



III. 人財とパートナーシップ

1. 一人ひとりの能力を伸ばす



京葉ガスでは、社員を重要な資本と捉え、「成長と挑戦を続ける人財」の育成を目指しています。

(1) 人財育成方針の改定・社員向け研修内容の強化

京葉ガスでは、2020年に育成方針を改定し、会社(人事制度)・職場・本人が三位一体となった新たな育成プランを展開しています。職場では、個々人の強み・弱みを踏まえた育成計画に基づいた指導を行い、本人には自身のキャリア構築イメージに沿った、中長期的に必要な知識や技能、資格取得を促しています。

社員研修は、新たな取り組みにチャレンジするマインドの醸成や職場の人財育成力の強化など、2030年のありたい姿の実現に向けて、社員教育を強化しています。

(2) DXの推進

2030年のありたい姿の達成に向け、マインドチェンジを目的とした経営層向けのDX勉強会、従業員向けのDX推進セミナーを開催しました。

今後、デジタル技術を活用し、新たなサービスの創出、サービスの高品質化、社内業務の効率化などの取り組みに活かしてまいります。



(3) ダイバーシティ & インクルージョン

障がい者の就労機会創出に向け2021年8月に京葉ガス市川ファーム^{*1}を開園し、6名の障がい者スタッフならびに2名の農場長により季節に応じた様々な野菜を栽培しています。

収穫した野菜は社内食堂や独身寮で活用することに加え従業員に配布し、その際に集められたチャリティー募金を市川市やTFT^{*2}に寄付し、地元の福祉や開発途上国での給食提供などに貢献しています。

※1：当社雇用の障がい者が就労する農園。野菜などを栽培している。

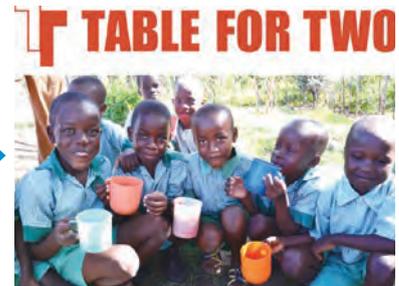
※2：TABLE FOR TWOプログラムの略：先進国の人と開発途上国の子どもたちが食事を分かち合うことをコンセプトに、市川ファームで収穫した野菜のチャリティー募金をすることにより、開発途上国の子どもたちに収穫した野菜のチャリティー募金に繋がり、開発途上国の子どもたちに、給食1食分にあたる20円が寄付される。



市川ファームで働くスタッフ



収穫した野菜
(一部を社内チャリティー募金)



TFTへの募金を通じて
開発途上国で給食を提供



2. 健康で活気ある職場づくり



(1) 社長と話そう!※1

社長と社員のコミュニケーションを図る機会として、毎月2回「社長と話そう!」を開催しています。社長と参加者、お互いの考えや人となりを知り合い、さらに経営課題・業務課題を見つけ、価値観が共有される風通しの良い組織風土の醸成を目指しています。通算126回開催し、763※2名が参加しました。



※1：経営トップである社長と社員が仕事に限らず意見交換する場。
 ※2：期間 2017.4～2022.9。

(2) 健康管理体制

企業にとって従業員の健康は重要な財産であり、従業員の健康に配慮する文化を企業で醸成していくことが、結果として企業の生産性の維持向上に資するという「健康経営」の考え方のもと、従業員の健康維持・増進に向けた取り組みを推進しています。これらの取り組みの結果、京葉ガスは従業員の健康維持・増進を重視し、健康管理を経営課題とした取り組みを評価する株式会社日本政策投資銀行の格付け融資制度「DBJ健康経営格付」において、2020年を含め3回連続の最高ランク評価を取得しています。

- 「京葉ガス健康宣言」の策定・公開
- 社長を議長とする安全衛生推進会議における取り組み方針の審議
- 毎月の執行役員会における時間外労働実態や安全衛生管理状況の共有
- 保健師・産業医・嘱託医による健康相談体制、メンタルヘルス相談体制の整備
- 「運動の習慣化」「食生活の改善」「禁煙の促進」を軸とした健康増進施策の推進
- 資格取得（メンタルヘルスマネジメント検定など）の促進
- 治療と職業生活の両立や休職からの職場復帰に係る支援体制の整備



(3) フリーアドレス

京葉ガスでは、これまでにない新たな発想により“新しい価値”を創出するため、テレワークやフレックスタイム制度と合わせて、フリーアドレスを推進しています。部門を超えたコミュニケーションの活性化により、これまでにない“気づき”を得ることに繋がっています。



(4) ビジネスカジュアルの推進

京葉ガスでは、働きやすい環境の整備を目的に、ビジネスカジュアルを導入しています。社内の雰囲気明るくなるとともに、上下関係の垣根も低くなるなど、風通しの良い職場づくりに繋がっています。

(5) 文体部活動

従業員相互の親睦を深めること、また従業員の士気高揚の一環として、文体部活動を奨励しています。

柔道部と野球部は、全国レベルの各種大会に出場しています。2021年1月にはフィットネス部が創設され、精力的に活動しています。



【出場する主な大会】
 全日本柔道選手権大会、
 全日本実業柔道個人選手権大会 など



【出場する主な大会】
 全国ガス野球大会、天皇賜杯全日本軟式野球大会、
 国民体育大会 軟式野球競技 など

3. ワークライフバランス



やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方、育児・介護の時間や家庭、地域、自己啓発などにかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活が送れるよう、以下の取り組みを実施しています。

- フレックスタイム制度の実施
- 勤務間インターバル制度の実施
- ノー残業デーの設定
- 柔軟な時差勤務制度の活用
- 3日間連続有給休暇取得の促進
- 仕事と育児・介護との両立に向けた制度の充実および環境の整備



2016年7月、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業が使用できるシンボルマーク(厚生労働省作成、愛称：トモニン)を取得しました。

実績	2018年	2019年	2020年	2021年
有給休暇の消化日数(平均)	15.6日/年	15.9日/年	14.4日/年	16.5日/年
残業時間(平均)	10.4h/月	10.1h/月	9.2h/月	10.3h/月

また、2022年5月より、育児短時間勤務制度の制度拡充を行いました。



4. パートナーシップ向上に向けて



(1) ブランドデザイン研修の開催

2021年1月、コーポレートメッセージ・ロゴを刷新し、京葉ガスのイメージの統一を図りました。ブランドデザイン研修では、お客さま向けの制作物を作成するビジネスパートナーも含めて、チラシ・パンフレットなどでの表現方法についてスキルアップを図りました。

[目的]

- 一貫したデザインやイメージによる発信の重要性理解
- デザイン技術の習得
- デザインに関する不明点・不安要素の解消 など



(2) 資格制度・講習会

京葉ガスでは、資格制度を設け、ガス本支管、供内管の工事・保安、ガス機器の設置・修理などに従事するビジネスパートナーを主な対象として、各分野の基礎から高度な教育(資格講習)を段階的に実施し、確かな知識と技術を身につけた「お客さまに信頼され、ご満足いただけるガスのスペシャリスト」の育成に取り組んでいます。また、広く業務に関わる知識や技能を習得するための一般講習をはじめ、公的資格取得支援講習や安全衛生教育、基礎講習会内でCS・マナー教育を実施しているほか、一部の講習については、千葉県および近郊の都市ガス事業者向けに講習を開催しています。

(3) 安全大会の実施

2008年から供内管(本支管*から宅地内に引き込むためのガス管および宅地内のガス管)工事安全大会を開催しています。

施工品質向上のための取り組みの紹介や、安全管理などに関して顕著な実績をあげたビジネスパートナーへの表彰などを通じて、安全意識の向上を図っています。本支管工事に関しても、各工事会社が自主的に安全大会を開催し、京葉ガスも支援しています。



●2021年はオンラインとの併用により開催 ※道路に埋設されているガス管。