

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、「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、さまざまな社会貢献活動を実施しています。

芸術・文化振興、地域振興

第35回 広響ホットコンサート 無観客インターネット・ライブ配信の実施

国際平和文化都市・広島を拠点に活躍する「広島交響楽団」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。

2021年度の「第35回広響ホットコンサート このまち思いシンフォニー」は、コロナ禍のため公演を中止し、YouTube「広響チャンネル」にて無観客インターネット・ライブ配信を行いました。指揮者の山下 一史氏とピアニストの田村 響氏を迎え、コロナ収束後の「新世界」に向けた温かい音楽のエールを、多くの方々にお届けしました。



無観客のコンサートステージ

広島インドネシア協会 オンライン配信や寄付を通じた国際交流活動

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、1996年から広島インドネシア協会の事務局を担っています。

2021年度はコロナ禍のため活動の縮小や変更もありましたが、オンライン配信やインドネシア料理を楽しむ食事券抽選企画など、コロナ禍でも可能な取り組みを実施しました。また、コロナ禍で支援を必要とするインドネシアの方々に、縮小となった事業の予算相当額を寄付しました。



在広島インドネシア留学生会と広島インドネシア家族会にインドネシア支援金を贈呈

「このまち思い えがお食堂」を通じた温かいコミュニティづくり

未来を担う子どもたちの健やかな心身の育成や、ずっと住み続けたいと心から思えるこのまちの明るい未来づくりを目的に、こども食堂「このまち思い えがお食堂」(事務局:広島ガス)を、毎月1回、広島ガスゲストピアセンターにて開催しています。

えがお弁当やえがお企画など、季節に合わせた内容を工夫し、来場者さまとの交流を深めています。



会食の様子



2021年12月えがお企画「サンタさんによる手品」

ひろしまフラワーフェスティバルへの協賛

毎年、ひろしまフラワーフェスティバル(5月3日～5日開催)におけるステージやブース出展などの協賛を通じて、地域活性化に貢献しています。2021年度は、平和記念公園の「花の塔」横の看板に「このまち思い SDGs実行宣言」イメージイラストを掲示しました。



平和記念公園に掲示した当社看板



スポーツ振興

広島ガスバドミントン部

S/Jリーグ上位をめざして

広島ガスバドミントン部は、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、日々活動しています。

また、バドミントン講習会での指導協力など、地域貢献活動を通じてスポーツの魅力伝える取り組みも行っていきます。



広島ガスバドミントン部公式Twitter



バドミントン講習会の様子

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」のサポートとスポーツを通じた地域活性化のため、毎年「広島ガススポンサードゲーム」を開催しています。2021年度はコロナ禍の制限もあるなか、広島ガスWeb会員や当社役職員をはじめとしたサポーターがエディオンスタジアム広島に集結し、精一杯応援しました。



サンフレッチェ広島スポンサードゲーム(2021年7月)

広島ガススキー部

海外遠征などの競技活動・地域貢献活動

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、2021年度はワールドカップ7位入賞や北京オリンピック出場などの実績をあげました。

ひろしま観光大使としても活動し、子ども用スノーボード用品貸与企画において子どもたちへの動画メッセージを届けるなど、地域貢献活動にも力を入れています。



竹内智香選手



ワールドカップCortina大会(SAJ令和4承認第00418号)

広島東洋カープ

「広島ガススポンサードゲーム」を開催

広島東洋カープの応援を通じて地域を盛り上げるため、毎年「広島ガススポンサードゲーム」を開催しています。2021年度も広島市民球場(MAZDA Zoom-Zoom スタジアム広島)に熱いカープファンが集結し、応援を楽しみました。



広島東洋カープスポンサードゲーム(2021年9月)

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、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。主に小・中学生を対象にさまざまな次世代教育プログラムを行っており、パンフレットやホームページなどを通じて紹介・募集しています。

新型コロナウイルス感染状況により出張授業を実施できない場合には、サイエンスショーや防災教室のDVDを配布しています。

将来を担う世代の育成に関する取り組みを通して、地域社会の発展・活性化につなげていきます。



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

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の実験を通じて、天然ガスの特性、エネルギーや環境保全の重要性などをわかりやすく伝え、科学の楽しさ・面白さを体験いただく場を提供するとともに、SDGsへの取り組みについても紹介しています。また、コロナ禍で出張授業が実施できない場合には、実際の実験の様子を伝えるサイエンスショーのDVDを配布しています。



サイエンスショーのDVD



サイエンスショーの様子

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の実験を通じて、「エネルギーと環境」についてわかりやすくお伝えします。

防災教育

ライフライン防災教室【小学生対象】

子どもたちの防災意識を高めることを目的に、広島市水道局・中国電力ネットワーク(株)と広島ガスが三者合同で、小学4年生を対象に毎年、防災教室を開催しています。また、広島ガス単独での「広島ガス防災教室」も開催し、コロナ禍で出張授業が実施できない場合には、防災教室の内容をまとめたDVDを配布しています。



広島ガス防災教室のDVD



ライフライン防災教室の様子

火育

火育教室【小学生対象】

人類と炎の歴史を学び、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

食育

エコ・クッキング※教室【小学生・中学生対象】

食べ物やエネルギーを大切に使うことを学び、無駄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。

※「エコ・クッキング」は、東京ガス(株)の登録商標です。

味覚教室【小学生対象】

味覚の基本や五感を使って味わうことの大切さを学びます。



味覚教室の様子

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】

オンラインを活かした講義や実験の実施

実験や体験を通じて科学を楽しく学ぶプログラムで、大学など教育機関、研究機関、企業、科学館などの関係者が実行委員会(事務局:広島ガス)となり、小学5・6年生を対象に年間講座を開催しています。2021年度はオンラインや会場参集など新型コロナウイルス感染状況に応じて柔軟に対応し、海外講師によるオンライン講座や、庄原市における鉱山見学や化石採集なども行い、学校では味わえない貴重な体験により、科学への興味を深めることができました。



実験の様子



情報発信・お客さま満足度向上の取り組み

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報道機関に提供し、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。



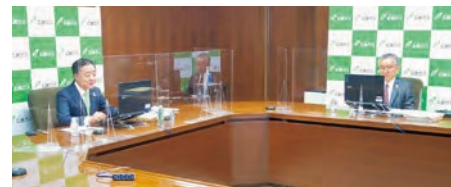
記者会見



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、決算説明会や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。



決算説明会 (WEB開催・アナリスト向け)

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

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、報道機関関係者、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」

季刊誌

ガスのある暮らしに役立つ情報を発信するため、年に4回(4月、7月、10月、1月)、季刊誌「ガスポ」を発行し、検針時に配布しています。

2021年度は、例年、秋に実施する「ガス展」が新型コロナウイルス感染症の影響で中止となったため、代替として電話とWEBで機器販売の受付を行った「このまち思いセール2021」の告知にも活用しました。



季刊誌「ガスポ」

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、アニメCM「このまち思い物語」を放映しています。また、2018年度からはエピソード募集キャンペーンを実施するなど、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チラシ



ソーシャルメディアでの情報発信

お客さまへの最新情報を発信するため、ホームページに加え、Facebook、Twitter、Instagram、YouTube、LINEを開設しています。2021年4月から、広島ガスLINE公式アカウントの運用を開始し、広島ガスからのおトクな情報などをいち早くお知らせするツールとして活用しています。

また、2021年6月から、広島ガスオリジナルキャラクター「ガスキー」がお送りする「食」のエンターテインメントをYouTubeにて提供を開始しました。



ガスキー

<p>広島ガス公式Twitter @hirogas_saigai</p>	<p>広島ガス公式Instagram @hiroshima_gas</p>	<p>広島ガス公式Facebook @hiroshimagas</p>
<p>YouTubeチャンネル 「ガスキーちゃんねる」</p>	<p>広島ガス公式YouTube</p>	<p>広島ガスLINE公式アカウント @hiroshimagas</p>

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」をめざすという認識のもとで、さまざまな取り組みを行っています。

全員が総合職

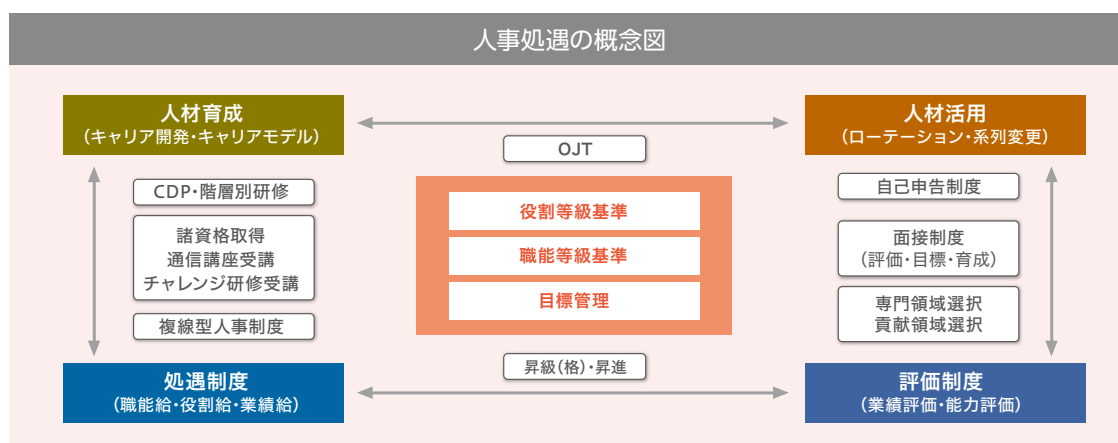
ガス事業は、保安の確保と安定供給を前提として成り立つ事業であり、事業運営をより安定的かつ効率的に進めることが求められています。そのためには、すべての部署が協力して物事を進めることが大切で、従業員が自分の職場や役割を超え、つねに全体のリスク低減や全体最適を考え、行動することが必要であるため、従業員は全員が総合職として活躍しています。製造・供給・営業・管理業務など、さまざまな業務を経験することが可能であり、本人の適性や希望もふまえ、個人の能力が最大限発揮できるよう、適材適所の人員配置を行っています。

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すと同時に、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。また、適正に評価し処遇するために、能力や成果を評価する評価者に対しては、新任管理職研修などの機会を利用し、評価者訓練などを行っています。

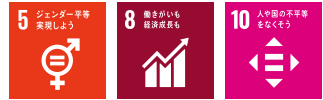


人材育成制度

業務に直結する専門技術や技能を習得し向上させる研修に加え、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・能力開発のためにさまざまな取り組みを行うなど、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る仕組みを採用しています。また、今後はDX推進をはじめグループ戦略に必要な人材育成にも積極的に取り組んでいきます。

【研修体系図】

	新入社員	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
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)	CDP1 (入社半年後研修)	CDP3 (入社3年目研修)	CDP30 (30歳次研修)		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・DX推進関連など					



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、①総労働時間の短縮、②多様で柔軟な働き方への環境整備、③多様な人材の活躍推進(女性の活躍推進)の3つの取り組みを軸に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」を推進し、従業員がやりがいや働きがいを持ち、生産性の高い働き方を実現していきます。

① 総労働時間の短縮

- ▶ **全社一斉定時退社日**
 - 残業をせず定時での退社を推奨する日を設定
- ▶ **ゆっくり来よう・はよ帰ろうDAY**
 - フレックスなどを活用した遅めの出社や早めの退社を促進する日を設定

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し、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】

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児短時間フレックス利用者(人)	12	13	17	17	21

- ▶ **テレワーク勤務制度の導入(2021年1月)**
 - 新たなワークスタイルへの対応に加え、非常時の事業継続体制の整備などを目的として、「在宅勤務」「サテライトオフィス勤務」「モバイル勤務」の3つを導入し、柔軟な働き方を推進

③ 多様な人材の活躍推進(女性の活躍推進)

- ▶ **女性の採用に占める割合を30%以上とする**
- ▶ **女性の職域を全部門、グループに拡大する**

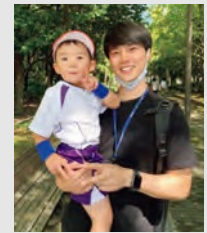
従業員の活躍を支援する仕組みの一つとして、「育児・介護休業制度」の利用を促すとともに、2009年から「育児短時間フレックス勤務制度」の導入や、2015年から「フレックスタイム制度」の利用拡大など働きやすい職場環境づくりを推進しています。これらは仕事と生活の調和や育児・介護との両立支援の視点による取り組みであり、社会的責任を果たす上でも大変重要であると考えています。

【育児休業制度利用者と復職率の推移】

区分	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業制度利用者(人)	5	4	8	8	6
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

第2子出生時に約2週間の育休を取得しました。出産後、妻の入院中に長男の育児について話し合った際、実家に頼ることも考えましたが、まずは自分たちでできる限りの対応をしようと思い、育休を取得しました。職場の方々にも快諾いただき、安心して育休を取得することができたことに感謝しています。



廿日市工場 百田 諒

これまで家事と育児を妻と分担していましたが、育休中に妻の役割も担ったことで、日頃の妻の大変さを身をもって学びました。また、あまり参加できていなかった保育園行事で、普段と違った長男の一面を見るなど、子どもたちと向き合う貴重な時間が増えたことがよかったです。

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、定年退職後の継続雇用制度の充実、積極的な障がい者雇用など、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。

また、女性の職域拡大など「多様な人材が活躍できる組織風土づくり」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を発揮できる職場環境の実現をめざし、「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、広島ガスグループ各社を含めた全部門からなる「人権啓発推進事務局」、「ハラスメント相談窓口」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、広島ガスグループ全体で「人権・コンプライアンスに関する意識調査」を毎年実施しており、その結果をもとに、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。

【雇用状況の推移】

※()内の数値は女性

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
期末要員数[人]	669(127)	661(133)	672(137)	685(147)	681(155)
平均年齢[歳]	43.5(39.7)	43.3(39.5)	43.6(39.5)	43.4(39.0)	43.5(39.5)
平均勤続[年]	18.9(14.5)	18.6(14.1)	18.4(13.3)	18.4(13.1)	18.5(13.4)
新卒採用[人]	21(7)	22(7)	20(8)	24(10)	19(8)
定年退職[人]	12	11	8	10	11
(うち再雇用[人])	(10)	(9)	(7)	(10)	(11)
障がい者雇用数[人]	15	17	18	18	20



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。

健康経営に向けた取り組み

健康への投資を行うことは、役職員の活力や日々の生産性の向上など、組織の活性化をもたらすこととなり、結果的に業績や株価といった企業価値の向上につながるなどの考えのもと、2021年より健康経営に向けた取り組みをスタートしました。

従業員の心と体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、取り組みを推進しています。

【重点項目と評価項目】

重点取り組み項目	評価項目
1.生活習慣の改善	喫煙率の低下 ウォーキング実施者の増加
2.ストレスチェック結果の向上	ワーク・エンゲイジメントの向上
3.健康診断結果の改善	法定項目有所見率の低下

重点取り組み項目については、グループ各社においても2030年までの目標値を設定し、グループ全体で取り組みを推進しています。



産業医の健康指導

【主な取り組み】

- ◎ **喫煙率の低下**
構内喫煙場所の屋外化の推進、禁煙指導の実施
- ◎ **ウォーキング実施者の増加**
健康保険組合と連携したウォーキングキャンペーンの実施、健康情報の発信
- ◎ **メンタルヘルス対策**
全従業員を対象としたストレスチェックの実施、新入社員、人事異動者、長時間労働者に対するフォロー実施、外部機関を活用した相談窓口設置
- ◎ **有所見率の低下**
定期健康診断後の全従業員を対象とした面談などのフォローを行い、食事指導や運動その他日常生活指導を実施