

人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

基本的な考え方

「会社の成長力の源泉は人である」との認識のもと、多様な人材の確保および育成、活躍促進に取り組んでいます。東邦ガスグループビジョンに掲げる「2030年代半ばに目指す姿」の実現に向けて、多様な人材がエンゲージメントを高めながら能力を最大限発揮できるよう、人材マネジメント、ダイバーシティ&インクルージョン、働きやすさの向上、安全・健康管理に努めています。なお、人事諸施策の推進にあたっては、人種・性別・年齢・国籍・障がいなどによる差別を排除し、人権を尊重します。

●2022年度実績
エンゲージメントレーティング BB
※(株)リンクアンドモチベーションによる
エンゲージメント調査結果

人材マネジメント

採用や育成・配置、公正かつ適切な評価・処遇を通じて、コア事業を支える人材、変革期の事業を牽引するマネジメント力や専門性を備えた人材の活躍を促します。

雇用状況 ※1

		男性	女性
従業員数(人) ※2	単独	1,312	326
	連結	4,605	1,475
平均年齢(歳)		41.8	40.5
平均勤続年数(年)		16.4	17.4
新卒採用数(人) ※3		62	27
キャリア採用数(人) ※4		28	
再雇用者数(人) ※5		121	
離職率(%) ※6		1.77	

※1 2023年3月末時点のデータ。なお、「従業員数」以外の項目は全て単独の数値
※2 出向者を除くフルタイム勤務者 ※3 2023年4月入社 ※4 2022年度実績
※5 パートタイム勤務者含む ※6 2022年度実績(出向者含む)

人材マネジメント推進体制

人事担当役員のもと、人事部が主体となり、経営戦略に連動したマネジメント方針を策定し、部門や関係会社と連携して各種施策を実行しています。重点課題は経営会議に諮り、取締役会へ報告しています。

採用

「自ら考えて実行し、未来を切り拓いていける素養を持った方」の採用を目指しています。採用にあたっては、当社Webサイト・説明会などにより採用情報を公開し、公正かつ公平な選考を実施しています。

人材育成プログラム

脱炭素やデジタル化といった環境変化に柔軟に対応し、変革を推進できる人材を育成するため、「仕事を通じた職場での育成(OJT)」を基本に、「集合研修(OFF-JT)」「自己啓発」などを効果的に結び付け、従業員の能力開発を行っています。また、2022年度から新たに、全管理者を対象に組織のアウトプット向上を目的としたマネジメント研修も開始しました。

		若手層	中堅層	管理職層
集合研修	階層・役割別研修	2年目研修、3年目研修、中堅リーダー研修など		労務管理研修、新任チーフ研修、マネジメント研修など
	選択・選抜研修	ビジネススキル強化研修、基礎力アップ研修、異業種交流型研修 ※1 DX研修など		戦略ワークショップ ※2
	キャリア形成・ダイバーシティ	女性向けキャリア研修、育休・産休前セミナー		ダイバーシティ研修
		キャリア研修(30歳、40歳、50歳)		
自己啓発	公的資格取得			
	通信教育、社外研修			
	社外留学、社内認定試験など	—		
OJT	仕事を通じた職場での育成			

※1 リーダーシップやイノベーションをテーマに社外メンバーとの交流を通じて、能力伸長につなげるための研修。

※2 次世代経営者候補の育成のため、会社の成長戦略の策定を通じて、経営視点などの能力伸長につなげるための研修。

異動・キャリア形成

毎年、上司とキャリアプランについて話し合う機会を持ち、異動希望の確認やキャリア形成に活用しています。従業員が「やりがい・働きがい」を感じられるよう、適材適所の配置を目指しています。

また、社内公募制度や留学制度等を通じて、従業員の自発的なキャリア形成をサポートしています。

制度	概要
新規事業アイデアの社内公募	若手・中堅層から新規事業のアイデアなどを公募。審査通過者は、新規事業等の検討部署に異動。
国内外大学院留学	「MBA」、「事業構想」など、高度かつ専門能力の習得のため社外派遣を実施。
語学留学	オンライン英会話・添削学習を実施し、将来の海外人材を育成。
海外拠点でのフィールドワーク	海外人材育成のため、海外事務所に派遣し、ビジネス英語力や海外で必要な知識・ノウハウを習得。



人事処遇制度

「多様な人材の活躍」「自立的な人材の育成」「業績・成果の反映」などを目的に、「役割等級制度の複線化」や「目標管理制度」などを採用しています。仕事を通して個人の成長を促進するとともに、業績・成果やそのプロセスを適切に評価・フィードバックすることで、納得感と緊張感のある処遇を目指しています。

ダイバーシティ & インクルージョン

組織の活性化や競争力の強化、イノベーションの創出を目指し、多様な人材の確保・育成や、相互理解を深めるための組織風土づくりに取り組んでいます。また、女性およびキャリア採用者については、本人の適性や能力を加味しつつ、積極的に管理職への登用を図っています。

相互理解を深めるための組織風土づくり

従業員一人ひとりの多様性を受容し、個々人の能力を最大限に発揮できる組織風土づくりのため、ダイバーシティ推進の意義・目的に対する理解を深めるセミナーや職場ミーティングの実施に加え、各職場のダイバーシティ課題の解決を図る活動「カエル会議」*を全社展開しています。

*「カエル会議」とは、チームで目指す目標(やりたい姿)を設定し、その目標達成にむけた課題を抽出して、改善案を策定する会議を指します。(株)ワーク・ライフバランスの登録商標です。

TOPIC

カエル会議取り組み例

メンバー同士の相互理解とコミュニケーションの活性化を目的に、お互いの強み・弱みに関する評価シートを作成し毎月異なるペアで自己・他己評価を実施。お互いの仕事に興味関心が深まることで、チームワークの向上につながっています。また、夕礼やチャットルームを活用し全員で会話できる機会を設け、在宅・出社に関わらずメンバー全員でコミュニケーションを取れるようにしています。



カエル会議

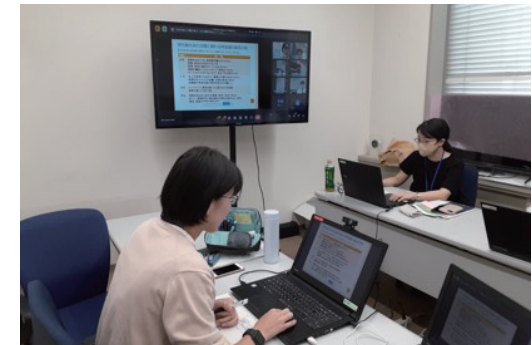
女性の活躍

女性の活躍推進に向けて、採用強化や働き方に係る制度の充実、管理職への登用に向けた意識啓発などに取り組んでいます。

採用面では、女性管理職が出席する女子学生向けイベントを開催するなど、女性が働きやすく活躍できる会社であることを積極的にPRしています。なお、2022年度の総合職採用者に占める女性の割合は、32.8%となっています。

制度面では、法定を上回る育児休業・短時間勤務制度等を設けているほか、不妊治療での通院や婦人科検診受診時に保存休暇(失効有給休暇の積み立て)を使用可能としています。

また、女性従業員のキャリア形成促進に向けて、若手・中堅・管理職層ごとの各種研修や、社内外ロールモデルとの交流を通し、本人のキャリア形成支援を図っています。



オンラインにて産休・育休セミナーを実施(女性活躍)

2025年度目標

女性管理職者数 30人以上

2022年度実績

女性管理職者数 26人
(女性管理職比率:3.4%)

※2022年度末時点。出向者含む。

人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

「えるぼし認定」を取得

当社は、2021年7月、女性活躍推進法に基づく女性活躍に関する認定制度「えるぼし」の認定を受けました。また、2023年5月には「あいち女性輝きカンパニー」認証を取得しました。



厚生労働省
女性活躍推進優良企業
「えるぼし」認定



愛知県
「あいち女性輝きカンパニー」
認証取得

キャリア採用者の活躍

多様な人材を確保するため、さまざまな業種からの中途採用を実施しています。経験・専門性を最大限活かせるよう配置・育成し、既存従業員との相乗効果の創出を図っています。2022年度のキャリア採用者数は28人（キャリア採用比率25.5%）でした。

シニア層の活躍

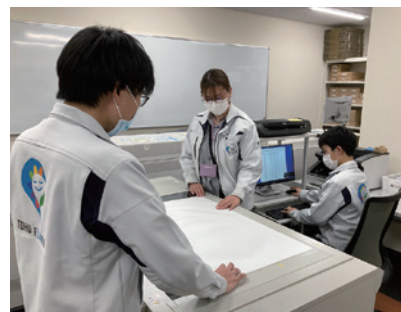
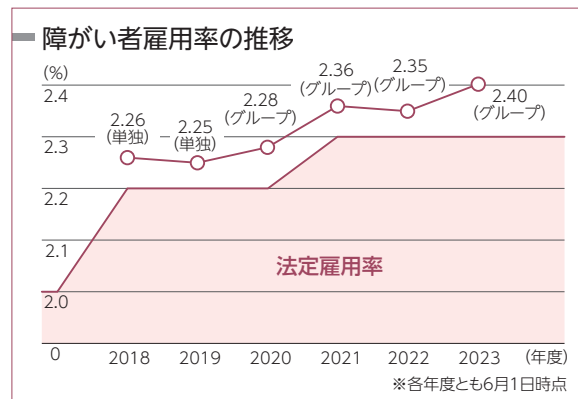
定年退職を迎える従業員のうち、働き続ける意欲がある希望者を再雇用しており、8割以上（2022年度実績）の定年退職者が、長年培ってきた技術・技能・専門知識・経験を発揮し、定年後も引き続き活躍しています。

また、50歳以降の勤労意欲の向上や役割発揮の促進、段階的なキャリア意識の醸成に向けて、50歳従業員を対象にしたキャリア研修、55歳従業員を対象にしたキャリア講演会および個別面談を実施しています。

障がい者の活躍

障がい者の自立と社会参加を支援するため、積極的な雇用に取り組んでいます。2019年に特例子会社として東邦フラワー（株）を設立し、当社グループ全体における法定雇用率の持続的な達成と地域社会への貢献を目指しています。

当社グループにおける障がい者雇用率は2023年6月現在、2.40%と法定雇用率（2.3%）を達成しています。さまざまな職場で各種業務に従事しており、今後も、就業職場や職域の拡大に努めていきます。



東邦フラワー（株）の職場

働きやすさの向上

従業員の仕事と生活の両立・充実を図るため、働きやすい環境の整備に努めています。

柔軟な働き方の推進

自律的で効率的な勤務を行えるよう、フレックスタイム制や裁量労働制、時短勤務などの労働時間制度を導入しています。また、働き方の柔軟性をより一層高めるため、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などテレワーク体制を拡充するとともに、テレワークにおいても出社時と変わらない働き方を可能とするため、業務のオンライン化（Web会議、社内ビジネスチャット、電子決裁等）を推進しています。

育児・介護・治療などとの両立支援

子育てや介護、治療などとの両立を支援するため、休業制度や短時間勤務制度、リハビリり出社制度の導入に加え、専門家による相談窓口を設けています。また、ボランティア活動のための特別有休制度の導入や、地域貢献している従業員を表彰する地域社会貢献表彰制度を設けるなど、従業員のワークライフバランスを支援しています。

育児・介護休業等の新規取得者

(単位:人)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
育児休業	17(1)	23(2)	21(5)	33(15)	39(25)
育児時短	12	15(2)	19(1)	7	20(2)
介護休業	1(1)	2	1	1	0
介護時短	1	0	2	1	1

※カッコ内は男性(内数)

※東邦ガス(株)・東邦ガスネットワーク(株)の合計実績



男性の育児休業等取得率

	2022年度 実績	2023年度 目標
育児休業や育児目的の特別 休暇を取得した男性従業員比率	96.5%	100%

※子が生まれた男性従業員のうち、育児休業や育児目的の特別休暇を取得した従業員の割合。なお、育児休業を取得した割合は29.4%。

※東邦ガス(株)・東邦ガスネットワーク(株)の合計実績



「くるみん認定」を取得

当社は、子育てサポート企業として厚生労働省が認定する「くるみんマーク」を2018年に取得しました。2023年には、高い水準で子育て支援に取り組む企業として「プラチナくるみん」にも認定されました。

主な両立支援制度(2023年7月現在)

項目	制度	内容
育児	育児休業制度	妊娠中～子が満3歳に達するまで、通算最長2年間、最大3回まで分割して取得可能
	産後パパ育休制度	子の出生後8週間以内で、通算最長4週間、最大2回まで分割して取得可能
	育児短時間勤務制度	妊娠中、または子が小学校4年生の4月末(心身に障がいを持つ子の場合、小学校6年生の年度末)まで、小学校1年生までは1日2時間まで、小学校2年生以上は1日1時間まで、30分単位で所定勤務時間を短縮可能
	産前産後休暇	原則、産前6週間と産後8週間
	配偶者出産特休	配偶者の出産後2か月以内に2日まで取得可能
	子の看護休暇	子が小学校4年生の4月末(心身に障がいを持つ子の場合、小学校6年生の年度末)まで取得可能
介護	介護休業制度	対象要介護者1人につき、1年を限度とする範囲内で、3回まで分割して取得可能
	介護短時間勤務制度	対象要介護者1人につき、5年を限度とする範囲内で3回まで分割して取得可能 1日2時間を限度に、30分単位で所定勤務時間を短縮可能
	介護相談窓口サービス	電話・メールで介護に関する相談が可能な外部サービスを提供
その他	フレックスタイム制	利用期間に定めなく利用可能(一部職場除く)
	フレッシュアップ年休	3日連続での有給休暇を取得可能
	ボランティア休暇	年間5日間を上限に特別休暇(有給)を取得可能
	地域社会貢献表彰制度	地域活動に長年貢献している社員を表彰し地域活動への参加を奨励

生産性の向上

デジタルツールの活用(RPA、社内問い合わせ用チャットボットの導入等)や業務プロセスの見直しによる業務効率化、働きやすい環境の整備、強みや個性発揮の一環として服装の自由化などを推進しています。

長時間労働の防止に向けては「時間外・休日労働に関する協定書(36協定)」を遵守するとともに、労働時間や働き方に関する労使委員会を定期的に開催し、適正な労働時間管理や働き方の見直しに取り組んでいます。また、労働時間相談窓口を労使双方に設置し、個別の相談や問い合わせに対応しています。

ハラスメントの防止

パワハラやセクハラなどのハラスメントを防止するため、管理職教育やガイドブックの配布、職場での話し合いなどを実施しています。また、ハラスメントで悩む従業員のために専門の相談窓口も設置しています。

なお、就業規則においてハラスメントを禁止行為と定め、その行為者には懲戒する旨を定めています。

対話重視の労使関係

当社は、管理職などを除く全従業員が東邦ガス労働組合の組合員になるユニオンショップ制を採用しています。労働組合との対話を重視し、健全かつ良好な労使関係と労働環境を維持するため、労使協議会や経営懇談会などを定期的に開催し、相互理解を図っています。

労働関係法令の遵守

当社グループでは、労働基準法を始めとした労働関係法令の遵守に努めています。

2022年度において、労働関係法令に関する重大な違反は発生していません。今後も法改正等の動向を注視し、適切な対応を進めていきます。