

# マテリアリティとありたい姿、指標

マテリアリティ	マテリアリティに対する認識（なぜ重要か）	究極目標（ありたい姿）	指標	中長期目標	2022年度実績・トピックス
食料の生産性・安全性の向上	「経済成長と資源循環の両立」「温室効果ガス排出量ネットゼロ」「循環・共有を通じて生産物の限界費用が限りなくゼロとなる社会」「グローバル資本主義だけに拘らない新たな中小コミュニティ形成」という4つのメガトレンドにおいて、クボタグループが果たすべき役割は「生活基盤を支える食料・水・環境領域でのソリューションの提供」「持続可能な社会の開発と自然の循環ループの実現」「種々のコミュニティにおける社会課題解決への貢献」の三つと考えています。	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ム”	● スマート農業ほか新たなソリューションの進捗状況	今後開示	スマート農業をグローバルに推進するためのグランドデザインを策定し、各地域のニーズに応じたスマート農機の開発および農業情報プラットフォーム構築を推進
水資源・廃棄物の循環の促進			● 資源回収ソリューションほか新たなソリューションの進捗状況	今後開示	溶融技術を核としたディープリサイクル技術に関する技術課題の解決と事業化に向けた体制構築を推進
都市環境・生活環境の向上			● 水環境プラットフォームほか新たなソリューションの進捗状況	今後開示	低コストかつ少ない労力での都市インフラ整備を実現するため、建設機械を活用したパイプ自動接合システムの構築などを推進
気候変動の緩和と適応		環境負荷ゼロに挑戦しながら、「食料・水・環境」分野でカーボンニュートラルでレジリエントな社会の実現に貢献	● スコープ1,2,3排出量	スコープ1,2：2014年比50%削減 スコープ3： 今後開示 (それぞれ2030年)	● スコープ1,2：2014年比23.6%削減 ● 再生可能エネルギー利用率 8.3%(前年：1.5%) ● 電炉化などの燃料転換を継続推進
多様な価値観に基づく事業運営	多様な価値観を認めることは、強みを増幅させ、弱みを補いあうことになり、高い競争優位につながります。当社グループの多様な人材が多様な能力を十分に発揮することで、変化への対応やイノベーションを通じて新たな価値を創出し、事業を成長させると考えています。	人種・性別・国籍・年齢・障がいの有無等の属性によらない、機会均等かつ公正な雇用を実現します。そして、グローバルレベルで本音を言い合える風通しの良い風土を築き、多様な人材が能力を発揮できる環境を整備します。	● 執行役員/エグゼクティブオフィサーの多様化の状況 ● 女性管理職比率	● 外国籍執行役員 10% (2025年) ● 女性管理職比率 7% (2030年)	● 外国籍執行役員 6% (2023年1月1日現在) ● 女性管理職比率 4.3% (2023年1月1日現在) ● 「さん付け」運動など心理的安全性を向上させる取り組みを実施
研究開発とパートナーシップの強化	近年は課題そのものが高度化、複雑化しています。課題解決を実現するためには当社グループの研究開発力をさらに高める必要があります。また、ビジネスパートナーとの協業で新たな知見を取り入れることはそのスピードを加速させると考えています。	変化し続ける社会とそこに生じる課題を予見し、先回りして解決していくために、最先端の知見・技術を取り入れ、スピーディかつ継続的に製品・サービスとして具現化し、社会へ送り出し続けます。	● 研究開発体制の状況 ● 研究開発結果	今後開示	● グローバル技術研究所(日本)および北米研究開発拠点を開設 ● アグリテック企業への出資 3件
従業員の成長と働きがいの向上	当社グループが持続的成長を実現するには、事業環境の変化へ柔軟に対応できる活力に満ちた組織でなければなりません。それは働きがいを感じて意欲的に取り組む従業員がいることで可能になり、働きがいは成長の実感、社会や仲間への貢献の実感などで実現すると考えています。	従業員が自らの成長と社会や仲間への貢献を実感できるための文化、制度、仕組みを整え、働きがいをもち意欲的に取り組む組織になります。	● 従業員エンゲージメントスコア ● DX 人材	● 従業員エンゲージメントスコア 70 (2030年) ● DX 人材 1,000人 (2024年)	● 従業員エンゲージメントスコア 51 ● DX 人材 638人 ● 事業部門、間接部門役員による1on1を通じた挑戦、成長に取り組む風土の醸成 ● クボタデータグラウンド設立
お客様の満足と安全	お客様の想いに寄り添い、お客様の視点で未来を想像することで課題をいち早く発見して期待を超える新たな価値を提供することができます。それを継続することがお客様満足になり、お客様からの信頼を得ることで、多くの社会貢献をなすうと考えています。	製品とサービスの提供を通じてすべてのお客様に満足していただくだけに留まらず、期待を超えることで感動していただくことをめざします。	● お客様満足度	今後開示	● お客様アンケートに基づいて改善活動を進め、お客様満足度を維持(国内、北米)
透明性の向上と対話	高い透明性と対話は従業員やサプライヤーなどステークホルダーの共感・参画につながり、事業活動を支えます。また、当社グループを深く理解いただくことは企業価値の向上にもつながると考えています。	当社グループの企業活動を透明性高く、適正に開示するとともに対話を通じて、ステークホルダーに的確にご理解いただくことをめざします。それによって、ステークホルダーに信頼され、共感していただき、より多くの皆様に当社グループの企業活動に参画していただくことをめざします。	● 外部機関の評価	● 主要な外部評価機関から最上位の評価を獲得(2025年)	● Dow Jones Sustainability Indices の Asia Pacific index に6年連続で選定 ● MSCI ESG 格付けで最上位「AAA」を獲得
コーポレートガバナンスの強化	長期安定的に経済価値と社会価値のバランスをとりながら企業価値全体を向上させることは経営の最重要課題です。このためには透明・公正で迅速・果敢な経営を支えるコーポレートガバナンスを実現することが必要であると考えています。	どのような社会情勢・事業環境にあっても、持続的な成長を実現する自律した組織であり続けます。そのために、監督と執行がそれぞれ機能を発揮しながら相互に高め合っていく両輪のガバナンス体制を構築し、その恒常化をめざします。	● 取締役会の実効性	今後開示	● 評価指標に ROIC や ESG 施策の進捗度合を組み込んだ、中長期での企業価値向上に強く連動した新たな役員報酬制度を導入 ● コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー®2022 にて「東京都知事賞」を受賞
K-ESG 経営の浸透と実践	グローバルで共通の価値観や行動規範を共有することが One Kubota を実現し、事業展開とそれによる環境・社会課題の解決を支えると考えています。	当社グループのすべての役員、従業員が企業理念・ビジョン・K-ESG 経営に腹落ちし、One Kubota で環境・社会課題の解決に取り組めます。	● 企業理念やビジョンの従業員への浸透度	● 浸透度スコア 75 (2025年)	● 浸透度スコア 52 ● 社長、副社長の1on1による「GMB2030」等の対話の継続(2022年は北米でも実施)
リスクマネジメントの強化	社会情勢・事業環境の変化は年々激しくなり、リスクも多様化しています。これまで以上にスピーディかつ能動的にリスクへ対応していくことが持続的な企業価値創出には不可欠と考えています。	時代の進化、社会情勢・事業環境の変化で生じるリスクをアップデートしてコントロールするとともに高いクライシスへの対処能力を保有します。これらを実現する体制・仕組みをグローバルに確立し、スピーディに意思決定、対応します。	● リスクマネジメント体制の構築状況	グローバルでリスクマネジメント体制を構築し、デューデリジェンスを実施(2025年)	● グループリスクマネジメント委員会を設立 ● リスクアセスメントを実施し、対応すべきリスクの優先順位付けを開始

(注) マテリアリティの見直しを通じて、「研究開発とパートナーシップ強化」、「透明性の向上と対話」、および「リスクマネジメントの強化」の指標を見直しています。