

「長期経営ビジョン2030」の実現に向けたESGに配慮した経営

Daigasグループでは、「長期経営ビジョン2030」および「中期経営計画2020」の策定に伴い、企業理念に則った「3つの思い」を示しました。その一つ、「投資家・パートナー企業・社会の皆さまや従業員から信頼を獲得し続ける」の実現に向けてグローバル基準のESG (Environment、Social、Governance) に配慮した経営を掲げています。

長期経営ビジョンにおける位置づけ		CSR憲章
ステークホルダーから信頼を獲得し続ける経営	生産性向上に資する働き方改革の推進と人材育成	
E 環境	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高効率なエネルギー機器のお客さま先への導入やエネルギーサービスの提供 ■ クリーンエネルギーである天然ガスへの転換・省エネルギー技術の導入 ■ 最先端の火力発電所や再生可能エネルギーの開発・導入 ■ 資源循環、生物多様性、化学物質の安全性等に配慮した環境マネジメントの推進 	<ul style="list-style-type: none"> II 環境との調和と持続可能な社会への貢献
S 社会	<ul style="list-style-type: none"> ■ グローバル・コンパクトなど国際規範に則った活動 ■ 人権への取り組みなどバリューチェーン全体での活動の推進 ■ 地域との共創(ソーシャルデザイン活動、地域コミュニケーション活動、まちづくりなど) 	<ul style="list-style-type: none"> I お客さま価値の創造 III 社会とのコミュニケーションと社会貢献 IV コンプライアンスの推進と人権の尊重 V 人間成長を目指した企業経営
G 企業統治	<ul style="list-style-type: none"> ■ ステークホルダーとの対話推進 ■ 公正な事業慣行 ■ 従業員・役員のダイバーシティ ■ グローバル基準を踏まえたESG情報の開示 ■ 情報セキュリティ対策 	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方 ■ コーポレート・ガバナンス推進体制と取り組み ■ 取締役会全体の実効性の分析・評価

当社グループでは、これまででもCSR憲章に沿った具体的な指標を掲げ、CSRの取り組みを進めてきました。これからもCSRの取り組みを深化させ、ESGを経営における重要な要素と位置づけ、社会と当社グループの持続可能な発展に向けて取り組んでいきます。

CSR憲章と活動指標

マテリアリティ (優先的な取り組み)

II 大気への排出/ エネルギー

共通

- 経済パフォーマンス
- サプライヤーの評価
(環境・社会への影響・
人権・労働慣行)

- I 顧客の安全衛生
- III 地域コミュニティ
- IV 顧客プライバシー
- V 研修と教育
- V ダイバーシティと機会均等

事業環境の変化(パリ協定発効、SDGsの採
択、GRIスタンダードの発行、ステークホル
ダーからの期待等)や長期経営ビジョン、中
期経営計画の策定に伴い、2017年度にマテ
リアリティを見直しました。

- 役員報酬について
- リスクマネジメント
- 内部統制の状況

CSR指標 (CSR活動の“見える化”)

II 環境経営指標

- I お客さま満足度調査：
7つの顧客接点業務
- III コミュニケーション活動
- III 社会貢献活動
- IV 従業員コンプライアンス
意識調査スコア
- IV コンプライアンス
研修受講率
- V 社員意識調査

長期経営目標

2030年度に向けた指標

事業領域の拡大

- 電源調達容量(国内外)^{※1}
900万kW
- お客さまアカウント数
1,000万件以上
- 天然ガスビジネス規模^{※2}
1,700万トン

環境・CSR

- CO₂排出削減貢献量^{※3}
約7,000万トン

品質向上

- 各接点における
お客さま満足度^{※4}
95%

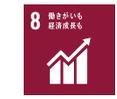
安心・安全

- ガス導管、ガス製造・
発電事業における
安心・安全の確保
重大事故**ゼロ**の継続

投資

- 成長投資額^{※5}
1兆4,500億円

持続可能な 開発目標 (SDGs)への 貢献



※1 国の制度設計の状況等により、市場・他社からの調達割合などを継続検討
※3 2017~2030年度の削減量累計。お客さま先や海外での削減貢献も含む

※2 国内外エネルギー事業者へのLNG販売や海外LNG基地運営における取り扱いを含む
※4 開栓、機器修理、販売施工業務におけるお客さま満足度 ※5 2017~2030年度の累計投資額

指標によるCSR活動の評価とSDGsへの貢献

Daigasグループでは、CSRの取り組み推進と“見える化”のために2009年からCSR憲章ごとに「CSR指標」を設定しています。また、有識者の方々のご意見を伺いながら、CSRの重要側面（マテリアリティ）を特定し、具体的な活動を推進しています。各指標については、当社グループのCSR活動に関する最高意思決定機関である「ESG推進会議」での承認を

CSR憲章		マテリアリティの指標・CSR指標		目標 (2017-2020年度)
共通	CSR憲章 I-V	マテリアリティ 経済パフォーマンス GRIスタンダード対応指標: 201-2	気候変動による財務上の影響、 その他のリスクと機会	リスクと機会の認識
		マテリアリティ サプライヤーの評価 (環境・社会への影響・人権・労働慣行) GRIスタンダード対応指標: 308-1 414-1	環境・社会への影響・人権・労働慣行基準を用いて 選定した資材購買等の新規サプライヤー割合	100%
I	お客さま 価値の創造	お客さま満足度調査: 7つの顧客接点業務	トータルの総合満足度 それぞれの満足度全てで	91%以上 86%以上
		マテリアリティ 顧客の安全衛生 GRIスタンダード対応指標: 416-1	大阪ガスが供給する都市ガスのうち、 安全衛生評価を行っているものの比率	100%
II	環境との調和と 持続可能な 社会への貢献	環境経営指標	環境経営効率	14.2円/千m ³ 以下 ※2020年度に向けた目標
		マテリアリティ 大気への排出/エネルギー GRIスタンダード対応指標: 305-5	CO ₂ 排出削減貢献量	700万t削減 ※2020年度に向けた目標
III	社会との コミュニケーションと 社会貢献	コミュニケーション活動	実施回数(環境教育・食育・ガス科学館等)	1,950回以上
		社会貢献活動	実施回数	600回以上
IV	コンプライアンスの 推進と人権の尊重	従業員コンプライアンス意識調査スコア	【個人】企業行動基準の認知度 【組織】コンプライアンスの体質化度	前年度より向上 前年度より向上
		コンプライアンス研修受講率	受講率	100%
		マテリアリティ 顧客プライバシー GRIスタンダード対応指標: 418-1	顧客プライバシー侵害に関する 正当な不服申し立て件数	管理状況を評価
V	人間成長を目指した 企業経営	社員意識調査 ※2~3年ごとに調査	仕事のやりがい、会社への愛着度	適正な水準を維持
		マテリアリティ 研修と教育 GRIスタンダード対応指標: 404-1	従業員1人あたりの年間平均研修時間	人材育成・環境の整備
		マテリアリティ ダイバーシティと機会均等 GRIスタンダード対応指標: 405-1	役員、従業員の性別、年齢層別の人員割合	ダイバーシティ推進

DaigasグループにおけるCSRの取り組みの報告は
CSRレポートまたはウェブサイトをご覧ください。

<https://www.osakagas.co.jp/company/csr/>
CSRウェブサイト掲載情報  DaigasグループのCSR

もって決定しています。CSRを推進するための基盤となる推進体制のもと、取り組みや各指標の実績を適切に評価し、活動のPDCAマネジメントがより実効性のあるものとなるように努めることで、持続可能な開発目標 (SDGs) のいくつかの目標において貢献できると考えています。

2019年度実績	指標を達成することでSDGsへ貢献できる点	貢献できるSDGs
リスクと機会の認識	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の把握 再生可能エネルギー量の把握 バリューチェーンでの環境負荷の把握 事業計画への低炭素社会に向けた活動の盛り込み 	   
100%	<ul style="list-style-type: none"> CSRアンケート等によるサプライヤーの状況把握 公正な教育機会の把握 安心・安全な労働環境の把握 BCP対策の把握 	  
92%		
全てで90%以上	<ul style="list-style-type: none"> お客さま満足度向上によるクリーンエネルギーの提供機会増加 天然ガスの管理・評価を実施、災害時の影響把握 	    
100%		
13.5円/千m ³	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の把握 再生可能エネルギー量の把握 バリューチェーンでの環境負荷の把握 事業計画への低炭素社会に向けた活動の盛り込み 	   
累計334万t削減		
2,979回 ※目標を2,915回以上に見直し		
1,099回 ※目標を1,090回以上に見直し	<ul style="list-style-type: none"> お客さま満足度向上によるクリーンエネルギー提供機会増加 災害時のステークホルダーへの影響把握 	 
100%		
<ul style="list-style-type: none"> 前年度より1.7ポイント低下 (82.7%) 前年度より1.3ポイント向上 (93.1%) 		
100% (調査対象：23,063人)	<ul style="list-style-type: none"> 平等なリーダーシップの機会確保のためのコンプライアンス意識の向上 安心・安全な労働環境の促進意識の向上 	 
顧客のプライバシー侵害に関する正当な不服申し立てはありませんでした		
適正な水準を維持 ・やりがい 3.86/5段階 ・愛着度 4.25/5段階 (2018年度実績)		
<ul style="list-style-type: none"> 従業員1人あたりの年間平均研修時間：25.3時間/人 e-ラーニング(保安、情報セキュリティ、環境)の受講状況※ <ul style="list-style-type: none"> 受講者数：5,324人/講座 受講時間：3.17時間/人 <small>※一部派遣社員、アルバイト含む</small>	<ul style="list-style-type: none"> 平等なリーダーシップの機会確保、安心・安全な労働環境推進状況を社員の意識調査で把握 公正な教育機会の把握 	 
<ul style="list-style-type: none"> 2020年度4月入社 総合職採用女性比率 26.8% 女性管理職※比率 5.2% (2020年4月1日現在) <small>※マネジャー以上の職位</small>		

特集1

Daigasグループの
環境マネジメント

地域および地球規模の環境保全是、エネルギービジネスを中心に事業を展開するDaigasグループにとって極めて重要な使命です。特に温室効果ガス(GHG)が要因である気候変動は、社会や生態系などに及ぼす影響が大きい世界的な課題であるとともに、Daigasグループの事業活動に関連して発生する環境負荷の中でGHG排出が多いことから、その対応に積極的に取り組みます。

Daigasグループバリューチェーンの環境負荷の把握と管理

Daigasグループ事業全体のバリューチェーンを対象に、温室効果ガス(GHG)排出量を算定しました。算定は、国際標準であるGHGプロトコルのガイダンスに基づいて実施し、その方法および結果については、第三者機関により信頼性、正確性に関する検証を受けています。2020年3月期のGHG排出量総計は約3,303万t-CO₂となりました。

□ GHG 排出について

2020年3月期の当社グループの自らの事業活動に伴う排出(スコープ1・2)は約496万t-CO₂(約15%)で、内、449万tが発電事業によるものです。引き続き、最新鋭の高効率発電設備や再生可能エネルギー電源の導入による排出削減に取り組みます。

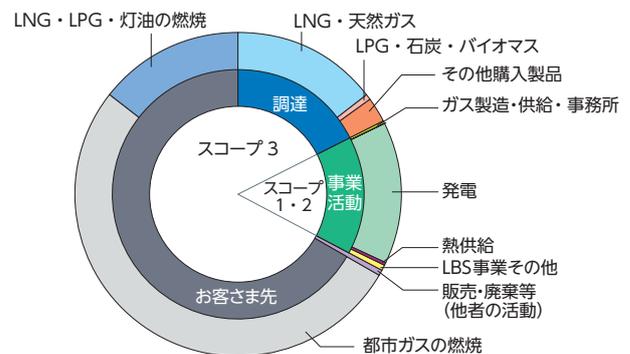
バリューチェーンにおける他者の排出(スコープ3)は約2,807万t-CO₂(約85%)で、内、1,685万tが都市ガスの燃焼に起因するお客さま先での排出になります。CO₂排出の少ない天然ガスを利用した一層の省エネルギーの推進や、エネファーム、コージェネレーションシステムなどの高効率機器・システムの普及拡大による社会全体でのCO₂削減に取り組みます。また、原材料や燃料の調達による排出が576万tあり、その内エネルギー調達に起因するものが9割弱を占めています。サプライヤーと連携した取り組みや輸送船の燃費向上などに引き続き努めます。

CO₂ 排出削減への貢献

「長期経営ビジョン2030」において、2018年3月期～2031年3月期の14年間累計で、約7,000万tのCO₂排出削減を目指すとしています。これは、当社グループの事業活動による高効率設備や低炭素エネルギーなどの2018年3月期～2031年3月期の導入量見通しに、既存の設備やエネルギー利用などと比較した導入量あたりのCO₂排出削減効果に乗じたものを総計し、CO₂排出削減貢献量として算定したものです。

当社グループは事業の特性上、右図の通り、その規模の拡大とともにスコープ1・2・3のGHG排出量はいずれも増加しますが、当社グループの取り組みにより低炭素なエネルギー・システムが導入されることで、他社や他社のバリューチェーンでの排出削減が図られ、社会全体での排出削減に貢献することになります。

バリューチェーンにおけるGHG排出量(2020年3月期)



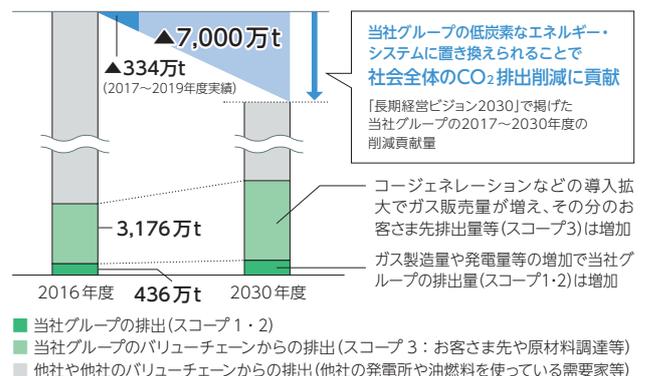
GHG 排出量 3,303 万t-CO₂

算定対象：大阪ガスと連結子会社156社のうち、データ把握が困難かつ環境負荷の小さい、テナントとして入居している会社ならびに海外の会社を除いた関係会社(57社)。なお、エネルギー使用量・GHG排出量については海外子会社(1社)を追加しています。

※ 2020年3月期の環境パフォーマンスデータについては、ビューローベリタスジャパン(株)による第三者検証の受審後、ウェブサイトにて報告

□ GHG 排出以外の環境負荷について

廃棄物(一般、産業)、ガス導管工事での掘削土やポリエチレン(PE)管廃材などについて、高い再資源化率を達成しており、今後もその水準の維持に努めます。取水については約97%以上が海水です。海水は主に都市ガス製造所におけるLNGの気化や、一部の発電所における蒸気タービンの復水器での冷却に利用しており、適切な管理のもと消費することなく海に排水しています。

社会全体のCO₂排出削減に貢献

気候変動への取り組み

□ 気候変動によるリスクと機会

地球規模の気候変動への対応は「持続可能な開発目標(SDGs)」の一つに位置づけられ、2020年以降の国際的な取り組みの枠組みである「パリ協定」が2016年11月に発効しました。Daigasグループは、気候変動の要因である温室効果ガス(GHG)排出の大幅かつ長期的な削減と将来的な脱炭素化が世界的に求められていることや、気候変動に伴う自然災害リスクの高まりに対応することがグローバルな社会課題であると認識しています。また、エネルギービジネスを中心に事業を展開する当社グループにとって、CO₂排出削減の取り組みは極めて重要な使命であるとともに、気候変動が当社グループ事業の収益や費用の増減に影響を及ぼす可能性があると考えています。

一方、ESG投資拡大に伴う投資家等からの要請を背景に、G20の要請で金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」は、企業の気候変動関連の情報開示を支援・奨励する提言(TCFD提言)を2017年6月に発表し、注目されています。当社はTCFD提言に賛同し、TCFD提言が開示を推奨する気候関連の「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」にお

る当社グループの取り組みについて開示しています。さらに、気候変動が中長期的に当社グループの事業に及ぼす影響を把握し、対応策を検討・準備する「シナリオ分析」にも取り組んでいます。また、当社はTCFD提言に即した気候変動対応の情報開示に向けた取り組みを議論するTCFDコンソーシアムに参加しています。

なお、気候変動への取り組みが重要であるとは言ってもありませんが、エネルギービジネスを中心に事業を展開する当社グループとしては、日本のエネルギー政策の基本的視点である「3E+S」*のもと、安定供給や経済効率性向上の取り組みも重要な課題であり、それらとのバランスを図っていくことが社会の持続的な発展に寄与するものと考えています。

※ 3E+S

国のエネルギー基本計画(2018年)では、「3E+S」を日本のエネルギー政策の基本的視点として、以下とされています。「エネルギー政策の要諦は、安全性(Safety)を前提としたうえで、エネルギーの安定供給(Energy Security)を第一とし、経済効率性の向上(Economic Efficiency)による低コストでのエネルギー供給を実現し、同時に、環境への適合(Environment)を図るため、最大限の取り組みを行うこと」

□ 気候変動によるリスクと機会への対応

気候変動による事象	異常気象	気温上昇	自社製品・設備の競合力変化	GHG排出の規制強化	需要家のエネルギー選好変化	ESG投資の高まり	LNG価格上昇
リスクのインパクト	<ul style="list-style-type: none"> 製造・供給施設の被害 LNG調達阻害 	<ul style="list-style-type: none"> ガスの販売量(給湯・暖房)減少 	競合劣後 <ul style="list-style-type: none"> 自社が採用・提供する製品・設備の需要や稼働量の減少 設備投資回収の困難化 	化石燃料への懸念 <ul style="list-style-type: none"> ガス・電気の販売量減少 設備投資回収の困難化 	<ul style="list-style-type: none"> 資本調達力の減少 株価低下 	<ul style="list-style-type: none"> 調達コスト上昇 ガス・電気の販売量減少 	
機会のインパクト	<ul style="list-style-type: none"> 災害対応機能付き製品・設備の需要の増加 LNGスポット取引市場における価格上昇 	<ul style="list-style-type: none"> ガス・電気の販売量(冷房)増加 	競合優位 <ul style="list-style-type: none"> 自社が採用・提供する製品・設備の需要や稼働量の増加 	GHG排出の少ないエネルギー・システムに注目 <ul style="list-style-type: none"> ガス・電気の販売量増加 再エネ・省エネサービス拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 資本調達力の拡大 株価上昇 		
対応手法	<ul style="list-style-type: none"> 重要施設の水密化、かさ上げ、ガス供給エリアのブロック化 災害に対するレジリエンスを有する製品・設備の開発 LNG調達先の多様化 	<ul style="list-style-type: none"> 需要増加が見込まれる分野の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 高効率な製品・設備、再生可能エネルギー利用設備の開発・導入(自社ならびにお客さま先) 天然ガスへの燃料転換 ガス田開発やLNGプロジェクトなどの上流ビジネスへの参画によるLNGの安定供給確保 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネサービスの提案・推進 水素、クリーンガス、CCUS*などのイノベーション技術の調査・研究 	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出削減貢献や事業ビジョンなどに関する投資家との対話 	<ul style="list-style-type: none"> 調達先多様化 上流ビジネスへの参画 調達契約条件の柔軟化 	

※CO₂の分離・回収・利用・貯蔵

■ TCFD提言が開示を推奨する気候関連の「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」における当社グループの取り組みの詳細は、ウェブサイトをご覧ください。

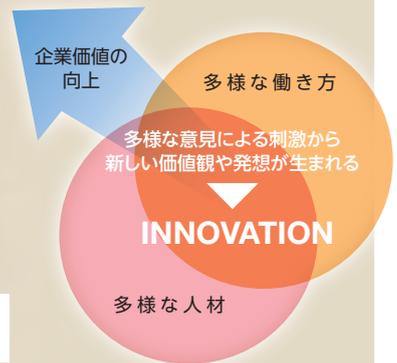
□ シナリオ分析

気候変動が中長期的に当社グループの事業に及ぼす影響を把握し、対応策を検討・準備するための材料として活用することを目的とした気候変動シナリオ分析に2019年度から取り組んでいます。当社グループの事業のうち、気候変動による影響が大きいと想定されるエネルギー事業を対象とし、外部機関が公表しているシナリオをベースとして、各事業における業績等への影響を評価し、その要因や対応策に関する示唆を得ることをねらいとしています。具体的には、IEA(国際エネルギー機関)が公表しているシナリオをベースとし、省エネルギーの進展度合いや電源構成の推移等も

考慮した複線的なシナリオ想定のもと、当社グループのエネルギー事業を取り巻く環境を設定し、想定し得るリスクと機会を洗い出し、対応策を検討しています。

今後、世界的な気候変動対応の進展により、シナリオの前提条件が変化していく可能性があります。シナリオ分析によって得られた示唆を、中長期的な事業戦略の検討に生かしながら、引き続きシナリオ分析を深め、当社グループ事業のレジリエンスを高めるための取り組みを着実に実施していきます。

特集2

Daigasグループの
ダイバーシティ&インクルージョン

さまざまな価値観を受け入れ新たな企業価値の創造につながっています

トップコミットメント

Daigasグループはビジネスフィールドの拡大に向けて、ダイバーシティ推進に取り組みます。

人事担当役員メッセージ

Daigasグループは、「時代を超えて選ばれ続ける革新的エネルギー&サービスカンパニー」を目指して、それぞれの事業において「枠を超える」取り組みを実行しています。市場環境が刻々と変化していく中で、「お客さまの期待」を超え、「事業の枠」を超え、そして「企業の枠」を超えて行くためには、これを実行する主体である社員一人ひとりの様々な個性を尊重し、社員がやりがいを持って仕事に取り組み、会社とともに成長していくことが、その基盤となります。



人事担当 常務執行役員
竹口 文敏

Daigasグループでは、2014年に策定した「ダイバーシティ推進方針」のもと、この基盤づくりに取り組んでいます。Daigasグループが推進するダイバーシティ&インクルージョンは、社員一人ひとりが役割やライフスタイルに応じて、存分に能力を発揮できる環境を整えることです。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自由闊達な議論ができる環境の整備に努めています。なかでも「女性活躍の数値目標」を掲げていますが、女性活躍をダイバーシティ推進の試金石と位置付け、より一層の能力発揮に向けた環境整備をしていきます。

Daigasグループは、今後とも、様々な価値観を受け入れ、多様な人材の活躍推進に取り組むことを通じて、新たな企業価値の創造を追求していきます。

当社は、2020年1月、NPO法人ファザージング・ジャパンが率いる、「イクボス」のロールモデルや養成ノウハウなどについて企業間で協力して高め合い、社内の意識改革を促進し新時代の理想の上司を育成するための同盟に加盟しました。



□ 基本方針

Daigasグループは、新しい価値を生み出せる強靱な組織づくりを通じて企業価値の向上を目指すために、ダイバーシティを推進します。性別、年齢、障がいの有無、国籍、雇用形態、ライフスタイル^{*1}、宗教、性的指向^{*2}／性自認^{*3}などに関わらず多様な人材が、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。

誰もが活躍できる環境基盤として、生産性の高い働き方を推進し、ワークライフバランスを追求します。

※1 ライフスタイル：育児・介護期間などライフステージにおける働き方

※2 性的指向：レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルなど

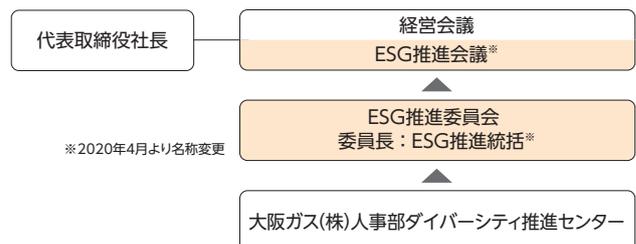
※3 性自認：トランスジェンダー（性同一性障がい者を含む）

□ ダイバーシティ推進体制

当社グループは、大阪ガス(株)の人事部内にダイバーシティを推進する専門部署として、「ダイバーシティ推進センター」を2013年に設立しました。2014年には「ダイバーシティ推進方針」を策定し、2017年に公表した長期経営ビジョンにも掲げ、活動しています。「ダイバーシティ推進方針」に掲げた目標は、CSR活動のKPIであるマテリアリティの指標「ダイバーシティと機会均等」と連動しており、進捗を毎年ESG推進会議で報告し、活動内容を原則として毎月、役員への配信、グループポータルへの掲載により報告しています。グループ社員意識調査^{*}にダイバーシティ推進に関する項目も入れ、グループ全体における浸透状況の把握も行っています。

※ グループ社員意識調査：グループ社員意識の経年変化を確認することを目的に数年に1回実施する調査

ダイバーシティ推進方針の策定・進捗報告プロセス



※2020年4月より名称変更

□ グループ社員のダイバーシティ推進に向けた意識の醸成

グループ社員全体で「ダイバーシティは経営戦略である」との理解を共有することが不可欠と考え、育児勤務者が上司とともに参加するフォーラムや全社員向けの研修、ダイバーシティ推進フォーラムの開催など、様々な取り組みを行っています。ダイバーシティ推進研修を受けたグループ社員は18,000人超となり、2018年度のグループ社員意識調査におけるダイバーシティ推進に対する共感ポイントも取り組み初期の2014年度から大幅に上昇しています。

(大阪ガス(株) 2014年度: 3.75⇒2018年度: 4.01
Daigasグループ 2014年度: 3.91⇒2018年度: 4.04 5段階評価)



(育児勤務者×上司フォーラム)

また、ダイバーシティ推進に向けた意識を醸成するためには、ライフスタイルの中でも特に育児に対する男性社員の理解や参加が重要であると考え、サポートする制度として、育児休業制度に加え、独自の有給休暇である「はぐくみ休暇*」を

設定しています。「はぐくみ休暇」は対象者の約9割が取得し、その8割超が男性社員です。育児休業についても、男性社員の育児休業者数は少ないものの半数が1カ月以上と取得期間は長く、男性社員の育児に対する理解や参加が進んでいます。

[取り組み事例]

- 育児勤務者×上司フォーラム
- 全社員向けのダイバーシティ推進研修
- ダイバーシティ推進フォーラムの開催
- グループポータルやメールニュースを通じた幅広い情報提供
- 様々なテーマでのランチセッションの開催

育児関連の休業・休暇制度利用者数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
男性育児休業者数	1	4	5	14
はぐくみ休暇取得者数 (取得率)	168 (76.7%)	198 (88.8%)	201 (84.1%)	201 (93.1%)
うち、男性社員取得者数	149	172	178	172

※大阪ガス(株)独自の有給休暇制度。子どもの生後3カ月以内に1日取得可能

□ 女性社員の管理職登用に向けた取り組み

当社では、女性社員が活躍し、自由闊達な意見が飛び交う組織づくりを目的に、女性の採用数を増やし、社内の人脈づくりやキャリアへの意識の醸成をサポートするとともに、多様な人材が意思決定に関わっていけるよう、女性の管理職比率の向上を目標の一つに据えています。

その結果、総合職の女性社員数は226人と、活動当初の2013年度と比較して総合職の女性社員数は1.6倍となり、メンタリング・プログラム受講者からの管理職登用なども進んでいます。

[取り組み事例]

- 女子学生セミナーの開催
- 若手社員、管理職候補へのメンタリング・プログラムの実施
- 定期的な女性キャリアデザイン研修、女性キャリア座談会の実施
- 中堅社員、管理職候補など、様々な層の積極的な社外派遣 など

ダイバーシティ推進方針における女性活躍目標

- 総合職採用人数に占める女性比率30%以上の継続
- 2020年までに女性管理職比率*を5%にする
- 女性役員登用の早期実現を目指す

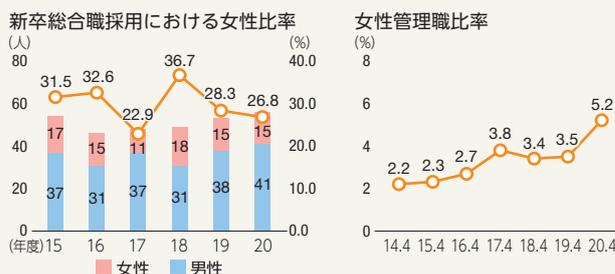
※マネジャー以上の職位

実績

- 総合職採用人数に占める女性比率30%以上の継続
⇒2014年度以降の7年平均で30.2%

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	ダイバ推進 方針策定後 7年平均
男性(人)	42	37	31	37	31	38	41	257
女性(人)	20	17	15	11	18	15	15	111
女性比率	32.3%	31.5%	32.6%	22.9%	36.7%	28.3%	26.8%	30.2%

- 2020年までに女性管理職比率を5%にする⇒2020年4月現在、5.2%*
※女性管理職の総数は微増だが、2020年4月のグループ組織再編により、対象となる全管理職数(男女計)が前年度から大幅に減少したことで比率が向上
- 女性役員登用の早期実現を目指す⇒女性の社外監査役の登用



□ 効率的な働き方の推進

ライフスタイルに応じた働き方をサポートするために、働く時間や場所の柔軟性の向上や適切な評価制度が必要と考え、様々な制度の導入・活用の促進と定着を図っています。



グランフロント大阪にあるサテライトオフィス

[取り組み事例]

- 在宅勤務制度・サテライトオフィスの活用促進
- 短時間勤務制度とその柔軟化
- フレックスタイム制度の活用
- 労働時間の見える化
- 生産性を高める働き方についての評価項目の設定 など

社外評価



1 取締役会・取締役

取締役会は、社外取締役3人を含む9人で構成されており、子会社などを含めた当社グループ全般に関わる重要事項を取り扱い、迅速かつ的確な意思決定と監督機能の充実に努めています。取締役については、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する観点から、知識・経験・能力、人格などを勘案し、性別・国籍などを問わず多様な人材で構成することを基本方針としています。

その上で、社内取締役については、エネルギー事業をはじめとする当社グループ事業、企業経営に関する専門性を有すること、社外取締役については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性を有することを基本としています。2020年3月期は取締役会を計13回実施し、出席率は98.2%でした。十分な審議時間が確保され、活発な議論が行われました。

2 執行役員

執行役員制度を導入し、取締役が経営の意思決定と監視・監督に注力することにより、取締役会を活性化して経営の効率性および監督機能を高めるように努めています。執行役員は取締役会で定めた職務の執行に従事するとともに、代表取締役と取締役の一部が執行役員を兼務し、経営の意思決定を確実かつ効率的に実施しています。

3 経営会議

経営会議で経営の基本方針および経営に関する重要な事項について、十分に審議を尽くした上で意思決定を行っています。経営会議は、社内規程「経営会議規程」に則って、社長執行役員、副社長執行役員、常務執行役員、本部長および事業部長で構成しています。また、経営会議のうち原則年3回を「ESG推進会議」として開催し、CSRに関する活動計画の審議および活動報告を行っています。

4 監査役会・監査役

監査役会は社外監査役3人を含む5人の監査役で構成され、それぞれが取締役の職務の執行を監査しています。

また、業務執行取締役の指揮命令系統外の専従スタッフからなる監査役室を設置し、監査役の職務を補助することにより、監査役の監査機能の充実に努めています。

□ 取締役会全体の実効性の分析・評価

当社は、社外役員(社外取締役および社外監査役)を中心に取締役会の実効性について、毎期、分析・評価を行っています。

具体的には、取締役会の運営および情報提供が適切かつ十分であるか、昨年の評価時に社外役員から提示を受けた意見(当社グループ経営計画など、重要な経営テーマに関する議論の工夫および取締役会議案に対する理解を深めるための情報提供の継続など)に対応できているかなどについて、取締役会事務局が、全ての取締役および監査役に対してアンケートおよびヒアリングを個別に行い、その結果を踏まえ、社外役員全員で議論を実施し、評価を

5 監査部

内部監査部門として監査部を設置し、年間監査計画などに基づいて、独立・客観的な立場から、業務活動の基準適合性・効率性および制度・基準類の妥当性の評価などを実施し、課題を抽出のうえ、監査対象組織の業務改善に繋がる提言・フォローアップなどを行うとともに、監査結果を経営会議に報告しています。なお、監査部は、定期的な外部評価の受審などを通じて、監査業務の品質の維持向上を図っています。

6 諮問委員会

取締役・監査役候補者の選任、代表取締役その他の業務執行取締役の選定・解職に関する事項および取締役の報酬に関する事項については、客観性を確保し、決定プロセスの透明性をはかる観点から、社外取締役が過半数を占める任意の諮問委員会の審議を踏まえて、取締役会の決議により権限を委譲された代表取締役社長本荘宏が決定しています。任意の諮問委員会は社外委員と社内委員で構成され、社外委員は社外取締役全員(3人とも当社が定める独立性の判断基準を満たしています)であり、社内委員は社長および必要に応じて社長が指名する者(他の代表取締役のなかから1人まで社長が指名可能)としています。なお、議長は委員のなかから互選により選任しています。

7 ESG推進委員会

当社グループのCSR活動を統括する役員であるESG推進統括を委員長として、関連組織長が委員となり組織横断的な調整・推進を行うESG推進委員会を設置しています。ESG推進委員会は、環境、コンプライアンス、地域貢献、人権・雇用、情報セキュリティやリスク管理など、当社グループのCSRに関する活動を推進しています。

8 サイバーセキュリティ委員会

2019年8月、当社グループにおけるサイバーセキュリティ対策を強化するために、情報通信部担当役員を委員長とし、関連組織長を委員とするサイバーセキュリティ委員会を設置しました。

9 投資評価委員会

経営企画本部長を委員長として、関連組織長が委員となり、一定規模以上の投資案件に関し、リスク・リターンなどの投資評価に関する検討を行い、経営会議に答申する投資評価委員会を設置し、適切な投資判断のサポートを行っています。

行った結果、適切な対応がなされていることを確認しました。

さらに、その評価結果を社外役員から取締役会に報告し、議論を行った結果、当社の取締役会は、事前の資料提供、説明も含め、必要かつ十分な情報に基づき、活発な質疑が行われており、実効性は十分確保されていることを確認しています。

当社は、社外役員からの意見も踏まえて、当社グループの重要な経営課題などに関する情報提供を充実することにより一層議論を深めるなど、今後も取締役会のさらなる実効性の向上に努めます。

取締役



代表取締役会長
尾崎 裕

〔略歴〕
1972年 5月 入社
1999年 6月 原料部長
2002年 6月 取締役
2002年 6月 東京駐在 兼社団法人日本ガス協会出向
2005年 6月 常務取締役
2005年 6月 ガス製造・発電事業部長
2007年 6月 エネルギー事業部長
2008年 4月 代表取締役、取締役社長
2009年 6月 代表取締役社長、社長執行役員
2015年 4月 代表取締役会長(現)
2019年 6月 塩野義製薬株式会社取締役(現)



代表取締役社長
本莊 武宏

〔略歴〕
1978年 4月 入社
2003年 4月 企画部長
2007年 6月 執行役員
2008年 6月 常務執行役員
2008年 6月 エネルギー事業部長
2009年 6月 取締役、常務執行役員
2010年 6月 リビング事業部長
2013年 4月 代表取締役、副社長執行役員
2015年 4月 代表取締役社長、社長執行役員(現)



代表取締役
藤原 正隆

〔略歴〕
1982年 4月 入社
2009年 6月 エネルギー事業部 京滋エネルギー営業部長
2012年 4月 執行役員
2012年 4月 エネルギー事業部 エネルギー開発部長
2013年 4月 大阪ガスケミカル株式会社 代表取締役社長
2015年 4月 常務執行役員
2016年 4月 副社長執行役員
2016年 4月 経営企画本部長
2016年 6月 代表取締役、副社長執行役員(現)
2020年 4月 エナジーソリューション事業部長(現)



代表取締役
宮川 正

〔略歴〕
1982年 4月 通商産業省入省
2013年 6月 経済産業省製造産業局長
2014年 7月 経済産業省退官
2015年 1月 当社入社
2015年 4月 常務執行役員
2016年 6月 取締役、常務執行役員
2018年 4月 代表取締役、副社長執行役員(現)
2020年 4月 ガス製造・発電・エンジニアリング事業部長(現)



代表取締役
松井 毅

〔略歴〕
1983年 4月 入社
2009年 6月 財務部長
2013年 4月 執行役員
2014年 4月 人事部長
2016年 4月 常務執行役員
2016年 4月 資源・海外事業部長
2017年 6月 取締役、常務執行役員
2019年 4月 経営企画本部長
2019年 4月 代表取締役、副社長執行役員(現)



取締役
田坂 隆之

〔略歴〕
1985年 4月 入社
2011年 4月 企画部長
2015年 4月 執行役員
2015年 4月リビング事業部計画部長
2016年 4月 常務執行役員
2016年 4月リビング事業部長
2018年 4月 エネルギー事業部長
2018年 6月 取締役、常務執行役員(現)
2020年 4月 経営企画本部長(現)



取締役(社外)
宮原 秀夫

〔略歴〕
1989年10月 大阪大学基礎工学部教授
1998年 4月 大阪大学大学院基礎工学研究科長 基礎工学部長
2002年 4月 大阪大学大学院情報科学研究科長
2003年 8月 大阪大学総長
2007年 9月 独立行政法人情報通信機構 理事長
2012年 6月 一般社団法人ナレッジキャピタル 代表理事(現)
2013年 4月 大阪大学大学院情報科学研究科 特任教授
2013年 6月 西日本旅客鉄道株式会社取締役(現)
2013年 6月 当社取締役(現)
2016年 4月 大阪大学大学院情報科学研究科 招聘教授(現)



取締役(社外)
村尾 和俊

〔略歴〕
1976年 4月 日本電信電話公社入社
2009年 6月 西日本電信電話株式会社 代表取締役副社長
2012年 6月 西日本電信電話株式会社 代表取締役社長
2018年 6月 西日本電信電話株式会社 相談役(現)
2019年 6月 京阪ホールディングス株式会社 取締役(現)
2019年 6月 当社取締役(現)

〔取締役会出席状況〕(2019年6月20日～2020年3月31日)
2019年6月20日の当社取締役就任後、11回開催された取締役会に11回出席しております。企業経営・組織運営についての豊富な経験と幅広い識見を活かし、また社外取締役としての独立した立場から、適宜発言がありました。



取締役(社外)
来島 達夫

〔略歴〕
1978年 4月 日本国有鉄道入社
2012年 6月 西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役副社長
2016年 6月 西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長
2019年12月 西日本旅客鉄道株式会社
取締役副会長(現)
2020年 6月 当社取締役(現)

〔取締役会出席状況〕(2019年4月1日～2020年3月31日)
13回開催された取締役会に13回出席しております。組織運営についての豊富な経験と幅広い識見を活かし、また社外取締役としての独立した立場から、適宜発言がありました。

監査役



監査役（常勤）
藤原 敏正

〔略歴〕
1981年 4月 入社
2010年 6月 人事部長
2012年 4月 執行役員
2014年 4月 大阪ガス・カスタマーリレーションズ株式会社
代表取締役社長
2015年 4月 常務執行役員
2015年 4月 リビング事業部長
2015年 6月 取締役、常務執行役員
2018年 4月 取締役、大阪ガス・カスタマーリレーションズ株式会社
取締役会長
2018年 6月 顧問
2019年 6月 監査役（現）



監査役（常勤）
米山 久一

〔略歴〕
1986年 4月 入社
2013年 4月 技術戦略部長
2014年 4月 執行役員
2014年 8月 Osaka Gas USA Corporation取締役社長
2017年 4月 常務執行役員
2017年 4月 ガス製造・発電事業部長
2018年 4月 ガス製造・発電・エンジニアリング事業部長
2018年 6月 取締役、常務執行役員
2020年 6月 監査役（現）



監査役（社外）
木村 陽子

〔略歴〕
1987年 12月 奈良女子大学家政学部助教授
1993年 10月 奈良女子大学生活環境学部助教授
2000年 4月 奈良女子大学生生活環境学部教授
2000年 12月 地方財政審議会委員
2010年 4月 財団法人自治体国際化協会理事長
2014年 4月 公益財団法人日本都市センター参与
2014年 6月 当社監査役（現）
2015年 4月 公立大学法人奈良県立大学理事（現）

〔取締役会・監査役会出席状況〕（2019年4月1日～2020年3月31日）
13回開催された取締役会に13回出席し、また14回開催された監査役会に14回出席しております。組織運営についての豊富な経験と幅広い識見を活かし、また社外監査役としての独立した立場から、適宜発言がありました。



監査役（社外）
八田 英二

〔略歴〕
1985年 4月 同志社大学経済学部教授
1996年 4月 同志社大学経済学部長
1998年 4月 同志社大学長
2008年 2月 公益財団法人日本学生野球協会 会長（現）
2009年 4月 一般社団法人大学監査協会 副会長（現）
2011年 10月 学校法人同志社理事長
2015年 6月 一般財団法人全日本野球協会副会長
2015年 6月 当社監査役（現）
2015年 9月 公益財団法人日本高等学校野球連盟 会長（現）
2017年 4月 学校法人同志社総長（現）
2017年 4月 学校法人同志社理事長（現）

〔取締役会・監査役会出席状況〕（2019年4月1日～2020年3月31日）
13回開催された取締役会に13回出席し、また14回開催された監査役会に14回出席しております。組織運営についての豊富な経験と幅広い識見を活かし、また社外監査役としての独立した立場から、適宜発言がありました。



監査役（社外）
佐々木 茂美

〔略歴〕
1974年 4月 裁判官任官
2011年 5月 高松高等裁判所長官
2012年 3月 大阪高等裁判所長官
2013年 3月 裁判官選官
2013年 4月 京都大学大学院法学研究科教授
2016年 6月 当社監査役（現）

〔取締役会・監査役会出席状況〕（2019年4月1日～2020年3月31日）
13回開催された取締役会に13回出席し、また14回開催された監査役会に14回出席しております。法曹実務家としての豊富な経験と専門的知見を活かし、また社外監査役としての独立した立場から、適宜発言がありました。

□ 社外取締役および社外監査役

当社は、社外取締役3人および社外監査役3人を選任しています。当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する観点から、取締役・監査役については、知識・経験、能力、人格などを勘案し、性別・国籍などを問わず多様な人材で構成することを基本方針としています。その上で、社外役員については、客観的な判断に資する独立性に加えて、幅広い識見、豊富な経験、出身分野における高い専門性などを有することを基本としています。社外取締役には、取締役会の一員として意思決定に参画するとともに、その識見・経験などに基づき、独立した立場から業務執行取締

役の職務の執行を監視・監督することを、また、社外監査役には、その識見・経験などに基づき、独立した立場から取締役の職務の執行に対する監査を厳正に行うことを期待しています。

なお、社外取締役宮原秀夫、村尾和俊、来島達夫および社外監査役木村陽子、八田英二、佐々木茂美は、当社との間に意思決定に対して影響を与える特別な利害関係はなく、当社が定める、社外役員に係る独立性の判断基準を満たしていることから、十分な独立性を有していると判断し、当社が上場している金融商品取引所に対して独立役員として届け出ています。

□ 役員報酬について

各取締役の報酬額は、客観性を確保し決定プロセスの透明性を図る観点から、社外役員が過半数を占める任意の諮問委員会での審議を経た上で、1990年6月28日の株主総会で承認いただいた内容(上限額:月額63百万円(使用人兼務取締役の使用人分の給与は含みません。)、員数:27人)の範囲内で、取締役会の決議による委任に基づき代表取締役社長本荘武宏が決定しています。決定にあたっては、取締役会の決議により定める規則に従い、各取締役の地位および担当、世間水準などを踏まえています。また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に対する役員の意欲を高めるため、報酬全体の4割程度を会社業績に連動させています。会社業績に連動する部分については、短期および中長期的な企業価値向上に資することを目的として、直近3か年の親会社株主に帰属する当期純利益(連結当期純利益)を主な指標としています。連結当期純利益の計画と実績は以下の表のとおりです。当期の報酬に関わる任意の諮問委員会は、取締役会の決議により定める規則に従い、2019年5月に委員8人(社外役員6人を含む。)が出席して開催し、業績連動部分の算定方法、支給係数、報酬水準の妥当性などについて審議し、前述のとおり代表取締役社長が決定しました。社外取締役については、業務執行から独立

した立場であることから固定報酬のみとしています。また、取締役(社外取締役を除きます。)は月額報酬から一定額を抛出し、役員持株会を通じて自社株を購入しています。

なお、任意の諮問委員会は社外委員と社内委員で構成され、社外委員は2020年2月から社外取締役全員、社内委員は社長および必要に応じて社長が指名する者(他の代表取締役のなかから1人まで社長が指名可能)とし、議長は委員のなかから互選により選任しています。

以上の報酬などの決定に関する方針は、取締役会での決議および任意の諮問委員会での審議の結果の範囲内で、代表取締役社長が決定しています。

各監査役の報酬額は、1994年6月29日の株主総会で承認いただいた内容(上限額:月額14百万円、員数:5人)の範囲内で、監査役協議により、各監査役の地位などを踏まえて決定しています。監査役(社外監査役を含みます。)は業務執行から独立した立場であることから固定報酬のみとしています。

なお、取締役および監査役に対する退職慰労金については、廃止しています。

直近3か年の親会社株主に帰属する当期純利益(連結当期純利益)

回次			第199期	第200期	第201期
決算年月			2017年3月	2018年3月	2019年3月
親会社株主に 帰属する当期純利益	百万円	計画	52,000	42,500	46,500
		実績	61,271	37,724	33,601

役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額		対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬(百万円)	業績連動報酬(百万円)	
取締役(社外取締役を除く)	513	308	205	11
監査役(社外監査役を除く)	69	69	—	3
社外取締役	31	31	—	4
社外監査役	32	32	—	3

(注) 人数および金額には、2019年6月20日開催の第201回定時株主総会終結の時をもって退任した社内取締役1人、社外取締役1人、社内監査役1人、および2020年2月に退任した社外取締役1人を含んでおります。

- 連結報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、役員ごとの報酬総額は記載していない。
- 使用人兼務役員は存在しない。

□ リスクマネジメント

基本組織長・関係会社社長は、損失の危険の管理を推進し、定期的にリスクマネジメントの点検を実施しています。各基本組織および各関係会社においては、リスクマネジメントの自己点検をシステム化した「G-RIMS (Gas Group Risk Management System)」※などを活用して、リスクの把握、対応状況の点検とフォローなどを実施しています。また、保安・防災などのグループに共通するリスク管理に関しては、主管組織を明確にし、各基本組織と各関係会社をサポートすることで、グループ全体としてのリスクマネジメントに取り組んでいます。

緊急非常事態に対する備えとして、災害対策に関する規程および事業継続計画を整備しています。当期においては、災害対応訓練とBCP訓練からなる全社総合防災訓練や、ガス導管事業者とガス小

売事業者との連携を図る災害時連携教育・訓練を行いました。

国内外での新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえ、対策本部を設置して当社グループにおける対応状況を確認するとともに、適宜感染予防策などを実施しています。

当社グループにおけるサイバーセキュリティ対策を強化するため、サイバーセキュリティ委員会を設置し、当社グループネットワーク外からの攻撃への対策の強化などを行いました。

※日常の業務活動に関するリスクの管理を実行するためのシステム。各組織・各関係会社において、管理者が「G-RIMS」を通じて、約50のリスク項目に対して、予防・早期発見する取り組みの実行状況を点検するとともに、リスクの大きさを評価し、対処すべきリスクを特定したうえで、対応策の立案・実施・フォローなどのPDCAサイクルを運用しています。

□ 取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社は、社内役員については、就任時、取締役または監査役に期待される役割、遵守すべき法的な義務、責任についての知識を得る機会を設けています。就任後も、法改正などの最新の世間動向を把握するために必要な知識の習得や適切な更新などの研鑽に努めることができるように、定期的に、法務、リスク管理、コンプライアンスなどに関する社内外の研修機会などを提供しています。また、経営トップの後継者計画の一環として、社内取締役および執行役員の

担当分野の計画的なローテーションなどを通じて、当社経営を担う人材の育成を図っています。

社外役員については、既に保有している各分野における専門的な知識や経験を当社の経営の監督または監査に活かすために、就任時に当社グループの事業内容について説明し、理解を深める機会を設けています。就任後も、必要に応じて、経営環境や事業の動向などについて適時的確に説明し、理解する機会を設けています。

□ 事業などのリスク

当社グループの経営成績および財務状況などに影響を及ぼす可能性のあるリスクには以下のようなものがあります。

なお、文中における将来に関する事項は、2020年3月期末現在において当社グループが判断したものです。

(1) 当社グループの事業全体に関するリスク

- ① 経済金融社会情勢、景気などの変動、市場の縮小
- ② 大規模な災害、事故、感染症などの発生
- ③ 各種国際規範、政策、法令、制度などの変更
- ④ 為替、調達金利の変動
- ⑤ 投資未回収
- ⑥ 気候変動
- ⑦ 競争の激化
- ⑧ 基幹ITシステムの停止、誤作動、情報漏洩
- ⑨ 取扱商品・サービスの品質に関するトラブル
- ⑩ コンプライアンス違反

(2) 当社グループの主要な事業に関するリスク

- ① 国内エネルギー事業
 - a 気温、水温の変動によるエネルギー需要への影響
 - b 原燃料費の変動
 - c 原燃料調達に関するトラブル
 - d ガス製造、発電およびガス・電力の供給に関するトラブル
 - e ガス消費機器、設備に関するトラブル
 - f 他事業者との競争激化およびそれに伴う消費者の事業者選択
- ② 海外エネルギー事業

当社グループが事業を行っている国における政策、規制の実施や変更、経済社会情勢の悪化、原油価格やガス価格などの市況変動、技術的問題や自然災害による被害などの要因によるプロジェクトの遅延・中止や採算の悪化などの事業環境変化
- ③ ライフ&ビジネス ソリューション事業

原材料費の高騰や景気の悪化などによる、事業環境変化

当社グループは、以上のリスクに備えた対策に加え、業務執行状況の適切な把握と監督によって、リスクが顕在化する可能性の程度や時期を考慮しながら、リスク発生時の業績への影響を低減するように努めます。