

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、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ & 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んでいます。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、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、経営幹部および管理者ポストの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

大阪ガスでは2024年度から、ワークエンゲージメントスコア^{*1}を測定し、KPIにも掲げて維持向上に取り組んでいます。2025年度調査は、当社および関係会社^{*2}では社員5,895人（出向者含む）が回答し、回答率は91.9%でした。従業員が生き生きと仕事に取り組んでいるかを適切に評価しマネジメントするために、多角的な質問でエンゲージメントスコアを測定し、当社および関係会社のスコアが世間水準より高いことを確認しました。加えて、従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくりのため、「従業員意識調査」を実施しています。2025年度調査は、当社では社員5,945人（出向者含む）が回答し、回答率は94.7%、関係会社では従業員8,342人が回答し、回答率は93.4%でした。会社に対する現時点の満足度を表す「総合満足度」を総合的な評価指標とし、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。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。

^{*1} 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

^{*2} 大阪ガスおよび基盤会社3社（大阪ガスマーケティング（株）、Daigasエナジー（株）、Daigasガスアンドパワースソリューション（株））および、大阪ガスネットワーク（株）を対象にスコアを集計

雇用の状況

大阪ガスの2026年3月末現在の従業員数は1,314人（男性1,009人、女性305人）です。キャリア採用での入社者は63人（正規雇用労働者におけるキャリア採用比率は46.3%）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。

従業員の「挑戦と成長」を後押しするための人事関連制度の導入・拡充

当社は、従業員全員の「挑戦と成長」を後押しするため、2025年4月に人事制度の改定を行いました。定年年齢の段階的な引き上げや、評価・給与体系の見直しを通じ、従業員の働きがいの向上と持続的な成長実現を目指しています。

さらに、2025年10月には従業員の早期育成やモチベーション向上、長期にわたる業績貢献、育児・介護支援などを主な目的として、新たな人事関連制度を導入・拡充しました。具体的には、海外経験機会の拡充や資格取得支援、リカレント休業、内定者向け育成施策の導入などによりキャリア支援・成長機会を強化しました。また、保育園料の補助、介護事由による週休3日制度の導入や孫休暇、ドナー休暇等の休暇・福利厚生制度を拡充し、挑戦意欲を支える安心感を担保するためのライフサポートも行っています。

今後も、人材関連の取り組みを活性化することで、従業員と会社が成長しあう関係を構築していきます。