

# グループ企業理念の実現に向けて

Daigasグループ内でのコミュニケーションの仕組み・体制の構築や社内媒体での情報発信により、従業員価値・エンゲージメントの向上を目指しています。また、トップダウン・ボトムアップの両面から企業理念の実現に向けて経営層・従業員のコミュニケーションを促進しています。

## 企業理念の浸透

当社グループは、「長期経営ビジョン2030」において「時代を超えて選ばれ続ける革新的なエネルギー&サービスカンパニー」への進化を掲げています。また、「中期経営計画2026」では、当社グループの志として「今日の安心をまもり、未来の日常をつくる」を掲げています。これらは、当社グループが創業以来、大切にしてきたグループ企業理念を踏まえ策定しています。

価値創造の実現に向けて、従業員一人ひとりがグループ企業理念を理解し、共感することが重要との考えのもと、2021年度からは、創業記念日がある10月を「グループ企業理念月間」と定め、e-ラーニングや職場勉強会等を実施し、グループ従業員への企業理念浸透活動に継続的に取り組んでいます。

また、2025年度は当社グループ120周年の節目として「創業120周年記念誌」を制作し、理念に基づいた直近10年の当社グループの挑戦と進化を取りまとめ、イントラネットで公開しました。



## 企業理念の実現を支える「3つのDaigasグループマインド」

企業理念を体現し「挑戦と進化」を続ける原動力は、従業員一人ひとりと考えています。当社グループは、理念を従業員の日々の行動につなげるため、「お客さま起点」「誠心誠意・使命感」「進取の気性」の3つのマインドを浸透させています。

これらのマインドを全従業員が実践することで、お客さまや社会の課題解決につながり、ひいては「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」の実現へつながると考えています。

## ■ Daigasグループマインド



## 社長とグループ従業員の直接対話の機会「タウンホールミーティング」

Daigasグループでは、グループの将来性への期待や、従業員の一体感を醸成することを目的に、大阪ガス社長が職場を訪問し、従業員と対話する機会を「タウンホールミーティング」として設けています。本取り組みでは、「Daigasグループ企業理念」で目指す「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」への社長の想いを伝えるとともに、各職場のメンバーと忌憚のない意見交換を行うことで、トップ自らによる企業理念の浸透と、グループの一体感の醸成に取り組んでいます。2025年度は、電力事業部、ガス製造・エンジニアリング事業部、エネルギーソリューションビジネスユニット(エネルギーソリューション事業部・大阪ガスマーケティング(株)・Daigasエナジー(株))、事業創造本部等を対象に開催しました。

### オンラインでのタウンホールミーティングを開催

2025年12月に、当社グループの全従業員を対象として初めてオンラインでの「タウンホールミーティング」を開催しました。

企業理念の実現を支える「3つのマインド(Daigasグループマインド)」をテーマとして、社長と約100人の参加者が意見交換を実施しました。

「Daigasグループの社風があったからこそできた実感した事例」や「お客さまの要望をお聞きするなかで最も大切なこと」等の従業員からの質問に対し、トップ自らの経験を踏まえて対話を行うことで、企業理念の実現やグループマインド実践の重要性をトップダウンで伝えるとともに、対話を通して企業理念への理解・共感を深めています。

2026年6月には「Daigasグループ2026年度経営計画」をテーマにオンラインのタウンホールミーティングを実施し、450人を超える従業員が参加しました。これらの内容は動画としてイントラネットで公開し、グループ報「がす燈」の記事としてもグループ全体に発信しています。



#### 参加した中堅社員の声

失敗をしてもチャレンジを続ける文化が基盤にあると改めて実感しました。

#### 参加した若手社員の声

お客さまのお困りごとを解決するために、まずお客さまの事業のことを知ることは非常に大事だと思いました。



## 社内コミュニケーションの促進

### 「Daigasよもやま」で全従業員が一体となれる土壌を形成

部門や役職の垣根を越えて従業員同士が“つながる”場を提供し、グループの一体感を醸成することを目的に、オンラインで様々なテーマについて話し合う「Daigasよもやま」を実施しています。



交流を通じて価値観を共有し、相互理解を深めるとともに、多様な知見の掛け合わせにより、新たな価値創造を生む土壌の形成を進めています。

テーマは、「ナショナルスタッフとの交流」や「仕事の仕方を変えよう」等の仕事に関するものから、子育てトーク・旅トーク等の従業員の関心に応じたものまで幅広く、2025年度は17回開催し、約2,200人が参加しました。

### Webグループ報「がす燈」で理念に基づいた挑戦を共有

Daigasグループ報「がす燈」(以下「がす燈」)は、国内外で様々な事業に取り組む約20,000人の全従業員のコミュニケーションツールとして、経営と現場、従業員同士をつなぐ重要な役割を担っています。

「がす燈」では、経営方針や現場の挑戦をタイムリーに発信しています。Webの特性を用いた双方向のコミュニケーションを図ることで、方針への共感を深め、日々の業務に宿る誇りや使命感を共有し、組織への愛着と自発的な貢献意欲の向上を牽引しています。

また、「がす燈」を通じた社内コミュニケーションの活性化や従業員の行動喚起等が評価された結果、2025年度には、「経団連推薦社内報審査」でWeb社内報部門「総合賞」を、wis works(株)主催の「社内報アワード」ではシルバー賞を受賞しました。

## 具体的な行動規範を示す「企業行動基準」の策定と浸透

### 国連グローバル・コンパクト10原則およびISO26000の視点を盛り込んだ「Daigasグループ企業行動基準」

2007年6月、大阪ガスは、国連が提唱するグローバル・コンパクト(以下、国連グローバル・コンパクト)に賛同し、日本の公益企業としては初めて参加を表明しました。国連グローバル・コンパクトが示す「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野で企業が遵守すべき10原則(「人権保護の支持と尊重」「人権侵害への非加担」「結社の自由と団体交渉権の承認」「強制労働の撤廃」「児童労働の実効的な廃止」「雇用と職業の差別撤廃」「環境課題の予防的アプローチ」「環境に対する責任のイニシアティブ」「環境にやさしい技術の開発と普及」「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み」)を支持しています。2008年5月には「Daigasグループ企業行動基準」に国連グローバル・コンパクトの10原則全てを盛り込む改定を行い、「外国公務員への賄賂の禁止」と「児童労働の禁止」を明記しました(現在は行動基準の理解促進のための社内向け解説書に詳細を明記)。これらの原則はお取引先と当社との関係にもかかわることから、2009年6月に「購買活動の行動基準」(現在の「Daigasグループ調達方針」および「Daigasグループ取引先の皆さまへのお願い(調達に関するガイドライン)」)に国連グローバル・コンパクトの遵守を明記する改定を行いました。また、2010年11月に発行されたISO26000の視点も踏まえて、「各国・地域の法令、人権に関するものを含む国際規範の尊重」「取引先への理解促進、協力の要請」等を新たに追加し、2011年7月に「Daigasグループ企業行動基準」を改定しました。なお、2023年度には「Daigasグループ贈賄防止ガイドブック」を作成し、以下の行為・項目についての禁止を記載しています。

**主な項目** ・国内外公務員への贈賄 ・不適正な接待・贈答 ・スモールファシリテーションペイメント など

### 「Daigasグループ企業行動基準」の浸透

「Daigasグループ企業行動基準」の理解促進を目的に、行動基準のエッセンスを抽出した要約版「私たちの宣言」(10項目)を設定し、携帯カードの配布やイントラネットへの掲載を行い、海外拠点を含む全従業員に周知しています。また毎年、当社グループ全従業員のコンプライアンスに対する認識状況や職場における浸透状況等を把握する目的でアンケートを実施しており、2025年度は約21,000人(嘱託 社員、アルバイト含む)の約90%が回答し、企業行動基準への理解度を高水準で維持していることを確認しました。その他、アンケートで認識した課題については、組織の対応策に組み込むなど、グループ 従業員の意識向上につながるよう取り組みました。