

キャリア形成を念頭に置いた事務手引

(株)ライジング

1 派遣労働者対応

1-1 派遣労働者に対する相談

- 1-1-1 派遣労働者との相談はプライバシーに配慮する。
- 1-1-2 派遣労働者自身から、将来どのようなキャリアを歩みたいかの希望を聴取する。
- 1-1-3 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。
- 1-1-4 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

- 1-2-1 希望する条件に合致する派遣労働があった場合は、派遣労働者に提示する。
- 1-2-2 上記の際、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 派遣先への対応

2-1 派遣先の開拓

- 2-1-1 派遣先の開拓にあたっては、従来からの顧客は定期的に訪問を実施し派遣受入れの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。
- 2-1-2 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、スキルについてアピールする。

2-2 派遣受け入れ希望の受付

- 2-2-1 派遣受け入れ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 派遣受け入れ条件の見直し

- 2-3-1 派遣受け入れ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け入れ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 派遣契約からの直接雇用

- 3-1-1 派遣先提供、派遣受け入れ希望の受付については、派遣労働者の雇用安定を念頭に中長期的な就労や経験を積めるよう留意する。
- 3-1-2 労働者の派遣先提供にあたり、可能な限り派遣先への直接雇用へ移行出来るよう関連する情報を積極的に提示する。
- 3-1-3 新規派遣受け入れ希望の受付にあたっては、出来る限り直接雇用に移行を考慮した受入条件の提示を実施する。
- 3-1-4 該当派遣先を提供する派遣労働者のキャリア形成にあっては、リーダー研修やマネジメント講習を含む、上位職への移行を視野に入れた教育訓練を含みキャリアパスを提示するよう努める。