



# 季節労働者対策に関する取組方針 (第5次)

平成28年4月

北 海 道



# 目 次

## I 取組方針策定の経緯

1 策定に当たって	1
2 本道の季節労働者の現状	1
(1) 季節労働者数の推移と現況	
(2) 全国との比較	
(3) 産業別季節労働者の状況	
(4) 地域別季節労働者の状況	
ア 季節労働者数等	
イ 産業別就業者数	
(5) 季節労働者の離職時期	
(6) 季節労働者の年齢別構成	
3 建設業における雇用及び冬期施工工事等の動向	5
(1) 建設業の雇用動向	
ア 季節労働者の雇用動向	
イ 人手不足の状況	
(2) 冬期施工工事等の動向	
ア 冬期施工工事の動向	
イ 月別雇用者数の動向	
4 道のこれまでの季節労働者対策と今後の課題	8
(1) 取組方針に基づく通年雇用化実績	
(2) これまでの季節労働者対策と今後の課題	
ア 冬期間における雇用の場の確保	
イ 季節労働者の技能向上等	
ウ 事業主の意欲喚起等	
エ その他の取組	

## II 今後の取組

1 基本的な方向性	11
(1) 事業の重点化による効果的な事業の推進	
ア 若年者や壮年者に対する重点的支援	
イ 資格取得及び職業訓練を通じた通年雇用化の促進	
ウ 地域の産業特性や就労サイクルに合わせた通年雇用化の促進	
(2) 国との連携強化	
(3) 市町村との連携強化	
ア 通年雇用促進協議会の組織運営体制の強化	
イ 資格取得促進事業や職業訓練を通じた通年雇用化の促進	
ウ 職場体験実習事業の強化	
(4) 経済団体や業界団体の理解増進	
(5) 季節労働者の通年雇用化意識の醸成	
2 季節労働者の通年雇用化数の目標	13

3	季節労働者対策の今後の具体的な取組	-----	13
	(1) 通年雇用促進協議会の活性化		
	(2) 冬期間における雇用の場の確保		
	ア 冬期増嵩経費措置事業		
	イ 通年雇用化特別対策事業		
	ウ ゼロ道債措置事業		
	(3) 季節労働者の技能向上等		
	ア 通年雇用促進支援事業		
	イ 公共職業訓練		
	(4) 事業主の意欲喚起等		
	ア 通年雇用化に実績のある建設業者に対する入札参加資格審査上の配慮		
	イ 通年雇用促進支援事業		
	ウ 建設業の経営力・技術力強化及び新分野進出・経営多角化の支援		
	(5) 季節労働者の就業環境の整備、改善の促進		
	ア 出稼労働者の就労安定対策の実施		
	イ 建設業退職金共済制度の普及促進		
	ウ 勤労者福祉資金制度の利用促進		
	エ 建設雇用改善法の周知等		
	(6) 今後の成長分野や人手不足分野を中心とした労働移動の促進		
	ア 職場体験実習事業（通年雇用促進支援事業）		
	イ 公共職業訓練【再掲】		
	ウ 実践型地域雇用創造事業		
	エ 戦略産業雇用創造プロジェクト		
	オ 地域創生人材育成事業		
4	事業の推進	-----	16
	(1) 推進体制		
	(2) 関係機関等との連携		
	(3) 推進管理		

## <図 表>

### I 取組方針策定の経緯

2	本道の季節労働者の現状		
表2-1	季節労働者の現況（H26年度）	-----	1
図2-2	季節労働者数及び雇用者（就業者）に占める割合の推移	-----	1
図2-3	季節労働者数の推移（全国との比較）	-----	2
表2-4	道県別季節労働者数（H26年度千人以上）	-----	2
表2-5	産業別季節労働者数の推移	-----	2
表2-6	振興局別季節労働者数の推移	-----	3
表2-7	産業別ハローワーク別季節労働者数及び割合	-----	3
図2-8	季節労働者の離職時期の推移	-----	4
表2-9	年齢区分別季節労働者数（各年9月末現在短期雇用特例被保険者数）	-----	4
図2-10	60歳未満の季節労働者の年齢区分ごとの構成比の推移	-----	5
3	建設業における雇用及び冬期施工工事等の動向		
図3-1	建設業における雇用者数の推移（雇用保険区分別各年9月末現在）	----	5
図3-2	建設関連業種の有効求人倍率（常用）の推移	-----	6
図3-3	新規高卒者の求人充足率等の推移	-----	6
図3-4	本道の四半期別工事量（出来高ベース）	-----	7
図3-5	全国の上四半期別工事量（出来高ベース）	-----	7
図3-6	建設業における短期雇用特例被保険者数の月別推移（H16年度：H25年度）	-----	7
4	道のこれまでの季節労働者対策と今後の課題		
表4-1	取組方針における通年雇用化目標数と実績	-----	8

# I 取組方針策定の経緯

## 1 策定に当たって

本道は、積雪寒冷な気象条件により冬期間の産業活動に制約を受けることから、建設業や観光・サービス業などの産業分野において、季節的に入職と離職を繰り返す季節労働者(\*1)が73,498人(H26年度)を数え、全国120,135人の61.2%を占めている。

このように不安定な雇用形態で就労している多くの季節労働者が、安定した雇用形態である通年雇用を望んでいることから、これまで、道は、国と連携した季節労働者対策に取り組んできた。

国は、雇用保険二事業の雇用安定事業である「通年雇用奨励金」(\*2)などにより、季節労働者の通年雇用化を進めてきたが、道としては、本道特有の課題でもあることから、H15年度に『季節労働者対策に関する取り組み方針』(以下「取組方針」という。)を策定し、季節労働者対策に重点的、計画的に取り組んできた。

最近の雇用情勢は、有効求人倍率が1倍を超える(H27年9月)など、改善傾向にあり、建設業や介護・福祉分野など幅広い業種で人手不足が顕著となるなど、季節労働者の通年雇用化を促進する環境はこれまでになく整ってきている。

この度、第4次の取組方針の取組期間をH27年度までとしていることから、これまでの取組の実施結果と近年の雇用情勢等を踏まえ、新たな取組方針をとりまとめる。

## 2 本道の季節労働者の現状

### (1) 季節労働者数の推移と現況

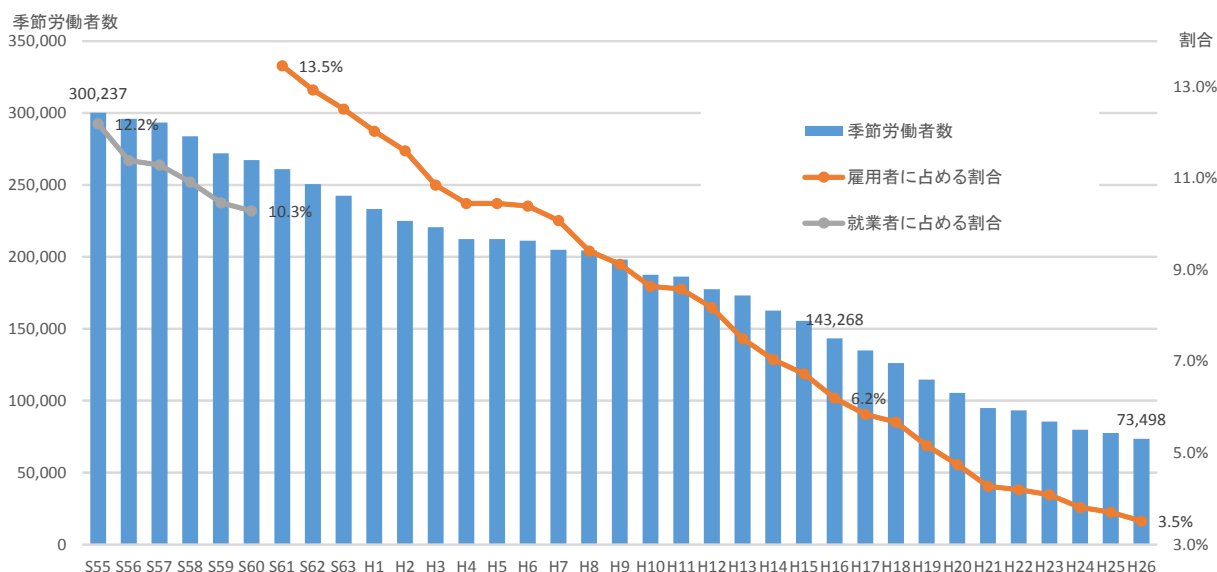
本道の季節労働者数は、S55年度の30万人をピークに年々減少し、H26年度は7.3万人となっている。また、雇用者に占める割合についても、S61年度の13.5%から年々低下し、H26年度は3.5%となっている。

表2-1 季節労働者の現況(H26年度)

全国	北海道	産業別		就労時期別	
		建設業	その他	夏型	冬型
人	人	人	人	人	人
120,135	73,498	39,940	33,558	62,734	10,764

【出典】北海道労働局「季節労働者の推移と現況」

図2-2 季節労働者数及び雇用者(就業者)に占める割合の推移



\* 雇用者数及び就業者数は、国勢調査による。 【出典】表2-1に同じ

\*1 季節労働者 季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間を定めて就労するものをいう。また、短期雇用特例被保険者が失業した場合に支給される特例一時金の資格決定件数を季節労働者数としている。

## (2) 全国との比較

道外の季節労働者数は、通年雇用奨励金の指定地域である東北、信越、北陸地域を中心として、4万6千人(H26年度)となっている。

H16年度から H26年度までの季節労働者数の推移を見ると、全国では、この間、季節労働者数は、25万3千人から12万人に半減したが、本道の季節労働者数は、14万3千人から7万3千人と半減には至らなかったことから、全国に占める本道の季節労働者数の割合は、56.5%から61.2%に上昇している。

図 2-3 季節労働者数の推移(全国との比較)

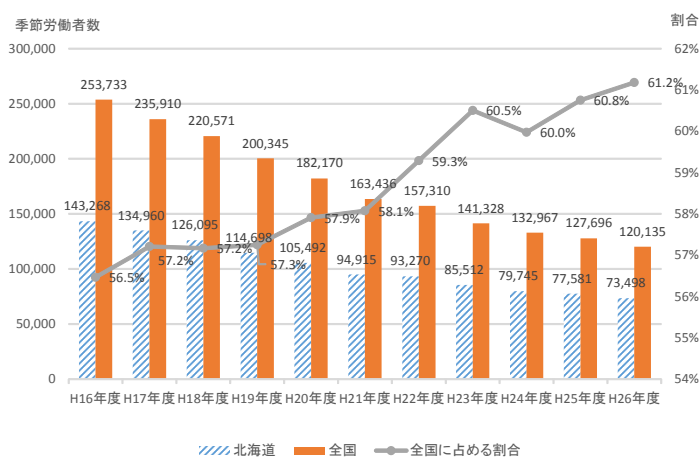


表 2-4 道県別季節労働者数 (H26年度千人以上)

	H26年度	H16年度	増減比
1 北海道	73,498	143,268	61.1
2 青森	15,823	38,756	40.8
3 秋田	4,300	12,375	34.9
4 新潟	4,197	8,066	52.1
5 長野	2,532	4,043	62.6
6 岩手	2,088	6,147	34.0
7 山形	1,762	3,928	44.9
8 福島	1,654	2,874	57.6
9 富山	1,556	2,862	54.4
10 石川	1,425	2,946	48.4
全国	120,135	253,733	47.3

【出典】表 2-1 に同じ

【出典】表 2-1 に同じ

## (3) 産業別季節労働者の状況

本道の季節労働者の過半が建設業に従事しており、次いで、製造業、農林業、運輸通信業に従事する季節労働者が多い。

S55年度から H26年度までの季節労働者の減少割合は、建設業や製造業で高い一方、漁業や運輸通信業では、減少幅が小さい。

表 2-5 産業別季節労働者数の推移

	S55年度		H16年度		H21年度		H26年度	
	季節労働者数	構成比	季節労働者数	構成比	季節労働者数	構成比	季節労働者数	構成比
建設業	206,407	68.7%	89,581	62.5%	54,331	57.2%	39,940	54.3%
	100		43		26		19	
製造業	35,629	11.9%	14,450	10.1%	9,004	9.5%	6,778	9.2%
	100		41		25		19	
農林業	14,712	4.9%	6,241	4.4%	5,201	5.5%	4,395	6.0%
	100		42		35		30	
運輸通信業	6,638	2.2%	6,493	4.5%	4,997	5.3%	3,867	5.3%
	100		98		75		58	
漁業	4,005	1.3%	3,408	2.4%	3,404	3.6%	3,289	4.5%
	100		85		85		82	
その他	32,846	10.9%	23,095	16.1%	17,978	18.9%	15,229	20.7%
	100		70		55		46	
季節労働者数計	300,237	100.0%	143,268	100.0%	94,915	100.0%	73,498	100.0%
	100		48		32		24	

\* 上段は、季節労働者数、下段は、S55年度を100とした指数。

【出典】表 2-1 に同じ

\*2 通年雇用奨励金 北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域(指定地域)において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して、対象期間に支払った賃金の一定割合を1年ごとに最大3回支給する雇用保険制度。

#### (4) 地域別季節労働者の状況

##### ア 季節労働者数等

振興局別の H26年度の雇用者に占める季節労働者の占める割合は、最も高い檜山で9.2%、最も低い石狩で1.9%など、振興局により大きな差があり、漁業や水産加工業の就業者が多い檜山、宗谷、留萌、オホーツクなどの地域で高く、都市部や製造業の就業者が多い石狩、胆振、釧路などの地域では低い。

また、季節労働者数は、石狩、オホーツク、上川、十勝の4振興局で4万人、道内の季節労働者の過半数を占めている。

表2-6 振興局別季節労働者数の推移

	S55年度			H16年度 ①			H26年度 ②			増減(②-①)		
	季節労働者数	就業者数	割合	季節労働者数	雇用者数	割合	季節労働者数	雇用者数	割合	季節労働者数	雇用者数	割合
空知総合振興局	26,894	229,163	11.7%	10,570	139,239	7.6%	5,444	117,688	4.6%	-5,126	-21,551	-3.0 p
石狩振興局	58,906	671,673	8.8%	37,840	943,864	4.0%	16,820	907,310	1.9%	-21,020	-36,554	-2.2 p
後志総合振興局	16,620	151,476	11.0%	6,929	102,676	6.7%	3,711	85,524	4.3%	-3,218	-17,152	-2.4 p
胆振総合振興局	22,543	201,672	11.2%	10,199	176,328	5.8%	4,567	160,628	2.8%	-5,632	-15,700	-2.9 p
日高振興局	7,610	50,964	14.9%	3,551	34,103	10.4%	1,962	28,878	6.8%	-1,589	-5,225	-3.6 p
渡島総合振興局	34,511	216,933	15.9%	12,470	176,371	7.1%	6,237	154,988	4.0%	-6,233	-21,383	-3.0 p
檜山振興局	9,982	35,756	27.9%	2,801	20,113	13.9%	1,303	14,216	9.2%	-1,498	-5,897	-4.8 p
上川総合振興局	34,367	273,741	12.6%	15,620	222,739	7.0%	8,294	197,780	4.2%	-7,326	-24,959	-2.8 p
留萌振興局	7,385	41,409	17.8%	2,563	25,745	10.0%	1,749	20,140	8.7%	-814	-5,605	-1.3 p
宗谷総合振興局	9,154	57,494	15.9%	4,164	35,624	11.7%	2,550	28,290	9.0%	-1,614	-7,334	-2.7 p
オホーツク総合振興局	28,649	179,073	16.0%	14,358	137,423	10.4%	8,782	116,755	7.5%	-5,576	-20,668	-2.9 p
十勝総合振興局	22,369	165,816	13.5%	11,480	146,816	7.8%	6,484	132,996	4.9%	-4,996	-13,820	-2.9 p
釧路総合振興局	14,865	137,934	10.8%	7,398	114,162	6.5%	3,596	95,780	3.8%	-3,802	-18,382	-2.7 p
根室振興局	6,382	49,307	12.9%	3,325	34,322	9.7%	1,999	31,880	6.3%	-1,326	-2,442	-3.4 p
計	300,237	2,462,411	12.2%	143,268	2,309,525	6.2%	73,498	2,092,853	3.5%	-69,770	-216,672	-2.7 p

【出典】表2-1に同じ \*就業者数、雇用者数は、国勢調査による。

##### イ 産業別就業者数

産業別に季節労働者の占める割合が高い地域をハローワーク別に見ると、建設業は札幌、サービス業は千歳、製造業は紋別、農林業は帯広、運輸業は北見、漁業は根室地域などが、他地域に比べて就労する季節労働者の割合が高くなっており、季節労働者の就労状況に地域産業の特徴が現れている。

表2-7 産業別ハローワーク別季節労働者数及び割合

建設業				サービス業				製造業			
ハローワーク	構成比 ①/②	季節労働者数		ハローワーク	構成比 ①/②	季節労働者数		ハローワーク	構成比 ①/②	季節労働者数	
		建設業①	全産業計②			サービス業①	全産業計②			製造業①	全産業計②
1 札幌北	73.4%	3,823	5,208	1 千歳	28.7%	791	2,754	1 紋別	33.4%	569	1,703
2 滝川	67.3%	1,612	2,397	2 札幌東	21.0%	1,306	6,227	2 稚内	25.7%	525	2,042
3 札幌東	64.2%	3,999	6,227	3 札幌	20.6%	700	3,405	3 函館	18.2%	1,373	7,540
4 札幌	62.8%	2,140	3,405	4 苫小牧	20.0%	723	3,607	4 名寄	16.8%	398	2,372
5 旭川	60.3%	4,063	6,737	5 岩見沢	15.1%	345	2,288	5 小樽	14.8%	294	1,985
全道計	54.3%	39,940	73,498	全道計	12.3%	9,016	73,498	全道計	9.2%	6,778	73,498
S55全道計	68.7%	206,407	300,237	S55全道計	(サービス業としての集計なし)			S55全道計	11.9%	35,629	300,237

農林業				運輸業				漁業			
ハローワーク	構成比 ①/②	季節労働者数		ハローワーク	構成比 ①/②	季節労働者数		ハローワーク	構成比 ①/②	季節労働者数	
		農林業①	全産業計②			運輸業①	全産業計②			漁業①	全産業計②
1 帯広	14.7%	955	6,484	1 北見	10.7%	545	5,074	1 根室	32.3%	645	1,999
2 岩内	10.3%	178	1,726	2 岩内	10.7%	185	1,726	2 網走	26.1%	524	2,005
3 旭川	9.5%	637	6,737	3 名寄	7.2%	171	2,372	3 浦河	20.5%	308	1,503
4 千歳	9.4%	260	2,754	4 留萌	7.1%	101	1,427	4 留萌	19.8%	282	1,427
5 名寄	8.3%	197	2,372	5 札幌	6.6%	226	3,405	5 紋別	16.3%	277	1,703
全道計	6.0%	4,395	73,498	全道計	5.3%	3,867	73,498	全道計	4.5%	3,289	73,498
S55全道計	4.9%	14,712	300,237	S55全道計	2.2%	6,638	300,237	S55全道計	1.3%	4,005	300,237

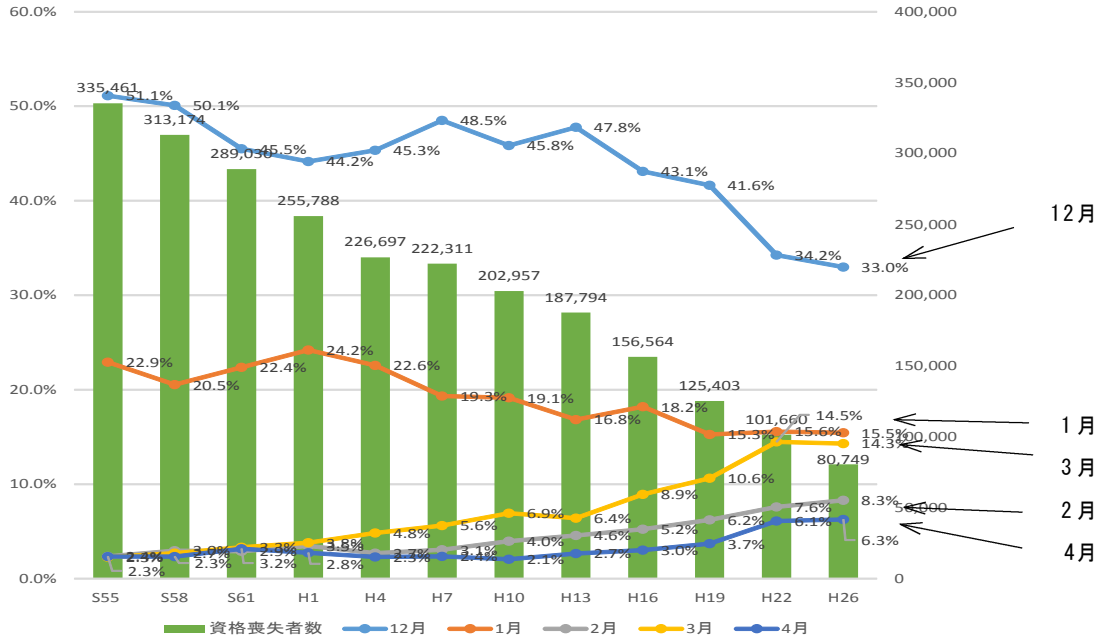
【出典】表2-1に同じ

### (5) 季節労働者の離職時期

本道の季節労働者のうち85%、6万2千人が主に4月から9月に就労する「夏期就労型」であり、12月から4月にかけて離職（雇用保険資格喪失）する者が多い。

これらの者の離職の時期を見ると、S58年度までは、12月に過半の者が離職していたのに対し、H26年度は、12月に離職する者は33%に減少している一方、3月に離職する者が2%から14%に増加するなど、全般的に離職時期が遅くなる傾向にある。

図 2-8 季節労働者の離職時期の推移



【出典】北海道労働局「職業安定業務主要指標」

### (6) 季節労働者の年齢別構成

H26年度の年齢区分別季節労働者数を H16年度と比較すると、60歳以上の季節労働者の割合が大幅に上昇するなど高齢化が進んでいる一方、30歳未満及び45歳以上55歳未満の季節労働者の割合が大幅に低下している。

また、60歳未満の季節労働者の年齢区分別構成比の推移を見ると、30歳以上45歳未満の季節労働者の構成比が H13年度から年々上昇し、30歳未満の季節労働者の構成比が H25年度から上昇に転じている。

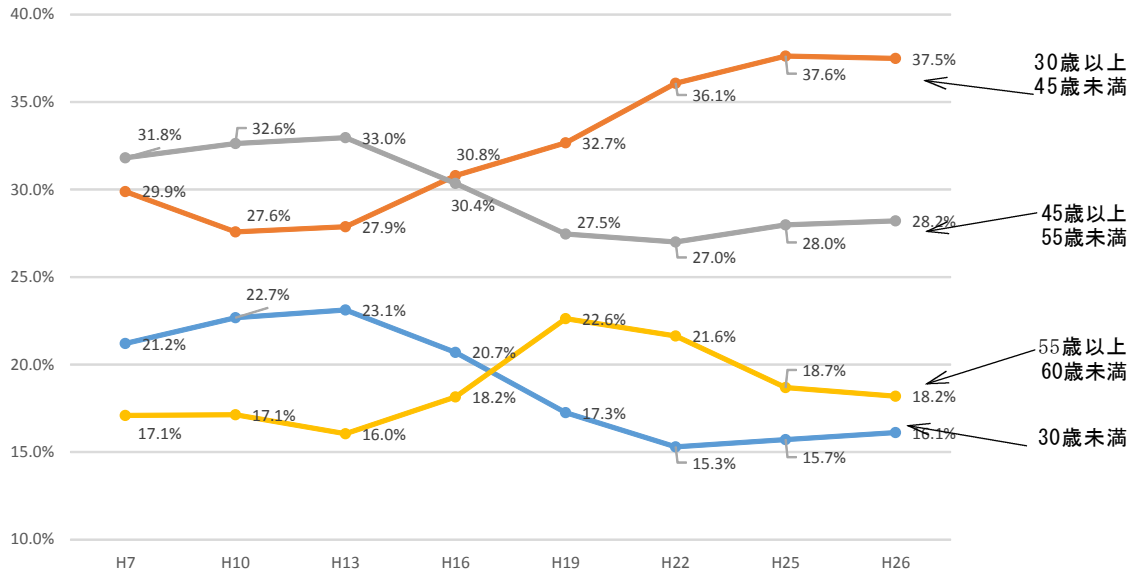
表 2-9 年齢区分別季節労働者数（各年9月末現在短期雇用特例被保険者数）

	H16年度		H21年度		H26年度		構成比増減 ①-②
	被保険者数	構成比②	被保険者数	構成比	被保険者数	構成比①	
30歳未満	23,189	16.0%	11,464	11.6%	7,852	10.3%	-5.7
30歳以上45歳未満	34,504	23.9%	25,419	25.7%	18,264	23.9%	0.0
45歳以上55歳未満	34,007	23.5%	19,331	19.5%	13,747	18.0%	-5.5
55歳以上60歳未満	20,341	14.1%	16,208	16.4%	8,863	11.6%	-2.5
60歳以上65歳未満	17,374	12.0%	14,434	14.6%	12,974	17.0%	5.0
65歳以上	15,089	10.4%	12,145	12.3%	14,738	19.3%	8.9
計	144,504	100.0%	99,001	100.0%	76,438	100.0%	

【出典】北海道労働局「季節労働者の現状」



図2-10 60歳未満の季節労働者の年齢区分ごとの構成比の推移



【出典】表2-9に同じ

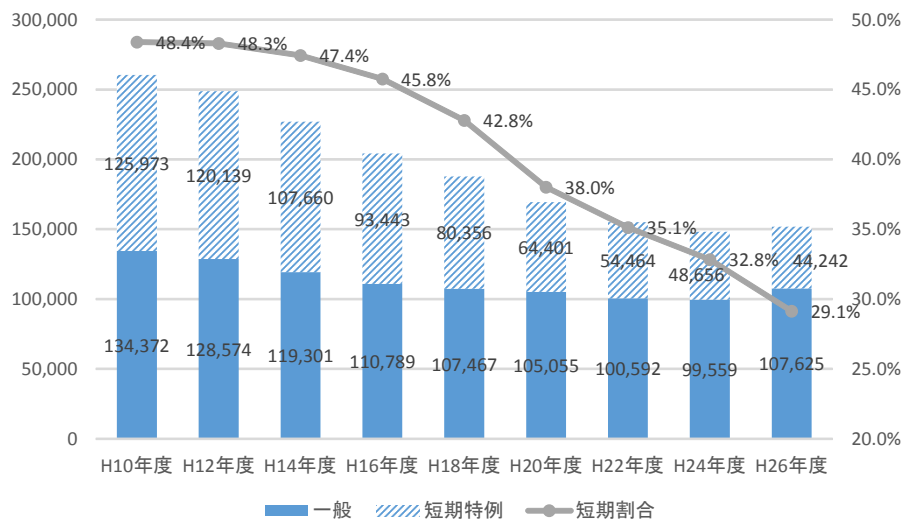
### 3 建設業における雇用及び冬期施工工事等の動向

#### (1) 建設業の雇用動向

##### ア 季節労働者の雇用動向

建設業の雇用者数(雇用保険被保険者数)は、H26年9月現在で15万人であり、このうち29%、4万4千人が季節労働者(短期雇用特例被保険者(\*3))として雇用されているが、雇用者に占める季節労働者の割合は年々低下している。

図3-1 建設業における雇用者数の推移(雇用保険区分別各年9月末現在)



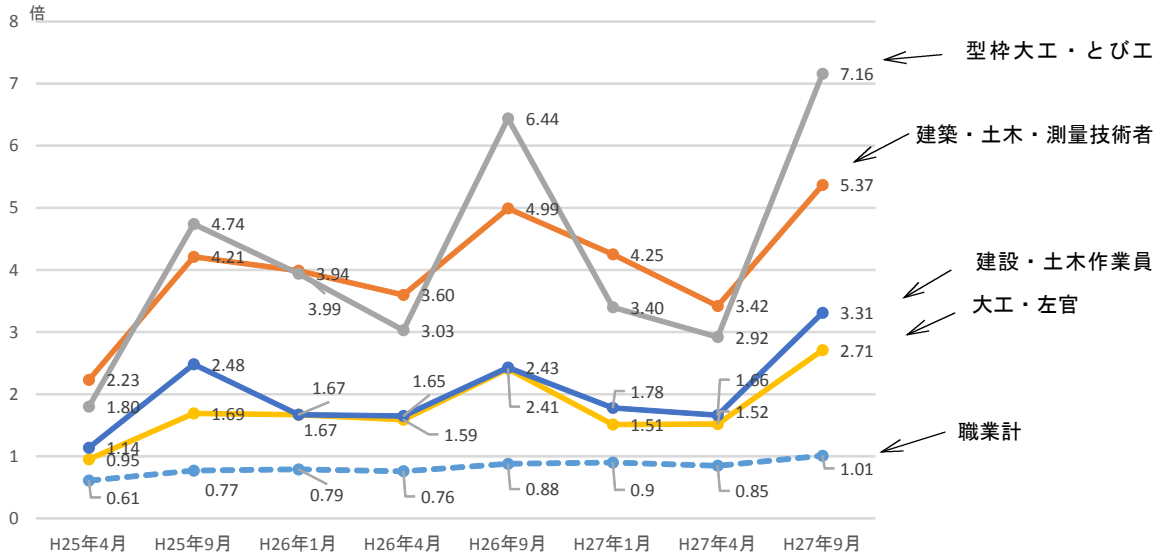
【出典】北海道労働局「季節労働者の現状」 一般：一般雇用被保険者、短期特例：短期雇用特例被保険者

\*3 短期雇用特例被保険者 雇用保険制度における被保険者区分のひとつ。季節的に雇用される者のうち、4か月以内の期限を定めて雇用される者及び所定労働時間が20時間以上30時間未満である者以外の者。

## イ 人手不足の状況

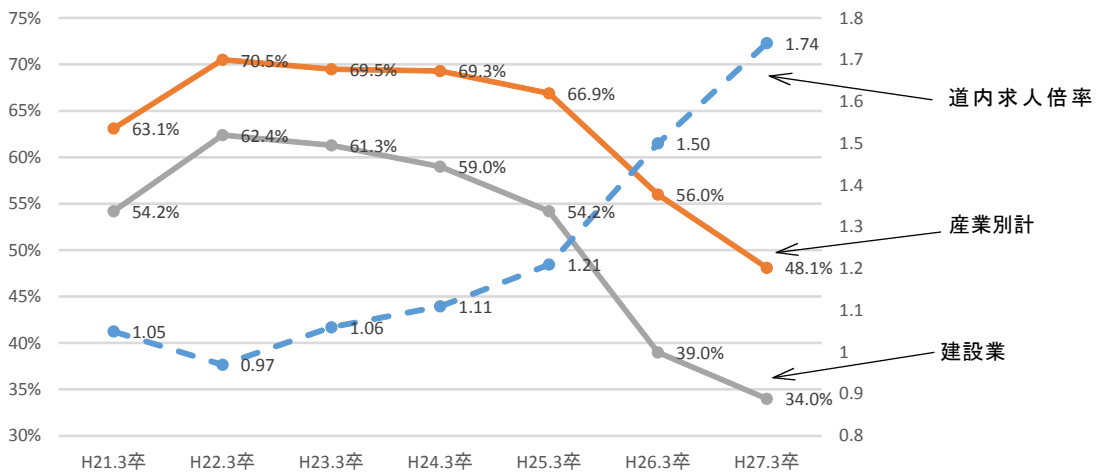
長らく減少傾向にあった建設投資額は、近年回復傾向にあることから、業界の求人意欲が高まる一方、建設業への就職を希望する者が低調であることから、建設関連職種の有効求人倍率は高止まりしており、また、新規高卒者の求人充足率も低下傾向にあり、建設業の人手不足は顕著となっている。

図3-2 建設関連職種の有効求人倍率（常用）の推移



【出典】北海道労働局「レイバーレター」

図3-3 新規高卒者の求人充足率等の推移



【出典】北海道労働局「新規学校卒業者の職業紹介状況」 \* 求人充足率=就職内定者数/道内求人数×100

## (2) 冬期施工工事等の動向

### ア 冬期施工工事の動向

建設業に従事する季節労働者の通年雇用化を進めるため、道では、冬期施工工事の推進による工事量の平準化を進めてきた。

冬期施工工事については、暖房費などの増嵩経費が必要となるほか、凍結などによる品質管理や安全対策などの課題があるが、冬期施工技术の進展などを背景として、冬期間（第4

四半期)の工事量の割合は着実に上昇している。

また、年度当初(第1四半期)については、ゼロ道債措置事業の実施などにより一定の工事量が確保されている。

図3-4 本道の四半期別工事量(出来高ベース)

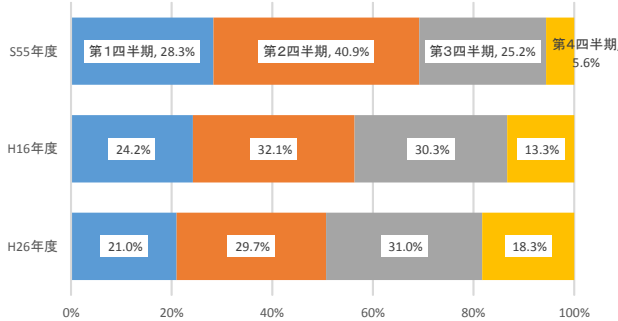
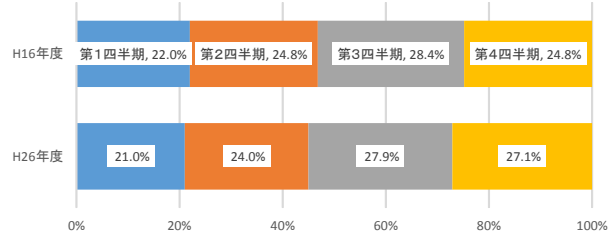


図3-5 全国の四半期別工事量(出来高ベース)



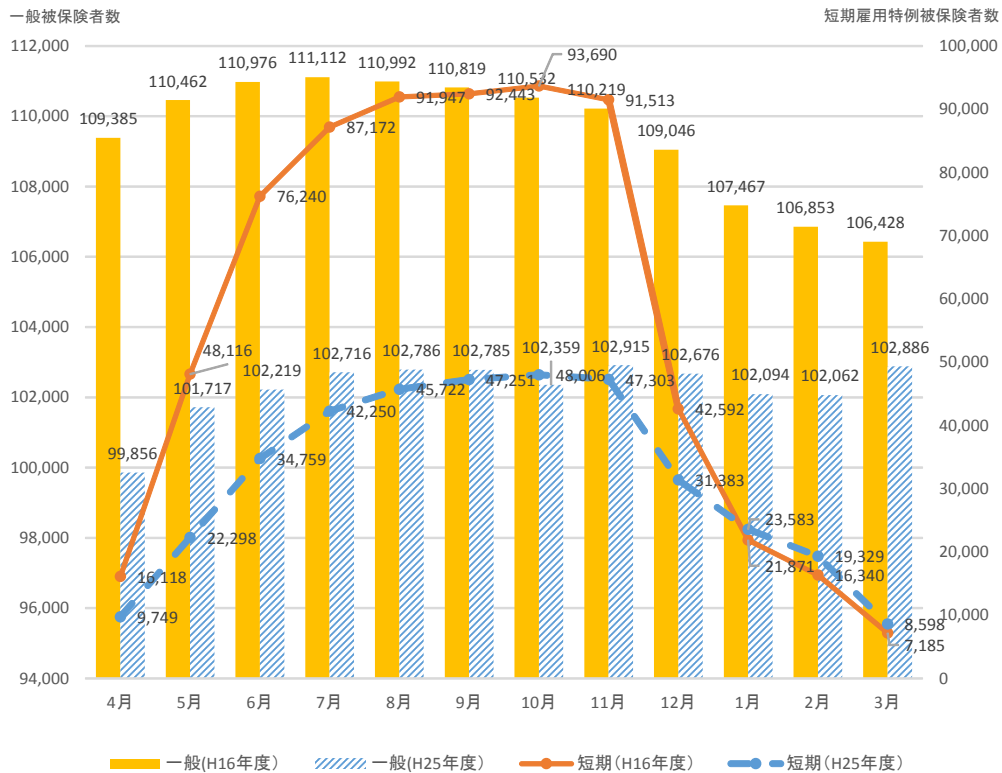
【出典】国土交通省「建設総合統計」

【出典】図3-4に同じ

### イ 月別雇用者数の動向

冬期間における建設投資割合が増加するなど、工事量の平準化が進んだことから、H25年度に夏期間に就労した季節労働者数は、H16年度と比較すると半減したのに対し、冬期間に就労する季節労働者数にはほとんど変化がないことから、季節による雇用の変動幅は大きく縮小している。

図3-6 建設業における短期雇用特例被保険者数の月別推移(H16年度:H25年度)



【出典】北海道労働局「職業安定主要業務指標」

#### 4 道のこれまでの季節労働者対策と今後の課題

##### (1) 取組方針に基づく通年雇用化実績

道では、これまで、4次にわたる取組方針を策定し、「Ⅰ 冬期間における雇用の場の確保」、「Ⅱ 季節労働者の技能向上等による通年雇用化の促進」、「Ⅲ 事業主の意欲喚起等による通年雇用化の促進」の3つの施策の柱を中心として季節労働者対策を実施し、H16年度からH26年度までの間で、5万6千人の季節労働者の通年雇用化が図られた。

表4-1 取組方針における通年雇用化目標数と実績

取組方針	第1次			第2次			第3次			計			<参考>第4次		
	H15年11月			H19年7月 (H20年4月一部改訂)			H22年12月						H25年11月		
期間	H16年度～H18年度			H19年度～H21年度			H22年度～H24年度			H25年度～H27年度					
通年雇用化数	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率	目標	実績	達成率	目標	実績	進捗率
Ⅰ 冬期における季節労働者の雇用の場の確保		9,749			1,697			1,247			12,693			885	
Ⅱ 季節労働者の技能向上等による通年雇用化の促進		2,090			4,399			5,136			11,625			5,598	
Ⅲ 事業主の意欲喚起等による通年雇用化の促進		2,367			10,009			8,452			20,828			5,032	
計	14,000	14,206	101.5%	15,000	16,105	107.4%	15,000	14,835	98.9%	44,000	45,146	102.6%	12,000	11,515	96.0%

\* 第4次取組方針の通年雇用化数は、H26年度までの2年間の実績

##### (2) これまでの季節労働者対策と今後の課題

###### ア 冬期間における雇用の場の確保

###### (7) 取組の概要

冬期間の工事量を確保するため、冬期増嵩経費措置事業を実施するとともに、冬期に施工する工事の受注業者に対し、季節労働者の雇用と通年雇用化を要請することにより、季節労働者の通年雇用化を促進した。

冬期増嵩経費措置事業	夏期間に発注を予定している建設部及び水産林務部所管の工事のうち、冬期の工事に必要な増嵩経費を措置し、一部工事を繰り延べ発注することにより冬期施工を推進し、季節労働者の冬期就労の確保を図り、通年雇用化を促進する。
通年雇用化特別対策事業	道の単独事業及び公共補助事業で冬期間に施工する事業を本事業として位置づけ、受注業者に対し、雇用する季節労働者の通年雇用化の要請を行い、冬期間の雇用の場の確保と通年雇用化の促進を図る。
ゼロ道債措置事業	新年度の投資単独事業を前年度に前倒して実施することにより、春先の端境期における工事量を確保し、季節労働者の雇用の場の確保を図る。

###### (イ) 今後の課題

道の冬期施工工事量が一定程度確保され、受注事業者の取組への理解が浸透したことから、本取組により、毎年数百名が通年雇用化しているが、就労した季節労働者のうち通年雇用化に結びついた割合が低いことから、通年雇用化の促進に向けた取組が求められる。

また、通年雇用化した者を年齢別に見ると、30歳以上45歳未満の年齢層が全体の3分の1を占めている一方、30歳未満の若年者層の通年雇用化数が少ないことから、今後、本取組を通じた若年者層の通年雇用化を重点的に進めるための方策の検討が必要である。

## イ 季節労働者の技能向上等

### (7) 取組の概要

通年雇用促進協議会（以下「協議会」という。）に参画し、季節労働者の雇用確保や就職促進などに取り組んだほか、季節労働者の通年雇用化に必要な資格取得、技能向上を支援するため、資格取得に要する経費の一部助成や公共職業訓練を実施することにより、季節労働者の通年雇用化を促進した。

通年雇用促進支援事業	行政、経済団体、労働団体などで構成する協議会が、国の支援を受けて、労使向けセミナーの開催や相談窓口の開設などにより季節労働者の通年雇用化を図る。
季節労働者資格取得促進事業	通年雇用化に資するものとして協議会が指定した教育訓練を季節労働者が受講・修了等した場合、受講に要した経費の一部を助成することにより、教育訓練の受講を促進し、通年雇用化に結びつける。
公共職業訓練	道立高等技術専門学院が民間教育訓練機関に委託して、3か月程度の職業訓練を実施することにより、通年雇用化に必要な技能を習得させ通年雇用化を図る。

### (イ) 今後の課題

協議会による通年雇用促進支援事業は、H19年度から開始され、本事業を通じて毎年2,000名前後の季節労働者を通年雇用化している。

また、資格取得促進事業や公共職業訓練は、通年雇用化に必要な資格取得・技能習得を図るものであり、若年層を中心として通年雇用化している。

今後は、より多くの季節労働者の参加を促すための取組や、協議会と連携して、通年雇用化の効果が高い資格取得への誘導や職業訓練を重点的に実施するなどの取組の検討が必要である。

## ウ 事業主の意欲喚起等

### (7) 取組の概要

季節労働者の通年雇用化に取り組んだ事業主の取組を評価するため、道の入札参加資格審査（\*4）において技術・社会点として加点したほか、建設業の新分野進出・経営多角化を促進するための支援を実施することにより、季節労働者の通年雇用化を促進した。

通年雇用化に実績のある事業者等に対する入札参加資格審査上の配慮	道の建設工事等競争入札参加資格審査申請において、季節労働者の通年雇用化に取り組んでいる事業者を技術・社会的要素において評価することにより、季節労働者の通年雇用化を図る。
建設業の新分野進出・経営多角化の支援	これまでの公共工事縮減など厳しい経営環境の中で、新分野進出や経営多角化に取り組む建設事業者に対する支援を通じて季節労働者の通年雇用化を図る。

### (イ) 今後の課題

入札参加資格審査上の配慮は、制度が事業者に着してきたことや技術・社会点の加点数が制度導入後に2度にわたり上乗せされたことなどにより、通年雇用化に関する申告事業者数が増加し、これに伴い、本事業により相当数の季節労働者が通年雇用化している。

\*4 道の入札参加資格審査 北海道が発注する建設工事や設計などの競争入札に参加するために、あらかじめ、定められた申請書類を北海道に提出し、資格を有するかどうかの審査を受けなければならない。なお、一般土木工事、建築工事など格付業種9資格については、資格ごとに発注標準額が示されている。

また、建設事業者の新分野進出・経営多角化により、多くの季節労働者が通年雇用化されている。

本事業により多くの事業者が参加し、通年雇用化を促進するため、今後とも制度の周知を図っていく必要がある。

## エ その他の取組

### (7) 季節労働者の就労環境の整備、改善の推進

出稼労働者の就労安定対策、建設業退職金共済制度の普及、勤労者福祉資金制度や建設雇用改善法の周知などを通じて、季節労働者の通年雇用化を促進した。

出稼労働者の就労安定対策	出稼労働者に対し、協議会と連携して出稼就労に当たって必要となる関係法令等の情報を提供するなど、出稼労働者の就労の安定化を図る。
建設業退職金共済制度の普及促進	建設業への就労日数に応じて共済手帳に共済証紙を貼付することにより、退職時に貼付枚数に応じた退職金を受け取ることができる制度であり、季節労働者の生活の安定のため、制度の普及促進を図る。
勤労者福祉資金制度の利用促進	生活の安定と福祉の向上を図るため、医療、教育等の生活資金を低利で融資する道の制度であり、季節労働者の生活の安定のため、制度の周知を図る。
建設雇用改善法などの周知	建設雇用改善法（建設労働者の雇用の改善等に関する法律）、労働基準法、労働安全衛生法等の関係法令の周知や建設雇用改善優良事業所表彰を行うなど、季節労働者を含む建設労働者の雇用改善を図る。

### (イ) 今後の成長分野等の産業振興との連携による労働移動の促進

通年雇用促進支援事業や公共職業訓練などを通じて、今後成長が見込まれる産業分野や人手不足が深刻化している分野などへの労働移動による季節労働者の通年雇用化を促進した。

通年雇用促進支援事業【再掲】	行政、経済団体、労働団体などで構成する協議会が、国の支援を受けて、労使向けセミナーの開催や相談窓口の開設などにより季節労働者の通年雇用化を図る。
公共職業訓練【再掲】	道立高等技術専門学院が民間教育訓練機関に委託して、3か月程度の職業訓練を実施することにより、通年雇用化に必要な技能を習得させ通年雇用化を図る。

## II 今後の取組

### 1 基本的な方向性

今後、季節労働者の通年雇用化対策を進めるに当たっては、これまでの関連事業の実施結果や季節労働者を取り巻く雇用情勢を踏まえ、関係機関・団体と連携して効果的な事業の実施に努める。

#### (1) 事業の重点化による効果的な事業の推進

##### ア 若年者や壮年者に対する重点的支援

建設業や介護・福祉分野における人手不足が顕著になるなど、近年、本道の雇用情勢は改善しているものの、季節労働者に占める30歳未満の若年者や30歳以上45歳未満の壮年者の割合が上昇（図2-10参照）している。

若年者は、今後の長い職業生活において、早い時期から仕事を通じたキャリア形成が望まれる年齢層であり、壮年者は、世帯の主たる生計維持者が多く、安定した職業生活への転換が求められる年齢層であることから、これらの者に対し、重点的に通年雇用化対策を実施していく。

##### イ 資格取得及び職業訓練を通じた通年雇用化の促進

事業主が季節労働者を通年雇用化する条件として最も重視しているのは、通年雇用化に必要な技能・資格を有していることであることから、これまで、道は、通年雇用化に必要な資格取得に対する支援や公共職業訓練の実施、協議会は、労働安全衛生法に基づく技能講習を実施するなどして、季節労働者の通年雇用化を促進してきた。

今後は、これまで支援の対象としてきた資格や技能講習、職業訓練科目別に通年雇用化の効果を分析するなどして、通年雇用化の効果が高い資格の取得を促進するなど、事業の効果的な推進を図っていく。

なお、職業訓練の実施に当たっては、ハローワークに加え、職業訓練のノウハウと実績がある独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携を図っていく。

##### ウ 地域の産業特性や就労サイクルに合わせた通年雇用化の促進

建設業に就労する季節労働者が多いのは、全道的に共通した傾向であるが、一方、ゴルフ場などのサービス業に就労する者が多い地域や水産加工などの製造業に就労する者が多い地域、農林漁業の1次産業や運輸業などの3次産業に就労する者が多い地域など、地域の産業構造を反映して多様な業種に就労する季節労働者も多く、また、就労時期も冬期就労者が比較的多い地域があるなど、地域の産業特性により、季節労働者が就労する業種や就労時期が異なっている。

このため、国の協力を得て、協議会などと連携して、地域の季節労働者の就労状況を把握した上で、就労状況に応じた、きめ細やかな通年雇用化対策の実施を検討していく。

#### (2) 国との連携強化

道は、これまでも北海道労働局と連携して季節労働者対策を進めてきたが、今後とも情報交換や意見交換を密にするなどして、効果的な通年雇用化対策を進めていく。

特に、通年雇用促進支援事業については、道が国と地域のパイプ役になるなどして、事業の効果的な推進を図っていく。

### (3) 市町村との連携強化

#### ア 通年雇用促進協議会の組織運営体制の強化

道内には、44の通年雇用促進協議会が設立されており、ほとんどの市町村が協議会に参画し、季節労働者の通年雇用化に取り組んでいる。

一方、季節労働者の減少などにより、効果的な事業の実施が困難となる協議会が出てくることも想定されることから、近隣協議会との共同事業の実施を提案するなど、これまで以上に積極的に協議会の組織運営体制の強化に関わり、協議会事業の活性化を図る。

なお、事業休止中の協議会や協議会に未加入の市町村については、これらの地域の季節労働者の通年雇用化について留意する必要がある。

#### イ 資格取得促進事業や職業訓練を通じた通年雇用化の促進

道は、資格取得による通年雇用化を促進するため、協議会を通じて資格取得に要した経費の一部を助成しており、過半数の協議会は、季節労働者の負担軽減のため、道の助成への上乗せ助成を実施している。

今後は、協議会に対し、助成内容の充実の検討を要請するなど、資格取得による通年雇用化を促進する。

また、職業訓練を通じた通年雇用化を促進するため、協議会の雇用促進支援員などを対象とした職業訓練施設の見学会の開催などを検討する。

#### ウ 職場体験実習事業の強化

職場体験実習事業は、他の産業分野への労働移動による通年雇用化を促進するため、H22年度に協議会事業として追加された。

本事業は、職場体験実習支援員などが中心となって取り組んでいるが、受入事業所の開拓が難しい面もあり、実施協議会は少数にとどまっており、利用状況は低調である。

このため、本事業を実施している協議会の取組状況を検証し、事業の推進に当たっての課題を整理するなどして、本事業の強化に向けた改善を国に働きかけるなどの取組を進める。

### (4) 経済団体や業界団体の理解増進

季節労働者の通年雇用化を進めるためには、季節労働者を雇用している事業主の理解が不可欠である。

このため、協議会では、事業主向けに通年雇用化を促進するセミナーを開催するなど、事業主への働きかけを行っており、道としても、経済団体や業界団体に対し、通年雇用化の理解増進に向けた働きかけを行っていく。

### (5) 季節労働者の通年雇用化意識の醸成

季節労働者の通年雇用化に向けた意識は、季節労働者の年齢、家計の主たる生計維持者かどうかや、季節労働による収入の世帯収入に占める割合などにより異なるが、このうち、若年者や壮年者、主に季節労働による収入により家計を維持している者を中心として、通年雇用化に向けた意識を醸成させることが必要である。

このため、協議会に対し、これらの層を対象とした事業を重点的に実施するなどの取組を提案するなどして、季節労働者の通年雇用化意識の醸成を図る。



## 2 季節労働者の通年雇用化数の目標

平成28年度から平成31年度までの4年間に、1万6千人の季節労働者を通年雇用化することを本取組方針に基づく事業の成果目標とする。

## 3 季節労働者対策の今後の具体的な取組

本取組期間中に成果目標として掲げた季節労働者の通年雇用化を達成するため、次のとおり事業に取り組むこととする。

### (1) 通年雇用促進協議会の活性化

雇用促進支援員や職場体験実習支援員が中心となって、国からの委託により、季節労働者を雇用している事業主や季節労働者向けに通年雇用化に結びつける事業を実施しているほか、地域の創意工夫を活かした独自事業にも取り組んでいる。

道は、協議会の構成員として参画するとともに、協議会を通じて資格取得促進事業を実施している。

本事業は、季節労働者の通年雇用化に資する中核的事業であることから、今後とも、国や協議会との連携を密にして、本事業の効果的な実施を通じた季節労働者の通年雇用化を図っていく。

### (2) 冬期間における雇用の場の確保

冬期間の工事量は、着実に増加し、一定量の工事量は確保されていることから、建設業には、依然として3万9千人の季節労働者が就労しているものの、離職期間は短縮される傾向にある。

また、年度当初の端境期における工事量の確保も重要である。このため、引き続き、次のとおり冬期間における工事量を確保するための事業に取り組む。

#### ア 冬期増嵩経費措置事業

冬期間に工事を施工する際に必要となる暖房費などの増嵩経費を措置するもので、冬期間に道の単独事業を施工する際に欠かせない事業であることから、引き続き、本事業により冬期間に一定の工事量を確保した上で、受注事業者に対し、季節労働者の雇用と通年雇用化を働きかけることとする。

#### イ 通年雇用化特別対策事業

道の単独事業又は公共補助事業で冬期間に施工する工事を対象事業として位置づけるもので、受注事業者に対し、季節労働者の雇用と通年雇用化を働きかけるものとする。

#### ウ ゼロ道債措置事業

新年度の投資単独事業を前年度に前倒しして実施することにより、春先の端境期における工事量を増加させるもので、季節労働者の早期入職を促進することにより、離職期間の短縮化や通年雇用化に結びつけることができることから、引き続き本事業を季節労働者対策として活用していく。

### (3) 季節労働者の技能向上等

季節労働者の通年雇用化を促進するためには、季節労働者が通年雇用化となる意欲を持って、必要な知識・技能の習得や資格取得を進めることが重要である。

このため、これまでの取組の成果を検証しながら、引き続き、季節労働者の技能向上に向けた取組を進める。

#### **ア 通年雇用促進支援事業**

協議会が実施する技能講習などの季節労働者の技能向上を図る取組が円滑に実施できるよう環境整備や必要な情報の提供等を行う。

また、季節労働者に対し、資格取得や職業訓練の受講等により技能向上を図ることが通年雇用につながることを紹介するセミナーの開催に向け、必要なアドバイスを行うなどの支援を行う。

#### **イ 公共職業訓練**

ハローワークや市町村、協議会などを通じて的確な受講ニーズを把握するとともに、修了生の受入先となる地域の求人状況などを踏まえ、通年雇用化に資する訓練科目を設定する。

### **(4) 事業主の意欲喚起等**

季節労働者の通年雇用化を進めるためには、季節労働者を雇用している事業主に対し、通年雇用化意欲を喚起する取組を進めることが重要である。

このため、これまで実施してきた取組の成果を検証しながら、引き続き取組を進める。

#### **ア 通年雇用化に実績のある建設業者に対する入札参加資格審査上の配慮**

道の競争入札参加資格審査において、事業者からの申告に基づき季節労働者の通年雇用化の進展を評価し、技術・社会点として加点するものであり、申告件数は着実に増加しており、本取組に基づく通年雇用化数も相当数に達している。

このため、今後とも制度の普及を図るために、事業者に対する周知を図るなどの取組を実施していく。

#### **イ 通年雇用促進支援事業**

季節労働者を雇用している事業主向けに国や道の通年雇用化関連支援制度の紹介や事業主を対象とした通年雇用化促進セミナーを開催する事業などを実施している。

今後とも、事業主に対し、通年雇用化を働きかける事業を実施していく。

#### **ウ 建設業の経営力・技術力強化及び新分野進出・経営多角化の支援**

近年、公共投資、民間投資とも増加傾向にあることから、建設事業者の本業回帰の傾向も見られるが、本業で培った技術やノウハウを活かし、地域経済を活性化し、雇用を創出する新分野進出や経営の多角化により、季節労働者の通年雇用化を進める取組を支援していく。

### **(5) 季節労働者の就業環境の整備、改善の促進**

季節労働者の就業環境の整備や改善を進める関連制度の周知を図るなどして、不安定な就業環境に置かれている季節労働者の雇用と生活の安定を促進する。

#### **ア 出稼労働者の就労安定対策の実施**

出稼労働者に対し、協議会と連携して出稼就労に当たって必要となる関係法令等の情報を提供するなど、出稼労働者の就労の安定を図る。

## イ 建設業退職金共済制度の普及促進

退職金制度を持たない事業所で雇用される季節労働者を含む建設従事者の生活の安定を図るために設けられた退職金制度であることから、道の建設工事等の受注業者に対して普及・啓発を行うなど、制度普及に向けた取組を進める。

## ウ 勤労者福祉資金制度の利用促進

季節労働者の生活の安定と福祉の向上を図るための道の融資制度であり、制度の周知を図る。

## エ 建設雇用改善法の周知等

建設雇用改善法、労働基準法、労働安全衛生法等、季節労働者を含む建設労働者の雇用改善を図る法令等の周知を図るとともに、事業主に対し、法令の遵守を促す。

## (6) 今後の成長分野や人手不足分野を中心とした労働移動の促進

本道が優位性を有し、今後成長が見込まれる産業分野や近年の雇用情勢の改善により、人手不足が顕著となっている産業分野を中心として、季節労働者の職種転換による通年雇用化を進めることが重要である。

このため、引き続き協議会と連携した取組を進めるほか、公共職業訓練、国や道の雇用創出関連事業や人材育成関連事業との連携を図りながら、労働移動による通年雇用化を進める。

## ア 職場体験実習事業（通年雇用促進支援事業）

これまで就労経験のない新たな職種を体験して、職種転換による通年雇用化を目指すもので、協議会が求人を募集している事業主等の協力を得て、事業を実施している。

今後、事業の推進に当たっての課題を整理するなどして、本事業を推進していく。

## イ 公共職業訓練【再掲】

ハローワークや市町村、協議会などを通じて的確な受講ニーズを把握するとともに、修了生の受入先となる地域の求人状況などを踏まえ、通年雇用化に資する訓練科目を設定する。

## ウ 実践型地域雇用創造事業

雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援する本事業は、道内では、9市町（H28年3月現在）が地域雇用創造計画を策定し、地域特性を活かした人材育成メニューなどに取り組んでいるが、協議会との連携を働きかけるなど、季節労働者が本事業を活用して通年雇用化が実現できるよう努める。

## エ 戦略産業雇用創造プロジェクト

国の戦略産業雇用創造プロジェクトを活用し、自動車・食関連を主体としたものづくり産業や食関連産業、健康長寿産業における産業振興と一体となった良質で安定的な雇用の創出に取り組むもので、H30年度までの事業実施を計画している。

季節労働者が、求職者の人材育成を図るためのカウンセリングやセミナーのほか、合同企業説明会など本プロジェクトに基づく事業を利用し、雇用機会の創出と相まって就業が促進されるよう、協議会やハローワークと連携して、事業の周知や事業への参加の働きかけを行っていく。

## オ 地域創生人材育成事業

H27年度から国の委託事業として実施している本事業は、人手不足が深刻化している食品製造業、観光業（宿泊業、観光バス）、建設業、自動車整備業において、職業訓練を通じて、正社員として就業できる人材の育成を行うもので、H29年度までの事業実施を計画している。

季節労働者が本事業を利用して通年雇用化を実現できるよう、協議会と連携して事業の周知や事業への参加の働きかけを行っていく。

## 4 事業の推進

本取組方針を実効性のある方針とするため、関係機関、関係団体が連携し、各々の役割を果たしていくことが重要である。

このため、次の点に留意して、本取組方針を推進する。

### (1) 推進体制

経済部が中心となり、建設部、水産林務部などの公共工事発注部局などとの連携を密にするとともに、（総合）振興局は、通年雇用促進協議会に対し、事業推進に当たって必要なアドバイスを行うなど、事業の効果的な推進を図る。

### (2) 関係機関等との連携

北海道労働局や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構については、H27年8月に締結した「北海道労働政策協定」に基づき、相互に連携を図り、季節労働者の通年雇用化に向けた取組を推進する。

また、通年雇用促進支援事業を実施している通年雇用促進協議会や協議会に主体的な役割を果たしている市町村と密接な連携を図るとともに、労働団体、経済団体、業界団体などの関係団体の理解と協力のもと取組を推進する。

### (3) 推進管理

本方針の実効性を確保するため、毎年度、本取組方針に基づく事業の実施結果を取りまとめ、必要な分析を行った上で公表するなど、的確な推進管理を図る。

---

## 季節労働者対策に関する取組方針（第5次）

平成28年4月

北海道経済部労働政策局雇用労政課地域雇用再生グループ

〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目

TEL. 011-204-5349

FAX. 011-232-1038

---