財務局
Local Finance Bureaus

希望ある未来へ　地域と歩む　北海道財務局

最近の北海道経済の動向等について（全国財務局長会議報告資料）



Ⅰ．最近の北海道財務局管内の経済情勢

Ⅱ．地域企業の人材戦略（特別調査）

令和8年4月

北 海 道 財 務 局

【問い合わせ先】
財務省北海道財務局 総務部 経済調査課
電話：011（709）2311（内線4381）



北海道財務局
公式マスコットキャラクター
「きたまるん」

最近の北海道財務局管内の経済情勢

	前回（8年1月判断）	今回（8年4月判断）	前回比較	総括判断の要点
総括判断	持ち直している	持ち直している	→	個人消費は、持ち直している。生産活動は、弱含んでいる。雇用情勢は、持ち直しの動きに一服感がみられる。観光は、緩やかに拡大している。

〔先行き〕 先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、持ち直していくことが期待されるものの、中東情勢や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。

項目	前回（8年1月判断）	今回（8年4月判断）	前回比較	備考
個人消費	持ち直している	持ち直している	→	
生産活動	弱含んでいる	弱含んでいる	→	
設備投資	7年度は増加見込み	7年度は増加見込み	→	
雇用情勢	緩やかに持ち直している	持ち直しの動きに一服感がみられる	↘	下方修正は、令和2年7月判断以来、23期ぶり
住宅建設	弱い動きとなっている	弱い動きとなっている	→	
観　　光	緩やかに拡大しつつある	緩やかに拡大している	↗	上方修正は、令和7年10月判断以来、2期ぶり
公共事業	前年を下回る	前年を上回る	↗	前年を上回るのは、令和7年10月判断以来、2期ぶり
企業の景況感	「下降」超となっている	「下降」超となっている	→	
企業収益	7年度は減益見込み	7年度は増益見込み	↗	増益見込みは、令和7年10月判断以来、2期ぶり

（注） 8年4月判断は、前回8年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

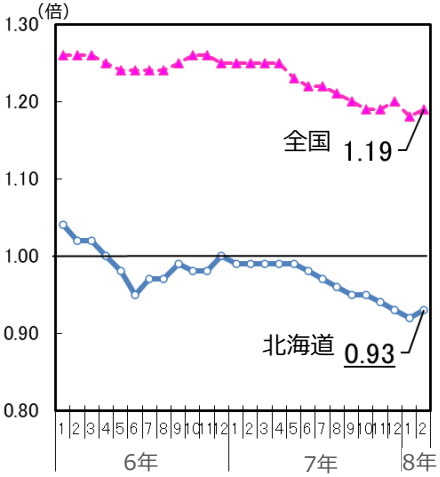
Ⅰ.最近の北海道財務局管内の経済情勢　主要項目における特徴的な動向

雇用

前回（令和８年１月判断）	今回（令和８年４月判断）
緩やかに持ち直している	持ち直しの動きに一服感がみられる ↘

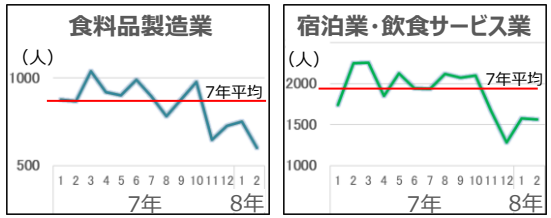
雇用情勢は、人手不足が続く中、人件費増加等を背景として求人の動きに弱さがみられており、持ち直しの動きに一服感がみられる。

〔有効求人倍率（全数・季節調整値）〕

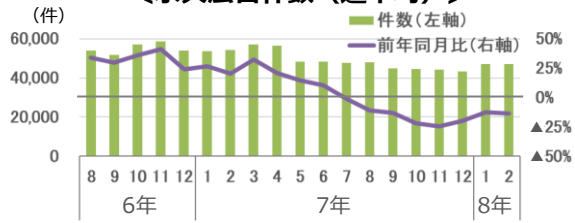


【出所】厚生労働省、北海道労働局

〔新規求人数（常用・原数値）〕



〔求人広告件数（週平均）〕



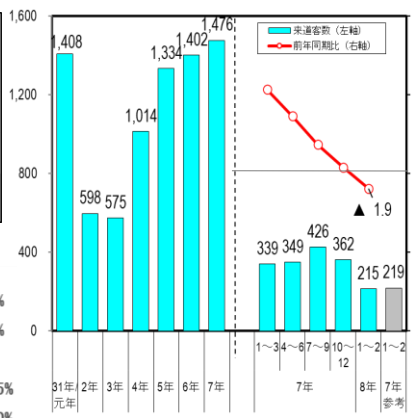
【出所】全国求人情報協会

観光

前回（令和８年１月判断）	今回（令和８年４月判断）
緩やかに拡大しつつある	緩やかに拡大している ↗

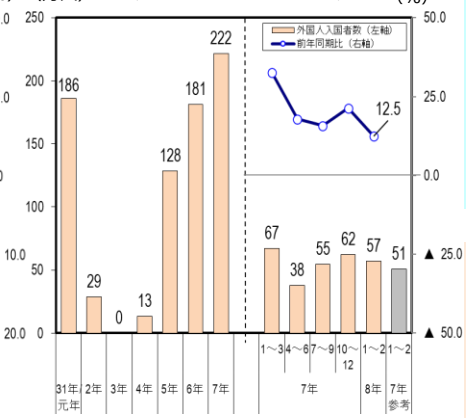
観光は、来道客数が堅調に推移しているほか、外国人入国者数が前年を上回っており、緩やかに拡大している。

〔来道客数〕



※北海道外から航空機（国内線）、鉄道、フェリーを利用して北海道入りした旅客数

〔外国人入国者数〕



※北海道内の出入国港を利用して訪日した外国人のみを集計
※8年2月は速報値

【出所】（公社）北海道観光機構　　【出所】出入国在留管理庁

〔来道客数〕
2026年1-2月
前年比
▲1.9%
1月
▲4.9%
2月
＋1.1 %

〔外国人入国者数〕
2026年1-2月
前年比
＋12.5%
1月
＋9.3%
2月
＋16.4%

■生の声

- 人手不足であっても、最低賃金の引上げの実施や賃上げによる人件費の増加等により、求人を控えるといった動きがみられていることから、一社あたりの求人数が減少し、全体的な求人数の減少につながっている。【公的機関】
- 北海道の運輸業に対する求職者の印象を変えるため、同業他社と合同で運転体験を実施している。また、キャリアリターンについても積極的に行うことで、人材確保につなげている。【運輸】
- 適正な人材配置のため、大型店のみではなく小型店においてもセルフレジを導入し、省人化を図ることで人手不足を解消している。【小売】

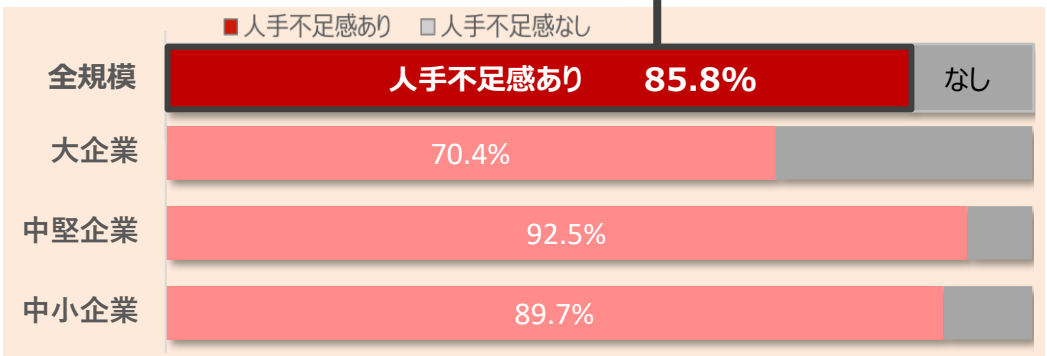
■生の声

- 来道客数については、大雪に伴う欠航の影響により一時的に減少したものの、予約時点では前年を上回っており、需要は引き続き好調である。【運輸】
- インバウンドについては、台湾、マレーシア、タイからの観光客が増加したことに加え、欧米からの観光客によるウィンタースポーツ需要も高く、好調である。【生活関連サービス】
- 足下の予約状況も良好であり、インバウンド需要が引き続き高水準にあるほか、４月にも札幌で大規模ライブがあるなど、需要は底堅く推移している。【宿泊】

Ⅱ．地域企業の人材戦略（特別調査）

- **現状の人手不足感**について尋ねたところ、**『人手不足感あり』**と回答した企業は８割を超え、**中堅企業・中小企業においてその割合が高い。**
- **最も不足している人材の職種**をみると、**約８割が『現場職』**を挙げる。
- **人材不足への対応策**としては、現状は**『人材獲得策の強化』、『既存従業員の配置転換、残業等での対応』が高い**ものの、今後は低下。将来にかけては、**『自動化・省人化投資』、『AI活用』**による対策にシフトする姿勢が示唆されている。

1．人手不足感の現状・背景

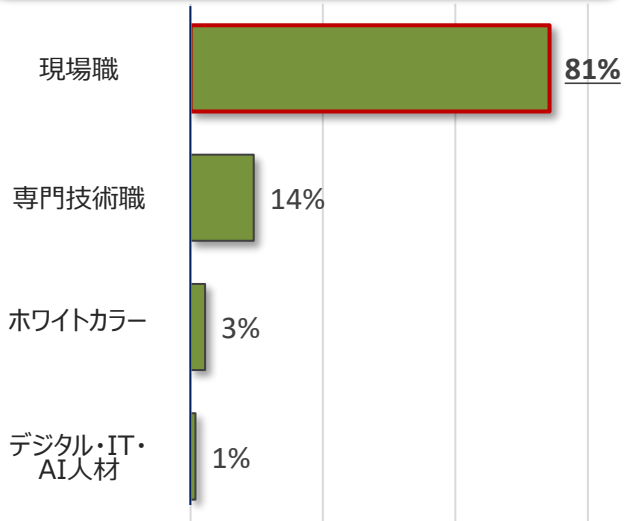


■調査時期：令和8年3月
■回答企業数：106社（大企業27社、中堅企業40社、中小企業39社）
■対象：北海道財務局及び管内各財務事務所・出張所が従来から継続的にヒアリングを行っている企業等

人手不足感ありと回答した企業の状況

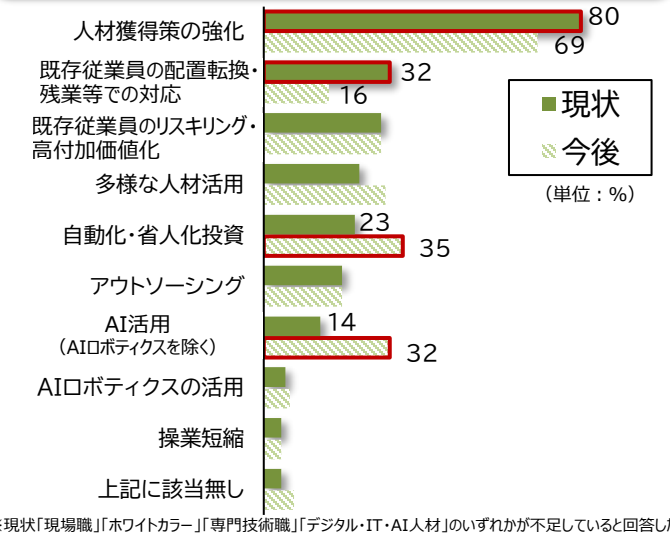
①	求人を出しているが、人手を確保できていない	71.4%
②	14.3%	人手不足感はあるが、求人を出すほどの状況ではない
③	2.2%	求人を出したいが、人件費等が負担であり出せない
④	12.1%	人手不足感はあるが、上記に該当しない

2．最も不足している人材の職種



※現状人手不足感があると回答した企業に対して、現状、最も不足している人材の職種について尋ねたもの。

3．人材不足への対応策



※現状「現場職」「ホワイトカラー」「専門技術職」「デジタル・IT・AI人材」のいずれかが不足していると回答した企業に対して、その人材が不足していることへの対応策として「現状注力して取り組んでいること」と「（現状行っているか否かにかかわらず）今後注力していく取組」を尋ねたもの（複数回答可）。

4．企業の声

現状

○ 従来は転居費用の実費支給のみだったが、転居費用に一定額を上乗せする「転勤手当」を新設し、転勤へのインセンティブを高め、採用強化や円滑な配置転換につなげている。【中堅企業・卸売業】

今後

○ AI人材を増やすため、リスキリングに取り組む。AI活用により店舗の発注・在庫管理業務を削減するほか、本部業務も効率化し、現場人員不足の地方へ人材をまわすことも検討している。【大企業・小売業】