

那須烏山市定員適正化計画

【第3期】

【平成30年度～平成34年度（2022年度）】

平成30年8月

那 須 烏 山 市

目 次

I	計画策定の趣旨	1
II	これまでの定員適正化の取組み	1
1	那須烏山市定員適正化計画【第1期】（平成18年度～平成22年度）	1
2	那須烏山市定員適正化計画【第2期】（平成24年度～平成29年度）	1
III	職員数の現況	3
1	年齢別職員数の状況	3
2	参考指標による職員数の比較	4
3	類似団体内の比較	6
4	県内市との比較	8
5	財政状況から見た人件費の割合	9
IV	定員適正化計画【第3期】	10
1	基本的な考え方	10
2	計画期間	10
3	計画の目標	10
4	今期の計画において併せて取り組むべき事項	11
5	計画の見直し	12

I 計画策定の趣旨

本市においては、効率的かつ効果的な行財政運営を図るため、これまで2回（第1期計画：H18－H22・第2期計画：H24－H29）に渡り、定員適正化計画を策定し、積極的に職員定数の適正化に取り組んできました。

一方、権限移譲の推進や地方創生に向けた取組みなどの新たな行政課題により業務量が増加傾向にあるなか、職員の健康管理への配慮・ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境が求められる時代にもなっており、これからの時代は、適正な定員管理・人事管理・労務管理を行っていく必要があります。

定員管理の適正化は、平成30年3月策定の「那須烏山市第2次総合計画」においても持続可能なまちづくりを進めていく上での重点施策として掲げられています。

本計画は、第2期計画の終了を受け、これまでの定員適正化の取組みを検証しつつ、今後も持続可能な財政運営と安定した行政サービスの提供を図るための本市の特性・実情に応じた定員管理の方向性及び目標値を定めるものです。

II これまでの定員適正化の取組み

1 那須烏山市定員適正化計画【第1期】（平成18年度～平成22年度）

計画終了時点の平成22年4月1日現在における職員数を300人以内とすることを目標に、定員管理の適正化に取り組むとともに、那須烏山市行財政集中改革プランとも連動し、一体的に進めた結果、合併時に336人であった職員数は、平成22年度当初には290人となり、目標を上回る削減を達成しました。

2 那須烏山市定員適正化計画【第2期】（平成24年度～平成29年度）

計画終了時点の平成29年4月1日現在における職員数を244人とすることを目標に、定員管理の適正化に取り組んできましたが、正規職員ベースでは目標を上回る結果となったものの、平成26年度の文化振興課の新設、平成27年度に策定された「那須烏山市まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づく政策の推進、平成28年度の機構改革の実施・まちづくり課の新設等に対応するため、再任用職員の活用を推進したことにより、再任用職員を含めた平成29年度当初の実職員数は、249人となっています。

《定員適正化計画（第2期）における定員目標と実績》

年 度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
各年度目標値①	267人	258人	253人	250人	248人
前年度内退職者	17人	23人	19人	16人	12人
新採用職員等	5人	14人	11人	9人	13人
増減	▲12人	▲9人	▲8人	▲7人	+1人
差引後職員数②	267人	258人	250人	243人	244人
目標値との差 (②-①)	0人	0人	▲3人	▲7人	▲4人
再任用職員	0人	0人	4人	4人	6人
実職員数③	267人	258人	254人	247人	250人
目標値との差 (③-①)	0人	0人	+1人	▲3人	+2人

年 度	平成29年度	*平成30年度
各年度目標値①	244人	—
前年度内退職者	20人	12人
新採用職員等	14人	13人
増減	▲6人	+1人
差引後職員数②	238人	239人
目標値との差 (②-①)	▲6人	—
再任用職員	11人	10人
実職員数③	249人	249人
目標値との差 (③-①)	+5人	—

※各年度目標値及び差引後職員数は、一般職の常勤職員から教育長、南那須地区広域行政事務組合への派遣職員及び再任用職員を除いた数。

Ⅲ 職員数の現況

1 年齢別職員数の状況

平成30年4月1日現在における本市の年齢別職員数の状況は、以下のとおりとなっています。これによると、年代間において偏りが見られます。年齢構成の偏りは、組織的にも財政的にも多くの問題が生じるため、これを改善し、平準化することが人事管理上の課題の一つとなっています。

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
60代	63	男	女													
	62	男														
	61	男			女											
	60	男														
		男7人・女3人 10人 4.02%														
50代	59	男								女						
	58	男														
	57	男			女											
	56	男														
	55	男			女											
		男15人・女7人 22人 8.84%														
40代	54	男								女						
	53	男								女						
	52	男									女					
	51	男			女											
	50	男									女					
		男19人・女10人 29人 11.65%														
40代	49	男														
	48	男														
	47	男														
	46	男														
	45	男														
		男24人・女25人 49人 19.68%														
30代	44	男														
	43	男														
	42	男														
	41	男														
	40	男														
		男18人・女11人 29人 11.65%														
30代	39	男														
	38	男														
	37	男														
	36	男														
	35	女														
		男14人・女16人 30人 12.05%														
30代	34	男														
	33	男														
	32	男														
	31	男														
	30	男														
		男11人・女11人 22人 8.84%														
20代	29	男														
	28	男														
	27	男														
	26	男														
	25	男														
		男20人・女16人 36人 14.46%														
20代	24	男														
	23	男														
	22	男														
	21															
	20	男														
		男9人・女10人 19人 7.63%														
10代	19	女														
	18	女														
		男0人・女3人 3人 1.20%														

男137人・女112人 計 249人

2 参考指標による職員数の比較

(1) 類似団体別職員数による比較（大部門以上定員管理診断）

類似団体とは、総務省が定員管理調査において、全市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）をもとにグループ分けしたものであり、総務省では、それぞれのグループに属する団体の人口及び職員数を用いて、人口1万人あたりの職員数の平均値を算出し、指標としています。

本市は、人口5万人未満で、第2次・第3次産業の就業人口比率が95%未満で第3次産業の就業人口比率が55%未満である「I-0」に属しています。

この「I-0」における部門別の職員数の平均値から算出した類似団体の職員数と、本市の部門別の職員数との比較を行ったものが次の表になります。

これによれば、普通会計全体の職員数では、単純値と修正値のいずれによる比較でも類似団体内の平均職員数よりも少ない状況になっています。

大部門	H29.4.1 本市 職員数 A	単純値により算出した 類似団体職員数との比較			修正値により算出した 類似団体職員数との比較		
		職員数 B	比較 A-B	過不足率 %	職員数 C	比較 A-C	過不足率 %
議 会	4人	4人	0人	0.0%	4人	0人	0.0%
総 務	55人	63人	▲8人	▲14.5%	62人	▲7人	▲12.7%
税 務	16人	16人	0人	0.0%	16人	0人	0.0%
民 生	46人	49人	▲3人	▲6.5%	58人	▲12人	▲26.1%
衛 生	18人	21人	▲3人	▲16.7%	15人	▲3人	▲16.7%
労 働	—	1人	▲1人	—	—	—	—
農林水産	16人	21人	▲5人	▲31.3%	20人	▲4人	▲25.0%
商 工	9人	8人	1人	11.1%	8人	1人	11.1%
土 木	13人	20人	▲7人	▲53.8%	21人	▲8人	▲61.5%
一般行政計	177人	203人	▲26人	▲14.7%	204人	▲27人	▲15.3%
教 育	47人	41人	6人	12.8%	47人	0人	0.0%
消 防	—	25人	▲25人	—	—	—	—
普通会計計	224人	269人	▲45人	▲20.1%	251人	▲27人	▲12.1%
病 院	2人						
水 道	6人						
下 水 道	5人						
交 通	1人						
そ の 他	11人						
公営企業等会計	25人						
合 計	249人						

※単純値とは、その部門の配置に関わらず、単純に類似団体の平均をとったもの。

※修正値とは、類似団体のうち、その部門に配置のある団体のみでの配置職員数の平均をとったもの。

※類似団体のグループ分け〔一般市の場合〕

産業構造		Ⅱ次・Ⅲ次90%以上		Ⅱ次・Ⅲ次90%未満	
		Ⅲ次65%以上	Ⅲ次65%未満	Ⅲ次55%以上	Ⅲ次55%未満
人口	5万人未満	I-3 (36団体)	I-2 (71団体) 矢板、さくら	I-1 (126団体)	I-0 (34団体) 那須烏山
	5万人以上10万人未満	Ⅱ-3 (84団体) 日光、下野	Ⅱ-2 (92団体) 鹿沼	Ⅱ-1 (70団体)	Ⅱ-0 (13団体) 真岡、大田原
	10万人以上15万人未満	Ⅲ-3 (50団体)	Ⅲ-2 (30団体) 佐野	Ⅲ-1 (22団体) 那須塩原	Ⅲ-0 (1団体)
	15万人以上	Ⅳ-3 (33団体)	Ⅳ-2 (20団体) 足利、栃木、小山	Ⅳ-1 (5団体)	Ⅳ-0 (0団体)

(2) 定員回帰指標による比較（人口及び面積による試算値との比較）

定員回帰指標とは、全市区町村を人口規模で区分し、同程度の団体の人口及び面積を用いて、同程度の団体がどの程度の職員を有するかを試算し、一般行政部門及び普通会計部門の平均的な職員数を示す簡素で分かりやすい指標となっています。ただし、職員総数の分析であることから、基本的かつ包括的な比較をする場合の指標となっています。

これによれば、一般行政部門及び普通会計部門の職員数とともに、いずれによる比較でも平均的な職員数よりも少ない状況になっています。

	H29. 4. 1 本市職員数 A	定員回帰指標 による試算値 B	試算値との比較 A-B	過不足率
一般行政	177 人	199 人	▲22 人	▲12.4 %
普通会計	224 人	287 人	▲63 人	▲28.1 %

《定員回帰指標試算式》

$$\text{試算値} = \frac{(a \times X1 (\text{人口})) + (b \times X2 (\text{面積})) + c (\text{一定値})}{\text{一定値}}$$

X1 : 千人当たりの人口（平成29年4月1日現在：27,461人 → 27.461）

X2 : 面積（174.35km²）

a : 人口千人当たりの係数〔一般行政：5.1〕〔普通会計：7.5〕

b : 面積1km²当たりの係数〔一般行政：0.28〕〔普通会計：0.41〕

c : 一定値〔一般行政：10〕〔普通会計：10〕

3 類似団体内の比較

(※人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次95%未満かつⅢ次55%未満の団体)

普通会計職員数で比較したものが次の表になります。

これによれば、本市は、平均を大幅に下回り、類似団体内で一番少ない職員数の団体となっています。

団体名	住基人口 (H29. 1. 1) 人	面積 (H28. 10. 1) km ²	普通会計 職員数 (H29. 4. 1) 人
愛知県新城市	47,954	499.23	622
大分県国東市	29,330	318.10	425
福島県田村市	38,280	458.33	423
新潟県阿賀野市	43,691	192.74	422
兵庫県南あわじ市	48,733	229.01	421
岡山県美作市	28,733	429.29	415
青森県つがる市	33,833	253.55	389
鹿児島県南九州市	36,605	357.91	384
長野県中野市	45,361	112.18	382
静岡県御前崎市	33,358	65.56	372
茨城県稲敷市	42,917	205.81	350
静岡県牧之原市	46,522	111.69	341
長崎県雲仙市	45,147	214.31	341
徳島県阿波市	38,692	191.11	340
静岡県菊川市	47,955	94.19	338
宮崎県西都市	31,260	438.79	334
新潟県胎内市	30,274	264.89	323
山形県東根市	47,728	206.94	322
岩手県遠野市	28,285	825.97	315
茨城県行方市	36,171	222.48	299
大分県杵築市	30,222	280.08	299
岩手県二戸市	28,034	420.42	298
長崎県西海市	29,025	241.59	292
岩手県八幡平市	26,679	862.30	285
福島県相馬市	35,812	197.79	278
青森県平川市	32,013	346.01	276
大分県豊後高田市	23,144	206.24	275
岩手県陸前高田市	19,871	231.94	269
秋田県にかほ市	25,554	241.13	268
香川県東かがわ市	31,956	152.83	262
和歌山県有田市	29,250	36.89	259
山形県村山市	25,136	196.98	249
山形県尾花沢市	17,009	372.53	228
栃木県那須烏山市	27,600	174.35	224
平均	34,180	283.92	333

住基人口による職員数で比較したものが次の表になります。

団体名	住基人口 (H29. 1. 1) 人	面積 (H28. 10. 1) km ²	普通会計 職員数 (H29. 4. 1) 人
兵庫県南あわじ市	48,733	229.01	421
静岡県菊川市	47,955	94.19	338
愛知県新城市	47,954	499.23	622
山形県東根市	47,728	206.94	322
静岡県牧之原市	46,522	111.69	341
長野県中野市	45,361	112.18	382
長崎県雲仙市	45,147	214.31	341
新潟県阿賀野市	43,691	192.74	422
茨城県稲敷市	42,917	205.81	350
徳島県阿波市	38,692	191.11	340
福島県田村市	38,280	458.33	423
鹿児島県南九州市	36,605	357.91	384
茨城県行方市	36,171	222.48	299
福島県相馬市	35,812	197.79	278
青森県つがる市	33,833	253.55	389
静岡県御前崎市	33,358	65.56	372
青森県平川市	32,013	346.01	276
香川県東かがわ市	31,956	152.83	262
宮崎県西都市	31,260	438.79	334
新潟県胎内市	30,274	264.89	323
大分県杵築市	30,222	280.08	299
大分県国東市	29,330	318.10	425
和歌山県有田市	29,250	36.89	259
長崎県西海市	29,025	241.59	292
岡山県美作市	28,733	429.29	415
岩手県遠野市	28,285	825.97	315
岩手県二戸市	28,034	420.42	298
栃木県那須烏山市	27,600	174.35	224
岩手県八幡平市	26,679	862.30	285
秋田県にかほ市	25,554	241.13	268
山形県村山市	25,136	196.98	249
大分県豊後高田市	23,144	206.24	275
岩手県陸前高田市	19,871	231.94	269
山形県尾花沢市	17,009	372.53	228
平均	34,180	283.92	333

4 県内市との比較

県内市の人口、面積及び職員数から定員回帰指標による分析を用いてそれぞれの団体における一般行政部門及び普通会計部門の平均的な職員数を試算したものにより比較を行ったものが次の表になります。

これによれば、県内市においては、一部の市を除き、一般行政部門及び普通会計部門の職員数は、平均的な職員数よりも少ない状況になっており、人口、地勢、産業構造などにそれぞれ違いがあることから、単純な比較はできませんが、県内市は、本市を含め、比較的少ない職員数で行政運営していることが分かります。

団体名	人口	面積 km ²	一般行政 職員数 (試算値)	試算値 との比較 過不足率	普通会計 職員数 (試算値)	試算値 との比較 過不足率	総職員数
真岡市 Ⅱ-0	80,921	167.34	321 (421)	▲100 ▲31.2%	412 (618)	▲206 ▲50.0%	467
矢板市 Ⅰ-2	33,336	170.46	176 (228)	▲52 ▲29.5%	227 (330)	▲103 ▲45.4%	260
那須塩原市 Ⅲ-1	117,846	592.74	600 (687)	▲87 ▲14.5%	730 (1,007)	▲277 ▲37.9%	808
下野市 Ⅱ-3	60,062	74.59	286 (311)	▲25 ▲8.7%	348 (459)	▲111 ▲31.9%	382
さくら市 Ⅰ-2	44,312	125.63	249 (271)	▲22 ▲8.8%	300 (394)	▲94 ▲31.3%	329
那須烏山市 Ⅰ-0	27,461	174.35	177 (199)	▲22 ▲12.4%	224 (287)	▲63 ▲28.1%	249
日光市 Ⅱ-3	84,445	1,449.83	624 (794)	▲170 ▲27.2%	911 (1,164)	▲253 ▲27.8%	982
大田原市 Ⅱ-0	72,191	354.36	425 (438)	▲13 ▲3.1%	521 (644)	▲123 ▲23.6%	582
小山市 Ⅳ-2	166,775	171.76	739 (785)	▲46 ▲6.2%	1,045 (1,141)	▲96 ▲9.2%	1,142
鹿沼市 Ⅱ-2	99,070	490.64	583 (584)	▲1 ▲0.2%	800 (856)	▲56 ▲7.0%	879
宇都宮市 中核市	521,702	416.85	2,220 (2,231)	▲11 ▲0.5%	2,937 (3,084)	▲147 ▲5.0%	3,281
足利市 Ⅳ-2	150,888	177.76	669 (728)	▲59 ▲8.8%	1,020 (1,062)	▲42 ▲4.1%	1,131
佐野市 Ⅲ-2	120,018	356.04	680 (630)	+50 +7.4%	949 (922)	+27 +2.8%	1,053
栃木市 Ⅳ-2	162,520	331.50	878 (814)	+64 +7.3%	1,252 (1,185)	+67 +5.4%	1,377

※人口は、平成29年3月31日現在の住民基本台帳人口より

※職員数は、平成29年4月1日現在の定員管理調査表より

※一般行政職員数・普通会計職員数のそれぞれの列内の上段の数値が当該団体のそれぞれの部門の職員数を示し、下段の括弧内の試算値がそれぞれの部門の平均的な職員数を示し、その差に基づき超過数及び超過率を算出。

※総職員数とは、普通会計職員数に公営企業等会計職員数を加えた数。

5 財政状況から見た人件費の割合

本市の普通会計決算における人件費の割合を示したものが次の表になります。

これによれば、近年は概ね16%台を推移していますが、平成28年度における県内市との比較では、各市の財政規模や消防職員の有無など地域事情に違いがあるところですが、平均をやや上回っています。ただし、本市は、合併自治体であり、合併後から現在まで分庁方式を継続しており、これに伴う組織体制・職員配置があることを加味する必要があります。

◆普通会計決算における人件費の割合

年度	歳出総額 A	人件費 B	B/A
H19	11,473,467 千円	2,523,704 千円	22.0 %
H20	10,927,225 千円	2,376,276 千円	21.7 %
H21	12,735,016 千円	2,280,740 千円	17.9 %
H22	12,934,944 千円	2,303,875 千円	17.8 %
H23	14,209,809 千円	2,276,947 千円	16.0 %
H24	13,576,787 千円	2,208,106 千円	16.3 %
H25	12,132,018 千円	1,992,130 千円	16.4 %
H26	11,915,599 千円	2,047,283 千円	17.2 %
H27	12,069,872 千円	1,963,265 千円	16.3 %
H28	12,071,399 千円	1,948,308 千円	16.1 %

◆県内市との普通会計決算（H28）における人件費の割合の比較

団体名	歳出総額 A	人件費 B	B/A
真岡市	34,397,248 千円	3,872,890 千円	11.3 %
下野市	25,351,030 千円	3,226,459 千円	12.7 %
さくら市	18,367,784 千円	2,429,121 千円	13.2 %
大田原市	34,102,592 千円	4,688,320 千円	13.7 %
那須塩原市	45,067,627 千円	6,363,809 千円	14.1 %
矢板市	12,722,932 千円	1,887,718 千円	14.8 %
宇都宮市	197,604,136 千円	29,673,399 千円	15.0 %
小山市	57,725,435 千円	8,825,614 千円	15.3 %
那須烏山市	12,071,399 千円	1,948,308 千円	16.1 %
足利市	51,463,978 千円	8,376,390 千円	16.3 %
栃木市	63,862,951 千円	11,216,046 千円	17.6 %
鹿沼市	39,560,633 千円	7,187,285 千円	18.2 %
日光市	42,895,017 千円	8,088,082 千円	18.9 %
佐野市	45,469,732 千円	9,136,098 千円	20.1 %
平均	—	—	15.5 %

IV 定員適正化計画【第3期】

1 基本的な考え方

これまでの計画においては、国における強力な推進方針に即して、職員数の削減を主眼に進めてきたところですが、職員数の現況からも明らかなとおり、本市の現状の職員数は、かなり少ない状況にあることが分かります。実際の行政運営においては、正規職員のみでは職員配置が困難となり、再任用職員・嘱託職員の活用により補ってきたところです。

また、本市は、合併後から現在まで分庁方式を継続しており、今後も当面は、これに伴う組織体制・定員管理の視点を踏まえる必要があります。

これからの本市の運営においては、安定した行政サービスの提供や様々な行政需要に対処していくこと、また、職員一人一人が新たな課題・困難な課題に取り組める組織体制を形成していくため、これまでの削減を主眼に進めてきた定員適正化から安定した行政運営に不可欠な職員数を確保するための定員管理を行うことが必要です。

また、障害者雇用においては、平成30年度から法定雇用率が引上げになり、障害者の雇用促進の更なる取組みが求められており、今後も計画的な採用をしなければなりません。

このほか、公務員の定年年長の動向も踏まえる必要があるほか、仕事と家庭を両立させるワークライフバランスの推進にも配慮する必要があり、より一層の適正な人事管理・労務管理が求められる時代に来ています。

しかしながら、本市の財政状況は、引き続き厳しい状況にあり、持続可能な財政運営に配慮した定員管理を行うことも必要であり、大幅な増員は見込めないことから、現職員数を基本に、なお一層の行財政改革の推進、事務の合理化、人材育成に努めながら、本市の規模に見合った行財政運営を推し進めていくこととします。

2 計画期間

今期の計画期間は、那須烏山市第2次総合計画の計画期間と合わせ、また、本庁方式への移行を見据え、暫定的な定員管理とする必要があることから、平成30年度から平成34年度（2022年度）までの5年間とします。

3 計画の目標

基本的な考え方を踏まえ、今期の計画期間においては、持続可能な財政運営に配慮しつつも、本市の職員数の現況、安定した行政運営の継続、当面の分庁方式の継続を踏まえ、一定数の職員数を確保していくことが必要であることから、平成30年度当初の正規職員・再任用職員を含めた職員数である249人を基準として、これに喫緊の行政課題への対応、今後のまちづくり政策の着実な推進を図る視点を加え、また、併せて人材育成にも配慮する必要があることから、正規職員・再任用職員を含めた職員数が250人となることを基準として、定員管理を行うこととします。

4 今期の計画において併せて取り組むべき事項

(1) 組織機構・施設・事務事業の見直し

適宜、業務量の把握・検証に努め、組織のスリム化・合理化を図るとともに、施設の統廃合・再配置も推し進め、適切な職員配置を行うこととします。

また、常に事務事業の点検や見直しを行い、事務事業の整理統合や廃止などにより業務の効率化を図ることとします。

(2) 行政事務の効率化・外部委託の推進

効率的かつ効果的な行政運営を行っていくため、適宜、事務の執行方法を見直し、システムの活用により、事務処理の迅速化・効率化を図ることとします。

また、市が直営する必要性、市民サービスへの影響、コスト等に配慮しながら、民間の持つ技術や能力の活用が可能と判断された業務は、委託を進めることとします。

(3) 優秀な人材の確保・年齢構成の平準化に配慮した職員採用

職員の採用に当たっては、本市の魅力をPRし、採用機会を増やししながら、優秀な人材の確保に努めることとします。

また、社会人採用試験など年齢区分を限定した職員採用試験を行いながら、職員の年齢構成の偏りを是正することとします。

(4) 障害者の雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正による障害者の法定雇用率の引上げを踏まえ、引き続き障害者雇用を推進するとともに、障害者が就業可能な職場、職種等についても検討することとします。

(5) 多様な任用制度の活用

専門的な知識・技術や豊かな経験を必要とする職務については、任期付職員や嘱託職員を活用し、業務内容に適した配置を行っていくこととします。

(6) 人事評価の活用と人材育成

人事評価制度を活用しながら、職員の成長やモチベーションの向上・能力の開発に繋げ、職員自らが時代や状況の変化に応じた課題をとらえ、改革・改善意識を持った人材の育成に努めていくこととします。

(7) 職員の健康管理・ワークライフバランスの推進

時間外勤務の縮減や休暇取得を推進し、職員の健康管理に配慮するとともに、職員として仕事上の責任を果たしながら、育児・家事などの家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワークライフバランスの推進に努めることとします。

(8) 職員管理事務・庶務事務の合理化の推進

多様な任用制度の活用により労務管理が複雑化・多様化していることを踏まえ、職員管理事務・庶務事務の合理化と改善を図り、迅速化と効率化を図ることとします。

5 計画の見直し

本計画については、進捗状況を常時把握、分析するとともに、定年延長などの公務員制度改革の動向、会計年度任用職員制度の導入などの社会情勢の変化や、行財政改革に伴う庁舎の方式、事務事業の見直し、業務の委託などの政策的な状況の変化に応じ、適宜、見直しを行っていくものとします。

那須烏山市総務課行政グループ

〒321-0692

那須烏山市中央1丁目1番1号

TEL : 0287-83-1117

FAX : 0287-84-3788

e-mail : sohmu@city.nasukarasuyama.lg.jp