

第4次定員適正化計画

効率的・効果的な行政経営をめざして

平成22年3月

茅ヶ崎市

目次

1.	計画策定の趣旨	1
2.	定員適正化の状況	1
	(1) これまでの取組	1
	(2) 定員適正化計画の実績	2
3.	職員数の現状と分析	4
	(1) 人口1万人当たりの部門別職員数の推移	4
	(2) 定員管理診断表(類似団体)との比較からみた分析	4
4.	計画推進の基本的考え方	6
	(1) 計画の期間	6
	(2) 減員目標職員数	7
	(3) 計画の範囲	7
5.	計画推進の手法	7
	(1) 「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進	7
	(2) 行政評価制度の活用	8
	(3) 新たな事務執行体制の構築と人材の流動的な活用	8
	(4) 臨時職員制度及び非常勤嘱託職員制度の活用	8
	(5) 再任用職員の活用	9
	(6) 任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度の活用	9
	(7) 技能労務行政職のスリム化	10
	(8) 協働の推進	10
	(9) 民間活力の導入	10
6.	部門別職員数の目標	11
7.	計画の進行管理	12
表 1	本市の人口と定員適正化計画実績の推移	3
表 2	人口1万人当たりの部門別職員数の推移	4
表 3	定員管理診断表(類似団体)の試算値との比較	5
表 4	計画期間中の見直し	7
表 5	人材育成施策の目標	8
表 6	非常勤嘱託職員及び臨時職員の平成17年度から20年度までの活用実績	9
表 7	再任用職員の予定推移	9
表 8	部門別職員数の目標	11

1. 計画策定の趣旨

近年、急速な少子高齢化が進んだ結果、超高齢社会の到来が目前に迫っているとともに、社会経済悪化の影響を受け、厳しい財政見通しが予測されます。

今後は、安定した市民サービスを、行政だけで提供し続けることが難しくなるなど、地方自治体を取りまく環境が大きく変化することが予測されており、行政運営のあり方についても大きな転換が求められています。

このようなことから、平成23年度を始期とする新たな総合計画においては、2つの新しい市政の基軸により行政運営の転換を図ることしました。一つ目は、公共サービスが行政のみによって提供されるのではなく、NPOや市民活動団体等の様々な主体によって、その内容に応じた様々な形態により提供される「新しい公共の形成」、二つ目は、限りある行政資源（財源、人員など）で、民間的経営手法を取り入れ、経営感覚をもって行政を運営するとともに、明確な成果目標の設定、成果達成の評価、そして政策の改善につなげるPDCAサイクルの仕組みを構築し、市民ニーズに対応した効果的・効率的な政策を展開する「行政経営の展開」です。

このような状況の中、これまでも、本市においては「行政改革大綱」や「行政改革大綱実施計画」さらに「集中改革プラン」を策定し、効率的・効果的な行政経営をめざした行政改革を積極的に推進しておりますが、これらの取組の一環として、義務的経費の大きな部分を占める人件費の抑制という視点から、給与の適正化とともに行政自らが行う基本的改革として、定員適正化計画を策定し、計画的に職員数の適正化を図ることとしています。

定員適正化計画については、平成18年度から平成22年度の第3次定員適正化計画において、計画にある様々な手法を粛々と推進してはきたものの、市民ニーズの多様化や、さまざまな社会制度の改正などによって生じる新たな業務への対応を迫られ、平成21年度でみると、結果的に目標の職員数1,765人に対して実績値は1,867人となり目標数値を達成することはできませんでした。

今後さらに進展すると予測される市民ニーズの多様化やさまざまな社会制度の改正などによる業務量の増加に備えるためにも、市民との協働、効率的な業務遂行、民間活力の導入など、更なる行政改革の取組を踏まえた新たな定員適正化計画を策定する必要があると判断したため、平成22年度を初年度として、平成26年度を目標年次とする第4次定員適正化計画を策定することとしました。

2. 定員適正化の状況

(1) これまでの取組

表1のとおり行政需要の動向に大きな影響を与える人口はこの15年間で約10%、約2万2千人増加しています。この間、特例市への移行や、市立病院全面開院、介護保険法の施行、地方分権一括法の施行などの制度改正があり、年度により増減がありますが、職員数については横ばいとなっているのが現状です。

(2) 定員適正化計画の実績

(ア) 第1次定員適正化計画（計画期間：平成9年度～平成13年度）

平成8年4月1日現在の職員数1,866人の3.6%(68人)の減員目標に対し、4.5%(84人)の減員を実施しました。これは、介護保険法の施行や消防署海岸出張所の開設などによる必要な人員を配置したものの、市立病院建て替えによる病床数の減、技能労務行政職の退職者不補充などによるものです。

(イ) 第2次定員適正化計画（計画期間：平成14年度～平成18年度）

計画終了時の平成18年4月1日までに技能労務行政職の全職員に占める割合を20%未満とする目標に対して、平成18年4月1日現在で18.2%となりました。これは技能労務行政職の退職者不補充が大きな要因となっています。

平成18年4月1日の全職員数の目標値が次期の第3次定員化計画のローリング（前計画の実情・実績に併せた計画の修正）により新たに設定されていますが、第3次の当初計画数値であった1,865人に対して、1,827人となっており、38人の減員を行いました。

(ウ) 第3次定員適正化計画（計画期間：平成18年度～平成22年度）

戸籍の電算化、再任用職員の活用による採用抑制、技能労務行政職の退職者不補充、技能労務行政職の一般行政職への転任及び総合体育館と勤労市民会館への指定管理者制度の導入など、計画に掲げた減員の手法により一定の減員を図ってはいたものの、平成21年の計画職員数1,765人に対して102人上回っています。このことは、計画されていた民間委託や指定管理者制度の導入などが予定どおりに進まなかったことに加え、市民ニーズの多様化や、さまざまな社会制度の改正などによって生じる新たな業務への対応を迫られ、行政サービスの質の確保に取り組んだ結果であると考えています。

具体的には以下の事由が挙げられます。

【第3次定員適正化計画の中で未達成となっている取組】

- ・女性センター、斎場、公民館、青少年会館、図書館への指定管理者制度等の民間活力の導入。
（平成19年第4回定例会において陳情が採択され、公民館への指定管理者制度の導入は行いませんでした。）
- ・ごみ収集・運搬業務委託化の拡大。
- ・ごみ処分業務委託化の拡大。
- ・道路・下水道・公園の管理業務の委託化の拡大。

【市民ニーズ多様化、制度改革等への対応】

- ・生活保護被保護者世帯の増加。
- ・医療制度改革及び地域医療への体制整備。
- ・後期高齢者医療制度への対応。
- ・定額給付金事務への対応。
- ・次期総合計画の策定業務への対応。
- ・市民相談業務の拡充。
- ・公共施設の老朽化に伴う施設再編整備への対応。
- ・急性期病院としての市立病院看護師の補充強化。

表 1 本市の人口と定員適正化計画実績の推移

区分 年	人口		総職員数		計画職員数と総職員数との差		
	人口 (人)	対前年度 増減数 (人)	総職員数 (A) (人)	対前年度 増減数 (人)	計画職員 数 (B) (人)	計画との 差 (A)-(B)	適正化計 画期間
7 年	213,046		1,873				
8 年	213,792	746	1,866	▲ 7	1,866	0	
9 年	215,859	2,067	1,861	▲ 5	1,862	▲ 1	
10 年	217,565	1,706	1,841	▲ 20	1,845	▲ 4	第1次計画期間
11 年	219,063	1,498	1,819	▲ 22	1,826	▲ 7	
12 年	220,897	1,834	1,803	▲ 16	1,818	▲ 15	
13 年	222,796	1,899	1,782	▲ 21	1,798	▲ 16	
14 年	223,915	1,119	1,769	▲ 13	1,787	▲ 18	第2次計画期間
15 年	225,825	1,874	1,840	71	1,837	3	
16 年	227,694	1,869	1,861	21	1,865	▲ 4	
17 年	228,811	1,117	1,841	▲ 20	1,868	▲ 27	
18 年	229,603	792	1,827	▲ 14	1,828	▲ 1	第3次計画期間
19 年	230,621	1,018	1,839	12	1,825	14	
20 年	232,203	1,528	1,834	▲ 5	1,797	37	
21 年	234,364	2,161	1,867	33	1,765	102	
22 年	235,280	916	1,885	18	1,730	155	

備考 1 人口は、各年の3月31日現在の住民基本台帳人口を掲載しています。

2 総職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員数（教育長を含む。）を掲載しています。

3 平成22年度の総職員数は計画値です。

4 平成22年度の人口は平成21年12月1日の数値です。

5 第2次計画期間の終期と第3次計画の始期である平成18年度の当初計画数値は1,865人です。

3. 職員数の現状と分析

(1) 人口1万人当たりの部門別職員数の推移

表2のとおり人口1万人当たりの職員数については、神奈川県内各市の平均値と比較すると、少ない職員で効率的な行政運営を行っていることがうかがえます。

表2 人口1万人当たりの部門別職員数の推移

区分 年	各年3月 31日の 人口	部 門 別 職 員 数 単位(人)					人口1万人当たりの職員数 単位(人)		
		総職員数 A	消防 B	病院 C	教育長 D	$E = A - (B + C + D)$	本市の値 F	神奈川県 内各市の 平均値 G	神奈川県 内各市と の比較 $H = F - G$
18	229,603	1,827	234	415	1	1,177	51.26	60.89	▲9.63
19	230,621	1,839	238	426	1	1,174	50.91	56.06	▲5.15
20	232,203	1,834	238	431	1	1,164	50.13	55.09	▲4.96
21	234,364	1,867	234	430	1	1,195	50.99	57.70	▲6.71

備考 1 本市の値Fは、総職員数から消防、病院、教育長を除いた数値により算出

2 「平成21年地方公共団体定員管理調査」より算出

3 横浜市、川崎市を除く

(2) 定員管理診断表（類似団体）との比較からみた分析

(ア) 平成20年4月1日現在の定員管理診断表の修正値に基づき比較すると、表3のとおり、一般行政においては、類似団体との比較による試算値1,003人に対し、本市の職員数は843人で160人下回っています。

(イ) 特別行政（教育、消防）を含めた職員数においては、表3のとおり、類似団体との比較による試算値1,490人に対し、184人下回っています。

(ウ) 類似団体との比較による試算値において、本市の職員数が上回っている衛生部門をさらに細かい部門で比較すると、衛生一般部門が7人、清掃一般部門が7人、ごみ収集部門が47人上回っていますが、ごみ処理部門などが10人下回っているため、衛生部門全体で51人上回っていることになります。衛生一般部門、清掃一般部門及びごみ収集部門の職員数の適正化が求められます。

(エ) 表3に掲載している部門では本市の職員数は下回っているものの、これらの部門をさらに細かい部門で比較すると、教育部門の小学校の施設業務、学校事務、給食調理などを行う小学校部門の職員数が26人、中学校の施設業務、学校事務などを行う中学校部門の職員が10人上回っており、職員数の適正化が求められ

ます。

表 3 定員管理診断表（類似団体）の試算値との比較

区分 部門	茅ヶ崎市職員数（人）			類似団体との比較 による試算値（人）			H 2 0 年 度 本 市 の 超 過 数	職員数の参考数値（人）			
								特例市A		特例市B	
	H 1 8 年 度	H 1 9 年 度	H 2 0 年 度	H 1 8 年 度	H 1 9 年 度	H 2 0 年 度		H 2 0 年 度	本 市 の 超 過 数	H 2 0 年 度	本 市 の 超 過 数
議会	11	12	12	11	12	11	1	11	1	13	▲ 1
総務	215	210	212	239	249	245	▲ 33	221	▲ 9	321	▲ 109
税務	69	67	64	78	80	79	▲ 15	65	▲ 1	73	▲ 9
民生	161	167	170	279	282	283	▲ 113	329	▲ 159	221	▲ 51
衛生	203	203	201	158	155	150	51	64	137	216	▲ 15
労働	6	6	6	5	5	5	1	2	4	7	▲ 1
農林水産	20	20	19	32	36	33	▲ 14	5	14	28	▲ 9
商工	10	10	10	24	27	25	▲ 15	11	▲ 1	25	▲ 15
土木	158	155	149	178	177	172	▲ 23	137	12	223	▲ 74
一般行政計	853	850	843	1,004	1,023	1,003	▲ 160	845	▲ 2	1127	▲ 284
教育	234	235	225	249	247	237	▲ 12	135	90	268	▲ 43
消防	234	238	238	234	244	250	▲ 12	219	19	250	▲ 12
特別行政計	468	473	463	483	491	487	▲ 24	354	109	518	▲ 55
普通会計計	1,321	1,323	1,306	1,487	1,514	1,490	▲ 184	1199	107	1645	▲ 339
各年超過数	▲ 166	▲ 191	▲ 184								

備考

- 1 類似団体とは、産業構造や人口規模が本市と類似している全国の市のことをいいます。
- 2 定員管理診断表とは、国が算定している人口や産業構造を基準に、その類型ごとに普通会計部門の職員数の人口 1 万人当たりの数値を算出し、指標としたものです。具体的には各部門ごとに各類型の全体の単純な平均値（単純値）と、その部門に職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を算出しています。表 3 の類似団体との比較による試算値は、修正値を使用しています。
- 3 定員管理診断表による比較は、産業構造や人口が類似する団体とのマクロ的な比較であるため、各市の重点施策や行政区域、都市形態、施設数などの違いにより、超過数がマイナスであることをもって単純に職員数が少ないと断言することはできない点に注意をする必要があります。
- 4 「職員数の参考数値」欄は総務省自治行政局で取りまとめている「類似団体別職員の状況」の中で平成 20 年

4月1日現在の人口1万人当たりの職員数が本市より少ない特例市A（50.9人）と多い特例市B（90.71人）との比較のための参考数値です。特例市の中でも、同じ部門に職員を配置しているなど、比較的類似性の高い団体を抽出しました。本市は56.24人で5番目に少ないという結果になっています。43特例市の平均は66.22人です。

5 部門の構成について

部 門			内 容 内 訳
普通会計	一般行政	議会	議会事務局
		総務	総務一般、企画開発、住民関連、選管、監査等
		税務	税務関係
		民生	民生一般、福祉事務所、保育所等
		衛生	衛生一般、清掃一般、環境保全、公害等
		労働	労働一般
		農林水産	農業、林業、水産業、農業委員会事務局等
		商工	商工一般、中小企業関係、観光等
		土木	土木一般、用地買収、建築、都市計画等
	特別行政	教育	教育委員会事務局、公民館、図書館、給食調理場等
		消防	消防本部、消防署
公営企業等			病院、下水道、国保、介護保険等

4. 計画推進の基本的考え方

本市は、前項3の「職員数の現状と分析」にもありますとおり、全体としては、少ない職員数で効率的な運営を行っております。しかしながら、類似団体との比較の中で定員の適正化が必要な部門も挙げられています。

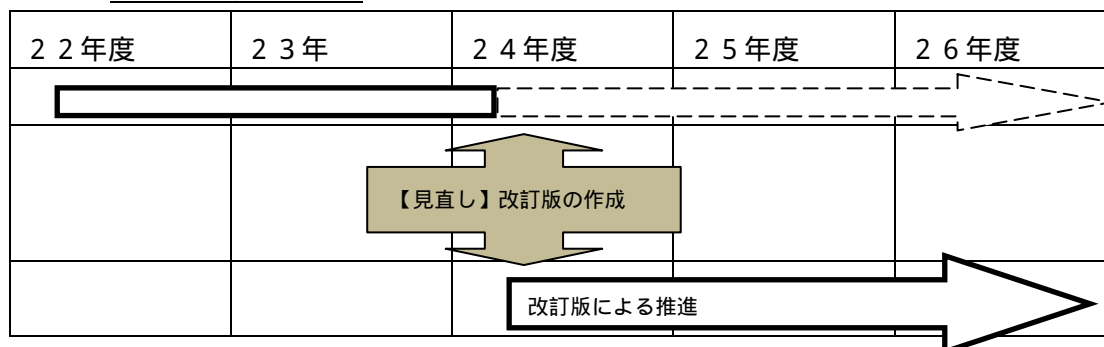
また、これらの分析以外においても、減員が必要とされる部門と、増員による強化が必要とされる部門の検討を行うとともに、さまざまな手法を用いて定員の適正化を推進し、効率的な行政運営をめざします。

また、職員数に影響を及ぼす可能性のある、権限移譲による国・県からの事務の移管や、公務員制度を含むさまざまな社会制度の改正などに対応できるよう、計画期間の中間年である平成24年度には、それまでの成果と社会環境を反映した計画の見直しを行うこととします。

(1) 計画の期間

平成22年度から平成26年度の5年間を計画期間とします。

表 4 計画期間中の見直し



(2) 減員目標職員数

平成21年4月1日現在の病院と消防を除いた職員数1,196人(教育長含む)の4.10%である49人を削減し、平成26年4月1日現在の職員数を1,147人とすることを目標とします。

病院と消防を含む総職員数全体でみると、平成21年4月1日現在の1,867人(教育長含む)から、1.93%である36人の削減となり、平成26年4月1日現在の総職員数は1,831人となります。(表8 部門別職員数の目標参照)

(3) 計画の範囲

一般行政部門、特別行政部門及び公営企業等部門のすべての部門とします。

5. 計画推進の手法

(1) 「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進

地方分権が進み、自治体間競争が現実のものとなっています。これからの自治体は、市民が「住んでいてよかった」と実感できるようなまちづくりを進めるとともに充実した行政サービスを効率良く提供することが求められています。

本市では、平成16年3月に「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」を策定し、自治体の経営の担い手となり、多様化する市民ニーズに的確に対応できる人材を確保し、育成することに取り組んできました。採用試験改革を行い、積極的に採用活動を行う中で自治体経営に意欲を持つ多様な人材を確保するとともに、人事評価制度を導入し、いわゆる年功序列型から能力・実績型へ給与決定の仕組みを変革し、職員の意識改革を行い、組織全体のレベルの向上を図っています。また、時代の変化に敏感に対応できる職員を育成するため、課題を発見する能力や企画力、政策形成能力の向上を図るための特別研修等を実施し、個々の職員の資質・能力の向上にも努めています。

平成 22 年度からは、そうした取組をさらに推進するとともに、複線型人事システムを導入し、高度化、複雑化する市民ニーズに的確に応えるため、より専門性の高い職員の配置、能力の向上に努めるとともに、充実した市民サービスの提供を行えるよう組織力の向上を図っていきます。（表 5 参照）

表 5 人材育成施策の目標

年度 事項	22 年	23 年	24 年	25 年	26 年
採用試験改革					
人事評価システム					
複線型人事システム					
研修制度の充実					

（２） 行政評価制度の活用

役割を終えた事務事業に限らず、事務事業の単位で絶えず業務を見直すことにより、スクラップ・アンド・ビルドを徹底し、事務事業の完了・廃止・縮小による事務量の変化に適切に対応できるような職員数となるよう、適正化に努めます。

（３） 新たな事務執行体制の構築と人材の流動的な活用

平成 23 年度を始期とする次期総合計画の政策、施策体系と組織体制（部・課）を一致させ、総合計画と組織の有機的な連動を図ります。

総合計画の政策目標を部の使命に、施策目標を課の使命とすることにより、政策と施策の評価が組織全体に及ぶことになり、それぞれの評価、進捗状況、及び責任の所在が、職員にも市民にも明確となる事務執行体制を構築することができま。

さらに、市民ニーズの多様化やさまざまな社会制度の改正などによる業務量の増加に対し、迅速かつ柔軟に対応するため、部局への定数配分や部局内の流動的な職員配置なども視野に入れ、組織体制の強化を推進します。

（４） 臨時職員制度及び非常勤嘱託職員制度の活用

業務棚卸しなどの行政評価の手法を用い、定型的・定例的な業務の精査を行い、その業務に多くの臨時職員及び非常勤嘱託職員を活用することとします。このことにより、常勤職員を定型的・定例的な業務から開放し、より専門性の高い業務に従事することを可能にします。

表 6 非常勤嘱託職員及び臨時職員の平成 17 年度から 20 年度までの活用実績

区分 \ 年度	(単位：月延べ人数)			
	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
非常勤嘱託職員	88	108	181	214
臨時職員	594	673	678	649

備考 数値は年間の延べ任用人数を 12 ヶ月で割り戻した 1 ヶ月当たりの延べ任用人数です。

(5) 再任用職員の活用

意欲や健康状態、職務遂行能力を有すると判断される定年退職者の経験や知識、能力、技術、技能等を公務に活用する観点から、職員の再任用制度を積極的に推進します。

表 7 再任用職員の予定推移

(単位：人)

区分 \ 職種	21 年	22 年	23 年	24 年	25 年	26 年
一般行政職	38	49	58	65	60	64
消防職	0	2	5	8	10	13
技能労務行政職	39	49	61	62	53	70

備考

- 平成 21 年度の数値は実績数値
- 再任用職員の新規採用者数は平成 17 年度から 21 年度までの実績値をもとに、一般行政職と消防職は前年度定年退職者数の 58.3%、技能労務行政職は 85.2%を見込んでいます。
- 各年度の数値は 65 歳まで任用を継続するものと仮定した場合の数値です。

(6) 任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度の活用

市の多くの事務は、市民生活に影響を与えるものであり、市民ニーズの多様化やさまざまな社会制度の改正に伴い、質・量の両面においてサービスの高度化が求められています。柔軟な人事配置が可能で、1 年を超える任期で採用でき、かつ、本格的業務に従事できることから、職が一時的又は時限的であり、任期の定めのない職員のみによることが必ずしも効率的でなく、かつ市民サービスの向上が図られる場合は、平成 21 年度に構築した、任期付採用制度及び任期付短時間勤務制度を積極的に活用し

ます。

(7) 技能労務行政職のスリム化

技能労務職場において、非常時や災害時の対応を含め、行政の担う役割の範囲を精査し、適正な定数となるまでは、原則として退職不補充とします。

(8) 協働の推進

市民の価値観の多様化や社会経済環境の変化により行政だけでは対応できない社会的課題が増大しています。また民間団体や民間企業自らが公共サービスを担うという認識が広がり、そのための活動に価値を見いだす人々も増えています。

このような中で、公共サービスが行政のみによって提供されるのではなく、NPOや市民活動団体等の多様な主体によって、その内容に応じた様々な形態により提供される、「新しい公共の形成」により、行政と多様な主体との協働を通じて、行政経営を効率的に推進するとともに、公共サービスを持続的・安定的に提供する環境づくりを積極的に推進します。

(9) 民間活力の導入

公の施設の管理運営にあたっては、指定管理者制度を活用できる施設等の検討を進め、一層効率的、効果的な公共施設の管理運営を行います。

また、市民サービスの低下を招かないと判断される業務については、積極的に民間活力の導入を推進し、より簡素で効率的な行政運営に努めます。

6. 部門別職員数の目標

第4次定員適正化計画による部門別職員数の目標は表8のとおりです。

表8 部門別職員数の目標

(単位：人)

部門		21年	22年	23年	24年	25年	26年	26年-21年の職員数
一般行政		880	884	873	855	849	843	▲ 37
福祉関係（民生）	減員数							
	増員数		5	3	3	2	2	
	職員数	176	181	184	187	189	191	15
福祉関係（衛生）	減員数		12	5	11	7	6	
	増員数		1	2				
	職員数	210	199	196	185	178	172	▲ 38
福祉関係以外	減員数		10	11	10	1	2	
	増員数		20					
	職員数	494	504	493	483	482	480	▲ 14
特別行政		452	452	448	447	441	440	▲ 12
教育	減員数		6	5	2	7	5	
	増員数		3	3	2	1	4	
	職員数	218	215	213	213	207	206	▲ 12
消防	減員数		3	6	5	4	5	
	増員数		6	4	4	4	5	
	職員数	234	237	235	234	234	234	0
普通会計（一般行政＋特別行政）		1,332	1,336	1,321	1,302	1,290	1,283	▲ 49
公営企業等		535	549	549	548	548	548	13
病院	減員数		4					
	増員数		17					
	職員数	437	450	450	450	450	450	13
下水道・国民健康保険等	減員数		3		1			
	増員数		4					
	職員数	98	99	99	98	98	98	0
合計	減員数		38	27	29	19	18	
	増員数		56	12	9	7	11	
	職員数	1,867	1,885	1,870	1,850	1,838	1,831	▲ 36
病院・消防を除いた職員数計		1,196	1,198	1,185	1,166	1,154	1,147	▲ 49

備考

- 1 部門区分は地方公共団体定員管理調査（総務省）によります。
- 2 職員数は、各年の4月1日現在の常勤職員（教育長を含む。）数の目標を掲載しています。
- 3 平成23年度以後の法令の制定改廃等による増減員は見込んでいません。

7. 計画の進行管理

地方分権の時代といわれる昨今の地方公共団体は、自己判断・自己責任の原則のもとに地方公共団体の位置する地域の特性に応じた行政運営を求められています。増大する事務事業に対応するためには、より高度で専門的業務への職員の活用や、時代の変化に敏感に対応できる職員、市民ニーズに的確に対応し、市民と協働できる職員の育成など、大きな発想の転換期にあります。

このような状況において、「5 計画推進の手法」にある様々な手法を用い計画を推進します。また、定員適正化計画の進行管理にあたっては関係団体とも十分な協議を行い全庁的に取り組むこととします。

この計画の推進については、「4 計画推進の基本的考え方」に示したとおり、平成24年度に見直しを行います。その際には社会経済情勢の変化や類似団体の職員数の推移にも留意するとともに、次期総合計画や行政改革の進捗状況に応じて、その成果を適切に反映しながら見直すこととし、人員の適正化に努めながらも円滑な行政運営が図られるよう、効率的な職員配置に努めてまいります。

第４次定員適正化計画

平成２２（２０１０）年３月発行 １００部作成

発行 茅ヶ崎市

編集 企画部行政管理課

〒２５３－８６８６

神奈川県茅ヶ崎市茅ヶ崎一丁目１番１号

電話 ０４６７－８２－１１１１

FAX ０４６７－８７－８１１８

ホームページ <http://www.city.chigasaki.kanagawa.jp/>

携帯サイト <http://mobile.city.chigasaki.kanagawa.jp/>

携帯サイト
ＱＲコード

