

キャリア形成支援要領(派遣社員)

制定：2020年4月1日

(目的)

第1条 本要領は、労働者派遣事業における派遣社員のキャリア形成支援を進めるにあたり、派遣社員の希望に応じて、派遣就業を続けながら専門性の向上や職務の幅の拡大等を図るため、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施及び、同一の組織単位に継続して1年以上雇用される見込みがあるなどの一定の場合における派遣社員の派遣契約終了後の雇用安定措置について、その運用を定めるものである。

(教育訓練)

第2条 キャリア形成支援のための教育訓練の実施にあたっては、派遣社員が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるよう以下のとおり実施しなければならない。

1. 教育訓練実施計画の策定

教育訓練の実施にあたっては、次の要件を網羅した教育訓練実施計画を策定しなければならない。

- 一 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣社員を対象にしたものであること
- 二 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること
- 三 実施する教育訓練が派遣社員のキャリアアップに資する内容のものであること
- 四 派遣社員として雇用するにあたり実施する教育訓練（入社時の教育訓練）が含まれたものであること
- 五 無期雇用派遣社員に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること

2. 情報提供・意識啓発

派遣社員に対する教育訓練の情報提供や意識啓発については、次のいずれかの方法により周知、情報提供を行わなければならない。

- 一 メールでの周知
- 二 紙面による案内
- 三 小冊子の作成
- 四 セミナーの開催

3. 志向・能力の把握

派遣社員のキャリア形成の支援にあたっては、派遣社員のその志向や能力について、次のような様々な機会を通じて、確実かつ正確に把握していかななければならない。

一 派遣登録時

派遣登録時に登録シート等への記載内容の確認に加えて面接を通じて、職歴の確認や希望条件とその優先順位、キャリアについての志向の把握を行う。また、働く上で必要になると考えられる能力や基礎的な事務能力など、適正検査やOAスキルのテスト等を行い把握する。

二 入職時（派遣就業の開始時）

入社時に派遣先の具体的な業務内容や会社で把握している志向等に変化が無い
か等について把握し、併せて派遣社員のキャリア形成を行っていく上での心構えや
必要な取組等についての情報提供等を行う。

三 就業中のフォローアップ

担当者が派遣先を訪問する機会（月に1回程度）等を利用し、就業中の派遣社員
の仕事や派遣社員自身に何か大きな変化が無いかな等を把握する。

四 派遣契約の更改時

派遣契約の更改時に、ヒアリングやアンケートにより、派遣社員の状況、仕事を
継続する希望の有無、スキルアップや資格取得の状況等を把握する。また、派遣先
の評価を確認する。

五 情報の保存・活用

派遣社員の志向・能力に関する情報は、派遣社員のキャリア形成支援に有効活用
するため、個人情報保護にも十分留意しつつ、システムに体系的に保存し、志向・
能力等に応じた派遣先の検索やキャリア形成支援に活用する。

4. 教育訓練の実施

教育訓練実施計画に基づき、次のとおり教育訓練を実施することとする。また、こ
れらの義務付けられた教育訓練に加えて、更なる教育訓練についても、自主的に実施
することとする。

一 実施時期・頻度・時間等

- ・派遣社員全員に対して入職時の新規採用者訓練を実施する。
- ・最初の3年間は毎年1回以上の機会を提供するとともに、キャリアの節目など
の一定期間ごとのキャリアパスに応じた研修を用意する。
- ・フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣社員一人あたり、最初の3年間は、
毎年8時間以上の教育訓練機会を提供する。

二 実施方法

教育訓練は次のいずれかの方法で実施する。

- ・社内での研修等の開催
- ・eラーニング
- ・外部のスクールとの提携
- ・外部のセミナー等への参加
- ・資格取得の支援
- ・派遣先におけるOJT
- ・その他（社内検定制度の整備、参考書籍購入費用の補助等）

三 教育訓練の実施については、複数回の受講機会を設けて、開催日時や時間設定に 配慮する等、可能な限り派遣社員が教育訓練を受講しやすいように実施する。

5 教育訓練の内容

一 教育訓練の内容は次のとおりとする。

- ①教育訓練の目的、派遣社員の志向・能力、派遣先のニーズ等に対応

- ・基礎的、共通的な教育訓練
- ・業種・職種等に応じた分野別、専門的な教育訓練
- ②教育訓練の実施時期・内容・方法等を組み合わせて、計画的・段階的に対応
 - ・派遣の各段階での教育訓練（登録時・派遣前・派遣期間中など）
 - ・経験や勤続年数に応じた教育訓練
 - ・研修と派遣就業の組み合わせによる教育訓練
 - ・資格取得をセットした教育訓練

6 派遣先における教育訓練への参加

会社は派遣先の教育訓練に派遣社員を積極的に参画させることができるよう、派遣先に対しての働きかけや協力関係の構築等に取組む。

(キャリアコンサルティング)

第3条 キャリア形成支援のためのキャリアコンサルティングの実施にあたっては、派遣社員の志向等を踏まえ、キャリアの方向性を示し、知識・資格の習得や派遣先の選択等ができるよう、以下のとおり実施しなければならない。

1 相談窓口の設置

キャリアコンサルティングを希望する全ての派遣社員が受けられるよう相談窓口を設置すること。

2 知見を有する担当者等の配置等

相談窓口には、キャリアコンサルティングの知見を有する担当者等を配置していること。また、会社で派遣社員の相談に適切に対応できる知見を有する人材育成のためキャリアコンサルティングに関する研修や資格取得のための費用補助を行うほか、場合により外部人材の活用を行うこと。

3 実施時期・方法

キャリアコンサルティングを実施する際の実施時期・方法については、次のいずれかの方法により行わなければならない。

- 一 定期的に相談日を設定して実施
- 二 派遣社員の希望に応じて随時実施
- 三 派遣社員の志向・能力の把握を行う派遣登録時・入社時・派遣契約の更改時などに実施

4 将来の展望の共有

派遣社員の現時点の希望を実現するだけでなく、キャリアコンサルティング等を通じて、より長期的な将来展望を会社と派遣社員で共有することとし、継続就業の希望や雇用安定措置の希望内容（派遣先への直接雇用、新たな派遣先での就労等）についても把握する。

(キャリア形成を念頭においた派遣先の選定等)

第4条 会社は、以下のとおり派遣社員のキャリア形成を念頭に置いて、派遣先の業務を選定しなければならない。

1 派遣先の選定の進め方

- 一 派遣社員の本人の希望や志向性を十分に把握・確認すること。
- 二 スキルアップの状況や希望・志向性の変化を確実に把握すること。
- 三 キャリアプラン（将来展望）を明確化し、派遣社員と会社が共有すること。

（雇用の安定とキャリアの継続）

第5条 会社は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、雇用の安定やキャリアの継続に向けて派遣社員の派遣終了後の雇用を継続させるため、以下の措置（雇用安定措置）を講ずることとする。

1 実施内容

雇用安定措置の実施内容は、次のとおりとする。

一 派遣先への直接雇用の依頼

対象となる派遣社員が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に本人から派遣先に対して書面にて直接雇用の申込みをしてもらうよう依頼する。

二 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）

直接雇用に至らなかった場合は、対象となる派遣社員が派遣終了後も就業できるよう、新しい派遣先を確保し派遣社員に提供することとし、この場合において提供する派遣先は、これまでの待遇等に照らし合わせて合理的なものでなければならない。

三 会社による無期雇用

直接雇用に至らなかった場合は、対象となる派遣社員を会社が無期雇用とすることも検討する。

四 その他雇用の安定を図るために必要な措置

直接雇用に至らなかった場合は、対象となる派遣社員に対して会社が新たな就業の機会を提供するまでの間の教育訓練、紹介予定派遣等を行う。

五 子育て等によりブランクがある派遣社員が派遣に復帰する場合は、次のような取組みを行い支援する。

- ・職場復帰に不安等を抱えている場合の就業中断中のフォローの実施
- ・就業中断によりスキルが低下している場合等のスキル回復支援
- ・派遣先の選択における配慮

2 対象者

雇用安定措置の対象者は、次のとおりとする。

- 一 同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある者
- 二 同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みのある者
- 三 上記以外の者で、会社に雇用された期間が通算1年以上の者で、いずれも本人が継続して就業を希望する場合に限るものとする。（現在、「登録状態」にある者も対象者に含まれる）

(処遇の確保)

第6条 会社は、派遣社員のキャリアアップを進めていく上で、派遣社員の能力の向上に応じて、賃金等の処遇に反映していくこととし、派遣先で同種の業務に従事する派遣社員との均衡を考慮しながら、賃金の決定等を行うよう配慮することとする。また、派遣社員が希望する場合は、待遇の確保のために考慮した内容を本人に説明するほか、派遣社員の仕事に見合った処遇の確保や派遣社員の志向・能力に応じた就業機会と処遇の確保に向けて対応するものとする。

(処遇の見直し)

第7条 会社は、派遣社員の処遇改善の機会を確実に確保するために定期的に処遇の見直しを行うこととし、NEXCO中日本サービス株式会社派遣社員就業規則に準じて対応するものとする。

(実施日時・内容の保存)

第8条 教育訓練計画に基づく、段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時・内容、キャリア・コンサルティングを実施した日時・内容、雇用安定措置として講じた措置の内容等については、派遣元管理台帳への記載と、これらの情報を管理した資料を派遣社員の労働契約（更新された場合は更新された労働契約）終了後3年間は保存するものとする。

附則

1. この要領は、2020年4月1日から適用する。