



業 種：ビデオ機器製造業
 会社概要：業務用デジタルビデオカメラ完成品組立、パナソニックグループの間接材購買業務
 代表者：代表取締役社長 松井 久仁之
 所在地：岡山県加賀郡吉備中央町竹部2098
 設 立：1980年10月
 ホームページ
<https://panasonic.co.jp/cns/pki/index.html>



法人のPR情報

パナソニック吉備は、岡山県が緑あふれる大自然の中に、人間性豊かな新しい街づくりを進めている「吉備高原都市」の一角にあります。

日本で初めての第三セクター方式（岡山県・吉備中央町・パナソニック(株)の共同出資）による重度障害者多数雇用事業所、パナソニック株式会社の特例子会社として、国際障害者年（1981年）より操業をしています。

法人からのメッセージ

当社では障がいのある人もない人も共に力を合わせ、自然に恵まれた快適な環境のもとで生産活動を行っています。

定期的にレクリエーションを行い、楽しくコミュニケーションを図れるような工夫をしています。また、資格取得やアビリンピックなどの競技大会への積極的なチャレンジや合格に向けた支援をおこなっており、仕事も仕事以外も充実した会社生活を送ることが出来ます。配慮して欲しいことや、困ったこと、不安に思っていることを気軽に話し合える場が充実しています。

長年の障がい者雇用の経験を活かした支援により長期勤続の実現を図っています。

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	77.84%
定着状況	障害者の平均勤続年数	12年

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)

質的側面

満足度、ワーク・エンゲージメント	毎年、仕事に対する満足度調査を従業員に行っています。2020年度は障害のある従業員の8割以上が肯定的回答をしています。
キャリア形成	役職者に登用されている障害者が在籍しています。ほとんどの障害者が正社員として働いていますが、能力や適性及び本人の希望もあり有期雇用として働いている方もいます。有期雇用労働者の中でも無期雇用に転換した障害者もいます。

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

体制づくり

組織面	社長自らが障害者雇用の方針を全従業員に対して発信しています。障害者職業生活相談員に就いている障害者がいます。ジョブコーチ（企業型職場適応援助者）を配置しており、日常的に障害者の支援を行っています。障害者の活躍推進のための計画を策定し、PDCAサイクルで点検、改善等を実施しています。
人材面	ジョブコーチ（企業型職場適応援助者）に養成した従業員が在籍しています。障害のある人の特性を理解し、自分達にできる配慮を実践する「あいサポート企業・団体」に岡山県から認定されており、入社時の社員研修で「あいサポート研修」を実施しています。

仕事づくり

事業創出	過去3年間、いずれの年度も売上高対経常利益率が3%以上です。
職務選定・創出	社員格付制度、スキルアップ表にもとづき、障害者の能力・適正に応じた職務配置をしています。障害者の雇い入れは就労支援機関と連携を図っているほか、把握した本人にかかる情報（能力や特性）は職務の選定やジョブコーチ支援に活用しています。

環境づくり

<p>職務環境</p>	<p>【障害特性に配慮した作業設備等】 作業工程は個々の障害特性に配慮したものとなるよう設備等の改造や改善を行っています（例：車椅子作業用作業台の高さを調整、聴覚障害者用対話用パソコンプログラムの導入）。更衣室やトイレは車椅子対応のものを設置しているほか、車椅子タイヤクリーナー（外から建物内に入る際にタイヤについていた土や埃を落とす機器）も設置しています。</p> <p>【障害特性に配慮した作業手順】 作業手順書については、車椅子用、知的・発達障害者用等それぞれ作成し、個々の障害特性に配慮したものを用意しています。</p> <p>【健康管理・福利厚生】 障害者の健康管理のために地域の医療機関と連携を図っているほか、看護師資格を持つ社員が日々の健康相談・定期健診後の個人面談等保健指導を行っています。 パラリンピック出場を目指す社員のためにトレーニングができる設備の購入・設置を行いました。 永年勤続賞や業績貢献者に対する功労賞の授与を行い、働く意欲の充実を図っています。</p>
<p>募集・採用</p>	<p>学校、障害者職業能力開発機関、就労支援機関から実習の受入れを行っています。障害者雇用に取り組む他企業を訪問して見学や、他企業等の見学受入れも行っています。このほか、障害者雇用に関するセミナー講師派遣にも協力しています。</p>
<p>働き方</p>	<p>テレワーク制度やフレックスタイム制度を整備し、テレワークやフレックス勤務を認めています。 看護師が常駐する健康管理室を整備し、体調管理が行いやすい環境を提供しています。 体調不良により休職した社員が復職する際には職場復帰プランを策定し、プランに沿って、試し入社・慣らし入社が行えるよう配慮しています。</p>

環境づくり

キャリア形成	<p>毎年、各社員は年度目標（キャリアプラン）を作成、キャリアプランに基づき、目標が達成できるよう上司が定期的面談により支援を行っています。</p> <p>資格取得奨励制度を設けており、従業員が自主的にスキルアップを目指し、公的資格取得を取得した場合には合格祝金を支給しています。</p>
その他の 雇用管理	<p>入社後3～6ヶ月はトライアルノート（上司との交換日記）を作成しています。困りごとや悩みを把握した場合には対処することで職場定着に、励ましコメントをすることでモチベーションの維持高揚につなげています。</p> <p>手話通訳検定資格を保有する従業員が常駐しており、聴覚障害者との円滑なコミュニケーションが行えるよう配慮しています。</p> <p>就労支援機関と連携しており、定期的に職場訪問を受け入れることで、採用した障害者の職場定着につなげています。</p>