

企業行動憲章		重要課題（マテリアリティ）	ミライ価値	ミライ価値を実現する取り組み	指標	目標	達成年度	2021年度実績	取り組み	指標を達成することでSDGsに貢献できる点	SDGsへの貢献
I	お客さま 価値の創造 こちらをご覧ください	顧客基盤の維持・拡大	Newノーマルに 対応した 暮らしとビジネスの 実現	顧客基盤の維持・拡大	お客さまアカウント数	1,000万件以上	2030	981万件	こちらをご覧ください	■お客さま満足度向上によるクリーンエネルギーの提供機会増加 ■ステークホルダーとの共創による安全・快適で持続可能な都市化の推進	   
		顧客満足・サービス品質の向上		カスタマーリレーションシップマネジメントの取り組み	お客さま満足度	90%	2023	92%	こちらをご覧ください		
		顧客の安全衛生 GRIスタンダード対応指標： 	お客さまと 社会のレジリエンス 向上	安全性・品質レベルの維持	重大事故件数	重大事故ゼロの継続	2030	重大事故ゼロ	こちらをご覧ください	■クリーンエネルギーの持続可能な管理・効率的な利用かつ安心・安全な提供 ■都市ガスの管理・評価の実施、災害時の影響把握	   
		サービスの安定供給		エネルギー供給のレジリエンス向上	強靱な設備形成	防災・経年対策の推進	2030	耐震化率：約89% 地震ブロック数：709ブロック	こちらをご覧ください		
II	環境との調和と 持続可能な 社会への貢献 こちらをご覧ください	気候変動 GRIスタンダード対応指標：  	低・脱炭素社会の 実現	カーボンニュートラルの実現	グループCO ₂ 排出量	CO ₂ 排出量 実質ゼロ	2050	2,679万トン	こちらをご覧ください	■CO ₂ 排出量の把握 ■再生可能エネルギー普及貢献の把握 ■バリューチェーンでの環境負荷の把握 ■低・脱炭素社会に向けた活動の事業計画への盛り込み ■ステークホルダーとの共創による低・脱炭素社会の実現	    
				クリーンなエネルギーの提供と 再生可能エネルギーバリューチェーン の拡大	再生可能エネルギー電源比率※1	50%程度	2030	8.1%			
					再生可能エネルギー普及貢献量※1	500万kW 250万kW	2030 2023	139.8万kW			
				天然ガスの高度利用と 環境商材の普及	CO ₂ 排出削減貢献量 （2016年度比）	1,000万トン	2030	336万トン			
III	社会との コミュニケーション と社会貢献 こちらをご覧ください	地域コミュニティとの共生 GRIスタンダード対応指標： 	ミライ価値の実現を 支える基盤	地域とのコミュニケーション	行政活動（まちづくり構想等）への参画数	14件	2023	26件	こちらをご覧ください	■お客さま満足度向上によるクリーンエネルギー提供機会増加 ■ステークホルダーとの共創による安全・快適で持続可能な都市化の推進 ■災害時のステークホルダーへの影響把握	   
					地域との共創回数	170回	2023	167回			
IV	人権の尊重 こちらをご覧ください	サプライチェーンマネジメント GRIスタンダード対応指標：  		責任あるサプライチェーンの構築	適切な新規サプライヤー比率	100%	2023	100%	こちらをご覧ください	■ステークホルダーとの共創による持続可能な社会の構築 ■サステナビリティ活動に関するアンケート等によるサプライヤーの状況把握 ■公正な教育機会の把握 ■安心・安全な労働環境の把握 ■BCP対策の把握	   
V	コンプライアンス の推進 こちらをご覧ください	コンプライアンス GRIスタンダード対応指標：   		グループコンプライアンスの推進	重大な法令違反件数	重大な法令違反ゼロの継続	2023	重大な法令違反ゼロ	こちらをご覧ください	■平等なリーダーシップの機会確保のためのコンプライアンス意識の向上 ■安心・安全な労働環境の促進意識の向上	 
VI	人間成長を 目指した企業経営 こちらをご覧ください	従業員エンゲージメント		働きがいのある職場づくり	従業員意識調査	従業員エンゲージメントの維持・向上	2030	設計・実施完了	こちらをご覧ください	■平等なリーダーシップの機会確保、安心・安全な労働環境推進状況を従業員の意識調査で把握 ■公正な教育機会の把握 ■管理職の女性の割合の把握	 
		従業員の能力開発 GRIスタンダード対応指標： 			従業員1人当たりの年間研修時間	人材育成・環境の整備	2030	28.6時間/人 eラーニング※2 （保安、情報セキュリティ、 環境等）の受講時間： 4.50時間/人	こちらをご覧ください		
		ダイバーシティ&インクルージョン GRIスタンダード対応指標： 		ダイバーシティ&インクルージョンの実現	女性の役員比率・管理職昇格比率・総合職採用比率	役員比率：20%以上 管理職昇格比率：30%以上 総合職採用比率：30%以上の継続	2030	役員比率：13.3% 管理職昇格比率：6.3% 総合職採用比率：28.1%	こちらをご覧ください		

※1 固定価格買取（FIT）制度の適用電源を含む

※2 一部派遣社員、アルバイト含む