

チャレンジふくおか

職場の「働きやすか」度アンケート調査結果

概 要

令和4年3月

チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」

1. 調査の目的・方法・内容

<アンケート調査の目的>

- ◆ 働き方改革実践に向け、協議会で策定された第2期地域推進プラン(令和3年4月1日～令和8年3月31日)の取組の一環として、関係者の生の声を聴く。
- ◆ 「働き手から選ばれる福岡県」に向け、事業主と労働者が共通の「働きやすさ」を目指し、「働きやすか」職場づくりに取り組むことにつなげる。
- ◆ アンケート結果を「働きやすさ」等に関する共通認識の形成や課題・対応方向等の検討材料とし、協議会の取組推進の参考とする。

(調査方法)

福岡労働局CMS(ALAYA)によるオンラインアンケートを実施

(調査の実施時期)

令和3年10月1日～令和3年10月31日

(回答数)

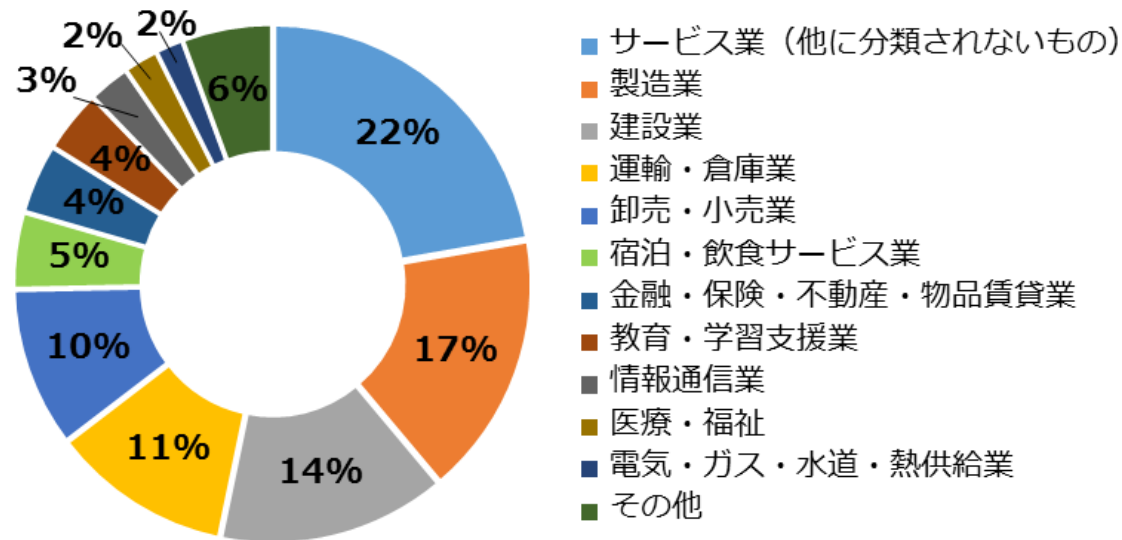
・労働者 1,634件 ・事業主 229件

2. 調査結果の概要

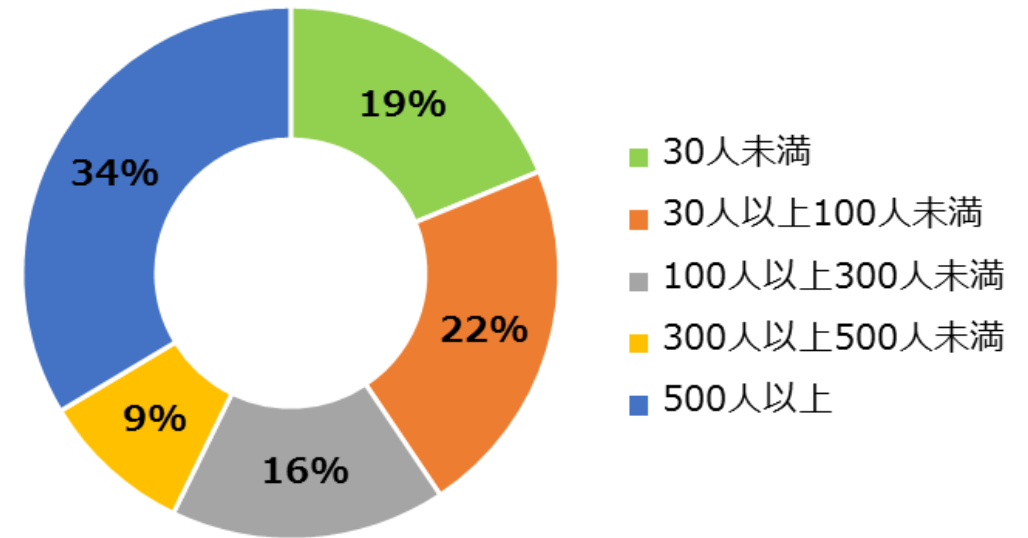
(1) 回答した事業主の属性

- ✓ 回答事業主の業種別では、サービス業（他に分類されないもの）22%、製造業17%、建設業14%と続くが、多様な業種から回答を得た。
- ✓ 会社全体の従業員規模別割合では、従業員30人以上の企業が80%を占めている。

【図1-1】 回答事業主(N=229)の業種別割合



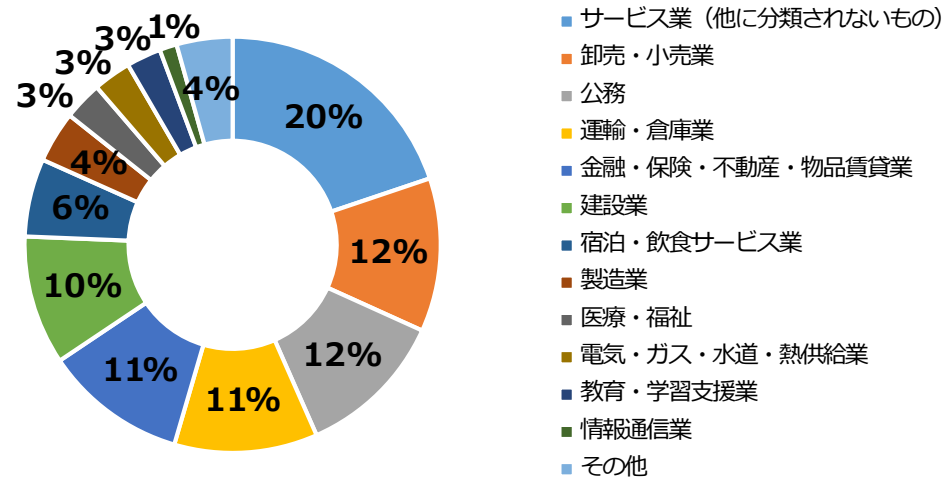
【図1-2】 回答事業主の会社全体の従業員規模別割合



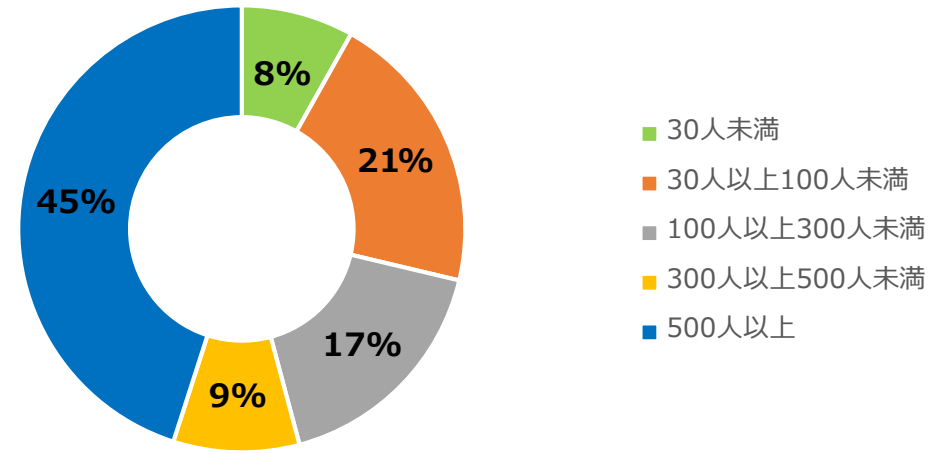
(2)労働者の属性

- ✓ 回答労働者の業種別では、サービス業(他に分類されないもの)20%、卸売・小売業12%、公務12%と続くが、多様な業種から回答を得た。
- ✓ 従業員規模割合では、従業員30人以上の企業が92%を占め、従業員500人以上の企業が45%を占めている。
- ✓ 雇用形態別では、正規雇用労働者が84%を占めている。

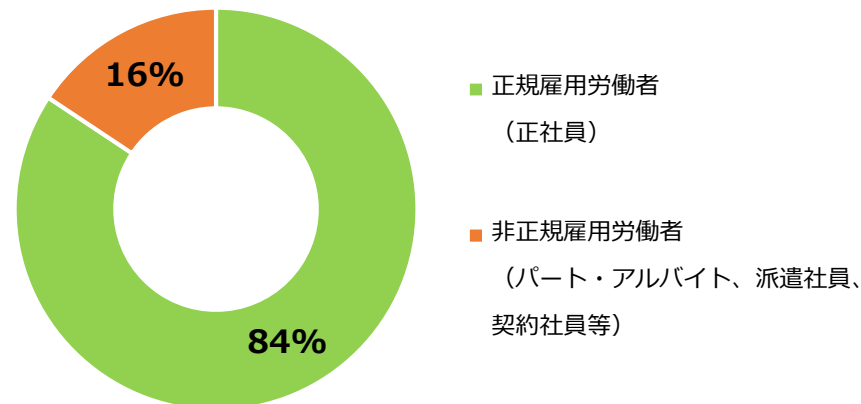
【図2-1】 回答労働者(N=1634)の業種別割合



【図2-2】 回答労働者の会社全体の従業員規模別割合



【図2-3】 回答労働者の雇用形態別割合

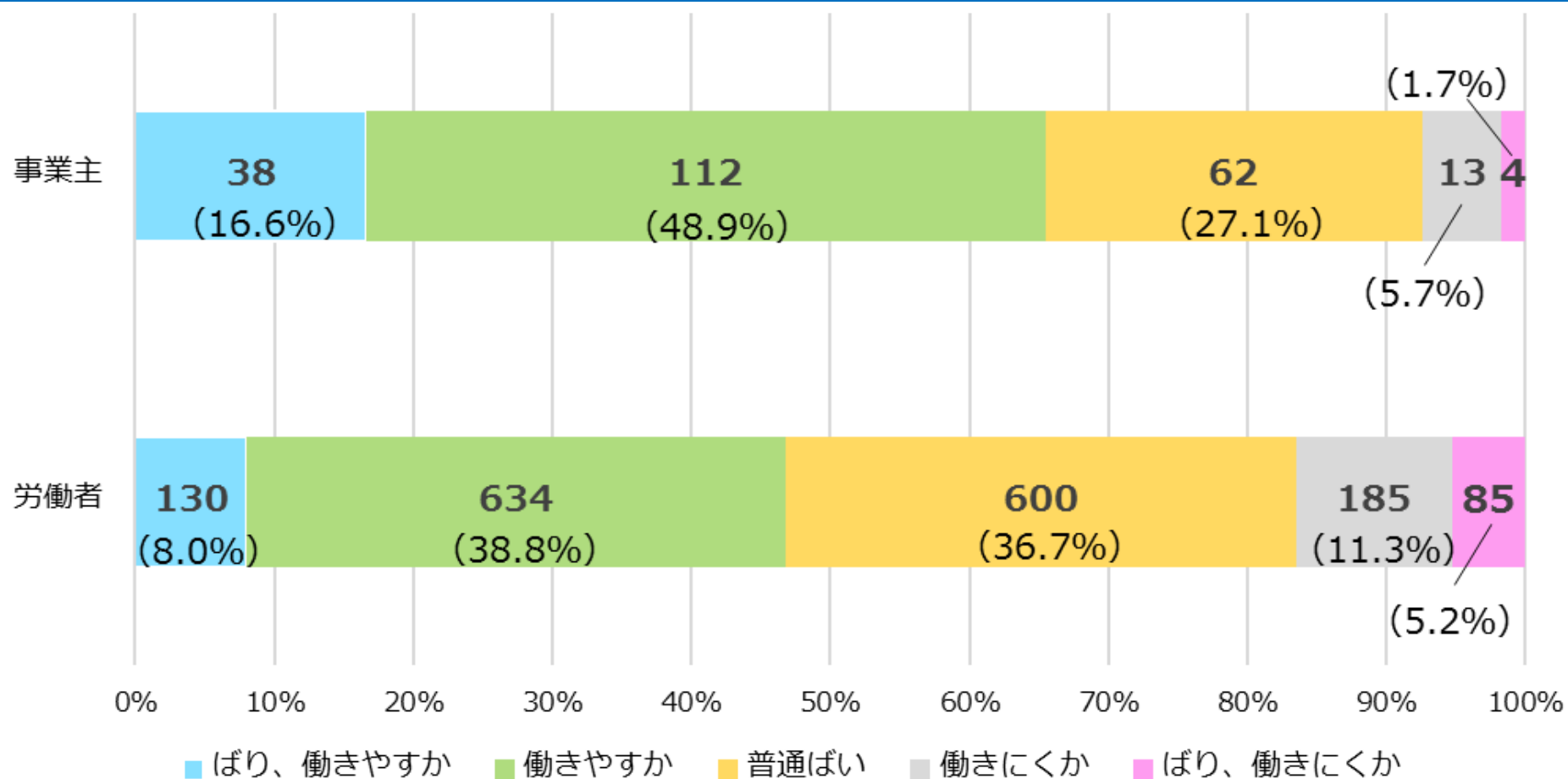


(3)－①職場の「働きやすさ」(事業主・労働者)

✓ 自身の職場を「ばり、働きやすか」又は「働きやすか」と回答した事業主は65.5%、労働者は46.8%であり、事業主の評価の方が高い結果となった。

※「ばり、働きやすか」「働きやすか」の合計を「働きやすい」「働きやすさ」と称する。以下、同じ。

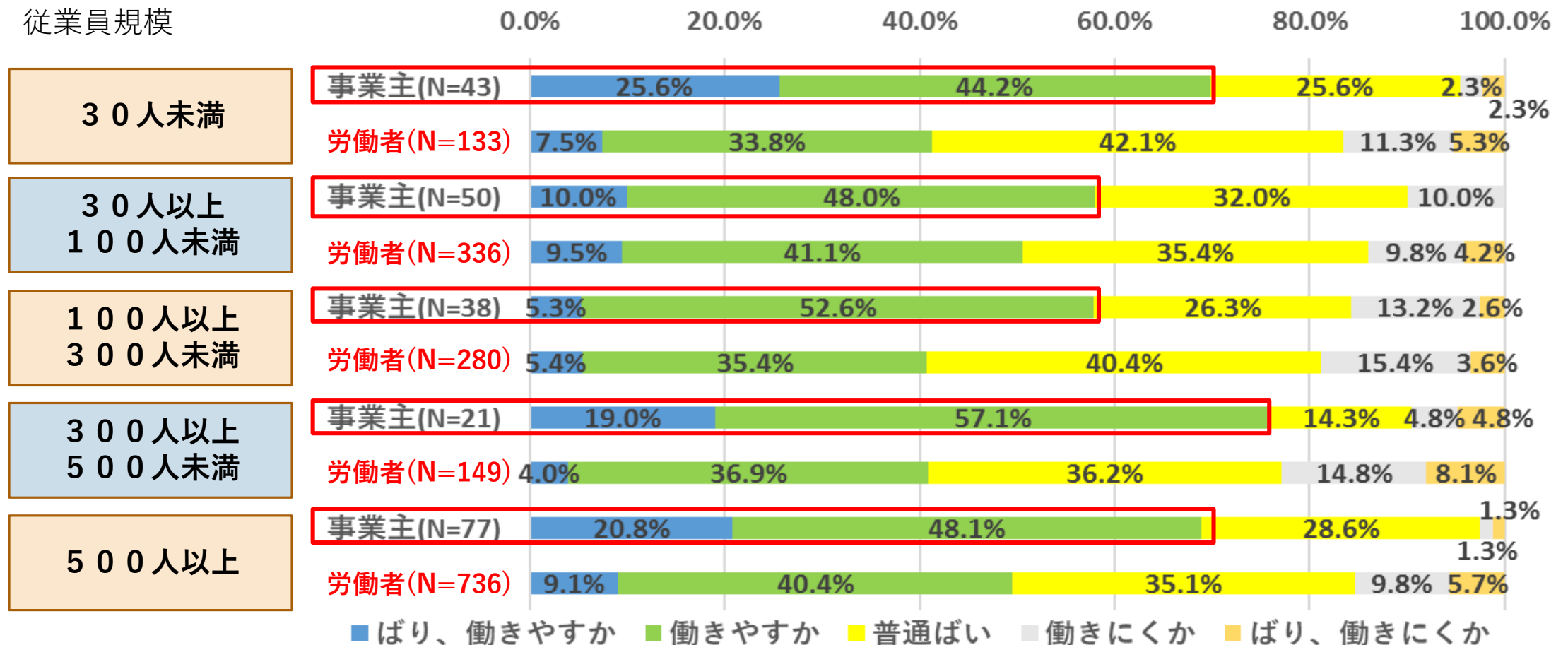
【図3】 職場の「働きやすさ」(事業主・労働者)



(3)－②職場の「働きやすさ」(事業主・労働者別・規模別)

- ✓ 従業員規模で見ると、職場が「働きやすい」とする割合は、全ての従業員規模で事業主の評価が労働者の評価に比べて高い結果となった。
- ✓ 事業主と労働者で「働きやすい」とする割合の差が小さいのは30人以上100人未満規模、差が大きいのは300人以上500人未満となっている。

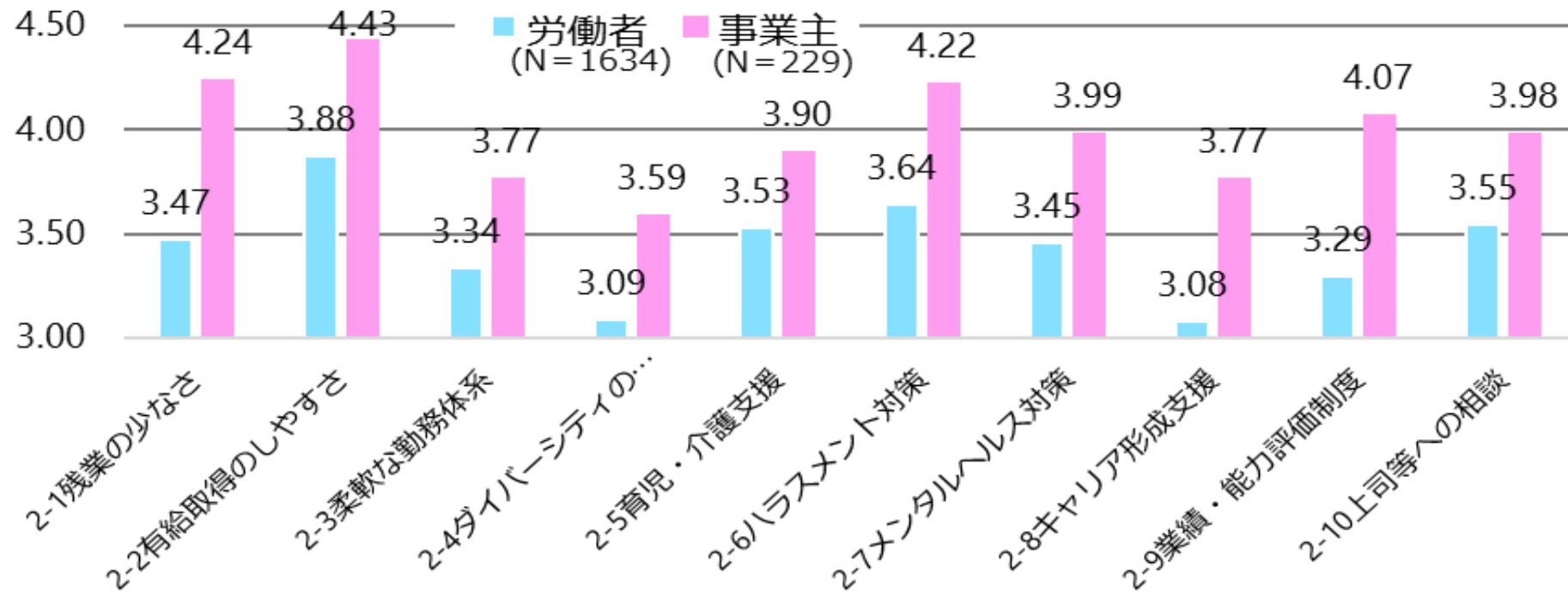
【図4】 職場の「働きやすさ」(事業主・労働者別・規模別)



(4)－①職場の「働きやすさ」に関する各項目の評価(事業主・労働者回答平均点)

- ✓ 職場の「働きやすさ」の結果と同様に、10項目すべての項目で事業主の評価が労働者のそれに比べて高い結果となった。
- ✓ 事業主の回答では、法令に定められている「有給休暇取得のしやすさ」、「残業の少なさ」、「ハラスメント対策」の項目が比較的高い結果となった。
- ✓ 一方、「ダイバーシティの推進」「柔軟な勤務体系」「キャリア形成支援」の項目が比較的低かった。
- ✓ 事業主と労働者とで評価に特に差があった項目は、「業績・能力評価制度」、「残業の少なさ」及び「キャリア形成支援」であった。

【図5】 職場の「働きやすさ」に関する各項目の評価(労働者・事業主回答平均点)

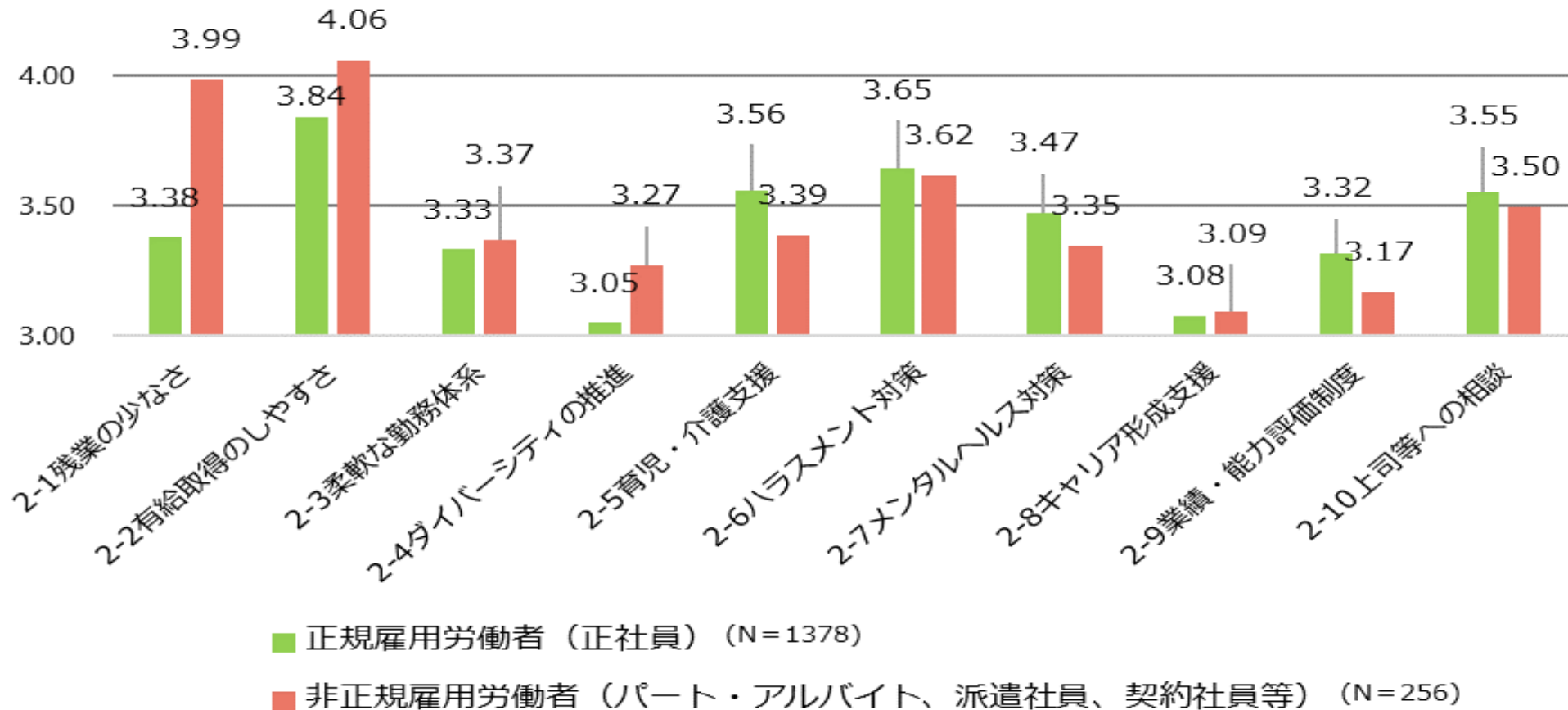


注： 評価に際しては、5点満点の五段階評価としていることから、「どちらともいえない」の3点を基準に、5点に近い場合を高評価、1点に近い場合を低評価として判断する。

(4)－②職場の「働きやすさ」に関する各項目の評価(労働者・雇用形態別)

- ✓ 雇用形態別にみた各項目の評価において、正規雇用労働者は非正規雇用労働者に比べ「育児・介護支援」「業績・能力評価制度」「メンタルヘルス対策」の評価が高い。
- ✓ 一方で、非正規労働者に比べ、「残業の少なさ」「有給休暇取得のしやすさ」等の項目の評価が低い結果となった。
- ✓ 非正規雇用労働者においては、「キャリア形成支援」「業績・能力評価制度」の項目が低い結果となった。

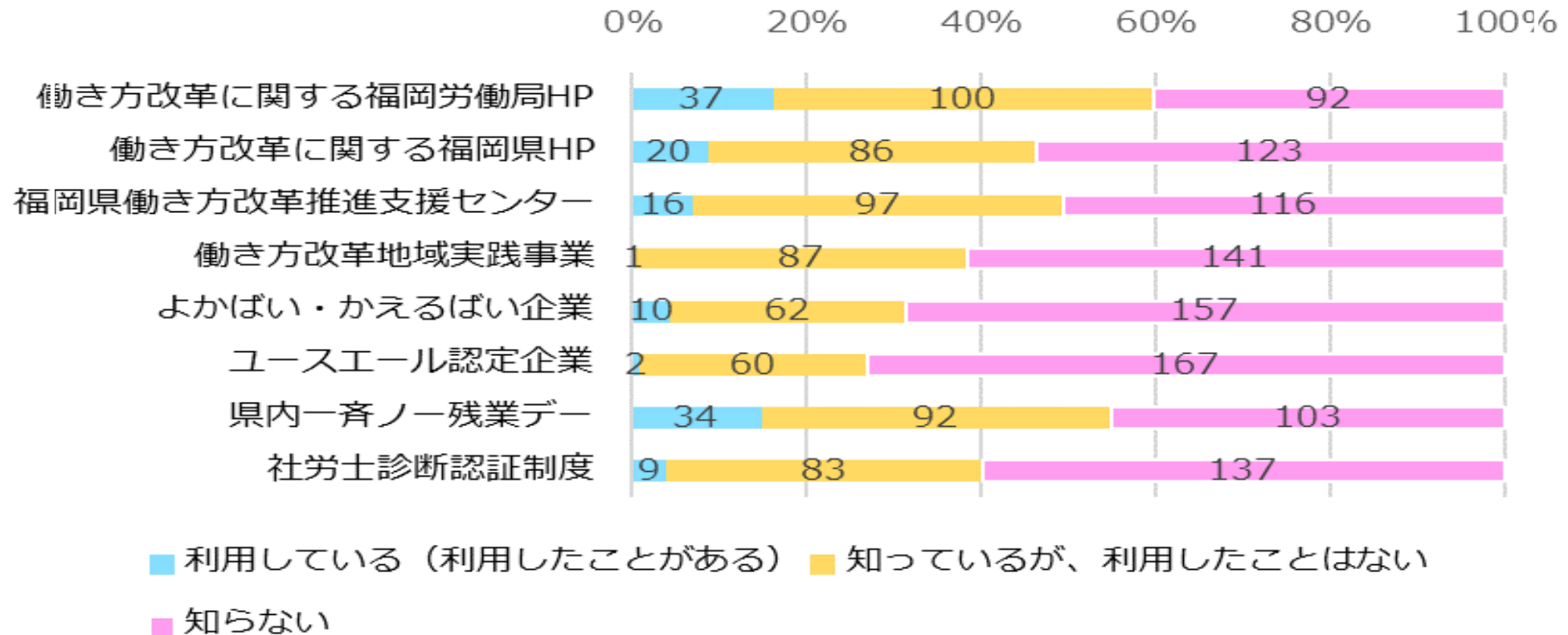
【図6】 職場の「働きやすさ」に関する各項目の評価(労働者・雇用形態別)



(5)働き方改革に関する各取組の認知度・利用度

- ✓ 事業主に対してのみ、協議会の構成員が働き方改革を推進するための各取組(下記項目)について、認知度・利用度を調査した。
- ✓ 認知度(「利用・参加している(したことがある)又は認定を受けている」及び「知っているが、利用・参加していない、又は知っている、認定を受けていない」と回答した割合)は、「働き方改革に関する福岡労働局HP」及び「県内一斉ノー残業デー」約60%、他の取組では30~50%となっている。
- ✓ 利用度(「利用・参加している(したことがある)又は認定を受けている」と回答した割合)は、福岡労働局HPが16.2%、次いで県内一斉ノー残業デー14.8%であり、他の取組は10%にも満たない結果となった。

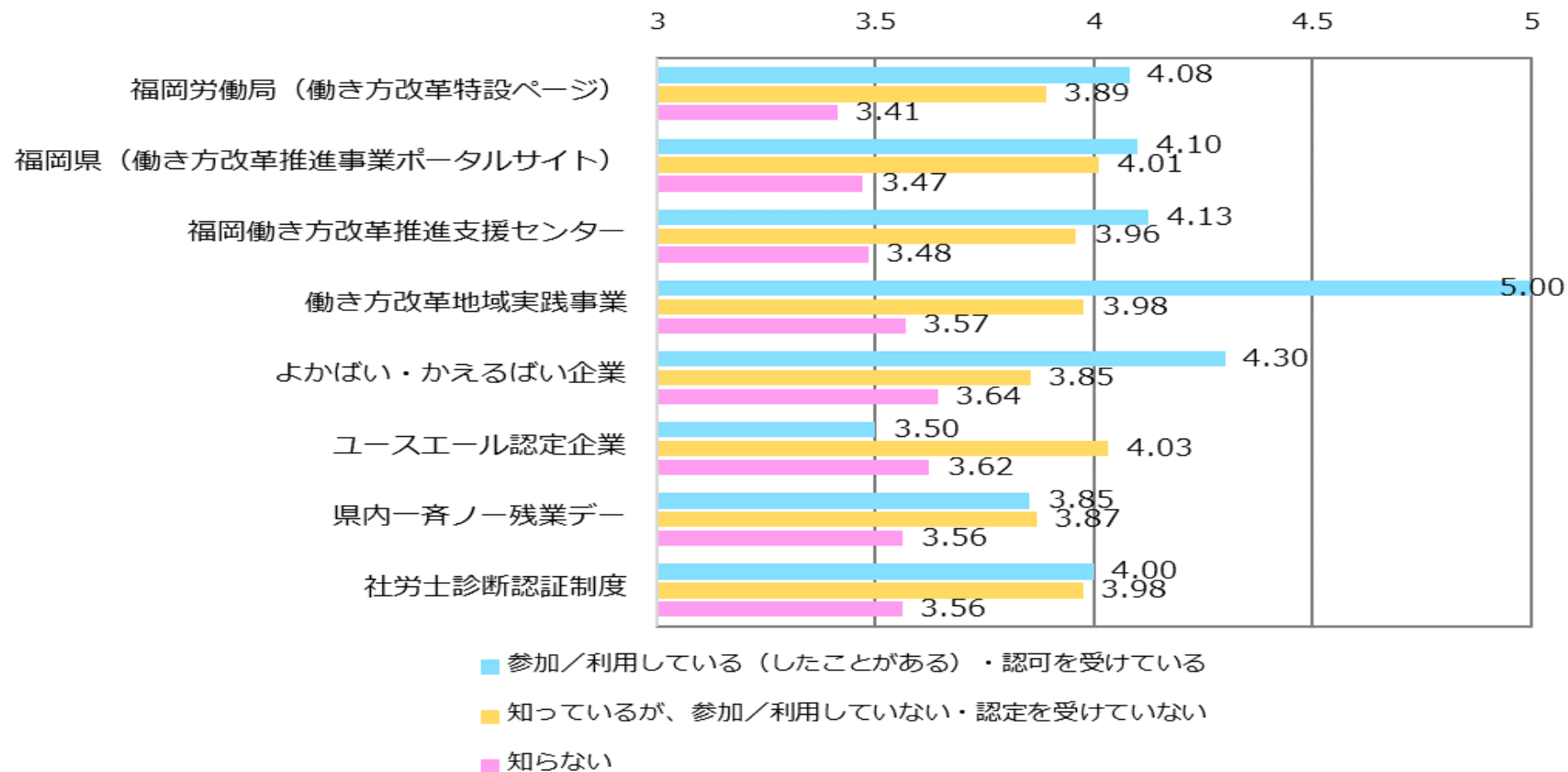
【図7-1】働き方改革に関する各取組の認知度・利用度(単位:人 N=229)



(6)働き方改革に関する各取組の認知度・利用度別にみた「働きやすさ」

- ✓ 働き方改革に関する各取組について、認知し、参加経験がある事業主、認知しているが参加経験のない事業主、認知していない事業主の順に「働きやすさ」が概ね高い結果となった。

【図7-2】働き方改革に関する取組の認知度・利用度別にみた「働きやすさ」(事業主)

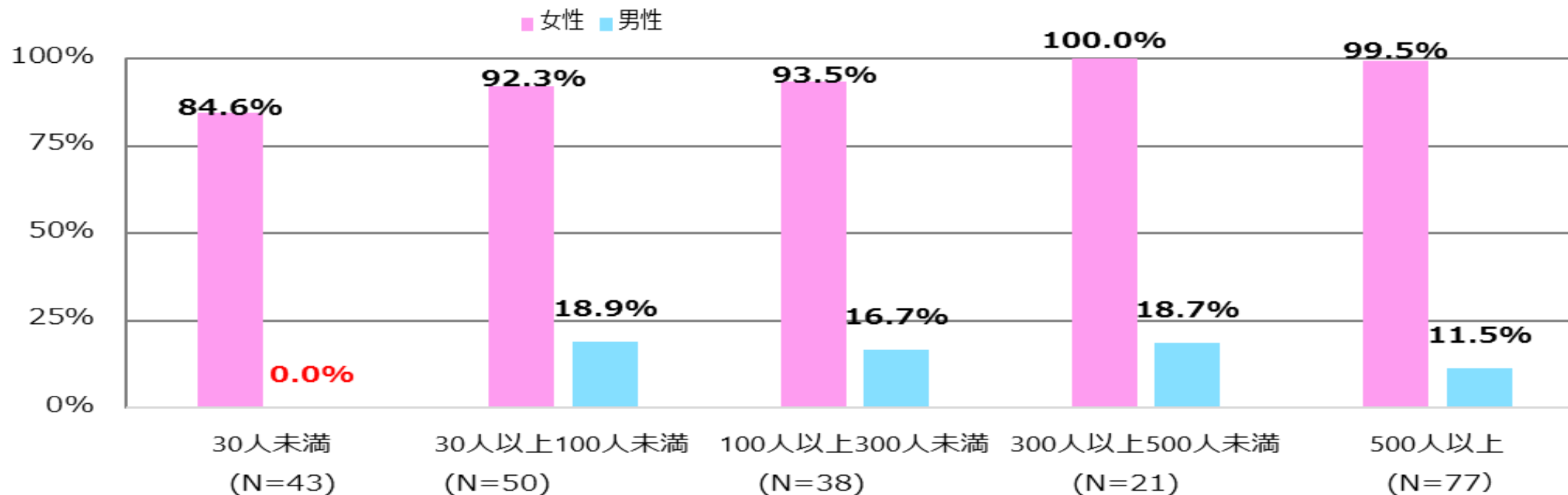


「働きやすさ」度の評価：「ばり、働きやすさ」5点 「働きやすさ」4点 「普通ばい」3点 「働きにくか」2点 「ばり、働きにくか」1点 とした。

(7) 育児休業に関する取組

- ✓ 女性従業員について、令和2年中に出産した女性従業員数の総計は492人、育児休業を取得した女性従業員数の総計は484人であり、育児休業取得率は98.4%であった。(※ただし、出産・育休取得者を「10人以上」としたうち具体的な人数を答えなかった事業主の回答及び出産した従業員数より育休を取得した従業員数が上回る回答については除いて集計している。以下の集計についても同様。)
- ✓ 一方、男性従業員について、令和2年中に配偶者が出産した男性従業員数の総計は1,453人、育児休業を取得した男性従業員数の総計は181人であり、育児休業取得率は12.5%であった。
- ✓ 特に従業員規模30人未満の事業所で男性育児休業取得が進んでいない結果となった。
- ✓ 男性の育児休業取得率では「宿泊・飲食サービス業」や「医療・福祉」で低い。「金融・保険・不動産・物品賃貸業」で高い結果となった。

【図8】 会社全体の従業員規模別にみた育児休業取得率(女性・男性)



調査結果を踏まえた今後のチャレンジふくおかでの取組

調査結果から見たこと

- 「働きやすさ」・これに関連する項目ともに事業主の方が労働者より評価が高かった。**労働者は、事業主が感じているほどには自身の職場環境を評価していない可能性**が明らかとなった。
- 「働きやすさ」・これに関連する項目ともに業種間で差が生じる結果となった。**働き方改革の取組の進捗や課題は業種ごとに異なる可能性**が明らかとなった。
- 働き方改革に関する各取組の認知度はまだまだ高いとは言えず、**支援を必要とする企業にこうした情報が届いていない可能性**が明らかとなった。

今後の取組

1 働き方改革の必要性を改めて訴える媒体の作成

今回の取組の成果として、アンケート結果も盛り込みつつ働き方改革の取組の必要性や様々な支援情報を伝える媒体を協議会で作成し、発信する（別添1）

2 業種別勉強会の開催

今回の調査結果から、業種ごとに働き方改革の取組の進捗や課題が異なる可能性が明らかとなった。これを踏まえ、今後、本協議会で業種ごとに先進的な取組を行っている企業にヒアリングを行うなど勉強会を開催し、各構成員（機関）の横展開につなげる



福岡労働局長が、長時間労働の削減・働き方改革に取り組む
 「前田建設工業株式会社 天神ビジネスセンター新築工事現場」
 (ベストプラクティス企業) を訪問しました



11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、藤枝労働局長が長時間労働の削減等を始めとする「働き方改革」に資する取組を積極的に推進している企業を訪問しました。

- 訪問日時 令和2年11月2日(月) 13:30~15:00
- 訪問企業 前田建設工業(株)
 天神ビジネスセンター新築工事
 福岡市中央区天神1丁目10-17、-24、-22

★ 天神ビジネスセンター新築工事現場 の取組 ★

~ 完全週休2日制の導入、業務改善 (ICTの導入等)、女性活躍など ~

問題意識

建設現業部門⇒工期に追われ、業務が集中し長時間労働になっていた。
 男社会のイメージが長年定着し、女性が働きにくい職場となっていた。

取組

「くるみん」「えるぼし」を取得し女性が働きやすい企業としてのイメージのアップを図る。現場トイレの改善に取組。工程を徹底管理し、施主様に「もの決め期限」を伝え工程の遅れを起こさない取組。

効果

<ICT化推進への取組>

- タッチパネルディスプレイの採用

<女性の活躍への取組>

- 女性専用更衣室、休憩所、トイレの設置
- けんせつ小町パトロールの取組

<働き方改革への取組>

- 完全週休2日制の導入
- 工程の徹底管理、もの決め期限を導入
- 有給休暇をみんなの拍手で承認
- チャイム導入で時間管理

<コロナ対策の取組>

- 検温ゲートの設置、毎朝検温、消毒ジェルの設置、コロナ対策10か条の制定
- WEB会議の導入、鉄骨製品の検査をWEB検査で実施

<労務面>

- 従業員のモチベーションの向上
- 労働生産性の向上による労働時間の効率化
- 優秀な人材の確保
- 女性技術員の増加
- 完全週休2日制の協力会社への波及
- 安全、衛生面の向上で働きやすい職場づくり

<経営面>

- 企業イメージの向上
- 業務の効率化、生産性の向上
- 人材育成の継承
- 経費削減

前田建設工業株式会社 天神ビジネスセンター新築工事 統括所長 塚本修史氏との意見交換

工事名称 : 天神ビジネスセンター新築工事
発注者 : 福岡地所株式会社
設計者 : 前田建設工業株式会社 一級建築士事務所
監理者 : 前田建設工業株式会社 一級建築士事務所
工事場所 : 福岡県福岡市中央区天神1丁目10-17、-24、-22
工期 : 【解体】2017年6月1日～2018年12月31日(19ヶ月)
【新築】2019年1月1日～2021年9月30日(33ヶ月)
敷地面積 : 3,917.18㎡
建築面積 : 3,234.55㎡ (建ぺい率79.56%)
延床面積 : 61,124.68㎡ (容積率1398.99%)
構造・規模 : S造 一部RC造 地上19階、地下2階、塔屋2階
(免震構造、免震層地下1階)
用途 : 事務所、店舗
地区・地域 : 都市計画区域(市街化区域)
防火地域 耐火建築物
軒高 : 88.60m (最高高さ89.56m)
掘削深度 : GL-10.90m

●建設現場で長時間労働の削減に取り組んだきっかけ

- ✓ 「まずは魅力ある建設業界にしたい」というのが1番です。それは、若い人が入ってきやすい環境づくりが必要と考えているからです。現在建設業界は、若い人が少なくなってきており、職人や現場を管理する我々も同じです。だから、この現場では、できる限りIT化を進めたり、いろんな知恵を出し「もの決め工程」をきっちり行い、仕事を合理的に進め、4週8休をできるところまでやってみようと思い取り組んでおり、現在まで継続できています。
- ✓ 建設現場の「働き方改革」の推進には、現場トップの意識改革とお客様の理解と協力が肝要だと認識しています。



●具体的な取組内容

- ✓ 施主様に「週休2日制を採用するから、工期を延ばしてほしい」ではなく、「工期は守るから週休2日制を採ります」と宣言させてもらった。ものづくり工程に重きを置き、協力会社からも協力と理解を得た。
- ✓ 施主様に説明する総合工程表と同じタイミングで協力会社に何を何時までに作ってもらうかを事前に詳細に決め期限を示しておくことが一番大切である。それぞれの期限ごとに作図したり、微調整を行ったりしていくので、「もの決め期限」を守らなければ4週8休は絶対実現することはできないと考えている。
- ✓ この決めるべき時に決める、これをしっかり守り、お客様に理解してもらうことが最も大切である。これをおろそかにすると、無駄な残業や24時間体制になったり、労働時間が長くなる要因となる。



音が鳴る時間帯

- 07:40 職員朝礼
- 15:00 終礼
- 17:00 勤務時間終了
- 19:00 残業最終目標時間

チャイム導入で、作業のメリハリがつき、脱残業に貢献！

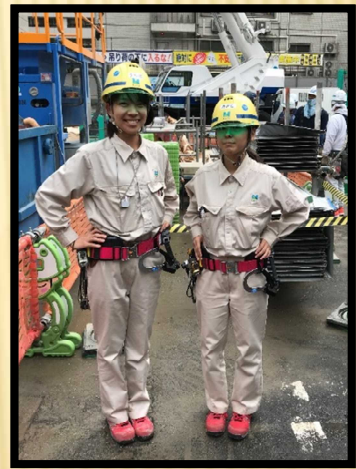
●業務改善について

- ✓ ハード面では、PC化、ユニット化など単純化できるものはできる限り取り組んでいる。
- ✓ ソフト面では、ICT化に多く取り組み、職長が使える時間を有効にするため職長との打ち合わせに携帯・スマホ・iPadを利用して行い、打ち合わせの効率化を行っている。スマホ・iPadには、作業内容、計画書を入力してもらい、有効に使用しており、大きく効率化に役立っている。
- ✓ 今まで毎日どこかの現地に行き製品検査を行っていたがウェブ検査に変えて実施し、移動時間が削減でき、他の仕事ができるようになっており、時間の有効活用ができています。
- ✓ ICT化も最初はみんな戸惑いながらやっていたが、今は慣れてみんな使っており、やれば案外できるものだと感じている。ICT化導入について、使えるものは継続し、使えないものは辞め選別しながらやっている。



●女性活躍の取組について

- ✓ 本社では、「えるぼし」・「くるみん」を取っており、女性活躍に力を入れて取り組んでいます。最近はその効果が非常に上がっていると思っています。特に女性インターンシップが年々増加していること及び女性の技術者が増えていることは、その効果が表れているものであり、建設業界も女性が働きやすくなっているという証だと思ふ。
- ✓ 一番最初に取り組んだのが建設現場のトイレが汚いというイメージを払拭するため、前田建設工業(株)九州支店所轄のトイレをすべて綺麗にする事に取り組みました。現在は、現場作業員さんが気持ちよく仕事ができる環境づくりに繋げ、この取り組みが、他の現場にも広がって来ております。



●建設業完全週休2日制導入の取組のヒント

- ✓ 施主様に説明する総合工程表と同じタイミングで協力会社に何を何時までに作ってもらうかを事前に詳細に決め期限を示しておくことが一番大切である。
- ✓ 施主様に決定期限を伝え、理解いただくことで、もの決め遅れによる、現場の手戻りや手直しをなくし、現場の無駄な作業をなくす。
- ✓ 職場の休みやすい雰囲気作りに取り組む。



有休取得を拍手で承認！！終礼時に、翌日のシフト確認を行い、有休取得報告があった際には、**全員で拍手！**拍手で有休取得を承認します。そうすることで、有休や代休を取りやすい雰囲気を作る。

ベストプラクティス企業の紹介

福岡労働局長が、長時間労働の削減・働き方改革に取り組む
『株式会社山本工作所』を訪問しました



11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、11月4日に藤枝労働局長が長時間労働の削減等を始めとする「働き方改革」に資する取り組みを積極的に推進している企業を訪問しました。

【訪問企業概要】

- ・会社名 株式会社山本工作所
- ・所在地 北九州市八幡東区大字枝光1950-10
- ・会社設立 1948年11月(創業 1946年5月)
- ・事業内容 鋼製ドラム缶製造ほか
- ・代表者 代表取締役 山本和男
- ・従業員数 251名

1. 長時間労働削減・働き方改革に積極的に取り組むに至った背景

- 『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』が策定され、使用者には労働時間を適正に把握する責務があるとされたこと。
- 『時間外労働上限規制』の導入(2020年4月1日施行/中小企業)が迫っていたこと。
- 基幹システムの更新を控えていたこと。
- 組織活性化、人材確保、人材定着化を図るには、ワークライフバランスの考え方や環境整備が必要となっていたこと。
- SDGsへの機運が高まりつつあったこと。

上記のように、労働時間管理の強化や、ワークライフバランス実現の必要性が高まっていたことから、ハード面、ソフト面の全面的な見直しを実施することになり、中期経営計画にて『重要かつ緊急性の高い経営課題』と位置づけ、全社ベースで取り組みを開始しました。

2. 長時間労働削減に向けた取り組み

(1) 労働時間の適正な把握に向けた主な取り組み

- ① 制度や慣行の全面的な見直し
 - ・「会議手当」の廃止と「自主活動奨励金」の新設、社内清掃活動等を労働時間として対応
- ② 研修(考え方の落とし込み)とハード面の整備とモニタリング態勢を構築
 - ・「時間管理の手引き」の作成と説明会の開催
 - ・基幹システム更新時に就業管理システム・打刻機(ICカード)を導入
 - ・PC利用者向けに月次でログオン・ログオフとの乖離状況をチェック
- ③ 人事制度改革を行い、管理層、監督等に役割期待を明確化
 - ・人事制度全面改正(等級制度、人事評価制度、賃金制度、賞与制度、退職金制度等)
 - ・階層別研修(管理監督者向け、作業長・班長・副班長等向け)で労務管理研修を実施

(2) 生産性向上にかかる主な取り組み実績 (本社製缶工場)

① 段取り停止時間の減少 (▲20分/日)

鋼材を載せ替える間、生産が停止していた

☞ 材料を2倍セットできるように改良し、段取り停止時間を1/2に削減

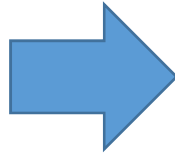
対策前



鋼材

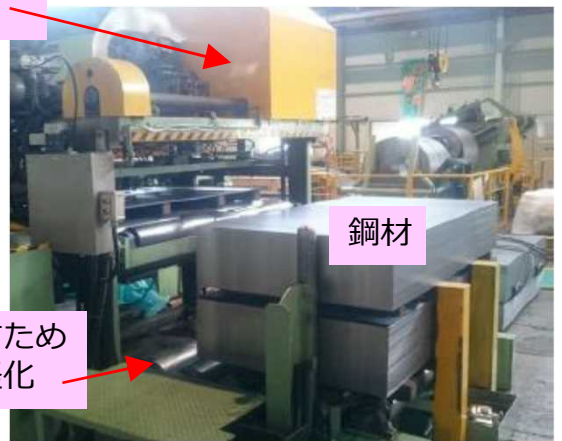
鋼材設置上限は耐荷重制限により330枚。
30分に1回程度、約3分の段取り停止が発生。

高性能モーター
に更新



耐荷重を増やすため
ローラーを太径化

対策後



鋼材

鋼材設置上限は2倍の660枚となり、
20分/日の段取り停止時間を削減。

② 型替え時間の有効活用によるライン停止時間の削減 (▲30分/日)

ドラム缶の型を替えている間、生産が停止していた(後工程で手待ち時間が発生していた)

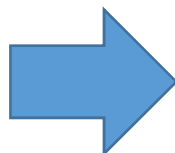
☞ スtockヤードを大幅に増設し、型替え停止中でもプールしたドラム缶を後工程に供給し、手待ち時間を削減

対策前



型替えに約5分要するため、
10本程度のストックでは、
後工程で手待ち時間が発生し、
型替えの都度約4分発生していた。

ストックヤードを
10本から80本に
増設



対策後



80本のストックヤードに増設。
型替えに伴う後工程の手待ち時間が
なくなり、約30分/日の手待ち時間を削減。

③ ボトルネック設備のサイクルタイムの短縮化（▲20分/日）

設備ごとにドラム缶1本加工する時間が異なっていた（一番遅い設備が生産性を左右）

👉 ボトルネック設備（シーマー1号機）のサイクルタイムを短縮し、ライン全体の生産性を向上

※シーマー・・・ドラム缶の天板・地板と胴体部分を接合し、巻き締める装置のこと

〔シーマー1号機的主要改善策〕

- ① 入口スタバイコンベアの速度アップ
- ② シーム位置決め速度アップ
- ③ インデキシングコンベア速度アップ
- ④ サイクルタイムの表示



ボトルネック設備のシーマー1号機のサイクルタイムがドラム缶1本あたり**0.3秒短縮**したことにより、ライン全体の生産性が向上しました。

④ 営業部門の取引先との交渉による成果

(i) 取引先の発注時期を早めていただいたことにより、業務の平準化が実現

(ii) 使用塗料の種類削減（集約）を行い、ボトルネック工程である塗料の色替えの頻度を低減

(3) 生産性向上にかかる現在進行中の取り組み（本社製缶工場）

製缶工場では、① オペレータが自設備以外の操業状態を把握できない

② 設備トラブルや品質トラブル発生時の原因究明に時間を要している等の問題があり、時間外労働の増加要因となっています。

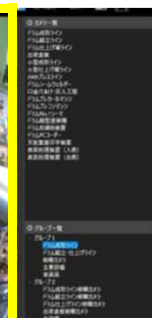


上記問題の解決策の一つとして『**設備の見える化プロジェクト**』を進めています。

① 工場全体と主要設備にカメラを設置することにより、設備の稼働状況をリアルタイムで確認することができ、工場全体の状況が把握できるようになりました。

② 各設備のPLCデータを光リンクで接続し収集したことにより、各設備の稼働状況、生産情報、ユーティリティ情報等がリアルタイムで確認できるようになりました。

俯瞰カメラ映像



設備カメラ映像

3. ワークライフバランスにかかる取り組み

(1) 年次有給休暇の取得推進

- ①『半日年休制度』の拡大 年12回 → 年20回
- ②『時間単位年休制度』の導入 年2日分

(2) 働きやすい職場環境づくり

- ① 工場屋根への遮熱塗装の実施
- ② 設備自動化等による単純作業・危険作業の削減
- ③ テレワークの導入とテレワーク手当の新設
- ④ セミナールーム、リフレッシュルームの新設
- ⑤ 工場休憩室の建て替え、新設を予定
- ⑥ 本社食堂の全面リニューアルを予定



リフレッシュルーム

セミナールーム

4. 長時間労働削減・働き方改革にかかる対談

藤枝労働局長、山本社長、永山組合長らで、長時間労働の削減や働き方改革にかかる取り組みについて、対談を行いました。

【藤枝労働局長】長時間労働削減等を実施できている要因は、何だと思われますか？

【山本社長】私は、社員の業務負担が少しでも軽減できないか常に考えており、その判断軸が労働時間の削減やワークライフバランスにつながっていると考えます。

各職場の管理者や社員が問題意識を持ってくれているおかげだと思えます。



【永山組合長】以前は、他社の働き方改革等の取り組み状況を聞いて、進んでいるなど感じていましたが、今ではわが社も急ピッチで様々な取り組みが進み、働きやすくなったと実感しております。

【藤枝労働局長】今後も、働き方改革等に進んで取り組んでいただき、他社も参考にできることを増やしていただければと思います。

<訪問に同行した編集者談>

今回は、製造業を紹介しました。コロナ禍にもかかわらず、快く引き受けてくださった山本工作所様には、改めて感謝申し上げます。

ボトルネック設備を洗い出し、そのサイクルタイムを短縮化し、ライン全体の生産性を向上させる取り組みは、他社も参考にしやすいと考えます。

今後も、福岡労働局では、様々な業種の好事例を紹介していく予定です。



最後、エントランス前にて

【事例紹介】課題克服に向けた経営者の工夫とリーダーシップ

株式会社タケマン(福岡県糸島市)

高齢職員の製造技術の継承問題を データ取りで解決

メンマの製造販売を実施する(株)タケマン(資本金1,000万円、従業員18名)は、現社長の吉野秋彦氏が、売上増を狙う自社の経営戦略を展開する中で、現時点ではマーケティングに問題があることを明確にした上で、Webマーケットの充実やオープンデータを利用した商品毎のデータ収集を進めている。

販売先をラーメン店としている同社にとって、販売先のラーメンの味や種類、客層や周辺人口などの情報は、マーケティングに必要不可欠なもの。オープンデータの収集・分析により、商品開発や販売先への提案を進めることを目指している。

また、製造工程の標準化を目指したDXにも取り組んでいる。同社は、メンマの製造プロセスの一部が高齢のベテラン職員の経験と勘頼りとなっており、高齢職員の退職による製造技術の継承への対応が課題となっている。

そこで、福岡県工業技術センター生物食品研究所(久留米市)と連携しながら、製造プロセスのデータ取りを開始している。

カクイ株式会社(鹿児島県鹿児島市)

ERPによる「無駄」の明示、 社内反対派の抑制と製造プロセスの改善

※ERP(Enterprise Resource Planning):企業資源計画。企業全体を経営資源の有効活用の観点から統合的に管理し、経営の効率化、業務の効率化を図るための手法。

天然繊維の綿を加工し、化粧用コットンパフ・オーガニックコットンパフ・医療用脱脂綿などを製造販売するカクイ(株)(資本金1億円、従業員155名)。

1881年に創業した同社は、その長い歴史から高品質な天然繊維の綿の製造加工について、同業他社にはない様々なノウハウを蓄積している。

しかし、その歴史やノウハウが却って、製造プロセスにおけるゴミの混入などの課題解消に対する対応が十分に進まない(高品質な素材を使うためコスト削減は困難という認識)要因となり、製造プロセスを変えることに対する意識の共有が社内で進まないなどの問題を生んだ。

この問題に対して、現社長の岩元正孝氏は、ERPにより製造プロセスの「無駄」を明確にして、同業他社よりも製造コストを下げる事が出来る可能性を示した。

そのことで、「コスト削減は困難」と認識する社員の反対を抑えて、製造プロセスの改善を進めている。



株式会社於保商店モヒカンらーめん味壱家

【筑後地域】

- 所在地／福岡県久留米市津福本町221-11
- 業種／飲食業
- 従業員／34名
- 創立／2000年
- URL／<https://mohikan-ramen.co.jp>

■目指した姿

- ・一人一人の多様性を活かし、コミュニケーションを深め
全員が笑顔で成長しあえる会社
- ・効率化を図り、常にお客様のニーズを考え、必要とされるお店。

■取組のきっかけ

- ・新型コロナウイルス感染拡大により、これまで当たり前のように行ってきた接客や職員間のコミュニケーションが出来なくなった。
- ・飲食店として、こんな時だからこそ、笑顔で積極的にできることをと思い、その1つとして、働き方を見直すチャレンジをした。

■取組内容

- ①業務マニュアルの作成（朝と夜の段取りチェックシートの作成、仕込みレシピの見える化）
→仕事の段取りをスムーズにして、品質とサービスの標準化も実現する。
- ②職員間で意見交換する場「絆会」の開催
→社員とアルバイト、パートさんのコミュニケーションを活性化する。
- ③定期的にスタッフとの面談を実施
→接客ルールや品質・サービス向上など、スタッフの意識向上につなげる。

■取組効果

- ・マニュアル作成により、新人でもすぐにでき、教える側の効率化にも繋がった。
- ・絆会の定期的な開催によって、コミュニケーションが取れるようになり連絡がスムーズに取れるようになった。
- ・最初に働くルールを伝えることで、働きやすい環境になり、アルバイト・パートさんの1年間の離職率が20ポイント以上下がった。

■写真など



■取組プロセス

| | |
|------------|--|
| 基本 講座後 | 1年後の「ありたい姿」をアルバイトを含むメンバー全員で作成し、そこへ向かうためのアクションをまとめていった。 |
| 中間 報告会后 | 決めたアクションを実施し、効果を検証。毎月の会議で話し合い、ブラッシュアップを重ねていった。 |

■取り組んでみた感想とメッセージ

働き方改革をやっていく中で、やる事が明確になると、スタッフとの絆が深まり、お店の雰囲気がとても良くなりました。お店の目指す姿を知る事ができ、社員さんの指示の真意がわかるようになった為、やりがいを感じるようになりました。
(アルバイトスタッフ)



<取組事例紹介の動画>

- 所在地／福岡県宮若市龍徳1106番地17
- 業種／医療・介護
- 従業員／18名
- 創立／1978年
- URL／<http://miyawaka-seikei.com>

■ 目指した姿

情報共有や事務作業を効率化し、利用者様との関わりを増やすことで、健康だけでなく生きがいや楽しさを提供できる職場。

■ 取組のきっかけ

- ・デイケア開設後、利用者数が増えてきたことで、利用時間中の多忙感が増し、利用者様との関わり方が理念である自律促進と乖離する場面がみられてきた。
- ・利用者様の情報を共有する時間が少なく、他事業所との情報共有で不備が起こっていた。
- ・連携業務が重複することで、利用時間中の現場のスタッフが減り、マンパワー不足となっていた。

■ 取組内容

- ・企業内で働き方改革推進者を定め、今後進めていきたい取り組み等をスタッフへ向けてプレゼンテーションすることで明確化させた。
- その後、スタッフへは理念や情報共有について、利用者様へはデイケアでの楽しみを訊ねるアンケートを実施。その後、利用者様が楽しみにされていることを再認識しつつ、理念の再共有をスタッフ間で実施。さらに現場での問題点等を適宜話し合い、見直しも行った。
- ・情報共有に関して、コミュニケーションツールを試験導入。スタッフ誰でもスマホですぐに利用者様の情報が確認でき、業務の重複を軽減させることで利用者様と関われる時間を増やした。

■ 取組効果

- ・理念の再共有を行うことで、スタッフ個人の現場での意識が変わった。
- ・利用者アンケートを行い、利用者様が本当に楽しみにしているものが何か再認識出来たことで、サービスを提供する価値の見直しが図れた。
- ・コミュニケーションツールを試験導入し、複数の情報が一括管理でき、業務の重複も軽減したことで他事業所との情報交換もスムーズとなった。

■ 写真など



■ 取組プロセス

| | |
|--------------------|---|
| <p>基本 講座後</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフへ働き方改革についてプレゼンテーション。 ・スタッフ・利用者様へアンケートを実施。 ・集計結果を再度スタッフへプレゼンテーション。 ・理念の共有や、情報共有について検討。 |
| <p>中間 報告会后</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・利用者様に関するアンケートをスタッフへ実施。 ・情報共有に関してコミュニケーションツールを試験的に導入。 |

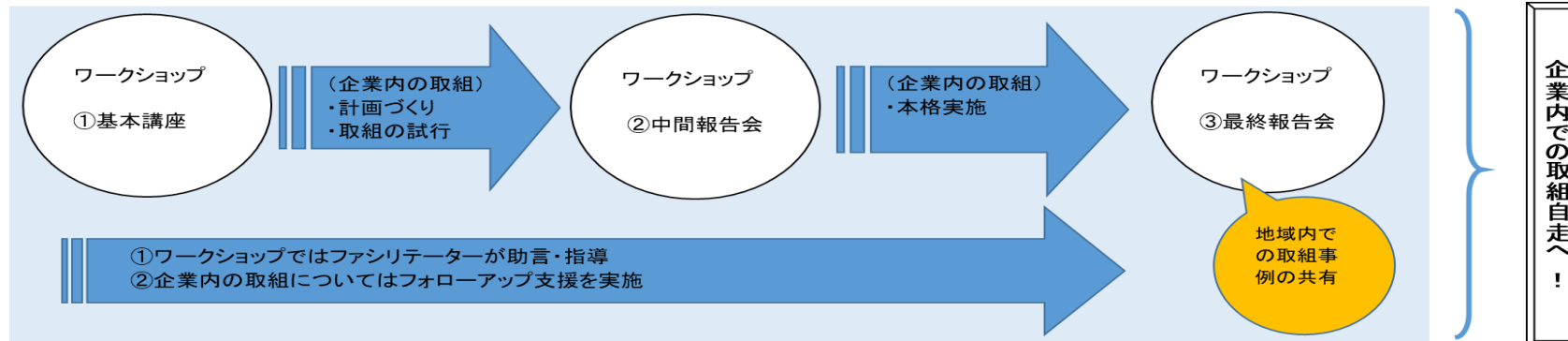
■ 取り組んでみた感想とメッセージ

情報共有に関してはDX化を図ることで業務効率化に繋げることが出来た。今後は、他の事業所様との連携の幅をさらに広げ、業務だけでなく利用者様や地域への繋がりをもっと広げていけるようなサービスを展開していきたい。

(参考) 働き方改革地域実践事業について

1 事業概要及びスキーム

- 若者、女性、高齢者などの多様な人材がそれぞれの事情に応じて、多様な働き方が選択でき、その意欲と能力を発揮できる魅力ある職場づくりに向けて、**企業内の「働き方改革」の取組の議論・検証を行うワークショップを県内4地域で開催するとともに、アドバイザーの伴走支援等のフォローアップ支援により、企業内の取組を実践までつなげる。**
- 最終報告会については、**広く地域の企業に公開し、地域内での働き方改革の取組の横展開を図るもの。**



2 令和2年度実績

| 地域名 | 参加企業数 | 最終報告会 発表企業数 | 最終報告会 傍聴企業数 |
|-----|--------|----------------|----------------|
| 福岡 | 17社 | 12社 | 28社 |
| 北九州 | 17社 | 5社 | 29社 |
| 筑後 | 13社 | 7社 | 27社 |
| 筑豊 | 9社 | 7社 | 13社 |
| 合計 | 56社(①) | 31社 | 97社(②) |

| 業種名 | ①の内訳 | ②の内訳 |
|-------------|------|------|
| 建設業 | 23社 | 26社 |
| 製造業 | 4社 | 18社 |
| 情報通信業 | 0社 | 4社 |
| 運輸業 | 3社 | 6社 |
| 卸売業、小売業 | 7社 | 10社 |
| 金融業、保険業 | 1社 | 2社 |
| サービス業 | 5社 | 6社 |
| 教育、学習支援業 | 1社 | 1社 |
| 医療、福祉 | 12社 | 9社 |
| 労働者派遣業 | 0社 | 1社 |
| その他(団体、組合等) | 0社 | 14社 |
| 合計 | 56社 | 97社 |

3 令和3年度実績

| 地域名 | 参加企業数 | 最終報告会 発表企業数 | 最終報告会 傍聴企業数 |
|-----|--------|----------------|----------------|
| 福岡 | 16社 | 11社 | 47社 |
| 北九州 | 14社 | 10社 | 58社 |
| 筑後 | 16社 | 12社 | 36社 |
| 筑豊 | 21社 | 16社 | 17社 |
| 不明 | — | — | 7社 |
| 合計 | 67社(①) | 49社 | 165社(②) |

| 業種名 | ①の内訳 | ②の内訳 |
|-------------|------|------|
| 建設業 | 13社 | 35社 |
| 製造業 | 0社 | 19社 |
| 情報通信業 | 4社 | 7社 |
| 運輸業 | 3社 | 7社 |
| 卸売業、小売業 | 3社 | 12社 |
| 金融業、保険業 | 0社 | 1社 |
| サービス業 | 11社 | 22社 |
| 教育、学習支援業 | 社 | 3社 |
| 医療、福祉 | 30社 | 49社 |
| 農業、林業 | 1社 | 0社 |
| その他(団体、組合等) | 2社 | 10社 |
| 合計 | 67社 | 165社 |

(参考) よかばい・かえるばい企業の登録促進

○ よかばい・かえるばい企業(働き方改革実行企業)

若者、女性、高齢者など多様な人材が多様な働き方を選択でき、その意欲と能力を發揮できる「魅力ある職場づくり」を目指して、県内企業が働き方を見直すための取組を宣言し実行するもの。

※「よかばい」は「余暇を増やす年休取得促進」と「良い (Good)」、「かえるばい」は「定時退社して残業を削減する」と「変える (Change)」という意味を込めている

※よかばい・かえるばい企業は、県のポータルサイト上で自社の目標・取組内容を宣言し、実行後取組結果を同サイト上で報告する

よかばい・かえるばい企業数 621社(R4.2.28時点)

【取組内容上位5位】

| No. | 取組内容 | 企業数 | 割合 (%) |
|-----|---------------------|-----|--------|
| 1 | 休暇取得促進 | 412 | 66.3 |
| 2 | 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立 | 348 | 56.0 |
| 3 | 職場のコミュニケーション活性化 | 345 | 55.6 |
| 4 | 人材育成 | 278 | 44.8 |
| 5 | 長時間労働の是正 | 270 | 43.5 |

※複数回答



○ よかばい・かえるばい企業へのサポート

働き方改革の取組を宣言・実行する「よかばい・かえるばい企業」に対し、県内4地域の労働者支援事務所が、適切な支援メニューや機関を紹介するなど、働き方改革の実践へと繋げるフォローアップを実施。

【業種別上位5位】

| 業種 | 参加企業数 |
|-----------------------|-------|
| 建設業 | 435社 |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 34社 |
| 製造業 | 31社 |
| 医療、福祉 | 29社 |
| その他 | 92社 |
| 合計 | 621社 |

【地域別内訳】

| 地区 | 参加企業数 |
|-----|-------|
| 福岡 | 220 |
| 北九州 | 132 |
| 筑後 | 150 |
| 筑豊 | 119 |
| 合計 | 621 |

福岡県働き方改革推進事業ポータルサイト



実際の事例 (卸小売・約80人規模)

【取組内容】

長時間労働の是正、休暇取得促進、職場のコミュニケーション活性化、テレワーク、在宅勤務、人材育成、若者・女性・高齢者・障がい者が活躍しやすい環境整備、その他

【目標】

- ・生産性向上のため、就業環境の再構築に取り組みます。
- ・ワークライフバランスが取れるような促進活動を行います。(残業時間の削減等)
- ・幸福度の高い社員の創出ができるような活動を行います。

【取組に向けて一言PR】

社員もお客様もひとりひとりが幸せで輝ける「おせっかい企業ナンバー1」をめざして、取り組んでまいります。

【取組内容】

職場のコミュニケーション活性化、テレワーク、在宅勤務、人材育成、その他

【目標に対する結果】

- ・テレワーク就業環境の整備を実施
 - ↳リモートツールの導入
 - ↳以前からテレビ会議システム利用していたこともあり、テレワークが大きな障壁とならなかった。
 - ↳在宅勤務/出社勤務を選択できるようにすることで、業務効率を大幅に落とすことがなかった。
- ・前年度から残業時間が月平均残業時間が約1時間程削減
 - ↳勤怠システムの導入(2019年春先)によりアラート機能の活用
 - ↳相互に声かけをする等メリハリをつけた働き方を意識
- ・コロナ禍もあり、社内を上げてコミュニケーションを図る機会が少なくなりました。
 - ↳オンラインでもできる活動のバリエーションを増やしていきたい。

目標宣言

取組結果報告



パートナーシップ構築宣言について

九州経済産業局
令和4年3月

パートナーシップ構築宣言とは

「パートナーシップ構築宣言」とは①

- 「パートナーシップ構築宣言」は、事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するもの。
 - (1) サプライチェーン全体の付加価値増大と、新たな連携（IT実装、BCP策定、グリーン調達の支援等）
 - (2) 下請企業との望ましい取引慣行（「振興基準」）の遵守、特に、取引適正化の重点5分野（①価格決定方法、②型管理の適正化、③現金払の原則の徹底、④知財・ノウハウの保護、⑤働き方改革に伴うしわ寄せ防止）
- 「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」（2020年5月）において、導入を決定。

1. 宣言のイメージ

労務費・原料価格の上昇等

下請け・受注者

価格転嫁の要望等

宣言！

親会社・発注者

望ましい取引慣行

製造業だけでなく、多様な業種に宣言いただけるものです。
部品製造委託等に限らず、社内のITシステム運用や清掃・メンテナンス業務委託、備品調達等も含めた、幅広い委託・調達の場合が想定されます。

2. 未来を拓くパートナーシップ構築推進会議

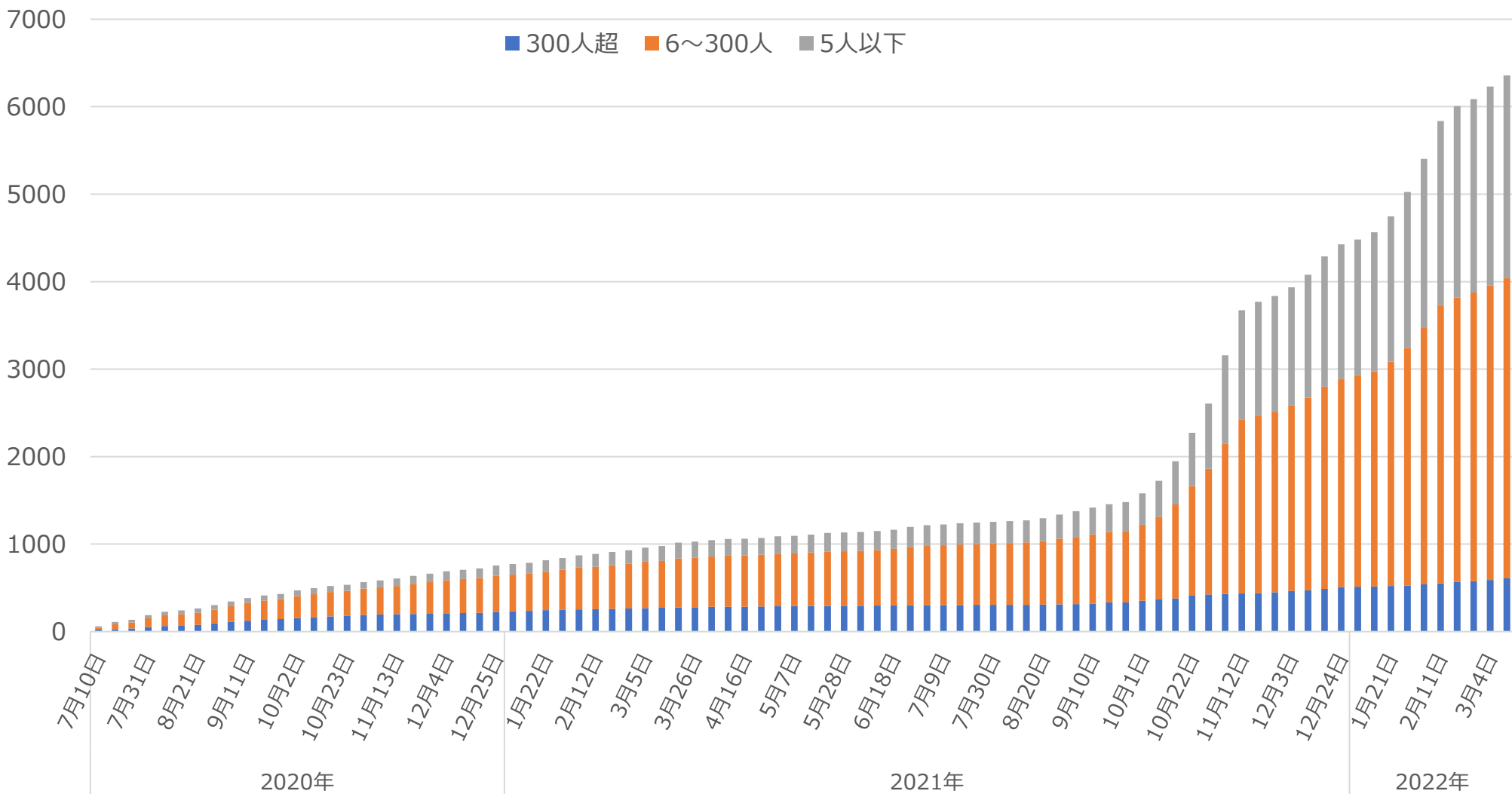
- ✓ 【共同議長】経産大臣、経済再生担当大臣
【構成員】厚労大臣、農水大臣、国交大臣、官房副長官（衆・参）、日商、経団連、連合
- ✓ 第1回は2020年5月、第2回は2020年11月に開催。
- ✓ 第3回は2022年2月10日に実施し、経産大臣から宣言に関する現状と今後の取組について説明した他、「取引適正化に向けた5つの取組」を実施することを発表。



パートナーシップ構築宣言の宣言数

成長戦略実行計画において「本年度中に2,000社の宣言」を目標を掲げており、2021年10月に目標を達成。2022年2月時点で**6,000社超**の企業が宣言。（うち3億円超の企業の割合は1割程度）

■ 宣言数の推移



「パートナーシップ構築宣言」とは②

- 宣言は、(公財)全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに掲載・公表されます。
- 宣言を行った企業は、パートナーシップ構築宣言の「ロゴマーク」を使用することができ、名刺などに記載することで取組をPRできます。

■「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

HOME 登録企業リスト 概要・登録方法 登録 情報コーナー FAQ・お問合せ

大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係を構築するために！

「パートナーシップ構築宣言」

ポータルサイト



「パートナーシップ構築宣言」ロゴマーク



登録企業リスト
現在の登録数
5415社

「パートナーシップ構築宣言」の
概要
登録方法

「パートナーシップ構築宣言」の
登録

【URL】 <https://www.biz-partnership.jp>



■宣言企業に対する支援

ロゴマークの使用

宣言を行った企業は、パートナーシップ構築宣言の「ロゴマーク」を使用することができます。



※「宣言」の取組を実践することで、**「SDGs」に掲げる5つの目標**に取り組んでいることとなります。

- 3.すべての人に健康と福祉を
- 8.働きがいも経済成長も
- 9.産業と技術革新の基盤をつくろう
- 10.人や国の不平等をなくそう
- 17.パートナーシップで目標を達成しよう



「パートナーシップ構築宣言」とは③

- 宣言を受けた事業者は、政府における一部の**補助金で加点措置**を受けられます。
- **コーポレートガバナンス**システムに関する実務指針における位置づけについても検討されています。

■ 補助金における加点措置

① サプライチェーン補助金【3月1日～5月6日】

- デジタル、グリーン分野の生産拠点の集中度が高い製品等の**国内生産拠点を整備**する際の建物・設備の導入を支援。

① 事業再構築補助金の一部【2月17日～ 第5次申請受付中】

- 新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った**事業再構築に意欲を有する中堅・中小企業等**を支援。

② ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の一部

【3月15日～ 第10次申請受付】

- 革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な**設備投資等を行う中小企業者**を支援。

③ 先進的省エネルギー投資促進支援事業

- 省エネルギー設備に入れ替える企業（大企業を含む）を支援。
※現在募集していません。

その他の補助金においても、順次、**加点措置を拡大**していきます。

■ コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス・コード（東京証券取引所）（令和3年6月改訂）抜粋

【原則2－3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】上場会社は、社会・環境問題をはじめとする**サステナビリティを巡る課題**について、適切な対応を行うべきである。

補充原則2－3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、**取引先との公正・適正な取引**、自然災害等への危機管理など、**サステナビリティを巡る課題への対応は**、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、**これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき**である。

パートナーシップ構築宣言により、「取引先との公正・適正な取引」に取り組んでいることを、**投資家等へのPR効果**も期待されます。

宣言企業の優良事例

パナソニック株式会社

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

グリーン化の取組に係る支援

取引先や関係企業から温室効果ガス削減、循環型モノ作りに関してアイデアを集めるECO-VC(Eco Value Creation)活動を実施しており、優秀な提案については企業に対して表彰を行っている。

2. 「振興基準」の遵守

型管理などのコスト負担に係る取組

型は当社の買取りを原則とし、無償で取引先に貸与している。型の管理状況を**システムにより把握し、非稼働の型の引き揚げ・廃棄のプロセスを構築**している。

下請取引に係る取組

各事業所にて下請法順守委員会を組織し、社内で**下請法教育を実施**している。調達担当社員は、**当教育の受講状況が人事評価に勘案される。**

ナブテスコ株式会社 (輸送用機器等の製造)

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

企業間の連携に係る取組

取引先の生産性向上を支援するため、**輸送用機器等の製造に関して技術支援・指導、その他の相談等を行っており、改善成果については現場改善発表会にて共有している**

2. 「振興基準」の遵守

価格決定方法に係る取組

- 鋳物メーカーに対しては、スクラップ相場等公表されている**指標の相場によって価格が変動する契約を結んでおり、客観性のあるコストの透明化および公正・公明な仕組みとしている。**
- 鋳物メーカー以外の取引先からの**値上げ要求については、ひとまず話は聞くように**と本社統括部より通達が出ており、**実際多くの場合値上げに応じている。**

三機工業株式会社 (設備工事事業)

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

企業間の連携に係る取組

協力会社、取引先等の技術力向上の目的から大規模な研修センターを設置しており、当社社員、協力会社、取引先等に対して**技術・安全の実技・体感研修や資格取得のための研修等**、様々な教育を無償で提供している。

IT実装支援に係る取組

現場、取引先等の負担軽減を目的として**独自の調達WEBシステムを構築している。取引先に対して無償で利用可能としており、約7割の取引先が利用している。**また、調達に関連する相談窓口を設置している。

宣言の作成・登録方法

宣言文の作成（ひな形①）

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

- a. 企業間の連携（オープンイノベーション、M&A等の事業承継支援 等）
- b. IT実装支援（共通EDIの構築、データの相互利用、IT人材の育成支援 等）
- c. 専門人材マッチング
- d. グリーン化の取組（脱・低炭素化技術の共同開発、生産工程等の脱・低炭素化、グリーン調達 等）

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

② 型管理などのコスト負担

契約のひな形を参考に型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者に対して型の無償保管要請を行いません。

定型部分
（原則引用）

取組状況に応じ
1つ以上選択し、
内容を記載

定型部分（引用）

タイトル・項目は
定型（引用）※
内容はひな形を元に
作成
※型取引を行っていない
場合は②不要

宣言文の作成（ひな型②）

③手形などの支払条件

下請代金は可能な限り現金で支払います。手形で支払う場合には、割引料等を下請事業者の負担とせず、また、支払サイトを60日以内とするよう努めます。

④知的財産・ノウハウ

知的財産取引に関するガイドラインや契約書のひな形に基づいて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者が取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3. その他（任意記載）

（例）取引先満足度調査の実施、事業活動を通じて得られた利益やコストダウン等の成果配分を取引先との間で“50/50（フィフティ・フィフティ）”とする、「ホワイト物流」に関する「自主行動宣言」を表明済み 等

（例）約束手形の利用の廃止に向けて、大企業間取引も含め、現金払いや電子記録債権への移行に取り組みます。

〇年〇月〇日

企業名 役職・氏名（代表権を有する者）

（備考）

- ・本宣言は、（公財）全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに掲載されます。
- ・主務大臣から「振興基準」に基づき指導又は助言が行われた場合など、本宣言が履行されていないと認められる場合には、本宣言の掲載が取りやめになることがあります。

タイトル・項目は
定型（引用）
内容はひな形を元に
作成

任意

代表者名で署名



詳細はポータルサイト上の記載要領をご覧ください。
ご不明点は担当にお問い合わせください。

登録の流れ

- 宣言の登録はポータルサイト上で行います。ポータルサイトからひな型をダウンロードして宣言文の作成し、完成した宣言文をPDF形式でポータルサイト上アップロードし、必須項目を入力して登録します。
- 登録後、3日程度でポータルサイト上に宣言文が公表されます。（宣言文に不備がある場合は事務局からご連絡します。）

① ページ上部のメニューから「登録」をクリック

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

HOME 登録企業リスト 概要・登録方法 **登録** 情報コーナー FAQ・お問合せ

大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係を構築するために！

「パートナーシップ構築宣言」

ポータルサイト

パートナーシップ構築宣言

② ひな形をダウンロードし、宣言文を作成 (宣言文の作成は次ページ以降をご参照ください。)

③ 企業名や業種等、必須項目を入力

「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

HOME 登録企業リスト 概要・登録方法 **登録** 情報コーナー FAQ・お問合せ

HOME > 登録

以下の項目を入力の上、「パートナーシップ構築宣言」をPDFでアップロードしてください。

パートナーシップ構築宣言 ひな形 | パートナーシップ構築宣言 記載見本 | パートナーシップ構築宣言 記載要領

企業名 必須
※法人格と社名の間は空けないでください。 例：株式会社パートナーシップ構築宣言

企業名(ふりがな) 必須
※法人格は入力しないでください。 例：ぱーとなーしつぷこうちくせんげん (全角「ひらがな」のみ)

法人番号 必須
※詳細は [国税庁HP](#) をご覧ください。
※個人事業主の方は「個人事業主」にチェックを入れてください。 例：1234567890123 (13桁の半角数字)
 個人事業主

主な業種 必須
(売上が最も高い、本宣言内容に最も関係が深いなど、主な事業内容として最も近いものを1つ選) 選択してください

【宣言文をアップロードされる前に確認をお願いします】

- 「ひな形」の『②型管理などのコスト負担』について 必須
「ひな形」の「2. 「振興基準」の遵守」の2番目『②型管理などのコスト負担』について、型(主に製造業における金型等)を活用した取引を行っていない場合には、この項目を削除してください。
 型管理の有無について確認しました

④ 作成した宣言文をPDF化し、アップロード

⑤ 入力内容の確認→「登録する」をクリックして登録完了

■ 「パートナーシップ構築宣言」のアップロード 必須

ファイルを選択 **4** 選択されていません

※アップロード可能なファイルはPDFのみです。
※作成された宣言文中に、タイトル「パートナーシップ宣言」の後に赤字で例示されている「のひな形」の文字、文中に、※赤字で記載されている説明文、3. その他(任意記載)欄に赤字で記載されている(例)文、以上の説明・例示箇所(いずれも赤字記載)が残っていないかご確認の上、アップロードしてください。

5 入力内容の確認

【参考】宣言に関するHP・お問合せ先

宣言に関するHP・お問合せ先

■「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト

<https://www.biz-partnership.jp>

■日本商工会議所HP：「パートナーシップ構築宣言」に関する案内ページ（概要説明）

➡プロモーションビデオや「月間石垣」別冊（パートナーシップ構築宣言の特集記事）も掲載しています。

<https://www.jcci.or.jp/partnership/>



※「パートナーシップ構築宣言」についてのお問合せ先

中小企業庁 事業環境部 企画課

【TEL】03-3501-1765

【MAIL】s-chuki-kikaku@meti.go.jp

下請振興法の 「振興基準」とは？



下請振興法の「振興基準」とは？



親事業者と下請事業者の、**望ましい取引関係**を定めています。



下請法とは異なり、資本金が自己より小さい中小企業者に対して製造委託等を行う**幅広い取引が対象**となります。

※「振興基準」:下請中小企業振興法第3条第1項に基づき、経済産業大臣が制定。

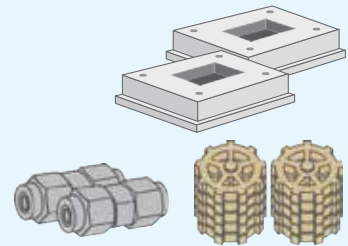
1 親事業者と下請事業者は共存共栄！

親事業者は、「働き方改革」や生産性の向上に取り組むことが出来るよう、下請事業者への訪問や面談を欠かさないように心がける。



2 発注内容は明確にしましょう！

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう**長期発注計画を提示し、発注の安定化に努める。**
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮する。**
- 取引の停止、又は大幅に減少しようとする場合には、**経営に影響を及ぼさないよう十分な猶予を持って予告する。**



3 情報化に向けて積極的に対応しましょう！

- 下請事業者は、業務効率化のため、セキュリティ対策をし、**業務の情報化に積極的に取り組んでいくものとする。**
- 親事業者は、**下請事業者の情報化に向けた取組を支援し、自らも情報化への対応に努めるものとする。**

例えば…

- 責任者の配備や企業内システムの改善
- 電子受発注や電子的な決済等の導入



4 一方的な原価低減要請は止めましょう！

親事業者は、原価低減要請をするとき、**経済合理性や十分な協議を欠いた要請はしない。**

例えば…

- 原価低減目標の数値のみを提示する。
- 原価低減要請に応じることを発注継続の前提とする。
- 文書や記録を残さない(口頭で削減幅を示唆)等



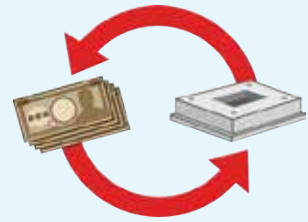
5 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう！

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、その影響を反映するよう協議する。



6 金型・木型などの型取引の適正化に努めましょう！

- 型の製造や型を用いた製品や部品等の製造を委託するときは、**「型取引の適正化推進協議会報告書」**を踏まえ、双方で十分に協議し、下請事業者に不利益が及ばないようにする。
- 「型の取扱いに関する覚書」を利用するなどして**取引条件を明確**にする。
- 型を製造委託したときは、**型の引き渡し前までに代金を一括で支払う**。
- 不要な型は、**速やかに廃棄又は返却し、保管させる場合は、費用を支払う**。



7 支払いは現金！手形の場合、親事業者が割引料の負担をしましょう！

- 下請代金の支払いは**可能な限り現金にする**。
- 手形などによる場合は、**割引料を下請事業者に負担させることがないようにする**。
- 手形サイトは**60日以内**とするように努める。
- 大企業は率先して、**大企業間の取引においても手形払いの現金化**などの支払条件の見直しなどを進める。
- 親事業者が型を製造委託した場合、下請事業者に代金を**60日以内**に支払う。
- 型を下請事業者が保管する場合、**代金の支払方法は下請事業者と十分協議し、一括払いの要望があれば速やかに支払うよう努める**。



8 業界で自主行動計画を作り、親事業者は積極的に協力しましょう！

- 親事業者、下請事業者ともに下請ガイドラインを守る。親事業者は下請ガイドラインの内容に即して、マニュアルや社内ルールを整備し、自社の調達において徹底させる。
- 業界団体は、**サプライチェーン全体の「取引適正化」と「付加価値向上」を図るため、自主行動計画を策定する**。親事業者はそれに積極的に協力する。

※令和3年8月末時点で、自動車、素形材、機械製造、航空宇宙、繊維、電機・情報通信機器、情報サービス・ソフトウェア、流通、建材・住宅設備、紙・加工、金属、化学、警備、放送コンテンツ、トラック運送、建設、金融の17業種51団体が自主行動計画を策定・公表。



9 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう！

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の**適正なコストは親事業者が負担する**。
- 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を**阻害する不利益**となるような取引や要請は行わない。

例えば…

- 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
- 納期や工期の過度な年度末集中



10 親事業者は下請事業者の「事業承継」に協力しましょう！

- 下請事業者の**円滑な事業承継実施に向けて**、経営改善支援、後継者の育成、引継先のマッチング支援など**積極的な役割を果たすこと**。
- 下請事業者も事業承継計画の策定など、**事業継続に向けた計画的な取組を行う**。



11 天災等緊急事態に備え、災害時には協力して行動しましょう！

- 自然現象による災害など緊急事態の発生により、サプライチェーンが寸断されることがないように、**連携して事業継続計画(BCP)の策定や事業継続マネジメント(BCM)の実施に努める**。

天災等が発生した場合…

- 下請事業者は速やかに被害状況を親事業者に知らせる。
- 親事業者は天災等発生後、下請事業者の被害状況を確認して、一方的な負担を押し付けることがないように注意する。
- 親事業者は被害を受けた下請事業者が事業活動の維持又は再開する場合、出来る限り取引関係の継続や優先的な発注など配慮する。



12 知財・ノウハウ等の取引の適正化に努めましょう！

- 親事業者は、契約上知り得た下請事業者の知的財産権等の取扱いに関して、**下請事業者に損失を与えることのないよう、十分な配慮を行うものとする**。
- 知的財産の取引の適正化のため、「**知的財産取引に関するガイドライン**」や付属資料「**契約書ひな形**」に基づいて取引を行う。



取引条件改善に向けた取組みについてはコチラ

▶ **未来志向型の取引慣行に向けて**



〈本件に関する問い合わせ先〉中小企業庁 取引課 TEL 03-3501-1669