

長岡市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成 20 年 3 月 長岡市

1 はじめに～現状認識と見直しの必要性

今日、我が国の行財政を取り巻く環境は、依然として厳しい状況にあり、国の根幹となる多くの分野で変革が求められています。一方、地方自治体においても、昨今の社会経済情勢の変化や地方分権の時代に対応するため、これまで以上の変革と、これらの変革をもとにした新しい時代にふさわしい効率的な行政体制の整備が求められています。

こうした社会経済情勢の変化の中、公務員の給与については、特に変革が要請される分野であり、地域住民の関心も高まっています。とりわけ、地方公営企業を含めた地方自治体の技能労務職員の給与については、同種の民間事業の従業者に比べ高額となっているのではないかとの厳しい指摘がなされています。

このような状況を受けて、いわゆる「骨太の方針」*¹第7弾では、「公務員給与について、特に民間事業者と比べて水準が高いとの指摘のある地方の技能労務職員を始めとして、地域の民間給与をより一層反映させることとし、(略)」と言及されており、技能労務職員の給与等についてさらなる適正化が要請されています。また、地域住民に対する透明性をこれまで以上に高めるため、職員の給与等の内容や実態について、民間事業の従業者との比較やラスパイレス指数*²比較等も含めて公表していくことが求められています。

本市においては、このような要請に先んじて、市民の理解と納得が得られるよう、これまでも鋭意見直しを実施してきました。また、効率的な行政運営とサービス向上に向け、民間委託等も推進してきました。しかしながら、これらの取組みは現時点で全て完了したわけではなく、ようやく緒についたものもあります。そのため、これを機に、改めて技能労務職員の給与等を総合的に点検し、今後の取組方針を策定するものです。

* 1 骨太の方針 毎年首相が自ら議長を務める「経済財政諮問会議」が示す指針のことで、正式名称は、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」といった。2007年版(第7弾)は、安倍首相のもと、正式名称を「経済財政改革の基本方針」に簡略化し、平成19年6月19日に閣議決定。

* 2 ラスパイレス指数 国家公務員の俸給月額を100とした場合の地方公務員の給与水準を表す指数。職員構成を学歴別、経験年数別に区分し、地方公共団体の職員構成が国の職員構成と同一と仮定して算出する。

2 技能労務職の給与等の現状

(1) 技能労務職員の平均年齢、平均給料月額等の状況

(単位：歳・人・円)

	公務員					民間			参考
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 A	平均給与月額 (国ベース)	類似職種 対応する	平均年齢	平均給与月額 B	A/B
長岡市全体	48.8	423	340,860	360,754	358,039	—	—	—	—
うち 用務員	49.4	143	351,422	376,164	375,890	用務員	53.9	227,200	1.66
うち 清掃職員	49.4	25	367,522	393,924	397,566	廃棄物 処理業 従業員	43.3	299,800	1.31
うち 学校給食員	47.2	129	327,011	334,658	335,353	調理士	39.9	247,600	1.35
うち 自動車運転手	53.9	8	411,938	472,910	443,621	自家用 自動車 運転者	52.2	240,100	1.97
国	48.8	5,193	287,094	—	320,514	—	—	—	—

平成19年4月1日現在

(注)

1. 「長岡市全体」には、下水道事業特別会計に所属する職員を含み、水道事業会計及びガス事業会計に所属する職員は含んでいません。
2. 職種の分類及び名称は、給与実態調査に基づくものです。
3. 「平均給料月額」とは、平成19年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。
4. 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当等の諸手当額を合計したものです。
5. 「平均給与月額（国ベース）」に示す数値は、国家公務員の平均給与月額が、時間外勤務手当、特殊勤務手当等を含んでいないため、国家公務員と同じベースで再計算したものです。
6. 民間データは、「賃金構造基本統計調査」において公表されているデータを使用しています（平成16～18年の3年平均）。
7. 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり公務員データは正規職員のみであるのに対し、民間データには、派遣労働者やアルバイト等が含まれているなど雇用形態・年齢・業務内容等の点において完全に一致しているものではありません。
8. 民間の類似職種のうち、「用務員」及び「廃棄物処理業従業員」は全国平均値、「調理士」及び「自家用自動車運転者」は新潟県の平均値です。

(2) 技能労務職のラスパイレス指数の推移

	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
ラスパイレス指数	114.1	110.6	109.4

(3) 職種ごとの年齢別人数及び平均給料月額

ア 水道事業会計及びガス事業会計を除く部門

(単位 上段():人、下段:円)

	30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上
用務員		(7) 228,114	(14) 270,200	(20) 310,840	(24) 354,017	(35) 379,491	(43) 392,519
清掃職員		(1) ※	(1) ※	(6) 310,117	(5) 367,580	(3) 404,000	(9) 419,078
学校給食員	(2) 212,550	(10) 242,550	(11) 263,773	(30) 297,487	(29) 342,548	(16) 339,200	(31) 391,826
自動車運転手					(1) ※	(4) 406,850	(3) 420,967
その他	(1) ※	(4) 232,325	(10) 266,020	(18) 304,383	(25) 333,104	(29) 345,969	(31) 376,074

平成 19 年 4 月 1 日現在

(注)

- この集計には、下水道事業特別会計に所属する職員を含みます。
- 職種の分類及び名称は、給与実態調査に基づくものです。
- 「その他」には、保育園の調理員、介護支援専門員、支所の管理・運転員等を含みます。
- 金額欄の※は、該当者が1人のため、記載しません。

イ 水道事業会計部門

(単位 上段():人、下段:円)

	30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上
技工士	(1) ※			(1) ※	(1) ※	(1) ※	(1) ※

(注) 金額欄の※は、該当者が1人のため、記載しません。

ウ ガス事業会計部門

(単位 上段():人、下段:円)

	30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上
技工士			(1) ※	(5) 269,440			(1) ※

(注) 金額欄の※は、該当者が1人のため、記載しません。

(4) その他給与に関する事項

① 給料表

長岡市職員の給与に関する条例に定める技能労務職給料表（国の行政職俸給表（二）と同一のもの）を適用しています。

また、水道事業会計及びガス事業会計に所属する技能労務職員についても、国の行政職俸給表（二）と同一である企業職給料表（二）を適用しています。

② 諸手当（特殊勤務手当を除く）

手当の名称	内 容	国の制度との異同
扶養手当	○ 配偶者 13,000 円/月 ○ 配偶者以外の扶養親族 6,500 円又は 11,000 円/月 (配偶者の有無に応じて) ※満 16 歳の年度初めから満 22 歳の年度末までの子 1 人につき 5,000 円/月を加算	同
住居手当	○ 借家・借間 月額 12,000 円を超える家賃を支払っている職員に対し、負担している家賃額に応じて、最高 27,000 円/月まで支給 ○ 自宅（新築又は購入後 5 年間） 2,500 円/月	同
通勤手当	○ 電車・バス等（公共交通機関）利用者 負担している運賃の額に応じて最高 55,000 円/月まで ○ 自動車等（交通用具）使用者 2,000 円～24,500 円/月	同
寒冷地手当	寒冷地に勤務する職員に支給 ○ 世帯主である職員 ・ 扶養親族がいる場合 17,800 円/月 ・ 扶養親族がいない場合 10,200 円/月 ○ その他職員 7,360 円/月 ※ 1 11 月～翌年 3 月までの毎給料日に支給 ※ 2 平成 17 年度以降経過措置あり	同
宿日直手当	宿日直勤務を行った職員に支給 ・ 勤務 1 回につき 4,200 円 (ただし、5 時間以下の場合は 2,100 円)	同
時間外勤務手当	正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられた職員に支給 ・ 勤務 1 時間当たりの支給額 × (支給割合 1.25～1.60) × 勤務時間数	異 ^(注1)
休日勤務手当	祝日法による休日等に勤務した職員に支給 ・ 勤務 1 時間当たりの支給額 × 1.35 × 勤務時間数	異 ^(注2)

夜間勤務手当	正規の勤務時間として深夜に勤務した職員に支給 ・勤務1時間当たりの支給額×0.25×勤務時間数	同															
期末・勤勉手当 (支給率)	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>期末手当</td> <td>勤勉手当</td> </tr> <tr> <td>6月期</td> <td>1.40月分</td> <td>0.725月分</td> </tr> <tr> <td>12月期</td> <td>1.60月分</td> <td>0.725月分</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>3.00月分</td> <td>1.45月分</td> </tr> </table> <p>※職制上の段階・職務の級等による加算措置あり</p>		期末手当	勤勉手当	6月期	1.40月分	0.725月分	12月期	1.60月分	0.725月分	計	3.00月分	1.45月分	異 ^(注3)			
	期末手当	勤勉手当															
6月期	1.40月分	0.725月分															
12月期	1.60月分	0.725月分															
計	3.00月分	1.45月分															
退職手当 (支給率)	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>自己都合</td> <td>勸奨・定年</td> </tr> <tr> <td>勤続20年</td> <td>23.5月分</td> <td>30.55月分</td> </tr> <tr> <td>勤続25年</td> <td>33.5月分</td> <td>41.34月分</td> </tr> <tr> <td>勤続35年</td> <td>47.5月分</td> <td>59.28月分</td> </tr> <tr> <td>最高限度</td> <td>59.28月分</td> <td>59.28月分</td> </tr> </table> <p>※加算措置あり(定年前早期退職特例措置 2~20%)</p>		自己都合	勸奨・定年	勤続20年	23.5月分	30.55月分	勤続25年	33.5月分	41.34月分	勤続35年	47.5月分	59.28月分	最高限度	59.28月分	59.28月分	同
	自己都合	勸奨・定年															
勤続20年	23.5月分	30.55月分															
勤続25年	33.5月分	41.34月分															
勤続35年	47.5月分	59.28月分															
最高限度	59.28月分	59.28月分															
企業手当 ^(注4)	水道局に勤務し、水道事業又はガス事業に従事する課長補佐以下の職員に支給 ・平均給料月額の1.0%	異 (国には制度なし)															

平成19年4月1日現在

(注1) 地方公務員の場合、労働基準法の適用を受けるため、1時間あたりの支給額の算出方法が異なります。

(注2) 地方公務員の場合、労働基準法の適用を受けるため、1時間あたりの支給額の算出方法が異なります。

(注3) 国では、平成19年人事院勧告を受け、プラス改正を行いましたが、本市では据置きとしたものです。

(注4) 水道事業会計又はガス事業会計部門の技能労務職員のみが対象となります。

③ 特殊勤務手当

ア 水道事業会計及びガス事業会計を除く部門

手当の名称	主な支給対象業務	支給額
火葬作業手当	斎場において、遺体の火葬作業に従事したとき	650円/日

平成19年4月1日現在

イ 水道事業会計及びガス事業会計部門

手当の名称	主な支給対象業務	支給額
夜間保安手当	ガス供給所の交替勤務者として従事したとき	600円/回

平成19年4月1日現在

3 技能労務職の給与等の見直しに向けた基本的な考え方

ますます高度化し、多様化する市民ニーズに的確に応え、期待される役割を十分に果たしていくためには、限られた行政資源を効率的かつ有効に配分し、公務能率の一層の向上を図るとともに、職員の士気を高めていくことが重要です。本市では、こうした観点に立ち、給料表や昇給・昇格基準、諸手当の見直し等、多方面にわたる適正化への取組みを不断に行ってきたところです。

しかしながら、ラスパイレス指数比較や、民間事業の従業者との比較においては、現時点では、依然として高い水準にあります。

したがって、今後も、これまでにやってきた給与適正化に向けたさまざまな取組みを踏まえ、適正な運用に努めていくこととします。また、定員の適正化や効率的な行政運営という観点から、公的関与のあり方を見直しや退職の動向を見据えながら民間委託等の推進を図ることとします。

これら適正な給与制度運用と効率的な行政運用の両面からの取組みにより、総人件費の抑制を行い、行政サービスの向上を図るとともに、市民の理解と納得を得られるよう努めていきます。

4 具体的な取組内容

(1) 給料表関係

① 国に準拠した給料表の適正運用

従来、行政職と同一の給料表（行政職俸給表（一））を適用していたものを、平成 17 年 1 月から、国の行政職俸給表（一）と行政職俸給表（二）の合成表である技能労務職給料表（水道事業会計及びガス事業会計部門にあつては、企業職給料表（二））に改めました。

さらに、平成 18 年 4 月には、国と同様に給与構造改革*を導入することにより、技能労務職給料表、企業職給料表（二）とも、平均 2.1% の水準の引き下げを行いました。

平成 19 年 4 月からは、技能労務職給料表（企業職給料表（二））を国の行政職俸給表（二）と同一のものに改定し、給与水準の一層の引き下げを行うとともに、給与カーブのフラット化を図りました。

今後も、現行の給料表を踏襲し、適正に運用することにより給与水準の適正化を図っていきます。

*給与構造改革 地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた給与構造への転換等を柱とする給与制度等の改革で、人事院勧告では、平成 18 年度以降 22 年度までに逐次実施するよう勧告されている。

② 地域民間給与の一層の反映

民間の給与水準をより適正に公務員の給与水準に反映させるため、平成 18 年人事院勧告から比較対象規模を改めるなどの抜本的な見直しを図られたところです。また、地方公務員の給与水準については、地域民間給与との均衡に留意すべきとの国からの要請があるほか、給与等の公表においても、民間事業の従業者との比較を要請されています。

本市では、平成 19 年の人事院勧告に基づく給与改定において、ただ漫然と人事院勧告を踏襲することなく、新潟県人事委員会勧告を踏まえた給与改定を行いました。このため、勤勉手当については、国は引き上げが行われましたが、本市は据え置きました。

今後についても、地域の民間事業者における給与水準に十分留意しながら、適正化に努めていきます。

(2) 昇格・昇給関係

① 年功的な昇格制度を撤廃

平成 18 年度における給与構造改革の導入に伴い、これまで年齢や

経験年数など、年功を重視した横並び的に行ってきた昇格運用を改め、所属長の評価（勤務成績等）に基づき、昇格を発令する制度に改めました。今後も適正な昇格運用を行っていきます。

② 5級昇格基準の検討（職務給の徹底）

同じく平成 18 年度における給与構造改革の導入に伴い、これまでの年功的な昇格制度の撤廃にあわせ、最高到達級である 5 級昇格の発令を停止しています。今後、平成 22 年度までを目途に、5 級職員にふさわしい職務・職責や発令要件等を検討していきます。

③ 勤務成績等に基づく査定昇給の導入検討

市民サービスを一層向上させ、満足度を高めるためには、職員の業務のインセンティブ（刺激誘発・意欲喚起）を高め、職員の能力を引き出し、活用することが前提となります。そこで、平成 22 年度には、現在試行中の人事考課制度との連携による評価を本実施し、平成 23 年度以降、勤務成績等を昇給に反映できるよう検討を行います。

④ 1号抑制の実施

給与構造改革の導入に伴う経過措置として、平成 19 年 1 月及び平成 20 年 1 月の昇給について、昇給幅を 1 号分（標準昇給幅を 4 号から 3 号に）抑制しました。

この抑制措置は、平成 22 年 1 月の昇給まで継続して実施します。

⑤ 枠外昇給*の廃止

給与構造改革の導入に伴い、年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、いわゆる枠外昇給を廃止しました。今後も適正な昇格・昇給運用に努めます。

*枠外昇給 号給が給料表におけるその級の最高である号給を超える場合には、同一の級にある間は昇給させないという原則に対する例外措置。

⑥ 高齢層職員の昇給抑制

給与構造改革の導入に伴い、高齢層の水準を平均引下げ率より更に 2%引き下げ、給与カーブのフラット化を進める一方で、勤務成績等を適切に給与に反映させるため、年齢による一斉昇給停止制度を廃止しました。しかしながら、民間事業者の約 3 割で、年齢による昇給停止措置が行われていることに配慮し、55 歳以上の昇給幅については、

その他の職員の約半分程度としました。今後についても、この高齢層の昇給抑制を継続して実施していきます。

⑦ 退職時特別昇給の廃止

勤続 20 年以上で退職する場合の特別昇給については、国及び県が廃止したことを受け、平成 17 年 3 月に全廃しました。

(3) 諸手当関係

① 住居手当・通勤手当を国に準拠

住居手当及び通勤手当については、国の基準を上回っている部分の見直しを行い、平成 19 年 4 月から国と同様の制度に改めました。これにより国を上回る基準で支給する手当はなくなりました。

② 企業手当の廃止

水道事業会計及びガス事業会計に所属する職員（課長補佐以下）に支給している企業手当については、これまでの見直しの中でも、支給率（額）を漸減させてきましたが、平成 20 年 3 月をもって廃止します。

③ 特殊勤務手当の全廃

ア 水道事業会計及びガス事業会計を除く部門

平成 18 年度中において、それまで 10 種類（下水道事業特別会計部門の特殊勤務手当を含む。）あった特殊勤務手当のうち 9 種類を廃止し、残る火葬作業手当についても、平成 20 年度から廃止します。これにより技能労務職員が従事する業務に係る特殊勤務手当は全廃となります。

平成 18 年度中に廃止した特殊勤務手当

手当の名称	主な支給対象業務	支給額
特殊自動車運転手当	道路の補修・舗装のためにブルドーザー等の運転をする作業に従事したとき	100～600 円／日
清掃作業手当	ごみ収集又は処分の作業に従事したとき	600 円／日
枝肉処理手当	食肉センターでと殺・解体等の作業に従事したとき	300～600 円／日

公園作業手当	公園等の樹木伐採、清掃作業に従事したとき	380 円／日
道路作業手当	道路の補修、舗装作業に従事したとき	380 円／日
ボイラー作業手当	ボイラーの免許を受けた職員がボイラーの作業に従事したとき	200 円／日
スキー場作業手当	市営スキー場においてスキーリフトの運転作業等に従事したとき	6,200 円／月
高所作業手当	高所において行う作業に従事したとき	220～270 円
下水作業手当	下水道のしゅんせつ作業又はしゅんせつによる汚泥等の処理作業に従事したとき	200～450 円／日

(注)「下水道作業手当」は、下水道事業特別会計部門における特殊勤務手当です。

イ 水道事業会計部門

平成 19 年 4 月から、浄水場の夜間管理業務を民間委託したことに伴い、「交替勤務手当」を廃止しました。これにより、特殊勤務手当は全廃となりました。

ウ ガス事業会計部門

平成 19 年 4 月に、「交替勤務手当」を国に準じて見直し、「夜間保安手当」と改称するとともに、支給単位、支給額等の改正を行いました。平成 21 年秋に、ガス事業を民間譲渡することにより、特殊勤務手当を全廃します。

④ 勤勉手当へ勤務成績等の反映を検討

職員の業務のインセンティブ（刺激誘発・意欲喚起）を高め、職員の能力を引き出し、活用するため、平成 23 年度以降、勤務成績等を勤勉手当の成績率にも反映できるよう検討を行います。

5 その他、組織・定員の適正化等

当市では、平成18年3月に策定した長岡市行政経営改革プランの4つの柱のうちの1つに、「行政サービスの改革」を掲げています。「民間にできることは民間に委ねる」を基本に、積極的に民間委託等の導入を推進することにより効率的な行政運営とサービスの向上を図っていきます。

(1) 組織・定員の適正化

平成10年度から技能労務職の全ての職種（水道事業会計及びガス事業会計部門を含む。）において、退職者不補充を進め、職員の削減を進めています。今後も長岡市行政経営改革プラン及び定員適正化計画に基づき、組織・定員の適正化を図ります。

技能労務職員数等の状況（水道事業会計及びガス事業会計を除く部門）

（単位：人）

	平成19年4月1日現在職員数			平成22年4月1日 職員数（見込）	平成24年4月1日 職員数（見込）	平成19年度 新規採用者数	平成20年度 新規採用者数
	合計	うち55歳以上	うち50～54歳				
用務員	143	43	35	118	99	0	0
清掃職員	25	9	3	17	15	0	0
調理員	193	45	34	165	145	0	0
うち学校給食員	129	30	16	109	97	0	0
自動車運転手	8	3	4	6	5	0	0
その他	54	17	11	46	37	0	0
合計	423	117	87	352	301	0	0

（注）

1. この集計には、下水道事業特別会計に所属する職員を含みます。
2. 職種の分類及び名称は、給与実態調査に基づくものです。
3. 「その他」には、介護支援専門員、支所の管理・運転員、斎場職員等を含み、保育園の調理員は含みません。

技能労務職員数等の状況（水道事業会計部門）

（単位：人）

	平成19年4月1日現在職員数			平成22年4月1日 職員数（見込）	平成24年4月1日 職員数（見込）	平成19年度 新規採用者数	平成20年度 新規採用者数
	合計	うち55歳以上	うち50～54歳				
技工士	5	1	4	5	4	0	0

技能労務職員数等の状況（ガス事業会計部門）

（単位：人）

	平成19年4月1日現在職員数			平成22年4月1日 職員数（見込）	平成24年4月1日 職員数（見込）	平成19年度 新規採用者数	平成20年度 新規採用者数
	合計	うち55歳以上	うち50～54歳				
技工士	7	1	6	6	6	0	0

（2）委託・民営化の推進

平成14年に定めた「民営化及び外部委託等の推進に関する指針」に基づき、これまでも民間委託・民営化を進めてきました。今後も限られた財源の中で、市民の期待に十分に答えるため、公的関与のあり方の見直しを行います。市場原理が働く分野においては、地域経済への波及等も踏まえて、民間委託や民営化を積極的に推進します。

水道事業会計及びガス事業会計部門を除く部門

業務名	取組状況及び方針等（平成20年3月現在）
ごみ収集業務	平成18年度から部分委託を開始し、平成20年度には全面委託に移行します。
し尿収集業務	平成18年度から主要業務の全面委託化を図りました。

学校給食調理業務	退職による欠員にあわせ、民間委託を順次拡大します。 ・平成17年度 7校（前年度+1校） ・平成18年度 8校（前年度+1校） ・平成19年度 11校（前年度+3校）
公園維持管理業務	民営化について検討しました。（平成19年度の委託率20%）
道路維持管理業務	市道の防塵処理業務の全てについて、平成18年度から委託化を行いました。
自動車運転業務等	退職による欠員にあわせ、自動車運転業務を委託化するとともに、車両整備業務等についても縮小を図っていき、最終的には全面委託とします。
スクールバス運行業務	更新時期を迎えるスクールバスから、順次委託を進めていきます。
印刷業務	現在の正規職員（1名）退職後は、全て嘱託職員又は臨時職員に切り替えます。
居宅介護支援事業及び訪問介護事業（小国地域）	平成20年4月1日から民営化します。
下水道管渠維持管理業務	退職による欠員にあわせ、段階的に委託化を進めます。 平成17年度には、下水道管渠清掃業務の一部を委託しました。

（注）「下水道管渠維持管理業務」とは、下水道事業特別会計部門の業務です。

水道事業会計部門

業 務 名	取組状況及び方針等（平成20年3月現在）
浄水場の夜間運転業務	平成19年4月から民間事業者への委託化を行いました。

ガス事業会計部門

業 務 名	取組状況及び方針等（平成20年3月現在）
ガス事業	平成21年秋に、民間事業者への譲渡を行います。

（3）指定管理者制度*の活用

公の施設の管理・運営にあたっては、指定管理者制度の導入を積極的に検討し、民間のノウハウを有効に活用することによりサービスの向上と経費の縮減を図っていきます。

*指定管理者制度 従来、出資法人等に限定されていた公の施設の管理を民間事業者も含めた幅広い団体に行わせることを可能とする制度。(平成 15 年 9 月の地方自治法の一部改正による。)

指定管理者制度の導入状況（技能労務職関係）

公の施設の名称	導入開始年月日
長岡市斎場	平成 19 年 11 月 1 日から
与板無憂苑斎場	平成 20 年 4 月 1 日から（予定）
長岡市青少年文化センター	平成 20 年 4 月 1 日から（予定）