

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	製造業
派遣業務の具体的内容	鋳物製造（鋳造）

	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）	・社会人としての基本的な行動ができる ・派遣先の管理者の指示の下、マニュアル通り業務を遂行できる	・指示された仕事を一人で遂行することができる ・品質を意識することができる ・鋳造技能士3級程度の知識を身につける	・現在の課題を見つけ、問題の解析、改善の提案ができる ・鋳造技能士2級程度の知識・技能を身につけることができる	・経営の視点から考える力を身に着ける
(2)(1)に必要なスキル、資質等	社会人としてのマナーの理解、製造業への理解	品質及び品質管理の基本的な考え方の理解 鋳造に対する知識(3級程度)	7つの道具の用途理解、知識、経験 鋳造に対する知識・技術(2級程度)	生産管理の知識、経験
(3)教育訓練内容 （上段：様式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 ビジネスマナー 初心者的心得、報告・連絡・相談 4時間			
	1 基礎知識訓練 鋳造とは何かを学ぶ 4時間	2 品質管理 品質管理の基礎1 (日本の工業規格、基準について学ぶ) 4時間	2 品質管理 品質管理の基礎2 (QC7つの道具について学ぶ) 4時間	
		2 資格取得支援訓練 鋳造技能士3級に向けた支援 (学科試験への対策) 4時間	2 資格取得支援訓練 鋳造技能士2級に向けた支援 (学科・実技試験への対策) 8時間	
				4 生産管理 生産管理の基礎・トヨタ生産方式とは 4時間
				4 リーダー研修 班長、職長、管理者登用研修 2時間
(4)期待される教育訓練の効果／到達すべき知識／技量レベル／キャリアアップにつながる理由	社会人として基本的な事項を学ぶことで長期勤務が叶うとともに、製造業（鋳物製造）への理解が深まる。	製造業において大切な品質管理の基礎知識を理解することで、一人でも規定を守り、業務を遂行できるほか、「不良」をなくすため自身の作業を見直すことができる。 また、鋳造技能士3級程度の知識を身に付けることで、より鋳造業務に興味を持てるようになる。	QC7つの道具を学ぶことで、問題を明確にし、分析、改善の提案ができる能力を習得する。 また、鋳造技能士2級程度の技能・知識を身につけることで後輩に指導ができるレベルになることが期待できる。	実作業で培ったノウハウに加え、生産管理の基礎を知ること、経営の観点から業務を見る力を習得する。また、生産性の向上を意識できるようになる。

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	0	0	0	—	
上記以外の担当者	1	1	0	—	
営業職	0	0	0	—	
その他	1	1	0	—	人事経験19年

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, 2, 3	1, 4	

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

1 有	2 無
-----	-----

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
①	1	ビジネスマナー	1 新規採用派遣労働者	10	4				2	1	1
②	1	基礎知識訓練	1 新規採用派遣労働者	10	4	0	0	0	2	1	1
③	2	品質管理	2 2年目・3年目の派遣労働者	5	0	4	4	0	2	1	1
④	2	資格取得支援訓練	2 2年目・3年目の派遣労働者	5	0	4	8	0	1・2	1	1
⑤	4	生産管理	4 4年目以降の派遣労働者	2	0	0	0	4	2	1	1
⑥	4	リーダー研修	4 4年目以降の派遣労働者	2	0	0	0	2	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。)					8	8	12	6			
「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)										1,904	
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

基礎知識の習得を目的とし、資格取得などを旨とすることで職務遂行能力や専門的知識及び能力を高めることができる。併せてリーダー研修を実施し、ヒューマンスキルと管理能力を開発する。以上のことが、派遣労働者の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

長期的な派遣業務が可能となるようキャリア形成のために幅広い知識ができることを目的としています。また、習熟状況を把握するために定期的にキャリアコンサルティングを行って派遣労働者の就業意欲を高めることを心掛けており、適切に資格取得講習や教育訓練等を受講できるよう派遣先と連絡調整して派遣先就業時間内となるように考慮しています。(具体的には、部門のリーダー職就任を目指す。)

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