

—— 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い、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。実際に現地では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

