



“もにす”認定事業主第1号 ニップドーナツ九州 株式会社



認定通知書交付の様子

左からニップドーナツ九州 (株) 次長 大場 正栄 様、社長 池田 真人 様、
長崎労働局長 瀧ヶ平 仁、ニップドーナツ九州 (株) 部長 原則夫 様

令和3年3月30日、長崎労働局は、障害者雇用促進法に基づく「もにす認定企業」として、ニップドーナツ九州株式会社に対する認定通知書交付式を執り行いました。

長崎労働局は、もにす認定企業を積極的に応援しています。

Q. 最初に障害のある方を雇用された経緯は何でしょうか？

弊社はフランチャイズとしてミスタードーナツの事業をやっている中で、フランチャイザーの本部である大阪の株式会社ダスキンでは、昭和56年頃から障害者の方の海外留学制度を設けておりました。

ミスタードーナツの店舗では、障害者の方の留学制度の募金箱を設置してるんですけども、募金箱だけあっても障害者の方と何をどうしていくべきかとりアリエーが現場ではいまいち感じ取れず、元々非常に疑問を持っていたところでございます。

その中で何かできることはないのかというときに、12年ほど前に同業他社から、障害者の実習とか出来ないかなと話をいただいて、そこから、それも一つの方法だなと思ってチャレンジしてみようと思いました。

Q. 現在の雇用環境を作り上げるまでに、最も工夫された点は何でしょうか？

社内になぜ必要なのかということとその定義を明確にしていかないと、なかなか・・・。

私がセミナーに参加したときに、よく聞く話では「上から言われたから実は、来たんです。」とか「なかなか上の方が理解してくれないんだけど、とりあえず来ました。」と、中小企業の規模のなかで会社として何の為にやるんだと、幹部だけでなく従業員さんに、定義を明確に伝えていかなければと、伝え方を考えていたところでした。

その方法の一つとして、様々な支援学校の見学もひとつの方法でした。支援センターからの勉強会なりセミナーなり社員、店舗のリーダーを積極的に参加させていくところからが最初の工夫でした。

まずは何の為にやるのか現状を知ろうということと、もう一つが、法定雇用率という数字のみを追いかけるんじゃなくて、実際は何の為にということが、従業員さん、パートさんのみんなのレベルアップに繋がる。こちらが勉強になるという位置づけで、そのことを定義としてメインとしてお伝えしている。

法定雇用率のこととかは11, 2年前頃まではそんなに無かった。数年前から、法定雇用率があるからですかねと質問がきました。ある意味それは結果であって、それは関係ないと。人を採用していくことは、数字で追いかけることではないと、その辺りを伝えていくことについては、工夫したところでありました。

Q. もにす認定を受けられて、働かされている障害のある方の受け止めとしてはいかがでしょうか。

今現在は、楽しかった、おもしろいな、やりがいあるな、などの様々な受け止めがあると思います。

ただし、大変な時もある。本当によかったなと思うのは、やはり雇用して数年ではなくて、定着して行って、10年後、何十年後かに自立ができるようになって、自分で収入を得て、自分で全てやっていけるようになったときに、やってよかったかなと思われるのかなと。

結果はまだまだ我々も追い求めていけないといけないのかなと思っています。

Q. 実際に障害のある方をどのように配置しているのでしょうか。

まず最初に安全性ということを優先致します。

その次に考える事が、非常にシンプルで簡単なんですけど、その方が笑顔で働けているのかということ。

障害のある方は人と接することはどうしても比較的苦手な傾向にあるんだと思います。

しかし、実際に職務を体験させていくと、ものすごく人と話していくことが楽しいということに気づくような方がいて、そういった方は、最初に良い笑顔をされている。

これって非常に抽象的なんですけど、笑顔がシンプルに出せる、良い笑顔をしてるねって。それだったら、これは表に立って接客も出来るんじゃないか、と思いました。

バックヤードの仕事もございますが完全なクローズドのスペースではなくて、私どものバックヤードというのは、ドーナツを作ります。それをお客様のいるフロントに持っていきます。「ドーナツ入りませす。フレンチクルーラ入りませす」と持っていきます。

完全なバックヤードでクローズの世界ではございませんので、バックヤードの仕事でもきちんと瞬間表に出る。その時に片言でも良いので「いらっしやいませ、こんにちは」って笑顔で言える。こういったことを重視していますので、まず一番はどの作業をするにしても笑顔で仕事をするようにと、シンプルです

けど指導しております。

Q. “もにす”を今後どのように活用されていきたいですか？

活用というよりも今回認定いただいたことで、我々も良い意味でもっとプレッシャーにしていかなければならない。なおかつ、同業者だけでなく色んな企業に、地方でできないと決めつけるんじゃなくてこんなことまでできますよと広げていくという活動をしていくことが、一番なのかなと思っております。

我々も、まだまだ精進していきたいと考えております。

Q. 障害のある職員の方と、障害のない職員の方との関係で、上手くいかないようなことなどはあったのでしょうか。

よく考えることとか、コミュニケーションを深く取るべきであることなどは実は障害のある方も健常者の方も一緒だと思うんです。健常者の方でも色んな方がいらっしゃいますけども、その中で一緒に働くことによって、健常者の方がより理解したり、高校生のアルバイトの方が社会に出たときに、そのことを習得した上で社会に出てくれると思うので、今の店舗の中では、それを理解してくれる方がほとんどですし、また、そういう社風を目指しております。

Q. 定着率はどうですか？

2010年の4月から一人目の方を入れてますので、ちょうど今月で11年が終わるんですが、もちろん何人かは入れ替わっております。その中には、正社員として卒業して退職された方もいらっしゃいますし、転勤とか場所の変わられた方もいらっしゃいますが平均して長い。仕事の都合以外で、色々な背景で退職される方が多い。仕事の内容で退職される方はほぼいない。

ご本人の体調悪化による退職もありました。なかぼつさん（障害者就業・生活支援センターのこと）はじめ支援センターの方と協力し合ってなんとかしようと、施設の方、ご家族の方とお話をしたりとか・・・

引きこもってしまった方もいらっしゃる。定着率を出していくには難しいのですが、仕事の業務だけではなくて、我々企業はもちろんのこと、行政の方、労働局や、ハローワークの方、皆様とサポートしていく体制というのが、常日頃からの連携として必要なのかなというふうには思います。

業務の内容だけであれば、企業側でどう工夫、どうやりがいを求めていくのか作っていく。そこを連携してやっていくことが一番の、定着をもっと続けていく一つの方法なのかなと考えています。

Q. 労働局への要望は。

法定雇用率ということが、どうしても数字としてパッと出やすいですけども、定着率を指針として追いかけていくことは今の雇用保険の出入りで見ていくことは物理的には可能だと思うのですが、ただそれだけの作業が大変な業務になると思います。

方法としては法定雇用率と定着率二つをセットでみていくということが出来ないものなのかということ。

相談窓口については、施設から来られた方は、なかぼつさんはじめ、ご相談

していきながら、支援学校を卒業した方は、働き出して2年はサポート色々な体制があります。

しかし、その後について、これから何年経ってもどこに何を聞いたらパッと分かるかについて、横断的な体制を整えて欲しい、と思います。

ニップドーナツ九州株式会社の障害者雇用に関する取組等

(令和5年度における取組)

- ・ 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
年度当初に、常務取締役による、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを社員に発信した。
また、障害者雇用を推進するチームとして、「スマイル&絆」を設置しており、障害者が在籍している店舗責任者から担当リーダーを選任し、各店舗間における情報共有や障害者社員のミーティング等を実施している。
- ・ 支援担当者の配置
障害者が在籍している店舗においては、店長およびリーダーを各障害者社員に対する支援担当者として配置し、なかぼつセンター（障害者就業・生活支援センター）と連携を行いつつ、日常的な支援を実施している。
- ・ 専門的な外部研修・セミナーの活用
店舗責任者3名に、障害者雇用に関する理解を深めるために、労働局の主催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させた。
- ・ 理解促進・啓発の充実
本社2名、店舗責任者2名に、障害の種類にも様々あることや、支援する学校の体制や考え方を学ぶために、虹の原特別支援学校を見学させた。
- ・ 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
障害者職業センターによるジョブコーチ支援をはじめ、なかぼつセンターやハローワークとの横断的な連携を行い、障害者の能力・適性を把握することに務め、職務へのマッチングを図った。
- ・ 障害者の職場実習性の受入れ
令和5年度においては、虹の原特別支援学校や大牟田特別支援学校などから、障害者の職場実習受入れを行った。これにより、対象となる生徒に対し、働くことの意義について学んでもらう機会を提供した。
- ・ 障害者雇用に関するセミナー講師の派遣
令和4年7月には、障害者職業センターが主催する「事業主支援ワークショップ」において、「障害者雇用を進めるために現場の支援体制をどのように積み上げるのか」といったテーマで講演を行った。

また、同年12月には、希望が丘高等特別支援学校のキャリア教育セミナーにおいて、「接客サービスの基礎に関する知識・実技」等について講義を行った。

- ・障害特性に応じた通勤配慮を実施

給与規定において、通勤手当の上限額について規定しているが、手帳の交付を受けている障害者については、当該上限にかかる制限を撤廃することを明記した。

- ・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

なかぼつセンターや障害者職業センター、相談支援事業所、ハローワークと就労後の職場定着のための連携を行い、就労面・生活面における一体的な支援を受けた。

- ・実雇用率が法定雇用率以上

令和5年6月1日時点における障害者実雇用率は4.15%であり、法定雇用率の2.3%を上回っている。雇用している障害者は、知的障害者が4.5人となっている。

- ・過去3年間に雇い入れた障害者の雇い入れ後6か月時点の定着率が90%以上

過去3年間に3名の雇い入れを行ったが、その後6か月時点の定着率は100%となっている。

- ・障害者の正社員化の実績がある

令和4年度に接客・厨房の実務における責任者候補として、障害者1名をパート労働者から正社員へ登用した。



社内交流会（勉強会）の様子

認定企業の情報

- ・所在地：長崎県長崎市大黒町11-8
- ・従業員数：502人
- ・事業概要：喫茶飲食店経営（ミスタードーナツFC事業、タリーズコーヒーFC事業）、接客販売、ドーナツ製造