

**雇用関係助成金
のご案内**

令和7年度版

通年雇用支援 ガイドブック



函館季節労働者通年雇用促進支援協議会

目 次

《処遇や職場環境の改善を図りたい》

- 通年雇用助成金・・・・・・・・・・ 1～3

《新たに雇い入りたい》

- トライアル雇用助成金・・・・・・・・ 4・5

《雇用維持を図りたい》

- 雇用調整助成金・・・・・・・・・・ 6・7

《職業能力の向上を図りたい》

- 建設事業主等に対する助成金・・・・ 8～11
(人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金)

《建設業の支援》

- その他建設業関係サポート・・・・・・ 12

《協議会事業について》

- 函館季節労働者通年雇用促進支援協議会・・ 13

季節労働者の通年雇用に係る助成金等の紹介

このガイドブックは、季節労働者の通年雇用化促進のため、助成制度等をまとめたものです。是非とも季節労働者の通年雇用化に向けた取り組みに、お役立てください。

なお、記載されている各種制度内容については概要であり、制度内容等変更となっている場合もありますので、ご利用の際は、必ず関係部署にお問合せください。

通年雇用助成金の目的

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するものであり、季節労働者の通年雇用化を促進することを目的としています。

事業所内就業

- ◎ 対象条件
季節労働者を冬期間も継続して同一の事業所で就業させた場合
- ◎ 対象となる措置
対象となる労働者（9月16日以前から雇用され、翌年1月31日において雇用保険の特例一時金の支給を受けることが見込まれる者）を対象期間中（12月16日から翌年3月15日まで）、同一事業所内で継続雇用し、継続雇用予定期限（対象期間経過後の12月15日）まで雇用することが見込まれる事業主に対して、対象期間に支払った賃金の一部が助成される制度です。
- ◎ 支給額：支払った賃金の2／3（第1回目）上限額：71万円
支払った賃金の1／2（第2・第3回目）上限額：54万円

事業所外就業

- ◎ 対象条件
季節労働者を他の事業所で配置転換・労働者派遣・在籍出向等により就業させ、冬期間も継続雇用した場合
- ◎ 対象となる措置
対象となる労働者（9月16日以前から雇用され、翌年1月31日において雇用保険の特例一時金の支給を受けることが見込まれる者）を対象期間中（12月16日から翌年3月15日まで）、申請事業主の事業所以外の事業所において「事業所外就業」させることによって継続雇用し、継続雇用予定期限（対象期間経過後の12月15日）まで雇用することが見込まれる事業主に対して対象期間に支払った賃金の一部が助成される制度です。
- ◎ 支給額：支払った賃金の2／3（第1回目） 上限額：71万円
支払った賃金の1／2（第2・第3回目）上限額：54万円

移動就労経費

- ◎ 対象条件
冬期に指定地域外で適正な工事請負契約により指定業種に属する事業を行い、事業所内就業または事業所外就業をさせるために、その労働者の移動に要する経費を事業主が負担した場合
- ◎ 対象となる措置
対象となる労働者に対して事業主が負担した、往復の交通費（移動に伴う旅費）、遠距離移動のため移動中に宿泊を必要とする場合の宿泊費（就労準備期間中、就労中および就労終了後の移動準備期間中などの宿泊費は除きます。）について移動距離に応じた上限額が助成される制度です。
- ◎ 支給額：申請対象者1人につき、移動距離に応じた上限額

移動距離		上限額（往復分）
400km以上	800km未満	30,000円
800km以上	1,200km未満	60,000円
1,200km以上	1,600km未満	90,000円
1,600km以上	2,000km未満	120,000円
2,000km以上		150,000円

休業

- ◎ 対象条件
季節労働者を冬期間も継続して雇用し、一時的に休業させた場合
- ◎ 対象となる措置
 - ◇ 「事業所内就業」または「事業所外就業」の「対象となる措置」の条件を満たすこと。
 - ◇ 対象労働者を一時的に休業（12月16日から翌年1月15日の賃金締切日の翌日から、4か月後の賃金締切日までの間に、対象労働者を所定労働日の終日にわたり休業させた日について、休業手当の支払いをしている休業日を対象とする。）させ、休業手当を支払うこと。
- ◎ 支給額：休業手当（最大60日分）と賃金（休業手当除く）の合計額の1/2（第1回目）
上限額：新規継続労働者71万円 継続・再継続労働者54万円
休業手当（最大60日分）と賃金（休業手当除く）の合計額の1/3（第2回目）
上限額：54万円

業務転換

- ◎ 対象条件
季節労働者を季節的業務以外の業務に転換し、継続雇用した場合
 - ◎ 対象となる措置
季節労働者を申請事業所において、季節的業務以外の業務に転換（※1）させ、継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれる事業所に支払った賃金の一部を支払う制度です。
 - ◎ 支給額：業務転換の開始から起算して6か月の期間に支払った賃金の1/3
上限額：71万円
- （※1）の対象となる業務転換は、次の①～④の全てに該当するものです。
- ① 対象労働者を業務転換の開始日以降において、季節的業務に従事させない（季節的業務に復職させない）見込みであること。
 - ② 業務転換の対象となる労働者の範囲、その他業務転換の実施に関する事項について、あらかじめ対象事業主と申請事業所の労働組合等（支給申請事業所の労働者の過半数を代表する者を含む。）との間に、書面による協定がなされ、当該協定の定めるところにより、業務転換が行われること。
 - ③ 対象労働者の同意を得たものであること。
 - ④ 対象労働者に係る業務転換の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、他の常用労働者を事業主都合により解雇していないこと。

職業訓練

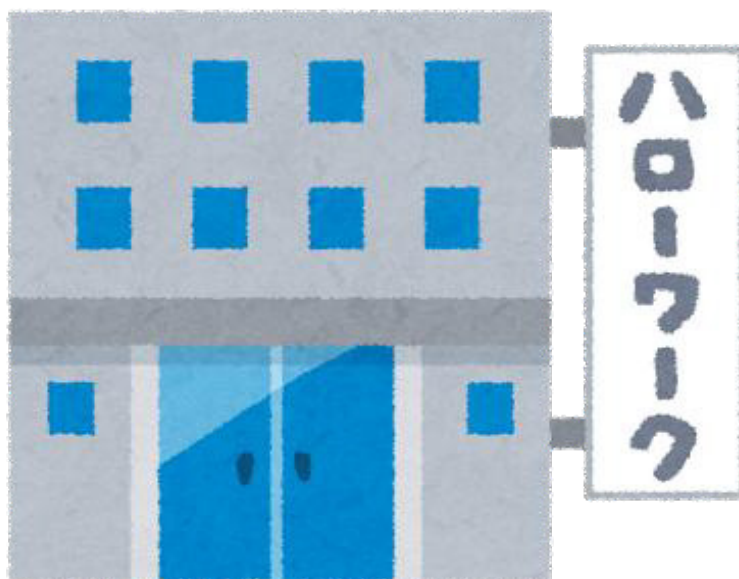
- ◎ 対象条件
冬期間継続雇用している季節労働者に職業訓練を実施した場合
- ◎ 対象となる措置
対象期間中に、「事業主自ら運営する職業訓練」又は「施設に委託して行う職業訓練」のうち、次の対象となる職業訓練の条件を全て満たし実施すること。
 - ◇ 一つの職業訓練コースの訓練時間が10時間以上の職業訓練
 - ◇ 生産ライン又は通常の生産活動と区別して業務遂行の過程外で行われる職業訓練
 - ◇ 職業訓練指導員免許を有する者その他当該職業訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識や技能を有する指導員又は講師により行われる職業訓練
 - ◇ 職業に必要な専門的な知識や技能を習得させるために適切な方法であるもの、その他、対象労働者のキャリア形成の効果的な促進に資する職業訓練
- ◎ 支給額：「事業所内就業」「事業所外就業」「移動就労経費」の支給額に加え
 - 季節的業務 支給対象経費の1/2 上限額：3万円
 - 季節的業務以外 支給対象経費の2/3 上限額：4万円

新分野進出

- ◎ 対象条件
季節労働者を通年雇用するために、新たに新分野の事業所設置・整備した場合
- ◎ 対象となる措置
 - ◇ 前記する事業所内就業または事業所外就業、業務転換のいずれか「対象となる措置」の条件を満たすこと。
 - ◇ 指定業種以外の業種に属する事業所を設置、または整備し、対象労働者の通年雇用が見込まれる異業種に進出すること。
- ◎ 支給額：「事業所内就業」「事業所外就業」「移動就労経費」の支給額に加え
設備・整備に要した費用の1/10 上限額：500万円
(1年毎に3回まで)

季節トライアル雇用

- ◎ 対象条件
季節労働者を季節トライアル助成金の支給対象となる試行（トライアル）雇用終了後、引き続き常用雇用として雇い入れた場合
- ◎ 支給額：常用雇用に移行した日から起算して6か月の期間に支払った賃金の1/2の額から、試行雇用（トライアル雇用）を行うことによって支給された「トライアル雇用助成金」の額を減額した額 上限額：71万円



[通年雇用助成金の詳細・お問い合わせ]

■ 函館公共職業安定所（ハローワーク）雇用保険適用課 ■

■ 0138-88-1315 ■

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の目的

職業経験、技能、知識の不足等から安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものであり、それらの求職者の適性や業務遂行可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、その早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

対象となる措置

◎ 対象労働者

◇ ハローワーク、地方運輸局（船員となる場合）または職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。）の職業紹介の日において、次のイ～二のいずれにも該当しない者であること。

イ 安定した職業に就いている者

ロ 自ら事業を営んでいる者、または役員に就いている者であって、1週間当たりの実働時間が30時間以上の者

ハ 学校に在籍している者（在籍している学校を卒業する日の属する年度の1月1日を経過している者であって卒業後の就職内定がない者を除く。）

二 トライアル雇用期間中の者

◇ 次のイ～ホのいずれかに該当する者であること。

イ 紹介日前日から過去2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者

ロ 紹介日前日において離職している期間が1年を超えている者

ハ 妊娠、出産又は育児を理由に離職した者であって、紹介日前日において安定した職業に就いていない期間（離職前の期間は含めない。）が1年を超えている者

二 紹介日において、60才未満で、ハローワーク等において担当制による個別支援を受けている者。

ホ 紹介日において就職援助に当たって特別の配慮を要する次のa～kまでのいずれかに該当する者

a 生活保護受給者

b 母子家庭の母等

c 父子家庭の父

d 日雇労働者

e 季節労働者

f 中国残留邦人等永住帰国者

g ホームレス

h 住居喪失不安定就労者

i 生活困窮者

j ウクライナ避難民

k 補完的保護対象者

◎ 雇入れの条件等

◇ ハローワーク・職業紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワーク・紹介事業者等の紹介により雇い入れること。

◇ 原則3ヶ月間のトライアル雇用をすること。

◇ 1週間の所定労働時間が通常の労働者の1週間の所定労働時間（30時間以上上記d、g又はhに該当する者の場合は20時間以上）と同じであること

◇ トライアル雇用開始日から2週間以内にトライアル雇用実施計画書を提出すること

◇ トライアル雇用実施計画書の提出までに、トライアル雇用対象者の雇用保険被保険者資格取得の届け出をすること

◎ 支給額：1人あたり月額最大4万円（最長3ヶ月間）

母子家庭の母等および父子家庭の父は、月額最大5万円（最長3ヶ月間）

※母子家庭の母等、父子家庭の父および中国残留邦人等永住帰国者をトライアル雇用期間終了後も引き続き、継続して労働者として雇用する場合、「特定求職者雇用開発助成金」の一部を受給することができます。

若年・女性建設労働者トライアルコース

- ◎ 対象となる措置
35歳未満の若年者や女性を対象として、原則3か月間トライアル雇用を行った場合
- ◎ 支給額：1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）
※「一般トライアルコース」・「障害者トライアルコース」の2種類あります。
トライアル雇用助成金と併せて受給することも可能です。



〔トライアル雇用助成金の詳細・お問い合わせ〕

北海道労働局職業安定部職業対策課分室 011-738-1056

雇用調整助成金の目的

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業および教育訓練または出向によって、労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成するものであり、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としています。

対象となる措置

事業活動の縮小を余儀なくされる中で、労働者（雇用保険被保険者に限る）の雇用の維持のために、休業および教育訓練または出向のいずれかの措置を実施する計画を策定し、管轄の労働局またはハローワークへ届出、1年間の対象期間内に実施した場合

休業

◎ 対象条件

次の①～⑦のすべてに該当する休業を行うこと。

- ① 労使間の協定によるものであること。
- ② 事業主が自ら指定した対象期間内（1年間）に行われるものであること。
- ③ 判定基礎期間における対象労働者に係る休業または教育訓練の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20（大企業の場合は1/15）以上となるものであること。（休業等規模要件）
- ④ 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないもの。
- ⑤ 所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。
- ⑥ 海外の拠点で実施される休業ではないこと。
- ⑦ 所定労働日の全1日にわたるもの、または所定労働時間内に1時間以上行われるもの（短時間休業）であること。

- ◎ 支給額：休業手当等の一部助成 2/3（中小企業）1/2（大企業） ※支給額に上限あり
支給日数が合計30日達した後 1/2（中小企業）1/4（大企業）

教育訓練

◎ 対象条件

次の①～⑥のすべてに該当する教育訓練を行うこと。

- ① 労使間の協定によるものであること。
- ② 事業主が自ら指定した対象期間内（1年間）に行われるものであること。
- ③ 判定基礎期間における対象労働者に係る休業または教育訓練の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20（大企業の場合は1/15）以上となるものであること。（休業等規模要件）
- ④ 職業に関連する知識、技術を習得させ、または向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であること。
- ⑤ 所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。
- ⑥ 次のアまたはイに該当するものであること

ア 事業所内訓練の場合：事業主が自ら実施するものであって、生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して、受講する対象労働者の所定労働時間の全日または短時間（2時間以上で所定労働時間未満）にわたり行われるものであること。

イ 事業所外訓練の場合：教育訓練の実施主体が助成金を受けようとする事業主以外であって受講者の所定労働時間の全1日または短時間（2時間以上で所定労働時間未満）にわたり行われるものであること。

- ◎ 支給額：休業手当等一部助成 2/3（中小企業）1/2（大企業） ※支給額に上限あり
教育訓練加算額 1,200円/日
支給日数が合計30日に達した後は、教育訓練実施率により助成率が変わります。

出向

◎ 对象条件

次の①～⑭のすべてに該当する出向を行うこと。

- ① 雇用調整を目的として行われるものであって、人事交流・経営戦略・業務提携・実習のため等に行われるものではなく、かつ、出向労働者を交換しあうものでないこと。
- ② 労使間の協定によるものであること。
- ③ 出向労働者の同意を得たものであること。
- ④ 出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約によるものであること。
- ⑤ 出向先事業所が雇用保険の適用事業所であること。
- ⑥ 出向元事業主と出向先事業主が、資本的、経済的・組織的関連性などからみて、独立性が認められること。
- ⑦ 出向先事業主が、当該出向労働者の出向開始日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年を経過した日までの間に、当該出向者の受入れに際し、その雇用する被保険者を事業主都合により離職させていないこと。
- ⑧ 事業主自らが指定した対象期間（1年間）内に開始されるものであること。
- ⑨ 出向期間が3か月以上1年以内であって出向元事業所に復帰するものであること。
- ⑩ 本助成金の対象となる出向の終了後6ヶ月以内に当該労働者を再度出向させるものでないこと。
- ⑪ 出向元事業所が出向労働者の賃金の一部（全部を除く）を負担していること。
- ⑫ 出向労働者に出向前に支払っていた賃金と概ね同じ額の賃金を支払うものであること。
- ⑬ 出向元事業所において、雇入れ助成の対象となる労働者や他の事業主から本助成金等の支給対象となる出向労働者を受け入れていないこと。
- ⑭ 出向先事業所において、出向者の受入れに際し、自己の労働者について本助成金等の支給対象となる出向を行っていないこと。

- ◎ 支給額：出向元事業主の負担額の一部助成 2/3（中小企業）
出向元事業主の負担額の一部助成 1/2（大企業）
※支給額に上限額あり

※支給額に上限額あり

「雇用調整助成金の詳細・お問い合わせ」

北海道労働局職業安定部職業対策課分室 011-788-2294

建設事業主等に対する助成金の目的

建設事業主等に対する助成金は、トライアル雇用助成金、人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金の3つの助成コースで構成されており、建設事業主や建設事業主団体等が、建設労働者の雇用環境の改善や建設労働者の技能向上等を図るための取り組みを行った場合に助成を受けることができます。（事前に計画届の提出が必要な場合があります。）

人材確保等支援助成金

建設キャリアアップシステム等活用促進コース

- ◎ 対象となる措置
技能者の能力・経験に応じた適切な処遇を目的として、中小建設事業主が実施するCCUSを活用した雇用管理改善の取組を実施した場合
- ① 助成対象者
中小建設事業主
※雇用管理改善を進める必要がある中小建設事業主に支援を重点化
- ② 支給要件
ア 雇用する技能者全ての技能者登録が完了していること
イ レベル判定で昇格評価を受けた技能者の賃金を5%以上増加させていること
（賃金改定の前後1年間で比較）
- ◎ 支給額：レベル判定で昇格評価を受け、賃金を5%以上増加させた技能者の数×16万円
＜支給上限＞ 一事業年度あたり、160万円（16万円×10人）
※各技能者について一つの昇格評価につき1回申請可

建設キャリアアップシステム等普及促進コース ※令和7年度限り

- ◎ 対象となる措置
建設事業主団体が構成員に対し下記のCCUSの普及促進に資する事業等を実施した場合
- ① 事業者登録料、技能者登録料、レベル判定手数料、見える化評価手数料等の補助
- ② 事業者登録、技能者登録または見える化評価に関する申請手続きの支援
（相談、情報提供等を含む）
- ③ カードリーダー等の導入に関する支援
- ◎ 支給額：建設事業主団体が負担した経費×助成率
助成率：【中小建設事業主団体】2／3 【中小建設事業主団体以外】1／2
＜支給上限＞ 一事業年度あたり、全国団体：3,000万円 都道府県団体：2,000万円
地域団体：1,000万円

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野・事業主経費助成等）

◎ 対象となる措置

若年者および女性労働者の入職や定着を図ることを目的として年間を通じた計画を策定し、当該計画に従って、次の①～⑦のいずれかの取組を実施した場合

① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業

（例：現場見学、体験実習、インターンシップ等）

② 技能の向上を図るための活動等に関する事業

（例：入職者への研修会、入職予定者への教育訓練等）

③ 労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業

（例：安全衛生管理計画の作成、工事現場の巡回、災害調査の記録、労災付加給付施策の導入に関する講習会等の実施、安全衛生大会の実施、期間雇用労働者の健康診断等）

④ 技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業

（例：優良な技術者・技能者に対する表彰制度、雇用改善優良者の表彰制度、雇用管理研修の受講等）

⑤ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業

（例：雇用管理研修の実施、職長研修の実施等）

⑥ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業

（例：雇用管理研修又は職長研修、雇用管理責任者講習等の研修を受講）

⑦ 女性労働者の入職や定着の促進に関する事業

（例：優良な女性労働者に対する表彰制度、女性労働者向けキャリアパス作成、男性の育児休業及び短時間勤務の取得を促進する取組等）

◎ 支給額：【中小建設事業主】 支給対象経費の3/5

【中小建設事業主以外】支給対象経費の9/20

研修等の受講については、対象労働者1人あたり 8,550円/日

※1日3時間以上受講した日が対象。最大6日分まで ※上限（一事業年度あたり） 200万

◎ 対象となる措置

建設事業主団体がCCUSに関する研修会・講習会の開催など評価・処遇制度の普及等に関する事業を実施した場合。

◎ 支給額：建設事業主団体が負担した経費×助成率

助成率：【中小建設事業主団体】2/3 【中小建設事業主団体以外】1/2

＜支給上限＞ 一事業年度あたり、全国団体：3,000万円 都道府県団体：2,000万円

地域団体：1,000万円

作業員宿舍等設置助成コース（建設分野・女性専用作業員施設設置経費助成）

◎ 対象となる措置

女性専用の作業員施設を整備した場合

◎ 支給額：経費助成 支給対象費用の3/5

賃金向上助成 支給対象費用の3/20

＜支給上限＞ 一事業年度あたり、90万円



〔建設事業主等に対する助成金の詳細・お問い合わせ〕
北海道労働局職業安定部職業対策課雇用対策係 011-738-1043

人材開発支援助成金

建設労働者認定訓練コース（経費助成）

- ◎ 対象となる措置
職業能力開発促進法で規定された建設関連の訓練を実施した場合
- ◎ 支給額：助成対象経費の1/6

建設労働者認定訓練コース（賃金助成）

- ◎ 対象となる措置 <>は賃金要件または資格等手当要件を満たした場合の金額
建設労働者に対して認定訓練を受講させた場合
- ◎ 支給額：認定訓練を受講した建設労働者1人あたり日額3,800円 <4,800円>
※上限（一事業年度あたり 1,000万円）

建設労働者技能実習コース（経費助成・賃金助成）

- ◎ 対象となる措置
若年層等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能講習を実施した場合
- ◎ 支給額：経費助成 （ ）は労働者が35歳以上の場合
【雇用保険被保険者数20人以下（企業全体、技能講習の開始時点）の場合】
支給対象費用の3/4
【雇用保険被保険者数21人以上（企業全体、技能講習の開始時点）の場合】
支給対象費用の7/10（9/20）
【中小建設事業主以外の建設事業主が自らが雇用する女性建設労働者に技能実習を行う場合】
支給対象費用の3/5
※上限額：1つの技術実習について、1人あたり10万円まで。
- ◎ 支給額：賃金助成 <>はCCUS登録者の日額
【雇用保険被保険者数20人以下（企業全体、技能講習の開始時点）の場合】
技能実習を受講した建設労働者1人あたり 日額8,550円<9,405円>
※通学制で1日3時間以上受講した日・20日分まで
【雇用保険被保険者数21人以上（企業全体、技能講習の開始時点）の場合】
技能実習を受講した建設労働者1人あたり 日額7,600円<8,360円>
※通学制で1日3時間以上受講した日・20日分まで
「賃金助成」の支給決定を受けている場合
雇用保険被保険者数20人以下 2,000円/日
雇用保険被保険者数21人以上 1,750円/日
※上限：500万円



建設業退職金共済制度（建退共）

◎ 制度の概要

建退共制度は、建設業の事業主が独立行政法人勤労者退職金共済機構と退職金共済契約を結んで共済契約者となり、建設現場で働く労働者を被共済者として、その労働者に機構が交付する共済手帳に労働者が働いた日数に応じ共済証紙を貼り、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、機構が直接労働者に退職金を支払うという国が作った制度です。

◎ 詳細・お問合せ先

- ◇ 建退共北海道支部 011-261-6186
- ◇ 建設業退職金共済事業本部 相談窓口 03-6731-2841

北海道「建設業サポートセンター」

◎ センターの概要

建設業サポートセンターでは、建設業を営む事業者の皆様からの相談に応じ、各種支援制度や担当窓口の紹介ならびに建設事業者の取組み事例の紹介等を行います。

また、設置場所については、北海道庁および渡島総合振興局建設指導課にあり、相談時間は、開庁日の9時～12時・13時～17時となっております。

◎ 詳細・お問合せ先

- ◇ 渡島総合振興局建設指導課
地域建設業サポートセンター 0138-47-9465
- ◇ 北海道建設業サポートセンター 011-204-5810

北海道地方建設産業再生協議会

◎ 協議会の概要

地域の社会・経済・雇用を支え、また、災害対応・除雪等により地域の安全・安心確保をも担う中小・中堅建設企業が、厳しい経営環境の中で持続的に成長・発展していけるように、北海道地方における建設産業関係機関が協議会を構成し、各種活動を行っています。

◎ 詳細・お問合せ先

- ◇ 事務局 011-709-2311（内線5895）北海道開発局事業振興部建設産業課内
- ◇ ホームページ <http://www.hkd.mlit.go.jp/ky/jg/kensan/ud49g7000000val0.html>



函館季節労働者通年雇用促進支援協議会について

協議会について

当協議会は、厚生労働省北海道労働局の委託事業として、函館市、北海道渡島総合振興局、函館商工会議所および連合北海道函館地区連合会が協議会を構成し、函館市に在住する季節労働者の通年雇用化促進を目的とした諸活動を行っています。

令和7年度事業紹介

※各事業等につきましては、諸事情により延期または中止となる場合がございます。

雇用確保に係る事業（事業所向け）

- ◎ 事業所向け通年雇用支援セミナー（令和7年11月開催予定）
事業所の運営等に役立つ情報セミナーを開催します。
- ◎ 通年雇用化促進のための企業訪問
市内事業所を訪問し、情報発信・ニーズ把握等を行います。
- ◎ 事業所向け通年雇用支援ガイドブック作成
助成制度等を要約したガイドブック作成します。
- ◎ 事業所向け相談員派遣事業
市内事業所を対象に、各種助成制度の説明や雇用の確保を図るための対応策等のアドバイスをを行う相談員（社会保険労務士）を派遣します。

就職促進に係る事業（季節労働者向け）

- ◎ 季節労働者向け通年雇用支援セミナー（令和7年11月開催予定）
季節労働者を対象に通年雇用化への意欲啓発を図るセミナーを開催します。
- ◎ 通年雇用支援研修（令和8年2月開催予定）
職種転換・職域拡大を支援するため、下記講習を開催します。
 - パソコン研修
- ◎ 資格取得講習（通年および冬期コース）
能力向上を支援するため、下記講習を開催します。
 - ◇通年コース（令和7年7月～令和8年2月開催予定）
 - 玉掛け技能講習
 - 小型移動式クレーン運転技能講習
 - ◇冬期コース（令和8年1月～3月開催予定）
 - 車両系建設機械（整地等）運転技能講習
 - フォークリフト運転技能講習
 - ショベルローダー等運転技能講習
 - 2級小型船舶操縦士講習
 - ガス溶接技能講習

地域自らが実施する取組

- ◎ 人材育成事業（令和8年2月開催予定）
通年雇用を希望する季節労働者の能力向上を支援するため、下記講習を開催します。
 - アーク溶接特別教育
- ◎ 求人情報提供事業
- ◎ 季節労働者資格取得促進事業

通年雇用支援ガイドブック 令和7年度版

■発行・連絡先

函館季節労働者通年雇用促進支援協議会

■事務局

〒040-8666

函館市東雲町4番13号

函館市役所経済部雇用労政課内

■TEL・FAX

0138-22-5400

■メール

hako.kitsukyo@nifty.com

■ホームページ

<https://www.hakodate-kisetsu.com>



[構成団体]

■函館市

■北海道渡島総合振興局

■函館商工会議所

■連合北海道函館地区連合会