

# 製造請負優良適正事業者認定制度 (GJ認定制度)

## 好事例集

[平成29年度版]



事務局：一般社団法人 日本生産技能労務協会

### 制度の趣旨

認定制度は厚生労働省が設けた制度で、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。



## 経営方針

GJ認定取得を契機に「現場力」が向上、たゆまぬ努力で社会貢献を  
 テクノレイク株式会社 …… 3



## ものづくり力

世の中の流れを先取りできるGJ認定、社内基準がより明確に  
 株式会社 TTM …… 5



## ひとづくり力

第三者評価による「認定」の重みが、働く人のモチベーションアップと  
 さらなるキャリア形成支援につながる —— ランスタッド株式会社 …… 7

事業所から目標に向かって「羽ばたく」教育と環境を整備  
 株式会社ワールドインテック …… 9



## 労働者保護

雇用維持と安全・安心が第一、快適な職場環境を形成  
 株式会社アクティール …… 11

## 審査カテゴリごとの好事例分布

	テクノレイク	TTM	ランスタッド	ワールドインテック	アクティール
<b>&lt; 1 &gt; 経営方針</b>					
1 方針等の明示(ものづくり、ひとづくり、労働者保護の概念)	◎		○	○	
2 方針等の周知(社内・社外広報)	○			○	○
3 派遣と請負の区分基準関連		○			
<b>&lt; 2 &gt; ものづくり力</b>					
1 活動組織	○	◎		○	○
2 ものづくり力の具現化(生産管理活動)	○	○	○		
3 技能資格			○	○	
4 「事業所責任者」の配置		○			
5 「工程管理等責任者」の配置		○			
<b>&lt; 3 &gt; ひとづくり力</b>					
1 「キャリアパス」の明示		○	◎	○	○
2 「職業能力開発」			○	◎	
3 能力評価・適正配置	○		○	○	○
<b>&lt; 4 &gt; 労働者保護</b>					
1 労働保険・社会保険の適用					
2 雇用関係の確保(雇用の継続体制や定着の促進)	○				○
3 個人情報の保護体制					
4 労働安全衛生の取り組み	○		○		◎
5 相談・苦情処理の体制					○
6 法令の周知(労働者派遣法等、関係法令の周知)		○			

# 製造請負優良適正事業者認定制度

## 制度の趣旨

認定制度は厚生労働省が設けた制度で、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。

製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進、製造請負業界の市場競争の健全化を実現し、製造業務の長期的な質的改善を行うため、優良・適正な請負事業者を認定する制度です。請負事業の適正化および雇用管理の改善を図ろうとする請負事業主に対し、審査基準に沿った認定を行い審査結果の認証を行います。

## 認定制度普及啓発推進員

認定制度の普及・啓発を実施するために推進員を配置し、製造請負事業者への企業訪問により認定に関するアドバイスを行います。

### 好事例集作成の目的

優良適正事業者にかかる取り組み事例の紹介等を行う好事例集を作成し、製造請負事業者に幅広く配布して情報提供を行うことで、認定制度のより効果的な普及・啓発を推進することを目的とした。

### 好事例の定義とは

好事例とは、以下のいずれかに当てはまる事例とする。

- ・ 取り組みにくい審査項目への手本となる実践的な事例
- ・ 認定取得の副次的効果が感じられる事例  
(認定前後の社内の変化・営業上のメリット等)
- ・ ユーザーからのポジティブな反応があった事例

### 好事例の収集方法

好事例の収集は、製造請負優良適正事業者認定制度における審査基準の審査要素(経営方針・ものづくり力・ひとづくり力・労働者保護)について行った。

対象事業主にいずれかの審査要素を割り振り、該当する審査要素への取り組みを中心に対象事業主へのヒアリングを実施することで収集した。

ヒアリングは対象事業主の  
本社または請負事業所にて、事務局が実施した。



## 経営方針

主な  
請負事業

自動車部品、  
食品加工等

本社

愛知県



# GJ認定取得を契機に 「現場力」が向上、 たゆまぬ努力で 社会貢献を

### 発注者の要望事項が「起点」、 正確な情報収集が「品質向上」に直結

中部地区と九州地区などに拠点をもち、自動車関連を中心に、食品加工やメンテナンス事業に領域を広げています。経営方針の柱は「自己変革」、「人財育成」、「社会への貢献」の3つです。大切なのは、発注者と一緒に発展していくことであり、経営方針の中でも、品質面で発注者の要望に応える側面を「品質方針」として具体的に落とし込み、朝礼時に唱和し、現場で実践しています。

テクノレイクが事業を営む中で重要視している「現場力」や「品質力」が、製造請負優良適正事業者の認定の理念と合致していたため、挑戦を決意。あらためて現場の総点検と体制整備を進める過程で、「現場力」に磨きがかかり、認定の必要性和重みを感じました。認定制度と発注者の両方に育ててもらったと認識しています。

発注者の要望がすべての根本にあり、弊社の解決すべき課題となり、発注者に満足してもらえるものづくりをする「起点」になります。その正確な情報収集がコンプライアンスと安全を基本にしたものづくりの「品質向上」につながると確信しています。

### 「安全」は大前提、その意識なしに 自動車部品の製造は完結しない

製造業務の5原則として、一般的にSQCDM (Safety, Quality, Cost, Delivery, Morale) が挙げられています。順番に、安全管理、品質管理、コスト管理、納期管理、士気管理(士気はモラル・モラルはマナー)の5つですが、特に自動車部品に携わって経験を積んでいる弊社では、「S」の安全管理を大前提と位置付けています。もう少し踏み込むと、安全は「当たり前」であり、例えその他の4つが優れていても、安全が常識として保たれていないと、全体が崩れることとなります。トータルな観点で、「S」プラス4項目で完結するのです。そして、この完結をもって「品質」と捉えています。

こうした積み重ねは、自社の徹底した取り組みはもちろんですが、発注者と目的意識を共有することなしに醸成していきません。力を合わせて行くことに意義があります。日ごろから、5原則に磨きをかけ、細かく見ていくことで「製造現場は前進していく」と考えています。自社の目線による品質から発注者の目線も加わった品質へと、概念が良き方向へ変化していくのです。

## 全営業所の幹部や若手を集めた「経営会議」が奏功

創業時から現在に至るまで、全社の各部門や拠点の人財育成も目的に、テクノレイクの頭文字を取った「T会議」を各拠点で実施したり、Plan(計画)、Do(実行)、Check(確認)、Action(行動)で構成される「PDCAサイクル」のうち、「CとA」の強化が必要との観点から「CA会議」と名付けるなどして、現場の課題共有や有益な情報交換の場をつくってきました。

そうした経験や試行錯誤を積み重ねて、今では年2回、全国から幹部や若手を集め、本社で開催する「拡大T会議」を定着させています。

拡大T会議は、営業はもちろん、管理者や事務が一堂に会して「より良い生産のあり方」を学びます。それが、テクノレイクのベクトル強化へつながっています。現場で働く第一線の請負社員には自らが交流の場を設ける「小会議」を推奨し、会社として物心両面で後押ししています。



認定事業者としてテクノレイクが取り組み事例を発表  
(2017年9月5日・東京)

## 全社的な「ベクトルの共有」がカギ、人財育成の原動力

同業との差別化、区別化が重要視されてきました。発注者側からのコンプライアンス重視の要請も高まっています。弊社は、時代の流れだと受け止め、先取りした動きが大事だと感じています。製造請負優良適正事業者の「認定」

も、その流れを象徴しており、認定を取得し、その重みを維持するために「現場の責任者が留意点を繰り返し、繰り返し伝える」ことが従来にも増して徹底されてきました。

実践として、「拡大T会議」のメニューの充実を図っています。その年の経営方針を皮切りに、各部門責任者間のパネルディスカッション形式の状況報告と対応策。加えて、最新の情報を交えた適正な請負の勉強会を外部講師を招いて実施したり、労務管理関係・過重労働対策では社会保険労務士を講師に立ってもらったりしています。



## 「拡大への評価5項目」が「製造請負力」の源泉

経営方針の3本柱をさらに具体的な「行動」として社内に浸透させるために、社員一人ひとりへ意識付けを行っている「拡大への評価5項目」があります。この中に、

弊社の「製造請負力」の源泉が網羅されています。「人財志向、人財育成の意欲・能力」、「計画・立案の意欲・能力」、「技術・知識向上の意欲・能力」、「情報収集・分析の意欲・能力」、「情報伝達(報告・交換)の意欲・能力」——の5項目です。それぞれに「意欲・

能力」が必要であることを強調しています。

この実践が、一人ひとりが目標と目的意識をもった取り組みに結びついており、言葉だけでなく確認と改善を展開する重要なツールとして「G」認定制度が有効に活用されています。

### ❖ メッセージ

テクノレイク株式会社 代表取締役社長 中園 博三

発注者の要望事項を起点とし「安心と満足」までの一連の工程を結合・完結させるために、法的要求事項を遵守しつつ、品質マネジメントシステムの継続的改善を展開しています。個々の工程における「課題の発見・共有・共働解決」に率先垂範の取り組みを行い、個人と組織の連動的成長・発展を通じて社会への貢献につなげることが大事です。そして、発注者と現場で働く人の双方が同列に大切であることを常に肝に銘じています。



所在地 愛知県名古屋市名東区一社3-90

TEL 052-705-8210

URL <http://www.technolake.co.jp/>

## ものづくり力

主な  
請負事業

自動車部品、  
半導体等

本社

東京都



# 世の中の流れを 先取りできる GJ認定、社内基準 がより明確に

## 独自に磨いた製造請負推進チェック 「適正請負基準書」に認定基準をプラス

優良適正事業者の認定制度が始まる以前から、TTMは自社独自に「請負の基準」を構築し、時代に合わせて磨き上げて運用しています。それは、法律に則り請負業務を推進するためであり、労働省告示第37号や厚生労働省が作成した「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイドライン」を踏まえたTTM独自の適正請負基準書です。項目の中には、営業から労務管理、安全衛生、品質と生産管理など、一連の請負工程を踏まえた「基準」が盛り込まれています。

GJ認定制度の開始前より、「ものづくり力」を持続的かつ最大限に発揮するためには、前提条件としてコンプライアンスの徹底があり、コンプライアンスの徹底に対する時代の要請はますます強まると確信していたからです。

これを弊社の強みとして、発注者に示して紹介したり、また内部監査としても活用しています。GJ認定を取得するにあたって、さらにブラッシュアップすることができました。GJ認定の審査項目には、現在の法令だけでなく、先を見通した労働者保護のあり方や働き方改革の動きなど、世の中の動きを先取りした視点も入っています。社内基準がより明確になり、今後の労働法制の方向性といった「少し先を察知」して対応できることが魅力です。

## 「ものづくり力」の源泉は現場力、 事業所責任者とナンバー2の育成を重視

「ものづくり力」は事業所の現場力にかかっています。全体を見渡して、的確な指示ができるスペシャリストの存在が不可欠であり、事業所責任者とナンバー2の育成が最も大事になってきます。トップの指示が現場で隅々まで行きわたる格好でなければ、品質や納期といった「ものづくりの品質保証」は保たれません。このため、事業所ごとにリーダーを担うナンバー2の教育に徹底して力を入れており、「ものづくり力」を常に高めています。

人材育成に注力する理由はもうひとつあります。リーダーとしての技能とヒューマンスキルを持っている人材は、例えば生産する内容が異なる事業所に異動になっても、経験則を持っているため活躍できます。人材育成は弊社全体のものづくり力に直結するポイントととらえ、リーダーシップ研修を体系的に実施しています。年6回の研修の場で、「事業所を運営していくことの神髄」を、主にヒューマンスキルの観点からアプローチしているのが特徴です。

事業所のトップになってから行うのでは間に合わない、事前に適任者を育てています。日々、20～50人の部下の顔を見て、心の声をくみとって、それぞれの社員に「動機づけ」をしていくことが必要なのです。

## キャリアアップを考える 社員を全社挙げて応援

TTMでは、自分のキャリアについて考えている社員を全社挙げて応援しています。社員一人ひとりに対して公平で適正な評価を行い、貢献度に応じてステップアップできる制度を広げています。「ものづくり人材」として、第一線で事業所のリーダー

や所長といった現場管理職を目指すルートや、営業職、採用職などの複数のキャリアパスルートを設けて、自身に合ったキャリア設計をサポートすることを主眼に置いています。

GJ認定取得、また3年ごとの更新審査において、事業所活動のすべてをブラッシュアップできるというメリットがありますが、加えて、こうした教育を含むキャリアアップを支援している記録についても、外部の第

三者機関の厳しい審査を経ることで、良い刺激になっています。



## 総合的に全社的に一致団結 し取り組む「製造請負化」

製造請負化のメリットとは何であるかについて、全社的に実践の中から検討した結果、TTMでは①コアコンピタンス＝戦略的なアウトソーシングの活用により発注企業が現場課題(新機種垂直立ち上げ、改善等)などコア業務に特化して取り組める環境づくりを提供できる、②職場でのイノベーション効果＝発注企業の自社社員と請負会社であるTTMの社員の質的競争を促し、生産効率や品質面でポジティブな改善とイノベーションが期待できる、③コンプライアンス＝請負業務で培った高いノウハウで、コンプラ

イアンスリスクを回避できる——といったことが挙げられました。

認定事業者であることが、これらの実践について発注者から信頼をもってもらう「証」になると確信しており、発注者から「認定を取得しているTTMに次の業務も依頼したい」との言葉も聞かれました。私たちの役割が発注者により浸透してきていると感じています。



## 「安心と安全、信頼」の獲得 は時代に適したサービス と法令遵守

安心と安全、信頼を得て製造請負事業を展開していくには、時代に適したサービスと法令遵守の両輪が回ってこそ、製造請負事業が確立すると思います。弊社では、

培ってきたノウハウとGJ認定の「ダブル効果」で、請負事業所の現場構築に自信を持っています。「課題と改善点の抽出、課題の解決、リーガルチェック、内部サーベイランス」の4点においても弊社ならではの対応をとっており、それぞれに対して、「問題の掘り起こしと改善対策、請負定例会にて各セクションの責任者で解決方法を決定、外部の法律事務所・各都道府県労働局の協力

を得て法務点検の実施、法務担当部門と生産管理部の自主監査の実施」を展開することで、両輪を実現しています。

また、事業所ごとの安全衛生対策に万全を期すとともに、GJ認定においても重要な要素でもある全社的な安全衛生活動として、本社にも安全衛生課を設置し、司令塔として機能的に稼働させています。

### ❖ メッセージ

株式会社TTM 代表取締役社長 松本 和之

ものづくりを支える企業として、製造請負・受託の製造・生産活動のアウトソーシング事業を通じて、企業の皆様と求職者を結ぶ事業サービスを提供し、信頼されるビジネスパートナーを目指しています。企業像の根底として、当社の社員一人ひとりが夢をもち成長することにより幸せを感じる事が重要であると考えています。今後とも、社員一人ひとりの「ステップアップ・研修・教育」にこだわり、意識の高い社員集団として業務に邁進します。



株式会社TTM

所在地 東京都港区東新橋2丁目14-1  
NBFコモディオ汐留3階

TEL 03-6402-5679

URL <https://www.e-ttm.jp/>

## ひとづくり力

主な  
請負事業

電子部品・精密機器、  
検品・商品管理等

本社

東京都



製造請負優良適正事業者  
第2011014(02)号  
平成29年度厚生労働省委託事業  
製造請負優良適正事業者認定制度

# 第三者評価による 「認定」の重みが、働く人の モチベーションアップと さらなるキャリア形成 支援につながる

## 認定制度が長年構築してきた 「ひとづくり」の方向性と合致

製造請負の優良適正事業者の認定制度が本格始動したのは7年前になりますが、弊社は長きにわたり「社会的役割を担う」請負事業者として他社との差別化に真剣に向き合い、自社独自の制度構築に磨きをかけてきていました。そうした中、厚生労働省の委託事業で認定制度が確立し、その審査の大項目に「4つのカテゴリ」が明示されました。「経営方針」、「ひとづくり力」、「ものづくり力」、「労働者保護」の観点ですが、4つすべてが弊社で培ってきた方針と共通する項目であり、特に「ひとづくり力」には制度や仕組みづくりの充実注力に注力してきていました。そのような背景から、認定制度のスタートを歓迎し、スムーズに認定取得に向けて動き出しました。

確立していた自社プログラムなどに加え、第3者機関の審査に対応、満足してもらえる点検とブラッシュアップに全社を挙げて邁進し、知恵を絞りました。最初の認定取得から3年ごとの認定審査をクリアしてきていますが、意識の高い発注者にはGJ認定とマークの意義が浸透し始めています。同時に、事業者としては「製造請負のプロフェッショナル」という位置づけ、そして、現場で働いている従業員にとっては「認定会社で作業に従事している」というモチベーションアップに寄与しておりGJ認定取得が、有効・有益な効果を生み出してくれています。

## アウトソーシング部門の組織改編で、 本社と現場の「一体化」強化

管理者やリーダーに必要な知識とは何か。認定取得前から、座学を始め、仕組みづくりに傾注していましたが、事業所が全国的に拡大していくと、「ものづくりの発展はひとの育成」という「解と至上命題」にたどり着きました。どのように伝えて、浸透させていくかが課題になりました。教育する中で現場の従業員の適性や資質を見つけていくのですが、認定制度の「ひとづくり力」の項目を確認・チェックすることも教育手法のブラッシュアップにつながっています。

また、「育成」に本気で取り組む方策として、アウトソーシング（請負）事業の本社と各地の拠点、そして現場において、大きな組織改革に踏み切りました。従来までは、本社の請負部署は高い精度を意識し、さまざまな発注者の要求や製造品目に対応できる体制を整備する部署という意識が強く、現場で働いている人は、それぞれ、拠点のオフィスに所属しているという組織体系になっていました。要するに、部署が別だったわけです。

その場合、関係性の中で、違う部署の人に教える、教わることに少なからず抵抗というものが感じられました。現場で働く製造請負、アウトソーシングに関わる社員は「すべて同じ部署の組織」に改編して、ひとづくりの環境を効率的、風通し良く変えたのです。「認定」取得は全社の規範となっていますから、こうした改革でも奏功しています。

## 一人ひとりから将来の希望をヒアリング、段階的なトレーニング

教育しやすい環境づくりの一環として、従業員一人ひとりから定期的なヒアリングを実施しています。将来、どのような職責を目標にしているか。向上心ある人には、その人に適したキャリアやスキルを修習するための段階的なトレーニングの仕組みをつくって実践しています。

具体的に、技術レベルの向上や新しい分野のスキルを学びたい人には、合同研修会に参加してもらっています。宇都宮にある自社工場の「テクノセンター」を活用して、弊社ならではの育成を可能にしています。テクノセンターは、光学をはじめ、あらゆる分野の製造を担っているため、応用と柔軟性のある「実践研修の場」として活用しています。

また、地域ブロックごとに希望者を集めて、本社の指導チームがそ

のエリアに出向いてトレーニングをしていく形も連動させ、人材育成を階層別に行い、クオリティを高めています。



## 資格取得を全面支援、発注者も働く本人にも満足できるサポート

弊社は、現場の従業員の資格取得に力を入れています。一般的に、その業務や作業において「経験あります」と言っても、それは漠然としています。現場で働く人たちに「付加価値を付けていこう」という取り

組みの強化で、合格すれば受験料など補助するだけでなく、受験前に弊社内の教育担当が指導、サポートし、出来るだけ「一発合格」を目指して各種試験に臨んでもらっています。掛け声やエールだけではないバックアップ体制を整えているので、本人に満足感があると同時に、発注者にとっても資格を有しているというのは何よりの信頼できるエビ

デンスのひとつになると確信しています。有資格者が増えていくのは、全社的な質の向上に直結します。

大きな現場、小さな現場にかかわらず、第一種衛生管理者の資格を持っていないと管理者になれません。社内的に昇格基準を独自に設けることで、より資格取得に対する意義を醸成しています。

## 安全衛生的な観点で、生産品質管理を維持・向上

ひとつづくりに徹底的に取り組む理由は、現場の品質や生産性などとの関連が深いからです。ものづくりは感性が必要です。例えば、生産・品質管理をするには日ごろから漫然とせず、「これはおかしくないか」と言う細やかな感性が不可欠です。また、「ヒヤリハット」対策を含めた、いわゆる「QCサークル」を「改善塾」と名付け、事業所ごとに「ものづくりに関わるすべて

に対する気付き」を根づかせています。

現場の品質、生産性、収支改善など、「改善塾」での成果は、全国大会となる発表会の場を設け、年に2回、会社上層部の前で発表してもらっています。次にリーダーを目指している人も同席させて発表を見てもらい、他

の分野の事業場で扱っているさまざまな分野の「ものづくり」にも興味を抱いてもらう機会となっています。



### ❖ メッセージ

ランスタッド株式会社 代表取締役社長兼COO 猿谷 哲

人生の中には、いくつものキャリアの転換期があります。こうした転換期において、その人らしい決断を後押しし、目標に向けた課題を把握した上で適切で質の高いサービスを提供する、これは人材サービス企業の使命である、と考えています。「働く人にとっての長いキャリア人生におけるパートナー」として、また、「企業の人材戦略における真のパートナー」として、働く人と企業の双方に寄り添って行きたいと考えています。

**randstad**

**所在地** 東京都千代田区紀尾井町4-1  
ニューオータニガーデンコート21F

**T E L** 03-5275-1871

**U R L** <https://www.randstad.co.jp/>

## ひとづくり力

主な  
請負事業

精密機器、  
半導体等

本社

福岡県



製造請負優良適正事業者  
第2015001(01)号  
平成29年度厚生労働省委託事業  
優良事業適正化・雇用管理改善推進事業  
製造請負優良適正事業者認定制度

# 事業所から目標に 向かって「羽ばたく」 教育と環境を整備

## 社員一人ひとりに着目した 個人のキャリア形成をバックアップ

ワールドインテックの特徴は、従業員一人ひとりの可能性に着目して、キャリア形成に向けた教育とその環境づくりに常に磨きをかけているところです。全国各地の現場で多くの従業員が「ものづくり」に従事していますが、請負事業を行ううえで必要なステップアップを目標にもらえるよう、その努力をバックアップする体制を整備しています。

GJ認定を取得したことで、その意識は全社的にさらに強く共有することができましたし、優良適正事業者である誇りを持って社内外に自信を持って発信しています。

「キャリアアップの道筋がある」と確信できる明確な仕組みがあることは、「ひとづくり」の大切な基軸になっています。製造請負事業は、ポジションのつながりが大事です。例えば、事業所資格取得制度があります。安全・品質・生産を維持するうえで、事業所運営に必須とされる資格や講習を受験・受講してもらう後押しを充実させています。特に、管理・リーダー、製造社員には、それぞれに応じた必須な資格がありますが、自覚と素質と希望を加味して「指名制」で「第1種衛生管理者」、「QC検定3級」、「有機溶剤作業主任者講習」、「安全管理者講習」などを取得し、各事業所を主体にしっかり従業員を「育てる仕組み」を持ち味としています。現場に落とし込んだ教育の仕組みを練り上げています。

## 育成に最大限の投資、 「テクニカルセンター」は 全国に出向きスキル向上に寄与

現場の従業員の基礎スキル向上を目的に弊社独自で設置しているのが「テクニカルセンター」です。社内のFC事業部の中のFC技術部が中心となって運用しており、機能性、機動性に独自性があります。センターは熊本県にあり、そこに全国各地から従業員を集めるだけではなく、全国の現場に出向いて指導・研修できる「移動型」を併用しているのが特徴です。

- メイン研修の「基礎トレーニング」は1週間で構成し、
- ① チームワークで仕事をするのに不可欠な「ヒューマンスキル」
  - ② PCスキルや薬品／工具／機械等の安全の基本を学ぶ「ベーシックスキル」
  - ③ 実践形式の技術的な「テクニカルスキル」

の3項目で実施、育成します。

事業所という原点を大切に、そこからリーダーを育て、輩出していくことが発注者の信頼を得る最良の手法です。計画的、かつ投資が必要な取り組みですが、人材育成のため、ここに大きなエネルギーを注いでいます。「移動型」で全国を駆け回る車では、現場と同型の精密測定器や設備部品及び搬送系と同機能縮小版を製作しており、現場に近い実践を意識し、「ひとづくり」にこだわり続けています。既に2年でこのトレーニングセンターから180人を超える修了者が輩出され、全国各地で技術者として活躍しています。



## キャリアパス制度で「人が活きるカタチ」をつくる

ワールドインテックの「キャリアパス」制度は、従業員それぞれのモチベーションアップに貢献しています。ステップアップの階段を明瞭にすることで、目標とそれに到達するための資格やスキルなどがはっきりします。そして、最も重要なのは漠然とした階段ではなく、実際に事業所から歩みを始めた人が制度に記された通り要職に

就いているという実績です。目の前で一緒に作業をしていた先輩が階段を上がって行く姿を現実に見ていくと、意識と意欲は格段に高まります。

弊社では、図にもあるように「01の一般契約社員(スタッフ)」から「04の幹部職」までの道のりと、職責、役割を示しています。



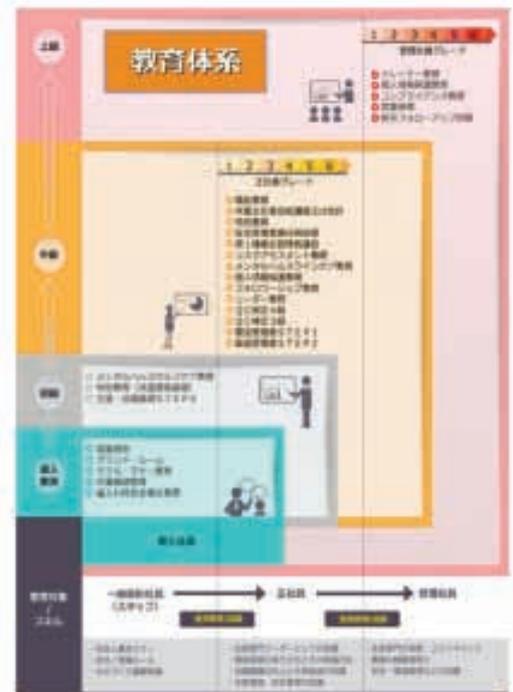
## 教育メニューは生産活動のトータルな管理技術と改善能力を重視

「教育体系」はものづくりにおいて重要な要素となります。ものづくりに携わる人材に必要な専門技術はもちろんのこと、「品質、コスト、納期・生産管理、安全や環境」といった生産活動に関するトータルな管理技術と改善能力が身に付く教育メニューを構築し、時代の変化や発注者の要望などに合わせて常に充実を図っています。

教育対象は契約社員から正社員、管理社員の流れで、教育内容レベルは導入教育から初級、中級、上級

へと、「やるべきこと」「学ぶべきこと」が整っています。

さらに、「キャリアパス制度」と「教育体系(メニュー)」が連動することによって、実際に一般契約社員から正社員や管理社員が誕生しています。宮崎県の国富事業所の所長は2011年に現場オペレーターからスタートし、事業所長を目指してキャリアアップのステージを上り、目標を達成。現在は「環境が整備されていてキャリアアップの実現も夢ではない。今では部下の成長をサポートするのがやり甲斐のひとつ」と話しています。製造請負は、細やかに神経を使って、打合せを密にして、人を育てて後進をつくり、つないでいく「絆」が重要なのです。



## 「KAIZENワールドカップ」で全国各地の事業所が改善策を共有

改善活動を進めるため、事業所と営業所に複数のテーマ(課題)を与えて選択してもらい、地域予選を行って、ブロックを勝ち抜いてきた

事業所による全国大会を毎年秋に実施しています。「事業所チーム」と「営業所チーム」のそれぞれが、テーマに沿って知恵を絞り、改善策とその効果などを発表。テクニカルな対処法だけでなく、どういう問題を見つけ、あるいはどのような手法を使って改善というアウトプットに結びつけたかが重要です。単に一堂に会する

だけでなく、対外的な発表練習の場として、現場から会社に対する報告的な要素もあります。社内の人に課題や問題点を伝えられないようでは、社外の人にはもっと伝えられないと考えるからです。製造するものは異なっても、視点や気づきの共有は大きく、会社全体が丸となる取り組みとなっています。

### ❖ メッセージ

株式会社ワールドインテック 代表取締役会長兼社長 伊井田 栄吉

アウトソーシングビジネスは、今、新たな扉を開こうとしています。それは、従来の単純な労働力の提供という存在から、そこで働く一人ひとりのクオリティの高さが問われる時代への意識の変化です。私たちは、この極めて当たり前な意識を大切に、これまで歩み続けてきました。そこにあるのは人材ビジネスにおいて最も大切な資産は、人だという信念です。社員の心の教育を重視し、人と人との気持ちのつながりを大切にしています。ものづくりにおける上流工程から製造工程まで一貫して力になれる体制をより強化してまいります。



WORLD INTEC

所在地 福岡県福岡市博多区博多駅前2-1-1  
福岡朝日ビル6F

TEL 092-481-0209

URL <https://www.witc.co.jp/>

## 労働者保護

主な  
請負事業

光学機器、  
梱包等

本社

愛知県



製造請負優良適正事業者  
第 2013005(02)号  
平成29年度厚生労働省委託事業  
製造請負優良適正事業者認定制度

# 雇用維持と 安全・安心が第一、 快適な職場 環境を形成

## GJの安全衛生の項目を 定期的にチェック、 労働災害の未然防止に役立てる

労働安全衛生は製造請負事業の基本です。認定制度の審査項目でも、労働者保護の中に「労働安全衛生の取り組み」が盛り込まれており、認定取得の前から自社独自に実践してきた対応に磨きがかかっています。それぞれの事業場では、産業医をはじめとした出席者による、安全衛生委員会を毎月開催していますが、日ごろから現場のリーダーをはじめ、従業員全体にGJ審査基準に沿った項目で安全衛生の意識を浸透させることによって、労働災害の未然防止に役立っています。

また、そうした現場ごとの対策が維持されているかを点検するため、年に4回、全社的な「安全衛生の重点パトロール」を展開して、確認を怠りません。安全衛生委員会の教育項目は常に現場感覚に合わせて追加し、充実を図っているのが特徴です。

現場では、原点として「5S」(整理、整頓、掃除、清潔、しつけ)に注意を払っています。弊社が得意とする光学機器の分野は、比較的、危険な箇所は少ない方ですが、意外なところに事故の原因は潜んでいるものです。認定取得後の日々の活動の成果として、事故が起きる前に「この小さな段差がきっかけで事故につながることもあり得るな」と従業員全体が考えられるようになりました。細かく、些細なことを重視しています。

## 労使の「調和」、そして「創造と信頼」を モットーに事業展開

認定取得に挑戦して本当に良かったと思っています。社員の成長の原動力になっているのはもちろんのこと、同業他社との差別化にも明確な証(あかし)になっています。弊社のモットーとGJ認定制度の理念が合致していたことが根本にあると考えています。

弊社は、地元の人たちの長期雇用を大前提にしており、2008年のリーマン・ショックの直後も従業員全員の雇用を守りました。労働安全衛生の分野において、この点は欠かせない大切な要素だと思っています。

社名にその思いが込められていますが、調和(Agreement)と創造(Creation)、信頼(Trust)を柱としています。本来、調和はHarmonyが一般的ですが、「労使双方の合意の下に適切な関係を保ちたい」という方針で、あえてAgreementを当てはめています。地域密着型の長期雇用で、働く人に成長の意識と安心・安定感が生まれます。



## 高いコンプライアンス意識が健全な経営の柱

コンプライアンスの意識、つまり法令遵守の下で健全な経営をすることが、永続的に発展する軸です。この流れは、製造請負業界に強く求められていく傾向にあり、この要請に答えていく必要が

あります。労働者保護の観点で言えば、「労働保険・社会保険の適用」、「雇用の継続体制や定着の促進」、「法令の周知」など、認定審査に盛り込まれた項目の積み重ねが大切です。

弊社では、長期雇用を命題に掲げていることや、従業員が悩み事や困り事を相談しやすい環境づくりに注力しています。事業所ごとに

「意見箱」も設置していますが、本社の担当による「普段の声掛け」を重視しており、それが定着率に反映されています。つまり、コンプライアンスと健全な経営が業界の絶対条件になると確信しています。そうした意識と努力が、すべてにおけるトラブルの未然防止にもつながっています。

## 製造請負業務のポイントは現場への「シンプル」な情報伝達

品質維持 (Q) 原価削減 (C) 納期厳守 (D) 安全 (S) を常に念頭に置いて業務を遂行しています。発注者の要望事項を的確に現場のリーダーに伝え、従業員全体に行き渡らせることは「ものづくり力」の根幹を成します。日々の業務において、本社からは現場に対して「分かりやすさ」を重んじており、現場が「多くの情報」によって優先順位を見失い、混乱しないようにすることが大切です。

つまり、「分かりやすさ」とは、「出来るだけシンプルな情報にか

みくだいて伝達する」ことであり、「発注者と本社と現場」が一体となるポイントです。このことが達成できているため、「QCDS」がしっかりと回り、「ものづくり力」の向上につながっていきます。



「ものづくり力の具現化」（生産管理活動）は、GJ 認定の項目にも置かれており、こうした現場との意思疎通を強固なものにしていくためにも、本社と現場の従業員が定期的に意見を出し合う場を設けています。



## 毎年の個人面談で、希望を聞き取り、ステップアップを後押し

地域に根差した長期雇用を基軸にしている弊社は、当然ながら従業員の技術力アップに注力しています。従業員のレベルアップと弊社の評価は「同一」なのです。そのため、勤怠管理のほか、人事

処遇を目的としたいわゆる人事考課とは別に、「スキル評価」の仕組みも独自で設けており、それに基づいて、毎年必ず従業員一人ひとりと面談を行っています。

そこでは、「自分は次に〇〇の資格を取りたい」「一歩上のスキルの作業に従事したい」などの声が挙がってきます。スキル評価に

おいては、スキルのレベルを細かく分けていて、例えば「指導を受けることなく、自分ひとりでできる」「人に教えることができる」など、ステップアップの要素を重要視しています。着実なスキル向上につながるため、面談で出された従業員の希望を後押しする体制をつくっています。

### ❖ メッセージ

株式会社アクティ 代表取締役社長 村田 尚久

グローバル化する社会環境を背景に、日本では人口高齢化、少子化により労働人口も減少の一途をたどっており、ビジネス環境へも影響を与えています。日本経済も構造変化が進み、さらに人々の働き方が多様化する現代社会では、優秀な人材の確保が企業の大きなテーマになり、社会環境への適応は企業にとって収益を大きく左右することになります。アクティは、地域社会へ多様な就労機会や人材の活用を提案することで、人と企業の架け橋として、社会から必要とされる総合人材ビジネスを目指しています。



株式会社アクティ

所在地 愛知県豊橋市東光町7-1

TEL 0532-65-8080

URL <http://acty-info.com/>

製造請負優良適正事業者 認定事業者一覧(全54社/50音順)

平成29年3月31日現在

株式会社アクティ
株式会社アソウ・アルファ
株式会社アバンセコーポレーション
株式会社イカイアウトソーシング
株式会社イカイインダストリー
株式会社イカイコントラクト
株式会社イカイプロダクト
株式会社ウイルテック
株式会社エイジェック
株式会社エー・オー・シー
株式会社エス・エス産業
株式会社エフエージェイ
エヌエス・テック株式会社
株式会社カインズサービス
川相商事株式会社
株式会社クリエイト
株式会社グロップジョイ
株式会社KGテクノサービス
サンヴァーテックス株式会社
株式会社サンキョウテクノスタッフ
株式会社三幸コーポレーション
株式会社シグマテック
株式会社ジャパンクリエイト
株式会社新開トランスポートシステムズ
株式会社セントラルサービス
株式会社総合プラント
株式会社塚腰サービス

株式会社TTM
株式会社テクノクリエイティブ
株式会社テクノスマイル
テクノレイク株式会社
ディーピーティー株式会社
東洋ワーク株式会社
株式会社トーコー
株式会社トータルマネジメントビジネス
日研トータルソーシング株式会社
日総工産株式会社
株式会社日本ケイテム
日本マニファクチャリングサービス株式会社
株式会社平山
株式会社ヒューマンアイ
ビューテック株式会社
フジアルテ株式会社
株式会社フジワーク
マルアイユニティー株式会社
三島光産株式会社
株式会社ミヤザワ
UTエイム株式会社
由良アイテック株式会社
ランスタッド株式会社
株式会社ワイズ
株式会社ワークスタッフ
ワークスタッフ株式会社
株式会社ワールドインテック

※認定の有効期間は3年間。更新審査あり。



取り組み事例の一例は、ホームページに好事例集として掲載されておりますのでご覧ください。

**GJ認定制度 好事例集**

[http://js-gino.org/mhlw/#good\\_case\\_study](http://js-gino.org/mhlw/#good_case_study)

## 請負事業・認定制度の相談窓口

「認定制度普及啓発推進員」が相談にお応えし、適切なアドバイスを実施

認定制度普及啓発推進員が製造請負事業者を訪問し、認定制度の普及・啓発を行うほか、認定取得への取り組みを支援いたします。

また、請負体制や雇用管理の改善を希望する請負事業者に対し、業務改善の技術的なアドバイスを**無料**で実施します。ぜひ、ご活用ください！

お問い合わせ先

**03-6809-1054**

(製造請負事業改善推進協議会)

ご連絡をお待ちしています。

<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

専用公式サイト <http://www.js-gino.org/mhlw/>

