第５次

八頭町定員適正化計画

（令和８年度～令和 12 年度）

令和８年８月

鳥取県 八頭町

１　計画策定の趣旨

本町では、これまで行政改革の取組を通じて、効率的な組織運営と職員数の適正化、人件費の抑制に努めてきました。令和３年度から令和７年度までを計画期間とする「第４次定員適正化計画」は、こうした行財政改革の考え方を踏まえて策定し、計画的な定員管理を行ってきたものです。

この計画期間中においては、人口減少や少子高齢化の進行に加え、新型コロナウイルス感染症への対応や頻発・激甚化する自然災害への対応など、行政を取り巻く環境は大きく変化しました。これらに対応するため、必要な分野での職員配置の見直しや再任用職員の活用、多様な任用制度の導入により、効率的で柔軟な組織体制の構築に努めるとともに、業務効率化や働き方改革を進めてきました。

一方、今後は生産年齢人口の減少が一層進行し、行政需要の多様化・高度化により、職員一人ひとりに求められる役割や能力は高まっています。加えて、育児・介護休業等の取得増加に加え、病気休暇や長期の病気休職等の取得による実働職員数の減少や、定年退職に伴う知識・技術の継承といった課題が顕在化しています。

さらに、本町においても職員採用試験の受験者数は減少傾向にあり、人材の確保や定着は深刻な課題となっています。加えて、定年年齢の段階的な引上げにより、定年前再任用短時間勤務制度の活用を含め、職員数管理は今後一層複雑化することが見込まれます。

また、財政運営の観点から、人件費の抑制は引き続き肝要であり、職員数の適正な管理は、安定した行財政運営を行う上で必要不可欠です。

こうした状況を踏まえ、DX やアウトソーシングによる業務の効率化・省力化を推進しつつ、職員の年齢構成の平準化や人材の確保・育成・定着に配慮しながら、組織機能の効率化と強化を図り、簡素で効率的な組織体制の構築を進め、将来にわたり安定した行政サービスを提供できる職員体制の確保を目指し、令和８年度から令和 12 年度までの５年間を計画期間とする新たな定員適正化計画を策定するものです。

２　職員数の現状

（１）職員数の推移（部門別職員数と定員適正化計画）

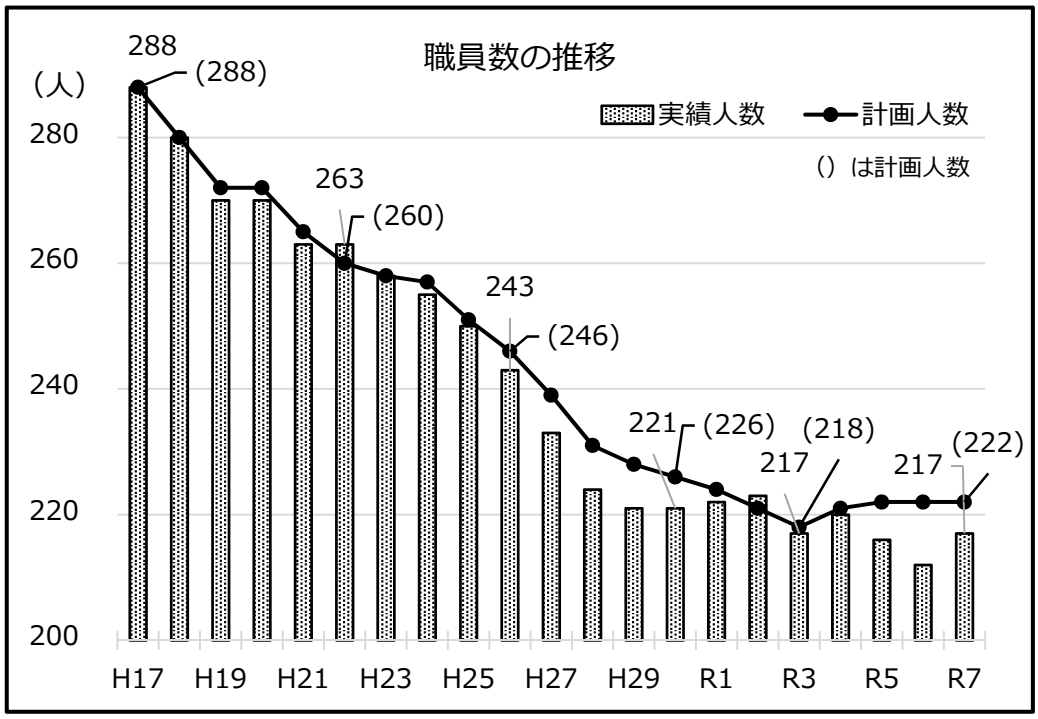
地方公共団体定員管理調査における部門別職員数の推移と定員適正化計画における職員数の推移については、グラフのとおりです。

定員適正化計画に沿った新規採用や保育所の統廃合、行政機構改革、早期退職等により、令和７年４月１日現在の職員数は定員適正化計画の 222 人に対して、217 人となっています。

これは、子育て支援や高齢者支援などの分野において専門職員の採用を行ったものの、計画策定時には想定していなかった早期退職者の発生により職員数の減少が進んだこと、計画期間中における人材確保が必ずしも計画どおりに進まなかったことなどが要因となっています。

＜部門別職員数の推移＞

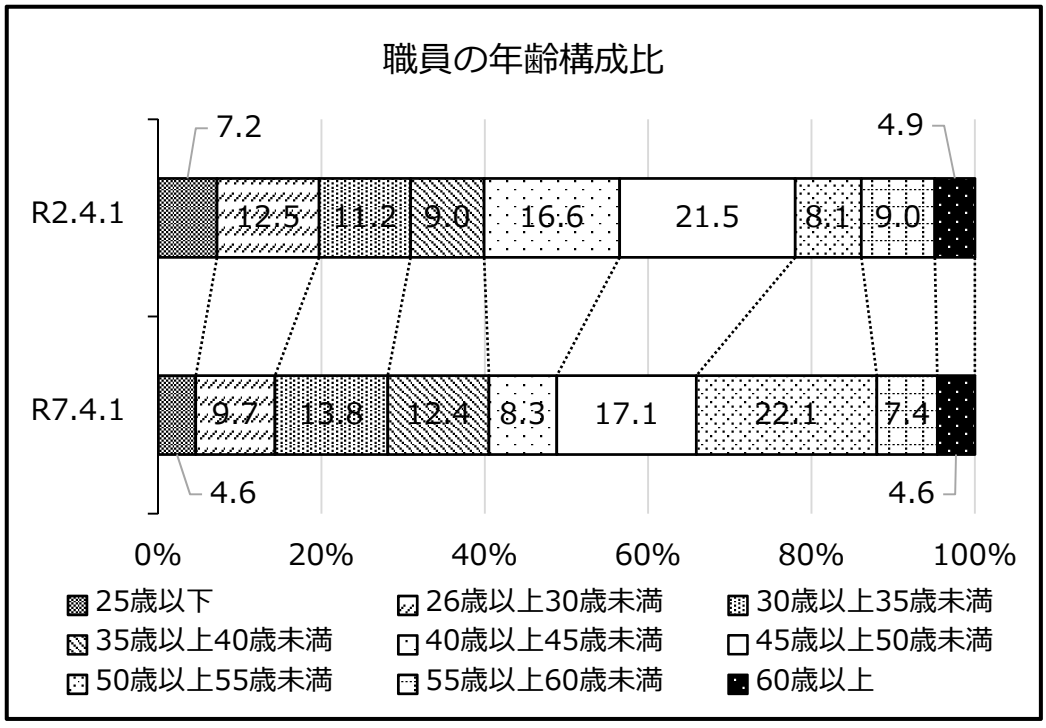
区分 / 部門			職員数（人）								
			H17	H22	H27	R2	R3	R4	R5	R6	R7
普通会計	一般行政（福祉関係を除く）	議会	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		総務	52	41	41	38	36	39	38	37	39
		税務	13	12	10	11	9	9	9	9	9
		労働									
		農林水産	25	22	21	24	23	23	23	21	22
		商工									
		土木	14	13	7	7	7	7	6	7	8
		小計	107	91	82	83	78	81	79	77	81
	福祉関係	民生	99	94	83	77	76	76	76	79	79
		衛生	18	21	22	13	15	17	16	15	16
		小計	117	115	105	90	91	93	92	94	95
	一般行政部門計		224	206	187	173	169	174	171	171	176
	教育		40	36	28	26	26	26	24	23	23
	消防										
	普通会計計		264	242	215	199	195	200	195	194	199
公営企業等会計部門	病院										
	水道		5	4	3	3	3	3	3	3	3
	下水道		7	4	4	5	5	5	5	5	5
	交通										
	その他		12	13	11	16	14	12	13	10	10
	公営企業等会計部門計		24	21	18	24	22	20	21	18	18
総合計			288	263	233	223	217	220	216	212	217
計画値			288	260	239	221	218	221	222	222	222



（２）職員の年齢構成

職員の年齢構成比を見ると、令和２年４月１日と令和７年４月１日を比較して、45 歳以上の職員の割合が高まる一方、25 歳以下の若年層や中堅層の割合が低下しており、年齢構成の偏りが生じています。このことから、今後、一定期間に定年退職者が集中することが見込まれます。

今後の退職者数などを考慮し、適正な職員配置をするとともに、年齢構成の平準化にも配慮しつつ、必要な職員数を計画的に確保していく必要があります。

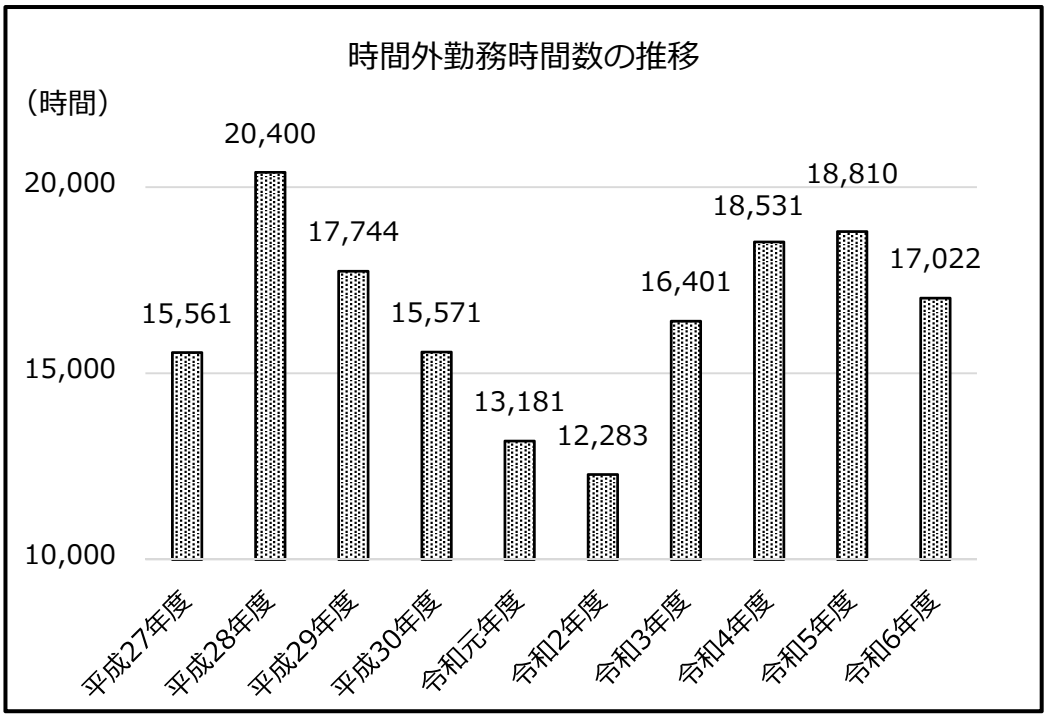


（３）職員全体の時間外勤務の状況

平成 27 年度以降の職員全体の時間外勤務時間数は、事務事業の見直しや勤怠管理の適正化等により減少傾向となり、令和２年度に最も少なくなっています。これは、新型コロナウイルス感染症の影響による行事や対面業務の縮小等が主な要因だと考えられます。

一方、令和３年度以降は、新型コロナウイルス感染症対応やワクチン接種事業、自然災害への対応等により増加しています。特に令和５年度は、台風第７号による災害対応等により高い水準となっています。

令和６年度にはやや減少し、新型コロナウイルス感染症流行前の水準に戻っているものの、依然として一定水準で推移しています。



３　他自治体（類似団体）との比較

（１）人口１万人当たり職員数による比較（定員管理診断表）　資料１

「類似団体別職員数の状況」（総務省）は、すべての市区町村を対象として、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の 2 つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループごとに人口１万人当たりの職員数を算出し、そのグループを類似団体として職員数の比較をするものです。

なお、他市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にはばらつきがある公営企業等会計部門は除外し、普通会計職員数を対象としています。

本町の現状としては、大部門以上定員管理診断表によると、令和６年４月１日現在の職員数における比較では、普通会計職員数 194 人に対して、単純値 158 人となっており、超過数は 36 人となっています。また、修正値は 161 人となっており、超過数は 33 人となっています。

＜大部門以上定員管理診断表＞

大部門	職員数	単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
		単純値による比較			修正値による比較		
	R6.4.1 現在職員数 B	単純値 住基人口×10,000 D	超過数 E(B−D)	超過率 E/B×100	修正値 住基人口×10,000 F	超過数 G(B−F)	超過率 G/B×100
	人	人	人	%	人	人	%
議会	3	2	1	33.3	2	1	33.3
総務・企画	37	40	▲3	▲8.1	44	▲7	▲18.9
税務	9	9		0.0	9		0.0
民生	79	35	44	55.7	51	28	35.4
衛生	15	12	3	20.0	14	1	6.7
労働							
農林水産	21	13	8	38.1	11	10	47.6
商工		5	▲5				
土木	7	11	▲4	▲57.1	10	▲3	▲42.9
一般行政計	171	127	44	25.7	141	30	17.5
教育	23	26	▲3	▲13.0	20	3	13.0
消防		4	▲4				
普通会計計	194	158	36	18.6	161	33	17.0
病院							
水道	3						
下水道	5						
交通							
その他	10						
公営企業等会計	18						
合計	212						

＜単純値＞

職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しております。単純値は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しています。

＜修正値＞

団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があるため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しております。修正値は、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数を比較する場合に適しています。

※単純値と修正値では、算出される職員数が基本的に異なることから、部門別職員数や全体の職員数において、単純値と修正値の大小関係に留意した上で、実職員数と比較し、分析を行う必要があります。

(留意事項)

類似団体別職員数は、類似団体別に、「人口１万人当たりの職員数」という指標のみを用いて比較したものです。

しかしながら、地方公共団体が実際に職員を配置するにあたっては、人口規模以外にも、地勢条件、団体の財政状況等の社会経済条件、地域住民の行政に対する要望や団体の施策の選択等の様々な要因（行政需要）で決定されます。

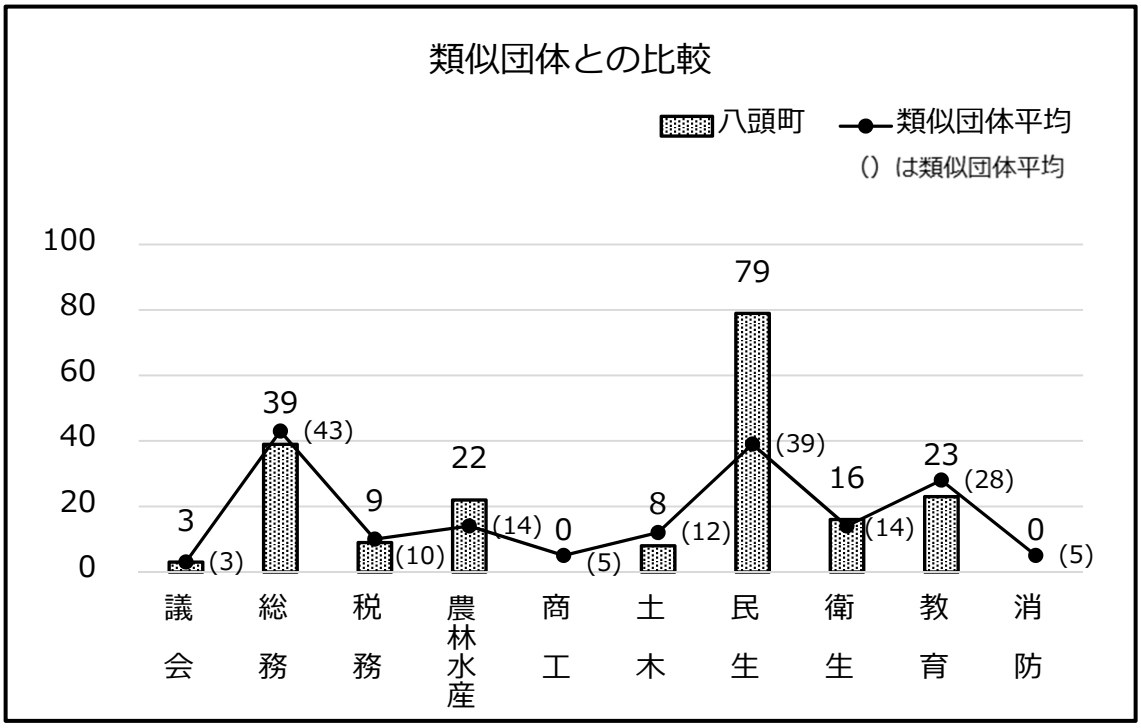
そのため、算出結果は、「あるべき水準」を示すものではなく、例えば、「なぜ自分の団体は他の類似団体と比べ、この部門の職員数が多いのか」といった、各団体が自ら考える“あるべき水準”を検討するうえでの“気づき”のための指標として活用することを目的としています。

（２）部門別職員数の類似団体との比較

八頭町との類似団体は令和６年４月１日現在で 31 団体となっています。大部門における全国の類似団体職員平均との比較による超過数は、全体で 36 名となっており、特に民生部門の超過数が高くなっています。

これは、保育所が全て公設保育所であることや福祉事務所を設置したこと、給食センターを直営で運営していることなども超過数の要因となっています。

＜大部門における全国の類似団体との比較＞



令和６年４月１日現在

（３）定員回帰指標による職員数の試算　資料２

これまでの定員管理における類似団体との比較においては、面積が考慮されておらず、指標として適切かどうかという課題がありました。

このような背景の中、住民にわかりやすく情報を開示する必要性が高まってきたため、地方公共団体定員管理研究会（総務省内の研究会）において、「定員回帰指標」という指標の情報提供がありました。「定員回帰指標」は、道府県と市町村を、人口規模で区分（類似団体別職員数の区分と共通）し、同程度の人口、面積の団体がどの程度の職員数を有するかを試算し、各団体の職員数と比較する指標であります。類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、同等の権能を有する団体間で、職員総数を比較することを主眼とし、多重回帰分析により平均的な職員数の状況を示しています。

	人口係数 a		人口（千人）		b		面積（㎢）		一定値 c		試算職員数
一般行政	4.5	×	15.393	+	0.08	×	206.71	+	40	≒	126
普通会計	6.7	×	15.393	+	0.12	×	206.71	+	40	≒	168

※人口：15．393千人（R7.3.31現在住民基本台帳人口）、面積：206.71㎢

令和７年４月１日時点の本町の職員数を、地方公共団体定員管理研究会が示した定員回帰指標（平成 30 年度改定）により試算した職員数と比較すると、一般行政部門で 50 人、普通会計部門で 31 人の超過となっています。

（４）定員モデル試算職員数と実職員数の比較　資料３

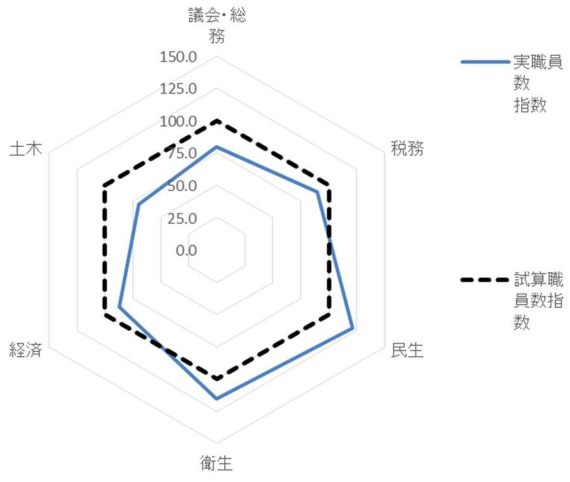
「定員モデル」とは、一般行政部門を対象に地方公共団体の部門別の職員数とその職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する各種統計データを基に、多重回帰分析の手法によってそれぞれの団体における平均的な職員数を求めようとする参考手法です。これらの指標を参考としながら、地域の実情を踏まえつつ、部署ごとの課題や業務と職員数のバランスを考慮し、適正な定員管理に取り組むことが必要です。

○定員モデル

部門別比較

（単位：人）

部門	定員モデル試算職員数	実職員数（R6.4.1現在）	実職員数指数
議会・総務	50	40	80.0
税務	10	9	90.0
民生	65	79	121.5
衛生	13	15	115.4
経済	24	21	87.5
土木	10	7	70.0
一般行政部門合計	172	171	99.4



（実職員数指数は、試算職員数を100とした場合の指数）

第 10 次定員モデル（平成 30 年度）と令和６年４月１日実職員数を比較すると全体で１人下回っている状況です。部門別では、民生部門において 14 人上回っていますが、これは保育所が全て公設保育所であり、子育てに重点をおいたサービスを提供する本町の特徴が表れているものと考えます。

４　今後の定員管理について

（１）計画の期間

計画の期間は、令和８年度から令和 12 年度までの５年間とします。

ただし、計画期間中であっても必要に応じて随時計画の見直しを行うことができるものとします。

（２）定員管理の基本的な考え方

①住民の求める質の高い行政サービスの提供に配慮しつつ、類似団体における職員数や人件費の状況等を踏まえ、行政組織・機構の見直しや事務事業の再構築、民間活力の活用などを推進することにより、職員数の適正な管理を図るものとします。

②職員の退職による補充については、必要な行政サービス水準を確保するため、年齢構成のバランスに配慮しつつ、計画的な採用を行います。

③技能労務職員が担っている業務については、業務の効率化を図りつつ、現行の職員体制を基本とします。

（３）事務事業の見直し

限られた人的資源を有効に活用するため、事務事業の集約化や縮小・廃止を進めるとともに、デジタル技術（DX）の活用による業務の効率化・省力化を推進し、業務内容や実施体制の見直しを継続して実施します。

（４）組織の活性化

組織の活性化を図るためには、職員一人ひとりが町民の視点に立ち、行政サービスの担い手としての責任を自覚し、主体的に業務へ取り組む姿勢が重要です。その上で、社会環境や行政需要の変化に対応できる人材を、計画的かつ総合的に育成していく必要があります。

このため、職員の政策立案能力や専門性の向上を目的とした研修を継続的に実施するとともに、派遣研修や自治体間の人事交流等を通じて、幅広い視野を持つ人材の育成に取り組みます。

あわせて、育児や介護等と仕事を両立しながら能力を発揮できるよう、多様な働き方やキャリア形成に配慮した人事運用を進め、人事評価制度を活用することで、職員の意欲向上と組織全体の業務遂行力の向上を図ります。

（５）多様な任用制度の活用

常勤の正規職員は、原則として、公権力の行使、政策の企画立案や方針決定等の判断業務及び裁量的要素のある非定型業務に従事することを基本とします。あわせて、定型業務や事務処理業務については、デジタル技術の活用による業務の効率化・省力化（DX）を推進するとともに、再任用職員や会計年度任用職員の活用など、業務内容に適した多様な任用制度の活用を図ります。

（６）起点とする職員数及び数値目標

定員適正化における職員数については、令和７年４月１日現在の職員数217人を起点とします。

全職員数の数値目標については、長期的には財政状況や将来的な人口減少を見据えた適正な職員数を目指すものの、計画期間中においては、職員派遣や育児休業、病気休暇等による実働職員数の減少を考慮し、年齢構成のバランスに配慮しながら、安定した行政サービスを提供できる体制を確保する必要があります。定員管理診断表では全職員数 179 人、定員回帰指標では 186 人とされていますが、本町では、保育所の公設運営や福祉事務所の設置、給食センターの直営に加え、社会保障関係業務の増加や住民サービスの高度化、デジタル化への対応、災害対応力の確保などが求められています。また、40歳代後半から 50 歳代前半の職員が多い一方、40 歳代前半の職員が少ないなど年齢構成に偏りがあることから、単純な職員数の抑制を目的とした定員管理では、組織運営の継続性に支障を来すおそれがあります。

このため、定員管理の数値目標については、総数の削減や維持のみに着目するのではなく、年齢構成の平準化、計画的な採用、業務の見直しやデジタル技術の活用による業務効率化を総合的に勘案した上で設定し、次のとおり定員の数値目標を定めます。

＜定員管理の数値目標＞

年度	人数	採用者数	(左の内数)再任用新規	退職者数	(左の内数)再任用満了	前年比較	増減(累計)	定年年齢	(参考)定年退職者数	備考
令和7年度	217	15	3	10	2	-	-	62	0	
令和8年度	215	8	0	4	0	▲ 2	▲ 0.9%	62	2	
令和9年度	219	8	2	4	2	4	0.9%	63	0	
令和10年度	221	6	0	8	2	2	1.8%	63	4	
令和11年度	222	9	4	4	2	1	2.3%	64	0	
令和12年度	222	4	0	9	4	0	2.3%	64	3	

※　退職者数は定年退職者、再任用任期満了者及び国・県等による期間満了者等を計上

※　再任用職員については、短時間勤務職員は含まない

資料１　人口１万人当たり職員数（類似団体別）

Ⅳ－１（３１団体）
（人口1万5千以上2万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80％以上かつⅢ次60％未満の団体）

団体名		面積 (R6.10.1)	住基人口 (R6.1.1)	一般行政職員数 (R6.4.1)	人口1万当たり職員数（一般行政）
三重県	川越町	8.72	15,643	86	54.98
福島県	矢吹町	60.40	16,944	97	57.25
宮崎県	国富町	130.63	18,405	112	60.85
兵庫県	福崎町	45.79	18,767	119	63.41
三重県	玉城町	40.91	15,107	98	64.87
富山県	上市町	236.71	19,027	124	65.17
山形県	河北町	52.45	17,000	111	65.29
熊本県	長洲町	19.44	15,456	102	65.99
静岡県	森町	133.91	17,232	116	67.32
岐阜県	神戸町	18.78	18,409	125	67.90
山形県	庄内町	249.17	19,453	133	68.37
岐阜県	御嵩町	56.69	17,682	121	68.43
福島県	三春町	72.76	16,312	118	72.34
京都府	久御山町	13.86	15,387	112	72.79
岩手県	金ケ崎町	179.76	15,183	112	73.77
兵庫県	多可町	185.19	18,966	140	73.82
福島県	会津美里町	276.33	18,526	143	77.19
栃木県	芳賀町	70.16	15,505	120	77.39
香川県	まんのう町	194.45	17,350	138	79.54
福岡県	みやこ町	151.34	18,049	150	83.11
秋田県	美郷町	168.32	17,831	164	91.97
長野県	南箕輪村	40.99	16,109	150	93.12
鹿児島県	さつま町	303.90	19,157	179	93.44
長野県	辰野町	169.20	18,289	176	96.23
鳥取県	琴浦町	139.97	16,165	158	97.74
岐阜県	揖斐川町	803.44	19,062	190	99.67
広島県	北広島町	646.20	17,164	183	106.62
鳥取県	八頭町	206.71	15,748	171	108.59
石川県	志賀町	246.76	18,263	204	111.70
福島県	浪江町	223.14	15,174	176	115.99
岩手県	洋野町	302.92	15,051	177	117.60
Ⅳ－１	合　計		532,416	4,305	80.86

Ⅳ－０（１０団体）
（人口1万5千以上2万未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次80％未満の団体）

団体名		面積 (R6.10.1)	住基人口 (R6.1.1)	一般行政職員数 (R6.4.1)	人口1万当たり職員数（一般行政）
青森県	五戸町	177.67	15,653	111	70.91
青森県	東北町	326.50	16,354	129	78.88
青森県	南部町	153.12	16,543	139	84.02
北海道	芽室町	513.76	17,955	164	91.34
和歌山県	かつらぎ町	151.69	15,625	155	99.20
愛知県	南知多町	38.23	16,017	163	101.77
鳥取県	大山町	189.74	15,048	163	108.32
愛媛県	内子町	299.43	15,081	181	120.02
愛媛県	愛南町	238.94	19,038	240	126.06
高知県	四万十町	642.28	15,398	220	142.88
Ⅳ－０	合　計		162,712	1,665	102.33

（総務省資料抜粋）

資料２　定員回帰指標（普通会計）計算

②定員回帰指標

自団体の人口（千人単位）と面積（㎢単位）を
当てはめて計算した結果が、試算職員数（人）です。

道府県（平成 28 年度改定）

一般行政

人口 170 万未満	1.04	×	人口（千人）	＋	0.08	×	面積（㎢）	＋ 1,880
170～500 万人	0.55	×	人口（千人）	＋	0.08	×	面積（㎢）	＋ 2,790
170～500 万人（指定都市あり）	0.55	×	人口（千人）	＋	0.08	×	面積（㎢）	＋ 2,690
人口 500 万以上	0.23	×	人口（千人）	＋	0.08	×	面積（㎢）	＋ 5,200

普通会計

人口 170 万未満	9.9	×	人口（千人）	＋	0.24	×	面積（㎢）	＋ 3,300
170～500 万人	7.8	×	人口（千人）	＋	0.24	×	面積（㎢）	＋ 6,600
170～500 万人（指定都市あり）	7.8	×	人口（千人）	＋	0.24	×	面積（㎢）	＋ 6,500
人口 500 万以上	7.2	×	人口（千人）	＋	0.24	×	面積（㎢）	＋ 12,400

指定都市（平成 29 年度改定）

一般行政	4.4	×	人口（千人）	＋	0.15	×	面積（㎢）	＋ -10
普通会計	10.4	×	人口（千人）	＋	0.2	×	面積（㎢）	＋ 360

中核市（平成 29 年度改定）

一般行政	3.7	×	人口（千人）	＋	0.17	×	面積（㎢）	＋ 230
普通会計	5.2	×	人口（千人）	＋	0.17	×	面積（㎢）	＋ 300

施行時特例市（平成 29 年度改定）

一般行政	3.9	×	人口（千人）	＋	0.53	×	面積（㎢）	＋ 10
普通会計	5.5	×	人口（千人）	＋	0.47	×	面積（㎢）	＋ 60

一般市（平成 30 年度改定）

一般行政	4.0	×	人口（千人）	＋	0.22	×	面積（㎢）	＋ 60
普通会計	5.7	×	人口（千人）	＋	0.33	×	面積（㎢）	＋ 80

特別区（平成 30 年度改定）

一般行政	4.2	×	人口（千人）	＋	640
普通会計	4.6	×	人口（千人）	＋	760

町村（平成 30 年度改定）

一般行政	4.5	×	人口（千人）	＋	0.08	×	面積（㎢）	＋ 40
普通会計	6.7	×	人口（千人）	＋	0.12	×	面積（㎢）	＋ 40

分析のしかた

使いやすさを重視した簡素な指標であり、人口と面積から算出される平均的な職員数の規模感をつかむことができます。

住民等への説明資料に活用したり、現状分析のきっかけとなる第１次チェックツールとして活用したりすることができます。

（地方公共団体定員管理研究会資料抜粋）

資料３　各参考指標の活用方法

(4)各指標の活用にあたっての留意点

これまで検討してきた「定員モデル」、「定員回帰指標」、「類似団体別職員数」の活用にあたっては、各指標の特性を踏まえ、下記のとおり留意が必要である。

①定員モデル

説明変数を職員数との関連性について分析し、統計的に最も相関関係の高いデータを複数選択することから、多様な行政需要をふまえた分析手法であり、一定の地域事情を反映した分析が可能である。また、部門毎の精緻な職員数の分析が可能であることから、行政部内での比較・分析に適している。

②定員回帰指標

一般になじみやすい人口及び面積の説明変数で職員数を試算する、簡素で分かりやすい指標であることから、住民等への対外的な説明に適していると考えられる。

ただし、職員総数の分析であることから、基本的、包括的な比較に止まり、部門毎の精緻な比較はできない。また、人口、面積以外の要因は反映されないことから、行政需要の変化や地域事情を反映した説明ができないことに注意する必要がある。

③類似団体別職員数

全ての市区町村を対象として、その人口と産業構造を基準に類型区分し、類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、類型毎に人口１万人あたりの職員数の平均値を算出し、その類型に属する団体を類似団体として職員数の比較をする参考指標である。道府県は人口１０万人あたり職員数として算出している。

算出が人口比で理解しやすく、住民に対する説明も容易で、「地方公共団体給与情報等公表システム」においてほぼ全ての団体で公表されている。

各参考指標の比較

区　分		定員モデル（S58～H16、H22～）	定員回帰指標（H20～）	類似団体別職員数（S57～）
構成	対象部門	一般行政部門	普通会計部門、一般行政部門	普通会計部門、一般行政部門
	部門別有無	大部門	－	大部門～小部門
	手　法	多重回帰分析	多重回帰分析	加重平均
	説明要素	人口のほか30～40程度	人口、面積　＊一部の権能差	人口
	職員の範囲（権能・業務）	当該団体のみ	一部事務組合等の職員数を加算（共同処理業務を反映）	当該団体のみ
	団体区分（人口区分数）	道府県	道府県	道府県（人口10万人あたり職員数）
		指定都市、中核市	指定都市、中核市、特例市、特別区	指定都市、中核市、特例市、特別区
		市（４）、町村（５）	一般市（４）、町村（５）	一般市（４）、町村（５）
	その他	－	－	産業構造別（一般市・町村）
	試算値の内容	部門ごとの行政需要を表す統計数値（事業所数、生活保護受給世帯数 等）による試算職員数	人口と面積による試算職員数（平均職員数）	加重平均の職員数
メリット		・大部門別の比較分析が可能 ・実職員数の説明度合が高い（乖離小）	・簡素な指標 ・指標の意味をつかみやすい ・権能をそろえた全体比較が可能 ・人口当たり職員数の逓減傾向を反映	・簡素な指標 ・指標の意味をつかみやすい ・小部門別の比較が可能 （職員０の小部門≒業務のない小部門を除外した修正値あり）
デメリット		・複雑な指標 ・指標内容の説明が難しい ・説明変数の選択により複数の方程式が作成可能。（１つの式に確定しにくい）	・総数比較のみ	・加重平均のため、各区分両端に位置する団体のブレが大きい ・一部事務組合等を考慮せず

（地方公共団体定員管理研究会資料抜粋）