という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二条第五項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。以下同じ。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ・ニ　（略）

(三)～(五)　（略）

(六)　派遣労働者の待遇の改善に向けた評価等

派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意すること。

イ　派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、労働者派遣契約や労働契約の更新の機会等の適切な時機に当該派遣労働者の職務の成果等の評価を行うこと。また、派遣労働者の希望に応じて、当該派遣労働者に評価結果をフィードバックすること。

ロ　派遣労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。

ハ　イ及びロに掲げる取組を継続的に実施することによって、派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要であること。

(七)　（略）

(八)　労働者派遣法第三十条の四第一項の協定の締結に当たって留意すべき事項等

イ　派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条の三の規定は、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、労働者派遣法第三十条の四の規定は、同条第一項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合等との協定（以下この(八)において「協定」という。）を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、一部の待遇を除き、労働者派遣法第三十条の三の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、労働者派遣法第三十条の四の規定は、協定を定めた場合であっても、同条第一項第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、労働者派遣法第三十条の三の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。さらに、協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者

という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）（近い将来に該当する見込みのある者を含む。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二条第五項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）や労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ・ニ　（略）

(三)～(五)　（略）

(六)　（新設）

(六)　（略）

(新設)