

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・既存管理者研修 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

*メンタリング・プログラム：ライフ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



▶ 女性活躍推進に向けた行動計画

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

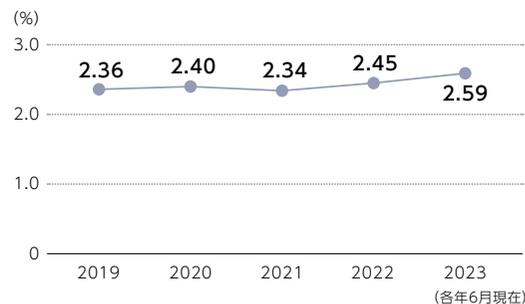
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
大阪ガス(人)	22	12	17	19	16

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。