

従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくり



Daigasグループは、人的資本は「価値創造の源泉」であると認識しています。労働人口が減少し労働観が多様化するなかでも、人材の獲得を拡大させ、多様な人材が集い、切磋琢磨し合うことで従業員の力が最大限発揮される環境づくりを進め、企業価値を高めていきます。

また、会社と人材の双方向のコミュニケーションを通じて事業活動を活性化させ、従業員と企業が成長し合う関係をつくります。

2023年度実績

従業員意識調査 **総合4指標^{※1}を
適正水準に維持**

一人当たりの年間研修時間 **25.1** 時間/人

女性管理職昇格者比率 **15.9** %

女性役員比率 **26.7** %^{※2}

女性取締役比率 **20.0** %^{※2}

女性総合職採用比率 **32.8** %

^{※1} 総合4指標は「総合満足度」「ロイヤリティ」「勤続意思」「推奨意向」

^{※2} 2024年6月総会后実績：女性取締役比率26.7%

2023年度までの取り組み

急速に変化するビジネス環境においても活躍できる人材の獲得・育成を目指し、採用チャネルの拡大や、個々の能力開発に向けた教育プログラムを実施しました。

その結果、専門性を持った入社者や、キャリア入社者の増加により多様な人材を獲得することができました。能力開発においては、「キャリアポータル」の仕組みを構築し、キャリアの可視化、若年層のキャリア支援を進めてきました。

併せて、働きやすい職場環境の整備を進め、時間と場所に捉われない柔軟な働き方を推進してきました。

多様なキャリアや価値観を持った従業員の活躍推進においては、特に女性活躍を重要課題であると認識し、女性のキャリア教育の充実や、育児との両立支援等に取り組みました。その結果、マテリアリティとして掲げていた女性管理職比率や取締役比率・役員比率の目標を達成しました。これらの取り組みが評価され、女性活躍推進に優れた企業として令和5年度「なでしこ銘柄」に選定されました。

また、健康経営^{※3}にも取り組み、「Daigasグループ健康経営宣言」に加えて、健全な生活習慣を促す「行動指針“ヘルシー7”」を定め、“ヘルシー7”に基づいた健康増進活動を実施することで、従業員の生活習慣改善を目指しています。これらの取り組みを評価いただき、2年連続となる「健康経営銘柄2024」に選定されました。

^{※3} 健康経営[®]はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



課題

グループの事業拡大と事業ポートフォリオの多様化に対応するため、グループ全体での持続的な要員確保が重要です。カーボンニュートラルに関する技術開発やDX推進等の担い手を早期に拡充し、専門性の高い人材を含めた多様な要員を確保するとともに、経営戦略に必要な人材の育成、適所適材による個々の力を最大限発揮できる環境を構築するなどの取り組みを一層加速させる必要があります。

従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくり

中期経営計画で強化する取り組み

当社グループは、「人材の獲得・育成」「適所適材の実現」「個の活性化」の3項目について、マテリアリティ指標に加えてKPIを設定し、取り組みをさらに推進していきます。

人材戦略

■ 人材の獲得・育成

将来にわたる経営戦略の達成には持続的な組織運営が重要であるとの認識のもと、計画的な要員確保や人材育成を意識した配置、登用に取り組みます。

■ 適所適材の実現

適所適材の配置の実現と従業員のパフォーマンス最大化を図るために、タレントマネジメントの高度化に取り組みます。

■ 個の活性化

従業員のやりがい・やる気が向上する環境づくりと、全体のアウトプット最大化の双方を実現する「個の活性化」に取り組みます。

また、取り組みを活性化し、従業員と企業の価値が相互に高まる環境をつくるため、健康経営の推進や、「Daigas X (Daigas トランスフォーメーション)」におけるグループ大のコミュニケーション向上等を進め、従業員全体の満足度向上に取り組みます。

人事担当役員メッセージ

従業員が強みを発揮できる環境づくり

今期の中期経営計画の重点戦略である「従業員の輝き向上」を実現するための人材戦略として、経営戦略実現に適用「人材の獲得・育成」「適所適材の実現」「個の活性化」に取り組み、これらを実現するために、新たなKPIとして、「新卒・キャリア採用合計数」「次世代経営人材の準備率」「ワークエンゲージメントスコア」等を設定しました。

当社グループでは、キャリア志向に向き合うタレントマネジメントを推進しており、人事情報と事業内容のタレントマネジメントデータの体系化による配置・登用等を行っています。また、働き方の選択肢を拡充し、柔軟な働き方のできる環境整備も進めています。

具体的な取り組みとしては、当社グループでいきいき働き、自分の未来を描く「キャリア研修・面談」の対象年代・頻度を今年度から拡大し、自律的なキャリア形成支援を促進しています。また、幅広い事業領域での活躍を期待する育成コースの社員を対象に、「キャリアポータル」上で先輩社員のキャリアを可視化し、若年層が面談オファーもできる仕組みを導入しています。これらに加えて、社内副業・社内インターンシップとして他部門で就業できる制度や、社外副業に関する仕組み等を整備しています。これらの様々な取り組みにより、経営戦略と連動した人事戦略を推進していきます。



取締役 常務執行役員
人事部長

今井 敏之

■ 人材に関するKPI

	具体的な取り組み・KPI	2023年度実績	2026年度目標
人材の獲得・育成	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)
	女性総合職採用比率	32.8%	30%以上
	DX中核スタッフ人材の確保	180人	300人
適所適材の実現	次世代経営人材の準備率	—	250%以上
個の活性化	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
	ワークエンゲージメントスコア [※]	—	50以上

※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

詳細な取り組みにつきましては、「大阪ガス人的資本レポート2024」をご覧ください