

人 吉 市

# 第 3 次定員適正化計画

平成 2 4 年度～平成 3 1 年度



平成 2 4 年 3 月

人 吉 市

人吉市 第3次定員適正化計画  
(平成24年度～平成31年度)  
平成24年3月 人吉市

目次

1	はじめに	2
	(1) 現状と課題	
	(2) 本計画の目的	
2	これまでの経過と取組	3
	(1) 職員数の推移	
	(2) 前適正化計画期間における実績	
	(3) 前適正化計画における取組と削減要因	
3	現状分析	7
	(1) 参考指標との比較	
	(2) 職員の年齢構成	
4	定員適正化計画の内容	10
	(1) 基本方針	
	(2) 計画期間	
	(3) 設定目標	
	(4) 今後の退職・採用計画	
	(5) 年度別・部門別職員数	
5	定員適正化へ向けた取組	13
	(1) 人材育成の推進と組織マネジメント能力の向上	
	(2) 組織機構・人員配置の見直し	
	(3) 業務の改善と見直し(スクラップ&ビルドの徹底)	
	(4) アウトソーシングの推進(指定管理者の導入、民間への業務委託)	
	(5) 任期付職員、再任用職員、非常勤職員(嘱託職員)の活用	

## 1 はじめに

### (1) 現状と課題

ア 本市を取り巻く社会状況と行政ニーズの高まり

少子高齢化に伴う人口減少、リーマンショックを端緒とする世界同時不況、また、東日本大震災等により、本市を取り巻く社会状況はまだ明るい兆しが見えない状況にあります。

一方、行政への様々な施策に対するニーズの高まりは、このような社会状況にあるだけに、これまでにない高まりを見せており、そのニーズに応える必要性は増えています。特に、医療、介護等の社会保障の分野は、市民（特に高齢者）にとって最も重要なライフラインであり、最後の砦ともいえるものです。また、少子化を食い止めるための施策も重要度を増しています。

イ 持続可能な財政運営を目指して

先行き不透明な社会状況の中、市税をはじめとする自主財源を確保し、さらに行政サービスの質を高めながら量のスリム化を行うことによって、後世に負担を回すことなく持続可能な財政運営を行うことが、今後の市民ニーズに応えるために喫緊の課題となっています。

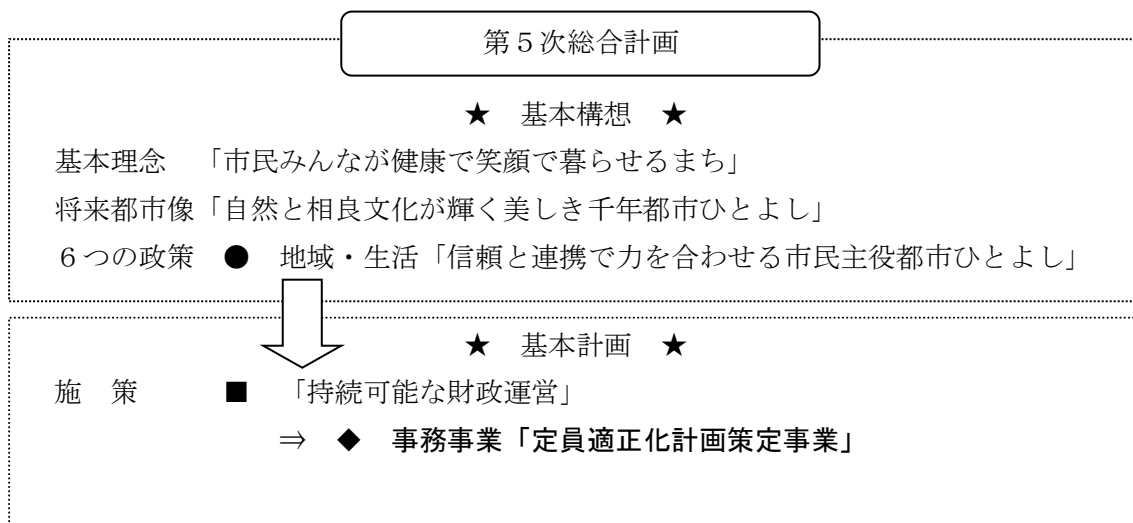
### (2) 本計画の目的

ア 「持続可能な財政運営」のための定員管理

先の見えない社会情勢において、地方自治体の財政状況も厳しい中、市民の行政に対する様々なニーズは高まっています。社会保障をはじめとした市民ニーズに応え、継続的に市民サービスを提供しながら「持続可能な財政運営」を目指していくために、組織・人員のスリム化による人件費の削減と効率的で良質な住民サービスの提供という課題を同時に解決していかなければなりません。以上のことから、平成24年度以降の職員の適正な定員管理を図ることを目的として、本計画を策定するものです。

イ 第5次総合計画における位置づけ

本計画は、第5次人吉市総合計画（平成24年度～平成31年度）に掲げる政策（戦略）及び施策の実現のため、その下位計画として策定しています。



## 2 これまでの経過と取組

### (1) 職員数の推移

本市の職員数は、昭和49年4月に人吉下球磨消防組合の設立により消防吏員を分離した後、昭和50年から平成5年までの約20年間は420人前後で推移しました。その間、本市の人口も昭和62年ごろまでは4万2千人台を維持していたため、若干の増減がありながらもほぼ市民100人に職員が1人という状態が続いてきました。

ところが、平成元年以降においては、九州自動車道の開通により交通の利便性が飛躍的に向上する一方で、人口は減少傾向に転じました。また、バブル景気の崩壊等により全国的な景気低迷期に入ったことから、税収の減少、地方交付税の減額等による歳入不足、財政の硬直化が課題となりました。そのため、歳出抑制の観点から行財政改革を推進し、特に、職員数の抑制による人件費の削減を図ってきました。

具体的には、第1次定員適正化計画（平成9年度から平成12年度）及び第2次定員適正化計画（平成16年度から平成20年度）を推進し、それ以外の期間についても人員削減に適宜取り組むことにより、平成4年度から現在までで計80人の削減（▲19.0%）を達成しました。これにより、市民100人超に職員が1人という水準を維持しつつ、現在に至っています。（表1参照）

### (2) 前適正化計画期間における実績

前計画である第2次定員適正化計画の骨子は以下のとおりです。

なお、期間中策定した「集中改革プラン」（注1）についても第2次適正化計画の目標値をそのまま活用しており、本市においては、第2次定員適正化計画と「集中改革プラン」は同義となっています。

- ア 平成16年4月1日現在の職員数（382人）を基準とし、平成16年度から平成20年度までの5年間を実施期間とすること。
- イ 計画終了時点の平成21年4月1日現在の職員数の目標を342人と設定し、期間中に40人（10.5%）の削減をめざすこと。
- ウ 期間中も新規職員の採用は継続するものとし、期間を通じた退職者数に対する削減数を考慮しながら、平準化して採用していくものとする。
- エ 職員の総数を抑制しつつも、行政需要の変化に対応してその適正配置を図り、住民サービスの低下につながらないように努めること。

※（注）前計画の目標値である職員数には教育長は含まれていない。

取組の結果、平成21年4月1日現在の職員数は、346人（教育長除く）となり、上記目標にはわずかに及ばなかったものの、36人（9.4%）の削減となり、ほぼ目標を達成したと言えます。また、引き続き定員削減に努めた結果、翌平成22年4月1日には、339人（教育長除く）と前計画の目標値である342人より3人少ない職員数となり、これにより前計画の目標は完全に達成しています。

このことはまた、集中改革プランの目標についても達成済みということになります。（表2参照）

(注1)「集中改革プラン」：平成17年3月29日付け総務事務次官通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」(新地方行革指針)に基づき、地方公共団体が行政改革の具体的な取組を集中的に実施するために策定した、平成17年度を起点として平成21年度までの具体的な取組をわかりやすく明示した計画。「指針」のなかで国は、地方公共団体に平成23年度までの4.6%超の人員削減率の達成と定員純減について計画に入れるよう求めていた。

表1 職員数の推移 (単位：人)

年 度	定 数	職員数	対前年度比	住基人口 (3月末)	対人口比
62	438	424	10	42,239	99.9
63	〃	416	△8	41,872	100.9
平成元	〃	422	6	41,294	98.9
2	〃	422	0	40,682	96.6
3	〃	424	2	40,288	95.2
4	〃	422	△2	40,043	95.1
5	〃	421	△1	39,752	94.6
6	〃	416	△5	39,725	95.7
7	〃	415	△1	39,679	95.8
8	〃	410	△5	39,602	96.8
9	〃	406	△4	39,412	97.3
10	〃	400	△6	39,213	98.3
11	〃	398	△2	39,183	98.7
12	〃	394	△4	39,012	99.3
13	〃	393	△1	38,811	99.0
14	〃	388	△5	38,746	100.1
15	〃	387	△1	38,725	100.3
16	〃	383	△4	38,391	100.5
17	381	377	△6	37,758	100.4
18	〃	377	0	37,549	99.9
19	〃	367	△10	36,984	101.0
20	〃	350	△17	36,597	104.9
21	〃	347	△3	36,199	104.6
22	〃	340	△7	35,935	106.0
23	〃	342	2	35,640	104.5

表2 第2次定員適正化計画（集中改革プラン）の実績 (単位：人)

計画期間（年）			職員数		退職者等 合計	採用者等 合計	対前年比 増減
			各年4月1日 現在				
定員適正化計画	16	計画	382				
		実績	382				
	17	計画	373		15	6	▲9
		実績	376		13	7	▲6
	18	計画	370		9	6	▲3
		実績	376		6	6	0
	19	計画	360		16	6	▲10
		実績	366		18	8	▲10
	20	計画	352		14	6	▲8
		実績	349		23	6	▲17
	21	計画	342		16	6	▲10
		実績	346		9	6	▲3
	22	計画	342				
		実績	339		13	6	▲7
合計		計画			70	30	40
		実績			82	37	43

※職員数に教育長を含まない。

※平成19年の採用者数8人のうち2人は派遣先からの引上げ分（本来の新規採用者数は6人）。

※平成20年の退職のうち、2人は他団体への派遣職員である（広域行政組合、多良木町）。

□ 人吉市定員適正化計画（H16～H20） H16.4.1（382人） → H21.4.1（342人） 40人減

□ 集中改革プラン（H17～H21） H17.4.1（376人） → H22.4.1（342人：定員適正化計画と同数）  
34人減

(3) 前適正化計画における取組と削減要因

ア 新規採用の抑制

期間中は計画に基づき、退職者数に対して新規採用を原則として6人に固定し、採用職員数を抑制してきました。このことによりほぼ目標どおりの職員数の純減を図ることができました。

イ 出先機関への指定管理者の導入、民間委託の推進、非常勤職員による代替

平成19年度に学校給食調理業務を民間委託し、さらに、平成20年度にスポーツパレスをはじめとするスポーツ施設に指定管理者を導入することにより、各施設の配置職員を削減しました。

石野公園については、直営を維持しつつ、平成17年度から一般職員を引き揚げ、非常勤職員にて代替しました。

ウ 技能労務職の退職不補充と非常勤職員化

学校用務等の技能労務職を退職不補充とし、非常勤職員により代替しました。

エ 組織機構改革の実行

平成17年度と平成21年度において、部の再編を伴う大規模な組織機構改革を行ってきました。特に、平成17年度においては、課数の減少はできなかったものの73係を65係に減らすなど組織のスリム化を図りました。

また、平成21年度においては、多様な行政課題にスピーディーに対応するために、新たな部、課、係がそれぞれ増加しましたが、その分、職員の適正配置や再任用職員の活用により、職員数の削減目標を達成することができました。

### 3 現状分析

#### (1) 参考指標との比較

##### ア 「類似団体（修正値）」との比較

定員管理によく用いられる指標として、総務省定員管理調査のデータに基づく、「類似団体別職員数の状況」があります。これは、すべての市区町村を対象にして、その人口と産業構造の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、グループに属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、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。

これは、他の市区町村との比較を行う観点から、実施している事業にばらつきがある水道事業等の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。

また、単純に大部門ごとの職員数を比較しますと、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の所管としている場合などのように、中部門又は小部門に職員が配置されていない団体のほうが、それらに職員を配置されている団体よりも職員数が少なく算出されることとなります。そこで、当該中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象として、類似団体ごとに人口1万人当たり職員数の平均値である「修正値」を算出しています。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。

それによると、本市の普通会計職員数292人（平成23年4月1日現在）は、この修正値により算出した職員数266人に比べて、26人の超過数となっています。（表3参照）

表3 普通会計職員数と修正値により算出した職員数との比較 (単位：人)

区分 (大部門)	人吉市 H22.4.1 A	人吉市 H23.4.1 B	類似団体 I-1型 H22.4.1 (修正値) C	超過数 B-C D	超過率 (%) D/B*100
議会	6	6	5	1	16.7
総務	85	85	75	10	11.8
税務	25	24	21	3	12.5
民生	34	35	36	▲1	▲2.9
衛生	22	24	26	▲2	▲4.2
労働					
農林水産	26	26	22	4	15.4
商工	17	17	11	6	35.3
土木	34	33	30	3	9.1
一般行政計	249	250	226	24	9.6
教育	41	42	40	2	4.8
<b>普通会計計</b>	<b>290</b>	<b>292</b>	<b>266</b>	<b>26</b>	<b>8.9</b>

※「I-1型」・・・人口5万人未満、第2次・第3次産業人口95%未満、かつ、第3次産業人口55%以上



イ 全国平均、県内類似団体（一般市I-1型）との比較

本市の人口1万人あたりの普通会計職員数は、80.70人で、類似団体の平均96.06人より少なく、類似団体133団体中32位となっています。また、同型の類似団体である県内他都市と比較しても、人口1万人あたり職員数は、宇土市（61.06人）に次いで少なく、他団体と比較して、著しく多いという状況にはありません。

しかしながら、合併市をはじめ各団体においては、今後もさらに定員削減がすすめられることから、参考指標の試算も年々減少する傾向にあります。

また、県内類似団体中最も人口1万人当たり職員数が少なく、かつ、人口が本市と同程度である宇土市と本市を比較すると、人口1万人当たりで20人近い職員数の開きがありますが、この宇土市においてでさえも現在、定員削減への取組がされているところです。

このことは、各団体のおかれている地勢、社会・経済状況等に違いがあるため、画一的に職員の適正数を定めることは困難ではあるものの、さらなる定員適正化に向けて検討の余地があることを示唆していると言えます。（表4、表5参照）

表4 県内類似団体人口1万人当たり普通会計職員数 (単位：人)

団体名	住民基本台帳人口 H22.3.31	普通会計職員数 H22.4.1	人口1万人当たり 職員数
宇土市	38,351	234	61.06
人吉市	35,935	290	80.70
水俣市	27,826	251	90.20
上天草市	32,193	312	96.92
阿蘇市	29,000	317	109.31
類似団体平均			96.06

表5 県内類似団体職員数と修正値により算出した職員数との比較 (単位：人)

団体名	普通会計職員数 H22.4.1 A	修正値×住基人 口/10,000 B	超過数 A-B C	超過率 C/A*100 (%)
宇土市	234	305	▲71	▲30.3
上天草市	312	290	22	7.1
人吉市	290	266	24	8.3
水俣市	251	221	30	12.0
阿蘇市	317	268	49	15.5

(2) 職員の年齢構成

平成23年4月1日現在の職員数は、342人であり、年代別の構成は、60歳超1人、50歳代が87人、40歳代が93人、30歳代が101人、20歳代（20歳未満含む）が60人となっています。

第一次ベビーブーム世代（昭和21年～25年生まれ）の大量退職もピークを過ぎたことから、50歳代よりも40歳代、30歳代がウエイトを占める職員構成となっています。

### 人吉市第3次定員適正化計画

一方で、前定員適正化計画（平成16年～20年）において新規採用を抑制したことから、20歳代が他の年代に比べて6割前後と若年層が極端に少ない構成となっています。加えて、平成23年度から民間経験者等採用も実施しており30歳代の新規採用も増加しています。

今後は、将来にわたる年齢構成のバランスにも配慮し、中長期的、かつ、適正な採用計画のもと職員の定員管理を推進していく必要があります。（表6参照）

表6 年齢別職員数

（単位：人）

年齢	生年	男	女	計	年代別計
60超	-	1	0	1	1
59	26	4	6	10	87
58	27	7	1	8	
57	28	3	1	4	
56	S29	9	1	10	
55	30	6	0	6	
54	31	11	6	17	
53	32	7	0	7	
52	33	7	0	7	
51	34	7	1	8	
50	35	9	1	10	
49	36	9	4	13	93
48	37	5	3	8	
47	38	9	1	10	
46	39	11	5	16	
45	40	8	1	9	
44	41	7	2	9	
43	42	4	3	7	
42	43	5	2	7	
41	44	4	1	5	
40	45	5	4	9	
小計		138	43	181	181

年齢	生年	男	女	計	年代別計
39	46	11	2	13	101
38	47	4	5	9	
37	48	6	3	9	
36	S49	6	2	8	
35	50	6	6	12	
34	51	6	9	15	
33	52	6	2	8	
32	53	5	4	9	
31	54	3	5	8	
30	55	7	3	10	
29	56	6	4	10	60
28	57	3	5	8	
27	58	6	1	7	
26	59	4	3	7	
25	60	5	3	8	
24	61	1	5	6	
23	62	3	3	6	
22	63	1	2	3	
21	H元	0	0	0	
20	2	1	2	3	
19	3	0	0	0	
18	4	0	2	2	
小計		90	71	161	161
合計		228	114	342	342

※「60超」は、教育長である。

※「27」才に国からの出向職員1人を含む。

## 4 定員適正化計画の内容

### (1) 基本方針

#### ア 総務省「類似団体別職員数（修正値）」を指標として設定

地方公共団体の職員配置は、様々な行政需要に左右されるものであり、職員数のあるべき姿を画一的に定めることは困難な面があるものの、適正な定員管理を推進するために客観的な指標が不可欠です。

そこで、平成23年4月1日現在の職員数342人（うち普通会計292人）を基準値とし、総務省が提供している「類似団体別職員数（修正値）」との比較を行い、「あるべき職員数」の目標値を316人（うち普通会計266人）と定めます。これにより、計画期間中の目標削減数26人（うち普通会計26人）、削減率はマイナス7.6%（うち普通会計マイナス8.9%）となります。

なお、水道事業やその他の公営企業等部門については、独立採算の観点から本計画においては現状維持を基本とし、それぞれの経営計画に応じて定員管理を推進することとします。

#### イ 第5次総合計画との整合性と長期計画

山積する地域課題の解決や超高齢社会の到来など、今後ますます高まる行政需要に対応していくためには、職員総数を抑制しつつも、部署によっては増員を行うなど状況に応じて適正な定員管理を推進する必要があります。

よって、前適正化計画のように短期間に大幅な純減を図る計画とせず、最終目標年月日を平成32年4月1日とする8年間の長期計画とします。また、第5次総合計画基本計画期間（前期4年間、後期4年間）と一致させた計画期間とし、上位計画との整合性を確保します。

#### ウ 中間目標による厳正な目標管理

長期計画であるため、計画期間を前期（平成24年度から平成27年度までの4年間）と後期（平成28年度から平成31年度までの4年間）とに区分し、中間にあたる前期目標年月日（平成28年4月1日）を定め、厳正な目標管理に努めます。

#### エ 期間中における新規採用の継続

将来にわたって職員の年齢構成のバランスを確保するため、期間中も新規採用を継続することとします。また、期間を通じた退職者数に対する削減数を考慮しながら、年度毎に平準化して採用していきます。

したがって、前適正化計画と比較して期間中の退職予定者数が少ない現状において新規採用を継続しつつ、長期の計画期間内に職員数を漸減していくこととします。

#### オ 変化に対応した柔軟な計画の見直し

本計画策定時においては、定年延長等を含む公務員制度改正について考慮に入れておりませんが、今後とも、国等の動向を注視し、情勢の変化に応じて、適宜、柔軟に計画の見直し、変更を図る必要があります。ついては、毎年ローリング作業を行うとともに、前期計画の最終年である平成27年度において、必要に応じて、後期計画の見直し、変更を検討します。

(2) 計画期間

- 基準年月日 平成23年4月1日
- 目標年月日 前期(中間):平成28年4月1日 後期(最終):平成32年4月1日
- 計画期間 前期計画(平成24年度から平成27年度までの4年間)  
後期計画(平成28年度から平成31年度までの4年間)  
※平成27年度において、後期計画の見直しを実施。

(3) 設定目標

表7 定員適正化計画に基づく職員数の設定目標 (単位:人)

区 分	基準年月日	前期目標(中間)		後期目標(最終)	
	H23.4.1 現在	H28.4.1 現在	比 較 H23→H28	H32.4.1 現在	比 較 H23→H32
一般行政	250	241	▲9	228	▲22
特別行政(教育)	42	41	▲1	38	▲4
<b>普通会計職員数 計</b>	<b>292</b>	<b>282</b>	<b>▲10</b>	<b>266</b>	<b>▲26</b>
削減率(%)			▲3.4%		▲8.9%
公営企業等会計	50	50	0	50	0
全職員合計	342	332	▲10	316	▲26
削減率(%)			▲2.9%		▲7.6%

※後期目標(最終)の普通会計職員数は、H22.4.1現在の「類似団体(修正値)」が指標である。

※「公営企業等会計」…水道、下水道、その他(国保・介護・後期高齢)

(4) 今後の退職・採用計画

表8 今後の退職・採用予定者数 (単位:人)

区 分	前期計画期間 H25.4→H28.4				前期 計	後期計画期間 H29.4→H32.4				後期 計	合計 H25→ H32
	H25	H26	H27	H28		H29	H30	H31	H32		
3.31 退職者数	▲7	▲4	▲9	▲6	▲26	▲16	▲7	▲7	▲8	▲38	▲64
4.1 採用者数	4	4	4	4	16	10	4	4	4	22	38
対前年度 増 減	▲3	0	▲5	▲2	▲10	▲6	▲3	▲3	▲4	▲16	▲26

※退職予定者には現時点における公営企業等会計の職員も含む。

(5) 年度別・部門別職員数

表9 計画期間年度別・部門別職員数(普通会計)

(単位:人)

大部門	基準 年月	前期計画期間 (平成24年度～平成27年度)					後期計画期間 (平成28年度～平成31年度)				目標 年月
	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	H28.4 前期 目標	H29.4	H30.4	H31.4	H32.4 後期 目標	
議会	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	
総務	85	85	83	83	82	80	78	77	76	75	
税務	24	24	24	24	23	23	22	22	22	22	
民生	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
衛生	24	24	24	24	24	24	24	24	24	25	
労働											
農林水産	26	26	26	26	25	25	25	24	24	23	
商工	17	17	17	17	17	17	16	15	14	12	
土木	33	33	33	33	32	32	32	32	32	31	
一般行政計	250	250	248	248	243	241	237	234	232	228	
教育	42	42	41	41	41	41	39	39	38	38	
<b>普通会計計</b>	<b>292</b>	<b>292</b>	<b>289</b>	<b>289</b>	<b>284</b>	<b>282</b>	276	273	270	<b>266</b>	
対前年度 比較増減	—	0	▲3	0	▲5	▲2	▲6	▲3	▲3	▲4	

※「教育」に教育長、指導主事含む。

## 5 定員適正化へ向けた取組

### (1) 人材育成の推進と組織マネジメント能力の向上

定員削減がすすむ中、効率的で良質な住民サービスを提供するには、限られた資源である人材をいかに育成し、活用するかということにかかっています。そのために、人材育成基本方針に基づき、職員の能力向上のため「自学（自己学習）」を促がすための人事諸制度（人材育成型人事評価や採用昇任、研修制度など）の整備・運用に努めます。

また、明確な組織目標のもと、職員及び組織の自主性や主体性が発揮され、限られた人材でも大きな成果が得られるよう「目標による管理」（注1）制度の導入をすすめます。このことにより組織マネジメント能力の向上をめざします。

### (2) 組織機構・人員配置の見直し

平成25年度を目途に組織機構改革を行い、第5次総合計画の具体化や市長マニフェスト実現などの目標達成に向けた「選択と集中」を図りつつ、組織の統廃合、スリム化による職員数の削減をすすめます。

また、繁忙時期に対応した部内人事交流などの職員流動体制の仕組みを検討するなど、各部署の垣根を越えた効率的、効果的な組織運営を目指します。

### (3) 業務の改善と見直し（スクラップ&ビルドの徹底）

事務事業体系化により明らかになった業務の目的、対象、行政の役割を厳しく精査しながら、常に改善と見直しを行うとともに、行政評価制度を活用しながら、業務のスリム化を図ります。

また、それら事務事業の改善と見直しに連動した適正な人員配置を行います。

### (4) アウトソーシングの推進（指定管理者の導入、民間への業務委託）

今後は、人員削減の手法のみならず、民間活力を活用した「新しい公共」（注2）の観点からも、行政サービスのアウトソーシングを推進していく必要があります。従来の行政組織運営に捉われず、各種施設管理や内部事務における指定管理者導入や民間への業務委託を検討していきます。

### (5) 任期付職員、再任用職員、非常勤職員（嘱託職員）の活用

引き続き再任用短時間職員、非常勤職員（嘱託職員）の活用を継続するとともに、今後は、採用時に任期を定めて採用される一般職の任期付職員の活用を推進していきます。

特に、大規模なイベントやプロジェクトなど期限を区切って一時的に繁忙となる業務やその特殊性から庁内に人材を求めることが困難な業務などにおいては、フルタイム任期付職員の活用を検討します。

また、育児休業の代替職員についても任期付短時間職員等を活用するなど、職員数を抑制しつつも行政サービスの質を維持できるような人員配置を検討します。

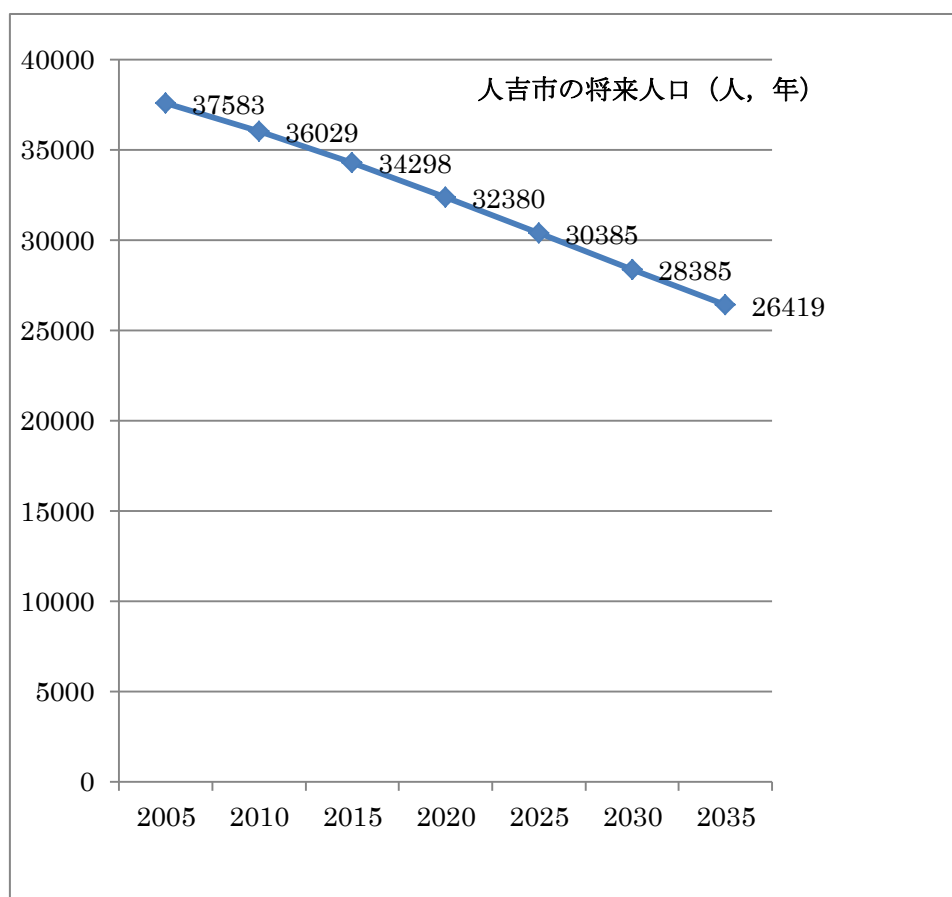
（注1）「目標による管理」：組織のマネジメント手法の1つで、個々の担当者に自らの業務目標を設

定、申告させ、その進捗や実行を各人が自ら主体的に管理する手法。1950年代に米国のピーター・ドラッカーが提唱したとされる。本人の自主性に任せることで主体性が発揮され、結果として大きな成果が得られるという人間観・組織観に基づくもの。

(注2)「新しい公共」：公共サービスを市民自身やNPOが主体となり提供する社会、現象、または考え方。これまでの公共サービスは、行政が管理的に提供する立場、市民は供給される立場であったが、新しい公共では市民も公共サービスの提供者となること、行政は市民に場を提供し、信頼し、権限を移譲することが求められる。

【資料1】

図1 人吉市の将来推計人口（平成20年12月推計）



公表機関：国立社会保障・人口問題研究所

【連絡先】人吉市総務部総務課（職員係）

〒868-8601 人吉市麓町16番地

TEL 0966-22-2111 Fax 0966-24-7869

E-Mail [soumu@city.hitoyoshi.lg.jp](mailto:soumu@city.hitoyoshi.lg.jp)