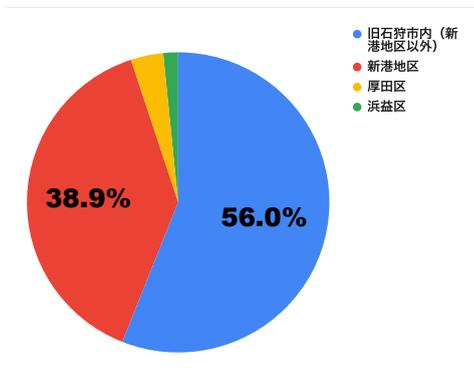


石狩市内企業の人材確保実態・課題調査

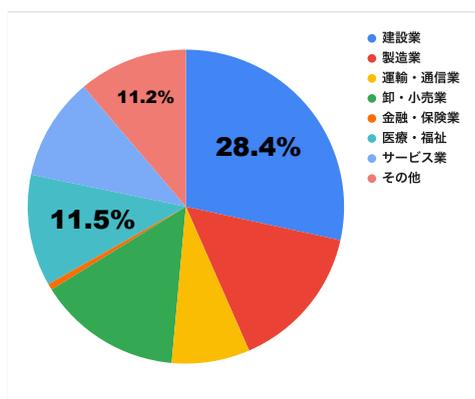
アンケート回答数：316社

所在地を次のエリアからお選びください



旧石狩市内（新港地区以外）	177	56.0%
新港地区	123	38.9%
厚田区	11	3.5%
浜益区	5	1.6%

業種を選択してください



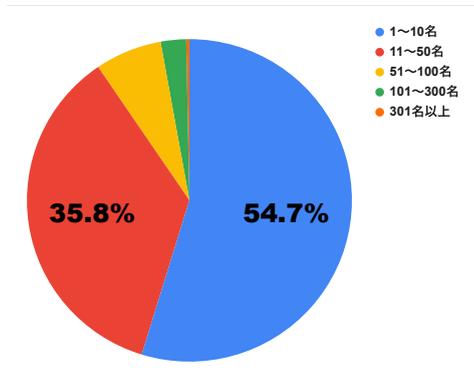
建設業	89	28.4%
製造業	47	15.0%
運輸・通信業	25	8.0%
卸・小売業	46	14.7%
金融・保険業	2	0.6%
医療・福祉	36	11.5%
サービス業	33	10.5%
その他	35	11.2%

無回答 3

<その他>回答

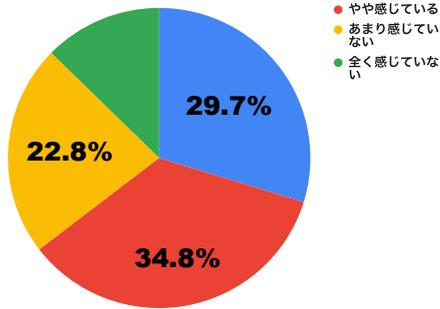
- ・ SPC
- ・ エネルギー
- ・ クレーン揚重業
- ・ その他サービス業
- ・ ディ스플레이業
- ・ レンタル業
- ・ 一般外構・エクステリア
- ・ 技術メンテナンス
- ・ 建築設計業
- ・ 研究・開発支援
- ・ 産業車両販売・整備
- ・ 産業廃棄物処理業
- ・ 自動車リサイクル
- ・ 自動車整備・販売
- ・ 自動車整備業
- ・ 自動車板金塗装業
- ・ 自動車販売整備
- ・ 倉庫メンテナンス業
- ・ 倉庫業（3社）
- ・ 総合物流業
- ・ 造園
- ・ 測量
- ・ 畜産業
- ・ 鉄工業
- ・ 電気・ガス・水道
- ・ 電気業
- ・ 動物病院
- ・ 農業（2社）
- ・ 不動産
- ・ 不動産管理
- ・ 不動産全般、建築業
- ・ 物品賃貸業

従業員数



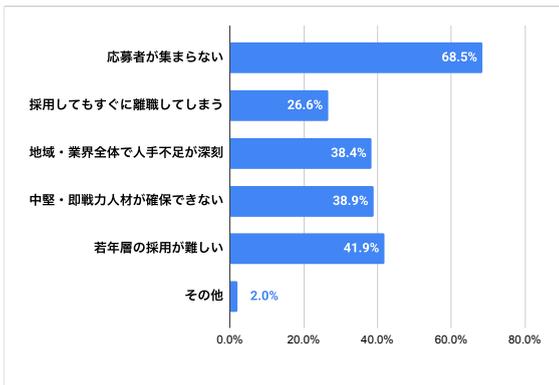
1～10名	173	54.7%
11～50名	113	35.8%
51～100名	21	6.6%
101～300名	8	2.5%
301名以上	1	0.3%

【A】 現在、貴社では人手不足を感じていますか？



強く感じている	94	29.7%
やや感じている	110	34.8%
あまり感じていない	72	22.8%
全く感じていない	40	12.7%

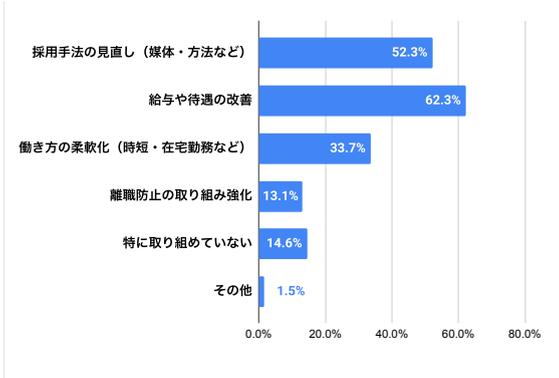
【A-1】 ①人手不足を感じている主な理由を教えてください。＜複数回答可＞



応募者が集まらない	139	68.5%
採用してもすぐに離職してしまう	54	26.6%
地域・業界全体で人手不足が深刻	78	38.4%
中堅・即戦力人材が確保できない	79	38.9%
若年層の採用が難しい	85	41.9%
その他	4	2.0%
無回答	1	

- ＜その他＞回答
- ・高齢化が進んでいる
 - ・全社員高齢者なので持続できるか？
 - ・適任者がいない
 - ・人員の削減による

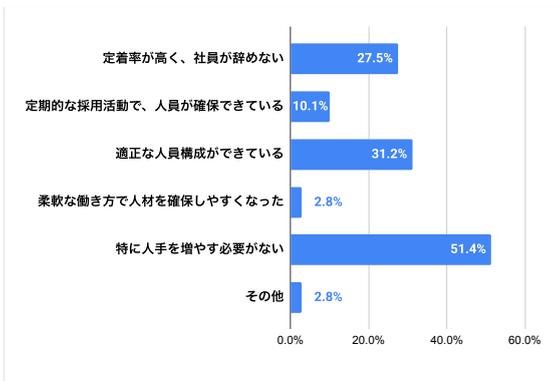
【A-1】 ②人手不足の対策として取り組んでいることはありますか？＜複数回答可＞



採用手法の見直し（媒体・方法など）	104	52.3%
給与や待遇の改善	124	62.3%
働き方の柔軟化（時短・在宅勤務など）	67	33.7%
離職防止の取り組み強化	26	13.1%
特に取り組めていない	29	14.6%
その他	3	1.5%
無回答	5	

- ＜その他＞回答
- ・退職金制度の見直し
 - ・協力会社へ依頼している
 - ・外注

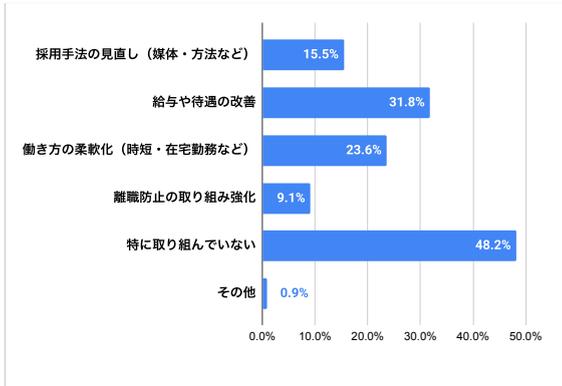
【A-2】 ①人手不足を感じていない主な理由を教えてください。＜複数回答可＞



定着率が高く、社員が辞めない	30	27.5%
定期的な採用活動で、人員が確保できている	11	10.1%
適正な人員構成ができています	34	31.2%
柔軟な働き方で人材を確保しやすくなった	3	2.8%
特に人手を増やす必要がない	56	51.4%
その他	3	2.8%
無回答	2	

- ＜その他＞回答
- ・現状維持
 - ・人手が多く、人件費削減の為に勤務日数を減らしている
 - ・アルバイト採用

【A-2】②人手不足に陥らないために取り組んでいることがあれば教えてください。＜複数回答可＞



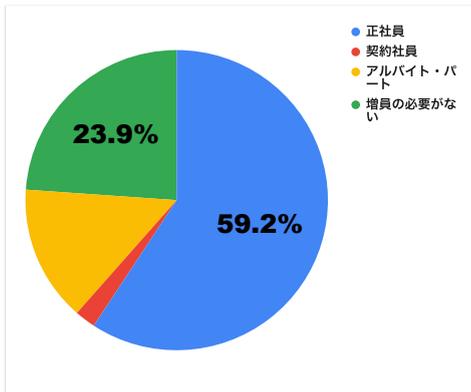
採用手法の見直し（媒体・方法など）	17	15.5%
給与や待遇の改善	35	31.8%
働き方の柔軟化（時短・在宅勤務など）	26	23.6%
離職防止の取り組み強化	10	9.1%
特に取り組んでいない	53	48.2%
その他	1	0.9%

無回答 2

＜その他＞回答

・社員、パート問わず昼食会などでコミュニケーションをはかる

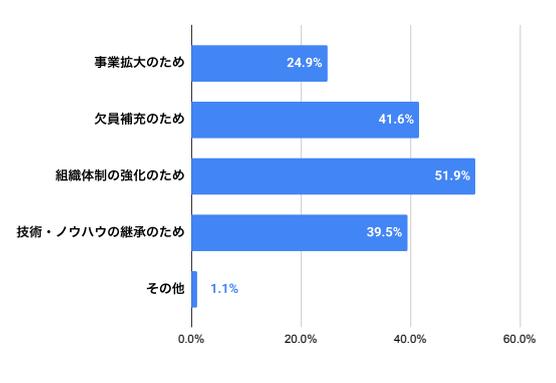
【B】今後増員したい雇用形態は何でしょうか？



正社員	186	59.2%
契約社員	7	2.2%
アルバイト・パート	46	14.6%
増員の必要がない	75	23.9%

無回答 2

【正社員】正社員の増員を検討している具体的な理由は何ですか？＜複数回答可＞



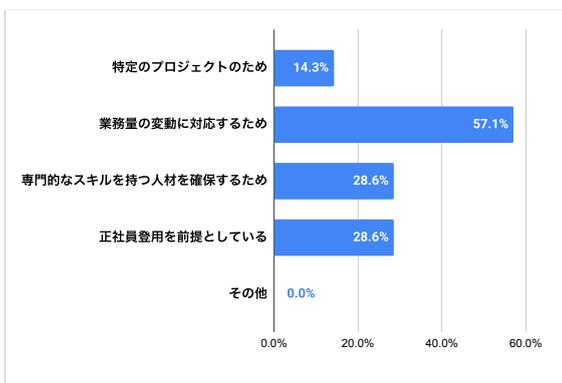
事業拡大のため	46	24.9%
欠員補充のため	77	41.6%
組織体制の強化のため	96	51.9%
技術・ノウハウの継承のため	73	39.5%
その他	2	1.1%

無回答 1

＜その他＞回答

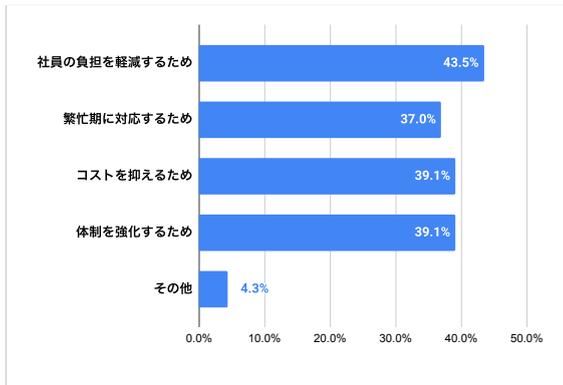
・高齢化
・忙しいため

【契約社員】契約社員の増員を検討している具体的な理由は何ですか？＜複数回答可＞



特定のプロジェクトのため	1	14.3%
業務量の変動に対応するため	4	57.1%
専門的なスキルを持つ人材を確保するため	2	28.6%
正社員登用を前提としている	2	28.6%
その他	0	0.0%

【アルバイト・パート】 アルバイト・パートの増員を検討している具体的な理由は何ですか？<複数回答可>

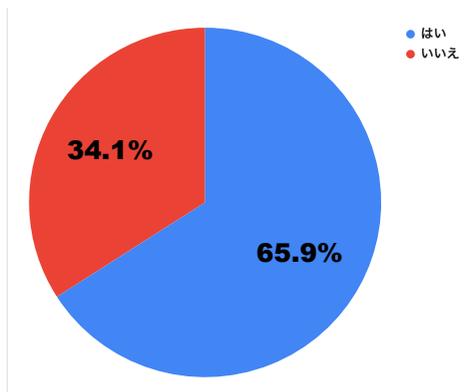


社員の負担を軽減するため	20	43.5%
繁忙期に対応するため	17	37.0%
コストを抑えるため	18	39.1%
体制を強化するため	18	39.1%
その他	2	4.3%

<その他>回答

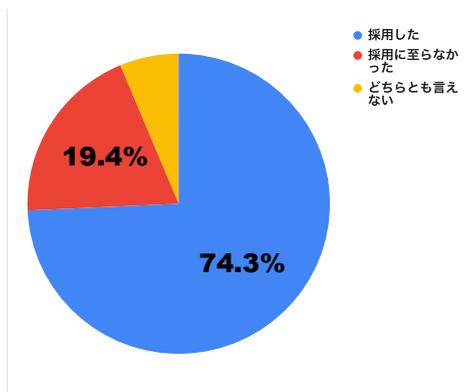
- ・ 欠員募集
- ・ 集中的に人手が必要な時間帯があるため

【C】 現在または直近1年間に、採用活動を行いましたか？



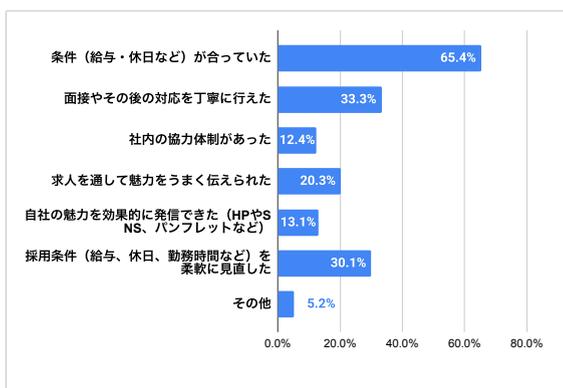
はい	207	65.9%
いいえ	107	34.1%
無回答	2	

【C-1】 採用に至りましたか？



採用した	153	74.3%
採用に至らなかった	40	19.4%
どちらとも言えない	13	6.3%
無回答	1	

【C-1-1】 うまくいった要因は何だと思いますか？<複数回答可>



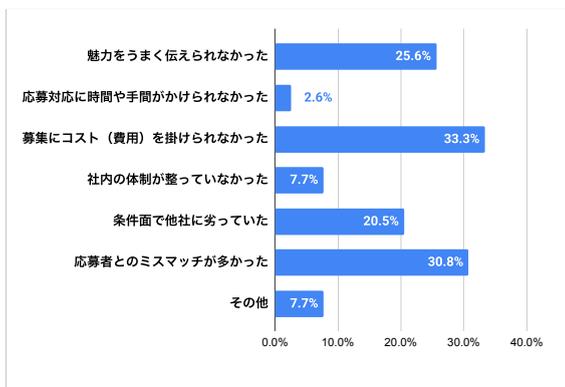
条件（給与・休日など）が合っていた	100	65.4%
面接やその後の対応を丁寧に行えた	51	33.3%
社内の協力体制があった	19	12.4%
求人を通して魅力をうまく伝えられた	31	20.3%
自社の魅力を効果的に発信できた (HPやSNS、パンフレットなど)	20	13.1%
採用条件（給与、休日、勤務時間など）を柔軟に見直した	46	30.1%
その他	8	5.2%

無回答 1

<その他>回答

- ・ 人の紹介
- ・ 知人の紹介
- ・ 知人の紹介などで
- ・ 別事業所に血縁がいる
- ・ 縁故
- ・ 社員の紹介
- ・ 1日だけの仕事
- ・ タイミングが良かった

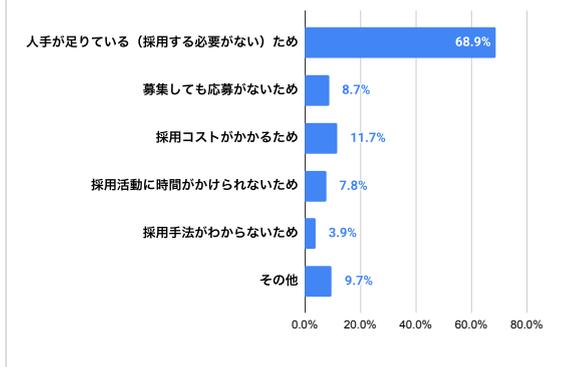
【C-1-2】採用に至らなかった要因は何だと思いますか？<複数回答可>



魅力をうまく伝えられなかった	10	25.6%
応募対応に時間や手間がかけれなかった	1	2.6%
募集にコスト（費用）を掛けられなかった	13	33.3%
社内の体制が整っていなかった	3	7.7%
条件面で他社に劣っていた	8	20.5%
応募者とのミスマッチが多かった	12	30.8%
その他	3	7.7%
無回答	1	

- <その他>回答
- ・建設業という業種、石狩市という場所、知名度
 - ・30-40代の人が少ない
 - ・応募が無かった

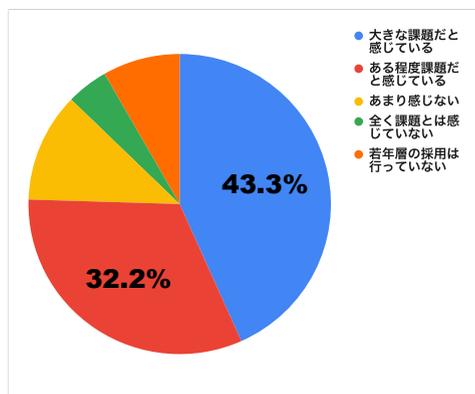
【C-2】採用活動を行わない理由は何ですか？<複数回答可>



人手が足りている（採用する必要がない）ため	71	68.9%
募集しても応募がないため	9	8.7%
採用コストがかかるため	12	11.7%
採用活動に時間がかけれないため	8	7.8%
採用手法がわからないため	4	3.9%
その他	10	9.7%
無回答	5	

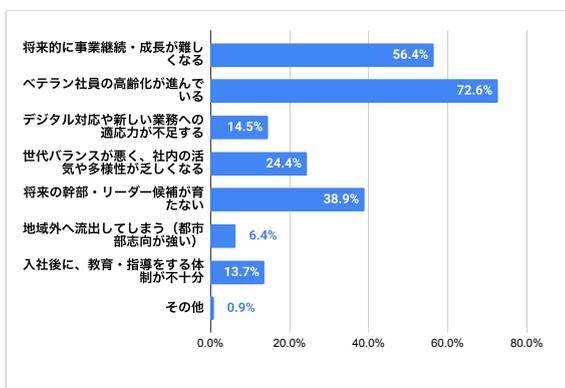
- <その他>回答
- ・売上に見合わないため
 - ・本社で採用している
 - ・採用は検討しているが、急ぎでは無いため
 - ・勝手に入ってくる
 - ・本社(滝川市)一括採用を行っており、勤務地を石狩市に限定した採用は行っていない。
 - ・ひとり採用し、育成中のため
 - ・採用活動は本社にて行うため
 - ・現状のままで問題なし
 - ・新しいプロジェクトのため
 - ・社内環境の改善、休日増、残業時間減、給与UPをまずは進めていた為

【D】正社員雇用における若年層（20～30代）の確保についてどの程度課題を感じていますか？



大きな課題だと感じている	136	43.3%
ある程度課題だと感じている	101	32.2%
あまり感じない	37	11.8%
全く課題とは感じていない	14	4.5%
若年層の採用は行っていない	26	8.3%
無回答	2	

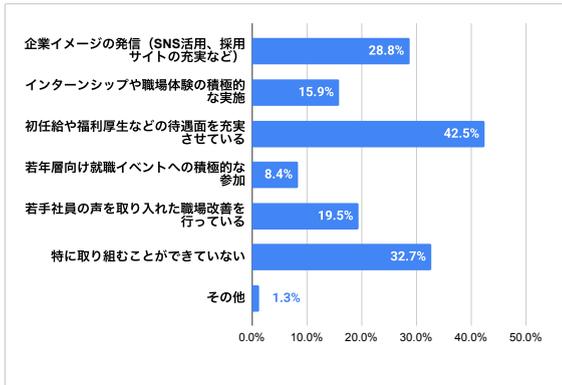
【D-1】①課題と感ずる理由は何ですか？<複数回答可>



将来的に事業継続・成長が難しくなる	132	56.4%
ベテラン社員の高齢化が進んでいる	170	72.6%
デジタル対応や新しい業務への適応力が不足する	34	14.5%
世代バランスが悪く、社内の活気や多様性が乏しくなる	57	24.4%
将来の幹部・リーダー候補が育たない	91	38.9%
地域外へ流出してしまう（都市部志向が強い）	15	6.4%
入社後に、教育・指導をする体制が不十分	32	13.7%
その他	2	0.9%
無回答	5	

- <その他>回答
- ・建設業界の全体の担い手がなくなること
 - ・優秀な人材不足

【D-1】②課題解決策として取り組んでいることはありますか？<複数回答可>

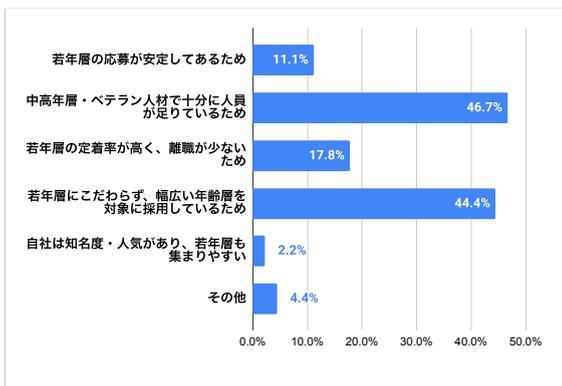


企業イメージの発信 (SNS活用、採用サイトの充実など)	65	28.8%
インターンシップや職場体験の積極的な実施	36	15.9%
初任給や福利厚生などの待遇面を充実させている	96	42.5%
若年層向け就職イベントへの積極的な参加	19	8.4%
若手社員の声を取り入れた職場改善を行っている	44	19.5%
特に取り組むことができていない	74	32.7%
その他	3	1.3%
無回答	13	

<その他>回答

- ・資格等を要する業務が多いことから、企業の理解や魅力向上に繋がる取り組みを検討
- ・労働環境の改善～賃金、賞与、職場環境、作業見直し
- ・本社部門へ提言

【D-2】①課題と感じない理由は何でしょうか？<複数回答可>

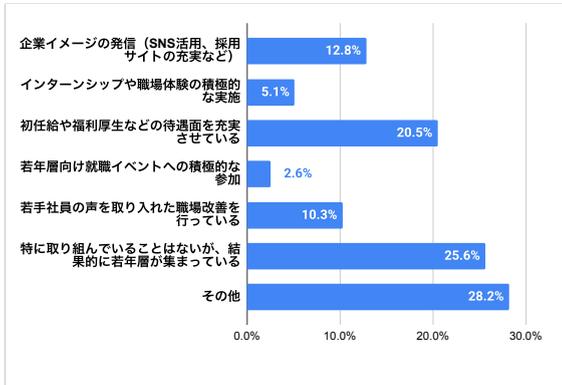


若年層の応募が安定してあるため	5	11.1%
中高年層・ベテラン人材で十分に人員が足りているため	21	46.7%
若年層の定着率が高く、離職が少ないため	8	17.8%
若年層にこだわらず、幅広い年齢層を対象に採用しているため	20	44.4%
自社は知名度・人気があり、若年層も集まりやすい	1	2.2%
その他	2	4.4%
無回答	6	

<その他>回答

- ・人手の必要が無い
- ・いらない。人員の確保が必要無いを選択してもこれの回答が必須なおかしくないですか？

【D-2】②課題と感じない状況にするために取り組んでいることはありますか？<複数回答可>

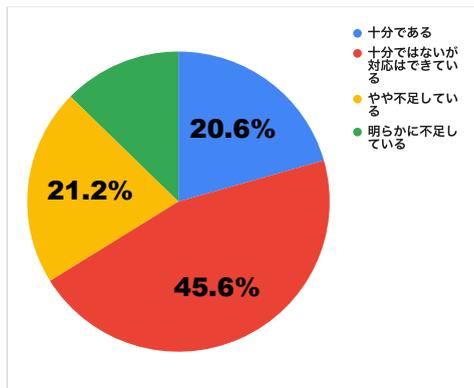


企業イメージの発信 (SNS活用、採用サイトの充実など)	5	12.8%
インターンシップや職場体験の積極的な実施	2	5.1%
初任給や福利厚生などの待遇面を充実させている	8	20.5%
若年層向け就職イベントへの積極的な参加	1	2.6%
若手社員の声を取り入れた職場改善を行っている	4	10.3%
特に取り組んでいることはないが、結果的に若年層が集まっている	10	25.6%
その他	11	28.2%
無回答	12	

<その他>回答

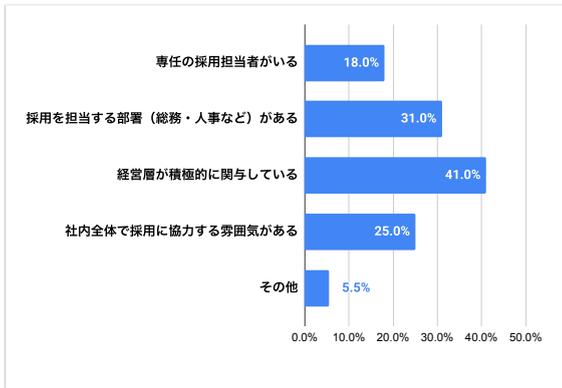
- ・特になし (3社)
- ・税理士業務の知識経験が必須
- ・資格が必要
- ・人手の必要が無い
- ・協力会社で現在は出来ている
- ・開庁から職員が変わらずに勤めてくれているため。
- ・いらない。人員の確保が必要無いを選択してもこれの回答が必須なおかしくないですか？
- ・年齢を限定するというより、経験年数など考慮して採用したが、結果的に30代～60代まで万遍なく勤務している
- ・若年層は集まってはいない

【E】採用活動にかけられる人手は十分な状況ですか？



十分である	65	20.6%
十分ではないが対応はできている	144	45.6%
やや不足している	67	21.2%
明らかに不足している	40	12.7%

【E-1】 そう感じる理由を教えてください。＜複数回答可＞



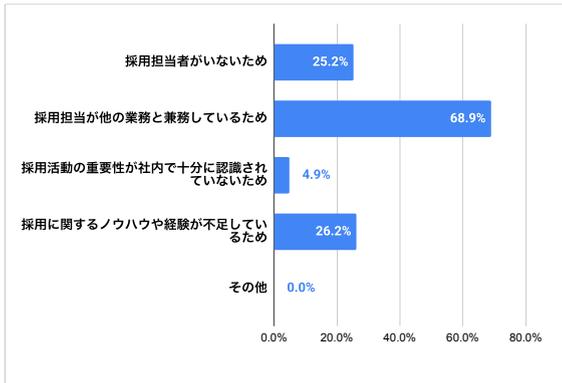
専任の採用担当者がある	36	18.0%
採用を担当する部署（総務・人事など）がある	62	31.0%
経営層が積極的に関与している	82	41.0%
社内全体で採用に協力する雰囲気がある	50	25.0%
その他	11	5.5%

無回答 9

＜その他＞回答

- ・ アルバイト採用
- ・ 採用活動はしていない(7社)
- ・ 充足
- ・ 勝手に入社希望がくる
- ・ 難しい仕事なため

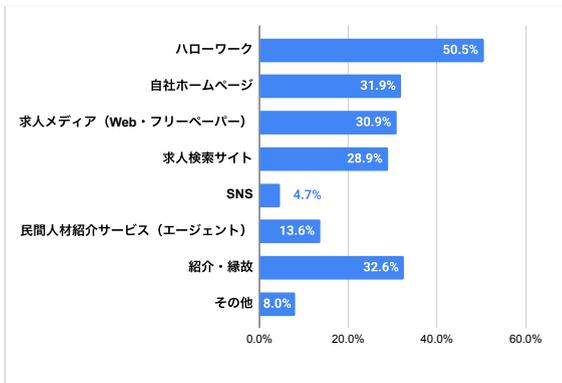
【E-2】 不足している理由は何ですか？＜複数回答可＞



採用担当者がいないため	26	25.2%
採用担当が他の業務と兼務しているため	71	68.9%
採用活動の重要性が社内で十分に認識されていないため	5	4.9%
採用に関するノウハウや経験が不足しているため	27	26.2%
その他	0	0.0%

無回答 4

【F】 求人情報の発信方法はどのようなものを利用していますか？＜複数回答可＞



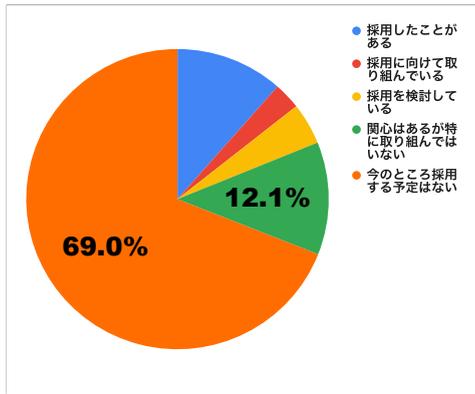
ハローワーク	152	50.5%
自社ホームページ	96	31.9%
求人メディア（Web・フリーペーパー）	93	30.9%
求人検索サイト	87	28.9%
SNS	14	4.7%
民間人材紹介サービス（エージェント）	41	13.6%
紹介・縁故	98	32.6%
その他	24	8.0%

無回答 15

＜その他＞回答

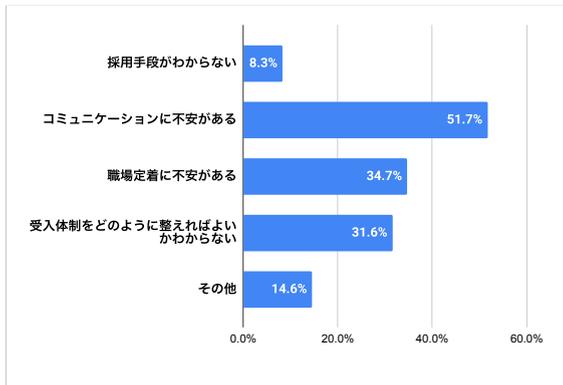
- ・ 求人していない(2社)
- ・ 発信していない(2社)
- ・ していない
- ・ 何もしていない
- ・ 利用していない
- ・ 今のところ無し
- ・ いない。人員の確保が必要無いを選択してもこれの回答が必須なおかしくないですか？
- ・ 特に無い
- ・ ない(2社)
- ・ とくに発信していない。
- ・ 専門学校への企業説明会
- ・ ヘッドハンティング
- ・ 地域求人誌
- ・ 眼下に併設しているため眼科スタッフが足りなくなれば考える
- ・ 職場への声かけ
- ・ YOUTUBE広告
- ・ YouTube
- ・ 学校訪問
- ・ チラシ配布
- ・ 不明
- ・ 職業訓練校へのアプローチ

【G】外国人材の採用活動に取り組んでいますか？



採用したことがある	36	11.5%
採用に向けて取り組んでいる	9	2.9%
採用を検討している	14	4.5%
関心はあるが特に取り組んではない	38	12.1%
今のところ採用する予定はない	216	69.0%
無回答	3	

【G-1】外国人材の採用に関して課題・不安と感ずることは何ですか？＜複数回答可＞

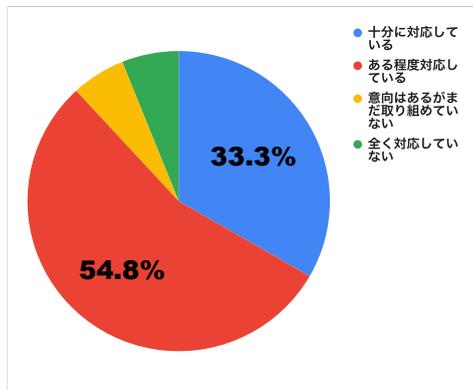


採用手段がわからない	24	8.3%
コミュニケーションに不安がある	149	51.7%
職場定着に不安がある	100	34.7%
受入体制をどのように整えればよいかわからない	91	31.6%
その他	42	14.6%
無回答	19	

＜その他＞回答

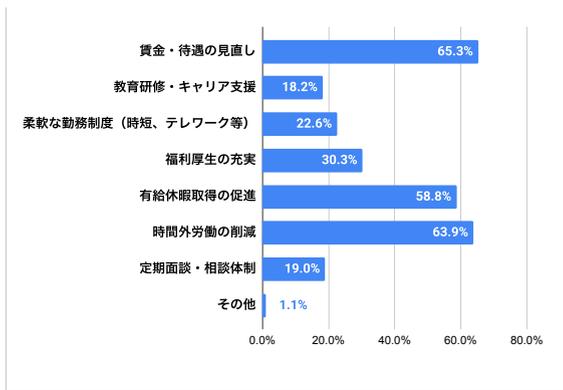
- ・ いない。人員の確保が必要無いを選択してもこれの回答が必須なおかしくないですか？
- ・ 危険時の咄嗟の判断、冬の通勤（運転できない）、住宅
- ・ 犯罪・生活面でのフォローができない
- ・ ずっと日本にいるとは考えられない。技術を習得した頃には居なくなる。
- ・ どの国籍でも雇う意思がない
- ・ ない(12社)
- ・ 採用する予定はない(4社)
- ・ 必要がない(4社)
- ・ 技術の継承に不安
- ・ 技術習得にかなりの年月がかかるため
- ・ 技術職なので
- ・ 技術力
- ・ 興味が無い
- ・ 現状が必要ないため不安もない
- ・ 言語
- ・ 高齢者相手が多いため不安を感じ知ると思うし日本語が堪能でない困るから
- ・ 採用3名の予定がある
- ・ 採用予定がないので検討した事がない為
- ・ 教育や指示・指導に正確にこちらの意図が伝わるか不安。
- ・ 住居など生活全般を支えられない
- ・ 信用できない
- ・ 税務上の守秘義務が必要
- ・ 長くいてくれるか？
- ・ 特殊な仕事なので今の所は考えていない
- ・ 費用の増大

【H】働き方改革（例：時間外労働の削減、有給休暇の取得促進など）に取り組んでいますか？



十分に対応している	104	33.3%
ある程度対応している	171	54.8%
意向はあるがまだ取り組めていない	18	5.8%
全く対応していない	19	6.1%
無回答	4	

【H-1】①具体的な取り組み内容を教えてください。＜複数回答可＞

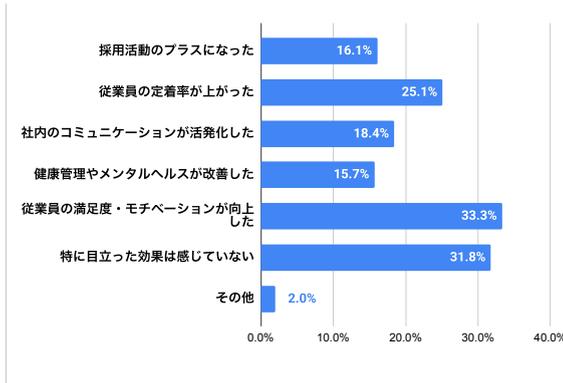


賞金・待遇の見直し	179	65.3%
教育研修・キャリア支援	50	18.2%
柔軟な勤務制度（時短、テレワーク等）	62	22.6%
福利厚生充実	83	30.3%
有給休暇取得の促進	161	58.8%
時間外労働の削減	175	63.9%
定期面談・相談体制	52	19.0%
その他	3	1.1%
無回答	2	

＜その他＞回答

- ・完全週休2日制、有給完全消化、残業ゼロ
- ・子どもがいる母を採用し、融通を利かせている
- ・特に無い

【H-1】②取り組みの効果はありますか？＜複数回答可＞

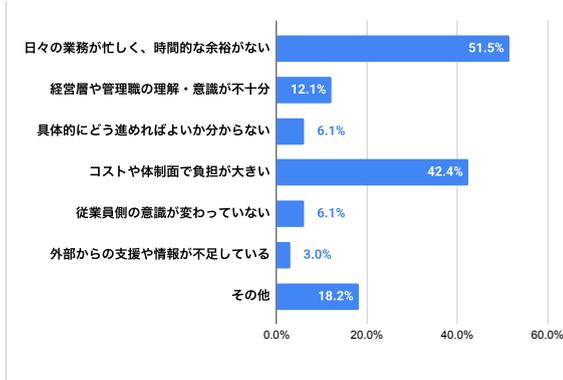


採用活動のプラスになった	41	16.1%
従業員の定着率が上がった	64	25.1%
社内のコミュニケーションが活発化した	47	18.4%
健康管理やメンタルヘルスが改善した	40	15.7%
従業員の満足度・モチベーションが向上した	85	33.3%
特に目立った効果は感じていない	81	31.8%
その他	5	2.0%
無回答	16	

＜その他＞回答

- ・特になし
- ・労働意欲が希薄になってきている
- ・採用が楽になった
- ・開院して以来この取り組み方なので、変化は分かりません。
- ・残業をしないという有給で休むため、受注量の減少と人件費の増加で業績は悪化

【H-2】①取り組めていない理由・要因は何ですか？＜複数回答可＞

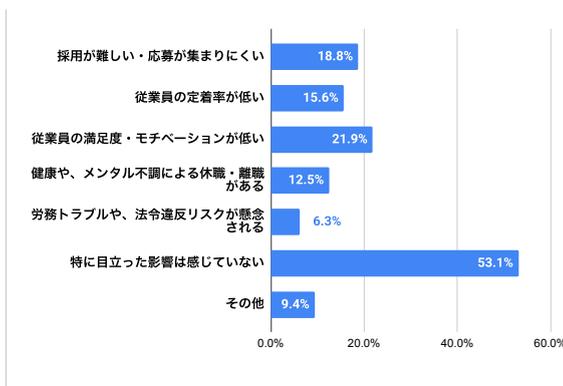


日々の業務が忙しく、時間的な余裕がない	17	51.5%
経営層や管理職の理解・意識が不十分	4	12.1%
具体的にどう進めればよいか分からない	2	6.1%
コストや体制面で負担が大きい	14	42.4%
従業員側の意識が変わっていない	2	6.1%
外部からの支援や情報が不足している	1	3.0%
その他	6	18.2%
無回答	4	

＜その他＞回答

- ・1人経営のため（3社）
- ・不必要（3社）

【H-2】②取り組めていないことによって考えられる影響はありますか？＜複数回答可＞

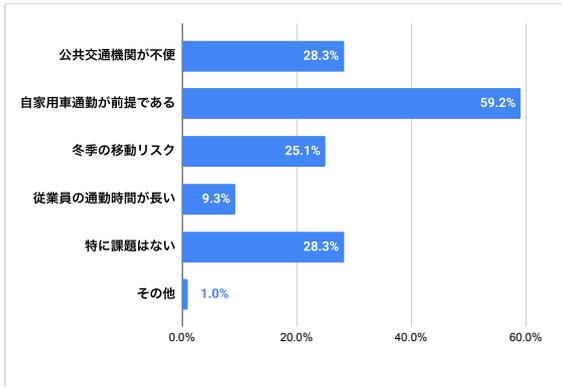


採用が難しい・応募が集まりにくい	6	18.8%
従業員の定着率が低い	5	15.6%
従業員満足度・モチベーションが低い	7	21.9%
健康やメンタル不調による休職・離職がある	4	12.5%
労務トラブルや、法令違反リスクが懸念される	2	6.3%
特に目立った影響は感じていない	17	53.1%
その他	3	9.4%
無回答	5	

＜その他＞回答

- ・会社の持続
- ・不必要
- ・とくになし

【I】従業員の通勤に関して課題はありますか？＜複数回答可＞

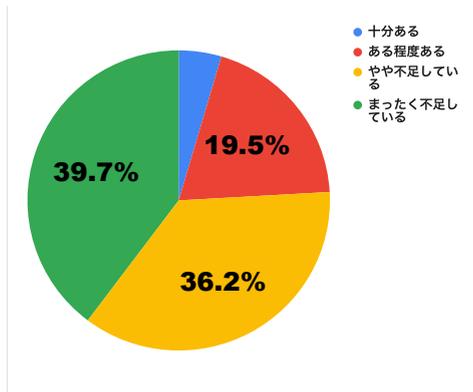


公共交通機関が不便	88	28.3%
自家用車通勤が前提である	184	59.2%
冬季の移動リスク	78	25.1%
従業員の通勤時間が長い	29	9.3%
特に課題はない	88	28.3%
その他	3	1.0%

無回答 5

＜その他＞回答
 ・駐車場の確保(2社)
 ・バスが減っている

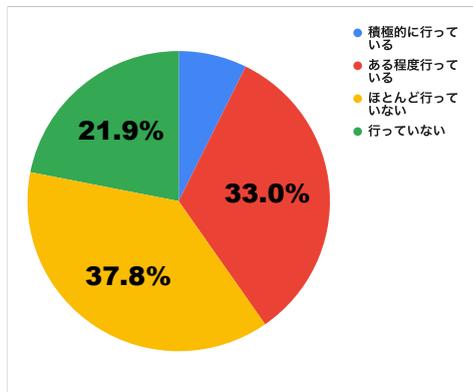
【J】地域内で求職者と出会う機会（マッチングの場）は十分だと思いますか？



十分ある	14	4.6%
ある程度ある	60	19.5%
やや不足している	111	36.2%
まったく不足している	122	39.7%

無回答 9

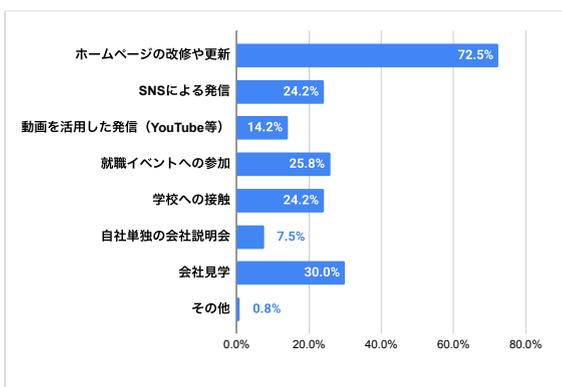
【K】貴社の魅力（働く環境・仕事内容等）を求職者に伝える取り組みを行っていますか？



積極的に行っている	23	7.3%
ある程度行っている	104	33.0%
ほとんど行っていない	119	37.8%
行っていない	69	21.9%

無回答 1

【K-1】①どんな取り組みを行っていますか？＜複数回答可＞

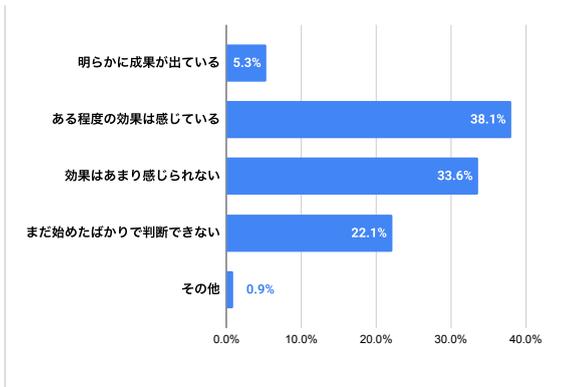


ホームページの改修や更新	87	72.5%
SNSによる発信	29	24.2%
動画を活用した発信 (YouTube等)	17	14.2%
就職イベントへの参加	31	25.8%
学校への接触	29	24.2%
自社単独の会社説明会	9	7.5%
会社見学	36	30.0%
その他	1	0.8%

無回答 8

＜その他＞回答
 ・生活クラブ会員向け機関紙に求人載せている。

【K-1】②その成果は出ていますか？<複数回答可>

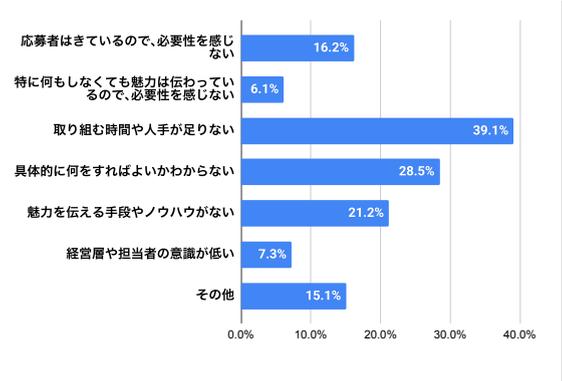


明らかに成果が出ている	6	5.3%
ある程度の効果は感じている	43	38.1%
効果はあまり感じられない	38	33.6%
まだ始めたばかりで判断できない	25	22.1%
その他	1	0.9%

無回答 15

<その他>回答
・準備段階

【K-2】①取り組んでいない理由・要因はありますか？<複数回答可>

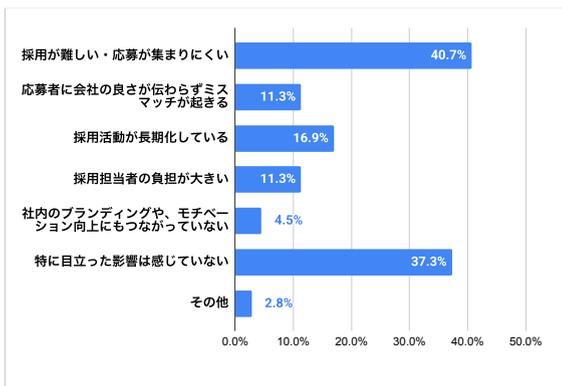


応募者はきているので、必要性を感じない	29	16.2%
特に何もしなくても魅力は伝わっているので、必要性を感じない	11	6.1%
取り組む時間や人手が足りない	70	39.1%
具体的に何をすればよかわからない	51	28.5%
魅力を伝える手段やノウハウがない	38	21.2%
経営層や担当者の意識が低い	13	7.3%
その他	27	15.1%

無回答 9

<その他>回答
・応募者がこない
・現時点で石狩地方で採用予定がない
・必要がない(15社)
・魅力がわからない。応募者にとっての魅力とは？
・代表1人のため
・本社対応
・HPのみで対応、人手に十分に充てている為
・業種に魅力を感じるものが少ない
・業務内容を理解し、仕事ができるまでに相応の経験が必要
・元々の繋がりがから採用しているため
・現在のみで問題なし
・成果が表れなかったのではやっていない
・定着している

【K-2】②取り組めていないことによって考えられる影響はありますか？<複数回答可>

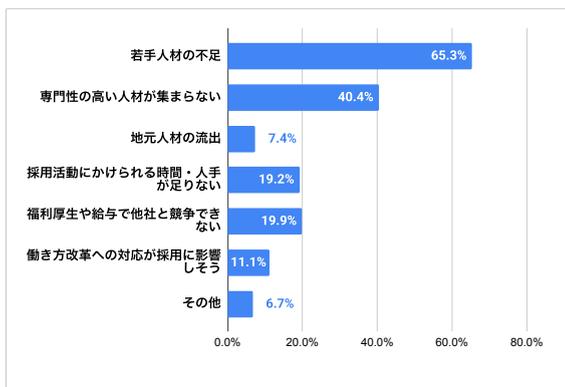


採用が難しい・応募が集まりにくい	72	40.7%
応募者に会社の良さが伝わらずミスマッチが起きる	20	11.3%
採用活動が長期化している	30	16.9%
採用担当者の負担が大きい	20	11.3%
社内のブランディングや、モチベーション向上にもつながっていない	8	4.5%
特に目立った影響は感じていない	66	37.3%
その他	5	2.8%

無回答 11

<その他>回答
・必要がない(3社)
・本社対応のため不明
・いつも人手不足

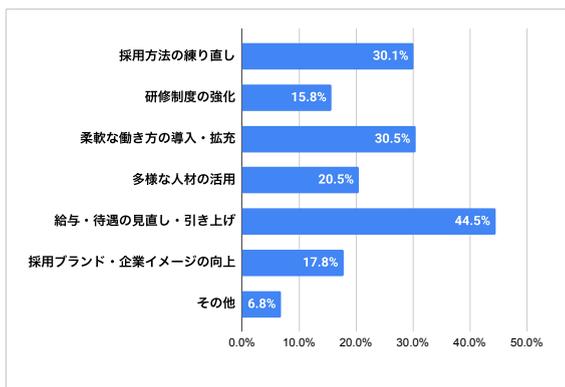
【L】 今後の人材確保に対して不安なことはありますか？＜複数回答可＞



若手人材の不足	194	65.3%
専門性の高い人材が集まらない	120	40.4%
地元人材の流出	22	7.4%
採用活動にかけられる時間・人手が足りない	57	19.2%
福利厚生や給与で他社と競争できない	59	19.9%
働き方改革への対応が採用に影響しそう	33	11.1%
その他	20	6.7%
無回答	19	

＜その他＞回答
 ・特になし (10社)
 ・応募がない
 ・必要がない(2社)
 ・女性の応募が集まらない
 ・若手の建設業離れ
 ・採用活動にかけられるお金が足りない
 ・人口減少によってそもそも地域に労働人口が居なくなること
 ・不安は無い(2社)
 ・採用予定がないので後半の質問関係なし

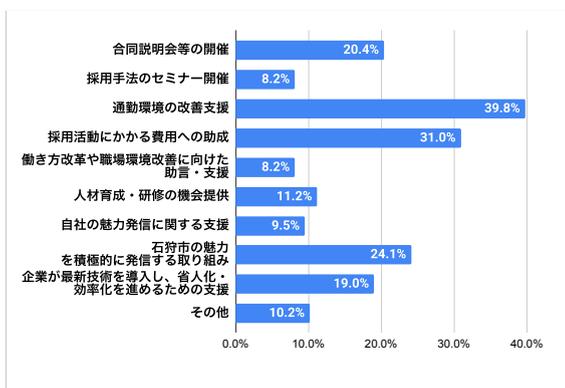
【M】 今後力を入れたい人材戦略はありますか？＜複数回答可＞



採用方法の練り直し	88	30.1%
研修制度の強化	46	15.8%
柔軟な働き方の導入・拡充	89	30.5%
多様な人材の活用	60	20.5%
給与・待遇の見直し・引き上げ	130	44.5%
採用ブランド・企業イメージの向上	52	17.8%
その他	20	6.8%
無回答	19	

＜その他＞回答
 ・特になし (16社)
 ・税理士法、労働基準法等に精通した人材
 ・まだ考えていません
 ・求人していない
 ・全問と同じ

【N】 採用・労働環境に関して石狩市に期待することはありますか？＜複数回答可＞



合同説明会等の開催	60	20.4%
採用手法のセミナー開催	24	8.2%
通勤環境の改善支援	117	39.8%
採用活動にかかる費用への助成	91	31.0%
働き方改革や職場環境改善に向けた助言・支援	24	8.2%
人材育成・研修の機会提供	33	11.2%
自社の魅力発信に関する支援	28	9.5%
石狩市の魅力を積極的に発信する取り組み	71	24.1%
企業が最新技術を導入し、省人化・効率化を進めるための支援	56	19.0%
その他	30	10.2%
無回答	16	

＜その他＞回答
 ・特になし (20社)
 ・採用は雇用者とのマッチングな訳で、特に石狩市の行政とか商工会などの支援は期待できない。
 ・石狩市の仕事は、石狩市の業者に発注して欲しい
 ・私たちの事業は資格が必要です。介護の資格取得に向けた環境を整えてもらい、既に資格を持っている方の掘り起こしと就業に結びつける動きをお願いしたいです。
 ・掲載無料の求人誌やサイトの開設
 ・当社は人手を要せず、当社としては無いのですが、別会社では大いにあります。
 ・市に期待する前に自社の職員のスキルアップと定着化の継続
 ・市税を下げて若者が住みやすくする。年寄りから取って、合わせればいい
 ・人口増加
 ・賃貸補助制度など石狩市内に住み・勤務できる体制を作ってほしい
 ・全問と同じ

【O】人材確保・定着に関して、ご意見等をご記入ください。

- アンケートがどの選択肢を選んでも全て答えさせるしらみつぶりになっていて無駄だと思いました
- ドライバー人材の慢性的な不足に対して補助があれば。
- ハローワークや民間の紹介よりも従業員の口利きで採用した人材の方が定着率が高い。
- 運送業界はどこも厳しいと思います。半導体特区により他社が参入していた場合、さらに激化するかもしれません。そのぶん人の流入もあるとは思いますがどうなることか・・・なってみないとわからないので引き続き独自に採用活動を行ない会社存続を目指します。
- 屋外作業が多く、真夏・真冬の作業に体力を要するため、作業の効率が低下。結果、離職に繋がる傾向にあるため、対策は必要と感じるが、どう対策して良いのか悩む。ドライバーに関しては、大型運転免許を必要とするので、免許取得の女性などであると助かります。
- 会社設立2年目なので、よくわからないが、公共事業（測量）がこれからどれくらいあるかによって、人材確保が必要だと思われる。
- 会社組織の骨幹をなすものは人である。石狩新港地域の公共交通機関の不便さから今一歩人気が上がらないのは、事実だと思いますので、デマンド交通の利便の改善も踏まえ、雇用促進をお願いします。
- 求職者と出会う機会が少ない。行政と一体になって取り組まなければ業界の衰退に繋がりがねない危機を感じている。
- 求人は広告を載せる、合同企業説明会に参加する、どちらもとても高額です。当然採用の保証も無く、採用できなければ何度も繰り返し更に費用がかかります。より閲覧されやすいプランで掲載、ブースに装飾をしないと人が集まらないなど、とにかくお金がかかる構造になっています。限られた予算の中で如何に当社に興味を持って頂くかを日々模索しております。
- 勤労者には全ての権利が担保され保証されるものであり、昨今は当たり前のこと。その他の部分での他社との差別化が肝要であり、凡そ想定される勤労意欲と定着可能となるような努力を経営者自身が行わなければならない。社風がオープンでクリーンですがあれば問題は無いのではないかと。
- 近くに住宅があまりない地域で、公共交通機関が不便なため、マイカー通勤ができない人の採用・定着が困難である
- 結局、離職・退官した会計士等や行政経験者に頼るしかないと思われる
- 建設業特に民間の工事が主の場合、現場の単価が公共事業に比べ低いので賃金を上げたくても限られる。今は土木関係の会社に人材が引き抜かれる状況が起きている。
- 交通の便の問題で勤務地が石狩というだけでNGになっている。
- 公共の交通機関が「いつモ」だけでは十分とは言えない
- 公共交通の不便で中央バスがなくなり、石狩市オンデマンド交通を利用しやすく離職に繋がった
- 高齢化が進み、石狩市内に住む職員を増やさなければ残業・夜間の業務の移動が遠く離職が進む。住みやすい市にしてみたい
- 高齢化問題がかなり深刻化しており、また欠員補充も出ていない状態です。募集をかけても現状集まらないです。
- 合同会社説明会など、学生と出会う機会を作って頂ければ幸いです。
- 採用したくともそもそも人が住んで居なければ採用は出来ない。千歳や北広島といった札幌圏の他市に地域の魅力が負けていて人は住まない。最近、石狩湾新港地域の出展増加にばかり施策が手厚い印象があるが今年度から始まる既存公園の再整備の様に住む人にとって良い環境を生み出すことを実施してほしい。
- 市で参画する合同企業説明会等があるのであれば、積極的に参加したい
- 市の魅力を発信して下さい
- 自由度が高い職場にすれば、定着すると思われる
- 若い人が石狩新港に通勤できる、公的な交通手段を確立して欲しい。
- 若い世代に働いたら負けという誤認を払拭して欲しい。社会全体的に労働意欲が低いような気がするので、働いたら勝ちとなるような市政を望む。
- 収益と給与のバランスに悩んでなかなか人員が増やせない状況です。薬剤師自体も少なく、なかなか採用が難しいですが、石狩市様に原因があるわけではないので、引き続き採用活動を地道に続けて参ります。
- 従業員のことばかりで経営者の賃金は上がらない。物価高になっているが、保険点数が変わらないので、収入は一定のままで支出だけが増えている。従業員の給料を確保するために自分の給料を下げるしかない。
- 条件を絞った合同企業説明会があれば参加しやすいです。外国人人材の活用に興味はあるが、ノウハウ等が無いので、行政による支援があればいいと思う。
- 新港南まで来るバスの本数が少なすぎる
- 人手を必要としていないのでわからない
- 石狩市という地域をブランド化してイメージ向上して欲しいです。
- 石狩市には多くの企業があるが、アピールがまだ不足しているように感じる。魅力的な企業が沢山ある事をもっと発信してほしい。
- 石狩市内で働く人たちの交流の場があると良いと思う。
- 相談する方法や窓口を教えてください。
- 他企業と比べて給与水準が専門分野なのに変わらない。1200～1500円（時給）がせいぜいの金額。そりゃ大変な仕事より楽な仕事に流れるなって思います。最低賃金を上げるってもう少し企業のことも考えてほしい。パートさんに正社員と変わらない給与ってどうかって思います。そりゃモチベーションも下がる。全体を上げれる財力がある企業はいいけど、そうじゃない企業はやっぱり社員のモチベ保つの大変じゃないかな
- 賃金改善と職場環境の整備、福利厚生充実が働く側からの要望だと思います。そのためには社会全体の底上げがまだまだ必要だと思います。
- 当社は5年未満の職員が2名で、他の5名は10～20年と永く勤務してくださっています。今後も社内の風通しを良くし、病気やその他の路悠で長期お休みも従来から対応できております。
- 働き方改革、熱中症対策法等、人間を駄目にする法律にしか思えない。このままでは、日本が駄目になってしまうとしか思えない。若い人が、きちんと働く意欲がもてる法律を作って欲しい。まずは、選挙区を5区に戻すところからお願い致しますm(_ _)m
- 働き方改革や、熱中症対策への助成金制度や、夏場と違う冬期間の経費面での補助があると更に人材確保に繋がる。
- 特に若い人の採用は企業存続において急務ですが、現場で人材を育てる環境（時間的余裕・育成システム・世代が離れておりコミュニケーションが難しい）に無く、課題が多いと感じます。
- 弊営業所には採用に関する担当部署はないので分かりかねます。
- 縫製を伴うので、外注等を行い又、商品化して発注も行うため、人材の採用が全く必要ない状況です。特殊な品に関しては、社内での加工が全て行っております。
- 本当は給与、待遇の見直しができれば良いが、社会的にすぐ改善することが難しい面があり、今後も人材確保には苦勞すると思っています
- 魅力ある職場作り、コミュニケーションの充実、教育・教え方の変革（上から目線の禁止、見ている様で実は眺めているだけ）