

## 【加入基準】

### 第1条（基本要件）

- 1) 製造業向けに「人材」という経営資源を共有するアウトソーシング事業を行っている事業会社であること。
- 2) 当協会の基本理念に賛同して事業活動を行う事業会社であること。
- 3) 当協会の基本理念に反する事業活動を行った際は、脱会することを受入れる事業会社であること。
- 4) 事業会社が、事業本部制もしくは独立採算制、または支店、営業所など一個の事業部として明確な運営単位である場合、1つの加入単位としてこれを認める。

### 第2条（従業員の権利保護）

- 1) 従業員の権利保護に関する法令等を遵守し、不当労働行為のないこと。  
（例：労働基準法、労働者安全衛生法、職業安定法、男女雇用機会均等法等）
- 2) 雇用に伴う付保対象者に対する社会保険への加入が適切に実施されていること。  
（例：健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険等）
- 3) 従業員個人の情報等が保護されていること。  
（例：Pマークの取得等）

### 第3条（従業員の常用雇用率）

従業員の常用雇用率が2/3以上であること。

また、本条件を満たさない場合において、対象法人の対象事業における従業員の常用雇用率が2/3以上であることを具体的に確認できること。

### 第4条（社員研修体制の充実と技術品質向上への取組み）

社員研修体制が整備されており、専門部署、専任者の配置が確認でき、研修実績が具体的に確認できること。

（例：ISO9001「品質マネジメントシステムの要求」の認証取得している。もしくは取得計画を有し、相応する具体的活動を展開していることが確認できること等。）

### 第5条（法令遵守および内部統制（コンプライアンスおよびコーポレートガバナンス））

- 1) ステークホルダーを重視し、法令遵守に努める具体的活動が確認できること。
- 2) 内部統制システムが構築されていること。  
（例：社内規程（組織規程、職務権限・分掌規程等）が制定され、内部統制の骨格の構築が確認できること。）
- 3) 顧客契約において、労働者派遣法あるいは職業安定法に抵触する不当労働行為・不法な搾取行為等がないこと。
- 4) 上記第4条1項～3項に関しては上記第2条1項に記載の対象法人の対象事業に対してのみでなく、対象法人全体に対して確認できることとする。

### 第6条（健全な社風および職場環境）

従業員の意見を吸上げる仕組みがあること。（例：労働組合、社員会、ホットライン、社員大会、職場集会等）

### 第7条（過去の事案に対する是正処置および予防処置）

上記第1条～第5条に抵触する事案が過去にある場合、入会審査時点の過去2年間において、適切な是正処置および予防処置が当該社の責任管理体制で実行されており、この期間において類似の事案が新たに発生していないことが確認できること。