



II. 企業グループとしてのステージ向上

事業ポートフォリオ経営の進化

外部環境の認識

ロシアのウクライナ侵攻の長期化に加え、世界各地における地政学リスクの高まりや、為替変動、インフレに見舞われた一方で、景気後退も予測されるなど、先行きの不透明感が強まり、エネルギー需給の不安定化や価格の高騰などDaigasグループの事業への影響も深刻になっています。より強靱な事業ポートフォリオを構築し、変化への対応のスピードを上げることが求められています。

2022年度の振り返りと今後の戦略

2022年度は、「中期経営計画2023」初年度のROIC実績に対する各事業ユニットの評価を行い、その定着を図るとともに、NOPATを向上させる各種の取り組みや政策保有株式の売却に加え、当社グループが保有する不動産の証券化に向けた取り組み等を進めました。

今後も、ROIC経営の浸透・定着により各事業の自律的な成長を促すことで事業ポートフォリオマネジメントを加速し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目指します。



$$\text{ROIC} = \text{NOPAT}^{\ast 1} \div \text{投下資本}^{\ast 2}$$

- 「事業に伴う資産からどれだけ効率的に利益を稼げているか」を表す指標としてROICを導入
- 各事業ユニットとグループ全体で共通の指標として管理

※1 NOPAT = 経常利益 + 支払利息 - 受取利息 - 法人税等

※2 投下資本 = (事業ユニット) 運転資本 + 固定資産 (グループ全体) 有利子負債 + 自己資本 (各期首・期末平均) 有利子負債は、当社にリスクのないリース負債を除く



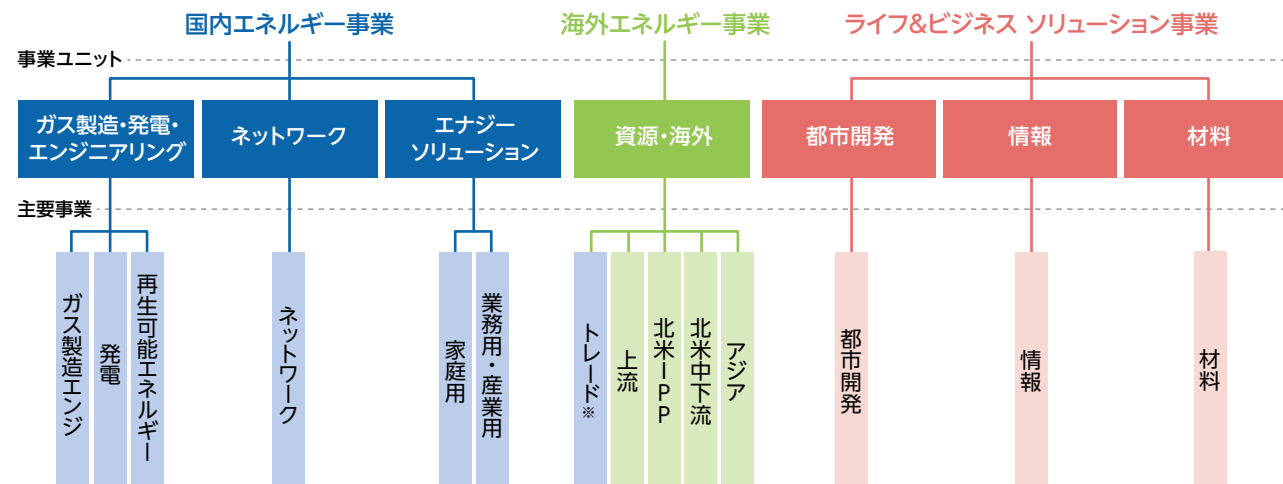
事業ポートフォリオの進化

「ミライ価値」の実現には、各事業ユニットにおいて利益と資本効率をともに成長させ、その集合体である当社グループ全体の事業ポートフォリオを強靱化することが必要です。新たな経営指標であるROICの導入により、各事業ユニットがバランスシートを意識し、投資を効率よく利益に結びつけ、総合的に「稼ぐ力」を高めていけるよう経営管理を一段と進化させます。コーポレートだけではなく各事業ユニットがROICツリーによって機動的にバランスシートを変化させ、ROIC向上に効果的な投資をしていきます。同時に、事業ユニットへの権限委譲により機動性をさらに高め、コーポレートにおいても事業計画や資源配分をこれまで以上の頻度で見直すことによって、変化への対応スピードを上げ、強靱な事業ポートフォリオをより柔軟かつ迅速に構築していきます。

■ これまでの主な取り組み（「中期経営計画2023」期間中の取り組み）

| | |
|------------------------------|--|
| 事業ユニットによる 自律的な資産売却の 推進 | <ul style="list-style-type: none"> 役割を終えた海外資産の売却促進(出光スノーレ、IPP4案件) 政策保有株式は、個別銘柄毎に保有意義を再検証し、適切に売却(14銘柄売却) |
| 目指すROIC水準を 意識した投資 | <ul style="list-style-type: none"> 国内再生可能エネルギー開発において、戦略的なパートナーへのシェアアウトと出資比率以上のオフテイクの確保、ファイナンススキームの工夫等により、投資効率を最大化 |
| 資産効率向上の 取り組み | <ul style="list-style-type: none"> 当社グループが保有する不動産の証券化に向けた取り組み推進 業工用エネルギーサービスでのリース活用による、事業リスクの低減と資産効率の向上 |
| NOPATの拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 市況高騰を捉えたシェールガス生産量拡大 LNGトレーディングの最適化 域外でのガス・電力事業の拡大 |

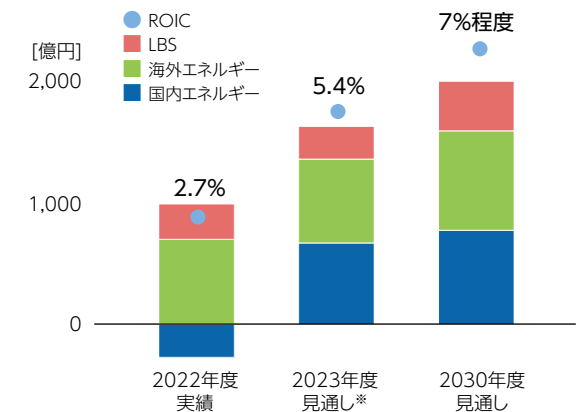
■ 国内エネルギー ■ 海外エネルギー ■ ライフ&ビジネス ソリューション



*トレードは国内エネルギー事業セグメントに含む

各事業の詳細は□□P.22をご覧ください

■ セグメント別の経常利益成長と目指すROIC水準



*2023年3月公表



国内エネルギー事業

主な事業内容 都市ガス製造・供給および販売、ガス機器販売、ガス配管工事、LNG販売、LNG輸送、LPG販売、産業ガス販売、発電および電気の販売

2030年度に目指す姿

国内エネルギー事業をガス製造・販売、ガス配給、発電・電気販売の3つの事業分野に整理し、各事業の強化により新時代のエネルギーメーカーとしての展開を図ります。

関西圏のお客さまに都市ガスを安定的かつ安心・安全にお使いいただくことはもちろん、電力・LPG事業の拡大、ライフサポートやユーティリティエージェントとしての一括サービスの拡充を図ることで、エネルギー&サービスを総合的に提供していきます。さらに、関西圏で培ったノウハウ・サービスをアライアンスにより広域に展開していきます。

このような「お客さまの期待」「事業の枠」「企業の枠」を超える活動により、2030年度に1,000万件以上のお客さまアカウントを獲得していきます。

2022年度実績

売上高 **19,716** 億円
セグメント利益* **-273** 億円
※営業利益+持分法による投資損益

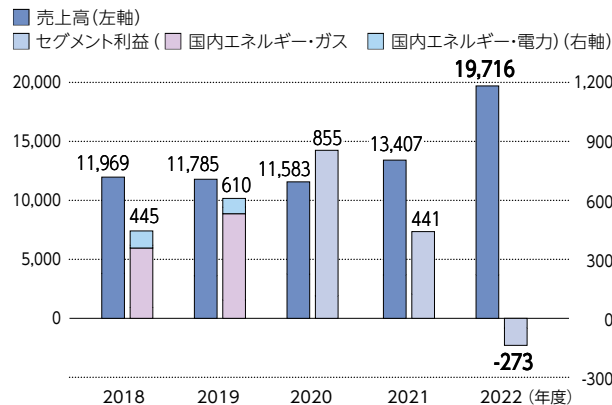
2030年度に向けた成長投資

5,200 億円*
※2017年度~2030年度累計(計画)

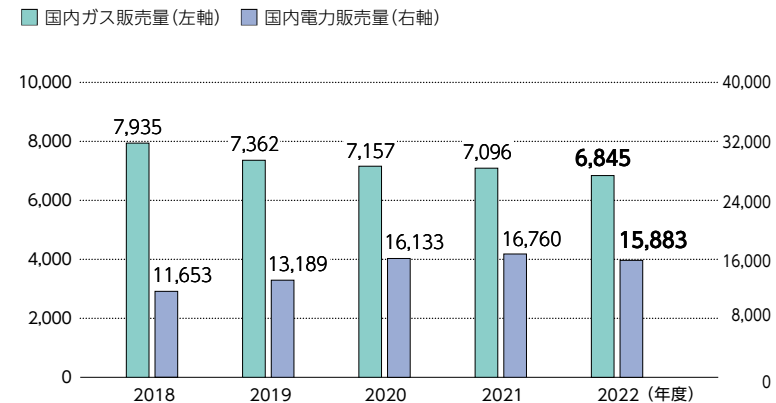
重点戦略

①複数のLNGプロジェクトからの分散調達や、契約価格指標の多様化などによる安定的、経済的な原燃料調達、②新規電源の開発や市場からの調達等を通じた競争力のある電源ポートフォリオの構築および開発や協業による再生可能エネルギーの普及拡大、③自然災害等への対策によるガスの安定供給とガスもれ等の緊急対応等の保安の確保、④低・脱炭素化やレジリエンスの向上などの社会課題の解決や、お客さまの快適な生活の実現やビジネスの発展に貢献するマーケットビジネスの拡大、⑤LNG基地等の新規エネルギーインフラ開発の拡大や、ノウハウを生かしたソリューション提案によるエンジニアリング事業の拡大、⑥託送供給の中立・透明性の確保を図りつつ、地域社会等のニーズに応えた、効率的なガス導管事業の推進などに取り組みます。

売上高* (億円) セグメント利益* (億円)



※2020年度に(株)ガスアンドパワー(国内エネルギー・電力)をDaigasガスアンドパワーソリューション(株)(国内エネルギー・ガス)に吸収合併。
2021年度から、「国内エネルギー・ガス」と「国内エネルギー・電力」を「国内エネルギー」へ統合、「海外エネルギー」に属するLNG輸送を行う大阪ガスインターナショナルトランスポート(株)等を、エネルギー販売・需給管理等を一体的に運営することを目的に「国内エネルギー」に統合、大阪ガス(国内エネルギー・ガス)に含まれる海外エネルギーのための営業費用を「海外エネルギー」に移管。それぞれ2020年度の実績は変更後の内容で記載

国内ガス販売量 (百万m³) 国内電力販売量 (百万kWh)



海外エネルギー事業

主な事業内容 天然ガス等に関する開発・投資、エネルギー供給



2030年度に目指す姿

Daigasグループは、エネルギー事業者として早くから天然ガスバリューチェーンに注目し、海外における投資を進めてきました。今後も海外における投資を進め、2030年度には海外事業と国内事業の比率を1:2の割合まで高め、国内に加え、北米、アジア、オセアニア、欧州からバランスよく利益計上できる事業構造を構築していきます。

2022年度
実績

売上高 **1,232**億円

セグメント利益* **697**億円

※営業利益+持分法による投資損益

2030年度に
向けた
成長投資

5,500億円*

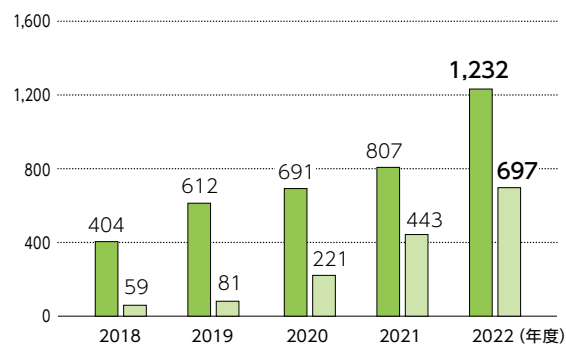
※2017年度～2030年度累計(計画)

重点戦略

天然ガス等の安定調達と収益獲得のため、現在取り組んでいる豪州ゴーゴン・イクシスLNGプロジェクトの生産や米国サビン社によるシェールガス開発、フリーポートプロジェクトの液化事業等を着実に推進していきます。IPP事業では、ガス火力発電事業に着実に取り組むとともに、再生可能エネルギー等の開発・取得を進めていきます。また、国内で培った知見を生かし、マーケットビジネスでは、ガス・電力・エネルギーサービス事業の運営や新規案件の開発等に着実に取り組むとともに、事業参画等を通じて新しい領域におけるノウハウの取得を進めます。さらに、ニーズに応じたソリューションを提案することで、エネルギーインフラ開発やエンジニアリング事業を拡大していきます。

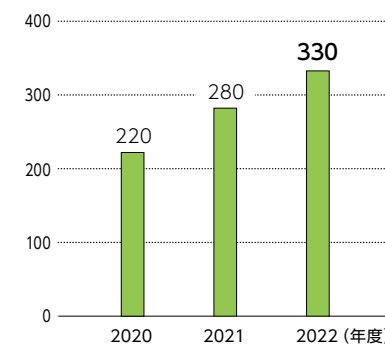
売上高* (億円) セグメント利益* (億円)

■ 売上高 ■ セグメント利益



※2021年度から、「海外エネルギー」に属するLNG輸送を行う大阪ガスインターナショナルトランスポート(株)等を、エネルギー販売・需給管理等を一体的に運営することを目的に「国内エネルギー」に統合、大阪ガス(国内エネルギー・ガス)に含まれる海外エネルギーのための営業費用を「海外エネルギー」に移管

サビン社のシェールガス生産量 (万トン)





ライフ&ビジネス ソリューション(LBS) 事業

主な事業内容 不動産の開発および賃貸、情報処理サービス、ファイン材料および炭素材製品の販売

2030年度に目指す姿

Daigasグループでは、エネルギー事業で培った技術や事業ノウハウを生かし、エネルギー事業と異なる事業を展開することで、事業リスクの分散に取り組んできました。特に、原油価格、為替の動向が不透明な昨今においては、安定した収益源として、当社グループの収益基盤を支えるうえで大きな役割を果たしています。

2030年度に向けて、さらなる利益の増加を目指し、「都市開発事業」「材料ソリューション事業」「情報ソリューション事業」をライフ&ビジネス ソリューション(LBS) 事業における3本の柱として成長を加速させていきます。

2022年度
実績

売上高 **2,585** 億円

セグメント利益* **292** 億円

※営業利益+持分法による投資損益

2030年度に
向けた
成長投資

3,800 億円*

※2017年度~2030年度累計(計画)

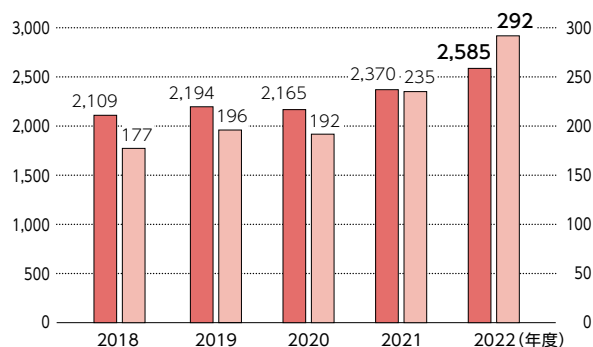
重点戦略

エネルギー事業で培った技術と知見を基盤に、都市開発・材料ソリューション・情報ソリューション等の事業で、固有の強みを生かした商品・サービスを提供することで、国内外のお客さまの快適・便利・健康の実現をサポートし、お客さまの豊かな暮らしやビジネスの発展に貢献していきます。3事業で目指す姿は以下のとおりです。

- 都市開発事業：開発、運営、メンテナンスなど様々な分野で社員が活躍し、不動産とサービスが融合した多様なソリューションでお客さまと社会のニーズに応える企業グループ
- 材料ソリューション事業：機能性素材市場の様々な事業領域でトップクラスの技術・シェアを有し、世界各地のお客さまに高機能素材ソリューション、吸着分離ソリューションを提供する企業グループ
- 情報ソリューション事業：システムのコンサルティングから設計・開発・運用まで総合的なITサービスを提供し、お客さまとともに持続的に成長する企業グループ

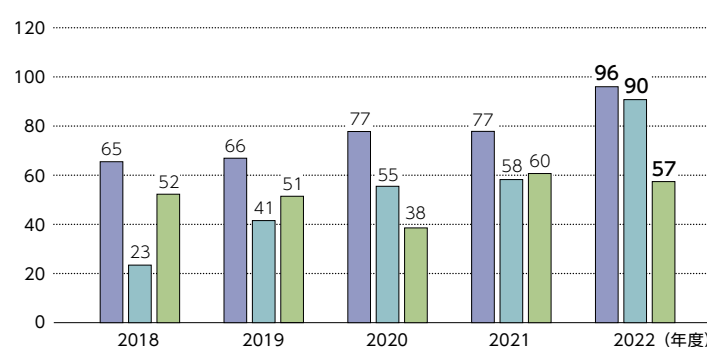
売上高 (億円) セグメント利益 (億円)

■ 売上高(左軸) ■ セグメント利益(右軸)



各社の営業利益 (億円)

■ 大阪ガス都市開発(株) ■ 大阪ガスケミカル(株)とJacobi Carbons ABの合計 ■ (株)オージス総研





ライフ&ビジネス ソリューション(LBS) 事業におけるお客さまニーズへの対応と事業領域の拡大

LBS事業はさらに大きな事業の柱となるよう、既存領域の成長と事業領域の拡大を促進します。
各事業での取り組みは以下のとおりです。

都市開発事業



快適・健康で上質な住空間、
生産性を高めるオフィス空間の提供



大阪ガス都市開発 グループ

都市開発事業では、分譲・賃貸マンション、オフィスビルなどの物件の開発、建物・施設の運営管理など、不動産事業を幅広く展開しています。

大阪ガス都市開発(株)は、2022年4月以降に計画する分譲マンションで「ZEH-M Oriented」^{※1}を標準採用しています。これによりさらに、「住みながらに環境貢献できる省エネ・創エネマンション」の提供を進めます。

今後も、既存事業の強みを深化させるとともに、事業領域の拡大、ビジネスモデルの進化により、持続的な利益成長と資本効率の向上を目指します。具体的には、社会課題(SDGs等)やお客さまニーズに対応した優良住宅の開発・供給継続や、物流不動産・私募リートなどの新規事業の加速、ビルメンテナンス事業における総合ファシリティマネジメントサービスの提供、リサーチパーク事業における地区外案件への取り組みの拡大や、イノベーション創発のきっかけとなる交流機会・事業環境の提供などに取り組みます。

※1 「ZEH-M Oriented」とは、建物の外皮の断熱性能などを大幅に向上させ、高効率な設備システムの導入によって大幅な省エネルギーを実現することにより、共用部を含むマンション全体での一次エネルギー消費量を20%以上削減することを目指したマンションのこと

材料ソリューション事業



高品質な材料ソリューションによる
価値提供と持続可能な社会への貢献



大阪ガスケミカルグループ

材料ソリューション事業では、石炭化学技術や医薬・農薬関連技術などをコアに、ファイン材料事業、炭素繊維材料事業、活性炭事業、シリカ・アルミナ系材料事業、保存剤事業と、多様で高機能な素材の開発、製造、販売を行っています。また、2014年に活性炭事業者のJacobi Carbons AB(スウェーデン)をグループ化するなど、グローバルに事業を展開しています。

大阪ガスケミカル(株)のフロンティア マテリアル研究所では、将来の価値創造に資する未来材料創出のため、有機合成分野^{※2}、重合・コンパウンド分野^{※3}、バイオサイエンス分野の3つの分野を中心に、新材料や新技術の開発を行っています。

今後も、多様な商品群において、付加価値の高い製品の開発・販売の拡大や、シナジーの追求、新規市場の開拓などを行うことにより、安定した収益基盤の確立、持続的な成長を目指します。

※2 有機合成分野では主に半導体、光電子材料向け新規モノマーを開発

※3 重合・コンパウンド分野では主に光電子材料及樹脂改質剤、カーボン分散材料を開発

情報ソリューション事業



デジタル時代における
企業・個人の進化への貢献



オージス総研 グループ

大阪ガスの事業向けシステム開発・運用を主な業務としてスタートし、一般のお客さま向けにも事業展開をしています。M&Aにより製造業、金融業向けにサービスを提供するIT企業や、ERP^{※4}に強みを持つIT企業のグループ化により、事業領域を拡大しています。グループ内のノウハウを共有することで、情報システムのコンサルティング・設計・開発・運用から、データセンター・クラウド、セキュリティに至る総合的なITサービスを提供しています。

また、「本質的な問いを立てる力と、必ず答えを導き出す力」で、ビジネスの進化を加速する」というオージス総研グループの強みを「パーパス」として掲げ、お客さまの課題を技術力で解決するための優れた人材の確保・育成に努めています。

今後も、エネルギー分野・製造分野・金融分野、ERP、クラウド、DX等の新しいお客さまニーズにも対応し、Daigasグループの競争力向上に貢献していきます。

※4 ERP: Enterprise Resource Planningの略。ERPは、お客さまの企業活動を一元管理し、効率的な経営に寄与するシステムとして、幅広い業種での導入が進んでいる



大阪ガス都市開発
アセットマネジメント





II. 企業グループとしてのステージ向上

デジタルトランスフォーメーション(DX)による 事業変革

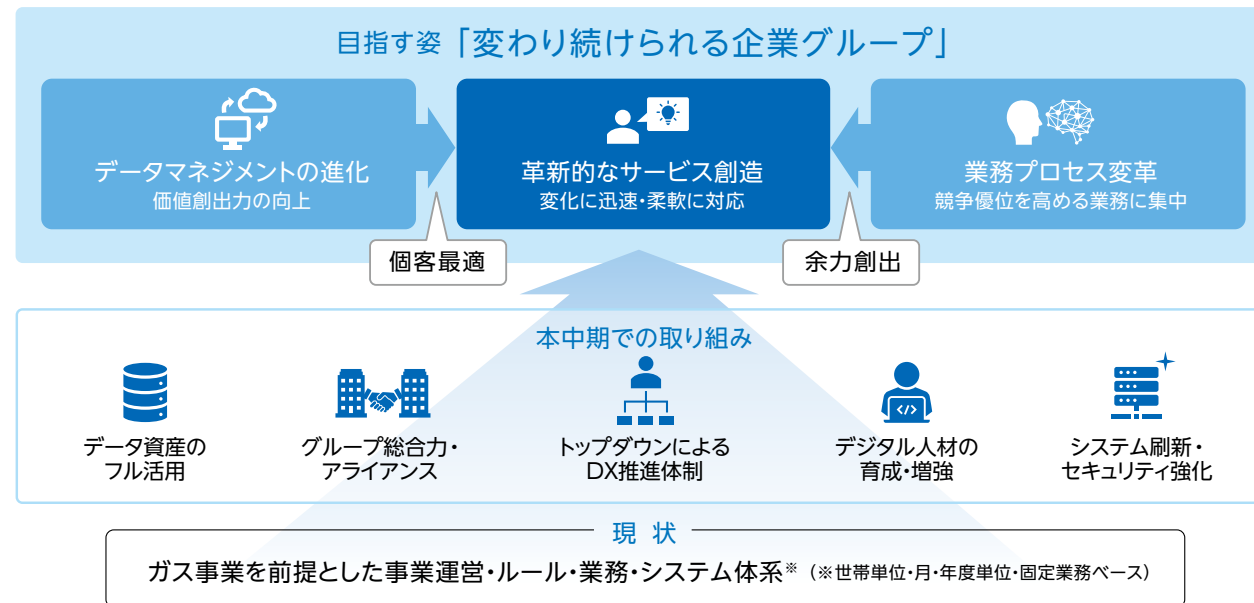
外部環境の認識

あらゆるものがデジタル技術でつながり、目まぐるしく進化する時代においては、お客さまに提供するサービスの競争原理も従来とは全く異なります。このような環境下では、変化に迅速・柔軟に対応できる事業運営が必要であり、業務プロセスの変革により社内業務の生産性を高めることが、競争力の向上にもつながります。

2022年度の振り返りと今後の戦略

2022年度は経営企画本部にDX企画部を設置し、トップの牽引によるDaigasグループ一丸となった推進体制を構築しました。また、階層別の教育や、全社e-ラーニングの実施等によりデジタル人材の育成を強化しました。

今後もデジタル技術を活用し、時代を先取りするサービスの創造や、「Daigas X(Daigas トランスフォーメーション)」の本格始動による業務プロセスの変革を推進し、当社グループの企業活動の進化をさらに加速していきます。



DaigasグループのDX戦略

[主な施策]

革新的なサービス創造の実践

世のなかの潮流やお客さまの多様なニーズを遅滞なく取り入れ、これまで以上に価値の高い様々なサービスを実践します。これは、新規事業・新規サービスの開発のみを指すものではなく、お客さまアカウント・事業機会・売上の拡大や事業運営のレベルアップにつながる既存事業の高度化にも通じます。変化の激しい時代には、「トライ＆エラーのサイクルを早める」ことが重要であり、実践を通じてスキルを獲得し、仕組みそのものを変革、新たな取り組みに意欲的かつスピーディーにチャレンジできる習慣・マインドをグループ全体で醸成します。

業務プロセスの変革

社内の業務を、「お客さま目線」で徹底的に見直します。業務の統廃合や組織間で手順が異なる業務の標準化・集約などにも目を向け、業務プロセス全体を大きく再設計します。また、継続させる業務は、AIやRPAなどのデジタル技術を使って負荷を軽減します。これらの変革を通じて、当社グループ従業員は、働きやすい環境のなか、より非定型的で裁量の度合いが大きい業務や高い専門性・判断力が求められる業務に取り組む余力を生み出し、その力をお客さまへのより良い価値提供に振り向けていきます。

データマネジメントの進化

当社グループでは、従来社内には設置したビジネスアナリティクスセンターを核に現場でのデータ活用に先行して取り組んできました。今後一層、データという貴重な資産を活用することが価値創出の要、成長の強みとなります。例えば、一人ひとりのお客さまのニーズをデータから察することができれば、「個客最適」な提案が可能となります。これまでの取り組みを発展させ、さらなる「データマネジメントの進化」により個客体験やサプライチェーンに新たな価値を創出し続けます。



重点取り組み

お客さま価値の変革

お客さまに価値を提供し続けるために私たちの事業活動をどのように変化させていくのか、2030年に「目指す姿」を具体化しながら、その実現に向けた変革を開始しています。ご家庭のお客さま向けに事業を展開する大阪ガスマーケティング(株)^{※1}では、「すべては、みんなの笑顔のために」をキーワードとして、お客さまはもちろん、ビジネスパートナーや、当社グループの従業員の笑顔を創るミライを目指しています。これからもデジタル技術を活用しながらお客さまや社会のニーズに合わせて提供するサービスやコミュニケーションを変革し続けることで、お客さま一人ひとりに合わせた最適な体験を提供します。また、“安心安全”“快適・便利”“省エネ・エコ”な暮らしを実現し、「住空間と暮らしのパートナー」を目指します。

※1 ご家庭のお客さま向けサービスの2022年度の活動事例については□□P.40をご覧ください

従業員価値の変革「Daigas X (Daigas トランスフォーメーション)」

変化が早く前例のない時代においても従業員と会社の価値創造の好循環を生み続けられるよう、2022年度から働き方・仕事の進め方を進化させる取り組みに着手しました。

2023年度からは本取り組みを「Daigas X (Daigas トランスフォーメーション)」と名付け、社内イントラネットで取り組みや目指す姿を全従業員に共有しています。「Daigas X」では、「多様な人材がチャレンジし、学び続け、成長できる」「前例のない変化へスピード感を持って探索・深化できる」ことを目指して活動を展開しています。また、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」を組織毎に検討するとともに、コミュニケーションを活性化させるためのチャットツールの導入・定着や自発的なキャリアの形成^{※2}に向けた従業員の学びの機会の拡大など、環境・仕組みの整備を並行して進めています。

※2 自発的なキャリアの形成に向けた施策については、□□P.53-55をご覧ください

■ 社内イントラネットでの発信



グループ総合力を生かした体制・仕組み

2022年度に構築したDX推進体制のもと、2023年度からは情報ソリューション事業を担う(株)オージス総研との連携を強化し、DX推進の加速に向けた体制・仕組みをグループ横断で構築しています。その取り組みの一つとして、各組織での悩みに伴走して解決に導くコンサルティングサービス「DX実践道場」をスタートしました。これは、当社グループ従業員のDXによる業務改善や“変革”へのチャレンジの支援を目的とした取り組みです。さらに、家庭用エネルギー事業におけるお客さま価値の変革や、「Daigas X」においても(株)オージス総研と連携し、グループの総合力を生かした取り組みを進めています。

ビジネスとデジタルの融合を目指した人材育成

ビジネスとデジタルを融合させて目指す姿を描き推進できる人材の育成に力を入れ、計画的な階層別教育を進めています。2022年度は、経営層向けに企業変革事例やお客さまの価値観変化の潮流などをテーマとした外部有識者の講演・対話を月1回程度開催し、その内容を従業員にも公開しました。また、デジタル技術を活用して業務改革や新規事業の企画を行う中核人材の育成も進めています。中核人材としての必要スキルを定義したうえで、座学、実務での実践、面談によるフィードバックを組み合わせた育成プログラムを行い、2023年4月時点で累計約120人を育成しました。そのほか、全社員向けにはe-ラーニングの実施や資格取得講座、リスキリング支援メニューの拡充などにも取り組みました。2023年度からは、管理者層向けの取り組みも開始し、トップダウンとボトムアップの双方でシナジーを生むことができる体制の構築を目指します。

■ 階層別の育成プログラム

| 対象 | 育成プログラム |
|------|--|
| 経営層 | ●月1回程度の外部講師による講演・対話(参加者:約20人) |
| 管理者層 | ●2023年度から取り組みを開始 |
| 中核人材 | ●座学、実務での実践、面談による育成プログラム(対象者:約120人) |
| 全社員 | ●e-ラーニング・資格取得講座 ●経営層向け講演の公開 ●リスキリング支援メニューの拡充 |



II. 企業グループとしてのステージ向上

従業員一人ひとりの価値の最大化



外部環境の認識

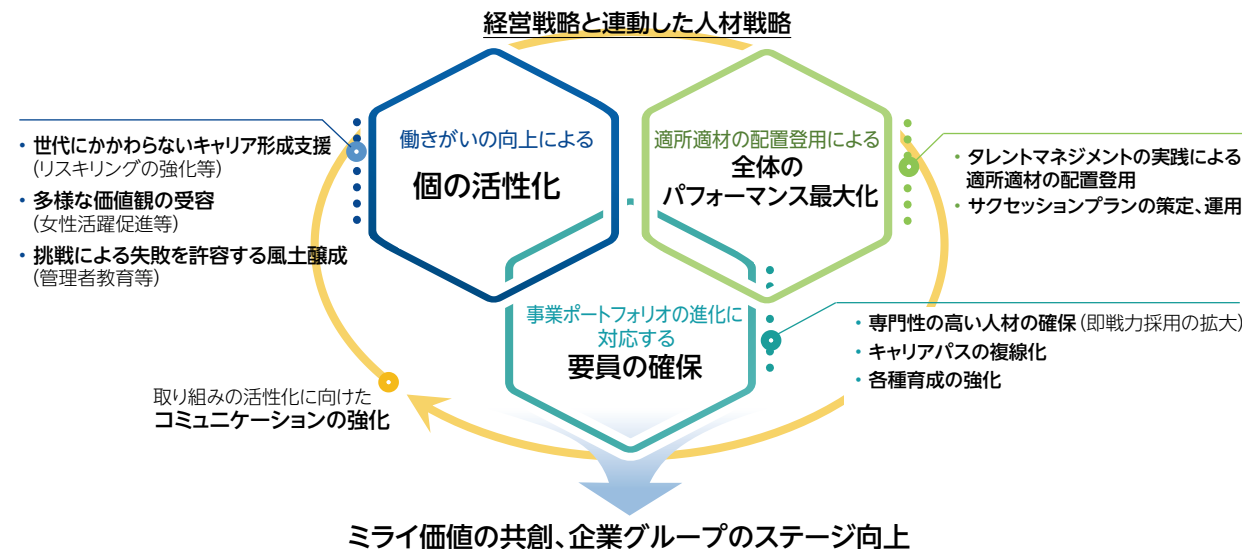
事業環境が目まぐるしく変化し、働く意識の多様化が進むなか、Daigasグループでは人的資本は「価値創造の源泉」であるとの認識のもと、従業員の働きがいやグループ全体のパフォーマンスを向上させる各取り組みを進め、企業価値と従業員価値の双方を両輪で高めていきます。

2022年度の振り返りと今後の戦略

「中期経営計画2023」に掲げた「働き方の変革と人材の多様化」「一人ひとりの成長とやりがいを高める組織づくり」の実現のため、専門性の高い人材の採用を強化し、また新たなキャリアパスを形成し複線化を図るとともにタレントマネジメントシステムを導入しました。さらに世代・年代にかかわらずキャリア形成支援や働きやすい職場の環境整備を継続的に実施しました。

また、当社グループ従業員への意識調査にて従業員エンゲージメントを測定し、各施策へ生かしています。

今後も従業員一人ひとりとのコミュニケーションを深め、経営戦略と連動した人材戦略を着実に遂行していきます。



Daigasグループの人材戦略

基本的な考え方

長期経営ビジョン、中期経営計画の実現のためには、低・脱炭素社会の実現に向けた取り組みや事業ポートフォリオ経営の進化などの経営戦略と統合した人材戦略を策定・実行していくことが重要と考えています。そのために、経営戦略上重要な人材の採用・育成、個の能力発揮最大化、ダイバーシティと機会均等・インクルージョンの推進に取り組みます。

[主な施策]

1 事業ポートフォリオの進化に対応する要員の確保

「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要員の質・量の確保、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と育成に取り組んでいます。特に、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みや海外エネルギー事業展開の加速、デジタルトランスフォーメーション (DX) による変革など、事業ステージを引き上げる人材の確保は喫緊の課題として取り組みます。

2 適所適材の配置登用による全体のパフォーマンス最大化

タレントマネジメントシステムを導入し、職務要件の整理や人材情報の一元集約など、基盤整備を行います。職務要件定義を完成させた後には、個人特性や異動経験などの人材情報とマッチングさせることで、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、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 働きがいの向上による個の活性化

従業員が「働きがい」や「働きやすさ」を感じられる施策を提供することで、自身の能力・スキルを発揮してもらうことができると考えています。従業員の「自律的なキャリア形成」や「挑戦と成長」を支援し、エンゲージメントの向上や労働生産性の向上による持続的成長を目指します。そのために、多様な経験を積むためのプログラムを用意しています。



マテリアリティ

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

指標と2022年度実績

従業員意識調査 ▶ 総合4指標を適正水準に維持

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、大阪ガス、関係会社において世間水準よりも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

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彩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。

*一部派遣社員、アルバイトを含む

女性の役員比率・取締役比率・管理職昇格比率・総合職採用比率

▶ 役員比率・取締役比率: 13.3%・10.0%
管理職昇格比率: 14.3%
総合職採用比率: 28.1%

当社では、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。職責やライフイベントのタイミ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面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。

ダイバーシティ&インクルージョンの実現

当社では、今後国内の労働人口が減少していくことが予想されるなか、多様な価値観を受け入れることが重要と考え、女性が能力を発揮して活躍できる職場環境づくりに努めています。本人の適性や希望も踏まえ、多様な職場において女性社員が活躍しています。

■ 大阪ガスの育児関連休業・休暇制度利用者数

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 育児休業・育児目的休暇 | 201人 | 201人 | 111人 | 135人 | 46人 |
| うち、男性 | 178人 | 172人 | 97人 | 123人 | 39人 |
| 男性取得率 | 84.1% | 93.1% | 93.3% | 93.8% | 87.8% |
| 育児短時間勤務 | 35人 | 33人 | 22人 | 26人 | 29人 |

[主な施策]

採用

女性の学生向けの採用活動を強化する

- ダイバーシティセミナーとして女性のキャリアパスや活躍環境の紹介、リケジョセミナーの開催
- 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

- 異動登用…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・既任管理者研修、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

環境

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
休業者、復職者のイントラでのネットワークキング
育児休業者懇談会の開催
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



人材戦略にもとづく主な取り組み進捗実績

1 事業ポートフォリオの進化に対応する要員の確保(採用・育成)

キャリア採用の強化と入社後のキャリアパスの工夫

キャリア採用を強化し、採用全体に占める比率は従来の5%程度から16.7% (2022年度実績)に向上しました。

また、キャリア採用者へのヒアリングを実施し、多様な人材を受け入れる風土が醸成されていること、新卒採用やキャリア採用といった属性にかかわらず等しく評価されることなどを確認することができました。

技術などを強みとするスペシャリスト社員へのヒアリングを通じて、「マネジメント

系人材以外のキャリアが見えにくい」といった課題意識を認識し、2022年度からは新たなキャリアパスを形成しました。

実績

キャリア採用実績29人(採用全体に占める比率16.7%)
フェロー10人任命、オーソリティ4人任命

2 適所適材の配置登用による全体のパフォーマンス最大化

タレントマネジメントシステムの導入・活用

2021年度からタレントマネジメントシステムの導入検討を進め、試行的に活用を始めています。職務分野については、海外事業、電力事業、財務業務など、全18の領域に分類しています。対象となる従業員がこれまでに経験した業務を各分野に紐づける形で整理し直し、メンバーの社内における経験値を一元集約しました。

これら職務要件の整理や人材情報の一元集約など、基盤整備を行い、職務要件定義を明確化して個人特性や異動経験などの人材情報とマッチングさせることで、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。

3 働きがいの向上による個の活性化

世代・年代にかかわらずキャリア形成支援

従業員一人ひとりが自律的かつ主体的にキャリア形成することが必要との認識のもと、従来のアプローチ体系の再整理に取り組んでいます。2023年4月にキャリア開発プロジェクトチームを新たに人事部に設置し、若手からシニア社員までの

キャリア形成支援の窓口となり、キャリア形成に資する研修や面談などの仕組みを再構築しています。

働きやすい環境の整備

大阪ガスでは1975年から「健康づくり」を経営方針に掲げ、従業員の心身の健康増進に取り組んできました。2021年3月には「Daigasグループ健康経営宣言[※]」を行い、就業時間内禁煙などの取り組みも進めています。過去からの取り組みが実を結び、2023年3月に初めて「健康経営銘柄」にも認定されました。

※健康経営[®]はNPO法人健康経営研究会の登録商標です

