

派遣労働者のキャリア形成支援規程

株式会社日旅九州エンタプライズ

制定 令和 1年12月 5日

第1条（目的）

本規程は、派遣労働者が、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教育訓練を実施することを目的とし、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「派遣法」という）に定める次の要件を満たすこととする。

- （1）実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者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こと。
- （3）実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
- （4）派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練が含まれたものであること。
- （5）法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリアの形成を念頭に置いた内容のものであること。

第2条（教育訓練計画の策定準備）

会社は、派遣労働者のキャリア形成を支援する訓練計画策定のために、その志向や能力等を確実かつ正確に把握するよう以下の項目を実施する。

- （1）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い、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をOAスキルのテストを実施する等して、把握する。
- （2）入職時に、派遣先の具体的な業務内容や派遣元で把握した派遣労働者の志向等に変化が無いかなどを確認し、併せて派遣労働者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。
- （3）就業中に営業担当者等が派遣先を訪問し、就業中の派遣労働者の仕事や派遣労働者自身に変化がないかを把握月1回程度を目安に確認する。
- （4）派遣契約更改時に、派遣労働者の状況、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と共に、派遣先の評価を確認・把握する。
- （5）派遣労働者の志向・能力に関する情報をキャリア形成支援に有効活用するため、個人情報に留意しつつ、データを体系的に保存し、派遣労働者の志向・能力に応じた派遣先の検索やキャリア形成支援に活用する。

第3条（キャリア支援に関する情報提供と教育訓練の実施）

会社は派遣労働者のキャリアアップに資するため、以下のことを行う。

- （1）情報提供・意識啓発
定期的にメール、書面等でキャリアアップに資する教育訓練の情報を送付し、意識啓発を行う。
- （2）派遣労働者の志向等を踏まえ、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に配慮ためにキャリアコンサルティングを希望するすべての派遣労働者に対して行う。
- （3）会社は希望する全ての派遣労働者がキャリアコンサルティングを受けられるよう相談窓口を設置する。
キャリアコンサルティング担当は、次の通りとする。
担当：業務部長兼派遣部長 井手口清美 補助：派遣部担当部長 小田政和 （令和1年12月現在）
設置場所：日旅九州エンタプライズ本社 電話 092-451-3033
尚、本社所在地外の派遣労働者の利便を考慮し電話による相談にも対応する。
- （4）会社は、策定した教育訓練計画に基づいて、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施する
 - ① 社内での講座等の開催
 - ② e-ラーニング
 - ③ 外部講師の利用
 - ④ 会社指定の通信講座により資格取得の支援（指定講座の受験費用の補助）
 - ⑤ 派遣先におけるOJT
尚、実施時期は 労働契約締結後とし、教育訓練に要した時間は就業とみなして相当額の賃金を支払う。

第4条（教育訓練内容）

会社は、派遣労働者全員に対し入職時の教育訓練を必須として行い、更に最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供を行い、一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修や訓練を行う。

尚、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、最初の3年間は、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供する。

（1）入職時（労働契約締結時の派遣就業前）

会社のルールの説明、モラル・マナー、コンプライアンスに関すること、キャリアガイダンス。

（2）分野別教育訓練

①事務分野：OAスキル・専用端末研修等、派遣先別に行う。

② 販売分野：接客の方法、販売スキルの指導、クレーム対応 など。

③その他新たな派遣分野発生ごとに訓練内容を追加する。

（3）段階別教育訓練（eラーニングを含む）

①入職から1年目

基本的なビジネスマナー、電話対応・ビジネスメール、ワード・エクセルの基礎等

②2年目～3年目

コミュニケーション力、ワード・エクセル応用、パワーポイントの基礎、部下の指導・育成

③ 4年目以降

自己開発力養成、パワーポイント応用、リーダーシップ・部下の育成 など

教育訓練は、OJT、OFF-OJT、eラーニング等で派遣元、派遣先で協議のうえ行う。

第5章（派遣労働者の雇用の安定とキャリアの継続）

会社は、派遣法第30条に定める派遣労働者のキャリア形成を支援する上では、派遣労働者の希望を踏まえ、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取り組む。

また、会社は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（いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限る。）に対して次の各号のいずれかの措置を講じる。（①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる。

① 派遣先への直接雇用 の依頼

対象となる派遣労働者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じる。

② 新たな派遣先の提供 （合理的なものに限る）

派遣労働者が派遣終了後も就業継続できるよう、提供する新しい派遣先は、対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なものでなければならず、極端に遠方であったり、賃金が大幅に低下したりすることがない様にする。

③ 派遣元による無期転換

派遣元が、対象となる派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業させる（派遣労働者以外の働き方をさせる）

④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

派遣元が、対象となる派遣労働者に対して新たな就業の機会を提供するまでの間、有給の教育訓練や、職業紹介の許可を受け又は届出をしている場合に紹介予定派遣などを行う。

第6条（派遣労働者の処遇の見直し）

派遣労働者のキャリア形成を進めていくために、派遣労働者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できるよう、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮し、賃金の決定等を行うよう配慮する。 また、派遣労働者が希望する場合には、待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する。会社は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として、不利益な取扱いをしない。

第7条（附則）

この規程は、令和1年12月5日より実施する。