イ　無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

平成二十五年四月一日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成二十四年法律第五十六号）による改正後の労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）に基づく無期転換ルールにより、平成三十年四月以降、本格的に無期労働契約への転換の申込みが見込まれることから、法の趣旨を踏まえた対応が求められる。また、これを契機として、正社員と非正規雇用労働者の二極化を緩和し、待遇の改善やワーク・ライフ・バランスの実現のため、多様な正社員の普及を図ることが重要である。

このため、地方公共団体と連携しながら、セミナーの開催等により、労使双方に対し、無期転換ルールの周知啓発及び多様な正社員の普及を図る。

二　長時間労働の是正

㈠　生産性を高めながら働く時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

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、キッズウィークの推進、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。

また、「働き方改革実行計画」（平成二十九年三月二十八日働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制の導入など、働き方改革の趣旨や内容について周知を図る。

さらに、中小企業等における時間外労働の削減や人材の確保・育成、女性や若者にとって魅力ある職場づくりが進むよう、事業主団体や地方公共団体等と連携を図りながら好事例の情報提供、助成金を活用した改善に向けた支援を実施する。

㈡　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との連携・協力を図りながら、啓発等を実施する。

なお、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」については、同大綱の規定に基づき、見直しの検討が行われているため、見直しが行われた場合には、見直し後の内容を踏まえた啓発等を実施する。

三　柔軟な働き方がしやすい環境整備

㈠　雇用型テレワークの導入支援

子育てや介護と仕事の両立の手段となり、雇用の安定に資する雇用型テレワークが、適正な労務管理下で実施されるよう「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、地方公共団体と連携して企業に周知徹底を図る。

㈡　自営型テレワークの就業環境の整備

自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業形態とするために必要な事項を示した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、地方公共団体と連携して注文者、仲介事業者及び自営型テレワーカーへの周知徹底を図る。

㈢　副業・兼業の普及促進

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいといった希望を持つ労働者が副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、平成二十九年度に策定するガイドライン及び改定版モデル就業規則の周知を行い、地方公共団体と連携しながら副業・兼業の普及促進に努める。

四　生産性向上、賃金引上げのための支援

㈠　最低賃金や賃金の引上げに向けた生産性向上等のための支援等

最低賃金引上げに対応するとともに、賃金の引上げ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ことが必要である。都道府県労働局及び公共職業安定所は、最低賃金や賃金の引上げに向けた生産性向上等の支援を目的とした各種の労働関係助成金について、事業主団体や地方公共団体等と連携しながら、事業主に対して積極的に周知を行い、当該助成金の利用の促進を図る。

㈡　生産性向上に資する人材育成の強化

第四次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、労働者の能力開発が一層重要となる中、特にＩＴリテラシーはＩＴ業界に限らず、ＩＴを活用する全産業の人材に求められている。このため、基礎的なＩＴリテラシーを習得するための職業訓練を開発・実施する必要がある。

また、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進する必要がある。

都道府県労働局は、各都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等と連携し、これらの職業訓練コースの設定促進に努める。

雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

五

㈠　職業能力の見える化の推進

労働者の主体的なキャリア形成、企業の効果的な人材育成を促進していくため、職業能力評価制度の整備・活用促進を進めていく必要がある。

このため、技能検定については、時代のニーズに合ったものとなるよう職種・作業の新設・統廃合等を行うとともに、若年技能者の技能検定の受検料減免措置を講じ、技能検定を受検しやすい環境整備に努める。

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、これらの技能検定制度の周知・広報に取り組む。

㈡　公共職業安定所におけるマッチング機能の充実

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引き続き実施する。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。

六

㈠　人材確保対策、地方創生の推進

ア　人材確保対策の総合的な推進

雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用による建設、介護、保育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。

特に、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している、地方公共団体や介護関係団体等から構成される「介護労働懇談会」を、積極的に活用する。