

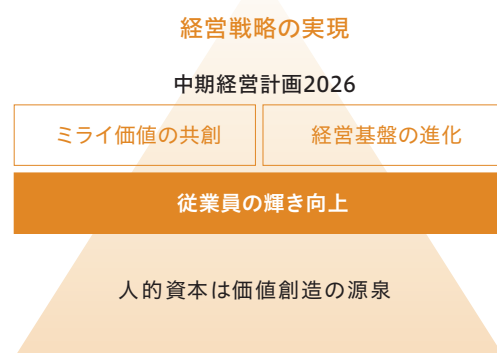
人的資本戦略

具体的な取り組みは2026年9月公開予定の「人的資本レポート2026」「サステナビリティレポート2026」をご覧ください

人的資本戦略の全体像

Daigasグループは人的資本を「価値創造の源泉」と位置づけ、経営戦略と人材戦略を連動させています。全ての経営戦略を推し進める原動力は「人」とあるとの考えから、中期経営計画2026では「従業員の輝き向上」を掲げ、「経営戦略実現に適う人材の獲得・育成」「適所適材の実現」「個の活性化」の3つの重点テーマに取り組んでいます。これらを通じて一人ひとりの能力を最大限に引き出し、従業員と企業がともに成長しあう関係を築くことで、持続的な企業価値向上を実現します。

目指す姿



戦略実現に向けた人材課題と重点テーマ

[求める人材像]

- 事業環境の変化に柔軟に対応できる人材
- 経営戦略(CN実現、海外エネルギー事業展開の加速、DXによる変革等)を牽引する専門性の高い人材

[人・組織にかかわる中長期課題]

1. 成長領域(CN、海外、DX等)を牽引する高度専門人材の安定確保と即戦力化
2. 多角化する事業ポートフォリオ経営に機動的に対応する「適所適材」の実現
3. 非連続なイノベーションを創出する多様な個の掛け合わせと風土醸成

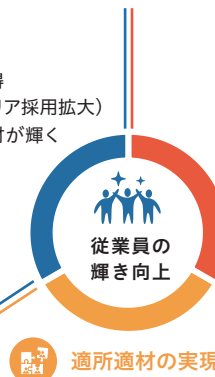
[重点テーマ]

経営戦略実現に適う人材の獲得・育成

- 多様な専門性の高い人材の獲得(情報発信コンテンツ拡充、キャリア採用拡大)
- 幹部層を含む各分野の専門人材が輝く制度・仕組みの構築
- 採用チャネルの拡充(アルムナイネットワーク構築、第二新卒採用)
- 各種育成策の強化(研修時間、リスキリングの強化等)

個の活性化

- 全世代のキャリア形成支援(キャリアポータル構築・運用等)
- DE&I※推進による多様な人材の活躍(女性活躍促進、男性育休取得促進、障がい者の活躍支援等)
※ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
- 成長機会の提供、挑戦とそこで得られた学びが素早く循環する仕事の進め方



- タレントマネジメントの実践による適所適材の配置
- サクセッションプランの進捗状況の可視化と後継者の育成

INPUT	OUTPUT	OUTCOME
人材育成・成長支援への投資 ● 研修総費用:446百万円 ● 共通研修時間:12.1時間 挑戦と成長を後押しする環境整備・制度投資 ● 人事制度改定による処遇改善(年齢にかかわらず評価・給与体系への見直し、定年延長等) ● 従業員向け株式報奨制度の導入 ● 自律的なキャリア形成・多様な働き方支援	● 新卒・キャリア採用(総合職)合計数: 2カ年累計 250人 (2026年度目標:3カ年累計330人) ● DX中核スタッフ人材の確保:310人 (2026年度目標:300人) ● 次世代経営人材の準備率:280% (2026年度目標:250%以上) ● ワークエンゲージメントスコア※:52.8 (2026年度目標:50以上) ● 男性の育児休業取得率:98% (2026年度目標:90%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	● 強靱な事業ポートフォリオへの進化(注力する電力・海外事業等の利益成長) ● DXによる業務プロセス変革と生産性の飛躍的向上 ● 先進的なソリューションの創出(3D写真による竣工図自動作成等) ● 持続的な企業価値の向上(ROIC・ROE目標達成への寄与) ● 企業ブランド価値の向上

人的資本戦略

具体的な重要施策の例

経営戦略実現に適う人材の獲得・育成

従業員の挑戦と成長を後押しする人事関連制度の拡充

2025年4月に人事制度の改定を行いました。10月以降、従業員の「挑戦と成長」をより後押しし、挑戦の原動力である安心感を担保する人事関連制度を導入・拡充しました。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」や海外タメスキル(社内インターンシップ制度)、リカレント休業(学業を目的とした一定期間の休業)でキャリア支援を強化しました。一定の要件を満たした場合に奨学金返済・家賃・住宅ローン・保育園料等の補助制度のほか、孫休(いくまご休暇)、ドナー・不妊治療休暇、介護事由の週休3日制度なども整備し、生活面からも強力にサポートしています。

従業員向け株式報奨制度の導入

会社業績や株価と従業員の処遇の連動性を高め、エンゲージメントを向上させるため、2026年2月に「株式付与ESOP信託」を活用した報酬制度を導入しました。管理職層を対象に、3年間の継続勤務後に当社株式を交付します。株価上昇が資産形成につながる仕組みにより、2021年から導入済みの取締役*および執行役員を対象とした譲渡制限付株式報酬制度と合わせ、経営層と従業員が一丸となって持続的な企業価値向上に取り組む体制を整備しています。

*監査等委員である取締役および社外取締役を除く

適所適材の実現

タレントマネジメントとサクセッションプランの見える化

多様な事業ポートフォリオを支えるため、人材情報の可視化と職務要件のマッチング精度を高めています。業務を全18領域に分類し、経験領域(テクニカルスキル)やポータブルスキルをシステムに集約することで、経営幹部や組織長ポストを中心にサクセッションプランを見える化し、持続的なパフォーマンスを発揮できる人材配置と次世代経営人材の計画的な育成を推進しています。

具体的な取り組みは2026年9月公開予定の「人的資本レポート2026」「サステナビリティレポート2026」をご覧ください

個の活性化

自律的なキャリア形成を促すタメスキル(社内インターン)とイカスキル(社内副業)

年齢や世代を問わず、一人ひとりが自律的・主体的にキャリアを形成し可能性を広げるため、他部署を体験する「タメスキル」と、自らのスキルを活かして他業務に従事する「イカスキル」を導入しています。また、先輩社員の経歴を参照して面談できる「キャリアポータル」も登録者数が1,158人となり、従業員自らキャリアを「知る・考える・行動する」サイクルが回っています。

挑戦の原動力を支える両立環境の整備

男性にも1カ月間の育児休業取得を推奨し、休業前後の上司との面談ルール化やガイドブックによる制度周知を徹底しました。さらに、フレックスタイム制度や時間単位有休、在宅勤務など柔軟な働き方制度と組み合わせることで、復職後も仕事と育児の両立ができる環境を実現し、従業員の挑戦を土台から支えています。



認識している課題

- ・ 挑戦の原動力となる日常的な安心感の担保
- ・ 個々のニーズに応える多様なライフスタイルへのサポートの充実

2025年度実績

- ・ 各種新制度の導入・拡充

認識している課題

- ・ 中長期的な企業価値の向上
- ・ 会社業績・株価と従業員の処遇の連動性およびエンゲージメントの向上

2025年度実績

- ・ 総額: 約3億円取得済

認識している課題

- ・ 一人ひとりの自律的・主体的なキャリア形成

2025年度実績

- ・ タメスキル参加件数: 153件
- ・ キャリアポータル登録社員数: 1,158人

認識している課題

- ・ 挑戦の原動力を支える環境整備
- ・ スムーズな業務と育児の両立支援

2025年度実績

- ・ 男性育児休業取得率: 98% (過去5年間、約90~100%で推移)
- ・ 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定

認識している課題

- ・ 多様な事業ポートフォリオに対応する人材情報と職務要件のマッチング
- ・ 持続的な組織運営に向けた後継者の計画的育成

2025年度実績

- ・ 次世代経営人材の準備率: 280%