

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

取り組みの背景・考え方 Daigasグループダイバーシティ推進方針

Daigasグループは、今後国内の労働人口の減少や産業構造の変化が加速するなか、持続的に企業価値を向上していくためには、会社や組織を多様な属性を持つメンバーで構成し、その力を最大限に発揮するDE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進が不可欠であると認識し、2014年に「Daigasグループダイバーシティ推進方針」を定め、その実現に向けてグループで様々な取り組みを進めています。女性、障がい者、シニア人材、LGBTQをはじめとする多様な人材の個が活かされるよう、柔軟で動きやすい職場環境づくりやキャリア形成支援、多様性を活かす職場風土づくりなどに取り組んでいます。

女性社員の活躍推進

大阪ガスでは女性社員の活躍を推進することは、当社のみならず社会的にも重要課題であり、またダイバーシティを推進するうえで性別以外にも様々な背景を持った従業員の多様な働き方の推進やキャリア支援につながると考え、積極的に取り組みを進めています。「Daigasグループダイバーシティ推進方針」にて、2030年度までに女性の取締役比率を30%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、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた各種制度の拡充や、ロールモデルが少ない環境においても前向きにキャリア形成に取り組んでもらうような施策の実施により「働きやすさ」と「働きがい」の向上に向けて取り組みを進めています。このような活動の成果として女性管理職比率は着実に増加し、外部評価として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2025年に続き2年連続で「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」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。



Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業



えるぼしで最高位である
3段階目を取得

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

「MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)」

■ 大阪ガスの女性活躍推進に関する実績推移

- ・2004年に初の女性管理職が誕生しました。
- ・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」と設定し取り組みを進めていきます。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
管理職昇格者に占める女性比率* (%)	6.3	14.3	15.9	18.2	17.4
女性管理職比率 (%)	4.2	4.5	4.9	5.1	5.5

※ 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(管理職を「管理職相当」とし、大阪ガス出向社員を含む)

■ 2025年度の主な取り組み

2025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ライフイベントと仕事を両立している社員のキャリアパスや活躍環境を紹介	
	採用ウェブサイト	女性キャリアの掲載、ダイバーシティに関する取り組み紹介
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*
		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～4年目まで年1回)
	上司向け	女性活躍支援団体「(公財)21世紀職業財団」、経済産業省主催「Women's Initiative for Leadership(WIL)」等への派遣
		新任・既任管理者研修でのダイバーシティ講義
		育児勤務者研修×上司フォーラムの開催
環境	育児(対象者には男性も含む)	女性向け各種研修に上司の同席
		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
	風土	仕事・育児の両立セミナー・座談会を開催
		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
		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：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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
グループ(人)*	163	149	153	145	166
内 大阪ガス(人)	36	10	9	11	12

※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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
大阪ガス(人)	19	16	21	5*	6

※従来、若手女性社員と管理職候補者に対して実施してきたが、2024年度より若年層は性別による活躍環境の差異がなくなってきたことから、対象を管理職候補者層に限定して実施

LGBTQの理解促進

大阪ガスでは、LGBTQフレンドリー企業として性自認や性的指向にかかわらず、従業員が自分らしくいきいきと活躍できるよう、職場環境の整備や従業員の理解促進に向けて、相談窓口の設置や、有識者講演会・映画鑑賞会の開催、アライ[※]マニュアルの作成やステッカーの配布など早い段階から実施してきました。その結果、2018年度には(一社)work with Prideが策定している「PRIDE指標」で、ガス事業者として初めてゴールドを受賞するなど、社外からも評価を得ています。その後も理解促進の取り組みを継続し、2024年度からは性別によらず多様な家族の在り方を認めることで従業員が安心して働き続けられるよう、事実婚・同性パートナーにも配偶者と同様に社内制度を適用できるように規程変更を行いました。

※ アライ:LGBTQなど性的マイノリティー当事者のことを理解し、支援する人のこと

レインボーフラッグを持つ
大阪ガスキャラクター「えねまる」



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2026年6月には3.07%と、法定雇用率(2.5%)を上回っています。なお、対象となるグループ会社36社のうち、大阪ガスを含めた23社がそれぞれ法定雇用障がい者数を達成しています。

■ 大阪ガスの障がい者雇用率

(各年6月現在)

2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
2.45%	2.59%	2.71%	2.88%	3.07%

シニア人材の活躍支援

大阪ガスでは、定年年齢を65歳まで段階的に引き上げるなど、シニア人材の活躍に資する雇用制度の整備をしています。また、年齢にかかわらずキャリア形成支援や成長支援を行っています。

定年年齢の延長

大阪ガスでは2025年度から定年年齢を65歳まで段階的に引き上げることで60歳以降も正社員としての変わらぬ活躍を期待するとともに、一律の年齢による役職勇退制度を廃止し、早期登用も含めた能力基準の役職登用を行っています。65歳定年に到達する2033年度までは定年退職者を対象に「再雇用嘱託制度」を適用しています。Daigasグループ各社においてもシニア人材の活躍に資する65歳までの雇用制度を整備しています。

キャリア形成支援

大阪ガスでは、多様化するキャリア形成のニーズに応えるため「キャリア形成担当」にて、30歳、40歳、50歳、60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「キャリアデザインシート」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、面談者数は年間で約341人(2025年度)です。

55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。