

## 従業員「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 ～ キャリア支援・成長機会の強化およびライフサポート施策の充実～

2025年9月18日  
大阪ガス株式会社

大阪ガス株式会社（代表取締役社長：藤原 正隆、以下「大阪ガス」）は、中期経営計画 2026 で掲げる「従業員の輝き向上」を目指す取り組みの一環として、2025年10月より、新たな人事関連制度を導入・拡充します。

事業環境が目まぐるしく変化し、働く意識の多様化が進むなか、Daigas グループでは人的資本は「価値創造の源泉」であるとの認識のもと、従業員の働きがいやパフォーマンスの向上を目指しています。

これまで、適所適材の配置に向けたタレントマネジメントの実践、従業員一人ひとりのキャリア形成支援など、様々な取り組みを進めてきました。2025年4月には、従業員の一層の「挑戦・成長」を支援し、個の活性化を推進することを目的とした人事制度の改定<sup>\*1</sup>を行いました。

今回、これまでの取り組みに加え、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の導入・拡充を行います。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す。また、保育園料の補助、介護事由による週休3日制度の導入といった休暇・福利厚生制度の拡充により、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うことで、従業員の「挑戦と成長」をより一層後押しします。

### <2025年10月以降、導入・拡充する人事関連制度>

| 項目       |                       | 概要  |
|----------|-----------------------|---|
| 挑戦と成長の支援 | 挑戦・成長に繋がる新たな経験機会の提供   | ・「海外タメスキル（社内インターンシップ制度）」の導入<br>・内定者の挑戦意欲に応え、入社前の挑戦・成長につながる経験を支援する「夢デカネーション（海外短期留学や資格取得等の費用補助）」の導入 |
|          | 自律的なキャリア形成支援の強化       | ・長期的なキャリア形成と自己啓発支援を目的とした資格取得支援の拡充<br>・リカレント休業（学業を目的とした一定期間の休業）の導入                                 |
|          | リフレッシュ機会の拡充           | ・一定期間の在籍に応じた休暇とリフレッシュ支援金の付与   |
| 安心感の担保   | 多様なライフスタイルに対するサポートの充実 | ・挑戦の原動力となる日常的な安心感を高めるため、以下を導入・拡充<br>→奨学金返済支援/家賃補助/住宅ローン補助   |
|          | 休暇制度の拡充               | ・個々の状況・ニーズに応える休暇制度として、以下を導入<br>→いくまご休暇（孫の出生・育児を対象）/ドナー休暇/不妊治療休暇                                   |
|          | 育児・介護支援の強化            | ・家庭と仕事の両立、多様な働き方に対応するため、以下を導入・拡充<br>→介護事由による週休3日制度/保育園料補助/育児短時間勤務の柔軟化                             |

また、今回の制度拡充の内容を含む「Daigas グループ人的資本レポート 2025」<sup>\*2</sup>を本日発行しました。このレポートは、当社の人的資本経営に関する様々な取り組みや思いをまと

めたもので、2年目の発行となる今回は、約15名の役員・従業員がDaigasグループの魅力を語るコンテンツを追加しました。

当社は、今後も会社と従業員の双方向のコミュニケーションを通じて、人材関連の取り組みを活性化し、従業員と会社が成長しあう関係を構築することで、社会課題の解決に貢献するとともに、絶えざる進化を続けてまいります。

- ※1 2025年4月に定年延長を含む人事制度の一部改定を実施  
[https://www.osakagas.co.jp/topics/1780899\\_14522.html](https://www.osakagas.co.jp/topics/1780899_14522.html)
- ※2 「Daigasグループ人的資本レポート2025」は[こちら](#)

以上