

人的資本経営

価値創造へ向けて

当社では、多様な人材の自発的な業績貢献意欲を高め維持していくことが、中長期的な企業価値の向上につながるものと考え、人材を「資本」と捉えて人への投資を進めています。

経営戦略と人材戦略との連動を意識した取り組みを展開し、従業員が安心して働き続け、自己成長と貢献実感を得られる機会を提供していくことで、人的資本経営を実現していきます。

● 実現に向けてのロードマップ

	マテリアリティの目標・KPI / その他目標	要素		2023年度実績	2026年度計画	ありたい姿(2030)
目指す姿1 企業価値向上につながる 人材育成 P.92	●一人あたりの教育時間：20時間以上 ●一人あたりの教育費用：80千円以上	●各種研修の実施や個別能力伸長の支援および自主性・自律性を醸成する個人学習機会の提供		●一人あたりの教育時間：23.3時間 ●一人あたりの教育費用：74千円 ●各種研修の実施等による能力開発 ●グローバル人材育成プログラム実施 ●個人学習機会の提供	●各種研修の実施等による能力開発 ●グローバル人材育成プログラム実施 ●個人学習機会の提供	
目指す姿2 ウェルビーイングの 充実を目指した 職場づくり P.94~97	●年次有給休暇取得率：70%以上 ●男性の育児休業等取得率：80%以上 ●定期健康診断受診率：100% ●二次検査受診率：100%	●ワーク・ライフ・マネジメントの推進 柔軟な働き方の実現に向けた各種制度を導入し、ワーク・ライフ・マネジメントを推進する ●健康経営の推進 ウォーキングイベント等を通じた健康意識の啓発、二次検査の勧奨など		●年次有給休暇取得率：83.6% ●男性の育児休業等取得率：54.0% ●定期健康診断受診率：99.9% ●二次検査受診率：96.2% ●ワーク・ライフ・マネジメントの推進 ●健康経営の推進	●人事制度再構築 ●ワーク・ライフ・マネジメントの推進 ●健康経営の推進 ●人と組織の活性化	従業員とともに 成長していく会社へ ダイバーシティ&インクルージョンの推進に加え、DX人材、グローバル人材、マネジメント人材などの当社経営戦略に合致した多様な人材の確保・育成・定着を実現する基盤を構築し、従業員と会社がともに成長していくことで、人的資本の価値最大化による企業価値向上を目指す
目指す姿3 ダイバーシティ& インクルージョンの 実現 P.98~99	●女性採用比率：30%以上 ●女性従業員比率：10%以上 ●新任管理職の女性比率：10%以上 ●女性管理職比率(2030年)5%以上 (2026年)(3%以上)	●女性・経験者・障がい者等の積極的雇用 ●女性リーダー育成		●女性採用比率：22.0% ●女性従業員比率：9.9% ●新任管理職の女性比率：11.4% ●女性管理職比率：2.5% ●次世代リーダー育成研修(女性対象)の実施 ●選抜型社外派遣研修(女性対象)の実施	●次世代リーダー育成研修の見直し・実施 ●選抜型社外派遣研修(女性対象)の実施 ●意識改革につながる施策を検討・実施	
エンゲージメント 向上の取り組み P.93	●エンゲージメントスコア：ベンチマークスコア※以上 ※ 全業界の企業規模1,001～5,000人の会社の平均スコア	●定期的なエンゲージメントサーベイの実施		●エンゲージメントスコア：67.8 ●エンゲージメントサーベイを導入実施し、結果についての分析報告会を各部署ごとに開催 ●分析報告会后、各部署にてエンゲージメント向上のための取り組みを展開	●エンゲージメントサーベイを定期的に実施し、各部署の職制が結果に対して速やかに自部署の課題分析、アクションプランの策定・実行、効果検証できる体制を構築	

人的資本経営 — 人材育成 —

目指す姿1 企業価値向上につながる人材育成

人材育成方針

個人の持てる力を最大限発揮し、一人ひとりが社内外に通用する人材の育成を目指します。

1

多様な人材の自主性、自律性を醸成し、「個」の成長を図ります。

2

人材育成はOJTとこれを補完するOFF-JTを基本とします。

3

それぞれの分野および階層において次代を担う後継者を育成します。

4

常にグループ経営を視野に入れ行動する人材を育成します。

5

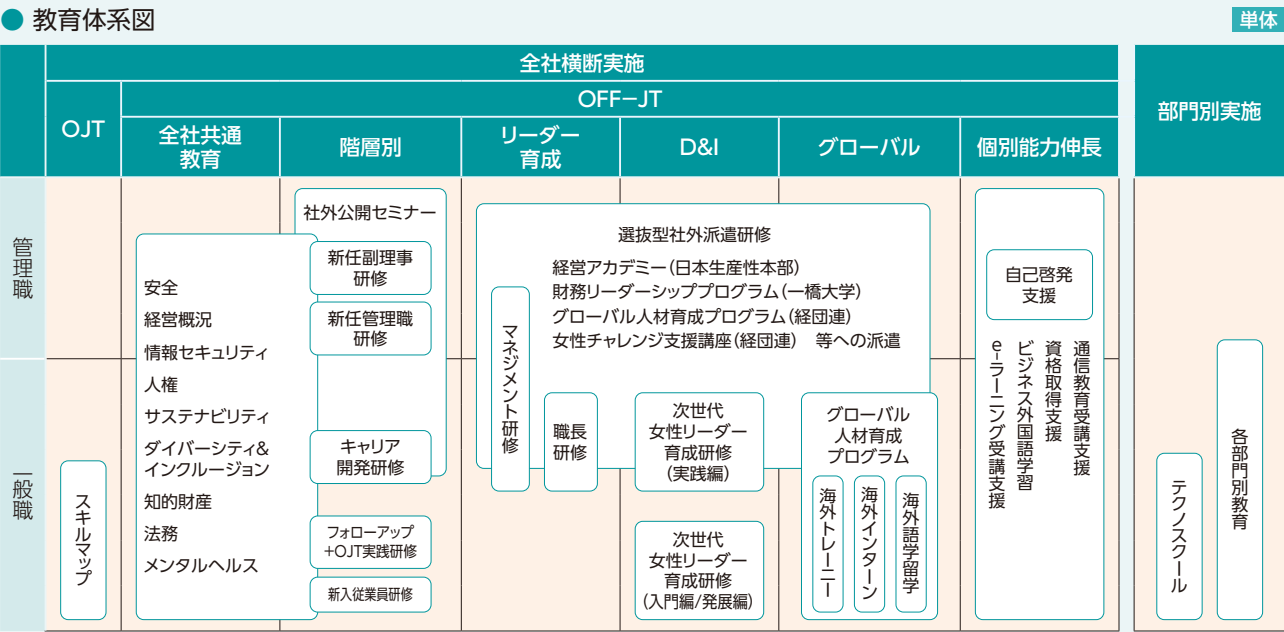
世界に通ずるグローバルな人材を育成します。

6

サステナビリティ推進を通じ、環境への配慮、社会への貢献が出来る人材を育成します。

運用体制

人材育成方針を具現化するため、全社横断的に教育を実施しています（下図の通り）。人材育成の基本となるOJTについては、従事する業務分野ごとのスキルマップを明示し、職場でのOJTに活かしています。OJTを補完するOFF-JTについては、各種研修の実施や個別能力伸長の支援を行っています。自主性・自律性を醸成する個人学習の機会を提供することによって従業員の伸長意欲をかきたて、キャリアの柱を主体的に見出す風土づくりを推進しています。



● マテリアリティのKPI・目標と実績

マテリアリティの目標・KPI / その他目標	2021年度	2022年度	2023年度
一人あたりの教育時間20時間以上	—	14.8時間	23.3時間
一人あたりの教育費用80千円以上	42千円	60千円	74千円

企業価値向上につながる人材育成のために各種階層別研修やグローバル人材育成プログラム、選抜型社外派遣研修等で従業員の成長を支援しています。また、業務分野ごとのスキルマップでは必要な資格を明示し、資格

取得支援制度や通信教育受講支援、リスキリングにも活用できるeラーニングを用意することで、従業員の自律的な学びを支援しています。

人的資本経営 エンゲージメント向上の取り組み

方針と運用体制

当社グループの経営理念、ありたい姿といった価値観に対する従業員の理解や共感、また、従業員の会社への貢献意欲を高めることが企業の持続的成長に資するという考えのもと、人権や多様性を尊重した働きやすく活気のある職場づくりを進めています。

当社では、職場の環境や働きやすさの向上は進んでいるか、働き方に関する意識の変化はあるか、他社と比較してどのような状態にあるのかといった観点から、従業員のエンゲージメント向上に関する課題等を可視化し、施策の検討・実施につなげるため、2023年6月からエンゲージメントサーベイを導入しました。



● マテリアリティのKPI・目標と実績

マテリアリティの目標・KPI / その他目標	2022年度	2023年度
当社のエンゲージメントスコア (ベンチマークスコア※)	66.8 (69.4)	67.8 (69.3)

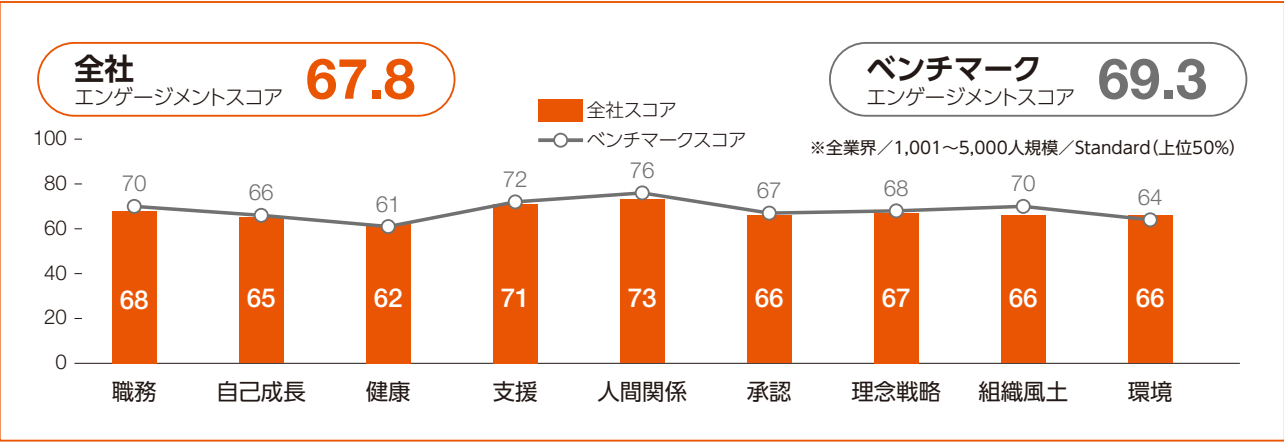
第2回エンゲージメントサーベイの実施

2024年5月実施のエンゲージメントスコアは「67.8」で、ベンチマークスコア※「69.3」に対して、1.5ポイント乖離がある状態となっていますが、第1回目の2023年6月調査時と比較して1ポイント上昇しています。

項目別にみると、組織風土項目内にある「キャリア機会の提供」「挑戦する風土」などに改善が必要であるものの、健康項目内にある「ストレス反応」、環境項目内にある「ワーク・ライフ・バランス」「給与への納得感」については、

前回調査時に引き続き、当社の強みとして表れました。今後もエンゲージメントサーベイを定期的の実施し、そのスコアを確認しながら、組織の課題分析、アクションプランの策定・実行、そして効果の評価検証といったPDCAサイクルを各部署で展開することで、従業員のパフォーマンス向上や組織の活性化を図り、中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

※ Wevox利用企業のうち、すべての業界かつ企業規模1,001～5,000人の会社の総合平均スコア



人的資本経営 — ワーク・ライフ・マネジメントの推進 —

目指す姿2 ウェルビーイングの充実を目指した職場づくり

方針

従業員のウェルビーイングは当社の持続的成長の源泉です。一人ひとりが働き甲斐をもって活躍できる職場づくりのために、当社では柔軟な働き方の実現に向けた各種

制度を導入し、従業員のワーク・ライフ・マネジメントを推進しています。

運用体制（就業に関する各種制度）

- フレックスタイム制度（コアタイム：11時30分から13時30分（本社・支店ほか））
 - テレワーク勤務制度
 - 社内副業制度
 - 社外副業制度
 - 小学6年生までの子の育児のための短時間勤務制度（10分単位で3時間/日まで短縮可）
 - 家族の介護のための短時間勤務制度（10分単位で3時間/日まで短縮可、要介護者1名につき通算3年間）
 - 3歳に満たない子の育児のための時間外労働の免除制度
 - 小学6年生までの子の育児のための時間外労働の制限、深夜労働の免除制度、時差勤務制度
 - 家族の介護のための時間外労働の免除・制限、深夜労働の免除制度、時差勤務制度
- 年次有給休暇の半日単位での取得制度
 - 特別積立休暇（取得目的：医療、看護・介護、人間ドック、不妊治療、自己啓発ほか）
 - 子の看護休暇・介護休暇（年10日間）
 - 不妊治療休暇制度
 - ボランティア休暇制度
 - エリア限定職を含むコース別人事管理制度（コース変更制度有り）
 - 出生時育児休業・育児休業制度（最長2年1カ月）
 - 介護休業制度（要介護者1名につき通算2年間）
 - ワーク・ライフ・マネジメント休業
 - キャリア・カムバック制度（再雇用制度）
 - リファラル採用・アルムナイ採用 ほか

VOICE P.100~101

●マテリアリティのKPI・目標と実績

マテリアリティの目標・KPI / その他目標	2021年度	2022年度	2023年度
年次有給休暇取得率70%以上	73.2%	77.5%	83.6%
男性の育児休業等取得率80%以上	18%	60%	54%

社内・社外での副業への対応

従業員が社内・社外を問わず副業を行える制度を導入しています。自分の強みの発揮や関心に沿った業務にも

チャレンジしていくことで、多様なキャリアの自律的形成の促進とエンゲージメントの向上につながる制度として期待しています。

VOICE P.100

各種制度を理解してもらうために

ワーク・ライフ・マネジメントに活用できる各種制度をもっと従業員に知ってほしい、といった思いから各種制度に関する従業員専用のウェブサイト「きらきらパレット」を公開しています。育児・介護をはじめ、健康、自己啓発、そのほかのライフサポートに関する情報など、従業員が時間や場所を選ばずに閲覧できる情報提供の場

として内容の充実に努めていきます。



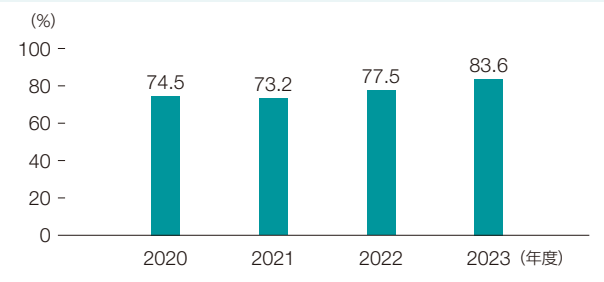
仕事と育児・介護との両立支援

従業員が仕事と育児・介護を両立できるように、育児では小学6年生の修了まで、介護では通算3年間（要介護者1名あたり）までの短時間勤務制度を導入しています。フレックスタイム制での短時間勤務（本社・支店ほか）も選

択できるようにするなど、より活用しやすい制度とする取り組みを進めています。そのほか、育児・介護を目的とした休業制度に加え、配偶者の転勤先への同行などを理由とした長期休業制度（ワーク・ライフ・マネジメント休業）を設けるなどして仕事との両立支援に取り組んでいます。

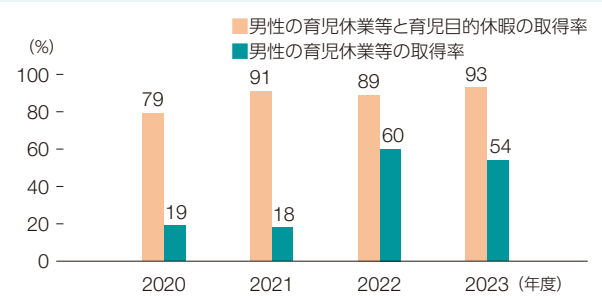
●年次有給休暇取得率

単体



●男性の育児休業等取得率

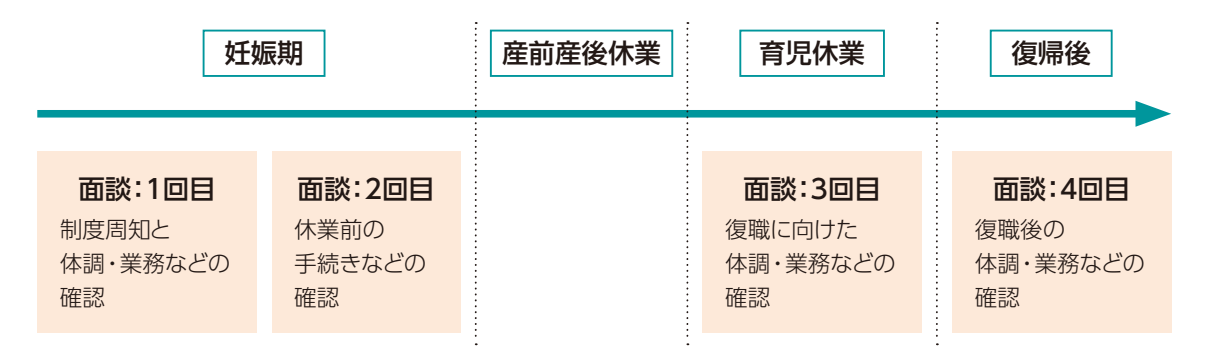
単体



育児休業等の取得に関するサポート（産休・育休フォロー面談）

育児休業等取得しやすい環境づくりをさらに推進するため、「産休・育休フォロー面談」を導入しました。これは、妊娠期から復職後まで包括的に従業員をサポートするための取り組みで、休業取得者とその上司が主となり面談を行うものです。面談の中で、当社の育児

に関する制度を周知し、従業員と上司とのコミュニケーションを密にすることで相互理解を深め、従業員が安心して休業を迎え円滑に職場復帰できるように支援しています。



面談：1回目
制度周知と体調・業務などの確認

面談：2回目
休業前の手続きなどの確認

面談：3回目
復職に向けた体調・業務などの確認

面談：4回目
復職後の体調・業務などの確認

従業員からの妊娠の申し出後、育児休業取得の意向のある方もしくは検討中の方に対して面談を実施します。

面談形態	対面 or オンライン
面談回数	最大4回（30分～60分/1回）
面談参加者	休業取得者、その上司、人事業務担当者



人的資本経営 — 健康経営の取り組み —

方針

太平洋セメントグループ健康宣言のもと、従業員とその家族の健康保持・増進に取り組むとともに、「働き甲斐」

をもって能力を最大現に発揮できる職場づくりを推進しています。

太平洋セメントグループ健康宣言

持続可能な地球の未来を拓く先導役を目指し、経済の発展のみならず、環境への配慮、社会への貢献とも調和した事業活動を行うという当社グループの経営理念を実現するためには、その担い手である従業員とその家族が心身共に「健康」であることが大前提となります。当社は、従業員を「人的資本」と捉え、従業員とその家族の「健康」の保持・増進に取り組むとともに、“働き甲斐”を持ってその能力を最大限に発揮することができるような職場づくりを目指すことをここに宣言します。

2024年4月 太平洋セメント株式会社 代表取締役社長 田浦 良文

基本方針

①

太平洋セメントグループは健康宣言のもと、「人権・労働慣行委員会」を中心に各事業所と連携をしながら、従業員とその家族の健康保持・増進の取組みと“働き甲斐”のある職場づくりを推進します。

②

従業員は、自身とその家族の健康保持・増進に積極的に取り組むことで、心身のウェルビーイングを充実させ、QOLを高めます。



● マテリアリティのKPI・目標と実績

マテリアリティの目標・KPI / その他目標	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率100%	99.9%	99.9%	99.9%
二次検査受診率100%	64.6%	72.0%	96.2%

※ 算定結果を見直し過去に遡って修正しました

健康経営の推進については
当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html#section13

健康経営の主な活動

毎年度健康経営活動計画を定め、施策の実施、効果検証、次年度への施策への反映など、PDCAサイクル運用の中で健康経営を推進しています。

従業員の健康管理	・ 定期健康診断の受診 ・ 二次検査および特定保健指導の勧奨 ・ 健康管理システムの活用 など
ヘルスリテラシー教育	・ 全従業員へのe-ラーニング実施 ・ 健康情報の提供 など
生活習慣病予防対策	・ 太平洋セメント健康保険組合と合同で年に2回のウォーキングイベント実施 ・ 健康に関するセミナー開催 ・ 社内報での健康優良者紹介 ・ 腹八分目運動の実施 など
睡眠障害予防対策	・ SAS (睡眠時無呼吸症候群) 検査費用補助
喫煙率低下施策	・ 禁煙補助剤の無償提供 ・ 禁煙外来治療費補助 ・ 禁煙デーの実施 など
メンタルヘルス対策	・ ストレスチェックの実施 ・ 高ストレス事業所従業員へのフォローアップ面談 ・ こころの相談窓口設置 など

健康に関するセミナー開催

本社ビルにて食生活に関する健康セミナーを開催しました。本社以外の事業所にはオンラインで中継し、数十名の従業員が参加しました。セミナーを通じて食生活を改善しようと思った参加者は93%にのぼり、今後も従業員の健康意識向上につなげる取り組みを継続して実施していきます。



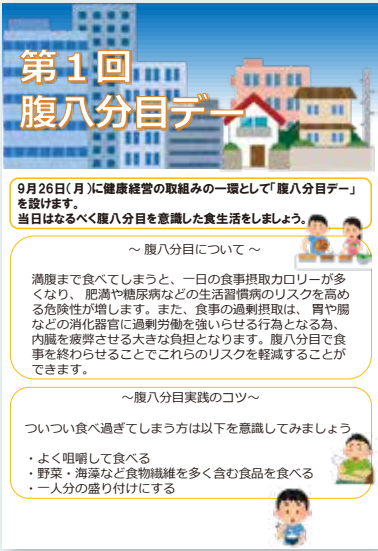
外部講師による健康セミナーの様子

腹八分目運動の実施

毎月1度、腹八分目運動を実施すべく腹八分目デーを設定しています。腹八分目運動とは、満腹まで食べてしまうことで肥満や糖尿病などの生活習慣病リスクが高くなる危険性に鑑み、食事の過剰摂取を防止するための運動です。

具体的には、よく咀嚼して食べる、野菜や海藻など食物繊維を多く含む食品を食べる、一人分の盛り付けにするなどの工夫をすることを推進し、食生活習慣を改善すべく全社で実施しています。

腹八分目デー
2022年ポスター



人的資本経営 — ダイバーシティ&インクルージョンの推進 —

目指す姿3 ダイバーシティ&インクルージョンの実現

方針

ダイバーシティ&インクルージョンの推進をイノベーションな労働力創出のための重要課題のひとつと捉え、多様な価値観を有する人材が活躍できる企業を目指しています。

運用体制

雇用のダイバーシティ推進として、女性採用・経験者採用・障がい者採用において、個別に取り組みをしています。また、当社においてマイノリティである女性の活躍推進を継続することは、女性に限らず従業員の誰しもがもてる能力を最大限発揮できる組織風土の醸成につながると考え、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた教育や啓蒙活動等に取り組んでいます。

女性の活躍推進

基本方針

- 「多様な人材の発想、価値観によるイノベーションを促進し、更なる企業価値の向上を目指す」
- 適正な人材ポートフォリオの構築にむけて、女性の積極採用を推進する
- 女性従業員が自律的なキャリアを形成できるよう均等な成長機会を提供し、能力開発を支援する
- 女性従業員が持つ個性と能力を最大限発揮できる組織風土を醸成し、ワーク・ライフ・マネジメントを推進することで、女性従業員の定着を図る

● マテリアリティのKPI・目標と実績

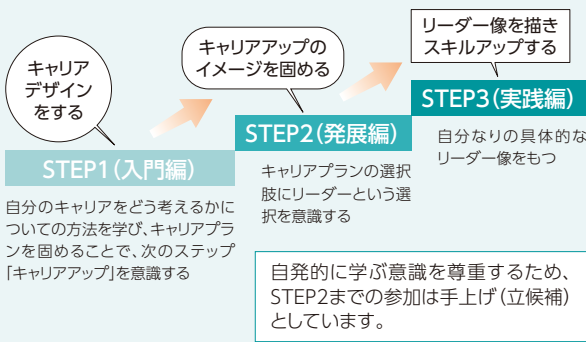
マテリアリティの目標・KPI / その他目標	2021年度	2022年度	2023年度
女性採用比率30%以上	17.5%	14.3%	22.0%
女性従業員比率10%以上	9.3%	9.6%	9.9%
新任管理職の女性比率10%以上	6.3%	13.6%	11.4%
女性管理職比率（2030年）5%以上 （2026年）（3%以上）	1.3%	2.0%	2.5%

取り組み紹介①

次世代女性リーダー育成研修(女性対象)

日本では働く女性のキャリア形成に関して、ライフイベントの影響やロールモデルの不在などに起因して様々な「不安」が生じやすい環境にあるため、自らのキャリアプランを描き、キャリアアップを意識することを目的に次世代の女性リーダー育成を目的とした研修を実施しています。自らの意思で学ぶ意欲を尊重するため、階層によっては手上げ(立候補)としています。毎年多くの女性従業員が受講しています。

➡ 2023年度参加人数35名



取り組み紹介②

選抜型社外派遣研修(女性対象)

管理職の女性を対象とする「女性管理職ステップアップ支援講座」と管理職ではない女性を対象とする「経団連女性チャレンジ支援講座」に毎年数名を選抜して派遣しています。新たな知識・スキル・思考力の習得、異業種・他企業の参加者とのネットワーク構築による視野の広がりやモチベーション向上が期待されます。また、研修派遣者の経験を広く共有することを目的に研修受講後の報告会を実施しました。対面とWeb視聴のハイブリッド型とするとともに、後日オンデマンドで配信することで、場所と時間を問わず視聴可能としました。



報告会の様子

VOICE P.100

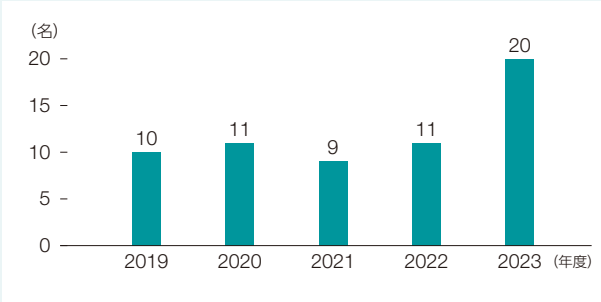
経験者採用の拡大

従業員の採用に関しては、新卒のみならず経験者の採用にも積極的に取り組んでいます。多様なキャリアを積んだ人材の採用は、即戦力の確保であると同時に新しい価値観による組織活性化が期待できます。近年、経験者を毎年採用しており、中核人材の多様性にもつながっています。

また、雇用の多様性を図るため「リファラル(従業員紹介)採用」「アルムナイ(退職者)採用」も導入しています。

● 経験者採用人数

単体



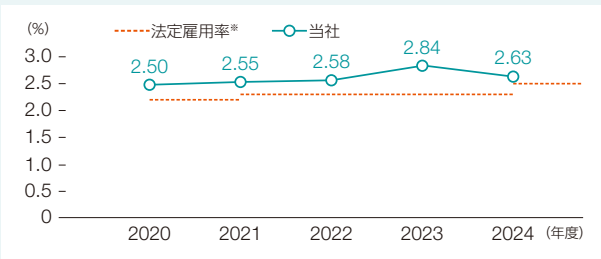
障がい者雇用の推進

当社は特例子会社3社を設立するなど、障がい者雇用率の改善に取り組んでおり、2008年度以降17年連続で法定雇用率を上回っています。

今後とも障がい者の雇用拡大に向けて、学校や障がい者支援機構とも連携を図りながら、積極的に取り組んでいきます。

● 障がい者雇用率の推移(各年6月1日の実績)

単体



※ 法定雇用率: 2018年4月より2.2%、2021年3月より2.3%、2024年4月より2.5%

人的資本経営 — VOICE 制度利用者の声 —

VOICE 制度利用者の声

キャリア形成に関係する制度

選抜型
社外派遣
研修

選抜型社外派遣研修では、リーダーとして必要な知識・思考力等を学び、他企業・異業種の参加者との話し合いを通じて、マインドセットを促すことを目的としています。

キャリアを見直すきっかけに

受講当時は駆け出しの経理課長として、課の運営はうまくいっているのか、そもそも自分が課長でよいのか等々、悩むこともありました。しかし、受講を通じて多種多様なリーダー像や働き方があることをあらためて認識できて気持ちが軽くなるとともに、自身のキャリアについても見つけ直すきっかけとなりました。

実際に管理職試験に臨む際には、受講内容を見返し、目指す管理職像を思い描いたり、管理職を目指す理由を明確にしたりと、後々まで活用できたと思います。

育児短時間勤務で働く現在においては、仕事と家庭の両立に漠然と不安を感じる中、先輩女性管理職の経験談を多数聞いて、事前にイメージすることができたという点でもよい経験でした。



埼玉工場
加藤 里実

社内
副業制度

従業員が就業時間の一部を用いて所属部署以外の社内部署で働くことを認める制度です。他部署での経験を積むことで幅広い知識を習得できるだけでなく、自分の強みや関心に沿った業務に従事することで自律的なキャリア形成の一助となることを目的としています。

誰でも、どこからでも成長機会を得られる

私は工場全般の管理業務と当社の海外事業に関する知見を得たいという理由から、上磯工場経理課に在籍しながら同総務課および海外事業本部の社内副業を行いました。入社時より海外の生産拠点で働く目標があり、これらの副業は有意義だと考えました。

総務課の副業では、労務や地域対策、用地買収等に携わり、本業と併せて工場管理部門の知識を網羅的に習得できました。海外事業本部の副業では、当社の海外事業に加え、世界のセメント市場に関する調査・発表を行い、海外事業に関する知見を高めることができました。

社内副業は、担当業務以外の知識、経験を得ることができ、遠方からも応募可能で、誰でも成長機会を得られる良い制度だと思います。



海外事業本部管理部
奥村 友城

本業にも還元できるように

支店業務部で人事労務を担当する中、副業で法務部の契約書審査に携わっています。各事業所から寄せられる契約書に対し、過去事例や事業背景等をもとに、契約書に実現したい内容が網羅されているか、リスク回避がきちんと盛り込まれているかを確認しています。契約書審査では考慮すべき要素が複数あるため、優先順位をつけて調整する力が身につけてきたと感じています。

私は以前より法務部勤務を志望していますが、想像していた法務業務と副業での内容が近く、自分のやりたい仕事であると再認識できました。上司や周囲の方の理解があってこそ副業ができていたため、身につけた知見を本業にも還元できるよう今後も前向きに取り組む所存です。



中国支店
真壁 ひなの

VOICE 制度利用者の声

ライフイベントに関係する制度

コース別
人事管理
制度

コース別人事管理制度では、エリア非限定職[Gコース]とエリア限定職[Lコース]の2つのコース区分を設けており、ライフイベントなどの事由でコース区分を変更することができるようにしています。働き方の選択肢を増やすことで、従業員の能力を存分に発揮できる環境を整備しています。

最良の決断

結婚を機にGコースからLコースへのコース変更制度を利用しました。Gコースのまま引越しや単身赴任をするといった選択肢もありましたが、妻との生活を最優先させるためには最良の決断だったと思っています。変更後は落ち着いた生活の中で結婚式の予定も立てやすくなり、妻のキャリアプランの支えにもなれています。生活の安定は働きやすさに直結します。コース変更制度は、ライフイベントに直面して悩んでいる人にとって、よい選択肢の一つです。



秩父太平洋セメント社
草川 遥

家族そろって暮らせる有難さ

私たち夫婦はGコースで入社し、転勤の都合で結婚前後も離れて生活をしていました。しかし夫は、娘が生まれたことで、家族そろって暮らせるよう転職を決断しました。私自身もキャリアを見直す時期にきていると感じており、将来設計がしやすい転勤のない仕事にするか、非常に悩みました。様々な選択肢の中で転職活動もしましたが、家族全員が“ちょうどいい生活”になること、キャリアや育児のことも考え、Lコースに変更することにしました。現在は短時間勤務やフレックスタイム制度、テレワークを活用し、家族そろった“ちょうどいい生活”ができています。将来、育児がひと段落した際には、またGコースへ挑戦したいと思います。



サステナビリティ推進部
安喰 由実

ワーク・ライフ・マネジメント
休業制度

結婚や配偶者の転勤先への同行などを理由に休業を取得できる制度です。ライフイベントによりキャリア中断を余儀なくされる従業員の就業継続を目的としています。

私にとって大きな財産に

国際結婚後、お互いの仕事の都合でどちらかが国を離れて暮らす必要がある中、この制度があることを知り、1年間休業しました。夫と暮らすためスペインに住み、スペイン語と英語を習得できたことや、“外国人”として異国で暮らす中で、マイノリティとしての立場から、日本人としての価値観を考え直した経験は、私にとって大きな財産になりました。ライフイベントは予測が難しく、仕事とのバランスを取ることは時に困難ですが、この制度を利用したことで、悩んでいたライフイベントが思わぬ成長機会につながりました。快く後押ししてくれた上司や同僚にも大変感謝しています。



環境事業部
黒見 麻帆

育児休業
制度

従業員が主体的に育児・家事にかかわることはワーク・ライフ・マネジメント推進につながるとともに、人材確保や従業員のエンゲージメント向上など、当社の持続的な発展に貢献します。

育休取得でモチベーションアップ

夫婦ともに地元を離れており、両親を頼れなかったため、出産当日から約4カ月の育児休業を取得しました。育児については大変なこともありましたが、2人目ということもあり、楽しみながら取り組むことができました。家族の大切さを実感できたことはもちろん、一度仕事から完全に離れたことで、会社のことや自分の働き方について客観的に考えることができました。自分がやるべきこと、大切にすべきことについて、一本筋が通る感覚があり、復職時のモチベーションも高かったです。所属部署に対しては、業務の引き継ぎ、復職後のフォローについて、快く対応していただけたこと、感謝の気持ちしかありません。



東京支店
白井 秀行