

## 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順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、障がい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	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
期末要員数(人)	660	651	639	651	656
平均年齢(歳)	39.8	40.6	41.4	41.4	41.6
平均勤続年数(年)	17.8	18.5	18.9	19.4	19.5
新卒正社員採用数(人)	8	0	3	10	15
障がい者雇用数(人)	12	11	12	13	15

### 人事制度

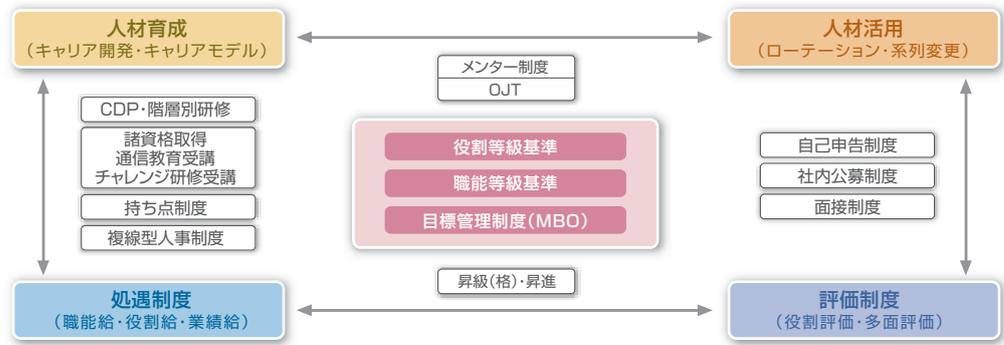
2020年ビジョンの基本方針のひとつとして、「公正かつ透明で風通しの良い組織へ変革し、地域の好感度No.1の企業グループをめざす」ことを掲げています。「企業は人なり」の理念にもあるように、会社が発展していくためには従業員一人ひとりの成長が必要であり、「やりがい・働きがいの向上」にむけて、役職員全員が組織の目標達成にむけチャレンジし、努力・協力を継続できる仕組みづくりが大切です。

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、業務課題の達成度を公平・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・評定者訓練等を実施しています。

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、人事処遇制度と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	管理職
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	ジュニアリーダー研修、マネジメントマインド研修、新任管理職研修、管理職(M1)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)	CDP1 (入社半年後)、CDP3 (入社3年目研修)	CDP8 (入社8年目研修)、CDP40 (40歳時研修)、CDP50 (50歳時研修)
チャレンジ研修 (テーマ別のスキルアップ)	(理解判断力) (創意工夫力) (コミュニケーション力) (問題解決力) (企画力) (折衝・調整力) (指導力) (決断力) 各能力別コース	
社内研修 (社内資格研修等)	<ガス基本スキル> <ビジネス基本スキル>	<ガス専門スキル研修(各種資格研修)> <技能向上研修> <オーダーメイド研修>
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	キャリアチャレンジ支援・国内留学・海外留学	
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は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出向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)

- 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、管理職への積極的登用を促進

### ■ 主任以上の女性数の推移(管理職能・指導職能)

区分	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
主任以上(人)	35	36	41	49	57

## ワークライフ・バランスへの取り組み

### ◎ 育児・介護休職制度、育児短時間勤務制度

社員の活躍を支援する仕組みのひとつとして「育児・介護休職制度」の利用を促すとともに、2009年から「育児短時間勤務制度」を導入し、働きやすい職場環境づくりを推進しています。これは女性だけでなく、男性の働き方や育児・介護参加の視点を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	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
育児休職制度利用者(人)	2	2	2	3	4
育児休職制度利用者の復職率(%)	100	100	100	100	100

### ■ パパ・ママ育休プラス制度

母親だけでなく、父親も育児に参加しやすくなるような仕組みを2010年6月30日から導入し、母親と父親がともに育児休職を取得する場合、子どもが1歳2カ月になるまで取得可能となりました。また産後8週間以内に父親が育児休職を取得した場合、特別な事情がなくても2回目の育休を取得する事ができます。

### ◎ 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

社員の声

### 育児休職を取得

経理部 本中 亮司



2010年12月下旬の長男(第2子)誕生を機会に、2011年1月中旬まで約3週間、育児休職を取得いたしました。妻の入院期間に、娘(1人目)に寂しい思いをさせたくないと思ったのがきっかけです。娘と一緒にいながら、妻のサポートができればと思いました。

年末年始を挟んだ業務閑散期というタイミングもあり、上司に相談したところ、快く受け入れて下さいました。また職場のメンバーの協力により、安心して休むことができ、感謝しています。

休職中は娘の世話を中心とする家事全般を行い、予想以上に慌ただしい毎日でしたが、家族と一緒に過ごす時間はとても楽しく、幸せでした。育児休職取得については、業務都合や家庭環境を踏まえて、周囲とも相談する必要がありますが、2010年に「パパ・ママ育休プラス制度」が導入されましたので、タイミングが合えばもう一度取得したいと思います。

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、全役職員を対象に人権学習会や人権講演会を開催するなど、積極的に啓発活動を進めています。

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順守はもちろん、「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の連携、さまざまな情報の提供や管理職への講習会を実施するなど、十分配慮しています。