



# かごしま 子育て応援企業を 紹介します♪



登録番号	418
登録日	平成29年10月2日

名称	株式会社プライムアシスタンス 鹿児島センター
代表者職名・氏名	鹿児島センター部長 藤 隆利
所在地	〒890-0053 鹿児島市中央町11 鹿児島中央ターミナルビル4階
電話番号	099-812-7021
ホームページアドレス	<a href="https://prime-as.co.jp/">https://prime-as.co.jp/</a>
業種	サービス業
業務概要	自動車や住まいのトラブルで困っている全国のお客様からのお電話を受付し、パートナー会社のスタッフを手配して、トラブルを解決するサービスを24時間365日行っています。
行動計画期間	令和4年7月1日 ~ 令和6年6月30日
行動計画の主な内容	<p>目標1) 柔軟な働き方を進め生産性を向上させる。 時間や場所に捉われない柔軟な働き方（テレワーク及びシフト勤務等）を一人ひとりが実践しやすい環境づくりを一層推進する。</p> <p>〈取組内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■テレワーク等の活用推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・シフト勤務制度など、一人ひとりが制度をうまく活用しながら自ら生産性の高い働き方をデザインできる環境づくりを継続して支援</li> <li>・本社テレワーク率50%以上の継続実施</li> <li>・コールセンター部門のテレワーク実施可否の検討</li> </ul> </li> <li>■休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ON・OFFの切り替えによるメリハリのある働き方の推進</li> </ul> </li> <li>■コミュニケーション活性化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワーク環境下でもコミュニケーション活性化に資する取組を実践</li> <li>・1on1ミーティングの実効性向上、推進</li> </ul> </li> <li>■オフィス最適化とペーパーレス化の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境変化に沿った適時適切な職場環境の見直し</li> <li>・定期的な断捨離と紙保管資料のデータ化、コピー機認証システム導入による印刷枚数管理</li> </ul> </li> </ul> <p>目標2) 女性管理職比率の向上 管理職に占める女性割合を2024年度に30%にする(2022年4月時点17.2%)</p> <p>〈取組内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■次世代リーダー層の育成として、「次世代課長育成プログラム」を開始する。(2022年度)</li> <li>■女性管理職候補者の育成強化のための研修提供及び啓蒙を目的とした社内セミナーを企画。(2022年度下期)</li> </ul>

	<p>■キャリアチャレンジ制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内各部が提示する公募ポストに対して対象社員が自らの意思で応募する公募制度。積極的なキャリア形成・能力開発・専門性強化の機会の提供。（継続取組）</li> </ul> <p>〈2024年4月〉</p> <p>■女性管理職比率 30%の達成</p> <p>目標3) 仕事と育児を両立しながらキャリアアップできる環境を構築する 育児休業取得 100%及び取得期間1か月以上（男女を問わない）を目指す（2021年度実績 70%）</p> <p>〈取組内容〉</p> <p>■社員への育児休業等の制度内容周知・浸透</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内イントラネット等を活用し、制度の内容周知・浸透を図る</li> <li>・意向確認方法等の運用ルールの整備</li> </ul> <p>■イクボスの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント層の理解を促進し、イクボスの浸透を図る</li> </ul> <p>■育児休業復職者向けセミナー（主に女性対象）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業復職後の働き方をイメージするため、また、心構えを持つために上司とともに参加するセミナーの機会を設ける</li> </ul> <p>■男性育児休業の取得促進（2021年度実績 62.5%）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性従業員も育休を取ることのできる風土を醸成</li> <li>・男性従業員に育児休業を取得する意義や必要性の理解を浸透</li> <li>・自社オウンドメディアで男性育児休業取得者のインタビューを掲載し、取得イメージの形成を支援</li> </ul> <p>■休暇や残業に係る指標の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残業時間の把握のため各部へ定期的に労働時間を提供</li> <li>・年次有給休暇の取得計画策定と各部への定期的な情報提供</li> <li>・長時間残業部署について原因把握と関連部の改善協議</li> </ul>
<p>こんな両立支援に取り組んでいます</p>	