

2024年 道内企業の雇用の現状について

2024年10月7日

北 洋 銀 行

(調査委託先)

株式会社北海道二十一世紀総合研究所

電話 011-231-8681 (調査部 伊東、富田)

調査要項

■調査の目的と対象

アンケート方式による道内企業の経営動向把握

■調査方法

調査票を配付し、郵送または電子メールにより回収

■調査内容

雇用の現状と今後の雇用方針等について

■回答期間

2024年8月中旬～9月中旬

■本文中の略称

(A) 雇用人員判断DI

「過剰企業の割合」-「不足企業の割合」

(B) 雇用方針DI

「増員する企業の割合」-「減員する企業の割合」

(C) n(number)

有効回答数

■地域別回答企業社数

	企業数	構成比	地 域
全 道	410	100.0%	
札幌市	154	37.6	道央は札幌市を除く石狩、後志、胆振、 日高の各地域、空知地域南部
道 央	91	22.2	
道 南	38	9.3	渡島・檜山の各地域
道 北	60	14.6	上川・留萌・宗谷の各地域、空知地域北部
道 東	67	16.3	釧路・十勝・根室・オホーツクの各地域

■業種別回答状況

	調査企業社数	回答企業社数	回答率
全 産 業	700	410	58.6 %
製 造 業	194	114	58.8
食 料 品	69	35	50.7
木 材 ・ 木 製 品	29	17	58.6
鉄 鋼 ・ 金 属 製 品 ・ 機 械	58	36	62.1
そ の 他 製 造 業	38	26	68.4
非 製 造 業	506	296	58.5
建 設 業	145	89	61.4
卸 売 業	98	60	61.2
小 売 業	97	42	43.3
運 輸 業	52	33	63.5
ホ テ ル ・ 旅 館 業	34	20	58.8
そ の 他 の 非 製 造 業	80	52	65.0

道内企業の雇用の現状について

人手不足感は根強く、幅広い業種に拡大

< 要 約 >

1. 雇用の現状と人手不足の対応策

(1) 雇用の現状<図表1、4>

雇用人員判断DI(▲73)は前年同期比3ポイント低下し、前年に記録した調査開始以来の最低値を更新した。多くの業種では人手不足感が強まっており、主要8業種のDIは▲70超となった。

(2) 人手不足の対応策<図表8、9>

上位項目は「中途採用の強化」(75%)、「新卒採用の強化」(47%)、「募集賃金の引き上げ」(41%)となった。

2. 今後の雇用方針と来春(2025年4月)の新卒採用見通し

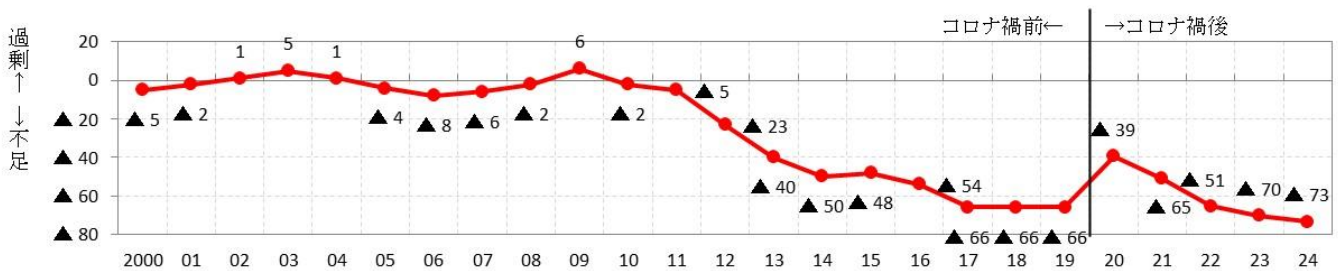
(1) 今後の雇用方針<図表2、10>

雇用方針DI(64)は前年同期比2ポイント低下した。ホテル・旅館業(55)が▲18ポイント、建設業(77)が▲7ポイントなどとなったものの、前年(調査開始以来の最高値)に次ぐ高い水準となった。

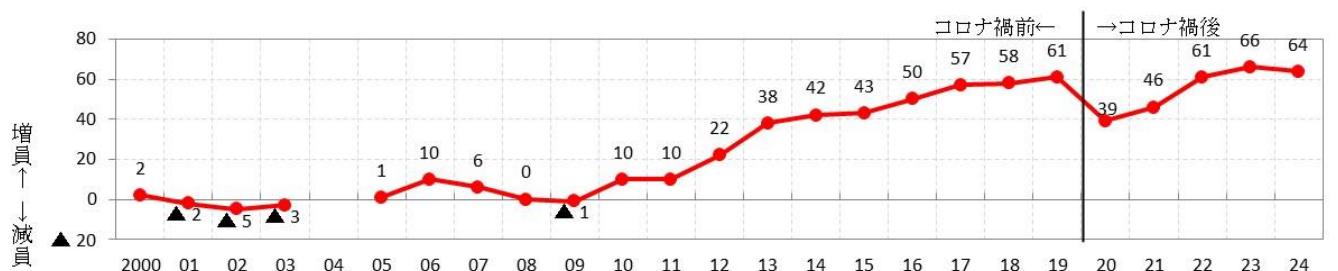
(2) 来春(2025年4月)の新卒採用見通し<図表3、13>

来春に新卒を「採用する」予定の企業は、全産業で46%と前年同期比横ばいであった。人手不足感の高まりを背景に、新卒採用も前年並みの高い水準となった。

<図表1>従業員への過不足感(雇用人員判断DI)



<図表2>今後の雇用方針(雇用方針DI)



<図表3>来春の新卒採用実施予定の企業割合



1. 雇用の現状と人手不足の対応策

項 目	要 点
(1) 業種別の過不足感 <図表4>	食料品製造業(▲73)、運輸業(▲81)、ホテル・旅館業(▲75)は前年よりもマイナス幅が縮小したものの、それら以外の5業種はマイナス幅が拡大した。
(2) 職種別の過不足感 <図表5>	人手不足感の強い技能職(▲70)は横ばいとなった。その他の職種は前年と比べて人手不足感が強まった。
(3) 地域別の過不足感 <図表6>	道南(▲68)と道北(▲68)のマイナス幅が前年よりも縮小したものの、それ以外の地域はマイナス幅が拡大した。特に札幌市(▲79)は人手不足感が強まった。
(4) 主な採用経路 <図表7>	前年と同様に、「ハローワーク(インターネット含む)」(81%)が最も多く、次いで「インターネットの求人情報サイト」(52%)、「民間職業紹介業者」(44%)となった。
(5) 人手不足の対応策 <図表8、9>	「募集賃金の引き上げ」「業務の効率化」「雇用延長」「労働条件の改善」「省力化投資」は、木材・木製品、建設業、運輸業、ホテル・旅館業などの業種で上昇している。

<図表4>業種別の過不足感（雇用人員判断DI）

(n=403)

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業	食料品	木材 ・木製品	鉄鋼・ 金属製品 ・機械	その他の 製造業	非製造業						
							建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル ・旅館業	その他の 非製造業	
(A) 過 剩	1	4	0	0	0	19	0	0	2	0	0	0	0
（かなり過剩）	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
（やや過剩）	(1)	(4)	(-)	(-)	(-)	(19)	(0)	(-)	(2)	(-)	(-)	(-)	(-)
(B) 適正である	24	29	27	29	22	38	22	17	22	29	19	25	24
(C) 不 足	75	67	73	71	78	42	78	83	76	71	81	75	76
（やや不足）	(65)	(60)	(70)	(53)	(69)	(38)	(67)	(63)	(71)	(69)	(56)	(70)	(72)
（かなり不足）	(10)	(7)	(3)	(18)	(8)	(4)	(11)	(20)	(5)	(2)	(25)	(5)	(4)
雇用人員判断DI(A)-(C)	△73	△63	△73	△71	△78	△23	△78	△83	△74	△71	△81	△75	△76
前年同時期 雇用人員判断DI	△70	△64	△83	△62	△64	△33	△73	△81	△56	△64	△95	△80	△77

※四捨五入の関係により合計が100%とまらない場合がある。

<図表5>職種別の過不足感（雇用人員判断DI）

(n=390)

(単位：%)

(項 目)	一般 事務	営業 販売職	技能職	その他
(A) 過 剩	4	1	2	2
（かなり過剩）	(-)	(-)	(-)	(-)
（やや過剩）	(4)	(1)	(2)	(2)
(B) 適正である	71	49	27	65
(C) 不 足	25	50	72	33
（やや不足）	(25)	(45)	(55)	(30)
（かなり不足）	(0)	(5)	(17)	(4)
雇用人員判断DI(A)-(C)	△21	△48	△70	△31
前年同時期 雇用人員判断DI	△17	△44	△70	△28

<図表6>地域別の過不足感（雇用人員判断DI）

(n=403)

(単位：%)

	札幌市	道 央	道 南	道 北	道 東
(A) 過 剩	3	1	0	0	1
（かなり過剩）	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
（やや過剩）	(3)	(1)	(-)	(-)	(1)
(B) 適正である	15	20	32	32	34
(C) 不 足	82	79	68	68	64
（やや不足）	(71)	(67)	(59)	(63)	(54)
（かなり不足）	(11)	(12)	(8)	(5)	(10)
雇用人員判断DI(A)-(C)	△79	△78	△68	△68	△63
前年同時期 雇用人員判断DI	△66	△77	△79	△74	△62

<図表7>採用活動における主な経路（複数回答）

(n=407)

(単位：%)

(項 目)	製造業						非製造業	非製造業					
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(1) ハローワーク(インターネット含む)	81 (80)	88 (82)	77 (86)	94 (81)	94 (81)	88 (76)	78 (79)	81 (83)	72 (74)	78 (74)	81 (82)	85 (87)	78 (79)
(2) インターネットの求人情報サイト	52 (50)	42 (47)	51 (46)	35 (33)	47 (55)	27 (48)	56 (52)	48 (47)	53 (44)	63 (53)	59 (64)	80 (73)	55 (55)
(3) 民間職業紹介事業者	44 (47)	41 (45)	40 (49)	35 (33)	50 (38)	35 (62)	46 (48)	46 (47)	37 (47)	51 (49)	41 (50)	50 (40)	53 (53)
(4) 縁故	31 (28)	29 (25)	31 (14)	47 (43)	22 (17)	23 (43)	32 (30)	40 (36)	22 (25)	17 (12)	38 (41)	40 (27)	37 (38)
(5) その他	8 (8)	4 (6)	3 (6)	12 (10)	- (7)	8 (-)	9 (8)	8 (10)	3 (7)	10 (2)	13 (9)	15 (13)	12 (11)

※()内は前年実績。

<図表8>今年度以降に実施する人手不足の対応策（複数回答）

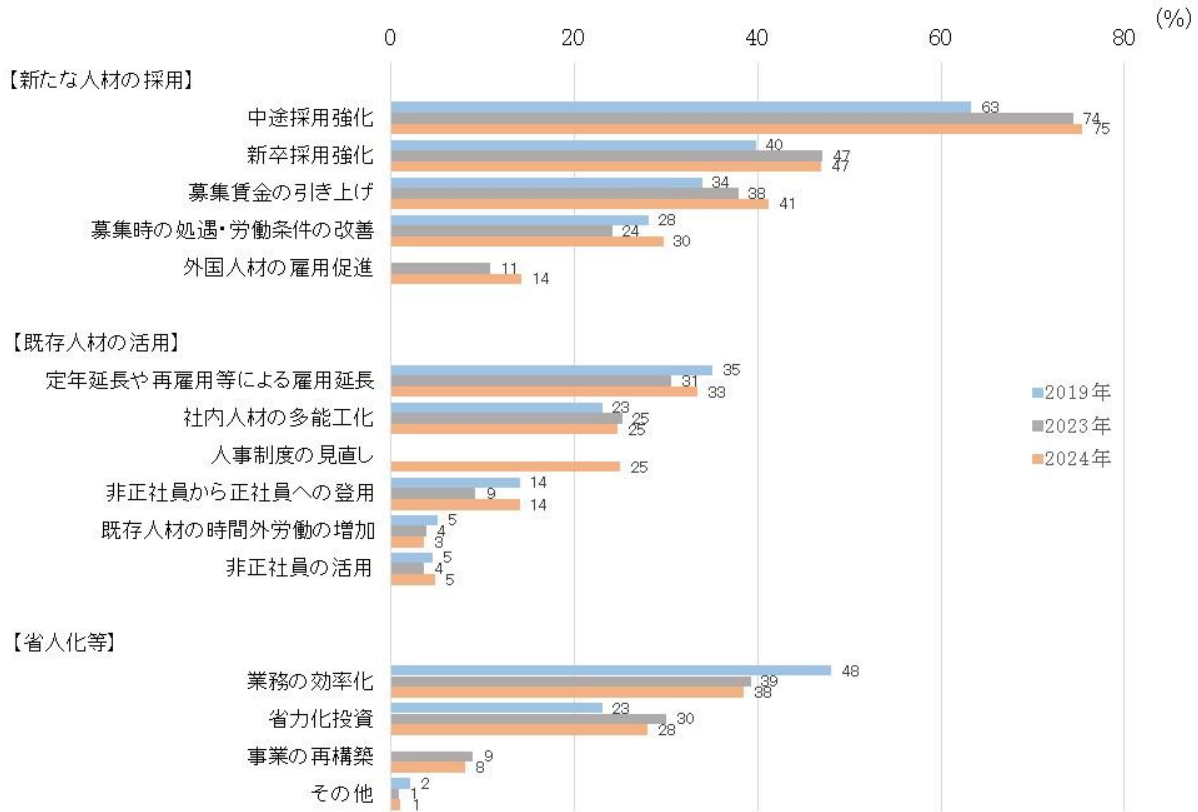
(n=401)

(単位：%)

(項 目)	製造業						非製造業	非製造業					
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(1) 中途採用の強化	① 75 (74)	① 63 (70)	① 59 (62)	① 65 (74)	① 77 (71)	① 46 (76)	① 80 (76)	① 90 (79)	① 78 (67)	① 63 (73)	① 88 (86)	① 80 (60)	① 76 (87)
(2) 新卒採用の強化	② 47 (47)	② 45 (45)	② 47 (47)	② 47 (37)	② 51 (59)	③ 31 (24)	② 48 (48)	② 66 (62)	② 29 (41)	② 46 (46)	② 41 (14)	② 45 (47)	② 44 (50)
(3) 募集賃金の引き上げ	③ 41 (38)	③ 38 (39)	③ 35 (41)	① 47 (37)	③ 43 (44)	③ 27 (29)	③ 43 (37)	③ 50 (32)	② 34 (33)	② 46 (39)	② 31 (24)	② 65 (73)	② 34 (43)
(4) 業務の効率化	38 (39)	37 (48)	③ 38 (56)	① 65 (58)	31 (39)	23 (43)	39 (35)	39 (23)	② 34 (39)	34 (49)	② 44 (48)	45 (27)	② 44 (37)
(5) 定年延長や再雇用等による雇用延長	33 (31)	③ 38 (35)	32 (29)	47 (32)	40 (41)	② 35 (33)	32 (29)	40 (36)	33 (30)	15 (29)	34 (24)	30 (7)	30 (24)
(6) 募集時の処遇・労働条件の改善(賃金除く)	30 (24)	19 (23)	18 (21)	29 (21)	14 (27)	19 (24)	34 (24)	42 (26)	28 (28)	22 (22)	② 44 (19)	45 (27)	26 (22)
(7) 省力化投資	28 (30)	32 (33)	29 (41)	41 (26)	37 (32)	23 (29)	26 (29)	26 (28)	26 (28)	20 (34)	19 (33)	③ 55 (33)	26 (22)
(8) 社内人材の多能工化	25 (25)	36 (34)	③ 38 (32)	③ 53 (58)	31 (27)	27 (29)	20 (21)	14 (17)	24 (19)	15 (27)	19 (10)	50 (47)	22 (24)
(9) 人事制度の見直し ※今回追加	25	19	24	35	11	12	27	26	28	24	25	40	28
(10) 外国人の雇用促進	14 (11)	19 (14)	35 (15)	18 (11)	14 (17)	4 (10)	12 (9)	11 (12)	2 (4)	15 (12)	13 (-)	45 (47)	12 (2)
(11) 非正社員から正社員への登用	14 (9)	16 (9)	26 (21)	6 (-)	3 (2)	27 (10)	13 (9)	8 (6)	12 (7)	12 (20)	9 (-)	25 (13)	22 (11)
(12) 事業の再構築	8 (9)	11 (15)	12 (21)	24 (21)	6 (7)	8 (14)	7 (6)	7 (3)	3 (9)	7 (5)	3 (19)	20 (-)	8 (7)
(13) 非正社員の活用	5 (4)	4 (5)	9 (15)	- (-)	3 (2)	4 (-)	5 (3)	2 (1)	3 (4)	7 (5)	3 (-)	15 (-)	6 (4)
(14) 既存人材の時間外労働の増加	3 (4)	7 (5)	6 (9)	24 (11)	3 (2)	4 (-)	2 (3)	1 (1)	- (2)	2 (5)	3 (10)	5 (7)	4 (2)
(15) その他	1 (1)	1 (-)	- (-)	- (-)	- (-)	4 (-)	1 (1)	- (1)	- (2)	7 (-)	- (-)	- (7)	- (-)

※○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表9>今年度以降に実施する人手不足の対応策（全産業、分類別）



2. 今後の雇用方針と来春(2025年4月)の新卒採用見通し

項目	要 点
(1) 今後の雇用方針 <図表10>	雇用方針DIは全産業(64)で前年同期比2ポイント低下した。鉄鋼・金属製品・機械製造業、運輸業等の5業種が上昇、ホテル・旅館業等の3業種が低下した。
(2) 増員の雇用形態と理由 <図表11、12>	増員の雇用形態は「正社員」が98%を占めた。「パート・アルバイト」は製造業で14ポイント低下した。増員の理由は「将来の人手不足への備え」(81%)が最多となった。
(3) 来春の新卒採用見通し <図表3、13>	新卒者を「採用する」予定の企業は全産業で46%となり、前年同期比横ばいであった。製造業(46%)が6ポイント上昇した一方で、非製造業(46%)は2ポイント低下した。

<図表10>今後の雇用方針

(n=398)

(単位: %)

(項目)	全産業	製造業	製造業				その他の製造業	非製造業	非製造業					その他の非製造業
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	建設業			卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業		
(A) 人員を増加する	67 (66)	64 (63)	68 (69)	53 (48)	78 (67)	43 (62)	68 (68)	80 (84)	66 (54)	50 (48)	77 (68)	65 (80)	64 (72)	
(B) 現状維持とする	30 (33)	34 (35)	32 (31)	47 (52)	19 (33)	48 (29)	28 (32)	18 (16)	28 (46)	50 (52)	20 (32)	25 (13)	34 (28)	
(C) 人員を削減する	3 (1)	3 (2)	- (-)	- (-)	3 (-)	9 (10)	3 (0)	2 (-)	7 (-)	- (-)	3 (-)	10 (7)	2 (-)	
雇用方針DI(A)-(C)	64	61	68	53	75	35	65	77	59	50	73	55	62	
前年同期 雇用方針DI	66	62	69	48	67	52	67	84	54	48	68	73	72	

※()内は前年実績。

<図表 1 1> 増員の雇用形態（複数回答）

(n=243)

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業	製造業				その他の製造業	非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	建設業			卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(A) 正社員	98 (97)	94 (94)	86 (83)	100 (100)	100 (100)	90 (100)	99 (98)	100 (100)	97 (97)	94 (90)	100 (100)	100 (100)	100 (100)	
(B) パート・アルバイト	26 (30)	31 (45)	62 (83)	- (33)	25 (26)	10 (15)	23 (24)	8 (8)	12 (24)	67 (50)	30 (17)	64 (58)	21 (25)	
(C) 派遣社員	4 (5)	7 (6)	5 (8)	- (-)	11 (4)	10 (8)	2 (4)	2 (3)	- (3)	6 (-)	4 (8)	- (8)	3 (7)	

※()内は前年実績。

<図表 1 2> 増員の理由（複数回答）

(n=267)

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業	製造業				その他の製造業	非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	建設業			卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 将来の人手不足への備え	81 (80)	81 (81)	74 (75)	78 (80)	86 (82)	90 (92)	81 (80)	87 (89)	79 (83)	90 (71)	65 (67)	77 (33)	78 (85)	
(2) 既存事業の拡大・強化	49 (39)	41 (37)	43 (33)	56 (60)	39 (43)	30 (15)	52 (40)	54 (38)	55 (53)	57 (33)	57 (40)	46 (8)	41 (47)	
(3) 売上増加傾向	27 (34)	20 (27)	30 (29)	22 (50)	14 (21)	10 (15)	29 (37)	30 (26)	24 (33)	33 (52)	30 (47)	38 (67)	28 (35)	
(4) 新規事業参入	8 (8)	10 (9)	- (4)	22 (10)	18 (11)	- (15)	7 (8)	6 (2)	13 (10)	10 (24)	4 (7)	8 (17)	3 (6)	
(5) その他	6 (6)	4 (4)	9 (13)	- (-)	4 (-)	- (-)	7 (7)	6 (2)	13 (10)	- (5)	- (7)	15 (42)	6 (6)	

※()内は前年実績。

<図表 1 3> 来春(2025年4月)の新卒採用見通し

(n=406)

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業	製造業				その他の製造業	非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	建設業			卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(A) 採用する	46	46	43	47	44	50	46	56	32	36	39	55	53	
（前年より多く採用）	(22)	(22)	(26)	(18)	(19)	(23)	(22)	(25)	(12)	(21)	(29)	(30)	(24)	
（前年とほぼ同数）	(21)	(19)	(14)	(18)	(22)	(23)	(21)	(30)	(19)	(14)	(10)	(25)	(20)	
（前年より少なく採用）	(3)	(4)	(3)	(12)	(3)	(4)	(2)	(1)	(2)	(-)	(-)	(-)	(10)	
(B) 採用しない	27	27	26	24	17	46	26	19	44	31	26	20	18	
(C) 未 定	28	27	31	29	39	4	28	25	24	33	35	25	29	
前年同時期「採用する」	46	40	47	29	43	33	48	64	30	44	32	60	53	

＜企業の生の声＞

【食料品製造業】

(1) **食料品製造業** 深夜シフトがあるため、応募者が少ないと考えている。製造工程の自動化、機械化を図り、労働環境の改善をしたい。

(道央)

(2) **食料品製造業** 転職に対する世間のハードルが下がり、雇用の流動化が進んでいると感じる。一方、退職者数に対して、入社人数が追いついておらず、業務の効率化が喫緊の課題となっている。今後は、外国人採用も積極的に行っていきたい。(道北)

(3) **食料品製造業** 店舗の対面販売員の応募が極端に少なく苦慮している。フリーペーパーやWEBで2週間、求人を掲載したものの、応募がゼロであり、今後の店舗運営に大きな課題となっている。(道東)

【木材・木製品製造業】

(4) **製材業** 地域の過疎化が進み、若者があまりいない。地域として人を呼び込んだり定住させる仕組みをしっかりとしなければならないが、現状それが難しいと判断し、外国人実習生を受け入れることにした。ただし、受入期間は最大で3年間なので、技術の継承が難しい。(道北)

(5) **製材業** 現場の技能者が不足しているため、教育・技能訓練に取り組んでいる。ただし、若者の定着に結び付いていない。(道南)

【鉄鋼・金属製品・機械製造業】

(6) **機械器具製造業** 人材教育の為の人員を確保できないことから、なかなか新卒採用を出来る状態にはない。年々平均年齢が上昇しているなか、定年後の再雇用で人員確保はしているが、将来を見据えたときに少しでも若い人材を雇用していかなければならないと考えている。

ただ、技術職は人材不足が続いており、求人情報サイト等の活用を推進していかなければならない状況にある。(札幌)

(7) **金属製品製造業** 完全週休二日制の導入により、休日の日数が大幅に増加した結果、希望者の問い合わせ件数は増えた。しかし、賃金は年齢にかかわらず、同一金額で低く設定しているため、採用に至らないことが多い。また、危険を伴う製造業に不向きな希望者も散見され、そうした場合はこちらから断ることになってしまう。(札幌)

(8) **金属製品製造業** 新規採用を募集してもここ数年1人も応募が無いのが実情である。ブランディングによる企業の魅力拡大や人材育成・業務マニュアル等の仕組み作りに注力することで、改善を図りたい。(道北)

【その他の製造業】

(9) **印刷業** 正社員の平均年齢が44歳と従業員の高齢化が進んでいるので、若い人材を採用したいが、採用するには給与体系を見直さねばと考える。また、最低賃金の跳ね上がり方が大きいことから、利益を出さねば改善を図ることが難しい。早く、諸資材、外注費、人件費の負担増分を価格転嫁したいものです。(札幌)

(10) **印刷業** 社内の技術研修や外部研修により、社員の技術能力が上昇しており、難易度の高い仕事を難なくこなす力や企画能力は、顧客からも評価を得てきている。社員の高齢化が進んでいるため、新入社員の採用を定期的に行いたいと思っているが、定着率が今一つ悪く苦慮していることから、2～3年は新卒社員の採用を控えようと考えている。当社としては若い人の知恵やアイデアが必要なのだが、理解されないことが残念だ。(札幌)

(11) **コンクリート製品製造業** ベテランの技術者が多く、労働者の高齢化が進んでいる。今後数年で多くの退職者が出ることが予想され、経験や技術の継承が難しくなるリスクがある。

(札幌)

【建設業】

(12) **土木建設業** 当社は技術職の新卒採用において、理系の専門学科卒に絞って募集を行っているが、パイが限られることもあって、採用が非常に困難である。四大卒においては絶望的である。そのため、これからは理系だけでは無く、技術職を希望する普通科の学生も対象とする考えに変わってきている。今後、普通科の卒業生を技術者として、「どう採用し、教育し、育て、定着させるか」のスキームを構築し、システムとして定着させるのが課題となっている。

(札幌)

(13) **土木工事業** 技術職員の高齢化が進み、資格者の確保が課題となっている。毎年新卒者を採用しているものの、資格を取るまでに実務経験が数年必要であり、人材定着のための取組も必要となってくる。一方、資格者の中途採用は、応募が少なく期待できない。現在の勤務形態や雇用形態を見直して、働き方を変える必要があると考えている。(道南)

(14) **土木工事業** 技術者の採用と育成が進んでいないのが現状。中途採用のアプローチはあるが高齢者だったり、資格はあっても未経験者だったり、現場で活躍できる人材の獲得が困難な状態。新卒や第二新卒採用についても、勤務地の障壁があることに加えて、採用活動や社員教育、人材育成に関わる人材がいないなど、社内体制上の問題もある。スタートから出遅れており、挽回が出来ていない。(道北)

(15) **電気工事業** 引き続き、民間紹介業者の情報網を活用しながら、中途採用者・即戦力の採用を進めていく。社内労働環境についても、就業規則・福利厚生内容・労働条件等の見直しを図ることで改善していきたい。(札幌)

(16) **住宅建築業** 地方での雇用に関しては、今後更に難しい状況になるのは時間の問題である。欲しい人材を探すにしても民間の人材斡旋業者を使うとコストが相当かかる。現状、欲しい人材は経費をかけてでも探す時代となっており、そこにお金をかけられない企業は縮小せざるを得ない。今後、雇用に関しては、事業計画にしっかり照らし合わせたタイミングで金と時間をうまく使う必要があると考えている。(道央)

(17) **住宅建築業** 地方圏の企業としてデメリットが大きいのが、同業他社との差別化、魅力的な職場づくりなど出来ることをやるしかない。また、外国人、特に高度人材の採用を進めることで変化のチャンスにつなげたい。(道央)

(18) **住宅建築業** ハローワーク、縁故中心の採用に限界を感じている。採用に関するコンサルティング等の必要があるのかもしれない。(道央)

(19) **内装工事業** 賃金体系や勤怠管理、休日の見直しを本年実施し、雇用に関しての問題点はかなり改善されたと思う。(札幌)

【卸売業】

(20) **食料品卸売業** 慢性的な人手不足にあるため、賃金の引き上げを行うことで応募総数を増加させるとともに、指導体制や福利厚生を充実させることで定着率を高めていきたい。(札幌)

(21) **酒類卸売業** 人材募集の対象となる職種が受注・配送・直営店スタッフに限られてしまう。受注業務において早朝業務があることや配送業務で酒類のビン・樽など重量物を運ぶ作業などが、現在の求職者にとって厳しい業務と捉えられており、募集におけるハードルとなっている。会社説明会を開催するほどの知名度や実力もなく、スタッフも限られることから、新卒者募集もままならない。会社の業務計画、売上目標等を明確に設定し、社内周知を図ったうえで人材配置・募集計画を策定する必要があると考えるが、そのためのスタッフが不足しており、日常業務への対応で精一杯の状態が続いている。(札幌)

(22) **工業用品卸売業** 新卒について、来年度の応募者がなく、現在は2年先の募集を行っている。ただし、大手企業との賃金格差があるため、期待は持てない。また、新卒入社でも離職する可能性が高いことから、現在は中途採用、第二新卒に重点を置いている。地方の営業所で離職者が出た場合は、補充の応募者が少なく苦慮している。(札幌)

(23) **電気製品卸売業** 40～50歳代に人員が固まっているため、早急に20～30歳代の人員を確保・定着させたい。今まではハローワークに頼っていたが、若者の雇用に向けてインターネットを使用した民間求人サイトを活用しようと検討している。(札幌)

(24) **包装用品卸売業** これまではインターネットの求人サイトや合同企業説明会への参加を主体に採用活動を行ってきたが、以前と比較して応募者数が少なくなってきたことから、媒体を増やしたり人材紹介サービスの利用も追加して行うようにした。人材紹介サービスの利用により相応の人材を紹介してもらうことができ、中途採用はある程度目途がつつある。他方、

採用チャンネルを増やしたことで採用コストは増加基調にある。(札幌)

【小売業】

(25) **食品スーパー** 現在、当社では新入社員の採用が思うように進まず、深刻な人手不足に直面しています。新入社員の数が少ないため、既存の従業員に業務が集中し、負担が増加しています。この状況は、生産性やサービスの質に悪影響を及ぼす可能性があり、顧客満足度の低下にもつながりかねません。新社員が入ってこないことで、社内の新しい視点やアイデアが不足し、企業成長の停滞を招く恐れもあります。このような状況を打破するため、採用戦略の見直しや、企業文化の改善、労働環境の整備に取り組んでいます。魅力的な職場を提供し、優秀な人材を引き寄せるための取り組みを強化していく必要があると考えています。(札幌)

(26) **機械器具小売業** 機械の納品作業が土日祝日に集中することが多いため、若者層の人員確保が難しい傾向にある。(札幌)

(27) **タイヤ販売店** 当社は、中途採用が多く、実務経験のたくさんある社員が多い。車のタイヤの販売・交換など今は女性の活躍が全国的に見られるので、当社も積極的に採用していきたいと思う。(道北)

【運輸業】

(28) **乗合バス業** バス運転者不足が深刻な問題となっている。2024年問題で一日の労働時間も制限されており、少ない人数で残業させることが難しくなったため、路線の廃止や減便といった対応を考えなければならない。(道央)

【ホテル・旅館業】

(29) **都市ホテル** 中途採用については、専門性の高い業務に求人が集中しており、採用が難

しい状況にある。一方、新卒、特に四大や専門学校
の卒業生は、転勤 NG 傾向が強い。(札幌)

(30) **観光ホテル** 新卒社員の入社 5 年後の定
着率が 2 割程度となっており、職員の定着化が
課題。勤務時間短縮、住居改善など処遇改善を
進めたいが、コスト負担が大きくなかなか進ま
ない状況にある。(道東)

(31) **観光ホテル** 最低賃金引上げの影響が少
なからずある。また、一部施設では求人を出し
てもまったく応募が来ない部署もあり、人手不
足が顕著である。給与の引き上げだけではなく、
福利厚生面などを含め、より魅力的な会社を作
り上げて行く必要がある。特に若い社員の会
社選びの目は厳しい。既存の手法以外にも、雇
用を促進する取り組みが必要であると感じる。
(道北)

【その他の非製造業】

(32) **クリーニング業** 当社の給与水準は世間
相場より低位で、また制度の老朽化も進んでお
り、給与制度を含めた人事制度の見直しが課題
であることから、来年度の運用開始を目指し、
制度の見直し作業を開始した。この間も離職に
より人手不足感は増していることから、来年度
以降の制度見直しの効果を期待するしかない。
また、人手の絶対数が不足している中、昨今の
傾向として、札幌からの転居を伴う異動を嫌う
社員が増加しており、人員配置の流動性が非常
に低下している。そのため、道内地方や東京で
の運営に苦慮している。総務部門のアウトソー
シング化を検討している。(札幌)

(33) **病院** 中途採用者について、以前までは
応募者が自ら就職活動を行っていたが、近年で
は職種に限らず紹介会社を経由してくることが
多くなっている。そのため、紹介料が高額とな
り負担となっている。(札幌)

(34) **建設コンサルタント** 技術者不足は喫緊
の対処すべき課題。新卒採用は外部コンサルを
活用し採用強化とノウハウの蓄積に取り組んで
おり、中途採用も採用手法の見直しに着手して
いる。また、定年延長、評価方法等、賃金制度
の見直しについても検討を進めている。中長期
的には、企業価値向上に向けた各種取り組みを
検討している。(札幌)

(35) **廃棄物処理業** 現状の人事評価制度のメ
ンテナンスを行い、今年度末に社内説明コンセ
ンサスを経て、新年度より運用することで、社
内の活性化を目指していきたい。(道央)