

「製造請負優良適正事業者認定制度」制度説明会参加報告

この度は日本生産技能労務協会主催による「に製造請負優良適正事業者認定制度の平成23年度制度説明会において、弊社代表取締役社長の桐生がパネラーとして参加させていただきましたので会の内容を以下のとおり報告させていただきます。

記

日 時 平成23年6月28日(火)
時 間 15:00~17:45
場 所 東京グランドホテル
主 催 社団法人 日本生産技能労務協会

第一部 「製造請負優良適正事業者認定制度」説明会

第二部 「パネルディスカッション」

1、第一部「製造請負優良適正事業者認定制度」説明会

①制度の位置づけと目的

- ・認定制度は、平成19年の「請負ガイドライン」に即した適正な製造請負事業を運営をしていく上で、発注者の事業所あるいは工場、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」と認定するものである。
- ・創設の目的は、優良・適正な請負事業者を認定し、公表する事によって、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の製造業務の長期的な質的改善につなげる。

②認定の対象と方法

認定対象	製造請負事業主
認定単位	事業主単位
審査方法	・書類審査(申請要件確認、申請書類審査) ・現地審査(本社調査、請負事業所2ヶ所調査)
管理機関	製造請負事業改善推進協議会
申請要件	・法令遵守 ・請負業務を遂行するために足りる能力 ・過去3年間に業務改善命令・事業停止命令を受けていない事

③認定要件(=審査基準)

認定は以下の遵法的・定量的な結果で「絶対的評価」の判定で行う	
認定要素	具体的な認定要件
①適法・遵法な事業が運営されているか	全審査項目の中で、「法令項目」が全て「できている状態(完全遵法)」の調査結果である事
②本社・請負事業所の審査内容が偏りなく高得点か	「本社・第一(請負)事業所・第二(請負)事業所」の、評点値の平均点が90点以上の調査結果である事
③法令で内重要審査項目ができているか	全審査項目の中で、「法令ではないが、ガイドラインで必須とされている事項」に対して、「出来ていない」の総計値(本社+請負事業所)が3項目以下の調査結果である事
認定要件…上記①・②・③の要件をすべて満たす事	



2、第二部 「パネルディスカッション」

コーディネーター：東京大学大学院情報学環	教授	佐藤弘樹氏
パネラー：(株)イカイアウトソーシング	取締役社長	土佐谷克己氏
(株)ウィルテック	代表取締役社長	若松義治氏
(株)ヒューマンアイ	代表取締役社長	桐生一郎氏



2-1、各社企業概要・会社指針

①(株)イカイアウトソーシング

静岡県に本社を構える(株)イカイの子会社である。
請負事業を始めて40年になる。静岡県を中心に事業展開を行っている。
もともと、営業活動が得意ではないため、既存の取引企業の紹介で業務量や受注企業を増やしている。事業の70%は静岡県内の客先である。

物事の全ては現場にある。

「ひとを大切に。」を意識して事業を行っている。
将来を見据えた人事配置を行い、公平な人事評価を行う。企業の社会的責任を果たす為コンプライアンスの重視、顧客満足度の向上を目指している。
客先企業の現場出身者を顧問に招き入れ、現場の習熟度を上げる。
新卒の採用も行い、入社後は現場に配属する。数年間は現場での経験を積ませた後、現場作業・管理・間接部門等への配置を行う。

②(株)ウィルテック

関西・九州を中心に業務を展開している。関東では群馬・茨城にも受注企業がある。平成4年の創業で19年目の企業である。
弱電子部品・電子部品・精密機器の組み立て・半導体が得分野である。

「働く者は報われる。」を意識した事業を行っている
製造請負に切り替えが難しい客先企業を絞り込み、一時期100社以上あった取引先を15社までに絞り込んだ。
新卒の採用は行っていない。
現場で雇用している、契約社員等から登用を行い、現場管理や間接部門への転換も行っている。

③(株)ヒューマンアイ

ものづくりサポートカンパニーを目指し、客先のバックヤードもしくは中心に入りお手伝いを行う。
コンプライアンスの堅守は客先企業に迷惑がかかってしまう事の無いように、最大限守り続けてきた。
社員教育は品質を担保するために、OJTは勿論の事 off-JTも導入している。品質やコスト等客先の要求を満たすために、マトリックス方式の教育マニュアルがあり、それを埋め込んでいく事で、教育を施している。
出来る従業員、出来ない従業員が出てくるが、出来ない従業員にはどのようにしたら出来るようになるのか、目標設定を行い教育する。
リーダー教育も半年から1年かけて行っている。
ものづくりサポートカンパニーとして請負を担う専門部署も設けている。この部署で、客先で請負ができるかできないか等々の審査をし、提案を行う。
また、客先企業の方も自社に招き入れて、現場作業の習熟も高く、教育も可能にしている。



2-2、現地調査の際の請負事業所の反応

①ヒューマンアイ

もともと、「請負ガイドライン」時にもご協力を頂いた客先なので、非常に協力的に
応じてくれた。若干、事業所で扱っている個人情報の兼ね合いでセキュリティに注意
必要ではあったが、大きな拒否反応は無かった。

②ウィルテック

特に拒否等は無かった。

③イカイアウトソーシング

客先企業が、制度自体の意味合いを理解できておらず、説明に若干苦慮した。
しっかり説明をした結果理解は頂けた。

2-3、コンプライアンスの浸透を、現場までどのように行ったか

①ヒューマンアイ

現場の末端のスタッフがコンプライアンスを理解できていないケースはゼロではな
い為、都度リーダークラスが教育を行う。

また、客先も生産量の増加等により労働時間等に若干問題がある場合もある。

その際には残業等の申請がトップまで上がってくる。

産業医のカウンセリングもあるが、基本的に生産性の改善や、増員を図る等の指示を
出し、最終決済者まで報告が上がる仕組みを作り、浸透させている。

現場と間接部門の温度差が発生するケースもあるので、安全衛生会議を定期的に関
催し共有を深めている。

②ウィルテック

コンプライアンス重視の旨の掲示を社内に行っている。

定期的に全国の営業所を集め、座学を行い浸透度を高めている。

トラブル発生の際には、必ずコンプライアンス委員会で徹底的に調査を行い、改善を
図るようにしている。

③イカイアウトソーシング

静岡県という狭い地域で、事業を営んできた会社なので今まで行ってきた事を継続し
ているだけである。

安全衛生に関しても、安全衛生管理者の資格を取得させ意識を高めている。

以上