

令和7年度 宗谷地域づくり連携会議 実施概要

1 実施日時

令和7年（2025年）7月7日（月）15:00～17:15

2 場 所

宗谷総合振興局 2階 講堂（稚内市末広4丁目2番27号）

3 主な出席者（詳細は参加者名簿のとおり）

各市町村長、稚内商工会議所会頭、稚内観光協会会長、稚内建設協会会長、育英館大学副学長、稚内開発建設部長、宗谷総合振興局長

4 議 題

- （1）規約改正について
 - （2）道北連携地域「地域づくり推進ビジョン」の推進状況について
 - （3）道北連携地域「政策展開方針」の推進状況について
 - （4）意見交換
- テーマ：「若者を呼び込むための魅力ある宗谷の地域づくり」

5 意見交換の主なコメント

<工藤 稚内市長>

- 基幹産業である漁業の構造転換が思うほどできなかったことが、反省材料の1つである。
- 大学も建設したが、選択の幅が少ないこともあって、進学による転出抑制への効果を挙げられなかった。
- 昔の衣食住の衣は着るもの、食は食べるもの、住は住宅だったが、今は、その衣食住ではなく、いは医療の医、しょくは職業の職、じゅうは住むところ。さらに、教育の教が加わって、医職住教にどう対応できるかが課題である。
- 1自治体でできることは、教育環境を整える程度であり、インフラ整備や産業振興など、国や道と並行して取り組んでいきたい。

<伊藤 猿払村長>

- 住宅が少ないため、民間企業に補助金として1戸あたり350万円を補助し単身者向け及び世帯向けアパートを建設。また、福利厚生の一環として、職員住宅を新たに12戸建設。効果として、本村に就労の場がある方が近隣から転居したり、これを機に結婚した人、また、古い職員住宅から住みかえが進み、古い職員住宅を民間等の水産業者等が買い取りリフォームをして外国人技能実習生の住居等に活用しているところ。
- 奨学金で進学した人に、村での就業を促進するため、1年間で36万円、最大8年間の支援をしており、現在3名が利用中。また、保健、医療、介護、看護、保育には独自に修学資金制度を設け、職員確保に努めているところ。
- 外国人材の確保については、若年層が多く、日本への関心も高く、日本語教育の進展も顕著で、また、日本の家族間に共通点が多いと言われているネパール人の技能実習生が注目されており、優秀なネパール人材の確保、関係構築に向けて、10月に行政と商工会とともに現地を訪問し覚書の締結に向けて、準備を進めているところ。
- 日本人の若者を本村や宗谷に呼ぶ呼び込む対策も継続していかなければならないが、

外国人材が活躍する地域づくりも並行して進めなければいけない。外国人材から選ばれる地域になるには、金銭面だけではない人と人との信頼関係と地域の温かさ、共に生きる実感といった非金銭的な価値を最大限に高めていく必要があり、村の魅力をどのように発信していくかが極めて重要である。

<南 浜頓別町長>

- 子育て支援については、高校生までの医療費の無償化や認定子供園の無償化、学校給食の高校までの提供のほか、様々な事業を展開。また、働き方改革、地方創生、移住定住促進、地域経済の活性化などの観点から各種事業に着手しているが、なかなか目に見える効果として現れていないところ。
- 子供たちが自分の町にいかに関心を持って生活ができるかという観点で、各種事業を展開。ジュニアガイドアカデミーとして、小学校4年生から6年生の15名が地域資源、クッチャロ湖やベニヤ原生花園、砂金公園などを学び、その魅力を観光客にPRする事業を15年ほど実施。そこに、酪農学園大学と連携し、酪農学園大学の研究室にクッチャロ湖の水を採取して分析をするなどしつつ、酪農学園大学から本町の役場職員の職員に繋がるような状況にもなっているところ。
- 道内に限られるが、各大学との包括連携協定をしながら大学生の採用、または、関係人口の創出に繋がる事業を展開。過日も、医療大学の方の学園祭に参加しながら町のPR、大学の授業に参画しながら地方創生事業の状況を説明し、子供たちと大学生の触れ合い事業を展開しているところ。
- 宗谷の特性として、都市間の距離が長く広域分散型社会である中で、人々が長期にわたり住み続けられる地域社会を維持するためにはデジタル技術の活用が必要。外国人や町の職員、民間会社、学校の子供たちがYouTubeやXなどのSNSを活用し町の魅力を発信しているところ。
- このような取り組みを継続しながら、地域に足を運んでもらい体験移住など地域に住んでもらうような関係人口の創出をつなげていきたいが、1自治体だけでは限界があるため、宗谷全域で事業を展開することにより相乗効果が生まれてくるのではないかと考えているところ。

<小林 中頓別町長>

- 今年度、今のところ母子手帳の発行がなく、出生ゼロの可能性があるとところ。
- 若者が極端に減って居ないということではなく、減ってはいるが、結婚に結びつかない、子供を作るというところになってない。経緯など、しっかり分析しながら考えていく必要があるところ。
- 地方創生の交付金を3年間3クール実施。最初は、シェアリングエコノミーということで、ライドシェアのスタートアップを中心に3年間実施。次の3年間は、地域の働き方改革に取り組んでいながら、特定地域づくり事業協同組合を作ったり、ハローワークで仕事のマッチングをしたり、移住の相談窓口を作ったところ。最後の3年間は、コモンズ形成事業を実施し、地域の中の共助の仕組みというものに取り組んでいる。この中で、一貫して共助としてやっているライドシェアが、核の1つになっている。9年間の取り組みの集大成として、今年からは、改めて人口構造の再構築に取り組んで本気で人口減少に向き合っていくところ。
- 基本的には、地域のある課題を地域の持っている資源で解決する、そこがスタートだと強く思っている。その取り組みが、地域の魅力になって発信していくことに繋がると思う。当地域は、酪農が中心なので牛乳や乳製品が1つであり、今、最北のワインにも

挑戦をしている。教育の面では、大人も子供も一緒に学ぶ新しい学園にも取り組もうとしており、医療や介護、人口減少に見合った持続可能な仕組みにしていく。地域の中の共助、助け合うところがすごく大事になってくる。取り組みの中で地域の魅力を発信していく結果として、外から見た若い世代や女性が魅力として感じてもらえるような地域づくりに繋がればという思いで取り組んでいるところ。

<村上 枝幸町長>

- 若い人の減った原因を深掘りすると人口減少というのは、少子化、若い世代の晩婚化、未婚化。先般もある新聞にそういった人口減少の要因っていうのを分析したものが出ていたが、私ども町もその要因が大きいところ。
- 高校卒業しての進学率が高くなっている。今春の状況では、40人ぐらいの卒業生がいる中で進学したのが約6割で専門学校、私立公立大学に進学。残りは就職したところであり、いかに地元に残って働いてもらおうかというところにこれまで政策はうっていたが、地元の企業に就職した場合に、事業者に対して、新しく卒業した子供が地元に残って働く場合には、1人当たり何ぼ、そしてまた、それ以外にも、地元の就職した中でいろいろ資格を取ったり、免許ばかりでなく、そういうところで講習を受けたり、なにしたりというところの中では、そういったものに対して、助成措置を講じるようなこともやっておりますし、そういう中で、あとは学校、将来進学を目指すという子供たちに対しては、枝幸町として必要な人材っていうのは、中学時代に、或いは、高校時代ということで、インターンシップをしていただいて、そういう中で、将来自分の目指す学校に行った場合のある程度連携はありますけれども、修学資金の支援、或いは、奨学金を借りて、地元に戻ってきたときには、さっき猿払村長さんも言っていましたけれども、奨学金の償還助成というところもしっかり組んでおります。そしてそういう子供たちが帰ってきたときには、就職して、そういう中で結婚する。そうすると、そういった結婚するための支援、或いは、定住していただくための持ち家住宅の支援というところもしっかり組んでおります。ですから、そういう中で、よそからの移住定住っていうのももちろんそこはそれとして、制度的にはしっかり組んでいますけれども。まず、地元で生まれ育った子供たちがいかに自分の町で働いてもらうかと。そこには、私も随分これまで力を入れて取り組んできたつもりであります。あと、当然ながら、1次産業が基幹産業で、特に漁業は非常に活発に展開されていますから、漁業後継者は、黙っていても、ちゃんとしっかり後継者が残ってですね、地元で定住してくれるわけです。一方でやっぱり酪農っていうのは、なかなか高齢化して離農する。そういう中でその後継者が、残らないという中では、そこはまた新規就農、或いはまた、酪農の大型化というところの中で、いろいろJAさんの方も力を入れて、就農セミナー的なところに力を入れてやっていますから、そういう面で、新規就農に対する支援というのも、当然酪農に関しては手厚くこれまでもやっておりますし、あともう1つの林業、これがまた林業後継者というのが最近ですね非常に悩ましいところで、なかなか後継者が繋がっていかないということなものですから、そこを今、特に森林組合等を通じてですね、林業後継者に対する支援というところもしっかり取り組みながら、やはり長い目で見て、私どもの町としては、やっぱり基幹産業を中心に、しっかりと後継者を確保することがまず第1ということと、あと漁業については、水産加工業含めて、非常に裾の広がってきていますから、そういう面で、しっかりとまた私どもも、住宅整備なり何なりそういったところの支援も今やっていますが、そういうところで、あとそれに付随する、いろんな関連で、建設業であり商工業であり、そういったところも含めてしっかり今後またさらに対策を講じていかなければならないというような思いで、取り組んでおります。

～が必要。

＜河田 豊富町長＞

- 若者にとって、魅力は何か、地元に来る魅力は何かというアンケートの中で、仕事が出てきている。アンケート結果では、給料が良いこと、仕事にやりがいがあることが、選択の上で重視されているという傾向がある。要するに、稼ぐことができる地域というものを確立していかなければいけない思ったところ。
 - 当町の基幹産業である、酪農業、漁業、観光業などの1次産業でしっかり稼ぐことができるようになれば、若者にとって大変魅力になると思っている。そのため今日も道、開発に、酪農業の支援をお願いをしたところ。
 - 酪農については、毎年1名から2名の新規就業者は入ってくるが、離農される人が多い状況。10数年前の酪農バブルと言われたときには、後継者が戻ってきてくれたという現状があるので、稼げるというのは1つのキーポイントと考えている。去年新規就業のほうを始めたら2名の方が応募して来ていただきました。これは、国の事業を使ってしっかり支援しているのですけど、今後もそういうバイタリティがある若者がいるのだなという感じがしていますので、その辺の整備をしっかりしていけば、また若い人たちが来ていただけるのかなというのを実感いたしました。
 - 仕事で稼ぐということになると、当町では、風車事業、また水道事業、牛乳公社さんなどが、非常に盛んに事業展開してきてくれている。ユーラスエナジーやエア・ウォーターも地元採用していただけるなど、非常にチャンスが巡ってきており、豊富町の生産される牛乳は、セイコーマートで販売されているが、しっかりと地元の子供たちを採用していきたいということですけど、いかんせんなかなか入ってくれないというのが、実情でございます。
 - うちの町に高校がありますけど、毎年15、16名の方が卒業されて、地元に残ってくれる方が3名程度というのが今現状です。先ほど、枝幸町長もおっしゃっていましたが、約半数以上はですね、やっぱり大学とか専門学校で町外へ出ていくっていう方が、多いところです。この辺しっかりですね、町外に出るのはいいのですけど、また戻ってきてくださいよと。しっかりとした就職先も確保しておりますよっていうことで、豊富町出身の方が、地元に戻って来ていただけるっていうのが、非常に期待をしているところであります。今、また新たにですね、東京の大企業さんがうちの温泉関係ですけど、そういった形で、新しい事業展開も始まっておりますし、うちの町には国内に1つしかないという、非常に貴重な豊富温泉というのもありますし、新たなホテルも2軒ほど経ちましたので、またそういうところで、地元の人たちに投資していただけるような仕組みも、作っていけば、また若い人たちも興味を持ていただけるのかなと思っています。
- アンケートでもう1つはですね、今の若者は仕事以外に、要は自分たちのプライベート、余暇をどう過ごしていくかっていうのは非常に興味があると聞いております。うちの町にはですね、東京なんかには比べますと、通勤しなくても仕事場に行けるという、そういうところと、四季折々がはっきりしておりますので、非常に気温もですね、年1回ぐらい30度になれば精一杯ぐらいですから、当然本州の熱いところと比べますと、大変過ごしやすいということで、いかに若い人たちに豊富町を知っていただきたいということで、今、当町にはゴルフ場がありますので、ゴルフの合宿を誘致しているのですけど、残念ながら今のところ旭川医大しか来ていただけてないのですけども、何とか毎年、20名ぐらいが、ゴルフ合宿に来てくれております。また、北海学園のゼミ生が毎年25、26名かな。1週間程度、当町でゼミをやってくれていると。それと、夏休みにはですね育英館大学の生徒が、地元の中学生に勉強教えに来てくれると。これだけアピールしているので、誰か1人ぐらい来

てくれないかなと思っているのですけれど、今のところ残念ながら成果は出ておりませんが、この辺は気長にやっていけばいいのかなと思っています。

それで、先ほど少子高齢化っていうところがあって、うちの町も先ほど中頓別町長もおっしゃっていましたが、一昨年9名しか生まれなかったということがありました。それで、これは子育て支援というのを重点目標として進めていたのですが、このまま子供が生まれてこない、子育て支援ができないということがありますので、去年から政策転換をしまして、何とか皆さんにご結婚をしていただこうと豊富町から出ていかないようにしようということで、異業種の交流事業を始めたところ、約60名の男女が参加をしていただけた。こんなに来てくれるのっていうのがあったので、しっかりこの異業種っていうものを、外に目を向けるっていうのも1つですけど、足元をしっかりと見ていこうよというところで、これ始めたら、意外と好評だったので、これから結婚っていうところに結びついてくれたらありがたいなと思っています。

今年ですかね、どの事業だったかな、ちょっとデートスポットってどういうところありますかっていうのをちょっとアンケート調査したのです。その中で、うちの職員の方がうちにはサロベツ湿原だとか豊富温泉だとか、そういうのがあったのですが、既存のものがあるのはよくわかるのだけど、やっぱり若い人たちは何を望んでいるのか、そのデートスポットを自分たちで作っていこうよという発想になりまして、これからなのですけども、若い職員集めて、豊富町では若者は何を望んでいるのか、どういうデートスポットを作ったら皆さんに来ていただけるのかそういうのをやっていきたいと思っています。

最後になりますけども、今言いましたように仕事とプライベートの事業をプロモーションするにしても、やっぱり宗谷地域の持続的な発展と地域の魅力を高める取り組みは、欠かすことはできないと思います。各市町村それぞれのまちづくりとともに、宗谷地域の連携による取り組みが今後ますます重要になると私も考えておりますので、皆様のご協力をお願いいたしまして、簡単ですけど発表とさせていただきます。

～にも力を入れてほしい。

＜渋谷 礼文町長＞

- 人口減少、少子高齢化、さらには、若者の町外流出は、喫緊の課題になっており、若者の定住就業を促進するための、魅力ある礼文町地域づくりに力を注いでいかなければならないなと感じているところ。
- 漁業では、新規就業者の経営安定と既存漁業者が安全かつ効率的に活動できる環境づくりを目的として、漁業担い手支援制度を設けている。これにより、漁業、担い手、補助金の交付や後継者への奨励金支給、それに加えて現在18棟ある漁業者支援住宅の整備と維持などを行っているところ。
- 商工業分野では、地域経済の基盤維持と雇用の確保を図るため、中小企業への誘致制度や漁業と同じ担い手、後継者への支援制度を行っているところ。
- 移住定住促進では、持ち家住宅取得への支援や移住体験住宅の提供などを行っている。町外からの移住者を受け入れて、定住につなげる環境整備を進めているところ。
- 若い世代への子育て支援として、未満児の保育料を無償化。ウニ、昆布、盛漁期に、保育時間の延長を実施し、働きながら子育てができる環境をこうじている。さらに、子育て世代に対して、住宅の新築、購入、リフォームに対する助成を行い、定住促進を後押ししているところ。
- 福祉分野では、高齢化社会に対応していくために人材確保にも注力。福祉系の進学者や従事者への貸付制度や支援金の対応、外国人福祉人材の奨励金制度など、多様な人材の確保に向けて施策を展開しているところ。

- 礼文高校では、魅力向上に取り組んでいるところ。海外との交流事業や学習生活面での支援を通じて、生徒が島の中で学び、地域とともに成長できる環境を整えている。礼文高校を選ばれる学校として、内外に発信して、地元進学や将来的な安定につなげることを目的として目指しているところ。
- 礼文島では、町民、事業者、行政が一体となって、地域の活力と持続性を高めるため、島の自然や暮らしの魅力を最大限に生かしながら、若者が住みやすい、働きやすい、学びやすいと思えるまちづくりを今後も推進してまいりたい。

＜上遠野 利尻町長＞

- 人口の減少は、管内の町村と同じ皆同じような状況で、私ども利尻町におきましても、少子高齢化、それから、若年層の町外流出は大変深刻な問題であります。特に、高校卒業後の進学、就職を機に、若者がまちを離れる傾向がずっと続いております。町内の事業者も人材確保に大変苦慮しておりまして、定住促進と、こういう創出が大きな課題となっております。こうした状況踏まえまして、当町では、令和4年度に定住移住支援センターツギノバというものを立ち上げました。これは、島外からの移住希望者と町内事業者とのマッチングを図るとともに住まいや暮らしの相談、就職先の紹介など、一体的に支援する取り組みでございます。特に、若者の移住希望者に対しましては、昆布干しや漁業の見習い、観光業の手伝いなど、島ならではの仕事を組み合わせることで、生計を立てながら、地域と関わるができる、柔軟な働き方というものを提案してきております。これまでに数名の移住者が実際に定住に繋がっておりまして、また、島にゆかりのなかった若者が滞在を経験しまして、また来たい、住みたいという感想を寄せてくれるなど、地域との新たな接点が生まれている状況があります。

漁業者に関しましては、移住して島内に実際に漁業を収入されている若い人たちが、自分の経験を、自分の部分で発信していただいて、自分の友達それから知人などを紹介して、島に移住しているという現状があります。主には、漁業で昆布、ウニをとっているような状況なのですが、先般、利尻町の海の状況は皆さんもお聞きと思いますけども、ウニが1キロ7万ほどしたっていう形の中では、移住してきた若い人たちが技術さえ伴えば1時間半ほどの漁で、10キロ以上取る人がいますので、1時間2時間で70万80万も水揚げする若い人たちがいますけども、そういう人たちが、島外の友達に向かってこういう状況だというお話をしているような状況で、それなら島に行ってみたいという若者も何人かいるようでございます。ただ、日本海側は海水温が非常に高くて資源が枯渇してきていますので、何とかそういう状況を保ってやるのも私たちの仕事かなという思いで、今、進めているような状況でございます。そういったことで、移住してきた方の住宅政策も進めなきゃだめだという形、それから若い人たちが、結婚されて、島に定住してくれるっていう形の中では子育ての部分についても、政策の中できちっとしていかなきゃだめだなっていう思いがしております。漁業者のそういう後継問題もそうですけども、子育て世代の思いも十分に政策の中で反映させられるように、いろいろ考えていかなきゃだめだなという思いでおります。そのためというあれではないですけども、高校生までの医療費の無料化だとか、隣の町と一緒にやっておりますけども給食費の無償化も実施しております。今年からは高校にも、一部給食を導入して何とか、子育て世代の思いに考えてやりたいなという思いでおります。今後は、子育て世代からの要望が多い児童館だとか、そういう整備をしていかなきゃだめだなという思いもあります。実際には民間の方からもいろいろと政策に対して協力したいというお話もありますけども、いかんせん、建設費が一気に上がってしまいましたので、今、滞っている状況ですけども、猿払さんの方でお話ありました、民間の方のそういう事業にも補助しながら官民連

携で、そういうものを進めていかなきゃだめだなっていう思いであります。
今後も、職業紹介などで培った経験を生かしまして、地域内の事業者が連携して人材を受け入れて、特定地域づくり事業団体のような仕組みも視野に入れながら、地域の課題に応じた柔軟な働き方関わり方を広げていければなという思いであります。利尻の自然や人との距離の近さが若い人たちにとって暮らしやすい、それから魅力として感じられるよう今後も島らしさを生かした地域づくりに努めたいと思っております。今、島外から入職してきた方で、民泊だとかそれからレンタカーだとか、ウイスキーの事業者だとか、そういう人たちが、いろんな事業を展開していただいて、これから人も増やしていきたいという思いも聞いておりますので、何とかそういう部分で、定住に生かしていきたいなという思いであります。

＜田村 利尻富士町長＞

○ 町長になったときの話を思い出し、一番最初に聞かれたのが、人口減少対策をどうするのだと聞かれ、当時、日本でももう人口減少始まっていたから、町内の状況申し上げれば、年間大体 50 人ぐらい亡くなって、その他、中学生、高校生が進学にあたって、教育の転出みたいな話もありましたけど、大体、30 人ぐらい前後は、島外の方に進学するし、それに転出が多いですから、どういうふうにしても、100 人はいなくなるということで、出生数は大体 20 人ぐらいですから 100 人前後は確実に毎年減少するということが目に見えていましたので、間違っても人口増にしますなんてことは言えませんので、いかに人口を鈍化させるかということで、その後、取り組んでおりますけども、町内における人手不足というのは、まず、町内唯一の大企業である役場自体が、入ってくれる人がいないということで大変苦しんでおりますけども、町内における、すべての産業、職種の分野において、人手不足ということは顕著に現れております。

特に、介護分野における人手不足というのが、一番でございまして、本町でもいろいろ就学資金や就労支援、或いは外国人の採用等に多くの市町村もやっているようなものはやっておりますけども、なかなか離島ということで来てくれる人がいないというふうに人材不足が深刻化しているということでは、喫緊の課題だなというふうに認識しております。生産年齢人口の減少と、若年層の転出が顕著でありますけども、令和 2 年の国調国勢調査時点から約 5 年後の今年の 5 月末では、5 年間でほぼ 20% 生産年齢人口が減少しているということがあらわれております。2050 年には、65 歳以上の人口と生産年齢人口のほぼ同率になるということでは、大変な時代になるのだなというふうに思っておりますけども、こういった状況の中で、島の外からの人材確保で実績を上げているのが、漁業就業支援フェアという取り組みを行っておりますけども、概ね 20 年ぐらい前から始まりましたが、まあまあ定着しきれなくて辞めた人もおりますけど、大体 20 年間で、23 名の方々が定住して、活躍中ということでもあります。

また、地域おこし協力隊の方も 20 名前後採用しましたが、現在 3 名程度定住していただいたということで、こちらの方もこれから定住いただくように進めていきたいなというふうに思っております。

それで、3 年前からですね、人材確保に向けたということで、いろいろな情報発信をしていこうということで、令和 5 年、6 年、本年度と 3 年間計画でやっております、まず、令和 5 年に職場の P R 動画の作成ということで、利尻島というすばらしい環境の中で働いてみませんかという動画を作成しまして、とりあえず、4 つの職場ということで、役場と介護保険施設と保育所と消防の動画を作成して、YouTube で公開しまして、今まで 15 万回ほど再生されておりますけど、これを見たか見ないかわかりませんが、今年 4 月に消防職だけで 4 名採用というふうになっております。ちなみに役場は誰もいませんでしたけど

も、それから昨年、令和6年度は、若手職員によるSNSを活用した情報発信ということで、Instagramでの情報発信を開始しまして、島の魅力や職場環境を民間も含めて、自分たちの後輩は自分たちで見つけるというコンセプトをもとに、ちょっと時間かかりましたけども、本年3月から配信しております。今年度は、求人情報専用サイトへの掲載で、町が特定のサイトへ求人情報を掲載するのではなく、委託先が募集エリア、募集職種、雇用形態に応じた、ユーザーが仕事を検索した際の利用率が高い最適な媒体を5個から7個程度選定し、掲載するという仕組みで求人情報が埋もれないように、2週間に1度は、情報を更新して常に新着扱いでのユーザーの目にとどまるようになっております。町専用のリクルートサイトも立ち上げ、地図上に働き場所をポップアップで表示しまして、それをクリックすると、求人内容や地域の魅力を閲覧でき、働く環境、イメージしやすい内容になるというふうに思っております。

また、最後になりますけど、人手不足解消に向けた体制の構築ですけども、本町の就労環境は、基幹産業の特性上、極端に夏場に集中しておりますけども、1年を通じた仕事を創出しなければ島の外からの移住により若者を呼ぶ呼び込むことは難しいなというふうに考えておりますので、昨年度から地域活性化企業人を活用しながら、体制構築に向けて動き始めておりますけども、今年度は、町内企業の求人情報の集約、紹介を行う、ワンストップ窓口を開設したいというふうに考えておりまして、その実務を担う地域おこし協力隊について、今、募集を行っております。

将来的には、特定地域づくり事業協同組合を設立し、事業者間で労働力をシェアするマルチワークの仕事づくりを創出できればと希望を持っております。

また、本年度から町に移住してくれた方々によりまして、コミュニティを立ち上げまして、現在は、その団地難民対策を軸に検討を開始しておりますが、これも将来的に発展させるため、移住者の方々のコミュニティならではの、島の外から見た目線により、移住による若者の横呼び込み対策も取り組めればと期待をしているところでございます。

いずれにしても、人手不足は深刻であります。今日、朝は稚内まで来るフェリーの中で、たまたま町内で建築業、或いは、土木業を営んでいる方々がお話をしてくれましたけど、10年後の町内の建築業は町からなくなるのではないかなというような大変厳しい意見もありましたけども、そういった中でいろいろと対策を講じなければならないなというふうに思っておりますけれども、10年後はないにしても、20年後には、役場も人手不足でなくなるのかなというふうに、笑い話ではないような事態になっておりますので、そういった現実であるというふうに私から申し上げて、発言を終了させていただきます。

＜野々村 幌延町長＞

○ 宗谷管内の高校生にアンケートを行った結果を、大変興味を持って見させていただいた。地元になにがあればいいのかという質問に対する回答は、娯楽、商業施設が最も多く、次に飲食店、交通手段の順となっていた。インターネットやスマホの普及を初め、経済社会、日常生活のあらゆる場面で情報化が進展し、SNSの利用が増え、世界や大都市との距離が近くなったとはいえ、現実的には札幌市などの都市のようにたくさんの大型商業施設や娯楽施設があるわけでもなく、楽しめる場所、遊ぶ場所などがないため、Z世代からそのような施設を求める意見が多くあるものだと感じているところ。

○ 都市への交通手段の確保や利便性の改善などは、近隣の高校へ通うZ世代のみではなく、どのアンケートの調査結果でも利便性を高める意見が多いことから、他の世代にとっても重要な問題の1つとなっている。地域に住む住民の数に比例し、公共交通機関を利用する人数も少ないものとなっているが、地域の魅力を高める取り組みの1つでもあると思うところ。

- 移住定住については、企業誘致や地域おこし協力隊制度の活用、住宅取得等の補助、子育て世代への支援策などの充実に努めてきたが、成果は厳しいものがあり、結果的に地域の魅力を高めるまでには至っていない。他にも、行政側が気づいていないだけで、地域の魅力を高める手法や方法があるのではないかと考えさせられるところ。
- 地元に住む高校生や地元を離れた就職前のZ世代、12歳から29歳までの世代が何を考え、町に何を求めているのかなど把握し、その意見に基づく、取り組みや検討、その世代に対する直接的な支援は行っていないが、子育て世帯に対する支援は手厚く行ってきた。そのため、家庭的なまちづくりであっても、間接的な支援では、その世代には響かない。感覚的に魅力のないものになっているものだと感じているところ。
- これまでの行政的な手段を改め、まちづくりの楽しさや難しさを感じられるような施策、立案から決定、実施、その後の検証に至るまで、臨時的に職員のような体験をして、一緒にまちの魅力を高める仕事ができないか、そんな仕組みを今後考えることができるかどうか、今悩んでいるところ。

＜中田 稚内商工会議所会頭＞

- 商工会議所の会員企業からことあるごとに現状の問題点として話題に上がるキーワードは、人手不足、物価賃金高騰、働き方改革による労働時間の厳格化及び物流問題というところ。雇用の面では会員企業向けの経営状況アンケートの中で、回答企業の約6割が人手不足気味、大きく不足と答えており、業種別は宿泊業と建設業が多いところ。
- 若者層の地元定着を目的に会議所青年部、稚内市が主催で、未来へつなぐジョブフェアを開催。市内中学1年生を対象により早いうちから地元の産業を知ってもらうために地元企業によるPR実施。昨年10月に開催したジョブフェアでは市内中学1年生215名が参加、企業は45社が参加。本年も11月上旬に開催予定である。
- その他の人材確保の取り組みとして、市内で就職した、または、Uターンで稚内に戻り就職をした貴重な若手社員の定着と離職防止のため、入社直後の歓迎会、研修会、それから入社から半年を経過した新入社員に対するフォローアップを兼ねた新入社員研修会パート2のそれぞれを開催しているところ。また、新入社員の指導にあたる管理者等のマネジメント能力向上に向けた人材マネジメントセミナーも実施したところ。
- 若者が定着し活躍し続けられる環境をいかにして創出していくか、魅力ある職場づくりはもとより文化芸術活動の振興、地域コミュニティの活性化といった暮らしの豊かさを実感できる環境整備は不可欠であり、食、観光、エネルギーといった可能性に満ちた宗谷の地で、若者たちが自らの夢に挑戦しその成長が地域の発展に繋がっていくような好循環をいかに生み出していくかが重要であると考えているところ。

＜中場 稚内観光協会会長＞

- 稚内市が令和6年度観光入込客数を公表。前年度から2万5100人増の51万6400人で、前年度より105.1%となった。コロナ禍前の令和元年度の50万1700人と比較しても、1万4700人上回ったということで、観光入込数については、回復したと認識をしているところ。しかし、宿泊客延べ数については、令和6年度は、35万人であったが、令和元年度が36万人と1万人あまり少ないという状況であり、これは、新型コロナウイルス感染症が5類に移行され、感染対策等の緩和がされたことで、全国的に国内旅行をはじめ、台湾や香港のほか、欧米からのインバウンドの個人、団体客も増加傾向となったということだが、コロナ禍によって宿やお土産家の廃業などの社会資源の減少や観光業に従事していた人材の流出のほか、団体旅行から個人旅行への旅行形態の変化しており、急激な需要拡大に対応しきれない実績が業界の中で大きな課題となっている。

- ハートランドフェリーが5月の利礼航路輸送実績を公表。客数としては2万8000人ということで、対前年2000人の減少、団体客については、約1万人ということで、対前年よりも3000人減少したという状況。ゴールデンウィーク期間中は、団体客が苦戦した。要因としては、天候の関係もあったが、団体ツアー客の宿泊や昼食会場の確保が難しい状況となり、受け入れ体制の充実が大きな課題であるという状況。大手ホテルチェーンでは、他の地域から同じチェーン店のホテルの従業員を呼んで、施設の運営に補っているということにも取り組んでいる。また、DMOの調査によると稚内市内では9施設、約392部屋、収容人数が約800名については、団体ツアーを受けなくなったということも大きな要因であると分析しているところ。宗谷バスにおいても、団体貸切については、減少というところ。
- 人材不足の取り組みについては、平成20年から沖縄のバス事業者との間で乗務員、運転手、ガイドの出向、また、車両のリースなどの事業に取り組み、繁忙期の人材不足の人助けとなっている。沖縄と北海道の繁忙期の差ということで、夏は北海道、秋以降は沖縄、繁忙期が反対ということで、沖縄の人材を活用したところ。これらの事業により、利尻、礼文、稚内において、ガイドがそれぞれの地域にお嫁さんに来て、地域に住み着いてお子さんを産んだということもあり、地域を知ってもらう取り組みが必要だと思っているところ。先ほど、河田町長からもお話が出ましたが、地域を知ってもらうためにPR動画など、1つの手助けになるかなということだと思うところ。
- 首都圏等からの高速大量輸送の生命線である空港では、グランドハンドリングの業務が、人手不足から、定期便及び国内チャーター便の受け入れが限界ということになっている。先日、人材確保維持を目的に道内7空港を運営する北海道エアポートが、稚内市のほか、空港所在市町村などに参画して、道内空港受け入れ体制整備実行委員会を設立し、職員等の応援派遣事業なども計画、国際チャーターを含め、新規路線の誘致など、稚内市と連携しながら取り組んで参りたいため、北海道において、ご支援、ご協力をいただきたいところ。
- 北北海道DMOでは、来訪されるお客様の満足度を向上させつつ、観光入込客数、観光消費額を最大化できる受け入れ体制づくりを目指して、シーズンごとのキャパシティコントロールなどに取り組むため、行政担当者や関係する事業者で構成する戦略ワーキンググループも動き出し、データ収集とあわせ意見交換を重ね地域の観光の舵取り役として努めて参りたいと考えている。これについては、オフ期の1つの対策にもなり、オフ期の期間短縮により雇用期間の延長にも繋がると考えているところ。
- 当地域の産業が活発化しないと人口が減っていくということで、地域の産業をしっかり支えるためには、インフラ整備が必要となる。国と道のより一層の計画の推進を進めていただき、住んでよし、訪れてよしというまちづくりをしていければと思うところ。

<富田 稚内建設協会会長>

- 担い手の確保、育成を目的に9年ほど前から高校へ出向き、建設業の出前講やアンケート調査実施。その結果、会員企業へ就職する生徒が若干ではあるが増えてきたが、他業種に興味がある生徒も多いために、より一層建設業へ関心を持ってもらう必要があるところ。
- 高校2年生から3年生頃には、大体進路が固まっている生徒も多いために、もっと早期に建設を知ってもらうことを目的に昨年度から、中学校向けの出前講座も実施しているところ。
- 令和元年からは、稚内大谷高校にご協力をいただき、土木施工管理技士講座を週2コマ設けて、2級土木施工管理技士の1次検定受験を目指して、毎年10名ほどの生徒が受

講。ただ、年々生徒数が減少していること、受け入れ体制も万全ではないことで中途退職者も多く、担い手育成、確保には苦慮しているところ。

- 人がいないことには企業の存続もない。今後もさらに建設業の魅力、特に、新4K（給与が良い、休暇が取れる、希望が持てる、カッコいい）を前面に出し、活動を強化して参りたい。

<佐賀 育英館大学副学長>

- 本学への期待の1つとして、先ほど工藤市長からもあったように、若者の呼び込み、特に他管内からというのはあるかと思うが、成果が出せなくて心苦しいなと思っている。引き続き、努力を続けてまいりたいところ。
- 本学では、デジタルを活用できる人材で育てている。どの業界でもデジタルの活用は重要と思うので、引き続き、その分野で力を発揮できる学生を輩出していきたいと思っているところ。AIなどでデータサイエンスの教育プログラムを文科省より認定いただいたで、役立つ人材を引き続き出していきたいと思っているところ。
- 学内で行う合同企業説明会について、市内、管内に事業所のある企業から20社以上参加いただき説明いただく、または、建設関係含めて個別に業界説明会などしていただき、学生にいろんな選択肢が地元にある、宗谷にあるということを伝えていただくことができ感謝しているところ。
- ここ5年間ぐらいで、宗谷出身者の卒業生で就職したもののうち、2年ぐらいは100%宗谷で就職、過去5年間で振り返っても大体80%以上は宗谷で働いているということで、いろんな活動を通して宗谷のよさとか、ここで働きたいなというような心が非常にある。また、宗谷以外の出身者では、年度によっては100%もあるが、大体25%から38%ぐらいで4人に1人、3人に1人ぐらいは管外から来た学生が、働いているところ。
- 本学、京都にもキャンパスがあるが、その中で、稚内で学びたいという学生が出てきたので、そういった学生に対しては、いろんな機会をつくり、そういう学生が増えるように、宗谷の魅力というのを大学生に伝えられるように、引き続き頑張ってまいりたい。

<巖倉 稚内開発建設部長>

- 若者がやりたいこと、したいことというのが、自分たち自身で新しいものを作り上げてみたい、または、娯楽とか足りないものを作っていきたい、若者が集まれる場を作っていきたいという希望のある学生も多い。若者アンケートにもあったが、若者が自分たちでやりたいことにチャレンジできる機会をどのように作るかというのは非常に難しいが、少しずつ皆様の協力で作っていけたらいいかなと思ったところ。
- よそから来た人の住環境というのは、猿払村村長も言うとおりの、非常に課題である。観光の受け入れもそうだが、観光きっかけにこの地域にファンになって、住みたいなと思ってもらえる人を増やして、住んでもらえる場所を作る、また、若者が集えるようなまちづくりというのにもチャレンジするとか、いろいろなことを議論していきたい。

<西岡 宗谷総合振興局長>

- 人という面では、いかに若者の悩みに働きかけるか。異業種の交流、デートスポットの話もあったが、そういった若者の悩みへのアプローチが大事。仕事の面では、これまでの産業の稼ぐ力を高めていくだけでなく、新しい産業、基幹産業等を起こしていくかというところも含めて、仕事と人というところにどうアプローチしながら進めていくかイメージしていたところ。
- 1自治体では、あるいは1団体では難しいことも、宗谷一帯で何か共通して力を合わ

せて取り組んでいけるようなものがあれば、稚内開発建設部や国の他の機関との連携も含め、皆様方と相談しながら進めてまいりたい。