

製造請負優良適正事業者認定制度 (GJ認定制度)

好事例集

[2020年度版]



製造請負事業改善推進協議会

(事務局:一般社団法人 日本生産技能労務協会)

CONTENTS

- 1 経営方針 「GJ認定」は信頼の証、ぶれない事業経営に効果
佐藤運輸倉庫株式会社
- 3 ものづくり力 製造請負に磨き、「GJ認定」で証明した「ものづくり力」
ミライク株式会社
- 5 労働者保護 経営の柱は法令遵守と社会貢献、「GJ認定」で更なる成長
株式会社プログレス

好事例集について

これから認定を取得する事業者の参考となるよう、認定事業者の取組内容や工夫点、今後の課題などの紹介を行うとともに、認定取得による社内の変化や営業上のメリット、発注者からのポジティブな反応があった事例など認定取得による副次的効果を周知することで、認定制度の普及・啓発を推進する。

製造請負優良適正事業者 認定事業者一覧(全52社/50音順)

2020年4月1日現在

| | | |
|------------------------------|----------------------|------------------------------|
| 株式会社アクティ | サンヴァーテックス株式会社 | 株式会社ビーネックスパートナーズ(旧社名株式会社TTM) |
| 株式会社アバンセコーポレーション | 株式会社サンキョウテクノスタッフ | ビューテック株式会社 |
| 株式会社イカイアウトソーシング | 株式会社三幸コーポレーション | 株式会社ヒューマンアイ |
| 株式会社イカイインダストリー | 株式会社シグマテック | 株式会社平山 |
| 株式会社イカイコントラクト | 株式会社ジャパンクリエイト | フジアルテ株式会社 |
| 株式会社イカイプロダクト | 株式会社セントラルサービス | 株式会社フジワーク |
| 株式会社ウィルオブファクトリー(旧社名株式会社エフエー) | 株式会社総合プラント | 株式会社プログレス |
| 株式会社ウィルテック | 株式会社塚腰サービス | マルアイユニティー株式会社 |
| 株式会社エイジェック | 株式会社テクノクリエイティブ | 株式会社ミヤザワ |
| 株式会社エー・オー・シー | 株式会社テクノスマイル | ミライク株式会社(旧社名株式会社ボス) |
| 株式会社エス・エス産業 | テクノレイク株式会社 | UTエイム株式会社 |
| 株式会社カインズサービス | 東洋ワーク株式会社 | 由良アイテック株式会社 |
| 川相商事株式会社 | 株式会社トーコー | 株式会社ワイズ |
| キャリアリンクファクトリー株式会社 | 株式会社トータルマネジメントビジネス | 株式会社ワイズ関西 |
| 株式会社クリエイト | 日総工産株式会社 | 株式会社ワークスタッフ |
| 株式会社グロップジョイ | 株式会社日本ケイテム | 株式会社ワールドインテック |
| 株式会社KGテクノサービス | 日本プロパワー株式会社 | |
| 佐藤運輸倉庫株式会社 | 日本マニファクチャリングサービス株式会社 | |

※認定の有効期間は3年間。更新審査あり。

過去の好事例は、パソコン・スマホから「GJ認定制度 好事例集」で検索!

GJ認定制度 好事例集

制度の趣旨

認定制度は、「製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進」と「製造請負業界の市場競争の健全化」の2つを実現し、労働者の福祉の向上と発注者の製造業務の長期的な質的改善につながることを目的とし、厚生労働省が設けた制度です。適正な請負体制の推進、雇用管理の改善を実現するための管理体制・実施能力が認められた請負事業者を「優良適正事業者」として認定する制度です。

審査基準

| 経営方針 | ものづくり力 | ひとづくり力 | 労働者保護 |
|--|--|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 方針等の明示 方針等の周知 「非常時」の危機管理 派遣と請負の区分基準関連 | <ol style="list-style-type: none"> 活動組織 ものづくり力の具現化 技能資格 「事業所責任者」の配置 「工程管理等責任者」の配置 | <ol style="list-style-type: none"> 「キャリアパス」の明示とキャリアコンサルティング 職業能力開発 能力評価 | <ol style="list-style-type: none"> 労働保険・社会保険の適用 雇用関係の確保 個人情報の保護体制 労働安全衛生の取り組み ワークライフバランスへの配慮 相談・苦情処理の体制 法令の周知 |

製造請負

なんでも相談室

オープン!!



請負・派遣事業者、メーカー、スタッフの方、どなたでもお気軽にご相談ください。

直通電話

03-6809-1054

受付時間 9:00~17:45
※土・日・国民の祝日を除く

FAX 03-6721-5362 kyogikai@yuryoukeoi.info

受託者事務局 一般社団法人 日本生産技能労務協会

〒105-0004
東京都港区新橋4-5-1
アーバン新橋ビル9F

TEL 03-6721-5361
FAX 03-6721-5362

専用公式
サイト <https://www.yuryoukeoi.info/>

経営方針

「GJ認定」は信頼の証、
ぶれない事業経営に効果

社名

▶ 佐藤運輸倉庫株式会社

主な請負事業

▶ 水道管の継手、梱包等

本社

▶ 大阪府



「製造と物流」を融合させたサービスを提供
「メーカーの役に立っているか」を問い直す

「製造と物流」を融合させた効率的なサプライチェーンの構築に努めています。75年前、大阪を地盤に海運事業と物流事業でスタートした弊社は、その後、国内物流を中心に事業を展開してきました。現在は、水道管の継手(つぎて)を製造するメーカーの工場構内請負を担い、「加工→塗装→組み立て」という製造請負から、その先の「ピッキング→配車→配送→設置・組立→納品」という運輸関連業務までを一貫して提供しています。大切なライフラインのひとつである上下水道に関する資材の製造と、それを運ぶ物流を連動させて生業としている会社は、国内でも珍しいと思います。

こうした特性を持つ弊社は、創業70年を契機に「国内メーカーの役に立っているか」を検証しました。製造請負では、品質、納期、コストを他社と比較するなどの調査・点検を行いましたが、弊社の価値がいまひとつ掴めませんでした。「自分たちの能力を上げるにはどうすれば良いか」と模索し、手掛けている水道関連について調べる中で、水道事業を所管する厚生労働省の存在を改めて認識。その厚生労働省が委託事業として実施している「GJ認定」に出会うことができました。

請負社員の輝きとやり甲斐にも一役
名刺に刻まれたGJ認定マークに自信

「GJ認定」には、4つの審査基準があり、全部で107の審査項目がありました。これをクリアするのは容易でないと思いましたが、「真にメーカーの役に立つ製造請負会社」として未来を切り拓くためには「挑戦あるのみ」と決断しました。もうひとつ、背中を強く押された理由があります。それは、日ごろから「製造請負で働いている社員がもっと輝き、やり甲斐を持てる環境をつくりたい」と考えていたので、GJ認定取得がそうした側面の醸成にもつながればと期待しました。当初、構内請負の協力会社のひとつが飛び抜けた挑戦をすることに否定的な声も聞かれましたが、「メーカーに更に良質なサービスを提供するんだ」との一心で、全項目のクリアに向けて一丸となり、業務の隅々まで見直し、改善していきました。

晴れてGJ認定取得後は、社員の名刺に刻まれたGJ認定マークについて尋ねてくる相手に「発注者と請負事業者である弊社の双方が良好な関係を築いている証しです」と説明しています。また、現場では、GJ認定審査の項目を繰り返し点検することで「品質保持・ぶれないための教科書」として役立っています。

01 「GJ認定」取得までの道のりに意義、
脱「下請け」

コンプライアンスを基軸としている「GJ認定」は、製造請負事業者にとって必携だと考えています。規模の大小ではなく、経営方針を補完してくれる存在です。弊社の構内請負は6カ所ありますが、初めは社員全員に取得の重要性を浸透させることにエネルギーを割きました。これまで当たり前と思っていたことを審査項目に沿って点検していくことで、改善課題が浮き彫りとなりました。

経営層が現場を巻き込んで改善を進めることで、GJ認定の効果が増しました。審査基準のレベルに適合していない項目は何が支障となっているのか、改善の手立てについて朝と夕にミーティングを重ね、緊張感を維持しました。途中、改善が思うように進まない場面もありましたが、現場の社員、皆の知恵や工夫で乗り切り、発注者の協力を得て、発注者と請負業者が年間の製造計画表を基とし、しかるべき原材料をもって単価を決め、一緒に取り組んで最高の製品をつくるという請負の素晴らしい姿が構築されていきました。「下請け」ではないので、発注者任せでは意味がありません。時に発注者に提案して効率を高めていくために、GJ認定取得後も点検・改善のミーティングを実践しています。



02 構内で自社の朝礼を定例化、
作業ミスを低減する効果

GJ認定取得を契機に実践したのは、構内における自社の朝礼です。従来から工場内の全体朝礼はありましたが、成果に責任を負う請負事業者として自社内の意思疎通が重要と気づきました。挨拶を徹底し、社員同士がコミュニケーションを深められる時間と場をつくり、1日のお互いの作業を確認し合うことが大切です。

進捗状況の点検、確認が定例化することで、品質に直結する作業ミスが減りました。昼食後もリーダーが情報共有しています。

また、工場近くの商工会議所の部屋を借りて、全員で集まる研修会も実施。SWOT分析で自社の強みと弱みを検証しながら、作業工程の改善を実践しています。



03 作業マニュアルを作成、
業務の「平準化」を進める



GJ認定取得を目指す前は、作業手順の自社専用マニュアルがありませんでした。弊社が請け負っている水道管の継手は、亀裂や破損を防ぐため耐震性に優れた品質が求められ、加えて埋設される土壌や地形などに合わせるため、形状などが異なる精密品です。そうした特徴もあって、社員の頭と身体に作業のポイントが詰まっていたのですが、誰が対応しても同じ製品を製造できるよう、自社専用の作業マニュアルを作成し、社員に徹底しました。

塗装もネジの締め具合も「平準化」が大切だと再認識することができたほか、隣の人、または向こうの人が何を作っているかを共有する効果も

表れました。「ひとつづくり力」と「ものづくり力」が密接につながっていることを確認できました。

Message

佐藤運輸倉庫株式会社 取締役社長 松沢 尚浩

荷物を運送・保管するだけでなく、製造の構内請負も担い、製造請負・物流業務一括請負という仕事を頂いています。製造分野で商品の大切さが分かるゆえに、誰よりも丁寧なものづくり、丁寧な運送を心がけています。ライフラインである水道資材に関する知識とものづくり力に更に磨きをかけ、実績と信頼で全国展開を目指します。

佐藤運輸倉庫株式会社

所在地 ▶ 大阪府大阪市西区西本町1-13-37
TEL ▶ 06-6541-0310
URL ▶ <http://www.satohunyusoko.com/>

ものづくり力

製造請負に磨き、
「GJ認定」で証明した
「ものづくり力」

社名

▶ ミライク株式会社

主な請負事業

▶ 電子、機械等

本社

▶ 神奈川県



社会全体で法令遵守の時代に有益な「GJ認定」
「未来・拓く・育む」を新たな社名に込めて

製造請負を主力とする事業者として2000年に誕生し、2019年に現在のミライク株式会社に社名変更しました。前身の「ものづくり精神」を継承しつつ、新たに「未来・拓く・育む」の魂を社名に込め、キャリアやスキルアップ、マンパワーでの生産性向上といった新しい考え方を取り入れています。

派遣業界は過去さまざまな社会問題を起こし、その隠れ蓑として偽装請負も横行するなど、社会的信頼が低い時代もありました。相次ぐ派遣法の改正に加え、請負に対しても従来に増して法令順守が求められる中で、発注者と従業員、そして社会全体から信頼を得るチャンスの到来を感じ、第三者機関審査の「GJ認定」を申請、取得しました。「請負事業者としての優良性」を訴えても業界全体の信用度が足りないことに悩んでいたため、迷わず行動に移しました。

「GJ認定」の審査基準の中にはコンプライアンス遵守が含まれています。世の中がコンプライアンス遵守に対して、以前にも増して厳しい目が向けられるようになってきています。そのような状況ですので、いかに透明度を増した事業を展開するかが大切で、そうした観点からも「GJ認定」の存在は大きく、社会的責任を守るためにも意義があると感じています。

「雇用第一」「定着」をキーワードに担い手育成
キーマンの習熟度の高さが請負の高付加価値を実現

ものづくりの基本姿勢は、「全員参加と繋がり」を大切に、全体でスキルアップをしながら「人とものづくり」の育成に励んでいます。ものづくりは日々改善を要します。どれだけ技術が進んでも、機械を使うのは人であり、改善を考え実行するのも人です。人が時代や製品のサイクルなどに合わせた生産方式や、コスト削減競争が必要で、そこに改善を加えてものづくりを育てなければなりません。ものづくりの育成には時間と経験が必要で、同時にそれを行う社員も育成の時間と経験が不可欠です。経験は、定着のもとで積み上がっていきます。

弊社の貴重な「人財」は、定着に関して10年以上が35%、5年以上が25%を誇り、キーマンの習熟度の高さが高付加価値な請負を可能にしています。過去さまざまな製造業界の荒波を乗り越え、ものづくりの担い手である「人財」のスキルが途切れないように「雇用第一」で取り組んで来た成果だと自負しています。

また、リーダーを中心に全員で諸課題に対する目標の統一と、計画・実行・達成まで役割を決めて活動しています。それが一人一人の意識を高め、安全かつ快適な職場環境・良品質・安定生産・生産性改善・自費損傷削減などのものづくりに関わる全ての成長につながっていると考えています。

01 「見える化」を推進、
「現場の気づき」を促す

「品質・コスト・納期・モラル・安全」を項目ごとに管理し「見える化」を進めています。「現場の気づき」がどのような形で改善提案書や改善結果に繋がり、その結果が監督者の5大使命であるQCDSに反映されているかを毎月発注者と確認する場を設けています。ものづくりにおいて全員が主役となるには、全員の活動が反映される組織にする必要があると考えています。それがやりがいに繋がり、一人ひとりのやりがいがあるものづくりにおける最大のパフォーマンスになると信じています。

実務をこなしても就労環境の悪化や法令違反をしていては、誇りや、やりがいをもって働けません。「GJ認定」は、実務だけでなく組織や管理まで総合的に審査するので、認定の更新を視野に「見える化」を維持しています。



02 現場の些細なところに改善のヒント、
作業環境を向上

全員参加の改善活動を心がけています。ものづくりの全ての事象は現場の作業時に発生しています。その最前線の社員が「どういう気持ちで作業をしているのか」「どの様な不具合や不合理を感じているのか」。そうした些細な事をいかに抽出し、管理担当者が社員の作業環境を少しでも向上できるように努めています。

例えば「なぜなぜチェックシート」で些細な不審点の抽出、「簡易式改善提案書」で改善の意識浸透、「品質ヒヤリハット」で不良予防、「ボトムアップ教育」で全ての社員へ水平展開を図っています。

また、「作業標準書」に安全ポイントと過去のトラブル事例を記載し、新人教育や定期教育時に情報の共有・更新をするなど、誰もが同じ知識とスキルを身につける事で品質の安定につなげています。



03 「全社統一書式」で提案力を磨く、
事業所間の能力「平準化」



提案型の製造請負のプロであるために、それぞれの請負現場が「全社統一書式」で安全品質生産に取り組んでいます。各事業所では、製造している内容も異なるうえ、お客さんに合わせた文化・風習になりがちですが、弊社の統一書式があると請負管理を「見える化」できます。

統一にすることで、現場が違って各事業所で共通言語・共通フォーマットを基に指摘しあうことができます。強みは提案できることなので、閉鎖的にならないように、多くの人々が双方向で確認しあうことが大事です。「請負推進室」を設置して、責任者が全事業所の能力底上げを命題に、事業

所間の能力の平準化と文化の融合を図っています。広い目でものづくりに携われるよう、請負社員が他の事業所を見学する機会も設けています。

Message

ミライク株式会社 代表取締役 田中 大介

製造業界の激動、それに伴い労働市場が抱える「流動と確保という矛盾」という大きな課題。これを乗り越えるためにも、請負会社として人とスキルの流動に耐えうる体制を構築する事が労働市場に身を置く弊社の社会的責任です。新しい時代に適應できるように自らが日々改善、日々良化し未来を拓いていきます。企業と働く人すべてに求められるミライクであるためにも、社会の一員として貢献してまいります。



所在地 ▶ 神奈川県横浜市港北区新横浜2-8-6
原田ビル3-B号室
TEL ▶ 045-470-3601
URL ▶ <https://mira-iku.co.jp/>

労働者保護

経営の柱は
法令遵守と社会貢献、
「GJ認定」で更なる成長

社名

▶ 株式会社プログレス

主な請負事業

▶ ガス機器、自動車等

本社

▶ 愛知県



設立時から意識してきた法令遵守で
日系ブラジル人が活躍する環境づくり

愛知、岐阜、三重、長野を中心に、地域に根差した請負事業を展開しています。1997年の設立当初から、日系ブラジル人の採用に注力しているのが特長で、現在も請負事業に従事する社員の半数以上が日系人です。日本の文化や生活に慣れていないため、職場における育成と同時に、日常生活のサポートと支援が欠かせません。そうした環境整備で最も重要なのは、働く時間や賃金、安全衛生などのルールを定めた労働基準法をはじめとする労働法をしっかり守ることです。安心して、意欲をもって長く働いてもらうための基本であり、時代の流れにかかわらず、設立時から法令遵守に向き合うことができた理由だと感じています。

業界ではコンプライアンス意識の低い事業者も散見され、偽装請負や雇用責任を軽んじる姿が社会問題となる厳しい時期もありました。しかし、それでは持続的に確かなものづくりを支える事業は継続できません。法令遵守は会社を守ることだと認識しており、他社との差別化を図るためには更に一歩先の取り組みが会社を成長させると考えています。そのひとつが「GJ認定」です。2000年代後半から業界の健全化は急速に進んでいますが、経営・育成・品質をきめ細かく審査・評価する「GJ認定」は、製造請負事業者の羅針盤の役割を果たしていると思います。

請負事業者ゆえに主体的に取り組める「雇用維持」
無期雇用は社会の要請、受注分野の拡大目指す

請負の責任と主導権は請負事業者側にあります。これは、雇用を守り抜くうえで重要なポイントです。発注が途絶えると雇用が切れる関係性ではなく、ほかに受注している請負現場で雇用を維持するよう努めます。受注が厳しい時は期間限定で仕事をシェアするなど、請負事業者側の判断とやり繰りで雇用を守る取り組みができるのです。日本の生活に不慣れな日系人を多く採用しているだけに、雇用維持に対する責任の重さを強く感じています。

その考え方に立ち、弊社は幅広く、異なる分野の請負を受注しています。ガス機器、自動車、ガラス製品など、中部地区の産業特性を生かしながら更に分野を広げています。国内外の突発的な事象で生産に打撃を受ける分野があった場合でも、雇用を切らずに別の分野にシフトしてもらうために欠かせない経営戦略です。無期雇用は社会の要請だと感じており、「人材」を最も大切な財産として事業を展開している弊社だからこそ、強く意識しなければならない視点だと考えています。雇用とものづくりで堂々と地域社会で活躍していくため、「GJ認定事業者」としてのプライドを持ち、社会貢献活動も積極的に推進して信頼を築いています。

01 「研修による育成」と「現場における成長」で
全体の質を向上

日系ブラジル人を意識した育成の仕組みを整えています。弊社で独自に作成したテキストを用いて、仕事と生活の両面で成長できるよう年間計画を組んでいます。座学やeラーニングに比重を置かず、実践形式を主体にした研修メニューが特長で、コミュニケーションの取り方については外部講師を招いたトレーニングも実施しています。また、「GJ認定」の107の審査項目も研修に活用し、取得後も社員全体に浸透させて継続的な質の維持につなげています。

さらに、それぞれの請負現場には、目標となるような人材を配置して、周りで働く社員の成長意欲を醸成し、一段上の資格取得を目指してもらう環境をつくっています。そして、朝礼スペースには誰がどんな資格を持っているかが分かるためのボードを設置して、「資格の見える化」を図っています。このように、「GJ認定」を生かした研修と現場における成長の仕掛けが連動することで、会社全体の質が向上しています。



02 専任スタッフによる職場巡回
と安全パトロールを定期実施



製造請負で重要視すべきは、安全衛生です。日系人であることを踏まえた丁寧できめ細かい対応が必要で、弊社では就業前の安全衛生に関する講習に加え、就業後も定期的に安全衛生教育を実施しています。構内請負現場でのケガや事故の回避は事業者として最低限の責務と認識しており、専任のスタッフによる職場巡回や安全パトロールの実施など、無事故・無災害に向けて日ごろから取り組んでいます。

日系人はプライドを持って仕事に取り組んでいる人が多く、作業現場を大切にしている意識が強いため、安全衛生は「自分たちの職場を守る」という感覚で浸透しています。安全に加えて、健康面も配慮し、夏場は熱中症対策でペットボトルやネッククーラーを支給・配布、冬場はマスクを配布していましたが、コロナ禍の現状では、年間を通してマスクの配布とアルコール消毒を徹底しています。

03 品質方針を定め、
社員に役割と責任の浸透を図る

発注者が求める品質を守るように、作業現場ではリーダーから意識付けをするようメンバーへの声掛けを励行しています。「GJ認定」にも品質を保つための審査があり、チェック項目を現場に取り入れています。

併せて、弊社では品質方針を公表しており、品質目標を定めて、その達成を図ることや、要求事項への適合と品質マネジメントシステムの有効性の継続的改善に努めています。また、社員全員に品質管理に関するそれぞれの役割と責任を自覚させ実行しています。



Message

株式会社プログレス 代表取締役 可児 徹

日系ブラジル人の採用を特長として歩んできた弊社は、その育成とサポートを充実させるために、設立時から労働基準法や労働安全衛生法で定められていることに対応してきました。「GJ認定事業者」として更にもう一段の高いステージを目指して、働きやすい職場づくりに注力し、発注者の期待する品質確保に全社挙げて邁進します。



所在地 ▶ 愛知県岩倉市大地新町3-71
TEL ▶ 0587-65-7001
URL ▶ <https://www.progress-group.jp/>