

東京ガスにおける 女性活躍推進の取り組み

平成30年3月7日
東京ガス株式会社

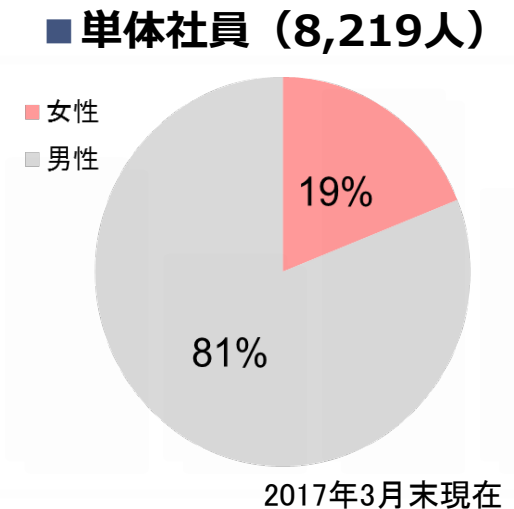
あなたとずっと、今日よりもっと。

TOKYO GAS



会社概要

- 1.創 立：1885年（創業133年）
- 2.資本金：1418億円
- 3.従業員数：単体8,219人、連結16,823人
（2017年3月31日現在）
- 4.主な事業：①都市ガスの製造・供給・販売
②電気の製造・供給・販売
③海外における上流・中下流事業
④エンジニアリングソリューション事業等
- 5.売上高：15,870億円（平成28年度）
- 6.供給区域：東京都および神奈川・埼玉・千葉・茨城・栃木・群馬
各県の主要都市（平成29年3月31日現在）



2016年～電力小売全面自由化、2017年～ガス小売全面自由化

主な事業内容

都市ガス

製造・供給・
販売

お客さま件数
約1,150万件
(国内NO.1)

電気

製造・供給・
販売

お客さま件数
約100万件
(新電力NO.1)

サービス

設備・機器の
最適提案等

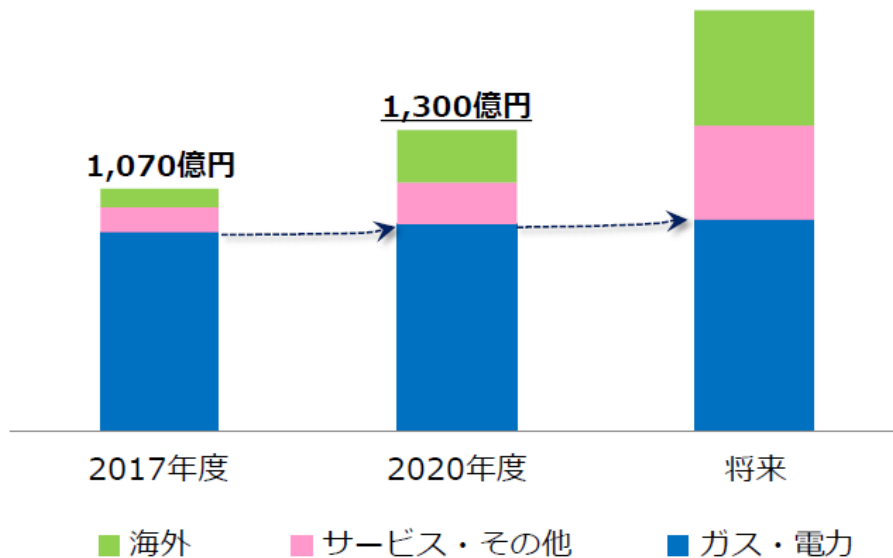
低炭素・デジタル化・
新技術に対応した
新付加価値提案等

海外事業

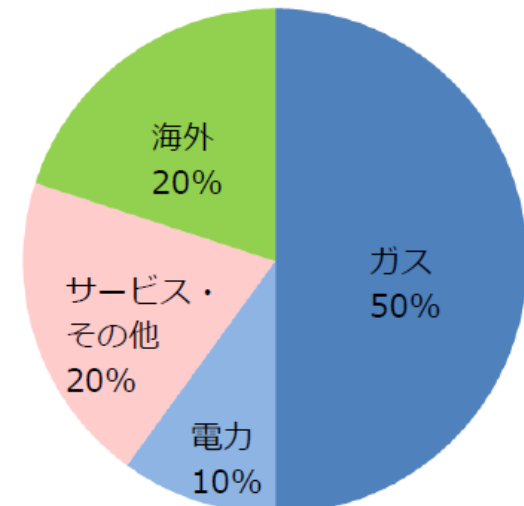
上流・
中下流事業

北米・東南アジア
中心に**7か国**
11拠点

■ 営業利益 + 持分法利益



■ 2020年度利益構成



「経営戦略」としてのダイバーシティ（多様性）

価値観の多様化・変化の時代

少子高齢化に伴う労働力不足

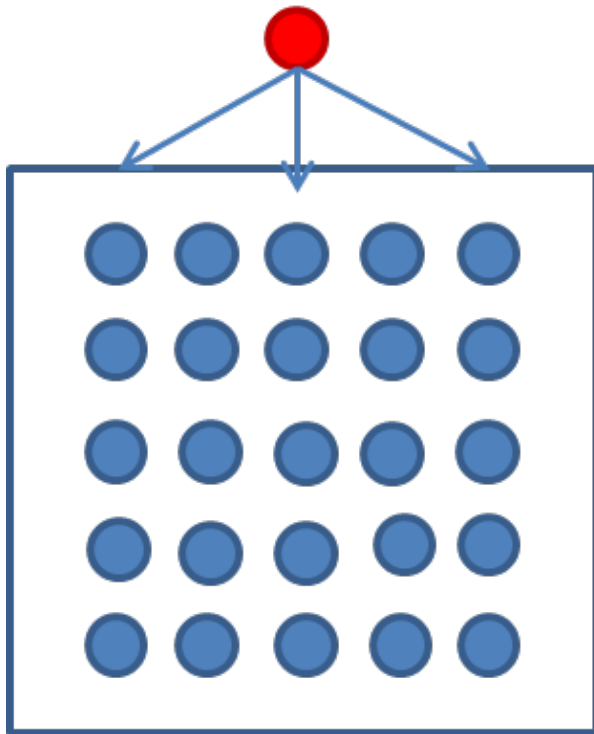
変化への柔軟性
= 競争優位性向上

優秀な
人材の確保

ダイバーシティは 重要な経営戦略

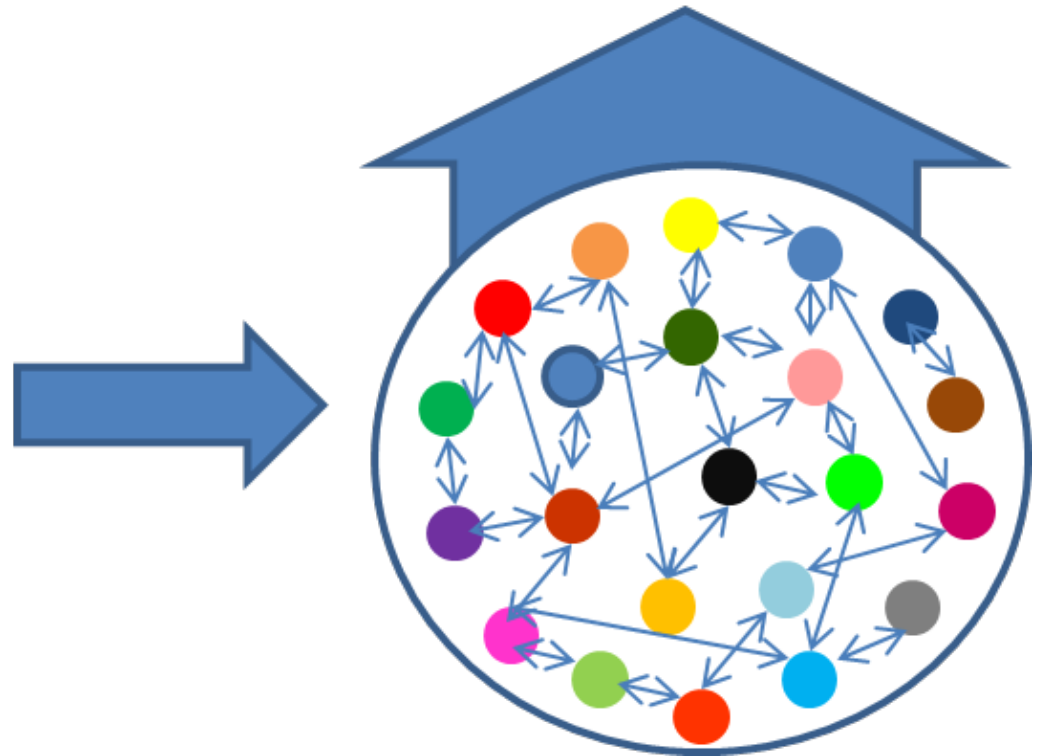
ダイバーシティによる組織力の向上

組織力の限界



上司の指示に基づいて動く

組織力の向上



**一人ひとりが考え議論する
・アイデアを出しあう**

ダイバーシティ推進の取り組み①

始動

人事部主導

各組織主導へ

組織	2013年度～ ダイバーシティ推進担当設置 (人事部人材開発室)	2016年度 グループダイバーシティ推進チーム 設置 (人事部人材開発室)	2017年度～ 各本部・部による 推進体制強化へ
取組み・イベント	<p>2013年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取組み骨子策定 ・ダイバーシティ講演会開始 ・WLB関連セミナーの実施 <p>2014年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児期・上司セミナー開始 <p>2015年</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進アクションプラン策定 ・女性キャリア開発セミナー開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・社長トップコミットメント ・基本方針の策定 ・ダイバーシティHP開設 ・育児期・部下セミナー開始 ・障がい者雇用促進連絡会開始 ・誰でもトイレ設置 (本社ビル) ・ダイバーシティ意識調査実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革×ダイバーシティ推進の浸透 (在宅勤務導入ほか) ・ダイバーシティマネジメント研修開始 ・障がい者雇用「農園就労スキーム」の導入
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・「くるみん」認定取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なでしこ銘柄」取得 ・女性執行役員誕生 (1名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・2018年 (予定) 女性常務誕生 (1名)

社長によるトップコミットメント



東京ガスグループは将来にわたる持続的な成長・発展に向けダイバーシティを推進します。

エネルギー市場の企業間競争が増々激化する中、東京ガスグループは、お客さまに選ばれ続け、将来にわたる持続的な成長・発展を成し遂げるため、「チャレンジ2020ビジョン」の実現を目指しています。

そのためのグループを挙げて取り組むべき重要課題の一つが、ダイバーシティ（多様な人材の活躍）の推進です。多様化するお客さまニーズにお応えし、続けていくためには、グループで働く者一人ひとりが、知識・能力・経験を最大限に活かし、活躍することが不可欠です。

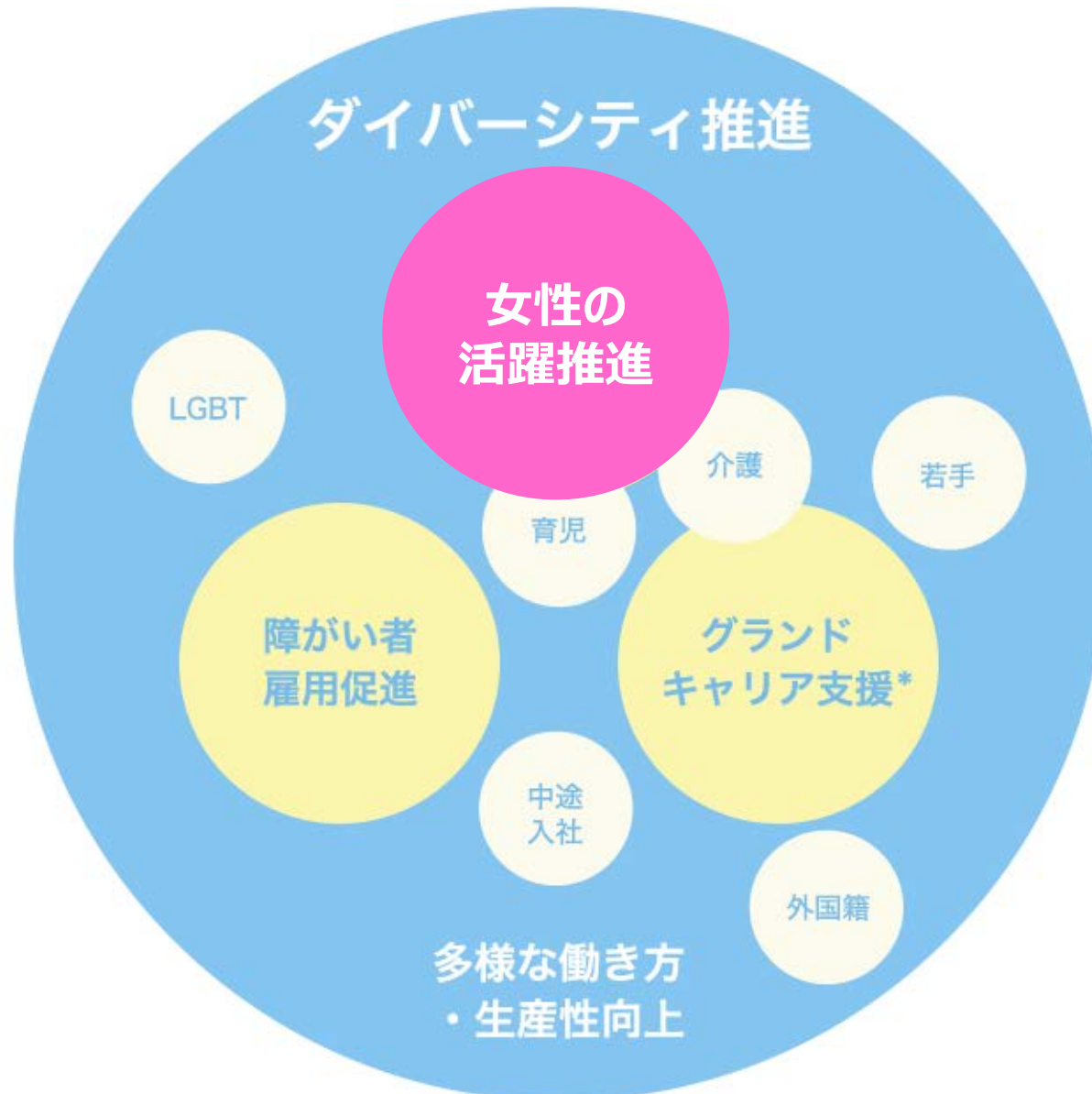
それを後押しするための制度の整備・拡充や従業員の意識醸成、組織風土づくりについて今後も積極的に取り組み、性別、年齢、障がいの有無、新卒/中途、国籍等に関係なく、働くすべての人が活躍できる企業グループを目指します。

2016年6月

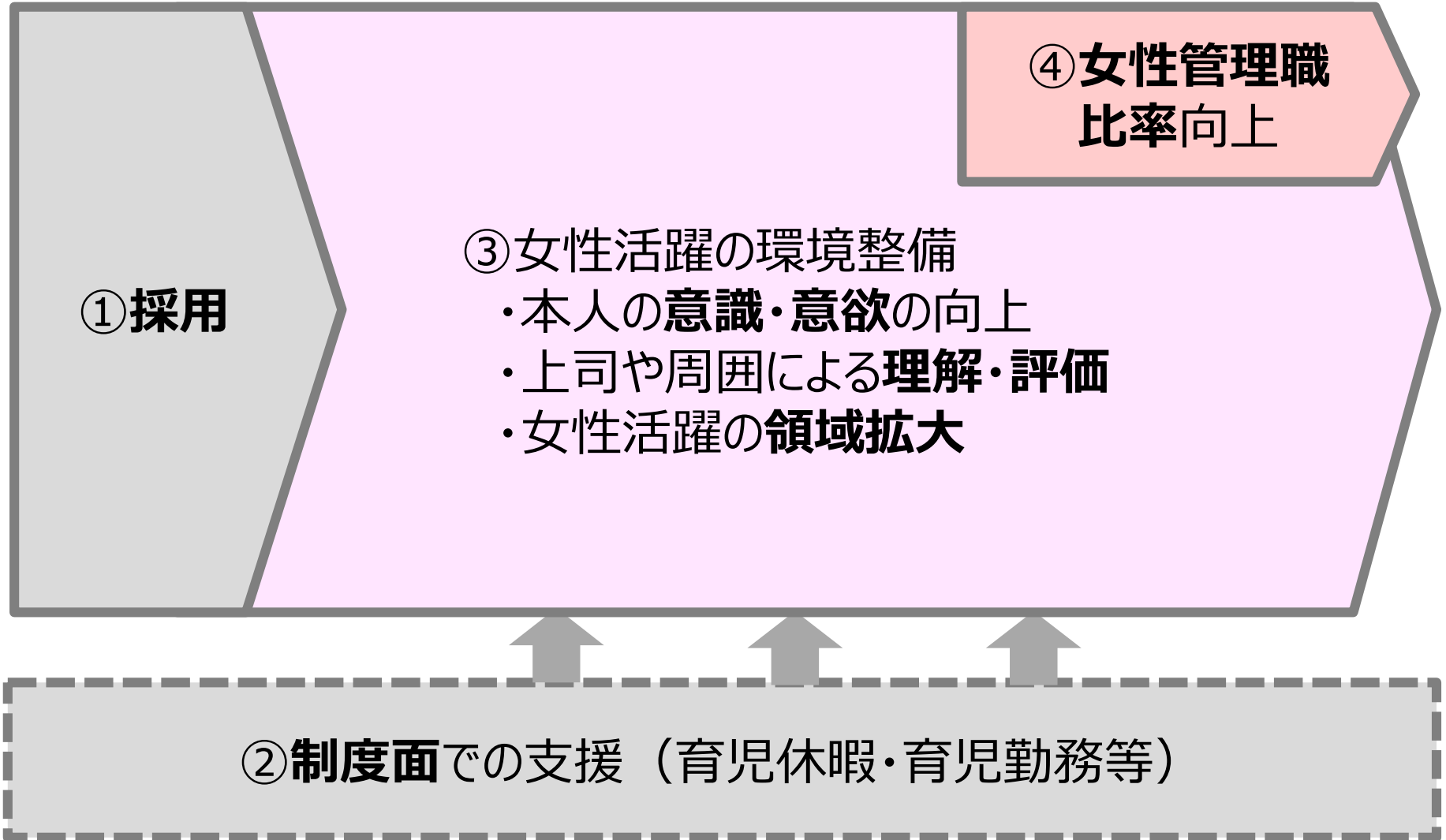
東京ガス株式会社 代表取締役社長

広瀬 道明

東京ガスのダイバーシティ



女性の活躍推進 4つのポイント

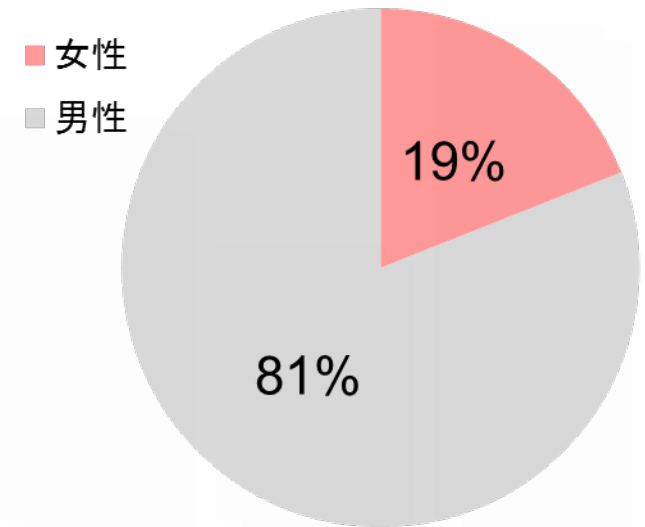


女性の活躍推進 ①採用状況（新卒）

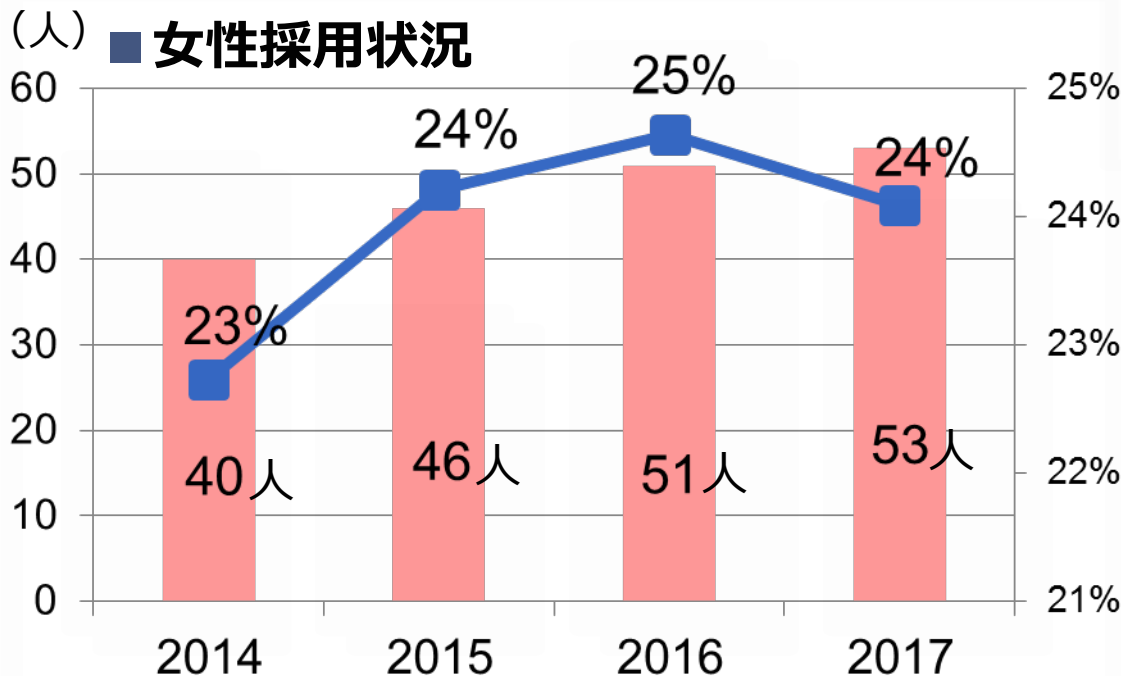
■採用状況（新卒）の内訳

	男性	女性	合計
2014	136名	40名	176名
2015	144名	46名	190名
2016	156名	51名	207名
2017	167名	53名	220名

■社員全体（8,219人）



2017年3月現在
※東京ガス単体の常勤の就業従業員数



- ・新卒の約25%は女性
→文系：60%強が女性
→理系：20%強が女性
- ・理系女子の採用拡大が課題

女性の活躍推進 ②制度面での支援

制度	内容
育児休職	子が3歳に達した直後の4月末まで
育児勤務	妊娠中および子が小学校6年生修了時まで 育児のためのフレックスタイム制あり
在宅勤務	生産性向上を目的として、週一回利用可能
配偶者同行 休業制度	社員の配偶者に海外転勤が発生した場合、配偶者と海外勤務地での同居を前提に、3年以内の休業を認める
結婚による休暇	5日間の特別休暇（有給）を付与
出産による休暇	産前（申し出により）6週間以内、産後8週間の特別休暇（有給）を付与
配偶者出産 による休暇	配偶者の出産時に5日間の特別休暇（有給）を付与

女性の活躍推進 ②制度面での支援（実績）

育児中の女性

女性社員の
3人に1人

育休復職率

100%

平均勤続年数

男女差なし

男性：19.7年

女性：18.7年

制度は充実し、活用も進んでいる

■ 男性の育児参画促進

育児休職 + 配偶者出産休暇 = 取得率約80%

女性の活躍推進 ③意識・意欲の向上

ダイバーシティ意識調査（2016年度）

男性

女性

①女性は「成長・登用の機会」に男女差を感じている

勤務時間の制約の有無に関わらず登用のチャンスが得られる

5点満点

3.54pt

2.78pt

上長はキャリア形成を後押しする機会や場を与えてくれる

5点満点

3.81pt

3.48pt

「時短・休職が評価に影響」すると上司から説明された経験あり
（※育児勤務利用の女性に限定 = 50%～60%が経験）

100%

3.7%

25.6%

②女性には男性に比べ、意思表示が不足している

上長や周囲に対して、将来やりたい事や組織の中で担いたいと思っている役割について、積極的に話している

5点満点

3.43pt

3.01pt

③女性の管理職志向は相対的に低いですが総合職女性の5割強は前向き

部下を束ねる責任のある地位に（今後も）就きたい
（※総合職管理職志向 = 男性70-80%、女性50-60%）

5点満点

3.68pt

2.99pt

女性の活躍推進 ③意識・意欲の向上

育児期の部下を持つ上司セミナー

育児休職からの復職者セミナー

仕事と介護の
両立支援セミナー

リーダー育成

育児休職

28歳

女性キャリア開発セミナー

入社時

グループマインドセット研修

女性の活躍推進 ④女性管理職比率向上

■女性管理職比率向上

政府目標

2020年

30.0%

東京ガス

5.1%

2012年

7.1%

2017年

10.0%

2020年

「女性活躍に関するアクションプラン」を策定
その実行により、目標達成を目指す

投資家等からも高い評価

■ 新・ダイバーシティ経営企業100選

・ダイバーシティ経営により企業価値向上を果たした企業を表彰し、ダイバーシティを推進しようとする経済産業省の行う事業



■ なでしこ銘柄（2017年取得）

・女性活躍推進に積極的に取り組む企業を魅力ある銘柄として経済産業省と東京証券取引所と共同で選定、紹介することで企業への投資促進を狙うもの。



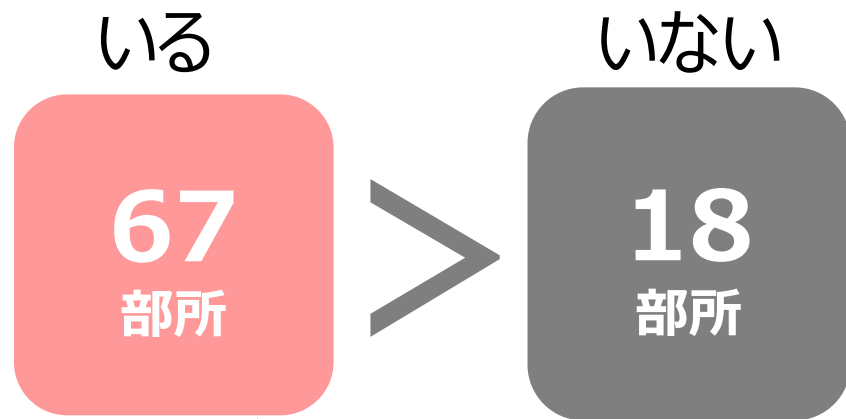
■ くるみんマーク・プラチナくるみんマーク（2015年取得）

・次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、目標を達成し一定の基準を満たした企業として、厚生労働大臣の認定を受けた証



東京ガスのダイバーシティ（女性活躍以外）

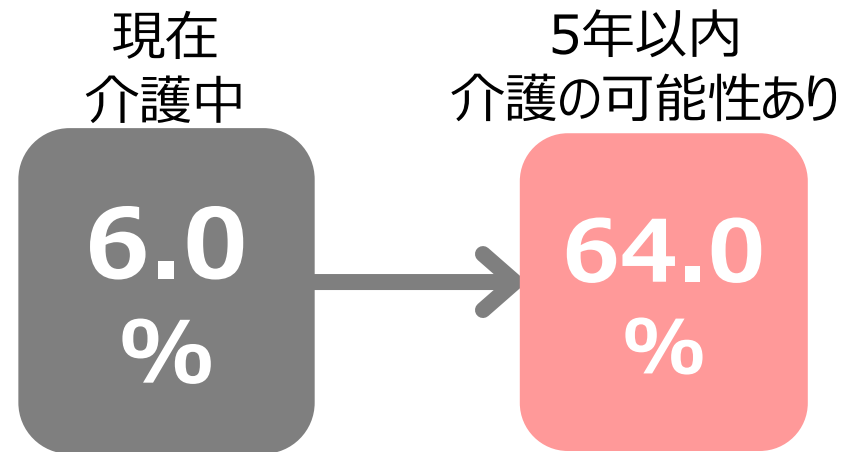
■ 障がい者雇用（約190名在籍）



障がい者と共に働くのが当たり前

※各部門および本社各部の「部」単位での集計

■ 仕事と介護の両立



介護の初動対応の不安を支援
=「介護セミナー」を実施

時間的制約は、育児・女性だけではない
=「働き方改革」は、社員全員の問題

働き方改革：多様な人材が活躍するために

ダイバーシティ推進に必要な取り組み

1位	働き方の多様性追求	43.5%
2位	仕事と家庭の両立	37.9%
3位	長時間労働削減	36.5%

働き方改革と
ダイバーシティは
深く連動

※2016年度ダイバーシティ意識調査より抜粋

東京ガスの働き方改革「ワクワクワーク」

① どこでもワーク

- ・在宅勤務
- ・サテライトオフィス
- ・電子決済

② わいわいワーク

- ・執務室改革
- ・名刺管理ツール

③ おまかせワーク

- ・RPA
(業務プロセス自動化)
- ・アウトソーシング

最後に：東京ガスのダイバーシティ

女性管理職
10.0%

障がい者雇用
2.2%

育児

介護

キャリア
社員

外国人

LGBT

多様な人材・多様な価値観

東京ガスの
ダイバー
シティ

一人ひとりの多様性を尊重

全ての従業員が最大限の能力発揮

生産性向上・競争力向上

あなたとずっと、今日よりもっと。

