

マージン率等の情報提供について

※ 原則として、インターネットの利用による情報提供が必要です。

※ 下記の情報(⑥を除く)は少なくとも毎事業年度終了後可能な限り速やかに前年度分の実績を公表することが必要です。

① 令和8年6月1日付け 派遣労働者数

0 人

② 令和7年度 派遣先事業所数(実数)

0 事業所

③ 令和7年度(令和7年6月1日～令和8年5月31日) 労働者派遣に関する料金の額の平均額

0 円(8時間 全業務平均)

④ 令和7年度(令和7年6月1日～令和8年5月31日) 派遣労働者の賃金の額の平均額

0円(8時間 全業務平均)

⑤ 令和7年度(令和7年6月1日～令和8年5月31日) マージン率

0 %

$$\text{マージン率} = \frac{\left[\begin{array}{c} \text{前事業年度における派遣元事業所ごとの派遣労働者1人1日} \\ \text{(8時間)当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額} \end{array} \right] - \left[\begin{array}{c} \text{前事業年度における派遣元事業所ごとの派遣労働者1人1日} \\ \text{(8時間)当たりの賃金の額の平均額} \end{array} \right]}{\left[\begin{array}{c} \text{前事業年度における派遣元事業所ごとの派遣労働者1人1日} \\ \text{(8時間)当たりの労働者派遣に関する料金の額の平均額} \end{array} \right]}$$

⑥ 労働者派遣法第30条の4第1項の労使協定を締結しているか否かの別等

労働者派遣法第30条の4第1項の労使協定を

☐ 締結している

当該労使協定の対象となる派遣労働者の範囲 ()

当該労使協定の有効期間の終期 ()

☒ 締結していない

⑦ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

訓練内容 (注)キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容を示すこと。

訓練種別	対象者となる派遣労働者 雇入時・派遣中・待機中など	訓練方法 OJT・OFF-JT	訓練費用負担額 無償・有償	賃金支給 有給・無給
別紙参照	雇入時/派遣中	OJT	無償	有給
		又はOFF-JT		

キャリア・コンサルティング相談窓口及び連絡先 相談窓口 細見 育男/白川 英樹 電話番号 06-6331-2453/059-346-1363

⑧ その他の労働者派遣事業の業務に関し参考となる事項(福利厚生など)

事業所名 菱江ロジスティクス株式会社
許可番号 派27-100018

(R3.12)

キャリアアップに資する教育訓練（整理用シート）

派遣業務内容	倉庫作業
派遣業務の具 体的内容	フォークリフトによる荷役業務及び倉庫管理業務

	入職時～1年目	2年目	3年目	4年目以降
(1)必要とされる 共通のキャリア パス（求める人 材要件）	社会人としてのマナーを身に つけた上で、作業手順に則り フォークリフトによる荷役等 を行うことができる	職場の課題を発見し、改善す ることができる また、フォークリフトでの事 故防止のため、取扱いと保守 管理の知識を身に付けている	安全・作業効率を考慮し、他 者に作業指示及び監督するこ とができる	中堅社員として求められてい ることを理解し遂行すること ができる
(2)(1)に必要なス キル、資質等	・フォークリフト運転技能講習修了 ・フォークリフトの運転技能	・PDCAサイクルの活用	・副長教育修了 ・車両系荷役運搬機械等作業指導 者講習	・中堅社員研修
(3)教育訓練内容 （上段：横式3 号～2具体的な 教育訓練、 中段：上段の内 容のわかる事 項、下段：訓練 計画時間）	1 入社時教育	2 フォークリフト運転技能教育	2 8 KVリスクアセスメントトレーナー教育	4 中堅社員教育
	社会人としての基礎および 基本的な社内ルール等の理解 （あいさつ・身だしなみ・整理整頓）	フォークリフトの取扱いと保守管 理の知識習得	リスクアセスメント、監督・指示 の方法、作業設備・作業方法の改 善、異常時の措置等を習得	中堅社員に求められる役割の認識 、目標達成に向けた管理職の補佐 能力の習得
	4	6	8	8
	1 作業員研修	2 仕事の進め方研修 PDCAサイクル	2 3 車両系荷役運搬機械等 作業指導者講習	
	取り扱う荷物（荷姿紙袋・フレコ ン）の特性を理解 基本的な作業方法、作業の流れ、 取扱製品の危険有害性、荷役運搬 機械の点検手順等を理解	PDCAサイクルとはPlan（計画）・ Do（実行）・Check（評価）・ Action（改善）を繰り返すことで 業務を継続的に改善していく手法 である。 PDCAサイクルを活用し業務改善 を行える能力を習得	荷役運搬作業の安全を確保するた め、作業指示するため必要な知識 等を習得	
	4	8	16	
(4)期待される教 育訓練の効果／ 到達すべき知識 ／技能レベル／ キャリアアップ につながる理由	入社時に社内ルール及び作業 手順の教育を行うことで、基 本的な業務を一人で行うこと ができるようにする。	常に様々な改善を考えながら 業務を行うためにはPDCAを 活用することが有効である。 上記教育を通じ当該能力を習 得し率先して業務改善を行え るようにする。 また、業務で使用する荷役運 搬機械の知識を再確認し、業 務に活用できるようにする。	作業中の労働者を直接指導又 は監督する副長等は、作業現 場の第一線にあって、部下の 安全と衛生を確保する職場の 要であり、極めて重要な立場 である。上記教育を通じ当該 能力を習得し下位者を管理で きるようにする。	中堅社員には、管理職を補佐 するスキルと後輩へのリー ダーシップが求められる。上 記研修を通じ、派遣契約が終 了した後も自社にて即戦力（後 の管理職）として活躍できる人 材となるようにする。