イ　公共職業安定所における人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設、警備、運輸など雇用吸収力の高い分野における人材確保に向けて、関係団体や地方公共団体等との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の人材確保支援を実施する。

(二)　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。

このため、都道府県労働局は、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働者の労働環境や待遇の改善等に向けた気運が高まるよう、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継続的な開催に向けた取組を行うとともに、同会議を利用して、都道府県に対し、働き方改革分野での地方創生推進交付金の利用について勧奨に努める。

また、「働き方改革」の実現に向けて、中小企業・小規模事業者が着実に取り組むことが重要であることから、同会議において、地域の中小企業・小規模事業者の状況についての情報を共有するなど、都道府県や経済産業局を始め参加団体等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(三)　地方創生の推進

ア　地方創生に向けた地域雇用対策の推進

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取組が進められている。厚生労働省においても、地方公共団体による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、地域活性化雇用創造プロジェクト、実践型地域雇用創造事業及び地域雇用開発助成金等を実施するとともに、都道府県労働局においても各地域の取組がより効果的なものとなるようその知見を積極的に地方公共団体等へ提供する。

また、中小企業の働き方改革に資する取組を支援するため、「地域活性化雇用創造プロジェクト」を拡充したことから、当該制度の利用が図られるよう、都道府県への周知に努める。

イ　地方拠点強化税制の活用促進

本社機能の移転又は地方における拡充を促し、企業の地方拠点の強化を図ることで、地方におけるしごと場を確保し、新たなひとの流れを呼び込むことが重要である。東京一極集中の是正等をさらに進めていくため、地方拠点強化税制について、雇用要件の緩和や支援対象施設の拡充等を行うこととされた。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。

七　女性の活躍推進

(一)　職業能力開発の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制約のある方向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。都道府県労働局は、都道府県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構支部と連携し、訓練コースの一層の設定促進に努める。

(二)　多様な女性活躍の推進等

ア　女性活躍推進法の実効性確保等

企業における女性活躍推進の取組の実効性を高めるため、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）に基づく一般事業主行動計画策定等について、常時雇用する労働者が三百人以下の中小企業も含め取組促進を進める必要がある。

このため、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給や「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な利用促進、行動計画の策定支援等に関して地域の中小企業や関係団体等に対し、地方公共団体と連携した広報活動やセミナーでの情報提供等を行うことにより企業の取組促進を図る。

また、働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を発揮できる雇用環境を整備するため、地方公共団体と連携し、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）の周知・広報に取り組む。

イ　職場におけるハラスメント対策の総合的推進

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントのない職場環境を整備するため、都道府県労働局は、地方公共団体と連携し、職場環境におけるハラスメント対策に関して総合的・一体的に周知・広報に取り組む。

ウ　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、平成二十九年十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（平成二十九年法律第十四号）による育児休業、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）の改正内容の周知徹底・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。

(ウ)　女性の再就職支援の一層の推進

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提供等を引き続き実施する。

八　若者や就職氷河期世代の活躍促進

(一)　新卒者等への正社員就職の支援

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）に基づき、若者の適職選択に資する職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、公共職業安定所において一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所等の新卒求人を受け付けない求人不受理を引き続き実施する。

また、学校等との連携を強化し、新卒応援ハローワークに関する周知・広報を図るとともに、未就職卒業者や学校を退学した者等についても、都道府県や学校等と連携を図りながら、地方公共団体が参加する新卒者等人材確保推進本部等を活用し、地域の実情に応じた就職支援を実施する。

具体的には、より円滑に学生等が働きたい場所で就職活動を行えるよう、平成三十年四月に改正された青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成二十七年厚生労働省告示第四百六号）を踏まえ、希望する地域で働ける勤務制度の導入等について周知・啓発を行うとともに、都道府県や学校等と連携して早期からの職業意識の形成やＵＩＪターン就職に係る支援を強化する「地元就活コラボプロジェクト」を実施する。

(二)　フリーター等の正社員就職の支援

わかものハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、都道府県が設置するジョブカフェとの連携、トライアル雇用等の活用を通じてフリーター等のニーズに応じた正社員就職の支援を実施する。

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中的なセミナー、企業に対する雇入れ支援等により、正社員就職に向けた集中的な支援を引き続き実施する。また、わかものハローワークにおいて、引き続き実践的スキルの付与が必要な者を対象に公的職業訓練への積極的な誘導を行う。