

スタンドフォー株式会社

派遣労働者のキャリア形成支援のための教育について

目次

キャリア形成支援の基本的な考え方

キャリア形成支援の進め方

- (1) 派遣労働者への情報提供・意識啓発
- (2) 派遣労働者の志向・能力の把握
- (3) 派遣労働者へのキャリアコンサルティング
- (4) 派遣労働者への教育訓練
- (5) キャリア形成を念頭においた派遣先の選定等

キャリア形成支援の基本的な考え方

キャリア形成支援を進めていくにあたっては、労働者の希望に応じて、就業を続けながら専門性の向上や職務の幅の拡大等を行っていくことや、待遇の向上につなげていくことが重要となります。このため、改正労働者派遣法においても、派遣元事業主に派遣労働者のキャリア形成支援に関する責務が設けられております。弊社でも社員向上のために積極的に取り組んでおります。

派遣元事業主は、派遣労働者に対して、

- ☆ 段階的・体系的に必要な知識や技能を習得するための教育訓練の実施
- ☆ 希望者に対するキャリアコンサルティング等の実施を義務化。
- ☆ 教育訓練の実施状況について事業報告を求め、必要な指導等を実施

キャリア形成支援の進め方

教育訓練計画の策定

改正労働者派遣法においては、派遣元事業主に対し、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に、教育訓練を実施する義務を課しています。（労働者派遣法第30条の2）また、労働者派遣法の改正に伴う告示において、以下のように、教育訓練計画の策定を求めています。



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施行規則第一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第391号）《抜粋》
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（昭和六十年法律第八十八号。以下「法」という。）第三十条の二第一項に規定する教育訓練の実施計画（次に掲げる要件を満たすものに限る。）を定めていること。

- イ 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。
- ロ 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。
- ハ 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。
- ニ 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。
- ホ 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。

キャリア形成支援の進め方

(1) 派遣労働者への情報提供と意識啓発

労働者の中には、キャリア形成実行について、何をすればよいか分からない場合もあると考えられますので、労働者に対する情報提供や意識啓発が重要になります。

なので、メールの活用や面談訪問時に活用を呼び掛ける

(2) 労働者の志向・能力の把握

労働者のキャリア形成を支援していくためには、その志向や能力について様々な機会を通じて、确实かつ正確に把握していくことが必要となります。

なので、採用面接時に現在の状況をヒアリングし把握、入社後も定期的にヒアリングし把握。

(3) 派遣労働者へのキャリアコンサルティング

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していく必要があります。そのために必要となるのがキャリアコンサルティングです。改正労働者派遣法においては、希望するすべての派遣労働者に対するキャリアコンサルティングが義務づけられています。

派遣労働者のキャリア形成のためには、現時点の希望を実現するだけでなく、キャリアコンサルティング等を通じて、より長期的な将来展望（キャリアプラン）を派遣元と派遣労働者で共有することが重要と考えられます。

(4) 派遣労働者への教育訓練

派遣元事業主は、策定した教育訓練計画に基づいて、派遣労働者に対して、段階的かつ体系的な教育訓練を実施することが求められています。また、派遣元事業主は、更なる教育訓練を自主的に実施し、その訓練についての派遣労働者の費用負担を実費程度にすることで、受講しやすいものとする事が望まれます。

教育訓練の実施方法

- ・ 自社内で用意している教材を利用し、社内研修を開始します。
- ・ 自社内におけるOJT
- ・ 派遣先におけるOJT
- ・ 外部のスクールとの提携（入社3年目と4年目が対象で費用は会社負担）
- ・ 資格取得の支援（受験費用の補助（1回目のみ））
- ・ その他（書籍購入費用は会社負担）

教育訓練の内容

| | | | |
|--|---|-----------------|-----------|
| 【1年目】 新卒・未経験者に 限る | 訓練名：新規採用者訓練 | 種別：入職時等基礎的訓練 | 職種：プログラマー |
| | 目的効果等：派遣労働者として働く上での基礎知識 | | |
| | 具体的訓練内容：社会人としての常識、マナー、派遣労働者として派遣先での勤務の心得。 | | |
| | 時間数：4時間 | 手段：社内資料 | |
| | 訓練名：システム開発研修 | 種別：職能別訓練 | 職種：プログラマー |
| | 目的効果等：コンピュータの基礎知識を備え、プログラミングから単体テストが実施できる | | |
| | 具体的訓練内容：納品済みシステムを参考に、プログラム開発及びデータベース構築演習を行う。※言語は、C#.NET、データベースは、SQLServerもしくはOracleで演習。 | | |
| | 時間数：360時間 | 手段：上司の指示による社内研修 | |
| | 訓練名：システム開発研修（フォローアップ） | 種別：職能別訓練 | 職種：プログラマー |
| | 目的効果等：研修、実務で取り組んでない言語の習得※取り組むシステムに応じて習得言語の順番は前後する。 | | |
| 具体的訓練内容：MS.NETでの開発演習。新入社員向け演習で使用しなかった言語とデータベースでの開発研修 | | | |
| 時間数：120時間 | 手段：上司の指示による社内研修 | | |

教育訓練の内容

| | | | |
|-------|---|-----------------|-----------|
| 【2年目】 | 訓練名：システム開発研修（フォローアップ） | 種別：職能別訓練 | 職種：プログラマー |
| | 目的効果等：研修、実務で取り組んでない言語の習得※取り組むシステムに応じて習得言語の順番は前後する。 | | |
| | 具体的訓練内容： JAVA での開発研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ SpringFramework について ・ JAVA 言語の開発研修 PHP での開発研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ CakePHP ・ PHP 言語での開発研修 | | |
| | 時間数：120時間 | 手段：上司の指示による社内研修 | |
| 【3年目】 | 訓練名：システム開発研修（フォローアップ） | 種別：職能別訓練 | 職種：プログラマー |
| | 目的効果等：上流工程での開発できるスキルを身に着ける | | |
| | 具体的訓練内容： システム設計の研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務要件の定義 ・ システム設計 ・ プログラム設計 ・ テストの仕様書の作成 | | |
| | 時間数：24時間 | 手段：上司の指示による社内研修 | |

教育訓練の内容

| | | | |
|-------|--|------------|-----------|
| 【3年目】 | 訓練名：リーダー育成訓練 | 種別：階層別訓練 | 職種：プログラマー |
| | 目的効果等：リーダーの役割を正しく理解し、リーダーとして行うべきことを明確化する。リーダーシップに対する理解を深め、現場で自信を持って実践するための契機とする。 | | |
| | 具体的訓練内容：※当時の状況によって内容を変更する リーダーの役割とは <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーに求められる3つのスキル ・ヒューマンマネジメントの重要性 ・その他 | | |
| | 時間数：16時間 | 手段：外部講師による | |
| 【4年目】 | 訓練名：リーダー育成訓練 | 種別：階層別訓練 | 職種：プログラマー |
| | 目的効果等：リーダーの役割を正しく理解し、リーダーとして行うべきことを明確化する。リーダーシップに対する理解を深め、現場で自信を持って実践するための契機とする。 | | |
| | 具体的訓練内容：※当時の状況によって内容を変更する 部下の自発性・主体性を引き出すアクノレッジメントスキル <ul style="list-style-type: none"> ・共感状態をつくる ・やる気・自発性を引き出す | | |
| | 時間数：16時間 | 手段：外部講師による | |

(4) キャリア形成を念頭においた派遣先の選定等

改正労働者派遣法に基づく告示では、派遣労働者のキャリア形成を念頭において、派遣先の業務を選定すべきことを定めています。

弊社のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の選定の進め方

- ☆ キャリア形成を念頭に置いたマッチングは、派遣労働者の本人の希望や志向性を十分に把握・確認することが前提となるので、キャリアコンサルタントを含め情報を共有しながら選定をおこなう。
- ☆ 定期的なフォローアップ、定期的なヒアリングを行い、スキルアップの状況や希望・志向性の変化を確実に把握。
- ☆ キャリアコンサルティングの実施により、必要な知識・技能、資格の習得や仕事を選択し、労働者本人の将来設計を明確化し、キャリアプランを労働者と共有しながら、派遣先を選定する。

キャリアアップすることは、会社と自分自身のためになることですが、自分が思い描いている未来に早く到達できるかもしれません。積極的に活用して、自分自身の向上に努めるようにしましょう。