社員転換・待遇改善の取組を推進する。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、地方公共団体と連携し、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

イ　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。

(二)　長時間労働の是正

ア　働き方・休み方の見直しに向けた取組の促進

労働者の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の「働き方改革」を進めていくことが求められている。

このため、「働き方改革」の実現に向けて、都道府県との連携の下、都道府県労働局は地域の企業トップ等に対し働き方改革に取り組むよう働きかけるとともに、地方公共団体等との協働による地域における年次有給休暇の取得促進に向けた取組や、働き方・休み方の見直しに向けた周知・広報等の取組を実施する。

イ　過労死等の防止

過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会を実現するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成二十七年七月二十四日閣議決定）に基づく対策を着実に推進し、都道府県をはじめ地方公共団体の労働主管部局との積極的な連携・協力を図りながら、啓発等を実施する。

(三)　ワーク・ライフ・バランスの実現

ア　仕事と家庭の両立支援の推進

(ア)　育児・介護休業法の確実な履行確保

希望出生率一・八の実現、介護離職ゼロに向け、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、平成二十九年一月一日に施行された雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十八年法律第十七号）に基づく育児休業、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）の周知徹底・同法に基づく行政指導等を通じて確実な履行確保を図る。

(イ)　仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主への支援

働きながら安心して育児や介護を行える職場環境を整備するため、地方公共団体と連携し、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主への各種助成金の支給等を通じて、事業主の取組を促進する。

イ　在宅就業の推進

在宅就業について地方公共団体と連携し、適正な契約条件で、安心して在宅就業に従事することができるよう「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」や在宅就業に関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」等により周知・啓発を図る。

二　人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

(一)　全産業の労働生産性の向上

ア　適職を得るための労働市場の整備

(ア)　公共職業安定所等におけるマッチング機能の強化

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、公共職業安定所、地方公共団体等様々なマッチング機関が密接に連携し、それぞれの得意分野・手法によりその役割を果たすことが必要である。

このため、公共職業安定所は、保有する求人情報・求職情報を地方公共団体等にオンラインで提供する取組を実施する。求人情報の提供については、求人者の意向確認等を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。

また、都道府県労働局及び公共職業安定所は、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第二十九条第一項に基づき無料の職業紹介事業を行う特定地方公共団体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

さらに、都道府県労働局長と地方公共団体の長による雇用対策協定の締結を推進するとともに、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する。

(イ)　人材の最適配置のための職業能力評価制度の普及促進

ものづくり分野などにおける人材の確保・育成を強化し、生産性の向上を図るためには、技能検定制度の更なる普及・拡充及び若者を重点とした積極的活用の促進が必要である。

このため、技能検定の職種・作業の新設・統廃合などを推進するとともに、若者の受検料減免措置等により、若者が受検しやすい環境の整備に取り組む。

都道府県労働局は、都道府県や都道府県職業能力開発協会と連携して、技能検定制度・受検料減免措置の周知・広報に取り組む。

イ　労働関係助成金を活用した生産性向上に取り組む企業への支援

労働力人口の減少が見込まれる中で、経済成長を図っていくためには、企業の生産性向上の実現を後押しする仕組みを構築していく必要があることから、労働関係助成金について、企業が労働生産性を向上させた場合には割増しを行って支給する仕組みを、一部の助成金を除き、導入する。

あわせて、都道府県労働局及び公共職業安定所は、利用者である事業主等にとってわかりやすく、使いやすいものとなるよう労働関係助成金の整理統合をすることについても、事業主団体や地方公共団体等とも連携して積極的に周知を行い、助成金制度の円滑な活用を促進する。

(二)　人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

ア　雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する職場定着支援助成金の活用や、人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業等の実施による建設・介護分野等の雇用管理改善の推進等について、地方公共団体と連携して周知・啓発を行い、あらゆる機会を活用して「魅力ある職場づくり」を推進する。

また、介護分野においては、公益財団法人介護労働安定センターが設置する「介護労働懇談会」を通じた雇用管理改善等の取組を実施する。

イ　公共職業安定所における人材確保支援の充実

人材不足分野である福祉分野（介護、看護、保育職種）における人材確保に向けて、関係機関や地方公共団体と雇用情勢等の情報共有を行うための協議会を開催し、潜在有資格者等の掘り起こしや就職支援等を連携しながら実施する。

また、建設分野における人材確保に向けて、建設業団体や地方公共団体と雇用情勢等の情報共有を行うとともに、就職面接会等を連携して開催する等、求人充足支援を実施する。

ウ　人材不足分野における公的職業訓練の推進

介護・保育・建設等の人材不足分野における再就職支援を強化するため、離職者を対象とした公的職業訓練を引き続き実施する。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、訓練終了前からの積極的な就職支援に取り組む。

三　地方創生の推進

(一)　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の開催

「働き方改革」については、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、各地域において、地域の実情に応じた取組を進めることが重要である。