

# 環境社会活動報告書 (CSR) 2023

## CONTENTS

### 1. 環境

P3

- ・基本理念／体制
- ・カーボンニュートラルチャレンジ2050
- ・低炭素／脱炭素化
- ・掘削土の排出抑制
- ・事業活動における環境負荷

### 2. 地域社会への貢献

P10

- ・地域コミュニティ
- ・次世代を担う子どもたちへ

### 3. 人財とパートナーシップ

P13

- ・人財育成方針／能力開発
- ・ダイバーシティ&インクルージョン
- ・活気ある職場づくり
- ・ワークライフバランス
- ・コンプライアンスの推進
- ・情報の取り扱い

### 4. 体験価値向上と安全・安心

P25

- ・体験価値の向上
- ・安定供給
- ・安全対策
- ・地震・災害対策

つぎの「うれしい!」へ。

**keiYO GAS**

当社は1927年創立以来、千葉県北西部の皆さまに都市ガスを供給してまいりました。現在約100万件の都市ガスのお客さまと約10万件の電気のお客さまがいらっしゃいます。これまで、ガスとともに安全・安心もお届けしながら、地域とともに成長してまいりました。

昨今のエネルギー業界を取り巻く環境は、人口減少や少子高齢化による社会構造の変化、激甚化する自然災害と気候変動、地政学リスクの増大、脱炭素社会の実現に向けた潮流など、不確実性が一段と高まり、先行き不透明な状況にあります。

このような状況のなか、私たちは「長期経営ビジョン2030」及び「中期経営計画2022-2024」を策定し、2030年のありたい姿である“つぎの「うれしい!」”を提供することで期待を超える存在となることを目指して、様々な取り組みを推進しています。具体的には、4つの重点戦略、①低炭素・脱炭素社会への貢献、②総合生活産業事業者への進化、③安全・安心の取り組みの強化、④経営基盤の強化を着実に進めてまいります。そして、この取り組みを通じて、社会の持続的発展に貢献できるものと考えております。

また、私たちは「カーボンニュートラルチャレンジ2050」を策定しましたが、2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて一步一步着実に取り組んでまいります。再生可能エネルギーの開発などによるCO<sub>2</sub>削減、カーボンニュートラル都市ガスやカーボンフリー電源の取り扱いなどにより、地域の脱炭素化に取り組んでおります。

引き続き、経営理念「お客さまの視点に立った企業活動を通じ、より快適な生活と豊かな社会の実現に貢献する」に基づき、エネルギーの安定供給及び保安の確保を第一に、お客さまに安全・安心をご提供していくとともに、さまざまな変化に挑戦していくことで、変化していく社会をより魅力的なものにしてまいります。

今後ともみなさまの一層のご理解ご支援を賜りますよう心よりお願い申し上げます。

つぎの「うれしい!」へ。 江口 孝



代表取締役社長  
社長執行役員 江口 孝

## 経営理念

私たちはお客さまの視点に立った企業活動を通じ、より快適な生活と豊かな社会の実現に貢献いたします。

- エネルギーの安定供給と保安の確保を通じ、お客さまに快適と安心を提供いたします。
- より魅力あるサービスと商品の提供を通じ、お客さま満足の向上に努めます。
- 変革と創造により、お客さまから選ばれる企業を目指します。
- 環境に配慮し、地域社会に共感を得られる企業活動に努めます。
- ビジネスパートナーとのフェアな企業活動を通じ、協力と信頼関係の構築を目指します。
- 社員一人ひとりの意欲と創造性を尊重し、活気ある企業風土の醸成に努めます。



千葉県SDGsパートナー※1



※1: 千葉県内企業等におけるSDGs推進の機運を醸成するとともに、具体的な取り組みを後押しするため、千葉県にて創設された制度



愛称: トモニン※2  
(厚生労働省作成)

※2: 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

# SDGsへの貢献

経営理念として「お客さま視点の企業活動を通じてより快適な生活と豊かな社会の実現に貢献する」を掲げて、企業活動を展開しています。

そして、当社は企業活動を通じて社会課題の解決に取り組むことが社会の持続的発展に貢献することであり、SDGsの達成に貢献できるものと考えています。

これからもSDGs達成のために地域の皆さまと連携し、持続可能な社会づくりに取り組んでまいります。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs17の目標	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう
環境							●		●		●	●	●		●		●
地域社会への貢献	●	●	●	●						●	●			●			●
人財とパートナーシップ	●	●	●	●	●			●	●	●							●
体験価値向上と安全・安心							●		●	●	●	●					●

## 環境保全の基本理念

資源とエネルギーの効率的利用を追求し、環境と調和のとれた豊かな地域社会を実現するために、環境保全に積極的に取り組んでいきます。

## 行動方針

- 環境負荷の低減  
石炭や石油に比べ燃焼時の二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)排出量が少ない天然ガスの普及拡大と省エネルギーを推進します。
- 循環型社会の形成  
廃棄物の排出を抑制し、リサイクルを推進します。
- 新技術等の導入促進  
環境保全に関わる新技術等の導入促進に取り組みます。
- 教育・啓発  
オール京葉ガスとして環境教育活動を行います。
- 地域社会との共生  
地域社会の環境保全に貢献します。

## 体制

環境保全を経営上の重要な活動と位置づけ、社長を委員長とする「環境委員会」を設置して全社での活動を推進しています。

「環境委員会」では、2022年4月、オール京葉ガス※として“持続可能な社会”を実現するために「カーボンニュートラルチャレンジ2050」を策定し、カーボンニュートラル社会の実現に向けた指標と目標を設定しました。

※お客さまに提供する価値を高めるための当社、グループ会社を含めたビジネスパートナーで構成する連携体制



基本理念／体制

カーボンニュートラルチャレンジ2050

低炭素／脱炭素化

掘削土の排出抑制

事業活動における環境負荷

## カーボンニュートラル社会の実現に向けた指標と目標の設定

2050年のカーボンニュートラルに向けて、オール京葉ガスは3つの“Challenge”に取り組みます。

### カーボンニュートラルチャレンジ2050 3つのチャレンジ

#### Challenge 1

お客さま先における取り組み

CO<sub>2</sub>削減に貢献するエネルギー・サービス・商品を積極的に提供するとともに、より快適で安心な暮らしをお届けします。

#### Challenge 2

脱炭素への手法・新技術等への取り組み

国内外で再生可能エネルギーを積極的に開発するとともに、脱炭素・SDGsに資するR&D(研究開発)を推進します。

#### Challenge 3

自社・グループ会社・取引先の取り組み

オール京葉ガスの事業活動<sup>\*1</sup>におけるCO<sub>2</sub>排出量を早期に実質ゼロとし、取引先と連携して積極的にカーボンニュートラルに取り組みます。

### 2030年目標

CO<sub>2</sub>削減貢献量<sup>\*2</sup> 80万t  
 カーボンフリー電源取扱量<sup>\*3</sup> 30万kW  
 都市ガスのカーボンニュートラル化率 5%

※1:オール京葉ガスの事業所のガス・電気・エネルギーの使用、社用車の走行によるCO<sub>2</sub>排出(クレジット活用含む)

※2:オール京葉ガスの2013年CO<sub>2</sub>排出量の約48%に相当

※3:国内外における電源開発、FIT電源、調達等を含む



※PPAモデル:お客さまの敷地等に無償で設備を設置、維持管理して電気を供給する仕組み ※ZEH・ZEB:年間の一次エネルギー消費量の収支がゼロとなる住宅・建築物 ※CGS:コージェネレーションシステム ※EV:電気自動車 ※FCV:燃料電池自動車 ※DAC:大気中のCO<sub>2</sub>の直接回収 ※CCUS:CO<sub>2</sub>回収・有効利用・貯留 ※メタネーション・プロパネーション:水素とCO<sub>2</sub>から合成メタン・合成プロパンを生成する技術

基本理念／体制

カーボンニュートラルチャレンジ2050

低炭素／脱炭素化

掘削土の排出抑制

事業活動における環境負荷

## 自治体・企業との連携

地域自治体と省エネルギーおよび再生可能エネルギーの普及促進、脱炭素型のまちづくりの推進等、相互が同じ目標に向かい協力する「ゼロカーボンシティの実現に向けた連携に関する協定書」を締結し、連携強化・拡大することで、お客さまがくらす地域のゼロカーボンシティ実現に貢献しています。

【連携協定の締結】 ※2023年10月末時点

市川市 浦安市 白井市 船橋市 松戸市

## 企業間の連携

2022年7月、脱炭素社会の実現を目的に双日株式会社と業務提携を行いました。

カーボンニュートラル都市ガスの導入拡大や、CO<sub>2</sub>排出量可視化サービスを活用したCO<sub>2</sub>排出量削減ソリューション等の分野で協業していきます。

## ZEH・ZEBの推進

住宅や既設建築物の一次エネルギー消費量の削減に繋がる高効率設備（エネファーム、GHP等のガス空調）を提案しています。

またZEBプランナー資格を活かし、補助金申請等の対応も行っています。



## カーボンニュートラル都市ガスの供給

カーボンニュートラル都市ガスの供給を開始し、お客さまがご使用になるガス体エネルギーの脱炭素化を推進しています。

カーボンニュートラル都市ガス (期間:2022年4月～2023年3月)	
販売量	6,109 千m <sup>3</sup>
CO <sub>2</sub> 削減量	17,776 t

2023年9月には、当社独自のカーボンニュートラル都市ガスの供給を開始しました。

供給開始においては、内容の透明性・信頼性の確保等のために、第三者認証機関による認証を取得しています。

当社が提供するカーボンニュートラルの取り組みを明確にするため、社内公募により、オリジナルのロゴを作成しました。



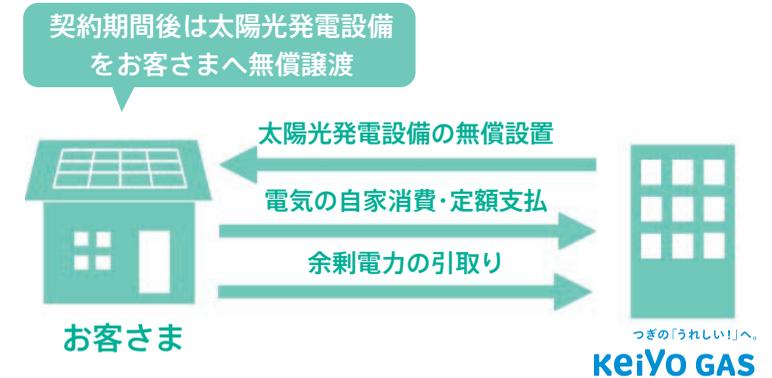
## カーボンフリーでんきの活用

カーボンフリーでんきの供給を開始し、カーボンオフセットした電気の普及を推進しています。

定額の利用料金をお支払いいただくことで、お客さま宅で太陽光発電設備をご使用いただける「そらサポ」サービスの提供を通じて、快適で安心できる暮らしをお届けしています。

太陽光発電の余剰電力の買取を行うサービスを展開し、CO<sub>2</sub>の削減に貢献しています。

### PPAモデル(そらサポ)



基本理念／体制

カーボンニュートラルチャレンジ2050

低炭素／脱炭素化

掘削土の排出抑制

事業活動における環境負荷

## 再生可能エネルギーの開発

オール京葉ガスの知見を活かし、太陽光発電等の再生可能エネルギー電源の開発を積極的に行っています。

### 出資実績 (抜粋)

北斗バイオマス発電所  
(北海道北斗市、1.9MW、2021.1出資)

岩手県一関市MS発電所  
(岩手県一関市、14.9MW、2022.4出資)

PS出雲合同会社を通じての出資  
(島根県他3か所、8.9MW、2021.3出資)

袖ヶ浦太陽光発電所  
(千葉県袖ヶ浦市、16.1MW、  
2023.6出資)

※記載の容量は、DCベース  
(合同会社を通じての出資を含む、京葉ガスグループ持分容量)

## グリーンファイナンス・フレームワーク

環境改善効果のある事業に係る資金調達を行うための方針である「グリーンファイナンス・フレームワーク」を策定しました。

本フレームワークは、環境に配慮した事業に資金用途を限るグリーンボンドの発行やグリーンローンによる資金調達に向けて、「グリーンボンド原則」、「グリーンローン原則」、「グリーンボンドガイドライン」、「グリーンローンガイドライン」に則り、4要件(1. 調達資金の用途、2. プロジェクトの評価および選定のプロセス、3. 調達資金の管理、4. レポートング)の指針を示したものです。

本フレームワークの適合性評価については、第三者評価機関である株式会社日本格付研究所より、「JCRグリーンファイナンス・フレームワーク評価」の最上位である「Green1(F)」の評価を得ています。

## 公共施設への再生可能エネルギーの導入

市川市・鎌ヶ谷市・白井市における「公共施設への再生可能エネルギー等導入事業(PPA事業)」の実施事業者に選定されました。

公共施設に太陽光発電設備や蓄電池等を導入し、再生可能エネルギーを最大限地産地消することで、平常時には温室効果ガスの排出を抑制します。

停電等の非常時には避難所等での非常用電源として活用することが可能です。

自治体	事業期間
市川市	導入:2023年~2025年度 (運転開始より20年間予定)
鎌ヶ谷市	
白井市	

基本理念／体制

カーボンニュートラルチャレンジ2050

低炭素／脱炭素化

掘削土の排出抑制

事業活動における環境負荷

## エコ・グリーンサポート

2023年10～11月、千葉県内の8市に、環境保全活動への支援として寄付を行いました。

市川市 我孫子市 浦安市 柏市

鎌ヶ谷市 白井市 船橋市 松戸市

本取り組みは、当社※1が販売したエネファーム等の高効率ガス機器や燃料転換等によるCO<sub>2</sub>削減総量に応じて、環境保全目的の寄付をするものです。

2010年に開始し、今年で14回目となります。

### 対象機器※2

- 家庭用燃料電池コージェネレーションシステム「エネファーム」
- 潜熱回収型高効率ガス給湯器「エコジョーズ」
- ハイブリッド給湯システム
- 超高効率GHP(ガスエンジンヒートポンプエアコン)「エグゼアII・III」
- 燃料転換およびエネルギーサービス導入(インバータ設置、LED化等)
- カーボンニュートラルガス・非化石価値付電気の契約によるCO<sub>2</sub>削減総量

CO<sub>2</sub>削減量: 19,962t (算定期間: 2022年4月～2023年3月)

※1: 京葉ガスグループ、京葉ガスサービスショップを含む ※2: 「エネファーム」は東京ガス(株)・大阪ガス(株)・ENEOS(株)、「エコジョーズ」は東京ガス(株)、「エグゼアII・III」は東京ガス(株)・大阪ガス(株)・東邦ガス(株)の登録商標  
 ※3: ガス・電力会社によるお客さま向けの省エネに関する情報提供やサービスの充実度を調査し、取り組み状況を評価・公表するもの

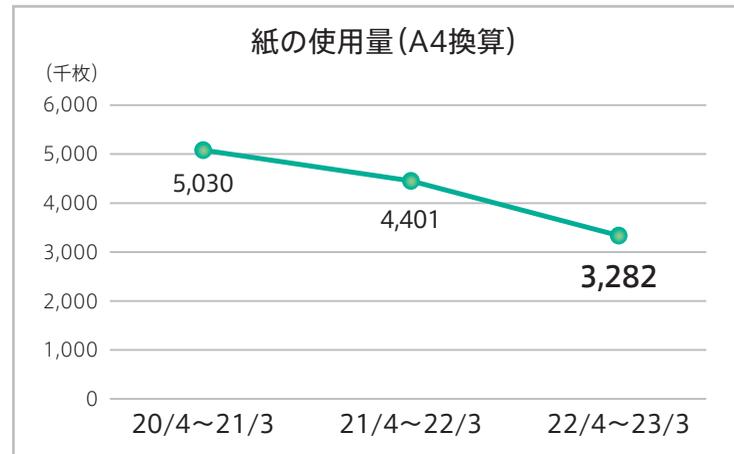
## 省エネコミュニケーション・ランキング制度

2022年10月、経済産業省・資源エネルギー庁の「省エネコミュニケーション・ランキング制度※3」の2022年度評価において、都市ガス小売事業者ならびに小売電気事業者の2部門で、それぞれ最高評価となる五つ星(★★★★★)を獲得しました。



## ペーパーレスの推進

当社は業務で使用する紙の削減に取り組んでいます。



## 森林保全

2022年6月、長野県長野市中曽根にある社有地において植林活動を行いました(面積: 15,627㎡)。

2022年10月には、長野森林組合様のご協力のもと、苗周りの下刈り(草刈り)作業を行っています。

豊かな森林を次の世代に引き継いでいくため、森林保全活動を通じて環境保全に取り組んでまいります。



2022年10月に実施した苗周りの下刈り作業時の写真



基本理念／体制

カーボンニュートラルチャレンジ2050

低炭素／脱炭素化

掘削土の排出抑制

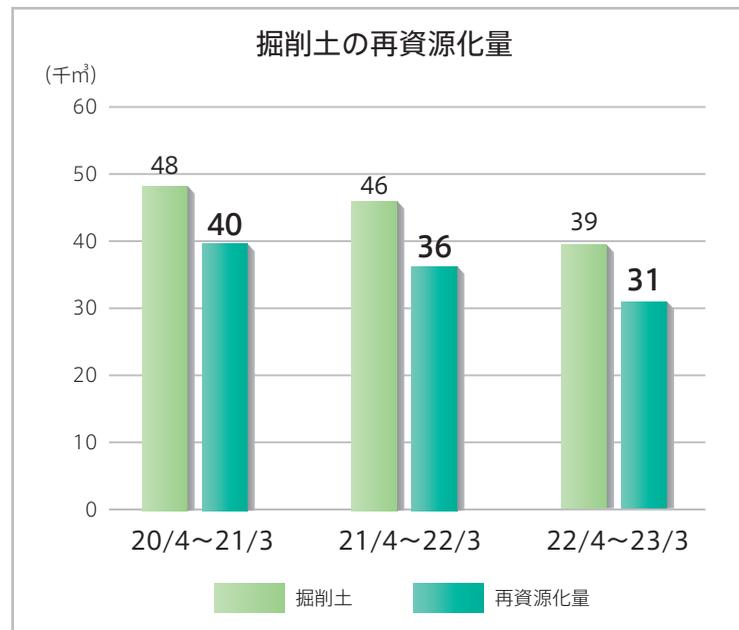
事業活動における環境負荷

## 浅層・小幅掘削

ガス導管を埋設する深さを従来よりも浅くするとともに、掘削幅を狭くすることで、掘削土を削減しています。

## 掘削土の再利用

ガス工事で発生した掘削土は、土質改良を行い、埋戻し用の土として再利用しています。



## 仮埋戻し材料の活用 (ecoボール・EPSブロック)

連続したガス工事ではガス導管の末端部分を再度掘削する必要がありますが、再利用可能な仮埋戻し材料 (eco ボール・EPSブロック※1) を活用することで掘削土の削減に取り組んでいます※2。

※1: EPS: Expanded Polystyrol=発砲スチロール

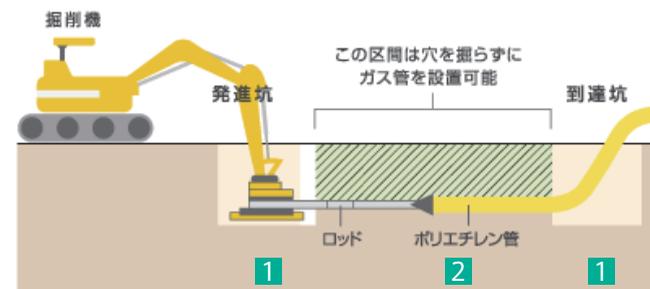
※2: 翌日に再度掘削するような箇所等、使用可能な工事に制限があります。

## 非開削工法

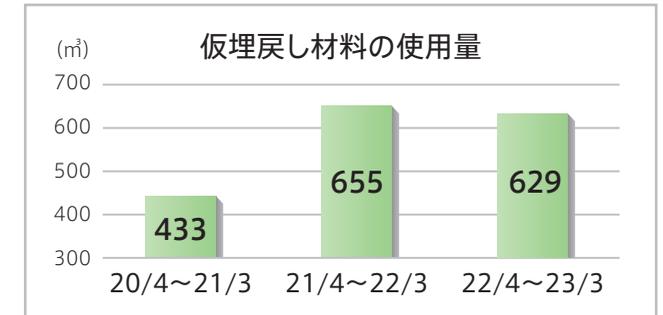
一般的なガス導管工事では道路に沿って埋設する延長分を帯状に掘削します。一方、非開削工法は工事区間の両端に小さな穴 (掘削杭) を設けてガス導管を地中に引き込むため、掘削面積を大幅に削減できます。

### 導管新設用非開削工法

当社が国内で初めて導入した「フレックスドリル工法」は、推進機を掘削機の先端に取り付ける工法です。従来の非開削工法に比べてコンパクトなため、施工スペースを小さくすることができます。

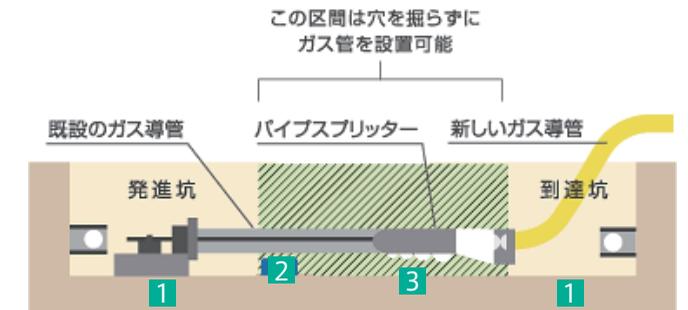


- 1 区間の端部に発進坑と到達坑を掘削して発進坑にフレックスドリルを設置
- 2 発進坑から到達坑までロッド (鋼製の棒) を通して新しいガス管を引き込む



### 既設導管入替用非開削工法

「パイプスプリッター工法」は既設のガス導管を切り裂きながら新しいガス導管 (ポリエチレン管) を設置する非開削工法です。



- 1 区間の端部に発進坑と到達坑を掘削し、発進坑に押し引き機械を設置
- 2 既設管の中にロッド (鋼製の棒) を通してカッターと新しいガス管を取り付け
- 3 押し引き機械でロッドを引き込み、既設管を切り裂きながら新しいガス管を設置

基本理念／体制

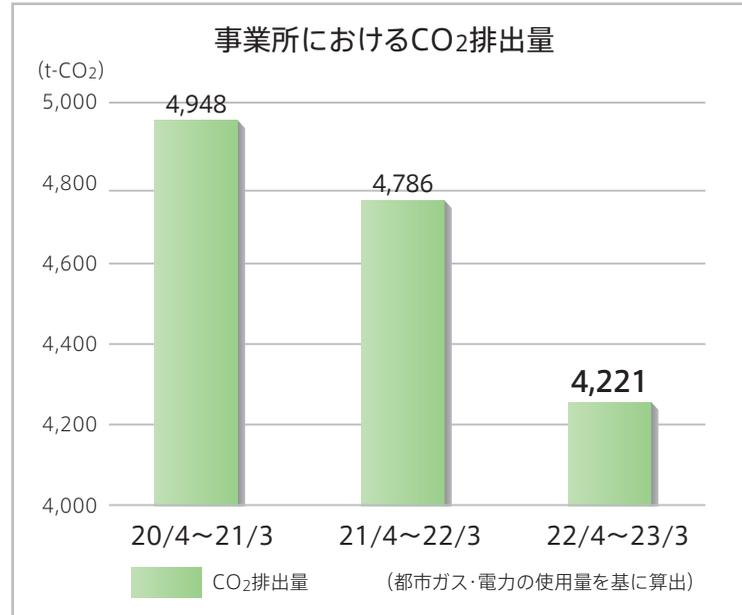
カーボンニュートラルチャレンジ2050

低炭素／脱炭素化

掘削土の排出抑制

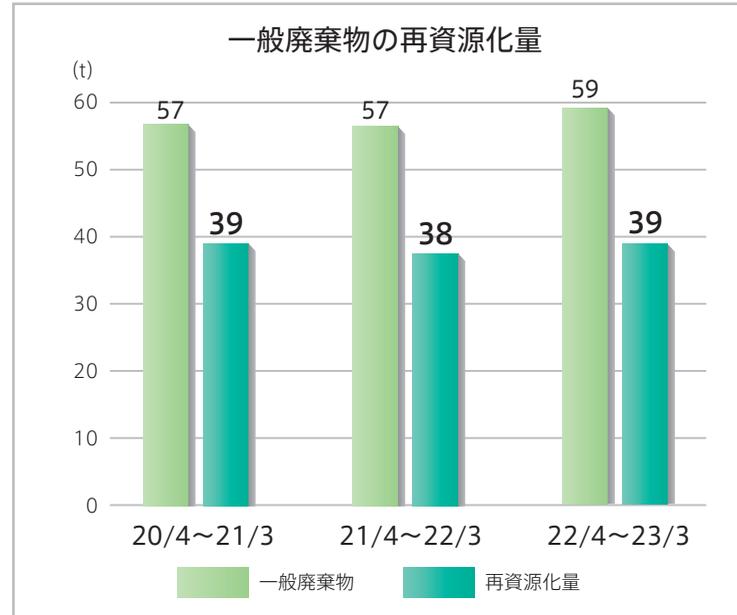
事業活動における環境負荷

### 事業所<sup>※</sup>における環境負荷の実績



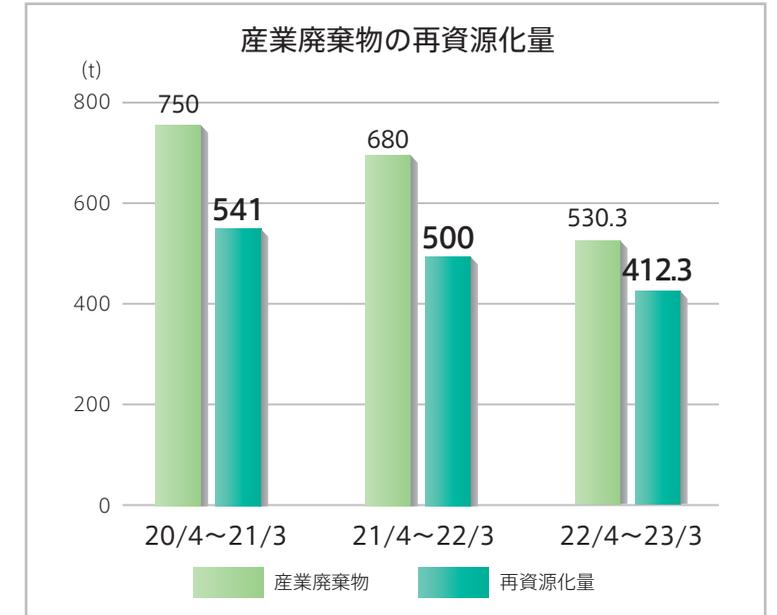
※京葉ガス本社およびその他事務所ビル、研修施設、ガス整圧施設、ガス供給設備等

### 一般廃棄物<sup>※</sup>の再資源化の実績

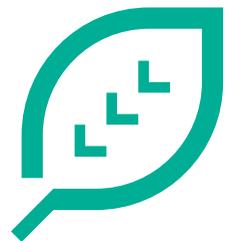


※京葉ガス本社のみ

### 産業廃棄物<sup>※</sup>の再資源化の実績



※鋼管、鋳鉄管、ポリエチレン管、他



地域コミュニティ

次世代を担う子どもたちへ

## 社会貢献活動に対する考え

当社の社会貢献活動基本方針である、「私たちは地域社会の一員として、社会貢献活動を通じて豊かな社会の実現に貢献します」をもとに、社会貢献活動を進めています。

## 小さな親切の会

1985年に発足以来、30年以上にわたり活動してきました。自治体主催のクリーン作戦への参加や、定期的に行う社屋近隣の清掃活動等を通じ、地域のみなさまが暮らしやすい街づくりに貢献しています。

献血やチャリティー募金の実施、大災害の発生に際しては、運動本部の見舞金、義援金の呼びかけにいち早く応じて寄付を行う等、被災地支援にも積極的に取り組んでいます。



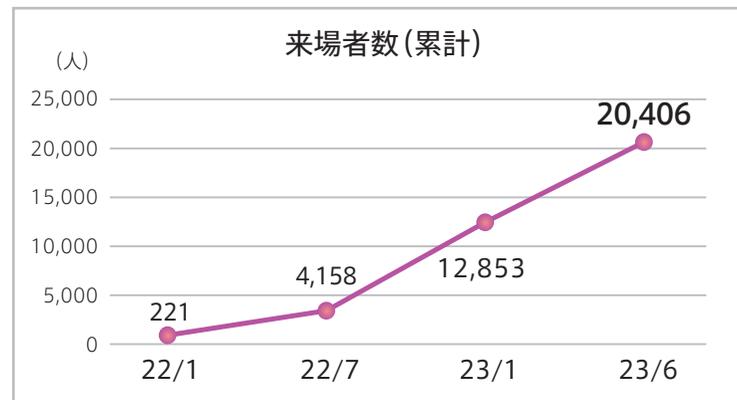
江戸川クリーン作戦

## KeiyoGAS Community Terrace

2021年10月、KeiyoGAS Community Terrace(てらす)をグランドオープンし、地域のみなさまの活動・交流の場として活用いただいています。

施設内にフードボックス※を設置しており、集まった食品は「いちかわフードバンク byフリースタイル市川」を通じ、福祉団体や子ども食堂等に届けられます。

平日の放課後の時間帯を子どもたちの居場所として施設を開放しています。入退館時に会員証のQRコードをかざすことで、保護者へ入退館のメールが届くシステムを導入しており、安心感をもって施設を活用いただいています。



※賞味期限までに消費しきれない食品を寄贈いただくための食品回収ボックス



### これまで開催した主なイベント概要

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| •まちガチャフェス(2023年1月)       | •文ステバザー(2023年4月)      |
| •環境かるた大会(2023年2月)        | •てらすフェス(2023年5月)      |
| •U-19こどものまちサミット(2023年3月) | •生活クラブ・豚肉学習会(2023年9月) |

地域コミュニティ

次世代を担う子どもたちへ

## 地域行事への参加

自治体や地域諸団体が主催する地域行事(イベント等)に積極的に参加・協力しています。

「環境フェア」への出展をはじめ、エコ・クッキングの協働開催等、地域のみなさまとのふれあいを大切にするとともに、環境問題対策の側面からも地域社会の活性化に貢献しています。

### 地域清掃活動

江戸川クリーン作戦(市川市・松戸市)、ふなばし三番瀬クリーンアップ(船橋市)、船橋をきれいにする日(船橋市)、秋のクリーンデー(松戸市)、ゴミゼロ運動(柏市)

### 環境イベント

環境フェア(市川市・浦安市・船橋市・鎌ヶ谷市)、環境フォーラム(白井市)、環境パネル展(鎌ヶ谷市)、あらたな一歩@サステナブルひろば(船橋市)、エコ・クッキング(鎌ヶ谷市・船橋市)

## 地域の見守り活動

自治体と覚書等を締結し、日々の検針等の業務中に地域のみなさまの安否に関して気になる状況を察知した際は自治体に速やかに情報提供することになっています。

この取り組みを通じて、みなさまの安心した暮らしに貢献しています。

## 耳のご不自由な方へのご提案

耳のご不自由なお客さまには、「ガスもれの通報」「お引越しの手続き」等を FAXで受け付けています。

当社のお客さま受付窓口には「耳マーク(聴覚障害表示マーク)」を掲示し、聴覚に障がいを持つお客さまが援助を受けやすい環境づくりに努めています。



## 船橋倉庫の津波災害時活用

2022年7月、船橋市と当社は当社船橋倉庫について、津波時における一時避難施設としての使用に関する協定を締結しました。

この協定により、津波警報等発表時に避難対象地域外への避難困難者が、身の安全を守るための場所として安全に移動できるまでの間、緊急かつ一時的に垂直避難するための建物として使用することができるようになりました。

具体的には、東京湾内湾に津波が発生した(発生する恐れがある)場合に、一時避難施設として船橋倉庫の3階の一部(床面積:約911㎡)を開放し、最大911名の避難困難者を受け入れます。

《船橋倉庫3階西側エリア》



地域コミュニティ

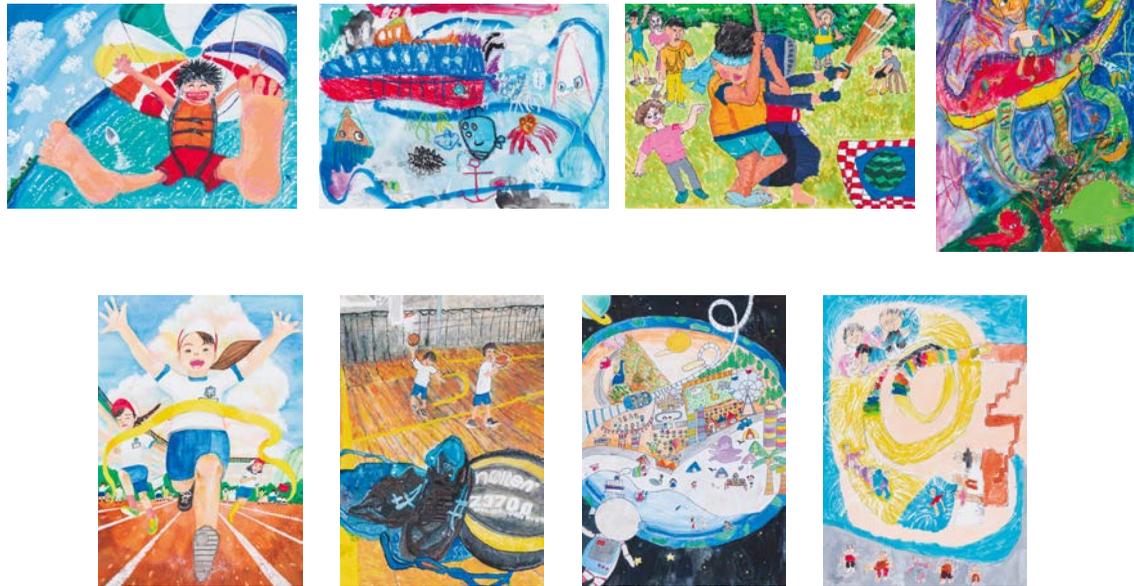
次世代を担う子どもたちへ

## 京葉ガス絵画コンクール

地域の小学校に在学する小学生を対象に、1997年から絵画コンクールを開催しており、今回の開催(テーマ:いちばん!)で26回目となります。

開催にあたり、各自治体の教育委員会にも後援いただいています。

第26回(2023年)絵画コンクール 最優秀賞8作品



※後援:市川市教育委員会、浦安市教育委員会、船橋市教育委員会、鎌ヶ谷市教育委員会、白井市教育委員会、松戸市教育委員会、柏市教育委員会、流山市教育委員会、我孫子市教育委員会、取手市教育委員会  
 ※概要:募集期間 2023年8月1日~9月8日、同年11月19日 表彰式、応募数 12,961点(235校)

## 出張授業・キャリア教育

楽しく親しみやすい体験を通して環境やエネルギーに関心をもってもらうことを目的に、2005年から小・中学生を対象とした、出張授業を行っています。

出張授業には、「エコはがき作り」「防災のちしき」「ものの燃え方と炎のチカラ」「都市ガスが届くまで」「エコ・クッキング※」の5つのプログラムを用意しています。また、キャリア教育の一環として、小・中学生対象の「職場体験」や「職業講話」を行っています。

※エコ・クッキングとは、環境のことを考えて「買い物」「調理」「片付け」をすること。エコ・クッキングは、東京ガス(株)の登録商標です

## 集金袋の寄贈

次世代を担う児童・生徒を教育の場を通じて支援するため、地域の幼稚園・保育園、小・中学校に対し、1981年から集金袋の寄贈を続けています。2023年は約15万部を寄贈しました。



15万部寄贈

## 柔道教室・柔道教室支援

柔道を通じて児童の健全な育成に寄与することを目的に、小学生対象の柔道教室を開講しています。

週に1回、当社柔道部OBが、子どもたちに体を動かすことの楽しさや礼法・作法等を教えています。



鏡開きで演舞を披露する柔道教室生徒

人財育成方針／能力開発

ダイバーシティ&amp;インクルージョン

活気ある職場づくり

ワークライフバランス

コンプライアンスの推進

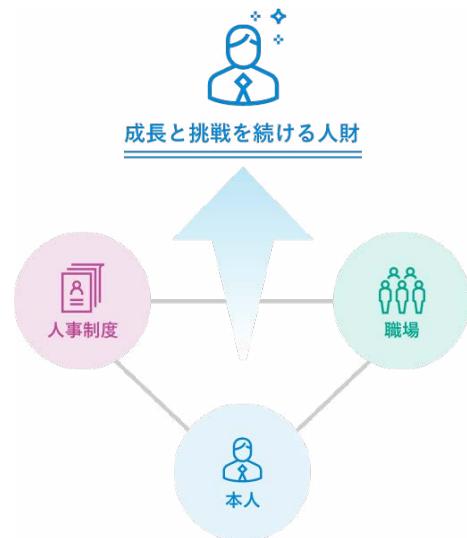
情報の取り扱い

## 人財育成方針

「自ら考え、行動できる」ことを基盤に、「成長と挑戦を続ける人財」を目指し、会社(人事制度)・職場・本人が三位一体となった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等、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。



## 必修コース

基盤育成研修(抜粋)		研修の目的
入社時研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>●社会人としての自覚ならびに当社社員として必要な基礎知識や求められる基本的な行動について学ぶ。</li> </ul>
6年目選択型研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>●レベル別必修能力表や行動評価、職能資格等級基準の項目に照らして、不足スキルを補完する。</li> <li>●「他社の受講者」との相互啓発により視野の拡大と自身のスキルレベルの把握を図る。</li> </ul>
等級別研修(抜粋)		研修の目的
ネクストキャリア研修I	4等級2年目 5等級昇格の社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●次期職掌(指導・監督職掌)に求められる役割・行動を理解し、その後の行動変容やキャリアアップへの意欲向上を図る。</li> <li>●自身のキャリアを振り返り、「なりたい姿」に向けた課題を明確にする。</li> </ul>
ネクストキャリア研修II	6等級3年目 7等級昇格の社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場で後輩を指導・育成する立場として必要なコミュニケーションスキルの伸長を図る。</li> </ul>
役職別研修(抜粋)		研修の目的
新任チームリーダー研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>●チームリーダーとして、組織の目標達成に向け、広い視野・高い視座を持ち、メンバーを指揮・監督し、課題を解決に導きながら業務を進める。そのために、良い組織づくりの要素となる日頃の「メンバー指導・育成の行動」について学ぶ。</li> </ul>
新任マネージャー研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>●グループマネージャーとして、長期的・全社的視点を持ち、グループの目標達成に向け、他部門と連携し、また良い組織を率先して築くことで、部下の能力を引き出して高い成果を上げる。そのための「公正な評価を行うスキル」と「部下育成の行動」について学ぶ。</li> </ul>

人財育成方針／能力開発

ダイバーシティ&amp;インクルージョン

活気ある職場づくり

ワークライフバランス

コンプライアンスの推進

情報の取り扱い

## 選択コース

基盤育成研修(抜粋)		主な講習
必要時に受講 ※年齢、等級、 役職を問わず	資格認定講習 (聴講のみ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●TES 施工士、ガス機器サービス士</li> <li>●本支管工事の基礎、内管工事従事者</li> <li>●定期保安巡回業務士、警報器従事者 等</li> </ul>
	一般講習	<ul style="list-style-type: none"> <li>●電気・電化の知識、職長・安全衛生責任者教育</li> <li>●家庭用コージェネレーションシステムの知識</li> <li>●OA 研修(Excel 基礎・応用、Word 基礎・応用) 等</li> </ul>
	自己啓発 支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>●資格支援講習、通信教育支援</li> <li>●外部公開型研修</li> </ul>

## 自己申告制度

自己申告制度は、一人ひとりの職務状況・目標・意見・要望を会社と共有し、可能な限り本人の意思を尊重した能力開発や職務配置、職場生活を実現することを目的に、半期・通年に分けて取り組んでいます。

半期は、全社員が仕事の量・質、やりがい、人間関係等を上長との面談を通じて申告する制度です。

通年は、希望職種・部署等を人事部との面談を通じて申告する制度であり、任意の制度です。

## 仕事の目標設定と適切な評価に向けた取り組み(ミッションシート)

各経営計画や部署の活動計画に沿って、個人の仕事の目標設定を行うために「ミッションシート」を作成しています。ミッションシートを活用して、自身の仕事を言語化・見える化する的同时に、成果に基づいた人事評価を行うことができます。一人ひとりが継続的に成果をあげるための「仕事の進め方」を意識・実行し、それが会社全体の成果に繋がるような、マネジメントのあり方をつくりだす役割があります。

### ミッションシートの目的

個人の成長

仕事の方向性の明確化

仕事を中心に据えた  
職場運営

人財育成方針／能力開発

ダイバーシティ&amp;インクルージョン

活気ある職場づくり

ワークライフバランス

コンプライアンスの推進

情報の取り扱い

## ブランドデザイン研修

2021年1月に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・パンフレット等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 等



## ビジネスパートナー会議の実施

ガス本支管※・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)工事に従事するビジネスパートナーに対し、ビジネスパートナー会議を開催しています。

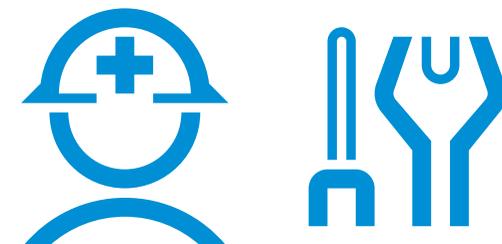
ガス業界の事故事例や施工品質向上のための取り組みを紹介し、安全意識の向上を図り、難工事現場にもかかわらず高品質な施工で工期を遵守した等の顕著な実績をあげたビジネスパートナーへの表彰を通じて、モチベーションの向上を図っています。

※道路に埋設されているガス管

## 資格制度・講習会

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・修理等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。

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。



## 女性の活躍の推進に対する考え

社員の多様性を活かす取り組みとして「女性社員の活躍」を推進しています。

女性社員一人ひとりに生き生きと自分らしく働いてほしいという考えのもと、多様な価値観を尊重した人財の育成や、女性社員が活躍しやすい風土の創造と醸成を図る取り組みを行っています。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（通称、女性活躍推進法）」に基づき、行動計画を策定し、更なる女性の活躍に向けた取り組みを進めています。

## 女性活躍推進法に対する取り組み

行動計画を2022年4月1日～2025年3月31日と定め、3つの目標を定め行動計画として公表しています。

（課題認識）

- ①新卒採用における女性の応募者、採用割合共に増加傾向だが、依然少ない状況であり、人財確保が難しい。
- ②女性の職域は拡大しているが、管理職に占める女性の割合が低い。

### 目標1：新卒採用における女性の応募者数※、採用割合共に30%以上を維持する

目標1	2020年		2021年		2022年	
	応募者数	採用数	応募者数	採用数	応募者数	採用数
総数	606人	20人	487人	19人	657人	16人
うち女性社員	205人	5人	181人	7人	231人	7人
割合	33.8%	25%	37.2%	36.8%	35.2%	43.8%

※エントリーシートを提出した人数

### 目標2：管理職の増加に資する、指導的地位（5等級以上）に占める女性割合を14%とする

目標2	2020年末	2021年末	2022年末
総数	661人	666人	669人
うち女性社員	63人	70人	80人
割合	9.5%	10.5%	12.0%

※当社の職能資格等級制度は、社員を職務能力に応じて1～10の等級に区分しており、等級に応じて役職の任用や給与等の処遇が決まります

人財育成方針／能力開発

ダイバーシティ&amp;インクルージョン

活気ある職場づくり

ワークライフバランス

コンプライアンスの推進

情報の取り扱い

## 目標3:女性のキャリア形成をサポートするために、男女問わず働きやすい環境を整備する

## 取り組み内容(2022年4月～)

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 育児介護休業法の改正を踏まえた上司からの働きかけの強化                   |
| 2 | 男性育休取得インタビューの継続                               |
| 3 | 役職別研修等での管理職への継続的な教育や、外部セミナー紹介の実施              |
| 4 | 育休取得後の仕事と家庭両立モデルケース紹介(育休取得後3年程経過した社員にインタビュー等) |
| 5 | 女性の健康支援に資するセミナーの開催                            |

## 市川ファーム

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さまざま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て従業員に配布し、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等に貢献しています。

※1:当社雇用の障がい者が就労する農園。野菜等を栽培している

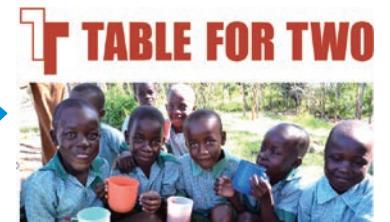
※2:TABLE FOR TWOプログラム(TFT)の略称。先進国の人と開発途上国の子どもたちが食事を分かち合うことをコンセプトとし、市川ファームで収穫した野菜のチャリティー募金をすることにより、開発途上国の子どもたちに、給食1食分にあたる20円が寄付される



市川ファームで働くスタッフ



収穫した野菜

TFTへの募金を通じて  
開発途上国で給食を提供

## LGBTQ+※支援宣言

性的指向や性自認による差別を禁止し、誰もが安心して働くことのできる企業を目指しています。

これまでも、本社社屋への多目的トイレの設置や本人が望むビジネスネームの使用を選択できる制度を導入する等、働きやすい環境の整備を行ってまいりました。

今後誰もが働きやすい職場を目指して、従業員の理解促進、相談窓口の設置、パートナーシップ届出制度への対応等に取り組んでまいります。

### 京葉ガス LGBTQ+支援宣言

京葉ガスは、「性的指向や性自認による差別を禁止し、誰もが安心して働くことのできる企業」を目指し、積極的にLGBTQ+（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー・クエスチョニングなど）支援のために職場環境の整備に取り組んでまいります。

2023年4月1日  
京葉ガス株式会社  
代表取締役社長  
社長執行役員  
江口 孝

## パートナーシップ制度規程の策定

LGBTQ+への配慮を一層強化すべく、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりの一環として、パートナーシップ制度規程を策定しました。

本規程では、自治体が定めるLGBTQ+に係るパートナーシップ制度の証明書の発行を受けた従業員に対する、就業規則・その他各種制度上の取り扱い・利用について定めています。

## LGBTQ+への理解深化に向けた社内教育

2023年2月、理解深化に向けた動画視聴教育を実施しています。

(動画の内容)

- LGBT／多様な性とは
- 共に働くために
- 企業とLGBT

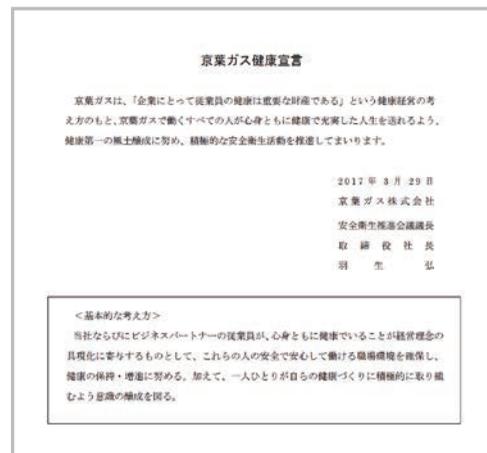
誰もが安心して働くことができる職場づくりの一環として、社内に相談窓口を設置するとともに、更衣室や検診等での個別対応を実施しています。

※LGBTQ+：レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー・クエスチョニング、その他の性的マイノリティの総称

## 健康経営の推進

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、当社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、2022年を含め4回連続の最高ランク評価を取得しています。



## 労働安全衛生に対する考え

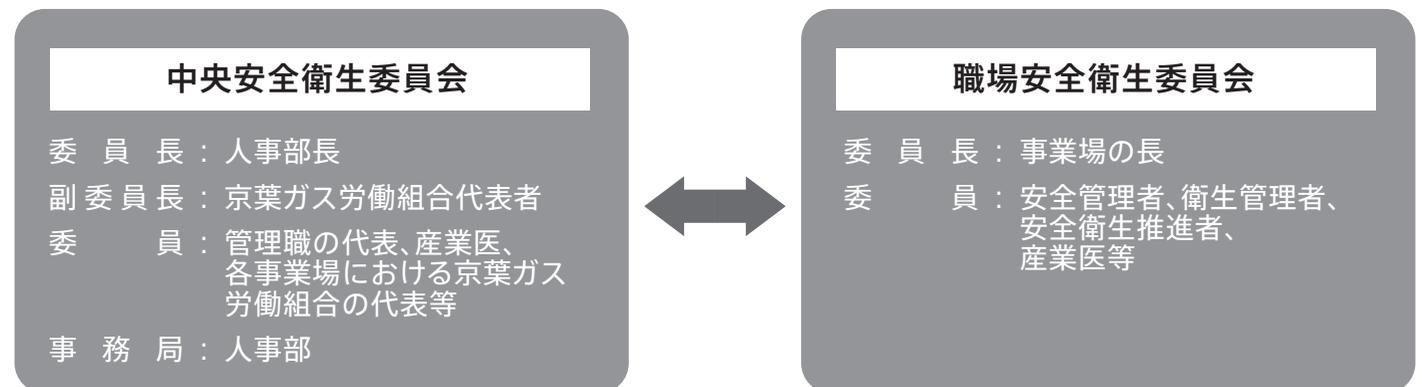
安全衛生は、働く人の命と健康を守るというまさに企業が負う社会的責務であり、企業存立の基盤です。

安全衛生の確保を最優先し、安全衛生関係法令の遵守をはじめとしたコンプライアンスを徹底するとともに、労働災害の撲滅に向けリスクの低減を図り、安全衛生を高いレベルで確保していくことを目指しています。

## 労働安全衛生の推進体制

人事部長を議長とした「中央安全衛生委員会」を設置しています。本委員会では、当社の安全衛生・健康の推進を図るため、安全衛生活動方針の策定、事故・災害の防止策および心と体の健康増進策等を検討し、その徹底を図ります。検討事項は必要に応じて取締役会に報告され、審議・決定されます。

安全衛生・健康の推進を目的に、各事業所単位でも職場安全衛生委員会を設置し、従業員による各事業所安全衛生活動計画の作成等を実施しています。



## 安全衛生大会

2022年9月、安全衛生に関する意識を高めるため、外部講師を招き「こころのライフケアセミナー～前向き度と自己信頼度を高めよう～」というテーマでセミナーを開催しました。

## 労働安全衛生週間

2022年10月1日～7日の全国労働安全衛生週間に合わせて「あなたの健康があってこそ 笑顔あふれる健康職場」のスローガンのもと、一人ひとりが心身ともに健康で安全かつ安心して仕事に従事できる職場づくりに取り組んでいます。

### 主な取り組み

- ストレスチェックの実施
- 定期健康診断・人間ドックの確実な受診
- 産業医による職場パトロールの実施
- 安全衛生パトロールの実施
- 第一種衛生管理者、メンタルヘルス・マネジメント検定資格取得推進

## 労働組合との連携

会社と労働組合は、安全衛生委員会の活動を通じて労働環境の安全性・健全性について率直な意見交換を行い、職場環境の改善に努めています。

## フリーアドレスの推進

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あわせて、フリーアドレスを推進しています。

部門を越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”を得ることを目的に推進しています。

## ビジネスカジュアルの推進

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。

服装を柔軟にすることで、社内の雰囲気明るくなるとともに、体温調節がしやすく、身体的ストレス低減に寄与するとともに、オフィス空調の省エネを推進してしています。

## 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。



【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 等



【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 等

## ワークライフバランスに対する考え

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、自己啓発等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、取り組み推進しています。

主な項目	2020年	2021年	2022年
時間外労働時間 (平均) <sup>※1</sup>	8h52m/月	9h57m/月	10h13m/月
有給休暇の 消化日数(平均) <sup>※2</sup>	14.4日/年	16.5日/年	15.8日/年
ストレスチェック 受検率 <sup>※3</sup>	97.9%	98.5%	97.6%
健康診断受診率 <sup>※4</sup>	100%	100%	100%

※1:社員および準社員(管理職、出向者を除く)

※2:社員および準社員(出向者を除く)

※3:役員および従業員(出向者、派遣社員を除く)

※4:役員および従業員

## 次世代育成支援行動計画に対する取り組み

次世代法に準じて行動計画を定め、着実に取り組みを推進しています。

時 期	取 組 み 内 容
2022年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休職要件の緩和</li> <li>●育児休職に関する制度等の周知</li> <li>●育児休職制度利用の意向確認を実施</li> <li>●不妊治療を目的とした保存休暇取得要件の新設</li> <li>●産前産後期間における保存休暇取得要件の新設</li> </ul>
2022年5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●育児短時間勤務の適用期間を小学校3年生まで延長</li> </ul>

育児休職の取得状況	2020年		2021年		2022年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育休取得人数	4人	6人	4人	5人	10人	6人
取得可能者における割合	14.3%	100%	36.4%	100%	43.5%	100%

## コンプライアンスの推進

お客さまや社会から常に信頼を得られる企業となるための基盤として、“コンプライアンスの推進”を経営上の最重要課題の一つとして位置付け、グループ会社およびビジネスパートナー（サービスショップ経営会社、工事会社等）とともに取り組んでまいります。

## コンプライアンスの定義

コンプライアンスを以下の通り定義しています。

- ① 「法令」等社内外のルールへの遵守に限らず、
- ② 社会から求められる「企業倫理」や「社会規範」に即した行動をすることに加え、
- ③ 経営理念にある「お客さま視点に立った企業活動」を私たち一人ひとりが理解し、行動していくこと



## コンプライアンス推進の取り組み方針

コンプライアンス推進の取り組み方針を、以下4項目に定めています。

### 1. コンプライアンス基準の明確化

公益事業者としての使命と責務のもと、厳守すべき基本的事項を「企業行動基準」として定め、その具体的な指標として「従業員行動規範」を2003年に制定しました。

また、「企業行動基準」および「従業員行動規範」に則した行動を実践するにあたって留意すべき事柄や参考となる事例等をまとめた「オール京葉ガス 私たちの行動規範」を作成し、実践の徹底に努めています。

### コンプライアンス基準

企業行動基準

従業員行動規範

オール京葉ガス 私たちの行動規範

### 2. コンプライアンス推進体制の整備

社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関するさまざまな施策を検討しています。

職場にコンプライアンス推進責任者および推進担当者を配置し、コンプライアンス活動の推進や啓発に努めています。

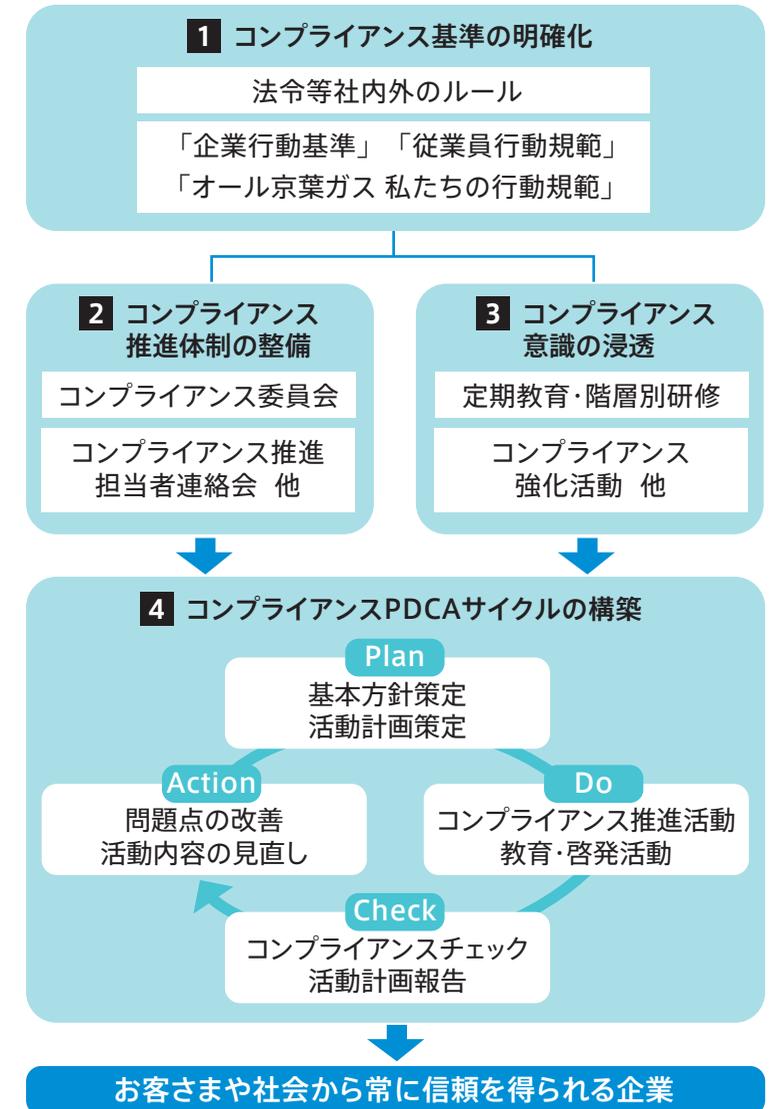
### 3. コンプライアンス意識の浸透

取り組み	内 容
定期教育・階層別教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスに対する従業員の意識浸透を図るため、年2回の定期教育、階層別の研修（新入社員・新任管理職等）を実施しています。</li> <li>定期教育は、コンプライアンスチェックにより顕在化した課題をテーマに、各職場のメンバーが率直に話し合う機会とし、風通しの良い職場づくりにも役立っています。</li> </ul>
コンプライアンス強化活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎年10月を「コンプライアンス強化月間」として、「オール京葉ガス 私たちの行動規範」の読み合わせや教育を行うことでコンプライアンス意識の向上を図っています。</li> </ul>
コンプライアンスホットライン窓口（内部通報窓口）	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が業務に関連するコンプライアンス上の問題やハラスメントに直面、あるいは疑問・悩みを感じた際に、通報・相談できる「コンプライアンスホットライン窓口」を社内外に設置しています。</li> <li>受け付けた通報・相談に対しては、公平かつ公正に検討・調査し、改善等が必要な案件については、迅速かつ適切に改善策・再発防止策を講じています。</li> </ul>

### 4. コンプライアンスPDCAサイクルの構築

年に1回、コンプライアンスチェックを実施しています。コンプライアンスの定着状況の把握や、さらなるコンプライアンス意識の醸成を目指すとともに、集計結果を分析し、課題の抽出・問題点の改善・活動内容の見直しに役立っています。

調査結果は社内イントラネットで公開し、従業員と共有しています。2023年の回答率は93.8%であり、得られた回答や意見は問題点の改善等に活かしています。



## お客さま情報の取り扱い

「お客さまの情報はお客さまのもの（財産）」であり、「私たちはお客さまの情報をお預かりしている立場」であるという認識のもと、すべてのお客さま情報について常に細心の注意をもって取り扱うものとしています。

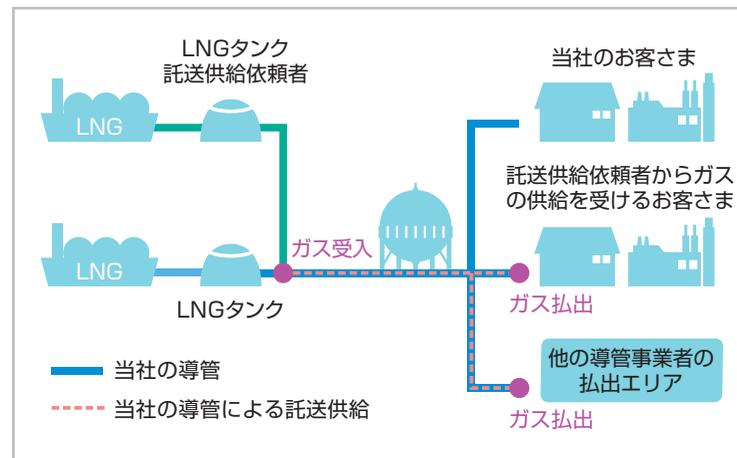
お客さまの情報を取り扱う委託先に対し、情報の取り扱いに関する遵守状況等の確認を定期的に行っています。

## ガス導管業務等における情報管理の研修の実施

ガス導管事業者として、ガスを供給する事業者（託送供給依頼者）のガスを当社の導管で受け入れ、受け入れた場所以外の地点で受け入れた量と同量のガスを当社の導管から払い出す託送供給サービスを行っています。

託送供給の実施においては、導管網利用の中立性・公平性・透明性を確保する必要があることから、導管等業務に関する中立性確保規程を定め、運用しています。

2023年7月、託送供給関連情報を適切に取り扱うため、研修を役員・従業員・委託先向けに実施しています。



## 情報セキュリティ教育の実施

情報セキュリティ意識やリテラシー向上のために、毎年教育・訓練を実施しています。

情報セキュリティ対策における基礎知識を習得するだけでなく、外出・テレワーク時の注意点等、実務に即した教育を実施しています。

### 2023年 教育・訓練内容

- 情報セキュリティ対策の基礎
- PC持ち出し・テレワーク対策  
※eラーニングシステムを活用して実施
- 標的型攻撃メール訓練の実施

## 情報セキュリティ監査

2023年1月、外部の第三者機関によるサイバーセキュリティ監査を実施し、サイバーセキュリティ対策の実施状況を確認しています。

体験価値の向上

安定供給

安全対策

地震・災害対策

## CX・DX戦略の策定

2022年11月、「徹底的なお客さま視点」と「デジタル活用」に基づいて、相互に関連する「CX※の向上」と「DXの推進」を一体として取り組むことで、お客さまに“新しい価値”をお届けすることを目指し、CX・DX戦略を策定・公表しました。

対面接点、デジタル接点を問わず、全ての接点における“心理的・情緒的価値”の創出・向上のために、CXとDXに一体的に取り組んでいます。

※ 顧客体験・顧客体験価値



## CX推進セミナー

2023年6・7月に外部講師を招いて、経営層向け・全従業員向けに2種類のセミナーを開催し、グループ会社を含め、CXに対する理解の深化を図りました。

(概要)

- CXの重要性、考え方
- 自社・他社の取組事例、経営層が担うべき役割

## CS※・CX向上研修

お客さま視点に立った業務の遂行を実現するために、お客さま接点業務従事者を対象に接客研修を実施しています。

2023年は研修の対象範囲を拡大し、京葉ガスサービスショップ従業員・京葉ガスグループ従業員約140名が受講しました。

参加者のレベルに合わせた研修を展開し、主にビジネスマナーの底上げを目的とした「初級編」とお客さま一人ひとりに合わせた対応スキルの習得を目的とした「応用編」を開催しました。

※お客さま満足度

## CSマイスター

2015年より、CSマイスター※制度導入し、お客さまからいただいたおほめ・お礼をポイント化、累積したポイント数に応じて作業員に「CSマイスター」の称号を認定しています。

称号は、ポイント数に応じて4段階(ブロンズ、シルバー、ゴールド、プラチナ)あり、称号認定者にはバッジや認定証を授与しています。

オール京葉ガスでは、当制度を利用し、「もう一度この人に接客してほしい」と思われるような接客サービスをめざし、常にレベルアップを図っています。

※「CSマイスター」とは、ガス機器の取り付けや修理、ガスの開栓作業、ガスもれ点検等でお客さま満足(CS)の高い評価を得ている作業員です

### 称号認定者(2023年10月時点)

称号	人数(人)
プラチナマイスター	3
ゴールドマイスター	26
シルバーマイスター	153
ブロンズマイスター	306

体験価値の向上

安定供給

安全対策

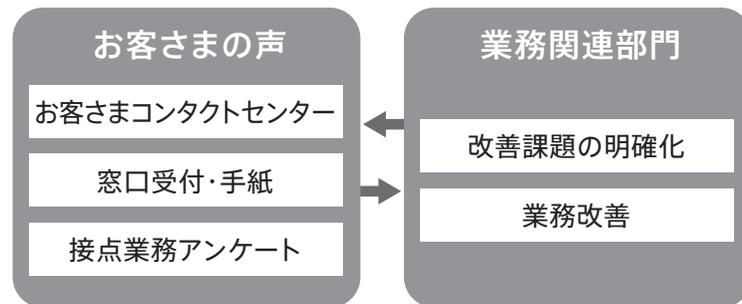
地震・災害対策

## お客様の声を経営に活かす取り組み

さまざまな場面でお客様と接する機会があります。その接点機会の一つひとつを大切に、お客様満足の上昇に努めています。

お客様からいただいた「声」を従業員一人ひとりの原動力として全社的に共有することで、さらなるサービス品質の向上に役立っています。

具体的には、電話や各種アンケートから寄せられる「お客様の声」を関係部署で構成する専門会議を通じて、改善策を検討・実施しています。



## お問い合わせチャネルの多様化

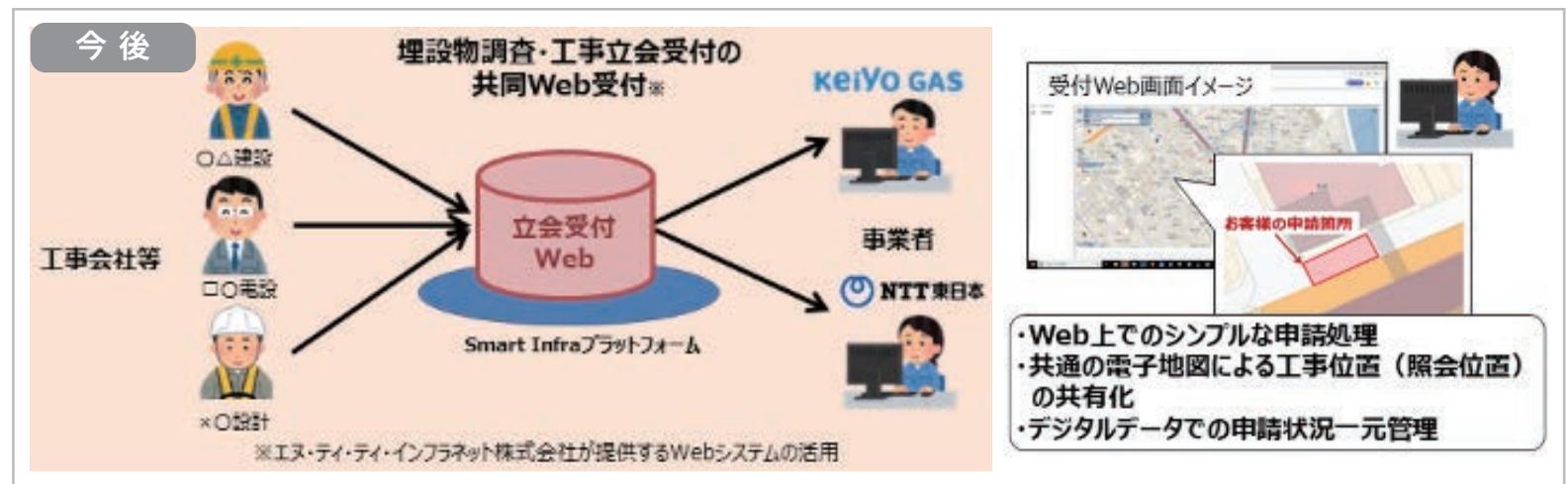
お客様がお申し込み・お問い合わせしやすい環境を構築するため、従来の電話受付に加え、ウェブサイト上の申込フォームやFAQの充実、チャットボット等の新技術導入を推進しています。

お申し込み・お問い合わせいただく手段が多様化することで、お客様ご自身にてお好きな手段をお選びいただけます。

## 埋設物調査・工事立会の共同Web受付

2023年7月、道路掘削を予定している工事会社等からの申請に対して、NTT東日本との共同Web受付を開始しました。

受付業務の効率化・生産性向上を図るとともに、申請者の負荷軽減にもつながる等、建設業界の働き方改革やDX推進等、社会課題の解決にも貢献していきます。



体験価値の向上

安定供給

安全対策

地震・災害対策

## 原料調達の多角化

都市ガスの原料である天然ガスはその多くを海外から輸入していますが、安定供給のために調達先を多様化し、また千葉県内で豊富に産出される天然ガスも利用することで、リスクの分散化を図っています。

LNG系  
天然ガス千葉県産  
天然ガス

## 保安施設のレジリエンス強化

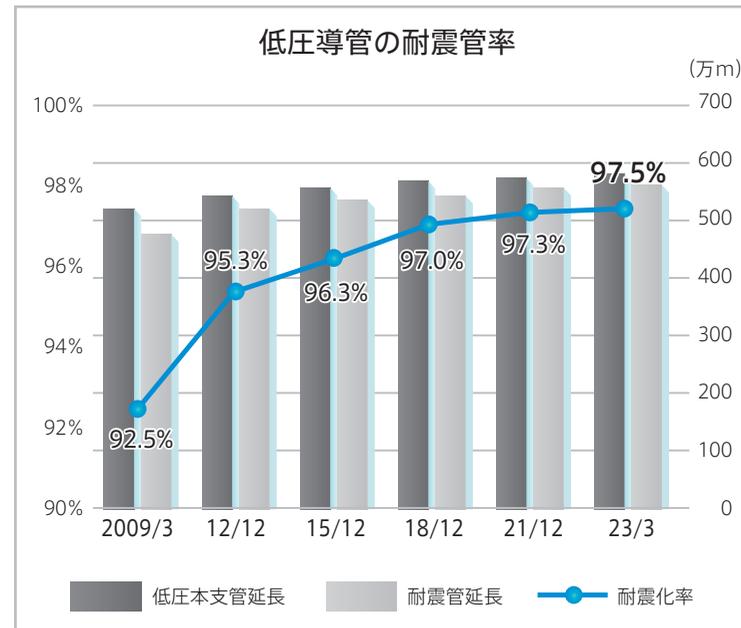
ガス漏えい・ガス事故等の受付・出動指示を行う保安指令室やガスの製造コントロール・供給状況の監視等を行う供給指令室は、地震や風水害といった災害発生時においても維持継続が必要です。

更なるレジリエンス強化に向けて、業務・機能の高度化を図るべく、拠点の移転や物理的な機能統合を進めています。

## 耐震管への入替

お客さまへ都市ガスをお届けするための、ガス導管延長は約6,500kmあります。

特に低圧ガス導管は、ポリエチレン管(PE管)等の耐震管に順次入替えており、2023年3月時点で耐震管率:97.5%になりました。



## 高圧パイプライン建設

当社と大多喜ガス株式会社により設立された「なのはなパイプライン株式会社」が、2018年から建設を進めていた「なのはなパイプライン」が、2022年5月に完工を迎え同年6月より運用を開始しました。

「なのはなパイプライン」は、株式会社JERAの富津LNG基地(富津市)と姉崎火力発電所(市原市)までの約31kmを繋ぐ天然ガスを輸送する高圧パイプラインです。

本パイプラインは、将来にわたり天然ガスを安定的に供給し、天然ガスを普及拡大するために建設しました。

配管の埋設(小櫃川シールド工事)※



シールドマシン(木更津シールド工事)※



なのはなパイプラインの区画



※シールド工事: 河川横断等、掘削が困難な箇所を施工するためにトンネルを築造しそこにガス管を埋設する工事

体験価値の向上

安定供給

安全対策

地震・災害対策

## 事業継続計画(BCP)

大規模地震等の災害に備えて、基本方針と行動プランを定めています。お客様の安全、早期復旧、事業の継続を実現させるため、部署ごとに業務整理・優先順位づけを行い、リスクに備えています。

また、新型インフルエンザ等をはじめとする感染症等への対応も定め、危機管理の徹底に努めています。

## ガスもれ検査・ガス機器検査

お客様に安心してガスをお使いいただくために、法令に基づき4年に一度、お客様宅にお伺いし、ガスもれ検査・ガス機器調査を行っています。

2022年11月より、本調査をお客さまにわかりやすくご理解いただくために、また安心してガスをご利用いただくために、動画を公開しました。

本動画は、調査訪問前に事前送付するハガキ内のQRコードからも視聴いただけるようにしています。

動画

京葉ガスのガスもれ検査と  
ガス機器調査ってなにをするの？





## 保安人財の育成

緊急保安研修センターを活用し、保安の高度化に向けた取り組みを推進しており、特に緊急時の保安人財は「技能認定制度」に基づき、技能レベルをS・A・B・Cの4等級に分けて訓練しています。

上位等級への昇級には、実技試験だけでなく筆記試験をクリアする必要があります。

技能認定制度	技能・知識レベル	到達目標期間
S級(メイン)	A級として複数年の経験から培ったスペシャリストとしての技能・知識を有し、トレーナーとして適切な教育ができる	配属5年
A級(メイン)	B級の技能・知識に加えて、職場における日常的な指導ができる	配属3年
B級(サブ)	業務に必要な技能・知識を有し、自ら判断し、作業や対応ができる	配属1年
C級(サブ)	基礎的な技能・知識を有し、B級以上を保有する者の指示の下で補助的な作業や対応ができる	配属3ヶ月



【緊急保安研修センター】(屋外実習場)



【技能訓練の様子】



【VR訓練の様子】

体験価値の向上

安定供給

安全対策

地震・災害対策

## 安全講話の実施

ガス事故「0 (ゼロ)」を目指し、土木・建設工事会社をはじめとする関係者のみなさまに対して、安全講話を実施しています。

また注意喚起パンフレットを作成し、事故の未然防止に向けた周知を実施しています。

### 安全講話の概要

- ガス管の特徴
- 協議・巡回立ち会い
- 施工時のお願い
- ガス管損傷事故事例 等



## ガスもれ専用電話

お客さまがいつも安心して都市ガスをお使いいただけるよう、ガスもれ、ガス事故等の緊急事態に備えて365日24時間の通報受付と出動体制を整えています。

## ガス機器修理の24時間対応

お客さまのお困りごとに迅速に対応するため、家庭用ガス機器修理について365日24時間、受付・修理を行っています。

## 工事の立ち会いの実施

ガス管の損傷事故による危険を防ぐため、各行政や土木・建設工事等を行う事業者に対して工事照会のお願いを呼びかけています。

また、工事現場の立ち会い・見回りや圧力の高い重要なガス管が埋設された路線のパトロールを行い、お客さまへ都市ガスをお届けするためのガス管を守っています。



## 経年管対策

お客さま宅の古くなったガス管を、お客さまのご理解をいただき、腐食しにくいポリエチレン管 (PE 管) 等への取り替えを進めています。



体験価値の向上

安定供給

安全対策

地震・災害対策

## 緊急対策

導管事業区域を3つのLブロック、さらに全体を36のMブロックに細分化し、約400カ所に設置している地震計が一定以上の揺れを感知した場合は、二次災害防止のため、該当するMブロック地区のガス供給を停止します。

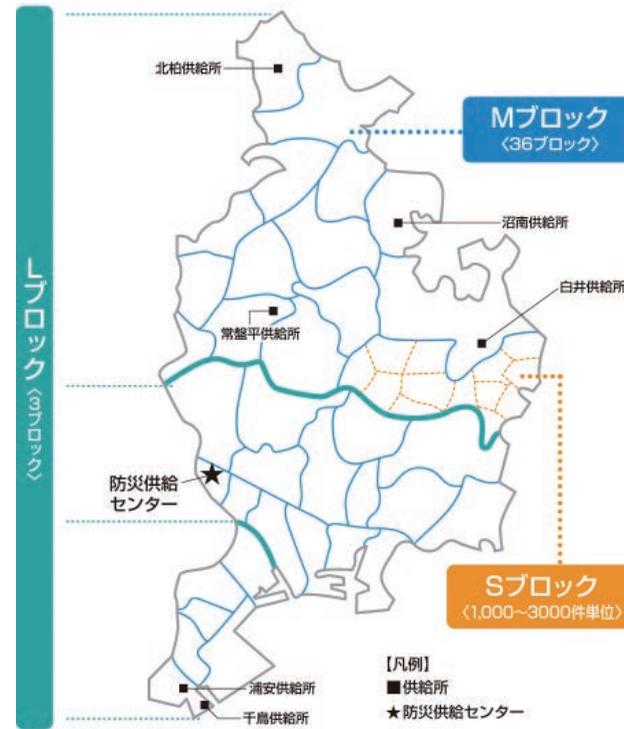
ブロック化された導管網により、問題のないブロックへの供給を継続し、影響を最小限に抑えます。また、地震・災害発生時の緊急体制を整備し、さまざまなリスクへの対策を整えています。

### 地震発生

マイコンメーターが作動(震度5相当以上)し、  
各家庭のガスをストップ

整圧器に設置した地震計が規定値以上の揺れを感知すると  
そのMブロックのガスの供給を停止

ガスの製造・送出手を停止



※市川市、松戸市、鎌ヶ谷市、浦安市、船橋市、柏市、流山市、白井市

## 復旧対策

ガス供給を停止した地域について、ガス供給を速やかに再開するための対策です。復旧作業は、供給停止を行ったMブロックの地域をさらに1,000～3,000件単位で細分化したSブロックごとに進めていきます。

日頃より復旧作業に必要な要員や資機材、行動基準を整備するとともに、地震訓練を毎年実施、各自治体訓練にも積極的に参加しています。なお、被害の大きな災害の場合は、一般社団法人日本ガス協会を通じて、全国のガス事業者による応援体制も整備されています。

## 近隣ガス事業者との災害時相互支援協力協定

2018年より、習志野市企業局、大多喜ガス株式会社および当社は、災害発生時等に早期復旧を図るため、三者による「近隣ガス事業者との災害時相互支援協力協定」を締結しています。2022年には、所有地の相互利用に関する事項を協定に追加し、相互支援内容の拡充を図りました。

2023年3月、協定の実効性をより高めることを目的に、各代表者らによる「三者協定推進会議」を行いました。

### 復旧対策としての訓練・資器材の整備

#### 地震訓練



#### 資材の整備



#### 常盤平自家用給油所



#### 臨時ガス供給設備の準備 (移動式ガス発生設備)



つぎの「うれしい!」へ。  
**KeiYO GAS**

【本報告書について】

本報告書は、ISO26000等を参考に当社のCSR活動をまとめたものです。

対象期間: 2022年4月～2023年3月(一部左記以外の期間を含みます)

発行: 2023年12月