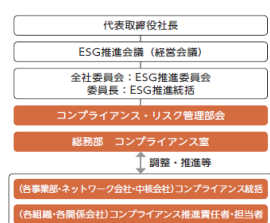
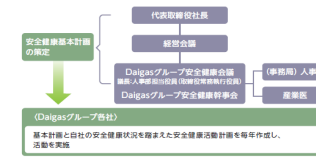


優先的な取り組み（マテリアリティ）について

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」の創造につなげ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、やがてこ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良いい施策を講じ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」の創造につなげ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、やがてこ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良いい施策を講じることが重要と考えます。	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なされ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。																				
○バウンス率	組織内・組織外	組織内	組織内	組織内	組織内																				
管理の仕組みと評価 ○指標 (GRSスタンダード対応指標)	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） GRSスタンダード対応指標：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） GRSスタンダード対応指標：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） GRSスタンダード対応指標：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） GRSスタンダード対応指標：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・管理職昇格比率・総合職採用比率） GRSスタンダード対応指標：405-1																				
○方針	国連グローバル・コンパクトに対応した「Daigasグループ企業行動基準」に基づき、お取引先とともに社会的責任を果たす取り組みを進めています。Daigasグループでは、「Daigasグループ調達方針」を定め、「Daigasグループ取引先」の皆さまへのお願いとともにお取引先に周知しています。 〈国際・国内基準等〉 ・国連グローバル・コンパクト ・世界人権宣言 ・不正競争防止法 〈社内方針・基準等〉 ・Daigasグループ企業行動基準 ・Daigasグループ調達方針 ・Daigasグループ取引先へのお願い	〈国際・国内基準等〉 ・国連グローバル・コンパクト ・世界人権宣言 ・不正競争防止法 〈社内方針・基準等〉 ・Daigasグループ企業行動基準 ・Daigasグループ調達方針 ・内部監査規程 ・個人情報保護規程 ・プライバシーポリシー（お客さま・株主さま等の情報の取扱いについて）	働きがいのある職場づくり（従業員意識調査） GRSスタンダード対応指標：該当なし（一般開示事項 102-43） 仕事を通じて人的成長を回ることができる企業を目指し、従業員の個性と自主性を尊重した人事制度の充実ならびに、従業員の安全の確保と健康な心身の維持向上や多様な人材が活躍できる職場づくりに努めています。 〈国際・国内基準等〉 ・国連グローバル・コンパクト ・労働基準法 ・次世代育成支援対策推進法 ・女性活躍推進法 〈社内方針・基準等〉 ・Daigasグループ企業行動基準 ・Daigasグループダイバーシティ推進方針 ・Daigasグループ人権方針	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） GRSスタンダード対応指標：404-1 「Daigasグループ企業行動基準」を策定し、安心して働ける職場づくりを掲げ、多様な人材が能力を発揮できるように従業員の個性を尊重し、キャリア形成や能力開発に取り組んでいます。 〈国際・国内基準等〉 ・国連グローバル・コンパクト ・次世代育成支援対策推進法 ・女性活躍推進法 〈社内方針・基準等〉 ・Daigasグループ企業行動基準 ・Daigasグループダイバーシティ推進方針	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・管理職昇格比率・総合職採用比率） GRSスタンダード対応指標：405-1 「Daigasグループダイバーシティ推進方針」を策定し、多様な人材が差別されることなく「尊重し合い承認することで多様な価値観を受容できる企業グループ」を目指し、新しい価値を生み出せる強靱な組織づくりに努めています。 〈国際・国内基準等〉 ・国連グローバル・コンパクト ・次世代育成支援対策推進法 ・女性活躍推進法 〈社内方針・基準等〉 ・Daigasグループ企業行動基準 ・Daigasグループダイバーシティ推進方針 ・Daigasグループ人権方針																				
マネジメント手法	購買活動については、上記の基準や指針に則り、購買を担当する各組織が責任を持って進めています。	「ESG推進委員会」のもとにコンプライアンス・リスク管理委員会を設け、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※、中核会社にて「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」が「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。	「従業員の能力開発」の体制に加えて、労働災害の防止、健康の保持推進とし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。	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からコースエン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様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、海外派遣や海外ビジ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、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				<table border="1"> <thead> <tr> <th>人事課</th> <th>全社統括業務の推進を主導</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>各組織</td> <td>組織固有業務（業務専門性・育成取得等）の推進を主導</td> </tr> <tr> <td>上司</td> <td>育成責任者</td> </tr> <tr> <td>新人指導員（PTA）</td> <td>入社から3年間の育成推進者</td> </tr> <tr> <td>組織統括</td> <td>育成状況の確認とレポート</td> </tr> </tbody> </table>	人事課	全社統括業務の推進を主導	各組織	組織固有業務（業務専門性・育成取得等）の推進を主導	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	組織統括	育成状況の確認とレポート											
人事課	全社統括業務の推進を主導																								
各組織	組織固有業務（業務専門性・育成取得等）の推進を主導																								
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																								
組織統括	育成状況の確認とレポート																								
○評価（2022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。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」の皆さまへのお願いとともにお取引先に説明し、ご理解をいただいています。2022年度の資材購買等における新規お取引先は27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、2022年度は重大な法令違反はありませんでした。	大阪ガスで従業員満足度に関する意識調査の内容を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、新たに「従業員意識調査」を設計し、調査を実施しました。大阪ガス、関係会社において世間水準より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。	従業員の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なフォローアップ評価を行い、各自の自発的な成長意欲、動機づけと将来の育成計画に役立てています。2021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：26.3時間/人 e-ラーニング※（保安、情報セキュリティ、環境、DX等）の受講時間：5.83時間/人 ※一部派遣社員、アルバイトを含む	大阪ガスでは、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。2022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に努めました。職員やソリューションのダイニングに応じた研修や、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方向から取り組みを進めています。なお、2023年6月時点の女性役員比率は26.7%、女性取締役比率は20.0%でした。																				
マテリアリティに関連する具体的な取り組み（2022年度）	2022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し、ソリューション全体の相互発展に努めていました。 ■ サステナビリティ活動に関するアンケート調査等の実施状況（2022年度） <table border="1"> <thead> <tr> <th>対象</th> <th>対象数</th> <th>回答数</th> <th>その他取り組み</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>資材購買主要お取引先</td> <td>146社</td> <td>146社</td> <td>「グリーンパートナー制度」の推進</td> </tr> <tr> <td>ガス顧客メーカー</td> <td>36社</td> <td>36社</td> <td></td> </tr> <tr> <td>サービスチェーン・工事会社</td> <td>205社</td> <td>165社</td> <td></td> </tr> <tr> <td>LNG調達先</td> <td>8社</td> <td>6社</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	対象	対象数	回答数	その他取り組み	資材購買主要お取引先	146社	146社	「グリーンパートナー制度」の推進	ガス顧客メーカー	36社	36社		サービスチェーン・工事会社	205社	165社		LNG調達先	8社	6社		2022年度調査結果は、従業員企業理念や行動憲章、行動基準に対する認知・理解が前年度より向上しました。引き続き、従業員一人ひとりの浸透活動に取り組む、コンプライアンスの推進に努めます。	2022年度調査は、大阪ガスでは社員5,769人が回答し、回答率は92.5%、関係会社では従業員7,305人が回答し、回答率は89.9%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ました。	大阪ガスでは、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様な研修を実施しています。2022年度も年間を通じて計画的に研修を実施し、e-ラーニングでは1講座あたり5,264人が受講しました。	<ul style="list-style-type: none"> ■採用 ■女性学生の向け採用活動を強化する ■ダイバーシティセミナーとして女性のキャリアパスや活躍環境の紹介、リカセセミナーの開催 ■採用ウェブサイト…女性キャリアの掲載 ■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…本人に適した個別育成プランを基にした異動・登用 ■キャリア教育…メンタリングプログラム、若手女性面談、社外研修への派遣 ■上司向け…新任・新任管理者研修、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 ■職場 ■ライフイベントがキャリアの途絶えならぬための環境を整備する ■育児…「育児ランチセッション」を開催/育児勤務者研修×上司フォーラムの開催/休業・復職者のイトラでのネットワークング/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を開催（ダイバーシティ西日本勉強会） ■風土…メールニュース、社内WEB広報誌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	対象数	回答数	その他取り組み																						
資材購買主要お取引先	146社	146社	「グリーンパートナー制度」の推進																						
ガス顧客メーカー	36社	36社																							
サービスチェーン・工事会社	205社	165社																							
LNG調達先	8社	6社																							