

# 京葉ガス株式会社 環境社会活動報告書 2026

CONTENTS

|    |           |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                               |
|----|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 | イントロダクション | <ul style="list-style-type: none"><li>• Top Message</li><li>• 経営理念</li><li>• SDGsへの貢献</li></ul>                                                                                                                       | <div>02</div> <div>03</div> <div>03</div>                                                                                     |
| 02 | 環 境       | <ul style="list-style-type: none"><li>• 基本理念／体制</li><li>• カーボンニュートラルチャレンジ2050</li><li>• 低炭素／脱炭素化</li><li>• 掘削土の排出抑制</li><li>• 事業活動における環境負荷</li></ul>                                                                  | <div>05</div> <div>06</div> <div>07</div> <div>10</div> <div>11</div>                                                         |
| 03 | 社 会       | <ul style="list-style-type: none"><li>• 安定供給</li><li>• 地域コミュニティ</li><li>• 次世代を担う子どもたちへ</li><li>• 体験価値の向上</li><li>• 人財戦略</li><li>• 能力開発</li><li>• ダイバーシティ&amp;インクルージョン</li><li>• 健康経営の推進</li><li>• 活気ある職場づくり</li></ul> | <div>13</div> <div>14</div> <div>16</div> <div>17</div> <div>19</div> <div>21</div> <div>22</div> <div>26</div> <div>27</div> |
| 04 | ガバナンス     | <ul style="list-style-type: none"><li>• コーポレート・ガバナンス</li><li>• コンプライアンスの推進</li><li>• 地震・災害対策</li><li>• 安全対策</li><li>• 情報セキュリティ</li></ul>                                                                              | <div>29</div> <div>30</div> <div>32</div> <div>33</div> <div>34</div>                                                         |

## Top Message

当社は1927年の創立以来、千葉県北西部のお客さまに都市ガスを供給してまいりました。

これまで「エネルギー」と「安全・安心」をお届けしながら地域とともに歩みを重ね、現在100万件を超える都市ガスのお客さまと約12万件の電気のお客さまに支えられています。

いま世界のエネルギーを取り巻く環境は、気候変動への対応に加え、地政学リスクによる燃料価格の上昇、自然災害の激甚化、サプライチェーンの不確実性などが重なり、大きな転換点にあります。

日本においても、昨年、「第7次エネルギー基本計画」「GX2040ビジョン」「地球温暖化対策計画」が閣議決定され、エネルギー安定供給、経済成長、脱炭素の同時実現を目指す政府方針が一体的に示されました。特にGX政策では、2026年度から排出量取引制度が本格導入され、企業には脱炭素への取り組みを競争力向上につなげることが一層求められる時代となりました。

このような状況のなか、私たちは「中期経営計画2025-2027」のもと、エネルギー領域、ライフサービス領域、リアルエステート領域の3つの領域を通じて新たな価値を提供し、持続的な企業成長の実現を目指しています。

まずはトランジション期における天然ガスの高度利用、省エネルギー機器の普及、再生可能エネルギーの導入拡大、カーボンオフセット都市ガスや非化石価値付電気の提供など、実効性ある低炭素・脱炭素施策に取り組んでまいります。また、地域に根ざしたエネルギー事業者として、自治体や地域の皆さまと連携し、再生可能エネルギーの地産地消、防災・レジリエンスの向上、地域課題の解決に貢献してまいります。

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および保安の確保を第一に、皆さまとともに、持続可能でより魅力ある社会の実現に向けて挑戦を続けてまいります。

今後とも皆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。

2026年9月

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。

## SDGsへの貢献

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つながると考えています。  
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。

※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「ちばSDGsパートナー」制度へも登録しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



環境

## 基本理念／体制

### 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。

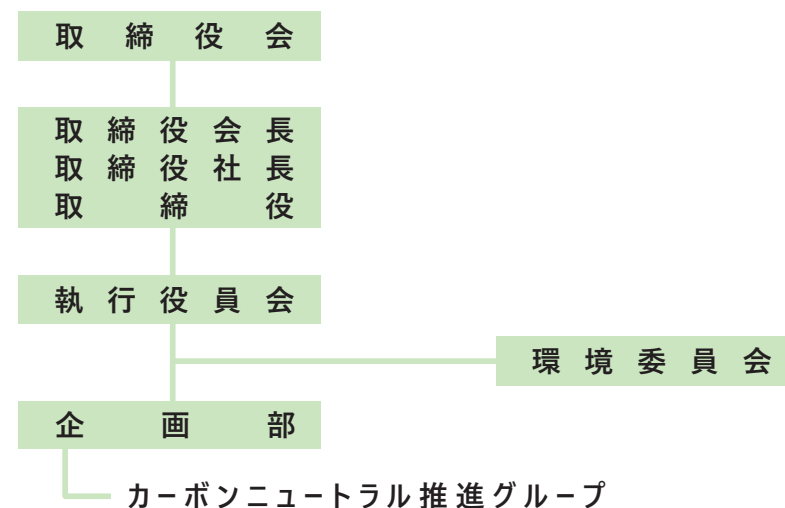
### 行動方針

- 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めます。
- 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。2024年4月には企画部内にカーボンニュートラル推進グループを新設し、「カーボンニュートラルチャレンジ2050」の目標達成に資する取り組みを進めています。

※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



## カーボンニュートラルチャレンジ2050

### 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”に取り組めます。

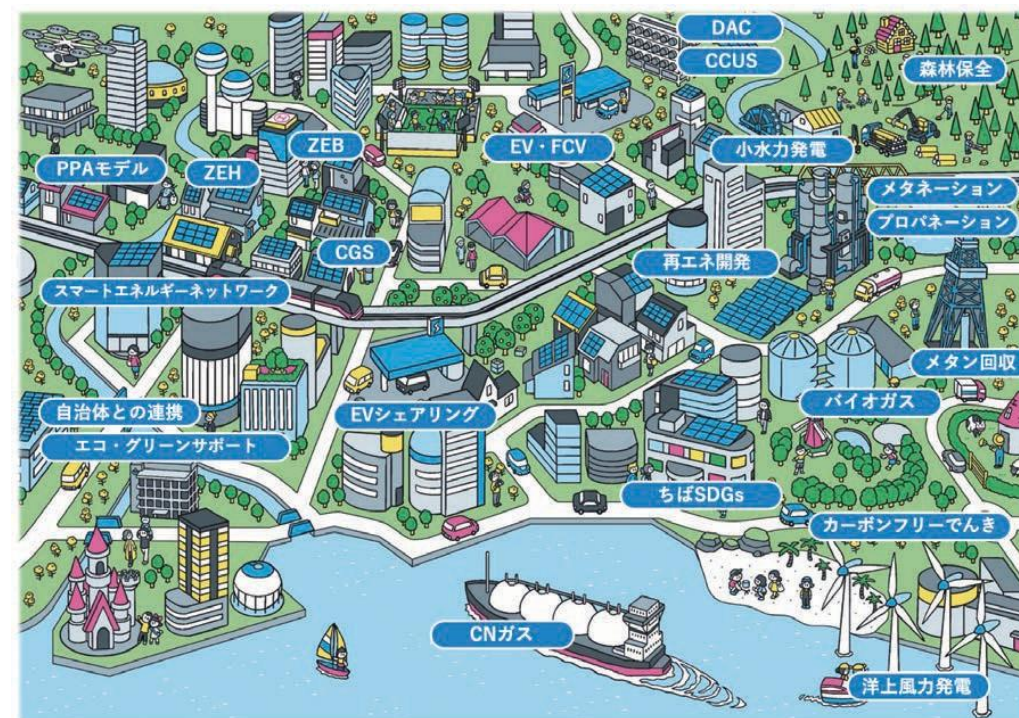


※1：オール京葉ガスの事業所のガス・電気等の使用、社用車の走行によるCO2排出量

※2：クレジットの活用を含む

※3：オール京葉ガスの2013年CO2排出量の約48%に相当

※4：国内外における電源開発、FIT電源、調達等を含む



※PPAモデル：お客さまの敷地等は無償で設備を設置、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CO2の直接回収 ※CCUS：CO2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CO2から合成メタン・合成プロパンを生成する技術

## 低炭素／脱炭素化

### 自治体・企業との連携

省エネルギーや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、地域自治体と当社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、お客さまが暮らす地域のゼロカーボン実現に貢献しています。

【連携協定の締結】 2025年12月末時点

市川市※

松戸市

鎌ヶ谷市

浦安市

船橋市

白井市

※市川市と締結した協定の名称は「カーボンニュートラルシティの実現に向けた連携協定」

### カーボンフリーでんきの活用

定額料金でお客さま宅に設置した太陽光発電設備をご使用いただける「そらサポ」サービスや、太陽光発電の余剰電力買取サービスを展開し、再生可能エネルギーの拡大・活用に努めています。

あわせて、非化石価値付電気の普及を推進しています。

### カーボンオフセット都市ガスの供給

カーボンオフセット都市ガス※1の供給を通じて持続可能な社会の実現に貢献しています。

2025年9月より、株式会社日立柏レイソルへカーボンオフセット都市ガスの供給を開始しました。本件は、当社として初めてプロスポーツチームの施設を対象とした供給となります。

また、2025年4月より都市ガスの燃焼によって発生するCO2をJ-クレジット等※2により相殺することで、地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に基づく温室効果ガスの排出量算定・報告・公表制度（SHK制度）において排出係数がゼロとなるメニューの提供を開始しました。

「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」を締結している一部行政に供給しています。



三協フロンテア柏スタジアム入口

#### 当社全体のカーボンオフセット都市ガス （期間：2025年1月～2025年12月）

|          |                       |
|----------|-----------------------|
| 販売量      | 7,772 千m <sup>3</sup> |
| CO2削減貢献量 | 18,433 t              |



当社オリジナルロゴ

※1：都市ガスのライフサイクルで発生する温室効果ガスの全部または一部を、国内外のさまざまなプロジェクトによって削減・吸収したCO2で相殺することにより、地球規模でのCO2削減に貢献可能な都市ガス

※2：省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの利用によるCO2等の排出削減量がクレジットとして国の制度により認証されたものを示す

## 低炭素／脱炭素化

### 初の海外子会社を通じた米国分散型太陽光発電事業への出資を決定

2025年9月に、当社初の海外子会社であるKG America, LLCを設立し、同社を通じて、三井物産株式会社の100%子会社であるForeFront Power, LLCとともに、米国の分散型太陽光発電事業へ出資することを決定しました。

米国では旺盛な電力需要を背景に再生可能エネルギーの電源開発が加速しており、当社にとって重要な市場の一つと位置づけています。

当社は、本事業への参画を通じて、最新の業界動向や新分野における知見を獲得し、国内外における再エネ事業の拡大を目指すとともに、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。



### 再生可能エネルギー発電事業会社設立

2025年8月に京葉ガス不動産株式会社と共同で再生可能エネルギー発電事業会社「KGソーラー1合同会社」を設立しました。関東地方で約50か所の太陽光発電所（計5.0MW）を順次開発しており、2025年9月よりTGオクトパスエナジー株式会社を通じて電力および環境価値の供給を開始しました。京葉ガスグループは今後も、再エネ電源開発などの取り組みを通じて、持続可能な社会の実現およびカーボンニュートラルの達成に貢献します。



### 地域新電力会社 「いちかわクリーンエネルギー株式会社」を設立

クリーンなエネルギーと地域経済の域内循環の向上やカーボンニュートラルの実現を目指して、2025年1月23日に市川市、株式会社千葉銀行と共同で、地域新電力会社「いちかわクリーンエネルギー株式会社」を設立しました。

地域新電力事業により電気エネルギーの地産地消を図り、かつ、これによって生じる利益の一部を市民および市内事業者還元することを目指しています。



## 低炭素／脱炭素化

### エコ・グリーンサポート

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CO2削減総量に応じて環境保全目的の寄付をするもので、2010年に開始し、2025年で16回目となります。千葉県内の下記の8市に寄付を行いました。

市川市 松戸市 鎌ヶ谷市 浦安市  
船橋市 柏市 白井市 我孫子市

#### 対象 ※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
- 太陽光発電サービス「そらサポ」
- 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」
- 業務用コージェネレーション
- 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）
- カーボンオフセット都市ガス・非化石価値付電気の契約によるCO2削減貢献量
- PPA事業によるCO2削減貢献量

**CO2削減量：18,637t**  
(算定期間：2024年4月～2025年3月)

### 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・松戸市における「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、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保安用電源として活用することが可能です。

さらに、2025年7月より、公共施設で使い切れなかった余剰電力の調達を開始しました。地域で有効活用することでさらなるエネルギーの地産地消の実現に取り組んでいきます。

| 自治体  | 導入時期        | 事業期間              |
|------|-------------|-------------------|
| 市川市  | 2023～2025年度 | 運転開始より<br>20年間を予定 |
| 鎌ヶ谷市 | 2023～2025年度 |                   |
| 白井市  | 2023年度      |                   |
| 松戸市  | 2024年度～     |                   |

※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

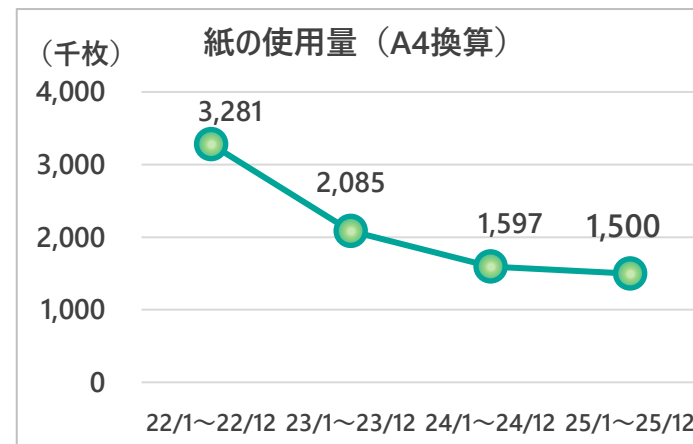
### 省エネコミュニケーション・ランキング制度

2025年12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2025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4年連続で獲得しました。



### ペーパーレスの推進

業務で使用する紙の削減に取り組んでいます。



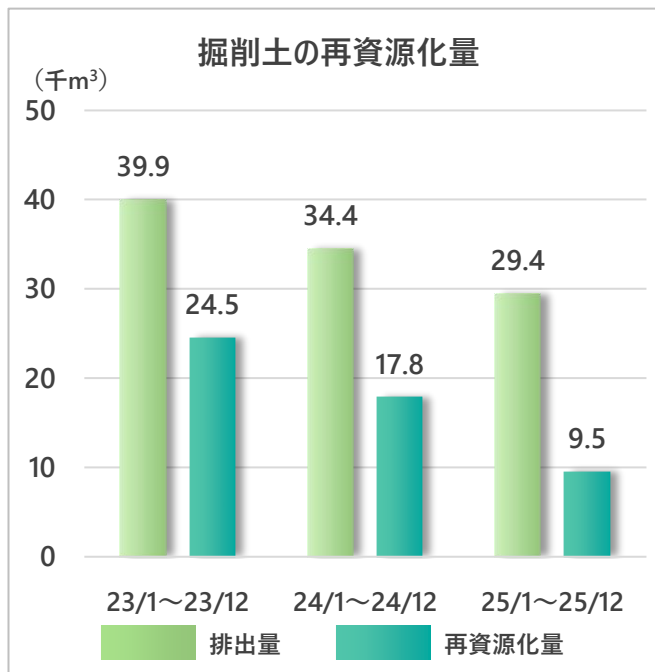
## 掘削土の排出抑制

### 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。

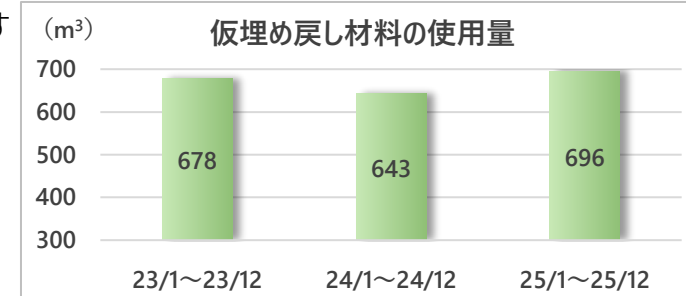


### 仮埋め戻し材料の活用（ecoボール・EPSブロック）

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、再利用可能な仮埋め戻し材料（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＝発泡スチロール

※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る

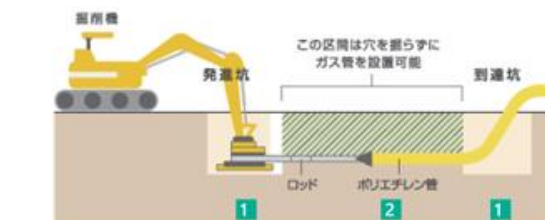


### 非開削工法

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（掘削坑）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

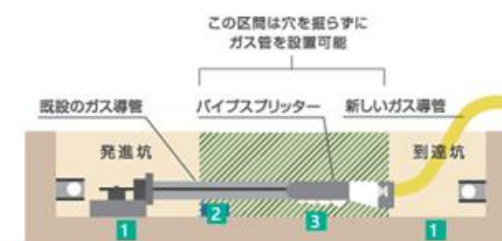
当社が国内で初めて導入した「フレックスドリル工法」は、推進機を掘削機の先端に取り付ける工法です。従来の非開削工法に比べてコンパクトなため、施工スペースを小さくすることができます。



- 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

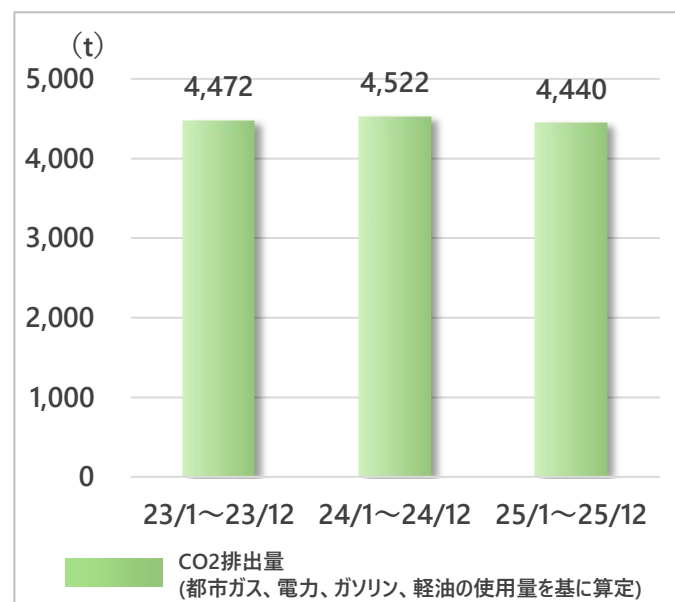
「パイプスプリッター工法」は既設のガス導管を切り裂きながら新しいガス導管（ポリエチレン管）を設置する非開削工法です。



- 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

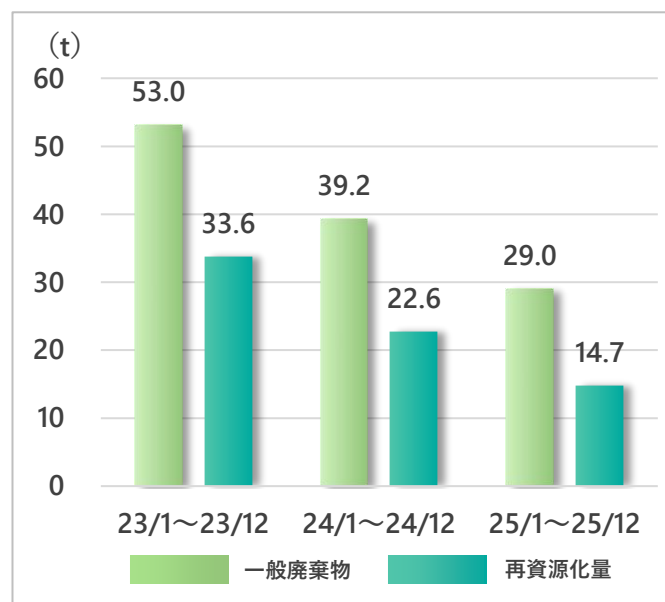
## 事業活動における環境負荷

### 事業所※における環境負荷の実績



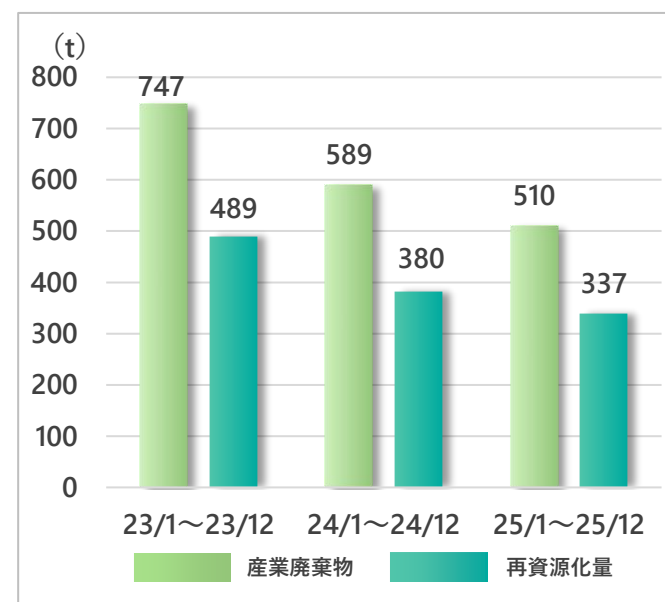
※京葉ガス本社およびその他事務所ビル、研修施設、  
ガス整圧施設、ガス供給設備 等  
※各年度の実績値は、直近の排出係数を用いて算定

### 一般廃棄物※の再資源化の実績



※京葉ガス本社のみ

### 産業廃棄物※の再資源化の実績



※鋼管、鋳鉄管、ポリエチレン管 等

### 電動車（電気自動車、ハイブリッド車）の導入

当社は、社有車の入替えにあたり、環境性能も考慮して車両選定を実施しています。電動車（電気自動車、ハイブリッド車）についても、業務特性に応じて適切に導入・活用を進め、CO2排出量の削減に取り組んでいます。今後も社会動向や技術進展を確認しつつ、環境負荷低減も考慮した車両選定・導入を継続してまいります。



電気自動車（EV）

### 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、森林保全活動を通じた環境保全に取り組んでいます（面積：15,627m<sup>2</sup>）。  
長野森林組合のご協力のもと、補植や草刈りなどの維持管理を適宜実施しています。



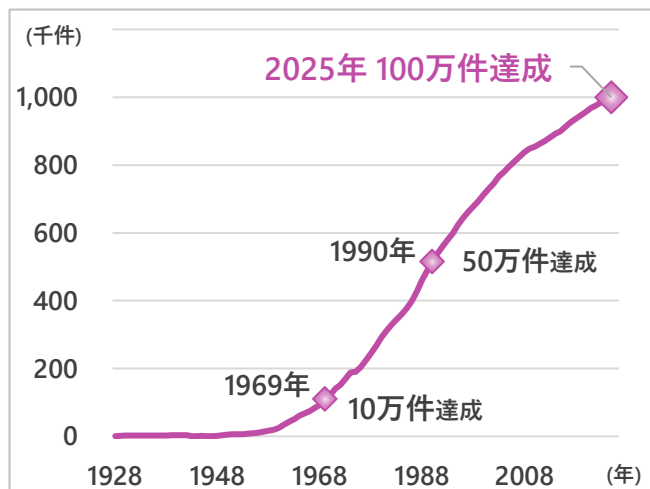
社会

## 安定供給

### 都市ガスお客さま件数100万件達成

当社は2025年5月8日、都市ガスをお届けするお客さま件数※が100万件に達しました。1928年に市川町内のお客さまに都市ガスの供給を開始して以来、都市ガスの安定供給と保安の確保を第一に、事業規模を拡大してきました。今後も、経営理念である「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」のもと、地域の皆さまの暮らしと事業活動を支えるエネルギーをお届けしていきます。

※お客さま件数：取付ガスメーター数



### 原料調達の多様化

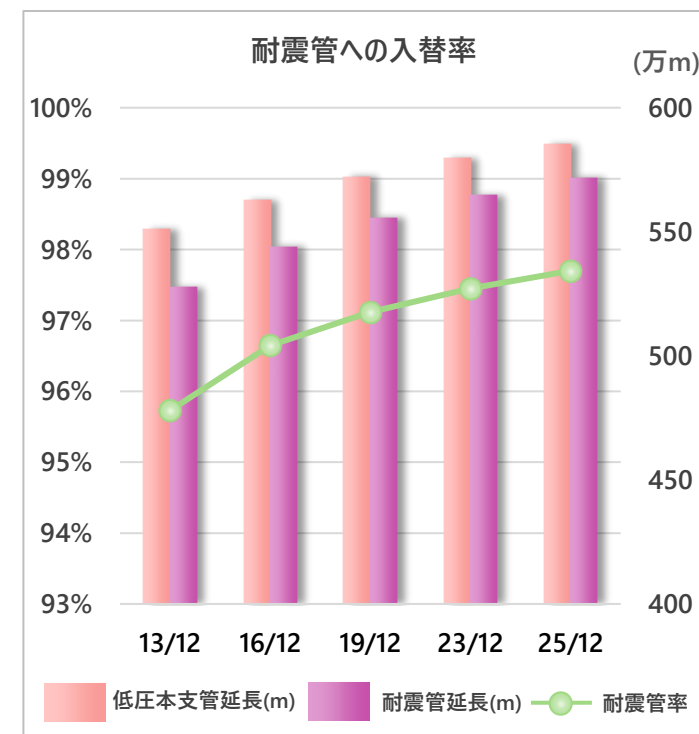
都市ガスの原料である天然ガスはその多くを海外から輸入していますが、安定供給のために千葉県内で産出される天然ガスの利用も含めて調達先を多様化することで、リスクの分散を図っています。

### 365日24時間保安体制

お客さまに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、2025年12月時点で耐震管率は97.7%になりました。



## 地域コミュニティ

### リーフシティ市川開発事業

『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、運動場など各施設一つひとつを「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』という思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。2025年12月末時点で累計84,473名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・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・ICHI-ICHIマーケットinてらす 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721店にのびります。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  
おでかけ納税

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

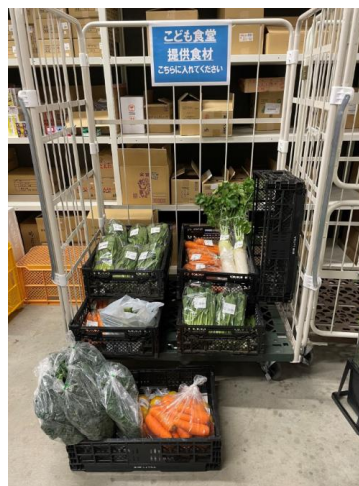
<https://www.keiyogas-emachigift.jp/odekake/>



## 地域コミュニティ

### 道の駅しょうなん

当社関係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、40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。また、2025年11月に開催された柏市主催の「かしわ環境フェスタin道の駅しょうなん」において、当社として初めて、イベント開催に伴い排出されるCO2を対象に、「J-クレジット」を活用したカーボンオフセットを支援しました。



かしわ環境フェスタにおける当社受付ブースにてカーボンオフセット実施予定報告書を掲示

#### 地域清掃活動

江戸川クリーン大作戦（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）、令和7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、柏市）、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）、こどもエコ・クッキング教室（船橋市）、白井環境フォーラムパネル展（白井市）

## 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児童を対象に、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：ゆめ）で28回目を迎えました。応募は250校から合計12,990点にのぼりました。

開催にあたり、各自治体の教育委員会にも後援をいただいています。

#### 第28回(2025年)絵画コンクール 最優秀賞10作品



### 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、「エコはがきづくり」「エコ・クッキング※」「防災のちしき」などの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㈱の登録商標



### 集金袋の寄贈

教育の現場を通じた次世代育成の支援の一環として、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。

2025年は13万3千部を寄贈しました。



### 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※<sup>1</sup>の向上」と「DX※<sup>2</sup>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。

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

### 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、2025年9月に、道の駅しよ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、ガスメーター復帰体験、ポリエチレン管体験、地震体験ができるブースを設け、親子連れを中心に多くのお客さまにご来場いただきました。



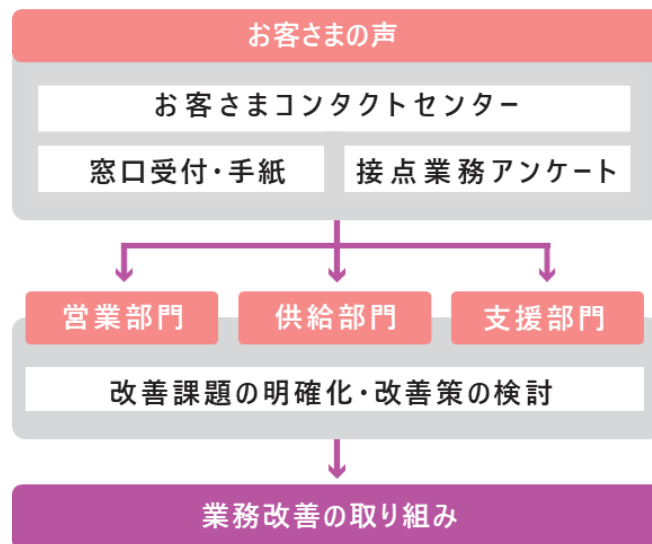
## 体験価値の向上

### 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。

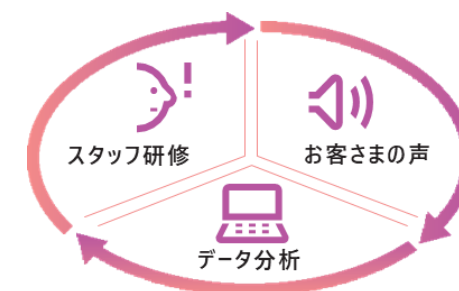
具体的には、電話や各種アンケートから寄せられる「お客さまの声」について関係部署で構成する専門会議を通じて、改善策を検討・実施しています。



### 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、作業者・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）で強化するなど、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。

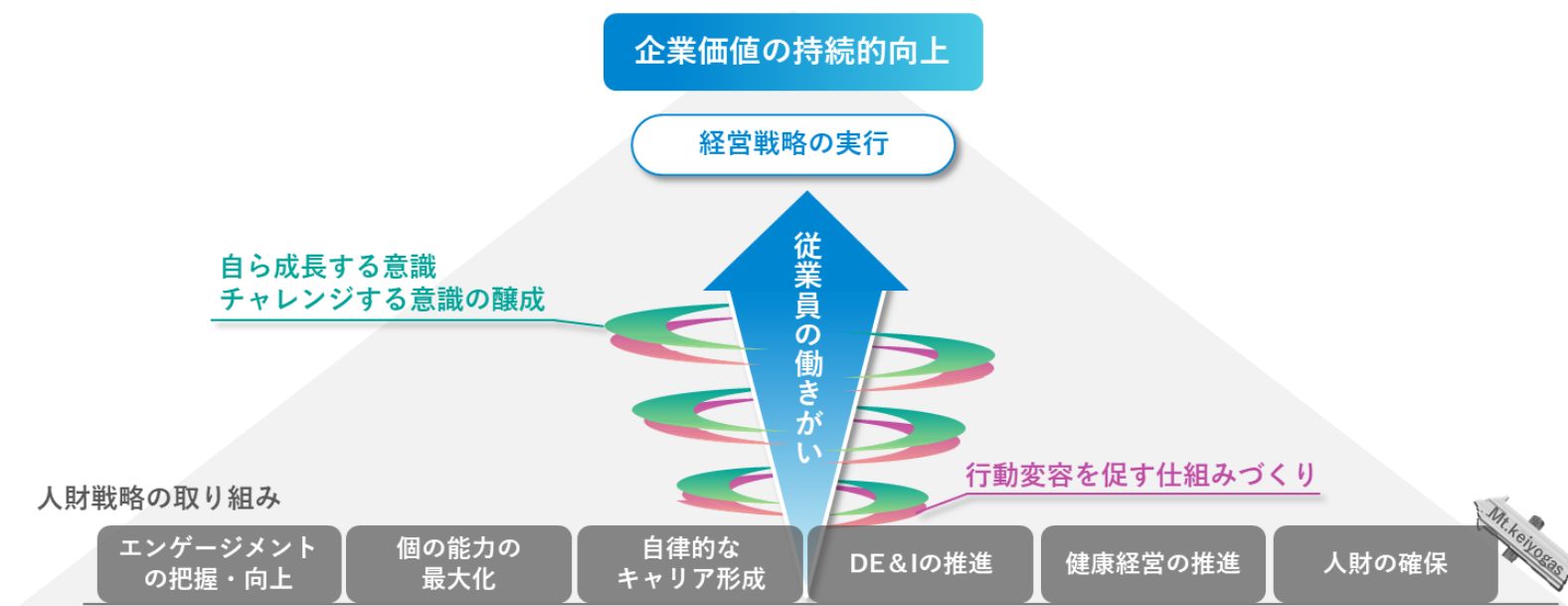
### 策定の背景

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            | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員意識調査</li> </ul>                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>当該調査の設問の見直し</li> </ul>                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントスコアの向上（基準：2025年調査値）</li> </ul>                                                                 |
| 2. 個の能力の最大化                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>階層別教育や外部研修の提供</li> <li>評価制度</li> <li>昇格・役職位就任に係る必要スキル基準</li> <li>能力開発支援制度</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>新規事業の発展に資する能力の獲得・学習機会の拡充</li> <li>発揮能力に応じた処遇の実施</li> <li>マネジメント能力向上</li> <li>職場で役立つ能力の見える化</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>ガス事業に係る生産性30%向上（2021年比）</li> <li>教育の一人当たり受講回数増加（2023年比）</li> <li>上司のマネジメントに係るスコアの向上（2023年比）</li> </ul> |
| 3. 自律的なキャリアの形成               | <ul style="list-style-type: none"> <li>自己申告制度</li> <li>海外派遣を含めた出向</li> </ul>                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>自律的なキャリアの形成支援制度の整備</li> <li>キャリアや育成ビジョンの上司・部下間での共有</li> <li>従業員の能力の見える化</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>                                                              |
| 4. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの強化 | <ul style="list-style-type: none"> <li>テレワーク、フレックスタイム</li> <li>短時間勤務制度</li> <li>職務限定勤務制度</li> <li>男女の育休取得促進</li> <li>女性活躍推進に係る異業種交流・職域拡大</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>各種ライフイベント対応時の処遇の見直し</li> <li>心理的安全性の向上</li> <li>アンコンシャスバイアスの解消</li> <li>時間や場所に捉われない働き方の推進</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>女性役職者10%以上</li> <li>男性育休取得率向上（2023年比）</li> <li>心理的安全性に係るスコアの向上（基準：2025年調査値）</li> </ul>                 |
| 5. 健康経営の推進                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断、人間ドック補助</li> <li>特定保健指導、保健師の健康相談</li> <li>スポーツクラブ補助</li> <li>安全衛生委員会</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>ヘルスリテラシーの向上</li> <li>外部評価の活用</li> <li>健康改善活動の実施</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>BMI値の改善</li> <li>複数回特定保健指導受診者の割合減少（2023年比）</li> </ul>                                                  |
| 6. 人財の確保                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>新卒一括採用</li> <li>オール京葉ガス合同説明会</li> </ul>                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>採用手段の多様化</li> <li>キャリア採用者の定着</li> <li>65歳以降の活躍機会の提供</li> <li>魅力ある職場環境の維持向上</li> <li>事業展開に応じた専門人財の確保</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略実行に必要な人財の確保</li> </ul>                                                                             |

## 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年より全従業員を対象としたDXおよび生成AI活用を含むデジタルリテラシーに関する基礎教育を実施・継続しています。また、実務に合わせて、業務効率化につながる具体的なスキル・知識の獲得に向けた研修を随時実施しています。

※1：Microsoft 365機能の専門的な教育を受講し、自部署での活用促進役を担う社員



### オンライン学習ツールの導入

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ています。

希望する従業員がビジネススキルや社会問題など、さまざま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。ブランド研修ではブランディングに関する理解、共感、共創意識の維持向上を目的にグループ会社、サービスショップを含めた全社員を対象とした研修を実施しています。

### 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。

|    | 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※2、供内管※3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、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。

※2：道路に埋設されているガス管

※3：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

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、さら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

女性活躍推進法に基づき3つの目標を定め、「第4回一般事業主行動計画（計画期間：2025年4月1日～2028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、役職者割合に占める女性社員数が少ない。
- ③男性育児休職者の取得水準を維持することが望まれる。

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

|        | 2023年 |       | 2024年 |       | 2025年 |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|        | 応募者数  | 採用数   | 応募者数  | 採用数   | 応募者数  | 採用数   |
| 総 数    | 477人  | 24人   | 444人  | 23人   | 282人  | 21人   |
| うち女性社員 | 174人  | 10人   | 149人  | 8人    | 98人   | 8人    |
| 割 合    | 36.5% | 41.7% | 33.6% | 34.8% | 34.8% | 38.1% |

※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：女性役職者の割合を2030年末までに10%以上とする

|        | 2025 年 末 |
|--------|----------|
| 総 数    | 252 人    |
| うち女性社員 | 16 人     |
| 割 合    | 6.3 %    |

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（2025 年 4 月～）                    |
|---|----------------------------------------|
| 1 | 社内ポータルサイトを利用し、育児休職を取得した男性の育児参画事例等の情報発信 |
| 2 | 育児休職者がいる職場に対するフォローアップに関する仕組み作り         |
| 3 | 期間内のセミナー開催                             |
| 4 | 従業員意識調査等を通じて従業員の課題感を把握、改善点を確認し必要に応じて対応 |

男女の賃金差異※

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

| 2025 年<br>（全労働者） | 《参考》40 歳未満における集計<br>（全労働者） |
|------------------|----------------------------|
| 73.1%            | 84.6%                      |

## 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基づき2つの目標を定め、「第7次次世代育成支援行動計画（計画期間：2025年4月1日～2028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60%以上、取得期間を平均1か月以上にする**

| 育児休業の取得状況   | 2023年 |      | 2024年 |      | 2025年 |      |
|-------------|-------|------|-------|------|-------|------|
|             | 男性    | 女性   | 男性    | 女性   | 男性    | 女性   |
| 育休取得人数      | 7人    | 9人   | 17人   | 4人   | 20人   | 11人  |
| 取得可能者における割合 | 44.0% | 100% | 85.0% | 100% | 87.0% | 100% |

**目標2：働きやすい環境構築に資する制度の構築、または従業員の能力を十分に発揮するためのセミナー開催等の期間内に3回開催する**

| 取り組み内容（2025年4月～） |                            |
|------------------|----------------------------|
| 2025年            | 育児・介護休業取得時の周囲メンバーへの慰労補助金支給 |

### 令和6年度千葉県男女共同参画推進事業所表彰において千葉県知事賞を受賞

当社は先駆的な取り組みを行っており、他の模範となる事業所として認められ、「千葉県知事賞」を受賞しました。

今後も当社では社員の働きがいを高め、男女ともに活躍することで、企業価値の持続的向上を目指すとともに、より快適な生活と豊かな社会の実現に貢献していきます。

### 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            | 2023年   | 2024年   | 2025年   |
|-----------------|---------|---------|---------|
| 時間外労働時間（平均）※1   | 11.0h/月 | 10.9h/月 | 11.1h/月 |
| 有給休暇の消化日数（平均）※2 | 17.3日/年 | 17.2日/年 | 16.6日/年 |
| ストレスチェック受検率※3   | 97.0%   | 98.1%   | 97.6%   |
| 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



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

2025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

2025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、更衣室や健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。

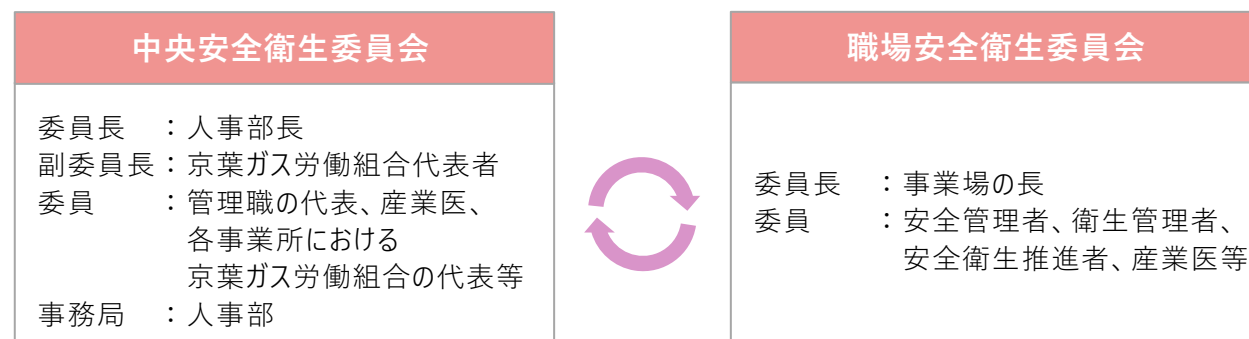


### 労働安全衛生に対する考え

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

2025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「京葉ガスアスリートに学ぶ！ビジネスパーソンにもできるパフォーマンスアップの栄養学」というテーマでセミナーを開催し、合計125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、社内の雰囲気が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



【主な成績】  
パーク24presentsグランドスラム東京2025  
(2025年12月6日～7日開催)  
写真左から90kg級7位 徳持選手、100kg級3位 増地選手



【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



【主な成績】  
天皇賜杯第80回全日本軟式野球千葉県大会 優勝  
(2025年6月22日開催)

ガバナンス

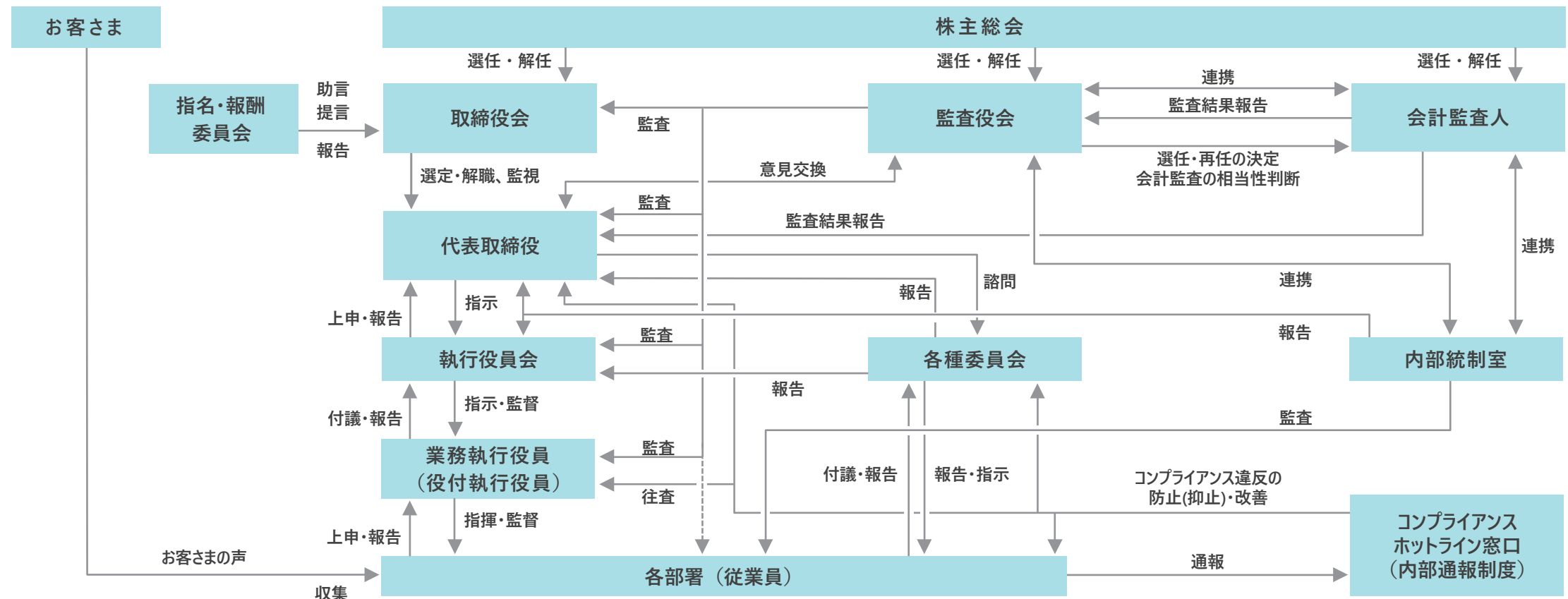
## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

当社は、お客さま視点を重視した『経営理念』に基づく事業活動を実践することにより、お客さまのみならず、株主の皆さまや地域社会、ビジネスパートナー等の全てのステークホルダー（利害関係者）との信頼関係を築き、持続的な成長を実現できる企業を目指しています。

このような背景のもと、コーポレート・ガバナンスの充実が当社にとって欠かせない重要課題であると認識し、取り組んでいます。

#### 《コーポレート・ガバナンス体制》



## コンプライアンスの推進

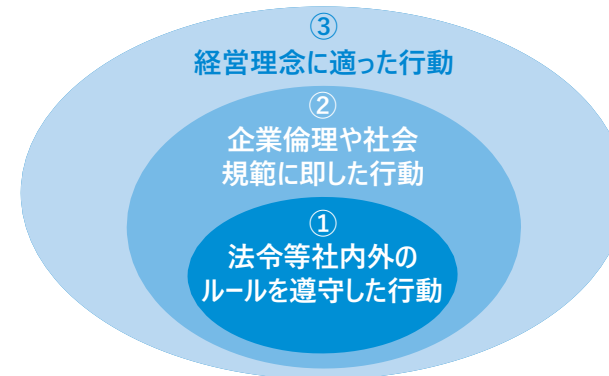
### コンプライアンスの推進

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づけ、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います。

### コンプライアンスの定義

コンプライアンスを以下のとおり定義しています。

- 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。

#### 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。

#### 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

コンプライアンスの推進

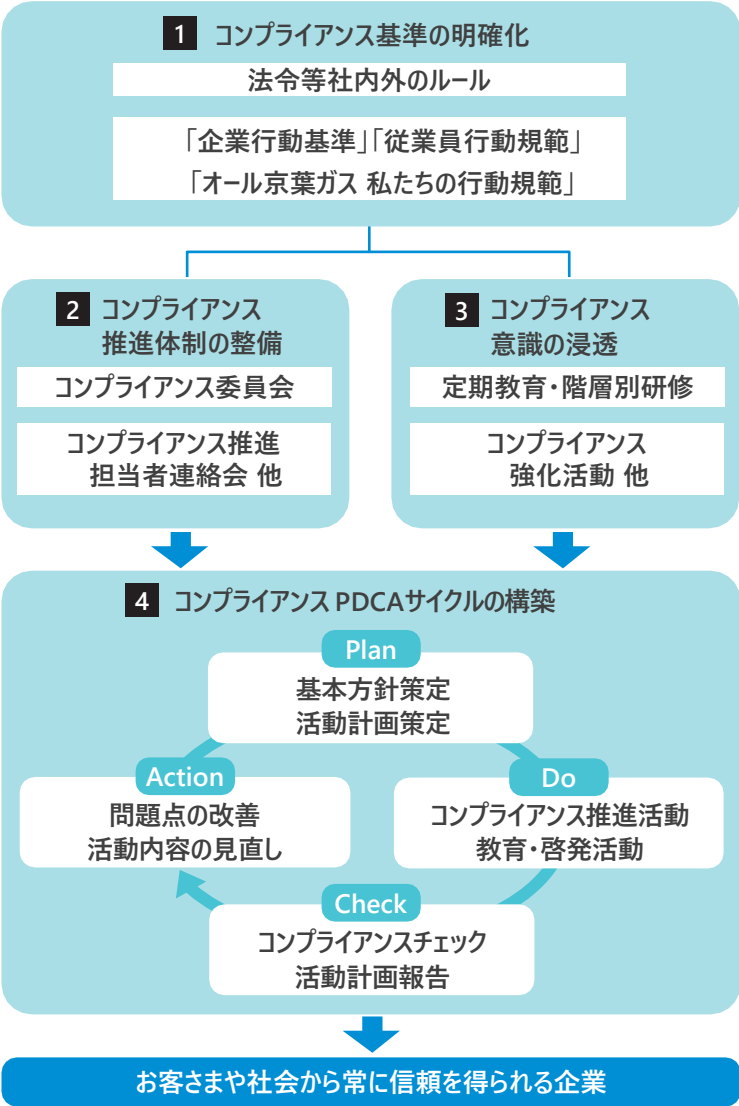
3. コンプライアンス意識の浸透

| 取り組み                                 | 内 容                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 定期教育・<br>階層別研修                       | <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てています。</li></ul>                    |
| コンプライアンス<br>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<br>ホットライン窓口<br><br>(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てています。

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。2025年の回答率は93.7%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。

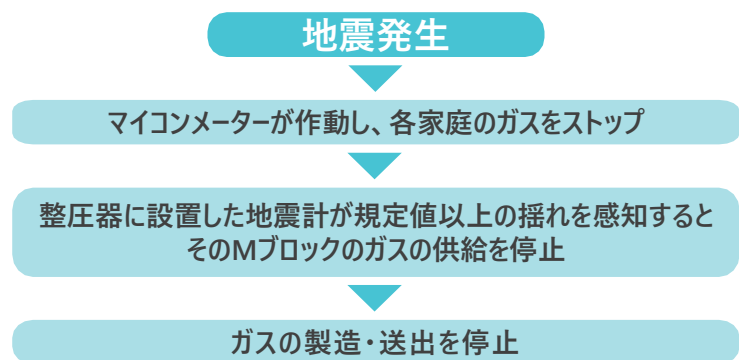


## 地震・災害対策

### 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か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。



### 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を講じています。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し、各自治体の訓練にも積極的に参加しています。なお、被害が大きい災害の場合は、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ます。

#### 復旧対策としての訓練・資機材の整備



### 松戸市・柏市との災害時における相互協力に関する協定

災害時におけるガス供給の早期復旧を目的として、2025年1月に松戸市、8月に柏市と相互連携・協力に関する協定を締結しました。

本協定により、資機材・施設・用地などを活用し、官民が連携することで、ガス供給の早期復旧に向けた活動をより円滑かつ確実に行うことを目指します。

## 安全対策

### 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。お客さまの安全、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・ガス機器調査

お客さま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、お客さま宅にお伺いし、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お伝えするため、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二次元バーコードからも視聴いただけるようにしています。



動画はこちらから



### ビジネスパートナー向け会議の実施

ガス本支管・供内管工事に従事するビジネスパートナーに対し、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。

### 行政との総合防災訓練の実施

行政が開催する総合防災訓練に参加・出展し、被害を想定したガス漏えい調査・漏えい修理の実演、また、マイコンメーター機能や地震に強いポリエチレン管についての紹介などを行っています。



## 情報セキュリティ

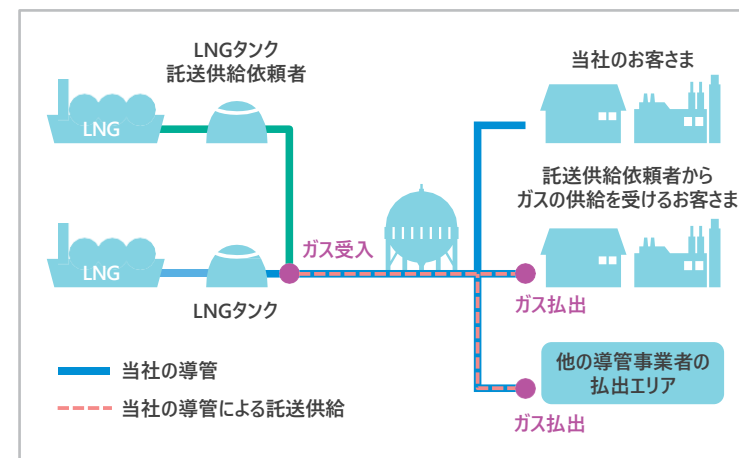
### お客さま情報の取り扱い

「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」とあるという認識のもと、全てのお客さま情報について最大限の注意を払って取り扱うものとしています。

お客さま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実施しています。

### ガス導管業務等における情報管理研修の実施

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。2025年7月、託送供給関連情報を適切に取り扱うため、役員・従業員・委託先向けに研修を実施しました。



### 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、最新動向（サプライチェーン攻撃対策等）を意識した応用的な教育施策を実施しています。

#### 教育・訓練内容

- 情報セキュリティ対策の基礎
  - 情報セキュリティ10大脅威[組織]への対策  
※ 2025年度は上位3項目の内容についての教育
  - 標的型攻撃メール訓練の実施
- 等

### 第三者機関による監査の実施

外部の第三者機関によるサイバーセキュリティ監査を適宜実施し、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。

つぎの「うれしい!」へ。

# KeiYO GAS

【本報告書について】

本報告書は、ISO 26000等を参考に当社の活動をまとめたものです。

対象期間：2025年

発行：2026年9月