

人材戦略

サマリー

基本的な考え方

Daigasグループでは「Daigasグループ企業理念」においてグループの宣言として、「お客さま価値」の創造を第一に、「社会価値」「株主さま価値」「従業員価値」の創造につなげるとしています。人的資本は「価値創造の源泉」であり、当社グループでは、仕事を通じて人間的成長を図ることができる企業を目指しています。また、従業員の健康と安全に配慮した働きやすい職場環境づくりが全ての業務の基盤であると考え、労働災害の防止、健康づくりなどに取り組んでいます。全ての従業員の個性と自主性を尊重し、やりがいを持って仕事に挑戦できるよう、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を積極的に推進します。なお、「従業員エンゲージメント」「従業員の能力開発」「ダイバーシティ&インクルージョン」は「中期経営計画2023」においてマテリアリティの一つに位置づけています。「中期経営計画2026」においては、「従業員と企業が共鳴し高め合う環境づくり」をマテリアリティの一つに位置づけ、取り組みを加速させていきます。

テーマ

取り組み事項

具体的な取り組み

人材マネジメント

→ P.073

人材戦略目標

→ P.074

- 事業ポートフォリオの進化に対応する要員の確保
- 適所適材の配置登用による全体のパフォーマンス最大化
- 働きがいの向上による個の活性化

マテリアリティ 従業員エンゲージメント

方針・推進体制

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、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種取り組みを進めます。大阪ガスでは、全ての従業員に育成管理者である上司との面談を通じて「役割」と「期待」を明示し、育成コースを従業員自らがコースエントリーを行う人事制度を導入しています。また、労働災害の防止、健康の保持増進について施策の検討と情報の共有化を図るため、「Daigasグループ安全健康会議」を設置しています。毎年、Daigasグループ従業員への意識調査にて従業員エンゲージメントを測定し、各施策へ反映しています。

マテリアリティに基づくKPI

2023年度実績

従業員エンゲージメント

従業員意識調査を実施。総合4指標を適正水準に維持

- 専門性の高い人材の採用強化、新たなキャリアパスを形成し複線化を図った
- タレントマネジメントシステムを導入
- 働きやすい職場の環境整備の継続実施

人材育成

→ P.075

- 目指すべき人材像や育成段階に応じたきめ細やかな研修内容の見直し
- DX人材教育の実施

マテリアリティ 従業員の能力開発

方針・推進体制

「長期経営ビジョン2030」においても「働き方改革の推進と人材育成」を掲げています。個々の能力開発に向けた多様な教育プログラムの提供により、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育成を重要視しています。大阪ガスでは、育成コース別の研修体系に加え、各階層別の各種研修プログラムや、自己選択型研修を充実させるなど、役職や職種に応じた多彩な研修を実施しています。

人事部 各組織

| | |
|------------|---------------------------|
| | 全社共通要素の育成を主導 |
| | 組織固有要素(業務専門性、資格取得等)の育成を主導 |
| 上司 | 育成責任者 |
| 新人指導員(PTA) | 入社から3年間の育成推進者 |
| 組織総務 | 育成状況の確認とサポート |

マテリアリティに基づくKPI

2023年度実績

従業員1人当たりの年間研修時間

実研修：25.1時間/人、e-ラーニングの受講：6.2時間/人

- 目標管理制度(MBO)に基づき、上司との面談等によって定期的にフォローと評価を実施
- 各自の自発的な成長意欲・動機づくりと将来の育成計画を策定

テーマ

取り組み事項

具体的な取り組み

DE&I(ダイバーシティ・
エクイティ&
インクルージョン)

→ P.078

女性活躍推進に向けて

- キャリア教育の実施(仕事と育児の両立を含む)
- 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
- 女性の学生向けの採用活動を強化

マテリアリティ DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン)

方針・推進体制

国連グローバル・コンパクトや各法令、「Daigasグループダイバーシティ推進方針」に則り、採用・人材育成・職場環境の整備を、ダイバーシティ推進の専門部署を中心に各組織があらゆる機会において取り組んでいます。

マテリアリティに基づくKPI

- 女性の
- 役員比率・取締役比率
- 管理職昇格比率
- 総合職採用比率

2023年度実績

- 女性役員比率26.7%、女性取締役比率20.0%
(2024年6月総会後実績:女性取締役比率26.7%)
- 総合職の管理職昇格者に占める女性比率15.9%
- 総合職採用人数に占める女性比率32.8%

- メンタリング・プログラムによる自律的なキャリア開発の実施
- 妊娠から職場復帰までの面談シートを活用し、育成関係者(上司、各組織の人事部門)の連携を強化
- 入社後の活躍イメージの明確化を図るため、様々なキャリアパスの実例を紹介する説明会を実施

ワーク・ライフ・バランス

→ P.081

- 仕事と生活の両立支援策の実施
- 生産性向上・労働時間短縮への取り組み推進
- 社会参加の支援

方針・推進体制

「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指しています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、各ライフステージで従業員が必要としている支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。全社横断の「DX推進委員会」等を通じて、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策を検討し、働き方改革に取り組んでいます。

2023年度実績

- 場所・時間に捉われない働き方(テレワーク・フレックス・時間単位有休)を推進するための制度拡充
- 育児・介護・治療と仕事の両立を支援する制度や浸透のためのマインド醸成のプログラムを実施

労働安全衛生

→ P.083

- 災害の防止対策の継続実施
- 健康経営*の実践
- グループ会社の労働安全衛生管理支援の継続

※健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

方針・推進体制

「Daigasグループ企業理念」や「Daigasグループ企業行動憲章」「Daigasグループ企業行動基準」で示していた健康経営への姿勢をまとめ、2021年3月に「Daigasグループ健康経営宣言」を行いました。加えて、健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を定めました。

また、「Daigasグループ企業行動基準」のなかで、安心して働ける職場づくりを実現するために、安全の確保および健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤という考え方にたち、労働災害を起こさないようにし、健康づくりに努めることを規定しています。

2023年度実績

- 災害の防止対策の継続実施:安心運転教育や熱中症対策を継続実施
- 健康経営の実践:行動指針“ヘルシー7”に基づいた健康増進活動を実施
- 健康関連の研修の実施:参加した従業員の割合19.2%
- グループ会社の労働安全衛生管理支援の継続:年1回グループ各社が安全健康活動計画を作成。活動計画の提出に合わせて労働安全衛生管理状況の調査を実施。34社13,767人(大阪ガス・関係会社合計)が健康開発センターで定期健康診断を受診

従業員と会社の
コミュニケーション

→ P.088

- 大阪ガス社長とグループ従業員の直接対話の継続実施
- 課題解決に向けた健全で良好な労使関係の維持・強化
- 社内表彰制度の継続実施

方針・推進体制

Daigasグループでは、従業員と会社とは相互に信頼感と緊張感を持って、グループ各社の健全な成長をともに実現していくことが重要であると考えています。そのため、労働組合と経営幹部との懇談会や各種検討委員会などで意見交換を行っているほか、大阪ガス社長がグループ各社・各組織の職場巡回などを通じて、従業員と会社のコミュニケーションを図っています。

2023年度実績

- 大阪ガス社長とグループ従業員の直接対話(職場訪問と若手懇談会)の継続実施:12回実施
- 課題解決に向けた健全で良好な労使関係の維持・強化:労使協議会を12回実施
- 社内表彰制度の継続実施:社長表彰を1回実施