

人材の多様性に関する目標と過年度実績

| 1.女性 | | | 2018年度 実績 | 2020年度 実績 | 2022年度 実績 | ➡ 2027年度 目標 | ➡ 2030年度 目標 |
|------|----------------|------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 当社 | 女性管理職割合 | 12月1日時 | 1.1% | 2.4% | 4.1% | 10%程度('28年4月) | |
| | 総合職採用の 女性割合 | (新卒) 4月入社時 | 21% | 33% | 31% | — | |
| | | (新卒・経験者) | 通年 | 通年 | 12月末累計 | 27年度通年 | |
| | | | 15% | 33% | 29% | 3割から4割程度 | |

| <参考>各年度の12月1日時データ | | 2018年度 | 2020年度 | 2022年度 |
|-------------------|------------|--------|--------|--------|
| ○女性管理職割合 | 当社(a) | 1.1% | 2.4% | 4.1% |
| | 国内連結子会社(b) | 4.4% | 5.5% | 5.1% |
| | 海外連結子会社(c) | 17.2% | 19.0% | 21.9% |
| | 合計(a+b+c) | 8.5% | 11.5% | 13.2% |
| ○全従業員の女性割合 | 当社グループ | 24.1% | 24.5% | 25.3% |

| 2.経験者採用 | | 2022年12月 | 2031年4月 |
|---------|-----------------------------------|----------|---------|
| 当社 | 経験者採用社員割合 | 10.6% | 30%程度 |
| | 管理職相当 ^{*1} に占める経験者採用社員割合 | 12.5% | — |

*1 管理職を含む、専門職・経営補佐職・特別専門職。

取締役のスキル・マトリックス

企業理念の実現に向けて、当社グループの価値創造ストーリーや中期経営計画等の経営戦略に基づき必要な知識・経験・能力をスキル項目として設定しています。

スキル項目は、大きく2つに分類され、1つは、ガバナンス・マネジメントであり、特に必要な基本的な要素として、「企業経営・経営企画」「財務・会計」「法務・人事」の3つをスキル項目に設定しています。もう1つは、人材をはじめとした多様性*を活かすことで得られる「水に関する知」を駆使し、ソリューションの提供を通じて、社会との共通価値を創造することであり、この取り組みを推進するために「人権」「グローバル」「現場理解と課題解決」「開発・技術・生産」「デジタルトランスフォーメーション（DX）」「環境」の6つをスキル項目に設定しています。

当社は、経営の監督を行う上で、当社の取締役会として保有すべきスキル項目はこれら9つと考えています。

*「多様性」とは、人材に加え、顧客接点や事業領域、事業展開地域・国、技術領域等、当社グループの競争優位の源泉となる「多様な現場接点」を形成する要素の多様さを意味します。

<スキル項目と選定理由>

| 上位概念 | スキル項目 | 選定理由 |
|---|-----------------------------|--|
| ガバナンス・マネジメント | 企業経営・経営企画 財務・会計 法務・人事 | 経営の監督を行う上で基盤となるスキル・知識・経験であると捉え、スキル項目に選定しています。 |
| 多様性を活かす ▼ 水に関する知を駆使する ▼ 社会価値を創造する | 人権 | 当社グループは、グローバルに事業を展開するにあたり、多様な労働環境や商習慣、取引慣行に直面しており、ステークホルダーの人権を尊重して事業に取り組む必要があります。そのため当社グループは、「人権を尊重した事業活動」をクリタグループのマテリアリティの1つに設定し、事業活動を行う国・地域において従業員やサプライヤーをはじめとするステークホルダーに対する人権尊重の取り組みを推進しています。また、当社グループでは、人材の多様性がイノベーションを生み出す基盤であり、持続的な成長につながる価値を創造する源泉であると捉え、多様性を活かすことが重要と考えています。このように「人権」は経営上の重要課題であるため、経営の監督を行う取締役会に必要なスキル項目として選定しています。 |
| | グローバル | 当社グループは、グローバルでの成長を加速するため、地域特性および市場特性に合わせた製品・サービスの展開の加速に取り組んでいます。スキル項目である「グローバル」は事業展開地域・国等への理解、国際経験を意味し、当社グループの競争優位の源泉となる「多様な現場接点」を形成する要素の1つとして欠かせないものであると考えています。グローバルに事業を展開し、企業価値を向上していくためにはグローバル市場への深い理解が必要不可欠と考え、経営の監督を行う取締役会に必要なスキル項目として選定しています。 |
| | 現場理解と課題解決 | 当社グループは、世界の様々なお客様の「現場」で、水を起点とした課題にソリューションを提供しています。「多様な現場接点」で、お客様の課題に真摯に向き合うことで蓄積した情報・データを「水に関する知」として活用し、当社グループにしかできないソリューションを創出していくことが、お客様や社会との共通価値を創造する源泉であると考えています。経営の監督を行う取締役会においても価値創造の起点となる現場接点への深い理解と、現場接点における課題解決に徹した経験が重要と考え、スキル項目に選定しています。 |
| | 開発・技術・生産 | 当社グループは、多様な事業領域において習得した技術・ノウハウを融合し、新たな製品・サービス、技術の創出に取り組んでいます。また、外部環境変化が大きい昨今においては、お客様の事業継続における価値も重視した製品・サービス、技術の提供方法の見直しや当社グループの調達・生産体制の見直しによるコスト競争力向上・生産能力向上に取り組んでいます。「開発・技術・生産」の強化は、ソリューションの創出および提供のための基盤となると考え、経営の監督を行う取締役会に必要なスキル項目として選定しています。 |
| | DX | 当社グループは、デジタル技術を駆使したビジネスプロセスの変革とビジネスモデルの変容に取り組むことでデジタルトランスフォーメーション（DX）の実現を目指しています。デジタルツールやAI／IoTの活用により、多様な現場接点から収集した情報やデータを「水に関する知」として活用し、革新的なお客様や社会との共通価値を創造していくためには、「DX」は優先的に取り組むべき課題と捉え、経営の監督を行う取締役会に必要なスキル項目として選定しています。 |
| | 環境 | 当社グループは、持続可能な社会を実現するため、「水資源の問題解決」「脱炭素社会実現への貢献」「循環型経済社会構築への貢献」をクリタグループのマテリアリティとして特定し、当社グループが重点的に取り組むテーマとしています。そして、従来に比べ節水・GHG排出削減・資源投入の削減および廃棄物の資源化に大きく貢献する製品、技術、ビジネスモデルを「CSVビジネス」と定め、これらの開発とお客様への提供を通じて社会との共通価値の創造に取り組んでいます。事業を通じ、「環境」への負荷を低減していくことを使命と捉え、経営の監督を行う取締役会に必要なスキル項目として選定しています。 |

<スキル・マトリックス>

| | 氏名 | ガバナンス・マネジメント | | | 多様性を活かす ▶ 水に関する知を駆使する ▶ 社会価値を創造する | | | | | |
|-----|-----------|--------------|-------|-------|-----------------------------------|-------|---------------|--------------|----|----|
| | | 企業経営 経営企画 | 財務・会計 | 法務・人事 | 人権 | グローバル | 現場理解 と課題解決 | 開発・技術 ・生産 | DX | 環境 |
| 取締役 | 門田道也 | ● | ● | ● | ● | ● | ●※ | | | ● |
| | 江尻裕彦 | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| | 城出秀司 | ● | ● | | | ● | | | | ● |
| | 武藤幸彦 | ● | ● | ● | ● | | | | | |
| | 小林賢次郎（社外） | ● | ● | | | ● | | | | |
| | 田中径子（社外） | ● | | ● | ● | ● | | | | |
| | 宮崎正啓（社外） | ● | ● | ● | | ● | | | | |
| | 高山与志子（社外） | ● | ● | | | ● | | | | |

各取締役が保有する知識・経験のうち強みとする分野に●を、特に期待する分野について●を付しています。

※「現場理解と課題解決」は社内取締役に期待するスキル項目である。社長経験者は全社を統括した経験から、監督側として十分な「現場理解と課題解決」のスキルを有しているため、●を付すものとしております。

<補足>

独立社外取締役比率

50 % (4名/8名)



女性取締役比率

25 % (2名/8名)



外国人取締役比率

0 % (0名/8名)



他社での経営経験を有する者の比率

50 % (4名/8名 取締役総数)



年齢の分布 (8名 取締役総数)



65歳以上 (3名)



60-64歳 (5名)



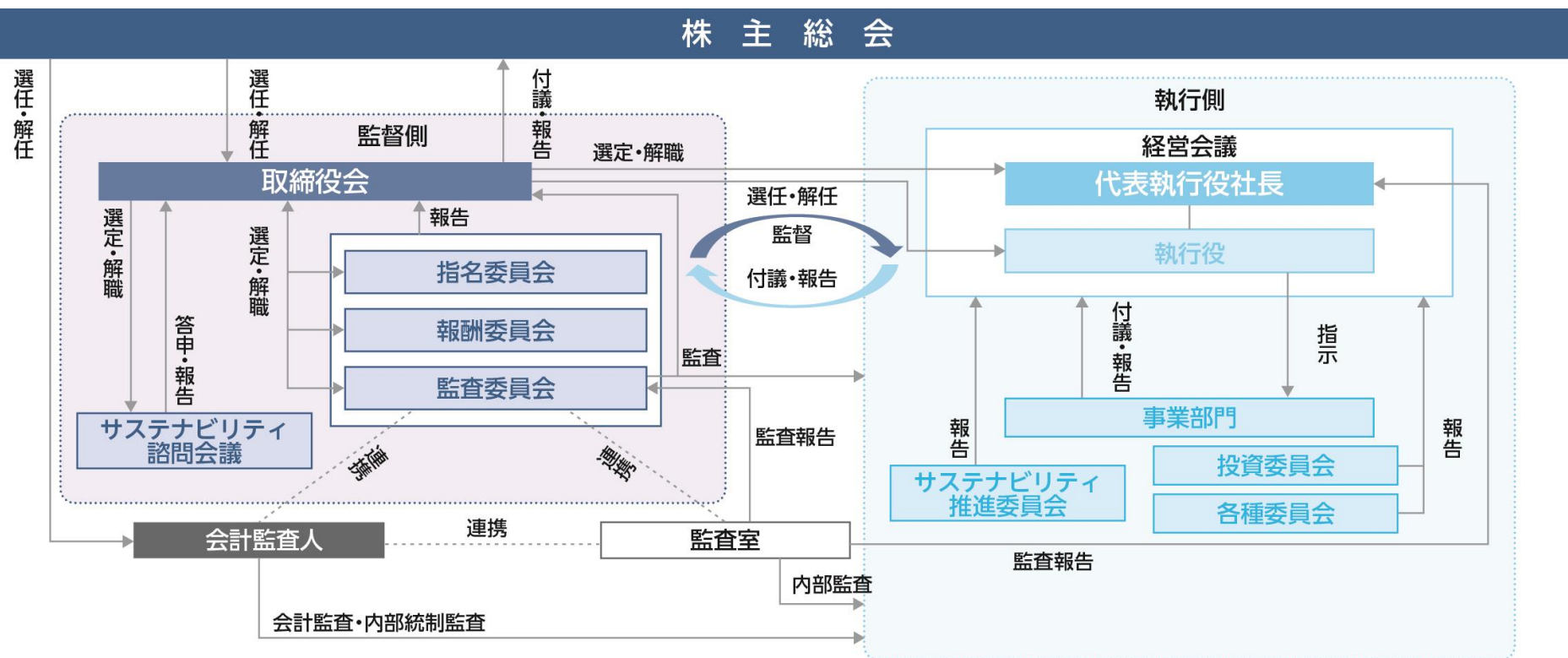
55-59歳 (0名)



50-54歳 (0名)

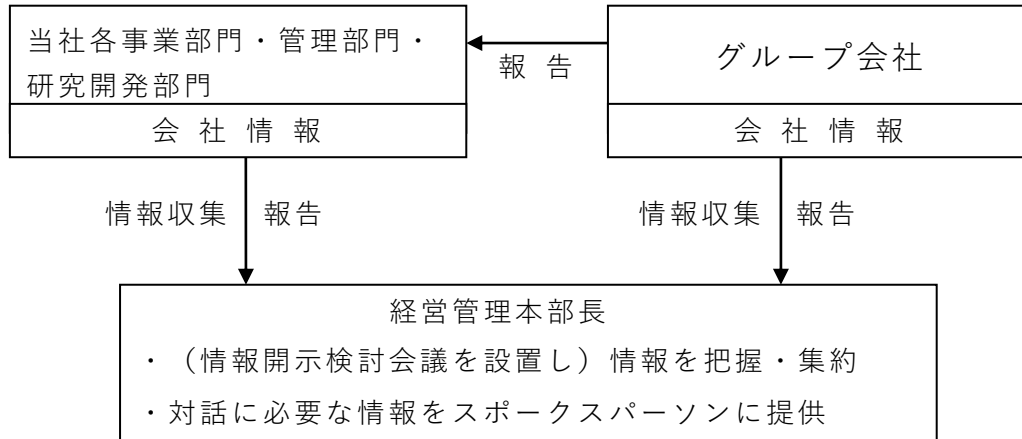
コーポレートガバナンスの体制図

指名委員会等設置会社

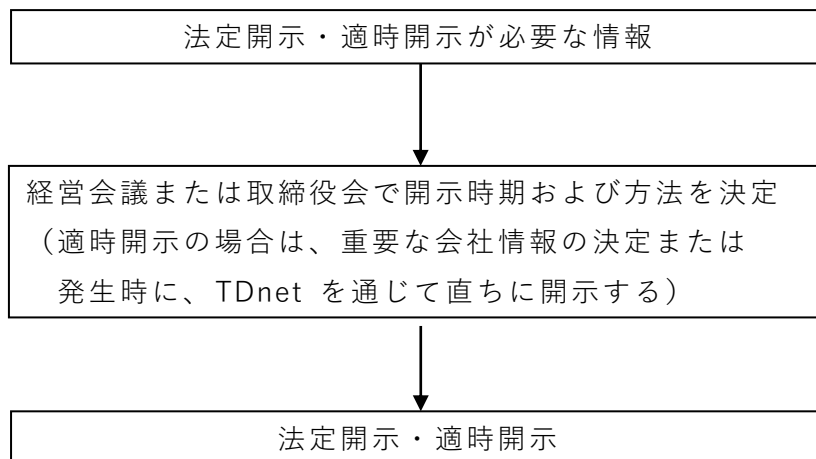


情報開示体制

< 情報管理 >



< 法定開示・適時開示 >



< 任意開示 >

