



業種：洋食器・刃物・手道具・金物  
類製造業

会社概要：  
作業工具の企画開発・製造・販売

所在地：  
新潟県燕市吉田下中野 1 5 3 5 - 5

ホームページ：  
<https://www.tsunoda-japan.com>

## 会社のPR情報

金属加工の集積地「燕三条」にて1964年に創業以来、ニッパーやペンチなど作業工具の企画開発・製造・販売を一貫して自社で行ってまいりました。国内3工場は、全て日本産業規格(JIS)表示認証工場となっています。さらに、1991年にはタイ王国に自社工場を設立し、生産性を向上させてきました。

また、お客様の多様なニーズに対応できるよう、国内外に子会社・関係会社を設立して多角的な事業運営を行っています。

工具は人の手の一部となり、様々な作業を可能にするパートナーです。使い手の立場でモノづくりを考え、開発したTSUNODAブランドは国内外のお客様から高い評価をいただいております。特に、当社のニッパー出荷量は国内トップクラスです。

これからも、人々の暮らしの中にツノダの工具が寄り添っていることを目標に歩みを進めてまいります。

## 会社からのメッセージ

当社は、生産性向上を目的として、チーム制やマニュアル化に取り組んできました。その副産物として、「多様な人材と働く」という企業風土が造り上げられていったと思っています。そのため、障害を持っている人、子育てや介護と両立している人、外国籍の人など様々な社員がチームとして働いています。

身体障害者は長年雇用していましたが、初めて精神・発達障害者を雇用するにあたり、「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」の出前講座を社内でも実施しました。18名が受講し、特性や対応方法を学びました。また、就労支援機関を通し、業務マッチングに取り組みました。

社内の理解やサポート体制を整えた上で、受け入れることが定着に重要だと考えています。雇用している障害者は「新しいことを覚えられる」「仕事が楽しい」と話してくれています。そういったモチベーションを持った社員がいることは、社内により循環が生まれると思います。

## 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                   | 3.21% |
| 定着状況 | 過去3年間に採用した障害者の就職1年後定着率 | 80.0% |

### 体制づくり

|                  |  |
|------------------|--|
| 支援担当者の配置等        | 各部署の主任及び係長が支援担当者として障害者の業務指導を担当し、日常的に支援している。  |
| 専門的な外部研修・セミナーの活用 | 令和4年11月9日に「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」を出前講座として社内で実施した。受講者は18名で、主に各部署の役職者や障害者と同じ部署の者に受講してもらい障害者定着の体制作りを強化している。 |

### 仕事づくり

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字        | 令和4年度の経常利益が黒字となっている。  |
| 適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング | 「障がい者就労・生活支援センター ハート」や「障害者就労・生活支援センター こしじ」等の就労支援機関から対象となる障害者の特性等を共有するとともに、業務に合わせた対処方法などを担当者で打ち合わせを行い、マッチングを進めている。 |

## 障害者雇用への取組の成果 (認定に当たったの評価ポイント)

### 環境づくり

障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

業務を間違いなく行えるよう、作業上注意すべき点や数量の早見表を掲示している。

その他の健康管理・福利厚生

就労支援機関や医療機関との連携を密にして、相談や体調が悪化した時に適切な支援につなげられるように、会社外のサポート体制を構築しており、実際に障害者の定期的な相談や健康管理を目的とした面談を実施している。

障害者の職場実習生の受入れ

「障がい者就業・生活支援センター ハート」や「障害者就業・生活支援センター こしじ」の職場実習を適宜受け入れている。実習は、レーザーマーク刻印作業や梱包作業で実施している。

障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施

令和4年11月15日に「社会福祉法人燕市社会福祉協議会 就労支援センター」を総務部担当者が見学した。自社で障害者雇用をするにあたり、障害特性から生じる配慮すべき内容や対処方法を学ぶとともに、障害者就労施設等への発注を想定し、作業環境の確認や依頼する仕事内容の選定を行った。

テレワーク制度の整備・活用

就業規則において全社員が利用できるテレワーク（在宅勤務）制度を整備し、活用が有効だと考えられる障害者には積極的に周知している。

## 障害者雇用への取組の成果 (認定に当たったの評価ポイント)

### 環境づくり

#### 時差出勤制度の整備・活用

就業規則として整備していないが、障害特性に合わせて出勤時間を遅く設定することを認めており、昨年度は1名の精神障害者が利用している。社員の出勤時刻は8時もしくは9時としているが、該当障害者は10時出勤としている。

#### 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用

就業規則において全社員が利用できる時間単位の年次有給休暇制度を整備しており、有効だと考えられる障害者には積極的に活用を促している。昨年度は、通院や体調不良による遅刻等により、丸一日の休暇を取得する必要がない場合に活用実績がある。

#### 人事・給与制度の明確化

障害の有無を問わず全社員に適用される昇給・賞与に関する評価基準が明示されている。

#### 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

職場適応上の問題が起こった際に支援機関の支援が速やかに受けられるよう、日ごろから連携を図っており、意見交換や障害者面談のために定期的に訪問していただいている。実際に、欠勤が増加した障害者が出た際に、速やかに支援機関に相談し、本人の体調や病気の状況についてヒアリングをしてもらった。また、同行通院後は、主治医の意見をわかりやすく会社に伝えてくれたため、離職を防ぐことができた。