




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
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
	多様な働き方の支援	従業員意向を尊重した配置	—	実施	継続実施
		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