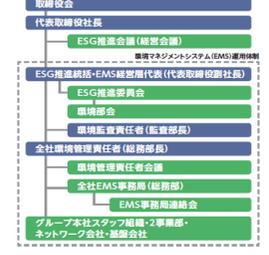
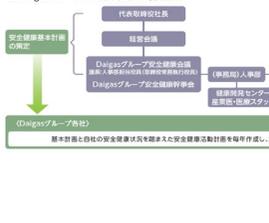


優先的な取り組み（マテリアリティ）について

マテリアリティ	顧客基盤の維持・拡大	顧客満足・サービス品質の向上	顧客の安全衛生	サービスの安定供給	気候変動	地域コミュニティの共生	
重要であると考えられる理由	Daigasグループの事業は、100年以上前に照明（ガス燈）から始まり、その後、厨房、給湯、暖房、発電と新たな用途を開発し続け、お客さまの様々なニーズにお応えしてきました。また、多くのお客さまとのつながりをもとに産業ガス、不動産、情報通信、新素材、生活関連分野等に事業領域を拡大してきました。当社グループは目指す姿として「暮らしとビジネスの”さらなる進化”のお役に立つ企業グループ」を掲げ、多くのお客さまの暮らしやビジネスをより良いものにするに努めることが、当社グループの存在意義と考えます。	お客さまにより安全に、より快適に商品・サービスをご利用いただくため、保安・サービスの品質向上に努めるとともに、安全なご使用方法について適切に情報提供を行うことが重要と考えます。	Daigasグループは、2017年3月に「長期経営ビジョン2030」、2021年3月に「中期経営計画2023」を発表しました。重大事故ゼロの継続を目標に掲げ、お客さまと社会のレジリエンス向上を目指す当社グループにとって、都市ガスおよびガス設備・発電設備の安全性を確保することは、最優先の責務であり、安全性向上に向けた取り組みと万一の事故や災害に備えた体制を構築することが重要と考えます。	お客さまと社会のレジリエンス向上を目指すDaigasグループと、都市ガスの安定供給を支えるための計画的な設備更新や導管網の整備、防災対策に努め、より高い供給安定性を確保する基礎の強化を進めることが重要と考えます。	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、Daigasグループとしても経営の重要課題の一つであり、CO2排出削減の取り組みは極めて重要な使命と考えます。	Daigasグループは、地域に根ざした事業を展開し、地域から支えられている。地域への様々な貢献が、地域社会と当社グループ双方の発展につながる好循環を生み出すと考えます。	
○ボランタリー 管理の仕組みと評価 ○指標 (GR1スタンダード対応)	組織内・組織外 顧客基盤の維持・拡大（お客さまアカウント数） GR1スタンダード対応：該当なし	組織内・組織外 カスタマーレゾリューションマネジメントの取り組み（お客さま満足度） GR1スタンダード対応：該当なし（一般開示事項 102-43）	組織内 安全性・品質レベルの維持（重大事故件数） GR1スタンダード対応：416-1	組織内 エネルギー供給のレジリエンス向上（強弱な設備形成） GR1スタンダード対応：該当なし	組織内・組織外 カーボンニュートラルの実現（グループCO2排出量） グリーンなエネルギーの提供と再生可能エネルギー/リユースの拡大（再生可能エネルギー電源比率、再生可能エネルギー普及貢献量） 天然ガスの高度利用と環境素材の普及（CO2排出削減貢献量） GR1スタンダード対応：302-1、305-5	組織内・組織外 地域とのコミュニケーション（行政活動（まちづくり構想等）への参画、地域との共創回数） GR1スタンダード対応：413-1	
○方針	「Daigasグループ企業理念」に基づき、事業活動に結びつけて、目指す姿を実現します。 (国際・国内基準等) ・ガス事業法 ・民法 ・消費者基本法 ・個人情報保護法 (社内方針・基準等) ・Daigasグループ企業理念 ・保安業務規程 ・顧客サービス業務規程	製造物責任法（PL法）やガス事業法に則り、「保安規程」「製品安全自主行動計画」等を策定し、各顧客視点業務における保安・サービスの品質向上に努めています。 (国際・国内基準等) ・ガス事業法 ・製造物責任法（PL法） (社内方針・基準等) ・家庭用ガス機器の製品安全自主行動計画 ・保安規程 ・顧客サービス業務規程	ガス事業法に則り、「保安規程」等を策定し、主要製品である都市ガスの品質や安定供給、ガス設備・発電設備の安全性の確保に努めています。 (国際・国内基準等) ・ガス事業法 ・災害対策基本法 (社内方針・基準等) ・Daigasグループ企業行動基準 ・Daigasグループ企業行動基準 ・保安規程	ガス事業法に則り、「保安規程」等を策定し、都市ガスの安定供給、ガス設備の安全性の確保に努めています。 (国際・国内基準等) ・ガス事業法 ・災害対策基本法 (社内方針・基準等) ・Daigasグループ企業行動基準 ・保安規程 ・防災業務計画	Daigasグループは、2021年1月に「Daigasグループカーボンニュートラルビジョン」の策定・公表を行い、2050年に向けカーボンニュートラルへの挑戦を掲げ、低・脱炭素社会の実現に努めます。 (国際・国内基準等) ・ISO14001 ・GHGプロトコル ・エネルギーの使用の合理化等に関する法律 ・地球温暖化対策の推進に関する法律 (社内方針・基準等) ・Daigasグループ企業行動基準 ・Daigasグループ環境方針 ・環境管理に関する規程	「Daigasグループ企業行動基準」を策定し、社会課題に関心をもち、社会の一員として当然果たすべきこととして、都市開発・まちづくり構想等へ働きかけや、ステークホルダーとの共創による地域活性化に取り組んでいます。 (国際・国内基準等) ・ISO26000 (社内方針・基準等) ・Daigasグループ企業行動基準	
マネジメント手法	「顧客の安全衛生」「顧客満足・サービス品質の向上」の体制に加えて、各お客さまを担当する各組織が責任を持って業務を推進しています。	「顧客の安全衛生」の体制に加え、「顧客サービス業務規程」に則り、エナジーソリューション事業部業務部長が顧客満足向上活動の基本方針を企画し、担当組織の各組織長が具体的な施策を策定し実行しています。	平常時から会社横断的にガバナンスを発揮する体制を構築し、保安・防災・ガスの供給安定にかかわる事象を一元的に管理、施策推進することを目的に、全社委員会として「保安・防災委員会」を設置しています。	「顧客の安全衛生」同様の保安推進体制です。	Daigasグループでは、各事業におけるGHG排出・削減、再生可能エネルギーの利用・普及拡大に対し、指標・目標を用いて、環境部会、ESG推進委員会、ESG推進会議（経営会議）で報告・フォローし、PDCAサイクルにより管理しています。	「ESG推進委員会」のもとに「社会貢献部会」を設置し、グループ内の社会貢献について横断的な活動の計画を審議および報告しています。	
○体制							
○評価（2023年度）	お客さまアカウント数は、ガス・電力供給契約や安全・保証等のサービス契約等の件数です。2023年度は新規サービス契約等により、お客さまアカウント数は1,038万件となりました。なお、長期経営ビジョンにおいて2030年の目標としていた1,000万件は、2022年度に到達しました。	大阪ガスでは、お客さま満足の向上を目標として1988年度から「お客さま満足度調査」を実施しています。調査の対象は、お客さまに直接対応する7つの業務です（開栓、機器修理、機器販売等（施工付））、定期保安巡回（ガス設備調査）、電話受付（お客さまセンター）。各業務完了後にアンケートにてお客さま評価を回収いただき、集計しています。「総合満足度」は、満足度が6段階のいずれに該当するかを問い、上位2段階に相当する評価の全体に占める割合です。2023年度は31,300件のアンケート回答をいただき、5業務の総合満足度は92%でした。	2023年度においても法令・社内基準に基づき、ガス製造事業における都市ガスの品質管理、ガス供給事業におけるガス設備の安全点検を実施し、重大事故ゼロを継続しました。	耐震性のある管の全体に占める割合を示す耐震化率の向上を図るとともに、緊急対策（二次災害防止）の取り組みによるガス配管の更新を最小限の範囲に留めながら、供給プロットの細分化を進めています。震災に対する予防措置として耐震性を高めると、そして、震災発生時の被害を最小化し早期復旧を実現すること、この両面の対策を以てエネルギーレジリエンスは向上すると考えています。2023年度における耐震化率は約89%、地震対策プロットの細分化により地震プロット数は727プロットとなりました。	「エネルギー・トランジション2030」を発表し、2030年度におけるグループCO2排出量削減目標を掲げました。社用車のCO2排出量ネットワーク・ゼロ化等の取り組みを推進しています。 ・国内外での太陽光発電所の共同開発や、国内での新たな風力発電、農業発生時の被害を最小化し早期復旧を実現すること、この両面の対策を以てエネルギーレジリエンスは向上すると考えています。2023年度目標の250万kWを達成しました。 ・都市ガス製造所での冷熱発電、国内の再生可能エネルギー電源や国内外での高効率火力発電の導入、お客さま先における燃料電池やガス空調・高効率給湯器等の導入、国内外での天然ガスへの燃料転換などに努めました。	「エネルギー・トランジション2030」の実現に向け、脱炭素化普及促進）として、耐震性の高いガス管の導入促進や、ガス設備の耐震性向上に努めています。経年ガス導管については計画的な改修、耐震性や耐食性に優れたポリエチレン（PE）管の導入を進め、尚食のおそれのあるお客さまの古い埋設ガス管については積極的に改修の提案活動を進めています。「なぞり銅鉄管（要対策導管）」については、2020年度から2015年度に倒閉し対策を完了しました。引き続き「なぞり銅鉄管（維持管理導管）」や「腐食劣化対策管」の対策を行っています。緊急対策（二次災害防止の取り組み）では、地震などの災害が起こった場合に、ガス漏えいによる二次災害を防止するため、ガスを遮断するシステムを構築しています。	「ESG推進委員会」のもとに「社会貢献部会」を設置し、グループ内の社会貢献について横断的な活動の計画を審議および報告しています。
マテリアリティに関連する具体的な取り組み（2023年度）	ライオサービスプラットフォーム「スマイLINK」のサービスや固定通信サービスの料金プランを拡充しました。また、宅配冷蔵サービス「FitDish」を開始するなど、お客さまにとって最適なサービス・ソリューションの展開に取り組みました。また、海外エネルギー事業についてもガス供給契約やエネルギーサービス契約など、新規契約を増やしました。	より高いサービス水準を目指して、業務ごとにマニュアルを作成、共有化するともに、管理者、担当者向けの研修を通じて啓発活動を行っています。お客さまの声をとらえた接点業務の改善に努めています。さらなる幅広いお客さまの声を収集を目的に、より多くのお客さまにアンケートへの回答をいただけるよう改善を進めています。引き続き、お客さまからいただいた声をとお客さま視点に立ったサービスの提供に取り組んでいます。	当社グループでは、お客さま安心してガスをお使いいただくため、お届し化するともに、管理者、担当者向けの研修を通じて啓発活動を行っています。お客さまの声をとらえた接点業務の改善に努めています。さらなる幅広いお客さまの声を収集を目的に、より多くのお客さまにアンケートへの回答をいただけるよう改善を進めています。引き続き、お客さまからいただいた声をとお客さま視点に立ったサービスの提供に取り組んでいます。	大阪ガスネットワーク（株）では、予防対策（地震に強い設備の普及促進）として、耐震性の高いガス管の導入促進や、ガス設備の耐震性向上に努めています。経年ガス導管については計画的な改修、耐震性や耐食性に優れたポリエチレン（PE）管の導入を進め、尚食のおそれのあるお客さまの古い埋設ガス管については積極的に改修の提案活動を進めています。「なぞり銅鉄管（要対策導管）」については、2020年度から2015年度に倒閉し対策を完了しました。引き続き「なぞり銅鉄管（維持管理導管）」や「腐食劣化対策管」の対策を行っています。緊急対策（二次災害防止の取り組み）では、地震などの災害が起こった場合に、ガス漏えいによる二次災害を防止するため、ガスを遮断するシステムを構築しています。	「Daigasグループカーボンニュートラルビジョン」の実現に向け、脱炭素化普及促進）として、耐震性の高いガス管の導入促進や、ガス設備の耐震性向上に努めています。経年ガス導管については計画的な改修、耐震性や耐食性に優れたポリエチレン（PE）管の導入を進め、尚食のおそれのあるお客さまの古い埋設ガス管については積極的に改修の提案活動を進めています。「なぞり銅鉄管（要対策導管）」については、2020年度から2015年度に倒閉し対策を完了しました。引き続き「なぞり銅鉄管（維持管理導管）」や「腐食劣化対策管」の対策を行っています。緊急対策（二次災害防止の取り組み）では、地震などの災害が起こった場合に、ガス漏えいによる二次災害を防止するため、ガスを遮断するシステムを構築しています。	行政活動（まちづくり構想等）への参画 ・まちづくり提案をいただいた自治体によるSDGs推進活動の支援 ・各種団体・自治体主催の審議会・委員会等への参画・提言 地域との共創 ・都市の魅力づくりに関する第三者との研究活動 ・自治体・NPO等と連携した高齢者活動支援 ・NPOや社会起業家との協働活動 ・「マイパワッシュCASE関西」を通じた社会課題の発信 ・「マイ大阪ガソシal Design+」によるNPO支援 ・「小さな灯」運動主催「ふれあいびび」等の開催 ・行政・第三者と連携した地域活性化活動 （Talkin' About, Walkin' About）	

優先的な取り組み（マテリアリティ）について

マテリアリティ	サプライチェーンマネジメント	コンプライアンス	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																			
重要であると考え理由	広範囲にわたる都市ガスソリューションは様々なお取引先のご協力により成り立っています。ソリューションにかかわるお取引先とともに社会的責任を果たすことが、ステークホルダーとの信頼構築、ひいてはソリューション全体の発展につながるかと考えます。	Daigasグループは、コンプライアンスとは法令遵守を中心としつつ、健全な倫理観に基づく良識ある企業行動を実践することと考えています。ステークホルダーからの信頼維持には、役員・従業員が確実に実践することが必要不可欠です。	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」の創造につながることを宣言しています。人的・知的資本は「価値創造の源泉」であり、やがれを持って仕事に挑戦できる職場風土の醸成とそれらを推進するよい風土を醸成することが重要と考えます。	「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」の創造につながることを宣言しています。人的・知的資本は「価値創造の源泉」と考え、当社グループ「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と考えます。	ビジネスフィールド拡大に向けて、誰もが活躍できる環境構築としてダイバーシティの推進が重要と考えます。「Daigasグループダイバーシティ推進方針」に基づき、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とともに、誰もが能力を発揮できる会社や組織に変革していくことが不可欠です。																			
○バウンダリー 管理の仕組みと評価 ○指標 (GR1スタンダード対応)	組織内・組織外	組織内	組織内	組織内	組織内																			
○方針	責任あるサプライチェーンの構築（適切な新規サプライヤー比率） GR1スタンダード対応：308-1、414-1	グループコンプライアンスの推進（重大な法令違反件数） GR1スタンダード対応：307-1、418-1、419-1	働きがいのある職場づくり（従業員意識調査） GR1スタンダード対応：該当なし（一般開示事項 102-43）	働きがいのある職場づくり（従業員1人当たりの年間平均研修時間） GR1スタンダード対応：404-1	ダイバーシティ&インクルージョンの実現（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） GR1スタンダード対応：405-1																			
マネジメント手法	ESG推進委員会のもとにコンプライアンス/リスク管理部会を設置し、組織横断的な施策検討・情報共有化等を行っています。 グループ全体のコンプライアンス推進は総務部コンプライアンス室が行っており、大阪ガスの各事業部とカンパニー※、中核会社「コンプライアンス統括」を、大阪ガスの各組織と各関係会社では「コンプライアンス推進責任者」「コンプライアンス推進担当者」を委任し、グループ全体でコンプライアンス向上に取り組んでいます。	「従業員的能力開発」の体制に加えて、労働災害の防止、健康の保持増進に資する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。	大坂ガスでは、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からコーストリーを行う人事制度を導入しています。育成コース別の研修体系に加え、若年層・中堅社員層・マネジメント層等の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。さらに、グローバルに活躍できる人材を育成するため、海外派遣や海外ビズネストレーニングを実施しています。	大坂ガスでは、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からコーストリーを行う人事制度を導入しています。育成コース別の研修体系に加え、若年層・中堅社員層・マネジメント層等の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。さらに、グローバルに活躍できる人材を育成するため、海外派遣や海外ビズネストレーニングを実施しています。	ダイバーシティ機会均等については、関連グローバル・コンバントや各法令、「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・職場環境の整備等、各組織があらゆる機会において取り組んでいます。																			
○体制	代表取締役社長 ESG推進会議（経営会議） 全社委員会：ESG推進委員会 委員長：ESG推進統括 コンプライアンス・リスク管理部会 総務部 コンプライアンス室 調整・推進等 （各事業部・ネットワーク会社・中核会社）コンプライアンス統括 （各組織・各関係会社）コンプライアンス推進責任者・担当者			<table border="1"> <thead> <tr> <th>人事課</th> <th>全社共通業務の育成を主導</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>各組織</td> <td>組織固有業務（業務専門性・業務取得等）の育成を主導</td> </tr> <tr> <td>上司</td> <td>育成責任者</td> </tr> <tr> <td>個人人事委員（PTA）</td> <td>入社から3年間の育成担当者</td> </tr> <tr> <td>組織統括</td> <td>育成状況の把握とレポート</td> </tr> </tbody> </table>	人事課	全社共通業務の育成を主導	各組織	組織固有業務（業務専門性・業務取得等）の育成を主導	上司	育成責任者	個人人事委員（PTA）	入社から3年間の育成担当者	組織統括	育成状況の把握とレポート										
人事課	全社共通業務の育成を主導																							
各組織	組織固有業務（業務専門性・業務取得等）の育成を主導																							
上司	育成責任者																							
個人人事委員（PTA）	入社から3年間の育成担当者																							
組織統括	育成状況の把握とレポート																							
○評価（2023年度）	当社グループの広範囲にわたる都市ガスソリューションは様々なお取引先との協力により成り立っています。 ソリューションにかかわるお取引先とともに社会的責任を果たすことが、ステークホルダーとの信頼構築、ひいてはソリューション全体の発展につながるかと考えます。 当社グループでは、「Daigasグループ調達方針」を定め、資材購買等の新規取引の開始に際して「Daigasグループ取引先のお客さまへのお願い」ともお取引先に説明し、ご理解をいただいています。 2023年度の資材購買等における新規お取引先は18社で、環境・社会への影響、人権、労働慣行の各基準に基づき、新規のお取引先は全て適切に開始されました。	当社グループは、コンプライアンスとは法令遵守を中心としつつ、健全な倫理観に基づく良識ある企業行動を実践することと考えています。ステークホルダーからの信頼維持には、役員・従業員が確実に実践することが必要不可欠です。コンプライアンスを確実に実践するために実施しています。 2023年度は重大な法令違反はありませんでした。	大坂ガスで従業員実施してきた意識調査の内容を2023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、新たに「従業員意識調査」を設計し、調査を実施しました。大坂ガス、関係会社において世間水準よりも高かったと認識しました。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。	従業員能力開発については、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アップ評価を行い、各自の自発的な成長意欲、動機づけを将来の育成計画に役立てています。2023年度の従業員1人当たりの年間平均研修時間については、下記のとおりです。 従業員1人当たりの年間研修時間：25.1時間/人 e-ラーニングの受講時間：6.2時間/人	大坂ガスでは、2030年に掲げた各目標達成に向け、女性活躍の取り組みを推進しています。 2023年度については、多様なキャリアや価値観の尊重を意識し、個に寄り添った施策の展開と努めました。職員やラフイベントのタイムズに応じた研修や、管理職研修での個別マネジメントの重要性の周知、男性の育児休業取得促進など、女性活躍目標達成に向けて多面から取り組みを進めています。なお、2024年6月時点の女性取締役比率は26.7%でした。																			
マテリアリティに関連する具体的な取り組み（2023年度）	2023年度も主要なお取引先へアンケートを行うなど、お取引先とともに社会的責任を果たすこと、ソリューション全体の相互発展に努めてまいりました。 <table border="1"> <caption>■ サステナビリティ活動に関するアンケート結果等の実施状況(2023年度)</caption> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>対象会社</th> <th>回答率</th> <th>その他取り組み</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>資材購買主要取引先</td> <td>143</td> <td>14.3</td> <td>（アンケート未回答）無回答の会社</td> </tr> <tr> <td>労務関係企業</td> <td>34</td> <td>34</td> <td></td> </tr> <tr> <td>サービスチェーン工事会社</td> <td>202</td> <td>179</td> <td></td> </tr> <tr> <td>LANG調達先</td> <td>9</td> <td>8</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	対象	対象会社	回答率	その他取り組み	資材購買主要取引先	143	14.3	（アンケート未回答）無回答の会社	労務関係企業	34	34		サービスチェーン工事会社	202	179		LANG調達先	9	8		2023年度調査は、大坂ガスでは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3,72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「勤務意思」、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ました。	大坂ガスでは、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。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。2023年度も年間を通じて計画的に研修を実施しました。	採用：女性の学生向けの採用活動を強化する ・ダイバーシティセンターとして女性のキャリアパスや活躍環境の紹介、リクナビとの連携 ・採用ウェブサイト…女性キャリアの掲載、ダイバーシティに関する取り組み紹介 育成：女性社員のキャリア形成をサポートするために仕事と育児の両立イメージ形成を含めたキャリア教育を継続して実施する ・異動活用…本人に合った個別育成プランを基にした異動・異動 ・キャリア教育…メンタリングプログラム、女性キャリア座談会等の実施 ・上司向け…新任・現任管理者研修でのダイバーシティ講義、女性向け各種研修に上司の出席 環境：ライフイベントがキャリアの途絶えとならぬための環境を整備する ・育児（対象には男性も含む）…「育児ランチャージン」を開催、休業者・復業者のサポートでのネットワーク、育児休業者懇話会の開催、男性向け仕事・育児の両立セミナー・座談会を開催 ・風土…ダイバーシティ推進フォーラム（有識者講演およびワークショップ）開催、メールニュースや社内WEB広告掲載の継続配信による情報提供、「効率的な働き方推進」の継続実施
対象	対象会社	回答率	その他取り組み																					
資材購買主要取引先	143	14.3	（アンケート未回答）無回答の会社																					
労務関係企業	34	34																						
サービスチェーン工事会社	202	179																						
LANG調達先	9	8																						