

社 会

安定供給

原料調達の多様化

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、安定供給のために千葉県内で豊富に産出される国産天然ガスの利用も含めて調達先を多様化することで、リスクの分散を図っています。

LNG系
天然ガス

千葉県産
天然ガス

365日24時間保安体制

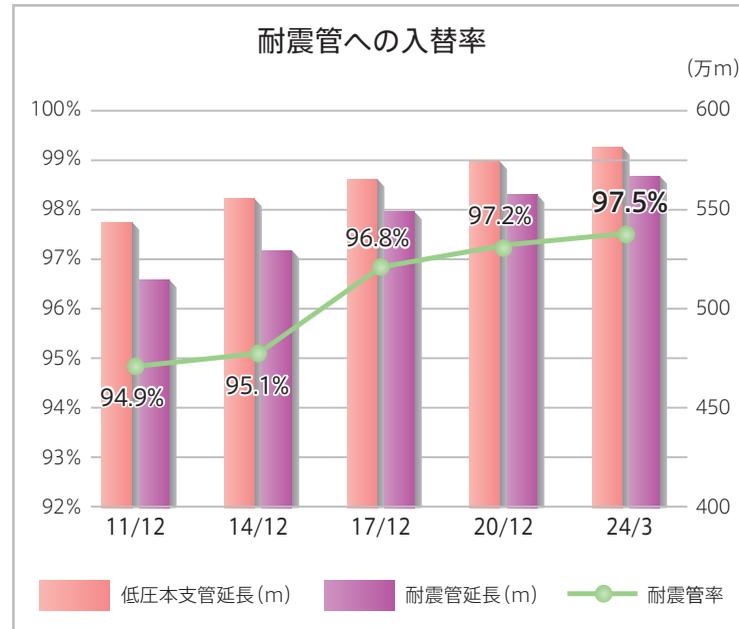
お客さまがいつも安心して都市ガスをお使いいただけるよう、ガス漏えい・ガス事故等の緊急事態に備えて、当社では365日24時間の通報受付と出動体制を整えています。

また、お客さまへ都市ガスを安定的にお届けするため、絶え間なく都市ガスの製造状況をコントロールするとともに、供給状況に問題がないかを365日24時間体制で常時監視しています。

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、2024年3月時点で耐震管率は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、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の中にガス管を埋設する工事

地域コミュニティ

京葉ガス市川工場跡地開発事業 エリア愛称を決定

当都市川工場跡地開発事業において、地域の皆さまとともに魅力あるまちづくりを行いたいという想いから、近隣にお住まいの皆さまを対象にエリア愛称の公募を行い、「リーフシティ市川」に決定しました。

「リーフシティ市川」という愛称には、『住宅、商業施設、運動場など各建物一つひとつを「葉っぱ」にたとえ、あわせて大きな樹(まち)になることをイメージし、新たに住もう人、訪れる人など一人ひとりにとっての居場所が見つかる「緑ゆたかなまち」にしたい』という想いが込められています。



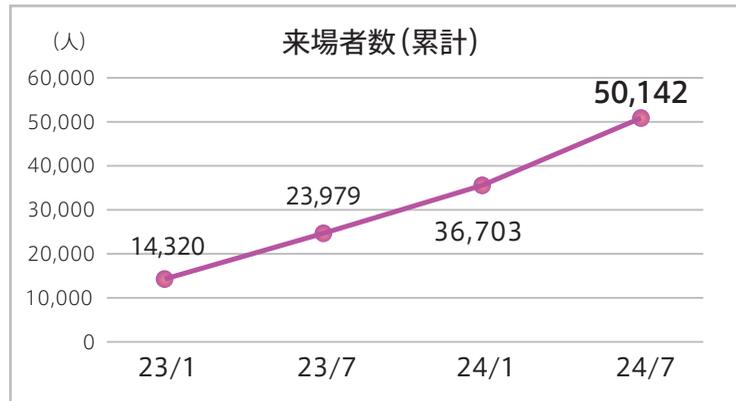
建設中の中央広場のイメージ図

KeiyoGAS Community Terrace

2021年10月にグランドオープンしたKeiyoGAS Community Terrace(てらす)は、地域のみなさまの活動・交流の場として活用いただいております。2024年7月に累計来場者数5万人となりました。

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は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二次元バー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おります。



※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

・市川市子ども文化ステーションバザー(2023年4月)	・市川市環境かるた大会(2024年2月)
・てらすフェス(2023年5月)	・てらすマルシェ(2024年5月)
・アレルギーライフ展(2023年11月)	・市川市子ども食堂ネットワーク総会(2024年6月)

地域コミュニティ

道の駅しょうなん

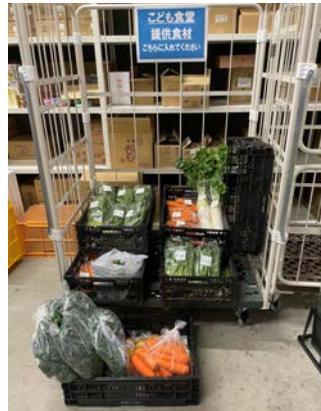
出荷当日に販売できなかった野菜を 子ども食堂へ無償提供

当社グループが指定管理者を担う道の駅しょうなん（所在地：千葉県柏市箕輪新田59-2）では農家の皆さまのご協力のもと、出荷当日に販売できなかった野菜・果物を柏市内の子ども食堂へ無償提供する取り組みを行っています。

道の駅しょうなん農産物直売所では「新鮮な地元農産物をお客さまにご提供すること」にこだわりを持ち、出荷された野菜・果物はその日のうちに売り切ることを基本としています。

当日販売できなかった野菜・果物の一部については今後も子ども食堂への無償提供を継続し、地域の子どもたちに知産知消[※]していただくことで、地域の農産物の良さに触れていただきたいと考えています。

※知産知消
知産＝地域の産物を知ること
知消＝地域の消費方法を知ること



小さな親切の会

小さな親切の会は1985年の発足以来、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のほか、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。

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」への出展などを通じて、地域のみなさまとのふれあいを大切にするとともに、地球環境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）、人口50万人到達記念令和6年度秋の一斉清掃（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）、環境パネル展（鎌ヶ谷市）、スマートライフプロジェクトSDGs未来ラボ（船橋市）

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、緊急かつ一時的に垂直避難し身の安全を守るための場所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》



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:だいすき!)で27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27回(2024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 2024年8月1日~9月9日、同年11月17日 表彰式、応募数 16,474点(247校)

親子社会科見学の開催

当社の安心・安全の取り組みをより身近に感じていただくため、2023年7月に当社緊急保安研修センターを会場として体験型イベントを開催しました。施設見学や緊急車乗車体験、ガスもれ調査体験、ガス埋設管調査体験ができるブースを設け、お申し込みを頂いた皆さまにご来場いただきました。



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。2024年は14万8千部を寄贈しました。



14万8千部寄贈

柔道教室

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。



鏡開きで演武を披露する柔道教室生徒

体験価値の向上

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※1の向上」と「DX※2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。

※1 顧客体験・顧客体験価値

※2 デジタル技術による生活やビジネスの変革



CS※・CX向上研修

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

2024年は、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100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」を開催しています。「応用編」ではサービスを受けるお客さまの気持ちになりきり、利用前から利用後までの一連の体験におけるお客さまの期待を考えて意見を出し合い、期待を超える対応を検討しました。

※お客さま満足度

CSマイスター

2015年に導入したCSマイスター※制度では、お客さまからいただいたおほめ・お礼をポイント化し、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5段階(ブロンズ、シルバー、ゴールド、クリスタル、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、当制度を活用し、「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(2024年6月時点)

称号	人数(人)
プラチナマイスター	3
クリスタルマイスター	0
ゴールドマイスター	27
シルバーマイスター	155
ブロンズマイスター	308

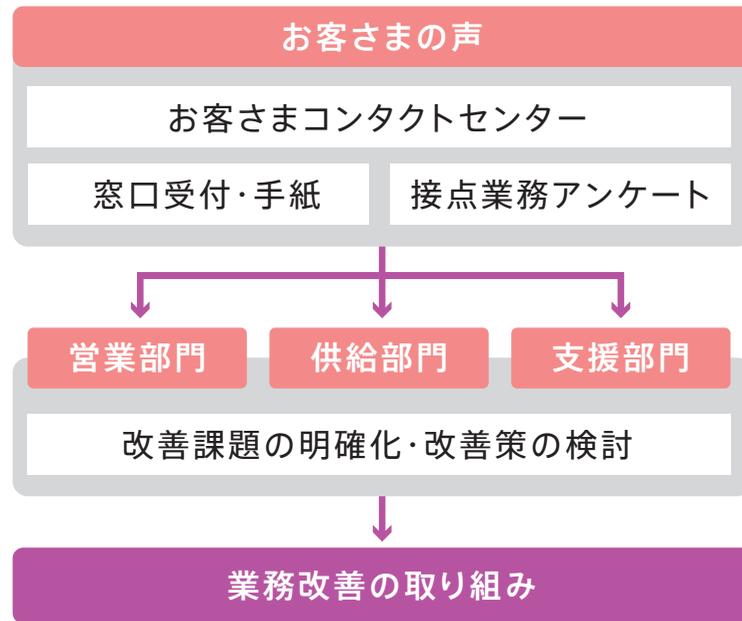
体験価値の向上

お客様の声を経営に活かす取り組み

お客さまと接する機会の一つひとつを大切に、お客さま満足の上昇に努めています。

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

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」について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。

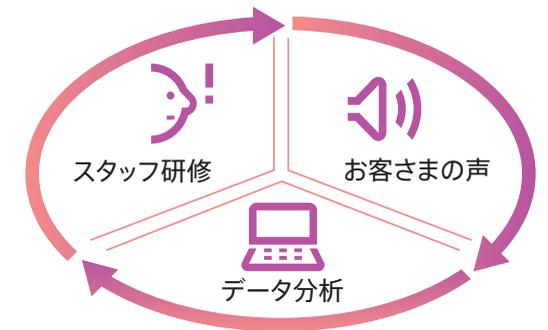


お客様アンケートの実施

各種アンケートを実施し、各サービスの申込みのしやすさから、作業員・業務品質に対する満足度等、お客さまの一連の体験について継続的に評価・確認を行っています。

お客さまの評価やご意見は、関係部署・関係会社へ定期的にフィードバックし、改善活動に繋げています。また、改善の余地がある項目をCS・CX向上研修(17ページ参照)で強化する等、評価と改善を繰り返すことで、サービスレベルの向上を図っています。

対象業務	開栓(ガスを開ける作業) ガス機器修理 ガス機器取付 定期保安巡回(4年に1度のガスもれ検査)
調査方法	はがきの二次元バーコード読み取りによるWEB調査
調査項目	申込みのしやすさ、作業員の基本マナー、作業品質等



お客様の声をもとに実施した取り組みの公開

2024年6月より京葉ガスホームページに「お客様の声をもとに実施した取り組み」を掲載しました。

定期的に取り組み事例を更新し、お客さまからいただいた貴重なご意見を真摯に受け止め、業務活動に反映していることをお伝えしていきます。

お客様の声をもとに実施した取り組み

震度5以上の地震発生後に、公式LINEで「ガスメーター復帰操作」などのお知らせを開始しました



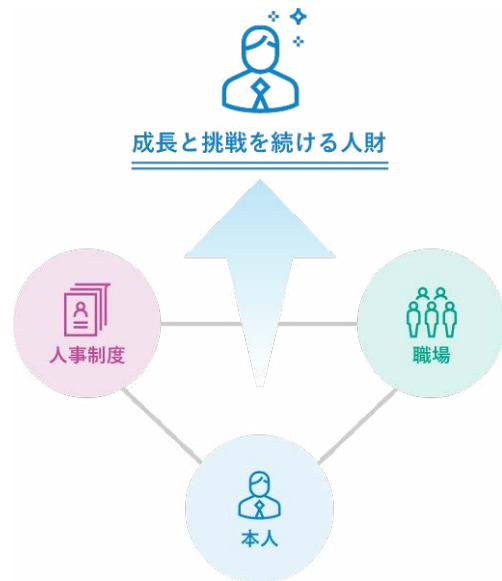
人財育成方針／能力開発

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。

また、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、研修を通じ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"> ●「一般職掌期の人財育成目標」や「行動評価指標」に照らして、自身の強み・弱みを把握し、必要な能力の向上を図る。
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」の実現に向け、自己の強み・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"> ●次期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。 ●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。

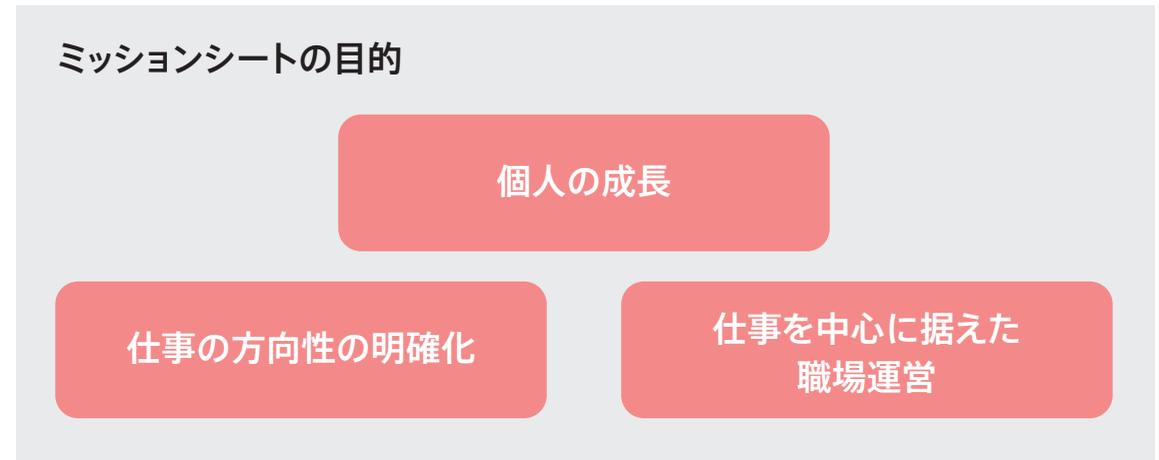
人財育成方針／能力開発

選択コース

		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

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。また、ミッションシートを活用したマネジメントを行うことで、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ことが期待されます。



自己申告制度

自己申告制度は、上長や人事部との面談を通じて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実施しています。

人財育成方針／能力開発

全従業員向けDX教育の推進

当社ではDX推進のため、全従業員がデジタルを活用し既存業務の課題を解決できる「デジタル社会人財」を目指しています。また、役割別に備えるべき能力を整理したDX人財体系を構築し、階層別の教育を実施していきます。



2024年は全従業員向けにeラーニングを活用した、DXおよびデータリテラシーの基礎教育やオンラインLive型の生成AI活用研修を実施しました。今後は業務効率化につながる既存ツールのスキルアップを目的とした研修の実施などを予定しています。

※Microsoft365機能の専門的な学習を受講し、相談役や活用促進役を担う社員

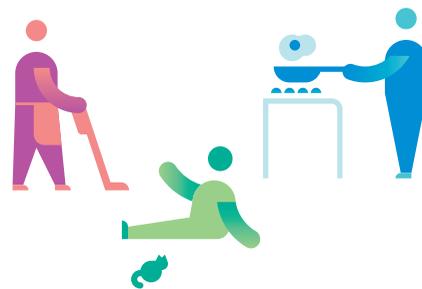
ブランドデザイン研修

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※1・供内管※2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、安全意識と品質の向上を図っています。また、安全作業や高品質な施工、環境への配慮等において顕著な実績をあげたビジネスパートナーを表彰し、モチベーションの向上を図っています。

※1 道路に埋設されているガス管

※2 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

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も実施しています。

ダイバーシティ & インクルージョン

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

計画期間を2022年4月1日～2025年3月31日とし、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	2021年		2022年		2023年	
	応募者数	採用数	応募者数	採用数	応募者数	採用数
総数	487人	19人	657人	16人	477人	24人
うち女性社員	181人	7人	231人	7人	174人	10人
割合	37.2%	36.8%	35.2%	43.8%	36.5%	41.7%

※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	2021年末	2022年末	2023年末
総数	666人	669人	675人
うち女性社員	70人	80人	86人
割合	10.5%	12.0%	12.7%

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

ダイバーシティ & インクルージョン

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

男女の賃金差異[※]

2023年 (全労働者)	《参考》40歳未満に おける集計(全労働者)
69.4 %	81.6 %

※ 女性の平均年間賃金 / 男性の平均年間賃金

制度上男女の賃金に差は無く、差異は減少傾向にあります。

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の名称

※2 : TABLE FOR TWOプログラム(TFT)の略称。特定非営利活動法人TABLE FOR TWOが行っている途上国の給食支援の活動で、先進国で健康食を1食とるごとに開発途上国に給食1食分に当たる20円を寄付する取り組み



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

ダイバーシティ & インクルージョン

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きました。

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います。

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4月、新入社員の入社時研修において、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

2023年10月には社内ハラスメント相談員への教育を実施しています。

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。

活気ある職場づくり

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、過去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。

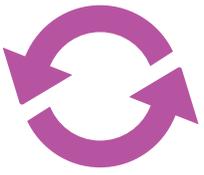
労働安全衛生の推進体制

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。

中央安全衛生委員会

委員 長： 人事部長
 副委員 長： 京葉ガス労働組合代表者
 委 員： 管理職の代表、産業医、各事業場における京葉ガス労働組合の代表等
 事 務 局： 人事部



職場安全衛生委員会

委員 長： 事業場の長
 委 員： 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医等

活気ある職場づくり

安全衛生に関する主な取り組み

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

安全衛生大会

2023年9月、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の意識を高める機会とするため、外部講師を招き「職場に笑顔があふれるコミュニケーション術」というテーマでセミナーを開催し、合計77名が参加しました。

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”を得ることを目的としています。

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つながります。また、オフィス空調の省エネにも寄与します。

文体部活動

従業員相互の親睦を深めること、また従業員の士気を高めることの一環として、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、
国民スポーツ大会 軟式野球競技 等

ワークライフバランス

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とともに、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、取り組みを推進しています。

主な項目	2021年	2022年	2023年
時間外労働時間(平均)※1	9h57m/月	10h13m/月	10h44m/月
有給休暇の消化日数(平均)※2	16.5日/年	15.8日/年	16.6日/年
ストレスチェック受検率※3	98.5%	97.6%	97.0%
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

次世代育成支援対策推進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
2023年4月	より柔軟な働き方の実現に向けた施策の実施 <ul style="list-style-type: none"> •テレワーク規程の新設 •フレックスタイム制度におけるコアタイムの短縮

育児休職の取得状況	2021年		2022年		2023年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育休取得人数	4人	5人	10人	6人	7人	9人
取得可能者における割合	36.4%	100%	43.5%	100%	44.0%	100%