

日研トータルソーシング コーポレートブック

# BRIDGE

VOL. 03 MARCH  
2022



特集  
日本の  
ものづくりを支える  
請負ソリューション

TOPIC  
関東テクノセンター開設

TOPIC  
JOB-LINE開設(福岡、仙台)  
広島技術センター開設

グループ  
企業紹介  
株式会社アルテクナ

特集

# 日本の ものづくりを支える 請負ソリューション

日研トータルソーシングは創業時より、工場の生産管理および製造業務を一括で請け負う「製造請負業」で、日本の製造現場を「人」と「ものづくり」の面から支援してきました。今号では、製造業の課題を解決する請負ソリューションを特集します。

昨今の労働力人口の減少を受けて、製造分野の一部を外部委託するメーカーも少なくありません。その多くが人材補填を目的としていますが、弊社の請負担当・平野公一は「コア業務の強化こそ、製造請負を利用する最大のメリット」と分析。その真意とは？



日研トータルソーシング  
業務部 請負担当 次長

平野 公一  
Kouichi Hirano

## 製造請負を利用する利点は、“コア業務の強化”にあり

### 40年の歴史を持つ 日研の製造請負

「派遣と請負ってなにが違うの?」。製造請負部門を担当していると、クライアントからこうした質問を受けることがあります。一見すると似たような業務形態ですが、性質は大きく異なります。

労働者派遣事業、いわゆる「派遣」は企業（クライアント）が派遣会社と契約を結び、派遣会社から企業へ人材を派遣します。この場合、派遣スタッフの指揮命令権は、クライアントにあります。

一方の「請負」は、企業（クライアント）が請負会社と契約を結び、請負会社が成果物を企業に納品します。この場合はクライアントとの指揮命令関係は生じません。

当部では製造業での派遣・請負ともに対応していますが、どちらのサービス

を提供するかはケースバイケースです。

弊社は創業40年来、製造請負を事業基盤の一角に置いてきました。製造請負とは、クライアントの構内で、生産工程の一部やラインを一括して受託生産すること。受託現場には弊社の管理者、リーダー、作業者のメンバーで構成された組織が編成されます。請け負う業務は多岐に渡り、電子部品や自動車関連、エネルギー素材、家電、建材、保守保全などです。各請負現場の人数も数名程度のものから、数百名に至るものまで多種多様です。

### 製造請負を利用して コア業務に注力

製造請負を利用することでクライアントには様々なメリットが生まれます。ひとつは人材不足の解消です。今後、労働力人口が減っていくなかで、人材

を確保するのは容易なことではありません。「派遣を利用すればいいのでは?」と思う方もいるかもしれませんが、先述のとおり派遣の場合はクライアントにスタッフの指導、指示が委ねられます。そのため、派遣スタッフの管理に時間を割かれて、利益に直結するコア業務にリソースを割けない、というケースも珍しくありません。

その点、製造請負はクライアントの手を離れて業務が遂行されるので、本来時間を割くべきコア業務にリソースを集中できます。我々はこの「コア業務の強化」こそ、製造請負を利用するクライアントの重要なメリットだと考えています。

また、出来高対価であれば製造請負を利用するコストは変動費と考えることができます。生産量によってある程度調整できるので固定費削減も期待できるでしょう。



## 社員一人ひとりに 法令遵守を周知徹底

スタッフやクライアントと信頼関係を築くためには、現場のコンプライアンス(法令遵守)が極めて重要です。弊社は遵法性の維持には昔からとりわけ力を入れており、「CMS(コンプライアンス マネジメントシステム)」という独自の仕組みを持っています。CMSとは派遣・請負の区分基準(昭和61年労働省告示第37号)やそれに準じた疑義応答集の内容を盛りこんだチェックシステムで、請負立ち上げ時や毎年1回のCMS監査時に活用されています。現場の責任者による管理にとどまらず、本社の請負部署によるサポートやチェックを行い予防措置などを図ることで、社員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めています。

## QC活動によって 生産性向上に貢献

請負先での生産性を上げるために、「QC(Quality Control)サークル活

動」にも取り組んでいます。チームメンバーが一丸となって、自主的に製品やサービスの品質管理、改善を図る活動で、弊社では約3,500名のQC検定資格の(日本規格協会)取得実績があります。

クライアントから「弊社の改善力で現場を変えてほしい」と期待されることも少なくありません。ある現場では、管理者やZメンバー(請負立ち上げチーム)、保全スタッフなどの精鋭を集めて配属。マルチスキルを備えたスタッフたちが高いパフォーマンスを発揮して、およそ5カ月で請負化し、その後の稼働率向上にも成功しました。クライアントの全工場のなかでも非常に優秀な稼働率を達成したことで、クライアントの社報でもご紹介いただき、「皆様の努力に心より感謝します」と高く評価いただいたのをよく覚えています。

別の現場では、複数の派遣会社を利用しているのに人材が集まらず生産が安定しないという課題がありました。このときは請負を前提に各社の派遣スタッフに弊社へ転籍していただき、先行

して配属した管理者を中心に、最小限の人材入れ替えで生産性を落とさずにフロア全体を一括請負しました。

こうした請負事業の拡大を目指し、2021年より常駐管理者のOJT研修も始めました。常駐管理者は現場の生産管理や品質管理、安全衛生管理、問題解決などを担う大切なポジション。管理者候補生は実際の請負現場で管理者の指導のもと、約3カ月間の研修を通じてキャリアアップを図ります。将来的にはより専門的で高度なスキル・ノウハウを習得できる教育環境を整備し、あらゆる分野のニーズに応えられる体制を作っていければと考えています。

今後も管理者育成と現場改善力の二軸を強化することで、さらなる生産性向上を図り、その結果として得られるメリットをクライアント、スタッフ、弊社で分かち合う、win-win-winの関係を築いていくことを理想としています。



平野 公一

1990年2月入社。入社1年目で現場の管理者を1年間務めたのち、営業やスタッフサポートを行う業務担当に転属。その後、事業所の所長職や課長職も経験。2015年より現職となり、製造業を中心に請負取引の拡大や維持管理に携わる。

## 日研トータルソーシングの製造請負の特徴

長年の経験の中で構築した仕組みと、全国規模で展開する事業ならではの強みを持ち、安定した生産性や品質をクライアントに提供しています。ここでは、製造請負のサービス品質を支える日研独自の仕組みをご紹介します。

### QCサークルによる改善活動

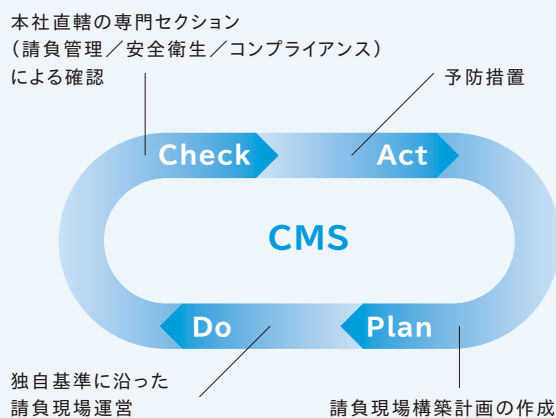
全国の各作業所でQCサークルを結成し、生産性向上や厳正な品質管理のために日々切磋琢磨しています。半年に1回全国100チームのQCサークルを集めた大会を開催し、取り組みや成果を共有。外部の大会にも積極的に参加し、優秀な成績を残しています。また、これまでに約3500名ものスタッフがQC検定資格(日本規格協会)の保有実績があるなど、個々人の専門性と高い意識が強み。徹底した5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)や安全衛生活動とともに、クライアントの生産オペレーション改善に貢献しています。

### 徹底した法令遵守の仕組み

CMS(コンプライアスマネジメントシステム)という独自の仕組みを確立し、請負事業の遵法性を担保しています。CMSは、厚生労働省が定める「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基準」および「関連疑義応答集」に従い作成されたもので、請負立上げ時や年1回のCMS監査の際には、これを基に本社直轄の専門セクションが現場の労働環境を厳しくチェックしています。この徹底したチェックシステムにより法令違反によるリスクを回避しています。

### 資格取得実績(2005年4月~2021年3月)

資格・検定	合格者数
品質管理検定	約3500名
機械保全技能士	約430名
自主保全士	約740名



### 製造請負の精鋭集団—Zメンバー

Zメンバーとは、全国から成績優秀者を選抜し特別に教育・訓練された人材で組織された精鋭チームです。新規で請負現場を立ち上げる際に、作業の習熟が早く、勤務態度も優良なスタッフ達を初期メンバーとして戦略的に配属することにより、スムーズに現場を立ち上げます。また、新規に配属されたスタッフへの教育も担うことができるため、請負現場全体の底上げにも貢献。大型現場や重要な工程など難易度の高い現場や繁忙期間中のサポート対応も行います。



# 目指せ、常駐管理者！ 若手・中堅社員 クロストーク



**国本 実** (くにもと みおる)  
役職：リーダー候補  
入社年：2020年(新卒社員)



**大平一樹** (おおひら かずき)  
役職：常駐管理者  
入社年：2012年

製造請負の現場を管理する常駐管理者。生産管理や衛生管理など、現場を取り仕切る姿に憧れをいただく若手社員も少なくありません。今回は常駐管理者と、それを志す若手社員が対談。管理者への意気込みやマネジメントの秘訣などを語りました。

## 常駐管理者を目指して OJT制度に応募

—お二方の入社の際を教えてください。

**大平**／2012年に入社しました。地元でUターンしたタイミングで、待遇のよかった日研を選びました。面接から、すぐに働けるのもよかったです。それまでは東京の飲食チェーンで4年間ほど働いていました。

**国本**／私は2020年の新卒入社です。製造業とは縁のない未経験者でしたが、待遇のよさは魅力でしたね。

**大平**／現在は電子部品製造の工場です。常駐管理者をしており、国本君は私のもとで1年間働いていました。

**国本**／そうですね、私はいまは別の電子部品製造の工場です。オペレーターを務めています。

—大平さんが担っている「常駐管理者」について教えてください。

**大平**／請負現場の生産管理や衛生管理、作業者の管理といったマネジメント業務を行っています。例えば、スタッフに欠勤があった場合に別の班の人材を調整して稼働する、などの対応や、売り上げを管理することも大事な業務のひとつです。

—マネジメントするうえで大変なことはありますか？

**大平**／いえ、とくに苦勞を感じたことはありません。作業者よりもマネジメントする側の方が性に合っていますし

ね。強いていうなら、スタッフのケアやフォローはとりわけ気を使って取り組んでいるくらいです。

**国本**／オペレーターは基本的にルーチンワークが中心になるので、モチベーションの維持が難しいです。

**大平**／たしかに常駐管理者は自身の采配でひとつの体制を築く面白さがあるかもしれない。本社や取引先から課せられたミッションをこなすのもやりがいにつながります。とはいえ、それ相応の責任も伴うものです。私が管理しているのは約600名体制の請負現場で、監督者・作業者を上手くマネジメントして生産性を上げなくてはなりません。

**国本**／常駐管理者には憧れがありま

す。それもあって入社2年目のときに、本社で募集していた常駐管理者育成OJTに応募したんです。

**大平**／私の時代はそういった研修制度はなかったので、現場での業務を通じてスキルを身につけました。今回のOJTはキャリアや経験にかかわらず応募ができるので、国本君のように若いうちからチャレンジしておいて損はないでしょう。

## 様々な意見を取り入れ 職場環境の充実を図る

**国本**／常駐管理者を目指してはいるものの、作業員の業務とかけ離れているので不安だらけ。大平さんは「常駐管理者に大変なことはない」と仰っていましたが信じられません(笑)

**大平**／作業員を経験することも常駐管理者には大切なこと。作業員時代に感じていた現場の不備を管理者になってから改善したり、自身の経験に基づいて作業員にアドバイスしたりする場面も多々あります。国本君のいまの仕事も無駄にはなりません。

**国本**／ありがたいお言葉です。自分の意識を変えていかななくてはと思いました。

——大平さんは一年間にわたり国本さんをマネジメントする立場にありました。国本さんにどのような印象をもっていますか？

**大平**／国本君は自分の意見や提案をしっかりと伝えられるタイプ。現場で何度か改善提案してくれたことを覚えています。向上心の表れなのでしょう。

**国本**／大平さんは会った当初はとてもクールな人に見えたので、こちらからどこまで踏みこんでいいものか悩んでいたんです。けれど、仕事の合間や休憩のときなどによくアドバイスやフォローをしてくれて、何度も救われました。じつは常にまわりに気を配っている方なんです。

**大平**／私が上の立場ではありますが、国本君をはじめ作業員の方々の意見は大変貴重です。私の考えがすべてだとは思わないし、毎回最善の選択をできているとも限りませんから。だから、現場では皆が自由に意見を言いやすい環境づくりを意識しています。

## 相手への理解が 常駐管理者の近道に

——お二方の今後の展望を教えてください。

ください。

**大平**／いずれは請負作業所の所長になりたいです。常駐管理者よりも仕事の幅が広がるし、自分の意見を通しやすくなるはず。所長の業務をすべて把握できているわけではありませんが、いま以上に充実した働き方ができるのではないのでしょうか。

**国本**／僕はまずは常駐管理者を目指します。現在の就業先でのポジションはオペレーター以上リーダー未満といった感じなので、自分のできる範囲で着実にステップアップしていきたいです。

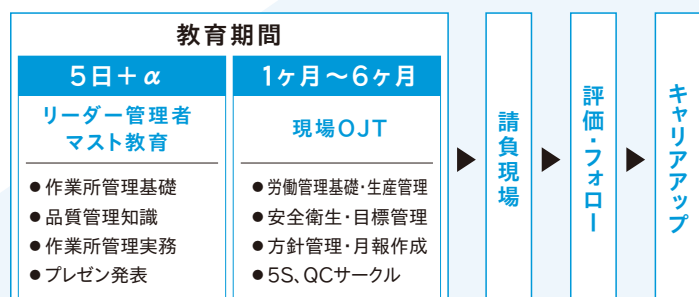
**大平**／優秀な常駐管理者になるためには、相手をよく知ることが大事。私は弊社の作業員や監督者、クライアントなど相手の目線に立って管理業務を遂行することを心がけています。この立場になってやっとわかったことですが、会社の様々な立場の方たちも皆を見守っています。関係部署の担当者に相談したり、社内の支援制度を活用するのも管理者への近道です。

**国本**／なんだか講義を受けているような気分です。勉強になりました。これからも常駐管理者を目指してがんばります！

## 管理者育成プログラム

### 請負常駐管理者育成OJT研修

常駐管理者育成を目的としたOJT研修を行っています。約3カ月間の研修で、所長や常駐管理者のもとで130項目の教育カリキュラムを学び、現場対応、窓口対応、スタッフ面談、請負書類の作成や管理手法などの習得を目指します。



## 最先端物流拠点GLP ALFALINK相模原に 「関東テクノセンター」開設



### スマート工場化に対応し 設備保全エンジニアの育成強化

<https://nikken-hozen-mainte.jp>



設備保全エンジニアを育成する研修施設「関東テクノセンター」が2022年2月、神奈川県相模原市に誕生しました。昨今、製造業においてスマート工場化が進み、人材不足解消や予知保全の精度が向上する一方、最新設備のメンテナンス技術を持った人材の不足が課題となっています。このような状況に対応し、日研は設備保全スタッフの育成を強化しています。



### 製造装置・産業ロボ・マテハン機器など、 産業用機械や充実の設備を整えた研修環境

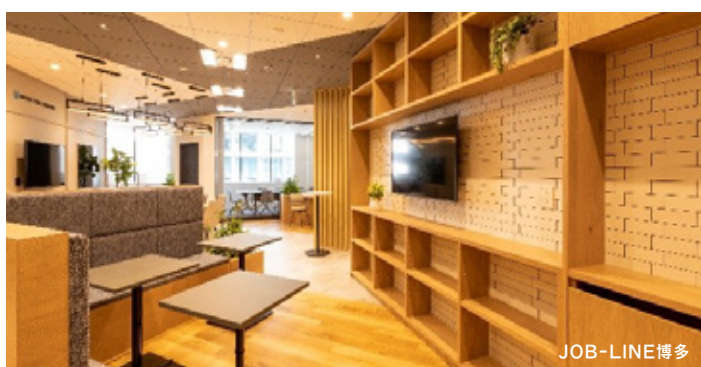
最先端物流拠点「GLP ALFALINK相模原」内に開設された本施設は、製造装置・産業用ロボット・マテリアルハンドリング機器等を備えており、実践を中心とした研修が可能。また、今後は自動搬送設備等も整え、フィールドエンジニアサービスの拠点としてさらに機能を強化する方針です。



## 仙台・博多に仕事探しをサポートする『JOB-LINE』オープン



JOB-LINE仙台



JOB-LINE博多

### 仕事情報の提供から 履歴書の書き方・ 面接アドバイスまで

「JOB-LINE」(ジョブライン)は転職や求職活動を検討している方が気軽に仕事探しや相談ができる日研のお仕事相談スペースです。新宿・名古屋・梅田の拠点に続き、2021年10月に仙台と博多に新しい「JOB LINE」が生まれました。明るく開放的な施設内で自由に日研の提供する仕事情報の収集ができるほか、専任のキャリアアドバイザーが仕事相談・履歴書の書き方・面接対策などを無料でサポートしています。

※現在は事前のご予約(電話・メールフォームで申し込み受付)をお願いしています。

<https://1145.jp/monozukuri/jobline/>



## 未経験から施工管理技術者を育てる広島技術センター開設

### 建築施工管理はもちろん プラント施工管理に関する 研修にも対応

2021年10月、施工管理技術者を育成する研修施設「広島技術センター」が開設されました。

施工管理技術者を育成する研修施設としては東京、大阪に続き3箇所目となります。

本施設の特長は、これまでの建設・CADなどの研修に加え、プラント施工管理の育成に対応した研修を行っていること。建設業界の人材不足や、高まる若手未経験者のニーズに対応します。



<https://nikken-construction.jp/index.html>





概要

社名

株式会社アルテクナ

本社

東京都大田区西蒲田  
7-8-3 日研第二ビル

設立

1984年5月

事業内容

受託開発  
派遣による業務支援  
人材教育

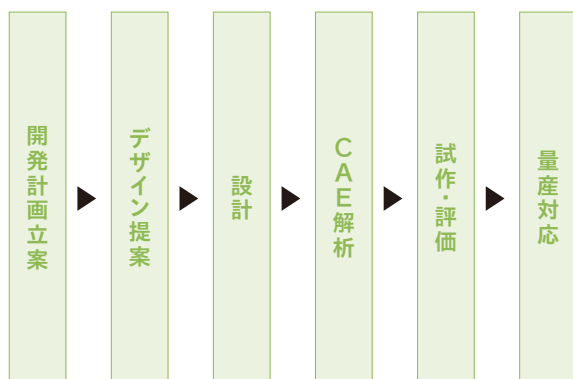
## メーカーの製品開発をサポートする “ものづくり”のスペシャリスト集団

長年の実績で培った技術力と発想力を武器に、業界や分野を問わず多くのメーカーの製品開発をサポートするアルテクナ。製品開発の一部または全工程を請け負う「受託開発業務」とクライアント内で作業を行う「派遣業務」の両方に対応し、「必要な時に、必要な技術・技術者を提供する」サービスでクライアントの力になっています。

### 製品開発全工程の一括管理が可能

デザインから設計、量産までの開発の各フェーズにおいて専門スタッフを持ち、部分的な受託はもちろん、開発初期段階から量産までの一括受託にも対応できるオールラウンドな体制を強めています。

各工程を一括管理できる  
“ワンストップ型サービス”の業務フロー



### 技術研修

	基礎知識	実習
機械系	図学/ボンチ画/材料加工法/材料力学	3D CAD操作 (基礎/モデリング/アセンブリ/製図/応用)
ハードウェア系	電気回路理論 半導体素子特性 デジタル回路理論 計測機器運用法 実部品の仕様理解	計測機器操作、回路制作 解析、設計ツール操作 製品の企画/設計/制作
ソフトウェア系	制御構文の活用 アルゴリズム構築 各種言語の基本運用法 C言語によるマイコン制御	マイコン内部の構造把握と 操作方法 作品の企画/設計/制作

※フォローアップ研修 (CAD習熟、スキルアップ指導、eラーニングなど)

### 個人のスキルにあわせた研修で エンジニアを育成

実務経験豊富なスタッフが教育研修を行っています。基礎レベルから応用レベルまで幅広いプログラムの用意があり、個人のスキルと配属先を考慮した研修プランを設定して即戦力を育てます。

## 会社概要

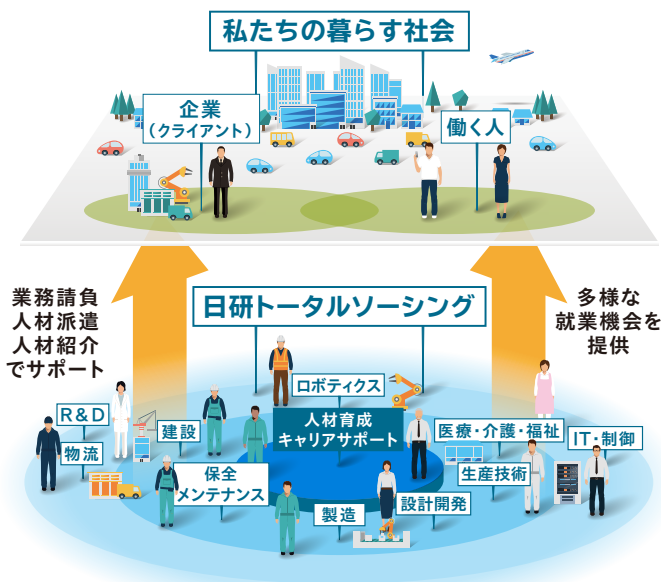
### 概要

商号	日研トータルソーシング 株式会社	〒144-0051
設立	1981年4月1日	東京都大田区西蒲田7-23-3 日研第一ビル
資本金	5,000万円	全国拠点数186箇所(2021年4月現在)
事業内容	業務請負事業／人材派遣事業／人材紹介事業 労働者派遣事業許可番号 派13-060060 有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-060049	

### グループ会社

国内	海外
株式会社 アビリティーニッケン	Nikken Thailand Co.,Ltd.
株式会社 アルテクナ	World Asia Solution Co.,Ltd.
株式会社 日本タクト	Staffers Recruitment Consultants Co., Ltd.
サンワ 株式会社	NIC Global Sourcing Joint Stock Company
株式会社 インターテクノ	
アルムホールディングス 株式会社	
アルムメディカルサポート 株式会社	
株式会社 日研環境サービス	

### 日研トータルソーシングの事業領域



### 多様性が広がる時代に豊かな社会を切り拓く確かな人材ソリューション

日研トータルソーシングは、約40年間にわたる歴史のなかで社会のニーズをいち早く汲み取ってきました。

主力だった請負事業から人材派遣・人材紹介事業へと事業拡大し、急速な技術革新に追従できる人材のキャリア育成にも取り組んでいます。

予測のできない不確実な時代だからこそ、これまで以上にお客様と働く人に寄り添い、社会に新たな価値を創造します。

