

「人間成長の経営」の基本理念に基づき、育成コース別の人事制度を導入することで、全ての社員のやる気と活力の向上と、一人ひとりのキャリア形成支援を推進

- 企業紹介**
- 当社は、1905年に創業(ガス供給開始)し、近畿圏を中心に710万戸を超えるお客さまに都市ガスを供給しています。
 - 現在では、電力・ガスシステム改革やシェールガス革命などの経営をとりまく環境変化をビジネスチャンスと捉え、厳しい競争を勝ち抜く「総合エネルギー事業者」へと進化するとともに、成長が期待される電力、海外エネルギー、材料ソリューションなどの領域で事業拡大を進めています。

プロフィール 事業内容(業種) 電気・ガス業
 所在地 大阪府大阪市中央区
 従業員数 5,861人(男性5,058人、女性803人、非正規雇用社員376人)
 平均年齢 43歳(2014.3.31現在)

キャリア支援の取組

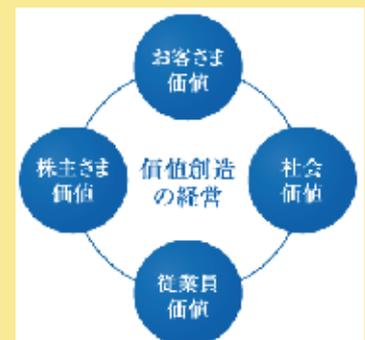
わが社の理念・方針

価値創造の経営と人間成長の経営

■大阪ガスグループは、お客さま価値の最大化を第一に、公正で透明な事業活動を通じて、株主さま、社会、従業員など全てのステークホルダーの価値をともに高めていく「価値創造の経営」を基本理念としています。その中で、「従業員価値」を高めるための取組について以下のとおり定めています。

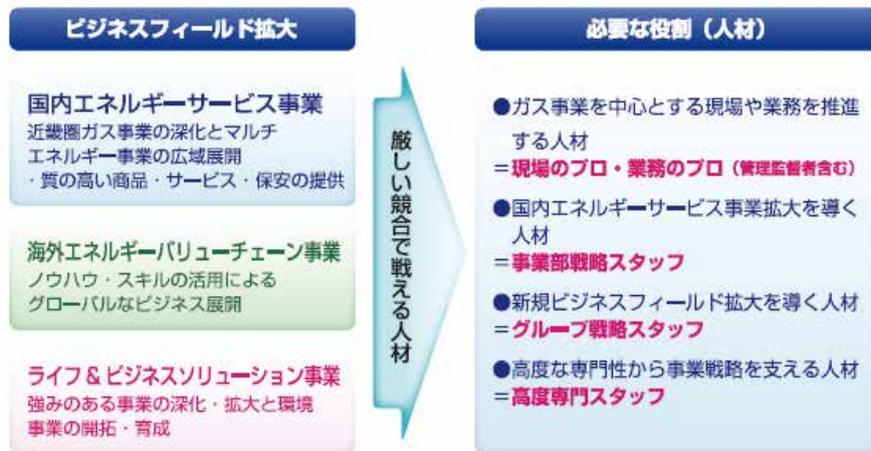
■従業員の個性と自主性を活かす人間成長の経営を推進していきます。

■大阪ガスグループの従業員は、常に研鑽と啓発に努め、お客さま、株主さま、社会の期待に応える新しい価値を生み出すよう努力します。従業員と会社は、相互に信頼感と緊張感を持って、会社の健全な成長をともに高めます。



<求める人材像>

- ・大阪ガスグループは、中期経営計画(2014-2016)「Catalyze Our Dreams」の中で、「国内・海外エネルギー事業」と「ライフ&ビジネスソリューション事業」を柱に、グループの強みを活かして積極的に事業領域を拡大し、多様な事業がワールドクラスに進化することでお客さまや社会を元気にする企業グループとなることをめざしています。経営計画の実現をはじめとする会社の継続的な成長・発展のために必要となる役割(人材)を明確にすることで、すべての社員のレベルアップに取り組んでいます。



キャリア支援の具体的な取組

社員一人ひとりのキャリア形成支援に向けた取組

1. 育成コース別人事制度

- ・目指すべき人材像、育成段階に応じて最大で4つのコースを設定しています。
- ・配置、評価、職責資格等級、昇格・昇級エントリー要件、啓発プログラムなどをコース別に設定しています。
- ・自律的なキャリア形成・成長意欲向上のため、社員自らがコースをエントリーし、上司と面談を行った上で決定する仕組みになっています。

<育成コース概要>



EM職：課長相当以上 KSI職：副課長相当～一般社員

2. 各種研修制度

■若年層の育成

- 入社3年間を若年層育成期間として位置付け、社会人としての基盤を作る時期としています。入社6ヶ月目、2年目、3年目の節目で、フォローアップ研修を行い、その間、新人指導員(PTA: Personal Tutor And Adviser)を任命することで育成を推進しています。

■チャレンジセミナー等の自己啓発援助

- 育成コース、職責資格別に設定されている役割期待に基づく体系から、個々人の課題に合わせて選択し、自主的に参加できる研修制度「チャレンジセミナー」や、公的資格援助制度、通信教育制度があります。

■啓発プログラム

- 職責資格の節目のタイミングで、基礎能力診断、ヒューマンアセスメント、キャリアアセスメント等を行うことで、職場での職務遂行と自己啓発による能力向上の結果を確認する機会としています。

■グローバルビジネス人材育成

- 海外ビジネスで活躍できる人材をスピードをもって数多く育成するため、各組織が海外ビジネス遂行のために指名した人材を、海外もしくは海外環境に近い国内での短期集中的な海外ビジネストレーニングカリキュラムに派遣しています。また、国内外のグローバルビジネスで活躍できる人材を育てるため、英語学習を支援しています。

<研修体系全体像>

| 階級 職別 | プロフェッショナルコース・ マイスターコース・マネジメントコース | | | | ゼネラル/スペシャリストコース・ ゼネラルコース・スペシャリストコース | | | 共通 | | |
|----------|-------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------|--|--|------------------------------|---------------------------------|--------------|-------------------|
| | 階級 職別 | 階級別 | 指名制 | マイスターコース マネジメントコース | 階級 職別 | 階級別 | ビジネスリーダー 海外人材 スペシャリスト | 管理監督者育成 | 自己啓発 | 資格 |
| K 職 | K-A | MKP | | マニエーターとして必要なスキルを強化 | K-A | MKP | | 新リーダー研修 自己啓発プログラム 社外業務研究会 | | |
| | K-B | | マネジメンタカ パワーアップ プログラムII | 業務を中心としたマネジメント力強化 | K-B | | パワーアップ プログラムII (アドバンス) | | | |
| S 職 | S-A | | | | S-C | | | 海外ビジネストレーニング制度 語学学習支援 | 新任リーダー 研修 | チャレンジセミナー 派遣教育 |
| | S-B | | マネジメンタカ パワーアップ プログラムI | | S-C | | パワーアップ プログラムI (ベーシック) | | | |
| I 職 | I-A | 面談 課題発見 解決 SKP (P) 若年層研修 (入社~3年間) PTA 研修 | | | I-A | 面談 SKP (G) 若年層研修 (入社~3年間) PTA 研修 | | | | |

※点線枠内は組織ごとに実施する研修。

3. 自己観察制度

- ・社員一人ひとりが、自らの仕事ぶりや適性を見直し、今後のキャリアや能力開発の方向性を考える機会として、年に1回上司と「自己観察面談」を実施しています。
- ・社員が、現在の仕事の振り返り・将来のキャリアプランを「自己観察表」に入力した上で上司と面談を行い、上司が「面談表」に面談結果を入力する仕組みです。社員がキャリア目標を設定して定期的に見直しを行う機会としています。

4. キャリアガイダンス研修・キャリア開発面談

- ・45歳、53歳のタイミングで、セカンドライフを見据えて今後どのようなキャリアを築いていきたいのかを考えるきっかけとして、キャリアガイダンス研修を行っています。
- ・研修後は、自身でこれまでの職歴や自分の能力・持ち味・強みなどを棚卸した上で、人事部キャリアデザインセンターの担当者が面談を行い、今後の進路についてのアドバイスをします。面談は全社員を対象とし、年間400回を超える面談を行っています。

取組の効果や課題と今後の取組の方向

グローバルな企業グループとしての成長へ

- ・今後グローバルなエネルギー・環境企業グループとして成長するためには、グローバルビジネスを牽引する人材の早期育成が必要になります。これまでの「海外ビジネストレーニング制度」や「語学学習支援」にとどまらず、新たな研修メニューも含めた育成施策を推進していきます。

トピック ダイバーシティの推進

- ・大阪ガスグループは、新しい価値を生み出せる強靱な組織づくりを通じて企業価値の向上を目指すために、ダイバーシティを推進しています。
- ・2013年4月に人事部内にダイバーシティ推進チームを設置し、女性、高齢者、障がい者、外国人などに対する活躍支援を進めています。少数派であるがゆえの不利益が生じることのないよう配慮し、より一層の能力発揮に向けた環境整備に取り組んでいます。2014年3月には大阪ガスグループダイバーシティ推進方針を公表しました。
- ・大阪ガスでは、女性活躍をダイバーシティ推進の試金石と位置付け、総合職採用人数に占める女性比率30%以上の継続、および、2020年までに女性管理職比率を5%にすることを目標としています。
- ・上記をはじめとする取り組みが評価され、「平成25年度なでしこ銘柄」(東証・経産省)に選定されました。