

# 恵庭市内の季節労働者の現状と 通年雇用促進支援事業の取り組み



平成29年 3月

## 恵庭市通年雇用促進協議会

- 出典： (1) 平成25年度恵庭市通年雇用促進協議会通年雇用化企業調査報告  
(2) 恵庭市ホームページ住民基本台帳人口・世帯数 2013/6/1 現在  
(3) 厚生労働省北海道労働局 「平成27年度季節労働者の推移と現況」  
(4) 恵庭市通年雇用促進協議会 「平成23年度季節労働者向け雇用アンケート報告書」  
(5) 恵庭市通年雇用促進協議会 「平成25年度季節労働者の就労に係る実態調査報告書」  
(6) 恵庭市通年雇用促進協議会 「平成27年度季節労働者の就労に係る実態調査報告書」  
(7) 恵庭市 「恵庭市統計書（平成28年度発行）」

平成29年3月31日改訂

# 恵庭市内の季節労働者の現状と事業の取り組み

恵庭市通年雇用促進協議会

## 1. 恵庭市の立地と季節労働者の概況について

恵庭市は札幌市と新千歳空港のほぼ中間に位置する人口68,985人(平成25年6月現在)の中核都市である。恵庭市の基幹産業は農業であったが、札幌や新千歳空港に近接した地の利を活かして、昭和50年代後半から住宅団地や工業団地等の整備を進めて企業誘致を推進した。食品製造業や建設業を中心に地域の産業は右肩上がり成長を続け、新たな雇用機会が多く市民にもたらされた時期もあった。

## 2. 恵庭市内の地政的要因（抜粋）

- (1) 札幌市や新千歳空港に隣接しているため、道内では人口の増加や企業進出、経済活動が比較的活発な地域である。製造業の事業所数は77事業所(平成26年度工業統計調査)であるが、大手食品製造業が多く立地しており、工業出荷額は1,370億円(平成26年度調べ)に及ぶ。  
15歳~64歳の生産人口は全市民の65.0%を占め、市民の平均年齢は43.3歳と、道内でも若い都市に位置する。また山間部には広大な土地が広がり、自衛隊の演習場や多くのゴルフ場が点在する。主に道央圏や本州のプレーヤーが利用する恵庭のゴルフ場は、施設の運営や維持管理に係る季節労働従業者を多く雇用している。ゴルフ場に勤務をする季節労働者の比率が、他の地域よりも多いことが特徴と言える。(グラフ2参照)
- (2) 基幹産業は農業であるが、特に花木栽培等の近郊栽培が盛んであり、札幌を中心に道央圏への出荷割合が高い。併せて市民レベルによるガーデニングが盛んな街であり、恵庭市のキャッチフレーズでもある「花の街」の象徴として内外に広く認知されている。描木栽培最盛期には多くの季節労働者が期間雇用される。
- (3) 市内に3つの陸上自衛隊部隊があり、退官後は引き続き季節労働者として再就職、恵庭に居住する自衛官が多い。
- (4) 恵庭市は石狩平野南部に位置しており、縄文~アイヌ文化期の文化財埋蔵地帯として知られており、公共工事等の開発計画の際に大規模な発掘調査が実施される場合には、100名規模の季節労働者が雇用されることもある。(うち90%以上は女性季節労働者と推測される)

## 3. 恵庭市内の季節雇用の特徴について

現在、恵庭市内には平成27年度の実人員として906人の季節労働者が居住する。通年雇用促進支援事業がスタートした平成19年度と現在を比較すると、季節労働者は523名(36.6%)の減少数となった。(グラフ1)当協議会の調査では女性季節労働者が33%(グラフ3参照)を占めており、約300人の女性季節労働者が就労していると思われる。季節労働者の職種は、「建設業」、「サービス業」、「農業・園芸」の3業種に大別され、全季節労働者のうち女性労働者の割合の多いことが他の地域にはない特徴と言える。

- (1) サービス業(主にゴルフ場)に従事する季節労働者が全季節労働者の35%を占め、男女合わせて約320人の季節労働者が従事しているものと推計される。(グラフ2参照)
- (2) サービス業及び農林業における女性季節労働者の比率は58%に及び、女性季節労働者の活躍が目立つ業種であることが分かる。(グラフ5参照)
- (3) 平成25年度に実施した当協議会調査による市内の季節労働者雇用事業所数では、建設業が全体の89%(120事業所)を占めたことに対し、サービス業は5%(7事業所)に満たないことが判明した。(グラフ4参照)

他方、平成27年度登録季節労働者の実数に照らし合わせると、建設業1事業所あたりの平均季節労働者雇用数は2.4人に対して、サービス業（主にゴルフ場）では38.0人の雇用数となり、サービス業（主にゴルフ場）では1事業所あたりが雇用する季節労働者数が群を抜いて多いことが分かる。（グラフ4・5参照）

(4) サービス業（主にゴルフ場）に従事する男性季節労働者は、自衛隊退官者をはじめ元正規雇用者が多く、通年雇用勤務には意欲的な者が多いが高齢者の割合が高い。

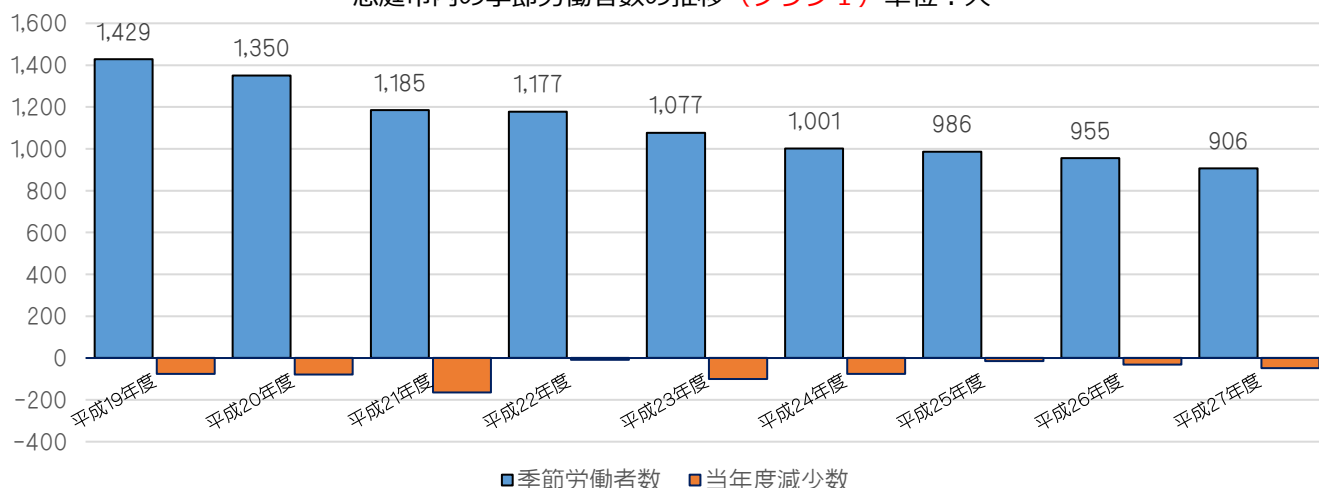
(5) 市内周辺に埋蔵文化財の包蔵地が多いため、開発計画や公共工事の決定によって、年によっては新たに50～100名の季節労働者が雇用されることもある。

景気の回復基調によって、様々な産業で人材不足が表面化している。冬期に繁忙期を迎える食品製造業を中心に短期求人が増え、近年は冬期間における季節労働者の就労機会が拡大した。最近では年間を通して複数の事業所を渡り歩く、いわゆる季節労働者の周年雇用化が目立っている。

短期就労の機会に恵まれているのは多くが女性季節労働者であり、男性季節労働者は除雪作業などの業務に限定されるため、高齢化するほど冬期間短期就労の機会は減少傾向にある。

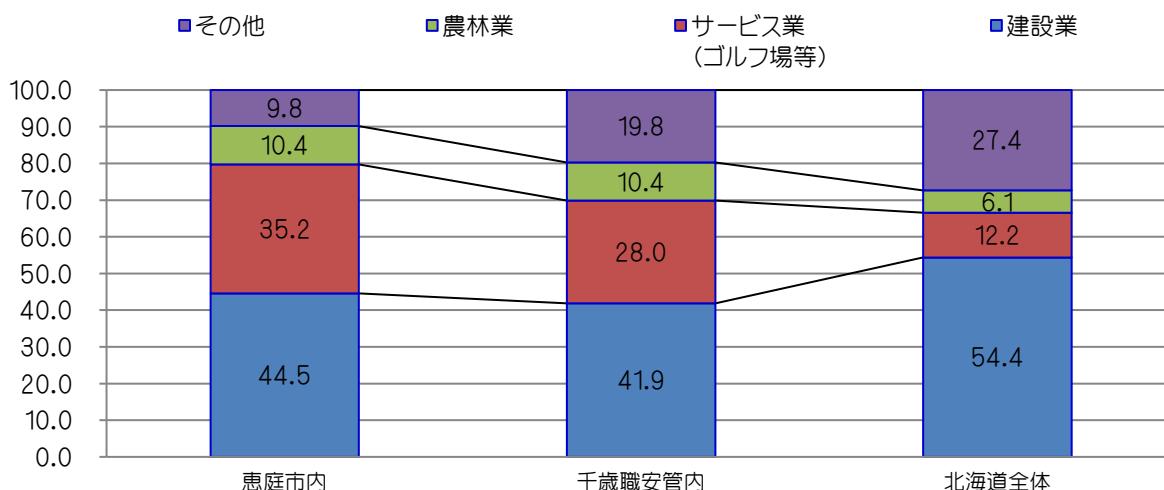
恵庭市通年雇用促進協議会では「地域の季節雇用の特性」を生かし、「人材不足に悩む地域の介護事業所などへの人材供給」を図るために各種事業を実施しているが、女性季節労働者の冬期間短期就労機会が増加したことにより、技能講習等の動員確保に苦慮している。

恵庭市内の季節労働者数の推移（グラフ1） 単位：人



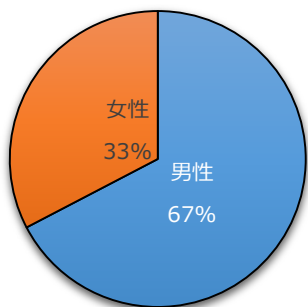
平成25年度恵庭市内及び各エリアの

季節労働者の産業別雇用数の比率（グラフ2）



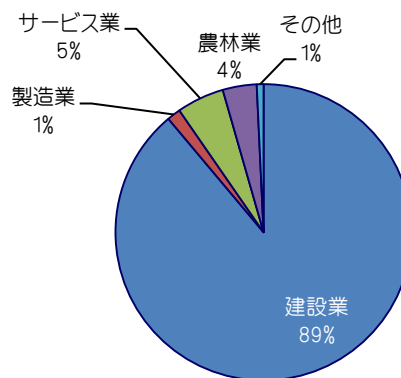
平成 27 年度登録季節労働者の性別構成比

(グラフ 3)



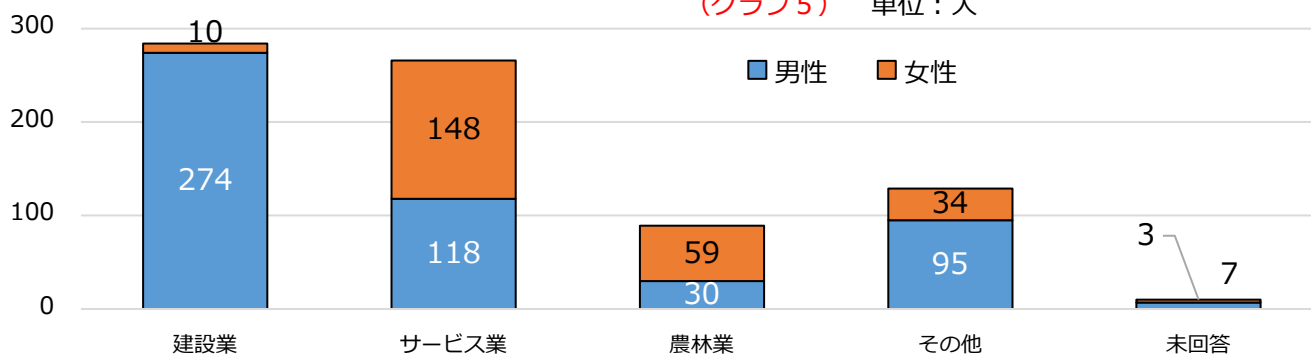
恵庭市内の季節労働者雇用企業の業種別比率

(事業所数：平成 25 年度) (グラフ 4)



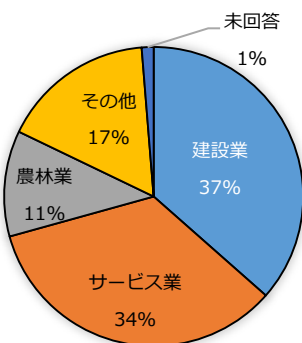
平成 27 年度登録季節労働者の性別・業種別構成比

(グラフ 5) 単位：人



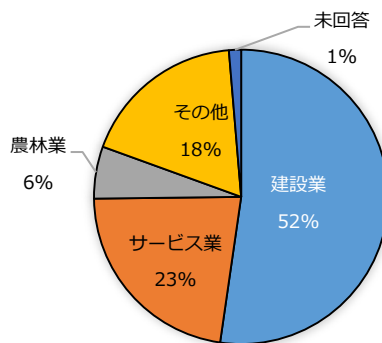
平成 27 年度登録季節労働者の勤務先

業種構成比 (グラフ 6)



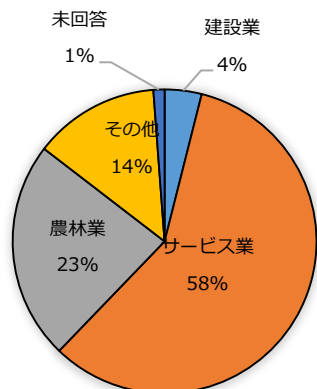
平成 27 年度男性登録季節労働者の

勤務先業種構成比率 (グラフ 7)



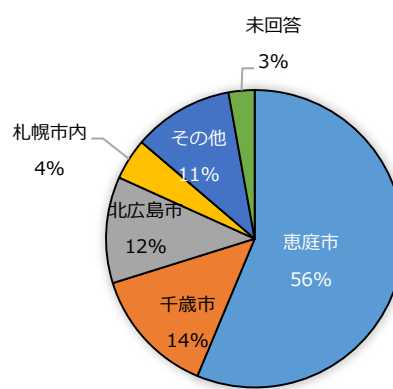
平成 27 年度女性登録季節労働者の

勤務先業種構成比 (グラフ 8)



平成 27 年度登録季節労働者の

勤務先所在地構成比 (グラフ 9)



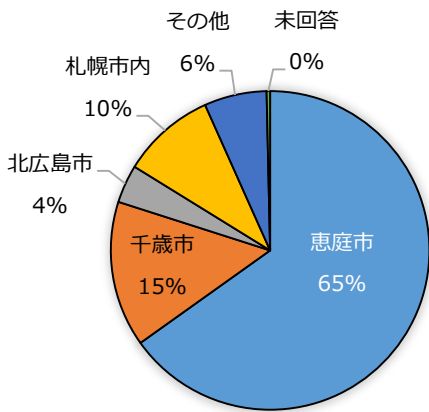
季節労働者の勤務先を業種別に分けると、建設業で37%、サービス業が34%を占め、2業種で全体の71%を占めた。市内全季節労働者数のうち約650人に及ぶことが推測できる。(グラフ6参照)

一方、季節労働者の勤務業種を性別に分けると、男性では建設業とサービス業(主にゴルフ場コース管理、公園管理)で75%に及んだ。他方、女性ではサービス業、農林業で81%を占めた。(グラフ7.8参照)

季節労働者の勤務先所在地を業種別に見ると、建設業では65%が恵庭市内事業所であったのに対し、サービス業では45%にとどまった。ゴルフ場を含めて、多くの季節労働者が近郊の市町村事業所で勤務をしている。(グラフ10.11参照)

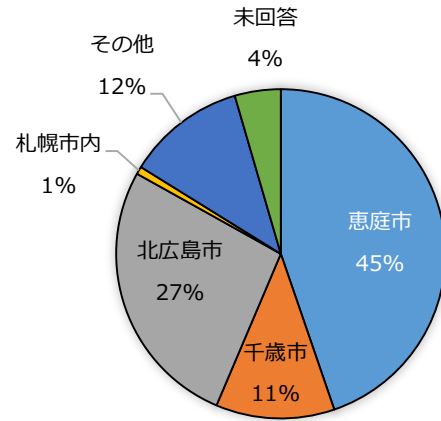
平成27年度登録季節労働者(建設業)

の勤務先所在地構成比(グラフ10)



平成27年度登録季節労働者(サービス業)

の勤務先所在地構成比(グラフ11)



#### 4. 季節労働者対策の課題とは

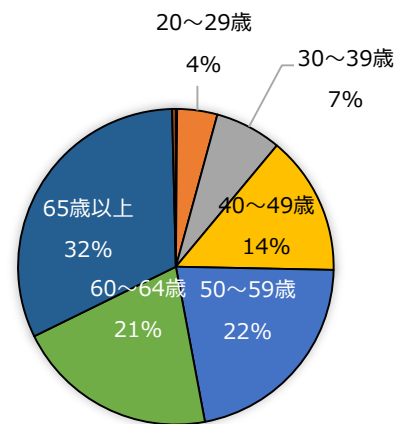
##### (1) 季節労働者の高齢化について

季節労働者の高齢化は年々進んでおり、60歳以上の季節労働者が全体の53%を占める。50歳以上を加えると75%に達する。(グラフ12参照)

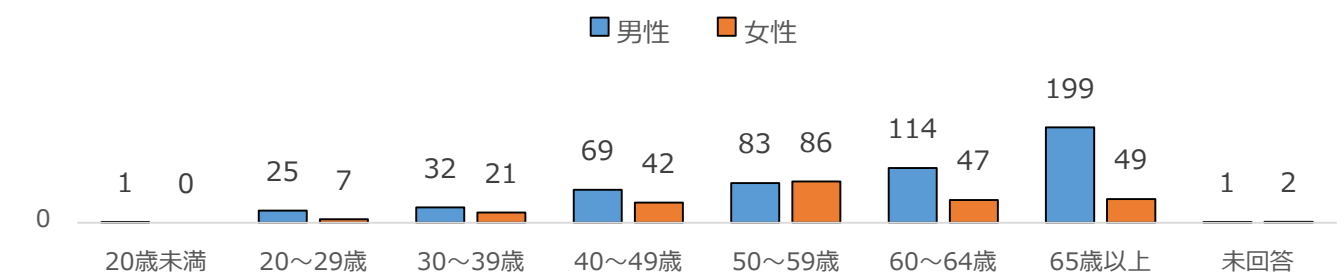
男性では50歳を過ぎてから、女性では40歳を過ぎてからの増加が著しい。男性建設従事者の場合、職人として長年建設業に従事した経歴から転職を嫌い、生業として季節労働を続けている者が多いと考えられる。幸いにも最近の建設業の人材不足によって、若年・中年従事者の通年雇用化は進んでいるが、高齢者の通年雇用化は進まない状況にある。他方、男性サービス業従事者は定年等退職により一般雇用から季節労働に転職をしたケースが多いものと考えられ、通年雇用勤務を希望する者が多い。

女性従事者の多くは子育てを終えた世代が家計の副収入の確保を目的に再就労している。一般的に女性季節労働者は出産や子育ての制約を受けることが多く、ライフワークバランスを重視する傾向にある。そのため通年雇用化による安定した収入の確保よりも、自分の時間を優先する働き方を選択するものと考えられ、男性よりも通年雇用化への意識は低い。しかし成熟社会の昨今様々な事情で主たる生計者となった者も多く、通年雇用化を切望する女性季節労働者も少なくはない。

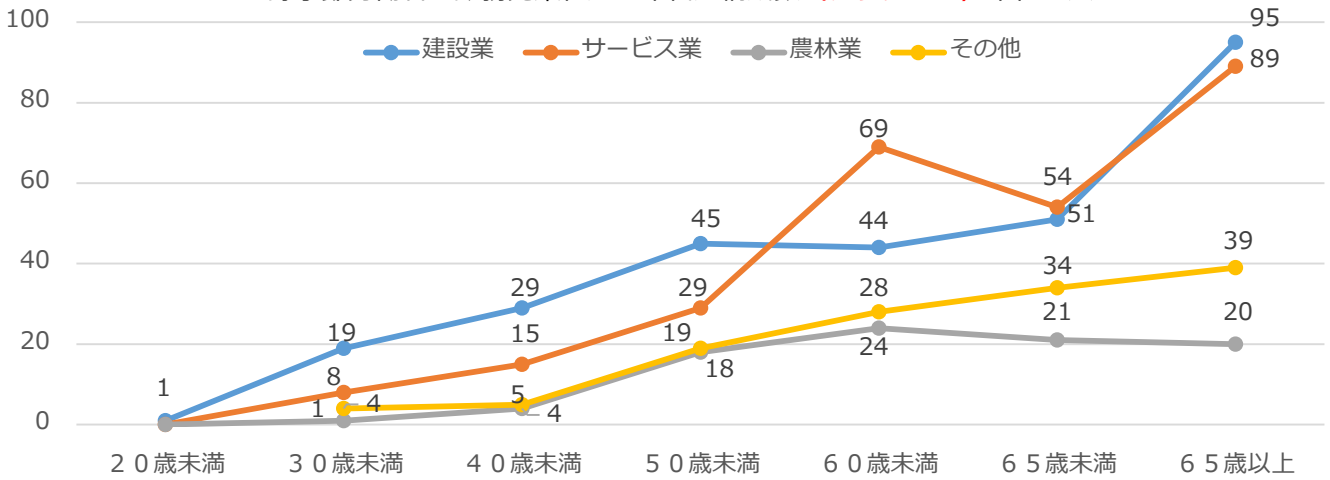
平成27年度登録季節労働者の年代別構成比(グラフ12)



平成27年度登録季節労働者の性別・年代別構成比率(グラフ13) 単位:人



登録季節労働者の勤務先業種別・年代別構成数 (グラフ14) 単位：人



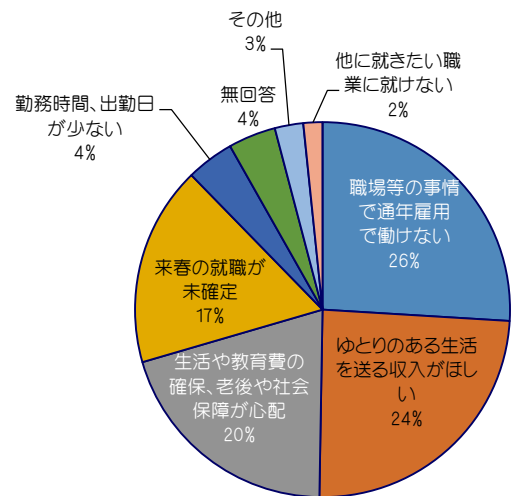
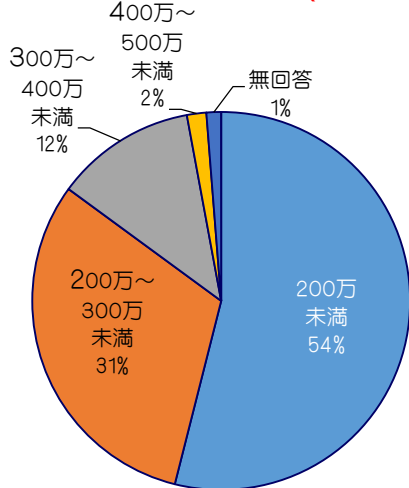
(2) 季節労働者の所得水準の低下について (平成23年度実態調査)

季節労働者の年収について200万円未満の所得者は全体の54%を占め、300万円未満を加えると85%に及ぶ。(グラフ16参照)

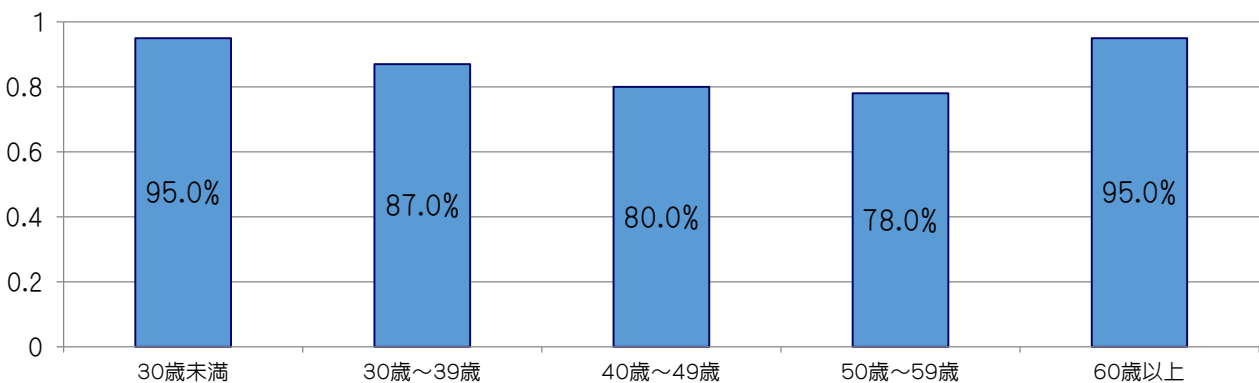
年代別に見ると30歳未満と60歳以上の季節労働者の95%が年収300万円未満という結果が出た。(グラフ15参照)

季節労働者が抱える就労の不安 (グラフ17)

回答季節労働者の年収 (グラフ16)

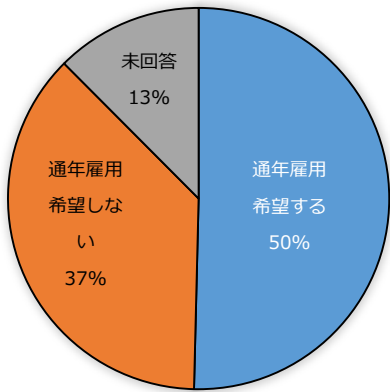


年収300万円未満の年代別構成比 (グラフ15)

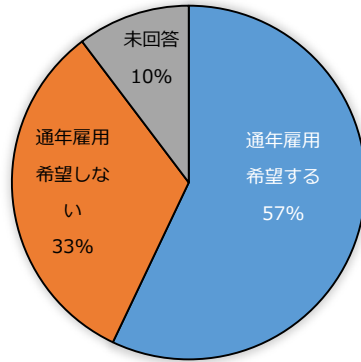


(3) 季節労働者の通年雇用化希望の有無について（性別）（平成27年度実態調査）

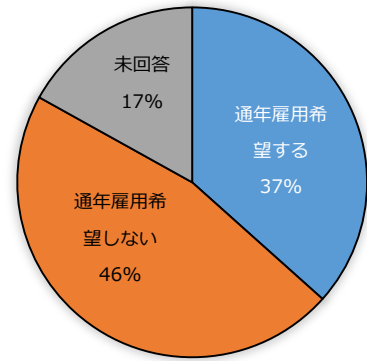
通年雇用化希望の有無〈全体〉  
(グラフ18)



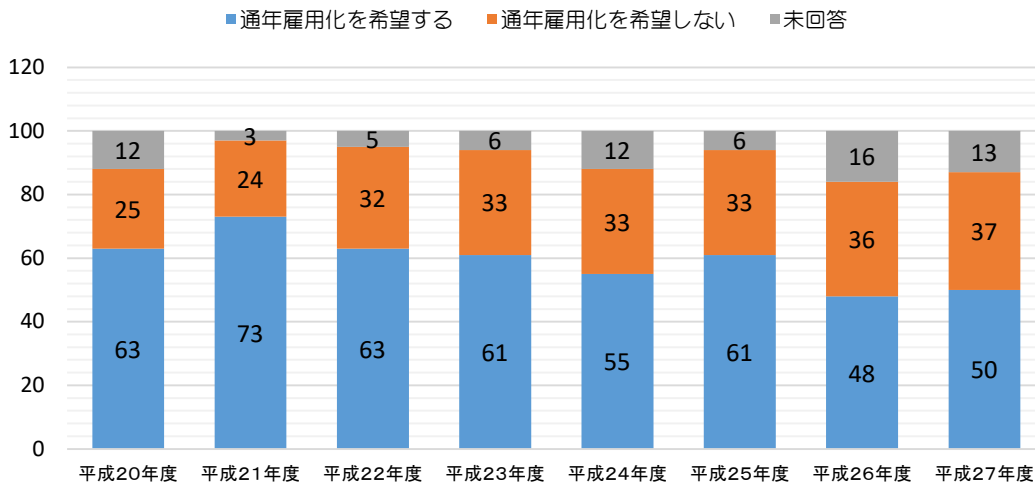
通年雇用化希望の有無〈男性〉  
(グラフ19)



通年雇用化希望の有無〈女性〉  
(グラフ20)



通年雇用勤務の希望者比率（％） (グラフ21)



通年雇用化勤務について	男性	女性	合計
希望する	299	93	392
希望しない	171	118	289
未回答	54	43	97
合計	524	254	778

(表1) 単位:人

通年雇用勤務を希望する季節労働者は、全体で50%を占めた。(グラフ18・表1参照)性別で分類すると、全男性のうち57%、(グラフ19・表1参照)全女性のうち37%(グラフ20・表1参照)が通年雇用勤務を希望している。

平成20年度から続けている調査でもピーク時の73%から比べて、平成27年度では13%も減少していることが分かる。季節労働者の高齢化とともに希望者が減少傾向にあることが推測される。(グラフ21参照)

年代別で分類すると、男性では各年代で共に通年雇用勤務を「希望する者」が「希望しない者」を上回り、特に40歳代から希望者が急増している。(グラフ21・表2参照)

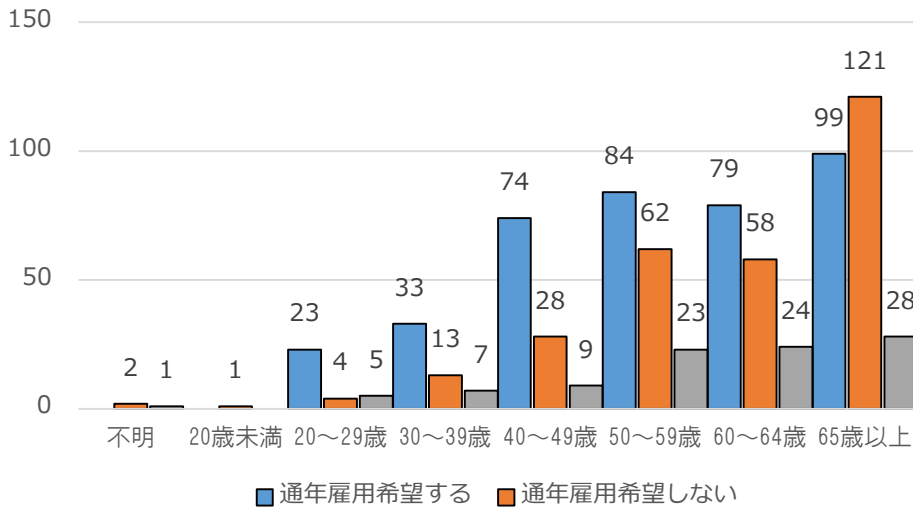
他方50歳代から通年雇用化を希望しない季節労働者が増え、65歳以上でピークを迎える。通年雇用勤務を希望しない理由の中に、「季節労働でも就労できることに満足している」、「自分の体調や能力にあわせて働きたい」、「高齢なので通年雇用化はあきらめている」などの回答が目立つ。季節労働者は50歳を越えると通年雇用勤務への意識は変わる。

通年雇用化勤務について	20歳未満	30歳未満	40歳未満	50歳未満	60歳未満	60歳～64歳	65歳以上	不明	合計
希望する	0	23	33	74	84	79	99	0	392
希望しない	1	4	13	28	62	58	121	2	289
未回答	0	5	7	9	23	24	28	1	97
合計	1	32	53	111	169	161	248	3	778

(表2) 単位:人

(4) 季節労働者の通年雇用化希望の有無について（年代別）（平成27年度実態調査） 単位：人

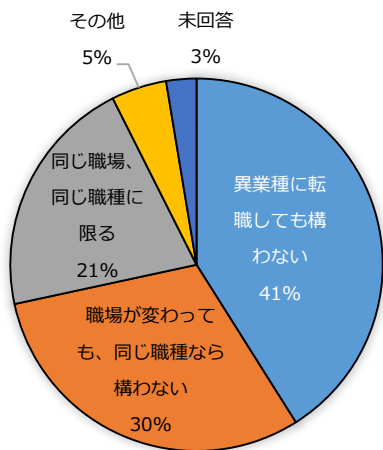
通年雇用化希望の有無（年代別）（グラフ22）



年々季節労働者の高齢化が進み、本調査でも高齢季節労働者の回答が増加しているため、「通年雇用化を希望しない」との回答が調査結果にも大きく反映されているものと思われる。また「通年雇用化を希望しない」が50代で急速に増加に転じている理由として、女性季節労働者の回答が影響しているものと思われる。通年雇用化を希望しない女性季節労働者数は50代がピークとなっており、その多くが子育てを終えた配偶者である。

(5) 季節労働者の通年雇用勤務のニーズ（条件）について（平成27年度実態調査）

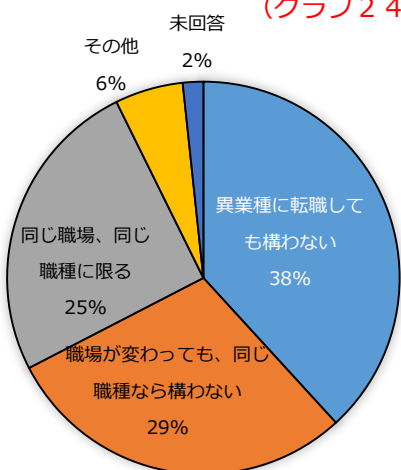
転職の可否について（グラフ23）



通年雇用勤務を希望する季節労働者のうち、異業種への転職を尋ねたところ、41%が転職可能と回答した。（グラフ23参照）  
性別で分類すると男性が38%であったのに対し、女性は51%に達した。（グラフ24・25参照）  
女性季節労働者の方が転職に対して柔軟であることがうかがえる。建設業に多く従事する男性は、これまで培ってきたノウハウやスキルを重視する傾向があり、転職には消極的な傾向にある。転職による通年雇用化を推進するには、女性季節労働者へのアプローチが有効である。

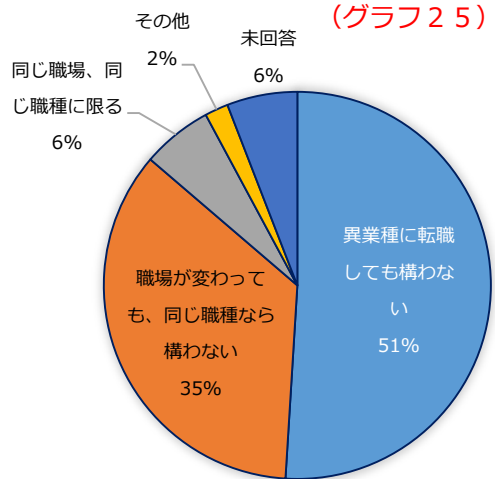
男性季節労働者の転職条件（男性）

（グラフ24）



女性季節労働者の転職条件（女性）

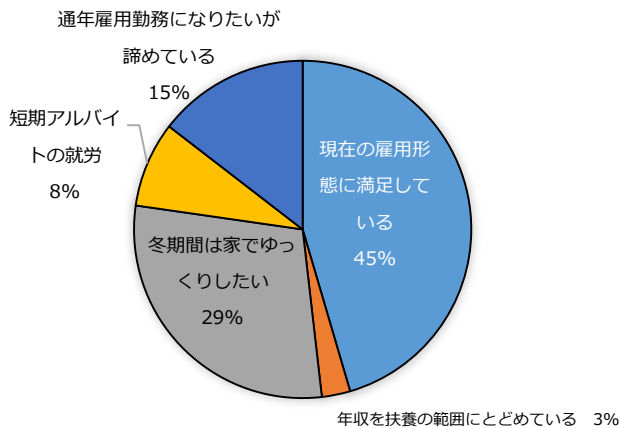
（グラフ25）



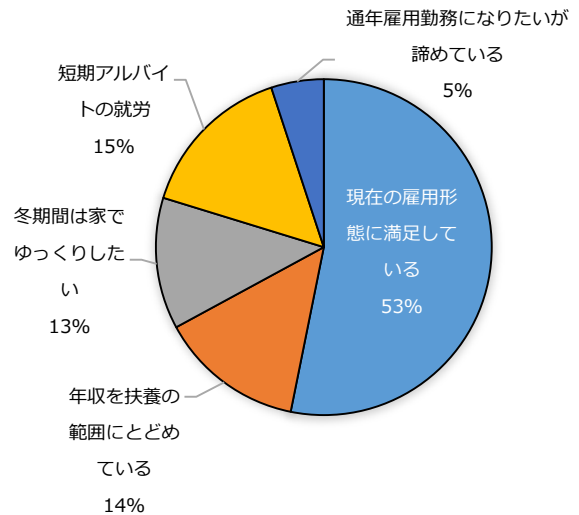


(6) 通年雇用化を希望しない理由とは (平成27年度実態調査)

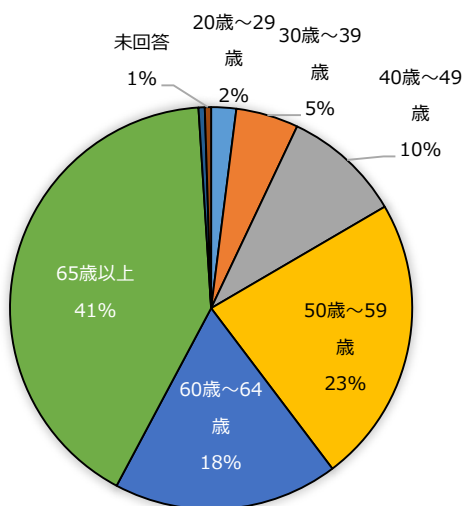
男性季節労働者の理由 (グラフ26)



女性季節労働者の理由 (グラフ27)



通年雇用を希望しない  
季節労働者の年代 (グラフ28)



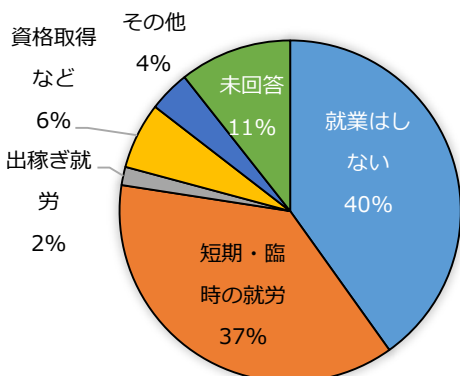
女性季節労働者の多くが家庭では配偶者であるため、就労に関してはライフワークバランスを重視する傾向にある。通年雇用化による安定した収入の確保よりも、自分の時間を優先する働き方を選択するものと考えられ、女性季節労働者の46%が「通年雇用化を望まない」と回答している。(グラフ20参照)

また、「通年雇用化を希望しない」と回答した者の62%が60歳以上の高齢者であり、高齢化が進むとともに、通年雇用化への意欲が減退しているものと思われる。(表2参照)「現在の雇用形態に満足している」、「冬期間は家でゆっくり休みたい」との回答は高齢季節労働者に多い。

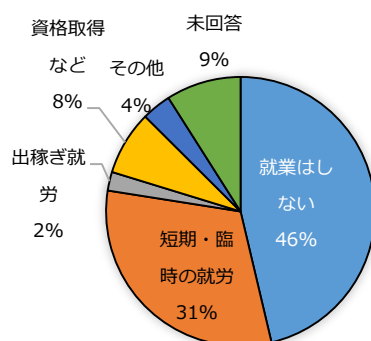
季節労働者の高齢化が進展する最中、通年雇用化を希望しない季節労働者が年々増加する傾向にある。

(7) 季節労働者の冬期間の過ごし方、就労の実態とは (平成27年度実態調査)

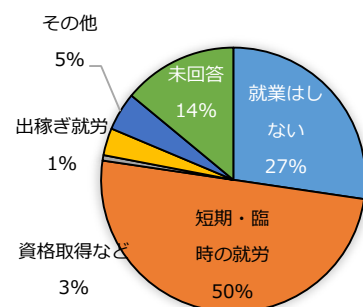
冬期離職後の過ごし方 (グラフ29)



男性季節労働者の冬期離職後の過ごし方 (グラフ30)



女性季節労働者の冬期離職後の過ごし方 (グラフ31)



離職後に短期就労等（出稼ぎ就労含む）で生計を確保する季節労働者は39%であった。就労形態で目立ったのは季節雇用プラス臨時的な短期就労の反復就労である。通年雇用化勤務ではなくても、季節労働者が職種を変えながら周年で就労している者が多いことが挙げられる。（グラフ29参照）男性では主に除雪作業員、女性では食品製造工等が挙げられる。（グラフ30・31参照）

特徴的なこととして男性季節労働者よりも女性季節労働者が短期就労に就く割合が高くなっている。最近の有効求人倍率の上昇に伴い増加傾向にある。男性の31%に対して、女性では半数の50%が就労をしている。食品製造業等、市内には多くの雇用機会があり、恵庭の特徴として女性季節労働者を中心に、冬期間も継続的な雇用が可能な地域であることが挙げられる。今後は男性季節労働者の雇用機会の拡大が課題であり、まずは通年雇用化による継続雇用の確立方法が求められる。

## 5. 恵庭市内の産業及び季節労働者を取り巻く環境

### （1）季節労働者の通年雇用化勤務支援に対する課題とは

#### 1) 季節労働者の高齢化に伴う通年雇用勤務及び支援事業参加の意欲減

季節労働者の高齢化に伴い、業種を問わず季節労働者（雇用保険短期雇用特例被保険者）になれない労働者が増加傾向にある。また高齢者ほど現状の労働（季節労働勤務であっても働けるだけでよい）に満足する者も少なくはないため、通年雇用化勤務への意欲が低い。今後季節労働者の高齢化が進むほど、就労を引退する者が増え、通年雇用促進支援事業の参加数、通年雇用化数は減少することが予想される。

#### 2) 冬期間における短期就労機会の拡大による支援事業参加者の減少

景気が緩やかな回復基調にある最中、有効求人倍率の上昇に伴い、製造業等で人材不足が著しい状況にある。特に食品製造業では年末・年始等冬期間における人材の確保が必要となり、特に女性季節労働者の冬期間短期就労の機会が増加している。そのため通年雇用促進支援事業への参加者が年々減少している。

季節労働者の中には夏期就労と冬期就労のサイクルを確立して、雇用保険受給後に、ほぼ周年にて就労する季節労働者も少なくはない。但し（社会保険加入や配偶者控除適用の関係で）年収130万円以下に抑えることを希望する女性季節労働者が多いことが、通年雇用化の障壁にもなっている。他方、多くの男性季節労働者の短期就労の機会は少なく、特に高齢者を中心に冬期間は無職の者が多い。

#### 3) 若年季節労働者の建設業離れ

建設企業では若年層の入職、通年雇用化を希望する傾向にあるが、通年雇用化を希望する中高年齢季節技能者と企業の間にもミスマッチが起きている。但し各事業所における若年入職者の早期離職（勤続1年程度）が目立っており、長期的な戦力として通年雇用化される若年者はごく僅かである。

#### 4) 転職を希望する季節労働者の技能、経験不足

業種を問わず、中高年齢層には通年雇用化勤務に対する意欲があっても、面接では年齢等の理由で断られる傾向にある。他方、その業界のスペシャリスト、キャリア組であれば年齢に関係なく採用になる傾向が多い。

### （2）建設作業員の就労の現状と、通年雇用化に対する意識と課題

#### 1) 長年培った技能や経験を捨てられない建設技能者の職人意識

建設作業員は経験を重ねスキルがつくほど、建設業からは離れることが出来ない。加齢するほど転職には否定的になる。概ね50歳を過ぎると顕著な傾向にある。「現状の仕事を続けたい」、「環境を変えたくない」などの思いが強く、「現状のスキルでこの先も仕事ができるのなら、季節労働者であっても構わない」と考える建設業の季節労働者が多い。

逆に実務経験の浅い季節労働者（普通作業員）ほど通年雇用勤務を希望するが、実務や経験不足、事業所二スズに対応できず、事業所とのミスマッチに陥るケースが多い。

## 2) 建設業の年度末工期延長による支援事業参加困難の現状

建設業の高年齢季節労働者は既に必要な技能資格は取得済みであり、通年雇用促進支援事業への参画意識が低い。また、近年の工期や除雪作業が年度末まで延びる傾向にあり、12月時における建設作業員の離職者は高齢者及び若年者が中心である。そのため全体の通年雇用促進支援事業への参加が減少傾向にあり、建設関連季節労働者全体の通年雇用化を支援することが困難な状況にある。今後は建設業の中堅季節労働者が参加しやすい時期における事業実施の工夫が求められる。

## 3) ライフスタイルや賃金を重視する若年者の意識

若年者ほど建設業従事者としての意識が低い。職務よりも目先（ライフスタイルや賃金）で職業を選択する傾向がある。若年者は自身の力（年齢等で有利と思われる）で通年雇用化を切り開くことができるため、通年雇用勤務に対しての意識も希薄である。

## 4) 経営規模が脆弱な地元企業で就労をする季節労働者の現状

市内の約90%が小規模建設業であり、従業者の増員が望めない建設業においては、季節労働者の雇用の維持（現状数）が精一杯の事業所が多い。

# (3) ゴルフ場従業員の通年雇用化に対する意識とは

## 1) ゴルフ場の職種による賃金格差と通年雇用化意識の乖離

キャディー職の季節労働者は給与体系や職場環境に満足する者が多いため、転職には否定的である。優秀なキャディーの年収（勤続6カ月程度）は介護職の年収よりも上回ることがある。その他（売店レストラン、清掃等）の従業員は低賃金のケースが多く、転職には前向きである。

## 2) 男性季節労働者の通年雇用勤務への意欲の高さ

男性従業者は、定年退職やリストラ等で退職を余儀なくされた一般被保険者であった求職者が、急ぎ職（ゴルフ場等）に就くことが多く季節労働者になるケースが多い。そのため、転職には無資格やスキル不足が否めず、技能講習や資格取得の目的意識は高い。職業選択については流動的であり、かつ転職に対しても弾力的に対応できるため、通年雇用を希望する者が多い。通年雇用促進支援事業に対しても積極的に参加する者が多い。

## 3) ゴルフ場の通年雇用化移行の機運拡大と支援策の在り方

最近ではゴルフ場でも深刻な人材不足が課題となっている。運営にあたる従業者が不足することでサービス役務の低下を招いてしまう。これまで通年雇用化とは無縁であったゴルフ業界では、近年優秀な人材確保のために、冬期間の系列事業所への出向等で季節労働者の通年雇用化を試みるケースが見受けられる。主に若年者や独身者の通年雇用化が目立っている。

妻帯者による地元事業所への出向、通年雇用化の実現こそ、最も大きな効果が期待できるが、現状では資本提携のない事業所への出向は法的に複雑な制約があることが課題となっている。この課題に対する解決の糸口が見つかった際には、通年雇用促進支援事業の新たな企業開拓先となるため、今後の業界動向を見守りたい。

## 4) 家計の副収入稼ぎが目的の女性季節労働者の多さ

ゴルフ場は女性季節労働者が大半を占めるが多くが配偶者であることが多く、あくまでも主たる生計を補填する事を目的に就労する者が多い。冬は毎年決まったパート（アルバイト）職に就き、または休養、レジャーのために働かない者も多い。

## 5) ゴルフ場季節労働者の転職にマッチする介護業界

ゴルフ場はレストラン、売店、フロント、キャディー等、女性の多い職場である。また接客業のため、男女ともに顧客に対する礼儀やビジネスマナーを身につけていること、家事や料理もこなせることから、介護サービス事業関係者も入職を歓迎しており、介護職の処遇改善が進むと転職に最適な職種となる可能性は高い。

## 6. 医療・介護関連資格取得業務委託事業内容について

### (1) 医療・介護・福祉関連事業の内容事業（平成28年度）

(表3)

No.	事業名	委託研修機関	実施日
1	(委託事業) 介護福祉職転職セミナー	株式会社キャリアバンク (札幌市)	平成28年12月21日
2	(委託事業) 介護職員初任者研修	(有)優美ゆうび介護福祉塾 (千歳市)	平成29年 1月11日～ 2月 7日
3	(委託事業) 福祉有償運送運転者講習	NPO法人さっぽろ福祉支援ネットあいなび (札幌市)	平成29年 1月13日・ 2月10日・ 3月10日
4	(委託事業) 医療・介護技能者おさらい講習	(有)優美ゆうび介護福祉塾 (千歳市)	平成29年 1月18日～1月19日
5	(委託事業) 全身性障害者移動介護従業者講習	(有)優美ゆうび介護福祉塾 (千歳市)	平成29年 2月15日
6	(直営事業) 職場体験実習 (介護サービス事業)	市内9事業所	平成28年12月～平成29年 3月末日
7	(直営事業) 医療介護福祉合同企業就職説明会	市内17事業所	平成29年 2月18日

### (2) これまでの事業実績 (上段: 計画値/下段: 実績値)

(表4)

事業(講習)名/年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	合計
① ホームヘルパー2級養成講習	計画 6名 実績 6名	計画 12名 実績 12名	計画 12名 実績 12名				計画30名 実績30名
② 介護職員初任者研修(講習)				計画 10名 実績 6名	計画 8名 実績 3名	計画 6名 実績 8名	計画24名 実績17名
③ 福祉有償運送運転者講習			計画 3名 実績 4名	計画 4名 実績 1名	計画 4名 実績 1名	計画 3名 実績 2名	計画14名 実績 8名
④ 全身性障害者移動介護従業者講習			計画 3名 実績 2名	計画 4名 実績 10名	計画 4名 実績 2名	計画 3名 実績 6名	計画14名 実績20名
⑤ 同行援護従業者講習			計画 3名 実績 2名	計画 4名 実績 0名	計画 4名 実績 0名		計画11名 実績 2名
⑥ 介護資格者おさらい講習				計画 15名 実績 8名	計画 10名 実績 4名	計画 4名 実績 2名	計画29名 実績14名
⑦ 医療看護助手養成講習					計画 10名 実績 7名	計画 8名 実績 6名	計画18名 実績13名
⑧ 医療看護助手おさらい講習						計画 4名 実績 3名	計画 4名 実績 3名
⑨ 職場体験実習	3企業9名 2企業5名	8企業20名 7企業11名	7企業18名 7企業 9名	6企業18名 10企業18名	10企業20名 12企業11名	8企業16名 11企業10名	42企業101名 49企業 64名
⑩ 医療介護福祉合同企業就職説明会				参加12企業 求職44名 季節11名 採用13名 採用率:29.5%	参加16企業 求職30名 季節 9名 採用 9名 採用率:30.0%	参加15企業 求職31名 季節 4名 採用10名 採用率:32.3%	参加43企業 求職105名 季節 24名 採用 32名 採用率:30.5%
実績合計	2企業11名	7企業23名	7企業29名	22企業87名	28企業58名	26企業68名	92企業276名
通年雇用化実績	0名	4名	3名	8名	5名	2名	22名

## 7. 平成28年度 恵庭市通年雇用促進支援事業の重点項目とは?

### (1) 季節労働者の医療機関、介護/福祉サービス事業所への転職支援

#### 1) 医療・介護・福祉転職支援事業 (医療・介護職等転職向けパッケージ事業)

市内には女性季節労働者が多いことを踏まえ、医療機関や介護福祉事業所の人材確保と、季節労働者の通年雇用化をより効率的に推進するため、医療機関や介護転職に関連した既存事業と、新規事業のセット化を図り、「医療機関・介護サービス事業への転職」に特化したパッケージ事業を実施する。季節労働者には各種事業の参加を通じて、医療機関、介護・福祉サービス事業への転職支援を行う。また、医療機関、介護福祉事業所には各種事業の参加を通じて、優秀な人材確保の機会を提供する。(資料1参照)

### (2) 建設業における人材確保と技能育成、経営改善の支援

#### 1) 建設業経営安定支援事業

建設業では人材不足が恒常化していることに加え、技能・技術者の高齢化や若年者の建設業離れが進み、技術・技能の継承困難や、モノづくり産業の存続に関わる課題に直面している。

そのため建設事業者には人材確保や育成に係るセミナーの実施(年3回)と、2級土木施工管理技士講習を初めとする、17種目に亘る技能講習の受講機会を提供して、企業の雇用確保と季節労働者の通年雇用化を支援する。

恵庭市通年雇用促進協議会からのお知らせ

季節労働者の通年雇用化と企業の人材確保を支援するために、医療・介護・福祉事業所の人材確保に特化した支援事業を実施します。

介護職転職向けパッケージ型事業



## 医療・介護・福祉転職支援事業

### 介護サービス事業の人材育成セミナー（事業所向け）

Step 1

(テーマ) 成果が上がる介護事業の経営と人材育成の進め方  
(講師) 社労士オフィスONE 特定社会保険労務士 沢田寿晴さん  
【日時】 平成28年8月19日(金) 13:30～  
【場所】 恵庭市民会館 (介護福祉事業所の経営者・管理者・職員が対象です)

年々競争力が高まる介護業界において、経営力の強化は企業の命題でもあります。本セミナーは人間力向上を図り、人材育成を通じて経営の向上を目指すセミナーです。

### ティズニーから学ぶ人材育成セミナー（事業所向け）

Step 2

(テーマ) 感動で泣いた！ティズニーの社員教育・人材育成術  
(講師) アウェイク事務所 差別化プロトテューサー 菅原 齋さん  
【日時】 平成28年11月8日(火) 14:00～  
【場所】 恵庭市民会館 (介護福祉事業所の経営者・管理者・職員が対象です)

どうすればこんなに生き生きと働いてくれるのか？200人の正社員で2万人のアルバイトをフル活用する、東京ティズニーリゾート、魔法の人材育成術です。

### 季節労働者のための「介護・福祉転職セミナー」

Step 3

～介護業界を知り、介護職への転職を考えよう～  
(テーマ) 介護業界の多様な業務と働き甲斐  
(講師) キャリアバンク(株)・市内介護事業所職員  
【日時】 平成28年12月21日(水) 9:00～正午  
【場所】 恵庭市民会館 (介護事業に関心のある季節労働者が対象です)

季節労働者には、介護・福祉事業所における業務や社会的役割、将来性について学んで頂き、介護職への理解と関心を高め転職を後押しします。

### 季節労働者のための「医療・介護・福祉関連技能資格取得講習」

Step 4

(受けられる講習) ① 介護職員初任者研修(講習) (定員 8名)  
② 医療・介護技能おさらい講習 (定員 8名)  
③ 福祉有償運送運転者講習 (定員 2名)  
④ 全身性障がい者移動介護従業者講習 (定員 6名)  
【期間】 平成28年12月～平成29年3月  
【場所】 ①② 恵庭市民会館 / ③④ 委託研修機関

季節労働者には、医療介護福祉業務に必要な技能や知識、資格取得のために、無料で資格取得講習を受けて頂き、介護転職に役立てて頂きます。

### 季節労働者のための「職場体験実習・職場見学会」

Step 5

～職場体験実習を実施して、優秀な人材を確保しましょう～  
(受入事業所) 介護・福祉事業所のうち10事業所程度を募集します。職場体験実習はひとりあたり1～4日程度の実習です。受入事業所には協力謝金を支給します。  
【期間】 平成28年12月～平成29年3月の受入事業所が指定した日  
【場所】 恵庭市内の介護・福祉事業所

季節労働者には、実際に介護福祉業務を体験して頂き、転職意欲を高めて頂きます。介護福祉事業所には、この機会に人材を見極めて頂きます。

### 医療・介護・福祉事業合同企業就職説明会（季節労働者・事業所向け）

Step 6

～市内の医療機関・介護・福祉事業所が一同に会します～  
(参加事業所) 医療・介護・福祉事業合同企業就職説明会を開催します。市内の医療機関、介護・福祉事業所 17社を予定します。優秀な人材確保のチャンスです。この機会にぜひご参加下さい。  
【期間】 平成29年2月18日(土) 9:00～12:00予定  
【場所】 恵庭市民会館 (介護事業に関心のある季節労働者が対象です)

有資格の季節労働者には、合同企業就職説明会の参加により、転職先の選択肢を提供します。医療介護福祉事業所には多くの優秀な人材との面談機会、人材確保の場を提供します。

裏面にカリキュラムを掲載しております。ご覧ください。

Goal

### (3) 医療・介護・福祉転職支援事業（医療・介護職等転職向けパッケージ事業）の成果と課題

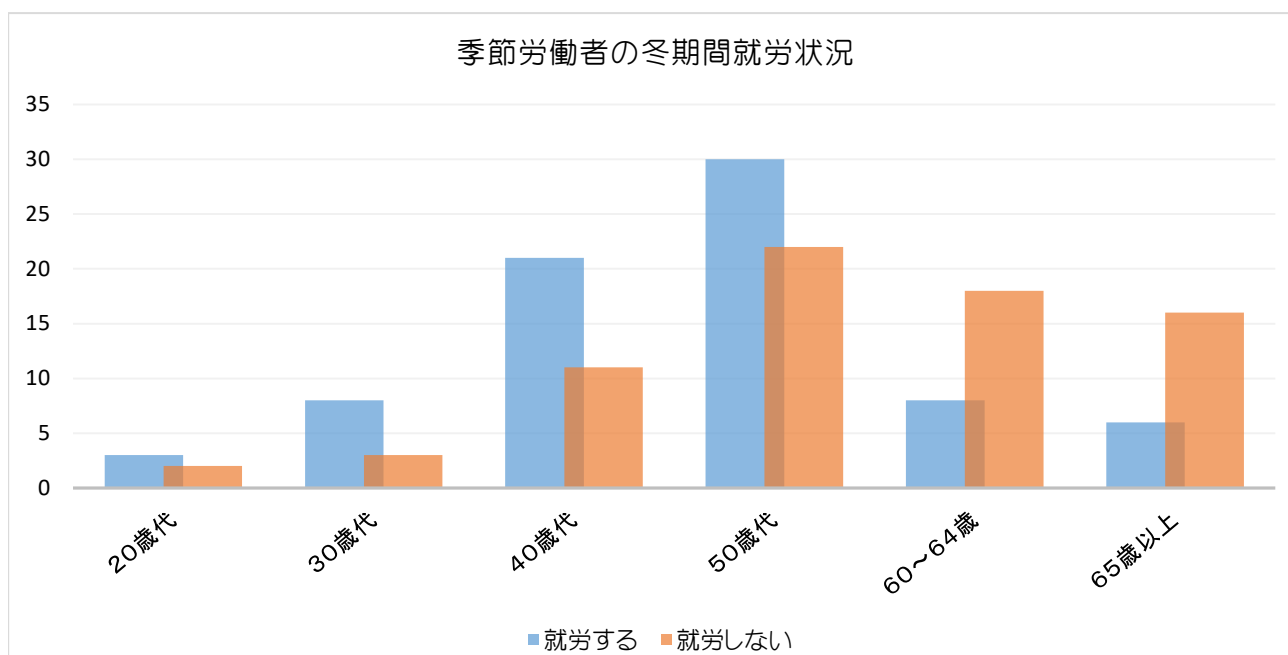
#### 1) 事業の成果とは

- ① 事業の意図が受講者に明確に伝わり、目的意識を以って複数の事業に参加する季節労働者が増えた。（これまでは資格取得のみで事業が終わり、転職への誘導策が十分でなかった）
- ② 事業のパッケージ化によって、受講者の介護スキル及び有資格は企業ニーズに応えられるレベルになった。
- ③ 介護福祉転職セミナーの受講者は、セミナーを通じて介護事業のマイナスイメージ（低賃金、夜間勤務、責任大）を払拭することができ、介護事業への転職者が幾分増えた。
- ④ 特に人材確保が厳しい医療機関・介護業界において、当協議会の事業の取り組みへの評価が上がると共に、医療機関・介護業界との深い連携を構築することができた。

#### 2) 事業の課題とは

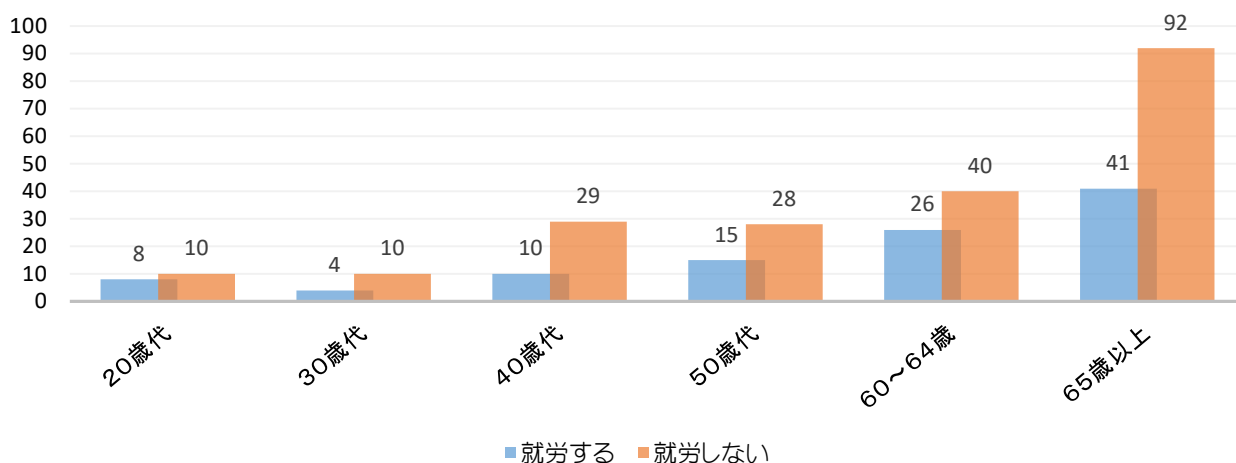
- ① 最近の有効求人倍率の上昇に伴い、冬期間も継続してアルバイトを行う女性季節労働者が増加傾向にある。食品製造業等への勤務に流れてしまい、支援事業受講者が減少している。  
(グラフ3 4 参照)
- ② 冬期間職に就かない女性季節労働者は子育て世代、高齢者、配偶者が多く、長期間に亘る講習への参加が難しいうえ、介護事業への転職意識が低い傾向にある。（単に資格取得が目的で転職は先の話、家族の介護に役立てたいなど）
- ③ 事業所が求める人材（30～40代の季節労働者）は子育て期にあり、育児で家を離れることができない、または家計収入維持のため、冬期間の短期アルバイトを優先する傾向にあり、事業への参加者が少ない。20代の若年者の関心は更に低い。（グラフ3 4 参照）
- ④ 介護職員初任者研修が旧ホームヘルパー2級講習に比べて、講習期間が長期かつ修了試験があるため、受講者が減少した。
- ⑤ 季節労働者の高齢化に伴い、冬期間は職に就かない高齢の受講者が目立つようになってきた。（事業所とのミスマッチの可能性大）

#### 3) 季節労働者の冬期間短期就労の実態（平成27年度季節労働者実態調査より）（グラフ3 2）



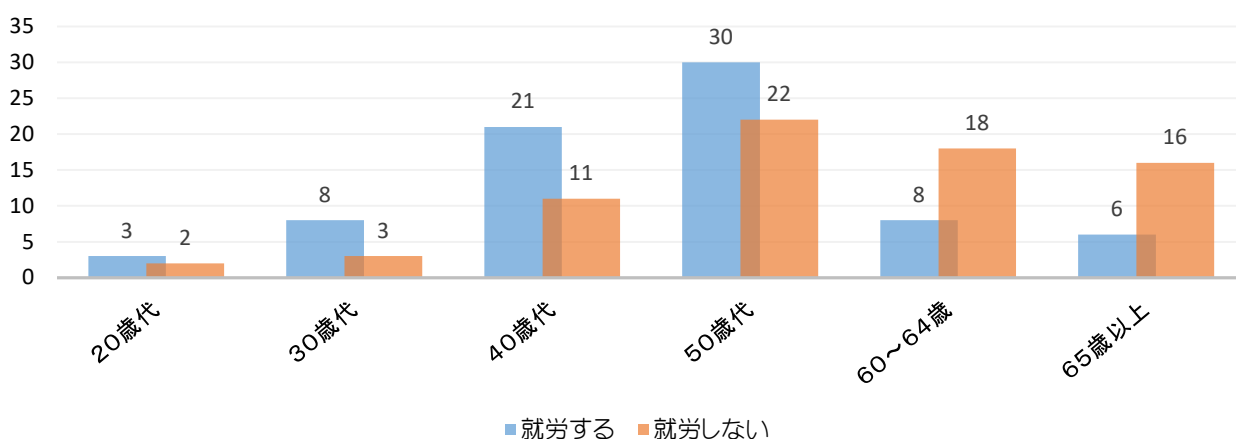
#### 4) 男性季節労働者の冬期間短期就労の実態 (グラフ33)

男性季節労働者の冬期間就労状況



#### 5) 女性季節労働者の冬期間短期就労の実態 (グラフ34)

女性季節労働者の冬期間就労状況



(表5)

男性	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60~64歳	65歳以上	合計
就労する	8	4	10	15	26	41	104
就労しない	10	10	29	28	40	92	209
合計	18	14	39	43	66	133	313

女性	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60~64歳	65歳以上	合計
就労する	3	8	21	30	8	6	76
就労しない	2	3	11	22	18	16	72
合計	5	11	32	52	26	22	148

全体	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60~64歳	65歳以上	合計
就労する	3	8	21	30	8	6	76
就労しない	2	3	11	22	18	16	72
合計	5	11	32	52	26	22	148

(4) 平成28年度通年雇用促進支援事業の目標値と達成値

平成29年 3月31日現在

(単位：人)

1. 雇用確保に係る事業	事業名	目標値	達成値	通年化数 (目標値)	通年化数 (達成値)
① 事業所向け 労務管理講習事業	① 中小建設業の労務管理セミナー	15	13	3	2
	② 建設業労務管理相談会	—	2		
	③ 介護サービス事業の人材育成セミナー	15	12		
	④ 介護サービス事業労務管理相談会	—	2		
② 事業所向け 経営支援講習事業	① ディズニーから学ぶ人材育成セミナー	15	50	3	2
	② 建設業の経営雇用安定セミナー	15	14		
③ 通年雇用普及啓発事業	① 企業訪問	250	277	14	33
	② キャリア形成促進助成金制度チラシ作成配布	250	293		
	③ 通年雇用奨励金制度チラシ作成配布	250	358		
	④ 建設労働者確保育成助成金制度チラシ作成配布	250	274		
④ 人材確保マッチング フォーラム事業	① 建設業における（IoT）の活用セミナー	15	11	2	3
	② IoT導入相談会	—	2		
2. 就職促進に係る事業	事業名	目標値	達成値	通年化数 (目標値)	通年化数 (達成値)
① 通年雇用化支援講習 業務委託事業	① 季節労働者の介護福祉事業転職セミナー	15	8	2	3
	② 就職カウンセリング	—	1		
	③ 季節労働者の就職活動対策セミナー	15	17		
	④ 就職カウンセリング	—	2		
② パソコン研修事業	① パソコン初心者講習（Word+internet 演習）	20	17	2	2
	② パソコン初心者講習（Excel+E-mail 演習）	20	15		
③ 建設技能資格取得 業務委託事業	① 建設機械運転技能講習（9科目）	23	29	5	2
	② 建設作業主任者技能講習（5科目）	5	0		
	③ 2級土木施工管理技士講習	3	0		
④ 施設管理技能資格取得 業務委託事業	① ボイラー技士関連講習（2講習）	6	1	2	0
	② 危険物取扱者乙種四類関連講習（2講習）	8	0		
⑤ 医療・介護関連資格取得 業務委託事業	① 介護職員初任者研修（講習）	8	2	3	0
	② 医療・介護技能者おさらい講習	8	6		
	③ 障がい者介助技能資格講習（2講習）	8	6		
⑥ 合同企業就職説明会事業	医療・介護・福祉事業合同企業就職説明会	15	17	3	0
		15	4		
⑦ 通年雇用化調査事業	季節労働者の就労に係る実態調査	(500)	(360)	0	4
3. 職場体験実習に係る事業	事業名	目標値	達成値	通年化数 (目標値)	通年化数 (達成値)
職場体験実習事業	季節労働者の職場体験実習・見学会	10	2	2	0
		10	1		
4. 地域自ら実施する取組事業	事業名	目標値	達成値	通年化数 (目標値)	通年化数 (達成値)
① 季節労働者 資格取得支援事業	資格取得促進助成金制度（北海道+恵庭市）	5	5	1	1
② 登録季節労働者 情報提供事業	① 登録季節労働者への情報提供事業 ② 季節労働者相談	(900)	(780)	1	0
		120	103		
③ 建設業安全衛生・ 特別教育業務委託事業	安全衛生教育講習・特別教育	9	5	1	0
合 計		1,398	1,539	44	52

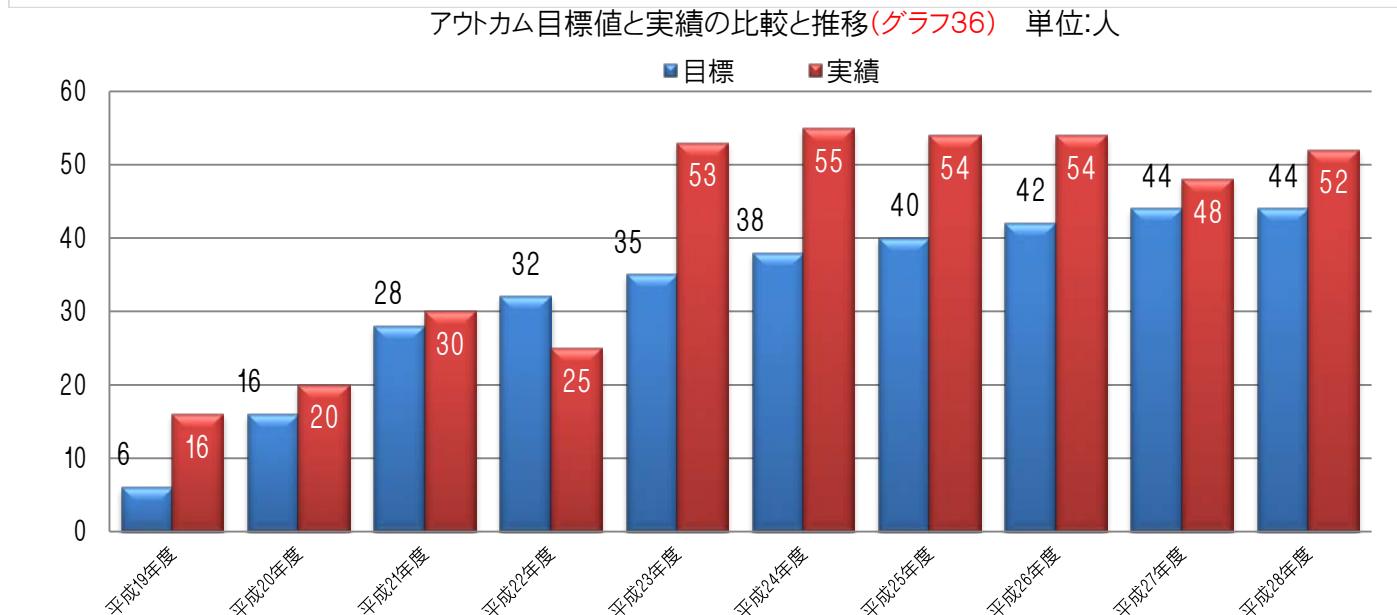
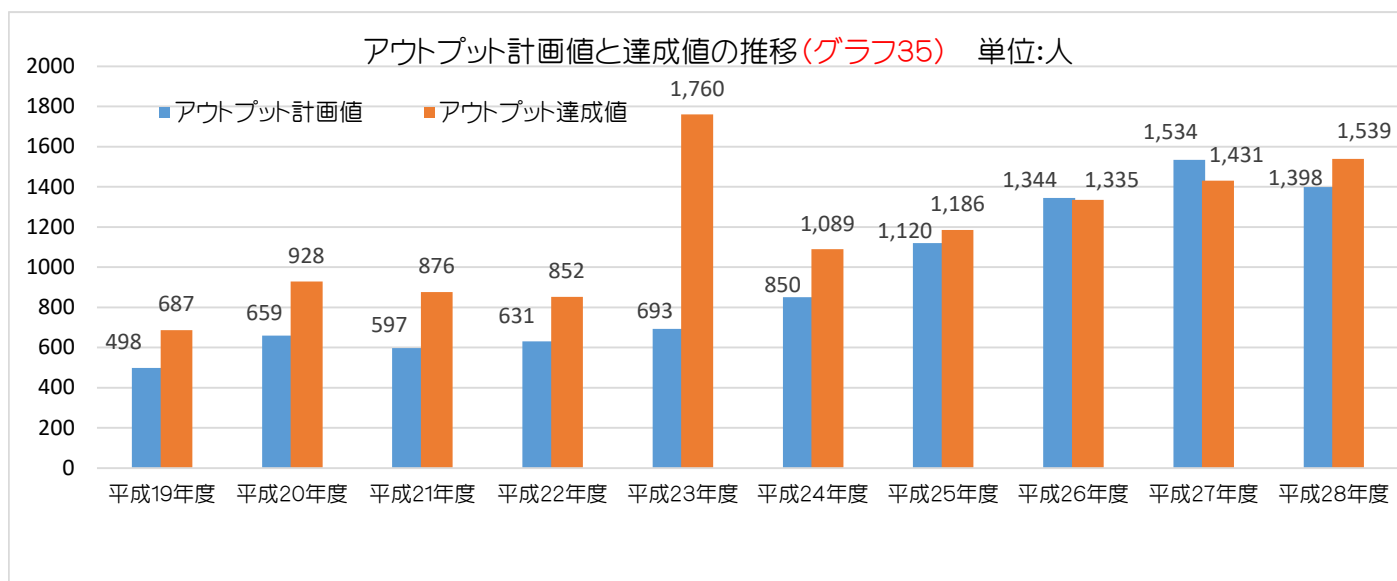


※ カッコ内数値は目標人数に含まない

恵庭市通年雇用促進協議会調査（恵庭市内）

項目/年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	合計
季節労働者数	1,429	1,350	1,185	1,177	1,077	1,001	986	955	906	815	単位:名
前年度対比	▲76	▲79	▲165	▲8	▲100	▲76	▲15	▲31	▲49	▲91	▲690
アウトプット計画値	498	659	597	631	693	850	1,120	1,344	1,534	1,398	9,324
アウトプット達成値	687	928	876	852	1,760	1,089	1,186	1,335	1,431	1,539	11,683
達成率	138.0%	140.8%	146.7%	135.0%	254.0%	128.1%	105.9%	99.3%	93.3%	110.1%	135.1%
アウトカム計画値	6	16	28	32	35	38	40	42	44	44	325
アウトカム達成値	16	20	30	25	53	55	54	54	48	52	407
達成率	266.7%	125.0%	107.1%	78.1%	151.4%	144.7%	135.0%	128.6%	109.1%	118.2%	125.2%
支援事業総予算	3,455,000	8,776,000	9,350,000	10,880,000	16,600,000	17,800,000	19,194,000	20,494,000	19,794,000	19,371,000	単位:円
支援事業執行額	3,455,000	7,518,000	8,593,000	9,794,000	15,194,000	15,896,000	17,308,000	18,117,000	18,210,000	17,290,220	単位:円
通年雇用化費用対効果(1人)	216,000	376,000	312,000	286,000	287,000	289,000	321,000	336,000	379,000	332,594	単位:円
登録季節労働者数	0	28	34	85	118	717	915	745	778	780	単位:名

※ アウトプット計画値は登録季節労働者数と季節労働者実態調査回答者数を除く。企業訪問件数は延べ数で計上。



## 【事業効果の主な要因】

### アウトプット、アウトカム指標の目標に向けての工夫

- ① 平成23年度より通年雇用促進支援員を増員したことで、以降の事業の拡大や企業訪問の増加につながり、アウトプット、アウトカム実績数が飛躍的に増加した。より効果的な通年雇用促進支援事業を実施するには、マンパワーが重要である。(グラフ32・33参照)
- ② 医療・介護関連事業のパッケージ化を図ったことで、参加者は明確な最終目標や転職意識を持つことができ、通年雇用化支援が容易になった。併せて市内の医療機関、介護・福祉サービス事業所との関係(事業の連携等)を深くすることができた。
- ③ 平成24年度より、ハローワーク千歳とのタイアップにて、失業給付手続きで出頭した季節労働者にアンケート調査を実施したことで、86%を超える市内在住季節労働者の協議会登録を得ることができた。そのため季節労働者に対して直接的なアプローチが可能となり、通年雇用促進支援事業の動員増と通年雇用化の確認が容易になった。(グラフ34参照)

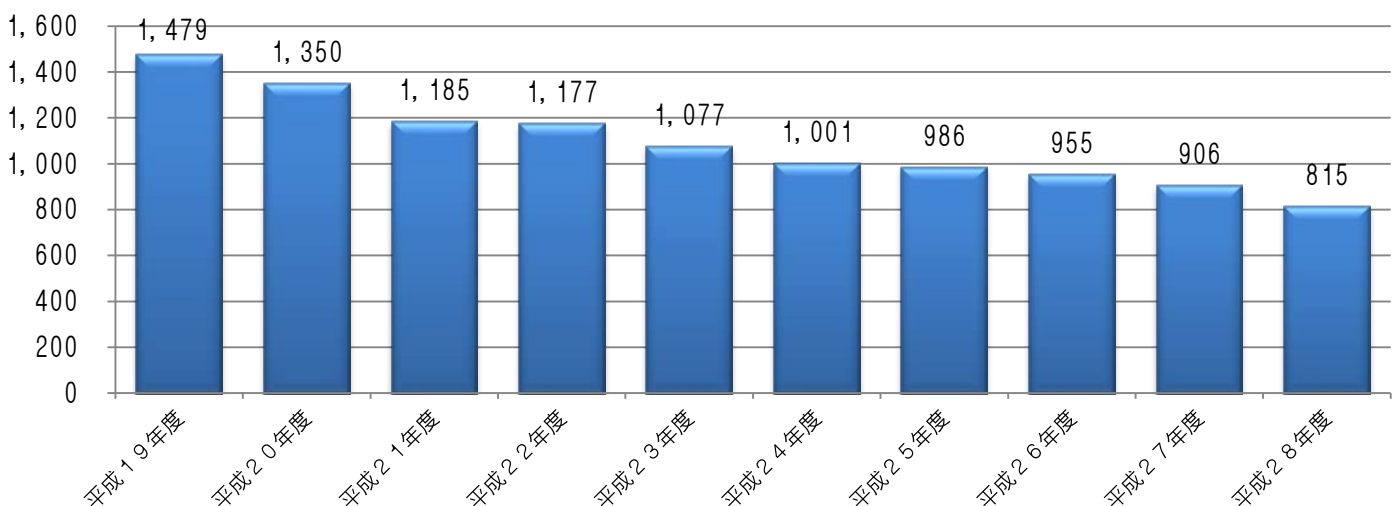
### 【アンケート実施のメリット】

- ① ハローワークの協力を受けて、アンケートの回収率が高くなった。併せて登録季節労働者の登録数を増やすことができた。
- ② 季節労働者のリサーチ等、ハローワークに提出する書類のうち、季節労働者の同意など、煩雑な事務処理がなくなった。
- ③ 市内季節労働者の情報を把握することができ、事業等の案内が容易になった。
- ④ 通年雇用化の有無について、季節労働者に直接確認できるようになった。
- ⑤ 季節労働者が希望する事業や関心を持つ技能講習等の把握が容易になり、事業毎にピンポイントでアプローチができるようになった。
- ⑥ 季節労働者の生活実態や季節就労をする理由、将来設計と不安など把握することができた。

### 【アンケート実施のデメリット】

- ① 複数年度に亘る同一季節労働者の回答率が減少傾向にある。
- ④ ハローワークや地元建設業協会等との協調を得ることができ、各種事業を効果的に実施できた。

恵庭市内の季節労働者数 (グラフ37 単位:人)





介護福祉転職セミナー

医療・介護おさらい講習

医療看護助手講習



10. 季節労働者が関心を持つ通年雇用促進支援事業メニューとは（平成27年度実態調査）

① 支持の高い通年雇用促進支援事業（表8）

順位	事業名	分類	支持割合	摘要
1位	資格取得助成制度	地域自ら実施する取組事業	15.4%	助成金の文言だけで支持している傾向あり
2位	通年就職情報提供	地域自ら実施する取組事業	14.2%	週刊ハローワーク求人情報をインターネットで配信
3位	建設機械運転技能講習	協議会自らが実施する取組事業	11.0%	男性の支持が高い事業
4位	短期就労情報提供	地域自ら実施する取組事業	9.8%	現在、協議会では実施せず
4位	パソコン講習	協議会自らが実施する取組事業	9.8%	女性の支持が高い事業

② 支持の高い支援事業(性別)

(表9)

順位	男性	支持数	女性	支持数
1位	資格取得助成	78	パソコン講習	47
2位	建設機械講習	75	短期就労情報	46
3位	通年就職情報	68	通年就職情報	30
4位	パソコン講習	37	資格取得助成	27
5位	建設主任者講習	31	職場体験実習	19

③ 支持の高い支援事業(年代別:20歳未満～40歳未満)

(表 10)

順位	30歳未満	40歳未満	50歳未満	60歳未満
1位	建設機械運転技能講習	資格取得助成制度	資格取得助成制度	通年就職情報提供
2位	資格取得助成制度	短期就労情報提供	パソコン講習	資格取得助成制度
3位	建設作業主任者技能講習	建設機械運転技能講習	建設機械運転技能講習	パソコン講習

④ 支持の高い支援事業(年代別:50歳未満～65歳以上)

(表 11)

順位	65歳未満	65歳以上
1位	通年就職情報提供	通年就職情報提供
2位	資格取得助成制度	資格取得助成制度
3位	ボイラー・危険物講習	パソコン講習

季節労働者が支持する通年雇用促進支援事業メニューについて、「資格取得助成制度」が各年代で高い支持を得た。制度の詳細を知る者は少なく、「助成金制度」の名前に支持が集まったものと考えられる。

性別では男性が「資格取得助成制度」の支持が高かったことに対し、女性はパソコン講習の支持が高かった。

年代別で見ると、50歳未満では各種技能講習の支持が高いが、50歳を過ぎると「就職情報」を望む季節労働者が多くなっている。65歳以上では「短期就労情報提供」の支持が高く、高齢者ほど通年雇用化勤務を諦めているものと考えられる。

以上

〒061-1498 北海道恵庭市京町1番地  
恵庭市経済部商工労働課内(新庁舎3階)

恵庭市通年雇用促進協議会

電話 : (0123)33-3131(内線 3334)

FAX : (0123)33-3137

E-Mail : eniwa-kisetsu@amail.plala.or.jp

URL : <http://www.eniwa-kisetsu.org/>



えにわ通年雇用

検索