

2025年 道内企業の雇用動向と新卒採用

2025年4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、安達)

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

2025年度の新卒採用と雇用状況について

■回答期間

2025年2月中旬～3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

「従業員を増員する割合」-「従業員を減員する割合」

(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	364	100.0%	
札幌市	141	38.7	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	74	20.3	
道 南	35	9.6	渡島・檜山の各地域
道 北	55	15.1	上川・留萌・宗谷の各地域、空知地域北部
道 東	59	16.2	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	364	52.0 %
製 造 業	194	102	52.6
食 料 品	69	32	46.4
木 材 ・ 木 製 品	29	18	62.1
鉄鋼・金属製品・機械	58	32	55.2
そ の 他 製 造 業	38	20	52.6
非 製 造 業	506	262	51.8
建 設 業	145	85	58.6
卸 売 業	98	55	56.1
小 売 業	97	38	39.2
運 輸 業	52	27	51.9
ホ テ ル ・ 旅 館 業	34	16	47.1
そ の 他 の 非 製 造 業	80	41	51.3

2025年 道内企業の雇用動向と新卒採用

人手不足感は依然強く、新卒採用は苦慮

< 要約 >

1. 従業員の過不足感<図表1、4>

雇用人員判断DI(▲59、前年比+1ポイント)は、前年とほぼ横ばいとなり、依然として人手不足感の強さを表す結果となった。業種別にみると、運輸業(▲81)、建設業(▲70)の不足感が特に強かった。

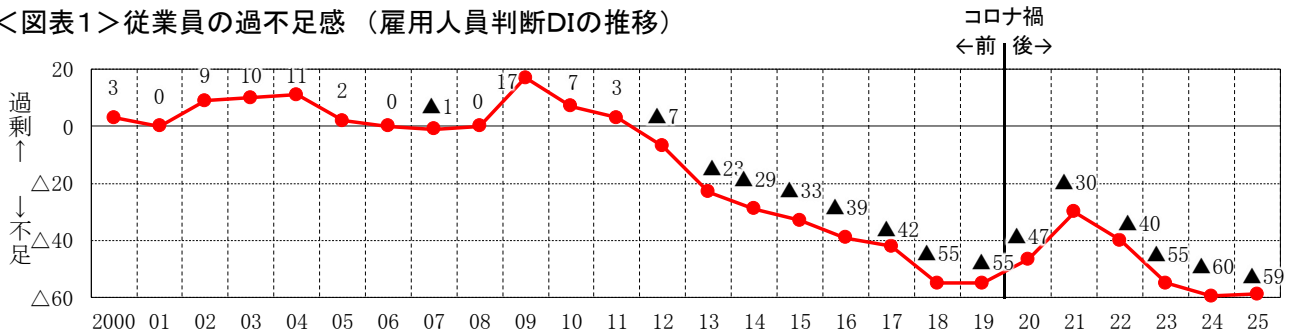
2. 今春の新卒採用状況<図表2、5、10、11>

今春「新卒採用した」企業(38%、前年比▲2ポイント)は前年から低下した。採用予定人数に対する充足率は、「7割以上」が54%(同▲7ポイント)と5年連続低下している。

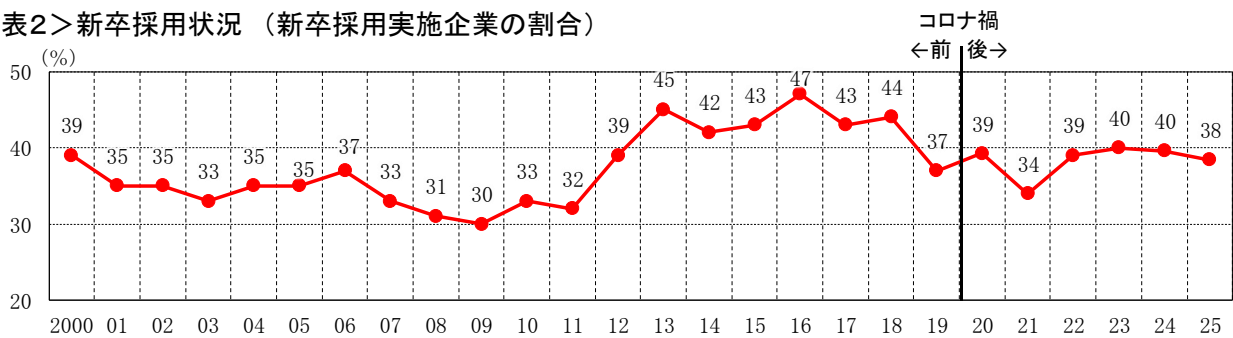
3. 今後1年間の従業員の増減見通し<図表3、6>

雇用方針DI(20、前年比▲8ポイント)は低下した。業種別では、ホテル・旅館業(6、同▲41ポイント)、卸売業(22、同▲20ポイント)など6業種が低下した。

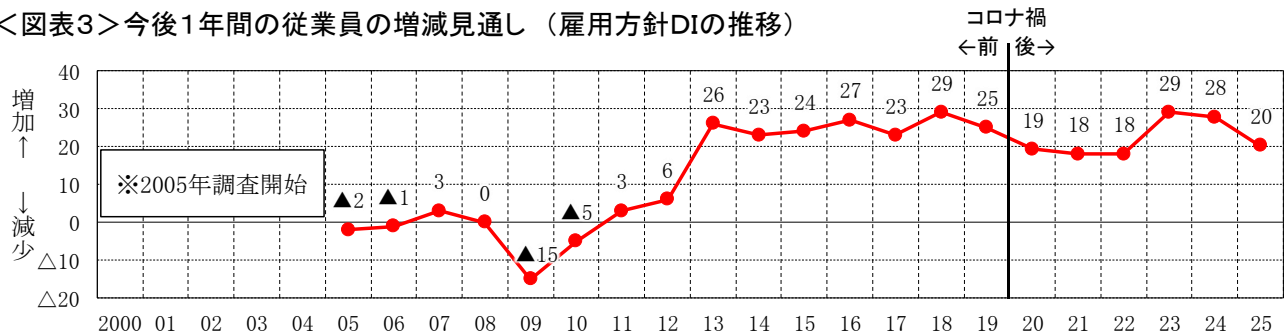
<図表1> 従業員の過不足感 (雇用人員判断DIの推移)



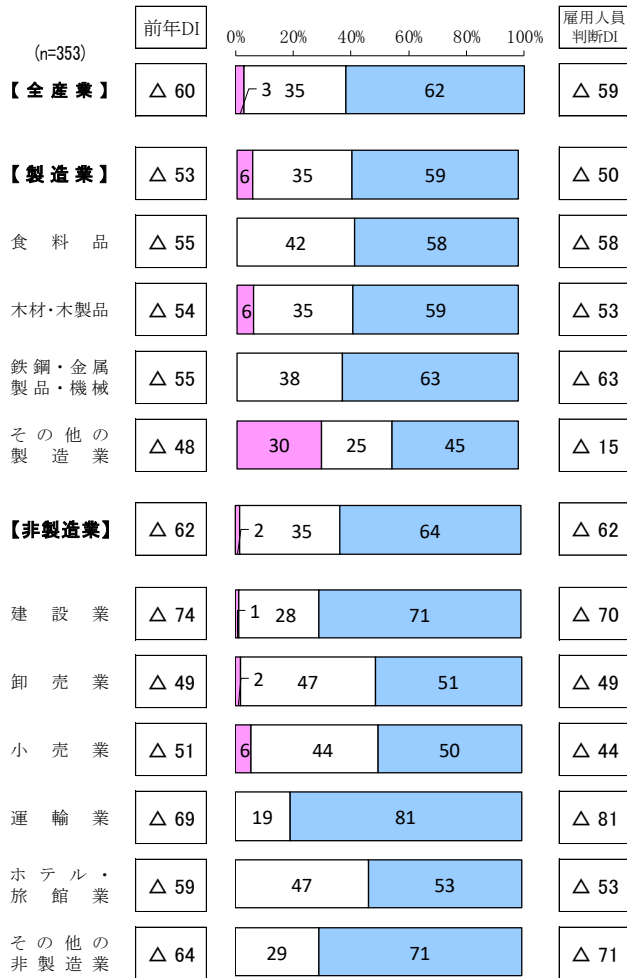
<図表2> 新卒採用状況 (新卒採用実施企業の割合)



<図表3> 今後1年間の従業員の増減見通し (雇用方針DIの推移)

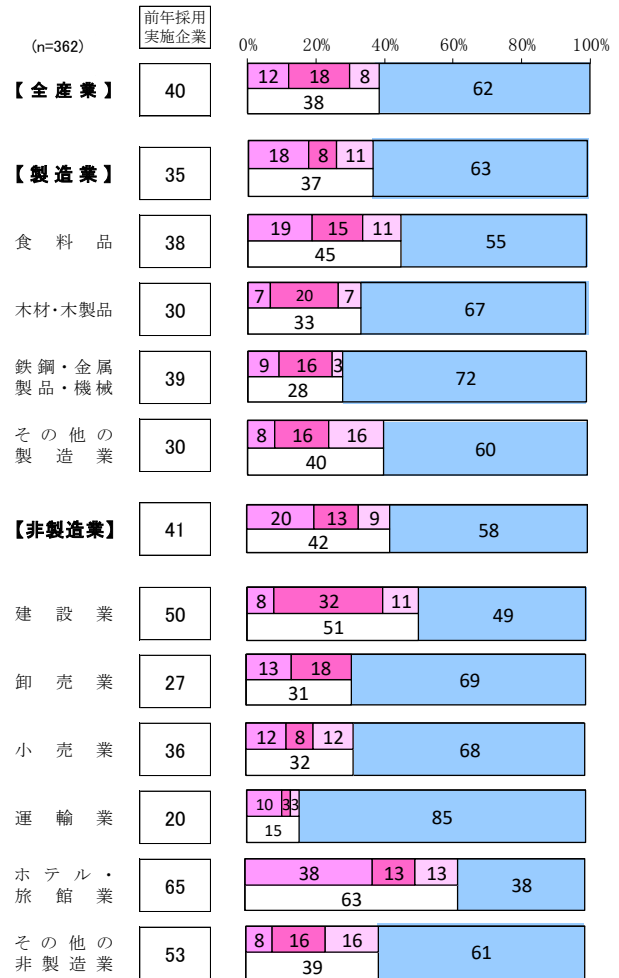


<図表4> 従業員の過不足感(雇用人員判断DI)



過剰 適正 不足

<図表5> 今春の新卒採用状況



採用した 採用しない
採用数を増やした
採用数は変わらない
採用数を減らした

※四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

<図表6> 今後1年間の従業員の増減見通し(雇用方針DI)

(n=358) (単位: %, %pt)

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
(1) 増加する	↓ 36 (38) ↑ 2	↑ 35 (32) ↑ 3	↑ 29 (28) ↑ 1	↑ 35 (22) ↑ 13	↑ 41 (39) ↑ 2	↓ 35 (37) ↓ 2	↓ 36 (40) ↓ 4	↓ 35 (38) ↓ 3	↓ 35 (47) ↓ 12	↓ 24 (33) ↓ 9	↑ 36 (33) ↑ 3	↓ 31 (53) ↓ 22	↑ 53 (40) ↑ 13
(2) 変わらない	↓ 49 (53) ↓ 4	↓ 47 (59) ↓ 12	↓ 55 (69) ↓ 14	↓ 47 (70) ↓ 23	↓ 41 (49) ↓ 8	↓ 45 (47) ↓ 2	↓ 49 (50) ↓ 1	↑ 51 (45) ↑ 6	↑ 53 (47) ↑ 6	↑ 62 (61) ↑ 1	↓ 32 (54) ↓ 22	↑ 44 (41) ↑ 3	↓ 43 (55) ↓ 12
(3) 減少する	↑ 16 (10) ↑ 6	↑ 18 (10) ↑ 8	↑ 16 (3) ↑ 13	↑ 18 (9) ↑ 9	↑ 19 (12) ↑ 7	↑ 20 (16) ↑ 4	↑ 15 (10) ↑ 5	↓ 14 (17) ↓ 3	↑ 13 (6) ↑ 7	↑ 14 (6) ↑ 8	↑ 32 (13) ↑ 19	↑ 25 (6) ↑ 19	⇒ 5 (5) ⇒ ±0
雇用方針DI (1)-(3)	↓ 20 (28) ↓ 8	↓ 17 (22) ↓ 5	↓ 13 (24) ↓ 11	↑ 18 (13) ↑ 5	↓ 22 (27) ↓ 5	↓ 15 (21) ↓ 6	↓ 21 (30) ↓ 9	⇒ 21 (21) ⇒ ±0	↓ 22 (42) ↓ 20	↓ 11 (28) ↓ 17	↓ 4 (21) ↓ 17	↓ 6 (47) ↓ 41	↑ 48 (34) ↑ 14

※四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。()内は前年実績。

<図表7>項目別の要点

項目	要 点
(1) 新卒採用の決定要因 <図表8>	「将来の人手不足に備える」(77%)が11年連続で1位となった。次いで、「年齢構成の改善を図る」(57%)、「人材確保の好機である」(44%)など順位の変動は無いが、業種によるバラつきがみられた。
(2) 新卒採用する際の重視項目 <図表9>	「協調性」(79%)が4年連続で1位となった。「積極性」(73%)、「コミュニケーション能力」(67%)、「誠実性」(64%)も毎年6割を超えており、多くの業種で上位となった。
(3) 採用予定人数に対する充足率 <図表10> <図表11>	「予定通り」(37%、前年比±0ポイント)が引き続き低水準となった。また、7割以上(54%、前年比▲7ポイント)が5年連続低下しており、新卒採用が年々難しくなっている様子がうかがえた。
(4) 新卒採用が無かった企業の理由 <図表12>	「随時、中途採用する」(53%)が13年連続で1位となり、引き続き中途採用を重視する企業の様子がうかがえた。次いで、「応募が無かった」(30%)が2位となり、新卒採用に苦慮する様子も見受けられた。
(5) 中途採用活動における主な経路 <図表13>	「ハローワーク」(77%)のほか、「インターネットの求人情報サイト」(51%)、「民間職業紹介事業者」(43%)、「自社ホームページ」(42%)、「縁故」(40%)など多様な経路を活用する企業の様子がうかがえた。

<図表8>新卒採用の決定要因(複数回答) 上位項目

(n=133)

(単位: %)

項目	全産業	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	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) 将来の人手不足に備える	① 77 (74)	① 79 (66)	③ 54 (73)	① 83 (86)	① 100 (50)	① 100 (60)	① 76 (76)	① 84 (79)	① 86 (86)	① 70 (77)	② 50 (40)	③ 36 (55)	① 88 (85)
(2) 年齢構成の改善を図る	② 57 (56)	② 55 (51)	① 62 (46)	② 33 (57)	② 44 (50)	② 80 (60)	② 58 (57)	② 72 (63)	② 50 (36)	④ 40 (46)	③ 33 (40)	② 46 (46)	② 56 (80)
(3) 人材確保の好機である	③ 44 (40)	③ 52 (43)	① 62 (64)	② 67 (43)	② 44 (25)	③ 20 (40)	③ 42 (40)	③ 35 (34)	③ 36 (43)	③ 50 (62)	① 83 (20)	① 55 (46)	③ 38 (35)
(4) 生産販売部門の強化を図る	29 (34)	42 (43)	46 (55)	② 67 (43)	② 44 (33)	0 (40)	24 (31)	③ 35 (40)	14 (14)	② 60 (31)	0 (60)	9 (18)	0 (25)
(5) 業績の推移を重視する	18 (24)	24 (20)	31 (46)	33 (14)	11 (8)	③ 20 (-)	16 (26)	16 (26)	0 (21)	30 (23)	17 (-)	18 (27)	19 (35)

今春に新卒採用を実施した企業の数値、○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表9>新卒採用する際の重視項目(複数回答) 上位項目

(n=135)

(単位: %)

項目	全産業	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	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) 協調性	① 79 (79)	① 82 (75)	① 85 (80)	② 83 (100)	① 78 (55)	① 80 (75)	① 78 (80)	② 74 (82)	② 67 (86)	① 100 (92)	① 83 (60)	① 82 (73)	① 78 (74)
(2) 積極性	② 73 (74)	② 76 (72)	② 77 (80)	② 83 (57)	② 67 (82)	① 80 (50)	③ 72 (74)	① 81 (74)	① 80 (64)	② 89 (92)	① 50 (60)	② 55 (73)	② 50 (74)
(3) コミュニケーション能力	③ 67 (71)	⑤ 52 (59)	⑥ 69 (60)	⑥ 67 (71)	③ 44 (46)	- (75)	② 73 (74)	② 74 (74)	② 67 (86)	① 67 (69)	① 83 (40)	② 73 (82)	② 72 (74)
(4) 誠実性	④ 64 (68)	③ 70 (66)	② 77 (80)	① 100 (86)	③ 33 (36)	① 80 (75)	⑥ 62 (69)	⑥ 56 (68)	⑤ 53 (79)	② 89 (62)	③ 67 (100)	③ 64 (46)	③ 67 (74)
(5) 責任感	56 (58)	46 (44)	54 (50)	33 (57)	33 (27)	60 (50)	60 (62)	70 (79)	53 (50)	67 (69)	③ 67 (40)	46 (46)	44 (47)

今春に新卒採用を実施した企業の数値、○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

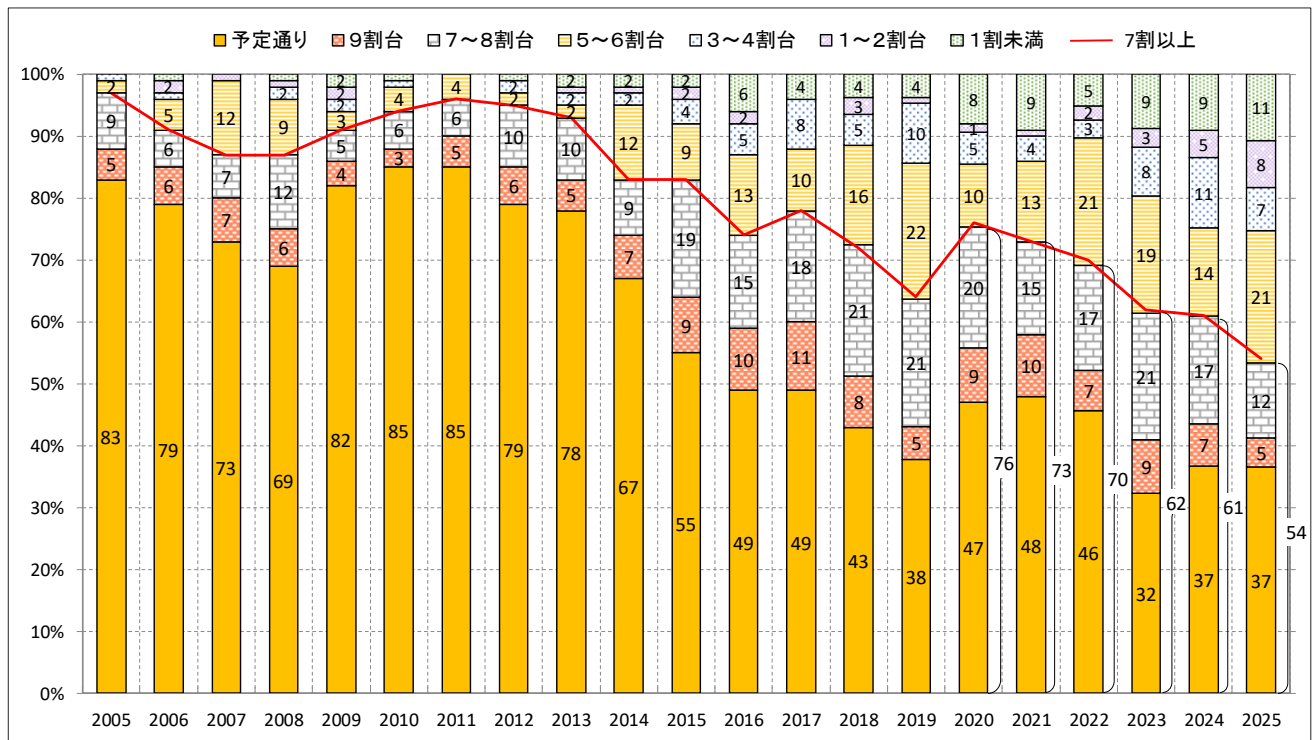
<図表10>採用予定人数に対する充足率
(n=131)

(単位: %)

項目	製造業						非製造業							
	全産業	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) 予定通り	37 (37)	33 (30)	33 (29)	11 (33)	60 (40)	38 (38)	36 (37)	36 (43)	11 (39)	50 (25)	55 (36)	47 (42)		
(2) 9割台	5 (7)	- (-)	- (-)	- (17)	- (-)	6 (7)	5 (3)	14 (21)	11 (8)	17 (-)	- (9)	- (5)		
(3) 7~8割台	12 (17)	8 (30)	17 (57)	33 (17)	- (20)	11 (13)	12 (11)	14 (21)	33 (8)	- (-)	9 (18)	- (16)		
(4) 5~6割台	21 (14)	17 (30)	17 (-)	33 (17)	20 (-)	21 (14)	21 (16)	21 (14)	33 (15)	17 (-)	18 (18)	18 (11)		
(5) 3~4割台	7 (11)	25 (-)	17 (14)	11 (8)	20 (-)	3 (13)	5 (21)	- (-)	- (8)	- (-)	- (9)	6 (16)		
(6) 1~2割台	8 (5)	8 (10)	17 (-)	- (-)	- (20)	8 (4)	10 (3)	14 (-)	11 (8)	17 (25)	- (-)	- (5)		
(7) 1割未満	11 (9)	8 (-)	- (-)	11 (8)	- (20)	12 (10)	12 (11)	- (-)	- (15)	- (50)	18 (9)	29 (5)		
7割以上 (1)+(2)+(3)	54 (61)	41 (60)	50 (86)	44 (67)	60 (60)	55 (58)	53 (51)	64 (85)	55 (55)	67 (25)	64 (63)	47 (63)		

今春に新卒採用を実施した企業の数値、()内は前年実績、四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

<図表11>採用予定人数に対する充足率の推移



<図表12>新卒採用が無かった企業の理由(複数回答) 上位項目

(n=217)

(単位:%)

項目	全産業	製造業	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	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) 随時、中途採用する	① 53 (62)	① 48 (56)	① 56 (50)	① 60 (53)	① 48 (55)	27 (69)	① 54 (65)	① 48 (55)	① 60 (69)	① 41 (60)	① 58 (85)	① 75 (67)	① 65 (59)
(2) 応募が無かった ※今回追加	② 30 (-)	② 44 (-)	① 56 (-)	② 30 (-)	② 44 (-)	② 36 (-)	② 25 (-)	② 43 (-)	8 (-)	26 (-)	② 37 (-)	② 25 (-)	13 (-)
(3) 現従業員で十分である	20 (16)	18 (17)	11 (17)	10 (13)	13 (20)	① 46 (15)	21 (16)	14 (11)	② 33 (22)	② 33 (15)	11 (10)	- (-)	9 (29)
(4) 教育・訓練に時間がかかる	13 (15)	13 (8)	11 (6)	20 (-)	13 (10)	9 (15)	14 (18)	12 (13)	20 (19)	4 (35)	16 (25)	② 25 (-)	13 (6)
(5) 採用しても定着しない ※今回追加	10 (-)	16 (-)	6 (-)	② 30 (-)	17 (-)	18 (-)	8 (-)	12 (-)	10 (-)	- (-)	- (-)	- (-)	13 (-)

○内数字は業種内の順位、()内は前年実績。

<図表13>中途採用活動における主な経路(複数回答)

(n=353)

(単位:%)

項目	全産業	製造業	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	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)	77 (76)	82 (80)	77 (68)	77 (74)	81 (82)	95 (100)	75 (74)	81 (78)	66 (66)	78 (74)	68 (75)	88 (88)	73 (71)
(2) インターネットの求人情報サイト	51 (48)	47 (41)	55 (32)	29 (26)	55 (52)	35 (53)	53 (52)	49 (49)	44 (42)	50 (57)	52 (54)	75 (77)	68 (53)
(3) 民間職業紹介事業者	43 (47)	41 (44)	39 (57)	29 (26)	48 (36)	45 (58)	44 (48)	42 (47)	47 (49)	42 (49)	24 (54)	63 (41)	53 (50)
(4) 自社ホームページ ※今回追加	42 (-)	38 (-)	29 (-)	35 (-)	48 (-)	40 (-)	43 (-)	54 (-)	22 (-)	47 (-)	56 (-)	38 (-)	43 (-)
(5) 縁故(従業員の紹介など)	40 (26)	39 (26)	32 (21)	59 (48)	36 (21)	40 (16)	40 (26)	50 (34)	31 (19)	28 (14)	28 (17)	63 (18)	43 (42)
(6) 紙媒体(新聞、地域情報誌など) ※今回追加	9 (-)	10 (-)	19 (-)	- (-)	13 (-)	- (-)	9 (-)	4 (-)	2 (-)	17 (-)	24 (-)	13 (-)	13 (-)
(7) その他	2 (4)	2 (1)	- (-)	12 (4)	- (-)	- (-)	2 (5)	2 (5)	2 (4)	- (3)	4 (8)	6 (-)	3 (5)

()内は前年実績。

＜企業の生の声＞

【食料品製造業】

- (1) **飲料品製造業** 福利厚生などについてはかなり充実させてきたが、その成果は今のところあまり見られない。当社の勤務体系(24時間2交代制)がネックと思われるが、これは変えようがない。苦慮。(道央)
- (2) **食品製造業** 年々就職活動が早まっており、企業説明会の早期実施、インターンシップの開催などPRの場を増やしている。今後の年齢構成を考え、業績に関係なく新卒採用を実施する。(道南)
- (3) **食品製造業** 新卒の採用は高卒者を予定していましたが、応募がありませんでした。予定外ですが、専門学校卒の方とご縁があり、採用することができました。今までは高校生を対象に募集を行っていましたが、来年度の参考になりました。(道北)
- (4) **水産物加工業** 新卒採用はしばらく応募がありませんので、今後のためにも雇用条件を見直し将来に備えたい。(道東)

【木材・木製品製造業】

- (5) **木製品製造業** 従業員の高齢化が進みつつある為、若い人材は欲しいが、向き不向きのある職業であり、パート・アルバイト従業員を正社員登用していく方が、現状合理的に思える。(札幌)
- (6) **家具製造業** 昨年中盤から業績悪化はしているが、将来の人手不足や、年齢構成の改善を図るため少し多く採用した。(道北)

【鉄鋼・金属製品・機械製造業】

- (7) **金属製品製造業** 製造業に対するPRの仕方を変えなければ、雇用は難しい環境の感じがする。当社も各関係団体の求人サイトに掲載しているが、製造現場を考えると稼働時間を減らすことはできず、完全週休2日は無理なので給料・福利厚生等の充

実をPRしていくしかないと考えている。(札幌)

- (8) **機械器具製造業** 新卒採用は、対象者が減少する中、競合する企業が増加しており苦戦している。ここ数年は、新卒を採用し組織の若返りを行っているが、離職者も相応に出ており、熟練工の技術の伝承が課題となっている。(札幌)
- (9) **金属製品製造業** 若手人材は、完全週休二日制導入で採用にこぎつけている。新入社員の戦力化と生産性向上がカギとなるが、当社は手作業が多く年単位の育成時間を要するのが難点。(札幌)
- (10) **金属製品製造業** 当社では、新卒採用者は長く続かないので、中途採用が基本となります。ハローワークやインディードを活用しています。技術の継承には年数がかかるため、新しい製作機械の導入等でまかなっていったらよいと考えます。(道東)

【その他の製造業】

- (11) **コンクリート製品製造業** 都市部も同じかもしれないが、とにかく地方には人がいなく困っている。新卒・中途採用にかかわらず本当に人が欲しい。(道北)
- (12) **印刷業** 新卒初任給が高くなり、既存従業員とのバランスを取るのが難しい。新卒の教育期間の投資が難しくなってきているので、即戦力の中途採用を重視している。(札幌)
- (13) **断熱材製造業** 募集をかけても電話すらこない。ハローワークには、給与は悪くないと言われている。有給休暇の取得率も高いのになぜかわからない。地域性の問題なのか、募集の仕方なのか。(道央)

【建設業】

- (14) **土木工事業** 建設業全体が人手不足の中、弊社も例外にもれず採用が上手いかない。新卒採用しても定着しないため、現場代理人の技術継承が滞りつつある。このまま採用が伸び悩むと、高齢化による退職で事業の縮小を余儀なくされる懸念が大いにある。採用戦略が同業他社より遅れているため、戦略を抜本的に見直して、毎年コンスタントに採用数を増やしていきたいと考えている。(道南)
- (15) **土木工事業** 現在、建設業はなり手が少なく、中小零細企業には、新卒はやってこない。マイナビ等で中途採用を模索している。このままだと、会社の存続が危ぶまれる。(道東)
- (16) **土木工事業** コロナ禍の2020年以降、新規採用を見送っており、今年度においても予定はない。現状は、人員不足感もなく特段の問題はないが、社員の年齢分布に偏りができること、および社内の技術・ノウハウの伝承が途切れる恐れがあることから、長期にわたる見送りはデメリットが大きい。今後、中途採用の積極的な活用を検討している。(道央)
- (17) **電気工事業** 採用後の一定期間において、経済的自立を支援するバックアップを企業側が担うことによって、業界・企業への魅力・働きやすさを考慮していくことが、若手の離職防止にもつながっていくものとする。(札幌)
- (18) **総合建設業** 将来の人員確保のため、業績や収益だけで判断せず安定的に確保していく。(札幌)
- (19) **内装工事業** 特定技能外国人の積極的な採用を進める。採用後に、当社の再教育プログラムにて育成を進めていく。現在、特定技能の1号から2号移行に対してのサポートを強化している。(札幌)
- (20) **住宅建築業** 新卒を採用できるイメージがない。採用できたとしても育成についての負荷とその成果

を見通すことが出来ないように思える。地域の同業プレーヤーが減っている状況から、社会経験のあるUIターン者の採用が基本と捉えています。(道央)

- (21) **総合建設業** 当社の新卒採用は技術職が主であり、専門学科(土木・建築)の学生をターゲットとしているが、少ないパイの奪い合いで困難を極めている。26年卒からは専門学科卒にこだわらず、文系や普通学科卒にも対象を広げ、幅広く展開する予定であるが、技術職(施工管理職)採用についてどうアピールするか難しいと感じている。(札幌)

【卸売業】

- (22) **工業用品卸売業** 新卒採用は大手企業との賃金格差があり、応募者が少ない。また採用したとしても転職の可能性が高い。新卒は半ば諦め、コストはかかるが、中途採用紹介事業者などを活用し人材確保に努めている。(札幌)
- (23) **食材卸売業** 設備投資による業務の効率化、省人化を図ったことにより、業務負担が軽減され、時間外勤務と退職者が減少してきている。新卒採用は、世代の継続性を図るため実施していくが、無理な採用はせず優秀な人材の確保に努める。(札幌)
- (24) **紙類卸売業** 新卒を一から育てている余裕はない。業界や対象業種の経験者の採用をした方が効率的。人手不足と言われているが、ここまでは必要な中途採用はできている。(札幌)
- (25) **水産物卸売業** 新卒で採りたい人数を確保するのが困難で、今までやってこなかった中途採用活動をグループ会社で着手しノウハウ吸収中。表面的な賃金条件の改善は必須と考えて、来春の新卒者に向けた態勢も整備した。業容拡大していかないと持続的な賃金上昇に対応できない危機感を持っている。(札幌)

(26) **包装用品卸売業** 新卒の離職率上昇を懸念して採用に前向きになれない。会社の利益に貢献できるようになるまでに時間がかかりすぎる。(札幌)

(27) **食料品卸売業** 若い人の定着率が悪い為、主に中途採用している。(道南)

(28) **食材卸売業** 新卒者は定着しないし、弊社はフォークリフトでの仕事なので資格を取らせても、その資格を持って辞められてしまうので中途採用で資格保有者を募集している。(道南)

(29) **電気製品卸売業** 定着するのであれば採用してみたいが、いわゆるZ世代と呼ばれる人間の扱いが分からず、満足のいく環境を準備できる自信がない。(札幌)

(30) **食品卸売業** 賃上げ機運の高まりから初任給の見直しを行っているが、全体の給与体系にも波及している。人材確保やモチベーション維持の観点から必要不可欠であるが、損益への影響もあるので、バランスを取りながら実施していく。(札幌)

【小売業】

(31) **タイヤ販売店** 当社では、訓練の理解が早く、長く働いて頂ける方が多いので、中途での採用がほとんどです。(道北)

(32) **記念品販売店** これまで新卒採用をしていなかったのですが、今後は視野に入りたいと考えます。(札幌)

【運輸業】

(33) **バス会社** 初任給が30万円を超える時代。会社の魅力を伝え、採用を確保するのは非常に難しい。(道央)

【ホテル・旅館業】

(34) **観光ホテル** 退職防止の観点から社宅の改善を進めているが、相当の投資となる見通しにあり、人件費見直しと共に利益減の要因となる。(道東)

(35) **都市ホテル** 訪日観光客の増加により売上は増加傾向であり、サービスの質維持・向上は必須なため、人員は必要。中途採用による確保や、10年先を見据えた会社組織のために新卒採用も不可欠。(札幌)

(36) **観光ホテル** 募集をかけても札幌以外ではなかなか人手が集まらない。業界への敬遠なのか、賃金の問題なのか。苦戦が続いている。(道北)

【その他の非製造業】

(37) **自動車整備業** 日本人の雇用については、60歳以上を採用するしかない。若い人材の入社希望者は全くなく、インドネシア・ベトナム人実習生に頼っています。今後の会社経営が不安です。(道北)

(38) **廃棄物処理業** 企業に定着するか分からないが、社内の年齢分布を考慮し、定期的に新卒若年者の採用に力を入れていきたい。(道央)

(39) **建設コンサルタント** 内定者がその後公務員試験に合格し、辞退に至るケースが散見され苦慮しています。(道東)