

# 那須塩原市 第4次定員適正化計画

～質の高い行政サービスを提供するために～



令和5年3月

那須塩原市

## ■ 目次

---

1	計画策定の趣旨	…	1
2	これまでの定員適正化の状況	…	1
	(1) 第1次定員適正化計画（平成17年度～平成23年度）	…	2
	(2) 第2次定員適正化計画（平成24年度～平成28年度）	…	2
	(3) 第3次定員適正化計画（平成29年度～令和4年度）	…	3
	(4) これまでの定員適正化のための主な取組	…	4
3	那須塩原市の職員数等の現状	…	5
	(1) 類似団体との比較	…	5
	(2) 県内各市の職員数（1万人当たり）との比較	…	7
	(3) 人件費（職員給）の状況	…	7
	(4) 時間外勤務の状況	…	8
	(5) 職員の年齢構成	…	9
4	第4次定員適正化計画	…	10
	(1) 基本方針	…	10
	(2) 位置付け	…	12
	(3) 計画期間	…	12
	(4) 目標	…	12
	(5) 年次目標	…	13
5	適正化（目標達成）のための方策	…	14
	(1) 組織機構改革及び職員の適正配置	…	14
	(2) 業務の効率化	…	14
	(3) 事業の見直し	…	14
	(4) 民間活力の活用	…	14
	(5) 多様な任用形態の活用	…	14
	(6) 職員の能力開発及び資質の向上	…	15
	(7) 市民との協働の推進	…	15
	(8) 職場環境の整備	…	15

## 1 計画策定の趣旨

本市では、これまでも効率的かつ効果的な行財政運営を図るため、積極的に職員定数の適正化に取り組んできました。

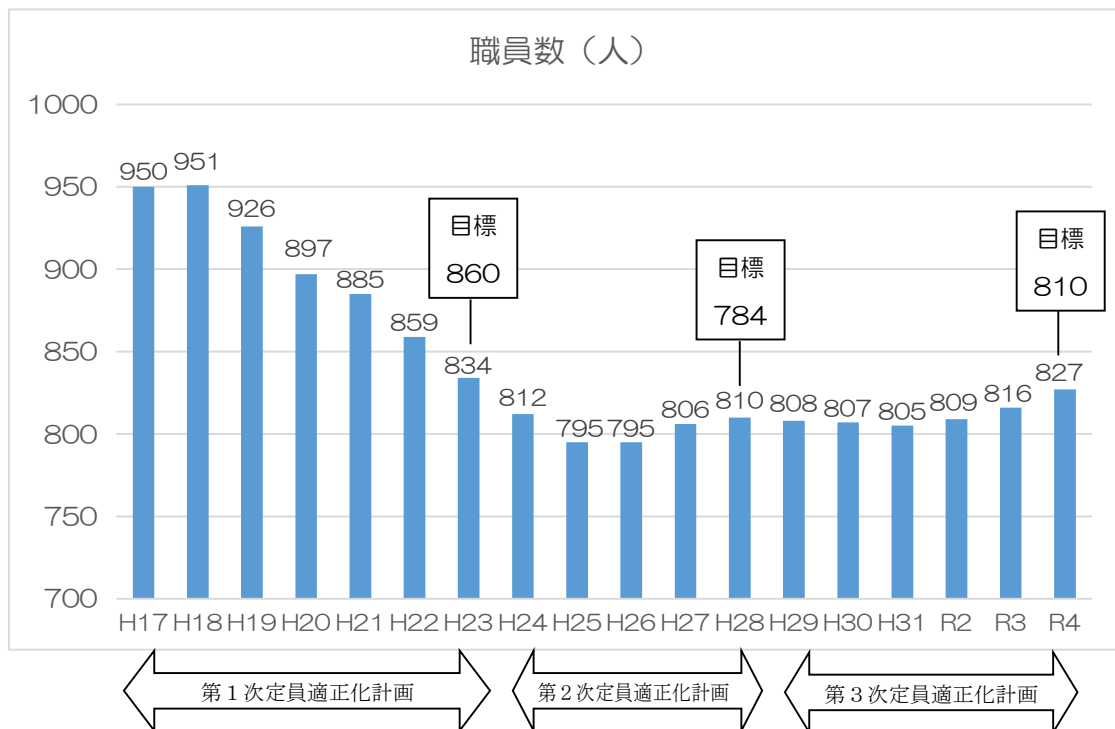
今般、地方分権の進展により市が担う役割が増大するとともに、人口減少、少子高齢化、防犯・防災・防疫などの安全や安心に対する意識の高まりなど、社会状況の変化に伴う新たな住民ニーズに柔軟に対応できるよう行財政運営に努めていくことが必要となっています。

今後も、限られた人員で質の高い行政サービスを提供するとともに、効率的かつ効果的な行財政運営を推進するため、社会状況や本市の実情に応じた新たな定員適正化計画を策定し、令和9年4月1日までの定員管理の方向性及び目標値を定めるものです。

## 2 これまでの定員適正化の状況

これまで本市は、合併以降、第1次、第2次及び第3次定員適正化計画を策定し、職員定数の適正化を図ってきました。

職員数は、平成18年度の951人をピークに、本庁方式を基本とした組織のスリム化などの合理化・効率化を図り、平成26年度には795人で、156人を削減してきました。その後は、社会情勢の変化に伴う新たな行政需要等への対応や新型コロナウイルス感染症対策のような予見できない突発的な事態への対応により、やや増加に転じ、令和4年度は827人となっています。



※各年とも4月1日現在の数値

(1) 第1次定員適正化計画（平成17年度～平成23年度）

行財政改革大綱及び集中行財政改革プランに基づく職員定数の適正化を推進するため、平成18年3月に「那須塩原市定員適正化計画」を策定し、職員定数の適正化に取り組みました。

その結果、組織機構改革や外部委託の推進、技能労務職の退職者不補充等を推進したことで、平成17年4月1日現在で950人であった本市の職員数は、平成23年4月1日現在、その目標職員数860人に対し、実職員数834人と、目標を大きく達成しました。

① 数値目標

- 基準値：950人（平成17年4月1日現在）
- 目標値：860人（平成23年4月1日現在）→▲90人（▲9.5%）

② 年次別目標及び実績

（単位：人）

年 度		H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23
職 員 数	目 標(A)	950	951	950	938	885	870	860
	実 績(B)	950	951	926	897	885	859	834
	(B)-(A)	—	0	▲24	▲41	0	▲11	▲26

※各年とも4月1日現在の数値

※職員数には、市長、副市長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。教育長及び県からの派遣職員を含む。

(2) 第2次定員適正化計画（平成24年度～平成28年度）

引き続き適正な定員の管理に取り組むため、平成24年3月に「那須塩原市第2次定員適正化計画」を策定しました。

その結果、平成28年4月1日現在の職員数は、目標職員数784人に対し、実職員数810人と、目標達成には至りませんでした。

この要因としては、本市が重点的に取り組む定住促進施策を推進するため、平成27年度に子ども未来部及びシティプロモーション課を新設したことによる職員数の増など、新たな行政需要に的確に対応したことによるものです。

① 数値目標

- 基準値：834人（平成23年4月1日現在）
- 目標値：784人（平成28年4月1日現在）→▲50人（▲6%）

② 年次別目標及び実績

(単位：人)

年 度		H23	H24	H25	H26	H27	H28
職 員 数	目 標(A)	834	813	803	801	795	784
	実 績(B)	<b>834</b>	<b>812</b>	<b>795</b>	<b>795</b>	<b>806</b>	<b>810</b>
	(B)-(A)	—	▲1	▲8	▲6	11	26

※各年とも4月1日現在の数値

※職員数には、市長、副市長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。教育長及び県からの派遣職員を含む。

(3) 第3次定員適正化計画（平成29年度～令和4年度）

第2次定員適正化計画の計画期間終了後においても、引き続き適正な定員の管理に取り組むため、平成29年3月に「那須塩原市第3次定員適正化計画」を策定しました。

その結果、令和4年4月1日現在の職員数は、目標職員数810人に対し、実職員数827人と、目標職員数を17人超過しました。

この要因としては、新型コロナウイルス感染症対策のような予見できない突発的な事態への対応、本市が重点的に取り組む気候変動対策やDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進など、重要課題に的確かつ迅速に対応したことによるものです。

① 数値目標

- 基準値：809人（平成28年4月1日現在）
- 目標値：810人（令和4年4月1日現在）→1人（0.0%）

② 年次別目標及び実績

(単位：人)

年 度		H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4
職 員 数	目 標(A)	809	810	810	810	810	810	810
	実 績(B)	<b>809</b>	<b>808</b>	<b>807</b>	<b>805</b>	<b>809</b>	<b>816</b>	<b>827</b>
	(B)-(A)	—	▲2	▲3	▲5	0	6	17

※各年とも4月1日現在の数値

※職員数には、市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員、国への割愛派遣職員、民間企業からの受入職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。

(4) これまでの定員適正化のための主な取組

- 組織の統合・再編
  - ▶ 本庁方式を基本とした組織のスリム化
- 指定管理者制度の導入
  - ▶ 各施設の管理運営
- 施設業務の民間委託
  - ▶ 学校給食共同調理場の調理・配送業務
- 保育園の民営化
  - ▶ 公立保育園5園（ゆたか、東、西、とようら、いなむら）の民営化
- 公益法人等への派遣職員の引上げ
  - ▶ 施設振興公社、農業公社、社会福祉協議会、シルバー人材センター等
- 退職者（技能労務職）の不補充
  - ▶ 会計年度任用職員や再任用職員の活用、民間委託等の推進
- 任期付職員の活用
  - ▶ 令和4年4月1日現在12名の任期付職員を任用
- 民間企業職員の活用
  - ▶ 令和4年4月1日現在3名の民間企業職員を任用

### 3 那須塩原市の職員数等の現状

#### (1) 類似団体との比較

他の自治体と職員数の比較をする場合、一般的には毎年度総務省が全国の市町村を対象として行う「地方公共団体定員管理調査」の集計結果を用い、類似団体と比較することにより、本市の職員数の現状を把握し、分析します。類似団体とは、人口と産業構造を基準として全国の市町村をいくつかのグループに分類したもので、本市と同じグループに属する団体は21団体（類型：Ⅲ-1）となっています。

本市の職員数は、類似団体平均職員数をやや下回っている状況にあり、人口1万人当たりの職員数は21団体中10番目に少なく、本市よりも少ない市は、全て本市よりも人口密度が高い状況にあります。

#### ① 部門別職員数の類似団体との比較（部門別）

（単位：人、％）

区分	那須塩原市 職員数 A	類似団体 平均職員数 B	超過数 C(A-B)	超過率 C/A	参考		
					類似団体 最小	類似団体 最大	
普通会計	議会	8	8	0	0.0	5	10
	総務・企画	163	186	▲23	▲8.6	110	259
	税務	56	52	4	7.1	31	74
	民生	185	173	12	6.5	57	298
	衛生	67	62	5	7.5	24	117
	労働	2	2	0	0.0	0	7
	農林水産	39	45	▲6	▲15.4	3	98
	商工	21	24	▲3	▲14.3	4	67
	土木	70	83	▲13	▲18.6	37	133
	一般行政部門 計	611	635	▲24	▲3.9	318	836
	教育	132	127	5	3.8	54	180
	普通会計部門 計	743	762	▲19	▲2.6	372	981
公営企業等会計	水道	21	27	▲6	▲28.6	11	46
	下水道	15	19	▲4	▲26.7	9	32
	その他	37	45	▲8	▲21.6	25	96
	公営企業等会計部門 計	73	91	▲18	▲24.7	50	155
合計	816	853	▲37	▲4.5	434	1,124	

※職員数は令和3年度地方公共団体定員管理調査（令和3年4月1日現在）の数値  
（消防、病院及び交通を除く。）

※職員数には、市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員、国への割愛派遣職員、民間企業からの受入職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。

※参考の類似団体の最小と最大の一般行政部門計、普通会計部門計、公営企業等会計部門計及び合計の数値は、合計値ではなく、それぞれの部門での最小と最大

② 人口1万人当たり職員数の比較

(単位：人、人口1万人当たり職員数順)

No.	団体名	住基台帳人口 (R3. 1. 1)	面積 (km <sup>2</sup> )	人口密度 (人/km <sup>2</sup> )	人口1万人 当たり職員数	面積10km <sup>2</sup> 当たり職員数
1	福岡県糸島市	102,547	215.69	475.44	42.3	20.12
2	埼玉県朝霞市	143,195	18.34	7807.80	53.4	417.12
3	埼玉県富士見市	112,211	19.77	5675.82	53.6	304.50
4	埼玉県深谷市	142,803	138.37	1032.04	59.0	60.85
5	沖縄県うるま市	125,338	87.02	1440.34	60.4	86.99
6	沖縄県浦添市	115,548	19.44	5943.83	61.3	364.20
7	沖縄県宜野湾市	100,462	19.80	5073.84	63.4	321.72
8	沖縄県沖縄市	142,973	49.72	2875.56	63.4	182.42
9	大阪府門真市	120,536	12.30	9799.67	68.5	671.54
<b>10</b>	<b>栃木県那須塩原市</b>	<b>117,143</b>	<b>592.74</b>	<b>197.63</b>	<b>69.7</b>	<b>13.77</b>
11	岩手県奥州市	114,644	993.30	115.42	72.5	8.37
12	鹿児島県鹿屋市	102,200	448.15	228.05	74.0	16.87
13	愛媛県西条市	108,025	510.04	211.80	75.5	16.00
14	宮城県大崎市	128,297	796.81	161.01	78.7	12.68
15	千葉県成田市	131,833	213.84	616.50	80.8	49.80
16	山形県鶴岡市	124,003	1311.51	94.55	83.3	7.88
17	熊本県八代市	125,470	681.29	184.17	86.0	15.84
18	岩手県一関市	113,604	1256.42	90.42	88.1	7.97
19	山形県酒田市	100,172	602.97	166.13	88.1	14.64
20	北海道北見市	111,435	1427.41	78.07	92.1	7.19
21	佐賀県唐津市	119,869	487.60	245.83	93.8	23.05

※職員数は令和3年度地方公共団体定員管理調査（令和3年4月1日現在）の数値

（消防、病院及び交通を除く。）

※職員数には、市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員、国への割愛派遣職員、民間企業からの受入職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。



(2) 県内各市の職員数（1万人当たり）との比較

栃木県内の他市との比較では、県内14市中7番目に少ない職員数で、本市よりも少ない市は、全て本市よりも人口密度が高いことを考慮すると、県内においても、比較的少ない職員数で行政運営に努めていると言えます。

(単位：人)

(単位：人、人口1万人当たり職員数順)

No.	団体名	住基台帳人口 (R3.1.1)	面積 (km <sup>2</sup> )	人口密度 (人/km <sup>2</sup> )	人口1万人 当たり職員数	面積10km <sup>2</sup> 当たり職員数
1	宇都宮市	521,104	416.85	1250.10	54.6	68.27
2	小山市	167,888	171.75	977.51	55.6	54.38
3	真岡市	79,871	167.34	477.30	60.5	28.86
4	足利市	146,016	177.76	821.42	63.8	52.37
5	下野市	60,163	74.59	806.58	66.2	53.36
6	栃木市	158,397	331.5	477.82	69.6	33.24
<b>7</b>	<b>那須塩原市</b>	<b>117,143</b>	<b>592.74</b>	<b>197.63</b>	<b>69.7</b>	<b>13.77</b>
8	佐野市	117,358	356.04	329.62	71.7	23.65
9	さくら市	44,329	125.63	352.85	75.8	26.75
10	鹿沼市	96,340	490.64	196.36	77.4	15.20
11	大田原市	70,482	354.36	198.90	79.3	15.77
12	矢板市	31,719	170.46	186.08	80.7	15.02
13	那須烏山市	25,567	174.35	146.64	95.4	13.99
14	日光市	80,168	1449.83	55.29	95.8	5.30

※職員数は令和3年度地方公共団体定員管理調査（令和3年4月1日現在）の数値

(消防、病院及び交通を除く。)

※職員数には、市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員、国への割愛派遣職員、民間企業からの受入職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。

(3) 人件費（職員給）の状況

職員の人件費は、年度ごとの職員数により変動していますが、歳出合計に占める職員給の割合は、8.5%前後で推移している状況にあります。

(単位：千円、%)

年度		H28	H29	H30	R1	R2	R3
決算額	歳出合計 A	45,067,627	47,648,702	49,341,186	50,099,287	62,166,351	53,251,156
	人件費 B	6,363,809	6,305,164	6,299,460	6,527,376	7,336,483	7,620,382
	うち職員給 C	4,183,086	4,123,233	4,107,195	4,305,644	4,674,498	4,754,106
	職員給の割合 C/A	9.3	8.7	8.3	8.6	7.5	8.9

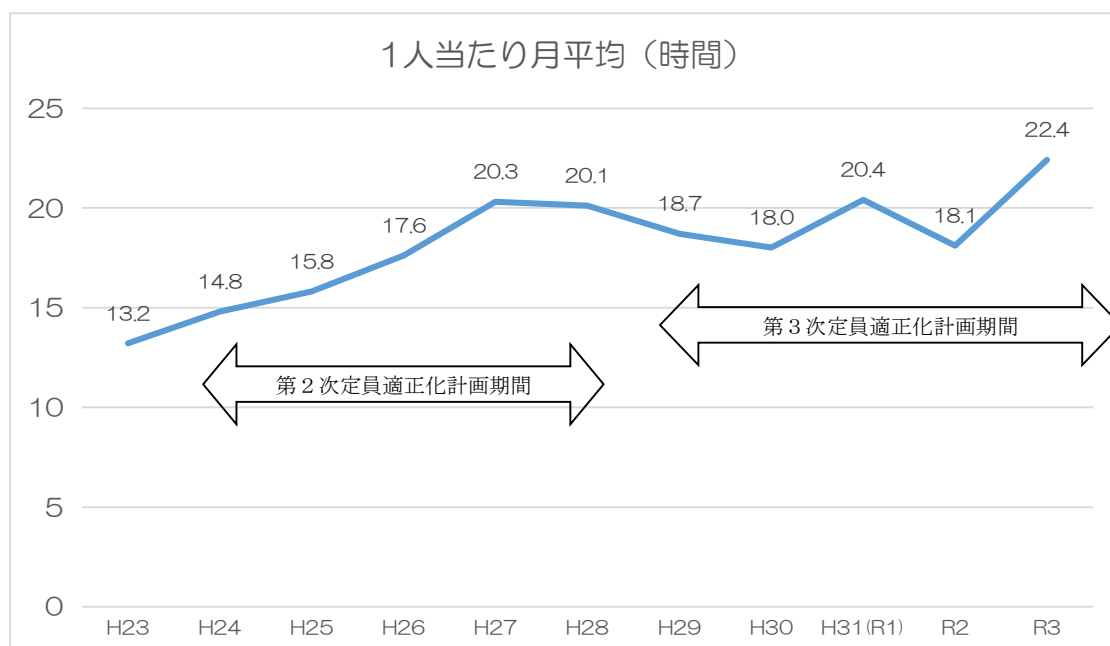
※決算額は地方財政状況調査（普通会計）の数値

(4) 時間外勤務の状況

職員の時間外勤務時間数は、平成25年度以降、市特定事業主行動計画に掲げる目標15時間／月を超えている状況が続いており、職員のワーク・ライフ・バランス推進や健康管理のためにも、時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要があります。

(単位：時間)

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3
年間合計（全職員）	159,809	150,478	149,659	167,597	149,496	185,586
1人当たり月平均	20.1	18.7	18.0	20.4	18.1	22.4

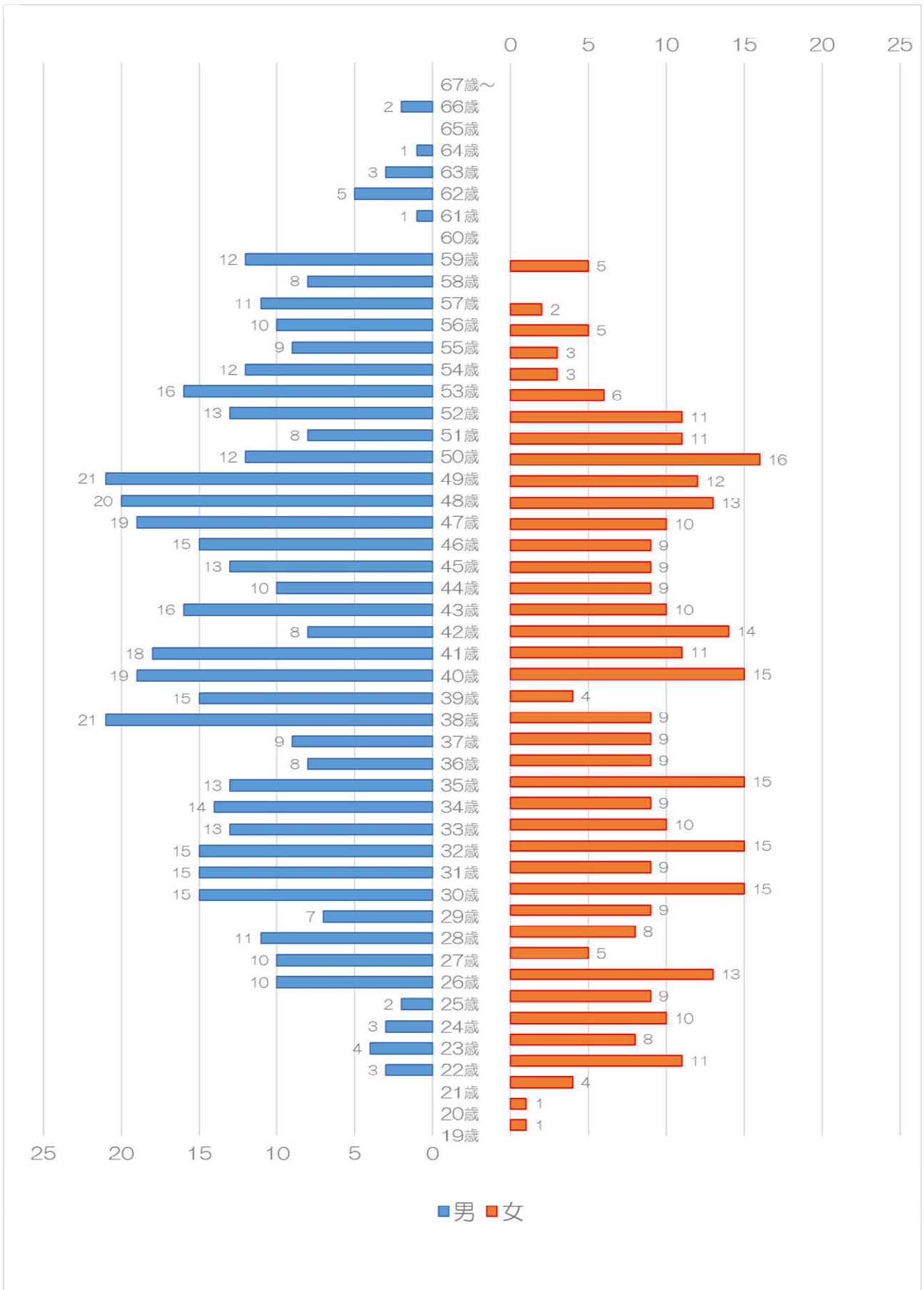


(5) 職員の年齢構成

本市の職員の年齢構成は、次のとおりとなっています。

令和4年4月1日現在（単位：人、％）

年齢	職員数			構成割合
	男性	女性	合計	
～25歳	12	44	56	6.8
26～30歳	53	50	103	12.4
31～35歳	70	58	128	15.5
36～40歳	72	46	118	14.3
41～45歳	65	53	118	14.3
46～50歳	87	60	147	17.8
51～55歳	58	34	92	11.1
56～59歳	41	12	53	6.4
60歳～	12	0	12	1.4
合計	470	357	827	100.0



※市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員、国への割愛派遣職員、民間企業からの受入職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。

## 4 第4次定員適正化計画

### (1) 基本方針

- 本計画では、今後も厳しい財政状況が見込まれる中、限られた人員で安定的かつ持続的に質の高い行政サービスを提供するとともに、効率的かつ効果的な行財政運営を図るため、社会状況や本市の実情に応じた適正な定員管理に取り組むものとします。
- 定員の適正化に当たっては、単なる人員削減ありきではなく、地方分権の進展に併せ、人口減少、少子高齢化、防犯・防災・防疫などの安全や安心に対する意識の高まりなど、社会状況の変化に伴う新たな住民ニーズに柔軟に対応できるよう進めていくことが重要となります。加えて、次代に那須塩原市を継承していくためには、時代の流れに即応しつつ、長期的かつ大局的な見地に立ち、持続可能なまちづくりを進めていくことが必要となります。
- まちづくりや福祉分野などにおける事務の権限移譲による業務量の増加や新たな住民ニーズにより複雑化・多様化する行政需要などを抱える部署については、必要な人員を適正に配置し、一方で業務量の減少が見込まれる部署については、減員を検討するなど、実情に応じ、的確に対応します。
- 将来にわたって安定的な行政組織を維持するため、職員の段階的な定年引上げの影響を踏まえつつ、長期的視点に立った計画的な採用に努め、年齢構成の平準化に向けた検討を行います。
- また、職員の数の適正化と併せ、研修や人事評価を通じて能力開発及び資質向上を図り、職員一人一人が、その能力を十分に発揮することで、質の高い行政サービスを目指します。

## ＜職種別適正化の考え方＞

### ① 行政職

職種	適正化の考え方
事務職	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 権限移譲等による業務量の増加や複雑化・多様化する行政需要などを考慮して、各部署の実情に応じた適正な人員の配置に努め、現行体制の強化を図りつつ、定員の適正化を図ります。</li> <li>○ 適正化に当たっては、長期的視点から計画的な職員採用に努め、年齢構成の平準化に向けた検討を行います。</li> </ul>
専門職	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 複雑化・多様化する行政需要に対応するため、専門的な知識や技術を有する職員が必要とされていることから、専門職の計画的な採用に努めます。</li> <li>＜建築技師・土木技師・電気技師等＞ 現行体制の強化を図りつつ、必要に応じた職種の計画的な採用に努め、適正化を図ります。</li> <li>＜保育士＞ 公立保育園の民営化等の進捗状況を踏まえつつ、保育環境の質の向上が図れるよう、必要な体制整備に配慮し、計画的な採用に努め、適正化を図ります。</li> <li>＜保健師・管理栄養士＞ 概ね現行体制を維持することを基調としながら、必要に応じた計画的な採用に努め、適正化を図ります。</li> </ul>

### ② 技能労務職

- 運転手を除く技能労務職については、本計画期間中においても引き続き原則退職者不補充とし、会計年度任用職員や再任用職員などを活用するとともに、今後、技能労務職の現場を精査し、可能な業務について民間委託等の推進に取り組んでいきます。
- なお、運転手については、今後、緊急時における対応の必要性等を考慮しながら直営として残す必要のある業務とそうでない業務とを精査し、必要に応じて計画期間中における採用を検討します。

## ＜社会状況の変化等への対応＞

本計画については、社会状況の変化や地方分権の進展など、地方公共団体や地方公務員を取り巻く環境の変化や新たな行政需要に的確に対応するため、計画期間中にあっても、その都度必要に応じて柔軟に見直しを行うこととします。

(2) 位置付け

- 第2次那須塩原市総合計画後期基本計画（令和5年度～令和9年度）の基本施策「安定した行政経営を推進する」の具体的な施策「選択と集中による行政運営を推進する」の取組として位置付けるものとします。

(3) 計画期間

- 令和5年度から令和9年度までの5年間とします。  
※ 基準値：令和4年4月1日現在の職員数

(4) 目標

① 適正化の数値目標

◎ 基準値：827人（令和4年4月1日現在）



◎ 目標値：846人（令和9年4月1日現在）

※市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員、国への割愛派遣職員、民間企業からの受入職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。

② 目標値設定の考え方

- 本市の職員数は、類似団体等との比較において多いと言える状況ではなく、権限移譲等による業務量の増加、複雑化・多様化する行政需要への対応及び時間外勤務時間の状況などを考慮します。
- また、職員の段階的な定年引上げの影響を踏まえ長期的視点に立った計画的な採用を図ります。具体的には、職員の段階的な定年引上げの影響により定年退職者が0名になる年度がありますが、将来にわたって安定的な行政組織を維持するため、今後15年間の退職者の総数を平準化した上で、毎年度退職者の補充のための計画的な採用を図ります。
- これらを踏まえ、組織体制を強化しつつ各部署の実情に応じた人員を配置していくことで定員の適正化を図ります。

(5) 年次目標

(単位：人)

項目	基準	計画期間				
	R4	R5	R6	R7	R8	R9
目標職員数 A R5以降A-B+C	827	814	827	832	846	846
行政職	791	784	797	803	818	819
技能労務職	36	30	30	29	29	27
当該年度の 退職見込数 B	39	1	9	0	14	0
次年度の 採用計画数 C	26	14	14	14	14	14
<b>【参考】</b>						
短時間勤務 再任用職員数	32	31	29	32	26	33

※各年とも4月1日現在の数値で、退職見込数のみ年度末の数値。

※市長、副市長、教育長、那須地区広域行政事務組合への派遣職員、国への割愛派遣職員、民間企業からの受入職員及び短時間勤務の再任用職員を含まない。

## 5 適正化（目標達成）のための方策

### (1) 組織機構改革及び職員の適正配置

- 質の高い行政サービスを提供するとともに、効率的かつ効果的な行財政運営を図るため、必要な組織体制の構築を図ります。
- 新たな行政需要や権限移譲などによる業務量の増加を考慮し、各部署の実情に応じた適正な人員配置を図ります。
- 複雑化・多様化する行政需要に対応するため、専門的な知識や技術を有する職員が必要とされていることから、専門職の確保に向け計画的な採用を図ります。

### (2) 業務の効率化

- 既存事業に対しては、単に前例踏襲で取り組むことなく、事業の進め方や事業そのものの在り方を含めて不断の見直しを行い、業務改革に取り組みます。
- 業務改革に当たっては、市DX推進戦略アクションプランに基づき、各分野でICTを活用するなど業務の効率化を図ります。

### (3) 事業の見直し

- 事業の棚卸により事業の見直しや類似事業の統合・廃止により事務事業の整理統合を図り、スクラップ&ビルドを推進します。
- 市民ニーズや社会情勢の変化に対応した事業の在り方を考え、所期目的を達成した事業や効果が限定的な事業は廃止・縮小を検討します。また、新規事業を行う場合は、事業の効果や目的について十分に検討した上で、事業の終期を設定します。
- 市民ニーズや社会情勢の変化に対応した公共施設の在り方を考え、不要になった施設は解体するなどし、業務量及び経費削減を図ります。

### (4) 民間活力の活用

- 民間活力（業務委託、指定管理、PPP/PFIなど）により、民間の持つ多種多様なノウハウや資金を利用して行政サービスの質の向上やコスト削減を図ります。

### (5) 多様な任用形態の活用

- 正規職員と同様の業務に従事できる再任用職員の有効活用を図ります。
- 正規職員との適切な役割分担の下、会計年度任用職員を有効に活用することで、正規職員の効率的な業務遂行を促進します。
- 高度化する行政需要や業務量の増加に対応するため、専門的な知識・経験を有する任期付職員の有効活用を図ります。
- 民間企業等との連携の下、様々なノウハウと専門的な知識・経験を有する民間企業等の社員を受け入れ、組織の多様性を高めます。



**(6) 職員の能力開発及び資質の向上**

- 那須塩原市人材育成基本方針に基づき、個の能力を引き出すため職員研修の充実や人事評価制度の活用を図るとともに、本人の適正を考慮したジョブローテーションの実施を通じて、職員一人一人の能力開発と資質の向上を図ります。

**(7) 市民との協働の推進**

- 行政が担うべき役割と市民が担う役割とを明確にした上で新たな公共の担い手として、市民との協働事業の活用を推進します。

**(8) 職場環境の整備**

- 時差出勤やテレワークなど職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した制度の恒久化や各種休暇制度の利用の促進を図るとともに、各部署の実情に応じた適正な人員配置に努めることで、職員が働きやすい職場環境づくりを推進します。

■令和5年3月

〒325-8501

栃木県那須塩原市共墾社 108-2

那須塩原市総務部総務課人事研修係

TEL：0287-62-7176

FAX：0287-62-7220

e-mail：c-soumu@city.nasushiobara.lg.jp