

人材戦略目標

Daigasグループは、持続的成長を実現するためには人的資本への取り組みを一層強化することが必要という認識を強くし、2024年3月に公表した「中期経営計画2026」の経営戦略の大きな柱の一つとして、「従業員の輝き向上」を人材戦略として位置づけています。①「人材の獲得・育成」、②「適所適材の実現」、③「個の活性化」の3項目について、マテリアリティ指標に加えてKPIを設定し、取り組みをさらに推進していきます。

①健全な余力を持って人材が適切に回り続けるに足るだけの「人材を獲得・育成」し、量の確保と質の向上を両立します。

②事業運営に適う配置の実現と従業員個人の満足度向上を両立する可能性を高めるために、タレントマネジメントを全従業員へ運用拡大するなど「適所適材の実現」を推進します。

③従業員のやりがい・やる気が向上する環境づくりと、全体のアウトプット最大化の双方を実現する「個の活性化」に取り組みます。

□ マテリアリティ指標
□ (主要取り組み指標)

人が輝く人材戦略		具体的な取り組み・KPI	2024年度実績	2026年度目標
 人材の 獲得・育成	採用の強化	新卒・キャリア採用(総合職)合計数	116人	3カ年累計330人(約1.25倍)
		キャリア採用比率	37.4%	30%程度
		第二新卒採用の実施	実施	実施
		女性総合職採用比率	39.4%	30%以上
	人材育成の強化	アルムナイネットワークの構築	26人	50人以上
		DX中核スタッフ人材の確保	243人	300人
		経営基盤強化に向けた共通研修時間(/人)	14.1時間	15時間
		管理者研修受講率	96%	100%
 適所適材の 実現	タレントマネジメント サクセッションプラン	全社員への運用拡大	全社員へ適用	全社員へ適用
		次世代経営人材の準備率	260%	250%以上
 個の 活性化	自律的なキャリア形成	キャリアポータルでの情報公開・交流(登録社員数)	948人	300人以上
		従業員意向を尊重した配置	実施	継続実施
	多様な働き方の支援	女性取締役比率	26.7%	25%以上
		女性管理職昇格比率	18.2%	20%以上
		男性育休取得率	94%	90%以上
		LGBT 同姓パートナーへの制度適用	適用	適用
		障がい者雇用の推進・継続的な支援	実施	継続実施
		ワークエンゲージメントスコア*	52.2	50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