

# 季節労働者対策に関する取組方針（第7次）概要

令和6年（2024年）3月  
経済部労働政策局雇用労政課

## I 取組方針策定の経緯

### 1 策定に当たって

- ・本道の季節労働者は、建設業を中心に約3万6千人で、全国の約6割を占めている。
- ・道では、季節労働者対策に関する取組方針を策定し、その取組を進めてきており、引き続き、通年雇用化を促進し雇用の安定を図るため、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) 本道の季節労働者数の推移と現況
- (2) 全国との比較
- (3) 産業別季節労働者数の状況
- (4) 地域別季節労働者数の状況（季節労働者数、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

- ・本道の季節労働者は年々減少し、令和4年度で建設業を中心に約3.6万人（全国の約6割）。
- ・季節労働者の各地域の産業別就労状況に地域産業の特徴が現れている。
- ・3月の離職が14%を超えるなど、離職時期が遅くなる傾向。
- ・65歳以上の割合が3割を超えるなど高齢化が進行。

### 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（季節労働者の雇用動向、人手不足の状況）
- (2) 冬期施工工事等の動向（冬期施工工事の動向、月別雇用者数の動向）

- ・建設業の雇用者に占める季節労働者の割合が年々低下。
- ・建設投資額の増加傾向による求人意欲の高まりから人手不足が顕著。
- ・道内の冬期間（第4四半期）の工事量割合は上昇傾向。
- ・建設業に就労する季節労働者の季節による雇用の変動幅は縮小傾向。

### 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

取組方針	第1次			第2次			第3次			第4次			第5次			第6次			
	策定年月日	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			R2年3月			
期 間	H16-18年度(3年間)			H19-21年度(3年間)			H22-24年度(3年間)			H25-27年度(3年間)			H28-R元年度(4年間)			R2-5年度(4年間)			
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	達成率	
	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			1,647				739
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			10,271				5,376	
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			6,155				3,784	
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%	16,000	18,073	113.0%	14,000	9,899	(70.7%)	

※第6次は、R2-4年度の3年間の実績と進捗率

#### (2) これまでの季節労働者対策と今後の課題

区 分	対 策	今後の課題
冬期間における雇用の場の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・冬期増嵩経費措置事業</li> <li>・通年雇用化特別対策事業</li> <li>・ゼロ道債措置事業</li> </ul>	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。
季節労働者の技能向上等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通年雇用促進支援事業</li> <li>・季節労働者資格取得促進事業</li> <li>・公共職業訓練</li> </ul>	通年雇用促進支援事業は、季節労働者の減少、離職時期の変化、地域の産業特性などに応じた効果的・効率的な事業実施に向けて、協議会との共同化や事業の連携実施について検討が必要である。
事業主の意欲喚起等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通年雇用化に実績のある事業者に対する入札参加資格審査上の配慮</li> <li>・建設業の新分野進出・経営多角化の支援</li> </ul>	入札参加資格審査上の配慮は、多くの事業所が参加するよう、制度の普及を進める必要がある。 建設業の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。
その他取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・季節労働者の就業環境の整備、改善の推進</li> <li>・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</li> </ul>	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。 各業種・事業主ごとの繁忙時期に合わせた在籍出向の活用や若年層を中心とした季節労働者への常態化防止を図る必要がある。

## II 今後の取組

### 1 基本的な方向性

- (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（特に若年層への常態化防止）
  - イ 事業主への積極的な働きかけ（繁忙時期に合わせた在籍出向などの活用促進）
  - 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

取組期間の4年間（令和6年度から令和9年度）で11,000人の通年雇用化を目指す。

### 3 季節労働者対策の今後の具体的な取組

施 策	取 組 内 容
(1) 通年雇用促進協議会の活性化	国や協議会との連携強化
(2) 冬期間における雇用の場の確保	冬期増嵩経費措置事業、通年雇用化特別対策事業、ゼロ道債措置事業の実施
(3) 季節労働者の意識改革・技能向上等	通年雇用促進支援事業（季節労働者向けセミナー、若年層に特化した常態化防止の取組、技能講習、資格取得助成）、公共職業訓練
(4) 事業主の意欲喚起等	建設業者への入札参加資格審査上の配慮、通年雇用促進支援事業（事業主向けセミナー、繁忙時期に合わせた在籍出向の活用など）、季節労働者を雇用する事業者の経営・技術力の強化、経営多角化への支援
(5) 季節労働者の就業環境の整備、改善の促進	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促進、勤労者福祉資金制度の普及促進、建設雇用改善法等の周知
(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	職場体験実習事業（通年雇用促進支援事業）、公共職業訓練〈再掲〉等

### 4 事業の推進

- (1) 推進体制  
経済部と庁内公共事業発注部局等の連携を密にするとともに、（総合）振興局が通年雇用促進協議会に助言を行うなど、事業の効果的な推進を図る。
- (2) 関係機関等との連携  
北海道労働政策協定に基づき、北海道労働局や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を図り取組を推進する。  
通年雇用促進協議会や市町村と連携を図るとともに、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、取組方針に基づく事業の通年雇用化数を取りまとめる。