

2024年11月28日
京葉ガス株式会社

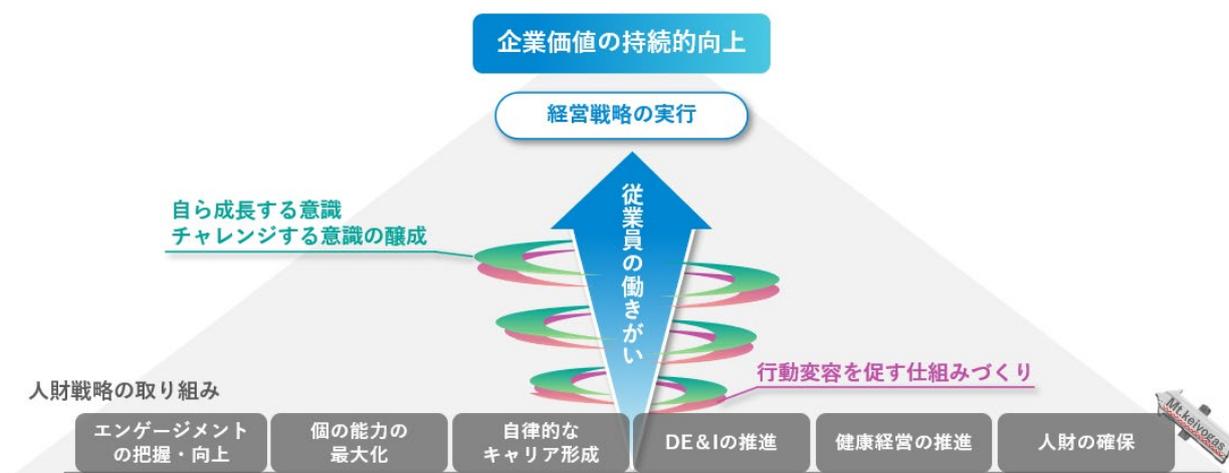
人財戦略 2025 の策定について

京葉ガス株式会社（代表取締役社長：江口 孝）は、従業員一人ひとりが会社の目指す方向に共感しながら自ら成長し、変化を恐れずチャレンジを続けることで企業価値の持続的向上を図るため、人財戦略 2025 を策定しました。

1. 人財戦略 2025 を通じたありたい姿

人的資本経営の考え方を基本に、具体的な取り組みである人財戦略を実行していきます。

その取り組みを通じて、行動変容を促し、従業員自ら成長する意識やチャレンジする意識を醸成します。従業員が働きがいを感じ、企業価値が持続的に向上している姿を目指していきます。



2. 人財戦略 2025 の概要

取り組み	2030年の目標
エンゲージメントの把握・向上	● エンゲージメントスコアの向上 ^{※1}
個の能力の最大化	● ガス事業に係る生産性 30%向上 ^{※2} ● 教育の一人当たりの受講回数増加 ^{※3} ● 「上司のマネジメント」に関するスコアの向上 ^{※3}
自律的なキャリアの形成	● 「自身のキャリアアップの実現」に関するスコアの向上 ^{※3}
ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの強化	● 女性役職者 10%以上 ● 男性育児休職取得率向上 ^{※3} ● 心理的安全性にかかるスコアの向上 ^{※1}
健康経営の推進	● BMI 判定の改善 ● 複数回特定保健指導受診者の割合減少 ^{※3}
人財の確保	● 経営戦略実行に必要な人財の確保

※1：2025年基準値測定した数値と比較

※2：ガス事業にかかわる一人当たりのお客さま件数（取付ガスメーター数）、対2021年比

※3：対2023年比

人財戦略 2025 の詳細につきましては、別紙をご参照下さい

人財戦略2025

～人的資本経営の推進～

2024年11月28日
京葉瓦斯株式会社

つぎの「うれしい!」へ。
keiYO GAS

はじめに

私たちは、これまでお客さまにガスとともに安全・安心をお届けしながら、地域とともに成長してきました。しかし現在、私たちは大きな転換点に立っています。人口減少や少子高齢化による社会構造の変化や、激甚化する自然災害と気候変動、そして脱炭素社会の実現など、経営環境の大きな変化に対応していかなければなりません。

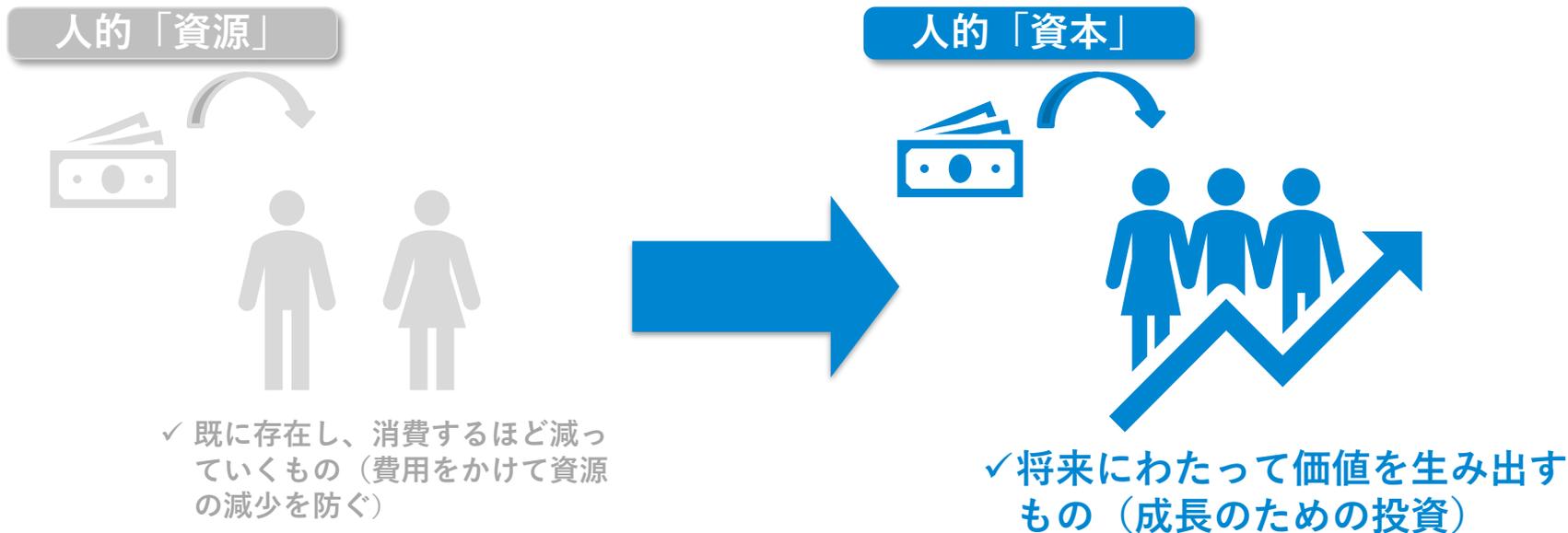
この環境変化の中で、従業員が会社の目指す方向に共感し、会社の成長と従業員の成長が正のスパイラルとなって進展していくことに向けて、このたび「人財戦略2025」を策定しました。この人財戦略は、人的資本経営の考え方を基本に、「変化を恐れず、成長とチャレンジを続ける」「学びと多様な価値観への受容の姿勢を持ち、新たな発想を行動につなげる」そうした人財の育成・確保を目指すものです。

具体的には、①エンゲージメントの向上、②個の能力の最大化、③自律的なキャリア形成、④ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの強化、⑤健康経営の推進、⑥人財の確保といった6つの柱を中心に、従業員一人ひとりが自ら成長し、チャレンジすることを促進します。これにより、従業員の働きがいを高めるとともに、企業価値の持続的向上を目指してまいります。

代表取締役社長 江口 孝

1. 人財戦略策定の背景	P 3
2. 人財戦略を通じたありたい姿	P 5
3. 人財戦略	P 6

- 人財戦略は、人的資本経営の考え方を踏まえ、経営戦略の実行に向けて従業員一人ひとりの力を最大限に活かすための具体的な取り組みを設定したもの
- 「人」を資本と捉え、その「人」に対する投資が持続的に企業価値を高めていくという「人的資本経営」が必要であり、具体的な取り組みである人財戦略を実行していく



- 新しい事業分野の開拓や、経営戦略をスピード感をもって実行するためには、**会社は人的資本への投資を強化し、全従業員が成長を続けることが必要不可欠**

全従業員の成長

人的資本の強化

2024年のありたい姿

2027年のありたい姿

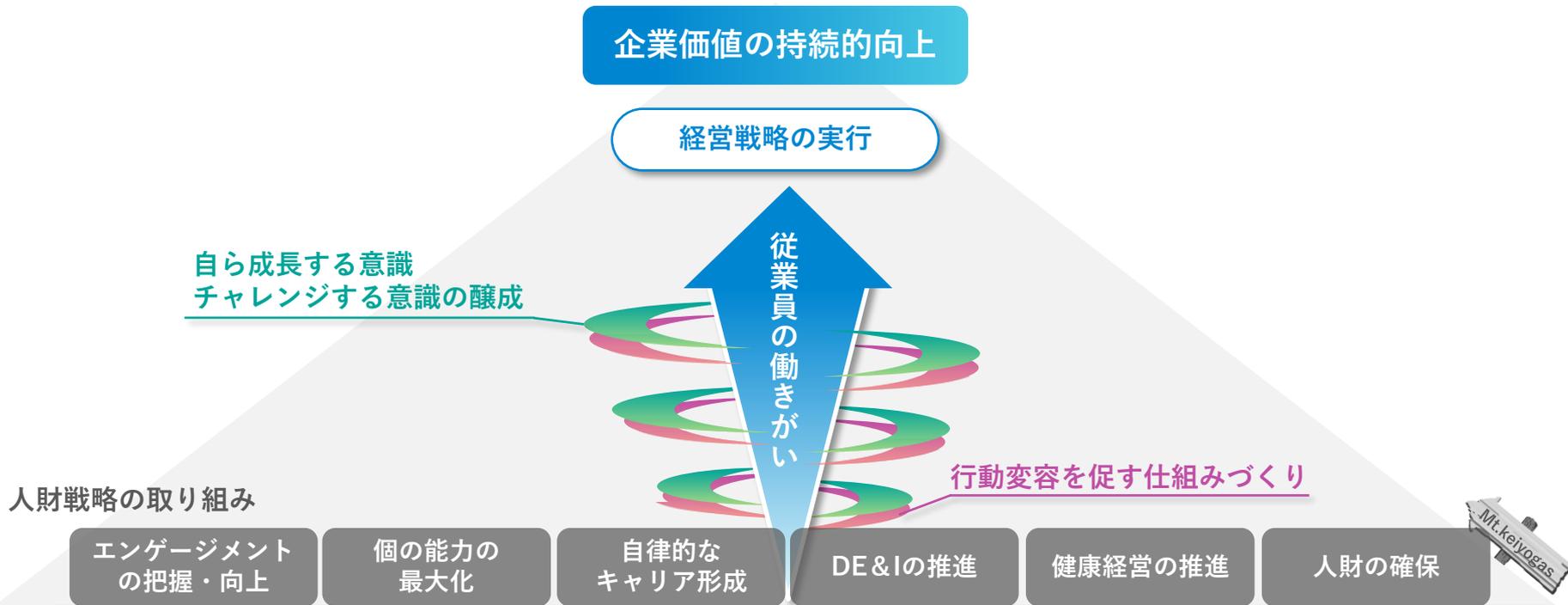
2030年のありたい姿

さらに多くのお客さまに
“新しい価値”を届ける存在となる

都市ガスの安定供給・保安確保という
社会的使命を担い続けるとともに、
新しい価値を広くご提供することで、
お客さまの“期待に応える”存在となる

“つぎの「うれしい！」”をご提供することで、
お客さまの“期待を超える”存在となる

- 人財戦略の取り組みを通じて、行動変容を促し、従業員自ら成長する意識やチャレンジする意識を醸成することで、従業員の働きがいを高めていく
- その結果として、経営戦略が実行され、ひいては企業価値の持続的向上に寄与する



企業価値の持続的向上

経営戦略の実行

～人財戦略を通じたありたい姿～

行動変容を促し、従業員自ら成長する意識やチャレンジする意識を醸成することで、従業員が働きがいを感じている

3つのポイント	6つの具体的項目	主な具体的施策内容
<p>行動変容による 個の能力の最大化</p>	<p>(1)エンゲージメントの把握・向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・エンゲージメントの定点的な調査 ・職場で活かせる、獲得できる能力の明確化 ・従業員の能力の見える化 ・学習機会の拡充（eラーニング・新規出向先 等） ・発揮能力に応じた、配置転換・昇格昇進等の実施 ・自律的キャリア形成支援制度の整備 ・休職時の昇格昇給の考え方の見直し ・充実した研修等による、ヘルスリテラシーの向上 ・多様な採用手法（キャリア採用、リターン雇用等）による人財の獲得 ・65歳以降の雇用への対応
<p>働きがいのある組織・ 職場環境の確立</p>	<p>(2)個の能力の最大化</p>	
<p>ダイバーシティ、 エクイティ& インクルージョンの強化</p>	<p>(3)自律的なキャリアの形成</p>	
	<p>(4)ダイバーシティ、エクイティ &インクルージョンの強化</p>	
	<p>(5)健康経営の推進</p>	
	<p>(6)人財の確保</p>	

3. 人財戦略

●施策と数値目標等

6つの具体的項目	従来の主な取り組み	人財戦略の主な取り組み	2030年の目標
<p>エンゲージメントの把握・向上</p>	<p>➢ 従業員意識調査</p>	<p>● エンゲージメント把握のための <u>従業員意識調査（毎年）</u></p> <p>● 当該調査の設問の見直し</p>	<p>● <u>エンゲージメントスコアの向上</u> (2025年基準値測定した数値と比較)</p>
<p>個の能力の最大化</p>	<p>➢ 階層別教育や外部研修の提供</p> <p>➢ 評価制度</p> <p>➢ 昇格・役職位就任に係る必要スキル基準</p> <p>➢ 能力開発支援制度</p>	<p>● 新規事業の発展に資する <u>能力の獲得・学習機会の拡充</u></p> <p>● <u>発揮能力に応じた処遇の実施</u></p> <p>● <u>マネジメント能力向上</u></p> <p>● 職場で役立つ能力の見える化</p>	<p>● <u>ガス事業に係る生産性30%向上</u> (対2021年比)</p> <p>● <u>教育の一人あたり受講回数増加</u> (対2023年(0.4回/人)と比較)</p> <p>● 「<u>上司のマネジメント</u>」に関するスコアの向上 (対2023年(80.1ポイント)と比較)</p>

3. 人財戦略

●施策と数値目標等

6つの具体的項目	従来の主な取り組み	人財戦略の主な取り組み	2030年の目標
<p>自律的な キャリアの 形成</p>	<ul style="list-style-type: none">➢ 自己申告制度➢ 海外派遣を含めた 出向	<ul style="list-style-type: none">● <u>自律的キャリア形成支援制度</u> の整備● キャリアや育成ビジョンの <u>上司部下間での共有</u>● 従業員の<u>能力の見える化</u>	<ul style="list-style-type: none">● 「自身のキャリアアップの実現」 に係るスコアの向上 (対2023年(42.0ポイント)と比較)
<p>ダイバーシティ、 イクティ& インクルージョンの 強化</p>	<ul style="list-style-type: none">➢ テレワーク➢ フレックスタイム➢ 短時間勤務制➢ 職務限定制度➢ 男女の育児休職取得 促進➢ 女性活躍推進にかかる 異業種交流・職域拡大	<ul style="list-style-type: none">● <u>各種ライフイベント対応時の 処遇</u>の見直し*● 心理的安全性の向上● アンコンシャスバイアスの解消● 時間や場所に捉われない働き方の 推進	<ul style="list-style-type: none">● 女性役職者10%以上● 男性育児休職取得率向上 (対2023年(44.0%)と比較)● 心理的安全性に係るスコアの 向上 (2025年基準値測定した数値と比較)

※) 休職時昇給昇格運用等

6つの具体的項目	従来の主な取り組み	人財戦略の主な取り組み	2030年の目標
<p>健康経営の 推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 健康診断 ➢ 人間ドック補助 ➢ 特定保健指導や保健師の健康相談 ➢ スポーツクラブ補助 ➢ 安全衛生委員会 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>ヘルスリテラシーの向上</u> ● 外部評価の活用 ● 健康改善活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● BMI判定の改善 ● 複数回特定保健指導受診者の割合減少 (対2023年(77.6%)と比較)
<p>人財の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 新卒一括採用 ➢ オール京葉ガス合同説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>採用手段の多様化</u> ● キャリア採用者の定着 ● 65歳以降の活躍機会の提供 ● 魅力ある職場環境の維持向上 ● 事業展開に応じた専門人財の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営戦略実行に必要な人財の確保

つぎの「うれしい!」へ。

KeiYO GAS