

製造請負優良適正事業者認定制度
(GJ認定制度)

好事例集

[2019年度版]



製造請負事業改善推進協議会

(事務局:一般社団法人 日本生産技能労務協会)

	経営方針 GJ認定事業者の誇りを胸に、「変化と堅守」で社会の発展に貢献 株式会社トーコー 3
	ひとづくり力 アジア人材の育成で実績と信頼、原点は意欲を重んじる「ひとづくり」 株式会社テクノスマイル 5 地域に根差した信頼と安心、認定事業者にふさわしい請負体制 株式会社総合プラント 7
	ものづくり力 地域密着型で「選ばれる」事業者 人材育成で「ものづくり」強化 株式会社カインズサービス 9
	労働者保護 安全を守り、磨いて労働者保護を徹底、GJ認定の効果大 株式会社塚腰サービス 11

製造請負優良適正事業者認定制度

制度の趣旨

認定制度は、「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がることを目的とし、厚生労働省が設けた制度です。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。

請負事業適正化等相談員

請負事業者や発注者における請負事業適正化・雇用管理改善に係る問題点及び認定制度に対する相談支援を行います。

審査カテゴリごとの好事例分布

	トーコー	テクノスマイル	総合プラント	カインズサービス	塚腰サービス
<1> 経営方針					
1 方針等の明示(ものづくり、ひとづくり、労働者保護の概念)	◎	○	○	○	○
2 方針等の周知(社内・社外広報)		○	○		○
3 派遣と請負の区分基準関連					
<2> ものづくり力					
1 活動組織		○		○	○
2 ものづくり力の具現化(生産管理活動)		○	○	◎	○
3 技能資格	○				
4 「事業所責任者」の配置	○			○	
5 「工程管理等責任者」の配置					
<3> ひとづくり力					
1 「キャリアパス」の明示			◎		
2 「職業能力開発」	○	◎			○
3 能力評価・適正配置	○	○	○	○	○
<4> 労働者保護					
1 労働保険・社会保険の適用					
2 雇用関係の確保(雇用の継続体制や定着の促進)				○	
3 個人情報の保護体制			○		
4 労働安全衛生の取り組み	○	○	○	○	◎
5 相談・苦情処理の体制					
6 法令の周知(労働者派遣法等、関係法令の周知)	○				

凡例 ◎: 「優れた」もしくは「特に力を入れている」取り組みが記載されているもの ○: 取り組みが記載されているもの (個人情報の保護体制については、プライバシーマーク取得事業者を含む)

好事例集について

これから認定を取得する事業者の参考となるよう、認定事業者の取組内容や工夫点、今後の課題などの紹介を行うとともに、認定取得による社内の変化や営業上のメリット、発注者からのポジティブな反応があった事例など認定取得による副次的効果を周知することで、認定制度の普及・啓発を推進する。



好事例の収集方法

認定制度の審査基準となる「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の4分野いずれかにおいて、特に優れた取り組みを行っている認定事業者に対し、本社または請負現場にてヒアリングによる収集を行った。



経営方針

主な
請負事業

機 械 部 品 ・ 食 品 等

本 社

大 阪 府



製造請負優良適正事業者
第 2014006(02) 号
中核企業 製造業 労働者派遣事業
請負事業適正化・雇用改善改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度

G J 認 定 事 業 者 の 誇りを胸に、「変化と堅守」 で 社 会 の 発 展 に 貢 献

「人と企業と社会」をつなぐ役割に 徹する

大阪府枚方の地から製造請負事業に参入し、創業から40年にわたり信頼と実績を重ねてきました。「人と企業と社会」の3つを一本の線で結び付け、社会の発展に貢献するため、私たちは「つなぐ」役割に徹しています。この考えを経営理念に掲げることで、中核となる「人材育成とモノづくり」に常に磨きをかけていくことができます。

モノづくりの現場は、機械化やITなどの急速な進化で、絶え間なく動いているのが実態です。そうした中で、弊社は経営方針として「変化と堅守」への着実な歩みを続けています。変化すべきは「社員一人ひとりが意識や考え方を時代の要請に合わせていく行動」です。一方で、変わらず堅守すべきものがあります。それは(1)全社員の雇用を維持する(2)安心で安全な職場を提供し、自己成長を促す(3)理念をベースに柔軟な発想と行動で確実に成長する(4)事業者として当然なコンプライアンスの徹底——の4つで、この「変化と堅守」の両輪を回して事業を展開しています。

経営理念と方針を推し進めるうえで精神的支柱となっているのが、「経営方針」「ものづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の重要項目の基準をクリアした事業者と与えられる「GJ認定」です。優良・適正な請負事業者の「証(あかし)」は、弊社社員の誇りと「働く」ことへの大切なプライドとなっています。

コンプライアンス徹底のため 「監査部門」を設置、法令遵守を 重視する企業風土の醸成

弊社は、法令などに基づいた雇用管理の適正化やトラブルの防止、請負をはじめとする事業の適正な推進、社会保険等への適正な加入、個人情報保護を基本としながら、コンプライアンス重視の企業風土の醸成に注力しています。特徴的な取り組みとして、社長直轄の「監査部門」を設置して各部門・営業拠点の監査を定期的に実施しています。

法令遵守の状況をチェックし、結果を社長に報告の上、問題が発見された場合は改善を指導して是正します。同じく社長直轄の「法務部門」は、日々の業務における契約書や決裁書類のチェック、法務相談の過程で顕在化したコンプライアンス上の問題解消や未然防止策を講じ、法令遵守に対する会社全体の意識を内外に浸透させ、士気を高めています。

それだけ徹底する理由は「コンプライアンスは人材会社として、発注者や請負社員、地域社会から選ばれるための前提条件」との基本認識を一致、共有しているからです。GJ認定の取得や更新を得るにあたっては、100項目以上の適正チェック基準がありますが、それらをクリアして持続・継続していくことで、適正事業者として総合的なレベルアップにつながっています。「選ばれる」事業者のシンボルと言えるでしょう。

一人ひとりに行き届いた 「総合型」労務管理体制

労務管理を専門部署だけに任せるのではなく、営業担当者がWEB研修や各種勉強会などに参加して、法務知識や安全知識を備えるとともに、労務のエキスパートとして自ら担当する現場の請負社員を管理しています。社員一人ひとりに行き届いた「顔の見える労務管理」を標榜しており、この仕組みが社員の定着やスキルアップにつながり、発注者の満足度を高めています。

研修の一例としては、「WEBシス

テムを活用した定期研修制度」「職長教育受講制度」「資格取得奨励制度」「本社集合研修と営業拠点単位での定例勉強会」などを積極的に推進。請負社員が就労する請負現場には、レベルの高い常駐の管理者を配置して、労務管理はもちろん、作業手順を含めた業務に関する指導や教育も併せて行い、成果をあげています。

この取り組みの一環とし



て、社員が現場に馴染むまでの入社後のサポートをきめ細かに実施して、不安や問題の早期発見と解決を図っています。巡回や休憩時間を利用した個別面談も、情報共有の場として有効に機能しています。

安全で健全な職場づくり、 起こり得る災害を想定し 未然防止

業務上の災害を未然に防止することを弊社の安全衛生活動の指針に定めています。年間安全衛生活動計画に基づき、業務上災害の防止に努めているほか、弊社と発注先の安全配慮義務を意識した現場への提案や安全衛生専任部署によるアドバイスも展開しています。

毎月20日を「トーコーグループ安全の日」に設定。社員に「安全ミニ通信」を配布して、日ごろの安全

意識に加えて定期的な意識喚起の日を設けて推進しています。啓蒙だけでなく、安全教育にも力を入れており、オリジナルの資料や教本を用いて、徹底した安全教育を実施。管理者の育成としては、現場を管理するリーダーや管理担当を対象に労働安全衛生規則に基づく「安全管理者選任時研



修」や、労働安全衛生法を踏まえた「職長教育」などを定期的に開いています。

顧客評価アンケートを実施し、 「品質の均一化」に磨き

製造請負の真価のひとつは「品質」にあります。その精度を上げるために、労務管理や教育、安全衛生に鋭意工夫を凝らして取り組んでいるの

に併せ、品質については「発注先の視点でどうなのか」という点に意識を持っています。ケーススタディで勉強会を重ねるなど、決して容易な作業ではありませんが、GJ認定事業者としての自負と責任が後押ししてくれているのは確かです。

弊社では独自に「顧客評価アン

ケート」で発注者の求める品質レベルを精査し、そこに到達するために半年以内に目指すべき体制などを発注者に明示しています。繰り返し評価を仰ぎ、検査認定取得社員の増強など、足りない部分を補うための手立てと目標を決めて、「人材と体制づくり」を向上させています。

❖ メッセージ

株式会社トーコー 代表取締役社長 森 誉吉

近年、加速する機械化や自動化に伴い、モノづくりの現場は目覚ましい変化に対応していく必要があります。その現場に足りないものは何なのか、どのような人材が求められているのかに常に耳を傾け、現場の抱える課題に解を見つけだして提案することをモットーとしています。スタッフの適性や能力を尊重し、一人ひとりが意欲的に働くことができる環境を提供することが、現場での製造品質の向上という企業貢献につながると確信しています。



所在地 大阪府枚方市上島町12-20 トーコービル

TEL 072-866-5511

URL <https://www.tkg.co.jp/>

ひとづくり力

主 な
請 負 事 業

自動車部品・電子等

本 社

福 岡 県



製造請負優良適正事業者
第 20150006(02)号
平成27年度 厚生労働省委託事業
製造請負優良適正事業者認定制度

アジア人材の育成で 実績と信頼、原点は意欲を 重んじる「ひとづくり」

GJ認定事業者としての自負と責任 「いつでも見学してもらえる工場」

自動車製造工程の請負事業を目的に平成12年に創業しました。当初からアジアの優秀な外国人材に着目してネットワークを広げ、日本語教育や生活全般のサポート支援などを手掛けるとともに、福岡県宮若市に自社の工場を開設して多面的な角度から真剣に「ものづくり」と向き合っています。

弊社では、製造・加工・仕上げから検査・出荷まで、発注者の要望に応じた幅広い製造請負を展開。その中核となるのが若宮工場で、実際に工場を運営することによって製造現場で発生する諸課題を体感し、一つひとつ解決していくという現場主義に根差したスタイルが特徴です。実践的な請負ノウハウや実績と信頼も、この若宮工場で磨かれています。「いつでも見学してもらえる工場」をスローガンに掲げ、GJ認定事業者として業界の模範となる責任と自負を社員全体で共有しています。

ものづくりの現場では、想定外のトラブルが起こるものです。突発的に発生する製品トラブルを処理するための検品・検査業務、納品前後の修正業務など、きめ細かな対応でトラブルの最小化に努めています。検査は「ものづくりのマインド」と位置付けており、依頼を受けてから迅速にスタッフを編成して現場に入り、「トラブル」を「ノープロBLEM」に変える実力を培っています。

「循環型人材育成」を理念に、 労務管理とグローバル戦略を支援

弊社は創業以来、グローバルな視点を持って人材育成に取り組んでいますが、その理念を「循環型人材育成」と名付けています。根幹を支えているのが、アジア諸国から日本にやってくる技能実習生たちです。才能と情熱を持った若者の意欲を大切に育てることが重要で、環境面はもちろん、日本語教育に独自の手法を取り入れています。

「言葉の上達は働く意欲に直結する」と抱負な経験から得ており、大学教授が研究・考案した実践的日本語教育メソッドで学んだ講師陣をそろえ、1クラス5人までの少人数制で一人ひとりに合わせた習得向上を促進。スマートフォンで遊びながら学べる会話力アップのアプリを導入するなど、絶えずオリジナルの育成方法を実践しています。

アジア各国の若者たちは、向上心にあふれ、技術者としての基本的スキルも備えているうえ、ものづくりへのひたむきな姿勢には光るものがあります。日本で学び、母国に戻って現地に「日本の技術」と「ものづくりの精神」を広める若者の使命は、日本のグローバル戦略にとっても大きな要素です。留学生の国内就労の拡大や新たな在留資格「特定技能」など、外国人材の受け入れは制度や仕組みが異なるものの注目を集めています。弊社は、先見性を持って積極的な取り組みを続けていきます。

社員の潜在能力を引き出す 実践的な教育プログラム

現場の社員一人ひとりの潜在力を引き出して高め、その職場とポジションに適した人材に育てていくことも、弊社の重要な使命です。若手社員には技能の基礎から社会人としてのモラルや規律、安全と衛生に対する意識、コミュニケーション能力などを中心に教育。中堅社員には、品質管理や問題解決に向けた対応力に加え、仕事の教え方や指導のあり方などリーダーとしての資質を磨くプログラムを用意しています。

「現場志向」を追求した 「カイゼンプログラム」を提供

「KAIZEN」(カイゼン)は、国内外の多様な生産現場で採用され、世界の製造業の共通語にもなっています。弊社は、徹底したヒアリングを踏まえ、課題と要望を的確に把握。現場感覚と経験で培った視点を基に、発注者と一緒に課題

労働者保護を重んじる GJ制度、KY(危険予知) 活動などを実践

若宮工場をはじめ、すべての現場で年間スケジュールに基づいた安全衛生活動を推進しています。工場内の安全パトロールや安全標語の募集と掲示、KY(危険予知)活動などを展開し、日々、社員全員で安全意識の向上を図っています。決して怠ることのできない「整理」「整頓」「清掃」

こうした「若手の能力開発」と「中堅の統率力」を向上させるために、自社の研修所を活用しています。北九州研修所では、これまでの製造現場での経験から導き出された教育プログラムとして、4泊5日の「導入教育コース」や月2回計12日間の「中堅社員コース」などがあります。

経験豊富な講師陣も魅力のひとつです。



多くの企業で採用され、日本の製造業を支えて来た「トヨタ生産方式」のエッセンスを練り上げ、独自のノウハウを基に指導を展開。多くの社員がスキルアップを達成しています。

を共有しながら、解決策を提案。さらに解決策が確実に稼働し、成果をあげているかの検証も進め、「現場こそ、生産の原点」の志を実践しています。

大切なのは、「カイゼンは人から」という姿勢です。教育・研修による「人材カイゼン」と、ものづくりのスペシャリストが現地を巡視する「工場カイゼン」をミックスすることで、

製造業の発展を後押ししています。



「清潔」の4Sの徹底は、工場内の秩序の維持につながるほか、ミスやケガの防止に欠かせません。GJ認定取得の際にも、安全衛生の項目は重視されており、自社の従来までの取り組み

をさらにレベルアップさせる効果がありました。



❖ メッセージ

株式会社テクノスマイル 代表取締役社長 馬見塚 譲

デフレ経済下で多重苦の時代を経て、わが国の産業界も明るさが見えてきましたが、人口減少と若者の製造業離れに伴い、デフレ苦から人材不足苦の時代へと突入しました。弊社は、外国人を含む国内外の人材育成に取り組み、産業界に役立つ人材を育成することで、製造業の人材不足への対応策とグローバル競争力強化をサポートしています。柔軟で効率的なプロのものづくり集団を編成し、ニーズに応じた業務請負を展開します。

株式会社テクノスマイル

所在地 福岡県宮若市竹原236

T E L 0949-52-3232

U R L <https://www.technosmile.co.jp/>

ひとづくり力

主な
請負事業

半導体・輸送用機器等

本社

熊本県



製造請負優良適正事業者
第2015004(02)号
平成27年度 厚生労働省委託事業
製造請負優良適正事業者認定制度

地域に根差した 信頼と安心、認定事業者 にふさわしい請負体制

GJ認定事業者の心構えと、 それを維持・継続する意識の浸透

熊本を本拠地に、製造請負事業を30年以上にわたって展開しています。半導体をはじめ、製造工場の稼働には水が欠かせませんが、熊本は阿蘇の伏流水に恵まれ、地下水が豊富なことから、さまざまなメーカーが集まってくる地域です。気候が比較的温暖であることも、立地に適しているのでしょう。

コンプライアンス重視の事業運営で、取引社数は500社を超え、地域に根差して信頼を積み重ねています。製造請負の体制を多面的に審査するGJ制度が創設され、弊社はあらためて総点検を実施し、取得に挑みました。第三者の視点による100項目以上の審査ポイントをクリアしていく中で、「ひとづくり力」や「ものづくり力」などの体制強化に磨きがかかり、そのレベルを維持・継続しようとする意識が会社全体に浸透しています。GJ認定は、他社との差別化ができる外部評価であるとともに、発注者と働く人の双方から選ばれる事業者であることの認識を高めてくれる効果があります。

創業当時から大切にしているのは、働く人たちに「夢が語れ、未来が築けるような会社にしていきたい」との思いです。現在も一貫して変わることなく、社員一人ひとりに受け継がれています。

自社工場を出発点に受託、 業務内容を把握して請負を提案

弊社の製造請負の基礎を築いたのは、所有している自社工場の「テクノロジーセンター」(熊本県大津町)です。精密機械や光化学機器部品など製造業務に最適な設備と生産ラインの構築を体得し、人材教育を通じて生産性の向上の手法を体系化できました。現在は、工場を貸し出していますが、この工場での確かな実績づくりが基盤となり、発注者の要望に応じて業務内容を把握・分析し、運用体制の見直し、業務の切り出しを行い、価値ある最適な運用体制を提案できていると自負しています。

そうした工場運営で培われたのが人材育成の視点であり、製造請負を母体にしてきた弊社にとって「ひとづくり」は原点と言えます。働く環境と生活環境の両面をバックアップできる体制を整え、GJ認定の取得の際、特に評価を頂いたポイントになりました。「雇用管理」という言葉がありますが、これは単にタイムカードを見ることではありません。言わば「雇用のカウンセラー」という観点に立ち、入職時だけでなく、入職後におけるアフターフォローまできちんとやって、不安や心配を取り除いていくことが大切です。

こうした長年の取り組みがきっかけとなり、熊本県や各自治体と連携した雇用促進活動も展開しており、引きこもり対策や障害者雇用にも積極的に参画しています。

キャリアアップ支援制度を 導入、人事評価の全体像を 「見える化」

人材育成には、働く人自身に意欲を持ってもらうことが必要であり、「キャリアアップ支援制度」を導入しています。これは、企業の人材評価制度における「職務」「役職」「雇用形態」の全体像がどのようなシステムになっているかを見える化し、スキルアップするためにはどのような経験を積み、どんな知識やスキルを身につける必要があるのか、その道筋を示して応援する制度です。

目的は「会社の成長と従業員の成長」で、この両輪が成り立ってこそ発注者の信頼につながります。多くの社員が目標を持って業務を遂行し、その個人の努力や能力と、会社の評価を一致させるように運営しています。

頑張れば頑張るだけステップアップ

プができる仕組みで、最初はそのロードマップを提示します。有期雇用から無期雇用、工程管理責任者、事業所責任者へと続く過程をしっかりとサポートする機能として、支援制度が役立っています。

評価面談で働く人の 「一歩前」を後押し

働く人に向上心を抱かせるためには、「平等に評価している」という会社側の姿勢が大切です。支援制度を軸にした日々のコミュニケーションとは別に、年に1回、一人約1時間かけて「評価面談」を実施しています。まずは自己評価をしてもらったうえで、面談ではこれから目指す職務などを確認して、そのために必要なスキルや資格をアドバイスしていきます。重要なのは、「自分の頑張りを見守ってくれている」という意識を持ってもらうことです。



それが、「一歩前」へ踏み出す信頼関係とエネルギーになります。そこで、本人が気付いていない能力や人望などを見つけたら、面談担当者が見抜いて、次のステップに導くことに弊社の「ひとづくり」の特徴を出して磨いています。責任者クラスには、「仲間という意識を持つように」「誰もが仕事に入れる職場環境をつくるのが責務」と伝え、そこを評価軸のひとつにしています。

安全衛生は製造請負の 最重要事項

安全衛生は製造請負の原点です。災害ゼロ、5S、ミーティングは浸透していますが、さらに安全の

重要性を認識するために、毎週水曜日の朝、すべての機械を30分止めて、安全意識が軽視されないよう踏み込んだ活動をしています。何が優先順位かを考える時間であり、安全に優先順位はないので、

「安全第一」のスローガンは使いません。安全に順位をつけるものではなく、「安全優先、品質第一」で臨んでいます。

そうした活動を怠らないことで、品質が向上し、発注者の信頼が高まっています。GJ制度でも審査項目の柱のひとつになっている「安全衛生」が、今後さらに注目されて、「ひとづくり」「ものづくり」「安全衛生」に優れた請負事業者が発注者に請負を提案しやすい時代に入っていくと感じています。



❖ メッセージ

株式会社総合プラント 代表取締役 三嶋 一秀

労働人口の減少や少子高齢化、労働市場の変化、同一労働同一賃金を巡る関連法の改正などを見渡すと、事業者与えられた責任の重さを痛感します。現在の日本の人口変動は、大都市圏に集約されつつあり、地方都市では過疎化が進んでいます。こうした変化の波を捉えつつ、弊社は仕事を求める人と人材を求める企業の間をミスマッチが起こらないように結び、均衡待遇の推進にも力を入れています。人と企業の未来を築く「夢・未来応援企業」であり続けます。

HAVE A GREAT FUTURE
株式会社総合プラント
SOGO PLANT

所在地 熊本県熊本市中央区神水1丁目38-10
SOGO-PLANTビル

TEL 096-385-9888

URL <http://www.sogo-plant.com/>

労働者保護

主な
請負事業

電気機器・梱包等

本 社

京 都 府



製造請負優良適正事業者
第 2013002(02)号
中堅中小企業等支援機構認定
優良事業者認定・雇用関係改善推進
製造請負優良適正事業者認定制度

安全を守り、磨いて 労働者保護を徹底、 G J 認 定 の 効 果 大

「運ぶ」に求められるニーズに応え、 安全最優先で発注者の信頼を醸成

京都で運送業をはじめ100年余りの歩みの中で、より安全に「運ぶ」ことを追求し、時代とともに発注者から必要とされる要望に応じてきました。精密機械に特化した輸送に強みがあり、その一環として適切な搬入作業や機械が起動するまでの電気配線作業、電気機器製造なども担っています。つまり、運送・輸送の延長線上にある発注者の「困り事」に対して、改善提案を盛り込みながら事業を展開しているのです。

弊社の使命は「感動あるサービスを提供する」ことにあります。「感動あるサービス」とは「完璧な安全・安心を与えること」で、その実現のために、仕事の中で安全を第一に位置付けています。安心と安全はセットであり、運送における製造請負工程の原点です。(1)横着なことはせず、手順を省略しない(2)焦った時は、一旦作業を中断する(3)いつもと違う点に気付いたら必ず上司に連絡する——の3点を「安全への約束」として徹底しています。

安全を守り抜く精神は、働く人たちの保護につながります。G J 認定を取得する際の審査には自信を持って臨みましたが、敢えて、「足りない部分はどこか」「さらに向上できる点は何か」を指摘してもらうことを期待し、もう一段上の安心・安全を探る好機にしました。

製造工程における幅広いサポート、 綿密な調査・分析で業務改善

運送業務にはさまざまな工程があります。一連の流れには、電気機器製造・加工・組立・品質管理・各種検査・梱包・出荷・機械メンテナンスなどがあり、こうした製造工程におけるあらゆる業務を請け負っています。現場で培ったノウハウを生かして、綿密な調査・分析や業務改善により、生産性アップの実現に寄与しています。

ノウハウの承継には特に注力しており、技術と事故防止の両面においてシステム化を図っています。暗黙知をいかに形式知に落とし込んでいくかが承継のポイントです。G J 認定には、「ものづくり力」も重要審査項目として基準があるため、認定取得後も基準を維持するための指標となっています。

認定事業者として弊社の製造請負社員の意識も確実に上がってきたことも、G J 認定の大きな効果と価値です。日ごろの自主点検に対する姿勢の高まりが定着し、発注者側から請負を相談、依頼されるケースが増えています。実績を見て、声が掛かってきているという実感があります。ただし、現状維持は衰退と同じととらえており、常に「考える、工夫する、やり抜く」ことをモットーにしています。そうした中で、毎年、審査項目が時代に合わせて高度化している認定制度の点検項目は、弊社の精神と合致していて役立っています。

「価値創造大会」を開催、 存在意義を確かめながら活動

整理・整頓・清掃・清潔・しつけである5S活動は、製造現場における原点で、5Sを基本に人間力と技術力の成長を促進しています。そうした安全活動を弊社独自に進化・発展させた取り組みが、毎年8月下旬に開催する「価値創造大会」です。

全国17拠点の部門長らが集結し、それぞれに発注者に提供できた新たなサービスや改善提案な

どを披露し、成果を競い合います。要望を超える対応ができたか、感動を与えられたかが審査の重要な視点で、上位に選ばれた営業所の活動を社内の共有システムを活用して全

体のレベル向上に努めています。この活動は、自分たちの仕事と会社の存在意義の確認に貢献しており、「創造開発企業」として現場対応力の底上げに結びついています。



「品質低下防止トレーニング」 (HTBT)で品質に磨き

製造請負の「ものづくり」において重要なのは品質です。呼び掛けだけでは十分でないため、お客様から教えて頂いた「品質低下防止トレーニング」に弊社でさらに磨きをかけ、より進化させたノウハウを現場に浸透させています。品質・低下・防止・トレーニングの頭文字をとって「HTBT」と呼び、写真を見ながら間違いを探す品質に特化したトレーニングです。作業中に潜む品質低下につながる誤りや行動を予測し、防止

対策を考えるもので、毎月実施して研さんを積みます。

このほか、日ごろの作業に緊張感と責任を持って対応してもらうため、不良品を見分けるテストも実施しています。対象者はランダムで、例えば、傷のついた電池をラインに流したり、並べたりしている場所から見つけ出す訓練を定期的に行っています。1日に電池を2000個以上取り扱っている営業所がありますが、こうした訓練の成果で、不具合品の発生や流出を未然に防ぐ実績が出ています。G J 認

定の「ものづくり力」の審査項目も意識しながら、独自の活動で品質向上の相乗効果を図っています。



社歴を問わず、技術レベル の統一に向けた教育

新人社員からベテラン社員まで、社歴を問わず技術レベルを統一するため、教育に力を入れています。現場で求められるのは「一定水準の人材」

であり、そのための教育は不可欠です。職長教育を重視するとともに、「教えて次を育てていく役のひとづくり」を念頭に、資格取得の支援を続けています。品質管理のOJTにとどまらず、座学において労働法の基本から最新の改正法の

動向まで学べる教育に着手しており、社員の定着とモチベーション向上を実現しています。

❖ メッセージ

株式会社塚腰サービス 代表取締役社長 塚腰 智之

感動あるサービスの提供を通して、全社員の物心両面の幸福を追求し、社会の進歩発展に貢献することを旨としています。運輸業の一環として誕生した塚腰サービスは、平成26年にG J 認定を取得し、信頼を積み重ねています。安全を第一として、常に「発注者にとって何が一番大切なのか」を考え、要望を「どうしたら実現できるのか」について社員全員で工夫し、今後とも諦めずやり抜く姿勢を貫いていきます。

Tsukagoshi Transport

所在地 京都市下京区木津屋橋通大宮東入上之町444番地

TEL 075-343-0330

URL <http://www.tsukagoshi.ne.jp/> (グループサイト)

製造請負優良適正事業者 認定事業者一覧(全55社/50音順)

2019年4月1日現在

株式会社アクティ	株式会社テクノスマイル
株式会社アバンセコーポレーション	テクノレイク株式会社
株式会社イカイアウトソーシング	東洋ワーク株式会社
株式会社イカイインダストリー	株式会社トーコー
株式会社イカイコントラクト	株式会社トータルマネジメントビジネス
株式会社イカイプロダクト	日研トータルソーシング株式会社
株式会社ウィルオブ・ファクトリー(旧社名:株式会社エフエージェイ)	日総工産株式会社
株式会社ウイルテック	株式会社日本ケイテム
株式会社エイジェック	日本プロパワー株式会社
株式会社エー・オー・シー	日本マニファクチャリングサービス株式会社
株式会社エス・エス産業	株式会社ビーネックスパートナーズ(旧社名:株式会社TTM)
エヌエス・テック株式会社	株式会社ヒューマンアイ
株式会社カインズサービス	ビューテック株式会社
川相商事株式会社	株式会社平山
キャリアリンクファクトリー株式会社	フジアルテ株式会社
株式会社クリエイト	株式会社フジワーク
株式会社グロップジョイ	株式会社プログレス
株式会社KGテクノサービス	マルアイユニティー株式会社
佐藤運輸倉庫株式会社	株式会社ミヤザワ
サンヴァーテックス株式会社	ミライク株式会社(旧社名:株式会社ボス)
株式会社サンキョウテクノスタッフ	UTエイム株式会社
株式会社三幸コーポレーション	由良アイテック株式会社
株式会社シグマテック	株式会社ワイズ
株式会社ジャパンクリエイト	株式会社ワイズ関西
株式会社セントラルサービス	株式会社ワークスタッフ
株式会社総合プラント	ワークスタッフ株式会社
株式会社塚腰サービス	株式会社ワールドインテック
株式会社テクノクリエイティブ	

※認定の有効期間は3年間。更新審査あり。

過去の好事例は、パソコン・スマホから「GJ認定制度 好事例集」で検索!

GJ認定制度 好事例集

検索



なんでも

外国人の雇用について
請負(派遣)スタッフの
「同一労働同一賃金」について
製造請負事業の基本
派遣から請負への切替え方
製造請負現場での労働条件、
安全衛生のこと
GJ認定制度の申請方法
等々

どなたでも

請負事業者
派遣事業者
発注者
メーカー
スタッフ
外国人スタッフ



の方々

☎ **03-6809-1054** 受付時間: 9:00~17:45 (土・日・国民の祝日を除く)
FAX **03-6721-5362** ✉ **kyogikai@yuryoukeoi.info**

受託者事務局 一般社団法人 日本生産技能労務協会

🏠 〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9F ☎ **03-6721-5361**
FAX **03-6721-5362**

専用公式サイト <https://www.yuryoukeoi.info/>