



CSR報告書 2017

KOMATSU

コマツ CSR 報告書 2017

3 トップメッセージ

CSR活動の考え方

- 6 コマツの経営とESG
- 16 重点分野・重点活動
- 19 経営とCSRの関係
- 20 国際基準との対比
- 22 ステークホルダーとの対話
- 24 コマツのCSR推進体制
- 26 活動実績と中期課題：本業を通じた活動
- 33 活動実績と中期課題：社会貢献活動
- 37 外部評価

CSR重点分野① 生活を豊かにする –社会が求める商品を提供する–

- 40 製品安全 –イノベーションと安全性の向上–
- 43 品質と信頼性 ~責任ある顧客対応~
- 51 労働安全衛生

CSR重点分野② 人を育てる

- 60 人事方針・評価制度
- 66 ダイバーシティへの取り組み
- 71 ワークライフバランス
- 75 コマツウェイとは
- 78 社員教育体系
- 80 現場力の強化
- 83 ブランドマネジメント活動

CSR重点分野③ 社会とともに発展する

- 84 ステークホルダーとのコミュニケーション
- 89 コンプライアンス
- 92 リスク管理
- 97 協力企業のCSR支援
- 102 CSR調達ガイドライン

社会貢献活動

- 104 社会貢献活動の考え方と実績
- 106 社会課題への対応
- 108 地域支援（日本の活動）
- 113 地域人材育成
- 115 カミンズ社との協業
- 117 災害復興支援
- 119 対人地雷処理と復興支援（最新活動）
- 122 女子柔道部の活動
- 125 日本花の会の支援

- 130 会社概要
- 133 GRI G4 対応表

【編集方針】

掲載されている情報の対象期間は、原則として2016年4月から2017年3月までですが、継続的な取り組みについては、対象期間外の情報も含まれることがあります。

前回の報告書は、2016年7月に開示しました。毎年7月に更新しており、次回は2018年7月に開示する予定です。

この報告書に記載されている内容に対するお問い合わせは、[こちら](#)にお寄せ下さい。

この報告書には、GRI G4サステナビリティ・レポート・ガイドラインによる標準開示項目の情報が記載されています。標準開示項目の一覧と、掲載箇所は[こちら](#)からご覧になれます。

トップメッセージ



ESGへの取り組みを強化し、
お客さまや社会の課題に貢献
します。

代表取締役社長 大橋 徹二

2016年4月に発表した中期経営計画「Together We Innovate GEMBA Worldwide -Growth Toward Our 100th Anniversary (2021) and Beyond-」では、「イノベーションによる成長戦略」、「既存事業の成長戦略」、「土台強化のための構造改革」の3つの経営戦略を示し、環境・社会・ガバナンス（ESG）の強化を通して長期的成長を実現していくという目標を掲げました。

コマツはこれまでもESGを重視した取り組みを展開してきましたが、中期経営計画にキーワードとしてESGを取り入れた理由は、私が様々なステークホルダーの皆さまとの対話を繰り返す中で、ESGに対する要請がますます大きくなってきていることを実感したからです。

例えば、鉱山会社のお客さまを訪問すると共通して話題に挙がるテーマの一つがESGです。お客さまの現場での環境・安全への対応だけでなく、事業で培ったノウハウの活用を通じた人材育成や地域発展への貢献のために一緒に取り組んでいきたいと声をかけて頂く機会が増えてきていると感じております。

こういった潮流をうけ、2016年12月には投資家の皆さまを対象としたESG説明会を開催しました。コマツがおよそ100年前の創業当時から大切にしてきた想い「海外への雄飛」、「品質第一」、「技術革新」そして「人材の育成」といった柱を土台として、これまで世界中で展開してきた取り組みをESG説明会の中で紹介しましたが、この『CSR報告書2017』でもその想いを皆さまにお伝えしたいと思います。

環境への負荷を低減する取り組み

コマツの主要製品である建設機械がライフサイクルを通じて排出するCO₂の量を見た場合、その約90%がお客さまの使用現場で発生しており、CO₂排出量を削減するための製品やソリューションを提供することが環境負荷低減に大きく寄与します。

建設機械の遠隔管理システム「KOMTRAX」から得られる稼働データに基づいた省燃費運転の提案や、ハイブリッド油圧ショベルの市場導入などは長年展開してきた継続的な活動ですが、CO₂排出量が少ない工法を開発し、お客さまに提案することも重要なソリューションのひとつと考えています。

2015年から日本国内で展開している「スマートコンストラクション」は、ICT建機による作業機操作の自動化とともに、計測データ、設計データ、工程の進捗等の建設現場のあらゆるデータをICT技術でつなぎ、安全で生産性の高い「未来の現場」を実現させていくコマツのダントツソリューションです。これは、建設機械の効率的な稼働によって工期の短縮を実現し、結果として作業量当たりのCO₂排出量削減を図る取り組みです。

持続可能な鉱山運営の支援

世界人口の増加や都市化率の上昇を背景に、主要鉱物の消費量・生産量は今後も中長期的に増加していくものと予想されますが、鉱山運営の現場では、安全で環境負荷の低い効率的なオペレーションが強く求められています。24時間365日体制で稼働する過酷な鉱山現場において大きな課題となっているのが、人的要因による操作ミスや人身事故の発生リスクです。また、切れ目のない安定的なオペレーション体制の構築も、生産性を向上させるためには避けて通ることができません。

鉱山事業におけるこれらの課題に対応するため、コマツが編み出したソリューションのひとつが無人ダンプトラック運行システム（AHS）です。高精度GPSや障害物検知センサー、無線ネットワークシステム、車両に搭載の各種コントローラーを駆使することで、300tもの土量を積載可能な複数台の超巨大ダンプトラックを1,500km離れた中央管制室から遠隔で運行管理することに成功し、安全性が飛躍的に向上したことに加え、安定した運転操作による燃費改善やタイヤの寿命向上も導入効果として表れています。

今後もAHS事業を通じ、鉱山事業従事者に対してより快適で魅力のある働き方を提案し、鉱山現場が未来に向けてより安全で環境に優しく、生産性を維持向上できるソリューションを提供し続けます。

SLQDCを原則とした行動

社会において企業が果たすべき役割の重要性が高まっている今日、社員一人ひとりが「企業の社会的責任」を十分に自覚し、狭い意味での法令にとどまらず、社会一般に尊重されているビジネス社会のルールを遵守することが、社会の信頼に応えるために不可欠です。

私は社員の皆さんに何か迷ったときには「SLQDC」の優先順で判断、行動して欲しいと伝えています。これはSafety(安全)、Law(法令遵守)、Quality(品質)、Delivery(納期)、Cost(コスト)の頭文字を取ったもので、安全が一番でその逆はないということです。

コマツは、「企業価値」とは、社会とすべてのステークホルダーの皆さまからの信頼度の総和と考えています。この変わらぬ指針のもと、中期経営計画のターゲットである2019年3月、そしてコマツの100周年である2021年とその先の将来に向け、ESGへの取り組みを更に強化してまいります。また、国連グローバル・コンパクトやWBCSDなどのイニシアチブにも積極的に参加しながら、グローバル企業としての責任を果たしてまいります。

2017年7月
代表取締役社長 大橋 徹二



Network Japan
WE SUPPORT

コマツは「[国連グローバルコンパクト](#)」(UNGC) に署名しています。

UNGCが提唱する10原則と、コマツの取り組みの関係については、[こちら](#)をご覧ください。



コマツは「持続可能な開発のための世界経済人会議」(WBCSD) に加入しています。

[こちら](#)をご覧ください。

CSR活動の考え方



コマツの経営とESG

2016年4月、コマツは2019年3月をターゲットとした中期経営計画を発表し、この中で「ESG（環境・社会・ガバナンス）を重視した経営を行う」と明言しました。その後、「どのような活動に重点を置くのか」、「CSR重点分野との関係性は」、「いかにSDGs（国連 持続可能な開発目標）の達成に寄与するか」といった議論を社内で重ねるとともに、投資家の皆さまへの説明なども行ってきました。これらの議論の結果、創業当時からコマツの中心にある一貫したテーマが浮かび上がってきました。

受け継がれる創業者・竹内明太郎の思い

コマツのCSRの考え方は、創業者・竹内明太郎から世代を越えて脈々と受け継がれてきたものです。

コマツ創業者の竹内明太郎は、1860年、高知県に生まれました。政治家であり実業家でもあった父親からいくつかの鉱山経営を託されたことが、実業家としてのスタートでした。

現在も石川県小松市にその跡が残る「遊泉寺銅山」の本格経営に乗り出したのは1902年のこと。やがて明太郎は、鉱山開発だけでなく工業技術にも高い関心を示します。特に欧州諸国を訪れて見学した最新技術が、当時の日本とは比較にならないほど高水準だったことに衝撃を受けました。「日本の将来の礎は工業技術の蓄積にある」。そして「鉱山は掘り尽くせばなくなるが、工業技術は訓練するほど新たな産業を生み出す力がある」。この確信が、明太郎を機械工業会社の設立へと導きます。

1917年、遊泉寺銅山にほど近い場所に、銅山で使用する鉱山機械などを作るための「小松鉄工所」を設立しました。小松鉄工所は、1921年に鉱山経営を営む親会社から分離独立し、「株式会社小松製作所」（現コマツ）として産声を上げます。明太郎は、会社設立の地を東京ではなく小松市にした理由を「その地方に受けし寄与に報いんがため」、「鉱山廃止後におけるその地方の衰退に影響を来たらしめんがため」と語っています。

コマツ創業の背景には、技術を通じて地方経済の持続的な発展に寄与する雇用創出により地域社会に貢献する、といった思想があったのです。

「遊泉寺銅山が廃鉱になった時、
銅山で働いていた人たちはどうなるのか。
その地域社会は廃鉱とともに廃れていくのか」

今から100年前、明太郎の抱いたこの思いが、コマツの前身である「小松鉄工所」を誕生させた。



遊泉寺銅山全景(1908年頃)

CSR 活動の考え方



技術者の育成に心血を注いだ生涯

コマツの前身である小松鉄工所の時代から、明太郎が特に情熱を注ぎ続けたのが技術者の育成でした。技術者を欧米各国に留学させるとともに、1917年には社内に「見習生養成所」を設置。地域の農村の若者を選抜し、基礎技術の教育に当たりました。この私設学校は小松製作所工科学校としてコマツに引き継がれ、1973年まで存続しました。

明太郎は社内の技術者育成はもとより、日本全体の工業技術の底上げを志していました。彼は、早稲田大学の理工科（現在の理工学部）の新設に大きく貢献し、後には故郷の高知県に工業高校を創立しました。

また、自社だけでなく、地域社会の発展を視野に地元の協力企業に対する人材育成にも力を注いできました。コマツが石川県の協力企業に対して「技能者共同養成所」を開設したのは1957年のことです。「人材育成こそが工業富国基の基本である」。工業の発展と人材育成に心血を注いだ明太郎の魂は、その後もコマツの遺伝子として、グローバルに引き継がれることになります。



コマツ創業者 竹内 明太郎
(1860～1928)

「工業富国基」

工業は国を富ませる基なり
人材育成こそが工業富国基の基本

明太郎の思想

- 「製作困難でわが国にはいまだ経験のないものを製作する」
- 「技術は人なり、企業は人なり」
- 「地方に受けし寄与に報いる」

創業の理念

- 海外への雄飛
- 品質第一
- 技術革新
- 人材育成

グローバルに息づく明太郎の志

彼の没後27年が過ぎた1955年、コマツは製品の輸出に着手し、これがグローバル化の幕開けとなりました。1970年代初頭には初の海外生産を開始し、1980年代には生産拠点を拡大、以降、マネジメントの現地化とグローバルな連結経営へと広がりを見せていきます。

コマツは人材の雇用と育成に注力するのみならず、事業や経営の現地化を進め、地域の協力企業と緊密な結び付きを育んできました。企業は地域の繁栄に貢献すべきだとする明太郎の強い信念を受け継ぎ、コマツは一度参入した市場からは絶対に撤退しないことを方針としています。

CSR活動の考え方



発祥の地（石川県）における変遷		竹内明太郎の思想	社会課題に対する取り組み
		1917~70	'71~ 現在
コマツの事業	1917 小松鉄工所 設立(鉱山機械開発) '21 小松製作所 誕生	建設・産業機械技術の養成	'11 こまつの社 (地域の活性化)
技術	'31 農業用トラクター '48 ディーゼルエンジン	'51 本社を小松から東京へ移転 '61 全社品質管理導入(マルA活動)	'11 電力半減プロジェクト '14 粟津に次世代工場
人材育成	1917 見習生養成所 '35 小松製作所工科青年学校 '38 小松工業学校建設支援	人の養成は将来を考えて努めて多く	'07 コマツ工専 '11 コマツウェイ総合研修センタ '11 わくわくコマツ館(子ども理科教室)
<地域創生> ・協力企業の育成 ・地域との共生	農村地域に工業を興す 遊泉寺銅山で発電所・水路工事の支援 銅山閉山に備え、銅山開発機械の地域産業を興す	50 協力企業組織化 地域協力企業の指導養成 69 小松みどり会 本業における技術を社会に還元	グループとして技術レベル・生産性向上、人材育成、環境・安全対応 '10 金沢港利用開始 '14 農業支援、林業支援
工業技術は訓練するほど新たな産業を生み出す力がある		基礎技術の教育、実地の手腕(現場力)の養成	事業で培った技能を地域人材育成に還元 地域産業勃興こそ地域の生きる道

コマツはこの間、生産技術や重要部品開発などの自力を磨いてきました。これらの努力はコマツが2003年以来追求してきた「ダントツ製品」を生み出す基盤となっています。技術革新への取り組みによって現地の人材育成が進むにつれ、ダントツ製品・サービス・ソリューションを通じた現場での安全性の向上、環境に配慮した経営の展開、地域の生活の質向上に向けた活動が展開されました。

グローバル展開の歴史を通じ、明太郎が志した「技術革新」・「人材育成」・「地域支援」という3つの柱は、コマツの事業活動を通じて変わることなく貫かれてきました。

CSRのグローバル展開		社会課題に対する取り組み				具体的施策・活動	
		1985~	1990~	1995~	2000~	2005~	2010~
コマツの事業		海外生産拡大		グローバル連結経営			
技術	体制	自前開発		産学連携			
	商品戦略	建設・鉱山・産業機械技術の養成		M&A技術獲得(鉱山機械・管理システム、林業)		オープンバージョン	
		電子制御	エレクトロニクス、ロボット	ICT(車体情報管理、遠隔管理、自律走行、自動制御)		IoT	
		品質向上・フルライン化		排ガス規制対応、省燃費、環境対応、安全性向上			
地球環境対応			'92 地球環境委員会 地球環境憲章 '92 インドネシア熱帯雨林再生	'96 排ガス規制対応開始 '97 ISO14001取得 '95 リマン(部品再生)事業開始		'09 インドネシアBDF (バイオ燃料)プロジェクト '08 低燃費対応(ハイブリッド建機)	'11 第4次排ガス規制対応 '11 生物多様性宣言
		各事業所、バリューチェーン全体による環境対応					
人材育成	社員の 人材育成	TQM(継続的改善、PDCA)		コマツウェイ(強み、価値観の明文化)			
	グループの 人材育成 ・代理店	基礎技術の教育、実地の手腕(現場力)の養成		グローバル(ローカル)リーダーの育成			
	・協力企業	マネジメント層の現地化推進		将来の経営幹部の育成			
	地域 支援	協力企業の人材育成		ブランドマネジメント活動(マーケティング・代理店人材育成)			
		事業で培った技能を地域人材育成に還元		世界各地で機械・事業をサポートする人材育成			
		本業における技術を社会に還元		雇用につなぐ技能習得支援			
		各地域ニーズに対応した人材育成・支援		パートナー(顧客・他社)との協業			
		災害復興支援		'08 JMASとの地雷除去・復興支援活動			
ガバナンス コンプライアンス		グループとして 技術レベル・ 生産性・安全・ 環境・コンプライ アンス対応		'94 監査役会設置 '95 IAB設置(*) (*) International Advisory Board	'99 執行役員制度、取締役会改組、報酬委員会 '98 倫理委員会 '98 行動基準発行 '01 コンプライアンス室の設置	'14 第9版発行 '11 CSR調達ガイドライン	
		コーポレートガバナンスとコンプライアンスの強化					

CSR活動の考え方



加速したCSRへの取り組み

1990年代、コマツはCSR各分野の取り組みを急速に進めます。1990年に役員で構成する「90年代委員会」を設置し、会社と社会、会社と社員、という2つの側面から、「強いだけでなく、良い企業市民としてどうあるべきか」を議論しました。

環境に関しては、1992年に地球環境委員会を設置し、地球環境憲章を発表。地球環境への取り組みを経営の最優先事項の一つとして位置付けました。2015年には製品使用におけるCO₂排出量含む、ライフサイクル全体での中長期の目標を設定し、積極的に取り組んでいます。

ガバナンスについては、1994年に監査役会、1995年に経営の諮問機関「インターナショナルアドバイザーボード（IAB）」を設立、1999年には執行役員制度の導入と取締役会の改組を行いました。並行して、「コマツの行動基準」の発行（1998年第1版、最新は第9版）、コンプライアンス室の設置など、体制を強化してきました。

この間、コマツは地域人材開発にも力を注いできました。世界中の現地法人は、それぞれ自社で必要とし、かつ地元コミュニティの発展にも役立つような技能開発（産業技術・エンジニアリング・ビジネススキル）を進めてきました。

「その地方に受けし寄与に報いる」 今も息づく、創業の地との共存共栄

コマツウェイ総合研修センター / わくわくコマツ館（子供向け展示館）

2011年、創立90周年の記念事業として、創業の地である石川県小松市に開設されたこの施設には、世界中からコマツグループの社員が集い、グローバル会議や研修が行われます。施設には食堂や宿泊機能を設けず、近隣のホテルや飲食店を利用することで、地域の活性化の一助にもなっています。

創業当時の本社屋を模して建設された「わくわくコマツ館」では、コマツのOBが主体となって、地域の子供たちを対象にした理科教室を開催するなど、次世代育成の場となっています。



協力企業とともに成長

コマツの品質と信頼性を支える協力企業（部品などのサプライヤー）とコマツは対等なパートナーであり、協力企業とは常にWin-Winの関係であるべきと考えています。そのため、品質や安全、環境側面のレベルアップを目的として、コマツの安全道場の施設を協力企業に開放したり、認証取得の支援を実施したりしています。また人材育成においても、コマツの幹部候補生教育の場に、協力企業の若手経営者にも参加してもらうなどの支援を行っています。

主力工場の一つ、小松市にある粟津工場は、調達品の約6割を北陸地区で賄っています。コマツの協力企業は、地域の機械産業クラスターを形成しながら、地域の発展に貢献しています。



CSR 活動の考え方

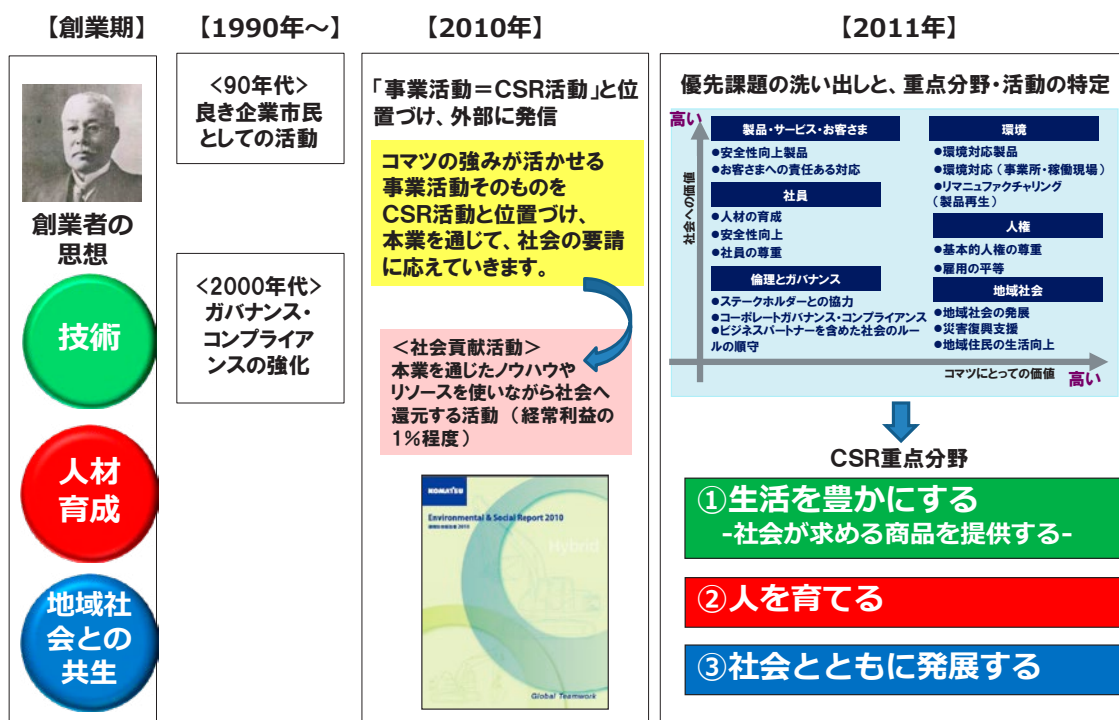


創業者思想と重なる、コマツのCSR重点分野

コマツは2010年の「環境社会報告書」で、「事業活動そのものをCSR活動と位置付ける」というメッセージを打ち出しました。2011年には、優先課題の選定と特定（マテリアリティ）を行った上で、以下の3つのCSR重点分野を定めました。

1. 生活を豊かにする
2. 人を育てる
3. 社会とともに発展する

コマツが強みを活かせる活動として導き出した3つのCSR重点分野は、創業者である竹内明太郎が抱き、その後も受け継いできた「技術」、「人材育成」、「地域社会との共生」と重なります。小松鉄工所の設立から100年。明太郎の思いは、コマツの遺伝子としてグローバルなスケールで脈々と受け継がれます。



コマツのESGと持続可能な開発目標（SDGs）

2016年4月にコマツが発表した中期経営計画では、前回の中期経営計画に引き続き「イノベーションによる成長戦略」、「既存事業の成長戦略」、「土台強化のための構造改革」の3つの経営戦略を掲げています。

その一方で、企業のESGが重視されているということに鑑み、「ESGを重視する」ということを明言しました。今回の中期経営計画にESGを織り込む上で、コマツの事業・CSRとの関係性を再度検証し、どのような方向性を示すのか、また国際社会が目指す共通の目標として2015年に制定された「持続可能な開発目標（SDGs）」に対してコマツのCSRがいかに関連するかといった議論を重ねてきました。

CSR活動の考え方



持続可能な開発目標 (SDGs)

2015年9月の国連総会で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で提示された指針。17のゴールと169のターゲットから成る。<http://www.ungcn.org/sdgs/index.html>

SDGゴールと選定プロセス

これらの議論を基に、持続可能な開発目標を構成する17の「SDGゴール」とそれに紐づく169の「SDGターゲット」をコマツのCSR重点分野・重点活動と照合しました。具体的には、1)相互関連性と2)その関連性の深さの観点で評価を行いました。

【表1：コマツのCSR重点分野・重点活動とSDGゴール】

直接関係性 ■大 ■中 ■小	SDGゴール																
	1 貧困の根絶	2 飢餓の根絶	3 健康な生活	4 質の高い教育	5 男女平等	6 水と公衆衛生	7 エネルギー	8 経済発展 適切雇用	9 インフラ 産業技術	10 不平等の緩和	11 持続可能な都市	12 生産と消費	13 気候変動対策	14 海洋生物保護	15 陸上生物保護	16 平和と正義	17 協業
マスの中の数字: 関連性のあるSDGターゲット																	
コマツのCSR重点分野																	
生活を豊かにする -事業を通じた社会的課題の解決-																	
インフラ整備と生活の向上に貢献する製品やサービスの提供	1.5						7.1 7.b	8.4	9.1	10.1	11.1, 11.2, 11.a, 11.c			14.5	15.3		
イノベーションによる生産性/安全性向上・効率化・省エネルギー促進					5.b		7.a 7.3	8.2 8.4	9.2 9.5	10.2	11.3		13.1				17.6 17.7
製品の稼働現場と事業所における環境対応			3.9			6.3 6.4	7.2	8.4	9.4		11.6	12.4	13.1		15.1, 15.2, 5.4, 15.6		17.7 17.14, 17.15
製品のライフサイクルにおける環境負荷低減			3.9			6.3 6.4	7.a	8.4	9.4		11.6 11.c	12.4 12.5	13.1		15.4 15.5		
安全性の向上 (お客様、社会、社員、パートナー)								8.8	9.5		11.2, 11.3, 11.b						
人を育てる																	
コマツウェイを通じた人材育成 (社員、協力企業)				4.4				8.5 8.8									17.16
ブランドマネジメントを通じた人材育成 (社員、代理店)								8.5	9.5								17.6
地域社会における人材育成への貢献	1.a			4.3 4.4	5.1			8.6 8.8	9.5	10.2 10.b	11.a						17.9
社員の尊重、ダイバーシティ			3.d	4.4	5.1 5.5, 5.c			8.5		10.2							
次世代育成				4.1				8.5		10.2			13.3				
社会とともに発展する																	
ステークホルダーとの双方向のコミュニケーション	1.a		3.d		5.5 5.b		7.a	8.7	9.1 9.5		11.b		13.b			16.7	17.6 17.17
コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底				5.1 5.5	6.3			8.8	9.4	10.2 10.3	11.b	12.6	13.3		15.1	16.3 16.5	17.14
ビジネスパートナーを含めた環境・労働・社会規範遵守の促進				5.1			7.a	8.5 8.7, 8.8	9.4	10.2	11.6		13.b		15.1	16.3 16.5, 16.b	17.16
本業を活かした社会貢献 (地域支援・地雷処理と安全な村作り)	1.a	2.3	3.9	4.1 4.3, 4.4		6.6		8.5	9.a	10.2 10.b	11.6 11.7				15.2	16.7	17.16
災害復興支援	1.5		3.9								11.5 11.b		13.1	14.5		16.7	17.14

例えば、コマツは「生活を豊かにする」という重点分野の中の重点活動の一つとして「インフラ整備と生活の向上に貢献する製品やサービスの提供」を掲げていますが、各SDGゴールとSDGターゲットに対して、次のように照合しました。

CSR 活動の考え方



<例1>SDGゴール1 (貧困の根絶)

- SDGターゲット1.1 (2030年までに、現在1日1.25ドル未満で生活する人々と定義されている極度の貧困をあらゆる場所で終わらせる)
: 関連性は認められませんでした。
- SDGターゲット1.2 (2030年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、すべての年齢の男性、女性、子供の割合を半減させる)
: 関連性は認められませんでした。
- SDGターゲット1.5 (2030年までに、貧困層や脆弱な立場にある人々のレジリエンスを構築し、気候変動に関連する極端な気象現象やその他の経済、社会、環境的打撃や災害に対するリスク度合いや脆弱性を軽減する)
: 間接的な関連性あり、表1の該当箇所を薄い青色で網掛けしています。(表中の①)

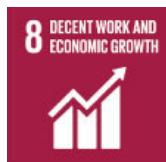
<例2>SDGゴール9 (インフラ産業技術)

- SDGターゲット9.1 (質が高く信頼できる持続可能かつレジリエントな地域・越境インフラなどのインフラを開発し、すべての人々の安価なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援する)
: 直接的な関連性あり、表1の該当箇所を濃い青色で網掛けしています。(表中の②)

上記の手順で全てのCSR重点活動と169のSDGターゲットとの関連性を一つずつ判定しました。マス中の数字は、関連性あるSDGターゲットを示しており、関連性が大きいものは濃い青色で表現しています。

コマツのCSR重点活動と関連性が最も大きい5つのSDGゴールとして、以下が選定されました。各SDGゴールは相互に関連し合うと認められているため、コマツはこれらの5つに注力することで、包括的に持続可能な開発目標の達成に貢献していきます。

■ 関連性が大きい5つのSDGゴール:



#8
経済発展と適切な雇用



#9
インフラ・産業技術革新



#11
持続可能な都市



#13
気候変動対策



#17
協業

CSR活動の考え方



表2では、表1で選定された5つのSDGゴールとコマツの事業・CSR活動との関係性を示しています。

【表2：SDGゴールとコマツの事業・CSRとの関係性】

SDG (目標)	コマツの事業・CSR活動	SDG ターゲット (コマツと関連性の大きいものを抜粋)
<p>経済発展 働きがいも経済成長も</p>	<p>私たちは事業で培ったノウハウを人材育成や職業訓練に活かし、より多くの雇用創出を目指し、活動する地域社会と共生していきます。</p> <p>全世界の従業員が働きがいをもって、安全で安心して働ける職場づくりを目指します。そしてお客様の魅力的な職場づくりにも貢献します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ すべての人々の完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク ✓ 就労、就学、職業訓練のいずれも行っていない若者の大幅削減 ✓ すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進 ✓ イノベーションを通じた高いレベルの経済生産性の達成 ✓ 資源効率の漸進的な改善と持続可能な消費と生産
<p>産業技術革新 産業と技術革新の振興をつくろう</p>	<p>私たちは、イノベーションと地球環境に配慮した事業を通じて、お客様の事業における生産性向上、安全と環境負荷低減を支援します。</p> <p>ビジネスパートナーやお客様を含む各ステークホルダーと連携しながら持続可能なインフラ整備や資源開発に貢献する技術の向上を目指します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ レジリエントなインフラを開発し、経済発展と人間の福祉を支援 ✓ 包摂的かつ持続可能な産業化の促進 ✓ クリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大 ✓ 産業界のイノベーションと官民研究開発の促進による技術能力の向上
<p>持続可能都市 気候変動に具体的な対策を</p>	<p>持続可能なインフラ開発と都市化を促進するダントツ商品・サービス・ソリューションを通じて、産業界の活性化と生活の質向上に貢献します。</p> <p>災害に強い都市開発に貢献し、災害発生時にはコマツの機械と本業を活かした支援を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 持続可能な輸送システム(道路含むインフラ)へのアクセスを提供 ✓ 包摂的かつ持続可能な都市化の促進 ✓ 廃棄物管理への特別な配慮などを通じ、環境影響を軽減 ✓ 災害に対するレジリエンスを向上し、災害による被害者を削減
<p>気候変動 気候変動に具体的な対策を</p>	<p>コマツバリューチェーン全体のCO2排出および環境負荷の低減に努めます。</p> <p>イノベーションによる効率化・省エネルギーを促進します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 気候変動による危険や自然災害に対するレジリエンスを強化 ✓ 女性、若者、および社会的弱者コミュニティの重点化などを通じて、気候変動関連の効果的な計画策定や管理能力の向上
<p>協業 パートナーシップで目標を達成しよう</p>	<p>社内外のステークホルダーの皆様との対話を通じて社会からの要請を確認し、行動します。ビジネスパートナーを含めた環境・労働・社会規範遵守の促進を強化します。</p> <p>オープンイノベーション、産学連携やお客様・代理店・協力企業・地域社会の皆様と協業しながら社会課題へ対応します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 科学、技術、およびイノベーションに関する地域的・国際的な協力を強化 ✓ グローバルな技術促進メカニズムなどを通じて、知識共有の促進 ✓ 持続可能な開発の達成を支援するためのマルチステークホルダー・パートナーシップの促進

生活を豊かにする 人を育てる 社会とともに発展する

今後は、さらに多くの社内外のステークホルダーと情報を共有し、PDCA (Plan-Do-Check-Act) サイクルを回しながら議論を深めてまいります。ステークホルダーに価値をもたらす活動に取り組み、進捗状況について報告してまいります。

【表3：コマツのESGに関する議論・対話（2016年度）】

年月	実施項目	内容
2016年5月-9月	社外専門家とのワーク	・コマツ経営陣や海外現地法人トップへのインタビュー ・コマツの強みが社会に対して中長期的にどのような価値をもたらすか社内議論
2016年12月	ESG説明会(IRデー)	・ESGに対する考え方・歴史を説明 ・長期的な方向性やコマツが取組むSDGゴール、その選定過程について知りたいのご意見
2016年12月	CSR委員会	・ESG説明会での意見を受け、ESGとコマツのCSR重点分野や、SDGゴールについて議論
2017年1月	グローバルCSR会議	・全世界のCSR担当部長約30名が参加、グローバルなCSR、共通課題、SDGゴールについて議論
2017年2月-3月	CSR小委員会(全3回)	・コマツが取組むSDGゴールを選定

CSR活動の考え方



VOICE -ステークホルダーの声-

「持続可能な開発目標とリベリアにおけるUNIDO-コマツのパートナーシップについて」

(Mr. Stavros Papastavrou)



皆さん、はじめまして。UNIDO（国際連合工業開発機関）のリベリアプロジェクトにマネージャーとして参画しているスタブロスと申します。UNIDOは、貧困の削減や共生可能な社会、持続可能な環境等を促進するために発足した国連の専門機関です。私は、人材の育成と産業の発展が持続可能な社会の実現に必ず結び付くと強く信じながら日々活動をしています。産業界にとって職業訓練の取り組みが果たす役割はきっと大きいはずで、「若者に適切な仕事を」。これが私の目指す目標です。

持続可能な開発目標は、ビジネスセクターの力を重要視しています。開発途上国では特に企業活動が経済成長や雇用創出の要となるため、UNIDOにとっても企業は大事なパートナーです。SDGゴール17が開発課題解決に向けたパートナーシップの重要性を説いているように、民間による投資の促進やビジネスセクターによる経済開発への積極的な関与は極めて重要な意義を帯びています。

日本国政府が推進する「リベリアにおける技術・職業訓練支援による若者の雇用促進プロジェクト」は、リベリアの若者が機械の操縦や整備の技術を身に付けることにより、労働市場に進出しやすくしていくことを目的としています。こういった実践的な技術の修得は全ての業界で求められているものですが、これは若者を指導する側のインストラクターのクオリティが高められて初めて実現するものです。そういった意味でも、リベリア初の職業訓練校の一つを運営支援する上で、コマツとの協業はとても重要でした。

コマツは最新鋭の機材と教育内容で訓練校創設を支援してくれました。安全教育に関する技術指導や、油圧ショベルの無償提供、日本そして南アフリカでのインストラクター教育など多岐に渡るサポートを行ってくれたのです。

協業は持続可能な開発目標の中核を成すものです。共生可能かつ持続可能な産業発展を促進するためには産業界の協力が不可欠だということです。コマツとの協業プロジェクトは、SDGゴール9「レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る」の実現に寄与し、リベリアの雇用増大に大いに貢献したということは疑いようありません。

CSR 活動の考え方



卒業生の40%が就労機会を獲得

革の時を迎えるきっかけとなったに違いありません。

産業技術・人材開発・地域支援におけるコマツのリーダーシップは国連持続可能な開発目標を実現するのに不可欠な要素です。コマツとUNIDOのパートナーシップがSDGゴール8・9・17の実現に密接に繋がっていることを誇らしく思います。そして、これからも我々が共に活動する様々な国々できっとお互いの強みを発揮していけるはずだと信じています。

同時に、このプロジェクトはSDGゴール8「すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」にも貢献していると言えます。コマツのサポートによって、リベリアは労働力のグレードアップを成し遂げました。産業界が求める技術を身に付けるための訓練コースを修了した若者が150人も巣立っていったのです。また、このプロジェクトは雇用機会の創出という観点でも効果的で、これまでフルタイム・パートタイム合わせて40%の卒業生が職を得ることができました。このことは、リベリアが経済的な変

Stavros Papastavrou
Project Manager,
Liberia
UNIDO

CSR活動の考え方



重点分野・重点活動

コマツのCSR優先課題

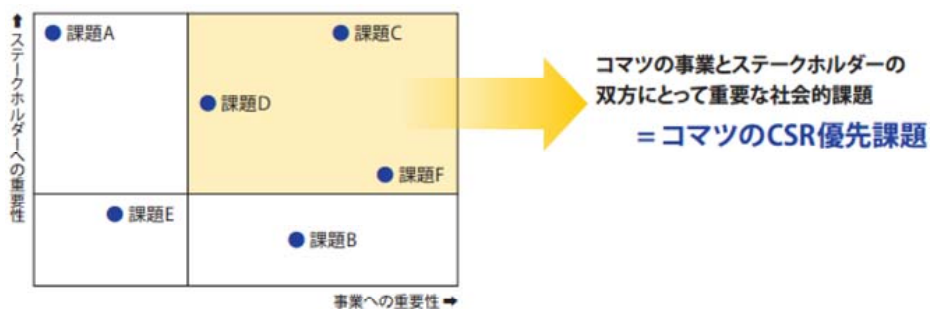
CSR重点分野を整理する過程において、第三者としてNPO法人である米国BSR（Business for Social Responsibility）からの支援をうけながら、以下のステップを踏みました。

1. コマツが本業を通じて貢献できるCSR優先課題を選定しました。
2. グローバルに共有できるコマツのCSR重点分野・重点活動を策定しました。

まずは、数多い社会的課題のなかから建設・鉱山・産業機械メーカーとしてコマツに関連あるものを抽出しました。次に、それぞれの社会的課題について「コマツの事業にとって重要であるか」について評価しました。事業への重要度を理解するために、社内役員や海外現地法人の経営トップへのインタビューを実施しました。さらに、それぞれの社会的課題が「コマツが大切にするステークホルダーにとって重要であるか」についての評価を行いました。ステークホルダーへの重要度を評価するに当たっては、政府・政策担当者、業界専門家、メディア、顧客（建設・鉱山関連）やサプライヤーなどによる発言や発行物などを参考にしました。また、ステークホルダーの視点を反映するためにBSR社の助言を取り入れました。

社会的課題の評価

コマツの事業にとっての重要性を横軸に、ステークホルダーにとっての重要性を縦軸に、社会的課題の評価結果を整理しました。



右上に配置された社会的課題は、コマツの事業と社会の双方にとって重要な社会的課題（=CSR優先課題）と位置づけられ、その中からコマツのCSR優先課題として次の16項目を選定しました。これらの優先課題に注力することにより、本業を通じた最も有効な社会的活動を遂行できるものと考えます。

CSR活動の考え方



CSR優先課題

商品・サービス・お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全性向上商品 ■ お客さまへの責任ある対応
環境	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境対応商品 ■ 環境対応（事業所・稼働現場） ■ リマニュファクチャリング（製品再生）
社員	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人材育成 ■ 職場の安全性向上 ■ 社員の尊重
人権	<ul style="list-style-type: none"> ■ 基本的人権の尊重 ■ 雇用の平等
倫理とガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ■ ステークホルダーとの協力 ■ コーポレートガバナンス・コンプライアンス ■ ビジネスパートナーを含めた社会のルールへの遵守
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域社会の発展 ■ 災害復興支援 ■ 地域住民の生活向上

重点分野・重点活動の策定

優先課題をベースに、社内やBSRとの議論を重ね、3つのCSR重点分野を導き出しました。

コマツのCSR重点分野

- 生活を豊かにする – 社会が求める商品を提供する –
- 人を育てる
- 社会とともに発展する

CSR活動の考え方



これを達成するために、3つの分野それぞれについて、「本業を通じた活動」として中期経営計画に沿った重点活動を定めています。またコマツは本業に加えて、事業を行う地域に対する「社会貢献活動」を行うことも、企業の責任であると考えています。社会貢献活動も、本業で培ったノウハウを活かすテーマに力を入れており、以下のような活動を行っています。

CSR重点分野	CSR重点活動	
	本業を通じた活動	社会貢献活動
生活を豊かにする —社会が求める商品を提供する—	<ul style="list-style-type: none"> ■ インフラ整備と生活の向上に貢献する商品やサービスの提供 ■ イノベーションによる生産性／安全性向上・効率化・省エネルギー促進 ■ 商品の稼働現場と事業所における環境対応 ■ 商品のライフサイクルにおける環境負荷低減 ■ 安全性の向上（お客さま、社会、社員、ビジネスパートナー） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社会が求める環境対応・安全性向上のための活動や支援 ■ 社会が求める商品・サービス・技術の支援・無償提供
人を育てる	<ul style="list-style-type: none"> ■ コマツウェイを通じた人材育成（社員、協力企業） ■ ブランドマネジメントを通じた人材育成（社員、代理店） ■ 社員の尊重、ダイバーシティ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域社会における人材育成への貢献 ■ 次世代育成
社会とともに 発展する	<ul style="list-style-type: none"> ■ ステークホルダーとの双方向のコミュニケーション ■ コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底 ■ ビジネスパートナーを含めた環境・労働・社会規範遵守の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 災害復興支援 ■ 本業を活かした地域社会貢献

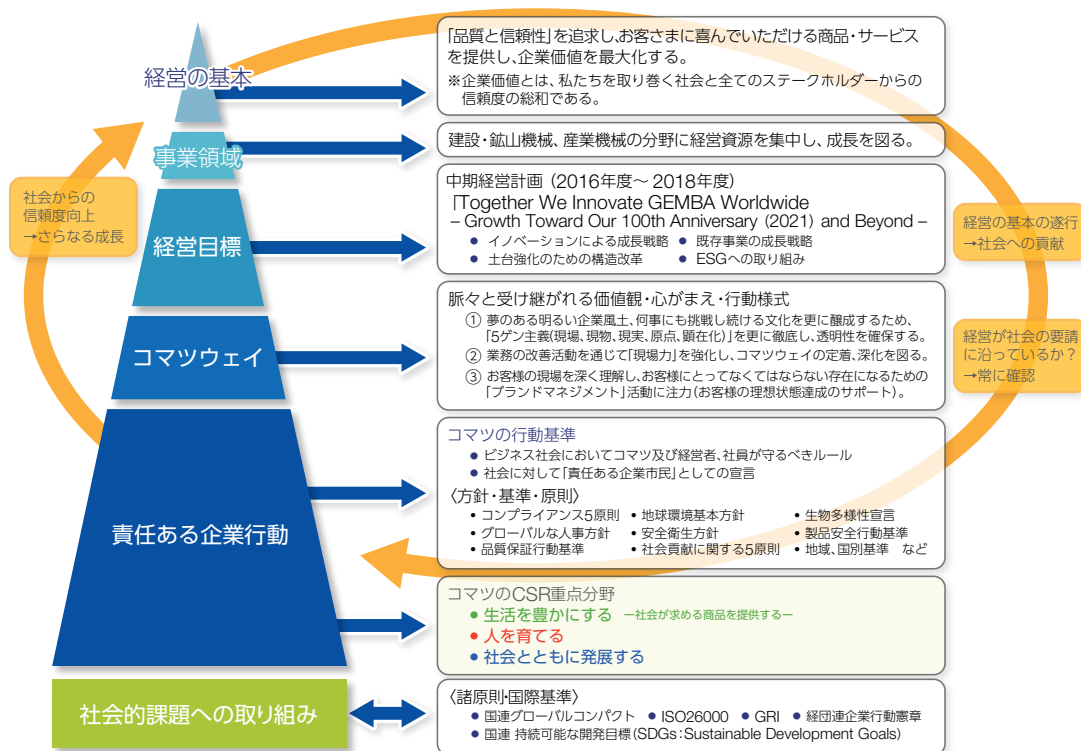
CSR 活動の考え方



経営とCSRの関係

CSR重点分野と重点活動を明確にした上で、自らの経営が、社会の期待や要請に沿っているかを常に確認し、また社内外のステークホルダーとの双方向の対話を通じて何が重点課題かを理解しながら、活動を推進します。そうすることにより、社会からの信頼度を向上させ、持続的な成長につなげていきたいと考えています。

また社会貢献活動においても、事業を展開する地域の社会課題に目を向け、それに対してコマツの強みをどのように活かせるかを考えながら、コマツらしい「顔の見える活動」に取り組んでいきます。



CSR 活動の考え方



国際基準との対比

コマツが自社のCSR優先課題と認識している事項は、ISO26000の中核課題や、国連グローバル・コンパクトなどの国際基準と共通しています。

具体的な取り組みのために、社内ガイドラインである「[コマツの行動基準](#)」や、協力企業への依頼事項である「[CSR調達ガイドライン](#)」に織り込んでいます。

ISO26000 中核課題	国連GC 10原則	コマツのCSR優先課題	社内ガイドライン対応項目 ■はコマツの行動基準 ●はCSR調達ガイドライン
組織統治		<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ コンプライアンス ■ ビジネスパートナーを含めた社会 ルールの遵守 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 組織、事業、社員、経営の品質と信頼性 ■ コーポレートガバナンスの重視 ■ ビジネス社会のルールの遵守
人権	[人権] 原則1 原則2	<ul style="list-style-type: none"> ■ 基本的人権の尊重 ■ ビジネスパートナーを含めた社会 ルールの遵守 ■ 地域社会の発展 ■ 災害復興支援 ■ 地域住民の生活向上 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社員の基本的人権の尊重 ■ ワークライフバランスの推進 ● 人権の尊重
労働慣行	[労働基準] 原則3～ 原則6	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用の平等 ■ 職場の安全性向上 ■ 人材育成 ■ ビジネスパートナーを含めた社会 ルールの遵守 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社員個々又は代表者との誠実な対話・協議 ■ 児童労働・強制労働の禁止 ■ 雇用の機会均等、不当な差別・ハラスメントの禁止 ■ 安全で安心して働ける職場環境の実現 ● 児童労働や強制労働に関与しない ● 差別とハラスメントのない職場の実現 ● 安全で健康に就業できる職場環境の実現 ● 公平で公正な人事制度の確立

CSR 活動の考え方



環境	[環境] 原則7~ 原則9	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境対応商品 ■ 環境対応（事業所・稼働現場） ■ リマニュファクチャリング（製品再生） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境に配慮した、商品・サービスとシステムの提供 ■ 地球環境への取組み ■ コマツ地球環境基本方針 ■ コマツの生物多様性宣言 ● 環境負荷低減、化学物質の適正管理、環境管理システムの構築
公正な 事業慣行	[腐敗防止] 原則10	<ul style="list-style-type: none"> ■ コーポレートガバナンス ■ コンプライアンス ■ ビジネスパートナーを含めた社会ルールの遵守 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公正な競争 ■ 不適切な取引慣行の踏襲禁止 ■ 虚礼廃止 ■ 政府機関との公正・健全な関係 ● 自由かつ公正な競争と取引 ● 不適切な金品その他の利益の授受禁止
消費者課題		<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全性向上商品 ■ お客さまへの責任ある対応 ■ 環境対応商品 ■ リマニュファクチャリング（製品再生） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ お客さまの立場を考え、環境に配慮した、安全で創造的な商品・サービスとシステムの提供 ■ 地球環境への取組み ● 環境負荷低減、化学物質の適正管理、環境管理システムの構築
コミュニティ参画 および発展		<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域社会の発展 ■ 災害復興支援 ■ 地域住民の生活向上 ■ 人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CSRの自覚と企業市民としての責任 ■ グループでの社会貢献活動（社会貢献5原則）

CSR 活動の考え方



ステークホルダーとの対話

さまざまな機会 で 双方向の対話を 実施

コマツの経営や事業が社会の要請に沿っているかを確認するためには、ステークホルダーの皆さまとの対話が不可欠です。ステークホルダーの皆さまとの窓口当たる各部門が、さまざまな機会をとらえて、会社の置かれた状況を説明するとともに、皆さまの声に耳を傾け、双方向の対話を実施しています。

対象	内容	会議・活動等の事例	頻度
お客さま	お客さまの理想実現・使命遂行のための協業	▶ ブランドマネジメント活動	日常的
	社会や地域の課題解決の協業、地域活動への共同参画		日常的
協力企業	社長による業績や方針・戦略の説明	▶ みどり会での各種会合	年3回
	安全パトロールや認証取得支援等の機会提供		随時
販売代理店	社長による業績や方針・戦略の説明	世界各地の代理店会議	各年1回
社員	社長による業績や方針に対する説明	▶ 社員ミーティング ネットを通じた質疑内容の共有	年2回 随時
	労働組合や社員代表を通じた職場環境改善に向けた対話	生産性協議会	随時
地域社会	事業・環境・安全への取り組み等についての説明	工場と地域代表者との会合	随時
	社員からの提案に基づいた地域社会の課題解決活動	社員ボランティア活動	日常的
産学連携 パートナー	最高技術責任者（CTO）などと大学教授との意見交換	コマツ技術協議会	隔年

CSR 活動の考え方



投資家	社長・最高財務責任者（CFO）などによる業績や方針・戦略の説明	▶ IRミーティング	日本：日常的 米国・欧州：年1回
	質問状やSRI調査等への対応	▶ SRI調査	日常的
個人株主	社長・最高財務責任者（CFO）などによる業績や方針・戦略の説明	▶ 株主説明会	国内で年2回程度
	工場見学や事業説明など	▶ 株主工場見学会	国内で年2回程度

ステークホルダーとの共同プログラム

コマツブラジルインターナショナルにおける顧客とのパートナーシップ

2016年、コマツブラジルインターナショナル（KBI）は、アングロアメリカン社と連携し、SENAI（ブラジル政府による産業実習サービス）プログラムの一環として建機メカニックの養成講座をスタートさせました。アングロ社が鉱山事業を行うコンセイサン・ド・マツト・デントロ市において、地元の研修生30名を対象としてコマツ機のメンテナンスに関する技術研修を実施し、技能スキルの向上に取り組んで頂きました。結果として、現在2名の卒業生がKBIで働いています。事業を行うコマツやアングロ社だけでなく、他企業も含めた地域社会全体に恩恵をもたらす当プログラムは広く好意的に受け止められている活動の一つです。



研修生によるダンプトラック模型製作



アングロ社鉱山現場での研修

CSR活動の考え方



コマツのCSR推進体制

CSR室は社長直轄の組織で、社長を委員長とする「CSR委員会」を設置し、CSR戦略の方向性についてトップマネジメントが定期的に議論する機会を設けています。また関係役員を中心に構成する「CSR小委員会」は、個別活動の方針等についてディスカッションを行うとともに、特に社会貢献活動を行う際のガバナンス機能を担っています。

CSR活動は我々が日々行っている事業活動そのものであり、全社に各専門部署、会議体を組織して活動しています。また主要な海外現地法人については、CSR活動担当者とのコミュニケーションを日常的に行い、情報を共有することで、各地域におけるCSR活動を推進する体制を強化しています。



CSR体制の強化

CSR活動評価ツール

新たに始める取り組みが、コマツの事業とステークホルダーの双方にとって有益かの評価を行っています。特に社会貢献活動（寄付金）の実施に当たっては、2013年度より「チェックシート」を設け、両側面からの効果を定量的に採点し、関係役員などによる「CSR小委員会」にてその内容を評価することで、有効なCSR活動となっているかをモニタリングしています。

CSR 活動の考え方



グローバル情報共有

世界各地で行っている情報は、これまで定期的なアンケートで把握していましたが、2015年度、これを日常的にアップデートし、グローバルに共有するため掲示板をイントラネットに設置しました。

今後はより実践的な情報を増やすことで、CSR活動の実行部隊の即戦力となるツールへと成長させていきたいと考えています。

グローバルCSR会議

2017年1月、世界中のコマツグループCSR担当マネージャーを日本に呼び寄せ、初のグローバルCSR会議を開催しました。16か国35名の出席者がコマツ本社に集結し、2.5日間の会期中、活発な議論が交わされました。本社側からコマツのCSRの方針やガイドラインを伝えるだけでなく、世界各地の現地法人で実施されているCSR活動のベストプラクティスを共有したり、活動を進める上での課題を相互に確認し合ったり、今後の取り組みに関する方向性を議論したりと、双方向のコミュニケーションが積極的に図られました。

このような取り組みはグローバルなチームワークを醸成するための格好の機会であるため、今後も定期的に行ってまいります。



CSR 活動の考え方



活動実績と中期課題

コマツのCSR重点分野・活動に対する具体的な取り組み実績と、中期的な課題や目標は以下の通りです。

本業を通じた活動

社会貢献活動

重点分野1：生活を豊かにする – 社会が求める商品を提供する –

- インフラ整備と生活の向上に貢献する商品やサービスの提供
- イノベーションによる生産性／安全性向上・効率化・省エネルギー促進

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ ソリューション事業 SMARTCONSTRUCTION 体感施設（コマツIoTセンタ）を全国に展開（6月） <p>関連記事</p> <p>▶ スマートコンストラクションの体感施設 コマツIoTセンタを全国に展開</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ SMARTCONSTRUCTIONの中核事業としての育成
<ul style="list-style-type: none"> ■ 国交省「i-Construction」対応建機の市場導入拡大（2017年4月） <p>関連記事</p> <p>▶ <オフロード法2014年基準適合、国土交通省「i-Construction」に対応>ICT油圧ショベル「PC300i/PC300LCi-11」を新発売</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日米欧市場でのICT建機の拡販

CSR 活動の考え方



<ul style="list-style-type: none"> ■ 全く新しいコンセプトのキャブレス無人ダンプ車両を開発（無人専用運搬車両「Innovative Autonomous Haulage Vehicle」） <p>関連記事</p> <p>▶ <米ラスベガスMINExpo INTERNATIONAL 2016に実機展示> コマツ、全く新しいコンセプトのキャブレス無人ダンプ車両を開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉱山機械の稼働最適化、遠隔操作、無人化の拡大
<ul style="list-style-type: none"> ■ 「つながる化」による生産改革（IoT）継続 <p>関連記事</p> <p>▶ <IoTでモノ作り強化>コマツ流「つながる化」による生産改革に着手</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2015年度から3年間でコスト△500億円 ■ EUV光源・新商品の開発（EUV：Extreme Ultra Violetの略。EUV光源は次世代の半導体製造技術を指す）
<p>関連記事</p> <p>▶ マイニングおよび砕石・セメント事業についてPDF</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 砕石・セメント市場での事業拡大
<ul style="list-style-type: none"> ■ 商品の稼働現場と事業所における環境対応 ■ 商品のライフサイクルにおける環境負荷低減 	

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 排ガス規制（Tier4 Final）への対応（通年） ■ 建機のCO₂排出削減 <p>関連記事</p> <p>▶ Tier4 Final対応機種続々リリース</p> <p>▶ 建機のCO₂排出削減</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境対応機種系列の拡充 ■ 2018年度目標：建機から排出する作業量当たりのCO₂を2007年度比で2025年までに25%削減
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2025年に販売する新車の作業量あたりCO₂排出削減 △25%（対2007年）

CSR 活動の考え方



<ul style="list-style-type: none"> 国内生産工場のCO₂削減 △40.3% (対2000年) 海外生産工場のCO₂削減 △28.7% (対2010年) <p>関連記事</p> <p>▶ 中長期目標と進捗</p>	<ul style="list-style-type: none"> 国内 2020年に△57% (対2000年) 海外 2020年に△32% (対2010年)
<ul style="list-style-type: none"> 国内の水使用 △48.3% (対2010年) <p>関連記事</p> <p>▶ 中長期目標と進捗</p>	<ul style="list-style-type: none"> 国内 2020年に△40% (対2010年) 海外 2020年に△10% (対2010年)
<ul style="list-style-type: none"> 協力企業への電力削減活動の水平展開 (96社) 協力企業向け水リスク教育：開催回数2回、135名参加 (みどり会96社対象) 	<ul style="list-style-type: none"> 電力削減目標未達成企業の個別訪問・フォロー

- 安全性の向上 (お客さま、社会、社員、ビジネスパートナー)

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> インドネシアにおける安全衛生管理 <p>関連記事</p> <p>▶ 労働安全衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> マザー工場のノウハウを世界各地のチャイルド工場に展開
<ul style="list-style-type: none"> 健康づくり5か年計画推進 (国内。生活習慣病、がん対策、タバコ病、メンタルヘルス) <p>関連記事</p> <p>▶ 労働安全衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> 健康づくり5か年計画継続 (国内)
<ul style="list-style-type: none"> 協力企業への安全パトロールの実施 (97社) <p>関連記事</p> <p>▶ 労働安全衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> 協力企業への安全パトロールの継続

CSR活動の考え方



重点分野2：人を育てる

コマツウェイを通じた人材育成（社員、協力企業）

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> 年間研修時間 76時間（単独社員一人あたり） 年間研修費用 246千円（単独社員一人あたり） <p>関連記事</p> <p>▶ 社員教育体系</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 海外現法でのQCインストラクター研修継続 <p>関連記事</p> <p>▶ 社員教育体系</p>	<ul style="list-style-type: none"> コマツウェイ海外指導力強化（社内講師育成） コマツウェイ理解度調査の実施
<ul style="list-style-type: none"> タイに『アジアトレーニング&デモンストレーションセンタ』を開設（11月） 技能競技大会の開催（12か国から193名） QC大会の開催（14か国から98件） <p>関連記事</p> <p>▶ 現場力の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> 技能向上のためのグローバルな取り組み継続

ブランドマネジメントを通じた人材育成（社員、代理店）

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ブランドマネジメント活動の質向上と拡大 <p>関連記事</p> <p>▶ ブランドマネジメント活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ブランドマネジメント活動の質向上と拡大の継続

CSR 活動の考え方



- サービス技能大会ATC開催（10月、42名）

関連記事

▶ 現場力の強化

- 海外トレーニングセンタの支援
- 代理店マネジャー層の育成支援

社員の尊重

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 社員のワークライフバランス（コマツ単独の有休取得平均日数：19.2日） <p>関連記事</p> <p>▶ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定</p> <p>▶ ワークライフバランス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ワークライフバランスの継続推進（年間労働時間2100h未満、年休平均18日以上）
<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性社員活躍のための自主行動計画を策定（2016年4月） ■ 女性社員向けキャリアプラン研修の開催 <p>関連記事</p> <p>▶ ダイバーシティへの取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性社員の活躍推進（管理職比率 2018年7%、2021年10%）
<ul style="list-style-type: none"> ■ 障がい者雇用の促進（単独雇用率 2.68%） <p>関連記事</p> <p>▶ ダイバーシティへの取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ビジネスクリエーションセンタの活動など「やりがい」を持って働ける取り組みの継続 ■ 連結雇用率 2.3%（2018年）

CSR 活動の考え方



重点分野3：社会とともに発展する

ステークホルダーとの双方向のコミュニケーション

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 個人株主向け説明会（12月、524名） ▪ 個人株主工場見学会（10月・3月、560名） ▪ 個人株主テクノセンタ見学会（3月、174名） ▪ 個人投資家説明会（10か所、683名） ▪ 事業所フェア開催（8か所、67,800名） ▪ 社長による社員ミーティングと質疑内容の共有 <p>関連記事</p> <p>▶ ステークホルダーとのコミュニケーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ コミュニケーション活動の継続

コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 取締役会長の代表権返上（2016年4月） ▪ グローバルオフィサー制度（2016年4月） <p>関連記事</p> <p>▶ 代表取締役の異動に関するお知らせ</p> <p>▶ 人事制度に関するお知らせ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ガバナンス体制の継続的な強化

CSR活動の考え方



- 潜在的問題の「見える化」調査（7月～）
- CR監査の実施（382拠点）
- コンプライアンス教育の実施（のべ約18,700名）
- 「みんなのコンプライアンス」累計136号発行（2017年4月時点）

関連記事

- ▶ [コンプライアンス](#)
- ▶ [リスク管理](#)

- 拠点統廃合を含めた体制強化と、各活動の継続

ビジネスパートナーを含めた環境・労働・社会規範遵守の促進

2016年度の実績実例

- 協力企業への安全パトロールの実施（102社）
- 電力半減活動の水平展開（96社）
- CSR勉強会（23社）、下請法勉強会（181社、312名）
- 「CSR通信」累計118号発行

関連記事

- ▶ [協力企業の皆さまとともに](#)

今後の課題・目標

- CSR調達ガイドラインをベースにした活動の継続

CSR 活動の考え方



活動実績と中期課題

コマツのCSR重点分野・活動に対する具体的な取り組み実績と、中期的な課題や目標は以下の通りです。

本業を通じた活動

社会貢献活動

重点分野1：生活を豊かにする – 社会が求める商品を提供する –

農業支援（ICTブル）

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 多機能ICTブルドーザーによる乾田直播栽培 <p>関連記事</p> <p>▶ 地域支援（日本の活動）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 農業用ICTブルドーザーの普及拡大を目指し、20台をレンタル用として全国各地に配車する計画

CSR活動の考え方



重点分野2：人を育てる

建設機械やものづくり分野での地域人材育成支援

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ コマツとカミンズの協業プログラム <p>関連記事</p> <p>▶ カミンズ社との協業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各地域の活動推進（豪州・南ア・北米・ペルー）

コマツの杜の活動
（OB・OGによる理科教室、花育活動）

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 331千人来園（累計） ■ 地元幼稚園と「花育」の実施（2園、106人） <p>関連記事</p> <p>▶ 地域支援（日本の活動）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 花育は2園を対象に継続 ■ 「わくわくコマツ塾」第二期開講

コマツの技術に関連する大学研究テーマへの支援

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ インドネシア2大学で出張講義 ■ 講師を招日研修（インドネシア） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大学支援の継続

CSR 活動の考え方



重点分野3：社会とともに発展する

災害復興支援

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 熊本地震（2016年4月） <ul style="list-style-type: none"> ▫ 益城町に仮設ハウスを無償貸与 ▫ 益城町の学生を支援 <p>関連記事</p> <p>▶ 災害復興支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 被災地に寄り添った支援

対人地雷処理と復興支援

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ カンボジア：地雷除去1,517ha、道路49.1km、溜池45個、小学校8校（累計） ■ アンゴラ：地雷除去213ha（累計） ■ ラオスにおけるクラスター子弾除去開始 88ha ■ 日本の学校で出前授業（10校） <p>関連記事</p> <p>▶ 対人地雷処理と復興支援（最新活動）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ カンボジア、ラオス活動の継続 ■ 出前授業の継続

CSR 活動の考え方



日本花の会への支援

2016年度の実績実例	今後の課題・目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ こまつの杜「花育」への技術支援 ■ 東日本大震災被災地へ桜苗木提供（累計4,200本超） <p>関連記事</p> <p>▶ 日本花の会の支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「花育」の継続支援 ■ 桜樹勢調査と回復指導・提言の実施（伊那市、小金井市）

CSR活動の考え方



外部評価

評価機関からの評価



米国SPダウ・ジョーンズ社とスイスのロベコ・サム社によるSRI指標DJSI（ワールド、アジアパシフィック）に選定



米国MSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）によるSRI「MSCI Global Sustainability Indexes」の構成銘柄に選定
 THE INCLUSION OF KOMATSU LTD IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HERIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF KOMATSU LTD BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.



FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定（2017年7月）
 FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにコマツが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



NYSE Euronext社とVigeo社による持続可能性評価指標の構成銘柄に選定
 （2016年12月時点）



日本のモーニングスター社のSRIの構成銘柄に選定
 （2017年1月時点）

CSR活動の考え方



Corporate
Responsibility

Prime

rated by

oekom research

ドイツのイーコム・リサーチ社による企業責任の格付けでMachinery業界の1社として"Prime"の認定



CDPによる「気候変動Aリスト」企業に認定



経済産業省と東京証券取引所による「平成28年度なでしこ銘柄」に選定

CSR活動の考え方



CSR活動に関する外部評価（2016年度）

2016年

5月	インドネシア環境省より「PROPER National」受賞（コマツリマンアジア）
9月	「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インディシーズ」に選定
10月	「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」における「平成28年度ディスクロージャー優良企業」に選定（機械部門20社中1位）
10月	日刊工業新聞 第12回企業力ランキング19位（267社中）
10月	CDPによる「気候変動Aリスト」企業に認定
10月	プラチナ構想ネットワークとプラチナ大賞運営委員会主催「第4回プラチナ大賞」にて「プラチナ大賞 経済産業大臣賞」受賞
11月	CDP（Carbon Disclosure Project）Water A-認定（水に特化したCDP調査）
11月	平成28年度茨城県地球にやさしい企業表彰受賞（茨城工場）
12月	第21回 IR優良企業賞受賞
12月	「ユーロネクストVigeo eiris World 120」に選定

2017年

1月	日本経済新聞社「第20回環境経営度調査」製造部門第43位（396社中）
2月	省エネルギーで「関東経済産業局長表彰」（コマツ）、「中部経済産業局長表彰」（NTC）受賞
2月	女性活躍推進に優れた企業「なでしこ銘柄2017」に選定
3月	第11回東洋経済「CSR企業ランキング」総合4位（1136社中）

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



製品安全 –イノベーションと安全性の向上–

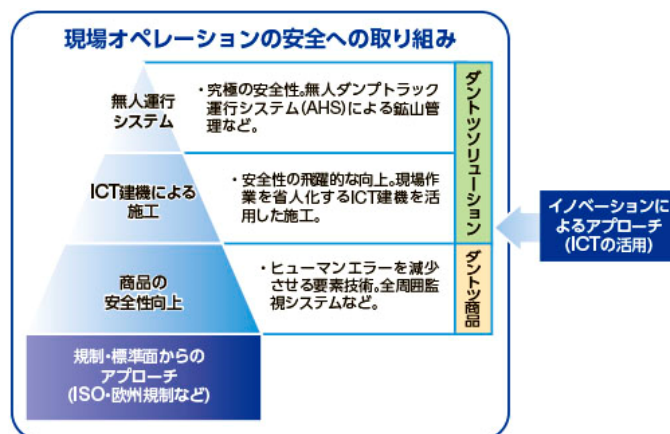
イノベーションは、環境性能や経済性など、さまざまな価値を生み出します。その中で私たちが何よりも優先しているのは「安全性」です。

安全な商品の提供に始まり、究極の安全性といえる無人運行システムまで、イノベーションを駆使して、安全の面からも、お客様の価値創造を追求しています。

現場オペレーションの安全に向けて

安全性の高い商品をお客様に提供することは、メーカーとして最優先の責務です。常に最新の国際的な規制・標準に対応することはもとより、他社の追随を許さない「ダントツ」の安全性を備えた商品をお客様にお届けします。

それと同時に私たちが目指しているのは、お客様の現場オペレーションの「あるべき姿」を実現させる、イノベーションによる安全性向上です。



コマツは、作業機の自動制御を実現したICTブルドーザー（2013年）およびICT油圧ショベル（2014年）を市場導入しました。ICT建機はオペレーターの経験を問わず、熟練者のような高い精度の工事を可能にします。これにより、従来必要とされた補助作業員が不要となり、また「丁張り」という人手による工程が不要となるため、現場の省人化が実現され、安全性が向上します。

さらに究極の安全を実現するのが「無人運行システム」です。オーストラリアとチリの大型鉱山で本格稼働している、無人ダンプトラック運行システム（AHS）は、300トンもの土や鉱物を運搬する超大型ダンプトラックが、自律走行するシステムです。鉱山の過酷な環境で、多数の建設機械や車両を24時間安全に稼働し続けるために、お客様は最大限の注意を払います。そのお手伝いをするのがAHSです。通信衛星や各種レーダー、センサーなど、最先端の技術を組み合わせたこのシステムは、安全を追求するお客様の多様化する要望に応えるため、さらなる進化を続けながら、お客様の現場の「あるべき姿」の実現に貢献しています。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

-社会が求める商品を提供する-



安全への取り組み事例

鉱山現場の安全性向上：無人専用運搬車両「Innovative Autonomous Haulage Vehicle」

コマツは、これまでにない全く新しいコンセプトの無人専用運搬車両「Innovative Autonomous Haulage Vehicle」を米国ラスベガスで2016年9月に開催された鉱山機械見本市「MINExpo INTERNATIONAL® 2016」において実機展示しました。

本機は、有人車両をベースにしたこれまでのダンプトラック(930E/830E-AT)と異なり、鉱山現場における無人稼働のメリットを最大限に発揮できるよう、無人専用の車両として新規に開発中のもので、将来の市場導入を目指しています。運転室(キャブ)をなくし、空車でも積車でも4輪等荷重配分とし、4輪駆動・4輪リターダ・4輪操舵を採用することで、前後方向を選ばない走破性の高いシャトル走行が可能になり、積込場や排土場での繰り返し動作が一切不要になります。特に、多雨・多雪などの滑りやすい現場や積込場の狭さなどの制約から既存の無人ダンプトラックでは稼働しづらい現場にも導入することができ、大幅な生産性の向上が見込まれるのと同時に、安全性の確保実現を目指します。コマツは2008年に世界で初めて無人ダンプトラック運行システム(AHS)を実用化し、これまでにチリやオーストラリアなどの大規模鉱山で累計10億トン以上の運搬実績を積んでいます。これからも鉱山機械の稼働最適化、遠隔操作、無人化を積極的に進めることで鉱山現場の安全と生産性の大幅な向上に貢献し、お客様にとってなくてはならない存在になることを目指します。



CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -

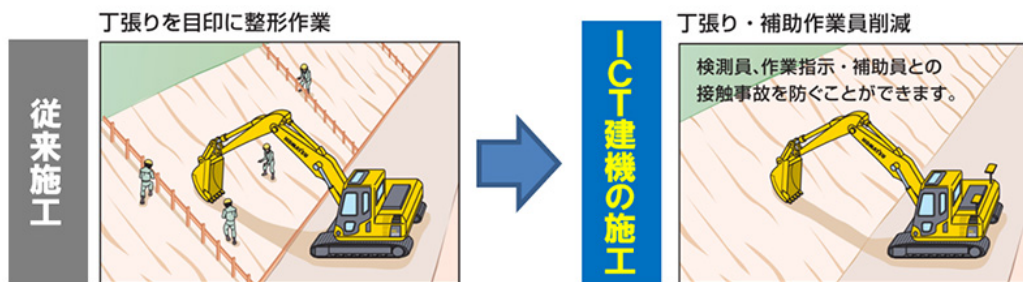


建設現場の安全性向上：建設現場に大きな変革をもたらすダントツソリューション「スマートコンストラクション」

コマツは、2013年からICTブルドーザ「D61PXi」やICT油圧ショベル「PC200i」などのICT建機の市場導入を進めてきました。こうしたICT建機の開発に加え、建設現場が抱える様々な課題を解決し、「未来の現場」を実現させていくためのソリューションを開発、提供していくサービス事業「スマートコンストラクション」を開始し、これからの中核事業として育成することにしました。

「スマートコンストラクション」は、建設現場にあるあらゆる情報をICTで繋ぎ、安全で生産性の高い現場を実現するとともに、蓄積されたデータを社会インフラの整備や災害復旧にも役立てていきます。

※ 詳細については、こちらのスマートコンストラクション特設サイトをご覧ください (<http://smartconstruction.komatsu/>)。



CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



品質と信頼性 ～責任ある顧客対応～

コマツのものづくりの基本は、品質と信頼性を追求し、お客さまに満足いただける商品（ハードとソフト）を提供することにあります。この達成のため、コマツはお客さま第一主義を基本方針に、開発、生産、販売、サービス、管理のすべての部門を現場ととらえて継続的な改革・改善を行い、お客さまの満足度を最大限に追求していくことを基本としています。

実施にあたっては、地球環境、品質保証、人材育成をコマツの品質経営の領域として定め、指標を用いて品質経営を推進しています。

考え方（コマツ品質保証の行動指針）

コマツは、商品・サービスの品質に関して以下の指針を定め、すべての社員がその実現を図っています。

品質と信頼性を高める経営の指針

常にお客さまの立場を考え、環境に配慮した、安全で創造的な商品・サービスとシステムを提供する。

品質保証の定義

お客さまが安心して購入することができ、その商品を使用して安心感を持ち、しかも未永く使用できる製品・サービスを提供できることを保証していく活動、責務。

品質保証行動指針

1. 常に、お客さまの声に耳を傾け、お客さまの立場で考え、お客さまに応え、満足していただくことが全社員の仕事の基本であり責任です。
2. 常に、国際規格や各国の法規制を遵守することはもとより、お客さまの立場に立って安全と安心に配慮した故障しにくい商品やサービスを提供することが仕事の基本であり責任です。
3. 常に、地球環境保全に配慮した商品やサービスを提供することが仕事の基本であり責任です。
4. 常に、お客さまのためになる創造的な商品やサービスを提供することが仕事の基本であり責任です。
5. 常に、お客さまに安全、安心感、満足感を持って未永く使用していただくことが全社員の喜びです。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -

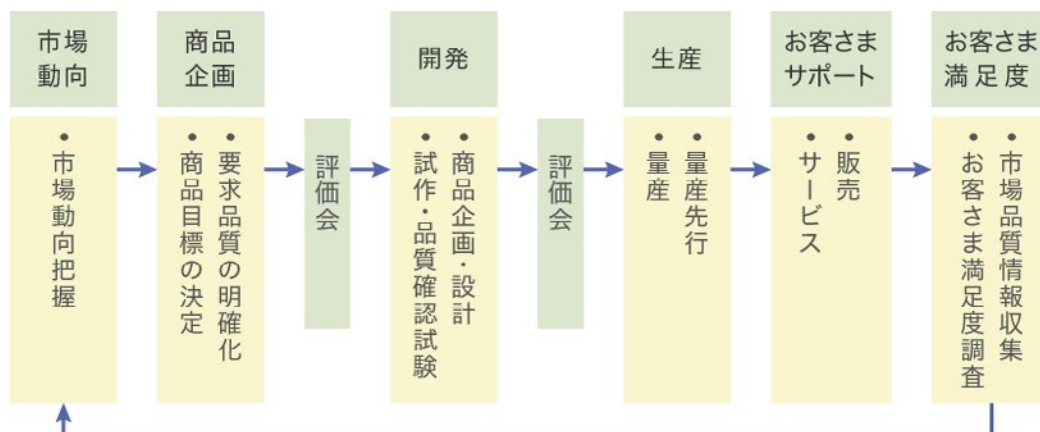


品質保証の仕組み

コマツは、商品企画から開発、生産、販売、サービスにいたる各部門の全員が一体感を持って、安全で創造的な商品作り、高品質な商品作りを継続的に行っています。さらに、コマツ独自のものづくり体制の強化により、競争力のあるダントツ商品の市場導入や大きな特長を持ったサービスやシステムの提供を実現しています。

また、開発・生産体系の各ステップにおいては、さまざまな検討会・評価会を行い、適合性の評価と目標達成までの作り込み活動を推進し、「品質と信頼性」を確実なものとした品質保証活動を実施しています。

こうした活動を通じ、地球環境に配慮した商品・サービスの提供と国際規格や各国の法規制の遵守を可能とし、お客さまの安全性の確保と満足度の向上に努めています。



品質保証の体制

建設・鉱山機械や、プレス、フォークリフトといった当社商品の大半は、お客さまの事業現場において生産設備として使われています。そして毎日、長時間にわたって高い稼働率と生産性でお客さまに貢献することが求められます。このような商品特性を反映して、コマツでは販売・サービスのスタッフが直接お客さまを訪問し、商品・作業方法のきめ細かなリコメンドやメンテナンス活動を行うだけでなく、商品に対するお客さまのご意見・ご要望を関連部門にフィードバックし、その情報にいち早く応えてお客さまの満足度を高めていく体制を構築しています。

また市場で品質問題が発見された場合、迅速に問題に対処し、その対応策を営業・サービス部門全体で共有できるよう、市場品質データベースを設置しています。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

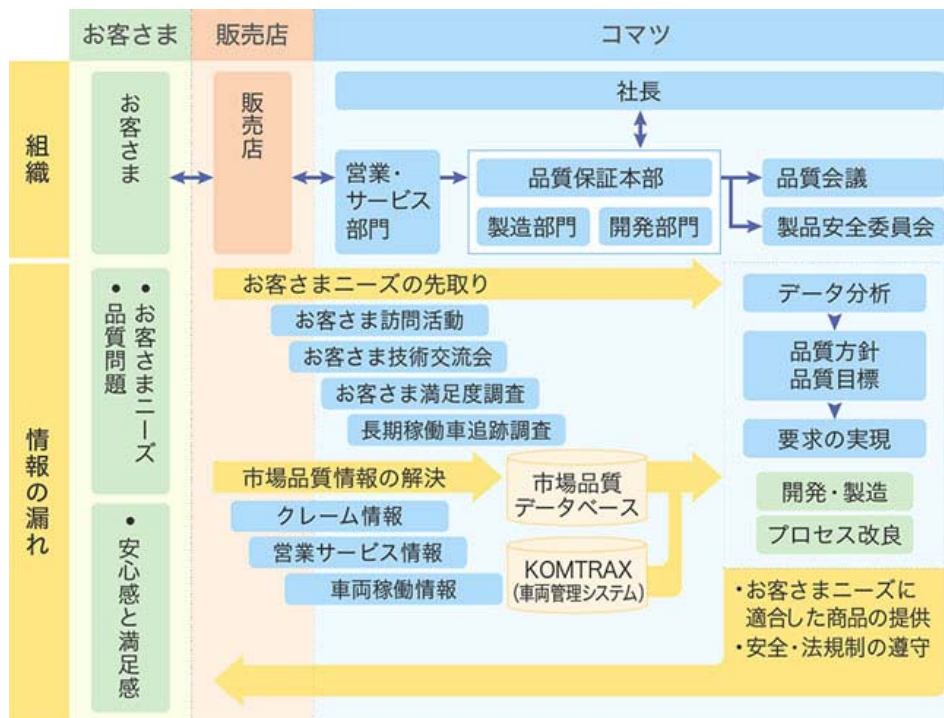
- 社会が求める商品を提供する -



お客さま満足度の向上

コマツは、「品質保証行動指針」に基づき、お客さま満足度向上をめざしたさまざまな取り組みを行っています。

まず、お客さまの声を真摯に受け止め、常に検証することが何よりも重要であり、その施策として初期流動品調査をはじめとする「お客さま満足度調査」を定期的を実施しています。その結果を商品の改良や品質保証体制の改善に活かすとともに、ニーズを先取りしたダントツ商品の開発や特長あるサービスの創出により、お客さまへの新たな価値を提供しています。この一連のサイクルを絶え間なく進めることにより、お客さま満足度の向上につなげています。



CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

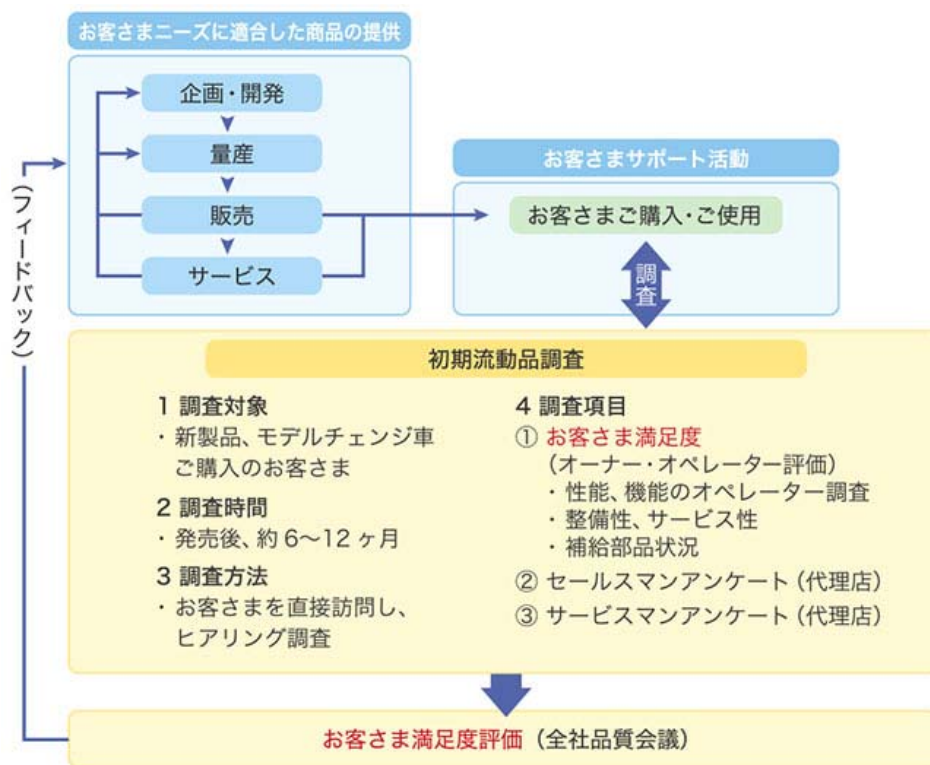
- 社会が求める商品を提供する -



初期流動品調査と結果のフィードバック

初期流動品調査は、新商品をご購入いただいたお客さまを直接訪問し、商品に対する評価をお聞きして、お客さま満足度を総合的に把握するシステムです。

具体的には、お客さまが日ごろ感じている商品の品質・信頼性に関する満足度、セールス・サービス活動、補給部品についての評価や意見・要望をヒアリングし、得られた情報のデータ処理と分析を行って改善に向けた方針を決定します。その結果は、経営トップも含め情報を共有化するとともに、開発・生産・販売・サービスにいたる各ステップにフィードバックし、問題点の改善や品質保証システムの見直しを行い、お客さまにご満足いただける商品とサービスの提供を実現しています。



長期稼働車追跡調査 (※)

コマツは、従来より商品の耐久性、信頼性の向上を「長期稼働車追跡調査」というシステムで運営し、お客さまに満足いただける商品の提供と省資源に向けた活動を推進してきました。また、最近ではKOMTRAX PlusというICTを活用した遠隔管理システムで商品の稼働状態を確認できるようになってきています。これらの情報をベースに、耐久性・経済性・性能機能の劣化状況の確認・解析を行います。その結果がお客さまの期待どおりになっているか、またお客さまの要求事項がコマツの品質目標に適合しているか評価を行い、不十分な項目については改善方針を立案し、商品の改良や新商品の開発に展開します。こうした活動を通じ商品の耐久性・信頼性を高めるとともに、ライフサイクルを延長することにより、お客さまの満足度向上と資源の節約、廃棄物削減を実現しています。

※ 5,000時間以上稼働している車両を対象。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



ICTを活用したライフサイクルサポート

コマツは、一般建設機械にはKOMTRAX、鉱山向け大型機械にはKOMTRAX PlusというICTを活用した遠隔管理システムにより、車両の「健康状態」「稼働状態」などの車両情報を把握し、これらの情報を商品やサービスに活用することにより、お客さまの保有車両の稼働率向上や維持費の低減など、ライフサイクルでのサポートに貢献しています。

グローバルな品質保証活動

コマツのグローバルな品質保証活動は、全世界すべての拠点で統一な品質レベルを実現することです。そのため、全世界共通の統一図面・生産体制・検査方式・情報収集・品質マネジメントをめざした活動を行っています。

具体的な取り組みとして、全世界の生産拠点のうち、商品開発機能を持つ拠点を「マザー工場」と称し、グローバルな開発・生産活動の中核として位置づけ、そこで培った最高の技術・技能を全世界の生産拠点に移転することで、全社的な技術の向上と品質の向上を図っています。

お客さまの安全と安心に応える製品安全の推進

コマツは、「安全」「安心」を品質保証活動の最優先課題として取り組んでいます。製品安全行動基準・指針を定め、これを全社員一丸となって遵守することにより、安全で安心して未永く使用していただける製品の提供をめざします。

製品安全、サービスに関する情報体制

コマツは、市場での製品安全上の問題をいち早く察知するため製品安全システムを設け、迅速な対応を行っています。また、<1>事故原因の解析と処置、<2>関係省庁への連絡、<3>市場にある製品回収などの改善対策決定などの一連の活動が経営トップを含めて迅速に行えるよう、常に改善を続けています。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



製品安全行動基準

1. コンプライアンス

常に、国際規格や各国の法規制を遵守した製品やサービスを提供することが全社員の仕事の基本であり責任です。

2. 予防安全

常に、お客さまへ危害を与えない安全で安心できる製品やサービスを提供することが、全社員の仕事の基本であり責任です。

3. 事故保全

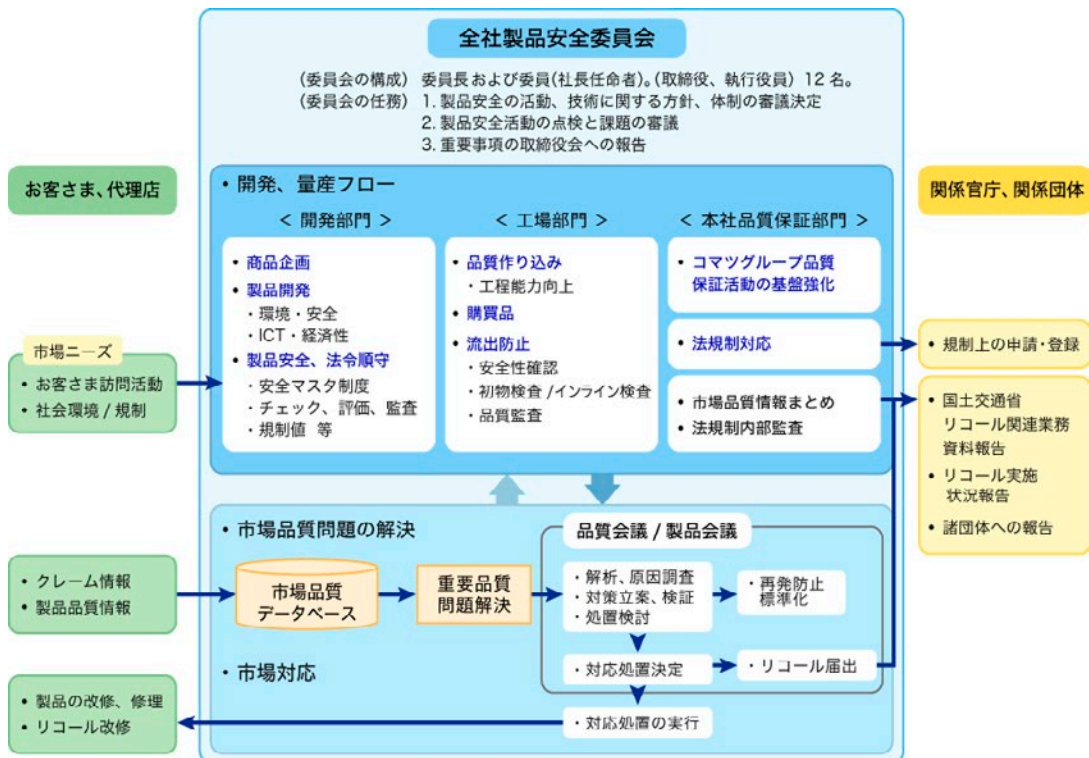
常に、お客さまが万一事故に遭遇した場合でも、最小限の被害となる製品を提供することが、全社員の仕事の基本であり責任です。

4. 透明性

常に、お客さまの情報に耳を傾け、危険予知活動を続け、万一製品やサービスに欠陥が生じた場合は迅速な処置と情報公開に努めることが全社員の仕事の基本であり責任です。

5. 組織風土改善

常に、製品安全性を重視する企業風土を醸成するために、安全マネジメントシステムや安全技術の標準化と継続的改善に努めることが全社員の仕事の基本であり責任です。



CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



お客さまへの製品安全情報の提供

製品安全に関するお客さまへの情報の提供方法は、

1. 製品への直接指示・表示、あるいは取扱説明書
2. 販売員・サービス員によるお客さまへの説明
3. 営業・サービス部門を窓口とした電話受付ですが、必要に応じて技術者や経営トップがお客さま訪問をするなどし、状況に応じた最善の努力をしています。

リコールの対応体制

近年リコールに関する市場の認識は、より厳しく推移してきています。コマツは、リコールに関する組織強化、対応の総力化、迅速な是正処置、および積極的な情報開示に取り組み、監視の厳格化を進めつつ、市場における安全性の確保に努力しています。

■ リコール手順

1. 不具合情報に基づく改善案、市場への対策方法の決定
2. 法規制の手順に従った当局への届出、報告書提出
3. ホームページ、ダイレクトメールなどでのお客さまへの告知
4. 代理店より直接お客さまへの説明、製品回収、無償修理

■ リコール防止への取り組み

1. 市場品質情報収集体制の強化
2. リコール問題の技術的検証と早期解決推進
3. リコール関連業務の定期的な監査実施

コマツは、法規制遵守の監視を厳格に進めるとともに、万一製品やサービスに欠陥が生じた場合は迅速な是正処置と積極的な情報公開を実施しています。リコール届出件数については下図のとおりですが、今後も、安全については総力を挙げて取り組んでまいります。

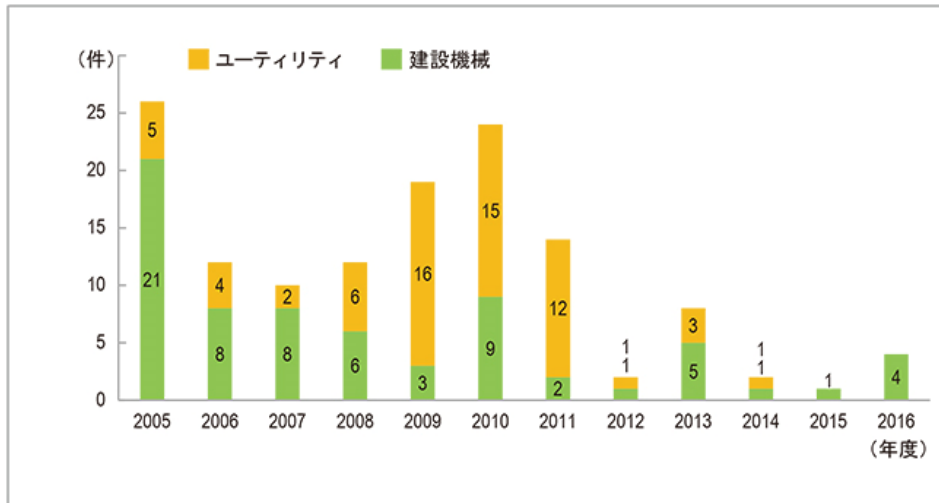
CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



リコール届出件数（日本販売の建設機械およびユーティリティ商品）



CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



労働安全衛生

労働安全衛生は、コマツが事業を展開する上での、最も重要なテーマの一つです。グループ内はもとより、ビジネスパートナーを含めた職場における安全への取り組みに力を入れています。

職場の安全衛生に対する考え方

コマツグループへ「安全最優先」というメッセージを発信し、労働安全と身体と心の健康管理に取り組み、安全で安心して働ける職場づくりを進めています。

安全衛生に関するコマツ社長メッセージ

1. コマツは、まず第一に「社員が安全で安心して働ける職場環境を確保する」とともに、「社員の健康の維持・増進」に努める。
2. コマツは、その実現に向けて、全員が一致協力して、「積極的な安全衛生・健康管理活動」を推進する。
3. コマツの各部門責任者は、上記を最優先課題として認識し、率先垂範して活動する。

このメッセージをもとに、「グループ各社は、社員が安全で、安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、次の方針に則り、経営責任者と社員が一致協力して、安全衛生・健康管理活動を推進する」という安全衛生方針を制定しています。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



安全衛生方針

(2011年4月1日付 コマツの行動基準にて発信)

1. 労働安全衛生に関する法令や社内規定、グループ共通の安全衛生重点項目および各事業場で労使協議の上決めた事項を遵守する。
2. 安全衛生方針に基づいた目標を定め、その達成状況の把握と見直しを行い、安全衛生活動の継続的な改善・向上に取り組む。
3. 労使協力して、全員参加の安全衛生活動を推進するとともに、ステークホルダーとも良好なコミュニケーションを図る。
4. 安全と健康確保のため職場の労働安全衛生上のリスクを特定・評価し、その結果に基づき適切に対応する。
5. 社員の健康管理を積極的に推進し、さらに社員自らが行う健康保持増進の取り組みを支援する。
6. 社員の安全衛生活動に必要な教育訓練および資格取得を積極的に推進し、安全に業務を遂行できる人材の育成を図る。
7. 事業活動を通じて蓄積した安全衛生活動に関する知識・情報は、個人情報に配慮し、社会全体の安全と健康確保のために提供する。

「コマツの行動基準」より

また、コマツグループでは、従来の健康管理だけではなく、「健康文化づくり」に着手し、2014年度より「健康づくり5ヵ年計画」をスタートさせました。コマツグループが目指す「健康文化」とは「自分と仲間の健康状態に目を向け、より良い人生を送るために、必要な事項を、自ら考え行動できること」です。これらを強力に推進するため、2014年6月にコマツ社長による「コマツ健康宣言」を発表しました。

【コマツ健康宣言】

私たちは、コマツグループで働く社員がより良い人生を送れるよう、日々の「健康づくり」を支援するとともに、心も身体も健康で明るくいきいきと働ける職場環境を提供していきます。

2014年6月9日

コマツ社長 兼 CEO
大橋 徹二

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

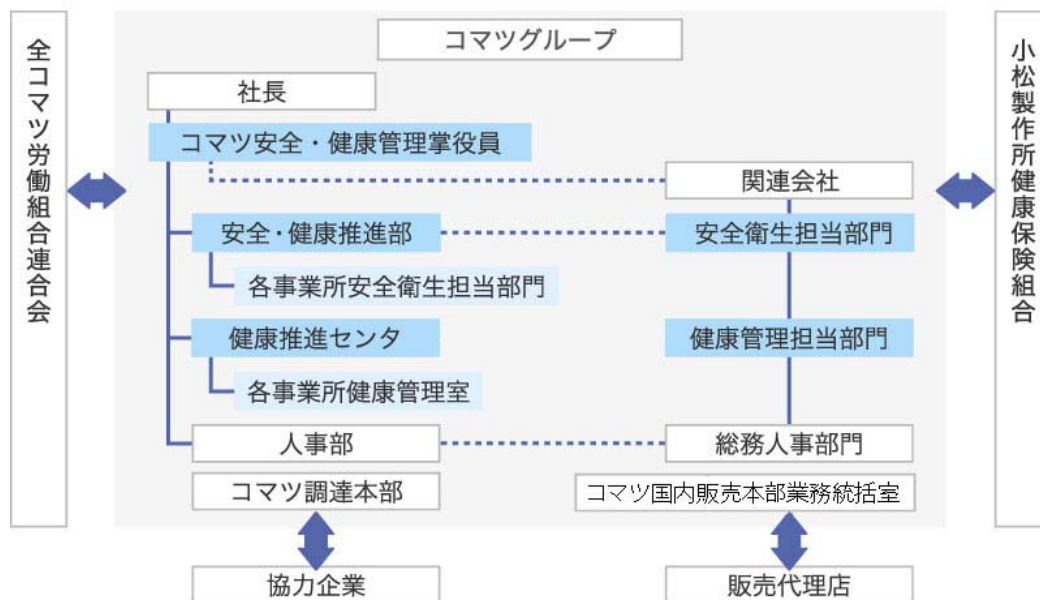
- 社会が求める商品を提供する -



安全衛生管理体制

コマツグループは、下記の体制で安全衛生管理の徹底を図っています。

組織



会議体

■ グループ安全衛生大会（各社安全大会、ゼロ災サークル発表会等）

コマツグループ・パートナー社員の安全衛生意識高揚及び安全衛生活動のレベルアップを狙いとして、活動方針や重点活動項目の示達及び優秀な安全衛生活動について情報共有し、自部門へ展開する。安全衛生に係る社長表彰も実施。

■ グループ安全衛生委員会（各社安全衛生委員会、各事業所安全衛生委員会）

労使一体となり社員の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策について調査、審議、決定を行う。

< 主な調査審議項目 >

安全、衛生に関する規定の作成。

年度活動方針の審議・決定と活動の進捗管理等。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



■ グローバル安全健康・環境会議

グローバルに取組むべき活動について情報共有とディスカッションを行い、各海外現地法人の活動に繋げる。

■ グループ安全担当者部課長会議

- 全社安全活動方針の策定・提案。
- 全社方針に基づき、各社・各事業所の活動を推進、展開。

■ 健康増進会議

- 全社健康管理活動方針の策定・推進。
- 各社・各事業所の健康管理活動の総括。

■ 健康づくり推進委員会

事業主と社員（代表：ユニオン）及び健康保険組合が「健康」についての課題を共通認識し、社員及び家族の健康維持増進を図る施策を構築する。

安全衛生活動

1. 労働安全衛生マネジメントシステム導入による管理レベルの向上
2. リスクアセスメントによる災害要因の排除
3. ゼロ災サークルによる自主的改善活動の推進
4. 「安全道場」による危険の擬似体感教育
5. 機械の本質安全化の推進
6. 体の健康づくり（生活習慣病予防のための健康指導、糖尿病管理プログラム、禁煙希望者への支援 等）
7. 心の健康づくり（ストレス診断、職場環境改善活動の実施、メンタルヘルス教育、社内外の相談窓口の設置、復職支援制度）
8. 適切な作業環境の改善と維持管理
9. 受動喫煙の防止
10. 海外現地法人ならびに国内協力企業に対するグローバルでグループワイドな活動支援

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



健康づくり5ヵ年計画の主なテーマ

1. 生活習慣病・がん対策：生活習慣病の予防および罹患者の低減、重症化予防
2. タバコ病対策：喫煙率低減および受動喫煙の防止
3. メンタルヘルス対策：メンタルヘルス不調者の低減、早期対応・適切な職場復帰支援、および 明るくいいききと働ける職場づくり
4. 健康障害リスク対策：作業環境および作業に基づく健康障害リスクの排除と低減
5. 国内小規模事業所対応：小規模事業所（営業・サービス拠点等）における健康づくり支援
6. グローバル対応：グローバルな安全衛生・健康管理施策の策定と推進

協力企業における安全活動支援

コマツは日本の協力企業（サプライヤー）の組織である「コマツみどり会」企業に対し、下記のような安全活動を行っています。

1. 中央労働災害防止協会の中小企業労働安全衛生評価事業の導入支援（2015年）
外注品協力企業97社に対して、中央労働災害防止協会の中小企業労働安全衛生評価事業を導入、審査費用はコマツが負担し、各社の安全レベルアップをお願いしました。
2. 安全パトロールの実施
書面調査及び現場巡回を行い、特に法的対応（届出、点検等）の状況や現場での不安全箇所、不安全行動の有無についてチェックを行います。指摘事項については、再発防止対策を記入した対策書の提出を依頼してフォローします。
3. 協力企業のコマツグループ安全衛生大会への出席
毎年6月に実施するコマツグループ安全衛生大会に、協力企業トップにも出席いただいています。
4. 繰り返し災害発生会社に対する重点指導
災害を繰り返す協力企業に対して「特別安全活動表」を提出するよう依頼し、地域調達部にて各社の状況に合わせた支援・指導を実施しています。
5. 部会相互安全パトロールの実施
同業種の視点で協力企業間交互にパトロールを実施し、指摘事項がある場合は、再発防止対策を記入した対策書を提出いただき、フォローします。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



2016年度の状況

労働安全衛生に関する教育研修（国内）

■ メンタルヘルスに関する教育

内容	2016年度実績
労働安全衛生法の規定に基づき、メンタルヘルスに関する教育研修を実施しています。2006年からストレス診断を開始し、2007年度からはストレス学習も開始し、全国内グループ会社の社員を対象として実施しています。	<ul style="list-style-type: none"> ■ ストレス診断・学習 30社、約23,400名に対して実施 ■ 管理職に対する啓発資料「こころのサポート便り」をグループ内管理職に隔月で発信

■ 階層別教育

内容	2016年度実績
新入社員教育（雇入れ時教育）をはじめ各階層に対し、安全健康・メンタルヘルス教育を実施しています。	新入社員（1回、321名） 新任副主事（10回、325名） 班長／センタ長（6回、110名） 新任管理職（6回、202名）

インドネシアにおける安全衛生管理

コマツインドネシア（KI）では、油圧ショベルやダンプトラックなど数多くの製品を製造していますが、各製品のマザー工場である大阪工場や茨城工場などで実施されている活動を参考にしながら、KIにおける安全活動が展開されています。特にリスク査定の取り組みを重視しており、トップダウンとボトムアップという2つのアプローチから日々安全の改善活動に取り組んでいます。

2009年にリスク査定の取り組みを開始して以来、全従業員を対象として災害リスク対応の優先順位付けの手法が展開されてきました。潜在する危険の予知、リスクレベルの判定、リスクコントロールの実施、効果測定、さらに標準化と全社が一丸となってリスクアセスメントの活動に取り組んでいます（月次で安全会議を開催）。KIに設置されている「安全道場」での危険予知（KY）トレーニングもリスク査定手法の定着に一役買っています。

2012年にKIを訪れたコマツ本社の安全・健康推進部からの助言により、OHSAS18001認証の取得に向けた活動を積極展開した結果、2014年2月に晴れてOHSAS18001の取得に成功しました。近年ではインドネシアのグループ会社やサプライヤーにもリスク査定の手法を展開しています。また、2016年6月には無事故による長時間操業を達成し、本社からの表彰も受けています。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



OHSAS18001認証の取得にあたっては、東南アジア地域において医学・健康管理の分野で定評のあるインドネシア大学に協力を仰ぎ、安全管理体制の確立のみならず、従業員の健康リスクの管理についても共同で活動を展開してきました。健康リスクに関するメディカルチェックアップのプログラムを策定し、生活習慣病を始めとする様々な疾患の早期発見や迅速な処置に役立てています。



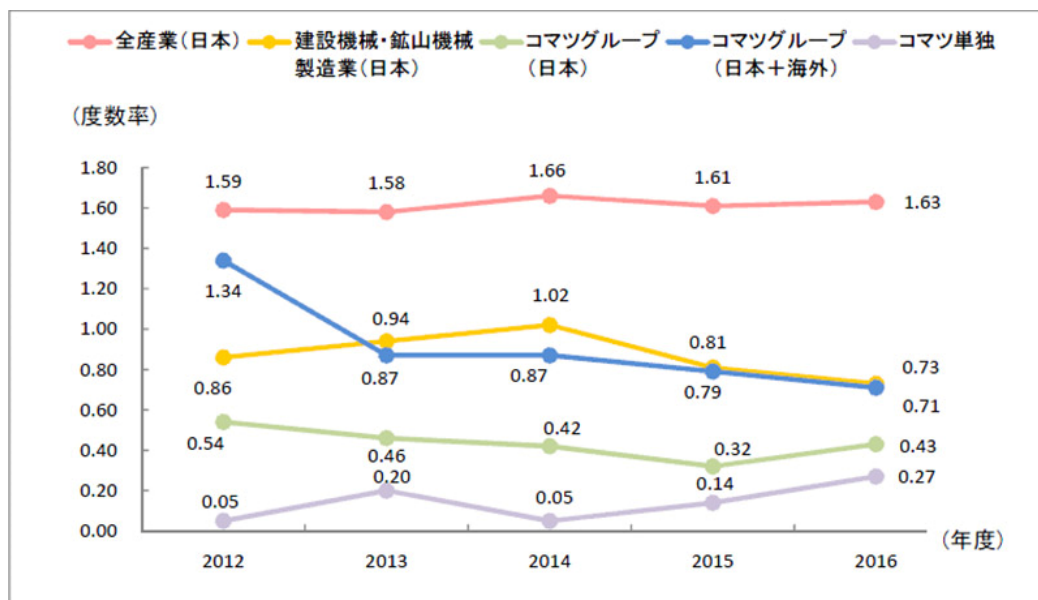
本社・健康増進センタによるリスク査定トレーニング



安全道場におけるサプライヤーへのKYトレーニング

DATA

労働災害発生頻度（休業災害度数率）



1. 全産業および建設機械・鉱山機械製造業：厚生労働省「労働災害動向調査」による。
2. コマツグループ（日本）：コマツ単独+国内グループ会社。
3. コマツグループ（日本+海外）：国内グループ（日本）+海外生産会社。

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



OSHMS 認証・更新状況

(凡例：◎認証 ○更新)

年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
粟津工場			○			○			
大阪工場			○			○			
小山工場		◎			○			○	
茨城工場		◎			○			○	
郡山工場				◎			○		
湘南工場				◎			○		
金沢工場 (旧小松工場)	◎		◎	○			○		
栃木工場			◎			○			
コマツキャストックス			◎			○			
コマツNTC富山地区						◎			
コマツキャブテック							◎		
ギガフォトン									◎
KELK									◎
コマツ特機						◎			○

CSR 重点分野 1

生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



OHSAS 18001 認証事業所

年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
コマツアメリカ/チャタヌガ工場					◎			○	
コマツアメリカ/ピオリア工場								◎	
コマツドイツ (マイニングディビジョン)				◎			○		
コマツフォレスト			○			○			○
コマツドイツ (コンストラクションディビジョン)			○			○			○
バンコクコマツ								◎	
コマツインドネシア						◎			
コマツアンダーキャリッジインドネシア	◎			○			○		

※ OSHMS (Occupational safety and health management systems) : 労働安全衛生管理システム

※ OHSAS (Occupational health and safety assessment series) 18001 : 労働安全衛生認証規格

CSR重点分野2

人を育てる



人事方針・評価制度

企業にとり、「ヒト」「モノ」「金」「情報」そして「時間」はいずれも貴重な資産・資源ですが、中でも「ヒト」＝コマツグループ各社で働く社員は、コマツにとってかけがえのない財産です。コマツは、ヒト（社員）の品質と信頼性を高めることが人事部門の役割と認識して、「社員に創造と挑戦の場を提供する」ための仕組みづくりを進め、社員の信頼度を最大化すべく努力をしています。

グローバルな人事方針

人事制度はそれぞれの地域の歴史、文化を反映したものであり、その制度の違いを正しく理解し、認識しなければなりません。コマツグループ各社は、以下の基本方針に基づき、各地域の事情を反映した、その地域にふさわしい人事制度を構築しています。

1. 社員を個人として、その基本的人権を尊重するとともに、個性、人格、プライバシーを尊重する。
2. 社員一人ひとりを公正に評価し、雇用機会の均等を含め公平に取り扱う。
国籍、人種、宗教、年齢、性別、障害の有無、その他の理由による不当な差別及び職場でのハラスメント等の行為は、絶対に行わない。
3. 社員が、私生活とのバランスをとりつつ、充実した業務遂行ができる職場作りに努める。
4. 諸制度の設計及び運用は社員に納得性のあるものとする。
また、制度は正しく社員に伝え、可能な限りオープンなものとする。
5. それぞれの地域で、労働者の権利に関する法令を遵守するとともに、社員個人又はその代表者との対話・協議にあたっては、これに誠実に対応する。
6. 児童労働・強制労働は絶対に行わない。
7. それぞれの地域で、競争力のある労働条件を設定する。

社員の能力・業績を正しく反映した人事制度

コマツでは、社員一人ひとりが働きがいと誇りを持ち、仕事を通じて成長する事を重視しています。そのために年齢や性別、国籍に関係なく活躍できる機会を提供し、また、能力・業績を公平に評価する制度の運営に努めてきました。

CSR重点分野2

人を育てる



公正・適正な評価

安心して働ける会社・職場づくりは、いかに社員を公正に扱い、処遇するかにかかっています。上述のように、コマツの人事制度は能力・業績を反映した制度であるため、社員一人ひとりの公平かつ適正な評価を維持・継続していくことが、求められます。そのために、管理職全員を対象にした評価者訓練や、評価を受ける側の一般社員を対象にした被評価者教育を階層別の教育を通じて確実に実施するとともに、労働組合と共同で、事業所単位で評価委員会を開催し、評価がきちんと行われているかウオッチしています。また、管理職・一般社員ともに本人に評価をフィードバックし、社員の苦情処理を受け付ける窓口も設置しています。

労働組合の状況

コマツは、国連の提唱する「グローバル・コンパクト」に署名しており、その中で提唱されている「結社の自由」「団体交渉権」を、企業として尊重すべき基本的人権の1つと考えています。日本には「コマツユニオン」があり、組合員数は約9,500名で全国に7支部があります。

「全コマツ労働組合連合会」及び上部団体の産業別労働組合「JAM」に加盟しています。また、国内の連結子会社及び関連会社のうち17社には各々「全コマツ労働組合連合会」に加盟している労働組合があり組合員数は約7,200名です。

また各国においても、労働者の権利に関する法令を遵守し、社員個人又はその代表者との対話・協議にあたっては、誠実な対応を行っています。

DATA

※ 「(5) その他、従業員数」以外は、原則としてコマツ単独のデータです。

人員データに関して、特に記載のないものは年度末時点、ただし(11)は4月1日時点のものです。

(1) 従業員数

	2014年度	2015年度	2016年度
全体	10,416人	10,449人	10,371人
うち、男性	9,325人	9,295人	9,203人
うち、女性	1,091人	1,154人	1,168人

CSR重点分野2

人を育てる



(2) 平均年齢

	2014年度	2015年度	2016年度
全体	38.3歳	38.5歳	38.9歳
うち、男性	38.4歳	38.5歳	38.8歳
うち、女性	38.0歳	38.5歳	38.9歳

(3) 勤続年数

	2014年度	2015年度	2016年度
全体	14.1年	14.3年	14.6年
うち、男性	14.4年	14.6年	14.8年
うち、女性	11.4年	12.0年	12.4年

(4) 平均年間給与

	2014年度	2015年度	2016年度
全体	7,191,383円	7,111,071円	7,162,627円

CSR重点分野2

人を育てる



(5) その他、従業員数

	2014年度	2015年度	2016年度
連結従業員	47,417人	47,017人	47,204人
臨時雇用者	1,175人	1,057人	946人
外国人従業員	59人	72人	83人
連結外国人従業員	28,945人	28,561人	29,577人

(6) 年齢別人員

	合計	男性	女性
30歳未満	2,382人	2,071人	311人
30-39歳	3,226人	2,986人	240人
40-49歳	2,702人	2,321人	381人
50-59歳	2,061人	1,825人	236人
合計	10,371人	9,203人	1,168人

CSR重点分野2

人を育てる



(7) 新卒採用

入社	大卒			短大	高卒
	計	男性	女性	専門	他
15年4月	195人	174人	21人	31人	71人
16年4月	161人	133人	28人	21人	52人
17年4月	166人	137人	29人	18人	72人

(8) 中途採用

	合 計				
	計	大卒男	大卒女	その他男	その他女
14.4~15.3	127人	62人	14人	35人	16人
15.4~16.3	25人	10人	4人	6人	5人
16.4~17.3	24人	5人	11人	4人	4人

(9) 離職者（2016年4月～2017年3月）

	合計	男性	女性
離職者数	96人	73人	23人

CSR重点分野2

人を育てる



(10) 新入社員定着状況

	男性	女性
14年4月新卒入社	285人	50人
17年4月在籍者	276人	48人

(離職率3.3% 男 9人、女 2人)

(11) 役職登用状況

	女性	男性	女性比率	外国人
管理職全体	92人	1,573人	5.5%	9人
うち、部長職以上	8人	359人	2.2%	0人
役員	2人	53人	3.6%	5人
うち、執行役員	2人	46人	4.2%	5人
管理職+役員	94人	1,626人	5.5%	13人

CSR重点分野2

人を育てる



ダイバーシティへの取り組み

コマツでは、多様性は会社の強みであると捉え、社員一人ひとりの基本的人権を尊重し、それぞれが働きがいと誇りを持ち、能力を十分に発揮するキャリア形成の場を提供しています。コマツは個人個人の成長と多様な個性の融合を、会社全体の成長に繋げていきます。

コマツのダイバーシティとは



※ 多様な個性とは
国籍、人権、年齢、性別、障がいの有無、育ってきた環境、生まれ持った属性や個性など

女性の活躍推進

考え方と目標

コマツは、女性の積極的な採用、育成、そして出産後もキャリアを継続できる環境の整備等の諸施策を積極的に進めております。2016年4月にスタートした3カ年の中期経営計画「Together We Innovate GEMBA Worldwide : Growth beyond Our 100th Anniversary (2021)」においても、女性管理職比率を2018年4月までに7%、2021年4月までに10%とする目標を掲げて活動しています。

CSR重点分野2

人を育てる



体制と2016年度の状況

女性社員の育成施策として、将来のキャリアや働き方を考えるキャリアプラン研修および中長期のキャリアプランを上司と計画するCDP (Career Development Program) を2015年より継続実施しているほか、コマツと同じ重厚長大の他企業と共同で、女性社員の交流研修会を開始しました。また、相互の意識向上を目的とした経営層と女性社員の懇談会も、率直な意見交換の場として定着しています。柔軟な働き方としては、2014年度に導入した在宅勤務制度の利用が広がっていますが、子供連れで参加できる「仕事と育児の両立懇談会」の実施や、社内研修を実施する石川県小松市にあるコマツウェイ総合研修センターの託児サービス提供など、さらに子育てする社員が働きやすい環境整備にも取り組んでいます。

また就職活動中の女子学生にコマツをよく知ってもらうために、職種別の懇談会や、外部団体・学校と協力して女性技術者の交流会やキャリアイベントを開催するなど、女性の積極的な採用活動を展開しています。

社外評価としては、経済産業省と東京証券取引所が、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」に、一昨年より3年連続で選ばれました。コマツの取り組みは、執行役員を含めた役職者への女性登用状況や、性別に関係なく育児・介護休暇等を積極的に導入するワークライフバランス施策などが評価されました。



東証「なでしこ銘柄」ロゴマーク

DATA

	2015年度	2016年度	2017年度
女性社員数 (比率)	1,203 (11.1%)	1,239 (11.5%)	1,281 (12.0%)
女性管理職数 (比率)	66 (4.0%)	80 (4.6%)	94 (5.5%)
女性執行役員クラス数 (比率)	2 (4.7%)	2 (4.2%)	2 (4.2%)
女性採用数 (比率)	21 (10.8%)	28 (17.4%)	29 (17.5%)

※ いずれもコマツ単独。採用数とその比率は大学新卒で、データは4月1日時点のもの。

CSR重点分野2

人を育てる



マネジメントのグローバル化推進

考え方と目標

コマツは経営の現地化を進めており、海外の現地法人（現法）で採用した生え抜き社員を育て、現法で経営トップとなるようなビジネスリーダーの育成に力を入れています。すでに主要な現法では、ナショナル社員が、トップマネジメントとして経営を担っており、日本人駐在員がナンバー2として彼らをサポートしています。現在、日本人トップの現法についても、ナショナル社員幹部を育成して、順次バトンを渡していくことを目標としています。そのような中で、日本人駐在員は、コマツウェイ、コマツ流のマネジメント・技術・技能を海外に伝えるのが主な役割であり、コマツ（日本）と現法（現地）との橋渡しをする「ブリッジ人材」になることが期待されています。

体制と2016年度の状況

■ 人材育成

現法のナショナル幹部に対して、コマツの経営方針、コマツウェイ、事業戦略等の説明と討論を行う「グローバルマネジメントセミナー」を2006年度から実施しています。2016年度は12月に開催し、アメリカ、イギリス、イタリア、オーストラリア、チリ、インドネシア、インド、南アフリカの8カ国の現法より10名の経営幹部が参加しました。これにより、コマツの歴史や、生産・マーケティング・開発の考え方を通じてコマツウェイを理解し、参加者自身が「自らの言葉」で語れることを目指しています。

また、選抜研修として、グローバルで活躍できる経営幹部候補を育成するため、グローバルマネジメント研修を実施しています。選抜対象は日本国内の若手部長クラスおよび現法トップ層で、毎年10名程度を短期間の海外ビジネススクールに派遣しています。2016年度も、9名が、アメリカ、イギリス、フランス、スイスのビジネススクールで研修を受けました。

■ マネジメント体制

グローバルマネジメントを推進するために、各種のグローバルミーティングを運営しています。コマツおよび海外現地法人のトップマネジメントが一堂に会する「現法主管者会議」をはじめ、地域・事業分野別のマネジメント・コミッティや、機能別のグローバル会議体として「品質会議」「安全健康・環境会議」「リーガルミーティング」などを開催し、世界中の関係者が情報共有や意見交換を行っています。

また、更なる発展のため、2016年度より、主要な海外現地法人のトップ層から構成されるグローバルオフィサー制度を設け、主要な海外現地法人のトップマネジメントを執行役員に任命すると共に、うち14名を執行役員に任命し、コマツの重要な会議体へ参加させることを決定しました。

DATA

	全体	うちナショナル社員
執行役員人数	55	5
グローバルオフィサー人数	27	16

※ 2017年4月1日現在

CSR重点分野2

人を育てる



障がい者雇用の推進

考え方と体制・目標

コマツでは障がい者雇用にグループ全体で推進しています。2018年4月の雇用率について、国内グループ連結で2.3%（現在の法定雇用率は2.0%）という目標を掲げています。

2008年3月、コマツにおける障がい者の雇用を促進させる専門組織として「ビジネスクリエーションセンタ（BCC）」を人事部内に設立しました。BCCでは知的・発達障がい者の方々が勤務しており、現在9事業所に展開しています。各事業所には指導員が配置されており、日常の執務について教育やアドバイスを行っています。ただ与えられた仕事をこなすのではなく、他の社員と同様、半期毎に目標面談を行い、個人の業績評価によって報酬に差を設けることで、個々が自らの目標をもって執務に取り組むことを促進し、将来の自立・自活を目指した雇用を行っています。

このようにコマツでは、雇用率という数値目標だけではなく、障がいのある人たちと他の社員とが力を合わせて、誰もが「やりがい」をもって働ける職場づくりを目指しています。

2017年度の状況

2017年4月時点の障がい者雇用率は、2.68%（コマツ単独）となっています。BCCについては、合計9事業所で103名の方が勤務しています。組織が拡大したことで、これまで外部に委託していたことや、社内で手間や時間がかかっていたことなどをBCCが担うようになり、会社全体として作業の効率化・経費削減に貢献しています。

DATA

	2015年度	2016年度	2017年度
障がい者雇用率	2.58%	2.63%	2.68%
BCC拠点数	9	9	9
BCC人員数	94名	98名	103名

※ いずれもコマツ単独。4月1日時点のもの。

CSR重点分野2

人を育てる



高齢者雇用の推進

考え方と体制

日本では高齢化社会が今後ますます進んでいきます。高齢者の雇用拡大に向けての取り組みは、企業として今後も継続させていくべき施策のひとつと考えています。

コマツ（単独）では、2006年に再雇用制度を導入し、2013年4月からは、同制度を原則として希望者全員が65歳まで勤務できる制度に改定しました。また、「セカンドキャリア支援制度」を新たに設け、グループ外での活躍を目指す社員に対して、研修機会の提供、有給休暇や支援金を付与する等の支援を行っています。

DATA

	2014年度	2015年度	2016年度
定年退職者数	178人	207人	211人
定年退職者のグループ内再雇用人数	157人	159人	173人

TOPICS

コマツドイツ（KG）におけるCSR活動事例：障がい者の自立支援

知的・発達障がいのある方々の自立支援を目的として民間企業に人材紹介を行っている2つの団体（"Werkstatt für angepasste Arbeit"および"Annastift"）を通じ、現在16人の就労者がKGにおいて職の機会を得ています。郵便物の仕分けや梱包などが主な業務内容で、周りの従業員が業務の指導役として実務のサポートを行っています。

企業の実務的な業務を通して自立・自活を促すこの取り組みは、KGの事業運営上の手助けとなっているだけでなく、働く彼らにとっても大きなやりがいとなっており、双方にとって実りのある活動として継続的に実施されています。



CSR重点分野2

人を育てる



ワークライフバランス

これまでの取組みと2016年度の状況

社員が持てる力を最大限に発揮するためには、仕事と生活のバランスをとること、家庭の充実が不可欠であることは言うまでもありません。コマツでは社員の「ワークライフバランス」を考えていくうえで、総実労働時間の削減と、各種制度の整備という両方の側面から取り組んでいます。総実労働時間の削減についてコマツは労働組合と協調し、年間2,100時間未満、年次有給休暇平均18日以上取得という具体的数値目標を掲げ、効率的な働き方の実現に向けた取り組みを進めています。

また育児休業、短時間勤務などの制度を整えることは、働きやすい職場であることの条件の一つです。コマツでは2007年に厚生労働省の次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」を取得し、その後も社内にて「次世代育成支援研究会」や「少子高齢化関連施策研究会」を発足させ、育児支援制度の拡充活動に継続して取り組んでおります。2011年に育児休業期間の延長（最大3年まで）、配偶者の転勤による育児休業といった休業制度の充実に加え、育児をしながらモチベーション高く働き続けられるよう、育児短時間勤務や育児休業期間に応じてきめ細やかに目標設定や評価を実施するなどの人事評価制度の見直しを行っています。

また、介護に従事しながら働く社員についての取り組みについても注力しており、2013年には経済的支援として介護休職中に受給できる介護休業手当を導入し、2014年からは育児と介護に従事する社員を対象にした在宅勤務を導入しております。今後も、社員が適正なワークライフバランス＝会社生活と家庭生活の両立を実現できるよう、取り組んでいきます。

DATA

※ 原則としてコマツ単独のデータですが、施策の中には国内グループ会社も対象にしているものがあります。

ワークライフバランス推進のための主な制度・施策

制度・施策名		内容
育児支援	育児休業制度	出産から保育園入園まで最大3年間取得可能。また、配偶者の転勤等による小学3年までの子の育児のため最大3年間取得可能
	短時間勤務	小学3年までの子の育児のため、1日最大3時間の労働時間短縮
	在宅勤務制度	小学校3年修了までの子を養育するため、在宅での勤務が選択可能
	育児サービス・経費補助	保育園入園前の2歳までの乳幼児の保育料の一部補助（月額1万円）
	看護休暇	看護が必要な小学3年までの子ども1人につき年間5日、2人以上であれば年間10日（有給）

CSR重点分野2

人を育てる



介護支援	介護休業制度	家族の介護のため最大3年間取得可能（分割取得可）
	短時間勤務	1日最大3時間の労働時間短縮（分割取得可）
	在宅勤務制度	家族の介護のため、最大3年間在宅での勤務が選択可能
	介護休暇	要介護家族1人につき年間5日、2人以上であれば年間10日（有給）
その他休暇制度	ライフサポート休暇	私傷病・出産・育児・介護のために利用できる休暇（有給）で、毎年5日を新規付与。最大40日まで積立可。育児の場合は小学6年修了までの子の学校行事にも利用可。
	リフレッシュ休暇	社員のリフレッシュを目的とした連続5日間の年休取得促進 勤続15年、25年、35年の年には新規に連続5日間の年休と旅行引換券付与
	ボランティア奨励制度	長期有給休暇として最大2年間、短期特別休暇として年間12日取得可能

勤務柔軟化への諸制度

- フレックスタイム勤務制度（コアタイム 10:00-15:45）
- 短時間勤務制度（育児・介護）
- 半日単位の有給休暇制度
- リフレッシュを目的とした最大連続5日の年休取得制度（リフレッシュ休暇）
- 保育設備・手当（保育園費用補助、保育サービス、事業所内託児施設）
- ワークシェアリング（都度労使協議の上決定、実績なし）
- 裁量労働制度（開発・設計・研究開発に携わる者を対象）
- 在宅勤務制度（2014年度 正式導入）

CSR重点分野2

人を育てる



インセンティブ向上への諸制度

- 資格、技能検定の取得奨励制度
- 社内公募制度
- 国内留学制度／海外留学制度
- 特別な成果に対する表彰・報奨制度
- キャリアアップトレーニングコース（例：社内で語学教室開催、費用一部会社補助等）
- ストックオプション制度（取締役・執行役員等）

各種データ

産児・育児関連

	2014年度	2015年度	2016年度
産休取得者数	47人	46人	57人
育休取得者数	80人	89人	98人
うち男性	4人	9人	10人
うち1週間内	0人	1人	1人
育児休業復職率	100%	96.7%	100%

看護・介護関連

	2014年度	2015年度	2016年度
介護休業取得者数	4人	6人	4人

CSR重点分野2

人を育てる



有給休暇

	2014年度	2015年度	2016年度
付与日数	20.0日	20.0日	20.0日
取得日数	18.3日	18.4日	19.2日
取得率	91.4%	92%	95.8%

ボランティア制度利用者

	2014年度	2015年度	2016年度
制度利用者人数	79人	92人	95人
休職者数	1人	1人	0人
青年海外協力隊派遣	-	-	-

CSR重点分野2

人を育てる



コマツウェイとは

コマツウェイの考え方

コマツウェイとは、経営層を含むコマツグループのすべての社員が現場や職場で永続的に継承すべき価値観です。社員がその価値観を共有し、グローバル・チームワークを醸成することによって、国籍や世代を超えてコマツグループの「現場力」（全社員・組織の活力+それぞれの現場・職場の改善する能力）を強化・結集、総合力を発揮し、社会やすべてのステークホルダーの信頼度を高めるために「品質と信頼性」のさらなる向上を図っていきます。

体制と2016年度の状況

コマツが培ってきた強みとそれを支える信念を土台とするコマツウェイを全世界のコマツグループ各社に普及・実践していくために、コマツウェイ総合研修センターを中心にさまざまな推進活動・人材育成を実施しています。

社内研修にコマツウェイを織り込み、解説とグループ討論の場を設け、社員の気づきや理解を深めています。職場では定期的にミーティングを開き、考え方の説明や体験談の発表により世代間のコミュニケーションを活発にして伝承・定着を図っています。また、海外グループ会社で推進するにあたり、習慣や文化の違いを理解しつつ、社員にわかりやすい説明を行い、その根拠に根づいたコマツウェイの推進に努めています。

2011年度には、2006年に明文化したコマツウェイの冊子を改訂しました。その内容は、考え方、価値観の解説文をわかりやすくし、事例を追加し、さらにコマツのブランドマネジメントの考え方を追加しました。

2016年度は、海外現地法人におけるさらなるコマツウェイの浸透を図るべく、オーストラリアやインド等、これまでコマツウェイ研修を実施できていなかった地域への研修に注力しました。加えて、アメリカでは北米版のコマツウェイ体験談集の作成作業を進めています。コマツウェイの考え方は、日本で生まれ・醸成されてきたものですが、決して日本人・日本の仕事のやり方だけに限定されるものではありません。コマツウェイ体験談集は、コマツウェイが世界各地域のオペレーションの中にも根付き、活かされていることを紹介するツールとして活用する予定です。

また、国内では、新入社員研修など、全ての階層別研修をコマツグループ各社の人員が受講できるよう見直し、所属する会社や業務内容が異なっても、コマツグループ社員として全員が身につけておくべきスキルや考え方を習得できるようにしました。特に、コマツウェイやQC（Quality Control：品質管理）は、コマツグループ社員の基本となりますので、社員への浸透を継続して実施していきます。

CSR重点分野2

人を育てる



DATA

コマツウェイに関連する教育研修

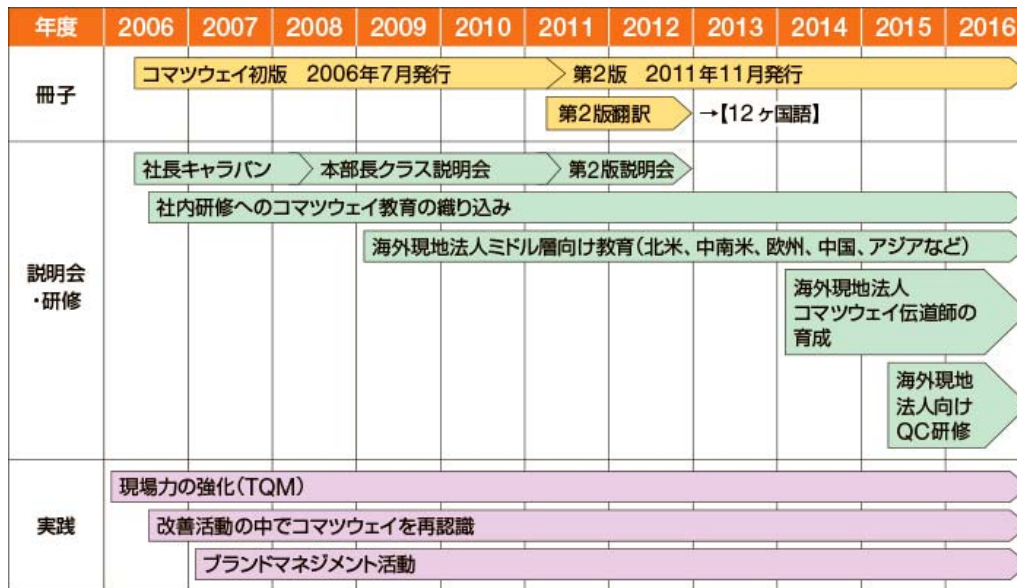
研修名	対象者	ねらい	実施時期	人数・実績
海外現法トップ向け教育 (グローバルマネジメントセミナー)	海外現法現地経営層または候補者	コマツウェイを理解し自らの言葉で語れる海外現法現地経営層の育成	2016年12月	10人
海外現法ミドル層向け教育 (コマツウェイリーダーシップ開発研修)	事業・機能の中核を担うと期待される海外現法ミドル層	コマツウェイを理解、実践できる現地リーダーの育成	2016年7月 (オーストラリア) 2017年2月 (インド)	21人 (オーストラリア) 24人 (インド)
コマツウェイエキスパート研修	適性を持つ海外現法ミドル層	海外現法でのコマツウェイの普及を担う伝道師の育成	2016年7月 (オーストラリア)	20人 (オーストラリア)
QC研修	適性を持つ海外現法ミドル層	海外現法でのQC理解促進	2016年7月 (オーストラリア) 2016年11月 (アメリカ) 2017年2月 (インド)	22人 (オーストラリア) 27人 (アメリカ) 16人 (インド)
階層別研修	新入社員、副主事、新任管理職など	コマツウェイの理解・実践の促進	通年	1,383人
オールコマツQC大会	国内・海外のコマツグループの代表者	改善発表活動をOJTの場とし、コマツウェイ実践の意識付けを強化	2016年11月 (大阪工場)	約1,000人

CSR重点分野2

人を育てる



コマツウェイ推進活動のあゆみ



CSR重点分野2

人を育てる



社員教育体系

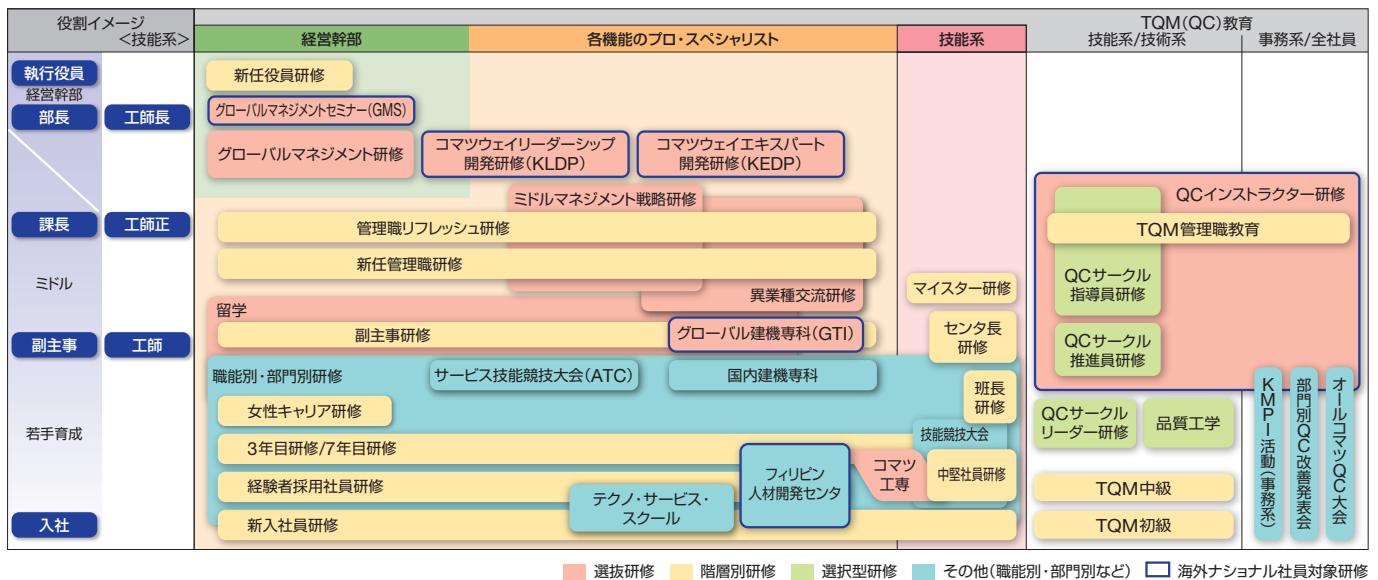
考え方と目標

コマツでは、「社員は一人ひとりが高い目標を設定し、自立・自走して知識・スキルを習得する」「会社は会社（経営）と社員に必要な教育を重点的に実施し、社員のキャリア形成を支援する」という方針のもと、「教育」により、会社と社員を持続的に成長させることを目指しています。

各分野でのプロフェッショナルになるための教育の充実を図るとともに、各階層に求められる知識やスキル習得を支援しています。また「コマツウェイ」を全世界の社員に浸透させるために、階層別研修にもこれを取り込み、解説とグループ討論の場を設けるなどして、伝承・定着を図っています。

体制と2016年度の状況

社員教育体系



2016年に行った個別のプログラム内容については、下記のページを参照ください。

▶ コマツウェイに関連する教育研修

▶ 製造現場における技能向上

▶ サービス技能研修

CSR重点分野2

人を育てる



DATA

社員一人あたりの研修

	2014年度	2015年度	2016年度
平均時間	98時間	96時間	76時間
年間費用	229,000円	244,000円	246,000円

※ データはいずれもコマツ単独

CSR重点分野2

人を育てる



現場力の強化

製造現場における技能向上

体制と2016年度の状況

コマツの生産体制はグローバル化が一段と進展しており、製造現場では、高度な技能が求められます。そこで、毎年10月第3土曜日を『技能の日』と定め、オールコマツ技能競技大会を開催しています。海外現地法人や協力企業の社員も参加し、互いに研鑽することでコマツグループの技能レベルの維持・向上を図っています。

この他に、製造現場の技能伝承では、2006年度にマイスター制度を導入しています。伝承すべき匠の技を9分野15技能に分け、それぞれの技能の第一人者をマイスターとして認定します。コマツでは、開発機能を持つ生産工場をマザー工場と位置づけ、同じ製品を生産する海外の工場（チャイルド工場）に対して、安全・品質・コスト・納期の責任を持つ「マザー工場体制」を取っています。マイスターに認定された高度熟練技能者は、国内のみならず、これらの海外チャイルド工場の技能者の指導・育成にも従事します。

また、コマツでは改善活動も活発に行われています。毎年11月の第3土曜日にオールコマツQC大会を開催し、技能競技大会同様、海外現地法人や協力企業からも多くの方が参加します。

DATA

■ 製造現場を中心とした人材育成状況

		2014年度	2015年度	2016年度
オールコマツ技能競技大会	参加者数	202名	195名	193名
	うち海外	47名 (11カ国)	36名 (11カ国)	32名 (11カ国)
オールコマツQC大会	参加件数	78件	87件	98件
	うち海外	25件 (13カ国)	26件 (12カ国)	34件 (13カ国)

■ 海外工場や代理店などに対する日本の技能者派遣実績

ー 2016年度おもな派遣国

アメリカ、アンゴラ、イギリス、イタリア、インド、インドネシア、スリランカ、タイ、中国、チリ、ドイツ、ドバイ、パナマ、フィリピン、ヨルダン、ロシア

CSR重点分野2

人を育てる



サービス人材の育成

代理店人材育成推進室を中心とした体制構築

お客さまに納入した商品の稼働をサポートするサービス員は、コマツの「品質と信頼性」を担う大変重要な役割を果たしており、全世界で代理店サービス員の人材育成に力を入れています。サービス人材育成の体制としては、サービスサポートを行う社内人材育成と、代理店人材育成があります。

社内の人材育成は、日本人スタッフを育成する「テクノ・サービス・スクール」や、将来マイニング現場で活躍する要員を育成する「フィリピン人材開発センタ」などを経て、駐在先や部内のローテーションで計画的な育成を行っています。

代理店の人材育成は、その内容に応じて、本社が企画または支援を行っており、サービスや商品の基礎コースについては、コマツがカリキュラムや教材を提供し、現地（現地法人・代理店）で実施しています。またマネジャーや上級メカニックなどを招いて実施するより高度なコースや、専門的な技能を有する現地法人のトレーニングセンタ（マザートレセン）が提供する専門的な技能教育もあります。これらの教育環境を整えた上で、知識レベルテストを行って代理店の戦力レベルを把握し、販促活動と一体となった実践的なトレーニングを展開していきます。

TOPICS

タイに『アジアトレーニング&デモンストレーションセンタ』を開設

アジア地域の代理店向けトレーニング機能の強化を狙いに、タイに『アジアトレーニング&デモンストレーションセンタ』を開設し、2016年11月より、トレーニング活動を開始しました。

コマツは、アジア地域で20カ国に13の代理店ネットワークを持ち、同地域でのトップシェア(*1)を維持しています。本年度よりスタートした中期経営計画におけるアジア事業強化の一環として、代理店の人材育成を強力に支援することが、将来に向けた事業基盤の一層の強化を図る上で重要と判断し、アジア地域トレーニングセンタを設置しました。

今回新設したトレーニングセンタは、タイ バンコク市街から東に約60kmのチェチェンサオ県に位置し、約77,000m²の敷地を有します。建設機械およびフォークリフトの代理店に必要な、営業、部品、サービス、機械操作・運転などのさまざまなトレーニングを提供していきます。常時、20以上のさまざまなモデルを配備し、代理店向けの商品・技術トレーニングから、販売促進として、お客さま向けの商品デモンストレーションや試乗、オペレータートレーニングに至るまで、幅広い用途に対応しています。来年度以降、年間延べ2,000人以上の代理店並びにお客さまのご利用を見込んでいます。

コマツは、国内外に16ヶ国19ヶ所のトレーニングセンタを有しています。今回のトレーニングセンタには、日本および海外で培ってきたトレーニングノウハウを最大限に注ぎ込み、アジア地域の代理店の人材育成を強力に支援し、同地域でのさらなる事業拡大に貢献していきます。

※ *1 コマツ調べ

CSR重点分野2

人を育てる



[アジア トレーニング&デモンストレーションセンターの概要]

名称	Asia Training & Demonstration Center
場所	10/9 Moo 5, TambonTha Sa-An, Aumpher Bang Pakong, Chachoengsao, Thailand 24130
敷地面積	77,392m ²
主な設備	ワークショップ(実機整備・修理技術のトレーニングエリア)、デモンストレーションおよび運転操作 訓練エリア、実機、教室、多目的ホール、観覧室(デモンストレーション)、ラウンジ等
投資金額	25億円
社員数	16人

※ 注記:アジア トレーニング&デモンストレーションセンターは、タイのコマツ子会社 コマツパーツアジア(株)の傘下となります。

CSR重点分野2

人を育てる



ブランドマネジメント活動

ブランドマネジメント活動とは

お客さまにとって不可欠な存在になる

コマツでは「企業価値とは、我々を取り巻く社会とすべてのステークホルダーからの信頼度の総和である」と定義し、企業価値を高めることを経営の基本としています。

さまざまなステークホルダーが存在する中で、これを「企業価値を創る人」と、「企業価値を評価する人」とに分類した場合、前者を担うのは社員、協力企業、販売・サービス店などで、後者には社会、株主、投資家、メディアなどが含まれますが、この両方の役割を担うのが、唯一「お客さま」であると考えています。お客さまは、コマツの企業価値を共に創り、評価し、そして成果としてリターンを与えてくれる存在だからです。

そこで「お客さまからの信頼度を高めること」を、「お客さまにとって、コマツでなくてはならない度合いを高める」「その結果、パートナーとして選ばれ続ける存在になる」と定義し、「ブランドマネジメント活動」として、2007年より取り組みを行っています。

「顧客視点」でお客さまの理想や使命をともに実現

コマツのブランドマネジメント活動における基本的な考え方は「顧客視点」です。マーケティング活動では、とかく他社との差別化や、市場におけるポジショニングを考えがちですが、そうではなく、「お客さまが何を目指しているのか」という理想や使命、目標を達成することを考えるのが、顧客視点です。

それを実現するために、自分たちの持つ経営資源や能力を開発、提供し続ける活動を行っています。これらの取り組みも、従来はどちらかというと、経験や勘に頼る分野であったと言えますが、コマツのブランドマネジメント活動では、様々なツールや手法を用いて、ケーススタディを「見える化」し、ノウハウを蓄積して、それを次世代に残していく活動としています。

最新の状況と今後の取り組み

2007年度の活動開始以降、当初は活動地域も日本・北米・チリ・南ア・豪州だけでしたが、これに加え2013年度までには中国・東南アジア・欧州・ブラジル・オマーン・CIS・林業ビジネスにまで対象を拡大しています。2011年度には、この考え方をお客さまとの関係性における「コマツウェイ」として、「コマツウェイ・ブランドマネジメント編」を作成しました。

そして10周年を迎えた2016年度は、グローバルなブランドマネジメント大会を日本で開催したに加え、地域別大会を北米、欧州、ロシア、中国、日本（国内）の5地域で開催しました。節目を迎えたブランドマネジメント活動、今後は新たに業種別（鉱山、砕石など）の取り組みを新機軸として追加し、お客さまからの信頼度向上を図ると同時に、関わる社員や組織力の更なるレベルアップに繋げていきたいと考えています。



グローバルブランドマネジメント大会（石川県小松市 2016年10月）

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する



ステークホルダーとのコミュニケーション

株主の皆さまとのコミュニケーション

コマツは、透明性の高い経営をめざすと同時に、国内外における積極的なIR（インベスター・リレーションズ）活動を通じ、公正かつタイムリーな情報開示を行うとともに、双方向の対話を実施しています。

1. 機関投資家・証券アナリスト向けの活動

四半期ごとの決算発表当日に機関投資家・証券アナリスト向けの説明会を実施するとともに、その内容をインターネットで公開しています。また、海外機関投資家向けには米国、欧州を中心に機関投資家を訪問し、業績などの説明を行っています。

2. 個人株主向け説明会

個人株主向けのコミュニケーションの場として年2回、国内の主要都市で株主説明会を開催し、経営トップが業績や経営戦略についてご説明しています。2016年は12月に富山市と札幌市で開催し、社長が事業環境や業績についてご説明しました。質疑応答の時間には経営方針、海外事業の展開、ガバナンスなど幅広い分野について多くのご質問をいただきました。

1997年に開始して以来43回開催し、約13,000名の株主の皆さまにご参加をいただいています。



富山市で開催した株主説明会



札幌市で開催した株主説明会

CSR重点分野3

社会とともに発展する



3. 個人株主向け工場見学会

コマツは、個人株主の皆さまに当社へのご理解を一層深めていただけるよう、工場見学会を開催しています。2016年10月に粟津工場（石川県）、茨城工場（茨城県）、2017年3月には大阪工場（大阪府）、小山・栃木工場（栃木県）などで延べ13日間開催しました。



粟津工場で開催した見学会



小山・栃木工場で開催した見学会



大阪工場で開催した見学会

4. 個人株主向けテクノセンタ見学会

2017年3月には株主の皆さまとそのお子さま・お孫さまを対象としたテクノセンタ見学会（静岡県伊豆市）を開催しました。ダンプトラックや油圧ショベル、ホイールローダーなどによるデモンストレーションや、実機見学などコマツ商品に親しむ機会に加え、社員を講師とする工作・理科教室やスタンプラリーを実施しました。



テクノセンタ見学会での建設機械デモンストレーションと実機見学

5. 個人投資家向け説明会

コマツは、個人投資家の皆さまに当社の事業内容や経営戦略についてご説明し、当社への理解を深めていただく説明会を随時開催しています。2016年度は、全国10カ所で開催しました。



個人投資家説明会の様子

CSR重点分野3

社会とともに発展する



DATA 2016年度株主様向けイベントのおもな実績 (国内)

	開催地	参加人数 (約)
株主説明会	富山県富山市 北海道札幌市	合計524名
株主工場見学会	粟津工場、茨城工場、 大阪工場、小山・栃木工場など	合計560名
テクノセンタ見学会	コマツテクノセンタ (静岡県)	174名
個人投資家向け説明会	全国10都市	683名

社員とのコミュニケーション

コマツは、国内事業所の全社員に対し社長自らが会社の概況を説明する「社員ミーティング」を定期的に開催しています。このミーティングでは、経営環境や課題などについて社長自らが説明するとともに、社員との間で活発な質疑応答が行われます。本社で開催するミーティングはテレビ中継で国内の各事業所に同時配信するほか、後日、英語にも翻訳し、世界のコマツグループ社員で情報共有しています。また、海外現地法人においても積極的に社員ミーティングを開催し、現地グループ社員とのコミュニケーションの場を設けています。

また2014年1月、各事業所で開催された社員ミーティングにおける社長への質問およびその回答内容を、全世界の社員に共有する目的で、「バーチャル社長室」と名付けたイントラネットの掲示板を開設しました。毎週新しい質問を追加し、2017年3月末現在、155件の具体的な質問と、それに対する社長からの回答、解説、社員へのメッセージが、日本語と英語で掲載されています。



2016年4月決算発表翌日に本社で開催した社員ミーティング



イントラネット上「バーチャル社長室」の画像より

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する



地域社会とのコミュニケーション（日本での取り組み）

定期的に事業所を開放し、さまざまなイベントを通じて地域の皆さまに事業活動を理解いただく「事業所フェア」を開催しています。2016年度は8ヵ所の事業所で開催し、約67,800人の方々に来場いただきました。

開催日	工場名	来場者数（約）
5月22日	茨城工場	7,500人
5月28日	小山工場・栃木工場	12,000人
7月16日	金沢工場	10,000人
8月28日	粟津工場	15,000人
9月24日	郡山工場	6,000人
10月23日	湘南工場	7,300人
11月6日	大阪工場	10,000人



茨城工場



小山・栃木工場



金沢工場

CSR重点分野3

社会とともに発展する



粟津工場



郡山工場 (柔道教室)



湘南工場



大阪工場

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する



コンプライアンス

コンプライアンスの推進

コマツは、品質と信頼性を追求し、企業価値を最大化させることを経営の基本としています。「企業価値」とは、我々を取り巻く社会と全てのステークホルダーからの信頼度の総和であると考えています。

この信頼度の総和を高めるためには、業績の向上だけでなく、コーポレート・ガバナンス（「コマツレポート」に詳細を掲載）、コンプライアンス、リスク管理を通じ、経営の健全性と透明性を高めることが重要です。

コンプライアンス推進体制

ビジネス社会のルールの遵守をグループ全体に徹底するため、コマツ本社に担当役員を任命し、専門部署として「コンプライアンス室」を設けています。また、社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」においてグループの活動方針、重要事項などを審議するとともに、コンプライアンス活動の推進状況を定期的に取締役会に報告しています。

「コマツの行動基準」

国内外のグループ各社の役員および社員が守るべきビジネス社会のルールとして、「コマツの行動基準」（1998年制定、以後8回改訂）を定めています。この行動基準には、自由で公正な取引、人権の尊重、地球環境への取組み、情報の取扱い、内部統制システムの確立などについても明記しており、全文を社外に公開しています。

コマツは、その社会的責任（CSR）を果たすことを重要な固有の責務と捉えており、「コマツの行動基準」もCSRを重視する姿勢を明確にしています。また、コマツのコンプライアンス活動は、行動基準を土台として、(1)行動基準の設定、(2)行動基準の展開、(3)実態の把握と、(4)不備の是正のサイクルを不断に回すことを活動の柱としています。

CSR重点分野3

社会とともに発展する



コンプライアンス活動の展開

1. 行動基準を設定する
コンプライアンス活動の基本としての「コマツの行動基準」を作成し、適宜改訂を行うこと（現在第9版）により常に社会の動きを反映させる。
2. 行動基準を展開する
「コマツの行動基準」をベースとして、階層別・分野別の教育や各種の情報発信等を通じ、行動基準をさらに具体化して展開する。
3. 実態の把握
各部門からの定期報告の義務化、各種監査の実施、内部通報制度の充実等により、「コマツの行動基準」の浸透度合いを把握する。
4. 不備の是正
上記活動を通じて問題が把握された場合、「コマツの行動基準」に沿って是正を行い、再発防止を図る。

ルール遵守の周知徹底

ルールの遵守を常に認識させるため、コンプライアンス上の基本動作を凝縮した「コンプライアンス5原則」のポスターをコマツグループの各事業所に掲示し、社員の意識浸透を図っています。さらに社員の階層や業務の種類に応じたコンプライアンス研修を拡充するとともに、イントラネット上に「コンプライアンスホームページ」を常設し、幅広い啓発に努めています。またコマツの事業所およびグループ各社に対しては、財務監査だけでなく、「コンプライアンス・リスク監査」として、安全、環境をはじめとした重要分野にわたるモニタリングを実施し、リスクの早期発見と改善に努めています。

内部通報制度

ビジネスルールに関するグループの社員からの相談・通報に対応するため、社内および社外（法律事務所）に通報窓口として「コンプライアンス・ホットライン」を設置し、問題の早期発見・是正に努めています。この制度により正当な通報を行った社員は、通報を理由にいかなる不利益も受けないことを「コマツの行動基準」・「コンプライアンス5原則」や各社の就業規則に明記し、相談・通報の活性化を図っています。

2016年度の状況

2016年度中に特記すべき事項はありません。

CSR重点分野3

社会とともに発展する



DATA

1. 内部通報の件数

	2014年度	2015年度	2016年度
通報件数（うち重大な案件の数）	52 (0)	68 (0)	95 (0)

2. 「コマツの行動基準」について

制定日	1998年1月1日
最終改訂日	2014年4月1日（第9版）
対応言語	15言語 日本語、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、ドイツ語、オランダ語、イタリア語、スウェーデン語、インドネシア語、タイ語、ロシア語、トルコ語、ペルシア語、タミル語
配布先	国内外のグループ社員（29,000名以上） ホームページで日本語および英語版を公開

3. 2016年度コンプライアンスに関する教育の実施状況

集合教育	約1,700名
e-ラーニング	約17,000名

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する



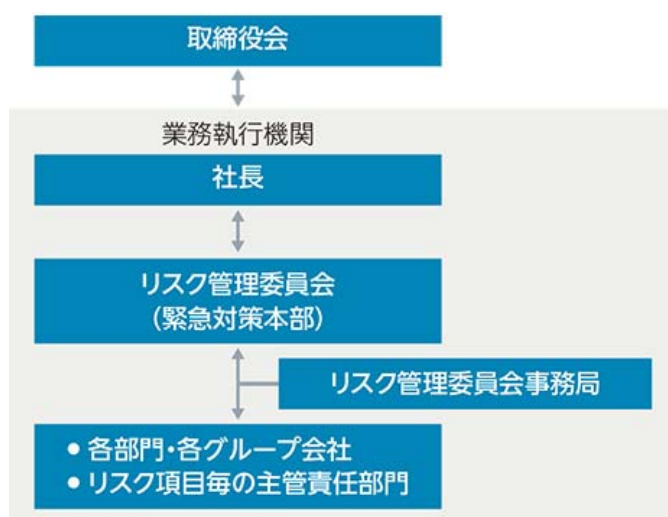
リスク管理

コマツグループでは、当社グループの持続的発展を脅かすあらゆる不確実性をリスクと定義したうえで、特にコンプライアンス問題、環境問題、品質問題、災害発生、情報セキュリティ問題、反社会的勢力排除などを主要なリスクと認識し、これに対処すべく対策を講じています。

リスク管理の基本方針と体制

- 事業の継続と安定的発展を確保していくことをリスク管理の基本方針とするとともに、リスクを適切に認識し、管理するための規程として「リスク管理規程」を定めています。
- リスク管理に関するグループ全体の方針の策定、リスク管理体制の見直し、個別リスクに対する対策実施状況の点検・フォロー、リスクが顕在化したときのコントロールを行うために、「リスク管理委員会」を設置しています。リスク管理委員会は、審議・活動の内容を定期的に取り締役に報告します。
- 重大なリスクが顕在化したときには緊急対策本部を設置し、被害を最小限に抑制するための適切な措置を講じます。

リスク管理体制



CSR重点分野3

社会とともに発展する



体制と2016年度の状況

事業継続計画（BCP）の推進

コマツでは、災害・事故の発生時に社員や家族の安否を迅速に確認し、重要業務を継続または短期間に復旧するため、事業継続計画（BCP）を策定しており、本社ビルや各生産工場においては、大地震の発生を想定して、実際の災害時にも的確に行動できるよう定期的に訓練を実施しています。さらに、各生産工場においては、各々の計画に基づき、建屋・設備の耐震補強の推進や、集中豪雨への対策を拡充しています。また、新型インフルエンザが発生・流行したときには専門委員会を設置し、適切な対策を講じます。社員に対しては、予防および感染発生時の行動マニュアルを整備するとともに、教育を実施して理解浸透を図っています。

郡山工場BCP訓練の様子



金沢工場BCP訓練の様子



グループにおけるリスク管理の推進

海外も含めグループ全体でのリスク管理体制のさらなる充実を図るため、リスク報告ルートやマニュアルの整備等を推進しています。また、BCPに関しては、国内の各拠点において初動対応訓練を実施し、リスク管理レベルおよび災害対応力の向上を図っています。また「安否確認システム」や「広域無線機」などのツールを導入し、定期的な安否報告訓練や通信訓練の実施を通じて、グループ全体としての緊急連絡機能の強化を推進しています。

CR監査の実施

コマツではリスク管理活動の一環として、2008年度よりコンプライアンス・リスク監査（CR監査）を実施しています。これはJ-SOX監査（金融商品取引法に基づき実施している、財務報告に係る内部統制の評価）ではカバーできない分野や、会社における潜在的なコンプライアンス・リスクの見える化（特に法令遵守状況の確認・評価）を目的としたもので、社内専門家チームによる内部監査を、コマツ及び国内外の関係会社に加え国内のオーナー系代理店並びにみどり会協力企業を対象として実施しています。

実施項目は、(1)安全、(2)環境、(3)労務、(4)経理・会計、(5)品質保証・リコール、(6)車検・特定自主検査（建設機械における車検のようなもの）、(7)輸出管理、(8)情報セキュリティ、(9)独占禁止法 が対象です。

この活動を通じて、各社・各部門での管理レベルとコンプライアンス意識のさらなる向上を目指しており、今後は都度監査手法を改善し、リスク管理機能としてCR監査の運用レベルを上げていきたいと考えています。

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する



情報セキュリティの強化

コマツは、情報セキュリティ委員会を中心にグループ全体の情報セキュリティ体制の整備を推進しています。その一環として、情報を守るには社員一人ひとりの意識向上が必須であるとの考えから「情報セキュリティガイドブック」を全社員に配布し、これに基づく教育・啓蒙に注力しています。パソコンを使って業務を行うグループ各社の社員を対象に、eラーニングで情報セキュリティに関する基本教育を実施しています。また、管理職を対象にしたコースも別途実施しており、グループ各社のセキュリティ対策への意識向上をはかっています。

加えて、万一の過失や外部からの侵入による改ざん、破壊、漏洩、紛失等から情報を守るため、システム上の防御の仕組みを構築しています。また、一連の施策が確実に実行され効果を発揮していることを確認するとともに、不具合点を発見・改善することを目的に「情報セキュリティ監査」を行っています。



人権リスクの認識

コマツは、2008年に国連グローバルコンパクトに署名をしています。その原則の一つである人権課題への取り組みとして、2014年、社外の専門家の支援を得ながら、グローバルに展開する建設・鉱山機械、林業機械事業を対象に、人権課題リスクのアセスメントを実施しました。実施に当たっては「世界人権宣言」並びに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照しました。

その結果として、問題が起きる緊急度合は低く、起きた場合の影響度合は中程度である、との結果を得ました。またコマツ自身の取り組みにとどまらず、部品などのサプライヤーである協力企業の皆さまや、お客さまに商品・サービスを提供する販売代理店のネットワークの活動のアセスメントも必要があるとの評価結果を得ました。これらの評価を認識し、今後も必要に応じた対応を実施していきたいと考えています。

英国の現代奴隷法について

英国において2015年10月に、現代の奴隷制を防止する法律である「Modern Slavery Act 2015 (現代奴隷法)」が施行されたことを受け、英国コマツ(株) (Komatsu UK Ltd.) ウェブサイト上に” Slavery and Human Trafficking Statement for the Financial Year 2015”を開示しました。当ステートメントは、事業活動とサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引の人権リスクが発生する可能性を鑑み、いかに対応していくかを報告するものです。

▶ [英国コマツウェブサイト](#) ico

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する

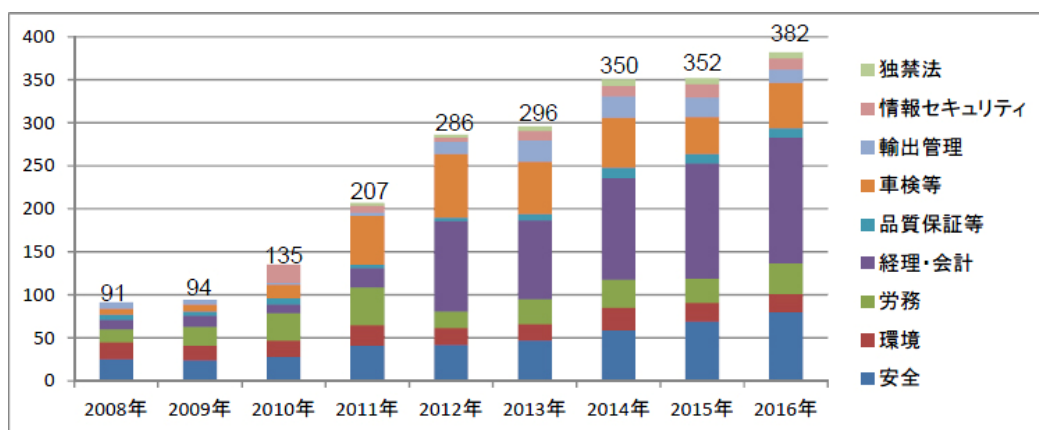


DATA

BCP訓練の実施状況

訓練内容	事業所名
広域無線機通信訓練 (近接した拠点同士の通信訓練・本社への通信訓練)	国内主要事業所
安否報告訓練	国内グループ全社
地震初動対応訓練・BCP訓練	本社、コマツウエイ総合研修センター、粟津工場、金沢工場、大阪工場、茨城工場、湘南工場、小山工場、郡山工場、栃木工場、KELK、ギガフォトン、コマツNTC、コマツ教習所、愛知オフィス(名古屋)、広島オフィス(広島)

CR監査の実施状況



CSR重点分野3

社会とともに発展する



社員教育実施状況（情報セキュリティ）

講座名	対象
入社者集合教育	採用者（新卒・経験者）
eラーニング情報セキュリティ（ベーシックコース）	パソコンを使って業務を行う全社員
eラーニング情報セキュリティ（マネジメントコース）	全管理職（部課長等のライン長）

CSR重点分野3

社会とともに発展する



協力企業の皆さまとともに ～協力企業のCSR支援～

材料や部品、コンポーネントなどのサプライヤーである協力企業は、コマツのモノ作りを支える重要なパートナーです。コマツでは、CSR調達に取り組むことが、結果として協力企業の発展に資すると考え、ともに取り組んでいます。

考え方・方針

調達方針

コマツは商品の需要地で生産することを基本方針にしています。建設・鉱山機械を生産する39工場のうち27工場が国外で、生産の海外現地化に伴い、部品や材料などについても、積極的に海外現地調達を進めています。日本から世界中に供給するエンジン等の主要コンポーネントや、世界で数社の専門メーカーから調達する一部の部品を除き、板金部品などは海外現地の工場が主体となって現地調達、最適調達を推進しています。

CSR調達ガイドライン

2011年、コンプライアンス及びCSRに関して協力企業各社に取り組んで頂きたい事項をまとめた「CSR調達ガイドライン」を制定し、日本語と英語でウェブサイト公開するとともに、浸透に努めています。

ガイドラインは[こちら](#)からご覧になれます。

▶ コマツグループ CSR調達ガイドライン – 協力企業各社にお願いしたいこと

CSR調達ガイドラインのカバー分野



CSR重点分野3

社会とともに発展する



協力企業組織「みどり会」と2016年度の支援状況

コマツみどり会について

「コマツみどり会」は協力企業による組織で、日本では162社が加盟、その調達金額は国内購買品の約73%に達しています。各社の経営者が揃う総会、経営者懇談会、新年互礼会などの定例会合の場では、コマツのトップ自らが方針を説明するとともに、CSR経営の重要性をアピールし、CSR経営に向けた意識改革をお願いしています。

みどり会企業を品目ごとに5つの部会に分け、安全・環境・先端要素技術等の共通改善テーマを選定し、コマツとともに改善活動を推進しており、改善事例は部会内の企業で情報共有され水平展開できる体制になっています。

海外でも、北米、欧州、中国の3地域で、各地域の主要な協力企業を会員とする「みどり会」組織が結成されています。これらの「みどり会」でも、各地域の特色を活かした活動が展開されています。

会員企業への支援

コマツでは「みどり会」会員企業に対して、さまざまな側面からの支援を行っており、各部会活動を有効に活用しながら改善活動を推進しています。

これまでの主な取り組みは下記の通りです。

■ 安全

安全衛生活動の強化策として102社を対象に、安全パトロールの継続実施や労働災害情報の共有、安全活動発表会を通じた安全対策の水平展開等、各社の安全レベルアップの支援を行っています。

各部会活動においても、各グループ内の企業を相互にパトロールし指摘・改善することでお互いが切磋琢磨しながら活動を推進しています。

また、コマツの各工場に設けられた安全道場を各社に開放し、各企業の社員の方にも危険擬似体感や危険予知訓練を体験いただくことで安全の意識の向上を図っています。



安全担当者集会の様子（粟津工場）

■ 環境

ISO14001やエコステージなどの環境マネジメントシステムの認証取得を義務付けし、認証取得のための指導・支援を行い、「みどり会」企業全162社が認証を取得済みです。また、電力削減活動として96社を対象に対2010年比電力15%以上削減を目標に、コマツの電力50%削減活動（＝生産改革）を各社に水平展開し、エネルギー削減活動を推進しています。

CSR重点分野3

社会とともに発展する



■ 人材育成

若手経営者の人材育成として、各社の描く中長期経営ビジョンについてコマツと各社若手経営者が意見交換する「経営サロン」を実施し、お互いの方針のすり合わせをしながらPDCAをまわし、WIN-WINの更なる発展を目指しています。

また、各社の技能の向上・伝承のための支援活動として、モデル企業を選定し、コマツのノウハウを展開しながらより強い組織作りを目指し活動をしています。

マネジメント体制

新規取引・契約時の確認体制

コマツでは、新しい協力企業との新規取引開始時にチェックシートを活用し、QCD（品質・価格・納期）などの基本項目のみならず、環境保護や社員教育の注力などといった観点からも評価を行っています。また取引基本契約にも、環境保護やコンプライアンスなどの条項を入れ、CSR調達方針に沿った取引となるよう体制を整えています。

自然災害を想定したリスク管理

2012年度から、日本国内を対象に、地震や津波などの災害時に協力企業の状況を迅速に把握し、調達業務を滞りなく行うことで、生産への影響を最小化とすることを目的としたアセスメントを開始しました。20,000を超える協力企業の拠点を対象に、その位置と生産内容をデータベース化することで「見える化」を行い、リスク度合いの評価を行いました。特にリスクが高いとされた協力企業に対しては、個別の対応を検討するとともに、新規の取引を検討する際には、調達担当者がこのような観点からのリスクについても判断できる仕組みへと、精度を高めていきたいと考えています。

また有事の際には、東日本大震災の際にも行ったように、協力企業に対して工場から保全担当者を派遣して、迅速な生産復旧を支援していきます。

紛争鉱物に対する考え方と取り組み

コマツは、CSRの観点から、コンゴ民主共和国（DRC）および周辺諸国（アンゴラ、ブルンジ、中央アフリカ共和国、コンゴ共和国、ルワンダ、南スーダン、タンザニア、ウガンダ、ザンビア）産の「紛争鉱物」を使用しない方針です。

このコマツの方針については「コマツの紛争鉱物に関する対応と依頼事項」として、既に国内のコマツ各工場の業務連絡会でサプライヤーの皆さんに説明するとともにサプライヤーの皆さんの協力のもとに「紛争鉱物」の原産国調査に取り組みました。

今後もDRCと周辺諸国品の「紛争鉱物」を使用しない（武装団体の資金源を絶つ）よう努め、万が一、使用が判明した場合は、速やかに使用を中止するよう取り組みます。

CSR重点分野3

社会とともに発展する



その他の活動

調達スタッフの人材育成

近年の取り巻く環境に応じて、安全・環境・コンプライアンス等を強化しながら新入社員から管理職まで各階層に合わせて集合教育やe-learningを実施しています。

DATA

協力企業組織「みどり会」

	会員企業数	調達金額カバー率
日本	162社	73%
北米	39社	20%
欧州	49社	36%
中国	61社	90%

項目	内容	実績
人材育成・啓発	コマツの幹部育成教育への参加（毎年選抜）	通算21社
	オールコマツQC大会・技能競技大会等への参加	のべ24社
	「CSR通信」の発行（2011～）	通算118号
	CSR勉強会の開催	23社
	経営サロンでの支援	通算22社
	下請法教育の開催	のべ181社（312名）

CSR重点分野3

社会とともに発展する



労働安全衛生	安全パトロール	全102社
	安全相互（企業間）パトロール	80社、121回
	安全に関する専門部会開催	28回
環境	電力使用量削減活動の支援	全96社
	水リスクに関する教育	111社、135名

CSR重点分野3

社会とともに発展する



CSR調達ガイドライン

コマツグループ CSR調達ガイドラインー協力企業各社にお願いしたいこと

(2011年8月30日制定)

1. 健全な経営のための体制の構築

1. 様々なリスクに対応するための体制を構築すること
2. 適法かつ透明性の高い経営上の意思決定プロセスを構築すること
3. 適正な会計、税務処理及び決算を行うこと
4. ステークホルダー（顧客、株主、取引先、従業員等の利害関係者）とのコミュニケーションを重視すること
5. 異常発生時に経営トップに情報が迅速に報告され、迅速かつ的確な対応がとれるようにすること

2. コンプライアンスの徹底

1. 事業活動を行う国と地域において法令及びビジネス社会のルールを遵守して事業活動を行うこと
2. 経営トップの主導によりコンプライアンス最優先の企業風土を醸成すること
3. 自社の規模と特性に応じて、自社及び役員・従業員の不正予防と問題発生時の早期対応を含むコンプライアンス体制を構築すること

3. 製品安全、QCD、技術革新

1. 製品安全に関する法令を遵守し、お客さまに安全と安心頂ける製品・サービスを提供すること
2. 提供する製品・サービスの品質とコスト競争力を維持するとともに、納期を確実に守り、安定的に供給すること
3. 品質管理体制を構築すること
4. 常に技術開発に努め、革新的かつ安全で環境に優しい製品・サービスを提供すること

CSR重点分野3

社会とともに発展する



4. 環境への配慮

1. 事業活動により生ずる環境への負荷の低減の努力を継続すること
2. 提供する製品に含有される化学的物質を適正に管理すること
3. ISO14000シリーズ、「エコステージ」等の環境マネージメントシステムを構築すること

5. 人権、労働、安全衛生への対応

1. 人権を尊重すること
2. 直接・間接を問わず児童労働や強制労働に関与しないこと
3. あらゆる雇用の局面において差別とハラスメントのない職場を実現すること
4. 労働安全衛生のための体制を経営トップの主導により構築し、安全で健康に就業できる職場環境を実現すること
5. 公平で公正な人事制度を確立するとともに、人材の育成と教育にも意を用いること
6. 経営トップと従業員とのコミュニケーションの向上に配慮すること

6. 公正な事業慣行

1. 関係法令を遵守し、自由かつ公正な競争と取引を行うこと
2. 他者の知的財産権を尊重し、その侵害防止に取り組むこと、及び、自社及び他者の情報（個人情報を含む）を適切に取り扱うこと
3. 国内外において不適切な金品その他の利益の授受を行わないこと
4. 関係法令を遵守し、適正な輸出入取引（物品・技術）を遂行すること
5. 反社会的な勢力・団体とは一切関係を持たないこと

7. 社会貢献、地域との共生

1. 自社の経営理念に基づき社会貢献に取り組むとともに、従業員のボランティア活動を支援すること
2. 事業活動の基盤となる地域社会との共生を重視し、地域の発展を積極的に支援すること

※ このガイドラインは、必要に応じて改訂致します。

社会貢献活動



社会貢献活動の考え方と実績

コマツは本業に加えて、事業を行う地域に対する「社会貢献活動」を行うことも、企業の責任であると考えています。社会貢献活動も、本業で培ったノウハウを活かすテーマに力を入れています。

社会貢献の基本的な考え方（「コマツの行動基準」より）

「企業の担う社会的責任の内容は、国や地域、会社によって異なるが、企業がその責任を果たしていくためには、社会との共生、すなわちいかにして社会の要請に応え、その信頼を得るかが鍵となる。コマツグループは、その本業を通じてその社会的責任を果たすことを世界共通の原則とするが、それに加え、世界の各地域においては、良き企業市民として地域社会との調和を図り、地域社会に貢献することが重要であることも認識している。そこで、コマツグループは継続して世界各地における社会貢献活動に積極的に取り組むこととする」

社会貢献5原則（「コマツの行動基準」より）

目的

コマツグループとその社員は、地域社会の一員としての役割を認識して、社会に貢献する

社会貢献5原則

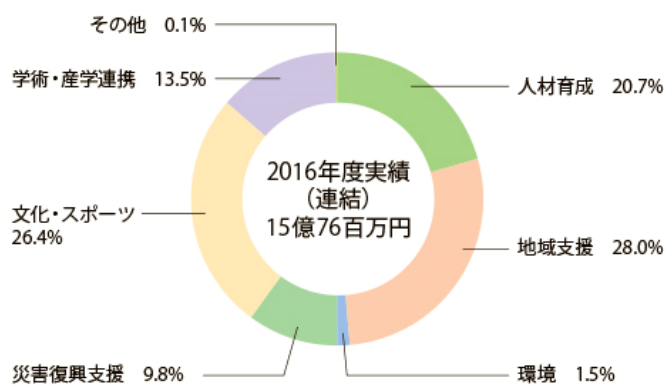
- 継続性のあること
- 公益性のあること
- 自主的に選んだものであること
- 社員の納得性のあること
- 広告宣伝を意図したものでないこと

社会貢献活動



2016年度 社会貢献活動実績

コマツの社会貢献活動を、一般的な6つのカテゴリーに分類して集計した結果は以下の通りです。



社会貢献活動



社会課題への対応

世界には地域ごとのさまざまな社会課題があります。

コマツはグローバルに事業を展開する中で、そこに暮らす人々の声に耳を傾け、その地域の人々の生活水準が向上するための支援活動を展開しています。このような社会貢献活動を行うことも、その地域で事業を行う者の責任であると考えています。

インドネシア

周辺地域への支援（コマツインドネシア）

2006年6月、インドネシアにおけるCSR活動強化を目的に財団法人Yayasan Komatsu Indonesia Peduli (YKIP)を設立しました。活動費は設立時にコマツインドネシアが投入した預金の利息、及び会社やその他団体からの寄付金で賄われています。

YKIPの主な活動は以下の3点です。

1. 周辺コミュニティの発展
所得創出、公共施設改善、公衆衛生改善、健康・その他の社会的プログラム など
2. 教育支援
奨学金、インターンシップ、工場見学、教育支援、能力開発 など
3. 人道支援
災害復興支援、先住民コミュニティの支援 など



幼児教育施設への教材贈呈セレモニー

ロシア

溶接技術者の育成（コマツロシア製造）

コマツロシア製造のあるヤロスラヴリの大学に溶接技能者育成コースを開設し、社員が技術指導などを行っています。ここで技術を学んだ学生は国際技能競技大会のロシア大会にも参加しています。

この活動は地域社会とのコミュニケーションを向上させ、地元ヤロスラヴリの教育に貢献しています。



溶接技術の指導

社会貢献活動



インド

子どもの工場見学受け入れ（コマツインド）

コマツインドの工場では地元の学校の生徒を工場見学に受け入れています。工場を見学することでモノづくりについて学ぶことはもちろんのこと、安全や5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）についても学ぶ機会となっています。また、工場内の社員食堂を利用体験したり、学習キットをプレゼントするなど地域社会との関係性を育て維持する役割もあります。地元の大学や研究機関とも連携し、地域社会の子どもたちの教育に貢献しています。



安全や5Sについて学ぶ子どもたち

日本

女性の建設現場進出の支援（コマツレンタル）

建設現場で働く女性の最大の悩みであるトイレの問題を解決するため、女性専用の現場仮設トイレを自社開発し、導入活動しています。仮設トイレは着替えができるスペースや擬音装置がついているなど、女性の意見を取り入れたものになっています。高齢化が進み就労人口減少の問題を抱える建設業界で、女性が働きやすい環境をつくるための取り組みです。建設現場のみならず災害時にも役立つ「快適トイレ」です。

スマートな現場は、スマートなトイレから
全ての現場に「快適トイレ」を
 現場で働く女性の声を集め、形にしたスマートなトイレです。



擬音装置と便座クリーナーを標準装備！



二重のカギ付きだから安心して利用可能！



3連小物掛けや小物鏡、化粧鏡も完備！



コマツオリジナルデザイン
 現場に溶込むスタイリッシュなデザイン！



暖房便座も標準装備！
※一次電源接続必需



フィッティングボード付きで
 着替えも清潔・快適！



上下水道が無い場合でも
 水タンク設置で手洗OK！

社会貢献活動



地域支援（日本の活動）

各事業所を中心に、地域社会との交流や、課題解決のための取り組みを行っています。

施設の開放

体育館・グラウンド・テニスコートおよび保養所など各種保有施設を開放するほか、各種行事を開催することで地域社会との融和・共生を図っています。

コマツ保有の運動施設、宿泊施設、集会所等の年間利用者数（国内）

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
37,249人	37,768人	41,521人	53,462人	48,133人

コマツテクノセンタ「はたらくのりものちびっこ見学会」

年2回、コマツテクノセンタ（静岡県伊豆市）で開催する「はたらくのりものちびっこ見学会」は、大きな建設機械に実際に触れることで、子どもたちの夢を育むとともに親子の触れ合いの場を提供し、建設機械やコマツの企業姿勢について理解を深めていただくことを目的としています。



「はたらくのりものちびっこ見学会」入場者数

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
1,492人	1,302人	1,254人	1,223人	651人

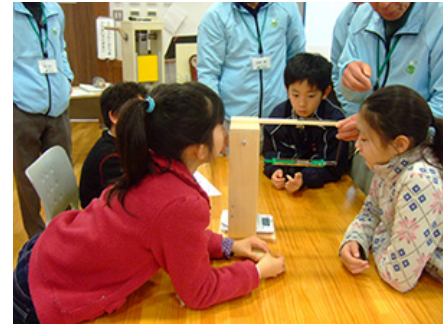
※ 2016年度は1回（春）のみ開催

社会貢献活動



「こまつの杜」での活動

「こまつの杜」はコマツ創立90周年を記念し、2011年5月に石川県小松市に誕生しました。ここでは、子どもたちに機械技術の体験や理科に親しむ機会を提供するとともに、里山を再現した公園を設け、子どもたちに自然観察や植物を育てる体験の場を提供しています。コマツOBが先生となり年間通してテーマ学習をする「わくわくコマツ塾」も開講し、世代を超えての交流が行われています。



「プレス機械でペンダントを作ろう」
プレス機械とはどういうものかを模型を使って学ぶ子どもたち

「こまつの杜」来園者数

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
43,524人	49,196人	62,671人	54,847人	57,115人

社会貢献活動



農業・林業支援

石川県小松市はコマツ発祥の地です。コマツはこの地の地方活性化を目指し、農林業支援を行っています。

1) 多機能ICTブルによる圃場均平化と直播栽培の推進

コマツは石川県と建機技術を使った農地改良と水稻コスト低減に取り組んでいます。

コマツが持つブルドーザーのICT施工技術を活用し田面の高精度均平化を実現することで米の生育が安定し収量・品質の向上が確認できました。

更にコマツは、耕起、均平、代かき、直播き、などの作業を1台で実施可能な多機能ICTブルドーザーの開発により使用設備の削減と、育苗・田植え不要で手間のかからぬ直播栽培を採用することで機械費と労務費の大幅低減に取り組んでいます。

石川県での実証試験においては「多機能ICTブルドーザー+直播栽培+新品種」の相乗効果で収量増と生産コストの大幅低減が確認されました。

今後はこの生産方法を全国に普及・PRしていきます。



耕起（ロータリー）作業



小型ICTブルドーザによる田面均平化作業



代掻き作業



直播作業

2) 間伐材活用とバイオマス発電



粟津工場バイオマスボイラ／プラチナ大賞・経済産業大臣賞受賞

コマツは石川県および県森林組合と連携協定を結び、地域の森林に残された放置間伐材等を、木質チップに加工し有効に活用することで、林業の循環サイクルを生み出し、地域を活性化することに取り組んでいます。

コマツの粟津工場ではバイオマスボイラーを導入し、これらの木質チップを燃料として活用しています。発電+温水熱を利用することで熱利用効率の高い先進システムを構築するとともに工場エネルギー（電力、ガス、重油）とCO₂の削減を図っています。また、生産性の高いチップ製造機械を県内企業が開発することで地域産業の活性化にも寄与しています。

これらの活動が広く認められて、2016年10月、第4回プラチナ大賞、経済産業大臣賞を受賞しました。

社会貢献活動



3) 地元農産物の6次産業化支援

小松市は大麦、トマト、ニンジンなどの産地ですが、さらなる消費拡大による農家の所得向上が求められています。

コマツは小松市、JA小松市と連携協定を結び、大麦やトマトなどをピューレに加工し、さまざまな加工食品として販売することで6次産業化を進めています。コマツは自社の生産技術ノウハウを活かしてピューレ加工設備を見直し、安価な市販設備を活用することで、ピューレ加工コストの半減を図りました。ピューレ加工はJA小松市で事業化され、地元店舗以外にも販路を拡大しています。

また、このピューレなどを利用したトマトカレー、シチューなど種々のレトルト食品やお菓子類もJA小松市で開発され、駅や空港などで小松市の産物として販売されており、大きな事業に成長してきています。

コマツにおいても、これら商品を社内食堂等で積極活用し消費拡大に貢献しています。

このような農産物の6次化事業を通じて、地元農業の活性化支援を行っています。



トマトピューレで作ったレトルトカレー／地元の農産物を使用したJA小松市の6次化商品

4) ICTおよび自然エネルギー利用によるハウス栽培の高収益化支援

小松市はトマト栽培が盛んな地ですが、気候的な問題で春と秋の年2作にとどまっています。コマツはJA小松市と共同で、ICTによるハウスの環境データ（温度、湿度、日照量、CO₂濃度）把握に取り組んできました。この結果、今まで見えなかった数値が「見える化」され、このデータを活用した栽培管理改善に活用されています。

更に、いしかわ農業総合支援機構、石川県農業試験場、JA小松市などと協力して、低コストな自然エネルギー（地下水、木質バイオマス燃料など）とICT環境制御技術の活用により高収益ハウス栽培事業の実証に取り組んでいます。

具体的にはコマツの地下水冷房技術を活用して夏季高温時でのハウス内地下水冷却を行い、トマトの夏越し通年栽培に取り組んでいます。

2017年はこの栽培を石川県内で広く実証することによりトマトの収穫量向上や生産者の所得向上が期待されています。



ICTで管理された温室／地下水冷風ダクトを配置したトマト栽培ハウス

社会貢献活動



5) 地元林業活性化支援

林業を活性化し、森林資源を有効活用していくことで、地域の良好な自然環境を維持していくとともに、森林の循環サイクルを永続的に回していけるよう、地元林業の支援を実施しています。

具体的にはコマツが保有するICTやドローンによる空撮解析技術を活用し、地元森林組合と一緒に森林資源の「見える化」を図るため、実用テストを開始しました。

また、コマツの林業機械（ハーベスタ）を利用した伐採・造材の機械化を推進し、施業の合理化・安全化などにも寄与しています。

更に、地元材活用推進の一環として、コマツ粟津工場の新設建屋（食堂等）やこまつの社における一般開放施設などにおいて積極的に地元かが杉を利用し、地元材需要拡大に貢献しています。



ドローンによる森林の空撮解析と森林資源の「見える化」



コマツハーベスタによる材の伐倒・造材作業



かが杉を用いた粟津工場新食堂



かが杉を用いたこまつの社「わくわくコマツ2号館」

社会貢献活動



地域人材育成

「地域社会が必要としていて、かつ最もコマツの強みを発揮できる社会貢献活動は何か」を考えたら、「人を育てること」に行き着きました。雇用に結びつくための技能取得を目指し、それぞれの地域の事情に合わせた人材育成プログラムを、国・自治体や、学校などの機関と連携して実施しています。

多様な分野と支援形態

世界の地域情勢にあわせた人材育成

コマツは本業のビジネスで培ってきた人材育成のノウハウを活かして、社内のみならず、各地域で必要とされている人材の育成のための支援を行っています。

一言で「人材育成」と言っても、求められる内容は、地域によってまったく異なります。グローバルに事業を展開するコマツは、その地域でどのような支援が求められているのかをよく理解し、さまざまな分野・形態で、支援を行っています。

下のピラミッド図は、コマツが行う人材育成の支援分野を示したもので、頂点に近づくほど、コマツの事業内容により密接したプログラムを表しています。裾野への取り組みは小学校などを対象にした理科教室などで、主に日本や欧米などの地域で積極的に行っています。次の基礎教育の提供は、国や地域による様々な事情から就業に必要な教育を十分に受けることができない（できなかった）人々に対する支援で、南米や南アフリカ共和国などで、独自のプログラムを展開しています。大学や職業訓練校に対しては、広い地域で取り組んでおり、コマツのカリキュラムや機材を提供したり、また講師を派遣したりしています。頂点の部分は、人材育成が社会課題となっている地域において、国・自治体や、お客さまとコマツが連携して、人材育成に取り組んでいます。

実際の支援内容は、コマツからの講師派遣や、教材・機材などの提供、また設備を提供したり、研修生の受け入れを行うなど、日頃培ったさまざまなノウハウを最大限に活用しています。

人材育成の支援分野と形態



社会貢献活動



講師派遣

教材・機材提供

設備提供・運営支援

研修生受け入れ



【2016年度の活動紹介】 インドにおける溶接技術者の育成支援

コマツインド（KIPL）チェンナイ工場では、地元の若者の人材育成など、周辺コミュニティの開発に力を注いでいます。KIPLが2010年から支援を続けている職業訓練校のIndustrial Training Institute (ITI)に対して、KIPLで実際に働く溶接技術者2名を講師として派遣し、若者達の就労支援にあたっている活動もその一つです。

ITIの溶接課コースに通う16-18歳の学生は現在19名。彼らに対し、クラスルームでの座学と実務訓練場での溶接実技演習の両方を指導することで、より実践的な技術の伝承を図っています。

支援前は教育設備や教師が極端に不足、学生は通学するものまもな授業を受けられない状態だったという本校をKIPLは支援先に指定、卒業後に企業への就職が叶った割合は支援前の約20%から約60%へと大幅に改善することになりました。2010年以降、KIPLは3-6ヶ月の有期雇用として11名の卒業生を採用、最終的に5名が溶接技術者として正社員登用されています。

支援を行うKIPLにとっては、優秀な学生を即戦力として採用できるようになるというメリットがあり、ITIに通う学生にとっては、卒業後に地元を離れずにメーカー企業へ就職するための技量を身に付けられるということで、双方にとって魅力的かつ有意義な取り組みとして成長を続けています。



教室での座学



実務訓練場での演習

社会貢献活動



カミンズ社との協業

協業によるCSR活動は、それぞれの人材、ノウハウ、リソース等を活用し合うことにより、単独で行うよりも効果的な成果が期待できます。社会貢献活動を進めるにあたって、コマツはこれまでも固有のノウハウを有したNPO法人などとの協業を行ってきました。そして2016年4月、ビジネスパートナーである米国カミンズ社と、地域人材育成の協業を行うことで契約を交わしました。

コマツとカミンズ、共通の目標

コマツと米国の大手エンジンメーカーであるカミンズは、長きにわたりエンジン事業のパートナーとして強い信頼関係を築いてきました。

両社は社会貢献活動として、いずれも地域社会における人材育成支援の分野に力を入れており、すでにくつかりの地域で協業が始まっています。この契約により、今後は互いのリソースやベストプラクティスを総合的に活用することで、人材育成支援をグローバルに展開していきます。

カミンズ社概要

商号	Cummins Inc.
設立	1919年
本社	米国インディアナ州コロンバス
事業内容	エンジン事業、パワージェネレーション事業、コンポーネント事業、ディストリビューション事業
URL	http://www.cummins.com/

両社の協業プログラム -オーストラリアの事例-

カミンズが世界各国で展開している地域技術教育（Technical Education for Communities：TEC）について、コマツはその趣旨と活動内容に賛同し、様々な共同プログラムを展開しています。2015年に始動したオーストラリアでの活動もその一つです。

TECは、提携教育機関が業界関連のカリキュラムを作成したり、教師の育成を行ったり、生徒が必要とする職業紹介や実習体験を行ったりすることを支援する標準的基盤を創りあげることで、技術的な能力の差を埋めることに特化したプログラムです。

社会貢献活動



オーストラリアでの活動は、クイーンズランド州・西オーストラリア州・ヴィクトリア州・ニューサウスウェールズ州の4州に跨って展開されており、2016年には3件のプログラムがスタート、2017年は更に5件の実施が計画されています（対象生徒数は112人）。

ソフトスキルおよび実務的スキルをコース修了までの間に体系的に身に付けられるよう設計されている本プログラムを通して、十分な知識と技術力を習得した地域の若者が将来のキャリアを自ら選択していけるようにすることが本活動の目的です。



西オーストラリア州Clontarfに開設されたワークショップ

社会貢献活動



災害復興支援

建設機械を初めとしたコマツの商品は、自然災害が起きた際の復旧・復興で必要とされます。

有事の際は現地の状況を迅速に把握し、被災地が必要としている機材の提供など、実質的な方法で災害復興を支援しています。最新の支援内容は以下の通りです。

2016年4月発生の熊本地震被災地への支援

震災により庁舎が被災し、役場の業務遂行に支障が出た益城町役場の仮庁舎用にユニットハウス20ボックス（約80坪）を無償貸与しました。役場の執務室、会議室、住民窓口のスペースとして使用され、2016年7月の衆議院選挙では投票所としても利用されました。



役場駐車場に設置されたユニットハウス／出入口の横にはコマツからのメッセージ

社会貢献活動



社員からの募金と会社からの拠出金、協力企業からの義援金（計22.7百万円）を被災者、自治体等へ贈りました。

寄付先の一つであるNPO法人カタリバは、「生まれ育った環境によって若者の未来を生き抜く意欲や能力が左右されてしまう」という社会課題に取り組んでいる団体です。東日本大震災の被災地では「コラボスクール」を開設し、安心して学べる環境を失った子どもたちに放課後の時間を利用して学習指導や心のケアを実施しています。熊本県益城町でも同スクールを立上げ子どもたちが未来の復興の担い手として成長するためのサポートを行っています。

支援を受けたコラボスクールの卒業生が今年3月にコマツを訪れ、お礼とこれからの進路や夢について語りました。



コラボスクール卒業生から感謝状が贈られた

社会貢献活動



対人地雷処理と復興支援（最新活動）

コマツは2008年から認定特定非営利活動法人「日本地雷処理を支援する会（JMAS）」と提携し、カンボジアとアンゴラにおいて対人地雷の被害に苦しむ地域の地雷除去活動、ならびに復興までのコミュニティ開発事業のプロジェクトを行っています。我が社の専門技術やモノ作りに関する知恵を活用して開発した、対人地雷除去機や建設機械が現地で活躍しています。

カンボジアでは計9つの村で約1,500haの地雷除去、約50kmの道路建設を行い2008年当初から導入した対人地雷除去機の実働は最長で8,000時間になります。

昨年9月、コマツの協力企業で組織されているみどり会（※）が海外視察でカンボジアを訪問し、地雷除去の現場や現地の小学校を見学しました。またこの訪問に合わせ、みどり会は小学校に井戸や貯水槽を寄贈し、生徒や先生のみならず周辺の住民にも利用されています。このプロジェクトによって設立された小学校は今年で8校になりますが、8校目はみどり会の企業である（株）室戸鉄工所（石川県小松市）が自社の創立80周年を記念し、同社の社員の募金と会社の寄付によって建設しました。



5月に開校式を迎えた8校目のチョコングル・ムロト・コマツ小学校

DATA

カンボジアにおける地雷除去と復興支援の実績（累計）

項目	実績（2016年度まで累計）
除去面積	1,517ヘクタール
道路建設	49.1km
学校建設数	8校（生徒数 約600名）

社会貢献活動



コマツの対人地雷除去機



インフラ整備をするコマツの建設機械

昨年の8月からはラオスにおける不発弾除去活動の支援も始まりました。

ラオスは、国土の約36%が不発弾に汚染されており、その多くがクラスター子弾で子どもや農民が毎年被害にあっています。

ラオスの不発弾処理部隊であるUXO-LAOと日本のJMASが中心となって行っているクラスター子弾処理の機械化事業に対して、コマツは機材の無償貸与と技術支援を行っています。

対人地雷除去機同様、コマツのこれまでの経験と技術を駆使し、油圧ショベルPC130-8をベースに不発弾処理用の除去機を開発しました。

初年度は626個の不発弾を除去し、88haの土地を安全な土地に戻しました。



油圧ショベルをベースに開発された対人地雷除去機（不発弾処理用）



クラスター子弾

コマツでは「出前授業」として、社員が日本国内の学校に赴き、小学校から大学までの幅広い世代の若者に、これらの活動を紹介しています。2016年度は10校の小中学校で授業を行いました。

2月に中学2年生向けに行った出前授業では「国際貢献の前に自分の命の心配をしたことはありませんか？世界の人達を救うのであれば大丈夫なのですか？自分もそう思える人になりたいです。」などの感想や「地雷があるからその国に行かないのではなく、地雷があるからこそその国に行ってたくさんの人を救うという勇気のある行動を私は見習いたいです。」との感想文がありました。

出前授業が未来を担う子どもたちが自分の将来や生き方について考える機会になるよう、今後も継続してまいります。

社会貢献活動



2年生キャリア講演会感想

1. お仕事の内容で分かったことまた、お話の内容で印象に残ったことを書いてください。

私は地雷のことをあまり知りませんでした。そもそも戦争中に地雷が埋められていたこと自体知らなかったです。なので、お話をきいていると、1つ1つが新しいことなのでとても興味深かったです。模型や服は実際のものでより一層深く知れたと思います。私は「始めることは簡単だけど新しいことを始めるのは大変だ」という言葉を大切にしています。柳楽さんたちが地雷のある地域にキャバレッジ道路、池や小学校をつくっているのが、その言葉と重なりました。新しいことを始めるのは勇気がいります。何も無い所、ましてや地雷が埋まっているところから使いに暮らせる所に変わったのは柳楽さんたちの勇気とあきらめなからたことと感心しました。

2. 事前に考えていた質問内容の中で分かったことを書いてください。

地雷をつくるのは100円と、とり除くのは300円と聞いて、地雷を埋めた行為はとて無責任だと思えます。とり除くのに3倍のお金がかかるだけアツク、人々の不安や恐怖の気持ちも考えるべきです。なので私は日常生活の中でも無責任な発言や行動はしないようにします。

3. 講師の先生へのお礼のことばや今日のお話を聞いてさらに学んでいきたいことなどがあれば書きましょう。

本当に地雷除去プロジェクトの授業をしていただきありがとうございます。ありがとうございました。たくさんの地域でしていただき支援を見て勉強になります。とてもやりがいのある仕事であるとおっしゃっていたのが、心に残りました。私も将来やりがいのある仕事をして、今、山はなことでも暮らして生活していきたいです。



小学校での出前授業の様子
わな式対人地雷の模型を使って地雷の恐ろしさを説明する

出前授業後の奈良県生駒市の中学校2年生の感想文

社会貢献活動



女子柔道部の活動

コマツ女子柔道部は、1991年の会社創立70周年記念の社会貢献事業の一環として創立され、26年目を迎えました。この間OGを含め82名の選手が世界中の大会で活躍しました。柔道の普及や発展も視野に入れ、海外選手の受入や国内外での柔道指導を積極的に行っています。

2016年度の成績

2016年は、4年に一度のオリンピックということで、4月の最終予選から、緊迫した戦いが続きました。リオデジャネイロオリンピックへの代表の座を掛けて、コマツの選手一人ひとりが人生を掛けて必死に戦った年でもありました。

その中で、日本代表として田代未来選手（63kg級）、台湾代表として連珍鈴選手（57g級）のオリンピック出場が決定し、両選手の応援に盛り上がりました。

結果は田代未来選手、連珍鈴選手共に5位と、メダル獲得まであと一歩及びみせましたが、最高の舞台上で戦う姿をコマツグループが一体となって応援しました。



63kg級 田代未来選手 5位



57kg級 連珍鈴選手 5位



リオデジャネイロオリンピックでの応援

その他に海外ではフランス、ドイツ、ロシア、メキシコ、モンゴル、アゼルバイジャンなど、世界各地にコマツ社員が応援に駆けつけました。

国内では東京、福岡、宮崎、兵庫、千葉の大会に各選手が出場し、その地域のコマツの工場や営業事務所などの社員や家族が駆けつけて応援しました。

世界中でおこなわれる柔道の応援は、柔道の普及とともに企業意識の向上（グローバルチームワーク）に役立っています。

コマツ女子柔道部では、創部以来10ヶ国以上から海外の選手を受け入れ指導しています。コマツで柔道を学んだ選手たちが、アテネ、北京、ロンドン、リオデジャネイロのオリンピックに出場、また、世界選手権でメダルを獲得するなど、世界各国で活躍しています。将来コマツがサポートした選手とコマツ女子柔道部選手がオリンピックの決勝で戦うことを夢見ています。

柔道を通じた社会貢献活動

コマツ女子柔道部では、永代道場（東京都江東区）でのコマツ少年柔道クラブの指導を続けるとともに、日本をはじめ世界各地で柔道教室を行い、柔道の普及と次世代を担う子供たちの育成に協力しています。

社会貢献活動



2016年度の海外柔道教室は、引き続きコマツの生産拠点のある地域などで実施しました。ロシアのヤロスラブリでの柔道教室は6年連続で実施、浅見八瑠奈コーチと宇高菜絵選手が指導しました。地元の柔道クラブ「アレナール」所属の6歳から15歳前後の子供達を中心に約120名が参加し世界チャンピオンからの技術指導、実践練習に熱心に取り組みました。

また新たな試みとして、グループ企業であるコマツロシア製造（ヤロスラブリ）に会議で訪れていた代理店社員の前でデモンストレーションを披露しました。コマツロシア製造の社員も参加し、投げ技に挑戦するなど柔道に触れてもらう機会を設け、より理解を深めてもらうことができました。



ヤロスラブリ柔道教室



コマツロシア製造においてデモンストレーション

トルクメニスタンでは柔道発展、文化交流を深める為にトルクメニスタン日本大使館の協力の下、浅見八瑠奈コーチ、宇高菜絵選手が柔道指導を行いました。今回の柔道教室はコマツが過去に実施したトルクメニスタンへの柔道関連のサポート（柔道衣の寄贈、指導者の派遣、トルクメニスタン選手の日本招聘等）が高く評価され、コマツの柔道指導者の派遣依頼があり実現したものです。

柔道教室はアシガバードスポーツ大学の柔道場にて開催され、リオデジャネイロオリンピックに出場した選手を筆頭に13～23歳の女子柔道選手が3日間で81名参加しました。

地元テレビ局も取材に訪れ注目度の高さが窺えました。



トルクメニスタンにおいて技術指導

社会貢献活動



開催月	場所	参加人数
5月	ひたちなか（茨城）	28名
9月	郡山（福島）	20名
10月	ヤロスラブリ（ロシア）	120名
10月	トルクメニスタン	81名

社会貢献活動



日本花の会の支援

コマツは、社会貢献活動の一環として、桜の名所づくりや花のまちづくりを進める公益財団法人日本花の会の活動を支援し、美しく潤いのある地域環境づくりを推進しています。

日本花の会は1962年4月、当時コマツの社長であった河合良成の提唱により「花によって、少しでも人々の心を和らげたい」という願いを込めて創立されました。全国の会員の皆さんや、各地の住民団体の方がすすめる花や緑を活かしたまちづくりをお手伝いすることが、日本花の会の活動の中心になっています。ここでは、これらの活動をご紹介します。



桜の苗木の育成状況を確認する河合良成



コマツビル屋上の八重紅枝垂れ

桜の名所づくり

桜の名所づくりや、桜の魅力を活かしたまちづくりを計画している方々を対象に、日本花の会結城農場で生産した桜の苗木を無償で提供し、その活動を支援しています。創立以来50年以上にわたり提供した桜の苗木は、国内外で240万本以上にもなります。苗木の配布時には植え方、育て方のアドバイスを行うとともに、配布した後もアフターフォローを行っています。各地から届くお花見の便りは、地域の人々に親しまれ、美しい環境づくりやコミュニティづくり、地域振興などに役立っている様子を知らせてくれています。

東京都千代田区の皇居外苑には、昭和天皇在位60周年を記念して八重咲きの桜を寄贈しました。列状に植栽された桜は見事な花を咲かせ、多くの方に喜ばれています。



東京都の皇居外苑に昭和天皇在位60周年を記念して八重咲きの桜「一葉」を寄贈。列状に植栽された桜は見事な花を咲かせ、多くの方に喜ばれています。

社会貢献活動



また、桜を通じた震災復興支援として、東日本大震災で津波を受けた桜の後継樹の育成や、被災地への桜の苗木の無償提供も行っています。これまでに被災地にお届けした苗木は4,200本を超えました。また、接木の指導や復興計画の進捗に合わせた植樹や育成指導も実施しています。



地元住民に剪定の指導（女川町）



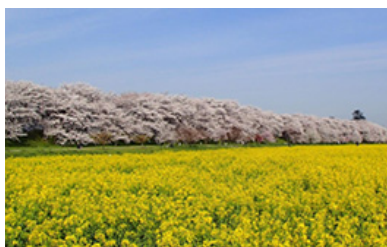
宮城農業高校生徒に接木指導（名取市）

桜の保護・再生

老齢化した桜や、既存の桜の名所の保護や再生にも積極的に取り組んでいます。病虫害や環境変化によって衰弱した桜について、日本花の会の研究員が永年培ってきた知見や技術を駆使してアドバイスをしています。



山梨県北杜市にある日本最古の桜「山高神代桜」の樹勢回復工事を4年間監修しました。花数も増え、徐々に樹勢を取り戻しています。



埼玉県幸手市の権現堂桜堤。平成9年度から保存調査を実施し、平成11年度から土壌改良・施肥などの再生事業を実施中です。

社会貢献活動



皆さんの活動を支えるスペシャリスト集団として

日本花の会では、樹木医や組織培養の専門家などのスペシャリストが、会員や全国各地の皆さんの活動を支えています。

茨城県結城市にある総面積約83,000平方メートルの「結城農場」は、1969年の開設以来、桜の名所づくりを支える拠点として、年間約2万本の桜の苗木を接木(つぎぎ)で生産し、桜の名所づくりをバックアップしています。



一本ずつ丁寧に接木作業を進めています



成長した苗木は落葉後、各地に出荷されます

農場内にある桜見本園には、350品種、1,000本の桜が植栽されています。桜の名所づくりに相応しい品種かどうか、花の美しさや病害虫に対する強さなどを確認するほか、全国各地の品種調査の標本木としても活用されています。



桜見本園「十色桜の並木」



桜見本園「彩の広場」

また接木による苗木生産に替わるものとして、組織培養による苗木の大量生産の研究も継続しています。



培養器内で成長する桜の茎頂組織



ピートモスに株分けした後、畑に定植します

社会貢献活動



花のまちづくり

花のまちづくりを広く普及・定着させるために、農林水産省、国土交通省の提唱の下、「全国花のまちづくりコンクール」が、1991年から始まりました。全国的な広がりを見せるこのコンクールの事務局として、日本花の会では、身近な花や緑を大切に、花や緑が豊かで潤いのあるまちづくりを呼びかけています。このコンクールには毎年約2,000件の応募があり、大賞（農林水産大臣賞、国土交通大臣賞 各2点）、優秀賞などが贈られます。



平成28年度の農林水産大臣賞



表彰式の模様

社会貢献活動



「こまつの杜」での花育

日本花の会では、コマツCSR室やNPO法人みどりのこまつスクスク会と共同で、こまつの杜において園児や児童を対象とした花育を進めています。

花育とは、子供たちが花や緑に親しみ、育てる機会を通して、優しさや美しさを感じる気持ちを育むことや、花や緑を介して子供とお年寄りの世代間交流を図り、地域コミュニティの活性化にもつなげる活動です。



秋にはバンジーとビオラの種まき



花苗をプランターに植え替え



ドライフラワーで熱心にコサージュづくり



園児からの心のこもったお礼のお手紙

日本花の会では桜や花を通じて、ひとりでも多くの方が心豊かに生活できるよう、桜や花を活かした潤いのある環境づくりに努力して参ります。

名称 公益財団法人 日本花の会
 住所 〒107-8414 東京都港区赤坂2-3-6
 TEL・FAX TEL:03-3584-6531
 FAX:03-3584-7695

CSR 活動の考え方



会社概要

※2017年3月31日現在

会社名	コマツ（登記社名：株式会社 小松製作所）
英文社名	Komatsu Ltd.
創立	1921年（大正10年）5月13日
本社所在地	〒107-8414 東京都港区赤坂二丁目3番6号（コマツビル）
代表者	代表取締役社長（兼）CEO 大橋 徹二（おおはしてつじ）
主な事業	<p>コマツグループでは主に、建設・鉱山機械、ユーティリティ（小型機械）、林業機械、産業機械などの事業を展開しています。</p> <p>※ 商品・サービスやブランドの詳細は「商品・サービス」を参照ください</p>
資本金	<ul style="list-style-type: none"> ■ 連結 678億70百万円（米国会計基準による） ■ 単独 701億20百万円 ■ 発行済株式総数 971,967,660株（自己株式を含む） ■ 株主数 158,453名

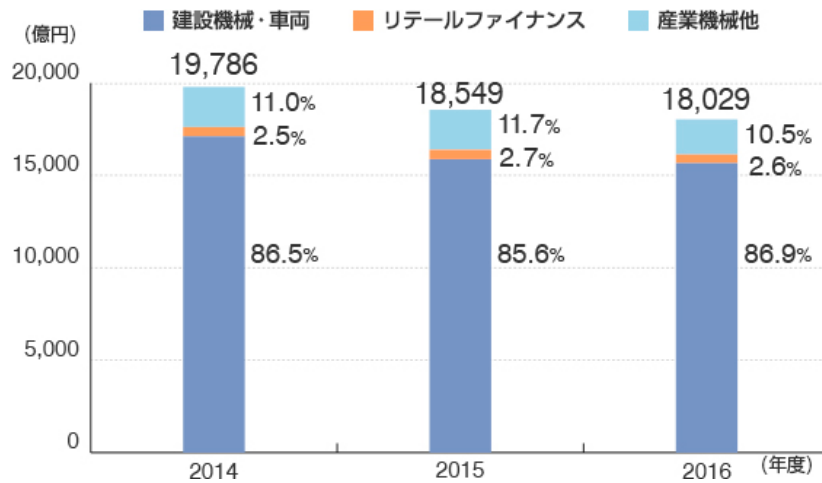
CSR 活動の考え方



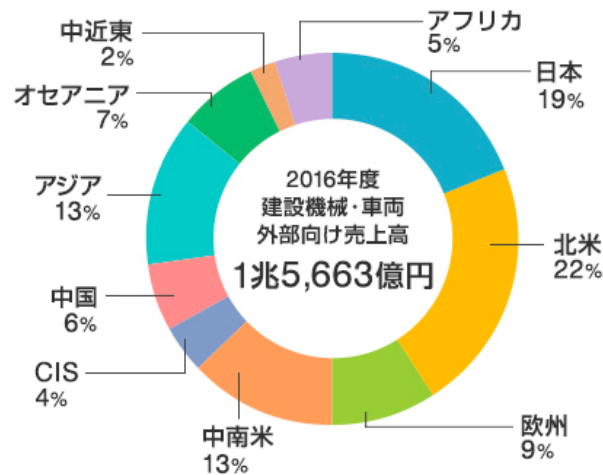
売上高 (2017年3月期)

■ 連結 1兆8,029億円

外部顧客向け売上高 (事業部門別)



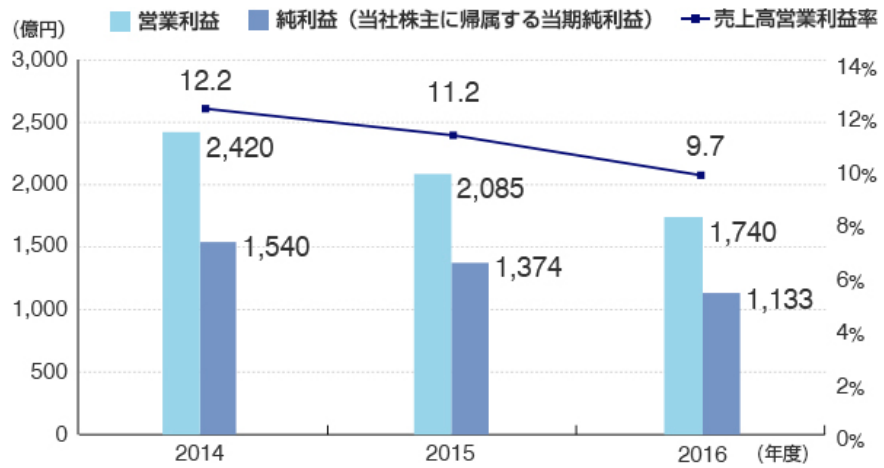
建設機械・車両部門売上高の地域構成



CSR 活動の考え方



利益と利益率



▶ [決算情報はこちら](#)

コマツグループ

コマツグループは、コマツをふくむ182社（連結対象）で構成されています。

- 連結子会社数 143社
- 持分法適用会社数 38社
- コマツ（親会社）1社
- 合計 182社

拠点数

- 建設機械・車両部門の生産拠点数：38ポイント
- 建設機械の販売・サービス代理店：217社
- フォークリフトの販売・サービス代理店：117社

従業員数

- [連結] 47,204名
- [単独] 10,371名

CSR 活動の考え方



GRI G4 対応表

コマツの「CSR報告書」には、GRI サステナビリティ・レポート・ガイドラインによる標準開示項目の情報が記載されています。以下の一覧は、GRI G4の「中核 (Core)」項目を抜粋したものです。

1. 一般標準開示項目

目名	G4指標	内容	記載箇所
戦略および分析	G4-1	組織の戦略に関する、最高意思決定者の声明	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 トップメッセージ ▶ 株主・投資家情報 社長インタビュー ㊦ ▶ 環境報告書 トップメッセージ
組織のプロフィール	G4-3	組織の名称	▶ コマツについて 会社概要
	G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コマツについて 会社概要 ▶ 商品・サービス ▶ コマツについて テクノロジー&イノベーション
	G4-5	組織の本社の所在地	▶ コマツについて 会社概要
	G4-6	事業展開している国、重要な事業所を有している国、持続可能性のテーマに特に関連のある国	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コマツについて 生産・販売拠点 ▶ CSR報告書 現場力の強化 (技能者派遣実績) ▶ CSR報告書 社会課題への対応
	G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	▶ コマツについて 会社概要
	G4-8	参入市場	▶ コマツについて 生産・販売拠点
	G4-9	組織の規模	▶ コマツについて 会社概要
	G4-10	従業員数	▶ CSR報告書 人事方針・評価制度

CSR活動の考え方



	G4-11	団体交渉協定の対象となる総従業員	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 人事方針・評価制度
	G4-12	組織のサプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 協力企業のCSR支援
	G4-13	組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関する重大な変更	--
	G4-14	予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、その方法	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 株主・投資家情報 コーポレートガバナンス ☐ ▶ CSR報告書 リスク管理 ▶ CSR報告書 コンプライアンス ▶ 環境報告書 法規制の遵守と汚染予防 ▶ 環境報告書 化学物質の管理・汚染予防
	G4-15	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、署名または支持したもの	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 トップメッセージ ▶ 環境報告書 WBCSDに参加
	G4-16	会員資格を有する団体や国内外の提言機関	--
特定された重要な側面とその対象範囲	G4-17	連結財務諸表の対象になっている事業体	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 有価証券報告書 関係会社の状況 (6,86MB) 📄 ▶ コマツについて グループ企業
	G4-18	マテリアリティ (重要側面特定) のプロセス	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 重点分野・活動 (2017年)
	G4-19	プロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	
	G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の対象範囲	

CSR活動の考え方



	G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の対象範囲	
	G4-22	過去の報告書の修正再記述	--
	G4-23	過去の報告期間からの重要な変更	--
ステークホルダー・エンゲージメント	G4-24	エンゲージメントしたステークホルダー・グループ	
	G4-25	エンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	
	G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法	▶ CSR報告書 ステークホルダーとの対話
	G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起されたテーマや懸念、対応	
報告書のプロフィール	G4-28	提供情報の報告期間	
	G4-29	前回の報告書発行日（該当する場合）	▶ CSR報告書 編集方針
	G4-30	報告サイクル	
	G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	CSRダイジェスト 裏表紙 ▶ CSRウェブサイト お問い合わせ ☎
	G4-32	組織が選択した「準拠」のオプション	--

CSR活動の考え方



	G4-33	報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行	--
ガバナンス	G4-34	組織のガバナンス構造	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 株主・投資家情報 コーポレートガバナンス ☐ ▶ CSR報告書 推進体制 ▶ 環境報告書 環境管理体制
倫理と誠実性	G4-56	組織の価値、理念、行動基準・規範	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コマツについて コマツの行動基準 ▶ CSR報告書 コンプライアンス ▶ CSR報告書 コマツウェイとは

2. 特定標準開示項目

(1) 経済

目名	G4指標	内容	記載箇所
	G4-DMA	側面が重要である理由	▶ CSR報告書 重点分野・活動
経済的パフォーマンス	G4-EC1	創出、分配した直接経済的価値	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 人事方針・評価制度（給与データ） ▶ CSR報告書 ワークライフバランス（各種データ） ▶ 有価証券報告書（法人税等）（1,32MB） 📄 ▶ CSR報告書 地域人材育成 ▶ CSR報告書 社会課題への対応 ▶ CSR報告書 地域支援（日本の活動） ▶ CSR報告書 災害復興支援 ▶ CSR報告書 対人地雷処理と復興支援
	G4-EC2	気候変動により組織の活動が受ける財務上の影響	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 商品・サービスの気候変動対応 ▶ 環境報告書 事業活動における気候変動対応
	G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	▶ 有価証券報告書 年金及びその他の退職給付債務（1,32MB） 📄

CSR活動の考え方



	G4-EC4	政府から受けた財務援助	--
地域での存在感	G4-EC5	重要事業拠点での最低賃金と比較した給与の比率	--
	G4-EC6	重要事業拠点での地域から採用した上級管理職	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 ダイバーシティへの取り組み
間接的な経済影響	G4-EC7	インフラ投資およびサービスの展開と影響	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 社会課題への対応 ▶ CSR報告書 地域支援（日本の活動） ▶ CSR報告書 災害復興支援 ▶ CSR報告書 対人地雷処理と復興支援
	G4-EC8	著しい間接的な経済影響	<ul style="list-style-type: none"> ▶ スマートコンストラクション ▶ 株主・投資家情報 社長インタビュー ▶ CSR報告書 地域人材育成 ▶ CSR報告書 社会課題への対応 ▶ CSR報告書 地域支援（日本の活動） ▶ CSR報告書 災害復興支援 ▶ CSR報告書 対人地雷処理と復興支援
調達慣行	G4-EC9	重要事業拠点での地元のサプライヤーへの支出の比率	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 協力企業のCSR支援

CSR 活動の考え方



(2) 環境

目名	G4指標	内容	記載箇所
原材料	G4-EN1	使用原材料の重量または量	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 事業活動と環境との関わり
	G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 リマン事業の展開 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（研究・開発分野）
エネルギー	G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 事業活動と環境との関わり 資料編 サイトデータ
	G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 事業活動と環境との関わり 環境報告書 Scope3 CO₂排出量
	G4-EN5	エネルギー原単位	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（生産分野） 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書 生産におけるCO₂削減活動 環境報告書 物流におけるCO₂削減活動
			<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（生産分野） 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書 生産におけるCO₂削減活動 環境報告書 物流におけるCO₂削減活動 環境報告書 中長期目標と進捗 資料編 環境会計
			<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（研究・開発分野） 環境報告書 Scope3 CO₂排出量 環境報告書 建機のCO₂排出削減
			<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（研究・開発分野） 環境報告書 Scope3 CO₂排出量 環境報告書 建機のCO₂排出削減
	G4-EN6	エネルギー消費の削減量	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（生産分野） 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書 生産におけるCO₂削減活動 環境報告書 物流におけるCO₂削減活動 環境報告書 中長期目標と進捗 資料編 環境会計
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（研究・開発分野） 環境報告書 Scope3 CO₂排出量 環境報告書 建機のCO₂排出削減 	
水	G4-EN8	水源別の総取水量	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 事業活動と環境との関わり 環境報告書 生産における資源有効利用活動（水資源） 資料編 サイトデータ

CSR 活動の考え方



	G4-EN9	取水により著しい影響を受ける水源	--
	G4-EN10	リサイクルおよび再利用した水の総量	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 生産における資源有効利用活動（水資源）
生物多様性	G4-EN11	生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、管理している拠点	
	G4-EN12	生物多様性の価値が高い地域での活動、製品およびサービス	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 生物多様性への取り組み
	G4-EN13	保護または復元されている生息地	
	G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息する絶滅危惧種の総数	--
大気への排出	G4-EN15	直接的な温室効果ガスの排出量（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 事業活動と環境との関わり 環境報告書 生産におけるCO₂削減活動
	G4-EN16	間接的な温室効果ガスの排出量（スコープ2）	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 事業活動と環境との関わり 資料編 サイトデータ
	G4-EN17	その他間接的な温室効果ガス排出量（スコープ3）	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 事業活動と環境との関わり 環境報告書 物流におけるCO₂削減活動 環境報告書 サプライヤーにおけるCO₂削減活動 環境報告書 非生産部門におけるCO₂削減活動 環境報告書 Scope3 CO₂排出量
	G4-EN18	温室効果ガス排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（生産分野） 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（調達・物流） 環境報告書 生産におけるCO₂削減活動 環境報告書 物流におけるCO₂削減活動

CSR 活動の考え方



	G4-EN19	温室効果ガス排出量の削減量	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（生産分野） ▶ 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（調達・物流） ▶ 環境報告書 生産におけるCO₂削減活動 ▶ 環境報告書 物流におけるCO₂削減活動 ▶ 環境報告書 中長期目標と進捗 ▶ 資料編 環境会計
	G4-EN20	オゾン層破壊物質の排出量	---
	G4-EN21	NO _x 、SO _x およびその他の重大な大気排出	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 事業活動と環境との関わり ▶ 環境報告書 化学物質の管理・汚染予防
排水および廃棄物	G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 事業活動と環境との関わり ▶ 環境報告書 生産における資源有効利用活動（水資源） ▶ 資料編 サイトデータ
	G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 事業活動と環境との関わり ▶ 環境報告書 生産における資源有効利用活動（廃棄物） ▶ 資料編 サイトデータ
	G4-EN24	重大な漏出の総件数と漏出量	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 法規制の遵守と汚染予防
	G4-EN25	バーゼル条約付属文書で有害とされる廃棄物の量	---
	G4-EN26	組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界	---

CSR活動の考え方



製品およびサービス	G4-EN27	製品およびサービスの環境影響の緩和の程度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（研究・開発分野） ▶ 環境報告書 Scope3 CO2排出量 ▶ 環境報告書 商品・サービスの気候変動対応
	G4-EN28	使用済み製品や梱包材の再利用、リサイクル比率	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 リマン事業の展開 ▶ 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（研究・開発分野） ▶ 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（調達・物流）
コンプライアンス	G4-EN29	環境規制への違反に対する罰金、制裁措置	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 法規制の遵守と汚染予防
輸送・移動	G4-EN30	輸送、移動から生じる影響	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境報告書 事業活動と環境との関わり ▶ 環境報告書 環境行動計画と2016年度の活動結果（調達・物流） ▶ 環境報告書 物流におけるCO2削減活動
環境全般	G4-EN31	環境保護目的の総支出と投資	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 資料編 環境会計
サプライヤーの環境評価	G4-EN32	環境基準により選定された新規サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 協力企業のCSR支援
	G4-EN33	サプライチェーンにおけるマイナスの環境影響と取られた措置	--
苦情処理制度	G4-EN34	公式の苦情対応メカニズムを通して申し立てられた苦情件数	--

CSR活動の考え方



(3) 社会

■ 1) 労働慣行とディーセント・ワーク

目名	G4指標	内容	記載箇所
雇用	G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者	CSR報告書 人事方針・評価制度（採用者、離職者） > （採用者） > （離職者）
	G4-LA2	正社員に提供される福利	> CSR報告書 ワークライフバランス（制度・施策）
	G4-LA3	育児休暇後の復職率・定着率	> CSR報告書 ワークライフバランス（産児・育児関連データ）
労使関係	G4-LA4	業務上の変更に関する最低通知期間	--
労働安全衛生	G4-LA5	労働安全衛生プログラムについての、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員	> CSR報告書 労働安全衛生
	G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の割合、業務上の死者員	
	G4-LA7	事故は発症のリスクが高い業務に従事する労働者数	--
	G4-LA8	労働組合との正式合意に定められている安全衛生のテーマ	> CSR報告書 労働安全衛生
研修および教育	G4-LA9	従業員あたりの年間平均研修時間	> CSR報告書 社員教育体系（社員研修データ）

CSR活動の考え方



	G4-LA10	スキル・マネジメント や生涯学習による従業 員の継続雇用と雇用終 了計画の支援	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 社員教育体系 ▶ CSR報告書 現場力の強化 ▶ CSR報告書 ダイバーシティへの取り組み（高齢者雇用）
	G4-LA11	業績とキャリア開発に ついて定期的評価を受 けている従業員の比率	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 人事方針・評価制度
多様性と機会均 等	G4-LA12	ガバナンス組織の構成 と従業員区分別内訳	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 ダイバーシティへの取り組み
男女同一報酬	G4-LA13	女性の基本給と報酬総 額の対男性比	--
サプライヤーの 労働慣行評価	G4-LA14	労働慣行基準により選 定された新規サプライ ヤーの比率	--
	G4-LA15	サプライチェーンでの 労働慣行に関するマイ ナスの影響と実施した 措置	--
労働慣行の苦情 処理	G4-LA16	正式な苦情処理制度に より申し立てのあった 労働慣行に関する苦情	--

CSR活動の考え方



2) 人権

目名	G4指標	内容	記載箇所
投資	G4-HR1	重要な協定・契約で、人権条項を定めた、または審査を受けた数と比率	--
	G4-HR2	業務関連の人権についての方針・手順などについての研修時間	▶ CSR報告書 コンプライアンス
被差別	G4-HR3	差別事例の総件数と実施した措置	--
結社の自由と団体交渉	G4-HR4	結社の自由・団体交渉の権利行使が、侵害・リスクにさらされるかもしれないと判断された業務・サプライヤーと、対策	--
児童労働	G4-HR5	児童労働に関して著しいリスクがあると判断された業務・サプライヤーと、対策	--
強制労働	G4-HR6	強制労働に関して著しいリスクがあると判断された業務・サプライヤーと、対策	--
保安慣行	G4-HR7	組織の人権方針、手順の研修を受けた保安要員、対策	--
先住民の権利	G4-HR8	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と措置	--

CSR活動の考え方



人権評価	G4-HR9	人権に関する審査または影響評価の対象となっている業務	▶ CSR報告書 リスク管理
サプライヤーの人権評価	G4-HR10	人権に関する基準により選定された新規サプライヤー	--
	G4-HR11	サプライチェーンにおける人権に関わるマイナスの影響と措置	--
人権の苦情処理	G4-HR12	正式な苦情処理制度により申し立てのあった人権に関する苦情	--

3) 社会

目名	G4指標	内容	記載箇所
地域コミュニティ	G4-SO1	地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ CSR報告書 地域人材育成 ▶ CSR報告書 社会課題への対応 ▶ CSR報告書 地域支援（日本の活動） ▶ CSR報告書 災害復興支援 ▶ CSR報告書 対人地雷処理と復興支援
	G4-SO2	地域コミュニティにマイナスの影響を及ぼす事業	--
腐敗防止	G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数、比率、特定したリスク	--
	G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーション、研修	▶ CSR報告書 コンプライアンス

CSR活動の考え方



	G4-S05	確認された腐敗事例および取られた措置	--
公共政策	G4-S06	政治献金の総額	--
反競争的行為	G4-S07	反競争的な行動、反トラスト、独占的慣行に関する法的措置事例	--
コンプライアンス	G4-S08	法規制違反に対する、重大な罰金の額、その他の制裁措置	--
サプライヤーの社会への影響評価	G4-S09	社会への影響に関する基準で選定された新規サプライヤーの割合	▶ CSR報告書 協力企業のCSR支援
	G4-S010	サプライチェーンで社会に及ぼすマイナスの影響	--
社会影響の苦情処理	G4-S011	正式な苦情処理制度により申し立てのあった社会への影響に関する苦情	--

■ 4) 製品責任

目名	G4指標	内容	記載箇所
顧客の安全衛生	G4-PR1	主要製品サービスにおける安全衛生の影響評価、改善	▶ CSR報告書 品質と信頼性（責任ある顧客対応）
	G4-S010	製品サービスの安全衛生に関する規制違反	

CSR活動の考え方



製品サービスのラベリング	G4-PR3	組織が定めた、製品サービスの情報、ラベリングに関する手順について、その情報の種類と対象となる製品サービス	--
	G4-PR4	製品サービスの情報、ラベリングに関する規制違反	--
	G4-PR5	顧客満足度調査の結果	▶ CSR報告書 品質と信頼性（責任ある顧客対応）
マーケティング・コミュニケーション	G4-PR6	販売禁止もしくは係争中の製品の売上	--
	G4-PR7	マーケティング・コミュニケーションに関する規制違反	--
顧客プライバシー	G4-PR8	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する不服申立	--
製品のコンプライアンス	G4-PR9	製品サービスの提供、使用に関する法規違反	--

KOMATSU

コマツ

〒107-8414 東京都港区赤坂2-3-6

<http://www.komatsu.co.jp/>