

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産出される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

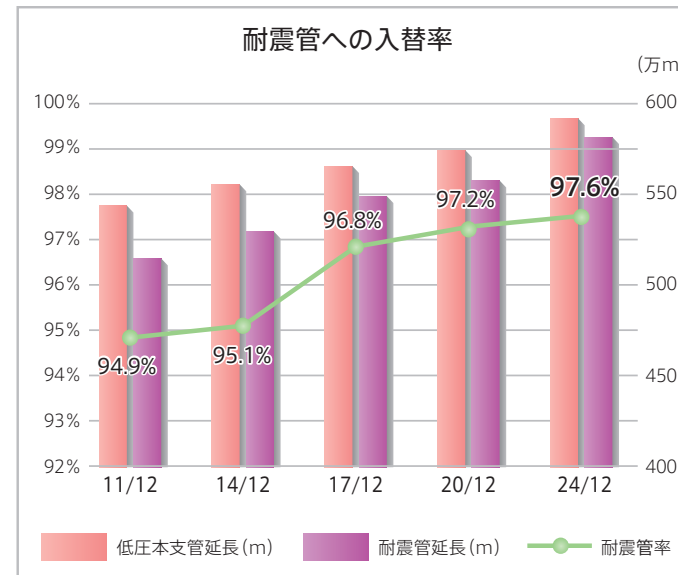
お客さまがいつも安心して都市ガスをお使いいただけるよう、ガスもれ・ガス事故等の緊急事態に備えて、当社では365日24時間の通報受付と出動体制を整えています。

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12月時点で耐震管率は97.6%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)にて「なのはなパイプライン(株)」を設立し、同社により建設された「なのはなパイプライン」が、2022年6月に運用を開始しました。

本パイプラインは、(株)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あり、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

『中高層都市型住宅を中心とした、うるおいある緑豊かな街づくり』をコンセプトに、当社市川工場跡地およびその周辺所有地において複合開発「リーフシティ市川」の開発を推進しています。

「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、新たに住まう人、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

KeiyoGAS Community Terrace(てらす)は、地域の皆さまの活動・交流の場として活用いただいております。2024年12月末時点で累計60,334人にご来場いただきました。

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。

また、施設内にはフードボックス※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。

※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・てらすフェス・アレルギーライフ展・
市川市環境かるた大会・てらすマルシェ・市川市子ども食堂ネットワーク総会 など

京葉ガス e街ギフト

京葉ガスe街ギフトは、飲食店・食品販売店・理美容院・クリーニング店など、加盟店で利用可能な電子商品券で、地域店舗への「送客」による地域活性化を目的として2023年にサービスを開始しました。加盟店は515店にのぼります。2024年4月からは市川市で、ふるさと納税を行うとその場ですぐに返礼品として寄附額の30%分のe街ギフトが手元に届く「おでかけ納税」も開始し、お得にe街ギフトが入手できる仕組みによるさらなる普及を図っています。

京葉ガスe街ギフト
お出かけ納税

<https://www.keiyogas-emachigift.jp/>
<https://www.keiyogas-emachigift.jp/odekake/>



— 地域コミュニティ

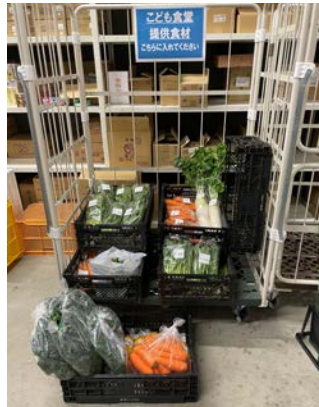
道の駅しょうなん

当社子会社の道の駅しょうなん(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。

※知産知消とは
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、定期的な社屋近隣の清掃活動、チャリティー募金の実施のほか、大災害発生の際の寄付などを行っています。2024年には継続的な献血への協力が評価され、日本赤十字社銀色有功章を受章しました。

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、地域の皆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

江戸川クリーン大作戦(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)、&EARTHスマートライフプロジェクト『やってみよう!SDGs』(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》



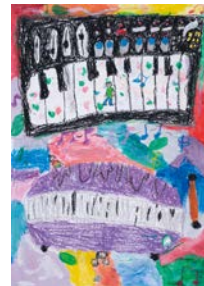
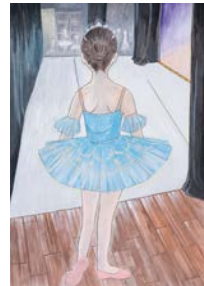
— 次世代を担う子どもたちへ

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、2024年9月に、道の駅しょうなんを会場として体験型イベントを開催しました。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、500名を超える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。



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

毎年、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等の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。

主にビジネスマナーの底上げを目的とした「初級編」と、直近のお客さまアンケートを参考にお客さま一人ひとりに合わせた応対スキルの習得を目的とした「応用編」を開催しています。

さらに「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超える対応を検討し、検討した対応を日々の業務に取り入れるようにしています。

※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。

称号認定者（2024年12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	1
ゴールドマイスター	27
シルバーマイスター	159
ブロンズマイスター	309

※「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

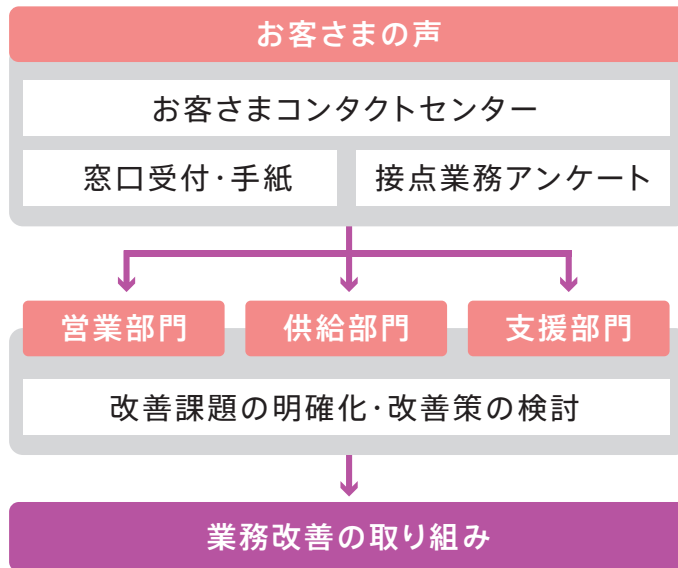
— 体験価値の向上

お客さま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、お客さま満足の向上に努めています。

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。

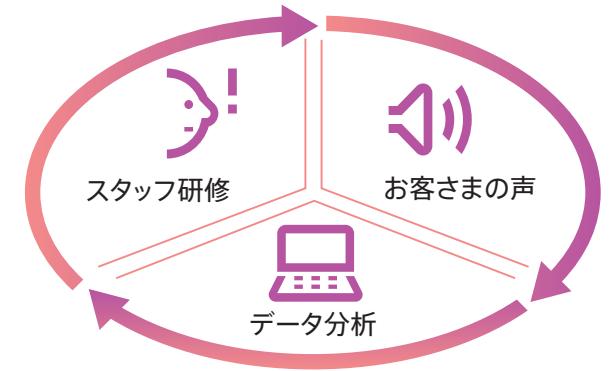
具体的には、電話や各種アンケートから寄せられる「お客さまの声」について関係部署で構成する専門会議を通じて、改善策を検討・実施しています。



お客さまアンケートの実施

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。



お客さま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「お客さま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。

お客さま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



— 人財戦略

人財戦略2025の策定

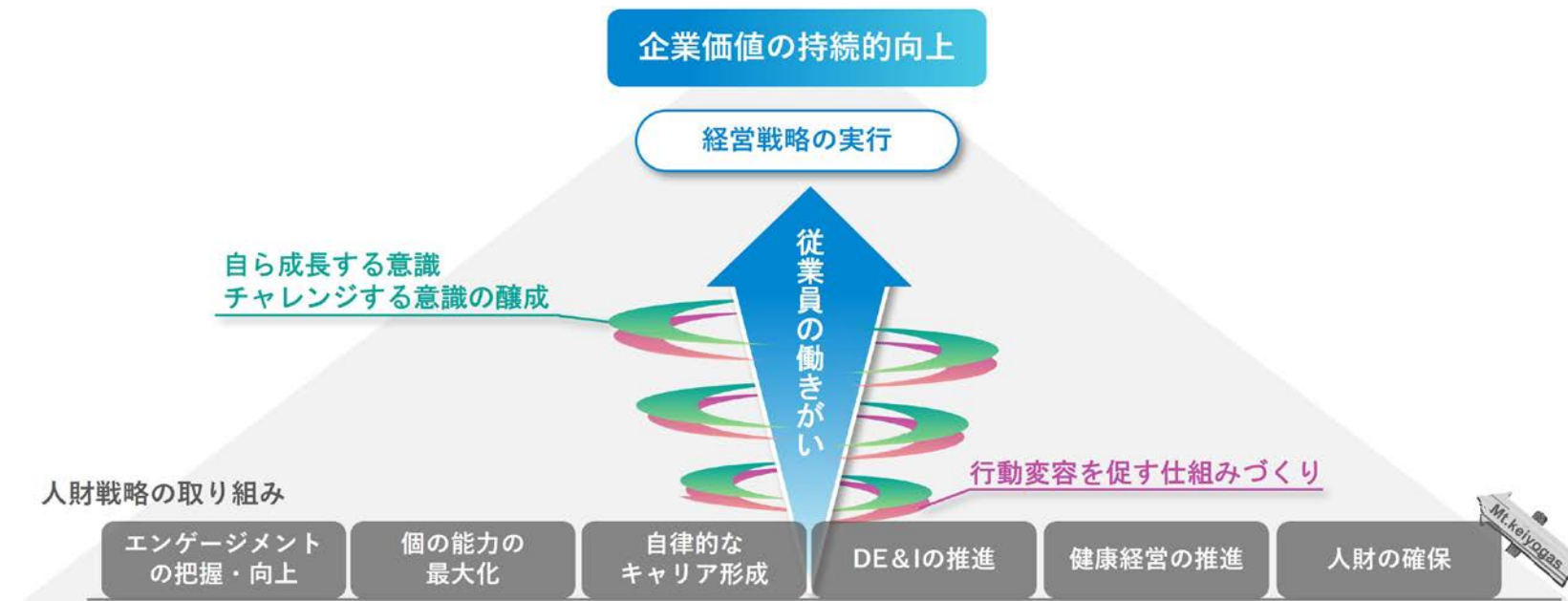
従業員一人ひとりが会社の目指す方向に共感しながら自ら成長し、変化を恐れずチャレンジを続けることで企業価値の持続的向上を図るため、「人財戦略2025」を策定し、2024年11月に公表しました。

策定の背景

新しい事業分野の開拓や、スピード感を持った経営戦略の実行のためには、全従業員が成長し続けることが必要不可欠です。
そのため、従業員一人ひとりを「資本」ととらえ、「人」に対する投資が持続的に企業価値を高めていくという「人的資本経営」の考え方を踏まえ、個々の能力を最大限に生かすための具体的な取り組みを設定しました。

ありたい姿

人財戦略の取り組みを通じて行動変容を促し、従業員自ら成長する意識やチャレンジする意識を醸成することで、従業員の働きがいを高めていきます。
その結果として、経営戦略の実行ならびに企業価値の持続的向上を目指します。



— 人財戦略

主な取り組みと2030年の目標

項 目	従来の主な取り組み	>>>	人財戦略における主な取り組み	2030年の目標
1 エンゲージメントの把握・向上	従業員意識調査		- エンゲージメント把握のための従業員意識調査の実施(毎年) - 当該調査の設問の見直し	エンゲージメントスコアの向上 (基準:2025年調査値)
2 個の能力の最大化	- 階層別教育や外部研修の提供 - 評価制度 - 昇格・役職位就任に係る必要スキル基準 - 能力開発支援制度		- 新規事業の発展に資する能力の獲得・学習機会の拡充 - 発揮能力に応じた処遇の実施 - マネジメント能力向上 - 職場で役立つ能力の見える化	- ガス事業に係る生産性30%向上(2021年比) - 教育の一人当たり受講回数増加(2023年比) - 上司のマネジメントに係るスコアの向上 (2023年比)
3 自律的なキャリアの形成	- 自己申告制度 - 海外派遣を含めた出向		- 自律的キャリアの形成支援制度の整備 - キャリアや育成ビジョンの上司・部下間での共有 - 従業員の能力の見える化	自身のキャリアアップの実現に係るスコアの向上(2023年比)
4 ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの強化	- テレワーク、フレックスタイム - 短時間勤務制度 - 職務限定勤務制度 - 男女の育休取得促進 - 女性活躍推進に係る異業種交流・職域拡大		- 各種ライフイベント対応時の処遇の見直し - 心理的安全性の向上 - アンコンシャスバイアスの解消 - 時間や場所に捉われない働き方の推進	- 女性役職者10%以上 - 男性育休取得率向上(2023年比) - 心理的安全性に係るスコアの向上 (基準:2025年調査値)
5 健康経営の推進	- 健康診断、人間ドック補助 - 特定保健指導、保健師の健康相談 - スポーツクラブ補助 - 安全衛生委員会		- ヘルスリテラシーの向上 - 外部評価の活用 - 健康改善活動の実施	- BMI値の改善 - 複数回特定保健指導受診者の割合減少 (2023年比)
6 人財の確保	- 新卒一括採用 - オール京葉ガス合同説明会		- 採用手段の多様化 - キャリア採用者の定着 65歳以降の活躍機会の提供 - 魅力ある職場環境の維持向上 - 事業展開に応じた専門人財の確保	経営戦略実行に必要な人財の確保

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活用研修を実施しています。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

オンライン学習ツールの導入

2024年10月に、従業員の自己啓発機会へのアクセスを容易にし、日常的に学べる環境を創出することを目的として、オンライン学習ツールを導入しました。

希望する従業員がビジネススキルや社会問題など、様々な分野についての受講を進めるだけでなく、全社的に展開するOAスキル研修にも活用するなど、身近な学習手段として広く展開しています。

ブランドデザイン研修

2021年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目指しています。

保安人財の育成

保安の高度化に向けて「技能認定制度」を設けており、知識・技能レベルに応じてS・A・B・Cの4等級を設定しています。上位レベルへの昇級にあたっては筆記試験と実技試験を2段階で実施しており、筆記試験の合格者が実技試験を受験し、いずれにも合格する必要があります。

技能認定制度	知識・技能レベル
S級	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
A級	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
B級	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
C級	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



【技能訓練の様子】



【VR訓練の様子】

ビジネスパートナーを対象とした資格制度・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。

女性の活躍の推進に対する取り組み

女性活躍推進法に準じて3つの目標を定め、「第3回一般事業主行動計画（計画期間：2022年4月1日～2025年3月31日）」として公表し、取り組みを推進しています。

（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	2022年		2023年		2024年	
	応募者数	採用数	応募者数	採用数	応募者数	採用数
総 数	657人	16人	477人	24人	444人	23人
うち女性社員	231人	7人	174人	10人	149人	8人
割 合	35.2%	43.8%	36.5%	41.7%	33.6%	34.8%

※エントリーシートを提出した人数

ダイバーシティ＆インクルージョン

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	2022年末	2023年末	2024年末
総 数	669人	675人	668人
うち女性社員	80人	86人	91人
割 合	12.0%	12.7%	13.6%

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、5・6等級を指導的地位、7等級以上を管理職としています。

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

参考: 女性管理職比率

目標 2	2022年末	2023年末	2024年末
総 数	335人	337人	338人
うち女性社員	4人	6人	8人
割 合	1.2%	1.8%	2.4%

男女の賃金差異※

2024年 (全労働者)	《参考》40歳未満に おける集計(全労働者)
70.2 %	81.8 %

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。

※女性の平均年間賃金 / 男性の平均年間賃金

ダイバーシティ＆インクルージョン

次世代育成支援対策推進法に対する取り組み

次世代育成支援対策推進法に準じて2つの目標を定め、「第6回一般事業主行動計画（計画期間：2021年4月1日～2025年3月31日）」として公表し、着実に取り組みを推進しています。

目標1：計画期間内に、男性社員の育児休業の取得率を7%以上にする

育児休業の取得状況	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育休取得人数	10人	6人	7人	9人	17人	4人
取得可能者における割合	43.5%	100%	44.0%	100%	85.0%	100%

目標2：自社の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取り組みの成果等を把握し、改善点がないか検討した上で、改善を図る

	取り組み内容（2021年4月～）
2021年	短時間勤務対象者向けの時差勤務メニューの拡大
2022年	- 育児短時間勤務の適応期間を小学校就学前までから小学校3年生終了までに拡大 - 保存休暇取得理由に不妊治療、産前産後準備を追加
2023年	テレワーク規程を新設

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	2022年	2023年	2024年
時間外労働時間（平均）※1	10.6h/月	11.0h/月	10.9h/月
有給休暇の消化日数（平均）※2	16.9日/年	17.3日/年	17.2日/年
ストレスチェック受検率※3	97.6%	97.0%	98.1%
健康診断受診率※4	100%	100%	100%

※1：社員（管理職、出向者を除く）
※2：社員（出向者を除く）
※3：従業員（出向者を除く）
※4：役員および従業員

— ダイバーシティ & インクルージョン

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

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。

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

2024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

2024年11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。

健康経営の推進

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

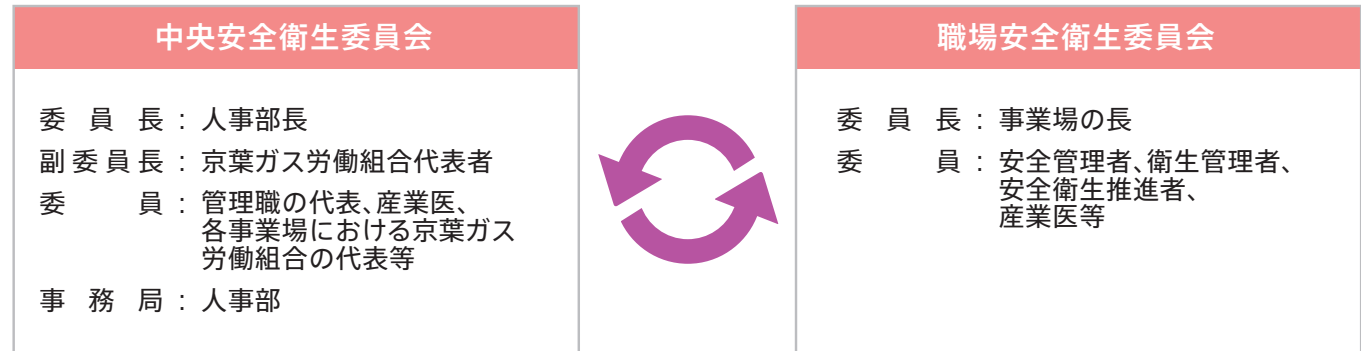
安全衛生は、働く人の命と健康を守るという企業が負う社会的責務であり、企業存立の基盤です。

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。



安全衛生に関する主な取り組み

- 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
- 資格取得推進(第一種衛生管理者、メンタルヘルス・マネジメント検定)

安全衛生大会

2024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「もっと知ろうがんのこと～予防からロボット手術まで～」というテーマでセミナーを開催し、合計67名が参加しました。

— 活気ある職場づくり

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。

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。

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