

**<1> : 経営方針****1. 方針等の明示****(1)「経営方針等」の内容**

		審査対象
1	法令遵守、社会規範堅守等(コンプライアンス)の概念が盛り込まれているか。	本社審査
2	製造・生産に寄与等(「ものづくり」、「製造請負事業」の活動・推進)の概念が盛り込まれているか。	
3	労働者の能力開発や人材育成等(ひとづくり力)の概念が盛り込まれているか。	
4	適正な事業運営、労働者の安心・安全な就業環境整備(労働者保護)の概念が盛り込まれているか。	

**2. 方針等の周知****(1)社内啓発及び社外広報**

5	「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。	本社審査 請負事業所
---	-------------------------------	---------------

**3. 派遣と請負の区分基準関連****(1)「製造請負事業」**

6	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**

7	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**

8	機密の保持に関する事項について、「請負契約」に規定されているか。	請負事業所
9	契約において瑕疵担保責任への対応を取り決めているか。	
10	民法715条の使用者責任による損害賠償請求への対応策を講じているか。	
11	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。	
12	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**

13	新製品の製造や新設備の導入のために、従来どおりの作業方法などでは処理ができない場合で、発注者から自社の責任者に対して行う説明、指示などだけでは処理できないときには、自社の責任者の監督の下で発注者から労働者に必要な説明(実習を含む)を行っているか。	請負事業所
----	---	-------

**(5)事業所の管理**

14	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)については、発注者は関与せず自社で決定しているか。	請負事業所
15	作業に従事する労働者に対する作業の割当、順序、遂行速度などについては、発注者は関与せず自社で決定しているか。	
16	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、休暇などについては、発注者は関与せず自社で決定しているか。	
17	作業に従事する労働者の服務規律の管理については、発注者は関与せず自社で行っているか。	

**<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**

18	「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。	本社審査 請負事業所
19	「製造請負事業」を推進する専門部署、または、専任担当者が存在しているか。	

**2. ものづくり力の具現化****(1)基本的な生産管理活動**

20	妥当な生産管理等の管理指標が用いられているか。	請負事業所
21	生産管理等の管理指標に基づくデータ収集や集計管理を自社で行っているか。	
22	日々、週単位、月次などの計画されたスパンによる生産状況を把握しているか。	
23	「作業標準」の整備を行っているか。	
24	「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**

25	生産する品目ごとに生産能力を把握できているか。	請負事業所
26	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できているか。	
27	生産する品目の切り替えなど、多様な条件に対応するための施策を講じているか。	
28	品質不良の発生原因を特定し、その対策を講じているか。	
29	受注量の変動に対応するための施策を講じているか。	
30	突発的な注文変更に対応するための施策を講じているか。	

**3. 技能資格****(1)必要資格の把握と資格者の確保**

31	取引を開始する段階で、「付随要件事項」を確認しているか。	本社審査
32	「個別資格事項」について把握しているか。	請負事業所
33	「請負業務」を遂行する上で、必要資格の取得計画の策定及び有資格者の配置をしているか。	

**4. 「事業所責任者」の配置****(1)「事業所責任者」の適格**

34	「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。	本社審査
35	「事業所責任者」を育成する仕組みがあるか	
36	「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**

37	「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。	本社審査 請負事業所
38	「工程管理等責任者」を育成する仕組みがあるか。	
39	「工程管理等責任者」の氏名等を発注者に通知しているか。	請負事業所

**<3> : ひとづくり力****1. 「キャリアパス」の明示****(1) 「キャリアパス」の明確化**

40	「キャリアパス」を明確にしているか。	本社審査 請負事業所
41	一般作業員からリーダーや管理者に昇進した実績があるか	

**2. 「職業能力開発」****(1) 「職業能力開発」の体制**

42	「職業能力開発」に必要な、予算などを具体的に計画しているか。	本社審査 請負事業所
43	「職業能力開発」を支援する職制上の組織(委員会や他の職能を兼担する組織を含む)があるか。	
44	「職業能力開発」を目的とした(常設の)教育研修施設その他の場所があるか。	
45	「職業能力開発」を目的とした講師(トレーナー)体制などの有効な人的資源があるか。	
46	「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

**(2) 職業能力向上の具現化のための施策**

47	一般的な職業能力を開発するための、教育研修、検定などの仕組みがあるか。	本社審査 請負事業所
48	モラル面の向上に向けた指導や教育に力点を置いているか。	

**(3) 「職業能力開発」の管理・配慮等**

49	形成した職業能力や業務経験を適切に記録、管理しているか。	本社審査 請負事業所
50	形成した職業能力や業務経験の記録などを必要に応じて本人に開示もしくは交付(退職時含む)しているか。	

**3. 能力評価****(1) 能力評価の方法**

51	社内検定制度、評価基準など、評価方法の客観性を担保しているか。	本社審査 請負事業所
52	作業等の習熟について、適切に評価しているか。	
53	能力評価の結果が処遇に反映される仕組みがあるか	請負事業所

**(2) 適正配置**

54	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
55	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**

56	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。	本社審査
57	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。	本社審査 請負事業所
58	雇用・社会保険の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。	

**(2) 労働者への説明**

59	労働者に対して、必要に応じて雇用・社会保険の加入について説明して確認を得ているか。	本社審査 請負事業所
60	雇用・社会保険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。	
61	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**

62	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を発注者に明示しているか。	本社審査 請負事業所
63	労働者の雇用・社会保険の加入状況(個人情報を除く)を発注者に明示しているか。	請負事業所
64	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。	本社審査 請負事業所

**2. 雇用関係の確保****(1) 募集及び採用**

65	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、労働条件を書面をもって具体的かつ詳細に明示しているか。	本社審査 請負事業所
66	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に使用者を明確にしているか。	請負事業所

**(2) 雇用契約**

67	労働者の希望を考慮して、雇用契約の期間を出来る限り長くし、細切れ契約とならないように取り組んでいるか。	請負事業所
68	有期雇用契約を締結する際には、労働者に対して、その契約の更新の有無を明示しているか。	

**(3) 雇用の継続体制**

69	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
70	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**

71	労働条件や雇用期間等の雇用関係に関する労働者からの質問や要望を聴取する機会を設け、説明や回答をおこなっているか。	請負事業所
72	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。	
73	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**

74	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。	本社審査
----	-----------------------------	------

**(2) 収集及び利用目的**

75	個人情報の収集目的を明確にし、利用目的を特定することになっているか。	本社審査 請負事業所
----	------------------------------------	---------------

**(3) 利用制限**

76	個人情報を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。	本社審査 請負事業所
77	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) 収集制限**

78	個人情報の取得にあたって、不正な手段を用いていないか。	本社審査 請負事業所
----	-----------------------------	---------------

**(5) 安全管理及び保護の体制**

79	個人情報を取り扱う業務を把握しているか。	本社審査
80	自社が雇用する従業員に、業務に関して知りえた個人情報を第三者に漏えいしないこと及び利用目的外に使用しないことなどを内容とする「誓約書」を採用時などに提出させているか。	本社審査 請負事業所
81	個人データの漏えい、改ざん、滅失の危険にさらされることのないようセキュリティ確保のためのシステム・機器等の整備など、技術的な保護措置に取り組んでいるか。	本社審査
82	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。	本社審査 請負事業所

**(6) 労働者及び委託先の監督**

83	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。	本社審査 請負事業所
84	個人情報の委託については、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。	本社審査

**(7) 規程・マニュアル**

85	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。	本社審査
----	-----------------------------	------

**4. 労働安全衛生の取り組み****(1) 方針**

86	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。	本社審査
----	-----------------------------	------

**(2) 労働安全衛生管理体制**

87	労働安全衛生管理体制が組織されているか。	本社審査 請負事業所
88	安全衛生委員会が定期的開催され、組織的な活動として機能しているか。	本社審査 請負事業所
89	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
90	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。	
91	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。	
92	労働安全衛生に係る資格取得を社内で奨励しているか。	本社審査 請負事業所
93	労働安全衛生に係る規程やマニュアル等を整備しているか。	本社審査
94	規程やルールに基づいて安全衛生管理をしているかチェックする部門（内部監査等）や社内体制が存在しており、評価や改善指示をしているか。	

**(3)安全衛生活動**

95	危険性または有害性の調査を行い、危険源の特定をしているか。	請負事業所
96	特定した危険源(危険性や有害性等)に対して、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)。	
97	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。	
98	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。	
99	過重労働対策(予防含む)に取り組んでいるか。	本社審査 請負事業所
100	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。	請負事業所
101	労働災害の原因が的確に分析され、対策を出す仕組みとなっているか。	
102	労働災害発生状況の分析を行い、全社的な再発防止策(情報共有等)を講じ得る仕組みとなっているか。	本社審査 請負事業所

**5. 相談・苦情処理の体制****(1)相談・苦情受付処理体制**

103	労働者の相談・苦情を受付できる苦情相談窓口の設置など部門を設けているか。	本社審査
104	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
105	相談・苦情の受付状況、その内容や対応経緯、結果を記録しているか。	本社審査 請負事業所
106	苦情・相談の処理手続きについて周知しているか。	
107	相談・苦情の処理状況や結果を必要に応じて申し出者にフィードバックをしているか。	請負事業所

**6. 法令の周知****(1)関係法令の周知**

108	労働者派遣法や労働基準法などの関係法令を必要に応じて労働者へ文書等で示しているか。	本社審査 請負事業所
109	労働者派遣法などの関係法令を必要に応じて発注者へ文書等で示しているか。	請負事業所





## ＜審査基準における用語等の定義または留意すべき点について＞

※用語等として用いる場合は「」を付すものとする。

項番	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、受注した製品の製造または製品の製造に付随する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。
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	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。
6	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。
7	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。
8	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。
9	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。
10	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。
11	QCD	製造業における管理目標としての、Q：品質、C：原価、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。
12	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。
13	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って、品質確保、安全衛生などの目的および呼称を問わない。
14	付随要件事項	労働安全衛生法上の安全衛生管理体制など、「事業所」を設置、運営するにあたり満足させる必要のある要件を指す。個別の作業を行う集団もしくは個人に必要な力量資格は除く。
15	個別資格事項	各種作業主任者、運転・操作のための個人の資格など、個別の作業を行う集団もしくは個人に必要な力量資格要件を指す。公的な資格に限らず、発注者との間で取り決められる特定の作業に関する社内資格も含むものとする。
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。
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	「事業所」における一般的な昇進昇格のモデルとして、「技能職」→「リーダー職」→「管理者職」という職群間の異動を指す。
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。