

金融・サービス部会 議員・部会役員アンケート結果 概要

(対象件数：330件、回答数：107件、回答率：32.4%)

■分科会別回収件数

分科会	回答数
建物サービス・警備	26
専門コンサルタント	20
サービス関連	31
銀行・保険・証券	23
金融・信販	7
合計	107

問1. 自社の業務のデジタル化を行ったものについてお聞かせください（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	情報共有	74
2	顧客管理	53
3	勤怠管理	48
4	文書の電子化	45
5	社内稟議・決裁	37
6	導入していない	14
7	その他	9

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス・警備	専門コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
情報共有	15	14	17	21	7
顧客管理	8	6	12	21	6
勤怠管理	9	5	8	20	6
文書の電子化	8	12	8	13	4
社内稟議・決裁	5	3	8	16	5
導入していない	6	2	6	0	0
その他	2	3	2	1	1

(その他)・経理

- ・外部との会議
- ・業務の進捗管理
- ・売上報告
- ・業務日報

問2.カーボンニュートラルに向けた、貴社での取り組みについてお聞かせください。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	高効率照明（LED）への転換	54
2	エコカーの導入	22
3	その他	5
4	太陽光パネルの設置	5
5	自然由来エネルギーへの転換	1
6	特に取り組んでいない	40

- (その他) ・カーボンオフセット名刺の利用
 ・ペットボトルのケミカルリサイクル
 ・公共交通機関利用推進
 ・印刷物削減
 ・高効率エネルギーの空調設備に転換

問3.人材確保のために業界が取り組むべき最重要課題は何であると考えますか。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	賃金改善	72
2	働き方改革への推進	58
3	女性人材の採用	42
4	業界PR	27
5	外国人材の採用	10
6	その他	2

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス ・警備	専門 コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
賃金改善	20	11	27	10	4
働き方改革への推進	10	12	16	17	3
女性人材の採用	3	12	13	14	0
業界PR	9	2	8	5	3
外国人の採用	4	1	2	3	0
その他	1	0	0	1	0

- (その他) ・魅力ある街づくり ・高齢者、障がい者の雇用

問4.人材確保のためには、どのような取り組みが効果的であると考えますか。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	就職支援サイトへの登録	62
2	現場（職場）見学	41
3	インターンシップ	39
4	学校への募集活動	33
5	S N Sによる企業告知	32
6	合同企業説明会への参加	24
7	その他	3

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス ・警備	専門 コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
就職支援サイトへの登録	18	8	18	13	5
現場（職場）見学	8	8	13	9	3
インターンシップ	3	9	9	12	6
SNSによる企業告知	7	6	9	10	0
学校への募集活動	7	7	9	8	2
合同企業説明会への参加	4	3	6	7	4
その他	1	1	0	1	0

(その他)・労働条件の向上、求人掲載、収益の増加

問5.業界・自社の課題について当てはまるものを全てお選びください。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	人材確保	78
2	若手社員の教育体制	57
3	人材の定着率	45
4	取引先、顧客確保	44
5	業務コストの削減	40
6	業界イメージ	29
7	SDGsの取り組み	24
8	後継者問題	20
9	業界のPR方法	19
10	営業活動における非接触型の順応方法	15
11	その他	2

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス ・警備	専門 コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
人材確保	24	11	22	16	5
若手社員の教育体制	14	9	13	18	3
人材の定着率	14	5	10	13	3
取引先、顧客確保	10	7	17	8	2
業務コストの削減	10	6	10	10	4
業界イメージ	12	1	11	3	2
SDGsの取り組み	5	2	4	10	3
後継者問題	5	3	11	1	0
業界PR方法	8	3	5	2	1
営業活動における 非接触型への順応方法	3	3	2	6	1
その他	0	1	0	1	0

(その他)・情報力の強化・業務コスト以外のコスト面全般

問6.今年度の人材採用状況

<新卒>

No	選択肢	回答数
1	募集自体行っていない	65
2	募集して、応募があった	38
3	募集したが、応募はなし	4

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス ・警備	専門 コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
募集自体行っていない	15	15	25	7	3
募集して、応募があった	8	5	5	16	4
募集したが、応募はなし	3	0	1	0	0

<中途>

No	選択肢	回答数
1	募集して、応募があった	68
2	募集自体行っていない	30
3	募集したが、応募はなし	8

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス ・警備	専門 コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
募集して、応募があった	22	6	15	21	4
募集自体行っていない	1	12	12	2	3
募集したが、応募なし	3	1	4	0	0

【募集活動を行った方へ】

問7.募集活動に活用されている方法として当てはまるものを全て、お選びください。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	求人サイトへの掲載	67
2	自社ホームページへの求人情報の掲載	41
3	学校、学生への募集活動	27
4	合同企業説明会への参加	22
5	インターンシップの受け入れ	18
6	S N Sの活用	6
7	その他	5

(その他)

- ・ハローワーク、札幌情報誌掲載
- ・人材紹介会社の利用
- ・社内で募集

【募集自体実施していないと回答された方】

問8.新卒募集をしていない理由として最も当てはまるものをお選びください。

No	選択肢	回答数
1	必要がない	30
2	入社後の教育の余裕が無い	10
3	採用活動に充てる社内人材が不足	3
4	資金的余力無し	3
5	その他	3

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス ・警備	専門 コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
必要がない	4	11	12	2	1
入社後の教育の 余裕が無い	2	1	4	1	2
採用活動に充てる 社内人材が不足	3	0	0	0	0
資金的余力無し	0	1	2	0	0
その他	0	0	1	2	0

(その他)

- ・親会社からの出向者受け入れのため
- ・支店単位での新卒採用は実施しない
- ・技術、ノウハウの継承の為、新卒採用よりも経験者を募集している

問9.求職者が重要視していると考える項目をお選びください。(複数回答可)

No	選択肢	回答数
1	職場環境	98
2	賃金	90
3	休日制度（週休2日制等）	81
4	福利厚生	57
5	新人育成制度	29
6	社会的取り組み（SDGs/環境問題）	13
7	U I J ターンを狙った地域の魅力	7
8	その他	5

(その他)

- ・勤務地 ・ハラスメント対策

問10.就活生や、若い世代にPRできる業界の魅力として当てはまるものをお選びください。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	社会的貢献度	61
2	安定性	59
3	休日制度（週休2日制等）	54
4	職場環境	50
5	福利厚生	38
6	給料面	37
7	将来性	35
8	新人育成制度	25
9	その他	2

■分科会別回答件数■

選択肢	建物サービス ・警備	専門 コンサルタント	サービス関連	銀行・保険・証券	金融・信販
社会的貢献度	14	9	20	13	5
安定性	18	5	16	15	5
休日制度 (週休2日制度)	11	6	15	18	4
職場環境	9	9	12	16	4
福利厚生	10	3	8	16	1
給料面	6	8	9	14	0
将来性	9	7	8	6	5
新人育成制度	4	4	3	12	2
その他	0	2	0	0	0

(その他)・仕事のやりがい
・自己実現性

問11.UIJターンを検討する経営者や、就活生に対し伝えられる北海道や札幌市の魅力をお答えください。
(経営面、生活面)

<記載欄>

- 【生活面】
- ・生活費が安価かつスマートシティで通勤、移動時間が削減できるなど居住性が高い。
 - ・食糧庫などだけあって豊富な食材で美味である。
 - ・札幌市では道外小売大手の殆どが進出しており買い物や生活水準に都内と遜色がない。
 - ・四季折々の豊かな自然と美味しい食べ物の近くで生活や仕事ができること夏はずいずい。
 - ・新幹線、冬季オリンピックなど踏まえ経済向上の見込みや、北海道には自然豊かな農業、漁業と素晴らしい土地。
 - ・家賃も比較的安くキレイで暮らしやすい街。
 - ・全国で活躍されている会社も多くあり、良い会社に入り、仕事に就くことができる。
 - ・地下鉄やJR、路面電車などの公共交通機関が整備されており、安心して生活することができる。
 - ・四季折々の子育て環境、レジャーや食を満喫できる環境にあり、仕事と生活を楽しむ環境に優れている。
 - ・緑も多く適度に都会で建物も美しくきれい。食べ物がおいしくて、ハズレの飲食店はほぼありません。
 - ・よその土地から移ってきた人も優しく受け入れてくれるため、住んでみて大好きになった街。
 - ・都市部から車で数十分で大自然があること。
 - ・適度な都会で住みやすい環境。冬もさほど寒くはない。
 - ・スギ花粉の影響がほとんどないので、スギ花粉症の方には快適な環境。
 - ・昔ながらのしぐらみが少ない。
 - ・身共に、ゆとりのある生活を送る上では、とても魅力的な場所。
- 【経営面】
- ・業界としては、古いしきたりにあまり縛られない合理的な考え方の人が多い印象です。
 - ・社会貢献できていると実感できる。
 - ・地域での繋がりが強く、商売も人と人の繋がりで成り立っている。

問12.貴社で働く男女比率をお答えください。

<一般職>

No	選択肢	回答数
1	男性が多い	47
2	半々	29
3	女性が多い	29

<管理職>

No	選択肢	回答数
1	男性が多い	94
2	半々	7
3	女性が多い	3

<経営陣>

No	選択肢	回答数
1	男性が多い	95
2	半々	8
3	女性が多い	2

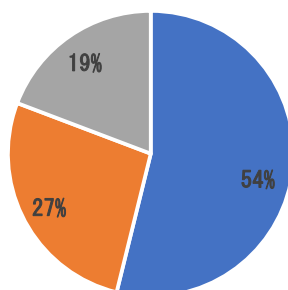
問13.問12の貴社で働く男女比率で回答した状況になるのはなぜですか？

(例：時間帯が不規則になりがちな為体力的な理由で男性が多い)

(例：顧客が女性が多いため女性社員を多く採用している)

<建物サービス・警備>

【一般職】



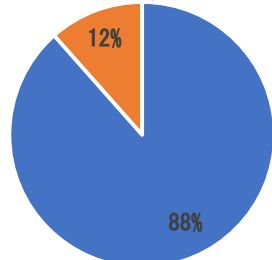
【男性が多い】

- ・電気、機械技術者という元々男性中心の職種がコア事業になっているため
- ・業界、現場の精通者が男性のため
- ・夜間、早朝の勤務が多く、女性が集まりにくい。
- ・一部業務では、危険を伴う作業や体力を要する作業が多いため
- ・時間帯が不規則で、体力的な面からも男性が多い
- ・現場に出る警備員はもとより男性が多いため

【女性が多い】

- ・業務内容や職場環境により女性が多い。
- ・業務的に清掃のウエイトが高いため必然的に女性のパート社員が多い。

【管理職】



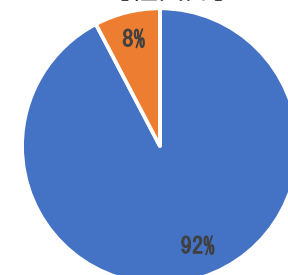
【男性が多い】

- ・少ない人員で各契約先施設で勤務する従業員の業務管理、労務管理及び顧客管理を行っているため、原則、事業を担当する社員が殆ど男性社員となる。
- ・女性でもできるという認識が少ない。

【半々】

- ・男性、女性関係なく能力を重視している。

【経営陣】



【男性が多い】

- ・経営陣が一人のみで、たまたま男性である。

【半々】

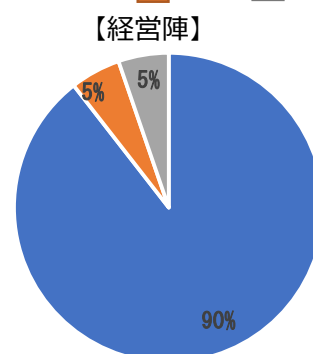
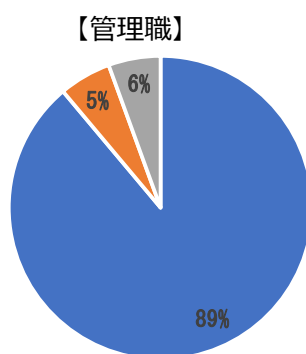
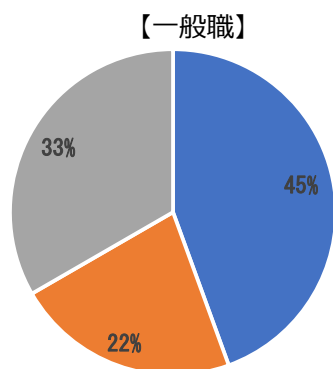
- ・男性、女性関係なく能力を重視している。

問13.問12の貴社で働く男女比率で回答した状況になるのはなぜですか？

(例：時間帯が不規則になりがちがな為体力的な理由で男性が多い)

(例：顧客が女性が多いため女性社員を多く採用している)

<専門コンサルタント>



■ 男性が多い ■ 半々 ■ 女性が多い

【男性が多い】

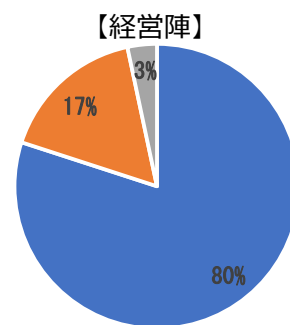
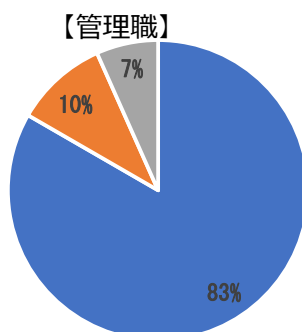
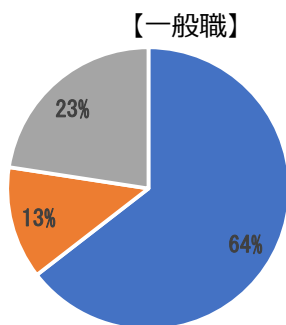
- ・資格者の女性比率が低く、幹部候補の採用に繋がらないことが多い。
- ・経営陣対象となる、協会員にそもそも女性が少ない。
- ・そもそも男性の応募が多く、女性が少ない
- ・女性層も増えてきてはいるが、経営者に男性が多いためか女性が踏み込みにくい業態体質と感じる。

【女性が多い】

- ・優秀な人材に性別は関係ないため
- ・女性でも可能な業務があるため

<サービス関連>

(審査登録機関、冠婚葬祭業、土地調査関連、人材派遣業、家事代行等)



■ 男性が多い ■ 半々 ■ 女性が多い

【男性が多い】

- ・体力的な面から男性が多い
- ・資格を有する人材が男性に多いため
- ・葬儀業に関しては、夜間対応やご遺体の搬送などがあるため男性が多くなる傾向
- ・泊り業務が多く、勤務が不規則になるため男性が多い
- ・出張・外部調査が多く、残業も一定程度あるため男性が多い。
- ・外回り、宿泊出張、残業など 仕事がハードで、男性が多くなってしまった。特に男性でなければならぬ仕事ではなく、むしろ女性が活躍できそうな仕事内容ではある。

【女性が多い】

- ・男女に関係なく能力重視
- ・顧客の要望により女性職員の希望が多いため
- ・商材、ターゲットが女性メインなため

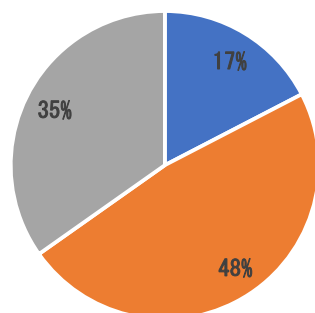
問13.問12の貴社で働く男女比率で回答した状況になるのはなぜですか？

(例：時間帯が不規則になりがちが体力的な理由で男性が多い)

(例：顧客が女性が多いため女性社員を多く採用している)

<銀行・保険・証券>

【一般職】



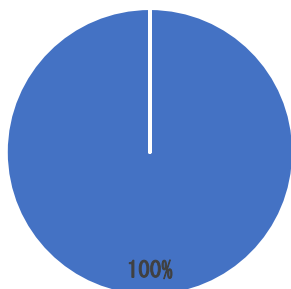
【男性が多い】

- ・可能であれば今後、女性も増やしたい

【女性が多い】

- ・店舗窓口、事務等において女性に活躍いただいている
- ・低年齢層ほど女性職員多数

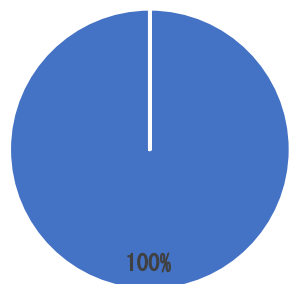
【管理職】



【男性が多い】

- ・経営幹部候補生として全国転勤可能な男性社員を数多く採用していたため。
- ・事業の継続の観点から、長く働ける人材確保に努めているため。
- ・全国転勤型社員に男性が多いため。
- ・休日や時間帯が不規則で体力的にも男性が多くなる。

【経営陣】

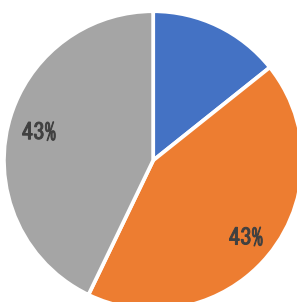


【男性が多い】

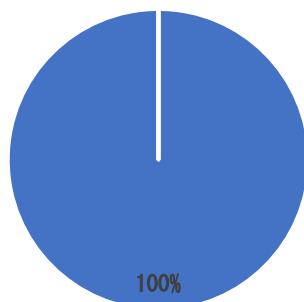
- ・年功序列的な組織であり、高齢層ほど男性職員が多いため。
- ・経営幹部候補生として全国転勤可能な男性社員を数多く採用していたため。
- ・現状では男性が多いものの、年々管理職、経営陣の女性比率は高まっている傾向がある。

<金融・信販>

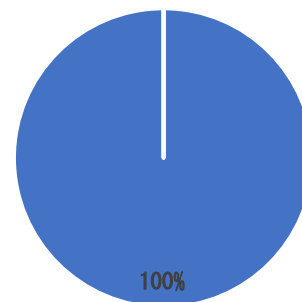
【一般職】



【管理職】



【経営陣】



【男性が多い】

- ・過去からさかのぼり、女性管理職を育成する環境が足りておらず、今後研修等を増やし強化していく予定。
- ・数年前まで、経営・管理職を担える様な女性社員の採用をしていなかった。
(将来的には能力高い女性社員が多く、女性登用が進むと思われる)

問14. 日常の生活で利用する決済方法として、現金のほかに利用頻度が最も高いものをお選びください。

No	選択肢	回答数
1	クレジットカード決済	56
2	電子マネー決済（交通系ICカード、流通系ICカード）	29
3	スマホ決済	16
4	現金以外は利用しない	5
5	その他	0

【設問14で現金以外を選択された方】

問15. 設問14で、回答した決済方法を利用される理由として最も当てはまるものをお選びください。

No	選択肢	回答数
1	常時携帯しているため	36
2	特典がある（ポイント還元、割引等）	32
3	会計速度	18
4	履歴を残したい	7
5	特に理由はない	5
6	衛生面に配慮（感染症対策）	1
7	その他	2

（その他）・利便性

・高額現金は持ち歩かない

問16. 今後、業界のトレンドになるようなキーワードで思いつくものがあれば記載してください。

<記載欄>

- ・DX、AI、IT
- ・安心、安全
- ・人材確保
- ・死亡率の低下により単価は下がるが、葬儀施行件数増加の可能性
- ・人生100年時代
- ・電子化
- ・公共用地の円滑な取得と公共の福祉の増進に寄与する補償コンサルタント
- ・知的技術コンサルタント業務
- ・大規模な災害の復興支援業務及び用地補償業務
- ・インボイス制度
- ・エッセンシャルワーカー
- ・エコチューニング
- ・インスペクション
- ・クレジットカードの不正利用被害の増加
- ・新たな決済サービス
- ・SDGs
- ・スピード経営
- ・マンパワーの必要性
- ・社会に貢献
- ・EGSへの対応
- ・企業の不祥事対応
- ・Web3

問17.当所の事業についてどのように情報を受け取られていますか？（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	さっぽろ経済	64
2	メールマガジン	55
3	F A X	38
4	ホームページ	34
5	L I N E	8
6	F a c e b o o k	3
7	その他	1
8	インスタグラム	0

(その他)・機関紙、国の専門誌

問18.当部会の事業として希望するものをお答えください。（複数回答可）

No	選択肢	回答数
1	各種情報提供（セミナー等）	60
2	研修視察会	27
3	一般市民への業界PR	22
4	他部会との連携・交流	19
5	課題解決意見交換会	17
6	地域商店街等との連携事業	12
7	その他	2

(その他)・先進事例、テクノロジーに係る知見の機会
・賃上げの手段、情報提供

問19.当部会では例年視察研修会を実施しております。
次年度に見学したい視察先があればご記入ください。

<記載欄>

- ・IT化が高度に進んでるサービス業
- ・宇宙産業
- ・最新ビル、最先端のオフィス
- ・フラノマルシェ
- ・優良企業訪問
- ・ウポポイ等の公共施設
- ・新幹線開通に向けて変わりゆく札幌駅構内
- ・ボールパーク
- ・伊那食品
- ・ニキヒルズワイナリー
- ・パプアニューギニア海産
- ・公共工事、再開発工事等の現場視察
- ・エスコンフィールド
- ・ウェルネット社屋
- ・ニトリ石狩DC

問20.商工会議所として要望すべき項目や、部会（分科会）が取り組むべき活動についてご記入ください。

<記載欄>

- ・超円安を受けて広い意味での企業防衛の在り方
- ・入札について：人件費上昇に伴う労務費積算単価の改定、最低価格評価によるダンピングの排除
- ・為替、国際的な金融の流れ
- ・企業トップ同士の交流会
- ・就活生への各業界PR
- ・住宅、不動産部会との交流や意見交換
- ・最新ビルの潮流に関するセミナー
- ・採用活動支援に対する専門家派遣
- ・M&Aのマッチングサービス
- ・地域活性化に関する事業（商店街との連携事業）
- ・SDGs、DXの促進につながるような取組、情報発信を期待している
- ・最低賃金の上昇にともなう扶養家族の限度額の引き上げ
- ・部会活動内容の見える化（現状だと一般会員まで情報が行き届いていない）
- ・インボイス制度の導入による、事業者への消費税事務負担軽減
- ・道内の情報の共有
- ・デジタルとアナログの併用
- ・金融教育への関わり

問21.その他、当所の活動に関するご意見・ご要望等があればご記入ください。

<記載欄>

- ・ポストコロナに向けて、コロナ渦の間に変容した行事のあり方を見直して欲しい。
- ・全ての業種において大手企業独占、我々中小企業は大変な時代になっているが、中小企業にも大手には出来ないサービスなど沢山あります。是非、PRなど出来ると機会などあると良いかと思えます。
- ・活動内容が見えにくい、参加しにくい
- ・部会の枠組みに無理がある
- ・警備業、ビルメンテナンス業の人手不足は深刻
- ・事務所を探しているが、ほかの会員で事業縮小やテレワークにより広いスペースがいなくなった組織と不動産に係るマッチングできないか？
- ・企業が抱える問題を解決できるよう寄り添ってほしい
- ・対面での会員相互の情報交換会を希望
- ・冬季オリンピックに関しては、マイナス面もしっかり評価して方針を進めるべき。
- ・デジタルとアナログの併用について議論するべき