TOHO GAS GROUP

東邦ガスグループ

人的資本レポート 2026

未来の、まんなかへ



編　集　方　針

本レポートについて

東邦ガスグループでは、人的資本に関する具体的な取り組みを多くの方に深く理解いただくため、この度、「人的資本レポート」を発行することとしました。本レポートでは、東邦ガスグループの人材戦略の目指す姿である「グループ全体の従業員の輝き・活力」の向上に向けた施策の方針・内容などを記載しています。また、具体的な取り組みについては、東邦ガスグループ従業員へのインタビューや対談を交えながら紹介しています。巻末にはデータセクションを設け、人材戦略に関する定量実績や本レポートの内容を概観いただけるような構成といたしました。

東邦ガスグループにご興味をお持ちの皆さま、ステークホルダーの皆さま

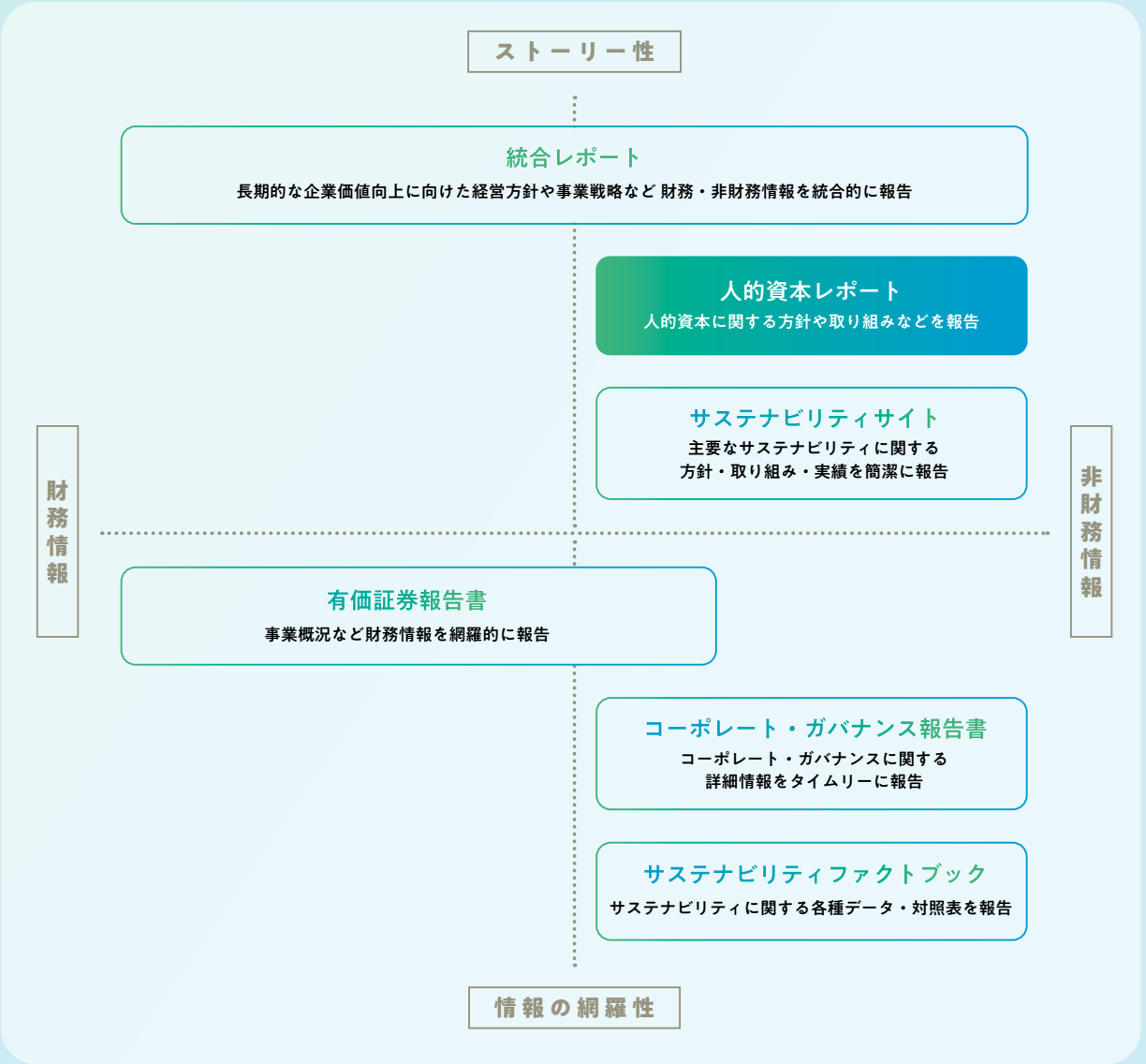
東邦ガスグループにご興味をお持ちの学生・キャリア人材の皆さまにとって、本レポートがご自身のキャリアを考えるきっかけとなれば幸いです。また、投資家、お取引先など幅広いステークホルダーの皆さまにおかれましては、本レポートを通じて人的資本経営の推進による東邦ガスグループのさらなる企業価値向上にご期待いただきたいと考えております。

東邦ガスグループの従業員の皆さま

東邦ガスグループの従業員の皆さまにおかれましては、本レポートを通じて皆さまの「成長」を後押しするための制度や環境について理解を深めていただきたいと思います。今後もやりがいや働きがいをさらに感じられる人事施策の整備に力を入れてまいります。

2026年3月
東邦ガス 人事部
人的資本レポート 事務局

情　報　開　示　体　系　（2026年3月末時点）



※各開示物の位置はあくまで主な内容に基づき設定したものです。

目次

イントロダクション

編集方針
情報開示体系 …… 1

目次 …… 2

理念体系 …… 3

At a glance …… 4

トップインタビュー
「人の挑戦・成長」こそ東邦ガスグループにとっての成長の源泉 …… 5

東邦ガスグループの人的資本経営

中期経営計画 2025-2027における
人材戦略の位置づけ …… 11

人材戦略 …… 12

人材戦略を通じて目指す姿 …… 13

人材戦略の推進体制 …… 14

従業員
エンゲージメントの向上 …… 15

人材戦略の取り組み

人材マネジメント …… 17

インタビュー 海外研修で磨いた視点を武器に
世界のエネルギー市場と向き合う …… 19

インタビュー 前職での経験を活かして事業領域拡大に挑戦 …… 21

ダイバーシティ・エクイティ＆
インクルージョン（DE&I） …… 23

インタビュー キャリアの挑戦とライフイベントを両立
歩み続け、管理職としてチームを牽引 …… 25

対 談 技術と心を次世代へ　再雇用で輝くシニアの誇り …… 27

柔軟な働き方・生産性向上 …… 29

インタビュー 職場の風土が後押し　育休取得で働き方をアップデート …… 31

インタビュー 新たな価値を生む「働き方」をつくるDX推進 …… 33

安全・健康管理 …… 35

インタビュー 人事が目指すウェルビーイング
安全健康と福利厚生の充実 …… 37

インタビュー グループの強みを結集　一体となり、さらなる高みへ …… 39

グループ人材戦略 …… 43

データ等

人的資本に関する
定量データ …… 45

人事施策一覧 …… 47

人的資本に関わる
外部からの評価・
会社概要 …… 49

編集後記 …… 50



理念体系

基本理念

東邦ガスは、グループ各社とともに、
人々との信頼のきずなを大切にし、
うるおいと感動のあるくらしの創造と
魅力にあふれ、いきいきとした
社会の実現に寄与します。

経営方針

- 発想・行動の原点を、お客さまにおきます。
- 先見性と技術力で、自ら市場を創造します。
- 意欲と能力の発揮を重視し、ひとを育てます。
- 機動的で、活気にあふれた組織をめざします。
- 広い視野で、事業分野の拡大に努めます。





行動基準

- 変革への挑戦 …… 求め、そして創る
- 時代をよむ感性 …… 磨き、そして活かす
- 誇りうる専門性 …… 高め、そして拡げる
- 意欲を生む明るさ … 語り、そして歓ぶ
- 信頼を育む誠意 …… 思い、そして動く

At a glance

数値編（2025年度）

123

創業年
1922年

連結子会社数
30社

売上高
6,510億円

連結従業員数
6,131人

お客さま数
312.1万件

再エネ取扱量
20.5万kW

営業利益
317億円

都市ガス
国内販売シェア
第**3**位
33.0億㎥

女性管理職
49人

人的資本編（2025年度）

女性総合職の
採用比率（新卒）
33.9%

有休取得率
85.3%※1

男性の育児
休業取得率
103.9%※1

キャリア
採用割合
30.7%

離職率
1.91%

平均残業時間
12.2時間※1

障がい者
雇用率※2
2.55%

健康経営優良法人認定
ホワイト500取得

※2024年度実績、または2025年3月末時点の数値。数値編については、東邦ガスグループの数値。
人的資本編については、東邦ガス単独（出向者含む）の数値。
ただし、※1は東邦ガス単独（出向者除く）および東邦ガスネットワーク、※2は東邦ガスグループの数値。



代表取締役社長
山碕 聡志

取締役 専務執行役員
拝郷 丈夫

トップインタビュー

「人の挑戦・成長」こそ東邦ガスグループにとっての成長の源泉

東邦ガスグループにおける「人的資本」とは何か――
山碕社長と人事担当役員の拝郷専務に、
人的資本レポート事務局の八木さん、野崎さんがインタビューします。
人材に対する思いや人材戦略、
グループの従業員への期待などを幅広く聞きました。

エンゲージメントの継続的向上を図り、人と会社がともに成長する好循環を加速

――今回、東邦ガスグループとして初めて人的資本レポートを発行します。それにあたり、当社の人的資本に対する考えや目指す姿をお聞かせください。（八木）

山碕　東邦ガスグループは、これまで100年以上にわたり、エネルギーを通じて地域のくらしやものづくりを支えてきましたが、この間、さまざまな変化に挑戦しながら成長を続けてきました。

たとえば都市ガスの原料は、石炭から石油そして天然ガスへと、環境の変化に合わせてよりクリーンなエネルギー源へと転換してきました。また利用用途では、ガス灯にはじまり、家庭の調理・給湯、業務用分野での熱源・空調、さらには分散型電源へと高度化・効率化を実現してきた歴史があります。このように、時々の課題に対して、その都度、東邦ガスグループの従業員が知見・技能を活かし、挑戦を重ねることで時代の変化を乗り越えてきたわけです。つまり、東邦ガスグループの持続的な成長の源泉は、従業員一人ひとりの挑戦・成長であり、今後とも「従業員の成長が会社の成長につながり、会社の成長が従業員のさらなる成長を促す」という、人と会社がともに持続的に成長していく好循環を続けていく必要があります。

今後、この好循環をより速く、より大きく回していくためには、従業員のエンゲージメントの向上という視点が重要になります。エンゲージメントが低い状態では、成長意欲は高まりません。従業員がビジョンをはじめとした会社の方向性に共感し、日々の業務にやりがいと誇りを持って取り組めているかが問題です。ですから、経営層、職場の管理者が日常からメンバー一人ひとりに気を配るなどマネジメントにおける日頃の対応に加えて、人材戦略で示す各施策の実行を通じてエンゲージメントの継続的な向上を図っていきます。

人材戦略の位置づけを高め、一人ひとりのもう一段高いレベルでの挑戦・成長を促進

――2025年3月に東邦ガスグループが公表した新たな中期経営計画では、事業戦略・財務戦略と人材戦略の３つを統合的に推進していく、とされています。中期経営計画において人材戦略について取り上げた「ねらい」を教えてください。（野崎）

山碕　「東邦ガスグループビジョン」で示した2030年代半ばの目指す姿として、東邦ガスグループはエネルギー事業者として進化することに加え、エネルギー以外の領域でもお客さまのお役に立ち、持続可能な社会の実現をリードしていくことを目指しています。

カーボンニュートラルの実現や国内人口の減少など、当社にとってリスクともなり得る事業環境の変化も想定される中で、目指す姿を実現し、継続的に企業価値の向上を図るためには、グループの従業員一人ひとりが、もう一段高いレベルで挑戦・成長していくことが不可欠です。

たとえば都市ガス・LPGなどのコア事業における安全・安心や、それらの最適利用に関する提案力・技術力など、現場力をどのようにブラッシュアップしていくか。また、先端技術を活用した業務の高度化・効率化をどう進めていくか。戦略事業では、電力や海外エネルギーをはじめとした新たな分野・地域において、個々の事業特有の知見・ノウハウをいかにスピーディに獲得していくかなどが課題となります。

このように挑戦への意識・成長の実現の重要性がより高まっていることから、グループビジョン達成に向けた第二ステップである今回の中期経営計画において、人材戦略の位置づけを高め、事業・財務戦略と並べて整理することにしました。

この人材戦略の実行に向けては、「人材マネジメント」「ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（以下、DE＆I）」「柔軟な働き方・生産性向上」「安全・健康管理」の４つの観点から人への施策・投資を拡充していきます。

――人材戦略の実行・推進を担う、人事担当役員の拝郷専務にもお伺いします。まず、人材戦略の実行にあたり、どのような点がポイントだとお考えでしょうか。（野崎）

拝郷　人材戦略を進めていくにあたり、制度・施策がそれぞれの目的や組織・業務運営への影響などを含めた正しい理解のもと運用されること、そして効果を確認、検証しつつアップデートをしていくことが必要だと考えています。その結果、より良い組織風土が継続的に醸成され、従業員の皆さんのエンゲージメントが高まっていくという連鎖が大切です。

こうしたことから、制度の導入・拡充などに際しての丁寧な情報発信に加え、事案によっては職場において率直な意見交換の場を設けるなどして、理解と共有の促進に努めているところです。人材戦略を実効的なものとするために制度・施策と環境・風土を両輪として捉え進めていきます。

グループ会社においても、東邦ガスグループの持続的な成長の源泉は、従業員一人ひとりの挑戦・成長であるという基本的な考え方を共有していきます。各社の事業市場や歴史、組織風土などさまざまな事情にあわせて人材に対する取り組みを進めていますが、一方で、採用・出向配置・人材育成や、DXの推進などによる生産性向上はグループ全体で協働する分野だと位置づけています。東邦ガスの人事部が軸となり、部門やグループ会社との連携を深め、グループ全体で人事機能を強化し、分野・テーマに応じた最適解を整理しながら施策を展開していきます。



profile

八木 裕美子　2021年東邦ガス入社。営業部門で家庭用顧客への営業担当を経験後、人事部へ異動。現在は新卒採用業務を担当している。

野崎 雄斗　2025年東邦ガス入社。人事部へ初期配属され、新卒採用業務を担当している。



profile

山碕 聡志　1986年東邦ガス入社。西部支社長、財務部長などを歴任。2022年に取締役専務執行役員、2025年4月から代表取締役社長社長執行役員（現任）。

一人ひとりの志向と会社の期待を対話によってすり合わせ、挑戦・成長を事業戦略と結びつける

――私は、入社後営業部門に配属され、その後人事部へ異動してきました。ジョブローテーションによって異なる部門で業務に携わることは、知見を拡げるだけでなく人脈の形成なども含めて、有意義な経験だと実感しています。「人材マネジメント」に関する考え方・取り組みについて教えてください。（八木）

拝郷　人材マネジメントで肝要なのは、採用・配置・人材育成・人事処遇制度などを体系的に一体化して、一人ひとりの「挑戦と成長の舞台」を整え「成果創出」につなげていくことだと考えています。その実現には会社や組織の目指すビジョンや目標、従業員に対する期待を示すと同時に、誰もが主体的に考え行動することが求められています。

取り巻く環境が広範かつ急速に変化するなか、従業員への期待としては、「多様性」「専門性」「業務推進力」「技能・スキル」「ITリテラシー」「挑戦」などがキーワードになると思います。一方で、その期待に応えるための皆さんの努力に対しては、積極的に支援する制度や仕組みも充実させていきたいと考えています。また、個々人のキャリア志向は多様化しています。個々の価値観に寄り添うことが大切であり、双方の考え・思いの調和を図っていくことが非常に重要です。

こうした考えから、2026年4月に人材マネジメントの中核とも言える人事処遇制度を見直し、「経営・事業分野の中核人財の確保」「事業・人材の多様性に合わせた活躍の促進」などの観点から等級・評価制度などを改定します。

新制度では、能力と実績に応じた柔軟な登用により活躍の幅を広げることやDX・エンジニアリングをはじめとした特定分野での専門性を継続的に発揮できる枠組みをつくるとともに、今後、配置の運用にも連動させていきます。

くわえて、職群ごとの人材像を再定義して、目指してほしい姿をよりイメージしやすくするとともに、従来から取り組んできた社内公募や国内・海外への留学といったキャリアチャレンジ施策と合わせて、従業員の自律的な挑戦・成長を後押しします。

採用面では、専門性の獲得や幅広い知見の導入などの観点から、近年、キャリア採用を積極的に推進しており、採用数のうち3割程度を占めています。今後もこの方針を継続していく考えです。

いくつか述べましたが、こうした人材マネジメントの中で最も重要なことは「対話」だと思っています。経営層や管理職が自身の時間を職場のメンバーとの対話にしっかりと充て、会社や管理者からの期待と、従業員自身の志向やキャリアに対する思いをお互いに理解し共有することがすべての要になります。対話を通じて一人ひとりの意志ある行動と挑戦を促進し、組織目標・事業戦略と結びつけることで、誰もが成長と貢献を実感できる魂がこもった人材マネジメントとなると考えています。



profile

拝郷 丈夫　1989年東邦ガス入社。三河支社長、人事部長などを歴任。2025年4月に専務執行役員、同年6月から取締役専務執行役員（現任）。

多様性を持つ全ての従業員が安心して個性を発揮できる環境を整え、競争力の強化やイノベーションの創出を加速



――私は新卒で東邦ガスに入社しましたが、人事部も含め多くの部署でキャリア採用の方々が活躍されています。東邦ガスグループで、多様なバックグラウンドを持つ方々が、それぞれの経験を活かして活躍していくために、東邦ガスグループのDE&Iに対する考え方・取り組みについて教えてください。（野崎）

拝郷　DE＆Iは、どの職場においても、またライフイベントに際しても、従業員一人ひとりが安心して個性を最大限活かしながら働くための前提条件だと位置づけています。

また、東邦ガスグループの事業構造の変革という観点からも重要な位置づけにあります。価値観やキャリアなどバックボーンを異にする多様な人材が集い、認め・高め合うことで、お互いの視野も広がっていきます。こうした多様性を尊重しあう風土が、誰もが安心して個性を発揮できる環境の土壌となり、組織の活性化、競争力・現場力の強化、イノベーションの創出を加速させていくことにつながるのです。

そうした考えのもと、2024年4月に人事部に「DE&I・キャリア形成支援グループ」を新たに設置して、女性、キャリア採用者、シニア層、障がい者など特性に応じた活躍支援や制度整備、また相互理解の促進を一層強化しています。

くわえて、心理的安全性の向上にも注力しています。心理的安全性は管理職のマネジメントによるところも大きいですから、まずは適切なマネジメントの徹底に向けた管理職研修を積極的に実施・強化しています。また、職場内でのメンバー間の前向きなコミュニケーションを促進するミーティングなども行っています。互いを受容・配慮しながら、高め合う組織文化を醸成することで、誰もが安心して働ける環境づくりを引き続き進めていきます。

柔軟に場所・時間を選べる働き方とDXの一層の加速によって、一人ひとりのパフォーマンスを最大化

――今後、ライフイベントがあった場合でも、仕事と生活を両立させながら働いていくことを考えています。東邦ガスグループでは柔軟な働き方に関わる施策が積極的に進められていますが、柔軟な働き方や生産性向上に関する考え方・取り組みについて教えてください。（八木）

拝郷　多様な個性を活かす組織風土の醸成とともに、一人ひとりのパフォーマンスを最大化する環境整備も必要です。たとえば社会的な課題ですが、育児や介護に携わりながらも安心して無理なく働き続けられることは重要です。だからこそ、従業員の皆さんが挑戦・成長に向けて心置きなく、そして効率的に働くことができるよう制度や環境を積極的に拡充してきました。

具体的には、勤務時間について、従来からのフレックスタイム制を原則コア無しフレックスタイム制に移行するとともに、時間単位年休も新たに導入しました。勤務時間中に一時的に業務を中断することができる離業という運用もあります。また、勤務場所については、勤務地を自宅に限定しないテレワーク制度として拡充し、原則、利用回数の制約なども設けていません。

エネルギーの安定供給など事業運営に支障がないことには留意はしつつ、時間と場所の両面から働き方の柔軟性を拡大してきており、諸制度を組み合わせると働き方の自由度は相当高いと認識しています。育児・介護だけでなく、日常の家事都合や作業に集中したいなど業務状況に合わせた柔軟な働き方にもつながっており、一人ひとりの状況に応じて仕事と生活を上手く両立するために、柔軟に働くという考え方や制度の利用については、急速に浸透・定着したと感じています。育児に伴う男性の休業等取得率は大幅に上昇し、足元では100％に達しました。これは、制度の理解促進や雰囲気づくりに着実に取り組んできた結果でもあると思っています。

もう一つ、柔軟な働き方を促進する、あるいは生産性を向上させるため、仕事そのものを変える力も強化しているところです。とくに有効な手段であるDX、つまりデジタルを活用した仕事の見直しも積極的に行っています。Web会議や社内ビジネスチャット、電子決裁などの業務のオンライン化の推進はもちろんですが、生成AIを自身の端末で簡単に活用できるようシステム整備も行いました。また同時に、ITリテラシーを高めるためDX研修を受講した従業員を「DX推進人材」として社内認定し、すでに200名以上を各部署に配置しています。全従業員のレベルアップ教育と併行し、各職場でのDXを一層加速させていきます。

安全・健康は人材戦略の「普遍的な基盤」。従業員一人ひとりが、心身ともに最良な状態で取り組めるよう不断の努力を重ねる

――東邦ガスグループにおける安全に対する意識は大変高く、さまざまな活動が展開されています。また、健康に対する支援も手厚いと感じています。安全・健康管理に対する考え方・取り組みについて教えてください。（野崎）



拝郷　安全・健康は、従業員が安心して働くための起点であり、人材戦略における普遍的な基盤です。また、エネルギー事業は公益性が高く、事業継続がとくに強く求められるため、東邦ガスグループは、組織や個人の言わば「安全力」「健康力」の維持・向上には、これまでもその重要性を理解し注力してきました。

そうした中で、東邦ガスグループ「安全・健康宣言」を掲げ、「労働安全衛生」と「健康経営」の観点から、交通災害・労働災害や疾病の防止、また快適な就業環境の形成に取り組み、従業員の健康・長期にわたる活躍と企業の活力向上につなげています。

「労働安全衛生」については、全てのグループ会社で構成するグループ安全衛生委員会や協力会社を含めた安全衛生協議会を通じて、施策の改善と現場での実施徹底、啓発・教育、現場パトロールなどを行っており、一例を挙げると、VRを用いた危険予知能力の向上訓練なども実施しています。グループ全体の取り組みとして業種横断的に推進しながら、効果的な施策の横展開などによって全体の水準向上を図り、安全安心に仕事が遂行できる環境整備に継続して努めています。

一方「健康経営」については、従業員が長期にわたり活躍できるよう、制度・施策を継続的に改善しています。最近の特徴的な取り組みでは、メンタルヘルスと密接に関わる睡眠の質的向上の支援や性別特有の疾病対策に注力していますし、家族含めた健康が大切であると考えていますので、そうした視点からの予防的な取り組みなども強化してきています。
また、東邦ガスは「健康経営優良法人ホワイト500」の認定を取得しています。当社の取り組みが優良であると客観的に評価されたものですが、制度・施策や運用を毎年棚卸しながら一般・他社との比較のなかで、さらに改善を重ね、質の高い取り組みを実践していきたいと考えています。
これからも、従業員一人ひとりが、心身ともに最良の状態で仕事に取り組めるよう、不断の努力を重ねていきます。

「自身の成長を通じて会社の成長を牽引していく」という気概を持ち、グループ一丸となって挑戦する組織風土を

――グループビジョンの実現に向けて、私たち従業員に対する期待をお聞かせください。（野崎）
山碕　東邦ガスグループが持続的に成長していくためには、従業員一人ひとりがビジョンを「自分事」として捉え、自律的に動く組織へと進化することが不可欠です。従業員の皆さんには、「自身の成長を通じて会社の成長を牽引していく」という気概を持ってほしいと思います。
また、成長のためには挑戦が欠かせません。社長就任以来、さまざまな職場を訪問してコミュニケーションの機会を設けるなかで、直接、皆さんに「挑戦なくして成長なし」との考え方を伝えてきました。挑戦は決して会社のためだけのものではありません。仕事に全力で向き合い、壁を乗り越えていく経験は、人としての幹を太くし、皆さんのキャリア、そしてプライベートや人生の充実に向けた力にもなるはずです。
東邦ガスグループは、エネルギーの枠を越えた価値創造という新たな領域に踏み出しています。今、私たちにはグループ一体となって挑み続けることが求められていますし、挑戦を続けるという意識を組織風土として根付かせ、グループ一丸となって挑戦を続けていきたいと考えています。皆さんには日々の業務の中で一歩踏み出した挑戦をお願いしたいと思っています。
これまでの東邦ガスグループの成長は、従業員の皆さんの成長が源泉であったように、今後も一人ひとり自身の成長が会社の成長に直結していくという構図は変わりません。そのために、皆さんの挑戦を支えるための「人への投資」をさらに拡充しているところです。これまで以上に高いレベルで挑戦を積み重ねていくことを期待しています。
また、グループが一丸となるための取り組みのひとつとして、「未来のまんなかプロジェクト」があります。これは、東邦ガスグループのコミュニケーションフレーズである「未来の、まんなかへ」と連動した取り組みです。社外からの企業イメージを向上を図るだけでなく、グループ内に向けても、経営層とグループ従業員の座談会や、従業員の挑戦物語の発信、また従業員・家族向けのイベントの開催などを通じて、グループビジョンの達成に向けた「未来へ踏み出す」「挑戦する」という風土をつくるというものです。



多種多様なフィールドでの挑戦を通じて、従業員の自己成長と、企業価値、地域・お客さまへの提供価値の向上を実現



――最後に、就職・転職先として東邦ガスグループを志望いただく方、ステークホルダーの方々へメッセージをお願いします。（八木）
山碕　社外の方からは、東邦ガスグループの魅力として、エネルギー事業を通じた地域社会への貢献と、それを通じて積み上げてきたお客さまからの信頼などを評価いただくことが多く、これまで諸先輩が連綿と培ってこられた、かけがえのない財産だと思います。
同時に、東邦ガスグループには挑戦を重ねてきた歴史があり、足元では、コア事業を起点に戦略事業の拡大を多角的に推進しています。それに伴い、一人ひとりの挑戦のフィールドも多種多様に広がっていますし、従業員の挑戦を支援する制度も拡充していきます。挑戦を志す方々と、ともに働けることを楽しみにしています。
当社の創業以来の普遍的な価値観は「お客さま、株主、従業員の共存共栄」の三位一体の精神です。人的資本に関わるさまざまな取り組みにより従業員の挑戦・成長を促進し、株主の皆さまが期待する企業価値の向上や、地域・お客さまに対するより良い価値提供につなげていきます。投資家や地域社会などのステークホルダーの皆さまは、東邦ガスグループの新しい価値の提供にご期待ください。

東邦ガスグループ
の
人的資本経営

中期経営計画 2025-2027 における人材戦略の位置づけ

東邦ガスグループビジョンに向け、第一ステップとなる前回の「中期経営計画 2022-2025」では、計画に沿って取り組みを着実に実行した一方、「利益成長を牽引する新たな収益の柱の構築」が課題でした。その課題の解決に向けた事業構造の変革を加速するため、今回の「中期経営計画 2025-2027」では必要な投資・取り組みを拡充し、従業員一人ひとりの挑戦などを通じて、事業構造の変革を着実に実行していきます。

取り巻く経営環境

東邦ガスグループビジョン策定時から続く潮流

- サステナビリティに対する要請
- エネルギーを取り巻く5つのD※

＋

足元で生じている環境変化

- 自然災害や地政学リスクの高まり
- 経済環境の変化
  - ・金融政策の転換　・基調的な物価・賃金上昇
  - ・資本コストや株価を意識した経営への要請の高まり

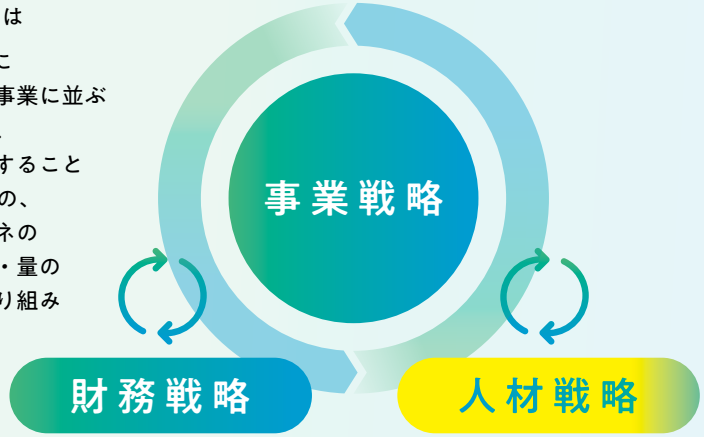
※ エネルギー産業が迎える５つの変化潮流。脱炭素化（De-carbonization）、人口減少（Depopulation）、制度改革（Deregulation）、デジタル化（Digitalization）、分散化（De-centralization）

「中期経営計画 2025-2027」の方針

事業・財務・**人材**の各戦略を統合的に推進し、稼ぐ力を引き上げながら、「企業価値の向上」や「目指す姿の実現」に向けた事業構造の変革を加速します。

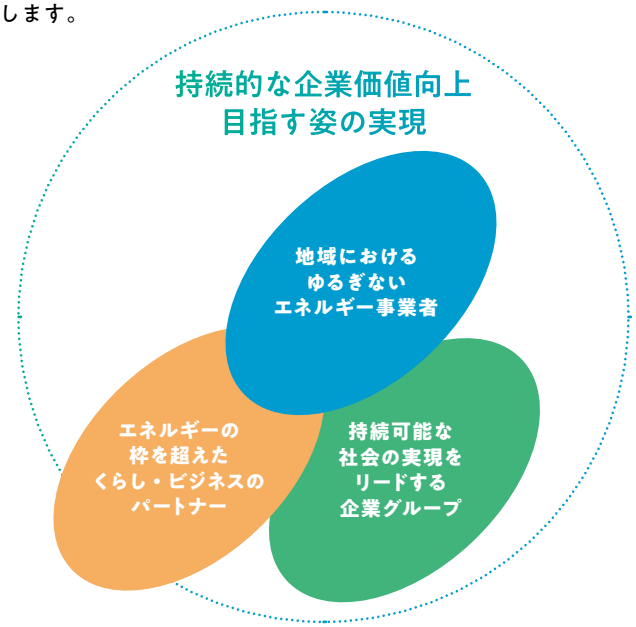
事業構造の変革とは

- 2030 年代半ばに戦略事業をコア事業に並ぶ規模に成長させ、目指す姿に到達すること
- その実現のための、**ヒト**・モノ・カネの資源シフトや質・量の充足のための取り組み



対処すべき課題

- 稼ぐ力のさらなる向上
- 新たな成長の柱の創出
- 地域のレジリエンスや低・脱炭素化への貢献の加速
- 適切な資本構成の実現
- 戦略と組織・人材の連動



人材戦略



人材
マネジメント



ダイバーシティ・
エクイティ&
インクルージョン



柔軟な働き方・
生産性向上



安全・
健康管理

グループ全体の
従業員の
輝き・活力

従業員エンゲージメントの継続的な向上

従業員の
ポテンシャル発揮による
価値創造

従業員の
自己実現やキャリア・ライフの
充実支援

持続的な
企業価値向上

目指す姿の
実現

人的資本の考え方

東邦ガスグループは、企業理念の中で示す経営方針の一つとして、「意欲と能力の発揮を重視し、ひとを育てます。」を掲げています。従業員のエンゲージメントを高め、一人ひとりが最大限に能力を発揮し、成果や成長につなげられるよう、「人材マネジメント」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」「柔軟な働き方・ 生産性向上」「安全・健康管理」の4つの観点から、制度の拡充や組織風土の醸成に取り組み、持続的な企業価値の向上を実現していきます。なお、これらの取り組みの推進にあたっては、人種・性別・年齢・国籍・障がいなどによる差別を排除し、従業員一人ひとりを尊重します。

人材戦略を通じて目指す姿

人材戦略の4つの観点

人材マネジメント

コア事業の現場力強化および
変革を支え、牽引する
人材ポートフォリオ実現に向けた
採用・配置、人材育成、人事処遇制度

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

従業員一人ひとりの
多様性を尊重し、個の強みや
能力を最大限発揮できる
制度の拡充、
組織風土の醸成

柔軟な働き方・生産性向上

柔軟かつ生産性を
高める制度の拡充と
活用しやすい
業務環境の整備・
組織風土づくり

安全・健康管理

従業員が安全かつ
心身ともに健康に
働くことができる
安全衛生活動と
健康経営の推進

目標・実績

	目標	実績（2025年度）
DX推進人材の育成人数※1	200人（2026年度）	224人
1人あたりの研修時間	継続的向上	8.6時間
離職率	2%未満維持	1.91%

	目標	実績（2025年度）
女性総合職採用比率（新卒）	40%	33.9%
女性管理職	50人以上（2027年度）	49人
障がい者雇用率※1	2.7%以上（2026年度）	2.55%

	目標	実績（2025年度）
男性育休取得率※3	100%	103.9%
有休取得率※3	継続的向上	85.3%
平均残業時間※3	継続的効率化	12.2時間

	目標	実績（2025年度）
休業／死亡災害※2	0件/0件	0件/0件
作業／交通災害※2	0件/0件	1件/0件
ホワイト500	継続取得	取得

※上記数値については東邦ガス単独（出向者含む）の数値。
ただし、※1は東邦ガスグループ、※2は東邦ガス単独（出向者除く）、
※3は東邦ガス（出向者除く）および東邦ガスネットワークの数値。

グループ全体の輝き・活力の向上

従業員エンゲージメントの継続的な向上（2025年度実績：BB）

価値創造の源泉

東邦ガスグループ従業員
一人ひとりの挑戦と成長

アウトカム 目指す姿

地域における
ゆるぎない
エネルギー事業者

エネルギーの
枠を超えた
くらし・ビジネスの
パートナー

持続可能な
社会の実現を
リードする
企業グループ

人材戦略の推進体制

人材戦略の策定は、経営会議メンバーを中心とした会議体での議論・決定により、多角的に検討しています。その実行にあたっては、社長をトップに人事担当役員・人事部を軸とし、部門・グループの人事関係部署とも連携する体制を構築。また、人材育成やグループ会社との連携に特化した実務レベルの会議体も設置し、人事施策の共有と部門・会社ごとの課題を吸い上げ、戦略の実行性を高めています。2024年4月には、人事部にDE&I・キャリア形成支援グループを設置。人材の多様化や自律的なキャリア形成の支援をさらに加速させていきます。



従業員エンゲージメントの向上

東邦ガスグループは、会社の成長・挑戦の源泉である「グループ従業員一人ひとりのエンゲージメント向上」に取り組んでいます。そのため、グループ大でエンゲージメント調査を実施し、調査結果に基づき、従業員のエンゲージメント状態を可視化することで、施策検討や職場コミュニケーションの改善につなげています。

従業員エンゲージメント調査概要

〈調査対象〉
東邦ガスおよびグループ会社８社
計4,464名（2025年度実績）

〈調査内容〉
モチベーションに関係する
「会社」「上司」
「職場」に関する質問
（計 64 項目）について
期待度・満足度を
5 段階評価で回答

調査結果の活用方法

❶ 会社施策の検討
❷ グループ各社への結果フィードバック・意見交換・各社での改善
❸ 各職場への結果フィードバック・職場単位での改善

施策例

上司部下のコミュニケーション活性化

「上司」に関する設問の満足度は高い一方、「部下の強み・持ち味の把握」「部下の意見の傾聴姿勢」などのスコアが少しずつ低下

➡「心理的安全性向上の取り組み」の推進

- **管理者向けの「リスペクトトレーニング」**
- **心理的安全性に関する「職場ミーティング」の実施**

業務環境の充実

※エンゲージメント調査での従業員の声から
「会議室の予約が埋まっており、さっと打ち合わせができない／調整に時間がかかる」「他拠点から打ち合わせなどで本社に来た際、空いた時間で作業する場所がない」

➡「本社食堂スペースの開放」の実施

- **昼食時間以外も、本社の食堂を開放し、打ち合わせや来客対応、サテライト利用できるように**
- **昼食時を含め、より快適に利用できるよう、あわせてリニューアルも実施**

女性従業員のエンゲージメント向上

ライフイベントと仕事の責任範囲の拡大が重なる25～40歳の女性のエンゲージメントが相対的に低位

➡「人事による個別面談」の実施

- **対象となる年代の女性従業員のうち、希望者に向け、人事部が個別面談を実施**
- **必要に応じて社内のロールモデルとなる従業員や社外のキャリアコンサルタントを紹介**

柔軟な働き方の促進

※エンゲージメント調査での従業員の声から
「コアタイム内に保育所からの呼び出しを受けた際、遅刻・早退でしか対応できない」「数時間の園行事のために年休を取らなくてはならない」「現業職場ではフレックスが使えないため、私用対応には年休を取らなくてはならない」

➡「コア無しフレックス」の拡大
「時間単位年休」の導入

- **働く時間の柔軟性を拡大**

多様な人材の活躍

※エンゲージメント調査での従業員の声から
「新規事業への挑戦に向けた視野の拡大や多様性の尊重の観点で副業は有効」

➡「副業制度」の導入

- **「本業に還元できるようなキャリア開発・挑戦」または「地域貢献・地域の活性化」につながる副業を許可**

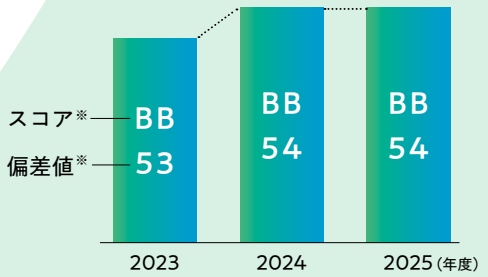
身体的な快適性向上・個性の尊重

※エンゲージメント調査での従業員の声から
「クールビズ期間やスーツ着用の見直しをしてほしい」「リラックスできる服装が自由な発想につながると思う」

➡「服装の自由化」の実施

- **職場というオフィシャルな場に相応しい範囲で自由な服装での業務を可能に**

調査結果推移



※企業平均スコア 50 に対し、当社は「52 以上 55 未満：BB」

人材戦略の取り組み

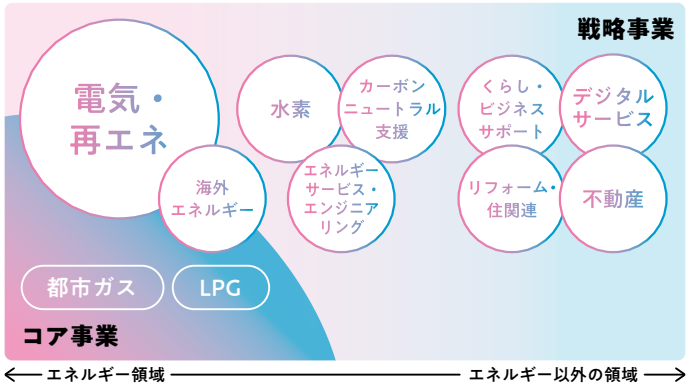
人材マネジメント ～基本的な考え方～

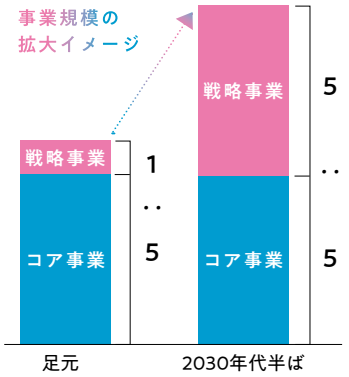
東邦ガスグループでは、人材ポートフォリオ実現を目指し、採用や配置、人材育成、公正かつ適正な評価・処遇を通じて、コア事業を支える人材、変革期の事業を牽引するマネジメント力や専門性を備えた人材の活躍促進、確保に取り組んでいます。人材マネジメントの推進体制は、人事担当役員のもと、人事部が主体となり、経営戦略に連動したマネジメント方針を策定し、部門や関係会社と連携して各種施策を実行しています。重点課題は、経営会議を経て、取締役会に付議しています。

人材マネジメントにおける方向性

事業ポートフォリオの変革

培ってきた強みと経営資本を活かして、
戦略事業を強化して目指す姿を実現していきます。

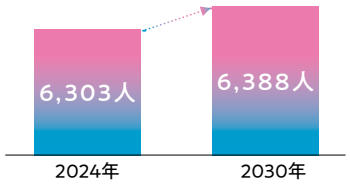




変革を支え、牽引する人材ポートフォリオの構築に向けた
採用・配置・育成・人事処遇制度

グループ要員計画

主に増強を図っていく人材
- コア事業：DX、法務、財務など
- 戦略事業：海外、電力、エンジニアリングなど



必要な取り組み

全体
- 事業変革を導く人材の計画的育成
- 多様な人材の定着・活躍に向けた組織マネジメント力、および評価・指導力の強化
- 専門性と幅広い視野、両面の強化

など

強化分野人材
- 海外意向・経験のある従業員の優先配置、新卒・キャリア採用強化
- 語学学習・留学支援強化
- 資格取得支援強化
- 戦略事業関連部門のローテーション強化

など

採用／配置

「自ら考えて実行し、未来を切り拓いていける素養を持った人材」の採用を目指し、当社 Web サイト・説明会などにより採用情報を公開し、公正かつ公平な選考を実施し、適材適所に配置。

〈主な取り組み〉

新卒
- 採用 HP や合同イベントなどを通じた母集団形成
- 夏秋冬のインターンシップでの参加者の拡大
- 職場見学会、交流会などを通じたミスマッチの防止

キャリア
- リファラル（社員紹介制度）も活用し、積極的にキャリア採用を実施

人事処遇制度／人材育成

等級・評価・報酬を中心に構成し、期待する役割に応じた成長を促進するとともに、活躍を適正に評価し、意欲高く業務に取り組めるよう、各種制度の設計、人材育成を実施。

役割等級
- 期待役割に応じた職群・等級設定
- 専門人材を計画的に確保する枠組み
- 年齢に縛られない登用・抜擢促進

評価（行動／成果）
- 行動と成果、両面の評価と報酬反映による納得感・モチベーション醸成
- 業務を通じた成長の促進

報酬（給与／賞与）
- 安定的な給与
- 会社業績と成果に応じて変動する賞与
- 管理職の負担に報いる報酬

人材育成（OJT／Off-JT／自己啓発）
- 本人と会社の成長につながるキャリアの選択肢提供・活躍支援

人材マネジメント ～人材育成の取り組み～

コア事業での安定的な利益創出と戦略事業の成長・収益化を両輪で進め、成果につなげていくために、一人ひとりが「軸となる専門性」「自組織にとらわれない広い視野」を伸長していくことが必要です。
また、会社の成長・挑戦の源泉である従業員一人ひとりに「東邦ガスグループの代表」として成長してもらいたいという想いから、
総合職にはT-リーダー（TOHOGASグループを牽引するリーダー）として「軸となる専門性や幅広い視野による全社／グループに最適な成果創出」、
専任職にはT-エキスパート（TOHOGASグループを支えるエキスパート）として「所属部門での経験を活かした高い専門性による確実な成果創出」を期待しており、
「T-人材育成プログラム」を通じて、目指す人材像に向けたキャリア形成支援や挑戦の後押しを実施しています。

目指す人材像

（総合職）
T-リーダー
軸となる専門性や幅広い視野により
全社／グループに最適な成果を創出できる人材

（専任職）
T-エキスパート
所属部門での経験を活かした高い専門性により
確実に成果を創出できる人材

T-人材育成プログラム 全体像

目指す人材像に向け、OJT・Off-JT・自己啓発、それぞれで従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成、挑戦を後押しします。

［従業員］ 自律的なキャリア形成・挑戦

定期面談を中心とした上司部下間のコミュニケーション
当期の目標設定、計画策定、担当業務の遂行に関わるコミュニケーション

ローテーション
職群ごとに幅広い経験や高い専門性習得につなげることを意識したローテーションを実施

人材育成
- Off-JT
- OJT
- 自己啓発

基礎力強化と個々の役割・育成状況、キャリアに応じた研修・挑戦機会の提供

〈階層別研修など〉
・管理者研修
・選択型研修
・選抜研修
・基礎力強化研修

〈キャリア形成支援〉
・キャリア研修・面談
・キャリアチャレンジ
（社内公募、海外フィールドワーク、大学院などへの留学）

自身の能力・キャリア開発に結びつく、計画的な自己啓発を促進
・資格取得奨励金制度
・自己啓発の実施状況をキャリア形成に反映

［会社］ キャリア形成支援・挑戦の後押し

海外人材育成

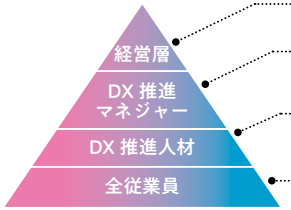
〈海外人材育成ステップのイメージ〉

内定者 ・語学学習アプリ ・語学留学補助 → 新入社員 ・語学学習アプリ ・TOEIC® 受験 → 若手社員 ・語学留学 → 若手～中堅社員 ・海外フィールドワーク ・社内公募 ・大学院などへの留学

語学留学補助	・内定期間中の語学留学費用を補助。
語学学習アプリ	・内定者・新入社員向けに、語学学習アプリのアカウントを付与。
語学留学	・海外の語学学校へ留学。
大学院などへの留学	・経営・技術などの高度な専門知識の習得。
海外フィールドワーク	・海外拠点に約3カ月駐在し、派遣先で設定したテーマに基づく調査や業務を実施。
社内公募	・戦略事業を担う部署への異動を希望する従業員を公募。海外関連部署での募集を拡充。

DX人材育成

〈DX推進体制〉



戦略・ビジョンを提示	有識者による講演	・事業戦略を描き、トップダウンでDXを推進するリーダーの講演。
各組織のDX推進を統括	DX推進マネジャー研修	・DX推進を牽引・統括するための知見に関する研修。
IT・デジタルを活用した施策を策定	DX推進人材研修	・DX（BPR・業務変革など）推進スキルに関する教育。（ベース／オプション／コア研修の3種類）
デジタル技術を活用し各自の業務を推進	eラーニングなど教育プログラム	・IT／デジタル活用による業務改善に向けた動画教育。

その他施策例

TOHO MEETUP… 全グループ従業員を対象にビジネスシーンで活躍する外部講師を招いた社内講演会と懇親会。（例：株式会社GHIBLI　坪内知佳さま／株式会社マクアケ　木内文昭さま）

タレントマネジメントシステム…2019年度から導入。定期面談で使用するコミュニケーションシートやキャリア申告シートをシステム管理。異動履歴などを含め、包括的な人事情報を管理・活用。

コンディションサーベイ …2021年度から導入。モチベーション状態をシステム上で把握し、人事部並びに部門育成担当、各課所で結果を確認、必要に応じてフォローを実施。

セルフキャリアドック …外部専門家によるキャリアコンサルティング面談。一人ひとりの状態や特性に合わせた成長支援、自律的なキャリア意識向上を目的に実施。

「『確かな価値』を届けるために、情報の最前線に答えを取りにいく」

海外研修で磨いた視点を武器に 世界のエネルギー市場と向き合う



東邦ガスシンガポール
渥美 公基

profile
2019年東邦ガス入社（新卒）。産業エネルギー営業部、エネルギー計画部・業務用計画部を経て、2025年10月から東邦ガスシンガポールへ出向中。

脱炭素社会の実装を後押しする手段として注目されるカーボンクレジット。その実態を自ら確かめるため、3カ月の海外フィールドワークに自ら手を挙げました。そこで得た知見と行動力を武器に、現在はシンガポールに駐在し、LNG取引の最前線に立っています。海外経験で得た学びと刺激について聞きました。

「市場の本音」を掴むため、海外FWへの挑戦を決意

――現在の仕事について教えてください。
現在はシンガポールに駐在し、主にLNG取引に関する情報収集や取引戦略立案を担当しています。日々の市況や政策動向を整理して共有するだけでなく、どの情報が意思決定に必要かを見極め、必要に応じて論点を明確にして本社への提案につなげることが役割です。会計監査の対応や外部パートナーとの連携、さらにはローカルスタッフの採用・教育などの法人経営、海外フィールドワーク（FW）で訪れる後輩たちのサポートなどを担当しています。

――入社後から現在まで、どのような部署・役割を経験されてきましたか。
最初の約4年間は、営業として愛知県内の工業用のお客さまを担当しました。具体的な業務は主に三つです。一つ目は、他燃料から都市ガスへの切り替えを促す「燃料転換」という新規開発です。二つ目は、ガスの小売自由化に伴う競合他社との競争の中で、既存のお客さまに引き続き当社のガスを選んでいただくための契約更新業務です。三つ目は、脱炭素化ソリューションの提案業務です。カーボンニュートラル（CN）達成を目指すお客さまに寄り添い、省エネの優先順位や設備の更新時期を整理し、脱炭素ロードマップ作成を支援していました。時にはお客さまの現場に深く入り込み、改善提案を行うなど課題解決に奔走した日々でした。2023年7月からは、契約管理や料金メニューの策定を担うスタッフ部門に異動しました。通常のメニュー管理に加え、都市ガスにカーボンクレジットを付帯して販売するCNに資する新たな料金メニューの策定という役割を担うことになりました。



――スタッフ部門のときに、専門スキルを高めるために海外FWを3カ月経験されたそうですが、何がきっかけだったのでしょうか。
販売施策を練る中で私は、ある疑問を抱きました。当時、CN対策に向けて、お客さまからは幅広いカーボンクレジットのニーズを

伺っておりました。一方で、カーボンクレジットを取り巻く制度動向も変化し続けている中、これからも都市ガス小売事業者として当社を選び続けてもらうために、今後取り扱うべきカーボンクレジットの情報を整理しておく必要があるのではないかと考えました。
しかし、海外で流通しているカーボンクレジットの情報は国内では入手しづらい状況でした。そこで、オフィシャルな資料には載らない「市場の本音」を掴むため、アジアのハブであり、取引所やトレーダーが集結するシンガポールへ自ら飛び込む必要があると確信し、海外FWへの挑戦を決めました。

研修で磨かれた思考力という武器
海外勤務の憧れが具体的な目標に

――海外FWの経験は、ご自身の中でどのような学びになりましたか？
大きな収穫は、「自分がこの会社で一番カーボンクレジットについて知っている」という



圧倒的な自負を得られたことです。
会社が用意してくれた3カ月のFW期間中、カーボンクレジットのテーマに没頭したことで、知識の密度と質が飛躍的に高まりました。
海外FWに応募した当初は「お客さまが求めるものをどう調達するか」という、受動的な営業視点に終始していました。しかし、現地の空気感に触れる中で、私たち自身が能動的に「今後の制度動向などを見据えて、今これを買うべきだ」と、専門的な知見を持ってお客さまをリードしていかなければならないと感じました。
また、海外FWで得た知識を、帰国後すぐに実務に落とし込むことができたのも、私にとっては非常に幸運で、有意義なことでした。
――海外FWで大きな学びと刺激を得られたのですね。
はい。ただ、海外FWにおけるアウトプットには非常に苦労しました。言葉の壁に加え、自ら設定したテーマを「会社への提言」という出口まで完結させる必要があるからです。しかし、この「情報の質」と「仕事の密度」は唯一無二です。シンガポールのプロフェッショナルとFace to Faceで対峙し、デスクトップ調査では絶対に得られない本音に触れ、常に思考を続けた3カ月間。この経験は、「いつか海外で働きたい」という漠然とした憧れを、具体的な目標へと変えてくれました。

情報を流すだけではなく、
全社の利益を俯瞰して動く

――現在はシンガポールで駐在員として活躍されていますが、海外FWの経験はどう活きていますか？
まず心身の「適応コスト」がゼロだったことです。3カ月間過ごした土地ということもあり、着任初日から日本と変わらない密度で動けました。実務面では、今回の異動に伴い、私が注力するテーマはカーボンクレジットから変わりましたが、FWで培った「自分が所属する部署に留まらず、会社全体の利益を俯瞰して動く」という思考の筋肉は、今の業務にそのまま応用できています。
――具体的にどう実務に役立っているのでしょうか？
情報収集要員としてただ動くだけではなく、「東邦ガスグループとしてやるべきことは何か」を自分なりに考えながら仕事をする思考プロセスが実務に役立っています。シンガポールはLNG取引のハブであり、最先端の情報があふれていますが、単に情報を横流しするだけでは意味がありません。膨大な情報の中から「どの情報が東邦ガスグループにとって有益か」を見極め、論点を整理して共有し、本社への提案につなげることを意識しています。こうした「情報の目利き」と「本社の動きやすさ」を両立させる姿勢は、海外FWで培った「会社への提言」という出口を常に意識する経験が生んだものだと確信しています。



――現在の仕事にどのようなやりがいを感じられていますか？
1回の取引が会社に与える影響が大きいLNG調達業務の規模感に、計り知れない責任を感じていますが、同時にやりがいも感じています。 取捨選択した情報の中から、自分たちが最も利益を得られる取引だと自信を持って本社に提案する。それが実を結び、お客さまへの価値提供につながったときに「自分の判断が経営に直結している」という震えるようなやりがいを実感します。
――では、最後に東邦ガスを志望する社外の方へ、メッセージをお願いします。
当社は若手の意見を積極的に取り入れ、変化を楽しめる多様な人材を求めています。 原料調達からお客さまへの販売までサプライチェーンが完結している東邦ガスグループだからこそ、全工程に絡むことができます。
「多角的な視点を養いたい」「一つの部署で専門性を極めたい」という方は、海外FWで得られる「高い視座」と「圧倒的な知識」は必ず武器になります。ぜひこの刺激的な環境で、ともに会社を動かしていきましょう。

「アジアのハブから東邦ガスの未来を展望する」

前職での経験を活かして事業領域拡大に挑戦



「東京に出たからこそ気づいた、地元・東海地区を支える喜び」

メガバンクでの法人営業を経て、2023年に東邦ガスへキャリア入社。現在はグループ会社の東邦ガス不動産開発に出向し、街づくりを通じた地域貢献に奔走しています。キャリアの成熟期に転職を選んだ理由や、胸に秘めた地元・東海地区への想いを聞きました。

生活と経済を根本から支える社会的意義に惹かれエネルギー業界へ

――前職のメガバンクではどのような役割を担い、どのような点にやりがいを感じていたのでしょうか。

前職では法人営業を約5年担当しており、融資業務や財務諸表分析、お客さまの経営計画策定に取り組んでいました。数字の管理だけではなく、お客さまのもとへ足を運び、情報提供や関係構築を大切にしていました。

――東邦ガスグループへの転職を決意したのはなぜだったのですか。

一番の理由は、生活と経済を根本から支えるエネルギー業界の社会的意義に強く惹かれたからです。

特に、東海地区は、日本を代表するものづくりの中核地です。この地域の製造ラインを支えるガス事業は、その先にある広大なサプライチェーンや、そこで働く従業員の方々、ひいてはそのご家族の生活を支えることに直結します。地域社会の基盤そのものを支える役割の大きさに、非常に大きな魅力を感じました。

――森さんご自身にとって東海地区という場所にはどのような思い入れがあるのですか。

私自身が名古屋で生まれ育ったというルーツが、転職の大きな原動力になりました。前職の銀行員時代は名古屋で4年、東京で1年勤務したのですが、一度地元を離れて東京で働いたからこそ、自分の中にあった「地元愛」に改めて気づかされました。

東京でのビジネスは規模が大きく、やりがいもありました。しかし、ふと振り返ったときに心が一番動いたのは慣れ親しんだ東海地区の企業に貢献できた瞬間だと気づきました。

――具体的に、どのような瞬間に「地元愛」を実感されたのでしょうか？

たとえば、家族で初めて行った思い出の場所でもある名古屋のホテルが、コロナ禍で非常に苦しい状況に陥った際、融資を通じて支援させていただいたときです。自分が知っている場所や大切な場所を支えられたときの喜びは、何物にも代えがたいものでした。

また、自分がよく知る場所に、お客さまの新しい工場が建つ。そんな目に見える形で、地元の発展に携われることが、私自身の働く上での最大のモチベーションだと確信しました。

profile

キャリア入社。事業開発部を経て、2025年東邦ガス不動産開発に出向。同社 不動産事業部 企画管理部で保有地などの有効活用を担う。

森 猛

東邦ガス不動産開発
不動産事業部
企画管理部

手厚いサポート体制を糧に銀行員時代の専門性を発揮する

――実際に入社してから、東邦ガスに対する印象に変化はありましたか。

良い意味でギャップがありました。安定したイメージ以上に、新しい領域に果敢に挑戦する姿勢には驚かされましたね。ガス事業が中心であることはもちろんですが、水素や森林ファンドといった脱炭素分野から、大規模な不動産開発、さらにはサーモン養殖やシャインマスカットの栽培にまで及ぶ事業の広さは想像を超えていました。

また、部署の垣根を越えてグループ全体で相乗効果を発揮しようとする熱意のある従業員が多いことに驚きました。

プロジェクトをより良くするために、熱量のある議論を交わす場面も多く、部内だけでなく多様な部署と連携しながら仕事が進んでいく様子に、組織の活力を感じています。



――前職の経験は、現在の業務にどのように結びついているのでしょうか。

銀行で培った「新規投資案件を評価する能力」が非常に活きています。表面的な数字を見るのではなく、その裏側にある企業の実態を捉えることは、今も大切にしている部分です。案件を推進する際の外部アドバイザーとの協議や交渉の場においても、銀行員時代の経験が役立っています。

――中途採用のサポートについてはいかがでしょうか。

とても手厚かったです。入社時はエネルギー業界の知識に不安もありましたが、会社の支援のおかげで、焦らずにキャッチアップできました。

現在の業務に必要な財務や税務、バリュエーションスキルの開発をはじめ、語学能力の向上についても、会社から多大なバックアップをいただいています。

また、社内ネットワークを広げる機会が豊富に用意されています。たとえば「キャリア入社勉強会」や「グループ会社勉強会」を通じて、グループ内各部署の戦略やビジョンを早期に理解することができました。また、上司との定期的な面談では自分の強みを明確にし、専門スキルを磨くための具体的なアドバイスをもらえます。私の場合、スキル向上のためのオンライン講座や英会話の受講も会社がサポートしてくれました。

さらに、キャリア採用者向けの施設案内やセミナーも充実しています。年に3回ほど、同期のキャリア採用メンバーと一緒にガス製造所などの技術プラントを見学する機会があり、その後の懇親会も含めて、事業への知見を深めながら横のつながりをつくることができました。こうした丁寧な支援があったからこそ、初めての転職という緊張の中でも、システムの操作から社内ルールまでスムーズに馴染むことができたのだと感じています。

海外投資の経験を不動産開発に活かし、形に残る価値を創り出す

――最初に配属された事業開発部では、どのような役割を担っていたのでしょうか。

主に海外エネルギー事業の推進と、出資先の運営管理を担当していました。北米の再生可能エネルギーファンドへの出資や英国での水素事業の検討、さらにはベトナム駐在事務所の立ち上げ支援など、非常にダイナミックな案件に関わりました。これらに加えて、国内の事業強化に向けたM&Aの情報収集やアライアンス支援も行い、社内の情報の交差点となれるように動いていました。

具体的な業務フローとしては、商社や金融機関から紹介された投資案件について、決算書やキャッシュフローモデルを精査し、当社が取り組むメリットや意義を突き詰めていきます。海外案件では現地の税制なども絡むため、外部アドバイザーと連携しながらチームで対応します。そして担当役員の承認を得た後、さらに上位の会議体へとエスカレーションしていく流れです。

――現在は、ジョブローテーションで東邦ガス不動産開発に出向されていますが、その経緯についても教えてください。



東邦ガスが所有する資産を、より効率的かつ迅速に開発するために東邦ガス不動産開発へ移管する方針が出されたことがきっかけです。東邦ガス在籍中より不動産に関わる仕事をしていた縁から、現在の会社へ出向する形になりました。

前部署で培った海外案件のノウハウを活かし、オーストラリアでの当社初となる海外不動産事業への参画を完遂させることができました。前部署の財務評価スキルや外部パートナーとの連携経験が武器になっています。

――現在の仕事にはどのようなやりがいを感じていますか。

自分が「こういう街をつくりたい」と計画したことが、実際にマンションやスーパーなどの形になっていく過程には、言葉にできない喜びがあります。私には2人の子どもがいますが、将来、自分が開発に携わった街を一緒に歩きながら、「ここはパパが考えたんだよ」と伝えられたら嬉しいです。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

東邦ガスグループでは、組織活性化や競争力強化、イノベーション創出に向け、多様な人材の確保・育成や、
相互理解を深めるための組織風土づくりに取り組んでいます。
推進にあたっては、人事部内に設置した専任部署(DE&I・キャリア形成支援グループ)を中心に、
従業員の特性に合わせた支援や制度整備など、公平性を重視した取り組みを一層強化するとともに、
女性、キャリア採用者、シニア層、障がい者などの活躍推進や若年層のキャリア教育などについて、実効性の高い活動を実施しています。



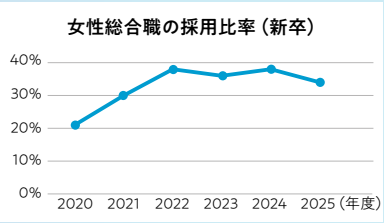
DE&Iの目指す姿
多様な人材が集まり
一人ひとりが輝き
活力があふれる職場で
活躍できる企業グループ

女性の活躍

女性の活躍推進のために、4つの柱で取り組んでいます。

採用強化

- 新卒女性総合職の採用比率目標40%を設定し、採用を実施。
- 女性管理者が出席する就職志望の女子学生向けイベントを開催。



仕事と生活との両立支援

- 法定を上回る育児休業・短時間勤務制度を整備。
- 不妊治療などの受診、通院時に保存休暇(失効有給休暇の積み立て)の使用を許可。
- 健康支援サービス(不妊等相談窓口、AMH検査)を導入。

意識啓発

- ライフイベントを控える中で仕事の責任範囲が広がるなど、不安を抱える時期の女性従業員を対象にキャリア研修や個別フォローを実施。
- 同じ悩みを相談・共有できる機会として、テーマごとの女性従業員同士の交流会を実施。



職場・管理者の理解促進

- グループ全従業員を対象とした産婦人科医による健康セミナーを開催。
- 女性特有の健康課題実感のため、役員・管理者向け生理痛体験会を実施。
- 育休からの復職前に上司と面談し、不安の解消や復職後の業務などの認識合わせを実施することで、円滑な職場復帰を促進。

キャリア採用者の活躍

東邦ガスグループでは、コア事業の現場力強化と戦略事業の拡大に向けた多様な人材の確保を必要としており、キャリア採用にも力を入れています。キャリア採用者が、自身の経験・専門性を活かせるように配置・育成することで、社内の新たな価値の創造や相乗効果の創出を目指しています。また、キャリア採用者の定着や活躍支援のため、社内施設の見学会や社内交流会も実施しています。

〈キャリア採用者に向けた施策例〉

入社時	会社概要などの説明会を開催
	各部門での業務紹介や説明を実施
配属後	社内施設の見学会、キャリア採用者の懇親会を開催
	コンディションサーベイによるモチベーション確認・フォローの実施

シニア層の活躍

定年退職後も働き続ける意欲がある従業員が、長年培ってきた技術・技能・専門知識・経験を発揮し、再雇用としても引き続き活躍しています。また、シニア層の意欲のさらなる向上や役割発揮の促進、段階的なキャリア意識の醸成に向けて、55歳の従業員を対象にしたキャリア研修および個別面談を実施した上で、能力や職責に見合った処遇体系としています。

〈シニア層に向けた施策例〉

定年の節目	この先10年、目標を持って意欲的に働くための動機づけとして55歳キャリア研修やキャリアコンサルタント面談を実施。
定年後	●希望するキャリア情報を活用し、マッチング・適性配置を実施。 ●能力や職責に応じた適切な処遇を設定。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

障がい者の活躍

2019年に特例子会社として東邦フラワー(株)を設立し、東邦ガスグループ全体における法定雇用率の持続的な達成と地域社会への貢献を目指しています。

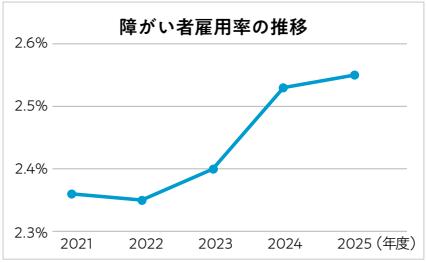
東邦フラワー

「花」のように一人ひとりの個性を尊重しながら、明るい笑顔で思いやりの心を持って仕事ができる―― 社名には、そんな願いが込められています。






バランスボール、イヤーマフ、スマートスピーカーの活用など、個々の障がい特性を考慮した働き方の工夫にも取り組んでいます。



印刷・BPO	チラシ・ポスターなどのデザイン・印刷や商品の梱包・発送など
スキャニング・データ管理	書類・図面のスキャニングやデータの入力管理など
設備管理	東邦ガス本社構内の会議室の管理、什器・備品の管理、古紙回収など
新サービス	東邦ガス本社構内の給湯器リサイクル、カフェの運営、靴磨きなど
グループサポート	グループの障がい者の雇用促進、相談窓口運営など
社会貢献	児童発達支援事業所の運営、特別支援学校への出前授業など

社員食堂内カフェブース

障がいのある従業員の新たな活躍の場の創出やグループ従業員の障がい者雇用に対する理解促進を目的に、2025年5月、社員食堂を利用したカフェブース「ないろカフェ」を新設。障がいのある従業員15人ほどがシフトを組んで、コーヒーなどの飲料を提供しています。



東邦フラワー見学会

東邦ガスグループの管理職を対象に見学会を開催。グループ全体の障がい者雇用に対する意識や風土の醸成につなげています。



風土醸成に向けた取り組み

人事担当役員からのDE&Iに関するメッセージの発信や、職場全体の理解促進を目的とした管理者向け研修や職場ミーティングなどを実施しており、今後も取り組みを継続・強化していきます。

人事担当役員メッセージ

DE&I推進活動にあたり、その取り組みの必要性について、人事担当役員から東邦ガスグループ全体に毎年メッセージを送っています。DE&Iが人材戦略の重要な柱の一つであり、従業員一人ひとりの成長を支え、その輝きや活力の創出を目的にしていることの理解促進につなげています。


2024年6月4日
2024年度D&I推進活動と役員メッセージ
#人事部 #ダイバーシティ推進
東邦ガス人事部では今年度、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進に向けたさまざまな活動を展開していきます。活動開始にあたり、人事部担当役員の山崎専務によるメッセージをご紹介します。
旨さん、こんにちは。人事部担当の山崎です。
人事部から今年度のダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に関する取り組みをご案内するにあたり、改めてこの課題の必要性や、取り組みに向けた思いをお伝えしておきたいと思います。
以前、東邦さくらプロジェクトの役員インタビューのなかでもお話しましたが、お客さまや社会の価値観が大きく変わるなかで、当社グループも「変革期」を迎えており、我々が自ら変革し、進化を続けることにより、持続的な成長を実現していかねばならない時代にあります。そして、そのためには、多様な価値観を持つ人たちが知恵を出し合い、従来の固まった考え方を変えていくことが非常に重要となるものと考えてい


2025年4月18日
2025年度DE&I推進活動と役員メッセージ
#人事部 #ダイバーシティ推進
東邦ガス人事部では今年度、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進に向けたさまざまな活動を展開していきます。活動開始にあたり、人事部担当役員の拝郷専務によるメッセージをご紹介します。
旨さん、こんにちは。人事部担当の拝郷です。
人事部から今年度のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）に関する取り組みをご案内するにあたり、改めてこの課題の必要性や、取り組みに向けた思いをお伝えしたいと思います。
当社グループは、3月に新しい中期経営計画を公表し、グループビジョンの実現に向けて、事業構造の変革を加速するための戦略や計画を示しました。その中で、人材戦略を重要な柱の1つとして掲げ、社員一人ひとりの成長を支え、その輝きや活力の創出に取り組むことを宣言しています。

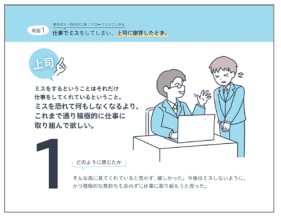
リスペクトトレーニング&職場ミーティング



「心理的安全性の高い職場」を目指し、管理者向けに「リスペクトトレーニング」を開催。互いに敬意を持って接することで、誰もが安心して能力を発揮できるような環境を整えることが目的です。
研修後、管理者は学んだ内容をもとに各職場で「職場ミーティング」を開催。心理的安全性を高めるためのテーマを掲げ、組織全体で活発な議論を行っています。

職場の風通しがよくなる日めくりカレンダー

風通しのよい組織風土を築くための取り組みとして、従業員から「言われて嬉しかった」「やる気が出た」「安心した」などの声かけ事例を募集。集まった事例を「日めくりカレンダー」として形にすることで、職場でのポジティブなコミュニケーションが習慣化するよう、継続的な意識づけを行っています。





キャリアの挑戦とライフイベントを両立
歩み続け、管理職としてチームを牽引



東邦ガス
企画部 経営管理グループ マネジャー
西尾 知里

「出産と育児があっても、途切れない道を選べた」

総務・法務、原料調達、内部統制とキャリアを重ね、現在は経営管理グループのマネジャーとして関係会社の経営を支援する。二度の出産・育休を経ながら、専門性を積み重ね、管理職としてチームを率いています。キャリアの節目で何を考え、どんな選択をしてきたのか、その歩みを聞きました。

多様な部署で経験を重ねながら出産・育休を経てさらに成長

――まず、これまでのご自身のキャリアについて教えてください。

新卒で入社後、最初に配属されたのは総務部株式・法務グループでした。契約書の作成やリーガルチェックなどが主な業務で、会社のルールやリスクを理解する基礎が身につきました。

その後、原料部に異動し、LNG・LPGの調達に関わる業務を担当しました。ここでは約10年在籍し、社外との調整や契約交渉、価格見直しへの対応などの業務に携わってきました。

それから内部統制推進部に異動し、グループ全体のリスク管理や統制の仕組みづくりに関わり、現場の実態や課題から全体最適の視点で検討する経験をしました。

そして、現在は企画部の経営管理グループに所属し、マネジャーとして関係会社の経営管理支援を統括しています。

――そのキャリアの過程で、二度の出産・育休を経験されたそうですね。

2013年に長男、2016年に次男を出産しました。いずれも育児休業を取得し、復職後は時短制度などを活用しながら働いてきました。

「本当に両立できるのだろうか」という不安は常にありました。

一方で、仕事を続けたいという気持ちは強くありました。そのため、「無理をしないこと」と「完全に仕事から離れないこと」のバランスを意識しながら、育休や復職のタイミングを考えていました。

――復職のプロセスについて、詳しく教えてください。

1人目は1年7カ月ほどの産休・育休を取得しました。初めての育児だったこともあり、保育園のお迎えや帰宅後の家事・育児をどう回すのか、全くイメージができませんでした。

profile

2004年入社、総務・原料・法務から内部統制まで経験し、育休制度も活用しながら現在は女性管理職として活躍。





そのため、復職当初は16時までの時短勤務で、まずは生活を成り立たせることを最優先にしました。

2人目は産後7カ月で復職しました。1人目よりも早かったのは、育児の流れがある程度見えていたからです。長く仕事から離れることで、感覚が鈍ってしまわないように、育休中も社内の情報誌のようなものを提供してもらい、会社の動きや業務の流れに触れるようにしていました。

業務をしているわけではありませんが、「完全に離れない」状態を保てたことは、復職時の安心感につながったと思います。

復職を支えた周囲の温かな声
外部研修で得た一段高い視座

――職場の反応やサポートはいかがでしたか。

とても恵まれていたと思います。休みに入る前には、「休んだ後、どういう形で仕事を続けていくか」という視点で上司と話す機会がありました。単に業務を引き継ぐだけでなく、その先のキャリアも含めて話ができたことは、大きな安心材料でした。

2人目のときに早めの復職を考えた際も、「待っているよ」「戻ってきてほしい」という前向きな言葉をかけてもらえました。

温かく接してもらった積み重ねがあったからこそ、「また戻って仕事をしよう」と自然に思えました。

――キャリアを考える上で、役に立った研修などはありましたか？

会社としての支援や、社外に出て視野を広げる機会も効いていました。人事から外部の交流会や研修の案内があり、私も2回ほど参加しています。短時間でも、他社の女性が将来像を明確に語りながら前向きに働いている姿に触れることで、自分の見ている世界が広がる感覚がありました。

さらに、社外の方々と社会課題をテーマに事業化を検討する研修にも参加し、少人数チームで時間をかけて議論を重ねました。家庭や仕事の責任を抱えながらも熱量高く意見交換する場で、社内だけでは得にくい刺激を受けたことを覚えています。

管理職として新たなキャリアを描く
目指すのは誰もが働きやすいチーム

――現在はどのような仕事をされているのでしょうか。

現在は企画部経営管理グループで、関係会社の経営管理や支援を担当しています。各社の売上や利益、事業の進捗を確認し、課題があれば一緒に整理していく役割です。

関係会社と本体をつなぐ橋渡し役のような立場で、調整力や俯瞰的な視点が求められる仕事だと感じています。

新しい事業や投資案件が出てきた際には、グループ全体の戦略との整合性を確認しながら、実現に向けた検討を行います。

数字を見るだけでなく、その背景にある事業構造や現場の状況まで理解することが大切な仕事だと感じています。

――管理職になって、仕事の見方や関わり方に変化はありましたか。

自分の業務を回すこと以上に「チームとして成果を出し続けられるか」を常に考えています。一人ひとりの業務量や進捗、得意・不得意を把握し、負荷が偏っていないか、無理をしていないかを先回りして確認します。忙しいほど弱音は出にくいので、定期的に声をかけ、業務の背景まで聞きながら小さなサインを拾うようにしています。

また、属人化を防ぎ、情報と判断の背景を共有し、誰かが急に抜けても回る体制をつくることが、安心して長く働ける環境につながると考えています。

「支えられた経験が、挑戦を続ける原動力になった」



――最後に、これからのキャリアを考える女性社員へのメッセージをお願いします。

女性は管理職になることに自信が持てない、と言われることがあります。私自身もまさにそうでした。ただ、周囲を見渡すと、性別に関係なく意欲的で優秀な人はたくさんいます。最初から「自分には無理」と枠にはめずに、少しでも「やってみたい」と思えたら、その気持ちを大切にしてほしいです。

私自身も必要以上に気負わずに仕事と育児を両立できています。

そうした土台には、地元に根ざした会社であるという特性もあると思います。名古屋という地域に地盤があり、家庭があり、その前提で働き方を組み立てやすい環境が整っていると思います。

ガスは家庭の温かさを支えるインフラでもあります。そうした「地域とくらし」に近い仕事をしているからこそ、社内の空気感にも、互いの生活を尊重する姿勢が自然に根づいている。私はそう捉えています。

技術と心を次世代へ
再雇用で輝くシニアの誇り



東邦ガスネットワーク
設備部 内管設計センター 内管設計課
澤田 幸吉

東邦ガス
営業計画部 総務グループ
堀 英和

「現場に根ざした専門性が、仕事の質をつくる」

東邦ガスグループには、定年後も再雇用の道を選び、現場で輝き続けるシニアがいます。長年磨き上げた専門スキルと、変化を恐れず歩んできたキャリアの軌跡を振り返りながら、次世代へ託す技術継承への想いを語り合ってもらいました。

知の蓄積が形づくる 揺るぎない仕事の基盤

澤田　私は入社以来、40年近くにわたり、お客さまの敷地内の配管工事に携わってきました。設計から施工管理までを一貫して担う仕事です。

印象に残っている仕事は、紙で行っていた工事管理をオンライン化するシステムの導入・開発です。受付から設計、工事完了までをオンラインでつなぎ、稼働後は従業員や協力会社を含めて教育し、定着までやり切る。あの経験が、今も私の基盤になっています。

堀　私の一番長いキャリアは「地域開発」の営業で、プロパンガスをご利用のお客さまに都市ガスへの切り替えを提案する仕事です。営業行為と周辺業務を含めると、20年近く携わってきました。

都市ガスの供給がほぼないエリアも担当しましたが、どう広げるかを考え抜くことにやりがいを感じていました。

お客さまの反響も大きかったです。都市ガスへの切り替えと同時に、ガスファンヒーターやガス衣類乾燥機などの機器を提案し、実際に使っていただくと「温かい」「乾きが全然違う」と喜ばれるんです。くらしの実感が良くなったと言っていただけるのが、何よりの達成感でした。

澤田　私は堀さんのようにお客さまと向き合っている現場の担当者が、自信を持って動ける環境づくりを信条に、設計・施工基準の整備と教育を担ってきました。

基準は策定して終わりではなく、現場のフィードバックを反映し続けることで初めて「実効性のある基準」へと昇華されます。特に合同ガス、岐阜ガス、岡崎ガスとの合併や他社からのガス事業の譲渡といった変革期には、教育責任者として新業務の浸透を牽引しました。現場の混乱を防ぐため、複雑なルールを「伝わる言葉」へと翻訳・体系化し、組織の安定稼働を支える意識で取り組んできました。

堀　澤田さんが基準を固めてくれていたから

profile

澤田 幸吉　1979年東邦ガス入社。導管部や設備部での業務を長く経験。2021年再雇用、東邦ガスネットワーク出向。

堀 英和　1981年東邦ガス入社。営業部門にて営業所長や課長を経験。2023年再雇用、営業計画部で営業活動をサポート。

こそ、現場で誠実な価格と品質をお客さまに約束できました。迷ったときは「こういう場合の見積もりはどうすればいいですか？」と相談できる安心感がありましたね。

プロとの対話やキャリアの棚卸しで次なる「使命」を見出すことができた

堀　これまでのキャリアを振り返ってみると、50歳や55歳の節目で会社が用意してくれた研修や面談は大きな意味がありました。「自分のスキルを今後どう活かすか」を考えさせられました。定年後の人生を考え始めるタイミングで、自分を見つめ直せたのは良かったですね。

澤田　同感です。仕事と生活の両側から、定年までどう歩むかを再確認できました。外部のキャリアカウンセラーとの面談では、キャリアを振り返りながら「ここが強みですね」と言語化してもらえたことで、再雇用に向けて大きな自信になりました。今後の役割や立場を見据えながら、心の準備を整えることができましたね。

自分がこれからどこで力を発揮すべきかを整理できたので、改めてこれまで得た知識・技能・知見を後輩の育成に活かすべきだと腹落ちしました。



堀　私も研修を通じて後輩に「どう継承していくか」を考えるようになりました。「定年で辞めよう」と思っていた時期もありました。でも、東邦ガスグループ組織再編の中で地域開発の業務知見を持つ人が減り、上司から「続けてほしい」と声をかけられたんです。必要とされるのは嬉しいし、自分にできることがあるならと決意しました。

澤田　私は健康である限り、培った知識や技術を後輩に伝えていきたいという気持ちがありました。再雇用後も同じ領域で働けているので、やりがいを感じています。再雇用の前後から、フレックスタイム制などの制度も使いやすくなりました。朝早く集中して働き、夕方は早めに切り上げる。年齢を重ねても無理なく貢献を続けられるのは、制度の後押しがあるからです。

堀　在宅勤務や半休もありがたいですね。通院なども含め、1日休むほどではない用事に対応しやすい。通勤がない分、体への負担も減ります。リフレッシュの時間ができることで、心身のバランスが取りやすくなりました。

対話と伴走によって育む次世代への継承

澤田　私は今、協力会社や従業員向けに定期的に講習会を開いています。これまで得た知識や経験を資料にする際、最近はAIを活用するようになりました。でも、大切なのは資料にまとめることではなく、基準やルールの説明を「良い・悪い」だけで終わらせないことです。たとえば、制度の説明であれば「なぜこのルールができたのか」という背景や経緯を、自分の言葉で直接補足するようにしています。

堀　澤田さんの知見は貴重ですよね。私は今、東邦ガスとグループ会社のコミュニケーションの橋渡しをする立場にいます。同時に、「現場密着のコーチ」と言えばかっこよすぎるかもしれませんが、現場が円滑に回るためのヒントを若手に伝えています。

澤田　私も若手の育成に携わっていますが、相談を受けたとき、必ず「なぜこの質問をしてきたのか」という背景を深く聞くようにしています。会話を通じたコミュニケーションこそが、本質的な理解につながりますから。

堀　一方的に考えを押し付けないことが大切ですよね。頭ごなしに否定せず、相手の考えを理解した上で、言葉を工夫しながら、本人が「腑に落ちる」まで向き合っています。特に経験の差から生じる視点の漏れは、その場で指摘し、判断の精度を上げるためのポイントを伝えるようにしています。管理のためのチェックではなく、業務を円滑に進めるためのサポートを心掛けています。

澤田　時代が変わっても、最後は「人間関係」ですよね。これは社内だけではなく、お客さまとのコミュニケーションにおいても言えることです。誠実に信頼関係を築くことが、インフラを支える基盤になります。震災復旧などで「ありがとう」と言っていただける喜び。そうした地域社会への貢献が、私たちの開発思想にも根付いています。だから若手には、失敗を恐れずにチャレンジして、その先の達成感を味わってほしいです。



堀　まさに仕事の本質ですね。東邦ガスグループが大切にしてきたのは、失敗を成長に変える「強くて優しい」思いやりだと思います。時には教え、時には見守る。この職場の温かみを継承していくことが私の役目です。

同時に若手には、物事の背景にある本質を理解し、自らの意志を持って動くプロになってほしいです。組織の枠にとらわれず、多様な視点を吸収しながら全体最適を導き出す。その姿勢こそが、これからの時代を切り拓く力になると信じています。

「この職場の温かみを、次の世代へ手渡したい」

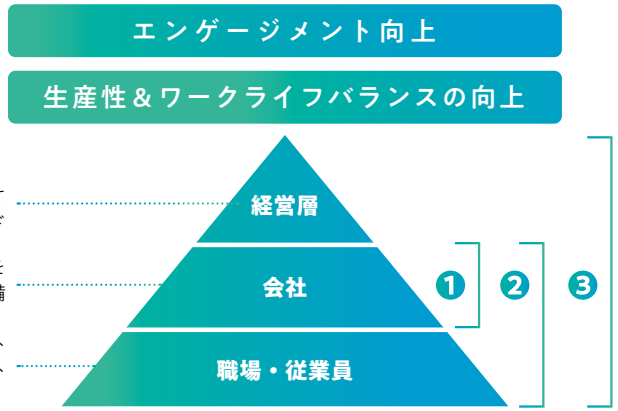
柔軟な働き方・生産性向上

労働関連法令の遵守、ハラスメント防止策(研修、相談窓口の設置など)により安心して働ける環境基盤を整えています。また、フレックスタイム制やテレワーク勤務制度、短時間勤務制度など、両立支援を含めた柔軟な働き方を促進する多様な「制度の整備・拡充」をはじめ、Web会議など勤務場所によらず業務に従事できるツールなどの「業務環境の整備」、ITリテラシー向上のための取り組みなどを通じた「組織・風土づくり」により、従業員一人ひとりが生産性高く、安心して働ける環境づくりを進めています。
また、同一労働同一賃金や就業時間の上限および時間外・長時間労働の削減、年次有給休暇の付与など、法令に基づく公正な労働慣行を徹底し、働きやすさと公正性の両立を図っています。

取り組みの全体像

従業員一人ひとりの生産性・ワークライフバランスの向上を実現し、組織としての成果を最大化するため、東邦ガスグループ一体で働き方改革に取り組んでいます。

東邦ガスグループの「ありたい姿」と「働き方改革活動」



❶ 制度の整備・拡充

生産性向上を目的とした働き方関連制度の拡充

- **働く時間・場所の柔軟化**
  フレックスタイム制、時間単位年休、テレワーク勤務制度など
- **両立支援促進**
  育児、介護に関わる休業、休暇、短時間勤務制度など
- **働き方の個性の尊重**
  副業制度、服装の自由化など

❷ 業務環境の整備

生産性向上、柔軟な働き方に資するIT環境・業務環境の整備

- **ハード面**
  社内外問わず安全に利用可能なPC整備、食堂スペースの活用 など
- **ソフト面**
  勤務場所によらず業務が可能なツール、業務フローの整備(電子決裁、電子契約、Web会議)など

❸ 組織・風土づくり

生産性意識の向上、制度を利用できる風土醸成・職場づくり

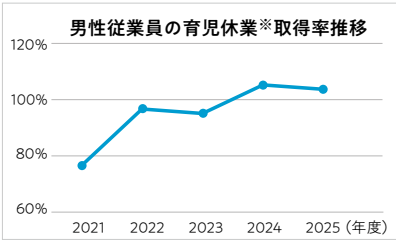
- **理解促進**
  経営層からのトップダウンを含め全社一貫した理解浸透活動など
- **適応力向上**
  会議ルールの展開、ITリテラシー向上に向けた取り組みなど

制度の整備・拡充

両立支援

休業・短時間勤務制度、時間単位年休など、各種両立支援制度の整備や、専門家による相談窓口の設置に加え、社内の理解促進に向けた取り組みを進めています。育児休業について、女性だけでなく、男性の取得も年々増加しています。

また、ボランティア活動のための特別有給休暇制度や地域貢献している従業員を表彰する地域社会貢献表彰制度を設けるなど、従業員のワークライフバランスも支援しています。



※子が生まれた男性従業員のうち、育児休業や育児目的の特別休暇を取得した従業員割合

主な両立支援制度(2026年3月現在)

項目	制度	内容
育児	産前産後休業	原則、産前6週間と産後8週間
	育児休業制度	妊娠中から子が満3歳に達するまで、通算最長2年間、最大3回まで分割して取得可能
	産後パパ育休制度	子の出生後8週間以内で、通算最長4週間、最大2回まで分割して取得可能
	育児短時間勤務制度	妊娠中、または子が小学校4年生の4月末(心身に障がいを抱えた子の場合、小学校6年生の年度末)まで、小学校1年生までは1日2時間まで、小学校2年生以上は1日1時間まで、30分単位で所定勤務時間を短縮可能
	配偶者出産特休	配偶者の出産後2カ月以内に2日まで取得可能
	子の看護等休暇	子が小学校4年生の4月末(心身に障がいを抱えた子の場合、小学校6年生の年度末)まで取得可能
	子育て休暇	子が小学校4年生の4月末(心身に障がいを抱えた子の場合、小学校6年生の年度末)まで取得可能
介護	介護休業制度	対象要介護者1人につき、1年を限度とする範囲内で3回まで分割して取得可能
	介護短時間勤務制度	対象要介護者1人につき、5年を限度とする範囲内で3回まで分割して取得可能 1日2時間を限度に、30分単位で所定勤務時間を短縮可能
	介護相談窓口サービス	電話・メールで介護に関する相談が可能な外部サービスを提供
	団体介護保険	被保険者が要介護状態(要介護2相当以上)になった場合に保険金を支給
その他	フレックスタイム制	利用期間に定めなく利用可能(一部職場除く)
	時間単位年休	年間5日分を上限に、保持している年休を時間単位で取得可能
	フレッシュアップ年休	3日連続での有給休暇を取得可能
	ボランティア休暇	年間5日間を上限に特別休暇(有給)を取得可能
	地域社会貢献表彰制度	地域活動に長年貢献している従業員を表彰し、地域活動への参加を奨励

柔軟な働き方・生産性向上

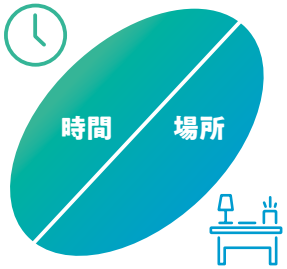
制度の整備・拡充

働く時間と場所の柔軟化

フレックスタイム制

従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決められる制度。さらなる生産性向上を目的に、以下の通り柔軟性を高めて運用しています。

- 原則、コアタイム(就業が義務づけられた時間帯)なし
- 在宅勤務時は午前5時から勤務可能



テレワーク勤務制度

以下、三つの観点でテレワーク活用のルールを整備。さまざまな勤務形態で柔軟・効果的な業務遂行が可能です。

- **在宅勤務**
  自宅だけでなく、両立支援のために実家や病院などでの勤務も可能
- **サテライトオフィス勤務**
  会社指定のサテライトオフィス「ツドイコ」で勤務可能
- **モバイル勤務**
  移動中の車内や外出先などでも勤務可能

時間単位年休

フレックス／非フレックス職場共通。保持している年休を、年5日相当分を上限に時間単位で取得可能です。

サテライトオフィス「ツドイコ」

名古屋駅周辺、地下鉄直結のサテライトオフィス。出張・外出時の隙間時間や集中作業時などの利用により、効率的な業務推進を支援。



働き方の個性の尊重

副業制度

主体的なキャリア開発・挑戦の後押し、地域貢献・活性化の促進を目的とした副業が可能です。たとえば、コンサル業や大学などの非常勤講師、地域クラブの指導員など、既に多数の従業員が副業に取り組んでいます。

服装の自由化

働きやすい環境の整備、強みや個性の発揮、活躍支援、安心・快適な職場づくりの一環として、職場というオフィシャルな場に相応しい範囲において自由な服装で働くことが可能です。



業務環境の整備

本社食堂スペースの活用

2025年1月、よりリラックスして昼食時間を過ごせるよう本社食堂をリニューアル。昼食時以外も、社内の打ち合わせや面談、来客対応、Web 会議、他拠点勤務者のサテライト拠点として利用できます。



フリーアドレスの推進

毎日、その日の業務内容に応じて席を選択することによる業務効率の最適化や職場内のコミュニケーション活性化、ペーパーレスの促進などを目的に、一部の職場においてフリーアドレスを採用しています。



労使での職場環境維持・改善活動

毎年、会社・労働組合側がともに職場環境について現状を把握し、職場の意見・要望などをもとに、計画的に職場環境の改善を図っています。これまで、会議室のモニター設置、PC 更新、駐輪場スペースの増設などに取り組んでいます。

組織風土づくり

制度・環境をより有効活用できる組織・風土づくりを推進しています。たとえば、「DXを楽しもう！」というテーマで定期的に日常業務の課題改善のアイデア、便利ツール、業務改善の成功事例などを Web 社内報にて情報発信。一人ひとりの ITリテラシーを楽しく高めることで、東邦ガスグループ全体の生産性向上に向けた意識醸成を図っています。





東邦ガス
財務部 経理グループ
佐藤 純一

東邦ガスライフソリューションズ
法人営業本部 開発推進部
石野 遼一

職場の風土が後押し 育休取得で働き方をアップデート

「育休で家族の絆が深まり、仕事への意識も変化」

東邦ガスグループは、仕事と生活の両立支援のため、法定基準を上回る育児休業制度を整備しています。2024年度は男性従業員の育児休業および育児目的の特別休暇の取得率が100%を超えました。育休取得を機に、業務の仕組み化や働き方に対するポジティブな意識変化があったと語る2名に、実体験を聞きました。

多様な休み方がもたらした 自分らしい育児への関わり

――まず、育児休業制度を活用された背景についてお聞かせください。

石野　コロナ禍の2020年8月に第1子が誕生したのですが、私も妻も実家が遠方で、親類のサポートを得にくい状況でした。そのため、育児休業は自然な選択でした。

ただ、当時は営業職だったため、お客さまの引き継ぎなどを考えると、仕事から長期間離れることへの不安もありました。そこで、一度にまとめて休むのではなく、細切れで休むことを選択。合計2週間取得しました。

2022年1月の第2子も同様にコロナ禍で、かつ異動直後の繁忙期だったため、第1子と同じく細かく取得することにしました。

佐藤　私は「子どもが幼い時期にしっかり接したい」という個人的な希望がまずありました。また、2021年に第1子が生まれた際、妻が早期での復帰を検討していました。そこで、妻の復帰と入れ替わる形で私が育休を取得し、子どもが保育園に入るまでの約7カ月間、主に育児を担うことにしました。

第2子の際には2024年8月に約1カ月取得しました。当時は財務部で決算業務に携わっており、繁忙期が決まっていたので、業務影響を最小化できるタイミングで取得しました。

――業務の引き継ぎや事前準備など、育児休業のために最優先に取り組んだことは何ですか。

石野　最も優先したのは、社外対応の継続性でした。当時は営業で、レスポンスの速さが信頼に直結します。不安を残したくなかったので、連絡先や対応ルートを徹底的に整理し、何かあったときの連絡先・連絡順を「見える化」して共有しました。結果的に、休業中にトラブルは起きませんでしたし、準備を通じて仕事の回し方自体にも良い影響があったと

profile

石野 遼一　東邦ガス法人営業部で大手地場工務店へのガス組込営業を担当。その後、企画部門である開発推進部へ。2024年4月から東邦ガスライフソリューションズへ出向。第1子・第2子ともに業務状況に合わせ、育休を分割して取得。

佐藤 純一　技術研究所を経て原料部でLNG関連業務を担当。東邦エルエヌジー船舶や東邦ガスカナダへの出向兼務を経験し、第1子の育休取得後に財務部へ。第1子で約7カ月、第2子で約1カ月の育休を取得。

感じています。

佐藤　私は半年以上不在となるため、引き継ぎの環境を整えることを優先しました。具体的には、まず早めに育休の希望時期を上司に伝えて、後任配置の準備期間を確保できるようにしました。また、当時担当していた投資案件が長期にわたる仕事だったので、単に資料を渡すのではなく、判断に至るまでの背景を言語化しました。さらに、資料の所在を一覧にして、個別論点は経緯が追えるように資料にまとめました。引き継ぎ自体も2カ月ほどかけて段階的に進めました。



個人依存から仕組みで考えるように
育児経験が仕事の視点を変えた

――周囲の受け止め方やサポートはどうでしたか。

石野　育休準備を個人の都合ではなく、業務の一部として認めてくれる雰囲気があり、勤務時間内でしっかり整備できました。

また、上司や同僚から「ここは任せて」と言ってもらえたことで、心理的ハードルが下がりました。休業中は「迷惑をかけていないか」と気にしがちでしたが、時折「元気にしていますか？」と気さくなメッセージをもらい、言葉一つで救われると実感しました。

――引き継ぎを進める中で、仕事の見え方は変わりましたか。

佐藤　育休の準備は情報整理を行う良い機会でした。属人的になりがちな情報をドキュメント化したことで、後任が議論の背景をたどれるようになりました。休職対策というより、業務の再現性を高める資産づくりに近い感覚でした。

石野　私も同感です。自分が何を重視し、何を懸念して業務を回していたのかを客観視でき、個人に依存しない「仕組み」の重要性を意識するようになりました。育休に限らず、異動や病欠などのリスクマネジメントとしても意味があったと思います。

――育休を取得して、家庭の中で一番大きかった変化は何でしたか。

石野　育児を「自分事」として捉えられるようになったことです。育休前は「手伝う」感覚でしたが、しっかり休みを取得したことで主体的に向き合えました。

佐藤　私も自分事化には共感します。私は子どもと同じ時間軸で接し続けたことで、子どもとの信頼関係が深まりました。普段から関わっていると、急に病院へ連れていく必要が出たときや、妻が出張などで不在のときでも、困らず対応できます。

――育休後、職場での関係性に変化はありましたか。

石野　子どもが生まれてから、同期や近い世代のメンバーと家族ぐるみで会うことが増えました。月1回はパパだけで子どもを連れて公園に行ったり家に集まったりしています。仕事だと役割や立場が先に立ちますが、子どもを介して会うと肩書きが一度外れます。お互いの家庭状況も分かるので、「今この人はこういうフェーズだな」という理解が進みます。結果として仕事でも相談のハードルが下がりましたし、相手の状況を踏まえて動けるので、チームの調整がスムーズになっている感覚があります。

佐藤　私も似ています。育休中や復職後に、同じように子育てをしている同期や同僚と話す機会が増えました。家庭の話も自然に出て、お互いの状況を前提にコミュニケーションが取れるようになったと思います。
相手の事情が見えることで、業務を依頼する際は「どう分担すれば無理なく進められるか」を考えるようになりました。

自律を支える柔軟な職場環境
変化を力に変えるキャリアを築く

――育休を経験して、仕事との向き合い方やスキルに変化はありましたか。

佐藤　明確に変わりました。「限られた時間で成果を最大化する」意識が強くなりました。また、いつ抜けても業務が止まらないように情報をオープンにし、役割分担する「業務の複線化」を強く意識するようになりました。それが結果的に、チーム全体の生産性向上にもつながるのではと考えています。

石野　私も時間の使い方の解像度が上がりました。抱え込みすぎず可視化して共有することで、自分も精神的に楽になり、チームメンバーとの連携もスムーズになりました。

――最後に、これから育休を考える後輩の皆さんへメッセージをお願いします。

佐藤　制度だけでなく、それを支える文化が整っている点が魅力です。緊急対応が必要な現場で働く同期も育休を取得できていますが、それも支える文化があったからこそ。

石野　不安は準備で解決できます。「誰が見ても追える状態」を設計するプロセスは、マネジメント能力の向上にもつながります。働き方の前提が変われば、キャリアの描き方も変わります。「自分1人が頑張る」から「チームとして成果を最大化する」へ。育休は、その視点へ移行する機会にもなると思います。



「個の価値観や生活を尊重し合える文化が魅力」

「DX推進部の施策が現場のDXを加速」

東邦ガスは2025年2月に「DX戦略」を策定しました。具体施策をリードするDX推進部に、デジタルを競争力の源泉に変え、組織の成長を加速させる変革の現在地について詳しく聞きました。

組織を動かす「三位一体」の戦略
技術と行動変容で事業成長を加速

――最初に皆さんの自己紹介をお願いいたします。

浅井　私は新卒で東邦ガスに入社してから技術部や業務用営業を経験し、2025年4月にDX推進部の企画グループマネジャーに着任しました。現在は、DX戦略の具体的な施策の推進を統括しています。

杉村　キャリア入社でDX推進部に着任し、今はコールセンターなど各種業務システムの導入、刷新、運用効率化に携わっています。

土井　私もキャリア入社で、DX推進部では経営層から現場従業員までの「階層別」の教育プログラムの構築・推進に取り組んでいます。

恩田　私は、コールセンターや東邦ガス情報システム（以下、TOGIS）への出向を経て、現在はこれまでの経験を活かし、ITインフラの保守・運用を担当しています。

鈴木　私はデジタル分野のスタッフとして必要な能力を身につけるため、新卒入社直後から3年間、TOGISに出向していました。現在は、その経験をもとに複数のDX施策に携わっています。

――DX戦略の狙いと全体像について教えてください。

浅井　当社のDX戦略は全従業員が同じ方向を向き、事業成長を加速させるための指針です。エネルギー事業から領域を拡大していく中で、スピード感のある意思決定を行うために、デジタル技術の活用は不可欠な「競争力の源泉」です。DX戦略の本質は、単なるデジタル導入ではありません。「技術と行動変容」を両輪に据え、現状維持バイアスを打破して仕事のやり方を抜本的に見直すことにあります。

具体的には、効率化を担う「守り」、サービス・価値創出の「攻め」、これらを支える「基盤」の三位一体で推進しています。

施策としては、組織横断でBPR（業務プロセス再設計）を断行する難易度の高い「大玉DX」と、個人の利便性や組織内の効率化を図る「小玉DX」に分類して定義し、同時並行で進めることで全社の競争力を高めています。

――具体的にどのようなことに取り組んでいるのでしょうか。

杉村　コールセンターでは、システム刷新を機に「ボイスボット」を導入しました。電話がつながりにくい際もボットが定型的な受付を代替することで、お客さまの待ち時間を短



縮し、コールセンター側の作業時間も低減させました。
さらに、AIによる「音声テキスト化」も進めており、リアルタイムでのテキスト表示やナレッジポップアップ、終話後の要約作成などを通じて、応対品質の向上と業務効率化の両立を図っています。

土井　現場主導のDXを実現するためには、人材育成も欠かせません。当社は2026年度までに200名の「DX推進人材」を育成する計画を立てており、現在は目標を前倒しするペースで順調に進んでいます。
また、DXを単なる知識習得で終わらせないために、オンライン学習環境の充実に加え、ハンズオン教育や伴走支援、問合せ窓口の設置など、多角的にサポートする体制を整えています。DX推進人材は若手から中間層が多く、1人で部署全体の変革を推し進めるのは、年代や環境の壁もあり困難な側面があります。そこで、各部に配置した「DX推進マネジャー」と連携しながら、DX推進人材が現場のDXリーダーとして実務を牽引する役割を担います。

恩田　私は、社内のDXを支える基盤として、Google Workspace（以下、GWS）の導入に携わりました。現在は、最新の生成AI「Gemini」を利用できる環境を実現しています。導入当初は操作感のギャップから困惑もありましたが、全社教育に加え、1対1の個別相談会を精力的に開催しました。現場の声を丁寧に吸収し、改善策を迅速に周知・展開するプロセスを繰り返すことで、心理的なハードルを解消し、活用促進につながりました。また、DX推進にはガバナンスも不可欠です。経営層もサイバー攻撃訓練に参加するなど、組織全体でリテラシーの向上を図っています。セキュリティと利便性を両立させ、従業員が安心してデジタル活用に挑戦できる土台を構築しています。



DXへの意識は劇的に変化
価値を生む仕事に充てる時間を創出

――鈴木さんは新卒でシステム子会社に出向されたとのことで、DX推進部で活躍できる人材の育成にも注力されているのですね。

浅井　DX推進部とシステム子会社のTOGISは密に連携して、現場の文化と技術的基礎の両方を理解する人材を育成しています。そうした人材を東邦ガスの社内に持つことは、ミスコミュニケーションを防ぎ、開発のスピードやコスト面で大きな財産となります。

鈴木　私はIT未経験でしたが、TOGISでの3年間で要件定義から保守運用までを一通り経験しました。現在はDX推進部に戻り、現場のニーズとシステム側の制約を深く理解した上で、両者の「橋渡し役」としてプロジェクトを管理しています。



「DXの浸透で、組織の成長を実現します」

――DX戦略の策定から約1年が経過しましたが、どのような手応えを感じていますか。

浅井　この1年で社内の意識は劇的に変わりました。特に生成AIの浸透は象徴的で、グループ全体約6,000人のうち約1,500人が1日10回以上利用するコアユーザーです。業務効率化の面で、デジタル活用が確実に「一般化」しつつある手応えがあります。
今後は、DXでさらに余剰時間を捻出し、営業なら顧客対応を、事業開発なら戦略の磨き込みを強化することで、サービスの向上や新規事業の創出につなげることが理想です。

環境変化の先に待つ理想の未来
DXでさらに働きやすい職場に

――今後の展望について聞かせてください。

浅井　今後はレガシーシステムの更新が相次ぎますが、これを単なる更新に留めず、BPRを断行する好機と捉えています。既存の仕組みを変えるのは容易ではありませんが、GWSの導入で検索性や生産性が向上したように、環境変化に順応した先には「ストレスのない働き方」が待っています。

杉村　基幹システムの刷新においても、利用部門と密に連携し、独りよがりではない「使いやすいシステム」の構築を目指します。

恩田　ツールの多様化に伴う脆弱性を見極めつつ、安全にアクセルを踏めるよう「守りのライン」を研ぎ澄ませていきたいです。

土井　デジタル環境の構築・推進において、若手からベテランまで誰もが使いこなせる環境を整え、知見の共有を通じて、組織全体のDXを前進させたいと考えています。

鈴木　私は全ての従業員から「こんな挑戦をしたい」と主体的な要望が出てくるよう、全社のITリテラシーの底上げに尽力したいです。

浅井　最終的にはデジタルが全社に普及し、従業員が楽しく仕事をして成果が上がる。そんな未来を、DXの力で実現していきます。

安全・健康管理 ～労働安全衛生～

「働く人の安全と健康の確保は、企業としての基盤である」との考えのもと、従業員の健康支援と安心・快適な職場づくりに取り組んでいます。
具体的には、グループ各社の毎年の安全と健康に関する活動方針や実績をグループ全体で共有を図り、相互に高め合う活動を実施するほか、
協力会社を含めた安全衛生協議会を組織し、安全・品質に関する教育・啓発や現場パトロールを行うなど、グループ全体での労働災害防止に努めています。

東邦ガスグループ「安全・健康宣言」

**東邦ガスグループは、持続可能な社会に貢献するため、
エネルギー事業者としての進化、くらしやビジネス分野での多様な価値の創造、
社会課題解決の推進に取り組んでいます。
これらの取り組みを支えるのは「人」であり、
「働く人の安全と健康」の確保は、企業としての基盤であると考えています。
労働災害、交通災害および疾病の防止を図り、
従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境の形成に取り組んでいきます。**

労働災害

発生状況

2024年度の休業度数率は、東邦ガス単独で全産業平均(事業所規模 100 人以上)を下回る水準です。災害発生件数は 1件(不休災害)で、階段を下りる際の転倒災害が発生しました(胸部などの挫傷)。労働災害発生時には災害ニュースを発行し、従業員へ情報を共有したり、臨時のメールマガジンを発行したりすることで、同種の災害の防止に努めています。

抑止に向けた取り組み

交通災害では、東邦ガスグループで多く発生している４大パターン「バック関連事故」「車両感覚不足による事故」「出発時の周囲構造物への接触事故」「無信号交差点での事故」の抑止に向けて、呼称運転の徹底などに取り組んでいます。
作業災害では、東邦ガスグループで50代以上の高年齢層の転倒災害も発生しているため、ロコモ(運動器の衰えによって日常生活に必要な動作が困難になった状態)予防などの対策で災害抑止に取り組んでいます。

総合健康診断

健康保険組合と連携し、定期健康診断の法定項目に胃・歯科検診、個別面談などを加えた総合健康診断を実施し、「若年時からの健康づくりの促進と生活習慣病の予防」に取り組んでいます。また、2026年からは健康診断時に胃カメラや乳がん・子宮頸がん検診を実施できるようになりました。

ストレスチェック

東邦ガスグループでは、東邦ガス人事部がグループ全体のストレスチェックを取りまとめて実施しており、グループ会社を含め高い実施率を維持しています。ストレスチェック実施後は、集団分析結果を踏まえてワークショップ研修を開催するなど、職場改善の支援活動を行っています。

運転者認定制度

社有車を運転する従業員を対象に社内運転免許制度を設けています。新規取得時には入門訓練を実施し、５年ごとの更新時にも添乗試験や適性検査などの実施をルール化、交通災害の防止を図っています。また、ドライブレコーダーを全車両に設置。上司は録画映像の抜き取り確認して指導しています。



安全・健康管理 ～健康経営・ウェルビーイング～

「働く人の安全と健康の確保は、企業としての基盤である」との考えのもと、健康経営を推進し、従業員が長期にわたって活躍できる環境を整備します。
具体的には、「健康経営」に取り組むことで、“従業員が健康で長期にわたって活躍できる会社の実現”、“従業員のパフォーマンスおよび生産性の向上を通じた企業価値の向上”を目指します。
また、従業員が安心して働くことができる生活基盤のサポート機能として、充実した福利厚生制度を整備しています。

健康経営の推進

健康経営で実現したい姿
- 従業員が長期にわたって活躍できる会社
- ウェルビーイングの実現

目標
- ヘルスリテラシーの向上
- アブセンティーズム（疾病休業）の低減
- プレゼンティーズム（疾病就業）の低減

項目	施策	
こころの健康	階層別 メンタルヘルス研修	若手従業員にはセルフケア、 管理者層にはラインケアを中心に研修を実施
	睡眠支援	睡眠イベントの開催、 ウェアラブル端末による睡眠モニター
	セルフケア コーチング	公認心理士との１対１オンラインコーチングによる セルフケアスキルの向上
からだの健康	生活習慣病予防	健康データ・労務データの一元管理により、 リスクの高い従業員と保健師との面談を実施
	がん検診の 受診率向上	健康診断の実施場所を複数の医療機関から選択可能 （オプション検査の追加も可能）
	体力測定会	ロコモ予防として職場ごとでの体力測定会を開催
ヘルスプロモーションセンター		健康経営推進の拠点であり、 保健師との健康相談や運動・研修スペースとして活用

メンタルヘルス対策

従業員一人ひとりのセルフケア、職場のラインケアを学ぶ機会として、階層別研修を実施しています。また、睡眠イベントの開催やウェアラブル端末による睡眠モニターの実施など、メンタルヘルスと密接に関係している睡眠への取り組みも強化しています。さらに、セルフケアコーチングの外部サービスの導入、保健師面談の充実化など、個々へのケアにも注力しています。

生活習慣病対策

健康保険組合と連携し、高血圧、糖尿病の重症化予防に取り組んでいます。また、喫煙対策としては、グループ会社全体で敷地内禁煙に取り組んでいるほか、本社にある診療所で禁煙外来を開設するなど禁煙支援を行っています。飲酒については、毎年11月に多量飲酒対策キャンペーンとして、アルコールに関する正しい知識の周知に取り組んでいます。

ヘルスプロモーションセンター

これまでグループ従業員の健康診断を実施してきた本社診療所のスペースを健康経営推進の拠点として整備します。新たに導入した産業保健システムで健康データと労務データを一元管理し、データに基づく健康施策の策定を行います。また、従業員が気軽に保健師に健康相談できる場所として整備するとともに、健康イベント（運動、研修）や個人の運動スペースとして開放します。

充実した福利厚生制度

従業員が安心して働くことができる生活基盤のサポート機能として、充実した福利厚生制度を整備しています。

主な制度	制度の内容
社宅・独身寮	年齢などの一定の条件を満たす従業員が入居可能な社宅・独身寮を完備しています。老朽化した施設は建て替えるなど、引き続き快適な施設の整備を図ります。
カフェテリアプラン	食事、健康増進、自己啓発、育児・介護、余暇などのメニューの中から、従業員がニーズに応じて自由に選択して、会社から費用補助を受けることができる制度です。
契約施設	宿泊施設・体育施設とも提携し、従業員の心身のリフレッシュや健康増進を支援しています。
退職金制度	退職後の生活保障として、確定給付年金と確定拠出年金の二つの制度を導入しており、将来、一時金または年金として受給することができます。



東邦ガス 人事部 安全・健康グループ 門林孝明

東邦ガス 人事部 人事サービスグループ マネジャー 寺本賢一

東邦ガス 人事部 安全・健康グループ 看護師長 遠藤愛

人事が目指すウェルビーイング
安全健康と福利厚生の充実

「グループ一体で体制刷新と機能強化を推進」

東邦ガスグループでは、従業員の心身の健康を守り、高めるため、産業保健の専門知識と人材戦略を掛け合わせ、ウェルビーイング向上を推進しています。人事部で安全・健康施策の立案や実行を担う３名が、具体的な取り組みを紹介します。

体制刷新で全体の意識を高め、心身の健康の分析・企画を強化

――健康経営を本格的に進めることになった背景や具体策について教えてください。

門林　東邦ガスグループは以前から、従業員の安全と健康を企業活動の基盤と捉え、労働災害の防止、心身の健康を守る取り組みに注力してきました。

安全衛生活動の取り組みについて、従来は東邦ガスと東邦ガスネットワークの2社で組織する中央安全衛生委員会において、安全・健康の取り組み方針を決定し、グループ各社に情報を共有するという方法をとっていました。心身の健康を守る取り組みについては、主に、安全・健康グループの産業保健スタッフが、組織の健康課題の抽出から施策の立案・実施・検証を担っています。しかし、グループ全体で見ると各社の取り組みには差がありました。そこで、グループとして課題を共有し、活動の水準を底上げしていく仕組みが必要だったことから、2024年12月に従来の体制を見直すことになったのです。東邦ガスの社長を委員長とする「東邦ガスグループ安全衛生委員会」が発足し、関係会社を含む約20社が連携しながら活動を推進する体制にしました。

年2回の委員会では、グループ全体として重点的に取り組むテーマを決め、各社の取り組み状況を確認しています。トップが関与することで、健康経営を現場任せにせず、経営の重要課題として意識を合わせています。

――直近では、どのようなことに取り組まれていますか。

門林　たとえば、健康診断の外部化です。従業員の利便性を上げるだけでなく、産業保健の機能を強めるための取り組みです。運用としては、従来、本社構内にある診療所で実施していた健康診断を、東海地方を中心に約40の検診施設から従業員が選べる形にし、受診に関わる本社への移動負担を減らしました。さらに、胃カメラや婦人科系の検査も施設を選べば同日にオプションで受けられるようになりました。

もう一つの狙いとしては、保健師が検査の実務に取られていた時間を、データを分析し施策を企画する時間にシフトすることです。採血などの検査業務は専門性を要する一方、実務に張り付くと、健康課題の分析と企画立案に十分な時間を充てることができません。ア

「安心感とつながりを生む環境と制度をつくる」



ウトソーシングで業務を切り分け、施策の設計に比重を移す構造転換が健康経営を進める上で重要だと考えました。

――福利厚生の設計は、健康経営とどのように結びついているのでしょうか。

寺本　福利厚生はウェルビーイングの重要な要素の一つだと考えています。

住まい、食事、休養、運動といった生活基盤がしっかりすることで、従業員は安心して業務に専念することができます。一人ひとりがいきいきと働くことが企業の活力にもつながるので、会社が従業員の生活基盤づくりを積極的に支援することは、大きな意義があると考えています。

たとえば、当社には一定の条件で入居できる社宅・独身寮がありますが、老朽化した施設は、順次、建て替えなど見直しを進めています。健康経営は医療や運動の話に見えがちですが、施設の充実や通勤の利便性など、いかに従業員の生活の質の向上を図るかという観点から検討しており、こうした生活設計の話でもあるのです。

また、福利厚生の施策は導入して終わりではなく、従業員から生の声を丁寧に拾い、ニーズの変化を踏まえて柔軟に見直すことが大切です。今後は、健康や育児・介護といった分野で一層ニーズが高まっていくと考えており、その強化が課題です。個人のニーズが多様化している中、従業員一人ひとりにどこまできめ細やかに寄り添うことができるかが、人事担当者の腕の見せ所だと考えています。

――職場環境改善の一環で、食堂をリニューアルされたと聞きました。

寺本　食堂は「コミュニケーション活性化の場」として機能を広げました。職場環境が良好であることは、従業員の健康やパフォーマンスにも直結します。内装の一新に合わせて、Wi-FiやTVモニターを整備して、昼食時間帯以外も打ち合わせや会議で使えるようにしたほか、夜は社内イベントも開催し、部署をまたいだ交流が自然に生まれるようにしています。

――心の健康、メンタルヘルスの面ではどのような戦略を立てていますか。

遠藤　メンタルヘルスにおいて、過重労働対策やストレスチェックなど法律上の最低水準を守るのは当然のことです。課題はその先にある、いかにウェルビーイングを向上させるかという点にあります。健康診断のデータなどを分析した結果、睡眠に改善の余地があることが分かりましたので、重点的に取り組むことにしました。たとえば、睡眠をテーマに、階層別の教育に加えて、ウェアラブル端末を使った睡眠状態のモニタリングも行っています。また、毎年「睡眠イベント」を開催し、産業医による睡眠相談や快眠グッズの展示、アロマやマッサージなども実施しています。特に当社は24時間体制の業務もあり、夜間の現場立会いや工場勤務もあるため、睡眠は極めて重要なテーマです。睡眠は生活習慣の一部ですが、メンタルヘルスと非常に深い関連があります。睡眠が崩れると集中力が落ちますし、うつ症状の一部として睡眠障害が出ることもあります。睡眠から生活を見直すことで、結果的に仕事のパフォーマンスや職場の雰囲気の向上にもつなげたいと考えています。

無理なく健康を維持する導線を設計 わくわくする施策も拡充

門林　体の健康施策を検討するチームでは、従業員の生活習慣に関する数値を継続測定し、国の調査データと比較しながら経年変化や組織ごとの差も分析しています。

その上で、行動につなげる仕掛けとして、健康保険組合主催のウォーキングラリーに合わせて、参加するとポイントが付く企画を設計しました。年々参加職場や参加者が増加しています。順位を競うのが「楽しく続く」要因になっています。

コロナ禍で中断していた体力測定会も再開しました。ガスメーターの検針など屋外勤務での転倒災害を減らす目的で脚力・バランス感覚を測定し、運動習慣づくりにつなげています。

また、今後は健康診断の外部化で空いた診療所のスペースを「ヘルスプロモーションセンター」として活用していく構想があります。産業保健スタッフが健康課題を検討し、対策を考え、実施する拠点にする。加えて、ヨガやピラティスなど運動ができるスペースも整えるなど、環境面も整備したいです。

遠藤　一方で、行動を伴う施策は、参加するのが健康意識の高い人に絞られてしまう傾向があります。こちらが取り組んでほしい人ほど敬遠してしまうという壁があるのも事実です。そこで、健康意識が高くなくても、会社に勤めているだけで自然と生活習慣が整う環境設計が必要だと考えています。

無理なく健康行動を選べる導線を増やすことが今後のテーマです。東邦ガスグループは、今のように健康経営という言葉が浸透する前から、安全管理・労働衛生の重要性を理解し、取り組みを続けてきました。この伝統を守りながら進化させたいです。

寺本　従業員の心身の健康を支え、安心して職場で頑張れる状態をつくる重要性は変わりません。この軸はぶらさず、東邦ガスグループで働けて良かったと感じてもらえる、わくわくするような施策も進めていきたいです。





グループの強みを結集
一体となり、さらなる高みへ

東邦ガスグループでは、従業員全員の活躍を成長の源泉と位置づけ、各社独自の戦略と横断的な戦略を融合させながら、人材力の最大化を目指しています。各社トップと東邦ガスの人事部長に、各社やグループでの取り組みについて聞きました。

各社の違いを踏まえながら自立自走と協働を両立

――各社の人材戦略において重視している論点をお聞かせください。

鳥居　東邦ガス不動産開発は、不動産の開発／維持管理／スポーツ・飲食などと多様な事業を抱える会社です。そうした当社の人事施策で大切にしている基本は２つです。

一つ目は制度・運用の「安定感」と「安心感」です。この点がしっかりしていないと従業員は落ち着いて働けず、真の意欲も湧かず、会社への信頼感が損なわれると考えています。二つ目は「自立自走（専門性、主体性）」「連携協働（相互理解、協力）」を両立できる人材の育成です。近い将来「人材としてのAI」（あらゆる事業・業務でAIが「人材」として扱われる）が現れ、会社が求める人材像や役割、制度、採用や育成もこれまでとは大きく変わるでしょう。しかし「自ら考え判断し行動できる」「他者と共感し協働できる」能力は人間に普遍的に求められます。そうした人材をきちんと育て、活躍の場を与えることが大切だと考えています。

竹井　私たち、東邦ガスライフソリューションズは、いわゆるエンドユーザー、一般家庭のお客さまを対象に、エネルギーやサービスから、ガス機器やトイレ、ユニットバスなどの住設機器まで、販売しています。
もともと別会社で行っていた事業を2023年にワンストップで販売できるようにするために立ち上げた会社であり、多種多様な人材が集まっています。
そのため、人材ポートフォリオを明確にすることを重視しています。今の業務と今後必要となる業務から逆算して、どういう人材を、どのように採用していくかを考えることが重要です。その上で、採用戦略を練るだけでなく、組織として人が力を発揮できる環境づくりもあわせて進めていく必要があると考えています。

柴田　東邦ガスネットワークは、2022年4月に、東邦ガスの導管事業を引き継ぐ形でスタートした会社で、従業員は、全員東邦ガスからの出向者によって構成される会社です。経

「グループ共通の人事施策で全員の活躍を支援」

営方針の中で「意欲と能力の発揮を重視して人を育てます」と宣言するとともに、行動基準の一つに「成長の歩みに実感を」という言葉を組み込み、人材育成を大事な軸として取り組んでいます。
そのために重要なことの一つは、現場力を「次世代に伝えていくこと」です。導管事業は、高度な現場力で支えられており、それを次につなげていかなければなりません。もう一つが、業務変革を牽引するための「DXをしっかり実践できること」です。導管事業も、従来と同じことをやっているだけでは、時代の変化に対応できません。
DX人材の育成は、東邦ガスグループ全体でも取り組んでいますが、私たちはそれに先行する形で進めてきました。各職場に実践、実感できる場をつくり、小さな成功体験の中からDXが当たり前になるような組織文化を目指して取り組んでいます。

玉田　皆さんのお話に共通して「事業特性に応じた人材戦略を組む」という点は、まさに東邦ガスエナジーエンジニアリングも同じです。
私たちは、東邦ガスの業務用分野のエネルギー販売事業と、都市ガス・水素などのエネルギープラント、コージェネレーション設備、空調設備などの設計・建設・メンテナンス・



運転管理を担うエンジニアリング会社の２つが合併して発足しました。
事業を進める中で、エンジニアリング部門の人手不足は大きな課題となっており、採用・育成・定着、それぞれの観点から課題解決に向けた全社プロジェクトに取り組んできました。採用では学校との接点強化、インターン、リファラル、カムバック、奨学金返還支援などで裾野を広げています。育成では、ベテランが指導に充てる時間を確保しにくいという課題に対して制度を拡充しています。定着の面では、2026年4月から人事制度を刷新し、従業員の日々の貢献が正当に評価される仕組みを整えることで、努力や成長に報いる環境をつくり、成長意欲を後押ししています。

――人材マネジメントの課題と、今後の方針を教えてください。

鳥居　当社は、自社採用の従業員が約９割を占めます。専門性が求められる多様な事業で構成されている会社のため、採用にあたってはこれまでのキャリアを重視します。彼らの活躍なくして会社の発展・成長はありません。従って、採用と定着が最も重要となります。
人の流動性が高い業種を多く抱えるため、当社で働きたいと思ってもらえる業務内容、雇用形態、職場風土はどうあるべきか。彼らが達成感や充実感、成長感を得られる働き方は何か。それぞれの事業で工夫を重ね、改善に精力的に取り組んでいます。
今後は、中長期的な人材育成の観点から新卒採用も視野に入れていきたいと考えています。

「グループの人材交流がつくる強靭で柔軟な組織」



竹井　逆に当社は、約400人の従業員のうち、約300人が東邦ガスからの出向者であるのに対して、自社採用の従業員は約100人です。
人数は少ないですが、彼らが主役になる会社にしていかなければならないと考えています。彼らの中から役員・管理職になる人たちを育成できるように、今後は名実ともに中心となって活躍できる環境を整えていきます。
将来的には、自社採用従業員の比率を高め、彼らが組織を力強く牽引する体制へとシフトしていく計画です。そのための採用強化も並行して進め、より活気ある組織を目指します。

柴田　当社の従業員は現場を担う人が大半です。日常業務の中で保安・防災に対するプロ意識を持って働くことが、会社全体のDNAの醸成にもつながっていると感じています。
人材は「若手」「一人前」「技能伝承を牽引するプロ」の3層を想定し、層別に育成を後押ししています。技能要件を定めて段階的な成長を促す仕組みを整え、技能選手権や手厚い研修で現場力を維持し、先進技術・DXで高度化も進めています。現場を支える力を維持・向上させながら、次の世代へつないでいくことが重要だと考えています。

玉田　当社は人材が資本の会社であり、それを支えているのは自社で採用した従業員だと考えています。彼らにはエンジニアの技術の専門性とこの先、会社をリードする役割を担ってもらうための組織マネジメント、両面からの成長を引き続き促していきたいと考えています。
今後も当社が持続的に成長していくためには、年代もバランス良く採用・育成することが重要だと考えています。特に自社採用従業員の役員や部長クラスといった幹部人材を増やして会社を大きく成長させていきたいと思っています。
当社が持続的に成長するためには「ありたい姿」から逆算して、人材マネジメントに取り組まなければいけません。具体的には、設計・施工・保守など分野ごとに、「ありたい姿」の達成のために必要な資格者数や求める能力・スキルを整理し、現行とのギャップを埋める育成施策に取り組んでいきたいと考えています。

――東邦ガスグループとして、具体的にどのような人材戦略を進めているのでしょうか。

森井　グループビジョン達成には「全グループ従業員の活躍」が不可欠だと捉えています。一方で、グループ各社の事業内容、取り巻く

環境が大きく異なりますので、人材に関わる課題や優先順位づけも違いがあります。これまで以上にグループ各社と密なコミュニケーションをとり、課題解決に向けた取り組み方にも留意して、グループ全体として効果と効率を追求していかなければならないと考えています。
先ほど、竹井社長から人材ポートフォリオの話も出ましたが、グループ全体でどんな人材をどう確保して、それぞれの活躍をどのように促すかということを明確にすることが重要だと思います。各社で必要となる人材要件や要員数などを把握・整理して育成・配置していくとともに、エンゲージメント調査の実施をグループ全体に広げて、組織の状態把握に努めます。その上でグループの組織力を向上させる具体策を実行していきます。
たとえば、採用においては、各社単独ではなく合同でPRを行うことや、新入社員・管理職研修の共同開催などに取り組んでいます。

――各社で採用する従業員の方を含めた「全グループ従業員の活躍」に関して、各社のお考えをお聞かせください。

鳥居　年々複雑化する市場・経営環境の下では、これまで以上にグループ会社がそれぞれの専門性を高めつつ、連携し柔軟に協働するといった「グループ一丸」の意識が必要です。そのためには、まずグループ各社相互の情報発信・共有化の徹底と、相手の立場から物を見ることができる視点を持つことが欠かせません。一つの情報でも見る角度により価値は異なり、ビジネスチャンスが潜んでいるということです。併せて、自社内の異動だけではなく、グループ会社から東邦ガスへの出向やグループ会社間の相互出向も、そうした意識強化・相互理解のためには有効であり、一人ひとりの従業員の成長にもつながると考えます。



竹井　仰る通りグループ会社間の相互出向は有効だと考えています。私たちの会社は一般のご家庭向けのガス事業や機器販売事業をしていますが、従業員は東邦ガスネットワークが手がける導管事業への理解があったほうがいいと考えています。
グループの一体感づくりには、各種法的な規制に配慮しつつ、接点を増やす工夫とあわせて、グループの中での自分たちの役割を丁寧に伝え続けることも大切だと思います。

玉田　鳥居社長も仰りましたが、今後はグループ全体への情報共有のレベルを上げることがテーマかもしれません。東邦ガスグループの事業全体に関する情報に触れる量や理解の深さは、各社でギャップがあると感じています。コミュニケーションイベントなども活用しながら、お互いの仕事に対する考え方も含めて交流を深める取り組みを拡充することがポイントではないでしょうか。

森井　皆さんのお話の通りで、一体感の醸成は継続的な取り組みが大切ですね。組織の垣根を越えた人材交流に加え、協働の場づくりが重要だと考えています。
現在、グループをあげて「未来のまんなかプロジェクト」に取り組んでいます。これは東邦ガスグループのコミュニケーションフレーズ「未来の、まんなかへ」をグループ従業員一人ひとりが理解して、業務を通じて体現することで、連帯感を高めて相互に支え合い、称え合う組織風土の構築を目的に推進しています。
また、今後はさらに、先に述べたような研修の共同開催や、外部講師による社内講演会などを通じた理念・価値観の浸透と、本社食堂での懇親イベントや、企業スポーツの応援などにより、一体感の醸成を促進します。会社を越えた接点を増やし、協働しやすい関係性を育てていきたいです。

「グループでの協働に向けた一体感を醸成」

属性や現場の垣根を越え、愚直に「声を拾い、応える」

――従業員エンゲージメントに関する課題と解決のために取り組んでいる具体策についてお聞かせください。

鳥居　当社は、2025年度に初めて外部のエンゲージメント調査を行い、会社全体としては一定の信頼関係が構築されていることがわかりました。ただ、多種多様な事業が集まっている会社でもあるため、事業、組織、年代、勤続年数、性別などによって、想像以上に様々な認識のギャップや濃淡がありました。
対応策として、組織ごとの「縦串」と年次・性別などの「横串」を組み合わせ、きめ細かな個別フォローを徹底していきます。同時に、挑戦を後押しする組織風土づくりを通じて組織の一体感を強めるよう、コミュニケーション強化に努めていきます。

竹井　当社もエンゲージメント調査をしましたが、相当なバラつきがありました。さらに別の調査では、従業員からいろいろな自由意見があがってきています。会社としてはそれを見てスルーするのではなく、確実に調査をして「実際はこうだった」「ここはこう改善した」など、社内に情報を返すようにしています。そうしないと、従業員は「意見を出しても変わらないんじゃないのか？」と思いますよね。
エンゲージメントは、部下と上司、従業員と会社の関係の中で信頼関係ができているかどうかが重要ですので、月次の1on1や従業員の声を吸い上げる投稿箱の意見には必ず回答を返すなど、双方向の対話を愚直に積み重ねることで、会社と従業員の強固な信頼関係を築いていきたいです。

「未来のため『人への投資』を惜しまない」



柴田　当社も従業員の声に耳を傾けることを大切にしています。業務が細分化され他部署の仕事が見えにくいことによる、従業員同士のコミュニケーション不足が課題です。職場内はもちろん会社全体でメンバー間のコミュニケーションが取れていることが一番大事だと思います。また、安定供給や保安確保のため、交替勤務や緊急対応など、自分で働く時間や場所を選べない働き方を余儀なくされる業務もあり、多様な働き方への期待とのギャップをどうやって埋めていくかの課題もあります。宿日直の勤務場所をはじめ職場環境の改善にも力を入れています。快適な職場環境はコミュニケーションの活性化にも役立つものと思っています。

また、私自身が現場へ赴き直接話を聞くことで課題を吸い上げ、トップダウンの改善を重ねています。さらに全体の一体感醸成に向けて社内SNSも導入し、業務紹介、クラブ活動、経営陣からの発信などを通じて、交流の活性化に役立てています。

玉田　当社は、調査結果としては、比較的高いスコアが出ていて、段々とエンゲージメントも向上してきていると理解しています。

現在、エンジニアリング事業は好調ですが、現場の技術者は高稼働な状態が継続しています。それに対しては、人材の量と質を高める意味での採用・育成・定着に加え、たとえば、DXを活用して現場業務をバックヤードで支援することを仕組み化するなど、現場の従業員の負荷軽減にも取り組んでいるところです。

また、職場環境の整備では、オフィスのフリーアドレス化、ペーパーレスによる柔軟な働き方に対応できる環境づくりなども進めています。

森井　2021年度から当社でエンゲージメント調査をスタートして、徐々にグループ会社の参加も増えてきました。人事部はトータルでグループ全体の状況を見ることができる立場なので、会社ごとの課題を分析して各社に最適な提案を行うことが、一番大事な役割だと考えています。また、結果をフィードバックするだけではなく、それをもとにグループ各社と意見・情報の交換も行っています。

たとえば、柔軟な働き方については、グループ全体で打ち合わせをするスペースが不足しているという声があったため、本社食堂をリニューアルして、食堂として使っていない時間帯を打ち合わせに使えるようにしました。フレックスタイム制のルールの緩和や、テレワーク制度の整備など、グループ従業員の意見を踏まえて様々な施策に取り組んでいます。

今後もグループ各社の事情に寄り添い、個々が最高のパフォーマンスを発揮できる環境をともにつくり上げていきたいと思います。

――最後に、就職・転職先として東邦ガスグループを志望いただく方へのメッセージをお願いします。

鳥居　東邦ガス不動産開発では、不動産事業をエネルギーを含めた「総合的な社会インフラ」と捉え、この地域の「まちづくり」に向けて、開発・維持管理・賑わいのそれぞれの分野で貢献することを目指しています。若手のうちから大規模プロジェクトや新規事業に携われ、「事業と個人の成長の伸びしろ」が魅力です。変化を恐れず、自らの手で地域の活性化に携わりたいという強い挑戦心を持つ方を歓迎します。

竹井　東邦ガスライフソリューションズは、エネルギーとくらしという生活に不可欠なインフラと、生活に関わる多種多様な商材を扱う過程で、複合的な専門知識と提案力が磨かれます。また当社で得られる最大の資産は人間力です。AIやデジタル化が進む現代において、お客さまに入り込み、ともに課題解決を進めていくスキルはほかでは得がたい強みとなります。専門性と人間力、その両輪を回しながらプロフェッショナルとして成長できるフィールドを用意しています。

柴田　東邦ガスネットワークは、助け合いの風土のもと、腰を据えてインフラを支える高い技術を習得できます。仲間と喜びを分かち合い、すべての人々に喜ばれることに喜びを感じながら地域に貢献したい方を待っています。

玉田　東邦ガスエナジーエンジニアリングはグループの中核会社として地域のエネルギーの新しい時代とまちの未来をつくる最前線にいます。世界的にカーボンニュートラルへの移行が急務となっていますが、当社にはガスと電気、それを使いこなすエンジニアリングの力があります。エネルギーと技術を融合し、脱炭素社会をリードする実践的な知見を養えます。設計から保守まで一気通貫で携わる高度な技術を武器に、地域の未来をつくる熱意ある仲間を募集しています。

森井　皆さんのお話のとおり、東邦ガスグループでは、様々な事業領域や国内外へ活躍のフィールドが広がっています。また、「人への投資」を今後も拡充し、従業員の挑戦をしっかりとサポートしていきます。社会課題に対して強い使命感を持ち、常に挑戦することで、ともに成長していきましょう。



グループ人材戦略

東邦ガスグループは、ビジョンや中期経営計画の実現・達成のため、グループ各社が一つのチームとして共通の志を持って挑戦しています。
そのため、グループ全体でのシナジー創出、効率化に向けたグループ一体の人材戦略の策定や、運動クラブのサポート、各種イベントを開催する「未来のまんなかプロジェクト」など、
グループ全体の連帯感の醸成に、積極的に取り組んでいます。

グループにおける人材戦略

現在、グループ全体でのシナジー創出や効率化を目指し、グループ人材戦略の方針策定を進めており、今後「基盤強化」と、それに基づく「具体策の実行」を実施していく予定です。

〈東邦ガスグループ 人材戦略の全体構造〉

グループ全体でのシナジー創出・効率化

具体策

- **人材マネジメント（採用・配置・育成）**

人材の「質」と「量」の確保・定着に向け、以下を実施（例）

採用：グループ大での PR 活動を強化
配置：専門分野におけるグループ大での活用範囲を明確化し、育成視点も含めて効果的・流動的な配置を検討
育成：グループ実施が効果的な研修にグループ会社採用の従業員が参加することによる共通価値観の浸透　など

- **組織開発（DE&I・働き方改革・一体感醸成）**

DE&I・働き方：各社の状況を考慮しつつ、グループ大での方向性と目標を設定し、共通課題に対する推進策を実行
一体感醸成　：グループ人材戦略方針や取り組みについての発信　など

基盤強化

グループビジョン実現には、グループ会社に出向している東邦ガス従業員やグループ各社で採用された従業員を含めた一人ひとりの活躍が必要。そのために、グループ大での人材戦略の基盤となる人材情報や組織情報などについて、把握・整理。

- **DX やエンジニアリングなどの強化が必要な人材を中心とした要員の量・質の把握**
- **エンゲージメント調査実施による組織状態の把握**

未来のまんなかプロジェクト

「未来のまんなかプロジェクト」では、東邦ガスグループのコミュニケーションフレーズ「未来の、まんなかへ」を合言葉に、グループの結束をより強固なものにするための活動を展開しています。

社長事業所懇談会

グループ各社の従業員との双方向のコミュニケーションを深めるため、東邦ガス社長が各事業所を訪問し、懇談会を定期的に開催しています。



未来の、まんな会

東邦ガスグループの従業員とその家族を対象に、2026 年 3 月に東邦ガスグループフェスティバル「未来の、まんな会」を愛知県内のアリーナで開催しました。CM イメージキャラクターによるトークショー、人気お笑い芸人によるライブのほか、東邦ガスグループ関連の展示や老若男女が楽しめる参加型のコンテンツを用意し、グループの結束を深めました。



未来×Talk（みらいクロストーク※）

グループ各社の中堅・若手従業員と東邦ガスグループの経営層による双方向のコミュニケーション促進のため、意見交換会を実施しました。

※“クロス”は、年代やレポートラインを跨いだ交流を意味するネーミング

運動クラブ

東邦ガスグループには、硬式野球部やソフトテニス部など、グループの従業員が所属する運動クラブがあります。その活動に対して積極的なサポートを行うことで、グループとしての一体感醸成や組織の活性化を図っています。また、地域の子どもを対象としたスポーツ教室も開催しており、スポーツ振興活動を通じた地域貢献にも積極的に取り組んでいます。



データ等

人的資本に関する定量データ（ワークエンゲージメント、雇用、人材育成、ダイバーシティの推進）

※データ編の数値に関して、注釈のないものについては全て東邦ガス単独(出向者含む)の数値。また、組織形態については、2026年3月時点のものとする。

従業員エンゲージメント

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員エンゲージメント※1※2	実績	ー	BB	BB	BB	BB	BB
	測定人数（回答率）	ー	2,615人（96.7%）	2,632人（97.3%）	2,708人（95.1%）	2,985人（97.5%）	4,464人（97.9%）

※1　(株)リンクアンドモチベーションによるエンゲージメント調査結果。企業平均スコア50に対し当社は「52以上55未満：BB」。
※2　東邦ガスグループが対象。2021年度から調査開始。

雇用※1

			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	単独(出向者含む)	計	人	3,090	3,065	3,014	2,999	3,006
		男性		2,556	2,528	2,456	2,428	2,413
		女性		534	537	558	571	593
	連結	計		6,180	6,080	6,042	6,074	6,131
		男性		4,685	4,605	4,543	4,520	4,534
		女性		1,495	1,475	1,499	1,554	1,597
平均年齢		計	歳	43.2	43.2	42.7	42.4	42.3
		男性		43.4	43.4	42.8	42.6	42.4
		女性		42.7	42.6	42.5	41.8	41.8
平均勤続年数		計	年	18.3	17.7	17.7	17.5	17.2
		男性		18.0	17.3	17.3	17.2	17.0
		女性		20.0	19.6	19.2	18.7	18.0
再雇用者数※2			人	271	302	247	200	211
臨時従業員(派遣社員)の割合※3			%	11.1	11.3	6.1	4.7	4.5
離職率			%	1.50	1.77	1.72	1.93	1.91
新卒採用数※4		計	人	82	89	94	95	115
		男性		59	62	63	66	88
		女性		23	27	31	29	27
キャリア採用数			人	33	28	51	53	42
キャリア採用割合			%	28.7	25.5	36.4	36.1	30.7

※1　各年度3月末時点のデータ。対象はフルタイム勤務者とする(関係会社等へ出向している人数を含む)。
※2　パートタイム勤務者含む。
※3　東邦ガス単独(出向者除く)と東邦ガスネットワークの合計の実績。
※4　次年度4月入社。

人材育成※1

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総研修時間※2	時間	738.3	797.5	727.4	1,090.9	893.0
平均研修日数※2	日/人	1.1	1.2	1.1	1.2	1.1
年間平均研修時間※2	時間/人	8.6	9.0	8.4	9.4	8.6
国内外大学院等への派遣件数	件	2	3	6	7	14
社内公募制度の募集枠数※3	枠		4	19	11	15

※1　関係会社等へ出向している人数を含む。
※2　人事部主催の研修の実績。各部門独自の研修は含まない。
※3　1募集組織＝1枠で計算。2022年度から募集開始。

ダイバーシティの推進

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性従業員比率		%	17.3	17.5	18.5	19.0	19.7
障がい者雇用率※1		%	2.36	2.35	2.40	2.53	2.55
管理職に占める女性比率		%	3.1	3.4	3.4	3.5	4.1
男女の賃金の差異※2	全労働者	%		73.3	72.6	72.8	73.2
	正規雇用労働者			69.5	68.7	69.8	70.3
	パート・有期労働者			85.6	96.8	98.9	109.0
男女の賃金差異の中央値※2	全労働者	%		72.1	72.3	71.6	72.1
	正規雇用労働者			68.4	68.0	68.9	69.5
	パート・有期労働者			96.3	96.0	98.4	96.5

※1　関係会社等へ出向している人数を含む。
※2　連結での実績。各年度とも6月1日時点。
※3　有価証券報告書にて開示が義務化された、2022年度以降の実績について記載(義務化されていない中央値についても同様に記載)。

人的資本に関する定量データ（働きやすい環境づくり、安全健康に関する取り組み）

※データ編の数値に関して、注釈のないものについては全て東邦ガス単独(出向者含む)の数値。また、組織形態については、2026年3月時点のものとする。

働きやすい環境づくり

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業や育児目的の休暇を取得した男性従業員比率※1※2	東邦ガス単独(出向者除く)および東邦ガスネットワーク	%	76.3	96.5	94.9	105.1	103.9
	東邦ガス単独(出向者除く)および主要グループ会社※3				93.4	102.2	101.4
育児時短新規取得者	東邦ガス単独(出向者除く)および東邦ガスネットワーク	人	7	20	19	8	12
	東邦ガス単独(出向者除く)および主要グループ会社※3		14	23	30	28	21
介護休業新規取得者	東邦ガス単独(出向者除く)および東邦ガスネットワーク	人	1	0	1	1	0
	東邦ガス単独(出向者除く)および主要グループ会社※3		1	0	1	1	1
介護時短新規取得者	東邦ガス単独(出向者除く)および東邦ガスネットワーク	人	1	1	0	2	1
	東邦ガス単独(出向者除く)および主要グループ会社※3		2	1	0	3	4
有給休暇の取得率※4		%	79.3	81.3	89.9	81.8	85.3
		日	15.7	16.1	17.8	16.2	16.8
平均月間残業時間※4		時間／人・月	10.7	11.1	11.4	11.3	12.2
労働組合の組合員数※5		人	2,693	2,664	2,630	2,556	2,495
東海３県の居住率		%	99.2	99.2	99.3	99.3	99.0
リフレッシュ休暇取得率※6※7		%	98.6	97.3	99.2	97.6	

※1　「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出。なお、「育児休業や育児目的の休暇を取得した男性従業員比率」については、子が生まれた男性従業員のうち、育児休業や育児目的の特別休暇を取得した従業員の割合を算出。
※2　開示が義務化された、2023年度以降の実績について記載。
※3　有価証券報告書にて、男性育休取得率等の公表が義務化されている、従業員300人以上のグループ会社などにて集計。
※4　東邦ガス単独(出向者除く)と東邦ガスネットワークの合計の実績。
※5　関係会社等へ出向している人数含む。
※6　勤続10年以上かつ満40歳・満50歳の従業員および職務限定社員へ休暇および旅費の補助をする制度。
※7　2025年度については、実績確定前のため実績なし。

安全健康に関する取り組み※1

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
安全衛生に関する発生件数	休業災害	件	0	0	0	0	0
	死亡災害		0	0	0	0	0
災害発生件数	作業災害(労働災害)	件	3	2	2	2	2
	交通災害		10	11	13	5	11
休業度数率※2		ー	0.52	0.54	0.19	0.25	0.26
休業強度率※3		ー	0.011	0.006	0.001	0.021	0.000
健康診断受診率		%	100	100	100	100	100
健康診断の問診票の集計結果	喫煙率	%	21.7	20.5	19.0	17.9	16.7
	運動習慣者率	%	20.7	21.4	22.8	22.6	22.8
健康診断の結果指標	適性体重率	%	70.9	71.7	71.6	70.2	70.1
ストレスチェック評価指標	受検率	%	98.1	96.7	98.5	98.9	98.7
	総合健康リスク	ー	92	90	89	89	90
精密検査受診率		%	81	82	84	82	84
ハイリスク者の保健指導実施率		%	91	90	86	89	85
女性の健康課題に関する施策の参加状況※4		%	100	100	100	100	100
ハイリスク者のフォロー率※5		%	100	100	100	100	100
アブセンティーイズム※6	休職率(メンタル)	%	1.28	1.52	1.28	1.73	1.53
	休職率(フィジカル)		0.91	0.89	0.90	0.94	0.95
プレゼンティーイズム※7	実績	ー			76.87	77.81	78.02
	測定人数 (回答率)				2,789人 (98.5%)	1,980人 (98.9%)	2,014人 (98.7%)

※1　東邦ガス単独(出向者除く)と東邦ガスネットワークの従業員が対象。
※2　延べ労働時間100万時間当たりの労働災害による休業件数によって、災害発生の頻度を表す休業度数率＝(休業件数)／(労働者の延べ労働時間数)×1,000,000。
※3　延べ労働時間1,000時間当たりの延べ労働損失日数によって、災害の重さの程度を表す休業強度率＝(延べ労働損失日数)／(労働者の延べ労働時間数)×1,000。
※4　女性従業員を対象に、女性の健康に関する動画教育を実施(自社診療所で実施する健康診断時)。
※5　保健師による高血圧・糖尿病の重症化予防対象者に対する定期フォローの実施割合。
※6　傷病が原因による長期欠勤・休職者(30日以上)の全従業員数に占める割合。勤怠システムからデータを抽出して集計しているため回答率は100%。
※7　SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大１項目版）調査結果。2023年度から集計開始。

人事施策一覧 ※当人的資本レポートに掲載している施策

観点	分類	No.	項目	主な施策・取り組み	掲載場所
人材戦略の全体像	—	1	中期経営計画 2025-2027 における人材戦略の位置づけ	—	P11「中期経営計画2025-2027」の方針
		2	人材戦略の全体像、人材戦略を通じて目指す姿	—	P12 人材戦略 P13 人材戦略を通じた目指す姿の実現
		3	従業員エンゲージメントの向上	東邦ガスおよび東邦ガスグループにおけるエンゲージメント調査の実施、結果の活用	P15 従業員エンゲージメントの向上
人材マネジメント	全体像	4	人材マネジメントにおける方向性	変革を支え、牽引する人材ポートフォリオの構築に向けた採用・配置・育成の推進、人事処遇制度の設計	P17 人材マネジメントにおける方向性
	採用	5	新卒採用 母集団形成	採用ホームページへの掲載、合同イベントなどを実施	P17 採用／配置
		6	新卒採用 インターンシップ	新卒学生を対象としたインターンシップを実施	P17 採用／配置
		7	新卒採用 入社促進	職場見学会、交流会などを実施	P17 採用／配置
		8	キャリア採用	リファラル（社員紹介制度）も活用し、キャリア採用を実施	P17 採用／配置
	人材育成	9	目指す人材像の設定	東邦ガスグループを、牽引するリーダー・支えるエキスパートとしての活躍を期待し、目指す人材像を設定	P18 目指す人材像
		10	定期面談を中心とした上司部下間のコミュニケーション	定期面談にて当期の目標設定・計画策定を行い、それに基づく業務遂行に向けたコミュニケーションを上司部下間で実施	P18 T- 人材育成プログラム 全体像
		11	ローテーション	職群ごとに幅広い経験や高い専門性習得につなげることを意識したローテーションを実施	P18 T- 人材育成プログラム 全体像
		12	階層別研修など	入社 3 年間での基礎力強化研修をはじめ、個々の役割・育成状況に応じた選択型・選抜研修、管理者研修などを実施	P18 T- 人材育成プログラム 全体像
		13	キャリア研修・面談	節目ごとのキャリア研修・人事面談で目指す姿や能力・キャリア開発計画を確認	P18 T- 人材育成プログラム 全体像
		14	キャリアチャレンジ	多様なチャレンジの支援・促進として社内公募や大学院などへの留学、海外フィールドワークなどを実施	P18 T- 人材育成プログラム 全体像
		15	自己啓発支援	資格取得奨励金の支給や自己啓発状況をキャリア形成に活用	P18 T- 人材育成プログラム 全体像
		16	TOHO MEETUP	ビジネスシーンで活躍する外部講師を招いた社内講演会、懇親会の定期的な実施	P18 その他施策例
		17	タレントマネジメントシステム	定期面談でのコミュニケーション内容や異動履歴などを含め、包括的な人事情報の管理・活用	P18 その他施策例
		18	強化分野人材育成	今後強化すべき分野（海外、DX など）の人材育成を体系的に実施	P18 海外人材育成、DX 人材育成
	人事処遇制度	19	役割等級制度	年齢に縛られない登用・抜擢促進を可能とした期待役割に応じた職群・等級設定	P17 人事処遇制度／人材育成
		20	評価制度	納得感・モチベーション醸成に向けた行動・成果両面の評価および報酬への反映	P17 人事処遇制度／人材育成
		21	報酬制度	安定的な給与と会社業績・成果に応じて変動する賞与	P17 人事処遇制度／人材育成
DE&I	女性の活躍	22	採用強化	女性総合職比率目標を意識した採用や女子学生向けイベント開催などを実施	P23 女性の活躍
		23	仕事と生活との両立支援	法定を上回る両立支援制度の拡充や女性特有の健康課題に関わる支援サービス導入などを実施	P23 女性の活躍
		24	意識啓発	希望者向けへの個別面談や女性従業員同士の交流会などを実施	P23 女性の活躍
		25	職場・管理者の理解促進	育休復帰前の上司との面談や役員・管理者向けへの生理痛体験などを実施	P23 女性の活躍
	キャリア採用者の活躍	26	会社説明・業務紹介	入社時に会社概要などの説明会、各部門での業務紹介を実施	P23 キャリア採用者の活躍
		27	社内施設見学会・懇親会	会社理解や人脈形成を目的に、社内施設の見学会・キャリア採用者同士の懇親会を実施	P23 キャリア採用者の活躍
		28	コンディションサーベイ	キャリア採用者や育休復帰者などのコンディションを確認、フォロー	P23 キャリア採用者の活躍
	シニア層の活躍	29	キャリア研修・面談	定年後も意欲的に働くための動機づけとして 55 歳時に研修、面談を実施	P23 シニア層の活躍
		30	配置	希望するキャリア情報を活用したマッチング、適正な配置を実施	P23 シニア層の活躍
		31	処遇	社員時代に培った能力・経験を活かした活躍促進を目的とした能力・職責に応じた処遇制度設計	P23 シニア層の活躍

人事施策一覧 ※当人的資本レポートに掲載している施策

観点	分類	No.	項目	主な施策・取り組み	掲載場所
DE&I	障がい者の活躍	32	東邦フラワー従業員の活躍	特例子会社（東邦フラワー）にて障がいのある従業員が多数活躍	P24　障がい者の活躍
		33	東邦フラワー見学会	グループ内の管理職を対象に東邦フラワーの見学会を開催	P24　障がい者の活躍
		34	社員食堂内カフェブース	障がいのある従業員の新たな活躍の場の創出やグループ従業員の障がい者雇用に対する理解促進を目的に、東邦フラワー従業員が運営するカフェブースを本社食堂内に設置	P24　障がい者の活躍
	風土醸成に向けた取り組み	35	人事担当役員メッセージ	人事担当役員から DE & I の取り組みの必要性や目的を発信	P24　風土醸成に向けた取り組み
		36	リスペクト・トレーニング	管理者向けに「心理的安全性の高い職場」づくりのための研修を実施	P24　風土醸成に向けた取り組み
		37	職場ミーティング	職場内の心理的安全性を高めることをテーマに職場ごとにミーティングを実施	P24　風土醸成に向けた取り組み
		38	日めくりカレンダー	従業員から募集した「言われて嬉しかった・やる気が出た」などの声を集めたカレンダーを制作	P24　風土醸成に向けた取り組み
柔軟な働き方・生産性向上	制度の整備・拡充	39	育児・介護などとの両立支援制度	男女がともに利用できる育児や介護に関わる休業・休暇制度の整備や相談窓口設置などを実施	P29　制度の整備・拡充
		40	働く時間の柔軟化	フレックスタイム制の原則コア無し化や時間単位年休の導入などを実施	P30　制度の整備・拡充
		41	働く場所の柔軟化	在宅やサテライトオフィスなどでのテレワーク勤務の制度化を実施	P30　制度の整備・拡充
		42	働き方の個性の尊重	副業制度の導入や服装の自由化などを実施	P30　制度の整備・拡充
	業務環境の整備	43	食堂スペースの活用	本社食堂をリニューアルの上、昼食時間帯以外も打ち合わせや面談、他拠点勤務者のサテライトスペースとして活用	P30　業務環境の整備
		44	フリーアドレスの推進	業務効率の最適化やコミュニケーション活性化のため一部の職場にてフリーアドレスを実施	P30　業務環境の整備
		45	労使での職場環境維持・改善活動	会社・労働組合側がともに職場環境に関する現状を把握し、計画的に職場環境の改善を実施	P30　業務環境の整備
	組織・風土づくり	46	取り組みの全体像	働き方改革の取り組みを「制度の整備・拡充」「業務環境の整備」「組織風土づくり」として体系化の上、発信	P29　取り組みの全体像
		47	DX 活用	Web 社内報にて「DX を楽しもう！」をテーマに日常業務の課題改善のアイデアなどを発信	P30　組織風土づくり
安全・健康管理	労働安全衛生	48	東邦ガスグループ「安全・健康宣言」	当社グループにおける安全・健康における考え方、基本方針	P35　東邦ガスグループ「安全・健康宣言」
		49	労働災害の防止	労働災害発生時、全従業員に災害ニュースや臨時のメルマガを発信するなどを実施	P35　労働災害
		50	運転者認定制度	交通災害防止を目的に、社有車を運転する従業員を対象に社内運転免許制度を設定	P35　運転者認定制度
		51	総合健康診断	定期健康診断の法定項目に胃・歯科検診、個別面談などを加えた総合健康診断を実施	P35　総合健康診断
		52	ストレスチェック	当社グループ全体でストレスチェックを実施し、結果を踏まえたワークショップ研修も開催	P35　ストレスチェック
	健康経営・ウェルビーイング	53	階層別メンタルヘルス研修	若手従業員にはセルフケア、管理者層にはラインケアを中心に研修を実施	P36　健康経営の推進
		54	睡眠支援	睡眠イベントの開催や、ウェアラブル端末による睡眠モニターを実施	P36　健康経営の推進
		55	セルフケアコーチング	セルフケアスキルの向上を目的とした公認心理士とのオンラインコーチングを実施	P36　健康経営の推進
		56	生活習慣病予防	健康・労務両データから疾患リスクの高い従業員と保健師が面談を実施	P36　健康経営の推進
		57	がん検診の受診率向上	健康診断の実施場所を複数の医療機関から選択可能	P36　健康経営の推進
		58	体力測定会	ロコモ予防として職場ごとでの体力測定会を開催	P36　健康経営の推進
		59	ヘルスプロモーションセンター	本社診療所のスペースを健康経営推進の拠点として整備し、保健師との健康相談や運動・研修スペースとして活用	P36　健康経営の推進
		60	福利厚生制度	従業員が安心して働くことができる生活基盤のサポート機能として社宅やカフェテリアプランなど、充実した福利厚生制度を整備	P36　充実した福利厚生制度
グループ人材戦略	―	61	グループ人材戦略	当社グループ全体でのシナジー創出や効率化を目指し、基盤強化および具体策の実行	P43　グループにおける人材戦略
		62	未来のまんなかプロジェクト	良好な企業像形成やグループ全体の連帯感醸成を目的に、経営層とグループ従業員間での意見交換会や家族含めて参加可能なフェスティバルなどを開催	P43　未来のまんなかプロジェクト
		63	運動クラブ	グループの一体感醸成や組織活性化を目的に、グループ従業員が所属する運動クラブ（硬式野球部やソフトテニス部など）活動への積極的なサポートを実施	P43　運動クラブ

人的資本に関わる外部からの評価

外部機関からの主な評価

MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）※	2017年から継続して構成銘柄に選定
Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）	2023年から継続して構成銘柄に選定
経済産業省「健康経営優良法人 2026（ホワイト 500）」	2026年に認定（通算6回目）
厚生労働省「えるぼし」認定（女性活躍推進）	2021年から認定
愛知県「あいち女性輝きカンパニー」	2023年から認定
厚生労働省「くるみん」認定（次世代育成支援）	2018年から認定
厚生労働省「プラチナくるみん」認定（次世代育成支援）	2023年から認定
愛知県ファミリー・フレンドリー企業	2004年から認定
名古屋市子育て支援企業	2008年から認定

※1 MSCI ESG Indexes : THE INCLUSION OF TOHO GAS Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS,TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOHO GAS Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）

2026 健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500

プラチナくるみん
子育てサポートしています

会社概要（2026年3月末時点）

名称	東邦ガス株式会社
設立年月日	1922年6月26日
本社所在地	愛知県名古屋市熱田区桜田町19番18号
主な事業内容	• ガス事業　• 熱供給事業　• 電気事業　• 再生可能エネルギー・水素に関する事業 • 天然ガスなどのエネルギー資源の採取および売買に関する事業
資本金	330億7,200万円
従業員数	973人（連結6,131人）

当社の主要な事業所および工場

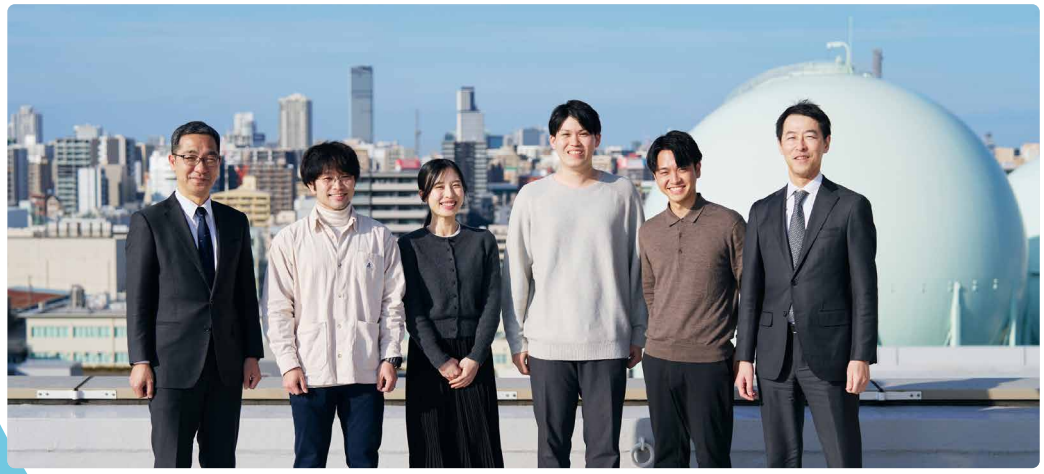
名称	所在地
東京支社	東京都中央区
技術研究所	愛知県東海市
一宮事業所	愛知県一宮市
岡崎事業所	愛知県岡崎市
岐阜事業所	岐阜県岐阜市
津事業所	三重県津市
知多製造部	愛知県知多市
四日市工場	三重県四日市市

重要な子会社情報

会社名	主要な事業内容
東邦ガスネットワーク株式会社	一般ガス導管事業、ガス工事など
東邦ガス不動産開発株式会社	不動産の管理・賃貸、スポーツ施設などの経営
東邦液化ガス株式会社	LPG事業、コークスなどの販売
水島ガス株式会社	岡山県倉敷市におけるガス事業、LPG事業
東邦ガスエナジーエンジニアリング株式会社	業務用お客さま向けのガス・電気販売、各種プラント・設備の設計・施工およびメンテナンス、CN×P事業
東邦ガスライフソリューションズ株式会社	家庭用お客さま向けのガス・電気販売、ガス・住宅設備機器販売、リフォーム、くらし関連商品・サービスの販売
東邦ガス情報システム株式会社	システム開発・管理、情報処理サービス
東邦ガス・カスタマーサービス株式会社	ガス事業における検針・集金業務の受託
東邦総合サービス株式会社	自動車の販売・リース・整備、設備機器のリース、保険代理店業、旅行業
東邦ガステクノ株式会社	ガス工事および舗装工事の設計・施工、各種機器などの販売・施工
東邦ガスセイフティライフ株式会社	ガス設備保安管理の受託、東邦ガス指定店東邦ガスくらしショップの経営
東邦ガスコミュニケーションズ株式会社	コールセンター業務、ガス・電気・サービス料金事務、開閉栓・修理・保安推進
Toho Gas Australia Pty Ltd	オーストラリアにおける天然ガスなどに関する開発・投資など

上記の重要な子会社 13 社を含む連結子会社は 30 社です。

編集後記



「東邦ガスグループ　人的資本レポート2026」をご覧いただき、誠にありがとうございます。
現在、当社グループではビジョンや中期経営計画の実現・達成を目指していく中で、従業員の活躍のフィールドが大きく広がっています。グループ各社が、それぞれの役割を担い、多角的に歩みを加速させている今だからこそ、私たちは一つのチームとして、共通の志をこれまで以上に大切にしたいと考えています。本レポートでは、こうした変化の中に身を置く私たち一人ひとりの挑戦や想いを組織の垣根を越えて分かち合うことで、グループが目指す姿を改めて共通認識とすることを目的に制作いたしました。
制作にあたって実施したインタビューでは、自身の持ち場・役割を理解し、ひたむきに挑戦する従業員と、自ら先頭に立ち、強い想いを持ってグループを導く経営層。双方に共通する「変革・挑戦に対する熱意」を肌で感じることができました。
また、人事施策を活用しながら活躍する従業員との対話を通じ、私たち人事部が積み重ねてきた取り組みが、一人ひとりの活躍や挑戦を支える確かな一助となっていると実感できたことは、事務局として大きな喜びでした。改めて人的資本に関する支援の重要性を再認識するとともに、この想いを糧に今後も人に対する想いや取り組みをより一層深化させていきます。
私たちは、引き続き、東邦ガスグループの従業員一人ひとりの成長を支え、人と企業がともに成長していくグループであり続けることを目指していきます。今後とも私たちの挑戦にご注目いただけますと幸いです。

東邦ガス 人事部　人的資本レポート 事務局
執行役員 人事部長　森井 定正、人財グループマネジャー　伊村 忠恭、人事企画グループ　堀嵜 耀平、
DE&I・キャリア形成支援グループ　花木 祐斗、人財グループ　八木 裕美子、野崎 雄斗

株主・投資家向けサイト

決算短信・説明会資料
https://www.tohogas.co.jp/corporate-n/ir/document/settlement-accounts/

有価証券報告書・半期報告書
https://www.tohogas.co.jp/corporate/ir/document/securities/

統合レポート
https://www.tohogas.co.jp/corporate/ir/document/integrated/

東邦ガスレポート
https://www.tohogas.co.jp/corporate/ir/document/report/

データ集
https://www.tohogas.co.jp/corporate/ir/document/data/

サステナビリティへの取り組み
https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/

学生・キャリア人材向けサイト

学生向け採用情報
https://www.tohogas.co.jp/compa/saiyo/

東邦ガスグループ採用情報
https://www.tohogas.co.jp/compa/internship/university/group/

キャリア向け採用情報
https://www.tohogas.co.jp/corporate/recruit/career/

報告対象範囲など
- 対象期間：2025年4月～2026年3月
  ※一部、対象期間外の情報も含んでいます。
- 対象組織：東邦ガス株式会社および国内の関連会社
- 所属組織・役職：2026年3月時点

見通しに関する注意事項
本レポートにおける将来の予測に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性が含まれています。従いまして、実際の業績は、さまざまな要因により、本レポート内の予想とは異なることがありますことをご承知おきください。


TOHO GAS GROUP