

優良・ 適正な 請負事業者の証



認定取得
による
メリット・
効果
とは？

発注者(メーカー)

- 01 健全な事業者としての安心、信頼感の向上
- 02 取引先選定の基準
- 03 請負発注枠の拡大



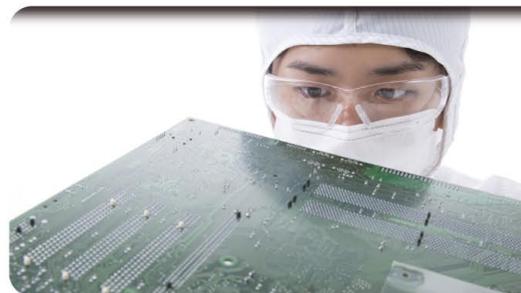
働く人

- 01 安全、安心な職場
- 02 能力開発、スキル向上
- 03 適切な処遇や評価



製造請負事業者

- 01 社会的信用の向上
- 02 雇用管理体制とモラル向上
- 03 メーカーとの信頼関係向上



製造請負優良適正事業者認定制度のご案内

**発注者の安心と安全、品質に応える
製造請負の優良事業者認定制度**

厚生労働省委託事業



Gj 製造請負事業改善推進協議会

(平成26年度 受託団体:一般社団法人 日本生産技能労務協会)

制度の目的

認定制度は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。

- 厚生労働省の請負ガイドライン*に則した適正な製造請負事業を運営していくうえで、発注者の事業所または工場、あるいは、製造請負事業者の自社工場内における業務遂行にあたって必要とされる事業体制やルール等を定め、所定の審査内容・審査基準によって、その要件を満たしている事業者かどうかを判断し、適正かつ優良と判断された請負事業者は「優良適正事業者」として認定され、適正な請負事業運営ができる体制を持つことを表します。
※ 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成19年 厚生労働省)
- 認定制度は、厚生労働省の委託事業(「請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」)の一環として、「製造請負事業改善推進協議会」が運営を行っています。



優良適正事業者の審査認定を行う指定審査機関に対して「審査指定・指導管理・(審査認定行為の)認証等」を行う第三者機関

<平成26年度 認定委員会メンバー> (敬称略・50音順)

委員長	今野 浩一郎 (学習院大学経済学部 教授)
委員長代理	佐野 嘉秀 (法政大学経営学部 教授)
委員	市川 隆治 (一般財団法人 ベンチャーエンタープライズセンター理事長)
委員	木村 隆之 (UAゼンセン人材サービスゼネラルユニオン副会長)
委員	後藤 博俊 (一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会 顧問)
委員	小林 良暢 (グローバル産業雇用総合研究所 所長)

メンバーは製造請負の各分野(法令・製造・労働分野等)の学識経験者等から構成されています。

制度の普及で 発注者と請負会社 の共存関係の 深まりに期待

佐藤 博樹

中央大学大学院
戦略経営研究科 教授

自動的にモノづくり力が構築できるわけではありませんから、これからの請負会社はどれだけ良い仕事を獲得できるかが問われるでしょう。その過程で請負社員のスキルを上げて難易度の高い仕事をこなせる能力を身につけさせるようにしなければ認証は受けられません。なかなか高いハードルです。

そして、発注者が短期的なコスト削減だけを追求すると競争力が低下します。いくら単価が安くても請負会社に仕事をこなせるだけの能力がなければ、結局は請負を活用する製造企業の社員にしわ寄せがくるからです。かえって自社の社員の仕事が増えて残業代が増えるかもしれません。

請負もチームで仕事をするという意味では、通常の会社と変わりありません。発注者と連携して改善活動に取り組むこともできるでしょう。そのためには、発注者が請負会社を共通の目的に向かっていくパートナーとして認める意識を持っていただきたいものです。認定制度の普及によって、発注者と請負会社との共存関係が深まることを期待しています。



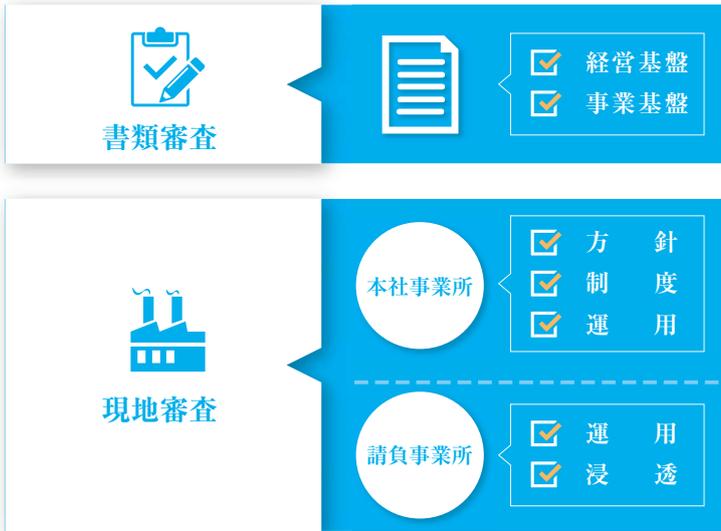
日刊工業新聞社『工場管理』2013年9月号より抜粋

厚生労働省委託事業 製造請負優良適正事業者認定制度概要

認定制度の目的は「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げることにあります。

審査方法

審査は、書類審査(1次審査)と現地審査(2次審査)、最終審査で構成されており、まず法令を遵守していることを前提として、厳密に実施されます。



審査／認定プロセス



どの製造請負事業者に頼めばいいのか!?

法令遵守

経営方針
コンプライアンス
労働者保護

ノウハウ

運用
生産性向上
人材育成

良質な製造請負事業者の「証し」

製造請負優良適正事業者認定制度の認定企業へ



公式認定マーク

ユーザー企業に「質の高い請負サービス」を提供でき、同時に働く人に対して「質の高い雇用機会」を提供できる請負企業として「良い仕事(Good Job)」の頭文字(G&J)で表現しました。

<事業者認定番号>

上4桁 …………… 初回認定取得年度
括弧前下3桁 …………… 事業者番号(申請順1事業所1番号)
括弧内 …………… 認定回数(認定期間3カ年単位で更新)

審査基準

以下の運営管理状況を証明・担保する文書等を調査確認し、採点・審査を行う。

01 関連する全ての法令が厳格に遵守され管理徹底運営されているか。

02 製造請負事業者として「請負ガイドライン」に沿った機能的・社会的な要件を満たした事業が行われているか。

03 本社拠点の機能として方針に則り全社を統制し、製造拠点(現場)と緊密に連携しているか。

04 製造拠点(現場)の機能として生産操業体制・雇用管理体制を適正に保っているか。



優良適正事業者 の厚労省HP 掲載の意義と 波及効果

アドバンスニュース
報道局

厚生労働省は2014年5月27日、ホームページ上に2010年度から本格実施している「製造請負優良適正事業者」の企業名一覧を掲載した。厚労省が委託事業として進めてきた「認定事業者」だ。この事業の最大の狙いは、「請負事業の適正化と雇用管理の改善推進」にある。事業者の意識、活用する発注企業、そして請負会社で働く人たちにとって「(製造請負事業者の)選択の指標」として参考にしてもらうもので、今回の「認定企業の一覧掲載」はこの気運を後押しするものになろう。「派遣と請負」は、今や業界が情報のアンテナを高くて注視している関係性にあるだけに、インパクトが強い。

前身の準備期間から含めると、07年度から8年間にわたり継続している事業だ。厚労省の委託事業として一定の認知度はあったものの、その厳格な審査基準や仕組みに比べると、「ものづくりの品質保証」とも言えるせっきの価値が、これまで世間(発注企業と労働者)の評価と必ずしも見合っていない部分も見受けられた。

今回の一覧掲載は「良質な事業者育成」のみならず、これまで以上に発注企業と労働者の参考となり、ひいては請負事業者の意識向上に直結するだろう。

人気製品(商品)の切り替わりの早さや、グローバル社会の荒波。机上の理想論や聞こえのいいスローガンが簡単に伝播(でんぱ)するほど生やさしい環境下に置かれた業態や事業構造にないことは承知している。ゆえに、「認定制度」の試みと意義は光る。目指すべき方向に羅針盤を置き、それを官が後押しする動きは不可欠であり、一覧掲載に関しては少額予算で、効果的かつ波及効果のある対応と言える。

2014年6月2日付・インターネット報道・アドバンスニュース「インタビュー&スペシャル」からの抜粋



製造請負優良適正事業者一覧 (50音順／名称は審査年度当時に、各事業者が届け出た登記上の名称が記載されています。認定年度によりその後の変更があります。)

平成26年度優良適正事業者 (新規6社／更新14社)

新規	更新 (初回認定は 平成23年度)
株式会社アバンセコーポレーション	株式会社エフエージェイ
株式会社エス・エス産業	株式会社シグマテック
株式会社新開トランスポートシステムズ	株式会社TTM
テクノレイク株式会社	ディーピーティー株式会社
株式会社トーコー	東洋ワーク株式会社
株式会社ワイズ	株式会社トータルマネジメントビジネス
株式会社イカイインダストリー	ビューテック株式会社
株式会社イカイプロダクト	三島光産株式会社
株式会社エイジェック	UTエイム株式会社
株式会社イー・オー・シー	ランスタッド株式会社

審査項目

審査は、書類審査(1次審査)と現地審査(2次審査)、最終審査で構成されており、まず法令を遵守していることを前提として、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の4要素について厳密に実施されます。



経営方針

- 1 方針等の明示
 - ① 「経営方針等」の内容
- 2 方針等の周知
 - ① 社内啓発及び社外広報
- 3 派遣と請負の区分基準関連
 - ① 「製造請負事業」
 - ② 請負料金の設定
 - ③ 「請負契約」に付随する取り決め事項
 - ④ 発注者からの技術指導
 - ⑤ 事業所の管理



ものづくり力

- 1 活動組織
 - ① 「製造請負事業」遂行のための体制及び施策
- 2 ものづくり力の具現化
 - ① 基本的な生産管理活動
 - ② 発展的な生産管理活動
- 3 技能資格
 - ① 必要資格の把握と資格者の確保
- 4 「事業所責任者」の配置
 - ① 「事業所責任者」の適格
- 5 「工程管理等責任者」の配置
 - ① 「工程管理等責任者」の適格



ひとづくり力

- 1 「キャリアパス」の明示
 - ① 「キャリアパス」の明確化
- 2 「職業能力開発」
 - ① 「職業能力開発」の体制
 - ② 職業能力向上の具現化のための施策
 - ③ 「職業能力開発」の管理・配慮等
- 3 能力評価
 - ① 能力評価の方法
 - ② 適正配置



労働者保護

- 1 労働保険・社会保険の適用
 - ① 加入手続
 - ② 労働者への説明
 - ③ 発注者への情報発信
- 2 雇用関係の確保
 - ① 募集及び採用
 - ② 雇用契約
 - ③ 雇用の継続体制
 - ④ 定着の促進
- 3 個人情報の保護体制
 - ① 方針
 - ② 収集及び利用目的
 - ③ 利用制限
 - ④ 収集制限
 - ⑤ 安全管理及び保護の体制
 - ⑥ 労働者及び委託先の監督
 - ⑦ 規程・マニュアル
- 4 労働安全衛生の取り組み
 - ① 方針
 - ② 労働安全衛生管理体制
 - ③ 安全衛生活動
- 5 相談・苦情処理の体制
 - ① 相談・苦情受付処理体制
- 6 法令の周知
 - ① 関係法令の周知



平成25年度優良適正事業者 (新規6社/更新12社)			
新規	株式会社アクティ	更新 (初回認定は 平成22年度)	日本マニファクチャリングサービス株式会社
	株式会社塚腰サービス		株式会社ヒューマンアイ
	株式会社フジワーク		株式会社平山
	マルアイユニティー株式会社		フジアルテ株式会社
	由良アイテック株式会社		
	ワークスタッフ株式会社		
更新 (初回認定は 平成22年度)	株式会社イカイアウトソーシング	新規	株式会社イカイコントラクト
	株式会社ウイルテック		川相商事株式会社
	エヌエス・テック株式会社		株式会社グロップジョイ
	三幸興業株式会社(※)		サンヴァーテックス株式会社
	株式会社ジャパングリエイト		株式会社サンキョウテクノスタッフ
	日研総業株式会社		株式会社セントラルサービス
	日総工産株式会社		株式会社VSNマイスト
	株式会社日本ケイテム		株式会社ワークスタッフ
平成24年度優良適正事業者 (8社)			

製造請負事業改善推進協議会概要

名称 …… 製造請負事業改善推進協議会（平成26年度 受託団体:一般社団法人 日本生産技能労務協会）

所在地 …… 〒105-0004
東京都港区新橋4丁目5番1号 アーバン新橋ビル9階

電話 …… 03-6721-5361

FAX …… 03-6721-5362

URL …… <http://www.js-gino.org/mhlw/>



沿革

- 平成19年度 …… 厚生労働省の委託を受け、厚生労働省が策定した「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知。また、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドラインのチェックシート」の活用を社会に普及させる事業に着手。
- 平成20年度 …… 広く深く社会に浸透させるために請負事業主及び発注者等からの事業運営上の適正化や雇用管理改善について、ガイドライン及びチェックシートを活用して相談に応じ、請負事業の適正化・雇用管理改善について支援を本格化。
- 平成21年度 …… 「認定制度」の実施に向け、協議会に下部組織の作業部会を設け、有識者とともに制度設計を加速。実施の詳細が固まり、製造請負事業者に対して制度の意義や内容、審査項目のポイントなどに関する説明会を開始。
- 平成22年度 …… 優良適正事業者として第一号となる13社を認定。
- 平成23年度 …… 広報・啓発活動（セミナーなど）を進める一方で、認定事業を推進。応募申請のあった事業者の中から新たに14社を認定。
- 平成24年度 …… 応募申請のあった事業者の中から新たに8社を認定。全国の主要都市で開催する啓発セミナーは、22年度以降に認定を受けた事業者が「事例紹介」する具体的な内容に充実。
- 平成25年度 …… 新たに6社を認定したほか、初の認定の更新（3年）を迎え、12社が更新を完了。
- 平成26年度 …… 6社を新規認定し、平成23年度初回認定の14社が更新。

認定制度の周知・拡大へ、毎年、全国各地で説明会

製造請負事業改善推進協議会は認定制度の周知・拡大を目的に説明会を実施しています。平成26年度は8月20日に東京都内で「請負実践セミナー」を開催。今回は厚生労働省の委託事業「製造請負優良適正事業者認定制度」（認定マーク制度）の周知と併せ、これまでのセミナー開催で培った蓄積を踏まえ、会員企業5社による審査・表彰を盛り込んだ「製造請負優秀活動の事例発表会」を実施。請負現場における会員企業の努力や創意工夫、課題解決へ向けた道のりについて掘り下げ、参加者全員で「クライアントとの協働」や「働く人たちのモチベーションアップ」をキーワードに業界のさらなる底上げを図りました。



セミナーは3部構成。有料にもかかわらず会員企業以外の参加者を含め約150人が集まり、関心の高さをうかがわせました。

約5時間にわたるセミナーでしたが、参加型でかつ多面的な内容構成とあって、参加者は最後まで集中し、自社の取り組みや「カイゼン」に活用できないか、志の高い同業同士で意識を高めました。