

クボタグループは社会との継続的な相乗発展をめざしています。また事業を展開する世界各国・各地域の文化・習慣を尊重し、現地コミュニティとの信頼関係の構築も大切にしています。ステークホルダーの皆様からの共感と参画が得られるよう、企業価値を高める活動を推進し、国際社会・地域社会の一員として、皆様とともに、持続可能な社会づくりに取り組んでいます。



97 お客様との関わり

- 97 研究開発
- 99 生産・品質管理
- 101 品質の維持・向上
- 103 お客様満足につながる技能の研鑽
- 105 顧客サービス

107 取引先との関わり

- 107 調達

110 株主・投資家との関わり

- 110 株主との建設的な会話

112 従業員との関わり

- 112 一人ひとりに安全な職場づくり
- 119 人権の尊重
- 123 ダイバーシティの推進
- 132 健康経営の推進
- 134 グローバル化に対応した人事施策の推進
- 135 人事に関する方針と人事制度(クボタ)
- 136 CSR(企業の社会的責任)マインドの醸成

140 地域社会との関わり

- 140 クボタeプロジェクト
- 141 緊急・人道支援
- 142 課題解決(食料)
- 143 課題解決(水・環境)
- 145 課題解決(その他の分野)
- 145 次世代教育
- 148 企業スポーツを通じた社会貢献活動
- 150 石綿問題への対応

〈当該項目に関連するSDGs〉



お客様との関わり

クボタのめざす姿は「豊かな社会と自然の循環にコミットする“命を支えるプラットフォーマー”」です。常にお客様や社会の視点で、課題と向き合い、解決のために全力を尽くす。この“On Your Side”の姿勢こそが、クボタとして社会に求められる存在であり続けるために必要なことだと考えます。

これからも研究開発、品質管理、生産技術、サービス技術など事業の基盤を支える分野において、“On Your Side”の姿勢で社会から信頼され、課題解決に貢献できるような製品やサービスを提供していきます。

研究開発

研究開発体制の強化

基本的な考え方

事業のグローバル化にともない、世界のお客様のニーズに応えるだけでなく、各地の社会課題の解決に資する製品・サービス・ソリューションを提供することの重要性が増しています。現地ならではの多様な課題に応えるべく、国内・海外それぞれの研究開発拠点の役割を明確にして、日本をコアとするグローバルな研究開発体制の拡充を推進しています。

地域ごとのマーケティング・研究開発の強化

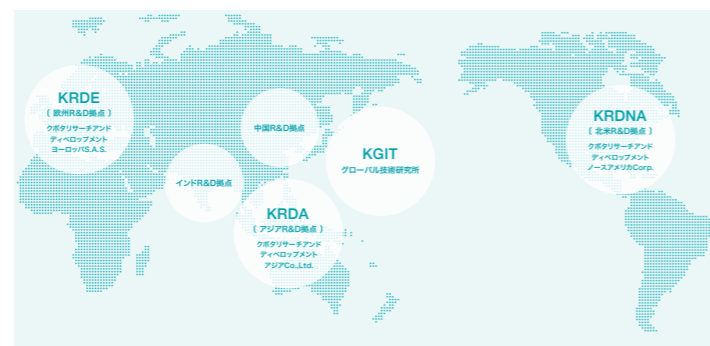
海外展開当初からこれまで、日本で研究開発・生産した製品を輸出し、その後、現地生産に移行するという形で進んできました。しかし、最も多くのお客様に信頼されることによって、最も多くの社会貢献をなす企業「グローバル・メジャー・ブランド」へと成長するには、海外のお客様のニーズを的確につかみ、迅速に製品・サービス・ソリューションを具現化する必要があります。そのため、地域密着型のマーケティングおよび研究開発の強化を進めています。

新研究開発拠点の設立

国内では、2022年に新研究開発拠点「グローバル技術研究所」を開所しました。これにより各地に分散していた拠点・人員が集約され、研究開発効率が大幅に向上します。また、多様な専門家のシナジーによりイノベーションの創出や基幹技術や先進技術でのブレークスルーを図ります。なお、海外拠点も含めたすべての研究開発を評価・統合するコントロールユニットの機能のほか、すべての拠点がお互いにつながり、それぞれの強みを発揮しながら研究開発を推進できる、真のグローバル研究開発を実現するための接着剤や潤滑油のような役割も果たします。

海外においては、重点市場向け戦略製品や地域密着型製品の開発を目的として、これまでに開設したタイ・フランス・北米の研究開発拠点に加え、中国・インドも含めた世界6極でグローバル研究開発体制を構築し、製品開発力の強化を進めるとともに、各地域で生まれる先進技術のいち早い取得など、研究面での強化も推進します。

世界の研究開発 6極体制



2021年に開設したフランスの研究開発拠点



2022年に開設した北米新研究開発拠点



2022年に開設した国内新研究開発拠点

ESG 経営の推進

クボタは、これからESG (E: Environment (環境)、S: Social (社会)、G: Governance (ガバナンス))を経営の中核に据え、さらに社会課題の解決を使命としてきたクボタらしい事業運営、すなわちK-ESG経営を推進していきます。そのために、研究開発では、環境・社会課題の解決に資するイノベーションの創出に向けた取り組みを加速していきます。

カーボンニュートラル実現に向けた新動力源の研究開発

日本でも2050年にカーボンニュートラルをめざすことが宣言され、自動車、バス・トラック、船舶など農業機械や建設機械に近いモビリティ業界では、電動化、燃料電池や水素エンジンなど水素活用、e-fuel (合成燃料) やHVO (水素化植物油) 等の新液体燃料など、新動力源への取り組みが本格化していますが、クボタも農業機械や建設機械向け新動力源の研究開発を進めています。具体的には、電動化では、2023年にBEVトラクタを上市し、続けてBEVミニバックホーの製品化に向けて取り組んでいます。農業機械や建設機械として必要な機能・性能を満たすだけでなく、電動化することによる新しい価値を生み出すべく、モータ、インバータ、バッテリーパックなど電動化の主要コンポーネントの開発にも本格的に取り組んでいます。また、燃料電池トラクタの研究開発については、農村部における水素インフラや水素充填方式のあるべき姿を検討するため、NEDO (国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構) の実証事業も活用して進めています。

クボタでは、これらの新動力源の取り組みだけでなく、燃焼効率向上など低燃費化やバイオディーゼル含有率向上等のこれまでに進めてきた研究開発も引き続き注力していきます。これらに、自動運転技術による作業ロス低減や最適省エネ運転、バイオマス (農業残渣や食料残渣) の活用等、多面的な取り組みを結集することで、カーボンニュートラルを実現していきます。



BEVトラクタ「Lxe-261」



BEVトラクタモニター試験の様子 (トラクタは開発中のもの)

研究開発におけるパートナーシップの強化

クボタは“イノベーションなくして成長なし”と考えており、イノベーションの創出を加速するため「産官学の連携」や「スタートアップ企業や異業種企業など社外パートナーとの協創」などの取り組みを強化しています。

自治体との連携

北海道新十津川町・秋田県大仙市・新潟県などの自治体と農業分野で連携協定を締結し、地域はもとより日本農業の発展に資する取り組みを進めています。北海道新十津川町・秋田県大仙市では「スマート農業の普及拡大」に関する取り組みや「次代の農業を担う人材の育成」などに取り組んでいます。また、新潟県では農林水産省の「みどりの食料システム戦略」推進に向けたスマート農業の普及や、新潟米の「輸出促進」に取り組んでいます。

社外パートナーとの研究開発

国内外のスタートアップ企業 (以下SU) への出資などを通じ、先進のアグリテック・エコテックや新たなビジネスモデルへの知見を深め、農業や水環境分野でのソリューション開発を加速しています。2022年は、果樹・野菜・ナッツ等の生産者に向けて、資機材や種子・薬剤などの調達から農作業の計画・管理、収穫後の品質評価や運搬に至るまでのさまざまな製品やサービスを集めて提供するプラットフォームの構築を進める米国SUや、収穫後の果物や野菜の品質管理プロセス全体をデジタル化するサービスの提供を行うイスラエルのSUなどに出資しました。

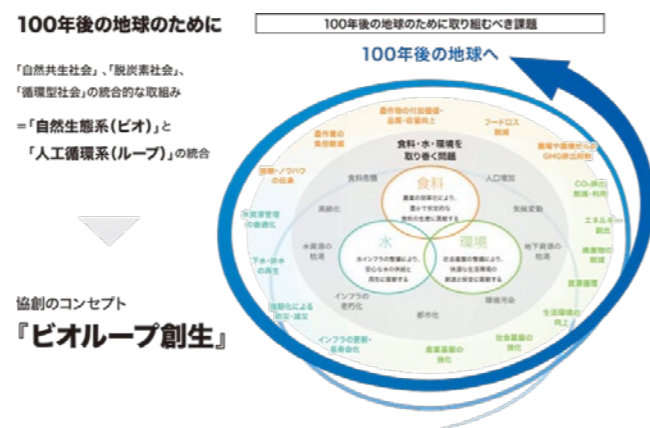
また、これまでにパートナーシップを結んだ、各業界でトップの技術力を持つ企業との研究開発も進化・拡大しています。

公的機関や大学との協創

広く知識・技術の結集を図るため、公的機関や国内外の大学との連携も強化しており、2021年に東京大学と産学協創協定を締結しました。この協定では、「100年後の地球にできること」をテーマとして、食料・水・環境分野において両者の知見・技術・ネットワークを活用し自然現象や物質循環に関する現象の解明やモデル化などに取り組みます。

また、それを基に機械設計や制御技術などの実践的な研究開発に取り組み、食料・水・環境のピオループ*創生とそれぞれを有機的につなげたソリューションの提供をめざします。

*ピオループ：自然共生(ピオ)と循環型社会(ループ)を統合した造語



生産・品質管理

生産体制の強化

グローバルな生産体制の構築

「グローバル・メジャー・ブランド」の実現に向け、市場に近いところで生産できるよう、世界の各地に生産拠点を設置するとともに同じ品質を確保できるよう、マザー工場が世界各国の工場を支援しています。また、各拠点でクボタ生産方式(KPS: Kubota Production System)の展開を進め、サプライチェーン全体を通してのQCDのレベルアップに努めています。



● 海外拠点設立(2011年以降)

- ・2011年：Kubota Engine (Thailand) Co., Ltd. (タイ)立形ディーゼルエンジンの製造
- ・2011年：Kubota Precision Machinery (Thailand) Co., Ltd. (タイ)油圧機器部品の製造・販売
- ・2011年：久保田建機(無錫)有限公司(中国)油圧ショベルの製造・販売
- ・2012年：Kverneland AS [系列化](欧州)インプレメントの製造・販売
- ・2012年：久保田発動機(無錫)有限公司(中国)ディーゼルエンジンの製造
- ・2013年：Kubota Farm Machinery Europe S.A.S(欧州)大型畑作用トラクタの製造
- ・2016年：Great Plains Manufacturing, Inc.[系列化](米国)インプレメントの製造・販売
- ・2019年：Escorts Kubota India Private Limited(インド)トラクタの製造

● 現地生産の拡大

- ・2013年：Kubota Industrial Equipment Corporation(米国)中型トラクタの製造
- ・2016年：Kubota Industrial Equipment Corporation(米国)四輪小型建設機械(SSL)の製造
- ・2017年：Kubota Manufacturing of America Corporation(米国)ユーティリティピークルの新工場稼働
- ・2017年：久保田農業機械(蘇州)有限公司(中国)トラクタ・ホイールコンバインの新工場稼働

クボタ生産方式の展開と浸透

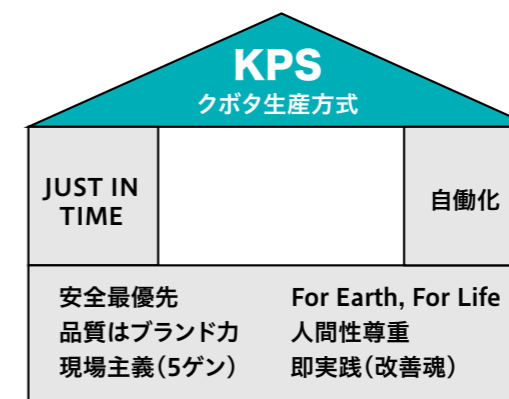
クボタ生産方式

- ・クボタのモノづくり基本理念
お客様の「のぞみ」を超える商品とサービスを、「予測を超える」スピードで提供することにより感動を呼ぶモノづくりをめざします。
- ・クボタ生産方式とは？
KPS (Kubota Production System)とは、クボタグループのモノづくりにおいて基軸となるモノの見方、考え方です。土台にある哲学を踏み外すことなく、「JUST IN TIME」と「自動化」を柱として徹底的なムダ廃除を継続します。

2022年の活動

- ・国内生産拠点との活動状況の確認、改善活動のフォローを目的とした「拠点フォロー」を定期的で開催しています。拠点フォローを通じて、拠点の良好事例の活動を展開するほか、必要な拠点には支援を行っており、全社のKPS活動を加速させています。
- ・各生産拠点では、製造リードタイム短縮や生産性向上に取り組んでいます。作業時間や加工時間の短縮、工程間の仕掛削減、省力化や自動化に取り組むことで、体質強化を図っています。
- ・標準化、自動化、出来栄え向上など、仕事を進化させる「モノづくりのスマート化」を企画・立案・実行しています。活動事例として人作業の支援や見える化のためのツールを調査、検討を行っています。音声支援システムなど一部のツールは、国内拠点で導入を開始しています。

KPSの構造



品質の維持・向上

1. 製品安全

クボタは、お客様の満足と信頼を得るために、安全で優れた品質の製品・技術・サービスの提供に努めています。
2022年は7件、リコールの届け出を実施しています。


2022年のリコール届け出の状況

・KLシリーズトラクタのリコールについて	： 43,759台	(届出2022年12月23日)	
・M7シリーズトラクタのリコールについて	： 731台	(届出2022年11月28日)	
・ホイールローダのリコールに関する暫定措置について	： 2,192台	(届出2022年3月15日)	
・MRシリーズトラクタのリコールについて	： 6,569台	(届出2022年3月15日)	
・MZ/SMZシリーズトラクタのリコールについて	： 9,710台	(届出2022年3月15日)	
・GM/MZ/SMZ/MR/NEW MRシリーズトラクタのリコールについて	： 28,090台	(届出2022年3月15日)	
・ホイールローダのリコールについて	： 319台	(届出2022年2月22日)	

 リコールの詳細はこちらから
www.kubota.co.jp/important/

品質マネジメントシステム認証取得状況

国内生産拠点および海外生産拠点における、最新のISO9001の認証取得状況をホームページに掲載しています。

 「品質マネジメントシステム認証取得状況」の詳細はこちらから
www.kubota.co.jp/sustainability/society/quality/

2. 品質意識向上の取り組み

クボタでは、「クボタグループには会社の品格を損なってまでも、追求しなければならない売上や利益は存在しない」という考え方の下、品質意識向上の取り組みとして、以下を実施しています。

品質フォーラムの実施

コンプライアンス・品質の課題を解決するために、必要なDXを推進するためのマインドセットについて、具体例を交えて経営幹部層を対象に開催しました。



品質フォーラム

品質コンプライアンス教育の実施

品質保証に関する規範意識の強化のために、毎年品質コンプライアンス教育を、国内外の従業員を対象に実施しています。

品質アンケートの実施

品質に関する課題を抱えている従業員に、自発的な情報提供を促す品質アンケートを定期的実施しています。
国内のクボタグループ従業員*への実施率は100% (海外のクボタグループ従業員への実施率は95%)

*メールアドレスを付与しているクボタグループ従業員

品質に関する社内監査の実施

クボタグループでは、以下の品質に関する社内監査を制度化し、実施しています。

- ・品質監査 : 製品・技術・サービスの品質に関わる内部統制を強化するための監査
- ・品質コンプライアンス監査 : 法規、公的規格およびお客様との契約事項への適合を確認するための監査
- ・クロス監査 : ISO9001の内部監査の独立性・適切性を担保するとともに、監査員の力量の向上を図るための監査

品質教育の実施

品質保証・品質管理における必要な知識・考え方・取り組むべき行動を教育するための研修を実施しています。

教育名称	実施回数	受講者数
新入社員教育	1	225
技術系新入社員教育	1	170
内部監査員養成教育	8	142

教育名称	実施回数	受講者数
新任作業長教育	2	43
新任職長教育	1	12

3. 品質向上の取り組み

クボタでは、開発から製造、販売、サービスに至る各業務プロセスの品質向上に取り組んでいます。

設計・開発における品質向上

クボタでは、品質問題の未然防止に取り組んでおり、その代表的な活動がデザインレビュー(DR*)です。DRについては研究・開発の標準に明文化されており、抜けなく実施しています。

* DRとは開発・設計の成果物を複数の参加者で審査する機会のことです。開発・設計部門の技術者だけでなく、製造や品質保証など、製品開発に関わる部門の担当者が参加して行われています。

小集団活動表彰

小集団活動において、優れた活動実績をあげた従業員を表彰しています。

クボタでは、1967年に小集団活動を導入して以来、「人の育成」・「職場の活性化」を目的として、国内外のグループで387サークルが活動しています。(2022年現在)

品質功績者表彰

クボタグループでは、お客様視点で価値のある製品・サービスを生み出す活動において、品質向上の功績が顕著であった従業員を表彰しています。

2022年は、11テーマを表彰しました。



小集団活動発表審査会(Web開催)

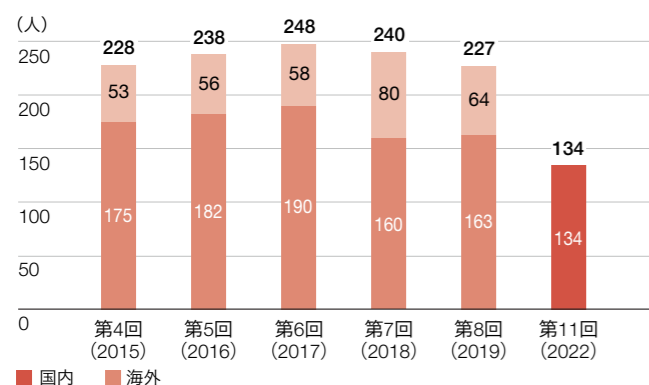
お客様満足につながる技能の研鑽

「クボタグループ技能競技会」の開催

グループ全体のモノづくり力の向上と一体感醸成を目的に、「クボタグループ技能競技会」を開催しています。第8回(2019年)大会では、10か国28拠点から227名の代表選手が集い、鋳物・旋盤・仕上げ・溶接など15競技で技能を競い合いました。海外選手が出場選手全体の約3割を占めるまで増加するなど、技能競技会が、「グローバルなクボタグループのイベント」として定着してきました。残念ながら、第9回(2020年)・第10回(2021年)大会は新型コロナウイルス感染症の影響でグループ全体での大会開催は叶いませんでしたが、第11回(2022年)大会は感染症対策を講じ国内選手のグループ競技会を再開、また海外でも地域大会を開催しました。選手・大会関係者や応援者が、それぞれの技能レベルを知り、交流し、刺激を受ける貴重な機会となっています。さらなるモノづくり力向上をめざし、本大会は今後も継続して実施します。

* 第9回(2020年)・第10回(2021年)大会は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、開催を中止しました。

技能競技会参加者数



欧州大会での集合写真

技能五輪全国大会への挑戦

クボタは、モノづくりの技能にこだわるクボタグループの姿勢を示すこと、高度な技能の習得、職場の中核となる人材の育成を目的として、技能五輪全国大会*の「旋盤」「機械組立て」「メカトロニクス」「構造物鉄工」の4職種に挑戦しています。第60回(2022年)大会では、クボタから15名の選手が出場し、「機械組立て」職種で、銀賞、銅賞、敢闘賞に各1名が入賞しました。

* 技能五輪全国大会…青年技能者(23歳以下)の技能レベルの日本一を競う大会。2年に1度開催される国際大会の選手選考会も兼ねています。日本中の若者が技を競い合う、まさに技能のオリンピックです。



第60回(2022年)大会は銀賞、銅賞、敢闘賞に各1名が入賞

「グローバル・メジャー・ブランド」確立に向けたモノづくり人材育成

クボタが「グローバル・メジャー・ブランド」になるため、国内外の各拠点でクボタ生産方式(KPS: Kubota Production System)の展開を進めています。

KPSを進める上で必要となる現場改善は5ゲン主義により実践しています。『5ゲン』とは、現実の姿(現場・現物・現実)とあるべき姿(原理・原則)。この差を課題と捉え、改善していくことが現場改善であり、それを実践できる人材を育成する場が「5ゲン道場」です。2022年は273人が受講しました。

モノづくり力強化、人材育成の現地化のため海外主要拠点に2014年 Kubota Manufacturing of America Corporationに北米道場、2016年 Siam Kubota Corporation Co., Ltd.にタイ道場、2020年6月久保田農業機械(蘇州)有限公司に中国道場を設立し、5ゲン道場の海外展開を推進しています。



中国5ゲン道場での実習教育風景

国別の受講者数(2022.1～2022.12)

- ・日本 : 153人
- ・北米 : 84人
- ・タイ : 0人 (コロナ禍の影響、2023年度はeラーニング等活用に取り組む)
- ・中国 : 36人

「5ゲン道場」の歩み

- ・2002年度 : 日本の堺製造所内に5ゲン道場を開設
- ・2005年度 : 5ゲン道場において海外拠点従業員の受け入れを開始
- ・2014年度 : 米国の製造会社 Kubota Manufacturing of America Corporationに5ゲン道場を設立
- ・2016年度 : タイの製造会社 Siam Kubota Corporation Co., Ltd. に5ゲン道場を設立
- ・2020年度 : 久保田農業機械(蘇州)有限公司に5ゲン道場を設立

顧客サービス

「旧型部品の再設計による部品の供給継続」

お買い上げいただいた製品を長期間安心してお使いいただくためには、製品品質はもちろんのこと、万一故障しても、迅速で的確な補修部品の供給および修理サービスが受けられることがお客様にとって重要です。

クボタでは、「市場のお客様およびサプライヤー様とのコミュニケーション」や「補修部品の調達業務の改善」を通じて補修部品の安定供給に注力し、補修部品の国内緊急注文に対する**即納率は概ね99%以上**を維持しています。

(即納率：注文に対して在庫準備ができていない割合)

補修部品は、通常、量産時と同じ部品ですが、さまざまな理由により、量産時と同様の部品調達・生産ができなくなってしまう場合があります。クボタでは、そのような場合でも可能な限り部品の供給継続ができるよう**専任部門による部品の再設計・再製作の取り組み**を行っています。

今後も、補修部品の安定供給を通して、顧客満足度向上の実現を図っていきます。

【事例1】シート

調達困難部品の類似部品の選定・代替部品の新規設計



部品そのものの再設計だけでなく、類似部品を選定し、組付けの互換性を確保するため追加部品を新規設計し、代替可能にする取り組みも行っていきます。

【事例2】ランプ

3Dスキャンを使ったリバースエンジニアリングによる再設計



旧型部品の多くは3Dデータがないため、現物を3Dスキャンし、モデリングすることで3Dデータを作成し、再製作可能にします。

ソリューション提案力やサービス技術力を競い合うコンテスト

国内農機販売グループでは、ソリューション提案力向上を目的に「担い手提案コンテスト」を毎年開催しています。

2022年全国大会では、販売会社のセールススタッフ9名が各地の提案事例をクボタ本社で発表し、競い合いました。

KSAS(クボタスマートアグリシステム)による農業経営の見える化で多収・高品質を実現する提案や、スマート農業技術を導入することで超省力・大規模生産を実現する提案など、お客様の課題に寄り添った優良事例が披露されました。

これからもお客様の課題を解決するため、ソリューション提案力の向上を図っていきます。



上の写真は事例発表の様子。3年ぶりのリアル開催となり、熱気あふれる大会となった。

「サービス技術コンテスト」は的確な故障診断能力、修理技術能力、そしてお客様とのコミュニケーション能力向上を目的として、日本国内や海外の販売会社を対象に各地域での予選を勝ち抜いたスタッフたちがサービス総合能力を互いに競い合うものです。

2022年全国大会はコロナ禍により、2019年以来3年ぶりの開催、通算では、44回目と歴史ある大会となりました。

市場の大規模化、担い手農家への対応を考慮し、対象機種も大型トラクタ(MRシリーズ)を選定、開催会場も京都パルスプラザを初めて活用し、Shin Taiwan Kubota Co., Ltd. からの正式参加もあるなど、変化点の多い大会になりましたが、選手・関係者様のご協力で無事成功裏に終了することができました。これからも、お客様に感動いただけるサービス技術力を競い合い、その成果を共有することで、グループ全体で担い手対応力のレベルアップを図る大会として、その価値をさらに高める活動を継続実施していきます。



サービス技術コンテスト(2022年開催)



サービス技術コンテスト(2022年開催)

お客様満足度調査

クボタは、国内の農業機械を取り扱うディーラーのお客様対応や製品に関する満足度を調査するためにアンケートを実施しています。皆様から頂いたご意見、アンケート集計結果についてはディーラー、クボタの関連部門で共有し、販売・サービス活動、製品の改善に活用しています。

2021年7月から2022年6月までの「購入店総合満足度」は65.7ポイントで、前年(2020年7月から2021年6月調査)の66.0ポイントからほぼ横ばいに推移しました。

引き続き顧客満足度向上に向けて取り組みを進めていきます。

取引先との関わり

調達

調達方針

クボタは、次の資材調達の基本的な考え方にに基づき活動しています。

資材調達の基本的な考え方

1. 公平な機会の提供
すべてのお取引先に、競争の機会を公正・公平に提供します。
2. 経済合理性
お取引先の選定は、資材の品質・信頼性・納期・価格・技術開発力・提案力並びにお取引先の経営安定性等を十分に評価し、適正な基準に基づいて行います。
3. 相互信頼
お取引先との信頼関係を築くと共に、相互の発展をめざしております。
4. 社会的信頼
購買取引において、関連法規を遵守します。又、購買取引を通じて知り得たお取引先の機密は保持に努めます。
5. CSR調達
法令遵守、労働安全、人権尊重(含む紛争鉱物対応)、環境保全、社会との共生、適時・適切な情報開示などに配慮したCSR調達を推進します。
6. グリーン調達
地球環境・地域環境に配慮した製品を社会に提供するため、環境に配慮した活動を行うお取引先から、環境負荷がより少ない物品を調達するように努めます。

ガイドラインを策定してCSR調達を推進

製品・サービスが生み出されるサプライチェーン全体に対する、お客様の関心が年々高まっています。

そこでクボタでは、重要な役割を担っているお取引先と、CSRに関して共通の認識をもち、協調して取り組んでいくことが必要と考え、「クボタグループCSR調達ガイドライン」を策定しています。取引先から、このガイドラインの条項を遵守する同意書をご提出いただくことで、労働安全や人権尊重などの取り組みを促しています。

「クボタグループCSR調達ガイドライン」の項目

1. お客様の満足
2. 法令遵守と倫理に基づいた企業活動
3. 人権の尊重
4. 安全で活気に満ちた職場の形成
5. 地球環境・地域環境の保全
6. 国際社会・地域社会との共生
7. 経営の透明性の向上と説明責任の履行



CSR調達ガイドラインはこちらから

www.kubota.co.jp/csr/stake_h/procure/csrprocure_201612.pdf

CSR調達セルフアセスメント

2018年度以降、日本の主要取引先にCSR調達セルフアセスメントを実施。各社の改善点を明確にし、結果をフィードバックしました。評価が低い項目については、自主的な改善をお願いしています。セルフアセスメントの結果から必要と判断した取引先にはヒアリングや訪問により改善の支援を行っています。2022年度は、日本国内の主要取引先約220社にセルフアセスメントをお願いしました。2020年から海外拠点でも同様の取り組みをスタートしました。

紛争鉱物への対応

紛争鉱物方針

コンゴ民主共和国及びその周辺国において、非人道的行為を繰り返す反政府武装勢力は、当該地域で産出されるタンタル、スズ、タングステン、金とその派生物(以下、紛争鉱物)を資金源としています。これはサプライチェーンにおける人権・環境等の社会問題のひとつです。

クボタは、ESG経営推進の一環としてとらえ、反政府武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用を禁止するよう推進し、万一、紛争鉱物の使用が判明した場合は、速やかに不使用化に向けて取り組みます。

お取引先には、弊社の考え方をご理解いただくとともに、クボタが実施する調査・監査にご協力いただくなど、サプライチェーンの一員として取り組んでいただくよう要請していきます。

活動状況

書面調査

紛争鉱物報告テンプレート(CMRT)を使用して、紛争鉱物の使用状況、製錬業者の特定、紛争鉱物への取り組み状況などを取引先に確認しています。回答に不備のある場合には再提出いただくなど、情報精度向上に努めています。2022年度の書面回収率は100%です。

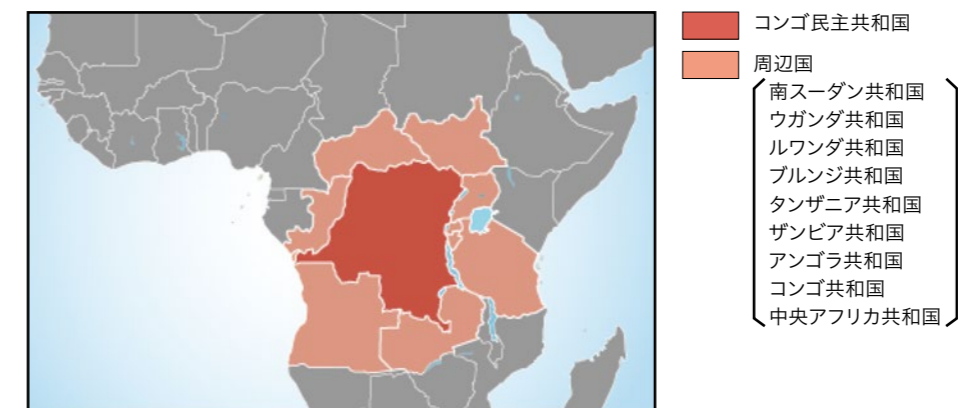
リスクへの対応

紛争鉱物の調達方針を定めていない取引先には、方針を定めていただくようお願いしています。その他、リスクが高いと判断した取引先に対しては、追加の確認を実施してデューデリジェンスを行っています。

対応組織

紛争鉱物方針に基づく活動は、ESG経営推進部門や調達部門などからなる「紛争鉱物事務局」を設置し、横断的に取り組んでいます。

コンゴ民主共和国およびその周辺国



最適地調達と調達先の品質・生産性向上を推進

事業の急速なグローバル化にともない、海外生産拠点での調達も急速に増加しつつあります。

クボタグループでは、世界規模での調達網の構築による最適地調達を推進しています。また、グローバルな主要調達先と一体となって体系的な改善活動を推進し、品質・生産性向上による競争力強化を図っています。

取引先の技能レベル向上を目的に「クボタサプライヤー技能競技会」を開催しています。また、世界の各地域から選抜された取引先がワールドチャンピオンをめざし、自社の改善事例を発表する「クボタ改善ワールドカップ」を2015年以降、毎年開催し、改善活動の活性化を図っています。

今後も、サプライチェーン全体で世界のお客様に信頼・評価されるクボタブランドの構築を推進していきます。

お取引先様に求める情報セキュリティ対策

クボタはK-ESG経営を推進するにあたり、株式会社クボタおよび子関連会社（以下、当社）が保有する機密情報を共有するお取引先様におかれましては一定の情報セキュリティ対策の実施をお願いし、情報セキュリティ対策事項を提示させていただきます。

機密情報の適正管理等を通じ、安定した事業継続を実現し、当社やお取引先様、社会の継続的な相乗発展をめざしてまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願いいたします。



お取引先様向け情報セキュリティ対策基準

日本語版 www.kubota.co.jp/sustainability/society/data/SecurityStandardjp.pdf

英語版 www.kubota.co.jp/sustainability/society/data/SecurityStandarden.pdf



お取引先様向け情報セキュリティ対策チェックシート

日本語版 www.kubota.co.jp/sustainability/society/data/SecurityStandard_CheckSheetjp.xlsx

英語版 www.kubota.co.jp/sustainability/society/data/SecurityStandard_CheckSheeten.xlsx

グリーン調達

地球環境・地域環境に配慮した製品を社会に提供するため、環境に配慮した活動を行う取引先から、環境負荷がより少ない物品を調達するように努めています。これらの活動を確実に推進するため、「クボタグループグリーン調達ガイドライン」を通して、グリーン調達についての方針をご提示し、取引先にご理解とご協力をお願いしています。

環境保全の分野で顕著な貢献が認められた取引先を表彰する「グリーンサプライヤー表彰制度」を2015年度より開始し、毎年表彰を行っています。

「欧州RoHS指令」「欧州REACH規則」「米国TSCA」などの各国の規制に適合するために、取引先に化学物質の含有調査をお願いしています。



グリーン調達ガイドラインはこちら

www.kubota.co.jp/kubota-ep/main/procure.html



グリーン調達の活動内容についてはこちら

パートナーシップ構築宣言への登録

当社は、内閣府や中小企業庁等が推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、サプライチェーンの取引先や事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップ構築をめざす「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。

サプライヤーホットラインの設置

取引先との取引のさらなる透明性・公正性の向上を図るべく、取引先を対象とした「サプライヤーホットライン」を開設し、運用しています。このサプライヤーホットラインは、取引先が当社役員・社員による不適切行為を通報・相談できるようにすることで、問題を早期に発見・是正することを目的としています。

サプライチェーンのBCP

自然災害や人的災害、国際情勢の急変、感染症の拡大など、サプライチェーンを取り巻くリスクは多岐にわたります。取引先の安否や操業状況の迅速な確認のため安否確認システムを導入、ハザードマップやBCPチェックリストを活用したリスク管理と改善を実施し、有事の際の迅速かつ的確な対応に備えています。

株主・投資家との関わり

株主との建設的な会話

クボタは、持続的成長と中長期的な企業価値の向上をめざし、株主・投資家との建設的な対話を促進しています。

国内外の機関投資家に対する決算説明会や個人投資家向け会社説明会、工場見学会などを開催しており、今後もすべてのステークホルダーとの対話を積極的に進めていきます。

個人投資家の皆様との対話

2022年は、個人株主の皆様を「クボタスピアーズ船橋・東京ベイ」の試合観戦、岩手県花巻市での農業収穫体験・ワイナリー見学会に招待しました。また、オンラインで会社説明会をするなど、さまざまな機会を通じて当社の企業理念や事業内容についてご説明しました。さらに3年ぶりに日経IRフェアにも参加（オンライン・リアル会場ともに）し、個人投資家の皆様と対面での対話も行いました。

今後もさまざまなツールを通じ、当社の企業理念や事業内容について共感いただけるように、情報発信をしていきます。



個人投資家向け情報

www.kubota.co.jp/ir/individual/



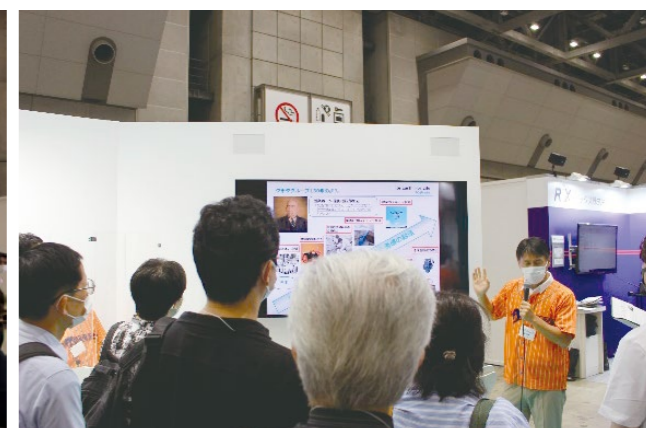
アールベイザンワイナリーにて事業説明



ワイン醸造工場の見学も実施



IR説明会場では、活発な質疑応答を実施



機関投資家やアナリストの皆様との対話

機関投資家やアナリストの皆様と年間約340件の個別・グループ面談を行っています。また、2月に決算説明会、8月に中間決算説明会を開催しているほか、決算資料の和文・英文の同時開示も行っています。さらに、フェアディスクロージャーの趣旨に則り、各四半期の決算発表日に決算補足資料を、中間・期末決算については決算説明会での説明内容や質疑応答の書き下ろし資料をウェブサイト上に開示するなど、早期かつ公平な情報開示に努めています。

このほか国内工場や海外子会社での見学会・事業説明会も定期的に開催しています。2022年は連結子会社Escorts Kubota Ltd. の中期経営計画説明会をインドにて実施し、機関投資家やアナリストの皆様にはインド現地だけでなく、リモートにて現地以外からもご出席いただきました。

従業員との関わり

お客様満足のためには従業員満足が欠かせません。安全・安心はもちろんのこと、従業員が誇りや喜びを実感できる働きやすさと働きがいのある職場づくりを進めています。

海外についても、世界共通の行動規範である「クボタグループ行動憲章・行動基準」をベースに、各国・各地域の状況もふまえながら海外拠点への監査やヒアリングを実施し、グループ全体の従業員関連施策について底上げを図っています。

一人ひとりに安全な職場づくり

安全・安心に働くことができる職場づくりを推進

安全に、安心して働くことのできる職場を構築するために、2013年4月制定の「クボタグループ 安全衛生基本理念」で掲げた理念に基づき、事業に関わるすべての人が「安全最優先」で行動することを徹底しています。

加えて「安全最優先」の具体的な3つの指示事項が社長から示達されています。

「設備の本質安全化推進」「作業の安全化推進」「安全を支える人材育成の強化」を取り組みの柱とする中期計画を立て、目標である「A種災害*ゼロ」の達成をめざして各種の対策を推進しています。

*「A種災害」とは、機械装置による挟まれ・巻き込まれなど重大災害につながる可能性のある、以下の10種類の要因による災害。

- ①高熱物との接触等、②重量物との接触等、③機械装置による挟まれ・巻き込まれ、④高所からの墜落・転落、⑤フォークリフト・車両との接触等、⑥農機・建機等の製品による転倒・接触、⑦感電、⑧飛来物、落下物との接触、⑨有害物質との接触・急性中毒、⑩爆発・火災が原因の労働災害

クボタグループ 安全衛生基本理念

『クボタグループには人命を犠牲にしてまでも、遂行しなければならない業務は存在しない。』
それを実現するために、事業にかかわる全ての人々が「安全最優先」で行動することを基本理念とする。

安全最優先

- 一、クボタグループの事業にかかわる全ての人々は、災害から自分の身を守るために、決められたルールを遵守し、「安全最優先」で行動すること。
- 一、経営幹部は、「安全最優先」を肝に銘じて事業運営に当たり、最前線としての現場を重視し、現場に耳を傾け、「現場は自分を映す鏡」であることを心に刻むこと。
- 一、職制の皆さんは、重篤災害に繋がるリスクを見逃さず抽出し、その対応に真摯に向き合うとともに、本音で安全が語れる職場風土づくりと、安全を支える人材育成に取り組むこと。

≪2018年度～2022年度≫中期計画の目標と主な取り組み項目

2022年度達成を目標に定め、主に以下の項目に取り組みました。

目標：A種災害ゼロ

<主な取り組み事項>

1. 設備の本質安全化推進

- (1) 「機械のリスクアセスメント」をすべての新設設備について運用する。
- (2) 既存設備について、「設備本質安全化ガイドライン」で定めた目標レベルへの対策を完了する。
- (3) 設備異常そのものの再発防止に取り組む。

2. 作業の安全化推進

- (1) 「作業のリスクアセスメント実施要領」に基づき、実際の作業と実施要領に添付の「A種災害未然防止ポイント集」とを照らし合わせ、A種災害につながるリスク抽出の漏れを無くす。

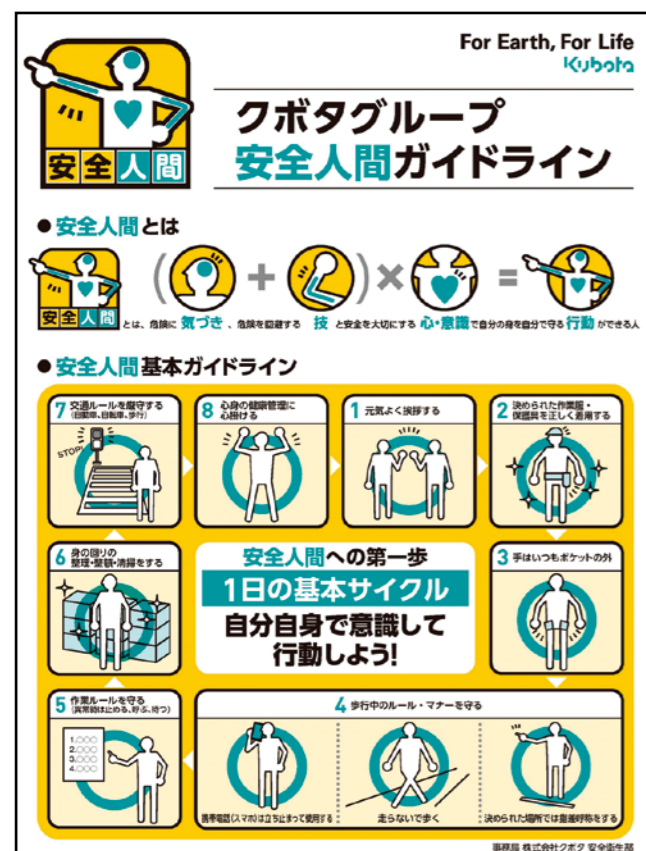
3. 安全を支える人材育成の強化(クボタ安全人間づくり)

- (1) 全従業員が「安全人間基本ガイドライン」にある「1日の基本サイクル」を、習慣として実行できるようにするための活動を推進する。

4. 健康的な職場環境の維持向上

- (1) 特定事業所の改善実績を蓄積し、他事業所・他職場へ水平展開を行う。

クボタグループ安全人間ガイドライン・安全人間基本ガイドライン



2022年度の取り組み状況

2022年度は下記取り組みを実施しました。

1. 設備本質安全化の達成(国内グループ6社、海外グループ18社)

設備をレベルI～IVの安全度に区分した「設備本質安全化ガイドライン」に基づき、既存設備に対してクボタグループの要求レベルに達するように対策する実行計画(5ヵ年)を立案し2022年末までに恒久対策を完了させる活動を推進しました。新規設備については、2017年度に改定した「機械安全のリスクアセスメント実施要領」により、導入時からレベルⅢとなるような運用を継続して行っています。

2. 「止める文化」構築推進活動への取り組み(国内グループ全体)

すべての職場で「異常時は止める」を実行する活動を行っています。そして、設備・道工具・材料などで発生した異常を「見える化」し、各事業所の状況に合わせて異常の再発防止に取り組んでいます。

3. 作業のリスクアセスメント活動の推進(国内グループ全体)

生産量変動や作業改善などで「変化する作業」に対し、都度、作業のリスクアセスメントを実施し、A種災害につながるリスクを継続的に抽出しています。また、合理的に予見可能な不適切な作業行動(予見行動)に関する理解を深めることを通じて、さらに抽出漏れを無くすように取り組んでいます。

加えて、重篤災害の発生を受け、事業所ごとに以下の①～③で編成したメンバーにより、事業所内のすべての職場について重篤災害につながるリスクの再抽出を実施し、暫定対策から恒久対策実施へとつなげています。

- ①作業場に存在する危険源が分かる生産技術・製造部門スタッフなど
- ②作業場の作業内容を把握している作業員や作業長・班長など
- ③客観的に作業場を見ることができる他職場の従業員

4. 「安全人間基本ガイドライン」の定着に向けた取り組み(国内グループ全体)

全従業員が『常に「安全人間基本ガイドライン」を守る』ということが習慣となり、この習慣が組織風土となることの実現に向け、社内報への経営層メッセージの連載による啓発活動を行っています。

5. 「安全作業の教え方」による教育(国内グループ全体)

作業の具体的な教え方と習熟度の確認・評価の方法を明記した「安全作業の教え方」によって、作業者が担当業務について理解しやすい指導が受けられ、危険の回避方法や、その方法を守らなければならない理由を理解した上で安全に作業ができるよう、製造現場の班長を対象とした教育を行っています。

6. 健康的な職場環境の維持向上(国内グループ全体)

全事業所の状況について2回/年の頻度で測定を行い、詳細な状況を継続して把握しています。好事例となる対策については水平展開を積極的に図りグループ全体で維持向上に努めます。

≪2023年度～2027年度≫中期計画の目標と主な取り組み項目

2027年度を最終年度とする新たな中期計画を策定しました。主に以下の項目の取り組みを開始しています。

目標：A種災害ゼロ

<主な取り組み事項>

1. リスクの抽出活動
 - (1) 設備導入・改造時の業務フロー改善により、設備に関するリスク抽出漏れを無くす。
 - (2) 機械および作業のリスクアセスメントを指導できる人材の育成を強化し適正配置を行う。
2. 設備のリスク低減活動
 - (1) 安全設計された設備の導入や、ガード・保護装置の設置によるリスク低減を行う。
 - (2) リスクの残る設備については、危険を回避できる手順の遵守状況を管理監督者が現地・現物で確認する。
3. 安全な作業方法によるリスク低減活動
 - (1) 監督者が、作業従事者について「新規入場・入職者教育訓練実施要領」に基づく教育・訓練・評価を行う。
 - (2) 異常処置作業許可者(社内認定資格)のスキル向上を図る制度を構築する。
4. 安全を支える人材育成の強化
 - (1) 安全衛生に必要なスキルを明確にし、充足度の進捗把握を行う。
 - (2) 安全衛生に関する教材の開発を推進する。
5. 健康的な職場環境の維持向上
 - (1) 製造現場で発生する騒音の低減計画を策定し実行する。
 - (2) 化学物質に関する法改正に対応する。

2023年度のクボタグループ安全衛生目標

2023年度の目標については下記と明確に定め、全社を挙げて安全な職場づくりを推進しています。

目標：A種災害ゼロ

(重点実施事項)

◆製造所・工場部門

1. リスクの抽出
 - (1) 新規設備に対する「機械のリスクアセスメント」運用のレベル向上
 - (2) 「作業のリスクアセスメント」運用のレベル向上
2. 設備の本質安全化
「設備本質安全化ガイドライン」に基づく対策推進
3. 作業の安全化と安全人間づくり
 - (1) 「安全工数」確保に関する活動推進
 - (2) 「止める」文化構築活動の継続推進
4. 衛生管理の推進
化学物質規制への対応
5. 安全マネジメントシステムの維持
クボタグループ対象事業所でのISO45001に基づく「安全衛生編」の運用

◆建設工事部門

1. 安全人間づくり
 - (1) 作業所長の能力向上
 - (2) 関係請負人の安全衛生意識の向上
2. 作業の安全化
 - (1) 店社主導による事前のリスク抽出
 - (2) 作業所長によるA種災害リスクの低減
 - (3) 維持管理事業所長による作業手順の見直し活動の励行
 - (4) 災害再発防止対策の全現場への水平展開
3. 設備の本質安全化
 - (1) 機械・設備の稼働部への挟まれ・巻き込まれ対策の実施
 - (2) 維持管理事業所長によるA種災害リスクの低減
4. 衛生管理の推進
 - (1) 化学物質による曝露防止
 - (2) 熱中症予防対策の確実な実施
5. 環境管理の推進
 - (1) 管理拠点における作業所法令適用要求事項の把握漏れ撲滅
 - (2) eラーニングを活用した環境管理ポイント教育の推進

安全に関する啓発

経営層および現場職制からのメッセージ配信や各種会議の機会を通じて、安全に関する啓発を行いました。

1. 啓発メッセージの配信

「クボタグループの安全に対する思い」や「安全人間*」をテーマとした経営層(執行役員)および現場職制(職長・作業所長)のメッセージを、社内報および社内イントラネットで配信し、安全への意識浸透を図りました。

* P.113「クボタグループ安全人間ガイドライン・安全人間基本ガイドライン」参照。

2. 各種会議の開催

新型コロナウイルスへの感染防止を考慮し、オンライン開催などを中心に、各種会議を開催しました。

日本国内では、製造所・工場部門の安全衛生担当課長を対象として、中期計画の達成に向けた取り組みの振り返りと次期中期計画の方針策定を目的とした安全衛生担当課長会議(11月)を開催しました。

また、建設工事部門の安全衛生責任者を対象とした建設工事安全衛生責任者会議(4月、11月開催)は、関係請負人の安全意識向上についての議論と法改正事項の伝達、次期中期計画、次年度の安全衛生指針の検討等を目的として開催しました。

海外では、各地区の代表者とのオンライン定期ミーティング(北米：毎月、欧州：毎月、アジア：2カ月に1回、中国：2カ月に1回)を開催することにより、海外拠点との情報共有や海外に適應する推進方法についての意見交換を行いながら、安全衛生活動を連携して進めています。

北米では、生産拠点と連携してグループ会社の安全衛生活動を支援(安全衛生スタッフの教育など)するとともに、欧州では、生産委員会および安全分科会を通して、各拠点の安全衛生活動の共有やクロスパトロールを実施しました。また、タイや中国では、グループ会社間の相互交流会(法改正情報の共有、パトロール実施、課題の共同解決など)を定期的に開催することにより、現地主体での活動を進めました。

3. 各種安全教育の実施

新入社員をはじめ各階層を対象とした安全衛生教育について、新型コロナウイルスへの感染防止を考慮しオンライン開催により実施しました。また、リアルタイムで共同編集できるツールを活用するなど、実施方法を工夫しながら教育を進めました。

4. クロスパトロールの実施

【全社取り組み】

事業所間交流を図り、リスク抽出の視点や対策の事例・安全衛生活動事例から新たな気づきを得る機会とすることを狙いとして、東地区にて実施(6月、11月)しました。

好事例の共有に加え、事業所相互の悩みを共有することで、解決のヒントやアイデアなどの意見交換ができ、新たな気づきを得られる機会となりました。

【事業本部取り組み】

水環境事業本部では、3月から10月にかけて、グループ会社を含む事業所間で、A種災害につながるリスクを含む作業のリスクアセスメントを実施し、同じ事業に携わる者のそれぞれの事業所での経験を通じた指摘やアドバイスを相互に得られることができ、リスク低減につながる良い機会となりました。



新入社員への安全衛生教育の様子



北米拠点安全衛生スタッフの教育の様子



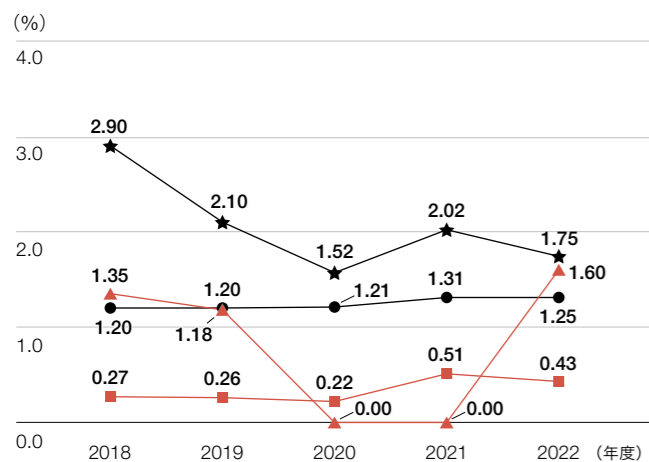
欧州拠点クロスパトロールの様子



東地区クロスパトロール(2022年6月17日)

休業災害度数率／強度率

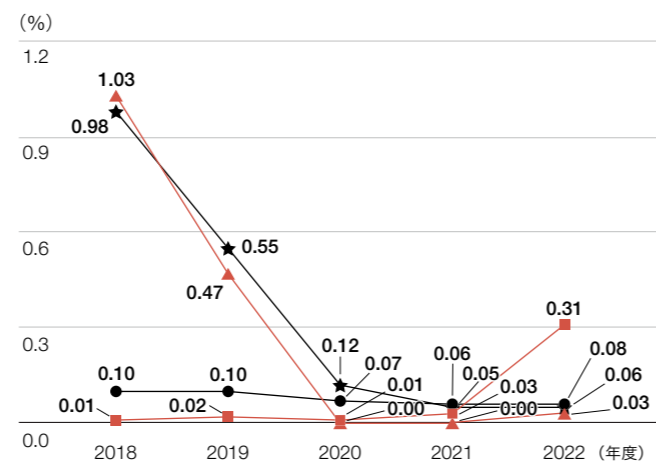
休業災害度数率(クボタ単体)



■ クボタ(工場)
▲ クボタ(建設工事)
● 製造業日本国内平均
★ 建設業(職別工事業)日本国内平均

<休業災害度数率>
休業をともなう労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000

強度率(クボタ単体)



■ クボタ(工場)
▲ クボタ(建設工事)
● 製造業日本国内平均
★ 建設業(職別工事業)日本国内平均

<強度率>
延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000

海外で働く従業員のリスク低減に向けた取り組み

クボタグループは、国際的な医療・セキュリティ専門会社の協力の下、海外で働く駐在員とその帯同家族および海外出張者のリスク低減に取り組んでいます。

海外渡航先におけるセキュリティ情報の収集・分析を行い、国内外のグループ社員に情報発信をしているほか、医療面では、海外滞在先から電話による医師への医療相談や緊急時の医療搬送手配などに24時間365日対応できる体制を敷いています。

また、ウクライナ情勢長期化による社会不安の増大、深刻さを増す大規模自然災害等、国外出張時に不測の事態に巻き込まれるリスクが高まっていることから、2022年から有事の際に、時差や土日など関係なく、対象地域の出張者の安否確認ができる自動安否確認システムを導入し、国外出張者に対する安全管理を強化しました。これにより、医療だけでなく、安全管理についても、24時間365日対応できるようになり、海外で働く従業員がより安全・安心に働ける環境が整備されました。

2022年度の安全衛生教育の実施状況

新入社員(雇入れ時教育)をはじめ、各階層に安全衛生教育を実施しています。

製造部門

教育名称	実施回数	延べ人数
新入社員教育	10	459
初級(若手社員向け)	9	233
準中級	3	74
新任班長研修	3	72
中級(作業長候補者向け)	2	65
新任作業長研修	4	86
新任職長研修	1	13

製造部門以外

教育名称	実施回数	延べ人数
新入社員教育	2	225
キャリア採用者 雇入れ時安全衛生教育	12	417
機械安全教育	13	221
管理職昇級者研修	6	162
新任役職課長研修	6	154
新任役職部長研修	2	64
役員対象教育(安全衛生大会)	1	33

労働安全衛生マネジメントシステム 認証取得拠点

従業員の安全を確保し、安心して仕事に集中できる職場を提供するため、下記事業所でISO45001の認証を取得するとともに、その他の拠点においてもリスクアセスメントを中心とする労働安全衛生マネジメントシステムを構築しています。(2022年12月31日時点で認証を取得している会社または拠点)

クボタ

筑波工場	2020年11月ISO45001認証取得(2000年12月OHSAS18001認証取得)
京葉工場	2018年11月ISO45001認証取得(2002年12月OHSAS18001認証取得)
市川工場	2018年11月ISO45001認証取得(2002年12月OHSAS18001認証取得)
阪神工場(武庫川)	2020年10月ISO45001認証取得(2003年11月OHSAS18001認証取得)
阪神工場(尼崎)	2020年10月ISO45001認証取得(2005年4月OHSAS18001認証取得)
枚方製造所	2019年4月ISO45001認証取得(2007年6月OHSAS18001認証取得)

国内グループ会社

(株)クボタ建設	2020年12月ISO45001認証取得
クボタ化水(株)	2020年12月ISO45001認証取得

海外グループ会社

Kubota Materials Canada Corporation	2021年2月ISO45001認証取得(2012年8月OHSAS18001認証取得)
Siam Kubota Corporation Co., Ltd.	2019年9月ISO45001認証取得(2014年1~2月OHSAS18001認証取得)
Kubota Baumaschinen GmbH	2019年6月ISO45001認証取得(2014年7月OHSAS18001認証取得)
Siam Kubota Metal Technology Co., Ltd.	2019年11月ISO45001認証取得(2014年12月OHSAS18001認証取得)
Kubota Engine (Thailand) Co., Ltd.	2019年7月ISO45001認証取得(2015年7月OHSAS18001認証取得)
Kubota Farm Machinery Europe S.A.S	2021年10月ISO45001認証取得(2017年2月OHSAS18001認証取得)
Kubota Pump (Anhui) Co., Ltd.	2019年6月ISO45001認証取得
Kubota Construction Machinery (Wuxi) Co., Ltd.	2019年11月ISO45001認証取得
Kubota Engine (Wuxi) Co., Ltd.	2019年11月ISO45001認証取得
Kubota Saudi Arabia Company, LLC	2020年1月ISO45001認証取得
Kubota (U.K.) Ltd.	2022年10月ISO45001認証取得

人権の尊重

人権に関する基本的な考え方

クボタグループは、世界人権宣言を支持し、すべての人の人権を尊重し、国籍、人種、年齢、性別、性的指向や性自認、障がいなど、いかなる事由による差別も人権侵害も行いません。

また、クボタグループは強制労働や児童労働を認めず、取引先に対しても、その旨を要請します。以上の考え方を「クボタグループ行動憲章・行動基準」に明記し、実践しています。

「行動基準」(抜粋)

- 私たちは、世界人権宣言を支持し、すべての人の人権を尊重します。
- 私たちは、国籍、人種、年齢、性別、性的指向や性自認*、障がいなど、いかなる事由による差別も人権侵害も行いません。
* 性自認とは、「自分自身の性別をどう認識するか」という概念。
- 私たちは、強制労働や児童労働を認めず、取引先に対しても、その旨を要請します。

人権啓発推進体制

国内では、人事・総務本部長を委員長とした「人権啓発推進委員会」を組織し、各拠点の推進委員が人権啓発活動方針に基づいた活動を推進しています。期初に、全拠点の推進委員参加の会議を開催しています。

各拠点では推進委員以外にも、人権リーダーを任命し、人権啓発活動を担っています。



人権研修

ハラスメントのない働きやすい職場づくりをめざして、人権啓発活動方針に基づき、毎年、社長以下役員をはじめ、全従業員が人権研修を受講できるよう計画・実施しています。

新入社員研修等階層別研修をはじめ、各拠点ごとにも人権研修を行っており、加えて、2022年もeラーニングによる研修を継続することで受講者の利便性確保を図っています。2022年も社内研修や外部団体主催の研修を通じ国内は延べ人数にして全員が何らかの人権研修を受講しました。

【2022年の人権研修実績】

	社内研修	外部研修	合計
クボタ	17,405名	272名	17,677名
国内グループ会社	10,880名	86名	10,966名

主な社内研修の内訳

経営幹部向け研修	1,246名 (国内グループ会社社長他含む)
新入社員研修	1,804名 (国内グループ会社他含む)
新任職長研修	15名
新任作業長研修	43名 (国内グループ会社他含む)
ハラスメント相談窓口担当者セミナー	210名 (国内グループ会社他含む)
人権啓発eラーニング	15,989名 (国内グループ会社他含む)

* 派遣社員・再雇用社員を含みます。

* eラーニングは全従業員向けのもです。(各拠点独自のものはありません。PC・スマートフォン非保有者には別途集合研修等を実施しています)

● 主な研修テーマ

- ・ ハラスメント防止
(セクハラ・パワハラ・マタハラ・ケアハラ*1・性的マイノリティ(LGBTQ*2・SOGI*3 など)に対する嫌がらせ・二次被害の防止など)
- ・ 上司のためのハラスメント相談対応・双方向のコミュニケーション
- ・ 同和問題(ネット上での部落問題など)
- ・ 障がい者問題(障がい者差別解消法・障がい者雇用率など)
- ・ 在日外国人問題(レイシャルハラスメントなど)
- ・ 英国現代奴隷法
- ・ サプライチェーンと人権(SDGs)
- ・ K-ESG意識調査結果
- ・ 男女雇用機会均等法改正・育児介護休業法改正にともなう就業規則改正など

*1 ケアハラスメント。介護等に関するハラスメント。

*2 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア・クエスチョニングの頭文字。

*3 セクシャルオリエンテーション、ジェンダーアイデンティティの頭文字。

● 主な外部研修

人権問題に取り組む企業の団体や行政などが主催のセミナーへも積極的に参加しています。

実行委員会*4主催「第43回人権・同和問題企業啓発講座」延べ44名(国内グループ会社を含む)

実行委員会*4主催「第53回部落解放・人権夏期講座」21名

*4 大阪府、大阪市、(一社)部落解放・人権研究所など主催



経営幹部向けの人権研修(2022年12月27日)

(テーマ:「差別の現実から私が問われたこと

~全国水平社創立100周年・その精神、企業の取組みにふれて~)


(講師: NPO法人 人権センターながの 事務局長 高橋 典男様)



人権eラーニングテキスト

相談窓口体制

人権侵害を受けた者への救済手段として、内部通報制度「クボタホットライン(社外弁護士を含む通報窓口)」や、海外を含む各拠点に相談窓口体制を整備し、迅速な対応を行っています。

 内部通報制度(「クボタホットライン」)の詳細はこちらから

2022年の人権問題(ハラスメント含む)に関する通報件数 63件

【内部通報制度「クボタホットライン」】

通報窓口の連絡先が書かれたポケットカードを全従業員に配布しているほか、社内イントラサイト、ポスター、メールマガジン、人権研修会(eラーニングを含む)などで周知しています。

【国内の相談窓口】

相談窓口担当者に対しては、カウンセリング能力向上や二次被害防止のため、外部講師を招聘し、「ハラスメント相談窓口担当者セミナー」を毎年実施しています。2022年はWebシステムを利用し210名が受講しました。

セミナーの内容は、セクハラ、パワハラ、マタハラ、性的マイノリティに対するハラスメントなど、さまざまなハラスメントに対し迅速かつ相談者に不利益とならないよう適切な対応を心掛けることを重点に、相談員の知識・経験に応じて「基本編」「応用編」に分けて実施しました。



ハラスメント相談窓口担当者セミナー(2022年8月4日・5日)
(講師:公益財団法人21世紀職業財団 専任講師 杉本 登志子様)

人権意識高揚のための啓発

人権を身近に感じてもらうため、国内グループ会社を含む国内の全従業員を対象として、毎年人権標語を募集し、12月の人権週間に表彰しています。

2022年の応募人数は24,450名(応募率91.6%)で、各拠点の優秀作品は短冊型ポスターにして掲示しています。

選ばれた標語は、加入団体でもある「大阪同和・人権問題企業連絡会」の募集行事にも応募し、今回堺製造所の従業員が入選しました。

各拠点の人権週間行事



人権標語の表彰(クボタサンベジファーム)



人権研修コーナーの設置(久宝寺事業センター)



のぼりの設置(本社)



立看板の設置(堺製造所)

プライバシーの保護

人権尊重やプライバシー保護の観点から、与信調査などの調査業務において不備がなかったか、また調査書に人権の視点から問題がある内容・記述がなかったかを拠点ごとに年に複数回点検しています。

サプライチェーンを通じた人権尊重

クボタでは、「クボタグループ行動憲章」において「私たちは、強制労働や児童労働を認めず、取引先に対しても、その旨を要請します」とうたっています。

CSR調達ガイドラインにおいても強制労働や児童労働を認めず、サプライヤーに対しても、その旨を要請しています。また反社会的武装勢力の資金源となっている紛争鉱物*の使用禁止なども明記しています。

2017年5月に「英国現代奴隷法」に関しクボタグループとしてのステートメントを公表、以後毎年更新しています。ホームページにも掲載しています。

国内の従業員に対しては人権研修で説明し、海外グループ会社に対しては、各社の拠点長より従業員に説明することにより周知徹底を図っています。



詳細はこちらから

www.kubota.co.jp/sustainability/society/procure/data/csrprocure_201612.pdf

* コンゴ民主共和国およびその周辺国において、非人道的行為を繰り返す反政府武装勢力が資金源としている当該地域で産出されるタンタル、スズ、タングステン、金とその派生物

社外関係団体

下記社外団体に加入し、差別のない社会をめざし活動しています。

- ・「大阪同和・人権問題企業連絡会」(他に滋賀・和歌山・兵庫・千葉・広島でも同様の団体に加入)
- ・「大阪市企業人権推進協議会」(市町村ごとに組織あり)
- ・「一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター」
- ・「特定非営利活動法人 多民族共生人権教育センター」
- ・「一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター」
- ・「一般社団法人 部落解放・人権研究所」 など

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ・マネジメントの基本方針

トップコミットメントとしてダイバーシティを推進

グローバルに事業を展開する当社において、異なる価値観・考え方を認め、多様な視点を持つことは、組織の持続的成長にとって不可欠です。これまでダイバーシティ推進の端緒として、「女性活躍推進」に取り組み、(1)女性採用数の拡大 (2)女性が働き続けることのできる環境整備 (3)女性の育成機会の創出を積極的に推進してきました。

今後、人材の多様性(性別・年齢・障がいの有無・国籍など)を前提に、一人ひとりが能力を最大限発揮できる労働環境の深耕を進めるだけでなく、介護や育児といった、従業員の抱える「仕事をする上での制約」を周囲が今まで以上に支える企業をめざしています。

一人ひとりを世界に活かす、クボタがめざすダイバーシティ・マネジメント

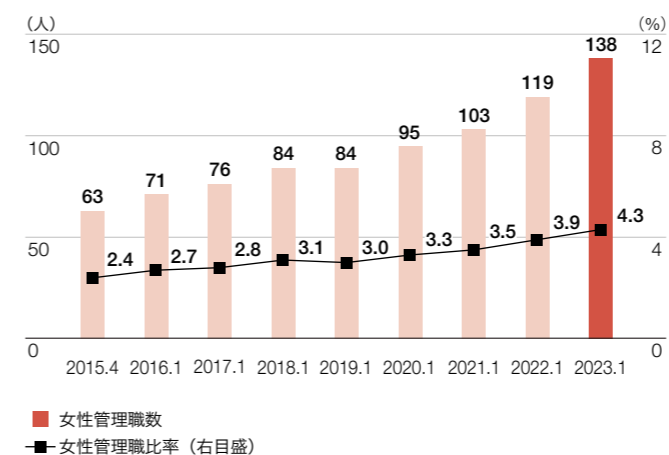
世界で事業を展開するグローバル企業、クボタ。その職場には、言語や文化、世代や性別、そして価値観も異なるたくさんの人たちがともに働いています。一人ひとりの「違い」を受け容れ、新しい価値を生み出す力にすること。人の多様性を創造性に変える取り組みが、クボタのめざすダイバーシティ・マネジメントです。



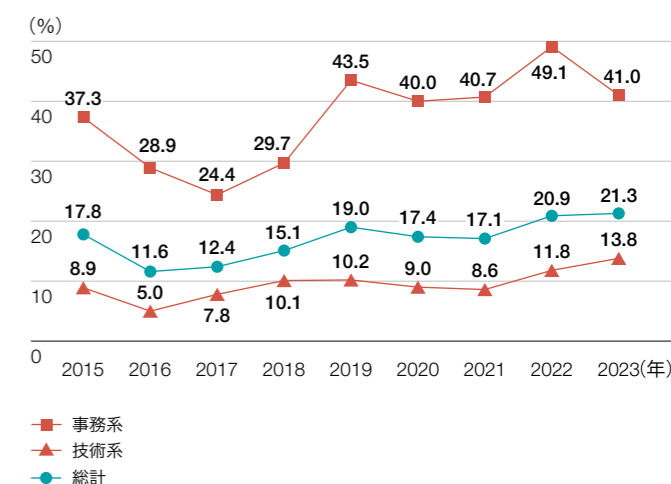
女性の活躍を促進

クボタはダイバーシティ経営推進の中核として、人事制度の変更や各種研修などを通じて女性の活躍を推進しています。2009年にはダイバーシティ推進室を設置し、職務区分の統合により女性の職務拡大を実現するなど、女性登用を確実に進めています。女性の管理職昇級者も年々増加しています。また、男女の勤続年数の差も毎年小さくなっています。

女性管理職数の推移(クボタ単体)



新卒総合職採用の女性比率(クボタ単体)



各研修等で女性の活躍を後押ししています

クボタはこれまで女性活躍の風土醸成促進において、各種社外フォーラムへの参加や、女性の人的交流を目的とした社内グループ活動を発足させ、女性のキャリア形成のサポート支援を行ってきました。

また、今後リーダーとして活躍を期待する女性従業員を対象とした、リーダー育成研修を実施しました。リーダーとして必要なマインドセットとスキルを体得することで、自身のキャリア形成を行い、さらに活躍していくことを期待しています。

また、役員と女性従業員との座談会を実施しています。



女性スタッフ職リーダー育成研修
(上司・女性管理職との合同セッションの様子)

女性のエンパワーメント原則(WEPs)への署名

女性のエンパワーメント原則(WEPs)とは、国連グローバル・コンパクト*1とUN Women*2が2010年3月に共同で作成した行動原則であり、女性の力を企業活動に活かすための労働・社会環境の整備について定めています。

クボタグループはこの原則に賛同し、2012年7月に署名し、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置づけて自主的に取り組むことを宣言しています。

*1 1999年の世界経済フォーラムで当時の国連事務総長が提唱した国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的なイニシアチブ。

*2 ジェンダー平等と女性エンパワーメントのための国連機関。



女性のエンパワーメント原則 認証状

障がい者の雇用創出と働く環境づくりをサポート

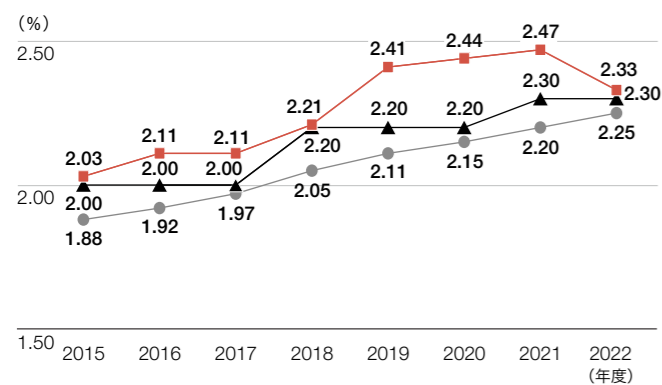
クボタグループでは、特例子会社*(クボタワークス株式会社、クボタサンベジファーム株式会社)を中心に「自立支援」をめざした障がい者雇用に取り組んでいます。

クボタワークス(株)では、清掃業務、名刺や文章印刷、データ入力や事務作業の業務代行等を実施、クボタサンベジファーム(株)では、「地域との共生」や「遊休農地の活用」をめざして、水耕栽培による安心・安全な野菜づくりに取り組むとともに、社内食堂での利用や社内販売、さらに大阪府下のスーパーマーケットでの販売を実施しています。

今後も新たな業務を順次拡大しさらなる雇用創出を推進しています。

* 障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別に配慮をした子会社。

障がい者雇用率の推移(国内のクボタグループ適用会社)

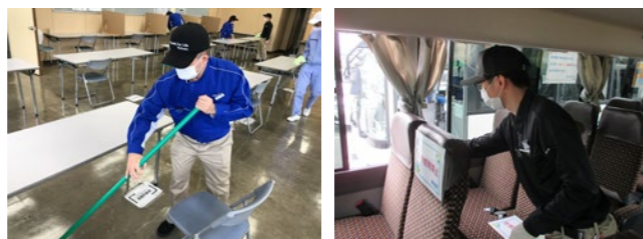


■ クボタ
▲ 法定雇用率
● 全国平均

* 各年6月1日時点



クボタサンベジファーム(株)



クボタワークス(株)

LGBTQ 等性的マイノリティに関する取り組み

work with Pride Gold 2022取得

クボタでは、ダイバーシティ推進の一環として、性的マイノリティに関する取り組みを推進しています。

性的指向や性自認にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに努めるとともに、幅広い価値観を受容するダイバーシティ社会の実現に貢献しています。



FOCUS

「リモート企業見学会」を実施

クボタワークス社員の採用校として関係性の深い支援学校、支援機関等にGoogle Meetを活用した「合同リモート見学会」を2022年11月に実施し、約230名の方にご参加いただきました。

例年、同校の生徒や教員、保護者をクボタワークス本社事業所に招き、見学会を実施していましたが、コロナ禍の2020年よりオンライン会議ソフト「Google Meet」の機能を活用したリモート見学会を行っており、各事務所の様子や障がい者が働きやすい工夫しているポイントの紹介、従業員による清掃実演が行われました。

中継時には、一部音声や映像の乱れが生じたものの、概ねクリアな接続環境を維持し、無事に見学会は終了。

今後もより多くの支援学校や障がい者雇用の関係機関等のステークホルダーへリモート見学会を通じた会社紹介を進めていく予定です。



ワークライフバランスの確保

当社は女性活躍推進法の一般事業主行動計画を推進する中で、性別役割分担意識の解消を掲げています。

- ・女性と男性の勤続年数差が縮まっていること
- ・育児休暇からの復職率が90%以上であること

以上2点をふまえて、女性のキャリアを伸長するためには、男性も家事・育児に携わるべきとの考えから、積極的に男性の育児休暇取得を奨励しています。

男女を問わず、ワークライフバランスの整った環境づくりを進めています。



FOCUS

クボタは、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」優秀賞を受賞

この表彰は、大阪市が「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援」「男性の育児や家事・地域活動への参画支援」を積極的に推進する企業などを、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」として認証しているもの。毎年度、認証された企業の中から、特に優れた取り組みを行っている企業などを表彰しており、今回は2016年1月～12月に認証取得した95団体が対象。

クボタは、2016年3月31日に認証を取得。「職務系列の一本化により女性の職務拡大を実現するなど、女性登用を着実に進めている」「充実した出産・育児両立支援制度の整備とともに、固定的性別役割分担意識の解消に向け、研修内容の充実やキャンペーンの実施、パンフレットによる啓発など、男性の育児休暇取得の促進に取り組んでいる」点が評価されました。

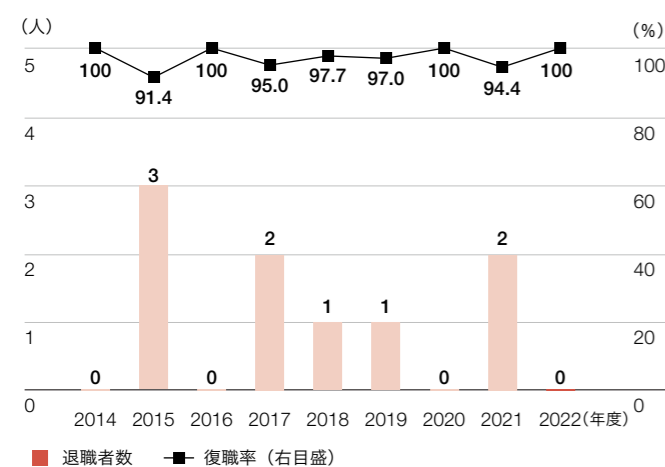


優秀賞表彰状

育児休暇者活躍研修

クボタは職場復帰の不安を払拭するため、育児休暇中の従業員とその上司も参加できる研修をWebで開催しています。(当社では「育児休業中もキャリアの中断は無い」との考えから、一般的な「休業」の言葉は使わず、「育児休暇」という表現を使用しています)

女性育児休暇からの復職率の推移(クボタ単体)

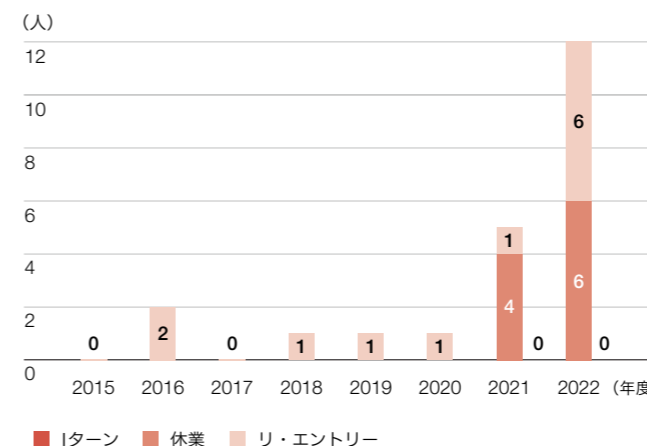


* 各年、4月1日から翌年3月31日で集計

Iターン、休業、リ・エントリー制度

配偶者転勤にともなうIターン、休業、リ・エントリー(再入社)の施策を合わせて運用を行うことにより、配偶者の転勤による離職を可能な限り防止し、従業員のリテンションや働き続けるためのモチベーションの維持につなげていきます。

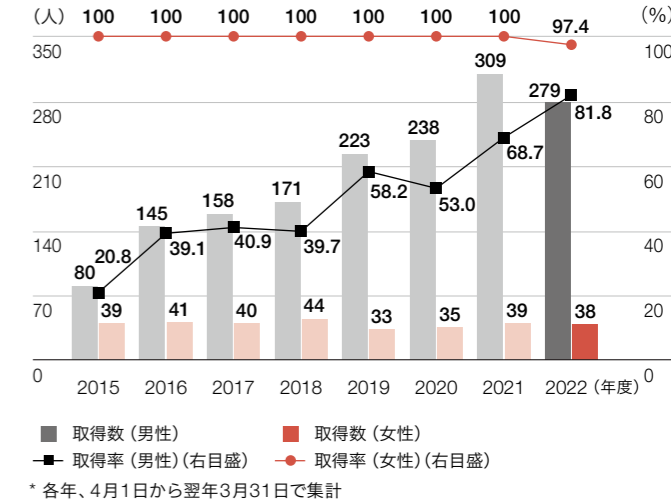
Iターン・休業・リ・エントリー制度利用者数(クボタ単体)



育児休暇取得の推進

男性の育児休暇取得の促進については、段階的な数値目標を設定し積極的に取得を後押ししています。

育児休暇取得数・率(クボタ単体)



* 各年、4月1日から翌年3月31日で集計

両立のための支援制度一覧

支援制度	対象性別	期間	備考
人事制度	女性	妊娠中	母性健康管理規程
	女性	出産	産前産後休暇
	女性	育児期間	産後パパ育児
	女性	保育所	妻の出産休暇
	女性	小学校	育児休暇
	女性		育児時間
	女性		短時間勤務
	女性		始業・終業時刻の繰上げ繰下げ
	女性		所定外労働の免除/深夜業の免除/時間外労働の制限
	女性		看護休暇
	女性		看後休業期間
	女性		育児休業期間
	女性		産前産後休業期間
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年
	女性		1歳未満の子を養育するために休業した期間(最初の連続通算7日間を除く)
	女性		180日目までは休業開始時賃金日額の0.7%、181日目からは休業開始時賃金日額の0.50%が給付されます
	女性		休業1~2ヶ月前から復帰3ヶ月後にかけて実施
	女性		対象の子が1名6日間/年、2名以上12日間/年

年次有給休暇の取得を促進

クボタは、心身の健康管理、長時間労働防止の観点はもちろんのこと、従業員個々のワークライフバランスを確保するためにも、年次有給休暇の取得が大いに効果的であると考えています。

推進方針および具体的な促進事項を労使で共有し、ユニオンと協力して取得を促進しています。

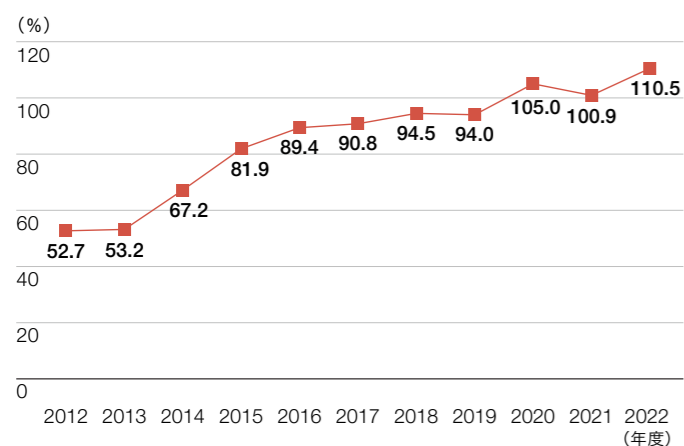
推進方針

1. 労使による年次有給休暇取得推進活動を実施します。
2. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備します。
3. 「働き方」に対する意識改革を実行していく契機として位置づけます。

具体的促進事項

1. 全社的な取得目標の設定
2. 事業所独自の取り組み継続・強化、取得推進のための啓発活動・情報発信
3. 業務の効率的な進め方について議論・実行、業務の見える化・マニュアル化の推進、各職場での取得推進に向けたコミュニケーションの推進

年次有給休暇取得率の推移(クボタ単体)



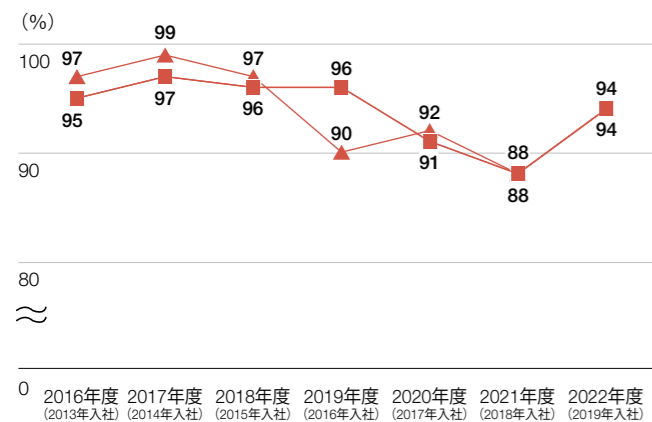
* 2015年までは、3月16日から翌年3月15日で集計
 * 2016年以降は、12月16日から翌年12月15日で集計
 * 2020～2022年度は新型コロナウイルス関連の特別休暇日数を含む

新規入社者の定着への取り組み

毎年、多くの新卒者(大・院卒、高卒)およびキャリア採用者が入社しています。

ともに配属前の研修や配属後のフォローを充実させることで、定着、活躍できる環境づくりを推進しています。

新卒定着率*1の推移(クボタ単体)



■ 新卒者(大・院卒)定着率
 ▲ 新卒者(高卒)定着率

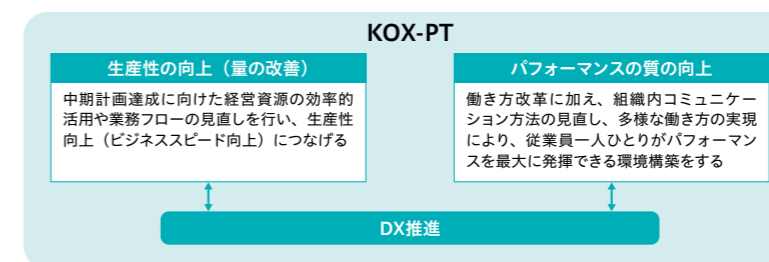
働き方改革を推進

クボタは2020年7月に「Kubota Operation Transforming Project Team (KOX-PT)」を発足しました。2017年から「働き方改革推進プロジェクトチーム(HK-PT)」で行ってきた、間接業務の標準化や業務改善を引き継ぐだけでなく、会社全体の経営資源(特に人財力)の活用最適化による『企業体質強化』と、従業員個人のパフォーマンスを最大に発揮できる環境構築による『働きがい向上』をめざし活動してきました。

KOX-PTは単なる働き方改革の一つではなく、ビジネス環境の変化が激しい現代においても、当社の企業競争力をさらに強化させていくことを目的として、活動を進めてきました。当社の事業環境はグローバル化が加速し、競合他社の市場参入によりテクノロジーインパクトの影響も大きく、その環境下で企業目標を達成していかなければなりません。そのため、KOX-PTでは、中期計画達成に向けた経営資源の効率的活用や業務フローの見直しを行い、生産性向上(ビジネススピード向上)につなげていけるような活動を展開してきました。

新型コロナウイルス感染症の対策としても、オフィス部門を中心に働き方をテレワークへ切り替え、オフィス部門以外の職場でも業務内容に応じて、順次テレワークの利用を推進してきました。

働き方改革に向けた基盤(企業文化・コミュニケーション体制・DXを含むインフラ整備)が整備されたため、プロジェクトとしては終了しましたが、引き続き、KOX-PTの諸活動をベースにさらなる改革を推進していきます。



【KOX-PT活動の紹介(一例)】

1. 社内業務へのDX推進

デジタルツールを活用して業務の効率化、社内コミュニケーションの活性化を図っています。



オンライン会議ツールの積極活用

2. 働き方検討ワークショップの開催

新しいクボタの働き方に向けた施策は、従業員の声を反映しながら企画し実施していきます。



働き方検討ワークショップでのアイデア共有

3. 1on1ミーティングの導入

クボタでは職場内コミュニケーションの活性化だけでなく、上司が部下の成長や挑戦を積極的に支援できる環境づくりをめざしています。



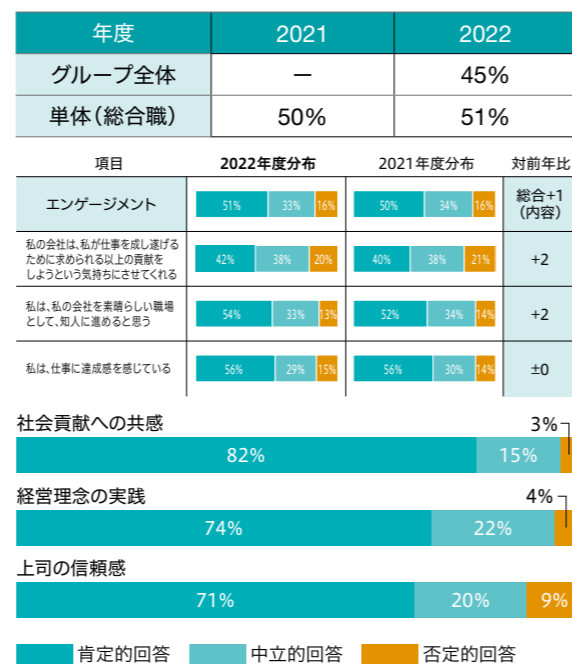
上司と部下の1on1ミーティング



クボタオリジナルの1on1ガイドブック作成配布

エンゲージメントサーベイによる把握

K-ESG経営のマテリアリティである「従業員成長と働きがいの向上」を実現すべく、「従業員エンゲージメント」の状態をとらえるため、2021年より「エンゲージメントサーベイ」を実施しています。従業員がいきいきしていることが、他のステークホルダーからの共感を生み出すと考えています。抽出された課題に対して各組織で向き合い、取り組んでいくことで、従業員の皆さんにとって働きがいのある会社を創っていくことが狙いです。2022年度以降はサーベイの対象を拡大して、全体のエンゲージメント向上につなげています。今年度のスコアは対象者の拡大により、減少しましたが、昨年の対象者(クボタ単体総合職系)と比較すると増加傾向にありました。特に社会貢献への共感や上司への信頼感(心理的安全性)の項目で高い肯定回答率を維持しています。今年度も引き続き成長の機会の提供と社内コミュニケーションの活性化に注力し、2025年までにエンゲージメントスコア60%をめざします。実施例として、社内副業や社内公募、キャリア開発研修等を通じて、成長の機会を提供しています。また、「さん」付け呼称により風通しの良い職場環境を整備し、1on1ミーティングやタウンホールミーティングのさらなる推進等により「対話」を通じて考える機会を創出していきます。



健康経営の推進

基本的な考え方

従業員のこころと身体の健康は、“いきいきと働くための基盤”であり、“従業員とその家族の幸せに欠かせない大切なもの”です。クボタグループは、「従業員の健康維持・増進」こそが活気ある職場をつくり出し、新しい価値を生み出す源泉であると考え、健康経営に積極的に取り組んでいます。従業員の健康を大切にす風土を醸成し、一人ひとりが心身ともに健康に保ち、いきいきと働ける職場づくりを通して、企業の持続的成長につなげることが、重要な経営課題の一つであると認識しています。

* 本冊子に記載されている「健康経営」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

クボタグループ健康宣言

健康経営を通じて「めざす姿」や「考え方」を社内全体に浸透させるため、2021年7月に「クボタグループ健康宣言」を制定しました。

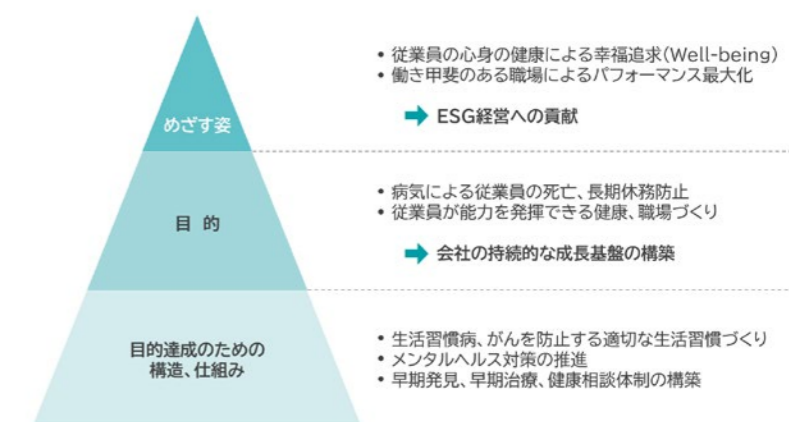
クボタグループ健康宣言

クボタグループは、従業員一人ひとりがいきいきとした働きやすい職場環境で心身の健康を保ち、能力や個性を発揮して働くことにより、従業員とその家族の幸福を実現するとともに、事業活動を通じて食料・水・環境の課題解決に貢献することを宣言します。

健康経営でめざす姿

クボタが健康経営でめざす姿は、

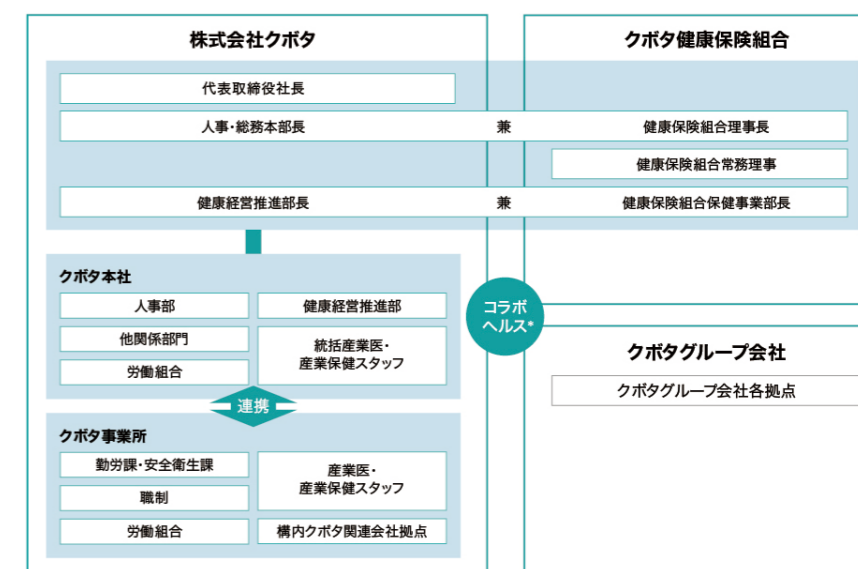
- 【1】従業員のこころと身体が健康で「生きがい」や「幸福」を実感(well-being)できるようにすること、
- 【2】働きがいのある職場環境を実現し、組織のパフォーマンスを最大化することによって、“クボタのめざすESG経営に貢献すること”です。



健康経営推進体制

クボタでは、経営トップ自らが「健康経営推進最高責任者」に就き、健康経営推進部、健康保険組合、産業保健スタッフ、人事労務部門等が連携し、健康経営を推進しています。

* 2022年10月時点：産業医6名・産業保健スタッフ33名在籍

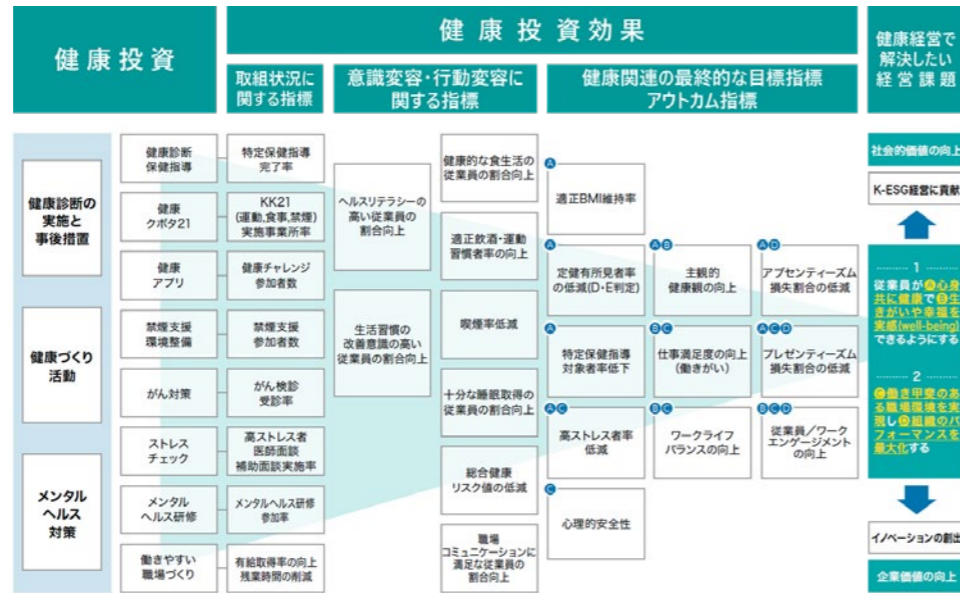


* コラボヘルス：会社とクボタ健康保険組合がデータ分析・戦略立案を一体となり運営する事。

健康経営でめざす姿と健康関連施策とのつながり — 健康戦略マップ —

健康経営で「めざす姿」と「健康関連施策」とのつながりを可視化したものが、「健康戦略マップ」です。「健康戦略マップ」は、あくまで「その健康投資(施策)が狙っている主要な効果」と「効果分析を行いたいつながり」に絞って掲載しています。したがって、現在の「仮説フェーズ」から「検証フェーズ」に移行していく中で、それぞれのつながりの強さ(影響度合い)に応じて、定期的にアップデートしていくものです。

どの健康投資(施策)が従業員の「意識」と「行動」に、より影響を与えているかを分析しながら、効果的な人的資本への投資サイクルの構築に注力していきます。



重点課題・KPI

クボタグループでは、健康経営で「めざす姿」と「現状の従業員の健康状態」を鑑み、「生活習慣病予防、メンタルヘルス対策、がんの早期発見・早期対応」の3つを重点課題とし、取り組みを進めています。

●生活習慣病予防

「健康クボタ21推進委員」を各事業所ごとに3名ずつ選任し、推進委員を中心に、生活習慣病予防の重要な柱である「食事・運動・禁煙」の3つをテーマに一次予防の活動を展開しています。また、健康アプリを導入し、健診結果やバイタルデータを手元に見える化し、年間を通じた「健康イベント」と「インセンティブ」で従業員のヘルスリテラシー向上と行動変容サポートをしています。

アプリ登録率 19.0% (2022年10月アプリ導入から5ヵ月時点)

* 集計範囲: クボタ健康保険組合 被保険者

●メンタルヘルス対策

高ストレス者の中で希望者には医師面接を実施するほか、医師の面接を希望しない者にも看護職の補助面談を実施するなど、きめ細かい支援を行っています。また、毎年ラインケア研修だけでなく、全従業員を対象としてセルフケア研修も実施しています。

研修受講率 91.3% (2022年度のセルフケア研修受講率)

●がんの早期発見・早期対応

がん検診の受診率向上に向けて年300万円を投資し、外部機関で胃内視鏡検査を受診した従業員に隔年で上限10,000円の補助金を支給しています。また、大腸がん検診の検査キットの提出方法を従来の郵送型から、定期健康診断時に提出する方法に変更したことにより、受診率が49.0%から77.9%に向上しました。

補助金の実績 340名 (2022年 制度対象者の40歳以上(株)クボタ従業員を母数として算出)

●主要なKPI

重点項目	目標	2020年	2021年	2022年
生活習慣病				
喫煙者率	18.0以下	31.4	29.7	28.2
運動習慣率 (1日30分以上運動している者)	45.0以上	33.8	33.7	31.2
BMI適正化率 (BMIが18.5~24.9の者)	75.0以上	69.4	70.3	69.9
メンタル				
高ストレス者率	10.0以下	9.8	9.5	9.8
総合健康リスクが 120以上の部門率	0.0以下	1.9	0.0	1.6
がん				
大腸がん検診受診率	50.0	49.0	77.9	-
胃がん検診受診率	60.0	54.2	58.7	-
子宮頸がん検診受診率	50.0	-	38.7	-
乳がん検診受診率	60.0	55.2	-	-
最終評価				
プレゼンティーズム損失割合	-	-	-	19.0
アブセンティーズム	-	-	-	2.45日

・集計範囲: クボタ健康保険組合被保険者
 ・プレゼンティーズム: SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版) を従業員アンケートより算出
 ・アブセンティーズム: 前年度に自らの病気やけがで会社を休んだ日数を従業員アンケートより算出

グローバル化に対応した人事施策の推進

海外トレーニー制度の拡充

海外から日本へ

海外事業が急速に拡大する中、海外拠点の自立化を促進するため中核を担う人財育成が課題となっています。このような状況をふまえ、2015年から海外拠点の管理監督者候補者や技術者の育成を目的にトレーニー制度をスタートしました。これまで計33名の受け入れを行っており、今後は中国、タイ、インドネシアからの受け入れを継続していくと同時に、他地域にも拡大することで海外拠点の自立化に向けた人財育成を推進します。



私は約1年間、Kubota Engine (Thailand) Co., Ltd. (KET)からのトレーニーとして筑波工場で研修を行いました。

タイKETのマザー拠点である筑波工場で約1年間の研修を行いました。KETでは筑波工場と同じ品質、コスト、生産性の問題が発生した際、解決に時間がかかります。今回、筑波工場で4M分析や三現主義などの問題解決手法を学びました。今後はKETで品質、コスト、生産性に関する推進委員会をつくり、KETを筑波工場に負けないSEQCDで強い工場にしていきます。



Kubota Engine (Thailand) Co., Ltd.
Wanthida Taraket

日本から海外へ

クボタでは、1997年より、毎年複数人の従業員を海外子・関連会社にトレーニーとして派遣しています。2016年からは、オランダのワゲニンゲン大学で最先端農業を学ぶためのトレーニーの派遣を開始し、2021年からは、アメリカのカリフォルニア大学で最先端の精密農業を学ぶトレーニー派遣も開始しました。今後は、グローバル人財育成に最も有効な施策として、派遣を推進していきます。

また、2022年に東南アジアの新興国のNGOなどに派遣し、現地の社会課題解決をめざすプログラムを導入し、2023年から派遣を始めます。

ハーバードビジネススクール派遣

さらなるグローバル化が加速的に進む中、グローバルスタンダードかつ先進的なビジネススキルの向上やグローバルマインドの養成をすることで世界有数の企業と競争できる人財を早期育成することを目的とし、クボタでは毎年選抜した2、3名の従業員をハーバードビジネススクールに派遣しています。

これまでは課長層を派遣していましたが、2023年は部長層の派遣も開始し、人財育成を強化していきます。



人事に関する方針と人事制度(クボタ)

人事に関する基本方針

“挑戦”と“創造”を重視した活気みなぎる企業風土の醸成
従業員一人一人の能力・意欲に基づいた“適材適所”の人材活用

人事制度運営の基本的な考え方

1. 機会均等 すべての従業員にさまざまな役割・職務へチャレンジできる機会があります。
2. 適材適所 従業員一人ひとりの能力と意欲に基づいて、適材適所の活躍ができるようにします。

人材の育成・活躍推進・処遇の概要

役割と職務が異なるエキスパート職・スタッフ職・テクニカル職という3つのコースがあり、各々のコースに応じた人材の育成・活躍推進・処遇を行う人事制度です。

従業員の能力・意欲に基づいて、コースは変更することができます。

コース	エキスパート職 (管理職クラス)	スタッフ職 (事技職一般クラス)	テクニカル職 (技能職クラス)
人材の定義 (主な役割)	チャレンジ精神と高度な専門性および豊富な知識・経験・ノウハウをベースに高いパフォーマンスを発揮して、事業運営上における課題を解決し、事業を牽引する人材	専門領域の確立をめざしながら、専門性・創造性・経験を求められる職務を中心に、幅広い職務を担当し、事業貢献と自己成長のためにチャレンジする人材	<ul style="list-style-type: none"> ■職場の責任者として、部下を監督・育成し、職場の目標を達成する人材 ■高度な技能・知識・経験を基に作業改善を行い、また、高度な作業を遂行する人材
教育研修	<ul style="list-style-type: none"> ■目的別専門教育：教育内容と難易度に応じた約160種類の講座から、受講生自らが主体的に選択可能 ■通信教育 ■オンデマンド教育 ■キャリア採用者フォロー研修 ■世代別キャリア開発研修 	<ul style="list-style-type: none"> ■次世代リーダー候補選抜研修 ■ビジネススキル研修 ■2・3年目必修講座 ■2年目フォロー研修 ■新入社員教育(大学・大学院卒) 	<ul style="list-style-type: none"> ■工師進級者研修 ■新任職長研修 ■新任作業長研修 ■班長研修 ■テクニカル職研修(上級・中級・準中級・初級) ■新入社員教育(高校・高専・専門学校卒)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ■期初に上司との面談により目標を設定します。期中に進捗状況についての面談をし、期末には達成状況の自己評価と面談を実施します。 ■上司はプロセス・職務上の行動面を含めて評価します。 	<ul style="list-style-type: none"> ■役職者は、期初に上司との面談により目標を設定します。期中に進捗状況についての面談をし、期末には達成状況の自己評価と面談を実施します。 ■役職者以外に関しては、上司と設定した目標の達成に向けてチャレンジします。 ■役職者・非役職者ともに成果・結果だけでなく、取り組み姿勢・行動・役割などを総合的に評価します。 	
ローテーション	長期間、同じ職務が続かないよう、職場・本人事情を考慮しながら、個々の職務内容の見直しを行います。		
等級(処遇を決定する基準)	<ul style="list-style-type: none"> ■6等級の設定(上記とは別に高度専門職等級を5等級複線型で設定) ■進級は業績貢献度等に基づく 	<ul style="list-style-type: none"> ■7等級の設定 ■進級は業績貢献度等に基づく(一部で試験あり) 	<ul style="list-style-type: none"> ■11等級の設定 ■進級は業績貢献度等に基づく(一部で技能資格の取得、試験あり)
給与	各等級に月俸の上下限額を定めています。		
賞与	グループ連結業績・個人評価を反映する仕組みです。	春季労使交渉により基準となる賞与額が決まり、個人評価を反映する仕組みです。	
退職金	等級・勤続年数・評価に応じたポイント制の仕組みです。		

CSR(企業の社会的責任)マインドの醸成

企業理念の浸透定着活動

～社会課題解決にチャレンジする風土を醸成～

経営のグローバル化やダイバーシティの進展などにより、多種多様な人材が就業する中で、世界中のクボタグループ社員全員がグローバル経営のベースとなる基本的理念や考え方を、国境・世代・階層を越えて共感し、共有する必要性が高まっています。クボタグループのすべての従業員が創業の精神や共通の価値観を理解・認知することで、より一層のロイヤリティの高揚とグループ一丸となった事業活動の推進をめざし、2012年10月1日に世界共通のクボタグループの企業理念「クボタグローバルアイデンティティ」を制定、2016年7月1日に現在の形に改定しました。この企業理念を海外も含めたグループ全体に浸透・定着させるための活動を、2013年度より計画的に推進しています。



2020年2月6日に実施した企業理念に関する座談会出席者

 クボタグローバルアイデンティティはこちら
www.kubota.co.jp/corporate/identity/

本浸透活動は2013～2017年の5ヵ年計画で全世界で毎年繰り返し実施してきました。2018年以降は、入社者を中心とした活動にシフトするとともに、都度、企業理念に関する従業員の対談を実施したり、社内報で従業員の企業理念に対する想いを紹介するなど、各自で定期的に振り返りができるよう、引き続き企業理念の定着を図っています。また、2020年度は創業130周年を迎えることから、あらためて創業者の想いや言葉、クボタグループのこれまでの歴史を振り返り、世界からますます期待される「食料・水・環境」分野での貢献を確認する機会を設けました。クボタグループの企業理念は、世界の共通目標とも言える、SDGsにつながる部分も多く、今後も引き続きクボタグループとSDGsの関係を考える活動を実施していきます。

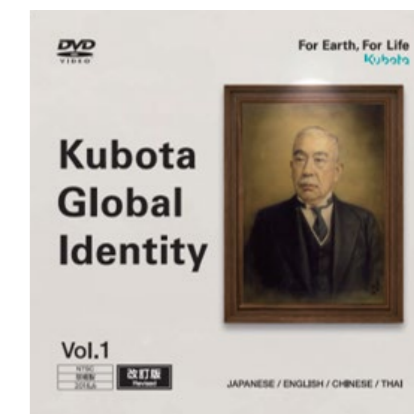
浸透活動参加実績(派遣社員を含む)

実施年度	活動のステップ(5ヵ年計画)	参加人数	満足度*
2013年度	① 認知	28,969名	71%
2014年度	② 理解	35,470名	73%
2015年度	③ 実践・活用	35,089名	78%
2016年度	④ 具体的な実践	40,855名	83%
2017年度	⑤ 具体的な実践(継続)	41,400名	79%

* 国内の受講満足度で「まあ満足」以上の比率

受講者の感想(入社者より)

- 仕事内容は異なるが、全世界のクボタグループの全員がクボタDNAでつながっていて、同じ目標に向かって頑張っていて感動した。(新卒採用の入社者)
- 創業者である久保田権四郎翁とクボタが、これまでに歩んできた道のりが、常にその時々々の社会課題の解決をめざした挑戦と試行錯誤の連続であることを知りました。それが現在の企業理念や、それをグローバルレベルで体現するために、クボタならではのESG経営の推進につながっていることがよく理解でき、自らもその一員として業務に取り組んでいく覚悟と意欲を与えていただけたと思います。(キャリア採用の入社者)
- 創業から一貫して、常に社会課題に寄り添い、解決に挑み続けるクボタの姿勢がとても印象的でした。そのDNAと人格を引き継ぐ一員(クボタパーソン)として、これから頑張ろうとする気が出る内容でした。(キャリア採用の入社者)



海外にも配布している企業理念の浸透のためのDVD
('創業者の話」「130年の歴史」「これからの課題」で構成)

CSRに関する階層別教育

CSRの範囲は多岐にわたるため、品質・環境・安全・人権など、それぞれの詳細に関する説明・教育とは別に、入社時や昇級・昇格時のタイミングには、各階層別教育の中で、KESG推進部によるESG経営全般、およびコンプライアンス推進部によるコンプライアンス全般に関する説明・教育を実施しています。パワーポイントや各種冊子などを用いて、事例紹介も織り交ぜながら、当社のCSR経営に関する考え方や社会貢献活動、コンプライアンス推進のための仕組みや取り組みなどの概要について、教育しています。

2022年度実績（KESG推進部による講師分）

* 2022年度は、コロナ禍の影響により、一部の教育は動画配信での実施としました。

	対象者	実施時期	実施時間(1回)	備考
クボタ	新任役職課長	2022年5月・10月	60分	
	エキスパート職昇級者	2022年3月	60分	
	スタッフ職新入社員	2022年4月	60分	内容別に3回実施
	キャリア入社者	2022年1月～12月(毎月)	40分	入社月に実施
	工師進級者	2022年8月	60分	
	新任役職課長	2022年3月	60分	
	新任役職作業長	2022年3月・9月	45分	対象者を2回に分けて実施

ESGフォーラム(経営幹部向け講演会)の開催

クボタグループの長期ビジョン、中期経営計画で掲げているESG経営の推進にあたり、その必要性や他社の先進事例を認識することにより、クボタのめざす「K-ESG経営(クボタらしいESG経営)」を考える機会とするため、2022年もESGフォーラムを実施しました。対面とライブ配信のハイブリッド形式で実施し、経営幹部、職制部長、国内グループ会社社長、CSR・総務担当部長、環境管理担当責任者など約240名が参加しました。

財務会計分野の有識者としてESGと企業価値の関連を示す計算式「柳モデル」を提唱するなど、非財務価値の顕在化(定量化)の第一人者である柳良平氏を講師としてお招きし、日本企業が潜在的なESG価値を可視化することで財務価値向上につなげていくことの重要性和、その具体的な手法について講演いただきました。

また、当日の様子は後日グループ全社員に対して動画で配信し、より多くの社員が知見を深める機会としました。



柳氏の講演の様子



会場での質疑応答の様子

ESG・CSRフォーラムなどの開催実績(最近9年間)

時期	講演者	テーマ	参加人数(リモート参加含む)
2014年12月	弁護士	「環境の変化への適応とコンプライアンス」	147名
2015年9月	弁護士	「グローバルなコンプライアンス経営」	163名
2016年9月	大学教授	「クボタグループの持続可能な経営を考える」	195名
2017年9月	弁護士	「不祥事の予防・対応における経営幹部の役割」	268名
2018年5月	大学教授	「水・食料・環境とSDGs」	233名
2019年7月	大学教授	「デジタル化時代のものづくり戦略」	276名
2020年10月 CSRダイアログ実施	ジャーナリスト	「パンデミックと今後のCSR・ESG経営、SDGs推進」	会長、社長以下社内取締役6名
2021年11月	大学特任教授	「倫理ではなく戦略としてのサステナビリティ『今求められるESG経営とは』」	約230名
2022年12月	大学客員教授	「ESGと企業価値をつなぐ『柳モデル』」	約240名

従業員K-ESG意識調査(旧:CSR意識調査)

2022年10月～12月の間、「クボタグループ従業員K-ESG意識調査」を実施しました。「企業理念や行動規範」「K-ESG経営やコンプライアンス」についての理解や意識、「職場環境」についての状況を確認しました。また、自由意見では、クボタグループをより良くするための率直な意見が多く寄せられました。結果の概要については、従業員からの意見に対する会社からの回答を含め、社内ホームページに掲載するなどして従業員にフィードバックしています。また、事業部別の結果は各役員に、会社別の結果は各社に、個別にフィードバックしています。

本調査は、従業員と会社の貴重なコミュニケーションの一つです。2023年度の経営方針においても、その重要性が述べられるとともに、あらためて、従業員一人ひとりの声を確実に拾い上げ、課題解決に取り組んでほしい旨の社長指示が出ています。

今後も毎年継続的に実施し、従業員の意識啓発につなげるとともに、会社として結果を定点確認し、着実な改善に役立てていきます。

* K-ESG・・・クボタらしいESG(環境・社会・ガバナンス)の意味
* 2021年度より、当調査と並行して、「エンゲージメントサーベイ」も実施しています。(詳細は131ページ参照)

回答実績

実施年度	回答者数	自由意見比率*1
2013年度	6,366名	10%
2014年度	7,316名	8%
2015年度	7,696名	9%
2016年度	8,427名	10%
2017年度	11,659名	9%
2018年度	12,840名	12%
2019年度	13,007名	14%
2020年度	15,275名	13%
2021年度	15,644名	14%
2022年度	16,319名	14%*2

*1 回答者数のうち自由意見も記載した人数の比率

*2 2022年度より追加した記入設問に記載した人数も含む

従業員「K-ESG意識調査」の主な回答集計

■ 企業理念の理解・共感に関する設問

2013年度より企業理念の浸透活動を開始し、毎年、折に触れ、繰り返し発信する事で、意識の定着につながっています。

年度	理解している	理解していない	共感している	共感していない
2013	21%	79%	51%	49%
2014	21%	79%	53%	47%
2015	22%	78%	55%	45%
2016	23%	77%	55%	45%
2017	20%	80%	52%	48%
2018	21%	79%	55%	45%
2019	21%	79%	55%	45%
2020	23%	77%	57%	43%
2021	30%	70%	55%	45%
2022	19%	81%	53%	47%

共通の価値観について、「共感」や「行動」の状況を確認できる設問に2022年から変更しました。

《設問》

2013～2021

あなたは、人類の生存に欠かすことのできない食料・水・環境問題の解決に貢献するという、クボタグループのミッションや、ブランドステートメント「For Earth, For Life」を意識し、自分の持ち場・立場でできることは何か考えていますか

2022

クボタグループ共通の価値観を示す「クボタグローバルアイデンティティ(スピリッツ、ブランドステートメント、ミッション)」について、どの程度理解していますか

- 意識し実践
- 意識のみ
- 意識低い
- 意識ない
- 共感し行動
- 理解している
- 聞いたことがある
- 知らない

■ ホットラインに関する設問

継続してクボタホットライン(内部通報制度)の周知活動を行っています。

年度	よく知っている	よくわかっていない	知っている	知らない
2013	11%	89%	49%	51%
2014	13%	87%	52%	48%
2015	14%	86%	53%	47%
2016	12%	88%	54%	46%
2017	13%	87%	55%	45%
2018	12%	88%	52%	48%
2019	13%	87%	54%	46%
2020	13%	87%	56%	44%
2021	20%	80%	58%	42%
2022	20%	80%	56%	44%

《設問》

あなたはクボタホットラインの制度をよくわかっていると思いますか

- 肯定的
- やや肯定的
- やや否定的
- 否定的

■ 職場の心理的安全性に関する設問

1on1ミーティングなど、上司部下のコミュニケーションの重要性について繰り返し発信し、意見の言える職場づくりに努めています。

年度	よく言える	よく言えない	言える	言えない
2022	13%	87%	60%	40%

職場における心理的安全性の状況確認として、2022年より設問を新設しました。

《設問》

あなたの職場は、皆が率直に本音を言える雰囲気がありますか

- 肯定的
- やや肯定的
- やや否定的
- 否定的

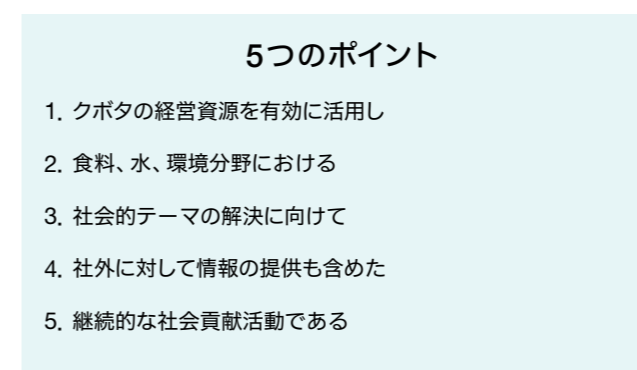
地域社会との関わり

クボタグループは、事業を展開する世界各国・各地域の文化・習慣を尊重し、現地コミュニティとの信頼関係構築に努めています。また、企業市民としての責任を果たすための活動に取り組んでいます。

クボタeプロジェクト

「食料・水・環境」分野における社会貢献活動

クボタは、「食料・水・環境」分野における社会貢献活動への取り組みとして、2008年度に「クボタeプロジェクト」をスタートさせました。「美しい地球環境を守りながら、人々の豊かな暮らしを支えていく」ことを皆様との約束として、ステークホルダーの理解と協力を得ながら、持続可能な社会づくりのための社会貢献活動に取り組んでいます。



6つのeの視点



クボタeプロジェクトの基本方針

クボタは、世界中の人々が豊かな暮らしをおくるために欠かすことのできない「食料・水・環境」分野の課題解決に向けて、経営資源を有効活用することで、美しい地球環境の存続と持続可能な社会の発展をめざしています。これらを実現するために以下の6つの分野を通じて、社会貢献活動に取り組んでいます。

1. 食料分野での活動

事業を通じて農業の効率化と安定的な食料生産に貢献するクボタは、営農プログラムや地元農家への支援活動などを通じて、農業の持続可能な発展を支援しています。

2. 水・環境分野での活動

事業を通じて安全できれいな水の再生・供給に貢献するクボタは、水環境の改善や植樹活動などを通じて、地域や社会への貢献につながる活動を進めています。

3. 次世代教育

「食料・水・環境」分野の課題解決に取り組むクボタは、これら3分野に関する講演会や体験教室などを通じて、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行い、地域社会の発展と持続可能な社会の実現に貢献しています。

4. 地域社会活動

世界各地で事業を展開するクボタは、事業を営む地域の一員として地域社会と積極的に関わり、清掃活動や寄付活動などを通じて、地域の主体的な発展に貢献しています。

5. スポーツ振興

ラグビーチーム「クボタスピアーズ船橋・東京ベイ」などを運営するクボタは、チームの活動を通じたSDGsの推進のほか、地元スポーツチームのスポンサーやスポーツ大会への協賛などにより、地域社会の活性化に貢献しています。

6. 被災地支援

人々の豊かな暮らしを支えていくことを企業理念とするクボタは、世界中で発生した自然災害の被災地に対して、さまざまな支援活動を行っています。緊急期、復旧期、復興期が必要とされる支援ニーズに応じて、1日でも早く地域社会が活気を取り戻せる活動を従業員とともに継続しています。



クボタeプロジェクト
www.kubota.co.jp/sustainability/society/community/

緊急・人道支援

洪水被災地域にクボタ製品を貸出(オーストラリア)

Kubota Australia Pty Ltd.では、ニューサウスウェールズ州の洪水被災者を支援するため、2022年10～12月、被災地域の地元ディーラーを通じて同社製品の建設機械を貸し出しました。



支援を必要とする家庭への食料支援活動(アメリカ)

Kubota Tractor Corporationでは、2022年11～12月にかけて、GRACE Food Pantryで支援を必要とする家庭に実施される食料配付にボランティア活動で協力しました。



食事に困っている人々への食料支援(アメリカ)

Kubota Engine America Corporationでは、食事が必要な人々を支援するため、2022年を通して、寄付と食料配付のボランティア活動で協力しました。



洪水被災者に支援物資セットを寄贈(タイ)

Siam Kubota Corporation Co., Ltd.では、洪水被災者を支援するため、2022年10月、タイの被災者に6,900セット、カンボジアの被災者に400セットの食料等の支援物資セットを寄贈しました。



政府系医療機関に医療機器や衛生用品を寄贈(インド)

Kubota Agricultural Machinery India Pvt. Ltd.では、新型コロナウイルスの影響を受けた社会的弱者等を支援するため、政府系医療機関に医療機器・衛生用品を寄贈しました。



献血活動(日本)

クボタ本社、クボタ堺製造所、クボタ久宝寺事業センター、クボタ東北支社、株式会社みちのくクボタでは、医療支援と地域貢献の一環として、2022年を通して、献血活動を行いました。



課題解決(食料)

棚田保全活動(日本)

クボタ宇都宮工場では、農業への理解を深めることで、よりお客様目線でモノづくりをすることをめざして、2014年以降、栃木県茂木町にある「石畑の棚田」*の棚田オーナー活動に参加しています。

* 農林水産省が認定する「日本の棚田百選」に選ばれている棚田。



地域内の農水産物を使った食事メニューの提供(日本)

クボタ本社では、関西地区の農林水産物の認知と消費拡大のため、本社事業所のカフェテリア「K'rossing」で、同食材を使ったメニューを提供しています。

* 2022年までに延べ9回実施しました。



子どもたちによる野菜の収穫体験(日本)



株式会社北陸近畿クボタでは、子どもたちが農業に触れ合い、農作業をすることによって栽培する楽しさを感じてもらうため、2022年9月、さつまいもの収穫体験を実施し、食育にもつなげています。

園児による野菜の収穫体験(日本)

クボタ本社では、食を身近に感じ、なにない伝統野菜の知識を深めてもらうため、1年を通して、浪速区内の幼稚園および保育園児に本社事業所の3Fテラスで収穫体験をしてもらっています。

* 2022年は10回実施しました。



地元農産物の販売「つくばマルシェ」(日本)

クボタ筑波工場では、地域社会との共生と農産物の地産地消をめざし、毎月末の金曜日、周辺地域の野菜を筑波工場内で販売しています。



農村地域の子どもの生活向上(タイ)

Siam Kubota Leasing Co., Ltd.では、農村地域の子どもの生活を向上させるため、2022年下半期、栄養価の高い食品の提供、学用品の寄贈、太陽光発電を備えた農地整備等で支援しています。



課題解決 (食料)

地元の食材や工芸品の販売と利用の促進 (タイ)



Siam Kubota Metal Technology Co., Ltd.では、地元の食材や工芸品の普及のため、2022年を通して、SKMTオンラインマーケットでの同社社員への販売、社内諸行事での提供を通じて地域社会との良好な関係を築いています。

農業従事者のスキル向上をサポート (インド)

Escorts Kubota Ltd.では、農業従事者の生産技術を向上させるため、2022年、国内外の農業系大学、先進的な農業従事者と提携し、農村レベルでの作物の栽培指導などを行っています。



課題解決 (水・環境)

水源保護のためのポンプ清掃ボランティア (中国)

KUBOTA PUMP (ANHUI) Co., Ltd.では、水源保護に対する意識を高め、同社所在地の安徽省馬鞍山市の給水ピークである夏季の安全運転を確保するため、2022年6月、同社製ポンプの運転状況確認とメンテナンス清掃のボランティア活動を実施しました。



公園整備に必要な機器の寄贈と植樹活動 (フィリピン)

Kubota Philippines, Inc.では、自然保護のため、2022年10月、ケソン市のラ・メサ・エコパークに公園整備に必要な機器を寄贈し、同公園での植樹活動に参加しました。



“魚の放流活動”への参加 (タイ)

Siam Kubota Metal Technology Co., Ltd.では、河川と運河を保全することで地域社会との良好な関係を築くため、2022年9月、“魚の放流活動”に寄付とボランティア活動で協力しました。



クボタの森 (日本)

クボタでは、東京都水道局が所有・管理する多摩川上流の水道水源林を保全するため、2017年以降、同局と協働して森づくり等を行う東京水道～企業の森(2.89ha)に「クボタの森」として協賛し、毎年、新入社員が“地ごしらえ”や“草刈り”、“植樹”等の活動を行っています。

* 2022年は新型コロナウイルス禍により、活動は中止となりました。



課題解決 (水・環境)

公園の清掃活動“Keep Grapevine Beautiful”への参加 (アメリカ)

Kubota Tractor Corporationでは、環境保護のため、2022年を通して、同社従業員がテキサス州グレイブバイン市のグレイブバイン湖と公園の清掃活動ボランティアに参加しました。



青下の杜 (日本)

クボタ東北支社では、仙台市の水源の一つである“青下水源地”の水涵養林を保全・育成するため、「青下の杜プロジェクト」に協賛し、水源地の植樹や清掃活動ボランティアに参加しています。



事業所周辺の清掃活動 (国内外)

国内外を問わずクボタグループ各社では、地域社会活動の一環として、1年を通して、従業員参加型の環境美化・清掃のボランティア活動を行っています。

* 国内では、2008年以降、“eデー”と称し、現在まで延べ約8,000名が参加しています。2022年は新型コロナウイルス禍により、活動は中止となりました。



公園の花壇植栽活動 (日本)

クボタ久宝寺事業センターでは、環境美化や周辺地域とのつながりを築いていくため、2022年6月と12月、事業所隣接の大阪府久宝寺緑地の花壇の植栽ボランティア活動に参加しました。



課題解決(その他の分野)

手作りパンの販売会実施による障がいがある人々への支援(フランス)

Kubota Research and Development Europe S.A.S.では、「Etablissement et service d'aide par le travail」(ESAT、就労支援センター)による手作りパンの販売会を1年を通して実施しました。収益は、知的障がいや自閉症等がある人々への支援に使われます。



理系進路応援プログラムへの参加(日本)

クボタでは、理系進学への関心を持ってもらうため、2022年8月、東大阪市教育委員会主催の理系進路応援プログラムに参加し、トラクタの実機展示・試乗会と技術系社員による授業を行いました。



次世代教育

職業講話イベント(日本)

株式会社クボタエンジンジャパンでは、将来、モノづくりに携わる次世代育成のため、2022年10月、堺市教育委員会の「企業による学びの応援プログラム」に、同社製品を使い「エンジンってなあに？」と題して講師派遣(出前講座)を行いました。



子どもの職業体験(ドイツ)

Kubota (Deutschland) GmbHでは、子どもたちに技術系職業への関心を持ってもらうため、同社で職業体験会を実施しました。



地元小学生の工場見学の受入と研究発表の聴講(フランス)

Kubota Farm Machinery Europe S.A.S.では、次世代教育のため、2022年4~5月、地元ピエルヌ市の小学生の工場見学を実施しました。後日、同社社員が小学校を訪問、工場見学に訪れた生徒たちの研究発表を聴講し交流を深めました。



建設機械製造現場の見学受入(日本)

クボタ枚方製造所では、地域社会との交流および次世代教育の一環として、2022年12月、関西大学初等部の建設機械製造現場の見学受入を行いました。



次世代教育

オンラインによる子どもの日イベント(タイ)

Siam Kubota Corporation Co., Ltd.では、農村の子どもたちとの交流を深めるため、2022年1月、同社ディーラー、農業従事者、その他関係者の参加を得て、「農業絵画コンテスト」、写真投稿による「KUBOTA キッズコンテスト」等を開催しました。



農業高校での実習支援(日本)

株式会社南東北クボタ、クボタアグリサービス株式会社とクボタは、2022年も前年に引き続き、宮城県農業高等学校で最新機能を搭載した農業機械による作業体験や、DXを活用した営農システムの操作体験実習を実施しました。

持続可能な農業の実現に貢献する目的で、未来の農業を支える若者たちを応援しています。



出前授業(日本)

クボタでは、全国各地の学校・イベントで、「クボタグループとSDGsの関わり」や「世界と日本の農業の未来」等について、出前授業や企業訪問の受け入れを実施しています。

【2022年実績】中学・高校16校18講義(延べ約970名)



クボタ元氣農業体験教室

クボタおよび国内農機販売会社では、植え付けや管理作業、収穫を通じて、農業の楽しさを感じてもらうため、2008年から農業体験教室を開催しています。

2022年は、株式会社北海道クボタで「子どもたちに土に触れる体験と作物が育つ喜びを」をテーマに開催されました。



職業訓練学校にトラクタを寄贈(インドネシア)

P.T. Kubota Machinery Indonesiaでは、インドネシアの農業の機械化に貢献するため、2022年9月、クボタ製トラクタを寄贈しました。



次世代教育

堺科学教育フェスタ (日本)

クボタでは、子どもたちに科学への興味・関心を高めてもらうため、2015年から堺市教育委員会主催の「堺科学教育フェスタ」に協力しています。2022年度は4年ぶりの開催となり、トラクタ、コンバイン、田植機の実機展示・試乗会を行いました。



毎日地球未来賞 (日本)

クボタでは、「食料・水・環境」分野において国内外で草の根レベルで社会の問題解決に取り組む個人や団体を顕彰するため、1989年の前身「毎日国際交流賞」創設時から「毎日地球未来賞」に協賛しています。2022年度(2023年2月)「第12回毎日地球未来賞」は、「毎日地球未来賞」(大賞)2団体、「クボタ賞」2団体、「SDGs未来賞」3団体、「奨励賞」5団体が受賞されました。



アグリキッズ with クボタ (日本)

クボタでは、食と農に興味のある子どもたちの学びの場として、「アグリキッズ with クボタ」と題したウェブサイトを開発しました。

毎日の暮らしの中で気軽に楽しめるさまざまなコンテンツを提供しています。

*自然の恵みの豊かさや地球環境の大切さについて学ぶ体験学習「クボタ地球小屋」は「アグリキッズ with クボタ」のリアル体験の場として位置づけています。



企業スポーツを通じた社会貢献活動

ラグビーチーム「クボタスピアーズ船橋・東京ベイ」を運営し、ラグビーの普及とラグビーを通じたSDGsの推進に貢献

クボタは、ジャパンラグビー新リーグ「LEAGUE ONE」に所属し、千葉県船橋市内にある京葉工場にホームグラウンドを置くラグビーチーム「クボタスピアーズ船橋・東京ベイ」を運営しています。2017年には船橋市とのホームタウン協定、2020年には東京都江戸川区と千葉県成田市、2021年には千葉県市原市で連携協定を締結し、近隣地域へのラグビーを通じた社会貢献活動に取り組んでいます。チームビジョンとして「Proud Billboard(誇りの広告塔)」を掲げ、強く、愛されるチームをめざし、ラグビー体験会やラグビー指導を通じた普及活動、地域の課題解決に向けた活動、そしてSDGsの推進に取り組んでいます。



教育委員会と連携した近隣の小学校への訪問授業(タグラグビーの指導)



小中学生へのラグビー指導「クボタスピアーズアカデミー」は船橋・成田・江戸川の3か所で開催



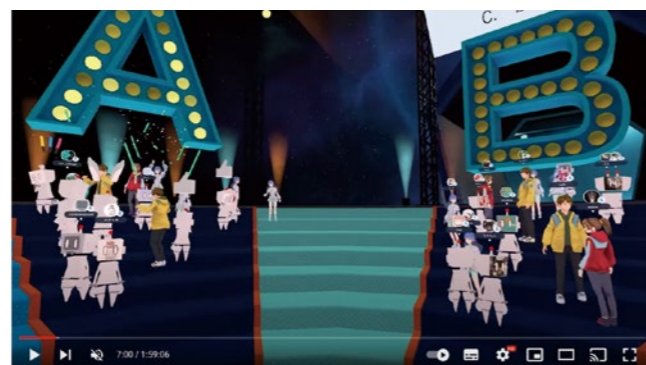
ホストエリアの14歳以下の選抜チーム「スピアーズジュニア」を結成し、エキシビジョンマッチも実施



女子ラグビー選手たちのためのスピアーズ主催の指導会「ガールズデイキャンプ」を開催

クボタ・アクティブ・ラボ (日本)

クボタでは、若い世代に科学・技術分野に興味を持ってもらうため、1985年から「朝日やさしい科学の教室」に協賛しています。2022年は「クボタ・アクティブ・ラボ2022」と称し、12月に株式会社TOWINGの西田宏平氏とNPO法人ミラツクの西村勇哉氏を講師に迎え、「宇宙農業でひらく地球の未来」というテーマで、メタバース空間を利用して約300人の中高生が参加しました。



チームとファンとパートナー企業がともにごみ拾いを行う「エドスピクリーン作戦」



2022年1月に発生した南太平洋のトンガ諸島での海底火山大規模噴火によって被害にあわれたトンガの方々への応援と、支援の意志を示すため、公式戦でラグビートンガ代表のチームカラーである赤色のソックスを着用して試合をプレー

ラグビーチーム「クボタスピアーズ船橋・東京ベイ」公式サイト
www.kubota-spears.com/

FOCUS

江戸川区とのスピアーズを通じたSDGs活動の推進


クボタスピアーズ船橋・東京ベイは、2021年10月にホストスタジアムのある東京都江戸川区と「SDGs推進に係る連携と協力に関する協定」を締結。チームと自治体のSDGs単独での連携協定は、LEAGUE ONE所属チームでは初の締結となります。

試合会場である江戸川区陸上競技場では、リサイクル活動やごみ拾い活動を。その他、パートナー企業と協力して子ども食堂への食材提供や選手・スタッフの派遣などを行っています。

【江戸川区とのSDGs活動の実績】

- 2022年 1～5月 試合会場でのリサイクル活動やごみ拾い活動
- 2022年 6月 葛西海浜公園内東なぎさ漂着ごみ回収活動
- 2022年 7月～ 特別支援学校や支援学級へのラグビー教室
- 2022年 7月 区民に向けた運動指導動画の作成
- 2022年 7月～ ファンとともに区内公園のごみ拾い活動「えどスピクリーン作戦」の実施
- 2022年 8月～ 子ども食堂への選手・スタッフ派遣



 ラグビーチーム「クボタスピアーズ船橋・東京ベイ公式サイト」
www.kubota-spears.com/

バレーボールチーム「クボタスピアーズ」を通じたスポーツ振興、地域貢献活動

クボタのバレーボールチームである「クボタスピアーズ」は、2019年にVリーグへの昇格が決定、2020-2021シーズンからVリーグに参戦しました。これを機にチーム名称をラグビー部と同じ「スピアーズ」とし、強く、愛されるチームをめざして活動しています。2022-2023シーズンはVリーグDivision3を舞台に熱戦を繰り広げました。

バレーボールは世代を問わず身近なスポーツとして親しまれており、Vリーグに参戦することで、公式戦やバレーボール教室などのイベントを通じて、地域の皆様との交流を深めています。

地域社会の発展に貢献することを目的に、2020年6月にチームが所在する大阪府大阪市、2022年1月に兵庫県尼崎市と連携協定を締結しました。提携の各市ではスポーツの推進、教育・普及活動などさまざまな分野において活動の充実を図るとともに、地域連携を積極的に推進しています。



大阪市スポーツ応援事業「OSAKA SPORTS GROOVE」応援デー



尼崎市との連携協定



中学生を対象としたバレーボール教室(尼崎市)



小学校への訪問授業(夢・未来創造事業/大阪市鶴見区)

 バレーボールチーム「クボタスピアーズ公式サイト」
www.kubota-spears.com/volleyball/

石綿問題への対応

クボタは旧神崎工場周辺住民の方々や従業員に石綿疾病の方が出ている事実を真摯に受け止め、過去に石綿を扱ってきた企業として社会的責任を果たすという観点から、今後とも誠意をもってこの問題に取り組んでいきます。

周辺住民の方々に対しては、個別の因果関係にとらわれることなく、石綿を取り扱ってきた企業の社会的責任から、治療を受けておられる方やご家族の皆様方の生活面でのご苦勞、精神的なご苦痛を少しなりとも軽減することができるように、国の「石綿による健康被害の救済に関する法律」とは別に、「旧神崎工場周辺の石綿疾病患者並びにご家族の皆様に対する救済金支払い規程」を制定し、救済金をお支払いしています。

 詳細はこちらから
www.kubota.co.jp/related/