







カテゴリ	重要課題	対応する社会課題・ソーシャルニーズ	機会	リスク	2030年のゴールとSDGsとの関係	2030年のゴールにむけたアクション・KPI	
事業を通じた社会価値の創造	DXを通じた中小企業の労働生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本の中小企業の低い労働生産性</li> <li>中小企業のIT化・DX化</li> <li>(大規模感染症の予防)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の求心力、社員のモチベーションの向上</li> <li>ブランド・レピュテーション・販売への好影響</li> <li>売上増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の求心力低下</li> </ul>	デジタル化・DX化の推進基盤となるビジネスプラットフォームを通して、誰もが一歩を踏み出せるソリューションを創出し、中小企業を主体とした持続可能な経営の実現を支援している 	当社ビジネスプラットフォームを利用する日本の中小企業数：100万社以上 ※当社のビジネスプラットフォームとは、ChatworkおよびChatworkの利用を基盤として提供されるDXソリューションに関するサービス群を指す。	
	楽しく創造的に活躍できる人材の創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>ITエンジニアの不足</li> <li>生産性向上への社会の期待</li> <li>労働者の価値観の変化（Z世代、働きがい重視）</li> <li>健康経営</li> <li>社会課題解決への社会の期待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の働きがいの向上</li> <li>労働生産性・価値創出力の向上</li> <li>優秀な人材の獲得・保持への好影響</li> <li>ブランド・レピュテーションへの好影響</li> <li>従業員エンゲージメント向上、離職率低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(理念を実践できない場合)組織の求心力低下</li> <li>従業員のモチベーション・エンゲージメントの低下</li> <li>労働生産性の低下</li> <li>離職率の上昇</li> </ul>	一人ひとりがミッション・ビジョン・バリューを体現し、企業成長と自己実現につながる労働環境を実現している 	<ol style="list-style-type: none"> <li>クレドアンバサダーによるバリューの啓蒙活動</li> <li>エンゲージメントサーベイの実施 (2023年度にエンゲージメントサーベイを実施した上で、エンゲージメントの状況を測定するKPIを今後設定予定)</li> </ol>	
価値創造基盤の強化に関わる課題	ビジネスインフラとして信頼いただける品質の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>ITサービスの品質保証</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブランド・レピュテーションの向上</li> <li>解約率低下</li> <li>販売への好影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブランド・レピュテーションの低下</li> <li>解約率増加</li> <li>売上低下</li> </ul>	社会インフラにふさわしい堅牢性・システム稼働率と、中小企業をはじめとする多くのユーザーにご満足いただける優れたプロダクト品質を実現・維持している	<ol style="list-style-type: none"> <li>提供するITサービスのシステム稼働率：99.5%以上を継続達成</li> <li>プロダクト開発に関わる組織力の強化               <ol style="list-style-type: none"> <li>開発と運用が一体化した組織を構築</li> <li>品質保証専門チームの設置と開発プロセスでの品質作り込み強化</li> <li>教育、研修に関するプログラム整備と投資</li> </ol> </li> </ol>	
	高度な情報セキュリティとプライバシーの保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報漏洩・不適切使用</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>操業停止リスク</li> <li>訴訟リスク、損害賠償リスク</li> <li>ブランド・レピュテーションの大幅な棄損</li> <li>売上低下</li> </ul>	社会インフラにふさわしいセキュリティ基盤を構築・運用している	<ol style="list-style-type: none"> <li>CEO管掌の元、情報セキュリティに関わる社会情勢や事業戦略に対応したセキュリティ戦略を立案し、全社横断的なセキュリティマネジメントを強化</li> <li>セキュリティ機能を監視する独立した監査体制の整備・運用</li> <li>国際セキュリティ認証SOC2の認証取得・運用</li> <li>重大セキュリティインシデント：0件</li> </ol> ※SOC2...米国公認会計士協会（AICPA）が開発したサイバーセキュリティ・コンプライアンス・フレームワーク（Service Organization Control Type 2）	
	企業価値向上を牽引するコーポレートガバナンスの実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレートガバナンスの強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営効率の向上、内部統制の強化</li> <li>企業価値向上への好影響</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>非財務競争力の相対的低下</li> </ul>	kubellグループが優れた価値創造を通じて飛躍的成長と長期的な企業価値向上を実現するための実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実現している	<ol style="list-style-type: none"> <li>取締役会の多様性の確保（取締役会が獲得すべき機能の明確化、スキルマトリックスの開示など）</li> <li>監督機能等の強化（独立社外取締役：過半数以上、監督と執行の分離強化、内部監査室の設置、取締役会の実効性評価、役員報酬開示の強化）</li> <li>サステナビリティ課題への対応と情報開示についての監督強化（サステナビリティ委員会の設置、ESG情報開示）</li> </ol>
	全てのステークホルダーに誠実な企業活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守・社会規範の尊重</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>レピュテーションへの好影響</li> <li>ステークホルダーとの良好な関係構築</li> <li>組織風土への好影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスリスクの増大</li> <li>組織風土への悪影響</li> </ul>	バリュー「チーム・顧客・社会に対して誠実に」を実践する組織づくりを通じて、社員一人ひとりがミッションの実現に安心して挑戦できる環境を提供している	<ol style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス問題発生件数：0件/年（対象：連結）</li> <li>内部通報件数（件/年、モニタリング指標、対象：連結）</li> <li>コンプライアンス研修受講率：100%の継続（対象：連結）</li> </ol>	
	理念実現にむけたサステナビリティ・マネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業を通じた社会課題解決への要請拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続的成長を支える非財務競争力の強化</li> <li>ESG評価の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>非財務競争力の相対的低下</li> </ul>	サステナビリティの視点を経営・事業活動に統合し、すべての役員・従業員がミッション・ビジョンの追求を通じてより良い社会づくりに貢献している 	<ol style="list-style-type: none"> <li>各本部と連携したサステナビリティマネジメント基盤の整備（最高サステナビリティ責任者の配置、マテリアリティの特定、ゴール・KPIの設定、ESG情報開示など）</li> <li>サステナビリティ・ESG基礎研修の実施</li> <li>入社時研修「kubellのサステナビリティへの取組み」の実施</li> </ol>	
	信頼いただけるブランドの実現とエンゲージメント強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>優れたITサービスへの継続的なニーズ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブランド・レピュテーションの向上</li> <li>マーケティング・人材採用への好影響</li> <li>ステークホルダーとの関係の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業競争力の相対的低下（認知率、マーケティング、人材採用）</li> </ul>	理念を基盤とするブランドコミュニケーションを通じて、ステークホルダーとの共創により、持続的な社会価値創出を実現している	<ol style="list-style-type: none"> <li>コーポレートブランドの認知・評価についてのサーベイ実施 (2023年度にサーベイを実施した上で、測定するKPIを今後設定予定)</li> </ol>	
	新たな価値創造を実現するダイバーシティ・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様性の尊重</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が活躍する組織の実現</li> <li>イノベーション能力への好影響</li> <li>組織のレジリエンス向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材を活かせないことによる競争力の相対的低下</li> </ul>	多様な人材が強み・個性を活かして新たな価値を生み出し続ける組織を実現している 	<ol style="list-style-type: none"> <li>D&amp;I研修受講率：100%維持（対象：連結）</li> <li>従業員意識調査「私たちの組織は、多様な属性・価値観を持つ人材を受け入れ、組織力につなげていると思う」等への肯定的回答率：70%</li> <li>男女別の育休取得率：男性 100%、女性 100%</li> </ol>	
地球規模の社会課題解決への貢献	国際的に認められた人権の尊重を基盤としたビジネスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際的に認められた人権尊重への要請拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会的信頼の確保</li> <li>風通しの良い職場づくりへの寄与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>レピュテーション・コンプライアンス上のリスク増大</li> </ul>	全ての役員・従業員が人権を理解し、人権を尊重する風土・事業活動を実現している 	<ol style="list-style-type: none"> <li>人権研修受講率：2024年までに100%（対象：連結）</li> </ol>	
	気候変動の防止とエネルギー・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動問題への対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境法規制への対応</li> <li>(中長期) サービス競争力の強化</li> <li>ブランド・レピュテーションへの好影響</li> <li>社員のモチベーションへの好影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(短期) コストアップ</li> <li>ブランド・レピュテーションの相対的低下</li> </ul>	2030年までに自社グループの事業活動に伴うCO <sub>2</sub> 排出量を実質ゼロにしている 	<ol style="list-style-type: none"> <li>kubellグループの事業活動で排出するCO<sub>2</sub>排出量（スコープ1+2）をネットゼロにする（t-CO<sub>2</sub>）</li> <li>kubellグループの事業活動で使用する電力（スコープ2）を100%再生可能エネルギー由来にする</li> </ol> ※スコープ3は今後検討し、公開予定	