

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。

