厚生労働省委託事業

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

製造請負優良適正事業者認定制度
（GJ認定制度）

好事例集

［第　2　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。

目　次

経営方針

豊かな生活の創造を目指し、誠実をもって信頼の輪を
日総工産株式会社 …… 3

総合力と人材育成力を強みに、認定でさらなる信頼
日研トータルソーシング株式会社 …… 5

GJ認定取得で会社の組織力、マネジメント力、人材育成力が向上
株式会社フジワーク …… 7

ものづくり力

高次元の「コンプライアンス&モラル」の達成で、「認定事業者」ならではの「ものづくり」
株式会社セントラルサービス …… 9

GJ認定取得で総合的な「ものづくり力」の体制確立を実現
株式会社サンキョウテクノスタッフ …… 11

認定事業者の証（あかし）が「良質なものづくり現場」を守る
川相商事株式会社 …… 13

ひとづくり力

企業様が「夢」を描くとき…
その到達へ向けた「的確な人材」の確保
株式会社ワークスタッフ …… 15

「認定」取得が良質で継続的な人材育成に寄与
東洋ワーク株式会社 …… 17

徹底した人事管理で企画・生産工程から納品まで一貫した「プロ意識」
フジアルテ株式会社 …… 19

良質な事業者でありたいという思いを「ひとづくり力」が実現
株式会社エフエージェイ …… 21

労働者保護

重要視される労働災害防止と安全衛生の視点
株式会社ジャパンクリエイト …… 23

充実したカウンセリング制度、つながる人材育成力と高品質力
株式会社平山 …… 25

審査カテゴリごとの好事例分布

（50音順）		経営方針			ものづくり力					ひとづくり力			労働者保護					
		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	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	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	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）
エフエージェイ	P.21			○	○	○		○		◎		○		○				
川相商事	P.13		○		○	◎	○				○	○		○				
サンキョウテクノスタッフ	P.11	○	○		◎	○				○						○		○
ジャパンクリエイト	P.23	○			○					○	○				○	◎		○
セントラルサービス	P.9		○			◎		○	○	○		○		○				
東洋ワーク	P.17	○			○		○			○	◎	○		○				
日研トータルソーシング	P.5		◎		○	○	○			○		○		○				
日総工産	P.3	◎		○		○					○	○					○	○
平山	P.25	○	○			○					○			○		◎	○	
フジアルテ	P.19		○			○		○		◎	○	○	○					
フジワーク	P.7	◎			○			○	○		○			○		○		
ワークスタッフ	P.15	○			○		○			○	◎	○	○					

平成28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

請負事業者
好　事　例
シリーズ

経営方針

主な請負事業	電気・電子部品、自　動　車
本社	神 奈 川 県

製造請負優良適正事業者
第2010005(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

豊かな生活の創造を目指し、誠実をもって信頼の輪を

ものづくりを支える日総工産の体制と制度

認定制度が経営方針の一角に置かれ、人材サービスの多様化と高度化の取組みに繋げております。当社では、請負事業を中心とした「ものづくり」で発注者の期待に応えるべく、独自の制度や仕組み・サポート体制を構築し、進化させています。

人材サービスは“人”が中心であり、理念の「人を育て、人を活かす」を念頭に、人材育成を柱にして仕事の質を高める事、つまりは「ＳＭを確立し、最少の４Ｍを投入して最大のＱＣＤをアウトプットする」事によるＣＳ向上と、働く従業員への還元を目指しています。

様々な業種・職種である発注者の要求・要望にシッカリと向き合い、請負導入や生産性・品質改善などに取り組んでおり、請負整備における物差しとして、適正だけでなく優良という観点でも、この認定制度が活きてきます。

認定制度を取得するまでは、個々の現場力に頼り、「経営方針」との関連性を重視出来ていない部分がありましたが、認定制度取得（開始初年度）に伴って基準を設ける事で、“繋がり”や“周知”が全社に浸透する様になり、有益な好循環を生み出しております。更にこの認定制度が働く従業員と発注者にも意義のあるものとして認知されるよう努める所存です。

コンプライアンスは日ごろの地道なチェックが基軸

人材サービスにおいても、コンプライアンスは厳正厳格に行わなければなりません。当社では請負運営で必要なマニュアルを上位に置き、それに沿った自主点検と本社監査の仕組みで、優良適正の維持と問題解決を図っています。

自主点検項目は合計２１０項目あり、適正レベルを満たす為の告示３７号（昭和６１年、労働省）及び請負ガイドライン（平成１９年、厚生労働省）に準拠した内容をベースに、優良レベルを満たす為の独自のものづくりに関する管理基準（経営方針、ものづくり力、ひとづくり力、労働者保護）を設け、これをチェックシート化して運用しています。課題に対する改善や相談、分析・評価などは、ものづくり専門組織がサポートを行い、また同時により優良適正な運営が継続できる為のアドバイスや整備支援も行い、全社挙げての取組みにしています。マニュアルやチェックシートは問題点や使い易さだけでなく、ものづくり力向上にもつながる改訂を積み重ねて、生産活動レベルの維持だけでなく、向上にも一役かっています。

ものづくり強化の取組み

当社の重点取組み事項の１つに“ものづくり強化”があります。大きく３つの取組みから、主だった活動を簡単にご紹介します。

（１）人づくり

トヨタ自動車に学んで「自主研」という名称で請負現場の改善サポートを行っており、“気付きでの自主的な活動”を狙いとして、発注者のニーズに沿った改善テーマを設定し、改善活動を通じて人が育つと同時に、成果を出す事でＣＳ向上＋ＥＳ向上も狙っています。

（２）ものづくり

全社で改善活動の成果を発表する場（改善事例報告会）を設け、仕事の仕方だけでなく、周りの従業員が刺激を受け、自身の能力や新たな価値を認識して業務に対する情熱を持ち続ける事が出来る環境づくりをしています。

（３）仕組みづくり

請負事業の標準化を進め、請負サービスのバラつきを無くすだけでなく、作業効率を上げてその分を仕事の質向上に向ける取組みをしています。

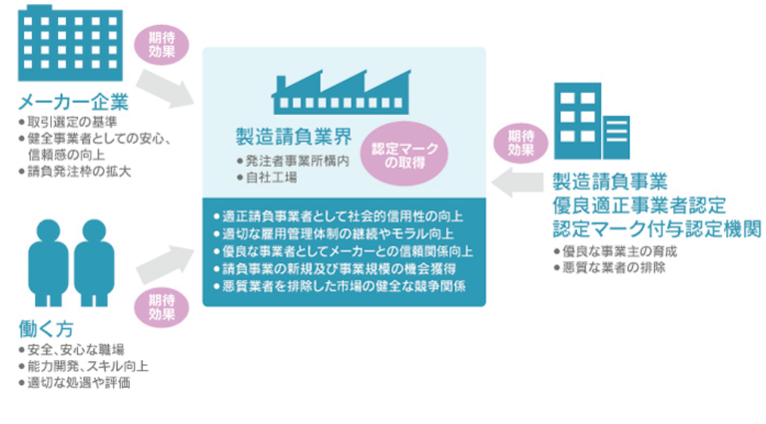
これら３つの取組みが連動する事によって“ものづくり力”が向上し、取引先企業様からパートナーとしての信頼獲得は勿論、働く従業員がスキルや自信を手に入れ、「日総工産で働いて良かった」と思って頂ける会社を目指しています。

製造請負優良適正事業者の仕組みが基盤、取得が体制づくりの近道

優良で適正な事業を展開し、その体制が整っている請負事業者＝製造請負優良適正事業者には、認定証明と認定マーク（GJマーク）が付与されます。認定の対象となるのは、製造請負事業の法令遵守はもとより、優良で適正な運営をする事業者として、雇用管理の改善や請負体制の充実化などを実現している事業者で、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の４つの要素において審査項目が設定され、書類審査（一次審査）、現地審査（二次審査）、最終審査を経て、製造請負事業改善推進協議会が認定しています。

この認定制度は、優良かつ適正な請負事業者を認定・公表することにより、（１）製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進、（２）製造請負業界の市場競争の健全化――を実現し、そこで働くスタッフの福祉向上、及び発注者（製造事業者）の製造業務の長期的な質的改善につなげることを目的としています。弊社は初年度に優良適正事業者として認定され、３年後の平成２５年度に更新を得ています。

こうした外部評価の導入をきっかけに、社内報を定期的に発行し、離れていても現場で働いている人たちが勇気づけられたり、切磋琢磨できたりする「つながり」も大切にしています。



メッセージ　　日総工産株式会社　代表取締役社長　清水　竜一

創業より40年以上、製造工程の請負事業を中心に事業を展開し、日本のものづくりと働く人とを支え、「製造現場管理力」を磨いてまいりました。現在は、全世界的に製造そのものの在り方の再構築を迫られております。当社は、創業来培ってまいりました「製造現場管理力」と、重要なスキル・技術を継続的かつ効果的に身に付けられる環境をつくり、今まで以上に従業員の能力開発を行う「人材育成力」とを掛けあわせることにより、「ものづくり支援事業」を提供致します。

NISSO 日総工産株式会社
所在地　神奈川県横浜市港北区新横浜1-4-1
ＴＥＬ　045－476－4121
ＵＲＬ　http://www.nisso.co.jp/

平成28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

請負事業者
好事例
シリーズ

経営方針

主な請負事業	電子部品・半導体・設備保全・建材
本社	東京都

製造請負優良適正事業者
第2010009(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

総合力と人材育成力を強みに、認定でさらなる信頼

「総合力」を活かし、多様化するニーズにきめ細かく対応

高度に多様化・進展するものづくり現場の課題を解決し、発注者の人材活用を徹底的にサポートしています。「品質サービスのこだわり」、「安定した企業基盤」は信用の要所となり、優良適正事業者の認定を得ることで、さらに信頼を高めています。サポート体制の軸となる「総合力」は、ワンストップサービス・全国130拠点の展開、地域密着と全国展開だから実現できる採用力、確かなコンプライアンスの一体化を指しています。

ワンストップサービスは、ものづくりの設計開発、製造から設備保全など、現場を起点に人材の最適な活用を考え、あらゆる工程・職種をトータルにカバーして、発注者の課題を解決していきます。また、全国規模の拠点網を活かしたきめ細かい対応や、ウェブを中心とした多彩な応募チャネルにより、採用とマッチングを迅速に展開。地元通勤希望者への地域密着採用、全国各地の求職者に向けた全国展開採用の実績が豊富です。コンプライアンスにおいては、事業所と本社専門部署のダブルチェック体制に加え、GJ事業者認定など第三者機関の認定・認証の取得を進めることで、より確実な体制を築いています。

働く人の選択肢を広げ、社会に貢献

仕事を探している人の細かな希望に沿えるよう、自社求人サイト「e仕事」を中心に最新のお仕事情報をいち早く案内するとともに、働く人にとって最適な職種、働き方を提案しています。また、働く人のキャリアを支えるため、全国7カ所で展開している自社研修専門施設（テクノセンター）での技術研修をはじめ、全従業員を対象としたキャリアパス制度の運用、国家資格や公認資格取得サポートなど、将来の働き方の選択肢を広げるため、一人ひとりに寄り添ったキャリア形成に力を注いでいます。

働く人と、人材活用を考えている企業とを結びつける。ともに喜んでいただける機会を創り出すことが私たちの役割だと考えます。良質な雇用機会を創出するため、認定事業者であることを周知していき、着実にその歩みを進めてまいります。今後も選ばれ続ける企業となるため、"良質な雇用の場の提供と雇用機会の創造"を柱とした質の高いサービスで社会貢献してまいります。

キャリア形成の取り組みを強力に推進

「日研トータルキャリアサポート」と呼ぶ仕組みに基づき、職務内容や教育、評価など、全社統一の基準で人材育成を進めています。並行して人材教育、キャリアパス制度をはじめ、一人ひとりのニーズに合ったキャリア形成を実現するためのさまざまな仕組みを築いています。

正社員への登用制度をはじめ、能力開発・評価は、職務内容と能力について統一基準を設けたJG（ジョブ・グループ）制度を核とした独自の人材育成プログラムを運用しています。管理者やリーダー育成研修をはじめ、各階層・分野別の教育・研修制度を設けているほか、自社研修専門施設などを通じて、未経験者を含めた保全などの専門・技術職へのキャリアチェンジも積極的に推進し、働く人のスキルアップをサポートしています。資格取得実績も顕著で、平成28年3月現在、品質管理検定は約1600人、自主保全士約300人、機械保全技能士約180人（国家資格）、衛生管理者約100人（同）を輩出しています。

JG（ジョブ・グループ）制度

JG4 管理職	統括責任者	事業所責任者研修 ほか	職能・分野別教育・研修	公認資格取得サポート
	作業所責任者	上級マネジメント研修 衛生管理者研修 ほか		
	工程管理者	管理者研修（実務） ほか		
	シフトリーダー	リーダー研修 職長研修 ほか		
	サブリーダー			
JG3 専門／技術職		専門研修 ほか		
JG2 一般職（作業者）		基礎研修 ほか		
JG1 入社		入社前教育 キャリアガイダンス ほか		

QC サークル活動で顧客満足度につなげる

働く人のキャリア形成の観点から、全国事業所の QC サークルによる改善活動や「社内 QC サークル発表大会」を推進しています。改善内容は、発注者と共有し、表彰を受けることもあり、高い評価を頂いています。全国から集まる改善事例やノウハウを集積することで、品質と生産性向上を実現する基軸とし、顧客満足度の向上につなげています。

障害者雇用の推進を幅広く展開

障害者雇用の特例子会社として株式会社日研環境サービスを2004年に設立しました。社員寮の清掃など「ハウスクリーニングサービス」、名刺作成や発送業務など「オフィスフロアサービス」を中心に、全国19カ所のステーションで70人を超えるスタッフが活躍しています。さまざまな障害を持った方が仕事を通して共に活躍できる環境を充実し、定着支援に力をいれ、さらに多くの方と一緒に仕事ができるよう事業展開を図っています。

メッセージ

日研トータルソーシング株式会社　代表取締役社長　清水　浩二

製造業の工場内請負からスタートし、35年以上の歴史を重ね、さらなる成長に向けて新たな社名のもとサービスを展開しております。日研トータルソーシング株式会社の"日研"は、皆様に愛着頂いた旧社名の日研総業から継承し、「トータルソーシング」は、幅広い事業領域で総合的な人材ソリューションを展開する弊社の事業コンセプトを示しています。今後も、設計開発、製造、設備保全をはじめ、ものづくりのあらゆる分野で、働く人と企業に役立つ価値を提供していきます。

NIKKEN TOTAL SOURCING
日研トータルソーシング

所在地　東京都大田区西蒲田7-23-3 日研第一ビル
TEL　03－5711－6400
URL　http://www.nikken-totalsourcing.jp/

平成28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

請負事業者好事例シリーズ

経営方針

主な請負事業	半導体・電子部品・建材・搬送装置
本社	大阪府

製造請負優良適正事業者
第2013003(01)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

GJ認定取得で会社の組織力、マネジメント力、人材育成力が向上

これからの製造請負事業者に求められるグローバルな見識を持つ経営体制を確立

フジワークの経営方針は、「企業理念と社是」、「マニュファクチュアリング・サービス事業への挑戦」、「コーポレートカルチャーの明確化」の3本柱で構築しています。「企業理念」では、就業形態の多様化を背景に、さまざまなキャリアを持ったすべての人たちに雇用と、さらなる能力発揮の機会の創出を明確にしています。具体的には「産業界の発展に寄与すべく、改善と解決策の提供を事業領域とする」、「人の尊重と共生、社会貢献を理念に据える」、「誠実に事業に取り組む」、「社員の能力開発を積極的に推進」について実践しています。

「マニュファクチュアリング・サービス事業への挑戦」においては、製造請負事業の今後の発展と、製造業としてサプライチェーンにおける自分たちの果たす重要な役割を社員全員で共有。「コーポレートカルチャー」では、社会に私たちの事業の役割を正しく理解してもらうため、日ごろの「正しい経営判断」の原点にしています。そして、グローバルな見識とそれに適応した経営体制が重要であり、「製造請負優良適正事業者」としての認定取得が組織力と総合的なマネジメント力を向上させてくれていることを実感しています。

継続的なものづくり力の育成は、「事業場業務計画」策定と実行、レビュー多面的な事業場経営品質の強化にも連動

ものづくり力及び人材育成力は、一朝一夕には高まらず、長期にわたる継続的な組織力の強化が不可欠です。製造請負の事業場では、毎年「事業場業務計画」を策定し、定例会議で内容を繰り返し検証することで、多面的な経営品質の強化の推進にも連動するよう体系化を図っています。管理指標として、「生産性」、「品質」、「原価低減」、「生産計画変動対応」、「安全」、「マネジメント」、「製造設備管理」を掲げ、各指標の現場での運用に努めています。

GJ認定事業者であることの誇りを胸に、全国に展開する事業場では、管理指標はもちろん、経営方針やコーポレートカルチャーを踏まえて各事業場で自律的に計画を策定しています。求められる成果や目標を明らかにして、月次で策定内容が実行されているかレビューを継続することで、学習し続ける組織をつくり上げています。

現場改善活動コンテストの実施で社員と共に成長

４５年以上にわたり製造業の現場で積み上げてきたノウハウに磨きをかけ、信頼を高め、さらに幅広く、難易度の高い製造現場を任せて頂くことが求められています。その一策として、「現場改善活動コンテスト」に力を入れています。狙いは、①ものづくり力の強化を通じた発注企業への貢献、②一人ひとりの能力開発、③組織力の強化――にあります。コンテストは２０１０年から継続しており、事業場における自立的な小集団活動を絶え間なく継続できる環境を、会社として応援、保護、成長させていく仕組みです。社員一人ひとりの課題解決力や指導力、コミュニケーション力の育成につながっています。

グローバルな「ものづくり力」を総合的に高める垂直展開

グローバル競争の環境が劇的に変化する中、日本の製造業を取り巻く経営環境もこれまでの間に大きく変化を余儀なくされてきました。強固なパートナーである発注者と二人三脚でものづくりを強化してきましたが、最近では新工場の立ち上げや新たなラインの導入、最新の製造装置の稼働の際に、事業者の中から選ばれた私たちが一緒にかかわっていく「垂直立ち上げ」の事例も増えてきました。

これは、発注者と請負事業者との「取り引き関係の成熟化」をあらわしており、事業者には一層の責任と対応力、将来に向け事業内容を進化させていく力が求められています。GJ認定事業者には３年に一度の更新がありますが、それが日常の意識を高め、やりがいのある業務における就業の確保、経営組織の高度化、日々の新たな挑戦への原動力につながっています。

人材開発マネジメントシステムの構築

ひとづくり力の向上には、キャリア開発課と社内のキャリアコンサルタント資格保持者が中心となり、体系的な活動を推進しています。「ものづくり組織力の強化」と「長期継続的な人材育成」は密接に連動しているため、全国の現場において正社員登用、管理職登用を積極的に展開。「人事データフォーマット」を作成し、職務を通じて達成した業績や専門能力、マネジメント能力を記録しています。また、「人材開発計画書」を半期ごとにつくり、個人別の能力開発計画を策定して進ちょく度合いを見守りながら応援しています。さらに、「人事評価制度」に基づき、製造請負事業に携わるすべての社員の人事評価を実施しています。

メッセージ

株式会社フジワーク　代表取締役社長　白石　純一

創業以来４５年を超えて、時代の変革を経験してきました。見過ごすことが出来ない大きな変化のひとつは、働き方が多様化し、選択肢が豊富になり、自由な選択、一人ひとりの考え方に合ったキャリアの積み重ね方が可能になってきたことです。ひとつの企業で長年勤務を継続することの難しさ、必要な努力、それが社会から求められる状況は変わりませんが、フジワークが信じる豊かな社会とは、これまでの価値観を大切にしながらも、それだけに縛られることなく、それぞれのチャンスをつかみ、豊かな心を持ちながら就労し、夢を自己実現していくことだと思っています。

ひとが、活きる未来へ。
フジワーク
所在地　大阪府大阪市北区大深町3番1号 グランフロント大阪　タワーB 16階
TEL　06－4802－2209
URL　http://www.fujiwork.co.jp/

平成28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

請負事業者好事例シリーズ

ものづくり力

主な請負事業	自動車・家電製造等
本社	群馬県

製造請負優良適正事業者
第2012006(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

高次元の「コンプライアンス&モラル」の達成で、「認定事業所」ならではの「ものづくり」

認定事業者としての心構え、それを維持する地域の信頼

製造請負という事業は、単なる「ものづくり」ではありません。弊社は「労働者派遣法」、「職業安定法」、「労働契約法」などの各種労働関連法制を遵守することはもちろんのこと、特に業務に伴う「個人情報の取り扱い」にも最大の注意を払っています。

コーポレートガバナンス（企業統治）の原理としてコンプライアンス（法令遵守）に努めることは、当社と関わるステークホルダー（お客様・従業員・取引先・地域社会・自治体など）との良好な信頼関係を継続していくうえでも必要不可欠の取り組みだと考えています。

それを踏まえて弊社は、単に法令遵守のみにとどまるのではなく、さらに一歩進めて、社会的規範や企業倫理などの「モラル」にまで踏み込み、「品格と誠実さと規律正しい言動を重視する社内規範」を設定して、広く社会からの要請に応え得る「コンプライアンス&モラル」のビジネスモデル構築に努めています。

そうした中、製造請負優良適正事業者の「認定取得」が不可欠と認識し、さらなる社内体制の構築にまい進。平成２４年度に晴れて認定され、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、労働者の福祉の向上、および発注者（製造事業者）の製造業務の長期的な質的改善につなげています。

「発注者との定期的な会合」を重ねる地道な活動が一体感を醸成

クレームや事故の発生時には、対応ルールに則り的確に対応するとともに、原因解明・分析に基づく再発防止策を策定します。またクレーム・事故の発生状況や原因の分析および再発防止策の実施状況について確認・協議します。

この再発防止、あるいは未然防止、不良品大幅削減は気持ちで思っているだけでは容易に達成できません。弊社は発注者の担当者に参加して頂き、ともに改善策や対応策などを真剣に協議しています。それは、物事が起きてから開くのではなく、毎週定期的に開催しており、弊社と発注者の信頼、さらには現場で働くもの同士の一体感と意識の共有が生まれてきます。参加して頂く相手にも感謝しています。それが「最高品質」でお応えする「ものづくり」につながり、認定事業者として確かな役割を担えていると確信しています。

多種多様なメーカーや工場が集積する群馬県の特性

群馬県はどこか一極に集中した地方都市がありません。前橋、高崎、伊勢崎、太田などをはじめ、比較的平地と水に恵まれていることもあり、日本の多種多様な主要メーカーの工場が集まっています。具体的には、自動車関連が圧倒的シェアを占めるという訳ではなく、家電製品や建材関連、さらには首都圏との程よい距離感と整備された交通網のおかげで、物流に適した各種作業など、あらゆる動きがあります。

高品質の「ものづくり」のサポートには、多面的な作業の鍛錬と工夫が不可欠です。そうした面では「この産業」「この都市」という柱がないことは一見厳しいように感じますが、実は中小規模ながらも産業が分散されているために、どこかの産業が不調になっても他の産業で「ものづくり」をカバーでき、不調な産業の回復を待ちながら応援することも可能です。

そうした意味では、「ものづくり」の真骨頂をこの地で学ばせてもらい、磨きを掛けているとも言えます。

原点は「ひとづくり」にあり

「ものづくり」に恵まれた地の利であることや、高品質の生産納品にかける発注者を巻き込んだ情熱を強調してきましたが、実は、その原点は「ひとづくり」にあると確信しています。これまで培ってきた経験則から導き出した「答え」であり、そのための仕組みや制度づくりには余念がありません。入社３年になる現場のリーダーとなった若者が、自分が成長していくことと、周りの仲間にもそうした心の共有を促しています。一例ですが、こうした階段を上がってスキルアップしていく顔ぶれを育てているのが「認定事業者」としての魅力のひとつです。

「やりがい」と「努力」がきちんと評価されるように、自身が次に目指すコースやそのために必要な資格などが明確に社内で公表されています。時間内における生産個数が何個上回っているか、その精度はどうか。定期的に、映像で作業風景を撮影して上司と上達した部分や、足りていない部分を共に把握しながら導きます。時間とコストのかかる作業ですが、この「ひとづくり」が柱となっています。

具体的には、キャリアパスとして契約社員から正社員へステップアップしていく「ステップアップ制度」があります。

業務請負を推進する４つのポイントとして、（１）工程内の人員集約状況、（２）指揮命令関係、（３）管理スペースの確保、（４）帳票類の整備状況――があります。

この４つのポイントを確実に実行するのは人であり、この実行の中で人づくりがなされています。

教育と健康に注力し、「人」を育てる

弊社独自の安全教育資料を基に、安全衛生教育を実施しています。また、従業員が心身ともに健康で業務に専念できるよう、定期的な健康診断や産業医による健康診断、安全衛生委員会活動による安全衛生意識の向上やメンタルサポートの実施など、安全衛生管理体制を整えています。加えて、定期的な職場パトロールを行い、現場で不安全な状態で作業をしてないかを確認し、指導・対策措置を行っています。

メッセージ

株式会社セントラルサービス　代表取締役社長　大本　寛

「人との出会い」から新しい物事が始まり、「心のふれあい」から生きがい、やりがいが生まれる。それは、どんな時代でも変わらない永遠の真理なのではないでしょうか。私共セントラルサービスは「人材総合サービス」という分野で、「仕事を求める人」と「人を求める企業」をコーディネートする事業を創業以来一貫して展開してきております。その仕事を通じて、微力ながら「働く歓び」と「企業の発展」を喚起し、地域社会に貢献できるよう努めてまいりたいと考えております。

いま、先行き不透明な時代のなか、社会に活力と希望を与えるのは、ひとえに「人材」そして「企業の力」と確信しております。

株式会社 セントラルサービス

所在地　群馬県前橋市古市町210-3
TEL　027－210－8033
URL　http://www.central-s.co.jp/

平成28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

請負事業者
好事例
シリーズ

ものづくり力

主な請負事業	精密機器・食品
本社	愛知県

製造請負優良適正事業者
第2012001(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

GJ認定取得で総合的な「ものづくり力」の体制確立を実現

ものづくり力の基となる必要な人材の安定した確保と定着に向け明確なキャリアパスの仕組み

中部・東海地区を展望する愛知県豊橋市に、2004年、サンキョウテクノスタッフに社名変更し、本格的に製造請負業務へ参入致しました。発注者のメーカーも自動車部品やOA機器、食品産業、サービス業と広範囲にわたります。今まで培ってきた業務をさらに発展すべく、全国展開の体制作りを強化しています。

「ものづくり力」のために最も大切なのは、必要な人材の安定した確保と定着の仕組みづくりです。社員一人ひとりの成長があってこそ発注者の期待に応えられる「ものづくり」ができる会社となると考え、「ひとづくり」を重視した経営を行っています。キャリアパスを明確にし、キャリア形成のための専門知識の指導や資格取得の支援を重視しており、人材の指導・育成について注力し、人事評価に関しては適正な評価を行っています。社内教育を充実させるため、制度の策定と教育担当者の育成にも余念がありません。そして、製造現場においては、特に管理・監督者の育成に努め、安定した生産体制を構築しますが、こうした「一連の体系確立」には製造請負優良適正事業者認定制度の取得を目指して動き、取得後もその称号に見合った活動を意識していることが後押しとなっています。

安全衛生活動の強化は、ものづくりと労働者保護の原点「危険ゼロ」の安全で快適な職場づくり

安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、当社で働く人及び地域社会の安全・健康に及ぼす影響を最小限となるよう企業活動の中で安全衛生管理を徹底し、自負できる職場を実践しています。安全衛生関係法令だけでなく、より厳格な社内基準を順守し、安全衛生管理に努めています。

職場の危険有害要因の明確化と対策の優先度を定める「リスクアセスメント」を実施し、「災害ゼロ」の視点より前の「危険ゼロ」の安全で快適な職場づくりを推進しているのが特徴です。過重労働及びメンタルヘルスによる健康障害を防止するため、衛生管理体制の充実を図り、社員の健康確保対策を推進しているのも、良品質のものづくりというゴールに向けた大事なポイントとなっています。

意識や体制だけでなく、全衛生活動の実行にあたっては「適切な経営資源」を投入し、効果的な改善を継続的に実施しています。これが定着してきているのは、認定制度の取得に向けてあらためて全社点検と社員共有ができた成果だと認識しています。

GJ認定事業者として磨きがかかった企業体質の改善

認定事業者を目指したことで、また取得を得たことで、企業モットーや経営方針に磨きがかかりました。「発注者であるメーカーに満足を提供する」、「自助の精神と信念をもって事業の発展に寄与する」、「企業間の共生を通して真の社会的責任を全うする」を掲げていましたが、これを具現化するきっかけとして認定制度が標（しるべ）となりました。従業員からも発注者からも双方の信頼を高めることが出来ました。そして、次なる一歩として「発注者に信頼され、頼られる企業を目指す」、「力強く粘り強い、一流企業を目指す」、「社会や地域、家族に誇れる、存在感のある企業を目指す」――の柱を立て、着実に磨きをかけることが出来ています。

製造請負・人材ビジネスの分野に経営の軸足を据え、発注者のニーズに応える人材を確保し、信頼・信用の積み重ねにより、弊社にかかわるすべての人たちが物質的・経済的に恵まれ、また健康で精神的にもゆとりのある「豊かな社会」に近づいています。

認定取得に向けて「事業推進部」を創設、効果的に機能

認定取得には、多くのチェック項目の「審査」があります。自社内ではそれぞれの部署が日ごろから高い意識で事業を推進してきましたが、この審査を受けるにあたり、取得に対する全社的な共有と点検が必要と認識したのです。早速、統括するための「事業推進部」を創設しました。これまで部署ごとに構築してきたことを連携・強化することが必要だったからです。審査を受けるにあたり、具体的には「ものづくりに関する現状の弱点の抽出と改善育成のための教育企画」を実践しました。さらに、「全社的な安全衛生組織の創設とその活動を通じた安全意識の高揚」に対するステージを挙げたのです。加えて、新入社員の教育プログラムを実践したり、最終的には認定を取得したり、また３年に一度の更新審査に向けた「請負職場の強化」へと結びつけたのです。

コンプライアンスの徹底が品質を高める

コンプライアンスを最重要課題のひとつとして捉え、「企業行動憲章」および「行動規範」を定め、関係諸法令をはじめ、他の規範の重要性を認識し、事業運営をしています。このうち「企業行動憲章」は、高い倫理観を持って、企業活動を行い、国や地域の法令および公正な社会ルール並びにその精神を尊重し、誠実に行動するように位置付けています。働く人たちの個人の人格と人権を尊重し、安全で、風通しの良い、働きやすい職場づくりに努めることが目的です。事業に関する情報開示を積極的に行い、企業としての透明性を高めているのです。より良いものづくりを実現するため、活動を自主的、積極的に行っています。コンプライアンスに対する高い意識が、品質へと直結しているのです。

メッセージ　株式会社サンキョウテクノスタッフ　代表取締役社長　山本　篤志

社会の求めるコンプライアンスについて、弊社の重点項目の一端として「製造請負優良適正事業者認定制度」、「プライバシーマーク認定制度」の認定を取得してきました。これらを機能的に運用することで、誠実な企業活動を実践しています。日本のものづくりは、技術の継承がされながら国際競争の中で多様に変化し、生き抜いてきました。これは、ものづくりの技術もさることながら仕事をする喜びを持った人たちが支えてきたことは言うまでもありません。それを支える人たちのために、弊社が今まで学び培ってきたことをより一層充実させ、人材の育成とあらゆるサポート体制の拡充に努めてまいります。

SANKYO GROUP
株式会社サンキョウテクノスタッフ
所在地　愛知県豊橋市西幸町幸22番地の2
TEL　0532－46－7017
URL　https://www.sankyo-gr.com/

平成28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

請負事業者
好事例
シリーズ

ものづくり力

主な請負事業	家電製造、物流、自動車、食品
本社	大阪府

製造請負優良適正事業者
第2012003(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

認定事業者の証（あかし）が「良質なものづくり現場」を守る

創業以来、蓄積してきた実績とノウハウが「認定取得」に直結

業務請負を成功させるためには、請負管理者の技術的スキルとヒューマンスキル（人間力）が大きく影響します。そのため、弊社は「請負管理者の育成」を体系的に実施することで、「確かな業務請負の現場」を実現しています。「TPM活動」の推進に伴う生産効率の向上に努めた成果と、適正な請負事業の推進が認められ、「製造請負優良適正事業者」の認定を受けました。

「TPM活動」とは、「トータル・プロダクティブ・メンテナンス」の頭文字をとった名称で、「全員参加の生産保全」のことです。最終的には工程・生産システムにまで広がる製造請負の「軸」となります。弊社はその適正なあるべき姿を追求し、生産設備の不具合の復元・改善を行い、歯止め（保全）をする、全員参加の活動に全力を挙げています。

設備の不備は、さまざまなトラブルやそれに起因するロスが発生する可能性を内在しているため、これらを整備して、設備の最高の状態をつくり出し、それを維持し、設備効率を極限まで上げています。このように蓄積してきた実績とノウハウが「認定取得」に直結しているものと確信しています。

現場を知り尽くし、最適な対応・体制を作り上げる

工場では通常、「製造と保全」に分業されています。しかし、現在のように設備が大規模化・自動化していると、保全担当者だけでは手が足りず、作業者による保全が必要となっているのが実態です。作業者の仕事内容は「設備の運転だけ」に留まらず、異常処置操作・製品検査・設備点検、そして改善活動へと広範囲に及んでいます。

作業者が、基本的な設備部品の機能・構造・システムや、取り扱い方・保全の方法などを理解して総点検を行います。そして、不具合を発見して直し、最後には自主管理ができるようにしていきます。これを実現するには、「現場を知り尽くし、対応できる体制を構築できるか」が決め手となります。

社内スクール「創喜感働塾」を開校

「やる気があるなら自分で学校にいくなり努力すればいい」――。確かにその通りですが、「進学に失敗した」「卒業の前に挫折した」「初めての就職に失敗した」「フリーターから抜け出せなくなった」――。理由はさまざまですが、気がついたら抜け出すことが困難な状況になっていた人たちがいます。何をすれば夢は実現できるのか、わからないこともあります。そこで立ち上げたのが「創喜感働塾」です。

企業がほしい人材は、資格でも短期間の経験でもなく「人間力」のある「仕事を楽しめる人」だと考えています。創喜感働塾の学習プログラムには、ヒューマンスキル（人間力）研修やテクニカルスキル（技能）講習、再就職支援研修などの座学や実習（Off-JT）とOJTをバランスよく組み合わせて、これからの人生をどう生きていくかをじっくり考えて、人生の目標に向かって学んで行きます。

実習期間中の座学や実習とOJTに対して給与を支給。必要なパソコンやテキストなどを無料で用意し、すべて無料で受講できます。やる気のある社員を支援する制度で、立候補制をとっています。「創喜感働塾」は助成金対象の教育制度となり、中央職業能力開発協会から従業員のキャリア支援優秀事業場としても表彰されています。

ST社員と「TPM活動」で請負現場が活性化

ST（スーパーテクニカル）社員制度を設けており、創喜感働塾を卒塾した顔ぶれが活躍しています。ST社員はテクニカルスキルにとどまらず、高いヒューマンスキルを身に付けており、請負現場においてこうした管理のスペシャリスト社員の存在は、製造請負の成功のカギを握っています。

現場管理者の重要性がいかに大切であるか。ST社員が管理者として配属された請負現場では、数々の課題を解決し生産効率のアップ・組織風土の改善を実現しています。そして、ST社員制度と連動して「製造請負優良適正事業者」の認定取得、「TPM活動」の推進などにより、請負現場の理想を求め日々活動を続けています。

「TPM活動」とは、最終的には工程・生産システムにまで拡がる「設備」のあるべき姿を追求し、不具合の復元・改善を行い、保全をする、という「全員参加型の活動」です。私たちが使っている設備は、電気製品や自動車ほど完成された形では導入されておらず、さまざまなトラブルやロスが発生する可能性を内在していることを直視し、これらを整備して、設備の最高の状態をつくり出し、それを維持し、設備効率を極限まで上げようというものです。こうした意識の醸成で、基本的な設備部品の機能・構造・システムや、取り扱い方・保全の仕方などを理解し、総点検をして、不具合を発見して直してゆき、最後には「自主管理」ができるようにしていくのです。

スタッフのやる気を喚起する教育・研修

「安全衛生研修」と「情報セキュリティ研修」の二つの研修を原則、配属前に行っています。作業現場での安全に関わる知識・行動について、わかりやすく教育し、配属後に現場で安心して作業に従事してもらう事が出来るように努めています。また、情報セキュリティ研修も導入しており、企業からの情報漏えいが問題となっていますが、個人情報の漏えいはもちろん、その他の社外秘データについても、その重要性について理解してもらい、それぞれが自覚を持って情報の取り扱いが出来る教育体制を敷いています。

ただ、仕組みを作っただけでは請負で働く人たちの意欲はわきません。そこで、目的意識を高めるために独自のキャリアビジョン設定に最も力を入れています。どうしても堅苦しくなる管理者用の研修も、ゲーム感覚を取り入れたユニークな職長育成研修によって管理者を目指す参加者同士のチームワークを高めます。また、「未来リスト」を作成してもらい、これに自身の希望を書いていき、最終的に心の奥に眠っていた「人生の目標」を明確にするサポートをします。やる気を喚起する入り口とバックアップ体制が大切です。

メッセージ　川相商事株式会社　代表取締役社長　川相　政幸

１９４７年の創業以来、その時々の時代で、社会生活に必要なことを事業としてとりあげ、適切に対応していくことを常に心がけてきました。家電製品の梱包事業からスタートし、倉庫、運送を交えた総合物流の業務から、家電製品の組み立てへと進み、今日の製造請負のノウハウを積み上げてきました。今日、日本の製造業は、他国との価格競争により、厳しい経営環境におかれていますが、世の中の多様な人材に対して、魅力ある職場を提供します。

川相商事 株式会社
所在地　大阪府門真市三ツ島５－６－２４
ＴＥＬ　072－883－1241
ＵＲＬ　http://www.kawai-g.com/

平成28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

請負事業者
好事例
シリーズ

ひとづくり力

主な請負事業	自動車部品、精密機器等
本社	徳島県

製造請負優良適正事業者
第2012002(02)号

企業様が「夢」を描くとき…その到達へ向けた「的確な人材」の確保

外部評価による「適正事業者」認定、効果に期待

適正かつ健全な請負化は、日本の製造業（ものづくりの現場）にとって極めて重要です。弊社にはその実現に向けた「確かな経験」と「豊富な実績」があります。お客様と想いを共有しながら、何よりも法令遵守を御旗に、お客様の請負ニーズに対して可能な限り最短最適のシステムを提案しています。

そして、厳しい製造現場にあって、時代の要請に応えるべく誕生したのが製造請負優良適正事業者認定制度だと認識しています。四国・徳島に本社を置く弊社にとってこの制度は、エリアの発注者や働く人からの信頼をさらに高める機会であり、第三者の客観的な審査により認められる絶好の機会でした。

専門性の飛躍的な向上とリスクの分散、コストの削減、業務の効率化など、請負・業務委託は、企業様に様々なメリットをもたらします。また、人材派遣とは異なり、請負には期間の制限がないことから、長期的な戦略に対して安定的に取り組むことが可能となります。

請負の管理者には弊社正社員を登用し、情報の分散を防ぎながら一日も早い請負体制の完成をめざします。認定を取得して同業他社と一線を画すことで、社員、スタッフの間の意識が高まり、会社全体の雰囲気を盛り上げてくれています。

多様なニーズに応えてきた「上質な人財力」が認定の決め手

「ひとづくりこそ請負業の命」との認識のもと、私たちは長年ものづくりの現場で多種多様な経験を重ねながら「上質な人財力」を養ってきました。弊社が認定を取得できた背景には、こうした「ひとづくり」の姿勢があると思います。発注者に信頼いただける「ものづくり」を実現するために「ひとづくり」に全力を傾けるとともに、目配り・気配り・思いやりの精神を基本に「人間力」を磨いています。

やる気を見極め、評価して伸ばす

請負現場の責任者には豊富な経験と「人間力」が必要です。「ものづくり」の現場に習熟していることはスタッフからも発注者からも信頼される要因です。

「人間力」はスタッフとの関係を紡ぐ上でとても大切です。現場のトップの意識がチーム全体のありようを左右します。誰しもはじめは素人です。得手不得手もあるでしょう。差をつくるのはやる気のあるなしであり、やる気こそが成長の原動力です。それを公正公平に評価する制度も弊社の強みのひとつです。

「気付き」からの「ひとづくり」

「ひとづくり」の難しい時代だと感じています。時代のせいだけで片付けたくはないですが、平和を当たり前として、その中で食べることに困らずに生きてきた人への教育はなかなかに困難な仕事です。彼らは道が開けないとき往々にして何かのせいにし、不平ばかりを口にします。しかしうまくいかないときには何かが間違っているのであり、そのことに気付くべきなのです。気付きを得て変わっていくことができれば素晴らしいです。私たちの「ひとづくり」の第一歩は気付きを与えることでもあるのです。

良い職場環境を築くことが人財の育成につながる

製造請負優良適正事業者の認定取得に向けて、弊社は強みである「人財力」のさらなるレベルアップに取り組みました。そのひとつが「当たり前」に目を向け、簡単なことでも確実に実践し、維持継続すること。たとえば「3S（整理・整頓・清掃）」活動です。

製造現場では当然の「3S（整理・整頓・清掃）」ですが、管理責任者自らが率先して取り組むことで、周りのスタッフにも意識が伝わり、いつの間にか誰もが当たり前に清掃してから就業するようになりました。こうした意識付けが仕事の効率にも良い影響を与えました。

また、「風通しの良い職場」をめざし、新たに業務相談制度を設けてこまめに面談を実施。スタッフが日々、職場で何を感じているのか、業務上の意見や要望、不満はないか、人間関係で悩んでいないかなどをヒアリングし、苦情・相談管理台帳として面談記録を残しています。このシステムにより、スタッフの悩みを共有するとともに、状況の変化を分析することもでき、管理者とスタッフの信頼関係が良好に継続されています。

「当たり前」を丁寧に実践・継続していくことで、仲間意識や信頼感が醸成され、一体感のある働きやすい職場となります。働きやすさがモチベーションの高揚につながり、品質と生産性の向上に直結し、「ものづくり力」がさらに高まるという好循環を生んでいます。

さらに、一人ひとりが目的意識をもって取り組めるよう「安全・品質・生産」などの改善活動を奨励。表彰制度も設けました。目標を設定し、達成状況を確認しながら業務に取り組むことで、「ものづくり力」と同時に「人間力」も鍛えられています。

ワークスタッフの行動指針
Indicator Action

1. 志の高い人材の確保に努め、ともに成長を続ける。
2. 人材を扱う業界の雄として法令の遵守に努め、啓蒙活動を積極的に推進し、倫理規範を創造・遵守・発信し続ける。
3. 業種・職種・雇用形態などの枠に捕われることなくフレキシブルな人材再配置を促進し、社会の発展に貢献する。
4. 個人と企業が、それぞれの価値に見合った多様な雇用関係を結ぶことを支援する。

メッセージ　株式会社ワークスタッフ　代表取締役社長　笹川　茂

経営方針として、法令を遵守し、適正な人財サービスと製造請負を遂行。確かな人財の確保と信頼に支えられたものづくりにより、地域の発展と雇用の促進に貢献することを使命としています。品質方針においては、スタッフや発注者からの意見・要望に耳を傾け、すべてのステークホルダーが満足できる人財サービスの提供に主眼を置いています。クオリティの高い人財サービスと請負サービスを提供することで、働く人と発注者の最適なパートナーをめざしています。

総合人財サービス WORK STAFF 株式会社ワークスタッフ
所在地　徳島県徳島市西新町5-17
TEL　088－626－2626
URL　http://www.ws-gp.co.jp/

平成28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

請負事業者好事例シリーズ

ひとづくり力

主な請負事業	精密機器製造等
本社	宮城県

製造請負優良適正事業者
第2011013(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業 請負事業適正化・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

「認定」取得が良質で継続的な人材育成に寄与

認定取得の必要性：外部評価の「適正事業者」の効果は絶大

製造請負を主に事業を営んでいる限り、「自分たちは一生懸命やっているつもり」では満たされない時代になってきました。そうした中、多面的なチェック項目による「外部評価」と「第三者評価」である製造請負の適正事業者の認定制度が平成２２年度スタート。当然、この取得を目指した体制づくりの総点検を開始しました。

決して、容易な環境下ではありませんでした。平成２０年秋のリーマン・ショックによる不況の嵐と平成２３年3月の東日本大震災による雇用情勢の悪化の直後に、認定獲得へ向けて本腰を入れたものですから。宮城県仙台市に本社を置き、主に東北地域を拠点に事業を展開している弊社は、最大の逆風時だったと言えるでしょう。

明日も見えない状況にいる請負現場で汗する社員たちの雇用を断ち切ることは出来ませんでした。給与も１００%保障する、と決意して結束を第一に据えました。

若い現場の請負社員が本社に顔を出してくれて、笑顔とエールを交換。これまで、あまり見られなかった「絆」の光景でした。

その絆は、取引先であるメーカーの方々とも強まり、「良質なものづくりには、ひとづくりが最大の武器」であることをあらためて共有したのです。

社員への教育に投資が生む「ひとづくり」、認定に誇りと自制

混乱の中の平成２３年度に認定審査に挑戦し、取得を実現しました。メーカーは製造現場の社員への教育に投資しています。同様に、製造請負の事業者である私たちも、生活面を含めたひとづくりに惜しみなく注力する大きなきっかけとなりました。

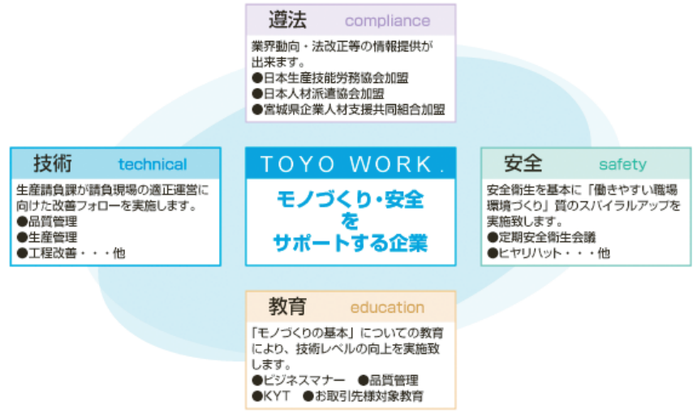
認定を受けた効果は有形無形に絶大で、請負社員も会社の営業・管理部門の社員も、誇りと自信を持って日々の業務にまい進できています。

この業界にはまだ、ひとづくりが何よりの営業効果と良質なものづくりに直結することに気づいていない事業者があります。ゆえに、営業現場の最前線では、他社との競り合いで間違った方向に流されそうになる場面もあるようですが、「優良適正事業者」という冠がそこを自制させているのです。信頼なくして何事も長くは続きません。そうした観点からも、すべての原点は「ひとづくり力」にあるのです。

異業種交流会など社員を積極的に前面へ

ひとづくりの工夫は現場だけにとどめていません。試験や資格に合格するための後押しや、サポート、技術力向上に関する支援は認定の項目にもあるように、全力を挙げています。ただ、それだけではなく、通常は一定の経験年数や役職などにある社員が出席する異業種交流会などの場にも、積極的に若手社員を参加させています。

相手は、日ごろの業務では会ったり、お話ししたりできない地位にいる方が多いですが、そこで「自分はまだ知識や努力が足りないなあ」とか、「どうして誰とも名刺交換をできなかったのだろう」と、反省による気づきで成長のきっかけをつかめます。もちろん、異業種交流会だけに、話題の中で技術的なアイデアを発し、「それで製品をつくってみよう」となることもありました。その喜びや感動も、人を伸ばしてくれます。



東北６県が集まる仙台発の全国発信

地域に根差したメーカー各社との連携が持ち味となっています。東北は太平洋側と日本海側、そして内陸と３つの大きな気候風土の違いがあります。平野部から山地、豪雪地帯と比較的温暖な広大な平地とさまざま。そうした特性の中で、首都圏に本社を持つ大企業の系列の工場と、地元で活躍している工場のメーカーが東北の地で生産活動に奔走しています。

この特色に対応しているからこそ、多面的な要望と知恵が生まれるのです。それが蓄積されて、北海道でも関西でも九州でも「役立つノウハウ」が構築されてきています。東北６県の地勢的特色から培った生産サポート体制が全国に波及できており、ひとづくりの手法のひとつでもある人的交流、有益な流動性も実現できます。

障害者雇用に注力、成長が喜び

ひとづくりにはさまざまな角度の視点と方法があります。勤勉で優秀な人、自己主張やコミュニケーションが苦手ながらも能力のある人。特に秀でた部分を持ちえないでくすぶっている人、そして、障害者の方もいます。もちろん、同じひとづくりの育成方法を強いても結果はでません。それぞれのタイプに合った接し方があるものです。

弊社では、多面的な人たちの育成と雇用に力を注いでいますが、障害者雇用にも２０年以上にわたり実績を重ねています。軽作業などに従事してもらい、活躍の場を広げており、１０代から６０代の顔ぶれが仕事と向き合っています。

ご両親など保護者も参加する「集い」を年中行事として設けているのですが、自分の殻に閉じこもっていた若者が「みなさんにお礼の言葉と自分の夢を話したい」と言って披露してくれた時には、育成の喜びを感じました。

いろいろな環境で育った人たちや心身に障害を持つ人もいます。健常者だけでなく、ひとづくりが請負事業者だからこそできる社会的役割の大きな柱のひとつだと思います。

メッセージ　東洋ワーク株式会社　代表取締役社長　須佐　尚康

グローバル化と専門性を重視される市場の変化に対応し、お客様へより質の高いサービスを提供できるパートナーとなるべく、「組織の改革」と「人材の育成」に取り組んでいます。「人材の育成」は、少子高齢化社会、そして２１世紀の事業環境の中で、最も重要なテーマであり、個々人の専門性と得意分野での成長が不可欠な時代へと突入しました。常に時代の風を読める企業として、コンプライアンスを基本とし、広く社会に貢献できる企業として、力強いグループ作りを実践してまいります。

ToYo Work.
所在地　宮城県仙台市青葉区国分町1-7-18 白蜂広瀬通ビル5F
TEL　022－225－5052
URL　http://www.toyowork.co.jp/

平成28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

請負事業者
好事例
シリーズ

ひとづくり力

主な請負事業	電子部品・輸送用機器等
本社	大阪府

製造請負優良適正事業者
第2010003(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

徹底した人事管理で企画・生産工程から納品まで一貫した「プロ意識」

認定制度の取得は当然の使命、さらに働く人と発注者に応えるために･･･

弊社は平成２２年度「優良適正事業者認定制度」に認定され、平成２５年度には３年の更新も受け、２回目の認定を取得しています。弊社内では、適正な事業者であるための体制づくりを認定制度がスタートした6年前よりも以前から注力していました。

弊社の「ものづくり力」は「ひとづくり力」と連動する、という信念のもと体制に磨きを掛けていますが、まずは製造請負プラン、つまり「ものづくり力」を中心に事例を紹介します。発注先のクライアント企業の製造ラインを当社が担当し、ご要望に応じたプランの企画・立案から人材選定、スタッフ編成、生産工程管理、納品まで、その品質を含めたすべてに責任を持ってお応えすることをモットーとしています。導入後も体制のブラッシュ・アップやスタッフ教育を行い、品質のレベルアップを図ることはもちろん、状況に応じたラインの拡大・縮小、業務範囲の変化にも柔軟に対応しているのが強みです。

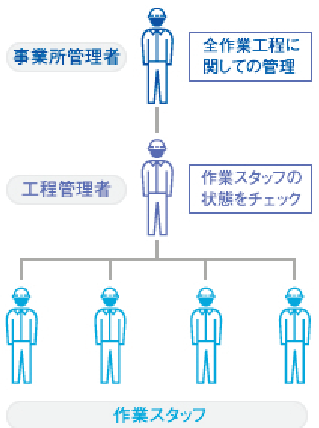
認定制度が第三者機関の審査であることが証明する通り、社内の体制づくりは「ここまできめ細かくやるか」という徹底ぶりと蓄積を重ねています。例えば、弊社では「ものづくり力」の品質管理のレベルを高めるため、社内に「事業所管理者社内認定制度」を設けています。請負事業所を統括する事業所管理者としての基本的な知識を有していることを認定するもので、事業所管理者になるためには、この資格認定を受ける必要があります。

事業所管理体制と本社バックアップ体制の合致で達成

業務内容に応じて最適なスタッフの選定を行うとともにチームを編成します。チームの基本編成は、事業所管理者をトップに複数の工程管理者を配置、それぞれのもとに作業スタッフを配し、チーム単位で責任を持って業務を遂行します。

事業所管理者は生産ラインをトータルに管理し、全作業工程に対して責任を持ちます。工程管理者は作業スタッフの稼動状態を随時チェックし、体調管理から精神面のフォローまでを行うことによってベストパフォーマンスを引き出し、高水準の生産効率を維持できるように心掛けています。

弊社の特徴としては、社会人として、働くことの大切さをきちんと書きこまれた「心得」（フィロソフィ）の手帳を常に社員が胸ポケットなどに携帯し、迷った時、悩んだ時などに繰り返し弊社独自の手帳を読み返し「ひとづくり」の重要性とそのための改善を意識しています。



習熟度の向上を適切に見守り、キャリアアップに

向上心を持って頑張っている人を引き上げ、立ち止まっている人には面談などを通じてバックアップしていく仕組みを導入しています。例えば、現場の請負社員の習熟度 が上がり、かつ「フィロソフィ手帳」の理念の共有が見られる人材には、本社社員への登用制度があります。「ひとづくり力」は容易ではありませんが、向上心を大切にする体制がなければ健全的な活性化はありません。安全、モラル、マナーなど、一見「当たり前」と言われる部分ですが、世の中「当たり前」が基軸であり、大切なことだと考えます。そうしたことも踏まえて年に２回、技能社員を正社員に登用する機会を設けており、細かな登用制度の存在が、単なる直進だけではなくキャリアチェンジにつながります。これが、働く人と発注者の両方に満足してもらえるための近道であると信じています。

「人を基軸」にした経営理念は半世紀以上前から

人材ビジネスにおいて、基軸は「人」でしかありません。請負社員も本社社員も役員も含めて、創業当初からこの考え方を大事にしてきました。認定制度を取得したことは弊社にとっては当然な系譜でしたが、より働く人や発注者においても、認定取得の有無を重要視することが今後人材ビジネスには求められていくでしょう。労働力は日本の財産であり、その意味でも「優良適正事業者認定」はより重みを持たせていく必要があります。その為にも、弊社は今後より一層認定事業者の一員として奮闘していきます。そして、そうした取り組みがより鮮明に評価される時代が、スピードを上げて到来することを真に期待しています。

知識を高めるために会社が支援、能力アップに注力

各職場で働く自社の請負社員が遠隔地であっても「横連携」が持てるように、社内報を定期的に発行しています。会社が支援している各種の技能検定などに合格した人たちを紹介したり、喜びの言葉を掲載したりしています。それは、「私も」という意欲につながっていることに手応えがあります。人が何か行動を起こす直前には、何かきっかけが必要です。そうした機会や環境を作ることが最も大切と考えており、ひいては従業員の自己実現につながります。

弊社の発注者への提供は、労働力だけではありません。卓越した技術や品質を持つ日本のものづくりを支えるために、専門のチームが改善活動についても提案しています。認定制度の取得事業者として、CS（顧客満足）とES（従業員満足）を念頭に、従業員が働く喜びを感じる職場環境づくりとSS（サポートシステム）を充実させています。

News Release

NO.005 2015年12月1日発行

QCサークル北陸支部福井地区主催
第5758回QCサークル体験事例発表会で『優秀賞』を受賞

2015年11月13日（金）に、日本科学技術連盟QCサークル北陸支部福井地区主催の「第5758回QCサークル体験事例発表会・福井県知事賞発表会」が開催されました。今回の大会では10企業10チーム（サカイオーベックス㈱、パナソニック㈱、日華化学㈱、フジアルテ㈱、㈱鯖江村田製作所、㈱金津技研、㈱共栄電子、アイシン・エィ・ダブリュ工業㈱、㈱福井村田製作所）が参加しました。

フジアルテからは、福井営業所岡本事業所から選抜されたQCサークルチーム「オフセットサークル」が更なる飛躍の為に、今回の県大会に初めて出場し、審査の結果見事『優秀賞』を受賞致しました。

審査員の講評は、『活動間もないサークルにも関わらず、県大会にチャレンジしたことはサークルにとっても良いことです。現状把握での層別がしっかりとできており、またお客様との共同で改善活動を実施され、大幅な品質向上とコストダウンの成果を出されたのはとても素晴らしいことです。』とコメントを頂きました。相談役の講評も、『サービス業の請負会社で、ここまで大きな成果を出されていることに非常に感動しました。』とのコメントも頂きました。今回の参加発表は、サークルにとって、またフジアルテにとっても、新たな一歩を踏み出すことができました。

当社は、お客様により良いサービス品質を提供していくために、人材のレベルアップ、職場のレベルアップ、会社のレベルアップを図るために、今後ともQCサークル小集団改善活動を通じた全社改善活動、人財育成を進めて参ります。

フジアルテ株式会社は、全国の製造請負事業所の多くで小集団（QC）活動を実施、人材育成を通じて、品質改善活動、生産性向上活動、安全衛生活動等に積極的に取り組んでいる『製造請負優良適正事業者』認定企業です。

フジアルテ株式会社 http://www.fujiarte.co.jp
〒552－0003 大阪府大阪市港区磯路1－6－19 フジビル
TEL 0120－82－7701 FAX 06－6572－5645
問い合わせ先：E-mail info@fujiarte.co.jp

メッセージ

フジアルテ株式会社　代表取締役社長　平尾　隆志

製造アウトソーシング業界のパイオニアとして半世紀以上にわたり日本の高度成長を牽引してきた製造業と共に発展してきました。価値あるサービスを提供し続けるため、コンプライアンス、安全衛生、品質、人財育成を重視し、さまざまな製造・技術分野のアウトソーシングをご提案。その中でものづくりのさまざまな問題に取組み、多くの実績から独自の専門ノウハウを構築し、お客様のベストソリューションを導くことができるベストパートナーとして企業活動を推進してきています。その結果、「製造請負優良適正事業者認定制度」における優良適正事業者として認定されました。

人・夢・仕事をつなぐ総合人財サービス
FUJIARTE フジアルテ株式会社

所在地	大阪府大阪市港区磯路1-6-19 フジビル
TEL	06－6572－3737
URL	http://www.fujiarte.co.jp/

平成28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

請負事業者好事例シリーズ

ひとづくり力

主な請負事業	食品製造、物流、自動車部品
本社	東京都

製造請負優良適正事業者
第2011006(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

良質な事業者でありたいという思いを「ひとづくり力」が実現

大切なのは働く人と発注者からの信頼「認定制度」が社内全体の質を維持

平成２３年度に第三者機関による審査をクリアして認定を取得し、その厳格な基準を維持して３年後の更新も獲得できました。業務請負という分野は発注者と働く人たちからの「信頼」なくして成立しない、難易度の高い事業です。かつては「安かろう、悪かろう」の事業者が業界の質と評価を落としてきた時代があったようですが、世の中は「良質な事業者」の存在を求める流れに動き始め、指導監督にあたる行政機関も「その線引き」に注力されています。

請負を丁寧に受注するには相応の段取りが必要であり、安全衛生やスタッフの陣容などに起因するさまざまなリスクもあります。より現場を理解し、正しい管理ができなければ適正な「製造業務請負」は成立しないのです。それでも弊社がこの領域にこだわってきたのは、現場の課題に本気で向き合い、パートナーシップを築き、強みを生かしていけるサービスが製造請負だと確信しているからです。弊社には、この数十年で築き上げてきた現場第一主義の請負運営のノウハウがあり、それを外部評価してくれる「認定制度」が社内全体の質の維持・向上に役立っています。

良質な「ものづくり」に不可欠な徹底的な現場管理

近年は製品の寿命、切り替わりのスピードが年々早くなっています。消費者のニーズに応えていくことが時代の要請です。つまり、短いリードタイムで商品を提供しなければならないシーンが増えています。

例えば、物流の作業は細かくなってきており、誤出荷などの作業ミスが生じるリスクが高くなります。発注者側が細かな業務指示を出すことができない現場で請負業務はできるのだろうか。そこで弊社では、製造請負を軌道に乗せる前段として、立ち上げ当初は「ハイブリッド派遣」を提案しています。派遣によって現場管理力をつけてから請負にステップアップさせる方法です。常駐正社員が現場のニーズの窓口となり、業務指示を一括で行うことで、作業ミスが生じないように現場管理を徹底します。複雑な業務にも対応できる仕組みを構築する意識は、良質な「ものづくり」に欠かせません。

成長のチャンスを！「キャリアパス制度」を拡充

発注者との信頼関係と等しく重要なのは、製造業務で働く人の向上心です。そのためには「ひとづくり力」を高めるための仕組みが必要であり、弊社は「キャリアパス制度」を体系化し、常に磨きをかけています。まず、人材評価制度における職務・役職・雇用形態といった「全体像」を明確化。そして、そこに到達するためには「どのような経験を積み、いかなる知識やスキルを身につける必要があるのか」といった道筋を示しています。

弊社独自の「キャリアパス制度」導入の最大の狙いは、「会社の成長と従業員の成長をリンクさせる」ところにあり、多くの従業員が目標を持って業務を遂行し、その個人の努力や能力と、会社の評価を一致させるように運営を進めています。

成長のカギは「人」であり続ける

「キャリアパス制度」は、実務経験と勤務実績、従業員それぞれの適性や希望を考慮し、雇用形態や職位がステップアップしていく制度です。認定事業者に選ばれ、更新を成し遂げた原動力になっていると言えるでしょう。

「ものづくり力」は「ひとづくり力」と連動しており、弊社は「人」の成長によって信頼を積み重ねてきています。さまざまなキャリアを持つ人たちを登用し、仕事を通して成長の機会を提供してきました。そこに揺らぎはありません。今までも、そしてこれからも、成長のカギは「人」であり続けると確信しています。

具体的には、

スタッフ層（一般技能者）＝担当業務の知識、技能が十分で、標準レベルの業務が遂行できる人。

リーダー層（リーダー）＝チームの目標設定に向けメンバーの能力・成果を牽引（けんいん）でき、メンタルフォローもできる人。

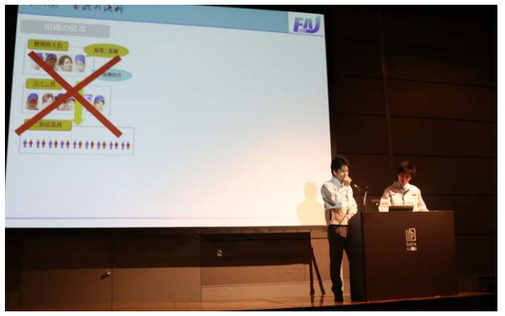
マネジメント層（管理者）＝会社の方針を理解し、目標達成の責任を持ち創意工夫に満ちた活動を推進できる人。

という仕組みで平等にスキルアップの機会を提供しています。

事業所ごとの改善事例発表を通じ、「ひとづくり力」「ものづくり力」を向上

それぞれの事業所で、改善の取り組みを行い、それを基に定期的に改善事例発表会を実施しています。全員が発表会の前に話し合い、協議して現場の課題を明確化していきます。それを事業所ごとに工夫して発表できる形に作り上げ、仕事の効率化への意識を高めています。この取り組みは、それぞれの分野の請負現場で期待以上の成果を出しています。

かつては、「発表会を実施した」という事業所内での意識を高めることにとどまっていましたが、現在は各地での事例発表を撮影したものが一定のボリュームに蓄積されてきたため、全国各地で働く人たちが動画を視聴できるようにしました。他の事業所ではどのような悩みがあり、工夫をしているのか、どうやって解決方法にたどりついているのか。こうした「共有」が定着、浸透し、「ひとづくり力」「ものづくり力」の向上につなげています。



メッセージ　株式会社エフエージェイ　代表取締役社長　土肥　貞之

私たちは請負現場で「感動現場の実現」を目指し、お客様に期待以上のサービスをする「感動の創出」を心がけています。これは製造業に特化した会社の使命です。成果（QCDの目標達成できる組織）、チームワーク（自立した個人が顧客と仲間のために協働する）、安全（業務と成果に集中できる職場）、可能性を信じる（チャレンジ文化）。目指す姿は「ものづくりの分野で専門性を追求した結果、お客様の期待を超える現場運営」です。製造業界にとって弊社がなくてはならない存在となるためにも、更なる挑戦を続けていきます。

株式会社　エフエージェイ
所在地　東京都千代田区外神田1-16-8 Nツアービル2階
TEL　03－6859－2060
URL　http://www.fa-j.co.jp/

平成28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

請負事業者好事例シリーズ

労働者保護

主な請負事業	自動車・機器製造等
本社	大阪府

製造請負優良適正事業者
第2010007(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

重要視される労働災害防止と安全衛生の視点

制度のスタート年度に取得、働く人と発注者の信頼向上

平成２２年度にスタートした製造請負の優良適正事業者の認定制度は、業界の差別化の大きなきっかけづくりとなったと言えます。従来までは、発注するメーカー側も請負社員として働く人たちも、「健全かつ安全な事業者はどうやって見分けると良いのか」と悩んでいたと思います。それぞれの請負会社は概ね「聞こえの良いアピール」を前面に押し出してくるでしょうから、選択の基準、目安がなくて困っていたでしょう。

それは、健全な請負事業という決して容易ではない事業を、高いレベルでできることを漠然としか周りに見てもらえないという意味では、事業者ももどかしさを感じていたのが正直なところでした。

そこに、「経営方針」、「ものづくり力」、「ひとづくり力」「労働者保護」の４つの柱に、それぞれの細かなチェック項目を盛り込んだ認定制度が誕生したのです。当社は、特に２００８年のリーマン・ショック以降は「信頼を高める事業体」に磨きをかけていましたので、「第三者審査機関による外部評価」である「認定制度」は当然のように挑戦する流れにありました。

４つの柱は、いずれも備わっていなければ認定を取得できませんが、当社は労働災害の防止・安全衛生の視点を中心に、取得に至った社内体制の見直しや強化、そして繰り返し点検を持続していく仕組みづくりの有効性を好事例として紹介します。

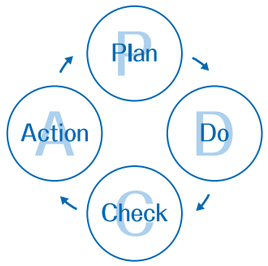
「労働者を守る」ことは「職場が安全」な環境であること

労働安全衛生の必要性が叫ばれて幾年も経過していますが、厚生労働省が毎年発表している労災発生状況を見る限り、増加傾向にあります。新人や熟練など、それぞれのタイプに必要な教育や体制が不十分だからでしょう。

認定取得によって、これまで取り組んできたことが対外的評価を受け、より精度を高めるための意識が育っています。当社では、計画（Plan）、実行（Do）、点検（Check）、改善（Action）のPDCAサイクルを継続的に実施することで、職場における安全衛生の水準を向上させていく仕組みをとっています。

具体的には、①作業効率を改善（事故や製造の損失低減）、②目的、目標、責任の規定（危機管理能力の向上、リスクの低減）、③安全衛生に係る運用ルール（社員の安全意識の向上）、④関係法令の順守（企業評価の向上）――などです。

PDCA サイクル



P　目標・計画の設定・作成　C　実施内容の確認
D　計画の実施・活動　A　問題点の改善

社内にOHSASの推進委員会を設置

安全衛生は労働者保護のひとつですが、労働保険・社会保険の適用は当然の対応であり、職場環境が乱れていては真の労働者保護にはつながりません。弊社では、「OHSAS推進委員会」を中心に労働安全衛生マネジメントシステムのPDCAサイクルを適切にまわしています。OHSASは国際的な規格です。

社内に設置した推進委員会は、
（１）マニュアル、運用規程、記録フォーマットの作成、
（２）法的要求事項のチェック、
（３）内部監査体制、
（４）安全パトロール、
（５）リスクアセスメント実施状況の確認、
（６）消防訓練の実施
――などを継続的に展開しています。こうした取り組みに、会社全体が意識をひとつにして遂行できるのも、制度初年度に獲得できた製造請負優良適正事業者の「認定」が、安全衛生に努めて労働者保護に真剣に向き合う引き締めとなっています。

安全衛生のしおりと安全バッジ、安全衛生教育の「見える化」

弊社の安全衛生委員会より発行されている「安全衛生のしおり」は入社されたスタッフの方全員に配布しています。このしおりは、「安全」の大切さを認識し、無事故・無災害で明るい職場づくりをしていくことを目的につくられ、入社時の安全衛生教育にも利用されています。原則として作業時にも携帯してもらい、非常時災害時の緊急連絡先等を把握できるようにしています。

また、会社オリジナルの安全バッジを配布し、ユニフォームに付けていただくことで安全意識の向上を促しております。安全衛生委員会より発信されている「年間安全衛生教育計画表」をもとに月毎に決められた重点テーマにしたがって全社的な安全衛生教育を実施。労災の予防管理等スタッフの安全と健康増進を推進しているのが特徴です。

▲安全衛生教育計画表

「認定制度」の重みを意識し、質の高さで個性を

認定制度は、発注者と働く人が事業者を選ぶ時代の幕開けだと認識しています。綺麗事だけでは事業経営は厳しいものの、その変革の流れを察知し、時には労働者保護をないがしろにした「安かろう、悪かろう」を売りにした相手（同業他社）が存在したとしても、信念のない目先だけの事業利益を我慢し、時には堪えて「変革の到来」に備えてきました。

３年に１度の認定更新があるため、一度取得したからと言って安穏としていられません。むしろ、更新という「一線」があることで全体の意識が向上することはあっても緩むことはありません。「認定」の効果というのは、こうした面にも有益だと思います。

メッセージ　株式会社ジャパンクリエイト　代表取締役社長　加藤　智

常に顧客視点に立った「真に価値あるサービス」を提案し実現することで、今まで幾多の難局を乗り越えることが出来ました。その過程で製造請負優良適正事業者認定・プライバシーマーク・OHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステム）等の外部機関による認証を積極的に取得して、自社の市場における付加価値を高める活動と同時に、スタッフの皆様に安心・安全な雇用環境を整えることに注力しています。「企業は人なり」という経営方針に基づき、顧客の様々な要望にお応えできるように、人材ビジネスの「プロ集団」の育成と、輩出に全社をあげて取組んでおります。

Japan Create
所在地　大阪府大阪市淀川区東三国4-3-1 グロリア240 3F
TEL　06－6399－9004
URL　http://www.japancreate.net/

平成28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

請負事業者好事例シリーズ

労働者保護

主な請負事業	精密機器・自動車
本社	東京都

製造請負優良適正事業者
第2010001(02)号
平成25年度厚生労働省委託事業
請負事業適正化・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

充実したカウンセリング制度、つながる人材育成力と高品質力

請負事業者のイメージ脱却、人材を社会に還元する「教育会社」目指す

GJ認定取得前から、従来の請負事業者のイメージを脱却し、社内で育成した人材を社会へ還元する“教育会社”を目指していましたが、GJ認定という第三者からの評価を受けることで、人材の教育や支援が大切だと再認識し、より一層磨きをかけています。契約社員、派遣社員として入社した社員には、就業しながらキャリアカウンセリングを受けてもらい、本当に自分がやりたい事、希望の道を見い出して自立できるよう、制度を整えています。それが「従業員支援プログラム」(EAPプログラム)です。EAPは、働く人の精神面だけでなく、内在するさまざまな問題を解決することによって、企業の生産性（パフォーマンス）の維持・向上を支援するプログラムとなります。

従業員が多種多様なキャリアパスを選択できる環境下で身につけたスキル、アビリティを最大限に活用し、精神面を含むさまざまな問題の解決により、自立できるように支援することを目標にしています。このように“教育会社”としての使命を果たし、GJ認定制度で優良適正な請負事業者としての外部評価を受けることにより、従業員にはプロフェッショナルな人材としての自立、発注者には生産性の維持・向上、弊社にとっても質の高いサービスの提供を実現しています。

従業員のココロケア、社内体制と社外機関の制度で万全対応

従業員のキャリア支援には、メンタル（心）のサポートも必要です。そのために「ココロケア・サポート」の体制を構築し、１０年目を迎えています。対象者を正社員および契約社員だけでなくその家族とし、実績は年間2,000件を超え、一人当たり年１回に相当します。特に入社した従業員には、すぐにカウンセラーとも面会をして、今後のキャリアアップを実現するために「訪問型相談」、いわゆる事業所へ出向き、国家資格を取得しているカウンセラーが中立の立場でカウンセリングを行います。カウンセラーは担当地域の企業の業務形態や就業形態、組織体制などを把握しており、課題解決するにあたり職場管理者と協働して取り組みます。社外機関との契約で弊社専用ホットライン「健康相談ダイヤル２４」を開設し、希望する医療機関、専門医の紹介や健康診断結果の疑問の解説、病気などの各種相談を24時間受付しており、緊急事態発生時でも深夜勤務を含むシフト勤務者でも時間に関係なく利用できる制度で、安心して働けるようにしています。結果として、早期退職者が減少し、定着率が安定しました。

資格・技能検定取得支援制度を拡充

従業員のキャリアアップのために、製造業で働く上で必要な、役立つ資格の取得を支援する「資格・技能取得支援制度」を設けています。対象となる資格は労働安全衛生法で一定以上の事業場に義務づけられている第一種衛生管理者から、製造現場で必要とされる各種資格・技能検定などの国家・公的資格の取得に向けて、社内外の講師による充実した研修を行い従業員全員の支援を行っております。GJ認定取得の際には、従来からあった支援制度を整備し、社内体制の強化に役立てました。

従業員の皆様がスキルアップ・キャリアアップすることで豊かな社会人人生を送ることができるよう働きかけていくことが、製造支援だけでなく人材教育会社でもある平山のミッションであると考えています。

請負現場を強くする各種社内教育制度も後押し

弊社は従業員であれば誰でも参加可能な、製造業に特化した「ものづくり研修」を毎月オンラインで実施しています。各拠点に分散した従業員が、本社で実施する専門教育を近くの拠点から気軽に受ける仕組みがあります。この研修はPQCDMSを中心として、これまで蓄積してきた製造基礎知識に基づいたノウハウを実践的に扱っており、単なる机上の知識ではなく、受講者自らがアイデアや意見を出す方法が特徴です。

また、階層別教育としての「事業所管理者研修」は、請負現場構築のキーマンである工程管理等責任者クラスを対象に、体系的なカリキュラムの下、約８カ月間の集中的な研修を行います。請負現場の生産・品質管理手法や改善手法の知識を習得することができると同時に、全国の事業所から集まる受講生にとっては自身の事業所の課題や悩みを共有し、相互にヒントを見い出す大変貴重な場でもあります。

認定取得の優越性を活かし、現場コンサルティングも

弊社は「製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）」を初年度（２０１０年度）に取得しました。GJ認定を受けたものづくり力によって、質の高い適正な請負現場の構築が可能です。「現場改善コンサルティング」、「製造請負」などという事業の中で培った社員教育ノウハウは、私たちの出張セミナーや研修にも活かされています。弊社のコンサルティングの最大の強みは、コンサルタントと作業実施部隊が直結していること。メーカーと同じ視点で改善点を抽出し、施策を立てるだけでなく、現場活動までの一気通貫したコンサルティングを行っています。

問題点の洗い出し、解決策の提案、現場の指導だけで、私たちのコンサルティングは終わりません。施策は的確だったか、確実に実行されたかを随時チェック・分析し、確かな結果が出るまで徹底したサポートを行うことで、発注者からの高い信頼を得られるよう努力しています。

メッセージ

株式会社平山　代表取締役社長　平山　善一

人口構造と産業構造に順応した新たな人材ビジネスを定着させ、仕事を求めている方を必要な産業、職種にスムーズにキャリアチェンジできるような仕組みを、官民協力して作り上げたいと思います。弊社は「設備と敷地を持たない製造業」を標榜し、「人に付いた技術で日本のもの造りを支援する」をコンセプトに事業をしてまいりました。さらなる請負現場「ものづくり力」の高度化のために、中核になる生産管理者の育成を強化すると共に、製造企業OBシニア層の技術を再開発し、製造現場の改善をワンストップで提案できる体制を構築することに経営資源を最優先で投資してまいります。

Thinking future together
HIRAYAMA

所在地　東京都港区港南1丁目8番40号 A-PLACE品川6階
TEL　03－5783－3571
URL　http://www.hirayamastaff.co.jp/

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。

新サポート

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制度」スタート

認定制度の普及・啓発を実施するため、「認定制度普及啓発推進員」を配置しました。
製造請負優良適正事業者認定制度の普及・啓発等を行うため、製造請負事業者を訪問し認定に関する**アドバイスを無料**で実施します。

お問い合わせ先 **03-6809-1054**
（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
〒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/