



田村正幸

「湯沢ゆうゆう仲間」

「お帰りなさい。いつもの仲間とこの町へ」。今年のポスターのキャッチコピーです。豊かな自然、人のやさしさをほのぼのと感じさせるスローライフ的でないポスターです。

町では、県の「うるおいの温泉の町づくり事業」のモデル地区に指定され、足湯、水琴窟、雁木などのハード事業を、地域の温泉通り活性化委員会と行ってきました。しかしながら、「ぶらりぶらり」と散策する人にやさしい温泉通りになっ

っていないと思います。地元の観光協会、温泉旅館組合、温泉通り事業協同組合が発行する雪んこ通信5月号に「駐車場に関する事」と題して、若い人の声が載っております。情緒ある温泉街を作りた

温泉通りの活性化について

い。魅力ある街づくりを進めなければ2010年問題に対応を出来ない。熱い思いと危機感が書かれております。そこで以下について地元との協議は行われてきたか、又今後の取組みはどうするのか伺います。

質問

- ①違法駐車対策について
- ②駐車場不足が指摘されるが滝沢駐車場の年間稼働率は8.8%です。この活用について。

町長答弁

①観光地として、ゆとりや散策をしながら買い物が出て来る温泉通りに改善していきたい。広報ゆざわに掲載したり、警告看板の電柱掲示や町営駐車場を5時間無



湯沢温泉通りの活性化対策の方法は？

「町民に愛される役場」への取組みについて

最近ある会議で、役場職員が暗い、活力がないとの声を聞きました。しかし、私が知る限り、職員は一生懸命職務を行っており、能力も高いと信じております。頑張っている職員が、町民から理解を得る事が出来なければ、職員のやる気に大きく影響します。町民の考える役場、職員像のギャップの改善に取り組みなければならぬと考えます。役場の仕事はサービス業と位置づける人もいます。時代の流れに伴って職員の意識改革も必要と考え以下について伺います。

質問

- ①能力開発的研修は行なわれていると思うが、あいさつや、接客マナー等の研修は行っているか。
- ②機の配置は外来客に対して正面に向けられないか。
- ③服装はさわやかさを演出する統一なものに出来ないか。
- ④町民に愛される役場や職員像構築のために、今後どのような取組みをするか。

町長答弁

①電話接遇の研修を過去に行なっています。新入職員研修ではあいさつ、対応、マナーなどの接遇が行なわれています。他の各階層研修でも接遇が取り組まれています。新入職員にはロープウエー事業所で春先研修させ、サービスを勉強させています。あいさつは人間関係、信頼関係を築く基本と考えられています。対応も含め今後折に触れ朝礼などで訓辞、指示を行い町民から信頼される職員を育成し、明るい役場を作っていきます。

②目線は町民のほうへと考えるので、移行について、窓口業務の多い部署で検討していきたい。

③考えていません。

④全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務の遂行にあたるのが原則。時代も大きく変わり、求められる職員像、能力も変化します。これに対する人材を育成する事が求められるので人材育成計画を作成して取組みをしていきます。人事事務組合等の研修には積極的に参加させていただきます。