



# 働く人、製造会社、業務請負・派遣事業者の三者がWIN-WINの関係に

業務請負・派遣事業者による初の共同組織として1989年に創設され、情報発信や研修・教育、相互交流などを通じ事業者、労働者、製造会社をサポートする(一社)日本生産技能労務協会。2010年には厚生労働省委託事業「製造請負優良適正事業者認定制度」の運営機関として委託を受け、質の高いサービスや雇用を提供する優良で適正な請負事業者の育成も推進している。協会が果たす役割、認定制度の意義、今後の方向性などをテーマに、専務理事の新宅友穂氏と同協会の理事で(株)エフエージェイ代表取締役社長の土肥貞之氏に対談していただいた。



(一社)日本生産技能労務協会  
専務理事  
**新宅 友穂**氏  
Tomoho Shintaku  
【プロフィール】  
1954年生まれ、広島県出身。2014年(一社)日本生産技能労務協会入職。15年より現職。



(一社)日本生産技能労務協会  
理事  
(株)エフエージェイ  
代表取締役社長  
**土肥 貞之**氏  
Sadayuki Dohi  
【プロフィール】  
1971年生まれ、長崎県出身。2000年(株)セントメディアへ入社。09年(株)セントメディア フィールドエージェント(現(株)エフエージェイ)として分社化。11年より現職。

## 【協会の設立経緯と役割】 情報交換の場から 人材育成の場へ

**新宅** 日本生産技能労務協会は1989年、任意団体「日本構内請負協議会」として創設され、2000年に社団法人となりました。工場の生産ラインなどで製造業務を請け負っている事業者と、工場へ労働者を派遣する業務を行う派遣事業者の業界団体として活動しています。会員は21社からスタートし、年々増え続けており、現在94社に上ります。エフエージェイさんは7年ほど前に加盟されましたね。

たが、設立当時と現在では協会の役割も変わってきているのではないのでしょうか。

**新宅** 確かに業務請負・派遣事業者に対するニーズの変化に伴い、協会の役割も変化していきました。設立当時ほどどちらかというと情報交換が主目的でしたが、現在は研修・教育など人材育成も含めた幅広い役割が求められるようになってきています。製造業が激しい国際競争にさらされる中、生産変動に対応していくため、製造会社が業務請負・派遣事業者をパートナーと位置付け、高いレベルでのアウトソーシングを求めるようになってきたからです。

## 【製造請負優良適正事業者認定制度】 認定制度を普及させ 業界の健全化を

**土肥** 当社が加盟したのは、協会が製造請負優良適正事業者認定制度(GJ認定制度)の運営機関として厚生労働省から委託され、それにより業界の健全化が図られるのではないかと思ったのがきっかけです。GJ認定制度は厚生労働省の委託事業ですから、国からのお墨付きを頂くこととなります。当社も認定を受け、普及活動に取り組みなければと考えたのです。

社会問題化したことを受け、労働者が安心して働ける、また製造会社のパートナーとなる業界に育てようと、07年に厚生労働省が「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」を策定しました。ガイドライン策定には当協会も関わりましたが、ガイドラインの普及・定着を図っていく上でGJ認定制度も作られました。

**土肥** GJ認定制度は幅広い分野にわたって要求項目があり、今振り返っても、審査はかなり厳しかったと思いますね。

**新宅** 審査基準は「経営方針」もの

表 GJ 認定制度の審査項目

経営方針	<b>1. 方針等の明示</b> ①「経営方針等」の内容 <b>2. 方針等の周知</b> ①社内啓発及び社外広報 <b>3. 「非常時」の危機管理</b> ①「非常時」の危機管理体制 <b>4. 派遣と請負の区分基準関連</b> 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	<b>1. 活動組織</b> ①「製造請負事業」遂行のための体制及び施策 <b>2. ものづくり力の具現化</b> ①基本的な生産管理活動 ②発展的な生産管理活動 <b>3. 技能資格</b> ①必要資格の把握と資格者の確保 <b>4. 「事業所責任者」の配置</b> ①「事業所責任者」の適格 <b>5. 「工程管理等責任者」の配置</b> ①「工程管理等責任者」の適格
	<b>1. 「キャリアパス」の明示とキャリアコンサルティング</b> ①「キャリアパス」の明確化 ②キャリアコンサルティング <b>2. 「職業能力開発」</b> ①方針 ②「職業能力開発」の体制及び施策 ③「職業能力開発」結果の管理等 <b>3. 能力評価</b> ①能力評価の方法 ②適正配置		
労働者保護	<b>1. 労働保険・社会保険の適用</b> ①加入手続 ②労働者への説明 ③発注者への情報発信 <b>2. 雇用関係の確保</b> 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 <b>3. 個人情報の保護体制</b> ①方針 ②収集、利用目的及び利用制限 ③安全管理及び保護の体制 ④労働者及び委託先の監督 ⑤規程・マニュアル <b>4. 労働安全衛生の取り組み</b> ①方針 ②労働安全衛生管理体制 ③安全衛生活動 <b>5. ワークライフバランスへの配慮</b> ①ワークライフバランス <b>6. 相談・苦情受付処理の体制</b> ①相談・苦情受付処理体制 <b>7. 法令の周知</b> ①関係法令の周知		

「ものづくり力」「ひとり力」の4分野で構成され(表)、全部で107の審査項目があります。押さえなければならない範囲は広いといえます。「経営方針」を審査項目に入れてるのはコンプライアンスの徹底等について本社と現場の双方が共通

理念の下で、一体感をもって取り組んでいるか、組織力を確認することが目的です。そのため、本社だけではなく請負事業所2カ所へも出向いて審査します。「ものづくり力」については、事業所責任者の配置など適切な管理体制が

あるか、計画的・効率的な生産体制を構築しているか、作業標準の徹底、的確に業務をこなしているかなどをチェックします。

「ひとり力」の審査項目の一つに、キャリアパスの明示とキャリアコンサルティングがあります。労働者が安心して働ける会社づくりを目指すなら、5年先、10年先などのような仕事になるのか、そのためにどのような勉強をするかを提示することが大事です。キャリアコンサルティングを受けられる体制があるかも審査します。

「労働者保護」については、労働保険や社会保険に加入しているか、安全衛生対策を徹底しているかなどが審査ポイントとなります。

こうした厳しい審査基準に基づき、書類審査、現地審査、最終審査を経て認定されます(写真1)。認定の有効期間は3年間です。現在、認定事業者は54社に上ります。

**土肥** 当社は11年度に認定を取得し、今年、2回目の更新審査を受けます。



写真1 認定企業に付与されるGJマーク

審査項目で特に難しいと感じたのは、「ひとり力」の中のキャリア

パスの明示とキャリアコンサルティングでした。業務請負の場合は仕事の内容やレベルなどが担当事業所によって異なりますから、現場ごとにキャリアパスをつくる必要があります。この制度を整備するのにとても苦労しました。また、他社の話を聞くと、「ものづくり力」の中の基本的な生産管理活動に含まれる改善活動が高いハードルとなっているようです。

**新宅** 厳しい審査にはなりますが、それだけ信頼される請負事業者を目指せるといふことで、実際、当協会の会員企業もGJ認定制度の取得に取り組んでいますし、どの請負事業者に依頼すればいいのかわからないユーザーさまにとっても選定基準の一つになると思います。

【業務請負業界の現状】

コンビニエンスストアなど 食品製造業からの依頼も増加

**新宅** 業務請負・派遣業界の取引先としては、自動車、電気・電子、半導体などの製造業が多く、食品製造業も増えてきています。エフエージェイさんは当協会の中でも食品製造業のお取引先が多い方ですね。

**土肥** 食品製造業ではコンビニエンスストア(CVS)の成長に伴い、ベンダー企業の人手不足が深刻化し、当社

への依頼も多くなっています。惣菜製造は人手がかりますし、工場が24時間365日稼働ですから、昨今の残業時間削減の動きの中で人を増やさざるを得ないという事情もあります。

当社への依頼の背景事情は、人員の確保難と労務管理の複雑化です。求職者の方は週2、3回、午前中だけ、あるいは夕方のみなど、空いている時間帯に働きたいというニーズが増えています。労働者派遣では労働者派遣法の枠組みでしか求人できませんが、業務請負になると、働く側のニーズに沿った幅広い人員確保が可能になります。当社ではきめ細かなシフト組みなどによる採用条件の設定や募集方法を含めて柔軟に対応させていただいています。

**新宅** それから、業務請負には人員確保や労務管理の面からだけではなく、工場全体の生産性向上にも貢献できるというメリットがあります。労働者派遣と違い、業務請負は請け負う現場や工程について請負事業者が全責任を負うわけですから、当然、利益を出すためにできる限り生産性を上げ、コスト削減に努めていくこととなります。請負会社の生産性向上の成果を工場全体の生産性向上につなげていただいている例もあります。

**土肥** いま、業務請負・派遣業界を取り巻く環境は大きく変わろうとしてい

ますね。われわれ業務請負・派遣事業者もこの変化に迅速に対応していく必要があるのではないのでしょうか。

**新宅** そうですね。一つは労働契約法の改正です。有期雇用の労働者が5年を超えた場合、本人の希望があれば無期雇用に転換することができるもので、来年4月からの適用となります。長期間働いていただくためにはきちんとした能力を身に付けてもらわなければ仕事を提供できないですし、能力が上がらなければ給料も上がらないということになります。そのため、会員各社の間では人材育成に対する関心が高まってきています。

もう一つは労働者派遣法の改正です。派遣労働者の雇用の安定と処遇の改善を図る目的から15年9月に施行されましたが、その中でキャリアアップ措置が義務付けられました。やはり人材育成が必要になってきます。

今まで派遣業務を中心に手掛けてきた会員は一定の水準の人を確保し提供することが主な仕事で、教育はユーザーさまが担当し、人材育成や教育訓練のノウハウがないところが多かったことから、どのように人材育成を進めていけばよいのか教えてほしいという声が寄せられ、昨年3月に全国6カ所でセミナーを開催しました(写真2)。会員の3分の2以上に当たる70

社、330人にご参加いただきました。人材サービス業は人が財産です。これからは人材育成が大きな柱になっていくことは間違いありませんし、協会としても人材育成をテーマにしたセミナーなどを開催しサポートしていきたいと考えています。

**土肥** 人材育成に関する取り組みもそうですが、私が会員として注目しているのが業界検定の実施です。厚生労働省が技能検定制度をもっと幅広い業界に広めていこうと、「業界検定スタートアップ支援事業」という委託事業を始めました。協会では14・15年度、この事業を受託し準備を進めているところですが、業界検定により、業界に対する信頼が高まるのではないかと期待しています。

**【業務請負業界の課題】  
安心して働ける  
魅力ある業界に**

**新宅** 今後の一番の課題は働く人、製造会社、そして社会からの信頼をいかに高めていくかです。若年労働者の減少でこれからも人手不足が続いていく中、競争相手は同業他社ではなく他産業となります。人を確保するためには、安心して働ける魅力ある業界にならないければなりません。その前提があつて初めて、わが国のものづくりの発展に



写真2

全国6カ所で開かれた人材育成に関するセミナー

も貢献できるのではないかと思っています。土肥さんは協会の活動に対してはどのようなことを望んでいますか。

**土肥** これからは会員同士の交流ももっと深めていきたいですね。業界の底上げに向け、経営者がやるべきことを話し合うことが大切だと感じています。各社が持っているノウハウを教え合えるぐらいの団体になればいいなと思います。

**新宅** 業務請負・派遣業界はユーザーさまのパートナー。私たちはそんなタンスで努力していきたいと思っておりますが、ユーザーさまにもそういう認識を持っていただければありがたいと思っています。働く人、製造会社、業務請負・派遣事業者の三者がWIN-WINの関係になることを目指していきたいと考えています。