

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

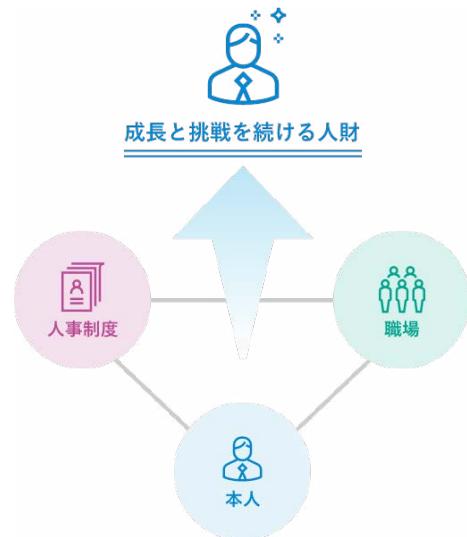
情報の取り扱い

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"> ●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。
6年目選択型研修		<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●「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。
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"> ●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。 ●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。
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"> ●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。
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"> ●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。
新任マネージャー研修		<ul style="list-style-type: none"> ●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。

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

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"> ●TES 施工士、ガス機器サービス士 ●本支管工事の基礎、内管工事従事者 ●定期保安巡回業務士、警報器従事者 等
	一般講習	<ul style="list-style-type: none"> ●電気・電化の知識、職長・安全衛生責任者教育 ●家庭用コージェネレーションシステムの知識 ●OA 研修(Excel 基礎・応用、Word 基礎・応用) 等
	自己啓発 支援	<ul style="list-style-type: none"> ●資格支援講習、通信教育支援 ●外部公開型研修

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&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。

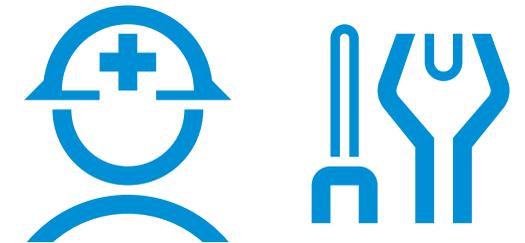
ガス業界の事故事例や施工品質向上のための取り組みを紹介し、安全意識の向上を図り、難工事現場にもかかわらず高品質な施工で工期を遵守した等の顕著な実績をあげたビジネスパートナーへの表彰を通じて、モチベーションの向上を図っています。

※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&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

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

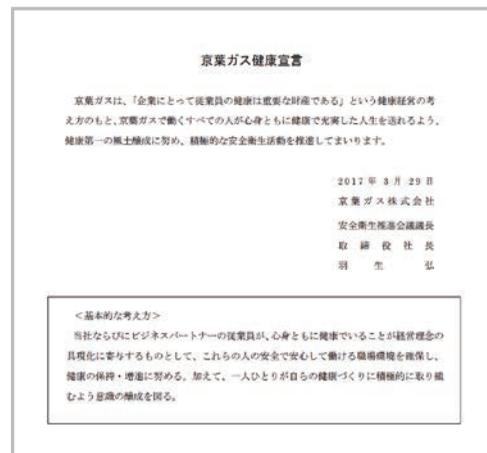
コンプライアンスの推進

情報の取り扱い

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

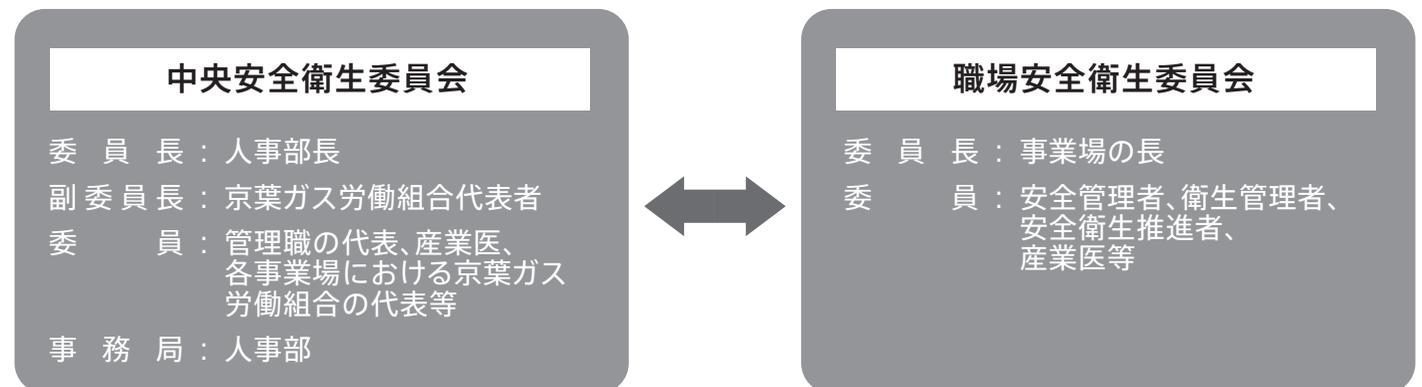
安全衛生は、働く人の命と健康を守るというまさに企業が負う社会的責務であり、企業存立の基盤です。

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。



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

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) ^{※1}	8h52m/月	9h57m/月	10h13m/月
有給休暇の 消化日数(平均) ^{※2}	14.4日/年	16.5日/年	15.8日/年
ストレスチェック 受検率 ^{※3}	97.9%	98.5%	97.6%
健康診断受診率 ^{※4}	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"> ●育児休職要件の緩和 ●育児休職に関する制度等の周知 ●育児休職制度利用の意向確認を実施 ●不妊治療を目的とした保存休暇取得要件の新設 ●産前産後期間における保存休暇取得要件の新設
2022年5月	<ul style="list-style-type: none"> ●育児短時間勤務の適用期間を小学校3年生まで延長

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%

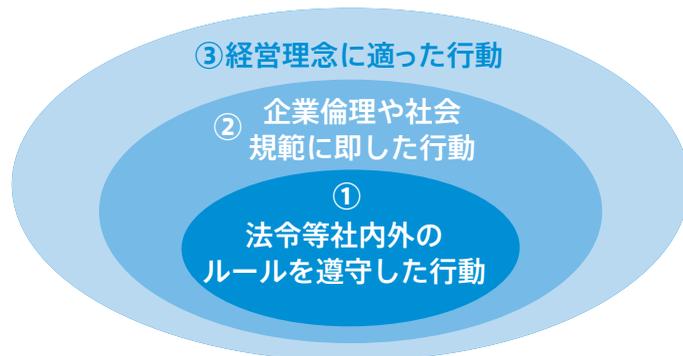
コンプライアンスの推進

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。

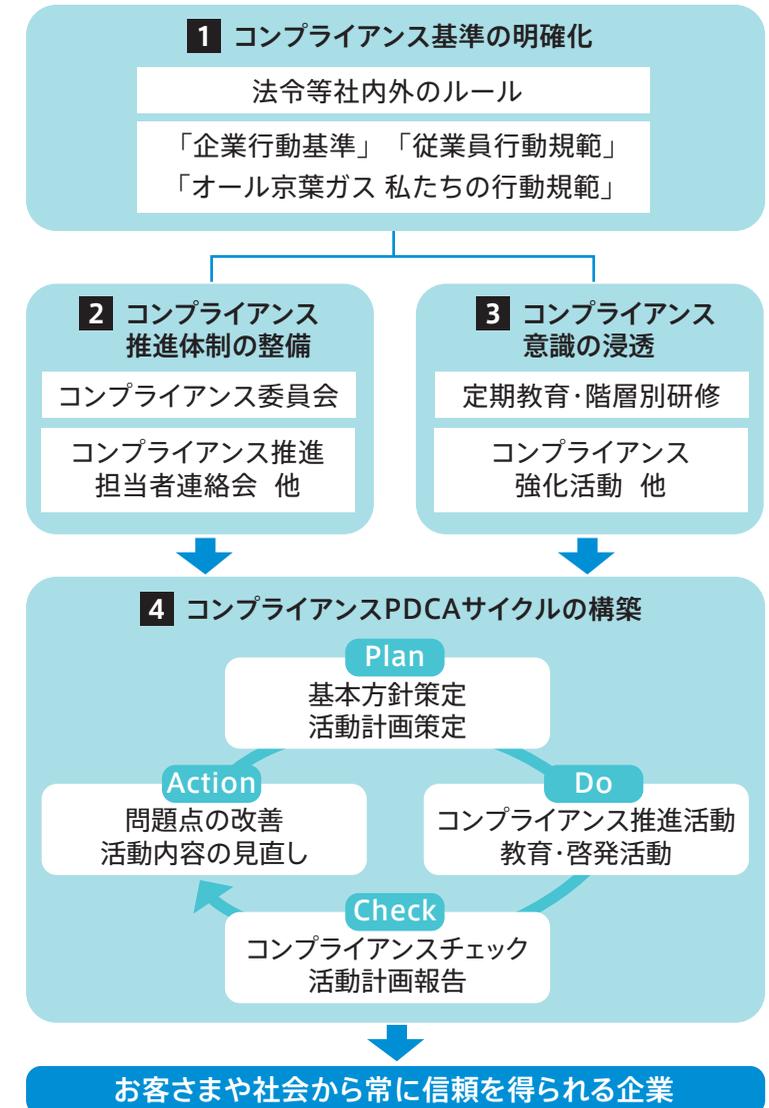
3. コンプライアンス意識の浸透

取り組み	内 容
定期教育・階層別教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。
コンプライアンス強化活動	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
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"> ● 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。 ● 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。

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。

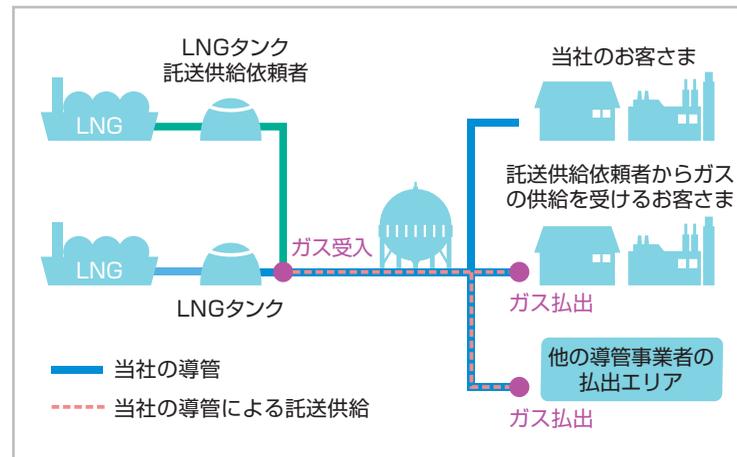
お客さまの情報を取り扱う委託先に対し、情報の取り扱いに関する遵守状況等の確認を定期的に行っています。

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。