

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め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コースのまま引越い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お感じしており、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ことも、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