



大阪ガス

人的資本レポート 2024

2024年9月
大阪ガス株式会社

■ 本レポートについて

レポートの編集方針

労働力人口の減少、企業価値に占める無形資産の割合が高まる現代において、人的資本の重要性は日々高まっており、様々なステークホルダーの関心も高まっていると認識しています。事業環境が目まぐるしく変化し、働く意識の多様化が進むなか、Daigasグループでは人的資本は「価値創造の源泉」であるとの認識のもと、従業員の働きがいやグループ全体のパフォーマンスを向上させる各取り組みを進め、従業員価値と企業価値の双方を両輪で高めていきます。

その実現のために、人的資本経営の一環として様々な取り組みを行っており、みなさまに当社の取り組みや思いを伝えることができるように大阪ガスの人的資本レポートを作成しました。

注意事項

本レポートには、大阪ガス株式会社およびそのグループ会社に関連する見通し、目標、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらは、当社が現在入手している情報に基づく、本レポートの作成時点における予測等を基礎として記載しており、将来において不正確であることが判明したり、将来実現しない可能性がございます。本レポートにおける将来情報に関する記述は本レポートの作成時点のものであり、当社は、それらの情報を最新のものに随時更新するという義務も方針も有しておりません。

目次

Daigasグループの人的資本経営	3
Daigasグループの企業理念・3つのマインド	4
Daigasグループの風土・特徴	5
Daigasグループの中期経営戦略	6
経営戦略と連動した人材戦略のストーリー	7
経営戦略・人材戦略から展開されるKPI	10
I 人事施策の内容	11
一経営戦略に適った人事制度	13
一採用活動の強化	18
一人材マネジメントの推進・人材育成戦略	22
一ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進	27
一ウェルビーイング	33
一コミュニケーション	40
II 人的資本に関する各種データ	41

Daigasグループの人的資本経営

私たちの目指す姿

企業価値を創造するためには、策定した経営戦略をいかに実現させるかが重要で、戦略を事業運営に落とし込むための起点は人材であることから、従業員をDaigasグループにおける重要資産として位置づけています。Daigasグループでは、一人ひとりの従業員を「人的資本」と捉え、それぞれの個性と自主性を尊重した各取り組みを進めています。

中長期的な企業価値向上のためには非連続なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは多様な個人の掛け合わせと考えています。一人ひとりの個性を尊重し、一人ひとりが成長できる環境を整えることで、従業員価値と企業価値の双方を両輪で高めていきます。

Daigasグループでは全ての従業員が仕事を通じて人間的成長を実現できる企業を目指しています。

Daigasグループの企業理念・3つのマインド

Daigasグループ 企業理念

経営の原点(社是)

サービス第一

創業以来、貫いてきた「真心を尽くし、お客さまや社会のお役に立つ」という姿勢を
普遍的な信条・心構えにして、事業活動を行います

目指す姿

暮らしとビジネスの“さらなる進化”のお役に立つ企業グループ

エネルギーや多様な事業において、たゆまぬチャレンジにより世界に通用する力を培い、
お客さまの暮らしとビジネスのクオリティ向上のお役に立つ企業グループであり続けます

実現に向けた3つのマインド



お客さま起点

お客さまをよく知り、お客さまの
お役に立つために積極的に働きかける

誠心誠意・使命感

信頼の絆を大切にし、
社会的使命感を持って目的に向かう

進取の気性

既存の枠組みにとらわれず、
創意工夫し、新しい物事を追求する

※ Daigasグループ企業理念より一部抜粋

Daigasグループでは、企業理念および3つのマインドに対する理解浸透のため、マインドが発揮された取り組みの事例共有や意見交換を行っております。これらのマインドを大切にしてきたからこそ、Daigasグループでは次ページのような風土・特徴が形成されています。

■ Daigasグループの風土・特徴

従業員の声や新入社員の入社を決めた理由等からわかるDaigasグループの主な風土・特徴の一例は以下の通りです。

年次を問わず若手でも活躍できる環境

Daigasグループでは、職責や年次に関わらず、若手社員であっても裁量が与えられ、チャレンジできる環境であり、会議で積極的に発言できる、プロジェクトを主体的に進めていける等の雰囲気形成されています。

[未来への「挑戦者」たち | Daigas STUDIO |](#)

風通しのよい雰囲気

職責を問わず、活発にコミュニケーションを取れる雰囲気が醸成されており、グループ会社も含めた経営層と組織幹部間のクロストーク、社長と若手社員のランチ懇談会、社長と各事業部とのタウンホールミーティング等、縦・横・斜めのコミュニケーション機会も創出し、コミュニケーションを活性化させる土壌をつくることで、意見やアイデアをお互いに遠慮なく言い合える環境となっています。(詳細はP40をご参照ください)

社会への貢献意欲が高い

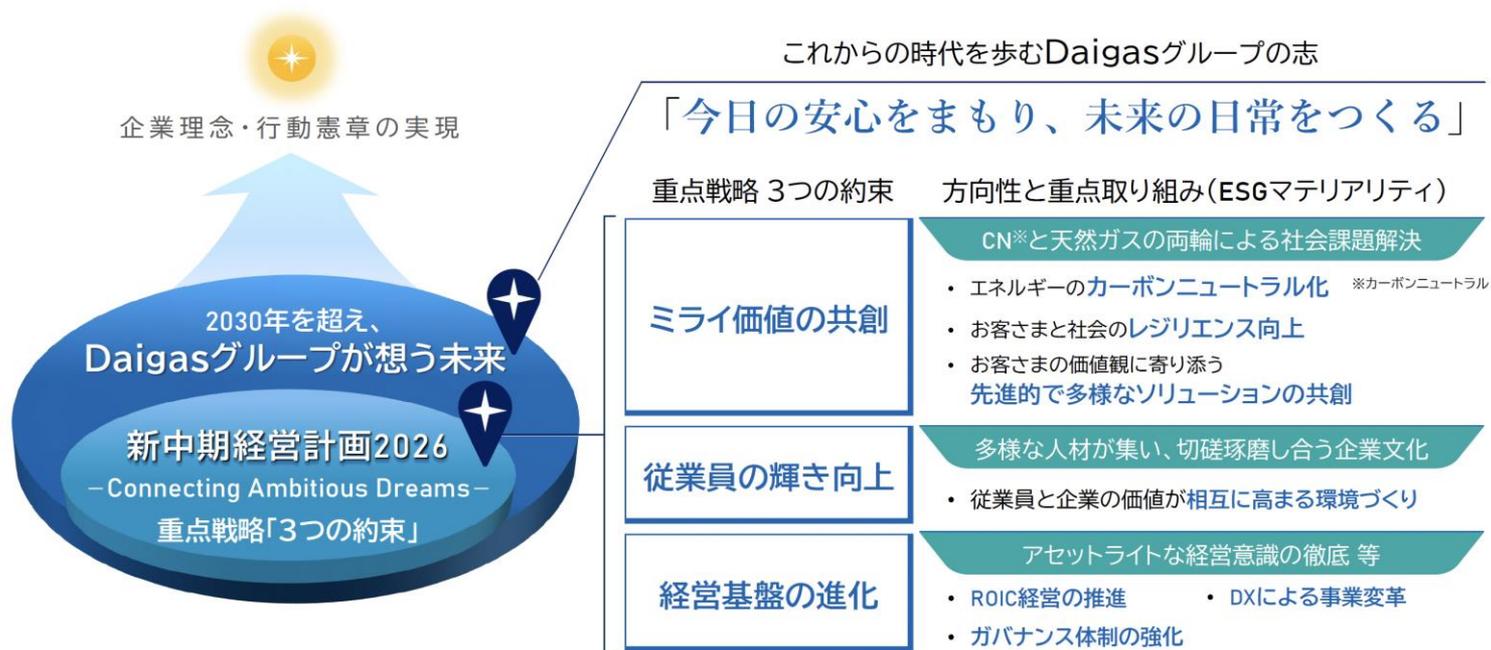
社会インフラを担うグループの一員としての責任感の強い、「誠心誠意・使命感」を持った社員や、お客さまから感謝の言葉をいただけることにやりがいを感じる社員が多く、社会貢献活動などをグループ報などで共有しています。

～ 2024年度新入社員の声(先輩社員との面談や選考を通じて入社を決定した理由) ～

- ・多様なキャリアパスが用意され、若手でも海外事業や再生可能エネルギー等の新事業にも挑戦できる環境に魅力を感じた。
- ・先輩社員が話しやすい雰囲気で、仕事へ熱心な姿勢をもっており、一緒に働きたいと思った。
- ・自分自身が求める「お客さまに誠実に向き合う姿勢、社会から信頼や期待を頂ける企業風土」に最も合致していた。

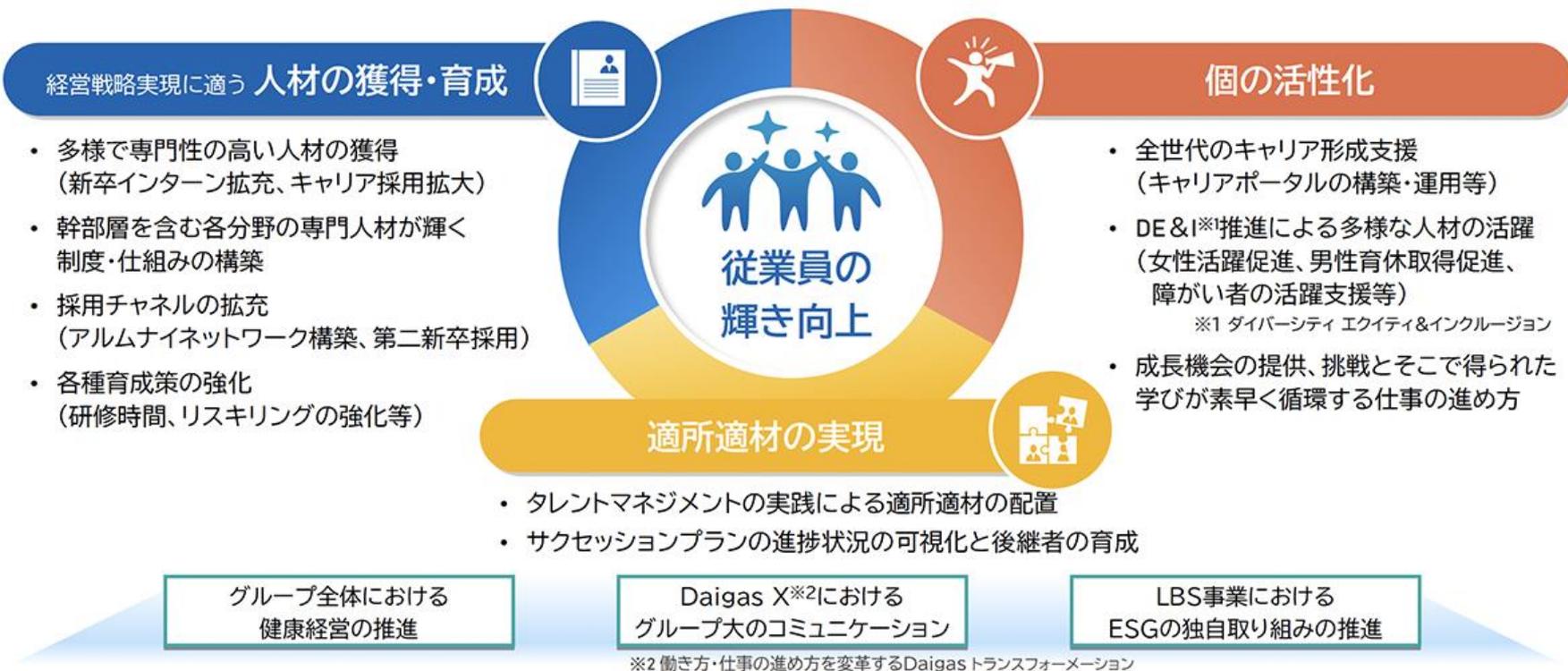
Daigasグループの中期経営戦略

新中期経営計画においては、重点戦略「3つの約束」を掲げ、それぞれのステークホルダーの価値創造を目指します。カーボンニュートラルと天然ガス利活用の両輪で社会課題の解決に貢献する「ミライ価値の共創」の継続、多様な人材が集い切磋琢磨し合う企業文化を醸成する「従業員の輝き向上」、そして、アセットライトな経営意識の浸透を図る「経営基盤の進化」、この3つの約束を果たすことで、当社グループの持続的な成長と、持続可能な社会の実現に貢献します。



経営戦略と連動した人材戦略のストーリー ①

中期経営計画の実現のためには、低・脱炭素社会の実現に向けた取り組みや事業ポートフォリオ経営の進化などの経営戦略と連動した人材戦略を策定・実行していくことが重要と考えています。そのために、「経営戦略実現に適う人材の獲得・育成」、「個の活性化」、「適所適材の実現」などに取り組みます。



■ 経営戦略と連動した人材戦略のストーリー ②

経営戦略に基づく当社の人材戦略・目指す姿を実現するために、重点的に取り組む人事施策を定めております。

経営戦略に基づく当社の 人材戦略のテーマ

経営戦略実現に適う
人材の獲得・育成

個の活性化

適所適材の実現

当社が目指す具体的な姿

新たな取り組みや事業ポートフォリオの進化を実現できる多様で専門性の高い人材を安定的に確保し、人材育成を意識した配置・登用ができています

従業員一人ひとりが自身のキャリア形成を実現し、多様な人材が高いエンゲージメントで活躍することのできる環境を整えることができています

適所適材の人材配置・登用を実現し、サクセッションプランや後継者育成の状況を可視化することができています

当社が目指す姿を実現するための 重点取り組み

経営戦略に適った人事制度

採用活動の強化

人材マネジメントの推進・人材育成戦略

ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

ウェルビーイング

■ 経営戦略と連動した人材戦略のストーリー ③

重点取り組みから具体的な施策を展開し、それらを着実に遂行しています。

P11以降では現在着手・実施している各施策を記載しています。

当社が目指す姿を実現するための 重点取り組み

経営戦略に適った人事制度

採用活動の強化

人材マネジメントの推進・人材育成戦略

ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

ウェルビーイング

具体的な施策内容

人事制度の改定

福利厚生制度、退職金制度、海外人事制度

多様で専門性の高い人材の獲得

人材マネジメントの推進

各種育成施策の強化

全世代のキャリア形成支援

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の浸透

働きやすい職場環境の整備

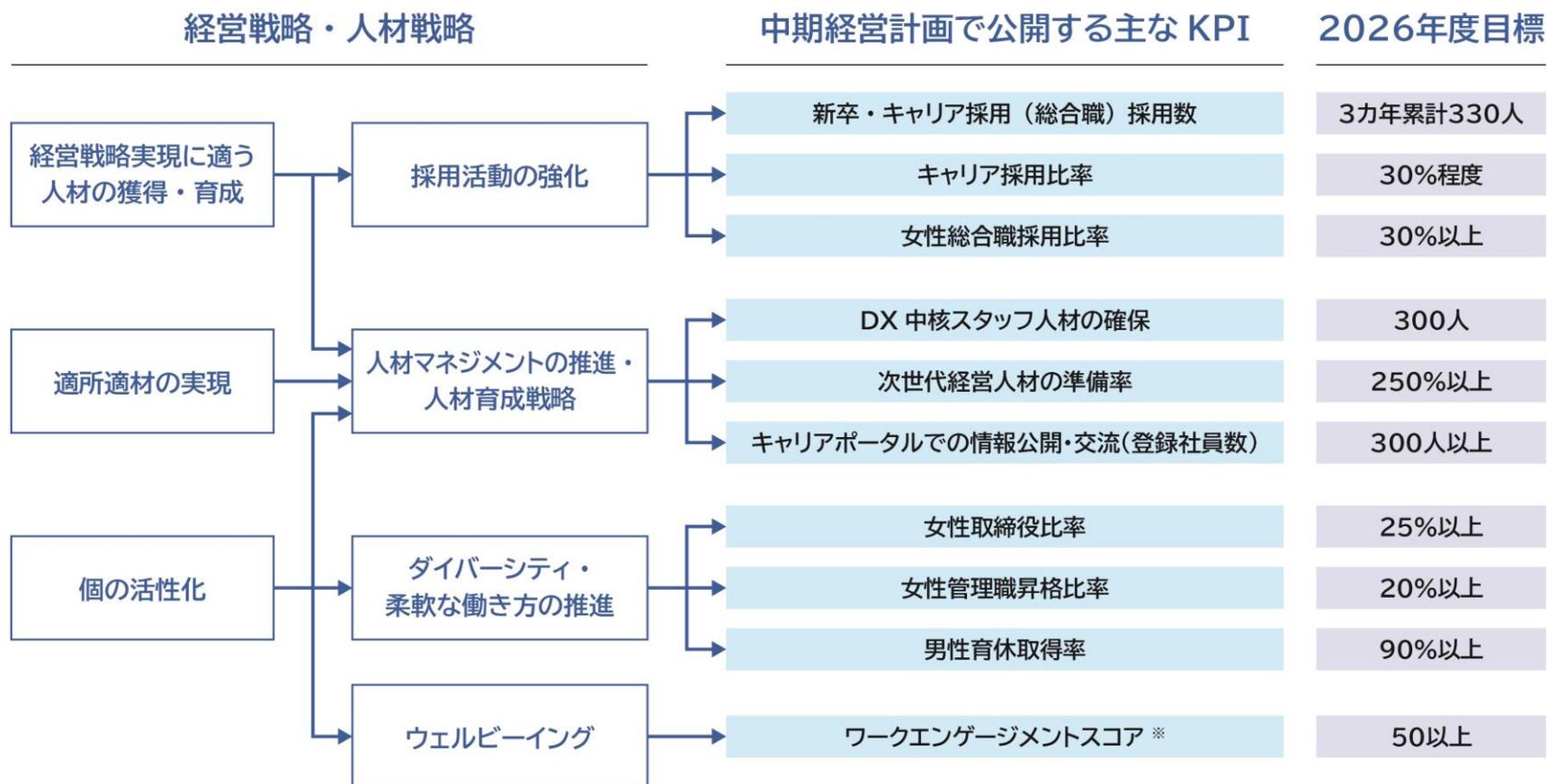
健康経営の推進

人権尊重

⋮

■ 経営戦略・人材戦略から展開されるKPI

経営戦略に基づく重点課題「従業員の輝き向上」を実現するために、今中期経営計画においてKPIを設定して公開しております。その他のKPIを含めた詳細につきましてはP43をご参照ください。



※アドバンテッジタフネス調査を利用している企業のワークエンゲージメント結果における偏差値



I

人事施策の内容



I 人事施策の内容(目次)

1 経営戦略に適った人事制度

① 人事制度の改定(2025年4月実施予定)	13
① 人事制度の改定(2025年4月実施予定の変更内容)	14
② 人事制度の概要	15
③ 充実した福利厚生制度、退職金制度	16
④ グローバルで活躍する海外人材	17

2 採用活動の強化

採用活動(基本的な考え方)	18
募集段階での取り組み	19
内定後・入社後の取り組み	20
採用実績および新中期経営計画における採用計画	21

3 人材育成戦略・人材マネジメントの推進

人材マネジメント(基本的な考え方)	22
タレントマネジメント(タレントマネジメントデータの管理の仕組み)	23
人材育成・キャリア形成支援(基本的な考え方)	24
人材育成の具体的な取り組み	25
キャリア形成支援の具体的な取り組み	26

4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(基本的な考え方)	27
DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(具体的な取り組み) ①	28
DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(具体的な取り組み) ②	29
DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(具体的な取り組み) ③	30
働きやすい職場環境(具体的な取り組み) ①	31
働きやすい職場環境(具体的な取り組み) ②	32

5 ウェルビーイング

健康経営の宣言、指針	33
健康経営・戦略マップ、健康経営優良法人	34
安全への取り組み	35
人権尊重(基本的な考え方)	36
人権啓発の具体的な取り組み	37
従業員意識調査・ワークエンゲージメント	38
クラブ活動の推進	39

6 コミュニケーション

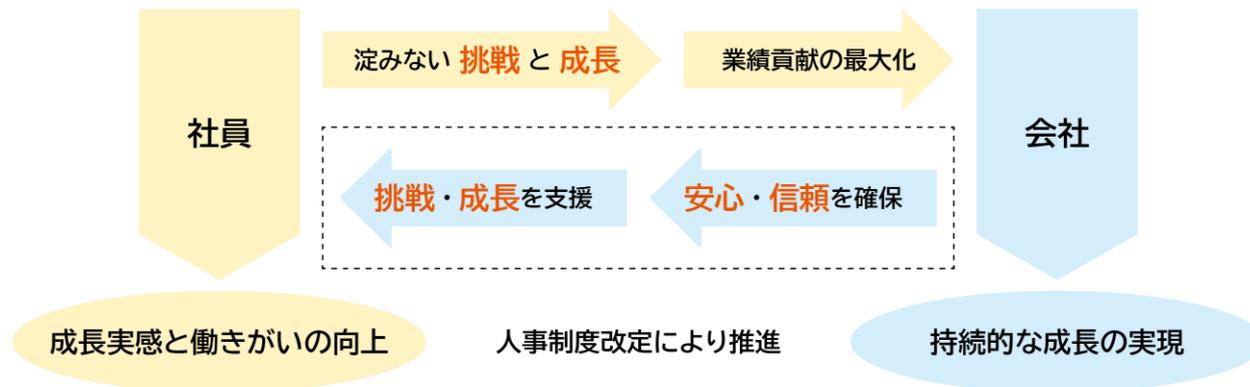
1 経営戦略に適った人事制度

① 人事制度の改定(2025年4月実施予定)

大阪ガスでは、これまでも取り巻く環境変化を踏まえ、さらなるやりがいの向上を目的として、業績連動賞与の導入・見直し、ベースアップの実施等、人事制度を見直してまいりました。

一方、今後も国内外のさまざまなフィールドでチャレンジを続け、社会課題の解決に貢献するとともに、絶えざる進化を続けていくためには、これまで以上に従業員の一層の挑戦・成長を支援し、個の活性化を促進することが不可欠と考えています。

こうした背景も踏まえ、定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ、年齢に関わらない活躍を期待するとともに、より高い挑戦や業績貢献を後押しするため、評価・給与体系を見直します。あわせて、挑戦意欲を支える「安心感」を担保するための環境整備、人材育成の拡充、自律的なキャリア形成支援等を行うことで、より一層の挑戦と成長を推進します。



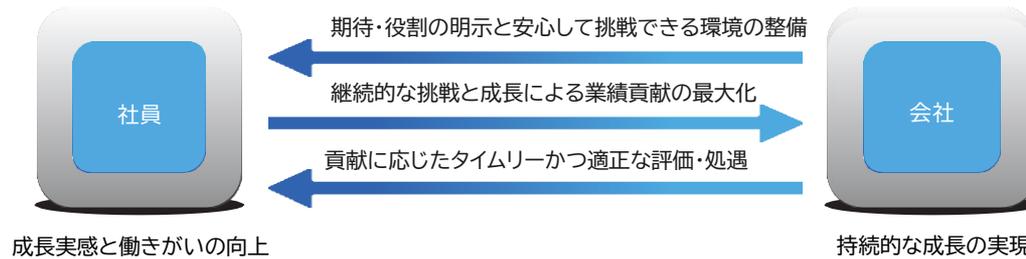
① 人事制度の改定(2025年4月実施予定の変更内容)

	主な変更内容
定年年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢を65歳に延長 (2年に1歳ずつ定年年齢を段階的に引き上げ、2033年度に65歳定年に到達)
給与・退職金制度	<ul style="list-style-type: none"> ・業績と報酬の連動性を高めつつ、定年65歳制に応じた体系への移行 ・考課によって、毎年の支給額が変動する給与項目を例月給与に導入 ・育子世帯への手当の拡充
評価・等級制度	<ul style="list-style-type: none"> ・高い業績貢献をタイムリーに評価し、処遇に反映する仕組みの導入 ・メリハリのある評価と早期抜擢を可能とする等級制度の一部変更 ・高い目標への挑戦自体を後押しするため、目標の「困難度」を評価軸に追加
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員共通の育成指標を用いることで、入社以来の一貫した人材育成を推進 ・上司・部下間の面談機会を拡充し、人材育成を強化 ・役職勇退(定年)制度の廃止

1 経営戦略に適った人事制度

② 人事制度の概要

大阪ガスでは、経営戦略の実現のため、今後も会社と従業員の双方向のコミュニケーションを通じて、社員と会社が共に成長しあう関係を構築していきます。

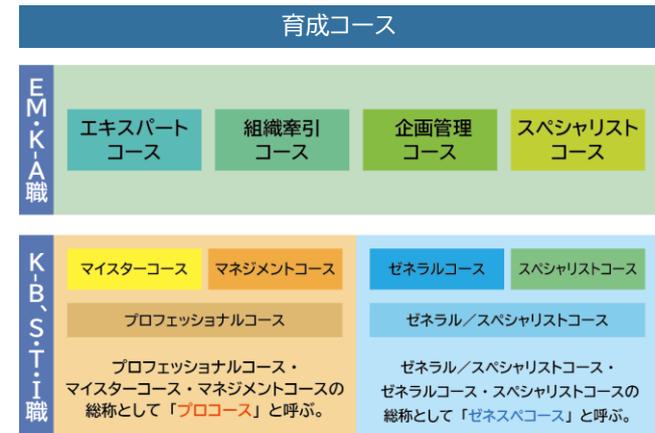


■ 複数のキャリアパスの設定

- 役割別「育成コース」の設定
プロフェッショナル、マイスター、マネジメント、ゼネラル/スペシャリスト、ゼネラル、スペシャリスト、エキスパート、組織牽引、企画管理コースを設定しています。
- オーソリティ・フェロー制度
社内・業界内での卓越した専門知識や技術を持つ者、または、高度な専門能力を持つ者として各領域を担う第一人者を対象とした職位を設定し、専門人材のキャリアパスを複線化しています。

■ 期待・役割の明示及び一貫通貫での人材育成

- MBOを通じた業務上の期待把握と実践
MBO(目標管理制度)の枠組みを通じて、会社・組織が目指す方向性に資する個人目標を各々が設定し、上司とのコミュニケーション等を通じて挑戦・成長の後押しと適正な評価を実現します。
- 人材育成に根差した役割期待評価の推進
コース・等級に左右されない、共通の評価次元を用いた役割期待評価を行い、入社以来の一貫性のある人材育成を推進します。



1 経営戦略に適った人事制度

③充実した福利厚生制度、退職金制度

経営戦略実現に適う人材の獲得・育成を実現するために、社員の資産形成に資する制度を設けて、安心して長期間働くことのできる環境を整備しています。社員のファイナンシャルウェルビーイングを向上させ、キャリア形成の支援や、安心・安全な職場環境を提供すること等とも組み合わせることで、社員のキャリア開発や会社へ貢献することに対するモチベーションを向上させていきます。

内容	主な制度	制度の内容
福利厚生制度	従業員持株会	社員が資金を拠出し、この拠出金に会社からの奨励金を加えて、当社の株式を取得することができる制度。
	カフェテリアプラン	社員のライフプランにあわせて、必要な福利厚生メニューを選択して会社が金額を補助する制度。
	貯蓄制度	社員の給与から自動的に控除することで手軽に貯蓄を行うことのできる積立制度や財形貯蓄の制度。
	寮・社宅	年齢等の一定の条件を満たす社員に、独身寮または社宅を貸与する制度。 (一例として、2024年度より、西中島南方の新築物件(180戸)を新たに独身寮として使用しております)
退職金制度		確定拠出年金制度と確定給付年金制度の2本立てとなっており、勤続要素と職責要素を組み合わせた算定方法に基づき、将来に一時金または年金として受給できる制度。



1 経営戦略に適った人事制度

④ グローバルで活躍する海外人材

海外でのビジネスを拡大していくために、赴任先の海外でも従業員が安心して生活し、様々なビジネスフィールドで活躍できるような人事制度・サポート体制を整えています。

大阪ガスでは約10カ国の現地法人へ約100名の従業員が赴任しており、本人の希望や適性を踏まえて海外派遣を行い、入社年次の若い従業員の海外派遣も年々増やしております。



■ 海外人事制度

海外でも安心して生活できるように、物価差や為替を考慮した赴任先給与の仕組みや、赴任先での住居・保険等の制度を整備しております。

また、日本の物資購入に対する支援制度等を設けることで、任地での生活をサポートする仕組みも整えています。

■ 医療面のサポート、駐在員・帯同家族のケア

提携する専門業者を通じて総合病院、専門病院等、提携病院を手配することが可能です。

また、海外勤務者・帯同家族がリフレッシュできるように、一時帰国又は家族の任地への呼び寄せ制度等も設けています。

2 採用活動の強化

採用活動(基本的な考え方)

- 経営戦略で掲げる多様な事業ポートフォリオを構築するために、「国内エネルギー事業」「海外エネルギー事業」「ライフ&ビジネスソリューション(LBS)事業」のポートフォリオ展開に対応する人材の確保、事業環境の変化に柔軟に対応できる人材、専門性の高い人材の採用に取り組んでいます。
- 採用活動と入社後の人材育成は一体であるという考えのもと、各事業部や人材育成部署との連携を強化するほか、特に新卒採用においては学生の成長に資する多様な就業体験機会を提供しています。

新卒採用

ゼネラリスト、スペシャリストとしての素養のある人材をポテンシャル重視で採用

<取り組み>

- 実務型インターンシップおよびテーマ別オンラインワークショップの開催
- 外国人留学生の採用
- 内定者の育成機会の創出

キャリア採用

主にグループ内での確保が難しい専門性の高い人材の採用を行い、第2新卒の採用も開始

<取り組み>

- 多様なチャネルを通じた人材発掘
- スムーズな定着(オンボーディング)のサポート

募集段階での取り組み

新卒採用

学生の会社理解と成長を促すイベントの開催

■ 実務型インターンシップ

年間30近いコースを開催し、各職場の社員と交流しながら当社の多様なキャリアパスや事業、業務の特徴について理解を深められる機会を提供しています。



■ オンラインワークショップ

海外事業などテーマ別に当社のマインドを体感できるオンラインワークショップを通年開催しています。関西居住者だけでなく多様なバックグラウンドを持つ学生との出会いを創出しています。

キャリア採用

多様なチャネルを通じた人材発掘

従来の採用チャネルに加えて、以下のような取り組みにより、当社の求める専門性の高い人材との接点を増やしています。

■ アルumniネットワークの構築

退職者とのネットワーク構築に向けて、情報交換会を開催。当社からの情報発信やアルムナイ同士での交流をスムーズに行える環境を整備。再度の転職に向けて動き出す際にはその動向をキャッチできる仕組みづくりを試行しています。

■ リファラル採用の活性化

キャリア入社社員の増加に伴い、各社員の有するネットワークを活用したリファラル採用を活性化しています。

2

採用活動の強化

内定後・入社後の取り組み

新卒採用

内定者の育成機会の創出

内定者から希望者を募り、人事部とともに採用広報施策を創り上げるワーキンググループ、および自身らの入社式コンテンツを企画するワーキンググループを結成。

内定者自身が課題を設定し、施策を考え、人事部や他の内定者を巻き込みながら実行していく一連の仕事プロセスを入社前に体験したうえで、入社後の成長を見据えて人事部からフィードバックを実施しています。



キャリア採用

スムーズな戦力化(オンボーディング)のサポート

社内人脈の形成を支援する研修や、入社後の不安解消を図る個別面談を実施。早期に職場で安心して業務に取り組み能力を発揮いただけるよう、人事部と配属先の組織が連携してサポートしています。

内定者によるワーキングの 実施イメージ

【内定者ニーズ】

- ・働くことへの漠然とした不安を払拭したい
- ・内定者と交流したい



ワークショップの提供
サポート・フィードバック

施策の企画、実行

【会社側ニーズ】

当事者に近い目線で施策の企画を行いたい



キャリア入社社員対象の振り返り研修

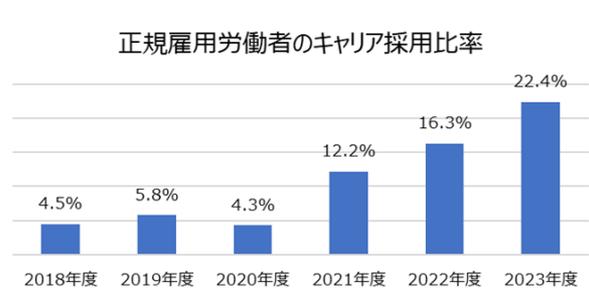


採用実績および新中期経営計画における採用計画

新中期経営計画の期間内において、新卒採用とキャリア採用合計数を330名程度に拡大（前中期経営計画の期間から120%強へ増加させます）

年度	2021	2022	2023	2024	前中期合計 (2021- 2023)	新中期計画 (2024-26)
新卒採用	57	57	61	71	175	210
キャリア採用	19	29	43	—	91	120
合計	76	86	104	—	266	330

新中期経営計画の期間内において、経営戦略の実現に向けて必要な人材を確保し、当社の事業展開に必要な専門性を持ったキャリア採用の割合も高めていきます。



※ゼネラル/スペシャリストコースおよびプロフェッショナルコースの全ての正規雇用労働者の採用数に占める割合

3

人材マネジメントの推進・人材育成戦略

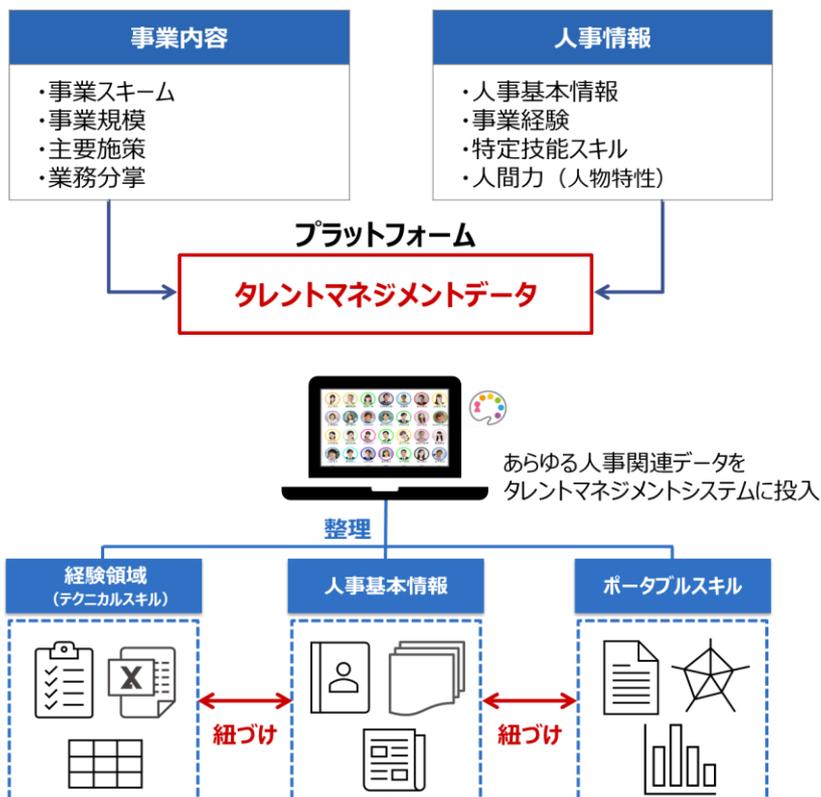
人材マネジメント(基本的な考え方)

Daigasグループは、「国内エネルギー事業」「海外エネルギー事業」「ライフ&ビジネス ソリューション事業」を3つの柱とするポートフォリオ経営の実践を目指しています。それらに対応する人材の確保、適所適材に基づく多様な人材の活躍推進を通じたパフォーマンスの最大化を図ります。

配置・登用

- タレントマネジメントシステムへの人材情報(個人特性、異動経験など)の集約、職務分野の全18領域への分類・整理により、人材情報と職務要件をマッチングさせ、適所適材・多様な人材の活躍推進を通じたパフォーマンスの最大化を目指します。
- また、経営幹部ポストを中心にサクセッションプランを策定し、階層別の研修プログラムの提供や、計画的な要員確保・人材育成を意識した配置・登用に取り組み、組織としての持続的なパフォーマンス発揮を目指します。

タレントマネジメント(タレントマネジメントデータの管理の仕組み)



✓ 当社のタレントマネジメントの仕組み

- 事業内容と人事情報の連携を図るプラットフォームとして、タレントマネジメントデータを体系化。
- 人事基本情報に経験領域(テクニカルスキル)やポータブルスキル※を紐づけて整理することで、各人事施策と連動する、タレントマネジメントの実践を目指す。

※ ポータブルスキル=どの業種・職種でも共通して必要とされる能力

✓ タレントマネジメントシステムを用いた取り組み

- 2021年度からタレントマネジメントシステムを試行的に導入し、以降段階的に取り組みを拡大。全社員の経験領域や、各ポストの必要スキルを管理し、異動配置やサクセッションプランの策定に活用。
- 今後もタレントマネジメントの推進により人事施策の高度化に向けて、さらなる取り組みを展開予定。

(具体的な取り組み例)

サクセッションプランの見える化、経験領域と必要スキルの整理、経験領域別 年代構成の見える化

3

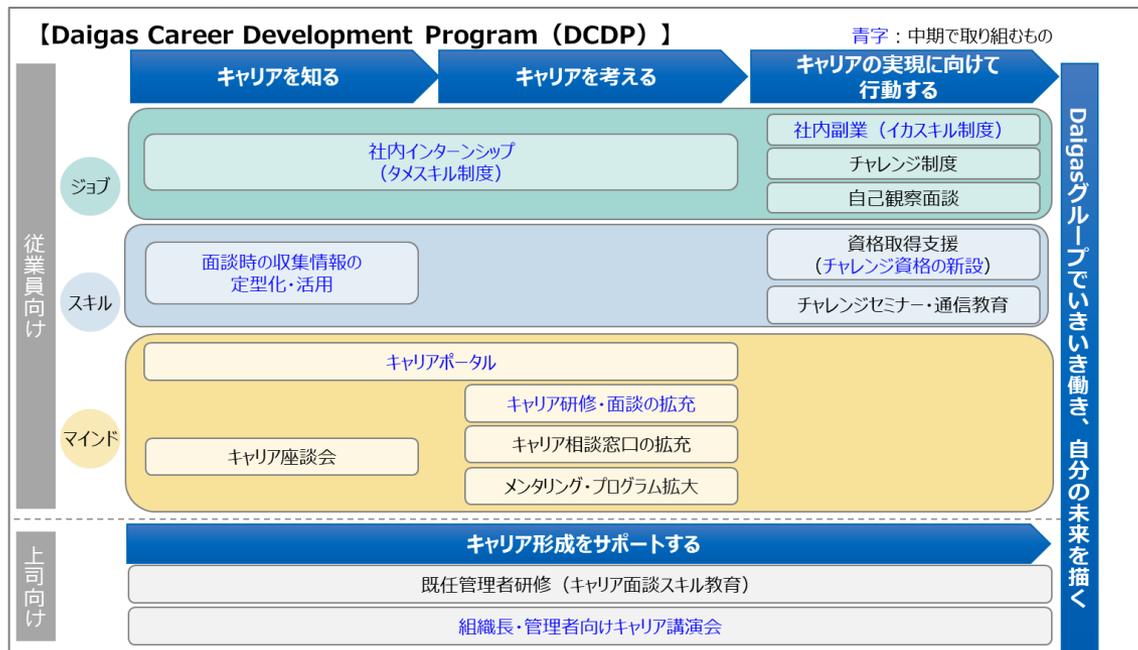
人材マネジメントの推進・人材育成戦略

人材育成・キャリア形成支援(基本的な考え方)

Daigasグループは、経営戦略実現に適う人材の獲得・育成、個の活性化の実現に取り組めます。そのため、従業員の個性と自主性を尊重し生かすために、育成ステージに応じた様々な取り組みを行っています。

また、キャリア開発においては、若手からシニア社員まで一人ひとりが自律的・主体的にキャリアを形成することを目指し、世代や年齢にかかわらずキャリア形成支援に取り組んでいます。

<参考:キャリア形成支援の全体像>



3

人材マネジメントの推進・人材育成戦略

人材育成の具体的な取り組み

対象	取り組み			
管理者向け	管理者研修 新任・既任管理者を対象に、メンバー育成手法、強み/弱みの効果的なフィードバックによる育成プランの構築等の習得を目的とした管理者研修を実施	DX教育 階層別のDX教育プログラムを整備するとともに、全社員向けのeラーニングを実施	チャレンジセミナー・通信教育 自由選択でビジネススキルを身につけることができるチャレンジセミナー（年間約100講座）を開催各種通信教育の受講を推奨し、一部を会社が費用補助	公的資格取得支援制度 業務やスキルアップに必要な公的資格について、推奨資格を設定し、一部を会社が費用補助
	ミドルリーダープログラム 組織の中核となるリーダーの育成のための研修を実施			
中堅層向け	啓発プログラム 自身の強み・啓発点を棚卸しする啓発プログラム研修を実施			
	マネジメントカパワーアッププログラム 時期リーダー・中間管理職として意識を持ち、その役割を担えるようリーダーシップやチームマネジメントをテーマとした研修を実施			
	ビジネスリーダー育成プログラム 中堅社員向けに次世代のビジネスリーダーとしての経営知識を体系的に学ぶことができる研修を開催			
若年層向け	キャリア入社社員向け研修 キャリア入社社員を対象として入社後フォローアップ研修を実施			
	PTA(新人指導員)制度 新入社員に入社後3年目まで先輩社員が育成推進者として人材育成や日々のサポートを担務			
	若年層研修 新入社員は入社後3年間で若年層育成期間と位置付け、新入社員から1年毎にフォローアップ研修・面談を実施			

3

人材マネジメントの推進・人材育成戦略

キャリア形成支援の具体的な取り組み

キャリアを知る

社内インターンシップ（タメスキル制度）

自律的なキャリア形成・業務理解を目的として、一定期間他部署を体験できる社内インターンシップ（タメスキル制度）を導入

当該部署の体験プログラム（数日間）



当該業務に関心のある社員

キャリアポータル

先輩社員の社内経歴等を公開し、面談可能とする仕組み



キャリア研修・面談

30・40・50・60歳にキャリアを考える機会として、研修と面談を実施（従来の45・53歳から拡大）

キャリア相談窓口

希望者が社内のキャリア相談員と面談できる仕組み

キャリアを考える

キャリアの実現に向けて行動する

社内副業（イカスキル制度）

スキルや経験を活かして自組織以外でも従事できる社内副業制度（イカスキル制度）を導入

特定のスキル・経験が必要な業務



当該業務に必要なスキル・経験のある社員

チャレンジ制度

社内公募されている仕事から興味のある仕事ややりたい仕事を選んで挑戦できる社内公募制度を整備

自己観察面談

主体的に「中長期的なキャリア希望」を描き、「進路希望」等を表明する「自己観察面談」を年1回、全社員を対象に実施

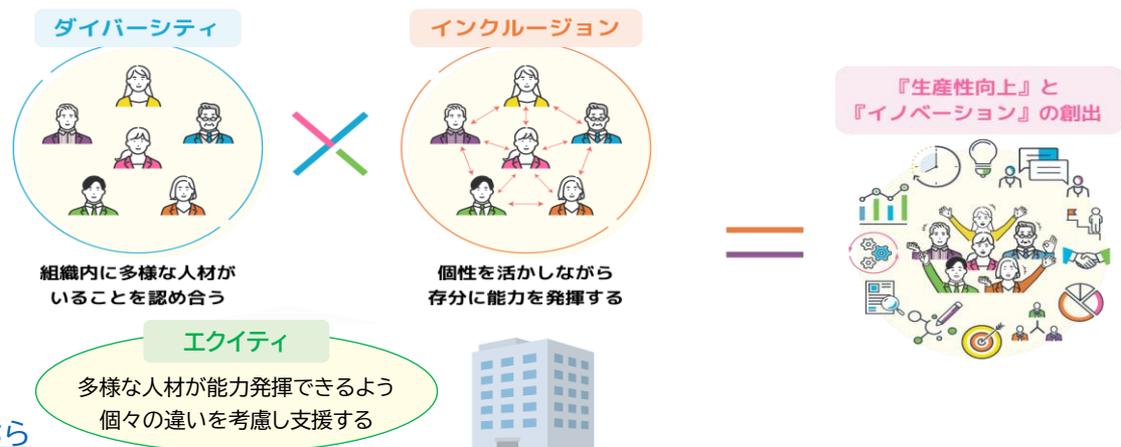
4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(基本的な考え方)

Daigasグループは、企業価値の向上を目指すために、会社や組織を性別・年齢・障がいの有無・国籍など多様な属性を持つメンバーで構成し、自由闊達に議論できる環境を整えることが不可欠であると認識し、2014年に「Daigasグループダイバーシティ推進方針」を定め、DE&Iを推進しています。

多様な人材が集い切磋琢磨し合い、その個性を活かしつつ、能力を最大限に発揮するためには、個々の違いを理解し、一人ひとりに適した支援を行っていくことが重要です。より一層の能力発揮に向けて、1つ1つの課題に向き合い、キャリア支援や環境整備など継続的に取り組んでいます。

Daigasグループは多様な人材が差別されることなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループを実現します。



[Daigasグループダイバーシティ推進方針はこちら](#)

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(具体的な取り組み) ①

✓ 女性社員の活躍推進

女性活躍はDE&Iを推進するうえで、重要なテーマであり、大阪ガスではESG指標として数値目標を定め、各種取り組みを進めています。

【目標】

- 2030年度までに女性取締役比率30%以上
- 総合職の管理職昇格者に占める女性比率を30%以上
- 総合職採用人数に占める女性比率30%以上の継続

【具体的な取り組み】

■ キャリア教育の実施

- 「メンタリング・プログラム」「コーチング」による自律的なキャリア形成支援
- 「女性キャリア座談会」の開催によるロールモデルの提示、社内ネットワーク構築
- 社外研修への積極的な派遣による多様なキャリア意識の醸成、社外ネットワーク構築

■ ライフイベントがキャリアの途絶とならないための環境整備

- 両立と活躍に向けた「育児勤務者、上司フォーラム」の開催
- 育児休業中も含め自己啓発機会の提供や、休業者交流プログラムの実施、PC貸出による情報提供
- 育児休業前後に面談シートを活用し、育成関係者(上司、組織・本社の人事部門)の連携を強化
- フレックス制度やリモートワーク、時間単位有休などの活用による、柔軟で多様な働き方の推進

メンタリング・プログラム



女性キャリア座談会



<社外評価>

「なでしこ銘柄」



経済産業省/東京証券取引所
女性活躍に優れた上場企業として
過去7度選定

「えるぼし(3段階目)」



経済産業省
女性活躍の取組実施状況が
優良な企業に認定

4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(具体的な取り組み) ②

✓ 男性の育児参画に向けた支援

大阪ガスは男性の育児参画を目的に育児関連制度の充実や、男性も1か月間の育児休暇・休業を取得することを推奨しています。子育てで従業員のワークライフバランスや働きがい向上、育児経験による新たな視点でのイノベーション創出が期待されます。

- 経営層からのメッセージ発信
- 取得事例の紹介、座談会の開催
- 配偶者の出産前後に今後の休業、働き方について上司と面談実施



育児休業取得者や、管理者による座談会の開催

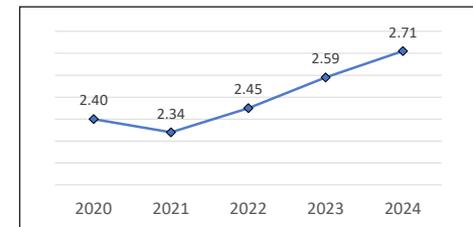
✓ 障がい者との協働

ダイバーシティ推進方針で、障がいの有無に関わらず尊重しあい承認され(ダイバーシティ)、やりがいを感じられる(インクルージョン)企業グループとなること、障がい者のより一層の能力発揮に向けた環境整備をしていく(エクイティ)ことを定めています。

この方針のもと障がい者も各職場においてその能力を活かして活躍いただいています。

- 管理者研修の実施(発達障がいの特性理解と業務遂行支援)
- 障がい者との協働推進のための有識者による講演の実施(全従業員向け・管理者向け)
- 必要に応じて外部の専門機関と連携した障がい者の就労サポートの実施
- 社内報を活用して障がい者の活躍を紹介しています

大阪ガスの障がい者雇用率(各年6月現在)



✓ シニア活性化

60歳定年の延長が予定されるなど、シニア人材の活躍が求められる中、年齢に関わらずキャリア形成支援や成長支援などを行っています。

- リスキリングの強化(公的資格取得支援およびチャレンジセミナー・通信教育、DX教育の拡充、イカスキル)
- キャリア開発プロジェクトチームを設置し、30・40・50・60歳でキャリア開発研修および面談を実施

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)(具体的な取り組み) ③

✓ LGBTQ

ダイバーシティ推進方針で性的指向・性自認によらず尊重・承認する企業であることを方針として定め、当事者が安心して働くことができるよう、環境整備、理解促進に努めています。

- 相談窓口の設置
- 意向の尊重
- 同性パートナーへの社内制度適用
(各種手当、制度等において同性パートナーも配偶者と同様と見なす)
- 社内の意識啓発
(アライステッカーを配布、LGBTに関するテーマの全社員向け講演会開催)
- 「LGBT&アライマニュアル」の作成



✓ 風土醸成

DE&Iの推進には、多様性を受け入れる風土や互いの違いを理解することが重要であり、積極的に機会提供を行っています。

- 有識者によるダイバーシティ講演会の定期開催(アンコンシャスバイアスなど)
- 管理者向けダイバーシティマネジメント研修
- ジェンダー/男性育休/LGBTQなど多様性に関する各種勉強会の開催
- 社内ポータルを通じた様々な従業員や働き方の紹介

全社員向け人権・ダイバーシティ講演会



4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

働きやすい職場環境（具体的な取り組み）①

✓ 働きやすい環境整備 ～両立支援制度～

育児・介護等と仕事の両立サポートとして、勤務時間および場所の柔軟化による多様な働き方の推進や、ライフイベントに応じた休業・短時間勤務制度の整備など、働きやすい環境整備に取り組んでいます。

■ 柔軟な働き方

- 在宅勤務制度の活用
- フレックス勤務制度の活用、時間単位有休制度の活用
(例①: 子供を保育園に預けるため、フレックスを活用し入社時刻を後ろ倒しする
例②: 授業参観のため、フレックスや時間単位有休を利用する)
- 遠隔地勤務制度の導入
…ライフイベント上の理由があり、担当業務がリモートワークに適している場合に遠隔地居住、勤務を可能とする
(例: 介護のため九州の実家に居住拠点を移し、リモートワークにて就業する)

■ 育児

- 3歳までの育児休業制度(法定:原則1歳まで)
- はぐくみ休暇(育児目的有給休暇): 出生後6か月以内に5日取得可能
- 配偶者出産休暇: 出産予定日1か月前～出産日までの間に5日取得可能
- 短時間勤務制度: 小学3年生まで取得可能
(本人の意向により複数のパターンより選択可能)
- ベビーシッター補助、企業主導型保育園



4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

働きやすい職場環境（具体的な取り組み）②

✓ 働きやすい環境整備 ～両立支援制度～

■ 介護

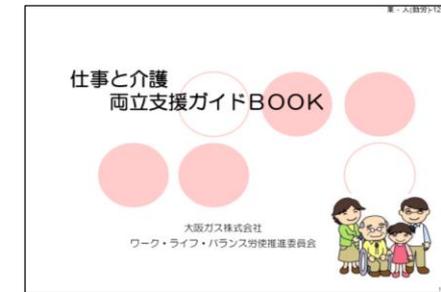
- 介護休業制度
法定の93日を上回る、最大366日利用可能
- 介護短時間勤務制度

■ 病気治療

- 通院治療を目的とした短時間勤務制度
有休やフレックスでは対応しきれない、がんや透析、不妊治療など長期にわたる継続的治療に対して利用可能

■ 配偶者海外帯同休業制度

配偶者の海外赴任による離職防止および本人のキャリア継続を目的に、配偶者の海外赴任を理由とした休業制度を整備。キャリア形成や実践的なビジネススキル獲得の観点から現地で就労することも可



～ 副業 ～

多様な経験・知識の習得やキャリア志向拡大の観点をふまえ、社内外での副業を一定のルールを定めて制度化しております。今後も従業員の自律的なキャリアアップの支援を行っていきます。

5 ウェルビーイング

健康経営の宣言、指針

Daigasグループでは、安全と健康な心身の維持向上を業務の基盤として位置付けて健康経営への姿勢をまとめた「Daigasグループ健康経営宣言」や、「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を策定しています。

<Daigasグループ 健康経営宣言>

Daigasグループでは、従業員が心身ともに健康で、能力と個性、自主性を存分に発揮することにより、仕事のやりがいが増え、お客さま、社会、株主さま、従業員の期待に応える価値を創造できると考えています。

Daigasグループは一体となって積極的に健康づくりに取り組み、心身ともに活気にみちあふれる従業員と活力ある職場を通して、暮らしとビジネスのさらなる進化のお役に立つ企業グループを目指します。

<行動指針 ヘルシー7>

行動指針“ヘルシー7”	
体重	健康習慣を身に付け、適正体重を目指し、維持しましょう
食事	朝食から3食抜かずに食べる等の正しい食事習慣を身につけましょう
運動	適度な運動を継続する習慣をつけ、体力づくりとリフレッシュを図りましょう
飲酒	過度な飲酒を控えましょう(お酒は楽しくほどほどに)
喫煙	就業時間内は喫煙を控え、タバコによる病気を防ぎ、受動喫煙もなくしましょう
睡眠	ワークライフバランスを図り、十分な睡眠時間を確保しましょう
ストレス	ストレス状態を把握して、適切に対処しましょう(一人で悩まず、相談を)



オリジナルのキャラクターを作成し、ポスターなどに掲示して、社内にPRを行いました。

健康経営・戦略マップ

健康診断やストレスチェックの結果など、行動指針「ヘルシー7」の取り組み状況をモニターする指標や具体的な施策を「健康経営・戦略マップ」にまとめ、継続的に良い点や課題を確認しています。

特に昨今は、婦人科健診(乳がん・子宮頸がん)の自己負担額の支給サポートを行うなど、がん検診の充実化を図っています。

充填実施項目	取り組み内容	従業員の意識変容・行動変容に関する指標						
		ヘルシー7生活習慣モニター指標						
		体重	食事	運動	飲酒	禁煙	睡眠	ストレス
生活習慣改善に組織で継続して取り組む	生活習慣の見える化	○	○	○	○	○	○	
	イベント参加へのポイント付与(健保と共同)	○	○	○	○	○	○	○
	ヘルシーセミナー	○	○		○		○	○
就業時間内禁煙の遵守と喫煙者率低下	禁煙キャンペーン					○		
	就業時間内禁煙					○		
高齢者層へ向けた運動指導の実施	体力測定会			○				
	OG健康体操・サクッと運動	○		○				○
ストレスチェックの実施と結果の活用	ストレスチェック						○	
kencom(みんなで歩活)の積極利用	ウォーキングイベント(歩活)	○		○			○	○
	イベント参加へのポイント付与	○	○	○	○	○	○	○
定例の活動内容								
	メンタルヘルス研修						○	
	歯ぐりチャレンジ	○	○					
	医療職による産業保健活動や指導	○	○	○	○	○	○	○
	感染症対策							○

医療が必要な人の低減

➡

医療が必要な人の低減

➡

健康経営で解決したい経営課題

いきいきと活力のある職場

▼

従業員エンゲージメントの向上
(従業員の健康面での貢献)

健康経営優良法人

経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人 大規模法人部門 ホワイト500」に2018年度から2024年度まで7年連続で認定されています。

また、2023年度と2024年度には2年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。



安全への取り組み

✓ 安全活動への取り組み

「Daigasグループ安全健康基本計画」に基づき、「交通災害の防止」「一般災害の防止」「協力会社との連携による災害防止」を重点テーマに、各組織において休業災害ゼロを目指し、目標・計画の策定(Plan)→実行(Do)→評価(Check)→改善(Action)のPDCAサイクルを回すことによって、安全レベルの向上に取り組んでいます。

■安全目標

項目		2023年度目標	2023年度実績
休業災害（当方・先方）		0件	0件
不休災害	当方（有過失）	0件	0件
	先方	0件	0件
死亡災害	従業員	0件	0件
	請負会社従業員	0件	0件

✓ 安全衛生委員会の取り組み

本社・地区事業所(事業場)ごとに会社と労働組合の代表者、産業医等が参加する安全衛生委員会を毎月1回開催しています。

✓ 協力会社との連携

関係会社や協力会社と協働でガス事業を展開しています。特に、協力会社で組織される安全衛生協議会等とは、連携して安全に関する情報交換を密に行い、有効な研修や安全施策を実施することで安全レベルの向上に努めています。



協力会社との安全パトロール風景



安全健康月報

5 ウェルビーイング

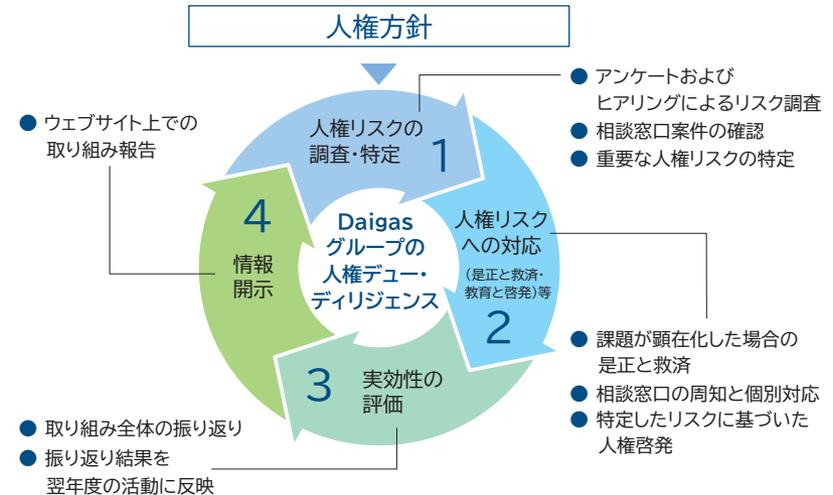
人権尊重(基本的な考え方)

Daigasグループは、人権が全ての人が生まれながらにして持っている基本的権利であることを認識し、人権に関する国際的な規範を指示するとともに、当社グループにかかわるステークホルダーの人権の尊重に努めます。事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守するとともに、国際的に認められた人権に関する規範と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、国際的な規範を最大限尊重するための方策を追求していきます。

■ Daigasグループ人権方針 (2021年4月制定、公表)

主なポイント	
前文	Daigasグループ全体で人権尊重の責任を果たすことを宣言
サプライチェーンにおける取組み	事業活動すべてのプロセスにおいて、人権の負の影響の防止と軽減に努める
人権デュー・ディリジェンス	事業活動がおよぼす人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための取組みを行う
救済	Daigasグループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたり、あるいは助長したりすることが明らかになった場合、適切な手続きを通じて、その是正と救済に取り組む

■ 人権デュー・ディリジェンスのサイクル



[人権尊重に関する詳細はこちら\(サステナビリティレポート2024\)](#)

人権啓発の具体的な取り組み

✓ 人権啓発推進体制

Daigasグループ全体で人権啓発活動を進めていくために、大阪ガスの人事部担当役員(取締役常務執行役員)を委員長とする「Daigasグループ人権啓発推進委員会」を組織し、活動方針を決定しています。

各事業部および主要関係会社に「各組織人権啓発推進委員会」を設置し、各組織には「人権啓発推進員」を設置し、日常的な人権問題への対応を行っています。

なお、相談・報告の受付窓口「コンプライアンス・デスク」「人権啓発センター」においても、人権全般に関する相談・報告を受け付けています。

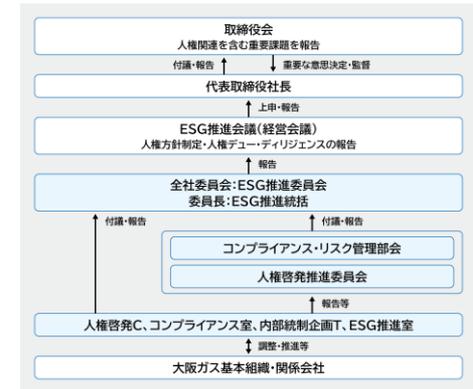
✓ 階層別の人権研修を実施

Daigasグループでは、役員、管理者、新入社員を対象にした階層別の人権研修を実施しています。

✓ 各部門の人権啓発推進リーダーの育成

各部門の人権啓発推進リーダーの育成には、社外の各種講座を利用した教育も推進しています。

■ 人権デュー・ディリジェンスの実施体制



■ 従業員研修実績

2023年度実績

対象者	実施時期	延べ参加人数(人)
役員	12月	34
管理者・リーダー	5,6,11,12月	201
新入社員	4月	219
全社員	10-3月	約16,700
人権講演会(組織長・管理者)	7月	513
人権講演会(全社員)	11月	603
関係会社キャリア入社	6,10,2月	248
その他(推進委員会ほか)	通年	174
合計		約18,700

■ 社外研修実績

2023年度実績

講座名	延べ参加人数(人)
同和・人権問題啓発講座(管理職層)	154
人権・同和問題企業啓発講座	
部落解放・人権夏期講座	
部落解放・人権大学講座	
その他	

従業員意識調査・ワークエンゲージメント

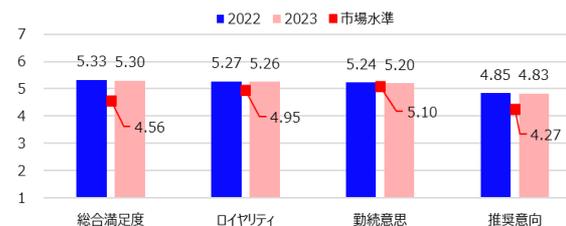
定期的に従業員の意識の現状やワークエンゲージメントの測定を行うことで、各人事施策への反映を行い、従業員一人ひとりがいきいきと働くことのできる環境を整えていきます。

✓ 従業員意識調査

仕事や就業環境に対する意識の把握を目的として実施しています。

2023年度実績：

総合4指標とも市場水準を上回り、
前年の実績をほぼ維持しており、
全体として良好な状況が継続していることを確認



市場水準：電気・ガス・熱供給・水道業の約20社の平均
7点満点でのスコア

✓ ワークエンゲージメントスコア

2024年度より、ワークエンゲージメントの測定のために、アドバンテッジタフネス調査を実施している企業のワークエンゲージメント結果における偏差値にてスコア測定していきます。

※ 本中期経営計画ではワークエンゲージメントスコア 50以上を維持することをKPIとしています

クラブ活動の推進

✓ 23のクラブ活動を実施

Daigasグループでは、スポーツの振興・文化活動の支援を通じて、企業グループとしての一体感の醸成や組織の活性化を図っています。23のクラブ活動では、仕事以外での人間成長の場を提供し、多様な人材の活躍を推進しています。

また、各クラブにおいてはスポーツや文化活動に取り組むだけでなく、小中学校を対象としたスポーツ・文化教室の開催、近隣エリアの清掃活動など社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

✓ シンボルスポーツ・強化クラブ

Daigasグループでは、陸上競技部、硬式野球部をシンボルスポーツ・強化クラブと位置づけ、積極的な支援を行っています。陸上競技や社会人野球のレベルアップに寄与し、シンボルスポーツ・強化クラブの応援を通じてグループ一体感を醸成しています。

- 日本選手権を連覇した坂井選手
(24年パリオリンピック出場)



- 第68回ニューイヤー駅伝出場
(2024年1月)



- Daigasグループ内のクラブ活動(※シンボルスポーツ・強化クラブ)

クラブ名		
硬式野球部※	バレーボール部	アメリカンフットボール部
陸上競技部※	バスケットボール部	セバタクロー部
サッカー部	卓球部	吹奏楽部
ラグビー部	ボート部	軽音楽部
弓道部	硬式テニス部	マンドリンクラブ
剣道部	ソフトテニス部	合唱部
ハンドボール部	応援部	囲碁部
バドミントン部	合気武道部	

- 第48回社会人野球日本選手権優勝(3回目)
(2023年11月)



Ⅱ

人的資本に関する各種データ

■ ひとめでわかるDaigasグループ

創業年	売上高	経常利益
1905年	2兆830億円	2,265億円
連結子会社数	従業員数	女性管理職比率 (2024年6月1日時点)
159社	21,159名	8.5%

■ 大阪ガス単体の人的資本関連データ

平均年齢	離職率	平均勤続年数
44.0歳	1.59%	16.5年
男性の育児休業取得率	障がい者雇用率 (2024年6月1日時点)	研修総費用
109%	2.71%	510百万円

※ 過年度に配偶者が出産した男性労働者が、当該事業年度に育児休業等を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがあります

数値は、注記がない限り2023年度実績または2024年3月末時点の実績

中期経営計画2026における施策・KPI

中期経営計画において、人的資本に関する施策、KPIを公開。

2026年度目標に向けて、これらのモニタリング、各取り組みを推進していきます。

□...マテリアリティ指標
(主要取り組み指標)

人が輝く人材戦略		具体的な取り組み・KPI	現状 ^{*1}	2026年度目標	
 人材の 獲得・育成	採用の強化	新卒・キャリア採用(総合職)合計数	前中期計266人	3カ年累計330人(約1.25倍)	
		キャリア採用比率	22.4%	30%程度	
		第二新卒採用の実施	—	実施	
		女性総合職採用比率	32.8%	30%以上	
	人材育成の強化	アルムナイネットワークの構築	—	50人以上	
		DX中核スタッフ人材の確保	180人	300人	
		経営基盤強化に向けた共通研修時間(/人)	—	15時間	
		管理者研修受講率	48%	100%	
		定年延長	60歳	本中期期間内に延長開始	
 適所適材の 実現	タレントマネジメント サクセッションプラン	全従業員への運用拡大	限定分野で試行中	全従業員へ適用	
		次世代経営人材の準備率	—	250%以上	
 個の 活性化	自律的なキャリア形成	キャリアポータルでの情報公開・交流(登録社員数)	150人	300人以上	
		従業員意向を尊重した配置	実施	継続実施	
	多様な働き方の支援	女性取締役比率	20.0%	25%以上	
		女性管理職昇格比率	15.9%	20%以上	
		男性育休取得率	109%	90%以上	
		LGBT 同姓パートナーへの制度適用	—	適用	
			障がい者雇用の推進・継続的な支援	実施	継続実施
			ワークエンゲージメントスコア ^{*2}	—	50以上

※1[キャリアポータル登録社員数]2023年10月時点/その他特に記載がない数値は2023年度実績

※2アドバンテッジタフネス調査を利用している企業のワークエンゲージメント結果における偏差値

人材に関するデータ

その他の人材に関する各データはESGデータ集をご参照ください

[ESGデータ集 社会データ](#)



大阪ガス株式会社

〒541-0046 大阪市中央区平野町4-1-2

<https://www.daigasgroup.com/>