

派遣労働者のキャリアアップに資する教育訓練計画

訓練名	訓練の種類	訓練の目的	訓練の内容	実施期間	訓練を行うことによって
新入社員訓練 仕事の基本学習	新入社員教育訓練	新入社員として基礎的な考え方を学ぶ	社会人の常識・責任	入社時	新入社員として社会人のマナーや知識を身につけることで、新入社員としての第一歩を踏み出す。
製品、品質知識学習	新入社員教育訓練	製品や品質に関する知識、工場のルールを学ぶ	製品知識、品質管理方法 作業工程、作業の効率化について	入社時	基本知識を学ぶことで仕事へのやりがい生まれ、製造業の楽しさを覚えることができる。
使用機器操作 取り扱い要領	職能別訓練	担当作業の目的・手順を学ぶ 担当作業を完遂する能力を学ぶ	製造機械取扱いの注意 担当作業の手順	入職 1～2 年	指示された仕事を既定の手順を守り遂行することができる。
マシントラブルシューティング 生産性の向上	職能別訓練	異常が発生した時の処置を学ぶ どうすれば改善、作業の効率化を図れるのかを学ぶ	異常を発見した場合の手順について 生産性の向上について考える	入職 2～4 年	作業の段取りができ、自ら異常を発見し、報告することができる。 自分の作業の改善案を提案できる。
ラインリーダー育成	階層別訓練	中堅社員として後輩社員への接し方を学ぶ	相手にわかりやすく教える技術 社員のモチベーションの高め方	入社 3 年目	人に教える技術を学ぶことで、自分自身のスキルアップにも繋がる。
統括リーダー育成	階層別訓練	ベテラン社員として部下の管理知識・育成知識を学ぶ	管理職の基本	入社 4 年目以降	リーダーとして必要な知識を身につけることで、昇進や正社員雇用へ繋がる。

様式第3号-2 (第1面)

キャリア形成支援制度に関する計画書

1 キャリアコンサルティングの担当者の人数

	計	うち社内の者	うち社外の者	うち派遣元責任者の兼任状況	キャリアコンサルティングに関する具体的な職務経験又はその有する知見
計	1	1		1	(具体的に記載すること)
キャリアコンサルタント				—	
上記以外の担当者	1	1		—	
営業職				—	
その他	1	1		—	

2 キャリアコンサルティング窓口

人事雇用経験25年以上

3 キャリアコンサルティングに関するマニュアル等の有無

窓口の開設方法	キャリアコンサルティングを行う場所	備考	1 有	2 無
1 事務所に設置・2 電話での相談窓口の設置・3 e-mailでの専用窓口の設置・4 専用WEBサイトの設置・5 その他	1 社内(本社、支社等を含む)の特定の場所・2 社内の不特定の場所・3 派遣先の特定の場所・4 派遣先の不特定の場所・5 社外・6 その他			
1, 2, 3	1, 5			

4 キャリアアップに資する教育訓練

	キャリアアップ措置の種別 (1 入職時等基礎的訓練、 2 職能別訓練、3 職種転換訓練、4 階層別訓練、5 その他の教育訓練)		対象となる派遣労働者の種別(1 雇入時・2 派遣中・3 待機中・4 入社○年目(階層別訓練の場合のみ選択のこと)・5 その他)	1人当たり年間平均実施時間				訓練の方法の別 1 OJT・ 2 OFF-JT	訓練費負担の別 1 無償(実費負担なし)・ 2 無償(実費負担あり)・ 3 有償	賃金支給の別 1 有給(無給部分なし)・ 2 有給(無給部分あり)・ 3 無給
	具体的な教育訓練	具体的な対象労働者	人数	1年目	2年目	3年目	4年目以降			
①	1 新入社員訓練	1 新規派遣労働者	20	4	0	0	0	1	1	1
②	2 製品、品質知識	2 新規派遣労働者	20	4	4	0	0	2	1	1
③	2 使用機器操作	2 新規派遣労働者	20	4	4	0	0	1	1	1
④	2 マシントラブルシューティング	2 1年以上雇用見込みの派遣労働者	10	0	4	4	4	1	1	1
⑤	4 ライダー育成	入社3年目 1年以上雇用見込みの派遣労働者	3	0	0	10	0	2	1	1
⑥	4 統括リーダー育成	入社4年目以降 1年以上雇用見込みの派遣労働者	2	0	0	0	12	2	1	1
⑦										
⑧										
1人当たりの平均実施予定時間の合計(「訓練費負担の別」が「1 無償(実費負担なし)」であり、「賃金支給の別」が「1 有給(無給部分なし)」であるもののみ合計可。)				12	12	14	16			
「キャリアアップに資する教育訓練」実施にあたって支払う賃金額(1人1時間当たり平均)										1, 125
備考										

※ 1人当たりの平均実施予定時間が、年間概ね8時間に満たない場合、備考欄にその具体的な理由を記載すること

5 上記教育訓練が、キャリアアップに資すると考える理由

派遣労働者の採用後、就業・業務における必要最低限の知識・経験を積み、その後リーダー育成など中長期的なキャリア形成が可能となる。水産加工技術のプロとなり、先方から信頼され、3年後には自社で無期または先方で正社員紹介が可能となる。以上のことがキャリアアップに資すると考える。

無期雇用派遣労働者への中長期的なキャリア形成を考慮に入れた教育訓練の実施	1 有 2 無	備考
--------------------------------------	---------	----

7 上記6の実施にあたってどのようなことを考慮しているのかを具体的に記載すること

中長期的な派遣就業が可能となるよう社内教育を行っており、ヒアリングを行うことで希望者には昇進の機会を与える。また管理社員や正社員への転換を念頭に、希望者には平等にその応募の機会を与える。

8 派遣労働者のキャリアアップ措置に係る教育訓練に用いる施設、設備等の概要

--

※ 様式第3号の8欄と異なる場合のみ記載すること

9 教育訓練等の情報を管理した資料の保存期間が労働契約終了後3年以上あること	1 有 2 無
--	---------

10 備考

--

※労働局記載欄

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続き

1 派遣労働者対応

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。

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時は派遣労働者へ指示する。
- ◆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指示するように努める。

2 派遣先対応

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、派遣受け入れ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 派遣受け入れ希望の受付

- ◆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、法令違反がない事について予め確認を行う。

③ 派遣受け入れ条件の見直し

- ◆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、派遣受け入れ条件等について相談を行うこと。

3 中長期的な観点での派遣先提供

① 派遣契約から直接雇用への移行

- ◆派遣先提供、派遣受け入れ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よう留意する。
- ◆労働者への派遣先提供にあたり、直接雇用へ移行に関する情報も積極的に提示する
- ◆派遣受け入れ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け入れ条件の提示を行う。
- ◆該当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ージメント講習等、上位役職への移行を視野にいれた教育訓練を含むキャリアパスを提示するように努める

事業所名

ジャパンマリンサービス株式会社

焼津営業所

所在地

静岡県焼津市中港 1-3-23