

大阪ガスグループでは、
環境保全活動や社会貢献活動などを含む
CSRの取り組みについて、
様々な媒体を通じてお伝えしています。

大阪ガスグループでは、CSR(企業の社会的責任)の取り組みについて、この冊子のほか
下記の4種の冊子を発行し、ステークホルダーの方々にお届けしています。
本冊子を含めて「大阪ガスグループの社会貢献活動※」以外の冊子類は、
<http://www.osakagas.co.jp/company/csr> よりpdfファイルをダウンロードしていただけます。

大阪ガスグループ
CSRレポート2014



CSRへの取り組みを
紹介したレポートです

大阪ガスグループの
社会貢献活動



暮らし・環境・地域にかかわる
社会貢献活動を紹介しています

大阪ガスグループ
生物多様性の取り組み



生物多様性の保全に関する
様々な取り組みを
紹介しています

生きもの育む
10の取り組み



生物多様性について
気軽に学べる取り組みを
紹介しています

※「大阪ガスグループの社会貢献活動」をご覧になりたい方は、近畿圏部社会貢献推進室までお問い合わせ下さい。(TEL.06-6205-4723)



表紙の絵は、
NPO法人「子どもデザイン教室」で
絵やデザインを学ぶ子どもに
描いてもらったものです。

NPO法人「子どもデザイン教室」
<http://www.c0d0e.com>



Design Your Energy 夢ある明日を



〒541-0046
大阪市中央区平野町四丁目1番2号
大阪ガス株式会社 CSR・環境部
<http://www.osakagas.co.jp/>

お問い合わせ先

大阪リビング営業部 ☎0120-0-94817
南部リビング営業部 ☎0120-3-94817
北東部リビング営業部 ☎0120-5-94817
兵庫リビング営業部 ☎0120-7-94817
京滋リビング営業部 ☎0120-8-94817
耳や言葉の不自由なお客さまは
FAXをご利用ください。 ☎0120-6-94817

大阪ガスグループの CSR 2014 5つのストーリー

Five Stories of OSAKA GAS GROUP

Our Story



毎日の暮らしやビジネスに欠かすことのできない都市ガス。

そうした当たり前の毎日をお客さまにお届けするためには、

私たち一人ひとりが、「大阪ガスグループCSR憲章※」にもとづき、それぞれの職場での責任を全うし、地道な努力を積み重ねていくことが大切だと考えています。

この「大阪ガスグループのCSR 2014 5つのストーリー」では、

大阪ガスグループの各部門で活躍する従業員と、当社グループのパートナーの方々に登場いただき、

それぞれの取り組みや仕事に対する想いをストーリーとして紹介します。



CSR憲章
I

Story 1 顧客の安全衛生

お客さまの安全・安心を守るため
現場対応の知識と技術を学ぶ

～導管事業部計画部 人材開発センターの取り組み～



CSR憲章
II

Story 3 再生可能エネルギー

太陽光発電から始動した
“地産地消”で地域に喜ばれる
再生可能エネルギーの普及促進

～エナジーバンクジャパン(株)の「終わりなき挑戦」～



CSR憲章
III

Story 4 地域コミュニティ

障がい者の就労支援と
IT支援に取り組む「はじまるくん®」

～(株)オービス総研の社会貢献活動～



CSR憲章
I

Story 2 エネルギーの安定調達

お客さまに安定して
都市ガスをお届けするために

～資源・海外事業部資源トレーディング部の取り組み～



CSR憲章
V

Story 5 人材の多様性

誰もが活躍し成長できる
人材活用戦略
「ダイバーシティ」の推進

～大阪ガスグループが取り組む女性活躍推進の現場～

※ 大阪ガスグループでは、企業の社会的責任を全うするための役員および従業員の行動指針として、2006年に「大阪ガスグループCSR憲章」を定めています。

CSR憲章
I お客さま価値の創造

CSR憲章
II 環境との調和と持続可能な社会への貢献

CSR憲章
III 社会とのコミュニケーションと社会貢献

CSR憲章
IV コンプライアンスの推進と人権の尊重

CSR憲章
V 人間成長を目指した企業経営

お客さまの安全・安心を守るため 現場対応の知識と技術を学ぶ

～導管事業部計画部 人材開発センターの取り組み～

都市ガスを安全かつ確実にお届けするために欠かせない導管の「建設」、点検整備等でガス供給設備を守る「保全」、ガスもれなど万一の際に素早くかけつける「緊急保安」。これらは都市ガス事業者の根幹である「安全」を担う重要な業務です。こうした日常業務に関わる従業員の育成に取り組んでいるのが大阪ガス導管事業部計画部人材開発センター(大阪市此花区西島)です。

新人の技能習得、 ベテランの技能伝承を行い 社会的責任を果たしていく

導管事業部が現在直面している人材育成の課題に、団塊世代を中心としたベテラン従業員の大量退職に備えた保安業務の技能伝承と、それに伴う若手従業員の早期育成があります。技能伝承・早期育成への取り組みは大きく二つあり、一つは社内技能資格*の最高峰である「S級」取得者による現場での指導、もう一つはなぜその作業と基準が必要なのかを過去事例とともにまとめた「know-whyマニュアル」の活用です。

たとえば、技能伝承の取り組みはOJTを通じて日々実施されていますが、近年はそ

の機会は減少傾向にあります。具体的な一例としては、当社が使用するガス管は、阪神・淡路大震災を契機に耐震性・耐腐食性に優れたポリエチレン管(PE管)などへの入れ替えが進み、古いガス管の減少に比例してガスもれ件数も減少傾向にあるため、漏えい現場での修繕作業を経験できる機会は減りつつある状況です。

人材開発センター副課長の坂口光石は「現場での経験不足を補うため、人材開発センターではすべての若手従業員に一括して修繕作業をはじめとしたあらゆる保安業務の技能向上のための講習を実施しています」と当センターの役割を語ります。

*当センターでは、技能レベルごとに新人からB、A2、A1、S級の5段階に分けて様々な研修を行っています。新人は、入社後すぐに研修を受け、保安業務の基礎を学びます。

実習を主体にした 様々な研修施設で 現場さながらの訓練を体験

当センターでの研修の基本となっているのは実習です。現場の第一線で業務に携わる人材を育成するには、一人ひとりが実際の現場に限りなく近い環境下で学ぶことが最も効果的だと考えるからです。

当センター内には実際に路面を掘削してのガス導管の埋設、配管や修繕、検知器の操作など複数の研修を行うことができる全天候型実習フィールドや、実際に発生した事故を体感する訓練施設など様々な実習ブースがあります。なかでも、過去のガスもれ事故を再現できる「エマージェンシースクール」での訓練は、受講者の経験蓄積に大いに寄与しています。

この施設では、過去事例をもとに想定されるガスもれの現場を再現し、受講者に反復して訓練を受けさせることで現場での対応能力を向上させることを目的としています。現場に駆けつけた受講者は避難誘導・ガス遮断・着火防止という「保安3原則」の実施、迅速なガスもれ個所の確認などを訓練します。その様子をトレーナー(講師)がリアルタイムに監視しながら細やかな指導を行います。

坂口は「安全のために濃度を10分の1に薄めた試料ガスを用いていますが、実際に



検知器を使ってガスもれがないか実践形式で訓練する山波(右)とトレーナーの坂口

ガスもれを発生させて訓練を行いますので、受講者はリアルな現場感覚を身体全体で受け止め、緊張感を持って研修に取り組むことができます。ここで学んだことを実際の出勤時に生かせるよう徹底して身体に覚えさせます」と話します。

入社4年目の山波秀翔も「この施設で訓練したことが今の私の基本になっています。現場における行動指針である保安3原則の厳守や、ドアの前に立たない、マンホールの上に立たないといった基本動作は身体に染み付いていて、現場でも自然に実践できています」と頼もしく語ります。

お客さまの笑顔が 日々の仕事の支えに

「建設」「保全」「緊急保安」の3つの業務のうち、ガスもれ現場の初動対応に出向き、二次災害を防ぐ役割を担うのが緊急保安業務です。

山波は、入社後に当センターで新人研修を受けた後、現在の緊急保安部門に配属されましたが、これは山波自身も希望した配

属先でした。「安全・安心に関わる作業の最前線で仕事ができるだけでなく、お客さまと直に接する機会が一番多いから」というのがその理由でした。

「派遣された現場先でお客さまに対してどう適切に対応するか、というのは私たちの業務に課せられた最大の使命であり、自分なりに学びがけているのが、お客さまの前ではできるだけ専門用語を使わないことです。爆発事故や火災につながるガスもれは怖い、という認識をお持ちの方はたく

さんいらっしゃいます。専門用語を用いるとお客さまのご理解をいただきにくく、かえって不安にさせてしまう可能性があるため、どんな方にも安心していただけるように注意してお話しています」。

現場の作業結果を説明した後に、お客さまからホッとした表情とともに安堵の笑顔がこぼれた時、「この仕事を選んでよかった」という満足感を得るといふ山波。指導した坂口も、その成長ぶりに目を細めていました。

研修はハードなものでしたが それがいまの私を支えていると思います。

センターでは入社後3年で独り立ちのための研修を受けました。現在の技能レベルは「A2」資格。これは現場の責任者として認められているということであり、現場の最前線で活躍するとともに、自社の関連組織や公的機関の要となることが求められており、以前にも増して責任感を強く自覚するようになりました。いつまでも謙虚な姿勢で技能向上に励み、周りからの期待に応えられるような人材に成長していきたいと思っています。



大阪ガス(株) 南部導管部緊急保安チーム
緊急修繕第一グループ

山波 秀翔



お客さまに安定して 都市ガスをお届けするために

～資源・海外事業部資源トレーディング部の取り組み～

天然ガスの安定供給に努めている大阪ガスは、現在ブルネイ、インドネシア、マレーシア、オーストラリア、カタール、オマーン、ロシア、パプアニューギニアを合わせた8カ国からLNG（液化天然ガス）を購入しています。海外の採掘基地で産出された天然ガスを、LNGとして安全・確実に日本の都市ガス製造所まで船で運ぶため、日夜、様々な部署が業務に携わっています。ここでは、LNG調達の契約履行に目を光らせている資源・海外事業部資源トレーディング部の取り組みを紹介します。

LNG輸送が滞りなく 行われるよう問題を迅速に解決

LNG調達の売買は、天然ガスを産出して販売する売り主と、LNGを購入する買い主とが契約を締結して行います。天然ガスの採掘には巨額の投資が必要になることから、売り主としてオイルメジャーや商社が事業に参画するケースが多く、一方、買い主である大阪ガスは都市ガスの供給や発電に使う目的でLNGを購入しています。天然ガスの埋蔵地域は世界中に広がっており、LNGを安定的かつ経済的に購入するため当社では調達先の多様化を進めています。資源・海外事業部資源トレーディング部の高平浩行は「LNGの購入契約では、長期にわたって、できるだけ安定してLNGが供給されるように交渉します。契約ごとに違いはありますが、契約途中での価格の見直しなどもありますので、お客さまにできるだけ低価格で都市ガスをお届けできるよう努めています」と話します。

高平が担当する主な業務は、契約が結ばれた案件について、契約どおりにLNG調達が進められているかどうかを確認すること。「一度契約が結ばれれば業務は淡々と進むのですが、たとえば、天候不順や機械の故障などにより船の遅延が発生した場合には、海外の契約先との折衝を迅速に行い、輸送業務が滞りなく行われるよう管理する必要があります」。

相手の文化や価値観を 理解し尊重して交渉に臨む

高平が担当するのはオーストラリアと中東にあるオマーン、カタールの3カ国。現地には平均して3カ月に1度、何か問題が発生した場合は月に1度のペースで出張し、契約の解釈や細かな内容を巡って契約先と交渉を行っています。

「交渉事はそれぞれのお国柄が色濃く出ますので、相手に合わせてアプローチの仕方も自ずと変える必要があります。経済性を軸に直線的で割り切った考え方をする国もあれば、経済性だけでなくその国特有の評価軸による共通認識が醸成されてから物事が進んでいく国もあります」という高平。どちらが良い悪いということではなく、相手の文化や価値観をきちんと理解し尊重したうえで交渉を進めることが大切だと語ります。

限られた業界だからこそ “普通”の感覚が大切

その一方で、どの交渉相手にも変えてはいけない原理原則もあるといいます。「それは日本人特有の“根回し”という考え方を捨てること。『大体こうですよ』と交渉をスタートさせると、その時点で半分譲歩した状態から始めることになってしまいます。海外との交渉ではお互いが少しずつ近づ



いていくことが重要です」。

また、高平自身がかつとも心に留めているのが“普通”の感覚だといいます。「この業界は、産出国の政府やオイルメジャー、ガス会社、電力会社など限られたプレイヤーによって物事が動いています。業界のルールは確かにありますが、この業界を知らない外部の人が見たときにどう思うか、という目線を常に持つようにしています」と別の視点で物事を捉えることの大切さを訴えます。

海外を相手に取り組む仕事の大きさに慣れることはないという高平。それでも、社会の動きや世界の動向に連動して仕事ができたと実感したときは喜びを感じるといいます。「新聞などでLNGの安定供給に触れた記事に、自分が担当する国名が書かれていたり、記載内容と自分の仕事とリンクしていたりしたときは素直にうれしいです

LNGの安定調達に向け契約先と交渉する高平



原料調達の部門における 中心的存在になることを期待しています。

高平さんには、LNG長期売買契約の維持・更新とLPG購買を担当してもらっています。営業費用の過半を占める原料調達は、大阪ガスにとって根幹とも言える非常に重要な業務です。経営企画部門での勤務経験がある高平さんは、ステークホルダーからの要請をよく理解しており、安心して仕事を任せることができます。誠実な仕事ぶりは、取引先にも好意的に受け取っていただいております。今後は、後輩の育成などにも力を入れ、調達部門の中心的存在になることを期待しています。



大阪ガス(株) 資源・海外事業部 資源トレーディング部
既存契約チーム マネージャー

岩田 浩昭

し、エネルギーの仕事に携わる者として自分の仕事の意義を実感する瞬間です」といいます。

40年にわたる先人が築いた 信頼関係を受け継ぐ

当社の海外進出は1972年のブルネイからのLNG購入に始まり、今日までに約40年の歴史があります。この間、液化されたLNGを輸入する「中流事業」だけでなく、天然ガスの液化事業などの「上流事業」や、エネルギーという枠組みにおいて海外での発電事業や水道事業などをグローバルに

展開しています。

高平は、会社として長年培ってきた経験やノウハウは、いま現在の交渉の場において活かせることもあると話します。「当社はこれまで、この業界の海外事業においてパイオニア的な動きをしてきました。私たちがいま契約先と良い関係を築けているのは、そこで信頼関係を積み上げてきた先人たちの取り組みがあったからこそだと思います」と語ります。

現地法人を合わせると今や100人を超える従業員が働く資源・海外事業部。今後もLNG調達の多様化と安定化に取り組んでいきます。

太陽光発電から始動した “地産地消”で地域に喜ばれる 再生可能エネルギーの普及促進

～エナジーバンクジャパン(株)の「終わりなき挑戦」～

時代が求める再生可能エネルギー事業の推進を目的に、2010年4月に設立したエナジーバンクジャパン(株) (以下、EBJ)。大阪ガスが独自に開発した「ECOWAVE」*のビジネスモデルを応用し、太陽光発電設備を中心に全国で26件・26MWの導入実績を上げています。新たに淡路島最大級規模のメガソーラーや西日本初の水上太陽光発電設備を設置し、さらに日本の「豊かな自然の力」を活かす幅広い再生可能エネルギー事業に挑戦しています。

*ビジネスモデル特許取得スキーム(特許等 4748245号、4681333号、4676800号、4778290号)
独自の金融スキーム(ファイナンス技術)により、お客さまが初期投資なく新・省エネルギー設備を導入できるエネルギーサービススキーム(EBJがお客さま先にエネルギー設備を導入し、使用エネルギー量に応じたサービスクレジットを受け取るビジネスモデル)

「いいね!」と思うことを 実現へと導く独自のスキーム

「どこへ行っても、『地域に役立つ再生可能エネルギーはいいね』と、否定する人はいませんよ。

営業推進部長として全国を飛び回る田中健治は、日増しに高まるEBJへの期待に、確かな手応えを感じています。誰もが「いいね!」と思いながらもエネルギー設備の導入が進まない最大の理由は、多額の初期投資が必要なことですが、EBJは外部から資金を調達する独自の金融スキームを用いて、その問題を解決するノウハウを持ち合わせているからです。

太陽光発電設備を導入した自治体の担当者から、田中は同じ言葉を何度も耳にしてきました。

「税金を使うことなく、地元の役に立てるのが本当に嬉しい」。

いいと思うことを、迷うことなく実行できる——。その魅力は、遊休資産の有効活用を図る民間企業のお客さまにとっても同じです。もう一つ、EBJならではの強みがある、と田中は感じています。



再生可能エネルギー事業の普及に努める田中(淡路島のメガソーラー前で)

「“地産地消”と言える再生可能エネルギーで、一番大事なのは地域との調和。ビジネスが成り立つケースでも、地元には喜ばれないのならやりません。それが私たちの方針ですし、他のエネルギー事業者との違いとして、お客さまに受け入れられています。それも、いつも地域とともに歩んできた大阪ガスから受け継ぐ『信頼のDNA』なのだと思えます」。

「やってみよう」から 深めていくパートナーとの連携

ただ、どんなに優れたスキームで発電設備を設置しても、発電できなければ無用の長物になります。10年、20年と長期にわたって発電し、持続的に喜ばれる事業としていくために、田中が最も心を砕いたのは、施工会社、太陽光パネルやパワーコン

ディショナーなどの電気設備メーカー、維持管理会社など、発電設備を「つくって、まもる」パートナー企業との連携でした。

「お客さまに発電量を保証するには、パートナーにも『大丈夫』と約束してもらう必要があります。ただ、契約交渉では互いに譲れず、歩み寄れないこともあります」。あと一歩、の壁をいかに乗り越えるか。そんな時、田中は決まって自らのモットーを投げかけます。

「まずは、『やってみましょうよ』と。後ろ向きにできない理由を並べて、何もやらないのではなく、まずは小さいことからでも実際にやってみる。そのうち、同じゴールに向かう仲間としての結束が深まり、自ずと互いの呼吸も合うようになります」。

「日本の縮図」の淡路島で エネルギー問題の解決モデルを

「洲本市さまとともに面的に再生可能エネルギーの普及を広げています」と語る田中には、お客さまとの忘れられない思い出が数多くあります。その一つが2014年4月、兵庫県洲本市由良町で発電を始めた、淡路島最大級規模(発電容量・約8,900kW)を誇るメガソーラー設備です。

セメント会社が所有する土取採掘場跡地を利用したメガソーラーは、兵庫県と淡路3市による「あわじ環境未来島構想」の関連事業と位置づけられています。

「産業の淡路市、農業の南あわじ市、そして中核都市の洲本市がある国生み神話の地、淡路島は『日本の縮図』といわれています。エネルギーや少子高齢化など、日本が抱える諸問題の良き解決モデルを目指す未来島構想は、地元の期待も大きく、EBJにも再生エネルギーの成果を問うチャンス。プロジェクトマネージャーとして、やりがいがありました」。

森林法、土砂採石法の管轄下にあるため、住民説明会の実施を経て近隣の合意をとる必要のある林地開発の許可をはじめ

様々な許認可手続きを経る必要があります。地権者であるお客さまと共同でこれら事業実施の環境整備に苦心し、気がつけば1年の歳月が過ぎていました。「でも、そのプロセスを疎かにはできません。地元のメリットを、根気よく丁寧に伝えることで、その場限りではない本物の信頼が生まれる。試運転で初めて発電を開始した瞬間は、本当に嬉しかったですね」。

いま、メガソーラーは事前想定より1割増しを超える発電量で順調に稼働しています。また現在、ここ淡路島において、さらに複数の太陽光発電プロジェクトが進んでいます。

無限にある“地産地消”の 再生可能エネルギーに挑む

これからの見据えた、未来志向の挑戦も始動しています。兵庫県小野市で今秋から発電を開始する西日本初、フロート式架台による「水上太陽光発電」です。

前例の無い、ため池への発電設備の設置や、お客さまが自治会ということもあり、当初は「難しいかもしれない…」と考えていた田中の意識を変えたのは、「古来より田畑を潤した池という資産を何とか再生可能エネルギーに活用できないか」と語る、自



兵庫県小野市のため池で工事が進む水上太陽光発電の現場

治会長の熱意でした。その後、「どうすればできるか」を追求し、水上発電の可能性に着目する施工会社を探し出して、フロート式での実現へと漕ぎつけます。

「ため池は遮るものがなく日射量に優れ、水上からの気化熱で周辺が涼しく発電効率も高くなるなど、予想外のメリットがあることもわかりました。EBJと施工会社で築き上げた本事例を、孵化した卵として、これから全国に水平展開していきたいです」。

また、1月からは(株)スマートエナジーと提携し、SPC(特定目的会社)を設立して地元の企業や主任技師が施工や維持管理を手がける、新たなスキームづくりを推進しています。EBJの発電事業スキームとノウハウを提供し、すべてを地元が主体的に担う姿が、究極の目標です。

北海道から九州まで全国各地へ足を運びながら、田中が気づいたことがあります。

「日本の素晴らしさは『自然の豊かさ』なんだ、と。地域ごとの豊かな自然がそのまま、大切な“地産地消”のエネルギーになってくれたら…。そこへ辿り着く道は、無限にありますよ」。

「日本の自然力」を活かしきる再生可能エネルギー事業へ、EBJの挑戦にこれからも終わりはありません。

様々な再生可能エネルギーの 普及促進に期待しています。

洲本市では、「洲本市地域再生可能エネルギー活用推進条例」を制定し、地域の多様な主体が連携して再生可能エネルギーの活用を推進することで、地域社会の持続的発展や市民生活の安全に寄与することを目指しています。その意味で、洲本市由良町のメガソーラーは、当市の方向性に合致するものです。また、洲本市立防災センター鳥飼会館はEBJさんの初案件であり、双方で事業スキームを築き上げました。その後も給食センターの屋根や他施設でも本条例のけん引役として「SOLAR-ECOWAVE」を導入しています。

今後は、太陽光発電にとどまらず、様々な再生可能エネルギーでもそのノウハウが活かされることを期待しています。



洲本市役所 農林水産部 農政課 主任 高橋 壱さま

障がい者の就労支援と IT支援に取り組む 「はじまるくん®」

～(株)オービス総研の社会貢献活動～



大阪ガスの子会社として、システム開発やコンサルティング業務を行っているオービス総研は、2005年に業務を通じて発生した使用済みパソコンを中古市場に還流させるリユース事業を開始しました。2009年からは福祉施設へのクリーニング作業の委託を始め、翌年3月には福祉施設などに再生したリユースパソコンを寄贈しました。活動開始から5年目を迎えたオービス総研の社会貢献活動「はじまるくん®」は、活動の輪を広げています。

リユース事業を通じて 障がい者の就労を支援

「もったいない」をビジネスに活用しようとリユース事業を始めたところ、現社長の平山から、環境だけでなく広く社会に貢献できる仕組みを作りたいと言われて生まれたのが「はじまるくん®」です」と語る社会貢献活動推進室長の西辻氏。

中古パソコンのニーズ調査で福祉施設などを訪れた西辻と、「はじまるくん®」の担当者である森實直子は、障がいの方が抱える厳しい現実を知ることになります。全国で約740万人いる障がい者の方のうち、高齢などを理由に働くことが困難な方を除き、企業で働く一般就労者はわずか9%程度。それ以外の方は低い工賃で働く福祉就労に従事していました。

そこで、西辻たちは、リユース事業でこれまで社員が担当していた、パソコンのシールはがしやOSの入れ直しなどの作業を福祉施設に委託し、そこで働く障がい者



「はじまるくん®」に取り組む「ぶろぼの」の皆さんとオービス総研スタッフ(右から2人目が西辻)

の方のモチベーションアップや就労に向けた訓練につなげようと考えたのです。早速、知り合いの福祉施設に作業を依頼し、クリーニング作業にチャレンジしてもらったところ「反復作業や細かい作業に向いている方が多く、とてもきれいに仕上げてくださいました」と手応えを感じた森實。ここでの経験が、他の施設への展開につながっていきます。

利用者の働く意識が “訓練”から“仕事”へと変化

奈良県の福祉事業所「ぶろぼの」で、「はじまるくん®」がスタートしたのは2011年5月。40台のノートパソコンをクリーニング・再生して8月末に出荷してもらった業務を依頼しました。スタッフの田村昭夫さんは「受託台数や作業工程の多さに不安もありましたが、とにかくやってみよう」とオービス総研の皆さんと一緒に作業工程を考え、各工程で役割分担と目標を決めてクリーニング作業を開始しました。当初はきれいに磨けないことも続きましたが、反復作業で徐々にできるようになりました」と当時を振り返ります。

現在「ぶろぼの」では、他の福祉事業所でクリーニングされたノートパソコンの稼働検査やインストール作業も行うなど、「はじまるくん®」の活動を中心になって支える施設に成長。A型職員*の加藤暢さんは「はじ



「ぶろぼの」で「はじまるくん®」を担当する2人を指導する田村さん(左端)とオービス総研の森實(右から2人目)

まるくんの仕事はとてもやりがいがあります」と話せば、同僚の崎田晃嗣さんも「皆さんから少しずつ教わり、難しい作業にも慣れてきました」と頼もしく語ってくれました。

「はじまるくん®」に関わったことで「ぶろぼの」では様々な変化が生まれているといいます。「特に利用者さんの働く意識が“訓練”から“仕事”へと変化したことが大きいです。皆の仕事に向き合う顔つきも変わり、ときには業務改善の提案などもしてくれるようになり」とその成長ぶりに目を細める田村さん。責任感の芽生えが成長の証になっています。

*就労継続A型事業
福祉サービス利用をしながら、雇用契約を結び働いてもらう制度。

支援先と寄贈先のマッチングを 案件ごとにアレンジ

一方、作業の委託先とともに必要となるのが、使用済みパソコンを寄贈していただく支援先と、再生したパソコンの寄贈先です。「中古パソコンがどのような現場にマッチングするのかをリサーチし、案件ごとに仕組みをアレンジしながら、支援先と寄贈先をつないでいきました」と森實。支援先の開拓は大阪ガスのグループ会社や取引先を中心に行い、福祉施設やNPO団体など寄贈先の選定には、社会福祉協議会や各自治体などと協力・連携しながら進めました。

活動が定着した今では、2014年4月現在で、29社3団体の支援先から寄贈された

使用済みパソコンを、12カ所の福祉作業所で再生作業を行い、653カ所の福祉施設やNPO団体等に累計で1,026台の再生パソコンを寄贈しています。

活動開始から5年で広がる 障がい者支援の輪

「はじまるくん®」がスタートして5年。活動の輪は様々な方面に広がっています。その一つは、東日本大震災で被災され関西地域へ避難されている家族や、震災復興支援団体への支援です。2011年からこれまでに計3回96台の再生パソコンを寄贈しました。また、支援先企業の一つだった(株)トヨタコミュニケーションシステムは、「はじまるくん®」の仕組みを応用し、愛知県内の福祉作業所で再生したパソコンを同じく県内の

福祉施設に寄贈する活動を始めています。

西辻は「『はじまるくん®』という名前は、活動の輪がいろいろなところに広がり、そこから新たなことが“はじまる”ようにとの願いを込めてつけたものです。これからも当社らしいITをベースにした社会課題の解決に取り組み、それがまた広がっていけばいいと考えています」。オービス総研と大阪ガスグループは、今後も事業活動を通じた社会貢献に取り組んでいきます。



中古タブレット型パソコンで検証を実施

オービス総研との新たな取り組みとして、 中古タブレット型パソコンの活用方法を 検証しています。

様々なOSやアプリをインストールし、目の不自由な方にタブレット型パソコンを使用してもらっています。その結果をオービス総研にフィードバックし、どのような用途が考えられるかを共同で検討しています。今後も、大阪ガスグループとオービス総研のご協力とご支援に期待しています。

社会福祉法人ぶろぼの
奈良県ITソーシャルインクルージョンセンター
係長

田村 昭夫さま

NPO法人 地域活動支援センター「ぶろぼの」
奈良県内で障害福祉サービスを基軸に市民活動を展開。主に障がい者の就労支援として訓練と働く場づくりに取り組んでおり、障がい者が地域で元気に自立した生活ができることを目指しています。2013年度には社会福祉法人格も取得し、「奈良の福祉グループぶろぼの」としてさらなる活躍が期待されています。



誰もが活躍し成長できる 人材活用戦略 「ダイバーシティ」の推進

～大阪ガスグループが取り組む女性活躍推進の現場～

次世代育成対策支援法の制定・改正に先駆けた、仕事と生活(育児・介護)の両立支援制度の整備や、労使協働のワーク・ライフ・バランスの適正化に取り組んできた成果が、いま少しずつ実を結びつつあり、大阪ガスは昨年度末に「平成25年度なでしこ銘柄」*に選ばれました。2013年4月には、専任組織として「ダイバーシティ推進チーム」が人事部に発足し、女性活躍を試金石と位置付け、採用、育成、意識・風土改革の3つを柱に様々な施策を実施しています。

*なでしこ銘柄

東京証券取引所と経済産業省が「女性を積極的に登用している企業」を東証一部上場企業から選定するものです。管理職に占める女性の割合などの女性のキャリア支援、男性従業員の育児休業取得率などの仕事と家庭の両立支援の二つの側面をスコア化したうえで、財務状況(株主資本利益率(ROE))などを選定基準として、業種ごとに最大1社選ばれます。

ダイバーシティは 必然性から生まれた人材戦略

大阪ガスグループの化学メーカーとしてグローバルに事業を展開する大阪ガスケミカル(株)は、ダイバーシティの積極的な取り組みに乗り出した会社の一つです。総務部人材資源戦略チームでマネジャーを務める山砥麻由子も「当社グループのダイバーシティは、グローバル競争で勝ち残っていくための必然性から生まれた人材戦略なんです。国籍や性別に関わらず多様な価値観を活かすことにより、多彩なアイデアを創出し、市場対応力を高めていく…それが会社の成長につながり、競争力の源になると考えています」とダイバーシティに取り組む理由を話します。

ダイバーシティの取り組みは大きく4つに分けて考えることができます。まずは優秀な人材を獲得するための「積極的な採用活動」。次に入社した方に成長・活躍してもらうための「育成の強化」、さらには一人ひとりの能力発揮を制度面の充実や上司のマネジメントによってサポートする「仕組み・マネジメントの充実」、最後は多様な人材が活躍できる「意識・風土の醸成」です。

「これら4つの観点から、女性も含め誰もが働きやすい環境を整え、ライフステージ

に合わせて活躍できるようサポートしていくことが私たち事務局の務めだと考えています。たとえば、新卒採用の説明会では、法定を上回る制度の充実や活用実績をわかりやすく伝えたり、『女性が研究職でどのように活躍できるのか』といった具体的な質問にも、先輩女性研究員を通して真実味のある回答を返したりしています」と山砥。これらの活動が実績に結び付き、近年女性の採用数が増加傾向を辿っていると言います。

大阪ガスケミカル(株) 総務部
人材資源戦略チーム マネジャー 山砥麻由子



“本質”を見据えた個人と会社が ともに成長できる活動

企業に入社後数年のうちは、意欲に基づき前向きに仕事に取り組むことができる反面、いざ出産や育児、介護などに直面したとき、時間的制約があるなかでどのように成果を出していくのか、その両立に悩む従業員は多いといわれています。

この課題は、山砥も実感として受け止めているといいます。「全女性社員を対象に行ったヒアリングでは、『子どもが小さい間は両立に悩んだけど、周りのサポートや励ましのおかげで続けることができた』という経験者からの声もありました。育児についていえば、時間的な制約がある時期もありますが、その間、時間内で最大の成果を発揮できるよう、しっかりとサポートしていくことで、その時期を乗り越えた後には、また能力をフルに発揮し、経験を活かして存分に活躍いただくことができます。本人・上司・周囲が、キャリアを短期で捉えるのではなく、生涯で捉える。そのための制度・マネジメントの充実や意識・風土の醸成を図っていきたくと思っています」。

今後の目標として山砥は「最終的には『この会社に入って良かった』と思ってもらえることが目標ですが、そのためには個人の意欲を大切に会社のベクトルとも一致させながらともに成長することが求められます。数値目標も大事なことですが、ダイバーシティの推進部署として、現場の声や組織の意見

大阪ガス(株) エネルギー事業部
計画部総務チーム 武曾真琴



大阪ガスでの実施状況をグループとも情報共有しながら 全体のダイバーシティ推進につなげていきます。

大阪ガスでは、社内の少数派のなかで一番大きなカテゴリである「女性」の活躍が試金石になると考え、採用、育成、意識・風土改革の3つを柱に女性活躍推進に取り組んでいます。特に、意識・風土改革に注力しており、2013年度は全管理職を対象にした研修で、女性活躍推進の意義を理解したうえで部下とのコミュニケーションについて考えるワークショップを、2014年度はキャリア意識の醸成を目的としたメンタリングプログラムを若手女性を対象に実施しています。育児休業前後の面談制度の改善や育成的配置の実施など仕組みについても併せて検討しています。これらの取り組みや「ダイバーシティ西日本勉強会」*での検討内容も鑑み、グループ全社と情報交換し、ダイバーシティ推進をグループレベルで展開していきます。

*関西企業33社(2014年現在)の人事・CSR担当者が参加している相互学習の場です。ダイバーシティに関する様々なテーマについて協働し検討・試行しています。大阪ガスは、2004年の同会発足時から参加し、次世代法対応の行動計画策定をはじめ当会で得た成果を施策に反映してきました。

大阪ガス(株) 人事部
ダイバーシティ推進チーム

伊藤 郁恵



に耳を傾けながら、“本質”を見据えた活動を進めていきたい」と決意を語りました。

様々な部署で 現場に即した施策を実施

大阪ガスでは、人事部ダイバーシティ推進チームの設置を契機に、様々な部署で現場に即した独自の施策が始まっています。エネルギー事業部では、ダイバーシティ・マネジメントを「企業価値の向上に結び付ける経営戦略」と位置付け、現場での課題について話し合う「ワイガヤ会議」を2013年11月から開催し、定性的および定量的に現状を把握することから取り組みを始めました。

エネルギー事業部でダイバーシティ推進の事務局を担当する武曾真琴は、「当事業部においてダイバーシティ・マネジメントを推進するための行動計画を『働き方の開発』『キャリアの開発』『意識や風土、人材の育成』の3つに分類し、具体的な施策を展開しています」と話します。「たとえば、『働き方の開発』であれば、『育児等で時間の制約がある日には、通勤時間が長くなる自分の在籍事業所ではなく、自宅最寄の事業所で勤務するような柔軟な働き方ができないか』などの意見が上がりました。現在、これらを実現するために社内の合意形成やルール作りの検討を始めたところですよ」と意気込みを語ります。

お互いのコミュニケーションを 本音で行うことが重要

「当社は、育児や介護に関する制度は整っており、育児休業や短時間勤務制度を活用しにくい雰囲気はありません。むしろ、それらの制度を活用することで、“出産や育児イコール退職”と考えなくてもいい段階にあると考えます。ただ、実際に復職をして育児をしながら思い通りの働き方ができるかという、不安や周囲への遠慮などから、出産前のような働き方が難しいと感じている方が多いようです」と運用面での課題を挙げる武曾。

一方、男性上司にとっても、こうした女性従業員とのコミュニケーションや仕事上の配慮が難しく、仕事と育児の両立の課題やキャリアプランについて、お互いの認識にギャップが生じているケースがあります。一人ひとりが抱えている問題はそれぞれ固有のものであり、求められる正解も一つではありません。だからこそ武曾は本音でのコミュニケーションが重要だといいます。

「エネルギー事業部は、女性従業員の活躍の場や、その絶対数もまだまだ少ないのが現状です。男性上司が女性従業員を育成する経験も限られています。お互いの接し方や働き方について本音で対話することでそうしたギャップの解消につながるのではないだろうか」。

大阪ガスグループの概要

大阪ガス株式会社の概況 (2014年3月31日現在)

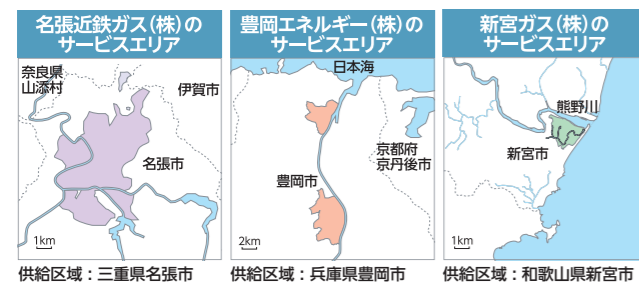
本社	〒541-0046 大阪市中央区平野町四丁目1番2号
設立	1897年4月10日
事業開始	1905年10月19日
従業員数	[単体] 5,861人(執行役員・理事・嘱託含む、出向者除く) [連結] 21,250人
資本金	132,166百万円
主な事業内容	1. ガスの製造、供給および販売 2. LPGの供給および販売 3. 電力の発電、供給および販売 4. ガス機器の販売 5. ガス工事の受注



大阪ガスビルディング

大阪ガスグループの都市ガスサービスエリア (2014年3月31日現在)

大阪ガスグループの都市ガス事業者 (2014年3月31日現在)



供給区域	お客さま数
大阪地域	1,576千戸
南部地域	883千戸
北東部地域	1,923千戸
兵庫地域	1,780千戸
京滋地域	972千戸
合計	7,136千戸

(2014年3月31日現在)

グループ会社	お客さま数
名張近鉄ガス(株)	16千戸
豊岡エネルギー(株)	8千戸
新宮ガス(株)	4千戸

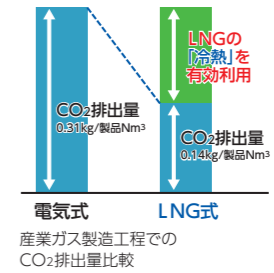
(2014年3月31日現在)



関係会社の事業内容

LPガス事業・産業ガス事業(リキッドガスグループ)

LNG冷熱を有効活用した各種産業ガスやドライアイスの製造・販売、液化窒素を利用した低温粉碎事業等を幅広く展開しています。また、都市ガスの供給区域外のお客さまへ、LPガスの卸・小売りをを行うとともに、LNG輸送事業も行っています。



空気液化分離装置 (株)コールド・エアー・プロダクツ

都市開発事業(大阪ガス都市開発グループ)

大阪ガスグループが保有する不動産や新たに取得する不動産を活用してオフィスビル・住宅などの開発・賃貸・分譲事業、省エネルギー・CO2排出量削減を含めた建物施設の管理・メンテナンス事業および工事の受注を行っています。また、新産業創出・産学公連携の拠点を狙うリサーチパーク事業を京都で展開しています。



賃貸オフィス



施設・エネルギー管理

ITサービス事業(オージス総研グループ)

大阪ガスのガス事業向けのシステム開発を主体として発足し、近年では製造業、金融業、流通業など様々な業種のお客さまに情報システムの設計・コンサルティング、開発および運用・維持管理業務などの幅広いサービスを提供しています。海外では中国・シンガポール・フィリピン・ブラジルでのITサービスも拡充しています。



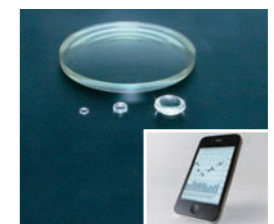
コールセンター



サーバールーム

材料ソリューション事業(大阪ガスケミカルグループ)

ガス事業で蓄積してきた石炭化学の技術などを活用した高性能材料を、エレクトロニクスから環境まで様々な産業分野で提供するとともに、お客さまのあらゆるニーズにお応えし、価値あるご提案をし続ける材料ソリューション事業を展開しています。



スマートフォンのカメラレンズ等に使われているOKP樹脂



浄水処理から医薬品まで幅広く利用されている活性炭「白鷺」

ライフサポート・アウトソーシング事業

行動観察ビジネス、スポーツ施設運営、自動車などのリース、施設管理、人材派遣、有料老人ホーム事業、プライダル事業などの幅広い事業活動を通じてお客さまのあらゆるニーズにお応えする質の高い様々なサービスを提供しています。豊かな暮らしとビジネスを支援する多彩な事業を展開することで、大阪ガスグループのブランド価値の向上を目指します。



(株)アクティブライフの介護付有料老人ホーム



スポーツクラブ「コス・パ」