

記入見本《許可の申請の場合》

様式第3号-2 (第1面)

青文字：記入例
赤文字：注意・説明

提出部数：正本1通及びその写し2通

(日本工業規格A列4)

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

希望する全ての派遣労働者に教育訓練の内容・実施形態等について説明できる者であること

相談窓口は、**担当者が配置されていること**

労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うこと

計の内数

派遣元責任者兼任状況

キャリアコンサルティングの経験者
職業能力開発推進者の就任経験者
3年以上の人事担当の職務経験

キャリアコンサルタントは社外の者でもよい

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見解

キャリアコンサルティング等の経験は無いがその知識を有する者

(具体的に記載すること)

計	うち社内の者 最低1名は社内	うち社外の者 キャリアコンサルタントは社外の者でもよい	派遣元責任者兼任状況	有資格者(国家資格)	
				キャリアコンサルタント	上記以外の担当者
計	1	0	1	0	1
有資格者(国家資格)	0	0	0	0	0
派遣先と連絡調整を行う営業担当	1	1	0	0	0
その他	0	0	0	0	0

7年間の人事経験あり

複数いる場合は主な者についてのみ記載

2 キャリアコンサルティング窓口

相談窓口は、**雇用する全ての派遣労働者が利用できること**(派遣労働者に周知)
希望する全ての派遣労働者がキャリアコンサルティングを受けられること

番号選択 (複数選択可)	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, 2, 3	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	「5 その他」或いは「6 その他」を選択した場合、その内容を記載

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

マニュアル(規程)があることが望ましい
「有」の場合は、マニュアル又はマニュアルの概要を添付のこと

1 有 2 無

キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続きが規程されていること

「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引、マニュアル」(山口労働局HP掲載分を活用)を添付すること。

4 キャリアアップに資する教育訓練

「キャリアアップに資する教育訓練」=キャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練
・全ての派遣労働者を対象(登録・日雇派遣者含む)。(能力を十分有している等対象者に算入しなくてよい場合あり)
・有給かつ無償
・キャリアアップに資する内容であること
・入職時の教育訓練が含まれていること
・無期雇用派遣労働者には長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容であること
(最初の3年間は毎年1回以上、フルタイムで1年以上の雇用見込みがある派遣労働者は概ね8時間以上の教育訓練の機会の提供が必要)

「キャリアアップに資する教育訓練」策定でお困りの場合は、「職業能力開発サービスセンター」にお問い合わせ下さい。自ら策定する場合は、HP「キャリア形成支援サイト」(http://www.career_javada.or.jp/)をご活用下さい。

番号	具体的な教育訓練	対象となる派遣労働者の種別	実施予定の全派遣労働者数	1人当たり年間平均実施時間				訓練の方法の種類	訓練費負担の別	資金支給の別
				1年目	2年目	3年目	4年目以降			
①	工場ルール、製品・品質知識	新規派遣労働者	20	5				1 0 IT	1 有給(無給部分なし)	
②	使用機器操作・治工具取扱要領	新規派遣労働者	20	3				2 無償(実費負担あり)	2 有給(無給部分あり)	
③	マシントラブルシューティング	1年以上雇用見込みの派遣労働者	10		4	4	4	2 OFF-IT	3 有償	
④	パソコン能力研修	就業中の全派遣労働者	20	4	4	4	4	2 無償(実費負担あり)	3 無給	
⑤	職種に応じた資格取得支援	1年以上雇用見込みの派遣労働者	10		12	4	8	2 有給	1 有給(無給部分なし)	
⑥	顧客ニーズと目標管理	1年以上雇用見込みの派遣労働者	10			4		2 有給	2 有給(無給部分あり)	
⑦	マネジメント研修	1年以上雇用見込みの派遣労働者	10				12	2 有給	1 有給(無給部分なし)	
⑧	OA機器操作	1年以上雇用見込みの派遣労働者	10		6	6		2 有給	1 有給(無給部分なし)	
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、「資金支給の別」が「1 有給(無給部分なし)」であるもののみ合計可)				12	26	22	28			
「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)				様式第3号(第2面)5の「派遣労働者の1日(8時間あたり)の賃金」の1時間あたりの金額と矛盾はないか。				1,346		

※ 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

派遣就業開始時に基本的なルールや業務内容を身につけ、機械技術者にはマシントラブルシューティングを検査員にはパソコン能力研修で一人でも業務がこなせるようになる。派遣労働者の就業の幅を広げるため職種に応じた資格取得支援や顧客ニーズと目標管理で見識を広げる。組織の上位を目指す者向けにマネジメント研修を準備。OA機器操作は職種により不要だが広く受講者を求めている。以上により広く深く学ぶことがキャリアアップに資する。

理由について具体的に記載

6 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

様式第3号(第2面)2の「無期雇用派遣労働者」に人数記載の場合は「1 有」の数字に丸印
様式第3号(第2面)2の「無期雇用派遣労働者」の人数が0の場合は「2 無」の数字に丸印

⇒ 下記7記載
⇒ 下記7空欄

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

派遣業務の内容に応じて、派遣先と連絡調整しながら習熟状況を把握している一方で、四半期ごとにキャリアコンサルティングを行っており、その状況に応じた派遣関係者と就業条件を調整し、派遣労働者の就業意欲を高めることに心がけている。また、派遣契約が終了した後も、自社にて即戦力として活躍出来る人材として、社内教育訓練計画と連動した計画となるよう、また、派遣先就業時間内となるよう調整を図っている。

具体的に記載

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欄記載の施設、設備等に加え、製造設備一式、検査機一式、治工具一式、修理・改善用機械一式(ボール盤、フライス盤、研削盤、サンダー、ジグソー)

様式第3号の8欄と同一の場合は空欄

※ 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

派遣元管理台帳(記載義務あり)又は人事記録等

10 備考

※労働局記載欄

本欄以上は、別紙に記載。

キャリアアップに資する教育訓練は、訓練費負担が無償(実費負担なし)かつ資金支給が有給(無給部分なし)以外を選択した場合は、合計に含まない。

様式第3号-2 (説明資料)

キャリアアップに資する教育訓練

段階的かつ体系的な教育訓練とその内容

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号、以下「派遣法」という。)第30条の2第1項関係

(1) 派遣元事業主は、派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得できるように教育訓練を実施しなければならない。

(2) 無期雇用派遣労働者であるときは、その職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。

この教育訓練を実施するために厚生労働大臣告示で基準が定められている。

「キャリアアップ告示」

派遣法施行規則第1条の4第1号の規程に基づき厚生労働大臣が定める基準(平成27年9月29日厚生労働省告示第391号)(前略)

四 派遣法第30条の2第1項に規定する教育訓練の実実施計画(次に掲げる要件を満たすものに限る。)を定めていること。

イ 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。

- ・登録型の有期雇用派遣労働者や日雇派遣労働者も対象
- ・登録型の者については、労働契約が締結された状態で教育訓練が実施されること

ロ 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。

- ・訓練の実施時間は、労基法上の労働時間と同様の扱いが原則。その取扱いを就業規則又は労働契約に規定する
- ・その場合の賃金額は、原則として通常の労働の場合と同額(業務に関する特殊な手当は不支給でよい)
- ・教育訓練を受講するためにかかる交通費が、派遣先との間の交通費より高い場合は、差額を派遣元事業主が負担する
- ・登録型派遣労働者や日雇労働者への実施は、労働契約が締結された状況で行なわなければならない

ハ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。

- ・一般的に趣味的要素が強くキャリア形成と無関係であることが明確な場合は、ここでいう教育訓練とは認められない
- ・具体的な教育訓練項目がキャリアアップに資する理由については教育訓練計画に記載する
- ・OFF-JTのみならず計画的に実施されるOJTを含めてもよいが、教育訓練計画書に記載するひつようがあるほか、派遣先に協力を求める場合は、労働者派遣契約等において具体的な時間数や必要とする知識の付与や訓練方法等について記載しておく

ニ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練が含まれたものであること。

- ・短期雇用の者であっても受講できるよう、派遣元事業主と派遣先が協力する
- ・派遣労働者1人当たり、少なくとも最初の3年間は毎年1回以上の機会の提供が必要
- ・1年以上の雇用見込みでフルタイム勤務者は、毎年概ね8時間以上(4年目以降は指定なし)の訓練機会の提供
- ・1年以上の雇用見込みで短時間勤務者は、フルタイム勤務者の勤務時間に比した時間の訓練機会の提供
- ・1年以上の雇用見込みのない者は、少なくとも入職時の訓練は実施

ホ 法第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。

- ・無期雇用派遣労働者へは、派遣労働者以外の期間の定めなく雇用されている労働者と同様に、長期的なキャリア形成を念頭においた教育訓練を行う
- 例：同一派遣先に長期間勤務した者は、職場のリーダーとしての役割を期待するため、コミュニケーション能力やマネジメントスキルに係る研修を行う

《段階的かつ体系的》な教育訓練の概念図

