

マネジメント

- 9 トップメッセージ
- 13 Daigasグループの価値観
- 16 グループ企業理念の実現に向けて
- 19 サステナビリティ・マネジメント
- 20 長期経営ビジョン・中期経営計画
- 21 マテリアリティの特定とKPI実績評価プロセス
- 22 サステナビリティ経営におけるリスクと
機会の認識とマテリアリティ
- 24 マテリアリティと指標・目標・実績
- 27 ステークホルダーエンゲージメント
- 30 参画している主なイニシアチブ・団体
- 31 社外からの評価

Management

トップメッセージ

お客さまと社会、その課題に応える
「サービス第一」の精神で
未来に希望の炎を灯していきます

代表取締役社長 社長執行役員

藤原 正隆



社是の「サービス第一」、Daigasグループの原点

私たちDaigasグループは、昨年、1905年の創業から120年を迎えました。その間、企業を取り巻く環境が大きく変わるなかで、私たち自身も時代や社会の変化に対応し、変わり続け、進化し続けてまいりました。一方で、企業にはその活動の原点として、決して変わらないもの、変えてはならないものがあります。Daigasグループにとって、その原点と言うべきもの、それが社是である「サービス第一」、すなわち、お客さまを第一に考え、暮らしとビジネスのお役に立つという精神にほかなりません。

こう言うと、「サービス第一」を社是に掲げていることについて、ガスや電気など、エネルギーの社会インフラを支える公益事業者として当たり前だと思う人もいれば、かつて都市ガス事業が一定の供給区域を担う公益事業として営まれていたという成り立ちを考えると、意外に思う人もいるかもしれません。私自身、1982年に入社した当時、ガス市場の自由化はまだ先のことでしたので、競合他社と争うこともないはずの大阪ガスが、なぜ「サービス第一」なのか、正直、違和感を覚えていました。

ところが、その後、工場向けの都市ガス販売営業を担当する部署に配属になり、大阪市内の町工場の

お客さまの現場に通い、工場の燃料を都市ガスに切り替えていただくご提案をしていくなかで、私の考えも一変しました。当時の工場の燃料と言えば、もっぱら重油かプロパンガスで、価格の高い都市ガスなどは見向きもされませんでした。「都市ガスの、どこが安泰やねん」と嘆きつつも悪戦苦闘するなかで、1つの気づきが生まれました。それは、単に「都市ガスを使ってください」とお願いするだけでなく、都市ガスの価格が少々高くても使っていただけるだけの理由、お客さまにとってどのような価値が生まれるかを具体的に示す必要があるということでした。

そのため、お客さまの工場内をつぶさに見て回り、製造工程を確認しながら、エネルギーの無駄づかいはないか、省エネの工夫はできないか、エネルギーコストだけではなく、現場の手間や設備の管理負荷まで含めて改善できないか、徹底して分析・検討していきました。このように、工場全体で見たときに、都市ガスへ切り替えることで新たな価値を創出できる、そういった提案を積み重ねていきました。

お客さまと向き合い、直にやり取りするなかで、お客さまのニーズや課題を発見し解決して、お客さまのお役に立ち、信頼関係を構築することで、競合するエネルギーのなかから都市ガスを選び続けていただくこと、そのために「サービス第一」に徹すること、それこそが当社グループの活動の原点であると実感しました。これが私の会社生活における、いわば原体験です。

また、この「サービス第一」を誠意を持って実践していくなかで、当社グループには様々なスピリットが生まれてきました。社内で「おせっかい」精神と言われているものもその一つです。お客さまの現在のニーズや課題のみならず、お客さまがまだ気付いておられない潜在的なニーズや課題まで掘り起こし、先回りしてソリューションを提案する。これを私たちはDaigasグループならではの「おせっかい」と呼んでいます。

これまでも、家庭用ではガスファンヒーター、床暖房、エコジョーズなど、業務用ではコージェネレーションや設備・機器の省エネ診断など、今や当たり前となっている日々の暮らしや産業を豊かにし、発展させている商品や仕組みを、当社グループが「おせっかい」精神で時代や業界にさきがけて普及させてまいりました。「サービス第一」と、そこから生まれた「おせっかい」精神は、今もDaigasグループに脈々と受け継がれています。

逆境の連続、挑戦し乗り越えてきた歴史

Daigasグループの歴史を振り返ると、まさに「逆境と挑戦」の連続であったように思います。そして同時に、その逆境に向き合い、挑戦を続けてきた歴史でもあります。当社の事業はガス燈から始まりましたが、電灯の普及によって主役の座を譲るという最初の試練に直面した際、私たちは、家庭用の熱エネルギー供給に新たな活路を見出したのです。

その後も、人々のライフスタイルの変化に合わせて暖房や給湯に用途を広げ、さらに業務用や工業用にも展開し、エネルギー自由化等に伴う競争激化を乗り越えながら、現在の地位を築いてきました。変化への対応は厳しいものでしたが、同時に私たちを大きく前進させる契機にもなりました。しかしながら、人口減少が見込まれる国内市場にとどまっていると、成長は鈍化していきます。だからこそ、手掛ける事業領域や、物理的な事業エリアの拡大にも果敢に挑戦してきました。エネルギーの種類はガスから電力、さらに再生可能エネルギーへ、事業エリアでは豪州・米国での上流事業への参画など海外展開へ、そして、エネルギー事業とは異なる安定した収益基盤として、都市開発・情報・材料の3分野からなるライフ & ビジネスソリューション (LBS) 事業を成長させ、環境変化に耐えうる強靱な事業ポートフォリオを構築しています。

逆境に直面するたびに、新しい価値を考え、自らの役割を広げる。その挑戦の積み重ねが、現在の強固な収益基盤につながっているのです。

デジタル・AI化や技術革新が進み、世の中が大きく変化している今、たとえ、今日、最適・最善のビジネスモデルであったとしても、不断の改革、革新を怠れば、

明日にはたちまち時代遅れになってしまいかねません。一方で変化の振れ幅やスピードが大きい時には、危機と同時にチャンスもまた増大します。私たちは変化のなかにチャンスを見出し、新しいことにチャレンジしてイノベーションを起こし、当社グループの成長・進化につなげていきたいと思っています。

既存領域で収益性向上、成長著しいインドで「第二の大阪ガス」構築

2026年3月期は、「中期経営計画2026」の達成に向けて着実に歩みを進めることができた年でした。

国内エネルギー事業では、姫路天然ガス発電所の2号機が5月に稼働し、1月に稼働済みの1号機と合わせ、国内火力発電容量は従来の200万kWから320万kWに拡大しました。2016年4月の環境アセスメント開始からおよそ10年がかりの大規模プロジェクトでしたが、



無事、計画どおり稼働にこぎつけることができました。また2030年には、長期脱炭素電源オークションで落札した3号機が稼働予定であり、既に準備工事を開始しています。3号機を含めると合計180万kW規模の高効率電源を新たに保有することになり、**トランジション期において重要性を増す天然ガスの利用拡大を通じ、中長期で拡大が見込まれる電力需要に対応してまいります。**

海外エネルギー事業は中長期での成長を続けるための重要なフィールドです。現在、**その利益の柱の一つが米国シェールガス事業のサビン社であり、期初時点で当年度販売計画量の7〜8割程度について、売価をヘッジすることで利益を安定化させつつ、ガス価格高騰時には増産によってアップサイドの利益を追求しています。**また、火力電源については、AI・データセンターをはじめ米国での旺盛な電力需要に対し、国内で培った発電所オペレーションのノウハウを活かして既存の発電施設の価値向上を図るとともに、海外で積み上げた知見をもとに、新規投資を含めて検討を進めていきたいと考えています。

一方で、将来大きく業績に貢献することを期待している市場がインドです。**当社グループでは、2021年にエネルギーインフラ開発会社への出資を行って以来、事業参画を進めており、現在はインド南部を中心に日本の国土の約9割に相当する総面積32万km²を事業エリアとして、都市ガス事業を展開しています。**販売量でも2024年3月期の1.5億m³から、2027年3月期には8.2億m³を見込むまでになりました。インドでは、単に投資を行ってリターンを得るだけでなく、実際にガス管を敷設し、天然ガスステーションを整備して、その地域のお客さまにガスを供給する、まさに

エネルギーインフラを担う事業を展開しています。これにより、これまで、国内エネルギー事業者として培ってきた経験・ノウハウを最大限に活かすことができます。もちろん、カントリーリスクやコンプライアンス上の課題はありますが、厳格な投資判断を行い、人材も現地に送り込み、自分たちの目で現物・現実を確かめながら伴走していきます。**成長著しいインドにおいて「第二の大阪ガス」を築くという思いで、長期的に取り組んでまいります。**

カーボンニュートラル実現へ、 e-メタンでエネルギー変革

中期経営計画2026の期間、そしてその先を見据えたとき、もう一つのカギになるのがエネルギー・トランジションです。第7次エネルギー基本計画が2025年2月に閣議決定され、エネルギー政策はより現実的な道筋に沿って進められています。**脱炭素は必ず実現しなければならない目標ではありますが、一気に実現できるものではなく、エネルギーの安全性、安定供給、経済効率性、環境性を同時に満たしつつ推進していくことが求められます。**

その意味で、脱炭素までの移行期において、天然ガスの利用推進、すなわち、石炭や石油から、よりCO₂排出量の少ない天然ガスへと燃料の転換を図ることは現実的で有効な手段であると考えます。**当社グループも、原子力や水力などのベースロード電源では対応が難しい需給ギャップにも機動的に対応でき、効率的なエネルギー利用につながる「天然ガス火力発電」、船舶燃料の低炭素化に貢献できる「LNGバンカリング（船舶向けLNG燃料供給）」など、長期的視**

点でトランジション期における最適なエネルギーのあり方を追求してまいります。

そして、**脱炭素の鍵を握るのがCO₂をリサイクルしてつくるガス、e-メタンです。**e-メタンはカーボンニュートラル（以下、CN）なエネルギーでありながら天然ガスとほぼ同じ成分で、既存の都市ガスインフラや燃焼機器をそのまま利用できる点が、他の脱炭素エネルギーにはない大きな優位性です。

もちろん、実現は簡単ではありません。コスト低減のための技術開発やグローバルな制度設計など、多くの課題があります。それでも私たちは、2030年にe-メタン等の導入1%を目標に掲げ、着実に取り組みを進めています。繰り返しになりますが、社会インフラの転換は一足飛びには進みません。まず1%を実現し、そこから積み上げていく。その先にエネルギーの抜本的な変革があります。私たちは、この変革を実現できると信じています。なぜなら、これまでも逆境に向き合い、挑戦し、乗り越えてきたからです。ガス燈から家庭用熱エネルギーへ、石炭ガスから天然ガスへ、地域のガス会社から総合エネルギー企業へ。競争環境のなかで、創造する価値を変化させ成長してきた自負があります。e-メタンへの挑戦も、その延長線上にある取り組みと位置づけることができると考えています。

「安定供給・安全・安心」がエネルギー事業の根幹

地政学リスクにより世界規模でエネルギー供給に影響が及んでいます。このような時こそ、**私たちエネルギー事業者は「エネルギーの安定供給と保安の確保」という最大の使命にあらためて立ち返り、その実践に努めなければなりません。**長期契約を主体とし、特定の国や

地域に依存しない調達先の分散化によってLNGを安定的に調達し、お客さまのもとへ都市ガスを安定してお届けすること、そして、いかなる時にも安全第一で保安の確保を徹底すること、これが私たちの事業の根幹であります。どれだけ事業領域が広がり、会社の形が変わっても、その使命と責務が変わることはなく、私たちエネルギー事業者に対する、お客さまや社会からの信頼は、ひとえに、この「安定供給・安全・安心」の確保にかかっています。もしも重大な供給不良や事故を起こせば、これまで積み上げてきた信頼は一瞬で瓦解してしまいます。「保安の確保こそが、Daigasグループ最大のブランドである」と、私たちが常に考える所以です。

そして、「安定供給・安全・安心」の確保を徹底するためには、やはり、プロフェッショナルとしての「人」の力が欠かせません。近年、担い手不足や猛暑による現場負担の増大など、現場環境の変化への対応が迫られています。デジタル技術やAIの活用など、様々な手法を用いて現場の負担を軽減し、効率化をはかるとともに、安全品質を一層高めていく、その両立を追求してまいります。

真面目で堅実な人材に対して、挑戦できる場を作っていくのが経営層の務めであり覚悟

当社グループの人材は、多くの社員が真面目で堅実です。それは、社会インフラを担う会社にとって大きな強みです。ただ、これからの成長には、真面目さに加えて、もう一步踏み出す力が必要です。私は社員に、時には調子に乗って挑戦する、関西弁で言えば“いちびって”ほしいと思っています。もちろん、無謀な挑戦をしてよいという意味ではありません。自らの専門性

を磨き、リスクを見極めたうえで、チャレンジする姿勢を持つように促しています。

そのためには、マネジメント層は挑戦の機会を作らなければならない。教育に投資し、成長機会を整える。そして何より、社員を信じ、たとえ失敗したとしてもそれを受け止める。その覚悟を持って挑戦の土台をつくるこそが、私たちマネジメント層の重要な使命です。昨日と同じ仕事を、今日も同じように繰り返すだけでは、会社の未来は開けません。境界を越え、新しい価値をつくる。その気概を、組織全体で育てていきたいと考えています。

Daigasグループのさらなる挑戦と進化

Daigasグループでは、こうした取り組みを進めるとともに、引き続き、環境や人権などの社会、ガバナンスに配慮したサステナビリティ経営を着実に推進してまいります。企業の姿勢を表明した「Daigasグループ企業行動憲章」や、役員・従業員が守るべき具体的な行動基準を定めた「Daigasグループ企業行動基準」を設け、企業理念を実現するための拠り所としています。さらに、2007年、日本の公益企業として初めて「国連グローバル・コンパクト」への参加を表明し、企業が国際社会の良き一員として取り組むべき原則を支持しています。

■ 国連グローバル・コンパクトの定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則

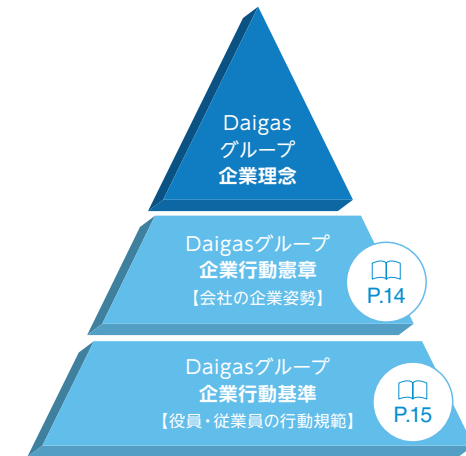
人権	原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
	原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
労働	原則3：企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
	原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
	原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
環境	原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
	原則7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
	原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
腐敗防止	原則9：環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである
	原則10：企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

当社グループはこれからも、国内のエネルギー事業を基盤に、海外への展開、e-メタンや再生可能エネルギーなどによるカーボンニュートラルの実現など多様な領域で成長を目指していきます。しかし、その根底にあるものは変わりません。おせっかいと思えるほど、お客さまと社会のニーズに先回りして応えること。不確実性が高い未来に対しても、自分たちが培ってきた技術とノウハウで道筋を描くこと。そして、その未来に、知恵と技術を最大限に発揮して、希望の炎を灯していく。「サービス第一」は、過去を懐かしむための言葉ではありません。変化の時代を進むための羅針盤です。私たちは、この精神に基づいた取り組みを通じて、全てのステークホルダーの皆さまから共感と信頼をいただける企業グループであり続けます。「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」を目指して、持続的な企業価値の向上に邁進するDaigasグループのさらなる挑戦と進化に、どうぞご期待ください。

Daigasグループの価値観

Daigasグループの理念体系

Daigasグループは、「Daigasグループ企業理念」「Daigasグループ企業行動憲章」「Daigasグループ企業行動基準」を設定しています。「Daigasグループ企業理念」は、目指す姿、宣言、社是からなるものです。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を目指し、「お客さま価値」の創造を第一に、「社会価値」「株主さま価値」「従業員価値」の創造につなげ、4つの価値創造を実現することが、当社グループの社会的責任を全うすることと考えています。また、企業姿勢を示すものとして「Daigasグループ企業行動憲章」、役員・従業員が守るべき具体的な行動規範を示すものとして「Daigasグループ企業行動基準」を定めており、これらに基づいて事業活動に取り組んでいます。



Daigasグループ企業理念



▶ Daigasグループ企業理念

—Daigasグループの目指す姿—

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

—Daigasグループの宣言—

Daigasグループは、4つの価値創造を実現します



—Daigasグループ社是—

サービス第一

■ 価値創造の実現

お客さま価値の創造

様々なフィールドでお客さまの快適・便利・安心の向上に資するサービスを共に創り上げ、お客さまの期待に応え続けます。

- エネルギー事業における新商品・サービスの開発・提供の推進
- エネルギー製造・供給における重大事故件数ゼロの継続
- 不動産、情報通信、新素材事業への展開
- DX等による新規サービス創出、働き手不足の解消に貢献
- お客さまアカウント数1,089万件(2025年度)
- お客さま満足度※14年連続90%以上(2025年度)

※開栓、機器修理、機器販売(施工付き)、定期保安巡回(ガス設備調査)、電話受付(お客さまセンター)の5つの業務に対する満足度調査の結果

社会価値の創造

事業活動においては公正と透明性の確保に努め、社会の持続的発展と地球環境の改善に貢献します。

- エネルギーの安定・安全供給の維持継続
- 地震対策の推進
ポリエチレン(PE)管延長19,400km(2026年3月末時点)
- 天然ガスの高度利用、ガス体エネルギーのカーボンニュートラル化、再生可能エネルギー普及によるカーボンニュートラル社会への貢献
CO₂排出削減貢献量 738万トン(2025年度)
- 地域との共創活動の推進
- サプライヤーとの公正・透明性のある事業推進への取り組み

株主さま価値の創造

健全な財務基盤のもと、長期的かつ安定的に成長し、企業価値の最大化を図ります。

- ROIC経営の導入・深化
- 利益成長に応じた株主還元
- 資本市場との対話による企業理解の促進
- トランジションファイナンスの実施
資金調達 1,500億円超(2022-2025年度)

従業員価値の創造

従業員の様々な個性を尊重し、やりがいを持って仕事に取り組み成長するためのサポートを行います。

- 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
女性取締役比率 26.7%(2025年度)
- 能力開発プログラムの充実と誰もがチャレンジできる制度を整備
- 経営基盤強化に向けた共通研修時間
12.1時間/人(2025年度)
- 従業員エンゲージメント
適正水準を維持
会社に対する現時点の満足度を表す「総合満足度」を総合評価指標として確認(2025年度)

Daigasグループ企業行動憲章



▶ Daigasグループ企業行動憲章

Daigasグループは、「お客さま価値」の創造を第一に、これを「社会価値」「株主さま価値」「従業員価値」の創造につなげることを事業活動の指針としており、公正で透明な事業活動を通じて、4つの価値創造を実現することが、当社グループの社会的責任を全うすることと考えています。ステークホルダーの期待に応え、「企業の社会的責任」を全うし、当社グループが持続的な発展を図っていくとの企業姿勢を示すため、「Daigasグループ企業行動憲章」を定めています。この憲章に基づき、当社グループは事業活動を通じ、お客さま、社会、株主さま、従業員とともに、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を目指します。

経営トップは、本憲章の趣旨を体し、率先垂範に努めます。また、法令違反等の問題が発生したときは、経営トップは自ら問題解決にあたり厳正に対処します。

Daigasグループ企業行動憲章

憲章Ⅰ お客さま価値の創造

Daigasグループは、天然ガス、電力、LPG等のエネルギーの安定供給、保安の確保やサービスの提供を通じて、エネルギーレジリエンスの向上を目指します。あわせて、多様な事業の展開とイノベーションにより、時代に対応した新たな価値創造を通じて、お客さまの快適な暮らしとビジネスの発展に貢献していきます。

憲章Ⅱ 環境との調和と持続可能な社会への貢献

地域および地球規模の環境保全は、エネルギービジネスを中心に事業展開するDaigasグループにとって極めて重要な使命です。我々のあらゆる活動が環境と深く関わっていることを認識し、気候変動をはじめとする環境問題に対応し、革新的な技術の開発と普及を推進し、エネルギーや原材料等の資源の高度利用に取り組みます。

憲章Ⅲ 社会とのコミュニケーションと社会貢献

Daigasグループは、自らの企業活動を世の中に正しく理解していただくため、情報を積極的に公開し、経営の透明性を高めます。そして、幅広いステークホルダーとの建設的な対話を通じ共創を推進します。また、良き企業市民として、地域社会に貢献するよう努めます。

憲章Ⅳ 人権の尊重

Daigasグループは、人権が全ての人が生まれながらにもっている基本的権利であることを理解し、人権に関する国際的な規範を支持するとともに、Daigasグループに関わるステークホルダーの人権の尊重に努めます。

憲章Ⅴ コンプライアンスの推進

Daigasグループは、全ての役員および従業員が、コンプライアンスを確実に実施することで、社会からの信頼を得る健全な企業グループを目指します。コンプライアンスとは、法令遵守だけでなく、社会の一員としての良識ある行動までを含む幅広いものと捉え、事業活動を行う国または地域の文化、慣習等を尊重し、誠実に公正な事業活動を行います。

憲章Ⅵ 人間成長を目指した企業経営

Daigasグループは、雇用の確保を図るとともに、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境づくりに努めます。従業員の個性と自主性を尊重し、やりがいを持って仕事に挑戦し、人間的成長を図るためのサポートを行います。DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を積極的に推進します。

Daigasグループの各方針



▶ Daigasグループの各方針

Daigasグループでは、各分野の企業姿勢を示すものとして、方針を定めています。その他、サステナビリティ関連の指針、宣言等は下記のとおりです。

- ・ Daigasグループ人権方針
- ・ Daigasグループダイバーシティ推進方針
- ・ Daigasグループ税務方針
- ・ Daigasグループ調達方針
- ・ 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）
- ・ Daigasグループ環境方針
- ・ Daigasグループ生物多様性方針
- ・ Daigasグループカスタマーハラスメントに対する基本方針
- ・ Daigasグループマルチステークホルダー方針
- ・ グリーン購買指針
- ・ プライバシーポリシー
- ・ 家庭用ガス機器の製品安全自主行動計画
- ・ Daigasグループ健康経営宣言

Daigasグループ企業行動基準



企業は、公正な競争を通じて新たな価値を創造し、その活動を通じて、社会に貢献するという使命を有しており、これが「企業の社会的責任」と言われるものです。コンプライアンスは社会的責任を果たすための基礎であり、Daigasグループがその責任を全うするためには、コンプライアンスを確実に実施することが何よりも大切です。

「Daigasグループ企業行動基準」は、コンプライアンス経営を実現するために、当社グループで働く役員・従業員が、確実にとるべき行動の基準を示したものです。

本基準は、諸規程の基本となる規程であり、業務を遂行するにあたって、本基準に則り適切に行動しなければなりません。しかしながら、世のなかの動きは非常に速いため、本基準に定めのない事項が生じることもあります。その場合は、「Daigasグループ企業行動憲章」および本基準の背景や精神を考え、これらに則った適切な行動をとる必要があります。

Daigasグループ企業行動基準

1. 人権の尊重
2. 安心して働ける職場づくり
3. 法令などの遵守
4. 公私のけじめ
5. 各国・地域の法令の遵守、人権に関するものを含む
各種の国際規範の尊重
6. 環境保全への配慮
7. 独占禁止法関係法令の遵守および公正な取引の実施
8. 商品・サービスの提供
9. 商品・サービスの安全性の確保
10. お客さまへの対応
11. 社会とのコミュニケーション、社会貢献
12. 関係先・取引先との交際
13. 取引先への理解促進、協力の要請
14. 情報・システムの取扱い
15. 情報の公開
16. 知的財産の取扱い
17. 反社会的勢力との関係遮断、利益供与の禁止
18. 適正な納税と経理処理

当社グループ各社で働く役員・従業員が、「Daigasグループ企業行動基準」をより理解しやすいように、18項目からなる同基準のエッセンスを抽出して、この「私たちの宣言」(10項目)を設定しました。

「Daigasグループ企業行動基準」要約版“私たちの宣言”



- I. 人権を尊重し、安心・快適に働ける職場を実現します。
- II. 法令を遵守し、良識に従い業務を遂行します。
- III. グローバルな事業活動において、各国・地域の法令、人権に関するものを含む国際規範を尊重します。
- IV. 地球環境に配慮して行動します。
- V. 公正な取引・競争を行います。
- VI. 安全で高品質な商品・サービスを適正な価格で提供し、お客さま満足の向上に努めます。
- VII. 関係先・取引先との交際は、節度を守り良識の範囲で行います。
- VIII. 情報の価値・重要性を正しく認識し、適正に取り扱い、公開します。
- IX. 反社会的勢力との関係を遮断します。
- X. 適正な納税と経理処理を行います。

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、エナジーソリューションビジネスユニット(エナジ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。

サステナビリティ・マネジメント

方針・考え方

Daigasグループは「Daigasグループ企業行動憲章」において「企業の社会的責任」の基本的な考え方を明確にし、役員・従業員一人ひとりがこれに基づいて行動することにより、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を目指しています。当社グループの事業の拡大に伴い、お客さま、地域社会、株主・投資家、従業員など、私たちの事業が影響を及ぼすステークホルダーの範囲もさらに広がっていきます。

私たちの事業が社会や環境に与える影響を認識し、それに配慮しながら事業活動を行っていくため、2009年から「企業の社会的責任」の取り組みの推進と“見える化”のために「指標」を策定しています。2014年度に、社外有識者の方々のご意見を伺いながら、初めて重要課題（マテリアリティ）の特定を行い、社会からの要請と事業環境の変化を認識し、中期経営計画策定等のタイミングでマテリアリティの見直しを行っています。

気候変動問題や人権問題も含め、持続可能な開発目標（SDGs）への対応による社会的課題の解決と持続的な経済成長を目指してサステナビリティ活動を進めています。

サステナビリティ推進体制

当社では、グループのサステナビリティ活動を統括する役員である「Chief Sustainability Officer (CSuO)※」（常務執行役員）を委員長とし、関連する組織長等を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。「サステナビリティ推進委員会」は原則年3回開催し、組織横断的にサステナビリティ活動の調整・推進を行っています。また、社長執行役員を議長とする経営会議のうち、原則年3回を「サステナビリティ推進会議」として開催し、サステナビリティ経営における重要課題（マテリアリティ）と指標および目標の設定、実績状況等については、「サステナビリティ推進会議」にも上程し、審議を実施しています。そのうえで、サステナビリティ活動の重要な事項（ESGに関するリスクを含む）を取締役に諮り、意思決定ならびに監督を行っています。

また、「環境部会」「社会貢献部会」「コンプライアンス・リスク管理部会」の会議体を設置し、連携を図りながらサステナビリティ活動を推進しています。

また、サステナビリティ活動全般に対するガバナンスを充実するため、環境会計分野や社会学分野の専門性や企業運営・組織運営に関する豊富な経験と幅広い識見を有する社外取締役を選任しています。（取締役のスキル・マトリックスについては□□P.138をご覧ください）

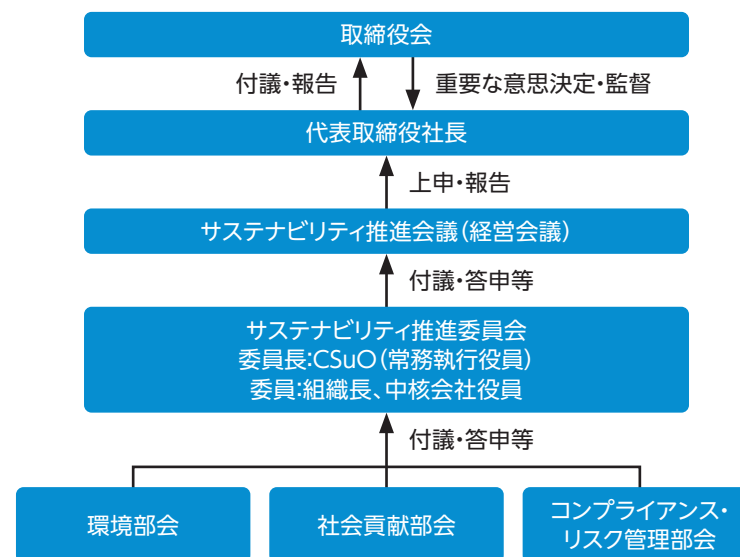
これら推進体制のもと、社内外のステークホルダーとの対話を通じて当社グループに対する社会の期待や要請を的確に把握し、サステナビリティ活動の水準向上に活かしています。

※中長期的な企業価値向上を目指し、グループ横断的な経営課題への対応を進めるべく、2026年4月1日からチーフオフィサー制度を導入

■ 2025年度 取締役会でのサステナビリティ関連の主な議題

- ・ 2025年 5月 2024年度サステナビリティ指標実績報告、人権デュー・ディリジェンス報告
- ・ 2025年11月 2025年度サステナビリティ指標上期実績報告
- ・ 2026年 2月 2025年度サステナビリティ指標実績見込み報告、2026年度サステナビリティ指標と事業計画

■ サステナビリティ推進体制（2026年4月1日現在）



長期経営ビジョン・中期経営計画

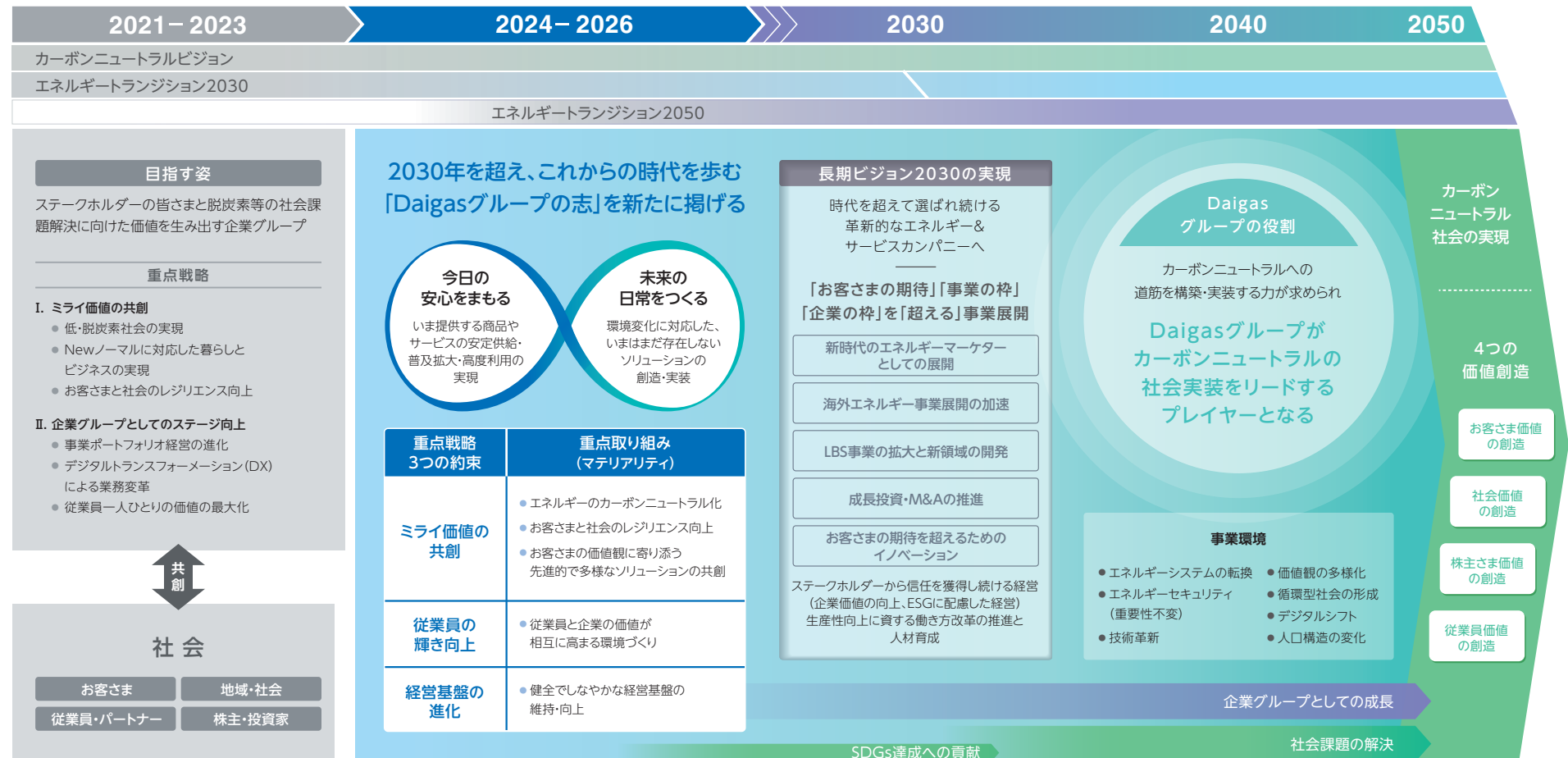
Daigasグループは2017年に2030年度を見据えた長期経営ビジョンを策定し、「時代を超えて選ばれ続ける革新的なエネルギー&サービスカンパニー」を目指すとともに、2050年のカーボンニュートラル実現を目指しています。2024年に公表した「中期経営計画2026」では、2030年は2050年のカーボンニュートラル社会の実現に向けた動きが一層加速し始める転換ポイントとの認識のもと、社会課題解決に貢献する「ミライ価値の共創」「従業員の輝き向上」「経営基盤の進化」を重点戦略に掲げ、持続可能な社会の実現に貢献し続けるための目標を設定しました。

中期経営計画2023

[Creating Value for a Sustainable Future]

中期経営計画2026

[Connecting Ambitious Dreams]



マテリアリティの特定とKPI実績評価プロセス

Daigasグループは、当社グループの活動が、環境や社会にどのような影響を及ぼすのかを把握し、その影響の可能性や影響そのものを管理しながら事業を行うため、マテリアリティを特定しています。2013年度に初めてマテリアリティを特定し、2014年度からPDCAマネジメントを行っています。毎年、各指標の進捗を確認するとともに課題を検討し、改善が必要な指標は修正しながら管理しています。また社会的要請を踏まえ、中期経営計画策定時等にマテリアリティの見直しや再設計を行いました。

マテリアリティ特定プロセス

2024年度からは、前中期経営計画(2021-2023年度)や気候変動対策の取り組み進捗状況、事業環境の変化、社会からの要請を踏まえ、「中期経営計画2026」策定に際してマテリアリティの見直しと指標設定を実施しました。

■「中期経営計画2026」策定時のマテリアリティ特定プロセス

Step 1

「カーボンニュートラルビジョン」「エネルギービジョン2030」の進捗を踏まえるとともに、2040年代の「未来の日常」を描き、経済・社会・環境等の外部環境を分析

Step 2

ビジネスドメインごとに、中長期的な課題とリスク、目標と取り組みを検討

「自社グループの将来の財務インパクト」を検討

Step 1の分析に加えて有識者意見[※]をヒアリングし、人権デュー・ディリジェンス、TCFD・TNFDへの対応を含めて検討

「社会・環境へのインパクト」を検討

Step 3

外部有識者との意見交換[※]を通じて、双方のインパクトを踏まえてマテリアリティを特定

Step 4

取締役会で承認・決定

特定したマテリアリティ

- エネルギーのカーボンニュートラル化
- お客さまと社会のレジリエンス向上
- お客さまの価値観に寄り添う先進的で多様なソリューションの共創
- 従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくり
- 健全でしなやかな経営基盤の維持・向上

※  有識者意見

■ これまでに実施したマテリアリティ特定

2013年 〈特定〉

- Step1**
事業地域、業種に即した影響範囲の整理
- Step2**
重要度の分析、優先順位の仮定(自社の視点による)
- Step3**
外部有識者による妥当性の確認と対話
- Step4**
優先順位、マテリアリティの確定
- Step5**
CSRに関する意思決定機関「CSR推進会議」で承認・決定
(GRI「サステナビリティ・レポート」グ・ガイドライン」第4版の特定プロセスに準拠し検討)

2017年 〈見直し〉

- Step1**
2013-2016年度のマテリアリティの活動進捗の評価
- Step2**
優先項目の追加、バウンダリーの検討
- Step3**
外部有識者による妥当性の確認と対話
- Step4**
新マテリアリティ特定
- Step5**
CSRに関する意思決定機関「CSR推進会議」で承認・決定
(パリ協定発効、SDGs採択等の社会動向を踏まえ、GRIスタンダード参考)

2021年 〈再設計〉

- Step1**
2030年の経済・社会・環境等の外部環境を分析
- Step2**
・ビジネスドメインごとに2030年の目指す姿を認識・リスクを検討→自社グループの将来の財務インパクトを検討
・Step1の分析に加えて、有識者意見をヒアリング→社会・環境へのインパクトを検討
- Step3**
双方のインパクトを踏まえてマテリアリティを特定
- Step4**
取締役会で承認・決定
(グローバルリスクへの対応、SDGsへの貢献、新型コロナウイルス感染症による事業環境やライフスタイルの変化などを踏まえて、GRIスタンダードを参考に「社会・環境へのインパクト」「自社グループの将来の財務インパクト」を検討)

KPI実績評価プロセス

サステナビリティ指標に関する取り組みについて、年に3回、サステナビリティ推進体制[※]の各会議で報告・フォローを行い、取締役会にて評価と監督をしています。取締役会では、順調に進捗している取り組みについては、中長期で設定している目標が妥当かどうかの議論等が行われています。また、目標達成が困難な指標については、その要因や解決策について議論が行われています。これらの評価プロセスを通じて、マテリアリティにかかわる各事業の取り組みの改善や計画の見直しにつなげています。さらに、サステナビリティ指標の達成度については、社外取締役が委員長を務め、かつ社外役員が過半数を占める「報酬に関する諮問委員会」での審議を経て、取締役の業績連動報酬の評価に反映しています。

※サステナビリティ推進体制についてはP.19をご覧ください

サステナビリティ経営におけるリスクと機会の認識とマテリアリティ

Daigasグループは、「中期経営計画2026」策定時に、事業環境の変化と新たな課題を認識し、マテリアリティの見直しを行いました。

■ リスクと機会の認識

事業環境の変化と課題認識	リスク	機会	マテリアリティ
●気候変動 ▶脱炭素潮流の加速 ▶トランジションエネルギーとして天然ガスの位置づけの高まり ▶CO₂削減 ▶エネルギーシステムの転換 ▶技術革新 ▶TNFDへの対応	・カーボンニュートラルにかかわる国際的なルールや規制による事業計画への影響 ・事業適地確保・競争の激化	・天然ガスのグローバルでの普及拡大・高度利用の推進 ・e-メタン・水素など新エネルギー開発 ・既存機器・インフラを活用したシームレスなエネルギーのカーボンニュートラル化事業の推進 ・カーボンニュートラル関連技術・サービスの開発	エネルギーのカーボンニュートラル化
●エネルギーセキュリティ ▶地政学的なリスクの高まりへの備え ▶エネルギー製造・供給設備の安全・安心な管理・運用	・燃料・資材等の調達の困難化 ・自然災害に伴う設備修繕や対策費の増加 ・災害・事故による供給支障	・災害に強いインフラ形成・商品開発による需要の拡大 ・地域との災害対策ノウハウの共有と連携による持続可能な事業基盤を継続	お客さまと社会のレジリエンス向上
●価値観の多様化 ▶デジタル社会への移行 ▶多様な手法によるお客さまとの接点創出	・お客さまの意識の変化 ・DX推進の遅延 ・既存ビジネスモデルの陳腐化 ・生産性向上・新規参入等による競争の激化	・DX推進による業務効率化と生産性向上 ・業務改革・行動変容による新規ビジネス創出力の強化 ・新規事業、新サービス創出への組織風土・体制の強化	お客さまの価値観に寄り添う先進的で多様なソリューションの共創
●人口構造の変化 ▶事業の多軸・多様化 ▶人材不足、労働観の多様化 ▶人材育成 ▶従業員のやりがい・やる気向上	・業務の担い手不足 ・次世代の確保・育成への対策増加	・多様な人材活用によるイノベーション推進 ・アウトプットの最大化	従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくり
●サステナビリティ経営への関心・要請の高まり ▶コーポレート・ガバナンス ▶コンプライアンスの徹底 ▶人権デュー・ディリジェンス ▶循環型社会の形成 ▶地域社会への貢献 ▶サプライチェーン・マネジメント	・法令・規制の強化・改廃 ・ステークホルダーからの信頼失墜 ・訴訟や取引停止等による事業継続への支障 ・資金調達の難化	・コーポレート・ガバナンスの強化 ・コンプライアンスの強化 ・地域社会の発展によるグループ事業収益の安定化	健全でしなやかな経営基盤の維持・向上

■ 重要と考える理由

マテリアリティ	重要と考える理由
エネルギーの カーボンニュートラル化	・当社グループは、天然ガスを主要な原料・燃料としてエネルギー事業を営んでおり、気候変動に関するリスクと機会を認識しています。 ・大きなリスクとして、海面上昇や局地的な異常気象の発生等による台風や大雨などの自然災害は、製造・供給設備などに損害をもたらす可能性があります。また今後、国内での炭素税導入や税率の大幅な引き上げが行われた場合や、顧客の非化石燃料への転向意向が高まれば、事業へ影響を与える可能性があります。 ・一方で、エネルギーのカーボンニュートラル化を目指し、再生可能エネルギーやカーボンニュートラル化技術の開発・普及を促進すれば、当社グループにとって大きな機会になる可能性があります。 ・また、当社グループのエネルギー事業は地域の雇用創出や投資、技能開発とともに経済発展に貢献している一方で、生物多様性の損失、土壌・水・大気への汚染への対策、人権の尊重、労働安全の確保など、社会・環境面での対応が不可欠と考え、対応を進めています。
お客さまと社会の レジリエンス向上	・お客さまの生活や様々な事業の維持・継続につながるエネルギーの安定供給は、当社グループ事業の最優先の責務であり、事業の根幹と認識しています。 ・地政学的なリスクの高まりや自然災害によるオペレーションの不備や設備トラブルが起きると、当社グループ事業以外の市場や暮らしに大きな影響を与える可能性があります。 ・計画的な設備更新や導管網整備の継続による災害に強いインフラ形成や技術開発の促進は地域社会の持続可能性を高めると考えます。
お客さまの価値観に寄り添う 先進的で多様な ソリューションの共創	・グループ事業の持続的な成長には、多様化するお客さまの価値観に寄り添い、グローバルな社会課題を解決できる先進的で多様なソリューションの共創が不可欠と考えています。 ・市場競争力を高めるため、DXによる付加価値の追求や新領域でのビジネス創出への投資が必要と考えています。 ・また、従業員の業務改革や行動変容を促す組織風土・体制の強化が重要と考え、取り組みを進めます。
従業員と企業の価値が 相互に高まる環境づくり	・労働人口の減少や人材の流動化、労働観の多様化等、急速に変化するビジネス環境において、当社グループでは事業ポートフォリオ経営を進めており、事業の多軸化によって成長を続ける戦略を描いています。 ・今後も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認識しており、多様で専門性の高い人材を獲得し育成すること、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適所適材を実現すること、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の実現が必要と考えています。
健全でしなやかな 経営基盤の維持・向上	・不確実性が高まり、先が見えない環境下でも、当社グループがステークホルダーから得てきた信頼と期待に応え続け、各重点課題への対応を確実に進めることが、サプライチェーンや地域社会全体の発展につながると認識しています。 ・法令遵守にとどまらず、当社グループ事業にかかわるステークホルダーの安全、健康、雇用・労働環境等を含む人権の尊重、コーポレート・ガバナンス体制の強化に取り組むことで、健全で持続可能な経営基盤の維持・向上ができると考えます。 ・当社グループの事業戦略の確実な遂行や業務改革、また、エネルギー事業分野以外においてもさらなる成長を図るためには、牽引するDX中核スタッフ層の確保が必要と考えます。

マテリアリティと指標・目標・実績

Daigasグループは、「中期経営計画2026」策定に際して、有識者の意見等を踏まえ5つのマテリアリティを特定しました。経営戦略との連動性を高め、「ミライ価値の共創」「従業員の輝き向上」「経営基盤の進化」の実現に資する取り組みを推進するため、指標と目標を掲げて取り組みの進捗を管理しています。取り組みの加速により、2025年度時点で2026年度目標を前倒しで達成した指標については、当該目標にとらわれず、さらなる向上を目指します。

マテリアリティ	目指す姿	サステナビリティ指標	2024年度の主な実績	2025年度の主な実績	2026年度目標	2030年度目標
エネルギーの カーボン ニュートラル化	天然ガスの高度利用やe-メタン導入・普及、再生可能エネルギー拡大等を通じた熱・電気エネルギーのカーボンニュートラル化に加え、ネガティブエミッションの取り組みを通じて、カーボンニュートラル社会の実現に貢献します。	CO ₂ 排出削減貢献量 ^{*1}	629万トン	738万トン □P.46	700万トン	1,000万トン
		再エネ普及貢献量	370万kW	454万kW □P.48	400万kW	500万kW
		再エネ電源比率	30.4%	38.0% □P.48	30%程度	50%程度
		グループCO ₂ 排出量 ^{*2}	2,344万トン (▲858万トン)	2,332万トン (▲870万トン) □P.47	—	2,702万トン (▲500万トン)
		自社オフィス・社用車CO ₂ 削減率	50%	57% □P.48	67%	100%
		e-メタン等社会実装の推進	e-メタンサプライチェーンプロジェクトにおけるFEED詳細検討実施	e-メタンサプライチェーンプロジェクトにおけるFEED実施意思決定 □P.72-P.74	e-メタンサプライチェーンプロジェクトにおける最終投資決定	1%導入
		メタネーション技術開発の推進	SOEC GI 基金事業第1フェーズを完遂し、第2フェーズの実施計画を策定	SOECメタネーションのベンチスケール装置の製作完了、試運転実施 □P.72-P.74	SOEC GI 基金事業第2フェーズ移行	SOECパイロットスケール(400Nm ³ /h級)での技術確立
お客さまと 社会の レジリエンス 向上	エネルギーサプライチェーンの安全性・安定性を強化し、安定供給の使命を果たし続けます。	重大事故および自社起因の重大供給支障件数	ゼロ	ゼロ □P.117-P.119	ゼロ	ゼロ
		強靱な設備形成	●耐震化率：約90% ●地震対策ブロック数：738ブロック ●ねずみ鋳鉄管の対策完了	●耐震化率：約90% ●地震対策ブロック数：745ブロック □P.118-P.119	防災・経年対策の推進	

マテリアリティと指標・目標・実績

マテリアリティ	目指す姿	サステナビリティ指標	2024年度の主な実績	2025年度の主な実績	2026年度目標	2030年度目標
お客さまの価値観に寄り添う先進的で多様なソリューションの共創	先進的で多様な選択肢を提供し、快適な暮らしと企業価値向上を実現します。	お客さまアカウント数	1,071万件	1,089万件 □P.121-P.122	1,090万件	1,150万件
		お客さま満足度	92%	93% □P.122-P.124	90%	—
		イノベーションの推進	低・脱炭素化やインフラのメンテ効率化に寄与する新サービス等の社会実装	デジタル・エネルギー・環境分野における多様な新サービスの社会実装 □P.85	新ビジネス・新サービスの創出	
従業員と企業の価値が相互に高まる環境づくり	多様な人材を獲得し、切磋琢磨できる環境を整えることで従業員の力を最大限に引き出し、従業員と企業がともに成長する関係を築きます。	女性管理職昇格比率	18.2%	17.4% □P.93-P.94	20%以上	30%以上
		女性総合職採用比率	39.4%	31.5% □P.93-P.94	30%以上	30%以上
		ワークエンゲージメントスコア※3	52.2	52.8 □P.88	50以上	50以上
		新卒・キャリア採用(総合職)合計数	116人	2カ年累計250人 □P.88	3カ年累計330人	—
		次世代経営人材の準備率	260%	280% □P.88	250%	—

マテリアリティと指標・目標・実績

マテリアリティ	目指す姿	サステナビリティ指標	2024年度の主な実績	2025年度の主な実績	2026年度目標	2030年度目標
健全で しなやかな 経営基盤の 維持・向上	当社グループの経営基盤の維持向上により、各重点課題への対応を確実に進め、サプライチェーンや地域社会全体の発展に貢献します。	女性取締役比率	26.7%	26.7% □□P.134	25%以上	30%以上
		重大な法令違反件数	1件※ ⁴	ゼロ □□P.134	ゼロ	ゼロ
		DX中核スタッフ人材の確保	243人	310人 □□P.81	300人	—
		人権の尊重	人権デュー・ディリジェンスの実施	人権デュー・ディリジェンスやビジネスごとのリスクの特定等を実施 □□P.106-P.108	自社およびサプライチェーン全体での人権尊重の取り組みの推進	
		地域コミュニティへの貢献	- エネルギー環境教育・防災教育等の次世代教育を実施 - 社会的養護を必要とするこども支援や障がい者の就労支援を実施 - 温暖化対策計画の各行政の支援 等	- エネルギー環境教育・防災教育、「[NOBY SPORTS CLUB]」等を通じた次世代の健全な育成推進 - 社会的養護を必要とするこども支援や障がい者の就労支援 - NPO等との協働による地域共創活動の実施 - 行政活動(まちづくり構想等)への参画 等 □□P.127-P.130	地域共生の取り組みの推進	
		LBS事業の持続的成長	- 材料事業：インド活性炭工場で排熱を利用した発電設備を導入し、環境負荷を低減 - 情報事業：パソコンリユース業務を通じた障がい者就労支援と環境貢献を実施 - 都市開発事業：賃貸・分譲マンションのZEH-Mの認証取得 等の各社での取り組みを実施	- 材料事業：24年度の取り組みをインド内別工場に水平展開し、環境負荷低減のため、新たに炭化炉とその排熱を利用した発電設備の導入を検討 □□P.47 - 情報事業：福祉作業所に対するリユースパソコンの寄付や業務委託を通じた環境貢献と障がい者就労支援、社員参加型イベントによる障がい者やこどもの支援を実施 □□P.128 - 都市開発事業：賃貸・分譲マンションのZEH-M認証の取得や、その他開発事業におけるZEB-Ready等の取得促進 □□P.52 等の各社での取り組みを実施	LBS事業におけるサステナビリティの独自取り組みの推進	

※1 2017年度以降にお客さま先や自社事業活動に導入する高効率設備や低炭素エネルギー等により、算定年度1年間にCO₂排出を削減すると推定される効果を算定

※2 国内サプライチェーン(スコープ1,2,3)のCO₂排出量。()内は2017年度比のCO₂排出削減量。なお、グループバリューチェーン(スコープ1,2,3)における温室効果ガス排出量については□□P.47をご覧ください

※3 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

※4 2024年度に発生したエネファームの販売における不適切行為の詳細については、□□P.151をご覧ください

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとのコミュニケーション

Daigasグループでは、「Daigasグループ企業行動憲章」「Daigasグループ企業行動基準」に基づき、事業活動を行うなかで起こり得る様々な影響を事前に認識し、相互に納得したうえでより良い解決策に向けて取り組むため、対話等を通じて多様なステークホルダーと積極的にかかわることを重視しています。例えば、関西消費者団体連絡懇談会や(福)大阪ボランティア協会、大阪ガス労働組合との対話を行っています。さらに、国連グローバル・コンパクトの日本企業ネットワークにおける協働や情報交換、政府や行政の各種施策立案への積極的な参加、提言活動等を行っています。また、ガス事業にかかわる業務を委託している協力会社にも当社グループのサステナビリティの取り組みに対する理解を促し、協力会社で構成する5つの団体においては、サステナビリティ行動規範を含む倫理綱領を策定しました。そのほか、企業や大学、NPOなどとの協働事業も積極的に進めています。

■ ステークホルダーとの主な接点機会とツール・価値創造

ステークホルダー		主な接点機会とツール		価値創造	
お客さま	保安・販売等の業務機会 / 「お客さまセンター」等の受付窓口 / サービスショップ / ショールーム	企業PRイベント / TV等のコマーシャル / ウェブサイト / 製品・サービスのカタログ		お客さま価値の創造 様々なフィールドでお客さまの快適・便利・安心の向上に資するサービスを共に創り上げ、お客さまの期待に応え続けます	詳細は P.13を ご覧ください
協力会社・お取引先	業務機会 / 各種定例会議	合同研修・合同訓練	 社会価値の創造 事業活動においては公正と透明性の確保に努め、社会の持続的発展と地球環境の改善に貢献します		
消費者団体	意見交換会 / 見学会	セミナー・勉強会			
地域社会	社会貢献活動 / 見学会	「エネルギー環境教育」			
教育機関・学生	共同研究 / 「エネルギー環境教育」「食育」「火育」「防災教育」	インターン生受け入れ / 就職説明会 / ウェブサイト			
有識者	共同研究	意見交換会			
行政	各種届出 / 意見交換会	地域開発協力			
NPO・NGO	共同調査 / 地域課題解決協働・協力	意見交換会			
株主・投資家	各種報告書発行(有価証券報告書、統合報告書等)	説明会 / ウェブサイト		株主さま価値の創造 健全な財務基盤のもと、長期的かつ安定的に成長し、企業価値の最大化を図ります	
従業員	労使懇談会 / 研修・訓練 / 面談 / 「コンプライアンス・デスク」	「人権相談窓口」 / 「ハラスメント窓口」 / イン트라ネット・社内報		従業員価値の創造 従業員の様々な個性を尊重し、やりがいを持って仕事に取り組み成長するためのサポートを行います	

ステークホルダーとの対話(2025年度の主な活動実績)

■ Daigasグループのステークホルダー



お客さまとの対話

お客さまの期待を上回るサービスを提供するため、お客さまと接する様々な機会を通じてお客さまの声に耳を傾け、製品やサービスの改善につなげています。

- | | |
|---------------|--------|
| • お客さまセンター受電数 | 約377万件 |
| • お客さま満足度調査回答 | 約3万5千件 |



お客さまセンター

団体等との対話

関西消費者団体連絡懇談会や(福)大阪ボランティア協会、大阪ガス労働組合等との対話を行っています。

- | | |
|-----------------|--------|
| • 消費生活センター等との対話 | 1,031回 |
|-----------------|--------|



関西消費者団体連絡
懇談会の様子

地域社会との対話

活力ある地域社会の実現のため、自治体、NPO、企業、有識者、次世代などのステークホルダーとの対話を重ねています。

地域とのコミュニケーションを通じて、社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献しています。

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| • 都市開発・街づくりへの働きかけ | 50件 |
| • 有識者やNPOとの協働による地域活性化に資する活動 | 169回 |
| • 次世代教育、「NOBY SPORTS CLUB」を通じた地域貢献活動 | 2,158回 |



食育活動

株主・投資家との対話

大阪ガスは、株主・投資家に、当社の経営・財務に関する情報を適時かつ公平に開示し、建設的な対話により把握した資本市場のニーズを適切に経営戦略に反映することで、長期的な信頼関係を築くよう努めています。

機関投資家等とのESG面談では、気候変動対策やコーポレート・ガバナンス等に対する意見交換を実施しました。

今後も機関投資家等との対話を通じて「株主さま価値」の向上に取り組んでいきます。

- | | |
|--|--|
| • 決算説明会、施設見学会、社長によるスモールミーティング、社外取締役によるスモールミーティング 等 | |
| • 機関投資家との対話
(CFO・CEO 22回、IR担当部署 約220回、SR担当部署 15回) | |



統合報告書

上司と部下との対話

大阪ガスでは、従業員一人ひとりの成長につながる評価制度を運用しています。上司と部下の面談機会を充実させながら、一人ひとりの強みや啓発点を明らかにすることで、能力開発につなげています。

- | | |
|-----------------|------|
| • 目標管理制度(MBO)面談 | 2回/年 |
| • 役割期待評価面談 | 2回/年 |

ステークホルダーからの声を反映する仕組み

Daigasグループでは、商品やサービスに対するご質問・ご要望を真摯に受け止めて対応することはもちろんですが、それ以外にも多様なステークホルダーの皆さまから事業活動に伴う様々なご質問やご意見などの声をいただきます。そうした声は、当社グループの経営の品質を高めるために非常に重要なものであると考えています。

そこで、当社グループにいただいた声はデータベース「C-VOICE」システムで経営幹部・従業員が共有し、業務改善やサービス品質の向上などに活かすよう取り組んでいます。特に、ご不満については、事実経過やお客さまへの対応状況にとどまらず、再発防止策や仕組みの改善策も共有するようにしています。

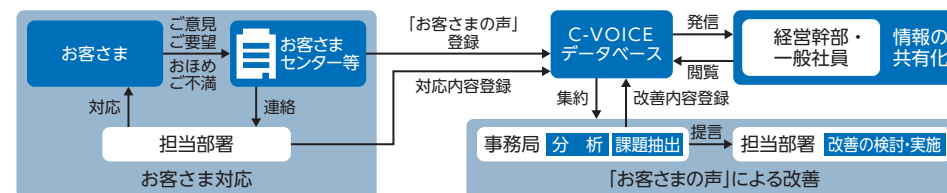
全てのステークホルダーの苦情を受け付ける体制・仕組み

Daigasグループは、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクト、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際基準を支持し、地球温暖化対策の推進に関する法律や公益通報者保護法など国内における法律を遵守するとともに、「Daigasグループ企業行動基準」に則り、ステークホルダーからの声に対応しています。

環境に関する声については、ISO14001に基づく全社一体型の環境マネジメントシステム(EMS)のなかで対応しています。地域社会への影響に関する声については、地域住民の皆さま、お客さま等が利用できる「お客さまセンター」等の窓口を設置しています。人権や労働慣行に関する案件については、主に法令や社内規程の遵守に関する相談・報告を従業員やお取引先等から受け付ける「コンプライアンス・デスク」を大阪ガス、主要関係会社、社外の弁護士事務所等に設置しています。さらに、従業員の人権に関する相談窓口として「人権相談窓口」を人事部内に、また、従業員からのハラスメントに関する相談窓口として「ハラスメント窓口」をそれぞれの組織・関係会社に設置しています。従業員については、このほか、従業員意識調査、労働組合との意見交換、上司との定期的な面談等により、声を受け付ける仕組みを整えています。

2025年度に各窓口寄せられた相談・苦情等へは必要に応じて是正策・再発防止策を適切に講じています。

■「C-VOICE」システムの活用



テーマ	国際・国内基準等	社内方針・基準等	体制
環境	- ISO14001 - エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律 - 地球温暖化対策の推進に関する法律 - 廃棄物の処理および清掃に関する法律	- Daigasグループ企業行動基準 - Daigasグループ環境方針 - Daigasグループ調達方針 - 環境管理に関する規程 - 顧客サービス業務規程	大阪ガスでは、Chief Sustainability Officer (CSuO) (常務執行役員)のもと、ISO14001に基づく全社一体型の環境マネジメントシステム(EMS)を運用し、全従業員で事業活動における環境負荷の軽減、環境法令遵守の徹底を図っています。また、国内の関係会社においてISO14001をはじめ、Daigasグループ環境マネジメントシステム「OGEMS」などのEMSを運用しています。
地域社会	- ISO26000 - 消費者関連法	- Daigasグループ企業行動基準 - 顧客サービス業務規程	「お客さまセンター」等の窓口の利便性を向上して、ご意見をいただきやすいような仕組みを整備しています。お客さまからのご意見・ご要望などを全社で共有する「C-VOICE」システムを活用して、業務改善策や商品開発等に活用しています。
人権	- 世界人権宣言 - 国連グローバル・コンパクト - 公益通報者保護法	- Daigasグループ人権方針 - Daigasグループ企業行動基準 - 顧客サービス業務規程 - 法令等遵守に関する相談・報告制度規程	地域住民の皆さま、お客さま等のステークホルダーが利用できる「お客さまセンター」や、人事部に「人権相談窓口」を設置し、各事業部と主要関係会社に「人権啓発推進員」を配しています。主に法令や社内規程等の遵守に関する相談・報告を従業員やお取引先等から受け付ける「コンプライアンス・デスク」を大阪ガス、主要関係会社、社外の弁護士事務所等に設置しています。
労働慣行	- 世界人権宣言 - 国連グローバル・コンパクト - 公益通報者保護法	- Daigasグループ人権方針 - Daigasグループ企業行動基準 - 法令等遵守に関する相談・報告制度規程	法令や社内規程等の遵守に関する相談・報告を従業員やお取引先等から受け付ける「コンプライアンス・デスク」を大阪ガス、主要関係会社、社外の弁護士事務所等に設置しています。また、従業員からのハラスメントに関する相談の受付窓口である「ハラスメント窓口」をそれぞれの組織・関係会社に設置しています。このほか、従業員意識調査、労働組合との意見交換、上司との定期的な面談等の従業員の声を受け付ける仕組みを整えています。

参画している主なイニシアチブ・団体

大阪ガスは、2007年6月に国連グローバル・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。また政府や行政の各種施策立案への積極的な参加や提言活動を行っています。サステナビリティに関するイニシアチブへの参加を通じ、持続可能な社会の実現に向けて役割を果たしていきます。

■ 参加イニシアチブ・団体一覧

名 称	活 動 内 容
国連グローバル・コンパクト	国連グローバル・コンパクトは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野で企業が遵守すべき10原則を示したものです。大阪ガスは2007年6月に署名・参加し、国連グローバル・コンパクト10原則に対する取り組み状況を毎年報告しています。
女性のエンパワーメント原則 (WEPS)	UN Womenと国連グローバル・コンパクトの協力によって作成された「女性のエンパワーメント原則 (WEPS)」は、企業や民間団体が職場、市場、地域社会で女性のエンパワーメントに取り組むうえで、実践的な手引きとなるようまとめられており、「企業経営者のリーダーシップによるジェンダー平等の促進」「機会の均等、女性の参画、差別の撤廃」「健康管理、安全管理、暴力撤廃」「教育と研修」「事業開発、流通、マーケティング活動」「地域社会のリーダーシップと参加」「透明性、成果の測定、報告」の7つの原則を示したものです。Daigasグループはその主旨に賛同し、2010年9月に支持を表明しました。
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)	「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」による提言は、投資家に適切な投資判断を促すために、企業に対して気候関連の財務情報開示を奨励しています。大阪ガスは2019年5月にTCFD提言に賛同するとともに、TCFD提言に即した気候変動対応の情報開示に向けた取り組みを議論するTCFDコンソーシアムに参加しています。
(公財)世界自然保護基金ジャパン (WWFジャパン)	「世界自然保護基金 (WWF)」は約100カ国で活動している環境保全団体です。地球上の生物多様性を守り、人の暮らしが自然環境や野生生物に与える負荷を小さくすることによって、人と自然が調和して生きられる未来を目指しています。大阪ガスは1983年から法人会員としてWWFジャパンを継続支援しています。
(一社)企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)	多様な企業が共同で研究を進めることにより、単独の企業活動のみでは成し遂げられない成果を生み出し、真に国内外の生物多様性の保全に貢献することを目指し2008年に設立されました。大阪ガスは2011年から正会員企業として参加し、2024年度からはネットワーク会員として参加しています。
(一社)日本経済団体連合会	大阪ガスは(一社)日本経済団体連合会の会員企業として、その企業行動憲章の精神を尊重し、実践しています。
自然保護協議会	(一社)日本経済団体連合会の関連団体で、会員に対しては寄付や社会貢献活動に関する情報を提供するとともに、広く一般の方々に企業の自然保護に対する理解を深めていくための事業を行っています。大阪ガスは2003年から会員企業として参加しています。
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」は、「経団連生物多様性宣言・行動指針 (改定版)」が掲げる7項目のうち複数の項目に取り組む、または全体の趣旨に賛同する企業・団体が参加でき、大阪ガスは2023年から参加しています。

社外からの評価

SRIインデックスへの組み入れ状況

大阪ガスは、2026年6月末時点で、以下のSRI(社会的責任投資)関連インデックスやMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)に組み入れられています。

なお、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用する国内株式を対象とした6つのESG指数全ての構成銘柄に選定されています。



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index^{※1}



FTSE JPX Blossom Japan Index^{※2}



FTSE4Good Index Series^{※3}



MSCI SELECTION INDEXES^{※4}

2026 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI ジャパン ESG
セレクト・リーダーズ指数^{※4}

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数^{※4}

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

MSCI 日本株女性活躍指数^{※4}



S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



SOMPO サステナビリティ・インデックス

※1 FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに大阪ガスが第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※2 FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに大阪ガスが第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG)について特定の対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE JPX Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※3 Osaka Gas announces it has been included in the FTSE4Good Index Series. Created by the global index and data provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indexes are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products. FTSE Russell evaluations are based on performance in areas such as Corporate Governance, Health & Safety, Anti-Corruption and Climate Change. Businesses included in the FTSE4Good Index Series meet a variety of environmental, social and governance criteria.

※4 大阪ガスのMSCIインデックスへの採用、および、MSCIロゴ、商標およびインデックス名の使用に際し、MSCIやその関係会社は大阪ガスへの資金提供や保証あるいは販売促進を行うものではありません。MSCIインデックスの排他的独占所有権はMSCIにあります。MSCI、MSCIインデックスの名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標です。

■ サステナビリティ活動に関する外部評価(2026年6月末時点)

評価機関・団体	評価
CDP 気候変動2025	●リーダーシップ A- ●「サプライヤー・エンゲージメント評価」で最高評価の「Aリスト」に選定
環境省 「エコ・ファースト制度」	「エコ・ファースト企業」に認定
経済産業省、日本健康会議 健康経営優良法人2026	「健康経営優良法人 大規模法人部門 ホワイト500」認定
経済産業省 令和7年度「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」	「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」に認定
東洋経済新報社 CSR企業ランキング2026	30位(約1,656社中)
環境省 ESGファイナンス・アワード・ジャパン	環境サステナブル企業部門で銅賞受賞
環境省 「自然共生サイト」(令和6年度まで) 生物多様性増進法に基づく「自然共生サイト」(令和7年度以降)	泉北製造所(令和6年度後期)、 姫路製造所(令和7年度第1回)が 「自然共生サイト」に認定