

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