



季節労働者対策に関する取組方針 (第6次)

令和2年(2020年)3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	1 1
(1) 人手不足の状況を通年雇用化につながる機会と捉えた事業の推進	
ア 季節労働者への積極的な働きかけ	
イ 事業主への積極的な働きかけ	
ウ 労働移動による通年雇用化の促進	
エ 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) 国や関係機関との連携強化	
(3) 市町村、通年雇用促進協議会との連携強化	
2 季節労働者の通年雇用化数の目標	1 2
3 季節労働者対策の今後の具体的な取組	1 2
(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 地域雇用活性化推進事業及び実践型地域雇用創造事業
 - エ 地域活性化雇用創造プロジェクト

4 事業の推進	-----	15
(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（H30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（H30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（各年度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別構成比の推移	-----	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	建設関連職種の有効求人倍率（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（H20年度：H30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（注1）が50,022人（H30年度）を数え、全国83,484人（H30年度）の約6割を占めている。

不安定な雇用形態で就労している多くの季節労働者の通年雇用化を促進し雇用の安定を図るため、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「通年雇用助成金」（注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。

本道の雇用情勢は、H28年7月以降連続して有効求人倍率が1倍を超え、多くの産業分野で人手不足が深刻化するなど、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5次の取組方針の取組期間をR元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、新たな取組方針を取りまとめる。

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

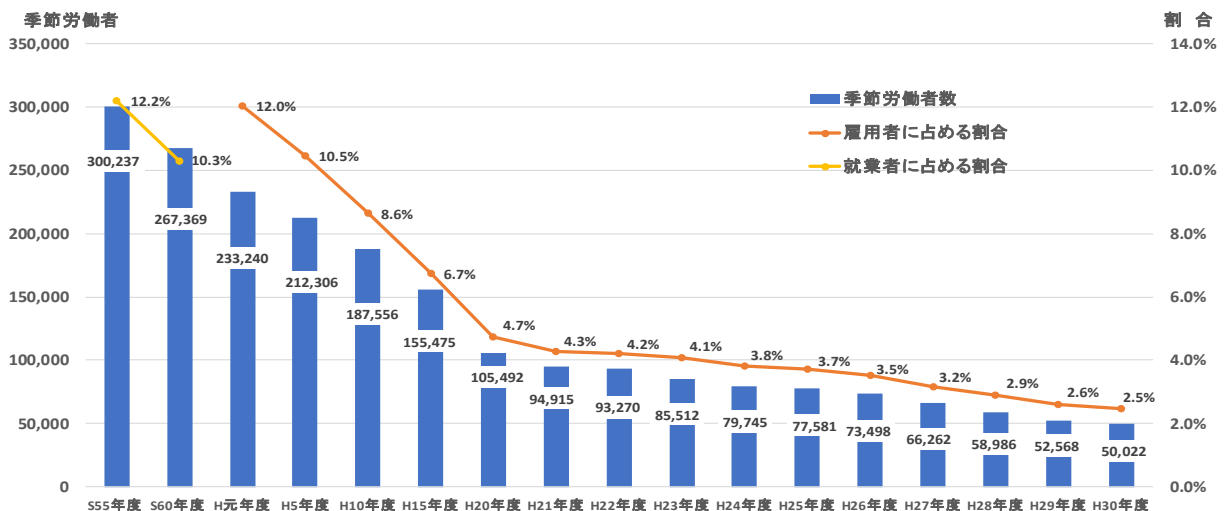
本道の季節労働者数は、S55年度の30万人をピークに年々減少し、H30年度は約5万人となっている。また、雇用者に占める割合についても、年々低下し、H30年度は2.5%となっている。

表2-1 季節労働者の現況（H30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 83,484	人 50,022	人 24,591	人 25,431	人 42,494	人 7,528

【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



【出典】北海道労働局「季節労働者の推移と現況」 ※雇用者数及び就業者数は国勢調査による。

(注1)「季節労働者」・・・ 季節的な労働需要に対し、一定の期間を定めて就労する者、あるいは季節的な労働余暇を利用して臨時的に就労する者をいう。

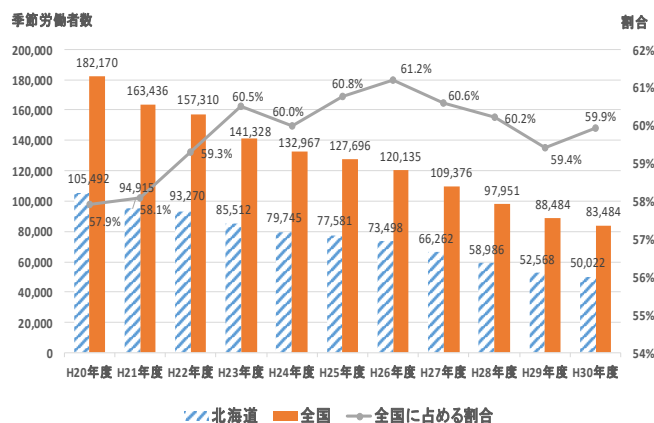
また、雇用保険の短期雇用特例被保険者が離職した場合に支給される特例一時金の受給資格決定件数をもって季節労働者数としている。

(2) 全国との比較

道外の季節労働者数は、通年雇用助成金の指定地域である東北、信越、北陸地域を中心として、3万3千人(H30年度)となっている。

H20年度からH30年度までの季節労働者数の推移を見ると、本道の季節労働者数は10万5千人から5万人に減少(▲52.6%)したが、全国の季節労働者数も18万2千人から8万3千人に減少(▲54.2%)したため、全国に占める本道の季節労働者数の割合は、57.9%から59.9%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)



【出典】北海道労働局「季節労働者の推移と現況」

表2-4 道県別季節労働者数(H30年度千人以上)

区分	H20年度	H30年度	増減比(%)
1 北海道	105,492	50,022	-52.6%
2 青森県	26,935	9,533	-64.6%
3 新潟県	6,185	3,165	-48.8%
4 秋田県	7,746	3,028	-60.9%
5 長野県	3,313	1,997	-39.7%
6 岩手県	4,069	1,655	-59.3%
7 山形県	2,953	1,293	-56.2%
8 福島県	2,474	1,270	-48.7%
9 富山県	2,247	1,203	-46.5%
10 石川県	2,066	1,036	-49.9%
その他の都府県	18,690	9,282	-50.3%
全国計	182,170	83,484	-54.2%

【出典】北海道労働局「季節労働者の推移と現況」

(3) 産業別季節労働者の状況

本道の季節労働者の半数近くが建設業に就労しており、次いで、サービス業、製造業、農林業に就労する季節労働者が多い。

H20年度からH30年度までの季節労働者数の減少割合は、建設業や製造業、運輸業で高くなっている。

表2-5 産業別季節労働者数の推移

区分	S55年度		H20年度		H25年度		H30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%	61,427	58.2%	42,186	54.4%	24,591	49.2%
サービス業	不明	—	12,030	11.4%	9,458	12.2%	6,861	13.7%
			100	100	79	57		
製造業	35,629	11.9%	10,293	9.8%	7,257	9.4%	4,762	9.5%
農林業	14,712	4.9%	5,459	5.2%	4,707	6.1%	3,436	6.9%
			100	100	86	63		
漁業	4,005	1.3%	3,404	3.2%	3,373	4.3%	2,977	6.0%
運輸業	6,638	2.2%	5,605	5.3%	4,187	5.4%	2,787	5.6%
			100	100	75	50		
その他	32,846	10.9%	7,274	6.9%	6,413	8.3%	4,608	9.2%
季節労働者数計	300,237	100.0%	105,492	100.0%	77,581	100.0%	50,022	100.0%
			100	100	74	47		

* 上段は、季節労働者数、下段は、H20年度を100とした指数。

【出典】北海道労働局「季節労働者の推移と現況」

(注2)「通年雇用助成金」・・・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助成。

(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H30年度の季節労働者数は、石狩、オホーツク、上川、十勝の4振興局で2万7千人と道内の季節労働者の過半数を占めている。

また、雇用者に占める季節労働者の割合は、最も高い宗谷で7.7%、最も低い石狩で1.1%など、振興局により大きな差があり、漁業や水産加工業、建設業への就業割合が高い宗谷、留萌、檜山などの地域で高く、都市部や製造業の就業割合が高い石狩、胆振、渡島などの地域では低い。

表2-6 振興局別季節労働者数の推移

区 分	S55年度			H20年度 ①			H30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%	7,585	130,413	5.8%	3,740	110,768	3.4%	▲ 3,845	▲ 19,645	▲ 2.4 p
石狩振興局	58,906	671,673	8.8%	28,056	938,894	3.0%	9,667	889,664	1.1%	▲ 18,389	▲ 49,230	▲ 1.9 p
後志総合振興局	16,620	151,476	11.0%	5,046	96,073	5.3%	2,612	80,941	3.2%	▲ 2,434	▲ 15,132	▲ 2.0 p
胆振総合振興局	22,543	201,672	11.2%	7,527	168,792	4.5%	2,966	153,028	1.9%	▲ 4,561	▲ 15,764	▲ 2.5 p
日高振興局	7,610	50,964	14.9%	2,450	32,067	7.6%	1,669	27,220	6.1%	▲ 781	▲ 4,847	▲ 1.5 p
渡島総合振興局	34,511	216,933	15.9%	9,055	167,533	5.4%	3,732	149,832	2.5%	▲ 5,323	▲ 17,701	▲ 2.9 p
檜山振興局	9,982	35,756	27.9%	1,811	16,232	11.2%	882	13,491	6.5%	▲ 929	▲ 2,741	▲ 4.6 p
上川総合振興局	34,367	273,741	12.6%	11,228	210,363	5.3%	5,667	195,250	2.9%	▲ 5,561	▲ 15,113	▲ 2.4 p
留萌振興局	7,385	41,409	17.8%	2,062	23,341	8.8%	1,307	19,168	6.8%	▲ 755	▲ 4,173	▲ 2.0 p
宗谷総合振興局	9,154	57,494	15.9%	3,252	32,383	10.0%	2,033	26,492	7.7%	▲ 1,219	▲ 5,891	▲ 2.4 p
オホーツク総合振興局	28,649	179,073	16.0%	11,063	127,198	8.7%	6,919	111,494	6.2%	▲ 4,144	▲ 15,704	▲ 2.5 p
十勝総合振興局	22,369	165,816	13.5%	8,503	141,009	6.0%	4,761	133,777	3.6%	▲ 3,742	▲ 7,232	▲ 2.5 p
釧路総合振興局	14,865	137,934	10.8%	5,364	104,047	5.2%	2,409	89,314	2.7%	▲ 2,955	▲ 14,733	▲ 2.5 p
根室振興局	6,382	49,307	12.9%	2,490	33,204	7.5%	1,658	31,234	5.3%	▲ 832	▲ 1,970	▲ 2.2 p
計	300,237	2,462,411	12.2%	105,492	2,221,549	4.7%	50,022	2,031,673	2.5%	▲ 55,470	▲ 189,876	▲ 2.7 p

【出典】北海道労働局「季節労働者の推移と現況」 ※雇用数及び就業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、建設業は空知と札幌、サービス業は千歳、製造業は紋別、農林業は帯広、漁業は根室、運輸業は北見地域が、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 滝川	63.2%	996	1,577	1 千歳	34.1%	687	2,015	1 紋別	31.3%	455	1,452
2 札幌3所	59.5%	4,900	8,230	2 苫小牧	24.2%	552	2,282	2 稚内	23.7%	382	1,614
3 岩見沢	57.7%	914	1,585	3 札幌3所	22.6%	1,864	8,230	3 函館	18.3%	844	4,614
4 旭川	54.4%	2,464	4,527	4 岩見沢	16.2%	257	1,585	4 室蘭	18.1%	175	969
5 函館	52.3%	2,415	4,614	5 釧路	15.2%	367	2,409	5 名寄	17.4%	316	1,821
全道計	49.2%	24,591	50,022	全道計	13.7%	6,861	50,022	全道計	9.5%	4,762	50,022
H20全道計	58.2%	61,427	105,492	H20全道計	11.4%	12,030	105,492	H20全道計	9.8%	10,293	105,492

農林業				漁業				運輸業			
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			漁業①	全産業計②			運輸業①	全産業計②
1 帯広	15.3%	727	4,761	1 根室	36.6%	607	1,658	1 北見	12.1%	470	3,877
2 岩内	12.2%	164	1,346	2 網走	30.9%	492	1,590	2 岩内	10.9%	147	1,346
3 旭川	11.4%	516	4,527	3 浦河	22.5%	311	1,384	3 帯広	7.4%	353	4,761
4 千歳	10.5%	211	2,015	4 留萌	21.8%	228	1,045	4 旭川	7.4%	334	4,527
5 室蘭	8.6%	83	969	5 紋別	18.7%	272	1,452	5 留萌	6.6%	69	1,045
全道計	6.9%	3,436	50,022	全道計	6.0%	2,977	50,022	全道計	5.6%	2,787	50,022
H20全道計	5.2%	5,459	105,492	H20全道計	3.2%	3,404	105,492	H20全道計	5.3%	5,605	105,492

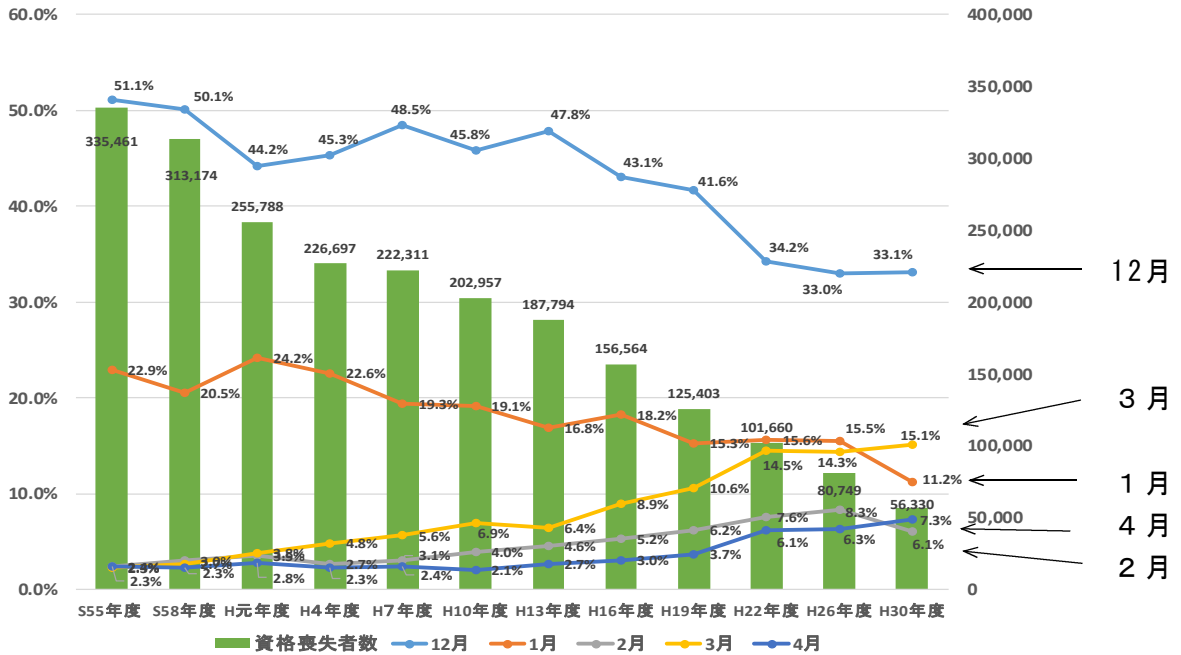
【出典】北海道労働局「季節労働者の推移と現況」

(5) 季節労働者の離職時期

本道の季節労働者のうち85%、4万2千人が主に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、H30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15%に増加するなど、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

H30年度の年齢区分別季節労働者数をH20年度と比較すると、65歳以上の季節労働者の割合が大幅に上昇する一方、65歳未満の季節労働者の割合は全ての階層で低下しており、高齢化が進んでいる。

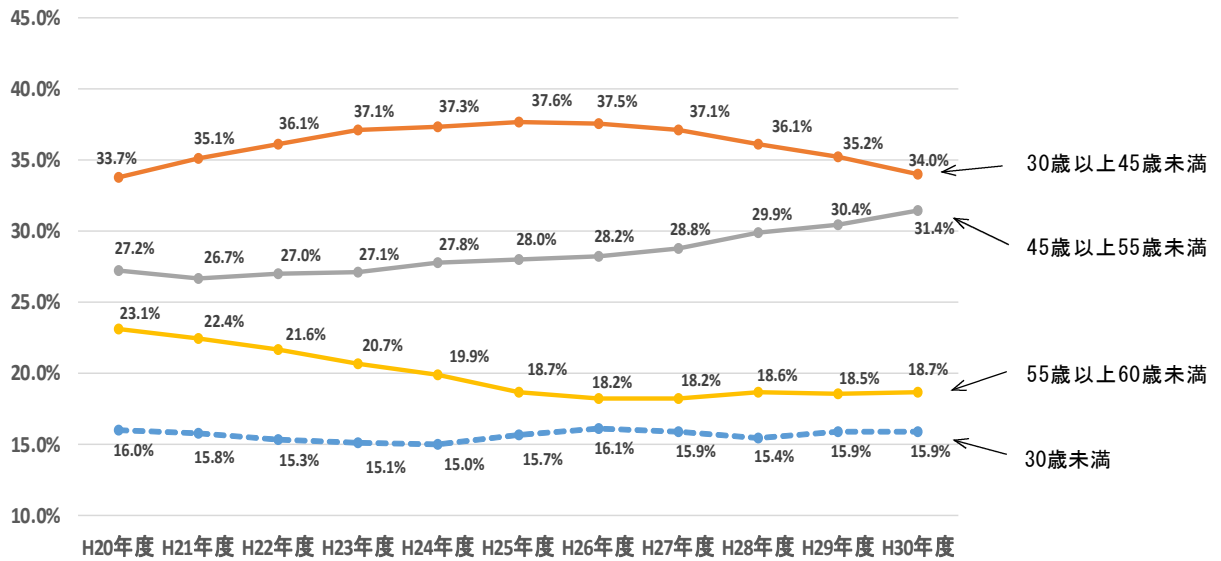
また、60歳未満の季節労働者の年齢区分別構成比の推移を見ると、45歳以上55歳未満の者の割合は年々上昇しており、30歳以上45歳未満の者の割合は一旦上昇したが近年低下している。

表2-9 年齢区分別季節労働者数(各年度9月末現在短期雇用特例被保険者数)

区分	H20年度		H25年度		H30年度		構成比増減 ②-①
	被保険者数	構成比①	被保険者数	構成比	被保険者数	構成比②	
30歳未満	12,644	11.9%	8,418	10.3%	4,699	8.8%	▲ 3.1 P
30歳以上45歳未満	26,521	25.0%	20,159	24.8%	10,030	18.8%	▲ 6.2 P
45歳以上55歳未満	21,473	20.3%	14,989	18.4%	9,260	17.4%	▲ 2.9 P
55歳以上60歳未満	18,173	17.2%	10,010	12.3%	5,521	10.4%	▲ 6.8 P
60歳以上65歳未満	14,415	13.6%	14,374	17.7%	7,157	13.4%	▲ 0.2 P
65歳以上	12,720	12.0%	13,416	16.5%	16,547	31.1%	▲ 19.1 P
計	105,946	100.0%	81,366	100.0%	53,214	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別構成比の推移



【出典】北海道労働局「季節労働者の現状」

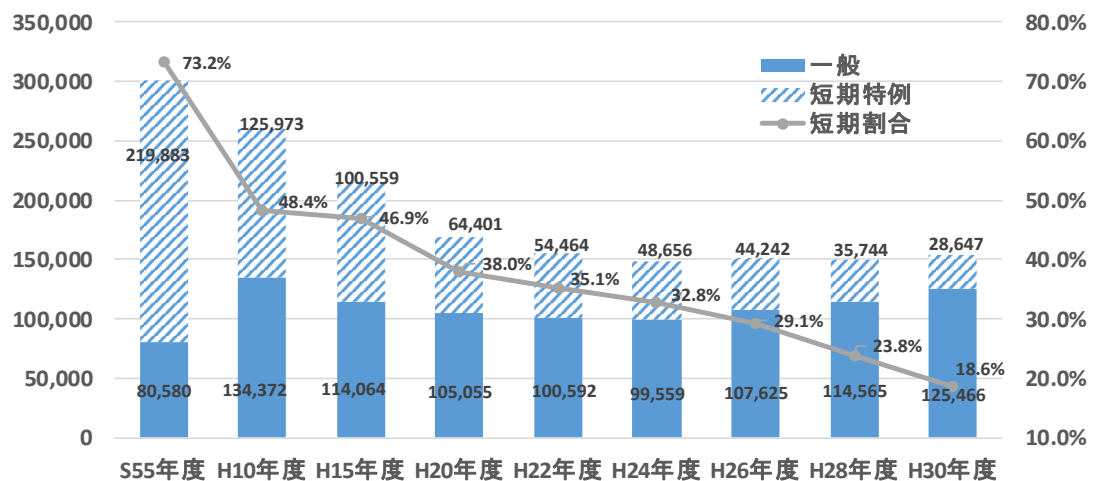
3 建設業における雇用及び冬期施工工事等の動向

(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、H30年9月現在で15万4千人であり、このうち2万8千人(18.6%)が季節労働者(短期雇用特例被保険者(注3))として雇用されているが、雇用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」

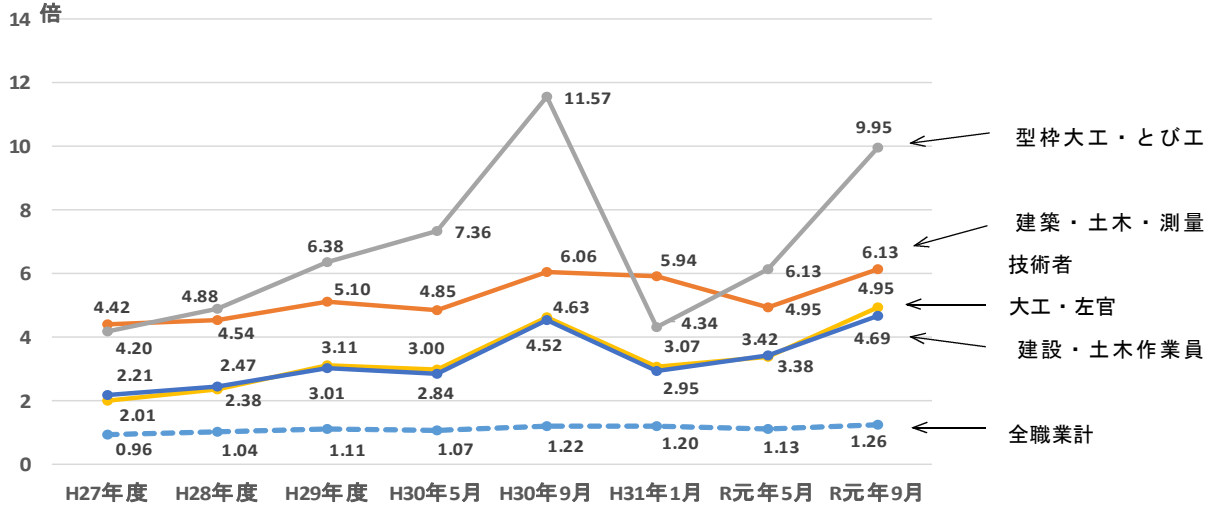
一般：一般雇用被保険者(高年齢被保険者含む)、短期特例：短期雇用特例被保険者

(注3)「短期雇用特例被保険者」・・・雇用保険制度の被保険者区分の1つで、季節的に雇用される者のうち、「4カ月以内の期間を定めて雇用される者」及び「1週間の所定労働時間が30時間未満である者」のいずれにも該当しない者。

イ 人手不足の状況

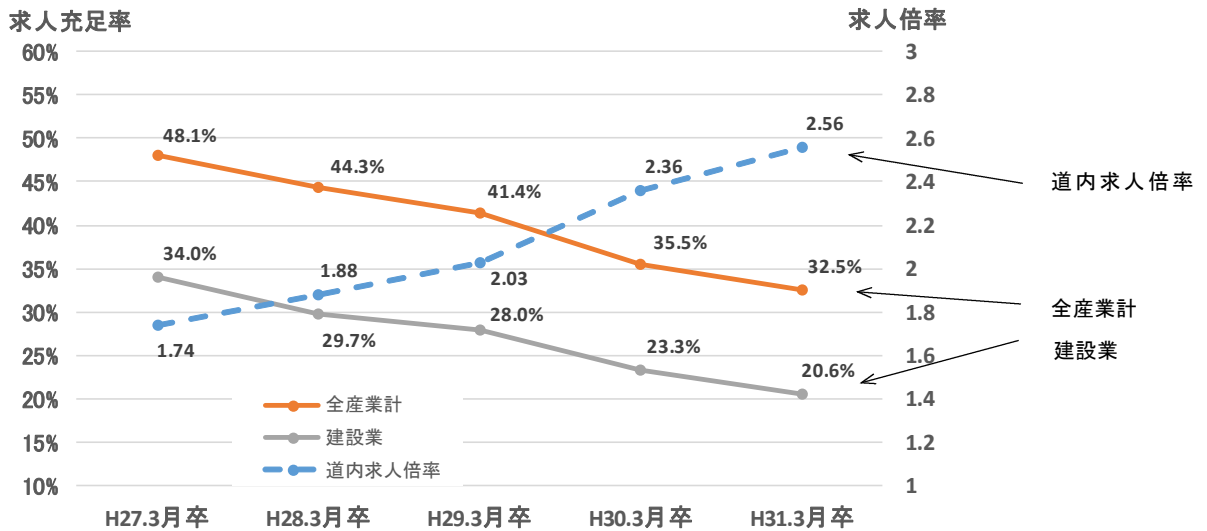
近年、建設投資額は回復傾向にあり、建設業界の求人意欲の高まりから、建設関連職種の有効求人倍率は高止まりしており、また、建設業の新規高卒者の求人充足率は低下傾向が続いており、建設業の人手不足は顕著となっている。

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

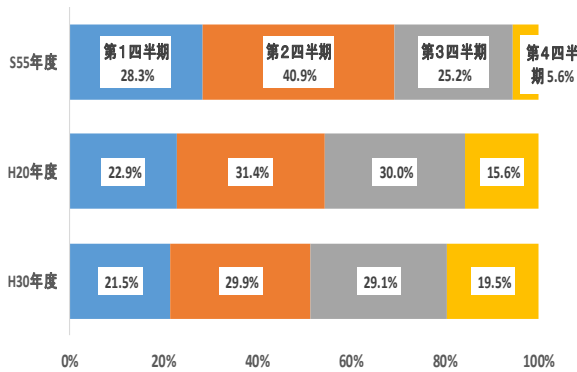
ア 冬期施工工事の動向

建設業に就労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、冬期施工技術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。

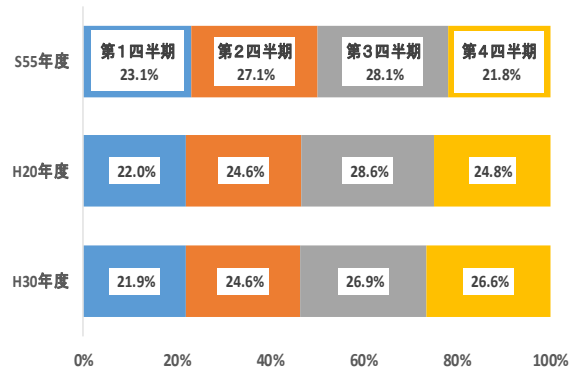
また、年度当初(第1四半期)については、ゼロ道債措置事業の実施などにより一定の工事量が確保されている。

図3-4 本道の四半期別工事量(出来高ベース)



【出典】国土交通省「建設総合統計」

図3-5 全国の四半期別工事量(出来高ベース)

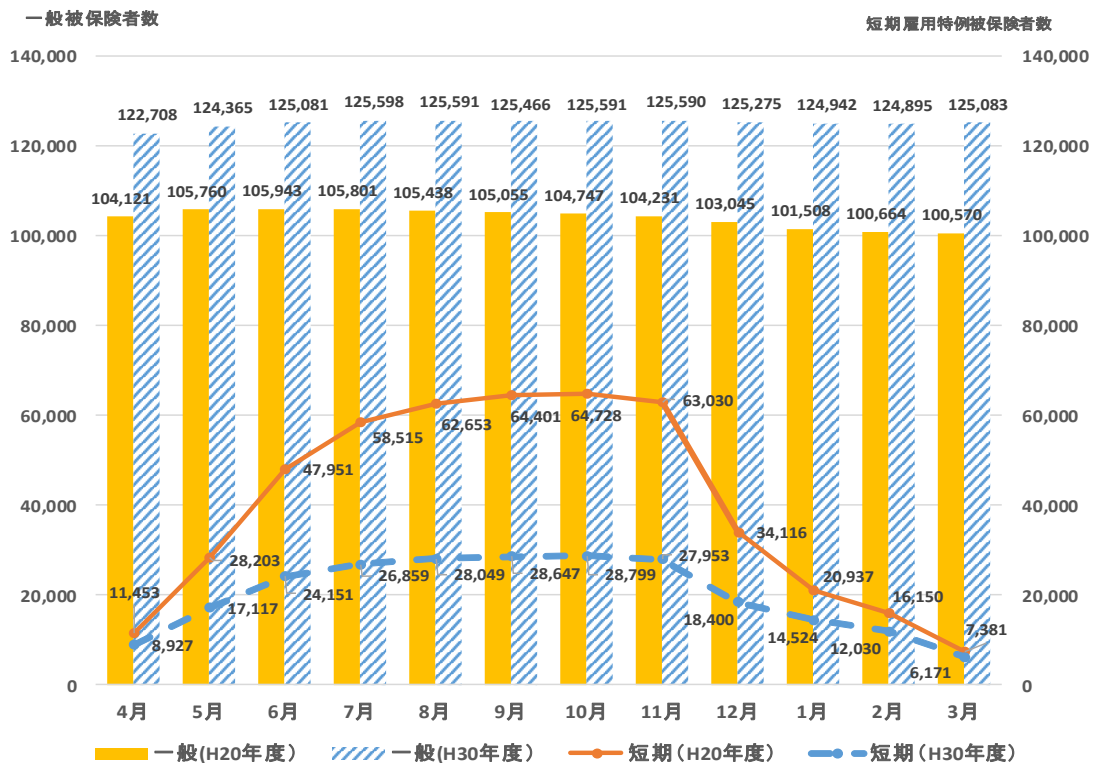


【出典】国土交通省「建設総合統計」

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でいることから、建設業に就労した季節労働者の月別数をH20年度(9月:6万4千人→2月:1万6千人)とH30年度(9月:2万8千人→2月:1万2千人)で比較すると、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(H20年度:H30年度)



【出典】北海道労働局「職業安定業務主要指標」

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、5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H30年度までの間で、約7万6千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			第4次			計			第5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						H28年4月		
策定年月日	H16年度～H18年度			H19年度～H21年度			H22年度～H24年度			H25年度～H27年度			H28年度～R元年度					
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			H28年度～R元年度					
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	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			1,350			14,043			1,132	
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			8,457			20,082			8,150	
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			7,332			28,160			5,066	
計	14,000	14,206	101.5%	15,000	16,105	107.4%	15,000	14,835	98.9%	12,000	17,139	142.8%	56,000	62,285	111.2%	16,000	14,348	89.7%

※第5次取組方針の通年雇用化数は、H28年度～H30年度の3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

冬期間の工事量の確保などにより工事の平準化が進み、建設業に就労する季節労働者の離職時期が変化するとともに季節による雇用の変動幅は縮小しており、産業別季節労働者割合でも建設業の占める割合は減少を続けている。

引き続き、国や道、市町村での冬期の工事量確保の取組や、冬期工事等に係る施工技術の開発・コスト低減など工事の平準化に向けた取組を進める必要がある。

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。

(4) 今後の課題

協議会による通年雇用促進支援事業は、地域の自主的な創意工夫により通年雇用化を促進する中心的な事業として実施されているが、季節労働者の減少、離職時期の変化、地域の産業特性や季節労働者の就労サイクルなどに応じた効果的・効率的な事業実施が必要である。

また、技能向上への支援は、建設系や車両系の技能取得への支援が多く行われているが、多くの産業分野で人手不足が深刻化している中、地域の産業特性や求人状況の特徴に応じた技能向上支援を進める必要がある。

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者の取組を評価するため、道の入札参加資格審査において技術・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	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。

(4) 今後の課題

入札参加資格審査上の配慮は、制度導入後15年が経ち、技術・社会点の加点数も2度にわたり引き上げて制度の充実を図ってきており、申告件数も着実に増加していることから、引き続き、多くの事業者が参加するよう、制度の普及を進める必要がある。

また、近年の建設投資額の増加傾向の中、本業の強化を最も重視する経営方針にする建設事業者が多いが、年度間や季節による受注工事の増減による影響を軽減するため、新分野進出・経営多角化を支援する必要がある。

エ その他の取組

(7) 季節労働者の就業環境の整備、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。

(ウ) 今後の課題

不安定な就業環境に置かれている季節労働者の就業環境の整備、改善を図る必要がある。また、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、人手不足が深刻化している産業分野における人材ニーズを的確に捉えながら、技能・技術等の習得を促し労働移動を進める必要がある。

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) 人手不足の状況を通年雇用化につながる機会と捉えた事業の推進

ア 季節労働者への積極的な働きかけ

季節労働者において、年齢階層全てで通年雇用を希望する者の割合が低下する一方、人手不足を背景に、事業主は通年雇用化に当たって、これまでの勤務成績や本人の希望を重要視するようになってきており、季節労働者への個別相談やセミナーなどにより、通年雇用化に向けた意識改革や意欲喚起について協議会と連携し取り組んでいく。

また、季節労働者が減少する中、協議会を知らない季節労働者の割合が増加していることから、通年雇用化への支援を求めている季節労働者への協議会事業の周知について、ハローワークの協力を得ながら、協議会と連携し取り組んでいく。

イ 事業主への積極的な働きかけ

人手不足を背景に、通年雇用化を進めていきたいとする事業主が増加しているが、協議会事業の利用まで至らない事業者の割合が増加していることから、利用事業者の掘り起こしに取り組んでいく。

また、国の通年雇用助成金など各種雇用関係助成制度のほか、産業支援機関と連携し、建設事業者への新分野進出・経営多角化の支援制度の情報提供などに取り組んでいく。

ウ 労働移動による通年雇用化の促進

雇用情勢の改善により、多くの産業分野で人手不足が深刻化する中、これまで就労していた産業から違う産業への労働移動による通年雇用化の好機となっている。

このため、協議会の職場体験実習事業により、季節労働者の企業見学と職場体験を一体的に進めるとともに、事業主に対して事業の受け入れと国の通年雇用助成金やトライアル雇用助成金の活用を促し通年雇用化の促進を図っていく。

また、他産業への労働移動による通年雇用化には、技能資格の取得も重要なことから、地域の産業特性や求人状況に合わせた技能資格の取得を促すほか、公的職業訓練のPRなどに取り組んでいく。

エ 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

全道的に共通して建設業に就労する季節労働者が多い一方で、地域の産業構造を反映して、ゴルフ場などのサービス業、水産加工業などの製造業、農林漁業、運輸業などに就労する者が多い地域があるほか、就労時期も夏期に限らず、冬期に就労する者が比較的多い地域があるなど、季節労働者の就労状況は地域により違いがあることから、市町村及び協議会と連携して、地域の就労状況に応じた通年雇用化対策を進めていく。

(2) 国や関係機関との連携強化

季節労働者対策を進めるため、引き続き、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との情報共有や意見交換などを通じ、連携して季節労働者対策を進めていく。

特に、通年雇用促進支援事業については、協議会向けの説明会・研修会の共同実施や地域からの事業充実要望の国への働きかけなどを行いながら、国と連携し事業に取り組んでいく。

(3) 市町村、通年雇用促進協議会との連携強化

道は、市町村をはじめ地域の関係者で構成する協議会に参画し、地域独自の取組を支援しながら通年雇用化対策を進めてきているが、協議会ではこれまで以上に効果的で効率的な事業実施が必要なため、事業の企画・実施を担う協議会の雇用促進支援員等に対し、説明会・研修会の開催、近隣協議会との共同実施事業等優良事例の紹介などを行いながら、地域ニーズ・課題を踏まえた事業に取り組んでいく。

また、市町村が実施する雇用創造関連事業や人材育成確保関連事業の事業効果が季節労働者の通年雇用化に及ぶよう、市町村に協議会との連携を働きかけていく。

さらに、通年雇用化に向けた支援を必要としている季節労働者へ支援情報を届けるため、ハローワークの協力を得ながら積極的に協議会事業の周知を図っていく。

2 季節労働者の通年雇用化数の目標

令和2年度から令和5年度までの4年間に、1万4千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

建設業には、本道の季節労働者の半数近くの2万4千人が就労しており、工事の平準化は通年雇用化を進めるために重要であることから、引き続き、冬期間における工事量の確保に向けた取組を進める。

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。

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。

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とから、引き続き、季節労働者の技能向上等に向けた取組を進める。

ア 通年雇用促進支援事業

季節労働者に対し、通年雇用に向けた相談窓口の設置や、意欲喚起・意識改革を促すセミナーの開催、通年雇用化に資する資格等を取得するための技能講習の実施、資格取得に要する経費への助成など、通年雇用化に資する事業を実施していく。

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し、職業訓練を実施していく。

(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とから、引き続き、事業主の意欲喚起等に向けた取組を進める。

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、通年雇用化への効果が高いことから、今後とも制度の普及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

事業主に対し、国や道の通年雇用化関連支援制度等の情報提供や、通年雇用化を促すセミナーの開催、専門家派遣による通年雇用化に向けた助言など、通年雇用化を働きかける事業を実施していく。

ウ 建設業の新分野進出・経営多角化の支援

新分野進出や経営の多角化に取り組む事業者に対し、事例紹介などの情報提供や指導・助言のほか、研究開発や販路開拓するための補助や融資などの支援を行っていく。

(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、引き続き、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、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、北海道労働局、市町村、協議会と連携して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

季節労働者を含む勤労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に対する国や道の雇用創出関連事業や人材育成確保関連事業と連携を図り、ニーズの高い職種や技術等に関する公共訓練を実施するとともに、協議会の職場体験実習事業などにより、引き続き、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、事業を推進していく。

また、事業実施に係る課題や協議会からの要望の取りまとめを行うなど、国へ事業の改善に向けた働きかけを行っていく。

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し、職業訓練を実施していく。

ウ 地域雇用活性化推進事業及び実践型地域雇用創造事業

国が支援する雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等において地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組の事業効果が、季節労働者の通年雇用化に及ぶよう、当該事業を活用する地域に対して協議会との連携を働きかけていく。

エ 地域活性化雇用創造プロジェクト

国の地域活性化雇用創造プロジェクトを活用し、先進的のものづくり分野やIT関連産業分野、食と観光関連産業分野における産業振興と一体的となった安定的な正社員雇用の創出に取り組んでいる。

求職者の人材育成を図るための就業体験やセミナーのほか、合同企業説明会など本プロジェクトに基づく事業を、季節労働者が利用し、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を働きかけていく。

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、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

毎年度、本取組方針に基づく事業の通年雇用化数を取りまとめ、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6次）

令和2年(2020年)3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
