

人材マネジメント

取り組みの背景・考え方

Daigasグループは、当社グループの持続的な成長の実現に向け、価値創造を続ける人材の採用・育成、多様な価値観を受容しチャレンジを促す組織風土の醸成、安全確保・健康維持増進に取り組み、従業員一人ひとりの価値の最大化を図っています。そして社会課題の解決に貢献し続け、多様で創造性豊かな働き方を促進することで、やりがいがあり、働きやすい環境づくりに一層積極的に取り組みます。また、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の考えのもと、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を推進し、経験や感性、価値観などの多様性を積極的に取り込みます。従来、女性、高齢者、障がい者、外国人などに対する活躍支援を進めており、少数派であるがゆえの不利益が生じることのないよう配慮しています。引き続き、より一層の能力発揮に向けた環境整備をしていきます。

適所適材の配置登用にに向けた取り組み

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。それらに対応する要員の質や量の確保、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るべく、事業環境の変化に柔軟に対応できる人材や専門性の高い人材の採用、育成に取り組みます。特に、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みや海外エネルギー事業展開の加速、デジタルトランスフォーメーション(DX)による変革などの経営戦略の実現に向け、専門性の高い人材の必要性が高まるなか、キャリア採用を拡大しながら人材を確保していきます。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。

タレントマネジメントシステムを導入

大阪ガスでは、2021年度からタレントマネジメントシステムの導入を検討し、試行的に活用を始めています。職務分野については、海外事業、電力事業、財務業務など、全18の領域に分類しています。対象となる従業員がこれまでに経験した業務を各分野に紐づける形で整理し直し、メンバーの社内における経験値を一元集約しました。

これら職務要件の整理や人材情報の一元集約など基盤整備を行い、整理された職務要件と個人特性や異動経験などの人材情報をマッチングさせることで、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、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。

従業員エンゲージメントの維持・向上の取り組み

大阪ガスで従来実施してきた意識調査の内容を2021年度に見直し、グループ全体での従業員エンゲージメントが把握できるよう、新たな「従業員意識調査」を設計し、調査を実施しました。2023年度調査は、当社では社員5,763人(出向者含む)が回答し、回答率は92.4%、関係会社では従業員7,372人が回答し、回答率は87.7%でした。会社に対する現時点の満足度を表す「総合満足度」、会社への愛着度を表す「ロイヤリティ」、当社で働き続ける意思を表す「勤続意思」、友人や知人への会社の推奨度を表す「推奨意向」の4指標を評価指標とし、当社、関係会社において世間水準よりも高いことを確認しました。意識調査結果は年代別や組織別等の分析を行い、把握した課題への対策を進めています。

雇用の状況

大阪ガスの2024年3月末現在の従業員数は1,137人(男性869人、女性268人)です。なお、採用にあたってはDaigasグループ合同による採用セミナーを開催しており、2023年度は13社が参加、約250人の学生にグループ各社の事業と求める人材像を説明しました。また、2023年度、当社では約180人の学生に対しインターンシップによる就業体験の機会を提供しました。キャリア採用での入社者は43人(正規雇用労働者におけるキャリア採用比率は22.4%)となりました。




また、海外の現地法人では、現地採用も積極的に進めています。

人材戦略目標

Daigasグループは、持続的成長を実現するためには人的資本への取り組みを一層強化することが必要という認識を強くし、2024年3月に公表した「中期経営計画2026」の経営戦略の大きな柱の一つとして、「従業員の輝き向上」を人材戦略として位置づけています。①「人材の獲得・育成」、②「適所適材の実現」、③「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。

- ①健全な余力を持って人材が適切に回り続けるに足るだけの「人材を獲得・育成」し、量の確保と質の向上を両立します。
- ②事業運営に適う配置の実現と従業員個人の満足度向上を両立する可能性を高めるために、タレントマネジメントを全従業員へ運用拡大するなど「適所適材の実現」を推進します。
- ③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。

□ 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
		アルムナイネットワークの構築	—	50人以上
	人材育成の強化	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(ノ人)	—	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