

# 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先提供のための事務手引

## (1) キャリア形成を念頭においた派遣先の紹介の手順（派遣先紹介前）

営業担当者は、派遣社員のキャリア形成に寄与する派遣先及び業務の紹介ができるように以下の手順によって、それに努めなければならない。

### ①派遣社員の希望のヒアリング

派遣社員のキャリア形成につながる業種・職種等について、その希望をヒアリングする。合わせて保有スキル・経験などの情報も聞き取る。派遣社員がキャリア形成のためのキャリアパスや目標などが明確にできていない場合は、キャリアコンサルティングを実施する。

派遣社員との相談は、プライバシーに配慮し、一对一の個室スペースを利用することとし、個人情報保護に努めること。

### ②派遣先情報の収集

派遣社員を求めている派遣先候補の会社の業種・職種・能力要件等の情報を収集し、当該派遣先で習得できるスキルをもって、将来的にどのようなキャリアアップが可能か、キャリアパスの選択肢を用意する。また、派遣社員の希望や経歴を踏まえた選択肢に係る派遣労働の多寡等の労働市場の動向についても情報収集する。

### ③派遣先情報と派遣社員情報のマッチング

収集した派遣先候補の業種・職種等と派遣社員の希望業種・職種等を比較して、キャリアアップに資する派遣先を選択する。

### ④派遣先候補の会社の紹介

マッチングした派遣先候補の会社と業務について、派遣社員へ説明し、派遣社員の了解を得て紹介する。

### ⑤ 派遣就労開始以降

労働者派遣個別契約書に記載の業務内容と実際の業務内容に乖離がないか等を確認する。乖離がある場合は、派遣先へ改善の申し入れを検討する。

派遣先からヒアリングした派遣社員に対する評価を本人にフィードバックする。また、派遣社員の困りごとなどを確認する。

## ⑥ 契約更新

契約更新に伴い、派遣先から要求されるスキルを再度確認する。

キャリアアップに向け、次回契約更新までに何を習得するかキャリアコンサルティングを通じて目標設定する。

また、スキルが頭打ちになるなどの状況にある派遣社員に対しては、戦略的に他の派遣先への異動（ローテーション）を検討する。

## (2) キャリア形成を念頭においた現派遣先の調整の手順（派遣先就業中）

営業担当者は、現派遣先における派遣社員のキャリア形成に寄与する業務やポジション等の変更調整について次の手順によって、それに努めなければならない。

### ① 派遣社員の希望のヒアリング

派遣社員から希望があった場合、キャリア形成につながる業務・担当等の変更調整、OJT実施の希望をヒアリングする。合わせて保有スキル・経験などの情報も聞き取る。派遣社員がキャリア形成のためのキャリアパスや目標などが明確にできていない場合は、キャリアコンサルティング実施する。

### ② 現派遣先との担当変更・OJT実施の調整

現派遣先の責任者と派遣社員の希望する業務等への変更またはOJTの実施について、その可否や条件などについて話し合い、調整をする。調整可能であれば、その手続を進める。

### ③ 調整結果のフィードバック

調整結果は、派遣社員にフィードバックする。変更調整不可の場合は、その理由を説明し、不可の理由が派遣社員の能力に関することであれば、能力を高めるためのプランを立てることを勧め、必要に応じてキャリアコンサルティングを受けることを案内する。

## (3) キャリア形成を念頭においた派遣先の開拓

営業担当者は、派遣社員のキャリア形成に寄与する派遣先及び業務の紹介ができるように以下の手順によって、それに努めなければならない。

### ① 派遣先開拓

新規顧客の開拓を積極的に行い、見込み客に対して派遣社員の特徴及び成果についてアピールする。従来からの顧客については定期的に訪問して、派遣ニーズの有無を確認する。

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、法令違反が無いことについてあらかじめ確認を行うこと。

派遣先でのスムーズなスキル習得のために、派遣開始までに何を教育しておけばよいか、ヒアリングを行うこと。

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こと。

④ 派遣先への協力要請

派遣社員にとってキャリアアップできる環境を提供できるよう、派遣先にも協力を仰ぐこと。

⑤ 能力アップ後の処遇

キャリア形成に寄与する派遣先及び業務の提供により、派遣社員の能力が向上した場合、処遇が上がるしくみがあること。

以上

有限会社ビルド