

キャリアアップに資する教育訓練（整理用シート）		株式会社コタカ			
		パンの生地の加工、調理パンの加工を主としたライン製造業務			
		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）		あいさつ、言葉使い、工場で使う用語を習得し、決められた手順を守る理解力	ライン作業において円滑に作業ができる	ライン作業における指導的な役割を果たす判断力	グループリーダー統率力
(2)(1)に必要なスキル、資質等		日本語日常会話の理解力 手順を守る、手指の洗浄や服装などルールを守る	手順や工程が違った場合でも対応できる柔軟性	責任感とラインにおける柔軟なコミュニケーション能力、報告、連絡、相談ができる	他者の意見をまとめることができる 業務の効率化に貢献できる
① 新規採用者訓練①	具体的な教育訓練	【訓練内容の詳細等】 ・あいさつ、言葉使い ・工場で使う用語の理解	【訓練内容の詳細等】	【訓練内容の詳細等】	【訓練内容の詳細等】
		2 時間	時間	時間	時間
② 新規採用者訓練②	具体的な教育訓練	【訓練内容の詳細等】 ・手指の消毒 ・着衣、長くつ、帽子の衛生 ・トイレから出たときの衛生の徹底 ⇒食品を扱う上でのルールを守ることが職場の信頼関係を築く元となることを理解する	【訓練内容の詳細等】 ・工場内の整理、整頓 ⇒整理、整頓を自ら行うようになることで改善の提案ができる主体性をもたせる ⇒安全衛生教育とは異なり、相手の立場を考慮することができるための教育とする。 ・次の指導者へつなぐための礎とする。	【訓練内容の詳細等】 ・ライン作業において気がついたことを報告、連絡、相談ができる ・新しく入った社員へのサポートができる	【訓練内容の詳細等】 ・ラインおよびグループリーダーとして課題を見つけ、解決の提案ができる ・相手がわかるように適切な指示ができる
		3 時間	1 時間	1 時間	1 時間
③ 新規採用者訓練③	具体的な教育訓練	【訓練内容の詳細等】 ・働くうえでのルール ・休むとき、シフトを替えてほしいときの連絡方法 ・時間の管理 ・向上する意欲 ・健康管理	【訓練内容の詳細等】 ・快適に働くことで仕事が楽なる作業でなく、やりがいにつながる ・自分の仕事を遂行する責任感をもたせる	【訓練内容の詳細等】 ・新しく入った社員にルールが説明できる	【訓練内容の詳細等】 ・時間管理ができ、シフトを工場長が組む補佐をすることができる
		3 時間	2 時間	1 時間	1 時間
④ 行程管理	具体的な教育訓練	【訓練内容の詳細等】	【訓練内容の詳細等】 ・行程の流れを把握する ・商品によって行程が違っても柔軟に対応できるようにする ・効率アップを心がける	【訓練内容の詳細等】 ・臨時や特殊な工程に対応できる ・天候や気温等で生地の状態を把握し、製品の質の向上に努めることができる	【訓練内容の詳細等】 ・臨時や特殊業務をライン担当者が対応できるように体制を組むことができる。
		時間	2 時間	2 時間	2 時間
⑤ 商品開発改善提案	具体的な教育訓練	【訓練内容の詳細等】	【訓練内容の詳細等】 ・商品に興味を持つ ・最終消費者の求めていることを想像する ・上質なデコレーションができる	【訓練内容の詳細等】 ・日常生活のなかで、コンビニで売っている自社商品に興味をもち、自分の意見、改善点を伝えることができる	【訓練内容の詳細等】 ・新商品への開発に意欲を持てる
		時間	2 時間	2 時間	2 時間
⑥ 管理職研修	具体的な教育訓練	【訓練内容の詳細等】	【訓練内容の詳細等】 ・自分より新しく入ってきた人に対し手順を説明できる	【訓練内容の詳細等】 ・適切な質問をすることができ、相手が理解するまで待つことができる ・指導力の向上 ・臨時の業務や特別業務にスムーズに取り組めるよう段取りを組むことができる	【訓練内容の詳細等】 ・新入社員が信頼する人間力の向上 ・指導力の向上 ・統率力の向上
		時間	1 時間	2 時間	2 時間
(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		ライン作業がスムーズにいくことで作業が円滑にいく。円滑にいくことで自分に自身をもち、コミュニケーション力が身につく。	商品の工程を学ぶことで目先の仕事だけでなく全体像をつかむことができる。仕事の流れを知ることによって責任感が高まる。	エンドユーザーの目線を意識することで安全衛生が会社の信頼に大きく関わっていることを知り、自分の仕事を広い視野でみることができる。	信頼されるには、自らの日頃の仕事ぶりが必要だということに気づき、人としての成長が職場でのやる気と将来性に希望を抱くことができる。

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	うち派遣元責任者との兼任状況	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	0	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	0	—	
営業職	0	0	0	—	
その他	1	1	0	—	主任として労務管理歴6年

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

☒ 有 2 無

2 キャリアコンサルティング窓口

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 事務所内に設置・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	1	

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 機能別訓練、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 入社〇年目(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 新規採用者訓練①	1 1年以上の雇用見込の派遣労働者	30		2				1	1	1
② 1・2 新規採用者訓練②	1・2 1年以上の雇用見込の派遣労働者	30		3	1	1	1	1	1	1
③ 1・2 新規採用者訓練③	1・2 1年以上の雇用見込の派遣労働者	30		3	2	1	1	1	1	1
④ 2 工程管理	2 1年以上の雇用見込の派遣労働者	30			2	2	2	1	1	1
⑤ 2 商品開発・改善提案	2 1年以上の雇用見込の派遣労働者	30			2	2	2	1	1	1
⑥ 4 管理者教育	4 1年以上の雇用見込の派遣労働者	30			1	2	2	2	1	1
⑦ *内容につき別紙										
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)」であるものの合計可。)				8	8	8	8			

「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)

950円

※ 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

ライン作業が主であるが、工程を知ることによって流れ全体を把握する。扱っているものが主に食品関連なので提案できる力がステップアップとなる。管理者教育研修も設定しており、将来的に無期雇用、正社員登用の可能性もある。

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

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年間以上あること	① 有 2 無
---	--------------

10 備考

※労働局記載欄

様式第3号-2

4 キャリアアップに資する教育訓練 別紙

訓練名	内容	左記訓練がキャリアアップに資する理由
新規採用者訓練①	あいさつ・言葉使い 特殊な用語の確認	出勤時、退勤時の基本のあいさつ・言葉づかいを身につけること、職場でつかっている略語や専門用語を確認し、業務が円滑にいくことを目的とする
新規採用者訓練②	身だしなみ、手洗い、作業服の交換について	安全衛生教育とは別の視点で、共に働く意識を持つことや手順の確認をすることで職場の和を意識することが長期定着となるため
新規採用者訓練③	働くうえでのルールの確認 ・シフトをかわる場合 ・時間管理	外国人の場合、時間を守るという意識
工程管理	工程の流れを把握する 商品によって工程がかわることを把握する	商品によって工程が異なる。多様な商品に対応できるようにし、製造への興味と意欲を高める
商品開発・改善提案	現場で商品の製造に携わることで、トッピングや成型における改善点や新しい商品への提案する手順	ラインを作業ととらえずに、改善や商品提案等により向上心と所属意識を高める
管理者教育	管理者としての心得 シフト管理	管理者になることで、業務の全体像と不測の事態が起こった場合のリーダーシップを発揮することが工場において大切なため