

Social

社会

- 059 イノベーションマネジメント サマリー
- 060 デジタルトランスフォーメーション (DX)による事業変革
- 063 研究開発・知的財産
- 064 人材 サマリー
- 066 人材マネジメント
- 067 人材育成
- 070 ダイバーシティ&インクルージョン
- 073 ワーク・ライフ・バランス
- 075 労働安全衛生
- 080 従業員と会社のコミュニケーション
- 081 人権 サマリー
- 081 バリューチェーンを通じた人権の尊重
- 082 人権デュー・ディリジェンス
- 085 人権啓発活動
- 087 サプライチェーン・マネジメント サマリー
- 088 サプライチェーン・マネジメント
- 090 顧客の安全衛生 サマリー
- 091 顧客の安全衛生
- 096 顧客満足 サマリー
- 097 顧客満足
- 100 コミュニティ サマリー
- 101 地域共創活動
- 105 公益財団活動

イノベーション・マネジメント

サマリー

重要であるとする理由	<p>Daigasグループにとって、技術は企業競争力のベースであり、研究開発は最も重要な企業差別化戦略の一つであると考えています。また、デジタル技術を積極的に事業に取り組み、革新的なサービス創造やデータマネジメントの進化、業務プロセスの改革が、事業競争力の向上につながると認識しています。</p> <p>当社グループは、近畿圏において都市ガスを安定的に供給しながら、お客さまの快適な暮らしやビジネス発展につながる様々な新技術の研究開発、実用化に取り組むことで、周辺分野にも事業を広げ、地域とともに発展してきました。</p> <p>今後も環境や社会に配慮した持続可能な開発と成長を実現するため、様々なステークホルダーと協働しながら新しい価値を創造し、多様なメニューや新技術をお客さまに提供していきます。</p>
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	取り組み事項	具体的な取り組み
デジタルトランスフォーメーション(DX)による事業変革	<ul style="list-style-type: none"> データマネジメントの進化 革新的なサービス創造 業務プロセス変革 	<p>方針・推進体制</p> <p>社会や働く環境の激変、お客さまの価値観が変化するなかで価値を提供し続けるため、「変わり続けられる企業グループ」を目指しています。進展めざましいデジタル技術を積極的に事業に取り組み、革新的なサービス創造やデータマネジメントの進化、業務プロセスの改革を加速させます。</p> <p>2022年4月には経営企画本部にDX企画部を設置し、全社委員会「DX推進委員会」にてDaigasグループ全体のDX推進に関し、組織横断的な調整・推進を行っています。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> お客さま価値の変革 グループ総合力を生かした体制・仕組みづくり 従業員価値の変革「Daigas X(Daigas トランスフォーメーション)」 人材育成
研究開発・知的財産	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル実現に資する技術・研究開発 エネルギーの安定供給・保安の確保のための技術開発 新規ビジネス創出のための研究開発 知的財産権の確保および活用 	<p>方針・推進体制</p> <p>「中期経営計画2023」「カーボンニュートラルビジョン」「エネルギー・トランジション2030(ET2030)」に沿って、低・脱炭素社会の実現を目指し、エネルギーの安定供給・保安の確保はもちろんのこと、新規ビジネス創出のための技術・研究開発を推進します。技術開発にかかわる規程等に基づき、技術開発の実施の判断、およびテーマの重要度に応じた適切な予算配分を行うとともに、実施時における進捗のフォローを実施しています。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル実現に向けメタネーションをはじめとする研究開発を推進 保安の確保・向上のための技術開発、新規ビジネス創出のための研究開発を継続推進 事業戦略、技術開発戦略と連携した知的財産権の確保および活用 大阪ガス保有技術と外部の保有技術を積極的に融合・活用し「オープン・イノベーション活動」を推進

デジタルトランスフォーメーション(DX)による事業変革

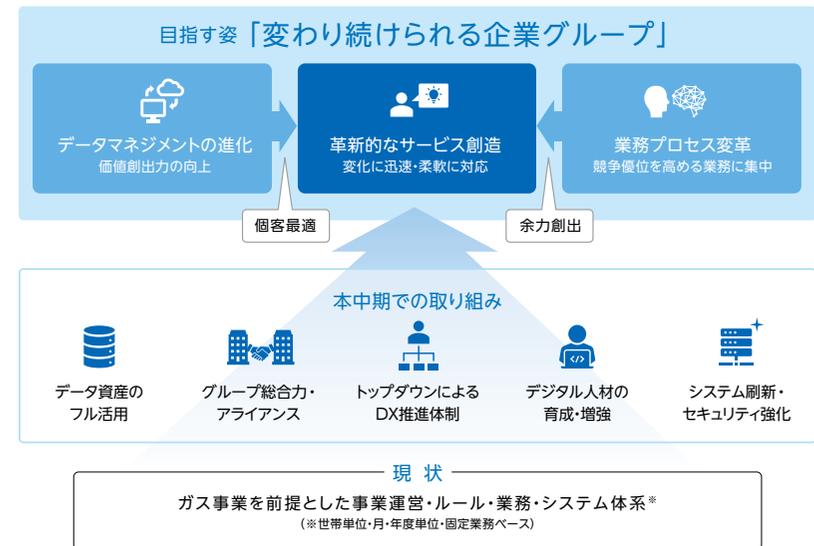
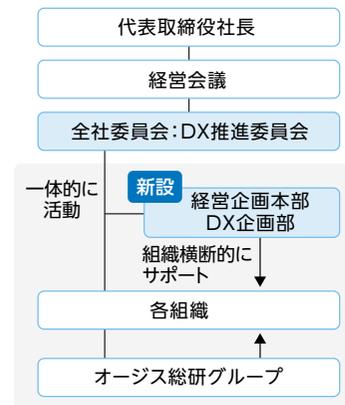
取り組みの背景・考え方

社会や働く環境の激変、お客さまの価値観が変化するなかで価値を提供し続けるため、「変わり続けられる企業グループ」を目指します。進展めざましいデジタル技術を積極的に事業に取り込み、革新的なサービス創造やデータマネジメントの進化、業務プロセスの変革を加速させます。「中期経営計画2023」および「長期経営ビジョン2030」の実現に向けて持続的に価値を創出していくため、あらゆる変化に迅速・柔軟に対応できる事業運営に変え、生産性を飛躍的に高めていきます。「変わり続けられる企業グループ」として、お客さまサービスも急速に変化するこれからの時代において、これまで「当たり前」としていたビジネスモデル・業務・ルール・システムを常に柔軟に見直すことで、事業そのものの変革とイノベーション創出を目指します。あり姿の実現に向けた大きな変革を実行するため、トップの牽引による推進体制の構築や人材育成の強化、(株)オージス総研をはじめとしたグループ総合力の発揮やパートナー企業とのアライアンスなどに取り組んでいきます。

DX推進体制

目指す姿の実現に向け、ビジネス変革(新規事業の創出/既存事業の高度化/業務プロセス変革)とシステム変革を加速するため、2022年4月、情報通信部と企画部DX推進室を集約した組織として経営企画本部にDX企画部を設置しました。また、全社委員会「DX推進委員会」を設置し、Daigasグループ全体のDX(Digital Transformation : デジタル技術を活用した事業変革)推進に関し、事業戦略・IT戦略・財務戦略等との整合の観点から組織横断的な調整・推進を行い、グループ一丸となったビジョンの実現と事業の変革を目指します。

DX推進体制



DX戦略

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み余力を生み出し、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、「顧客最適」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」により顧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。

DX推進の取り組み

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していくのか、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)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。

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。「DaigasX」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*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。

* 自発的なキャリアの形成に向けた施策については、□□P.66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)オーガ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)オーガス総研と連携し、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

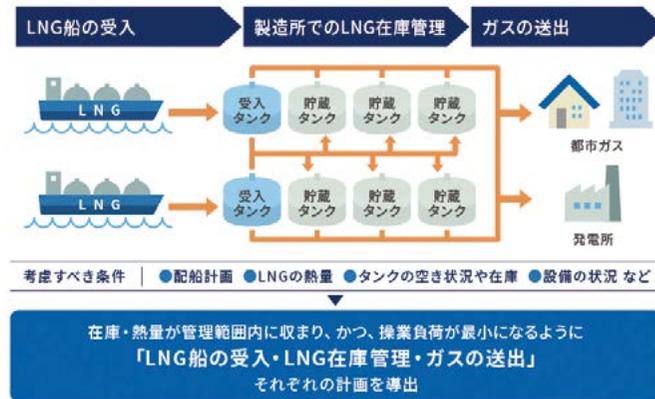
ビジネスとデジタルを融合させて目指す姿を描き推進できる人材の育成に力を入れ、計画的な階層別教育を進めています。2022年度は、経営層向けに企業変革事例やお客さまの価値観変化の潮流などをテーマとした外部有識者の講演・対話を月1回程度開催し、その内容を従業員にも公開しました。また、デジタル技術を活用して業務改革や新規事業の企画を行う中核人材の育成も進めています。中核人材としての必要スキルを定義したうえで、座学、実務での実践、面談によるフィードバックを組み合わせた育成プログラムを行い、2023年4月時点で累計約120人を育成しました。そのほか、全社員向けにはe-ラーニングの実施や資格取得講座、リスキ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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

ガス製造事業におけるDX～LNGタンク操業計画の最適化～

製造所に運ばれてきたLNGは、一度タンクに貯蔵されてから需要に合わせて送出されますが、適切な熱量管理と在庫管理が必要です。このタンク操業計画の策定には、複雑な設備構成や操業制約、都市ガス需要など様々な要素を考慮するため、熟練者のノウハウが求められます。このノウハウと数理計画手法を用いて、最適化する取り組みを実施しています。



ガス供給設備管理におけるデジタル活用

ガス供給事業では、ガス管工事やその維持管理・保安監視など現場作業も多く、かかわる従業員や協力会社の方などが非常に多いことから、今後の効率的な事業運営や保安品質の向上、技術・ノウハウの確保などを目的に、デジタル活用を進めています。約6万kmに及ぶガス管の位置情報や過去のガス工事や他企業から受け付けした工事の履歴など、ガス供給設備の情報を地図上に表示・管理するマッピングシステムを運用し、ガス供給にかかわる様々な業務の基盤として活用しています。従来、建物などとの相対的な距離情報で管理していた情報を、近年は緯度・経度の座標情報で管理する“絶対座標化”を推進することで、管理情報の精度の高度化を図っています。



AIを活用した再エネ電力の自己託送スキーム

～太陽光発電設備を活用した自己託送の需給管理業務を開始～

法人のお客さま向けの低・脱炭素ソリューションの一つとして、発電・需要予測に気象予測技術や独自開発のAIを用いて精度を高めることで、気象条件の影響を大きく受ける再エネを用いた新たな電力スキームのご提案を開始しました。



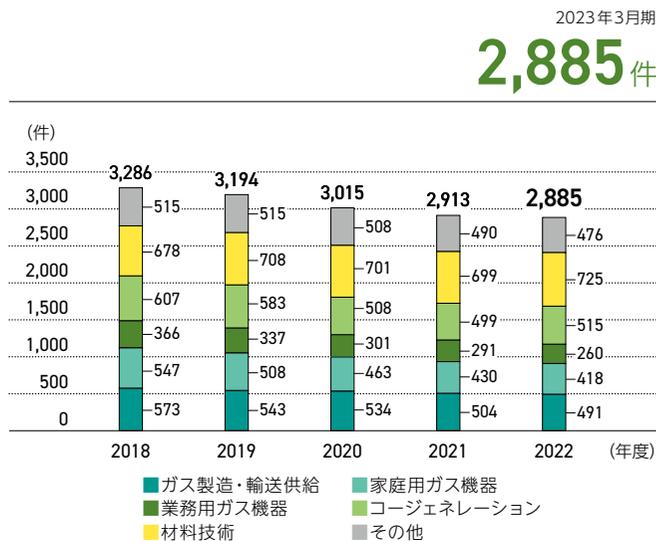
研究開発・知的財産

取り組みの背景・考え方

Daigasグループにとって研究開発は最も重要な成長戦略の一つと考えています。保安の確保・向上はもちろんのこと、デジタル技術を活用した業務の効率化や設備関連費用の削減、お客さまの利便性向上、既存サービスの高度化を目指した研究開発を進めています。新規ビジネス創出のための研究開発やカーボンニュートラルの実現に資する研究開発にも取り組んでいます。

また、知的財産権を重要な経営資源と位置づけ、事業戦略、技術開発戦略と連携した権利の確保と活用に積極的に取り組んでいます。また当社グループの保有技術と外部の保有技術を積極的に融合・活用することにより、開発の加速と効率化、新規技術・商品開発の創出を図る「オープンイノベーション」活動を積極的に推進しています。

■ グループ分野別保有特許件数



発明者への報償制度

大阪ガスは、従業員の発明意欲の向上と知的財産活動の奨励を目的に、事業に大きく貢献した発明者に対し、「発明実績報償」を行っています。

実績報償の審査結果は社内ポータルで公開し、審査結果に関する従業員からの問い合わせや意見に対応しており、公正で透明性のある制度運用に努めています。

オープン・イノベーション活動

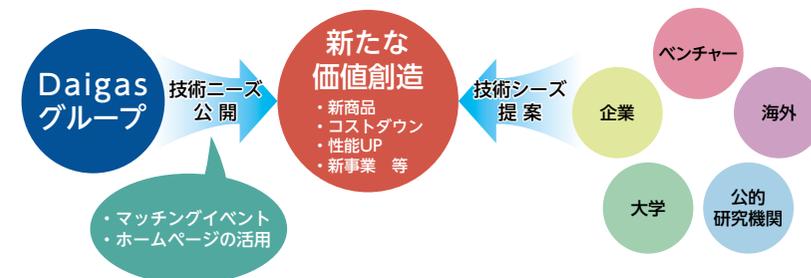


オープン・イノベーション活動は、自社単独では解決できなかった技術開発課題に対して解決策を社外から見つけ、技術開発の効率化・スピードアップを図ることができる効果的な取り組みです。大阪ガスではこの取り組みを2009年から先駆的に行ってまいりました。これまでの活動により、大学・公的研究機関・中小企業・大手企業・ベンチャー企業・海外等、多様なパートナーとのネットワーク(オープン・イノベーション・プラットフォーム)を構築し、拡充してきました。

社外との連携を推進するにあたっては、従来あまり公開してこなかった社内での具体的な技術課題・技術ニーズを当社ウェブサイトやマッチング会社で公開して、外部からの技術シーズ(将来、実を結ぶ可能性のある技術の「種」)を募集しています。2009年度から本格的にオープン・イノベーション活動を始動し、多くのマッチングを実現してきました。また、実際に商品化や実用化につながった事例も出てきています。

例えば、工事現場を車載のAIカメラで自動認識する技術を使ったガス管のパトロールや、設備点検でのドローン技術の活用など、当社技術と外部技術との融合による付加価値を生み出しています。今後も、これまでに構築したオープン・イノベーション・プラットフォームを活用して、効率的な外部技術の導入を図るとともに、外部アライアンスパートナーとの共創により、新たな「研究開発テーマの創造」「新規事業の創造」を積極的に推進していく計画です。

■ オープンイノベーションへの参加



人材

サマリー

重要であると考え理由	<p>Daigasグループでは「Daigasグループ企業理念」においてグループの宣言として、「お客さま価値」の創造を第一に、「社会価値」「株主さま価値」「従業員価値」の創造につなげるとしています。人的資本は「価値創造の源泉」であり、当社グループでは、仕事を通じて人間的成長を図ることができる企業を目指しています。</p> <p>また、従業員の健康と安全に配慮した働きやすい職場環境づくりが全ての業務の基盤であると考え、労働災害の防止、健康づくりなどに取り組んでいます。全ての従業員の個性と自主性を尊重し、やりがいを持って仕事に挑戦できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを積極的に推進します。</p> <p>なお、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&インクルージョンはマテリアリティの一つに位置づけています。</p>
-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	取り組み事項	具体的な取り組み														
人材マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 事業ポートフォリオの進化に対応する要員の確保 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 働きがいの向上による個の活性化 <p>マテリアリティ 従業員エンゲージメント</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>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、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種取り組みを進めます。</p> <p>大阪ガスでは、全ての従業員に育成管理者である上司との面談を通じて「役割」と「期待」を明示し、育成コースを従業員自らがコースエントリーを行う人事制度を導入しています。また、労働災害の防止、健康の保持増進について施策の検討と情報の共有化を図るため、「Daigasグループ安全健康会議」を設置しています。</p> <p>毎年、Daigas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、各施策へ反映しています。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #3399cc; color: white;">マテリアリティに基づくKPI</th> <th style="background-color: #3399cc; color: white;">2022年度実績</th> </tr> <tr> <td>従業員エンゲージメント</td> <td>従業員意識調査を実施。総合4指標を適正水準に維持</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 専門性の高い人材の採用強化、新たなキャリアパスを形成し複線化を図った タレントマネジメントシステムを導入 働きやすい職場の環境整備の継続実施 	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	従業員エンゲージメント	従業員意識調査を実施。総合4指標を適正水準に維持										
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績															
従業員エンゲージメント	従業員意識調査を実施。総合4指標を適正水準に維持															
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 目指すべき人材像や育成段階に応じたきめ細やかな研修内容の見直し DX人材教育の実施 <p>マテリアリティ 従業員の能力開発</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>「長期経営ビジョン2030」においても「働き方改革の推進と人材育成」を掲げています。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。</p> <p>大阪ガスでは、育成コース別の研修体系に加え、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。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>人事部</td> <td>全社共通要素の育成を主導</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">各組織</td> <td>組織固有要素(業務専門性、資格取得等)の育成を主導</td> </tr> <tr> <td>上司</td> <td>育成責任者</td> </tr> <tr> <td>新人指導員(PTA)</td> <td>入社から3年間の育成推進者</td> </tr> <tr> <td>組織総務</td> <td>育成状況の確認とサポート</td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #3399cc; color: white;">マテリアリティに基づくKPI</th> <th style="background-color: #3399cc; color: white;">2022年度実績</th> </tr> <tr> <td>従業員1人当たりの年間研修時間</td> <td>実研修：26.3時間/人、e-ラーニングの受講：5.83時間/人</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 目標管理制度(MBO)に基づき、上司との面談等によって定期的にフォローと評価を実施 各自の自発的な成長意欲・動機づくりと将来の育成計画を策定 	人事部	全社共通要素の育成を主導	各組織	組織固有要素(業務専門性、資格取得等)の育成を主導	上司	育成責任者	新人指導員(PTA)	入社から3年間の育成推進者	組織総務	育成状況の確認とサポート	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	従業員1人当たりの年間研修時間	実研修：26.3時間/人、e-ラーニングの受講：5.83時間/人
人事部	全社共通要素の育成を主導															
各組織	組織固有要素(業務専門性、資格取得等)の育成を主導															
	上司	育成責任者														
	新人指導員(PTA)	入社から3年間の育成推進者														
	組織総務	育成状況の確認とサポート														
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績															
従業員1人当たりの年間研修時間	実研修：26.3時間/人、e-ラーニングの受講：5.83時間/人															

	取り組み事項	具体的な取り組み				
ダイバーシティ&インクルージョン	<p>女性活躍推進に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア教育の実施(仕事と育児の両立を含む) 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 女性の学生向けの採用活動を強化 <p>マテリアリティ ダイバーシティ&インクルージョン</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>国連グローバル・コンパクトや各法令、「Daigasグループダイバーシティ推進方針」に則り、採用・人材育成・職場環境の整備を、ダイバーシティ推進の専門部署を中心に各組織があらゆる機会において取り組んでいます。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>マテリアリティに基づくKPI</th> <th>2022年度実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> 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 </td> <td> ・女性役員比率13.3%、女性取締役比率10.0% (2023年6月総会後実績:女性役員比率26.7%・女性取締役比率20.0%) ・総合職の管理職昇格者に占める女性比率14.3% ・総合職採用人数に占める女性比率28.1% </td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> メンタリング・プログラムによる自律的なキャリア開発の実施 妊娠から職場復帰までの面談シートを活用し、育成関係者(上司、各組織の人事部門)の連携を強化 入社後の活躍イメージの明確化を図るため、様々なキャリアパスの実例を紹介する説明会を実施 	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	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	・女性役員比率13.3%、女性取締役比率10.0% (2023年6月総会後実績:女性役員比率26.7%・女性取締役比率20.0%) ・総合職の管理職昇格者に占める女性比率14.3% ・総合職採用人数に占める女性比率28.1%
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績					
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	・女性役員比率13.3%、女性取締役比率10.0% (2023年6月総会後実績:女性役員比率26.7%・女性取締役比率20.0%) ・総合職の管理職昇格者に占める女性比率14.3% ・総合職採用人数に占める女性比率28.1%					
ワーク・ライフ・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と生活の両立支援策の実施 生産性向上・労働時間短縮への取り組み推進 社会参加の支援 	<p>方針・推進体制</p> <p>「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指しています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、各ライフステージで従業員が必要としている支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。</p> <p>全社横断の「[効率的な働き方]推進委員会」「DX推進委員会」を通じて、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策を検討し、働き方改革に取り組んでいます。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 場所・時間に捉われない働き方(テレワーク・フレックス・時間単位有休)を推進するための制度拡充 育児・介護・治療と仕事の両立を支援する制度や浸透のためのマインド醸成のプログラムを実施 				
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 災害の防止対策の継続実施 健康経営*の実践 グループ会社の労働安全衛生管理支援の継続 <p>※健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>[Daigasグループ企業理念]や[Daigasグループ企業行動憲章][Daigasグループ企業行動基準]で示していた健康経営への姿勢をまとめ、2021年3月に[Daigasグループ健康経営宣言]を行いました。加えて、健全な生活習慣を促す[Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”]を定めました。</p> <p>また、「Daigasグループ企業行動基準」のなかで、安心して働ける職場づくりを実現するために、安全の確保および健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤という考え方にたち、労働災害を起こさないようにし、健康づくりに努めることを規定しています。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 災害の防止対策の継続実施:安心運転教育や熱中症対策を継続実施 健康経営の実践:行動指針“ヘルシー7”に基づいた健康増進活動を実施 健康関連の研修の実施:参加した従業員の割合9% グループ会社の労働安全衛生管理支援の継続:年1回グループ各社が安全健康活動計画を作成。活動計画の提出に合わせて労働安全衛生管理状況の調査を実施。34社13,715人(大阪ガス・関係会社合計)が健康開発センターで定期健康診断を受診 				
従業員と会社のコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 大阪ガス社長とグループ従業員の直接対話の継続実施 課題解決に向けた健全で良好な労使関係の維持・強化 社内表彰制度の継続実施 	<p>方針・推進体制</p> <p>Daigasグループでは、従業員と会社とは相互に信頼感と緊張感を持って、グループ各社の健全な成長をともに実現していくことが重要であると考えています。そのため、労働組合と経営幹部との懇談会や各種検討委員会などで意見交換を行っているほか、大阪ガス社長がグループ各社・各組織の職場巡回などを通じて、従業員と会社のコミュニケーションを図っています。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 大阪ガス社長とグループ従業員の直接対話の継続実施:11回実施 課題解決に向けた健全で良好な労使関係の維持・強化:労使協議会を9回実施 社内表彰制度の継続実施:社長表彰を1回実施 				

人材マネジメント

取り組みの背景・考え方

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、安全確保・健康維持増進に取り組み、従業員一人ひとりの価値の最大化を図っています。そして社会課題の解決に貢献し続け、多様で創造性豊かな働き方を促進することで、やりがいがあり、働きやすい環境づくりに一層積極的に取り組みます。また、中長期的な企業価値向上のためには非連続なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは多様な個人の掛け合わせとの考えのもと、ダイバーシティと機会均等・インクルージョンを推進し、経験や感性、価値観などの多様性を積極的に取り込みます。従来、女性、高齢者、障がい者、外国人などに対する活躍支援を進めており、少数派であるがゆえの不利益が生じることのないよう配慮しています。引き続き、より一層の能力発揮に向けた環境整備をしていきます。

適所適材の配置登用にに向けた取り組み

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。それらに対応する要員の質や量の確保、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るべく、事業環境の変化に柔軟に対応できる人材や専門性の高い人材の採用、育成に取り組みます。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)による変革などの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きます。将来にわたる経営戦略の達成には持続的な組織運営が重要であるとの認識のもと、計画的な要員確保や人材育成を意識した配置、登用に取り組みます。

タレントマネジメントシステムを導入

大阪ガスでは、2021年度からタレントマネジメントシステムの導入を検討し、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、整理された職務要件と個人特性や異動経験などの人材情報を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。

従業員エンゲージメントの維持・向上の取り組み

大阪ガスで従来実施してきた意識調査の内容を2021年度に見直し、グループ全体での従業員エンゲージメントが把握できるよう、新たな「従業員意識調査」を設計し、調査を実施しました。2022年度調査は、当社では社員5,769人(出向者含む)が回答し、回答率は92.5%、関係会社では従業員7,305人が回答し、回答率は89.9%でした。会社に対する現時点の満足度を表す「総合満足度」、会社への愛着度を表す「ロイヤリティ」、当社で働き続ける意思を表す「勤続意思」、友人や知人への会社の推奨度を表す「推奨意向」の4指標を評価指標とし、当社、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。

雇用の状況

大阪ガスの2023年3月末現在の従業員数は1,163人(男性895人、女性268人)です。なお、採用にあたってはDaigasグループ合同による採用セミナーを開催しており、2022年度は10社が参加、約320人の学生にグループ各社の事業と求める人材像を説明しました。また、2022年度、当社では約500人の学生に対しインターンシップによる就業体験の機会を提供しました。キャリア採用での入社者は29人(正規雇用労働者におけるキャリア採用比率は16.7%)となりました。

また、海外の現地法人では、現地採用も積極的に進めています。

人材育成

取り組みの背景・考え方

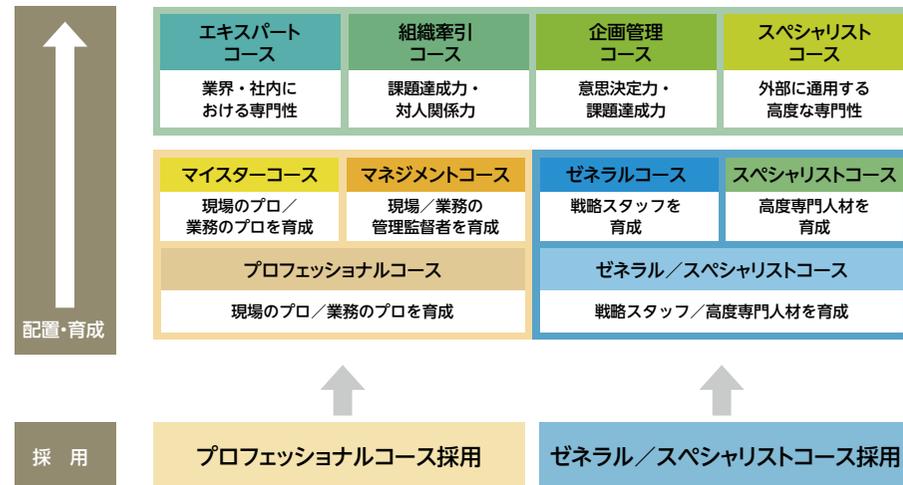
Daigasグループは、全ての従業員が仕事を通じて人間的成長を実現することができる企業を目指しています。そのため、従業員の個性と自主性を尊重し生かすための育成コース別の人事制度を導入し、様々な研修を行っています。さらに、グローバルに活躍できる人材を育成するため、海外派遣や海外ビジネストレーニングを実施しています。また、目標管理制度(MBO)に基づいた納得感のある人事評価や、自発的なキャリア形成にチャレンジできる仕組みなどを整えています。

人事制度

役割に応じて人材を育成する人事制度

大阪ガスでは、会社の継続的な成長・発展のために、全ての社員に「役割」と「期待」を明示し、役割別に適切な採用・育成・評価・配置を行う育成コース別の人事制度を導入しています。この人事制度では、社員自らがコースエントリーを行います。

■ 人事制度の概要



研修制度

育成コース別研修

社員がそれぞれのコースで活躍できるように、各育成コースに求められる能力を身に付けるための研修を体系化し、計画的に実施しています。

マイスターコース

豊富な業務経験と卓越した技能を有して高い成果を上げるとともに、技能やノウハウの伝承を通じて業績に貢献する業務のプロフェッショナルを育成するコース。業務遂行に必要なスキルやノウハウは、各事業部に設けた人材開発センターにて、業務内容に応じた専門知識を計画的に習得します。

マネジメントコース

豊富な業務経験とリーダーシップに基づき業務をマネジメントし、組織の活性化や部下育成を推進する将来の管理監督者を育成するコース。マネジメント力やリーダーシップを高めるための選抜研修等を行っています。

ゼネラルコース

事業部の戦略立案やDaigasグループ全体の戦略立案などのスタッフ業務を担いつつ、マネジメントを含む幅広い業務経験をもとに、組織を牽引する人材を育成するコース。ロジカルシンキング、マーケティング、アカウンティング、ファイナンス等、戦略立案の基礎となる知識やスキル等を学ぶ社内ビジネススクールを実施しています。

スペシャリストコース

高度な専門性で事業部やDaigasグループの戦略立案を行い、その意思決定や実現に貢献するスペシャリストを育成するコース。ゼネラルコースの社内ビジネススクールに加えて、領域ごとに高度な専門知識を学ぶための社内勉強会などを開催しています。

階層別研修

若年層向け研修

大阪ガスでは、入社後3年間で若年層育成期間と位置づけ、社会人としての基盤を形成します。入社時の導入研修で社会人としての基本行動や態度を身に付けた後、1年毎にフォローアップ研修を行い、それぞれの成長段階に必要な能力を高めます。また、同期間については個人別に新人指導員が業務を指導し、さらなる成長を推進します。



若年層向け研修

Daigasグループ向け研修メニューの提供

Daigasグループの人材育成支援策の充実を図るため、各社から要望の高い研修をメニュー化して提供しています。階層別のプログラムに加え、自己啓発支援プログラムを提供することで、自発的な成長意欲にも応えるメニュー構成になっています。

■ Daigasグループ向け研修メニューの概要

経営者	新任取締役研修			
	経営塾 ねらい：経営力の向上と人間力の拡大			
管理者	MKP ねらい：組織経営に必要な能力、資質を自己認識し、自己の能力開発意欲を醸成	チャレンジセミナー（自己啓発型研修）	経理・会計・財務セミナー	通信教育
	ミドルリーダープログラム ねらい：組織の中核となるリーダーの育成			
	管理者研修（新任・既任）			
中堅	自己発見研修 ねらい：職場マネジメントに必要な能力、資質を自己認識し、自己の能力開発意欲を醸成			
	マネジメントカパワーアッププログラム ねらい：管理者候補としてのマネジメント力の理解・習得			
若手	キャリア入社研修			
	新人指導員研修			
	新入社員研修			

海外人材育成の研修

海外ビジネストレーニング制度

海外ビジネスで活躍できる人材を数多く育成するため、各組織が海外ビジネス遂行のために指名した人材を、海外もしくは海外環境に近い国内での短期集中的な海外ビジネストレーニングカリキュラムに派遣しています。

[具体的なカリキュラム例]

海外トレーニー制度（資源・海外事業部傘下関係会社、海外研究機関などへ、「トレーニー（研修者）」として一定期間赴任させる制度）、海外での短期語学研修など。

海外留学制度

グローバル感覚の醸成や経営リテラシー習得を目的とした海外大学への留学派遣を行っています。

語学学習支援

国内外で活躍できる人材を育成するため、英語学習を支援しています。



「トレーニー制度」で海外勤務を経験する大阪ガス従業員（右から二人目）

人事評価制度

成長につなげる評価を目指して

大阪ガスでは、目標管理制度（MBO）に基づき業績の達成度合を測定する「業績評価」と、日々の行動についての行動発揮レベルを評価する「役割期待評価」の2つの評価指標を用いています。上司と部下の面談機会を充実させながら一人ひとりの強みや啓発点を明らかにし、上司からの適切なアドバイスを通じて能力開発につなげています。社員自らが目標を設定する「業績評価」においては、結果だけでなくプロセスも適切に評価するなど、より一層の積極的なチャレンジを奨励しています。

■ 評価体系



コンプライアンスも評価対象に

2008年度からは、コンプライアンスへの取り組み姿勢も、役割期待評価の対象にしています。これによって、法令の遵守や倫理観の向上を促進しています。

キャリア形成の促進

自発的にチャレンジできる仕組みづくり

大阪ガスでは、社員一人ひとりが、現在の仕事の「やりがい」「遂行状況」を振り返り、主体的に「中長期的なキャリア希望」を描き、「進路希望」等を表明する「自己観察面談」を年1回、全社員を対象に実施しています。この面談を通じて得た各社員の意見や希望も参考にして配属等を決定することで、自らの手でキャリアを形成していく意識を向上させています。

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」を整備し、自発的なキャリア形成を促しています。この制度をスタートさせた1988年度から延べ280人以上の配置が成立しています。

自己啓発支援

自己啓発を奨励

Daigasグループの全従業員を対象に、自由選択で高度なビジネススキルを身に付けることができる「チャレンジセミナー研修(年間約100講座)」を開催しています。また、従業員のスキルアップを図るために、各種通信教育の受講を奨励し、これらの研修・教育の受講料の一部を補助しています。

スキル開発支援

フィールド業務スキルの向上を目指して

Daigasグループは、お客さまへ安全・安心に製品・サービスを提供するため、従業員向けに製造所設備の管理、ガス供給管の工事や安全点検、機器の設置や修理等の技能研修を実施しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

取り組みの背景・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^{かたつ}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。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合い承認され、やりがいを感じられる企業グループを目指しています。

女性社員の活躍推進

大阪ガスでは、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、女性が能力を發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。「Daigasグループダイバーシティ推進方針」にて、2030年度までに女性の役員比率・取締役比率をいずれも20%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%以上の継続を数値目標に掲げ、様々な取り組みや各種制度の拡充を進めていきます。仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスに対する各種取り組みや、キャリア形成に関する施策を進めてきた成果により女性管理職比率は着実に増え、これまでに、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として厚生労働大臣より「えるぼし」(最高位)の認定や、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている上場企業として東京証券取引所・経済産業省より2021年度「なでしこ銘柄」に選定されました。

なお、年金積立金管理運用(独)(GPIF)が採用する日本株のESG投資インデックス「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」にも選定されています。また、多様な人材の活躍支援としては、2018年度には、任意団体「work with Pride」が策定した日本初のLGBT等に関する企業等の取り組み評価指標である「PRIDE指標」で、ガス事業者としては初めてゴールドを受賞しました。

^{*}総合職の管理職昇格者に占める女性比率
その年度の総合職社員の管理職への昇格者に占める女性の昇格者の比率

大阪ガスの女性管理職比率^{*}の推移

・2020年度までに女性管理職5%以上を目標として達成。

^{*}マネジャー以上の職位に占める女性比率(単体)

	2004年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性管理職比率	0.3	2.3	2.7	3.8	3.4	3.5	5.0

・2021年度から指標を新たに「2030年度までに管理職昇格者に占める女性比率30%以上(管理職を「管理職相当」とし、大阪ガス出向社員を含む)」と設定し取り組みを進めていきます。

	2021年度	2022年度
管理職昇格者に占める女性比率 ^{*1}	6.3	14.3
女性管理職比率 ^{*2}	4.2	4.5

^{*1} 総合職の管理職昇格者に占める女性比率:その年度の総合職社員の管理職への昇格者に占める女性の昇格者の比率(出向者含む)

^{*2} 女性管理職比率は単体から出向者を含む全社員へと対象を変更



PRIDE指標でゴールド受賞



なでしこ銘柄

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」



えるぼしで最高位である3段階目を取得

■ 2022年度の主な取り組み

2022年度の主な取り組み		
採用	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	異動登用 本人に適した個別の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* キャリアデザイン研修 女性キャリア座談会(社内のロールモデルとの接点強化)
		若手研修時の面談(新入社員、配属後、3年後)
		社外の女性活躍支援団体「(公財)21世紀職業財団」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		
女性向け各種研修に上司の同席		
環境	育児(対象者には男性も含む)	「育児ランチケーション」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		

*メンタリング・プログラム：ライブイベント前後や管理職手前の女性社員が、経験豊富なメンターから直接指導を受けて、人脈やキャリア意識を醸成する機会を提供するプログラム



新任管理者向けダイバーシティ研修の実施

大阪ガスでは新任管理者研修の一部としてダイバーシティ研修を行っています。

■ 新任管理者研修の受講者数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グループ(人)*	171	156	176	163	149
内 大阪ガス(人)	98	77	46	36	10

*グループ連結対象会社

■ メンタリング・プログラム受講者数

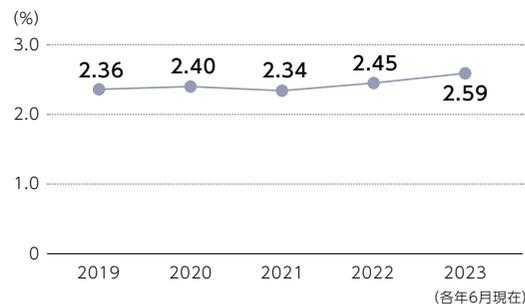
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
大阪ガス(人)	22	12	17	19	16

障がい者の就労環境整備

障がい者の雇用

大阪ガスでは、障がい者の雇用に積極的に取り組み、障がい者雇用率は2023年6月には2.59%と、法定雇用率(2.3%)を上回っています。なお、対象となるグループ会社37社のうち、大阪ガスを含めた20社が法定雇用率を達成しています。

■ 大阪ガスの障がい者の雇用率



高齢者の就労環境整備

再雇用嘱託制度の運用

大阪ガスでは、定年退職者を対象に「再雇用嘱託制度」を導入し、社内公募制によって希望者と職務のマッチングを行っています。Daigasグループ各社でも定年退職後の社員向けの再雇用制度を整備しています。

セカンドライフ支援

大阪ガスでは、多様化するセカンドライフのニーズに応えるため「キャリア開発プロジェクトチーム」にて、45歳時と53歳時に社員に対する「キャリアガイダンス(研修)およびキャリア開発面談」を実施しています。

研修では、社内外を取り巻く環境や各種制度の説明のほか、自分史の振り返りやグループ討議を通じた価値観、やりがい等の内的キャリアの探索を行い、自分らしいキャリアプランの構築を促します。研修受講後は本人が記入した「進路調査表」に基づいて社内キャリアカウンセラーと1対1で話し合う面談を実施し、面談者数は年間約270人(2022年度)です。

54歳時にはパートナーとともに参加できる「ナイスライフセミナー」も開催し、定年後のライフプランに関する諸制度について説明しています。

ワーク・ライフ・バランス

取り組みの背景・考え方

大阪ガスでは、社員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指しています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、各ライフステージで社員が必要としている支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

全社横断の「『効率的な働き方』推進委員会」「DX推進委員会」を通じて、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策を検討し、働き方改革に取り組んでいます。

男性の育児参画に向けた支援

大阪ガスでは、男性に1カ月間の育児休暇・休業の取得を推奨しています。男性の育児休業取得は少子化対策や男女ともに活躍できる社会の実現といった社会課題の解決に加え、子育て中の社員のワーク・ライフ・バランス向上による働きがいや生産性の向上、育児という業務とは異なる経験による新たな視点からのイノベーション創出などが期待されます。その考えに基づき、育児休業に加えて、「はぐくみ休暇」*など業務や家庭に合わせて柔軟に休暇・休業が取得できる制度を導入しており、2022年度の育児休業・育児目的休暇の取得率は87.8%でした。また、経営者からのメッセージ発信やガイドブックの作成、取得事例の共有など制度を利用しやすい環境整備にも努めています。

※はぐくみ休暇:子の誕生から6カ月以内に5日取得可能な当社独自の育児目的有給休暇

制度と環境づくりの両面から介護との両立を支援

大阪ガスでは、仕事と介護の両立を支援する様々な制度を整備しています。家族の介護のために休業が必要な社員に対しては、対象家族1人につき、通算366日まで休める「介護休業」制度や、休業期間とは別に通算1,096日、1日あたり3時間まで勤務時間を短縮できる「介護短時間勤務」制度等、法定を上回る制度を整備しています。

社員の仕事と治療の両立を支援

大阪ガスでは、2021年4月から社員の仕事と治療の両立支援を目的として、がんや透析などを主な対象に、短時間勤務の制度を導入しました。通常、病気等の治療のための通院時には、有給休暇、半日有給休暇、フレックスタイム等を利用していますが、長期にわたる継続的治療が必要な場合には有給休暇等では対応しきれないケースもあることから、社員の申請により、1日の勤務時間を短縮することができる「通院治療を目的とした短時間勤務」制度を導入しました。

生産性向上・労働時間短縮への取り組み

大阪ガスでは「ワーク・ライフ・バランスの実現による従業員価値の向上」「ダイバーシティ推進のための風土づくり」「過重労働による健康障害の防止」を目的として「効率的な働き方」を推進し、生産性向上に努めるとともに年間総労働時間の短縮を目指し、2009年度以降、以下の取り組みを順次展開しています。

- ・社内文書の電子化によるペーパーレス化推進(社内会議・打ち合わせでは原則プロジェクターを使用など)
- ・会議運営の効率化(電子掲示板による会議資料の事前配布・議事録の共有化など)
- ・オフィスレイアウト変更による創造性を高める職場環境の創出(社員に固定の座席を設けない事務スペースのフリーアドレス化など)
- ・時間外労働実績などのデータの見える化やITを活用した業務の効率化(社内ポータルでの情報共有、スマートフォンでの業務対応、RPAによる業務の自動化など)

柔軟な働き方につながるテレワークの推進として、サテライトオフィスを設け、普段の自分の事務所以外のオフィスで勤務することで、通勤・移動時間の短縮、遠隔オフィスでの業務集中等による生産性の向上を図っています。また、在宅勤務の利用対象者を全従業員に拡大するとともに、スマートフォン等からも参加できるWEB会議システムを導入し、事務所での勤務に限定されない多様な柔軟な働き方を可能にしています。

加えて、業務の効率化・省力化の観点から上司、部下、関係者が意識し、実施すべきことを具体的な行動基準としてまとめた「効率的な働き方行動基準」を策定し、基準に沿った行動を実践することでさらなる生産性向上を推進しています。

2023年4月に時間単位で有給休暇を取得できる制度を導入し、より柔軟な働き方ができる環境整備を行っています。



大阪駅近隣のグランフロント大阪内に設置されたサテライトオフィス

裁判員休暇制度等で社員の社会参加を支援

大阪ガスでは、2009年5月の裁判員制度施行に先立って、社員が裁判員や検察審査員に選ばれた際に所要日数分の休暇を有給で取得できる「裁判員制度休暇」を2008年度に制度化し、社員の社会参加を支援する制度を整備しました。

「ボランティア休業制度」「コミュニティ休暇制度」

大阪ガスでは、会社が認めたボランティア・社会貢献を目的とする活動に参加するために様々な制度を導入しています。「ボランティア休業制度」では、活動期間中は休職扱いとなり、勤務期間・給与等については、特別の取り扱いを行います。また、「コミュニティ休暇制度」では、休暇は特別休暇扱いとなり、社員の地域への参画を支援する制度となっています。

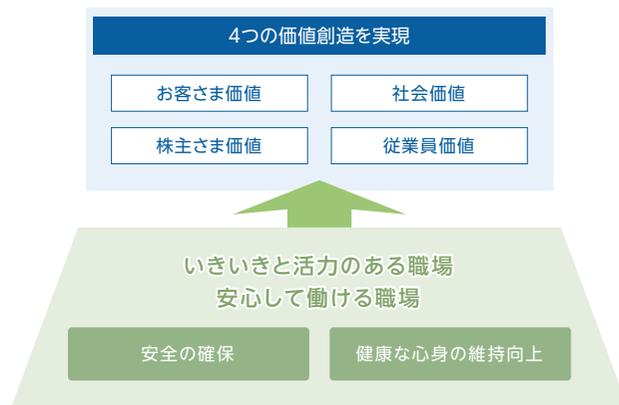
労働安全衛生

取り組みの背景・考え方

Daigasグループでは、安全の確保および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、従業員の病気治療や予防に努めてきました。1975年には「健康づくり」を経営方針に掲げ、大阪ガス健康開発センターを設立し、以後、グループ各社も含めて、健康診断の徹底や医療専門職による個人別保健指導等に取り組んできました。

人生100年時代を迎えた今日、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の考えに基づき、これまで「Daigasグループ企業理念」や「Daigasグループ企業行動憲章」「Daigasグループ企業行動基準」で示していた健康経営[※]への姿勢をまとめ、2021年3月に「Daigasグループ健康経営宣言」を行いました。加えて、健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を定めました。

※健康経営[®]は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



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え、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。

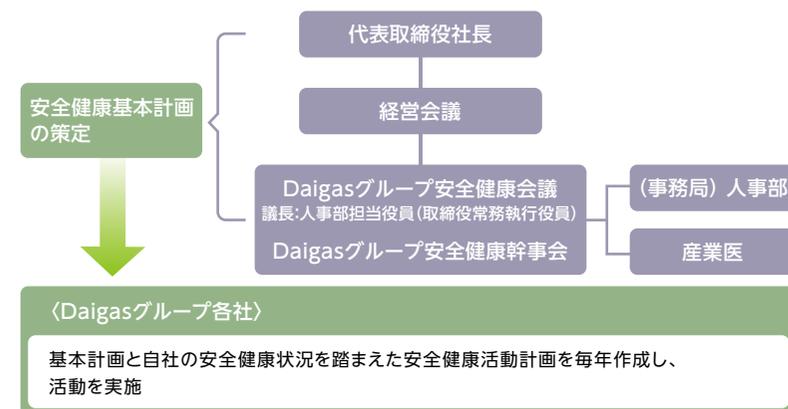
安全衛生マネジメントの推進体制

大阪ガスでは、「Daigasグループ企業行動基準」に則り、関係諸法令を遵守することはもちろん、独自の「Daigasグループ安全健康推進規程」や「大阪ガス安全衛生管理規程」を制定し、当社グループ、協力会社とともに安全健康レベルの向上に取り組んでいます。

当社グループの安全健康基本政策については、大阪ガス人事部の担当役員（取締役常務執行役員）を議長とした「Daigasグループ安全健康会議」で審議し、経営会議へ付議します。経営会議での審議を経て、大阪ガス代表取締役社長が決定します。

また、「Daigasグループ安全健康会議」では、労働災害の防止、健康の保持増進について施策の検討と情報の共有化を図っています。

■ Daigasグループの安全健康活動の推進体制



労働災害の防止

OSHMSに基づく安全衛生活動を推進

大阪ガスは、厚生労働省が指針を示している「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)」の考え方にに基づき、組織的・計画的に労働災害防止活動を推進しています。「大阪ガス安全健康活動計画」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。

Daigasグループ各社も「Daigasグループ安全健康基本計画(2021～2023年度)」に基づき、現行の安全衛生管理体制を維持しつつ、各社の安全健康状況に応じて安全健康活動の改善を行うPDCAサイクルの定着を図ることを目指しています。

■ 安全目標

項目		2022年度目標
休業災害(当方・先方)		0件
不休災害	当方	有過失0件
	先方	0件

健康と安全の改善に向けた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。安全衛生委員会では、従業員の危険または健康障害を防止するための基本となるべき対策(労働災害の原因および再発防止対策等)の調査・審議を行い、従業員の安全衛生にかかわる対策・施策実施に際して従業員の意見がよく反映されるよう努めています。

全社統一の「災害指数」で各組織を評価

大阪ガスでは、労働災害が発生した場合に、当該組織において災害発生要因を究明し、再発防止対策を講じるとともに、災害事例をポータルなどにおいて全社で共有することにより、類似災害の発生防止に努めています。

労働災害の重大さや影響の大きさを独自の算定式で定量化した「災害指数」をつくり、各組織の安全実績を評価しています。この指数は、ガスの製造、供給から営業部門までの広範な業務における労働災害を、全社統一の基準で捉えることを目的に策定しました。

災害指数目標を達成した組織についてはこれを表彰することで、組織の努力をたたえとともに安全活動に対する意識向上を図っています。

Daigasグループの安全教育に関する取り組み「安心運転教育」

様々な業務において自動車を使用しているDaigasグループでは、地域の皆さまから信頼していただけるよう、交通パートナー(周りの車や自転車、歩行者等)に安心感を与える「安心運転」を目指し、運転に関する独自施策を展開しています。

大阪ガスが運営する「安心運転訓練センター」では、実技訓練を中心とした「安心運転教育」を実施し、当社グループの「安心運転」の裾野を広げて、グループ全体の安全レベル向上を目指しています。2022年度は当社を含む46社3,710人が「安心運転教育」を受講しました。

また、社内イントラネットおよびメール等により、グループ全体の災害を削減するための情報共有・情報発信を行っています。



「安心運転訓練センター」講習風景

職長・安全衛生責任者教育

労働安全衛生法第60条に基づき、新たに職務につくことになった職長(第一線現場監督者)または労働者を直接指導や監督することになった方に対する安全衛生教育を、中央労働災害防止協会の講師をお招きして開催しています。Daigasグループでは職長等教育が必要な新任管理者を対象に年5回開催し、約160人が受講しています。



安全衛生教育の様子

職長、職長・安全衛生責任者の能力向上教育

厚生労働省から示されている「安全衛生教育推進要綱」では、事業者は、職長等に対しおおむね5年ごとに、また機械設備に大幅な変更があった時に、能力向上教育に準じた教育を実施することとされています。

これに基づき、2022年度からDaigasグループ内で「職長（職長等）教育」もしくは「職長・安全衛生責任者教育」を修了し、現在も職長として部下を指導している方を対象とした能力向上教育を、年4回（安全衛生責任者付2回、無2回）開催し、約50人が受講しています。

協会社との連携

大阪ガスは、関係会社や協会社と協働でガス事業を展開しています。特に、協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。

製造部門を中心とする協会社74社から構成される協議会では、「休業災害ゼロ」を目標に掲げ、自主的な安全健康活動を推進しています。主な活動として、前期と後期に災害防止強調月間を設けて当社と共同で安全パトロールを実施するほか、当社の取り組みや労働災害の防止・健康促進のために有益な情報を発信する「安全健康月報」を発行しています。

内管工事部門では、高齢作業者の脚立からの転落・転倒災害を防止するため、協会社と一緒に身体能力向上を目的とした体操を実施しています。



協会社との安全パトロール風景
(2022年度は後期にコロナ対策を講じつつ少人数で実施)



安全健康月報

一般災害の防止

熱中症対策

大阪ガスでは、夏季における災害級の暑さに対する作業環境改善対策・熱中症対策の一環として、ファン付作業服を導入しました（ファン部分が非防爆のため生ガスを扱う業務は対象外）。2018年度から検討を開始し、モニター利用により数量とニーズ調査を実施。仕様は、現在の作業服のデザインを踏襲してファン付作業服に適した生地を用い、また労働安全衛生法改正により2022年1月から着用義務化されたフルハーネス安全帯にも対応しています。



ファン付作業服

転倒災害の防止

「転倒災害」は全国的にも多発しており、労働災害全体の4分の1を占めています。

大阪ガスでは、健康体操の展開やパソコンバッグを支給し災害発生防止に努めています。

従業員の年齢構成が高齢化して業務中につまずくなどの事例が増えてきたことから、2017年度に独自の健康体操を全社に展開しました。従来行ってきた柔軟運動中心の体操プログラムから、スクワットや片足立ち等の筋力や体幹を鍛える健康体操に変更しました。

また、2019年にパソコンを手に持った状態で階段から滑り落ちる災害が発生しました。同種の災害が2017年度にも発生しています。このような状況を踏まえて、全社で同種災害防止対策を推進しています。

同種災害防止のためには、広げたノートパソコン等を持ったままで事務所内（特に階段）を歩かないことが重要です。移動時にはパソコンや資料等をバッグに入れて持ち運び、両手を自由に使える状態を確保しておくことを奨励しています。

また、上記を推進するために、パソコン持ち歩き時に使用するバッグを希望組織に支給しました。

併せて「移動時には両手をあけて転倒防止！」を啓発するポスター」を制作し、全組織に発送しました。



始業前の健康体操実施風景・スクワット



パソコンバッグの導入



啓発ポスター

健康の保持増進

定期健康診断と保健指導の徹底

大阪ガスでは、人事部内にあるDaigasグループ健康開発センターを活用して法令に基づいた定期健康診断を全従業員に実施しています。

当センターは関係会社も利用することができ、2022年度は34社13,715人(大阪ガス・関係会社合計)が定期健康診断を受診しました。



Daigasグループ健康開発センターでの健康診断

	健診受診	健診結果説明	就業区分判定	健康づくり教室	高ストレス者面談	精密検査予約
Daigasグループ健康開発センター	半日完了	当日	当日	当日 今後の健康づくりに向けたアドバイス。 特定保健指導(初回)も実施	当日 事前問診でストレス度を判定して実施(法定のストレスチェックは別に実施)	当日 医療職がその場で予約(法定項目)
世間一般	半日程度	後日	後日	後日	なし	本人が実施

グローバルな健康問題に関する予防管理

Daigasグループでは、「Daigasグループ企業行動基準」において「安心して働ける職場づくり」「商品・サービスの安全性の確保」を掲げ、感染症に対して法定以上の健康管理を行う体制を構築しています。

従業員に対して、法定に基づき、肺炎、肺結核、肺がんなどの早期発見のための胸部レントゲン検査を含む定期健康診断(1回/年)を実施しています。

また当社グループでは、外務省や世界保健機関(WHO)から発信される新型コロナウイルス感染症をはじめとする危険情報に基づき、従業員への注意喚起を行うとともに対策本部を設置するなどの対策を講じています。

行動指針「ヘルシー7」の取り組み

生活習慣病対策の推進

行動指針「ヘルシー7」に沿って具体的な活動を行い、生活習慣改善に取り組む社員を増やしていきます。

2022年度には、「ヘルシー7オリンピック(禁煙)」を2021年度に引き続き開催したほか、「ヘルシー7」の各項目をテーマにしたセミナーを開催し、従業員に積極的な「ヘルシー7」への取り組みを促しました。

また、若年従業員に将来の高血圧・高血糖リスクを認識してもらうため、従業員の健康診断結果を分析し、7年以内に発症する確率と、その確率が健診者平均の何倍かを算出して健診受診者に知らせるシートを作成し、若年従業員への健康維持増進のアドバイスに活用しています。

早い段階から健康への意識向上を図り、将来の生活習慣病リスクの低減に向けて取り組んでいます。

■ 「ヘルシー7」生活習慣モニター指標 大阪ガスとネットワーク会社、基盤会社3社の合計

単位:%	肥満者率(男性)	朝食欠食	運動を週2回以上	飲酒2合以上	喫煙者率(男性)	喫煙者率(女性)	睡眠で休養
2022年度	33.5	22.5	26.6	23.6	23.9	2.2	69.2
2021年度	34.2	21.5	25.7	19.8	24.7	2.1	70.7
全国*	33.0	3.1(参考)	28.7	27.9	27.1	7.6	78.3

・肥満者率・喫煙者率以外の指標は男女合計

・朝食欠食:朝食を抜くことが週3回以上あると回答した割合(全国:朝食で何も食べないと回答した割合(参考))

・運動を週2回以上:1日30分以上の運動を週2回以上実施と回答した割合

・飲酒2合以上:飲酒日の飲酒量2合以上と回答した割合

・睡眠で休養:睡眠で休養が十分/まあまあとれていると回答した割合

※全国は、国民健康・栄養調査(厚生労働省、2019年(睡眠は2018年))より

その他実績

▶ヘルシー7オリンピック参加率などのその他の健康実績

メンタルヘルス対策の推進

Daigasグループではメンタル不調の早期発見・未然予防を目的に様々なメンタルヘルス対策を実施しています。

- ストレスチェックの集団分析を行い、組織総務にフィードバックを行って組織での職場環境改善を促しています。課題によって医療職がさらに詳細に集団分析を行い、組織長へフィードバックするとともにより良い職場づくりに向けた意見交換を実施し、組織総務と健康開発センターが共同で職場環境改善に取り組んでいます。
- 若手向けメンタルヘルス対策として新入社員向けに健康に関するアンケートを実施、2年目社員には健康診断時にストレスの問診と個別ヒアリングを実施し、必要に応じて職場の上司と連携し適切な対応をとっています。
- 管理監督者向けには事例を中心としたメンタルヘルス研修を実施しています。



2年目社員を対象に実施しているストレスに関する問診



管理監督者向けメンタルヘルス研修

従業員の健康管理・維持を支援

Daigasグループでは、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、各組織に産業保健スタッフが出向いて研修等を実施しています。

また、健康開発センターのホームページにより、従業員向けに健康管理に関する情報提供を行っています。

肩こりや腰痛、運動不足解消のため、在宅勤務中でも簡単に実施できる「サクッと運動&体操」の動画を作成し、会議前や健康診断の待ち時間に実施しています。

■ 産業保健スタッフによる研修実施状況 (2022年度)

実施回数	参加人数	内容
14回	766人	メンタルヘルス、腰痛、女性の健康など



サクッと運動&体操

感染症対策

大阪ガスは新型コロナウイルスの感染症への対応として、国外での感染拡大が確認された2020年1月下旬から「新型インフルエンザ等対策業務計画」に基づき、感染予防対策を講じてきました。2023年5月8日から新型コロナウイルスの感染症位置づけが「5類感染症」に変更されたことに伴い警戒体制を解除しましたが、今後も従業員の安全確保とお客さまにガスや電気を安定的かつ適切に供給するため、状況に応じて対応していきます。

「健康経営銘柄2023」に初選定

大阪ガスは、2023年3月に経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2023」に選定されました。

「健康経営銘柄」は、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる上場企業のなかから、特に優れた健康経営[®]を実践している企業を選定し、長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家に対して、魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による健康経営の取り組みを促進する制度です。

今回の選定では、「Daigasグループ健康経営宣言」に加えて、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など、当社のこれまでの取り組みを評価いただきました。

※健康経営[®]はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



Health and Productivity

従業員と会社のコミュニケーション

取り組みの背景・考え方

Daigasグループでは、従業員と会社とは相互に信頼感と緊張感を持って、健全な成長をともに実現していくことが重要であると考えています。そのため、労働組合と経営幹部との懇談会や各種検討委員会などで意見交換を行っているほか、大阪ガス社長がグループ各社・各組織の職場巡回などを通じて、従業員と会社のコミュニケーションを図っています。

労使関係

課題の解決に向けて、労使で協力

大阪ガスでは、管理職を除く全社員が労働組合に加入するユニオンショップ制を採用し、健全で良好な労使関係を追求しています。大阪ガス労働組合は、関係会社等への出向者を含む組合員約4,100人で構成されており、労働条件の変更はもとより、様々な経営課題への対応をはじめとする企業活動全般について、労働組合と経営幹部が懇談会や各種検討委員会で意見交換を重ねています。相互の理解と信頼に基づく健全で良好な労使関係を構築し、その維持・強化に努めています。

社内表彰制度

従業員の意識高揚を目的とした社長表彰を実施

大阪ガスは、毎年社長表彰を実施し、各活動において多大な貢献があった従業員らの活動をたたえ、意識の向上を図っています。表彰対象となるのは、当社社員、嘱託および関係会社従業員で、業務における顕著な功績、環境や地域など社会への貢献、技能伝承、安全等についての表彰を実施しています。

人権

サマリー

重要であると考え理由	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支持するとともに、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。
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	取り組み事項	具体的な取り組み
バリューチェーンを通じた人権の尊重/ 人権デュー・ディリジェンス/ 人権啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重に対するマネジメント 人権デュー・ディリジェンス お取引先への働きかけ Daigasグループ役員・従業員への人権啓発活動の推進 	<p>方針・推進体制</p> <p>[Daigasグループ人権方針]に基づき、国際的な人権に関する規範を支持するとともに事業活動を展開する国や地域で適用される法令を遵守し、Daigas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。</p> <hr/> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 人権デュー・ディリジェンスの実施 お取引先への調達方針の周知、サステナビリティに関するアンケートの実施 Daigasグループ役員・従業員への人権啓発研修の実施

バリューチェーンを通じた人権の尊重

取り組みの背景・考え方

国際人権章典(世界人権宣言および国際人権規約)や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」をはじめとする人権に関する国際的な基準を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネスの原則」等に基づき、人権に関する取り組みを進めます。

「Daigasグループ人権方針」のもと、事業活動が及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います。当社グループは、当該お取引先等に対しても、人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

Daigasグループ人権方針



Daigasグループは、2021年4月に「Daigasグループ人権方針」を制定しました。本方針は、「Daigasグループ企業理念」および「Daigasグループ企業行動憲章」に基づいて定め、大阪ガスの取締役会の承認を得て決定しました。

人権デュー・ディリジェンス

取り組みの背景・考え方

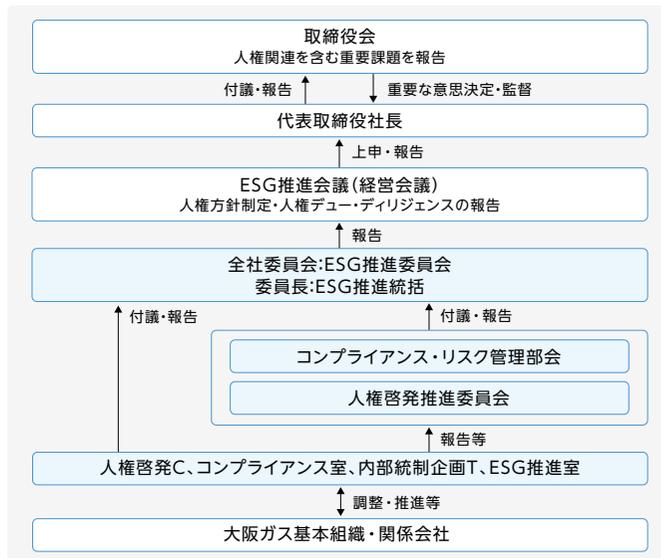
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、Daigasグループの事業活動によって影響を受ける人々の人権を尊重するための仕組みを整備し、その取り組みについて積極的に開示していくことが重要と考えています。人権デュー・ディリジェンスを実施することにより、人権の尊重と持続的な事業の実現に向けた取り組みを進めています。

人権デュー・ディリジェンスの推進体制

人権デュー・ディリジェンスの推進は、人事部人権啓発センター、総務部コンプライアンス室・内部統制企画チーム、企画部ESG推進室が連携して実施しています。

Daigasグループ全体の重要事業活動を意思決定、監督する取締役会において、人権問題を含む案件について監督しています。そして年3回開催する「ESG推進会議(経営会議)」では、役員が人権問題を含むESG課題に関する活動計画および活動報告を審議し、代表取締役社長に上申、報告を行います。また、当社グループのサステナビリティ活動を統括する「ESG推進統括」(代表取締役副社長)を委員長とし、関連組織長等を委員とする「ESG推進委員会」を設置しています。「ESG推進委員会」は原則年4回開催し、人権デュー・ディリジェンスの活動の計画の策定・推進等について組織横断的に審議・調整・監督しています。

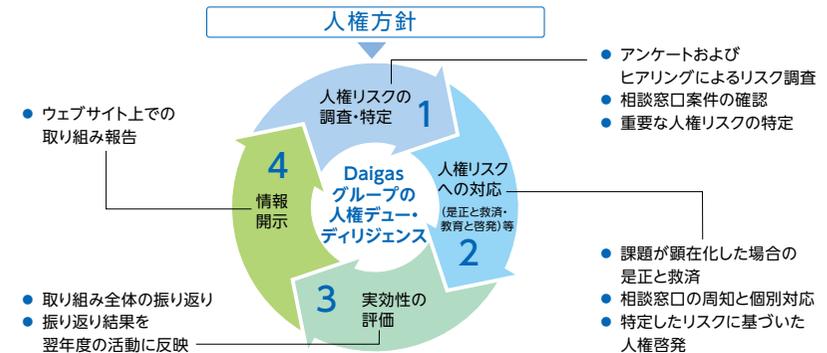
■ 人権デュー・ディリジェンスの実施体制



人権デュー・ディリジェンスのサイクル

事業活動によって発生しうる人権リスクを調査・特定し、是正と救済・教育と啓発等の人権リスクへの対応を行うとともに、その実効性を評価し、取り組みにつなげるサイクルを構築しています。

■ 人権デュー・ディリジェンスのサイクル



2022年度の取り組み結果

人権リスクの調査・特定

自己点検ツールである「G-RIMS」や、従業員のコンプライアンスの理解浸透状況を確認するコンプライアンスアンケートを実施しました。また、Daigasグループの主要なお取引先向けにもアンケート調査を実施しましたが、人権に関する重大なリスクは発見されませんでした。

人権リスクへの対応(是正と救済・教育と啓発等)

人権意識の向上と知識の定着などを目的として、人権研修や啓発活動に取り組みました。各取り組みについて詳しくは□□P.85-86をご覧ください。

苦情処理メカニズムの設置

相談窓口として、「人権啓発センター」や「コンプライアンス・デスク」を設置しており、相談案件について適切に対応を進めています。

重要な人権リスクの特定(プロセス)

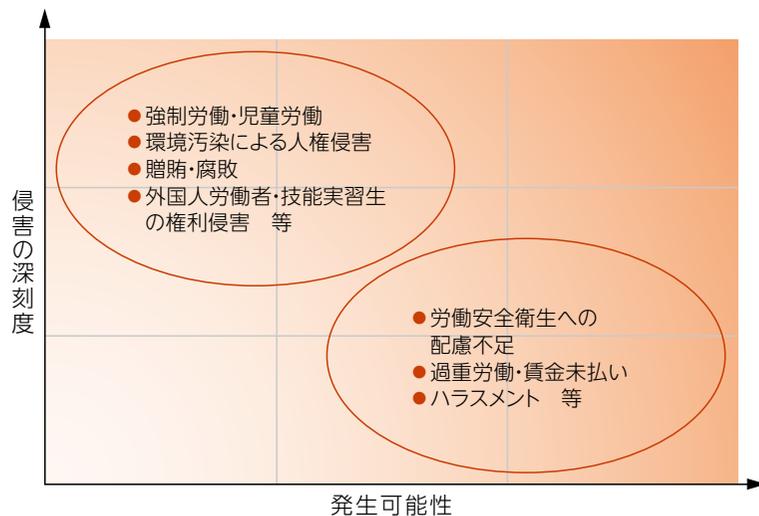
人権侵害の深刻度と発生可能性の2つの軸を用いて、Daigasグループが事業を行ううえで配慮すべき重要な人権リスクを特定することで、人権リスク対応の優先順位づけを行っています。

■ 特定プロセス

1、人権リスクの調査および人権相談結果より、発生可能性・深刻度を確認

2、社内関係者にて議論し、人権リスクの各項目について下図マトリクスにて評価

3、有識者と協議し、当社グループの重要な人権リスクを特定



重要な人権リスクの特定(評価)

2022年度の調査結果や相談窓口への相談案件、有識者との協議も踏まえ、Daigasグループが事業を行ううえで配慮すべき重要な人権テーマを特定し、人権リスクを権利主体別に下表に整理しました。

当社グループの事業活動において発生する可能性がある人権リスクのうち、顕著な人権リスクとして特定したのは、「労働安全衛生への配慮不足」「過重労働・賃金未払による人権侵害」「ハラスメント」のほか、主に海外事業上のリスクとして「強制労働」「児童労働」「賄賂・腐敗」、国内事業上のリスクとして「外国人労働者・技能実習生の権利侵害」など14項目です。これらのリスクについては、関連する方針等のもとで、リスクを防止・低減するための様々な対応策をとっています。

また有識者との協議の際、化学業界やディベロッパー業界では業界特性上、人権リスクに特に留意が必要であるとの指摘を受けました。化学業界では、サプライチェーン上の原材料調達先での強制労働・児童労働等の人権リスクへの留意、人手不足が課題となっているディベロッパー業界では、外国人雇用や技能実習生の受け入れにおける人権リスクへの留意が必要と認識しています。

また、新規事業についても人権リスクを評価しています。例えば、M&Aを行う際には、デュー・ディリジェンスの一環として、労働基準や安全衛生などに関する法令の遵守状況を調査し、新たにグループ入りする企業に重大な人権問題が生じていないことを確認しています。

■ 特定した人権テーマと権利主体の整理

	権利主体				関連方針
	グループ従業員	お客さま	地域住民・その他	サプライヤー	
強制労働	●*1			●	Daigasグループ人権方針
児童労働	●*1			●	Daigasグループ人権方針
労働安全衛生への配慮不足	●			●	労働安全衛生
過重労働・賃金未払による人権侵害	●			●	労働安全衛生
障がい、人種や国籍・ジェンダー等に対する差別	●		●		Daigasグループダイバーシティ推進方針
部落差別	●		●		Daigasグループ人権方針
ハラスメント	●		●		Daigasグループ企業行動基準
外国人労働者・技能実習生の権利侵害	●*2			●	Daigasグループ人権方針
プライバシー権の侵害	●	●	●		個人情報保護の取り組み
先住民・地域住民の権利侵害			●		Daigasグループ企業行動基準
環境汚染による人権問題			●		Daigasグループ環境方針
製品サービスの品質不良や不適切な情報提供		●			Daigasグループ企業行動基準
賄賂・腐敗	●*1		●	●	Daigasグループ企業行動基準
紛争鉱物の調達			●	●	Daigasグループ調達方針

※1 海外子会社、※2 国内子会社

人権リスクへの対応

方針・規程の整備

Daigasグループの企業姿勢を示す「Daigasグループ企業行動憲章」ならびに、役員・従業員の行動規範である「Daigasグループ企業行動基準」に人権の尊重を謳うとともに、2021年4月に「Daigasグループ人権方針」を制定しています。また、サプライチェーン全体の人権尊重に向けた「Daigasグループ調達方針」のほか、労働安全衛生等にかかわる各種規程を整備しています。

労働安全衛生への配慮

Daigasグループでは、安全衛生に関して、関係諸法令を遵守するとともに、「Daigasグループ安全健康推進規程」等の規定を制定し、「安全健康会議」を設置し労働災害の防止や健康保持増進についての施策の検討と情報共有化を図り、当社グループ全体の安全健康レベルの向上に取り組んでいます。また、安全の確保および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、2021年3月に「Daigasグループ健康経営宣言」を行い、健康経営への姿勢をまとめました。また、健康経営宣言に基づき、従業員の健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を定め、健康診断での生活習慣問診や、健康開発センターにて組織・個人への指導・助言を行っています。

人権啓発への取り組み

Daigasグループ全体で人権啓発活動を進めていくために、「人権啓発センター」を事務局とし、大阪ガスの人事部担当役員を委員長とする「Daigasグループ人権啓発推進委員会」を設置しています。人権啓発推進委員会では、人権関連の情報共有・意見交換等を通じてグループ全体の課題把握に努めています。グループ従業員向けの活動として、階層別研修や人権講演会を行っています。さらに、大阪ガスの海外現地法人では、「Daigasグループ企業行動基準」の英語版を全従業員に周知し、「人権」「労働基準」「腐敗防止」等について従業員の啓発を行っています。

人権相談窓口

Daigasグループでは従業員だけではなく、お客さま、地域社会、お取引先など、あらゆるステークホルダーからの人権に関する相談を受け付けています。相談窓口について従業員向けにはイントラネット掲載やポスター等により周知しています。社外の方向けにはホームページに掲載しています。

■ 相談窓口

従業員等	<ul style="list-style-type: none"> 相談の一次窓口となる人権啓発推進員を主要関係会社含む各組織に設置 「人権啓発センター」にて相談を受け付け(グループ全社の役員・従業員・派遣社員が対象) 「コンプライアンス・デスク」にて法令や社内規程等の遵守に関する相談・報告を受け付け(グループ全社の役員・従業員・派遣社員が対象)
お客さま・地域社会など	<ul style="list-style-type: none"> お客さまセンターお問い合わせ窓口にて受け付け
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> ウェブサイト上の相談・報告の受付窓口にて受け付け



お取引先への人権に関する遵守の働きかけ

Daigasグループはサプライチェーン全体での人権尊重に向けて、「Daigasグループ調達方針」「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」において、国際的な人権基準をもとにした考え方の理解を促進し、実践されるように努めています。

お取引先向けのサステナビリティに関するアンケートでは、人権に関する項目を設定し、強制労働や児童労働の実態把握を行い、問題がないことを確認するとともに、人権尊重の取り組みの重要性を相互確認する機会としています。

主な依頼内容

人権

国際的な人権基準に基づき、企業活動に関係するすべての人の人権を尊重し、取引先を含め、企業活動による直接的・間接的な人権侵害(差別、各種ハラスメント、その他非人道的扱い等)を行わない

労働

国際的な労働基準および関連法令を遵守し、適切な賃金の給付、労働時間の管理、休日の付与に努め、また職場におけるあらゆる差別、強制労働、児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権を含む労働者(技能実習生などの外国人・移民労働者を含む)が保有する権利の尊重

環境保全

環境負荷の軽減

[例:省エネルギー推進や低炭素・脱炭素エネルギー利用を通じた温室効果ガス削減、グリーン購買の推進、持続的な資源利用(水資源や原材料等)、資源循環の推進、大気・水・土壌の汚染防止、生物多様性の保全等]

倫理

自由で公正な競争を尊重し、不正防止に努める。

知的財産権の保護、情報開示、機密保持、個人情報を含むプライバシーの保護、責任ある鉱物調達、責任あるマーケティング、および反社会的勢力との関係排除等

人権啓発活動

取り組みの背景・考え方

Daigasグループは、人権はあらゆる場面で最大限に尊重されるべきものであると考えています。役員・従業員はこのことをしっかりと自覚し、人権に関する正しい知識を身につけて行動することが求められます。また、グローバルな事業展開にあたっては、各国・地域の法令遵守や、人権などの国際規範の尊重、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮することとしています。そのため、人権意識の向上と知識の定着などを目的とした人権研修や啓発活動に取り組んでいます。

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。

この方針に基づいて、人事部内の「人権啓発センター」が階層別研修、人権講演会、人権標語募集等の企画・立案・実施、各組織への協力・支援等を行っています。2022年度からは、人権デュー・ディリジェンスにおいて特定した配慮すべき人権テーマを踏まえた各研修プログラムを開始しています。人権標語は上位入賞作品をポスターにして当社グループの全オフィスに掲示し、日常的な意識啓発に活用しています。

各事業部および主要関係会社を一単位とし、それぞれに設けた「各組織人権啓発推進委員会」が方針や人権関連情報の伝達、各種社外講習への参加促進、人権標語募集の促進を行っています。また、「Daigasグループ人権啓発推進委員会」は各組織との情報共有・意見交換等を通じてグループ全体の課題の把握に努めています。さらに、各事業部と主要関係会社に「人権啓発推進員」を設置し、各組織での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。

■ 人権啓発推進体制

〈Daigasグループ 人権啓発推進委員会〉

メンバー：各組織の総務担当部署の部長、ESG推進室・コンプライアンス室の室長

〈Daigasグループ 人権啓発推進幹事会〉

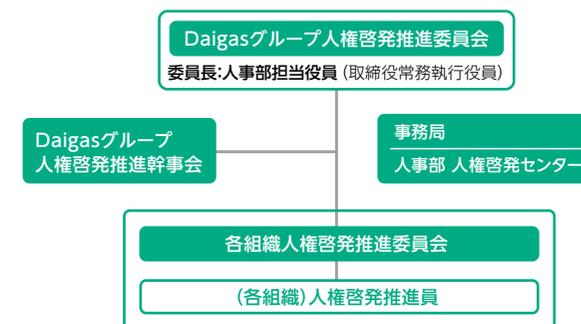
メンバー：各組織の総務担当チームのマネジャー、ESG推進室・コンプライアンス室

〈各組織(事業部・NW会社・中核会社・共通機能会社) 人権啓発推進委員会〉

メンバー：傘下の基盤会社、関係会社を含む総務担当者等

〈人権啓発推進員(各組織)〉

メンバー：各組織担当者



お取引先との人権尊重の取り組み

Daigasグループでは、主なお取引先向けに年に1回実施するサステナビリティに関するアンケートにおいて、人権に関する項目を設定しています。2022年度は395社を対象にアンケートを実施し、353件の回答を得ており、強制労働や児童労働の実態把握を行い、問題がないことを確認しました。

また、例年実施している「Daigasグループ組織長・管理者向け人権講演会」について、2022年度は工事会社やサービスチェーンなどの協力会社にも参加を呼びかけ、約80人の参加がありました。アンケート実施の詳細については、□□P.89をご覧ください。

人権研修の実施

階層別の人権研修を実施

Daigasグループでは、下表のとおり、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。

新任管理者人権研修では、「企業と人権」について学びます。各組織や関係会社の組織長・管理者クラスを対象に、社外講師を迎えての人権講演会も実施しています。

また、各組織で選任された人権啓発推進員が実施している全社員向け人権研修では、2022年度は、2021年度に制定・公表した「Daigasグループ人権方針」の社内周知を継続するとともに、引き続きアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)を取り上げ、「気づいて一歩踏みだそう」をテーマとして実施し、関係会社を含めて約17,100人が受講しました。

■ 従業員研修実績

対象者	実施時期	延べ参加人数(人)
役員	9月	29
管理者・リーダー	5、6、11、12月	212
新入社員	4月	146
全社員研修	11～3月	約17,100
人権講演会(組織長・管理者)	7月	460
人権講演会(全社員)	2月	450
関係会社新入社員(キャリア入社含む)	4、6、10、2月	329
その他(推進委員会ほか)	通年	142
合計		約18,800

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。2022年度は延べ110人が参加しました。

■ 社外研修実績

講座名	延べ参加人数(人)
同和・人権問題啓発講座(管理職層)	110
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	

サプライチェーン・マネジメント

サマリー

<p>重要であるとする理由</p>	<p>Daigasグループの事業は、当社グループのみならず、様々なステークホルダーの協力なくしては成り立ちません。こうした一連の事業プロセスにおいて生じる社会・環境への影響については、ステークホルダーと連携を図りながら、可能な限り責任ある対応をしていく必要があると考えています。</p> <p>当社グループの社は「サービス第一」のもと、お取引先との協働により、責任ある調達に努めています。</p> <p>なお、サプライチェーン・マネジメントはマテリアリティの一つに位置づけています。</p>					
<p>サプライチェーン・マネジメント</p>	<p>取り組み事項</p> <ul style="list-style-type: none"> お取引先への「Daigasグループ調達方針」の理解促進 主要お取引先へのサステナビリティ活動に関する取り組み状況等の確認 グリーン購買の推進 <p>マテリアリティ サプライチェーン・マネジメント</p>	<p>具体的な取り組み</p> <p>方針・推進体制</p> <p>国連グローバル・コンパクトに対応した「Daigasグループ企業行動基準」に基づき、お取引先とともに社会的責任を果たす取り組みを進めています。Daigasグループでは、「Daigasグループ調達方針」を定め、「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」とともにお取引先に周知しています。購買活動については、購買を担当する各組織が責任を持って進めています。</p> <table border="1" data-bbox="934 667 2065 818"> <tr> <td data-bbox="934 667 1256 715">マテリアリティに基づくKPI</td> <td data-bbox="1263 667 2065 715">2022年度実績</td> </tr> <tr> <td data-bbox="934 719 1256 818">適切な新規サプライヤー比率</td> <td data-bbox="1263 719 2065 818">100% 資材購買等について新規お取引先は27社でした。環境・社会への影響・人権・労働慣行の各基準に基づき、新規のお取引先は全て適切に開始されました。</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 「Daigasグループ調達方針」「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」をお取引先に周知するとともにサステナビリティ活動に関する取り組み状況を確認したうえで、取引手続きを行う仕組みの運用・推進 主要なお取引先についてサステナビリティ活動に関する取り組み状況等をアンケートで把握・評価・分析 環境マネジメントシステム(EMS)の構築・認証取得などに積極的なお取引先について環境への取り組みを評価する仕組み「グリーンパートナー制度」の運用・推進 	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	適切な新規サプライヤー比率	100% 資材購買等について新規お取引先は27社でした。環境・社会への影響・人権・労働慣行の各基準に基づき、新規のお取引先は全て適切に開始されました。
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績					
適切な新規サプライヤー比率	100% 資材購買等について新規お取引先は27社でした。環境・社会への影響・人権・労働慣行の各基準に基づき、新規のお取引先は全て適切に開始されました。					

サプライチェーン・マネジメント

取り組みの背景・考え方

広範囲にわたる都市ガスバリューチェーンは様々なお取引先のご協力で成り立っています。バリューチェーンにかかわるお取引先とともに社会的責任を果たすことが、ステークホルダーとの信頼構築、ひいてはバリューチェーン全体の発展につながると考えます。

国連グローバル・コンパクトに対応した「Daigasグループ企業行動基準」に基づき、お取引先とともに社会的責任を果たす取り組みを進めています。Daigasグループでは、「Daigasグループ調達方針」を定め、「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」としてお取引先に周知しています。

Daigasグループ調達方針



Daigasグループは持続可能な社会の発展に貢献することを目指しており、調達においても、環境や社会への配慮が重要であると考えています。このような考え方のもと、次の事項を工事、役務、物品、および製品・部品・原材料等の調達にあたっての方針とします。

1. コンプライアンス

法令を遵守するとともに、健全な倫理観に基づく良識ある企業行動の実践に努め、労働安全衛生、人権尊重（差別、強制労働、児童労働の禁止等）、不正の排除などに配慮した調達に取り組みます。

2. オープン

良質で安全かつ経済的な資機材等を適切な時期に調達するため、国内の企業はもとより、広く海外の企業とも取引します。

3. 公平・公正

取引先の選定は、経営状態、企業の社会的責任への取り組み姿勢、安全管理体制、技術的能力、製品やサービスの品質・価格・信頼性・既設設備との整合性、納期の確実性、アフターサービス、経済合理性等を総合的に勘案し公平・公正に行います。

4. 環境への配慮

「Daigasグループ環境方針」に基づき、環境との調和（生物多様性への配慮等含む）を図っており、経済的条件と環境負荷低減とのバランスを考慮し、グリーン購買^{*}を推進します。

5. 相互信頼

取引先の皆さまとのコミュニケーションや、公平で公正な購買取引を通じて、確かな信頼関係を構築し、相互の発展を図ることに努めます。具体的には、当社グループが定めております「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」をご覧ください。

^{*}購入の必要性を十分に考慮し、品質や価格だけでなく環境面にも配慮する購買

Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い（抜粋）



人権	国際的な人権基準に基づき、企業活動に関係するすべての人の人権を尊重し、取引先を含め、企業活動による直接的・間接的な人権侵害（差別、各種ハラスメント、その他非人道的扱い等）を行わない
労働	国際的な労働基準および関連法令を遵守し、適切な賃金の給付、労働時間の管理、休日の付与に努め、また職場におけるあらゆる差別、強制労働、児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権を含む労働者（技能実習生などの外国人・移民労働者を含む）が保有する権利の尊重
環境保全	環境負荷の軽減 [例：省エネルギー推進や低炭素・脱炭素エネルギー利用を通じた温室効果ガス削減、グリーン購買の推進、持続的な資源利用（水資源や原材料等）、資源循環の推進、大気・水・土壌の汚染防止、生物多様性の保全等]
倫理	自由で公正な競争を尊重し、不正防止に努める。 知的財産権の保護、情報開示、機密保持、個人情報を含むプライバシーの保護、責任ある鉱物調達、責任あるマーケティング、および反社会的勢力との関係排除等

責任ある調達を取り組み

資材購買における取り組み

Daigasグループは、資材購買では新規取引の開始に際して、「Daigasグループ調達方針」「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」をご説明するとともに、サステナビリティ活動に関する取り組み状況を確認したうえで、取引手続きを行う体制を設けています。

そのほかにも、資材購買の主要なお取引先にアンケートを実施し、サステナビリティ活動に関する取り組み状況等を確認しました。また、個別の購買の際にお取引先へ提示する仕様書には「グリーン購買指針」を添付し、遵守を依頼しています。

ガス機器メーカー等を対象にサステナビリティ活動に関するアンケートを実施、企業が取り組むべき社会・環境課題を共有

Daigasグループは、環境・社会への配慮に加えて、お客さまに安心して当社グループを選んでいただくため、主要なお取引先^{*}に対してサステナビリティ活動に関するアンケートを実施しています。アンケートは、「Daigasグループ調達方針」「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い」の内容を踏まえ、ガス機器メーカー等を対象に、コンプライアンス、人権、労働、労働安全衛生、製品安全と品質、環境保全、倫理・腐敗防止、実施体制の8テーマ、全59の項目について、各社の取り組み等を確認しました。また、ガス事業にかかわる業務を委託しているサービスチェーン・工事会社とLNG調達先を対象にアンケートを実施しました。

※お取引金額、Daigasグループブランド商品の取り扱い有無等、当社事業への影響度で選定

■ サステナビリティ活動に関するアンケート調査等の実施状況(2022年度)

対象	対象社数	回答社数	その他取り組み
資材購買主要お取引先	146	146	「グリーンパートナー制度」の運営
ガス機器メーカー	36	36	
サービスチェーン・工事会社	205	165	
LNG調達先	8	6	

お取引先へのアンケート結果

お取引先への2022年度のサステナビリティ活動に関するアンケート調査等の結果、環境・社会分野の法令違反事例はありませんでした。また懸念される回答については、各担当ラインから個別にフォローを行い、活動実態に問題がないことを確認しました。

なお、お取引先へは回答会社のなかでの好事例や、全体の平均値と自社回答結果の比較をフィードバックし、取り組みの継続と向上を促しています。

環境負荷低減への働きかけ

主要なお取引先等にサプライチェーンにおける環境負荷削減の一環として、働きかけを行っています。環境法規制の遵守に加え、CO₂排出量や水使用量の把握・削減目標設定状況の報告、削減への取り組み等を要請しています。

お取引先、関係会社と協力したグリーン購買の推進



大阪ガスは、「グリーン購買指針」(2000年制定、2022年改定)に基づき、環境への負荷が少なく生物多様性へ配慮した物品や工事を優先的に調達する「グリーン購買」をお取引先とともに推進し、森林認証紙・循環再生紙、LED照明、カーボンオフセット商品等、環境配慮型商品の採用に取り組んでいます。

また、主要なお取引先に対しては、環境マネジメントシステム(EMS)の構築・認証取得など積極的な環境への取り組みを評価する仕組み「グリーンパートナー制度」を2005年に創設し、ご賛同いただいたお取引先を「グリーンパートナー」として登録しています。

2015年度には「グリーンパートナー制度」を改定し、従来呼びかけていたお取引先以外にも対象範囲を広げています。2023年3月末現在の登録お取引先は85社です。関係会社については、当社独自の環境マネジメントシステム(EMS)である「Daigasグループ環境マネジメントシステム(OGEMS)」のなかでグリーン購買の普及を促進しています。

サプライチェーンに関連するイニシアチブに加盟

大阪ガスは、倫理的なサプライチェーンの構築を促すSedexへ2017年度から参加し、お取引先からの要請に対応しています。自社製造所でSMETA監査(Sedexが提供する監査スキーム)を定期的に受審し、従業員の人権尊重と労働環境改善に取り組んでいます。

購買担当者向けの研修

Daigasグループでは、購買担当者向けの研修を1年に1度実施しています。研修ではコンプライアンスや人権、環境への配慮を示した「Daigasグループ 調達方針」を周知しています。

また、常時購買担当者向けのe-ラーニングも開設しています。

顧客の安全衛生

サマリー

重要であると考え理由	<p>Daigasグループは、都市ガス、電力、LPG等のエネルギーの安定供給、保安の確保およびサービスの向上を通じて、お客さまの快適な暮らしとビジネスの発展に貢献しています。これらを実現するために重要となるのが、お客さまに安心してエネルギーをご利用いただくためのエネルギーレジリエンスの向上であると考えています。安全を第一とした商品・サービスの提供に努め、お客さまとともに持続的に進化・発展する企業グループを目指しています。</p> <p>なお、顧客の安全衛生、サービスの安定供給はマテリアリティの一つに位置づけています。</p>							
顧客の安全衛生	<p>取り組み事項</p> <ul style="list-style-type: none"> エネルギーの安定調達・安定供給の継続 強靭な設備形成 緊急時対応・災害対策 保安・防災の知識・技能の伝承 安全利用に関する情報発信 <p>マテリアリティ 顧客の安全衛生</p> <p>マテリアリティ サービスの安定供給</p>	<p>具体的な取り組み</p> <p>方針・推進体制</p> <p>[保安規程]等を制定し、主要製品である都市ガスの品質や安定供給、ガス設備・発電設備の安全性の確保に努めています。2022年度からは法的分離を踏まえ、平常時から会社横断的にガバナンスを発揮する体制を構築し、保安・防災・ガスの供給安定にかかわる事象を一元的に管理・施策推進することを目的に、全社委員会として「保安・防災委員会」を設置しています。</p> <table border="1" data-bbox="934 671 2056 842"> <thead> <tr> <th data-bbox="934 671 1258 715">マテリアリティに基づくKPI</th> <th data-bbox="1265 671 2056 715">2022年度実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="934 719 1258 794">重大事故件数</td> <td data-bbox="1265 719 2056 794">法令・社内基準に基づき、製造事業における都市ガスの品質管理、供給事業におけるガス設備の安全点検を実施し、重大事故ゼロを継続しました。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="934 799 1258 842">強靭な設備形成</td> <td data-bbox="1265 799 2056 842">耐震化率は約89%、供給ブロックの細分化により地震ブロック数は713ブロックになりました。</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 都市ガスおよびガス設備・発電設備の安全性を確保し、品質のレベル維持を継続 計画的な設備更新や導管網の整備に努め、強靭な設備形成を図る 事故や災害の発生に迅速に対応できる体制の構築・運用、「大規模災害・事故に関する事業継続計画(BCP)」策定・訓練の実施 保安と防災に関する高度な知識や技能を持つ人材育成を継続 	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	重大事故件数	法令・社内基準に基づき、製造事業における都市ガスの品質管理、供給事業におけるガス設備の安全点検を実施し、重大事故ゼロを継続しました。	強靭な設備形成	耐震化率は約89%、供給ブロックの細分化により地震ブロック数は713ブロックになりました。
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績							
重大事故件数	法令・社内基準に基づき、製造事業における都市ガスの品質管理、供給事業におけるガス設備の安全点検を実施し、重大事故ゼロを継続しました。							
強靭な設備形成	耐震化率は約89%、供給ブロックの細分化により地震ブロック数は713ブロックになりました。							

顧客の安全衛生

取り組みの背景・考え方

Daigasグループは、2017年3月に「長期経営ビジョン2030」、2021年3月に「中期経営計画2023」を発表しました。重大事故ゼロの継続、お客さまアカウント数1,000万件以上の目標を掲げ、お客さまと社会のレジリエンス向上を目指す当社グループにとって、都市ガスおよびガス設備・発電設備の安全性を確保することは、最優先の責務であり、安全性向上に向けた取り組みと万一の事故や災害に備えた体制を構築することが重要と考えています。

役員・従業員が確実にとるべき行動の基準を示した「Daigasグループ企業行動基準」において、「商品・サービスの安全性の確保」を明記しています。安全性の確保にあたっては、法令の基準を満たすことはもとより、お客さまの立場に立った安全性を追求することを掲げており、各業務での取り組みを進めています。

保安推進体制

全社委員会として「保安・防災委員会」を設置し、平常時から会社横断的にガバナンスを発揮する体制を構築し、保安・防災・ガスの供給安定にかかわる事象を一元的に管理・施策推進しています。

■ 保安推進体制



オペレーションとメンテナンス業務の点検を実施

インフラ事業においては、一つの事故が安定供給に様々な影響を与え、大きな損失を生じさせる可能性があることから、日常的な点検に加えて、オペレーションとメンテナンス業務の点検を保安部会のもと実施しました。

2022年度は、ガスや電力、熱供給といった人々の暮らしや産業に不可欠なエネルギー事業において、事故を防止し、安定供給を確保するための取り組みや仕組みについて改めて確認し、改善しました。2022年度に点検を行った業務の運用状況を継続的に確認するとともに、2023年度は再生可能エネルギー事業等にも範囲を広げ、点検結果から得られた好事例などを、新たな事業にも展開していきます。

エネルギー事業における安心安全の取り組み

調達先多様化による安定調達の実現

都市ガスの原料や発電の燃料である天然ガスの埋蔵地域は世界中に広がっています。大阪ガスは1972年にブルネイからLNGの輸入を開始した後、調達先の多様化を進めてきました。2019年12月には米国テキサス州における天然ガスの液化事業が開始し、米国産LNGの調達により、従来は原油価格に連動して価格が決定されていた調達契約に、アメリカでの天然ガスの先物取引価格の指標であるヘンリーハブ価格に連動して価格が決定される調達契約が加わっています。この価格指標の多様化により、原油価格変動時のLNG価格の安定化につながることに加え、液化事業に投資することでヘンリーハブ価格に連動するLNGのなかでも原価に近い価格競争力のあるLNGを調達することができます。今後もより一層の低廉かつ安定的なLNG調達に努めます。

■ LNG取扱量実績 (発電・卸用を含む)

(千トン thousand ton)

会計年度 FY		21.3	22.3	23.3
ブルネイ	Brunei	454	641	160
インドネシア	Indonesia	285	127	0
マレーシア	Malaysia	945	942	1,153
オーストラリア	Australia	3,436	4,011	4,756
ロシア	Russia	384	449	321
カタール	Qatar	421	179	0
オマーン	Oman	1,271	1,335	1,460
パプアニューギニア	Papua new guinea	1,308	1,663	1,939
アメリカ	USA	1,836	2,823	679
その他	Others	235	274	141
合計	Total	10,575	12,443	10,608

製造時の安全対策

LNGタンカーを安全に棧橋へ誘導

大阪ガスの2つの製造所(泉北、姫路)では、構内と周辺地域の安全確保に配慮しながら、都市ガス製造に取り組んでいます。こうした安全確保は、LNGを積んだタンカーが両製造所にある専用埠頭に入港してくる時点から始まります。

世界の様々な国からLNGを運搬してきたタンカーは安全を確認しながら入港し、棧橋にゆっくり接近、着棧します。これら一連の作業を安全に進めるため、当社はLNGタンカーの棧橋へのアプローチ操船等を支援するシステムを開発・導入しています。

これは、LNGタンカーの入出港や着離棧時の船の動きと位置をGPSによってリアルタイムにモニタリングするもので、10cm単位の高精度で行います。

LNGタンクの安全対策

LNGタンカーで運ばれてきたLNGは、製造所の棧橋からLNGタンクに受け入れます。都市ガスを安定供給するために、2つの製造所(泉北・姫路)は計25基のLNGタンクを保有。なかには地上式タンクとしては世界最大規模のものもあります。

これらのタンクには、高度な耐震技術を採用しています。また、防液堤を設け、万一LNGがもれ出しても外部に流出しない構造としています。さらに、防液堤内に流れ出た場合にLNGの拡散や火災の影響を防ぐため、大量の泡を放出する高発泡設備と、水幕をスクリーン状に形成する水幕設備を設置しています。



LNGタンクの防液堤に設置している高発泡設備および水幕設備

ガスもれに備えた付臭工程

LNGタンクに受け入れたマイナス160℃程度のLNGを、2つの製造所(泉北、姫路)で海水の熱を利用して気化し、所定の熱量に調整のうえ、都市ガスとして送り出しています。天然ガスはもともと無色無臭であるため、万一ガスもれが発生した場合でも感知しやすいよう、特定のにおいをつける工程を設けています。

24時間365日の監視体制

製造所の中央制御室では、LNGの受け入れから都市ガスの製造、送出に至るまで、全ての設備を24時間365日体制で運転・監視しています。

また、防災検知器やカメラによる監視、防消火設備の操作等も集中的に行うことで、異常や事故の予防・早期発見・拡大防止を徹底しています。そして、製造所の各所に設置された防災検知器が何らかの異常を検知すると、即座に中央制御室の警報が鳴り、所員が迅速に対応する体制を整えています。



製造所の中央制御室

「大規模災害・事故に関する事業継続計画(BCP)」を策定

Daigasグループでは、災害・事故対応能力の向上に向け、2013年7月に「大規模災害・事故に関する事業継続計画(BCP)」を取りまとめ、グループ内で共有しています。

BCPでは、地震や津波など自社も社会も被災して機能が麻痺している状況や当社グループの原料調達先や自社設備のトラブル等による機能支障が発生している状況を想定し、リスクの洗い出しとその対応について整理・明記しています。また、「新型インフルエンザ等対策特別措置法」等に基づき、新型インフルエンザ等の流行時において、迅速かつ的確に対応することにより、従業員等への感染を防ぎ健康の保持を図るとともに、ガスを安定供給することを目的とし、社内規程「新型インフルエンザ等対策業務計画」を制定しています。

BCPは、原則として1年に一度見直すとともに、BCP訓練や地震訓練、e-ラーニングを活用した教育・訓練等を実施し、従業員の理解促進を進めています。

地震発生時には災害対応業務と並行して事業継続のための対応を行わなければならないため、より高度な災害対応力が求められます。2022年度も地震訓練とBCP訓練を同時に実施することにより、災害対応業務と並行して事業継続を行ううえでの課題等を検証し、総合的な災害対応力の強化を図りました。

大阪ガスネットワーク(株)の取り組み:供給時の安全対策

ガス導管の維持管理

大阪ガスネットワーク(株)は、ガス導管網を通じて都市ガスをお客さまにお届けしています。ガス導管の安全確保と適切な維持管理を最重要課題の一つと考え、古い金属製のガス管については、耐久性と耐震性に優れたポリエチレン(PE)管への入れ替え工事を進めています。



強度に優れたポリエチレン製のガス管

強靱な設備形成

都市ガスの安定供給を支えるための計画的な設備更新や導管網の整備、防災対策に努め、より高い供給安定性を確保する基盤の強化を進めることが重要と考えています。

大阪ガスネットワーク(株)では、予防対策(地震に強い設備の普及促進)として、耐震性の高いガス管の導入促進等、ガス設備の耐震性向上に努めています。経年ガス導管については計画的に改修し、耐震性や耐食性に優れた導管の導入を進めています。腐食のおそれのあるお客さま先の古い埋設ガス管について、積極的に改修の提案活動を進めています。「ねずみ鋳鉄管(要対策導管)」については、2020年度から2015年度に前倒して対策を完了しました。引き続き「ねずみ鋳鉄管(維持管理導管)」や「腐食劣化対策管」の対策を行っています。

緊急対策(二次災害防止の取り組み)では、地震などの災害が起こった場合に、ガス漏えいによる二次災害を防止するため、ガスを遮断するシステムを構築しています。

また、経済産業省の「ガス安全高度化計画」に基づき、耐震性のある管の全体に占める割合を示す耐震化率の向上を図るとともに、緊急対策によるガスの遮断を最小限の範囲に留めるため、供給ブロックの細分化を進めています。

震災に対する予防措置として耐震性を高めること、そして、震災発生時の被害を最小化し早期復旧を実現すること、この両面の対策を以てエネルギーレジリエンスは向上すると考えています。

事故の未然防止のための保安対策

大阪ガスネットワーク(株)は、ガスもれ事故などを未然に防ぐために、以下の保安対策を徹底しています。

1. ガスもれのないことを確認するためのガス導管の定期的な検査
2. 整圧器、バルブ、橋梁管など、各設備の点検および整備
3. 上・下水道、電気、電話など、他企業体の道路掘削工事等に対する事前協議、立ち会い、見回り



橋梁管の定期点検

一元的なガス供給監視・制御システムの構築と運用

大阪ガスネットワーク(株)の中央指令室では、24時間365日の体制で、ガスの安定供給と安全を見守っています。

製造所からガス導管網のすみずみに至るまで、常時目を光らせておく「ガス供給監視・制御システム」を構築。ガス導管網の各設備からガスの圧力・流量・異常の有無等のデータをリアルタイムに集約、一元的に管理し、遠隔操作装置等によって製造・供給のコントロールや異常の監視を行っています。



中央指令室

大阪ガスネットワーク(株)の取り組み:緊急時対応・災害対策

24時間365日の通報受付・出動体制

事故や災害の発生など、緊急時に特に重要になるのが初期活動の体制と対応力です。

大阪ガスネットワーク(株)では、「広域一括保安体制」を構築しています。ガスもれ等に関する通報の受け付けや現場への出動指令等の業務を中央指令室に集約し、車両の位置情報や稼働状況を総合的に判断したうえで、最も早く現場に到着できる緊急車両に出動を指令しています。

なお、ガスもれ等の通報は、24時間365日、専用電話で受け付けています。通報受け付け後は、警察・消防などの関係機関と緊密に連携しながら、直ちに現場に駆けつけます。



中央指令室(通報の受け付け)

災害発生時における行政との連携に向けた取り組み

大阪ガスネットワーク(株)では、大規模災害等発生時における行政との連携に関する協定を締結しています。本協定は、大規模災害時に当社と行政が連携してガス供給の安全な復旧に取り組むことで、市民生活の早期安定化を目的としています。2023年3月時点で、大阪市など供給区域内の約70の行政と締結済みです。

本協定により、行政との平時からの連携を従来以上に深めるとともに、災害発生時の連携・協力に向けた体制の構築を進めます。

緊急時対応・災害対策

大規模地震対策

Daigasグループは、耐震性に優れたポリエチレン(PE)管や地震の揺れを感知してガスを遮断するマイコンメーターの導入、緊急時の通信ネットワークの確保等、大地震に備えた様々な対策を講じてきましたが、1995年の阪神・淡路大震災以降、これらの対策を一層強化してきました。

供給区域内に地震計を設置し、地盤の揺れ(SI値)等の情報を迅速に把握できるようにしています。また、万が一ガス導管に被害が発生する可能性がある地盤の揺れを検知した場合には、二次災害を防止するため、ガスを自動的に止める感震自動遮断装置や中央指令室からの遠隔操作でガスを止めることができる遠隔遮断装置によりブロック単位でガスの供給を停止します。さらに、中央指令室が被災した場合に備え、同機能を有する中央指令サブセンターを設置しています。

また、上記のハード面の地震対策に加え、総合防災訓練やe-ラーニングを活用した教育など、有事の際の従業員の対応力強化を図るためのソフト面での対策も講じています。

2022年度の総合防災訓練は、前年度に引き続き、全社地震訓練と事業継続計画(BCP)訓練等を並行して行い、災害対応と事業継続の各業務を同時に行うことによる様々な課題を検証しました。南海トラフを震源とするマグニチュード8.7の地震を想定した訓練では、大阪ガス社長を対策本部長とする本社対策本部を確立し、初動期の災害対応力の向上や復旧完了までの災害対応の流れの共有化などを図りました。協力会社なども含めた当社グループの従業員約2,000人に加え、大阪ガス以外の小売事業者13社50人にも参加いただき、災害対応の連携について確認を実施しました。

■ 阪神・淡路大震災以降の主な地震対策の進捗状況

項目	主な地震対策	震災当時 (1995年1月)	現状(2023年4月)
情報収集 機能強化	地震計の増設	34カ所に設置	• 約3,300カ所に設置
	地震被害予測 システムの導入	—	• 中央指令室(本社・サブセンター) と5地区に導入
供給停止 システム構築	供給ブロックの細分化	55のミドルブロック	• 87のミドルブロック • 713のリトルブロック
	供給遮断装置の導入	スーパーブロック(供給エリアを8つに区分)のみ遠隔遮断装置	遠隔遮断装置約3,600カ所 感震自動遮断装置約3,000カ所
緊急時 通信の強化	無線システムの強化	—	• 本社・サブセンターの2拠点化 • 可搬型衛星通信設備6台
その他	耐震化率	耐震性のある管の全体に占める割合68%	• 耐震性のある管の全体に占める割合約89%
	ポリエチレン(PE)管の普及促進	PE管延長約1,200km	• 新設低圧管には原則全数採用 • PE管延長約17,900km
	マイコンメーターの普及促進	全体の普及率は約75%	• 家庭用は設置完了 • 業務用を含めた全体の普及率は約99%
	重要オンラインのバックアップ	—	• バックアップセンターの設置

※2022年4月から都市ガスの供給事業は大阪ガスネットワーク(株)が実施しています。

災害対策・復旧支援に関する技術開発と運用状況

災害や事故により停止したガス供給の復旧には、様々な部門が密に連携して取り組む必要がありますが、そのためには、関係者が現場状況を即時に共有することが重要です。

大阪ガスでは、災害や事故発生から復旧に至るまでの情報を一元的にリアルタイムで管理する災害復旧支援システム「BRIDGE」を開発、2012年から運用しています。このシステムでは地図情報と顧客情報を連携させるとともに、現場における進捗状況を一元管理することで復旧作業を“見える化”し、作業完了までの期間の短縮につながります。携帯電話からの作業報告を可能にする災害復旧支援モバイル報告システム「OG-DRESS」により迅速な対応に努めています。

2015年からは台風や豪雨時の積算雨量や土砂災害等の情報を一元的に把握できる「台風・豪雨情報システム」を開発し、運用しています。加えて、河川氾濫の危険性を早期に把握するためのシステムを構築し、2021年から運用を開始しました。河川氾濫による供給設備の浸水リスクを把握した場合には、非常体制の設置や設備の予防措置を講じてお客さまの安全を確保します。

また、大規模地震発生時にガスの供給を停止した地域にお住まいのお客さまに対して、わかりやすくガスの復旧情報を提供する「復旧見える化システム」を開発し、大規模地震発生時には当社ホームページトップ画面を緊急用に切り替え、供給停止状況や復旧状況を当システムにてお知らせしています。

「復旧見える化システム」は、ガスの復旧状況を段階的に色分けしたマップと、地域ごとにガスの復旧進捗状況などを掲載した一覧リストの2種類の閲覧機能を備えています。

今後も地震などへの災害対策、防災への取り組みを充実させ、より安全に安定して都市ガスをお客さまにお届けできるよう努めていきます。

※2022年4月から都市ガスの供給事業は大阪ガスネットワーク(株)が実施しています。

保安・防災の高度な知識・技能の伝承

Daigasグループでは、ガスを安心・安全にお届けすることが最大の使命だと考えており、保安と防災に関する高度な知識や技能を持つ人材の育成に努めています。

ガス製造所では、3Dアニメーション機能を備えたシステムで火災などの重大事故をよりリアルに再現し、容易に体験できないことを疑似体験することで訓練の質を上げ、技能の伝承につなげています。大阪ガスネットワーク(株)の技能開発センターでは、ガス事故と人身事故の防止を目指し、質の高い講習や豊富な動画コンテンツ等により、高度な知識や技能を持つ人材の育成に努めています。過去に発生した様々な失敗事例から得た教訓を伝承するため、失敗時の状況を再現した体感型の訓練施設等も設けています。このほか、エナジーソリューション事業部の人材開発センターでは開栓、定期保安巡回、機器施工・修理といった保安にかかわる業務品質の向上を目的に様々な教育を行っています。

また、より一層磐石の「保安」を目指すために、業務として保安に携わる場合に共通する普遍的な行動規範を「保安行動4ヶ条」として制定し、「ルール遵守」「確実な伝達」「再確認」「不測時の中断」を守ることで、事故・トラブルの撲滅を目指しています。お客さまの安全に対する責任を自覚し、今後も保安に取り組んでいきます。

安全利用のための機器・サービスの普及

ガス機器の安全利用に関する情報発信

Daigasグループでは、お客さまに安全に、安心してガス機器をご利用いただくため、定期保安巡回や開栓、機器修理などの機会に、ご使用中の機器の安全装置等について説明しています。

また、大阪ガスウェブサイト「ガス機器に関する大切なお知らせ」コーナーを開設し、お客さまにガス機器の正しい使い方や製品の改修・不具合などの情報を迅速・正確にお伝えし、ご理解いただけるよう努めています。

安全性の高い機器・サービスの充実と普及促進

Daigasグループでは、ガスを安全にご利用いただくための機器・サービスの普及に努めています。1992年には消し忘れ防止装置、1999年以降はインターロック機能^{*1}を搭載したガス小型湯沸器を開発し、普及に取り組んでいます。さらに、ガスコンロによる火災の根絶を目指し、2008年4月以降、製造するガスコンロの全バーナーに立消え安全装置などの安心・安全機能を搭載し、「Siセンサーコンロ」の名称で普及を促進しています。

2019年には、(株)パロマと共同で、調理中の着衣着火^{*2}のリスク低減を目的に、安心・安全性を向上させたガスコンロの新製品を開発し、販売しています。業界初の新技術「エリアセンサー^{*3}」が搭載されており、物や袖口などが炎に近づくとセンサーが感知して火力が自動で弱火になるよう制御され、音声でもお知らせします。本製品は、(一財)日本消防設備安全センターから、消防防災の分野において有効に活用できる消防防災製品として、調理機器としては初めて推奨認定を取得しました。一方、安全装置が装備されていないガス機器の一扫を目指し、不完全燃焼防止装置のないガス瞬間湯沸器や金網ガスストーブをお持ちのお客さまに、安全な機器にお取り替えいただくことをお勧めしています。

また、当社グループでは、ガスもれや一酸化炭素の発生をお知らせする警報器や、異常を感知すれば係員がお宅まで出動するサービスなども充実させています。

※1 インターロック機能：不完全燃焼防止装置が3回作動した後、点火動作を停止する装置

※2 着衣着火：着衣の袖などに火が着く事例

※3 エリアセンサー：大阪ガスの登録商標です

■ 不完全燃焼防止装置付き小型湯沸器と立消え安全装置付きガスコンロの普及率の推多

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
不完全燃焼防止装置付き小型湯沸器	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%
立消え安全装置付きガスコンロ	96.0%	96.1%	96.2%	96.3%	96.3%

「スマートメーターシステム」の共同開発について

大阪ガスネットワーク(株)と東京ガスネットワーク(株)、東邦ガスネットワーク(株)の都市ガス導管事業者3社は、平時における検針・閉栓業務の効率化、および災害時におけるレジリエンスの向上などを目的に、都市ガス事業におけるスマートメーターシステムの共同開発を進めています。

通信機能を有するスマートメーターの導入は、遠隔で都市ガスの検針・閉栓等を行うことにより現地作業を効率化します。また、万一のガスもれ発生時における遠隔でのガス遮断(閉栓)や災害時における遠隔での保安措置(閉栓)・復旧操作(開栓)を可能とするなど、都市ガス供給におけるさらなる保安の強化、レジリエンスの向上につながります。スマートメーターと各種業務システム間の信号授受を担うシステムに関して共同開発することで、開発コストの低減を実現するほか、社会便益向上に貢献できると考えています。

家庭用ガス機器の製品安全自主行動計画



▶ 家庭用ガス機器の製品安全自主行動計画

Daigasグループは、家庭用ガス機器の販売事業者、修理・設置工事事業者として、「お客さまに安全・安心・快適な暮らしを提供し続ける」という強い決意のもと、製品安全自主行動計画に基づき行動し、家庭用ガス機器の安全の確保に努めています。

不具合発生時の対応

Daigasグループは、自社が販売・設置施工・修理したガス機器に起因する製品事故や不具合・トラブルが発生した場合、プレス発表・社告・ウェブサイト等を通じて迅速に情報を公表するとともに、当該製品の点検・修理・部品交換等を実施しています。

2022年度の該当案件はありませんでした。

顧客満足

サマリー

重要であると考え理由	<p>Daigasグループでは、社是に「サービス第一」を掲げており、お客さまに、より安全に、より快適に商品・サービスをご利用いただくため、保安・サービスの品質向上に努めるとともに、安全なご使用方法について適切に情報提供を行うことが重要と考えます。お客さまの期待を上回るサービスを提供するため、お客さまと接する様々な機会を通じてお客さまの声に耳を傾け、製品やサービスの改善につなげています。</p> <p>なお、顧客満足・サービス品質の向上はマテリアリティの一つに位置づけています。</p>		
顧客満足	取り組み事項	具体的な取り組み	
	<ul style="list-style-type: none"> • お客さまの声の収集・分析と業務への反映による、サービスレベルの維持向上 • 高いサービス水準を目指して業務ごとにマニュアルを作成・共有 • 管理者、担当者向けの研修を通じた啓発活動の推進 	方針・推進体制 「顧客サービス業務規程」に則り、エナジーソリューション事業部業務部長が顧客満足向上活動の基本方針を企画し、担当組織の各組織長が具体的な施策を策定し実行しています。	
	マテリアリティ 顧客満足・サービス品質の向上	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績
	お客さま満足度	90%	
	<ul style="list-style-type: none"> • 業務完了後にアンケートを実施し、社内での分析・共有を行い、業務改善へ反映 • 業務ごとのマニュアル作成と研修による管理者・担当者のスキル向上への取り組みを継続 		

顧客満足

取り組みの背景・考え方

大阪ガスでは、お客さま満足の向上を目指して1988年度から「お客さま満足度調査」を実施しています。調査の対象は、お客さまに直接対応する5つの業務です（開栓、機器修理、機器販売施工付き、定期保安巡回<ガス設備調査>、電話受付（お客さまセンター））。各業務完了後にアンケートにてお客さま評価をご回答いただいております。2022年度は33,400件のアンケート回答をいただきました。

この調査の結果は、日々の業務改善、当社グループ従業員や大阪ガスサービスチェーン従業員のCS意識の啓発などに生かしています。

また本調査で得られる結果はマテリアリティに基づくKPIとして設定しており、より高いレベルを目指す取り組みを進めています。

顧客満足度向上への取り組み

「お客さまセンター」を核に、迅速かつ確かなワンストップサービスを展開

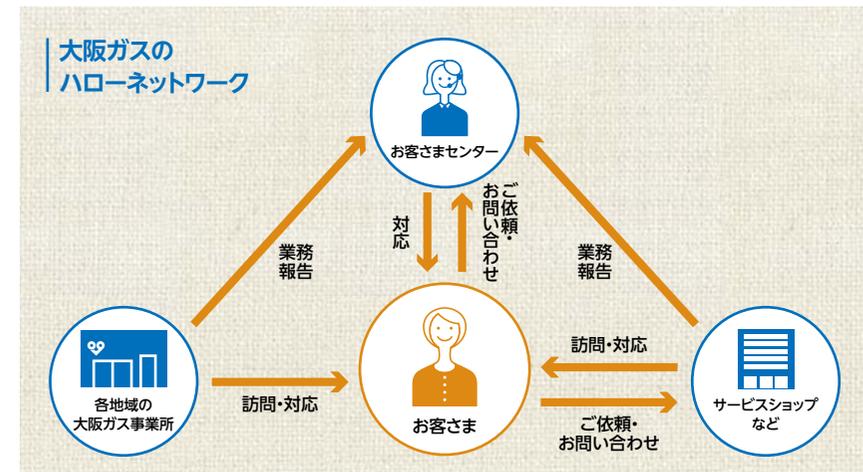
大阪ガスでは、お客さまからのお問い合わせやお申し込みをワンストップでお応えする「お客さまセンター」を1985年から設置しています。センターでは、ガス・電気の使用開始・中止、料金の照会やお支払い方法の変更、ガス機器の修理などの様々なご用件をお電話で承っています。また、当社ウェブサイトから「お引越し」「ガス料金メニューの変更」「お支払い方法の変更」「設備調査日の変更」などをお申し込みいただける、便利な「インターネット受付」ページもご用意しています。さらに、耳が不自由なお客さまなどにも配慮して、FAXでも承っています。これら、センターに寄せられたお問い合わせやお申し込みは、Daigasグループ独自のカスタマーマネジメントシステム「ハローシステム」によって、直ちに担当部署に引き継がれます。

これまで、お客さまの利便性向上を目的に、フリーダイヤル導入や日曜・祝日対応、ガス機器修理の24時間受付等に取り組んできました。2020年4月からは、NTTコミュニケーションズ(株)が提供する「ボイスDXコンサルティングモデル」*を活用し、お客さまからの「ガス設備調査訪問日時の変更」の電話にAI(人工知能)が自動で音声応対する受付サービスを開始しました。

今後もより一層のサービス向上を目指し、いつお電話をいただいてもつながるような受付者の最適配置や電話受付の自動化、インターネット受付のさらなる拡充にも取り組んでいきます。

*「ボイスDXコンサルティングモデル」とは、対話型AIエンジンとAPI(Application Programming Interface:ソフトウェアの機能を共有する仕組み)を組み合わせ、コンタクトセンターの応対から事務処理までのプロセス全体を自動化するソリューションです

■ 大阪ガスのハローネットワーク



お客さまに直接対応する各業務でのお客さま満足度向上の取り組み

開栓業務

開栓業務は、ガスを新たにお使いになられる際に、まずはお客さまよりお申込みをいただき、ご希望の日時にご訪問させていただき、お客さまのお立ち合いのもと、ガスを安心してお使いいただくために、ガスもれやガス機器の安全確認などの作業を行わせていただくものです。大阪ガスのお客さまセンターにて電話で受け付けているほか、当社ウェブサイトからも申し込みいただけます。新たに引越されたお客さま宅に設置されている「ガス機器の使い方が分からない」とのお客さまのお声より、当社では、「ガス給湯器やコンロの使用方法」についてご説明をする活動をしています。多くのお客さまよりお喜びの声をアンケートにていただいています。

機器修理業務

機器修理業務は、24時間365日いつでも修理の受付をしており、お客さまのご自宅を訪問し機器を修理するものです。大阪ガスのお客さまセンターにて電話で受け付けているほか、ホームページでは受け付けに加え、お困りの症状を問診することで、訪問せずに解決できる事象についてのアドバイスをご案内しています。アンケートには早期に故障を直すことへの満足のお声が多く寄せられています。そのため、特に修理の依頼が多い温水機器において、大阪ガスサービスチェーンには部品を多数在庫しており、ご訪問の当日に直すことができるよう活動しています。結果、受け付けてから修理が完了するまでの日数に対する満足度は98%と、当社の修理スピードに対して高い評価をいただいています。

ネットでのお手続き オススメ

ネットでカンタン！
電話がつながるのを待つ必要もありません。

ガス・電気



機器販売(施工付き)業務

機器販売(施工付き)業務は、関西エリアに約200拠点ある大阪ガスサービスチェーンが、お客さまのご要望に迅速かつ細やかに対応できる地域密着型のサービスを提供するものです。幅広い業務で皆さまに安全で快適な暮らしのお手伝いができるよう、経験豊富な担当者が、機器の提案、見積・契約・設置・アフターサービスまで対応しています。ガスコンロをご成約のお客さまからいただいた「事前に工事内容が分かればより安心」といった、工事の事前説明に関するお声をヒントに、施工内容説明動画を作成しました。お客さまに事前に当日の作業内容をご覧いただくことで、より安心感を持ってお引渡しできるよう販売・施工時に活用しています。

定期保安巡回業務

定期保安巡回業務とは、ガスを安全に安心してお使いいただくために、ガス事業法に基づき4年に1回以上*、ガス設備のガスもれ検査や、給排気設備(ガスふろがま・ガス湯沸器)の調査などを行うものです。調査当日の作業は、適切な技能教育を受けた作業員によって行われます。法令で定められた調査事項のみならず、一部のガス機器の点火確認や排気中の一酸化炭素濃度測定を実施するなど、自主的な作業項目を設けガスを安全にご利用いただくための注意喚起にも努めています。また、調査時はお客さまのご協力が必要となるため、事前にご訪問日のお知らせを投函し、お客さまのご都合が合わない場合は訪問日変更を承っています。お電話でのお申込みに加え、ウェブサイトでの申し込みを可能とし、少しでもお客さまへの負担が減らせるような取り組みを行っています。

*特定地下街・特定地下室等については1年に一度以上の頻度で巡回

新たな価値提案

「住ミカタ・サービス」住まいに関する幅広いサービスをご提供し、安全で快適な暮らしに貢献

大阪ガスは、ご家庭のお客さまのより安全で快適な暮らしに貢献するため、ガスや電気のエネルギーに加え、住まいに関する幅広いサービス「住ミカタ・サービス」をご提供しています。

「住ミカタ・サービス」は、水まわり修理、エアコン修理、住まいの修理、ハウスクリーニングなどの「駆けつけサービス」や、ガス警報器、火災警報器、ホームセキュリティなどの「防災・防犯サービス」などを提供しています。例えば、「水まわり修理サービス」は大阪ガスサービスチェーンが迅速な受付・対応を行うとともに、ガス機器修理で培った確かな技術力を水まわり(キッチン、お風呂、洗面所、トイレ等)修理に生かします。

2020年6月には(株)ダスキンとの連携により家事代行や庭木のお手入れなどのサービス提供を開始し、同年10月からは、日本PCサービス(株)との連携によりパソコン・IoT機器のトラブル対応を行うサービス提供を開始しました。

本サービスにおいて、大阪ガスサービスチェーンや様々なアライアンスパートナーとの連携を通じて、幅広いお客さまのお困りごとに対応しており、住ミカタ会員数は現在48万人を超えています。

適正な広告表現

行動基準に基づいて適正な表現・表示を徹底

広告宣伝活動や商品表示は、大阪ガスの製品・サービスを多くのお客さまに正確にご理解いただくための重要な手段であり、お客さまが製品・サービスを選択される際の重要な判断材料にもなります。そのため、当社では「Daigasグループ企業行動基準『9.商品・サービスの安全性の確保』」に基づいた製品・サービスの適切な情報提供と表示に努めています。

昨今、製品の省エネルギー性能に対するお客さまの関心が高まっているなか、省エネルギー効果などをカタログなどに表記する場合は、機器メーカーと数値確認を行ったうえで、情報の正確性を確保するようにしています。

また、Daigasグループが提供している製品・サービスの安全確保については、「ガス事業法」や「液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律」等で定められた技術基準、ならびにJIS(日本産業規格)やJIA((一財)日本ガス機器検査協会)等のガイドライン、社内方針等に基づき、大阪ガスブランドの全製品について、開発・品質管理を実施するとともに、適切な情報提供と表示を実施しています。

省エネルギー情報や安心ガイドをホームページで紹介

Daigasグループでは、お客さまにエネルギーを無駄なく上手にご利用いただくため、各種媒体を通じて、省エネルギーに関する知識や身近な省エネルギー活動に役立つ情報等を提供しています。大阪ガスのウェブサイトでは、「くらしのヒント図鑑」を掲載し、ご家庭でできる省エネルギー行動例やその効果も紹介しています。さらに、ガス設備調査時にお客さまに配布する「あんしんガイド(ガスご使用の手引き)」の内容をウェブサイトでもご確認いただけます。

また、皆さまに当社グループについてもっと知っていただき、もっと好きになっていただくために、「Daigas STUDIO(ダイガスタジオ)」では、ウェブサイトやFacebook、Twitterでグループの最新情報やトピックスをお届けしています。社会的な関心の高い低・脱炭素化への当社グループの取り組みについては、「Daigasグループカーボンニュートラルへの挑戦」ページを通じて情報発信を行っています。



コミュニティ

サマリー

重要であると考え理由	Daigasグループは、地域に根ざした事業を展開し、地域から支えられています。地域への様々な貢献が、地域社会と当社グループ双方の発展につながる好循環を生み出すと考えます。当社グループは、自らの企業活動を世のなかに正しく理解していただくため、情報を積極的に公開し、経営の透明性を高め、幅広いステークホルダーとの建設的な対話を通じ共創を推進することが重要と認識しています。なお、地域コミュニティとの共生はマテリアリティの一つに位置づけています。
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	取り組み事項	具体的な取り組み	
地域共創活動	<ul style="list-style-type: none"> まちづくり 研究活動を通じた社会への提言 社会活動団体とのパートナーシップ 次世代教育への貢献 スポーツを通じた地域貢献 企業ボランティア活動“小さな灯”運動 	方針・推進体制 <ul style="list-style-type: none"> 行政・学校・NPO等の幅広いステークホルダーとのネットワークを生かし、社会課題解決に向けた知見・プログラムを提供 グループが保有するエネルギー環境教育、防災・食育・スポーツメニュー等を通じて、次世代の健全な育成を推進 	
		マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績
		行政活動(まちづくり構想等)への参画数	38件
		地域との共創回数	326回
	マテリアリティ 地域コミュニティとの共生	<ul style="list-style-type: none"> 従業員による地域貢献活動「“小さな灯”運動」や近隣企業、地域団体とも連携 	
公益財団活動	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者福祉 - (公財)大阪ガスグループ福祉財団 国際貢献 - (公財)大阪ガス国際交流財団 	方針・推進体制 <ul style="list-style-type: none"> 高齢者を対象にした地域福祉活動や大学・医療機関で行われている調査・研究に対する「助成事業」と、高齢者の健康の維持・増進を目的とした「健康事業」を通じ、高齢者の福祉の向上と充実のための活動を実施しています。 南東アジアおよび大洋州地域の天然ガス産出国において教育・学術・科学技術分野の助成を行い、わが国との国際相互理解を深め、国際親善に寄与することを目的に活動を継続しています。 2022年度実績 <ul style="list-style-type: none"> 高齢者を対象とした福祉活動や調査・研究への助成事業の実施：高齢者福祉助成62件(524万円)、調査・研究助成14件(988万円) 高齢者の健康維持・増進を目指す健康事業：96回実施、3,514人参加 インドネシア、マレーシア、東ティモールにおける大学、学生・生徒等への助成事業の実施：奨学金、試験研究等の助成(2,189万円) 	

地域共創活動

取り組みの背景・考え方

Daigasグループは地域に根ざした事業を営んでおり、地域の皆さまとの良好な関係なくしては、経営は成り立たないと考えています。事業をご理解いただくために積極的に情報を開示し、経営の透明性を高めるとともに社会とのコミュニケーションを推進します。また、当社グループの経営戦略と親和性の高い地域コミュニティとの共生に資する活動を推進していきます。当社グループが事業活動で培ってきた知見や資源を生かし、行政活動への提言や協力、地域との共創活動に努め、地域の価値創造に取り組んでいます。

■ 活動事例

テーマ	活動例	
行政活動(まちづくり構想等)への参画	●まちづくり提案を通じた自治体によるSDGs推進活動の支援	●各種団体・自治体主催の審議会・委員会等への提言・参画
地域との共創	●都市の魅力づくりに関する第三者との研究活動 ・上町台地今昔フォーラムイベント開催 ・語りベシアター制作	●自治体・NPO等と連携した高齢者活動支援
	●NPOや社会起業家との協働活動 ・[マイプロSHOWCASE関西]を通じた社会課題の発信 ・マイ大阪ガス[Social Design+]によるNPO支援	●ソーシャルデザインフォーラム、ワークショップ開催
	●“小さな灯”運動主催「ふれあいバザー」等の開催	●行政・第三者と連携した地域活性化活動 ・Talkin' About, Walkin' About活動 ・イストワール事業
その他の活動 (次世代教育・消費者対応等)	●環境コミュニケーション活動	●NOBY T&F活動
	●防災教育・火育 <small>ひく</small>	●防災に関する研究とネットワーク活動
	●食育活動	●大学での講義・講演活動
	●消費生活団体・消費生活センター対応	●運動クラブによる地域清掃 ●野球・陸上教室等の開催

■ 社会貢献活動費

2022年度:197百万円

まちづくり

エネルギー事業者としての使命感を持って環境の保全に取り組むとともに、人々の暮らしと密着した事業を展開し、地域との共生を目指すDaigasグループは、地域の環境・防災に配慮したまちづくりや健康等の生活分野への協力・提言など、社会の安心と安全の向上を目指した取り組みを行っています。

研究活動を通じた社会への提言

Daigasグループのエネルギー・文化研究所(Research Institute for Culture, Energy and Life:通称CEL)は、大阪ガス創業80周年記念事業の一つとして1986年に設立した企業内研究所です。地域の価値創造(①環境重視・循環型社会への対応 ②成熟社会における安心・共助への対応 ③地域活力活用と都市魅力創造への対応)を目的に、社会の構造分析・課題解決に向けた研究・実践・提言に取り組んでいます。

研究成果を出版物やシンポジウム・セミナーでの講演、大学での講義、新聞・雑誌等で公表するほか、行政・経済界の委員会やNPOとの協働等の社外活動にも生かしています。また、情報誌「CEL」の発行や、ウェブサイト、SNSなどの媒体を通じた情報発信にも力を入れています。さらに、大阪駅北側のグランフロント大阪ナレッジキャピタルに開設した「都市魅力研究室」を活用し、地域・コミュニティや高齢社会などをテーマにセミナーや勉強会などを開催しています。



「大阪御堂筋ものがたり」を制作し、YouTubeで公開

社会活動団体とのパートナーシップ

地域社会には様々な社会課題があり、その問題は、高度化、複雑化しています。Daigasグループでは、「マイプロジェクト=自分ごとから始まる社会課題解決」の実践者たちを、関西のコミュニティとともに元気づけてくれる未来のパートナーと位置づけ、その活動を社会に発信し、様々なステークホルダーとの関係性を築くためのサポートをしています。

NPO等との協働活動

Daigasグループの大阪ガスネットワーク(株)は、2013年からNPO法人グリーンズとともにウェブマガジン「マイプロSHOWCASE関西編」を運営し、関西におけるソーシャルデザイナー・NPOの活動を紹介しています。

海外では、米国における天然ガス・発電等に関する開発、投資等を行うOsaka Gas USA Corporation(OGUSA)が、公立公園での森林再生プロジェクトなどの社会貢献活動に取り組んでいます。



共生社会に向けての取り組み

Daigasグループの(株)オージス総研が中心となって取り組む「はじまるくんパソコン寄贈プログラム」活動は、パソコンリユースによる環境貢献をベースに、再生作業委託による障がい者の就労支援と寄贈先におけるIT支援を目的とした社会貢献活動です。2009年に活動を開始してから寄贈累計台数が4,533台を突破しました。2022年度は、「第13回Daigasグループ『はじまるくんパソコン寄贈プログラム』」として、近畿2府4県の150の福祉施設に「はじまるくんパソコン」190台を寄贈しました。



福祉作業所でのパソコン再生作業

お客さまとともに取り組む地域社会貢献活動

大阪ガスおよび大阪ガスマーケティング(株)では、会員制サイト「マイ大阪ガス」において、社会課題の解決に取り組むソーシャルデザインの担い手たちを応援する企画「Social Design+」のほか、環境活動を行う団体を応援する「みんなで地球にいいことつながるプロジェクト」を実施。地域の社会課題をお客さまとともに考え、支援する取り組みを行っています。



次世代教育への貢献

エネルギー環境教育

Daigasグループは、地球環境意識の高まりを背景に、2006年度から、エネルギーと地球環境問題について次世代を担う子どもたちと一緒に考え、理解を深めることを目的として、小・中・高校生を対象にした出張授業「エネルギー環境教育」を実施しています。従業員やOBが講師となり、「エコ・クッキング」*など2種類のプログラムを活用して、出張授業を行っています。

また、エネルギーや環境に関する校外学習の場としてガス科学館（泉北製造所内）を運営しています。最新の情報をご提供すべく2022年12月に内容を全面刷新しました。近隣の小中学校や地域イベントでの実験学習などで一般の方にもご利用いただいています。

2022年度のエネルギー環境教育受講者は9,044人、実施回数は462回でした。

*「エコ・クッキング」は東京ガス（株）の登録商標です。

防災教育

東日本大震災以降、防災教育の必要性が高まったことを受け、Daigasグループでは、小学校高学年を対象に防災をテーマにしたオリジナル教材「考える防災教室」を地域の小学校へ配布しています。「考える防災教室」は、日本の自然災害について学びながら、ワークショップで災害時の暮らしの変化とその時に役立つ知恵を習得する内容となっています。中学校・高等学校・大学や自治体、地域の自治会などでも利用いただいたことにより、配布開始からの9年間で配布総数は24万冊を超えました。



左：小学校高学年用学習教材（A4・40ページ・オールカラー）
右：教師用解説書（ワークシート・授業用副教材付・A4・40ページ・オールカラー）



ワークショップ形式で災害時の暮らしの変化と役立つ知恵を習得する「考える防災教室」の様子

■ エネルギー環境教育 累計実績



スポーツを通じた地域貢献

Daigasグループ従業員であり北京五輪メダリストの朝原宜治が主宰する陸上競技クラブ「NOBY T&F CLUB」では、運動・陸上競技を通じた次世代の健全育成と新たなコミュニティ創出を目的に活動しています。元オリンピックや世界大会の日本代表の経験と指導力を生かしたトップアスリートの育成にも力を注いでいるほか、シニア世代の健康増進を目的としたコースも展開しています。

また、10年以上開催してきた講習プログラムや指導ノウハウは、自治体イベントや学校授業でも活用されています。

さらに、健康につながる豊かな食生活と体づくりのヒントを、セミナーやウェブサイト、SNSなどを通じて情報発信しています。



「NOBY T&F CLUB」講習風景

企業ボランティア活動「“小さな灯”運動」

Daigasグループは「地域とともに歩む企業グループ」として、従来地域活動に積極的に参加してきました。「“小さな灯”運動」は、企業ボランティア活動として1981年（国際障害者年）に始まりました。グループ従業員の募金等をもとに、「社会的養護を必要とする子ども支援」「障がい者の就労支援」「災害被災地支援」「従業員のボランティア活動支援」を行っています。

コロナ禍で開催を見合わせていた障がい者の就労支援として取り組む「御堂筋ふれあいバザー」は、感染予防対策のもと、2022年4月に2年ぶりに開催し、また、10月には「御堂筋被災地復興支援バザー」も再開しました。



2年ぶりに再開した「御堂筋ふれあいバザー」

基金運営

「“小さな灯”運動」は、「チャリティカレンダー募金」をはじめ、「御堂筋ふれあいバザー」「ブックリサイクル」などの収益金、職場・個人や大阪ガスすずらん会（大阪ガスOB会）から寄せられた募金を「“小さな灯”基金」として管理し、「“小さな灯”運動」の活動や被災地支援、また、供給エリア内の全自治体へ社会福祉、教育等の目的で使用される物品（車いすや絵本等）の寄贈に活用しています。

基金の2022年度の運営活動収支は、収入が7,600千円、支出は活動40周年記念の特別支出を含めて9,144千円でした。



グループ従業員、OB、その他関係先、お客さまなどが募金を行うチャリティカレンダー

“小さな灯”運動のマインドで取り組む従業員の社会貢献活動

Daigasグループの事業活動は、地域の皆さまの生活に密着しています。従業員は地域社会の一員、つまり「良き企業市民」として、地域社会に貢献しています。

献血活動や未使用ハガキや使用済切手の回収および古書販売の売上寄付のほか、地域活性化支援を目的とした市民マラソン大会のサポートボランティアなども続けています。

また、会社から従業員に付与される福利厚生のポイントを社会活動団体に寄付する「大阪ガスともしびクラブ」では、2022年度は、7団体に総額2,344千円を従業員の想いととも寄贈しました。

さらに、2022年度には、「社会貢献ポータルサイト」を開設し、地域社会貢献活動への参加活性を図っています。



従業員にボランティア活動情報などを提供する社内掲示板「社会貢献ポータルサイト」



「大阪マラソン2023」の運営サポートに83人がボランティアで参加

公益財団活動

取り組みの背景・考え方

Daigasグループの企業ボランティア活動として1981年(国際障害者年)に始まった「小さな灯」運動等で行ってきた福祉活動を、より組織的、継続的に発展させるために、大阪ガスと関係会社、サービスショップ協会、風呂販売協会の362社が基金を拠出し、創業80周年を記念して大阪ガスグループ福祉財団を1985年10月に設立しました。その活動は、高齢者を対象とした地域福祉活動や大学・医療機関で行われている調査・研究に対する「助成事業」と、高齢者の健康の維持・増進を目的とした「健康事業」です。

また、大阪ガス国際交流財団は、1992年9月に大阪ガスが基本財産を全額拠出して設立し、2010年10月に、内閣府の認定を受けて公益財団法人に移行しました。財団の事業活動を通じて天然ガス産出国との相互理解をより一層深め、国際貢献に資することを目的に助成事業に取り組んでいます。

高齢者福祉-(公財)大阪ガスグループ福祉財団

1985年にDaigasグループ各社の寄付で設立した(公財)大阪ガスグループ福祉財団は、「高齢者を対象とした福祉活動や調査・研究への助成事業」と「高齢者の健康維持・増進を目指す健康事業」を両輪に、近畿2府4県で活動しています。

2022年度の高齢者福祉助成は62件(524万円)、調査・研究助成は14件(988万円)、健康事業は96回実施し、参加者は3,514人でした。



健康事業：健康のつどい



高齢者福祉助成：農業塾講座のための農具助成

各活動の実績(1985年～2022年度累計)

(1) 高齢者福祉助成	3,045件	6億91百万円
(2) 調査・研究助成	658件	4億40百万円
(3) 健康事業	6,102回開催	443,790人参加

「高齢者向けの健康セミナー」をYouTube配信

2021年度ホームページのリニューアルにあわせて、動画コンテンツ「高齢者向けの健康セミナー」を制作、YouTube配信を開始しました。今後も高齢期の健康づくりに活用できる内容を毎年配信していきます。



動画コンテンツ「高齢者向けの健康セミナー」

ステークホルダーコメント

地域共生社会の実現に向けて

社会福祉法人 京都府社会福祉協議会
地域福祉・ボランティア振興課 課長 北尾 尚子 氏



貴財団におかれましては、1985年より、高齢者を対象とした福祉活動や高齢者の社会参加を支援する活動等への助成を通じて高齢社会における地域づくりに尽力されておられますことを心から敬意を表します。

昨今、地域を取り巻く環境もめまぐるしく変化するなか、顕在化した地域住民が抱える課題をいかにキャッチしていくのが大切であり、専門職だけでなく、地域住民や地域活動者の協力が必要不可欠となっております。

また、2023年度から新型コロナウイルス感染症が第5類に移行されたことにより、地域における居場所・つながりづくりの取り組み等が再開され、これまで以上に多様性を尊重する地域文化の醸成がなされるとともに社会福祉協議会においてもWITHコロナ社会を見据えた地域福祉活動の推進に取り組んでまいります。

助成いただきました京都府内の団体におきましても、高齢者サロン等での交流や外国籍の方を対象とした居場所づくりや異文化交流等を通じて、誰もが安心して生活することのできる地域づくりを推進されているところでです。

本会においても第5次中期計画の基本理念である「つながりをいかしてだれもが尊厳をもっていきることができる社会をつくる」ことを目指し、努力してまいりますので、今後とも地域福祉の増進にご支援いただきますようお願い申し上げます。

国際貢献-(公財)大阪ガス国際交流財団

天然ガス産出国との友好と相互理解を深める

(公財)大阪ガス国際交流財団は、南東アジアおよび大洋州地域の天然ガス産出国との国際相互理解の促進と国際親善への寄与を目的として助成事業を展開しています。2022年度、インドネシアでは、小中学校への教育機材助成、300人の学生・生徒への奨学金支給、3大学におけるエネルギー・環境分野の研究への助成、大学院生4人を対象とした日本での短期研修など、計約1,462万円を助成しました。マレーシアでは、英語教育支援、試験研究助成、大学生12人への奨学金支給など計約522万円を助成し、東ティモールでは、30人の大学生への計約205万円の奨学金を支給しました。当財団は設立30周年を迎え、助成総額約5億9,011万円、奨学金支給人数10,494人、助成対象研究テーマは438件となる、これまでの助成活動を振り返るとともに、理事長の対談、現地学生とのオンライン会議を開き、今後の活動の方向性についても検討を深めました。



インドネシア大学大学院生の日本語研修でガス科学館を見学



マレーシア教育省での打合わせの様子

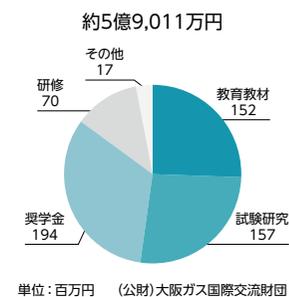


東ティモール大学への贈呈式

■ 助成活動範囲



■ 累計助成金額(1992~2022年度)



■ 助成金の推多(単年度)

(単位:千円)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
教育機材	2,512	1,878	1,873	1,760	1,973	2,115
試験研究	5,888	5,401	5,172	5,049	5,332	6,935
奨学金	8,483	6,558	8,092	7,737	8,512	9,564
研修	4,592	3,212	3,175	371	313	3,281
合計	21,475	17,049	18,311	14,917	16,129	21,895