

キャリア形成支援マニュアル

2022年4月1日

キャリアコンサルティング株式会社

1. 教育訓練の目的

派遣社員一人一人の就業経験や、本人の希望に応じ実施するキャリア・コンサルティングに基づき、派遣社員のニーズや市況感に副った段階的かつ体系的な教育訓練を運用することで、派遣就労を続けながら「専門性の向上」や「より幅広い職域の拡大」などのキャリア形成を支援し、同時に「正社員化」や「直接雇用化」などの安定就業を図ること等により、処遇の向上に繋げることとする。

2. 対象者

当社が雇用する全ての派遣社員を対象とする。

3. 実施内容

入職1年目は基礎的・共通的な教育訓練を中心とし、更に業種や職種に応じた分野別・専門的な教育を必要に合せて実施する。その後は勤務年数や職歴等を踏まえ、各人のキャリアアップに資するようなスキル・知識の習得、資格取得に向けた教育訓練の受講を支援する。

無期雇用派遣社員については短期的な視点のみならず、中長期的なキャリア形成をより一層重視したキャリア・コンサルティングや教育訓練の実施、キャリアパスの実現を目指す。

4. 実施方法

教育訓練は以下の方法で実施する。

- ・派遣元発信のe-ラーニング
- ・派遣先で実施するe-ラーニング、OJT

5. 実施時期・頻度・時間

入職時の訓練も含め、雇用開始後3年間は毎年1回以上の教育訓練機会を提供し、その後キャリアの節目等、一定の期間毎にキャリアパスに応じた教育訓練を実施する。

実施時間については、フルタイムで1年以上の雇用が見込まれる派遣社員一人あたり、少なくとも最初の3年間は毎年概ね8時間以上実施する。短時間労働者には、フルタイム勤務者の勤務時間に比例した訓練機会を提供する。

また雇用開始後3年経過以降は、上記3.の状況を鑑み、必要に応じた訓練機会の提供を行う。

6. 勤務上の取扱い

当社の指定する段階的かつ体系的な教育訓練については、有給かつ無償で行うこととする。

7. 教育訓練計画の周知

労働契約締結前に書面にて明示のうえ、当社ホームページに職種別教育訓練計画を掲載。

変更があった場合は、速やかに派遣社員全員に周知を行う。

8. キャリアアップ措置に関する書類及び記録の保存

キャリアアップ措置に関する書類及び記録等は、労働契約終了後（更新された場合は当該更新契約終了後）3年間は保存するものとする。

9. キャリアコンサルティング業務

(1) キャリアコンサルティングの相談窓口と実施

下記キャリアコンサルティング担当者は派遣社員の希望に応じ、随時キャリアコンサルティングを実施する。

担当者：岡部孝司、藤井健司、森岡賢治 TEL：0774-75-1139

(2) キャリア相談員の守秘義務責任

キャリア相談員は、キャリアコンサルティングを通じて知り得た以下の情報を第三者に漏らしてはならない。

また、第三者に漏洩しないようにメモや記録の管理を徹底しなければならない。

- ① 相談者の信条や宗教に関する情報
- ② 相談者の精神面も含めた病歴や現在の疾患病名
- ③ 相談者の家族やパートナーの情報
- ④ その他相談者の私生活に関する情報や個人の秘密

(3) キャリアコンサルティングの実施方法

キャリアコンサルティングの実施方法は、以下のいずれかの方法によるものとする。

- ① eメール（本人のアドレスであることが特定できていること）
- ② 電話（本人の電話番号と特定できていること）
- ③ 面談（第三者に話を聞かれない環境下であること）

10. 派遣社員のキャリア形成を念頭においた派遣先提供のための手引き

(1) 派遣労働者対応

① 派遣労働者の相談対応

- ・ 派遣労働者からの相談はプライバシーに配慮する。
- ・ 将来どのようなキャリアを歩みたいのか、派遣労働者の希望を聴取する。
- ・ 派遣労働者に対し、これまでの経歴を踏まえたキャリアパスの選択肢を示す。
- ・ 派遣労働者の希望や経歴を踏まえた選択肢に係る派遣労働のニーズ等、労働市場の動向について情報提供する。

② 派遣労働者への紹介

- ・ 希望条件に合致する派遣労働があったときは、派遣労働者に提示する。
- ・ その際、可能な限り派遣労働者のキャリア形成に資する労働者から提示するよう努める。

(2) 派遣先対応

① 派遣先の開拓

- ・ 派遣先の開拓にあたっては、従来からの顧客については定期的に訪問して派遣受入希望の有無を確認する他、新規顧客の開拓も積極的に行う。
- ・ 開拓にあたっては、当社に所属する派遣労働者の特徴及び成果についてアピールする。

②派遣受入希望の受付

・派遣受入希望の受付にあたっては、その内容が真実であること、法令違反がないことについて予め確認する。

③派遣受入条件の見直し

・派遣受入条件に見合った派遣労働が極めて少ない状況である場合には派遣受入条件の見直し等について相談を行う