

これからの eneGene

求める組織

コミュニケーションを重視して
元気溢れる組織にする



リーダー像

多様な価値観に
寄り添い指導できる人



採用・人材

当たり前のこと
前々前々でできる人の育成



現場
電気分野の人材
コンサルティング人材
を育成したい

展開

全国SDGsコンサルティング



県内 地域を支える

代表取締役社長
藤田 源右衛門



SDGs方程式で人とエネルギーの未来を創造する!!

創業

- 2社が合併
ハマネン(株) + 丸善ガス(株)

浜松に限らない

ガスにこだわらない

社名を一新することに決定!

- 社名は公募したものから命名



人とエネルギーの
未来を創造する

エネジン流

今

“総合エネルギー事業”は当たり前

ハード面だけでなくソフト面も大切に

人と地域をつなぐことで事業展開

SDGsの狙いをもって
営業したらお客様
のお役に立てた!!



これから

LPガス から 自然エネルギー への
お手伝い
“MJ”を売らない

地域を支える防災

事業繁栄

困りごと解決

いち早い復興を!

SDGs方程式



SDGs方程式 = 地域貢献型SDGs × パートナーシップ × 広報戦略 を全国へ!

環境変化とこれからのエネジン

©ミラレコ

脱炭素

業界全体が脱炭素を目指している
エネジンの対応：ソフト面の充実
エネルギー（熱と電気）を賢く利用するお手伝い

太陽光

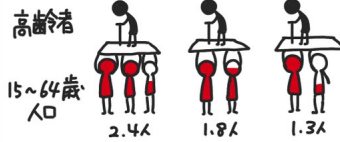


蓄電池

地域密着の総合エネルギー企業

人口減少・超高齢化

現在 → 2030年 → 2050年



日本人は減 ← 世界人口は増
2050年 9700万人 ← 2050年 100億人

資源高・円安も進行

デジタル産業革命

電気が「やり取り」できるように
定額制電気料金が登場
DX デジタルトランスフォーメーション
コスト削減だけでなく
お客様の満足度向上につながる

自然災害リスク

温暖化による異常気象
南海トラフ地震
感染症リスク
事業継続の備えが重要

5年後のエネジンは「LPガス」に加え、「新規事業」を拡充

5年後に向けて、LPガス事業はM&Aを推進、愛知県へ進出し、お客様件数を2倍に。そして自然エネルギー、防災（BCP）、SDGsコンサルティングを柱に、新規事業を売上構成比50%まで伸ばしていきます。

今後もLPガスがなくなることはないでしょう。しかし置き換わる場所は置き換わる、ガスを失っても自然エネルギーを育てていくことも必要かもしれません。防災は、非常用発電機、蓄電池を中心にBCP事業を推進していきます。これは発災後に地域の復興を早めることに繋がります。SDGsコンサルティングは、全国規模へ展開できると考えています。

今やっている事業を再定義し、なおかつお客様の範囲を少し変え、お客様のニーズを捉え直して、一緒にそれを解決することで、新しい商売に、新しいお客様の開拓に繋がっていく。“モノを売らない”サービス集団として、コト（事業繁栄、お困り事解決、スピード対応）をお買い上げいただく形へ、環境の変化に合わせて必要とされる形へ私たちも変化していきます。

【脱炭素】 【人口減少・超高齢化】 【デジタル産業革命】 【自然災害リスク】 に向き合う時代に

私たちを取り巻く環境において、4つのキーワードが重要になってきます。

まず1つ目は脱炭素。エネルギー業界全体で同じ方向を目指す必要に迫られています。ソフト面を充実させ、地域密着の総合エネルギー企業としての地位を築いていきます。LPガス業界は今後、事業者の減少・統合が加速していくでしょう。

2つ目は人口減少、超高齢化社会。これは確実に訪れる未来です。日本はデフレリスクが最大級、かつ国の債務は1000兆円を遙かに上回り増加しており、大転換が迫られています。

3つ目はデジタル産業革命。太陽光+蓄電池が普及し、電力がCtoCで売買できるようになると、定額制電気料金が登場するでしょう。一方でLPガスは特殊用途、高級用途として活用シーンが狭まっていくでしょう。DXをコスト削減だけではなく、お客様満足につなげられるかが、成否を左右します。

4つ目は自然災害リスク。地球温暖化による異常気象、南海トラフ地震、感染症が大きなリスクとなり、事業継続の備えが重要になります。

5年後のエネジン

新規事業を50%に
LPガスのお客様件数を2倍に

脱炭素

LPガス → 自然エネルギー



ガスを失っても
自然エネルギーへの
転換を目指す

“モノ”を売らない

防災

減災、災害時の
支援体制



SDGsコンサルティング

浜松の取組を紹介



今やっている事業を再定義
エネルギー → 自然エネルギー → エコな暮らし

お客様のニーズをずらす。

地球に優しい暮らしを
しませんか

©ミラレコ

SDGsは今始まった事ではない

©ミラレ

“総合エネルギー事業”は当たり前として

ハード面だけでなくソフト面も大切に

人と地域のつながりで事業展開

SDGsの狙いをもって
営業したらお客様の
お役に立てた!!



SDGsコンサルティング

浜松の取組を紹介



「人とエネルギーの未来を創造する」

創業時の理念がSDGsの取り組みへ繋がる

エンジンが担う人と地域のつながりは、地域社会の“未来の可能性”を絶やさない役割

エンジンがなくなったら、社会はどう困るか。エネルギー事業では他社が代わりになるでしょう。世界で唯一のことをやっているわけではないので。

しかし、我々と同レベルの安全確保、安定供給ができる会社は限られてきます。また、地域貢献（SDGs）の領域では、これができる会社は他にありません。エンジンとだから一緒にやっているというお客様がいるのは、地域貢献（SDGs）に対して、我々が本気だからではないでしょうか。こうした繋がりがなくなることは、未来の可能性が縮小することを意味します。

私たちは、地域のお客様をインフラ面で支える集団です。事業繁栄のパートナーとして、防災面ではエンジンが第一想起となる存在としてあり続けたいと思います。地域貢献なくして繁栄なし、と考えます。

広い視野でお客様のニーズや課題と向き合ってきた結果、今のSDGsに繋がった

我々は、もともと社会問題を解決したいということで、起業した集団ではありません。ただ、目の前のお客様や見込み客だけをお客様として捉えるのではなく、「地域貢献」の形でかかわることで、広い視野でお客様のニーズや課題を捉え直すことができ、一緒に解決したことで、本業へ還元してきました。人と地域のつながりで事業を展開してきた結果、今のSDGsに繋がったと考えています。

“総合エネルギー企業”を宣言することは、ただ単に“ガスも電気も取り扱う”ということではなく、ハード面だけでなく、ソフト面でいかにお客様の役に立てるか、お客様にとって最適な形で提案できるか、これは“人”にしかできない部分になります。

御用聞きではなく、課題解決・伴走支援できる人になってこそ、本当の地域密着といえるのではないのでしょうか。

パーパス（エンジンの存在意義）

©ミラレ

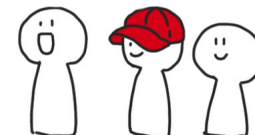
Q エンジンが失くしたら社会はどう困りますか

- ① エネルギー事業：代替が可能。しかし防災面は？
- ② SDGs方程式：他ではまねできない
- ③ パートナリシップ：地域の未来の可能性が縮小する

①～③の3つが
掛け合わせる事で
唯一無二の
存在になる!



エンジンさんだから
一緒に取り組んでいる



こうしたつながりが失くるとは未来の可能性が縮小すること

求める組織・リーダー像について



人が織りなすエネルギーを、組織のエネルギーに

就職は「結婚」のようなものです。だからこそ、入社前にすべてオープンにし、仕事に同行したり、若手から管理職まで様々な社員と面談する機会を設けたりしています。

教育としては、勉強会や資格取得支援、環境整理活動などを展開していますが、人材が育つスピードを上げていきたいです。また、ガスの専門人材だけでなく、電気など新しい分野の知識がある人、物事を俯瞰し事業全体を見て、理論立てて相手に伝えられる人も必要だと考えます。

また、女性の管理職の育成ができていないことも、組織の課題と感じています。ガス業界では女性が少ないのが現状でしたが、これまで見落としていた損失があったかもしれません。今後は、新規事業の分野でも女性活躍の場を広げ、新たな人材を育てていきたいと考えています。

軸は強固でありながら、変化に対応しつづける組織へ

手帳型経営計画書を道具として活用し、方針の徹底、組織価値観の共有、規律を重視します。同等に承認、コミュニケーションを重視して、聴き力と承認を実践し明るく元気溢れる組織に。

リーダーには、新卒や若い世代の考え方も聞きながら育てていく必要があります。多様な価値観を持つ社員に寄り添いつつ指導できる人、自分のやり方を押し付けるわけでも、迎合するわけでもなく、受容して育てていく力を求めます。

お客様には、当社を選んでいただき利益 (Gain, Goal) を得るため、現実、現場、現物 (人物) を変化に対応しつづける必要があります。変化するために、データに基づいて仮説を立てて計画 (Plan) し、実行 (Do) と検証 (Check)、修正 (Action, Assessment) を繰り返します。

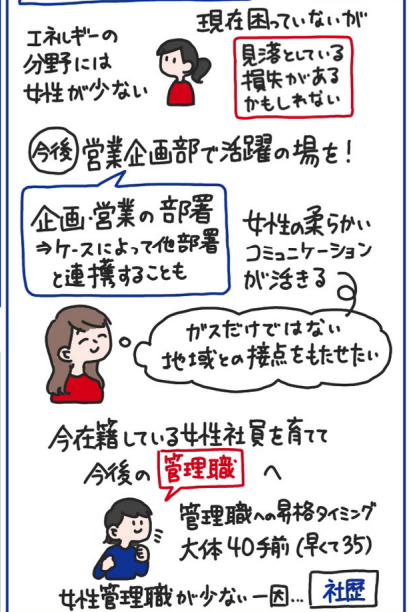
早く小さく失敗を重ねて成果につなげ、横展開 (Yokotenkai) していく、そんな組織づくりを目指します。

採用・人財について

採用について



女性管理職が居ない



教育について

