

会 議 録

1 会議名

上越市経済懇談会

2 議題（公開・非公開の別）

(1) 意見交換（公開）

3 開催日時

平成30年8月9日（木）午後1時30分から3時20分

4 開催場所

上越市役所4階 401会議室

5 傍聴人の数

なし（職場体験の児童・生徒は含まず）

6 非公開の理由

なし

7 出席した者（傍聴人を除く）

別紙のとおり

8 発言の内容

(1) 村山市長あいさつ

略

(2) 関係機関からの経済状況報告

《上越市産業観光部 市川部長》

配付した次第に従い、進めさせていただく。

「3 意見交換」に移らせていただきたい。

各機関から、市内経済の状況分析等の資料を提供いただき感謝申し上げます。

これまでの経済懇談会では、まず、皆様から提供いただいた資料に基づき、最初に一人ずつ説明いただいたが、今回からは、従来よりも、懇談を集中的に行い、懇談の場としての機能を果たしたいと考えている。時間を懇談に十分充てるために、順を追っての説明は割愛させていただく。

後ほど、皆様からそれぞれ意見を懇談の中で、お話いただくときに必要に応じて、提供いただいた資料に触れていただいても結構なので、ご理解いた

だきたい。

次第には、「意見交換」としか記載がないが、今回の懇談のテーマとして2点を考えている。一つ目は、現在、市内の事業所において人材確保が大きな課題になっているので、その「人材確保への対策」をテーマとしたい。

もう一つは、先ほど市長が申し上げたとおり、「うみがたり」の開館という大きな出来事があったので、この「うみがたり」が出来たことによって、市内全体の経済の活性化に繋げるということをテーマとしたいと思っている。この2点について懇談をお願いしたい。

まず初めのテーマは、「市内事業所における今後の人材確保に向けた対策等について」である。

これについては、今までの懇談会の中でも議論いただいているところだが、私共で出席者の皆様方から予めお預かりした資料を、改めて拝見させていただいた。

出席者の皆様から提出いただいた、市内、県内そして全国的な経済状況に関する資料を見ると、総じて、今の経営上の課題、問題点では、「売上の伸びがない」ことが一番の課題となっているが、「人材の確保」についても、それに並んで問題となっている。

私共が注目したのは、**資料No.4**「小企業の景況」で日本政策金融公庫からいただいた資料である。これは全国的な傾向の資料と捉えているが、この最後のページをご覧ください。日本の小企業の景況等という調査では、経営上の問題点を見ると「売上不振」が最も多い、ということになっているが、「売上不振」のグラフを見ると、若干右肩下がり、減少傾向にある。しかし、下の「求人難」のグラフは上昇傾向となっており、この10年位の間、「求人難」は、他のグラフと逆行するように、急速に上昇している。

この「求人難」が上昇、悪化という兆しが見られるということで、経営上の問題点として一番多い「売上不振」、ではなく、「求人難」、「人材確保」をどうするか、ということをご提案させていただいた次第である。

その他にも、新潟県の調査結果や市内の中小企業の影響、それぞれに求人難、人材確保が難しいという数値がある。

それぞれの調査でアンケートの取り方が異なり、一概には言えないと私も職員も見ているが、個々の説明を設けると、凄く時間が掛かると思うので、一例として紹介させていただいた。

まず、「市内事業所における今後の人材確保に向けた対策等について」お話を伺いたい。

今日は、職場見学の小学生、インターンシップの高校生もおられる。若者をいかに上越市に残し、上越市から転出して市外の大企業等に就職した方にも戻っていただくか、ということが課題になってくると思う。

就職の状況について、上越公共職業安定所から、例年及び今回も資料をいただいているが、把握していたら教えていただきたいことがある。

上越公共職業安定所の資料No.3-2「最近の雇用の動き」の下の欄の真ん中に、「6 平成 31 年 3 月高等学校卒業予定者の就職希望状況」の表がある。

これは、来年 3 月に高等学校卒業予定である高校 3 年生のうち、就職を希望されている方が 493 名おられる。その下が細かい表になっていて、職業別の就職希望者数がある。

本年と前年という比較で、例えば、本年の「専門・技術」の就職希望者は 42 名、「事務」は 43 名とあり、子ども達はこうした職に就きたいと思っているのではないかと。求人と求職のミスマッチという話がある。子ども達が 493 人に対して、企業側の求人は 951 人ということだが、この求人 951 人の内訳、傾向がもし分かれば教えて欲しい。

例えば、建設業は人材が必要だが、希望者が伸びないという話もあるが、もし建設業の求人がもの凄く多いなど、求人の内訳、傾向が分かれば、教えていただきたい。

《上越公共職業安定所 金子所長》

ご質問いただいた件について、今日は資料を持ってこなかったが、ざっくりとしたお話をさせていただきます。

今、市川部長がお話しされたように、高校生については、卒業者が概ね 2,000 人の内、就職希望者が約 500 人弱という状況の中で、それに対する求人が 951 人という状況である。

例年の傾向でもあるし、来春の求人の傾向でもあるが、製造業の業種、資料No.3-2「6 平成 31 年 3 月高等学校卒業予定者の就職希望状況」では、職種となっているが、製造業については業種＝職種と考えていいと思うので、製造業が、一社で 30 人、40 人という相当まとまった求人を出している。

今年もそういった求人票が出て、今の景気、地域経済の環境からすると、来年度も同じような求人、もしくはそれ以上の求人があると見込まれる。

今、市川部長がお話されたミスマッチは、求人、求職の数的なバランスということになると思うが、そういったものを見込んで、例えば、職業別就職希望者数の「技能・製造」は、製造業のある程度まとまった求人を想定して希望を出している。

さらに言うと、比較的規模の大きい企業がまとまった求人を出している。

応募者側も求人以上の応募があつて、それら企業から見ると、募集数がほぼ 100% 満たされるという状況がある。それは 1 社ではなく、数社ある。

そうした状況であり、求職者側は求人票の希望に沿った形でほぼ就職できていると思っている。

求人の方が、求職者数の2倍くらいあり、比較的、規模の大きい企業にまとまって応募があって求人数が充足される、という状況である。

逆にいうと、地元で長らく歴史を持ち、しっかりと事業をやってきた企業も、応募が出ないというところも実際はある。そうした面では、非常に求人と求職のバランスが悪いと思っている。

《上越市産業観光部 市川部長》

製造業については、市内の企業も設備投資をされ、また、人を増やすという話も伺っており、今、金子所長からも話があったように、製造業の求人が増えている状況なんだろうと思う。

建設業の方は、業種別の有効求人倍率で見ても高くなっており、特に人材難であるという状況は我々も承知している。

現場の感覚を毎回伺っており心苦しいが、上越商工会議所 総合工事業部会の清水部会長に伺いたい。採用したいが、採用できないという状況は、そのまま続いているのか。今どのような状況なのか。

《上越商工会議所 総合工事業部会 清水部会長》

求人の問題について、今、市川部長が話されたことは、私共の建設業界でも大体共通している。

求人募集を出しても、今、完全に求職希望者が優先されている状況であり、選ぶ企業が決められている。

求職希望者は、地元企業の方にはほとんど誰も動かない。地元企業であっても大企業、あるいは県内の大手企業への応募であり、全般的に人手が不足している、地元の建設業にはあまり希望者がいないという状況が多く見受けられる。

先般も、上越商工会議所の紹介で、高校生向けの企業説明会を開催したときに、大体そのような傾向が表れていた。

我々が一番気にしているのは、よく言われる悪い方の「3K」（きつい、汚い、危険）が親御さんの代からずっと伝わっており、若者が従来の建設業のイメージを持っている。それを払拭しないと、地元企業に人材を揃えることは非常に難しいのではないかと考えている。

我々も、建設業のイメージアップのために、休日の問題、残業の問題、現場の様々な危険度の問題などに取り組んでいるが、我々建設業だけでは絶対に解決できないこともある。

工期の問題もあるし、あるいは価格の問題一つにしても、単価の問題、人件費の問題があり、発注者の皆様方に協力いただかないと解決できない。

新潟県はようやく、少しずつ建設工事単価は上昇気味になっているが、全

国と比べるとまだまだ低い方にいる。

このような状況から、建設業のイメージがあまり良くなっていないということが、人手不足の大きな原因である。

ただし、今話をさせていただいたとおり、大企業になるとかなり良くなってきているので、若い人達は、どうしても大企業に向いてしまう状況があると思う。

我々地元の業者が一番気にしていることは、全ての分野で人手不足の状況にあることである。技術者、作業員、職人、専門業者、全て不足している。

今回、今年7月までの人手不足の状況を見ても、最終、末端の専門業者の方に対し、「仕事をして欲しい」と依頼しても、「今仕事が沢山あり、受けられない」と断ることが多く、そのくらい厳しい人手不足の現状である。

最初にもお話したように、建設業全体的に人手不足であるが、それ以上に、技術職や、現場を動かす人材が減ってしまったということが、大きな原因になっている。

この先、事業を続けていけるだけの発注量があるのか不安になっている。

その辺の部分で、大きな投資を抱えながら、自分達の会社の体制を変えていくところまでには、まだ至っていない。

現状では、いかに体制を維持しながら乗り切っていくかが重要だと思っている。若年層、新卒者の確保では、大手企業に取られているので、我々中小企業では、今持っているものを活かしながら、労働環境の整備を進めていくということが、一番の大きな課題だと思っている。

《上越市産業観光部 市川部長》

仕事としての環境整備、それから将来に渡って発注があるのかどうか、保証されるのかという話もあるが、人口減少の世の中になり、10年程度経過したが、この先も人口減少が進む状況であり、行政としても先が見通せない。

どんどん発注できれば、それに越したことはないが難しい。

皆様方のお話のとおり、建設業界のイメージや労働環境は大切な部分なので、行政としても取り組んでいく必要がある。

新潟県上越地域振興局の大野局長に伺いたい。建設業者に事業を発注する際に、建設業界が仕事を進めやすくなるような、発注の工夫などがあれば紹介していただきたい。

《新潟県上越地域振興局 大野局長》

上越商工会議所総合工事業部会の清水部会長から話があったように、建設業では、人材確保が大きな課題である。

平成26年に「公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）」、「公共

工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（入契法）、「建設業法等」の「担い手3法」と呼ばれる3つの法律が改正、施行された。

発注者も含めた業界全体で、将来に向けた建設業の担い手を確保しようという取組をしているところである。

併せて、「働き方改革」、「生産性の向上」も非常に重要である。

担い手3法の施行前から、技能労働者の処遇改善という意味合いで、設計労務単価を発注時に活用しているが、この設計労務単価は、平成24年から6年連続で引き上げられている。

今年3月に適用された設計労務単価においても、新潟県は全職種平均で3.3%上昇している。

これは全国平均が2.8%であり、全国平均より上ということである。単純には比較は難しいが、主要10職種で比較した全国順位でいうと、昨年まで全国24位だったものが、今年は22位になった。この数年で全国40位くらいだった新潟県の設計労務単価が、全国順位の中位まで改善されている。

それから、「3K」等について、職場の環境の改善は非常に重要である。

私共も「完全週休2日制取得モデル工事」の実施、現場の環境を改善し、特に女性の方に活躍してもらうために、「快適トイレの施工」、若者等の生産性向上のためにも「ICTを活用した工事の施工」、人材を平均して活用していただくため、端境期で遊んでいるという状況にならないよう、我々の発注、施工を平準化している。資材、人材を有効活用するためには平準化は大事であるという考えで取組を進めている。

若手から、建設業へ入職してもらうための取組としては、新潟県建設業協会、上越支部、新潟県測量設計業協会、建設コンサルタンツ協会と連携して、現場の見学会を開催したり、市内には県立上越総合技術高校、県立高田農業高校など建設関係の学科のある高等学校があるので、この方々に現場見学会や仕事講座の開催や進路指導を担当する先生方との意見交換を実施したりしている。

さらに、高校生だけでなく、将来を担う小、中学生にも建設業の役割や魅力を十分理解してもらうことが必要だと考え、小、中学校へも出前講座や土木出張PRなどを実施し、子どものうちから、建設業を理解していただくような取組を進めている。

《上越市産業観光部 市川部長》

行政としても、建設現場での快適なトイレ、週休2日制モデル工事、ICTの活用、生産性の向上、工期の平準化、子ども達にも伝えるなどの取組をされており、本日の経済懇談会でも子ども達がいらしているが、本当に民間と行政と足並みを揃えてやっていかなければいけない。建設業は厳しい状況

であるが、なくてはならない業種である。

上越の特色でもある技術をもってまちをつくるという仕事でもあるので、協力していきたいと考えている。

今の建設業に絞って話をしたが、建設業だけではなく、全般的に労働環境を良くして人材確保に向けてPRしよう、という取組が必要になってくる。

「ワーク・ライフ・バランス」の関係もあれば、人に頼らずに、人の労力を補うような形でIoTやロボットを投入するなど、機械化、省人化への設備投資も必要になってくると思っている。

何回か前の経済懇談会で、「上越市内では、設備投資は結構盛んになってきているが、まずは、設備を更新しないと動かなくなるので、前向きな新規設備への投資ではなく、設備を現状維持するための更新投資が多い」と伺ったことがある。

現在、市内のものづくり企業では、例えばものをつくるときに、職人技に頼らなくても測定できるように、精密な測定器やオートメーションの機械の導入など、補助金を国に申請して盛んに活動されている企業を承知している。

金融機関の皆様にご教授いただきたいが、労働生産性を向上して、今の人手不足を乗り越えようとか、新しい一歩前に行くような設備投資の動向はどうか。増加している、又は、今一つ伸び悩んでいるなど金融機関の皆様、感触をお持ちであればご教授いただきたい。

《日本政策金融公庫 高田支部 多田支店長》

市川部長から振っていただいたが、残念ながら私共、日本政策金融公庫の国民生活事業では、中小企業の中でも、小規模企業を中心に取引をしている。正直に言うと、当庫の窓口での様子を見ている限りでは、人材を省力化するための設備投資については、そこまで目立った動きはないという印象を持っている。

今回の経済懇談会のテーマは「人材確保の対策」ということなので、人手不足の現象面の方が話しやすいと思っており、質問の趣旨とは異なるが、人手不足の状況について紹介したい。

先ほどお話のあった建設業界でも人手不足であるが、飲食業界の人手不足がかなり気になっている。

それなりにお客が入っている店でも、「今の人員体制では、客席に空席があっても、これ以上お客を入れられない」という話や、「人手不足でお店を閉めざるを得ない」、という話を伺っている。

私共、日本政策金融公庫では、飲食店の創業支援もしているが、「店を開業して、人手が足りるのだろうか」という見方をする。

パート従業員を何人か雇用して創業するという計画を立てているが、本当

に従業員が集まるのだろうか、と心配するケースが増えているような気がする。

ご質問いただいた趣旨と全然違う話をしてしまったが、確かに現場では、人手不足は大変な状況であると思うし、それに対して設備投資の動きがあるという話があれば、ぜひ伺いたい。

《上越市産業観光部 市川部長》

発言を感謝申し上げます。飲食店関係、飲食業の人手不足は別途させていただく。それでは、設備投資の話に入ったので、お話があれば伺いたい。

《第四銀行 上越ブロック営業本部兼高田営業部 柴山部長》

設備投資の動きについて、今回、上越市内の当行の取引先に対してヒヤリングを行ったが、結論からいうと、上越市内では人手不足対策のみの設備投資はあまり見られなかった。

製造業を中心とした設備投資の目的は、一つに限らないため、効率化などを目的とした広い意味での人手不足対策の設備投資はあったと考えている。

私は、6月まで新潟市内の営業店の支店長をしており、新潟市内ではもう少し省人化のための投資がある。

具体的には、製造業を中心としたAI、IoT関連の設備投資はかなり出てきている。何百人もの人員の効率化ができる投資はなかなかないものの、設備投資により前工程とか後工程を減らして、10人、15人、20人程度省人化するというような投資である。

AI、IoTといわれる投資は、新聞ではよく見ているが、設備投資の目的のうち5割から6割程度を人手不足対策で占める投資が出てきたのは確かである。

「人手不足対策は、設備投資で解消してもらいたい」ということを、当行では取引先に提案している最中である。

将来の景気動向が完全に見えないため、一番簡単なのが人材派遣会社からの派遣をお願いするということである。

一方、人材派遣会社は需給のアンマッチがあり、200、300人くらい、企業側が派遣を待っている状況なので、その数字を見てもかなりの人手不足の状況にあると思う。

他には、今後、間違いなく外国人労働者が増えていくだろう。

また、廃業を検討する場合でも、M&Aにより事業継続ができる。

買い手側からすると、新たな業種、分野、領域への進出を目的とするM&Aもあるが、今、人手不足の補完を主目的とするM&Aが増えている。

既存の企業では、働き方改革の中で人材の流失を抑えている。企業内保育

所の設置など働き方改革の取組により自社内に留まってもらうことで、生産効率を上げている。

本当は、人がいればもう少し仕事を受注できるが、雇用のミスマッチが埋まらないため、一步踏み込んで受注できないというのが実際である。

私共で、人材を紹介することはできないが、技術力、設備投資その他の手段で人手不足の補填ができないか提案しているところである。

《上越市産業観光部 市川部長》

新潟市の方では、AI、IOTなど、人手不足対策を主目的とした設備投資の動きが出てきているが、上越市ではまだであるという話もあった。人手不足対策のためのM&A、また企業内の働き方改革の話もしていただいた。

では、上越信用金庫の林部長、いかがか。

《上越信用金庫 林執行役員融資部長》

当庫は、上越市内を中心に活動させていただいている。上越市内の人手不足に関しては、建設業と飲食業、サービス業関係ではコンビニなど、かなり深刻化していると聞いている。

人材不足を補うための設備投資、今、第四銀行の柴山部長からも話があったが、上越市内に限って言うと、ロボット化とかIT技術を導入する動きは非常に少ないが、いくつか案件はある。

例えば、製造業では自動車関連は部品が2万パーツもあるということで、非常に競争が激しい部分もあり、単価の問題もある。

市内でも、先進的な技術を持っている製造業で航空機産業へ参入し、工場を新設する動きが出ている。

同じ人材不足の部分でも、比較的、定形的な仕事をする「労働人材」が不足しているケース、もう一つは高度な技術、難易度が高い技術力を持った方、組織の管理ができる方、経営や財務管理ができる方などの「中核人材」が不足しているケースがある。

「労働人材」の方は、先ほど第四銀行の柴山部長からお話のあった、民間の人材派遣センターを利用し、手当している状況はよく見受けられ、製造業関係では多い。

あと「中核人材」が不足している。そのようなスキルのある方が欲しい、という要請が金融機関にも来ている。

県内でも、中越や下越では、今まで、「新現役交流会」が開催されており、今年も開催予定とのことである。

ここで言う「新現役」とは、東京の上場企業で培った高度な技術を地方で活かしたいという、団塊の世代を中心とした人材のことである。

経済産業省関東経済産業局では、1,600人が登録しており、そうした人達を地方の企業へと繋げる交流会を設けている。

長岡市内で中小企業の人材採用に関して、35名程度の商談がまとまった。これは地元企業にとっても良いことであり、上越においても、中央の知見を得たいという企業では、そうしたニーズが高まってきている。

人材に関しては、「女性」の活躍がある。雇用側も労働条件や子育て世代への対応など、環境整備する必要がある。

60歳以上の「シニア世代」の培った技術力、知見や経験を活かすことその他には、先ほどから出ている「外国人」がある。

「女性」、「シニア世代」、「外国人」の三つを社内で求めるのか、それとも外の機関を通じて、社外から求めるのか。

人材不足、人手不足に関しては、どれだけ自社の魅力、イメージアップをいかに発信できるかという部分が非常に大事と思う。

今、当庫が関わっている建築業の1社では、若い人が辞めたことで、求人や、パンフレットのつくり方、どうしたらアピールできるかについて、専門家に相談している。

それほど、人材不足が深刻化しているということだと捉えている。

《上越市産業観光部 市川部長》

新潟県信用保証協会の相澤支店長、例えば、金融機関と連携して、中小企業の情報で何かあれば発言いただきたい。

《新潟県信用保証協会 上越支店 相澤支店長》

今年4月に上越支店に着任し、4か月が経過した時点での感想である。

私共、信用保証協会は、金融機関の融資保証を行う信用補完業務であり、調査機関機能が乏しく、ほぼ情報を持っていないのが現状である。

人手不足対策、生産効率化に向けた設備投資としては、新潟県の制度融資「新潟県フロンティア企業支援資金（設備投資促進枠）」の利用件数でいうと、平成30年4月から7月までの間、妙高市、糸魚川市を含めた上越支店管内では3件あり、うち上越市内では1件である。この制度融資では、信用保証料が市から補助される。

現在のように金融経済の安定期は、金利が低く、信用保証を使わず、金融機関のプロパー融資で進めることが多い。

設備投資等の情報は、まだまだ乏しい状況である。

《上越市産業観光部 市川部長》

金融機関の皆様からお話いただいた、人手不足を補う形の設備投資について

ても、主目的が人手不足なのか、それとも高度化なのか、判断が難しい点もあると思う。

今、お話を聞いた状況では、新潟県内でも新潟市と上越市では、状況が違うところがある。先進地の取組を学びながら、皆様と情報交換させていただきたい。

《上越市 村山市長》

私が気になっているのが、市のアンケートでも、新規学卒者の3年以内の離職率が3割を超えていることである。

特に短大卒業者の数值が高く、市のアンケートでも31%を超えている。

若い人達の新卒3年以内での離職が毎年繰り返されるため、これが非常に人手不足感を強くしているのではないか。

企業の皆様も、新卒者3割の若い人達が離職するため、若い人達の雇用に対する思いも、おのずから変わってくるのではと思っている。

上越公共職業安定所の金子所長の方で掴んでおられると思うが、若い人達の離職率が3割というのは、多いのか、少ないのか。平均的なのか。

我々の時代にはそうではなかったと思うが、そのようなニュアンスを含め、どのような状況なのか教えていただきたい。一番心配していることである。

《上越公共職業安定所 金子所長》

各分野、業種の話は、それぞれの専門家の方からお答えいただいて、私の方は、全体的な話としてお答えさせていただく。

依然として、新規学卒者の離職率は高い。今までも、厚生労働省で統計を取っているが、新規学卒者の3年以内離職率で30%、31%という数字は、経験値からいうと下がってきているというのが正直なところである。

以前は40%弱位、新潟県の場合はそれより若干低く35、36%という数值もあった。31、32%という離職率は私の経験では低いという印象である。

離職理由の詳細は公表していないが、入る前の職業の理解が不足していることと、想像していた仕事、待遇面と違うということが多い。

個別の業界については、皆様からお答えいただきたい。

《上越市産業観光部 市川部長》

新規学卒者の3年以内離職率30%という数字は、凄く高いと思う。

上越商工会議所の各部会の皆様、業界毎の離職率について掴んでいけば、ご教示いただきたい。

上越商工会議所小売商業部会の大嶋副部会長、いかがか。

《上越商工会議所小売商業部会 大嶋副部会長》

今までの話を聞いている中で、小売商業部会としては羨ましい話と思っている。「人を雇いたいが、人がいない」という話だったが、我々のような小規模の事業所ではそこまで至っていないというのが現実である。

今日の配付資料でも、小売商業部会のD Iは長らく0を下回っている。人を雇いたくても、それだけの力がないというのが現状である。

スーパーやコンビニ、大型スーパーでは、そのようなことはないだろうが、個人商店ではそうしたことが多い。

弊社では、年齢的なこともあり従業員が2人辞めた。欠員を補充するためにハローワークで求人募集をかけたが、応募してくる人が少ない。

もう一つ、ハローワークの求職希望者数の中で、「販売」の希望者が昨年比でマイナス21と減少している。

職種の問題もあると思うが、小売業においては、事業所数の減少により昔に比べ働く場所がない、と実感している。

従業員の問題もあるが、後継者問題で社長が高齢化しており、後継者が不在、息子、娘に跡を継いでもらえない、外へ出て行ってしまおう、ということがあり、商売を続けられない商店が何軒もある。

今後も、本町商店街ではそうした状況がかなり見えてきている。後継者があつたとしても、経営者が息子、娘に対して、この商売は大変だから他の仕事をした方がよいということもあり、事業を継続していけない。

事業継続には売上が大事であるが、売上を確保できなければ、やむを得ず廃業しなければならないという事業所がかなり多い。

小売・商業は、昔から生活の中で続いてきた業種であるが、モノを買うという形が変わってきている。いわゆるインターネット販売などで地元の商店街は影響を受けており、取り戻すための対策、知恵がない。

一番大事な価格の面で、インターネット販売には太刀打ちできないし、流通の面でも、電話やパソコンで注文すれば翌日に届き、決済もできる時代になってきた。

若い人達は、店で品物を買うという行為がなくなってきていると思っている。

商店街はモノ売りの場ではあつたが、最近は交流人口を増やすために、まちの中でコミュニケーションが取れるということが大事だと思っている。

今年4月には、旧第四銀行高田支店を「高田まちかど交流館」として整備し、開放いただいた。「高田まちかど交流館」では、多くのイベントを開催している。

本町商店街の話題ばかりで申し訳ないが、本町五丁目には「あすとぴあ高田」、本町四丁目に「イレブンプラザ」、本町三丁目には「高田まちかど交流

館」があり、その中を回遊していただくことができています。

また、「百年老舗商店街」という取組がある。百年の歴史を活かし、「百年映画館」（高田世界館）、「百年料亭」（宇喜世）、そして「百年の商店街」（本町商店街）と回遊させようと、頑張っている。

先ほど、市長の挨拶でもお話があった「上越市中小企業・小規模企業振興基本条例」が施行されたので、商店街がなくなる、寂れていくということがどのようなことなのか考えることが大事であり、商店街が寂れると、地元に住む人たちの利便性を奪っていくのではないかと思う。

農業における「地産地消」のような、市民がモノを買う場合、地元でモノを買うようにすることで、上手く経済が回っていくのでは、と考えている。

かつてはそうであったが今はそうになっていないので、我々も来ていただく努力はしている。

例えば、本町商店街では「い〜んだわ、これっ。」という各店自慢の逸品のPRなどに取り組んでいる。

また、地元の産業や工業に対して、育てるという意識を持っていただけたらと思っている。

《上越市産業観光部 市川部長》

離職以前に後継者問題があり、小売業、買い物の形態の変化も理解する。街なかのお店を訪れてもらうため、街なかでコミュニケーションが取れるよう取り組んで、頑張っておられる。

そのような取組で、選ばれる商店街へ向けたPRを我々も含めて、頑張っていかなければならないと思う。

離職の状況について、上越商工会議所機械金属工業部会の荻原部会長、いかがか。

《上越商工会議所機械金属工業部会 荻原部会長》

離職についての機械金属工業部会の全体の状況は把握していない。

弊社では、5年前に高等学校の卒業生2人が入社し、昨年にも高等学校から2人に入社してもらった。

5年前に入社した2人は技術系で、本来の設計の仕事に就き、やりがいを持てるような指導をしており、弊社に定着している。

昨年入った2人は、一般の作業員として入社してもらったのだが、高い離職率の話を聞いているので、過剰な程のお世話をしている。

弊社では、工場のレイアウトについてコンサルタントに指導を依頼しているが、その方は年齢が30歳くらいであり、若手の相手をするには丁度良いと考え、新卒者2人と1か月に1回くらい、コミュニケーションを取っても

らっているほか、「仕事とは何か」という講義など、本当にここまでしなければいけないのだろうか、と思うほどの過剰な世話をしている。

おかげで、新卒者2人は少しずつ育ってきており、現在も元気に勤務しているため、多少は取組の効果があつたのではと思っている。

市長がお話されたように、昔はここまでやることはなかったと思うが、私の家族の娘達を見ても、多少過剰なほど面倒を見る必要があり、時間をかけて育てるという視点が大事だと思っている。

《上越市産業観光部 市川部長》

過剰なほどに面倒を見て頑張っておられるとのお話であった。

地域の商工会でも、おそらく人材育成という形で頑張っておられると思う。

商工会の離職率の把握は難しいと思うが、今、人材育成という話が出たので、上越市商工会連絡協議会の蓑和会長から、商工会では人材育成をどのような形で取り組んでいるのか、ご紹介いただきたい。

《上越市商工会連絡協議会 蓑和会長》

今年5月に会長に就任したばかりで、13商工会を全て把握しているわけではないが、商工会としては人材育成までいっていないと思う。

先ほど、大嶋部会長がお話されたように、商工会の会員は1人で経営している小売店や数人の小規模企業のウエイトが高い。商工会の会員も非常に幅が広いことを理解していただいた上で、その中で人材育成までいっていない。

後継者がいないことが大きな課題であり、もう一つは求人を出しても応募がない。求人に応募があれば人材育成もあるが、そこまで至っていないのが現状である。

昨年1年間で、上越市内の13商工会で30会員ほど減っている。

上越市、妙高市、糸魚川市を含めた上越地域の17商工会だと、1年間で60会員ほどが減っている。60会員というと、小さな商工会が毎年一つずつなくなる程の数である。これは、新潟県全体でも同様な状況が見られる。

現実として、人材不足、後継者も含めて、経営者の高齢化で経営不振ではないが、体が続かないから辞めざるを得ないという方が非常に増えている。これが商工会の現状である。

求人関係では、商工会には農業関係の法人も会員になっている。一時期、農業関係はマスコミによく取り上げられ、ブームになっており、求人を出すと若い人達がすぐに応募してくれたという時代もあった。

しかし、実際に働いてみると、若い人達が「私の夢である農業と全く違う」ということで離職率が非常に高かった。

建設業は、先ほど清水部会長がお話されたように、ある時期から公共事業

の発注量が減少し、7割減できており、残り3割の中で何とかやり繰りしている。

その時に、求人を差し控えた時期があり、今になって少しずつ景気が上向いているが、先が見えないため大規模な求人ができず、必要最小限の求人募集をしているのが現状である。

その対応として、リタイヤした人を再雇用して必要な時期にだけ来てもらい、技術を提供し、働いてもらうことで繋いでいる。

仕事は受注できるが、人手が足りなくて仕事が貰えないという現実がある。

そのような状況の中、小規模事業者、小売の個人事業者は、本当にいろいろなところで苦労されながら何とか経営しているのが現状である。

《上越市産業観光部 市川部長》

地域、業種、業態によって変わってくるということであるので、皆様方のそれぞれの声を、よく受け止めさせていただいた。

もう一つ、最初にも話があった、離職する原因は、労働環境や家庭の事情、様々なミスマッチがあるのだと思う。今、盛んに「ワーク・ライフ・バランス」が言われている。

「ワーク・ライフ・バランス」をそれぞれの事業者が頑張り、それをセールスポイントとして人材確保を進めていくことが大切だというお話を先ほどいただいたが、行政の取組として、新潟県産業労働観光部の八木副部長から、新潟県の「ワーク・ライフ・バランス」の推進の取組をご紹介いただきたい。

《新潟県産業労働観光部 八木副部長》

市川部長がお話されたように、「ワーク・ライフ・バランス」は国を挙げて働き方改革を進める中で、人材確保の点からも重要な課題であると県では認識しており、進めているところである。

女性が働きやすい環境の整備など、先程も紹介のあった企業内の保育所の設置の支援も含め、県としては各企業が「ワーク・ライフ・バランス」の取組を進めていただく後押しをしている。

「ワーク・ライフ・バランス」の機運醸成は、様々な形で働く環境を整えた企業に登録をしていただいている。

また、啓蒙、啓発としては、「ワーク・ライフ・バランス」の進め方を解説したパンフレットをつくり、配付している。

具体的な啓発資料を紹介すると、「仕事と育児・介護の両立のために」というパンフレットや、主に男性の育児参加に着目した「これから新潟でパパになる方へ」という、お父さんになる方向けのパンフレットなどを作成し、

啓発している。

「働き方改革推進プロジェクト」として、「にいがたイクメンフェア」というイベントの開催や「イクメン応援宣言企業」を登録させていただき、企業PRに使っていただくというような取組を進めている。

その他、働き方改革に取り組む企業に、コーディネーターの派遣や、ワーク・ライフ・バランス推進リーダー養成講座など、そうした研修に力を入れているところである。

男性の育児休暇の取得について、県独自の取組として、企業のみではなく、取り組まれた労働者にも助成金を支給する仕組みをつくっている。

去年は、県全体として新潟労働局が中心になり、新潟労働局、新潟県、関東経済産業局、市長会、町村長会、連合新潟、経営者協会、商工会議所連合会、商工会連合会に参加をいただき、経済界の方々と一緒に「新潟県働き方改革推進会議」を設置した。10月からキャンペーンを行う予定である。

働き方改革については、今後も力を入れて進めていくところである。

《上越市産業観光部 市川部長》

上越市の情報を2つ程紹介させていただくと、例えば、ものづくりの中小企業では、人手不足を補うために、65歳以上の年齢の方も仕事をしてもらわなければならない状況である。そこで、その方に応じたフレックスタイム制を導入し、短時間労働を認める仕組みをつくり、高齢者の方を再雇用するという事例がある。

また、ある美容室では、従業員に妊婦さんがおられ、そうした妊娠した美容師の「行動支援マニュアル」をつくり、妊娠した方でも安心して仕事が続けられるよう配慮した取組をされている。

結婚、出産、子育て、介護などにも対応できる、フレックスの労働環境づくりをし、人材を確保していくという話もあったので紹介させていただいた。

今、県の取組を紹介いただいたが、官民一体となって、特に「ワーク・ライフ・バランス」を進めることが、人材の確保に繋がるということをどんどんPRしていくべきと考えている。

一つ目のテーマ「市内事業所における今後の人材確保に向けた対策等について」は、時間の関係もありこれくらいにさせていただきたい。

では、もう一つのテーマ「「うみがたり」の開業を契機とした市内経済の活性化について」に移らせていただく。

今年6月21日にプレオープンして、市民にご覧いただいてから、もう1か月半が経つわけであるが、昨日までの入館者数は、プレオープンも含めて、24万3千人となっている。

市の担当課で、「うみがたり」の駐車場の車のナンバーを調べたところ、県内が5割、長野県が4割、その他富山県、石川県、群馬県、埼玉県などが1割という結果が出ている。

市としては、「うみがたり」を市全体の交流人口の拡大や、経済の活性化にも繋げていきたいと考えているので、ご意見を頂戴したい。

まず、私の方から若干市内の状況を紹介させていただきたい。

直江津駅周辺の商店街では、まちを歩くとわかるが、「うみがたり」のフラッグや直江津駅には熱帯魚が泳ぐ水槽が「街なか水族館」として、またお店にも設置されている。

そうした自分たちでお客を呼び込もうと活動しておられる。

クーポン券付きのパンフレットを配付した状況を聞き取りしたところ、例えば、魚料理を提供する飲食店では、クーポン券を利用した来客が増え、売上が増加しているという状況を伺っている。

それから、「うみがたり」に近いショッピングモール「エルモール」でも、飲食、お土産品の売上が好調とのことである。

また、付近のスーパーでは、「うみがたり」の当日入館券を持っていくと、5%引きという取組をされている。

鉄道事業者では、「うみがたり」の割引券付き企画キップが販売されている。えちごトキめき鉄道、北越急行、それから長野県のしなの鉄道でも販売されていて好調と伺っており、直江津駅では「うみがたり」開業後の土日は、感触として、駅の利用者が開業前に比べ1.5倍くらい増加していると伺っている。

それから、少し「うみがたり」から離れた場所になるが、例えば「うみてらす名立」、関川東部の「イオン」、「アコーレ」、「あるるん村」などでは来客が増えている。

「うみてらす名立」、「あるるん村」では大型バスでの来客が増えており、売上に繋がっているという話がある。

「アコーレ」でも県外ナンバーが増えて、週末の飲食店の客足は好調と聞いている。

他にも、さまざまな業種があるが、皆様方から情報や感触を伺いたい。

市内の商業に対する影響について、上越商工会議所の岡田所長に伺いたい。

例えば、今「うみがたり」を使い、新たな取組をしている、これから取り組もうとしている事業者がいるなど、何か情報があれば、全般的に伺いたい。

《上越商工会議所 中小企業相談所 岡田所長》

今の市川部長の説明と同じになるが、当所でも20社くらいにアンケートを取った。最初にその報告をし、その後取組の説明をさせていただく。

大型スーパーは「「うみがたり」利用客の来店でプラス効果はある。但し、7月は猛暑と渋滞等により地元客が低調だった。ファミリーレストランは順調」、地元商店街は「飲食店テナントは好調である。その他土産物がない店は変わらない」、コンビニエンスストアは「来店客数、売上ともに、5%以上の増加。土日は、新潟や、長野、松本、群馬などの県外ナンバーが多い」、飲食店については「前年同期と比べ来店客数、売上ともに5%増、昼のランチ営業をしている店舗がそのような傾向にあり、特に土日のランチ利用が多い」とのことであり、クーポン券が利用できる店舗では、利用されているとのことである。

土産物屋の菓子店では「クーポン券効果もあり、来店、売上ともに5%以上増加。週末は電車利用客が目立ち、長野方面からの来客が多い」、酒類は「今のところ影響はない」、ホテル関係では「前年並みか、若干のプラスである。家族連れが増加している。海水浴客は、去年は少なかったが、今年は、去年に比べて多い」、和風旅館業では「今のところそれほど影響がない」、運送・ハイヤー業界では「前年並み」と回答した事業者がいた一方、「週末の利用者が増加。うみがたりへの往來の利用者が増えた」と回答した事業者もあった。

大型鮮魚店では「長野県の子ども会、老人会などの日帰り団体旅行客が、「うみがたり」に併せて来店するため、来店客数、売上ともに20%以上伸びている」とのことであった。

「うみがたり」関係の取組としては、直江津地区では、飲食店など30店舗で使えるクーポン券付きパンフレットを6万部配付している。

7月末までの利用は、クーポン券参加店平均で30枚ほどの利用がある。

クーポン券に参加していない事業者でも、ホームページ等で特典等の周知を強化している事業者には恩恵があるようだ。

高田世界館などへは、水族館が渋滞していて行けなかったという人が訪れているという話を聞いている。

《上越市産業観光部 市川部長》

岡田所長の話で、「渋滞効果」というと語弊があるが、水族館周辺の渋滞によって、近隣の施設、観光スポットに人が流れるという現象も起きているとのことであった。

水族館と両方見ようと思っているのかわからないが、春日山にも入り込みがあるようだ。

上越市商工会連絡協議会の蓑和会長に伺いたいのだが、合併前上越市だけでなく、市全体、例えば鶴の浜温泉や他の施設を含めた水族館効果の状況と、取組についてご説明いただきたい。

《上越市商工会連絡協議会 蓑和会長》

全体としては、直接的な効果は調査していないので未知である。

鵜の浜温泉は、積極的に事業を行っているし、キューピットバレイもそれなりの努力をされていると聞いている。

「うみがたり」とは直接関係ないが、北陸新幹線の関係では中郷で、雪月花などに関連して様々なイベントを行っている。

また、ほくほく線沿線では虫川大杉駅で、大浦安げんき市として年3回イベントを行っている。

妙高市、糸魚川市を含んだ、上越地区の17商工会で組織する上越商工会連絡協議会では、佐渡の商工会連合会と定期的な交流を行っている。

佐渡の方から、上越市、妙高市、糸魚川市に来ていただいたり、我々が佐渡に伺ったりし、観光資源などをお互いに勉強しながら、今後の広域観光ルートを築いていこうという取組である。

「うみがたりをぜひ見たい」ということで、今年の9月には佐渡から来ていただく予定になっており、「うみがたり」と併せて岩の原葡萄園と妙高市のDMOを、今年度の研修のテーマとすることを考えている。

上越商工会連絡協議会では、これから佐渡との広域観光に取り組んでいきたい。

《上越市産業観光部 市川部長》

広い地域間での交流によりメリットを活かしあうというお話であった。

佐渡については、インバウンドの関係でも、JR西日本で割引きっぷがあり、それに連携する形で外国人の方が佐渡に渡る場合、割引のクーポンがある。

佐渡に渡っていただくだけでなく、上越でも「うみがたり」を楽しんでいただくことで、相乗効果が期待できる。

併せて、市の第3セクターであるJホールディングスグループに確認したところ、名立区の「うみてらす名立」については、日帰り客を中心に伸びているとのことである。

宿泊については、施設によって様々であるが、三和区にある「米本陣」では、「うみがたり」の入館券とセットにした宿泊パックの売れ行きが伸びているとのことであり、うみがたり効果の恩恵を受けている施設もあった。

鵜の浜温泉についても、「うみがたり」の宿泊パックや開湯60周年記念イベントの実施で伸びていると伺っている。

うみがたり効果としては、このような現状である。

今後、うみがたり効果をどのように広げていくかが課題である。

アイデアとして、金融機関の皆様伺いたい。

最近、金融機関は企業活動にアドバイザーのように深く入り込んでいると伺っている。観光地域づくりにおいても、会合の際にご意見を頂戴している。

金融機関の知見として、「うみがたり」はこのような波及効果があるという方がいらっしゃれば、ご意見を伺いたい。

《第四銀行 上越ブロック営業本部兼高田営業部 柴山部長》

今までの皆様の話は、弊社の取引先と同じような反応である。

「うみがたり」の効果は非常に良く、特に直江津の商店街の方が非常に喜んでいる。

しかし、地域への一体感がまだまだ不足していると感じている。他の地域での良い例があるので紹介したい。

先ほど、市川産業観光部長から話のあった、「うみがたり」への来客が県内からが5割、長野県が4割、その他の地域が1割とのことであるが、どこに住んでいる誰が来ているのかを捉えられたら良いと考えている。

長岡市の長岡まつり大花火大会では、公式アプリがあり、来客の評判がかなり良く、主催者側としても誰が来たか、誰がリピーターか、どの県のどの都市の方が来たのかが統計でわかる。その他にイベント情報の掲載ができ、SNSとの連携ができるものを利用している。

今の時代はインターネットを介さないといけない。「うみがたり」に来られる方は、「うみがたり」というキーワードで検索する。インターネットで評判のいい飲食店は非常にはやっている。そこに皆で乗っていければ良いのではないか。

先ほどの長岡まつり大花火大会のアプリでは、イベント情報や、アフター花火の情報、長岡の歴史、長岡の思いなどが掲載されている。

地域の連携で、皆でパンフレットを印刷するのも良い取組と思うが、アプリであれば、高田の観桜会などにも使えると思う。

長岡市では、2日間で100万人訪れる長岡まつり大花火大会というイベントがあり、一過性に終わらせないために、そのような工夫した取組をしていることから紹介させていただいた。

《上越市産業観光部 市川部長》

長岡まつり大花火大会の公式アプリには、我々も注目しており、情報を集めさせて頂いている。

2日間で100万人も訪れることから、交通情報も大事なのではと考える。施設とイベントとの違いはあると思うが、我々も研究中である。

私は、「うみがたり」で大水槽と日本海が繋がっている様子を見て、「日本

海はいいな。日本海に面している上越市はいいな」と感じた。

上越市を訪れる人がまち歩きで魚を食べたいと思ったり、高田世界館で文化を味わったりするなど、外から来た人が上越市を楽しんでいる様子を地域の皆様が見ることで、地域の皆様は、改めて「私達の住む上越市はいいところだな」と思うのではないだろうか。

この「うみがたり」をきっかけに、上越市の歴史や文化、自然を考えてもらい、人材を引き留める、呼び込む、ということもあるのではと思う。

産業に携わっている皆様の立場から、このようにして、「うみがたり」をPRしていく、外に広げていくというアイデアについてお話いただけたらと思う。

例えば、人材募集に活用したり、大企業の社内報に載せてもらい「上越市はいいところ」だと外に向けて発信していくなど、地域への誇りと愛着を高めて事業に繋げていく。そのようなお話があればお願いしたい。

《上越商工会議所総合工事業部会 清水部会長》

市川部長から「うみがたり」が元気を生みはじめたというお話を伺ったが、佐渡との交流について、私も佐渡の世界遺産に関わっている。

今年6月に就任された花角知事は佐渡の出身ということもあり、おそらく佐渡の世界遺産の認定を目指していくのではないか。

直江津港は、佐渡の小木港とのフェリーの直行便があるので、新潟市から佐渡と上越をぐるりと回る周遊観光ができる。

また、日本全国で歴史資産の観光が盛んになっている。

例えば、金沢で日本財団が歴史資産、建物を保護するために基金から助成金を出すという動きがある。金沢信用金庫が中心になり、一つ一つの町家を活用しようと動きは始めている。

高田や直江津にも古い建物がまだ残っており、それをどう活用していくか、どうしたらリノベーションを起こしていけるかが大事である。

歴史的建造物に手を入れながら、有効に維持、利用していくために、国土交通省は、「歴史的建築物の活用に向けた条例整備ガイドライン」（平成30年3月）を作成し、自治体に対して条例を制定又は改正するように働きかけている。

このような取組により、高田、直江津の町家や各地域にある歴史資産を改修し、有効に活用しながら進めていければ良いと思う。

平成29年4月に文化庁から日本遺産の認定を受けた「荒波を越えた男たちの夢が紡いだ異空間」（北前船寄港地・船主集落）に、今年5月、上越市は追加認定された。

こうしたものを上手く利用し、ホームページで「うみがたり」の情報発信

をしながら、幅の広い効果を生む施設として活用できればと思う。

《上越市産業観光部 市川部長》

「うみがたり」は、直接的な経済効果だけでなく、広い地域での周遊観光に繋がり、高田や直江津だけではなく全市の観光に繋がる。これは、歴史資産を活用することにも力を貸してくれる。

水族館自体が、上越市では 80 年を超える歴史を持っているので、歴史のまちとして、「うみがたり」は一つの財産だと思う。

「うみがたり」や、先ほどの「人材確保」のテーマを含め、発言がある方はいらっしゃるか。

《上越市商工会連絡協議会 蓑和会長》

本日は、小学生が来ているが、小学生、中学生に対し、上越の歴史と文化を学ぶ機会を多く設けていただき、子ども達に地域への愛着を持って貰えるような教育が必要ではないかと思う。

高校や大学を卒業し、一旦都会に出ることは、見聞を広める上では良いことだと思うが、その後、地域に愛着があれば戻って来てくれるのではないか。

そうした期待感を持って、歴史や文化を学習する機会を設けるべきではないか。課題となっている「人材確保」についても、完全な解決には至らなくても、多少は解決できるのではないか。

「うみがたり」を含めた、上越の歴史や文化について、愛着を持って学んでいくことがとても大切なのではと考え、一言発言させていただいた。

《上越市産業観光部 市川部長》

産業分野の経済懇談会の中で、蓑和会長から「歴史、文化を学ぼう」というお話をいただいた。「地域に愛着を持つこと」、これがまさに上越市の力であり、財産である。

「人材確保」は今大変な状況であり、「うみがたり」を含めた上越市が持っている財産を活かすことが大事で、子ども達にそれを学んでもらい、愛着を持って貰うことが大切だというありがたい言葉を頂戴した。

他に発言がある方はいらっしゃるか。

(発言なし)

村山市長から、コメントをお願いしたい。

《上越市 村山市長》

長時間の懇談、感謝申し上げる。担当部局から二つのテーマで懇談をお願いした。

1点目は「市内事業所における今後の人材確保に向けた対策等について」、2点目は「「うみがたり」の開業を契機とした市内経済の活性化について」の二つである。

1点目は、後継者の確保について、私自身が聞いている内容を整理すると、「中小企業、とりわけ小規模企業においては、次代に引き継いでいくことは難しい」という話の中で、第四銀行の柴山本部長からは、「外国人労働者が入ってくる時代であり、後継者がいなければ、M&Aという手法があり、買い手側にとっては新分野への挑戦だけではなく、人手不足解消の手段として使われている」というお話であった。

人材不足を解消するため、上越市内の企業では、企業内保育所がいくつも設置、開設されているという状況であり、まさにそれぞれの業種、業態で、皆様が知恵を絞って取り組んでいることを勉強させていただいた。

その中でも、新しい働き方改革の中で、「ワーク・ライフ・バランス」を含めた対応において、企業のチャレンジが求められていると感じ、この上越における状況がわかってきた。社会が変わり、変化が激しいことを改めて感じた。

建設業では、監理技術者の募集は何年募集を続けても一人も応募がない、という話を聞いている。

ある応募者の立場である若い方から、「監理技術者、責任者になることを若い人は非常にプレッシャーに感じている。監理技術者の仕事は責任が重く厳しいので、なかなか手を挙げる人がいない」という話を聞いている。

我々が想定しないことが、一日二日のうちに起きてくる。このことを、我々はしっかり行政の中に活かしていかないといけない。

今日お話しいただいたことは、大事にしないといけない。

人手不足の状況が厳しい中、企業努力をして頑張っておられる状況を理解させて頂いた。感謝申し上げます。

2点目の「うみがたり」であるが、110億円を超える投資をしながら、将来の子ども達への教育の一環、地域の観光の資源という整理により整備した。

おかげで、早くも、20万人を超える多くの皆様から訪れていただいた。

この「うみがたり」をどうやって活かしていくかという観点の話があった。

7月23日から29日まで、高田と直江津で祇園祭（上越まつり）が行われた。高田の祇園祭は、400年の歴史を持つが、直江津の祇園祭は700年を超える歴史があると言われている。

屋台を引っ張って参加する子ども達や大人達、笛や太鼓を教わる地域の子ども達も、400年や700年という歴史を一つ一つ繋ぎながら、今年の祇園祭

が終わったのだなと思う。

この地域に、これほど長く息づいている文化があり、歴史がある。我々は、子どもや孫達にしっかりと繋いでいく。それも我々がいる役目なのだと思う。

その中で、「うみがたり」が次のものがたりをどうやって語ってくれるかは分からないが、北前船寄港地・船主集落に上越市が追加認定された他、歴史的建築物が高田や直江津に残っていることも含め、上越市には歴史がある。

ドイツの柔道選手 20 人超が、8 月 17 日まで高田スポーツセンターで合宿している。高田のお堀で一面に咲いている蓮を見て、「このような素晴らしい蓮は見たことがない」と大変驚いておられた。私も朝に行ってきたが、お堀がピンクに見えるほど一面に咲いていた。

我々が普段気づかないことを外の人から気づかせてもらおう。これは、我々がまちづくりや行政をしっかりと取り組んでいくための大事な財産となると思う。

今日聞いた話の中で、しっかりとした取組をしていきたいと思う。

先ほどアプリや SNS の話があったが、我々も長岡まつり大花火大会のアプリの話を知っている。ある若いアプリ製作者などと、そのような取組が出来たら良いなという話を始めている。

しっかりとした提案を我々も自分達のものとして取り組んでいきたいと思う。

長時間、我々がテーマとして議論をお願いした内容について、真摯にお話頂いた。これを大事にして、行政の中で活かしていきたいと思う。

心から感謝を申し上げて、閉会の挨拶とさせていただきます。

以上