

～ はじめに ～

この計画を読んでいるあなたへ…

Prologue

あなたが考える 東海村の魅力は どんなところですか？
あなたは この東海村を どのようなまちにしたいですか？

「まちづくり」とは
「そのまちに暮らす人たちや 活動する人たちが みんなで
『どのようなまちで ありたいか』を一緒に考え 創り上げていく」こと

そのために必要なのは
みんなと共感し合いながら創り上げる「共創」
ともに認め合い協力しながら創り上げる「協創」

「まちづくり」は「地域を創っていくこと」でもある
東海村を形づくる それぞれの地域は 大いなる魅力に彩られている
地域を想う人々の 想いや行動は それぞれの地域を輝かせ
東海村全体を輝かせる

この「総合計画」は
多くの人たちの「東海村をこうしたい」という想いに支えられた
まちづくりの「道しるべ」

この村に関わる 全ての人たちの想いが結集し
それらの想いが 行動につながったとき 初めて完成する
私たちが目指すのは 「村民総参加のまちづくり」

この計画が さらに成長し続けるために
東海村が それぞれの地域が さらに輝きを増していくために

さあ 一緒に考え 共に創り上げていきましょう
輝く東海村を 未来へつないでいくために…

総合計画策定の趣旨

東海村では、平成23年度（2011年度）に『東海村第5次総合計画』を策定し、「村民の叡智^{えいち}が生きるまちづくり～今と未来を生きる全ての命あるもののために～」を基本理念に掲げ、その実現に向け、さまざまな施策を展開してきました。

今、我が国においては、急速な少子高齢化が進展し、特に地方の人口減少が社会問題となっています。村においても、平成30年（2018年）3月に国立社会保障・人口問題研究所（以下「社人研」という）が発表した最新の人口推計において、令和22年（2040年）の総人口が約33,000人とされるなど、現在の約38,000人から大幅な減少が見込まれており、人口減少へ対応するために、自律的で持続的な地域社会を創っていくことが、喫緊の課題となっています。

東海村が、将来にわたって持続可能な成長を遂げていくためには、何が必要でしょうか。

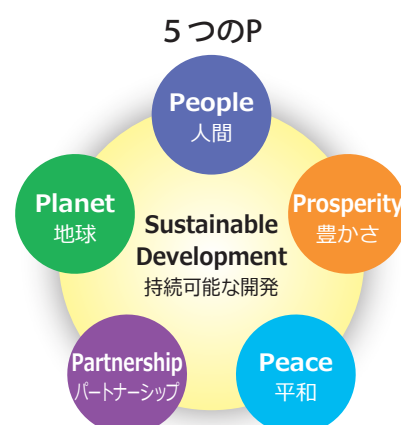
キーワードは、挑戦（チャレンジ）としなやかさ（レジリエンス）です。すなわち、今求められているのは、「変化をおそれず挑戦し続けるまちづくり」と「さまざまな課題にしなやかに対応できるまちづくり」です。そのためには、多様な個性をもつ村民一人ひとりが尊重されるとともに、持てる力を充分に発揮し、さらにそれぞれがつながることで新しい価値や可能性を見出していくことが重要です。

それらの実現に向け「真に村民が主体となったまちづくりのための計画」として、本計画を策定します。



SDGs（持続可能な開発目標）の推進

平成27年（2015年）、国連において「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。その中核を成すSDGs（持続可能な開発目標）は、持続可能な社会を実現するために、先進国と開発途上国が共に取り組むべき国際社会全体の普遍的な目標で、「No One will be Left Behind」（誰一人取り残さない）をコンセプトに、17のゴールと169のターゲットを明記したものです。このゴールとターゲットはいずれも5つのP、人間（People）、豊かさ（Prosperity）、地球（Planet）、平和（Peace）、パートナーシップ（Partnership）という極めて重要な分野で、令和12年（2030年）までの行動を促すものとされています。



この目標は、非常にチャレンジングな設定となっており、これを達成するためには、未来志向の政策展開と、多種多様なステークホルダー※¹が連携し、課題を多方面から同時に解決していく姿勢が必要となります。その理念は、村が目指す「持続可能な成長」実現の足掛かりになるとともに、その達成に向けた取組は、東海村の地方創生の実現に資するものでもあります。

住民に最も近い基礎自治体として、このSDGsを常に意識しながらまちづくりを進めていくことは当然のことであり、また、大変重要なことです。SDGsのコンセプトや内容を生かしながら、未来につながるまちづくりを見出すため、今回の総合計画の策定にあたっては、従来の計画体系にとらわれることなく、総合計画審議会をはじめ、分野別に組織した「村民と職員からなる合同ワーキング委員会」など、多くの村民に関わってもらいながら、ワークショップの実施など、これまでの計画策定にも増して、自由な雰囲気の中で話し合いを進めました。

その過程では、目指す将来像の実現のために必要な政策・施策を明らかにしてきた、これまでの総合計画の策定手法からより深化し、SDGsの実践に欠かせない「バックカスティング※²」思考を、本計画策定の考え方として明確に取り入れ、策定に関わったすべての村民や職員の共通認識により、取りまとめを行うこととしました。具体的には、策定に向けたすべての議論の場において、まず「村のありたい姿」・「村のあるべき姿」を描いた上で、「村の強み」を生かしながら、これからどのようなまちづくりを進め、そのために何をすべきか話し合いを重ね、「将来ビジョン」や「計画体系」についても、この考えをもとにまとめています。

なお、SDGsの全ゴールのうち、最後の項目が「パートナーシップで目標を達成しよう」とされていることから、村の取組においても、分野を超え、連携しながら課題を解決する視点を最も重要であると考え、分野横断的なつながりを重視する計画体系としました。

SDGsの17のゴール



※ 1 ステークホルダー／企業・行政・NPO等の利害と行動に直接・間接的な利害関係を有する者。

※ 2 バックカスティング／未来の姿（ありたい姿・あるべき姿）から逆算して、現在の取組を考える発想方法。

(1) 計画の構成

■総合計画

令和12年(2030年)のありたい姿・あるべき姿(目指すべき村の方向性)を「将来ビジョン」として、また、その実現のために、令和2年度(2020年度)から令和6年度(2024年度)までの5年間で、どのような取組を行うのかを「計画体系」で示しています。

なお、福祉、教育、環境など、村政の各分野においては、総合計画をもとに個別計画を策定しています。分野内における取組の方向性や進行管理については、個別計画で着実に実施されていることを踏まえ、本計画では、分野ごとの取組を網羅的に示す形式を改め、個別計画を推進する上で、分野を横断した取組が必要となる事項や、「持続可能なまち」の実現のために、今後5年間で必要となる取組を重点的に示すこととしました。

■実施計画

総合計画のアクションプラン※³として、「計画体系」で示す取組の方向性を具現化するための事務事業の内容を示します。変化する社会情勢や村の状況等に応じ、毎年度、弾力的に事務事業の見直しや補完を行う方法(ローリング方式)で将来ビジョンの実現を目指すため、本計画書とは別に作成します。

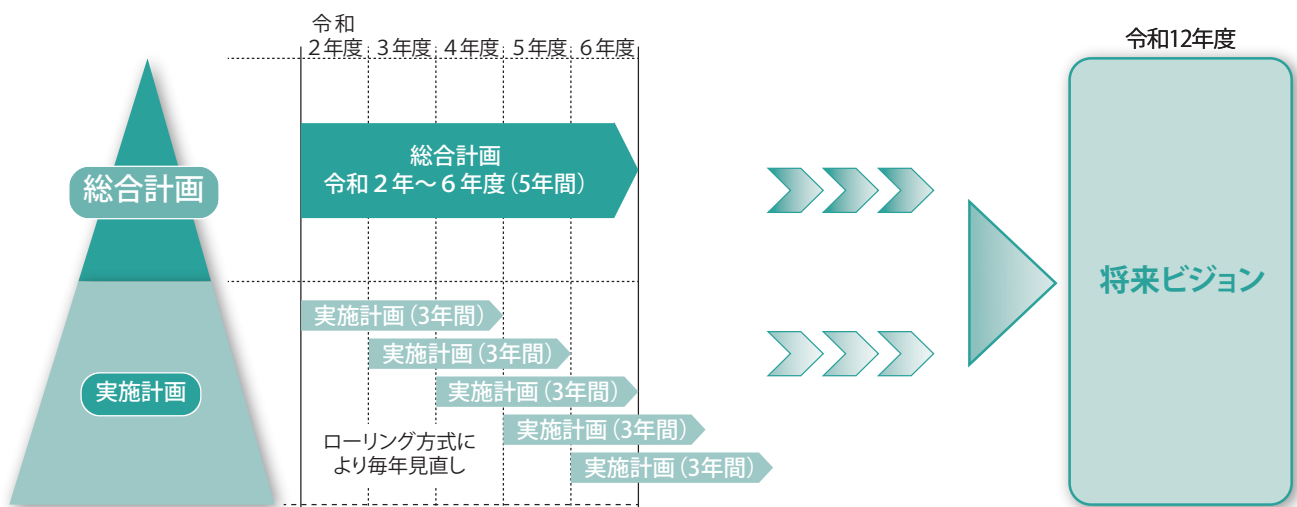
(2) 計画の期間

■総合計画

令和2年度(2020年度)から令和6年度(2024年度)までの5年間とします。

■実施計画

3年間とし、毎年、ローリング方式で見直しを行います。



※3 アクションプラン/総合計画の着実な推進を図り、計画的に事業を行っていくための実行計画。

コラム ① 東海村今昔 ～東海村50年のあゆみ～

約50年前の東海村の街並み



(昭和35年頃 豊岡地内茨城交通バス停付近)



(昭和45年 駈上り-原燃線(国道6号への取り付け付近))



(昭和33年頃 虚空蔵尊門前)

昔 約50年前の東海村



(昭和36年頃 旧東海駅)



(昭和47年 旧役場前交差点)



(昭和41年 旧役場新庁舎完成)

今 現在の東海村



(JR東海駅)



(合同庁舎(旧役場)前交差点)



(現役場庁舎)

昭和40年頃から令和2年までの約50年間で東海村はこんなにも変わりました。
次の50年間で東海村はどのように変わっていくのか。あなたはどのように想像しますか。
どのようなまちになってほしいですか。

第1章 将来ビジョン

P.9

■第1項 将来ビジョン（P.10）

令和12年（2030年）－東海村のありたい姿・あるべき姿

「輝く SONZA1 つながる TOKA1」

～共に生き 共に育つ しなやかで活力あるまち～

■第2項 村が秘める可能性（P.12）

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1 誇れる「人財」がいるまち | 4 最先端の科学技術を活用した産業振興ができるまち |
| 2 子育てや教育環境が整っているまち | 5 持続可能な誇れる農業があるまち |
| 3 歴史、文化、自然と人々が調和するまち | 6 多様な可能性を秘めたまち東海村 |

■第3項 村を取り巻く状況（P.16）

- | | |
|-------------|------------------------------|
| 1 少子高齢化の進展 | 4 SDGs（持続可能な開発目標）達成に向けた国内の動き |
| 2 防災意識の高まり | 5 Society5.0の推進 |
| 3 グローバル化の進展 | |

■第4項 東海村人口ビジョン（P.20）

～本村の人口の将来展望～

令和22年～27年（2040年～2045年）の
総人口約36,000人

- (1) 現在の合計特殊出生率（1.6程度）及び年間出生数（約300人）を維持。
(2) 転入が転出を上回る社会増の状況（年50人・30世帯程度）を生み出す。

■第5項 都市計画マスタープラン（P.22）

将来ビジョンの実現に向け、将来あるべき都市像やまちづくりの基本的な方向を示します。

まちづくりの目標(1) 安全・快適で優しさを大切にしたいまち

まちづくりの目標(2) 魅力と活力のあるまち

まちづくりの目標(3) 環境と共生したうるおいのあるまち

■第6項 村のこれまでの取組と課題（P.25）

第5次総合計画基本理念：村民の叡智が生きるまちづくり～今と未来を生きる全ての命あるもののために～

第5次総合計画後期基本計画においては、まちづくり、防災、福祉、教育、産業振興、環境・基盤の6つの「分野別将来像」を設定し、取組を進めました。村政全般にわたり、村民との「対話」と「参画」を意識し、村民の叡智を発揮できる仕組みづくりが一定の成果を得たと同時に、各分野に共通する課題が明らかとなりました。

<各分野に共通する課題>

「さらなる『人づくり』が急務である」ということ。

自治、福祉、教育、環境、農業等、さまざまな分野で「自分たちの後を引き継いでくれる次世代の担い手が必要」「地域の核となる人財が欲しい」という声が聞かれている。

さらに…

<「人づくり」以外の世代・分野を超えた横断的課題>

- 世代を超えた「健康づくり」の推進
- ハード・ソフト両面を捉えた「公共交通」の展開
- 防災施策・まちづくり施策の双方を加味した基盤整備

<新たな計画に求められる事項>

- 村民と行政、村民同士が多様なネットワークでつながり、連携・情報共有しながら、複雑・多様化する地域の課題・ニーズに対応する必要。
- さらなる人づくりやネットワーク化に向け、より村政の透明性を高める。
- 村民意見をさらに反映できる仕組み・機会の周知や創出を図る。

第6次総合計画では、新たな発想と「つながる」ことにより新しい価値と可能性を見出し、これまで以上に各分野が連携して施策を展開していく。

第2章 計画体系

P.33

○各分野が連携して施策を展開していくため、分野横断的なつながりを重視しながら取組を推進する計画体系とし、今後5年間で必要となる取組を重点的に示します。

○「しなやかで活力あるまち」へ成長するために、第5次総合計画で明らかとなった課題でもある、「人づくり」を中心として、以下のような取組を展開します。

- ・新たな人財育成
- ・地域や各世代、村内団体などで活躍する人財の活動支援
- ・人財のネットワーク化による、新しい価値を見出す取組
- ・上記をコーディネートできる村民や村職員の育成 など

○「人づくり」を進める上で土台となる「暮らしの基盤整備」と「まちの魅力向上」についても取組の柱とし、この3本の柱の相互連携により、取組を進めます。

○「暮らしの基盤」が大地にしっかりと根を張り、「まちの魅力、村への想い」という水や養分を加えることで、行政と村民が協力し合いながら、「人づくり」という大樹を、10年後の大空に向け、育てていきます。



第3章 計画を推進するための基本姿勢

P.51

行政における計画推進の視点や姿勢について、5つの基本姿勢を掲げます。

- 1 共創・協創によるまちづくりの推進
- 2 誰一人取り残さない政策展開
- 3 未来志向の政策展開（バックカスティング）
- 4 新しい「役場」への転換
- 5 最先端技術の活用（Society5.0時代への対応）

第4章 東海村まち・ひと・しごと創生総合戦略【第2期】

P.55

人口ビジョンに掲げた将来展望を目指し、まち・ひと・しごと創生に関わる基本目標と施策の展開を定めます。

<3つの視点>

- (1) 分野や施策に捉われない**横断的な枠組み**づくり
- (2) **SDGs（持続可能な開発目標）**の達成に向けたまちづくり
- (3) **Society5.0**の実現に向けた未来技術の活用

<3つの基本目標>

- (1) 多様な世代から選ばれるまちづくりの推進
- (2) 若い世代が安心して子育てできるまちづくりの推進
- (3) 誰もが生き生きと働き、活躍できるまちづくりの推進

<重点的に取り組む5つの分野横断的ミッション>

【まち】

- 自家用車がなくても**「移動（生活）できる」**まちづくり
- 健康づくりとスポーツがリンクする**「元気な」**まちづくり

【ひと】

- 地域の**「未来を担う人材」**の掘り起こしと育成

【しごと】

- 産学官の連携による**「新たな科学技術を活かした」**新産業の創出と働く場の確保
- 「子育てと仕事の両立」**を支える仕組みづくり

第5章 新しい「役場」への転換

P.65

新たな総合計画のスタートに当たっては、行政内部の変革が不可欠であると同時に、事業効果の最大化・最適化を図るための取組を不断に推進し、行政力の底上げを図る、「役場」が“変わる”チャンスでもあります。

変わる! I 新時代の職員育成へのチャレンジ

- 取組1 変化をおそれず挑戦し続ける人財への変革
- 取組2 多様な主体との連携

変わる! II 未来に立ち向かう財政経営へのチャレンジ

- 取組1 人口減少社会に適應した財政構造への転換
- 取組2 公共ファシリティマネジメントの推進

