

# Human Capital Report

## 2025 Daigasグループ 人的資本レポート



**Daigas**  
Group





# 本レポートについて

## レポートの編集方針

労働力人口の減少、企業価値に占める無形資産の割合が高まる現代において、人的資本の重要性は日々高まっており、様々なステークホルダーの関心も高まっていると認識しています。事業環境が目まぐるしく変化し、働く意識の多様化が進むなか、Daigasグループでは人的資本は「価値創造の源泉」であるとの認識のもと、従業員の働きがいやグループ全体のパフォーマンスを向上させる各取り組みを進め、従業員価値と企業価値の双方を両輪で高めていきます。その実現のために、人的資本経営の一環として様々な取り組みを行っており、みなさまに当社グループの取り組みや思いを伝えることができるようにDaigasグループの人的資本レポートを作成しました。

### 注意事項

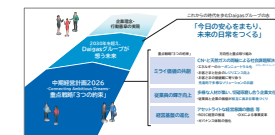
本レポートには、大阪ガス株式会社およびそのグループ会社に関連する見通し、目標、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらは、当社グループが現在入手している情報に基づく、本レポートの作成時点における予測等を基礎として記載しており、将来において不正確であることが判明したり、将来実現しない可能性がございます。本レポートにおける将来情報に関する記述は本レポートの作成時点のものであり、当社グループは、それらの情報を最新のものに随時更新するという義務も方針も有していません。



# contents 目次

## イントロダクション

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| 本レポートについて .....               | 1 |
| 目次 .....                      | 2 |
| ひとめでわかるDaigasグループ .....       | 3 |
| Daigasグループの企業理念・3つのマインド ..... | 4 |
| Daigasグループの中期経営戦略 .....       | 5 |

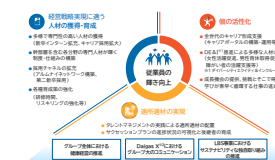


## Daigasグループの人的資本経営

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 社長メッセージ .....              | 6 |
| 経営戦略と連動した人材戦略のストーリー .....  | 7 |
| 中期経営計画2026における施策・KPI ..... | 8 |
| 人事担当役員インタビュー .....         | 9 |

## 重点的に取り組む人事施策

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 人事施策の内容(目次) .....          | 11 |
| 2024年度の振り返りと課題 .....       | 12 |
| 1.経営戦略に適った人事制度 .....       | 13 |
| 2.採用活動の強化 .....            | 22 |
| 3.人材マネジメントの推進・人材育成戦略 ..... | 28 |
| 4.ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進 .....  | 35 |
| 5.ウェルビーイング .....           | 43 |
| コラム Daigas X .....         | 50 |
| コラム コミュニケーション .....        | 51 |



## Daigasグループの共創力

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Osaka Gas USA Corporation ..... | 53 |
| Daigasエナジー(株) .....             | 55 |
| 大阪ガスネットワーク(株) .....             | 57 |
| OGIS Philippines, Inc. ....     | 59 |



## 各種データ

|                        |    |
|------------------------|----|
| ひとめでわかる大阪ガス .....      | 61 |
| 情報開示体系・人材に関するデータ ..... | 62 |

# ひとめでわかるDaigasグループ

創業年

1905年



売上高

2兆690億円



経常利益

1,896億円



従業員数

21,404人



連結子会社数

163社



海外事業  
プロジェクト数

約40個



離職率  
(2024年度)

2.04%



女性管理職比率  
(2024年度)

8.7%



※数値は、注記がない限り2024年度実績または2025年3月末時点のDaigasグループの実績

# Daigasグループの企業理念・3つのマインド

## 経営の原点 (社是)

### サービス第一

創業以来、貫いてきた「真心を尽くし、お客さまや社会のお役に立つ」という姿勢を  
普遍的な信条・心構えにして、事業活動を行います

## 目指す姿

### 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

エネルギーや多様な事業において、たゆまぬチャレンジにより世界に通用する力を培い、  
お客さまの暮らしとビジネスのクオリティ向上のお役に立つ企業グループであり続けます

## 実現に向けた 3つのマインド

### お客さま起点

お客さまをよく知り、  
お客さまのお役に立つために  
積極的に働きかける

### 誠心誠意・ 使命感

信頼の絆を大切にし、  
社会的使命感を持って  
目的に向かう

### 進取の気性

既存の枠組みにとらわれず、  
創意工夫し、  
新しい物事を追求する

※Daigasグループ企業理念より一部抜粋

Daigasグループでは、企業理念および3つのマインドに対する理解浸透のため、マインドが発揮された取り組みの事例共有や意見交換を行っています。

# Daigasグループの中期経営戦略

中期経営計画2026においては、重点戦略「3つの約束」を掲げ、それぞれのステークホルダーの価値創造を目指します。カーボンニュートラルと天然ガス利活用の両輪で社会課題の解決に貢献する「ミライ価値の共創」の継続、多様な人材が集い切磋琢磨し合う企業文化を醸成する「従業員の輝き向上」、そして、アセットライトな経営意識の浸透を図る「経営基盤の進化」、この3つの約束を果たすことで、当社グループの持続的な成長と、持続可能な社会の実現に貢献します。



企業理念・  
行動憲章の実現

2030年を超え、  
Daigasグループが  
想う未来

中期経営計画2026  
-Connecting Ambitious Dreams-  
重点戦略「3つの約束」



これからの時代を歩むDaigasグループの志

「今日の安心をまもり、  
未来の日常をつくる」

重点戦略「3つの約束」

方向性と重点取り組み

ミライ価値の共創

CN※と天然ガスの両輪による社会課題解決

- ・エネルギーのカーボンニュートラル化 ※カーボンニュートラル
- ・お客さまと社会のレジリエンス向上
- ・お客さまの価値観に寄り添う  
先進的で多様なソリューションの共創

従業員の輝き向上

多様な人材が集い、切磋琢磨し合う企業文化

- ・従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくり

経営基盤の進化

アセットライトな経営意識の徹底 等

- ・ROIC経営の推進
- ・DXによる事業変革
- ・ガバナンス体制の強化

# TOP Message

## 社長メッセージ

### Daigasグループが想う未来

時代は今、大きな転換期にあり、エネルギーセキュリティの不安定化や、自然災害の甚大化など「今日の安心」が揺らぐ一方で、2050年のカーボンニュートラル達成をはじめ、社会課題の解決が進む「未来の日常」を実現することが求められています。

2030年を超えた超長期的な未来社会をイメージしますと、価値観の多様化や社会のデジタル化が一段と進み、企業にはグローバル大での社会課題解決への要請が一層強まってくると考えています。そのなかで、当社グループは、社会実装を力強くリードするその有力な担い手になることを目指したいと考えます。

その想いを、「中期経営計画2026『Connecting Ambitious Dreams』(CAD2026)」にて、「今日の安心をまもり、未来の日常をつくる」といった「志」を定めました。この「志」を胸に、足下の変化への対応と未来の社会課題の解決、その両利きの活動に取り組んでいきます。

### 中期経営計画2026と「従業員の輝き向上」に込めた想い

こうした「志」を実現するため、CAD2026では、重点戦略として「3つの約束」を掲げており、昨今の人材を取り巻く環境の変化を踏まえ、「従業員の輝き向上」を重点戦略の一つとしました。

近年、働く人の価値観がますます多様化し、働く環境が大きく変化するに伴って、従業員一人ひとりが仕事に対する熱意や動機づけを主体的にマネジメントする時代になっていると感じます。従業員一人ひとりの判断や行動の基準となり、仕事の質や組織の結束力を高めるための拠りどころとなるもの、それが、長年事業活動を通じて培ってきた独自の「企業文化」であると、私は考えます。世のなかの多様性、不確実性が増すほどに企業文化の果たす役割は大きくなり、今後、「共感」される企業文化の有無によって、お客さまや社会、従業員から企業が選ばれる時代になると思います。

従業員や社会からの「共感」が一層高まり、多様な人材が集い、切磋琢磨することで、従業員の力が最大限に発揮され、企業のアウトプットは最大化します。そうした考えのもと、人材の獲得・育成、従業員個々の活性化、適所適材の実現に力を注ぎます。また、健康経営の推進や、働き方や仕事の進め方を変革する取り組み「Daigas X(Daigas トランスフォーメーション)」を通じて、グループのコミュニケーションを活性化し、従業員の満足度を向上させていきたいと考えます。

### 「人的資本レポート」に込めた想い

当社グループでは従業員を重要資産として位置づけており、一人ひとりの従業員を「人的資本」と捉えています。また、人的資本は「価値創造の源泉」であるとの認識をしており、この度、当社グループの取り組みや思いを、幅広いステークホルダーの皆さまにより深くご理解いただけるよう、本レポートを作成いたしました。本レポートでは、中期経営計画2026で設定したKPIや各指標にとどまらず、経営戦略と連動した人材戦略のストーリーや、各人事施策の詳細と具体的な取り組み内容も掲載しています。これらを公開することで、当社グループの人的資本経営を強化し、人材価値と企業価値の向上を図っていきます。

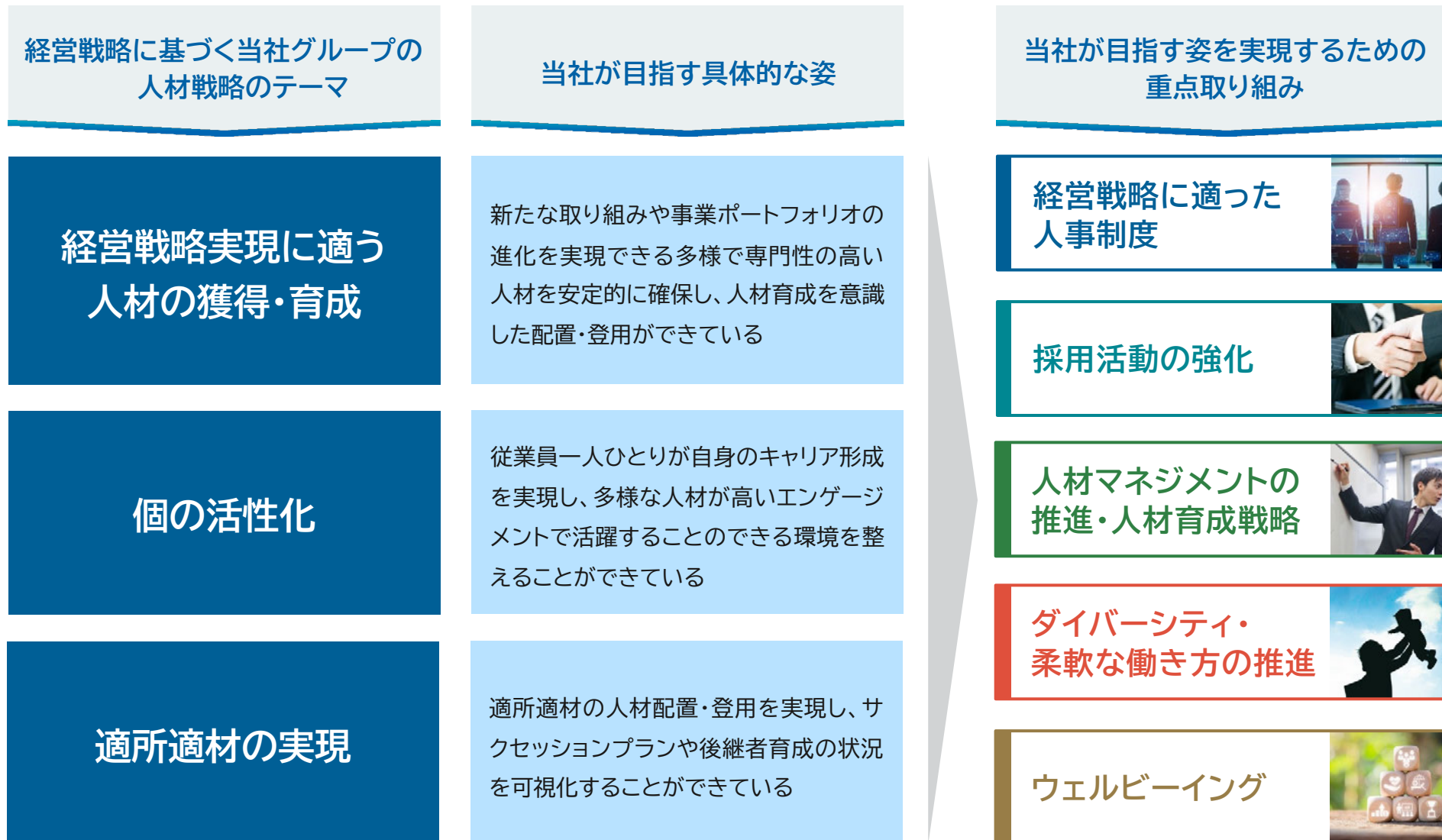


代表取締役社長  
社長執行役員

藤原 正隆

# 経営戦略と連動した人材戦略のストーリー

経営戦略に基づく当社の人材戦略・目指す姿を実現するために、重点的に取り組む人事施策を定めています。



# 中期経営計画2026における施策・KPI

中期経営計画2026において、人的資本に関する施策、KPIを公開。2026年度目標に向けて、これらのモニタリング、各取り組みを推進していきます。

..... 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             | 2024年度実績 | 2026年度目標          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|-------------------|
|  <b>人材の<br/>獲得・育成</b> | 採用の強化                    | 新卒・キャリア採用(総合職)合計数        | 116人     | 3カ年累計330人(約1.25倍) |
|                                                                                                        |                          | キャリア採用比率                 | 37.4%    | 30%程度             |
|                                                                                                        |                          | 第二新卒採用の実施                | 実施       | 実施                |
|                                                                                                        |                          | 女性総合職採用比率                | 39.4%    | 30%以上             |
|                                                                                                        | 人材育成の強化                  | アルムナイネットワークの構築           | 26人      | 50人以上             |
|                                                                                                        |                          | DX中核スタッフ人材の確保            | 243人     | 300人              |
|                                                                                                        |                          | 経営基盤強化に向けた共通研修時間(/人)     | 14.1時間   | 15時間              |
|                                                                                                        |                          | 管理者研修受講率                 | 96%      | 100%              |
|  <b>適所適材<br/>の実現</b>  | タレントマネジメント<br>サクセッションプラン | 定年延長                     | 60歳      | 本中中期期間内に延長開始      |
|                                                                                                        |                          | 全社員への運用拡大                | 全社員へ適用   | 全社員へ適用            |
|                                                                                                        |                          | 次世代経営人材の準備率              | 260%     | 250%以上            |
|  <b>個の<br/>活性化</b>  | 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) | 948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                  | 26.7%    | 25%以上             |
|                                                                                                        |                          | 女性管理職昇格比率                | 18.2%    | 20%以上             |
|                                                                                                        |                          | 男性育休取得率                  | 94%      | 90%以上             |
|                                                                                                        |                          | LGBT 同姓パートナーへの制度適用       | 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※          | 52.2     | 50以上              |

※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

# 人事担当役員インタビュー

## 多様な人材が輝くために —「従業員の輝き向上」への取り組み—

取締役 常務執行役員 今井 敏之



### まず初めに、中期経営計画2026「従業員の輝き向上」に向けた取り組みについて教えてください。

中期経営計画2026の実現のためには、経営戦略と連動した人材戦略を策定・実行していくことが重要と考えており、「従業員の輝き向上」に向けた人材戦略のテーマとして「経営戦略実現に適う人材の獲得・育成」「個の活性化」「適所適材の実現」の3つに取り組んでいます。

一つ目の「経営戦略実現に適う人材の獲得・育成」では、経営戦略に適った人事制度や採用活動の強化を通じて、事業ポートフォリオの進化を実現できる多様で専門性の高い人材を確保し、人材育成を意識した配置・登用ができています状態を目指します。

二つ目の「個の活性化」では、従業員一人ひとりが自身のキャリア形成を実現し、多様な人材が高いエンゲージメントで活躍することのできる環境を整えることができていることを実現します。

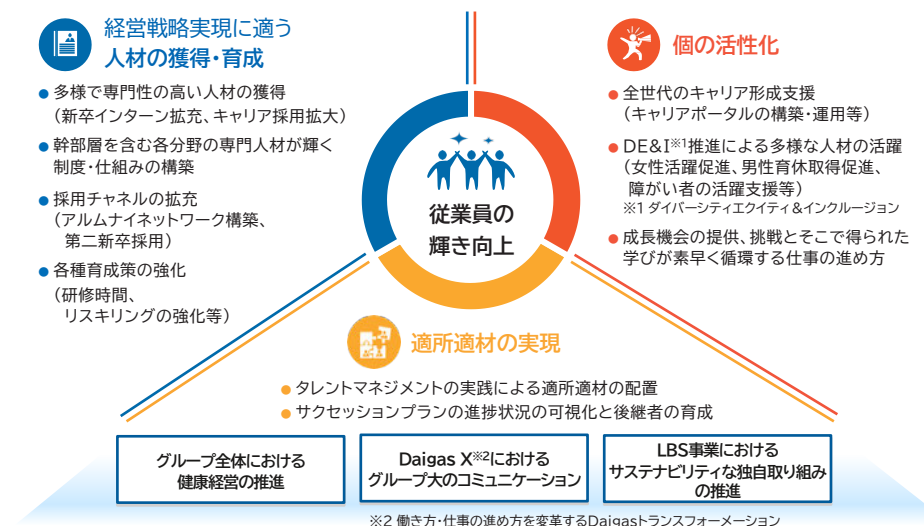
最後の「適所適材の実現」では、適所適材の人材配置・登用を実現し、サクセッションプランや後継者育成の状況を可視化することができていることを目指しています。

### 「経営戦略に適った人事制度」の一環として、2025年4月から人事制度改定を行いました。その狙いについて教えてください。

当社では、これまでも取り巻く環境変化を踏まえ、人事制度を見直してまいりましたが、今後も国内外の様々なフィールドでチャレンジを続け、社会課題の解決に貢献するとともに、絶え

ざる進化を続けていくためには、これまで以上に従業員の一層の挑戦・成長を支援し、個の活性化を促進することが不可欠と考えています。

こうした背景も踏まえ、2025年4月から定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ、年齢にかかわらず活躍を期待するとともに、より高い挑戦や業績貢献を後押しするため、評価・給与体系を見直しました。また、挑戦意欲を支える「安心感」を担保するための環境整備、人材育成の拡充、自律的なキャリア形成支援の拡充等も行っています。



## 人事担当役員インタビュー

**「採用活動の強化」では、新卒採用とキャリア採用の数を拡大することを掲げていますが、その背景について教えてください。**

今回の中期経営計画2026の期間では、新卒採用とキャリア採用合計数を330人程度と前中期経営計画の120%強へ増加させることを目標に掲げています。その背景としては、カーボンニュートラル潮流、エネルギーセキュリティの不安定化をはじめとした事業環境の変化があげられます。また、経営戦略で掲げる強靱な事業ポートフォリオの構築に向けて、人材の確保、多様で専門性の高い人材の確保は必須と考えているためです。

新卒採用では、インターンシップやオンラインワークショップを通じ、学生に会社理解と成長を促す取り組みを行っています。また、キャリア採用では、アルムナイネットワークやリファラル採用を行い、従来のチャンネルに限定しない形での人材発掘に取り組んでいます。

これらの取り組みを通じて、「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(LBS)事業」の多様なポートフォリオ展開に対応する人材の確保、専門性の高い人材の確保は必須と考えています。

**多様な人材という文脈ではDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)にも注力されていますが、その内容について教えてください。**

当社グループは、企業価値の向上を目指すために、会社や組織を性別・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構成し、自由闊達に議論できる環境を整えるダイバーシティの推進が不可欠であると認識し、「Daigasグループダイバーシティ推進方針」を定めています。

女性活躍推進では、1992年に育児休業および介護休業を導入して以来、次世代育成支援対策推進法に先駆け、法定以上の仕事と生活の両立支援制度を整備してきました。特に近年では、職責やライフイベントのタイミングに応じた施策の展開行っており、管理職研修の実施、男性の育児休業取得促進など、多方面からの取り組みに注力しています。これらの取り組みが評価され、2021年度は厚生労働大臣より「えるぼし」(最高位)に認定されています。また、経済産業省・東京証券取引所が選定する「なでしこ銘柄」にも2024年に選定されています。

また、上述の「Daigasグループダイバーシティ推進方針」では、障がいの有無にかかわらず尊重しあい承認され(ダイバーシティ)、やりがいを感じられる(インクルージョン)企業グループとなること、障がい者のより一層の能力発揮に向けた環境整備をしていく(エクイティ)ことも定

めており、障がい者との協働推進のための有識者による講演の実施や社内報を活用した障がい者の活躍を紹介する取り組みを行っています。

**最後に、様々な取り組みを根底から支え、従業員を後押しするための健康経営に関するお考えを聞かせてください。**

当社は、安全の確保と健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤であると位置づけ、1970年代から従業員の健康づくりに取り組んできました。また、生涯にわたって健康であることは、従業員はもとより社会に対しても大きな意義があると考え、2021年3月に「Daigasグループ健康経営宣言」を行いました。具体的な取り組みとして、社内に健康開発センターを設置し、定期健康診断を実施した当日のうちに受診者全員に結果説明と結果に応じたアドバイスや保健指導を行うことや健全な生活習慣を促す「行動指針“ヘルシー7”」を定め、“ヘルシー7”に基づいた健康増進活動を実施することで、生活習慣の改善活動を行っています。これらの取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に3年連続で選ばれました。



# 人事施策の内容 (目次)

## 1 経営戦略に適った人事制度

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| ①人事制度の改定(2025年4月実施) .....      | 13 |
| ①人事制度の改定(2025年4月実施の変更内容) ..... | 14 |
| ②挑戦と成長を後押しするための制度導入・拡充 .....   | 15 |
| ③人事制度の概要 .....                 | 16 |
| 従業員メッセージ(オーソリティー・フェロー制度) ..... | 17 |
| ④充実した福利厚生制度、退職金制度 .....        | 18 |
| ⑤グローバルで活躍する海外人材 .....          | 19 |

## 2 採用活動の強化

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 従業員メッセージ(キャリア採用) .....        | 20 |
| ①採用活動(基本的な考え方) .....          | 22 |
| ②募集段階での取り組み .....             | 23 |
| ③内定後・入社後の取り組み .....           | 24 |
| ④採用実績および中期経営計画2026における採用計画 .. | 25 |

## 3 人材マネジメントの推進・人材育成戦略

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 従業員メッセージ(チャレンジ制度) .....              | 26 |
| 従業員メッセージ(タメスキル) .....                | 27 |
| ①人材マネジメント(基本的な考え方) .....             | 28 |
| ②タレントマネジメント(タレントマネジメントデータの管理の仕組み) .. | 29 |
| ③人材育成・キャリア形成支援(基本的な考え方) .....        | 30 |
| ④人材育成の具体的な取り組み .....                 | 31 |
| ⑤キャリア形成支援の具体的な取り組み .....             | 32 |

## 4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 従業員メッセージ(女性管理職) .....       | 33 |
| ①DE&I(基本的な考え方) .....        | 35 |
| ②DE&I(具体的な取り組み①) .....      | 36 |
| 従業員メッセージ(男性育休) .....        | 37 |
| ②DE&I(具体的な取り組み②) .....      | 39 |
| ②DE&I(具体的な取り組み③) .....      | 40 |
| ③働きやすい職場環境(具体的な取り組み①) ..... | 41 |
| ③働きやすい職場環境(具体的な取り組み②) ..... | 42 |

## 5 ウェルビーイング

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| ①健康経営の宣言、指針 .....           | 43 |
| ②健康経営・戦略マップ／③健康経営優良法人 ..... | 44 |
| ④安全への取り組み .....             | 45 |
| ⑤人権尊重(基本的な考え方) .....        | 46 |
| ⑥人権啓発の具体的な取り組み .....        | 47 |
| ⑦従業員意識調査・ワークエンゲージメント .....  | 48 |
| ⑧クラブ活動の推進 .....             | 49 |

※本章における人事施策は特に注釈・記載がない場合は大阪ガス株式会社単位の人事施策を掲載しています。

# 2024年度の振り返りと課題

|                    | 振り返り                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 課題                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 経営戦略に適った人事制度       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■従業員全員の「挑戦と成長」を後押しするため、人事制度の改定を行いました。定年年齢の段階的な引き上げや、評価・給与体系の見直しを通じ、従業員の働きがいの向上と持続的な成長実現を目指します。</li> <li>■海外駐在員が任地で安心して生活できるようなサポートの制度を昨年度はさらに充実させました。従業員がグローバルに活躍できる環境を引き続き整えていきます。</li> </ul>                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■人事制度の改定により、業績と報酬の連動を高め、業績貢献をタイムリーに評価し、処遇に反映する仕組みを導入しました。2025年4月から新たな制度の運用が始まりましたが、仕組みの導入にとどまらず、適正な運用と運用状況のモニタリングが必要です。 <a href="#">P.13</a></li> <li>■また、挑戦意欲を支える「安心感」を担保するための環境整備にも力を入れていく必要があります。従業員の多様なニーズにアプローチする施策を導入することが課題と考えています。 <a href="#">P.15</a></li> </ul>                                                                                                                                                                                                      |
| 採用活動の強化            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■新卒採用においてはインターンシップの拡大やリファラル採用の強化、キャリア採用においては第二新卒採用を開始するなど、採用チャネルの多様化を実施することで、中期計画における新卒採用とキャリア採用合計数目標である330人程度(24年度～26年度合計値)に対し、2024年度は116人を採用しました。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■中期計画に掲げた採用計画数を達成し、経営戦略の実現に向けて必要な人材を獲得するためには、「量の確保」に加え、採用した方にDaigasグループが大切にしてきたマインドへ共感してもらい、会社の持続的な成長に貢献いただく必要があります。そのために、キャリア採用においては、引き続き採用チャネルの多様化やチャネルのブラッシュアップに取り組むとともに、社内のビジネスユニットと連携し、採用段階から当社文化を理解いただけるよう丁寧に対応していくことが重要です。加えて、当社グループ内で長く活躍いただくために、オンボーディング施策にもより力を入れていくことが必要だと考えています。 <a href="#">P.22</a></li> <li>■新卒採用においても学生側のキャリア志向の高まりに伴い、より専門性を重視した採用形態も今後必要になる可能性があります。世間の潮流を確認しながら、ジョブ型採用の検討や一括採用の見直し要否など、常に課題提起していく必要があると考えています。</li> </ul>                    |
| 人材マネジメントの推進・人材育成戦略 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■「国内エネルギー事業」「海外エネルギー事業」「ライフ&amp;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を実践するため、タレントマネジメントシステムの人材情報集約・業務分野(全18領域)の整理を進めています。2024年度は全18の事業領域の分類と従業員の社内経歴の紐づけを完了し、各領域で求められるスキル(テクニカル/ポータブル)の整理をしたうえで、テクニカルスキルに関する人材情報と職務要件のマッチングを開始しました。</li> <li>■人材育成戦略においては、特に、若手からシニア社員まで一人ひとりが自律的・主体的にキャリア形成することを目指し、社内インターンシップ(タメスキル)や社内副業(イカスキル)など、世代や年齢にかかわらずキャリア形成支援に取り組んでいます。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■2025年度からの人事制度改定に伴いポータブルスキルの運用が開始したため、ポータブルスキルを含めた人材情報と職務要件のマッチングをさらに進めていく必要があります。マッチングの精度向上により、適所適材に基づく多様な人材活躍推進を通じたパフォーマンスの最大化が図られると考えています。 <a href="#">P.28</a></li> <li>■さらなる人材マネジメントの推進の観点から、上記のマッチングに加え、人材育成に効果的なローテーションプランの策定や、人材配置への活用を進めていく必要があると考えています。 <a href="#">P.29</a></li> <li>■自律的なキャリア形成支援を推進するためには、キャリアを「知る」「考える」「行動する」の3ステップに対して支援策を提供する必要があります。特に、タレントマネジメントシステムに集約した職務分野・職務要件の整理と連動し、キャリアに必要な資格やスキル等が見える化することが課題と考えています。 <a href="#">P.30</a></li> </ul> |
| ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■DE&amp;Iを推進するうえで、女性活躍は重要なテーマであり、コーチングやメンタリングプログラム等を通じた自律的なキャリア形成支援を継続的に実施しています。また、共働きへの支援や理解浸透を目的に、小学校の長期休暇中に企業内学童保育を2024年度に初めて開催しました。</li> <li>■従業員の多様な働き方へ対応するため、遠隔地勤務や社外副業を制度化しました。</li> </ul>                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■女性活躍に資するキャリア形成支援においては、キャリア教育に加え、ライフイベントに合わせたサポートが重要と考えています。今後、男女ともに仕事と育児を両立する従業員も増えてくるなかで、両立支援に向けた新たな育児支援策を拡大していく必要があります。 <a href="#">P.36</a></li> <li>■多様な環境・価値観の人材が挑戦・成長できる会社を目指すため、個人の能力を最大限に引き出せるよう、さらに働き方の選択肢を拡充し、柔軟な働き方を推進する必要があります。 <a href="#">P.41</a></li> </ul>                                                                                                                                                                                                    |
| ウェルビーイング           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■2024年度から、ワークエンゲージメントスコアを測定し、維持向上に取り組んでいます。従業員が生き生き仕事に取り組んでいるかを適切に評価しマネジメントするために、多角的な質問でワークエンゲージメントスコアを測定し、当社および関係会社のスコアが世間水準より高いことを確認しました。</li> <li>■Daigasグループでは安全と健康な心身の維持向上を業務の基盤として位置づけて、「Daigasグループ健康経営宣言」や、「Daigasグループ行動指針「ヘルシー7」」を策定しています。「健康経営銘柄」には、3年連続で選定されました。</li> </ul>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■エンゲージメントにおいては、指標の維持向上に効果的な施策やアクションプラン、財務指標に寄与する非財務指標等を今後具体的に検討していく必要があります。 <a href="#">P.48</a></li> <li>■2025年度の人事制度改定に伴い、定年延長により高年齢従業員の活躍も期待されます。全ての従業員が健康で安心して働ける環境づくりや、従業員自らによる健康の維持増進への取り組みを促進するため、産業保健活動のさらなる高度化を図っていく必要があります。 <a href="#">P.43</a></li> </ul>                                                                                                                                                                                                           |

# 1 経営戦略に適った人事制度

## ①人事制度の改定(2025年4月実施)

大阪ガスでは、これまでも取り巻く環境変化を踏まえ、さらなるやりがいの向上を目的として、業績連動賞与の導入・見直し、ベースアップの実施等、人事制度を見直してまいりました。

一方、今後も国内外の様々なフィールドでチャレンジを続け、社会課題の解決に貢献するとともに、絶えざる進化を続けていくためには、これまで以上に従業員の一層の挑戦・成長を支援し、個の活性化を促進することが不可欠と考えています。

こうした背景も踏まえ、定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ、年齢にかかわらず活躍を期待するとともに、より高い挑戦や業績貢献を後押しするため、評価・給与体系を見直しました。併せて、挑戦意欲を支える「安心感」を担保するための環境整備、人材育成の拡充、自律的なキャリア形成支援等も行うことで、より一層の挑戦と成長を推進します。



# 1 経営戦略に適った人事制度

## ①人事制度の改定(2025年4月実施の変更内容)

### 定年年齢

- 定年年齢を65歳に延長  
(2年に1歳ずつ定年年齢を段階的に引き上げ、  
2033年度に65歳定年に到達)

### 給与・退職金制度

- 業績と報酬の連動性を高めつつ、  
定年65歳制に応じた体系への移行
- 考課によって、毎年の支給額が変動する  
給与項目を例月給与に導入
- 育子世帯への手当の拡充

### 評価・等級制度

- 高い業績貢献をタイムリーに評価し、  
処遇に反映する仕組みの導入
- メリハリのある評価と早期抜擢を  
可能とする等級制度の一部変更
- 高い目標への挑戦自体を後押し  
するため、目標の「困難度」を評価軸に追加

### その他

- 全社員共通の育成指標を用いることで、  
入社以来の一貫した人材育成を推進
- 上司・部下間の面談機会を拡充し、  
人材育成を強化
- 役職勇退(定年)制度の廃止

# 1 経営戦略に適った人事制度

## ②挑戦と成長を後押しするための制度導入・拡充

### 取り組みの背景



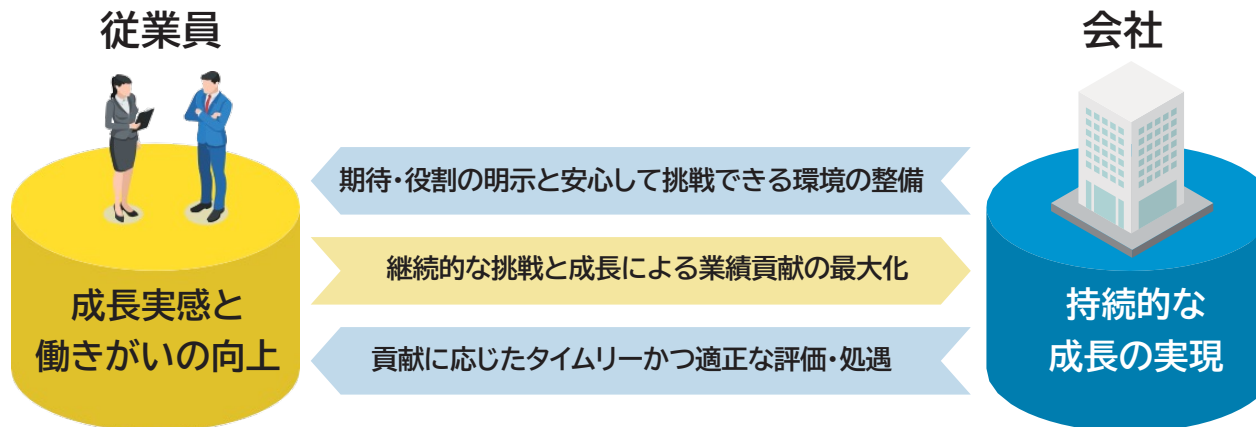
- 中期経営計画2026で掲げる「従業員の輝き向上」を目指す取り組みの一環として、2025年10月から、新たな人事関連制度を導入・拡充します。
- 従業員の早期育成やモチベーション向上、長期にわたる業績貢献、育児・介護支援等を主な目的として、海外経験機会の拡充や資格取得支援、リカレント休業、内定者向けの育成施策の導入などによりキャリア支援・成長機会を強化するとともに、休暇・福利厚生制度の拡充等により、挑戦意欲を支える安心感を担保するためのライフサポートも行うことで、従業員の「挑戦と成長」をより一層後押しします。

| 対象                                                                                            | 項目(目的別)               | 概要                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>挑戦と成長の支援 | 挑戦・成長につながる新たな成長機会の提供  | <ul style="list-style-type: none"><li>● 海外タメスキル(社内インターンシップ制度)の導入</li><li>● 内定者の挑戦意欲に応え、入社前の挑戦・成長につながる経験を支援する夢デカネーション(海外短期留学や資格取得などの費用補助)の導入</li></ul>    |
|                                                                                               | 自律的なキャリア形成支援の強化       | <ul style="list-style-type: none"><li>● 長期的なキャリア形成と自己啓発支援を目的とした資格取得支援の拡充</li><li>● リカレント休業(学業を目的とした一定期間の休業)の導入</li><li>● 若年層と経営陣のコミュニケーション機会創出</li></ul> |
|                                                                                               | リフレッシュ機会の拡充           | <ul style="list-style-type: none"><li>● 一定期間の在籍に応じた休暇とリフレッシュ支援金の付与</li></ul>                                                                             |
| <br>安心感の担保 | 多様なライフスタイルに対するサポートの充実 | 挑戦の原動力となる日常的な安心感を高めるため、以下を導入・拡充<br>→奨学金返済支援/家賃補助/住宅ローン補助                                                                                                 |
|                                                                                               | 休暇制度の拡充               | 個々の状況・ニーズに応える休暇制度として、以下を導入<br>→孫休暇(孫の出生、育児を対象)/ドナー休暇/不妊治療休暇                                                                                              |
|                                                                                               | 育児・介護の支援強化            | 家庭と仕事の両立、多様な働き方に対応するため、以下を導入・拡充<br>→介護事由による週休3日制度/保育園料補助/育児短時間勤務の柔軟化                                                                                     |

# 1 経営戦略に適った人事制度

## ③人事制度の概要

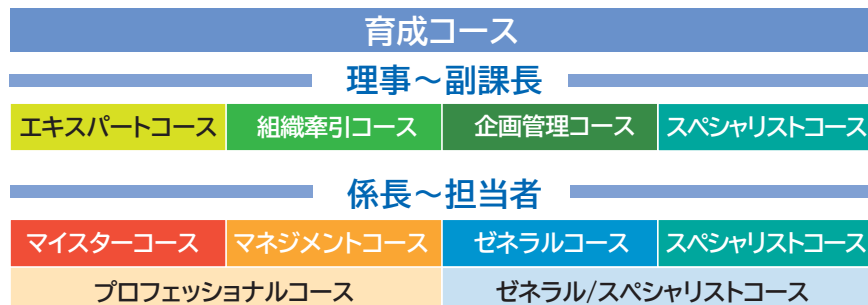
大阪ガスでは、経営戦略の実現のため、今後も会社と従業員の双方向のコミュニケーションを通じて、従業員と会社がともに成長しあう関係を構築していきます。



### 複数のキャリアパスの設定

#### 役割別「育成コース」の設定

プロフェッショナル、マイスター、マネジメント、ゼネラル/スペシャリスト、ゼネラル、スペシャリスト、エキスパート、組織牽引、企画管理コースを設定しています。



※プロフェッショナルコース・マイスターコース・マネジメントコースの総称として「プロコース」と呼ぶ。

※ゼネラル/スペシャリストコース・ゼネラルコース・スペシャリストコースの総称として「ゼネスペコース」と呼ぶ。

#### オーソリティ・フェロー制度

専門知識や技能・能力などの高い専門性を持つ者として各領域を担う第一人者を対象とした職位を設定し、専門人材のキャリアパスを複線化しています。(詳細は次頁参照)

### 期待・役割の明示および 一貫通貫での人材育成

#### MBOを通じた業務上の期待把握と実践

MBO(目標管理制度)の枠組みを通じて、会社・組織が目指す方向性に資する個人目標を各々が設定し、上司とのコミュニケーション等を通じて挑戦・成長の後押しと適正な評価を実現します。

#### 人材育成に根差した役割期待評価の推進

コース・等級に左右されない、共通の評価次元を用いた役割期待評価を行い、入社以来の一貫性のある人材育成を推進します。

# フェローとして、自身の研究の深化と後継者の育成に尽力

大阪ガス(株)

事業創造本部 先端技術研究所 大塚 浩文

## オーソリティ・フェロー制度

### 専門人材のキャリアパスの複線化

当社では、特定の分野において、国内有数の高度な専門性を持つ者を対象とし、業績に貢献しつつ全社の横串機能を発揮する人材の育成を図ることを目的に、シニアスタッフ制度を1993年度に導入しました。2022年度からはシニアスタッフ制度を「フェロー制度」とし見直し、また、社内・業界内での卓越した専門知識や技術を持つ者を対象とした「オーソリティ制度」も導入し、専門人材のキャリアパスを複線化しています。

シニアスタッフ制度  
(現フェロー制度)導入年

1993年



自身の研究だけでなく後進のサポートにも取り組む

### 研究所でのキャリアと

#### シニアスタッフ・フェローへの任命

1993年の大阪ガス入社以降、一貫して触媒解析・開発等に関する研究に携わっています。現在は先端技術研究所で2050年のカーボンニュートラル実現を目指し、e-メタン<sup>(※)</sup>にかかわる触媒技術の開発をしています。1993年に、当時の制度としては先進的であったシニアスタッフ制度(現フェロー制度)ができ、私は2007年にシニアリサーチャーとして任命いただきました。触媒の第一人者だと認めてもらえたということや、当社の顔というポジションになったことでモチベーションが上がりました。また、2022年度の制度改定では、従来のシニアスタッフ

制度では任命の対象でなかった分野でもオーソリティという形でキャリアパスが拡充された点は専門人材のキャリアにとって大きいと思います。

※グリーン水素などの非化石エネルギー源を原料として製造された合成メタンに対して用いる呼称

### 後進の育成と今後の展望

フェローには、後継者の育成という役割があります。研究は失敗を重ねてこそ成功にたどり着ける部分が大いにあると思いますので、メンバーの考えたことは頭から否定をせず、チャレンジをしてもらうことを意識しています。今後の自身の研究面でいくと、当社の事業領域はかなり広がってきていますが、私自身はガスにかかわる研究をずっと続けていますので、メタネー

ション技術<sup>(※)</sup>を通じてこれから先の未来でも都市ガスが暮らしと産業を支えるエネルギーとして使われ続けていくよう研究を深めていきたいと考えています。

※水素とCO<sub>2</sub>を合成してメタンを製造する技術

### 後輩へのメッセージ

他社と比較すると当社の研究部門は業務領域・自身の裁量範囲が広く、様々な研究をしている人が身近にいるというのが特徴だと思います。若手の研究者の方は失敗がわかっていると初めからやらないことがあり、合理的で無駄がないと思いますが、研究においては失敗しても違うところに出口が見えることもあります。失敗を恐れずに自身の研究で積極的にチャレンジしていくことを期待しています。

# 1 経営戦略に適った人事制度

## ④充実した福利厚生制度、退職金制度

経営戦略実現に適う人材の獲得・育成を実現するために、従業員の資産形成に資する制度を設けて、安心して長期間働くことのできる環境を整備しています。従業員のファイナンシャルウェルビーイングを向上させ、キャリア形成の支援や、安心・安全な職場環境を提供すること等とも組み合わせ、従業員のキャリア開発や会社貢献へのモチベーションを向上させていきます。

| 内容     | 主な制度      | 制度の内容                                                                                  |
|--------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 福利厚生制度 | 従業員持株会    | 従業員が資金を拠出し、この拠出金に会社からの奨励金を加えて、当社の株式を取得することができる制度                                       |
|        | カフェテリアプラン | 従業員のライフプランに合わせて、必要な福利厚生メニューを選択して会社が金額を補助する制度                                           |
|        | 貯蓄制度      | 従業員の給与から自動的に控除することで手軽に貯蓄を行うことのできる積立制度や財形貯蓄の制度                                          |
|        | 寮・社宅      | 年齢等の一定の条件を満たす社員に、独身寮または社宅を貸与する制度<br>(一例として、2024年度から西中島南方(大阪市内)の新築物件(180戸)を新たに独身寮として使用) |
| 退職金制度  |           | 確定拠出年金制度と確定給付年金制度の2本立てとなっており、勤続要素と職責要素を組み合わせた算定方法に基づき、将来に一時金または年金として受給できる制度            |

# 1 経営戦略に適った人事制度

## ⑤グローバルで活躍する海外人材

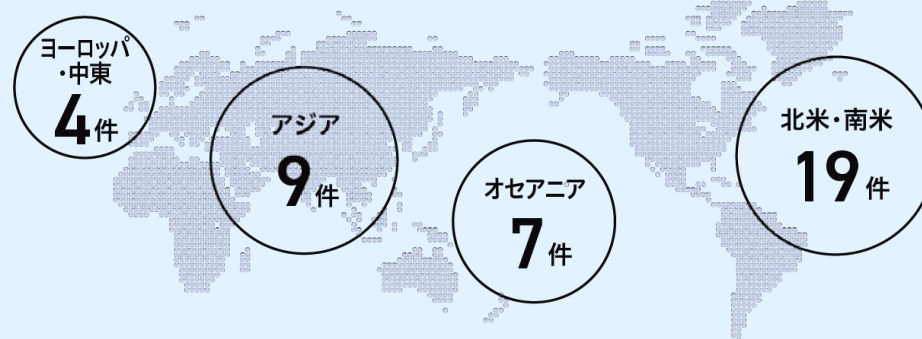
海外でのビジネスを拡大していくために、赴任先の海外でも従業員が安心して生活し、様々なビジネスフィールドで活躍できるような人事制度・サポート体制を整えています。

大阪ガスでは、約10カ国の現地法人に約100人の従業員が赴任しています。本人の希望や適性を考慮して海外派遣を行っており、入社年次の若い従業員の海外派遣も増加しています。

約**10**カ国  
の現地法人

約**100**人  
の赴任

### 海外エネルギーセグメントの事業プロジェクト



### ■海外人事制度

海外でも安心して生活できるように、物価差や為替を考慮した赴任先給与の仕組みや、赴任先での住居・保険等の制度を整備しています。また、日本の物資購入に対する支援制度等を設けることで、任地での生活をサポートする仕組みも整えています。

### ■医療面のサポート、駐在員・帯同家族のケア

提携する専門業者を通じて総合病院、専門病院等、提携病院を手配することが可能です。

また、海外勤務者・帯同家族がリフレッシュできるように、一時帰国または家族の任地への呼び寄せ制度等も設けています。



Osaka Gas  
Singapore Pte. Ltd.  
Corporate Planning, Finance and  
Accounting team General Manager

中島 健吾

## キャリア採用が開く新たな扉

## 前職の経験を活かしながら、新分野への挑戦で成長を実感

当社では、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ます。実際にキャリア採用で入社した社員に、入社の動機や入社後に感じたこと、今後の目標をインタビューしました。

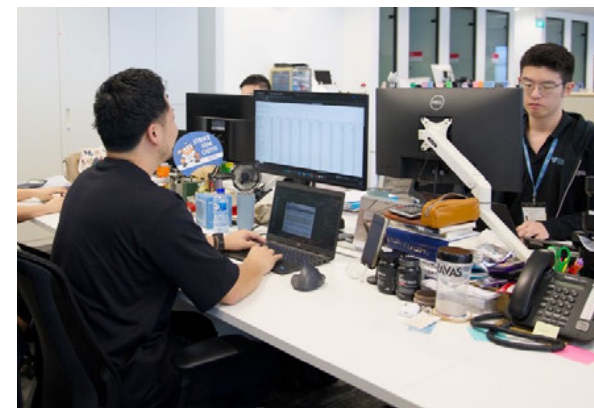
キャリア入社定着率\* (2025年3月末現在)    キャリア採用比率 (2024年度)

95%    37.4%

\* 2015～2024年度にキャリア入社した者のうち、3年以内に退職した者を除いた割合

### 出身地である関西に本社がある会社を選ぶ

前職では商社のコーポレート部門に約8年間勤務し、経理、国際税務、財務などの業務に携わっていました。海外の関連会社に出向した経験もあります。そして5年前、当社への転職を決めました。転職に当たっては、業務の決定権や裁量範囲の大きさを重視しており、また、私も妻も関西出身で、「いつかは関西に戻りたいね」と話をしていたことから、関西に本社がある企業を中心に転職先を探していました。そのなかで、大阪ガスを選んだ理由は、3点あります。一つ目は社会的な意義のあるインフラ企業であること、二つ目はスケールの大きな案件に挑戦できること、三つ目は中長期的な視点で海外へ積極的な投資を進めていることです。



一方、生活の基盤が東京から大阪に変わることに対して不安も感じていました。なぜなら、関西出身とはいえ、東京と海外での8年間の暮らしを経て、大阪を少し遠くに感じていたからです。特に子どもが新しい土地にうまく馴染めるかどうかを心配しましたが、子どもは柔軟ですね。引っ越して2カ月で関西弁を使いこなすようになりました。

### ■ キャリア採用者の多い部署でスムーズに始動

入社後は前職の経験を活かして財務の仕事に携わり、海外の関係会社の連結決算業務などを担当しました。入社直後から、当社の海外案件に関連して前例がないような対応事項が出てきたりと、いきなり忙しい日々が始まり大変でしたが、無事に乗り



切れたのは上司と同僚のアドバイスとサポートのおかげだと思っています。

会社の雰囲気にはすぐに馴染むことができました。というのも、私が配属された部署はキャリア採用の社員が多く、部署全体がキャリア入社者の受け入れに慣れていたので。引き継ぎや導入研修がスムーズで、業務のキャッチアップも順調に進みました。

入社後に感じたことの1つに、担当者の裁量権が思ったより大きい点があります。例えば、状況によっては決裁権者にスピーディーに届ける必要があり、社長へ直接報告する機会も何度もありました。そのため、自身の仕事の質を高めなければならないという意識も強くなりました。現在は、アジアへの投資を統括するシンガポールのグループ会社に駐在しており、会計、税務、資金対応といった業務を担う部署で管理職を務めています。アジア諸国への投資は規模が大きいためプレッシャーもありますが、部下や関係部署の皆さんと力を合わせて取り組んでいます。また、現在の部署では財務にとどまらず、経営企画の仕事にも携わっています。関連会社の意思決定に際しての調査や、投資だけでなく売却や撤退といった場面での資金・人的資源の配分、役割分担等を検討する業務です。こうした機会を得て、一担当者としての視点を超え、経営者の目線で事



業を考えていく視座の高さを学ばせていただいています。

今後の目標は引き続き、当社の海外ビジネスの拡大に貢献することですね。特にアジアはさらに成長が期待されている重要なマーケットです。既に成熟したビジネスではなく、これから発展していく事業に携われることに喜びを感じています。昨今、転職は一般的になったとはいえ、やはり人生の転機となるイベントには変わりありません。私自身も周囲から「転職して後悔はない？」と聞かれることがありますが、自信を持って「転職してよかった」と答えています。

## 2 採用活動の強化

### ①採用活動(基本的な考え方)

- 経営戦略で掲げる多様な事業ポートフォリオを構築するために、「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(LBS)事業」のポートフォリオ展開に対応する人材の確保、事業環境の変化に柔軟に対応できる人材、専門性の高い人材の採用に取り組んでいます。
- 採用活動と入社後の人材育成は一体であるという考えのもと、各事業部や人材育成部署との連携を強化するほか、特に新卒採用においては学生の成長に資する多様な就業体験機会を提供しています。

#### 新卒採用

ゼネラリスト、スペシャリストとしての素養のある人材をポテンシャル重視で採用

##### 取り組み

- 実務型インターンシップおよびテーマ別オンラインワークショップの開催
- 外国人留学生の採用
- 内定者の育成機会の創出

#### キャリア採用

主にグループ内では培いにくい専門性を持つ人材の採用を行い、第二新卒の採用も開始

##### 取り組み

- 多様なチャネルを通じた人材発掘
- スムーズな定着(オンボーディング)のサポート

## 2 採用活動の強化

### ②募集段階での取り組み

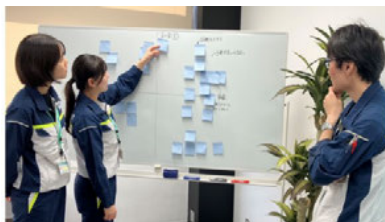
#### 新卒採用

##### 学生の会社理解と成長を促すイベントの開催

当社の事業内容や社風等をより深く理解いただくために、以下のような取り組みを通じて、学生との交流機会を創出しています。

##### ■ 実務型インターンシップ

年間30近いコースを開催し、各職場の社員と交流しながら当社の多様なキャリアパスや事業、業務の特徴について理解を深められる機会を提供しています。



##### ■ オンラインワークショップ

海外事業などテーマ別に当社のマインドを体感できるオンラインワークショップを通年開催しています。関西圏に所縁のある学生だけでなく多様なバックグラウンドを持つ人材との出会いを創出しています。

#### キャリア採用

##### 多様なチャネルを通じた人材発掘

従来の採用チャネルに加えて、以下のような取り組みにより、当社の求める専門性の高い人材との接点を増やしています。

##### ■ アルumniネットワークの構築

退職者とのネットワーク構築に向けて、情報交換会を開催。当社からの情報発信やアルumni同士での交流をスムーズに行える環境を整備。再度の転職に向けて動き出す際にはその動向をキャッチできる仕組みづくりを試行しています。

##### ■ リファラル採用の活性化

キャリア入社社員の増加に伴い、各社員の有するネットワークを活用したリファラル採用を活性化しています。

## 2 採用活動の強化

### ③内定後・入社後の取り組み

#### 新卒採用

##### 内定者の育成機会の創出

内定者から希望者を募り、人事部とともに採用広報施策を創り上げるワーキンググループ、および自身らの入社式コンテンツを企画するワーキンググループを結成。

内定者自身が課題を設定し、施策を考え、人事部やほかの内定者を巻き込みながら実行していく一連の仕事プロセスを入社前に体験したうえで、**入社後の成長を見据えて人事部からフィードバックを実施**しています。



#### キャリア採用

##### スムーズな定着（オンボーディング）のサポート

社内人脈の形成を支援する研修や、入社後の不安解消を図る個別面談を実施。早期に職場で安心して業務に取り組み能力を発揮いただけるよう、**人事部と配属先の組織が連携してサポート**しています。

キャリア入社社員対象の  
振り返り研修



#### ■ 内定者によるワーキングの実施イメージ

##### 学生側ニーズ

- ・働くことへの漠然とした不安を払拭したい
- ・内定者と交流したい



##### 施策の企画、実行

- ・ワークショップの提供
- ・サポート、フィードバック

##### 会社側ニーズ

当事者に近い目線で  
施策の企画を行いたい



## 2 採用活動の強化

### ④採用実績および中期経営計画2026における採用計画

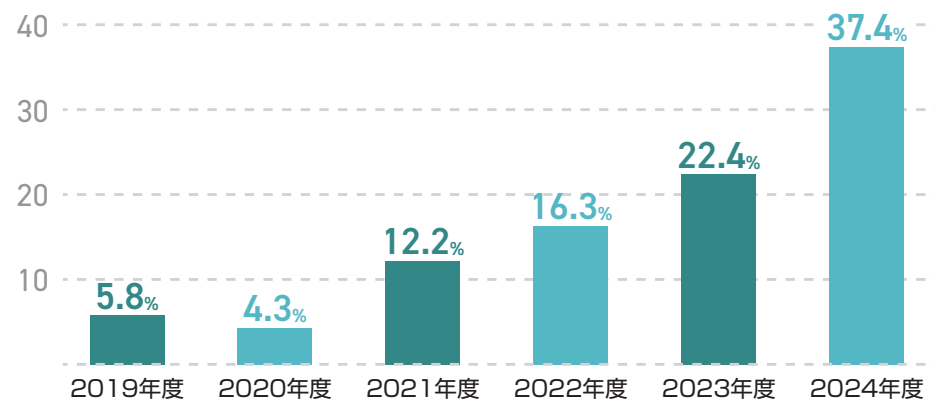
中期経営計画2026の期間内において、新卒採用とキャリア採用合計数を330人程度に拡大。

(前中期経営計画の期間から**120%強**へ増加させます)

| 年度     | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 前中期合計<br>(2021-2023) | 中期計画<br>(2024-2026) |
|--------|------|------|------|------|------|----------------------|---------------------|
| 新卒採用   | 57人  | 57人  | 61人  | 71人  | 73人  | 175人                 | <b>210人</b>         |
| キャリア採用 | 19人  | 29人  | 43人  | 43人  | —    | 91人                  | <b>120人</b>         |
| 合計     | 76人  | 86人  | 104人 | 114人 | —    | 266人                 | <b>330人</b>         |

※ゼネラル/スペシャリストコースの採用数

#### ■キャリア採用(中途採用)比率



中期経営計画2026の期間内において、  
経営戦略の実現に向けて必要な人材を確保し、  
当社の事業展開に必要な専門性を持った  
キャリア採用の割合も高めていきます。

※ゼネラル/スペシャリストコースおよびプロフェッショナルコースの  
全ての正規雇用労働者の採用数に占める割合

大阪ガス(株)  
エナジーソリューション事業部  
エナジーソリューション計画部 計画チーム

中川 翼

新しい世界との出会い、

自分の可能性に気づくきっかけになる—チャレンジ制度

当社では、社内公募されている仕事から興味のある仕事ややりたい仕事を選んで挑戦できる「チャレンジ制度」を1988年度から運用しており、従業員の自律的なキャリア形成を促しています。

チャレンジ制度での延べ異動者数  
(2025年3月末現在)

280人以上

入社3年目にチャレンジ制度を活用し、イノベーション推進部(現 未来価値開発部)に異動しました。きっかけは社内の新規事業創造プログラムでグランプリを受賞したことです。立案した食に関するサービスを実際に事業化したいという思いで手を挙げました。同時に、組織のなかで新しい付加価値をつくっていける人材になりたいという思いもありました。

制度の活用にあたっては、実際にチャレンジした先輩の経験談を聞いたことで前向きな気持ちが湧きましたし、直属の上司の後押しがあったこともありがたかったですね。異動した部署は当時、立ち上がったばかりだったのですが、上司や同僚のサポートのおかげで業務への理解を深めることができました。

残念ながら新規事業創造プログラムで受賞した事業についてはユーザーのニーズを満たしきれず、事業化には至りませんでした。しかし、そのプロセスでスタートアップやベンチャーキャピタルとかかわりが増え、志と情熱ある多くの人たちと出会い、刺激を受けたことは大きな財産です。また、スタートアップ企業への出向の機会を得たことや、事業戦略や計画立案といった業務にも携わり、自分の視野やスキルが広がったと実感しています。

チャレンジには不安がつきものですが、それまで見えていなかった世界や自分の可能性に気づくきっかけにもなります。一方、これをやりたいという強い気持ちがなければ継続が難しいとも感じています。だからこそ、自分の意思をしっかりと見極めて、恐れずに一步を踏み出してほしいですね。チャレンジ制度の活用はキャリアの選択肢を広げてくれる大きなチャンスだと思います。



大阪ガス(株)  
財務部 決算チーム

小林 友紀

## 異なる視点が仕事を深める

## 『タメスキル』で得た新たな気づき

当社では、自律的なキャリア形成・業務理解を目的として、従業員が公募により一定期間他部署を体験できる社内インターンシップ(タメスキル)を2024年度から導入しています。実際に参加した方からは、「漠然とした憧れを持つ部署に参加したが、リアルな業務経験ができたことで理解が深まった」や「学んだ内容は自業務に還元できるとともに、今後のキャリアの選択肢の1つとなった」といった感想をいただいています。

タメスキル参加人数  
(2025年3月末時点)

80人

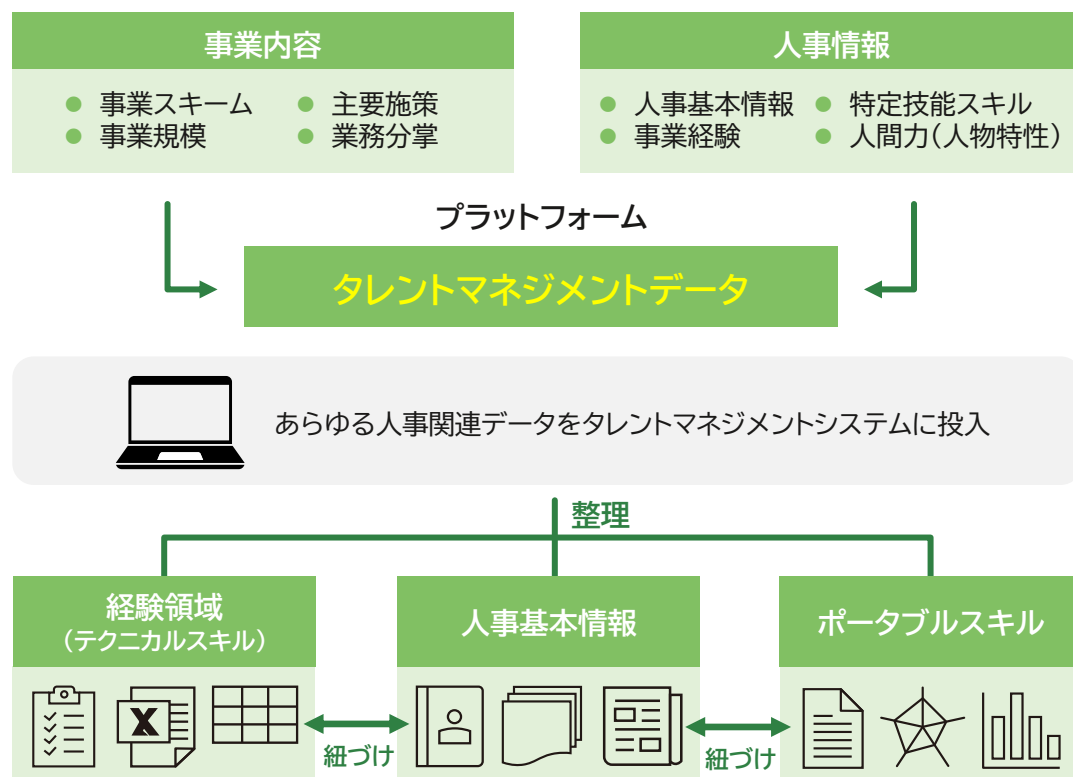
2025年1月に、社内インターンシップであるタメスキル(以下、タメスキル)に参加しました。応募のきっかけは、当社の電力事業について深く知りたいと思ったからです。私は財務部で大阪ガス個別の決算を担当しているのですが、当社としては比較的新しい事業領域ながら、業績への存在感が高まっている電力事業に興味があり、その事業の決算担当となることを希望していました。そこで、電力事業部の市場取引チーム、トレードリスクマネジメントチームの業務に応募しました。その際、上司が「しっかり学んでくるように」と応援して背中を押してくれたことは嬉しかったですね。

2日間の取り組みはインプットもアウトプットも多く、内容の濃いものでした。「電力の需要予測」「発電所の稼働計画」「電力市場取引」など実務に近いテーマに取り組み、グループワークを通じて意見を出し合いました。様々な部署から集まっている参加者の視点や専門性も刺激になりました。普段の決算業務では、確定した数字に基づいて正確な会計処理を行うことが求められますが、取り組みのなかでは、多くの変数から未来を予測して打ち手を決めるという逆のアプローチを学ぶことができたのが新鮮でした。そういった事業側の視点を学んだことは、普段の業務においても、事業の背景を理解するうえで役に立っています。参加前は曖昧だった電力事業のイメージがはっきりしたのも収穫です。タメスキルでは実際にその事業に携わっている人の話を聴けますし、グループワーク等で業務をリアルに体感することもできます。興味のある分野でぜひトライしてみたいですね。

# 3 人材マネジメントの推進・人材育成戦略

## ①人材マネジメント(基本的な考え方)

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。それらに対応する人材の確保、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ります。



- ### 配置・登用
- タレントマネジメントシステムへの人材情報(個人特性、異動経験など)の集約、業務分野の全18領域への分類・整理により、人材情報と職務要件をマッチングさせ、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、階層別の研修プログラムの提供や、計画的な要員確保・人材育成を意識した配置・登用に取り組み、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。

# 3 人材マネジメントの推進・人材育成戦略

## ②タレントマネジメント(タレントマネジメントデータの管理の仕組み)

### 当社のタレントマネジメントの仕組み

- 事業内容と人事情報の連携を図るプラットフォームとして、タレントマネジメントデータを体系化。
- 人事基本情報に経験領域(テクニカルスキル)やポータブルスキル※を紐づけて整理することで、各人事施策と連動する、タレントマネジメントの実践を目指す。

※ ポータブルスキル=どの業種・職種でも共通して必要とされる能力

### タレントマネジメントシステムを用いた取り組み

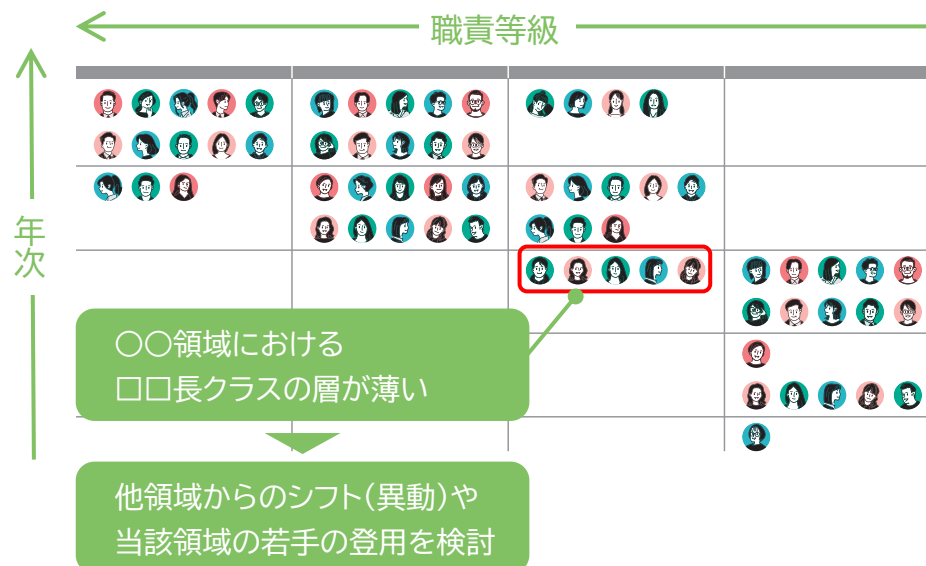
- 2021年度からタレントマネジメントシステムを試行的に導入し、以降段階的に取り組みを拡大。全社員の経験領域や、各ポストの必要スキルを管理し、異動配置やサクセッションプランの策定に活用。
- 今後もタレントマネジメントの推進により人事施策の高度化に向けて、さらなる取り組みを展開予定。

### サクセッションプランの見える化

- タレントマネジメントデータの活用により、サクセッションプランが見える化。
- 現在、組織長や管理者の配置、選抜等に活用。

#### 例:〇〇領域のサクセッションプラン

経験領域別に、職責等級×年次でサクセッションプランが見える化

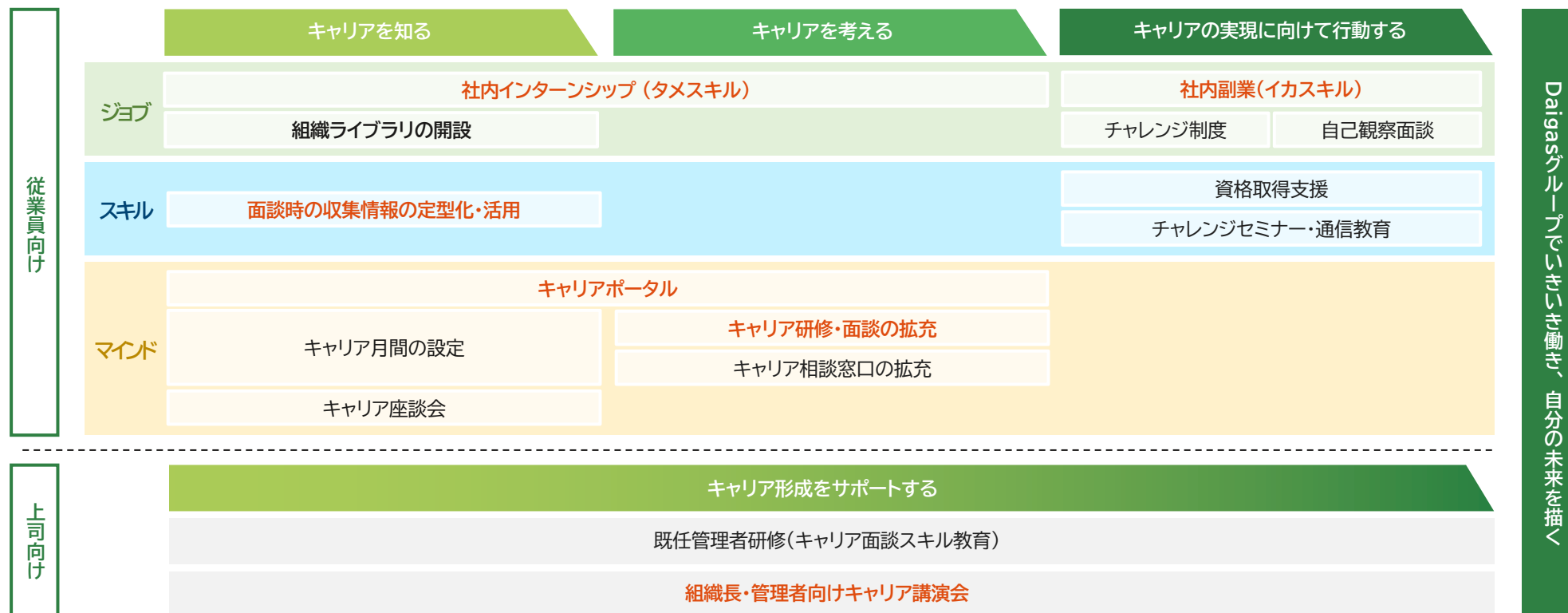


# 3 人材マネジメントの推進・人材育成戦略

## ③人材育成・キャリア形成支援(基本的な考え方)

Daigasグループは、経営戦略実現に適う人材の獲得・育成、個の活性化の実現に取り組めます。そのため、従業員の個性と自主性を尊重し生かすために、育成ステージに応じた様々な取り組みを行っています。また、キャリア開発においては、若手からシニア社員まで一人ひとりが自律的・主体的にキャリアを形成することを目指し、世代や年齢にかかわらずキャリア形成支援に取り組んでいます。

### キャリア形成支援の全体像



赤字: 中期経営計画2026期間中(2024年度から2026年度)に取り組むもの

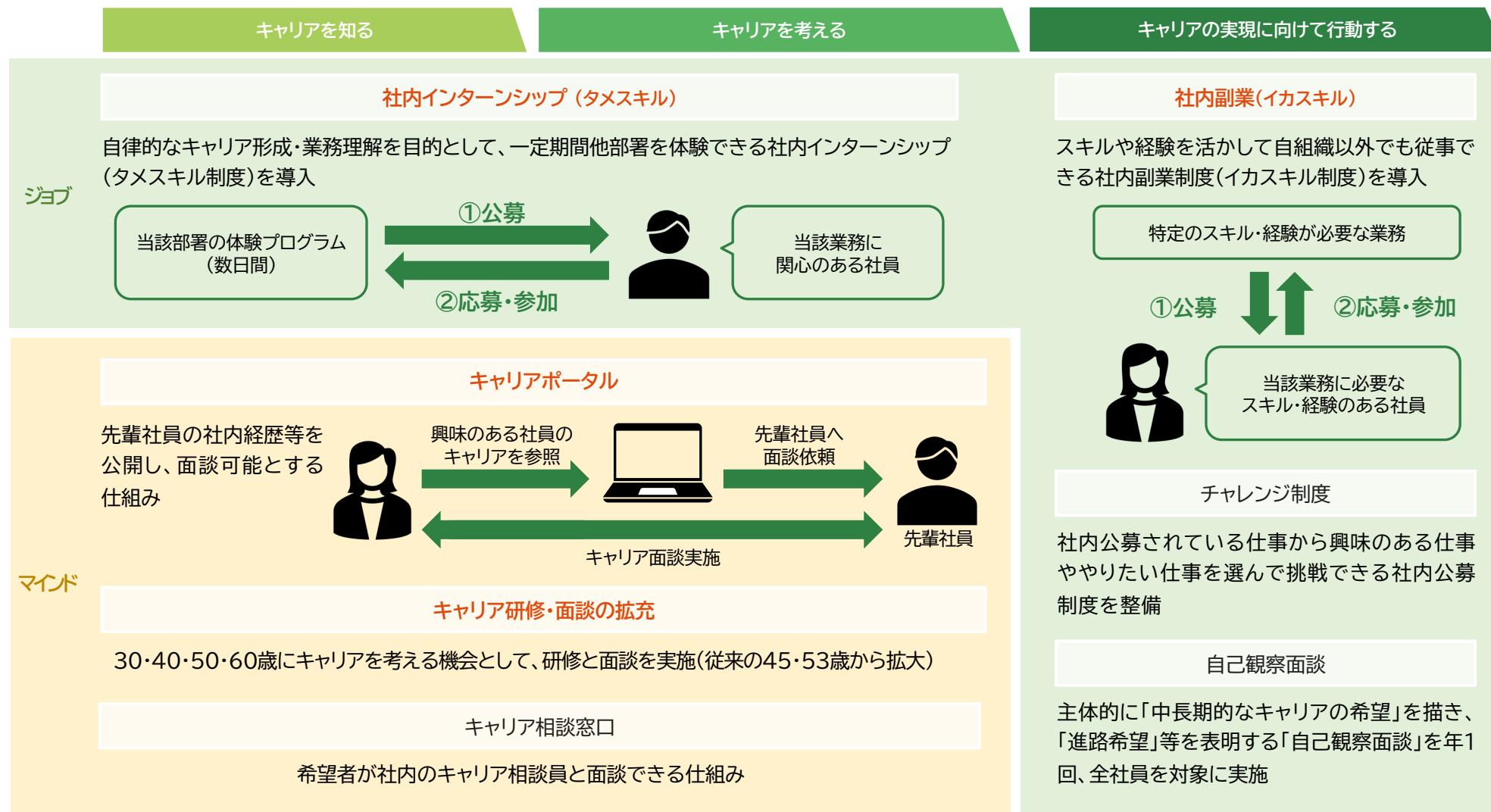
### 3 人材マネジメントの推進・人材育成戦略

#### ④人材育成の具体的な取り組み

| 対象    | 取り組み                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |                |            |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------|------------|
| 管理者向け | <b>管理者研修</b><br>新任・既存管理者を対象に、メンバー育成手法、強み/弱みの効果的なフィードバックによる育成プランの構築等の習得を目的とした管理者研修を実施                                                                                                                                                                                                 | DX教育 | チャレンジセミナー・通信教育 | 公的資格取得支援制度 |
|       | <b>ミドルリーダープログラム</b> 組織の中核を担うリーダーの育成を目的とした研修を実施                                                                                                                                                                                                                                       |      |                |            |
| 中堅層向け | <b>啓発プログラム</b> 自身の強み・啓発点を棚卸しする啓発プログラム研修を実施<br><br><b>マネジメントカパワーアッププログラム</b><br>次期リーダー・中間管理職としての意識を持ち、その役割を担えるようリーダーシップやチームマネジメントをテーマとした研修を実施<br><br><b>ビジネスリーダー育成プログラム</b><br>中堅社員向けに次世代のビジネスリーダーとしての経営知識を体系的に学ぶことができる研修を開催<br><br><b>キャリア入社社員向け研修</b> キャリア入社社員を対象として入社後フォローアップ研修を実施 |      |                |            |
| 若年層向け | <b>PTA(新人指導員)制度</b><br>新入社員は入社後3年の間、先輩社員が育成推進者として人材育成や日々のサポートを担務<br><br><b>若年層研修</b><br>新入社員は入社後3年間で若年層育成期間と位置づけ、新入社員から1年毎にフォローアップ研修・面談を実施                                                                                                                                           |      |                |            |

### 3 人材マネジメントの推進・人材育成戦略

#### ⑤ キャリア形成支援の具体的な取り組み



赤字: 中期経営計画2026期間中(2024年度から2026年度)に取り組むもの

大阪ガスマーケティング(株)  
販売企画部 リフォームチーム

西山 路子

## 管理職とは組織のなかの役割の1つ

## 自然な流れと気づいた時に気持ちが軽くなりました

女性社員の活躍を推進することは、当社のみならず社会的にも重要課題であり、またダイバーシティを推進するうえで性別以外にも様々な背景を持った従業員の多様な働き方の推進やキャリア支援につながると考え、積極的に取り組みを進めています。女性管理職として活躍する従業員に、仕事のやりがいやキャリアへの思いをインタビューしました。

女性管理職比率  
(2024年度)

5.1%

### チームとしての取り組みにやりがいを感じて

大阪ガスマーケティング(株)にて、昨年から管理職として、住設機器の卸事業の拡大や中古マンションのリノベーションを推進する事業に携わっています。管理職に就いた当初は不安もありましたが、2年目の今、チーム全体で1つの目標に向かっていくことにやりがいを感じています。心がけているのは目の前の数字にとらわれすぎないことです。短期的な状況に一喜一憂するのではなく、チーム全体の動きを見ながら、目標を中長期的に見ることを意識しています。また、メンバーの成長にも喜びを感じています。メンバーそれぞれに個性があるため、独力で進めていくタイプには信頼して任せ、やり方を迷いがちな人には丁寧にサポートするなど、柔軟なかかわり方を心がけています。





昨年度、住宅設備を取り巻く環境変化を見据え、販売目標の指標を変更しました。メンバーの発案から始まった取り組みです。この取り組みは、私たちの部署だけで完結するものではないため、関係各部署に理解と協力を得るまでに時間がかかりました。部門ごとに価値観やスピード感が異なるなかで、そのギャップを埋めていく必要があったのです。そこで、両者の立場に精通した方からアドバイスをいただいたり、皆が役割を持ち、全員でプロジェクトを進めていきました。皆の力が結集して成し遂げられた感じがとてもうれしかったです。

### 今いる場所で全力を出すことが 次のステップへ

当社にはキャリア形成を支援する様々なプログラムがあります。その1つに社外研修<sup>※1</sup>があり、私も

管理職に就く前に参加させていただきました。いろいろな業界の女性管理職が集まり、経営戦略について学ぶのですが、これが私の意識を大きく変えました。「管理職になることは組織で働くうえでの自然なキャリアの流れなのだ」という視点に気づかされたのです。社内にいると、管理職になることを特別な出来事として捉え必要以上に気負いがちでしたが、この研修を通じて、それは役割の1つに過ぎないと理解でき、気持ちが軽くなりました。

このように私自身がキャリアについて悩んだ経験から、社内のメンタリング制度<sup>※2</sup>では、後輩の女性社員との座談会でスピーカーを務めたり、個別に相談に乗ったりしています。皆、自分のキャリアをどのように築いていくか模索しているんですね。私もこれまでに営業、プロモーション、経営企画、IR、財務など複数の部署を経験しました。そのなかで思うのは、「今いる場所でできることを全力でやるのが次のステップへの近道になる」ということです。私自身が多くの部署を経験してきたからこそ、そうした話が皆さんの気づきとなり、可能性を広げるきっかけになることを願っています。

### ライフイベントを支える様々な仕組みを

女性の場合、20代後半から30代にかけてのキャリア形成の時期に、出産や育児といったライフイベントが

重なることがあります。私自身もフレックスタイムや在宅勤務制度といった育児との両立を可能にする仕組みに支えられてきました。今後はさらにどのようなライフイベントであっても、復帰した際にキャリアを再スタートできる仕組みやチャンスが用意されているといいですね。

これからの目標としては、チーム全体としてかわる人たちのアウトプットの総和がより大きくなるように力を尽くすことと、その一方で、楽しくやりがいを持って働ける環境づくりに心を配ることです。事業面では、今年度もリフォーム事業が大きくジャンプアップするための次なる取り組みを探しています。後輩社員の皆さんにも、先ほども申し上げたとおり、管理職を数ある役割の1つと捉える視点を取り入れてみてほしいです。目の前の仕事に全力で取り組みつつ、グループ全体や社外といった広い世界にも目を向けて、ともに可能性を広げていけたらと思います。



【施策の解説】 ※1 通常の能力開発研修とは別に、女性リーダーの育成に向けて、必要な知見・視座の獲得、自分らしいリーダーシップの発揮、社外女性とのネットワーク構築などを目的とした複数の社外研修に派遣。

※2 管理職候補の女性社員を対象に、他組織の組織長とペアを組み、仕事やキャリア感、プライベートなど様々なテーマで対話を重ねる取り組み。自己理解を深め、キャリア開発やリーダーシップへの意識を高めることにつながる。

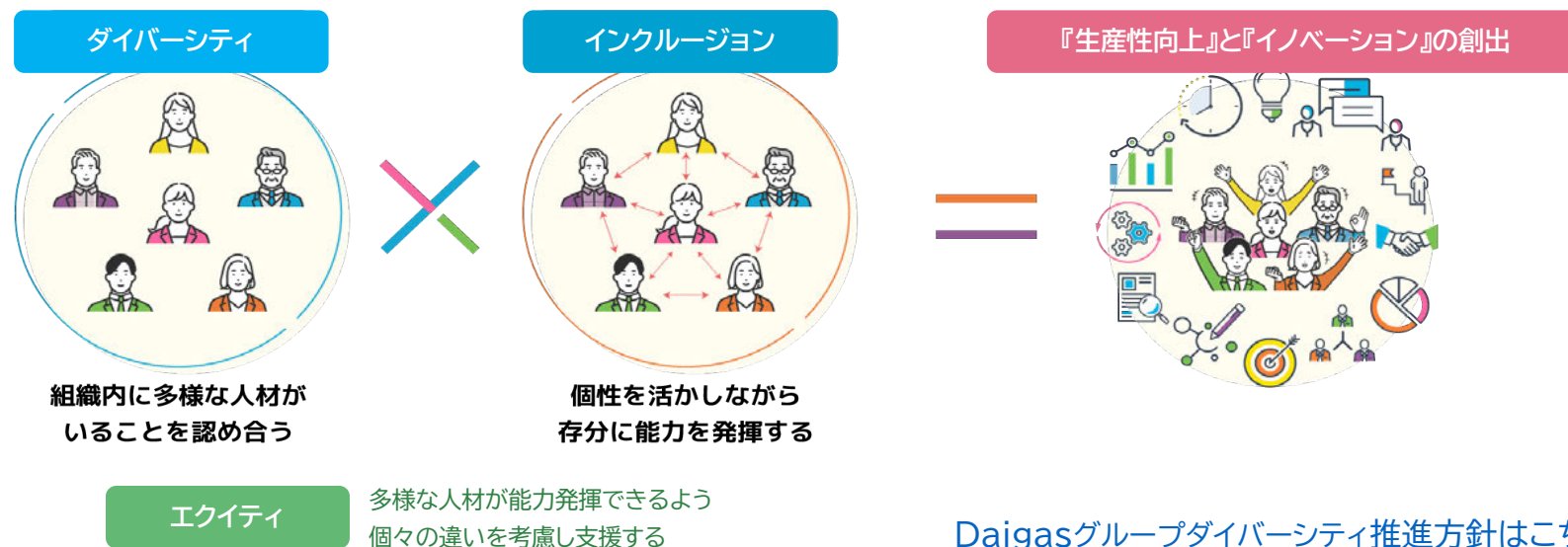
# 4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

## ①DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)基本的な考え方

Daigasグループは、企業価値の向上を目指すために、会社や組織を性別・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構成し、自由闊達に議論できる環境を整えることが不可欠であると認識し、2014年に「Daigasグループダイバーシティ推進方針」を定め、DE & Iを推進しています。

多様な人材が集い切磋琢磨し合い、その個性を活かしつつ、能力を最大限に発揮するためには、個々の違いを理解し、一人ひとりに適した支援を行っていくことが重要です。より一層の能力発揮に向けて、1つ1つの課題に向き合い、キャリア支援や環境整備など継続的に取り組んでいます。

当社グループは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。



[Daigasグループダイバーシティ推進方針はこちら](#)

# 4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進



## ②DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)具体的な取り組み①

### 女性社員の活躍推進

女性活躍はDE&Iを推進するうえで、重要なテーマであり、大阪ガスではサステナビリティ指標として数値目標を定め、各種取り組みを進めています。

#### 【目標】

2030年度までに以下を達成

- 女性取締役比率30%以上
- 総合職の管理職昇格者に占める女性比率を30%以上
- 総合職採用人数に占める女性比率30%以上の継続

#### 【具体的な取り組み】

##### ■ キャリア教育の実施

- 「メンタリング・プログラム」「コーチング」による自律的なキャリア形成支援
- 「女性キャリア座談会」の開催によるロールモデルの提示、社内ネットワーク構築
- 社外研修への積極的な派遣による多様なキャリア意識の醸成、社外ネットワーク構築

##### ■ ライフイベントがキャリアの途絶とならないための環境整備

- 両立と活躍に向けた「育児勤務者、上司フォーラム」の開催
- 育児休業中も含め自己啓発機会の提供や、休業者交流プログラムの実施、PC貸出による情報提供
- 育児休業前後に面談シートを活用し、育成関係者(上司、組織・本社の人事部門)の連携を強化
- フレックス制度やリモートワーク、時間単位有休などの活用による、柔軟で多様な働き方の推進

メンタリング・プログラム



女性キャリア座談会



#### <社外評価>

「なでしこ銘柄」



経済産業省/東京証券取引所  
女性活躍に優れた上場企業  
として過去7度選定

「えるぼし(3段階目)」



経済産業省  
女性活躍の取り組み実施状況が  
優良な企業に認定

育児休業・  
育児目的休暇  
男性取得率  
(2024年度)

94%

当社では男女ともに仕事と子育てを両立できる環境整備の一環として、男性の育児参画支援を実施しています。実際に育児休業を取得した男性社員3名と、ダイバーシティ推進センターの田中所長による座談会を開催しました。

男性社員も積極的に育児休業を取得

ワークライフバランスの重視と多様な価値観の醸成

Daigasエナジー(株)  
法人第4営業部第2チーム第1グループ リーダー  
育休取得期間 第2子：3カ月、第3子：4カ月

①梅崎 高康

業務内容：ガスや電気のエネルギー供給、空調・CGS(コージェネレーションシステム)等の機器、また太陽光発電システムをはじめとした脱炭素商材等をお客さまニーズに合わせて提案する工業用の法人営業を担当

大阪ガスマーケティング(株)  
リビング技術部 南部リビング技術チーム  
サービスエンジニアリンググループ  
育休取得期間 第2子：4カ月

②森川 基

業務内容：安心・安全にガスをお使いいただくために、サービスチェーンに対して、ガス機器施工、修理、メンテナンスなどの技術支援を担当

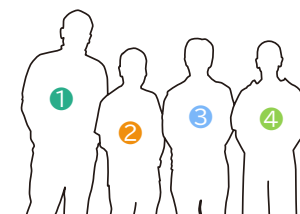
大阪ガス(株)  
エンジニアリング部制御電気技術チーム  
育休取得期間 第1子：2カ月

③辰巳 大祐

業務内容：エネルギーの安定供給を担保するために、ガスや電気の制御システムに関するセキュリティ業務を担当

大阪ガス(株)  
人事部人材開発チーム  
ダイバーシティ推進センター 所長

④田中 綾子





## 育児休業を取得した際、職場ではどのようなサポートがありましたか？

**森川**：私の所属チームでは、男性社員が育児休業を取得したのは私が初めてだったんです。最初はお客さま対応の引き継ぎに不安もありましたが、直属のリーダーや同僚が業務を整理し、分担を一緒に考えてくれたことで安心して育休に入ることができました。

**梅崎**：私は2人目と3人目の子どもの時に育休を取得しました。制度について自分でも調べましたが、人事総務の担当者が育休や復職後の会社の制度<sup>※1</sup>などについて詳しく教えてくれたのが心強かったですね。時代の流れとともに社内でも育休への理解が進み、年々取得しやすくなっていると感じます。

**辰巳**：私の場合は特定のお客さまがいる仕事ではないので、業務内容の調整はしやすかったと思います。育休中は会社からメールや電話での業務連絡もほとんどなく、育児に専念できる環境に配慮していただけだと思っています。

**田中**：当社では育休前後に上司と面談を行う機会<sup>※2</sup>を設けています。育休に関するガイドブックをつくったり、管理職に法改正や社会の動向、アンコンシャスバイアス\*などについて理解を深める研修なども行っています。取得者が増えるなか、社内の意識も着実に変化していると思いますね。

## 取得期間終了にあたり、復職はスムーズでしたか？

**森川**：私の業務では現場が日々変化するので、4カ月間のブランク後に仕事に追いつくのが大変かとも思いましたが、復職後はリーダーが仕事の状況を共有してくれたことで、お客さまや現場とのコミュニケーションがスムーズに再開できました。

**辰巳**：私も特にトラブルや悩みはなく、スムーズに仕事に戻れました。育休を取得したことでキャリアが途切れるようなこともなかったです。復職後は保育園の送迎や、仕事と育児の切り替えが早くできるように、フレックスタイム制度や時間単位有休、在宅勤務制度<sup>※3</sup>を活用できるのでありがたいですね。

**田中**：お子さんが誕生することで生活環境が変わります。ご本人の状況に合わせて、時間や場所など柔軟な働き方に対する支援もあるので、復職後のサポートとして活用してほしいですね。

## 育児休業を取得して仕事に対する考え方や価値観に変化はありましたか？また、これから取得を考えている人たちにメッセージをお願いします。

**梅崎**：育休中は子どもの成長を間近で見ることができましたし、お宮参りやお食い初めといった行事を家族でできたこともよかったです。育休を取ってから、子どもたちが私の帰宅を心待ちにしてくれるのもうれしいですね。残業への考え方も変わり、時

間内に集中して仕事を終わようという意識が高まりました。育休は自分の固定観念を見直す機会にもなります。制度としてデメリットは見当たらないので、ぜひ取得してほしいですね。

**森川**：私もそう思います。私の場合、2人目の育休時に長男が2歳だったので、午前中は公園に連れて行くななど上の子と過ごす時間を大切にしました。育休は生まれたばかりの子どもだけでなく、上の子とかわる期間としても大きな意味があると感じています。

**辰巳**：私も家族というコミュニティに対する意識が強くなりました。育児の大変さもわかるので、自分が上の立場になったとき、部下に対しても取得を促せるんじゃないかな。組織や状況によって、取りやすさに違いがあるかもしれませんが、後にくる人たちのためにも積極的に取得することを勧めます。

**田中**：男性が育児にかかわりやすくなる制度や環境を整えていくことは、育児に限らず介護や健康問題、自己研鑽など様々な事象との両立環境の整備にもつながり、多くの従業員が柔軟で効率的な働き方を実現することができるようになります。多様なライフスタイルがあるなかで、仕事に加えて、家族・学び・趣味など様々な要素がバランスよく調和できる環境や雰囲気、会社と従業員で一緒になって整えていき、仕事の生産性も人生の充実度も高まるような働き方を実現していきたいですね。

\*アンコンシャスバイアス 無意識の思い込み。ここでは男性社員が育児休業を取ることに偏見を指す。

【施策の解説】 ※1 男性にも1カ月間の育児休暇・休業を取得することを会社として推奨。育児休業取得者や管理者による座談会なども開催。

※2 育児休業取得の前後に今後の休業や働き方について上司と面談を実施することをルールとして設定。休業中にも上司との面談を実施するなど、会社の状況の共有や育児休業中の様子などを共有する機会としている。

※3 育児中の社員に限らず、フレックスタイム制度や時間単位有休、在宅勤務制度など柔軟な働き方を推進。（フレックスタイム制度・在宅勤務制度の適用内容は組織による）

# 4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

## ②DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)具体的な取り組み②

### 男性の育児参画に向けた支援

大阪ガスは男性の育児参画を目的に育児関連制度の充実や、男性も1カ月間の育児休暇・休業を取得することを推奨しています。

子育て従業員のワーク・ライフ・バランスや働きがい向上、育児経験による新たな視点でのイノベーション創出が期待されます。

- 経営層からのメッセージ発信
- 取得事例の紹介、座談会の開催
- 配偶者の出産前後に今後の休業、働き方について上司と面談実施



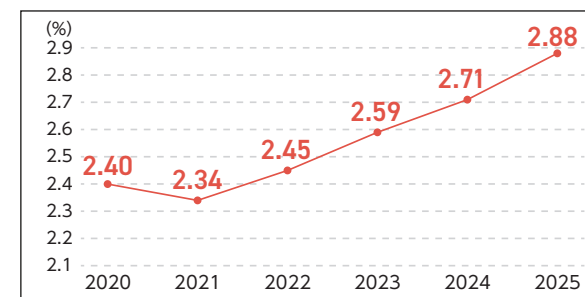
育児休業取得者や、  
管理者による座談会の開催

### 障がい者との協働

ダイバーシティ推進方針で、障がいの有無にかかわらず尊重しあい承認され(ダイバーシティ)、やりがいを感じられる(インクルージョン)企業グループとなること、障がい者のより一層の能力発揮に向けた環境整備をしていく(エクイティ)ことを定めています。

この方針のもと障がい者も各職場においてその能力を活かして活躍いただいています。

- 障がい者との協働推進のための有識者による講演の実施(全従業員向け・管理者向け)
- 必要に応じて外部の専門機関と連携した障がい者の就労サポートの実施
- 社内報を活用して障がい者の活躍を紹介



大阪ガスの障がい者雇用率(各年6月現在)

### シニア活性化

60歳定年の延長により、シニア人材の活躍が求められるなか、年齢にかかわらずキャリア形成支援や成長支援などを行っています。

- リスキリングの強化(公的資格取得支援およびチャレンジセミナー・通信教育、DX教育の拡充、社内副業制度(イカスキル))
- キャリア開発プロジェクトチームを設置し、30・40・50・60歳でキャリア開発研修および面談を実施

# 4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

## ②DE&I(ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン)具体的な取り組み③

### LGBTQ

ダイバーシティ推進方針で性的指向・性自認によらず尊重・承認する企業であることを方針として定め、当事者が安心して働くことができるよう、環境整備、理解促進に努めています。

- 相談窓口の設置
- 意向の尊重
- 同性パートナーへの社内制度適用  
(各種手当、制度等において同性パートナーも配偶者と同様と見なす)
- 社内の意識啓発  
(アライステッカーを配布、LGBTQに関するテーマの全社員向け講演会開催)
- 「LGBT & アライマニユアル」の作成



レインボーフラッグを持つ  
大阪ガスキャラクターえねまる

### 風土醸成

DE&Iの推進には、多様性を受け入れる風土や互いの違いを理解することが重要であり、積極的に機会提供を行っています。

- 有識者によるダイバーシティ講演会の定期開催(アンコンシャスバイアスなど)
- 管理者向けダイバーシティマネジメント研修
- ジェンダー/男性育休/LGBTQなど多様性に関する各種勉強会の開催
- 社内ポータルを通じた様々な従業員や働き方の紹介



全社員向け人権・ダイバーシティ講演会

# 4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

## ③働きやすい職場環境（具体的な取り組み①）

### 働きやすい環境整備 ～両立支援制度～

育児・介護等と仕事の両立サポートとして、勤務時間および場所の柔軟化による多様な働き方の推進や、ライフイベントに応じた休業・短時間勤務制度の整備など、働きやすい環境整備に取り組んでいます。

#### ◆柔軟な働き方

- 在宅勤務制度の活用
- フレックス勤務制度の活用、時間単位有休制度の活用  
例①：子供を保育園に預けるため、フレックスを活用し出社時刻を後ろ倒しする  
例②：授業参観のため、フレックスや時間単位有休を利用する
- 遠隔地勤務制度の導入  
…ライフイベント上の理由があり、担当業務がリモートワークに適している場合に遠隔地居住、勤務を可能とする  
（例：介護のため九州の実家に居住拠点を移し、リモートワークにて就業する）

副業：多様な経験・知識の習得やキャリア志向拡大の観点から、社内外での副業を一定のルールを定めて制度化しています。  
今後も従業員の自律的なキャリアアップの支援を行っていきます。



# 4 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

## ③働きやすい職場環境（具体的な取り組み②）

### 働きやすい環境整備 ～両立支援制度～

#### ◆ 育児

- 3歳までの育児休業制度（法定：原則1歳まで）
- はぐくみ休暇（育児目的有給休暇）：出生後6カ月以内に5日取得可能
- 配偶者出産休暇：出産予定日1カ月前～出産日までの間に5日取得可能
- 短時間勤務制度：小学3年生まで取得可能（本人の意向により複数のパターンより選択可能）
- ベビーシッター補助、企業主導型保育園

#### ◆ 介護

- 介護休業制度  
法定の93日を上回る、最大366日利用可能
- 介護短時間勤務制度  
1日の勤務時間の短縮、および週の勤務日数の短縮（週休3日制度）が可能

#### ◆ 病気治療

- 通院治療を目的とした短時間勤務制度  
有休やフレックスでは対応しきれない、がんや透析、不妊治療など長期にわたる継続的治療に対して利用可能

#### ◆ 配偶者海外帯同休業制度

- 配偶者の海外赴任による離職防止および本人のキャリア継続を目的に、配偶者の海外赴任を理由とした休業制度を整備。  
キャリア形成や実践的なビジネススキル獲得の観点から現地で就労することも可



# 5 ウェルビーイング

## ①健康経営の宣言、指針

Daigasグループでは、安全と健康な心身の維持向上を業務の基盤として位置づけて健康経営への姿勢をまとめた「Daigasグループ健康経営宣言」や、「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を策定しています。

### <Daigasグループ 健康経営宣言>

Daigasグループでは、従業員が心身ともに健康で、能力と個性、自主性を存分に発揮することにより、仕事のやりがいが増し、お客さま、社会、株主さま、従業員の期待に応える価値を創造できると考えています。

Daigasグループは一体となって積極的に健康づくりに取り組み、心身ともに活気にみちあふれる従業員と活力ある職場を通して、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目指します。

### <行動指針 ヘルシー7>

| 行動指針“ヘルシー7” |                                      |
|-------------|--------------------------------------|
| 体重          | 健康習慣を身に付け、適正体重を目指し、維持しましょう           |
| 食事          | 朝食から3食抜かずに食べる等の正しい食事習慣を身につけましょう      |
| 運動          | 適度な運動を継続する習慣をつけ、体力づくりとリフレッシュを図りましょう  |
| 飲酒          | 過度な飲酒を控えましょう（お酒は楽しくほどほどに）            |
| 禁煙          | 就業時間内は喫煙を控え、タバコによる病気を防ぎ、受動喫煙もなくしましょう |
| 睡眠          | ワーク・ライフ・バランスを図り、十分な睡眠時間を確保しましょう      |
| ストレス        | ストレス状態を把握して、適切に対処しましょう（一人で悩まず、相談を）   |



オリジナルのキャラクターを作成し、ポスターなどに掲示して、社内にPRを行いました。

# 5 ウェルビーイング

## ②健康経営・戦略マップ

健康診断やストレスチェックの結果など、行動指針「ヘルシー7」の取り組み状況をモニターする指標や具体的な施策を「健康経営・戦略マップ」にまとめ、継続的に良い点や課題を確認しています。

特に昨今は、婦人科健診(乳がん・子宮頸がん)や胃内視鏡検査の自己負担額の支給サポートを行うなど、がん検診の充実化を図っています。

(※)医療が必要な人

社内設置の健康開発センターでの定期健康診断検査結果、私傷病を含む既往歴の問診により診察医師が総合判定した結果が、①治療は要しないが、経過観察が必要、②治療が必要 となった従業員の割合。

| 重点実施項目                      | 取り組み内容                    | 従業員の意識変容・行動変容に関する指標 |    |    |    |    |    |      |
|-----------------------------|---------------------------|---------------------|----|----|----|----|----|------|
|                             |                           | ヘルシー7生活習慣モニター指標     |    |    |    |    |    |      |
|                             |                           | 体重                  | 食事 | 運動 | 飲酒 | 禁煙 | 睡眠 | ストレス |
| 定年延長を見据えた安全健康施策“リ・ヘルスプログラム” | 体力・筋力測定会                  |                     |    | ●  |    |    |    |      |
|                             | 健康診断での体力・筋力測定と指導          | ●                   |    | ●  |    |    |    |      |
|                             | 健康診断の見直し                  |                     |    | ●  |    |    |    |      |
|                             | OG健康体操・サクッと運動             | ●                   |    | ●  |    |    |    | ●    |
| 行動指針“ヘルシー7”支援施策の実施          | 生活習慣の見える化                 | ●                   | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |      |
|                             | イベント参加へのポイント付与(健保と共同)     | ●                   | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●    |
|                             | ヘルシー7オリンピック               | ●                   | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●    |
|                             | ウォーキングイベント(歩活)の実施         | ●                   |    | ●  |    |    | ●  | ●    |
|                             | 禁煙キャンペーン                  |                     |    |    |    | ●  |    |      |
|                             | 就業時間内禁煙                   |                     |    |    |    | ●  |    |      |
| メンタルヘルス対策の実施                | 早期発見・治療、復職支援までの予防と組織のサポート |                     |    |    |    |    |    | ●    |
|                             | メンタルヘルス研修                 |                     |    |    |    |    |    | ●    |
|                             | ストレスチェックの実施と結果の活用         |                     |    |    |    |    |    | ●    |
| 定例の活動内容                     |                           |                     |    |    |    |    |    |      |
|                             | 歯っぴーチャレンジ                 | ●                   | ●  |    |    |    |    |      |
|                             | 医療職による産業保健活動や指導           | ●                   | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●    |
|                             | 感染症対策                     |                     |    |    |    |    |    | ●    |

2025年度版はこちら



## ③健康経営優良法人

経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人 大規模法人部門 ホワイト500」に2018年度から2025年度まで8年連続で認定されています。

また、2023年度から2025年度まで3年連続で「健康経営銘柄」に選定されました。



# 5 ウェルビーイング



## ④安全への取り組み

### 安全活動への取り組み

「Daigasグループ安全健康基本計画」に基づき、「交通災害の防止」「一般災害の防止」「協力会社との連携による災害防止」を重点テーマに、各組織において休業災害ゼロを目指し、目標・計画の策定(Plan)→実行(Do)→評価(Check)→改善(Action)のPDCAサイクルを回すことによって、安全レベルの向上に取り組んでいます。

#### ■安全目標

| 項目          |         | 2024年度目標 | 2024年度実績 |
|-------------|---------|----------|----------|
| 休業災害（当方・先方） |         | 0件       | 3件       |
| 不休災害        | 当方（有過失） | 0件       | 12件      |
|             | 先方      | 0件       | 2件       |
| 死亡災害        | 従業員     | 0件       | 0件       |
|             | 請負会社従業員 | 0件       | 1件       |

### 安全衛生委員会の取り組み

本社・地区事業所(事業場)ごとに会社と労働組合の代表者、産業医等が参加する安全衛生委員会を毎月1回開催しています。

### 協力会社との連携

関係会社や協力会社と協働でガス事業を展開しています。特に、協力会社で組織される安全衛生協議会等とは、連携して安全に関する情報交換を密に行い、有効な研修や安全施策を実施することで安全レベルの向上に努めています。



協力会社との安全パトロール風景



安全健康月報

# 5 ウェルビーイング

## ⑤人権尊重(基本的な考え方)

Daigasグループは、人権が全ての人が生まれながらにして持っている基本的権利であることを認識し、人権に関する国際的な規範を指示するとともに、当社グループにかかわるステークホルダーの人権の尊重に努めます。

事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守するとともに、国際的に認められた人権に関する規範と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合には、国際的な規範を最大限尊重するための方策を追求していきます。

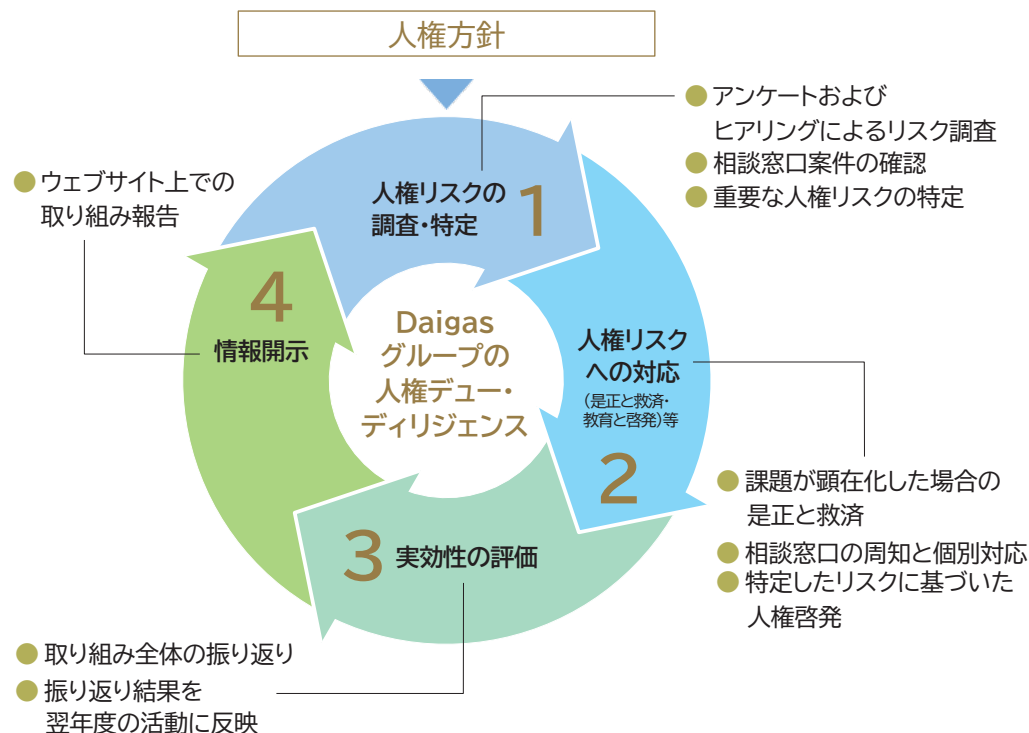
### ■ Daigasグループ人権方針 (2021年4月制定、公表)

| 主なポイント           |                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 前文               | Daigasグループ全体で人権尊重の責任を果たすことを宣言                                                       |
| サプライチェーンにおける取り組み | 事業活動全てのプロセスにおいて、人権の負の影響の防止と軽減に努める                                                   |
| 人権デュー・ディリジェンス    | 事業活動がおよぼす人権への負の影響を特定・評価し、そのリスクを防止または軽減するための取り組みを行う                                  |
| 救済               | Daigasグループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたり、あるいは助長したりすることが明らかになった場合、適切な手続きを通じて、その是正と救済に取り組む |

[人権尊重に関する詳細はこちら\(サステナビリティレポート2025\)](#)

※サステナビリティレポートは2025年9月末発行予定

### ■ 人権デュー・ディリジェンスのサイクル



# 5 ウェルビーイング

## ⑥人権啓発の具体的な取り組み

### 人権啓発推進体制

Daigasグループ全体で人権啓発活動を進めていくために、大阪ガスの人事部担当役員（取締役常務執行役員）を委員長とする「Daigasグループ人権啓発推進委員会」を組織し、活動方針を決定しています。

各事業部および主要関係会社に「各組織人権啓発推進委員会」を設置し、各組織には「人権啓発推進員」を設置し、日常的な人権問題への対応を行っています。

なお、相談・報告の受付窓口「コンプライアンス・デスク」「人権啓発センター」においても、人権全般に関する相談・報告を受け付けています。

### 階層別の人権研修を実施

当社グループでは、役員、管理者、新入社員を対象にした階層別の人権研修を実施しています。

### 各部門の人権啓発推進リーダーの育成

各部門の人権啓発推進リーダーの育成には、社外の各種講座を利用した教育も推進しています。

#### ■ 従業員研修実績

2024年度実績

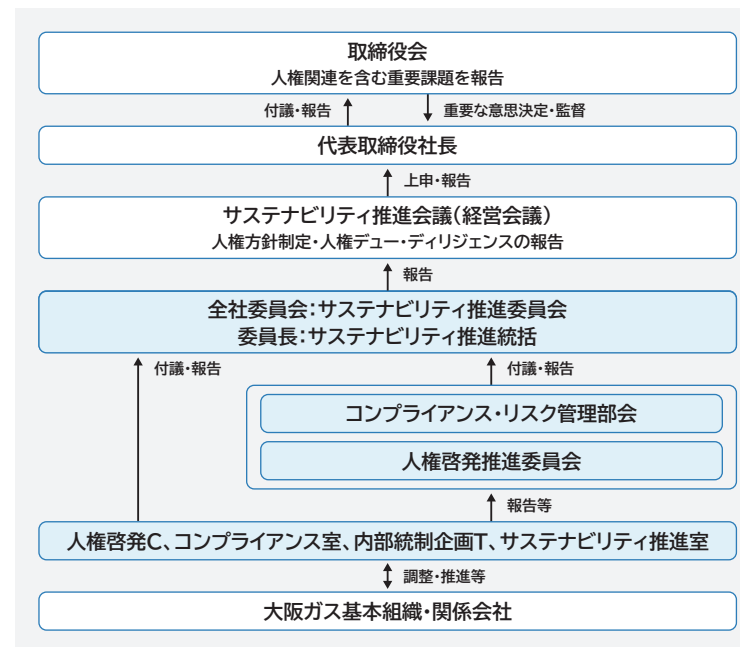
| 対象者          | 実施時期       | 延べ参加人数(人) |
|--------------|------------|-----------|
| 役員研修         | 10月        | 24        |
| 管理者・リーダー研修   | 5,6,11,12月 | 201       |
| 組織長・管理者向け講演会 | 7月         | 680       |
| 新入社員研修       | 4月         | 219       |
| キャリア入社社員研修   | 6,10,2月    | 289       |
| 全社員研修(丸め)    | 10~12月     | 約17,200   |
| 全社員向け講演会     | 12月        | 445       |
| その他(推進委員会ほか) | 通年         | 165       |
| 合計           |            | 約19,200   |

#### ■ 社外研修実績

2024年度実績

| 講座名               | 延べ参加人数(人) |
|-------------------|-----------|
| 同和・人権問題啓発講座(管理職層) | 158       |
| 人権・同和問題企業啓発講座     |           |
| 部落解放・人権夏期講座       |           |
| 部落解放・人権大学講座       |           |
| その他               |           |

### ■ 人権デュー・ディリジェンスの実施体制



# 5 ウェルビーイング



## ⑦従業員意識調査・ワークエンゲージメント

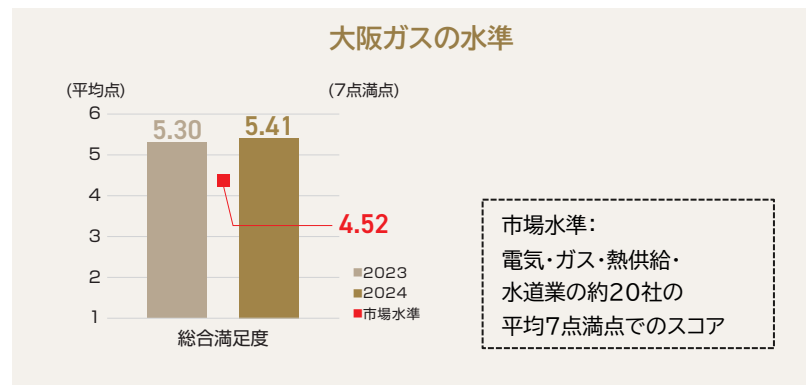
定期的に従業員の意識の現状やワークエンゲージメントの測定を行うことで、各人事施策への反映を行い、従業員一人ひとりがいきいきと働くことのできる環境を整えていきます。

### 従業員意識調査

仕事や就業環境に対する意識の把握を目的として実施しています。

#### 2024年度実績

会社に対する現時点の満足度を表す「総合満足度」を総合的な評価指標とし、市場水準を上回り、前年の実績をほぼ維持しており、全体として良好な状況が継続していることを確認。



### ワークエンゲージメントスコア

2024年度から、ワークエンゲージメントの測定のために、アドバンテッジタフネス調査を実施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にてスコア測定していきます。

※中期経営計画2026ではワークエンゲージメントスコア50以上を維持することをKPIとしています。

2024年度調査では、当社および関係会社※のスコアが世間水準より高いことを確認しました。

※大阪ガスおよび基盤会社3社(大阪ガスマーケティング(株)、Daigasエナジー(株)、Daigasガスアンドパワーソリューション(株))および、大阪ガスネットワーク(株)を対象にスコアを集計

# 5 ウェルビーイング

## ⑧クラブ活動の推進

### 23のクラブ活動を実施

Daigasグループでは、スポーツの振興・文化活動の支援を通じて、企業グループとしての一体感の醸成や組織の活性化を図っています。23のクラブ活動では、仕事以外での人間成長の場を提供し、多様な人材の活躍を推進しています。また、各クラブにおいてはスポーツや文化活動に取り組むだけでなく、小中学校を対象としたスポーツ・文化教室の開催、近隣エリアの清掃活動など社会貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

### シンボルスポーツ・強化クラブ

当社グループでは、陸上競技部、硬式野球部をシンボルスポーツ・強化クラブと位置づけ、積極的な支援を行っています。陸上競技や社会人野球のレベルアップに寄与し、シンボルスポーツ・強化クラブの応援を通じてグループ一体感を醸成しています。

■ 日本選手権を連覇した坂井選手  
(24年パリオリンピック出場)



■ 第69回ニューイヤーク伝出場  
(2025年1月)



■ Daigasグループ内のクラブ活動(※シンボルスポーツ・強化クラブ)

| クラブ名     |           |              |
|----------|-----------|--------------|
| 硬式野球部※   | バレーボール部   | アメリカンフットボール部 |
| 陸上競技部※   | バスケットボール部 | サッカー部        |
| 卓球部      | セパタクロー部   | ラグビー部        |
| 吹奏楽部     | 弓道部       | 硬式テニス部       |
| 軽音楽部     | 剣道部       | ソフトテニス部      |
| マンドリンクラブ | 柔道部       | ハンドボール部      |
| 応援部      | 合唱部       | バドミントン部      |
| 合気武道部    | 囲碁部       |              |

■ 第48回社会人野球日本選手権優勝(3回目)

(2023年11月)



# コラム Daigas X

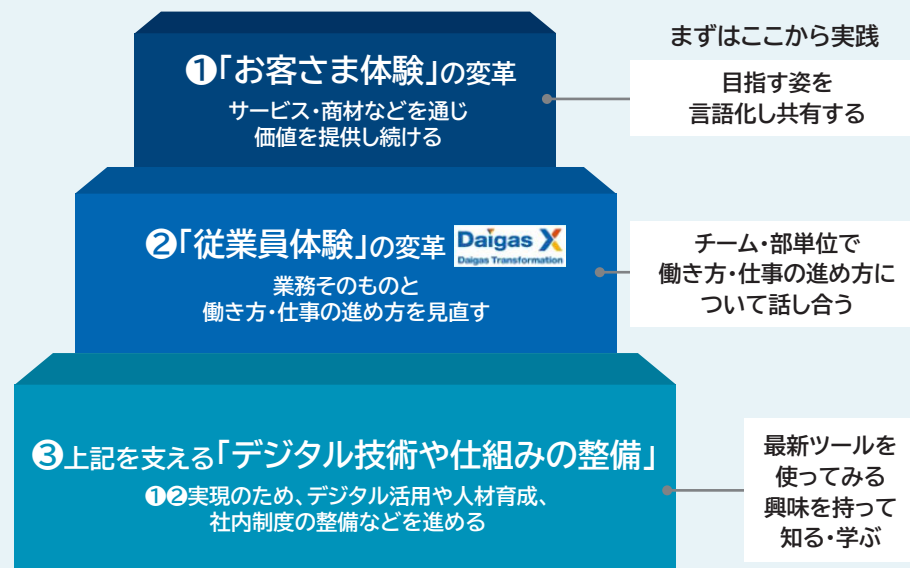
## Daigas X(トランスフォーメーション)とは

2023年度から、働き方・仕事の進め方変革、従業員が輝ける環境づくりを推進するDaigas X\*に取り組んでいます。

ビジネス変革を進めるためには、従業員の業務そのものや働き方・仕事の進め方を見直していく必要があります。会社の成長はもとより、従業員自身の働きがいや成長にも直結する課題と認識しており、そのために、自発的なキャリア形成に向けたキャリアの見える化や社内イントラネットで目指す姿や変革事例を共有し、各組織や現場の実態も踏まえて「どうありたいか、そのためにどんなアクションを実践するか」を組織ごとに議論しています。

\*働き方・仕事の進め方変革、環境づくり推進の組織横断型プロジェクト

### 目指す姿の実現・ビジネスの変革



## 主な取り組み

トップダウンとボトムアップの両輪で変革を進めています。

### トップダウン 施策

- 経営層が変革を議論し、率先してツール活用を促す「DXラウンドテーブル」
- 限られたリソースを集中し、ITとビジネスが一体となって変革を推進する「DX旅団」の現場派遣

### ボトムアップ 施策

- 現場の「困りごと」に寄り添い、DXを伴走支援する「DX道場」
- 400チーム4,000人の従業員が自らの業務変革アクションを策定した「全従業員参加型ディスカッション」

### グループ社内報での発信例

(トップメッセージ・好事例を  
従業員8割超が閲覧)



## これまでの成果



なお、Daigas Xの取り組みは、「伝統的な大企業がいかにして変革文化を醸成するか」という困難なテーマに挑んだ」として、「日本DX大賞2025」ポスターセッションで最優秀賞を受賞しました※。

※大阪ガスホームページ「お知らせ」

## コラム コミュニケーション

各人事施策の根幹を支える「コミュニケーション」を重視して、様々な取り組みを行っており、従業員と会社の双方向のコミュニケーションを活性化し、従業員と会社がともに成長しあう関係をつくります。

### 社長とグループ従業員の直接対話の機会を設定

Daigasグループでは、従業員の一体感を醸成することを目的に、大阪ガス社長が職場を訪問し、従業員と直接対話する機会を設けています。

「Daigasグループ企業理念」でも目指す姿として明記している「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」への社長の思いなどを伝えるとともに、各職場のメンバーと忌憚のない意見交換を行うことで、グループの一体感を醸成することに取り組んでいます。2024年度は、大阪ガスネットワーク(株)、(株)オーガス総研、大阪ガス都市開発(株)、大阪ガスケミカル(株)などを対象に計8回開催しました。また、若手従業員との懇談会も3回実施しました。



### クロストーク

各組織や管理者における課題や悩み等について、意見交換を実施するため、部門を跨った横ぐし斜めのコミュニケーションの機会を創出しています。(各回に経営層・組織幹部数名・人事部が参加)

#### 2024年度実績

グループ会社も含めた経営層、  
組織幹部のクロストーク

30回実施 参加人数 150人



### グループ社内報「がす燈」

グループ社内報「がす燈」は、従業員の「エンゲージメント向上」を目的としています。スローガンは「知る・感じる・つながる(グループ報)」で、グループ理念や経営トップの考えを伝え、理解と共感を促進しています。

また、社内の風土や仲間の活動を共有し、部門や役職を超えたコミュニケーションを創出することで、従業員同士の相互理解を深めています。



- 年間約400記事発信
- wis works(株)「社内報アワード2024」Web/アプリ社内報部門ゴールド賞グランプリ受賞



## Daigasグループの共創力

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等、従業員一人ひとりの価値の最大化を図っています。連結子会社数は163社(2024年度末時点)となり、グローバル展開や事業も多岐にわたりますが、中期経営計画2026でも掲げた「従業員の輝き向上」を目指し、国内・海外各社でも様々な取り組みを進めています。そのなかから本レポートではOsaka Gas USA Corporation、Daigasエナジー株式会社、大阪ガスネットワーク株式会社、OGIS Philippines, Inc.の4社の取り組みをご紹介します。

## 多様性に富んだ価値観が響き合うことで、 醸成されていくOGUSAの組織文化

Osaka Gas USA Corporation,  
Corporate Strategy Division,  
Human Resources (HR) Department, VP, **Yuki Rosso**

### 【事業概要】

設立: 2014年8月1日 従業員数: 91人 (2025年4月1日時点)

Osaka Gas USA Corporation (以下、OGUSA) は、2014年8月に米国の子会社3社を合併して設立した会社です。2021年4月、海外地域統括会社になりました。現在、ヒューストンおよびニューヨーク、シリコンバレーの3拠点にて事業を展開。シェールガスの開発などを手がけるUpstream事業をはじめ、米国のガス市場から調達した天然ガスを輸出用に液化加工するLNG事業、ガス火力発電や再生可能エネルギーにかかわるPower事業の3事業を主に行っています。

### 【プロフィール】

2019年10月にOGUSA入社。2022年からVP, HRとして、人事戦略の立案と実行を担い、人と組織の成長を支えている。

### 活動の要旨

Daigasグループの「3つのマインド」である「お客さま起点」「進取の気性」「誠心誠意・使命感」を踏まえて、それぞれに対応したAdaptability (応)、Curiosity (進)、Tenacity (韌) を「コアバリューACT」として、2021年に資源・海外事業部が策定し、当社も同じく導入を開始しました。これをもとにして、日本と米国のそれぞれの文化の強みを生かした多文化経営を推進中です。このなかで、「経営ビジョンの共有」「多様性を尊重する組織文化づくり」「多文化経営を担う人材育成」を図っています。2025年度の方針としては、「革新的な取り組みと健康・安全第一を基盤に、前向きで建設的な思考で、持続可能な成長をとともに実現しよう!」をスローガンとして、「天然ガスとカーボンニュートラルの両立」「主体的事業推進」「健康・安全第一」というテーマに取り組んでいます。

### 従業員の多様性を尊重し、対話を通じて育む組織文化

OGUSAは、Daigasグループにおける重要な海外事業拠点であるとともに、文化や価値観、言語の違いが交差する多様性のある組織です。私はOGUSAを多様なバックグラウンドを持った人たちが安心して活躍できる場所にしたいと考えています。そのなかで、Daigasグループの「3つのマインド」をベースにした「コアバリューACT」やOGUSAの経営ビジョンは、従業員に対して「私たちはどうありたいのか?」と自然に立ち止まって考えるきっかけを与えてくれるものだと思います。理念の共有においても、一方的に伝えるのではなく、日々の対話や経験のなかで、「こういうとき自分ならどうするだろう?」「あの行動は、私たちの大切にしている姿勢と重なるかもしれない」といった形で、少しずつ自分ごととして捉えられていくプロセスを大切にしています。

そのため、OGUSAでは、会社として大切にしたい価値観の共有に向けた様々な試みに取り組んでいます。その1つが「コアバリューACT」に関するワークショップです。これはDaigasグループの価値観をよく理解したローカルスタッフがファシリテーターとなり、参加者が自らの価値観について話し合う活動です。各自の価値観はそれぞれ違っているのは当然で、それがどのように会社の価値観に結びついているかを考える機会を提供するものです。

もう1つの取り組みが、「DiSC®」を用いたアセスメント・ワークショップです。「DiSC®」は、個々の能力ではなく、無意識に働く本能的欲求の優先順位を分析し、自己・他者の関係性を把握・尊重しながら、組織内コミュニケーション力向上を図るツールのことです。これを用いて、個人に対してはアセスメントを実施し、組織全体でワークショップを実施しています。これらの活動を通じて、相手と自分の違いを理解していくなかで、互いに一歩近づこうという気持ち芽生えることを目的としています。



## 企業文化を築く入口としての採用と オンボーディング

「コアバリューACT」の共有については、OGUSAでは人材の採用段階から大切にしています。まず採用前の面接で大切にしているのは、「この人はどんなふう to 育つのだろう」という視点です。当社の文化を共有できるかどうかに加えて、多様性の観点から組織に新たな風をもたらしてくれるかという視点も大切にしています。

面接ではもちろん、「ACT」の考え方についてお伝えするとともに、「ACTとあなた自身の価値観との間で重なるところはありますか？」という質問を行っています。対話のなかでその人が自分の言葉で語り始めた時点で、実は文化の共有が始まっているのです。その際、私たちから見て、「この人だったら一緒に働けそうだ」と感じられるかどうかポイントで、最終面接でもこの点を重視しています。

また、入社後のサポートでは「オンボーディング」という取り組みを行っています。これは、飛行機への搭乗にたとえて、新入社員が組織の一員になる過程を支える活動です。初日から安心してその人が職場で働けるように複数の部署がそれぞれ分担して、新入社員を迎える準備を行います。さらに入社後には、入社日から90日後に実施する「90日レビュー」、入社1年目の記念日を祝う「ワン・イヤー・チェックアップ」など、従業員の心理的安全性に配慮したフォローを心がけています。



## 地道な対話と実践が、企業文化を形づくる

当社では、多様性のある組織におけるリーダーシップのあり方を探求し、学びの機会として「リーダーシップ・ディベロップメント・プログラム」を導入しています。定期的に、組織の状況やニーズに応じてテーマや手法を見直し、対話や挑戦がしやすい環境づくりを重視しています。昨年は駐在員とローカルスタッフのペアワークを取り入れました。異なる背景を持つメンバーが協働し、実務を通じて試行錯誤と内省を重ねながら、自分らしいリーダーシップを育む機会としています。

ご紹介したような取り組みを通じて、私自身、企業文化や理念の共有は行動の積み重ねによって少しずつ育まれていくものを実感し、日々の実践を継続していくことの大切さに気づきました。日常の取り組みのなかで、「以前はできなかったことが、今は自然とできるようになっている」という変化が生まれ、最終的には全員で企業文化を築いていくことにつながると信じています。

## 「7つの成長モデル」の設計により、社員が一丸となって挑戦する土台となる育成体系を確立

### 【事業概要】

設立:2019年10月1日 従業員数:1,004人(2025年4月1日時点)

Daigasエナジー(株)は、「Beat of Energy ころ躍る活力を届ける」をミッション(存在意義)として、工場や飲食店・オフィス・医療機関・ホテル・学校といった法人のお客さまに対して、ガスや電気などのエネルギー供給のほか、設備の設計・施工・保守、地域熱供給、脱炭素や省エネに関するサービスなどの総合提案を行い、お客さまが安心してビジネスに専念できる環境を創り出す役割を担っています。



Daigasエナジー(株)  
人事総務部 採用育成チーム  
溜渕 由依

Daigasエナジー(株)  
人事総務部 採用育成チーム  
リーダー  
高橋 邦明

### とびっきりの人材を育てるための 育成施策パッケージ「DGE-Growth」のスタート

**高橋:**当社は大阪ガスの旧エネルギー事業部と、関係会社である(株)OGCTSが母体となりできた会社です。発足後、両社で運用していた育成体系がうまくリンクしないと感じたことがきっかけで「DGE-Growth」の取り組みを始めました。両社の良い文化を継承し、また現状に即した体制の構築は会社全体として早急に取り組むべき大きな課題だと感じていました。

**溜渕:**DGE-Growthとは、入社約15年程度までの社員を対象として『Daigasエナジー(株)』(以下、DGE)

に所属する育成対象者への成長や育成の指針・方策をパッケージ化したもの』です。専門性を持ったキャリア人材の採用に加え、2024年度以降新たに当社が採用した新卒人材が増加した背景もあり、“若手社員が目指すべき姿”や“成長過程のベーシックなロールモデルの確立”など、社員が一丸となって挑戦する土台となる育成体系を明確化することは、不透明さを増すエネルギー業界を生き抜くために必要だと部署内で話したことを覚えています。

**高橋:**当社は昨年、会社の存在意義や最終目標、共有したい価値観を表すMVV(ミッション・ビジョン・バ

リュー)を策定しました。このうち最終目標であるビジョンは「世界が唸る、地球が笑う。社会に誇れるDaigasエナジー」です。その実現のため、私たちには「世界が感動する“とびっきりの価値”を生み出し進化を続けること」が求められています。

**溜渕:**当社の中期経営ビジョン「Develop Value 2026」の達成要件の1つでも『とびっきりの人材』になるためのレベルアップが明文化されており、DGE-Growthが対象とする若手人材の育成は、その根幹をなすものとして重要なものだ認識しています。

7つの成長モデルにより、成長の道筋を示し、それぞれの強みを伸ばす

**高橋:** DGE-Growthの中心となるのは「成長モデル」です。これは、担務する業務内容などから成長指針をフロント営業、専門エンジニアリングなど7つのモデルに分け、各モデルに求める能力の体現レベルや必要な経験・異動イメージ・取得すべき公的資格や受講すべき研修などの視点から3~4つのステップに分けて整理したものです。つまり、ある仕事をするDGEの社員が入社何年目までにどのレベルに到達していることが求められているかを文章化したというものです。

**溜淵:** 年に1度、現在の到達度合いを確認するために、自己採点としてセルフチェックを行い、その結果をもとに上司と1on1ですり合わせを行ってもらいます。そうすることで自己の得意・不得意を明確にして、長所をさらに伸ばしたり苦手分野を啓発したりする研修の受講や、さらなる成長のための業務への



チャレンジへとつなげます。研修については、成長モデルと連動した18種類のコアスキル研修も併せて作成しました。

**高橋:** なお、この成長モデルで重要なのは「均一化した人材を育てるのではない」ということです。苦手分野の啓発だけではなく、多様な個性を尊重してそれぞれの強みを伸ばすことも、組織全体の成長を促すためには重要だと考えています。

採用活動への好影響と  
さらに風通しの良い会社を目指して

**溜淵:** DGE-Growthを通じて、育成の方向が分かりやすくなったという声はありがたいことによく聞きます。たちまちに社員のレベルが上がるわけではありませんが、若手社員およびその上司の方のDGE-Growth活用に対する意識や期待が高まっていることについて実感を持っています。

**高橋:** DGE-Growthの概要は当社採用HPにも掲載していますので、「しっかりと育ててくれる会社」というイメージの醸成にも貢献できているのではないかと感じています。新卒として当社を志望いただく学生さんはもちろん、異業種から転職で入社いただく方にも安心感を持っていただけているのではないのでしょうか。

**高橋:** DGEが発足して5年が経過し、採用や育成に関する仕組みは少しずつ整ってきました。次の段階としては従業員の定着や心理的安全性の向上に関する取り組みでしょうか。世間と比較して離職率も



低いですし、穏やかで話しやすい社員が多い環境ではありますが、「さらに風通しを良く」するためにできることを考えていきたいです。

**溜淵:** 新しいものを導入するだけでなく、これまで様々な部署で取り組まれているものからイトコドリをして、DGEの仕組みとして定着させていきたいですね。そして後輩たちと一緒に、それらが当たり前になるように活動を続けたいと考えています。



セルフチェック後の1on1の様子

## 大阪ガスネットワーク株式会社

# 職場の声を形にして、働きやすく やりがいのある環境づくりに挑む

大阪ガスネットワーク(株) 事業基盤部 人事チーム 船見 健太

### 【事業概要】

設立:2021年4月1日 従業員数:1,923人(2025年3月31日時点)

大阪ガスネットワーク(株)では、「変わらない安全・安心と、変わりゆく時代に対応した価値を提供することで、豊かな生活と強くなやかな社会の実現に貢献する」をミッションに、主に都市ガスの導管事業を担い、関西地方を中心とした7府県のお客さまに安心・安全かつ安定的にガスを供給する役割を担っています。

### 大阪ガスネットワーク(株)の職場風土向上に向けた取り組み

大阪ガスネットワーク(株)では、従業員一人ひとりが使命感と誇りを持って業務に従事できるように、「従業員の輝き向上」につながる環境づくりに取り組んでいます。取り組みの1つである「イケてる会社活動(通称:イケ会活動)」は、従業員にとっての会社の魅力を高めることで従業員の満足度とパフォーマンスを向上させ、それにより事業の発展を促進する好循環を目指す取り組みです。具体的には、働きやすさや仕事のやりがいを向上させるための活動を推進しています。

当社では、2022年の分社化後1つの会社として新たなスタートを切るにあたり、従業員の皆さまが当社の一員として生き生きと働いていくには、従業員が「イケてる会社」だと思えるような会社づくりが必要だと考え、2022年度以降、イケ会活動を通して会社の魅力向上に取り組んでいます。以来、約3年が経過し、活動の理念が従業員に浸透してきています。これにより、組織のメンバーが主体的に活動していく企業風土が醸成されています。

### ■ 新入社員として取り組んだ職場の魅力づくり

2024年に入社し、大阪ガスネットワーク(株)大阪事業部総務チームに配属されました。入社して一年目、事業部内の人材育成施策やコミュニケーション行事の企画・運営などの業務を担うなかで、その一環として、「オフィス魅力度向上プロジェクト(以下、魅力度向上PJ)」と命名された組織の活性化に取り組みしました。2022年の大阪ガスネットワーク分社化以降、大阪事業部でも「イケてる会社活動(通称:イケ会活動)」を展開してきました。活動の趣旨が浸透してきたなかで、現場業務がメインで出社中心の働き方をしていること、オフィスの改善要望が多いことを受けて「魅力度向上PJ」が発足しました。新入社員の私が事務局を任せられ、毎日出勤したくなるオフィスを目指して取り組むことになりました。

最初に取り組んだのは、各チームから推進役を担う若手スタッフを集めて、

チームごとのニーズを聞き出すことでした。そこで出てきた課題は、社内の活性化に向けたコミュニケーションの核となる場の確保でした。ところが、限られた空間のなかで場所を確保するのが困難であったことから、議論を重ねた結果、フロアのかかなりのスペースを占めていた書類の収納棚を削減すべきだという結論に至りました。そして、プロジェクトのメンバーは収納棚の3割削減を目指して活動を開始しました。

そのために、組織の上長の承認を得たうえで、書類そのものの削減や電子化を推進しました。当初は職場風土の向上が主な目的でしたが、取り組みを進めるなかで働き方改革にも踏み込むこととなりました。

### 部署の垣根を越え、 自由闊達な交流が生まれる場を創出

当初、部内からは「このままでもよいのではないか」といった声が上がったものの、私を含めて推進



役が各チームのメンバーをプロジェクトの意義について説得して回りました。その結果、約半年かけて収納棚の3割削減を達成し、スペースを確保することができました。リフレッシュコーナーと呼ぶスペースには、大き

なソファとカウンターテーブル、ハイテーブル、コーヒーマシンを設置。また、フロアの左右に大きな打ち合わせスペースができたほか、フロアの中央にスタンディングの打ち合わせコーナーが生まれました。加えて、壁面に設置してある大きなサイネージで、社員の自己紹介やお勧めの飲食店などの情報を掲載しています。

従来、社内で会議というと、7階の執務フロアから4階の会議室に移動する必要があったのに対して、7階にリフレッシュコーナーや打ち合わせスペースを設置したことによって、フロアを移動することなく、気軽に打ち合わせができるようになりました。なかでも、スタンディングの打ち合わせコーナーでは簡単な打ち合わせが可能となったことから、異なるチーム間でのコミュニケーションが促進されています。また、メンバーからは「気軽に立ち寄って打ち合わせができるようになった」との好意的な声が上がっていて、以前よりも意見交換が活発になったと感じます。さらには、インターンの学生の方々に對して、明るく、活気のある職場を紹介できることにやりがいを感じています。今後、当社の魅力を感じて就職を希望される方が増えることを期待しています。

### 全社視点で目指す、働きがいのある職場づくり

私は、7月から事業基盤部の人事チームに異動とな



りました。これまでは大阪地区だけを考えた施策を講じてきたのに対して、今後は全社的な観点から職場の魅力向上に貢献していきたいと考えます。従業員エンゲージメント評価を中長期的にウォッチングしていきながら、イケ会活動の評価を行い、取り組みの拡充につなげていきます。

また、「イケ会活動」を通じた一連の取り組みは、当社のメンバーの働き方や体験の変革を目指す「DaigasX」と、従業員の輝き向上に対する考え方や方向性で共通する部分があると認識しています。当社でも「DaigasX」を推進していくにあたり、DX等の視点からの業務変革に加え、職場風土向上を目指した「イケ会活動」の両輪を回していくことで、当社のメンバーにとって、働きやすく、やりがいあふれる会社づくりを推進していきたいと考えています。

## 人材の多様性を活かし、 現地の人々とともに誇れる企業文化を 築いていきます

OGIS Philippines, Inc.  
代表取締役社長 福岡 佐貴世

### 【事業概要】

設立:2024年11月1日 従業員数:451人(2025年6月1日時点)

OGIS Philippines, Inc. (以下、OGIS-PH)は(株)オージス総研により2024年11月に設立しました。さらに、2025年2月、フィリピンを中心に東南アジア地域において基幹業務システム(以下、ERP)のパッケージ商品の導入・運用支援を行う事業をFasttrack Solutions Inc.グループ(以下、FTグループ)より取得し、フィリピンおよび東南アジアにおけるERP事業を実施しています。

### 概要

今回の事業取得により、オージス総研グループは、これまで国内で拡大を進めてきたERP事業のターゲット市場を海外に拡大していく意向です。具体的には、OGIS-PHが中心となり、フィリピンをはじめ、東南アジアの大企業から中小企業向けの幅広いニーズに対応できるソリューション提供を展開していきます。

これにともない、OGIS-PHの代表取締役社長に就任したのは福岡佐貴世です。同氏は(株)オージス総研に入社して以来、システム・エンジニア(以下、SE)としてERPなどのプロジェクトを多数手がけてきました。その後、開発部門のトップを務めたほか、執行役員として会社の発展に尽力してきました。今回、OGIS-PHの経営トップとして約450人の従業員を率いて、(株)オージス総研における海外事業の最前線で経営手腕を発揮していくこととなります。

### 【プロフィール】

1987年(株)オージス総研入社。システム・エンジニア(以下、SE)としてERPなどのプロジェクトを多数手がけ、開発部門の組織マネジメントを経験したのち、執行役員として会社の発展に尽力。2025年2月からOGIS-PHの代表取締役社長に就任。オージス総研グループにおける海外事業の最前線で、東南アジアの大企業から中小企業向けの幅広いニーズに対応できるソリューション提供を展開。



### 社長として初めての海外赴任で得た気づきと自信

オージス総研の海外子会社であるOGIS-PHは、現地で20年以上の歴史を持つFTグループから事業を引き継ぎ、フィリピンをはじめとした東南アジアの地域でERPの事業を展開しています。2025年2月のFTグループ取得にともない、代表取締役社長に就任したことで、現地採用のSEやITコンサルタントなど約450人のトップに立ち、事業の拡大を目指しています。

正直なところ、代表取締役社長への就任を打診されたときは驚きました。「海外勤務の経験がない私がなぜ…」と思った反面、独学でTOEICを受験するなど英語にアレルギーがなかったことや、若い頃、ヨーロッパからアフリカまでバックパックした経験などを買われたのかもしれません。また、家族が私の新たな挑戦を後押ししてくれたことも仕事を引き受けた大きな動機です。さらには、オージス総研の時代に幹部候補の研修を受ける機会があり、こうしたことも今回のオファーを受けるうえでの自信につながっていると考えます。そのなかで

Daigasグループの「進取の気性」などを学んだことが、今回の挑戦につながっているかもしれません。

日本の企業社会では、今なお女性の活躍が十分ではないのに対して、フィリピンではそれが当たり前になっています。実際、OGIS-PHにおいては、全従業員のうち男女比がほぼ同数であり、管理職以上については女性が全体の6割を占めています。性別に限らず、年齢などにおいても偏りがなく、適材適所の観点から人材活動の多様性が当然のこととなっています。そのため、女性である私の社長就任に対しても社内では好意的に捉えられています。こうした状況にあって、私の課題はDaigasグループの経営理念を踏まえて、OGIS-PHとしてのより良い企業文化を築き、従業員が働きやすい職場をつくることが使命だと考えます。

### 組織基盤の整備と人材の定着に注力

足元の課題としては、設立して半年ほどの会社組織であることから、業務の規則や運用手順、さらにはコーポレート・ガバナンスなど取り組むべきことが



山積しており、現場の人たちとともに1つずつ整備に向けて活動しているところです。社内のメンバーはいずれも優秀な人材がそろっており、何事も前向きに取り組んでくれることから、私としても課題は多いとはいえ、日々楽しく業務に邁進しています。

企業として向き合うべき重要なテーマの1つが、優秀な人材の確保と定着に関する取り組みです。フィリピンの労働市場は流動性が高く、特にIT業界ではキャリアアップに向けた転職が当たり前という傾向にあり、OGIS-PHで働くことの魅力を従業員に発信していくことが欠かせません。その点、フィリピンは親日の方が多いことを背景に、日本企業であるDaigasグループの一社というポジションは利点であり、私としてもこの点をわかりやすく伝えることに努めています。

また、当社が事業を継承した際、FTグループ傘下の4社を統合したことから、従来、別々に活動していた従業員を1つにまとめることも注力すべきテーマの1つです。これについては、横の連携を図るため、例えば他事業部の案件受注に協力したら報奨金を出す仕組みを始めるなど、コラボレーションの風土醸成に取り組んでいます。年内にはオフィスの統合を予定しており、一体感のある組織運営を加速させていきます。経営者として赴任してみて、すぐに解決できないことに悩むことはあるものの、施策を通じて従業員の笑顔を見るのはうれしいものです。一緒になって課題に取り組むなかで、「この人たちのためにがんばろう」



と思うことが増えてきました。

### フィリピンのホスピタリティに学びつつ、企業文化を構築

フィリピンに赴任して約5カ月が経過した現在、経営者として学ぶことが多いです。何よりの気づきは、フィリピンの方々はホスピタリティに富んでいる点です。「何か困ったことあったらいつでも言ってね」といった感じで、気軽に声をかけてくれます。また、体調が悪いメンバーに対して、「食べ物を作って届けさせるよ」といった言葉が自然に飛び交っています。今年の母の日のことですが、日曜日の夜に私のもとに花束が届きました。突然のプレゼントに驚いたのですが、これは一緒に仕事をしているマネージングディレクターが単身赴任の私を気遣ったものでした。こうした思いやりの気持ちは学ぶべきことです。今後、Daigasグループの一社としての企業理念を大切にす一方、現地の人々の考えも取り入れて、OGIS-PHとして誇るべき企業文化を醸成し、そのなかで事業の発展を目指してまいります。

## ひとめでわかる大阪ガス

平均年齢

43.8歳 

離職率

1.38% 

平均勤続年数

15.9年 

男性の育児休業取得率

94% 

障がい者雇用率  
(2025年6月1日時点)

2.88% 

研修総費用

459百万円 

保有特許件数

2,740件 

正規雇用労働者の  
中途採用比率

37.4% 

健康経営銘柄

3年連続選定 

※数値は、注記がない限り2024年度実績または2025年3月末時点の大阪ガス個社の実績

# 情報開示体系・人材に関するデータ

Daigasグループは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを図り、当社グループへの理解を深めていただくため、様々なツールを通じて多角的な情報を発信するなど、積極的な情報開示に取り組んでいます。

その他の人材に関する各データはESGデータ集をご参照ください。

## 財務情報・事業戦略

 有価証券報告書

## 非財務・サステナビリティ戦略

 人的資本レポート

 サステナビリティ  
レポート

当社グループのサステナビリティ活動  
を掲載しています（年1回更新）

 ESGデータ集  
社会データ

 統合報告書

当社グループの重点戦略、価値創造プロセス、マテリアリティ、財務・非財務情報などを網羅的に掲載しています（年1回更新）



写真左から：人事部人事企画チーム 大森 誠人 / 鐘堂 晶子 / 藤井 大樹

## 編集後記

「Daigasグループ人的資本レポート 2025」をご覧ください、誠にありがとうございます。当社は昨年度初めて人的資本レポートを発行し、今回は2回目の発行となります。

昨年度に引き続き、中期経営計画2026で設定したKPIや各指標と、経営戦略と連動した人材戦略のストーリー、各人事施策の詳細と具体的な取り組み内容を中心に構成しました。加えて今回のレポートでは、各人事施策の取り組み内容やその想いをしっかりと従業員や社外のステークホルダーにも伝えるということを重視し、より深くリアルに当社グループの取り組みを理解いただけるよう、約15名の役員・従業員がグループの魅力を語るコンテンツを追加しています。本レポートを通じて、従業員の皆さんにDaigasグループの人的資本経営に対する姿勢や取り組みを深く理解いただき、また、全てのステークホルダーの皆さまに、従業員価値と企業価値の双方の向上を目指す当社の努力をお伝えできれば幸いです。今後も、皆さまとの対話を重視し、試行錯誤を重ねながら、人的資本施策の改善・拡充に努めてまいります。

最後までお読みいただき、ありがとうございました。

## 大阪ガス株式会社

〒541-0046 大阪市中央区平野町4-1-2

<https://www.daigasgroup.com/>