

1. 雇用 ※1

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	単独	計	人	2,764	2,750	2,702	1,638	1,139
		男性		2,314	2,288	2,237	1,312	945
		女性		450	462	465	326	194
	連結	計		6,198	6,225	6,180	6,080	6,042
		男性		4,728	4,726	4,685	4,605	4,543
		女性		1,470	1,499	1,495	1,475	1,499
平均年齢(単独)	単独	計	歳	42.6	42.6	42.3	41.5	41.6
		男性		42.8	42.7	42.4	41.8	41.8
		女性		41.5	41.7	42.0	40.5	40.5
平均勤続年数(単独)	単独	計	年	17.7	17.6	17.0	16.6	15.9
		男性		17.6	17.4	16.5	16.4	15.8
		女性		18.0	18.6	19.0	17.4	16.3
新卒採用数(単独) ※2	単独	計	人	86	82	82	89	94
		男性		68	63	59	62	63
		女性		18	19	23	27	31
キャリア採用数(単独)	単独			28	17	33	28	51
キャリア採用割合(単独)	単独	%	24.6	17.2	28.7	25.5	36.4	
再雇用者数(単独) ※3	単独	人	325	316	295	121	84	
離職率(単独) ※4	単独	%	1.66	1.32	1.50	1.77	1.72	
臨時従業員(派遣社員)の割合(単独)	単独	%	11.0	11.0	11.1	16.0	8.9	

※1 各年度3月末時点のデータ。対象は出向者を除くフルタイム勤務者(単独)。2022年度からは、東邦ガスネットワーク(株)が分社化したため、単独の実績については東邦ガス(株)単独の実績。

※2 次年度4月入社

※3 パートタイム勤務者含む

※4 出向者含む

2. 人材育成

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総研修時間(単独) ※	時間	739.5	686.3	738.3	797.5	727.4
平均研修日数(単独) ※	日/人	1.2	1.1	1.1	1.2	1.1
年間平均研修時間(単独) ※	時間/人	9.1	8.3	8.6	9.0	8.4

※ 人事部主催の研修。各部門独自の研修は含まない。

### 3. ダイバーシティの推進

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性従業員比率	単独	%	16.3	16.8	17.2	19.9	19.6
	連結		23.7	24.1	24.2	24.3	24.8
管理職に占める女性比率(単独) ※1			2.2	2.9	3.1	3.4	3.4
障がい者雇用率(2019年度までは単独、2020年度以降は連結) ※2			2.25	2.28	2.36	2.35	2.40

※1 出向者含む

※2 各年度とも6月1日時点。なお、2024年度は2.53%。

### 4. 働きやすい環境づくり

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業新規取得者 ※1		人	23	21	33	39	65
	うち男性		2	5	15	25	51
育児休業取得率 ※1 ※2	女性	%	95.5	100.0	94.7	107.7	87.5
	男性		2.1	5.4	13.2	29.4	51.5
育児休業や育児目的の休暇を取得した男性従業員比率 ※1 ※2			75.5	75.3	76.3	96.5	94.9
育児時短新規取得者 ※1			人	15	19	7	20
	うち男性	2		1	0	2	1
介護休業新規取得者 ※1		人	2	1	1	0	1
	うち男性		0	0	0	0	1
介護時短新規取得者 ※1		人	0	2	1	1	0
	うち男性		0	0	0	0	0
有給休暇の取得率 ※1		%	85.4	70.2	79.3	81.3	89.9
平均月間残業時間(1人あたり) ※1		時間/人・月	10.7	10.2	10.7	11.1	11.4
労働組合の組合員数(連結)		人	2,832	2,796	2,752	2,694	2,649

※1 2021年度までは東邦ガス(株)単独の実績、2022年度以降は東邦ガス(株)と東邦ガスネットワーク(株)の合計の実績を記載。

※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出。

なお、「育児休業や育児目的の休暇を取得した男性従業員比率」については、子が生まれた男性従業員のうち、育児休業や育児目的の特別休暇を取得した従業員の割合を算出。

5. 労働安全衛生への取り組み

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
安全衛生に関する目標(単独)	休業災害	件	0	0	0	0	0	
	死亡災害		0	0	0	0	0	
安全衛生に関する発生件数(単独)	休業災害		0	0	0	0	0	
	死亡災害		0	0	0	0	0	
災害発生に関する目標(単独)	作業災害(労働災害)		0	0	0	0	0	
	交通災害		0	0	0	0	0	
災害発生件数(単独)	作業災害(労働災害)		6	4	3	0	0	
	交通災害		19	17	10	6	4	
休業度数率(単独) ※1			—	0.31	0.75	0.52	0.25	0
休業強度率(単独) ※2			—	0.0003	0.029	0.017	0.009	0
健康診断受診率 目標(単独)		%	100	100	100	100	100	
健康診断受診率 実績(単独)			100	100	100	100	100	
健康診断の問診票の集計結果 ※3	喫煙率(男性)		28.7	27.6	23.9	23.1	16.3	
	運動習慣者率(男性)		20.9	21.5	22.6	23.9	25.8	
健康診断の結果指標 ※3	適正体重率(男性)		70.0	69.1	69.9	72.7	75.7	
	受検率		96.3	97.9	98.1	96.4	98.8	
ストレスチェック結果指標 ※3	総合健康リスク		—	93	92	92	87	86

※1 延べ労働時間100万時間当たりの労働災害による休業件数によって、災害発生の頻度を表す休業度数率=(休業件数)÷(労働者の延べ労働時間数)×1,000,000

※2 延べ労働時間1,000時間当たりの延べ労働損失日数によって、災害の重さの程度を表す休業強度率=(延べ労働損失日数)÷(労働者の延べ労働時間数)×1,000

※3 疾病による休業および健康への要配慮者数の低減を図るため、各項目について目標を設定  
2024年安全衛生推進計画：喫煙率(男性)20%、適正体重率(男性)69.3%、ストレスチェック総合健康リスク91

		単位	2019年度	2020年度 ※4	2021年度	2022年度	2023年度
労働安全衛生関連 研修受講者数(単独)	職長・安全衛生責任者教育(法定)	2日間	58	—	6	6	2
	安全衛生推進者教育 ※5	3時間	93	115	125	43	90
	若年者交通安全講習	1日間	41	—	30	22	20
	交通安全講習会	1時間	235	—	423	158	100
	新入社員研修(メンタルヘルス[セルフケア])	90分	74	82	82	52	47
	労務管理研修(メンタルヘルス[ラインケア])	60-90分	31	49	45	23	35

※4 2020年度研修は、新型コロナウイルス感染防止のため、一部開催延期。新人安全推進者教育についてはテキスト配布に変更。

※5 2022年以前は新人安全衛生推進者のみが対象。

6. その他 健康経営に関連する指標の推移 ※1

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
精密検査受診率	%	79	74	81	82	84
ハイリスク者の保健指導実施率		99	69	91	90	86
女性の健康課題に関する施策の参加状況 ※2		100	100	100	100	100
健康施策に関する従業員満足度 ※3		—	—	—	—	96
ハイリスク者のフォロー率 ※4		—	100	100	100	100
従業員のヘルスリテラシーの状況 ※5	新入社員研修	—	100	100	94	100
	その他の研修	—	100	100	99	100
アブセンティーズム ※6	休職率(メンタル)	1.35	1.39	1.28	1.52	1.28
	休職率(フィジカル)	0.95	0.8	0.91	0.89	0.9
プレゼンティーズム ※7	実績	—	—	—	—	76.87
	測定人数(回答率)	—	—	—	—	2,789人 (98.5%)
ワークエンゲージメント ※8	実績	—	—	BB	BB	BB
	測定人数(回答率)	—	—	2,615人 (96.7%)	2,632人 (97.3%)	2,708人 (95.1%)

※1 東邦ガス(株)、東邦ガスネットワーク(株)の従業員を対象に抽出したデータ。

※2 女性従業員を対象に、女性の健康に関する動画教育を実施(自社診療所で実施する健康診断時)。

※3 2023年度睡眠力向上セミナー実施後のアンケート集計結果(「大変満足」、「まあ満足」の合計)。

※4 保健師による高血圧・糖尿病の重症化予防対象者に対する定期フォローの実施割合。

※5 メンタルヘルス研修実施後のアンケート集計結果(「よく理解できた」、「まあ理解できた」の合計)。

※6 傷病が原因による長期欠勤・休職者(30日以上)の全従業員数に占める割合。

全社員が入力する勤怠システムからデータを抽出して集計しているため回答率は100%。

※7 SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)調査結果。

※8 (株)リンクアンドモチベーションによるエンゲージメント調査結果。企業平均スコア50に対し当社は「52以上55未満：BB」。

※6～8は健康経営の取り組みによる最終的な目標指標。

第14次3ヵ年安全衛生推進計画において、前3ヵ年平均値を基準に目標を設定。

アブセンティーズム(2023～2025年平均値)：休職率(メンタル)1.4%、休職率(フィジカル)0.9%

プレゼンティーズム：経年データが不足しているため未設定

ワークエンゲージメント：A[58以上61未満]