

派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

キャリアコンサルティングの相談窓口 本社045-711-1884

【基礎教育コース】（新規採用時教育訓練）

No.	対象者	教育訓練のテーマ	教育訓練実施者	頻度	時間	有給 無給 の別	備考
1	新規採用者 全員	施工管理（基礎） ・ 工事管理の一般事項 ・ 材料管理 ・ 施工管理	社内教育 計画的な OJT	随時	4 時間	有給	1 年目

※ 1 年以上の雇用見込がなくても入職時訓練は実施します

【職能別基本コース】（定期教育訓練 1 年目）

No.	対象者	教育訓練のテーマ	教育訓練実施者	頻度	時間	有給 無給 の別	備考
1	施工管理	工程管理（基礎） ・ 工程管理概論 ・ 工程計画の立案 ・ 工事着手後の工程管理	社内教育 計画的な OJT	年 1 回	2 時間	有給	1 年目
2	施工管理	品質管理（基礎） ・ 作業標準 ・ 品質特性 ・ 出来形管理 ・ 品質管理基準	社内教育 計画的な OJT	年 1 回	2 時間	有給	1 年目

【職能別実践コース】（定期教育訓練 2 年目）

No.	対象者	教育訓練のテーマ	教育訓練実施者	頻度	時間	有給 無給 の別	備考
1	施工管理	施工管理（実践） ・ 工事管理手法 ・ 近隣への手続き ・ コスト管理	社内教育 計画的な OJT	随時	4 時間	有給	2 年目
2	施工管理	工程管理（実践） ・ 施工計画の作成 ・ 作業・進捗管理 ・ 人的管理、現場管理	社内教育 計画的な OJT	年 1 回	2 時間	有給	2 年目
3	施工管理	品質管理（実践） ・ 業者管理 ・ 資材管理 ・ 現場折衝や協力	社内教育 計画的な OJT	年 1 回	2 時間	有給	2 年目

4	施工管理 (希望者)	建設技術学習 ・建設技術展示館見学	Off-JT	年1回	4時間	有給	2年目
---	---------------	----------------------	--------	-----	-----	----	-----

【職能別実践コース】(定期教育訓練3年目)

No.	対象者	教育訓練のテーマ	教育訓練 実施者	頻度	時間	有給 無給 の別	備考
1	施工管理	労務管理研修(実践) ・人的管理手法 ・リーダーとしての心構え、論理的思考法、ロジカルシンキング ・人材管理の考え方と手法、コミュニケーション理論と実践	社内教育 計画的なOJT	年1回	4時間	有給	3年目
2	施工管理	工程管理(応用) ・施工計画の実践 ・現場管理手法	社内教育 計画的なOJT	年1回	2時間	有給	3年目
3	施工管理	品質管理(応用) ・強度・材料・構造等知識 ・職長教育手法 ・工事写真手法	社内教育 計画的なOJT	年1回	2時間	有給	3年目
4	施工管理 (資格者)	監理技術者講習 ・土木一般・共通工学・法規 ・専門土木・施工管理	Off-JT	年1回	8時間	有給	3年目
5	施工管理 (希望者)	管理者研修 ・業界動向 ・顧客視点 ・部下指導の基本 ・コーチング ・リーダーシップ	Off-JT	年1回	8時間	有給	3年目

【職能別実践コース】(定期教育訓練4年目以降)

No.	対象者	教育訓練のテーマ	教育訓練 実施者	頻度	時間	有給 無給 の別	備考
1	施工管理	労務管理研修(応用) ・論理的思考法、ロジカルシンキング ・メンタルヘルスケア ・モチベーションアップ手法、コミュニケーション理論と実践	社内教育 計画的なOJT	年1回	2時間	有給	4年目以降
2	施工管理	工程管理(応用) ・工程管理の実践 ・進捗管理手法 ・出来形管理手法	社内教育 計画的なOJT	年1回	2時間	有給	4年目以降

3	施工管理	品質管理（応用） ・作業標準実践手法 ・関係請負人教育手法 ・生産性向上	社内教育 計画的な OJT	年 1 回	2 時間	有給	4 年目以降
4	施工管理 （資格者）	監理技術者講習 ・土木一般・共通工学・法規 ・専門土木・施工管理	Off-JT	年 1 回	8 時間	有給	4 年目以降
5	施工管理 （希望者）	（上級）現場管理・監督者マネジメント研修 ・コミュニケーション能力、部下・作業員の人材育成能力等の技能・能力向上	Off-JT	年 1 回	21 時間	有給	4 年目以降

【上記教育訓練がキャリアアップに資すると考えられる理由】

採用時・1年目の教育訓練は、基礎的な教育訓練を行い、今後働いていく上での基盤をつくることを目的としている。

2年目の教育訓練では、職務上必要な知識を深め、希望者には資格取得支援やスキルアップ研修を受講することで、能力を向上させることを目的としている。

3年目の教育訓練では、PDCAサイクルやチームビルドなどの教育訓練を行い、職務遂行のための全体的視点や協調体制に関する能力をより向上させることを目的としている。

4年目以降の教育訓練では、職場のリーダーとしての役割が担えるよう、リーダーに必要な論理的思考の構築や、コミュニケーション能力の向上を目的とし、賃金の増加または処遇の向上につながるような教育訓練を計画している。

以上より、派遣労働者のキャリアアップに資すると考えられる。