

# 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)

広島ガスは、地域に深く根差した企業であり、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、2030年ビジョンで設けた新たな枠組みである「ひと思い活動」、「くらし思い活動」、「環境思い活動」を意識した取り組みを展開しています。



➡ このまちと共に成長・発展

### 芸術・文化振興、地域振興

#### 「第33回広響ホットコンサート」の開催

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。

2019年度は、広島文化学園HBGホールにて「広島ガス110年分の感謝を旋律に乗せて」と題して、クラリネット奏者 赤坂達三氏を迎え、1,600名を超えるお客さまに華やかな名曲をお楽しみいただきました。また、コンサート会場にて平成30年7月豪雨災害への義援金を募りました。



コンサートステージ

#### 「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との友好・信頼関係を深めるとともに、両国間の交流推進を目的として、約220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運営しています。特に、多くのインドネシア留学生在が在籍している広島大学、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、インドネシアと関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・インドネシア文化に親しむ会・インドネシア料理を楽しむ会などの活動を行っています。



広島インドネシア協会独立記念祭

#### 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、地域の活性化に向けて

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(2019年:約170万人)を誇るひろしまフラワーフェスティバルは、1977年の第1回開催以来、2019年で43回目を迎えました。広島ガスは毎年ブース出展しており、2019年はバドミントンにちなんだ参加型ゲームやストラップ作りなどを展開し、多くの皆さまにお越しいただきました。また、ステージ出展では広島ガス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(株)と共同での神楽フェスティバルへの協賛などを通じて祭りを盛り上げました。

※2020年は新型コロナウイルス感染症の影響により、ひろしまフラワーフェスティバル、神楽フェスティバルは中止となりました。



ひろしまフラワーフェスティバル GASLANDブース



バドミントンミニゲーム



ステージイベント

地域のスポーツ振興に向けた取り組み

バドミントン部

S/Jリーグ上位をめざして

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す。国内最高峰である「バドミントンS/Jリーグ」などの上位をめざして、日々活動を続けています。



S/Jリーグ(山口大会)



全日本社会人バドミントン選手権大会

地域貢献

地域貢献活動として、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魅力を伝えていきます。



バドミントン講習会(地域の子どもたちへの指導)



スキー部

海外遠征など競技活動

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、数々の国際大会に出場しています。



竹内智香選手



中学校での授業講演



スノーボード用品寄贈



スノーボード教室

次世代育成・地域貢献活動

スポーツの魅力を伝える学校訪問授業のほか、ひろしま観光大使としても活動。2019年度にはオリジナルスノーボード用品を公的機関に寄贈し、スノーボード教室を行うなど、広島での地域貢献活動にも力を入れています。



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

「サンフレッチェ広島」のサポートと地域の活力アップへの願いを含め、毎年「広島ガススポンサードゲーム」を開催しています。多くの役職員やWeb会員当選者の方々がエディオンスタジアム広島に集結し、熱い声援を送りました。ハーフタイムには創立110周年の横断幕を掲げてスタジアムを一周し、感謝の気持ちを伝えました。



サンフレッチェ広島スポンサードゲーム(2019年8月)

広島東洋カープ  
「広島ガススポンサードゲーム」を開催

「このまち思いエネルギー。広島ガススポンサードゲーム」として2018年度から開催しており、2019年度には創立110年記念として、Web会員55組110名様のご招待や広島ガスブースでの花のフォトスポットの設置などを通じて、多くの方楽しんでいただきました。



カープスポンサードゲーム(2019年9月)

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、広島ガスの4社で地元プロ野球球団である広島東洋カープの合同応援を実施しています。

## 教育支援(次世代教育への取り組み)

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、火育、食育、エネルギー・環境教育、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。

次世代教育活動をまとめたパンフレットやホームページなどを通じて、小学校・中学校を中心としたさまざまな対象学年や習熟度に応じて選択いただけるよう、出張授業などを紹介・募集しています。



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!!!」  
<https://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、ムダのない調理の工夫など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、ガストピアセンターや小学校・中学校などで実施しています。



味覚教室の様子

##### 味覚教室【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。

#### 火育

##### 火育教室【小学生対象】

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、さまざまな炎の観察や比較、火おこし体験などを通じて「火に親しみ、火を学ぶ」体験ができます。



火育教室の様子

#### 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】

冷熱・燃焼実験や燃料電池実験を通じて、天然ガスの特性やエネルギーや環境の大切さなどをわかりやすく伝え、理科や科学の楽しさを体験することができます。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・中学生対象】

技術研究所の職員が、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」についてわかりやすく伝えていきます。



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】

広島市水道局、中国電力㈱と広島ガスが3者合同で、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。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実施しています。

また、2016年度からは広島ガス単独での広島ガス防災教室も実施しています。



広島ガス防災教室の様子

### 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】

2019年度で17年目をむかえたSSMは、科学を通じ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れない高度な理科講座を年間17回程度開催し、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。



実験の様子

# 情報発信・お客さま満足度向上の取り組み

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・環境保全に関する情報開示、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。



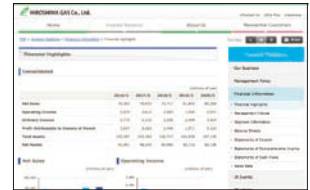
記者会見



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、広島ガス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

グループ役職員が経営重要事項をしっかり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、オピニ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」

## 企業スローガンの浸透に向けて

企業スローガン「このまち思いエネルギー。」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」を放映しています。また、2018年度からは新たにエピソード募集キャンペーン「このまち思い出物語」を実施しています。さまざまな媒体を通じて、広島の魅力をお伝えするための活動を展開しています。



エピソード募集キャンペーン「このまち思い出物語」

【CMライブラリー】 <https://www.hiroshima-gas.co.jp/home/cm/>  
 【このまち思い出物語】 <https://www.hiroshima-gas.co.jp/konomachi-ene/episode/result.htm>

## イベント出展

住宅展示場や広島ガスショールームでのイベントを通じて、安心して快適な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

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

## ガス展開催

2019年度のガス展は、「このまち思いガス展」として、広島県立総合体育館(広島グリーンアリーナ)で開催し、10月26日(土)からの2日間で約2万7千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、多くのお客さまにご来場いただきました。各会場では、創立110周年を迎えるにあたっての感謝の気持ちをお伝えするとともに、エネファームなどの最新ガス機器の展示・体験を通して、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「高い人間力と現場力を兼ね備えた人材」

広島ガスが求める人材像は、「高い人間力と現場力を兼ね備えた人材」です。具体的には、謙虚さや感謝の気持ち、思いやりを兼ね備えることによる高い人間力と、必要な知識、責任感、使命感を持つことによる高い現場力を有しており、主体的に考え行動し、さまざまな仲間と一体感を持って協働していけるバランスの取れた人材です。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

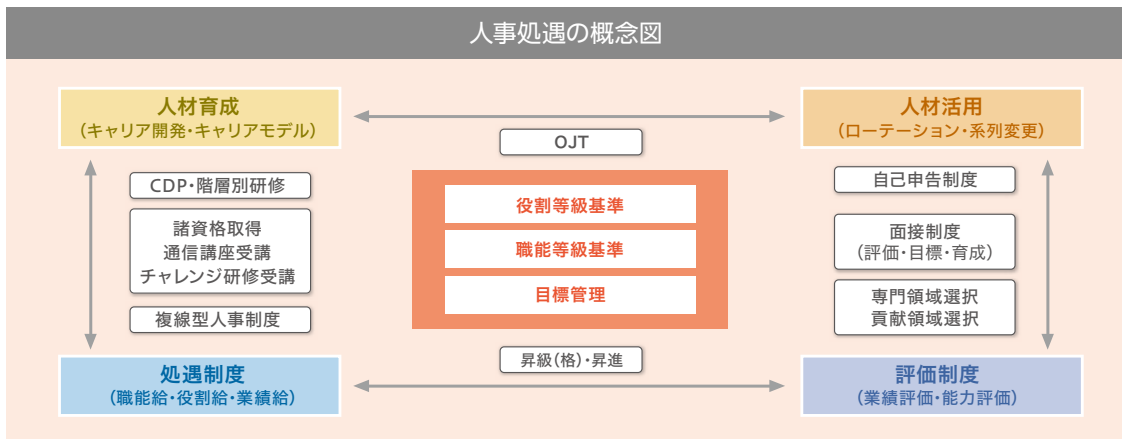
ため、従業員は全員が総合職として活躍しています。製造・供給・営業・管理業務など、さまざまな業務を経験することが可能であり、本人の適性や希望もふまえ、適材適所で個人の能力が最大限発揮できるような配属を行っています。

## 人事処遇制度

2030年ビジョンの基本方針の一つとして「地域に必要とされる創造性豊かな人材の育成と活用」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、新任管理職研修などの機会を利用し、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               |
|--|--|-------------------|-------------------|------|--------|-------------------|-------------------|
| 階層別研修<br>(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)<br>(生涯の仕事生活を通じた成長と能力開発) | CDP1<br>(入社半年後研修)  | CDP3<br>(入社3年目研修) | CDP30<br>(30歳次研修) |      |        | CDP40<br>(40歳次研修) | CDP50<br>(50歳次研修) |
| チャレンジ研修<br>(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〉<br>〈指導力〉〈決断力〉など         |                   |                   |      |        |                   |                   |
| ガス技能研修<br>(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)〉<br>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<br>(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   |                   |                   |      |        |                   |                   |

## 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。

### 働き方改革への取り組み

「働き方改革」については、2017年度から広島ガスとしての取り組みを開始しており、①総労働時間の短縮(長時間労働の是正)、②多様で柔軟な働き方への環境整備、③女性の活躍推進の3つを軸として活動を進めています。

「決められた時間で仕事をやりきる意識・風土への改革」をめざし、従業員の労働時間に対する意識向上に向けた取り組みを行っています。

#### ① 総労働時間短縮への取り組み

##### ≫ ノー残業デー

●部署ごとに残業をせず定時での退社を推奨する日を設定

#### ② 多様で柔軟な働き方への環境整備

##### ≫ フレックスタイム制度

●1日の所定労働時間を固定せず、1ヵ月単位で総労働時間を管理していく制度

●社員一人ひとりが、自分の労働時間に裁量を持つことで、効率的な勤務が可能

##### ≫ 育児短時間フレックス勤務制度

●社員の育児支援策の一環として、1日の所定労働時間を短縮した4種類の勤務パターンを設定。仕事と育児の両立を支援

##### 【育児短時間フレックス制度利用者の推移】

|                  | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 育児短時間フレックス利用者(人) | 9      | 11     | 12     | 13     | 17     |

#### ③ 女性の活躍推進への取り組み

##### ≫ 女性の採用に占める割合を30%以上とする

##### ≫ 女性の職域を拡大する(配属先の多様化)

●今後、女性社員のさらなる活躍を促し、多様な人材の活躍推進につなげるため、新卒採用における女性採用率の向上、さまざまな業務経験を通じて育成を図るための女性の職域拡大を実施

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「育児短時間フレックス勤務制度」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。これらは男女ともに働き方や育児・介護参加の視点による取り組みであり、社会的責任をはたす上でも大変重要であると考えています。

##### 【育児休業制度利用者と復職率の推移】

| 区分               | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 育児休業制度利用者(人)     | 5      | 2      | 5      | 4      | 8      |
| 育児休業制度利用者の復職率(%) | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |

#### 社員の声 育児休暇を取得

2018年11月に第一子を出産し、育児休業を取得後、2019年11月に復職しました。

復職前は、限られた時間の中で、仕事と子育てとの両立ができるのか少し不安な部分もありましたが、短時間勤務制度を利用することで、子どもとの時間も大切に過ごすことができています。

子どもの急な体調不良などでお休みをいただくことがあり、職場の方々にご迷惑をおかけしていますが、フォローをいただき大変感謝しています。

限られた勤務時間のため、業務をやりくりするのが大変なこともありますが、その分集中して業務に取り組み、仕事も子育ても充実させていけたらと思います。



営業技術部  
家門 里帆

### 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「高い人間力と現場力を兼ね備えた人材」を確保すべく、男女雇用機会均等法を順守し、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。

### 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

#### 【雇用状況の推移】

※( )内の数値は女性

|            | 2015年度     | 2016年度     | 2017年度     | 2018年度     | 2019年度     |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 期末要員数[人]   | 676(116)   | 669(119)   | 669(127)   | 661(133)   | 672(137)   |
| 平均年齢[歳]    | 43.5(39.9) | 43.4(39.9) | 43.5(39.7) | 43.3(39.5) | 43.6(39.5) |
| 平均勤続[年]    | 18.9(15.1) | 18.7(15.2) | 18.9(14.5) | 18.6(14.1) | 18.4(13.3) |
| 新卒採用[人]    | 12(3)      | 17(4)      | 21(7)      | 22(7)      | 20(8)      |
| 定年退職[人]    | 11         | 10         | 12         | 11         | 8          |
| (うち再雇用[人]) | (9)        | (7)        | (10)       | (9)        | (7)        |
| 障がい者雇用数[人] | 15         | 14         | 15         | 17         | 18         |

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)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

## 労働安全衛生活動の方針と体制

### 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 法令順守

- 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順守する。

#### 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。

### 推進体制

安全衛生管理組織のもと、本社地区の安全衛生委員会(担当役員参加)を中心として、各事業所にも安全衛生委員会を設置し、連携しながら安全衛生活動を推進しています。

また、経営会議への安全衛生活動状況の定期報告などを通じて活動内容の充実に努めています。

## 労働災害の防止

### 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年から毎年「安全大会」を開催するなど、労働災害防止に努めています。



安全大会

## 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面談などのフォローを行い、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。

### 健康管理意識の向上

2018年7月に企業を通じてがん予防知識などの普及を図る広島県の取り組みである「Team(チーム)がん対策ひろしま」に企業登録を行いました。

県内のがん患者支援団体イベントの周知やがん予防をテーマとした研修を開催し、がんに関する知識の普及を通じて、従業員の健康管理意識の向上に取り組んでいます。