

ットパスの整備に当たっては、すべての人に合ったユニバーサルデザインという視点に立ちまして、みずからの価値観に沿って、幾つかの選択できる環境づくりが必要だと思っ
ているところでございます。

フットパス整備のコンセプトは歩いて楽しむ小道の整備でありますから、水辺コースの自然の小道であったり、また、アスファルト舗装など、高齢者の方も利用できるルートであったりしまして、一律的な環境づくりでなく、いろいろな市民のニーズに沿った整備をしたいと思っております。

今後まちなかの歩道や裏道などの小道を整備する計画ですので、その際はバリアフリー化を基本としまして、道路のユニバーサルデザイン化を図っていきたいと思っております。

3番目の古い橋の復元については市長のご説明のとおりであります。

以上です。

○大沼 久議長 梅津和士農林課長。

○梅津和士農林課長 谷口栄子議員のご質問にお答えしたいと思います。

市長からの答弁と重複しますので、私の方からは、先ほど市長から療法基地の採択エリアなんです、300ヘクタールを基準とするというふうなことで、林野庁からの見解が示されているというふうなことでございます。

現在、議員もお話になりましたように、小国町では温身平を中心としたところで、全国では10カ所でその生理的な医学的な実験を行っておりますので、その効果を見きわめながら長井市としての取り組み等を考えていきたいというふうに思います。よろしく願います。

○大沼 久議長 船山祐子健康課長。

○船山祐子健康課長 森林浴とがん予防についてお答えいたします。

議員おっしゃるとおり、森林浴ががんの有

効とされておりますナチュラルキラー細胞の増加、脈拍や血圧の低下、ストレスの程度をはかるストレスホルモン「コルチゾール」の濃度が低下するということが報告されております。

また、ナチュラルキラー細胞の活性化を高めるには、森林浴に加えまして、喫煙を控え、適正な飲酒を心がけ、ぐっすり熟睡でき、適度な運動、笑うこと、ストレスをためない、バランスのよい食事に心がけるなど、日常生活で気をつけることもたくさんございます。

健康課では、生活習慣病予防を目的に、バランスのとれた食事の啓蒙や運動不足解消教室等を実施しまして、また、音楽を聞きながらリラックスし、さまざまな運動を行ったり、フットパスをウォーキングするなど、健康づくりに取り組んでございます。

フットパスのコースには、水辺や木立、並木に恵まれたコースもございまして、水のマイナスイオンと森林浴の効果を得ながら今後も健康づくりの一環として、健康づくりに有効とされているものについては積極的に事業に取り入れてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○大沼 久議長 4番、谷口栄子議員。

○4番 谷口栄子議員 大変丁寧な答弁、大変にありがとうございます。

時間がいっぱいになりましたので、これで終わりにいたします。ありがとうございます。

町田義昭議員の質問

○大沼 久議長 次に、順位7番、議席番号7番、町田義昭議員。

(7番町田義昭議員登壇)

○7番 町田義昭議員 おはようございます。

谷口議員には、少し急がせてしまったなど、そんなように申しわけなく思っております。

けさの山形新聞に目を通しますと、国勢調査の集計が載っておりました。山形県の人口は5年前に比べまして2万8,000人減って121万人、長井市は1,000人減って3万900人ということのようでした。皆さんは既にご承知のとおりだと思います。

人口がふえている自治体が五つあったようでもあります。前回も五つか六つのように記憶しております。山形、寒河江、天童、東根、これは変わらないんですけども、三川町が入っておりました。この三川町が人口100人ふえたというようなことで、どういうことなのかと思って、これから興味深く見ていきたいなと思っております。

消防学校は前からあったわけですが、大型ショッピングセンターの影響があるのかも知れないなというようなことを思いました。

また、前は、山形のベットタウンである山辺、中山町が私の記憶ではふえておった自治体と思っておりましたけれども、そこは今回は減っておったということになります。

先般、流行語大賞が発表になりました。私は流行語大賞が発表になりますと、ことしはいよいよ残すところ少なくなったなということが実感できるできごとでございます。別に深く考えておるわけではございませんけれども、小泉劇場、想定内外というようなことが東西の横綱であったように記憶しています。やはり言葉でありますので、長く続く、あるいは記憶に残るといったようなことがないわけですが、今までも流行語大賞毎年あったわけですが、私の頭では去年が何であって、おとしが何であったのかということは記憶に一切ありません。

しかしながらその中で、ことしの言葉の中で一つ気になることがございます。気になるというよりもこれからも長く続くのではないだろうかという言葉があったわけです。それは小池環境大臣が申されたクールビズでございます。このことについては、今後も温暖化の中で、またエコ社会の中で必ず継続するものと思いますので、続く言葉かなと、そんなふうに思います。

流行語大賞とは別なことでありますけれども、私は山形県の中で好きな言葉、大事にしている言葉がございます。それは、山形県知事齋藤弘さんが申された「山形の元気印」ということでございます。このことは、どのようなエリアにも、あるいはジャンルにも応用できる言葉でありまして、長井の議会だよりも1ページとして使わせていただいております。長井の元気印は何でありますのか、最も元気なのが目黒市長なのかかもしれませんけれども、これからお互いに長井の元気印を探してみたらいかがでしょうかと、そんなふうに思います。

行政改革を旗印に進めてまいりました長井も大分元気になりました。そうした長井の元気である市民の1人として幸せを感じながら質問をさせていただきたいと思っております。

改革という言葉は聞かない日はないというくらい、メディアを通して耳に入ってきます。まさに改革日本列島という感があります。ここまで使われますと、国民の日常語になりつつなり、改革という言葉の重み、深さが希薄になるような気がしてなりません。改革という言葉を広辞苑で調べますと、(機構、制度)などを改め、変える、または改め、変わると説明されております。少なくとも改革の第一歩は現状の打破にあるらしい。しかし、その達成には多くのエネルギーを必要とする難題でもあります。いつの時代も言うは易し

行方が難しの感があります。

私も政治家の端くれとして、軽々に改革という言葉を使っていることに反省をしなければならぬと戒めているところでございます。

本市は、行財政改革を旗印に「改革、前進、全員参加」によるまちづくりを推進しております。結果として順調にその成果があらわれていることに敬意を表するとともに、市民の1人としてうれしい限りであります。目的達成の要因は、目黒市長の強いリーダーシップはもちろんでありますけれども、あわせて、一口で申し上げれば、市民の皆さんにあらゆる情報を公開されたことに尽きるのではないのでしょうか。そのことにより、市民一人一人が行政、まちづくり等に強い関心と興味を抱くようになり、まちづくり構成員としての自覚と責任を生み出されたものと思います。

今年度は、行財政改革の総仕上げの年と言われておりますが、行革は自治体の永久課題と私は認識しておりますし、常に変化を求めていかなければ時代の趨勢を的確にとらえることができず、自治体運営によどみ現象が生じるのが必至でありましょう。

変化を求め、自立に向けた本市のまちづくりを考えたとき、市民の努力、民間活力、そして職員の意識向上が大きな柱であります。よって、無限の発想の転換、知恵の出し合いなどが自治体の進化を左右するものと思いません。

柱の一つである職員の意識向上策としての職員研修についてお伺いをいたします。

研修には、一般研修とまちづくりに関する研修に分けて考えたいと思います。

研修の基本方針は語るまでもなく、省略させていただきますが、一般研修の独自研修については3種類、派遣研修については4種類あります。目的は管理手段の習得、条例、規則等の法制執務にかかわるもの、公務員とし

ての資質向上などとなっております。16年度決算では28万円、17年度予算で24万円とあり、延べ人数においては170名余りが参加されたと聞いております。

これは、内部研修が主であると考えますので、異論を申し上げるつもりはございません。しかしながら、まちづくり全般にわたっての産業の振興、教育、福祉の充実、文化、生活環境の整備等々についての先進地、事業開発等に関する研修に職員がどうかかわっているのか、あるいはどうかかわってきたのか、全く見えてきません。

総務課長には、経過と現状についてお伺いをいたします。

また、行財政改革のもとの研修旅費等については、いち早く削減、あるいは廃止になったのではないかと危惧しております。財政課長には現状と財政上から見た研修の位置づけ、価値観等についてお伺いをいたします。

私たち議員も常任委員会、会派研修などをさせていただいておりますが、中には担当職員が同行していたなら、本当に参考になったのではないか、あるいは発想のすばらしさに感嘆し、後に職員にも視察をして欲しいという研修地があることも事実であります。

例を申し上げますと、昨年の愛媛県内子町の産地直売をベースとした産業の活性化と観光産業の連携であります。人口1万人ちょっとで、町民が食べる米の量より生産量の方が少ないというような想像しがたい自治体であります。しかも、女性リーダーが中心として、食の安心安全な産直加工品工房、レストランまで手がけ、決して派手な感じはございませんでした。しかし、特筆すべきことは、購買者の7割が県都である松山市から招いていることでもあります。

また、3年前に、長井のレインボープランを視察されたそうです。その理念が大いに役

立っており、かかわっていると説明を受けたところでございます。

ことは、主研修地は動物園を選定しました。皆さんには笑われましたが、旭川市の旭山動物園、観客動員日本一になったところでございます。この動物園の再生のドラマであります。私は無限の発想の可能性と不思議さを感じさせられました。たかが動物園、されど動物園であります。さらに、このドラマは、民間の発想、知恵ではなく、行政マンの挑戦であることに注目をしなければなりません。それぞれ想像してみてください。

そして、福井県の越前鉄道の復活劇であります。一度廃線になって、初めてわかる鉄道の重要性などあります。

今や、情報はメディア、インターネットを通じて、いつでもどこでも簡単に入手できる時代であります。このような間接研修に頼りきってしまうのに、私は不安を感じる1人です。同時に、進化する成果を期待するには限界を感じてしまうのであります。文明の力を最大活用しながら、本物も体験してこそ実感が深まるものではないでしょうか。

今後とも、厳しい財政事情は変わることはないわけであります。ゆえに、研修は行政の投資と考えられないだろうか。このままでは、机上の口論、空論を得意とする職員感覚が強まり、市民参加型のまちづくりから乖離現象を招く恐れはないだろうか。自治体運営の真価は人材能力の発揮、変化なくして向上なし。投資は将来の成果を生むと考える1人です。これについて市長の考えをお伺いをいたします。

次の質問に移りたいと思います。

目黒市長の改革の柱である職員の適正化計画、組織機構の見直し等についても順調に成果をおさめられております。「課の統合などにより、組織のスリム化を実現された」と市

長は申しております。加えて、行財政改革推進委員会の答申を受け、主幹制の導入に踏み切ったと記憶しております。主幹制が行政改革に果たす役割、効果についていまひとつ説得力、明確性に欠けるものと認識し、私の勉強不足も重なり、今日に至っております。主幹制導入の目的は、

- 1、早期退職者を促す手段
- 2、若い職員の管理職への登用
- 3、時代に即応した課、室の設置
- 4、人件費の軽減

等と私なりに理解をしております。実施から数年経過した現在、所期の目的が達成されているのか検証の必要があると考えます。

総務課長には、発足当時の状況と経過、そして現状についてお伺いいたします。

人事評価は、財政面からの数値的なハード部分については容易に判断できますが、しかし、人的能力の発揮などのソフト部分においては評価は一定でなく、数値であらわすことは難しい部分であります。400名職員体制から340名体制の現在では、必然的に管理職の割合は高くなるわけでございます。ましてや、七つの主幹がプラス設置されているため、極めて高い数値を示すこととなります。行政改革の手法としては、いささか疑問を感じるものであります。

具体的に申し上げますと、

- 1、管理職としての職務が明確でない。
- 2、勧奨による早期退職の手段にはなっていない。
- 3、管理職手当一般100分の6が100分の2となり、20万円程度の減でありまして、人件費の軽減としてはわずかである。

また、ソフト面で申し上げますと、

- 1、職務に意欲がわかないような気がする。
- 2、有能な人材の活用上、マイナスとなる部分もある。

以上のことから主幹制の廃止とは思いませんが、特定事項に関する職務等はもちろんでありますが、その時々において、弾力性のある運用を求めるものであります。ましてや、59歳（定年前2年間）一律主幹制への移行はいささか不満を感じるものであります。今後においても人件費の削減は不可欠の施策であります。現在、35の管理職は職員10人弱に1人の割合であります。今後職員の減少を考えるとますます頭でっかちの体制になるのではないのでしょうか。

また、私的には、七つの主幹ポストがあるわけでありまして、どことは言えませんが、二つは納得であります。一つについては勉強不足です。四つについては研究の余地があるのではないかと思います。いかがでしょうか。

今後の職員の削減については、現行体制下では行き詰まりが生じてくるのではないのでしょうか。抜本的な新たな制度改革によって成し得るものと考えております。

以上のことについて市長の考えをお伺いたします。

なお、答弁についてはごくごく簡単にお願いたします。わからないところは再質問させていただきます。

これをもって壇上からの質問を終わります。
ありがとうございます。（拍手）

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 町田議員にお答えを申し上げます。

まず、今後ますます地方分権が進み、自治体間の生き残りをかけた知恵比べが激化する中で、職員の皆さんの能力、資質、意識の向上が求められているという町田議員のご指摘はそのとおりだと思います。

こうした中で、新たな自立計画をつくるためにもこの地域社会経済の安定、発展を可能

にする行政体となるためにも、大胆に職員数を減らしていくということが大事だというふうに思っております。今後5年間でも300人体制、300人を切ればいいのかと思います。そういった方向を目指していきたい。

そして、少数精鋭のもとで職員の能力を高め、その行政課題に的確に対応できる職員をいかに育てるかということで今後も人材育成の分野も明記しながら職員研修等に予算も配慮していきたいと思っております。

ただ、職員の皆さんも後に総務課長が述べると思いますが、例えばいろいろな同盟会というのがありますね、あれで先進地を回って、その課題、例えばダムなんかそうですが、あるいは道路についてもそうですね。いろいろな面で結構やっぱり先進地の研修もできる課等もあるというふうにご理解をいただきたいと思っております。いずれにしても百聞は一見にしかずでありますので、今後も財政事情等を考慮しながら進めてまいりたいというふうに思っているところであります。

2番目の、簡単にと言われましたから、当然簡単にですけれども、主幹ですね、最初に言われたように、早期退職を促す手段と理解する部分として、58歳の方も何名か、59歳の方は結構多いんですよ。という意味では、これはなっているというふうに思いますね。

それから、あのときに、7年前は、やっぱり若手の皆さんの若手と言ってももう40代後半から50代前半ぐらいの皆さんがなかなか、特に40代の方が出れなかったということがありますから、そういった意味でこの適材適所の場合にある程度この登用するためということがあったというふうに思っております。

今後もそういった意味で人事の若返りを図る意味からも、基本的に継続したい。それから、今後については特に昭和22年生まれ以降は58歳になる管理職というのは今度ぐっと

少なくなってきましたよ。今までは随分多かったですよ。昭和21年、私のところまでは。今度は1人、2人の世界になってきますから。よくその適材適所をあれして、町田議員のご意見もよく本音もお聞きして、柔軟に対応してまいりたいと思います。

なお、それから従来ある特命事項等についてはもちろん柔軟に対応していきたいというふうに思っているところでもあります。

以上です。

○大沼 久議長 平進介総務課長。

○平 進介総務課長 お答えいたします。

まちづくりに関する職員研修についてのいわゆる議会諸団体からの求めに対してというふうなところがございますが、まちづくりに関する職員研修である先進地の視察研修につきましては、以前は議会の行政視察に随行する形で、議会事務局職員や執行部が同行しまして、見聞を深めていくというスタイルがありました。が、財政事情等の要因とともに、現在のように同行しないというふうな方向で推移してきております。

また、各担当課が関係する諸団体からの要請で職員が視察研修に参加することもありましたが、これにつきましても同様の事情により予算化が難しくなって、数的には少なくなっているというふうに思っております。

今年度予算化されている例でありますけれども、例えば、建設課では、中央水利組合の視察研修に1名分、農林課では西置賜農業改良普及推進協議会の視察研修分で、それぞれ予算化されて職員が同行して研修を行っているようでもあります。

また、商工観光課では、市内の製造業の若手集団が新潟で開催されましたものづくり若手企業人交流シンポジウムに参加した折に職員も1名参加して企業感覚を学んでいるというふうな例がございます。

研修のその経過と現状についてでありますけれども、その一般の研修ですが、独自研修と派遣研修について毎年研修計画を策定し、実施しております。今年度におきましても外部講師を招いて管理職を対象とした人事評価者研修、中堅職員を対象とした政策課題研修、それから45歳以上の係長、それから主任を対象としましたヒューマンセミナー、そして新採研修なども行っております。

また、山形県市町村職員研修所での法制執務や専門研修などにも参加しております。今年度は現在で180名ほどの受講というふうになっています。

これまで派遣研修につきましては山形市である市町村職員研修所の参加につきましては、旅費の特例条例で日当を支給する必要がなかったわけですけれども、来年3月までの時限措置というふうなことです。来年度から旅費を支給する必要があるというふうなことも生じてまいりますので、その部分については財政当局に予算化をお願いしているというふうな状況でございます。

2番目の主幹制度のところ、その目的が十分生かされているかというふうな部分と、それから導入時の現状の比較というふうなところがございます。

議員お尋ねの主幹制度につきましては、財政再建の5年間と位置づけられました平成13年度からの5年間の行財政改革推進実施計画の一環でありまして、その定員適正化計画の推進を図るために退職勧奨制度とあわせて制度化したものであります。58歳の課長職で、その年度末に勧奨退職の予定がない職員について、次年度以降定年まで2年間主幹職とするというふうなことであります。

また、この制度とは別に特命事項の主幹というふうなところで、また別扱いの主幹も当然今おっしゃるとおりあります。これまで、

管理職の定年前退職という点では、平成13年度末から今年度末の予定者まで含めまして、この5年間で13名が勸奨退職というふうな見込みになっております。

また、その現行の制度によりまして、平成17年度末で対象となる課長職、いわゆる来年度主幹職となる課長職は現在おりません。いわゆる昭和22年度生まれの課長職は現在いないというふうな状況になっております。

導入時と現状の比較でございますが、平成14年度の主幹については2名、15年度3名、16年度2名、今年度17年度につきましては7名というふうになっておりますが、要綱外のいわゆる特命主幹につきましては、16年度2名、17年度7名のうち2名が特命主幹というふうな形になっております。

以上でございます。

○大沼 久議長 松本弘財政課長。

○松本 弘財政課長 お答えをいたします。

財政上から見た研修の位置づけはどうかということでございますが、職員の研修につきましては、総務課が所管いたします職員研修計画によって実施されているものと認識しているところでございまして、職員の育成であるとか、資質の向上などの観点からこの職員の研修計画を実効性あるものとするために旅費などの必要な経費につきましては予算配分に努めているところでございます。ただし、視察の旅費につきましては、財政状況などを踏まえ、近年の予算編成方針におきましては、要求しないことということで進めております。

この方針につきましては平成18年度についても同様でございます。ただ今後につきましては、現在策定中の自立計画の中で職員の能力開発が掲げられる予定になっておりますので、これらのことを受けて、総務課が策定する人事育成計画や研修計画を踏まえた予算配分が必要になるものというふうに認識をして

いるところでございます。

ただ、財政の中期展望においてもお示ししておりますとおり、歳入の総額が減少傾向にある中での配分ということになりますので、予算全体の優先順位なども考慮しながら対応していかなければならないというふうに考えているところでございます。

以上です。

○大沼 久議長 7番、町田義昭議員。

○7番 町田義昭議員 答弁をいただいたわけでありましてけれども、やはり研修というか、一般研修に関しては先ほども異論はありませんということでありましてけれども、いわゆるまちづくりに関する研修はほとんどやられておらないと。市長は数カ所あるということでありましてけれども、やはりいろいろな行政視察をした場合に感じることは、うまくいっているような自治体、あるいは特筆すべきような事業をなされている団体、そういうところには必ず職員がかかわっているんですね。やはりそれは民間が主導ですよ。民間は主導ですけれども、必ず職員もかかわっていると。私は長井の現状については市長が申されているとおり民間が主役であって、市民が主役であって、行政はサポーターなんだと、サポートすると。そのサポートが今一步踏み込んだサポートでないとまちづくりがこれからはより前進はしにくいんでないかなと、そのように今思っておるわけで、特に私の所管する産建につきましては、いろいろと職員がかかわってもらわないと、スムーズにいかないという部分もたまたま見られるような感じがします。民間主導でやるということは、それはわかりますけれども、職員にもかかわってもらって、私たちは知らないよなんていうことではまちづくりは進まない、そのように思っております。

また、財政課長は今のところ旅費等につい

てはゼロであるよということでありませけれども、優先順位ということについて、やはりそういう研修旅費というのは優先順位からはおくれをとるんだなと、後回しにされるのかなということでありまして、行財政改革が18年で終ると。その後は新たなものが出てくるとは思いますけれども、そういう中で別に積極的に進めてほしいということは申し上げませけれども、今までよりはふやしていくような、そういう施策を求めたいなと、そんなように思いますので、その点についてまとめて市長の方からお願いしたいと思ひます。

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 ただいま町田議員が述べられたことはいちいちごもっともだと思ひます。そういったことを十分に配慮しながらこの対応をしまひたいと、予算編成をしまひたいと思ひます。

○大沼 久議長 7番、町田義昭議員。

○7番 町田義昭議員 ぜひそのようにお願い申し上げたいと思ひます。

主幹制度についてなんでありますけれども、将来いわゆる退職なされる方が多いときはどっと主幹が出ちゃうという今スタイルになっているわけですね。こういう点についてはいかなものかなと思ひているわけで、やっぱり人材の活用からいって、果たしてそれでいいのかなと、最後の2年間はなかなか言葉使いにくいんですけども、非常に行政効率から見れば私はプラスには作用していないのかなというふうに思ひておひまして、やっぱり仕事をずっとやってきて、仕事できる人については定年まで頑張ってもらよというスタイルになっていったらいいのかなというふうに思ひますけれども、現在は現在でもうやむを得ない事情があるかもしれませけれども、そうした中長期的な視野に立った管理職のあり方、体制づくりというものもそろそろ模索

はしていただきたいというものはあります。その点について市長はいかがでしょうか。

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 議論はいろいろあると思ひますが、例えば民間の方はもう五十一、二代役職定年と、そのままお残りになるのか、あるいは関連会社に出られるのかというのがかなり進んでいると私は思ひますね。

それから、県では部長制はほぼ多少の例外はあっても58でやっぱり後進に道を譲るといふのもこれもなっていると思ひます。市町村はなかなかそうは言っても天降りする先なんていうのはないわけですから、なかなかそうはいかないのだということもあると思ひますけれども、やっぱりね、58歳の方から2年間というのと、その方がいらっしやると、40代後半から50代前半の本当にそろそろやる気、能力、意欲あるなというような人を登用するためにはあかないとやっぱりなかなかないという現実もありますよ。そういった意味で、やっぱり何と言うんですかな、やっぱり応援しながら育てていくといふか、もっとおおらかに課の全体のところを調整していくといふような人も、そういう大きな意味での仕事もあってもいいと。あと特命ももちろんつけますが、といふような意味で、今まではそうやってきたといふふうに思ひますし、今後は率直に言ひて、当面の間ほとんど退職される課長さん余りいらっしやいませから、そういった意味では58からのいわゆる主幹といふのは恐らく柔軟にといふか、本当に特命でいきたいといふふうに思ひておひますが、特命もやっぱり課の株をあれするために、行政改革なんていふのはやっぱり総務課だけでやるというわけにはなかなかいかないものですから、そういった意味でやっぱりやるとか、やっぱり専門職で非常に有能な方がいらっしやるとか、いろいろな方がありますので、そ

ういったことを柔軟に考えさせていただきたいと思います。

○大沼 久議長 7番、町田義昭議員。

○7番 町田義昭議員 今市長からは柔軟に対応ということで、特命的な特定のなものについてはこれはやむを得ないけれども、それ以外についてはその時々において対応していきたいというような答弁をいただいたので、これ以上のことは申し上げるつもりもございませんし、成果のある質問だったなど、このように感謝申し上げておきます。ありがとうございます。

内谷重治議員の質問

○大沼 久議長 次に、順位8番、議席番号2番、内谷重治議員。

(2番内谷重治議員登壇)

○2番 内谷重治議員 今定例会におきまして私は長井市活力再生プランの確立のために人口減少と少子高齢化にどう対応するのかという視点から事前に通告しております2点につきまして質問していきたいというふうに思います。

私は一般質問のテーマをことし長井市の活力再生という1点に絞り、3月定例会よりさまざまな角度から質問しておりますので、多くの部分で重複したり、また、以前に答弁いただいている項目も多々あるかとは思いますが、ご理解の上、より具体的な見解をちょうだいしたいと考えますので、よろしく願い申し上げます。

さて、長井市は昨年11月市制施行50周年という大変大きな節目を迎えましたが、残り3週間となってしまった平成17年は、私たちのまち長井が次の50年のステップに向けて新た

な歩みを始めた年でありました。

ことし3月末日をもって失効しました旧市町村合併特例法では残念ながら長井市は合併することができなかったわけですが、ことし3月定例会で目黒市長が答弁されましたように、将来的には西置賜の市町村がまとまり、やがて、米沢、東南置賜を含めた置賜の市町村が一つになることが新しい国の形を見据えていく上で最も望ましい姿であると考えます。

長井市では、今年度より新たに自立計画・行革主幹を任命し、今年度をもって終了する財政再建5カ年計画の後の次期行財政改革を模索し、具体的な自立計画の策定作業に現在取りかかっているところだと思えます。

しかしながら、この自立計画は、私から改めて申し上げるまでもありませんが、単に市町村合併ができなかったからという狭義の自立計画ではなく、来るべき置賜3市5町が一つになる合併の過程で、長井地域の独自性、優位性を堅持できる自立計画でなければなりません。

したがって、私は、さらなる歳出の削減を主たる目的とする次期行財政改革と同様に歳入の増大を図るための思い切った長井市活力再生策も自立計画の柱にしっかりと明示すべきであるというふうに考えております。

このため私は、「長井市の活力再生」という視点から、3月定例会では総論としての行政の再生、市民との協働による活力再生、そして産業活力の再生について、また、6月定例会では、環境からの活力再生といたしまして、第2次環境基本計画の基本理念と観光振興との融合について、具体的な事例、提案を交えながら質問してまいりました。

さらに、先の9月定例会では、活力再生プランを確立するための課題と展望についてということで、第4次総合計画の進捗状況と少子化による保育所、児童センター、小学校等