

## 地域社会への貢献

### 基本的な考え方

東邦ガスグループは、地域の多様なニーズや課題と向き合い、カーボンニュートラル化やレジリエンス向上をはじめとした持続可能な社会に貢献する取り組みを推進しています。東海三県（愛知県・岐阜県・三重県）を中心に、自治体等との連携をこれまで以上に深め、お客さまとの接点を更に強化するとともに、新たな価値の共創に取り組み、これからの地域に求められる課題を解決することで、地域における豊かさの実現に貢献します。

### 地域共生に向けた取り組み

#### 名古屋市との連携・協力に関する包括協定の締結

当社と東邦ガスネットワーク(株)は、「名古屋市総合計画2023」に示す5つの都市像の実現に向け、名古屋市と包括協定を締結しました。連携・協力による活動を推進し、市民サービスの一層の向上、地域の活性化などに取り組むことにより、相互の持続的な発展を図っていきます。



名古屋市との包括協定

#### 地域新電力を通じた地域活性化

当社は、自治体等と共同でこれまでに地域新電力会社を5社設立し、ごみ発電等の地産電源から得られた電力を公共施設等へ供給しています。これにより、地域のカーボンニュートラルおよびエネルギーの地産地消を推

進しています。事業利益を自治体への寄付等に活用することを通じて地域活性化に貢献します。

| 自治体名    | 電力会社名           | 設立年月     |
|---------|-----------------|----------|
| 松阪市     | 松阪新電力(株)        | 2017年11月 |
| 岡崎市     | (株)岡崎さくら電力      | 2020年 3月 |
| 鈴鹿市     | 鈴鹿グリーンエナジー(株)   | 2022年 9月 |
| 刈谷市・知立市 | 刈谷知立みらい電力(株)    | 2022年11月 |
| 一宮市     | いちのみや未来エネルギー(株) | 2023年 1月 |



寄付金贈呈式の様子  
(松阪新電力)

### 地域のレジリエンス向上

産官学の連携強化により地域全体の防災力の向上を目指します。また、自治体との合同防災訓練等を通じて、災害時の連携体制を強化していきます。

### 自治体と技術協力の推進

東邦ガスネットワーク(株)は、名古屋市上下水道局と施設および設備の維持管理や人材育成に関する連携を強化するため、「技術協力に関する基本協定」を締結しています。管路設備の維持管理や人材育成面で共通の業務課題を有することから、情報交換や共同点検等の連携・協力により、課題の早期解決や事業運営の効率化を目的としています。今後もガス設備の維持管理や緊急対応等の保安対策を進めるとともに、関係機関との連携を一層強化し、引き続きお客さまに安全・安心な都市ガスをご利用いただけるよう努めています。



協定締結の様子

### 子どもや高齢者の見守り活動

子どもの犯罪被害を抑止するため、販売店、工事会社等とともに、「子どもを守る防犯活動」を行っています。約200の事業拠点等を「子ども110番の家」として、危険を感じた子どもを保護するほか、車両約2,200台に「子ども防犯パトロール協力車」ステッカーを掲示しています。

また、当社と東邦ガス・カスタマーサービス(株)は、自治体と高齢者の見守り活動への協力に関する協定を締結し、高齢者が安心して暮らせる地域づくりに協力しています。

## 地域社会への貢献

### 次世代層への教育

#### 学校教育の支援活動

東邦ガスネットワーク(株)では、次世代を担う子どもたちに、「エネルギー・防災」、「環境」、「食」について学ぶ出前授業を小・中学校で実施しています。2023年度は、従前から実施していた「考えよう！エネルギーと防災」、「地球環境と天然ガス」に、「粉ふき芋をつくろう！」のプログラムを加えて、合計45校91回実施しました。また、地域団体等と連携した活動にも取り組んでいます。

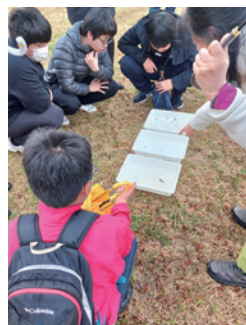


出前授業の様子

#### なごや環境大学「生物多様性・ビオトープ講座」の開催

企業・市民・市民団体・教育機関・行政が協働で運営する学び合いのネットワークである「なごや環境大学」に、当社は設立時から参画し、生物多様性やビオトープに関する環境講座を開講しています。

2023年度は、中・高校生を対象に、「長谷川明子先生と学ぶ生物多様性・ビオトープ講座」と題して、座学とヤゴの観察を通じて、生物と環境について考える講座を開催しました。



なごや環境大学 ビオトープ講座

#### ガスエネルギー館での環境・エネルギー教育

当社が運営するガスエネルギー館では、「地球温暖化とエネルギー」をテーマに、楽しく学べる参加・体験型の展示等を通じ、小・中学生が環境の大切さを考える機会を提供しています。

また、「エコ教室」を毎月開催し、ビオトープの生き物観察やリサイクル材料を利用した工作などを行ったほか、SDGsについて家族で楽しく学べるイベントなどを実施しました。



ガスエネルギー館での科学実験の様子

### 文化・スポーツ等を通じた地域貢献

#### 読書感想文「こころの木」

小学生に読書の喜びを感じ、自然とのかかわりについて考えてもらうため、自然をテーマとした読書感想文「こころの木」を2001年度から実施しています。

2023年度は4,139作品の応募をいただき、感動大賞や感動賞など計97作品を表彰しました。



読書感想文「こころの木」 表彰式

#### ソフトテニス教室・野球教室の開催

当社ソフトテニス部では、小・中・高校生を対象に、学校訪問するなどしてテニス教室を開催しています。2023年度には合計で15回実施し、約800人の生徒に参加いただきました。

また、当社硬式野球部では、地元のこども向けに野球教室を開催しています。2023年度は、名古屋市内の保育園にて、約200人の園児を対象に野球教室を行いました。

今後もスポーツ振興活動を通して、地域貢献に積極的に取り組んでいきます。



野球教室の様子



ソフトテニス教室の様子

#### 東邦ガス旗争奪少年野球大会

地域のスポーツ振興と中学生の皆さんの健全な育成に貢献するため、日本少年野球連盟（ボーイズリーグ）とともに1993年度から少年野球大会を開催しています。2023年度は31チームが参加し、熱戦が繰り広げられました。



少年野球大会 表彰式

## 人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

### 基本的な考え方

「会社の成長力の源泉は人である」との認識のもと、多様な人材の確保および育成、活躍促進に取り組んでいます。東邦ガスグループビジョンに掲げる「2030年代半ばに目指す姿」の実現に向けて、多様な人材がエンゲージメントを高めながら能力を最大限発揮できるよう、人材マネジメント、ダイバーシティ&インクルージョン、働きやすさの向上、安全・健康管理に努めています。なお、人事諸施策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、人権を尊重します。

#### ● 2023年度実績

#### エンゲージメントレーティング BB

※(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

### 人材マネジメント

採用や育成・配置、公正かつ適切な評価・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を促します。

#### ● 雇用の状況※1

|              |    | 男性    | 女性    |
|--------------|----|-------|-------|
| 従業員数(人)※2    | 単独 | 945   | 194   |
|              | 連結 | 4,543 | 1,499 |
| 平均年齢(歳)      |    | 41.8  | 40.5  |
| 平均勤続年数(年)    |    | 15.8  | 16.3  |
| 新卒採用数(人)※3   |    | 63    | 31    |
| キャリア採用数(人)※4 |    | 51    |       |
| 再雇用者数(人)※5   |    | 84    |       |
| 離職率(%)※6     |    | 1.72  |       |

※1 2024年3月末時点のデータ。なお、「従業員数」以外の項目は全て単独の数値

※2 出向者を除くフルタイム勤務者 ※3 2024年4月入社 ※4 2023年度実績

※5 パートタイム勤務者含む ※6 2023年度実績(出向者含む)

### 人材マネジメント推進体制

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に諮り、取締役会へ報告しています。

### 採用

「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方」の採用を目指しています。採用にあたっては、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ています。

### 人材育成プログラム

カーボンニュートラルやDXといった環境変化に柔軟に対応し、変革を推進できる人材を育成するため、「仕事を通じた職場での育成(OJT)」を基本に、「集合研修(OFF-JT)」「自己啓発」などを効果的に結び付け、従業員の能力開発を行っています。異業種合同研修、外部企業派遣など、異業種との交流を通じた挑戦・成長機会の拡充も進めています。

|      |                | 若手層                             | 中堅層 | 管理職層                |
|------|----------------|---------------------------------|-----|---------------------|
| 集合研修 | 階層・役割別研修       | 階層別昇級者研修、中堅リーダー研修など             |     | 管理職昇級者研修、マネジメント研修など |
|      | 選抜研修           | 課題解決型研修<br>異業種交流型研修※1<br>DX研修など |     | 戦略ワークショップ※2         |
|      | キャリア形成・ダイバーシティ | 女性向けキャリア研修、産休・育休前セミナー           |     | ダイバーシティ研修           |
|      |                | キャリア研修(50歳、55歳)                 |     |                     |
| 自己啓発 |                | 公的資格取得                          |     |                     |
|      |                | 通信教育、社外研修                       |     |                     |
|      |                | 社外留学、社内認定試験など                   |     | —                   |
| OJT  |                | 仕事を通じた職場での育成                    |     |                     |

※1 リーダーシップやイノベーションをテーマに社外メンバーとの交流を通じて、能力伸長につなげるための研修。

※2 次世代経営者候補の育成のため、会社の成長戦略の策定を通じて、経営視点などの能力伸長につなげるための研修。



異業種交流型研修

## 人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

### 異動・キャリア形成

毎年、上司とキャリアプランについて話し合う機会を持ち、異動希望の確認やキャリア形成に活用しています。従業員が「やりがい・働きがい」を感じられるよう、適材適所の配置を目指しています。

また、社内公募制度や留学制度等を通じて、従業員の自発的なキャリア形成をサポートしています。

| 制度             | 概要                                              |
|----------------|-------------------------------------------------|
| 社内公募           | 新規事業・電気事業等の戦略事業分野を中心に、異動希望者を公募。面談等の選考を経て異動者を決定。 |
| 国内外大学院留学       | 「MBA」、「事業構想」など、高度かつ専門能力の習得のため社外派遣を実施。           |
| 語学研修           | オンライン英会話・添削学習を実施し、将来の海外人材を育成。                   |
| 海外拠点でのフィールドワーク | 海外人材育成のため、海外事務所に派遣し、ビジネス英語力や海外で必要な知識・ノウハウを習得。   |



### 人事処遇制度

「多様な人材の活躍」「自立的な人材の育成」「業績・成果の反映」などを目的に、「複線型の役割等級制度」や「目標管理制度」などを採用しています。仕事を通して個人の成長を促進するとともに、業績・成果やそのプロセスを適切に評価・フィードバックすることで、納得感と緊張感のある処遇を目指しています。

### ダイバーシティ&インクルージョン

組織の活性化や競争力の強化、イノベーションの創出を目指し、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。また、女性およびキャリア採用者については、本人の適性や能力を加味しつつ、積極的に管理職への登用を図っています。

### 社内体制強化

ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向けた取り組みをさらに強化するため、人事部内に「D&I・キャリア形成支援グループ」を新設しました。新たなグループを中心に、女性、キャリア採用者、シニア層、障がい者等の活躍推進や若年層のキャリア教育等について、これまで以上に実効性の高い活動を実施していきます。

### 相互理解を深めるための組織風土づくり

多様な人材が個性や能力を存分に発揮するためには、その土台となる心理的安全性の高い組織づくりが不可欠です。心理的安全性をテーマにした管理職向け

ワークショップ型研修の開催など、新たな取り組みも実施します。

### 女性の活躍

女性の活躍推進に向けて、採用強化や働き方に係る制度の充実、管理職への登用に向けた意識啓発などに取り組んでいます。

採用面では、女性管理職が出席する女子学生向けイベントを開催するなど、女性が働きやすく活躍できる会社であることを積極的にPRしています。なお、2023年度の総合職採用者に占める女性の割合は、33.3%となっています。制度面では、法定を上回る育児休業・短時間勤務制度等を設けているほか、不妊治療での通院や婦人科検診受診時に保存休暇（失効有給休暇の積み立て）を使用可能としています。

また、ライフイベントを控えた特定の年齢層に向けた研修の開催や、社内外ロールモデルとの交流を通して、本人のキャリア形成支援を図っています。



オンラインにて  
産休・育休セミナーを実施

#### ● 2025年度目標

女性管理職者数 **30人**  
以上

#### ● 2023年度実績

女性管理職者数 **26人**  
(女性管理職比率: 3.4%)  
※2023年度末時点。出向者含む。

## 人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

### 「えるぼし認定」を取得

当社は、2021年7月、女性活躍推進法に基づく女性活躍に関する認定制度「えるぼし」の認定を受けました。また、2023年5月には「あいち女性輝きカンパニー」認証を取得しました。



### キャリア採用者の活躍

多様な人材を確保するため、さまざまな業種からの中途採用を実施しています。経験・専門性を最大限活かせるよう配置・育成し、既存従業員との相乗効果の創出を図っています。2023年度のキャリア採用者数は51人（キャリア採用比率36.4%）でした。

### シニア層の活躍

定年退職を迎える従業員のうち、働き続ける意欲がある希望者を再雇用しており、7割以上（2023年度実績）の定年退職者が、長年培ってきた技術・技能・専門知識・経験を発揮し、定年後も引き続き活躍しています。

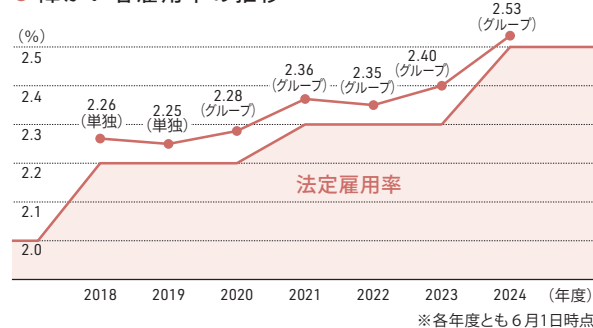
また、50歳以降の勤労意欲の向上や役割発揮の促進、段階的なキャリア意識の醸成に向けて、50歳の従業員を対象にしたキャリア研修、55歳の従業員を対象にしたキャリア講演会および個別面談を実施しています。

### 障がい者の活躍

障がい者の自立と社会参加を支援するため、積極的な雇用に取り組んでいます。2019年に特例子会社として東邦フラワー(株)を設立し、当社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。

当社グループにおける障がい者雇用率は2024年6月現在、2.53%と法定雇用率（2.5%）を達成しています。さまざまな職場で各種業務に従事しており、今後も、就業職場や職域の拡大に努めていきます。

#### ● 障がい者雇用率の推移



東邦フラワー(株)の職場

## TOPICS

### 全国アビリンピックで入賞

2023年秋に開催された第43回全国障害者技能競技大会(全国アビリンピック)で、東邦フラワー(株)の社員が愛知県代表として出場。印刷物の編集や割り付けなどを行う「DTP種目」で銀賞を受賞しました。アビリンピックは、障がい者が日頃の業務で培った技能を競う大会で、毎年開催されており、2027年には世界大会も予定されています。



全国アビリンピック 競技の様子

### 障がい児通所支援事業への参画

障がい児通所支援事業は、小学校入学前の発達に課題を抱えるお子さまに対し、療育（個別のプログラムやサポートを提供し、健全な成長と社会参加を促進する支援）を提供するサービスです。東邦ガスグループは、本事業を通じ、くらしやビジネスのパートナーとして地域社会の療育現場を支え、そうした子供たちの独立を手助けすることで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



名古屋市港区の「邦和セミナープラザ」内に開所予定

## 人事諸施策の推進 ～人的資本の強化に向けて～

### 働きやすさの向上

従業員の仕事と生活の両立・充実を図るため、働きやすい環境の整備に努めています。

#### 柔軟な働き方の推進

自律的で効率的な勤務を行えるよう、フレックスタイム制や裁量労働制、短時間勤務などの労働時間制度を導入しています。また、働き方の柔軟性をより一層高めるため、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などテレワーク体制を拡充するとともに、テレワークにおいても出社時と変わらない働き方を可能とするため、業務のオンライン化（Web会議、社内ビジネスチャット、電子決裁等）を推進しています。さらに、2023年4月から、社内のコミュニケーション活性化や自律性・主体性向上を目的として、服装の自由化も導入しています。

#### 育児・介護・治療などとの両立支援

子育てや介護、治療などとの両立を支援するため、休業制度や短時間勤務制度、リハビリ出社制度の導入に加え、専門家による相談窓口を設けています。また、ボランティア活動のための特別有休制度の導入や、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を支援しています。

#### ● 育児・介護休業等の新規取得者

（単位：人）

| 年度   | 2019   | 2020   | 2021    | 2022    | 2023    |
|------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 育児休業 | 23 (2) | 21 (5) | 33 (15) | 39 (25) | 65 (51) |
| 育児時短 | 15 (2) | 19 (1) | 7       | 20 (2)  | 19 (1)  |
| 介護休業 | 2      | 1      | 1       | 0       | 1 (1)   |
| 介護時短 | 0      | 2      | 1       | 1       | 0       |

※カッコ内は男性（内数） ※東邦ガス(株)・東邦ガスネットワーク(株)の合計実績

#### ● 男性の育児休業等取得率

|                            | 2023年度実績 | 2024年度目標 |
|----------------------------|----------|----------|
| 育児休業や育児目的の特別休暇を取得した男性従業員比率 | 94.9%    | 100%     |

※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。なお、育児休業を取得した割合は51.5%  
※東邦ガス(株)・東邦ガスネットワーク(株)の合計実績



#### 「プラチナくるみん認定」を取得

当社は、子育てサポート企業として厚生労働省が認定する「くるみんマーク」を2018年に取得しました。2023年には、高い水準で子育て支援に取り組む企業として「プラチナくるみん」にも認定されました。

#### ● 主な両立支援制度（2024年7月現在）

| 項目  | 制度         | 内容                                                                                                  |
|-----|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 育児  | 育児休業制度     | 妊娠中～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（心身に障がいを持つ子の場合、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 |
|     | 産前産後休暇     | 原則、産前6週間と産後8週間                                                                                      |
|     | 配偶者出産特休    | 配偶者の出産後2か月以内に2日まで取得可能                                                                               |
|     | 子の看護休暇     | 子が小学校4年生の4月末（心身に障がいを持つ子の場合、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<br>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                                                                        |
| 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）                                                                               |
|     | 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社員を表彰し地域活動への参加を奨励                                                                      |

#### 生産性の向上

デジタルツールの活用（RPA、社内問い合わせ用チャットボットの導入等）や業務プロセスの見直しによる業務効率化、働きやすい環境の整備を推進しています。

長時間労働の防止に向けては「時間外・休日労働に関する協定書（36協定）」を遵守するとともに、労働時間や働き方に関する労使委員会を定期的に開催し、適正な労働時間管理や働き方の見直しに取り組んでいます。また、労働時間相談窓口を労使双方に設置し、個別の相談や問い合わせに対応しています。

## 人事諸施策の推進

## 労働安全衛生への取り組み

### ハラスメントの防止

パワハラやセクハラなどのハラスメントを防止するため、管理職教育やガイドブックの配布、職場での話し合いなどを実施しています。また、ハラスメントで悩む従業員のために専門の相談窓口も設置しています。

なお、就業規則においてハラスメントを禁止行為と定め、その行為者には懲戒する旨を定めています。

### 対話重視の労使関係

当社は、管理職などを除く全従業員が東邦ガス労働組合の組合員になるユニオンショップ制を採用しています。労働組合との対話を重視し、健全かつ良好な労使関係と労働環境を維持するため、労使協議会や経営懇談会などを定期的に開催し、相互理解を図っています。

### 労働関係法令の遵守

当社グループでは、労働基準法をはじめとした労働関係法令の遵守に努めています。

2023年度において、労働関係法令に関する重大な違反は発生していません。今後も法改正等の動向を注視し、適切な対応を進めていきます。

### 基本的な考え方

「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、社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。

### 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。

### 労働安全衛生推進体制

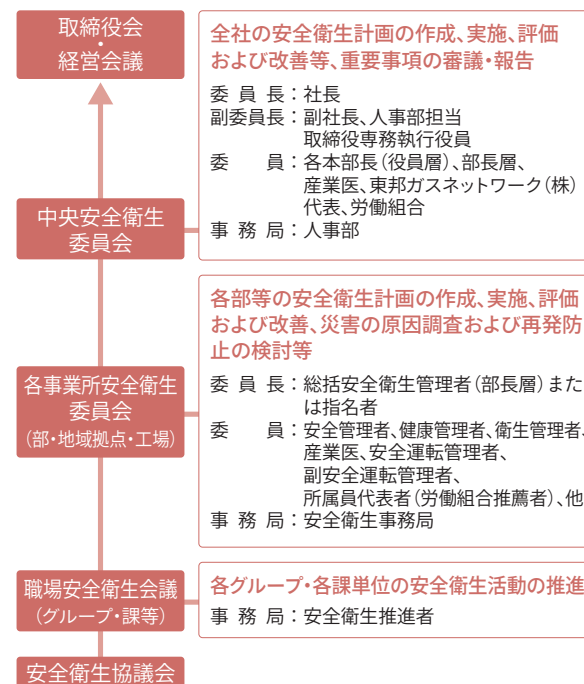
社長を委員長とする中央安全衛生委員会を年に2回開催し、全社的な安全衛生の管理徹底、健康づくりの促進を図っています。3か年の活動計画や毎年の活動計画を審議し、結果に基づき次の計画に反映するとともに、その内容は取締役会および経営会議に報告しています。

中央安全衛生委員会の下に、各事業所安全衛生委員会、職場安全衛生会議を置き、相互連携のもとで全社一丸となった安全衛生活動を展開しています。各事業所安全衛生委員会は、労働組合の推薦者が半数以上となるよう構成し、従業員参加型の活動としています。

また、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等、全体での労働災害防止に努めています。

さらに、各事業場の安全衛生推進者を中心に、職場の健康づくり活動にも取り組んでおり、ウォーキングチャレンジなどに参加することで従業員の健康を促進するとともに、職場におけるコミュニケーションの活性化も図っています。

### ● 安全衛生活動推進体制図



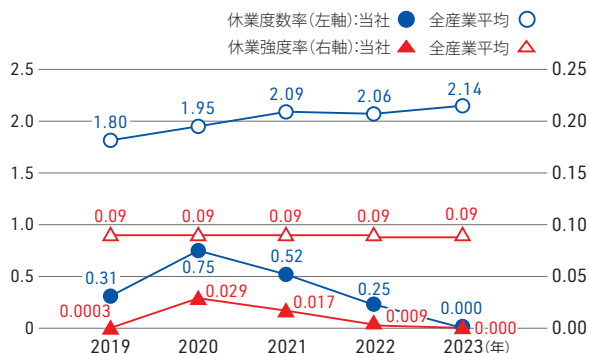
## 労働安全衛生への取り組み

### 労働災害の発生状況

2023年の休業度数率は、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2件（休業1、不休1件）で、前年と同じ件数でした。休業災害は、階段を下りる際の転倒災害です（足指の骨折）。不休災害は、重量物を一人で移動させようとした際、重量物が倒れて受傷したものです（足首の裂傷）。また、例年は転倒による骨折が5割を占めています。

発生時には災害ニュースを発行し、全従業員へ情報を共有したり、臨時のメルマガを発行するなどにより、同種の災害の防止に努めています。

#### ● 従業員の休業度数率※1・休業強度率※2（単独）



※1 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、災害発生者の頻度を表す  

$$\text{休業度数率} = (\text{休業件数}) / (\text{労働者の延べ労働時間数}) \times 1,000,000$$

※2 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  

$$\text{休業強度率} = (\text{延べ労働損失日数}) / (\text{労働者の延べ労働時間数}) \times 1,000$$

### 当社グループ全体での安全衛生活動

当社グループでは、各社の毎年の安全衛生活動方針や実績の共有を図り、相互に高めあう活動を実施しています。

また、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等、全体での労働災害防止に努めています。

### 危険源の特定とリスク評価

2022年に労働安全衛生法の化学物質規制に関する政省令が改正され、企業における化学物質の自律的な管理がより一層求められるようになりました。当社では、化学物質を取り扱う全ての事業場において「化学物質管理者」を選任し、対象物質のリスクアセスメント、ばく露低減措置を実施しています。

### 安全体感訓練

ガス工事に関する過去の災害事例の紹介や、ダミー人形やVRを利用して目の前で危険体験ができる訓練施設を本社構内に設置しています。安全性を確保した環境下で、墜落、引火、静電気、土砂崩壊等の危険な状況を実際に体感し、危険への感受性を高めることで、労働災害防止につなげています。



訓練施設

### 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等を実施するとともに、5年ごとの更新時にも添乗試験や適性検査等を実施するルールとし、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、上司等が録画映像を抜取確認し、指導しています。



指導の様子

### 従業員の健康管理

#### 総合健康診断

健康保険組合と連携して、労働安全衛生法で定められた定期健康診断に、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」を徹底しています。定期健康診断の受診率100%を目標としており、毎年100%を維持しています。

#### 健康診断事後措置

健康診断の実施後、当社で定めた基準に該当する従業員においては産業医面談を実施し、必要に応じて勤務制限などの措置を実施しています。

## 労働安全衛生への取り組み

### 長時間労働による健康障害予防

長時間労働に起因する健康障害を予防するため、時間外労働が月45時間\*を超えた場合、必要に応じて産業医面談を実施しています。また、災害発生時の復旧作業を想定し、当社で定めた基準に該当する従業員については、連続勤務日数および連続勤務時間を制限しています。

※勤務制限がある場合などについては別途規定

### ストレスチェックの実施

当社グループでは、当社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、関係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。

### 健康相談窓口

産業医・保健師による健康相談ダイヤル・メール窓口を設けて、こころやかからだの不調に関して、従業員本人・上司のどちらからでも幅広く相談を受け付けており、早期対応による健康改善に取り組んでいます。

### 復職支援

休職者に対しては、復職支援制度を設けて、産業医・保健師と職場上司・人事部が連携して復職支援を行っています。

## 健康経営への取り組み

### 基本的な考え方

「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、社員が長年にわたって活躍できる環境を整備します。

### 東邦ガスグループ「安全・健康宣言」

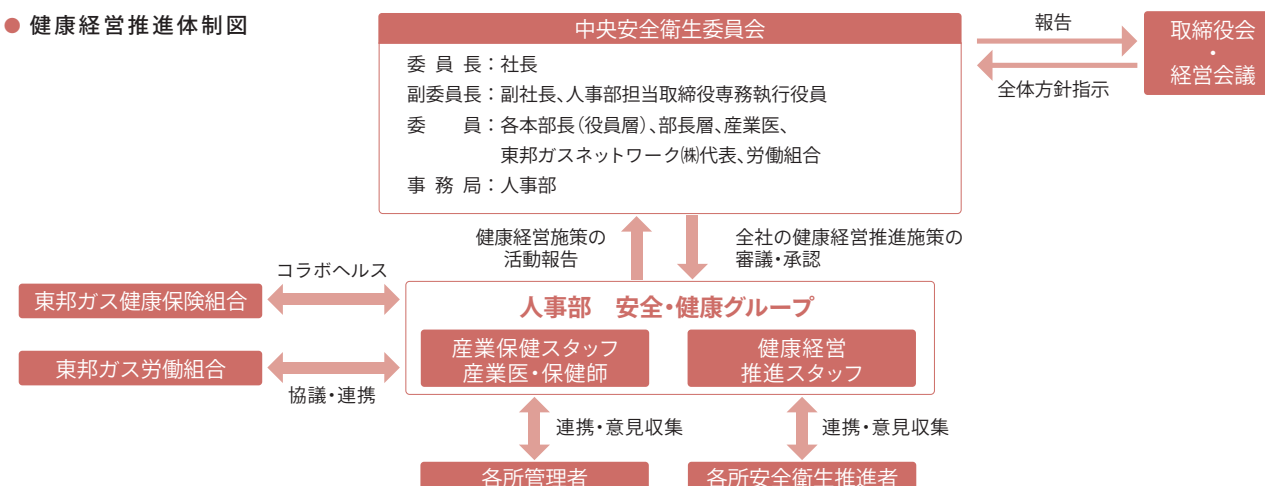
東邦ガスグループは、持続可能な社会に貢献するため、エネルギー事業者としての進化、くらしやビジネス分野での多様な価値の創造、社会課題解決の推進に取り組んでいます。

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。

### 健康経営推進体制

社長を委員長とする中央安全衛生委員会を年に2回開催し、全社的な健康経営の推進を図っています。委員会では健康経営推進計画・施策の審議、指標分析結果および施策の実施結果の報告を行っており、内容についてはその後取締役会および経営会議で報告されます。また、全職場に配置された安全衛生推進者を通じて社員から意見を吸い上げて健康施策に反映しているほか、健康保険組合、労働組合と連携し、共同で施策を実施するなど積極的に健康経営に取り組んでいます。

### ● 健康経営推進体制図



## 健康経営への取り組み

### 取り組み内容

「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。

アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメント※を指標に、後述の各施策に取り組めます。

※(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:BB(2023年)



健康経営戦略マップ

[https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/pdf/2023social\\_health\\_map.pdf](https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/pdf/2023social_health_map.pdf)



サステナビリティファクトブック2024

<https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/eco-10/>

### メンタルヘルス対策

一次予防として、新入社員・中堅社員・管理者に対して階層別のメンタルヘルス教育を実施しているほか、ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場環境改善の支援活動を毎年実施しています。また、健康診断時に必要に応じて保健師による心の健康相談を実施しています。2023年度は労働組合と共同で睡眠セミナーを開催し、足裏マッサージなどの実践も行いました。

### 生活習慣病対策

健康保険組合と連携し、ウォーキングラリー実施などの運動促進や高血圧・糖尿病の重症化予防として保健師による相談・受診勧奨を実施しています。また、若年時からの生活習慣病予防として、若年社員に向けて飲酒・喫煙・肥満に関する教育も行っています。

### 受動喫煙対策

2012年に屋内喫煙室の整備、統廃合による分煙対策が完了。2024年4月から「就業時間内禁煙」を開始しました。また、社内診療所における禁煙外来やオンライン禁煙外来などを実施し、禁煙を希望する社員を支援しています。

### 「健康経営優良法人2024」に認定

経済産業省および日本健康会議が運営する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に5年連続で認定されています。(内、2020年～2023年の4年連続「健康経営ホワイト500取得」)



2024  
健康経営優良法人  
Health and productivity

## 人権尊重への取り組み

### 基本的な考え方

持続的な社会の実現に貢献し、社会とともに持続的に発展していくためには、事業活動に関わるステークホルダーの尊厳が守られ、人権が尊重されることが必要であると考えています。こうした考え方のもと、当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範にのっとり、「東邦ガスグループ人権方針」を制定しました。従業員をはじめ、お客さま、取引先、地域社会などのさまざまなステークホルダーの方々の人権を尊重し事業活動を進め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

当社は、国連グローバル・コンパクトが定める4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）に関する10原則に賛同・署名し、国連グローバル・コンパクトに加盟しています。



### 人権尊重への取り組み

#### 人権方針

当社グループは、従業員の人権意識の向上を図るとともに差別やハラスメントなどの防止を推進し、人権に関する負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。

#### 東邦ガスグループ人権方針（抜粋）

##### はじめに

##### 1. 人権尊重に対する考え方

国連の「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」をはじめとする人権に関する国際的な規範を支持・尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践に努めます。東邦ガスグループの役員および従業員は本方針に基づき、人権尊重の取り組みを推進していきます。また、取引先のみならずにも本方針の支持を期待します。

##### 2. 適用法令

4. 人権デュー・ディリジェンス 5. 救済と是正  
6. 対話と協議 7. 教育・啓発 8. 情報開示



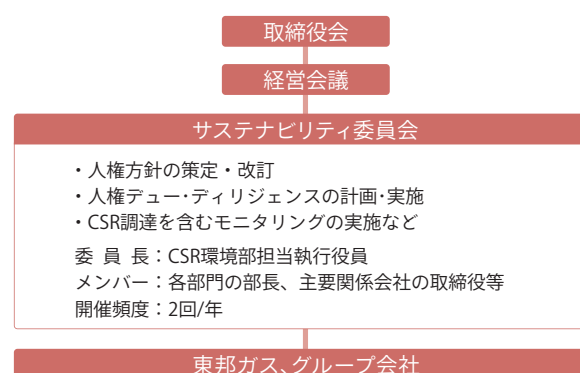
東邦ガスグループ人権方針

<https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/hrp/>

#### 推進体制

事業活動に関係する人権への負の影響を特定、防止・軽減する取り組みなどで構成される人権デュー・ディリジェンスに関して、当社と主要関係会社から構成される「サステナビリティ委員会」において、方針の策定・改訂、活動計画と実施状況などの審議・確認を行い、進捗を管理しています。その状況を経営会議に報告し、重要な事項は取締役会に付議しています。

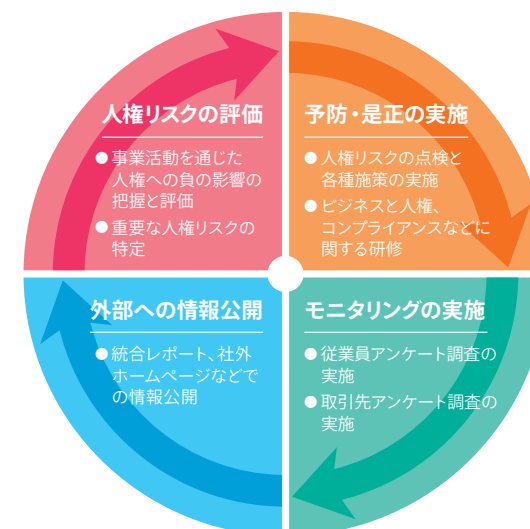
##### ● 推進体制図



#### 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、事業活動に関係する負の影響の防止と人権尊重への取り組みを推進し、継続的な改善を行っています。

##### ● 人権デュー・ディリジェンスの実施内容



## 人権尊重への取り組み

### 人権リスクの評価、重要な人権リスクの特定

事業を行う上で配慮すべき人権に関する負の影響（人権リスク）について、社内関係者へのヒアリングなどを通じて抽出し、深刻度と発生可能性の2軸で重要度の評価を実施しました。さらに、有識者の助言のもと、優先順位付けを行い、重要な人権リスクとして、「労働安全衛生」「サプライチェーン上の人権侵害」「プライバシーの侵害」「差別」を特定しました。



リスクマッピングを用いた重要な人権リスクの特定

### 予防・是正の実施、啓発・教育

当社グループでは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しており、事業活動に伴う人権を含めたリスク全般に関して広く点検を行い、各種施策を実施しています。

さらに、2023年度は、特定した「重要な人権リスク」の中から、今年度の重点的な点検課題として「労働安全衛生」「サプライチェーン上の人権侵害」を選定し、リスクの防止・軽減に向けて、社内環境の点検や人権啓発

(eラーニング)・コンプライアンスなど各種研修の実施、サプライチェーンへの働きかけに取り組みました。

### 相談窓口

人権を含むコンプライアンスに関する相談先として面談・メール・電話などで直接相談できる「コンプライアンス相談窓口」を、社内と社外(弁護士事務所)に設置し、相談を受け付けています。当社グループの従業員(派遣社員などを含む)だけでなく、退職者、取引先なども利用できます。

### サプライチェーンにおける取り組み

#### 人権尊重に関するサプライチェーンへの働きかけ

「東邦ガスグループCSR調達方針」に基づいて、「東邦ガスグループCSR調達ガイドライン」を定め、人権尊重の取り組みを取引先の皆さまとともに推進しています。2023年度は主な取引先にアンケート調査を行い、強制労働・児童労働・差別の禁止など人権の尊重を含むサステナビリティに関する取り組み状況を確認しました。

### 東邦ガスグループCSR調達ガイドライン(抜粋)

#### 1. 品質・価格・納期・保守管理等

##### (1) 品質・安全

品質、性能が当社グループの要求する水準を満たし、かつそれが合理的な期間、保持されるものであり、使用および操作にあたって安全性が確保された製品・サービス等の提供をお願いします。また、技術水準の維持・向上に努めるようお願いします。

##### (2) 価格

仕様、品質、納期、購買数量及び市場価格動向等に照らし、適正かつ合理的な価格での製品・サービス等の提供をお願いします。

##### (3) 納期

製品・サービス等の納入にあたっては納期を遵守するとともに、安定供給の継続に努めるようお願いします。

##### (4) 保守管理・アフターサービス

点検、保守、補修および事故、故障時の対応が迅速、安全かつ的確に実施でき、必要な部品、技術的援助が迅速に提供できる体制の保持をお願いします。

#### 2. コンプライアンス

事業活動を行う国・地域で適用される関連法令を遵守し、社会の良識や倫理の尊重をお願いします。

(中略)

#### 5. 人権・労働安全衛生

事業活動において、影響を受ける人々の人権や労働安全衛生が尊重されなければならないことについて理解を深め、差別、強制労働、及び児童労働の禁止を含めて人権を尊重するとともに、適正な労務管理や安全で健康な職場環境の維持等に努めるようお願いします。

(中略)

#### 7. お取引先への働きかけ(サプライチェーン・マネジメント)

自らがCSR調達に取り組むだけでなく、お取引先に対しても、CSR調達の働きかけに努めるようお願いします。