

2025年1月20日（月）

三条みらい人材会議 Vol.3

三条みらい人材会議の趣旨と願い

1. 三条の人材戦略と未来を語る
2. 産官学みんなの力で三条の未来を共創する
3. 三条の未来を創造する人材を発掘する



本日のプログラム（14:30-16:45）

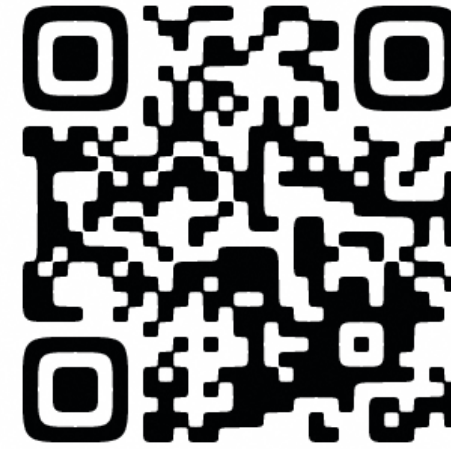
- オープニング
- チェックイン（自己紹介）
- ゲストによるセミナー
- グループで感想共有（+質問記入）
- ゲストへの質疑応答
- 柏崎さんコラム
- 前回の振り返り／グループワーク
- 三条市よりお知らせ／次回ご案内



ゲストへのQ&A (感想コメントも歓迎)



これまでの会議の様子は三条市公式noteでご覧ください



A large group of people, mostly men in business suits, are gathered in a bright, modern room. They are engaged in various activities: some are standing and talking in small groups, others are seated at long tables, and some are looking at documents or devices. The atmosphere appears to be a professional networking event or a conference. The text is overlaid on this background image.

前回の振り返り

第2回三条みらい人材会議

グループワーク

今年度のワークショップ案

三条の現状
を把握する

ありたい姿・
理想像を
みんなで描く

テーマごとに
ありたい姿の
実現に必要な
ことを考える

ありたい姿の
実現に向けた
方針・具体策
を検討する

会議のための会議ではなく、思い描いた未来の光景を起こすために対話しましょう

三条市の現状分析：強み（ポジティブ）

産業と経済

・燕三条ブランドの強さ

燕三条地域は、金物やアウトドア用品の生産で国内外に知名度があり、ブランド力が高い。スノーピークやパール金属などの企業が成功しており、地域全体の経済基盤を支えている。

・産業観光イベントの成功

「工場の祭典」は日本初の産業観光イベントとして注目を集めており、他地域との差別化に成功している。

・中小企業の多様性

市内の中小企業数は5,920社（人口比全国平均の20%増）で、多様な業種が集まる一方、伝統産業が地域経済を支える。

・財源の安定化

ふるさと納税の取り組みが成果を挙げており、2020年度には47億円の寄付を達成。地域財政の改善に貢献している。

教育と人材

・教育機関の拡充

三条市立大学や看護学校の設立で、若者の進学機会が増えた。これにより市内の学生人口が増加し、地域の活性化に寄与している。

・地域志向の若者

高校生の県内就職率は9割以上であり、地元志向の学生も一定数存在。

・家庭と仕事の両立支援

育児休業の取得が進み、育休取得者が増えている。働きやすい職場環境づくりが進行中。

地域連携と意識

・地域の結束力

地域のつながりが強く新たなビジネスや協働の意識が高い。地元愛の強い住民が地域の盛り上げに貢献している。

・柔軟性と対応力

技術力が高く、変化に対応する意識がある。「マネする力」の高さが新しい事業展開を可能にしている。

生活環境

・交通アクセスの良さ

新幹線や高速道路の利便性により、東京や他地域へのアクセスが容易。移住や観光のハードルを下げている。

・イベントや祭りの豊富さ

地域の祭りやイベントが多く、住民の交流や地域の一体感が醸成されている。

・都市と田舎のバランス

適度な都市規模で、生活利便性と自然環境の調和が取れている。「都会過ぎず田舎過ぎない」点が魅力として評価されている。

三条市の現状分析：課題（ネガティブ）

企業と雇用

・人材不足

多くの企業で採用難や後継者不足が深刻。「10社訪問すると8～9社が採用に課題」との声も挙がっている。

・地場産業の後継者不足

金物や伝統産業の継承者が減少しており、地域の産業基盤が弱体化する可能性がある。

・給与水準の低さ

三条市の給与水準は全国平均に比べて高くなく、若年層が地域外でのキャリアを目指す一因となっている。

・労働環境の改善不足

ワークライフバランスを求める若者が多い一方で、週休2日制が完全定着していない企業が多く、離職率の高さが課題である。

人口減少と少子高齢化

・若者の流出

働き口やキャリア形成の場が乏しいため、多くの若者が県外に流出。特に大学進学時の転出が課題。

・少子化の進行

子どもの出生数が10年間で半減しており、年少人口の減少が顕著。婚姻率も低く、家庭を持つ世代が減少している。

・高齢化の進行

高齢化率33.3%と高水準で、働き盛り世代の減少により地域経済の担い手が不足している。

文化と教育

・地域理解の欠如

地元の歴史や産業について理解を深める教育機会が少なく、地域の未来に関心を持つ若者が減少。

・文系学生の県外流出

文系の進学者が県外に流出し、地域経済の新たな担い手として活用されていない。

地域の活性化と魅力不足

・観光と商業の停滞

観光地や商店街の活気が乏しく、地域外からの観光客を呼び込む力が弱い。一方、地域住民向けの娯楽施設も不足している。

・地域PRの不足

地場産業や地域の魅力を広く発信する取り組みが不十分。特に若年層や学齢期の地元理解を促進する機会が少ない。

・Uターンへの支援不足

転出者を呼び戻すための取り組みが目立たず、移住希望者への優遇策も未だ限定的である。

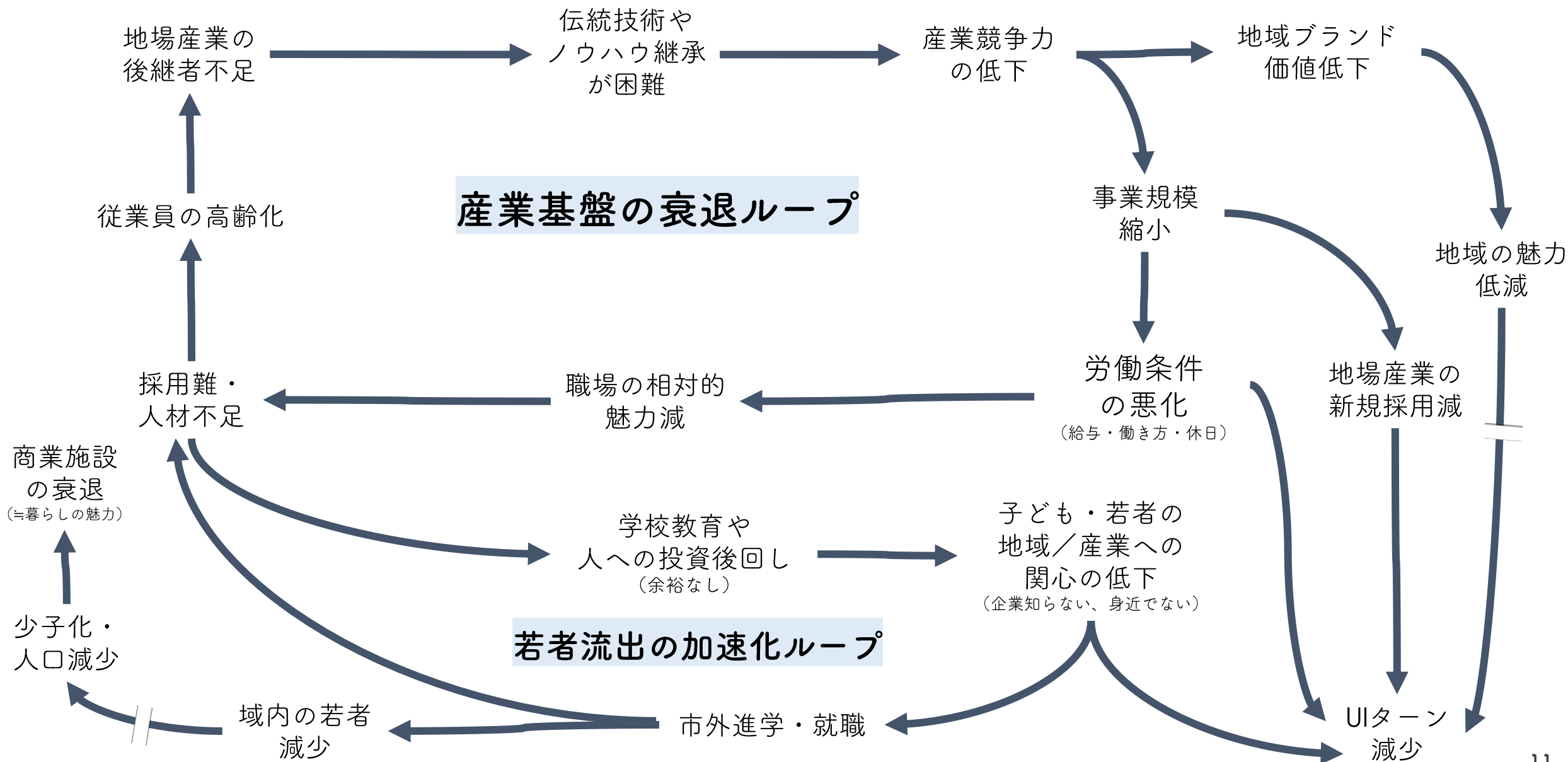
三条市の現状まとめ

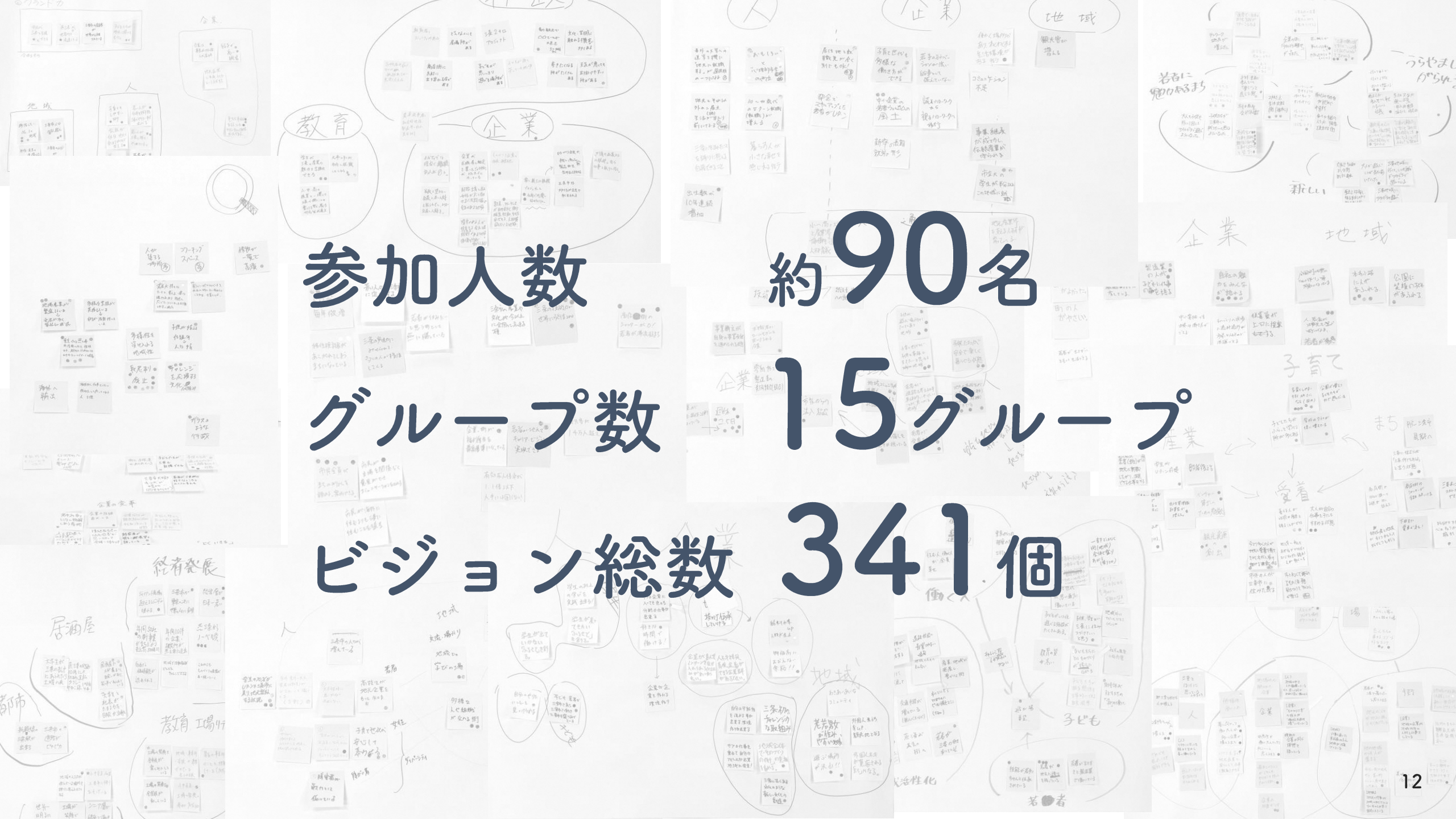
* 「ものづくりのまち」として国内外に知名度を持ち、さまざまなイベントや事業を介して人・企業が連携協働する機会をつくってきた。一方、人口減少と若者流出、地域の魅力不足などが“強み”にマイナスの影響を与える多面的な人材課題が散見される

* 特に、産業の後継者育成と若年層の定着回帰を目指した施策が急務。

三条の強みである「ブランド力」「技術力」「結束力」を資源に、地域一体となった人的投資など“三条の日常”を変える長期的な視点の取り組みが求められる

三条市の人・企業・地域の問題構造（案）





参加人数

約90名

グループ数

15グループ

ビジョン総数

341個

コメント	共感数
長老制廃止	9
週休2.5日	7
高校生が「仕事も給料も魅力的なので三条から出たくない」と皆言う	7
経営者が明るい展望を語っている	6
週休2日があたり前W.L.B（ワークライフバランス）	6
おもしろいと“心理的安全”の両立	6
自社の魅力をみんなが語れる	5
子育てしやすい街No.1になる(国内)	5
東京⇄燕三条が活発になり、情報、カネ、都内に行かなくても稼げるというイメージの定着	5
三条市の産業界が世界から注目されている	4
大学生が三条のまん中にあふれている土曜の夜	4
いつかは必ず、三条市に人が戻ってくる	4
若者が地元で誇りを持っている	4
子供が遊ぶ場所がたくさんある地域	4
地元の高校生が全員、地元(三条市)の企業に就職できている	4
「三条で働いてます」と言うと、いい仕事してるんでしょうねと言われる	4
歴史を理解し、それを尊重しながら新しいことが取り組める街	4
本寺小路に人があふれる	4
学生の70%がUターンで三条市に戻り、地元就職する状況	4
市民全員がまちの魅力を語れる。案内できる	4
三条の技術力が世界に発信される	4
市民が三条を自慢できる	3
子どもたちが地元で誇りをもつ	3
色々な事情がある人でもやりがいをもって働ける環境がある	3
移住したいNo.1の地域	3

コメント	共感数
三条市の人口10万人超え	3
子供たちが三条のものづくりについて全員知っている状態	3
経営層が日本一若い	3
燕三条からノーベル賞	3
居酒屋に人が集まり、出会いがあり、笑い声であふれている	3
大学生と社長がたまるカフェ・BARが50軒に	3
ものづくり企業同士が多くの協働を生んでいる	3
子どもたちが住み続けたいと思えるまちになる	3
2拠点生活できる街（三条中心）	3
お金持ちの人が増える	3
夢に向かって働く大人が多い企業が増えるまち	3
年をとっても死の直前までコミュニティのある街	3
人と人がつながる場所がたくさんある	3
恋人たちが集まるリゾート的なエリア	3
製造業の人が子どもに仕事の事を語る	3
下田（山間部）含めた(自然)観光注目都市	3
観光資源の創出	3
三条に住む人が「三条、何でもあるよ」と言う状態	3
まちなかと下田の心のキョリが縮まる	3
子育て世代が安心して暮らせる	3
若者が地元でキャリア・ビジョンを実現できる	3
商店街のシャッターが0!若者が滞留するまち	3
地場産業が繁盛している→受注が多く皆忙しい状況	3
若者が様々なテーマで集える、集う場所があり、用途に応じたコミュニティを利用しやすい場所	3
チャレンジを応援する文化、仕組み	3

① キャリア教育 ・若者支援

【代表的なコメント】

「学生が三条の産業の魅力を言語化できる」

「高校生が地元企業をもっと知る」

「子ども・若者が三条市で育ち、三条市で働き、三条市を盛り上げている」

「高校生が「仕事も給料も魅力的なので三条から出たくない」と皆言う」

「子どもたちにとってもものづくりが『誇り』になっている」

「進学等で県外に出た人がいつでも戻ってきたいと思える場になる」

「三条市の子どもは三条市で育てる。大人のカッコイイ姿が見える、触れられる。学校に地域の方が入りやすい」

「小～高校+大学等と産業界で協働し、連携する人材育成」

「小・中学生の工場の祭典への参加90%以上」

「首都圏に就職した三条市出身者が濃密な関係人口として関与し続けている」

#学校と企業の連携 #地域への愛着形成 #キャリア教育

#社会教育 #子ども・若者の成功体験 #大人の背中



② 企業同士の 連携協働

【代表的なコメント】

「企業同士が競走するのではなく手を取りあっている状態」

「企業の後継者がいる」

「若手社員をレンタル移籍しあう産地」

「ものづくり企業同士。お互いのやってることを「推せる」」

「企業が喜んでインターンを受け入れられる仕組み」

「地域内外の企業が協力して技術力を発信する」

「複数の企業が同じ理想を描いている」

「経営者が明るい展望を語っている」

「後継者不足に悩む企業が思い切って合体し体力UP」

「副業、フリーランスが引け目なく働け、相互扶助、利活用できる、人材採用している地域」

#企業の連携協働 #後継者養成 #合同で人材採用育成

#多様な人材活用 #人材シェアリング #共有ビジョン



③ 人材定着・ 活躍の仕組み

【代表的なコメント】

- 「若者が地元でキャリア・ビジョンを実現できる」
- 「子育て世代が子どもと家族と生きたいと思える地域」
- 「企業で働く人がみんな楽しそうにしている」
- 「女性がパートから正社員に登用、キャリアを継続できる」
- 「働きながら子育てがしやすい地域」
- 「週休2.5日」
- 「おもしろいと“心理的安全”の両立」
- 「シニア層が健康で働き続けられる環境」
- 「色々な事情がある人でもやりがいをもって働ける環境がある」
- 「市外・県外に出た若者がUターンしたいと思える地域」

#ワークライフバランス #ワークスタイル変革 #キャリア自律
#育児との両立 #ダイバーシティ #働く Well-Being



④ 地域 コミュニティ と繋がり

【代表的なコメント】

「人と人がつながる場所がたくさんある」

「市民全員がまちの魅力を語れる。案内できる」

「地域での学びの場」

「地域コミュニティが活発で異業種の人とよく話ができる」

「大人も子どもも参加できる地域イベントが増える」

「移住者が地元住民と一体になれる仕組みがある」

「住んでいる人が住んでいる街を好きだと実感している」

「祭りや伝統行事に若い世代が積極的に関わる」

「人々が地域の歴史を語り継ぐ文化を持つ」

「子育てしやすい街No.1になる」

#まちづくり #地域の魅力発信者 #シビックプライド
#コミュニティデザイン #多世代交流 #地域の歴史文化



⑤
持続可能な
地域産業
ブランド

【代表的なコメント】

「三条市のものづくり技術が世界に発信される」

「燕三条の技術力がノーベル賞を生む」

「工場の祭典を全国民が知っている」

「年間50社の新事業が立ち上がる」

「地場産業が世界的な注目を集める」

「若い世代が伝統技術を継承し、新たな価値を生む」

「地域ブランドが確立し、産業観光が盛んになる」

「若い職人が夢を持って世界に通用するものを作る」

「異業種の企業が連携し、新しい製品やサービスを創出する」

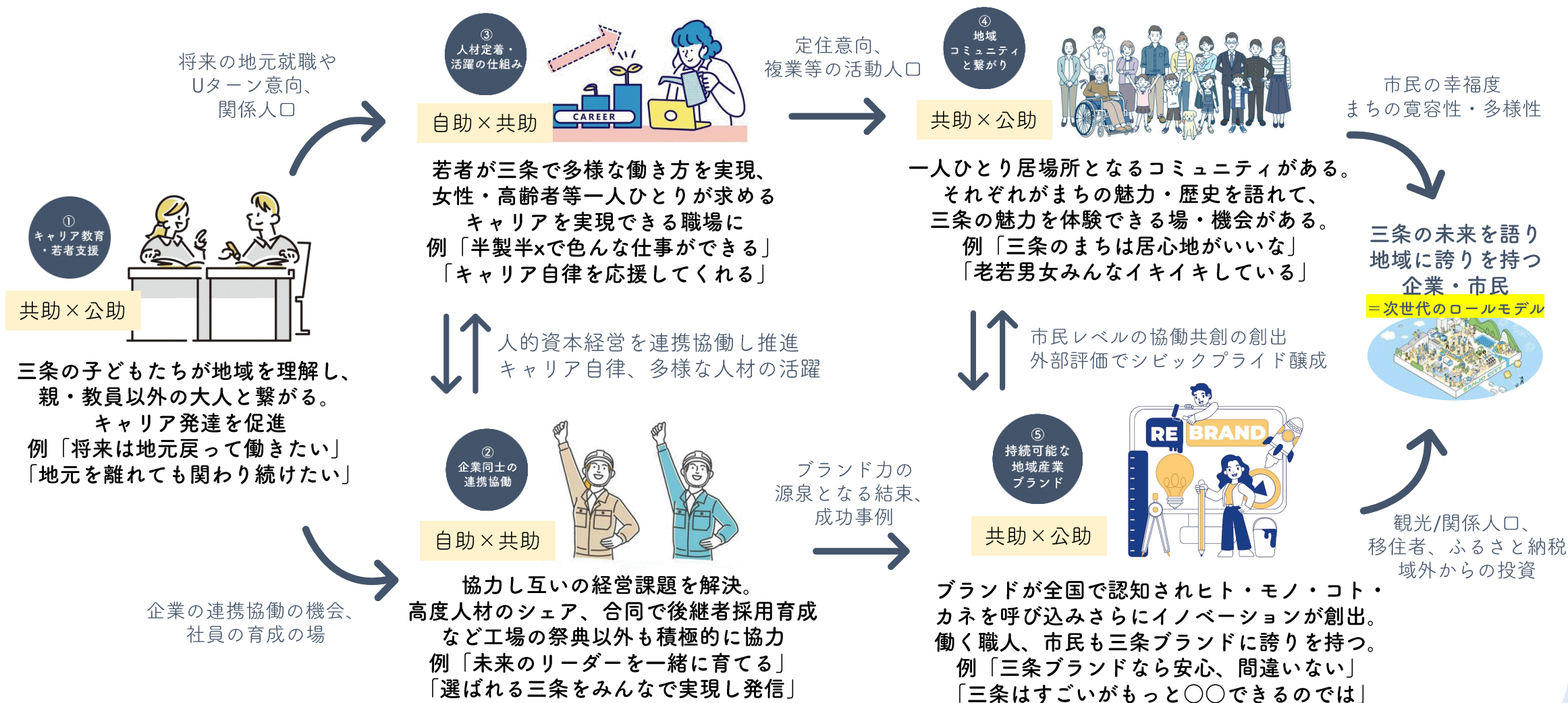
「地域資源を活用した観光と産業の融合モデルが実現する」

#地域ブランドの向上 #人への投資 #イノベーション創出

#産業観光 #コクリエーション #SDGs・ESG



“選ばれる三条市”の未来シナリオ（案）



今年度のワークショップ案

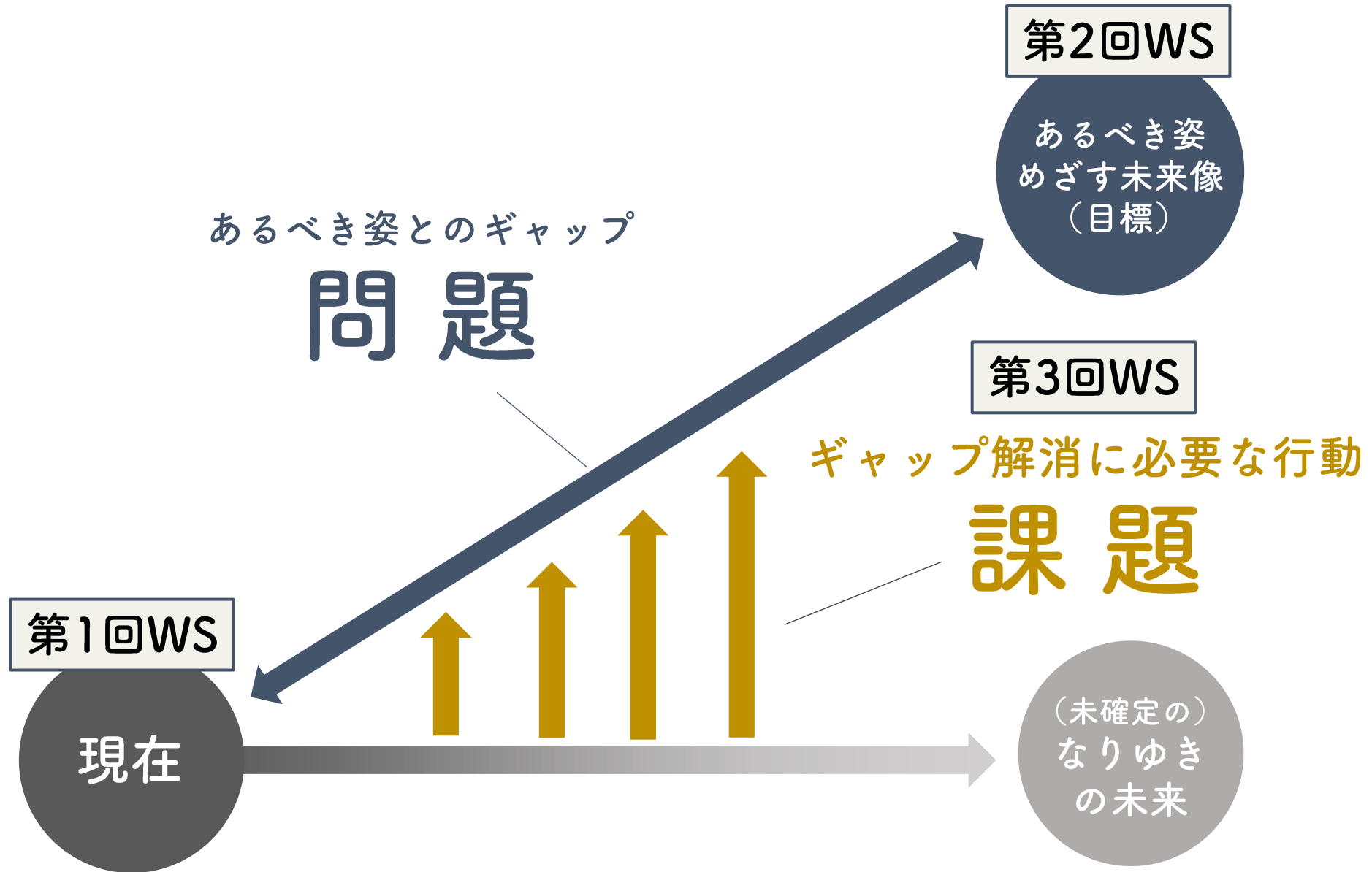
三条の現状
を把握する

ありたい姿・
理想像を
みんなで描く

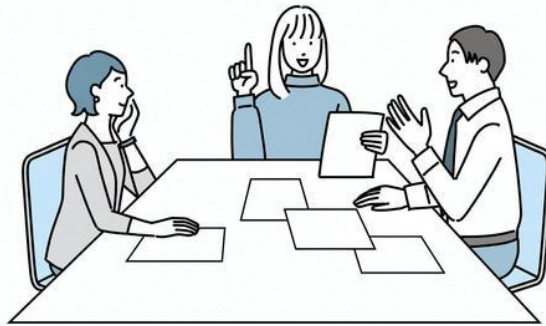
テーマごとに
ありたい姿の
実現に必要な
ことを考える

ありたい姿の
実現に向けた
方針・具体策
を検討する

会議のための会議ではなく、思い描いた未来の光景を起こすために対話しましょう



【グループワーク】 ビジョン実現に必要な 成果と課題共有ワーク

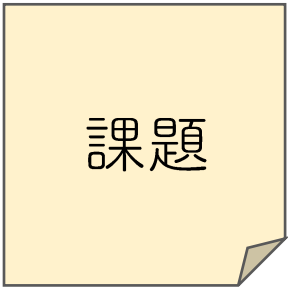


GWテーマ：ビジョン実現に向けた最初の成果と課題

10年後の最高の状態に向けて
私たちが生み出すべき“最初の成果”
成果創出のための課題は？



最初の
成果



課題

書き出す際のポイント：

- ・成果の蓄積と10年後の理想が繋がるイメージで書き出す
- ・課題＝“伸びしろ”や今後やるべきこととして考えましょう
- ・今日は具体策や事業案まで考えられなくてOK！

それぞれの記入イメージ

最初の成果

- ・ 完全週休2日を導入する市内企業が○%達成
- ・ 社員の地域内複業推進、働き続けたい社員が増える

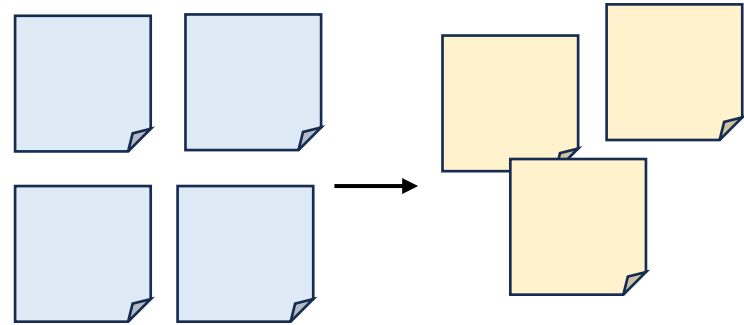


成果のための課題

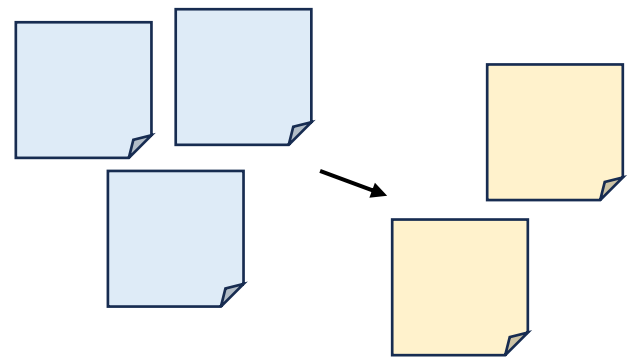
三条市内の企業で働く
従業員の実態把握をする
(月残業時間、取得休日数、
有給取得、複業意向、継続的
な就労意向などを調査)

まず成果を書き出して共有、対話しながら思いついた方がその課題を出していきましょう

働き続けたい職場の環境をつくる



合同で採用育成を実施



未来の後継者
発掘・育成プラットフォーム

