

計画案



まちづくりの羅針盤 ～ “いいムラ” のデザインと実現～



目次

はじめに ～宣言～	1
1 総合計画をなぜ変えるのか ～変化の必要性和求められる姿～	2
(1) これまでの総合計画	2
(2) 激変する社会環境	2
(3) これから求められる総合計画	3
2 新たな計画のあらまし ～新たなカタチと込める思い～	4
(1) 計画の名称	4
(2) 計画の構成	4
(3) 計画の期間	4
(4) ミッション・ビジョン・バリュー	5
(5) モチーフと表すもの	7
まちづくりの羅針盤がめざす東海村の将来像	8
3 「まちづくりの羅針盤」実現のための取組み ～目標と4つのビジョン～	9
(1) 目標の体系	9
(2) ビジョンと重点政策パッケージ	10
ビジョンと重点政策パッケージの構成	11
ビジョン1 テーマ：「人口減少対策」	12
ビジョン2 テーマ：「新たな基盤整備」	13
ビジョン3 テーマ：「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」	14
ビジョン4 テーマ：「安全・安心の確保」	15
(3) 「まちの羅針盤」と分野別計画の関係性	16
4 計画の推進に向けて ～柔軟な見直しと広聴～	17
(1) 幸福度向上をめざすアジャイル型の政策形成	17
(2) 計画の推進体制	18
(3) 計画の進行管理	18
5 新しい「役場」への転換 Next-stage	19
新たな計画を推進するために	19
新しい「役場」への転換 Next-stageを実現する“8つのマインドセット”	19
組織を変革するための“マインドセット”～組織や環境、風土が変われば人も変わる～	20
「人材」が「人財」になるための“マインドセット”～一人の百歩より百人の一步～	21
資料編	23
(1) 各ビジョンで基準とする地域幸福度指標のカテゴリーについて	23
ビジョン1 テーマ：「人口減少対策」	23
ビジョン2 テーマ：「新たな基盤整備」	24
ビジョン3 テーマ：「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」	24
ビジョン4 テーマ：「安全・安心の確保」	25
(2) 条例・規則及び設置要綱	26
(3) 策定体制	29

令和7(2025)年3月31日、東海村は発足“70周年”を迎えます。

我が国で最初に「原子の火」が灯され、世界に誇れる先端技術と人々の生活に潤いを与える自然環境とが融和し、現在では、約38,000人の人口を有する国内外に誇れる村へと発展を遂げました。

JR東海駅周辺の中心市街地にはマンションや商業施設が立地し多くの住宅が建ち並び、高速道路のスマートインターチェンジや世界とつながる国際港湾も整備されています。

しかしながら、本村の発展とは裏腹に、世界や日本を取り巻く環境や情勢は、「VUCA^{ブーカ}の時代」と言われるように、先行きが不透明で将来の予測が困難な状況となっています。

新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延

“地球沸騰化”と表現される急速な地球温暖化

毎年のように発生する大規模自然災害

私たちの生活様式を変えたデジタル化

急速な物価高騰

SNSを介した“闇バイト”による被害

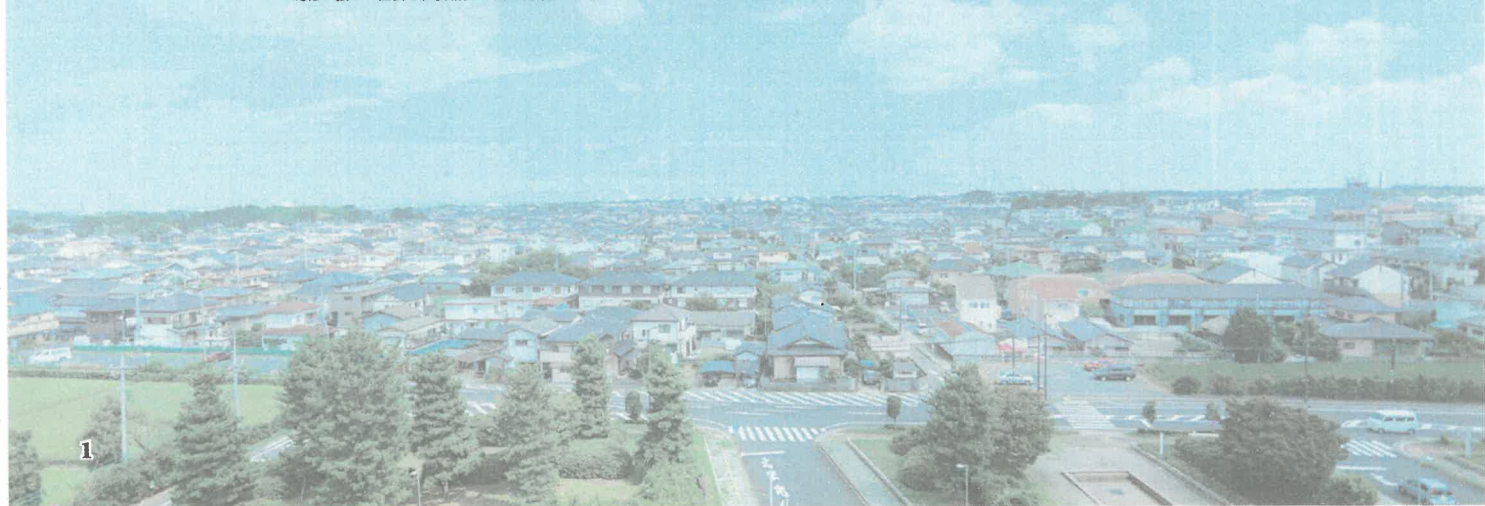
5年前、私たちはこれほどまでに暮らしが変わることを想像していたでしょうか。

激流にも似た時代の変化に耐えうるには、
村民の「幸福度の向上」という使命を常に思い描きながら、
社会情勢や環境の変化に的確に対応し、
対話を重んじ、改革やチャレンジを恐れずにまい進する村政運営が求められています。

“今”打破すべき壁に対して、垣根を越えた共創・協創により政策をデザインし、“いいムラ”を創る。

未来に渡って持続可能な東海村であるために、まちづくりの基本方針を定める「総合計画」の姿を劇的に変え、新たな村政の目標“行き先”を示す「まちづくりの羅針盤」として策定することを宣言します。

1: Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実性)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性)という4つの単語の頭文字を並べたもので、予測が難しく変化が激しい社会や経済情勢を表す言葉。



1

総合計画をなぜ変えるのか

～変化の必要性と求められる姿～

(1)

これまでの総合計画

総合計画とは、長期的な展望に立って東海村（以下、「本村」という。）のめざすべき将来像を描くとともに、その実現に向けて総合的なまちづくりを進めるために実施する施策や事業の内容を示したものであり、本村における最上位の計画と位置付けられてきました。

本村では、令和2（2020）年に『東海村第6次総合計画』を策定し、「輝く SONZAI つながる TOKAI」～共に生き 共に育つ しなやかで活力あるまち～を将来ビジョンに掲げ、その実現に向け、さまざまな施策を展開してきました。



我が国で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。令和5（2023）年12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では、下図（赤線）のとおりに、令和32（2050）年の本村の総人口が33,169人とされ、現在の37,891人から大幅な減少が見込まれています。

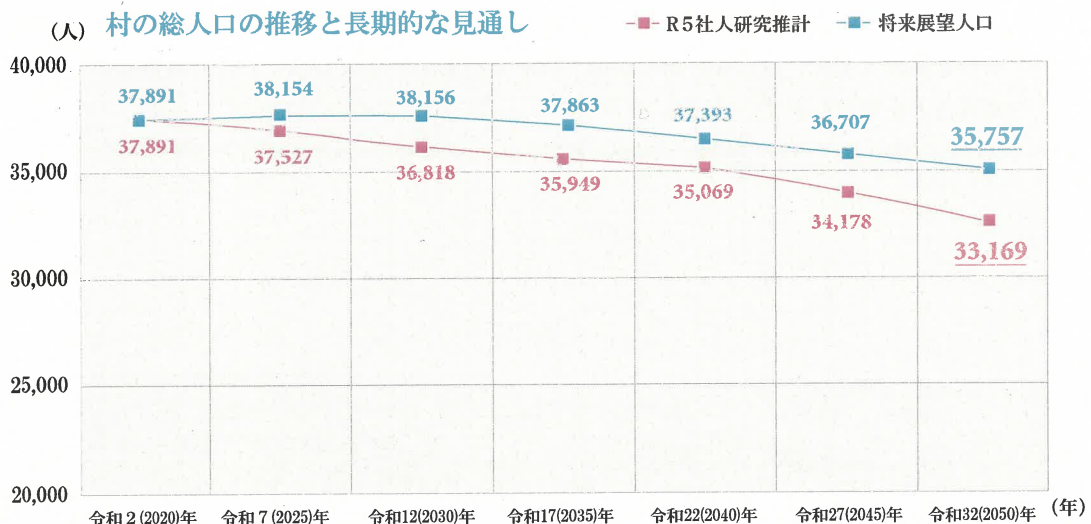


一方、この社人研の人口推計に近年の出生率や移動率を加味した東海村人口ビジョン（令和6年度改訂版）〔下図（青線）〕では、過去5年間の社会増（転入者増）の平均が約100人以上の本村においても、令和32（2050）年時点の人口は概ね36,000人程度と推計されており、人口減少が今後進んでいく展望となっています。

(2)

激変する社会環境

(人) 村の総人口の推移と長期的な見通し



また、第6次総合計画の策定から5年が経過し、この間、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大による人々の生活様式の変容や、Society 5.0²の実現に向けたICT³などの情報通信技術の急激な進歩、経済や人々の動きのグローバル化の進展、ますます激化する自然災害、さらにはSDGs⁴の取組みの広がりや持続可能性の確保に向けた環境意識の高まりなど、本村を取り巻く環境や、そこで暮らす人々の意識は急激に変化しています。



さらに、国による地方分権・地方創生の一層の推進のなかで、地方自治体にはより効率的で柔軟かつ自立した行財政経営が求められています。

(3)

これから求められる総合計画

地域や行政を取り巻く外部環境の先行きが見通しづらくなっている今日においては、政策の成果や客観的なデータ・数値を重視した、より機動的で柔軟な政策の形成と評価が求められています。また、組織の戦略に関する概念として、軸足を置いたまま自分の体の向きを変える方向転換のことを「ピボット」と表現しますが、行政においても根本的な価値観を軸としつつ、実行をする中で「ピボット」を行い、状況の変化に柔軟に対応し、より効果的な方策を模索していくことが求められています。

さらに、本村が将来にわたって持続可能な発展を遂げていくためには、村民、事業者、団体、行政が連携・協働し、さまざまな分野の主体が、それぞれの立場から地域の課題解決に向かって総力を発揮していくことが求められています。そのためには、それぞれの行動の羅針盤となるように、めざすべき村の方向性を分かりやすく示すことが必要です。

このような認識のもと、「村民、事業者、団体、行政の協働により、“分野横断的”に取り組むことで実現するまちづくりのための計画」として、新たな計画を策定します。この新たな計画に基づき取組みを進めることで、持続可能な地域社会の発展をめざすとともに、村民の「幸福度の向上」を追求していきます。



2 サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会のこと。

3 Information and Communication Technologyの略称のこと。情報通信技術を意味する。

4 平成27（2015）年9月国連で採択された「持続可能な開発目標」のこと。「誰一人取り残さない」という理念のもと、「持続可能な世界を実現する」ことをめざした、令和12（2030）年を達成期限とする17のゴール、169のターゲット、および、その進展を評価するための指針を持つ包括的な目標で構成される。

2

新たな計画のあらし

～新たなカタチと込める想い～

(1)

計画の名称

まちづくりの羅針盤

～“いいムラ”のデザインと実現～



新たな計画は、名称を「まちづくりの羅針盤」とし、東海村自治基本条例における「総合計画」に相当する計画と位置付けます。そして、新たに「ミッション・ビジョン・バリュー」の考え方を取り入れ、各ビジョンの達成に向けて、「重点政策パッケージ」を設けます。

より機動的で柔軟な行財政運営を実現するため、これまでにないフレキシブルな内容の計画としています。

(2)

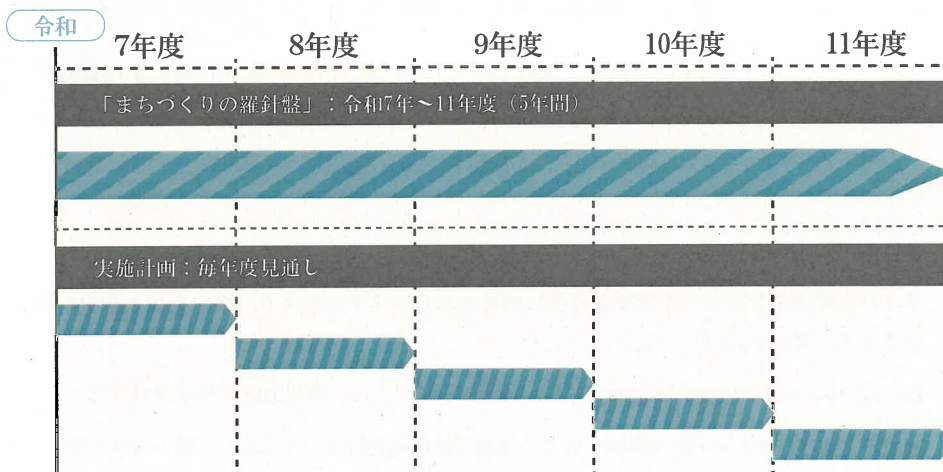
計画の構成

(3)

計画の期間

「まちづくりの羅針盤」の期間は、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間とします。

そして、計画の実現に向けて具体的な事業を定める「実施計画」は、情勢の変化や村民のニーズを見極め、毎年度、弾力的かつ積極的に見直しや補完を行っていくこととします。



(4)

「まちづくりの羅針盤」の策定にあたり、新たな試みとして、庁内での議論に加え村民の意見などを踏まえながら、「ミッション、ビジョン、バリュー」の考え方を取り入れました。これらの概念は、社会の中で組織の存在意義を示すもので、組織の一員にとっては仕事をする上で拠り所となるものです。

本村のミッション・ビジョン・バリューは以下のとおりです。

ミッション

本村の定義

村が果たすべき使命・目的

〔時代によって変わらないもの〕

ひとり おも
一人ひとりの“想い”をつなぎ
だれ しあわ
誰もが“幸せ”になれる
つく
「いいムラ」を創る

ビジョン

本村の定義

村が組織として実現したい未来・将来像、中期的な目標

〔社会情勢や村民のニーズ等によって変わりうるもの〕

- 1 こども・わかものが活躍する、
住みごこちのよい・暮らしやすいまちの実現
- 2 新たなにぎわいを生み出す都市基盤のデザインとまちなみの整備
- 3 誰もがデジタル技術を活用し利便性を享受できるDXの推進
- 4 多様性を基本とする防災対策と心身ともに安心して過ごせる
セーフティネットの構築

バリュー

本村の定義

村に関わる全ての人に大切にしてほしい考え方、行動の指針

〔時代によって変わらないもの〕

語り合い 通じ合う心を大切にします。

共に挑戦し創り上げる心を大切にします。

今と未来のためにみんなが行動します。

ミッションに込めたもの

“想い”をつなぐ

本村は、昭和30(1955)年3月31日に村松村と石神村が合併して誕生しました。令和7(2025)年3月31日には、「東海村発足70周年」という大きな節目を迎えました。

本村は、原子力とともに発展してきた歴史を持ちます。昭和31(1956)年に日本原子力研究所の設置が決定して以降、次々と原子力関連事業所や研究機関が立地し、現在では、最先端科学と豊かな自然、ゆかしい歴史が融合する、全国でも大変まれな地域となっています。

また本村は、原子力との関わりという大きな変革の中にあって、従来から住んでいた方々と、新たに移り住んできた方々が出会い、対話し、協力し、ほかにはない「新たなまちの姿」を生み出してきました。

人々の永年にわたる「融和」「協調」がなければ、現在の村の姿にはなり得なかったといえます。

すなわち、本村では過去から現在に至るまで、一人ひとりが自らの「価値観」や“考え方”、“想い”を大切にするとともに、他者の“想い”にも敬意を払い、同じように大切に、それを「つなぎ」「紡いできた」歴史を有します。このような“想い”を、今後100年、150年とつないでいくこと、これも私たちの重要な使命であるという考えを「一人ひとりの“想い”をつなぎ」というフレーズに込めました。

なお、ミッションにはルビ(フリガナ)を振ることで、柔らかさと年齢を問わずみんなで共有したいという村の“想い”を表現しています。

“幸せ”になれる



近年、人々が身体的、精神的、社会的に良好(健康)な状態にあることを意味するウェルビーイング(Well-Being)の概念が、改めて世界的に注目されています。地方自治体の究極の使命は、このようなウェルビーイング、いわば「幸せ」の実現と言い換えることもできます。

東海村は、ここで暮らす村民誰もが幸せを実感できるまちづくりをめざしていきます。

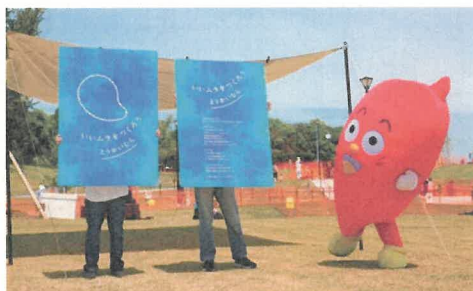
“いいムラ”を創る

東海村では、シティプロモーションのブランドメッセージとして、「いいムラをつくろう とうかいむら」というコンセプトを発信しています。これまで、“つなぎ”“紡がれてきた”想いや幸せを、ブランドメッセージに乗せて次世代へバトンタッチしていくことをめざします。

なお、「いいムラ」とカタカナを使用しているのは、「村」と、色むら・濃淡の「ムラ」を同時に表現しているからです。さまざまな個性が交じり合い、いい感じの「ムラ」ができている本村の今を表現するとともに、今後も、誰かの「色」がほかの誰かの「色」と交わることで、見たことのない「色合い」「風合い」をも生み出す、多様性と活力のある自治体にしていきたいという想いが込められています。

また、「創る」には、バリューに示されるように、協働によって新たな価値を創り出していく(協創)という意味を込めています。

本村ではミッションに基づきビジョンを示し、その実現のための具体的な行動の指針としてバリューを定めています。



(5)

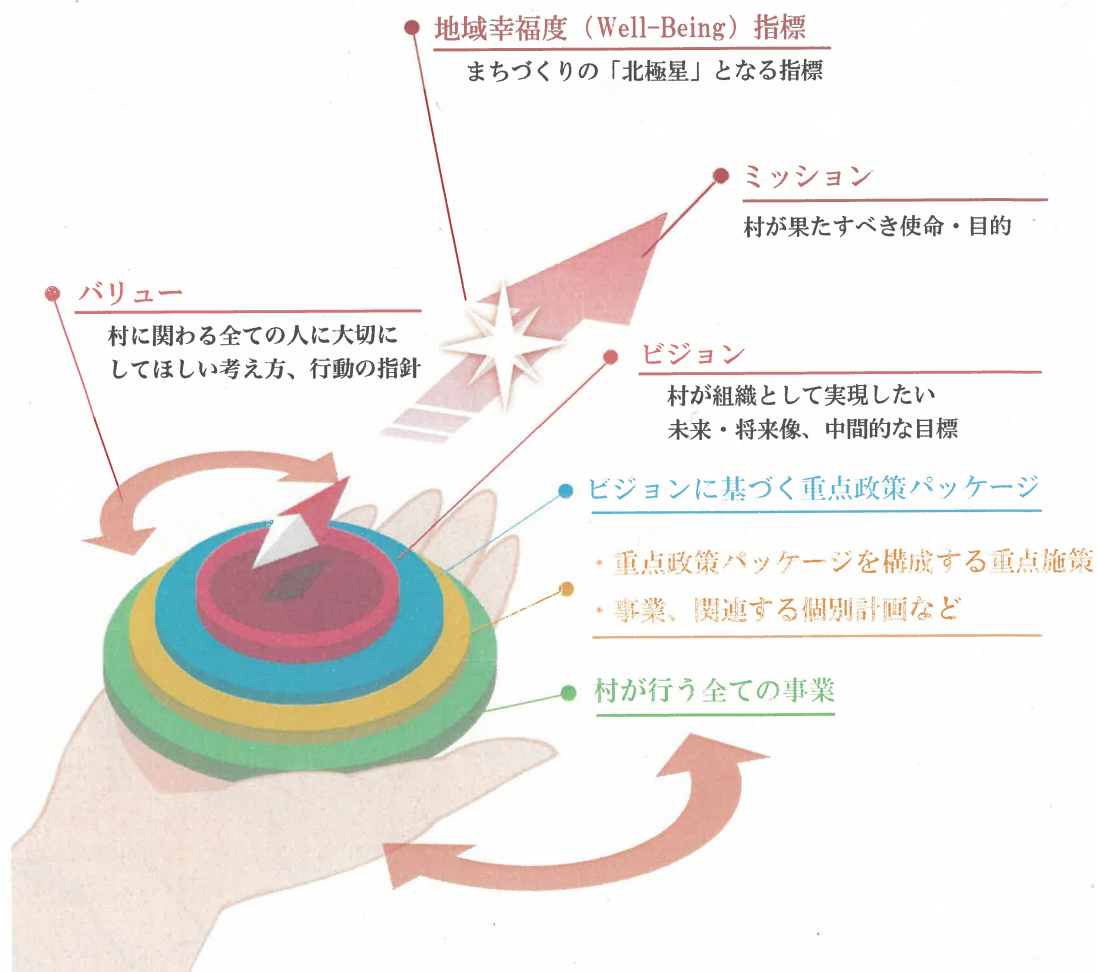
モチーフと表すもの

新たな計画では、ミッション、ビジョンを定め、バリューに基づく行動によって達成される計画のあり方を、「羅針盤」をモチーフにして表します。

本村の進むべき方向性を示す「北極星」となる指標として、「地域幸福度（Well-Being）指標」を設定し、地域で暮らす人びとの幸福度を高めることをめざしてまちづくりを進めます。

また、羅針盤を持つ手は、村民・事業者などを含めた村の全ての主体を示しており、「幸福度の向上」という終わりのないミッション（使命・目的）を果たすために、バリュー（行動の指針）を常に思い描き、北極星である幸福度の向上に向け進んでいきます。

また、羅針盤の“針”がのっている下段の土台はビジョン（中期的な目標）や、ビジョンを達成するための重点政策パッケージと、それらを柔軟に見直しながら、常に現在地を確認し、歩みを進める様子を表しています。



ひとり
一人ひとりの“想い”をつなぎ
だれ
誰もが“幸せ”になれる
「いいムラ」を創る

まちづくりの羅針盤がめざす
東海村の将来像



3

「まちづくりの羅針盤」実現のための取組み

～目標と4つのビジョン～

(1)

目標の体系

新たな計画「まちづくりの羅針盤」では、目標に地域幸福度（Well-Being）指標を活用することで、村民の幸福度を可視化し、計画の推進によりその向上をめざします。

幸福度の向上目標

令和11（2029）年度に、幸福度7.0（平均値）を上回る。

幸福度の基準値

令和6（2024）年度の幸福度 7.0（平均値）

（参考URL：<https://well-being.digital.go.jp/dashboard>）

幸福度の向上の考え方と地域幸福度（Well-Being）指標について

幸福度は、地域幸福度（Well-Being）指標を構成する主観指標の一つで、0～10の11段階で測定します。

令和6（2024）年度の本村の個別調査結果である7.0を基準値として、計画期間中の取組みにより、この水準を上回ることをめざします。

地域幸福度（Well-Being）指標とは、主観指標（アンケート調査の結果）と客観指標（オープンデータ）のデータをバランスよく活用し、村民の「暮らしやすさ」と「幸福感（Well-Being）」を指標で数値化・可視化したものです。地域における幸福度・生活満足度を計る4つの設問と、3つの因子群（生活環境、地域の人間関係、自分らしい生き方）から構成され、因子群は合計24のカテゴリーに細分化されます。

幸福感

ウェルビーイングの因子（主観）

3つの因子群 ※因子群は合計24のカテゴリーに細分化されます。

生活環境

医療・福祉	住宅環境	遊び・娯楽	初等・中等教育	買物・飲食	移動・交通
デジタル生活	都市景観	子育て	地域行政	事故・犯罪	公共空間
自然災害	自然の恵み	自然景観	環境共生		

地域の人間関係

地域とのつながり	多様性と寛容性
----------	---------

自分らしい生き方

文化・芸術	雇用・所得	事業創造	健康状態	自己効力感
教育機会の豊かさ				

暮らしやすさの因子（客観）

- 5 「現在、あなたはどの程度幸せですか？」、「現在、あなたの住んでいる地域の暮らしにどの程度満足していますか？」、「現在、あなたの町内（集落）の人々は、大体において、どれくらい幸せだと思いますか？」、「自分だけでなく、身近な周りの人も楽しい気持ちでいると思う」

(2)

ビジョンと重点政策パッケージ

各ビジョンには、それを達成するための重点施策・事業群で構成される「重点政策パッケージ」を設けます。イメージは下図のとおりです。



それぞれのビジョンには、重点政策パッケージにおける各種の施策・事業の推進の参考とするため、地域幸福度（Well-Being）指標を構成するカテゴリーの中から適切なものを選定・設定し、取組の進み具合を測っていきます。

また、重点政策パッケージには「Our Action!（ビジョン実現のための方向性）」、「みんなの力で Let's Act!（村民・事業者なども含めた村全体の取組みの方向性）」、「Village Action!（村（行政）が行う施策・事業の方向）」を示し、村全体で取り組む姿勢を表しています。

ビジョンと重点政策パッケージの構成

以下は、ビジョンと重点政策パッケージの表示例（見方）です。
次ページから、4つのビジョンについて記載します。

○

テーマ

○○○○○○○○○○○○○○○○○

ビジョン

（ビジョン：村が組織として実現したい未来・将来像、中期的な目標）

変化の目安となる基準値

カテゴリー ※	主観指標	客観指標
（例）子育て	69.1	51.8
.....
.....

【出典】2024年度版(令和6年度版) Well-Being 個別調査（東海村）
※「カテゴリー」は、地域幸福度（Well-Being）指標の構成カテゴリー、数値は偏差値を示す。

ビジョンの進捗を測るための指標です。

主観指標は村民アンケートの結果から、客観指標は統計データ等の公表数値から構成されています。

重点政策パッケージ

Our Action！ [ビジョン実現のための方向性]

村全体でビジョンの実現に向け取り組むときに、特に重視したい考え方・方向性について記載しています。

みんなの力でLet's Act！ [村民・事業者なども含めた村全体の取組みの方向性]

ビジョンを実現するため、村民、事業者などにどのような側面から取組みを推進してほしいかについて記載しています。

Village Action！ [村（行政）が行う施策・事業の方向性]

ビジョンを実現するため、村（行政）がどのような側面から取組みを推進していくかについて記載しています。

ビジョン1



テーマ

「人口減少対策」

こども・わかものが活躍する、
住みごこちのよい・暮らしやすいまちの実現

変化の目安となる基準値

カテゴリー ※	主観指標	客観指標
子育て	69.1	51.8
多様性と寛容性	49.3	42.6
事業創造	45.0	45.2

【出典】2024年度版(令和6年度版) Well-Being 個別調査(東海村)

※「カテゴリー」は、地域幸福度(Well-Being)指標の構成カテゴリー、数値は偏差値を示す。
詳細は、P23からの資料編に示します。

重点政策パッケージ

Our Action! [ビジョン実現のための方向性]

- 1 環境面と経済面から応援する出産・子育て支援
- 2 こども・わかもの声を聴き、まちづくりに反映する仕組みと経済的支援
- 3 シビックプライドの醸成と、住み続けたい・いつかは戻ってきたい・住んでみたいと思える環境整備

みんなの力で Let's Act! [村民・事業者なども含めた村全体の取組みの方向性]

- 1 地域・事業者とともに出産・子育てをサポートする機運醸成・体制の構築
- 2 こども・わかものとともに創り上げるまちづくりと経済的な支援
- 3 住み続けたい・いつかは戻ってきたいと思える、愛着が育まれる「働く場」「交流の場」「帰る場」の提供

Village Action! [村(行政)が行う施策・事業の方向性]

- 1 こども・わかもののライフステージに応じた支援の実施
 - 出産期 健やかな妊娠・出産へ向けた多方面からの「包括的」支援
 - 幼少期 経済的支援ときめ細やかな相談・助け合い体制を両輪とした「伴走型」支援
 - 小学期 全てのこどもの体験や成長を平等に支援する「応援型」支援
 - 中学期 スポーツや芸術などの興味・関心を見つけ、高める「発展型」支援
 - 高校期～ 将来の“夢”や“今やりたいこと”の実現を後押しする環境の充実
- 2 Uターンを促進するための継続的な関わりしるの創出とシビックプライドの醸成
- 3 転入を促進するための経済的誘導策の拡充と心地よい住環境確保支援
- 4 最先端技術との連携や起業・創業などの支援

ビジョン 2



テーマ

「新たな基盤整備」

新たなにぎわいを生み出す
都市基盤のデザインとまちなみの整備

変化の目安となる基準値

カテゴリー ※	主観指標	客観指標
移動・交通	36.3	45.3
公共空間	54.0	44.6

【出典】2024年度版(令和6年度版) Well-Being 個別調査(東海村)

※「カテゴリー」は、地域幸福度(Well-Being)指標の構成カテゴリー、数値は偏差値を示す。

重点政策パッケージ

Our Action! [ビジョン実現のための方向性]

- 1 それぞれの地域の特徴に合わせた基盤整備の推進
- 2 “利用者目線”を重視した、満足度や快適性の高いインフラ整備への転換
- 3 地域の発展やにぎわい創出のために活躍する人材への支援

みんなの力で Let's Act! [村民・事業者なども含めた村全体の取組みの方向性]

- 1 それぞれの地域の特徴に合わせた基盤整備に向けた機運醸成
- 2 今後の地域活性化へ向けた「対話」の促進

Village Action! [村(行政)が行う施策・事業の方向性]

- 1 国道の4車線化に伴う、村松・石神地区の新たな地区別計画の策定や規制の緩和
- 2 人々の交流促進や利便性向上をめざすまちなかのリデザイン
- 3 コミュニティセンターの地域活動拠点化に向けた新たな整備
- 4 新たなしくみや技術を取り入れた公共交通の再編



ビジョン 3



テーマ

「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」

誰もがデジタル技術を活用し
利便性を享受できるDXの推進

変化の目安となる基準値

カテゴリー ※	主観指標	客観指標
デジタル生活	56.3	41.1
地域行政	60.8	56.9

【出典】2024年度版(令和6年度版) Well-Being 個別調査（東海村）

※「カテゴリー」は、地域幸福度（Well-Being）指標の構成カテゴリー、数値は偏差値を示す。

重点政策パッケージ

Our Action！ [ビジョン実現のための方向性]

- 1 より良い暮らしにつながるDX（デジタルトランスフォーメーション）の実現
- 2 地域コミュニティでのデジタル技術活用が“あたりまえ”となる社会の実現

みんなの力で Let's Act！ [村民・事業者なども含めた村全体の取組みの方向性]

- 1 デジタル技術の積極活用による生活の質・企業価値の向上
- 2 デジタル技術の“学び合い”の拡大

Village Action！ [村(行政)が行う施策・事業の方向性]

- 1 高度化する情報化社会に対応するインフラ整備の促進
- 2 行政サービスのデジタル化による村民の利便性向上
- 3 役場来庁者の利便性と満足度を高める窓口・オフィス改革の実現
- 4 デジタルデバйд解消や地域コミュニティのデジタル化支援



ビジョン 4



テーマ

「安全・安心の確保」

多様性を基本とする防災対策と心身ともに
安心して過ごせるセーフティネットの構築

変化の目安となる基準値

カテゴリー ※	主観指標	客観指標
自然災害	62.9	53.5
事故・犯罪	55.9	51.9

【出典】2024年度版(令和6年度版) Well-Being 個別調査(東海村)

※「カテゴリー」は、地域幸福度(Well-Being)指標の構成カテゴリー、数値は偏差値を示す。

重点政策パッケージ

Our Action! [ビジョン実現のための方向性]

- 1 「激甚化」と「頻発化」を考慮した防災対策
- 2 個別の事情に合わせた災害時情報伝達手段や避難環境の整備
- 3 “安心感”が持てる社会的セーフティネットの構築

みんなの力で Let's Act! [村民・事業者なども含めた村全体の取組みの方向性]

- 1 多様な場面や人を想定した、リアリティを重視した避難訓練などの実施
- 2 見守り、声かけなどの「助け合い」の大切さを再認識することによる、安全・安心な地域の形成

Village Action! [村(行政)が行う施策・事業の方向性]

- 1 環境変化に応じて常にアップデートする防災対策の推進
- 2 多様な手段を活用した災害時情報伝達手法の確立
- 3 「原子力発祥の地」としての原子力防災・教育・広報の実施
- 4 一人ひとりが安心できる暮らしや居場所の確保と役割が持てる場の創出



(3)

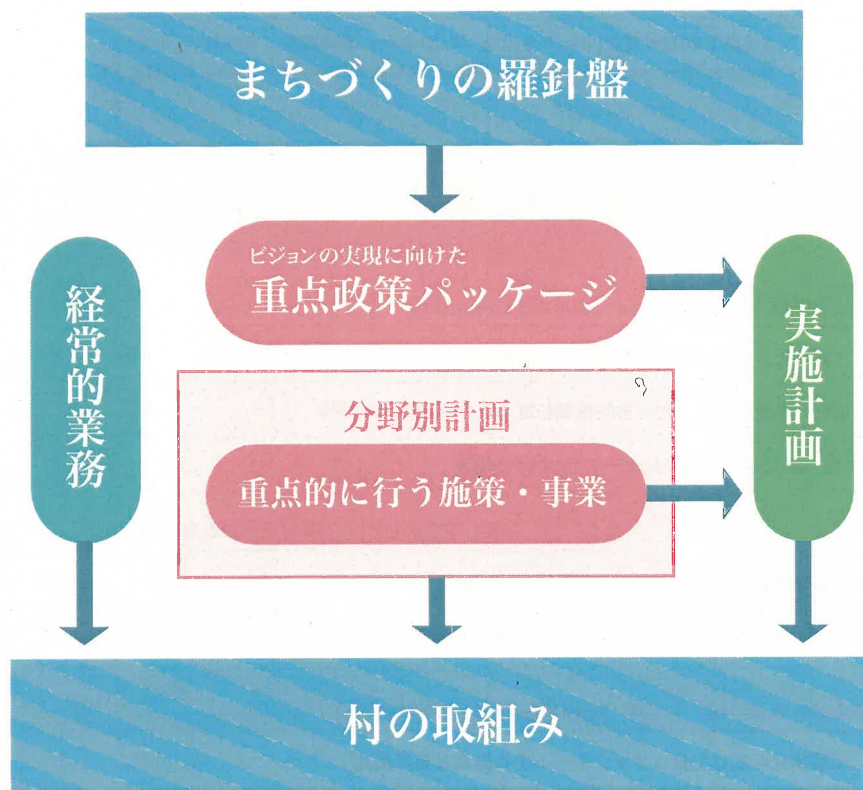
「まちづくりの羅針盤」と分野別計画の関係性

「まちづくりの羅針盤」と各種分野別計画、実施計画などの関係性は、下図により整理されます。
村（行政）には数多くの分野別計画があり、それぞれに推進することが求められています。
また、経常的な業務も着実に実施しながら、村政を運営していかなければなりません。

ビジョンの実現に向けた「重点政策パッケージ」に基づく政策は、分野を横断して特に重点的に取り組んでいきますが、分野別計画に基づく事業や経常的な業務も同時に実施することで、分野の「すき間」なく取組みを展開していきます。

毎年度作成する実施計画では、以下の2つを主軸に構成します。

- ・ビジョンの実現に向けた「重点政策パッケージ」
- ・分野別計画において重点的に取り組む施策・事業



4

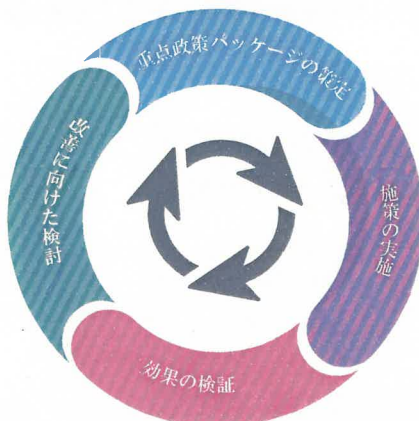
計画の推進に向けて

～柔軟な見直しと広聴～

(1)

幸福度向上をめざすアジャイル型の政策形成

幸福度の向上に向けたサイクル

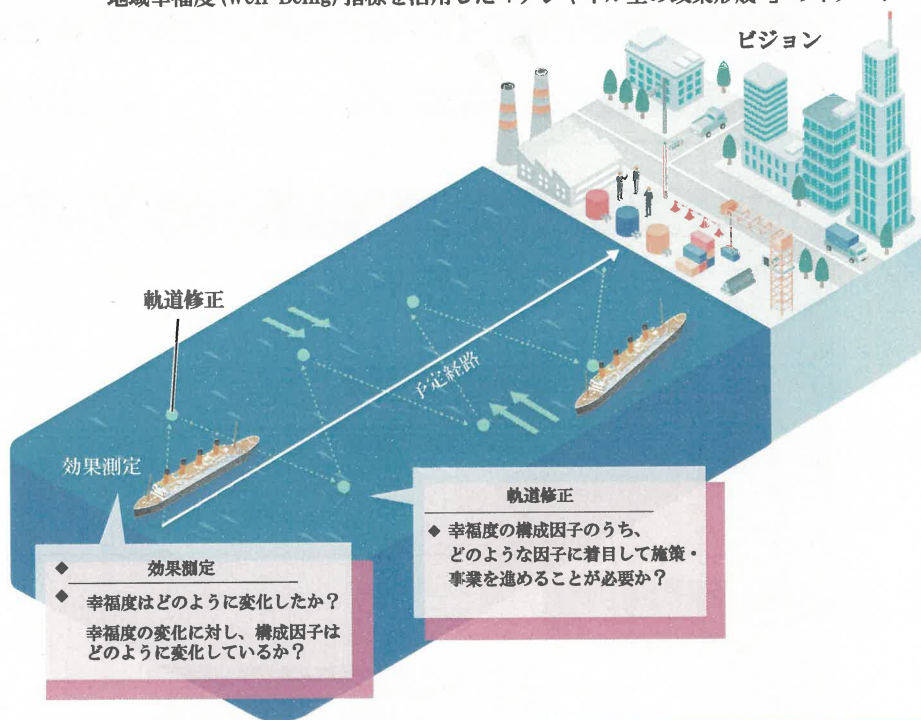


本村では、重点政策パッケージの策定（Plan）、施策の実施（Do）、効果の検証（Check）、改善に向けた検討（Act）というPDCAサイクル⁶を基本形とします。

「まちづくりの羅針盤」では、地域幸福度（Well-Being）指標を定期的に測定し、4つのビジョンの進捗を確認するとともに、対象のカテゴリーを構成する因子についての分析を行います。

分析の結果を踏まえ、各種施策の方向性を再検討することで、計画の推進を通じた幸福度の向上に向けたPDCAサイクルを着実に回すとともに、より機動的で柔軟な行財政運営を進めます。

地域幸福度（Well-Being）指標を活用した「アジャイル型の政策形成⁷」のイメージ



6 Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Act（改善）という一連のプロセスをくり返し行うことで、業務の改善や効率化を図る手法のこと。

7 「アジャイル」は、英語で「敏しょう」「素早い」という意味。
スピーディーに政策サイクルを回し、モニタリング・効果検証をしながら、柔軟に政策の見直し・改善を行っていく政策形成と評価のあり方のこと。

(2)

計画の推進体制

計画の推進体制としては、村民の意見を聴く「広聴」を重視しながら行政内外の議論を重ねるほか、地域幸福度や重点政策パッケージに設定される指標のチェックを行います。

これらによって、政策の成果や、客観的なデータ・数値を重視した、より機動的で柔軟な政策の形成と評価につなげていきます。

【広聴】

村民アンケートの実施、日常の“対話”を通じた村民ニーズの把握

【外部機関】

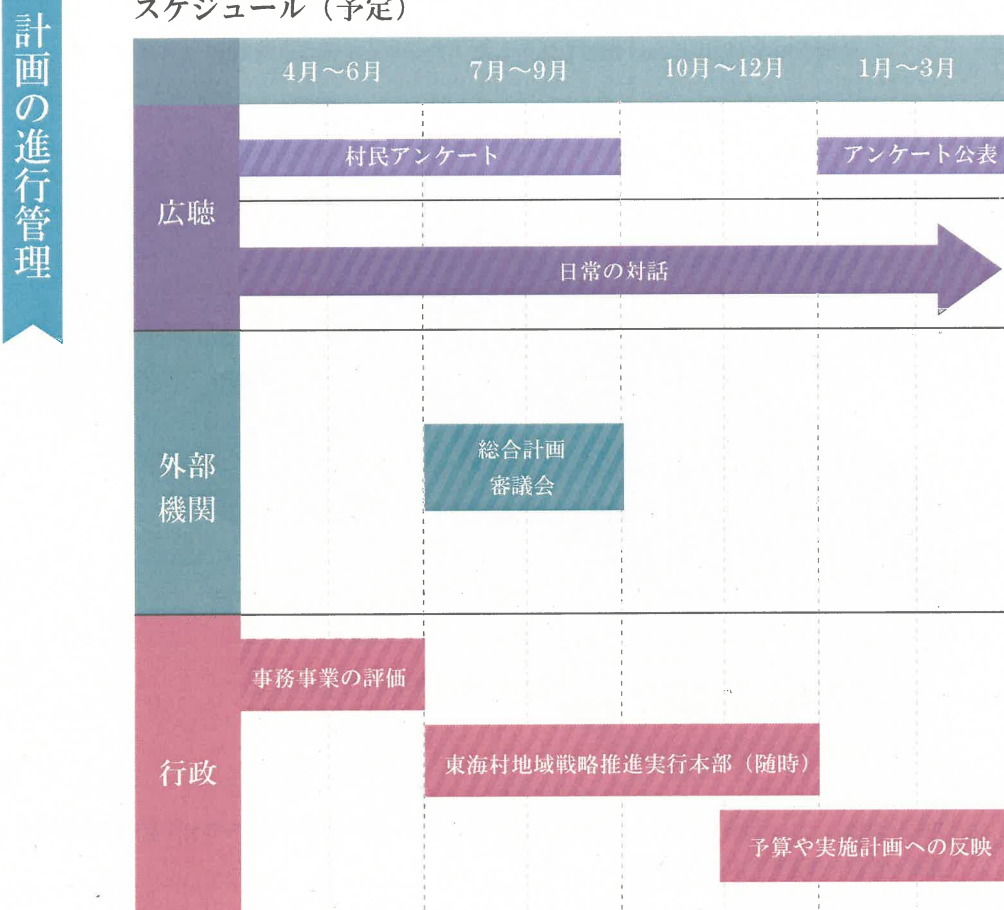
「東海村総合計画審議会」による審議

【行政】

「東海村地域戦略推進実行本部」での協議、事務事業の評価、予算や実施計画への反映

(3) 1年間の進行管理については、概ね以下のスケジュールになります。

スケジュール（予定）



スケジュールは年度によって変更になる場合があります。

5

新しい「役場」への転換 Next-stage

新たな計画を推進するために

第6次総合計画では、将来ビジョンの実現を目指し、村民と行政の「共創・協創」により、「人づくり」を核としたさまざまな取組のスタートを“役場が変わるチャンス”と捉え、行政内部の变革、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することで、行政力の底上げを図る“新しい「役場」への転換”を進めてきました。

その基本姿勢であった「新時代の職員育成へのチャレンジ」と「未来に立ち向かう財政経営へのチャレンジ」がある程度職員の間で根付いた今、新たな計画ではそこに込められた理念を継承しつつ、次なるステージに向けて、新しい「役場」への転換Next-stageを推進していきます。

新しい「役場」への転換 Next-stageを実現する“8つのマインドセット”

新たな計画では、これまでにない概念として、「ミッション(村が果たすべき使命・目的)・ビジョン(村が組織として実現したい未来・将来像、中期的な目標)・バリュー(村に関わる全ての人に大切にしたい考え方、行動の指針)」の考え方を取り入れており、これらの概念は、東海村役場という組織の存在意義を示すもので、そこで働く職員にとっては仕事をする上での拠り所(物差し)となるものです。

自らの力で地域の課題解決や未来の創造に寄与する組織へと転換していくためには、これまでの人事施策に加えて、“政策や事業を進めるための人材の確保・育成・活用”をトータルでとらえた戦略的な取組が必要であり、職員の能力とモチベーションを最大限に発揮するためには、「組織マネジメント⁸」と「人材マネジメント⁹」の両面からアプローチする「人材戦略」が、行政経営の生命線になると言っても過言ではありません。また、これと合わせて、「働きやすい職場環境づくり」や「業務の効率化」、「個人の働き方の見える化」、「人財育成と定着の仕組みづくり」に取り組むことが極めて重要となります。

新しい「役場」への転換Next-stageでは、「組織」と「職員」が村民のため、東海村のために行動する上での基本姿勢や実践する考え方として“8つのマインドセット”を掲げました。これは、あらゆる仕事に共通する「組織」と「職員」それぞれのバリューとなるものです。東海村役場は、「ミッション・ビジョン・バリュー」の考え方と“8つのマインドセット”を全ての職員が共有し、常にこれを意識しながら村民との対話を通じて本当に必要なことは何かを考え、真に村民が求めている質の高い行政サービスを提供する組織、村民に信頼される職員、それらを実現するための職員が仕事に對するやりがいと成長を実感し、健康で働きやすい職場環境をつくります。

8 人事を組織的な基盤として位置づけ、中長期的視野で「ヒト」・「モノ」・「カネ」・「情報」などの経営資源を効果的に活用することで組織のミッションやビジョンを実現し、新しい価値を創造し続けるための組織管理をいう。

9 経営戦略の観点から人財の活用を最適化し、組織が実現したい成果を達成するために組織全体として人材の採用・配置・評価・育成などを考え、職員がやりがいを持っていきいきと仕事に向き合うための人事施策をいう。

組織を変革するための“マインドセット”

～組織や環境、風土が変われば人も変わる～

1 仕事に対するやりがいと働きがいがあり、誰もがWell-beingを実感できる組織に

村民に対してより良い行政サービスを提供するためには、何よりも職員自身が心身ともに健康であることが重要であり、「健康経営」の視点に立った心とからだの健康づくりが不可欠です。東海村役場は、多様な働き方を選択することができ、Will（やりたいこと）を実現できる雰囲気づくりを大切にしています。そして、全ての職員が精神的余裕と時間的ゆとりを持ち、能力を最大限に発揮して好循環につながるやりがいと働きがいのあるワーク・エンゲージメント（Work-engagement）が高い組織、心もからだも社会的にも健康で良好な状態にあるウェルビーイング（Well-being）を実感できる組織であり続けます。

2 互いの成長に貢献し、風通しの良い心理的安全性の高い組織に

誰もが発言しやすく相互理解が得られる職場環境、良好なコミュニケーションを取ることができる職場環境は個人の能力を引き出し、業務パフォーマンスと組織力を向上させる効果をもたらします。

東海村役場は、試行錯誤による良い失敗を許容し、リスクを過度に恐れることなく行動できるよう、“挑戦ににくい現状、固定観念や無意識の壁”が残る組織風土を変革します。そして、職員間のコミュニケーションを活性化させ、互いに高め合うことで自身の成長を実感し、誰もが安心して自らの考えを表明できる心理的安全性の高い職場環境・組織をつくっていきます。

3 DXから新たな価値を創出し、効率的かつ意欲的に働くことができる組織に

新しいアイディアは、今までの考え方の延長線からは生まれません。東海村役場は、既存事業の効果の検証、仕事の内容や進め方を点検し振り返りながらも前例にとらわれることなく、常に改革・改善の意識を持ちながら生産性の高い仕事をする組織への変革を進めています。同時に、“人事版DX（HX。ヒューマン・トランスフォーメーション）”によって新たな価値観を創出し、「職員が村民に向き合える時間を確保する」という働き方改革の原点に立ち返り、職員がいつでも・どこでも・誰とでも効率的かつ意欲的に働ける組織に変えていきます。

4 多様性を尊重し、垣根を越えた共創・協創をより一層深化させる組織に

さまざまな価値観が生まれ、多様性が大きな力を生み出す社会環境を踏まえ、東海村役場は職場全体で多様性を認め合い、尊重しながら互いに支え合う組織をつくっていきます。また、村民や地域、企業など多様な主体が持つそれぞれの強みを活かし、さまざまな分野で共創・協創することで新たなネットワークを築き、行政単独では実現できない新たな価値を創出して、スピード感を持って政策実現に取り組む組織に深化させます。

「人材」が「人財」になるための“マインドセット”

～一人の百歩より百人の一步～

1 人との交流や地域とのつながり、対話を大切にして村民から信頼される職員に

組織のパフォーマンスを高めるためには、その土台として「人とのつながりや地域とのつながり」が欠かせません。私たち東海村役場の職員はさまざまな機会を通じて地域に飛び出し、村民とのコミュニケーションと対話を重ねながら、何ができるかを一緒に考えていく姿勢を大切にします。そして“役場は村民の役に立つ場所、職員は役に立つ人”であることを忘れずに、東海村の顔として挨拶や細やかな一言、心配りを意識しながら、常に「村民目線」・「村民感覚」で考えて行動します。

2 東海村に暮らし・働く者の一人として、地域を思い、愛着や誇りを持って働く職員に

村が果たすべき使命・目的は“一人ひとりの想いをつなぎ誰もが幸せになれる「いいムラ」を創る”ことです。職員の職務行動の根幹には、東海村への愛着や誇りに思う気持ちが必要です。私たち東海村役場の職員は、“東海村をこんなまちにしたい・こんなまちをつくりたい”という夢や希望を語り、楽しくいきいきと働くことを大切にします。そして、東海村に生まれ育ち、暮らし、働く者の一人として、地域(まち)に真剣(マジ)になるシティプロモーションを展開し、“いいムラをつくろうとうかいむら”のブランドメッセージを活用して東海村の魅力を村内外に発信していきます。

3 何事にも積極果敢に挑戦(チャレンジ)し、柔軟な思考で施策を創り上げる職員に

早い時期に小さな変化に気付くことができれば、やがて訪れる大きな変化に対しても柔軟に対応できます。「汗をかいた苦労や困難な壁を乗り越えた経験」、「何か一つのことを成し遂げた達成感」は職員が成長するための原動力となり、組織力の向上にもつながります。私たち東海村役場の職員は、社会経済情勢が目まぐるしく変化する中、常日頃から情報をアップデートして、“まずはできるところからやってみよう”という前向きな姿勢を大切にします。そして、創意工夫を重ね、何事にも積極果敢に挑戦する意欲(チャレンジする心)と勇気を持って新たな施策立案に取り組んでいきます。

4 ○○○[※]自ら組織の一人として考え、今と未来を創造しながら行動する職員に

私たち東海村役場の職員は常に未来志向で、所属部署を越えて組織全体を俯瞰する(客観視する)全体最適の視点を大切にします。そのためには、職員間で情報・人財・人脈・知識・経験などあらゆる資源を共有しながら“何事も自分ごととして捉える”参加意欲・意識が求められます。組織の一人として自ら課題を見つけ、考え、課せられた立場や役割よりも一段高い視点で東海村の今だけでなく未来までを創像しながら主体的に行動していきます。

※「○○○」には、これを見る職員が自由に名前や言葉を入れて読むことができるようにしています。

新しい「役場」への転換 Next-stage

東海村役場は、「ミッション・ビジョン・バリュー」の考え方で“8つのマインドセット”を全ての職員が共有し、常にこれを意識しながら村民との対話を通じて本当に必要なことは何かを考え、真に村民が求めている質の高い行政サービスを提供する組織、村民に信頼される職員、それらを実現するための職員が仕事に對するやりがいと成長を実感し、健康で働きやすい職場環境をつくります。



組織の変革と、「人材」が「人財」になるための“8つのマインドセット”

組織を変革するための“マインドセット”
～組織や環境、風土が変われば人も変わる～

- 1 仕事に対するやりがいと働きがいがあり、誰もがWell-beingを実感できる**組織に**
 - ・Will(やりたいこと)を実現できる雰囲気づくり
 - ・ワーク・エンゲージメントが高い組織
 - ・心もからだも社会的にも健康で良好な状態に
- 2 互いの成長に貢献し、風通しの良い心理的安全性の高い**組織に**
 - ・“固定概念や無意識の壁”が残る組織風土を変革
 - ・互いに高め合うことで自身の成長を実感
 - ・心理的安全性の高い職場環境・組織
- 3 DXから新たな価値を創出し、効率的かつ意欲的に働くことができる**組織に**
 - ・改革・改善の意識を持ちながら生産性の高い仕事を
 - ・職員がいつでも・どこでも・誰とでも効率的かつ意欲的に働ける組織
- 4 多様性を尊重し、垣根を越えた共創・協創をより一層深化させる**組織に**
 - ・多様性を認め合い、尊重しながら互いに支え合う組織
 - ・共創・協創することで新たなネットワークを築く
 - ・スピード感を持って政策実現に取り組む組織

「人材」が「人財」になるための“マインドセット”
～一人の百歩より百人の一步～

- 1 人との交流や地域とのつながり、対話を大切に村民から信頼される**職員に**
 - ・村民とのコミュニケーションと対話を重ねる
 - ・役場は村民の役に立つ場所、職員は役に立つ人
 - ・常に「村民目線」「村民感覚」で考えて行動
- 2 東海村に暮らし・働く者の一人として、地域を思い、愛着や誇りを持って働く**職員に**
 - ・夢や希望を語り、楽しくいきいきと働くことを大切に
 - ・“いいムラをつくろう とうかいむら”のブランドメッセージを活用して東海村の魅力を村内外に発信
- 3 何事にも積極果敢に挑戦（チャレンジ）し、柔軟な思考で施策を創り上げる**職員に**
 - ・“まずはできることからやってみよう”の前向きな姿勢
 - ・何事にも積極果敢に挑戦する意欲（チャレンジする心）と勇気を持って
- 4 ○○○自ら組織の一人として考え、今と未来を創造しながら行動する**職員に**
 - ・組織全体を俯瞰する全体最適の視点を大切に
 - ・“何事も自分ごととして捉える”参加意欲・意識
 - ・今だけでなく未来までを創造しながら主体的に行動

常に村民のため、東海村のために行動し、村民から信頼される組織・職員に

(1)各ビジョンで基準とする地域幸福度指標のカテゴリーについて

本編記載のとおり、それぞれのビジョンには、基準とする地域幸福度指標の構成カテゴリーを設定しています。以下に該当する各カテゴリーを構成する指標の一覧を示します。

※各内容は令和6（2024）年10月時点の公表版に基づく。

ビジョン1



テーマ

「人口減少対策」

こども・わかものが活躍する、
住みごこちのよい・暮らしやすいまちの実現

子育て

主観評価指標

- 子育て支援・補助が手厚い
- 子どもたちがいきいきと暮らせる

客観評価指標

- 保育所まで1km未満の住宅割合
- 可住地面積あたり幼稚園数
- 施設あたり幼稚園児数（-）
- 人口あたり待機児童数（-）
- 歳出総額における教育費の構成比
- 合計特殊出生率

多様性と寛容性

主観評価指標

- 町内にはどんな人の意見でも受け入れる雰囲気がある（異質性・多様性）
- 私は見知らぬ他者であっても信頼する（異質性・多様性）（過干渉・不寛容）
- 私は、町内（集落）の人が自分をどう思っているかが気になる（一体感）（過干渉・不寛容）
- 女性が活躍しやすい
- 若者が活躍しやすい

客観評価指標

- 議会における女性議員の割合
- 自治体の管理職職員における女性の割合
- 自治体職員における障害者の割合
- 人口あたり外国人人口
- 多様性政策指数

事業創造

主観評価指標

- 暮らしている地域には、新たな事に挑戦・成長するための機会がある

客観評価指標

- クリエイティブ産業事業所の構成比
- 新規設立法人の割合
- 従業者数あたりコワーキングスペースの数
- 大学発ベンチャー企業数

ビジョン 2



テーマ

「新たな基盤整備」

新たなにぎわいを生み出す
都市基盤のデザインとまちなみの整備

移動・交通

主観評価指標

- 公共交通機関で好きなときに好きなところへ移動ができる

客観評価指標

- 駅またはバス停留所徒歩圏人口カバー率
- 駅およびバス停徒歩圏人口密度 (-)
- 人口あたり小型車走行キロ (-)
- 通勤通学に自家用車・オートバイ・タクシーを用いない割合
- 職場までの平均通勤時間 (-)

公共空間

主観評価指標

- 地域の雰囲気は、自分にとって心地よい(相性)
- まちなか、公園、川沿いなどで、心地よく歩ける場所がある

客観評価指標

- 公園緑地徒歩圏人口カバー率
- 人口あたり公園の面積
- 歩道設置率
- ウォーカブル指数

ビジョン 3



テーマ

「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」

誰もがデジタル技術を活用し
利便性を享受できるDXの推進

デジタル生活

主観評価指標

- 行政サービスのデジタル化が進んでいる
- 仕事や日常生活の場でデジタルサービスを利用しやすい

客観評価指標

- 自治体DX指数
- デジタル政策指数
- デジタル生活指数

地域行政

主観評価指標

- 地域の行政は、地域のことを真剣に考えている(地域行政)(社会関係資本)
- 公共施設は使い勝手良く便利である(利便性)

客観評価指標

- 人口あたり体育施設利用者数
- 人口あたり図書館帯出者数
- 人口あたり博物館入館者数
- 地域財政指数

ビジョン 4



テーマ

「安全・安心の確保」

多様性を基本とする防災対策と心身ともに
安心して過ごせるセーフティネットの構築

自然災害

主観評価指標

- 暮らしている地域では、防災対策がしっかりしている。

客観評価指標

- 外水氾濫危険度
- 高潮危険度
- 土砂災害危険度
- 地震動危険度
- 津波危険度
- ハード対策
- 避難・救助
- 要配慮者支援
- 防災教育
- 防災まちづくり
- 情報・デジタル防災

事故と犯罪

主観評価指標

- 防犯対策(交番・街灯・防犯カメラ・住民の見守り
など)が整っており、治安がよい
- 歩道や信号が整備されていて安心である

客観評価指標

- 人口あたり交通事故件数* (-)
- 人口あたり刑法犯認知件数* (-)
- 空家率 (-)

(備考)

*各都道府県・市区町村ウェブサイトなどから取得
(-)のあるKPIは高い方が偏差値が低く算出

(2) 条例・規則及び設置要綱

東海村附属機関の設置に関する条例

昭和51年3月25日
条例第3号

趣旨

第1条 地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項及び第202条の3第1項に規定する附属機関について、法律又は他の条例に特別の定めのあるものを除くほか、この条例の定めるところによる。

設置

第2条 東海村に別表のとおり附属機関を置く。

委員の報酬等

第3条 委員の報酬及び費用弁償については、別に定めるところによる。

委任

第4条 この附属機関の組織及び運営について必要な事項は、村長が別に定める。

■別表（第2条関係）

附属機関の属する 執行機関	附属機関の名称	担任する事項
村長	総合計画審議会	村長の諮問に応じて、次に掲げる事項に関する調整その他その実施に必要な調査及び研究に関すること。 1 総合計画の基本構想及び基本計画に関すること。 2 国土利用計画村計画に関すること。 3 その他必要なこと。
	公共下水道事業 審議会	公共下水道事業推進に必要な事項の調査研究に関すること。
	補助金等審議会	村が交付する補助金について審議し、及び建議すること。
	原子力安全対策 懇談会	原子力防災対策及び安全対策に関し、検討協議をし、必要な提言又は助言を行うこと。
	住居表示審議会	住居表示に必要な事項の調査及び審議に関すること。

	空家等対策審議会	<p>1 次に掲げる事項の審議に関すること。</p> <p>(1) 空家等の調査及び特定空家等と認められるものに対する立入調査の方針に関すること。</p> <p>(2) 特定空家等に対する措置の方針に関すること。</p> <p>(3) その他空家等の対策に関し村長が必要と認めること。</p> <p>2 次に掲げる事項の審査に関すること。</p> <p>(1) 空家等が特定空家等に該当するか否かの判定に関すること。</p> <p>(2) 特定空家等に対する措置（勧告、命令、代執行及び略式の代執行に限る。）に関すること。</p>
教育委員会	学区審議会	<p>村立小中学校の通学区域編成の適正化に必要な事項の調査及び審議に関すること。</p>

東海村総合計画審議会の組織及び運営に関する規則

平成5年3月22日
規則第14号

趣旨

- 第1条** この規則は、東海村附属機関の設置に関する条例（昭和51年東海村条例第3号）第4条の規定に基づき、東海村総合計画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

組織

- 第2条** 審議会は、委員20人以内で組織する。
- 2 委員の構成は、次に掲げる者のうちから村長が委嘱する。
- (1) 各種団体等の役職員
 - (2) 学識経験者

委員長

- 第3条** 審議会に委員長及び副委員長1人を置き、委員の互選によってこれを定める。
- 2 委員長は、会務を総理し、会議の議長となる。
- 3 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故があるときはその職務を代理する。

委員の任期

- 第4条** 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

会議

- 第5条** 審議会は、委員長が招集する。
- 2 審議会は、委員定数の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

関係者の出席

- 第6条** 委員長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

庶務

- 第7条** 審議会の庶務は、政策推進課において処理する。

補則

- 第8条** この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

(3) 策定体制

東海村総合計画審議会委員名簿

委嘱期間 令和6年7月1日～令和8年6月30日

(敬称略)

No	所得等（委嘱時点での所属を記載）	氏名	備考
1	常磐大学 総合政策学部法律行政学科 助教	橋爪 英輔	
2	東海村立東海南中学校 教務主任	石川 友康	
3	社会福祉法人オークス・ウェルフェア 理事長	鹿志村 茂	
4	株式会社ヒューマンサポートテクノロジー 代表取締役	小野 浩二	
5	株式会社Co-Lab 共同代表	伊藤 史紀	委員長
6	明治学院大学 社会学部 社会福祉学科准教授	榊原 美樹	副委員長
7	公募委員	赤津 颯斗	
8	中丸小学校PTA会長・東海南中学校PTA副会長	丹 大輔	
9	般社団法人 ラフェット・デラール理事	葛西 美紀	
10	一級建築士事務所 A.I.設計	浜中 本子	

