# 「労働力確保に関するアンケート調査」
# 報　　告　　書

令和８年１０月

富良野商工会議所

# 「労働力確保に関するアンケート調査」報告書

富良野商工会議所は富良野市（経済部商工観光課）と連携し、富良野地域における深刻な人手不足に対応するため、市内の労働力の実態や補助金制度の活用状況、今後の必要支援を把握するアンケート調査を実施した。

■調査対象者：　富良野商工会議所会員事業所（法人・個人）　５７９社
■回答事業所：　１０９社　（回答率１８．８％）
■調査期間　：　　令和８年９月７日～１０月１３日間
■調査件名　：労働力確保に関するアンケート調査　（別紙設問参照）
主な項目：
・現在の労働力不足の状況および必要職種
・採用・定着に向けた課題や初任給の設定状況
・後継者の有無および事業への影響
・市の補助金制度・移住支援・外国人材受入への意見・要望
■回答方法　：調査票記入 FAX 返信、二次元コードよる回答方式

# １．アンケート結果から求められる考察

1. 労働力不足は、企業単独では解決しにくい構造的な問題である。

採用上の課題として「地域内の労働力人口が少ない」が 57.1%、「求人を出しても応募がない」が 44 社／72 社（61.1%）となっていることから、求人方法の改善だけでは人材確保に限界があると考えられる。

今後は、市内の求職者を企業間で取り合うのではなく、若年層の地元就職促進、市外からの移住・就業促進、多様な人材の活用など、地域全体で労働力を確保する視点が必要である。

2. 採用支援に加え、賃金・労働条件の改善と職場定着が重要である

職場定着上の課題では、賃金の引き上げが 49.5%、労働時間の短縮等が 24.8%となっている。

この結果は、人材確保において採用活動だけでなく、働き続けたいと思える職場環境の整備が重要であることを示唆している。賃上げに向けた収益力の強化、省力化による生産性向上、柔軟な勤務制度の導入、人材育成などを一体的に支援する必要がある。

3. 住宅確保は、移住促進と季節雇用を支える重要な基盤である

自由記述では、家賃の高さや季節雇用者向け住宅の不足などが指摘されている。

富良野市では、就業機会があっても住居を確保できなければ、市外からの人材獲得につながらない可能性がある。移住・就業支援と住宅政策を連携させるとともに、空き家や既存施設の活用、従業員住宅の確保など、地域の実情に応じた対策を検討する必要がある。

4. 業種・雇用形態に応じた対策が必要である

農業、観光・宿泊、建設、介護などでは、必要な人材や雇用期間、求められる技能が異なる。特に季節によって需要が変動する産業では、繁忙期の人材確保だけでなく、年間を通じた雇用の安定化が課題となる。

そのため、一律の補助制度だけで対応するのではなく、業種別の人材需要を把握し、季節雇用者のマッチング、複数事業者間の人材活用、資格取得支援、技能継承など、実態に即した施策を講じる必要がある。

5. 人材確保を地域産業の持続性につなげる必要がある

若年層の市外流出、後継者不足、小規模事業者への人材供給などの意見からは、人手不足が現在の採用問題にとどまらず、将来的な事業継続にも影響することが懸念される。

人材確保を雇用対策だけで捉えるのではなく、地元就職、移住・定住、創業、事業承継、生産性向上を連動させ、地域産業の担い手を確保する視点が重要である。

**総括：行政・支援機関に求められる対応**

今回のアンケート結果からは、富良野市の労働力確保に向けて、次の 3 つを重点的に進める必要があると考えられる

- 人材の確保： 地元就職の促進、市外からの移住・就業促進、住宅確保の支援
- 人材の定着： 賃上げ、生産性向上、働きやすい職場環境づくり、人材育成の支援
- 支援体制の改善： 補助制度の簡素化、情報発信の強化、業種や企業規模に応じた支援

労働力不足は、企業の採用努力だけで解決できる問題ではなく、人口動態、住宅事情、労働条件、地域産業の構造が複合的に関係する課題である。したがって、行政、商工団体、関係機関、事業者が連携し、「人材を採用するための支援」から「人材が集まり、定着し、地域産業を支え続ける仕組みづくり」へと施策の重点を移していくことが求められる。

## 2．アンケート結果から確認できる主な根拠

今回のアンケート（109 社回答）と自由記述を整理すると、労働力確保の課題は次の 4 点に集約できる。

課題　アンケート等の根拠　政策上の示唆

① 労働力人口の不足 採用上の課題として「地域内の労働力人口が少ない」57.1%、「求人を出しても応募がない」44 社／72 社（61.1%）　市内人材の取り合いだけでなく、市外からの人材確保が必要

② 賃金・労働条件と定着　職場定着上の課題として「賃金の引き上げ」49.5%、「労働時間の短縮等」24.8%　賃上げ、生産性向上、働き方改革を一体的に支援

③ 住宅確保の困難　自由記述で家賃の高さ、短期労働者向け住宅、季節雇用者向け宿泊施設の不足を指摘 住宅政策と雇用政策を連携させる

④ 若年層・地域産業の担い手不足　高校卒業後の転出、地元就職希望者の不足、後継者不足、小規模農家への人材供給などの意見若者の地元就職、移住促進、季節雇用の調整、事業承継を推進

## 3．総合的な結論と優先対策

アンケート結果を踏まえた優先順位は、次の 3 点です。

1. 市外からの人材確保と住宅支援の一体化
   移住希望者に仕事と住居を一体的に紹介し、季節雇用者や小規模事業者にも対応できる住宅確保の仕組みを整備する。
2. 採用力・定着力の向上
   賃上げを可能にする生産性向上、職場環境改善、資格取得、人材育成を組み合わせて支援する。

3. 支援制度の利用促進と業種別対応

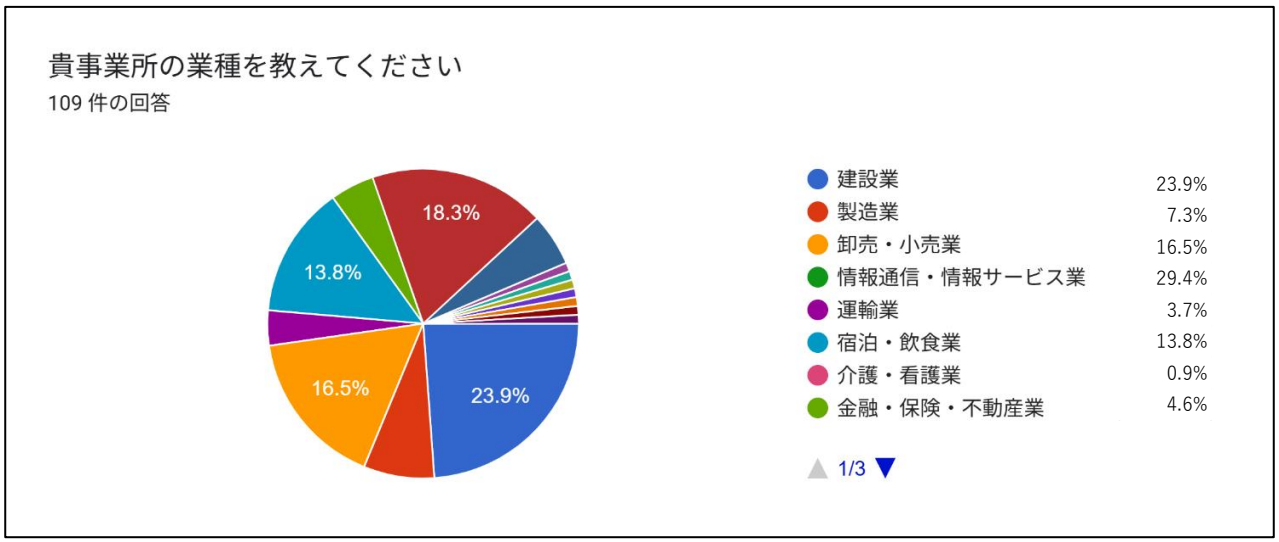
申請手続きの簡素化に加え、農業・観光・建設・介護など、業種や雇用期間に応じた支援を行う。

政策提言としての要点： 富良野市の労働力不足は、企業の採用努力だけでは解決が難しく、人口減少、住宅事情、労働条件、地域産業の担い手不足が重なった構造的な課題である。今後は、移住・就業・住宅確保を連動させるとともに、企業の生産性向上と職場定着を支援し、既存施策の効果検証を通じて、限られた予算をより効果的に活用する必要がある。

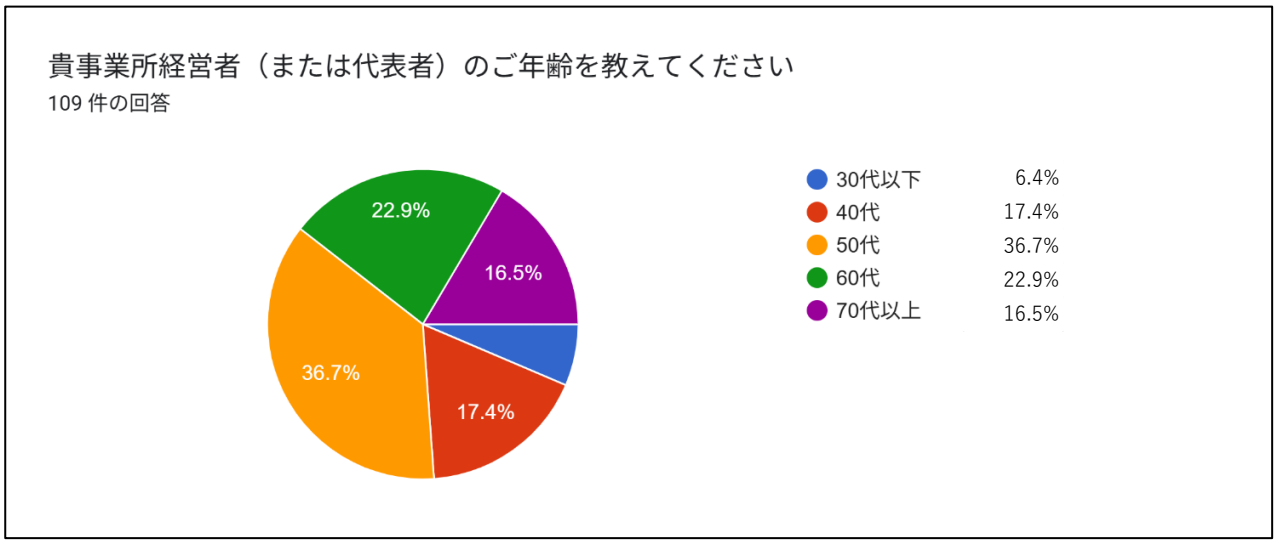
労働力確保に関するアンケート調査結果

【基本情報】

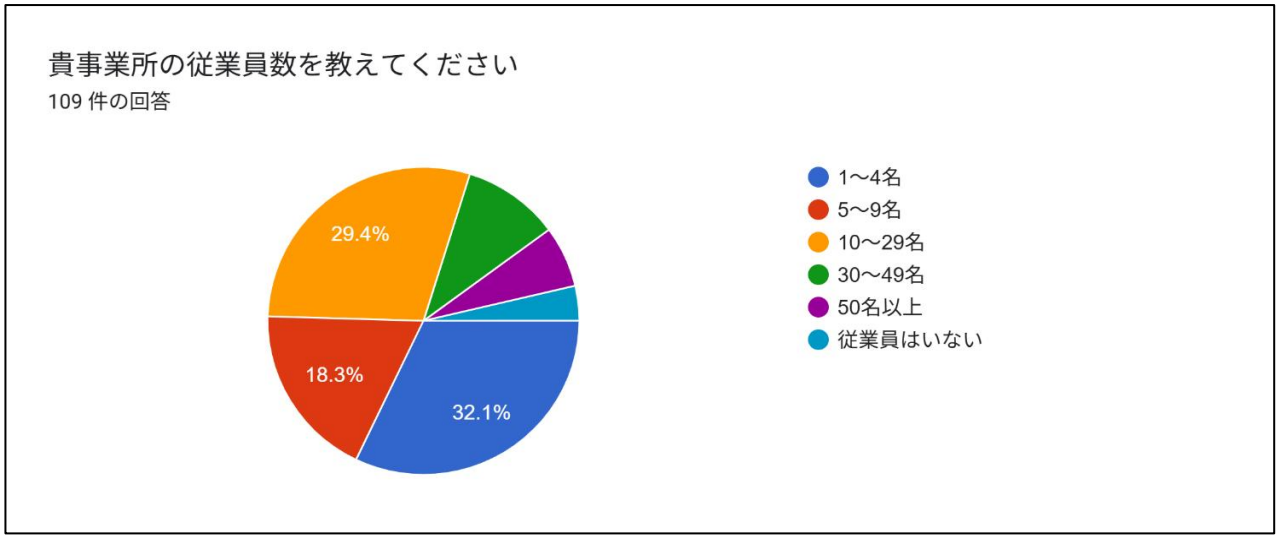
■事業所業種




■事業所経営者年齢

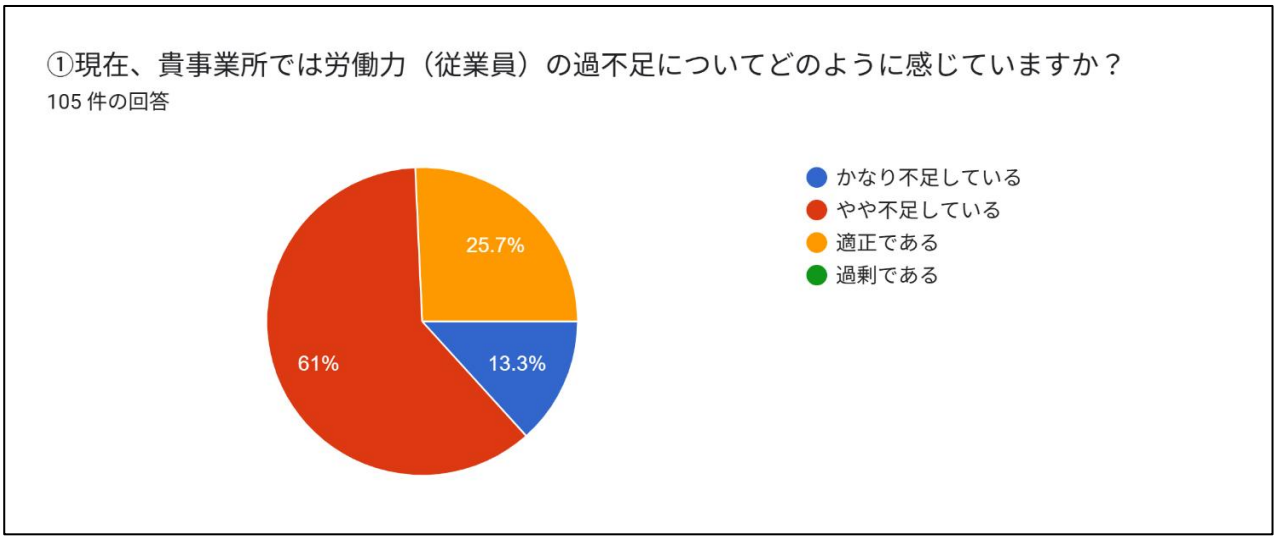



■事業所従業員数



**問 1. 現在、貴事業所では労働力(従業員)の過不足についてどのように感じていますか。【1つに○】**

（１）かなり不足している　　１３．３％
（２）やや不足している　　６１．０％
（３）適正である　　２５．７％
（４）過剰である　　０．０％



問２．貴事業所で現在、不足している職種・人数を教えてください。

職種名（　　）　　名程度

※職種名例：営業職・事務職・技術職・調理人・看護師・介護士・接客スタッフ等

○建設業

技術職5名程度

技術職３人

重機ｵﾍﾟﾚｰﾀｰ　1名程度　・　配管工（補佐）　２名程度　・現場管理補佐

技術者2名

技術1

電工1名程度、現場管理1名程度

・技術職２名程度

技術職３名・事務職１名

技術職1-2名

技術職１名、オペレータ１名程度

技術職5名程度

技術職１名程度

普通作業員3名

技術職３名・営業職１名・事務職１名

技術職3名　作業員1名

技術職１名程度

重機オペ　５名　事務職　１名

配管工3名、現場代理人一名、店舗一名、ガラス工２名

○製造業

技術職1名程度

製造職1名程度、販売職2名程度、事務職1名程度

運転手1名・事務職1名

技術職１名・大工１名・製造職２名程度

配管工1名程度・溶接工1名程度

現場作業員2名程度

○運輸業

乗務員4名

技術職5名程度、事務職2名程度

運転手4名

○卸売・小売業

| |
|---|
| 接客スタッフ３名程度 |
| 営業／技術　1名　事務　1名 |
| 営業職2名 |
| 配達作業員１名 |
| 飲食2名程度 |
| 製造職２名程度 |
| 営業職1名、技術職１名程度 |
| 配達スタッフ　2名程度 |
| 営業職　接客スタッフ等 |
| 事務職１名・営業職１名 |
| 営業職２名 |
| 整備士１名 |

○その他

| |
|---|
| 廃棄物収集運搬、処理作業員2名程度、営業1名程度 |
| キッチン1人、ホール2人 |
| 接客スタッフ3名 |
| 営業職2名程度 |
| 農場現場作業員 |
| 接客スタッフ1名 |
| 調理人１名 |
| 接客スタッフ2名 |
| 事務職１名程度・接客スタッフ１名程度 |
| 接客スタッフ１名程度 |
| 調理人1名調理補助2名 |
| 接客スタッフ２名程度 |
| 看護師３名程度 |
| 自動車整備２名・自動車部品１名 |
| 警備スタッフ10名程度 |
| 事務職１名 |
| 警備員２名・用務員１名 |
| 税理士事務補助スタッフ１名 |
| 不動産管理２名程度・清掃スタッフ３名程度 |
| ガイド系技術職2名、事務職1名 |
| 製造加工職、農作業、若干名 |
| 接客スタッフ |
| 清掃スタッフ2名 |
| 自動車整備技術職1名 |
| 農作業員3名 |
| 清掃2名 |
| 清掃スタッフ |
| 農作業員2名程度 |
| 酪農スタッフ2名程度畑作スタッフ2名程度 |
| 調理人1名程度、ホールスタッフ1名程度 |
| 清掃フタッフ管理スタッフ１名ずつ |
| ガイド1名のみ |
| 歯科衛生士１名 |
| 技術職３名 |
| 接客スタッフ、サービス提供等８名 |
| 事務職1名 |

問３．貴事業所では、計画的に従業員を採用(新卒・中途含む)できていますか。

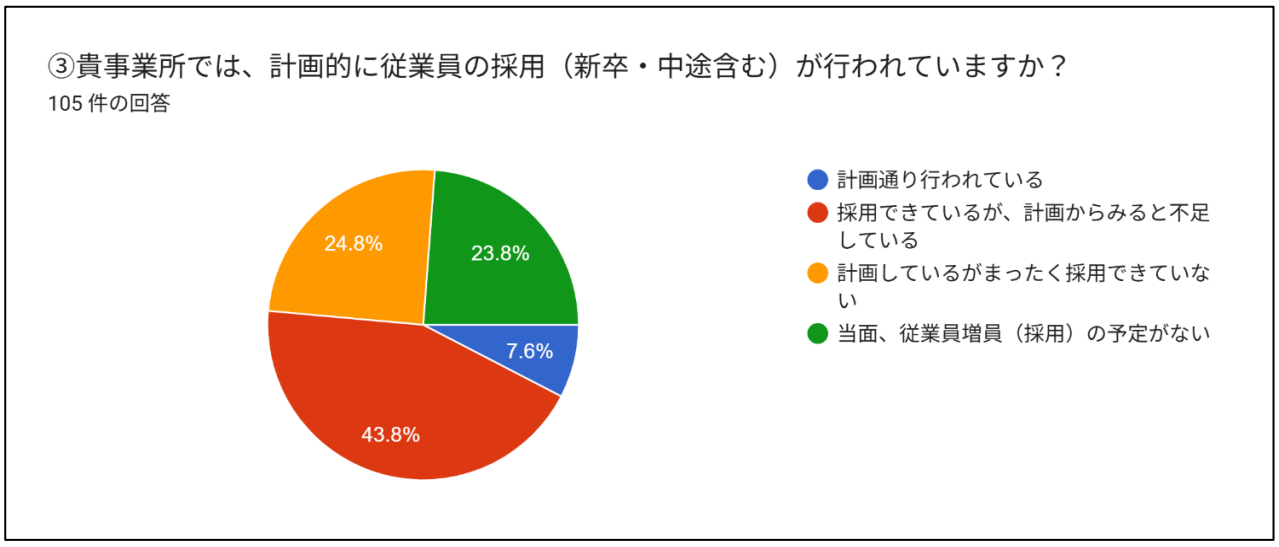
【1 つに○】

（１）計画通り採用できている　７．６％

（２）採用できているが計画からみると不足している　４３．８％

（３）計画しているがまったく採用できていない　２４．８％

（４）当面、従業員増員（採用）の予定がない　２３．８％




**問４．【問３で(２)と答えた方にお聞きします】**

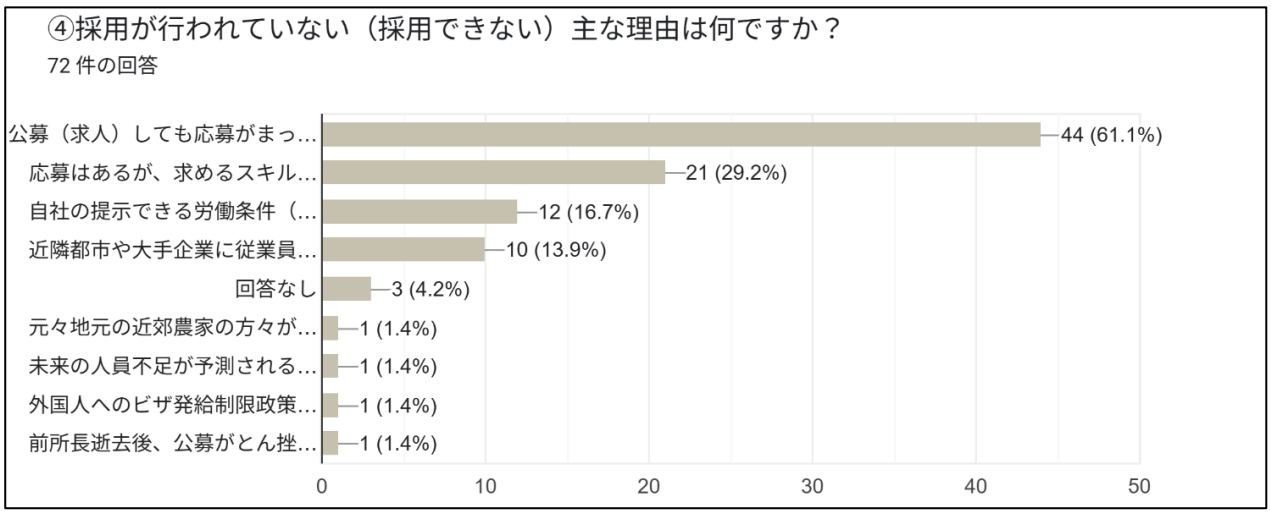
**採用が行われていない(採用できない)主な理由は何ですか。【複数回答可】**

（１）公募（求人）しても応募がまったくないため　６１．１％

（２）応募はあるが、求めるスキル・条件に合う人材がいないため　２９．２％

（３）自社の提示できる労働条件（給与・休日等）が求職者の希望と合わないため　１６．７％

（４）近隣都市や大手企業に従業員が流出しているため　１３．９％

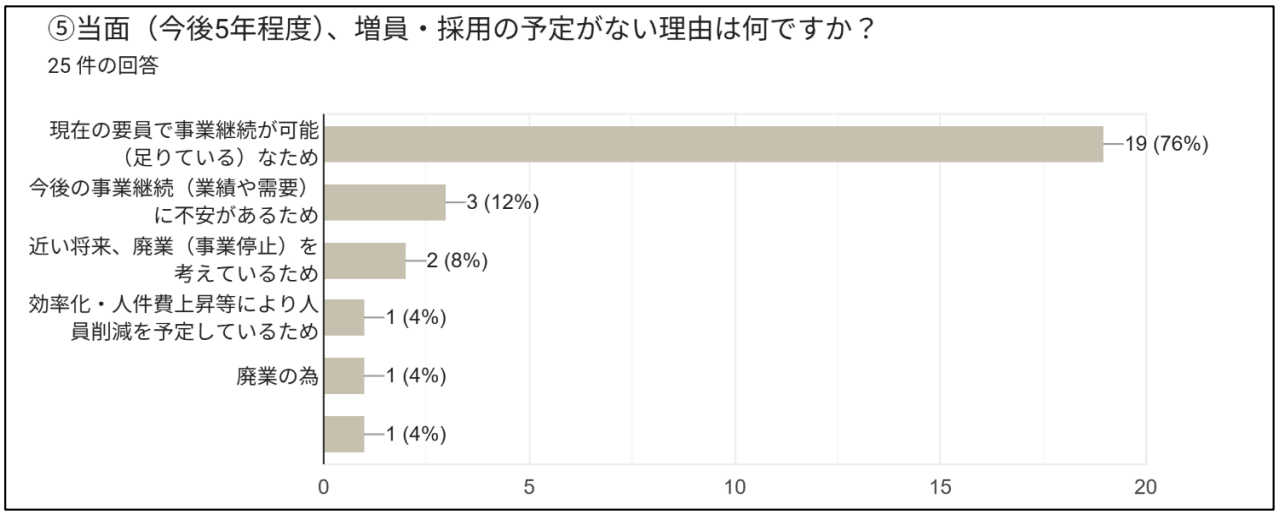



（５）その他：具体的理由

・近い将来、廃業（事業停止）を考えているため

問５．【問３で（３）と答えた方にお聞きします】
当面（今後５年程度）、増員・採用の予定がない理由は何ですか。【複数回答可】

（１）現在の要員で事業継続が可能（足りている）なため　７６．０％
（２）今後の事業継続（業績や需要）に不安があるため　１２．０％
（３）近い将来、廃業（事業停止）を考えているため　８．０％
（４）効率化・人件費上昇等により人員削減を予定しているため　４．０％

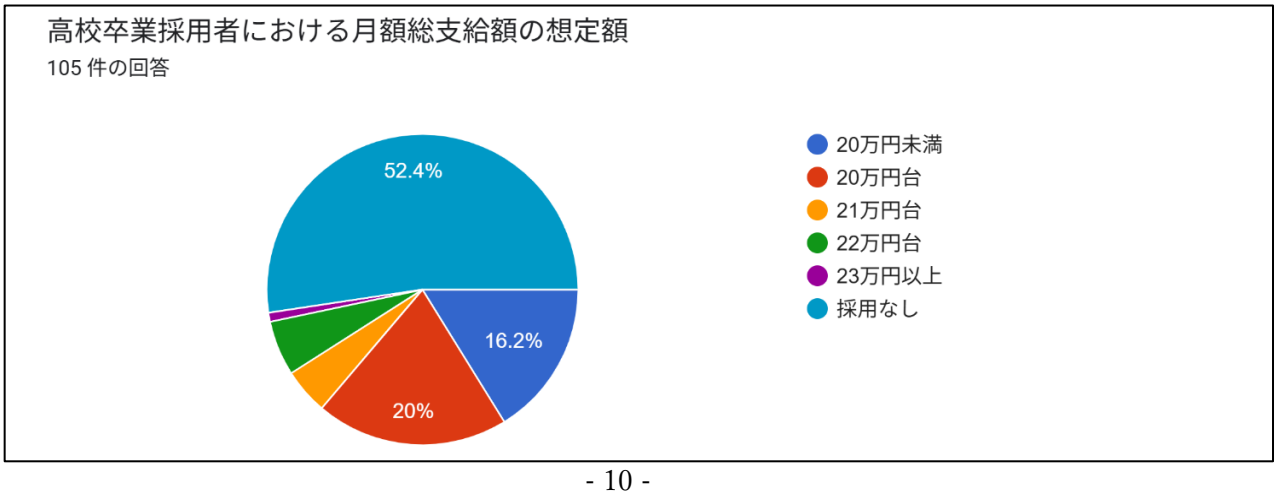



（５）その他：具体的な理由
・廃業の為

問６．応募に際しての「新卒者の月額支給額)」の想定額をお聞かせください。
※新卒採用予定のない場合は、「採用なし」に〇をつけてください。

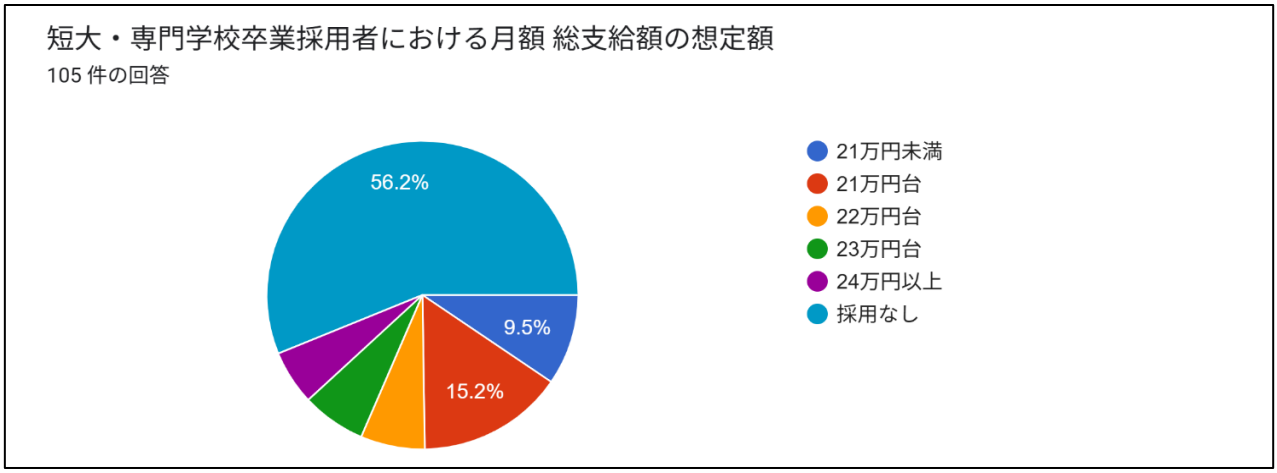
① 高校卒業採用者

(1)20 万円未満　１６．２％
(2)20 万円台　２０．０％
(3)21 万円台　６．０％
(4)22 万円台　７．２％
(5)23 万円以上　１．２％
(6)採用なし　４９．４％



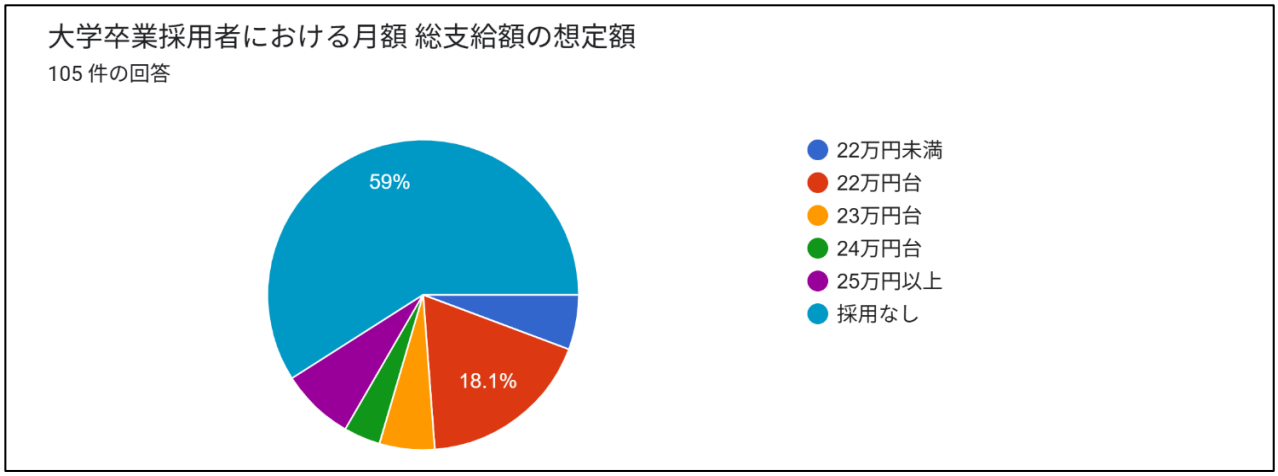
② 短大・専門学校卒業採用者

(1)21 万円未満　　９．５％
(2)21 万円台　　１５．２％
(3)22 万円台　　６．７％
(4)23 万円台　　５．７％
(5)24 万円以上　　５．７％
(6)採用なし　　５７．１％



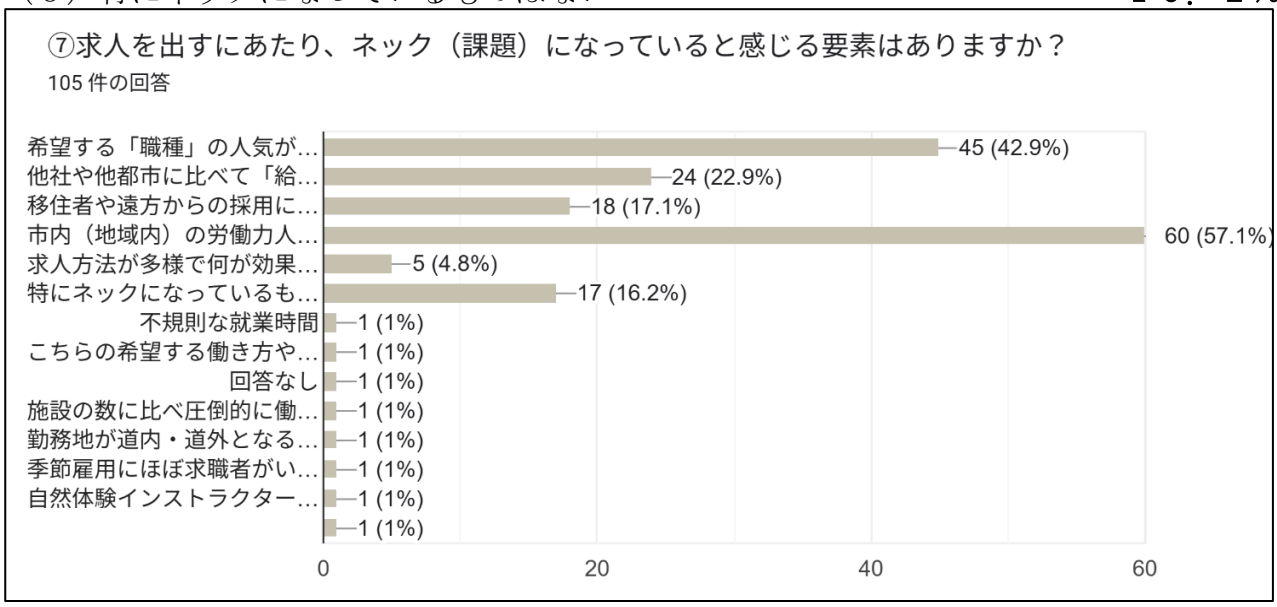

③ 大学卒業採用者

(1)22 万円未満　　５．８％
(2)22 万円台　　１８．１％
(3)23 万円台　　４．８％
(4)24 万円台　　３．８％
(5)25 万円以上　　７．７％
(6)採用なし　　５９．８％



**問７．求人を出すにあたりネック(課題)になっていると感じる要素はありますか。**
**【複数回答可】**

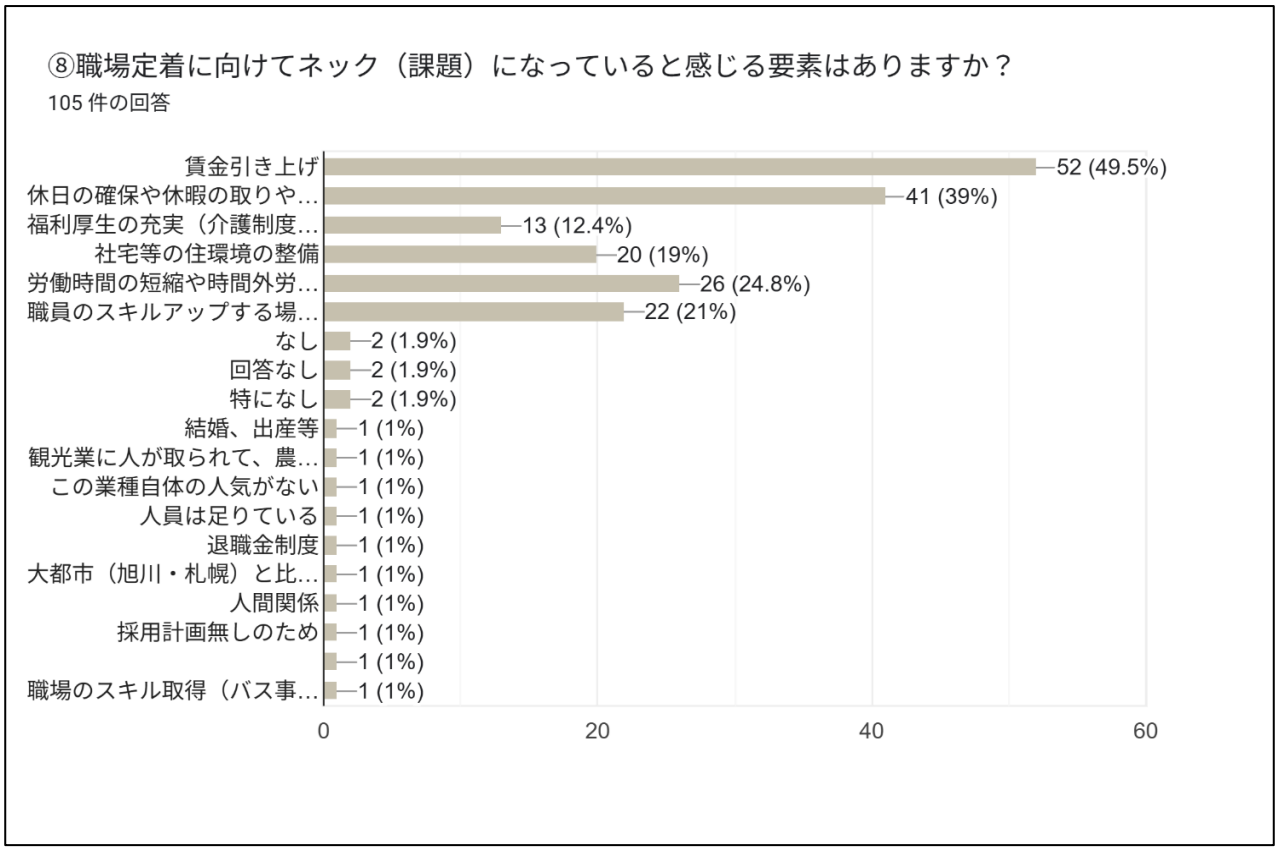
（１）希望する「職種」の人気がない　４２．９％
（２）他社や他都市に比べて「給与・待遇」が見劣りする　２２．９％
（３）移住者や遠方からの採用に対する「住居（社宅・家賃高騰)」の問題　１７．１％
（４）市内（地域内）の労働力人口そのものが減少している　５７．１％
（５）求人方法が多様で何が効果的で何から始めたらいいかわからない　４．８％
（６）特にネックになっているものはない　１６．２％




（７）その他
・自然体験インストラクターなので一年通しての採用が困難
・勤務地が道内・道外となるため
・季節雇用にほぼ求職者がいない

**問８．職場定着に向けてネック(課題)になっていると感じる要素はありますか。**
**【複数回答可】**

| | |
|---|---|
| （１）賃金引き上げ | ４９．５％ |
| （２）休日の確保や休暇の取りやすさの向上 | ３９．０％ |
| （３）福利厚生の充実（介護制度や育児制度の拡充など） | １２．４％ |
| （４）社宅等の住環境の整備 | １９．０％ |
| （５）労働時間の短縮や時間外労働の削減 | ２４．８％ |
| （６）職員のスキルアップする場の提供 | ２１．０％ |

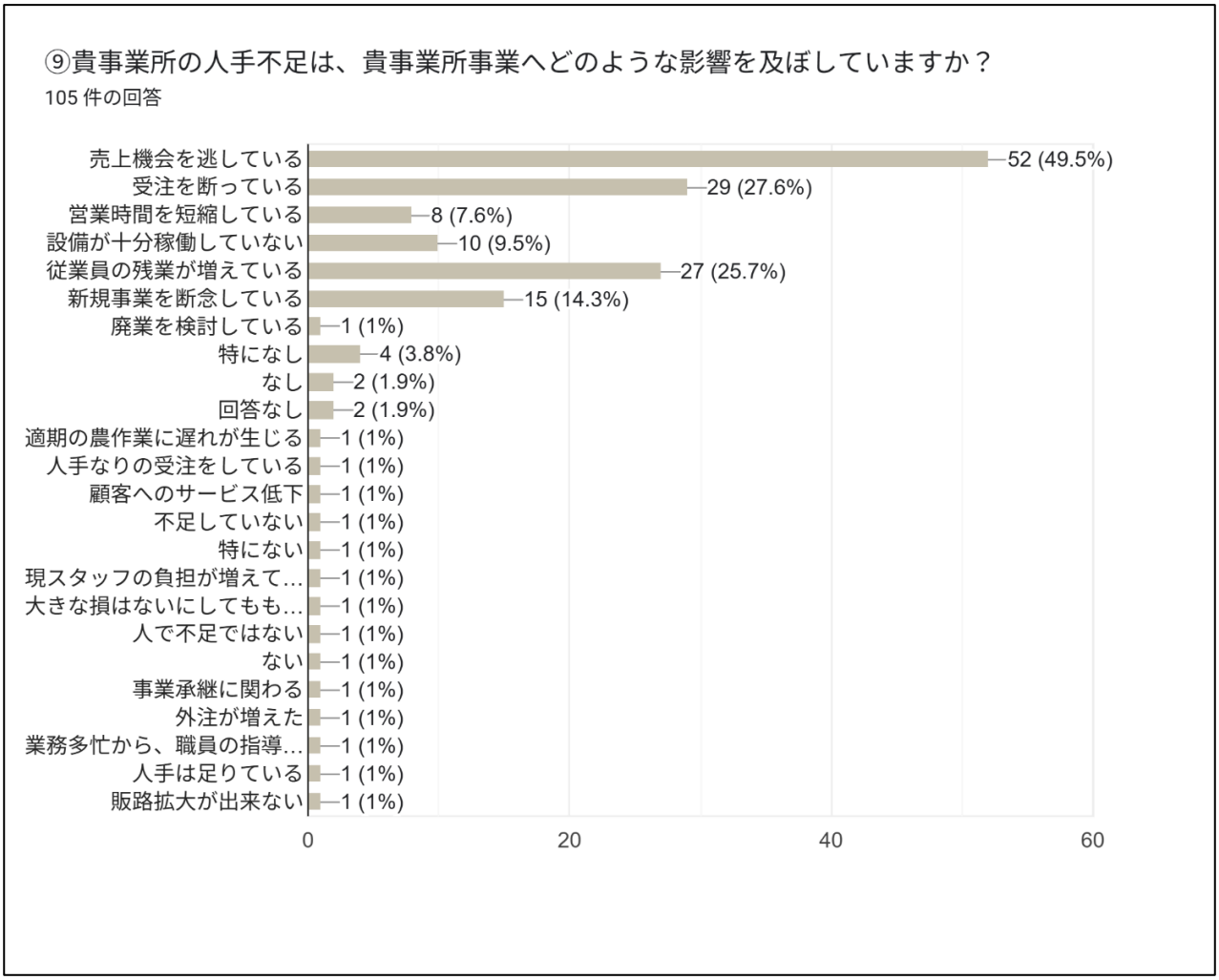



（７）その他

・結婚、出産等
・観光業に人が取られて、農業に人が回りにくい
・この業種自体の人気がない
・退職金制度
・大都市（旭川・札幌）と比較した市町村の規模感
・人間関係
・職場のスキル取得（バス事業理解度）が足りない。

**問９．貴事業所の人手不足は、貴事業所事業へどのような影響を及ぼしていますか。**
**【1つに○】**

| | |
|---|---|
| （１）売上機会を逃している | ４９．５％ |
| （２）受注を断っている | ２７．６％ |
| （３）営業時間を短縮している | ７．６％ |
| （４）設備が十分稼働していない | ９．５％ |
| （５）従業員の残業が増えている | ２５．７％ |
| （６）新規事業を断念している | １４．３％ |
| （７）廃業を検討している | １．０％ |




（８）その他

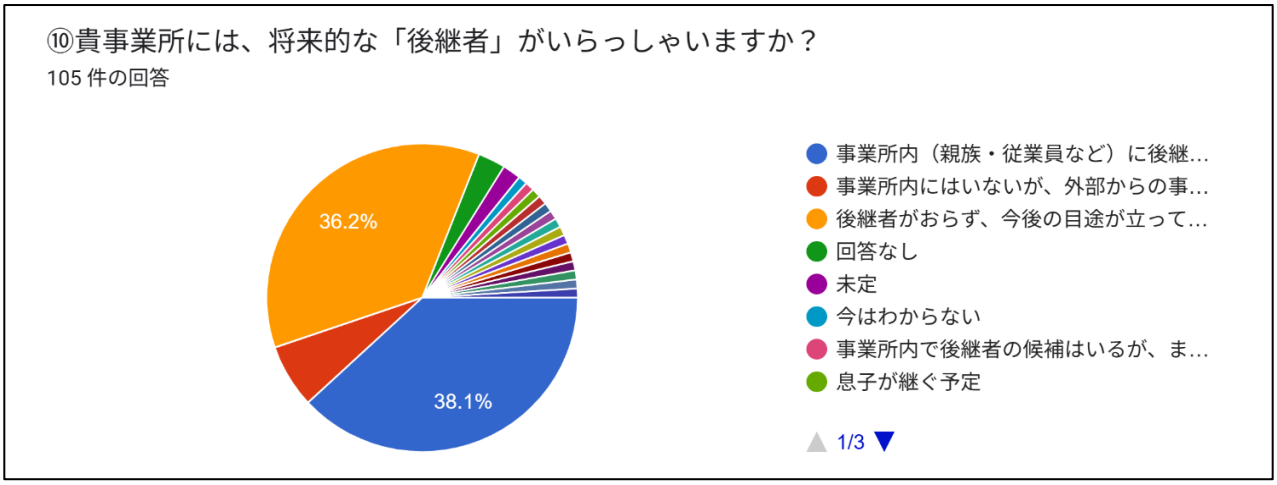
・適期の農作業に遅れが生じる
・人手なりの受注をしている
・現スタッフの負担が増えている
・大きな損はないにしてももう１人いれば違ったアプローチが出来たと思う
・事業承継に関わる
・外注が増えた
・業務多忙から、職員の指導、教育がままならない。
・販路拡大が出来ない

**問１０．貴事業所には、将来的な「後継者」がいらっしゃいますか。【1 つに〇】**

（１）事業所内（親族・従業員など）に後継者が決まっている　　３８．１％

（２）事業所内にはいないが、外部からの事業承継（M&A 等）を模索・検討している　　６．７％

（３）後継者がおらず、今後の目途が立っていない　　３６．２％




（４）その他（

・今はわからない
・親会社からの出向
・後継者候補はいるが、まだ何も決めてない
・息子が継ぐ予定
・まだ社長が 40 代
・現実的に将来になってみた時に決まるものなので
・廃業が決まっている。近い将来、廃業
・まだ代表取締役が若いので決めていない

**問１１．従業員の確保・定着に向けて、行政（市等）に最も力を入れてほしい要望項目は何ですか。**

**【2 つまで選択可】**

（１）人口減少対策（移住定住促進、関係人口の創出など）　４６．７％

（２）地元企業への発注機会の確保（公共事業等の平準化・件数維持など）　１８．１％

（３）働く人のための住環境整備（安価な賃貸住宅の提供、家賃補助の拡充など）　３５．２％

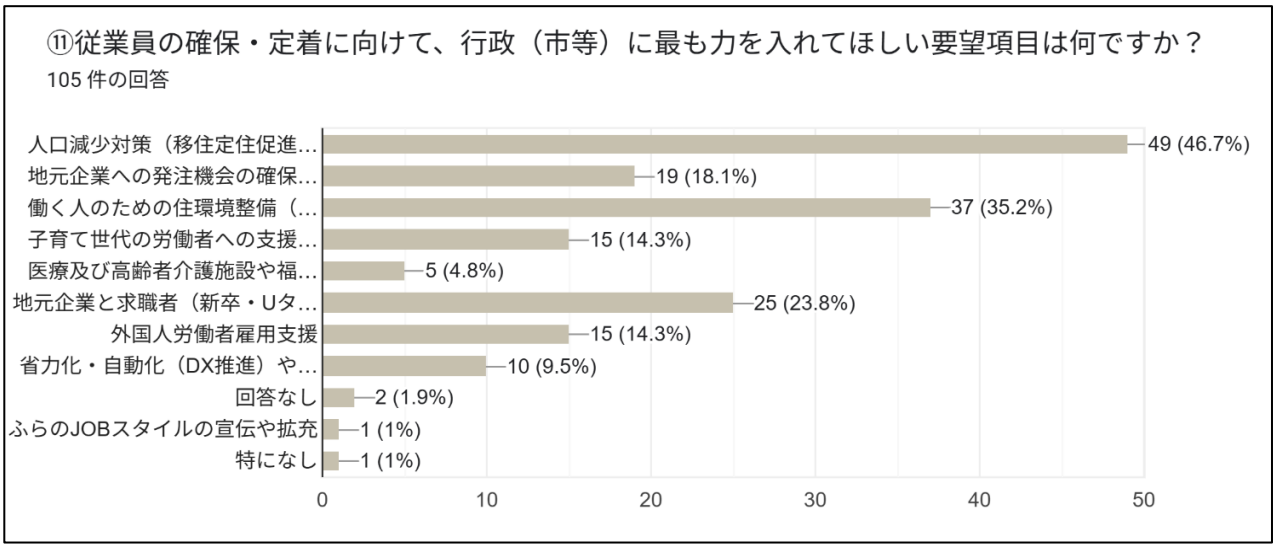
（４）子育て世代の労働者への支援（保育施設の充実、病児保育、補助金など）　１４．３％

（５）医療及び高齢者介護施設や福祉サービスの拡充（家族介護による離職防止対策など）　４．８％

（６）地元企業と求職者（新卒・U ターン含む）のマッチング支援・合同説明会の開催　２３．８％

（７）外国人労働者雇用支援　１４．３％

（８）省力化・自動化（DX 推進）や業務効率化のための設備投資支援　９．５％




（９）その他：具体的な要望

・ふらの JOB スタイルの宣伝や拡充

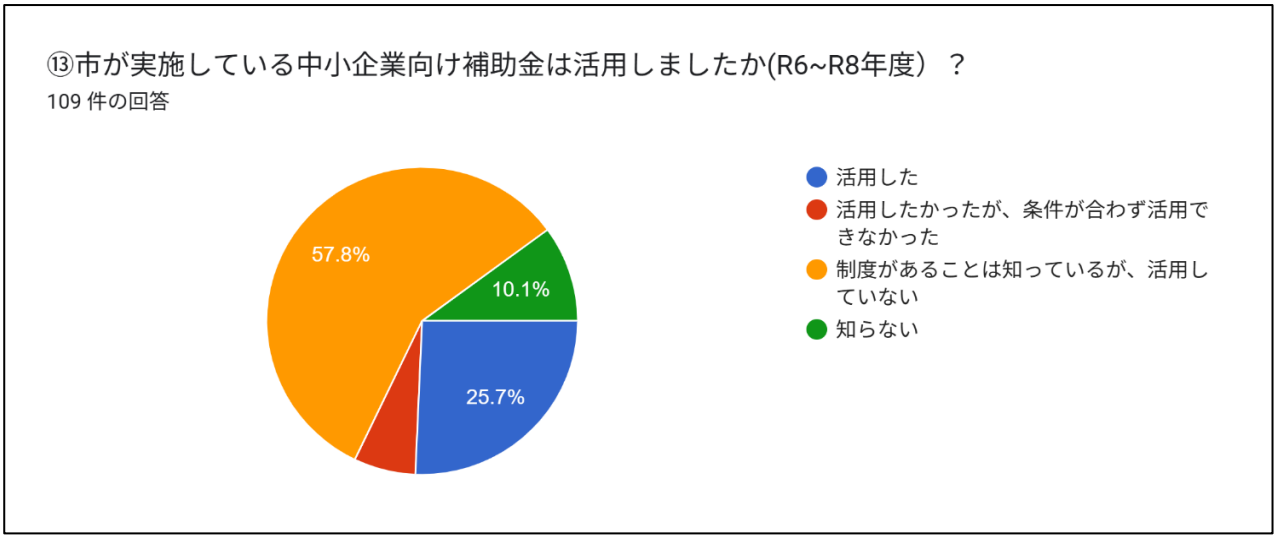
## 問１２．人口減少・人材不足に対する地域の課題等ご意見があればお聞かせください。

・高校卒業後、進学等で地域から移出したままである。
・若者の転出で、高齢化している。
・大手の就職先がない限り高校卒業したら若い人達はいなくなるのはどうしようもないし、もう無理だと思う。
・遠方の小中学校へ通う場合の送迎をしてほしい。
・田舎なのに、家賃が高くて住めない。
・新卒者、求職者が地元富良野での就職を希望しない。
・地方から労働者を呼び込む働きが必要と考えています。
・短期労働者の住宅整備
・年間を通して移住支援金を支給して頂き、募集する企業も積極的に支援金を利用しての求人を PR し、富良野で働きたい人を、外から呼ぶことが必要と考えます。
・医療機関をもっと便利にして欲しい
・一年を通して住みたい街に
・子育てしやすい環境づくり
・顧客があるのに年齢、後継者不足の為の廃業業者を新規独立を考えている人へ積極的にマッチングさせるシステムの構築。
・人口減少対策として、カップル成立を目指すイベントを増やす。
・近年、子供を叱れない地域性になっており、子供が大人をなめる年齢層が下がっていて小学生低学年にまでなっているため、他人が積極的に教育できる地域性を目指したプランニングが必要。
・とにかく富良野に住むメリット・デメリット、肝の政策などを明確に打ち出す。外から転入してくる人が絶えない、転出が少ない状況にできるような“大胆な政策が”必要だと思います。まずは“富良野にビジネスチャンスがあるということを”内外に思い切り宣伝することが必要です。住みたい、と思ってもらえるポイントはいくつもあると思いますが、なんといってもビジネス（お金を稼ぐ）チャンスがあるということをアピールしないと。富良野市役所ホームページのトップ部分に大きく（何か目立つようなアニメーションなどの動きをつけた状態で設置した方がいい）
・田舎の構造上、地元の方の人脈に勝るものがなく、農作業希望者は地元農家の方々に根こそぎ採用されて、ほぼ人が回ってこない。市が、農作業希望者がいれば、もしくは農作業希望者を募り、積極的に新規就農者の農園へ斡旋するような仕組み作りをしてほしい。

## 中小企業振興総合補助金について

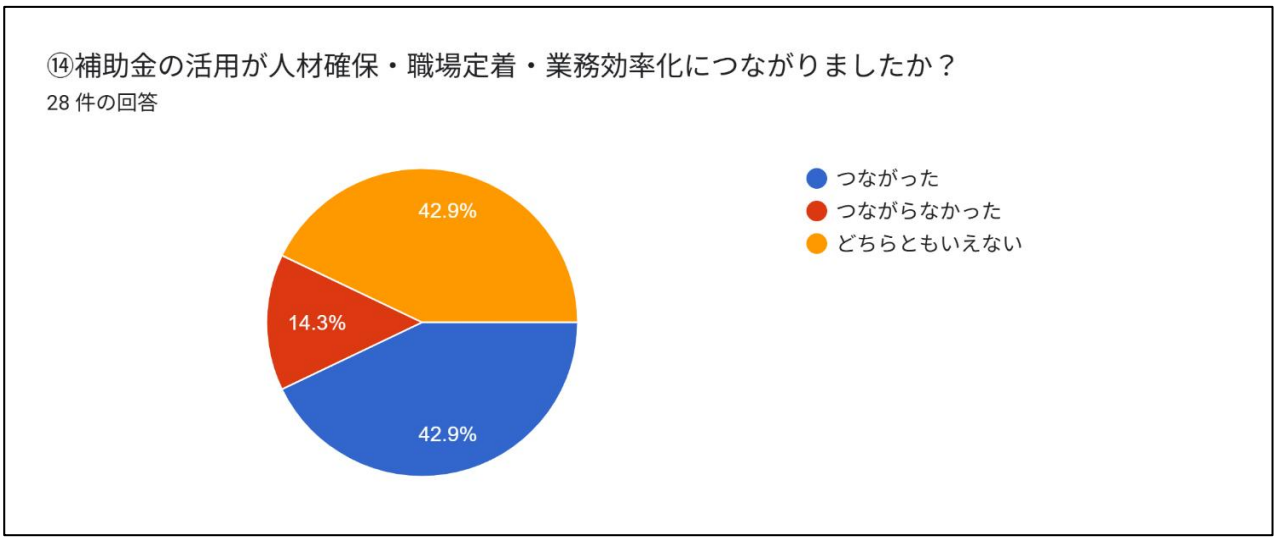
問１３．市が実施している中小企業向け補助金は活用しましたか(R6~R8 年度)。
【1 つに〇】

| | |
|---|---|
| （１）活用した | ２５．７％ |
| （２）活用したかったが、条件が合わず活用できなかった | ６．４％ |
| （３）制度があることは知っているが、活用していない | ５７．８％ |
| （４）知らない | １０．１％ |



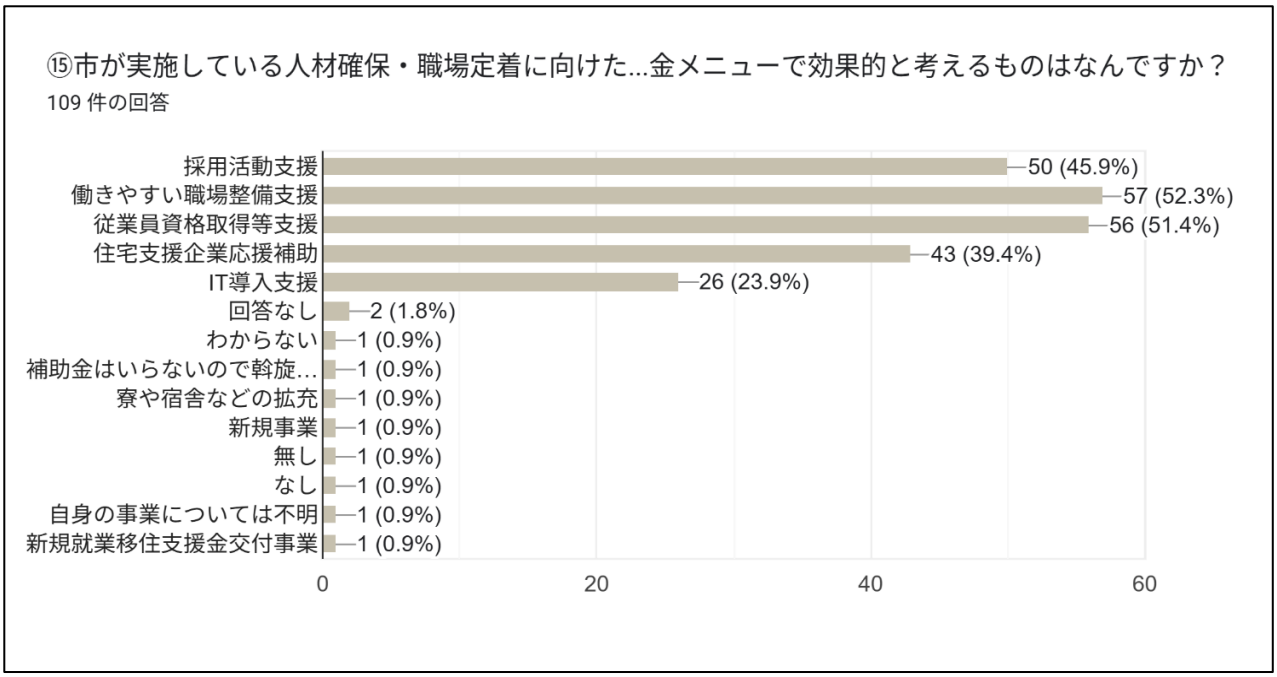

問１４．【問１２で(１)と答えた方にお聞きします】
補助金の活用が人材確保・職場定着・業務効率化につながりましたか【1 つに〇】

| | |
|---|---|
| （１）つながった | ４２．９％ |
| （２）つながらなかった | １４．３％ |
| （３）どちらともいえない | ４２．９％ |
| （４）その他 | ０．０％ |



問１５．市が実施している人材確保・職場定着に向けた補助金メニューで効果的と考えるものはなんですか。【上位３つに〇】

| | |
|---|---|
| （１）採用活動支援 | ４５．９％ |
| （２）働きやすい職場整備支援 | ５２．３％ |
| （３）従業員資格取得等支援 | ５１．４％ |
| （４）住宅支援企業応援補助 | ３９．４％ |
| （５）ＩＴ導入支援 | ２３．９％ |

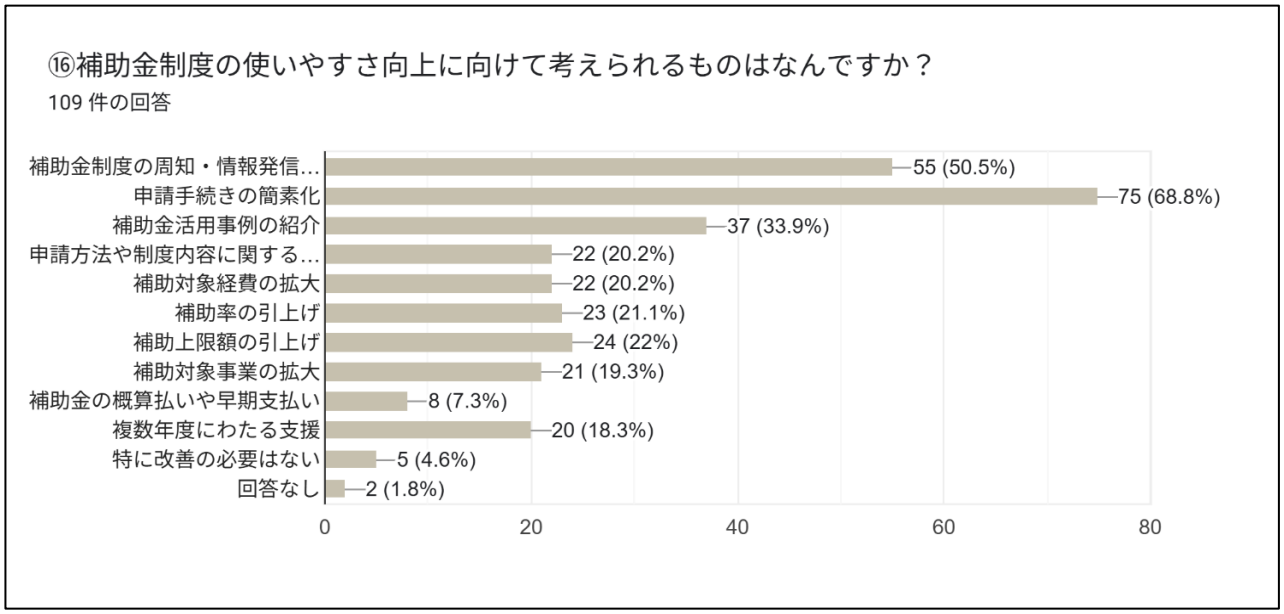



上記以外で効果的と思われる支援があれば記載ください。

・寮や宿舎などの拡充
・補助金はいらないので斡旋してほしい
・新規就業移住支援金交付事業

**問１６．補助金制度の使いやすさ向上に向けて考えられるものはなんですか**
**【複数回答可】**

| | |
|---|---|
| （１）補助金制度の周知・情報発信の充実 | ５０．５％ |
| （２）申請手続きの簡素化 | ６８．８％ |
| （３）補助金活用事例の紹介 | ３３．９％ |
| （４）申請方法や制度内容に関する相談窓口の充実 | ２０．２％ |
| （５）補助対象経費の拡大 | ２０．２％ |
| （６）補助率の引上げ | ２１．１％ |
| （７）補助上限額の引上げ | ２２．０％ |
| （８）補助対象事業の拡大 | １９．３％ |
| （９）補助金の概算払いや早期支払い | ８．７％ |
| (10) 複数年度にわたる支援 | １８．３％ |
| (11) 特に改善の必要はない | ４．６％ |



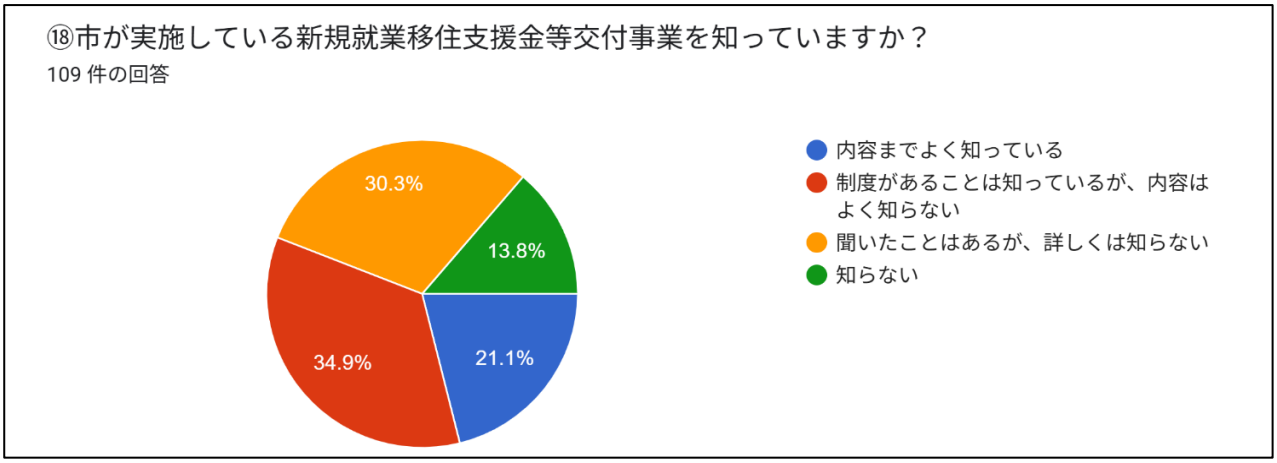

**問１７．市が実施している補助金の内容についてご意見等あれば記載ください**

・補助したいのかしたくないのかが伝わってこない。
・人材確保・職場定着に向けた補助金で活用できるものが今のところなかった。
・補助金の内容については充実しているものと思慮します。
・とてもありがたいので、ぜひ有効活用したい。
・とにかく手続きを簡潔にしていただければ助かります。
・補助率や上限を上げて欲しい
・季節雇用者向けに格安で住める宿泊施設を用意してほしい。
・全体的に公募すると大手農家や農業法人が即活用してしまうので、小規模農家限定にしてほしい。
・書類の簡素化を強く希望。パワーアップはとても良いと感じました。来期も継続してほしい

## 新規就業移住支援金等交付事業について

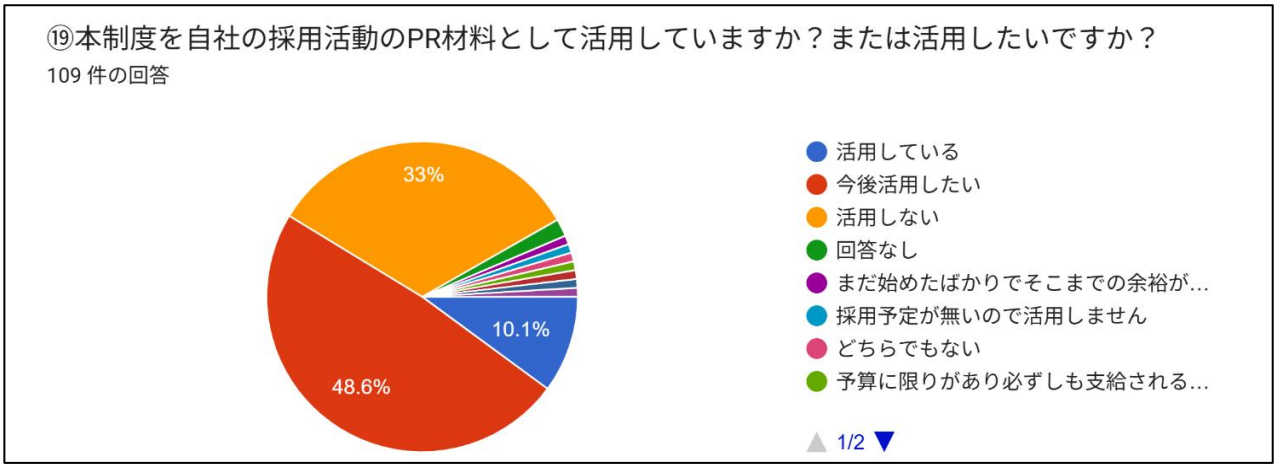
**問１８．市が実施している新規就業移住支援金等交付事業を知っていますか。【1 つに○】**

（１）内容までよく知っている　２１．１％
（２）制度があることは知っているが、内容はよく知らない　３４．９％
（３）聞いたことはあるが、詳しくは知らない　３０．３％
（４）知らない　１３．８％




**問１９．本制度を自社の採用活動の PR 材料として活用していますか？または活用したいですか。【1 つに○】**

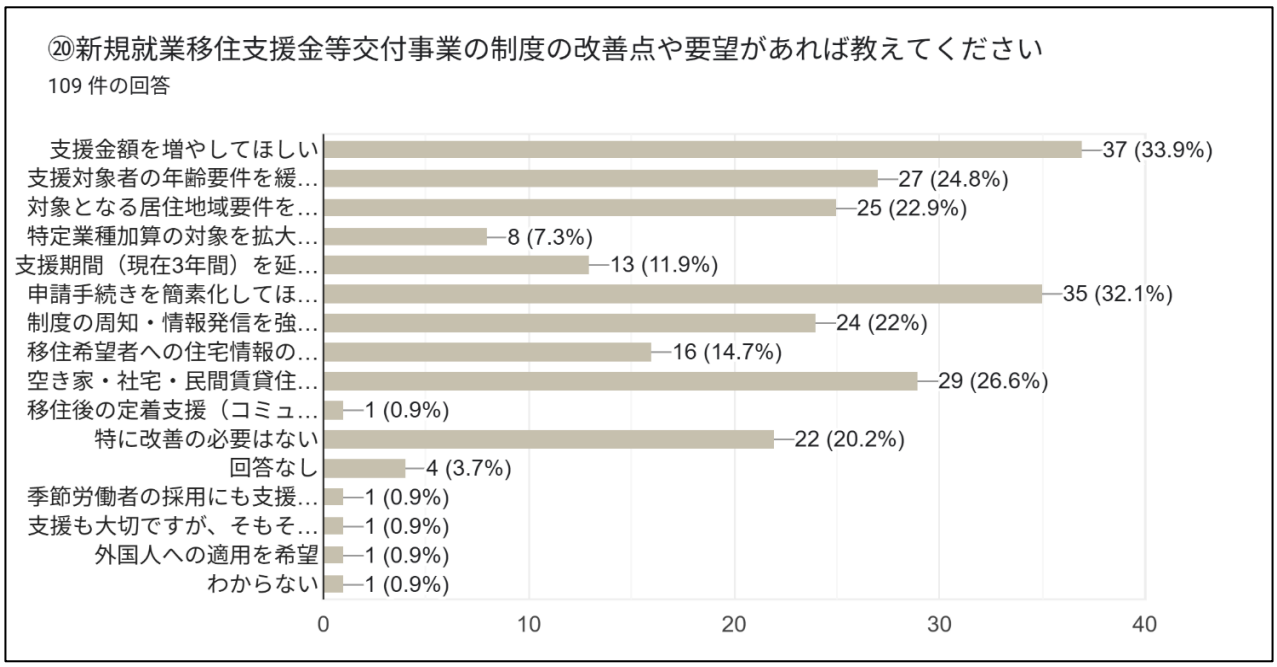
（１）活用している　１０．１％
（２）今後活用したい　４８．６％
（３）活用しない　３３．０％




（４）その他
・予算に限りがあり必ずしも支給されるのでは無いため活用できない
・まだ、内容をしらないので判断できない
・まだ始めたばかりでそこまでの余裕がない
・制度の内容を確認して考えたい
・採用予定が無いので活用しません

**問２０．新規就業移住支援金等交付事業の制度の改善点や要望があれば教えてください【複数回答可】**

（１）支援金額を増やしてほしい　３３．９％
（２）支援対象者の年齢要件を緩和してほしい　２４．８％
（３）対象となる居住地域要件を緩和してほしい　２２．９％
（４）特定業種加算の対象を拡大してほしい　７．３％
（５）支援期間（現在３年間）を延長してほしい　１１．９％
（６）申請手続きを簡素化してほしい　３２．１％
（７）制度の周知・情報発信を強化してほしい　２２．０％
（８）移住希望者への住宅情報の提供を充実してほしい　１４．７％
（９）空き家・社宅・民間賃貸住宅への支援を充実してほしい　２６．６％
（10）移住後の定着支援（コミュニティ紹介、相談窓口等）を充実してほしい　０．９％
（11）特に改善の必要はない　２０．２％

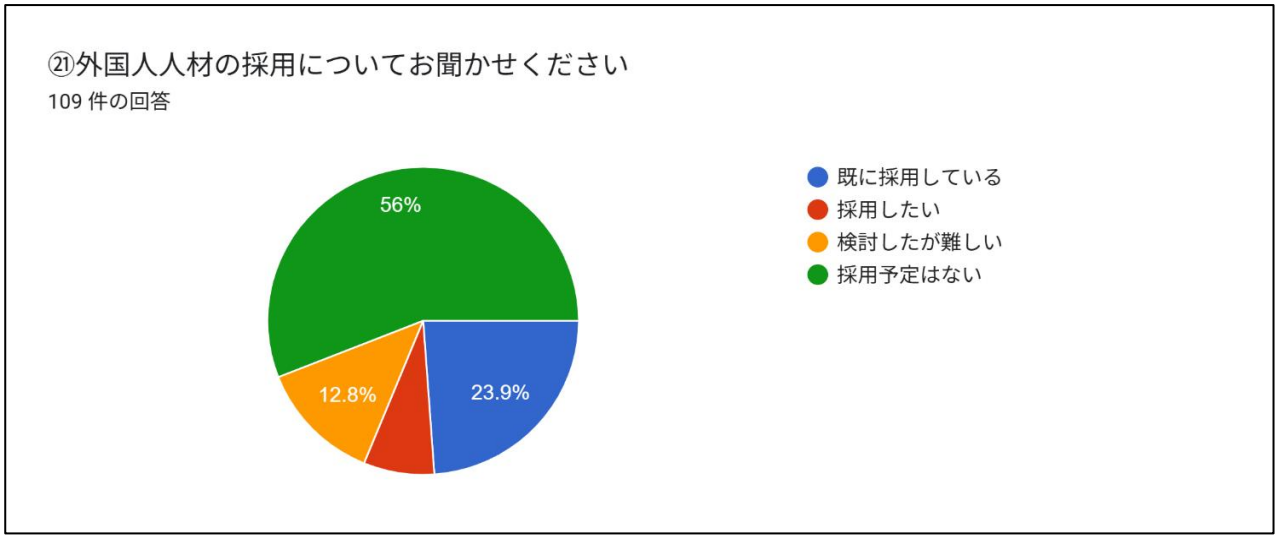



（12）その他
・外国人への適用を希望
・支援も大切ですが、そもそも物件が少なく住居増が急務

## 外国人材の受け入れについて

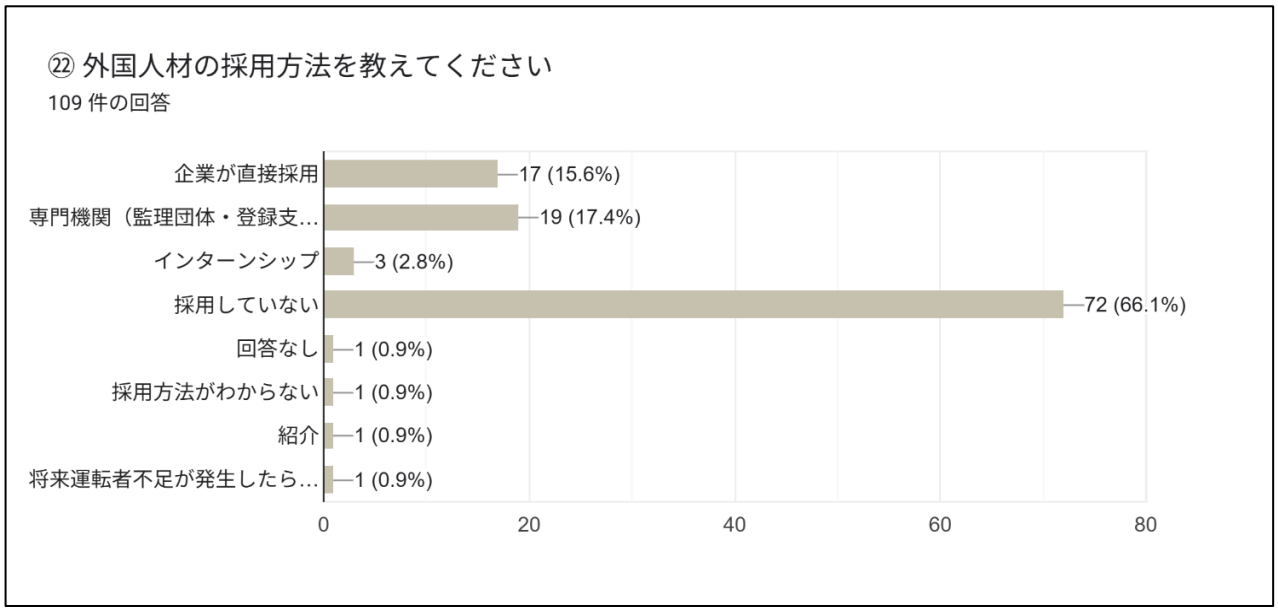
**問２１．外国人人材の採用についてお聞かせください。【1 つに〇】**

（１）既に採用している　　２３．９％
（２）採用したい　　７．３％
（３）検討したが難しい　　１２．８％
（４）採用予定はない　　５６．０％




**問２２．外国人材の採用方法を教えてください。【複数回答可】**

（１）企業が直接採用　　１５．６％
（２）専門機関（監理団体・登録支援機関）　　１７．４％
（３）インターンシップ　　２．８％
（４）採用していない　　６６．１％

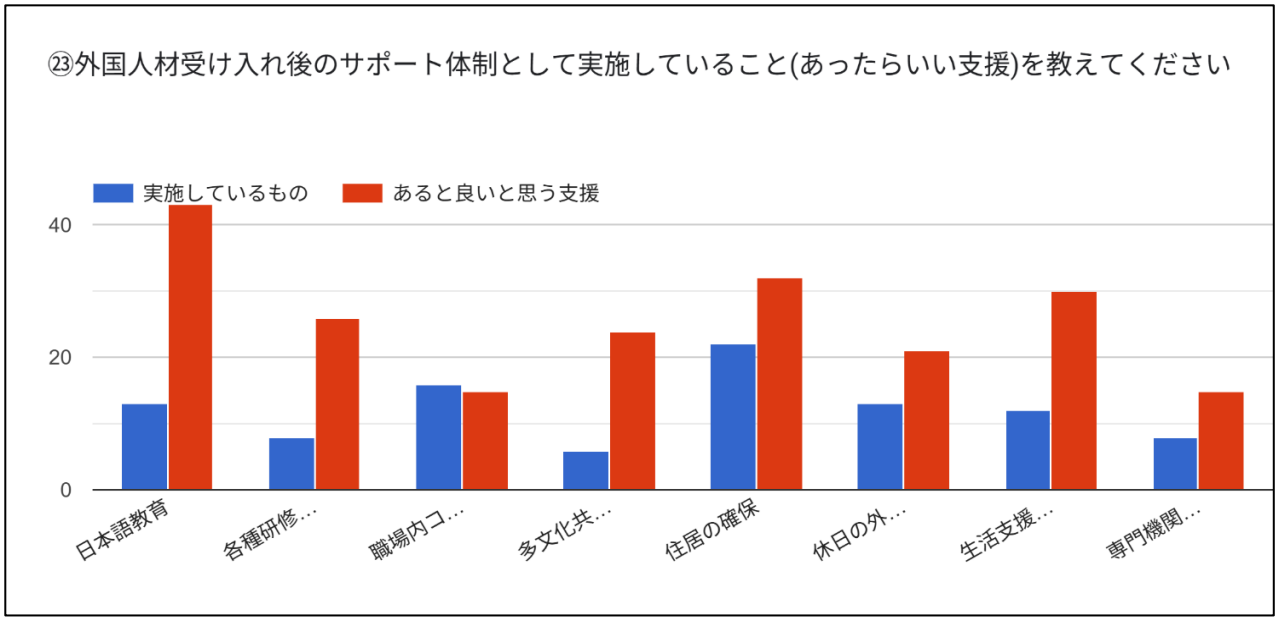



（５）その他
・採用方法がわからない
・将来運転者不足が発生したら積極的に考える。

・紹介

**問２３．外国人材受け入れ後のサポート体制として実施していること(あったらいい支援)を教えてください。【それぞれ数字を書いてください】**

| | |
|---|---|
| （１）日本語教育 | ４１件 |
| （２）各種研修や教育プログラムの実施 | ２５件 |
| （３）職場内コミュニケーション（社内イベントの実施など）の機会をもつ | １１件 |
| （４）多文化共生の取り組み（地域活動、文化交流イベント等への参加） | １８件 |
| （５）住居の確保 | １２件 |
| （６）休日の外出時の支援（交通手段の確保など） | １０件 |
| （７）生活支援（医療機関の受診、各種事務手続き、生活相談など） | １６件 |
| （８）専門機関（監理団体、登録支援機関）に任せる | ８件 |




**上記以外のサポート支援があれば教えてください**

・色々あれば魅力的なだとは思うが、私たち自身外国人でどれだけ大変かは痛いほど分かっているのであくまで本人次第だと思う。
・マッチング事業
・休日に遊びに連れて行っている。
・11 月に受入れ予定です。まずは問題なく雇用スタートできるよう準備を進めていますが、富良野市内の企業も外国人研修生の受け入れが加速していると思いますので、今後様々な支援があると安心かと思います。

**問２４．生活面や地域との共存でのサポートや不安なことがあれば記載してください。**

・本人が地域に溶け込む努力をするべき。
・居住している外国人に向けて、外国人用の居住に関しての情報を掲載した回覧板やウェブなどがあればいい
・文化の違いからのすれ違い等
・異文化の学びの場がもっとあるといい

・ゴミ出しルール
・ゴミ出しルールがなかなか理解されない。
・少子化を防ぐ対策
・言語や風習の違いによるコミュニケーションの取り方

**問２５．全体を通して、人材確保等に対する課題についてご意見があればお聞かせください。**

・富良野市として、積極的に他都道府県から移住しやすい環境を作りをしなければ人口減少に繋がり、全て機能しなくなると思う。
・大学は無理でしょうが、専門学校等誘致をし若者人口を増加させる等の施策が必要ではなかろうか。
・学生の減少、進学等で地域から移出する傾向が続く、中途採用で補充している状態。
・採用支援や人材確保とは正社員のことなのかアルバイトのことなのか季節労働なのか日雇いのことなのか対象をはっきりしてほしい。
・人材確保は企業において深刻な問題であるため、行政との連携を密に取り組んで頂きたい。
・地域に労働者が少ない場合、他地域からの移住による確保が必要と考えています。
・短期労働者の住宅整備と低廉な住宅整備
・新人の給料三年間位いくらかでも補助してほしい
・核となる産業の活性化はもちろんだが、教育、医療、子育て支援を充実させないと、若い世代は増え無いように思います。
・自社事業がこのアンケートに乗っていないようで協力にならないのでは
・外国人はグループ会社で採用している
・出会えないので、検討から外れている事。
・生産人口の流出が痛い…
・今は若い人の採用に力を入れている。富良野に大学があれば若い人の富良野での就職につながると思う。集団就職体験など面白そう。
・小規模農家かつ季節雇用希望者に有効な施策をぜひ検討してほしい
・現状では自社は外国人に頼ることがすべてと考えていないが、ハンディはどうなるのか理解していない。
・どうすれば気軽に会社を見に来てくれるのか。いっぱい見学に来てほしい。
・オールシーズンリゾートという手の届かないであろう大目標に全力投球しすぎずに、他の地域から個人事業主を中心に様々なサービスを展開していけるような事業者に富良野進出していただくために、富良野にビジネスがある。富良野でビジネス展開をしていきましょう！などのメッセージ性があり、キャッチーな文言などを作り出していく。