



業種：金属製品製造業

会社概要：作業工具製造販売 ペンチ、ラジオペンチ、強力ニツパ、斜ニツパ、プラスチックニツパ、ウォーターポンププライヤー、カートリッジレンチ、各種カッター類

所在地：新潟県三条市塚野目 2 1 7
1 番地

ホームページ：
<https://www.3peaks.co.jp>

会社のPR情報

創業は1940年、三条市の伝統技術を基盤に、最新技術を取り入れ、作業工具専門メーカーとして進化してきました。

自社ブランド「3.peaks」の工具は、「ペンチは刃物である」をモットーに切れ味にこだわりを持っています。職人の熟練の技と最先端の技術を融合させた製品は、国内にとどまらず世界中の方の手に渡っています。

開発・設計から製造まで一貫した生産体制を持ち、品質管理を徹底しながら、お客様のニーズに応じた柔軟な製品開発をおこなっております。

会社からのメッセージ

「人材確保の選択肢を増やしたい」。障がい者雇用を「0から1」にするために新潟県障がい者雇用促進プロジェクト事業を使わせていただきました。作業の切り出し、社員の理解など不安もありましたが、雇用までのステップ、スケジュールが分かりやすかったおかげで、半年後には2名を採用することができました。

現在、支援センターのお力も借りながら、雇用を継続しています。助言いただいた「会社が気を使い過ぎない」を心にとめつつ、コミュニケーションとして、月1回1 on 1 ミーティングを実施しています。

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	3.17%
定着状況	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月後定着率	100.0%
	過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年後定着率	100.0%

体制づくり

障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立

障がい者雇用を進めるにあたり、社長より「新潟県障害者雇用促進に係るコーディネーター派遣サービス」に相談してはどうかと提案があった。コーディネーター派遣サービス事務局「(株)総合キャリアトラスト」と初回打ち合わせを実施。以降、障害者雇用計画に基づき取り組んだ。当初より社長が打ち合わせに出席し、自ら障がい者雇用の理解を深め、計画を遂行した。障がい者雇用について、その意義と会社の方針説明および社内理解を深めるために全従業員に対し研修会を実施した。

支援担当者の配置等

製造部は支援担当者として課長補佐を配置し、全体的な支援を行っている。所属係長は作業指示、日報の確認を担当している。総務部は支援担当者として総務部長を配置している。障がい者と定期的な1on1ミーティングを実施し、コミュニケーションをとっている。ミーティングでは現状を把握し、必要に応じ製造部と情報を共有している。

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)

体制づくり

専門的な外部研修・セミナーの活用

「障がい者就業・生活支援センターハート」が主催する「障がい者雇用について語り合う会」を総務部の支援担当者が受講した。障がい者雇用に先進的に取り組んでいる企業から具体的な事例を学ぶことができた。本セミナーは当社が障がい者を雇用して数か月後に開催されたため、グループワークで各企業の現状、悩み、作業内容などの情報交換ができ、障がい者への知識を理解を深める場となった。

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

直近、令和5年度（令和5年1月1日～令和5年12月31日）の経常利益が黒字となっている。

過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

障害者雇用計画に基づき、コーディネーター「(株)総合キャリアトラスト」と連携して業務の洗い出しを実施した。障害者の特性を考え選定した作業は、穴あけ作業、面取り作業、シール貼り作業、サシコミ作業である。また、コーディネーターからの提案で障害者の特性（緘黙）を配慮し、作業に集中できるよう作業場所を第5工場とした。

適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング

障害者雇用計画に基づき、職場実習を実施した。事前に対象者の支援機関である、就労移行支援事業所「くろふね」、「星の輪つばめ」から障がいの特性、能力について説明を受けた。2週間の職場実習では、穴あけ作業、面取り作業を行い、障害者の特性に応じた職務を再検討し、1ヶ月の職場実習では、バネ入れ、中間開き、油付けの作業を追加した。併せて、体調面、作業の適応能力、コミュニケーション能力などを確認しマッチングを行った。

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)

環境づくり

障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

障がい者の特性によるコミュニケーション不足に配慮し、連絡用のワイヤレスベルを設置した。障がい者が送信ベルを持ち、問題発生時や確認事項が生じた場合に押す。支援担当者が受信し、障がい者の作業場所に赴き問題点を確認する。このワイヤレスベルは作業や環境に慣れるまでコミュニケーションを補う有効な手段であった。現在は係内のコミュニケーションも徐々に取れるようになり、作業に慣れたこともあり使用頻度は少なくなっている。

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

サシコミ作業の一連の業務を見える化した。サシコミ手順書とサシコミ置き場を改善し、誰が見ても分かりやすいようにした。これにより、対象品番の一覧表を確認することで準備から作業、返却までを1人で行うことができるようになった。また、サシコミ手順書は作業場所とサシコミ置き場の両方に掲示し、再確認できるようになっている。

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」の依頼により職場実習生を適宜を受け入れている。受け入れは事前見学を実施し、障がい者の適性・特性に配慮し、支援者と相談しながら実施している。

障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

「障がい者就業・生活支援センターハート」が主催する「障がい者雇用について語り合う会」で総務部の支援担当者がパネリストを務めた。テーマは「雇用する障がい者とのコミュニケーション」で1on1ミーティングの取り組みを始めた経緯、実施方法、具体的なエピソード、心掛けていることなどについて話しをさせてもらった。

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

障害者の業務管理等のための日報の作成

障がい者も従業員と同じ作業日報を毎日、記入している。内容は工程番号、品名、数量、作業開始時刻、作業終了時刻である。作業日報を正しく書くことは製造工程の理解にもつながるため、間違いがあれば指導し修正している。作業日報は課長補佐、課長、製造部長、社長も確認をしている。回覧後、総務部が管理し、1on1ミーティングでのサポート資料としている。

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

障がい者の定着支援のため、「障害者就労・生活支援センターハート」、「くろふね」と日頃から連携を図っている。障がい者と定期的な面談を実施していただき、作業状況の聞き取りや体調面などの支援をしてもらっている。また、総務部の支援担当者との情報を共有し意見交換をするなど定着支援を実施している。