



業種：
その他の製造業（保護具の製造）

会社概要：
産業用ヘルメット・乗用車ヘルメット・墜落
制止用器具・換気用風管・担架等の製造

所在地：
北茨城市中郷町日棚644-10
（本社）東京都中央区新富
2-15-5R B M築地ビル

ホームページ：
<https://www.tanizawa.co.jp/about/joban>

会社のPR情報

ヘルメットなど産業安全保護具を提供しているのが、私たちタニザワです。1932年創業から、働く人々の安全を守り続けてきました。お客様の声を大切にし、より機能的なものを作り続け、お客様からも信頼を得ています。日本トップクラスのシェアを保有しており、“ヘルメットといえばタニザワ”とも言われています。



会社からのメッセージ



長年に渡り近隣の特別支援学校生徒の受入れを実施してきました。その結果、知的障害者でも作業が出来ることを各従業員が理解し、それまでは身体障害者のみの雇用でしたが、知的障害者、視力障害者等の雇用を実施して現在に至っております。近隣、障害者施設への仕事の依頼も含め、健常者と障害者の隔たりなく仕事ができる環境作りを目指しております。



障害者雇用への取組の成果 (認定に当たっての評価ポイント)

数的側面

雇用状況	実雇用率	2.97%
	障害者不足数	0人
定着状況	障害者の平均勤続年数	11年9か月

質的側面

キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">・ 1人の障がい者が管理者（係長）として勤務しており、部門内社員の所定時間外労働の命令を行う責任と権限を有している。・ 3年以上前から雇用している障がい者（6名）の平均年収が1割以上上昇している。
--------	---

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

体制づくり

組織面	障がい者である従業員を配置している部署に、支援担当者を配置し日常的な支援を行っている。また、毎年定期的に障害者就業・生活支援センターの担当者に来訪していただき、障がい者が配置されている部署から対応について相談を受けた場合は、その対応方法について助言してもらっている。
人材面	障がい者の職場適応に関する専門的なノウハウ収集として、従業員が（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の障害者職業生活相談員資格認定講習の講師を行い、各企業との情報交換、ノウハウ収集を行っているとともに、障害者就業・生活支援センターのセミナーにおいても受講及び講師を行っている。また、ハローワーク主催のセミナー受講及び企業同士の意見交換会等にも積極的に参加している。

仕事づくり

事業創出	2020年度の経常利益が黒字。
------	-----------------



環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none">・視覚障がい者（全盲）が働きやすいように、作業する場所はトイレに出来る限り近い場所とし、常に他従業員の目の届く場所での作業環境としている。また、盲導犬が待機出来るスペースの確保も出来ている。・視覚障がい者が簡単な作業は把握出来るように、必要により点字の標準書を準備するとともに、作業手順書は文面を少なくして画像を用いた手順書にしている。・産業医との連携を密にして体調が悪化したときに適切な支援につなげるように、健康状態によって、必要であれば産業医との面談を実施している。
募集・採用	<ul style="list-style-type: none">・特別支援学校の生徒の職場実習を毎年受入れ、その他、学校内実習用として年3回部材提供を行っている。実習は、実習生と面談を行い、実習生の障がいに応じた作業を考慮し、職場実習を行っている。・以下の障がい者雇用に関するセミナーの講師を務めている。 令和3年度障害者職業生活相談員資格認定講習 令和3年度第1回 企業における障害者支援担当者交流会 令和2年度障害者職業生活相談員資格認定講習
働き方	<ul style="list-style-type: none">・夕方の運転が苦痛と申出る障がい者には、10月から3月は時短勤務、4月から9月はフルタイム勤務の変動型にて対応している。・就業規則において、従業員が利用できる時間単位の年次有給休暇制度を整備し、活用が有効だと考えられる障がい者には積極的に活用を促している。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">・障がい者一人一人に対して、キャリアパスシートを作成。キャリアパスシートには年度の目標を設定しており、それぞれ「いつまで」に「どんなこと」を「どうすれば」達成出来るかを整理し、年度末に取組状況を確認・評価している。・障がい者でもある従業員にも適用される昇給・賞与に関する評価基準が明示されており、社員全員に共有されている。定期的に行われている面談の機会に補足説明し、昇給などに向けて目標設定を一緒に行っている。
その他の雇用管理	<ul style="list-style-type: none">・車の運転が出来ない障がい者に対して、自転車を維持する手当を支給している。・職場適応上の問題が起こった際に支援機関の支援を速やかに受けられるよう、日頃から連携を図っており、意見交換のため定期的に訪問していただいている。