

# キャリア形成支援制度の構築の進め方とそれをサポートする「仕事塾」レジュメ



ConsultSourcing Corp.

コンサルソーシング株式会社

## Q：改正された労働者派遣法が求める内容は？



新たな許可基準（一部抜粋）

### ● 派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること

派遣労働者が正規雇用労働者になったり派遣労働者のままステップアップしていくためには、派遣労働者がどのようなキャリアパス（ある職位や職務等に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置、異動のルートやスキルの積み重ね等をいう。）を歩んでいくのか、当該派遣労働者の希望を聴取しながら、適切な派遣先の選択や必要な資格取得等についての知識を付与する等の支援を行うこと

#### キャリアコンサルティング

- 希望者に全員への実施
- 相談者に一定の要件
- 相談窓口の設置
- マニュアル等の整備 等

#### 適切な派遣先の選択

- キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供
- マニュアル等の整備 等

#### 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
- キャリアアップに資する事の説明
- 全員対象
- 1年見込フルタイムは8h以上
- 有給・無償での提供 等

# Q : キャリア形成支援制度を構築するとは？



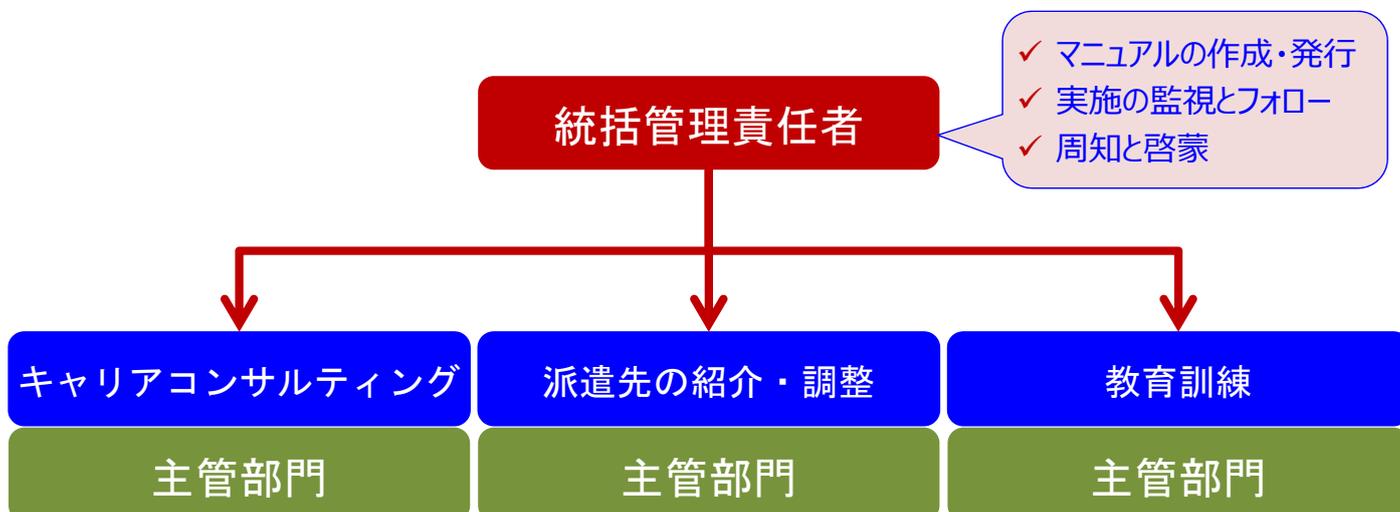
- ルールと仕組みをつくり、実施、管理すること



# Q : キャリア形成支援制度を構築するとは？



- 体制をつくること



## Q : キャリアコンサルティング構築ポイントは？



### ● 3つのポイント

キャリア相談員の資格要件を決める

相談窓口の設置

実施手順を決める

## Q : キャリアコンサルティング構築ポイントは？



### ● キャリア相談員の資格要件を決めるポイント

キャリアコンサルタントの有資格者

キャリアコンサルティング経験者

基礎教育

○ 派遣先との連絡調整者（営業担当）

●相談窓口の設置のポイント

メールによる窓口

電話による窓口

営業担当経由の窓口

●実施手順づくりのポイント

受付手順をつくる

キャリア相談の基本要素を入れる

サポート範囲を明示する

期限を設ける

報告と記録の保管

自己理解

仕事の理解

キャリアパス

目標と行動計画

## Q : 派遣先の紹介・調整の構築ポイントは？



### ● 3つのポイント

新規派遣先の紹介の手順を決める

現派遣先との調整の手順を決める

営業担当への教育

## Q : 派遣先の紹介・調整の構築ポイントは？



### ● 新規派遣先の紹介の手順づくりのポイント

キャリア形成に寄与する手順とする

派遣社員の希望の聞き取りとスキル把握

派遣先の情報収集

派遣先と派遣社員のマッチング

派遣先の紹介

## Q : 派遣先の紹介・調整の構築ポイントは？



### ●現派遣先との調整の手順づくりのポイント

キャリア形成に寄与する手順とする

派遣社員の希望の聞き取りとスキル把握

派遣先の担当変更・OJT実施の調整

調整結果のフィードバック

## Q : 派遣先の紹介・調整の構築ポイントは？



### ●営業担当への教育のポイント

文書化されたマニュアルによる教育



## Q : 教育訓練の構築のポイントは？



### ● 5つのポイント

教育訓練の枠組みを決める

標準キャリアパスの決める

個々の教育ニーズの引き出し方法を決める

教育手段を準備する

実施手順を決める

## Q : 教育訓練の構築のポイントは？



### ● 教育訓練の枠組みづくりのポイント

キャリア形成の枠組みの設定

標準キャリアパス

個々のキャリアパス

教育手段の設定

eラーニング

集合研修

OJT



## Q : 教育訓練の構築のポイントは？



### ●個々の教育ニーズの引き出し方法のポイント

#### 引き出し方法の3つの方法

キャリアコンサルティング

人材アセスメント

面談・リクエスト



## Q : 教育訓練の構築のポイントは？



### ●教育手段の準備のポイント

#### 集合研修の準備事項

会場の準備

カリキュラムとテキストの準備

講師の手配また養成

受講者管理の仕組みの準備

欠席者へフォローの仕組みの準備

#### メリット

- 1回で4～6時間の教育
- 内部でできる場合低コスト
- 参加者からの刺激ある教育
- 個々の疑問が解決

#### デメリット

- 参加調整が難しい
- 外部依頼の場合高コスト
- キャリアパスへの対応が難しい
- 全員の理解度把握が難しい

## Q : 教育訓練の構築のポイントは？



### ●教育手段の準備のポイント

#### ○J Tの準備事項

派遣先への○J T実施依頼

キャリアアップに資する計画の準備

○J T実施の日程と費用負担調整

受講者記録管理の仕組みの準備

#### メリット

- 実践的な教育ができる
- キャリアアップに直結
- 顧客の協力があれば低コスト

#### デメリット

- 顧客との調整が難しい
- 計画的実施が難しい
- 費用負担要求があると高コスト

## Q : 教育訓練の構築のポイントは？



### ●教育手段の準備のポイント

#### eラーニングの準備事項

学習管理システムの準備

カリキュラムと講座の準備

受講機器の準備または借用

受講者管理の仕組みの準備

通信費の負担ルールの設定

#### メリット

- いつでもどこでも受講できる
- 多様なキャリアパスに対応
- 低コスト
- 定量的記録が自動で残る

#### デメリット

- 受講率を高める手立てが必要
- ITに不慣れな人への対応必要
- 内部で準備すると高コスト
- 個々の疑問の解決ができない

# Q : 教育訓練の構築のポイントは？



## ●実施手順づくりのポイント

教育実施のタイミングを決める

教育計画立案の手順を決める

進捗管理の手順を決める

記録の保管

# コンサルソーシングの仕事塾



## LMS × eラーニング を活用した教育サービス

労働者派遣法改正に対応



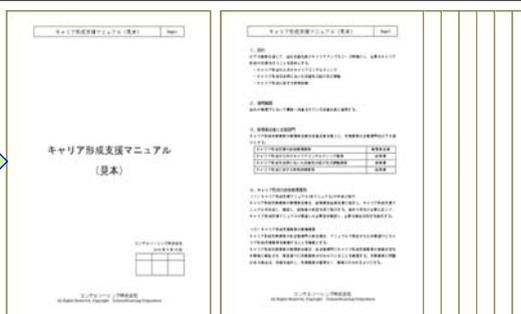
派遣社員のための

# 仕事塾

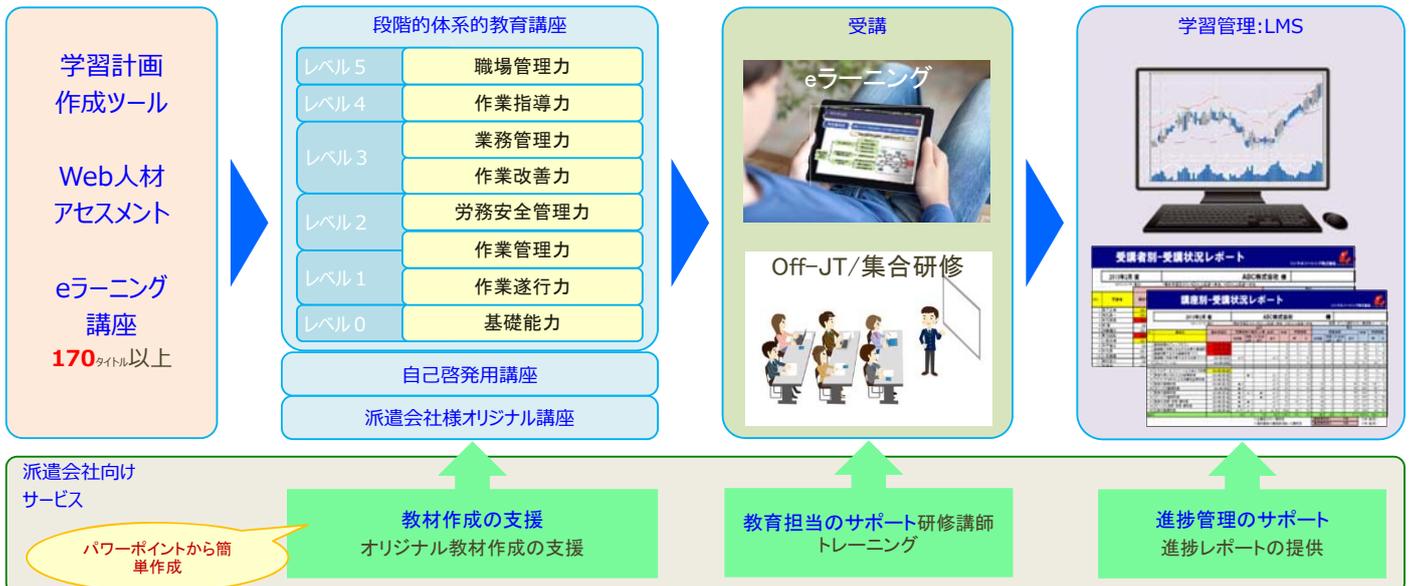
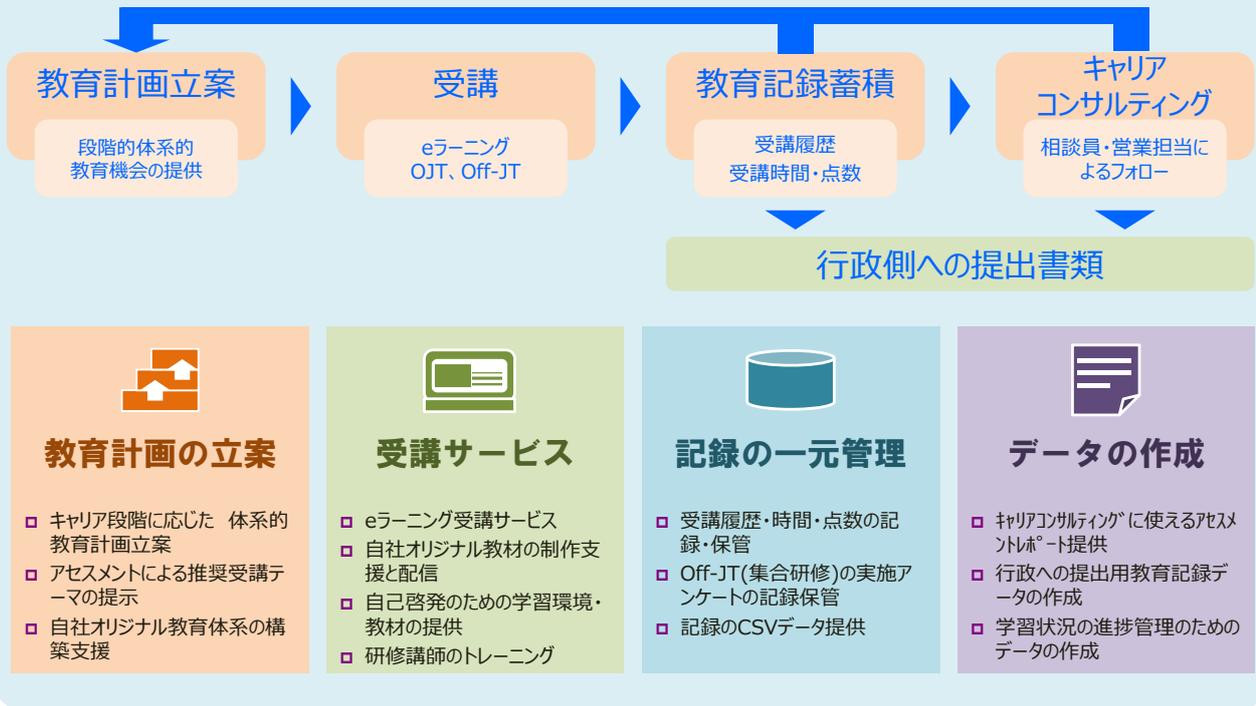


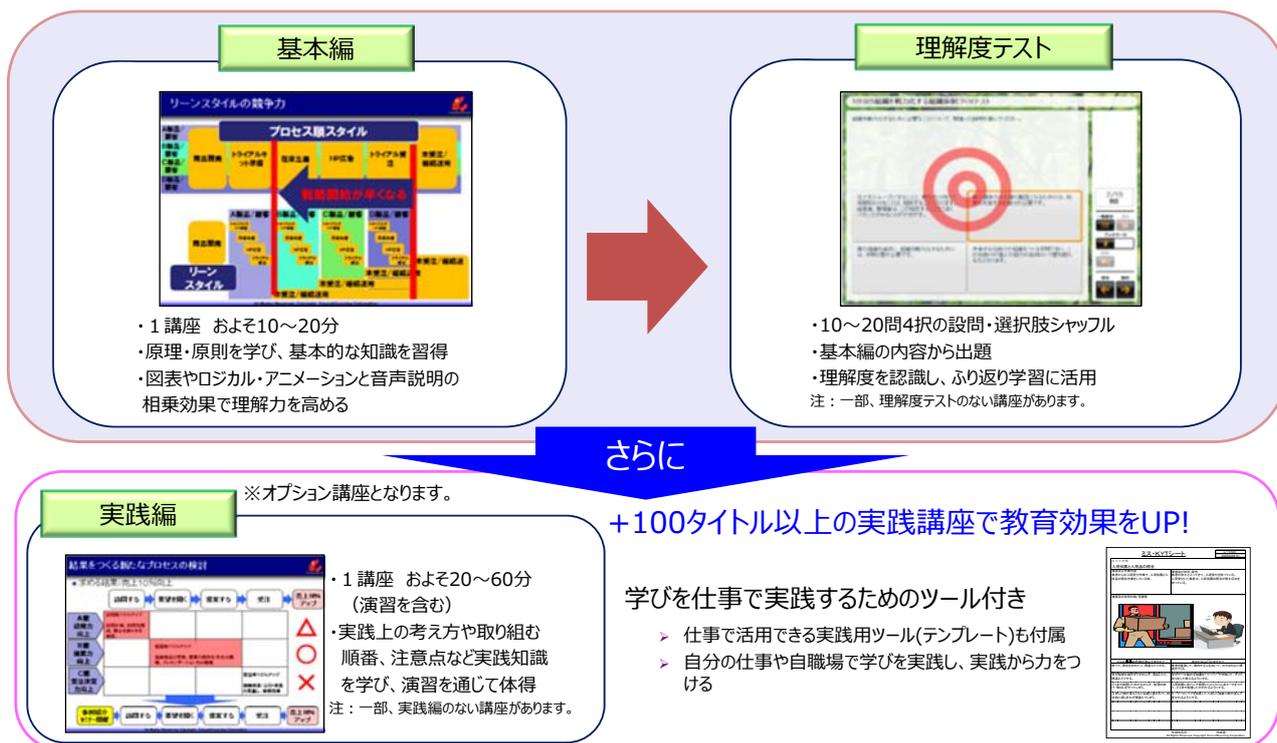
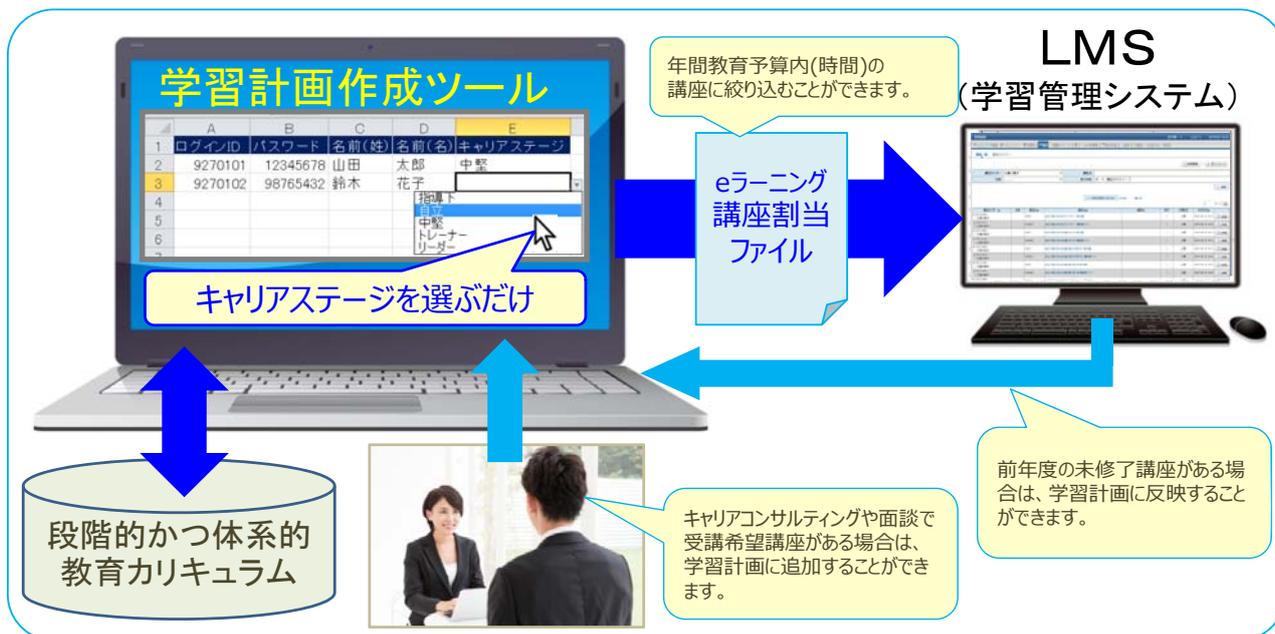
## 改正派遣法の求めるキャリア形成支援制度に完全対応

マニュアルと連動



## 計画立案から教育の実施・記録管理までのワンストップ・サービス





**簡易人材アセスメント・レポート【一般社員】(例)**

所属: コンサルティング株式会社  
 役職: 生産スタッフ  
 氏名: 山田 太郎

【キャリアパス】

【リーダー】  
 仕事の難しさをチームや職場を引っ張っていきつづけることを目指します。

- 1 目標を達成できず悩むチームマネジメント
- 2 現場視点で仕事の見える化による利益アップ
- 3 多岐にわたる業務の指示・指導とチームマネジメント
- 4 高い信頼性を持つ仕事の見え方・標準化
- 5 (品質)と(コスト)の(調整)・管理のための改善
- 6 働き方改革による生産性向上とモチベーション向上
- 7 仕事の基本
- 8 仕事の質とスピードを高める見える化情報管理
- 9
- 10

【スペシャリスト】  
 専門知識や技術において会社や職場をリードして欲しい場合は、します。

- 1 現場視点で仕事の見える化による利益アップ
- 2 仕事の質とスピードを高める見える化情報管理
- 3 多岐にわたる業務の指示・指導とチームマネジメント
- 4 高い信頼性を持つ仕事の見え方・標準化
- 5 (品質)と(コスト)の(調整)・管理のための改善
- 6 働き方改革による生産性向上とモチベーション向上
- 7 仕事の基本
- 8
- 9
- 10

※2016年6月提供開始予定

## キャリアコンサルティングの支援サービス

### 社内キャリア相談員の育成

#### キャリア相談スキルアップ講座

- キャリア相談の基礎とプロセス
  - > 目的と役割・義務
  - > キャリア相談の理論と理解
  - > キャリア相談プロセス
- 問題解決カウンセリング技法
- キャリア相談のコーチング技法

※2016年6月提供開始予定



### キャリアコンサルティングの支援

- 学習記録データの提供
  - > 学習履歴・時間・点数
- アセスメントレポートの提供
  - > 自己評価と教育ニーズ
- キャリア相談後の処置
  - > 段階的体系的な教育計画

### 労働者派遣事業報告書 第5面ーキャリアアップ処置の実績

① キャリア・コンサルティングの窓口担当者の人数						
	計	うち社内の者		キャリア・コンサルティンク業務に携わる職務経験・知見の有る者		
		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	職務経験有り	知見有り
計	7	6	1	2	1	5
キャリア・コンサルタント	2	1	1	—	—	—
上記以外の担当者	5	5	0	—	1	5
営業職	3	3	0	—	1	3
その他	2	2	0	—	0	2

② キャリア・コンサルティングの実施状況						
全派遣労働者数	実施を希望した者の人数				実施した者の人数	
	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計	うち無期派遣労働者	うち有期派遣労働者	計
計	80	5	75	39	1	38
				39	1	38

Web人材アセスメントによるスキル評価とキャリア形成のための推奨学習講座がキャリアコンサルティングの相談材料として活かされます。

キャリアコンサルティング実施のエビデンスとして、学習記録、アンケート、キャリア形成のための教育計画立案などのデータを保管管理し、必要に応じて提供できます。



## 労働者派遣事業報告書 第5面－キャリアアップ処置

訓練の内容等	対象となる派遣労働者 上段：種別（1 派遣前（雇入時）・2 派遣中・3 入社〇年目・4 特種中・5 無期雇用派遣労働者）に対しては、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容の教育訓練、人数 下段：具体的な対象となる労働者	延べ実施時間（上段）・1人当たり平均実施時間（下段） ※各年ごとの延べ実施時間÷各年ごとの人数＝1人当たり平均実施時間	訓練の方法の別 1 計画的なOJT・2 OJT-JI・3 OJT（計画的なもの以外）	訓練の実施主体の別 1 事業主・2 派遣先・3 訓練機関・4 その他	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	資金支給の別 1 有給（無給部分なし）・2 有給（無給部分あり）・3 無給	人数			
							1年目	2年目	3年目	4年目以降
<b>イ 入職時等基礎的訓練</b>										
(イ) 新規採用者向け導入研修	1 フルタイム1年以上雇用見込みの者	16 128 8	0 0 0	0 0 0	2 備考	1 備考	1 備考	1 備考	1 備考	
(ロ)					備考					
<b>ロ 職能別訓練</b>										
(イ) 品質管理手法習得研修	2 フルタイム1年以上雇用見込みの者	28 40 4	40 40 4	32 0 0	2 備考	1 備考	1 備考	1 備考	1 備考	
(ロ)					備考					
<b>ニ 階層別訓練</b>										
(イ) 中堅社員向け改善と管理力向上研修	2 フルタイム1年以上雇用見込みの者	34 48 8	128 96 8	0 0 0	2 備考	1 備考	1 備考	1 備考		
(ロ) リーダー社員のための職場管理研修	2 フルタイム1年以上雇用見込みの者	8 0 0	36 12 12	60 0 0	2 備考	1 備考	1 備考	1 備考		



ConsultSourcing Corp.

コンサルソーシング株式会社

<本社>  
〒460-0024  
名古屋市中区正木4丁目6-6 第13フクマルビル  
電話: 052-747-5772 FAX: 052-747-5774

<東京オフィス>  
〒105-0022  
東京都港区海岸1丁目2-3 汐留浜離宮ビルディング21階  
電話: 03-4520-5371 FAX: 052-747-5774

E-mail: info@consultsourcing.jp  
HP: http://www.consultsourcing.jp