

社会分野

地域の皆さまとともに、
持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進していきます。

地域社会との関わり (芸術・文化振興、地域振興、スポーツ振興、教育支援)

当社は、企業スローガン「このまち思いエネルギー。広島ガス」に込めた思いを実践するため、さまざまな社会貢献活動を実施しています。活動にあたっては、「芸術・文化振興」、「地域振興」、「スポーツ振興」、「教育支援(次世代教育への取り組み)」の4分野を軸に展開しています。

◀…… 芸術・文化振興、地域振興 ……▶

「第31回広響ホットコンサート」の開催

▶▶▶ お客さま、地域の皆さまに日ごろの感謝の気持ちを込めて

中国地方唯一のプロオーケストラである「広島交響楽団(広響)」のサポートと地域貢献を目的に、広響ホットコンサートを毎年9月に開催しています。

31回目となる2017年度は、広島文化学園HBGホールにて「このまち思いシンフォニー」と題して、ソリストに広島市出身のヴァイオリニスト正戸里佳氏、指揮者には山下一史氏を迎え、メンデルスゾーンとベートーヴェンの名曲を1,658人のお客さまにお楽しみいただきました。また、コンサート会場にて広島交響楽団の社会貢献活動「音楽の芽プロジェクト」を応援する募金活動も行いました。



コンサートステージ

第42回ひろしまフラワーフェスティバルへの参加・神楽フェスティバルへの協賛

▶▶▶ 地域の皆さまとともに、地元の活性化に向けて

毎年5月3日～5日に開催され、全国的にも多くの来場者数(2018年:約158万人)を誇るひろしまフラワーフェスティバルは、広島東洋カープ初優勝のパレードがきっかけとなり、1977年の第1回開催以来、2018年で42回目の開催を迎えました。

当社は、ブース出展として、「このまち思いこいのぼり」やバドミントンにちなんだ射的ゲームを実施し、多くの皆さまにお越しいただきました。また、ステージ出展では当社バドミントン部やスキー部の竹内智香選手のトークショーを開催するとともに、広島電鉄㈱と共同で神楽フェスティバル協賛などにより、フェスティバルを盛り上げました。

環境保全の観点からも、JT(日本たばこ産業㈱)が主催する清掃活動にも参加し、他の企業と協力しながら、きれいな街づくりに貢献しました。



ひろしまフラワーフェスティバル GASLANDブース



このまち思いこいのぼり折紙



JT清掃活動への参加

「広島インドネシア協会」における国際交流活動

インドネシア共和国は、約2億6千万人(世界第4位)の人口をもつ国家であり、日本にとってますます重要な国になっています。

当社では、インドネシア共和国との友好・信頼関係を高めるとともに、両国間の交流推進を目的として、約230の法人・個人会員のご支援のもと、1996年から広島インドネシア協会の事務局を行っています。特に、多くのインドネシア留学生が在席している広島大学、広島で働いているインドネシア人看護師・介護福祉士の方々、インドネシアとかかわりのある地元企業などと連携し、年間行事として総会・インドネシア共和国独立記念祭・講演会・インドネシア料理を楽しむ会に加え、2017年度からは新たにインドネシア文化に親しむ会を実施しました。



インドネシア共和国独立記念祭の様子

スポーツ振興

■ スキー部

国際大会での活躍

スノーボード・アルペン競技の竹内智香選手は、2011年から広島ガススキー部に所属して活動しています。左膝前十字靭帯断裂という怪我を乗り越え、2017年度も国際大会において上位入賞を果たすなど、活躍を続けています。



竹内智香選手



地域イベントでの交流

ひろしま観光大使として、スノーボードやスポーツのすばらしさを多くの方に伝えるため、地域のイベントにも参加しています。



広島フラワーフェスティバル
平和の灯ランに参加(2018年5月)



LECT広島でのトークショー
(2017年9月)

■ バドミントン部

各種大会での活躍

バドミントン部は、1995年3月に創部した女子実業団チームで、2018年現在、2部リーグにあたるS/JリーグIIに所属しています。上位リーグであるS/Jリーグ昇格を目標に活動を続け、全日本実業団選手権、国民体育大会をはじめ、多くの舞台で活躍しています。



日本リーグ(2017年11月)



中国実業団バドミントン選手権大会

地域貢献

バドミントン部は、地域貢献活動として、月1回程度中学生・高校生の広島県代表選手の指導、また地域の小学校などで講習会を行い、次世代の子どもたちにバドミントンを通してスポーツのすばらしさを伝えています。



バドミントン講習会(地域のこどもたちへの指導)

広島東洋カープ地元4社で合同応援を実施

地域の活性化をめざし、中国電力(株)、(株)広島銀行、(株)中電工、当社の4社でプロ野球球団である広島東洋カープの合同応援を毎年実施しています。2017年度は8月に実施し、多くの役職員とその家族が、マツダZoom-Zoomスタジアムに集い、熱い声援を送りました。



カープ合同応援(2017年8月)

2年連続のリーグ優勝!!

2017年はカープが2年連続のリーグ優勝を果たし、広島のみを真っ赤に染めました。当社も、優勝を記念して各事業所に懸垂幕を掲げ、優勝の喜びを分かち合いました。



優勝記念広告



懸垂幕の掲示(本社ビル)

サンフレッチェ広島「広島ガススポンサードゲーム」を開催

Jリーグ「サンフレッチェ広島」をサポートし、地域の活力アップにつながるようとの願いを含め、毎年「広島ガススポンサードゲーム」を開催しています。多くの役職員がエディオンスタジアム広島に集結し、サポーターとともに熱い声援を送りました。

教育支援(次世代教育への取り組み)

当社では、地域貢献活動の一環として、行政、教育委員会、学校、業界などと連携し、エネルギー・環境教育、食育、火育、防災教育などの次世代教育に積極的に取り組んでいます。

毎年次世代教育活動をまとめた総合パンフレット・ホームページを更新し、小学校・中学校を中心に、さまざまな対象学年や習熟度に応じて選択いただける出張授業などを紹介しています。



次世代教育プログラム
パンフレット



ホームページ「こどもエネルギー ACTION!!!」
<http://www.hiroshima-gas.co.jp/action>

出張授業

食育

》》エコ・クッキング*教室【小学生・中学生対象】

*「エコ・クッキング」は、東京ガス㈱の登録商標です

食べ物やエネルギーを大切にすることを学び、地球のことを考えた調理を通じて環境について学ぶプログラムです。買い物・料理・片づけに関する学習を中心に、ガスピアセンターや小学校・中学校などで実施しています。

》》味覚教室【園児・小学生対象】

基本の「味」とは何かを学びます。味覚教室では、味覚、視覚、嗅覚、聴覚、触覚の五感を養うことができます。



味覚教室の様子

火育

》》火育教室【小学生対象】

さまざまな炎を観察、比較し、炎を上手に扱うことでたくさんの恵みを受けられることを学び、火おこし体験などのできる火育教室を実施しています。



授業の様子

エネルギー・環境教育

》》サイエンスショー【小学生・中学生対象】

理科や科学の楽しさについて、実験を通じてわかりやすく紹介する「サイエンスショー」を出張授業形式で展開しています。冷熱実験・燃焼実験や燃料電池実験に加え、天然ガスの特性や環境の大切さなどを伝えています。なお、サイエンスショーは、小学校・中学校に加え、県や市の公的な施設・イベントなどでも実施しています。

》》技術研究所 理科実験授業【小学生・中学生・高校生対象】

技術研究所の理科実験授業では、天然ガスや燃料電池に関わる実験を通じて、「エネルギーと環境」について学校でわかりやすく伝えています。



実験の様子

防災教育

》》ライフライン防災教室【小学生・保護者対象】

中国電力㈱、広島市水道局と当社が3者合同で災害が起こった際に役立つ、ガス・電気・水道に関する知識の提供を通じて子どもたちの防災意識を高めることを目的に、小学生とその保護者の方を対象とした防災教室を開催しています。

また、2016年度からは当社単独での広島ガス防災教室も実施しています。



ライフライン防災教室の様子

科学講座

》》スーパーサイエンスミュージアム(SSM)【小学生対象】

2017年度で15年目をむかえたSSMは、科学を通して子どもたちの豊かな感性・創造性を育てることを目的に、産・学・官が連携した広島県内の教育機関、学校、科学館などの関係者がプロジェクトを組み、2003年度から実施している取り組みです。

対象は小学校5～6年生の選抜メンバーで、学習指導要領にとらわれない高度な理科講座を年間17回程度展開し、地元企業や博物館などとの連携プログラムも取り入れています。



遺伝子実験の様子

情報発信・お客さま満足度向上の取り組み

当社は、すべてのステークホルダーの皆さまに広島ガスグループの活動などをご理解いただけるよう、さまざまな情報発信などを行っています。具体的には、ホームページや各種法定書類などを通じたIRや環境保全に関する情報開示や、プレスリリース、グループ広報誌などを通じて必要な情報をタイムリーに発信しています。

報道発表

広島ガスグループのトピックスや財務状況などの情報は、記者会見、プレスリリースなどを適宜実施してマスコミに提供し、ステークホルダーの皆さまに速やかかつ確実に伝達されるよう、積極的な情報発信を行っています。



記者会見 ホームページ「プレスリリース」

IR関連

決算短信、有価証券報告書を発行しているほか、株主の皆さま向けの報告書を発行、会社説明会を実施するなど、適宜、当社の活動内容や財務状況の全容を開示しています。



ホームページ「IR情報」(英語)



会社説明会(個人投資家向け) 会社説明会(アナリスト向け)

グループ広報誌

広島ガスグループ役職員が経営重要事項をしっかりと情報共有することで、グループ全体の価値向上を図ることを目的に、グループ広報誌「GASLAND」を年6回発行しています。グループ会社の役職員に加え、同業他社、取引先企業、マスコミ関係者、官公庁、県内教育機関、 Opiniオンリーダーなどにも配布し、広島ガスグループの状況を社外の皆さまにお伝えするツールとしても活用しています。



グループ広報誌「GASLAND」

企業CMの制作

企業スローガン「このまち思いエネルギー。広島ガス」に込めた思いをより多くの皆さまにお伝えするため、ドラマCM「このまち思い物語(1~5話)」を制作しました。

実在する広島の各所を舞台として、お客さまとのふれあいを通じて成長する主人公の姿を描いています。



企業CM「このまち思い物語」

CMライブラリー：<http://www.hiroshima-gas.co.jp/home/cm/>

イベント出展

》》安心で快適なガスライフを発信しています

住宅展示場や当社ショールームでのイベントを通じて、ガス機器のよさを体感していただくための活動をしています。



住宅展示場での出展ブース

消費者団体との懇談会

》》お客さまにガス事業を知っていただくために

当社事業の取り組みについて地域の皆さまに理解を深めていただくため(公社)広島消費者協会との懇談会を毎年開催しています。



(公社)広島消費者協会との定例懇談会

2017ガス展

2017年度のガス展は、「このまち思いエネルギー。」をテーマに、広島県立総合体育館(広島グリーンアリーナ)で開催し、11月25日(土)からの2日間で約4万2千人のお客さまにお越しいただきました。呉・尾道・広島ガスプロパングループ各地でもガス展を開催し、呉会場8,246人、尾道会場3,206人にご来場いただきました。お客さまには、日ごろの感謝の気持ちをお伝えするとともに、最新ガス機器の展示・体験に加え、新サービスの紹介を通じて、ガスのある快適で環境にやさしい暮らしを提案しました。



広島会場



呉会場



尾道会場

求める人材像「お客さま、地域社会、一緒に働く仲間から信頼される人材」

広島ガスが求める人材像は、「お客さま、地域社会、一緒に働く仲間から信頼される人材」です。具体的には、公益事業者としての強い使命感を持ち、主体的に取り組み、努力を惜みず、まわりの仲間と一緒に成長し続け、そして、つねにお客さま視点で考え、行動できる人材です。従業員全員が、この「求める人材像」をめざして、さまざまな取り組みを行っています。

全員が総合職

ガス事業は、保安の確保と安定供給を前提として成り立つ事業であり、事業運営をより安定的かつ効率的に進めることが求められています。そのためには、すべての部署が協力して物事を進めることが大切で、従業員全員が自分の職場や役割を超え、つねに全体のリスク低減や全体最適を考え、行動することが必要

であるため、従業員は全員が総合職として活躍しています。製造・供給・営業・管理業務など、さまざまな業務を経験することが可能であり、本人の適性や希望も踏まえ、適材適所で個人の能力が最大限発揮できるような配属を行っています。

人事処遇制度

2020年ビジョンの基本方針の一つとして、「公正かつ透明で風通しのよい組織へ変革し、地域の好感度No.1企業グループとなる」ことを掲げています。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」に向けて、役職員全員が組織の目標達成をめざしてチャレンジし、努力・協力を継続できる仕組みづくりが大切です。

広島ガスでは、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処遇制度を構築・運用しています。そのために能力や成果を評価する評定者に対しては、集合研修や評定者訓練などを実施しています。



人材育成制度

業務に直結する専門技術や技能の習得・向上研修に加え、従業員個人の資質向上のための研修や自己啓発支援など、人材育成

のためにさまざまな取り組みを行っています。従業員のチャレンジを支援し、その成果を人事処遇制度とリンクさせています。

【研修体系図】

	新入社員	管理職能
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	主任研修 係長研修 課長代理研修 新任管理職研修 管理職研修
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 (入社半年後研修) CDP3 (入社3年目研修)	CDP30 (入社8年目研修) CDP40 (40歳次研修) CDP50 (50歳次研修)
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〉など	
ガス技能研修 (社内資格研修など)		技能資格研修〈営業(機器関係など)〉・〈供給(配管関係など)〉 技能向上研修(スキルアップ)〈営業〉〈供給〉・オーダーメイド研修など
社外セミナー派遣 (職務別のスキルアップなど)		各種部門内研修 各種社外講演会
人権啓発推進		コンプライアンス研修会
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・マネジメント力養成講座・オンライン英会話
その他		メンター研修・チーフ研修・女性活躍推進・定年退職再雇用者など

経営分野
環境分野
社会分野

働きやすい職場環境をめざして

従業員一人ひとりが成長し、より高い成果を出すため、働きやすい職場環境づくりに力を入れています。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

長時間労働の是正を踏まえた、時間外労働の削減については、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、必要不可欠で重要な取り組みであると考えています。また、政府が進める「働き方改革」への対応という面からも、従業員の労働時間に対する意識を向上させるための取り組みを行っています。

従来から行っていた部署ごとの「ノー残業デー」に加え、毎月の給与支給日および夏季・冬季の賞与支給日を全社一斉のノー残業デーとし、運用を始めています。

また、「はよ帰ろうDAY」として、毎月の最終金曜日を早帰り促

進デーに設定し、対応が可能な職場においては、有給休暇やフレックス勤務制度を利用し定時前の早帰りを推奨しています。

これらを通じて、従業員が自らの業務を見直す習慣を身に付けるとともに、効率よく働くにはどうすればよいかを考えることを促すことで、生産性を高める施策として取り組んでいます。

高い競争力と継続的な成長を維持するためには組織の多様性をマネジメントすることが必要であり、特に女性活躍推進は重要課題として取り組んでいます。

従業員の活躍を支援する仕組みの一つとして、「育児・介護休業制度」の利用を促すとともに、2009年から「育児短時間勤務制度」の導入や、2015年からフレックスタイム制度の利用拡大など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うえでも大変重要であると考えています。

【育児休業制度の利用者と復職率の推移】

区分	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
育児休業制度利用者(人)	5	3	5	2	5
育児休業制度利用者の復職率(%)	100	100	100	100	100

社員の声

2016年8月に第1子を出産後、約8か月間の育児休業を取得し、2017年4月に復職しました。

休業前から、同じ部署や人事部の先輩方には沢山アドバイスをいただき、また休業中もこまめに連絡をくださったおかげで、不安なく復職を迎えることができました。

現在はフレックスタイム制度を活用し、勤務時間を工夫しながら、仕事と育児の両立に日々楽しく奮闘しています。

子どもの体調不良などで急な休みをいただくこともしばしばですが、いつも温かく受け入れてくださり、サポートくださる職場の皆さんには、感謝しています。

このような温かい環境と整った制度のおかげで、育児をしながらも最前線で働かせていただけることは、当社の魅力のひとつだと感じます。これからも、精一杯がんばります。



秘書部
岡崎 葉奈

人材の確保

企業として健全に発展していくために、安定した新卒採用活動や、定年退職後の継続再雇用制度の運用、障がい者雇用など、多様な人材の確保に取り組んでいます。

採用にあたっては「お客さま、地域社会、一緒に働く仲間から信頼される人材」を確保すべく、男女雇用機会均等法を遵守し、公正かつ公平な選考を行っています。

採用後は、女性の職域拡大など「やりがい・働きがいのある職場づくり」に取り組んでいます。

【雇用状況の推移】

※()内の数値は女性

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
期末要員数[人]	693(109)	684(111)	676(116)	669(119)	669(127)
平均年齢[歳]	43.0(39.1)	42.6(38.7)	43.5(39.9)	43.4(39.9)	43.5(39.7)
平均勤続[年]	17.7(13.2)	18.7(14.0)	18.9(15.1)	18.7(15.2)	18.9(14.5)
新卒採用[人]	16(6)	15(4)	12(3)	17(4)	21(7)
定年退職[人]	7	13	11	10	12
(うち再雇用[人])	(4)	(12)	(9)	(7)	(10)
障がい者雇用数[人]	14	15	15	14	15

人権啓発推進活動

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。

社長を委員長とする「人権啓発推進委員会」や、広島ガスグループを含めた全部門からなる「人権啓発推進事務局」、「セクハラ相談窓口」を設置し、人権啓発推進活動の向上を図るとともに、全役職員が相談しやすい体制づくりにも力を入れています。

また、「人権に関するアンケート」を広島ガスグループ全体で毎

年実施しており、その結果を基に、全役職員を対象とした「コンプライアンス研修会」を全事業所で実施し、人権啓発意識の向上に努めています。その他にも、「人権講演会」、「ハラスメント研修会」の開催や、毎月7日を「マナーの日」と定め、あいさつ運動を各事業所で実施するなど、働きやすい職場環境づくりを進めています。

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啓発推進活動にも取り組んでいます。

労働安全衛生の取り組み

1 労働安全衛生活動の基本方針

広島ガスグループは労働安全衛生に関する基本方針を定め、従業員の安全・健康管理を推進し、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

広島ガスグループ安全衛生基本方針

広島ガスグループは、従業員が安心して働くことのできる「安全な職場」の実現と「心身の健康」の保持増進を経営の重要課題として位置付けるとともに、経営者ならびに全ての従業員は、「安全と健康は全てに優先する」という考えのもと、「安全で働きやすい職場環境」の実現に向けて、以下の項目に取り組む。

① 法令遵守

- 安全衛生に関する法令、社内規程、社内基準および作業マニュアルなどを遵守する。

② 安全衛生意識の向上

- 安全衛生に関する教育・訓練を通じて安全衛生に対する意識の向上を図る。

③ 安全文化の構築

- 安全最優先の考え方・行動が根付いた安全文化を構築する。
- 業務に潜む危険に対する感受性を高め、率先してリスク低減に努める。

④ 健康づくりの推進

- 心身の健康づくりのため、健康保持増進の環境整備、機会の提供に取り組む。
- 心身の健康づくりに自ら率先して取り組む。

2 労働災害の防止

広島ガスは安全衛生管理組織のもと、労働災害防止と従業員の安全確保に努めています。具体的には、本社地区の安全衛生委員会を中心として、各事業所にも安全衛生委員会を設置し、連携しながら安全活動を行っています。

◆ 安全意識の向上

安全意識の向上のため、労働安全に関する情報を「安全ニュース」として定期的に発行し、社内イントラネット上の掲示板に掲載しています。

また、安全意識を徹底し定着させることを目的に、2016年から「安全大会」を開催しています。今後も、毎年開催し労働災害防止に努めていきます。



安全大会

3 健康の保持・増進

従業員の健康の保持増進に向けて、産業保健スタッフ（産業医・保健師）が中心となり、きめ細かい健康管理を行っています。

◆ 健康診断

広島ガスの定期健康診断の受診率は毎年100%を達成しています。また、健康診断項目も年々充実させており、法定検査項目以上の水準で実施しています。

健康診断時には保健師による問診を実施するとともに、健康診断後にも全従業員を対象に保健師がフォロー面談を行い、一人ひとりに対して健康診断結果に基づいた食事指導や、運動その他日常生活指導を行うなど、きめ細かい健康指導を行っています。



産業医の健康指導

◆ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス疾患の予防・早期発見のため、以下の対策を中心に今後も継続・強化していきます。

- ①全従業員を対象にしたストレスチェックを2013年から実施。
- ②毎年、全従業員を対象にメンタルヘルス研修会を実施。
- ③新入社員、人事異動者を中心に保健師によるフォロー面談を実施。
- ④相談体制として、産業医・保健師による対応の他、外部機関の相談窓口を設置。

◆ 長時間労働対策

労使による専門委員会を通じ幅広く協議を進め、業務の効率化を推進するとともに、時間外労働の削減、有給休暇取得促進について全社で取り組んでいます。

また、長時間労働者が発生した場合は、本人・上司に対して実態調査をするとともに、該当する従業員に対して「疲労蓄積度チェック」を行い、必要に応じて産業医・保健師が面談を行うなど、健康面の配慮を行っています。