

人材戦略：事業戦略と人材戦略との連動

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。社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。

人材マネジメント

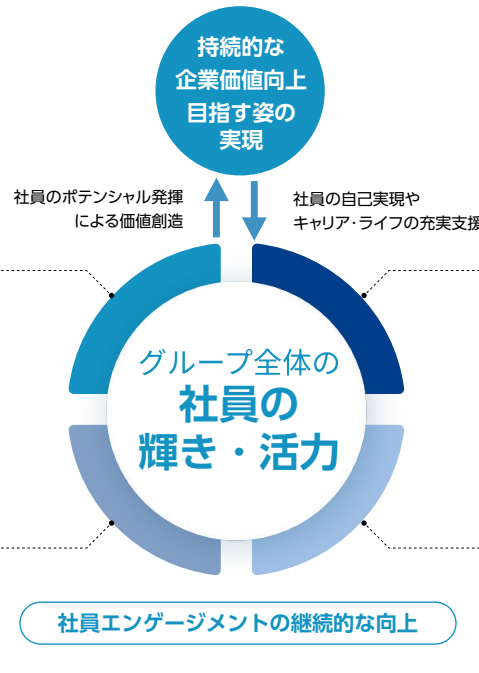
変革を支え、牽引する人材ポートフォリオの構築に向けた、採用・育成・登用を推進します。また、社員の行動変容を促し、挑戦と成長の好循環を生み出す人事制度への刷新を進めます。

- コア事業の現場力強化に向けた計画的な人材確保と育成
- 変革を牽引する戦略事業を担う人材の育成、より専門性の高い人材を確保するためのコースの新設
- 若手の早期役職登用、グループ内外への出向、MBA留学などを通じた将来の経営人材の育成

安全・健康管理

「働く人の安全と健康は企業活動の基盤である」という考えに基づき、グループ全体で安全衛生活動の推進に取り組み、社員の安全と健康を確保するとともに、安心・快適な職場づくりに努めます。

- 安全衛生活動の推進（ストレスチェック、健康相談窓口の設置など）
- 健康経営の推進（疾病予防、メンタルヘルス対策など）
- 職場環境の快適性向上（食堂や会議室のリニューアル、IT環境の充実など）



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

当社グループの企業価値向上と持続的成長には、幅広い分野の知識・経験・価値観を持つ人材によるイノベーションの創出が必要との認識のもと、多様な人材を確保し、活躍を支援します。

- 女性、中途採用の強化
- シニア層の長期活躍支援
- 障がい者の雇用・職域拡大
- コミュニケーションの活性化、能力発揮支援

柔軟な働き方・生産性向上

制度の見直しやWeb会議などの業務のオンライン化を進めることで、働き方の柔軟性を高めるとともに、一層の生産性向上を図ります。

- 育児や介護などの両立支援策の拡充
- 働きやすさの向上に資する制度の拡充および活用しやすい風土醸成（テレワーク勤務制度、時間単位の休暇など）
- デジタル技術の活用やグループ間のコーポレート機能連携などによるグループ全体の生産性向上

人材育成方針

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」の達成に向けては、これまでの延長ではない新たな取り組みに挑戦し、事業構造を変革していかなければなりません。当社グループ一丸となった挑戦が必要であり、その挑戦の主体は、従業員一人ひとりであると考えています。

当社グループは、従業員の挑戦を後押しするため、人材への投資を拡充し、全ての従業員がパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整備していきます。また、ビジョン達成に向けて、コア事業を支える人材に加え、戦略事業や業務変革・効率化など、変革期の事業運営を牽引するマネジメント力と専門性を備えた人材の採用、育成、活躍促進に注力していきます。

 **従業員の挑戦**
P.51：座談会「『挑戦』を促進する環境づくりに向けて」をご参照ください。

人材戦略：人材マネジメント

基本的な考え方

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)	単独 ^{※2}	761	173
	連結	4,520	1,554
平均年齢(歳)		42.0	38.9
平均勤続年数(年)		15.4	14.3
新卒採用数(人) ^{※3}		66	29
キャリア採用数(人) ^{※4}		53	
再雇用者数(人) ^{※5}		66	
離職率(%) ^{※6}		1.93	

※1 2025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 2025年4月入社 ※4 2024年度実績
※5 パートタイム勤務者含む ※6 2024年度実績(出向者含む)

人材マネジメント推進体制

人事部担当役員のもと、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。

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人材」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。DXなど強化分野の人材育成や、外部企業派遣などの異業種交流を通じた挑戦・成長機会の拡充を進めています。

		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 異業種交流型研修 ^{※7} DX研修など ^{※8}	戦略ワークショップ ^{※8}	
	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、女性 特有の健康問題セミナー	
自己啓発	公的資格の取得促進(奨励金支給)			
	通信教育、社外研修の受講促進(費用補助)			
	社外留学制度、 社内認定試験など		—	
OJT	仕事を通じた職場での育成			

※7 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

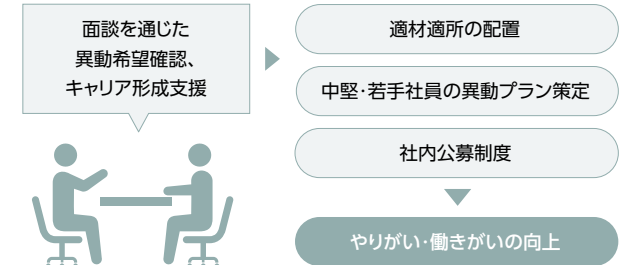
※8 次世代経営者候補の育成のため、会社の成長戦略の策定を通じて、経営視点などの能力伸長につなげるための研修

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、キャリア形成を支援しています。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、高度かつ専門的な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。

また、挑戦と成長の好循環をより一層強化する新たな人事制度への刷新を検討しています。

人材戦略：ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

基本的な考え方

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。また、女性およびキャリア採用者について、適性・能力を加味し、積極的に管理職登用を図っています。

社内体制強化

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、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には、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ワークショップ型研修などの取り組みを進めています。

		2024年度実績
女性の活躍	女性総合職採用比率	32.0%
	女性管理職数	26人
キャリア採用者の活躍	キャリア採用者数	53人
シニア層の活躍	定年退職者再雇用率	7割以上
障がい者の活躍	障がい者雇用率（東邦ガスグループ全体）	2.53%※1

※1 2025年6月1日時点は2.55%

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関わる制度の充実、管理職への登用に向けた意識啓発、職場や管理者の理解促進に取り組んでいます。

採用面では、女性管理者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。制度面では、法定を上回る育児休業・短時間勤務制度などを設けているほか、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）を使用可能としています。

また、ライフイベントを控えた年齢層向けの研修や社内外ロールモデルとの交流を通じたキャリア形成支援の継続的な実施とともに、女性特有の健康問題への取り組みを新たに進めています。

KPI 女性管理職数

50人以上※2（2027年度）

※2 新人事制度に基づく想定値であり、東邦ガス（株）原籍の社員



女性役員（左）との少人数での意見交換会

キャリア採用者の活躍

さまざまなキャリアを持った多様な人材が活躍することを念頭に中途採用を実施しています。経験・専門性を活かすことができるように配置・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を実施しています。

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を再雇用しており、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、シニア層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、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。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。

給湯器リサイクル事業の拡大

当事業は、東邦ガスくらしショップなどから廃棄される給湯器を買い取り、分解・分別し、金属などを売却する事業です。障がい者の雇用拡大と、資源循環や環境保全の実現を目指して、2023年10月に開始しました。取引量は順調に増えており、作業場を拡張しました。従事する障がいのある社員も、増員を予定しています。



社員食堂内カフェブースの新設

2025年5月に、当社の社員食堂を利用したカフェブース「なないろカフェ」を新設しました。障がいのある社員15人程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。「なないろカフェ」の運営を通じて、障がいのある社員の職域拡大とさらなる働きがいの創出を目指しています。



人材戦略：柔軟な働き方・生産性向上

基本的な考え方

労働関係法令の遵守や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を基盤としたうえで、仕事と生活の両立・充実を図るため、働きやすさや生産性の向上に努めています。

柔軟な働き方の促進

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、働き方の柔軟性と生産性をより一層高めるため、在宅勤務などのテレワーク勤務制度を拡充するとともに、業務のオンライン化（Web会議、社内ビジネスチャット、電子決裁など）を推進しています。さらに、服装自由化や副業制度も導入し、自分らしく働きやすい環境の整備を進めています。

育児・介護・治療などとの両立支援

休業・短時間勤務制度などの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。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を支援しています。

育児・介護休業などの新規取得者

（単位：人）

年度	2020	2021	2022	2023*	2024*
育児休業	21(5)	33(15)	39(25)	65(51)	59(53)
育児時短	19(1)	7	20(2)	19(1)	8(2)
介護休業	1	1	0	1(1)	1(1)
介護時短	2	1	1	0	2

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

※ 組織再編に伴う出向者を除く

男性の育児休業等取得率

	2024年度実績	2025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	105.1%	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割合。なお、育児休業を取得した割合は67.1%
東邦ガス（株）・東邦ガスネットワーク（株）の合計実績
過年度に配偶者が出産した男性従業員が、当事業年度に育児休業等を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがある。



「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。

生産性の向上

「時間外・休日労働に関する協定書（36協定）」を遵守し長時間労働を抑制するとともに、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など）や業務プロセスの見直しを推進しています。

対話重視の労使関係

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、労働時間などに関する委員会、協議会の実施や、経営層との懇談会などを定期的に開催し、相互理解を図っています。

主な両立支援制度（2025年6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
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従業員を表彰し、地域活動への参加を奨励

人材戦略：安全・健康管理

労働安全衛生

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、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の共有を図り、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、全体での労働災害防止に努めています。

労働安全衛生推進体制

東邦ガスグループ安全衛生委員会のもと、各事業場安全衛生委員会、職場安全衛生会議を置き、安全衛生活動を展開しています。また、協力会社を含めた安全衛生協議会を組織し、労働災害防止に努めています。さらに、従業員の健康促進、コミュニケーションの活性化など、職場の健康づくり活動にも取り組んでいます。



安全衛生推進体制図

詳細はWebサイトをご参照ください。

https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/pdf/2025toho_web_health-safety.pdf

労働災害の発生状況

2024年度の休業度数率は、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。

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、土砂崩壊など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など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など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、上司などが録画映像を採取確認し、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、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年度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準備を進めています。

ストレスチェックの実施

当社グループでは、東邦ガスの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

健康相談ダイヤル・メール窓口を設けて、従業員の心身の不調に対し、産業医・保健師が早期から対応できるようにしています。また、退職者に対しては産業保健スタッフ・職場上司・人事部が連携して復職支援を行っており、外部支援機関との連携も含めた復職支援体制を整えています。

人材戦略: 安全・健康管理

健康経営

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、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。アブセンティズム、プレゼンティズム、ワークエンゲージメント^{*}を指標に、各施策に取り組みます。

^{*}(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

KPI 健康経営指標

ホワイト500 認定取得 (毎年)

東邦ガスグループ「安全・健康宣言」

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。



健康経営戦略マップ
詳細はWebサイトをご参照ください。
<https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/social/pdf/health-map.pdf>

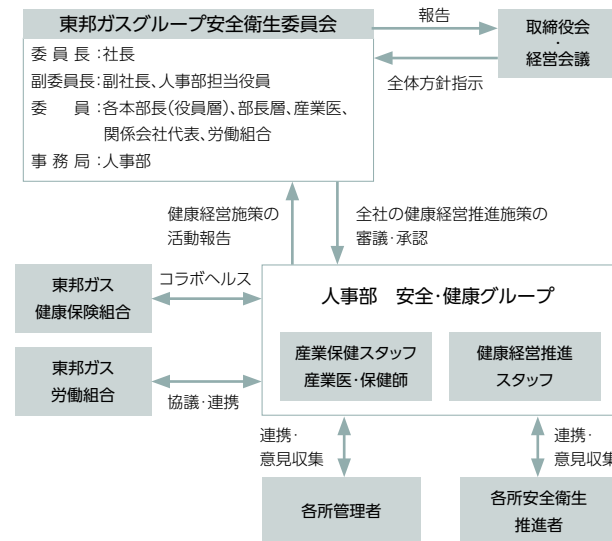


サステナビリティファクトブック 2025
詳細はWebサイトをご参照ください。
https://www.tohogas.co.jp/corporate/eco/eco-10/pdf/2025_social_data.pdf

健康経営推進体制

社長を委員長とする東邦ガスグループ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実施結果の報告を行っており、内容については取締役会および経営会議で報告しています。また、全職場に配置された安全衛生推進者を通じて従業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



メンタルヘルス対策

一次予防として、新入社員・中堅社員・管理職に対して階層別のメンタルヘルス教育を実施しています。また、2025年3月には本社構内で睡眠イベントを開催し、産業医による睡眠相談や睡眠グッズの展示、食堂で快眠メニューの導入などを行いました。さらに、試験的にウェアラブル端末を配布し、睡眠状態のモニタリングも実施するなど睡眠対策を進めています。

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、希望部署に対して転倒予防のための体力測定会を開催(2025年6月)し、歩行能力、敏捷性、バランス能力などの測定を行いました。将来的には、各事業場で自律的に実施できる体制を目指しています。

「健康経営優良法人2025(ホワイト500)」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、「健康経営優良法人ホワイト500(大規模法人部門)」の認定を取得しました(通算5回目)。



—— 座談会 —— Discussion Meeting

「挑戦」を促進する 環境づくりに向けて

東邦ガスグループでは、従業員の成長を後押しするための制度の整備など、「挑戦」を促進する環境づくりを推進しています。実際に制度を活用するなど、さまざまな分野で活躍している若手社員が、人事部DE&I・キャリア形成支援グループの管理者とともに、それぞれの経験や現場で感じている課題、そして挑戦を促進する環境づくりに必要なことについて語り合います。

東邦ガスの魅力は挑戦と尊重の文化

水野: 皆さんが日々の業務の中で感じている東邦ガスの魅力を教えてください。

渋谷: 私が以前在籍していた東邦ガスネットワーク(株)と現在在籍しているカーボンニュートラル開発部の両方で共通して感じていることは、「会社の目標を自分ごととして捉える意識」が根付いていることです。組織のミッションを自分の課題として捉え、周囲と支え合いながら取り組む姿勢があります。そうした文化が熱量や一体感を生み、「チームでより高い目標に挑戦しよう」という機運につながっており、当社グループの魅力だと感じています。



—— 座談会 ——

Discussion Meeting

上野: 私は、上下関係をを超えて意見を出し合える雰囲気が魅力だと感じています。入社当初は、「まだ新入社員だし、意見を言っても良いのかな」という迷いもありましたが、上司が「まずは思ったことを言ってみよう」と背中を押してくれたことで、意見を出しやすくなりました。私が在籍している新商材開発グループでは、その名のとおり新商材を扱っているのですが、年齢やキャリアに関係なく活発に意見を交換しています。若手の意見も尊重してくれるた

柔軟さがあり、信頼関係を築ける職場は、挑戦するうえで大きな安心感につながっていると感じています。

人事部

DE&I・キャリア形成支援グループ マネジャー

水野 明里



め、若手の発案が商品化されたり、新しい企画につながったりすることもあり、「若手でも実現できる」という成功体験を大事にしている組織だと感じています。

足利: 私は業務用営業や再生可能エネルギー開発といった分野を経験してきましたが、その中でも一貫して「挑戦を後押しする文化」を感じてきました。ただし、闇雲に新しいことに取り組むのではなく、リスクヘッジも丁寧に行うという「東邦ガスらしさ」も共存していて、挑戦と安定のバランスが取れていることが特徴だと思います。現在在籍している電力事業推進部はキャリア採用の方が多く、さまざまなバックグラウンドの人が集まっています。互いに遠慮せず意見を出し合い、上下関係なくフラットに議論ができる点は、非常に心地良く、スピード感のある業務推進につながっています。

水野: 私はキャリア入社で7年目になりますが、最初感じたのは「社員がとても親切で、面倒見が良い」とことです。私は前職では弁護士として法律事務所で勤務しており、企業に勤めるのは初めての経験で入社直後は不安ばかりでしたが、組織の仕組みや当社業務について周囲がとても丁寧に教えてくれました。また、入社後に当時の配属先である法務部門で、企業内弁護士としての経験の幅を広げるために「弁護士会の常議員としての活動をしたい」と相談した際、上司が人事までかけ合ってくださり、認めてもらえました。真剣に「やりたい」と思うことに対して、会社が耳を傾け、後押ししてくれる姿勢に感銘を受けました。こうした柔軟さがあり、信頼関係を築ける職場は、挑戦するうえで大きな安心感につながっていると感じています。



社内公募制度を活用させていただくことで、キャリア実現の機会がすごく広がったと感じています。

電力事業推進部

再生可能エネルギー第二グループ

足利 亮太

制度の拡充から社員のキャリアを拓く

水野: 皆さんのお話の中でも「挑戦」というキーワードが共通項として見られましたが、当社では「キャリアチャレンジ」という枠組みで、社内公募制度や海外フィールドワーク制度など、社員の挑戦を支援する制度が整備されています。皆さんは、実際にこうした制度を利用してどのように感じましたか。あるいは、今後利用してみたい制度があれば教えてください。

—— 座談会 ——

Discussion Meeting

足利: 私は業務用営業部門を中心にキャリアを歩みたいと考え入社しましたが、しばらくして他部門の業務を知るうちに、「業務用営業部門以外の幅広い業務にも携わってみたい」と思うようになりました。そして、電力事業への関心が高まったタイミングで社内公募制度に思い切って応募しました。結果として異動が実現し、今の業務につながっています。営業時代のネットワークや知見も活かしていますし、部署を超えたつながりを保ちながら働けているのは非常に有意義です。

水野: 入社後、さまざまな業務を知る中で、自分がどんな業務をやりたいたのかが見えてくることがあると思いますので、この制度は、そういった思いを形にするととても良いチャンスになりますね。

足利: はい。こういった社内公募制度を活用させていただくことで、キャリア実現の機会がすごく広がったと感じています。

渋谷: 私は、2024年に3か月間の海外フィールドワーク制度を利用しました。入社以来、ガスの現場に携わってきた中で、「東邦ガス独自のノウハウを海外で展開できないか」と思っていたのがその動機です。実際に現地で仮説を立てて検証し、手応えを得たことは大きな自信につながりました。「自ら道を切り拓く」というプロセスが何よりの学びでしたし、この経験を業務にどう活かすかを考えるきっかけにもなっています。今後は海外フィールドワークの経験を糧に、海外事業をさらに成長させていきたいと思っています。

足利: 同じ部署の先輩がまさに直近で海外フィールドワークに行き、「大変だったけど、非常に有意義な経験になった」と言って

いました。渋谷さんはいかがでしたか。

渋谷: 一番の辛さは、「何をすればいいのかわからない」という状況に直面したことでした。現地には決まった業務も、東邦ガスの知名度も、人脈もありません。やる気を持って現地に赴いたものの、何から手を付けて良いかわからず、自分の意気込みと現実とのギャップに最初は苦しみました。しかしながら、誰に話を聴きに行

私も制度を利用し、社外の方々と刺激し合いながら自分のキャリアをより深く考えていきたいと思っています。

営業計画部
新商材開発グループ

上野 萌友



くか、どうアプローチすれば耳を傾けてもらえるか仮説を立て、検証し、修正を重ねるという試行錯誤を重ね、成果を発揮してきました。確かに大変な毎日でしたが、振り返ってみると、この3か月間は非常に貴重な経験だったと思いますし、大きな達成感を得ることができました。

帰国後には海外赴任の話をいただき、その準備に取り組んでいるところです。海外フィールドワークを通じて得た経験は、私にとってかけがえのないものとなりました。

上野: 私はまだ制度を利用したことはありませんが、社外での学びを支援する制度の「国内外大学院留学」には関心があり、「MBA」や「事業構想」などのスキルを身に付けたいと考えています。

私の所属部署には年齢・性別・経歴の異なる多様な人材が集まっていて、そうした多様性が新たな価値を生み出していると感じています。バックグラウンドが多様であればあるほどより良いアウトプットを生み出すことができると思うので、私も制度を利用し、社外の方々と刺激し合いながら自分のキャリアをより深く考えていきたいと思っています。

さらなる制度活用の促進に向けて

足利: 社内公募制度はとても良い仕組みですが、課題としては部署の「出る側」と「受け入れる側」双方の理解が必要な点が挙げられます。「会社全体を見たときに何が最適なのか」を、管理職や経営層を含めた関係者全員で共有することが、制度の円滑な運用につながっていると感じています。

また、いきなり異動という形ではなく、例えば、週1回だけ他部

—— 座談会 —— Discussion Meeting

署の仕事を体験できる機会などがあっても良いのではないかと感じています。興味を持った段階で気軽に挑戦できる仕組みがあれば、より多くの人が一歩を踏み出しやすくなると思います。

上野: 制度そのものは整っていると思いますが、社員への情報提供に課題があると感じています。特に若手にとっては、「制度を知る機会」がまだ十分とは言えません。実際にその部署の雰囲気や仕事内容を体感できるような機会が増え、かつ若手が気軽に参加できる仕組みがあれば、「こんな部署があったんだ」といった気付きにもつながります。そうした発見を通じて、社内公募制度やほかの施策の活用も進むはずで。若手が制度にアクセスしやすい環境づくりが鍵であると感じています。

水野: 制度とは別に、「知る機会」や「体験の場」を設けることが大切ですね。例えば、キャリアチャレンジ制度を使った社員の体験談を聞くことができる座談会やイベントを開催することで、制度が身近に感じられるようになるのではと考えています。

上野: そうですね、そのように感じています。

渋谷: 制度を利用した後のフォローも非常に重要だと思います。私自身、先ほどお話ししたような大変さを感じたこともありましたが、その後、海外事業部署に異動して新しい環境の中で「自分は本当に役に立っているのだろうか」と不安になる瞬間もあります。こうした不安は挑戦には付きものだと思いますが、制度利用後のサポートや相談体制があると、安心して利用できますし、より成果につながりやすくなると実感しました。

足利: 海外フィールドワークについても、もう少しハードルの低い選択肢があると、「海外に興味はあるけれど、家庭の事情などで今は難しい」という人でも参加しやすくなり、より多くの社員が挑戦できるきっかけになるのではないのでしょうか。

挑戦を当たり前にするために

水野: 制度はまだ発展途上ですが、だからこそ柔軟に進化させる余地があると考えています。皆さんのお話を聞いて共通して感じたのは、「チャレンジに向けて、会社や業務についてもっと知る機会が必要だ」ということです。制度とは別に、各部署やグループ会社の仕事を知る場や、キャリアチャレンジ経験者の話を直接聞ける機会を設けることで、制度の利用を前向きに考える人が増えていくようにしていきたいと思っています。

また、各種制度は始まったばかりで利用者も少なく、渋谷さんのような初期メンバーには大きなプレッシャーがかかっている現状もあります。より多くの人々が気軽に制度を活用できるようになれば、そうした負担も分散され、大きな成果につながると感じています。

足利: 制度を利用した人がポジティブな声を発信していくことで、「自分もやってみようかな」と思える人が増えていくはずで。私自身も体験を周囲にシェアし、後輩たちの後押しができればと思います。

上野: 社内公募制度でいうと、現場側からも「ぜひうちに来てほしい」という発信があっていいと思います。制度をつくる側と、受け入れる現場の両方からの発信があれば、会社全体で「挑戦の文化」が

より根付くと感じます。

渋谷: 本日の座談会を通じて、それぞれの分野で真摯に取り組んでいる皆さんと意見を交わせたことは、大きな励みになりました。今後も、お互いの挑戦を支え合いながら、組織全体をより良い方向へと進めていけたらと思います。

制度利用後のサポートや相談体制があると、安心して利用できますし、より成果につながりやすくなると実感しました。

カーボンニュートラル開発部
カーボンニュートラル開発第一グループ

渋谷 圭一郎

