２０２６年　道内企業の雇用の現状について

２０２６年１０月８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、福本）

調 査 要 項

■調査の目的と対象
　道内に本支店のある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
　道内企業の雇用の現状について
■回答期間
　2026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	366	100.0%	
札幌市	135	36.9	道央は札幌市を除く石狩、後志、胆振、
道 央	78	21.3	日高の各地域、空知地域南部
道 南	38	10.4	渡島・檜山の各地域
道 北	59	16.1	上川・留萌・宗谷の各地域、空知地域北部
道 東	56	15.3	釧路・十勝・根室・オホーツクの各地域

■業種別回答状況

	調査企業数	回答企業数	回答率
全　産　業	700	366	52.3 %
製　造　業	188	101	53.7
食　料　品	69	31	44.9
木 材 ・ 木 製 品	25	16	64.0
鉄鋼・金属製品・機械	57	33	57.9
そ の 他 製 造 業	37	21	56.8
非　製　造　業	512	265	51.8
建　設　業	145	88	60.7
卸　売　業	105	60	57.1
小　売　業	88	35	39.8
運　輸　業	54	27	50.0
ホ テ ル ・ 旅 館 業	33	18	54.5
その他の非製造業	87	37	42.5

特別調査

道内企業の雇用の現状について

人手不足感強いが、雇用意欲は３年連続低下

＜ 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（▲68）は前年同期比２ポイント低下。業種別では、建設業（▲88）、運輸業（▲81）で引き続き不足感が強い一方、木材・木製品製造業（▲44）、卸売業（▲47）では不足感が和らいだ。

（２）人手不足の対応策＜図表８－１、８－２＞

「中途採用の強化」（74%）が 5 年連続で最多となった。一方、「新卒採用の強化」（44%）は 2 年連続で低下し、「募集賃金の引き上げ」（41%）も減少に転じた。

２．今後の雇用方針と来春（２０２７年４月）の新卒採用見通し

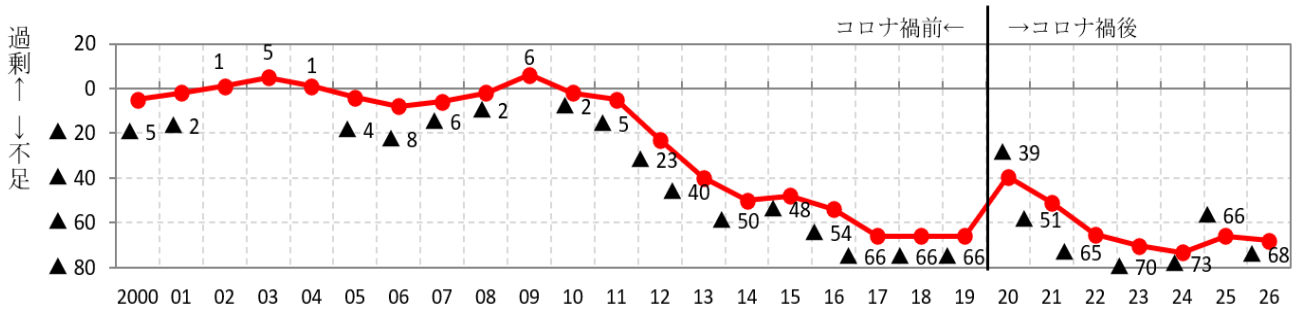
（１）今後の雇用方針＜図表２、９＞

雇用方針 DI（55）は前年同期比 4 ポイント低下。非製造業（58）では運輸業（46）で 28 ポイント低下するなど、小売業を除く全業種で前年を下回った。

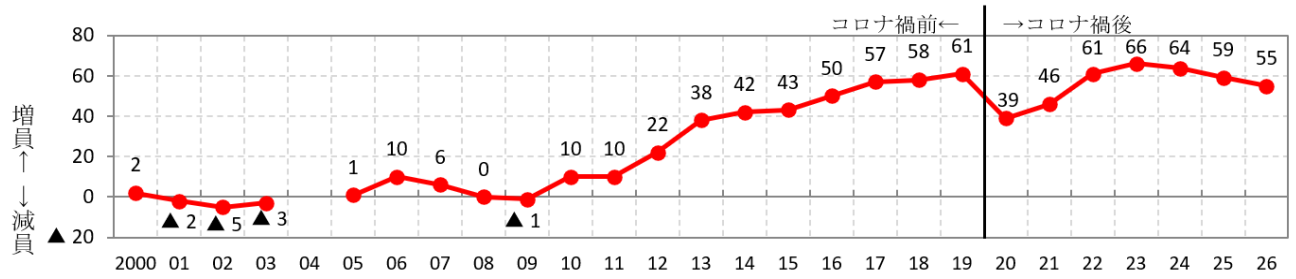
（２）来春（２０２７年４月）の新卒採用見通し＜図表３、１２＞

来春に新卒を「採用する」予定の企業は、全産業で 40%（前年同期比±0 ポイント）と、コロナ禍直後の水準が続いている。

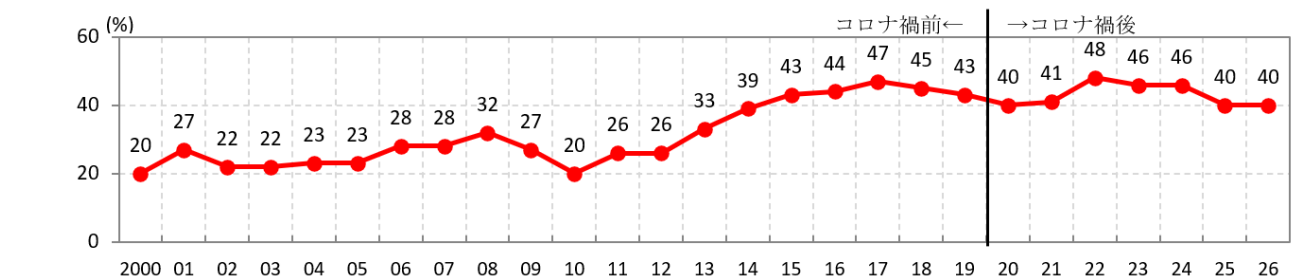
＜図表１＞従業員の過不足感（雇用人員判断ＤＩ）



＜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(雇用人員判断DI▲65)、建設業(同▲88)など4業種では前年よりマイナス幅が拡大し、人手不足感が強まった。
(2)職種別の過不足感　＜図表5＞	技能職(雇用人員判断DI▲67)は引き続き不足感が強い。営業販売(同▲41)、一般事務(同▲13)は前年より不足感が弱まった。
(3)地域別の過不足感　＜図表6＞	道央(雇用人員判断DI▲78)、道北(同▲71)、道南(同▲65)で人手不足感が強まった。
(4)主な採用経路　＜図表7＞	「ハローワーク」(73%)は2年連続で低下したものの最多。「インターネットの求人情報サイト」(56%)は3年連続上昇し、利用が広がっている。
(5)人手不足の対応策　＜図表8＞	「中途採用の強化」(74%)が木材・木製品製造業以外の全業種で1位に挙げられた。一方「新卒採用の強化」(44%)は業種によりばらつきが大きく、建設業(64%)で最も高率。

＜図表４＞業種別の過不足感（雇用人員判断ＤＩ）

(n=362)　　(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　剰	2	5	－	6	(3)	14	2	－	2	6	－	－	3
(かなり過剰)	(1)	(3)	(－)	(－)	(3)	(10)	(－)	(－)	(－)	(－)	(－)	(－)	(－)
(やや過剰)	(2)	(2)	(－)	(6)	(－)	(5)	(2)	(－)	(2)	(6)	(－)	(－)	(3)
(B) 適正である	27	31	35	44	22	29	26	13	49	34	19	33	14
(C) 不　足	70	64	65	50	75	57	73	88	49	60	81	67	83
(やや不足)	(59)	(55)	(58)	(38)	(69)	(43)	(60)	(65)	(44)	(49)	(73)	(61)	(75)
(かなり不足)	(12)	(9)	(6)	(13)	(6)	(14)	(13)	(23)	(5)	(11)	(8)	(6)	(8)
雇用人員判断DI(A)－(C)	**▲68**	**▲59**	**▲65**	**▲44**	**▲72**	**▲43**	**▲71**	**▲88**	**▲47**	**▲54**	**▲81**	**▲67**	**▲81**
前年同時期 雇用人員判断DI	▲66	▲60	▲58	▲61	▲70	▲50	▲68	▲82	▲51	▲53	▲81	▲67	▲66

※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５＞職種別の過不足感（雇用人員判断ＤＩ）

(n=350)　　(単位：%)

(項　　目)	一般事務	営業販売	技能職	その他
(A) 過　剰	8	2	1	1
(かなり過剰)	(－)	(－)	(0)	(－)
(やや過剰)	(8)	(2)	(1)	(1)
(B) 適正である	72	55	30	71
(C) 不　足	20	43	68	27
(やや不足)	(19)	(37)	(53)	(23)
(かなり不足)	(1)	(6)	(15)	(4)
雇用人員判断DI(A)－(C)	**▲13**	**▲41**	**▲67**	**▲26**
前年同時期 雇用人員判断DI	▲16	▲46	▲69	▲31

＜図表６＞地域別の過不足感（雇用人員判断ＤＩ）

(n=362)　　(単位：%)

札幌市	道　央	道　南	道　北	道　東
4	3	－	2	2
(2)	(1)	(－)	(－)	(－)
(2)	(1)	(－)	(2)	(2)
30	17	35	26	32
66	81	65	72	66
(53)	(71)	(57)	(60)	(55)
(14)	(10)	(8)	(12)	(11)
▲62	**▲78**	**▲65**	**▲71**	**▲64**
▲67	▲73	▲56	▲48	▲76

※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７―１＞採用活動における主な経路（複数回答）

(n=365)　　（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
(1) ハローワーク(インターネット含む)	73 (79)	74 (82)	65 (73)	81 (81)	76 (81)	81 (95)	73 (78)	77 (83)	65 (63)	66 (79)	73 (78)	72 (72)	84 (87)
(2) インターネットの求人情報サイト	56 (53)	50 (47)	61 (67)	13 (13)	67 (58)	38 (32)	58 (55)	52 (52)	47 (52)	63 (61)	62 (48)	78 (78)	76 (55)
(3) 自社ホームページ	46 (46)	40 (31)	35 (23)	19 (19)	48 (32)	48 (50)	49 (51)	60 (66)	30 (26)	40 (45)	58 (56)	44 (39)	57 (61)
(4) 民間職業紹介事業者	45 (47)	47 (39)	48 (33)	38 (31)	42 (48)	57 (41)	45 (50)	51 (52)	43 (50)	46 (55)	19 (30)	33 (44)	57 (58)
(5) 縁故	39 (39)	32 (31)	23 (30)	63 (50)	24 (16)	33 (41)	41 (42)	57 (53)	35 (28)	17 (32)	35 (41)	28 (44)	49 (42)
(6) 紙媒体(新聞、情報誌など)	12 (12)	14 (10)	16 (20)	13 (6)	15 (6)	10 (5)	12 (12)	10 (8)	3 (7)	23 (21)	4 (7)	22 (28)	19 (16)

※(　)内は前年実績。

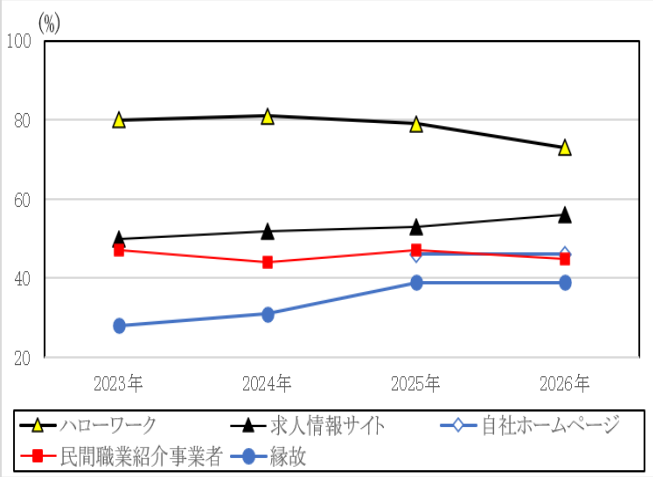
＜図表８―１＞今年度以降に実施する人手不足の対応策（複数回答）

(n=350)　　（単位：%）

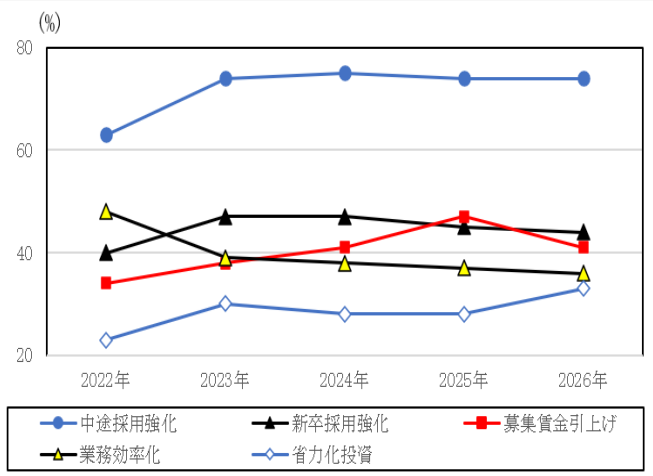
（項　　目）	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(1) 中途採用の強化	① 74 (74)	① 66 (64)	① 63 (55)	③ 44 (59)	① 75 (77)	① 75 (62)	① 77 (78)	① 82 (83)	① 70 (79)	① 65 (57)	① 85 (93)	① 67 (56)	① 86 (84)
(2) 新卒採用の強化	② 44 (45)	② 40 (41)	33 (48)	③ 44 (29)	③ 44 (48)	② 40 (29)	② 46 (46)	② 64 (63)	31 (33)	③ 39 (38)	23 (19)	③ 50 (56)	42 (49)
(3) 募集賃金の引き上げ	③ 41 (47)	③ 39 (34)	30 (28)	③ 44 (29)	② 47 (29)	35 (52)	③ 42 (52)	③ 44 (57)	② 46 (37)	35 (57)	15 (30)	② 56 (67)	② 53 (65)
(4) 業務の効率化	36 (37)	34 (39)	27 (41)	38 (47)	34 (35)	② 40 (33)	37 (37)	30 (33)	③ 41 (44)	② 42 (38)	② 42 (41)	44 (44)	33 (27)
(5) 省力化投資(自動化、AI活用、DX・IT化)	33 (28)	35 (28)	③ 43 (31)	19 (29)	38 (23)	30 (29)	32 (28)	29 (28)	39 (25)	23 (24)	12 (30)	44 (56)	③ 44 (22)
(6) 募集時の処遇・労働条件の改善（賃金除く）	32 (29)	29 (18)	23 (21)	31 (24)	38 (16)	20 (14)	33 (33)	37 (43)	30 (27)	26 (11)	③ 35 (37)	22 (39)	42 (32)
(7) 定年延長や再雇用等による雇用延長	31 (34)	③ 39 (35)	33 (24)	① 56 (29)	34 (48)	② 40 (33)	27 (34)	31 (41)	26 (25)	26 (41)	19 (30)	22 (28)	31 (27)
(8) 社内人材の多能工化	28 (26)	37 (32)	23 (31)	② 50 (35)	41 (29)	② 40 (33)	25 (23)	20 (21)	28 (23)	19 (11)	23 (19)	28 (67)	36 (24)
(9) 人事制度の見直し	24 (23)	26 (19)	23 (21)	13 (6)	34 (23)	25 (24)	23 (24)	25 (21)	22 (23)	19 (32)	8 (22)	22 (33)	36 (22)
(10) 外国人の雇用促進	16 (18)	24 (23)	② 47 (38)	19 (24)	19 (19)	5 (10)	13 (16)	14 (20)	2 (2)	16 (19)	12 (15)	44 (33)	8 (16)
(11) 非正社員から正社員への登用	10 (12)	10 (12)	13 (21)	－ (－)	13 (10)	10 (14)	10 (12)	10 (9)	4 (6)	23 (27)	8 (7)	6 (28)	14 (11)
(12) 事業の再構築	9 (7)	7 (7)	7 (10)	6 (－)	9 (3)	5 (14)	9 (7)	3 (1)	11 (6)	13 (16)	8 (4)	11 (11)	17 (14)
(13) 非正社員の活用	6 (6)	6 (8)	7 (17)	－ (－)	9 (－)	5 (14)	6 (5)	5 (2)	4 (2)	10 (14)	4 (－)	6 (17)	11 (5)
(14) 既存人材の時間外労働の増加	6 (4)	13 (6)	10 (7)	31 (12)	13 (6)	5 (－)	3 (3)	7 (4)	－ (－)	－ (3)	－ (4)	6 (－)	3 (3)

※○内数字は業種内の順位、(　)内は前年実績。

＜図表７－２＞主な経路の推移（上位項目）



＜図表８－２＞人手不足の対応策推移（上位項目）



２．今後の雇用方針と来春（２０２７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9＞	雇用方針DI(55)は前年比4ポイント低下。雇用人員判断DIが低下し人手不足感が強まる一方で、企業の採用意欲には慎重さがみられる。
(2) 増員の雇用形態と理由　＜図表10、11＞	増員の雇用形態は「正社員」が98%、増員の理由は「将来の人手不足への備え」が85%でそれぞれ最多。中長期的な人材確保を重視する動きが続いている。
(3) 来春の新卒採用見通し　＜図表3、12＞	「採用する」は40%で前年並み。ホテル・旅館業、鉄鋼・金属製品・機械製造業、運輸業で上昇した一方、食料品製造業など4業種で低下した。

＜図表９＞今後の雇用方針

(n=362)　　(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) 人員を増加する	60 (63)	52 (51)	45 (52)	31 (39)	70 (73)	52 (32)	64 (67)	80 (84)	46 (58)	51 (43)	54 (74)	50 (50)	78 (66)
(B) 現状維持とする	34 (34)	43 (43)	52 (48)	63 (44)	27 (23)	38 (59)	31 (30)	17 (15)	46 (36)	40 (51)	38 (26)	39 (44)	22 (32)
(C) 人員を削減する	5 (4)	5 (6)	3 (−)	6 (17)	3 (3)	10 (9)	5 (3)	2 (1)	8 (5)	9 (5)	8 (−)	11 (6)	− (3)
雇用方針DI(A)−(C)	**55**	**48**	**42**	**25**	**67**	**43**	**58**	**78**	**37**	**43**	**46**	**39**	**78**
前年同時期 雇用方針DI	59	46	52	22	70	23	64	83	53	38	74	44	63

※( )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１０＞増員の雇用形態（複数回答）

(n=191)　　(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) 正社員	98 (98)	96 (96)	85 (92)	100 (100)	100 (95)	100 (100)	99 (98)	100 (100)	100 (94)	94 (100)	100 (100)	88 (100)	100 (95)
(B) パート・アルバイト	23 (24)	26 (23)	69 (62)	－ (－)	14 (9)	10 (14)	21 (24)	13 (8)	18 (26)	35 (50)	9 (22)	38 (78)	33 (29)
(C) 派遣社員	4 (3)	6 (6)	8 (8)	－ (－)	5 (5)	10 (14)	3 (2)	2 (2)	5 (－)	6 (－)	－ (6)	－ (－)	4 (5)

※( )内は前年実績。

＜図表１１＞増員の理由（複数回答）

(n=218)　　(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
(1) 将来の人手不足への備え	85 (83)	89 (82)	86 (63)	100 (100)	87 (91)	91 (86)	84 (84)	88 (91)	81 (81)	89 (69)	71 (70)	67 (100)	82 (80)
(2) 既存事業の拡大・強化	46 (46)	43 (37)	36 (44)	20 (50)	57 (27)	36 (43)	47 (48)	45 (43)	56 (59)	22 (50)	43 (50)	56 (33)	57 (52)
(3) 売上増加傾向	28 (33)	19 (18)	14 (13)	60 (17)	17 (23)	9 (14)	30 (37)	30 (36)	30 (38)	22 (31)	50 (35)	22 (44)	29 (40)
(4) 新規事業参入	9 (6)	15 (8)	7 (－)	40 (17)	9 (9)	27 (14)	7 (6)	6 (3)	15 (9)	11 (13)	－ (10)	－ (11)	7 (－)

※( )内は前年実績。

＜図表１２＞来春（２０２７年４月）の新卒採用見通し

(n=362)　　(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) 採用する	40	35	29	25	48	29	42	52	31	26	31	56	51
（前年より多く採用）	(18)	(19)	(13)	(19)	(24)	(19)	(18)	(23)	(10)	(15)	(15)	(22)	(22)
（前年とほぼ同数）	(19)	(13)	(10)	(6)	(21)	(10)	(21)	(29)	(19)	(9)	(8)	(33)	(24)
（前年より少なく採用）	(2)	(3)	(6)	(－)	(3)	(－)	(2)	(－)	(2)	(3)	(8)	(－)	(5)
(B) 採用しない	29	26	26	38	24	19	30	15	49	32	38	28	30
(C) 未　定	31	40	45	38	27	52	28	33	20	41	31	17	19
前年同時期「採用する」	40	32	35	28	29	36	43	56	31	32	30	50	43

※四捨五入の関係により合計が100%とならない場合がある。

＜企業の生の声＞

【食料品製造業】

(1) 食品製造業　民間紹介業者はあまり効果がなく費用が高額なため、自社単独採用に変更予定。高校、専門学校、大学への訪問も定例化し学校側にも認知されてきており、個別に企業説明会を開催し実績に結びついている。(道南)

(2) 水産加工業　人事評価制度の見直しを検討中。職員の頑張りを適正に評価し、将来目指す道を明確にすることでモチベーションアップと離職率低下に繋げていきたい。(札幌)

(3) 食肉加工業　特定技能で外国人を採用しましたが、東京の方が賃金が良いという理由で転職してしまうので、今後二の足を踏んでしまいます。(道北)

【木材・木製品製造業】

(4) 家具製造業　決して人員は充足していないが、コスト面で抑制が必要と考え来年度の採用を見送りました。(道北)

(5) 製材業　今のところ賃金アップの対策しかないが、年俸制による若い人（高卒）の採用を試みたい。(道北)

【鉄鋼・金属製品・機械製造業】

(6) 金属製品製造業　採用は拡大方針だが、採用担当者を個別に配置できないため取り掛かっていない状況。関連団体等の求人サイトに掲載しているが、応募が来ない。(札幌)

(7) 機械器具製造業　高卒の新卒採用が近年好調であり、製造職は世代交代を見据えながら十分な人員を確保できている。(道東)

(8) 輸送機械器具製造業　新卒含め比較的好調に採用出来ているが、反面離職者も年間数名いる。離職者数を削減する事が課題。(札幌)

(9) 金属製品製造業　職場環境の改善は進めてきたが、最終的には賃金改善に着手しなければ応募者は見込めないと実感している。(札幌)

【その他の製造業】

(10) 印刷業　売上減少により人員の過剰感がありますが、事業継続を念頭に置くと若手採用は不可欠の状況下にあり、課題が大きい。(札幌)

(11) コンクリート製品製造業　高齢者を再雇用しなくては仕事をこなせない。地方の工場で働く若者を新規獲得するのは難しい。(道北)

(12) 建築資材製造業　ハローワークで全く応募がなく民間紹介業者を手配したが、あまり良い人材が来ない。結局、ハローワークから３人採用できたので助かった。(道央)

(13) コンクリート製品製造業　新卒採用は、知名度や大手との賃金差で負けてしまう。賃上げは行っているが限度がある。採用強化している技術職はさらに競争が厳しい。(道央)

【建設業】

(14) 住宅建築業　最低賃金の上昇に伴い、賃金の仕組みと納得感ある給与・賞与体系の見直しを、専門コンサルタントと進めている。(道北)

(15) 土工工事業　事業規模の縮小が見込まれることをふまえ、効率化や適正人員配置を進め、退職者の補充は行っていない。一方、技術継承リスクも懸念されるため、中長期的には新卒採用や人材育成を推進する必要がある。(道央)

(16) 土木工事業　新卒者や 20 代の中途採用が進んでおり若返りが図れてはいるが、人手不足

とオペレータ需要の高まりにより高齢者の再雇用終了の判断が難しくなっている。(道央)

(17) 電気通信工事業　中途採用において経験者（即戦力人材）がほぼいない。未経験者が戦力になるまで 2 年以上かかるため、許容量以上の人材確保は逆に負担増となる。(札幌)

(18) 土木工事業　中途採用しても、短期退職の連続。また、外国人も積極的に採用してきたが 1～2 年程度で皆退職してしまう。(道央)

(19) 総合建設業　人的余裕がないため、採用・教育ともに十分な対応ができないでいる。(札幌)

(20) 総合建設業　高齢化が進み、若手雇用が課題。中途採用、外国人雇用を強化する。(道央)

(21) 総合建設業　最近の求職者はハローワークを見ないと聞き、民間サイトに登録しました。インターンシップや企業説明会にも積極的に参加し、多くの技術者を採用したい。外国人技術者は 5 名全員が辞めてしまいました。とても優秀な人材もいただけに残念です。外国人採用は今後は積極的には行わない方針です。(道東)

(22) 電気通信工事業　外国人雇用を順調に進めているが、やはり若手日本人の雇用を進めたく、地元の高校のインターンシップや求人募集を強力に行っている。面接までは行っているが、採用にたどり着かない状況です。(道央)

【卸売業】

(23) 食材卸売業　人事に人を割けない状況。引き続きエージェントに頼らざるを得ない。(札幌)

(24) 建材卸売業　技術職で新卒者を採用したが、思っていた仕事内容と違っていたのか、早々に辞めてしまった。(道央)

(25) 機械器具卸売業　ハローワークで応募が 1 件もない（募集賃金を大幅に上げてみたが今のところ効果なし)。賃金よりも変則的な休日体制がネックになっている。(札幌)

(26) 梱包資材卸売業　幸い、ここ 2 年間は新卒を順調に採用出来ており、中途採用も採用まで相当の時間を要しながらも確保できた。戦力化と会社への定着に努めているところです。(札幌)

(27) 機械器具卸売業　若い世代の転職が多く、就職情報サイト掲載料などの採用コストが上がり続けている。長期的に勤めたいと思えるよう、環境・評価制度を改善し続ける必要性を感じている。(札幌)

(28) 食品卸売業　新卒採用は、より応募が来るように福利厚生を含め社内制度を見直す。また、海外販路開拓も視野に入れ外国人雇用を考えるほか、情報システム等専門職の中途採用も積極的に行う。労働人口減少は目に見えているので、DX 等の効率化、省力化も行う。(札幌)

【小売業】

(29) 雑貨店　非正社員の雇用に力を入れたい。当社は女性が多く、主婦層が働くのに適しているので、特にそう思います。(札幌)

(30) 食品スーパー　現場のマネジメント層の力量によって、働きやすさや業務負担に差が生じやすい。現場が多忙を極めると、新入社員への教育時間が十分にとれず早期離職に繋がる悪循環が生まれてしまいます。(札幌)

(31) 事務用品小売業　省力化・外部委託を進めているが、次世代につなぐ準備ができていない。新卒採用は毎年行っているが、退職者も 2～3 年目の社員が多い為、業務移行が遅れ気味。(札幌)

【運輸業】

(32) **食品輸送業**　今年2月から外国人労働者が入社しており、日本人と変わる事なく業務をこなしている。今後も増員する予定です。(道央)

【ホテル・旅館業】

(33) **観光ホテル**　調理士不足が長期化している。メニュー変更によりパート等で対応できないか、試行中。(道東)

(34) **都市ホテル**　慢性的な人手不足に対し、外国人材の活用により必要最低限の体制を維持している。新卒応募者の低迷や若手の離職に加え、社員の高齢化が進行しており、人材確保および組織の継続性に強い課題を抱えています。(札幌)

(35) **観光ホテル**　都市部からの移住採用のハードルが高い。人口減少や高齢化も相まって、地元だけでの人材確保は難しい。DX 化や給与体系の見直しによる定着率向上が必要。(道北)

(36) **旅館**　採用面談には時間をかけ、ミスマッチがないよう事業、ビジョン、バリューを説明する。優秀な人財が確保出来た際、入社後の教育について整備しなければと感じている。(道央)

【その他の非製造業】

(37) **警備業**　採用前の説明を充分行っているつもりであるが、長続きせず、定着率が悪い。長く働きたいという環境を作っていきたいが、いまひとつ有効な打開策がない。(札幌)

(38) **生活関連サービス業**　従業員減少に対し、穴埋め程度に抑えて省力化や効率化を進める考えだが、不足感は非常に厳しい。人材育成強化も課題だが、これも人材不足がネック。(札幌)

(39) **土木建築サービス業**　地方都市は新卒者の流入が非常に少なく、技術系の職種はその傾向が顕著。U ターン人材などに力を入れないことには、希望人材の採用は難しい。(道北)

(40) **建設コンサルタント**　新卒を数年かけ育成するも、技術職は容易に転職できるため若手～中堅職員の退職が多い。技術職員の流出防止と、スキルの高い経験者採用が課題です。(道東)

(41) **土木建築サービス業**　新規の募集媒体の利用により応募者数が増加し、若年層を採用する事ができた。今後発生する定年退職者の技術・技能の承継に期待できる。(札幌)

(42) **自動車整備業**　日本人の 20～30 代の従業員がかなり不足しています。特に整備士の資格を持った新規雇用はここ 10 年以上皆無です。技能実習生を頼りに人材を確保していますが、今後何らかの対応が必要です。(道北)

(43) **ソフトウェア開発**　技術職不足は続いているものの、売上・収益が減少する中で負担感がある。加えて、若手社員の仕事に対する意識や価値観も以前とは変化し、定着や育成に課題があることから、採用人数を増やすことが難しい状況です。(札幌)