



FOOD & LIFE
COMPANIES

障がいのある皆さまとともに働く

2023年10月31日（火） 14時～15時

自己紹介



氏名 荒木 慶 (あらかき けい)

担当業務

- 全社の障がい者雇用/定着
- 特例子会社の運営



氏名 森嶋 咲野 (もりしま さきの)

担当業務

- 障がい者雇用、特例子会社の運営
- D&I推進、教育研修、海外人財採用

はじめに

- 皆さまの中で、障がいのある方と一緒に働いたことがある方、挙手いただくと幸いです
- 挙手いただいた方のなかで、
「彼ら彼女らと一緒に働いて良かった！助かった！」
と感じておられる方、挙手いただくと幸いです



私たち FOOD & LIFE COMPANIES が目指すこと

障がい者を含む、多様な人財が
個性を認め合い、持ち味を発揮して、ともに働く環境



目次

1. FOOD & LIFE COMPANIES (F&LC) とは
2. 当社の障がい者雇用の現状
3. 沿革と取り組み
4. 課題と今後の挑戦
5. 質疑応答

1. FOOD & LIFE COMPANIES (F&LC) とは

1. FOOD & LIFE COMPANIES (F&LC) とは (1/4)

- 主力業態である、回転すし「スシロー」をはじめ、「すし」を軸とした様々なブランドを、世界に1,123店舗※展開しております



FOOD & LIFE
COMPANIES



京樽



回転すし みさき



※2023年9月末日時点

1. FOOD & LIFE COMPANIES (F&LC) とは (2/4)



すし職人が立ち上げた、「うまいすし」にこだわる回転すし
～お客さまの満足と、仲間の笑顔を追求しています

店内調理



最新設備

店内炊飯



店内皮引き



自動土産ロッカー



しゃりロボ



デジロー



1. FOOD & LIFE COMPANIES (F&LC) とは (3/4)



年間売上は、12年連続業界No.1

～世界中で沢山のお客さまにご来店いただいています

162,958,239名

日本の人口を上回る
お客さまがご来店!

スシローの1日の来店者数は、
平均約43万人であり、
年間では約1億6200万人の方に
お越しいただきました。
実に日本の人口を超える多くの方が、
スシローにお越しいただいたこととなります。

※ 2021年10月～2022年9月 実績

「回転寿司業界で売り上げ12年連続1位」
出典：富士経済「外食産業マーケティング便覧 2012～2023」(2011～2022年実績値)



1. FOOD & LIFE COMPANIES (F&LC) とは (4/4)

- アルバイト・パート、社員それぞれに長く活躍いただけるように、働きやすい環境整備（ワークライフバランス）に取り組んでいます

企業主導型保育園



企業主導型保育園と提携し、育児休業中の従業員が早期復職できるようにしています

一斉休業日



2019年より毎年、2日間の一斉店舗休業を設けています

ITによる業務効率化



自動案内システム、セルフレジ、自動土産ロッカーなどを導入し、従業員の負担を軽減しています

ドレスコード緩和(11月～)



髪色自由、ピアス可、ヒジャブ可等、多様な人財が働ける環境づくりに取り組んでいます

副業兼業制度



勤務時間外に本業以外の業務に従事できる制度があり、新たなスキルの習得を目指すことができます

有給休暇備蓄制度(社員のみ)

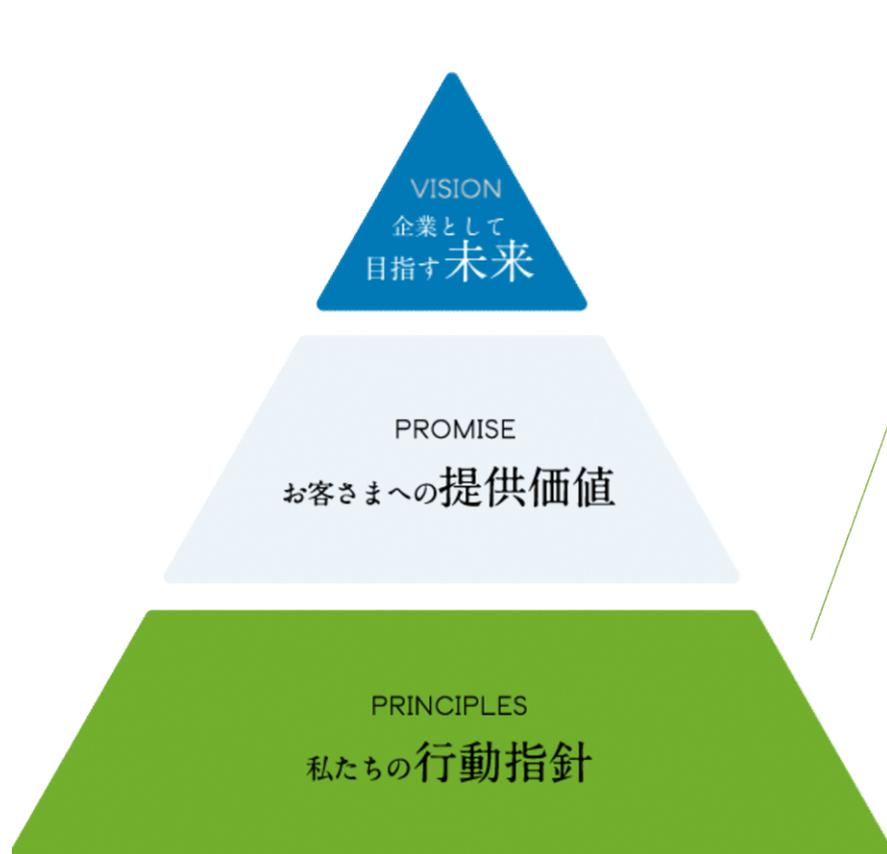


付与後2年経過し消失する有給の内、通算40日まで別で積み立て、介護、子の看護、身体の傷病の際に使用できます

※上記取り組みは、一部の事業会社での取り組みを含みます

1. F&LCの障がい者雇用方針（1/2）

- 企業理念の実現のために、障がい者雇用を行っています



PRINCIPLES

1. はみ出すくらいの挑戦。
2. ひたむきな誠実さ。
3. 心をこめた感謝。
4. プロとしての誇り。

5. 個性あつての多様性。

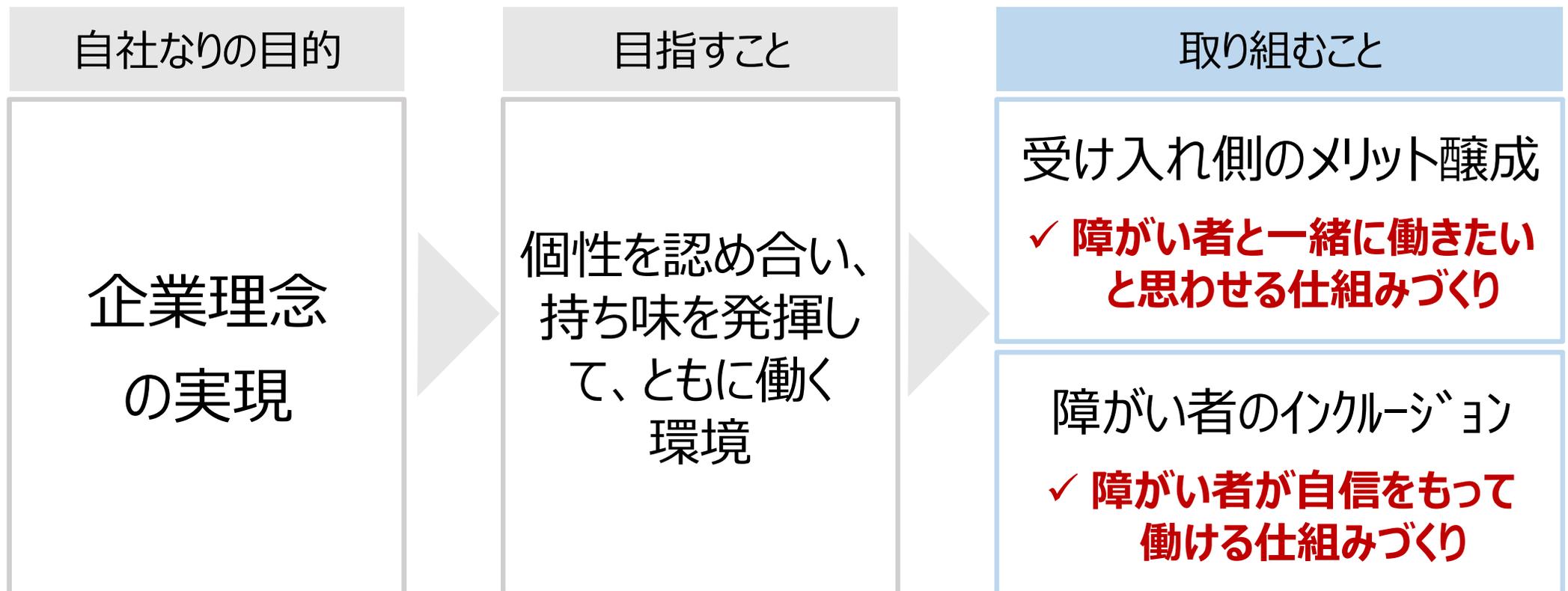
グループ力を無限に高めるために。個性を認め合おう。多様な持ち味を發揮しよう。

大事なことは、障がい者雇用を行う自社なりの目的を持つこと

1. F&LCの障がい者雇用方針（2/2）

- 企業理念の達成を目的に、目指すこと、取り組むことを決め、施策に落とし込んでいます

例) 当社の場合



2. 当社の障がい者雇用の現状

2. 当社の障がい者雇用の現状（1/2）

- 障がい者雇用率は法定と同等の水準です
常用雇用労働者数が多いため、その分障がい者の雇用数も多いことが特徴です

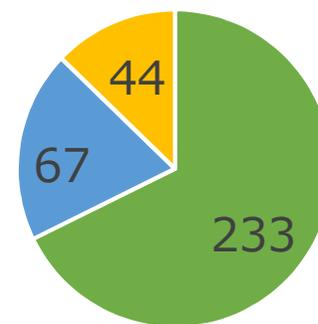
雇用率

2.34%

雇用数

344名

障がい種別



■ 知的 ■ 精神 ■ 身体

※2023年7月時点

2. 当社の障がい者雇用の現状（2/2）

- 店舗での雇用と、特例子会社での雇用を並行して進めています

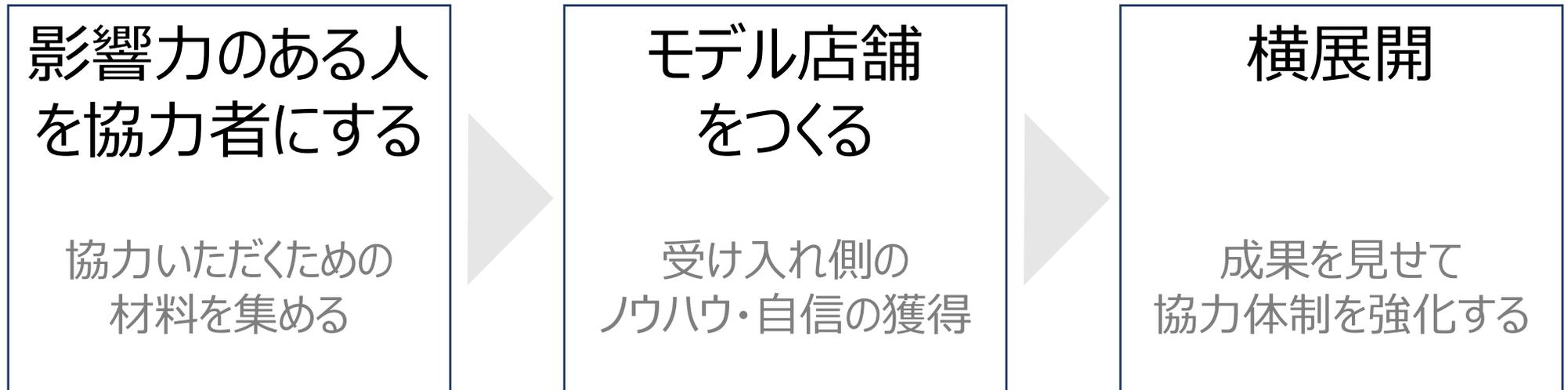
	店舗	特例子会社
雇用形態	アルバイト・パート	
時給	店舗の一般従業員と同一	1,100円
勤務時間（週）	20～40h	35h
勤務場所	全国の各店舗	関西エリア
仕事内容	食器洗い、炊飯、仕込み 調理、清掃、片付け 等 本人の特性に合わせ様々	店舗の清掃業務 事務業務(シェアードサービス)

3. 沿革と取り組み

3. 沿革と取り組み：①職場の受け入れマインドを作る（1/2）

時期	2010年頃
できごと	<p>法定雇用率の大幅未達予想</p> <ul style="list-style-type: none">✓もとは、本社で障がい者を雇用✓店舗の拡大により雇用率の未達幅が広がり、店舗で雇用を進めなければならない状態に
目指したこと	店舗(現場)に、「障がいのある方も活躍してくれるやん！」のマインドセット

3. 沿革と取り組み：①職場の受け入れマインドを作る（2/2）



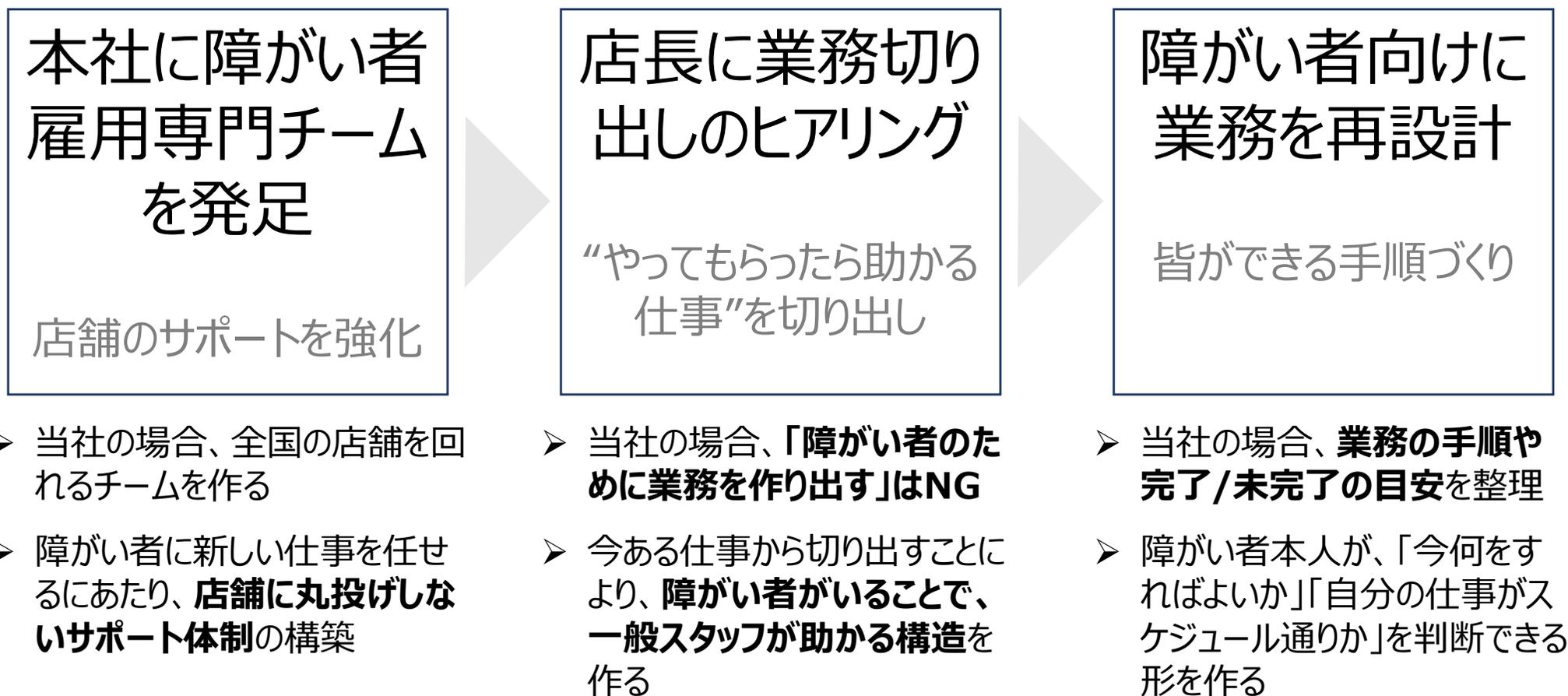
- 当社の場合、営業部長（店舗を統括する責任者）
- **ラブベース、フィアベース双方の側面から協力を仰ぐ**
例1) 先進企業の見学会実施
例2) 法定雇用未達のリスク説明
- 当社の場合、**受け入れ可能店舗の条件を明確化**（環境が安定している店舗を選定）
- **店舗へのメリットを提示**
- まずは1店舗から、**トライアル雇用制度を最大限活用し**、店舗に自信をつけさせる
- 当社の場合、社長と専務による、**モデル店舗の視察**を実施
- 「現場が助かっている状態」を自身の目で見ていただき、一層協力体制を強化する

店舗での採用開始後2年で、法定雇用率達成

3. 沿革と取り組み：②仕事の幅を広げる（1/2）

時期	2015～2016年頃
できごと	<p>障がい者の既存業務が減少</p> <ul style="list-style-type: none">✓ 当時障がい者に任せたのは、「えびの殻むき」「いわしの皮むき」等、限定的な仕事✓ メニューの多様化、業務効率化の動きにより、一部の仕事が外注となり、減少
目指したこと	任せる仕事の幅を広げることによる勤務時間数の確保と、インクルージョン

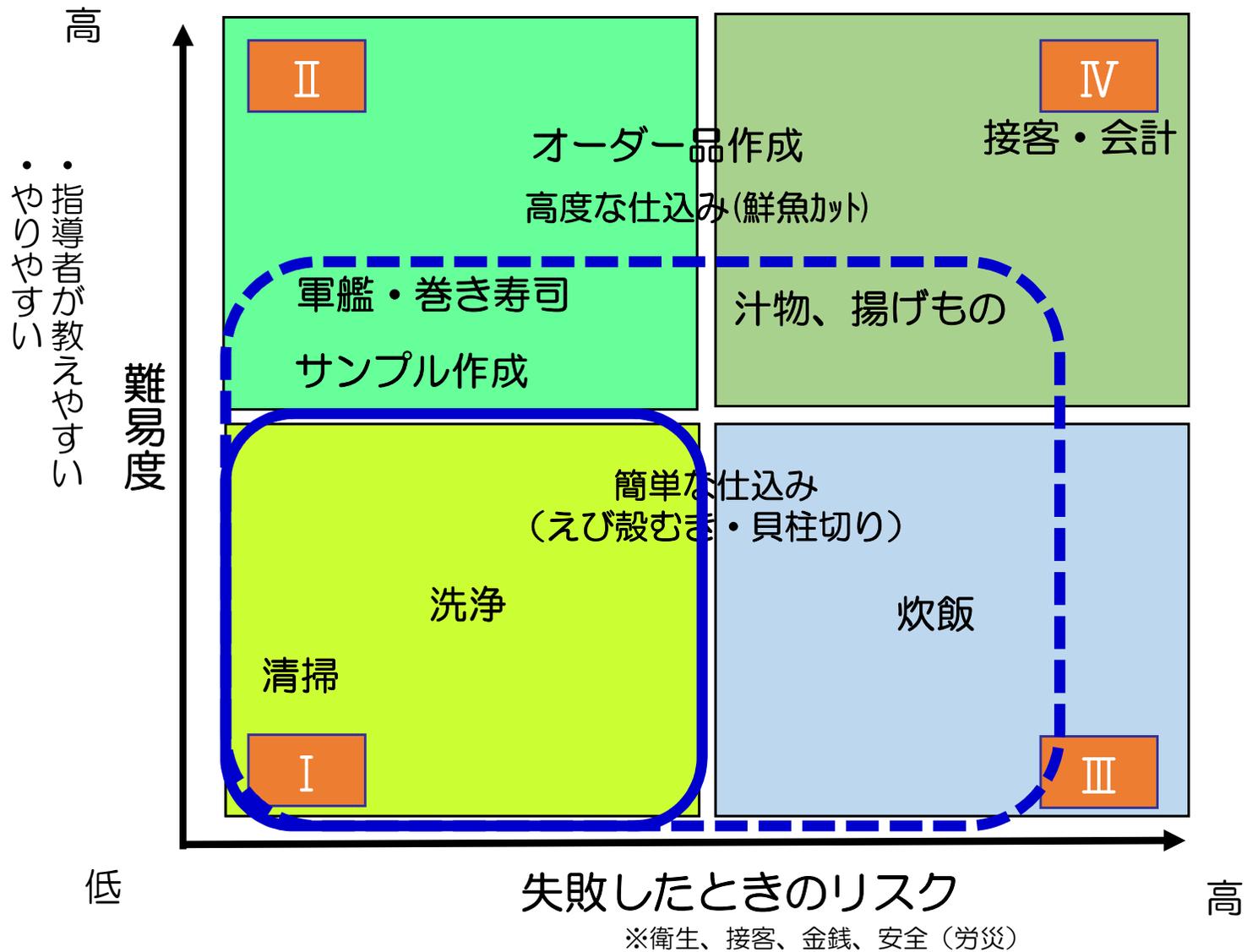
3. 沿革と取り組み：②仕事の幅を広げる（2/2）



障がい者が、「いないと困る」存在に
業務の多様化により、様々な障がい者の受け入れが可能に

(参考) 障がい者に任せる仕事の決め方

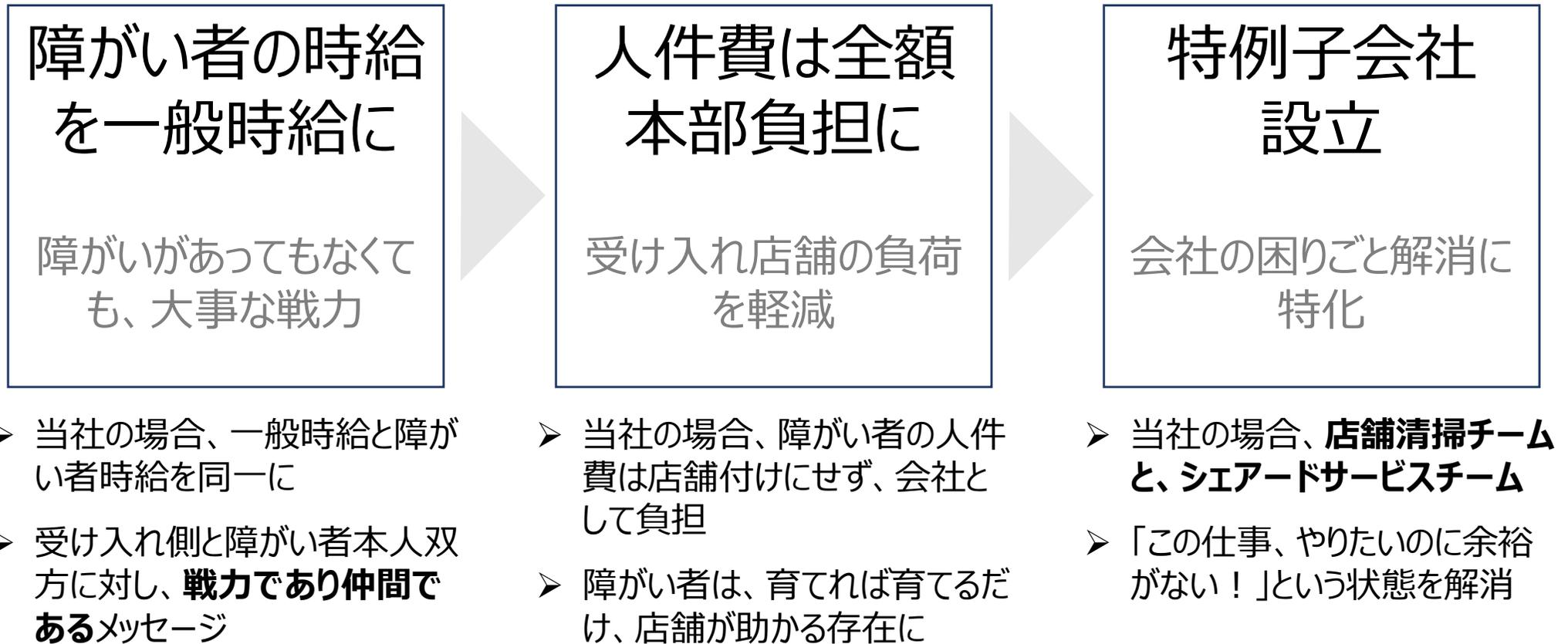
まずはIの仕事から取り組んでもらい、習得状況と希望に応じて仕事の幅を増やす



3. 沿革と取り組み：③雇いやすい/働きやすい環境を作る（1/2）

時期	2021～2023年頃
できごと	グループ会社が増え雇用数の伸びが停滞 ✓あきんどスシローのほか、グループ会社が増える ✓「個性あつての多様性」が企業理念の一文に加わる
目指したこと	受入れ側は、「障がい者の皆さんを雇用したい」 障がいのある方は、「自信をもって働く」環境

3. 沿革と取り組み：③雇いやすい/働きやすい環境を作る（2/2）



障がい者が、「ありがとう」と言われる存在に
応募数・採用数ともに、飛躍的に向上

3. 沿革と取り組み：まとめ

- 企業理念の追求を目的に、「個性を認め合い、持ち味を発揮して、ともに働く環境」を目指してきました

取り組むこと	施策
<p>受け入れ側のメリット醸成</p> <p>✓ 障がい者と一緒に働きたいと思わせる仕組みづくり</p>	<ul style="list-style-type: none">• 任せる仕事は、「既存業務からの切り出し」「会社の困りごと解消となる業務」に徹底• 人件費負担を店舗でなく会社付けに
<p>障がい者のインクルージョン</p> <p>✓ 障がい者が自信をもって働ける仕組みづくり</p>	<ul style="list-style-type: none">• 「もともとある仕事」「困りごとを解消する仕事」を担うことで、なくてはならない存在に• 時給設定を一般従業員と同一に

4. 今後の課題と挑戦

4. 課題と今後の挑戦 (1/2)

これから
起こること

法定雇用率
の引き上げ

精神障がい者
の割合UP

業態増・店舗
増による算定
基礎数UP

これからは

会社がより、「**選ばれる**」存在になるための
工夫が必須

4. 課題と今後の挑戦 (2/2)

- 選ばれる企業になるために、以下に取り組みたいと考えています

取り組むこと	施策
障がい者の業務拡大	<ul style="list-style-type: none">• 「店舗の困りごとを解消できる仕事」の新たな切り出しと、採用• 特例子会社にて、グループ外の業務を受託
教育・研修の充実	<ul style="list-style-type: none">• 受け入れ側（社員・アルバイト）に対し、障がい者とより良く接するための研修実施• 障がい者本人に対し、業務の習熟の見える化等、成長実感を得てもらう工夫

私たち FOOD & LIFE COMPANIES が目指すこと

障がい者を含む、多様な人材が
個性を認め合い、持ち味を発揮して、ともに働く環境



5. 質疑応答

ご質問がございましたら、遠慮なくどうぞ！