



## [1] : 経営方針

## 1. 方針等の明示

## (1)「経営方針等」の内容

番号	審査基準	審査対象
1	「経営方針等」に、次の概念が盛り込まれているか。 ① コンプライアンス: 法令遵守、社会規範堅守等 ② ものづくり: ものづくり、製造請負事業の活動・推進等 ③ ひとづくり: 能力開発、人材育成等 ④ 労働者保護: 就業環境整備、安全衛生等	本社

## 2. 方針等の周知

## (1) 社内啓発及び社外広報

2	「経営方針等」を社内啓発・発信ならびに社外広報しているか。	本社
---	-------------------------------	----

## 3. 「非常時」の危機管理

## (1)「非常時」の危機管理体制

3	「非常時」に労働者の安否確認を行う「仕組み」があるか。	本社 請負事業所
4	「非常時」に事業の継続、早期復旧に向けて発注者と連絡が取れる「仕組み」があるか。	

## 4. 派遣と請負の区分基準関連

## (1)「製造請負事業」

5	発注者などから独立した「製造請負事業」として明確に区分可能な区画や作業区分等となっているか。	請負事業所
---	--	-------

## (2) 請負料金の設定

6	請負料金は、製品個数基準とするなど生産原価を基本として合理的に設定されているか。	請負事業所
---	--	-------

## (3)「請負契約」に付随する取り決め事項

7	業務上知りえた情報の取扱いについて、「請負契約」に規定し、適切に管理する「仕組み」があるか。	請負事業所
8	契約不適合責任など契約に関する責任について対応を取り決めているか。	
9	発注者から「請負業務」の処理に必要な機械・設備を借り受けて使用する場合に、「請負契約」とは別に双務契約を締結しているか。	
10	発注者から「請負業務」の処理に必要な機械・設備を借り受けて使用する場合に、機械・設備の「メンテナンス等」は自社の責任の下で行っているか。	

## (4) 発注者からの技術指導

11	新製品の製造や新設備の導入などのため、やむを得ず発注者が直接に請負作業員に対して説明、指示、教育などを行わざるを得ない場合、自社の責任者の監督の下で行っているか。また、その仕組みがあるか。	請負事業所
----	--	-------

## (5) 事業所の管理

12	作業に従事する労働者の人数及び配置(人数を増減させる場合を含む)、並びに、日々の作業の割当、順序、及び遂行速度などについては、発注者が関与せず自社で決定しているか。	請負事業所
13	作業に従事する労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇など、及び服務規律の管理については、発注者は関与せず自社で決定しているか。	

**[2] :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

14	「製造請負事業」を推進するための計画等が存在し、必要な予算、人員などの経営資源を具体的に配分しているか。また、「製造請負事業」を推進する組織、担当者が存在するか。	本社
----	---	----

## 2. ものづくり力の具現化

## (1)基本的な生産管理活動

15	妥当な生産管理等の指標を定め、自社で日々、週次、月次などのデータ収集と管理を行い、生産性の向上に努めているか。	請負事業所
16	「作業標準」の整備を行っているか。	
17	「5S活動」を奨励し、取り組んでいるか。	

## (2)発展的な生産管理活動

18	生産する品目ごとに生産能力を把握し、工程、作業単位などを適切に区分し、効率的な生産体制を構築しているか。	請負事業所
19	品質不良の発生原因を特定し、その対策を講じているか。	
20	受注量の変動に対応するための施策を講じているか。	
21	発注者の突発的な注文変更により生じた損害などに円滑に対応するため、発注者との間でその処理方法があらかじめ取り交わされているか。	

## 3. 事前確認・必要資格

## (1)遂行のための事前確認

22	取引を開始する段階で、事業所規模、安全衛生管理体制、就業規則など、請負事業を支障なく遂行できることを事前に確認する「仕組み」があるか。	本社
----	---	----

## (2)必要資格の把握と資格者の確保

23	取引を開始する段階で、請負を推進するために必要な、各種作業主任者、操作、作業のための個人の資格要件などを把握する「仕組み」があり、必要な有資格者を配置しているか。	請負事業所
----	---	-------

## 4. 「事業所責任者」の配置

## (1)「事業所責任者」の適格

24	「請負ガイドライン」に準拠した「事業所責任者」を選任しているか。また、「事業所責任者」を育成する「仕組み」があるか。	本社
25	「事業所責任者」の氏名等を発注者に通知しているか。	請負事業所

## 5. 「工程管理等責任者」の配置

## (1)「工程管理等責任者」の適格

26	本社または事業所は「請負ガイドライン」に準拠した「工程管理等責任者」を選任しているか。また、「工程管理等責任者」を育成する「仕組み」があるか。	本社 請負事業所
----	---	-------------

**[3] :ひとづくり力**

## 1. 「キャリアパス」の明示とキャリアコンサルティング

## (1)「キャリアパス」の明確化

27	職業能力の形成や資格等級、職位に関する仕組みがあり、労働者が自らのキャリア形成を行うための道筋を明示し、周知しているか。	本社 請負事業所
28	一般作業員からリーダーや管理者に昇進したり、非正社員から正社員に登用した実績があるか。	



## (2) キャリアコンサルティング

29	職業能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングの「仕組み」があり、労働者に周知し、コンサルティングやアドバイスを定期的に行っているか。	本社 請負事業所
----	---	-------------

## 2. 「職業能力開発」

## (1) 方針

30	「職業能力開発」に関する方針を定め、具体的な計画(予算計上を含む)をたて、これらを社内に周知し、その達成度を管理しているか。	本社
----	--	----

## (2) 「職業能力開発」の体制及び施策

31	「職業能力開発」のための教育研修(訓練)、資格取得(技能検定等)など、業務に必要な職業能力の向上を支援する「仕組み」があるか。	本社 請負事業所
32	「職業能力開発」を全社的に推進するため、専任の担当者や組織を設けているか。	本社
33	「職業能力開発」のための教育研修施設や場所が確保でき、また、講師(社内外のトレーナー)体制などの有効な人的資源があるか。	
34	「事業所」において教育研修等の担当者を配置しているか。	請負事業所

## (3) 「職業能力開発」結果の管理等

35	作業等の習熟度、形成した職業能力や業務経験、教育・研修歴、資格取得歴などを、個人ごとに記録・管理し、必要に応じて本人に明示、交付しているか。	本社 請負事業所
----	--	-------------

## 3. 能力評価

## (1) 能力評価の方法

36	客観性が担保された評価基準や技能検定などにより、能力評価を行っているか。	本社 請負事業所
37	能力評価の結果が処遇に反映される「仕組み」があるか。	本社

## (2) 適正配置

38	現状の能力評価に応じた配置がなされているか。	請負事業所
39	面談などを通じて能力向上のための意識啓発やフィードバックをしているか。	

## [4] : 労働者保護

## 1. 労働保険・社会保険の適用

## (1) 加入手続

40	労働保険・社会保険の加入手続きの手順が関係部門や担当者に周知されており、適用対象となる労働者は、適切に保険加入しているか。	本社
41	雇用・社会保険の適用対象者について、『加入者』、『加入手続き中の者』、『未加入者』を把握しているか。また、未加入者については、その理由を把握すると共に、加入手続きを進めているか。	本社 請負事業所

## (2) 労働者への説明

42	労働者に対して、雇用・社会保険の加入について説明して確認を得ているか。また、その適用対象とならない労働者に対して、適用対象外の理由を説明して確認を得ているか。	本社 請負事業所
43	雇用・社会保険の適用対象であった労働者に対して、必要に応じて離職後に雇用・社会保険の給付について説明をしているか。	

## (3) 発注者への情報発信

44	請負事業主として、労働保険成立の届出がなされていること及び労働者の雇用・社会保険の加入状況(個人情報除く)を発注者に明示しているか。	請負事業所
45	労働・社会保険に加入していない場合は、労働者及び発注者に対して、その理由を通知・説明し、双方から確認を得ているか。	本社 請負事業所

## 2. 雇用関係の確保



## (1) 募集及び採用

46	募集、または、採用時の労働条件の明示の際、仕事の内容、必要なスキル、労働条件を画面をもって具体的かつ詳細に明示しているか。	本社 請負事業所
47	労働条件の明示にあたっては、発注者が労働者にとっての使用者であると誤解を招くことがないよう使用者を明確にしているか。	請負事業所

## (2) 雇用契約

48	労働者の希望を考慮して、雇用契約の期間は細切れにならないように取組み、有期雇用契約を締結する際には、その契約の更新の有無を明示しているか。	請負事業所
----	---	-------

## (3) 雇用の継続体制

49	雇用契約期間中に仕事ができない期間が生じた場合、休業補償や教育訓練を実施するなどして雇用契約の維持に取り組んでいるか。	請負事業所
50	発注者との請負契約の解除、もしくは、発注量の減少により、労働者との労働契約を解除することがないように取り組んでいるか。	

## (4) 定着の促進

51	労働者から労働条件や雇用期間等の雇用関係に関する質問や要望を聴取する機会を組織的、定期的に設け、説明や回答を行っているか。	請負事業所
52	従業員の定着化を促進するため、労働者との緊密な意思疎通を図り、職務経験の機会を付与したり、待遇向上を図るなどの措置を講じているか。	
53	構内施設の利用など、発注者と協力して労働者の福利厚生の実現に取り組んでいるか。	

## 3. 個人情報の保護体制

※ プライバシーマーク取得事業者は「個人情報の保護体制」審査を免除致します

## (1) 方針

54	「個人情報保護方針」を定め、社内及び社外に周知しているか。	本社
----	-------------------------------	----

## (2) 規程・マニュアル

55	個人情報保護に関する規程やマニュアルを整備しているか。	本社
----	-----------------------------	----

## (3) 収集、利用目的及び利用制限

56	個人情報の収集目的を明確にした上で、利用目的を特定し、利用目的の範囲を超えて利用しないことになっているか。	本社 請負事業所
57	本人の同意を得ずに、第三者に個人情報を提供しないことになっているか。	

## (4) 情報管理及び保護の体制

58	個人情報を取り扱う業務を把握しているか。	本社
59	個人情報の漏えい等の発生時には速やかに対応できる「仕組み」があるか。	本社 請負事業所

## (5) 労働者及び委託先の監督

60	個人情報の取り扱いに関する教育研修を実施し、その記録を保管しているか。	本社 請負事業所
61	個人情報を取扱う業務を外部に委託する場合には、個人情報保護に関する覚書を締結し、委託先の監督をしているか。	本社

## 4. 労働安全衛生の取り組み

## (1) 方針

62	労働安全衛生に関する方針を定め、社内に周知しているか。また、規程やマニュアル等を整備しているか。	本社
----	--	----

## (2) 労働安全衛生管理体制



## 2024年度 製造請負優良適正事業者認定制度 審査基準

63	労働安全衛生管理体制が組織され、委員会が定期的開催され、組織的な活動ができているか。	本社 請負事業所
64	発注者の安全衛生委員会などの会合に出席し、安全意識の共有や安全衛生管理体制の強化に取り組んでいるか。	請負事業所
65	直接労働者を指揮する監督者は「職長等の教育」を修了しているか。	
66	安全管理者、衛生管理者、産業医等、労働安全衛生に係る法令上必要となる有資格者を配置しているか。	本社
67	労働安全衛生に係る資格取得を社内で奨励しているか。	
68	社内監査の項目として安全衛生活動の監査が行われ、その結果が記録され、評価や改善指示がされているか。	

## (3)安全衛生活動

69	リスクアセスメントなどの手法により、危険性または有害性の調査を行い、危険源(危険性や有害性等)を特定し、安全衛生の管理対策に取り組んでいるか(発注者との連携を含む)。	請負事業所
70	入社時及び階層別の安全衛生教育を定期的実施しているか。	
71	安全パトロールの実施とそれに基づく安全性の評価をしているか。	
72	労働災害の原因が的確に分析され、対策を出す「仕組み」があり、事業所は労働災害発生状況の分析、再発防止策を講じ、本社は全社的に展開しているか。	本社 請負事業所
73	対象期間において法令の上限規制を超える法定時間外労働及び休日労働を行った労働者がいないか。	
74	労働者の健康診断(雇入れ時、定期、特殊)結果のフォローをする「仕組み」となっているか。	
75	労働者の「メンタルヘルスへの対応」を実施しているか。	

## 5. ワークライフバランスへの配慮

## (1)ワークライフバランス

76	労働者に対して年次有給休暇の取得促進の取り組みを行っているか。	本社 請負事業所
77	労働者に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度を周知し、取得促進の取り組みを行っているか。	

## 6. ハラスメントの防止

## (1)ハラスメント防止対策

78	ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等)の防止のための研修、講習等を実施しているか。	本社 請負事業所
----	---	-------------

## 7. 相談・苦情処理の体制

## (1)相談・苦情受付処理体制

79	労働者の相談・苦情(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等を含む)を受け付ける専門の窓口を設置し、処理手続きを周知しており、相談・苦情の受付状況、その内容や対応経緯、結果を記録し、必要に応じて申し出者にフィードバックをしているか。	本社 請負事業所
80	発注者または発注者の労働者に起因する相談・苦情について、発注者に対して、その改善を求めているか。	請負事業所

## 8. 法令の周知

## (1)関係法令の周知

81	労働者派遣法、労働基準法など、製造請負事業に関連する法令を必要に応じて、労働者に示しているか、また、事業所は発注者に示しているか。	本社 請負事業所
----	---	-------------

## &lt;審査基準における用語等・留意点&gt;

※用語等として用いる場合は「」を付すものとする。

	用語等	用語等の定義または留意すべき点
1	製造請負事業	主に発注者の事業場内において、自らが雇用する労働者を使用して、受注した製造業務に従事させることを業態として行う事業であって、労働者派遣の役務の提供ではないもの。 ※製造業務とは物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等、物を製造する工程における作業に係る業務を指す。
2	本社	請負事業者において経営の中核機能を置いている事業場であって、必ずしも登記上の本店を指すものではなく、呼称を問わない。
3	事業所	主に発注者の事業場内にあつて、請負事業者が受注した業務を遂行している事業場であつて、呼称を問わない。
4	経営方針等	事業経営の基調についての表現物を指し、経営理念、社是、行動規範、社訓などの厳密な区分および名称を制限せず広く解釈する。
5	非常時	地震や風水害等の自然災害やテロや火災、事故等の人為的災害等、事業所での通常業務に重大な被害や影響を及ぼす可能性のある事態を指す。
6	請負契約	民法の典型契約たる請負に限らず、委任、準委任もしくはその他の無名契約により当事者間に民事上の債権債務関係を生じさせるもので、呼称を問わない。
7	請負業務	「請負契約」の目的(物)を直接的に生成または処理するための業務を指し、これを行うために付随する管理などの業務は含まないものとする。
8	メンテナンス等	「請負業務」に使用する設備や装置の保守・整備を行うことを指し、日常の運転に伴う注油や消耗品の補充、操作上の調整作業などの軽微なものは含まないものとする。
9	ものづくり	単に物品を作るという意味だけにとどまらず、製造業務そのものやそこで使われる技術や人々のことを指すと解釈する。
10	請負ガイドライン	都道府県労働局長あて通達(平成19年6月29日)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を指す。
11	法令等	各種法令および告示第37号、ならびに「請負ガイドライン」を含む。
12	QCD	製造業における管理目標としての、Q:品質、C:コスト、D:納期を指す。『ものづくり力』の審査に際しては、原則として生産管理の管理目標としてのQCDにウエイトを置いたものとして取り扱う。
13	5S活動	ローマ字表記による頭文字をSにそろえたキーワードを用いて行う安全衛生活動の呼称。一般的には整理・整頓・清掃・清潔・しつけの5つを指すが、整理・整頓の2S活動や、しつけを含まない4S活動、他のSを加えての6S、7S活動などもあるため、これらの総称として取り扱うものとする。
14	仕組み	単独の制度もしくは、複数の業務プロセスにより、再現性と結果予測性において相当程度の安定性を期待できる状態に確立されたものであつて、業務プロセスにおいて遵守運用されているものを指す。
15	作業標準	特定の作業について標準化し、その手順等を定めて書面化したものであつて、品質確保、安全衛生などの目的および呼称を問わない。
16	事業所責任者	「請負ガイドライン」に述べられている「事業所」の体制整備の責任者。呼称を問わない。
17	工程管理等責任者	「請負ガイドライン」に述べられている「事業所」における工程のまとめりごとの体制整備の責任者。呼称を問わない。
18	技能職	「請負業務」における受注内容の具体的な業務を直接的に遂行する職群。呼称を問わない。
19	リーダー職	「技能職」群に対して直接的に指示を行い、作業を監督することを主な任務とする職群。但し、臨時に「技能職」と同等の作業を行うこともある。
20	管理者職	生産管理や労務管理といった「事業所」の運営を主な任務とする職群。但し、臨時に「技能職」や「リーダー」職を兼ねることもある。
21	キャリアパス	ある職位や職務に就くために必要な一連の業務経験や習熟レベル、職群異動などの道筋や基準条件を示すことで、個人が目指す仕事や能力を描きやすくする人材育成制度を指す。
22	職業能力開発	将来的に就く可能性のある職務領域を拡大することを目的とするもののほか、現時点で就いている職務の能力向上を目的とするものを指す。但し、単に日常の業務遂行の中で行われる能力向上(いわゆるOJTによるもの)は含まない。



## ＜審査基準における用語等・留意点＞

※用語等として用いる場合は「」を付すものとする。

	用語等	用語等の定義または留意すべき点
23	個人情報保護方針	「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」(平成24年厚生労働省)に則り、個人情報の保護に関する法律に係る項目を記載したものを指す。
24	職長等の教育	労働安全衛生法第60条に基づく職長等教育を指す。
25	メンタルヘルスへの対応	労働安全衛生法で義務付けられている事項(ストレスチェックの実施等)のほか、メンタルヘルスのための取り組み、外部の専門的な窓口を紹介する仕組みを指す。