



京葉瓦斯株式会社

京葉瓦斯は1927年の設立以来、千葉県北西部に都市ガスを供給し、都市ガスとともに安全・安心もお届けしながら地域とともに成長してきました。さらなる発展に向けて組織力をより一層強化するため、2014年より男女を問わず活躍できる取組を推進しています。

女性の採用・登用



✓ 様々な研修を通じて女性従業員の多様なキャリア形成をサポート

女性活躍の推進のため、女性従業員が今後のキャリアプランについて考えるセミナーや女性従業員を部下に持つ管理職向けの研修などを実施。加えて、女性従業員が指導的役割を果たす未来に向けて、県内の他の企業と異業種交流を推進。社内の意識調査では「高度な専門性の高い業務に就きたい」といった女性従業員の声が増えているほか、昇格・昇進や管理職に対する意識にも変化が表れています。2025年からは交流先を拡大するとともに、全従業員を対象とした研修にも取り組む予定です。



千葉県内の他の企業との異業種交流。活躍する女性たちの意見や、新たな視点を得ることにつながっている。

女性の職域の拡大



✓ 供給設備の維持管理部門など、従来男性のみの部署に女性を積極的に配置



供給設備の維持管理部門など、現場での活躍を希望する女性従業員を積極配置。

女性の活躍の場を広げるには多様なロールモデルを示していくことが必要と考え、これまで男性しか配置されていなかった供給設備の維持管理部門などへ、現場での活躍を希望する女性従業員を積極配置。同じ部署に複数人の女性従業員を配置することで相談し合える環境をつくるなど、働きやすさにも配慮しています。こうした取組を継続することで管理職に占める女性比率のさらなる向上を目指していきます。

育休の取得促進



✓ 従業員の意識向上により男性の育児休業取得率が大幅に向上

管理職をはじめとする全従業員に「現在は男性でも育児休業を取得することが当たり前」との認識を持ってもらえるよう、社内イントラネットにおいて男性向け育児休業に関する情報を発信。理解が進むとともに取得率が大幅に向上しました(令和5年度の50%から、令和6年上半期100%へと向上)。男性従業員が気兼ねなく育休を取得できる空気感の醸成に加え、スムーズに復職できるよう連絡担当者を配置。休業中の会社に関する情報などをつぶさに伝え、取得時も取得後も安心して働き続けることのできる環境づくりに努めています。



男性従業員が気兼ねなく育休を取得できる空気感の醸成に加え、スムーズに復職できるよう連絡担当者を配置。

事業概要
設立
代表
所在地
従業員数

ガス事業、
電気供給事業 等
昭和2年(1927年)
取締役社長
社長執行役員 江口孝
市川市市川南2-8-8
1,000名(派遣社員含む)
※令和6年6月1日の応募書類提出時点

京葉瓦斯
株式会社の
動画はこちら



受賞事業所インタビュー



従業員の働きがい高め男女ともに活躍できる企業をめざして

京葉瓦斯株式会社 取締役社長 社長執行役員 江口 孝氏

Q1. 取組のきっかけは?

電気やガスの小売全面自由化など、昨今のエネルギー業界を取り巻く環境は大きく変化しており、当社においても既存の都市ガス事業にとどまらない対応や組織力向上が求められています。そのためには、男女を問わず自由な発想で活躍できる組織でなければなりません。加えて「2020年までに指導的地位における女性の割合を30%以上」という政府の目標に対応するためにも、2014年より女性活躍の取組を推進。女性従業員の職域拡大やキャリア形成サポート、男性従業員の育児休業取得率向上などに取り組んできました。

Q2. 実施にあたり心がけていることは?

男女を問わず働きやすい環境や風土の醸成は一朝一夕では成し得ません。そこで「社長と話す」というコミュニケーションミーティングを毎月開催しています。さまざまな年代・役職の従業員に20名ずつ集まってもらい、私自身が会社の方向性や業界の動向を説明する一方、従業員からは現場で起きていることを生の声で聞かせてもらっています。ミーティングでは多様性に関すること、男女差に関する質問なども寄せられ、意識の変化を肌で感じています。

Q3. これからの目標は?

新卒採用者における女性の割合は30%以上を維持していくとともに、男性従業員が従事していた現場業務で女性従業員にもっと活躍していただき、管理職も増えてほしいと願っています。また、女性だけにフォーカスするのではなく、全従業員に自身のキャリアについて考える機会を提供することも目標のひとつです。これからも従業員の働きがい高め、男女ともに活躍することで企業価値の持続的向上を目指し、より魅力的な地域社会の実現に貢献していきたいと考えています。

他の業界で活躍する女性との交流が刺激に

異業種交流会は2022年から始まり、私は第1回に参加させていただきました。参加したのは「論理的思考力養成研修」でした。20名の女性参加者が2日間にわたりグループワークなどを行ったのですが、他の業種で活躍する女性の意見や姿勢はとも刺激になりました。同じ千葉県で働く女性と交流する機会を与えてくれた会社には感謝しています。お互いの業務紹介をしていくなかで、異なる業界や職種で働いているにもかかわらず「地域のため」「お客さまのため」という共通点を見いだせたことも貴重な経験でした。この研修を通じて得た多様な視点や新しいアイデアを活かし、地域の発展に寄与していきたいと考えています。

総務部
総務グループ
総務チームリーダー
しまに なつみ
島谷 菜摘さん



供給ネットワーク部
受入設備グループ
設備チーム
はやし かな
林 香菜さん

現場で活躍する女性従業員のロールモデルに

現在は供給設備のメンテナンスをはじめ、現場の作業効率改善に向けたDX化、IoT化の推進にも携わっています。自分の提案した企画が業務改善に繋がったときは、達成感を感じます。以前は男性しかいない部署でしたが、男女の違いを意識したことはありません。重いものを持っていただく場面などはありますが、ひとつひとつの仕事と丁寧に向き合い、部署全体のチームワーク向上に貢献できるよう努めています。今後は現場での業務知識を深め、ガス事業全体を考えられる人材になりたいです。そして、これから現場で活躍する女性従業員のロールモデルになれたらうれしく思います。



CIS再構築プロジェクト
CIS再構築グループ
業務チーム
きうち しゅん
菊地 駿さん

育児休業は家族みんなの笑顔のために必要不可欠な時間

妻の妊娠を上司に伝えたところ、上司のほうから「育休はどうする?」と聞いてくれました。異動したばかりでしたので不安もありましたが、周りも取得しているので心理的ハードルは下がりました。1か月の育休期間、じっくりと子ども向き合うなかで改めて感じたのは子育ての大変さです。「妻と協力して育てよう」という気持ちにさらに高まり、夫婦の信頼関係も深まったように思います。育休中は連絡担当の仲間が休業中の会社に関する情報などをこまめに教えてくれたので、復職への不安もありませんでした。家族みんなが笑顔でいるために、男性にとっても育休は絶対に必要な時間です。その認識が社会全体に広がることを願っています。