

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