

KOMATSU



CSR 報告書
2016

コマツ CSR 報告書 2016

CSR活動の考え方

- 3 トップメッセージ
- 6 重点分野・活動
- 8 経営とCSRの関係
- 9 国際基準との対比
- 11 ステークホルダーとの対話
- 13 推進体制
- 14 活動実績と中期課題
- 19 外部評価とあゆみ

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–

- 22 製品安全
- 24 品質と信頼性（責任ある顧客対応）
- 30 労働安全衛生

CSR重点分野② 人を育てる

- 36 人事方針・評価制度
- 40 **特集** ダイバーシティへの取り組み
- 45 ワークライフバランス
- 49 コマツウェイとは
- 51 社員教育体系
- 52 現場力の強化
- 55 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

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

社会貢献活動

- 73 社会貢献活動の考え方・実績
- 74 **特集** 社会課題への対応
- 77 地域人材育成
- 80 カミーズ社との協業
- 82 災害復興支援
- 83 対人地雷処理と復興支援
- 86 女子柔道部の活動
- 88 地域支援（コマツ本社の活動）
- 93 日本花の会の支援

- 98 会社概要
- 101 GRI G4 対応表

環境報告については「環境報告書」、コーポレートガバナンスについては「コマツレポート」に掲載しております。またCSR情報をコンパクトにまとめた冊子「CSRダイジェスト」（8月発行予定）もございます。あわせてご覧ください。

■環境報告書・CSRダイジェスト <http://www.komatsu.co.jp/CompanyInfo/csr/2016/>

■コマツレポート <http://www.komatsu.co.jp/CompanyInfo/ir/annual/html/2016/>

CSR活動の考え方



トップメッセージ

ESGを意識した事業活動を通じて、社会課題の解決に貢献します。



代表取締役社長 大橋 徹二

2016年4月、コマツは新しい中期経営計画「Together We Innovate GEMBA Worldwide –Growth Toward Our 100th Anniversary (2021) and Beyond-」を発表しました。前の計画を策定してから、建設・鉱山機械の世界需要が新興国を中心に調整期入りし、3年前とは大きく環境が変化しましたが、長期的には市場の成長が見込めるという前提は変更していません。個々の項目を点検し、見直すべき点には個別の対策を打っていく一方で、「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」という3つの基本戦略を引き続き推進していきます。

また企業の長期的成長のためには、環境・社会・ガバナンス（ESG）の強化が重要であり、積極的に推進することが欠かせないと考えています。コマツはこれまでもESGを重視して取り組んできましたが、中期経営計画の目標の一つとして、さらに積極的に対応してまいります。

ここでは中期経営計画の策定時に整理したいいくつかの社会課題を取り上げ、コマツがこれらの課題に対してどのような活動をしているのか、事例をご紹介します。

建設業の労働力不足、現場の安全性・生産性向上に対応します。

日本の建設業界では労働人口の減少が深刻な課題となっています。熟練労働者不足は世界共通の課題でもあります。また建設・鉱山現場においては安全性や生産性の向上が従来に増して強く求められています。このようなお客さまの「現場の課題」を解決する提案力強化に向け、コマツはオープンイノベーションも活用しながら、ダントツ商品・サービス・ソリューションの開発を加速し、イノベーションによる成長を目指しています。

具体的な事例の一つとして、「未来の現場」を実現する「スマートコンストラクション」を展開しています。スマートコンストラクションでは、これまで人手と時間をかけて行っていた測量の工程が自動化され、またICT制御の建設機械により経験の浅いオペレーターでも精巧な作業が可能となります。自動化や省人化で安全性が向上するとともに、工期短縮によりコスト削減とCO₂排出削減も実現します。今後は施工現場の見える化、最適化とソリューションを進化させてお客さまをトータルでサポートしていくとともに、このビジネスをコマツの中核事業として育成していきます。

CSR活動の考え方



商品使用と生産におけるCO₂排出を削減します。

コマツの商品は社会インフラや豊かな生活を作り出す一方で、その生産工程や使用、廃棄といったライフサイクルで環境負荷を与えています。コマツは環境に配慮したダントツ商品・サービスの提供を、お客さまの環境対応に貢献する差別化戦略として位置付けるとともに、工場の電力使用量削減に対しても生産改革として取り組み、生産性を飛躍的に向上させることで、競争力強化につなげていきます。

特に建設機械がライフサイクルを通じて排出するCO₂を見た場合、その約90%がお客さまの使用により発生しており、ここに重点的に取り組むべきであることは明白です。ハイブリッド建設機械など環境性能の高い商品の提供に加え、建設機械の遠隔管理システム「KOMTRAX」から得られる実データに基づいた省燃費運転の提案など、お客さまの使い方に対してもアプローチすることで、長期目標として作業量当たりのCO₂排出量を25%削減（※1）することを目指しています。

生産工程で発生するCO₂削減についてはこれまでも長期目標を定めて実施してきましたが、今後も電力削減活動などを通じて、国内57%削減（※2）、海外32%削減（※3）を目指します。

（※1：2025年に販売する新車、2007年比。※2：2020年目標、2000年比。※3：2020年目標、2010年比）

ダイバーシティへの対応とグローバルマネジメントを推進します。

ガバナンスを考える上では、不正がなく経営の透明性が高いことはもちろんのこと、多様な社員が活躍できる会社であることが必要だと私は確信しています。

多様性という点では、女性をもっと活躍できる職場づくりが重要で、女性管理職比率を2018年4月までに7%、2021年4月までに10%とする目標を設定しています。さらには性別を問わず世界中のコマツ社員が活躍できる会社でありたいと考えており、2016年4月、グローバルオフィサー制度を設けました。これまでコマツの海外現地法人（現法）は、その地域をよく理解する現地の人材をトップを務めており、ほとんどの現法で現地トップという体制になりました。グローバルオフィサー制度では、主要な現法トップ層をグローバルオフィサーとし、このうち主要なトップマネジメント14名を執行役員に任命して、コマツの重要な会議体にも参加頂くことにしました。このような人たちが、グループ経営の中核に関わっていくことが、これからのグローバル連結経営を推進するためには重要であると考えています。

コマツの経営の基本は「品質と信頼性」を追求し、「企業価値」を最大化することです。「企業価値」とは、社会と全てのステークホルダーの皆さまからの信頼度の総和です。

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、これまで以上にESGを強く意識しながら、本業を通じてお客様や社会の課題解決に貢献していきたいと考えています。

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。

2016年7月

代表取締役社長 大橋 徹二

CSR 活動の考え方



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、p.9をご覧ください。



wbcsd

- ・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。

CSR活動の考え方



重点分野・重点活動

コマツのCSR優先課題

コマツでは、CSR重点分野を整理する過程において、コマツの事業とステークホルダーからの双方にとって重要な社会課題で、コマツがグローバルに取り組むべき16項目の「CSR優先課題」を抽出しました。

商品・サービス・お客さま 安全性向上商品 お客さまへの責任ある対応	環境 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 人材育成 職場の安全性向上 社員の尊重	人権 基本的人権の尊重 雇用の平等
倫理とガバナンス 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 地域社会の発展 災害復興支援 地域住民の生活向上

CSR 活動の考え方



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

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

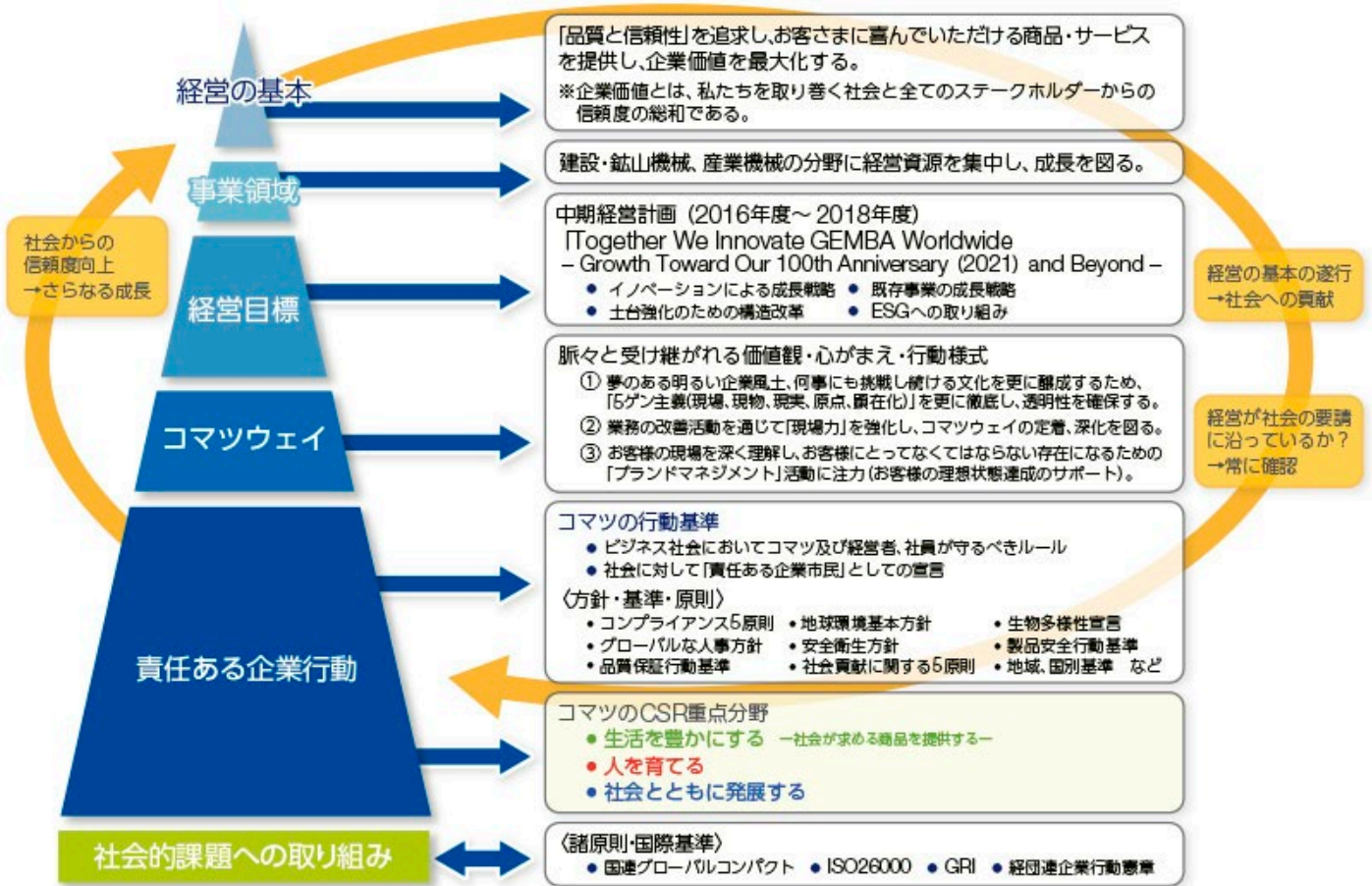
CSR 活動の考え方



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
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

CSR 活動の考え方



<p>消費者課題</p>	<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
<p>コミュニティ参画 および発展</p>	<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
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

CSR活動の考え方



産学連携パートナーとの意見交換

コマツ技術協議会の開催



2015年11月20日、第3回「産学連携5大学ーコマツ技術協議会」を開催しました。組織的な連携協定を結んでいる各大学(横浜国立大学、大阪大学、金沢大学、東京大学、東京工業大学)とコマツとの個別の関係に留まらずに、5大学の先生方とコマツグループの産学連携関係者が集まって、コマツとの産学連携に関する情報交流と今後のあり方に関する議論を行うものです。2011年から隔年で開催しており、3回目の今回は新たに組織的な連携を締結した東工大を迎えて5大学との協議会となりました。コマツの将来構想に基づいたテーマを立案し、コマツと大学の双方の担当者が熱意を持って取り組む環境を整えることや、双方のマネジメント層が的確な評価やサポートを行っていくことなどが議論されました。

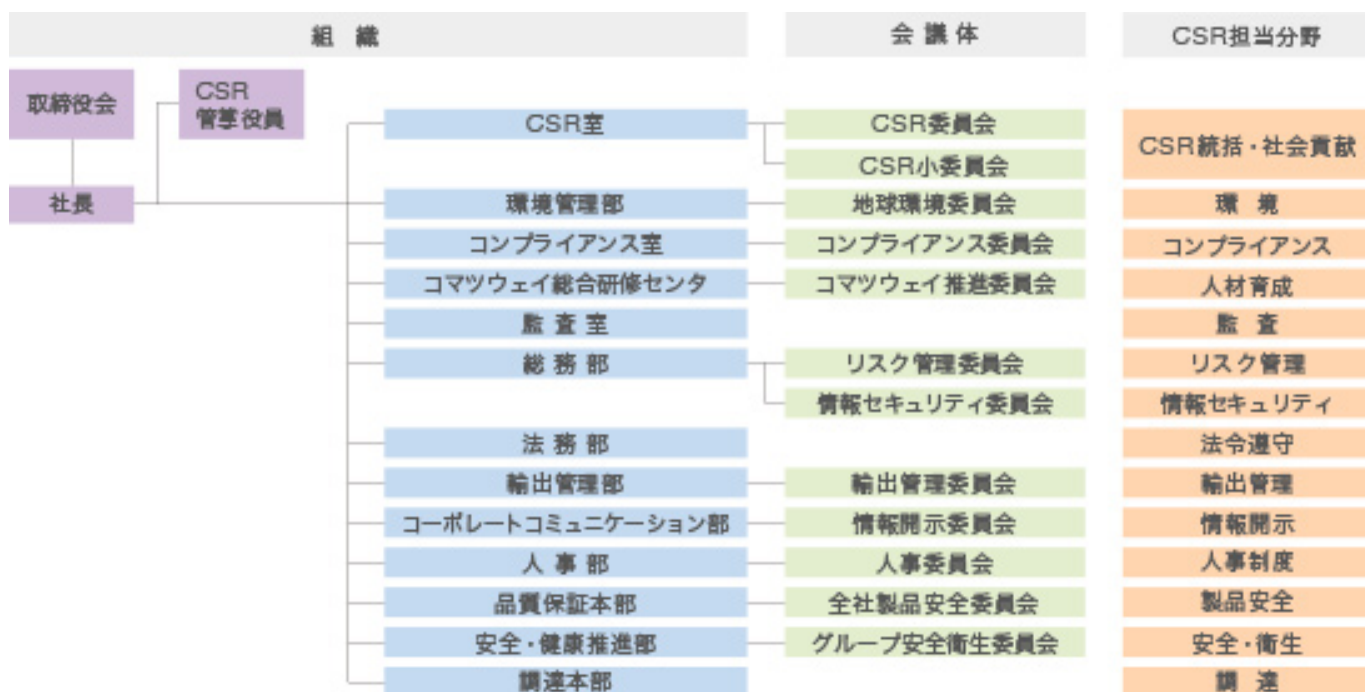
CSR 活動の考え方



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。

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。

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** □生活を豊かにする □人を育てる □社会とともに発展する
- **社会貢献活動** □生活を豊かにする □人を育てる □社会とともに発展する

1. 本業を通じた活動

生活を豊かにする -社会が求める商品を提供する-

重点活動	2015年度の実績事例	記事リンク	今後の課題・目標
<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 	・ソリューション事業SMARTCONSTRUCTIONに、クラウドプラットフォームとステレオカメラ導入（9月）		・ SMARTCONSTRUCTIONの中核事業としての育成
	・ 国交省「i-Construction」対応建機の市場導入（2016年4月）		・ 日米欧市場でのICT建機の拡販
	・ 無人ダンプトラック(AHS)累計100台出荷		・ AHSビジネス拡大とソリューション強化
	・ 「つながる化」による生産改革（IoT）着手（6月）		・ 2015年度から3年間でコスト△500億円
			・ 次世代露光装置用EUV光源の開発
			・ 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 	・ ハイブリッド油圧ショベルの系列拡大（2016年1月）		・ ハイブリッド機種系列の拡充とグローバル拡販
	・ 排ガス規制（Tier4 Final）への対応（通年）		・ 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）
	・ 次世代バッテリー式フォークリフトの系列拡大（9月）		・ 商品ラインアップ拡大とグローバル展開
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内生産工場のCO2削減 △43%（対2000年） ・ 海外生産工場のCO2削減 △18%（対2010年） 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内 2020年に△57%（対2000年） ・ 海外 2020年に△32%（対2010年）

CSR 活動の考え方



	・ 単独の電力使用 △50% (対2010年)	環境報告書	
	・ 国内の水使用 △63% (対2005年)	環境報告書	・ 国内 2020年に△40% (対2010年) ・ 海外 2020年に△10% (対2010年)
	・ 協力企業への電力半減活動の水平展開 (97社) ・ 協力企業向け省エネ教育の開催 (5回、182社)	環境報告書	・ 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)	・ 重大災害発生後の特別安全活動実施	CSR報告書	・ 「二度と重大災害を起こさない」活動の継続
	・ 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)	CSR報告書	・ 健康づくり5か年計画継続 (国内)
	・ 協力企業への安全パトロールの実施 (97社)	CSR報告書	・ 協力企業への安全パトロールの継続

人を育てる

重点活動	2015年度の実績事例	記事リンク	今後の課題・目標
● コマツウェイを通じた人材育成 (社員、協力企業)	・ 年間研修時間 96時間 (単独社員一人あたり) ・ 年間研修費用 244千円 (単独社員一人あたり)	CSR報告書	
	・ 海外現法でのQCインストラクター研修の開催 (9月)	CSR報告書	・ 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
	・ 技能トレーニングセンタを新設 (9月)	CSR報告書	・ 技能向上のためのグローバルな取り組み継続
	・ 技能競技大会の開催 (10月、12か国から195名) ・ QC大会の開催 (11月、13か国から87件)	CSR報告書	

CSR 活動の考え方



● ブランドマネジメントを通じた人材育成（社員、代理店）	・ブランドマネジメント活動の質向上と拡大	CSR 報告書	・ブランドマネジメント活動の質向上と拡大の継続
	・国内代理店向けモデルトレーニングセンタ開設（10月） ・サービス技能大会ATC開催（10月、41名）	CSR 報告書	・アジアトレーニングセンタの新設 ・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	・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：18.4日）	CSR 報告書	・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17日以上）
	・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	ニュースリリース CSR 報告書	・女性社員の活躍推進（管理職比率 2018年7%、2021年10%）
	・障がい者雇用の促進（単独雇用率 2.63%）	CSR 報告書	・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）

社会とともに発展する

重点活動	2015年度の実績事例	記事リンク	今後の課題・目標
● ステークホルダーとの双方向のコミュニケーション	・個人株主向け説明会（12月、800名） ・個人株主工場見学会（10月・3月、350名） ・個人株主テクノセンタ見学会（8月、130名） ・個人投資家説明会（国内11か所、1000名） ・事業所フェア開催（国内5か所、43700名） ・コマツ技術協議会の開催（11月） ・社長による社員ミーティングと質疑内容の共有	CSR 報告書 CSR 報告書	・コミュニケーション活動の継続

CSR 活動の考え方



<p>● コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底</p>	<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） ・国際アドバイザーボード新体制（12月） ・潜在的問題の「見える化」調査（7月～） ・CR監査の実施（352拠点） ・コンプライアンス教育の実施（のべ約24,000名） ・「みんなのコンプライアンス」累計124号発行 	<p>ニュースリリース</p> <p>ニュースリリース</p> <p>ニュースリリース</p> <p>CSR報告書</p> <p>CSR報告書</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ガバナンス体制の継続的な強化 ・拠点統廃合を含めた体制強化と、各活動の継続
<p>● 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・協力企業への安全パトロールの実施（97社） ・電力半減活動の水平展開（97社） ・CSR勉強会（23社）、下請法勉強会（217社、311名） ・「CSR通信」累計118号発行 	<p>CSR報告書</p> <p>環境報告書</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・CSR調達ガイドラインをベースにした活動の継続

2. 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-

重点活動	2015年度の実績事例	記事リンク	今後の課題・目標
<p>● 農業支援（ICTブル）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多機能ICTブルドーザーによる直播（石川県実証試験でコスト△40%） 	<p>CSR報告書</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多機能ICTブルの技術普及拡大 ・簡易で低コストな大区画モデル実証試験

CSR 活動の考え方



人を育てる

重点活動	2015年度の実績事例	記事リンク	今後の課題・目標
● 建設機械やものづくり分野での地域人材育成支援	・リベリアJHEOS支援（4月学校再開、8月149名卒業）	CSR 報告書	・第2期継続支援、インストラクター教育提供
	・カミンズと技術人材育成の協業契約	CSR 報告書	・各地域の活動推進（豪州・南ア・北米・ペルー）
● こまつの杜の活動 (OB・OGによる理科教室、花育活動)	・274千人来園（累計） ・地元幼稚園と「花育」の実施（2園、96人。福祉施設2ヶ所と交流）	CSR 報告書	・開園5周年記念イベントを計画 ・花育は2園を対象に継続 ・「わくわくコマツ塾」の開校（7月）
● コマツの技術に関連する大学研究テーマへの支援	・大学で出張講義（インドネシア、タイ） ・講師を招日研修（インドネシア）		・大学支援の継続

社会とともに発展する

重点活動	2015年度の実績事例	記事リンク	今後の課題・目標
● 災害復興支援	・ブラジルダム決壊（11月）ホイールローダー2台無償貸与 ・熊本地震（2016年4月）益城町に仮設ハウス無償貸与	CSR 報告書	・被災地で必要とされる物資を中心とした迅速な支援
● 対人地雷処理と復興支援	・カンボジア：地雷除去1218ha、道路39.5km、溜池45個、小学校7校（累計）。隊員住居用仮設ハウスを無償提供 ・アンゴラ：地雷除去180ha（累計） ・クラスター子弾用除去機の開発 ・日本の学校で出前授業（6回開催）	CSR 報告書	・カンボジア、アンゴラ活動の継続 ・ラオスにてクラスター子弾除去開始（8月） ・出前授業の継続
● 日本花の会への支援	・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4000本超）	CSR 報告書	・「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



外部評価とあゆみ

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.



- ・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6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（2016年6月時点）



- ・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35社中の1社として"Prime"の認定



- ・CDPの気候変動情報開示先進企業に選定



- ・経済産業省と東京証券取引所による「平成26年度なでしこ銘柄」に選定（全40社）

CSR活動の考え方



+YOU

一人ひとりがニッポン経済

・東京証券取引所による日本経済応援プロジェクト「+YOU」活動の一環で公表されたESG銘柄に選定（全15社）

CSR活動に関する外部評価（2015年度）

2015年	4月	一般財団法人日本機械学会「2015年度日本機械学会賞（技術）」を受賞（建設現場の施工形態を改革するICTブルドーザーとICT油圧ショベルの開発）
	5月	経営革新や競争力強化のためにITの積極的活用に取り組んでいる企業「攻めのIT経営銘柄」に選定
	7月	日本能率協会「グッドファクトリー賞 ものづくりCSR貢献賞」受賞（粟津工場）
	9月	「日本トイレ大賞 女性活躍担当大臣・男女共同参画担当大臣賞」受賞（コマツの女性用仮設トイレ普及活動）
	9月	「ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インディシズ」に選定（ワールド・アジアパシフィック）
	11月	CDP「気候変動情報開示先進企業」に選定
	11月	日本経済新聞社・総合企業ランキング「NICES 2015年度版」第17位（535社中）
	12月	「oekomリサーチ」において産業内のESG優秀企業として「Prime」選定
2016年	1月	「日経優秀製品・サービス賞 日本経済新聞賞 最優秀賞」受賞（コマツの建設現場支援サービス「スマートコンストラクション」）
	1月	日本経済新聞社「第19回環境経営度調査」製造部門第10位（705社中）
	2月	「トムソン・ロイターTop100グローバル・イノベーター2015」に選出
	2月	一般財団法人省エネルギーセンター「省エネ大賞（事例部門） 省エネルギーセンター会長賞」受賞（特機事業本部）
	2月	日本取締役協会「コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー2015（ガバナンス表彰）」受賞
	2月	環境省、一般財団法人地球・人間環境フォーラム「第19回環境コミュニケーション大賞 優良賞」受賞（コマツ環境報告書ダイジェスト2015）
	2月	第10回東洋経済「CSR企業ランキング」総合3位（1325社中）
	3月	女性活躍推進に優れた企業「なでしこ銘柄2016」に選定
	3月	「CSR Award from Governor of West Java」受賞（コマツアンダーキャリッジインドネシア）
5月	「ユーロネクストVigeo World 120」に選定	

CSR活動の考え方



CSR活動のあゆみ（2015年度）

2015年	4月	石川県小松市コマツの社にて地元幼稚園児対象に「花育」を開始
	12月	「インターナショナル・アドバイザリー・ボード(IAB)」の新体制（新メンバーによる第7次マネジメントIABスタートと「ハイテク・イノベーションIAB」新設）
2016年	3月	大阪工場が大阪府、大阪府立大学、大阪府立環境農林水産総合研究所、大阪市と共に「おおさか生物多様性パートナー協定」を締結
	4月	リベリアにおける日本政府/UNIDOによる人材育成プロジェクト第2期も継続支援
	4月	米カミンズ社とグローバルな社会貢献活動で協業する契約を締結

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-

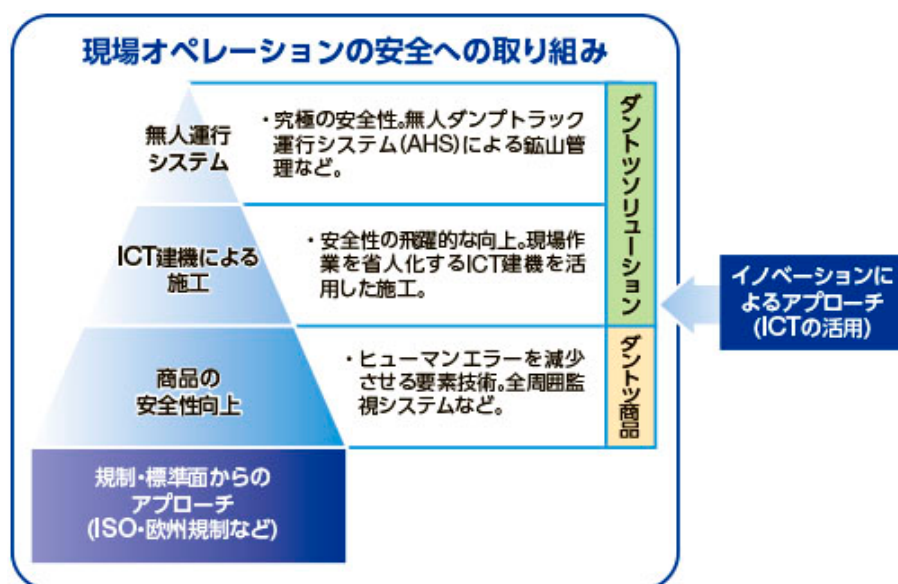
イノベーションは、環境性能や経済性など、さまざまな価値を生み出します。その中で私たちが何よりも優先しているのは「安全性」です。

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、メーカーとして最低限の責務です。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ています。

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

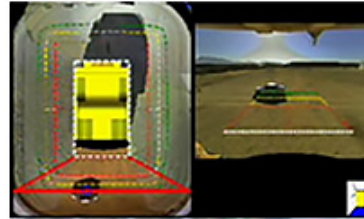
-社会が求める商品を提供する-



安全への取り組み事例

商品の安全性向上：全周囲監視「KomVision」

ダンプトラックの運転席から、全方位の安全を確保するために、周囲の様子を合成した画像をモニターに映し出します。車両を俯瞰したように周囲を認識できるため、死角における接触や衝突を防止することができます。



ICT建機による施工

法面（堤防や田んぼなど斜めに固めた土地）の作業も、オペレーターは作業機を動かす必要がなく、車両の位置を動かすことに専念できます。土を抱えずぎることで起きるスリップを未然に閑知し、最適な土量で効率よく施工できるので、オペレーターの負担は最低限で済みます。作業機の付近で指示を出す補助作業員が不要となり、事故のリスクが低減します。



無人運行システム：無人ダンプトラック運行システム（AHS）

各種ICT機能が搭載されたダンプトラックを、中央管制室で操作・管理し、完全無人稼働を実現させます。ダンプトラックはGPSなどにより自身の位置を把握しながら、管制室から配信された走行コースと速度情報の通りに走行します。



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 -



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満足して買うことができ、その商品を使用して安心感を持ち、しかも末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、満足感を持って末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-

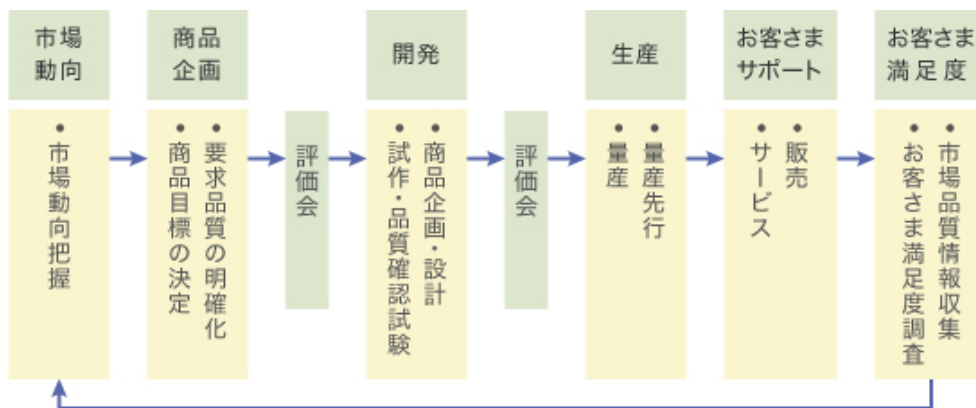


品質保証の仕組み

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mend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

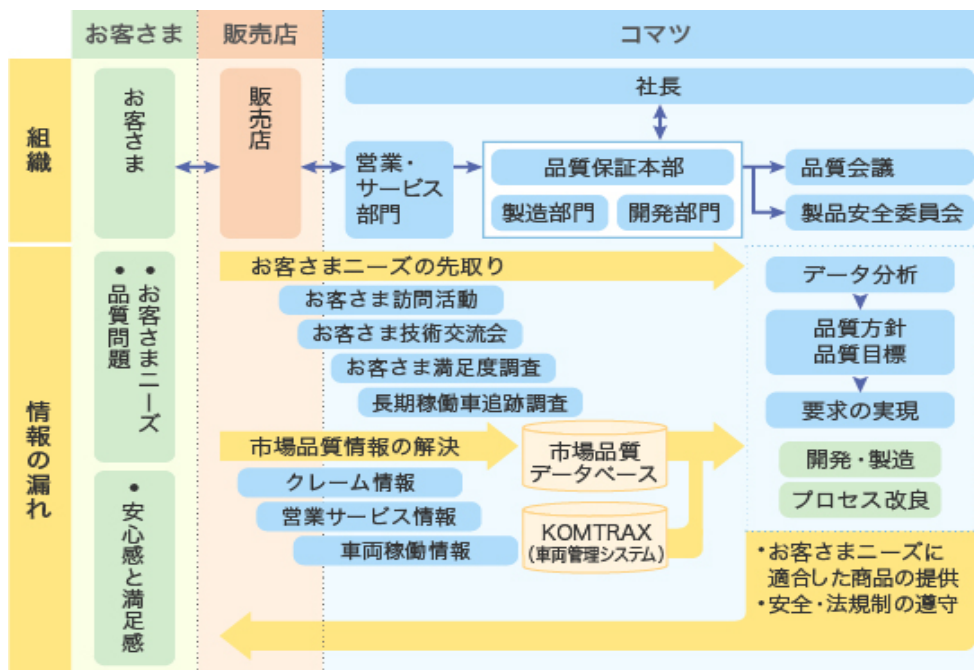
- 社会が求める商品を提供する -



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。



初期流動品調査と結果のフィードバック

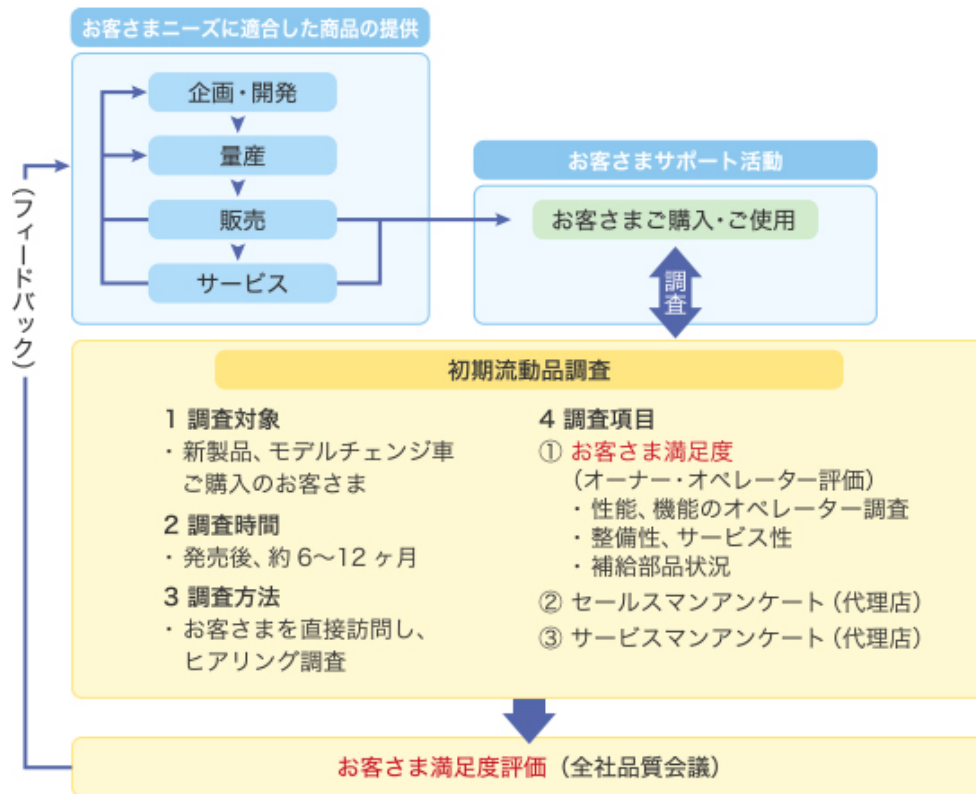
初期流動品調査は、新商品をご購入いただいたお客さまを直接訪問し、商品に対する評価をお聞きして、お客さま満足度を総合的に把握するシステムです。

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。

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 -



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。

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。

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 -



お客様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、安全で安心して末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。

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

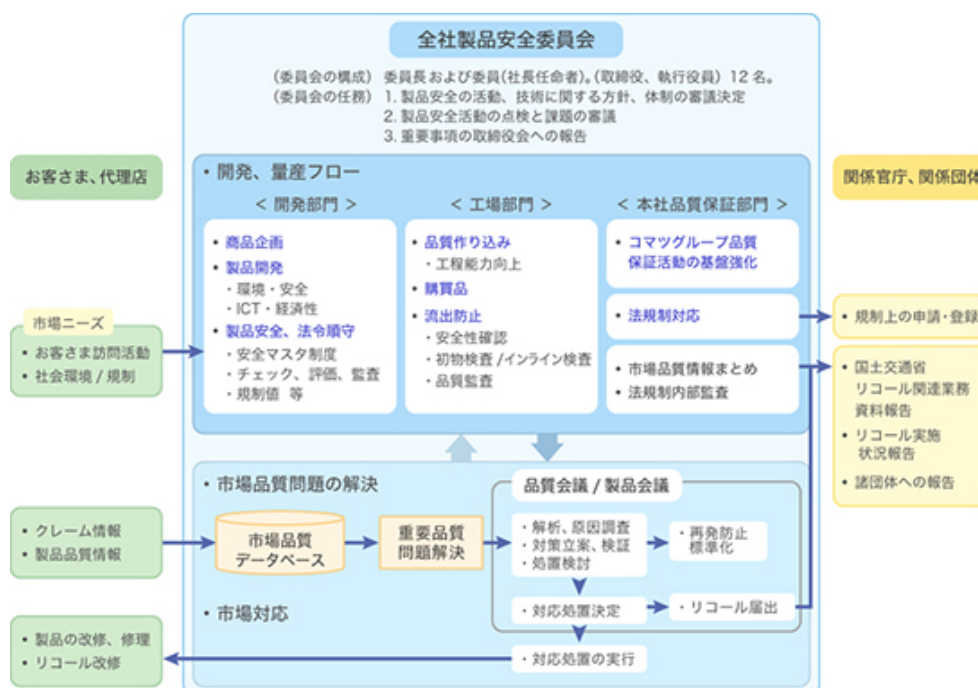
常に、お客さまが万一事故に遭遇した場合でも、最小限の被害となる製品を提供することが、全社員の基本であり責任です。

(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

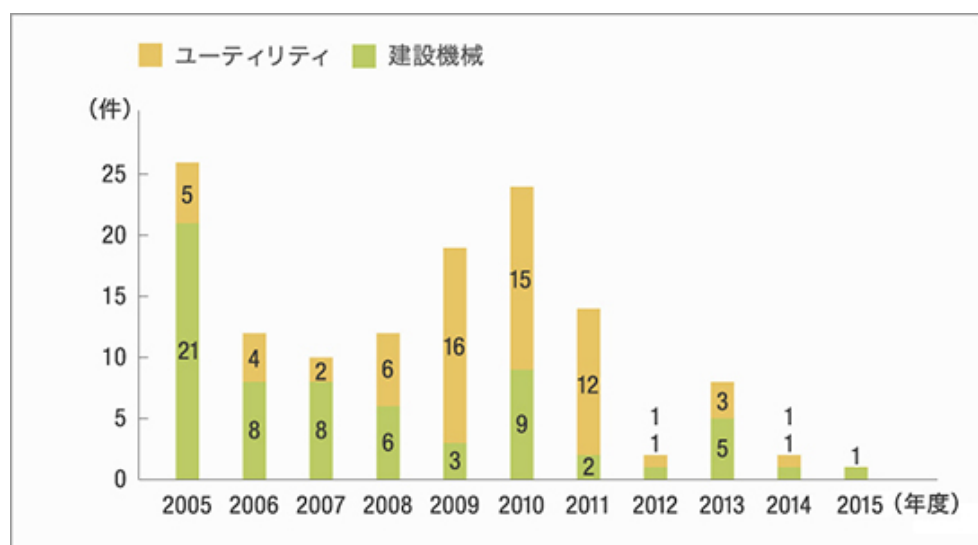
- (1) 不具合情報に基づく改善案、市場への対策方法の決定
- (2) 法規制の手順に従った当局への届出、報告書提出
- (3) ホームページ、ダイレクトメールなどでのお客さまへの告知
- (4) 代理店より直接お客さまへの説明、製品回収、無償修理

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。

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。

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

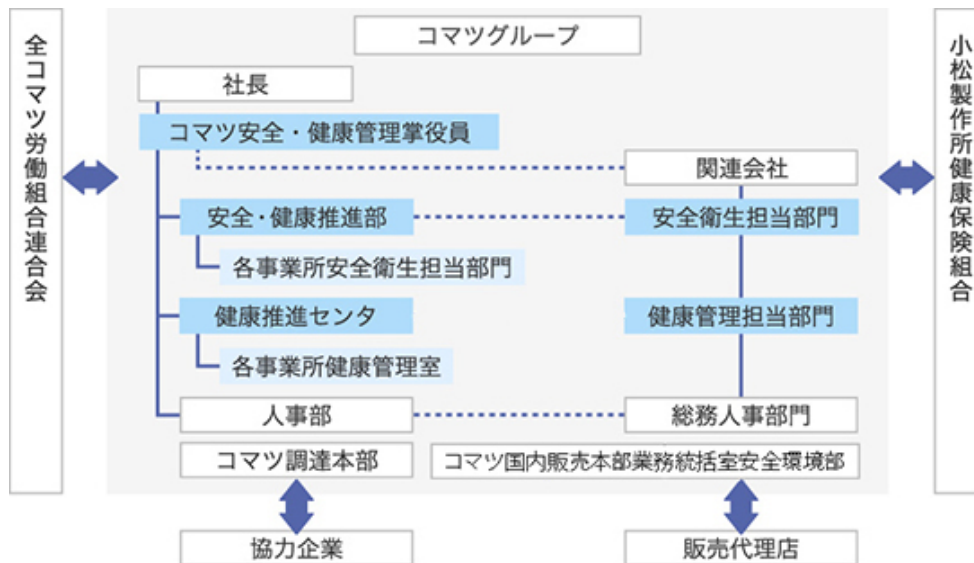
- 社会が求める商品を提供する -



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

<p>グループ安全衛生大会</p> <ul style="list-style-type: none"> 各社安全大会、ゼロ災発表会等 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>グループ安全衛生委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> 各社安全衛生委員会 各事業所安全衛生委員会 	<ul style="list-style-type: none"> 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、衛生に関する規程の作成。 年度活動方針の審議・決定と活動の進捗管理等。
<p>グローバル安全健康・環境会議</p>	<ul style="list-style-type: none"> グローバルに取り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。
<p>グループ安全担当者会議</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>健康増進会議</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>健康づくり推進委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。

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

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 明るくいぎい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 -



2015年度の状況

欧州コマツ(株)部品センタにおける労働災害への対応

2015年9月8日、ベルギー・ブリュッセルの欧州コマツ(株)の部品センタにおいて、オーダーピッカー（高所作業車）同士が衝突し、一台が転倒、乗っていた作業員が台ごと地面に落下し、頭蓋骨骨折及び脳挫傷の重傷を負い、9月25日に死亡するという災害が発生しました。

現地と日本からの安全専任者、生産技術者と連携し、災害の原因究明および災害対策を立案し、欧州コマツでは特別安全活動を実施しました。

- 原因：
 - ・作業レーン内駐車禁止、同一レーンへの2台以上の作業車進入禁止等ルールが守られなかった
 - ・作業車始動前、前後左右の確認がなかった
- 暫定対策：
 - ・作業員に対する注意喚起及び再教育の実施
 - ・作業環境の点検・整備 例：場内照明常時点灯 等
- 恒久対策：
 - ・センサーアラーム等による作業車同士の接触・衝突防止
 - ・ガイドレール等による作業車の転倒防止 等

同様の、国内外の部品取扱用高所作業車使用拠点にもこれらの対策を水平展開しました。

このような悲しい事故を二度と起こさないよう、より真摯に、積極的に安全衛生活動に取り組んでまいります。

労働安全衛生に関する教育研修（国内）

項目	内容	2015年度実績
メンタルヘルスに関する教育	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 31社、約24,000名に対して実施 <ul style="list-style-type: none"> ・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	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 副主事 班長/センタ長 新任管理職

グローバル安全・健康会議の開催

2015年6月9日、海外現地法人29社から42名の出席者を迎え、グローバル安全健康会議を実施しました。

下記の議題について説明・討議を行い、情報共有しました。

- (1)ゼロ災サークル活動の活性化について（国内・海外6事業所/現地法人）
- (2)特徴ある安全衛生活動（国内・海外3事業所/現地法人）
- (3)有害作業管理



CSR 重点分野 1

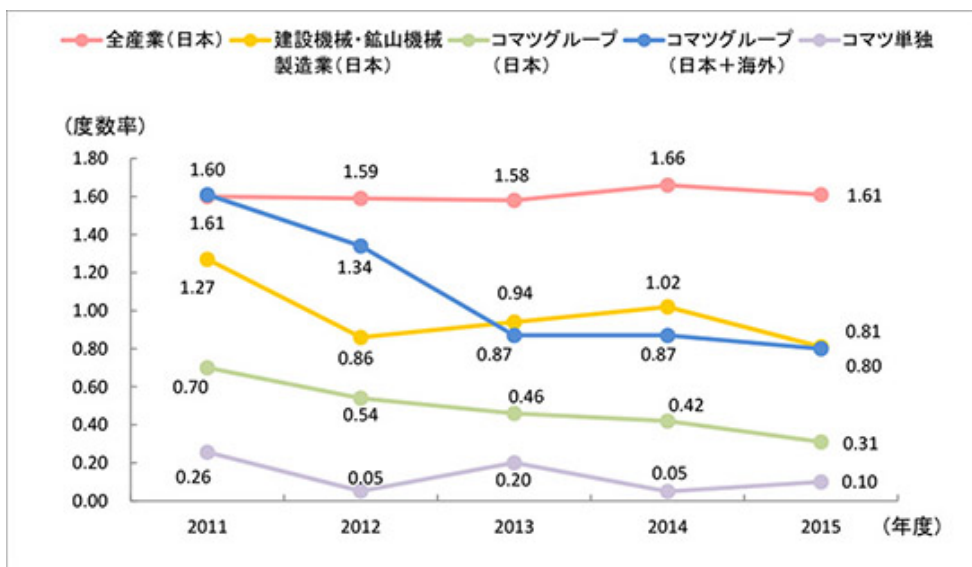
生活を豊かにする

- 社会が求める商品を提供する -



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。

OSHMS 認証・更新状況 (凡例：◎ 認証 ○ 更新)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
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NTC 石川工場							◎		
コマツ建機							◎		

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
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									○
コマツマイニングジャーマニー					○				
コマツフォレスト	○								
コマツハノマーグ	○								
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		○							

OHSMS (Occupational health and safety 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

企業にとって、「ヒト」「モノ」「金」「情報」そして「時間」はいずれも貴重な資産・資源といわれています。このうち「ヒト」を除く4つの要素が仮に同じであっても、「ヒト」が異なれば生ずる結果は自ずと違います。「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

一般的に日本では、社員が継続して一つの企業で長く働くことを前提にした人事制度となっています。したがって、年功的な要素をどこまで勘案するかが制度を設計するうえでの考慮要素となります。コマツは、年功を重視した人事制度は社員の能力・業績を必ずしも公正に評価するものではないとして、従来から社員一人ひとりの業績を正しく評価し、業績・能力を反映した人事制度の運営に努めてきました。このことが社員を公正に評価する基本であると考えています。

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、今後の課題です。そのために、2004年4月に管理職全員を対象に改めて評価者訓練を行い、その後、新任管理職に対する評価者訓練、eラーニングによるフォローアップ教育を確実に実施しています。また、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ォッチしています。また、管理職は1998年、一般社員は2001年から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。

CSR重点分野2

人を育てる



労働組合の状況

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18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7,300名です。なお、労使関係は極めて安定しています。

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

	2013年度	2014年度	2015年度
全体	10,217人	10,416人	10,449人
うち、男性	9,167人	9,325人	9,295人
うち、女性	1,050人	1,091人	1,154人

(2) 平均年齢

	2013年度	2014年度	2015年度
全体	38.0歳	38.3歳	38.5歳
うち、男性	38.1歳	38.4歳	38.5歳
うち、女性	37.4歳	38.0歳	38.5歳

(3) 勤続年数

	2013年度	2014年度	2015年度
全体	13.8年	14.1年	14.3年
うち、男性	14.2年	14.4年	14.6年
うち、女性	11.0年	11.4年	12.0年

(4) 平均年間給与

	2013年度	2014年度	2015年度
全体	6,963,233円	7,191,383円	7,111,071円

CSR重点分野2

人を育てる



(5) その他、従業員数

	2013年度	2014年度	2015年度
連結従業員	47,208人	47,417人	47,017人
臨時雇用者	1,264人	1,175人	1,057人
外国人従業員	56人	59人	72人
連結外国人従業員	29,162人	28,945人	28,561人

(6) 年齢別人員

	合計	男性	女性
30歳未満	2,547人	2,235人	312人
30-39歳	3,226人	2,972人	254人
40-49歳	2,646人	2,271人	375人
50-59歳	2,030人	1,817人	213人
合計	10,449人	9,295人	1,154人

(7) 新卒採用

入社	大卒			短大	高卒
	計	男性	女性	専門	他
14年4月	223人	188人	35人	25人	87人
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

(8) 中途採用

	合計				
	計	大卒男	大卒女	その他男	その他女
13.4~14.3	143人	54人	11人	55人	23人
14.4~15.3	125人	58人	12人	37人	18人
15.4~16.3	25人	10人	4人	6人	5人

CSR重点分野2

人を育てる



(9) 離職者 (2015年4月～2016年3月)

	合計	男性	女性
離職者数	77人	58人	19人

※転職援助金対象 (一般50歳以上、管理職45歳以上) 17人

(10) 新入社員定着状況

	男性	女性
13年4月新卒入社	356人	61人
15年4月在籍者	347人	59人

(離職率2.6% 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	78人	1,595人	4.6%	8人
うち、部長職以上	6人	344人	1.7%	0人
役員	2人	55人	3.6%	5人
うち、執行役員	2人	46人	4.2%	5人
管理職+役員	80人	1,650人	4.6%	13人

CSR重点分野2

人を育てる

Special
Story

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。コマツは個々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。



インタビュー



常務執行役員 人事部長 浦野 邦子

—— コマツがダイバーシティに取り組む背景について、聞かせて下さい。

浦野 例えばBtoCビジネスであれば「女性の視点を活かした商品」というのも一つのダイバーシティですが、建設機械などの商品は、使われる現場の特徴や、またお客さまやオペレーターの方々も多くが男性であるという背景があるため、このようなジェンダーダイバーシティの展開は難しい面があります。

しかし「ヒトはかけがえのない財産である」と考えているコマツにとって、ダイバーシティは業績などに関係なく継続的に取り組むべき課題であると考え、昨年度のCSR報告書で考えを明確にしました。まず私が第一に思うことは、コマツで働く人たちが経済的な面だけでなく、精神的な部分でも「コマツで働いていて良かった」と感じてもらいたいということです。そのために、社員のワークライフバランスのための諸施策や、公正な雇用などに努めてきました。既成概念にとらわれることなく、社会の変化や個々の事情などを考慮して柔軟に対応できる会社でありたいと思っています。

しかしそういった「良い会社」という側面だけで会社が存続できるわけではありません。「強い会社」、すなわち、持続的発展や競争力の維持ができる会社であるためにも、ダイバーシティを強みにしていきたいと考えています。

CSR重点分野2

人を育てる



―― **ダイバーシティを強みにするというのは、具体的にどのようなイメージですか。**

浦野 現代のテクノロジーや価値観はものすごいスピードで変化しています。そうすると、従来のように社内の一定の人たち、ある特定のカテゴリーの人たちだけでビジネスを行うのでは、変化に対応できなくなってしまう。お客さまさえも気づいていないニーズを取り上げ、次のビジネスにつなげるには、今までとは異質の考え方が必要です。そこで必要なのが多様性です。コマツがオープンイノベーションを積極的に行っているのも同じ理由ですが、そこではこれまでにない考えや個性を持った人たちとやっていく力が必要です。「ダイバーシティはConflict（衝突）だ」と言う人がいますが、確かにそこには価値観の違いから来る葛藤もあるでしょう。しかしそこから活発な議論が生まれ「ダントツ」を生み出す力になるのだと思います。

―― **異なる価値観を取り入れるという点では今年度から、海外現法のナショナルトップ（日本人以外の会長社長職者）5名が執行役員に就任し、また17名のナショナルトップ（うち5名は執行役員兼務）がグローバルオフィサーとなりました。**

浦野 コマツのグローバリゼーションは、販売、生産の現地化に次いで、90年代以降はマネジメントの現地化へと進めてきました。コマツウェイの価値観を理解した生え抜きのナショナル社員をトップに登用し、現在では世界中の主要な現地法人のうち、ロシア、ブラジル、インド以外はナショナルトップという体制です。マネジメントの現地化は進んだと言えるでしょう。

さらにコマツがグローバル企業としてもう1ステップ上に行くためには、経営や業務執行においても多様性を重視する必要があると考えています。今回、海外から執行役員やグローバルオフィサーとなった方々には会議にも参加頂き、自国のオペレーションだけでなく、コマツグループ全体について考えて頂くこととなります。このように事業戦略や人材戦略の意思決定の際にグローバルな価値観を取り入れ、また次世代を担う部長クラスのナショナル社員育成にも力を入れながら、マネジメントのダイバーシティを進めていきたいと思っています。

―― **次に、日本でこの4月から法制化された女性活用推進について聞かせてください。**

浦野 2016年4月時点で女性管理職5%（コマツ単独）という目標を掲げて取り組んできました。実績は4.6%で目標には到達しませんが、数字を設定し高みを目指すからこそ、細かい施策にまで取り組めるものだと思います。今後も社員比率、採用比率、管理職比率について目標を定め、女性の割合を増やすよう目指します。

例えば技術系の新卒採用者を見ると、これまでは男子学生が圧倒的に多い機械系が中心でした。しかしコマツの商品・サービスのICT化に伴い、今後は理学系、コンピュータ系の人材も重要となります。これらの分野は女子学生も大勢いますから、女性の採用比率アップが望めます。

また製造現場でも女性が働きやすくなる工夫をしていきます。重量物ハンドリングのための治具を導入するなど、生産技術を活かして苦渋作業を軽減することは、女性のみならず男性にとっても働きやすい職場環境づくりにつながります。

―― **女性管理職を増やすには、従来以上の取り組みが必要ではないでしょうか。**

浦野 前述のように職種ごとの課題に手を打ちながら女性の割合を増やした上で、結婚や出産などのライフイベントを迎えても離職せず、キャリアを積めるような対応をすることが必要です。

そのため特に過渡期の今は、管理職より1つか2つ手前段階の女性を対象に、自分のキャリアプランに向き合ってもらおう研修を設けています。ある程度の責任ある仕事を任されることで、人は大きく成長し、また喜びを感じることが出来ます。女性社員はライフイベントより早い段階でそのような経験をし、仕事を継続するモチベーションにつなげてもらいたいと考えています。

CSR重点分野2

人を育てる



コマツでは他にも、知的障がいのある人たちが社員として入社し、現場や事務の仕事をする「ビジネスクリエーションセンタ」(BCC)の活動を積極的に進めたり、定年を迎えた方々の再雇用を推進しこれまでの経験を大いに活かして頂くなど、多様性への取り組みを継続してきました。

社会にはこの他にも、一括りにはできない様々な特性や事情を抱えた人たちがいます。LGBTの人たちが安心して働ける職場づくりも忘れてはならない課題と認識しています。これからも「良い会社」と「強い会社」を両立させるための施策として、ダイバーシティに取り組んでいきます。

女性活躍推進

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。本年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。

体制と2015年度の状況

2015年度より、女性社員の育成施策として、将来のキャリアのあり方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) を本格導入しました。また、柔軟な働き方として2014年度に導入した在宅勤務制度がより定着してきたとともに、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では、子育て中の社員も参加できるよう託児サービスを準備するなど、女性が働きやすい環境整備に取り組んでいます。

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、昨年に引き続き選ばれました。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。



DATA

	2014年度	2015年度	2016年度
女性社員数 (比率)	1,101 (10.5%)	1,203 (11.1%)	1,239 (11.5%)
女性管理職数 (比率)	57 (3.5%)	66 (4.0%)	80 (4.6%)
女性執行役員クラス数 (比率)	2 (4.7%)	2 (4.7%)	2 (4.2%)
女性採用数 (比率)	35 (15.7%)	21 (10.8%)	28 (17.4%)

※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2015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。2015年度は7月に開催し、アメリカ、チリ、ブラジル、イタリア、スウェーデン、ロシア、中国、インドネシア、オーストラリアの9カ国の現法より11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。2015年度も、10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「現法主幹者会議」を初め、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	53	5
グローバルオフィサー人数	26	17

※2016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）」を人事部門内に設立しました。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、障がいを持つ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。

2016年度の状況

2016年4月時点の障がい者雇用率は、2.63%（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98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

	2014年度	2015年度	2016年度
障がい者雇用率	2.50%	2.58%	2.63%
BCC拠点数	9	9	9
BCC人員数	88名	94名	98名

※いずれもコマツ単独。4月1日時点のもの。

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、65歳までに新たな活路を見出した社員に対して、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

	2013年度	2014年度	2015年度
定年退職者数	143人	178人	207人
定年退職者のグループ内再雇用人数	118人	157人	159人

CSR重点分野2

人を育てる



ワークライフバランス

■ 考え方と目標

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。コマツ（単独）では、総実労働時間の削減については、労働組合と協調し、年間2,100時間未満、年次有給休暇平均17日以上取得という具体的な数値目標を設定して取り組んでいます。

■ 体制と2015年度の状況

それぞれの職場において労働時間の管理についてより真剣に考え、取り組むよう、自職場の時間外労働削減や年次有給休暇の取得促進の具体的な活動計画である「アクション・プラン」を作成し、適正な労働時間の実現に向けて日々取り組みを行っています。

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」を発足させ、育児支援制度の拡充活動に継続して取り組み、2010年に「くるみん」を再取得しました。

その後も、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、2013年にカフェテリアプランによる育児支援サービスの費用補助額を拡大する等、継続した取り組みを行っています。

これ以外の取り組みとしては、社員の会社生活と家庭生活の両立を支援するため、2014年度より「ライフサポート休暇制度」を導入しました。ライフサポート休暇とは、通常の年休とは別に、私傷病、出産、育児、介護等、家庭生活に応じて取得できる有給休暇のことで、ひとり年間5日付与され、最大40日まで積み立て可能な休暇です。

また、2013年度は介護についての取り組みについても注力し、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たり、介護情報を発信する社内情報サイト「介護版リブラ」を立ち上げる等の取り組みを行いました。

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。

CSR重点分野2

人を育てる



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）
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
	短時間勤務	1日最大3時間の労働時間短縮
	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

	2013年度	2014年度	2015年度
産休取得者数	41人	47人	46人
育休取得者数	85人	80人	89人
うち男性	7人	4人	9人
うち1週間内	0人	0人	1人
育児休業復職率	98.8%	100%	96.7%

看護・介護関連

	2013年度	2014年度	2015年度
介護休業取得者数	4人	4人	6人

有給休暇

	2013年度	2014年度	2015年度
付与日数	20.0日	20.0日	20.0日
取得日数	17.8日	18.3日	18.4日
取得率	89.0%	91.4%	92%

CSR重点分野2

人を育てる



ボランティア制度利用者

	2013年度	2014年度	2015年度
制度利用者人数	100	79	92
休職者数	1	1	1
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・結集し総合力を発揮し、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2015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。

2015年度は、海外現地法人でQC（Quality Control：品質管理）の研修を開始しました。QCの理解・実践が進むことで、各現地法人での業務の効率化・高品質化が進むと同時に、QCからも多くの影響を受けているコマツウェイの理解・浸透にもつながると考えています。

また、全世界の社員の現場力を強化するために、コマツがこれまで培ってきたTQM（Total Quality Management：総合的な品質管理）に加えて、固有技術・専門技能、マネジメント能力などの各種能力を高度化させる教育を実施しています。また、教育で身につけた知識・能力を業務で発揮できるように、階層別に実践を通して改善活動の報告会を開催し、実践指導も進めています。個人能力を高め、グローバル・チームワークにより組織能力・総合力を向上させ、常に環境の変化に迅速に対応できる企業体質をつくるために人材育成を続けています。

CSR重点分野2

人を育てる

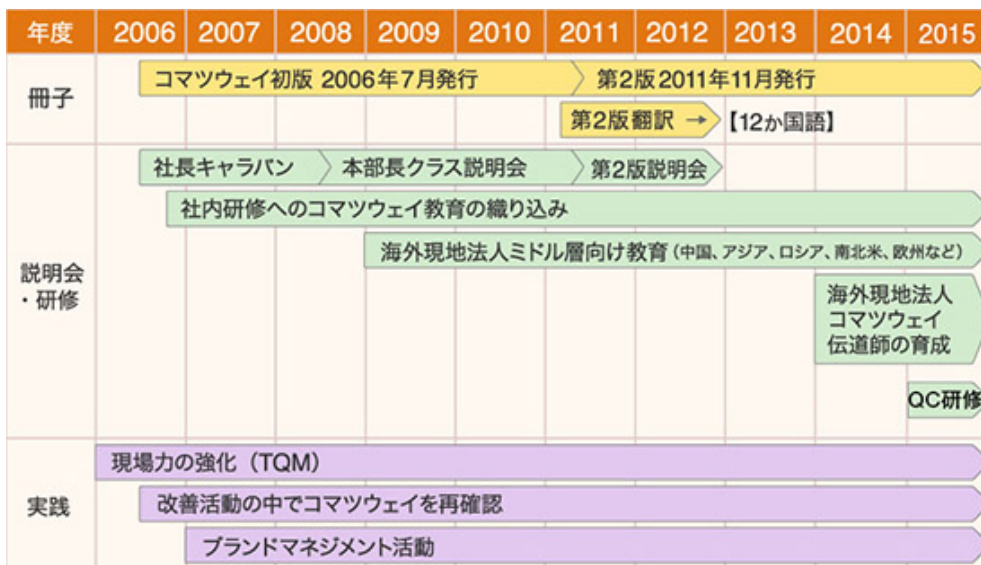


DATA

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 (2015年)	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る海外現法現地経営層の育成	7月	11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	6月 (アメリカ) 10月 (チリ) 11月 (インドネシア)	6月: 23人 10月: 29人 11月: 19人
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	6月 (アメリカ) 10月 (チリ) 11月 (インドネシア)	6月: 14人 10月: 12人 11月: 12人
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	9月 (チリ) 11月 (インドネシア)	9月: 21人 11月: 23人
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	3,314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	11月	87件

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

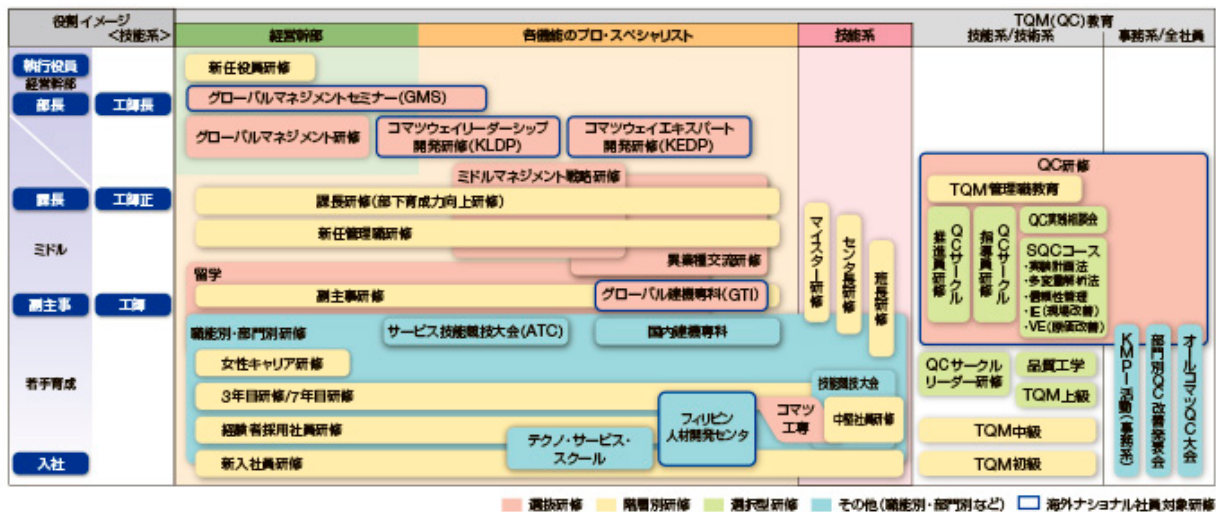
考え方と目標

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2015年度の状況

社員教育体系



2015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 p.50
- ☐ 製造現場における技能向上 p.52
- ☐ サービス技能研修 p.53

DATA

社員一人あたりの研修

	2013年度	2014年度	2015年度
平均時間	96時間	98時間	96時間
年間費用	215,000円	229,000円	244,000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2015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。

TOPICS

栃木県小山市に技能トレーニングセンターを新設

2015年9月、国内の主力工場のひとつである小山工場敷地内に、技能トレーニングセンターの建屋を新設し、教育機能を強化して、竣工しました。技能トレーニングセンターには、従来工場内各所に点在していた組立、塗装、機械加工、設備保全、部品検査、熱処理の各実習エリアを集約するとともに、新たに溶接エリアを加え、7技能分野の実習エリア備えるなど機能を強化しています。これにより運転検査を除く全ての技能分野の総合的な実習が可能となり、更なる技能向上を図る体制を整えました。



新しく竣工した技能トレーニングセンター

CSR重点分野2

人を育てる



DATA

製造現場を中心とした人材育成状況

		2013年度	2014年度	2015年度
オールコマツ 技能競技大会	参加者数	203名	211名	195名
	うち海外	49名 (11カ国)	50名 (10カ国)	36名 (11カ国)
オールコマツ QC大会	参加件数	76件	78件	87件
	うち海外	21件 (11カ国)	25件 (13カ国)	26件 (12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

2015年度
おもな派遣国

アメリカ、イエメン、イタリア、インド、インドネシア、エジプト、オーストラリア、オマーン、カタール、韓国、クウェート、スリランカ、タイ、中国、チリ、ドイツ、トルコ、ノルウェー、フィリピン、ブラジル、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、ヨルダン

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日し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。

CSR重点分野2

人を育てる



TOPICS

石川県小松市に国内代理店のためのトレーニングセンター新設

2015年10月、石川県小松市に、国内代理店を対象としたモデルトレーニングセンター（モデルトレセン）を新設しました。日本市場は、ここ数年の需要増に伴う配車台数の増加、排ガス規制対応やICT技術搭載による機械構造の複雑化といった背景があり、代理店サービス員教育が急務となっています。モデルトレセンは、代理店のモデルとなる整備工場の環境を再現したもので、さまざまなサービス作業を想定し、危険予知などの安全訓練から、正確かつ効率的な整備・修理技術の修得に至るまで、実践的なトレーニングの提供が可能となります。



国内代理店向けのモデルトレセン

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年より取り組みを開始しています。

「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、「お客さまが何を目標しているのか」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きます。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。

CSR重点分野2

人を育てる



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。

2015年度も、代理店・現地法人・コマツの総合戦力を底上げするために、グローバルなブランドマネジメント大会のほかに、日本・欧州・ロシア・北米でのブランドマネジメント会議や、欧州・ロシア・北米それぞれの「ブランドマネジメント大会」を開催しました。

短期間に売上や利益、シェアを上げることを目指すのではなく、この活動を通じてお客さまと対話をしたり、現場を訪問したりする中で、お客さまからの信頼度を高めると同時に、関わる社員や組織力のレベルを向上させていきたいと考えています。



2015年9月にベルギーのブラッセルで開催された欧州ブランドマネジメント大会

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

コマツでは「コンプライアンスをすべてに優先させる」との方針で、ビジネスルールの遵守・周知の徹底および体制整備を推進します。

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り締役に報告しています。

「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、会社と社員の適正な関係、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。

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、社員の意識高揚を図っています。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。

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する



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、「コンプライアンス・ホットライン」として、社内および社外（法律事務所）に窓口を定めて活動しています。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。

2015年度の状況

2015年度中に特記すべき事項はありません。

DATA

1. 内部通報の件数

	2013年度	2014年度	2015年度
通報件数（うち重大な案件の数）	52（0）	52（0）	68（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. 2015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2,000名
e-ラーニング	約22,000名

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する



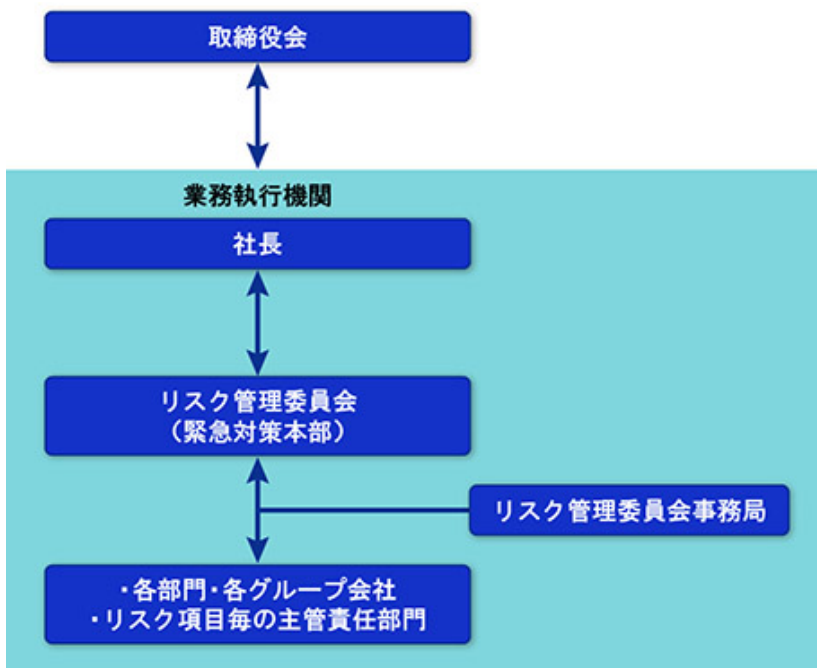
リスク管理

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2015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。



小山工場・栃木工場合同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の拠点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。

CSR 重点分野 3

社会とともに発展する

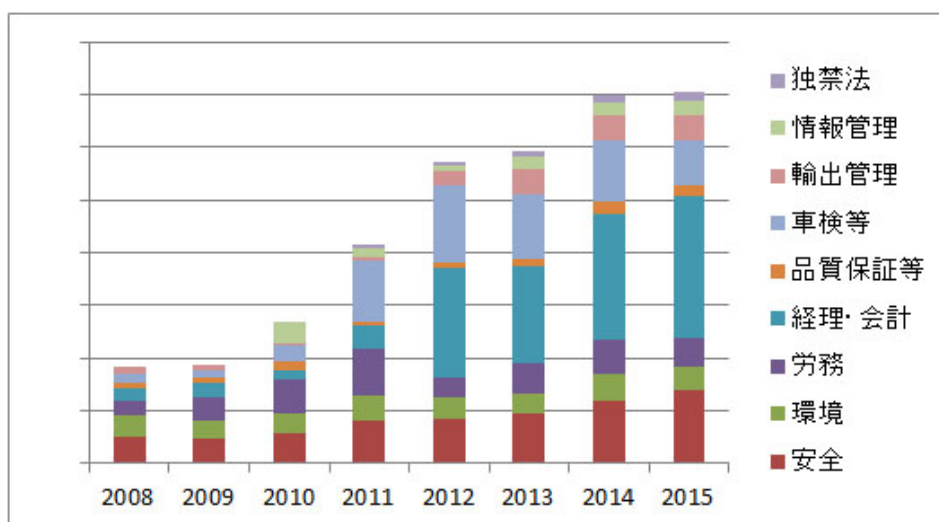


DATA

BCP訓練の実施状況

日時	事業所名	訓練内容
2015年7月	国内事業所	広域無線機通信訓練
2015年9月	箱崎オフィス (福岡県)	BCP初動対応訓練
2015年10月	小山・栃木工場	BCP訓練
2015年10月	コマツNTC (富山県)	BCP訓練
2015年10月	ギガフォトン (栃木県)	BCP訓練
2015年11月	湘南工場	BCP訓練
2015年11月	KELK (神奈川県)	BCP訓練
2015年11月	本社	BCP初動対応訓練
2015年11月	本社	安否報告訓練
2016年3月	国内グループ全社	安否報告訓練
2016年3月	国内事業所	広域無線機通信訓練

CR監査の実施状況



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を開示するとともに、浸透に努めています。

【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2015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164社が加盟、その調達金額は国内購買品の約75%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。

2015年度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97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。



相互安全パトロールの例。相互に各企業をパトロールし指摘・改善しながら切磋琢磨していく活動。

【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164社が認証を取得済みです。また、電力削減活動として97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。

2015年度は新たな取り組みとして、若手経営者を中心にCSR勉強会を開催しました。



2016年2月開催された協力企業勉強会。コマツのCSR活動を参考に、各社が自社のCSR重要課題選定作業を行った。

■ 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

CSR調達の啓発活動

国内ではコマツグループの国内協力企業全社に対して、コマツからの定期的な情報発信として、CSRに関する具体的な事例を紹介する「CSR通信」を2011年5月から毎月2回、協力企業向けのホームページに掲載し、CSRの浸透のための継続的な働きかけを行っています。

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	164社	75%
北米	39社	50%
欧州	47社	35%
中国	61社	90%

2015年度「みどり会」への支援実績（日本）

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）	2社
	オールコマツQC大会・技能競技大会等への参加	のべ19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	13社
	下請法教育の開催	のべ181社（312名）
労働安全衛生	安全パトロール	全97社
	安全に関する専門部会開催	22回
環境	電力使用量削減活動の支援	全97社
	環境に関する専門部会開催	8回

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 ～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
－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

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

CSR重点分野3

社会とともに発展する



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。)

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。2015年は12月に奈良市と福岡市で開催し、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41回開催し、約12,000名の株主の皆さまにご参加をいただいています。



2015年12月、奈良市で開催した株主説明会



2015年12月、福岡市で開催した株主説明会

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。2015年10月に粟津工場（石川県）、2016年3月には大阪工場（大阪府）、小山・栃木工場（栃木県）で延べ7日間開催しました。



2015年10月、粟津工場で開催した見学会



2016年3月、大阪工場で開催した見学会



2016年3月、小山・栃木工場で開催した見学会

CSR重点分野3

社会とともに発展する



4. 個人株主向けテクノセンタ見学会

2015年8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。



2015年8月に開催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理科教室の様子

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。2015年度は、全国11ヵ所で開催しました。



個人投資家説明会の様子

DATA 2015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	奈良県奈良市 福岡県福岡市	合計800名
株主工場見学会	粟津工場、大阪工場、 小山・栃木工場	合計350名
テクノセンタ見学会	コマツテクノセンタ（静岡県）	130名
個人投資家向け説明会	全国11都市	1,000名

CSR重点分野3

社会とともに発展する



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」を定期的で開催しています。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、2016年3月末現在、107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

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。2015年度は5カ所の事業所で開催し、約43,700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24日	茨城工場	7,000人
8月2日	栗津工場	15,000人
9月26日	郡山工場	7,000人
10月25日	湘南工場	6,700人
11月8日	大阪工場	8,000人

CSR重点分野3

社会とともに発展する



茨城工場



粟津工場



郡山工場（柔道教室）



湘南工場



大阪工場

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）

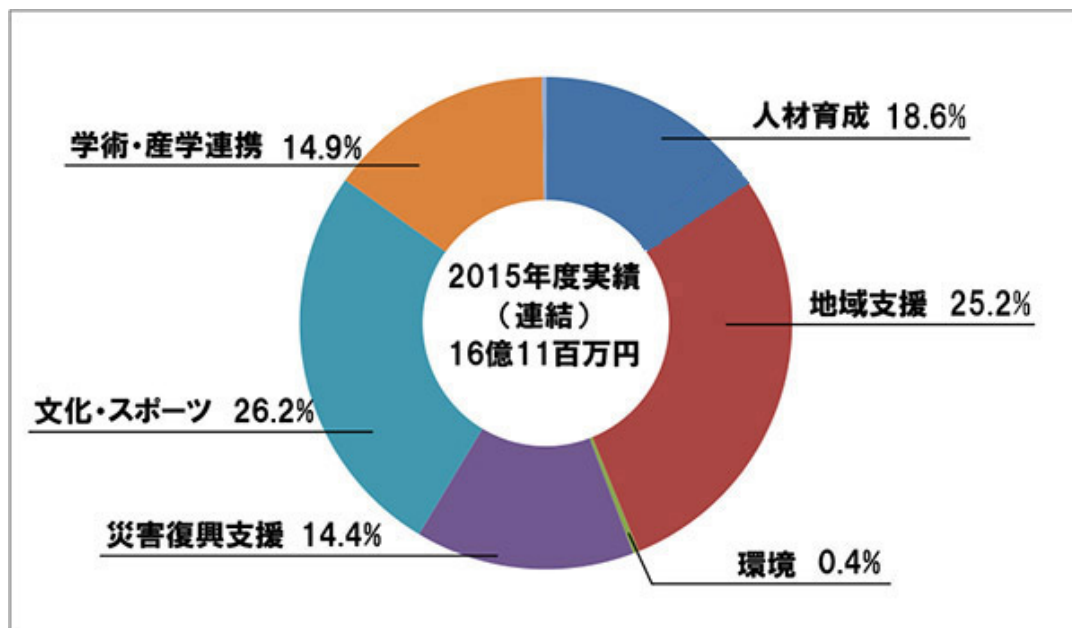
目的：コマツグループとその社員は、地域社会の一員としての役割を認識して、社会に貢献する

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

2015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



Special
Story

世界各地の社会課題に対応したコマツの取り組み

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。

南アフリカ

人種隔離政策で教育を受けられなかった若者への基礎教育提供（コマツ南アフリカ コマツ・デンロン学校）



南アフリカの貧困地区ではアパルトヘイト時代に教育を受けられなかった失業者が数多くいます。一方、技術を持った人材不足に慢性的に悩まされている企業があります。この問題を根本的に解決するため、顧客であるデンロン社とコマツが共同で学校を運営し、無償で教育を提供しています。卒業した若者は地元企業でフルタイムの仕事に就き、中にはデンロン社の従業員になった人もいます。



コマツ・デンロン学校 卒業生
Thembaletu Smithさん

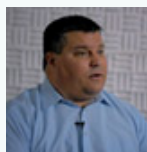
私は地方出身者で村にコンピュータなどなく、ここで初めて学ぶことができました。

アメリカ

子供の職業観醸成（コマツアメリカ 社員による出前授業）



「ジュニア・アチーブメント（JA）」は国際的な教育支援NPOで、子供に学童期から社会の一員としての知識や経験を身に付けてもらうためのプログラムを提供しており、コマツアメリカ（KAC）では社員参加型の支援を行っています。社員が先生となる出前授業では、子供たちから感謝される喜びを得られるだけでなく、社員自身もコミュニケーションや時間管理のスキルが上達するため、KACの多くの管理職がJAへの参加を社員教育の一環と考えています。



ジュニアアチーブメント シカゴ支部
Peter Truschkeさん

コマツのボランティアは、教室と実社会を結び付けてくれる存在なので大変重要です。

社会貢献活動



チリ

鉱山地域住民の生活水準向上（コマツカミンズチリ 顧客と一体となった地域支援）



鉱山ビジネスを行う企業は、地域の生活水準向上に努めることが「操業許可」（license to operate）であると考えられており、コマツカミンズチリ（KCC）も積極的に活動しています。その一つとして、顧客であるロスベランプレス社とともに、貧困地区の支援を行っています。KCC社員ボランティアが中心となって、小学校にクリスマスプレゼントを贈るイベントは、16年間も継続しています。



コイロン小学校教師
Patricia Trigoさん

こんな小さな村を気にかけてくれる人がいるということが重要です。



卒業生
Yesenia Carvajaさん

みんな親戚のおじさんみたい！

インドネシア

貧困地域の生活水準向上（インドネシア現法 KI財団による地域支援）



コマツインドネシア(KI)の近隣にある集落は、失業率が高く、世帯収入は大半がジャカルタの平均を下回っており、約70%の人々が高校を卒業していません。インドネシアの現地法人により出資されているKI財団では、この地区の子供たちの教育費支援、健康のためのプログラム提供、リサイクルの推進、モスク改修の援助のほか、社員食堂のホールスタッフとして雇用機会も提供しています。



地元モスク管理人
Suryanaさん

モスク改修のために、資材調達や建設業者への支払いを支援してもらいました。

社会貢献活動



日本

建設業労働力不足・女性の活躍推進（コマツ教習所 女性専用コース・コマツレンタル 女性向け仮設トイレ）



日本の建設業界では、熟練作業員の高齢化や、若者の建設業離れなどを背景とした労働力人口の減少が深刻な課題になっています。これに対応する一つの施策として、女性が建設業界に進出し活躍できるための取り組みが各方面で始まっており、コマツも支援しています。コマツ教習所で、女性のみが参加できる教習コースを設置したり、コマツレンタルで、建設現場で働く女性が安全・快適に使用できる仮設トイレを開発・レンタルしたりしています。



コマツ教習所 女性専用コース受講者

山崎みどりさん

実技は緊張しますが、女性だけの方が上手にできなくても気兼ねしないでいられます。

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。

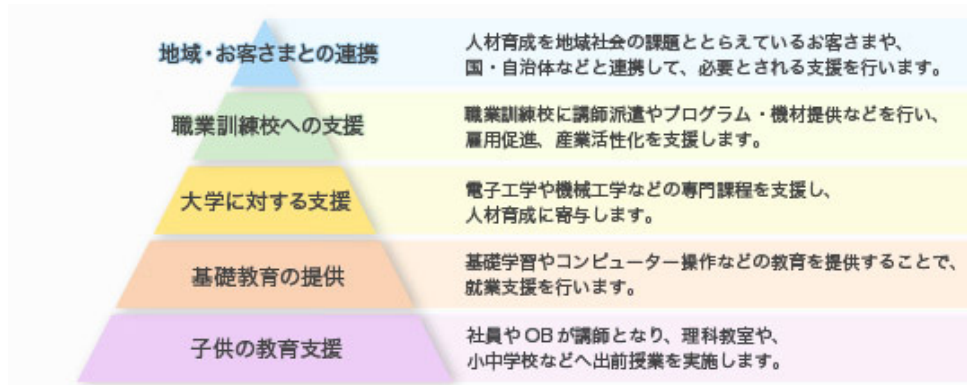
下のピラミッド図は、コマツが行う人材育成の支援分野を示したもので、頂点に近づくほど、コマツの事業内容により密接したプログラムを表しています。裾野への取り組みは小学校などを対象にした理科教室などで、主に日本や欧米などの地域で積極的に行っています。次の基礎教育の提供は、国や地域による様々な事情から就業に必要な教育を十分に受けることができない（できなかった）人々に対する支援で、南米や南アフリカ共和国などで、独自のプログラムを展開しています。大学や職業訓練校に対しては、広い地域で取り組んでおり、コマツのカリキュラムや機材を提供したり、また講師を派遣したりしています。頂点の部分は、人材育成が社会課題とな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

社会貢献活動



人材育成の支援分野と形態



講師派遣



教材・機材提供



設備提供・運営支援



研修生受入れ

社会貢献活動



2015年度の活動紹介

リベリアにおける建設機械オペレーター育成支援の継続的な支援

コマツでは2014年度から、日本政府と国連工業開発機構（UNIDO）の共同プロジェクトとしてリベリアに開設された建設機械オペレーター育成施設を支援しています。2016年度からは第2期プロジェクトも開始され、継続的に支援を行っています。

<プロジェクトの概要>

- ・プログラム(学校)名称 : Japan Heavy Equipment Operator School (JHEOS)
- ・目的 : リベリアの鉱山・建設・農林業分野における若者雇用促進のための技能促進・人材育成
- ・出資者 : 日本政府(無償資金協力として提供)
- ・実務推進者 : UNIDO

<第1期プロジェクト(2013年4月～2016年3月)の経緯とコマツの支援内容>

- 2014年5月 インストラクター4名が来日し、コマツが3週間のオペレーター教育を実施
- 2014年6月 学校開所式
- 2014年8月 エボラ出血熱の影響で学校一時休止(休止期間中はメール等によるインストラクター支援継続)
- 2014年12月 コマツが学校に対して中古の油圧ショベルPC200を無償提供
- 2015年4月 学校が一部再開
- 2015年8月 第1回修了式(149名が修了)

<第2期プロジェクト(2016年4月～2018年3月)のコマツ支援計画>

- ・プログラム内容向上のための教材や設備に関するノウハウ提供
- ・コマツ施設でのインストラクター教育受入れ
- ・日本のコマツから指導者を派遣しインストラクターを指導、など



2015年8月、第1回修了式(149名が修了)



2016年3月、第2期プロジェクトが開始（調印式の様子）

リベリアは、鉄鉱石等の埋蔵国であるとともに、近年の経済発展によるインフラ整備が計画され、中長期的な建設・鉱山機械の需要増加が見込まれています。将来的な市場の需要を着実に取り込むためにも、現地の人材育成は重要課題となります。コマツはCSR活動の一環として、雇用に直結する人材育成を世界各地で推進しており、本プロジェクトも地域ニーズに対応した活動として、販売代理店の協力のもと、支援してまいります。

社会貢献活動



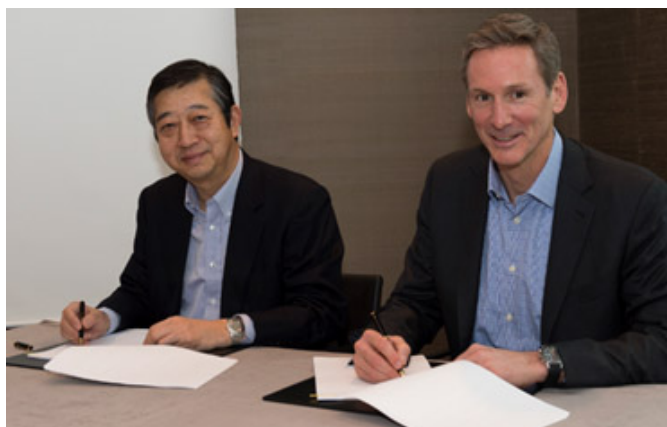
ビジネスパートナーとの協業 – カミinz社との協業による地域人材育成 –

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inz社と、地域人材育成の協業を行うことで契約しました。

■ コマツとカミinz、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inz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、すでにいくつか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。



2016年4月10日、契約書にサインするコマツ社長 大橋徹二（左）とカミinz CEO Tom Linebargerさん（右）

社会貢献活動



両社の協業として開始・検討されているプログラム

地域	内容
オーストラリア	地域のための技術者育成（TEC）での協業で合意済み。2016年に国内で5件のプログラムを実施予定
南アフリカ共和国	両社に加え、仏シュナイダーエレクトロニック社と共同で2016年中にTECプログラムを実施予定
アメリカ	ユタ州を含めた複数の組織と共同で、ソルトレイクシティの高校や地域短期大学などに対し、職業訓練としてのディーゼルエンジン技術プログラムを提供
ペルー	国内第二の都市アレキパにおいて、両社の販売代理店の協業として、建設機械の保守を専門とするTECを開始



ユタ州等と共同でソルトレイクシティの高校生にディーゼルエンジン技術プログラムを提供
ペルーで支援する学校の様子

VOICE



カミンス CEO
Tom Linebargerさん

数十年にわたり、カミンスとコマツは活発なビジネスの関係を築いてきました。私たちは地域に暮らす人々のために、同じ目標と願いを共有しています。我々の社員が持つスキルや、世界でのプレゼンス、そして強固なパートナーシップといった強みを活用して、これらを一番必要としている人たちに機会を提供していきます。この活動はカミンスとコマツの成功になるとともに、何よりも社会の成功につながります。



コマツ
大橋 徹二社長

コマツとカミンスは同じコミットメントを共有しています。それは責任あるモノづくりや商品サポートを行うこと、そして事業を行う地域の人々のために、技術や技能を学ぶ機会を提供し、人々の雇用機会を改善することです。今回合意した協業によって、私たちの関係性はビジネスを超えて地域社会発展のための活動にまで強化されます。カミンスという信頼おけるパートナーと共に、このグローバルな協業に取り組めることを大変喜ばしく思います。

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。

ダム決壊による洪水被害（ブラジル）

2015年11月にブラジル南東部で発生したダム決壊事故に対して、汚泥除去と道路確保の工事のために、ホイールローダー2台を無償貸与しました。



決壊したダムの様子



コマツが提供したホイールローダーWA320

熊本地震

2016年4月14日発生した熊本地震では、もっとも被害が大きかった地域の一つである益城町に対して、役場の庁舎用の仮設ハウスを提供しました。



被災した益城町役場庁舎



仮庁舎として設置した仮設ハウス

社会貢献活動



対人地雷処理と復興支援

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8つの村で約1,200haの地雷除去、約40km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と建設機械の実働は累計約26,000時間になります。このプロジェクトによる7校目の小学校は立替工事が終わり、3クラス+職員室の校舎が5月に完成しました。小学校の生徒は合計で約490人になります。



コマツの対人地雷除去機



5月に完成した7校目のルン村小学校

また、カンボジアの地元地雷除去組織CMACの隊員達のために昨年11月にユニットハウスを2棟寄贈しました。彼らは活動期間中現地に寝泊りして作業に当たっていますが、その居住は地面にテントを張っただけの粗末なもので雨水さえも完全に防ぐことはできず、また防犯や衛生の面でも非常に問題のある環境でした。

コマツが寄贈したユニットハウスでは狭いながらも個人のスペースが作られ、復興に携わる隊員たちの休息の場として利用されています。



寄贈したユニットハウス



ユニットハウスは二人部屋

社会貢献活動



中学校での出前授業の様子

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、この活動を紹介しています。

2015年度は6校の小、中、大学校で授業を行いました。

11月に小学校6年生向けに行った出前授業では、「人を傷つける物を人間が作るなんて理解できない」「戦争は絶対にしてはいけない」と平和を思う生徒や、「自分も人の役に立つことをしたい」と将来を考える生徒がいるなど、それぞれが多方面のことを考えてくれたようです。未来を担う子どもたちの心に残る授業となるよう、出前授業も継続してまいります。

この前は、私達のために地雷処理法についてたくさん
のことを教えて下さり、ありがとうございました。
私は、KOMATSUさんの活動は、とても素晴らしい
と思います。地雷で苦しんでいる人達のために、
道路を作ったり子供達のために学校まで作って
あげて下さるから、私は、KOMATSUさんのよ
うな苦しんでいる人を助けたいと思えるような気持
ちが大切だと思います。私は、KOMATSU
Uさんを尊敬します。何も関係のない人が苦し
んでいて、その苦しんでいる人達に手をさしのべ
て、助けているからです。私の母は、こういうこと
を言います。
「人の身ぶりや行動をしたら、必ず自分にうね
しい事が返ってくるよ。だから、人の役に立ちた
いと思える人間にならなさいね!」
と言われました。だから、KOMATSUさん
にも必ずうねしい事が返ってくると思います。
時管柄、お体大切に生きてください。では、
平成二十七年十二月

出前授業を受けた後の石川県小松市立苗代小学校6年生の感想文

社会貢献活動



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（2015年度まで累計）
除去面積	1,218ヘクタール
道路建設	39.5km
学校建設数	7校
児童数	487人

ラオスは、大量の不発弾に汚染されており、その多くがクラスター子弹で子どもや農民が毎年被害にあっています。コマツは、地雷と同様に人々の生活を脅かす不発弾を処理するプロジェクトをラオス政府、日本政府機関、およびJMASとで企画準備中です。コマツが開発した対人地雷除去機（不発弾処理用）を使用してJMASと提携しプロジェクトを進めていく予定です。JMASの主な活動資金は日本の外務省から受ける予定で、日本政府としても世界有数のクラスター子弹の被害国・ラオスを支援するため、日本の技術を使った官民合同のプロジェクトとして高く期待されています。



油圧ショベルPC130-8をベースに開発された対人地雷除去機（不発弾処理用）



草むらの中に転がっているクラスター子弹

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、25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。

2015年度の成績

2015年8月のカザフスタン・アスタナ世界柔道選手権では、日本代表として出場した浅見八瑠奈選手（48kg級）が銀メダル、田代未来選手（63kg級）が銅メダルを獲得しました。また、コマツ所属の連珍鈴選手（57kg級）は今大会も台湾代表として出場して大活躍しました。団体戦では日本女子チームが1回戦から決勝まで4試合全て5対0の完勝で、中でも63kg級に出場した田代未来選手は4試合連続一本勝の大活躍でした。地元カザフスタンのアルマトイ事務所や代理店の皆さまとロシアからのコマツCISやコマツロシア製造の社員、日本からの家族や応援団を合わせ毎日約50名の社員が応援しました。



アスタナ世界選手権団体戦のコマツ応援団

その他に、海外ではクウェート、ラバト（モロッコ）、ブダペスト（ハンガリー）、チュメニ（ロシア）、アブダビ（UAE）、台北（台湾）、チェジュ（韓国）、パリ（フランス）、ローマ（イタリア）、デュッセルドルフ（ドイツ）、国内では東京、横浜、福岡、秋田、尼崎、上尾、千葉の大会に各選手が出場し、選手達のために、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。チームとしては、2015年秋田市で行われた第65回全日本実業柔道団体対抗大会で連覇を目指して臨みましたが、紙一重の差で惜しくも準優勝となりました。地元秋田の関係者と東京からの応援団が一体となって応援をしました。

社会貢献活動



コマツ女子柔道部では、創部以来10ヶ国以上から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、ロンドンのオリンピックに出場、又、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。

詳細の戦績、選手のプロフィールなどがご覧になれます。

☐ コマツ女子柔道部 <http://www.komatsu.co.jp/CompanyInfo/judo/>

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チームの指導を続けるとともに、日本をはじめ世界各地で監督、コーチらが柔道教室を行い、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。杉本美香コーチは全国各地で柔道教室を実施しています。

2015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は杉本美香コーチと谷本育実コーチの指導により5年連続で実施、ブラジルではパラナとコマツブラジルのスザノ工場で谷本歩実助監督と杉本美香コーチが柔道教室を実施しました。世界選手権の行われたアスタナでは大会前に全日本柔道連名主催の柔道教室が行われ、谷本歩実助監督が指導に参加しました。



ヤロスラブリ柔道教室参加者全員の記念写真

開催月	場所	参加人数
9月	郡山（福島）	20名
10月	ヤロスラブリ（ロシア）	260名
10月	クリチバ（ブラジル）	150名
10月	スザノ（ブラジル）	70名

社会貢献活動



地域支援（コマツ本社の活動）

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
37,249人	37,768人	41,521人	53,462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
1,492人	1,302人	1,254人	1,223人



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。今年は新たにビワ、ナシ、ザクロなど、14種類の果樹を植える予定です。

「こまつの杜」来園者数

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



地域の園児がこまつの杜ではさがけを体験

また、2015年度は小松市内在住の65歳以上の方を対象に園芸作業を通じて高齢者や障がい者の方々の生活を支援する活動、「園芸療法ボランティア」の入門コースを開催しました。その一環としてこまつの杜のスタッフが専門家指導のもと、「レイズドベッド」という花壇を製作しました。これはしゃがむ必要がなく、車椅子でも草花の手入れがしやすいよう工夫された花壇です。製作後は市内の福祉施設に寄贈され、色とりどりの花が植えられています。



専門の講師（NPO法人日本園芸療法研修会）による「園芸療法ボランティア入門コース」講座



スタッフが製作したレイズドベッド

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) ICTブルによる農地改良と直播の推進

石川県は良質な米の産地ですが、近年の需要減少や米価下落で稲作での収益確保が難しい状況になりつつあります。この解決の一つとしてコマツは石川県と、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。コマツはブルドーザーのICT施工技術を活用することで田面の高精度均平化に取り組んでいます。均平化により米の生育が安定し収量・品質が向上します。

更に、この均平化技術を活用し、育苗・田植え栽培から直播き栽培に変えることで田植え作業などが不要になり、コスト削減が可能になります。

コマツは耕起、均平化、直播などの作業を1台のICT多機能ブルドーザーで可能とすることで機械費の低減を図ることに取り組んでいます。

実証試験においてはICT多機能ブルドーザーによる均平化、直播などにより大幅な収量向上と生産コストの低減が確認されました。



ICTブルドーザーによる整地作業



耕起作業（ロータリー）



直播作業（V溝直播機）



代掻き作業（ハロー）

2) 間伐材活用とバイオマス発電



バイオマスボイラー（粟津工場）

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。

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てさまざまな加工食品に採用、販売することで6次産業化を進めました。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も開発され、駅や空港などで小松市の産物として販売されるとともに、コマツ栗津工場の社内食堂でも採用しています。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

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しています。

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おり、具体的には地下水冷房等を用いたトマトの通年栽培により、地域農家の生産量向上や所得向上などを支援しています。



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、コマツ栗津工場の新設建屋などにも積極的に地元木材を利用し、地元材需要拡大に貢献しています。



ドローンによる森林空撮・解析による森林資源の「見える化」

栗津工場新食堂地元杉材を外装に採用

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設されました。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。



日本花の会の創設者（当時コマツ社長）河合良成（1965年）

桜の名所づくり

桜の名所づくりや、桜による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。創設以来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。

社会貢献活動



また、桜を通じた災害復興支援として、東日本大震災で津波を受けた桜の後継樹の生産や、被災地への桜の苗木の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4,000本を超えました。



宮城県女川町で津波を受けた桜とその後継樹



幼稚園児とボランティアによる桜の植樹
(宮城県多賀城市)

桜の保護・再生

高齢化した桜や、既存の名所の保護や再生にも積極的に取り組んでいます。病害虫に感染したり、環境変化により衰弱してしまった桜について永年にわたって培われてきた桜に関する高度な知見や技術をもってアドバイスをを行っています。



山梨県北杜市にある樹齢2000年、日本最古の桜「山高神代桜」の樹勢回復工事は当会の計画に基づき4年間にわたって行われました。今では花数も増え、徐々に樹勢を取り戻しています。



千葉県立青葉の森公園では樹勢診断と植栽見直し設計を行いました。ゾーン毎に開花期が異なる見ごたえのある名所になっています。

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、茨城県結城市にある「結城農場」を拠点として、樹木医や組織培養の専門家などといったスペシャリスト集団が、会員、地域の皆さんの活動を支えています。

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3万本の桜の苗木を接木(つぎき)で生産しています。



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」

また接木による桜の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



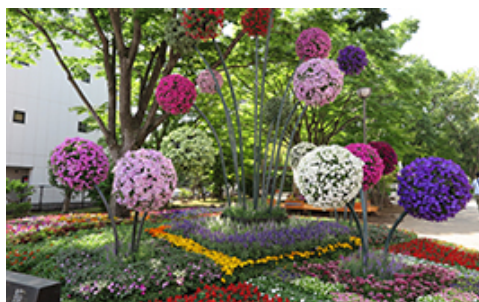
ピートモスに株分けした後、畑に定植します

社会貢献活動



花のまちづくり

花のまちづくりを、国民的運動として広く定着させるために、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件以上の応募があり、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。



市町村部門（国土交通大臣賞）



表彰式の模様

社会貢献活動



「こまつの木」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、こまつの木内において園児や児童を対象とした花育を進めています。

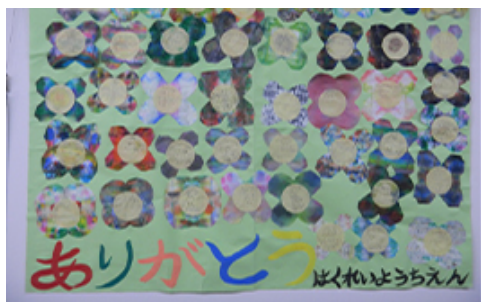
花育とは、子供たちが花や緑に親しみ、育てる機会を通して、優しさや美しさを感じる気持ちを育むことや、花や緑を介して子供とお年寄りの世代間交流を図り、地域コミュニティの活性化にもつなげる活動です。



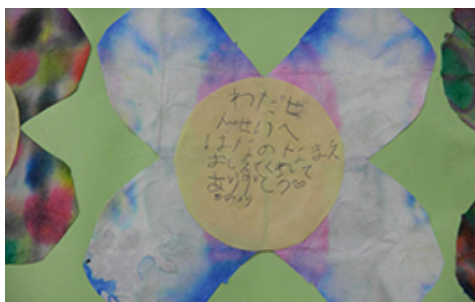
幼稚園児がマリーゴールドとキンレンカの種をまきました



OB、OGの方たちの指導にも熱が入ります



石川県学校法人上出学園白嶺幼稚園園児のみなさんからのお礼のカード



日本花の会では桜や花を通じて、ひとりでも多くの皆さんの暮らしを豊かにするお手伝いができればと願っています。

公益財団法人 日本花の会
〒107-8414 東京都港区赤坂2-3-6
TEL03-3584-6531 FAX03-3584-7695

CSR 活動の考え方



会社概要

社名

株式会社 小松製作所(呼称：コマツ)

事業内容

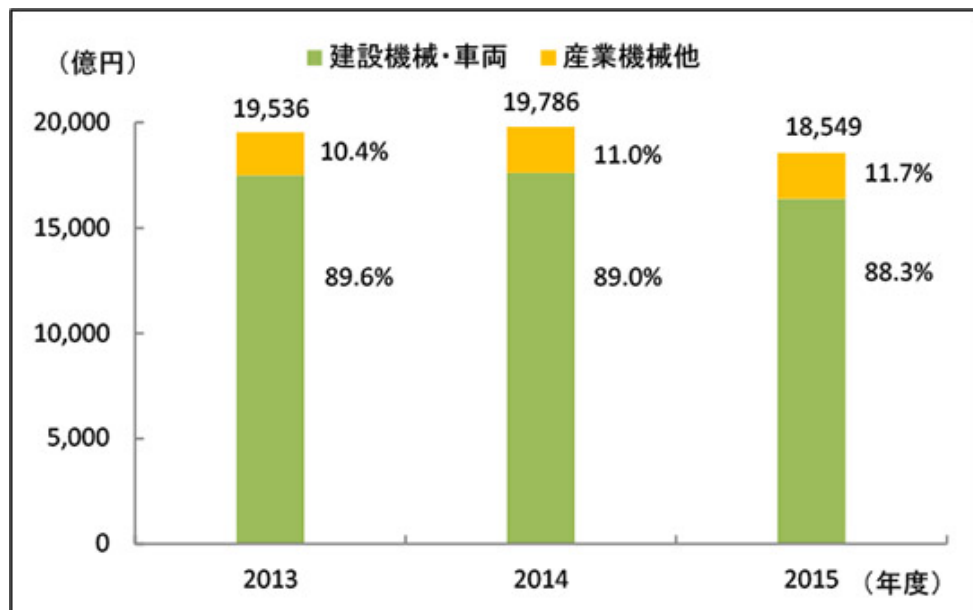
コマツグループでは主に、建設・鉱山機械、ユーティリティ（小型機械）、林業機械、産業機械などの事業を展開しています。
 ※商品・サービスやブランドの詳細は「[企業情報/主要商品](#)」および「[サービス/ソリューション](#)」を参照下さい

本社

東京都港区赤坂2-3-6

会社の規模(連結)

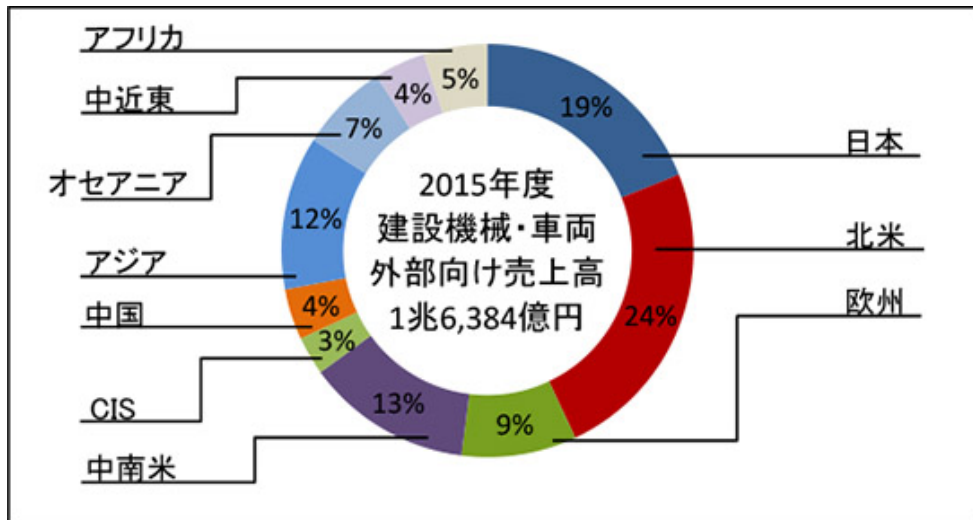
外部顧客向け売上高（事業部門別）



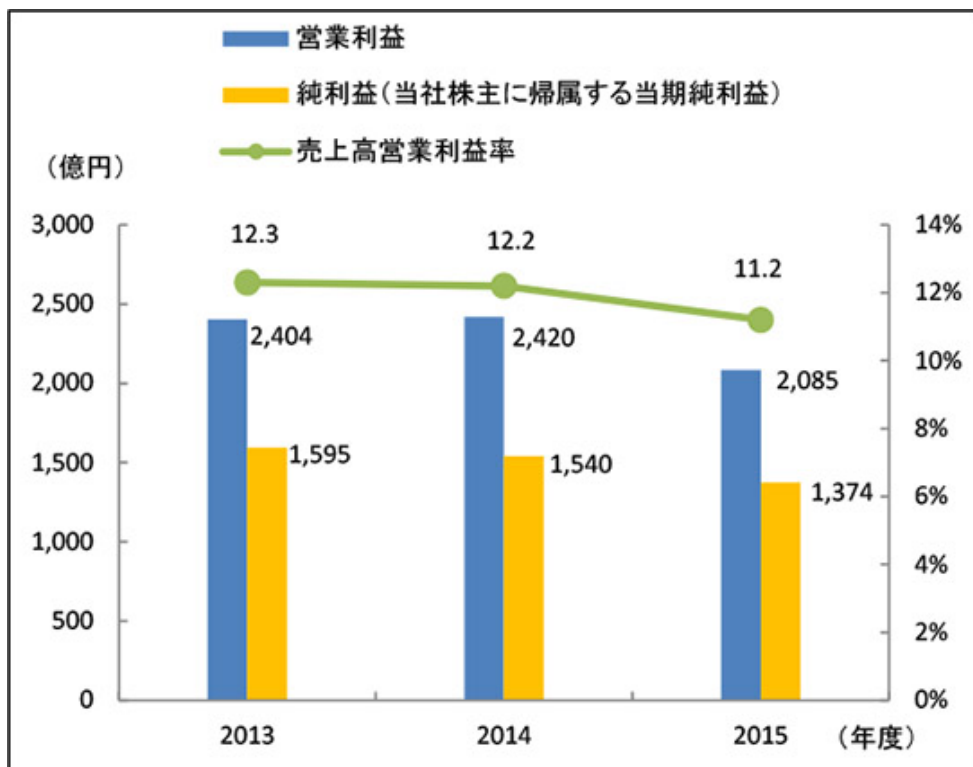
CSR 活動の考え方



建設機械・車両部門売上高の地域構成



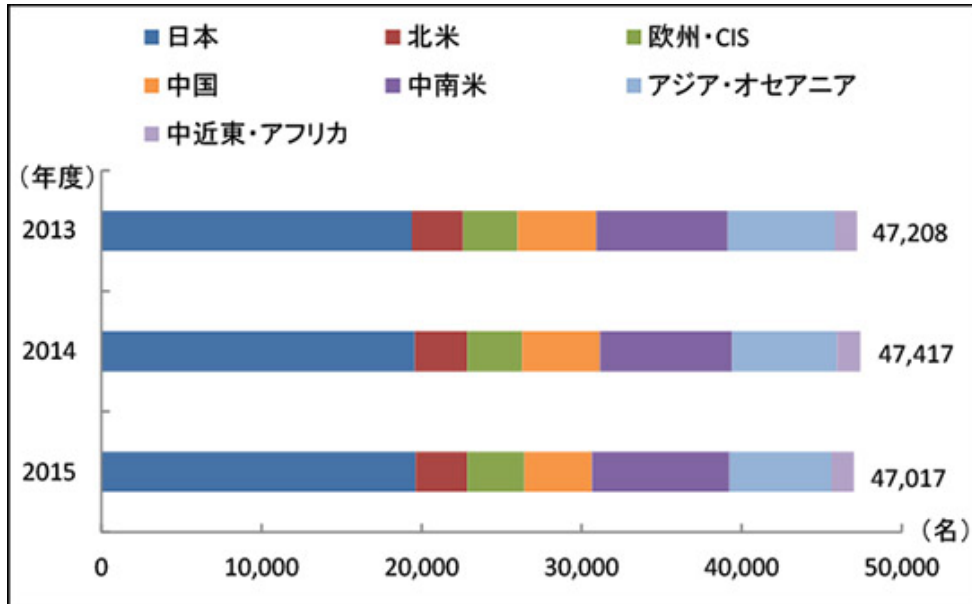
利益と利益率



CSR 活動の考え方



従業員数



拠点数

グループ企業数（親会社コマツを含む）：180社

建設機械・車両部門の生産拠点数：40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：140社

※生産拠点や販売サービス拠点の詳細は「[企業情報／世界の生産、販売拠点](#)」を参照下さい。

※その他、財務的な状況は「[有価証券報告書](#)」を参照下さい。

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・レポーティング・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

2. 特定標準開示項目 (1) 経済 (2) 環境 (3) 社会

📄 の記事はCSR報告書、🌿 の記事は環境報告書、📄 の記事はコマツレポート、📄 の記事はその他コマツサイトに掲載していません。

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	📄 CSR報告書 トップメッセージ 📄 コマツレポート 社長インタビュー
組織のプロフィール	G4-3	組織の名称	📄 CSR報告書 会社概要
	G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	📄 CSR報告書 会社概要 📄 企業情報 主要商品 📄 企業情報 サービス/ソリューション
	G4-5	組織の本社の所在地	📄 CSR報告書 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	📄 企業情報 世界の生産・販売拠点 📄 CSR報告書 現場力の強化 (技能者派遣国) 📄 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	📄 CSR報告書 会社概要
	G4-8	参入市場	📄 企業情報 世界の生産・販売拠点
	G4-9	組織の規模	
	G4-10	従業員数	📄 CSR報告書 会社概要 📄 CSR報告書 労働組合との関係
	G4-11	団体交渉協定の対象となる総従業員	
	G4-12	組織のサプライチェーン	📄 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	---

CSR活動の考え方



	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"> ▣ IR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	会員資格を有する外部組織	
特定された重要（マテリアル）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 ▣ 企業情報 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	
	G4-19	プロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	<ul style="list-style-type: none"> ▣ CSR報告書 重点分野・活動の策定（2011年） ▣ CSR報告書 重点分野・活動（2016年）
	G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の対象範囲	
	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	--
		G4-24	エンゲージメントしたステークホルダー・グループ
ステークホルダー・エンゲージメント	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	<ul style="list-style-type: none"> ▣ 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	

CSR活動の考え方



報告書のプロフィール	G4-28	提供情報の報告期間	CSR報告書2016 編集方針
	G4-29	前回の報告書発行日（該当する場合）	
	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	---
	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	IR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	企業情報 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

	G4-DMA	側面が重要である理由	CSR報告書 重点分野・活動の策定（2011年） CSR報告書 重点分野・活動（2016年）
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	コマツレポート 事業ハイライト 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（福利データ） 有価証券報告書（法人税等） 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 コマツ本社の社会貢献活動 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	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

CSR活動の考え方



	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
	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	▢ CSR報告書 ダイバーシティへの取り組み（マネジメントのグローバル化）
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 コマツ本社の社会貢献活動 ▢ 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"> ▣ コマツレポート スマートコンストラクション ▢ ニュースリリース 工場の生産改革 ▢ 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 コマツ本社の社会貢献活動 ▢ 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	▢ CSR報告書 協力企業のCSR支援

(2) 環境

原材料	G4-EN1	使用原材料の重量または量	▢ 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2015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2015年度の活動結果（生産分野） ▢ 環境報告書 環境行動計画と2015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-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2015年度の活動結果（生産分野） ▶ 環境報告書 環境行動計画と2015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 電力半減プロジェクト ▶ 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2015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
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
	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	▶ 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	▶ 環境報告書 生物多様性
	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）	▶ 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

CSR 活動の考え方



	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2015年度の活動結果（生産分野） ▶ 環境報告書 環境行動計画と2015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
	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2015年度の活動結果（生産分野） ▶ 環境報告書 環境行動計画と2015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 電力半減プロジェクト ▶ 資料編 環境会計
	G4-EN20	オゾン層破壊物質の排出量	---
	G4-EN21	NOx、SOx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	▶ 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	---
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2015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2015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2015年度の活動結果（調達・物流）

CSR 活動の考え方



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	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 環境報告書 事業活動と環境との関わり <input type="checkbox"/> 環境報告書 環境行動計画と2015年度の活動結果（調達・物流） <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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	---

(3) 社会

①労働慣行とディーセント・ワーク

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） <input type="checkbox"/> （採用者） <input type="checkbox"/> （離職者）
	G4-LA2	正社員に提供される福利	<input type="checkbox"/> CSR報告書 ワークライフバランス（福利データ）
	G4-LA3	育児休暇後の復職率・定着率	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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	---

CSR活動の考え方



	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)
	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	☑ 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	☑ 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	☑ 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	--

②人権

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	--

CSR活動の考え方



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	--
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

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	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 コマツ本社の社会貢献活動 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	--

CSR活動の考え方



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
	G4-SO5	確認された腐敗事例および取られた措置	--
公共政策	G4-SO6	政治献金の総額	--
反競争的行為	G4-SO7	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-SO8	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-SO9	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-SO10	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-SO11	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

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-SO10	製品サービスの安全衛生に関する規制違反	
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	--

CSR活動の考え方



	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/>