

総務省の

「頑張る地方応援プログラム」に

豊岡市も申請しました



頑張る地方応援プログラムは、知恵と工夫にあふれた魅力ある地方の実現に向けた支援を行うため、総務省が今年度からスタートさせた制度です。

地場産品の発掘・ブランド化や少子化対策への取組み、企業誘致などについて、地方独自のプロジェクトを自ら考え、前向きに取り組む自治体に対して、地方交付税などによる支援が行われるものです。

豊岡市では、5月の第1次募集に対して、環境経済戦略推進事業や地域まるごと博物館整備事業など、5つの事業を柱とした「コウノトリも住めるまちづくり」プロジェクトを申請しました。

《問合せ》政策調整課政策調整係

プロジェクト名

コウノトリも住めるまちづくり

くり

プロジェクトの概要

一度自然界から消滅した野生動物を人里に帰すコウノトリの野生復帰は、世界にも類を見ない取組みです。単に絶滅の危機にひんしているコウノトリという種を保存するだけでなく、コウノトリも住める豊かな環境（自然環境と文

化環境）を保存、再生、創造することが、そこに住む人間にとっても豊かな環境であるとの認識のもと「コウノトリ悠然と舞う ふるさと」の実現に向け各種事業を推進します。具体的な成果目標（平成18年度 21年度）

コウノトリ文化館年間来館者数20万2千人（ ） 45万人

平成12～18年度平均値

コウノトリ育む農法栽培延べ面積96・3ヘクタール

275ヘクタール

太陽光発電システム設置延べ量900・43キロワット

1,600キロワット

プロジェクトの期間

平成19年度～平成21年度

プロジェクト分類

環境保全プロジェクト

構成事業・施策

環境経済戦略推進事業

地域まるごと博物館整備事業

業

・自然再生事業

・コウノトリ野生復帰学術研究補助事業

・普及啓発事業

事業概要は、下表をご覧ください。

支援内容

申請した独自のプロジェクトに対して単年度3、000万円、3年間を限度に特別交付税が措置されます。

プロジェクトを構成する具体の事業・施策

名 称	事 業 概 要
環境経済戦略推進事業	環境への取組みが経済効果を生み、その経済活動によって環境をさらに良いものとするとともに、地域が経済的にも自立することを目指し、5つの柱を基本に各種の取組みを推進します。 豊岡型地産地消の推進 豊岡型有機農業の推進（ブランド化の推進） コウノトリツーリズムの展開 環境経済型企業の集積 エコエネルギーの利用（太陽光発電・バイオマス等の推進）
地域まるごと博物館整備事業	「コウノトリ舞い降りる郷づくり」を進めるため、環境創造型農業や農道の花植え、NPOによる田んぼの学校・生き物調査等さまざまな取組みを促進し、交流人口を増加させるとともに、魅力ある地域づくりを持続可能なものとするため、各種事業の展開を図ります。
自然再生事業	山・川・田んぼを中心としてコウノトリも住める環境（自然環境・文化環境）の保存・再生・創造を図ります。 「八チゴロウの戸島湿地」整備事業 コウノトリと共生する水田自然再生・水田づくり事業 地域参加の森づくり 円山川水系自然再生
コウノトリ野生復帰学術研究補助事業	コウノトリの野生復帰を核とした本市の自然・文化・産業・まちづくり等に関する学術的調査研究に対し補助を行うことにより、その成果（“知”）を蓄積・活用するとともに、地域住民との交流促進を図ります。
普及啓発事業	コウノトリと共に暮らす意義を伝え、共に生きる心を育むとともに、コウノトリと共生する文化を保全し、次代に引き継ぐとともに、コウノトリも住めるまちづくりの取組みを市内外へ情報発信します。

このプロジェクトを構成する3年間の事業費の総額は、約3億2,000万円を予定しています。

豊岡市職員人材育成基本方針を

策定しました

市では、限られた財源を生かし、市民満足度の高い行政を進める必要があります。そのためには、職員一人ひとりの能力開発や資質向上が重要であることから、どのような職員像を目指し、どのような人材育成の取組みを行うのかを体系的・総合的にまとめた「豊岡市職員人材育成基本方針」を策定しました。その概要をお知らせします。《問合せ》職員課人事係

人材育成の基本方向

- (1) 意識の啓発
- ・ 時代変化を意識した行政の意識
 - ・ 市民とのパートナーシップの意識
 - ・ 時代動向の察知と問題意識
 - ・ 改善・改革の意識と挑戦志向
 - ・ 費用対効果の意識
 - ・ 行動主義・成果主義
 - ・ 自己管理・自己研鑽の意識

【方針の位置づけ】

組織的に人材育成を進めていく基本方針
市が組織的・継続的に人材を育成していく基本的な方針となるものです。

職員の自己研鑽の指針

職員一人ひとりが、目指す職員像の実現に向けて、自己研鑽を進める指針となるものです。

- (2) 意欲の増進
- ・ 自己実現の意欲
 - ・ 課題解決の意欲
 - ・ 市民満足度向上の意欲
- (3) 能力の向上
- ・ 職員としての基本的能力の向上
 - ・ これからの時代に特に必要な能力の向上
 - ・ 政策形成・実現能力
 - ・ マネジメント能力（管理監督能力）

人材育成の課題

- ・ 説明能力、交渉・折衝能力
- ・ 情報化対応能力
- ・ 職場環境をめぐる課題
- ・ 人事管理上の課題
- ・ 研修制度の課題

人材育成の主な取組み

- (1) 環境の整備
- ・ 組織としての取組み
 - ・ 学習環境づくり
 - ・ 工夫を促す環境づくり
- (2) 人材育成の観点を踏まえた人事管理
- ・ より信頼性の高い評定制
 - ・ 勤務評定システムの見直し
 - ・ 部下による上司診断制度の検討
 - ・ 目標による管理制度の導入
 - ・ 勤務評定者研修の実施
 - ・ 能力・業績に応じた登用・給与
 - ・ 適正な配置・昇任
 - ・ 体系的な人事異動
 - ・ 理解度チェック制度の導入
 - ・ 自己実現の支援

めざす職員像



- 1 安全・安心を第一に市民満足度の向上を考え、「対話と共感の行政」を展開する職員
- 2 時代動向を敏感に察知し、変革・改善志向で新時代を拓く職員
- 3 輝かしい「ふるさと」づくりに向け邁進する不屈の精神を持ち、たゆまない自己研鑽・自己革新を行う意欲あふれる職員
- 4 豊かな能力や柔軟な発想力を発揮し、行政のプロフェッショナルとして活躍する職員

- (3) 職員研修の充実
- ・ 自己申告制度の見直し
 - ・ 庁内公募制度の導入
 - ・ 希望降任制度の検討
 - ・ 人材の確保
 - ・ 職員研修の充実
 - ・ 自己研鑽の支援
 - ・ 職場内研修の推進
 - ・ 職場外研修の充実
 - ・ 研修効果の向上
 - ・ アンケート、受講報告書の導入
 - ・ 受講職員を講師とした研修
 - ・ 受講希望調査の実施
 - ・ 職員としての取組み
 - ・ 自己研鑽
 - ・ 職員間の信頼関係づくり
 - ・ 職場内研修の推進
 - ・ 朝礼・朝いちミーティングの活用
- ・ 事務処理マニュアルの整備
- ・ 係等によるミクロ政策会議の実施
- ・ ITの活用
- ・ 自主研究グループ等への参加
- ・ 地域活動等への参加
- ・ 市職員は、市民の皆さんに信頼されるときも、一人ひとりが能力開発・資質向上に努め、意欲あふれ、豊かな能力を持ち、行政のプロフェッショナルとして市民福祉向上のために活躍できる職員を目指します。
- ・ 詳細は、市ホームページをご覧ください。