

## 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。従業員が、安全に安心して働けることはもちろんのこと、誇りや喜びを実感しながら働ける、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の底上げを図っています。

### 一人ひとりに安全な職場づくり

#### 安全に働け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・落下、⑨有害物質による急性中毒、⑩爆発・火災

### 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。

## クボタグループの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んでいます。

### 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



For Earth, For Life  
Kubota

## クボタグループ 安全人間ガイドライン

●安全人間とは


(

+

)
×

=


安全人間とは、危険に気づき、危険を回避する 技 と安全を大切に 心・意欲 で自分の身を自分で守る 行動 ができる人

●安全人間基本ガイドライン

7 交差ルールを厳守する  
(止まれ、歩行線、歩行)



8 心身の健康管理に  
心掛ける



1 元氣よく挨拶する



2 決められた作業服・  
保護具を正しく着用する



6 身の周りの  
整理・整頓・清掃をする



**安全人間への第一歩**  
**1日の基本サイクル**  
自分自身で意識して  
行動しよう!

3 手はいつもポケットの外



5 作業ルールを守る  
(実施要領はよく読む、持つ)



4 歩行中のルール・マナーを守る

携帯電話(スマホ)は立ち止まって使用する

走らないで歩く

決められた場所では最速時速をする



株式会社クボタ  
クボタグループ各社

クボタ労働組合連合会  
クボタグループ労働組合総連合会

事務局 株式会社クボタ 安全衛生部

## 2020年度の取り組み状況

2020年度は下記取り組みを実施しました。

### 1. 既存設備の「レベルⅡ」と新規設備の「レベルⅢ」の達成（国内グループ6社、海外グループ16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、レベルⅡに達していない既存設備については、すべてレベルⅡにする実行計画（5カ年）を立案し達成に向けた活動を推進しています。新規設備については、2017年度に改訂した「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行っています。

### 2. 異常の見える化と、止めるの実践（国内グループ全体）

発生した設備・道工具・材料などの異常を「見える化」し、危険源に近づく際には、必ずエネルギーをゼロにする（止める）ことを実践するとともに、異常そのものの再発防止を推進する活動を実施。

### 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）

各製造所・工場部門にて、リスク抽出能力の向上と残留リスクの低減対策促進をめざして改定した「作業のリスクアセスメント実施要領」の教育を実施し、A種災害につながるリスク抽出の漏れを無くす取り組みを推進しています。

### 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て、eラーニングを活用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。対策について好事例のもの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。

## 2021年度のクボタグループ安全衛生目標

2021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. 設備の本質安全化
2. 作業の安全化
3. 安全人間づくり
4. 衛生管理の推進
5. クボタグループ安全衛生マネジメントシステムの運用
6. 海外生産子会社への対応

#### 建設工事部門

1. 安全人間づくり
2. 作業の安全化
3. 設備の本質安全化
4. 衛生管理の推進
5. 環境管理の推進

## 安全に関する啓発

経営層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. 経営層からのメッセージの配信

「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)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.121「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により、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年度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(11月開催)は、A種災害発生後の再発防止の取り組みの水平展開と次年度の安全衛生指針の検討、法改正情報の周知等を目的として開催しました。

海外では、新型コロナウイルスの影響により中止となった会議がありましたが、タイ国内におけるグループ会社間の相互交流(オンライン開催2回、現地会社開催5回)や中国地区グループ会社相互パトロール(2回開催)等、各国内での、安全衛生・環境管理活動が活発になってきました。また、2019年度から現地のグループ会社主体で開催されることとなった「北米地区での安全衛生・環境会議」は、2020年度においても、オンライン開催により2回開催され、現地主体での活動が更に進展しつつあります。

### 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を、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により実施しました。リアルタイムで共同編集できるオンラインツールによるグループワークなど、実施方法を工夫しながら教育を進めました。

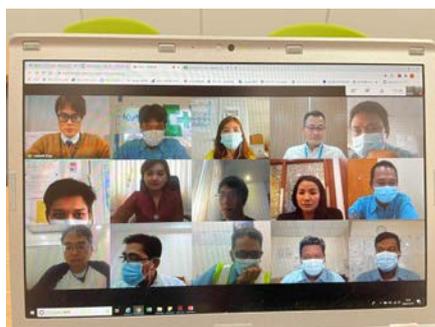
### 4. クロスパトロールの実施

異なる事業に携わる事業所間での現場交流を図り、普段見ることのない作業環境下でのリスクに対する気づきや、活動の好事例などを共有し合い、今後の安全衛生活動に生かすことを狙いとした安全衛生のクロスパトロールを実施しました。

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。



国内拠点を対象としてオンラインで開催した安全教育の講義の様子



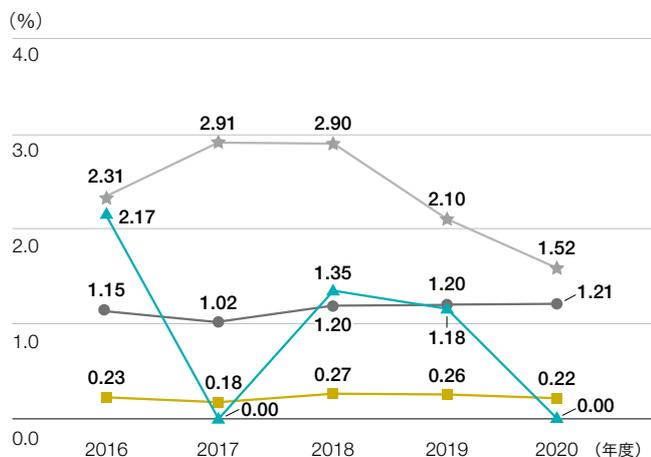
海外拠点を対象としてオンラインで開催した安全教育の講義の様子



異なる事業に携わる事業所間での現場交流により、活動の好事例や新たな気づきを得られる機会となったクロスパトロール(2020年10月14日)

## 休業災害度数率／強度率

### 休業災害度数率(クボタ単体)

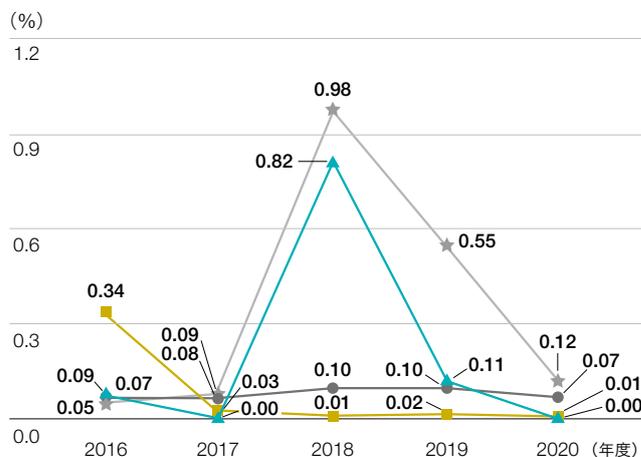


- クボタ(工場)
- ▲ クボタ(建設工事)
- 製造業平均
- ★ 建設業(職別工事業平均)

<休業災害度数率>

休業をとま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)
- 製造業平均
- ★ 建設業(職別工事業平均)

<強度率>

延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000

## 2020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。

### 製造部門

教育名称	実施回数	延べ人数
新入社員教育	4	240
準中級(中堅社員向け)	2	55
中級(職場リーダー向け)	1	40
新任作業長研修	4	80
新任職長研修	1	15

### 製造部門以外

教育名称	実施回数	延べ人数
新入社員教育	1	180
キャリア採用者 雇入れ時安全衛生教育	12	160
機械安全教育	5	70
管理職昇級者研修	1	145
新任役職課長研修	2	30
新任役職部長研修	1	15
役員対象教育(安全・環境・品質フォーラム)	1	37

\*「役員対象教育」以外の「延べ人数」は、5を単位として数字を丸めています。

## 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OHSAS18001/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。

### 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	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

## 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もと、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。

## 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。

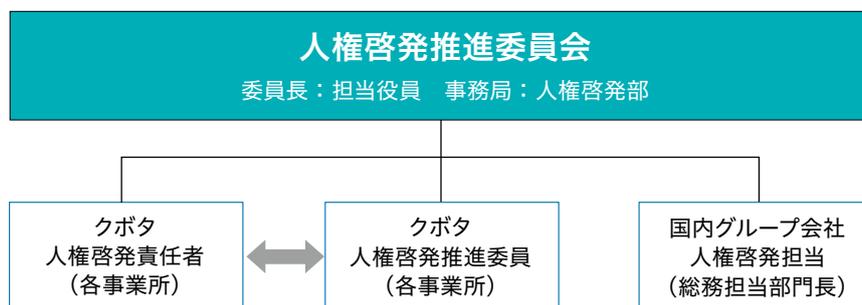
#### 「行動基準」(抜粋)

- 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、担当役員を委員長とした「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。(テレビ会議システムによって、海外からも人権研修を受講可能)

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、2020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。2020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。

#### 【2020年の社内研修実績】

	社内研修	外部研修	合計
クボタ	12,820名	135名	12,955名
国内グループ会社	9,070名	76名	9,146名

## 主な社内研修の内訳

経営幹部向け研修	222名（国内グループ会社社長他含む）
新入社員研修	815名（国内グループ会社他含む）
新任職長研修	18名（国内グループ会社他含む）
新任作業長研修	40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	126名（国内グループ会社他含む）
人権啓発eラーニング	12,804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。

\* 聴覚障がい者には、DVD台本（または字幕放映）や講義説明文を事前配布し、他の受講者と同室で研修を受講していただいています。

### ▶ 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（LGBT\*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（ヘイトハラスメントなど）
- ・ 英国現代奴隷法
- ・ サプライチェーンと人権（SDGs）
- ・ さまざまな人権問題（宗教・色覚多様性とカラーユニバーサルデザインなど）
- ・ CSR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の頭文字。

\*3 SO（性的指向）・GI（性自認）。

### ▶ 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40回人権・同和問題企業啓発講座」延べ62名（国内グループ会社を含む）

実行委員会\*4主催「第50回部落解放・人権夏期講座」15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（2020年12月24日）  
（テーマ：IT革命の進化と企業経営 ～人権・サイバーセキュリティ・情報リテラシーの視点で～）  
（講師：近畿大学 人権問題研究所 主任教授 北口 末廣様）



人権啓発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

2020年の人権問題(ハラスメント含む)に関する通報件数 58件  
(うち認定20件)

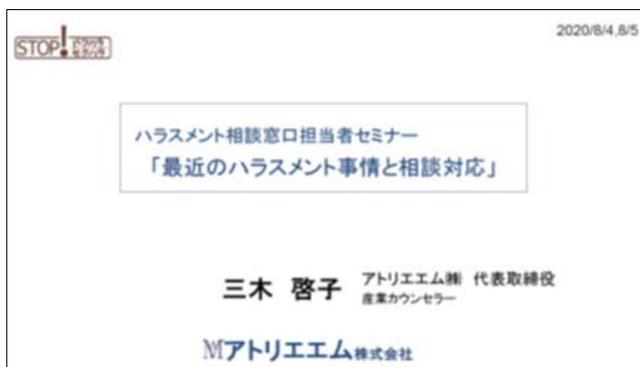
### 【内部通報制度「クボタホットライン」】

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。2020年はwebシステムを利用し126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学習しました。



ハラスメント相談窓口担当者セミナー(2020年8月4日・5日)  
(講師:アトリエエム株式会社代表取締役 三木 啓子様)

## 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。

2020年の応募人数は18,434名(応募率85.3%)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。2016年から販売会社においても掲示しています。

### 各拠点の人権週間行事



「のぼり」の設置(阪神工場)



「のぼり」の設置(本社)



「のぼり」の設置(京葉工場)



人権標語入選者への表彰(国内グループ会社)



人権研修を実施(国内グループ会社)



人権研修を実施(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各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/csr/stake\\_h/procure/csrprocure\\_201612.pdf](http://www.kubota.co.jp/csr/stake_h/procure/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

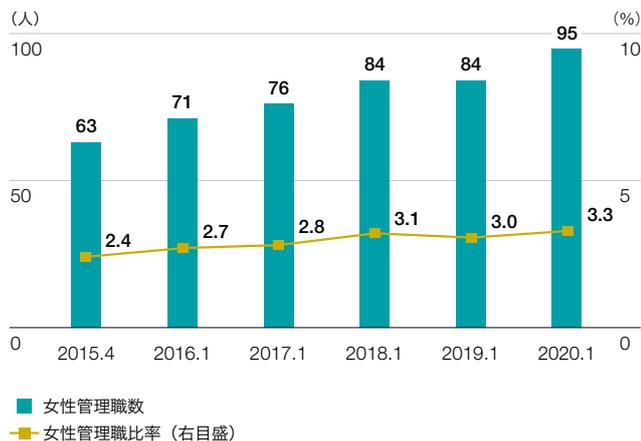
世界で事業を展開するグローバル企業、クボタ。その職場には、言語や文化、世代や性別、そして価値観も異なるたくさんの人たちが共に働いています。一人ひとりの「違い」を受け容れ、新しい価値を生み出す力にすること。人の多様性を創造性に変える取り組みが、クボタのめざすダイバーシティ・マネジメントです。



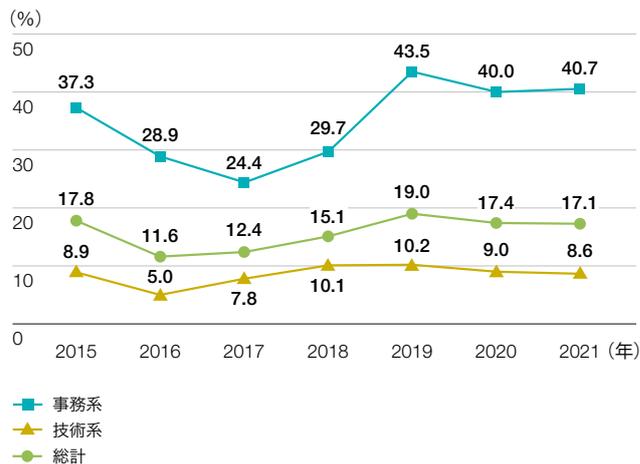
## 女性の活躍を促進

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)



## 各種研修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。



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)

## 女性のエンパワメント原則(WEPs)への署名

女性のエンパワメント原則(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メントのための国連機関。



女性のエンパワメント原則 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

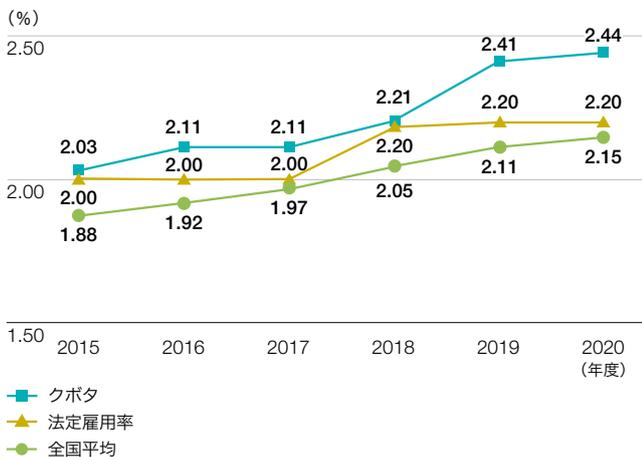
クボタグループでは、特例子会社\*（クボタワークス株式会社、クボタサンベジファーム株式会社）を中心に「自立支援」をめざした障がい者雇用に取り組んでいます。

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更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。

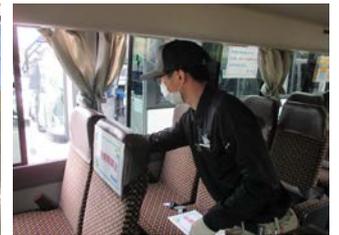
### 障がい者雇用率の推移（国内のクボタグループ適用会社）



\* 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)

### 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なほ高等支援学校にてGoogle Meetを活用した「リモート企業見学会」が2020年11月16日(月)に実施され、60名が参加しました。

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。2020年はコロナ禍により多くの見学者を受け入れることが困難となり、実施を控えていたがオンライン会議ソフトのGoogle Meetの機能を活用したリモート見学会を行うことを同校へ提案し、実現しました。

会場となった同校の講堂には、1年生の生徒、保護者、教員の約60名がリモート見学会に参加。

リモート中継時には、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。



## LGBT等性的マイノリティに関する取り組み

### work with Pride Silver 2020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。



## 生き生きとした職場づくり

### 従業員の健康の維持・増進

クボタでは、2021年1月1日付けにて健康経営推進部を新設し、今まで以上に健康経営の実践・強化に取り組んで参ります。

従業員の心身ともに健康で生き生き働けるよう「健康クボタ」「元気クボタ」の取り組みを強化し、また、国内のグループ会社も含め、健康づくり事業「健康クボタ21」「健康マイレージ制度」の導入により、従業員の健康の維持・増進を推進し、従業員が健康づくりに興味を持って主体的に取り組めるよう工夫しています。

#### 「健康クボタ21」

スローガン：明日につながる笑顔のために

目的：ヘルスリテラシー（健康の自己管理能力）を高め、自ら進んで健康づくりにチャレンジできるような被保険者を増やす

### 健康クボタ21(2次) (2013年～2022年)

重点目標 ① 栄養・食生活 ② 身体活動・運動 ③ 禁煙

項目	栄養・食生活		身体活動・運動		禁煙
内容	適正体重 (BMI18.5～24.9)を維持している人の割合を増やす	朝食を抜くことが週3回以上ある人を減らす	ウォーキングキャンペーン参加率を増やす	1日30分以上の運動をしている人を増やす	喫煙率を減らす
2022年目標	75%	18%	80%	45%	18%

### ウェアラブルデバイスの無償貸与を開始

クボタグループでは、従業員一人ひとりの健康意識を向上してもらうよう、2018年度から希望者に対して「ウェアラブルデバイス」の無償貸与を開始しました。

一日の歩数や活動量を確認できるだけでなく、睡眠時間や睡眠の質を「可視化」することにより、自らが興味をもってヘルスリテラシーに取り組む従業員を増やすことをめざしています。

また、専用アプリの開発による歩数管理の簡易化や、今後の保健指導への活用を視野に入れた活動を推進して参ります。



### メンタルヘルスの維持・増進

「クボタグループ安全衛生指針」に基づき、「クボタ心の健康づくり計画」を作成し、活動目的・目標や取り組むべき内容を定めています。この計画に従ってセルフケアとラインケアの両面からメンタルヘルス不調の早期発見や未然防止に取り組んでいます。

セルフケアに関しては、ストレスチェックや研修、産業保健スタッフによる相談対応等を実施し、従業員自身のストレスへの気付きとその対応を学ぶ機会を設けています。また、本年度は、管理監督者自身がストレスマネジメントを行うことで、生き生きとした職場づくりにつなげることを目的として、新たに管理監督者向けのセルフケア研修を実施します。メンタルヘルス推進担当者には、個別対応のレベルアップを図る研修も実施しています。

更に新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、従来の「出勤型勤務」から「テレワーク」へと働き方が大きく変化する中で、その変化に順応できず、メンタルヘルス不調を訴える従業員が増加するのを未然に防ぐ事を目的として、在宅勤務中のこころとからだのケアを実践すべく『クボタここから通信』～在宅勤務中のこころとからだのケア～を2020年10月から配信しております。

ストレスチェック制度では、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、きめの細かい支援を行っています。また、ストレスチェックの結果を職場ごとに集団分析し、それに基づく職場環境改善に着手し、生き生きとした職場づくりをめざしています。



メンタルヘルス研修会

## 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。



子育てサポート企業  
認定マーク「くるみん」

### 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。

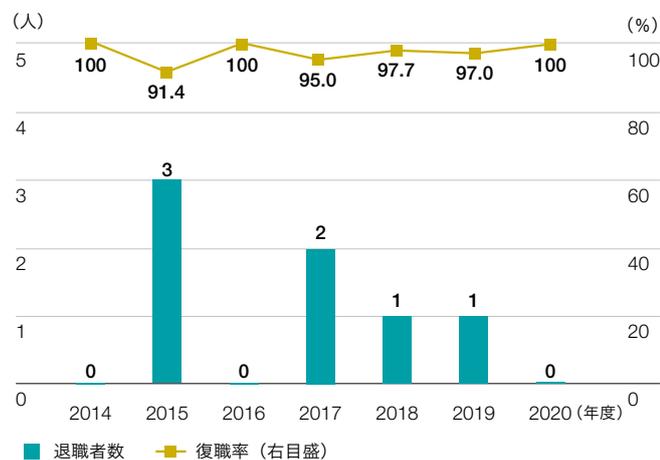


優秀賞表彰状

## 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と配偶者も参加できる研修を開催しています。(当社では「育児休業中もキャリアの中断は無い。」との考え方から、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

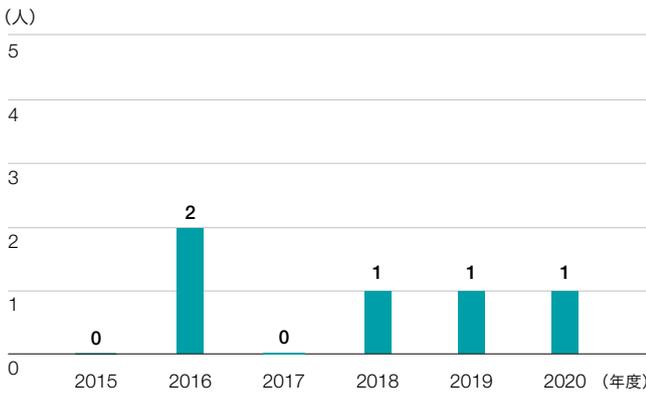


育児休暇者活躍研修

## 1ターン、休業、リ・エントリー制度

配偶者転勤に伴う1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繋げていきます。

### リ・エントリーによる入社数(クボタ単体)



2012年9月 リ・エントリー開始

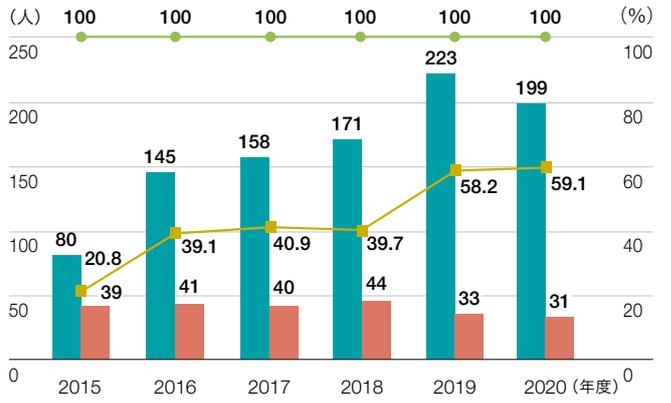
\* 2015年度は4月～12月の9ヵ月(12月決算に変更)

\* 2016年度からは1月～12月

## 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)



■ 取得数(男性) ■ 取得数(女性)  
 — 取得率(男性)(右目盛) — 取得率(女性)(右目盛)

\* 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	育児期間						
		妊娠中	出産	0歳	1歳	1歳半	2歳	小学校1年生
<b>● 出産・育児</b>	女性	●	●	●	●	●	●	●
<b>● 出産・育児</b>	男性			●	●	●	●	●
<b>人事制度</b>		●	●	●	●	●	●	●
母性健康管理規程		●	●					
産前産後休暇		●	●	●	●	●	●	●
妻の出産休暇	女性	●	●	●	●	●	●	●
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	●	●	●	●	●	●	●
<b>社会保険</b>		●	●	●	●	●	●	●
雇用保険 育児休業給付金	女性	●	●	●	●	●	●	●
健康保険 出産育児一時金	女性	●	●	●	●	●	●	●
健康保険 家族出産育児一時金	女性	●	●	●	●	●	●	●
健康保険 出産手当金	女性	●	●	●	●	●	●	●
健康保険 産前産後休業・育児休業中の保険料免除	女性	●	●	●	●	●	●	●
<b>その他</b>		●	●	●	●	●	●	●
育児休業者復帰サポートプログラム	女性	●	●	●	●	●	●	●
<b>● 介護</b>								
<b>人事制度</b>								
介護休暇								
短期介護休暇								
A. 短時間勤務 / B. フレックスタイム制 / C. 始業・終業時刻の繰上げ下げ								
深夜業の免除								
時間外労働の制限								
<b>社会保険</b>								
雇用保険 介護休業給付金								
<b>● 育児・介護共通</b>								
<b>人事制度</b>								
ファミリーサポート休暇								
<b>その他</b>								
フィットプラン								

93日 6ヶ月 365日

休暇取得開始日より通算365日

従業員一人につき10日間/年

1要介護者に対してABC合わせて通算3年

介護休業期間(3ヶ月、複数回休業取得の場合は93日が上限)

\* 年齢制限なし

\* 育児対象者は義務教育終了まで、介護が必要な人の年齢制限はありません

## 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、労働組合と協力して取得を促進しています。

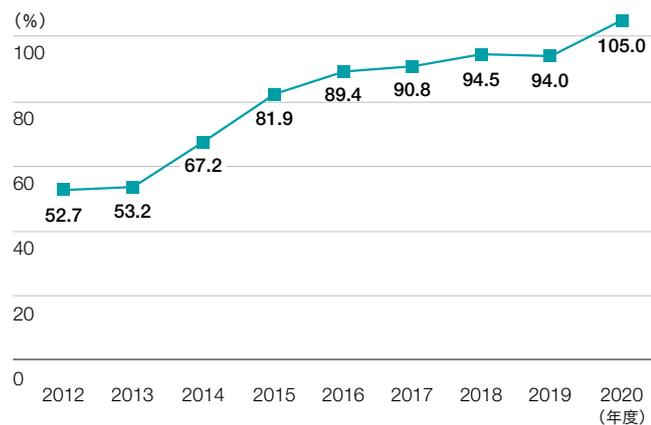
### 推進方針

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

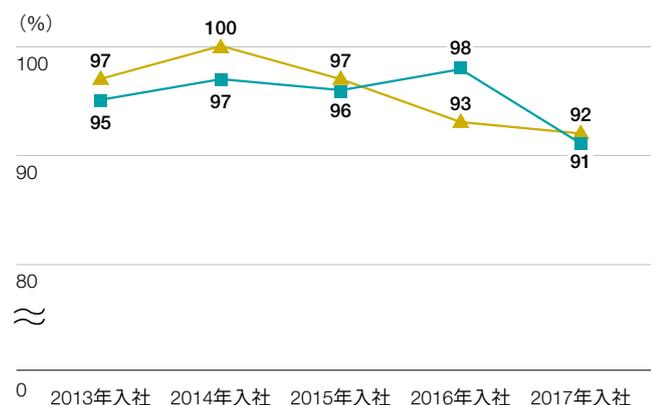
\* 2020年度は新型コロナウイルス関連の特別休暇日数を含む

## 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、早期に定着、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) \*1 入社後3年経過時の定着率



■ 新卒者(大卒)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』をめざし活動しております。

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更に強化させていくことを目的として発足しました。現在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、まず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)に繋げていきます。

また、2020年度は新型コロナウイルス感染症の対策として、クボタで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よって、順次テレワークの利用を推進してきました。今後も恒常的なテレワーク対応が見込まれ、クボタも働き方を進化させていかなければなりません。人事諸制度の見直しだけでなく、どのような環境下でも社内コミュニケーションを活性化させて成果に繋げ、新しい働き方に合せたオフィスの活用方法も検討し、従業員の多様な働き方を実現していきます。



KOX-PTでは、業務の生産性向上、従業員のパフォーマンス向上のために、それぞれのアクションに併せて積極的なDX推進をしていきます。

### 【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

## 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材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材育成を推進します。

#### VOICE

**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・関連会社へトレーニーとして派遣しています。2016年から、欧州の農業大学へ最新の精密農業を2年間学ぶトレーニーを派遣しています。今後も、グローバル人材育成面で最も有効な施策として、継続して派遣を推進していきます。



#### 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度的に進む中、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材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。



## 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"> <li>■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</li> <li>■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</li> </ul>
教育研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>■部・課長クラス：マネジメント教育の実施</li> <li>■次代の幹部候補：選抜教育の実施</li> </ul>	教育内容と難易度に応じた約140種類の講座から、受講者自らが主体的に選択できる目的別専門教育	技能向上・監督者早期育成のための階層別教育 (特に、5ゲン主義の教育に力を入れて実施)
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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。</li> <li>■上司はプロセス・職務上の行動面を含めて評価します。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■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。</li> <li>■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。</li> <li>■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。</li> </ul>
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"> <li>■5等級の設定</li> <li>■進級は業績貢献度等に基づく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■7等級の設定</li> <li>■進級は業績貢献度等に基づく(一部で試験あり)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■11等級の設定</li> <li>■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)</li> </ul>
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」を制定いたしました。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（社内報で紹介）



クボタグローバルアイデンティティはこちら

[www.kubota.co.jp/company/about/promise/](http://www.kubota.co.jp/company/about/promise/)

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周年を迎える事から、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ています。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、2020年度はSDGsとクボタグループの関連を考えるeラーニングも実施しました。

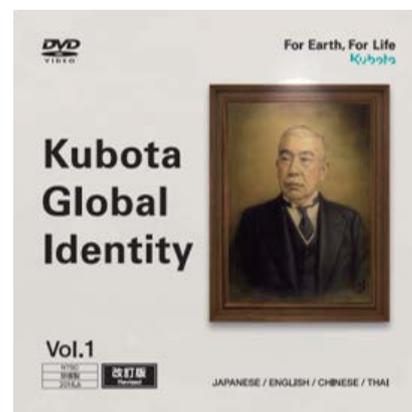
#### 浸透活動参加実績（派遣社員を含む）

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）

- DVDで創業者の「技術的に優れているだけでなく、社会の皆様に役立つものでなければならない」という言葉があり、私も社会に役立つものを作っていきたいと思いました。クボタという会社の歴史を知ること、これからは自分達が、歴史をあらたに築いていかないといいました。
- これまでは毎日、何気なく唱和していましたが、クボタグローバルアイデンティティに込められた思いを感じることができました。普段、製造所にいると、あまりわかりませんでしたが、DVDを見て、同じ精神で働いている人が世界中にいると思うと心強かったです。あらためてクボタに入社して良かったと思いました。



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）

**FOCUS**

**SDGsの社内外に向けた浸透・PR活動実績**

クボタグループは2020年度、以下の活動に取り組みました。

■ **クボタグループ従業員の認知向上・浸透のための活動**

- ・2020年度クボタ経営方針の事項として、各部門のSDGsに関わる取り組み事例の社内共有と、社外への発信を指示(1月)
- ・グループ報誌上でのSDGs特集記事「クボタのある風景+SDGs」の連載(通年)
- ・グループ従業員へのさらなる浸透のためのオリジナルポスターの掲出(前年度より継続・通年)
- ・全世界のクボタグループ役員・従業員等を対象としたSDGs啓発研修を実施(7月より)
- ・各階層別研修での説明(通年)
- ・CSR意識調査による啓発、認知度確認(8~10月)

■ **ステークホルダーの皆様への当社取り組みのご紹介**

- ・ご依頼をいただいた中・高・大学生への講義
- ・シンポジウムや講演、展示会、投資フェア等での発信
- ・機関投資家とのエンゲージメント
- ・CSR有識者と社外マネジメントとのダイアログ実施

クボタは「SDGsトレイン」の趣旨に賛同し、乗客や地域住民の方々がSDGsへの理解を深めて頂けるよう、車内にクボタオリジナルポスターを掲示し、SDGsの啓発活動に取り組んでいます。

\* 阪急電鉄・阪神電気鉄道・東急電鉄が運行しているSDGsをテーマに掲げたラッピング列車。列車まるごとSDGsの情報が掲出され、車内には協賛企業のオリジナルポスターも掲示されているほか、環境に配慮してすべて再生可能エネルギーで運行されている。



絵本作家 谷口智則さんの描く愛らしい動物たちを通じ、クボタの事業領域「食料・水・環境」を表現したオリジナルポスター

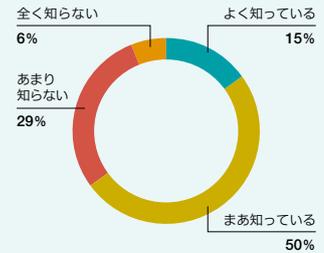
「SDGsトレイン」の詳細については、下記のWebサイトをご覧ください。

 阪急阪神ホールディングス株式会社  
[www.hankyu-hanshin.co.jp/yume-machi/sdgstrain/gallery.html](http://www.hankyu-hanshin.co.jp/yume-machi/sdgstrain/gallery.html)

 東急株式会社  
[tokyugroup.jp/sdgs/](http://tokyugroup.jp/sdgs/)



**クボタグループのSDGs認知度**



2020年度国内クボタグループ従業員CSR意識調査より

**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、入社時や昇格時のタイミングには、各階層別教育の中で、CSR企画部によるCSR・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。

**2020年度実績 (CSR企画部による講師分)**

\* 2020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	2020年10月	60分	
	エキスパート職昇級者	2020年4月	50分	
	スタッフ職新入社員	2020年4月・5月	45分	内容別に2回実施
	キャリア入社者	2020年1月~12月(毎月)	60分	入社月に実施
	新任職長	2020年10月	60分	
	新任作業長	2020年7月・9月	90分	対象者を2回にわけて実施

## CSRフォーラム(経営幹部向け講演会)などの開催

クボタでは、役員・経営幹部向けの講演会であるCSRフォーラムを開催し、CSR(企業の社会的責任)に関する情報を提供してきました。

2020年は、新型コロナウイルス感染症により集合方式の講演会が困難になったこと、及び社外有識者の方と役員の意見交換を重視して、対象者を絞り10月にCSRダイアログを実施しました。

(CSRダイアログの内容は、今回の特集記事を参照ください。)

これまでの7年間の開催実績は、次の通りです。

### CSRフォーラムなどの開催実績(最近7年間)

時期	講演者	テーマ	参加人数(TV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

## 従業員CSR意識調査

2020年8月～10月の間、「クボタグループ従業員CSR意識調査」を実施しました。今回は、海外駐在者(クボタ従業員)も対象者に加え、「企業理念や行動規範」「CSR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、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。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。

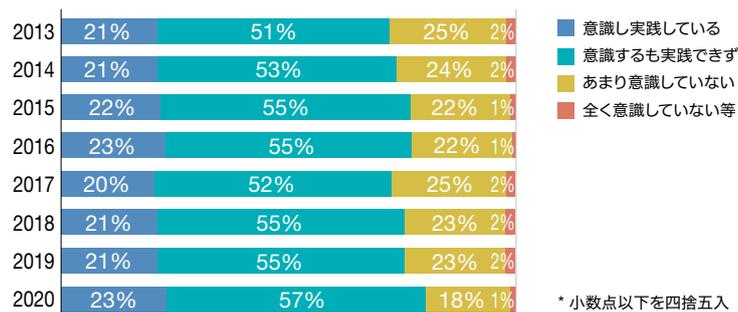
### 回答実績

実施年度	回答者数	自由意見比率*
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%

\* 回答者数のうち自由意見も記載した人数の比率

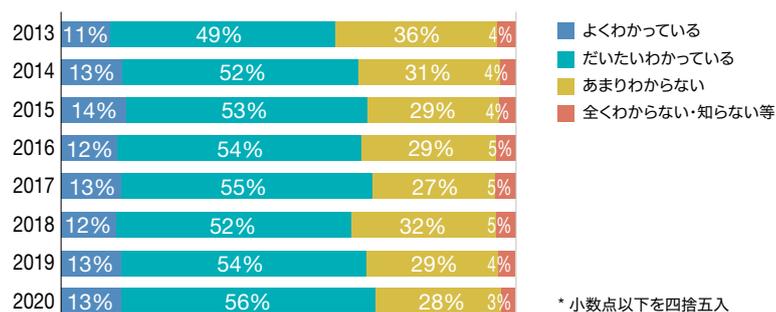
## 従業員「CSR意識調査」の主な回答集計

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



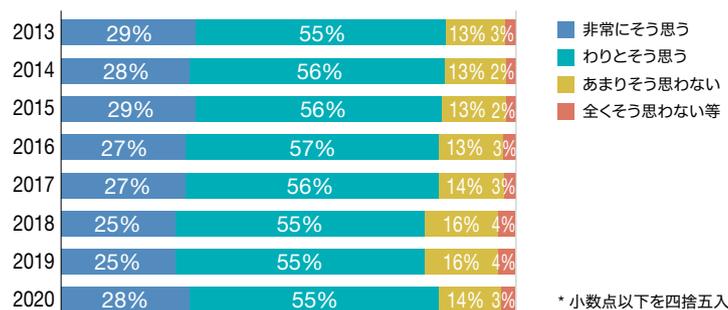
2013年度より企業理念の浸透活動を開始し、毎年、折に触れ、繰り返し発信する事で、意識の定着につながっています。

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



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るため、理解度が向上しています。

あなたの上司は、困ったときに話を聞いてくれたり、サポートしてくれますか



上司から部下へのコミュニケーションについて、重要性を会社から繰り返し発信したこともあり、コロナ禍においても、向上に転じました。