

ワーク・ライフ・バランス

取り組みの背景・考え方

大阪ガスでは、社員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指しています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、各ライフステージで社員が必要としている支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。全社横断の「DX推進委員会」等を通じて、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策を検討し、働き方改革に取り組んでいます。

男性の育児参画に向けた支援

大阪ガスでは、男性に1カ月間の育児休暇・休業の取得を推奨しています。男性の育児休業取得は少子化対策や男女ともに活躍できる社会の実現といった社会課題の解決に加え、子育て中の社員のワーク・ライフ・バランス向上による働きがいや生産性の向上、育児という業務とは異なる経験による新たな視点からのイノベーション創出などが期待されます。その考えに基づき、育児休業に加えて、「はぐくみ休暇」*など業務や家庭に合わせて柔軟に休暇・休業が取得できる制度を導入しており、2025年度の育児休業・育児目的休暇の取得率は98%でした。また、経営者からのメッセージ発信やガイドブックの作成、取得事例の共有など制度を利用しやすい環境整備にも努めています。

※はぐくみ休暇:子の誕生から6カ月以内に5日取得可能な当社独自の育児目的有給休暇

制度と環境づくりの両面から介護との両立を支援

大阪ガスでは、仕事と介護の両立を支援する様々な制度を整備しています。家族の介護のために休業が必要な社員に対しては、対象家族1人につき、通算366日まで休める「介護休業」制度や、休業期間とは別に通算1,096日、1日あたり3時間まで勤務時間を短縮、または1週につき1日勤務日数を短縮(週休3日)できる「介護短時間勤務」制度等、法定を上回る制度を整備しています。

社員の仕事と治療の両立を支援

大阪ガスでは、2021年4月から社員の仕事と治療の両立支援を目的として、がんや透析などを主な対象に、短時間勤務の制度を導入しました。通常、病気等の治療のための通院時には、有給休暇、半日有給休暇、フレックスタイム等を利用していますが、長期にわたる継続的治療が必要な場合には有給休暇等で対応しきれないケースもあることから、社員の申請により、1日の勤務時間を短縮することができる「通院治療を目的とした短時間勤務」制度を導入しました。2025年10月からは不妊治療休暇制度も導入しています。

生産性向上・長時間労働の抑制への取り組み

取り組み方針

大阪ガスは、「ワーク・ライフ・バランスの実現による従業員価値の向上」「ダイバーシティ推進のための風土づくり」を進めるとともに、「過重労働による健康障害の防止」を目的として、「効率的な働き方」を推進し、長時間労働抑制に継続して取り組みます。

当社は、業務の効率化・省力化に向けて関係者全員(上司・部下等)が意識・実践すべき「効率的な働き方行動基準」を策定しています。

また、時間外労働実績などのデータ可視化や月次フォローアップを実施することで、時間外労働の削減を図り、過重労働の発生防止を目指します。

加えて、サテライトオフィス勤務や在宅勤務を拡充することにより、多様で柔軟な働き方を可能にしています。



大阪駅近隣のグランフロント大阪内に設置されたサテライトオフィス

■ 主な取り組み

柔軟な働き方推進	- テレワークの拡充(在宅勤務・サテライトオフィス勤務による働く場所の柔軟化) - 時間単位有給休暇制度導入
DX推進による業務プロセス改革の推進	- グループウェア導入を全社で展開 - ITを活用した業務の効率化(社内ポータルでの情報共有、スマートフォンでの業務対応、RPA・AIによる業務の自動化・省力化など)
長時間労働の抑制・過重労働の防止に向けた取り組み	- 時間外労働実績などのデータの見える化と月次フォローの実施 1回/週の「ノー残業Day」、有休取得促進日の設定・推進 - 長時間労働の抑制・過重労働の防止のためのルール徹底(総労働時間の削減・適正化を目的とした、20時以降の原則残業禁止、20時～翌朝7時の在館禁止、夜間(22時～7時)・休日のメール送信原則禁止、18時以降の打ち合わせ禁止の推進)

裁判員休暇制度等で社員の社会参加を支援

大阪ガスでは、2009年5月の裁判員制度施行に先立って、社員が裁判員や検察審査員に選ばれた際に所要日数分の休暇を有給で取得できる「裁判員制度休暇」を2008年度に制度化し、社員の社会参加を支援する制度を整備しました。

「ボランティア休業制度」「コミュニティ休暇制度」

大阪ガスでは、会社が認めたボランティア・社会貢献を目的とする活動に参加するために様々な制度を導入しています。「ボランティア休業制度」では、活動期間中は休職扱いとなり、勤務期間・給与等については、特別の取り扱いを行います。また、「コミュニティ休暇制度」では、休暇は特別休暇扱いとなり、社員の地域への参画を支援する制度となっています。