

2024年11月14日

## 「東京ガスグループ人的資本レポート2024」の公開について

東京ガス株式会社

東京ガス株式会社（社長：笹山 晋一）は、本日、「東京ガスグループ人的資本レポート2024」<sup>\*1</sup>を公開しました。人的資本に特化したレポートの発行は、東京ガスグループとして初めてです。

近年、無形資産の重要性が高まる中で、東京ガスグループでは一人ひとりの人材を単なる資本ではなく「心をもつ貴重な財産」と捉え、挑戦を奨励しながら人材の価値を高め、多様性を尊重しながら最大限その価値を発揮する環境づくりを進めています。

本レポートは、未来と今の従業員や、お客さまをはじめとした多様なステークホルダーに対して、外部環境が大きく変わる中で求められる変革を実現するためにグループ員が前向きにミッションに取り組む姿や、経営戦略と連動した人事戦略に基づく各施策の具体的な内容などをお伝えし、東京ガスグループの人的資本経営についての理解を深めていただくことを目的としています。

東京ガスグループ2023-2025年度中期経営計画「Compass Transformation 23-25」で掲げる「人的資本経営の実践」を深化させ、自ら考え行動し、多様な意見・個性を認め合いながら、挑戦し続けることができる人材集団へ成長することで、グループ員一人ひとりとグループの双方の成長を目指します。

### ◆本レポートの主な内容

1. グループ経営理念・東京ガスグループが目指す人的資本経営
2. 東京ガスグループのDNA
3. トップ鼎談（CEO・CHRO・DE&I推進担当役員による鼎談）
4. 経営戦略と人材戦略の連動
5. 個人視点のアウトカム（4つの価値観（挑み続ける・やり抜く・尊重する・誠意をもつ）から見る社員の取り組みおよび人事制度・施策の紹介）
6. 人的資本経営の推進体制
7. データ集

### ◆主な人事施策と実績

- ・ 戦略的な人材シフト実現のため、タレントマネジメントシステム「CIRCLE」を今年度より本格導入。各人が保有する知識・スキル情報を用いて、事業・ポジションに必要な専門性を持つ社員を抽出し、最適配置を実現。更には、AIを活用したマッチングや推奨学習の提案などで、事業・ポジションに適した人材を増やすことも可能に。
- ・ 手を挙げて自らキャリアを切り拓く人材公募制度で異動が成立した人数は4年間で約10倍に拡大。頻度を年1回から2回に増加。定年後再雇用社員向けのシニア人材公募の開始など、より一層の挑戦の機会を提供。
- ・ 社外での挑戦と成長促進を目的に「社外兼業」を22年度に制度化し推進。社外の視点・価値観・知見等の還流を実現。件数は、22年度末68件→23年度末84件と増加。
- ・ 働き方や企業文化の変革などを目的とした男性育休の取得率は24年9月末時点で100%に到達。会社独自の給付金制度の設立、賞与の減額免除、昇格規定の改定、育休取得者を支える職場の方の貢献を評価の対象とするなどの取り組みを推進。

- ・ 多様な人材の採用を目的に、新卒では選考領域別採用を実施。採用者における経験者採用の割合は4年間で約4倍に拡大（23年度28.6%）。社員の知人・友人の紹介によるリファラル採用や元社員のカムバック採用も展開。多様な経験や専門性、価値観などを掛け合わせて新たな価値提供を実現。

\*1：「東京ガスグループ人的資本レポート2024」は[こちら](#)

以上