

# 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、成果や成長につながられるよう、「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

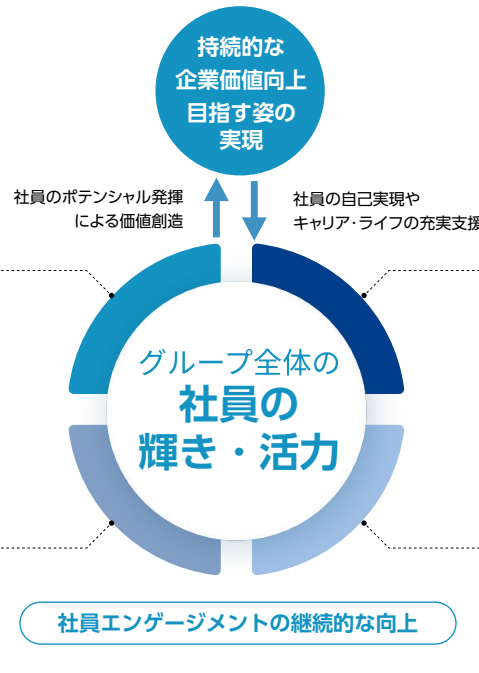
変革を支え、牽引する人材ポートフォリオの構築に向けた、採用・育成・登用を推進します。また、社員の行動変容を促し、挑戦と成長の好循環を生み出す人事制度への刷新を進めます。

- 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。

- 育児や介護等と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。