このため、都道府県労働局は、若者や非正規雇用労働者をはじめとする労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、各都道府県における地方公共団体及び労使等の地域の関係者から構成される会議の継続的な開催に向けた取組を引き続き実施する。その際、当該会議の各構成員が取り組むべき事項等が決定された場合には、これを文書等に取りまとめ、広く社会に発信するよう努める。

また、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部に設置されている地域働き方改革支援チームにおいて、地域働き方改革会議に対し、その求めに応じて、好事例の紹介、地域の分析・対策の検討への助言等の支援を行うことが予定されており、支援の対象である地域働き方改革会議は、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を想定しているところであるため、都道府県労働局はこうした取組との積極的な連携を図る。

㈡　地域における良質な雇用の創出・人材育成等

平成二十八年度から地方公共団体においては、まち・ひと・しごと創生法（平成二十六年法律第百三十六号）に基づき策定した地方版総合戦略を踏まえた地方創生に向けた取組を行うこととなる。国においては、地方公共団体による地方創生の推進に向けた雇用創出や人材育成・確保等の自主的な取組を支援するため、戦略産業雇用創造プロジェクトの拡充、実践型地域雇用創造事業関連利子補給制度の創設、地域雇用開発奨励金の拡充や地方就職希望者活性化事業の拡充を実施するとともに、各地域の取組がより効果的なものとなるよう都道府県労働局においてその有する知見を積極的に提供する。

㈢　地域の多種多様な人材育成ニーズに対応した人材育成

地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、地域の人材ニーズを踏まえ、公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る支援をより多くの地域で実施するとともに、産学官による地域コンソーシアム（協同作業体）を構築し、就職可能性をより高めるための職業訓練コースの開発・検証を行う事業の拡充等を実施する。このため、都道府県労働局は、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等と連携し、地域の訓練ニーズの把握・共有、適切な受講あっせんに取り組むとともに、就職状況等を共有して、訓練修了者への積極的な就職支援を実施する。

また、地域訓練協議会等の場を活用し、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定を行う等により、効果的な職業訓練コースの設定に取り組む。

㈣　地方拠点強化税制の活用促進

企業の本社の六割が首都圏へ集中し、地方から若年層が流出し続けた結果、地方の高齢化や経済基盤の弱体化が進み、相対的に高かった地方の出生率が低下するという悪循環が生じている。

これに対処するため、地方拠点強化税制の中で雇用促進税制を拡充し、地域における良質な雇用の確保に対して税制上の優遇措置を講じているところであり、都道府県労働局は、都道府県と連携し、当該制度の周知・広報に努め、活用を促進する。

㈤　同意雇用開発促進地域における質の高い雇用機会の確保

雇用機会が不足している地域において質の高い雇用機会を確保するため、雇用促進税制の適用の基礎となる増加雇用者数を地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律第二十三号）に規定する同意雇用開発促進地域内にある事業所において新たに雇用された期間の定めがなく、かつ、フルタイムの雇用者の数に改めた上で、その適用期限を平成三十年三月末までとしたところであり、都道府県労働局は、都道府県と連携し、当該制度の周知・広報に努め、活用を促進するとともに、地域雇用開発奨励金について、中小企業の事業主に対して支給額を上乗せする拡充を行ったところであり、当該制度の活用を促進する。

二　非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現

㈠　非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時機を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくことが、これからの我が国の経済成長に不可欠である。

都道府県労働局においては、「都道府県正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、今後五年間の非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向け、地域の実情に応じた具体的な施策や数値目標を盛り込んだ「地域プラン（地域計画）（仮称）」を策定している。これらの施策の推進及び目標の達成に当たり、地方公共団体の協力が非常に重要であることから、都道府県労働局は地方公共団体との積極的な連携を図りながら、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を推進する。

㈡　パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、正社員転換を推進するため、地方公共団体と連携し、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）の周知徹底、職務分析・職務評価の導入支援等により、雇用管理改善の取組を促進する。

三　女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

㈠　女性の活躍推進のための積極的取組の推進

ア　「女性活躍推進法」の円滑な施行

女性がその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備するため、地方公共団体と連携し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成二十八年四月一日から、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主に義務付けられる一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について周知・徹底を図るとともに、女性の活躍に関する状況等が優良な企業に対する認定の取得促進に向けた事業主への働きかけを実施する。

また、地方公共団体と連携して、女性活躍加速化助成金の支給や「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用促進、中小企業に対する行動計画の策定支援等により、女性の活躍に向けた取組を推進する。

イ　女性のライフステージに対応した活躍支援

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、マザーズハローワーク事業において、地方公共団体との連携による保育サービス関連情報の提供等を実施するとともに、出産・育児等によるブランクがある女性に対する職業訓練への誘導・あっせん機能を強化する。

また、求職者支援制度において、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービスを新設するとともに、これらの訓練コースやサービスを提供している公共職業訓練においても、その積極的な活用を促進する。

㈡　ひとり親に対する就業対策の強化

ひとり親家庭の自立を支援するため、マザーズハローワーク事業において、ひとり親に対する就職支援をＮＰＯ法人等の関係機関や地方公共団体と連携して実施するとともに、職業訓練への誘導・あっせん機能の強化等を実施する。また、八月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体の窓口に近接して公共職業安定所の臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。

さらに、試行的な雇用から長期雇用への移行を促進するため、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能とするとともに、その活用を促進する。

㈢　仕事と家庭の両立支援

ア　育児休業や介護休業等を取得しやすい環境の整備

希望出生率一．八や介護離職ゼロの実現に向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、地方公共団体と連携し、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）に基づく、育児休業・介護休業制度をはじめとした仕事と家庭の両立支援制度の周知を図るとともに、仕事と育児や介護の両立に取り組む事業主に対して各種助成金制度の活用等を通じて、事業主の取組を促進する。