

2026 年 8 月 7 日

人事関連 AI の活用で「第 11 回 HR テクノロジー大賞」 最高位の「大賞」をエネルギー事業者として初めて受賞

東京ガス株式会社

東京ガス株式会社（社長：笹山 晋一、以下「東京ガス」）は、第 11 回 HR テクノロジー大賞^{*1}（以下「本アワード」）において、最高位である「大賞」をエネルギー事業者として初めて受賞しました。



本アワードは、日本の HR テクノロジー、人事ビッグデータ（アナリティクス）の優れた取り組みを表彰することで、この分野の進化発展に寄与することを目的に開催されているものです。第 11 回となる今回は、東京ガスが展開する人事関連 AI 群の活用を通じた、社員一人ひとりのキャリア形成と自律的な挑戦を促す取り組みが「大賞」に選出されました。

■受賞理由

～社員の心によりそい AI で内発動機を高め、キャリア実現に挑戦する人的資本経営～

今回の受賞は、社員一人ひとりのキャリア実現に向け、目指す姿の整理を支援する「マイプロ AI」、必要なスキル・学習等を提案する「キャリアアドバイザー AI」、挑戦的な目標設定を支援する「OKR ナビゲーター AI」、本人・上長それぞれの視点で振り返り目標達成を支援する「フィードバック AI」などの人事関連 AI 群を開発・実装し、社員の内発的動機を高め、自律的な挑戦を促す仕組みを構築した点が評価されたものです。

特に、「人材ポートフォリオの再構築」、「『挑戦による成長』『多様性を力に』をキーメッセージとした企業文化変革」といった人材戦略を実現していくにあたり、人事関連 AI を単なる業務効率化ツールとしてではなく、社員のキャリア形成や学習、挑戦を支援する仕組みとして展開するとともに、データと AI を活用した人的資本経営を実践している点が高く評価されました。

■人材基盤強化の取り組みの背景

東京ガスグループは、エネルギー、ソリューション、海外、不動産等の複数事業によるポートフォリオ経営へと転換を進めています。こうした変革期においては、事業ごとに求められる専門性や人材要件が多様化し、社員一人ひとりが主体的にキャリアを考え、専門性を高めていくことがこれまで以上に重要となります。東京ガスグループでは「多様な人材の尊重と挑戦による成長」を経営の重要課題（マテリアリティ^{*2}）に掲げ、人材基盤の強化に取り組んでいます。

■人事関連 AI による支援の全体像

人事関連 AI は、社員のキャリア形成や目標設定、学習、振り返り、目標達成を支援する仕組みとして、エンプロジャーニーと連動させながら展開しています。人事関連 AI は、個別の人事施策ごとに最適化されたツールではなく、人事施策を横断して社員の成長を支援する仕組みとして設計されている点に特徴があります。例えば、マイプロ AI で整理した目指す姿をもとにキャリアアドバイザー AI が学習やキャリアの方向性を提案し、OKR ナビゲーター AI が挑戦的な目標設定を支援、さらにフィードバック AI が振り返りと目標達成を支援することで、継続的な成長サイクルを形成します。

また、AI が単に答えを提示するのではなく、社員本人の内省や上長との対話を促し、キャリア形成から挑戦行動までを支えることで、人的資本経営を日常の行動につなげる仕組みとして展開しています。



■主な成果

2025 年度のキャリア面接では、全社員*³の約 5 割にあたる約 3,600 名が人事関連 AI を活用しました。また、キャリアオーナーシップ指標*⁴は約 63%から約 70%に改善、全社員のリスクル・アップスキル実施率は 89.6%となり、全社専門性認定数*⁵は前年と比べ 22%増加しました。これらの成果は、人事関連 AI が社員のキャリア検討や学習、目標設定、振り返りを支援し、自律的な成長と挑戦を後押ししていることを示すものと考えています。

■常務執行役員 CHRO 五嶋 希のコメント

この度、私たちが日頃取り組んでいることを、このような形で評価いただけたことを大変光栄に思います。東京ガスグループでは、社員一人ひとりを単なる資本ではなく「心を持つ貴重な財産」と捉え、社員の成長と会社の成長の両立を目指した人的資本経営を推進しており、今後も、AI を社員一人ひとりが自ら考え、学び、挑戦し続けることを支える仕組みとして発展させていきます。

さらに、人事データ基盤の整備や人事関連 AI の機能強化を進めることで、事業ポートフォリオ変革を支える人材基盤を強化し、社員の成長を起点とした価値創出の好循環を加速していきます。

*1：「第 11 回 HR テクノロジー大賞」詳細は[こちら](#)

*2：東京ガスグループの「マテリアリティ」は[こちら](#)

*3：東京ガスおよび東京ガスネットワークの社員

*4：個人が自分の「キャリア」に対して主体性を持って取り組む意識や行動に繋がっているかを計測する指標（社員意識調査にて計測）

*5：東京ガスで独自に設定した分類別・レベル別の専門性を保有（＝認定）している総数

以上