

従業員との関わり

企業が発展していくためには、従業員の「力(ちから)」が不可欠です。従業員にとって、やりがい・働きがいがあり、働きやすい、そんな職場環境づくりをめざしています。



雇用

地域社会に貢献できる人材を確保するため、自己成長をめざす自立型の人材を求めています。採用にあたっては、男女雇用機会均等法を遵守して男女間に格差が生じないよう公正な選考を行うほか、障害者の雇用や定年退職後の継続雇用にも取り組んでいます。

雇用状況の推移

区分	年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
期末要員数(人)		708	692	679	660	651
平均年齢(歳)		37.9	38.5	39.3	39.8	40.6
平均勤続年数(年)		16.1	16.3	17.3	17.8	18.5
新卒正社員採用数(人)		5	5	0	8	0
障害者雇用数(人)		9	11	13	12	11

人事制度

中期経営計画を達成するためには、全従業員が諸課題に対して果敢にチャレンジし、「活力ある組織づくり」を実現していく必要があります。また、経営を支える支柱は「人材(人財)」であり、会社が発展していくためには従業員一人ひとりの成長が必要であり、そのためには「やりがい・働きがい」の向上につながる仕組みづくりが重要です。

当社では、従業員一人ひとりの能力を伸ばし、さらに個人が発揮した能力や役割遂行、課題業務の達成度を公平・公正に評価し、適正に処遇へ反映させる人事制度を構築・運用しています。能力や成果を評価する評定者に対しては、毎年集合研修・評定者訓練を実施しています。

また、従業員の育成や自己啓発を支援するさまざまな研修コースを充実させ、従業員のチャレンジを支援しており、その成果を持ち点として登録し、人事制度ともリンクさせています。

人事処遇制度の概念図



研修体系図(例)

	新入社員	ジュニアリーダー	マネジメントマインド	新任管理職	管理職 (M1) 研修
階層別研修 (役割認識とマネジメント力強化)	新入社員研修				
キャリア開発研修(CDP) (生涯の仕事生活を通じた成長と能力開発)		ODP入社 3年目研修	ODP入社 8年目研修	CDP40歳時研修	ODP50歳時研修
チャレンジ研修 (テーマ別のスキルアップ)	「コミュニケーションの基本」 「創意思工力研修」	「報・連・相を軸にした職場コミュニケーション強化研修」	「ロジカルシンキングと問題解決研修」	「企画強化研修」 「ファシリテーション研修」	「モチベーションマネジメント研修」 「コーチング研修」 「情報力強化研修」
社内研修 (社内資格研修等)	<ガス基本スキル> おたけ操作・営業・供給 <ビジネス基本研修> ビジネスマナー・電話応対	<ガス専門スキル研修(各種資格研修)> 営業(保安サービス員・機器サービス技術士等) 供給(本支管工事士・内管工事監督士等)	<技能向上研修> 営業(ハイベア販売設計・エコウィル基礎・厨房機器メンテ等) 供給(本支管工事フォロー・供給保安業務技能教育等)	<オーダーメイド研修> 例: コールセンター・コミュニケーション・リーダー育成 安全衛生推進者養成講習	
社外セミナー派遣 (職務別のスキルアップ等)			各種部門内研修 各種社外講演会 異業種交流セミナー		
人間性を磨く			人権学習会・マナー講演会・マネジメント講演会		
国内外留学		国内留学	海外留学 (MBA取得)		
自己啓発支援			通信講座受講支援		
			資格取得支援		

女性人材の積極的な活用

女性の能力の活用が企業の発展に欠かせないものであるという認識が広がるなか、当社においても、事業や業種の特性上これまで男性主体になりがちだった職場環境や社員の意識を改革し、女性の職域拡大や、女性が働きやすく、そして能力を発揮できる職場づくりを推進してきました。そうした取り組みは社内のみならずお客さまや派遣先企業にも高く評価され、事業の成果にもつながっています。

主な取り組み(例)

女性管理職を含めた女性の積極的採用
従来の男性主体の職域に女性社員を配置し、
職域を拡大
女性の主任、係長、管理職、
ショールーム店長等への登用を促進

主任以上の女性数の推移(管理職能・指導職能)

区分	年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
主任以上(人)		29	31	35	36

社員
の
声

リビングエネルギー営業部 ガストピアセンター
店長 清水 孝子さん



2007年10月、店長として現職場へ着任。女性6名、男性3名とともにショールームの運営業務を行っています。
運営を任せられている事に対し、大きな責任とやりがいを感じながら、メンバーとともに、明るく、働きやすい職場となるよう取り組んでいます。
そのために、特に心がけていることは笑顔で挨拶です。メンバーとよりコミュニケーションを図ることができ、その結果、ショールーム全体として、気持ちの良い挨拶と明るい対応に磨きがかかります。足を運んでいただいたお客さまに、「ガストピアにきて良かった」と満足してお帰りいただけるよう、これからもスタッフ全員で頑張っていきます。

育児・介護休職制度

社員の活躍を支援する職場づくりの一環として、育児・介護休職制度の利用を促しています。これは女性だけでなく、男性の働き方や育児・介護参加への視点も含めた取り組みであり、社会的責任を果たす上でも大変重要であると考えています。

育児・介護休職制度等の利用者の推移

区分	年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
育児休職制度利用者(人)		6	3	2	2
育児休職制度利用者の復職率(%)		83	100	100	100

「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定

当社は2007年7月から(財)21世紀職業財団広島事務所より、「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受け、男性の育児参加を促進するための職場環境の整備に努めています。

ボランティア休暇制度

社員のボランティア活動を支援するため、環境保全活動、地域社会貢献活動、社会福祉活動等に参加する社員が取得できる「ボランティア休暇制度」を導入しています。

人権

従業員の人権を尊重し、人権への正しい理解と認識を社内に広めるため「広がす人権宣言」を制定するとともに誰もが働きやすく能力発揮できる職場をめざし、「快適な職場の条件10か条」を定めています。

また、社長を委員長とする「人権啓発推進委員会」を中心に、全社員を対象に人権学習会や人権講習会を開催する等、積極的に啓発活動を推めています。

さらに、グループ会社とともに広島同企連(「同和問題の解決をめざす広島企業連絡会」の略称)に加入し、地元企業と連携した人権活動にも取り組んでいます。

安全衛生・健康管理

労働安全衛生関係諸法規の遵守はもちろん、「安全衛生管理規程」を制定し、安全衛生管理組織のもとで労働災害の防止と従業員の安全・健康管理の確保、快適な職場環境づくりを行っています。

健康管理面では、当社独自の「健康管理規程」に従い、定期健康診断では産業医の指示のもと、法定検査項目以外の検診も実施するとともに、個別カウンセリングを行っています。また、メンタルヘルスについては、社外のカウンセリング機関と連携、さまざまな情報の提供や管理職への講習会を実施する等、十分配慮しています。