

# キャリアアップ支援規程

## 第1章 総則

### (目的)

**第1条** 本規定は労働者派遣事業における派遣社員のキャリアアップを図るため、キャリア形成支援制度に基づく段階的かつ体系的な教育訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施するためにその運用規定を定めるものである。

### (定義)

**第2条** 「キャリアアップ支援」とは、派遣社員の希望に応じて、派遣労働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の教育訓練等を支援することをいう。

「キャリアコンサルティング」とは、派遣社員の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。

「雇用安定措置」とは、派遣社員の希望等を踏まえ、正社員化をはじめ雇用の安定に向けて取り組む措置をいう。

### (キャリア形成支援制度)

**第3条** キャリア形成支援制度とは以下の通りとする。

- 1 派遣社員のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。
  - 教育訓練計画の内容
    - ①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としたものであること。
    - ②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。
    - ③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。
    - ④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。
    - ⑤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 キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること。
  - ①相談窓口には、担当者(キャリア・コンサルティングの知見を有する者)が配置されていること。

- ②相談窓口は、雇用する全ての派遣社員が利用できること。
  - ③希望する全ての派遣社員がキャリア・コンサルティングを受けられること。
- 3 キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続きが規定されていること。
- ①派遣社員のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引き、マニュアル等が整備されていること。
- 4 教育訓練の時期・頻度・時間数等
- ①派遣社員全員に対して入社時の教育訓練は必須であること。キャリアの節目などの一定の期間ごとに、キャリアパスに応じた研修棟が用意されていること。
  - ②実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣社員一人当たり毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。
  - ③派遣元事業主(会社)は、上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならないこと。

## 第2章 教育訓練の実施

### (教育訓練計画の策定)

**第4条** 上記第3条キャリア形成支援制度に基づき、キャリア形成支援制度に関する計画書を作成する。

### (情報提供・意識啓発)

**第5条** 派遣社員に対する教育訓練の情報提供や意識啓発が重要であり、下記の各媒体のいずれかより派遣社員への周知、情報提供を行う。

1. 小冊子の作成  
小冊子を作成し、福利厚生などの情報に併せて、教育訓練の受講や資格取得に対する支援内容等を周知するもの。
2. セミナーの開催  
セミナーを企画し、派遣社員に直接伝えることで、キャリアアップについての理解を深めてもらうもの。
3. 紙面による案内  
紙面による案内を作成し、福利厚生などの情報に併せて、教育訓練の受講や資格取得に対する支援内容等を周知するもの。

## (志向・能力の把握)

**第6条** 派遣社員のキャリアアップを支援していくためには、派遣社員個々のその志向や能力について確実かつ正確に把握していくことが必要であり、その手法として下記の機会に対応する。

### 1. 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などを行う。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。

### 2. 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などについて把握し、併せて派遣社員のキャリアアップ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する。

### 3. 就業中のフォローアップ

月に一度程度、担当者が派遣先を訪問する機会を据えて、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どを把握する。

### 4. 派遣契約の更改時

派遣契約の更改時に、ヒヤリングや定められたアンケートにより、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し、把握する。

### 5. 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アップ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、コンピューターシステムに体系的に保存し、派遣社員の志向・能力等に応じた派遣先の検索やキャリアアップ支援に活用する。

## (キャリア・コンサルティング)

**第7条** 派遣社員のキャリアアップの実現、働き方についての社会的評価の向上に向けて、派遣社員の志向・能力等を踏まえ、キャリアアップの方向性を示しそのための知識・資格の習得や派遣先の選択等に配慮していく必要があることからキャリア・コンサルティングを以下の具体的取組みを実施する。

### 1. 実施時間・方法

- 定期的(半年に一度程度)に相談日を設定して実施する。
- 派遣社員の希望に応じて随時実施する。
- 派遣社員の志向・能力の把握を行う派遣登録時・入社時・派遣契約の更改時に実施する。

### 2. 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が重要であり、キャリア・コンサルティング等の機会に派遣社員の継続就業の希望や、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。

### 3. 体制整備

- 会社は希望する全ての派遣社員がキャリア・コンサルティングを受けられるように相談窓口を設置する。相談窓口の担当者は、労働者派遣事業部門を担当する担当部署の社員とする。
- 相談窓口の担当者は、派遣社員の相談等に適切に対応できるよう社内においてキャリア・コンサルティングに関する研修等を実施する。
- 相談窓口の担当者による対応の他、場合によっては外部の専門のキャリア・コンサルタントを委嘱する。

## (教育訓練)

**第8条** 会社は策定した教育訓練計画に基づいて、派遣社員に対して、段階的かつ体系的な教育訓練を実施する。また、これらの義務付けられた教育訓練に加えて、更なる教育訓練を自主的に実施する。

### 1. 実施時期・頻度・時間等

- 改正労働者派遣法の通達に基づいて、教育訓練の実施時間・頻度・時間等については以下のとおりとする。

- ①派遣社員全員に対して入職時の新規採用訓練
- ②最初3年間は毎年1回以上、毎年概ね8時間以上の訓練  
(フルタイム1年以上の雇用見込派遣社員)

### 2. 実施方法

- 教育訓練は以下のいずれかの方法で実施する。
  - ①社内での講座等の開催
  - ②eラーニング

- ③外部のスクールとの提携
  - ④外部のセミナー等への参加
  - ⑤資格取得の支援
  - ⑥派遣先におけるOJT
  - ⑦その他(参考書籍の購入費用補助、社内検定制度の整備等々)
- 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。

### 3. 内容

- 教育訓練の内容は別紙、「教育訓練体系図」に基づく

### 4. 派遣先における教育訓練への参画

- 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り組む。

### 5. 教育訓練の実施日・内容等の保存

- 改正労働者派遣法により、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(下記第10条記載)として講じた措置の内容等については、派遣元管理台帳又は、別紙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。

## (キャリア形成を念頭に置いた派遣先の選定)

**第9条** 会社は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する。

## (雇用の安定とキャリアの継続)

**第10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のあるなど一定の場合に、派遣社員の派遣終了後の雇用を継続させるための措置(雇用安定措置)を講じることが必要であり、派遣社員のキャリアアップを支援する上では、派遣社員の希望を踏まえ、正社員化をはじめ、雇用の安定やキャリアの継続に向けて以下の取組みをする。

### 1. 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、派遣終了後に本人に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。

- 最終的に直接雇用に至らなかった場合は、下記2.～4.のいずれかの措置を講ずるものとする。
- 2. 新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
  - 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。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。
- 3. 派遣元事業主(会社)による無期雇用
  - 対象となる派遣社員を会社が無期雇用とし、自社で就業させるものとする。
- 4. その他雇用の安定を図るために必要な措置
  - 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有休の教育訓練、紹介予定派遣等がそれにあたる。

※雇用安定措置の対象者は以下のとおり

1. 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
2. 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
3. 上記以外の者で、派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の者
  - ・いずれも本人が継続して就業を希望する場合に限る。
  - ・現在、「登録状態」にある者も対象者に含まれる。

※その他として、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、以下のような取組みを行い支援する。

1. 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
2. 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
3. 派遣先の選択における配慮

### 第3章 処遇の見直し等

#### (処遇の確保)

**第11条** 派遣社員のキャリアアップを進めていく上では、派遣社員の能力の向上等に応じて、賃金等の処遇に反映していくことが重要であり、派遣先での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。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。その他、派遣社員の仕事に見合った処遇の確保、派遣社員の志向・能力に応じた就業機会と処遇の確保も重要な責務として取組みを行うものとする。

**(処遇の見直し)**

**第12条** 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よう配慮し、派遣社員就業規則に準じて対応する。

**附則**

**(改廃手続き)**

この規定の改廃は、担当部署である総務部にて協議立案され、代表取締役にて決定するものとする。

**(施行期日)**

この規定の施行は、2021年5月1日とする。