

## 第1部 製造請負事業優良適正事業者認定制度の設計事業

本事業は、昨年度に開始した、製造請負事業優良適正事業者認定制度の継続事業として行われたものである。昨年度は、制度案の設計と認定の試行（認定トライアル）を行った。今年度は、昨年度に設計した制度案を改訂して制度を完成させ、正式な制度として開始をし、第1回の認定申請事業者の募集、および認定審査を完了させた。なお、本制度の名称は「製造請負事業優良適正事業者認定制度（仮称）」としてきたが、正式名称は「製造請負優良適正事業者認定制度」に決定した。



「ロゴマーク」

### 第1章 認定制度の概要

#### 1. 認定制度の目的

「製造請負優良適正事業者認定制度」（以下、「認定制度」）は、請負事業に関わる法令を遵守している請負事業者のうち、雇用管理の改善と請負体制の充実化を実現している事業者を、優良かつ適正な請負事業を行っている事業者として認定する制度である。

認定制度は、「請負ガイドライン」に即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、所定の審査方法・審査基準によって、その基準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を、「優良適正事業者」として認定するものである。

認定制度を創設する目的は、優良・適正な請負事業者を認定し、公表することによって、

(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、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ることである。

#### (1)製造請負事業の適正化と雇用管理改善の推進

認定制度は、認定を希望する請負事業者を、認定の可否という形で単に選別することを目指すものではない。製造請負事業改善推進協議会では、製造請負事業の適正化と雇用管理改善を実現に資するため、2007年度から2008年度にかけて、モデル事業の実施と事例収集を行ってきた。しかし、請負事業の適正化と雇用管理改善を推進していくためには、各請負事業者が、それに向けた何らかの目標を持ち、その目標に向かって切磋琢磨し、さ

らに、業界団体等を通じて業界全体でその目標達成を支援していくことが必要である。

そのため認定制度は、製造業務請負の適正化と雇用管理改善を推進する請負事業者が目標とすべき基準を審査基準として設定した。認定機関は業界団体（社団法人日本生産技能労務協会）と別に設け、業界団体は認定取得を可能とするための製造業務請負の適正化・雇用管理改善に向けて個々の請負事業者を支援するための活動を担うという役割分担を設定した。

このように、認定制度は、単に認定の可否を決定することにとどまるものではなく、製造請負事業の適正化と雇用管理改善に向けた、各事業者の自主的な改善と、業界全体による支援を意図した制度としての構想に基づいている。

## (2)製造請負業界の市場競争の健全化

請負・派遣事業者にとって、製造業務の業務請負は、同業務への労働者派遣に比べ、多くのコストがかかる事業である。たとえば、業務請負では、労働者派遣と異なり、請負事業者が労働者に対する指揮命令を行わなければならない。そのため、製造工程の作業に従事する労働者のほかに、労務管理や業務管理を行う従業員を請負現場に配置しなければならない。その分、労働者派遣よりも多くの人件費を必要とする。また、業務請負の場合、業務に要する設備は、事業者自らが保有する必要がある。発注者の設備を使用する場合は、相応の賃借料を支払わなければならない。このように、法的に適正な形で行う業務請負は、労働者派遣に比べてコストのかかる事業であり、労働者派遣よりも高額のサービス価格を設定しなければ、事業者は採算性を確保できない。

一方、実質的に労働者派遣の形で事業を行っているにもかかわらず、契約上は業務請負としている、いわゆる「偽装請負」の場合、事業にかかるコストを労働者派遣と同等の水準に抑え、サービス価格を低い水準に設定することが（違法行為ではあるが）可能である。このような偽装請負が発覚せずに放置されている場合、製造業務請負の市場では、不適正なダンピングが行われるおそれがある。また、このような不健全なダンピング的競争が行われた結果、偽装請負を行っている事業者が価格競争力を有してしまい、適正かつ優良な請負事業を展開している事業者が競争に敗れ、市場から駆逐されてしまう可能性がある。このような不健全な競争を放置することは、わが国の経済社会にとって、経済的厚生および倫理的な面で負の影響をもたらすと考えられる。

また、法令で定められている水準にとどまらず、安全衛生、従業員の雇用継続、能力開発、処遇改善といった、雇用管理の改善に関わる施策を充実化し、推進することは、労働者にとっての厚生を高めるとともに、長期的には、発注者である製造事業者のものづくりの質的改善に寄与すると考えられる。しかし、これらの雇用管理改善の施策も、実施するためにはコストがかかるものである。よって、こうした雇用管理改善に取り組んでいない請負事業者が価格競争において優位に立ち、雇用管理の改善を推進している請負事業者が市場でのシェアを下げ、さらには市場からの退出へと追い込まれる可能性もある。このよ

うな状況に陥ることが、市場競争における社会的公正、企業の社会的責任、そして労働者保護の観点から望ましくないことであることは言うまでもない。

国境を越えたコスト競争と、昨今の厳しい経済情勢を背景に、発注者は、製造請負事業者に対して低価格でのサービス提供を求めることが多い。こうした状況では、法的に不適正な形で偽装請負を行う事業者、あるいは劣悪な雇用管理状況のまま業務請負を行う事業者といった、いわゆる「悪質業者」が価格競争力を有し、適正かつ優良な請負事業者の利益を押し下げ、さらには経営破綻に追い込んでしまうおそれすらある。

偽装請負という違法行為を行う事業者を放置しておくことが、許容されるべきことではないのは当然である。また、劣悪な雇用管理を行う請負事業所が増加していくことは、製造請負の現場で働く労働者の経済的厚生にとって損失であり、雇用不安、低賃金、労災の頻発といった労働問題を増幅させるのみならず、請負労働者の技能不足や離職率の高さに起因する生産性の低下といった形で、製造請負サービスの利用者である発注者の競争力を引き下げる可能性もある。

認定制度が優良適正事業者として認定する事業者は、発注者にとっては、コンプライアンスリスクや生産性リスクの低い事業者でもある。それゆえ、認定制度の創設により、優良・適正な事業者の市場での認知度を高め、発注者が、本認定の取得を取引先の選別基準として用いるようになるという、市場競争の健全化が期待される。

また、認定制度の審査基準の概要を公開し、認定の取得に向けた各事業者の努力を支援する仕組みを併せて導入することにより、請負ガイドラインに即した製造業務請負の展開を普及させる効果も期待される。

## 2. 認定制度の考え方

認定制度は、以下の考え方に基づいて設計した。

### (1) 審査項目・審査基準は請負ガイドラインに沿った準拠したものとする

本制度の目的は、請負ガイドラインに沿った業務請負の適正化と雇用管理の改善を実現することにある。よって、審査基準および審査項目は請負ガイドラインで定める内容・水準に基づいて設定した。

### (2) 申請企業が法令を遵守していることを前提とした審査とする

本制度の目的は遵法事業者と違法事業者を選別することではないので、認定を申請する事業者が法令を遵守して事業を展開していることを前提として審査を行う。ただし、請負ガイドラインで定めている法令遵守の項目については、製造業務請負の適正化を推進するうえで大きな課題であることから、本制度においても審査の対象とする。

### (3)認定制度と法令との関係

本制度は請負ガイドラインに準拠しているため、審査項目は、労働関係法令や告示 37 号（労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示 昭和 61 年労働省告示 37 号）の定めよりも、（特に雇用管理の改善の部分に関して）幅広い範囲にわたっている。ただし、法令の遵守状況そのものを審査する制度ではないため、本制度による認定は、当該事業者があらゆる法令を遵守していることを保障するものではない。

### (4)業務請負の適正化および雇用管理の改善を推進する能力を有する事業者を認定する

本制度は、申請事業者が、ガイドラインに即した製造業務請負を実施しうる能力を有する事業者であるか否かを審査することを目的としている。それゆえ本制度では、各事業者のすべての請負事業所について認定基準を満たした業務請負を展開しているか否かを審査するのではなく、各申請事業者につき、本社およびサンプリングした複数の請負事業所の状況を審査し、適正かつ優良な製造業務請負を展開しうる請負事業者か否かを判断するものである。

### (5) 事業規模、財務体力等に関わらず取得可能な認定制度とする。

人事制度や能力開発制度など、雇用管理の改善に関わる施策の展開においては、事業規模が大きく、高い財務体力を有する事業者が有利であると思われる。よって本制度の審査基準は、大規模事業者のみを優遇するものとならないよう、審査においては、事業規模に応じた諸施策の設計と運用がなされているかどうかを判断するものとする。

ただし、事業展開により十分な利益を創出していない事業者や、一定程度の内部留保を有していない事業者は、そもそも事業として成立していない可能性、あるいは、取引先での人員削減が行われた際に、請負労働者に対する解雇予告手当の支払、休業補償およびその他の雇用維持のための施策が行えない可能性がある。よって本制度では、製造請負事業の継続が可能であると認められる程度の、健全な財務体質であることを審査基準の 1 つとしている。

## 3. 認定制度（案）の概要

前年度の事業では、以上の目的に沿って認定制度の案を作成した。そして本年度では、前年度に行った制度の施行（認定トライアル）によって明らかにした課題に基づいて制度案を改訂し、制度の完成版を策定した。

## (1)認定の対象と方法

### ①認定の対象と単位

認定対象は、製造請負事業者である。ここでいう製造請負事業とは、物の製造業務を請負業務とし、発注者の事業所内で請負業務に従事する事業所内請負事業を意味する。

認定の単位は事業者単位（企業単位）とした。実際には、同じ請負事業者であっても、適正かつ優良な業務請負が行われているかどうかは、個々の請負事業所によって異なることが多い。そのため、事業者単位（会社単位）ではなく事業所単位での認定とすることも考えられる。

しかし、本制度は、個々の請負事業所において優良かつ適正な請負が行われているか否かを判定することではなく、請負事業者が優良かつ適正な製造請負事業を展開しうる企業能力を有しているか否かを判定することを目的としている。よって、制度の趣旨に沿い、事業者単位の認定とすることにした。

事業者の能力を認定単位とすることの意義は以下のとおりである。需要の変動に対応するための策として活用されるという性質上、請負事業所は頻繁な改廃が行われる傾向にある。そのため、請負事業所単位で認定をしても、認定後まもなく事業所が廃止になることによって、認定が実効性を持たない不安定なものになる事例が少なからず生じるおそれがある。よって、個々の事業所での運用状況を審査して、優良・適正な業務請負を実施している事業所かどうかを判断するよりも、本社および代表的事業所の状況を審査し、適正・優良な請負事業を展開できる事業者であるかどうかを判断する事業者単位での認定のほうが望ましいと考え、認定単位は事業者単位とした。

### ②審査基準

遵法経営していることを前提に、「経営方針」、「ものづくり力」、「ひとづくり力」、「労働者保護」の4つの要素ごとに審査項目を設定した。これらの4要素は、請負ガイドラインの内容に準拠したものである。審査基準の考え方および具体的な内容については後述する。

### ③審査方法

審査は、書類審査（一次審査）と現地審査（二次審査）、および最終審査で構成する。書類審査は、現地審査の対象となる事業者を選別するための、提出書類による審査である

現地審査は、審査員が事業者を訪問して行う審査であり、本社を訪問して行う本社審査と、サンプリングしたいくつかの請負事業所を訪問して行う事業所審査で構成される。

最終審査は、二次審査の審査結果に基づき、審査会での審議により行うものである。

各審査における具体的な審査方法については後述する。

#### ④認定の有効期間

認定の有効期間は、認定を取得した日から3年間とする。有効期間が満了した事業者に対しては、認定の更新審査を行う。更新審査では、新規の認定時の審査の一部を簡略化した方法を適用する。

#### ⑤運営機関

認定制度の管理・運営は、当面は製造請負事業改善推進協議会にて行う。ただし、当協議会は本事業の終了とともに解散となるため、本事業の終了後は、認定制度の新たな運営機関を定める必要がある。

認定制度の運営機関は、認定制度の実施事務局を兼ねる形が想定されているが、本事業が継続している間は、社団法人日本生産技能労務協会を実施事務局として指定した。

#### ⑥審査機関

運営機関とは別に、認定のための審査を行うために、雇用契約または業務委託契約によって構成した審査機関が審査実務を行う。審査機関は、調査委員会と認定委員会の2つで構成される。

調査委員会は、書類審査と現地審査のための審査機関であり、学識経験者、製造請負業界経験者、製造業界経験者、シンクタンク研究員で構成されている。構成メンバーである調査委員は、担当する申請事業者につき、書類審査・現地審査を行って評価点を決定する。

認定委員会は、書類審査・現地審査の結果に基づいて最終評価を行い、各申請事業者につき、認定の可否を決定する。

#### ⑦申請要件

認定制度は、一事業者としての法令遵守の状況、および製造請負事業における法令遵守の状況を審査することを主たる目的とするものではなく、法令の趣旨に沿った制度の運用、および雇用管理の改善、製造請負サービスの質的改善の実施能力および実施状況の審査を主たる目的としている。そのため、受審事業者（認定の審査を受ける事業者）が法令を遵守しているか否かを逐一審査するのではなく、認定対象事業者が、法令を遵守していることを前提として、認定制度が本来求めている基準に関して審査することを想定している。

そのため、認定対象事業者が、すべての法令遵守をしている事実を確認することはできないが、以下の4つを申請要件（申請のための最低要件たる確認事項）として定めている。

- 1) 法令を遵守していること。
- 2) 請負業務を適切に遂行するに足る能力を有するものであること。
- 3) 過去3年間において、製造請負事業に関するもの如何を問わず、業務改善命令及び事業停止命令を受けていないこと。
- 4) 労働災害に関する隠蔽行為を行っていないこと。

この4項目を充足していない事業者は、認定の対象から除外するものとする。

## (2)審査プロセスの概要

認定審査は、図表1-1に示したように、①申請書類の提出、②書類審査、③現地審査、④最終審査、⑤運営機関による公表、というプロセスで行う。

### ①申請書類の提出

受審事業者が、制度の運営機関（トライアルにおいては事務局である社団法人日本生産技能労務協会）に対し、指定された申請書類を提出する。

### ②書類審査

運営機関において、申請書類に不備がないかどうかを確認し、先に述べた4つの申請要件の充足状況の確認を行う。この書類審査がいわゆる一次審査に該当する。

### ③現地審査

運営機関から委託された審査機関である調査委員会の中から選定した調査委員が、受審事業者の本社および請負事業所数箇所を訪問し、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の4領域で構成される審査基準に基づいて審査を行う。現地審査は、書類審査（一次審査）と最終審査の間の二次審査として位置づけられるものである。

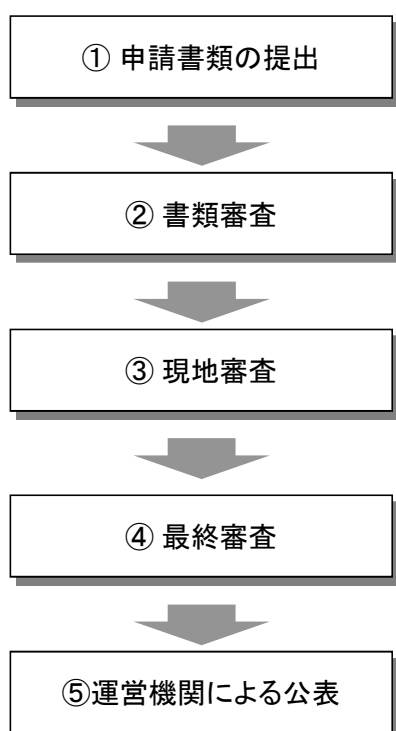
### ④最終審査

現地審査を通過した事業者について、第三者審査機関である認定委員会による最終審査を行う。認定委員会の委員は、製造請負に精通した専門家（学識者、製造請負業界出身者、製造業出身者、労働組合、弁護士、社会保険労務士など）で構成される。

### ⑤運営機関による公表

最終審査の結果、認定を付与することが決定した事業者に対しては、運営機関より認定証を付与し、運営機関のウェブサイトにて事業者名（企業名）を公表する。

図表 1 - 1 審査プロセスの概要



### (3)審査基準

#### ①書類審査における審査基準の考え方

書類審査では、「申請事業者と申請要件との適合性」「申請事業者における重大な法令違反の有無」という2つの観点で審査を行う。

具体的には、「申請書類に虚偽がないこと」「業務改善命令もしくは事業停止命令を過去3年間受けていないこと」「財務状況が著しく悪くないこと」の3点を満たした申請事業者を、現地審査のプロセスへと進める。

#### ②現地審査における審査基準の考え方

現地審査は、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」という4つの要素に基づいて行う。

「経営方針」は、請負事業者として法的に適正な請負や雇用管理の改善を推進していくにあたっての全体方針であり、請負事業の展開において根幹となるものと位置づけられる。経営方針が、認定制度が想定する望ましい請負の実現と整合しており、かつ、当該事業者の請負に関する諸施策やその運用状況が、経営方針と適合した状態で運用されているという、経営方針の適切性と浸透度を求めるものである。



「ものづくり力」は、独立した「ものづくり組織」として適格な体制を整備し、主体的なものづくりを行えているかどうかを審査するものである。業務請負では、業務の遂行における請負事業者の独立性が法的に求められていることから、工程管理、指揮命令や作業計画などを、請負事業者が主体となって行う必要がある。また、質の高いものづくりサービスを提供し、ものづくりサービス企業として高い付加価値を生み出していくためには、請負事業者には、生産性の向上や改善活動も主体的に行っていくことが求められる。さらに、これらの「ものづくり」の体制が整備された業務請負を展開していくためには、請負事業者の各事業所が個別に取り組むだけでは、ノウハウや要員の面で不十分であることも多い。よって、請負の推進を支援する専門部署あるいは専任担当者を社内に設置し、請負推進のためのノウハウの蓄積・共有は全社的な展開のための活動を積極的に行っていくことも求められる。

「ひとづくり力」は、「ものづくり」の担い手である人材の育成にかかわるものであり、「ものづくり力」を支える力として審査要素の1つとしている。請負事業者が十分な「ものづくり力」を発揮していくためには、従業員を製造業務の個々の作業に習熟させるだけでなく、工程管理、安全衛生管理、教育訓練、モチベーション管理、生産性向上、改善活動などを担える人材の育成が必要である。そのためには、現場でのOJT、研修制度、人事評価などの能力開発施策や、能力開発目標としても機能するキャリアパスを設定・明示することなどが請負事業者に求められる。また、多くの請負現場では、従業員（請負労働者）の定着化が課題となってきた。請負労働者の離職率が高い職場では、技能水準の低さによる生産性の低下に加え、新人教育、入職・退職管理の負担の増大、募集・採用費の高騰などの問題を抱えてきた。一般的に、人材を定着化させるためには個々人のモチベーションを向上させることが必要となるが、成長の実感や能力開発目標の存在は、モチベーションを高める要因となりうる。よって、能力開発の推進やキャリアパスの設定・明示は、従業員のモチベーションを向上させ、定着化を促進し、各請負職場におけるものづくりサービスの質的向上につながるものと考えられる。

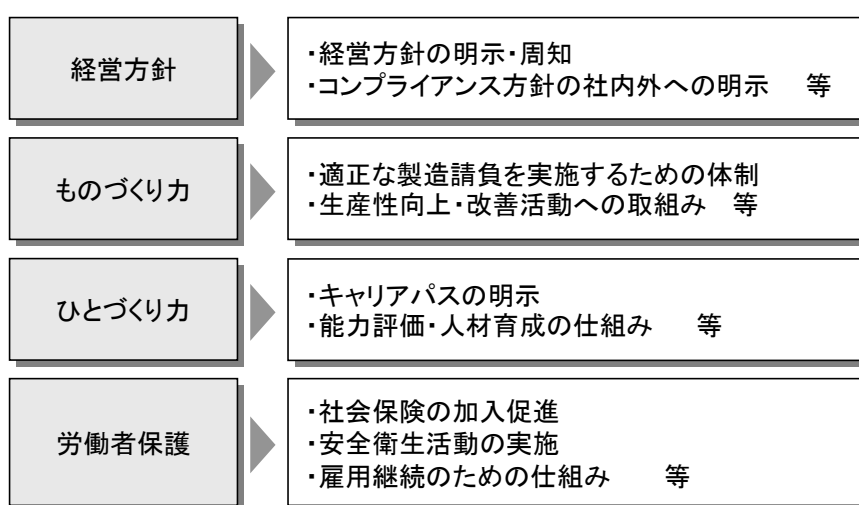
「労働者保護」は、雇用主として当然に要求される法的義務に加え、社会的責任として要求される労働者保護も含むものであり、法令遵守と社会的責任の遂行を実現し、社会に貢献できる企業としての基盤を有しているか否かを審査するものである。認定制度は、法令遵守の状況そのものを審査するのではなく、法令の遵守を前提としたうえで、請負体制の充実化と雇用管理の改善を実行できる事業者であることを認定することを意図したものである。

しかし、製造請負業界の実態として、社会保険の加入対象者を未加入の状態に置いたり、安全衛生管理体制を不十分な状態のまま放置したりするなど、法的義務を果たさない事業者が少なからず存在している。これらのことは、労働者の生活の安定と安全を脅かすものであるとともに、法的義務を果たさないことによって可能となる低コスト化を利用したダンピング的競争の発生など、不公正な競争状態をもたらす要因にもなる。それゆえ、製造

請負業界の健全化という認定制度の趣旨に照らして、社会保険加入や安全衛生管理体制の確立、適切な雇用契約など、雇用主としての法的義務を遂行状況も審査基準に加えることにした。

さらに、社会的責任として求めるものとして、請負契約の満了や中途解約時にも従業員の雇用を可能な限り維持するための施策や、従業員のメンタルヘルス、安全衛生などの(法的に求められている以上の)充実化のための取り組みなども審査の対象とした。

図表 1 - 2 4つの審査要素



### ③各審査要素の観点

以上の考え方に基づいた、各審査要素の審査基準の概要は図表 1 - 3 のとおりである。実際の審査は、これらの基準を詳細化した審査項目・判定基準によって行う。

図表 1 - 3 審査要素・審査基準の概要

審査要素	対象	審査基準の概要
1. 経営方針		
(1)方針明示	本社	・法令順守・ものづくりの向上・ひとづくりの重視・職場環境の改善等が経営方針として内外に明示されていること
(2)周知徹底	本社・事業所	・朝礼時の唱和励行、事業所内での掲示等により経営方針が周知徹底されていること
(3)請負と派遣の区分	事業所	・発注者から指揮命令を受けていないこと、請負労働者に対する業務遂行に関する指示その他の管理を自ら行っていること

2. ものづくり力		
(1)活動組織	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門組織の設置、改善活動のルール化、日々の生産状況・管理状態の確認・指示のための体制整備等、ものづくり力向上のための仕組み・仕掛けが整備されていること</li> </ul>
(2)ものづくり力の具現化	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・請負先と共同での生産会議に基づく管理の徹底、事例共有による改善活動などにより、請負業務の安定的な遂行のために、安全・品質・納期・コストの管理（SQDC 管理）等がなされていること</li> <li>・リスク管理・クレーム対応のルール化、報告体制、トラブル事例の共有など、重大なトラブル・クレームへの対応と再発防止の体制が整備されていること</li> </ul>
(3)技能資格	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・請負業務の遂行や生産性向上のために、作業の必要に応じて、請負労働者に技能資格（発注者の社内資格を含む）を取得させていること</li> </ul>
(4)事業所責任者の配置	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・請負ガイドラインに定める事業所責任者を適正に配置し、発注者に書面で通知していること</li> </ul>
(5)工程管理等責任者の配置	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・請負ガイドラインに定める工程管理等責任者を適正に配置し、発注者に書面で通知していること</li> </ul>
3. ひとづくり力		
(1)キャリアパスの明示	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・請負労働者に、リーダーや管理者等への昇進ルートが用意され、昇進のために習得すべき技能・技術の内容等が明示されていること</li> <li>・全社統一的なキャリアパスが存在し、明示されていることが望ましいが、一部の事業所での導入も運用実態があれば可とする。</li> </ul>
(2)職業能力開発	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明示したキャリアパスを実現するため、計画的な教育訓練の実施や、研修受講費用の補助、勉強会開催の支援など、自発的な能力開発の支援を行っていること。</li> </ul>
(3)能力開発	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体または一部の請負事業所において、職務経験、技能向上、資格取得等を反映した適正な能力評価およびそのフィードバックを行っていること</li> </ul>
4. 労働者保護		
(1)労働保険・社会保険の適用	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本制度への申請日直前の月末時点において、社会保険について、適用対象となる社員を原則として 100%加入させていること</li> <li>・事業所に関する労災保険に 100%加入していること</li> <li>・雇用保険については、申請日直前の月末時点において、適用対象となる社員を原則 100%加入させていること</li> </ul>

(2)雇用関係の確保	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容の詳細な説明・待遇面の説明を十分に行い、労働基準法第15条および同法施行規則5条に準拠した全社統一の書式の雇用契約書により、適切な雇用契約を締結していること</li> <li>・社内において雇用継続の体制が確立されていること。取引の減少に際しても、可能な限り従業員の雇用継続に努められる体制が整備されていること</li> </ul>
(3)個人情報の保護体制	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報保護方針を定め、社内及び社外に周知していること</li> <li>・個人情報の利用目的の明確化、利用範囲・収集制限の遵守、管理・保護体制の整備、規程・マニュアルの整備など、個人情報保護法に沿った情報の管理・保護体制が整備されていること</li> </ul>
(4)労働安全衛生の取り組み	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生活動に関する社内規程を整備し、安全衛生委員会において災害の内容の報告・再発防止策を講じていること</li> <li>・労働安全衛生法第59条に定める入社時安全衛生教育を実施していること</li> <li>・第一種衛生管理者の資格を取得する支援体制があること</li> <li>・実績として、業務災害の発生状況が過去3年に著しく悪化していないこと</li> </ul>
(5)相談・苦情処理の体制	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員からの苦情・告発等を吸い上げる仕組みを整備し周知徹底していること</li> <li>・社員からの通報・相談に対し真摯に対処し、必要に応じて再発防止策を講じていること</li> </ul>
(6)法令の周知	本社・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法・労働者派遣法等、事業に必要とされる法令が労働者・発注者に周知されていること</li> </ul>

### (3)審査の全体像

以上で概説した審査の全体像の概略を図表1-4に示した。

書類審査は、申請書類に基づき、受審事業者の経営基盤、製造請負の事業基盤と、申請要件の充足状況を見るものであり、現地審査の対象として適格な事業者であるかどうかを判断するものである。

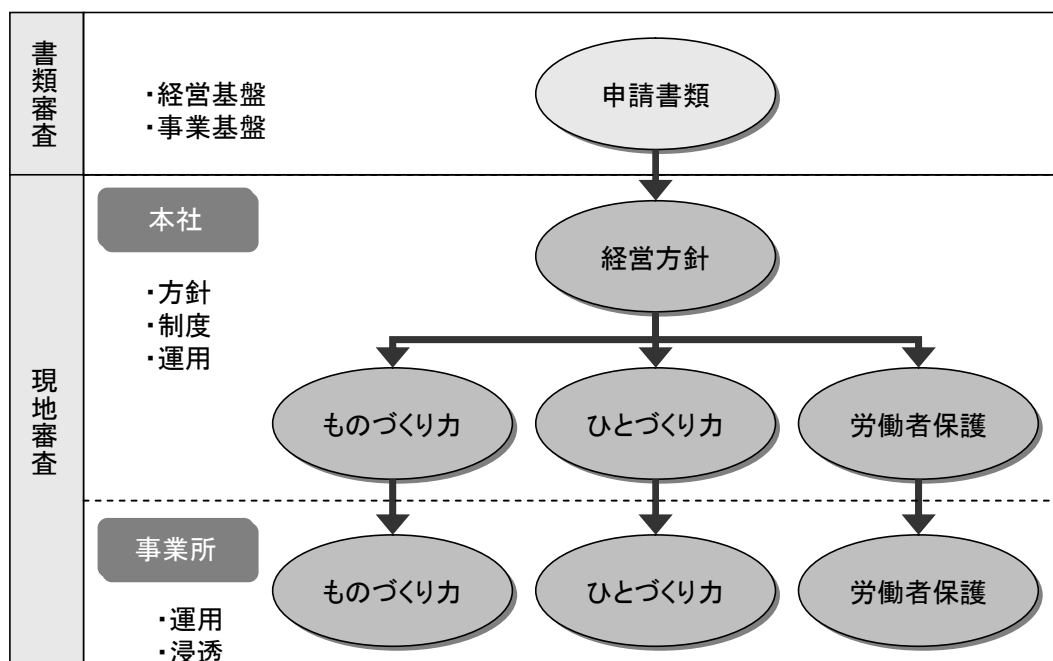
現地審査は、書類審査において生じた疑義の確認、および審査基準に沿った体制が整備され、実際の請負事業所（現場）において適切な運用がなされているか等について確認するために行うものである。それゆえ現地審査では、認定に適した事業者であるかどうかを具体的な資料・事実に基づいて判断するため、経営者および審査事項に関わる業務の担当

者(当該事項の担当部門の代表者)へのヒアリングや、制度・施策の内容や運用状況の証憑となるエビデンス資料(※後述)に基づいた審査を行う。

現地審査は、「本社審査」と「事業所審査」の2段階で行う。本社審査では、まずは適正・優良な請負事業を展開するための基盤である「経営方針」について確認したうえで、「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」のそれぞれについて、具体的な制度・施策の内容と、運用の状況について審査をする。制度の運用については、本社レベルで行うべき制度運用のPDCA管理ができていないか否か、運用状況が適切であるか否か、各事業所で横断的に展開できる実践性を有した制度・体制が整備されているか否かを審査の際の判断基準とする。

事業所審査では、サンプリングした2以上の事業所について、「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」に関する制度・施策の運用状況、浸透の状況を審査する。この事業所審査にて、本社審査で把握した制度・施策が実効性を伴った形で機能しているかどうかを判断する。

図表1-4 審査の全体像



## 5. 具体的な審査方法

### (1)書類審査

書類審査は、受審事業者から提出された申請書類に基づき、運営機関が選定した審査員が行う。申請書類は、会社概要等を説明するための書類（一部指定様式）と、社内のコンプライアンス体制や製造請負事業に係る書類等である。

申請事業者に対しては、自主点検表を配付し、現地審査前に提出することを求めた。自主点検表とは、実際の評価項目の一覧を示したものであり、それぞれの評価項目で要求されている事項の実施状況・用件充足を示すエビデンス資料（審査基準の内容に関する受審事業者の取り組み状況の証憑として、受審事業者が現地審査において審査員に提示する資料）を記入する書式となっている。自己点検表への記入により、受審事業者が、現地審査において、エビデンス資料として自社のどの資料を提示すべきかを判断でき、また、審査基準の充足状況を大まかに自己評価することができる。

書類審査においては、受理された申請書類の記載内容等に関して、特に申請要件確認書（申請書類のチェックリスト）を重点審査項目とし、審査基準についての取り組み・整備状況をエビデンス資料の一覧表と照合する等して審査を行う。なお、書類審査の際に疑義が生じた場合は、別途必要な資料の提出を求めることがある。

### (2)現地審査

現地審査の「本社審査」「事業所審査」は、以下のプロセスで実施する。ただし、申請事業者の事業規模や請負事業所（現場）の事業内容、運営状況等によって一部を変更する場がある。

#### ①本社審査

本社審査は、審査員が受審事業者の本社を訪問し、以下のプロセス・時間配分で行う。時間配分は目安であり、受審事業者の状況により変更することがある。

##### 1)経営者へのインタビュー（30分）

審査員（調査委員）が、経営者へのインタビューにより、経営方針及び事業内容、請負事業の動向等について聞き取りをする。受審事業者側のインタビュー対応者は、経営者のみでもよいが、他の取締役等や、審査事項の担当部署の代表者その他の従業員等を含めることも可とする。

##### 2)エビデンス資料の精査・担当者へのヒアリング（2時間程度）

事前に提出された自己点検表を基に、本社審査当日に提示されたエビデンス資料を審査員が精査する。審査員は、書類審査において生じた疑義と、審査基準に適合した

制度・施策の有無・内容・運用状況について、エビデンス資料の内容にしたがって確認するとともに、審査基準に照らして想起される課題・問題点、および疑問点について整理する。

そしてエビデンス資料の精査にて把握された課題・問題点、疑問点について、審査員による受審事業者へのヒアリングを行う。ヒアリング対応者としては、申請担当者、ならびに審査事項に関わる部門の責任者・担当者（請負推進部署の長、経営企画担当部署の長、人事担当部署の長など）を想定している。

## ②事業所審査（1箇所あたり3時間程度）

現地審査は、審査員（調査委員。原則として、本社審査と同じ調査委員が担当）が対象事業所を訪問し、以下のプロセスで行う。1事業所あたり3時間程度で行い、個々のプロセスに配分する時間は各事業所の状況に応じて調節することを想定している。

### 1)担当者ヒアリング

請負事業者の、審査対象事業所の担当者（事業所長を想定）に、事業所の概要とエビデンス資料の概略についてヒアリングをする。事業所長のほか、工程管理・安全衛生を担当している請負事業所の管理者・リーダー、または発注者の担当者等が同席して実施することも可とする。

### 2)エビデンス資料の精査

事前に提出された自主点検表に基づき、審査対象事業所の「ものづくり力」「ひとりづくり力」「労働者保護」に関する制度・施策の内容とその運用状況に関するエビデンス資料を審査員が精査する。審査員は、本社審査の場合と同様に、審査基準に照らして想起される課題・問題点、および疑問点について整理する。

### 3) エビデンス資料に関する質疑

エビデンス資料の精査において生じた疑義について、審査員から担当者に対してヒアリングをする。

### 4) 現場視察

審査対象事業所の担当者の同行の下、請負先事業所の審査員が作業所内に立ち入り、実際の請負工程を視察する。必要に応じて、審査員と担当者との間で質疑応答をしながら進める。審査対象事業所に複数の請負工程が存在する場合、代表的な複数の工程を視察対象として選定する。

### 5) ヒアリング

エビデンス資料の精査、現場視察を通じて生じた疑義、把握された課題・問題点について、審査員による受審事業者へのヒアリングを行う。

図表 1 - 5 現地審査のプロセス

		受審事業者対応者(例)	所要時間の目安
本社審査	経営者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営者</li> <li>・他の取締役等</li> <li>・審査事項の担当部署の代表者その他の従業員等</li> </ul>	30分
	エビデンス資料の精査・担当者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・申請担当者</li> <li>・審査事項に関わる部門の責任者・担当者 (請負推進部署の長、経営企画担当部署の長、人事担当部署の長など)</li> </ul>	2時間
事業所審査	担当者ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所責任者</li> <li>・工程管理・安全衛生を担当している管理者・リーダー</li> <li>・請負先の担当者等</li> </ul>	3時間
	エビデンス資料の精査	※事業所審査対応者(受審事業所の窓口)が資料の概略を説明	
	エビデンス資料に関する質疑	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所責任者</li> <li>・工程管理・安全衛生管理を担当している管理者・リーダー</li> <li>・発注者の担当者等</li> </ul>	
	現場視察	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所責任者</li> <li>・工程管理・安全衛生管理を担当している管理者、リーダー</li> </ul>	
	ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所責任者</li> <li>・工程管理・安全衛生を担当している管理者・リーダー</li> <li>・請負先の担当者等</li> </ul>	

### (3) 受審事業者の準備事項

以上では、審査側の視点から認定制度における審査のプロセスを述べてきた。ここでは、受審側に視点を移し、認定制度の審査を受けるにあたり、受審事業者が準備しなければならない基本的な事項について整理をする。

#### ①申請担当者の設置

認定の申請から認定の可否の決定に至るまでの間、運営機関との窓口となる担当者を設置する。申請担当者は、認定制度の申請業務の専任者である必要はないが、運営機関や審査員との円滑・迅速な連絡・調整、および受審に関して社内(受審事業者内)との円滑・迅速な連絡・調整が可能な者を選任することが望ましい。

#### ②申請書類の作成と提出



申請書類（認定の申請および書類審査に必要な書類）を作成し、運営機関に提出する。  
申請書類の一覧は図表 1 - 6 のとおりである。

図表 1 - 6 申請書類一覧

1)申請チェック表	申請に必要な書類一式が揃っているかどうかの確認表（揃っていない場合は返却されることに対する同意書を兼ねる） ※押印等は特に必要ないが、文書による資料の提出が必要
2)申請書	申請事業者として、製造請負事業優良適正事業者認定の申請を宣言する書類 ※代表者による捺印が必要
3)会社概要	申請する事業者の概要を示す書類 ※申請事業者の全請負事業所（現場）の所在地と業務内容を提出することが必要
4)宣誓書	申請する事業者の概要を示す書類
5)申請要件確認書 （チェックリスト）	申請する事業者が、製造請負事業 優良適正事業者認定の審査基準の要件を満たしているか確認するチェックリスト
6)登記簿謄本（抄本）等、申請者の実在を称する公的文書	申請事業者が実在しているかどうかを確認するために必要な書類 ※登記簿謄本または記載事項証明書を取得すること ※申請書類に添付するものは、申請前 3 箇月以内に取得した正本であることが必要（審査トライアルでは写しでも可とした）
7)定款、寄付行為、その他これに準ずる規程類	申請事業者がどのような事業形態をとっているかを示す書類 ※定款の写しを添付
8)貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書（直近事業年度）	申請事業者の経営状態を示す書類
9)預貯金の残高証明等、所有している資金の額を証明する書類	第三者（金融機関）発行文書の信用性により、申請事業者の資金状況を示す書類
10)直近事業年度における納税申告書の写し	申請事業者の納税がなされているかを示す書類
11)直近の事業年度における法人税または、所得税の納税証明書	第三者（税務署）発行文書の信用性により、申請事業者の納税状況を示す書類
12)会社パンフレット	申請事業者の事業内容を示す書類

### ③事業所審査対象事業所の選定

現地審査の事業所審査の対象とする事業所を選定する。審査員が現場視察のため構内に立ち入る際には発注者の許可・協力が必要となるため、発注者と連携しつつ事業所の選定を行う必要がある。

### ④事業所審査対応者の設置

現地審査の対応事業所が決定した後、当該事業所において、事業所審査の対応窓口となる担当者を決定する。

### ⑤自主点検表の作成（本社・事業所）

本社および審査対象事業所につき作成する。本社は申請担当者と関連部署が連携して作成し、事業所は各事業所の審査対応者が中心となって作成することを想定している。

### ⑥エビデンス資料の準備（本社）

現地審査の本社審査で審査員が閲覧するエビデンス資料を準備する。エビデンス資料としては、認定制度の審査基準に基づき、審査基準で要求されている制度・施策の内容・運用状況を示す証憑となる資料（書類、配付物、データ等）を準備する。

エビデンス資料として準備するものは、通常の請負業務の遂行・管理において用いている資料である。これらの資料に加えて、現地審査のために新たに報告書や集計票等を作成する必要はない。

（エビデンス資料として準備すべき資料の例は図表 1－7 に記載）

### ⑦エビデンス資料の準備（事業所）

⑥と同様に、事業所審査において審査員が閲覧するエビデンス資料を準備する。

### ⑧一覧表の作成・送付

⑥および⑦で準備したエビデンス資料の一覧表を作成し、申請書類に添付して、申請時に運営機関に提出する。

### ⑨現地審査の調整

書類選考で現地審査の受審が決定した後、審査員と現地審査の日程調整を行う。併せて、事業所審査の現場視察の対象とする工程の決定、発注者との調整も行う。

図表 1-7 エビデンス資料の例

審査要素	対象	エビデンス資料の例
1. 経営方針		
(1)方針明示	本社	各種理念、社訓・社是、社長方針・年度方針 会社案内、営業案内、各種広告・パンフレット、額縁、ポスター
(2)周知徹底	本社・事業所	朝礼立会い、社内報記事、社内報、手帳・クレド等社員の携行物、ポスター等の掲示物、社員集会・議事録、職員インタビュー
(3)請負と派遣の区分	事業所	請負契約・覚書
2. ものづくり力		
(1)活動組織	本社・事業所	組織図、職務分掌、事業計画
(2)ものづくり力の具現化	本社・事業所	生産計画会議、日程計画、生産指示、現品・在庫管理、生産進捗・進捗管理等の証憑、各種規程
(3)技能資格	本社・事業所	請負事業所に必要とされる資格の一覧、資格取得者名簿、教育実績
(4)事業所責任者の配置	本社・事業所	事業所責任者の名簿、発注者向け通知書、育成制度
(5)工程管理等責任者の配置	本社・事業所	工程管理等責任者の名簿、発注者向け通知書、育成制度
3. ひとづくり力		
(1)キャリアパスの明示	本社・事業所	制度全体を表わす証憑、職群・職掌・資格・役職等の説明、登用昇格・昇進要件、評価・育成制度に関する証憑
(2)職業能力開発	本社・事業所	訓練計画・実施の予算に関する証憑、費用負担ルール、補助実績の証憑、能力開発制度、全体計画、テキスト等の証憑
(3)能力開発	本社・事業所	人事制度、全体計画、運営マニュアル等の証憑 評価シート、職務基準・職能要件、個人面談記録の証憑
4. 労働者保護		
(1)労働保険・社会保険の適用	本社・事業所	加入状況を「計数的に」確認できる証憑
(2)雇用関係の確保	本社・事業所	募集要項、雇用契約書の書式、従業員の定着化のための取り組みを示す証憑

(3)個人情報の保護体制	本社・事業所	個人情報保護方針、誓約書、覚書、教育研修実績、プライバシーマーク取得企業は認証関連の証憑
(4)労働安全衛生の取り組み	本社・事業所	社内規程、委員会組織、議事録、年度計画、啓蒙、通知通達等の証憑、入社時安全教育のテキスト、記録等の証憑、災害発生状況が「計数的に」確認できる証憑、第一種衛生管理者資格取得に関する資格取得支援体制の証憑
(5)相談・苦情処理の体制	本社・事業所	「窓口」制度の全体に関する社内通知・通達、スタッフに対しての説明資料・文書・携行カード、制度部署組織図、規程、個人情報保護ルール、過去記録等の証憑
(6)法令の周知	本社・事業所	労働基準法・労働者派遣法等の関連法令に関する労働者向け配付資料、発注者向け資料

## 第2章 認定制度説明会の実施概要

### 1. 認定制度説明会の開催概要

#### (1)開催目的

本年度の事業で設計した製造請負優良適正事業者認定制度の内容を請負事業主及び発注者に周知し、制度に対する理解と認知度を高めるため、認定制度の説明会を開催した。

#### (2)認定制度説明会プログラム

認定制度説明会は、下記の通り、東京、名古屋、大阪の3箇所にて各1回ずつ、計3回開催した（講演者は敬称略）。

##### ◆第1回：2010年8月25日（水）

15：00～17：00 於 ホテルアジュール竹芝（東京都港区）

第1部：人材ビジネスを巡る環境変化「認定」制度の社会的意義

佐藤博樹（東京大学 社会科学研究所 教授）

第2部：認定制度の概要

木村琢磨（法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師）

##### ◆第2回：2010年8月31日（火）

15：00～17：00 於 プリンセスガーデン（名古屋市）

第1部：人材ビジネスを巡る環境変化「認定」制度の社会的意義

木村琢磨（法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師）

第2部：認定制度の概要

小林契（社団法人日本生産技能労務協会）

##### ◆第3回：2010年9月7日（火）

15：00～17：00 於 チサンホテル（大阪市）

第1部：人材ビジネスを巡る環境変化「認定」制度の社会的意義

木村琢磨（法政大学 キャリアデザイン学部 専任講師）

第2部：認定制度の概要

小林契（社団法人日本生産技能労務協会）

### (3)参加対象者

- ・ 請負事業主…「工場構内における業務請負」を主たる事業とする起業の経営者及び実務担当者
- ・ 発注者…「工場構内における業務請負」の導入実績・意向のある企業（製造業事業場）の人事勤労・購買外注・製造等担当部門の責任者または実務担当者

### (4)募集方法

認定制度説明会への参加者の募集は、製造請負事業改善推進協議会のウェブサイト上で  
の告知、社団法人日本生産技能労務協会の会員企業へのダイレクトメールでの案内、社団  
法人日本生産技能労務協会の協力を得て行った発注者へのダイレクトメールでの案内およ  
び他のセミナーでのリーフレットの配布等により行った。

## 2. 参加実績

最終参加実績は、人数ベースで 295 名（東京 146 名、名古屋 69 名、大阪 80 名）、企業・  
団体ベースで 127（東京 70、名古屋 40、大阪 42）であった。

図表 2 - 1 認定制度説明会参加実績

	第 1 回 (東京)	第 2 回 (名古屋)	第 3 回 (大阪)	合計
参加人数				
参加者数：人	146	69	80	295
申込者数：人	186	85	102	373
参加率：％ (申込者／参加者)	78.5	81.2	78.4	79.1
参加企業・団体数（構成比）				
請負事業主：社 (%)	53 (75.7)	37 (92.5)	37 (88.1)	127 (83.6)
発注者：社 (%)	8 (11.4)	2 (5.0)	3 (7.1)	13 (8.6)
その他：社 (%)	9 (12.9)	1 (2.5)	2 (4.8)	12 (7.9)
計	70	40	42	152

## 第3章 認定審査の実施概要

### 1. 本事業における認定審査実施の目的

本年度は、昨年度の制度案を改訂した、正式制度による第1回の認定審査を行った。昨年度の認定トライアル（制度の施行実験）は、認定制度案の問題点の抽出と改善が目的であったのに対し、本年度の認定審査は、審査を通じて、優良かつ適正な製造請負事業の推進において、請負事業者が直面している課題を明らかにすること、および、正式な制度を推進するにあたっての体制上の課題を明確化することを目的として行った。

本年度の認定審査に応募してきた事業者は、製造請負事業者の中でも、優良かつ適正な請負事業の推進に対する意識の高い事業者であると思われる。それゆえ、本事業における認定審査のみでは、製造請負業界全体の課題を抽出することは困難である。しかし、意識の高い事業者が抱える課題を明らかにすることは、多くの請負事業者にとって取り組みが必要な課題であると想定される。それゆえ、今年度の取り組みによって抽出した課題を、今後の業界全体の課題ととらえることには一定の妥当性があると考えられる。

### 2. 実施概要

#### (1) 運営事務局

第1回認定審査では、社団法人日本生産技能労務協会を運営事務局とした。申請事業者への対応、申請書類の受入その他申請事業者との連絡、日程調整等は運営事務局にて行った。

#### (2) 事業者への周知方法

第1回認定審査の実施に関しては、前章で述べた認定制度説明会での告知、社団法人日本生産技能労務協会によるウェブサイト上での告知により行った。申請受付期間は2010年8月25日から同年10月18日である。

#### (3) 審査機関

審査機関である調査委員会、認定委員会の委員は、製造請負事業に関する経験・知識を有すると認められる者の中から、製造請負事業改善推進協議会が選定した。最終的に、認定委員5名、調査委員7名を選定した。

各委員に対しては、製造請負事業改善推進協議会にて作成した審査項目、審査基準、審査マニュアル、審査員服務規程等（いずれも案）を配付し、審査前に周知させた。調査委

員に対しては、現地審査の進め方について、あらかじめ作成したマニュアルに基づいて研修を実施した。

#### (4)実施スケジュール

申請受付開始以降の経過は下記の通りである。

##### ◆申請受付期間

2010年8月25日(水)～2010年10月18日(月)

##### ◆自主点検表の提出締切

2010年11月1日(月)

##### ◆書類審査

2010年8月25日(水)～

※受領後に随時開始

##### ◆現地審査

2010年11月1日(月)～2011年2月28日(月)

※申請事業者との日程調整ができ次第、随時開始

※各申請事業者につき調査委員2名、運営事務局1名を配置し、本社審査および事業所審査を実施した。

#### (5)実施結果

第1回認定に申請した事業者は40社であった。そのうち8社が、申請書類の不備、現地審査の実施が困難等の理由により辞退し、32社が現地審査の対象となった。また、32社のうち2社が、審査の日程調整が困難であるとの理由により辞退し、最終的な現地審査受審事業者は30社であった。

制度上、現地審査における事業所審査は原則として2以上の事業所について実施することとしているが、リーマンショックの影響等による請負事業所の大幅減少や、発注者からの協力が得られない等のやむを得ない事由がある場合、1事業所のみでの受審も可とした。

結果として、現地審査の受審事業者30社のうち10社は、1事業所のみへの審査となった。ただし、1事業所のみでは請負推進能力の判断の難易度を高めるため、1事業所のみでの事業所審査となった事業者に対しては、当該請負事業所が複数事業所での優良・適正な請負事業の展開が可能と見込まれるほどの規模に達していること、本社および事業所の取り組みが著しく充実していること等の視点を加え、厳格な評価を行った。

調査委員会による二次審査、認定委員会での最終審査の結果、13の事業者に認定を付与することを決定した。認定率は、申請ベースで31.3%(40社中13社)、二次審査受審事業者ベースで43.3%(30社中13社)であった。



### 3. 認定制度の課題

今年度における、第1回の認定審査の実施を通じて、認定制度に関わる課題がいくつか見出された。以下では、その要点を述べる。

#### (1) 認定のスケジュール

本年度は制度の完成から事業年度終了までの期間が短く、認定の申請をした事業者が、審査を受けるために必要な準備期間を十分に持てなかった。そのため、事業所審査の日程調整が困難になるなど、受審のための体制が整えられなかった事業者が見られた。

こうした問題を解決するため、今後は、年に数回に分けての申請の受付、あるいは随時申請受付・認定という方式とするなど、スケジュールの柔軟化を検討する余地がある。

#### (2) 運営機関・審査機関の組織整備

本年度は初めての認定審査であったこともあり、制度設計のみならず、審査のプロセスにおいても膨大な事務処理を必要とした。今後、独立した継続可能な事業としていくために、業務の効率化が求められる。

また、本年度は調査委員7名の体制で現地審査をした。今年度の30社という申請数に対し、現在の調査委員の人数は不足している。今後もこの不足が解消されなければ、現地審査の日程調整が困難化、審査そのものの質が低下といった問題が生じるおそれもある。

調査委員は、製造請負の実務に精通している人物が適任であるため、今後も製造業、製造請負業の出身者を中心に、適任の人材を発掘していくことが必要である。

#### (3) 事業者の認定制度に対する認知度・意識の向上

前年度および本年度において、セミナーや説明会の開催等の認定制度の周知活動を行い、相当数の事業者が参加したことから、認定制度の認知度は高まりつつあると認識している。

ただし、本年度の認定では、申請事業者数は40社にとどまった。この背景には、制度に対する認知度が不十分であるということよりも、認定制度の取得に対して事業者の意識が十分に高まっていないこと、認定制度に申請する水準に達していないと自社を評価する事業者が相当数存在することに起因していると思われる。

前者の問題に対しては、今年度に引き続き認定制度の重要性を事業者に伝えることに努め、優良かつ適正な製造請負事業の推進に対する意識向上のための啓発と、その目標としての認定取得に向けた動機づけを行っていく必要がある。

後者の問題に対しては、セミナー・勉強会等の開催や相談支援事業を中心とした情報提供活動により、優良・適正な製造請負事業を推進できる事業者の育成に資する活動を、協議会として実施していく必要がある。

#### (4)審査基準の精緻化

昨年度のトライアル認定で明らかにした問題点の改善により、今年度は、審査基準を完成させることができた。審査要素・審査項目については変更を予定していないが、各項目について、どの程度の水準を求めるといふ基準については、今年度に採用した水準が、今度も妥当性を持ち続けられるものであるのかを再検証し、必要であれば修正やさらなる精緻化をしていくことが必要である。

#### (5)関連する支援体制の整備

第1章で述べたとおり、認定制度の目的は、事業者の選別ではなく、業界全体での優良・適正な製造請負事業の展開を推進し、業界の健全化・健全な発展に資することである。この目的を達成するため、中長期的課題として、認定制度の実施にとどまらず、優良・適正な製造請負事業の展開に向けて、各事業者に対する情報の提供、相談受付、教育研修の実施などの支援体制を整備していくことが必要とされる。

協議会では現在、もう1つの柱である相談支援事業がこの役割を担っているが、相談支援事業を今後どのような形で継続・発展させていくか、そして、それを補う活動として必要なものは何か、それをどのような形で実施していくべきか、などを検討していく必要がある。