考慮（現状：定員モデルを＋5.71%（8名）。類似団体職員数を△0.6%（1名））</li> <li>○平成27年度までに職員150名体制の実現（純減率18%、33名削減）を目標</li> </ul>
白川村	<p>平成14年度の合併の是非を問う地区座談会において、住民に職員総数（特別職を除く）を54人（清掃職員＋2名修正）にすると示した。また、平成17年の白川村自立推進研究会においては、行政サービスが低下するようであれば、この数字にこだわる必要はないと提示がなされた。以上と業務廃止や施設統合による業務量の減から人量計算をし、基本的に退職者不補充の方針により数値目標を設定した。</p>