

派遣労働者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

1 派遣労働者対応

1-1 派遣労働者に対する相談

- 派遣労働者との相談はプライバシーに配慮する。
- 派遣労働者からは将来どのようなキャリアを歩みたいのかの希望を聴取する。
- 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者の多寡等の労働市場の動向についても情報提供する。

1-2 派遣労働者への紹介

- 希望する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派遣労働から提示するように努める。

2 派遣先対応

2-1 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ほか、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。

2-2 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を行う。

2-3 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。

3 中長期的な観点からの派遣先提供

3-1 派遣契約から直接雇用への移行

- 派遣先提供、派遣受入希望の受付にあたっては、派遣労働者の雇用安定を念頭に、中長期的な就労となる事に留意する
- 労働者への派遣先提供にあたり、直接雇用への移行に関する情報も積極的に提示する。
- 派遣受入希望の受付にあたり、可能な限り直接雇用への移行を考慮した受入条件の提示を行う。
- 当該派遣先を提供する派遣労働者のキャリア形成にあたっては、リーダー研修やマネジメント講習等、上位役職への移行を視野に入れた教育訓練を含むキャリアパスを提示するよう努める。