

*Together, to  
"The Next"  
for sustainable growth*

Komatsu ESG Databook

**2024**

コマツESGデータブック2024

# ESG データブック 2024

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| <b>トップメッセージ</b>                 | 003 |
| <b>サステナビリティ基本方針</b>             | 003 |
| <b>サステナビリティのマネジメント</b>          |     |
| マテリアリティ（重要課題）の分析                | 005 |
| サステナビリティの推進体制                   | 009 |
| ステークホルダーとの対話                    | 011 |
| 活動実績                            | 016 |
| 社外の評価                           | 021 |
| 国際基準との対比                        | 027 |
| グリーンボンド                         | 029 |
| サステナビリティ・リンク・ボンド                | 032 |
| <b>人と共に</b>                     |     |
| コマツウェイ・人材の育成に関する方針              | 035 |
| ダイバーシティ&インクルージョンの推進             | 042 |
| 多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上        | 051 |
| デジタル人材/オープンイノベーション推進人材の育成       | 058 |
| 労働安全衛生                          | 060 |
| 人権に関する方針                        | 071 |
| ビジネスと人権                         | 073 |
| <b>社会と共に</b>                    |     |
| 商品やソリューションの安全性向上                | 080 |
| 品質と信頼性～責任ある顧客対応～                | 085 |
| 調達方針とサプライチェーンの概要                | 089 |
| サプライチェーンマネジメントのプロセス概要           | 096 |
| コマツグループのサプライチェーンマネジメントとCSR調達の推進 | 101 |
| みどり会会員企業への支援（経営・社会）             | 107 |
| みどり会会員企業への支援（環境）                | 115 |
| コーポレート・ガバナンス                    | 119 |
| ガバナンスに関する数値指標                   | 121 |
| コンプライアンス                        | 124 |
| リスク管理                           | 132 |
| <b>地球と共に</b>                    |     |
| 環境活動の考え方及び推進体制                  | 140 |
| 環境管理体制                          | 142 |
| 中長期目標と進捗                        | 143 |
| ISO14001認証取得状況                  | 144 |
| 事業活動と環境の関わり                     | 146 |
| 商品・サービスの気候変動対応                  | 148 |
| 生産におけるCO <sub>2</sub> 削減活動      | 151 |
| 物流におけるCO <sub>2</sub> 削減活動      | 153 |
| リマン事業の展開                        | 154 |
| 資源有効利用活動（1. 廃棄物）                | 156 |
| 資源有効利用活動（2. 水資源）                | 159 |

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 販売・サービス会社における環境への取り組み           | 161 |
| 法規制の遵守と汚染予防                     | 163 |
| 化学物質の管理と汚染予防                    | 164 |
| 環境負荷物質削減・欧州規制（REACHおよびSCIP）への対応 | 166 |
| 製品から排出されるNOx、PM                 | 168 |
| コマツの水に関する取り組み                   | 168 |
| 海外CR監査の実施                       | 170 |
| 環境地域会議開催                        | 170 |
| 生物多様性活動への取り組み                   | 171 |

## データ集

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 環境データ                        | 176 |
| Scope-3 一覧表                  | 182 |
| SBT（science-based targets）認定 | 183 |
| 環境教育                         | 184 |
| 環境会計                         | 186 |
| 2023年度の環境活動実績                | 188 |
| 環境データの対象範囲/算定基準              | 191 |
| 第三者保証                        | 194 |
| その他CSRデータ                    | 195 |

## 社会貢献活動

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| 社会貢献活動の考え方と実績                         | 197 |
| 次世代の育成                                | 200 |
| 地域人材育成                                | 203 |
| 対人地雷処理とコミュニティ開発支援                     | 207 |
| 災害復興支援                                | 214 |
| 社会課題への対応                              | 216 |
| 日本花の会支援                               | 219 |
| 社員参加型社会貢献プログラム「One World One Komatsu」 | 223 |
| 女子柔道部の活動                              | 227 |

## 対照表

|         |     |
|---------|-----|
| GRI内容索引 | 230 |
| SASB対応表 | 238 |

### 編集方針

掲載されている情報の対象期間は、原則として2023年4月から2024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。記載対象は、原則としてコマツおよび国内外の連結グループ会社とし、対象が異なる記述についてはその旨記載しています。前回の報告書は、2023年7月に開示しました。2024年度は8月に発行させていただきます。次回は2025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スタンダードを参照した開示事項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](#)からご覧いただけます。環境報告における重要な定量情報は、第三者保証を受けています。[こちら](#)をご覧ください。



|              |       |     |
|--------------|-------|-----|
| トップメッセージ     | ..... | 003 |
| サステナビリティ基本方針 | ..... | 003 |

## トップメッセージ

当社は、「収益向上とESG課題解決の好循環を通じ持続的な成長を目指す」サステナビリティ経営を重視しています。持続可能な社会と事業継続性の達成に関する指針「サステナビリティ基本方針」に基づき、気候変動をはじめとする社会課題に誠実に対応し、グローバル企業として社会・環境に対する大きな責任を果たしつつ、事業活動を通じて社会に貢献していくことを目指しています。

代表取締役社長（兼）CEO  
小川 啓之



## サステナビリティ基本方針

私たちは、これまで「品質と信頼性」を追求し、社会を含むすべてのステークホルダーからの信頼度の総和を最大化することを「経営の基本」とし、ステークホルダーとの強い信頼関係を築く努力を重ねてまいりました。

地域社会との共生を目指す精神は創立時から脈々と受け継がれており、事業活動を通じた社会貢献が当社の基本的な姿勢です。私たちの存在意義は「ものづくりと技術の革新で新たな価値を創り、人、社会、地球が共に栄える未来を切り拓く」ことです。私たちは、これからも、持続可能な社会の実現と事業の成長のために、重要な課題に取組み、社会や外部環境の変化に柔軟に対応できる企業グループとして、コーポレートガバナンスの一層の充実を図り、ステークホルダーと共に社会に貢献してまいります。

### 人、社会、地球と共に栄える未来を切り拓くために、私たちが行うこと

#### 人と共に

- 多様でグローバルな人材が、個を尊重しつつ、一つのチームとして、やりがいと誇りを持って、安全・健康に働くことができる環境を提供します。
  - さまざまな現場や地域の課題解決のために挑戦を続け、新たな価値をお客さまと共に創り、社会に貢献できる人材を育成します。
- コマツグループとして、すべての
- 事業活動に関連する人権を尊重します。

#### 社会と共に

- 持続可能なインフラ整備と資源開発および循環型社会を実現する安全で生産性の高い商品・サービス・ソリューションをお客さまに提供し、事業活動を通じて社会に貢献します。
- 取引先や地域社会と相互に信頼しあい、公正かつ共存共栄を可能とする関係を築きます。
- 法令をはじめとした社会のルールを遵守すると共に、社会を含むすべてのステークホルダーからの要請や期待に誠実に応えるよう努めます。

#### 地球と共に

- あらゆる事業活動を通じて、先進の技術を駆使して環境負荷を低減し、地球環境の保全に努めます。
- ものづくりと技術の革新で、地球
- 環境の保全と事業の成長の両立を図ります。
- ステークホルダーとの協働・共創
- を推進し、より良い地球と未来の実現を目指します。

株式会社小松製作所  
代表取締役社長（兼）CEO

小川 啓之



## サステナビリティのマネジメント

|                  |       |     |
|------------------|-------|-----|
| マテリアリティ（重要課題）の分析 | ..... | 005 |
| サステナビリティの推進体制    | ..... | 009 |
| ステークホルダーとの対話     | ..... | 011 |
| 活動実績             | ..... | 016 |
| 社外の評価            | ..... | 021 |
| 国際基準との対比         | ..... | 027 |
| グリーンボンド          | ..... | 029 |
| サステナビリティ・リンク・ボンド | ..... | 032 |

## マテリアリティ（重要課題）の分析

近年、外部環境が大きく変化し、不確実性がますます高まるなか、デジタルトランスフォーメーションやカーボンニュートラル、ダイバーシティ&インクルージョンなどの潮流をビジネス機会と捉え、持続可能な成長基盤を整備するとともに、事業活動を通じて社会課題を解決していくことの重要性がますます高まっています。

このような課題認識を踏まえ、当社では現在の中期経営計画の策定に先立つ2020年11月から2021年2月にかけて、外部環境の変化と事業リスクへの対応力を強化するため、マテリアリティの見直しを行いました。中期経営計画における成長戦略の考え方である、“ESG課題の解決と収益向上の好循環”を生み出すために、マテリアリティへの取り組みを成長戦略の中にも反映させています。

### マテリアリティ策定のステップ

マテリアリティを策定する過程において、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. サステナビリティ課題の抽出

中長期的な視点で、企業の価値創造や事業パフォーマンスに重大な影響を与えるサステナビリティ課題を、過去のマテリアリティ分析、国際的な目標・基準、報告フレームワーク、経営理念・戦略、ステークホルダーにとっての重要課題等を活用して抽出し、46項目にわたる課題リストを作成しました。

#### 2. 課題項目の評価

抽出したサステナビリティ課題について社内外のステークホルダーにインタビューを実施し、事業上の重要性とサステナビリティへのインパクト（ステークホルダーにとっての重要性+環境・社会・経済へのインパクト）の2側面から評価を行い、マッピングしました。

※ 社外は、機関投資家、WBCSD、環境団体（WWF）、人権NPO（BHRR）、顧客、協力企業など。

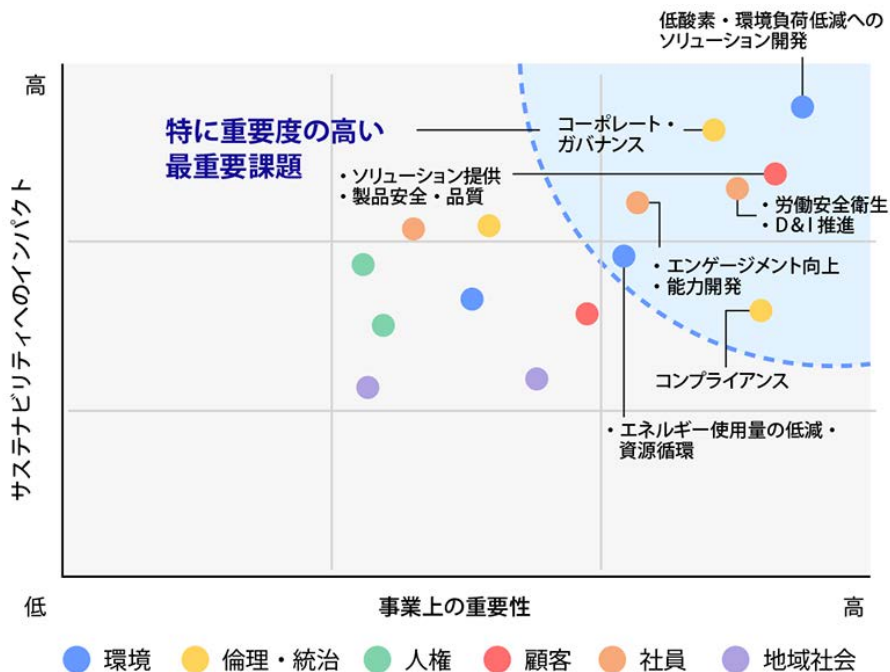
※ 社内は、国内外の役員（取締役、グローバルオフィサー含む執行役員）を対象にインタビューを実施。

### 3. マテリアリティの特定

この分析から、2側面ともに特に重要性の高い分野・課題を抽出し、「社員」「人権」「顧客」「倫理・統治」「地域社会」「環境」の6分野におけるマテリアリティとして特定しました。

| マテリアリティ（重要課題） |  |
|---------------|--|
| [社員]          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働安全衛生</li> <li>■ エンゲージメント向上</li> <li>■ ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進</li> <li>■ 能力開発</li> </ul>         |
| [人権]          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人権の尊重</li> </ul>  |
| [顧客]          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ソリューション提供</li> <li>■ 製品安全・品質</li> </ul>   |
| [倫理・統治]       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ガバナンス</li> <li>■ コンプライアンス</li> </ul>  |
| [地域社会]        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域社会への貢献</li> </ul>   |
| [環境]          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 低炭素・環境負荷低減へのソリューション開発</li> <li>■ 資源循環</li> <li>■ エネルギー使用量の低減</li> <li>■ 事業を通じた森林保全への貢献</li> </ul> |

また6つの分野のうち、事業上の重要性とサステナビリティへのインパクトが高い環境、顧客、社員、倫理・統治の4つを、特に優先度の高い最重要課題の分野と位置づけ、収益向上とESG課題解決の好循環を生み出すため、この4分野への活動を成長戦略に反映させることとしました。



#### 4. マテリアリティ・サステナビリティ基本方針・SDGsの関係性

コマツは、2021年に制定したサステナビリティ基本方針に基づき、事業活動を通じて社会に貢献していくことを目指しています。

マテリアリティの特定に際して、サステナビリティ基本方針との整合性に加え、持続可能な開発目標「SDGs (Sustainable Development Goals)」との整合性についても検証を行い、17のゴールの中から、コマツグループの重要課題（マテリアリティ）と特に関連性の高い10のゴールを選定しました。

| サステナビリティ基本方針 | SDGsとの関係   | マテリアリティ (重要課題)  |
|--------------|--|---|
| 人と共に         | <br>ジェンダー平等<br><br>働きがいと経済成長<br><br>不平等をなくす<br><br>パートナーシップ                                | <b>【社員】【人権】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働安全衛生</li> <li>■ エンゲージメント向上</li> <li>■ ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進</li> <li>■ 能力開発</li> <li>■ 人権の尊重</li> </ul>           |
| 社会と共に        | <br>産業と技術革新<br><br>まちづくり<br><br>つくる・つかう責任<br><br>パートナーシップ                                  | <b>【顧客】【倫理・統治】</b><br><b>【地域社会】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ソリューション提供</li> <li>■ 製品安全・品質</li> <li>■ ガバナンス</li> <li>■ コンプライアンス</li> <li>■ 地域社会への貢献</li> </ul> |
| 地球と共に        | <br>クリーンエネルギー<br><br>産業と技術革新<br><br>つくる・つかう責任<br><br>気候変動への対策<br><br>陸の豊かさ<br><br>パートナーシップ | <b>【環境】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 低炭素・環境負荷低減へのソリューション開発</li> <li>■ 資源循環</li> <li>■ エネルギー使用量の低減</li> <li>■ コンプライアンス</li> <li>■ 事業を通じた森林保全への貢献</li> </ul>    |



## 5. 中期経営計画として取締役会にて決議

特定したマテリアリティは、当社のサステナビリティ基本方針およびSDGsとの整合性の観点から検証が加えられた後、取締役会において、“ESG課題の解決と収益向上の好循環”を生み出すため、成長戦略を通じてマテリアリティに取り組むことを決議しました。

また、成長戦略によるESG課題の解決を着実に遂行していくために、> **KPI (Key Performance Indicator : 重要業績評価指標)** を設定し、その達成状況を統合報告書において開示することとしました。

当社は、事業環境や経営環境の変化に柔軟に対応していくため、これからも定期的(少なくとも3年に1回)にマテリアリティ分析を行い、全社的な事業上のリスクと機会を経営に反映していきます。

# サステナビリティの推進体制

## サステナビリティを推進する専門組織

コマツはグループのサステナビリティ経営推進に関する業務を統括する社長直轄の組織「サステナビリティ推進本部」を設置しています。サステナビリティ推進本部は、グループ全体のESG経営へのコミットメントを高めるとともに、ESGのうちE（環境）・S（社会）に関わる方針や施策を企画・策定し、各部門・各社が一層サステナビリティに率先して取り組める環境を整えることを活動目的としています。

## サステナビリティに関する会議体

社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を年2回（ほか必要時）開催し、グループ全体にわたるサステナビリティ施策の立案と推進状況、環境・CSRに関する方針、重要な施策および活動を審議・決定し、その実施を促進しています。

さらにサステナビリティ推進委員会における検討内容は取締役会に随時報告し、審議を受けています。

また、人事、労働安全衛生、コンプライアンス、人権、環境などのサステナビリティに関連する課題毎に、社長あるいは管掌役員を委員長とし、各事業・機能部門などの責任者から構成される会議体を設け、グループ全体にわたる方針や施策の審議・決定および推進を図っています。具体的には、人事・教育施策はコマツウェイ推進委員会、環境や人権などに関わる施策はサステナビリティ推進委員会にて、カーボンニュートラルや脱炭素化に向けた事業戦略などについては、戦略検討会で議論しています。上述の委員会や事業戦略についても、それぞれ取締役会に定期的に報告し、審議しています。

## グローバル情報共有

海外現地法人において各社のCSR活動を管轄する担当マネージャー・担当者約30名を招集し、グローバルCSR会議やバーチャルミーティングを定期的で開催するなど意見交換の場を設けており、コマツが考える「CSRの今」を頻繁に共有しています。今後も、世界各地からさまざまな意見を吸い上げることにより、我々が事業を行う現場の第一線で何が求められているのか幅広く理解し共有する体制を作り上げていきます。

## DATA

## 2023年度 サステナビリティに関する主な議論

| 会議名           | 開催月 | 主な議題   |
|---------------|-----|--|
| 取締役会          | 4月  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中期経営計画 活動進捗</li> <li>■ サステナビリティ推進委員会報告</li> </ul>               |
|               | 10月 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人材獲得・育成・活躍施策</li> <li>■ グローバルエンゲージメントサーベイ結果報告</li> </ul>        |
| 戦略検討会         | 随時  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 気候変動に関連する事業戦略の検討（低炭素製品・電動化製品の研究開発など）</li> </ul>                 |
| サステナビリティ推進委員会 | 9月  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人権方針・活動 / 環境管理施策など</li> </ul>                                   |
|               | 1月  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中期経営計画 活動進捗 / 次期中期経営目標</li> <li>■ TCFD 開示内容 / 人権対応など</li> </ul> |
| コマツウェイ推進委員会   | 6月  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中期経営計画 活動進捗と今後の方向性</li> </ul>                                   |
|               | 1月  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中経営計画 活動進捗</li> <li>■ タレントマネジメントの取り組み</li> </ul>                |
| リスク管理委員会      | 随時  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ コーポレートリスクの洗い出し・整理（環境・人権など）</li> </ul>                           |
| 執行役員ミーティング    | 随時  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営目標に対する進捗管理</li> </ul>   |

## 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にあたる各部門が、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2回                             |
|               | 安全パトロールや認証取得支援などの機会提供           |                              | 随時                              |
| 販売代理店         | 社長による業績や方針・戦略の説明                | 世界各地域の代理店会議                  | 年5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<br>ネットを通じた質疑内容の共有 | 年2回<br>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・安全への取り組みなどについての説明         | 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<br>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<br>海外：年数回                |
|               | 質問状やSRI調査などへの対応                 | ▶ 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<br>(2020年度よりオンラインにて開催) |
|               | 工場見学や事業説明など                     | ▶ 株主工場見学会                    | 国内で年十数回程度                       |

# 株主・投資家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目指しています。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、海外については北米・欧州・アジアを中心に機関投資家を訪問、もしくはオンラインミーティングを通して、業績などの説明を行っています。

## 2. 個人株主向け説明会

株主の皆さまに、コマツグループの現況や今後の見通し、中期経営計画の進捗状況などについてご説明する「株主説明会」を定期的で開催しています。1997年に開始して以来55回開催し、約17,000名の株主の皆さまにご参加をいただいています。2023年度は8月に大阪市で開催したほか、12月にオンラインで開催しました。経営陣から事業の概況についてご説明するとともに、株主の皆さまからは、カーボンニュートラルに向けた電動化建機の開発状況、円安が業績に与える影響、持続的な成長のための人材育成の取り組み、株主還元施策などのご質問をいただき、双方向の対話を行いました。



大阪市で開催した株主説明会



オンライン株主説明会

### 3. 個人株主向け見学会

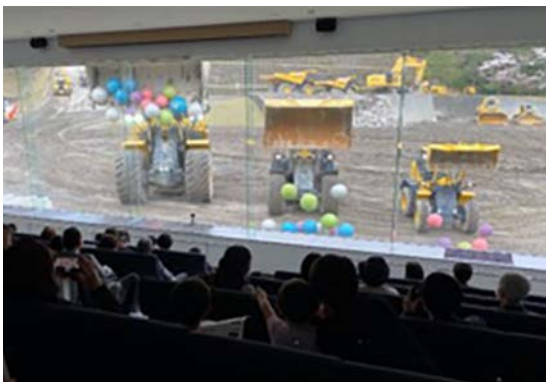
コマツは、個人株主の皆さまに当社の事業内容についてさらにご理解を深めていただくことを目的として、「工場見学会」やお子さまを対象とした「テクノセンタ見学会（ちびっこ見学会）」を開催しています。2023年度は粟津工場（石川県）、大阪工場（大阪府）、茨城工場（茨城県）、小山・栃木工場（栃木県）、テクノセンタ（静岡県）で延べ16日間開催しました。



粟津工場で開催した見学会



茨城工場で開催した見学会



テクノセンタで開催した見学会



テクノセンタで開催した見学会

### 4. 個人投資家向け説明会

コマツは、個人投資家の皆さまに、コマツグループの現況や今後の見通し、中期経営計画の進捗状況などについてご説明する、「個人投資家さま向け会社説明会」を開催しています。2023年度はオンラインにて5回開催しました。



オンライン個人投資家説明会の様子

## DATA

## 2023年度の主なIR活動

|                 |                | 開催地・開催回数  | 参考情報：参加人数など                                   |
|-----------------|----------------|---|---|
| 機関投資家・証券アナリスト向け | 決算説明会          | 4回  |   |
|                 | スモールミーティング     | 7回  |   |
|                 | 事業説明会およびESG説明会 | 1回  | テーマ<br>① ギガフォトンの成長戦略<br>② コマツのサステナビリティ推進の取り組み |
|                 | 事業所見学会         | 茨城工場1回<br>栗津工場1回                                    |   |
|                 | 海外IR           | アジア1回<br>北米3回<br>欧州2回                               | うち、オンライン開催は<br>アジア1回、欧州1回                     |
|                 | 個別取材対応         | 302回  |   |
| 個人投資家・株主向け      | 株主説明会          | 大阪府大阪市1回<br>オンライン1回                                 | 合計449名  |
|                 | 株主見学会          | 栗津工場4回<br>大阪工場4回<br>茨城工場4回<br>小山・栃木工場2回<br>テクノセンタ2回 | 合計641名  |
|                 | 個人投資家向け説明会     | オンライン5回   | (当日およびオンデマンド配信視聴者)<br>合計9,104名                |

こちらより説明会で使用した資料などがご覧になれます。

[ウェブサイト「株主・投資家情報」](#)

## 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」を定期的に行っています。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オンライン中継で国内の各事業所に同時配信するほか、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と回答内容を、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。隔週で新しい質問を追加し、2023年3月末現在、累計387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。



本社で開催した社員ミーティングの様子



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）

地域住民や社員の家族に事業活動への理解を深めていただくため、定期的に「事業所フェア」を開催しています。2023年度は8カ所の事業所で開催し、約57,000名の方々にご来場いただきました。

2020年以降、コロナ禍の影響により中止を余儀なくされていましたが、2023年度より、以前と同様、地域の皆様ならびに社員・家族向けのイベントを再開いたしました。

| 会場名     | 来場者数（約）                |
|---------|------------------------|
| 氷見工場    | 地域住民ならびに社員・家族 約 4,500名 |
| 粟津工場    | 同 約 9,000名             |
| 金沢工場    | 同 約 6,000名*            |
| 郡山工場    | 同 約 2,500名             |
| 茨城工場    | 同 約 5,500名             |
| 湘南工場    | 同 約 8,500名             |
| 小山・栃木工場 | 同 約 11,000名            |
| 大阪工場    | 同 約 10,000名            |

※ 金沢港「港フェスタ」の一部として開催



## 活動実績

### サステナビリティ基本方針と中期経営計画のKPI

コマツは、サステナビリティ基本方針に基づき、事業活動を通じて社会に貢献していくことを目指しています。中期経営計画においても、気候変動に対応した環境負荷低減の取り組みや、安全に配慮した高品質・高効率な商品・サービス・ソリューション提供、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みなどの事業活動を通じて、ESG課題の解決と収益向上の好循環による持続的成長を目指します。成長戦略を通じたESG課題解決を着実に遂行していくために、KPIを設定し、達成状況を公表しています。また特定したマテリアリティやKPI、関連性の高いSDGsゴールとの関係を整理しています。

なおESGのKPIの達成度は、経営目標と共に、社内取締役報酬の中期経営計画業績連動部分(株式報酬B)に直接リンクしています。

|      | サステナビリティ基本方針  | マテリアリティ    | 関連するSDGs     |
|------|---|------------|--------------|
| 人と共に | <ul style="list-style-type: none"> <li>多様でグローバルな人材が、個を尊重しつつ、一つのチームとして、やりがいと誇りを持って、安全・健康に働くことができる環境を提供します。</li> <li>さまざまな現場や地域の課題解決のために挑戦を続け、新たな価値をお客さまと共に創り、社会に貢献できる人材を育成します。</li> <li>コマツグループとして、すべての事業活動に関連する人権を尊重します。</li> </ul> | 社員         | <br><br><br> |
|      |   | 労働安全衛生     |              |
|      |   | エンゲージメント向上 |              |
|      |   | D&I推進      |              |
|      |   | 能力開発       |              |
| 人権   | 人権の尊重   |            |              |

| マテリアリティ | 活動テーマ             | No. | KPI  | 24年度目標  | 2022年度実績                  | 2023年度実績   |
|---------|-------------------|-----|--|---|---------------------------|--|
| 社員      | 労働安全衛生            |     |  |   |                           |  |
|         | 安全で安心して働ける職場環境づくり | 1   | <ul style="list-style-type: none"> <li>休業災害度数率(100万時間当たり)</li> </ul> | 前中計3年平均0.65からの継続的な低減(実績開示)  | 0.80                      | 0.62   |
| 社員      | エンゲージメント向上        |     |  |   |                           |  |
|         | 社員エンゲージメントの向上     | 2   | <ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントサーベイ・スコア</li> </ul>   | ①日本スコア：<br>75以上(21年度：69ポイント)<br>②グローバルスコア：<br>85以上(21年度：79ポイント)<br>*スコアは好意的回答の比率<br>*グローバルサーベイは隔年実施(次回25年度実施) | 21年度サーベイ結果に基づくアクションプランの実行 | 第二回グローバルエンゲージメントサーベイを実施<br>①69(日本スコア)<br>②80(グローバルスコア) |

| マテリアリティ | 活動テーマ                    | No. | KPI  | 24年度目標   | 2022年度実績   | 2023年度実績  |
|---------|--------------------------|-----|--|--|--|---|
| D&I推進   |                          |     |  |  |  |   |
|         | ダイバーシティー&インクルージョンの推進     | 3   | <ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員関連指標</li> <li>①女性正社員比率 (グループ連結)</li> <li>②女性管理職比率 (グループ連結)</li> </ul> | ①17.0%以上 (25年3月末)<br>(22年3月末現在: 13.9%)<br>②13.0%以上 (25年3月末)              | ①14.1% (23年3月末)<br>②10.3% (23年3月末)   | ①14.5% (24年3月末)<br>②11.1% (24年3月末)  |
|         |                          | 4   | <ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者雇用率 (法定+α)</li> </ul>   | 国内: 毎年2.5%以上 (単年度・国内) *法定2.3%  | 2.42%  | 2.48%   |
| 能力開発    |                          |     |  |  |  |   |
|         | 人材育成を通じた、個人の能力開発と事業成長の実現 | 5   | <ul style="list-style-type: none"> <li>サクセッションプラン</li> </ul>   | 海外グループ各社経営幹部層へのサクセッションプラン拡大  | グローバルキーポジション (GKP) の設定およびサクセッションプランの設定   | グローバルキーポジション (GKP) への育成支援、機会提供  |
|         |                          | 6   | <ul style="list-style-type: none"> <li>DX、AI人材の育成</li> </ul>   | 教育受講者人数 3年累計<br>①DX人材 入門コース 900人/実践コース 180人<br>②AI人材 入門コース 90人/実践コース 30人 | 教育受講者人数<br>①DX人材 入門コース5,341人 *実践コース 44人<br>②AI人材 入門コース30人/実践コース10人<br>*DX入門コースは講義動画をより幅広い社員に展開 | 教育受講者人数 (2年累計)<br>①DX人材 入門コース5,643人 *実践コース 84人<br>②AI人材 入門コース60人/実践コース20人<br>*DX入門コースは講義動画をより幅広い社員に展開           |
|         |                          | 7   | <ul style="list-style-type: none"> <li>スマートコンストラクション・コンサルタント育成</li> </ul>  | 1,000名 (累計)  | 867名   | 953名  |
| 人権      |                          |     |  |  |  |   |
| 人権の尊重   |                          |     |  |  |  |   |
|         | すべての事業活動に関連する人権の尊重       | 8   | <ul style="list-style-type: none"> <li>人権デューデリジェンスの着実な実施</li> </ul>  | 下記3つを対象分野として実施<br>①社内<br>②調達サプライチェーン<br>③販売                              | ①社内: 全グループ会社でウェブ調査を実施<br>②調達: 主要サプライヤーを中心にウェブ調査を実施<br>③販売先: 南アフリカでインパクトアセスメントを実施 (実地調査)        | 人権方針を改定<br>①社内: 「ビジネスと人権基礎教育」を実施<br>②調達: (I)「調達担当者向け教育」を実施 (II)主要サプライヤーを対象に訪問面談を実施<br>③販売先: マーケティング部門との意見交換会を実施 |

|       | サステナビリティ基本方針  | マテリアリティ |                  | 関連するSDGs     |
|-------|---|---------|------------------|--------------|
| 社会と共に | <ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能なインフラ整備と資源開発および循環型社会を実現する安全で生産性の高い商品・サービス・ソリューションをお客さまに提供し、事業活動を通じて社会に貢献します。</li> <li>取引先や地域社会と相互に信頼しあい、公正かつ共存共栄を可能とする関係を築きます。</li> <li>法令をはじめとした社会のルールを遵守すると共に、社会を含むすべてのステークホルダーからの要請や期待に誠実に応えるよう努めます。</li> </ul> | 顧客      | 製品安全・品質ソリューション提供 | <br><br><br> |
|       |   | 倫理・統治   | ガバナンス・コンプライアンス   |              |
|       |   | 地域社会    | 地域社会への貢献         |              |

| マテリアリティ          | 活動テーマ                              | No. | KPI  | 24年度目標   | 2022年度実績  | 2023年度実績  |
|------------------|------------------------------------|-----|--|--|---|---|
| 顧客               |                                    |     |  |  |   |   |
| 製品安全・品質ソリューション提供 |                                    |     |  |  |   |   |
|                  | 製品安全性の向上                           | 9   | <ul style="list-style-type: none"> <li>安全装置の開発、搭載機種数 (KomVision等)</li> </ul> | 安全機能を搭載した市場導入機種の拡大   | 小型ホイールローダー3機種への搭載完了   | 眠気感知システムはHD785-7の欧州および東南アジア（フィリピン）にレトロフィットにて導入済<br>一部機種を除き、現行のリジッドダンプトラックに展開済   |
|                  | スマートコンストラクションによる建設現場の生産性向上         | 10  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ICT建機 海外販売台数</li> </ul>               | 2,700台（単年度）  | 2,448台  | 2,038台  |
|                  |                                    | 11  | <ul style="list-style-type: none"> <li>導入現場数（世界計）</li> </ul>                 | 13,000現場（単年度）  | 8,955現場   | 11,740現場  |
|                  |                                    | 12  | <ul style="list-style-type: none"> <li>施工の高度化・最適化レベル</li> </ul>              | レベル3以上の現場比率*：15%（単年度）<br>*スマートコンストラクション適用現場におけるコトレベル3以上の比率 | 20%   | 22%   |
|                  | 持続可能な資源開発を実現する製品・ソリューションの提供（マイニング） | 13  | <ul style="list-style-type: none"> <li>AHS累計導入台数</li> </ul>                  | 790台（累計）*<br>740台より上方修正                                    | 643台  | 727台  |
|                  |                                    | 14  | <ul style="list-style-type: none"> <li>鉱山オペレーションの最適化</li> </ul>              | オープンテクノロジープラットフォームの導入・拡販                                   | Phase1開発完了、顧客現場でのトライアル実施  | 複数顧客現場でトライアル中   |
|                  |                                    | 15  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ハードロックビジネス商品系列の拡大</li> </ul>          | 新工法（メカニカルカutting）を含む商品系列拡大・トライアル実施                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>ロードホールダンブ：1機種開発完了</li> <li>メカニカルカッター：顧客現場でのトライアル実施、特定顧客向け市場導入</li> <li>マイニングTBM：トライアル機制作中</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>油圧ショベル：特定箇所自動掘削機能共同研究車両でのテスト実施</li> <li>鉱山ブルドーザー：遠隔操作ブルドーザーとAHSダンプトラックとの連携先行研究実施中</li> </ul> |
|                  |                                    | 16  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ハードロックビジネスの拡大</li> </ul>              | 売上高：3億米ドル（対21年度約3倍）  | 売上高 約1億米ドル  | 売上高 約0.8億米ドル  |

| マテリアリティ        | 活動テーマ   | No. | KPI  | 24年度目標                      | 2022年度実績  | 2023年度実績   |
|----------------|---|-----|--|-----------------------------|---|--|
|                | 顧客現場の安全性・生産性向上ソリューションの提供<br>(自動化・自律化・遠隔操作化開発) | 17  | <ul style="list-style-type: none"> <li>建機・鉱山機械の自動化開発</li> </ul>                | 市場導入機種数の拡大<br>(開発進捗含む)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>油圧ショベル：顧客との共同研究車両でのテスト実施</li> <li>鉱山ブルドーザー：顧客現場での遠隔操作トライアル完了、自動運転トライアル実施</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>油圧ショベル：特定箇所自動掘削機能共同研究車両でのテスト実施</li> <li>鉱山ブルドーザー：遠隔操作ブルドーザーと鉱山向け無人ダンプトラック運行システム(AHS)との連携先行研究実施中</li> </ul>  |
|                | 環境・需要変動に対応力のあるバリューチェーンの構築                     | 18  | <ul style="list-style-type: none"> <li>アフターマーケット事業の拡大(事業成長、ポラリティ対応)</li> </ul> | 売上高伸び率：+15%<br>(対21年度、為替一定) | 売上高伸び率<br>+13.5% (対21年度、為替一定)   | 売上高伸び率+<br>20% (対21年度、為替一定)  |
|                |   | 19  | <ul style="list-style-type: none"> <li>マルチソーシング比率(サプライチェーン：BCP対応)</li> </ul>   | 92% (21年度：82%)              | 85%   | 91%  |
| <b>倫理・統治</b>   |   |     |  |                             |   |  |
| ガバナンス・コンプライアンス |   |     |  |                             |   |  |
|                | ガバナンスの充実、コンプライアンスの徹底                          | 20  | <ul style="list-style-type: none"> <li>ガバナンスの充実、コンプライアンスの徹底</li> </ul>         | 取り組み実績を開示                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンスコードに対応した開示の充実(事業ポートフォリオ・スキルマトリックス)</li> <li>コマツの行動基準：eラーニングのグローバル展開(12カ国語対応)</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会実効性評価の分析プロセスに第三者を起用</li> <li>行動基準のeラーニング：グローバル展開(12カ国語対応)</li> </ul>  |
| <b>地域社会</b>    |   |     |  |                             |   |  |
| 地域社会への貢献       |   |     |  |                             |   |  |
|                | 事業を行う地域への貢献、災害復興支援                            | 21  | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献活動の継続</li> </ul>                    | 活動実績の開示                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>地雷除去プロジェクトの継続</li> <li>トルコ・シリア地震への3千万円支援</li> <li>米国鉱山跡地への森林再生プロジェクトの継続</li> <li>カミンズ社との地域人材育成プログラム支援継続(チリ、ペルー、南アフリカ、オーストラリア)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>地雷除去プロジェクトを継続</li> <li>能登半島地震被災地支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>(I)6億円の義援金を寄付</li> <li>(II)被災自治体および支援団体への重機無償貸与</li> <li>(III)災害備蓄品(非常食など)の提供</li> </ul> </li> <li>米国鉱山跡地への森林再生プロジェクトの継続</li> <li>カミンズ社との地域人材育成プログラム支援継続(チリ、ペルー、南アフリカ、オーストラリア)</li> </ul> |

|       | サステナビリティ基本方針  | マテリアリティ               | SDGs |
|-------|---|-----------------------|------|
| 地球と共に | <ul style="list-style-type: none"> <li>あらゆる事業活動を通じて、先進の技術を駆使して環境負荷を低減し、地球環境の保全に努めます。</li> <li>ものづくりと技術の革新で、地球環境の保全と事業の成長の両立を図ります。</li> <li>ステークホルダーとの協働・共創を推進し、より良い地球と未来の実現を目指します。</li> </ul> | エネルギー使用量の低減           |      |
|       |   | 低炭素・環境負荷低減へのソリューション開発 | <br> |
|       |   | 事業を通じた森林保全への貢献        | <br> |
|       |   | 資源循環                  | <br> |

| マテリアリティ                      | 活動テーマ | No. | KPI                                       | 24年度目標   | 2022年度実績   | 2023年度実績                                 |
|------------------------------|-------|-----|---|--|--|--|
| 環境                           |       |     |   |  |  |  |
| エネルギー使用量の低減                  |       |     |   |  |  |  |
| 地球環境負荷ゼロ工場の実現                |       | 22  | ■ 生産によるCO <sub>2</sub> (2010年比)           | △45%   | △43%   | △51%                                     |
|                              |       | 23  | ■ 水使用量の削減率 (2010年比)                       | △70%   | △69%   | △67%                                     |
|                              |       | 24  | ■ 再生可能エネルギー使用比率                           | 20%  | 17%  | 25%                                      |
| 低炭素・環境負荷低減へのソリューション開発        |       |     |   |  |  |  |
| 顧客現場におけるCO <sub>2</sub> 排出削減 |       | 25  | ■ 製品使用によるCO <sub>2</sub> 排出量の削減率 (2010年比) | △24%   | △21%   | △22%                                     |
|                              |       | 26  | ■ 建設鉱山機械の電動化推進                            | 開発ステップ、市場導入機種数の拡大                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 市場導入1機種</li> <li>■ 開発完了2機種</li> </ul> | ・市場導入：3機種                                |
| 事業を通じた森林保全への貢献               |       |     |   |  |  |  |
| 持続可能な循環型林業を支援するソリューション提供     |       | 27  | ■ 林業機械事業の拡大 (工程の機械化)                      | ①売上高伸び率 +50% (対21年度、為替一定)<br>②植林機械の導入台数30台 (単年度) | ①売上高伸び率 +22.1% (対21年度、為替一定)<br>②植林機の導入台数5台                                     | ①売上高伸び率 +28% (対21年度、為替一定)<br>②植林機の導入台数9台 |
|                              |       | 28  | ■ 森林経営ソリューションの普及 (「林業×脱炭素」ビジネスモデル構築)      | 森林面積：60,000ha                                    | リモートセンシングソリューションPoC完了、協業先選定完了  | 森林面積 23,705ha                            |
| 資源循環                         |       |     |   |  |  |  |
| 循環型ビジネスの促進                   |       | 29  | ■ リマン事業の拡大                                | 売上高伸び率 +25% (対21年度、為替一定)                         | 売上高伸び率 +16.5% (対21年度、為替一定)   | 売上高伸び率 +35% (対21年度、為替一定)                 |

## 社外の評価

(2024年6月20日現在)

### (1) CSRに関する外部評価・認定（SRI評価）など

[グローバル]



CLIMATE WATER

#### [CDP]

2000年に英国で設立したNPOであり、企業の二酸化炭素排出量や気候変動への取り組みを調査し、グローバルに情報開示するとともに調査内容の分析・評価を行っています。2016年からは、気候変動の対応において世界的なリーダーであると認識された企業を「Aリスト」に選定する制度を開始しました。

コマツは2022年度から始まった中期経営計画「DANTOTSU Value – Together, to “The Next” for sustainable growth」において、CDP「気候変動対策」および「水セキュリティ対策」のAリスト企業選定をESG経営目標の一つとしています。

[直近3年の当社選定状況]

|                    | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|--------------------|-------|-------|-------|
| CDP Climate Change | A     | A     | A     |
| CDP Water Security | A     | A     | A     |

Member of  
**Dow Jones  
Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA

#### [Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)]

米国S&Pグローバル社が提供するサステナビリティ評価指標です。ガバナンスと経済性・環境・社会の3つの側面から企業の持続可能性（サステナビリティ）を分析評価し、各産業分野の上位企業を選定します。

コマツは2022年度から始まった中期経営計画「DANTOTSU Value – Together, to “The Next” for sustainable growth」において、DJSI Worldへの選定をESG経営目標の一つとしています。

[直近3年の当社選定状況]

コマツは2006年から連続してDJSI World構成銘柄に選定されています。

|      | 2021年   | 2022年   | 2023年   |
|------|---------|---------|---------|
| DJSI | World選定 | World選定 | World選定 |

### [MSCI Global Sustainability Indexes<sup>※1</sup>]

米国のMSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）社による社会的責任投資指標です。

[直近3年の当社選定状況]

コマツは連続して選定されています。

### [ISS ESG]

ドイツのISS ESGによる、企業のサステナビリティ評価指標です。

[直近3年の当社選定状況]

コマツは連続してMachinery業界における"Prime"の認定を受けています

[日本国内]



**FTSE Blossom  
Japan Index**

### [FTSE Blossom Japan Index<sup>※2</sup>]

英国のFTSEラッセル社による、ESGに関して優れた対応を行う日本企業を選定する指標です。

[直近3年の当社選定状況]

コマツは連続して選定されています。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株  
ESGセレクト・リーダーズ指数

### [MSCI 日本株ESG セレクト・リーダーズ指数<sup>※1</sup>]

米国MSCI社による、ESG評価が相対的に高い日本企業を選定する指標です。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)

### [MSCI日本株女性活躍指数<sup>※1</sup>]

米国MSCI社による、高いレベルで性別多様性の推進を図る日本国内上場企業を選定する指標です。

[直近3年の当社選定状況]

コマツは連続して選定されています。

Japan ex-REIT Gender Diversity  
Tilt Index

TOP CONSTITUENT 2024

### [Morningstar<sup>®</sup> 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）<sup>SM</sup>※3]

日本企業において、ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、ならびにジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業を評価・選定する指数です。

当社は同指数において、スコア上位の企業群である「グループ1」に選定されています。



### [S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数]

S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社と東京証券取引所が提供する指数で、東証株価指数(TOPIX)構成銘柄を対象に、環境情報の開示状況や炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウェイトを決定する指数です。

[直近3年の当社選定状況]

コマツは連続して構成銘柄となっています。



### [iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス]

三菱UFJ信託銀行株式会社と、ドイツ取引所傘下の指数提供会社であるSTOXX社が共同で開発した指数で、従業員のキャリア構築を積極的に行っている国内企業150銘柄で構成されています。

[認定など]



### [SBT]

SBT(Science Based Targets、科学的根拠に基づいた排出削減目標)は、CDP、国連グローバル・コンパクト、WWF(世界自然保護基金)、世界資源研究所が提唱するイニシアティブ(構想・提唱)であり、パリ協定が求める「気候変動による世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ最大でも2度未満に抑える」目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定した企業を認定するものです。

コマツのCO<sub>2</sub>削減目標は、2017年4月、SBTとしての認定を受けました。コマツのCO<sub>2</sub>削減目標とSBTに関する詳細はこちらをご参照ください。



**DXプラチナ企業**  
2023-2025  
Digital Transformation

### [DXプラチナ企業2023-2025]

経済産業省および東京証券取引所が共同で選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)」は、東京証券取引所の上場企業から、企業価値の向上につながるデジタルトランスフォーメーション(DX)※を推進するための仕組みを社内に構築し、優れたデジタル活用の実績が表れている企業を選定するものです。

2023年度は、「特に傑出した取り組みを制度開始当初から継続している企業」として、このたび新設された「DXプラチナ企業2023-2025」に選定されています。

※ デジタルトランスフォーメーション：企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。





### 【なでしこ銘柄】

なでしこ銘柄は、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定・発表する事業です。女性活躍の推進に優れた企業を選定し、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙っています。



### 【EcoVadis】

フランスEcoVadis社は、世界のサプライヤー企業の持続可能性を、環境・労働慣行と人権・倫理・持続可能な資材調達 の4つの観点から評価します。

コマツは直近の調査において、「シルバー」評価を獲得しています。

- ※1 THE INCLUSION OF KOMATSU LTD IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, 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.
- ※2 FTSE RussellはここにKomatsu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。
- ※3 Morningstar, Inc及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、コマツが、「指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）（「インデックス」）を構成する銘柄の最上位のグループにランクされた」という事実を反映するために、コマツがMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的としてコマツによるロゴの使用を承認しております。コマツによるロゴの使用はMorningstarがコマツを推奨するものではなく、また、コマツに関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstar またはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstarの名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Incの商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

## (2) IR活動への評価

ディスクロージャー  
2022年度 優良企業



### 【証券アナリストによるディスクロージャー優良企業】

証券アナリストが企業のディスクロージャーの質、量、タイミングなどの優劣を判断するための客観的な評価基準を策定し、これをもとに「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」制度を設け、1955年から実施しています。

当社は「2022年度ディスクロージャー優良企業（機械部門第1位）」に選定されました。

本表彰は隔年で実施されており、コマツは今回で13回目の受賞となります。



### 【2020年度 IR優良企業賞】

一般社団法人 日本IR協議会は、優れたIR活動を実施している会員企業を「IR優良企業賞」に選定しており、さらに「優良企業賞」受賞が3回目となる企業を「IR優良企業大賞」として表彰しています。2020年度、当社は「IR優良企業賞」に選定されました。

当社の「優良企業賞」受賞は2007年、2008年、2010年、2013年、2016年、2017年度に続く7度目の受賞となり、2010年、2017年度には「IR優良企業大賞」を受賞しています。



### 【2023年度 IR向上企業プレミアム】

一般社団法人 日本IR協議会は、対象期間中（2007年から2023年までの17年間）、審査委員の高い評価を安定的に得ており、IR向上を目指す努力が認められる企業を「IR向上企業プレミアム」に選定しております。

この度、当社は「IR向上企業プレミアム」に選定されました。



### 【2023年度 IR継続企業プレミアム】

一般社団法人 日本IR協議会は、対象期間中（2007年から2023年までの17年間）、連続してIR優良企業賞に応募し、中長期にわたってIR活動を継続していると認められる企業を「IR継続企業プレミアム」に選定しております。

この度、当社は「IR継続企業プレミアム」に選定されました。



### 【東京証券取引所「企業価値向上表彰」大賞】

「企業価値向上表彰」は、2012年度に創設され、毎年1回、資本コストをはじめとする投資者の視点を強く意識した経営を実践し、高い企業価値の向上を実現している会社を表彰する制度です。

コマツは、「第8回（2019年度）企業価値向上表彰」において、東証市場に上場する全上場会社（約3,650社）の中から大賞に選定されました。

### (3) イニシアティブへの賛同

#### WE SUPPORT



#### [国連グローバルコンパクト]

グローバルコンパクトは、1999年に世界経済フォーラムで提唱されたイニシアティブであり、企業に対し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則の順守・実践を要請するものです。コマツは2008年11月、国連グローバルコンパクトへの賛同を表明しました。



World Business  
Council  
for Sustainable  
Development

#### [WBCSD]

WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)は世界200社超の企業が参加し、持続可能な開発を目指して経済・環境・社会に関する調査・提言を行う機関であり、SDGs(持続可能な開発目標)の実践にも積極的に取り組んでいます。

当社は2010年度にWBCSDに賛同し、活動に協力しています。



TASK FORCE ON  
CLIMATE-RELATED  
FINANCIAL  
DISCLOSURES

#### [TCFD]

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)は、金融安定理事会(FSB)により2017年6月に設置されたイニシアティブであり、企業に対して、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標・目標の4つの観点から、財務に影響する気候関連情報を開示することを求めるものです。

当社は2019年4月にTCFDへの賛同を表明し、要請に適合する情報開示をしています。

## 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<br>中核課題 | 国連GC<br>10原則                 | コマツのマテリアリティ  | 社内ガイドライン対応項目<br>■はコマツの行動基準<br>●はCSR調達ガイドライン   |
|------------------|------------------------------|--|---|
| 組織統治             |                              | <b>[倫理・統治]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレートガバナンス</li> <li>コンプライアンス</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●組織、事業、社員、経営の品質と信頼性</li> <li>●コーポレートガバナンスの重視</li> <li>●ビジネス社会のルールの遵守</li> </ul>  |
| 人権               | <b>[人権]</b><br>原則1<br>原則2    | <b>[人権]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>人権の尊重</li> </ul> <b>[地域社会]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域社会の貢献</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●人権の尊重</li> <li>●ワークライフバランスの推進</li> </ul>  |
| 労働慣行             | <b>[労働基準]</b><br>原則3～<br>原則6 | <b>[社員]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生</li> <li>エンゲージメント向上</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進</li> <li>能力開発</li> </ul> <b>[人権]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>人権の尊重</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●社員個々又は代表者との誠実な対話・協議</li> <li>●児童労働・強制労働の禁止</li> <li>●雇用の機会均等、不当な差別・ハラスメントの禁止</li> <li>●安全で安心して働ける職場環境の実現</li> <li>●公平で公正な人事制度の確立</li> </ul> |
| 環境               | <b>[環境]</b><br>原則7～<br>原則9   | <b>[環境]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素・環境負荷低減へのソリューション開発</li> <li>資源循環</li> <li>エネルギー使用量の低減</li> <li>事業を通じた森林保全への貢献</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●環境に配慮した、商品・サービスとシステムの提供</li> <li>●地球環境への取り組み</li> <li>●コマツ地球環境基本方針</li> <li>●コマツの生物多様性宣言</li> <li>●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</li> </ul>  |



| ISO26000<br>中核課題  | 国連GC<br>10原則   | コマツのマテリアリティ   | 社内ガイドライン対応項目<br>■はコマツの行動基準<br>●はCSR調達ガイドライン  |
|-------------------|----------------|---|--|
| 公正な<br>事業慣行       | [腐敗防止]<br>原則10 | <b>[倫理・統治]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ コーポレートガバナンス</li> <li>■ コンプライアンス</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ● 公正で適正な事業活動</li> <li>■ 政府機関との公正・健全な関係</li> <li>■ ● 不適切な金品その他の利益の授受禁止</li> </ul>                                      |
| 消費者課題             |                | <b>[顧客]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ソリューション提供</li> <li>■ 製品安全・品質</li> </ul> <b>[環境]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 低炭素・環境負荷低減へのソリューション開発</li> <li>■ 資源循環</li> <li>■ エネルギー使用量の低減</li> <li>■ 事業を通じた森林保全への貢献</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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</li> <li>■ ● 地球環境への取組み</li> <li>■ ● 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</li> </ul> |
| コミュニティ<br>参画および発展 |                | <b>[地域社会]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域社会の貢献</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ● CSRの自覚と企業市民としての責任</li> <li>■ グループでの社会貢献活動（社会貢献5原則）</li> <li>■ ● 地域社会との調和</li> </ul>                                 |

# グリーンボンド

コマツは、2020年7月に国内市場において公募形式によるグリーンボンド（無担保普通社債）を発行しました。グリーンボンドとは環境課題の解決に貢献する事業の資金を調達する債券です。

コマツは、2025年3月期をゴールとする3カ年の中期経営計画「DANTOTSU Value – Together, to “The Next” for sustainable growth」において、収益向上とESGの課題解決の好循環による持続的成長を目指しています。グリーンボンドの発行により、環境負荷低減や、高品質・高能率な商品・サービス・ソリューションの提供など、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを更に加速させていきます。

## グリーンボンドの概要

|                           |   |
|---------------------------|---|
| 発行体                       | コマツ（株式会社小松製作所）  |
| 条件決定日                     | 2020年7月10日  |
| 発行日                       | 2020年7月16日  |
| 発行年限                      | 5年  |
| 発行額                       | 100億円   |
| 発行利率                      | 年0.130%   |
| 資金用途                      | <p>以下のプロジェクトに関する支出を対象としています。</p> <p><b>プロジェクトA:製品使用による環境課題への対応</b><br/> 2030年までに製品稼働中のCO<sub>2</sub>排出の50%削減(2010年比)に貢献する取り組み(以下の商品・サービス・ソリューションの研究開発およびそれらの提供・普及等)<br/> (1) 商品：ハイブリッド油圧ショベル(国交省による低炭素型建機認定対象)及び電動化建機<br/> (2) サービス：IoT技術活用による低燃費運転(CO<sub>2</sub>削減)支援<br/> (3) ソリューション：ICT建機の普及と施工全体の最適化を支援するアプリケーションの提供によるCO<sub>2</sub>削減</p> <p><b>プロジェクトB:生産による環境課題への対応</b><br/> 2030年までに生産によるCO<sub>2</sub>排出の50%削減(2010年比) および再生可能エネルギーの使用比率50%に貢献する以下の取り組み(設備投資等)<br/> (1) 工場内建屋及び設備の省エネ化<br/> (2) ソーラーパネル設置等による太陽光発電やバイオマス発電導入、再生可能エネルギーの購入</p> |
| 主幹事証券会社                   | 野村証券株式会社  |
| グリーンボンド・ストラクチャリング・エージェント※ | 野村証券株式会社  |

|              |                               |
|--------------|-------------------------------|
| 社債格付         | AA- (R&I)                     |
| 【参考】 プレスリリース | ( <a href="#">コマツウェブサイト</a> ) |

※ グリーンボンドのフレームワークの策定およびセカンドオピニオン取得の助言等を通じて、グリーンボンドの発行支援をおこなう者。

[> コマツグリーンボンド フレームワーク \(756KB\)](#)

## グリーンボンド適格性に関する第三者評価

コマツは、「グリーンボンド原則2018」および「グリーンボンドガイドライン2020年版」に適合している旨、当業界に知見がありグローバルに認定された第三者機関であるDNV GL ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社（以下、DNV GL）から適合性に関するセカンドパーティオピニオンを取得しています。

[> セカンドパーティオピニオン \(3.03MB\)](#)

また、本グリーンボンドに係る第三者評価の取得につきましては、環境省の「令和2年度（2020年度）グリーンボンド発行促進体制整備支援事業」の補助金交付対象となっています。

## 投資表明投資家一覧（五十音順）

- アセットマネジメントOne株式会社
- 大牟田柳川信用金庫
- 北おおさか信用金庫
- 株式会社七十七銀行
- 株式会社 十六銀行
- 住友生命保険相互会社
- 全東栄信用組合
- 大東京信用組合
- 長野信用金庫
- 株式会社名古屋銀行
- 日本生命保険相互会社
- 株式会社 東日本銀行
- 平塚信用金庫
- 福島信用金庫
- 三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社

## レポートिंग

適格事業への資金充当状況ならびに環境への効果および社会的インパクトを年次で公表します。  
また、第三者機関による発行後レビューの結果を併せて公表します。

### 【グリーンボンドレポートिंग】

▶ コマツグリーンボンド レポートिंग 2021 (416KB) 

▶ コマツグリーンボンド レポートिंग 2022 (420KB) 

### 【グリーンボンド発行後定期レビュー】

▶ グリーンボンド発行後定期レビュー2021 (804KB) 

▶ グリーンボンド発行後定期レビュー2022 (1.01MB) 



## サステナビリティ・リンク・ボンド

コマツはサステナビリティ・リンク・ボンド（米ドル建無担保普通社債、以下、SLB）を発行しました。SLBは、発行体が事前に定めたKPI(※1)の達成状況に応じて、条件が変わる債券です。当社は、2025年3月期をゴールとする3カ年の中期経営計画「DANTOTSU Value - Together, to “The Next” for sustainable growth」において、成長戦略を通じて収益向上とESG課題解決の好循環を生み出す顧客価値の創造を掲げており、このたびのSLB発行により、持続的な成長の実現を目指すサステナビリティ経営を加速していきます。

※1 KPI：Key Performance Indicators：重要業績評価指標

### サステナビリティ・リンク・ボンドの概要

|                | 米ドル建5年無担保普通社債<br>(サステナビリティ・リンク・ボンド)  |
|----------------|--|
| 1. 発行体         | Komatsu Finance America Inc.   |
| 2. 保証体         | コマツ（株式会社 小松製作所）  |
| 3. 社債発行額       | 6億米ドル  |
| 4. KPI/SPT（※2） | SPT1.1：2025年3月31日までに生産によるCO <sub>2</sub> （Scope1+2）排出原単位（KPI1）を2010年対比で45%削減<br>SPT2.1：2025年3月31日までに製品使用によるCO <sub>2</sub> （Scope3）排出原単位（KPI2）を2010年対比で24%削減 |
| 5. 利率          | 2022年10月6日から2025年10月5日までにおいては、年5.499%<br>2025年10月6日以降においては、2025年3月31日において、SPT1.1が未達の場合、0.10%のクーポンステップアップ、SPT2.1が未達の場合、0.15%のクーポンステップアップが発生                   |
| 6. 利払日         | 2023年4月6日以降、毎年4月6日及び10月6日  |
| 7. 年限          | 5年   |
| 8. 償還期日        | 2027年10月6日   |
| 9. 払込期日        | 2022年10月6日   |
| 10. 資金使途       | 既発債の償還資金及び一般事業資金に充当予定  |
| 11. 募集の方法      | 米国、欧州、アジアを中心とする海外市場における募集<br>(ただし、米国においては1933年米国証券法に基づくルール144Aに従った適格機関投資家に対する販売のみ)   |
| 12. 上場市場       | シンガポール取引所  |

## 13. 取得格付

A2 (Moody's)  
A (S&P)

## ※2 SPT :

Sustainability Performance Targets : 発行体が表明する、事前に設定した時間軸における KPI の測定可能な改善目標

[コマツ サステナビリティ・リンク・ボンド フレームワーク \(2.47MB\)](#)

## サステナビリティ・リンク・ボンド適格性に関する第三者評価

コマツは、「サステナビリティ・リンク・ボンド原則2020」および「サステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン(2022年版)」に適合している旨、当業界に知見がありグローバルに認定された第三者機関であるDNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社から適合性に関するセカンド・パーティ・オピニオンを取得していません。

[セカンド・パーティ・オピニオン \(2.08MB\)](#)

## レポートニング

KPI/SPTの達成状況を年次で公表します。  
また、第三者機関による検証の結果を併せて公表します。

## 【KPI/SPTの達成状況】

| KPI                                    | SPT                   | 達成状況       |
|--|-----------------------|------------|
|  | 2025年3月31日            | 2023年3月31日 |
| KPI1 : 生産によるCO <sub>2</sub> 排出 (原単位)   | SPT1.1 : 2010年対比45%削減 | 同43%削減     |
| KPI2 : 製品使用によるCO <sub>2</sub> 排出 (原単位) | SPT2.1 : 2010年対比24%削減 | 同21%削減     |

## 【検証結果】

本社債のKPI/SPTの達成状況については、毎年DNVビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社により検証が実施されております。

[外部検証書 \(2023年10月発行\) \(176KB\)](#)

## 人と共に

|                           |       |     |
|---------------------------|-------|-----|
| コマツウェイ・人材の育成に関する方針        | ..... | 035 |
| ダイバーシティ&インクルージョンの推進       | ..... | 042 |
| 多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上  | ..... | 051 |
| デジタル人材/オープンイノベーション推進人材の育成 | ..... | 058 |
| 労働安全衛生                    | ..... | 060 |
| 人権に関する方針                  | ..... | 071 |
| ビジネスと人権                   | ..... | 073 |

## コマツウェイ・人材の育成に関する方針

コマツでは人材は新しい価値を生み出す重要な経営資源の一つと捉えており、こうした考えの下で継続的に人材への投資を行っています。具体的には、賃金のみならず、手当・賞与・福利厚生、さらには人材育成施策の拡充も含め、幅広く人材への投資として捉え、継続的に取り組むことで、社内外の環境変化や経営方針との連動を意識しながら、会社・従業員双方の持続的な成長・発展を目指しています。

また、グローバルに発展し、持続的に成長していくため、文化や習慣の異なる全世界の社員が共有すべき価値観として「コマツウェイ」を2006年に明文化し、世界中の社員への浸透を図っています。この活動を土台としながら、人材育成に関する取り組みを継続しています。

中期経営計画では、成長戦略における重点活動として「多様性に富む人材基盤の充実化」を掲げ、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」「多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上」「デジタル人材・オープンイノベーション推進人材の育成」を柱とした各種施策の展開を進めています。

### 各種施策の推進体制

コマツは、社長を委員長とし、各事業・機能責任者で構成される「コマツウェイ推進委員会」を年2回（ほか必要時）開催し、グループ全体の人事、労務、教育・人材育成、福利厚生に関する方針及び重要な施策の審議・決定とその実施を促進しています。更にコマツウェイ推進委員会における検討内容は取締役会に報告し、審議を受けています。

### グローバルな人事方針

コマツグループ各社は、「グローバルに多様な人材が一つのチームとして、事業の成長に貢献できる環境」の実現を目的とし、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、その人権とともに個性、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とともに、多様性を尊重する。国籍、人種、民族、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、宗教、先祖、障がいの有無、婚姻の状態等を理由とした不当な差別は、絶対に行わない\*。
3. 社員の心身の健康およびワークライフバランスに配慮し、充実した業務遂行ができる環境作りに努める。
4. 働きやすい職場環境を阻害する不当な言動は、これを許さない。特に役員および社員は、様々なハラスメント（職場内外でのパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等）を行ってはならない。
5. 諸制度の設計およ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。
6. 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、社員個々人また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。
7. 児童労働・強制労働は絶対に行わない。
8. それぞれの地域で、競争力のある労働条件を設定する。

\* 懲戒事由として、「人権を侵害する行為（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等を含む）」を規定

## コマツウェイについて

経営層を含むコマツグループのすべての社員が永続的に継承すべき価値観を「コマツウェイ」として明文化しています。コマツウェイは、コマツの成長・発展の中で創業者の精神をベースに先人たちが築き上げてきた「コマツの強さ」「強さを支える信念」「基本的な心構え・持つべき視点」「行動様式（スタイル）」を明文化したものであり、コマツウェイを全社員に浸透させるよう、伝承・定着を推進しています。

## コマツウェイ・TQM推進活動

コマツウェイを全世界のコマツグループ各社に普及させ実践していくために、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・定着を推進しています。2007年からは、「お客様にとって、コマツでなくてはならない度合いを高め、パートナーとして選ばれ続ける存在になる」ため、ブランドマネジメント活動に取り組んでおり、お客様の現場に入って、お客様の理想を知り、コマツグループ、代理店が一丸となってお客様と共に目標を達成することで、お客様との関係性を深めていくことを目指し、活動を進めています。また、海外グループ会社では母国語で理解できるようコマツウェイ第3版が13か国に翻訳され、習慣・文化の違いも理解しつつ、社員にわかりやすい説明をすることで、コマツウェイの推進を図っています。

2023年度の海外向けコマツウェイ研修はオンラインにて欧州地域で実施し、TQM（Total Quality Management）推進については現地講師育成を目的とした研修を新設し、初回を実施しました。一方、日本の階層別教育においても、集合研修やオンライン研修に加え、eラーニングを展開することで、更なる浸透を図っております。

今後も従業員に対する人材育成を継続し、コマツウェイとTQMのグローバルな普及・定着を計画的に進めていきます。そして、この定着活動を通じ、コマツウェイを実践し、次世代へ伝え続ける社員をグローバルに育むことが、コマツグループ全体の成長へつながっていくと考えています。

## 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（BM）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BM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ます。これらの取り組みも、従来はどちらかという、経験や勘に頼る分野であったと言えますが、コマツのBM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。

### 現在の状況と今後の取り組み

当初の日本・北米・チリ・南アフリカ・豪州での活動に加えて、中国・東南アジア・欧州・南米・オマーン・CIS・林業ビジネスにまで対象を拡大しています。その過程で、上記の考え方を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あるコマツウェイに織り込み、「コマツウェイ・ブランドマネジメント編」を作成しました。

2021年度は、コロナ禍のもとオンラインによる大会を開催し、全世界から従来の参加者数より多いメンバーが参加しました。

マーケティング部門関係者だけで始まったBM活動も、累計で18地域・150ユーザ以上に展開され、生産部門や開発部門も巻き込んだ全社活動に発展しています。組織横断でさまざまな部門を強化することに役立っており、幅広く人材育成の輪が広がっていることから、今後もコマツはBM活動を推進していきます。



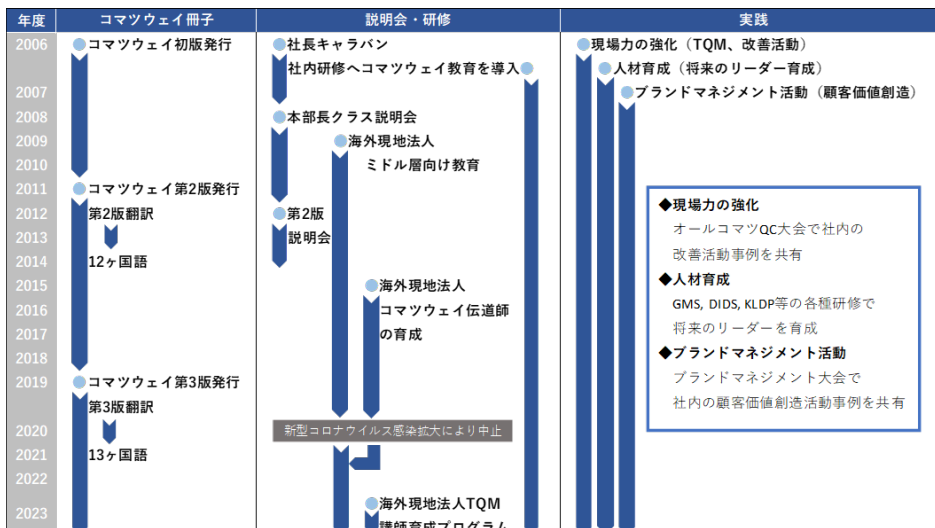
グローバルBM大会ワークショップ（石川県小松市 2019年10月）

## DATA

## (1) 2023年度コマツウェイ・TQMに関連する教育研修

| 研修名   | 対象者                         | ねらい                             | 実施時期<br>(2023年度)   | 人数・実績<br>(2023年度)              |
|---|-----------------------------|---------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| 海外現地法人女性経営層候補向け教育<br>(ダイバーシティ&インクルージョンデベロップメントセミナー) | 海外現地法人女性経営層候補者              | コマツウェイを理解したグローバル女性経営幹部候補の育成     | 2024年3月            | 13人                            |
| 海外現地法人ミドル層向け教育<br>(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地法人ミドル層 | コマツウェイを理解、実践できる現地リーダーの育成        | 2024年2月(オンライン開催)   | 23人                            |
| TQM研修 (海外現地法人向け)                                    | 海外現地法人社員                    | 海外現地法人でのTQM理解と実践の促進             | 2023年8月(オンライン開催)   | 19人                            |
| TQM講師育成プログラム  | 海外現地法人社員                    | 各地域・会社でTQM研修を実施できるローカル講師の育成     | 2023年11月           | 11人                            |
| 階層別研修   | 新入社員、主務、新任管理職など             | コマツウェイの理解・実践の促進                 | 通年                 | 1,229人                         |
| オールコマツQC大会  | 国内・海外のコマツグループから選抜           | 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 | 2023年11月 (集合+録画配信) | 改善発表88件 (うち海外29件) 会場参加者数：約850人 |

## (2) コマツウェイ推進活動のあゆみ



## その他人材に関するデータ

※ 「(2) 連結従業員数」以外は、原則としてコマツ単独正社員のデータです。  
人員データは、注記のあるものを除き各年度末時点のものです。

### (1) 単独従業員数

|      | 2021年度  | 2022年度  | 2023年度  |
|------|---------|---------|---------|
| 全体   | 11,927人 | 12,208人 | 12,285人 |
| うち男性 | 10,517人 | 10,760人 | 10,771人 |
| うち女性 | 1,410人  | 1,448人  | 1,514人  |

### (2) 連結従業員数

|          | 2021年度  | 2022年度  | 2023年度  |
|----------|---------|---------|---------|
| 全体       | 62,774人 | 64,343人 | 65,738人 |
| うち外国籍従業員 | 42,502人 | 44,040人 | 45,272人 |

### (3) 平均年齢

|      | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 全体   | 40.4歳  | 40.9歳  | 41.2歳  |
| うち男性 | 40.5歳  | 41.0歳  | 41.4歳  |
| うち女性 | 39.7歳  | 39.9歳  | 39.9歳  |

### (4) 平均勤続年数

|      | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------|--------|--------|--------|
| 全体   | 15.9年  | 16.4年  | 16.7年  |
| うち男性 | 16.3年  | 16.7年  | 17.1年  |
| うち女性 | 13.5年  | 13.9年  | 13.8年  |



## (5) 年齢別人員

|        | 全体      | 男性      | 女性     |
|--------|---------|---------|--------|
| 全体     | 12,285人 | 10,771人 | 1,514人 |
| 60歳以上  | 546人    | 485人    | 61人    |
| 50-59歳 | 2,689人  | 2,291人  | 398人   |
| 40-49歳 | 3,433人  | 3,128人  | 305人   |
| 30-39歳 | 3,655人  | 3,334人  | 321人   |
| 30歳未満  | 1,962人  | 1,533人  | 429人   |

## (6) 平均年間給与

|        | 全体         | 男性         | 女性         |
|--------|------------|------------|------------|
| 2023年度 | 8,308,017円 | 8,550,708円 | 6,641,250円 |

※ 年齢別最低賃金の設定あり

※ 性別による賃金規定等の制度上の差は設けておらず、性別の差については管理職や等級別の割合、勤続年数等の労務構成差による差

## (7) 新卒採用

|        | 全体   |       | 採用区分別 |      |     |        |     |    |      |     |     |
|--------|------|-------|-------|------|-----|--------|-----|----|------|-----|-----|
|        | 計    | 現業職除く | 大卒    |      |     | 短大・専門卒 |     |    | 高卒・他 |     |     |
|        |      |       | 計     | 男性   | 女性  | 計      | 男性  | 女性 | 計    | 男性  | 女性  |
| 2022年度 | 254人 | 169人  | 155人  | 104人 | 51人 | 11人    | 9人  | 2人 | 88人  | 73人 | 15人 |
| 2023年度 | 290人 | 192人  | 161人  | 109人 | 52人 | 15人    | 12人 | 3人 | 114人 | 88人 | 26人 |
| 2024年度 | 301人 | 210人  | 184人  | 136人 | 48人 | 19人    | 14人 | 5人 | 98人  | 75人 | 23人 |

※ 2023年度は2023年4月1日時点の状況

## (8) 経験者採用 (2024年8月30日時点)

|        | 全体   |       | 経験者採用比率 |       | 採用区分別 |     |     |      |     |     |
|--------|------|-------|---------|-------|-------|-----|-----|------|-----|-----|
|        |      |       |         |       | 大卒    |     |     | 大卒以外 |     |     |
|        | 計    | 現業職除く | 計       | 現業職除く | 計     | 男性  | 女性  | 計    | 男性  | 女性  |
| 2021年度 | 24人  | 23人   | 9%      | 11%   | 17人   | 12人 | 5人  | 7人   | 6人  | 1人  |
| 2022年度 | 87人  | 42人   | 26%     | 20%   | 40人   | 32人 | 8人  | 47人  | 44人 | 3人  |
| 2023年度 | 198人 | 96人   | 41%     | 33%   | 110人  | 90人 | 20人 | 88人  | 74人 | 14人 |

## (9) 離職者

|        | 全体                 | 男性   | 女性  |
|--------|--------------------|------|-----|
| 2020年度 | 141人 (1.08%/0.86%) | 122人 | 19人 |
| 2021年度 | 200人 (1.54%/1.31%) | 160人 | 40人 |
| 2022年度 | 200人 (1.53%/1.36%) | 163人 | 37人 |
| 2023年度 | 203人 (1.49%/1.26%) | 166人 | 37人 |

※ 表中カッコは (離職率/自己都合離職率)、自己都合離職率には定年退職者を含まない

※ 対象期間：各年度4月～3月

## (10) 新入社員定着状況

|                    | 全体            | 男性   | 女性  |
|--------------------|---------------|------|-----|
| 2021年度新卒採用者        | 254人          | 211人 | 43人 |
| 2024年度在籍者          | 238人          | 198人 | 40人 |
| 離職者 [3年間]<br>(離職率) | 16人<br>(6.3%) | 13人  | 3人  |

※ 2024年度在籍者は2024年4月1日時点の状況

## ダイバーシティ & インクルージョン推進

中期経営計画にて、成長戦略における重点活動として「多様性に富む人材基盤の充実化」を掲げ、「ダイバーシティ & インクルージョン (D&I) 推進」の取り組みを進めています。多様な人材が活躍できる環境整備や多様な働き方・両立支援等の各種制度の拡充などの取り組みを通し、互いの個性や能力を認め合い、活かし合うことができる環境の実現が、イノベーションの創出、ひいては会社全体の成長につながるものと考え、継続して取り組みを進めています。

### グローバルな人材の育成・活躍推進

海外で働く社員が約7割に上るなか、コマツでは、経営の現地化を進め、現地法人ではナショナル社員（現地社員）がトップマネジメントとして経営を担うケースが多数を占めます。そのなかでも主要な現地法人のトップを「グローバルオフィサー」に任命し、地域のトップとしてだけではなく、コマツグループの経営幹部としての責任を負う体制とし、更にコマツグループの経営の中核を担う人材を当社の執行役員に任命しています。また、国内外における約700の主要なポジションを「グローバルキーポジション」として位置づけてサクセッションプランを策定するとともに、経営層やその候補者を対象とした「グローバルマネジメントセミナー」や、事業・機能の中核を担うミドル層を対象とした「コマツウエイリーダーシップ開発研修」の実施など、グローバルに次世代リーダーの計画的な育成に取り組んでいます。

また、世界中のお客さまの稼働現場で持続的にプロダクトサポートを担うエンジニアも育成しています。専門教育機関である「コマツフィリピン株式会社」では、これまでに150人以上のエンジニアを育成してきました。約6年間の研修プログラムを修了した卒業生は、「グローバルエンジニア」として、世界中で活躍しています。

### ジェンダー・ダイバーシティの推進

ジェンダー・ダイバーシティの取り組みとして、中期経営計画の中でKPI（24年度末までにグローバル連結で女性正社員比率：17.0%、女性管理職比率：13.0%）を掲げ、女性の積極的な採用、研修の実施による計画的な育成やキャリアの継続のための環境整備、より責任と権限のある立場への積極的な起用といった諸施策を進めています。女性の活躍を推進するための諸施策は、誰もが働きやすく能力を最大限に発揮できる環境整備につながることから、今後もグループを挙げて活動を進めていきます。

## 2023年度の状況

あらためて社員のD&Iに対する意識醸成を促進するための「D&Iリテラシー向上活動」として、D&Iに関する動画・コラムなどの配信によるプロモーション活動を実施しています。国内コマツグループ全管理職を対象に、2022年度のアンコンシャス・バイアスセミナーに加え、2023年度は心理的安全性に関するセミナーを開催しました。また、国内コマツグループ全社員には、D&Iに関するeラーニングを展開し、更なる理解促進を図っています。さらに、女性社員のキャリアへの意欲向上を後押しするため、2022年度から継続して、経営層（初回は社長と女性役員が出演）へ直接質問を投げかけ、リアルタイムに回答する質疑形式の「D&Iトークイベント」を開催しています。これにより経営層自身の思いやエールがキャリアを考えるきっかけにつながり、社員から高い満足度を得られました。女性社員を対象とした従来からの施策（キャリアプラン研修、交流研修会、社外研修への派遣、DIDS（Diversity & Inclusion Development Seminar、コマツウェイに根ざした経営を実践できる女性経営幹部層育成と将来的な経営層へのジェンダー・ダイバーシティ浸透を狙ったコマツおよび海外現地法人の女性管理職を対象とした研修）など）を、引き続き実施していきます。なお、こうした取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で女性活躍推進に優れた企業を選出する令和5年度「なでしこ銘柄」にコマツが選定されました。（全上場企業約3,900社より27社が選定）



D&amp;Iトークイベントの様子



「DIDS（Diversity &amp; Inclusion Development Seminar）研修」の様子



## DATA

## (1) 役職登用状況

|               | 2023年度 | うち女性社員数<br>(女性社員比率) | うち外国籍社員<br>(外国籍社員比率) | うち経験者採用社員<br>(経験者採用比率) |
|---------------|--------|---------------------|----------------------|------------------------|
| 役員・グローバルオフィサー | 60人    | 3人<br>(5.0%)        | 16人<br>(26.7%)       | 11人<br>(18.3%)         |
| うち執行役員(国内)*   | 31人    | 3人<br>(9.7%)        | 0人<br>(0.0%)         | 2人<br>(6.5%)           |
| 管理職           | 1,883人 | 163人<br>(8.7%)      | 15人<br>(0.8%)        | 373人<br>(19.8%)        |
| うち部長職以上       | 405人   | 13人<br>(3.2%)       | 0人<br>(0.0%)         | 50人<br>(12.3%)         |

※ コマツ単独の年度末時点のデータ

※ 役員・グローバルオフィサーは社外取締役・社外監査役除く

※ 役員・グローバルオフィサーの社内人材によるポスト充足率：100%

※ 管理職には執行役員含む

※ 執行役員（国内）は、取締役兼務者除く

## (2) 女性社員の状況

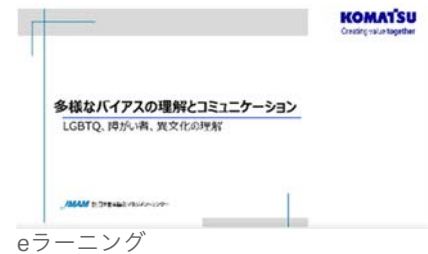
|                        | 2021年度            | 2022年度            | 2023年度            |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| グローバル連結                |                   |                   |                   |
| 女性正社員比率                | 13.9%             | 14.1%             | 14.5%             |
| 女性管理職比率                | 10.0%             | 10.3%             | 11.1%             |
| コマツ単独                  |                   |                   |                   |
| 女性正社員数<br>(比率)         | 1,451人<br>(12.4%) | 1,507人<br>(12.3%) | 1,564人<br>(12.6%) |
| 女性マネジメント数<br>(比率)      | 312人<br>(9.2%)    | 341人<br>(9.5%)    | 376人<br>(10.1%)   |
| うち女性管理職<br>(比率)        | 135人<br>(7.8%)    | 149人<br>(8.0%)    | 163人<br>(8.7%)    |
| うち女性ジュニアマネジメント<br>(比率) | 177人<br>(10.8%)   | 192人<br>(11.0%)   | 213人<br>(11.5%)   |

※ 各年度末時点のデータ

※ 管理職には執行役員を含む

## LGBTQへの支援

2017年10月に改訂した「コマツの行動基準」において、国籍や人種、宗教、年齢、性別、障害の有無、性的指向・性自認を理由とした不当な差別の禁止を明記し、性的少数者への差別的な言動を、セクシュアルハラスメントとして懲戒対象としています。また、LGBTQに関する社内相談窓口の設置、同性パートナーシップの認定や福利厚生適用範囲拡大など、制度の整備を進めるとともに、国内コマツグループ全社員を対象とした教育の実施や、LGBTQに関する理解を促進する動画を全社員へ配信するなど、LGBTQに関する理解促進に努め、誰もが働きやすい環境づくりに取り組んでいます。



eラーニング



LGBTQ動画

## ハラスメント防止の取り組み

コマツグループでは、いかなる差別やハラスメントも排除し、防止することに取り組んでいます。各事業所にはハラスメント相談窓口を設置し、問題があった場合には速やかに対応をとる体制を構築しています。相談を受けた内容については、相談者のプライバシーに十分配慮しながら調査を行い、必要な是正措置を講じるとともに、相談者へのフォローと再発防止に向けた取り組みを実施します。また、各階層の全社員に対して定期的に差別やハラスメントの防止教育を実施することで、社員一人ひとりが差別やハラスメントに関する理解を深め、互いの立場を思いやり、安全で健康に働ける職場づくりを行っています。

### 2023年度の状況

|   |   |
|---|---|
| ハラスメント相談窓口相談件数(国内)                      | 38件   |
| <ハラスメントと差別防止教育(国内)><br>(e-ラーニングおよび集合教育) | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基礎教育</li> <li>■ 新任役員研修</li> <li>■ 管理職リフレッシュ研修</li> <li>■ 新任管理職研修</li> <li>■ センタ長研修</li> <li>■ 主務・RDVII研修</li> <li>■ 班長研修</li> <li>■ 中堅社員研修</li> <li>■ 3年目/7年目社員研修</li> <li>■ 新入社員研修</li> </ul> |

## 障がい者雇用の推進

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。雇用率については、中期経営計画におけるKPIとして2024年までに国内グループ連結で2.5%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・発達障がいを持つ社員が勤務しており、現在11拠点に展開しています。それまで外部に委託していた業務や各種事務作業をBCCが行うことで、BCCの職域拡大と会社全体の作業効率化を両立しています。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、半期毎に目標管理面談を行い、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・自活を目指した育成を行っています。

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、障がいを持つ社員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。

### DATA

|         | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------|--------|--------|--------|
| 障がい者雇用率 | 2.84%  | 2.73%  | 2.72%  |
| BCC拠点数  | 11拠点   | 11拠点   | 11拠点   |
| BCC人員数  | 156人   | 165人   | 180人   |

※ コマツ単独の各年度6月1日時点のデータ

## 高齢者雇用の推進

日本では少子高齢化が今後ますます進んでいくなか、全世代社員の生産性向上とシニア層の更なる戦力化への取り組みは、社会的な要請への対応はもちろんのこと、企業としての持続的な成長のために今後も継続していくべき施策の一つと考えています。

コマツでは、2006年の「定年後再雇用制度」導入、2013年からの希望者全員の65歳までの再雇用（対象：一般社員）など、これまでも取り組みを進めてきましたが、2021年からは最長65歳定年を選択できる選択定年制を国内グループ全体で導入しています。また、これに加え、社員がキャリア・ライフを考えるきっかけの一つとなる研修機会の提供や能力開発のための有給休暇制度、支援金制度など、コマツで安心して働き続けられる制度のみならず、社員自らが自身の価値観に基づいた働き方を実現できるよう支援の枠組みを拡充しています。

### 高齢者雇用・キャリア支援に関連する制度・施策

| 制度・施策      | 内容   |
|------------|--|
| 選択定年制      | 60歳定年、62歳定年（管理職）、65歳定年（一般社員）を社員自身で選択できる制度。<br>62歳/65歳定年選択時も60歳以前と同様の待遇   |
| パートタイム勤務制度 | 60歳定年、62歳定年を選択し定年後再雇用された際に、パートタイム勤務が可能な制度。<br>勤務時間はフルタイム社員の1/2～3/4の範囲で設定でき、1日あたりの勤務時間だけでなく、週あたりの勤務日数の設定が可能   |
| 副業制度       | 定年後再雇用されたパートタイム社員へのキャリア支援として、一定要件の下、副業を認める制度   |
| キャリア支援制度   | ①キャリアライフプランセミナー<br>45歳以上の社員全員を対象に実施し、将来の仕事や働き方、生活やマネープランを考えることで、社員の主体的・自律的なキャリアビジョンの策定を促進<br>②再就職支援制度<br>45歳以上の社員を対象に、能力開発休暇制度、再就職支援サービスなどを提供し、社外での将来のキャリアにチャレンジしたい社員を支援 |

### DATA

|                  | 2021年度         | 2022年度        | 2023年度        |
|------------------|----------------|---------------|---------------|
| 各年度60歳到達者        | 252人           | 355人          | 301人          |
| うち60歳以降雇用継続者     | 216人           | 325人          | 282人          |
| うち62歳/65歳定年選択者   | 202人           | 292人          | 262人          |
| うち60歳定年後再雇用者     | 14人            | 33人           | 20人           |
| うち60歳退職（60歳時退職率） | 36人<br>(14.3%) | 30人<br>(8.5%) | 19人<br>(6.3%) |

※ コマツ単独のデータ

※ 定年後再雇用者はグループ内での再雇用者含む

## 多様な働き方の実現

「多様な働き方の実現」に向けて、2020年度に社員のキャリア継続と生産性向上を目的とした「在宅勤務制度」を拡大し、2021年度には「フレックスタイム勤務制度」のコアタイムを廃止するなど、場所や時間にとらわれない柔軟かつ自律的な働き方を促進しています。

### 主な制度・施策

|              | 制度・施策        | 内容  |
|--------------|--------------|---|
| 多様な働き方<br>関連 | フレックスタイム勤務制度 | フレキシブルタイム（5：00～22：00）の間で、自由に始業・終業時刻が決定可能（コアタイムなし）     |
|              | 裁量労働制度       | 専門業務型裁量労働制を導入。研究開発職等、裁量の高い業務に従事する社員は、自己の裁量をもって業務遂行が可能 |
|              | 在宅勤務制度       | 社員のキャリア継続や生産性の向上を目的に、回数の制限なく、自宅での執務が可能。在宅勤務手当支給       |

## ワークライフバランスの推進、育児・介護・治療の両立支援

コマツでは、社員の「ワークライフバランス」を考えていく上で、総実労働時間の削減と各種制度の整備という両方の視点から取り組んでいます。総実労働時間の削減については、法令（36協定）遵守を基本としつつ、労働組合と協調し、「年間2,100時間未満・年次有給休暇全員20日以上取得」という具体的な目標を掲げて取り組んでいます。各種制度の整備においては、勤務間の「インターバル制度」など、仕事と生活のバランスだけでなく、安全・健康な働き方の確保という視点でも取り組みを進めています。

また、育児・介護・私傷病といったライフイベントについて、法定を上回る休暇・休業制度を設けるとともに、年次有給休暇とは別に様々なライフイベントについて利用することのできる「ライフサポート休暇」制度を設けることで、セーフティネットを拡充させています。さらに、ハード面としての制度の整備だけでなく、ソフト面からの支援施策も並行して実施していくことで、社員がライフイベントの際に個々のおかれた状況に応じて安心して利用できる「両立支援」の環境づくりを進めています。



## 主な制度

| 制度      |             | 内容   |
|---------|-------------|--|
| 育児関連制度  | 育児休業        | 法定の休業期間は最長1年6ヵ月まで（無給）だが、コマツでは出産から保育園入園まで最大3年間取得可能（分割取得可・満2歳（104週程度）まで手当支給）。また、配偶者の転勤等による小学校3年修了までの子の養育のため最大3年間取得可能 |
|         | 育児短期間勤務     | 法定の対象は3歳に満たない子だが、コマツでは小学校卒業までの子の養育のため、1日最大3時間の労働時間短縮が可能（分割取得可）   |
|         | 産後パパ育休      | 子の出生後8週間以内に4週間（28日）上限として取得可能（分割取得可・満2歳まで手当支給）  |
|         | 育児サービス・経費補助 | 保育園に入園する2歳までの乳幼児の保育料の一部補助（月額1万円）   |
|         | 子の看護休暇      | 法定の対象は小学校就学の始期に達するまでの子だが、コマツでは看護が必要な小学校3年修了までの子ども1人につき年間5日、2人以上であれば年間10日取得可能（有給）                                   |
|         | 保育設備・手当の整備  | 保育園費用補助制度や保育サービス、事業所内託児施設等を整備。また、各事業所に設置されている健康管理室では、保育のための個室の利用や母乳の冷凍など多目的利用が可能                                   |
| 介護関連制度  | 介護休業        | 法定の休業期間は通算93日まで（無給）だが、コマツでは家族の介護のため最大3年間取得が可能（分割取得可、通算93日まで手当支給）   |
|         | 介護短時間勤務     | 1日最大3時間労働時間を短縮でき、通算で3年間まで取得可能（分割取得可）   |
|         | 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日取得可能（有給）   |
| 休暇・休業制度 | 年次有給休暇      | 法定の年次有給休暇は入社後6ヵ月時点で出勤率8割以上の場合に年間10日間付与されるが、コマツでは入社時から年間20日を新規付与（原則）。半日単位の取得が可能                                     |
|         | ライフサポート休暇   | 私傷病・出産・養育・介護のために利用できる休暇（有給）で、年間5日を新規付与。最大40日まで積立可。育児の場合は中学3年修了までの子の学校行事にも利用可能。時間単位の取得も可能                           |
|         | 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日間の年次有給休暇取得を促進。勤続15年、25年、35年の年には新規に連続5日間の年次有給休暇と旅行引換券付与  |
|         | インターバル制度    | 勤務終了後に一定時間以上の休息時間を設け、社員の生活時間や睡眠時間を確保する制度。勤務の間隔（インターバル）を少なくとも10時間確保することを規定  |
|         | 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（有給）として年間12日取得可能  |
|         | 配偶者転勤帯同休職制度 | 配偶者の1転勤につき、最大3年間取得可能（社員1人につき、1回までの取得）  |
|         | 不妊治療休職制度    | 不妊治療を受けるため、最大1年間取得可能（社員1人につき、1回までの取得）  |
|         | 私傷病短時間勤務    | 私傷病による定期的な通院等のため、1日3時間（特殊な事情があり会社が認めた場合は5時間まで）労働時間を短縮でき、最大6ヵ月間取得可能   |

## 主な支援施策

| 支援施策   |                   | 内容  |
|--------|-------------------|---|
| 育児関連支援 | 社内研修時の託児サービス      | コマツグループ社員のグローバルな人材育成の機能を担う研修施設（コマツウェイ総合研修センター [石川県小松市]）において育児中の社員が安心して研修を受講できるよう託児サービスを提供 |
|        | 「育児の日」交流会         | 毎月「育児の日」を定め交流会を開催し、子育てする社員のコミュニケーションの場を設定   |
|        | 男性育児支援セミナー        | 育児と仕事の両立を支援するため、子育てする社員のサポートと上司や同僚など周囲の理解促進を目的とした育児セミナーを開催                                |
|        | 男性の育児休業取得に向けた環境整備 | 育児参画に対する男性社員の意識改革、上司や同僚など周囲の理解促進を狙いとした、育児休業取得に関するeラーニングと育児休業の取得経験がある男性社員によるインタビュー動画の公開を実施 |
| 介護関連支援 | 介護セミナー            | 専門家によるセミナーを開催し、介護の心構えや仕事との両立について考える機会を提供。2020年度以降はオンラインでの開催により、全国から幅広い層が参加し介護への理解浸透を促進    |
|        | 介護個別相談会           | 社外専門家による個別相談会を毎月開催し、一人ひとりの事情に沿った支援を実施   |
| 治療関連支援 | 治療と仕事の両立相談窓口      | 健康・安全の観点から治療と仕事の両立に関して相談できる窓口を各事業所に設置。また不妊治療休職制度の導入等、治療が必要な社員が安心・安全に就労できる環境整備を推進          |

## DATA

※ データは各年度コマツ単独（正式社員）

## (1) 育児関連

|  | 2021年度          | 2022年度          | 2023年度          |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| 育児休業取得者数※ <sup>1</sup>                                 | 91人             | 184人            | 217人            |
| うち男性   | 49人             | 121人            | 160人            |
| うち女性   | 42人             | 63人             | 57人             |
| 育児休業取得率※ <sup>1</sup>                                  | 16.7%           | 34.5%           | 45.0%           |
| うち男性   | 9.7%            | 25.7%           | 37.6%           |
| うち女性   | 100%            | 100%            | 100%            |
| 育児休業復職率  | 98.4%           | 99.9%           | 100%            |
| 育児休業以外の育児関連<br>休暇取得者も含む休暇・<br>休業取得者数・取得率※ <sup>2</sup> | 338人<br>(67.4%) | 361人<br>(76.9%) | 349人<br>(82.1%) |

※<sup>1</sup> 各年度内に子が生まれた社員を対象に算出※<sup>2</sup> 育児休業とは別に、育児・出産・介護・私傷病等のための必要な休暇を付与する制度を整備  
各年度内に子が生まれた男性社員のみを対象に算出（カッコ内は取得率）

## (2) 介護関連

|          | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 介護休業取得者数 | 3人     | 7人     | 2人     |

## (3) 年次有給休暇

|        | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 平均付与日数 | 20.0日  | 20.0日  | 20.0日  |
| 平均取得日数 | 19.9日  | 20.8日  | 20.9日  |
| 平均取得率  | 99.5%  | 104%   | 105%   |

## (4) ボランティア奨励制度利用者

|                  | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------------------|--------|--------|--------|
| 制度利用者数           | 27人    | 32人    | 42人    |
| うち長期休暇制度利用者<br>数 | 0人     | 0人     | 1人     |

## 多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上

社員エンゲージメントの向上は、会社の持続的な成長に欠かせないものと考え、全世界の社員を対象にグローバルエンゲージメントサーベイを実施し、地域・組織ごとの強み・課題を反映した人事諸施策の整備に取り組んでいます。今後も継続的に社員エンゲージメントを把握・分析することで、刻々と変化する課題に対応しながら、社員一人ひとりが、よりいきいきと活躍できる環境の実現を目指していきます。

また、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、各階層に求められる知識やスキル習得の支援など、多様な能力開発機会の提供に取り組んでいます。更に、社員の主体的なチャレンジ・自律的なキャリア形成を支援するため、「CDP(Career Development Program)」を2023年度から展開し、各種人事施策と社員のキャリア形成支援の連携・連動を高めていきます。

### 社員エンゲージメントの向上

コマツでは、2021年に国内・海外グループ会社を対象にグローバルエンゲージメントサーベイを開始しました。サーベイにて浮かび上がった課題については、部門ごとにアクションプランを策定し、それに沿って確実に対応を進めています。2023年度には、第二回となるサーベイを実施しており、今後も定期的・継続的にサーベイを実施していくとともに、社員の意志や意欲に目を向けて、自発的・自律的なチャレンジを拡充する施策へ反映していきます。

#### 2023年度エンゲージメントサーベイについて

|      |   |
|------|---|
| 対象   | コマツおよび国内・海外グループ会社社員 約68,000人（回答率：82%）   |
| 目的   | 社員のエンゲージメントを定期的に把握、分析し、現状の強みと課題を明らかにしたうえで今後の施策検討の一助とする  |
| 内容   | 社員のエンゲージメントならびにそれに影響を与える「ビジョン（価値観、経営方針など）」「戦略・競争優位性（目標・方針展開など）」「リーダーシップ」「ウェルビーイング（風土・就業環境、満足度・幸福感、心身の健康に関する項目など）」等に関連する60設問 |
| 回答方法 | オンラインによる匿名調査  |
| 結果   | 「エンゲージメント」関連スコア グローバル：80 国内：69 （スコアは好意的回答の割合）   |

※ 中期経営計画において、エンゲージメント関連スコアKPIを設定（2023年度目標）  
グローバル：85以上、国内：75以上

## 公正・適正な評価/社員の能力・業績を正しく評価した人事制度

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。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確認をしています。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。

### 目標管理制度の概要

|      |   |
|------|---|
| 概要   | 上司・本人にて面談を通し、期初に業務目標を設定、期末に振り返りを実施。直属上司による一次評価を元に、部単位で評価育成委員会を開催し、複数人による多面評価・相対評価を経て評価を決定                               |
| 実施頻度 | 一般社員：2回/年、管理職：1回/年実施<br>上記に関わらず、継続的な上司部下間の対話・フィードバックにより、人材育成や業務プロセスの管理・改善を促進。なお、所属異動や業務内容変更等により目標が変更となる場合は、都度、目標管理面談を実施 |
| 対象   | 正式社員（一般社員、管理職）  |

### 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一つと考えています。日本には「コマツユニオン」があり、組合員数は約11,300人で全国に8支部があります。なお、当該ユニオンはユニオンショップ制であり、労働組合加入率（組合員数/管理職等非組合員を含む全社員数）は75.1%です。

「コマツユニオン」は、上部団体として「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11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6,600人です。

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、社員一人ひとり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。

## 自律的なキャリア形成の支援

経営環境が急激なスピードで変化し、不確実性が高まる社会環境の中でも、持続的に成長するためには、「従来手法や常識に囚われず新たな発想でモノ・コトを生み出す人材」、「自律的/主体的にチャレンジできる人材」を獲得・育成・処遇し、エンゲージメントを高めていくことが重要です。そのために、各種施策を推進することで、社員と会社の持続的な成長の好循環を実現していきます。

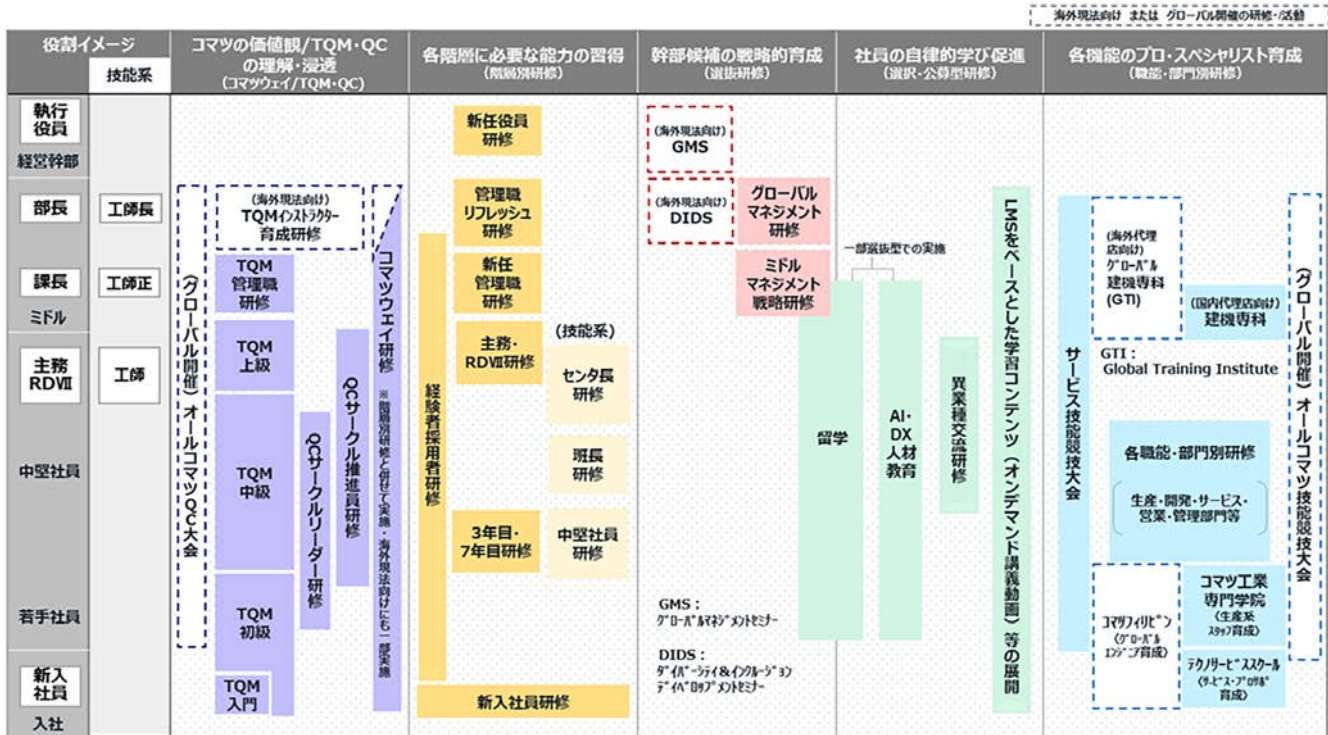
### 主な制度・施策

| 制度・施策        |                                     | 内容   |
|--------------|-------------------------------------|--|
| キャリア形成<br>関連 | 資格、技能検定の<br>取得奨励                    | 技能検定（国家検定）に合格した社員に対して、受験費用の一部または全部を補助  |
|              | 社内公募制度                              | 新しい業務領域へのチャレンジを目的とした「チャレンジ支援型」、家庭事情等から新しいキャリア形成を目的とした「ふるさと人事型」があり、募集部門の定める応募・人材スペックに合致した場合、社員自身による応募を踏まえ組織を横断した異動が可能 |
|              | 留学制度                                | 通常では得られない技術や知識を集中的に習得し、業務に反映することを目的とした制度。募集要件に合致した場合、社員自身による応募を踏まえ国内外の大学や研究機関に留学が可能                                  |
|              | 特別な成果に対する<br>表彰・報酬制度                | 業績向上賞、プロジェクト賞、個人功労賞、安全衛生表彰、技能功労者表彰、ボランティア表彰など、各種表彰制度   |
|              | キャリアアップ<br>トレーニングコース                | 社内での語学教室の開催や、会社が定める通信教育、各種検定の受験費用を会社が一部補助  |
|              | Career Development<br>Program (CDP) | 年1回、面談を通じ上司・部下間にてキャリアに関するベクトル合わせを行い、適材適所の推進や社員に適した成長機会の提供、主体的なチャレンジや自律的なキャリア形成を支援                                    |
|              | サバティカル休職制度                          | 新たな知見獲得を目的とした教育機関等における社員の「社外での学び」を支援するものとして、最大3年間取得可能（社員1人につき、1回までの取得）   |

## 多様な能力開発機会の提供

コマツの社員教育では職能別・部門別の育成をベースに、まずはその道のプロフェッショナルの育成を目指します。

全階層で必要とされる知識（コマツウェイ、TQMなど）に関しては、階層別教育での必修科目とし、職能・部門横断的に実施しています。



## DATA

社員一人あたりの研修時間・費用

| 項目   |    | 2021年度   | 2022年度   | 2023年度   |
|------|----|----------|----------|----------|
| 平均時間 | 単独 | 49時間     | 54時間     | 54時間     |
|      | 連結 | 40時間     | 46時間     | 49時間     |
| 年間費用 | 単独 | 215,000円 | 230,000円 | 236,000円 |
|      | 連結 | 72,000円  | 97,000円  | 108,000円 |

## 製造現場における技能向上

重要な伝承すべき匠の技を11分野24技能に分け、分野ごとに技能向上委員会を設置し、新入社員から高度熟練技能者まですべての階層の技能向上活動を計画・運営しています。

製造現場の技能伝承を目的に、2006年度に「マイスター制度」を導入後、各分野の高度熟練技能者がマイスターとして認定され、国内のみならず、海外現地法人や協力企業の技能者指導・育成に従事しています。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。

## DATA

### オールコマツ技能競技大会参加実績

| 区分   | 2021年度    | 2022年度   | 2023年度   |
|------|-----------|----------|----------|
| 参加者数 | 360人      | 181人     | 192人     |
| うち海外 | 199人（4カ国） | 21人（7カ国） | 32人（9カ国） |

※ 2021～2022年度は新型コロナウイルスの影響により、地域大会を開催

※ 2023年度は、海外現地法人も含め日本にて集合開催



## 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います。コマツでは専門の部門である「代理店人材育成推進室」を設置し、社内の人材育成と全世界の代理店サービス員の人材育成に力を入れて活動しています。

まず、社内の人材育成・トレーニングプログラムとして、日本人スタッフを育成する「テクノ・サービス・スクール」や、フィリピン人スタッフを育成する「コマツフィリピン」があり、駐在先や部門内のローテーションなどで計画的な育成を行っています。

販売・サービスを担う代理店の人材育成拠点としては、世界15カ国21カ所にトレーニングセンターを設置し、マーケティング・サービス・オペレータ技能にとどまらず、マネジメント層の育成や改善活動のトレーニングを行い、代理店の能力向上をサポートしています。

トレーニングセンターで実施する人材育成プログラムは、その内容に応じて、コマツ本体が企画または支援を行っています。サービスや商品の基礎コースについては、コマツ本体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、より高度な、マネジャーや上級サービス員などを招日して実施するコースや、専門的な技能を有するトレーニングセンター（マザートレセン）が提供する技能教育もあります。これらのトレーニング環境を整えた上で、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ます。

2023年度はオンライン研修と対面のハイブリッド化も進みましたが、全世界で400回以上の教育を実施し、約5,000名以上の代理店スタッフが受講しました。

## TOPICS

## シミュレータの開発

事故発生のリスクが常に伴うお客さまの現場では、安全性の確保、オペレーター（運転手）の育成、そして生産性の最大化が非常に重要な課題であり、コマツはこの課題に対して、シミュレータを活用することで、現場の課題解決支援に取り組んでいます。その中で、代理人材育成推進室では、実際の機械と同様に設置されたペダルやコントローラーを用いてVR（バーチャルリアリティ）空間でトレーニングすることが可能なシミュレータを開発しました。このシミュレータを活用し、オペレーターを対象としたトレーニングを提供することで、お客さまや代理人材の育成を図り、現場の安全性の向上や、施工の効率化等を支援しています。



開発されたシミュレータ

## KPCでのフィリピン人エンジニアの育成

KPC（コマツフィリピン株式会社）は、コマツ人材開発センタを前身として、フィリピンでの拠点設立から、16年目を迎えることになりました。フィリピンで理工系大学を卒業したフィリピン人学生を採用し、6年かけて世界中で活躍できるエンジニア（グローバルエンジニア）へと育成しています。直近では、人材育成機能の強化を目的に、2021年に新研修施設を設立しました(写真下)。新しい研修施設を活用し、今後もより一層充実したトレーニングを行い、人材育成を通じた事業の拡大に鋭意取り組んでいます。



## デジタル人材/オープンイノベーション推進人材の育成

中期経営計画の成長戦略における重点活動「多様性に富む人材基盤の充実化」の中で、「デジタル人材・オープンイノベーション推進人材の育成」を掲げ、取り組みを進めています。デジタル人材の育成について、2019年度から「AI人材教育」、2022年度から「DX人材教育」を実施しており、基礎知識習得をねらいとした入門教育から、業務やプロジェクトでの課題解決を目指した実践教育まで、段階的なカリキュラムを用意し、社員のリスキリングや、当社の事業の成長に繋げています。

「AI人材教育」は年度毎にカリキュラムを拡充し、業務やプロジェクトでの課題解決力を強化することで、実用化への取組を進めています。また、「DX人材教育」では、幅広い社員のスキル向上を目指して、全社員への教育機会を提供しています。また、オープンイノベーション推進人材の育成について、産官学連携をより加速させるため、社内・社外のプログラムの実施・活用などを進めています。加えて2023年度より、海外現地法人を含めた社員を対象に、イノベーション創出に必要な思考プロセスであるデザイン思考を学ぶことを目的に、外部企業が実施しているプログラムへ社員を派遣しています。

ESG課題解決と収益向上の好循環を生み出す顧客価値創造の為、あらゆる分野でのDX推進が必要であり、ダントツ商品、ダントツサービス、ダントツソリューションを生み出す人材の育成の取り組みを、今後も継続的に進めていきます。

### プログラム概要

#### 各種教育概要

| 教育名    |      | 目的   | カリキュラム概要                                | 対象者                | 開始年    |
|--------|------|--|---|--------------------|--------|
| DX人材教育 | (入門) | あらゆる分野でのDX化に対応できる人材を育成                     | 1.DXの概念・基礎知識の習得<br>2.デジタル技術を活用した課題解決の実践 | 国内グループ会社を含む全社員     | 2022年度 |
|        | (実践) |  | ICT企画・システム開発管理手法の習得                     | 技術者・プロフェッショナル人材を選抜 | 2022年度 |
| AI人材教育 | (入門) | AIに関する知識・技術の習得に加え、お客様のビジネス課題をAIで解決できる人材を育成 | 1.AIを活用した課題解決プロセス・手法の取得<br>2.実用化テーマの企画  | 国内グループ会社を含む全社員     | 2019年度 |
|        | (実践) |  | AI設計等、課題解決プロセスの試行・実用化への具体的提案            | 技術者・プロフェッショナル人材を選抜 | 2019年度 |

## DATA

## 各種教育受講実績

| 教育名    |      | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 合計     |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| DX人材教育 | (入門) | -      | -      | 5,341名 | 302名   | 5,643名 |
|        | (実践) | -      | -      | 44名    | 40名    | 84名    |
| AI人材教育 | (入門) | 30名    | 30名    | 30名    | 30名    | 150名   |
|        | (実践) | 10名    | 10名    | 10名    | 10名    | 50名    |

※ 中期経営計画にて、22年度～24年度の3年累計受講者数をKPIとして目標設定

DX人材教育：入門900名、実践180名

AI人材教育：入門30名、実践90名

※ DX人材教育（入門）については、FY22にDX概要講座動画を全社員向けに公開したため、FY22については、教育受講者に加え動画視聴者数を合算した数値

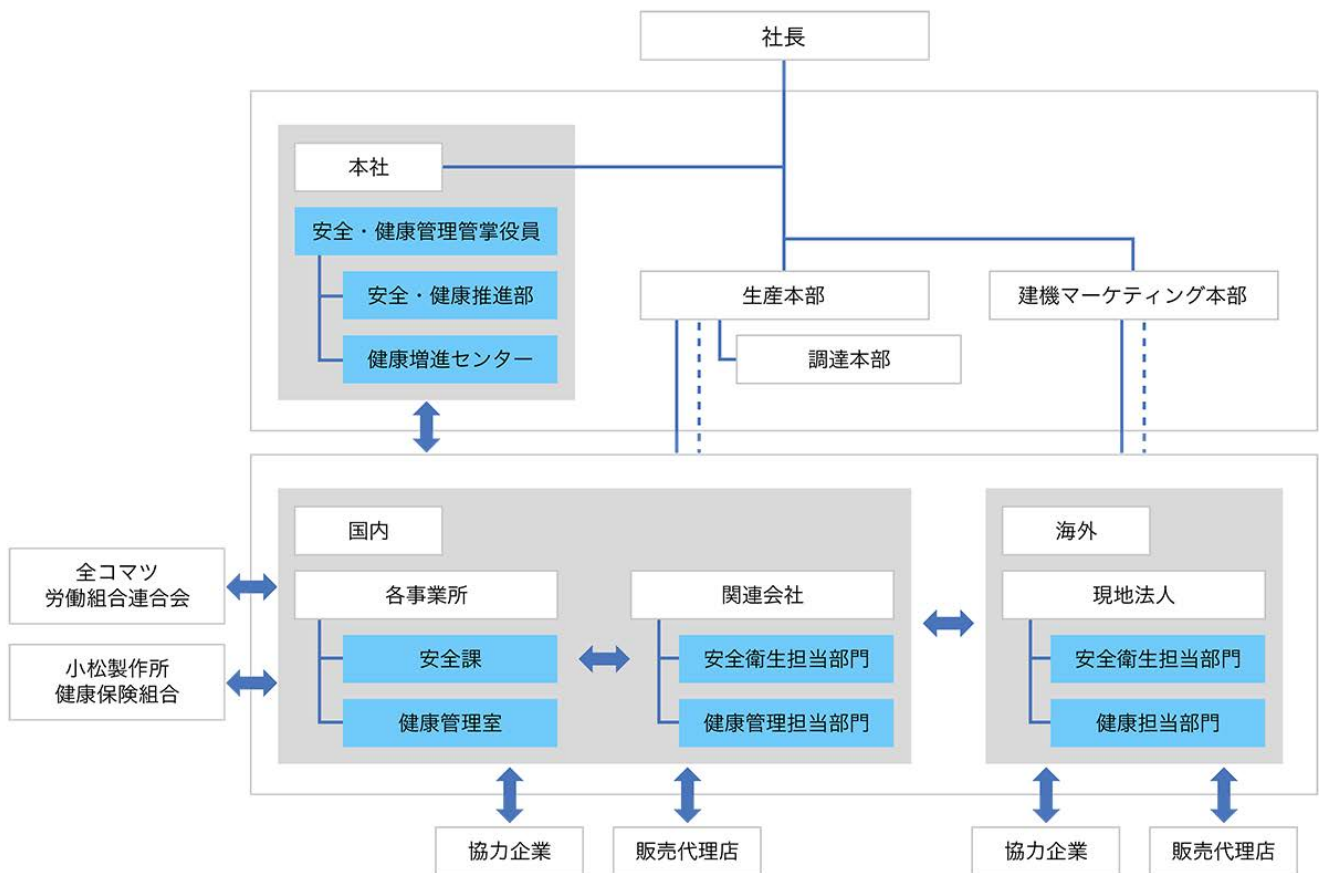
## 労働安全衛生

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。

### 安全衛生・健康管理の推進体制

#### 組織

コマツグループは、下記の体制で安全衛生・健康管理を推進しています。



#### 会議体

コマツグループは下記をはじめとした、各種会議体で安全衛生・健康管理に関する議論・情報の共有を行っています。

#### ■ グループ安全衛生大会

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共有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（国内）

労使一体となり職場のリスク排除、また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、決定を行います。

<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

## ■ グローバル地域安全衛生会議

グローバルの各地域において、安全健康・環境に関する議題について情報共有やディスカッションを行い、各海外現地法人の安全衛生活動につなげます。2023年度は北米、中南米、欧州、アジア、中国で開催されました。

## ■ 健康づくり中期計画に関する会議（国内）

- 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（国内）

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

## 安全衛生・健康管理の基本方針

社員の行動指針として、「Safety & Health（安全衛生・健康）、L（コンプライアンス）、Q（品質）、D（納期）、C（コスト）」を掲げ、安全衛生・健康をすべてに優先しています。更に「安全衛生に関する社長メッセージ」をもとに、グループ全体で、社員が安全で、安心して働くことのできる職場環境の確保、及び、社員の健康の維持・増進に努め、その実現に向けて、社員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という「安全衛生方針」を掲げています。

### 安全衛生に関する社長メッセージ

1. コマツは、まず第一に「社員が安全で安心して働くことのでき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. コマツは、グループのみならず、パートナー（お客様・代理店・協力企業等）の安全衛生の強化にも積極的に取り組む。
4. 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。

安全衛生関係者をはじめ社員の皆さんは、この「社長メッセージ」に基づき、具体的には下記行動方針で進めて下さい。

- (1) 安全衛生関係法令および社内規程を理解し、順守するとともに、問題点があれば迅速に対応する。
- (2) 労使が協力して取り組み、全員参加の下、ファクツファインディングで問題点を明らかにし、対策を図る。このため、各種コミュニケーションの一層の円滑化に努める。
- (3) 災害、火災を絶対に起こさないよう、現場におけるリスクを排除する。自然災害についても、被害を最小限に抑えるよう、最大限の努力をしていく。
- (4) 心も身体も健康で明るくいいきと働ける職場づくりを目指す。

2019年4月1日  
株式会社小松製作所  
代表取締役社長(兼)CEO

小川 啓之

## 安全衛生方針

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。

健康管理活動については、国内グループのみならず、海外グループとも連携をすすめています。また、国内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、健康づくりに関する中期計画として2014年度から「質の高い健康管理の実施」及び「社員のヘルスリテラシーの向上」を目的とした「健康づくり5カ年計画」を策定し、2019年度から「第二次健康づくり計画」を推進しています。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、2019年4月に改訂をしました。

## 【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。**

2019年4月1日

株式会社小松製作所  
代表取締役社長(兼)CEO

## 安全衛生・健康管理の取り組み

### 2023年度 コマツグループ安全衛生重点活動項目

重点活動項目およびその目標値を設定し、コマツグループ全体で下記の活動を推進しています。

#### 【安全衛生管理】

##### 重大災害撲滅活動

- リスクマネジメント活動の推進
- 経験の浅い作業者の災害撲滅
- 労働安全衛生における管理体制の維持向上活動

#### 【健康管理】

##### グローバルな健康管理活動

##### 社員のヘルスリテラシー向上

- 健康寿命延伸
  - ▷ タバコ病対策
  - ▷ 生活習慣改善促進
- メンタルヘルス対策

#### 「健康づくり中期計画」の推進

コマツグループでは2014年度より「質の高い健康管理の実施」および「社員のヘルスリテラシー※の向上」を目的とし、「健康づくり5カ年計画」を策定、続いて2019年度には「第二次健康づくり計画」を策定し、2023年度はこの計画のもと活動を推進してきました。「第二次健康づくり計画」では、前中期計画の活動を継続しつつ、「社員のヘルスリテラシーの向上」を目的に、両立支援の強化や一次予防（生活習慣の改善）、ICTツール等の導入など環境・仕組みの整備し、生涯にわたる「健康文化づくり」の推進を図っております。

※ 自ら健康行動を実践できる能力（適切な運動・食事等への習慣改善・維持）



2023年度の主な取り組み実績は下記の通りです。

| 項目         | 取り組み内容   | 評価指標                   | 実績    |        | 目標<br>(24年度)     |
|------------|--|------------------------|-------|--------|------------------|
|            |  |                        | 22年度  | 23年度   |                  |
| ヘルスリテラシー向上 | 個人が主体的な健康行動を行うために必要な正しい健康情報を獲得、理解、選択、活用する能力向上      | 伝達の・批判的ヘルスリテラシー尺度※1    | 3.54  | 3.55   | 3.7以上            |
| がん・生活習慣病対策 | がん・生活習慣病の早期発見・治療、重症化予防のための各種健診受診率向上                | 定期健康診断受診率              | 100%  | 100%   | -                |
|            |  | (参考) 2次検診受診率           | 98.5% | 98.9%  | 100%             |
|            |  | 節目ドック受診率               | 88.2% | 84.4%  | 95%以上            |
|            |  | 女性がん検診受診率              | 56.9% | 58.2%  | 80%以上            |
| タバコ病対策     | 受動喫煙防止および喫煙率低減                                     | 喫煙率                    | 28.4% | 28.5%  | 全国平均喫煙率(16.7%)以下 |
| 生活習慣改善推進   | 社員の生活習慣(食事や運動など)を改善・推進するモチベーション向上につながる仕組みづくりや環境の整備 | 社員の「健康行動コンピテンシー※2」保有者率 | 52.7% | 53.8%  | 60%以上            |
| 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、および明るくいきいきと働ける職場づくり   | 高ストレス者への面談勧奨に対する返答率    | 99.0% | 97.7%  | 100%             |
|            |  | (参考) ストレスチェック実施率       | 99.1% | 98.6%  | -                |
|            |  | 高ストレス職場への対応率           | 97.0% | 100.0% | 100%             |

(集計対象: 国内コマツグループの全社員)

※1 数値は問診の5設問に対する5点満点の平均点より算出(①情報収集、②情報選択、③理解・伝達、④信頼性の判断、⑤計画・行動)

※2 自ら健康行動を実践できる能力(適切な食事・運動等への習慣改善・維持)

| 項目        | 評価指標  | 実績      |            |
|-----------|---|---------|------------|
|           |   | 22年度    | 23年度       |
| アブセンティーズム | メンタル不調による従業員1人当たりの平均休業日数/年  | 1.28日/年 | 1.52日/年 ※3 |
| プレゼンティーズム | 病気や怪我がない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価<br>プレゼンティーズム = 100 - 全社員の平均値 | 9.9%    | 14.8% ※4   |

※3 '22年: 対象者数 23224人 '23年度: 対象者数23028人

※4 '22年: 実施者数 19575人(回答率: 99.8%) '23年度: 実施者数21334人(回答率: 98.5%)

## KHP100(Komatsu Health Promotion 100)の導入

2021年度より「第二次健康づくり計画」の「生活習慣改善推進」の一環として、小松製作所健康保険組合との協働で、社員の更なる健康増進・ヘルスリテラシー向上を目的とした健康増進活動「KHP100(Komatsu Health Promotion 100)」を開始しました。

「KHP100」では、希望する社員を対象に身体活動・運動量を可視化するためのウェアラブルデバイスを配布しています。また、デバイスと連携可能な健康ポータルサイト上で、ウォーキングイベントなどの健康イベントを開催して、健康に関する行動変容のきっかけを提供しています。

## 「スポーツエールカンパニー2023」を受賞

上記KHP100の取り組みなどが評価され、スポーツ庁が主催する「スポーツエールカンパニー2023」を受賞しました。

「スポーツエールカンパニー」は、「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定する制度です。



## 「健康寿命をのばそうアワード」優良賞を受賞

生活習慣病予防の啓発活動の奨励・普及の取り組みが評価され、厚生労働省、スポーツ庁が主催する「健康寿命をのばそうアワード」優良賞を受賞しました。

「健康寿命をのばそうアワード」は、生活習慣病予防の啓発活動の奨励・普及を図るため、優れた啓発活動・取組の奨励・普及を図ることを目的とし、優れた取組を行っている企業・団体・自治体を表彰する制度です。

厚生労働省  
スマート・ライフ・プロジェクト



健康寿命を  
のばそう!  
AWARD

## 協力企業における安全活動支援

協力企業（サプライヤー）の組織である「コマツみどり会」企業に対する安全活動については、[みどり会会員企業への支援](#)をご覧ください。

## 2023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  | 2023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年からストレスチェックを開始し、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"> <li>■ ストレスチェック・学習<br/>13社、22,898名に対して実施</li> <li>■ 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（偶数月）で発信</li> </ul> |

#### ■ 階層別教育

| 内容  | 2023年度実績  |
|---|---|
| 新入社員教育（雇入れ時教育）をはじめ、国内コマツグループ会社の各階層に対し、安全健康・メンタルヘルス教育を実施しています。 | 定期新入社員（321名）※<br>入社3年目（293名）<br>入社7年目（25名）<br>経験者採用者（118名）<br>新任主務、RD VII（383名）<br>班長／センタ長（156名）<br>新任管理職（231名） |

※ 本社採用者について集計

#### ■ 機能別教育

| 内容  | 2023年度実績   |
|---|--|
| 国内コマツグループ会社の生産系管理職や生産技術部門、職場の安全衛生推進者等に対して各機能別に安全衛生教育を実施しています。 | 管理職 安全衛生実践研修（20名）<br>生産技術者教育「人間工学講座」（54名）<br>ISO45001規格解釈研修（48名）<br>ISO45001内部監査員養成研修（97名） ISO45001<br>内部監査レベルアップ研修（15名） |

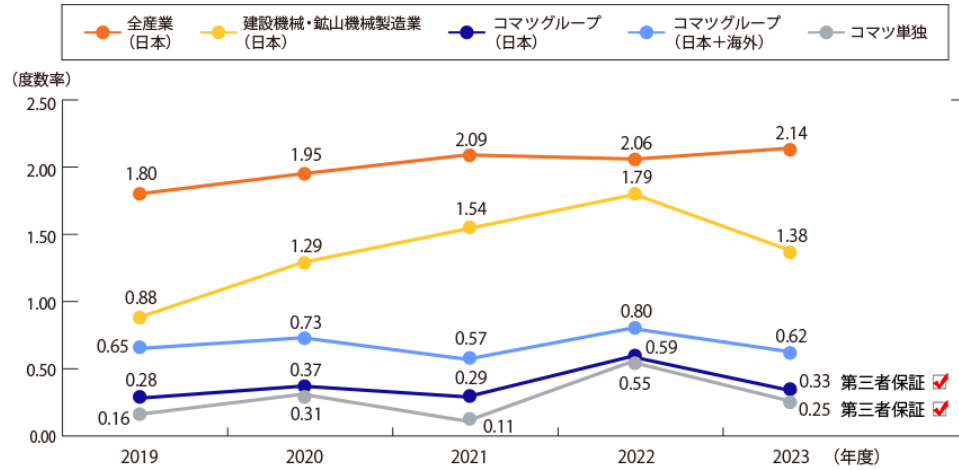
## 重大事故（致死）の発生件数

|             |    | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| コマツグループ連結会社 | 小計 | 1      | 3      | 0      | 2      | 0      |
|             | 国内 | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
|             | 海外 | 1      | 3      | 0      | 2      | 0      |
| 販売系非連結会社    | 小計 | 0      | 1      | 0      | 0      | 0      |
|             | 国内 | 0      | 1      | 0      | 0      | 0      |
|             | 海外 | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 請負業者        | 小計 | 0      | 1      | 0      | 1      | 0      |
|             | 国内 | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
|             | 海外 | 0      | 1      | 0      | 1      | 0      |
| 合計          |    | 1      | 5      | 0      | 3      | 0      |

コマツグループでは、各々の災害の原因を徹底的に分析するとともに再発防止策を水平展開しています。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。

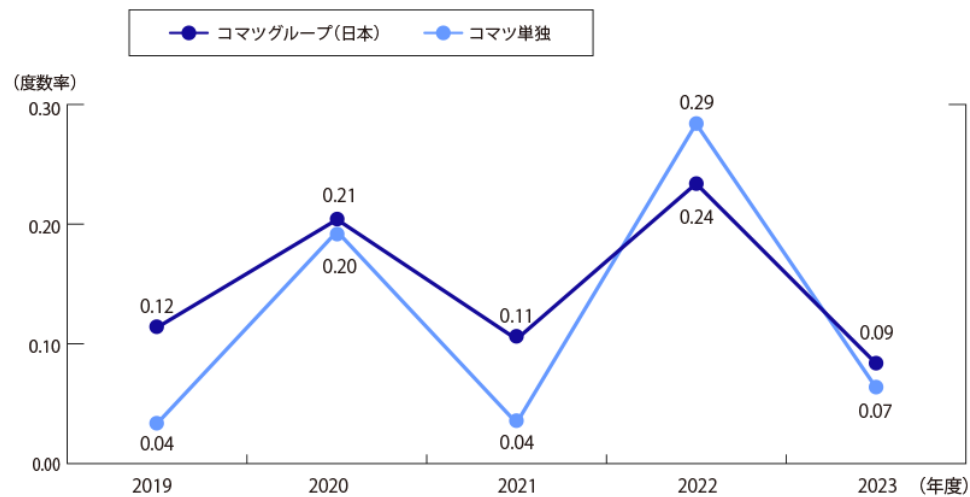
## DATA

## 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（2023年度よりコマツ教習所・KCS・KBS追加）
3. コマツグループ（日本+海外）: コマツグループ（日本）+海外生産会社

## 労働災害発生頻度（業務上疫病度数率）



1. 業務上疾病度数率（OIFR）:  $\text{業務上疾病休業件数（件）} \div \text{延労働時間数（時間）} \times 1,000,000$
2. 業務上疾病: 厚生労働省が定義する腰痛、熱中症、化学物質中毒、感染症等とする
3. コマツグループ（日本）: コマツ単独+国内グループ会社

## 労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況

国内コマツグループでは2007年度から各事業所にて中央労働災害防止協会方式OSHMS認証・更新を推進してきましたが、2018年度から国際規格ISO45001の統合認証取得に向けて活動を進めています。2019年4月に大阪工場がISO45001を先行取得し、その他事業所およびグループ会社は2020年4月に統合認証を取得しました。また、海外も同様にOHSAS18001認証・更新を推進してきましたが、2018年度からISO45001認証取得を進めています。

なお、ISO45001認証では、社内の労働安全衛生マネジメントシステムにおいて以下のような活動が適切に管理されていることが認められています。

- 職場に害を及ぼす可能性のあるものを特定するための労働安全衛生リスクとハザードの評価
- 労働安全衛生リスクに対処するための定量的目標を持つ行動計画の優先順位付けと統合
- 緊急事態に備え、対応するための行動
- 健康問題リスクの低減・予防の目標に対する進捗評価
- 内部監査
- 業務上の怪我、体調不良、病気、事故に関する調査
- 従業員の意識を高め、業務上の安全衛生事故を減らすための従業員やその他の関係者に提供する労働安全衛生活動
- 調達や契約上の要件に労働安全衛生に関する基準を導入

## 国内

※ 2024年3月31日現在

| 認証事業所※ |            | 初取得年度 |
|--------|------------|-------|
| コマツ    | 大阪工場       | 2019年 |
|        | 本社         |       |
|        | 栗津工場       |       |
|        | 金沢工場       |       |
|        | 茨城工場       |       |
|        | 小山工場       |       |
|        | 栃木工場       |       |
|        | 郡山工場       |       |
|        | 湘南工場       |       |
|        | 氷見工場       |       |
|        | 滋賀工場       |       |
|        | 試験センタ実用試験部 |       |
| グループ会社 | ギガフォトン     | 2020年 |
|        | KELK       |       |
|        | コマツNTC     |       |
|        | コマツ物流本社    |       |
|        |            | 2022年 |

## 海外

| 認証事業所※                           | 初取得年度 |
|----------------------------------|-------|
| Komatsu Chile SA                 | 2018年 |
| コマツアメリカ/チャタヌガ工場                  | 2019年 |
| コマツアメリカ/ニューベリー工場                 |       |
| 英国コマツ                            |       |
| コマツイタリア製造                        |       |
| ヘンズレーリーフェン                       |       |
| バンコクコマツ                          |       |
| コマツアメリカ/ピオリア工場                   | 2020年 |
| コマツマイニング/ペルー工場                   |       |
| コマツマイニング/ヴァーダブル工場                |       |
| コマツマイニング/天津工場                    |       |
| コマツドイツ (建機部門)                    |       |
| コマツドイツ (マイニング部門)                 |       |
| 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               |       |
| 小松山推建機有限公司                       |       |
| コマツマイニング/ロングビュー工場                |       |
| ヘンズレー・インダストリーズ                   | 2021年 |
| 小松 (常州) 建機有限公司                   |       |
| 小松 (朔州) 再製造有限公司                  |       |
| 小松 (大連) 機床有限公司                   |       |
| コマツブラジル                          | 2022年 |
| デサロール・テクノロジック                    |       |
| コマツロシア製造                         |       |
| コマツサウスアフリカ (リマンセンタ)              |       |
| Distribuidora Cummins Chile S.A. |       |
| コマツマーケティング・サポートインドネシア            | 2023年 |
| DESARROLLOS TECNOLOGICOS S.A     |       |

# 人権に関する方針

コマツは、2019年9月に「人権に関する方針」（2023年9月改定）を策定し、国際基準に準拠した人権の尊重をグローバルな組織全体に適用して事業を行うことを宣言しました。この方針に基づき、当社はグループ社内や、サプライヤー、販売・サービス代理店を含むビジネスパートナーに対して、人権への負の影響が生じることの防止・緩和措置、また、人権への負の影響を発生させた、または関与していたことが明らかになった場合の是正を図るプロセスを整備・実践していきます。

この人権方針は「コマツの行動基準」（2024年改訂）に反映し、全世界のグループ全社員に徹底しています。

## 人権に関する方針

### 1. 適用範囲

本方針は、すべての事業活動及び全世界のグループ全社員に適用されます。また、サプライヤー、販売・サービス代理店を含むビジネスパートナーに対しても、事業活動の中で本方針に従うよう期待します。

### 2. 人権の尊重

私たちの存在意義は「ものづくりと技術の革新で新たな価値を創り、人、社会、地球が共に栄える未来を切り拓く」です。この存在意義に基づいて策定した「サステナビリティ基本方針」では、持続的な社会の実現と事業の成長をうたっており、その中でコマツグループとして、すべての事業活動に関連する人権を尊重することを明確に宣言しています。コマツは、人権尊重を社内に定着させることが必須であると考え、本方針をコマツのグローバルな組織全体に適用し、事業を行います。本方針は、世界人権宣言において示される国際的な人権原則に基づき策定しています。その理念に共鳴しつつ事業活動を推進するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」やILO中核的労働基準に則り、人権を尊重した活動を推進することを誓います。また、コマツグループは、事業活動を行うすべての国の法令を遵守します。国内法その他、確立された国際人権規範が存在する場合には、より高い基準に従い、矛盾する場合には、可能な限り国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。

#### ■ 労働安全衛生

コマツは、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、心も身体も健康で明るくいぎいきと働ける職場づくりを目指します。

#### ■ 差別・ハラスメントの禁止

コマツは、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とともに、多様性を尊重し、国籍、人種、民族、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢、宗教、先祖、障がいの有無、婚姻の状態等を理由とした不当な差別は行いません。また、働きやすい職場環境を阻害する不当な言動、様々なハラスメント（職場内外でのパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等）を行うことを許しません。

#### ■ 児童労働の禁止

コマツは、あらゆる形態の児童労働を禁止します。また、若年労働者を夜間業務・時間外労働や、健康・安全を脅かす業務に従事させません。

#### ■ 強制労働の禁止

コマツは、債務労働や人身売買などを含むあらゆる形態の強制労働を禁止します。

#### ■ 結社の自由・団体交渉権

コマツは、事業活動を行う国・地域において適用される法令に従って、結社の自由と団体交渉権に関する活動について労働者の権利を尊重します。結社の自由や団体交渉の権利が各国・各地域の法令により制限されている場合も、社員個人またはその代表者との対話・協議にあたっては、これに誠実に対応します。



#### ■ 労働時間・賃金

コマツは、事業活動を行う国・地域において適用される労働時間と賃金に関する全ての法令を遵守し、社員が最低限の生活を満たすことができるレベルを上回る賃金を支払います。さらに、賃金レベルを含め、それぞれの地域で競争力のある労働条件を設定します。

#### 3. ステークホルダーとの連携

コマツは、事業活動に影響を受ける人々を「ステークホルダー」と総称しています。ステークホルダーには、お客さま、株主および投資家、代理店、協力企業、地域社会並びに社員が含まれています。コマツは、人権問題については、社外の有識者に相談するとともに、社内外のステークホルダーとの対話や議論を尊重しつつ、人権に関する問題を理解します。コマツは、本方針に基づく人権に関する活動について、コマツの報告書やウェブサイトなどを通じて、定期的に公表・周知することを図ります。

#### 4. 地域社会

地域社会の人々との調和なしに、企業の存続はありません。コマツグループは、緊密なコミュニケーションを通じて、地域社会との利益の調和を図り、良き企業市民として地域に貢献する最も開かれた企業を目指します。

#### 5. 人権デューデリジェンス

コマツは社外の専門家の協力を得て、世界中の建設・鉱山機械、林業機械のすべての新規・既存事業について人権リスクアセスメントを実施しています。このリスクアセスメントに加え、協力企業の皆さまに対しては、CSR調達に関するアセスメントを実施し、評価結果を踏まえた改善活動を通して、CSR調達の促進を図っていきたいと考えています。バリューチェーンに関わる下流においても、リスクアセスメントを実施し、販売代理店をはじめ、関連するあらゆるステークホルダーとの対話を進め、責任ある販売に向けたアプローチの構築を目指していきます。

#### 6. 社員への指導

本方針の実効性を確保するため、コマツグループの社員に対し、適切な教育・啓発活動を行います。

#### 7. 救済

コマツは、本社に、人権問題についての違反についても報告可能な「グローバル・コンプライアンス・ホットライン」を設置・維持し、コマツグループ全社員に周知しています。本方針と、本人の勤務地の法律、慣習および慣行との間に矛盾が生じたと考える社員、本方針に疑問がある社員、または本方針に違反する可能性があると報告したいと考える社員は、ホットラインにこれらの疑問および懸念を匿名でも提起することができます。また、全社員向けのホットラインのほか、人権に関する方針・法令に違反し、または違反したと思われる事実を知った場合は、誰もが匿名で「<https://www.komatsu.jp/ja/inquiry/>」または「03-6849-9701」までその内容を連絡することができます。

制定 2019年9月

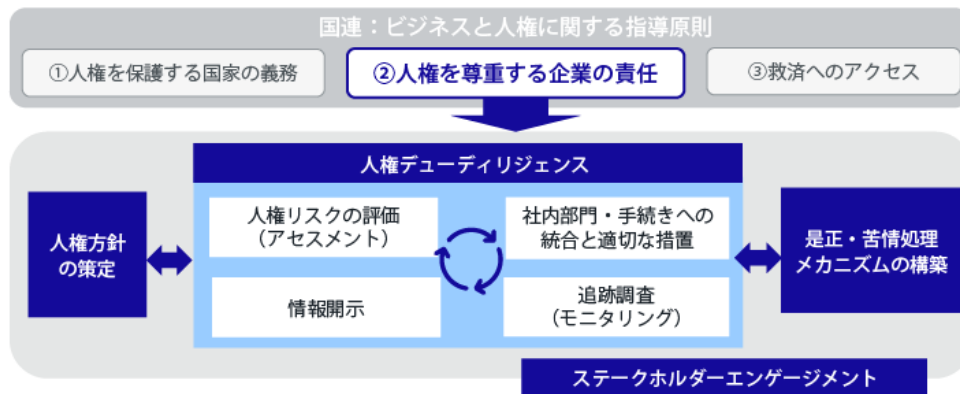
改定 2023年9月

※ 本方針の内容はサステナビリティ推進委員会にて承認されています。

## ビジネスと人権

当社では、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」など国際的な人権原則に則り、すべての事業活動に関連する人権を尊重し、人権への負の影響が生じることの防止・緩和措置、また、人権への負の影響を発生させた、または関与していたことが明らかになった場合の是正を図るため、以下のプロセスを整備・実践しています。

### 【コマツグループの人権マネジメントシステム】



**人権リスクの評価（アセスメント）**：国内法や国際的な人権規範の要請にもとづく設問項目により、潜在的なリスクの特定を継続実施

- リスクアセスメントの対象となる主な人権イシュー： 児童労働・強制労働・過重労働の禁止、結社の自由、団体交渉権、差別・ハラスメントの禁止、最低賃金、労働安全衛生など
- リスクアセスメントにおいて焦点を当てる主なステークホルダー： グループ社内、サプライヤー、販売・サービス代理店、ビジネスパートナーの社員、地域社会など

**社内部門・手続きへの統合と適切な措置**： リスクアセスメント評価結果に基づく改善活動（特定されたリスクの防止・低減のための適切な措置と社内部門・手続きへの統合）

**追跡調査（モニタリング）**： リスクの防止・低減施策の実施状況および効果の把握と再発防止

**情報開示**： リスクアセスメントの実施概要や特定されたリスクへの対処に関するウェブページや各種報告書での情報開示

### 1.人権方針の策定

コマツは、2019年9月に「人権に関する方針」（2023年9月改定）を策定し、グループ社内や、サプライヤー（調達先企業）、販売・サービス代理店を含むビジネスパートナーを対象に、国際基準に準拠した人権の尊重をグローバルな組織全体に適用して事業を行うことを宣言しました。この人権方針は「コマツの行動基準」（2024年改訂）に反映し、全世界のグループ全社員に徹底しています。

2023年9月にサステナビリティ推進委員会での審議ならびに社長による最終決裁を経て、「人権に関する方針」を改定しました。コマツの「存在意義」や「サステナビリティ基本方針」を織り込むとともに、強制労働、児童労働の禁止や、結社の自由・団体交渉権の尊重を条文化するなど、会社としての姿勢をより明確に表明しました。改定版は13か国語に翻訳し、コマツグループ各社および協力企業（サプライヤー）、販売代理店への周知を進めています。

[> コマツの「人権に関する方針」](#)

## 2.推進体制

人権マネジメントの具体的な活動は、人事・調達・労働安全・マーケティングなど各部門の業務と密接に関わっていることから、サステナビリティ推進本部を事務局とし、各部門と連携のもと推進しています。人権に関する方針・施策・活動はサステナビリティ推進委員会で審議・決定し、その討議内容は、少なくとも年1回、取締役会に報告しています。

## 3.人権デューデリジェンス

事業活動における人権課題を特定し、予防し、軽減し、対処するデューデリジェンスを、社外専門家の協力を得て継続的に実施しています。

### 【これまでに実施した人権デューデリジェンスの概要】

|       |  |
|-------|--|
| 2014年 | 社外専門家であるBSR社（Business for Social Responsibility）の支援を得ながら、グローバルに展開する建設・鉱山・林業機械事業を対象に、人権課題のリスクアセスメントを実施。   |
| 2017年 | BSR社の協力を得て第二回人権リスクアセスメントを実施。実施に当たっては「世界人権宣言」ならびに国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照。  |
| 2020年 | 社外専門家であるベルギーの企業ネットワーク団体CSR Europeの支援を得ながら、建設・鉱山・林業機械事業のダウンストリームビジネス(本体・補給部品の販売)を対象に、全世界を対象とする体系的な人権リスクアセスメントを実施。当社の事業特性を踏まえ、「人種・民族・出身国による差別」「強制労働・結社の自由・公正な労働条件」等多面的なリスク評価を行い、事業ごと、地域ごとに潜在的な課題の特定と優先順位付けを実施。                                       |
| 2021年 | コマツの人権課題の優先順位を整理し、サプライヤーおよびコマツグループ社内を対象とした書面調査と、ダウンストリームビジネスにおけるインパクトアセスメント(実地調査)の実施を決定。   |
| 2022年 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 外部コンサルタントの支援を得ながら、コマツグループならびに主要サプライヤーを対象に人権ウェブ調査を実施。</li> <li>- CSR Europeの支援を得ながら、南アフリカにおいてダウンストリームビジネスにおけるインパクトアセスメント(実地調査)を実施。</li> </ul>  |
| 2023年 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「人権に関する方針」を改定。</li> <li>- 全グループ社員を対象とした「ビジネスと人権基礎教育」と、購買担当者を対象とした「調達担当者教育」を実施。</li> <li>- 本社マーケティング担当者との「意見交換会」を地域毎に開催。</li> <li>- 国内のサプライヤーを訪問し、各社の取り組み状況や、新たに準備を進めている人権ガイドラインのドラフトについて意見を交換。</li> </ul> |

当社では引き続き、事業全般にわたるアセスメントを継続的に実施することで、人権リスク・課題の洗い出しを強化していきます。

## a. 社内・サプライチェーンの人権デューデリジェンス

### (1) 人権リスクの評価(アセスメント)

#### コマツグループおよびサプライチェーンへの展開に対するアセスメント

2020年度から2021年度にかけては、サプライチェーンへのCSRのさらなる浸透を図り、ガイドラインの定着を再確認するため、日本国内のみどり会※サプライヤー156社に対し、人権を含むCSR活動に関するSAQ(Self Assessment Questionnaire)アンケートを実施し、CSR調達ガイドラインの認知状況をはじめCSR活動の取組み状況を確認して、調査結果の個別フォローアップを行いました。

※ みどり会：当社事業にとって特に重要と見なされるサプライヤー組織であり、日本・米国・欧州・中国・タイに設置されています。みどり会からの調達金額は全体の約7割を占めています。

2022年度には、国内外のグループ会社全社ならびにみどり会サプライヤーを対象に人権ウェブ調査を実施しました。本調査では客観性を確保するため、外部コンサルタントの支援を受け、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範に基づく設問の作成や結果分析を行っています。

調査の結果、重大な人権侵害は確認されませんでした。人権方針や苦情処理メカニズムの周知未徹底などの課題が見受けられたことから、リスク緩和措置の一環として、フィードバックレポートを全回答先に配布し、結果共有を行いました。

#### DATA グループ会社ならびにサプライヤーの人権アセスメント実績

|       |                                    |                         |
|-------|------------------------------------|-------------------------|
| 実施概要  | 2022年度人権ウェブ調査                      |                         |
|       | 2022年10月~2023年2月                   |                         |
| 調査内容  | 11カテゴリー、全106問                      |                         |
| 調査対象数 | コマツグループ<br>48カ国84サイト※1<br>(グループ全社) | みどり会サプライヤー<br>4カ国※2292社 |
|       | 計376                               |                         |
| 回答率   | 100%<br>(計84)                      | 72.9%<br>(計213)         |

※1 国・地域や事業内容に応じ、全連結会社を84に集約して調査しています。

※2 欧州では人権デューデリジェンス法制化が予定されており、今後法制に沿った調査を実施するため、本年度の調査実施を見送っています。

#### サプライヤー訪問・面談

2022年度の人権ウェブ調査(コマツグループ・協力企業(サプライヤー)対象)で判明した課題の実態を把握するため、2024年3月、日本国内の協力企業(サプライヤー)5社を訪問し、各社の代表者や担当者との意見交換を行いました。現在、コマツでは人権に関する要求水準づくりを進めています。今回の訪問で寄せられた意見を活かし、実情に即したより具体的で実効性のある要求水準を定め、これからのデューデリジェンス評価基準とすることを目指しています。



## スクリーニング

当社は全世界の事業において、サンクションリストなどで指定された相手先との取引をチェックし規制するスクリーニングシステムを構築しており、国際法規制などに基づく(禁輸等の)措置の遵守を図っています。

## 紛争鉱物への対応

コマツは、CSRの観点から、コンゴ民主共和国（DRC）および周辺諸国産の「紛争鉱物」について、採掘などにおいて人権リスクがある原材料を自社製品に使わない取り組みを継続しています。この方針を「グリーン調達ガイドライン」として協力企業各社へ案内するとともに、各社の協力の下「紛争鉱物」の原産国調査を実施しました。対象となる鉱物については、継続的にRMAP\*などのプロセスを活用し調査を行っています。またリスクが懸念される対象鉱物が拡大傾向にあるなか、各国の法規制などを見極めながら対応を進めています。

※ RMAP(責任ある鉱物保証プロセス、Responsible Minerals Assurance Process)：国際的な組織「責任ある鉱物イニシアチブ（RMI Responsible Minerals Initiative）」が提唱。

[▶ グリーン調達ガイドライン](#)

## 英国現代奴隷法への対応

現代の奴隷制を防止する英国法である「Modern Slavery Act 2015 (現代奴隷法)」への取り組みとして、英国コマツ(株) (Komatsu UK Ltd.) のウェブサイトにて公開している"Slavery and Human Trafficking Statement"を改定しました。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考慮し、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](#)

## (2) 社内部門・手続きへの統合と適切な措置

リスクへの措置の一つとして2023年度にビジネスと人権に関して全社員向けの基礎教育と、調達担当者向けの基礎教育を実施しました。今後も継続して実施予定です。

## (3) 追跡調査

リスクアセスメントについては、繰り返し実施するとともに、洗い出したリスクについても継続的にフォローアップしています。2022年度に実施した調査においても課題のフォローアップを実施予定です。

## (4) 情報開示

「コマツの行動基準」において、守秘の対象や企業秘密にある場合を除き、情報の公開を積極的に行うことを表明しています。人権に関する問題についても、積極的な情報開示に努め、透明性と公平性の向上を図ってまいります。

## b. ダウンストリームビジネスにおける人権デューデリジェンス

当社は、ダウンストリームビジネス(製品本体・補給部品の販売・サービス)における人権対応を考慮し、「責任ある販売」へのアプローチの構築を目指し取り組みを継続しています。

### [2022年の活動] 南アフリカにおけるインパクトアセスメント(実地調査)

前年までに実施したリスクアセスメントの結果を踏まえ、2022年より、当社の事業が人権に与える影響のインパクトアセスメント(実地調査)に着手しています。

2022年9月には、南アフリカを調査対象地とし、CSR Europeの支援を受けインパクトアセスメント(実地調査)を行いました。実地調査は、コマツ本社ならびに南アフリカの販売・サービスを統括するコマツ南アフリカ(株)が連携し、事前に実施した机上調査に基づき、南アフリカにおける当社事業を取り巻くさまざまなステークホルダーとの対話を実施しました。調査において大きな人権リスクは確認されませんでした。人権について集中した議論がなされ、顧客との間で課題・価値意識を共有し理解を深める成果が得られています。

### DATA ダウンストリームインパクトアセスメントの実績

|     |  |
|-----|--|
|     | 2022年度   |
| 実施地 | 南アフリカ  |
| 面談数 | 個別面談：7社・組織<br>(顧客：5、NGO：2)<br>ステークホルダーとの対話：12社・組織<br>(顧客、潜在顧客、NGO、鉱山業界団体、商工会議所、職業訓練機関、大学准教授など) |

## 4. 是正・苦情処理メカニズム

コマツは、本社に、人権問題についての違反についても報告可能な「グローバル・コンプライアンス・ホットライン」を設置・維持し、コマツグループ全社員に周知しています。また、人権に関する方針・法令に違反し、または違反したと思われる事実を知った場合は、誰もが匿名で連絡できる通報先を設け、調達活動におけるコンプライアンス違反行為やその疑念のある行為に関する通報を受け付けしています。また、これらすべての通報に対し、コマツグループの企業とそのすべての社員等が守るべき「コンプライアンス5原則」のなかで、「報告や通報を妨げたり、報告・通報を理由に不利益な取り扱いをしてはならない」ことを定めています。加えて、バリューチェーン全体における人権問題について、主に社外からの問い合わせを広く受け付け対応するため、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加入しました。

[▶ コンプライアンス !\[\]\(097cdd6c9c875b64d9b8c9a2409491c4\_img.jpg\)](#)

[▶ JaCER苦情処理プラットフォーム !\[\]\(f9f168a9979beed8b01f8750d577d508\_img.jpg\)](#)

## 5. 社内教育

2023年度は、グループ全社員を対象とした「ビジネスと人権基礎教育」および調達担当者を対象とした「調達担当者教育」を実施しました。教材を13か国語に翻訳し、コマツグループ各社に配布しました。また、コマツ本社マーケティング担当者との「意見交換会」を地域ごとに5回に分けて開催。責任ある販売に向けたアプローチについて、これまでの取り組みを紹介し、意見をヒアリングしました。今後も人権に関する教育を継続的に実施し、コマツグループ全体での人権意識の向上を図っていきます。

### 地域社会の活性化(社会貢献活動)

地域経済の活性化も、潜在的な人権課題を修復する一助となるものと考えています。当社は技能を通じた人材育成を強みとしており、従来より実施している世界各地のトレーニングセンターでの人材教育や、社会貢献活動として実施する地域職業訓練校でのカリキュラム提供などにも、さらに注力していきます。これにより、マシンの安全な展開がサポートされ、事故や誤用のリスクがさらに軽減されるものと考えています。

### 人権デューデリジェンスの具体的活動事例

当社は、潜在的风险があるとされる地域であるミャンマーについて、2019年以降、社外専門機関を交えたデューデリジェンスを実施し、問題点の特定と対処のための議論を行いました。その結論を踏まえ、2019年以降、当社はミャンマー国内の翡翠鉱山向け鉱山機械本体の販売をしないことを決定しました。あわせて鉱山機械のメンテナンス子会社のオペレーションを停止済みであり、法人も清算中です。引き続き、ミャンマーの販売代理店や外部の専門家とさらに連携し、事業における人権の尊重を強化するための効果的な対策を講じます。

## 社会と共に

|                                     |       |     |
|-------------------------------------|-------|-----|
| 商品やソリューションの安全性向上                    | ..... | 080 |
| 品質と信頼性 ～責任ある顧客対応～                   | ..... | 085 |
| 調達方針とサプライチェーンの概要                    | ..... | 089 |
| サプライチェーンマネジメントのプロセス概要               | ..... | 096 |
| コマツグループのサプライチェーンマネジメントと<br>CSR調達の推進 | ..... | 101 |
| みどり会会員企業への支援（経営・社会）                 | ..... | 107 |
| みどり会会員企業への支援（環境）                    | ..... | 115 |
| コーポレート・ガバナンス                        | ..... | 119 |
| ガバナンスに関する数値指標                       | ..... | 121 |
| コンプライアンス                            | ..... | 124 |
| リスク管理                               | ..... | 132 |



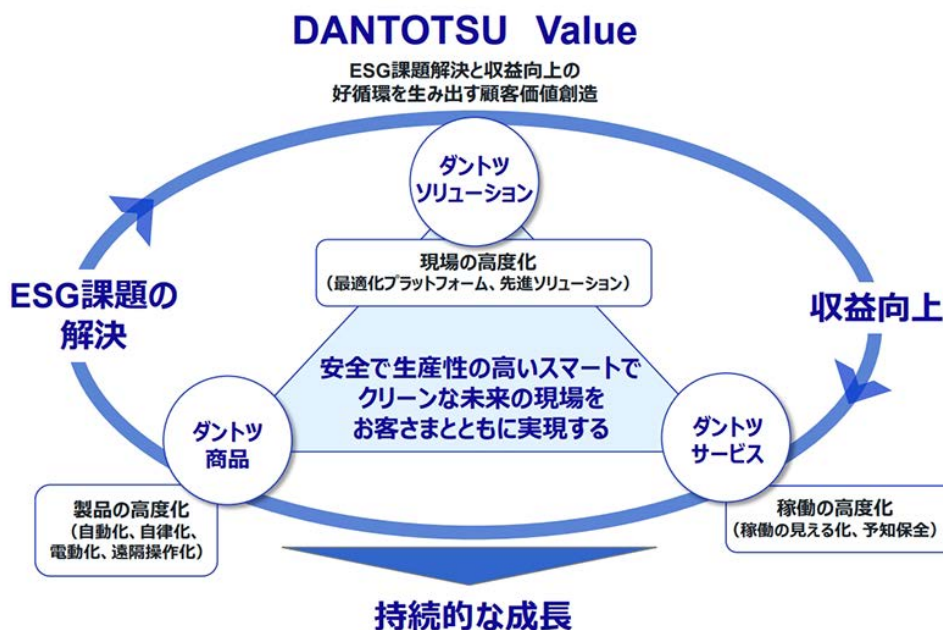
## 商品やソリューションの安全性の向上

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、お客さま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、最新の国際的な規制・標準に対応した商品をお客さまに提供することは、メーカーとして最優先の責務です。中期経営計画において、当社は「安全で生産性の高いスマートでクリーンな未来の現場をお客さまと共に実現する」という目指すべき姿の実現に向けて、ダントツ商品（製品の高度化）、ダントツサービス（稼働の高度化）、ダントツソリューション（現場の高度化）が三位一体となり、現場の安全性を含むESG課題解決と収益向上の好循環を生み出す、新たな顧客価値（ダントツバリュー）の創造を目指しています。



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施工を可能にします。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。オーストラリアやチリ、カナダ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(Autonomous Haulage System、以下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、お客さま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さま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、「目指すべき姿」の実現に貢献しています。

## 大型ICTブルドーザー遠隔操作システムの商用稼働開始

鉱山の「ストックパイル」(集積場)において、集められた鉱石を大型ブルドーザーで整形しながら破碎機などの次工程に供給する作業(ストックパイルオペレーション)は、鉱山生産性を大きく左右する重要な業務である一方、危険な傾斜地での熟練作業が求められます。

コマツは、繊細なストックパイルオペレーションを、ブルドーザーに乗車せず遠隔でこの作業を操作するシステムを開発し、2023年よりブラジル顧客の鉄鉱山現場にて商用稼働を開始しました。

直接目視できない遠隔地からのブルドーザー操作は、映像や操作など、情報通信上の時間のずれが発生するため、特に斜面成型といった繊細な作業は、これまで困難なものでした。当システムでは制御信号の高速通信化や、ICTマシンコントロールと遠隔操作システムの組み合わせにより、2km以上離れた遠隔地からでも、安全かつ高度な作業性を実現しています。



導入鉱山でストックパイルオペレーションを行う遠隔操作ブルドーザー



オペレーターの操作感を損なわない「遠隔操作室」

導入現場でのトライアルにおいて安全性・生産性で目標を上回る成果を達成したことから、同鉱山では今後1年以内に導入する大型ブルドーザーをすべて遠隔操作システムによる操作可能な機械にすることを決定しました。

更に今後は、この遠隔操作システムを通じ、経験の浅いオペレータでも安全に作業できる環境の整備が期待されています。

## 安全への取り組み事例

### 「KomVision人検知衝突軽減システム」を日本国内に市場導入

コマツは、2020年から、自社開発した「KomVision人検知衝突軽減システム」を業界で初めて油圧ショベル※1に標準装備し日本国内市場への導入を開始しました。

当システムは、従来国内市場で標準装備されている機械周囲カメラシステム「KomVision」の機能を向上させ、カメラが走行または旋回起動時に機体の周囲にいる人を検知した場合、機体の発進を制御するものです。また、低速走行中に人を検知した場合、機体を停止させます。これらの機能により、走行起動時、低速走行時、旋回起動時に機体と人との衝突事故発生抑制に寄与します。

当システムは、油圧ショベル「PC200-11」に標準装備として搭載するとともに、既存の従来型建機※2についても「KomVision」のソフト変更により当該システムのレトロフィットが可能となり、幅広いお客さまへ当システムをお届けすることで、建設現場の安全をサポートするシステムの普及を推進します。

当社では「KomVision人検知衝突軽減システム」の搭載機種を拡大し、2022年には7トン、30トンクラスの油圧ショベルへ標準搭載を開始しました。

また機械周囲カメラシステム「KomVision」は油圧ショベル、ダンプトラック、ホイールローダー、モーターグレーダーでの機種展開をグローバルに推進しており、2023年には当システムを搭載した大型油圧ショベル「PC950-11」を発売しました。

※1：油圧ショベル「PC200/200LC-11,PC210/210LC-11」に標準装備。

※2：油圧ショベル用KomVisionの搭載車両のみソフト変更で対応。条件によってはカメラ交換とソフト変更を伴う場合もある。



2022年からKomVision人検知衝突警報システムを搭載したPC490LC-11



KomVision（機械周囲カメラシステム）を標準装備したPC950-11

## 【KomVision人検知衝突軽減システム】

### 1. 4台のカメラとモニターで、周囲の状況を確認(PC200-11の例)

4台の単眼カメラを用いて機体周囲をモニター上に表示します。また、機体の右側方、右前方、左側方、後方の画像に切り換えることができます。



### 2. 人を検知したら、ブザーで注意喚起/機体停止

検知エリアまたは停止制御エリアで人を検知すると、モニター上にマーカー(黄色い丸または赤い丸)を表示すると共に、ブザーを鳴らすことによってオペレータに注意を促します。



本システムは、あらゆる条件で衝突を軽減する装置ではありません。性能には限界があります。

- 本システムの間違った使い方や本システムのみ頼った機体操作の場合には、事故が発生する可能性があります。
- 本システムをお使いになる前には、必ず取扱説明書をお読み頂き、システムについて理解し、正しくおつかいください。
- 本システムは、わき見操作や漫然な操作など、オペレータの不注意を防止するための装置ではありません。
- 高速または中速走行、旋回中や作業機の稼働に関しては、停止制御を行っていません。
- 前方や作業機可動域、カメラで検知できる範囲外に対象物がある場合、機能は作動しません。
- 検知する対象物の状況(走ってくる、しゃがんでいる、周囲の色と明暗が少ない服装等)、カメラの状況(レンズ面の付着物、くもり等)、作業環境(悪天候、薄暗い、逆光、または夜間、水蒸気や煙が漂う等)によって、人を正しく検知できない可能性があります。
- 下記の条件の際、本システムにより機体が急停止して不安定になる可能性があるため、周囲の安全を確保して運転操作下さい。(つり荷走行、急斜面での作業、滑りやすい路面や地盤の柔らかい現場での作業)  
また、トレーラへの積み込み、積み下ろしの際に、本システムにより機体が急停止し不安定になるため、人検知衝突軽減システムをOFFにしてください。

## コンテナ用フォークリフト操作のガイダンス・セミオート機能に関する共同開発契約を締結

近年、トラックドライバー不足や環境負荷の低減を目的に、貨物鉄道輸送への転換（モーダルシフト）への関心が高まっています。その一方で、労働人口の減少に伴い、貨物駅では荷役作業に従事する熟練オペレーターの不足が課題になっています。

コマツは2019年よりフォークリフト操作のガイダンスならびにセミオート機能の先行研究を進めてきました。2023年4月には、日本貨物鉄道株式会社との間で、本機能をコンテナ用フォークリフトに搭載し、鉄道輸送における荷役作業の生産性と安全性の改善を図る共同開発契約を締結しました。

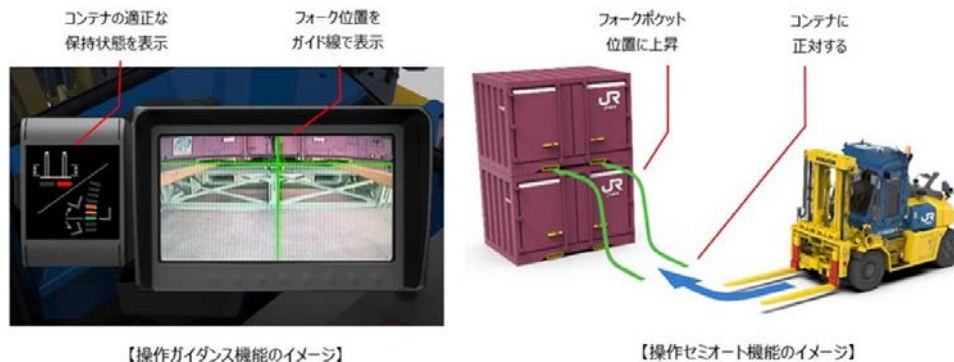
### 【フォークリフト操作のガイダンス機能・セミオート機能】

操作ガイダンス機能とは、複数のカメラ等センサにより、オペレーターが直接視認しにくいフォーク先端の位置をモニタに表示するとともに、コンテナが不適切な位置にあればオペレーターに警告を促すものです。

操作セミオート機能は、LiDAR\*等の位置認識センサと独自の荷役対象認識技術を組み合わせることで、オペレーターはアクセル操作だけでフォークリフトを自動的にコンテナへ正対させ、フォーク位置を正確に自動制御することが可能になります。

先行研究において、本機能は周辺コンテナへの接触やコンテナ落下といった事故の防止や、オペレーターの作業負荷の軽減に大幅な効果が期待できることが確認されました。

今後、両社では本機能を搭載した量産車両の共同開発を進め、2024年度以降、全国の貨物駅への車両導入を目指しています。



※ LiDAR：「Light Detection And Ranging」の略。レーザー光を照射して、その反射光の情報をもとに対象物までの距離や対象物の形などを計測する技術。

## 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。

### 品質保証の基本的な考え方

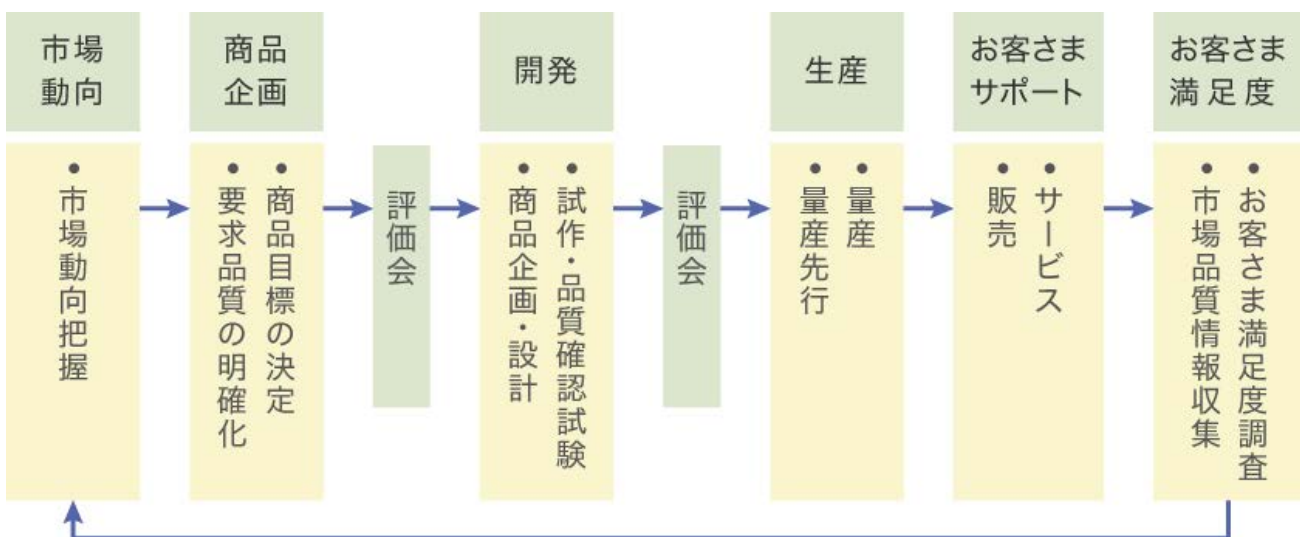
コマツは、「企画、開発、生産から販売・サービスにいたる全活動を通じて、関係会社、協力企業、ディストリビュータ、ディーラなどオールコマツの協力のもとに、お客様のニーズに適合した商品の提供およびその商品が十分な機能を発揮するための支援活動を効果的に行うことにより、お客様の満足を得ること。」を品質保証の基本としています。

### 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では、さまざまな検討会や評価会を実施し、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」を確実にする品質保証活動を行っています。

これらの活動を通じて、地球環境に配慮した商品やサービスの提供、国際規格や各国の法規制の遵守を実現し、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、ユーティリティー(小型機械)、林業機械、産業機械などといった当社商品の大半は、お客様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様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様を訪問し、商品・作業方法に関するきめ細かなアドバイスやメンテナンス活動を行うだけでなく、商品に対するお客様のご意見・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様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、その対応策を関係部門で共有できるよう、市場品質データベースを設置しています。

## 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を活用した機械稼働管理システムを搭載しています。これにより、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で、お客様の保有車両の稼働率向上や維持費の低減など、ライフサイクル全体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の狙いは、全世界すべての拠点で統一された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。

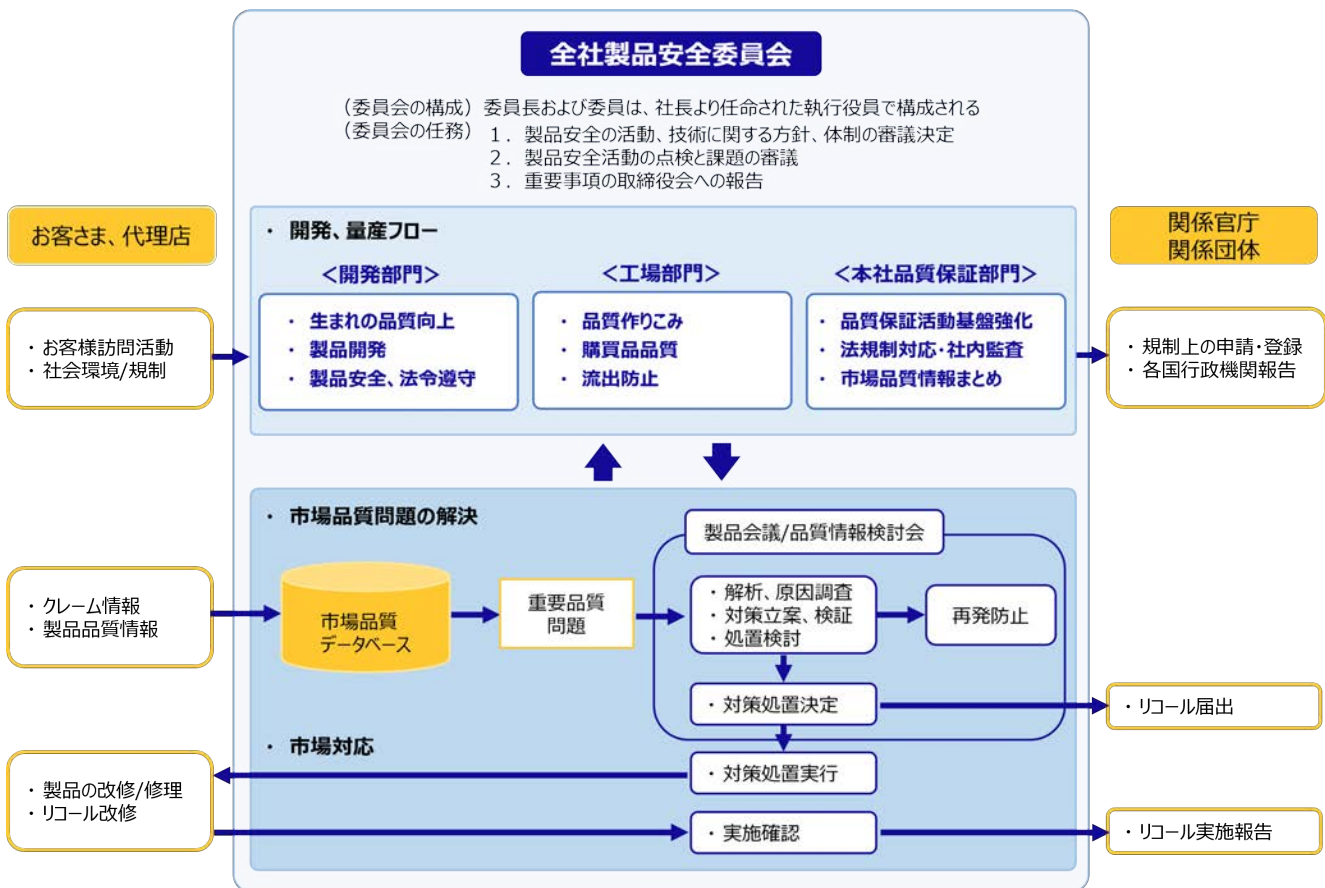
具体的な取り組みとして、全世界の生産拠点のうち、商品開発機能を持つ拠点を「マザー工場」と称し、グローバルな開発・生産活動の中核として位置づけ、そこで培った最高の技術・技能を全世界の生産拠点に移転することで、全社的な技術の向上と品質の向上を図っています。

## 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」を最優先課題として品質保証活動に取り組んでいます。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ご使用いただける製品の提供をめざしています。

### 製品安全に関する情報体制

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、製品安全に関する情報体制を設け迅速な対応を行っています。全社製品安全委員会を中心に、＜1＞事故原因の解析と処置、＜2＞関係省庁への連絡、＜3＞市場にある製品の改修などの一連の改善対策決定が、経営トップを含めて迅速に行える体制を構築し、常に改善を続けています。





## 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. 製品への表示、あるいは取扱説明書
2. 販売店によるお客さまへの説明
3. 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

---

コマツは、法規制遵守の監視を厳格に進めるとともに、万一製品に不具合が生じた場合は、迅速な是正処置と積極的な情報公開を実施し市場における安全性の確保に努めています。

### ■ リコール手順

1. 不具合情報の入手
2. 不具合情報に基づく改善案、市場措置の決定
3. 当局への届出（報告書提出）
4. ホームページ、ダイレクトメールなどでのお客さまへの周知
5. リコール改修（無償修理）
6. リコール改修実績の把握

### ■ 適切なリコール業務への取り組み

1. 市場品質情報の収集
2. 市場品質情報の調査・解析
3. 法規制を遵守した早期解決の推進（当局への届出、情報開示、リコール改修など）
4. 改修状況の把握
5. リコール関連業務の定期的な監査

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。

## 調達方針とサプライチェーンの概要

材料や部品、コンポーネント等のサプライヤーである協力企業は、当社のモノ作りを支える重要なパートナーです。コマツは、協力企業の皆さまとの相互信頼関係の下、双方向の努力を通じて「Win-Winの関係」構築を目指しています。事業活動のグローバル展開に伴い、当社のサプライチェーンも全世界に広がっていますが、サプライチェーン全体におけるCSR浸透への昨今の社会要請の高まりを真摯に受け止め、協力企業に対する積極的なCSR支援を通じて、グローバルでのCSR調達実現に取り組んでいます。

### 1. 調達の基本方針

コマツの調達方針は、「対等なパートナーである協力企業との切磋琢磨を通じたWin-Winの関係を目指す」という理念の下、SLQDC (S:安全労働衛生 L:コンプライアンス Q:品質 D:生産能力 C:コスト競争力) およびESGの観点から公平かつ公正に発注先の評価・選定をすることです。

発注先の選定と継続的取引の検討に際しての評価基準として、コマツは「CSR調達ガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を制定し、当社ウェブサイト上に公表しています。協力企業各社への周知を努めるとともに、各社に事業活動において本ガイドラインの主旨に沿った対応をお願いし、必要な支援・指導も実施しています。支援・指導には、以下の事例が含まれます。

- 関連法令や国際規範に関する社員教育カリキュラムや研修などの提供
- 各社での推進体制構築のための支援（運用規則の作成等）および運用状況に対する監査・助言
- 顕著な進捗を達成した協力企業に対する表彰・褒賞の実施など

### 2. CSR調達ガイドライン

「CSR調達ガイドライン」は、サプライチェーンを通じたCSR活動全般の推進を図るため、2011年に制定・公表しました。本ガイドラインは、ISO26000や国連グローバルコンパクトの10の原則等の国際的なガイダンスに沿って、当社の行動基準やコマツウェイの考え方も織り込みながら、当社が協力企業各社に取り組んでいただきたい事項をまとめたもので、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、環境、人権労働、企業倫理及び社会貢献・地域との共生など、ESG全般の諸課題を幅広く、その内容としています。本ガイドラインの遵守努力は協力企業との取引契約の中にも織り込みしています。万一協力企業において本ガイドラインに対する明白な違反行為・状況が判明し、かつ相当期間内に適切な是正措置がとられない場合には、当社との取引を一時停止または解除することもあります。

### 本ガイドラインに関する、協力企業の皆さまへのお願い

コマツは『コマツの行動基準』（1988年制定）に則り、グループが一丸となってコンプライアンスを徹底するとともに、社会と共存して持続的に発展することを目指しCSR(企業の社会的責任)を重視する経営を推進してまいりました。

この一環として、コマツは、国連が提唱する「人権、労働、環境、腐敗防止」に関する自主行動原則である『グローバル・コンパクト』に参加（2008年11月）し、国際社会が直面する重要課題に対するグローバル企業としての姿勢を表明しています。

こうした中で、社会的責任に関する国際的なガイドランスである『ISO26000』が2010年11月に正式発行されました。コマツは、『ISO26000』に示された各課題に誠実に対応するとともに、社会的責任がバリューチェーン全体で推進されるよう、リーダーシップを発揮する所存です。

『コマツの行動基準』には以前から、協力企業をコマツグループの重要なパートナーとして、「長期的で安定した信頼関係の確立に誠心誠意努力する」ことを明記していましたが、2011年4月の改訂において、「協力企業に対しても『コマツの行動基準』の精神に沿った行動をとるよう働きかける」こと、及び取引先の選定要素に「ビジネス社会のルールへの遵守状況（コンプライアンス）」が含まれること、を追記しました。

今回提示する『CSR調達ガイドライン』は、上記の基本方針に沿って、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いただきたい事項を列挙したものです。2011年の制定以降、時代の要請に応じた新たな課題への対応も順次織り込み、改訂しています。是非、このガイドラインを踏まえて、各社が経営理念に織り込み、CSRを着実に推進いただくようお願いするとともに、各社がその仕入先に対しても同様の依頼をしていただくことを期待します。

2021年4月1日  
コマツ調達本部長 千田悟郎

## コマツグループ CSR調達ガイドライン

（2011年8月30日制定、2019年4月1日改訂、2021年4月1日改訂、2024年4月1日改定）

### 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、地域社会等の利害関係者）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
- (6) 積極的な情報開示を通じて、社会に対する説明責任を履行すること
- (7) 顧客・取引先・従業員の個人情報を適切に取り扱うこと。自社及び取引先から提供された業務上の機密情報に対し、外部漏洩、紛失、滅失することなきよう適切な情報セキュリティ対策を講じること
- (8) 大規模な自然災害や感染症拡大などの緊急事態下でも、適切な初動対応により従業員の安全を確保し、かつ事業を早期に復旧し、顧客への供給責任を果たせるよう、実効性のあるBCPを構築すること

### 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とともに、国際基準の尊重にも努めること
- (2) 経営トップの主導により企業のルールとなる行動基準を制定し、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（内部通報制度など）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し、その維持改善に努めること
- (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」等の環境マネージメントシステムを構築すること
- (4) 地域の人々の健康、生活環境に影響を与える排気、排水、廃棄物、騒音、振動等は関連法令に従い、適切に管理、処理すること

## 5. 人権、労働、安全衛生への対応

---

- (1) 結社の自由及び団体交渉権を含めた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) 適正な賃金の支払いと適切な労働時間管理を通じて、労働者の権利を尊重すること
- (5) 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
- (6) 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
- (7) 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
- (8) 環境と人権が複合した社会問題を引き起こす可能性のある原材料(紛争鉱物・森林破壊等)使用を避けること

## 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
- (3) 国内外において、公務員及び利害関係者（顧客、取引先、その他のビジネスパートナー）と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
- (6) 利益相反となる取引または可能性のある取引を行わないこと

## 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

## 8. サプライチェーン全体への浸透

---

- (1) 自社の取引先に対しても、本ガイドラインに規定する事項の順守を働きかけ、サプライチェーン全体へ浸透できるよう努めること

※ このガイドラインは、必要に応じて改訂致します。

### 3. グリーン調達ガイドライン

「グリーン調達ガイドライン」は、「CSR調達ガイドライン」に含まれている環境関連の課題について内容を補足・追加したものです。コマツは1992年に「コマツ地球環境基本方針」を制定し、持続可能な社会実現のため、環境に配慮した事業活動を行うことを宣言しました。

本ガイドラインを通じて、生産の重要な要素である原材料や調達コンポーネント・部品において、環境に配慮したグリーン調達を優先的に進めるとともに、協力企業各社に対し環境マネジメント及び環境負荷低減活動への取り組みを促しています。

[▶ コマツグリーン調達ガイドライン \(1.27MB\) !\[\]\(bd3b31712ad9bab5a241210fa6925cdd\_img.jpg\)](#)

また、本ガイドラインに関連して、当社のサプライチェーンにおける以下の調査を実施しています。

#### (1) 紛争鉱物（米国ドッド・フランク法）

コマツはCSRの観点から、コンゴ民主共和国及びその周辺諸国から産出される錫・タンタル・タングステン・金（3TG）等の「紛争鉱物」を使用しないとの方針を「グリーン調達ガイドライン」にて協力企業各社へ通知するとともに、2011～2014年にかけて、日本自動車部品工業会の調査テンプレート（JAPIAシート）を用いて、協力企業から供給される部品毎に対象鉱物の含有量及び原産国（川上の精錬業者の特定）調査を実施しました。その結果、当社製品における対象鉱物の使用量はごく僅少であり、また「紛争鉱物」の使用の実績はないと判断しました。以降は、CSRに関するSAQアンケート調査や人権デューデリジェンス調査等にて、本件に関する設問を入れてフォローを継続しています。

今後とも万一、当社または協力企業にて「紛争鉱物」の使用が判明した場合は速やかに、RMIの認証する精錬業者からの調達に切り替えるよう取り組みします。

#### (2) REACH規制

REACH規制とは、EUにおける化学品の登録・評価・認可及び制限に関する規制です。EU域内で対象化学品を製造、またはEUへ対象化学品を含有する完成製品を輸出する企業には、本規制への対応（対象物質の年間使用が一定量を超える場合の登録・認可申請等）が義務付けされます。規制対象となる物質は、特に製品に含有される高懸念物質（SVHC）が年々追加指定されています。コマツは、紛争鉱物に対する対応と同様に規制対象物質について、協力企業各社に対しJAPIAシートを用いて部品単位での含有量を調査し、その結果をEU当局へ報告しています。さらに、協力企業各社と連携して、SVHCの使用削減や安全性の確認された代替物質への置換を進めています。

## 4. コンポーネントの区分と調達方針

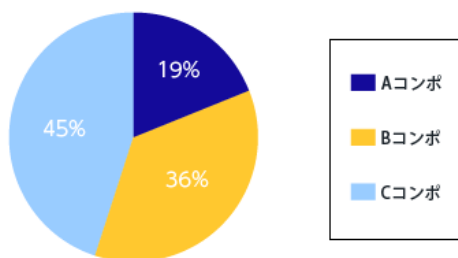
コマツは商品の需要地で生産することを生産の基本方針とし、建設・鉱山機械に関係する58工場のうち46工場を海外に展開しています。コンポーネント、部品、材料等については、それぞれの特性に応じて設定した生産・調達方針に基づき、積極的に現地調達も進めています。特にB、Cコンポに関しては、為替変動やFTA・EPA、輸出入規制などの貿易環境の変化に柔軟に対応するため、各地域間のクロスソーシング（相互供給）を拡大することで、グローバルでの最適調達実現を目指しています。

### 建設・鉱山機械用コンポーネント・部品の生産及び調達方針

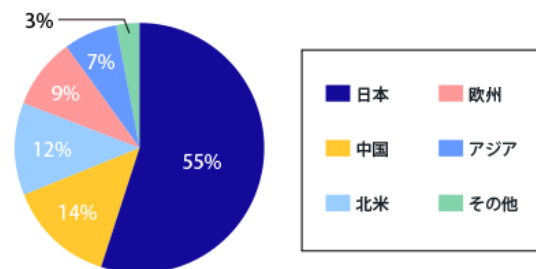
| 区分   | 定義   | 生産・調達方針              | 部品例   |
|------|--|----------------------|---|
| Aコンポ | 商品機能を左右する、差別化のキーコンポーネント                    | 日本での開発・生産を維持し、全世界へ供給 | エンジン、トランスミッション、アクスル、油圧機器、電子機器など             |
| Bコンポ | 機能、品質、投資の観点から、認定されたサプライヤからの集中購買が必要なコンポーネント | グローバル2~3極からの最適調達     | キャブ、フロア、クーリング、足回り、シリンダ、高圧ホース、タイヤ、リム、オペシートなど |
| Cコンポ | 技術的難易度が比較的 low、組立工場の近辺で生産・調達することが望ましい部品    | 現地調達                 | 厚薄板金部品、機械加工品、 鋳鍛品素材など                       |

2023年度のコマツグループの建設・鉱山機械事業での調達金額の内訳は下記の通りです。

コンポーネント区分別調達金額比率



原産地別調達金額比率



## 5. サプライチェーンの概要とみどり会

コマツは、建設・鉱山機械事業において、全世界で約2,700社の協力企業（1次サプライヤ）の皆さまと取引をいただいています。その中から、ESG、国、業界、製品固有のリスクとビジネス関連性を考慮したスクリーニングを通じて、重点企業を選定しています。重点企業の中でも、トップの経営理念含めた経営体質、当社との取引におけるSLQDCのパフォーマンス状況（開発提案力含む）、供給する品目の調達戦略上・技術上の重要性、当社との取引歴と取引規模等の観点からの評価を通じて、コマツにとって特に重要とみなされる協力企業を選抜して「コマツみどり会」を結成しています。コマツみどり会は現在、日本、中国、タイ、北米、欧州の5地域で展開し、その会員企業からの調達金額は全調達金額の74%（2023年度）に達しています。各地域のみどり会では、各地域の当社生産工場と連携して地域の特色を生かした活動を推進するとともに、定期会合を通じて当社事業に対する理解の促進、当社幹部と会員企業トップ間の意思疎通の活性化を図っています。例年11月に日本で開催されるみどり会経営者懇談会には、日本のみならず多くの海外会員企業にも参加いただき、当社経営層からの事業概況並びにグローバル調達方針と重点活動についての説明を実施しています。また、会員企業の競争力向上支援として、日本と中国においては、会員企業をその業種・供給品目毎にグループ分け（部会）し、安全、環境、先端生産技術などの共通テーマを選定のうえ、当社と協力して改善活動を推進しており、改善事例は同一グループの企業間で情報共有し、水平展開を進めています。



みどり会（日本）経営者懇談会



みどり会（北米）経営者懇談会

## 重要なサプライヤの構成内訳

| 地域    |        | 社数  |                   |            |                   |            |      |           |
|-------|--------|-----|-------------------|------------|-------------------|------------|------|-----------|
|       |        | 合計  | 外注品 <sup>※1</sup> |            | 購入品 <sup>※2</sup> |            |      |           |
|       |        |     | 出資会社              | 当社依存<br>度高 | 出資会社              | 当社依存<br>度高 | 大手企業 | 商社・<br>材料 |
| みどり会  | 日本     | 156 | 6                 | 87         | 2                 | 7          | 43   | 11        |
|       | 中国     | 63  | 2                 | 37         | 1                 | 4          | 14   | 5         |
|       | タイ     | 32  |                   | 19         | 1                 |            | 10   | 2         |
|       | 北米     | 44  | 1                 | 15         |                   | 1          | 19   | 8         |
|       | 欧州     | 40  |                   | 4          |                   |            | 34   | 2         |
|       | 小計     | 335 | 9                 | 162        | 4                 | 12         | 120  | 28        |
| 非みどり会 | 日本     | 1   | 1                 |            |                   |            |      |           |
|       | 北米     | 1   |                   |            |                   |            | 1    |           |
|       | 欧州     | 1   |                   |            |                   |            | 1    |           |
|       | インドネシア | 4   | 1                 | 1          |                   |            |      | 2         |
|       | インド    | 18  |                   | 4          |                   |            | 14   |           |
|       | ベトナム   | 4   |                   | 3          |                   | 1          |      |           |
|       | フィリピン  | 1   |                   |            |                   |            | 1    |           |
|       | 小計     | 30  | 2                 | 8          | 0                 | 1          | 17   | 2         |
| 合計    |        | 365 | 11                | 170        | 4                 | 13         | 137  | 30        |

※1 当社の図面・仕様により製造する協力企業（主に中小規模企業）

※2 自社の図面・仕様により製造する協力企業（主に大手企業）

## 重要なサプライヤの区分と内訳

| 区分 |                       | 社数と比率（上位社数は下位の内数） |      | 調達金額比率 |     |
|----|-----------------------|-------------------|------|--------|-----|
| 1  | 一次発注先の合計              | 2,709             | 100% | 100%   |     |
| 2  | 重要なサプライヤ <sup>※</sup> | レベル3              | 365  | 13%    | 74% |
| 3  |                       | レベル2              | 198  | 7%     | 63% |
| 4  |                       | レベル1              | 15   | 1%     | 8%  |

※ 重要サプライヤのレベル区分は経営に対する当社関与度の度合いを示す。

レベル1：重要なサプライヤのうち、当社取引に対する依存度が高く、当社が出資する企業

レベル2：重要なサプライヤのうち、当社取引に対する依存度が高い企業

レベル3：重要なサプライヤの合計



# サプライチェーンマネジメントのプロセス概要

## 1. 取引開始にあたって

新規の協力企業との取引開始の可否判断に際しては、公開情報、先方へのヒアリング、事業所への訪問監査等の手段を通じ、新規取引先評価チェックシートを用いて、SLQDCの基本項目のみならずESGの観点からも対象企業の事前評価を行います。

前述の「CSR調達ガイドライン」の遵守、「グリーン調達ガイドライン」への理解も評価項目に含み、ESG関連に項目別では最大の配点ウェイトを置いています。ESGパフォーマンスに優れる協力企業から優先して調達を開始するようにしています。

なお、ESG分野の評価が50%未満の場合は、取引開始いたしません。

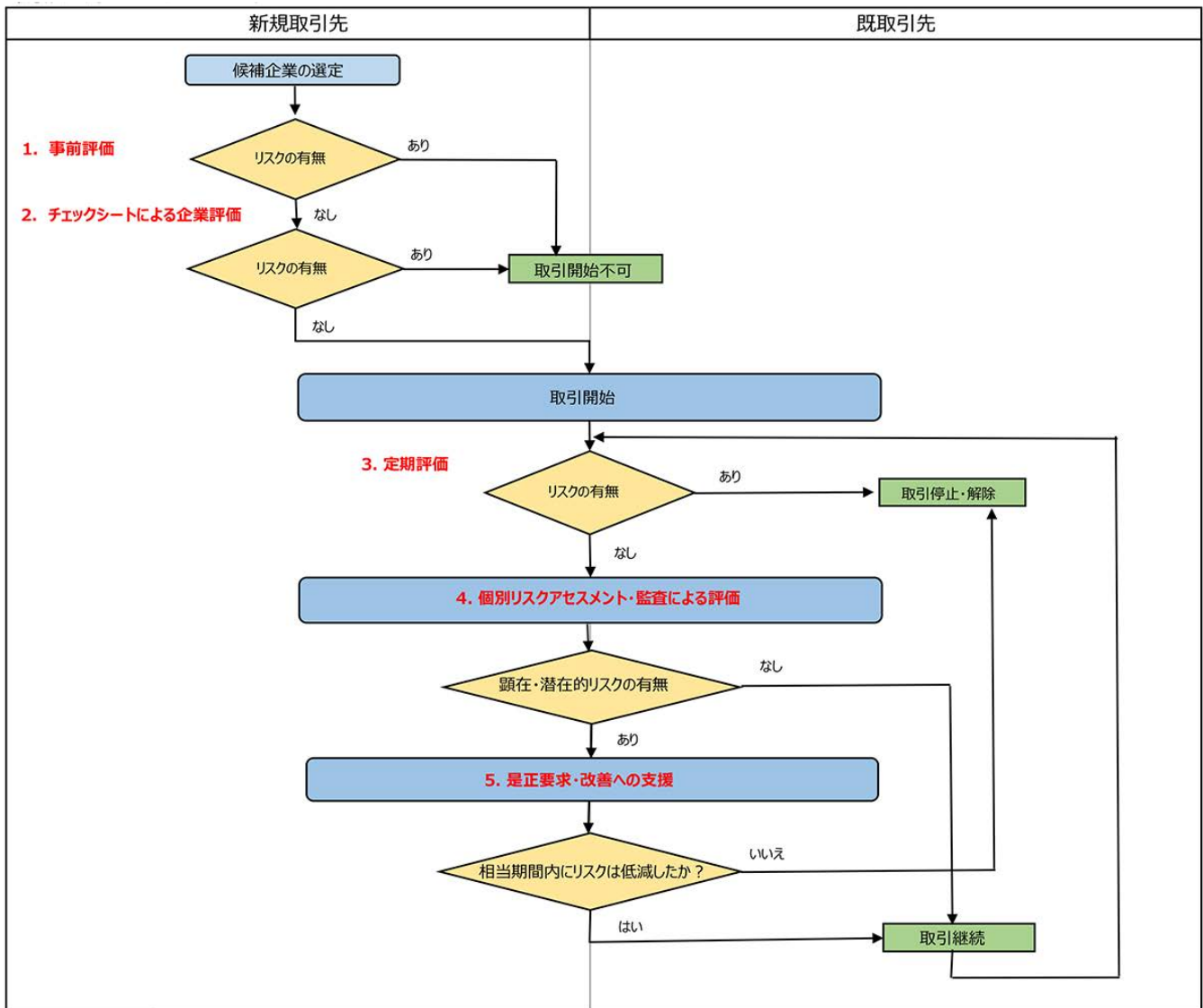
### 新規取引先評価の項目別配点ウェイト

| 分野    | 評価項目                             | 配点ウェイト (%) |
|-------|----------------------------------|------------|
| ESG   | 労働安全衛生、環境、コンプライアンス、輸出管理、情報セキュリティ | 27%        |
| 経営全般  | 経営方針、組織、財務体質、社員教育等               | 24%        |
| 生産能力  | 生産計画～進捗管理～納期管理の体制、調達能力並び外注管理等    | 20%        |
| 技術優位性 | 開発技術力、コスト、設備保全能力等                | 16%        |
| 品質    | 保証体制、現場管理、初物管理等                  | 12%        |
| 合計    |                                  | 100%       |

## 2. 取引先に対するリスクアセスメントのプロセス

新規および既存の協力企業に対し、コンプライアンスの観点から、輸出管理上の要注意顧客・規制対象国・規制品目及び技術に該当しないかどうか、また、反社会的勢力に該当または関連しないかどうかについて、外部の専門データベースによる定期的なリスク調査を実施しています。財務面を主体とする経営状況については、公開情報や四半期毎のアンケート調査を通じて、さらに新規並びに既存の懸念企業に対しては民間信用調査会社等も利用して確認を実施しています。CSRやESGの観点については、労働衛生及び環境法令、独禁法及び下請法、出入国管理法等に対する違反の有無を官公庁や関連する自治体のウェブサイト等にて定期的に確認しています。建設機械業界にとっての原材料調達上のリスク対応として、紛争鉱物に関する原産国調査も継続しています。

### 取引先に対するリスクアセスメントのプロセス



## サプライヤに対する主なスクリーニングと実施状況

| 分野                               | No. | 目的   | 内容   | 確認方法  | 実施頻度          | 対象（○実施対象）               |               |               |                       |        | 2023年度※1の実施状況     |                        |                                  |
|----------------------------------|-----|--|--|---|---------------|-------------------------|---------------|---------------|-----------------------|--------|-------------------|------------------------|----------------------------------|
|                                  |     |  |  |   |               | 重要なサプライヤ<br>（一次サプライヤのみ） |               |               | その他全<br>ての一次<br>サプライヤ |        | 実施<br>社数          | 個別<br>フォ<br>ロー実<br>施社数 | 是正対応<br>実施済<br>み・対応<br>予定の社<br>数 |
|                                  |     |  |  |   |               | レベ<br>ル-1               | レベ<br>ル-2     | レベ<br>ル-3     | 国<br>内                | 海<br>外 |                   |                        |                                  |
| コン<br>プ<br>ラ<br>イ<br>ア<br>ン<br>ス | 1   | 輸出管理上の<br>要注意顧客<br>への該非<br>判定              | 国内外の行政<br>機関が公表す<br>る要注意顧客<br>リストに該<br>当・関連する<br>かどうかの確<br>認 | CISTECデータ<br>ベースでのChaser<br>検索                | 1回/<br>年      | ○                       | ○             | ○             | ○                     | ○      | 2,176             | 0                      | -                                |
|                                  | 2   | 反社会的勢力<br>への該非<br>判定                       | 反社会的勢力<br>に該当・関連<br>するかどうか<br>の確認                            | 公表情報、専門機<br>関を通じての確認                          | 2回/<br>年      | ○                       | ○             | ○             | ○                     | ○      | 2,235             | 0                      | -                                |
| 経営                               | 3   | 経営<br>状況<br>の<br>確<br>認                    | 信用<br>調査<br>経営・財務状<br>況の確認                                   | 公開財務情報や民<br>間信用調査会社の<br>レポート                  | 都度            | ○                       | ○             | ○             | ○                     | ○      | 2,235             | 2                      | 2                                |
|                                  | 4   | 経営<br>状況<br>の<br>確<br>認                    | 経営<br>状況<br>定期<br>調査<br>損益、雇用、<br>操業度、投資<br>等経営全般に<br>関する調査  | アンケート調査                                       | 四半<br>期毎      | ○                       | ○             |               |                       |        |                   |                        |                                  |
| ESG                              | 5   | 労働、環境、独禁法・下請<br>法・出入国管理法等の法令違<br>反の有無確認    | 労働基準局、各自<br>治体、公取委、出<br>入国管理局等の公<br>表違反事例の検索                 | 労働基準局、各自<br>自治体、公取委、出<br>入国管理局等の公<br>表違反事例の検索 | 月次            | ○<br>日本<br>のみ           | ○<br>日本<br>のみ | ○<br>日本<br>のみ | ○                     | ○      | 2,235             | 0                      | 0                                |
| BCP                              | 6   | 事業所立地による自然災害<br>（浸水、津波、土砂災害な<br>ど）リスクの有無確認 | 国交省ハザード<br>マップ、Aqueduct<br>等での確認                             | 国交省ハザード<br>マップ、Aqueduct<br>等での確認              | 1<br>回/3<br>年 | ○                       | ○             | ○             | ○                     | ○      | 1,385<br>日本<br>のみ | 1                      | 1                                |

※1 毎年実施しない調査は直近での調査結果を示す

## 3. 重要企業へのリスクアセスメント・監査と是正・改善活動への支援

サプライチェーンにおいて想定されるリスクに対応するために、コマツは前項のアセスメントに加え、当社にとっての協力企業の重要度に応じて、企業活動の個別分野ごとにリスクアセスメント・監査（当社有識者による）を実施しています。これらのリスクアセスメント・監査は、デスクトップ調査及びオンサイト調査を通じて実施され、その内容、対象範囲及び2023年度における実施状況は下表の通りです。

これらのリスクアセスメント・監査を通じて判明した顕在的・潜在的ESGリスクに関しては、実地監査での検証を踏まえて協力企業へ報告し、是正計画を策定いただき、相当期間内での適切な対策の実行を要請し、進捗をモニタします。対象企業単独での是正対応が困難と判断される場合には、コマツは、協力企業からの要請に応じて、当社の有識者の協力も得て、改善指導・支援を提供し、2023年度は28社の支援を実施いたしました。2023年度については、リスクアセスメント・監査、是正措置を通じ、重大なマイナスの影響があり、取引を解除した協力企業はありませんでした。

これらの一連のプロセスの実施状況と結果は、特に重要とみなされるリスクに関してはその内容と是正対策の進捗も合わせて、調達本部から月報にて当社経営陣へ定期的に報告しています。

そして、これらアセスメント・監査の結果を実際の購買活動方針へフィードバックすることで、サプライヤの行動規範と購買活動との整合性を維持するよう努めています。

また、これら個別の是正活動と並行して、従業員に対する各種教育研修プログラムやe-learning教材の公開・提供等を通じて、CSR活動における協力企業各社の全般的な理解力や対応力の向上に向けた支援も実施しています。

2023年度は従業員教育として人権教育を538人に実施し、協力企業99社に環境法令教育を実施いたしました。

環境マネジメントや安全衛生活動に関しては、各社の推進体制のレベルアップを目的に、外部第三者機関による公的認証の取得も推奨しています。

協力企業を含むサプライチェーンリスクについては、2回/年の取締役メンバー出席のサステナビリティ委員会で報告、審議を受けています。

### 協力企業に対する主な個別リスクアセスメント・監査

| 分野           | No. | 内容                            | 確認方法                                     | 実施頻度            | 対象（○実施対象）               |           |           |                       |        | 2023年度の実施状況 |                                      |                                      |   |
|--------------|-----|-------------------------------|--|-----------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------------------|--------|-------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
|              |     |                               |  |                 | 重要なサプライヤ<br>（一次サプライヤのみ） |           |           | その他全<br>ての一次<br>サプライヤ |        | 実施社数        | 是<br>正<br>計<br>画<br>策<br>定<br>社<br>数 | 是<br>正<br>対<br>応<br>実<br>施<br>済<br>み |   |
|              |     |                               |  |                 | レベ<br>ル-1               | レベ<br>ル-2 | レベ<br>ル-3 | 国<br>内                | 海<br>外 |             |                                      |                                      |   |
| 全般           | 1   | みどり会活動を通じた双方向のコミュニケーション強化     | ①定例会合での企業トップ間の交流                         | 会合              | 2回/年                    |           |           |                       |        |             | 335                                  | -                                    | - |
|              |     |                               | ②部会を通じた改善活動（生産性向上、省エネ等）の推進               | 工場訪問、活動報告会等     | 通年                      | ○         | ○         | ○                     |        |             |                                      | 220                                  | - |
| 経営全般,QCD     | 2   | 企業評価                          | 年次のSLQDC、ESG実績評価                         | 実績KPI           | 1回/年                    | ○         | ○         | ○                     |        |             | 335                                  | 0                                    | 0 |
|              |     |                               | 上記及び企業経営に関する要因評価                         | 実績KPI、経営者ヒアリング  |                         | ○         | ○         |                       |        |             | 99                                   | 0                                    | 0 |
|              | 3   | 品質監査・熱処理監査（保安部品、熱処理工程有する企業のみ） | 品質保証体制及び工程管理状況の確認                        | 書面調査、実地監査、証憑確認等 | 1回/年（指定企業）              | ○         | ○         | ○                     | ○      | ○           | 熱処理監査<br>337                         | 0                                    | 0 |
|              | 4   | 月次操業度チェック                     | 月次毎の操業度予測とその対応方法の確認                      | 書面調査、経営者ヒアリング   | 月次                      | ○<br>日本   | ○<br>日本   |                       |        |             | 166+α※1                              | 0                                    | 0 |
| コンプライアンス、ESG | 5   | コンプライアンスリスク（CR）監査             | 経理財務、労務管理、調達（下請法）、情報セキュリティ分野での潜在リスク有無の確認 | 書面調査、実地監査、証憑確認等 | 1回/2年                   | ○         |           |                       |        |             | 4                                    | 2                                    | 2 |
|              | 6   | 海外労働者雇用状況調査                   | 海外労働者（実習生含む）の雇用に関する法令順守状況調査              | アンケート調査及びヒアリング  | 1回/年                    | ○         | ○         |                       |        |             | -                                    | -                                    | - |

| 分野               | No. | 内容                                      | 確認方法   | 実施<br>頻度   | 対象（○実施対象）                   |           |           |                           |        | 2023年度の実施状況 |                      |                                      |
|------------------|-----|---|--|--|-----------------------------|-----------|-----------|---------------------------|--------|-------------|----------------------|--------------------------------------|
|                  |     |   |  |  | 重要なサプライヤ<br>（一次サプライヤ<br>のみ） |           |           | その他全<br>ての一次<br>サプライ<br>ヤ |        | 実施社数        | 是正<br>計画<br>策定<br>社数 | 是<br>正<br>対<br>応<br>実<br>施<br>済<br>み |
|                  |     |   |  |  | レベ<br>ル-1                   | レベ<br>ル-2 | レベ<br>ル-3 | 国<br>内                    | 海<br>外 |             |                      |                                      |
| コンプライ<br>アンス、ESG | 7   | 労働安全衛生<br>レベル評価<br>（法令遵守<br>チェック含<br>む） | 労働安全衛生活動<br>を推進する組織体<br>制、労働関連法令<br>の順守状況の確<br>認、活動内容の評<br>価 | 安全パト<br>ロール等の<br>実地監査、<br>経営者及び<br>安全責任者<br>へのヒアリ<br>ング等 | 2回/<br>年                    | ○         | ○         |                           |        | 99          | 15                   | 15                                   |
|                  | 8   | 環境マネジメ<br>ント（EMS）<br>取得促進・環<br>境教育      | 環境マネジメ<br>ントに関する第三者認<br>証取得の義務付け                             | 書面調査、<br>実地監査、<br>経営者及び<br>環境責任者<br>へのヒアリ<br>ング等         | 1回/<br>年                    | ○         | ○         | ○<br>EMS<br>のみ            |        | 99          | 0                    | 0                                    |
|                  |     |   | 最新の環境関連法<br>令の教育実施   | オンライン<br>教育  | 1回/<br>年                    | ○         | ○         |                           |        | 99          | 11                   | 11                                   |
|                  | 9   | CSR SAQアン<br>ケート調査                      | チェックシートに<br>よるCSR全般に関<br>する自己診断                              | アンケート<br>調査及びヒ<br>アリング                                   | 1回/3<br>年                   | ○         | ○         | ○                         |        | -           | -                    | -                                    |
|                  | 10  | 人権リスク調<br>査                             | チェックシートに<br>よる人権、労働安<br>全衛生に特化した<br>自己診断                     |  | 1回/2<br>年                   | ○         | ○         | ○                         |        | -           | -                    | -                                    |

※1 リスクが予想される場合は二次サプライヤ以降も確認

### 協力企業に対する是正活動上の支援事例

| 分野 | No.           | 名称                         | 内容                   |
|----|---------------|----------------------------|----------------------|
| 経営 | 1             | 資金繰り支援                     | 期日前支払、現金払い化など        |
|    |               |                            | 余剰在庫品の買い上げ、先行発注・検収など |
|    |               |                            | 生産設備買い上げ、貸与など        |
| 2  | 人的支援          | 管理者・技術指導者の出向派遣、当社での研修受入れなど |                      |
| 3  | 教育研修プログラム等の提供 | 管理者向け、一般従業員向け              |                      |

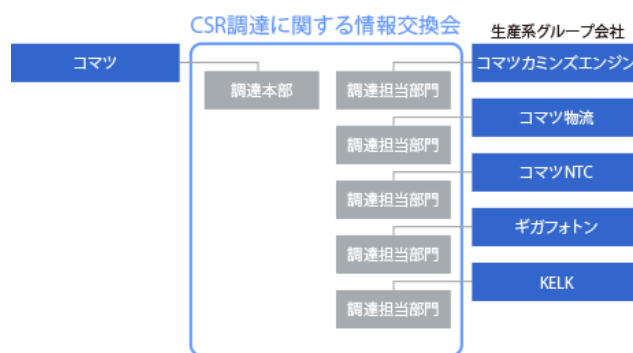
# コマツグループのサプライチェーンマネジメントとCSR調達 の推進

## 1. 調達部門での推進体制と人材育成

コマツでは、国内の複数工場で使用するほぼすべての部品・資材について調達本部が担当する集中購買制度を採用しています。海外生産分に関しては、前述のコンポーネント区分のA、Bコンポを調達本部、Cコンポを海外現地法人の調達部門という分担をしています。また、欧米、中国、アジアの各拠点には海外調達センタを設置し、調達本部方針の浸透および各海外現地法人の調達活動との整合化を図っています。グローバルなサプライチェーンマネジメントおよびCSR調達の推進についても、この体制を活用して取り組んでいます。さらに、生産系グループ会社の調達部門とも定期的にCSR調達に関する情報交換会を開催し、共通の課題に対するグループワイドの対応を進めています。



建設機械生産拠点（コンポ・部品除く）での調達業務の分担区分



グループ会社との連携

CSR調達を担う調達スタッフの育成も重要な課題です。グローバルで調達を進めるうえで忘れてはならない基本事項、特にパートナーである協力企業との対応の中で心がけるべき基本理念・行動規範については、コマツウェイの調達編としてまとめています。また、近年日本および海外にて、商取引、雇用・労働、環境、輸出入管理などにおける法令・規制が大きく変化しており、調達部門の担当者は、これらの動向を理解し、日々の調達活動に適切に反映していくことが求められています。2023年には調達部門の管理職・一般社員 計538名を対象にコンプライアンス・リフレッシュ教育に加え、人権教育を実施し、これまでのCSR調達に関する認識をアップデートするとともに、更なる意識向上の重要性を部門全体で共有することができました。今後も、コマツでは、新入社員から管理職まで各階層に合わせた集合教育やe-learningを通じて周知徹底を図っています。

### コマツウェイ調達編

- 協力企業との関係
  - ①協力企業は、対等なパートナー
  - ②Keep communication
- 協力企業のレベルアップ
  - ①農耕民族型購買
  - ②協力企業との緊張関係を保とう
- バイヤーの心構え
  - ①購買部門は社内・社外の代弁者
  - ②発注先の選定は公平と競合を原則とする
  - ③外製化したものは、社内に戻すな
  - ④理屈のない原価低減はするな
  - ⑤バイヤーの現場は協力企業

コマツウェイ 調達編

## 2. パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」は、大企業と中小企業の共存共栄を図るために、親事業者である大企業が、中小事業者との適正取引の下に、サプライチェーン全体での付加価値の向上に向けて中小事業者と連携・協力することを自主行動基準として宣言するものです。

コマツは、内閣府・中小企業庁及び各経済団体が推進する本活動に賛同して、2020年8月に当社の宣言を公表しました。

コマツは、下請代金支払遅延防止法、中小企業振興法の振興基準の各規定を遵守するとともに、ICTを活用した生産性向上および業務効率化の支援や各種の研修教育等の提供を通じて、協力企業の体質強化を今後とも支援します。

2022年7月の下請中小企業振興基準の改定を受けて、原材料価格、エネルギー価格及び労務費の変動の製品価格への転嫁を促進する書簡を副資材メーカーを含む国内の全ての一次取引先へ発行し、購買価格の適正化を積極的に進めています。2023年も1,246社と価格協議し、必要な価格改定を積極的に実施しました。2024年以降も継続して年1回以上の取引先との価格協議を実施します。

また2023年1月には、協力企業との情報共有サイト「サプライヤポータル (KOMATSU Global portal)」を開設しました。本サイトでは、当社ユーザと協力企業ユーザの双方が日々の発注・生産に関するデータを共有し、データの加工・分析を容易にするツールを活用することで、生産・発注の変動状況や不定期に必要な間歇生産部品の需要を事前検知したり、納期達成率や不良率といった管理指標のモニタリングすることが可能となります。2024年5月現在約1,100社にご利用いただいておりますが、今後も機能の向上とコンテンツの拡充を図り、情報共有の強化に向けて取り組んでいきます。



パートナーシップ構築宣言のロゴマーク

[▶ コマツの「パートナーシップ構築宣言」 \(221KB\)](#)

「パートナーシップ構築宣言」に関しては下記のウェブサイトからもご覧いただけます。

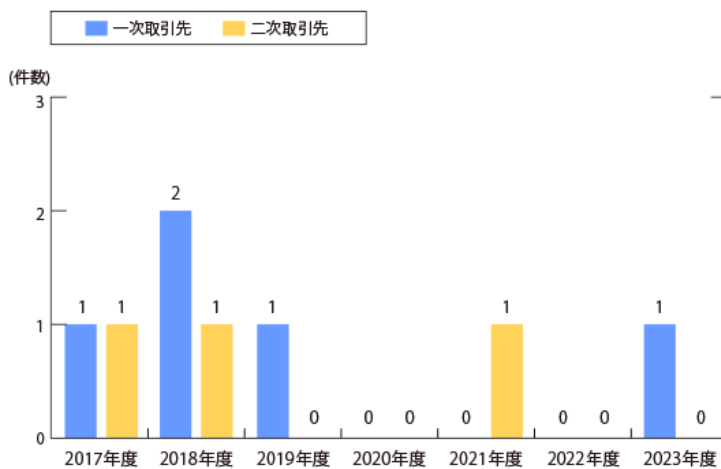
[▶ 公益財団法人全国中小企業振興機関協会](#)

### 3. サプライヤ相談窓口

コマツは、2017年3月からサプライヤ相談窓口を設置し、コマツグループの調達活動におけるコンプライアンス違反行為やその疑念のある行為に関する通報を受け付けています。社内外に設置した専用窓口を通じて通報いただいた案件に対しては、中立的な立場の部門にて事実関係の確認、調査を実施し、速やかな是正措置につなげています。なお、通報いただいた協力企業に対して、通報したことを理由として、不利益な取り扱いをしないことを宣言しています。

[▶ サプライヤ相談窓口 \(201KB\)](#)

#### サプライヤ相談窓口への通報実績



### 4. サプライチェーンにおけるリスクアセスメント

コマツの生産において、協力企業からの調達当社製造原価に占める比率は高く、建設機械の代表的機種である中型油圧ショベルでは90%近くにも達しています。従って、事業活動の安定的な継続のためには、サプライチェーンにおけるリスクの早期把握とその対応が不可欠です。サプライチェーンにおけるリスクは、個々の協力企業の経営・SLQDCの状況、自然災害やパンデミック、国際的な貿易摩擦や輸出入規制など、その内容が多岐に渡っています。コマツでは特に重要なサプライヤに対し、定期的なリスクアセスメントを通じてリスクの見える化を行い、それらリスクの低減に向けた活動に取り組んでいます。建設機械業界では、2023年下期以降、建機マーケットは下降局面に入っており、コマツは、日本みどり会企業の負荷状況を月次でモニターし、各社経営への影響を注視し、必要な支援を実施しています。2024年より時間外労働の上限規制が運送業界へも適用開始となり、全国的な輸送能力不足の発生が懸念されます。コマツは2020年に、取引先や物流事業者との相互理解・協力のもと物流改善に取り組む自主行動宣言を表明し、国土交通省の推進する「ホワイト物流」推進運動へ参加しました。モーダルシフト活用による長距離輸送の削減や荷卸場レイアウトの最適化等によるドライバー労働時間の削減を目指し、適正な運賃設定に努めるなど、持続可能な物流の実現に向け継続して取り組んでいます。

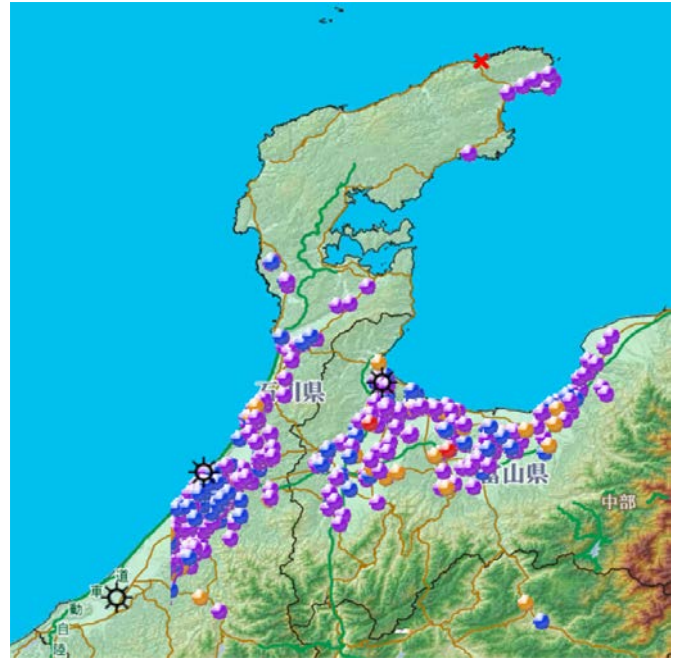


近年多発、多様化する自然災害への対応として、2012年より日本国内を対象に、地震・津波・台風等の災害発生時に協力企業での被災状況と当社サプライチェーンへの影響を迅速に把握することを目的に、気象庁の災害情報と連動したサプライチェーン管理システムの運用を開始しました。このシステムでは、2次以降のサプライヤを含む7,662社 20,000強の事業拠点の立地と生産内容をデータベース化し、災害により発生が予測される供給障害リスクを見える化することで、的を絞った迅速な対応を可能とします。2024年1月1日に発生した能登半島地震においても、当システムを通じて被災リスクありと予想される協力企業に対し被災状況の確認を行い、支援要請のあった企業には当社から、建屋設備の保全担当者を派遣して迅速な災害復旧を支援いたしました。

2019年の台風19号による河川氾濫では、複数の協力企業が被災し、サプライチェーンに大きな影響が発生しました。この反省から、コマツのサプライチェーン管理システムと、国土交通省等が公表しているハザードマップとの連携を図り、協力企業の潜在的な立地リスクの事前把握に努めました。立地リスクを有する協力企業に対しては、溶接・加工プログラム及び重要な生産データ（BOM、ツーリングリスト、加工図、治工具図面等）のバックアップ保管を要請するとともに、各社のBCP対応状況に応じ当社側でも安全在庫の積み増しや代替発注先の確保等の対策を進めました。

2020年以降、広範な産業分野での半導体不足、新型コロナ感染拡大に伴うロックダウン、米中デカップリングや国際物流の混乱等によるグローバルサプライチェーンの寸断が深刻化しました。さらに、自動車や家電におけるモデルチェンジ期間の短縮化もあり、建機で流用している部品、特に電気・電子部品の突然の生産中止リスクが増加しています。これらの新たなリスクに対しては、流通段階を含めた在庫の管理強化、安定して入手可能な汎用半導体・部品への置換促進、重要部品に対する先行発注・内示範囲の拡大、在庫の積み増し等により対応を図っています。

また2023年春にはアジア調達センタを強化し、ASEAN加盟国・南アジア地区での現地調達化をさらに拡大するとともに、クロスソーシングにおいて特定地域からの調達に過度に依存するリスクを低減するために、グローバルでのマルチソース化（複数地域のサプライヤへの並行発注）も進めています。



2024/1月能登半島地震時の震源と協力企業分布マップ



災害復旧支援（発電機貸与）



災害復旧支援（工作機械芯出し応援）

サプライチェーンにおける情報セキュリティ対策も喫緊の課題です。コマツは、2021年に協力企業向けに情報セキュリティガイドラインを制定し、当社がサプライヤへ求める基準を明確にするとともに、国内みどり会156社を対象にe-learning形式での教育を提供しました。同時に自己診断チェックシートを用いた各社におけるセキュリティ調査を行い、課題が認められた取引先には個別のフォローアップを実施し、サプライチェーン全体でのセキュリティ対策強化を行っています。

#### 情報セキュリティ自己診断実施状況

|                | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------|--------|--------|--------|
| 自主チェックシート実施社数  | 156    | 156    | 156    |
| e-learning受講者数 | 120    | 117    | ※-     |
| 個別フォロー対象社数     | 12     | 14     | ※-     |

※ 2023年度より全体対応から個別対応にシフト

## 5. サプライチェーンにおけるCSRの浸透に向けての啓発活動

コマツのCSR調達ガイドラインに対する協力企業側の認知を高めるために、みどり会会合や各事業所で開催する月次業務連絡会等の機会を活用して、コンプライアンスやBCPなどに関する啓発活動を実施しています。また、みどり会企業向けに発行する「CSR通信」では、コマツグループ社員向けの「みんなのコンプライアンス」に掲載のCSR関連記事や国内外の関連法規制の変更に関する情報などを紹介しています。

2021年度からは、サプライチェーンへのCSRのさらなる浸透を図るため、コマツも加盟するグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が公表している標準アンケートツールを使用して、CSR活動に関するSAQアンケート調査を日本のみどり会156社を対象に実施し、153社から回答を得ました。当社のCSR調達ガイドラインについては、回答企業の95%から認知されていることを確認しました。また2022年度には、国内外みどり会企業計292社を対象に人権デューデリジェンスの一環として、人権リスク調査を実施しました。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範に基づき、「人権マネジメント」「労働安全衛生」「労働条件」など計11のカテゴリーにおける各社の人権取り組み状況に関し専用ウェブサイト上にて回答を収集しました。本調査では客観性を確保するため、設問の作成から結果分析までを外部有識者にて監修・実施いただきました。調査により明らかになった課題点と対応については各国語に翻訳したレポートを企業ごとに発行し、個別にフィードバックを行っています。本調査結果に基づき、CSRや人権配慮に対する意識を高めてもらいたい協力企業への個別フォローアップを行っています。

2023年度は国内みどり会企業5社を訪問し、外部有識者も交えて協力企業向け人権ガイドライン策定に向けて、インタビューを実施し、意見交換を行いました。各社意見を参考に、ガイドラインに織込みを図っていきます。

### 質問項目

| No | テーマ        | 質問項目  |
|----|------------|---|
| 1  | 人権マネジメント   | 人権へのコミットメント、人権デューデリジェンスの仕組みの構築、苦情処理メカニズム  |
| 2  | 労働環境と人権    | 差別や非人道的な処遇の禁止、児童労働の禁止および若年労働者への配慮、強制的な労働の禁止<br>雇用及び雇用関係、個人情報保護、労働時間の適正管理、福利厚生、賃金、労働者の団結権の尊重 |
| 3  | 労働安全衛生     | 労働安全衛生方針・マネジメント、職場の安全対策と環境改善、労働者の健康リスク対策  |
| 4  | コミュニティへの影響 | コミュニティへの影響  |

## みどり会会員企業への支援（経営・社会）

コマツは、みどり会会員企業に対しさまざまな側面からの支援を行っています。  
これまでの主な取り組みは下記の通りです。

### 1. 安全

コマツは、日本みどり会のうち外注企業を主体とする99社を対象に、コマツの専門家による安全パトロールの継続実施、他社の労働災害・安全対策の共有と水平展開、マネジメントシステムの導入など、みどり会各社の安全活動体制の構築と活動のレベルアップ支援を行っています。これらの活動は中国みどり会においても展開しています。

また、協力企業においては人手不足から、外国人、高齢者、女性の現場就労が増えて被災するケースも発生しているため、作業標準書等の安全衛生関連資料の多言語化や、高齢者や女性にとって肉体的負担の少ない職場環境づくりなどの面での支援も進めています。

#### （1）コマツの専門家による安全パトロールの実施

チェックシートによる書面調査および現場巡回を行い、特に、法令対応（届出、点検等）の遵守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。2018年度からはチェックシートおよび評価基準の見直しを行い、みどり会対象各社の活動を全社同一基準で評価するとともに、各社の年次毎の活動レベルの向上度をフォローアップ（ワンランクアップ活動）しています。2023年度からはより現場に焦点を当てたチェックシートを作成し、同一目線にて各社の現場での安全活動のチェックを実施し、ボトムアップ活動を強化しております。

フォローアップの中では、現場での作業サイクルの定点観測やリスクアセスメントを共同で実施するといった活動を通じて、協力企業の現場監督者の育成にも努めています。

また、重大災害撲滅の観点から、自動ライン・自動機への安全装置の設置および運用状況、フォークリフト・クレーンの操作、および高所作業の作業標準の設定状況などに関し、定期的に統一チェックシートを用いて一斉点検を実施しています。特に自動ライン・自動機への安全対策については、自動機レベル向上活動（人に頼る安全担保から設備で押さえる安全担保へ）として重点的に活動を推進しています。

#### （2）協力企業同士の相互安全パトロールの実施

みどり会部会活動の一環として、同業種の視点による協力企業間の相互安全パトロールを実施しています。

また、業種ごとに業種に特有な観点（重量物のハンドリング、高温接触リスクなど）からのチェックも重視しています。

#### （3）コマツ社内の安全活動との連携・情報共有

毎年6月に実施するコマツグループ安全衛生大会には、日本みどり会企業のトップが出席するのに加え、日中みどり会会員企業から選抜された優秀ゼロ災サークルの活動発表を行っています。

また、コマツ各工場に設置した安全道場を協力企業に開放し、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。

#### (4) 繰り返し災害が発生した企業に対する重点指導

繰り返し災害が発生した協力企業は「特別安全活動対象企業」に選定し、各社の状況に合わせ具体的な改善内容を提案、各社にて作成した活動推進計画について共有し特別支援・指導を実施します。

#### (5) 労働安全衛生マネジメントシステムの導入

各社に対し、活動のレベルアップのため、ISO、OSHMS認証を含む労働安全衛生マネジメントシステムの取得支援を行っています。2015年には独立した認定監査機関によるサプライヤーの安全衛生法令の順守状況の調査を目的として対象97社が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し、客観的評価に活用しています。指摘を受けた内容については、是正計画を策定し、コマツも協力企業からの要請に応じて、当社有識者の協力者も得て、改善指導・支援を提供します。



リスクアセスメント教育

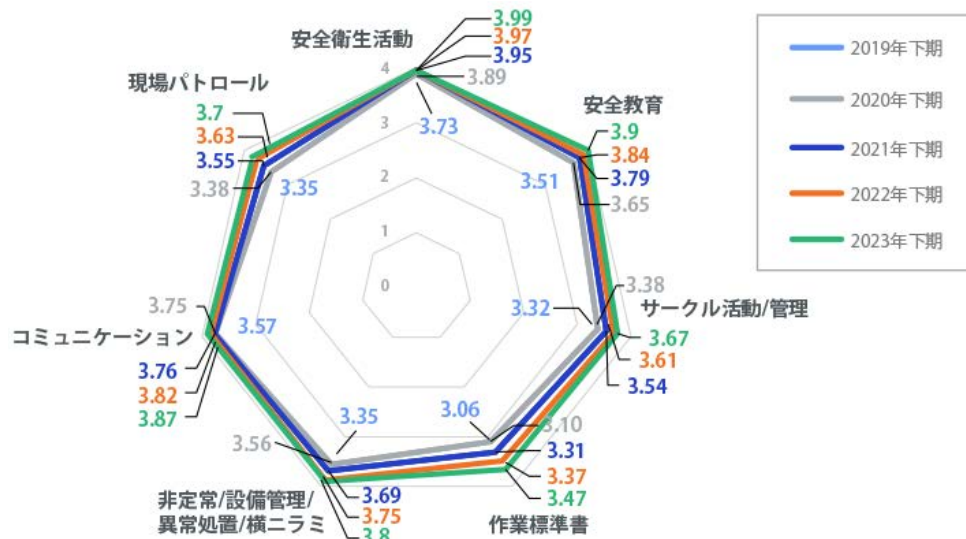


部会での相互安全パトロール

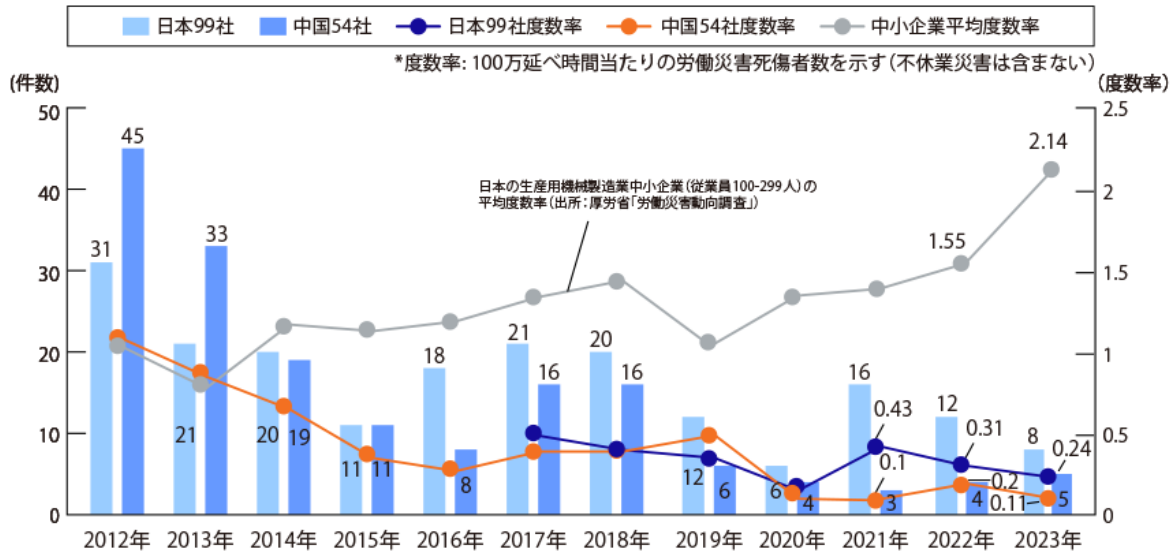


コマツ安全大会での関ヶ原製作所の発表

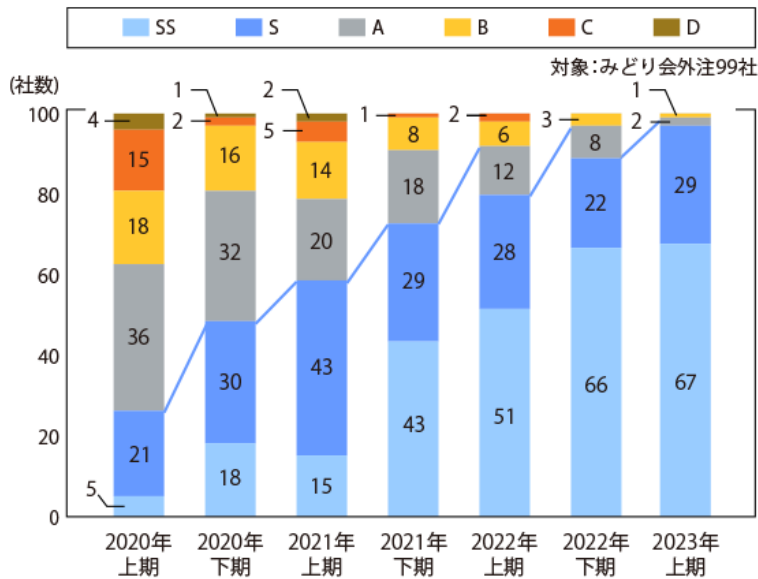
#### ・2019-23年安全活動レベル評価結果の推移（みどり会外注99社116事業所）



・日中みどり会企業での災害発生件数推移



・ワンランクアップ活動の状況



| 評価<br>ランク | 評価点数      | レベル     |
|-----------|-----------|---------|
| SS        | ≥3.75     | コマツ同等以上 |
| S         | 3.5~3.74  | コマツ同等   |
| A         | 3.25~3.49 | 1~2項目不足 |
| B         | 3.0~3.24  | 改善余地あり  |
| C         | 2.75~2.99 | 改善余地大   |
| D         | <2.75     | 根本改革必要  |

## 2. コンプライアンス

コマツグループで実施しているコンプライアンス・リスク監査（CR監査）を、コマツがマイノリティ出資している協力企業16社に対しても2016年から実施しています。監査対象は、経理会計、労務管理、調達（下請法）、情報セキュリティの4分野です。関連法令の順守状況、業務規則・業務分掌・決定権限等の設定と運用状況の確認、関連帳票や現場の実査などを通じて、潜在リスクの洗い出しと是正措置を狙いとしています。

CSR調達を推進していくうえで、協力企業における自主的なコンプライアンス体制の構築が必須であり、そのためには①ルール策定（会社としての行動基準制定）②推進体制の決定（責任者、実務推進者など）③内部通報制度の導入④社員の啓発教育の手順を進めるのが望ましいと考えています。この方針に沿って、日本みどり会の外注品企業を主体とする99社を対象に、当社での実施例の紹介、社員教育資料の提供等を通じて、体制構築の支援を実施し、2021年度末までに全社完了しました。

本支援活動完了後のフォローおよび大手の協力企業の状況確認に関しては、SAQアンケートにより実施していきます。

なお、2023年度には、日本みどり会156社において、労働関連法規ならびに環境分野での重大な違反は報告されていません。

### CR監査での主な是正指摘項目（2016～2023年）

| 分野          | 指摘事項                                | 対応                          |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| 経理会計        | 業務フロー・業務要領・決定権限が未設定、設定不十分           | 業務フロー・要領策定、見直し、実地棚卸の実施指導 など |
|             | 実地棚卸（固定資産含む）が未実施、定期的・タイムリーに実施されていない |                             |
|             | 滞留資産の売却却、強制評価損のルールが不明確              | 承認者と申請者を分ける など              |
|             | 社用印の管理、会計システムのパスワード更新、権限管理が不徹底      |                             |
| 労務管理        | 一人親方に対する請負契約の不備                     | 直接雇用への切り替え、タイムカード運用見直し、など   |
|             | 就業時間管理の際の端数（30分未満）の取り扱い             |                             |
| 調達<br>（下請法） | 注文書の必要記載事項不足（3条書面）：仮単価、支払条件など       | 注文書、補充文書の見直し、業務フロー見直し など    |
|             | 支払遅延のリスクあり（受領後60日以内）                |                             |
|             | 有償支給材代価の早期相殺のリスクあり                  |                             |
|             | 下請代金減額禁止の抵触（現金払い化に伴う割引手数料相当額の減額）    |                             |
|             | 発注取消時の相手方了承に関する証憑取得ルールが不明確          |                             |

## 出資企業に対するCR監査の結果

| 分野       | レベル  | 監査社数  |       |       |       |       |       |       |       |   |
|----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
|          |      | 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |   |
| 経理会計     | レベル5 |       |       |       | 2     |       |       |       |       | 1 |
|          | レベル4 |       |       |       | 2     | 2     |       |       |       |   |
|          | レベル3 | 3     | 2     | 2     |       | 2     | 1     | 1     |       | 1 |
|          | レベル2 |       | 1     | 1     |       |       | 1     |       |       |   |
|          | レベル1 |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
| 労務管理     | レベル5 |       |       |       |       | 1     |       |       |       |   |
|          | レベル4 |       |       |       | 4     |       |       | 1     |       |   |
|          | レベル3 |       |       | 2     | 1     |       |       | 1     |       |   |
|          | レベル2 |       |       |       | 1     |       |       |       |       |   |
|          | レベル1 |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
| 下請法      | レベル5 |       |       |       | 1     | 1     | 1     |       | 2     | 1 |
|          | レベル4 |       |       | 1     | 3     | 3     |       | 3     |       | 1 |
|          | レベル3 |       |       | 2     |       |       |       |       |       |   |
|          | レベル2 |       |       | 1     |       |       |       |       |       |   |
|          | レベル1 |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
| 情報セキュリティ | レベル5 |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
|          | レベル4 |       |       |       | 2     | 2     |       |       |       |   |
|          | レベル3 |       |       |       | 4     |       |       |       |       |   |
|          | レベル2 |       |       |       |       |       |       |       |       |   |
|          | レベル1 |       |       |       |       |       |       |       |       |   |

リスク低  
↑  
↓  
リスク高



### 3. 人材育成

コマツがみどり会会員企業に対してできる最大の支援は人材育成であるとの考えから、各階層に向けたさまざまなプログラムを提供しています（下表参照）。2020年度以降2022年度まで新型コロナウイルス感染症拡大のため対面で行う大半の教育研修を中止せざるをえませんでした。その代替として、従業員教育の教材としても活用できるよう、オンライン会議システムを利用したリモート教育カリキュラムをみどり会各社へ提供しました。2023年は対面教育も復活し、リモートとの併用によるハイブリットスタイルも併用して教育を実施いたしました。近年、特に注力している支援活動として「経営サロン」と「技能伝承活動」があります。経営サロンは、事業を継承して間もない若手経営者の人材育成を目的に、コマツ幹部と各社経営者とで、各社の強み弱みの現状分析と中期経営ビジョンについて意見交換を実施し、お互いの方針・考えのすり合わせをしながら共有化を図るものです。一方、技能伝承活動は、各社の現場技能の向上・伝承を円滑に推進するため、コマツのノウハウを展開しながら、各社の推進体制や技能評価制度の構築、核となる技能分野のインストラクタ養成等を支援するものです。

#### みどり会企業に対する教育等プログラム

| 対象階層   | プログラム        | 概要                             | 主な実績           | 2023年度実績 |
|--------|--------------|--------------------------------|----------------|----------|
| マネジメント | 委託研修         | 経営者の御子息子女を5年以内の範囲で当社に受け入れて研修   | 1972年以降56名受け入れ | 0名       |
|        | ミドルマネジメント研修  | 当社の次期幹部職向け研修を、各社の後継者候補に公開、7カ月間 | 2005年以降30名参加   | 1名       |
|        | 経営サロン        | 若手経営者から各社中期経営ビジョンを発表、審議し当社と共有化 | 2014年以降32社実施   | 4社       |
| 管理職    | 管理職研修        | みどり会専用、年2回                     | 毎年40名前後参加      | 35名      |
|        | リーダ研修（現場管理職） |                                | 毎年60名前後参加      | 35名      |
| スタッフ   | コマツ工専        | 30歳以下の生産技術・製造系リーダ候補が対象、全寮制2年間  | 2008年以降33名入学   | 3名       |
|        | 生産技術者教育      | みどり会専用、板金系・機械系、年1回5日間          | 毎年40名前後参加      | 29名      |
| 技能者    | インストラクタ教育    | 各社の技能インストラクタ候補養成、30日間          | 2015年以降149名参加  | 8名       |
|        | 検査学校         | 検査技能+座学                        | 随時開催           | 65名      |
| その他    | オールコマツQC大会   | みどり会から選抜して参加                   | 毎年20社前後参加      | 6社       |
|        | オールコマツ技能大会   | みどり会から選抜して参加                   |                | 27名      |
|        | オールコマツ安全大会   | みどり会から選抜して参加（ゼロ災サークル活動報告）      | 毎年5社前後参加       | 5件       |



インストラクタ教育（座学）



インストラクタ教育（実技）

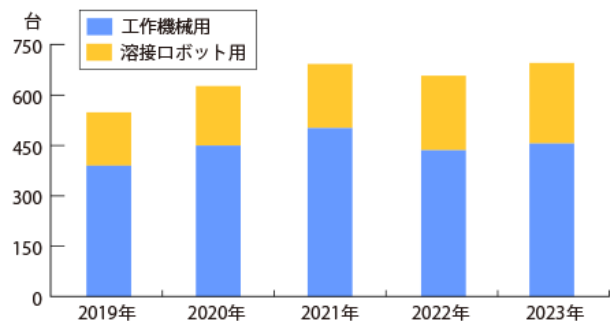
## 4. ICT活用による生産性向上活動支援

近年深刻化する人手不足への対応は、コマツやみどり会会員企業にとっても喫緊の経営課題となっています。コマツは、ICTを活用した生産現場・生産設備のネットワーク化（KOM-MICS）およびその活用による生産性向上・省人化を継続的に推進しており、人手不足への対策の一環として、これらの活動をみどり会各社に展開しています。コマツで開発した稼働率モニター（KOM-MICS Logger）等を通じて、各社の工作機械や溶接ロボットのコントローラから、設備の稼働状況や稼働条件といったデータを自動で収集し、ネットワーク上に集積します。それらデータを目的別に用意されたアプリを通じてパソコン上で加工・編集することにより、稼働率向上の課題を見る化し、改善方策の共同解析、実行につなげています。

### KOM-MICS概要



### K-MICS PAD設置状況（設備本体の老朽更新による変動含む）



## 5. 自然災害を想定したBCP

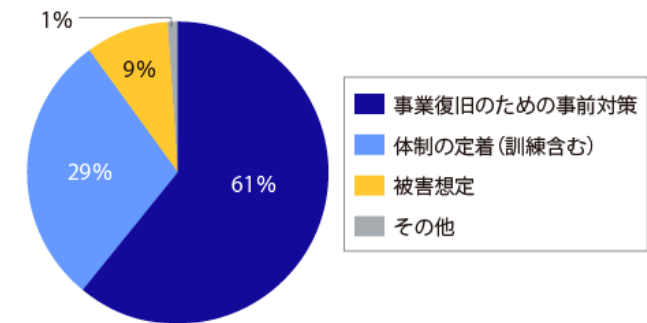
昨今頻発する地震、豪雨、台風などの自然災害のみならず、新型コロナウイルス感染症やサイバー攻撃など新たなリスクの脅威も顕在化し、サプライチェーンでのBCP体制構築の必要性がますます重要となっています。コマツは、2011年の東日本大震災を契機に、日本みどり会の外注企業を主体に104社を対象として、建屋・設備などの耐震・耐浸水対策等の支援を実施してきました。また、これらハードの対策に加え、BCPマニュアルの策定を通じた初動体制、ならびに早期の事業復旧を推進する体制の構築といったソフト面の対策強化も必要となります。2019年度から、みどり会104社を対象としたBCPワークショップを開催し、特に初動体制の構築支援を実施しています。

今後は、多くの協力企業がBCP推進上の課題と感じている、模擬演習等を通じた体制の定着化や、事業復旧に向けた事前準備（情報共有、自社生産能力の分散化、同業他社との協業検討等）などの支援を実施していきます。



BCPワークショップ

自社のBCPを進める上での課題事項（回答：みどり会87社）



BCP構築上の課題事項

## みどり会会員企業への支援（環境）

### 1. 環境マネジメント認証取得支援と環境監査

日本および中国のみどり会企業全社に対し、ISO14001やエコステージなどの環境マネジメントシステム（EMS）の認証取得を要請し、取得のための指導・支援を行ってきました。日本では対象156社全社が認証取得済みで、2018年からは更新状況の確認を実施しています。中国においても全60社の取得が完了しました。残りの欧米とタイのみどり会企業に対しても同様の認証取得を推奨しており、2024年度末までにみどり会全体で90%以上の取得（商社を除く製造業全社が対象）を目指しています。

日本みどり会企業では既に認証取得後10年以上経過しましたが、安全衛生活動と同様、各社の事業活動の中への定着状況をフォローしていくことが重要です。その対応として、みどり会の外注企業を対象に環境監査を2021年から開始し、2023年までに4社の実地監査を実施しました。環境関連法規の遵守状況等の書面審査と、各社事業所の現場実査を通じて、各社のEMSが現場に定着しているかどうかを評価し、以降の改善支援につなげる活動を推進しています。2022年度からは、チェックシートによる自主確認を日本のみどり会外注企業全社に拡大するとともに、環境法令に関する勉強会を開催しました。2023年度は書面調査で関連する対象設備の多かった「水質汚濁防止法」「下水道法」に特化した教育を開催しました。今後も、リスクの予想される企業を主体に実地監査も増やしていきます。

#### 環境監査



現場確認風景



帳票類確認風景

#### みどり会企業のEMS認証取得状況（2024/3月末時点）

| 地域 | 会員企業数 | 取得企業数（社数） |       |       |       |       |             | 取得率         |             |
|----|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------------|-------------|-------------|
|    |       | 2019年     | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年<br>目標 | 2024年<br>目標 | 2023年<br>実績 |
| 日本 | 156   | 156       | 156   | 156   | 156   | 156   | 156         | 100%        | 100%        |
| 中国 | 63    | 57        | 58    | 60    | 60    | 60    | 63          | 100%        | 95%         |
| タイ | 32    | N/A       | 16    | 16    | 18    | 20    | 30          | 95%         | 63%         |
| 北米 | 44    | 19        | 19    | 27    | 27    | 27    | 42          | 95%         | 61%         |

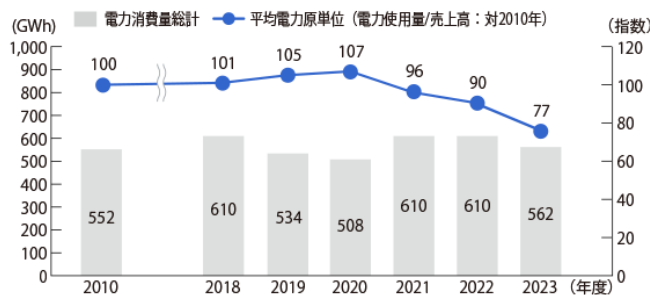
| 地域 | 会員企業数 | 取得企業数（社数） |       |       |       |       |             | 取得率         |             |
|----|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------------|-------------|-------------|
|    |       | 2019年     | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年<br>目標 | 2024年<br>目標 | 2023年<br>実績 |
| 欧州 | 40    | 32        | 34    | 34    | 35    | 35    | 38          | 95%         | 88%         |
| 計  | 335   | 264       | 283   | 293   | 296   | 298   | 329         | 98%         | 89%         |

## 2. 気候変動への対応：サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量削減

コマツは2030年度までのESG中期目標として、製品・生産（Scope1,2）におけるCO<sub>2</sub>排出量50%削減（対2010年）を掲げて改善活動を進めています。一方、近年では自社事業に係るサプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減も重要視されており、Scope1,2以外の間接的なCO<sub>2</sub>排出（Scope3）のうちの10%程度を占める協力企業でのCO<sub>2</sub>排出量削減にも取り組んできました。東日本大震災後の電力需給の逼迫と電力コストの急上昇への対応として、2012年から2016年にかけて、日本みどり会外注系96社を対象に、対2010年比15%以上の電力使用量削減を目標に、みどり会の部会活動を活用して当社での改善事例を水平展開しました。生産量の大きな変動や新規設備投資等による比較障害はあるものの、2016年度末までにほぼ目標を達成しました。本活動を契機に独自の全社展開を徹底した結果、ECCJ省エネ大賞を受賞した協力企業も出ています。2017年以降は各社の自主改善にて電力原単位レベルの維持・改善を図っています。電力に加え、重油・ガスなどエネルギー全般を含めたCO<sub>2</sub>排出量削減についても、2019年から、まず排出量の多い鋳鍛造・熱処理企業から成る上位10社を対象に、具体的な改善支援を進めてきました。また、2023年度より日本みどり会156社全社に対しても、SBTに準拠した中長期の削減目標設定並びに具体的改善への取り組みを要請しています。特にそれと共に、みどり会外注系企業93社については、2030年度までに2022年度比原単位ベースで20%のCO<sub>2</sub>排出量削減を共通の目標に設定し、CO<sub>2</sub>排出量削減活動を開始しました。活動開始に伴い、2022年度には、最新の当社改善事例集を展開しました。また、当社の改善推進部門とみどり会部会活動が連携した技術交流会等を通じCO<sub>2</sub>削減を推進しています。2023年度は特にCO<sub>2</sub>排出量の多い鍛造・鋳造メーカーにおいては、現地訪問を通じて改善内容を共有したり、各社の事例共有会を開催するなど活発に改善活動を推進しています。各活動の進捗状況については、定期的なCO<sub>2</sub>排出量調査及びSAQアンケート等を通じてフォローしていきます。

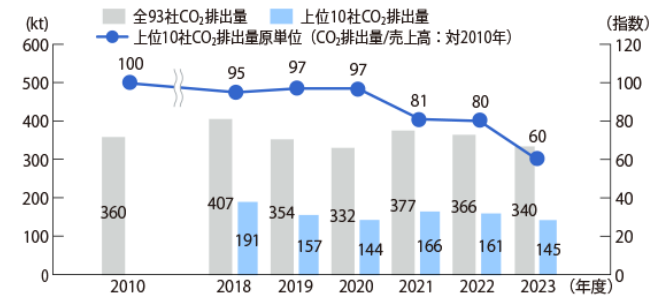
みどり会93社の電力使用量推移

第三者保証



みどり会93社のCO<sub>2</sub>排出量推移

第三者保証



温室効果ガス排出量削減目標の設定状況（日本みどり会155社）

|       | 設定済 | 未設定/未回答 |
|-------|-----|---------|
| 短期目標  | 126 | 29      |
| 中長期目標 | 44  | 111     |

### 3. 水リスクへの対応

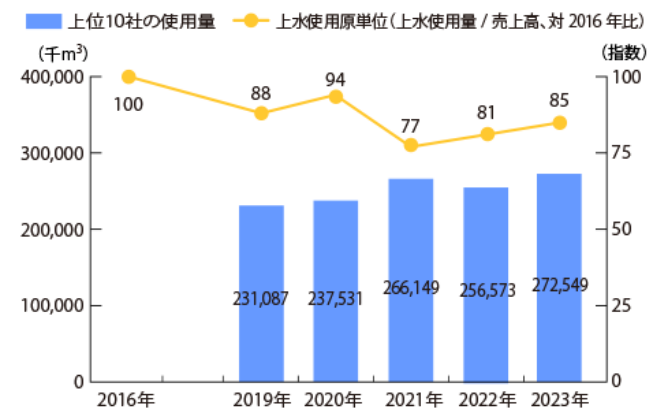
日本みどり会のうち96社135事業所に対し、前述した浸水や津波リスクに加え、立地環境、取排水の能力・実際量・水質などを含む水リスク全般の把握と対応状況について調査するとともに、第三者機関のプラットフォーム Aqueductによる確認も実施しています。

その調査を受けて、2017年度から水使用量の削減活動を行っています。上水使用量の多い10社をモデル企業として2021年度までに15%の削減を目標に、コマツ改善事例の紹介、実地訪問での改善アドバイスなどを通じて活動を推進し、2018年度に目標を達成しました。以降は、自主活動として定期的に使用量の推移を確認するとともに当社ならび10社の活動事例を取りまとめた改善事例集の配布を通じて、他のみどり会企業へも活動を展開しています。また、2020年度からは、環境監査を通じて、水質汚濁法等、水に関する法令の遵守状況についても確認を行っています。



水リスク調査の様子

#### 上水使用に関する、みどり会上位10社の使用量推移



### 4. 中国での環境規制対応

中国における環境規制の基本対象は三廃（排ガス、排水、固体廃棄物）ですが、これら規制の運用にあたっては各地方政府が独自に設定する規制や基準が優先されます。工場排水に関しては、河川や湖沼の水質汚濁深刻化を受けて、日本の全国一律の基準と比較して特に、排水中の有機物量の指標であるBOD/COD（生物化学的酸素必要量/化学的酸素必要量）の基準が非常に厳しく設定されており、排水集中浄化処理装置等の設置が必要となるケースが増えています。

コマツでは、中国みどり会企業での規制遵守状況を定期的に確認しています。

また、大気汚染（PM2.5）の抜本的な改善を狙いとして、2015年からは沿岸地区を中心に非常に厳しい環境規制が適用され、塗装・溶接・鋳造・メッキといった業種の企業に対し徹底した排気排水対策（VOC含む）が要求されています。コマツでは、中国みどり会の対象企業と協力して、設備の導入を含めた規制対応の支援を行っています。各社での対策の結果、2022年3月末時点で18社が規制適用除外（緑企業認定）の認定を取得しました。今後も各社と連携して、操業継続上のリスク低減を図っていきます。



中国での規制対応例（大京機械山東有限公司：溶接ヒューム用集塵機・排気ダクトの設置）

## 5. 生物多様性への対応

コマツは2011年に「コマツの生物多様性宣言」を公表し、事業活動を通じた環境負荷低減と社会貢献活動による保全への取り組みを掲げています。国内外のみどり会会員企業には当社の方針に賛同をいただき、当社と共同して各地で環境保全等の地域貢献活動に取り組んでいます。また、各社がその立地する地域の状況に応じた独自の取り組みも進められるよう、2021年度から実施した教育を通じて各社へ働きかけるとともに、各社の取り組み内容についても毎年報告を受けを通じて各社の事例を共有しています。



中国（山東省済寧市）での桜植林活動

### ■ 石川県小松市遊泉寺銅山跡地の整備・環境保全への支援



# コーポレート・ガバナンス

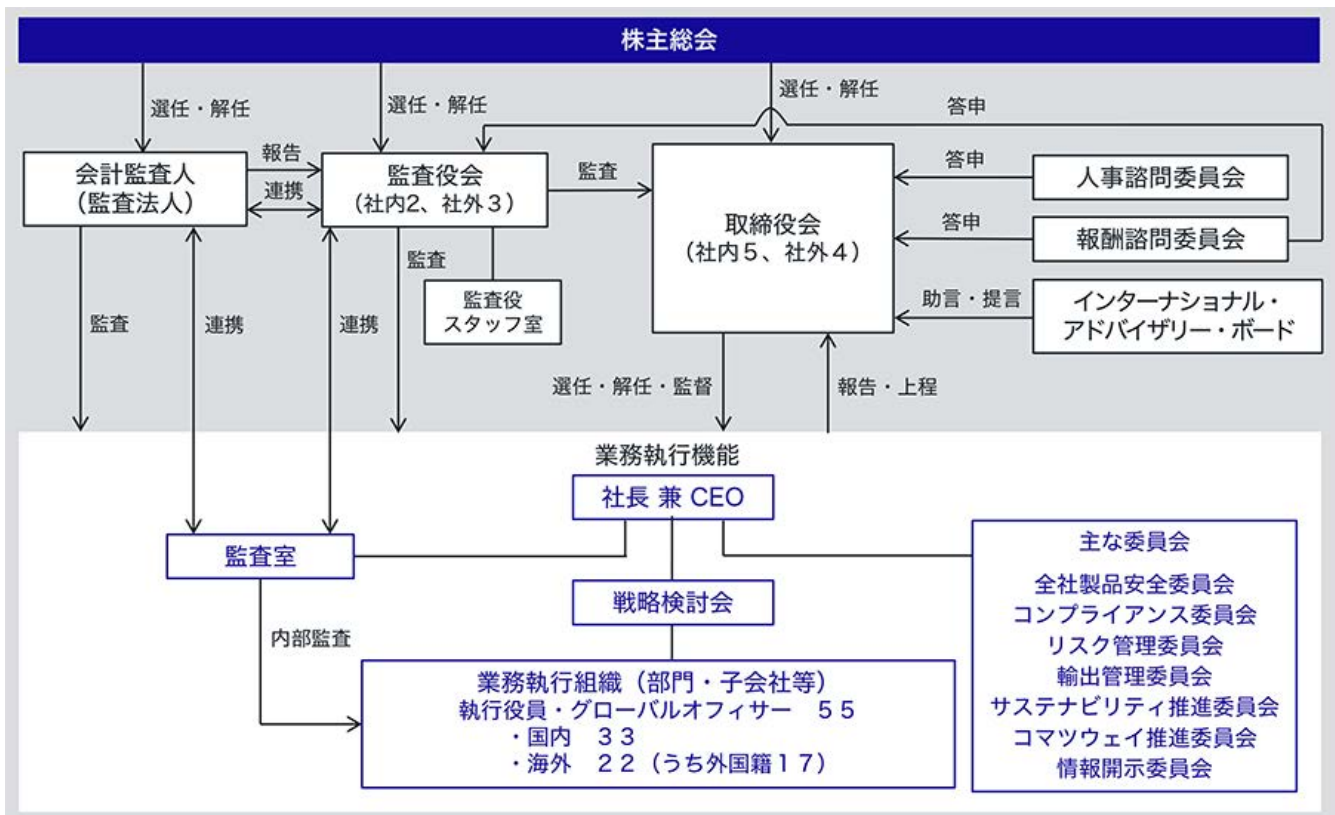
## 基本的な考え方

当社は、「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。」と考えています。すべてのステークホルダーから更に信頼される会社となるため、グループ全体でコーポレート・ガバナンスを強化し、経営効率の向上と企業倫理の浸透、経営の健全性確保に努めています。株主や投資家の皆さまに対しては、公正かつタイムリーな情報開示を進めるとともに、株主説明会やIRミーティングなどの積極的なIR活動を通じて、一層の経営の透明性向上を目指しています。

## コーポレート・ガバナンスの仕組み

コマツでは、取締役会をコーポレート・ガバナンスの中核と位置付け、取締役会の実効性を高めるべく、経営の重要事項に対する討議の充実、迅速な意思決定ができる体制の整備や運用面での改革を図っています。このため当社は、1999年に執行役員制度を導入し、法令の範囲内で経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離し、社外取締役および社外監査役を選任するとともに、取締役会の構成員数を少数化しています。

### コーポレート・ガバナンス体制図（2024年6月末日現在）





詳細は下記をご覧ください。

[> コーポレート・ガバナンス報告書 \(135KB\) !\[\]\(cf531ed27e91483460120fcc057b3901\_img.jpg\)](#)

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示、コーポレートガバナンス体制の状況（取締役、監査役、独立役員、インセンティブ、取締役報酬）など

[> コマツレポート !\[\]\(4b7a79268f6ba26c1471d4232fffa85a\_img.jpg\)](#)

社外役員対談、取締役会の活動、取締役会実効性評価の結果の概要、コーポレートガバナンス改革、社外役員の活動状況、諮問委員会活動、サクセションプラン、役員報酬制度など

## ガバナンスに関する数値指標

※ データは年度末(3月31日)現在

| コーポレートガバナンス              |      |    |      | 2016<br>年度 | 2017<br>年度 | 2018<br>年度 | 2019<br>年度 | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 |
|--------------------------|------|----|------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 取締役数<br>*定時株主総会終了後の人数を記載 | 社内   | 女性 | 人    | 0          | 0          | 1          | 1          | 1          | 0          | 0          | 1          |
|                          |      | 男性 |      | 7          | 5          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          |
|                          |      | 計  |      | 7          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          |
|                          | 独立社外 | 女性 |      | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 1          | 1          | 1          |
|                          |      | 男性 |      | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          |
|                          |      | 計  |      | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 4          | 4          | 4          |
|                          | 総計   |    |      | 10         | 8          | 8          | 8          | 8          | 9          | 9          | 9          |
| 取締役兼務執行役員数               |      | 人  | 6    | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          |            |
| 取締役兼務執行役員比率              |      |    | 60   | 50         | 50         | 50         | 50         | 44         | 44         | 44         |            |
| 独立社外取締役比率                |      | %  | 30   | 38         | 38         | 38         | 38         | 44         | 44         | 44         |            |
| 女性取締役比率                  |      |    | 0    | 0          | 13         | 13         | 13         | 11         | 11         | 22         |            |
| 監査役数                     | 社内   | 女性 | 人    | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                          |      | 男性 |      | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          |
|                          |      | 計  |      | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          |
|                          | 独立社外 | 女性 |      | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          |
|                          |      | 男性 |      | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          |
|                          |      | 計  |      | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          |
|                          | 総計   |    |      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          |
| 独立社外監査役比率                |      | %  | 60   | 60         | 60         | 60         | 60         | 60         | 60         | 60         |            |
| 女性監査役比率                  |      |    | 20   | 20         | 20         | 20         | 20         | 20         | 20         | 20         |            |
| 役員の平均年齢                  |      | 歳  | 61.8 | 63.2       | 63.2       | 60.6       | 61.6       | 61.6       | 62.6       | 63.0       |            |
| 取締役任期                    |      | 年  | 1    | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          |            |
| 取締役会開催回数                 |      | 回  | 17   | 15         | 15         | 15         | 15         | 15         | 15         | 16         |            |
| 取締役会出席率                  |      | %  | 99   | 100        | 100        | 99         | 100        | 100        | 99         | 99         |            |
| 独立社外取締役出席率               |      | %  | 98   | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 97         | 98         |            |
| 取締役会出席率75%未満取締役数         |      | 人  | 0    | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |

| コーポレートガバナンス            |      |    |    |            |            |            |            |            |            |            |            |
|------------------------|------|----|----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                        |      |    | 単位 | 2016<br>年度 | 2017<br>年度 | 2018<br>年度 | 2019<br>年度 | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 |
| 監査役会開催回数               |      |    | 回  | 15         | 15         | 15         | 15         | 15         | 15         | 15         | 15         |
| 監査役会出席率                |      |    | %  | 97         | 100        | 99         | 100        | 100        | 100        | 97         | 100        |
| 独立社外監査役出席率             |      |    | %  | 96         | 100        | 98         | 100        | 100        | 100        | 98         | 100        |
| 監査役会出席率75%未満監査役数       |      |    | 人  | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
| 執行役員数（国内）<br>*取締役兼務者除く | 女性   | 人  |    | 2          | 2          | 1          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          |
|                        | 男性   |    |    | 32         | 30         | 29         | 31         | 26         | 25         | 28         | 28         |
|                        | 計    |    |    | 34         | 32         | 30         | 33         | 28         | 27         | 30         | 30         |
| 女性執行役員比率               |      |    | %  | 6          | 6          | 3          | 6          | 7          | 7          | 7          | 7          |
| 執行役員数（海外、グローバルオフィサー）   | 女性   | 人  |    | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                        | 男性   |    |    | 26         | 27         | 29         | 26         | 28         | 27         | 27         | 27         |
|                        | 計    |    |    | 26         | 27         | 29         | 26         | 28         | 27         | 27         | 27         |
| 人事諮問委員会委員数             | 社内   | 女性 | 人  | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                        |      | 男性 |    | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          |
|                        |      | 計  |    | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          | 2          |
|                        | 独立社外 | 女性 |    | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 1          | 1          | 1          |
|                        |      | 男性 |    | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          |
|                        |      | 計  |    | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 4          | 4          | 4          |
|                        | 総計   |    |    |            | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 6          | 6          |
| 人事諮問委員会開催回数            |      |    | 回  | 1          | 1          | 2          | 3          | 2          | 5          | 3          | 3          |
| 人事諮問委員会出席率             |      |    | %  | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        |
| 報酬諮問委員会委員数             | 社内   | 女性 | 人  | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |
|                        |      | 男性 |    | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          |
|                        |      | 計  |    | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          |
|                        | 独立社外 | 女性 |    | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 2          | 2          | 2          |
|                        |      | 男性 |    | 3          | 3          | 3          | 3          | 6          | 6          | 6          | 6          |
|                        |      | 計  |    | 4          | 4          | 4          | 4          | 7          | 8          | 8          | 8          |
| 総計                     |      |    | 5  | 5          | 5          | 5          | 8          | 9          | 9          | 9          |            |
| 報酬諮問委員会開催回数            |      |    | 回  | 2          | 2          | 1          | 1          | 1          | 1          | 4          | 4          |
| 報酬諮問委員会出席率             |      |    | %  | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        | 100        |

| 報酬                               |           |     |            |            |            |            |            |            |            |            |
|----------------------------------|-----------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                                  |           | 単位  | 2016<br>年度 | 2017<br>年度 | 2018<br>年度 | 2019<br>年度 | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 |
| CEO報酬                            | 基本報酬      | 百万円 | 100        | 100        | 102        | 103        | 103        | 103        | 116        | 120        |
|                                  | 業績連動賞与    |     | 36         | 73         | 93         | 41         | 28         | 65         | 120        | 120        |
|                                  | 業績連動型株式報酬 |     | 19         | 19         | 99         | 46         | 35         | 57         | 87         | 99         |
|                                  | 計         |     | 155        | 192        | 294        | 190        | 166        | 224        | 323        | 339        |
| 取締役報酬<br>※社外取締役を除く<br>※期中退任者分を含む | 基本報酬      |     | 427        | 357        | 357        | 345        | 331        | 331        | 359        | 372        |
|                                  | ストックオプション | 0   | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |
|                                  | 業績連動賞与    | 154 | 246        | 310        | 130        | 88         | 207        | 369        | 369        |            |
|                                  | 業績連動型株式報酬 | 83  | 68         | 300        | 147        | 108        | 182        | 249        | 278        |            |
|                                  | 計         | 664 | 671        | 967        | 622        | 527        | 720        | 977        | 1019       |            |
| 監査役報酬<br>※社外監査役を除く<br>※期中退任者分を含む | 基本報酬      | 86  | 86         | 87         | 87         | 87         | 87         | 87         | 90         | 90         |
|                                  | ストックオプション | 0   | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |
|                                  | 業績連動賞与    | 0   | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |
|                                  | 業績連動型株式報酬 | 0   | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |
|                                  | 計         | 86  | 86         | 87         | 87         | 87         | 87         | 87         | 90         | 90         |
| 社外役員報酬                           | 基本報酬      | 85  | 85         | 103        | 108        | 109        | 122        | 146        | 151        |            |
|                                  | ストックオプション | 0   | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |
|                                  | 業績連動賞与    | 9   | 9          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |
|                                  | 業績連動型株式報酬 | 4   | 5          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          |            |
|                                  | 計         | 98  | 99         | 103        | 108        | 109        | 122        | 146        | 151        |            |

## 株主権

買収防衛策

なし

## コンプライアンス

マルス・クローバック  
制度

有

取締役の業務執行に起因して、重大な財務諸表の修正や当社のレピュテーションに重大な影響を及ぼす事象等が発生した場合には、社内取締役等に支給する業績連動報酬につき減額・没収し、または返還を求めることがある。返還請求等の内容は、個々の事象に応じ、原則として報酬諮問委員会の審議を経た上で、取締役会にて決定する。

|       | 単位  | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 政治献金額 | 百万円 |        |        | 8      | 8      | 8      | 8      | 8      |

# コンプライアンス

近年、ますます多くのステークホルダーが、グローバル企業としての当社の健全で持続的な成長のみならず、事業活動や製品、サービスが環境や社会に及ぼす影響にも配慮して持続可能な社会の発展に積極的に貢献することを期待しています。コマツグループは、この期待に応えることを企業が果たすべき社会的責任と考えています。

また、コマツグループが社会からの信頼に応え続けるためには、社員一人ひとりが関係法令および社会で一般に尊重されているルールを遵守して、誠実かつ倫理的に行動することが求められます。

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、コマツ本社に管掌役員を任命し、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を設置し、コマツおよびコマツグループ全体のコンプライアンスに関する方針および重要な施策を審議・決定し、その実施を促進するとともに、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。

コンプライアンス活動の展開は以下のとおりです。

## 1. 行動基準を設定する

### ■ 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11回改訂）を定めています。

第1部では、主に、社会的責任を果たすためにコマツグループが遵守すべき企業行動の指針を示しています。

第2部では、広範囲にわたるビジネス社会のルールのうち、世界のどこにおいても守るべき基本的なルールを事例も交えて列挙し、コマツグループの社員全員が従うべき行動準則を示しています。

「コマツの行動基準」に違反する行為が発覚し、就業規則に基づき減給・昇給停止等の懲戒処分の対象となる場合には、業績評価においても考慮されることとなります。

コマツは、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。

なお、行動基準の遵守体制については定期的に監査法人による監査を受けております。

## 第12版（最新版）表紙



## 目次

## 第1部 企業行動の指針

## 1.ステークホルダーとの関係

- (1) お客さま
- (2) 株主および投資家
- (3) 代理店・協力企業
- (4) 地域社会

## 2.誠実で公正な事業活動

- (1) 公正かつ自由な競争
- (2) 腐敗防止：国内外の政府機関・公務員等との関係
- (3) 適正な輸出管理
- (4) 反社会的勢力等への対応
- (5) 情報の保護・管理
- (6) 取引慣行との関係

## 3.人権の尊重

## 4.会社と社員の関係

- (1) 人事方針
- (2) 安全衛生方針

## 5.地球環境への取り組み

## 6.情報開示

- (1) 社内外への適正な情報開示
- (2) 適正な財務報告
- (3) インサイダー取引の防止

## 7.内部統制システムおよびコンプライアンス体制

- (1) 内部統制システム
- (2) コンプライアンス体制

## 第2部 社員が守るべきルール

## 1.誠実で適正な業務遂行

- (1) 不正行為（会社資産を損なう行為、不当に会社の利益を追求する行為）
- (2) お客さま・サプライヤー・代理店等との癒着

## 2.利益相反

## 3.独占禁止法の遵守と公正な競争

## 4.腐敗防止：国内外の政府機関・公務員等との関係

## 5.輸出管理

## 6.営業秘密・機密情報

## 7.差別・ハラスメントの禁止

## 8.社員のプライバシー

## 9.安全と健康

## 10.製品・サービスの安全性と信頼性

## 11.環境

## 12.情報開示

## 13.内部統制システム

- (1) 内部統制システムの実践・遵守
- (2) 社内外の監査への協力
- (3) 文書・記録の保存

## 14.適正な財務報告

## 15.インサイダー取引の禁止

コマツの行動基準はこちらからご覧になれます。

▶ コマツの行動基準

|       |  |
|-------|--|
| 制定日   | 1998年1月1日  |
| 最終改訂日 | 2024年4月1日（第12版）  |
| 対応言語  | <b>18言語</b><br>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、ポーランド語、フランス語、スウェーデン語、フィンランド語、インドネシア語、タイ語、ロシア語、タミル語、台湾語、韓国語 |

## ■ コンプライアンス5原則

「コンプライアンス5原則」（以下「5原則」）は、コマツグループの企業とその全ての社員等が守るべきコンプライアンス上の基本動作を、短い言葉でまとめたものです（2006年制定、以後1回改訂）。

日々「5原則」を確認し、「5原則」に従って行動することを心がけるため、職場内にポスターを掲示して社員に周知しています。

### コンプライアンス5原則

- 信頼に  
応える

1. どんな状況であっても、ルールを遵守し、社会からの信頼に応えなければならない。
- ルールを  
確認する

2. ルールを知らないことは、言い訳にならない。分からないことは、自分で調べ、重要なことは専門家にも問い合わせなければならない。
- 直ちに  
報告する

3. 不正やミスは、直ちに関係部門に報告し、繕ったり、隠したりしてはならない。
- 再発を  
防止する

4. 不正やミスは、速やかに是正するとともに、有効な再発防止策をとらなければならない。
- 通報者を  
保護する

5. 報告や通報を妨げたり、報告・通報を理由に不利益な取扱いをしてはならない。  
(会社として、報告・通報したことを理由として不利益な取扱いをしないことを確約します。)

社会から真に信頼される企業を目指し、SLQDCの優先順位と上記の原則を遵守するようお願いします。  
マネジメントを含めた社員一人ひとりが、現場・現物・現実を直視し、共に問題解決に取り組みましょう。

## 2. 行動基準を展開する

### ■ 各種教育

体系的に実施している階層別教育をはじめ、国内関係会社および海外現法、建機DB・リフト販売店や協力企業等において、適宜実施しています。



教育研修の様子

|              | 対象者          |
|--------------|--------------|
| コマツおよび国内関係会社 | 執行役員         |
|              | 各階層別社員       |
|              | 海外駐在予定者      |
|              | 工場・事業本部      |
| 海外現法         | マネジャークラス     |
| 建機DB・リフト販売店  | 管理職向け/全社員向け  |
| 協力企業         | 管理者向け/リーダー向け |

|   | 受講者数               |
|---|--------------------|
| 行動基準グローバル教育（e-ラーニングおよび集合教育）                       | 約5,700名            |
| < 集合教育（国内） ><br>階層別研修（国内）<br>スポット個別研修（国内事業所・関係会社） | 約1,530名<br>約2,880名 |
| < 集合教育（海外） ><br>スポット個別研修（海外現地法人）                  | 50名                |

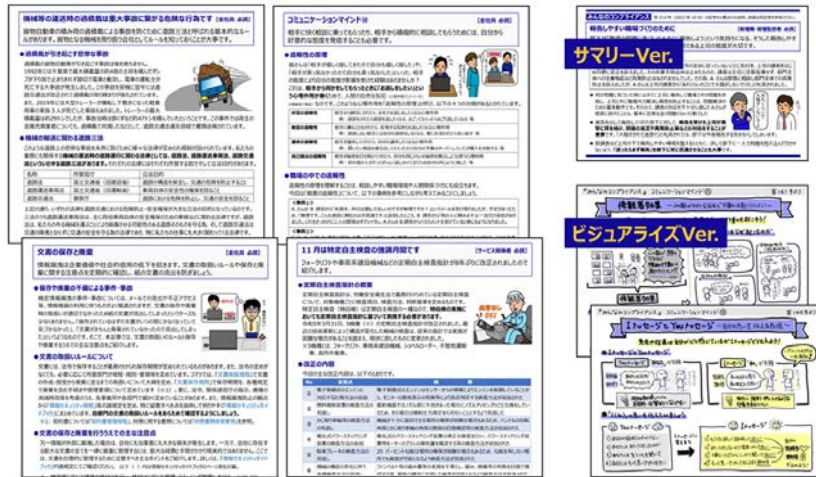


## ■ みんなのコンプライアンス

コンプライアンスに関する情報を掲載した月刊情報誌（2006年創刊、毎月稼働日初日発行）を発行し、コマツグループの全社員に配布しています。

取り上げるテーマは、法令に関するものから、コミュニケーション、マナーやモラル、物事のコトワザなど、社員「みんなの」役に立つ題材・内容を幅広く取り上げています。

通常版とは別に、朝礼やミーティングで活用できるよう重要ポイントのみをまとめたサマリー版や、内容をビジュアル化したビジュアル版も発行しています。



みんなのコンプライアンス

## ■ コンプライアンス・ポータル

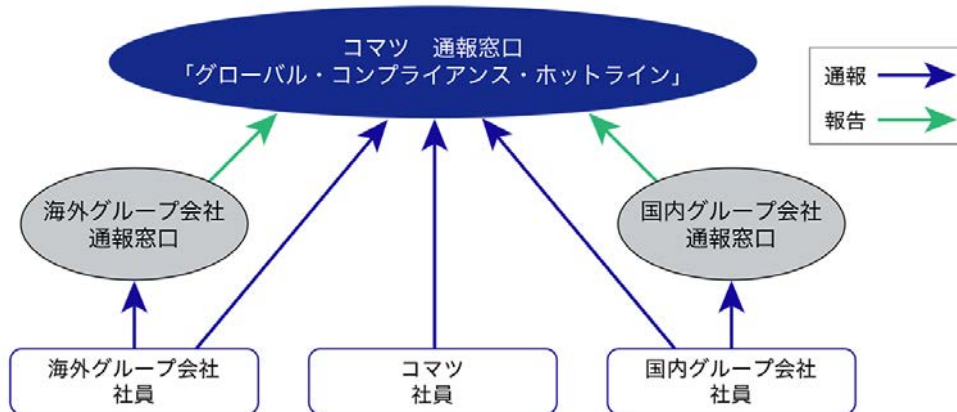
コマツグループの全社員が知っておくべき、コンプライアンスに関する情報をイントラネット上に掲載しています。「コンプライアンス・ホットライン」や「コマツの行動基準」に関する情報ははじめ、コンプライアンスの教育教材や関連規定等をポータルサイトに掲載し、情報共有しています。



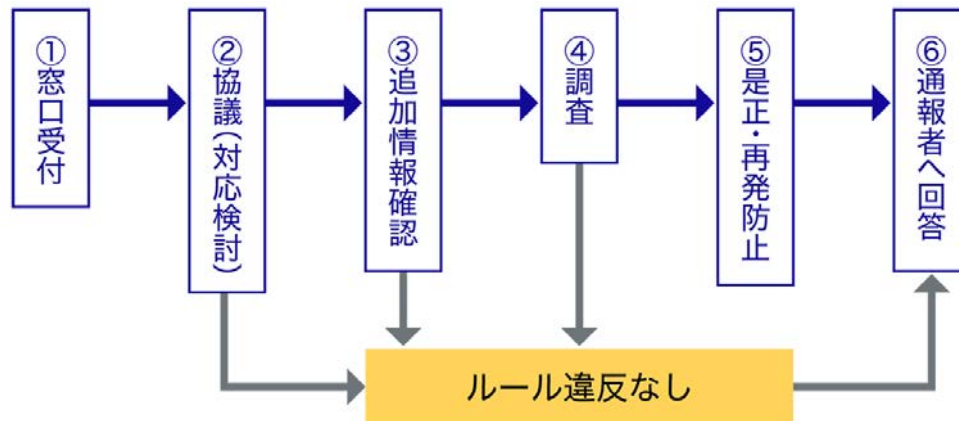
コンプライアンス・ポータルトップページ



## 内部通報窓口



## 通報対応の流れ



|                            | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------------|--------|--------|--------|
| 全世界の通報件数<br>(カッコ内は重大な案件の数) | 420(0) | 534(0) | 638(0) |
| 上記のうち国内窓口で受け付けた<br>通報件数    | 126    | 141    | 194    |

## ■ コンプライアンス・リスク監査

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。

▶ 詳細はリンク先をご覧ください

## ■ 社外からの相談窓口

コマツグループによる適正な調達活動維持の観点から、下請法違反を中心にコマツグループとして是正すべき問題についてサプライヤから相談・通報していただく「サプライヤ相談窓口」や、物流2024年問題に対応するためドライバーの方々に輸送業務に関して相談いただく「ドライバー相談窓口」等、社外の方からの相談窓口を設置し個々の問題を拾い上げ対応しています。

## 4. 有事の対応

問題が発生した場合は速やかな是正措置を講じ、根本原因を究明し再発の防止に努めます。

- (1) 2023年度コンプライアンスに関する違反件数（経営に重大な影響を及ぼすような違反） 0（ゼロ）件
- (2) 腐敗防止に関して

|   |  |
|---|--|
| コマツの腐敗防止方針に抵触したことを理由として解雇された社員の数<br>(グローバル) | 2023年度：0（ゼロ）   |
| 腐敗に関連してコマツに課せられた罰金・ペナルティの金額<br>(グローバル)      | 2023年度：0（ゼロ）   |
| 腐敗防止に関する社員教育の実施回数<br>(日本国内)                 | 2023年度：12回<br>対象者：約130名（駐在予定者）   |
| 腐敗に関連した内部通報制度の設置<br>(グローバル)                 | 腐敗防止は「コマツの行動基準」に明記されており、腐敗防止も含め、ビジネス社会のルール違反またはその疑いがある場合は、コマツ本社のグローバル・コンプライアンス・ホットライン、もしくは地域毎に設置されているコンプライアンス・ホットラインへ相談、通報するよう指導しています。 |

# リスク管理

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あり、これを阻害する一切の不確実性を「リスク」として捉え、コマツグループ全体の持続的発展を脅かすあらゆるリスクに対処すべく対策を講じています。

## 1. 主要なリスク及び評価

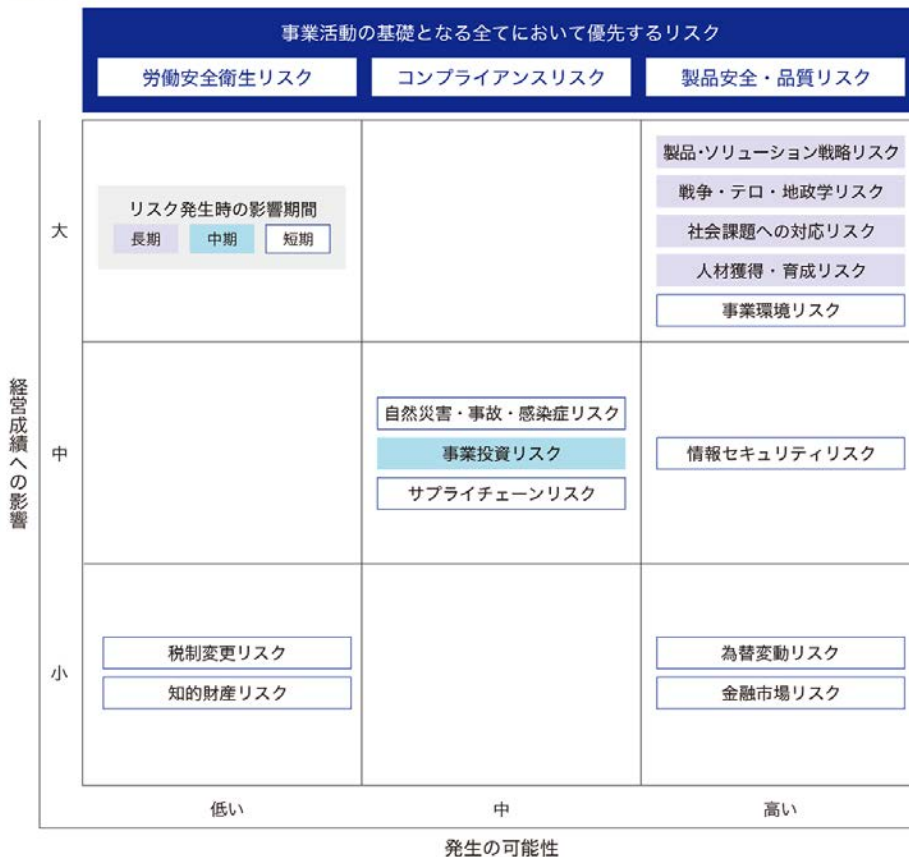
コマツでは、事業活動に影響を与える可能性のあるリスクを全社横断的な観点で洗い出し、「経営成績への影響」「発生の可能性」「リスク発生時の影響期間」で評価を行い、リスクの優先度を決定しています。この検討に際しては、マテリアリティ分析から得られた重要課題に関するリスクも織り込んでいます。また、全社的に重要なリスクである「コーポレートリスク」および各地域の事業活動に影響を及ぼす可能性のある各国・各地域特有のリスクである「リージョナルリスク」を特定し、対策責任部門を決定したうえで、リスク回避・最小化、機会最大化に向けた活動を実施しています。

なお、リスク管理に関するコマツグループ全体の方針の策定、全社横断的な観点でのリスクの選定と評価による「コーポレートリスク」の特定、リスク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、社長を委員長とする「リスク管理委員会」（委員長：社長、副委員長：総務管掌役員、事務局：総務部リスクマネジメントグループ）を設置（2023年度は11月と2月に開催）し、審議・活動の内容を定期的に取締役会に報告しています。

### (1) リスクマップ（リスクの優先度）

2023年度のリスク評価結果に基づくリスクマップ（リスクの優先度）は以下の通りです。  
なお、リスクの詳細については、第155期有価証券報告書を参照ください。

事業等のリスク



## (2) 「コーポレートリスク」「リージョナルリスク」の概要、影響、対応策

2023年度のコーポレートリスクは以下の通りです。

| リスク名                | リスクの説明   | 事業へのインパクト  | リスク低減アクション   |
|---------------------|--|--|--|
| 製品・ソリューション戦略に関するリスク | <p>当社は、「ものづくりと技術の革新で新たな価値を創り、人、社会、地球が共に栄える未来を切り拓く」ことを存在意義として定義しており、電動化機械やスマートコンストラクション、鉱山の自動化（AHS等）、データドリブンビジネス（KOMTRAX等）等、将来の市場や社会のニーズを踏まえて新たな製品・ソリューションの創出、市場導入を進めています。しかしながら、顧客のニーズに合致した製品・ソリューションを市場が要求する時期までに開発できない場合や、当社が開発・提供した製品・ソリューションが顧客の評価を得られない場合には、市場での競争力を失う可能性があります。</p> | <p>競合他社に対して優位性を維持できる製品・ソリューションが提供できない場合、当社の経営成績に影響を及ぼし、かつその影響が長期化する可能性があります。</p> | <p>当社は、2023年度を「電動化建機市場導入元年」と位置付けており、日本や欧州市場に電動化モデル4機種（3トンクラスの電動ミニショベル「PC30E-6」、20トンクラスの電動ショベル「PC200LCE/210LCE-11」、電動マイクロショベル「PC05E-1」、13トンクラスの電動ショベル「PC138E-11」）を導入しました。また、水素燃料電池を搭載した油圧ショベルの実証実験を開始し、超大型ダンプトラックでは、当社のマイニングにおける主力機種である930E向け水素燃料モジュールの共同開発契約をゼネラルモーターズ社と締結し、技術の開発と検証を進めています。このほか、米国バッテリーメーカーのAmerican Battery Solutions Incを買収し、同社が持つバッテリー技術と当社の知見・ネットワークを融合することで、様々な環境や条件の下で使用される建設・鉱山機械各機種に合わせて、最適化されたバッテリーの開発・生産を進め、電動化の取り組みを更に加速化させていく方針です。</p> <p>また、ソリューションビジネスを成長させていくため、2021年4月に（株）NTTドコモ、ソニーセミコンダクタソリューションズ（株）、（株）野村総合研究所と共に、新会社（株）EARTHBRAINを発足しました。世界の建設現場における働き方改革が求められるなか、安全性、生産性、環境性の向上をめざし、建設業界におけるDXの推進に取り組んでいます。その一例として、EARTHBRAINと共同で、建設機械向けの遠隔操作システムを開発し、2023年3月よりお客さまへの提供を開始しました。本システムはSmart Construction Fleetおよび3D Machine Guidanceとの連動により、作業効率最大化と、更なる安全性向上が期待できます。更に、ICT建機の拡販に加え、マシンガイダンスなどのICT機能を後付けできる「Smart Construction 3D Machine Guidance」を海外市場でも拡販し、事業の拡大を図りました。鉱山現場の自動化推進に関しては、鉱山向け無人ダンプトラック運行システム（Autonomous Haulage System）の導入を着実に進め、2024年3月末時点の累計導入台数は727台となりました。また、鉱山現場の課題である安全性と生産性の両立に向けた新たなソリューションの確立を目指し、2020年6月より鉱山向け遠隔操作ブルドーザー導入に向けた活動を推進し、2023年5月より鉱山向け大型ICTブルドーザー「D375Ai-8 遠隔操作仕様車」の商用稼働を開始しました。</p> |

| リスク名            | リスクの説明  | 事業へのインパクト  | リスク低減アクション   |
|-----------------|---|--|--|
| 地政学に関するリスク      | <p>当社は、開発・生産・販売等の拠点を世界各国に設け、グローバルに事業を展開しており、特定地域における社会的、政治的、軍事的な緊張の高まりは、当社の事業へ影響を及ぼす可能性があります。当社では、多様化する地政学リスクがもたらす資源価格変動や輸出入規制、サプライチェーンへの影響等を最小限にすべく、各国の政治・経済情勢や法規制の動向を確認し、状況の分析及び対応を行っています。しかし、ロシア・ウクライナ情勢をはじめ、地政学的な不確実性は増しており、グローバルでの政治的分断、軍事的緊張によりサプライチェーンの混乱や金融・経済への影響が生じる可能性があります。当社では、経済安全保障推進法をはじめとする経済安全保障関連・諸規制の動向について情報の収集と分析にあたっていますが、予期しない事態に直面した場合、当社の経営成績に不利益な影響を与えるリスクがあります。</p> | <p>ロシア・ウクライナ情勢に鑑み、コマツはロシアに対する本体、部品・コンポーネントの出荷を停止し、ロシアの生産現法も現地での生産を停止しています。CIS（ロシア、ベラルーシの他、非制裁対象6か国を含む）の事業環境は不透明な状況が続いており、今後さらに天然資源が豊富な中央アジアを中心とする非制裁対象6か国においても顧客サポートが出来ない状況が継続すると、将来の事業へ影響を及ぼす可能性があります。また、当社エレクトロニクス関連製品には最先端技術が導入されており、その一部は輸出貿易管理令に基づく輸出規制品に該当します。現時点での影響は軽微ですが、今後規制が更に強化された場合、本体販売の機会損失とサービスサポートへの支障が生じ、当事業に影響を及ぼす可能性があります。</p> | <p>CISのうち非制裁6か国は、天然資源が豊富な中央アジアに位置する重要な市場です。このためカザフスタン共和国に100%子会社であるKomatsu Central Asia LLP（以下、新会社）を設立し、中央アジア地域での販売・サービス機能を担うことで、一層の販売・収益拡大を図っています。輸出貿易管理令の改正に関しては、社内に専門部署を置き、情報を速やかに収集するとともに、その内容を関係する事業部門と共有して適時適切に対応する体制としています。また最先端技術の輸出規制については、規制対象地域以外の市場開拓や、商品の差別化機能の強化と長寿命モジュールによる能力向上、部品事業の収益性改善による競争力向上により、売上減少分を他地域へシフトし、収益源の分散と拡大を図っています。</p>  |
| 社会課題への対応に関するリスク | <p>当社は世界各国において事業を展開しており、気候変動、水資源の枯渇、人権の問題等の様々な社会課題を認識しています。気候変動などに対する社会的な関心が高まる中、当社は、気候変動を重要な経営課題の一つとして事業戦略上の目標に織り込み、気候変動をはじめとする社会課題に誠実に対応し、グローバル企業として社会・環境に対する責任を果たしつつ、事業活動を通じて社会に貢献していくことを目指しています。しかしながら、世の中が求める水準は常に変化しているため、社会からその対応が不十分とみなされる可能性があり、その結果、ブランドイメージや社会的信用の低下により、当社の経営成績に不利益な影響を与えるリスクがあります。</p>  | <p>当社は、従来から環境活動を経営の最優先課題の一つとして位置付けています。2021年には、ダントツバリュー（顧客価値創造を通じたESG課題の解決と収益向上の好循環）の実現のため、2050年までにCO<sub>2</sub>の排出を実質ゼロにするカーボンニュートラルを目指すことを宣言し、2022年4月にスタートした中期経営計画では同宣言をチャレンジ目標として掲げ、積極的な活動を展開しています。しかし、社会課題への対応が不十分、もしくはステークホルダーから不十分とみなされた場合、当社の経営成績に影響を及ぼし、かつその影響が長期化する可能性があります。</p>   | <p>気候変動リスク低減にあたり、ライフサイクル全体のCO<sub>2</sub>排出量のうち大部分を占める製品稼働時の排出量を大幅に削減させるため、電動化建機の市場導入と燃料電池や水素エンジンなどの先行研究を進めるとともに、いかなる動力源でも稼働可能な「パワーアグノスティックトラック」の開発に取り組んでいます。また高度なデジタル技術を用いた自動運転、遠隔操作により、効率の良い施工を可能とすることで、業界のトップリーダーとして、低炭素社会実現に向けた活動を推進していきます。また、TCFD提言に基づき、気候変動がコマツに及ぼすリスクと機会を評価し、シナリオ分析を通じてレジリエンスを強化するとともに、ステークホルダーとの健全な対話を通じて、気候変動や水セキュリティへの取り組みを推進しています。当社の取り組みは建設・鉱山機械からのCO<sub>2</sub>排出の削減に留まらず、例えば、自然環境保護やサーキュラーエコノミーの観点から重要性が見直されている森林は、脱炭素においても重要な役割を担っていますが、その管理や植林の作業は多くを人手に頼っています。当社はプランターなどの植林機械を開発し、また植林作業全体を効率化するようなソリューションを提供していくことにより、森林の健全な再生と循環を目指しています。これらの活動を通じて、2030年までにCO<sub>2</sub>の排出を実質50%削減（2010年比）し、再生可能エネルギーの使用を50%にすること。それは、2050年までにCO<sub>2</sub>の排出を実質ゼロ（CO<sub>2</sub>の排出量と吸収量を±0）にするカーボンニュートラルという、チャレンジ目標につながっていくのです。</p> |

| リスク名           | リスクの説明   | 事業へのインパクト  | リスク低減アクション   |
|----------------|--|--|--|
| 人材獲得・育成に関するリスク | <p>当社では、人材は新しい価値を生み出す重要な経営資源の一つと捉えており、こうした考えの下で継続的に人材への投資を行っており、社内外の環境変化や経営方針との連動を意識しながら、会社・従業員双方の持続的な成長・発展を目指しています。</p> <p>しかしながら、労働人口の減少等により、熟年技術者の減少、エンジニア人材の不足、とりわけ当社が必要とするデジタル技術やEV関連技術等の重点分野での人材獲得競争が世界中で激化しています。これらの人材獲得が計画通り進まない場合やこれらの専門分野で求められるスキルを持つ社員を育成し、製品の研究開発に必要な能力を確保できなかった場合、当社の経営計画の実行及び持続的な成長に重大な影響を及ぼす可能性があります。</p> | <p>中期経営計画の成長戦略3本柱として、①イノベーションによる成長の加速、②稼ぐ力の最大化、③レジリエントな企業体質の構築を掲げており、「多様性に富む人材基盤の充実化」を重点活動に位置付けています。</p> <p>「イノベーションによる成長の加速」を進める上で、ソフトウェア開発などに精通したデジタル人材の獲得・育成が必要となります。それらの人材の獲得・育成が計画通り進まない場合、中期経営計画と会社の持続的な成長に影響を及ぼす可能性があります。</p> <p>また、ソリューションビジネスを進めるうえで、パートナーとの協業やM&amp;Aなど、社内のコア技術と外部の知見の融合による技術革新のスピードアップが必要となります。これらが計画通り進まない場合、中期経営計画と会社の持続的な成長に影響を及ぼす可能性があります。</p> <p>また、人材獲得が困難な状況では、獲得した社員の定着と育成が重要となります。社員の会社に対するエンゲージメントを把握し適切な対策を講じない場合には、エンゲージメントの低下による人材流出が拡大し、会社の持続的な成長に影響を及ぼすリスクがあります。</p> | <p>多様な社員が安心して働ける職場を作り出し、イノベーションが生まれやすい環境にするだけでなく、個々人のモチベーション向上や企業文化の変化を促し、会社全体の成長に繋がるよう、ダイバーシティ&amp;インクルージョンを推進しております。その一環として、女性社員比率の向上、LGBTQの支援、障がい者雇用の促進等を実施しており、人的資本情報を開示しています。</p> <p>また、本社ビルの建替えを機に、産学・産産連携やオープンイノベーションの拡大など、共創・協業活動を活性化する都市型イノベーションセンターとしての機能強化を目指します。加えて、優秀な人材確保のため、グローバル本社を採用の重要拠点と位置づけ、リアルとオンラインを駆使した新たな採用イベントやインターンシップなど、コマツを体感、体験できる機会を拡充し採用力の強化に繋げていきます。</p> <p>また、デジタル人材の獲得が困難なことから、社内での育成を進めています。2019年度に「AI人材育成プログラム」をスタートし、独自のカリキュラムで、AIに関する知識・技術に加え、お客さまのビジネス課題をAIで解決できる問題に変換する能力、先端企業と連携してプロジェクトを推進する能力を持つ人材の育成を行っています。</p> <p>更に、社員のエンゲージメント向上に関しては、エンゲージメントサーベイをグローバルベースで定期実施し、社員のエンゲージメントを把握、分析し、地域・組織ごとの強みや課題を明らかにし、人事諸施策への反映などに取り組んでいます。</p> |
| AI活用に関するリスク    | <p>AIの進化は、これまでの事業の前提条件を変える可能性があります。この効果的な活用は、「イノベーションによる成長の加速」を掲げる当社の戦略に不可欠と考えています。既に、主要事業である建設機器・車両事業の売上げの約半分、特に鉱山機械においては、売上高の約3分の2を占める部品・サービスのアフターマーケット事業では、オンライン部品販売などのICTを活用したデジタルマーケティングやAIを活用した故障診断などのDX推進を通じて、新車販売後のバリューチェーン全体における付加価値の向上をグローバルに推進しています。今後もAIを戦略的に取り入れられない場合、新たなビジネス機会を喪失し、製品やサービスの競争力を失う可能性があります。</p>            | <p>生成AIは現在急速に進化している分野であり、世間でもその機会とリスクについて多くの議論がなされていますが、これらの変化を脅威と捉えるのではなく、機会として捉え、生成AIを上手に利用する必要があります。このような新たな技術の急速な変化に迅速に対応し、当社のみならず顧客、代理店も含め生産性や効率性を向上させることができなかった場合、競争力に影響を及ぼす可能性があります。他方で生成AIの利用方法を誤ると、機密情報の入力による情報漏洩や、他者の権利侵害等を惹起する可能性があります。</p>   | <p>世界各国の拠点が連携を深め、AI活用による変化への対応に迅速に対応できる体制として、Chief Technology Officer (CTO) をリーダーとする社内横断的なプロジェクトを設置し、AI活用による変化に迅速に対応しています。先進的なユースケースの開発と実装を通じて、AI分野の新技術の可能性と利用知識を獲得し、安全な導入を実現しています。</p> <p>さらにAI利用のリスク管理として、グローバルなAI利用ポリシーとルールを策定し、それに基づく社内研修を実施しています。これにより情報漏洩や他者の権利侵害等を防ぎつつ、AIをビジネスに安全に取り入れています。</p>   |



2023年度のリージョナルリスクは以下の通りです。

| リスク名                 | リスクの説明   | 事業へのインパクト   | リスク低減アクション   |
|----------------------|--|---|--|
| 新興国を中心とした人権問題に関するリスク | 企業が人権を尊重し、責任ある行動をとることがますます重視されるなか、事業活動における人権侵害が顕在化した際、地域社会からの反発や不買運動、社会的批判による企業の評判の損失、事業の遅延や中断、取引の停止等が生じるリスクが考えられます。<br>特に新興国は、当社事業における新たな有望市場「ネクスト・ボリュームゾーン」である一方で、人権リスクが顕在化しやすい地域であることから、当社の事業成長に対するインパクトがより高いことが懸念されます。 | コマツの海外売上比率は約90%に達し、そのうち新興国の売上がおよそ半分占め、今後の経済成長に伴って、新興国の売上への寄与はさらに高まることも想定されます。<br>こうしたなか新興国での人権リスクに対する取組みが不十分な場合や、対応に失敗した場合、売上の減少や成長の鈍化を招き、当社の財務状況に重大な損失をもたらす可能性があります。 | コマツは2019年に「人権に関する方針」を策定し、国際基準に準拠した人権の尊重をグローバルな組織全体に適用して事業を行うことを宣言しました。この人権方針は「コマツの行動基準」に反映し、全世界のグループ全社員に徹底しています。<br>この人権方針に基づき、当社では、事業活動における人権課題を特定し、予防し、軽減し、対処するデューデリジェンスを、社外専門家の協力を得て継続的に実施しています。2022年度は、国内外のグループ会社全社ならびに主要サプライヤーを対象にウェブによる人権調査を実施しました。その結果は回答企業にフィードバックし、リスク緩和措置に取り組んでいます。<br>また2022年度には、南アフリカ共和国でインパクトアセスメントを実施しました。さまざまなステークホルダーと人権について集中した議論を図り、顧客との間でも課題・価値意識を共有し理解を深める成果が得られています。<br>いずれの取り組みも、外部調査機関の参加・支援・助言を取り入れることにより、客観性を確保することに努めています。 |

## 2. 当社の具体的な取り組み

### (1) 情報セキュリティ

コマツでは、情報セキュリティの脅威が年々高度化・巧妙化していることを認識し、グループ全体の情報セキュリティレベルを向上させるための活動を実施しています。

#### (a) 管理・推進体制

コマツはサイバー攻撃に対する対応能力を含む情報セキュリティの組織的な体制を整備・運用するため、全世界の拠点を対象としたCSIRT（Computer Security Incident Response Team）をグローバルで運用しています。CSIRTの役割は、情報収集や各種システム対策、社員教育などを通じて情報セキュリティインシデントそのものが発生しないようにするための平時の活動および、万が一情報セキュリティインシデントが発生した場合に迅速に対応し被害を最小限に抑え、早期にシステムを復旧させることを目的としています。また、情報セキュリティインシデントの発生に備え、定期的にサイバーBCP訓練を実施することで、有事の際の対応力強化に取り組んでいます。

また、CSIRTの活動は全社的なリスクを管理する「リスク管理委員会」に定期的に報告することにより、社長および取締役を含むリスク管理委員会メンバーと課題を共有することで、適切な運用を行っています。

さらに、2023年度には各生産工場のネットワークおよびそれらに接続された設備・機器においてける情報セキュリティインシデントが発生した場合に、迅速な対応を実施する組織として、FSIRT（Factory Security Incident Response Team）を立ち上げ、グループ全体で情報セキュリティの強化に継続的に取り組んでいます。

#### (b) 個人情報保護

お客様、取引先、社員等の個人情報を適切に保護することはコマツが事業を行う上で不可欠な取り組みであると認識し、「グローバルプライバシーポリシー」を策定し、遵守しています。また、eラーニングや内部監査などを通じて適切な取り扱いを徹底しています。また、海外においても欧州一般データ保護規則（GDPR）の対応など、各国・地域の法令および社会的な要請に合わせた個人情報の保護に取り組んでいます。

### (c) システム対策

外部からの不正侵入・コンピュータウイルス感染などの脅威やそれらによる情報漏えいへの対策として、複数のシステム施策を組み合わせた多層的な防御体制を構築しています。一例として、テレワークの実施にあたり社外からシステムを利用する際は、システムにアクセスするまでに複数のプロセスを必要とする仕組みとすることで本人確認を厳格に行っています。

### (d) 教育・研修

情報を取扱うすべての社員の意識や知識を高め、適切に取扱うことができるよう、全社員に定期的なeラーニングの受講を義務付けています。不審メールへの対策としては、標的型攻撃メールを装った訓練を年複数回行っています。この不審メール対策の訓練は日本のみならず、一部の海外現地法人に対しても実施しており、情報セキュリティのレベル向上をグローバルに推進しています。

### (e) 情報セキュリティ監査

グループ企業に対する情報セキュリティ監査を実施することで、コマツグループ全体の情報セキュリティレベル向上に取り組んでいます。専門知識を有するコマツ社員が監査および助言をすることにより有効性を高め、また直接の利害関係がない第三者として実施することで独立性と公平性を確保しています。

### (f) サプライチェーン全体での情報セキュリティ向上の取り組み

コマツは自社およびグループ会社のみならず、当社の業務上の機密情報を共有する代理店や協力企業各社に対しても、当社の情報セキュリティ方針に沿った管理対応をお願いするとともに、継続的かつ有効な支援を講じております。代理店や協力企業各社に対し、情報機器等のシステム対策や情報の適切な管理方法について、チェックリストを用いた定期的な確認やヒアリングの実施および当社指定の情報セキュリティ教材の使用も推奨しています。これらの活動を通じて、業務上の機密情報の扱いや安定した事業継続についてすべての関係者と適切な情報システム管理の必要性を共有し、リスク低減を図っています。

## (2) 経済安全保障への対応

世界のさらなる政治的分断により各国の規制が強化される可能性があります。当社グループでは、経済安全保障推進法を始めとする経済安全保障関連・諸規制の動向に関する情報の収集と分析にあたっています。

### (3) CR監査の実施

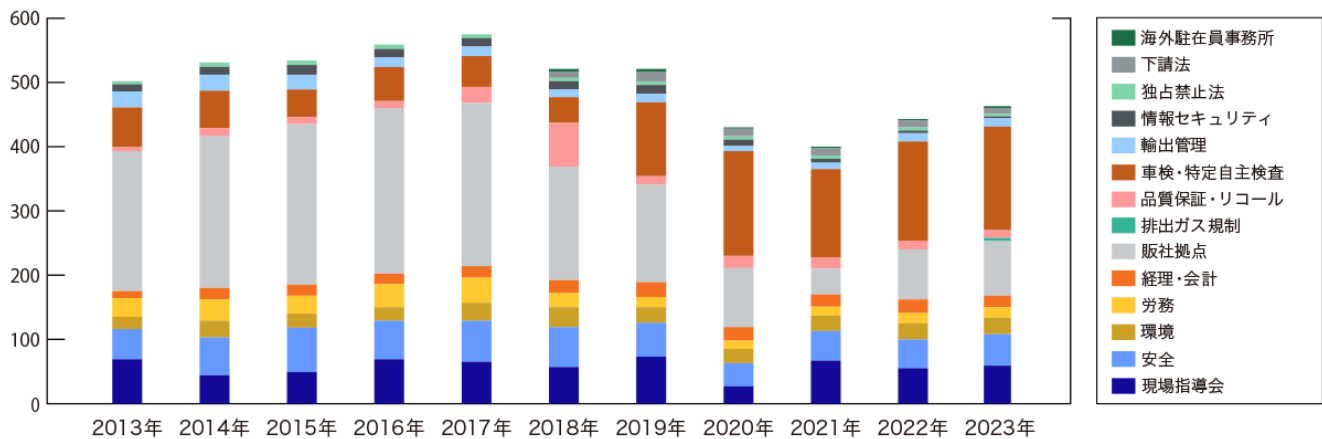
コマツではリスク管理活動の一環として、2008年度よりコンプライアンス・リスク監査（CR監査）を実施しています。これはJ-SOX監査（金融商品取引法に基づき実施している、財務報告に係る内部統制の評価）ではカバーできない分野や、会社における潜在的なコンプライアンス・リスクの見える化（特に法令遵守状況の確認・評価）を目的としたもので、社内専門家チームによる内部監査を、コマツ及び国内外の関係会社に加え国内のオーナー系代理店並びに協力企業を対象として実施しています。この活動を通じて、各社・各部門の管理レベルとコンプライアンス意識のさらなる向上を目指しており、事業環境の変化に合わせて監査分野や手法を見直し、CR監査の品質を高めるよう進めています。CR監査の実施状況は、社長への月次報告、および、取締役会での報告（年一回）を実施しています。

2023年度の実施分野は以下の通りです。

- (1) 安全、(2) 環境、(3) 労務、(4) 経理・会計、(5) 品質保証・リコール、(6) 排出ガス規制、(7) 車検・特定自主検査(法令上義務付けられた検査)、(8) 輸出管理、(9) 情報セキュリティ、(10) 独占禁止法、(11) 下請法

なお、上記分野を横断するCR監査として、販売会社の各拠点に対して実施する、現場指導会(安全、環境)、販社拠点監査(経理・会計、労務、情報セキュリティ)、海外事務所に対して実施する駐在員事務所監査(経理・会計、労務、情報セキュリティ)があります。

#### CR監査の実施状況



## 地球と共に

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 環境活動の考え方及び推進体制                  | 140 |
| 環境管理体制                          | 142 |
| 中長期目標と進捗                        | 143 |
| ISO14001認証取得状況                  | 144 |
| 事業活動と環境の関わり                     | 146 |
| 商品・サービスの気候変動対応                  | 148 |
| 生産におけるCO <sub>2</sub> 削減活動      | 151 |
| 物流におけるCO <sub>2</sub> 削減活動      | 153 |
| リマン事業の展開                        | 154 |
| 資源有効利用活動（1. 廃棄物）                | 156 |
| 資源有効利用活動（2. 水資源）                | 159 |
| 販売・サービス会社における環境への取り組み           | 161 |
| 法規制の遵守と汚染予防                     | 163 |
| 化学物質の管理と汚染予防                    | 164 |
| 環境負荷物質削減・欧州規制（REACHおよびSCIP）への対応 | 166 |
| 製品から排出されるNO <sub>x</sub> 、PM    | 168 |
| コマツの水に関する取り組み                   | 168 |
| 海外CR監査の実施                       | 170 |
| 環境地域会議開催                        | 170 |
| 生物多様性活動への取り組み                   | 171 |

## 環境活動の考え方及び推進体制

私たちコマツは、持続可能な社会の実現を図りつつ事業活動を進めるにあたり、コマツグループの環境保全の基本方針を明確にし、積極的に環境保全活動を推進しています。

### コマツ地球環境方針（2022年6月改定）

#### 基本理念

##### ■ 1. 持続可能な発展への貢献

人類は、豊かで快適な社会を発展させるとともに、かけがえのない地球環境を健全な状態で次の世代に引き継いでいかななくてはなりません。私たちコマツは、環境保全活動を経営の最優先課題の一つとして位置付け、あらゆる事業活動において、先進の技術をもって環境保全に取り組みます。また、2050年までにCO<sub>2</sub>の排出を実質ゼロとするカーボンニュートラルを目指し、ものづくりや製品から排出するCO<sub>2</sub>の削減、循環型社会構築への取り組みによって持続可能な発展に貢献します。

##### ■ 2. エコロジーとエコノミーの両立

私たちコマツは、エコロジー（環境に優しい）とエコノミー（経済性に優れている）の両立を追求し、お客さまに満足いただける優れたものづくりを行います。商品の生産から廃棄までのライフサイクル全体の環境負荷が最小限になるように努めるとともに、燃費の改善や作業現場の効率向上、循環型事業など、経済性にも優れた商品、サービス、ソリューションを提供するために、常に技術革新に取り組みます。

##### ■ 3. 企業の社会的責任

私たちコマツは、それぞれの事業所の立地している地域法令の遵守はもとより、地球環境および各地域の環境課題を踏まえた自主基準を制定して環境保全を推進します。また、各地域の環境活動への参加や、社会への環境関連情報の開示に努め、ステークホルダーとの緊密なコミュニケーションを図ることによって、企業の社会的責任を果たすとともにより良い地球と未来の実現を目指します。

#### 行動指針

##### ■ 1. 地球環境問題への取り組み

私たちコマツは、事業活動が地域および地球規模の環境問題と深く関わりがあることを認識し、以下の取り組みによって持続可能な発展および気候変動の緩和と適応に貢献します。

###### － 1) 気候変動への対応

コマツの事業活動における全ライフサイクルで使用するエネルギーおよび排出する温室効果ガスを削減します。また、自社の拠点、自社の製品使用時におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減にとどまらず、お客さまの現場施工の最適化により社会全体のCO<sub>2</sub>削減にも積極的に貢献します。

## － 2) 循環型社会の構築

事業プロセスを通じて、材料・水などの地球資源の投入量を極力削減し、それらの循環を可能な限り推進するとともに、すべての事業領域での廃棄物削減の徹底を図ります。

また、植林・育林・伐採の循環型林業を支える林業機械事業や、コンポーネントを再生・再利用するリマン事業にも取り組み、循環型社会の構築に貢献します。

## － 3) 大気・水環境などの保全および化学物質管理

水質保全、大気汚染防止、騒音振動防止などについて、地域の法令はもとより自ら制定した基準も含め遵守します。

また、事業活動の中で使用する化学物質の確実な管理を行うとともに、有害な可能性のある化学物質は継続的に削減・代替に努め、可能な限り使用を中止します。

## － 4) 生物多様性への対応

生物多様性を地球環境の一つの重要課題と認識し、事業領域全体で生物多様性への影響を評価・把握・分析し、影響・効果の高い施策から優先して取り組みます。

## ■ 2. 環境マネジメントシステムの構築

コマツおよび主要な関係会社は環境マネジメントシステムを構築し、環境活動の維持・向上を目指します。その他の関係会社・協力企業においてもこれに準じた体制を整備し、グループ全体での環境負荷低減に取り組みます。

また、中期経営計画に基づき設定された中長期目標に則り、グループ各社・各事業所はそれぞれの中長期目標を設定し、具体的な活動計画を策定・推進します。目標や活動計画及び活動状況は、トップマネジメントが定期的にレビューし、継続的な改善に取り組みます。

## ■ 3. 環境教育および環境コミュニケーション

私たちコマツは、一人ひとりの環境意識の向上が大事であると考え、全従業員への環境教育・啓発活動を積極的に推進します。

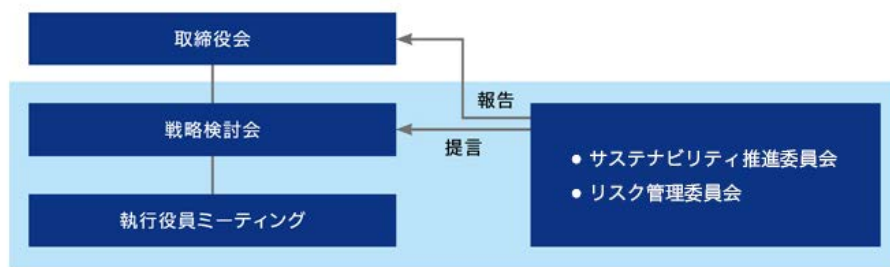
また、グループ各社、各事業所の環境関連情報を収集し、事業活動全体の情報公開に努め、お客さま、従業員、地域社会、協力企業など、コマツを取り巻くすべてのステークホルダーとの積極的な対話を深め、環境コミュニケーションをより充実させます。

※ 本方針の内容はサステナビリティ推進委員会にて承認されています。

## 環境管理体制

コマツグループは、気候変動を重要な経営課題の一つとして事業戦略上の目標に織り込んでいます。サステナビリティ推進委員会・リスク管理委員会が委員会ごとに気候変動に関する議論を行い、戦略検討会へ提言・取締役会に報告することで、適切に監督される体制を整備しています。また、執行役員ミーティングは、目標に関する進捗管理の機能を果たしています。

### 気候変動を含む環境関連の報告・検討体制



### 気候変動を含む環境に関する主な議題

| 会議名        | 議長      | 気候関連に関する主な議題   |
|------------|---------|--|
| 取締役会       | 取締役会長   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2050年カーボンニュートラル審議</li> <li>サステナビリティ基本方針策定</li> <li>新中期経営計画策定</li> <li>サステナビリティ推進委員会の報告</li> <li>研究、開発、商品企画、CTOの報告</li> <li>生産・調達の報告</li> <li>中期経営計画の進捗状況報告</li> </ul> |
| 戦略検討会      | 代表取締役社長 | <ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素製品の開発戦略</li> <li>マイニングビジネスの成長戦略</li> <li>林業機械事業の成長戦略</li> <li>スマートコンストラクションの成長戦略</li> <li>主要生産工場の成長戦略</li> <li>サステナビリティ推進委員会の報告</li> <li>リスク管理委員会の報告</li> </ul>    |
| 執行役員ミーティング | 代表取締役社長 | <ul style="list-style-type: none"> <li>商品開発の進捗状況(気候変動関連のKPI含む)</li> </ul>  |

| 委員会名          | 委員長     | 気候関連に関する主な議題   |
|---------------|---------|--|
| サステナビリティ推進委員会 | 代表取締役社長 | <ul style="list-style-type: none"> <li>ESG課題への取組み</li> <li>CSR活動報告</li> <li>重点活動・KPIに関する事項の報告と審議</li> <li>環境方針の改訂</li> </ul> |
| リスク管理委員会      | 総務管掌役員  | <ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害リスクへの対応報告</li> </ul>  |

## 中長期目標と進捗

コマツは、2022年度から新たな中期経営計画を掲げて活動を進めています。新たにESG目標を設定し、成長戦略による収益向上とESG課題解決の好循環で持続的成長を目指すことを示しました。2030年目標では、製品稼働時、および生産におけるCO<sub>2</sub>排出50%削減を目指します。その他の指標を含めた、2030年目標は以下のとおりです。

### 中長期目標

| 区分   | 適用                         | 対象              | 指標                      | 基準年  | 2030年 目標                                  | 進捗<br>(結果)<br>2023年度                   |
|------|----------------------------|-----------------|-------------------------|------|---|--|
| 製品   | 建設機械<br>鉱山機械<br>林業機械<br>など | CO <sub>2</sub> | 燃料消費                    | 2010 | 50%削減                                     | 22%削減                                  |
| 生産   | 国内外生<br>産事業所               | CO <sub>2</sub> | 原単位改善<br>率              | 2010 | 50%削減                                     | 51%削減                                  |
|      |                            | 電力              | 使用電力に<br>占める再エ<br>ネ電力比率 | -    | 50%                                       | 25%                                    |
|      |                            | 水               | 原単位改善<br>率              | 2010 | 2024年目標：<br>70%削減<br>2030年目標：検<br>討中      | 67%削減                                  |
|      |                            | 廃棄物             | 原単位改善<br>率              | 2010 | 40%削減                                     | 54%削減                                  |
| 物流   | 国内                         | CO <sub>2</sub> | 原単位改善<br>率              | 2006 | 39%削減                                     | 41%削減                                  |
|      | 海外                         | CO <sub>2</sub> | 原単位改善<br>率              | 2011 | 22%削減                                     | 14%削減                                  |
| 外部評価 | -                          | -               | 外部評価指<br>標              | -    | CDP Aリスト<br>(Climate,Water)<br>DJSI 選定 など | CDP Climate : A<br>Water : A<br>DJSI選定 |

※ 水投入量の2030年目標については、これまでの目標（2010年に対して水投入量原単位を60%削減）を達成しましたので、新目標を検討中



## ISO14001 認証取得の状況

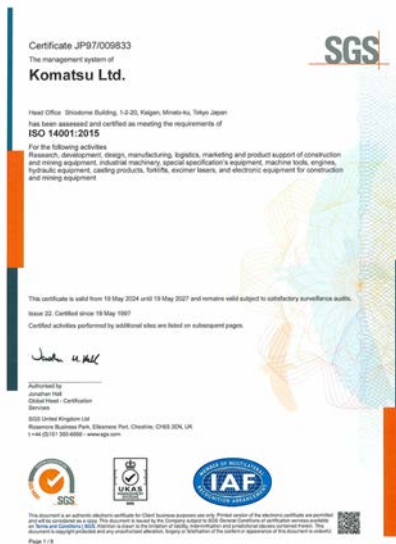
環境保全への体系的な取り組みを強固にし、マネジメントの質を高める目的で環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の認証取得を積極的に推進しています。

### 《コマツのISO認証取得状況》

|        |  |
|--------|--|
| 1997年～ | 国内外の生産事業所で個別に認証取得を開始   |
| 2008年  | コマツ国内グループで統合認証を取得  |
| 2015年  | 海外の主要な生産事業所で100%認証取得を達成  |
| 2018年～ | 国内統合認証に営業・サービス部門を追加<br>2018年 コマツカスタマーサポート<br>2019年 コマツ産機 オフィス4拠点（名古屋、大阪、広島、福岡）<br>2022年 コマツ産機 関東オフィス追加 |

※ KMCはISO認証取得を進めているところで、現在はKMCまたはコマツ本社からの専門員による内部監査を行っている。

### ISO14001:2015 国内統合認証書





## 国内統合認証範囲一覧

› 国内統合認証範囲一覧 (256KB) 


## 海外事業所 認証取得拠点一覧

› 海外事業所 認証取得拠点一覧 (108KB) 


## 日本の事業所の環境方針

› 粟津工場 (48KB) 


› 金沢工場 (444KB) 

› 大阪工場 (148KB) 

› 小山工場 (436KB) 

› 茨城工場 (108KB) 

› 郡山工場 (404KB) 

› 氷見工場 (588KB) 

› 滋賀工場 (800KB) 

› 平塚地区 (96KB) 

› テクノセンタ (212KB) 

› 実用試験部 (256KB) 

# 事業活動と環境の関わり

## 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット

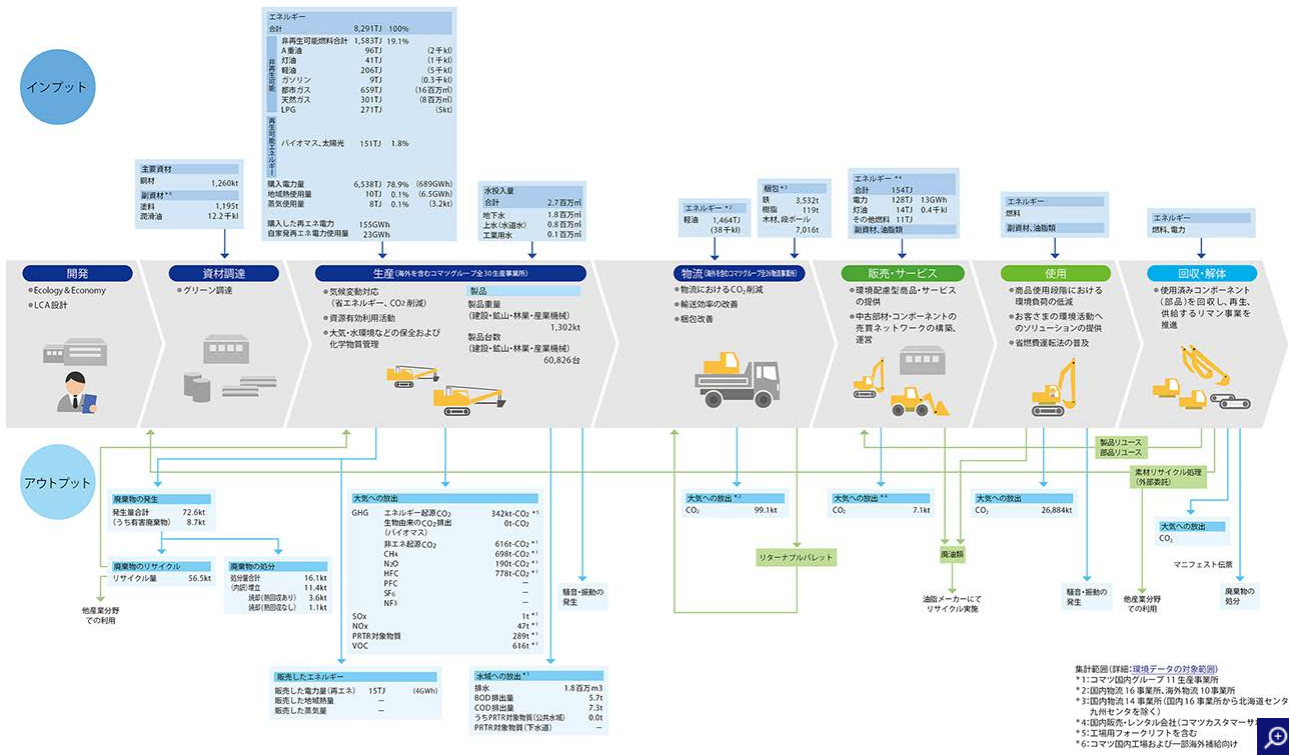
コマツグループは、さまざまな部品や原材料を調達し、生産工程では材料、水、エネルギーや化学物質などの多くの地球資源を活用してお客さまに商品を提供しています。このような事業活動は各段階で環境負荷を生み出します。

そのためコマツグループでは、事業活動に関わる環境負荷を把握し、中長期目標を策定し、環境負荷の低減に取り組みながら、より付加価値の高い商品やサービスの提供を続けていきます。

### 海外を含むコマツグループの事業活動にともなう環境負荷（2023年度）

第三者保証

海外を含むコマツグループの事業活動にともなう環境負荷（2023年度）

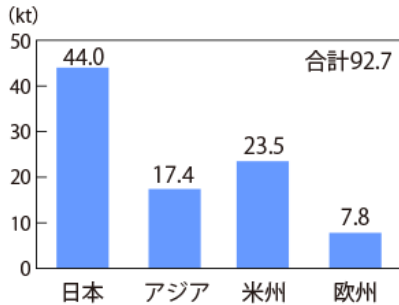


海外を含むコマツグループの事業活動にともなう環境負荷（2023年度） (568KB)

## 地域別の環境負荷指標

### Scope1：事業者から直接的に排出するCO<sub>2</sub>

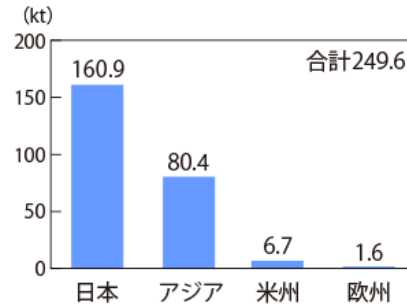
第三者保証



(発電機、ボイラなどの使用によるCO<sub>2</sub>排出)

### Scope2：事業者から間接的に排出するCO<sub>2</sub>

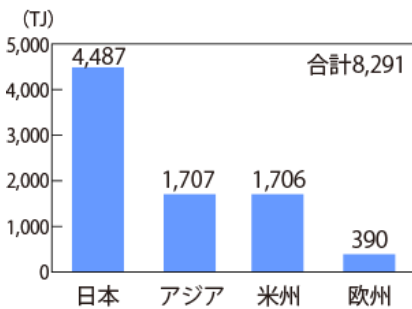
第三者保証



(購入した電気、蒸気、温水によるCO<sub>2</sub>排出)

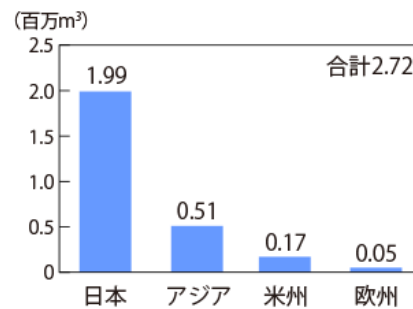
### エネルギー

第三者保証



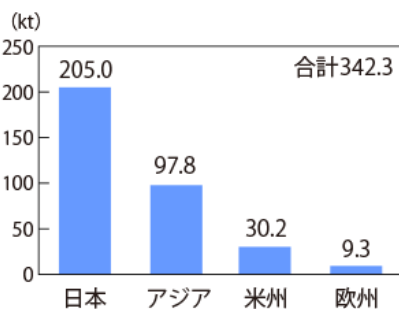
### 水投入量

第三者保証



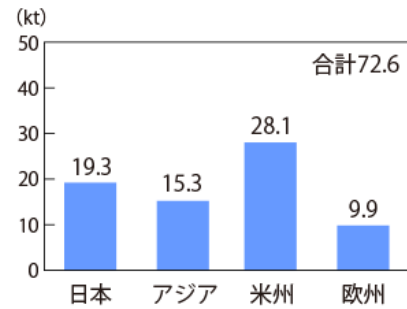
### エネルギー起源CO<sub>2</sub> (Scope1+Scope2)

第三者保証



### 廃棄物発生量

第三者保証



## 気候変動対応

### 商品・サービスの気候変動対応

#### 建機稼働時のCO<sub>2</sub>排出削減

建設機械のライフサイクルにおけるCO<sub>2</sub>排出量は、製品稼働中の排出がおよそ80~90%と大部分を占めています。このような背景もあり、コマツでは製品稼働中のCO<sub>2</sub>排出量を削減するために、ダントツ商品、ダントツサービス、ダントツソリューションの3つのアプローチで取り組んできました。

#### Step1：ダントツ商品によるCO<sub>2</sub>排出の削減

燃費性能の優れた製品を提供し、製品からのCO<sub>2</sub>排出を削減しています。例えば、2008年にコマツが世界で初めて市場導入したハイブリッド油圧ショベルがこれに当たります。

これらのハイブリッド建設機械は日本の国土交通省より「低炭素型建設機械」として認定されています。

低炭素型建設機械認定機種：HB215-3、HB205-3、HB335-3、HB365-3など計16型式（2024年4月現在）

また、燃費性能の優れた建設機械として、国土交通省の「燃費基準達成建設機械」に、ブルドーザー「D71PX-24」、油圧ショベル「PC78US-11」、ホイールローダー「WA150-8」など、24型式が認定されています。（2024年4月現在）



HB335-3

#### Step2：ダントツサービスによる製品のCO<sub>2</sub>排出削減（Komtrax）

機械稼働管理システム「Komtrax」は、世界中で稼働する建設車両から稼働情報・健康情報を自動で収集し、遠隔での車両の監視・管理・分析を可能にするべく、コマツが開発した仕組みです。集められた情報は、インターネットを通してお客さまに提供するとともに、機械の稼働時間、仕事時間、更には使われ方、燃費を「見える化」し、改善点を提案します。このようにして、お客さまでの燃料消費量の改善（=CO<sub>2</sub>排出量の削減）をサポートしています。

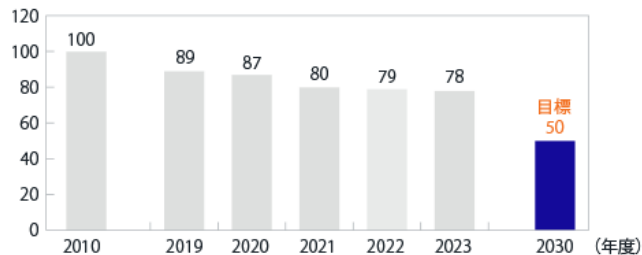
### Step3：ダントツソリューションによる施工全体でCO<sub>2</sub>排出の削減（スマートコンストラクションによるソリューションの提供）

コマツは、2013年に世界で初めて自動ブレード制御機能を搭載したICTブルドーザー「D61PXi-23」を北米・欧州・日本に市場導入しました。さらに2014年には世界初のセミオート制御機能を搭載した油圧ショベル「PC210LCi-10」を北米・欧州に、「PC200i-10」を日本に市場導入しました。ICT油圧ショベルを使った社内テスト施工のデータを元に試算した結果、「PC200i-10」での盛土法面整形作業では約30%の燃料消費量の削減が確認されました。また、ICTブルドーザーを使用した社内テスト施工のデータを元に試算した結果、「D61PXi-23」での敷均し作業では約25%の燃料消費量の削減を確認でき、ICT油圧ショベルと同じくCO<sub>2</sub>排出量を削減できることが分かりました。コマツでは、これらのICT建設機械と、ドローンや3Dスキャナーを使った現況地形計測など、工事現場の作業効率化とプロセスの「見える化」を進める「スマートコンストラクション」を展開しています。

#### 製品稼働時のCO<sub>2</sub>排出削減

コマツでは、製品（建設機械、鉱山機械、林業機械など）稼働時に排出する作業量当たりのCO<sub>2</sub>を2010年度比で2030年度までに50%削減することを目標としました。この進捗を評価するために、その年の製品性能と、基準年（2010年度）当時の製品の性能を比較し、燃費、作業効率の改善によるCO<sub>2</sub>削減貢献効果を見積もりました。その結果、2023年度の製品では、基準年に比べ、22%のCO<sub>2</sub>削減が達成されました。

#### 製品稼働時CO<sub>2</sub>排出指数 第三者保証



注) 過去データの見直しにより一部データを修正

## 電動化建機の市場形成を目指して

コマツの電動化建機7機種全てがGX建設機械の初回認定を取得

コマツは電動化建機としてラインナップしている7機種全てについて、国土交通省が新設したGX建設機械認定制度の初回認定を取得しました。

GX建設機械認定制度は、カーボンニュートラルに資するGX建設機械の普及を促進し、建設施工において排出されるCO<sub>2</sub>の低減を図るとともに、地球環境保全に寄与することを目的に設けられた制度です。

この度コマツは、国内市場向けのバッテリー式電動油圧ショベル5機種と有線式電動油圧ショベル2機種の計7機種全てで認証を取得しました。



初回認定を取得したコマツの電動化建機7機種

コマツは、2050年までにCO<sub>2</sub>排出を実質ゼロとするカーボンニュートラルをチャレンジ目標として掲げ、自社の拠点・製品使用時にとどまらず、お客さまの現場全体も含めたCO<sub>2</sub>削減の取り組みを行っています。

電動化建機は導入コストやインフラ整備にハードルがあり、国内において未だ市場が形成されてはいない状況です。コマツは、多様な機種を導入しお客さまのニーズに応えることで早期の市場形成を目指しており、2023年度を電動化建機の市場導入元年と位置付け4機種を市場導入を発表してきました。このたびのGX建設機械認定制度の初回認定を弾みとして、取り組みを更に加速します。

コマツは中期経営計画「DANTOTSU Value – Together, to “The Next” for sustainable growth」に掲げている、ダントツバリュー（収益向上とESG課題解決の好循環を生み出す顧客価値の創造）を通じて、未来の現場に向けた次のステージに踏み出し、サステナブルな未来を次の世代へつないでいくため、新たな価値創造を目指していきます。

## 生産におけるCO<sub>2</sub>削減活動

コマツは気候変動問題に対応するため、グローバルの拠点で研究・開発や生産活動に使用する電力・燃料ガス・燃料油など全てのエネルギーを対象に、内製金額当たりのCO<sub>2</sub>排出量を指標として、CO<sub>2</sub>排出量原単位の低減活動を推進しています。

2023年度は、国内外の鋳造・鍛造・熱処理・機械加工等の負荷の高い工場を中心とした省エネ改善と、太陽光やバイオマス発電施設の増設、さらに海外ではグリーン電力の購入の拡大で、CO<sub>2</sub>排出量原単位を大きく低減しました。また、電力の再生可能エネルギーの使用比率も25%まで向上しました。

| 項目                                | 2022年度 | 2023年度 | 2030年目標 |
|-----------------------------------|--------|--------|---------|
| CO <sub>2</sub> 排出量原単位 (対2010年度比) | 57     | 49     | 50      |
| 再生可能電力使用率                         | 17%    | 25%    | 50%     |

### 2023年度の主な活動

#### 《国内》

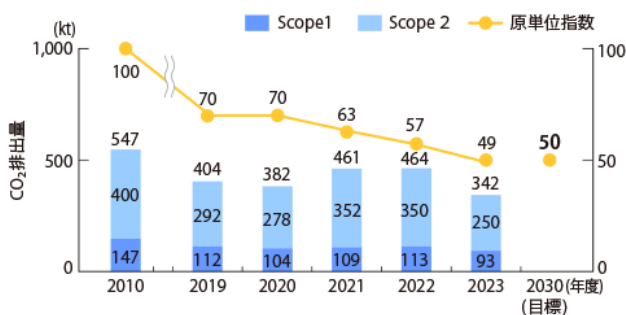
- 生産性向上、ユーティリティ設備の省エネ改善
- 太陽光発電施設の増設、バイオマス発電の拡大

#### 《海外》

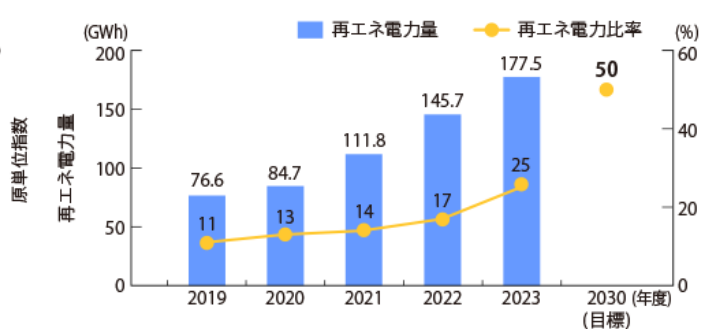
- 電力設備の力率改善、鍛造工法改善
- 太陽光発電施設の増設、グリーン電力の購入拡大

### 生産活動におけるCO<sub>2</sub>排出、エネルギー指標

#### エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量 第三者保証



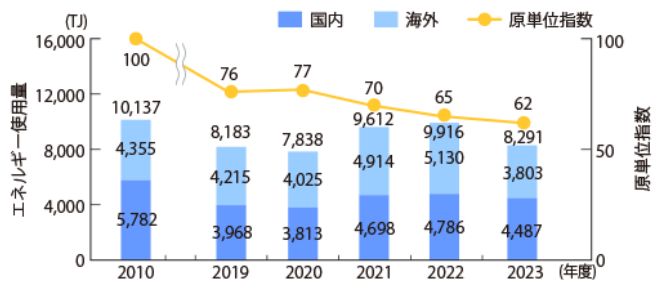
#### 再生エネルギー量と比率 第三者保証





## エネルギー使用量

第三者保証

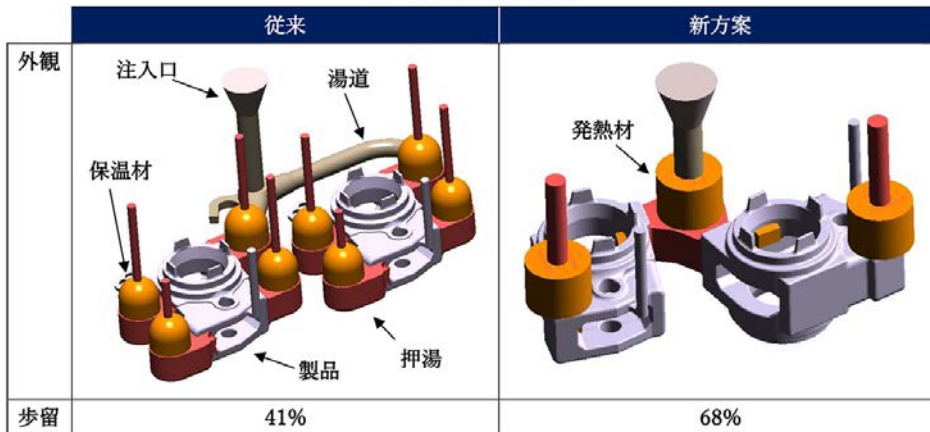
鋳物の歩留まり向上によるCO<sub>2</sub>大幅削減

氷見工場は建設機械の鋳造部品を生産しており、コマツで最もCO<sub>2</sub>排出量が多い工場です。2019年度から鋳造工程のCO<sub>2</sub>排出量を削減するプロジェクトチームを立ち上げ、省エネルギーの改善に取り組むことで、これまでにCO<sub>2</sub>排出量の原単位を10%以上削減しています。

鋳造における鉄の溶解工程は、特にエネルギーの消費が大きくCO<sub>2</sub>も多量に排出してしまい、工場全体のCO<sub>2</sub>排出量の約40%を占めています。これは加熱のために大きな電力を使用することに加え、製品の歩留まりを上げることが難しく効率が上がらないことが要因でした。

こうした中で、素材形状の見直しや押湯注入の改善、凝固の指向性を強化するなど、様々な工夫を折り込むことで一部の部品では溶解金属の歩留まりを20%以上も改善できる見込みとなり、CO<sub>2</sub>排出量の削減にチャレンジしています。

代表品の歩留向上方案



## 物流におけるCO<sub>2</sub>削減

### グローバル輸送のCO<sub>2</sub>改善状況について

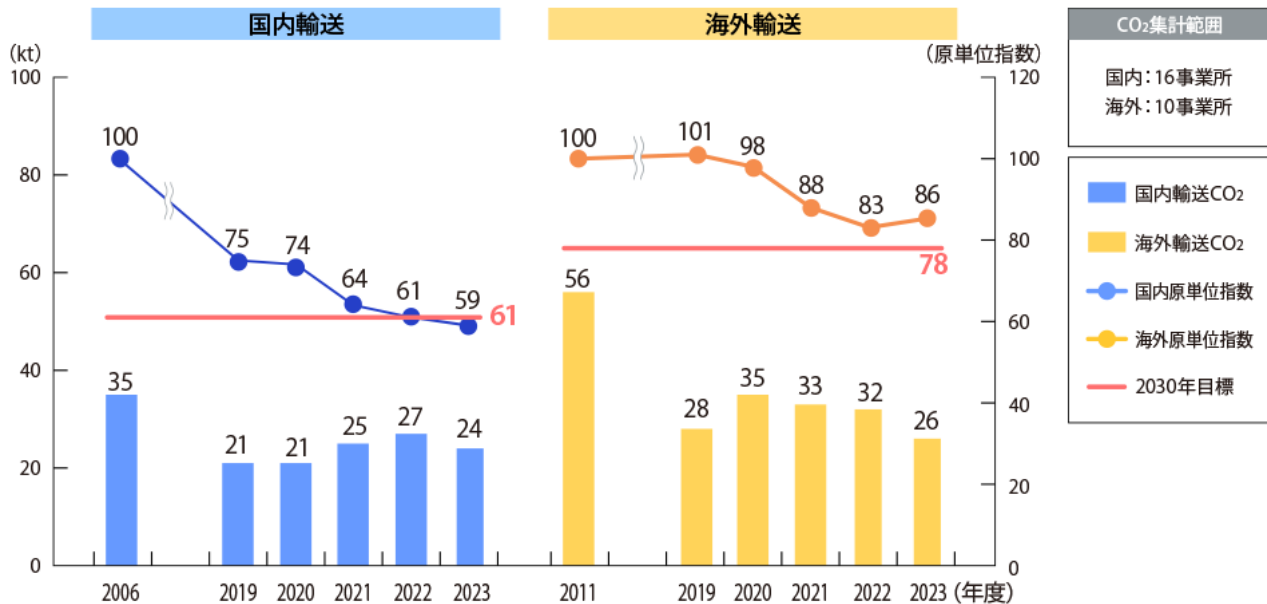
#### (貨物重量当たりCO<sub>2</sub>排出量原単位)

コマツは国内の輸送では内航船や鉄道を活用するモーダルシフト化を推進するとともに積載率の向上による輸送の効率化を進めています。また、輸出製品の港までの輸送距離を短縮するため、工場に近い金沢港や常陸那珂港を積極的に利用しています。

2023年度は、国内ではモーダルシフト化の改善が進み、輸送に係るCO<sub>2</sub>排出量の貨物重量当たりの原単位を昨年度から2ポイント低減し目標を達成しました。一方で海外では生産量が減少したことが影響し、CO<sub>2</sub>排出量の原単位は昨年度と比べて3ポイント悪化しました。

コマツは引き続き国内、海外の輸送の効率化を推進し輸送に係るCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組みます。

#### 輸送におけるCO<sub>2</sub>排出 第三者保証



\*原単位指数は基準年（日本：2006、海外：2011）での貨物重量当たりのCO<sub>2</sub>排出量を100とした指標

## 海外輸送CO<sub>2</sub>改善

### -BKCで電気自動車（EVトレーラー）による建機輸送を開始-

BKC（タイ）では電気自動車（EVトレーラー）による建機の輸送を開始しました。

北米や東南アジアに向けて輸出されるコマツ製品を工場から港まで輸送しています。

輸送に使うEVトレーラーの燃費は従来のディーゼルエンジン車の約半分に抑えられるため、輸送時のエネルギー使用量を抑えるとともにCO<sub>2</sub>排出量を大きく低減することができます。

こうした活動が環境対応を考慮した企業としての価値やイメージを高める取り組みとして評価されるよう、状況を見ながら今後さらに拡大していくことを検討していきます。



## 循環型社会形成への取り組み

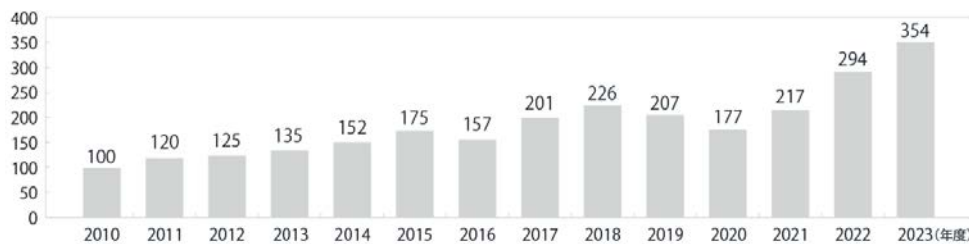
### リマン事業の展開

コマツは、お客さまの現場で長期間稼働した建設・鉱山機械から取り外したエンジン・トランスミッションなどのコンポーネントを回収し、分解、洗浄、部品再使用判定し部品加修後に再使用もしくは部品交換、再組立、性能検査、塗装、出荷検査などいくつもの工程を経て新品同様によみがえらせ、再び市場に供給する「リマン事業」を世界の11ヶ国に設置したリマン工場/センタで推進しています。これらの拠点は各々単独で機能するだけでなく、各リマン拠点をネットワークで結び、リマンに必要な技術情報をグローバルで共有しています。また、市場で稼働しているリマンコンポーネントの耐久性情報を把握し、コマツが最適な寿命を有するコンポーネントを開発するうえで重要な情報をフィードバックしています。また、リマンにより、新品を作った場合に比べ、2023年度でおよそ40,416トンのCO<sub>2</sub>削減効果があると見積もられました。

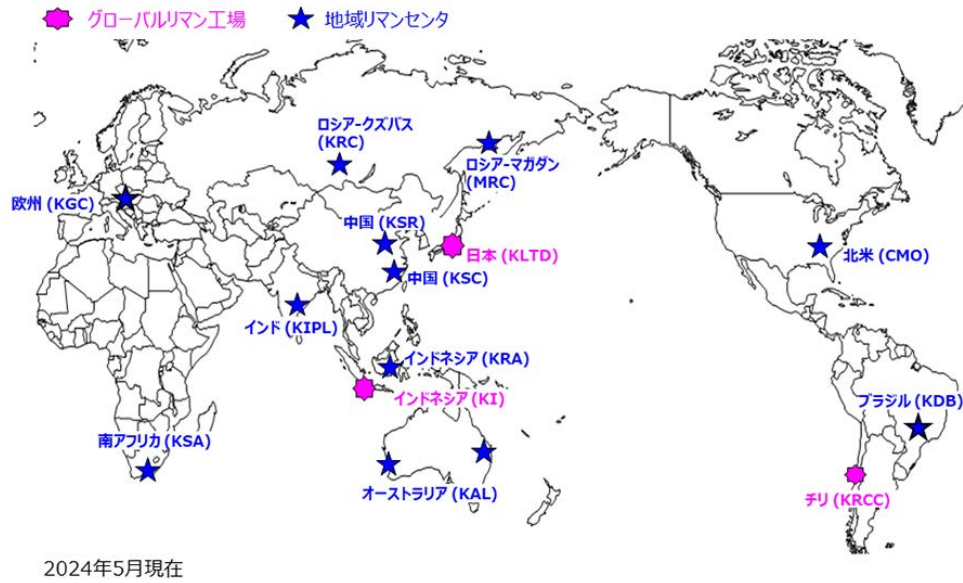
リマンとは「再生」を意味する「Remanufacturing」の略語で、お客さまに次のようなメリットを提供しています。

- 新品と同等の品質及び性能を保証
- 新品に比べ割安
- 適正に在庫されたリマン品により、休車時間を短縮
- リユース・リサイクルによる資源の節約、廃棄物の削減

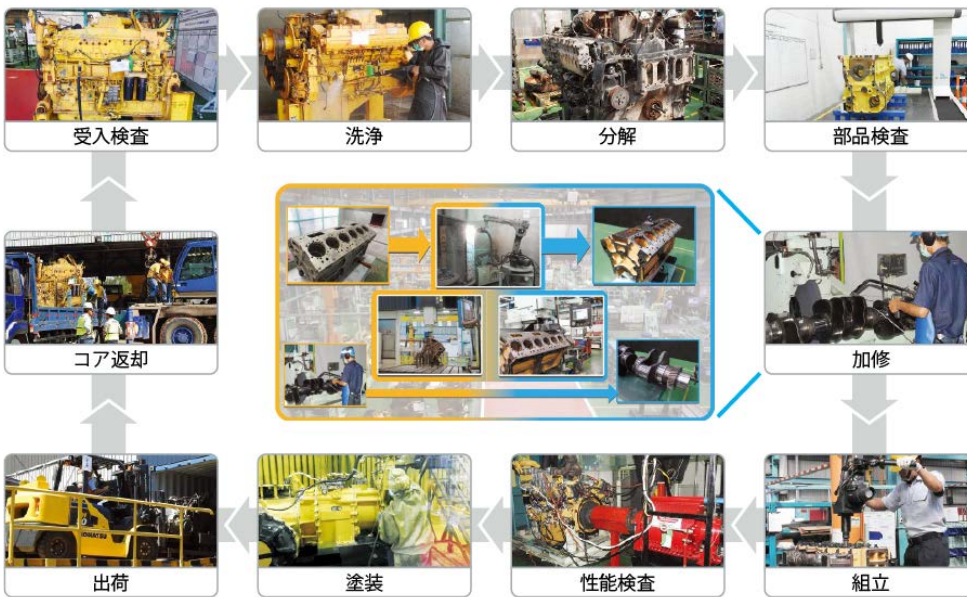
### リマン取扱高推移（2010年度を100とした指数）



## リマン工場/センタ マップ



## リマン工程図



## リマンによる資源循環活動の推進 -チリ新リマン工場の開設による再生コンポーネント事業強化-

コマツは、コマツチリ（チリ共和国・サンチアゴ）においてアントファガスタ州ラネグラ地区に新リマン工場を開設しました。当工場はチリ北部地域の鉱山で稼働する超大型エレキダンプトラック等をサポートするため、高品質、高効率なリマンコンポーネントを製造し、提供していきます。本リマン工場はコマツグループの生産技術力をベースに機能集約、工程最適化を行い、面積生産性や作業環境改善を実現しました。更に部品倉庫の集約、効率化を行い、お客様への迅速かつ高品質なリマンコンポーネントを年間9千トン提供し、廃棄物削減、資源循環に貢献していきます。

今後、更に環境負荷を低減したクリーンな工場を目指し、以下の活動を進めていきます。

1. 太陽光発電の導入およびグリーンエネルギー事業者からの100%再生可能エネルギーによる操業
2. プラント水の再利用システムや緑地灌漑システム導入



## 製品における希少物質の有効利用

コマツでは、製品に使用される希少物質の再利用等により限られた資源の保全と有効利用に取り組んでいます。建設機械に使用されるディーゼルエンジンでは排ガス中のNOx（窒素酸化物）や、PM（粒子状物質）の濃度を減らすため、排気ガス処理装置の搭載が進んでいます。これらの排ガス処理装置では、NOxやPMの濃度を低減するために触媒として貴金属が用いられており、これらの資源有効利用のため、たとえば日本の小山工場では、稼働している建設機械の排ガス処理装置の性能維持のために交換した装置を回収し、貴金属をリサイクルしたり、あるいは再生処理により再度使用可能な状態として希少資源の有効利用を図り、あらたな希少資源の使用量を減らしています。

## 資源有効利用活動（1. 廃棄物）

コマツは廃棄物排出量を減らすとともに、排出した廃棄物を再資源化して有効活用する「ゼロエミッション」活動を推進しています。

国内の生産事業所では、主に廃プラスチックの有価物化や輸送荷姿の改善による木くずの削減、梱包資材の再利用などの取組みをしています。海外でも廃棄物の分別による再利用化を積極的に推進しています。2023年度は海外の工場で鑄造工程で使用する砂の有効利用化を推進し、廃棄物の排出量を大きく低減しました。これによって排出量の原単位は2010年度比で54%を低減し目標を達成しました。

| 項目                         | 2022年度 | 2023年度 | 2030年目標 |
|----------------------------|--------|--------|---------|
| 廃棄物排出量原単位指数<br>(基準年：2010年) | 62     | 46     | 60      |

## 前年度の主な活動

### 《国内》

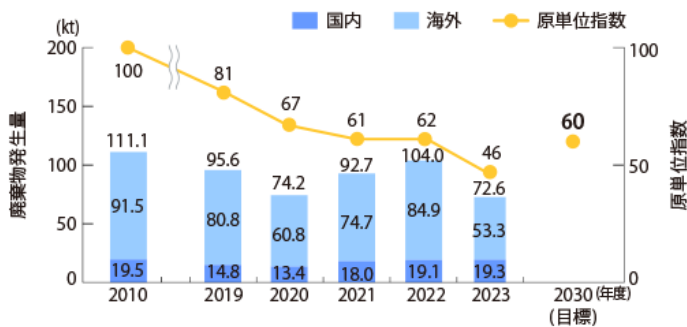
- 海外調達品の荷姿改善による木くずの削減
- 廃プラスチックの分別レベル向上による有価物化

### 《海外》

- 鑄造工程砂の有効利用化

## 廃棄物発生量

第三者保証



## 資源循環の取り組み

大阪工場で発生するプラスチック使用製品産業廃棄物は外部業者に委託処理を行い、固形燃料化やサーマルリサイクル化に寄与してまいりました。こうした中で国内ではプラスチック廃棄物に関する環境問題に対応する動きがあり、2022年4月1日に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行されました。社会全体での資源循環の加速化に伴い大阪工場でも再資源化のレベル向上を図るべく、プラスチック使用製品廃棄物の有価物化に取り組みました。プラスチック使用製品は多種の材質が使用されており、これをまとめて有価物化を図ることが困難であることから、まず初めに材質が単一で品質変動が少ないポリエチレン製梱包資材に着目し、これを適正に分別する活動の強化を図りました。その結果、2022年度から農業用容器等のプラスチック製品への原料として活用する有価物化を実現しました。現在はポリプロピレンのプラスチックケースやプラスチックパレットの有価物化を検討しており、これからも再資源化をさらに拡大していくよう取り組みを進めていきます。



有価物：ポリエチレン梱包シート圧縮後



有価物 保管状況

## サブ組立部品の輸送荷姿改善

コマツ物流ではコマツの建設機械の主要部品であるトランスミッションのサブ組立を行い、コマツ茨城工場に納入しています。納入時には、雨濡れなどで、品質上の問題が出ないようにビニール袋をかぶせています。

茨城工場では納入された部品を効率的に運搬できるようにレイアウト改善が進められていました。

そこで、コマツ物流はトランスミッションの置場を雨濡れなどの品質リスクの少ない屋根のある場所に変更するよう提案を行いました。

その提案が茨城工場で採用され、トランスミッションの置場が屋根のあるエリアに変更され、雨濡れなどの品質リスクも少なくなりました。

品質リスクが少なくなったことから、関係者による協議を進めた結果、最終的にはビニール袋をかぶせること自体が不要となりました。

この改善で、ビニール袋の購入費用とビニール袋をかぶせたり取外したりする作業を廃止することができ、コストと廃棄物発生量の両方の削減を達成することができました。

今後も様々な場面に目を向け、過剰な梱包やムダな輸送などが無いか確認し改善を進めてまいります。



改善前



改善後

## 間接部門における環境負荷低減活動

コマツは、間接部門における環境活動も積極的に実施しています。2023年度は、本社ビル建て替えに伴う2024年1月の一時移転に向けて、備品類や飛沫防止パネル、椅子や机などの什器類の多くが廃棄されることになりました。これらの廃棄品を対象として、コマツグループ内をはじめ、みどり会企業などの社外団体に向けてリユース活動を実施しました。その結果、多くの廃棄品は有効活用されることになり、さらに、ISO14001外部審査において、廃プラスチック削減及びCO<sub>2</sub>削減パフォーマンス向上の活動として、高い評価をいただきました。

## 資源有効利用活動（2. 水資源）

コマツは国内北陸地区の工場で特に水使用が多いことを認識し、冬季の融雪目的の水利用の最適化を図るとともに、生産工程では設備の冷却水の循環利用や水冷設備の空冷化などの改善を進め、水の新規投入量を削減しています。

2023年度は全体の水の投入量は前年と比べて削減しましたが、原単位は前年度から2ポイント悪化し33になりました。

| 項目                       | 2022年度 | 2023年度 | 2024年目標 |
|--------------------------|--------|--------|---------|
| 水投入量原単位指数<br>(基準年：2010年) | 31     | 33     | 30      |

※ 2030年新目標は検討中

### 前年度の主な活動

#### 《国内》

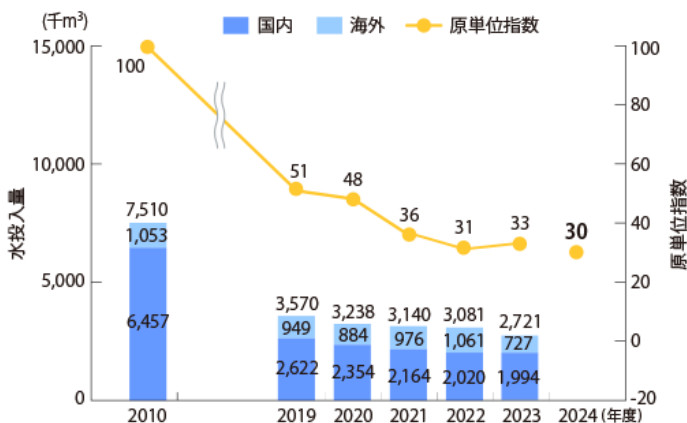
- 熱処理設備冷却水の循環利用、コンプレッサーの空冷化
- 融雪目的の水利用の最適化、厚生棟の節水ノズルの設置

#### 《海外》

- 散水の雨水・再生水利用

### 生産活動における水投入量

#### 水投入量 第三者保証





## 水処理施設の改善による再生水の品質と供給量の向上



コマツ アンダーキャリッジ インドネシア（株）は、将来のためにきれいな水を守ることに尽力しています。水は健康だけでなく、貧困削減、食糧安全保障、平和と人権、生態系、教育にも不可欠です。

このような理由から、コマツアンダーキャリッジインドネシアでは、社長の方針に基づき、施設の導入や水利用に対する意識向上など、全従業員がこれらの活動に貢献しています。コマツアンダーキャリッジインドネシアでは、2010年度より資源の3R（リデュース、リユース、リサイクル）の取り組みを開始し、2023年度には水投入量の原単位を約60%削減することに成功しました。

コマツ アンダーキャリッジ インドネシアでは、2015年度に排水をリサイクルする水処理プラントを導入設置し、洗浄排水を貯める地下水タンクも設置しました。2023年度には、リサイクル水の水質を浄水基準内に改善しその容量も向上させ、さらにこれらと並行して排水路に堰を設けて雨水貯留槽も設置しました。

この改善でコマツ アンダーキャリッジ インドネシアでは、約 800 m<sup>3</sup>/月の浄水量を再生できるようになり、同量の新規取水量を削減しました。今後は、さらに排水の再生量を増やして水投入量の原単位を基準年から 70%を削減する中期目標を達成するように貯水池と雨水貯留槽の拡大の取り組みを進めます。

## 販売・サービス会社における環境への取り組み

### 販売・レンタル会社に対する環境活動支援

コマツは、建設機械、フォークリフトのコマツグループ販売会社の活動においても、安全と環境の改善活動を継続しています。2023年度は、環境マネジメントの意識を強化する活動として、環境管理システムの構築および現場の改善支援を実施しました。また、現地に赴いての現場での法令順守状況の確認(チェック)と事後勉強会などを実施して改善に向けてのフォローを実施しました。さらに、販売会社への情報共有のため、販売会社向けの情報提供のイントラネットのリニューアルを図り、法改正情報や教育資料を掲載して幅広い支援を実施しました。

| 項目                                    | 2022年度 | 2023年度 | 前年度比   |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| CO <sub>2</sub> (千t-CO <sub>2</sub> ) | 7.5    | 7.1    | 6.4%減少 |

### ISO14001認証取得

コマツカスタマーサポート(株)(以降 KCSJ)において、2023年度も国際規格ISO14001の認証更新する活動を実施しました。活動においては、各カンパニーの本社を含む認証拠点を中心に環境改善活動を推進し、さらに認証拠点以外の各拠点においても統一した環境改善への取り組みを実施して計画どおり本社を含むすべてのカンパニーにおいて認証を更新しました。

### 環境ガイドラインに基づく環境活動

コマツグループ販売会社の現場において、環境面に深く関係する廃棄物処理・排水管理・騒音振動などに関連する法令および近隣に対して遵守すべき事項や基準をまとめた「環境ガイドライン」を全拠点に配付し、そのガイドラインに準じて環境活動を推進しています。また、現場においてこの環境ガイドラインが着実に遵守できるようにコマツと各社の担当者が共同で各拠点へ直接訪問(一部リモートによる現場確認を含む)して、現場指導・改善提案および教育を実施しています。



緊急事態訓練の状況

## 廃棄物の適正排出

KCSJの全カンパニーおよび一部のコマツグループ販売会社において廃棄物の排出適法管理システム(電子 manifests の管理に加え、処理委託契約書、許可証などの一元管理)を導入して統一した運用を実施しています。管理システムを導入することを契機にそれぞれの拠点で排出される廃棄物の管理状況の見える化を図ることで適正な管理を進めています。

## 本来業務における環境負荷低減活動の紹介

### - 環境配慮型商品の販売支援 -

コマツが開発した環境配慮型機械(排出ガス規制をクリアしたTier4 Final搭載機械、ICT建機、バッテリーフォークリフトなど)販売促進に注力し、本来業務(販売およびサービス)をとらして環境負荷低減に向けての活動を推進しています。また、2021年度より電動パワーショベルの市場導入も進めており、環境配慮を望むユーザーへの提案を進めています。

さらに、コマツグループ販売会社においては従来型の建設機械にICT機能を後付けで取り付けるスマートコンストラクション・レトロフィットキットの普及を進め、更なるスマートコンストラクション施工法の普及推進に注力し、現場作業における効率化などによる環境負荷低減に向けても活動しています。また、KCSJにおいてはICT建機の機能の紹介およびスマートコンストラクション施工法を体験いただくためのIoTセンタを全国に設置して環境負荷低減施工法の理解と普及に努めています。



2024環境展の展示状況 (PC30E)

# 環境リスクマネジメント

## 法規制の遵守と汚染予防

コマツは、国や自治体の法規制を順守し、実測結果の定期的報告や保管等を確実に実施しています。2023年度は、環境に関する軽微な違反が国内で9件発生しましたが、罰金は科せられておらず、全て対応済みです。海外事業所では、非常事態訓練に関する軽微な違反（北米：KAC）が発生しましたが、罰金は発生しておらず対応は完了しています。

### 土壌・地下水汚染

土壌・地下水の調査に関するガイドラインを定め、売却あるいは閉鎖・撤去計画のある事業所については法令に基づいて調査を行い、汚染がある場合は自治体の確認のもと浄化対策を行うことにしています。また、稼働中の事業所においては、過去に洗浄液などに使用した揮発性有機化合物（VOCs）による汚染の有無を確認するために自主的な調査を行い、浄化対策を進めています。2005年から国内の事業所でVOCsに関する土壌・地下水の調査を行い、汚染が確認された場合は対策工事を実施してきました。浄化方法はできる限り短期間で浄化できる方法を採用しています。今後も、確実に浄化作業を推進していくとともに、敷地外へ基準を超えた地下水が流出していないことを確認するために、敷地境界での定期的な地下水のモニタリングを継続していきます。

### PCB廃棄物の管理

変圧器や蛍光灯の安定器などのPCB廃棄物は、PCB特別措置法や廃棄物処理法に基づき、適正に保管・処理しています。高濃度のPCB廃棄物については処分期限（2023年3月末）までに適切に対応を実施しました。低濃度のPCB廃棄物については、引き続き計画的に処理を進めていく予定です。

## 化学物質の管理・汚染予防

### PRTR対象物質の低減

2023年度の取扱量1トン以上(特定第一種は0.5トン以上)のPRTR※対象物質は29物質で前年度に比べ4物質増加しました。これはPRTR法改正後、新たにPRTR1種対象となった物質による増加です。

PRTR対象物質は、キシレン、エチルベンゼン、トルエンの3物質が、コマツ及びコマツグループ生産事業所の排出量の約81%を占めています。またそのほとんどが大気への排出となっています。

2023年度は各事業所でPRTR1種の含有の少ない塗料、シンナーへの改善を進めており、取扱量も減少しております。

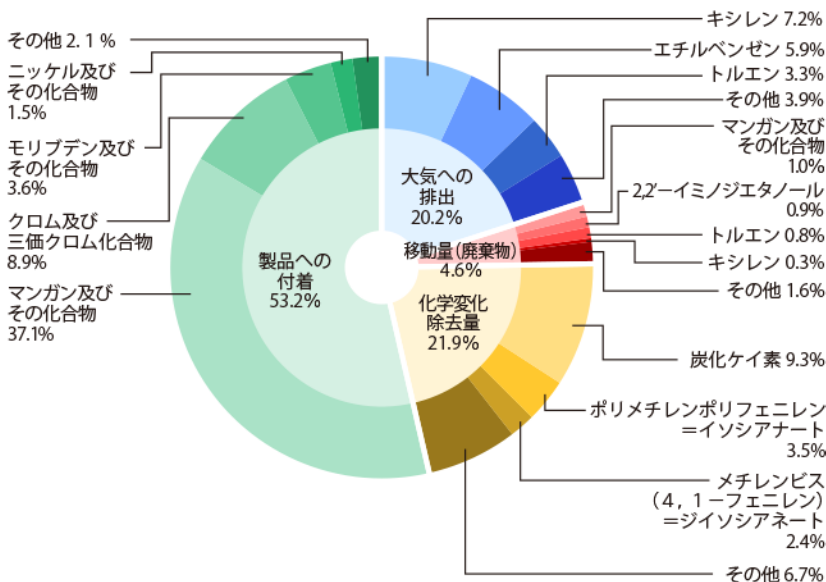
2024年度もPRTR1種含有の少ない副資材への切り替え、塗着効率向上、塗膜厚の減少、シンナーの再生利用など改善に努めていきます。

※ PRTR：「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」（PRTR法）に基づく届出制度

### PRTR対象物質の排出量・移動量の構成

#### 国内グループ生産事業所

第三者保証



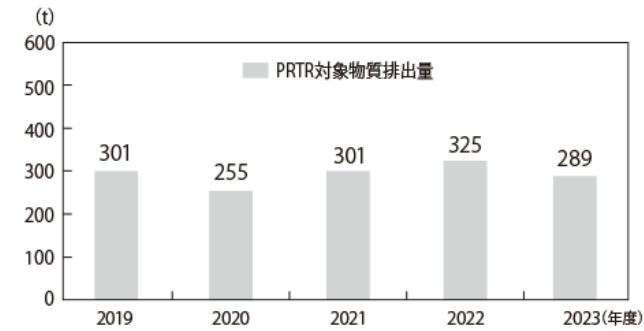
注：令和5年度以降届け出対象物質で取扱量1t以上(但し、特定第一種は0.5t以上)

※ 各カテゴリーの小数点以下の数値の関係で合計が合わない場合があります。

## PRTR対象物質の大気への排出量

### 国内グループ生産事業所

第三者保証



注) 取扱量1t以上 (但し、特定第一種は0.5t以上)

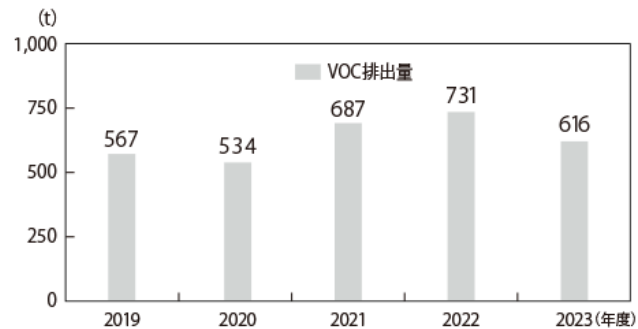
## VOC排出量の低減

VOC排出量の大部分はキシレン、エチルベンゼンなど塗料、シンナーに含まれるVOCです。2023年の排出量は2022年度より約16%減少しました。今後も排出量低減に努めてまいります。

## VOC排出量

### 国内グループ生産事業所

第三者保証



## 環境負荷物質削減・欧州規制（REACHおよびSCIP）への対応

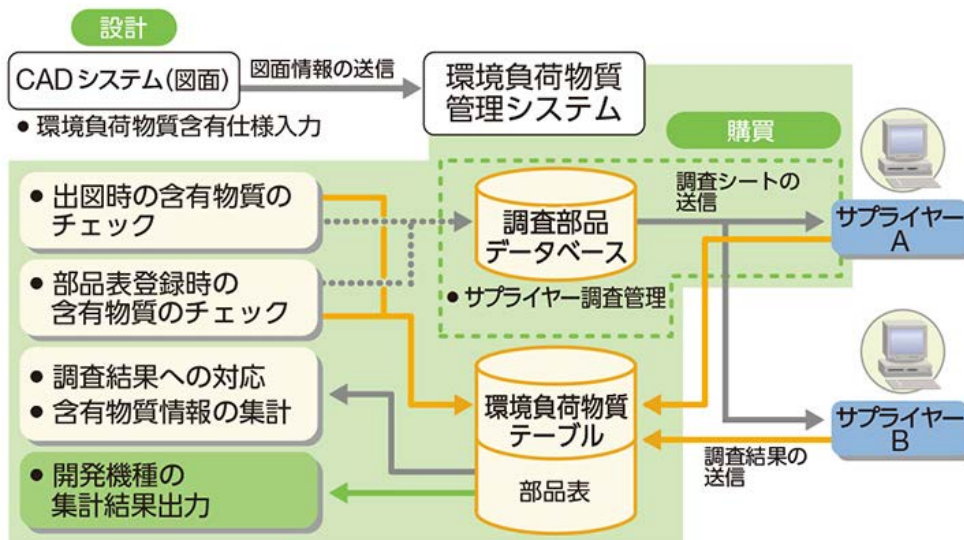
海外の環境保全の高まりに対応し、コマツは早期からアスベスト、鉛などの環境負荷物質削減に取り組んできました。1999年度には、化審法の禁止物質や各国規制の禁止物質をベースに、使用禁止物質、使用制限物質を定め、環境負荷物質のトータル管理を開始しました（[下記「製品への使用禁止・使用削減対象の環境負荷物質」参照](#)）。

昨今はREACH\*1およびSCIP\*2対応をベースとして、使用制限物質の見直しと削減または禁止を推進しています。サプライヤーの協力のもとに、製品中の負荷物質の管理強化のための管理システムを導入し国内、欧州法人で運用開始し、その他海外現地法人でも運用を進めています。

このシステムを利用して現EU向け輸出車・EU現地法人生産車のみならず、新規開発機種に対しても確認を実施、さらに継続的に登録される追加SVHCに対しても、都度再確認を実施しています。

2024年5月時点では240物質ですが、半年毎に追加され、将来は1500まで増えるといわれ、もれなく管理するため、ルーチンワークフローを作成しています。

### 環境負荷物質管理システム



## 製品への使用禁止・使用削減対象の環境負荷物質

| ランク                        | 数       | 物質名  |
|----------------------------|---------|--|
| 禁止                         | 21      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 6価クロム</li> <li>■ PBB/PBDE/DBDE※4/HBCDD</li> <li>■ PCB</li> <li>■ トリクロロエチレン</li> <li>■ PFOS(パーフルオロオクタンスルホン酸化合物)</li> <li>■ ペンタクロロチオフェノール※4</li> <li>■ カドミウム</li> <li>■ 3置換有機錫化合物</li> <li>■ アスベスト</li> <li>■ トリエタノールアミン</li> <li>■ RCF(耐火性セラミックファイバ)(アルミナ/シリカ系)</li> <li>■ ヘキサクロロブタジエン※4</li> <li>■ 水銀</li> <li>■ 6ふっ化硫黄※4</li> <li>■ 特定フロン/代替フロン(HCFC)</li> <li>■ ヘキサクロロベンゼン</li> <li>■ 2,4,6-トリ-tert-ブチルフェノール※4</li> </ul> |
| 削減<br>(限定使用)               | 15      | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 鉛</li> <li>■ 代替フロン(HFC)</li> <li>■ 特定多環芳香族炭化水素(PAH)</li> <li>■ BNST</li> <li>■ ひ素</li> <li>■ 特定フタル酸エステル(D EHP/DBP/BBP/DIBP)※3</li> <li>■ メタノール</li> <li>■ DOTE</li> <li>■ セレン</li> <li>■ 特定塩素系難燃性処理剤(TCEP)</li> <li>■ DZ</li> <li>■ UV327</li> </ul>  |
| REACH規制<br>高懸念物質<br>(SVHC) | (240)※5 | <p>コマツの製品に使用している可能性がある以下の物質は管理対象。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DEHP/DBP/BBP/DIBPなど (5物質)</li> <li>■ 特定鉛化合物 (4物質)</li> <li>■ HBCDD/DBDE/トリスりん酸(2-クロロエチル)</li> <li>■ DOTE</li> <li>■ RCF</li> <li>■ UV327</li> </ul>   |

※1 REACH(Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals): 「化学物質の登録、評価及び認可に関するEU規則」

※2 SCIP (Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products))

※3 フタル酸ジエチルヘキシル、フタル酸ジブチル、フタル酸ベンジルブチル、フタル酸ジイソブチル

※4 規制動向により制限強化

※5 2024年5月時点の物質登録数(随時更新),コマツ建設機械・産業車両に該当しない物質を含む

このような使用禁止、削減を進めていますが、例として、特定フタル酸エステル含有部品については、2024年までには代替品へ置き換えるよう計画しているところです。



## 製品から排出されるNOx、PM

建設機械などに使われるディーゼルエンジンからの排気ガスに含まれるNOx（窒素酸化物）とPM（粒子状物質）を減らすために排出ガス規制が設けられ、よりクリーンな排気ガスとするよう、開発を進めてきました。2023年度には、生産された建設機械のおよそ73%が米国Tier-3、EU StagellIA以上の規制に対応しています。その結果、コマツが生産した建設機械製品から排出されるNOxとPMの平均値は以下のとおりです。

### NOx,PM平均排出値 第三者保証

|            | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------------|--------|--------|--------|
| NOx(g/kWh) | 3.5    | 3.5    | 3.7    |
| PM(g/kWh)  | 0.18   | 0.17   | 0.19   |

## コマツの水に関する取組み

地球温暖化によってもたらされる気候変動や人口増加などにより、河川氾濫、渇水、水不足などの水リスクが世界中のいたるところで顕在化し、年々深刻さを増しています。

わたしたちコマツグループは、すべての人が安全で衛生的な水を享受する権利を重要な権利の一つとして尊重しています。そして事業を展開する上で、わたしたちはその水に依存し、かつその水量と水質に影響を受けまた影響を与えていることを十分に理解しています。それ故に、環境負荷を低減する生産活動、優れた製品・サービスの提供、水リスクへの適切な対応を通して、地域の水資源を確保し水の安全性を守っていきます。このような取組みをオールコマツで展開し、地球の環境保全につなげて行くことが、わたしたちのゴールです。

### 基本的な取組み内容

1. 生産活動においては、洗浄などの工程で使用する水の使用量削減のため、目標値を掲げ継続的に削減活動に取り組んでいます。また使用した水を回収し再利用する水循環システムの導入を計画的に進め、水の利用効率を高めていきます。生産拠点や販売拠点からの排水を自然界へ還元する際は、国や地域の法規制を遵守することはもとより、自ら厳しく制定した管理基準にしたがい処理を行います。
2. ICTなどの高度な技術を用いた建設機械により、安全で効率的な護岸工事や災害復旧工事など、水リスクへの対応に貢献します。
3. 生産拠点、販売拠点、サプライヤーの水リスク調査を定期的に行い、リスクに対し適切な対策を講じます。
4. 地域社会を含めた事業所の関係者に安心のできる水質の飲料水と衛生的なサービスを提供します。
5. ステークホルダーと水に関して共に学び、水への責任意識を高め、お互い協力しあうことで、より良い地球と未来の実現を目指します。
6. 水に関係したイニシアチブに取り組み、その成果は積極的に公開します。

以上の取組み全体を通じて、世界共通のゴールであるSDGsに貢献していきます。

## 水リスクへの対応

コマツグループでは、地球環境方針をもとに、水の使用量削減とリサイクルの推進、そして水質保全を中心とした活動を展開してきました。2023年には、生産/非生産を問わず国内外の主要な事業所計58拠点を対象とした「水リスク調査」を実施しました。この調査では、①WRI Aqueductを用いた汎用的で客観的な水リスクの抽出、②コマツが重要と考えている水リスクに対する主観的な意識調査、①②を組み合わせることで、より網羅的な「水リスク調査」を実施しました。

この「水リスク調査」の結果、コマツグループには、水不足（水ストレス）のリスクや河川氾濫による洪水といった災害リスクの高い地域が一部あることが分かりました。

今後も、定期的に「水リスク調査」を実施し、コマツグループの水に関する課題をアップデートして行きます。

## 水ストレス調査

上水（水道水/市水）、工水（工業用水道水）、井水（井戸水）といった生産活動に必要な水資源の利用に関して、コマツグループの国内外の主要生産30拠点が持っている水ストレスリスクをWRI Aqueductを用いて調査しました。

2023年時点で水ストレスリスクが「高」あるいは「中～高」と評価された拠点の水使用量は、全体の6%程度となりました。また、コマツ全体の水使用量の約68%が井水であるのに対し、水ストレスリスクが「高」レベルの拠点で使われる水の全量は上水であり、その地域の水資源確保の点からも水使用量削減、水リサイクルが重要であることが分かりました。

今回の調査結果を、水使用量（投入量）削減や水リサイクル推進、および大雨・洪水などの物理リスクへの適応といった従来の活動に有効的に生かし、コマツグループ全体の水リスク低減を図って行きます。また事業拠点の新規建設や移転の計画の際には、その地域の水ストレス調査を行い、リスクレベルの確認を実施して行きます。

## 国内事例（小山・栃木工場）

大雨対策として、構内100mm/h降雨でも、1時間分の貯水を可能とする3つの貯水池と大雨送水管、地下貯水タンクを設けるとともに、雨水溝を拡張している。

また、敷地外に流さないように止水壁、止水板を設置している。

※ 貯水池は、結果として周辺地域の排水能力不足にも貢献している。

1. 小山工場20,000トン、10,000トン、4,000トンの3つの貯水池
2. 栃木工場12,000トンの貯水池

## 海外事例（KIPL：コマツインドिया（有）、KRA：コマツリマニュファクチャリングアジア（株））

KIPL：大雨の際に部品倉庫やリマンショップに河川氾濫水が侵入する可能性がある。水侵入を防止するため下記のような対策を講じている。

1. 部品倉庫とリマンショップの外側に雨水排水溝の設置
2. 試験走行場および水処理施設周辺についても雨水排水溝の設置工事を実施（2024年にかけて）

KRA：この地域では降雨量が多く、また渓谷に位置しているため、敷地内に水が侵入する可能性がある。水侵入を防止するため下記のような対策を講じている。

1. 工場入り口からの水侵入防止のための防護壁設置
2. コンクリート壁および排水溝の設置

また、主要サプライチェーン（みどり会）にも「水リスク調査」を実施済で、2017年度から「水リスク低減活動」にご協力いただいています。

## 海外CR監査の実施

コマツは海外現地法人におけるリスク予防のため、2007年度より計画的にコンプライアンス・リスク監査（CR監査）を行っています。

2023年度は欧州と中国と北米を対象に監査を実施しました。監査は、事前に現地法人で作成した自主チェックシートを確認し、国内マザー工場の環境担当者の支援のもとにおこなわれています。監査の結果として、各社ともに環境リスクにつながるような大きな問題はなく、環境負荷低減活動に積極的に取り組んでいました。

今後も、監査のフォローアップを行うとともに、他地域の現地法人においても環境監査を行っていきます。

### ■ 過去の環境監査

| 年度   | 地域        | 年度   | 地域          |
|------|-----------|------|-------------|
| 2007 | 中国        | 2016 | インド・インドネシア  |
| 2008 | —         | 2017 | ロシア・中国      |
| 2009 | タイ・インドネシア | 2018 | インドネシア・ブラジル |
| 2010 | インド       | 2019 | 中国・アメリカ     |
| 2011 | ブラジル      | 2020 | 欧州          |
| 2012 | ロシア・チェコ   | 2021 | 中国・欧州       |
| 2013 | アメリカ      | 2022 | 東南アジア・アメリカ  |
| 2014 | アメリカ・ブラジル | 2023 | 欧州・中国・アメリカ  |
| 2015 | タイ        |      |             |

## 環境地域会議開催

海外事業所では、2019年度から地域ごとに環境・安全の担当者が集まり地域会議を開催しています。この会議では、地域内での共通した課題について情報交換や話し合いをすることで、各事業所のコンプライアンスや環境負荷低減活動のレベル向上を目指しています。2023年度は大洋州、北米、中南米、欧州、東南アジア、南アフリカ、中国で開催されました。今後も、このような活動を通じて、コマツグループの環境活動をさらに活性化していきたいと考えています。

## 生物多様性活動への取り組み

コマツの事業活動が生態系に与える影響を認識し、生物多様性の保全に取り組んでいます。

### 生物多様性への取り組み

コマツは2011年1月に「コマツの生物多様性宣言」および「コマツの生物多様性ガイドライン」を制定し、世界の全ての事業所で生物多様性保全に向けた活動を開始しました。

コマツの事業活動が生物多様性に依存し、同時に影響を与えているという認識に立ち、生物多様性の保全に貢献する取り組みを2つの側面から推進しています。

一つは今まで取り組んできた「事業における環境負荷の低減活動」を着実に推進していくことです。また工場建設などの土地活用時にも生物多様性への配慮を義務付けました。

もう一つはコマツとして生物多様性の保全に直接的に関わり、また社員の意識を高める意味でも、その地域固有の生態系に配慮をした「1拠点1テーマ活動」を展開することです。

#### コマツ生物多様性宣言（2023年6月改定）

コマツは、「事業活動が生物多様性の持つ生態系サービスの恩恵に依存し、また影響を与えている」との認識のもと、生物多様性が損なわれつつあるという危機感を共有し、生物多様性の保全とその持続可能な利用に努めるべく、下記指針に従い行動する。

##### I（経営層の認識）

生物多様性の保全を、重要な経営課題の一つとして捉える。

##### II（活動）

次の2つの視点を基本とし、気候変動問題と統合的に活動を進める。

##### 1. 事業活動を通して生物多様性に影響を及ぼしている環境負荷を低減する。

- (1) 製品の環境負荷低減
- (2) 製品のライフサイクルにおける直接的な環境負荷低減
- (3) 植林・造林、育林、収穫、搬出のあらゆる工程の機械化を進めることで持続可能な林業経営に貢献
- (4) 土地利用における生物多様性への配慮  
特に、重要な生物多様性を含む場所や近接する地域では事業活動を避ける

##### 2. 社会貢献活動を通じて、生物多様性の維持・保全に寄与する。

##### III（進め方）

実現可能性を勘案し、ステップバイステップ・アプローチにより活動を進める。

#### IV（外部パートナーとの協働）

地域に根ざした生物多様性を保全するため、行政機関、地域住民およびNGOなどと協働することにより活動を進め、地域が誇れる企業をめざす。

#### V（全員参加の活動）

社員全員が生物多様性の重要性を認識し、全員参加で活動を進める。またその活動は、コマツの製品のライフサイクルに関わる協力企業、代理店およびお客様をも巻き込んでグローバル・グループワイドに進める。

#### VI（コミュニケーション）

生物多様性に関する社員の啓発に努める。また、自らの取り組みを積極的に情報開示し、社会における生物多様性の保全の重要性に対する認識度合いを高めることに貢献する。

※ 重要な生物多様性を含む場所：

- 世界の生物の絶滅リスクを評価したリストであるIUCN Red Listで特定のカテゴリ(Critically Endangered, Vulnerable)に該当する絶滅危惧種や、特定の国や地域に固有な種の生息地
- 国際的に認識された地域(世界遺産、ラムサール条約で保護された湿地、などの対象地域)
- 国家が保護している地域や生物種の生息地

## 生物多様性活動

コマツは2011年1月に「生物多様性宣言」と「ガイドライン」を制定し、この10年間は「1拠点1テーマ活動」と称し、国内外の各拠点（工場、オフィス）が継続的な活動を展開しています。

2020年は、愛知目標が採択された生物多様性締約国会議（COP10）から10年が経ち、また、2021年はコマツの「生物多様性宣言」から10年となり、区切りの年といえます。そこで、このタイミングにあわせ、今後の課題を見つけ、将来に向けた取り組み方針の確認をするため、コマツグループを対象にアンケートを実施し、生物多様性保全活動の調査を行いました。

調査の結果、各拠点の状況は以下の通りでした。

- 各拠点の経営層が生物多様性保全活動を重要な経営課題の一つと認識・理解し、全社員が参加し活動している。
- 次世代（従業員や地域の子供達など）の環境教育も兼ね、行政や地域と協働で進めることにより、地域の理解を得ると同時に地域の誇りにもなっている。
- 自然共生社会の構築に密接に関連すると認識して、狭い意味の生物多様性保全活動だけでなく、弊社の業務（ライフサイクル全体）遂行時にCO<sub>2</sub>や水使用量や廃棄物を削減する改善目標を立て実行している。

今後は、生物多様性保全活動をライフサイクル全体へ展開するため、サプライチェーンにもこの活動を説明し、積極的に参加いただけるように進めていきます。

## 【国内外の参考事例】

### 1. 土地利用時の配慮



郡山工場：敷地内ビオトープ



ヘンズレー グラス工場：バイオスウェイル

### 2. 地域貢献



小山サイト：防潮林再生ボランティアinいわき



内モンゴルでの植樹（中国）

### 3. 生態系保全



小山工場：まなびの森周辺



工場内希少植物保護(インドネシア)

### 4. 事業所での活動例（コマツインドネシア（株））

コマツインドネシアは、製造業として持続可能な社会の実現に向けて、生物多様性の保全に取り組んでいます。同社はインドネシア西ジャワ州にある森林保護区域の森林再生プロジェクトを進め、約268ヘクタールの地域に様々な種類の木々を育成する活動を行ってきました。これにより既存の生態系を豊かにするだけでなく、様々な動植物の種の保全を行うことが出来ました。また同社はインドネシアの事業所において、およそ40種類の木々や植物の生育、貯水池での動植物の共生にも取り組み、生態系が豊かになる事で鳥類も住み着いています。コマツの事業活動が生物多様性に依存し、同時に影響を与えているという認識に立ち、生物多様性の保全に貢献する取り組みを今後も推進していきます。



コマツインドネシアの水辺環境整備



## データ集

|                                  |       |     |
|----------------------------------|-------|-----|
| 環境データ                            | ..... | 176 |
| Scope-3 一覧表                      | ..... | 182 |
| SBT (science – based targets) 認定 | ..... | 183 |
| 環境教育                             | ..... | 184 |
| 環境会計                             | ..... | 186 |
| 2023年度の環境活動実績                    | ..... | 188 |
| 環境データの対象範囲／算定基準                  | ..... | 191 |
| 第三者保証                            | ..... | 194 |
| その他CSRデータ                        | ..... | 195 |



# 環境データ

## 1. 主要環境データの推移

第三者保証

| 項目           | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位              |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| Scope1排出量    | 112    | 104    | 109    | 113    | 93     | kt              |
| Scope2排出量    | 292    | 278    | 352    | 350    | 250    | kt              |
| Scope1+2排出量  | 404    | 382    | 461    | 464    | 342    | kt              |
| Scope3排出量    | 22,125 | 21,729 | 30,893 | 34,271 | 30,425 | kt              |
| エネルギー使用量     | 8,183  | 7,838  | 9,612  | 9,916  | 8,291  | TJ              |
| 再生エネルギー使用量   | 76.6   | 84.7   | 111.8  | 145.7  | 177.5  | GWh             |
| 再生エネルギー比率    | 11     | 13     | 14     | 17     | 25     | %               |
| 廃棄物発生量       | 95.6   | 74.2   | 92.7   | 104.0  | 72.6   | kt              |
| 内数) 有害廃棄物発生量 | -      | -      | -      | 11.0   | 8.7    | kt              |
| 水投入量         | 3,570  | 3,238  | 3,140  | 3,081  | 2,721  | 千m <sup>3</sup> |

注) 上記データは生産事業所合計

## 2. 生産事業所

### 生産事業所合計

第三者保証

|          | 項目              | 実績                     |
|----------|-----------------|------------------------|
| エネルギー使用量 | 購入電力            | 689 GWh                |
|          | 軽油・ガソリン他        | 9,273 kℓ               |
|          | ガス              | 23,495 千m <sup>3</sup> |
|          | LPG             | 5,420 t                |
|          | 地域暖房            | 6 GWh                  |
|          | 蒸気              | 3,216 t                |
|          | 合計熱量            | 8,291 TJ               |
|          | CO <sub>2</sub> | 342 kt-CO <sub>2</sub> |
|          | 自家発電量           | 25 GWh                 |
| 水投入量     |                 | 2,721 千m <sup>3</sup>  |
| 廃棄物発生量   |                 | 72,644 t               |

## ■ 日本

第三者保証

| 環境負荷 | 項目                   | 実績                     |
|------|----------------------|------------------------|
|      | CO <sub>2</sub> 総排出量 | 205 kt-CO <sub>2</sub> |
|      | NO <sub>x</sub> 総量   | 47 t                   |
|      | SO <sub>x</sub> 総量   | 1 t                    |
|      | 廃棄物発生量               | 19,310 t               |
|      | BOD排出量               | 6 t                    |
|      | COD排出量               | 7 t                    |
|      | 排水量                  | 1,724 千m <sup>3</sup>  |
|      | 自家発電量                | 12 GWh                 |

| エネルギー使用量 | 項目        | 使用量実績                 | 熱量換算TJ |
|----------|-----------|-----------------------|--------|
|          | 購入電力      | 387 GWh               | 3,669  |
|          | A重油       | 2,464 kℓ              | 96     |
|          | 灯油        | 1,123 kℓ              | 41     |
|          | 軽油        | 3,928 kℓ              | 149    |
|          | 都市ガス      | 4,786 千m <sup>3</sup> | 197    |
|          | L P G     | 4,475 t               | 224    |
|          | ガソリン      | 124 kℓ                | 4      |
|          | バイオマス、太陽光 | -                     | 107    |
| 合計       |           | 4,487                 |        |

| 水投入量 | 地下水  | 1,766 千m <sup>3</sup> |  |
|------|------|-----------------------|--|
|      | 工業用水 | 0 千m <sup>3</sup>     |  |
|      | 上水   | 228 千m <sup>3</sup>   |  |
|      | 合計   | 1,994 千m <sup>3</sup> |  |

注1) 廃棄物発生量は、リサイクル量+処分量です。

注2) 自家発電量には売電分が含まれます。

## ■ 米州

第三者保証

|          | 項目              | 実績                    |
|----------|-----------------|-----------------------|
| エネルギー使用量 | 購入電力            | 135 GWh               |
|          | 軽油・ガソリン他        | 720 kℓ                |
|          | ガス              | 9,365 千m <sup>3</sup> |
|          | LPG             | 276 t                 |
|          | 地域暖房            | - GWh                 |
|          | 蒸気              | - t                   |
|          | 合計熱量            | 1,706 TJ              |
|          | CO <sub>2</sub> | 30 kt-CO <sub>2</sub> |
|          | 自家発電量           | 2 GWh                 |
|          | 水投入量            | 167 千m <sup>3</sup>   |
| 廃棄物発生量   | 28,059 t        |                       |

## ■ 欧州

第三者保証

|          | 項目              | 実績                    |
|----------|-----------------|-----------------------|
| エネルギー使用量 | 購入電力            | 24 GWh                |
|          | 軽油・ガソリン他        | 147 kℓ                |
|          | ガス              | 3,308 千m <sup>3</sup> |
|          | LPG             | 0 t                   |
|          | 地域暖房            | 6 GWh                 |
|          | 蒸気              | - t                   |
|          | 合計熱量            | 390 TJ                |
|          | CO <sub>2</sub> | 9 kt-CO <sub>2</sub>  |
|          | 自家発電量           | 2 GWh                 |
|          | 水投入量            | 54 千m <sup>3</sup>    |
| 廃棄物発生量   | 9,933 t         |                       |

## ■ アジア

第三者保証

|          | 項目              | 実績                    |
|----------|-----------------|-----------------------|
| エネルギー使用量 | 購入電力            | 143 GWh               |
|          | 軽油・ガソリン他        | 768 kℓ                |
|          | ガス              | 6,037 千m <sup>3</sup> |
|          | LPG             | 670 t                 |
|          | 地域暖房            | - GWh                 |
|          | 蒸気              | 3,216 t               |
|          | 合計熱量            | 1,707 TJ              |
|          | CO <sub>2</sub> | 98 kt-CO <sub>2</sub> |
|          | 自家発電量           | 8 GWh                 |
| 水投入量     |                 | 506 千m <sup>3</sup>   |
| 廃棄物発生量   |                 | 15,343 t              |

注1) 廃棄物はリサイクル量+処分量です。

注2) 自家発電量には売電分が含まれます。

Scope-2 CO<sub>2</sub> 排出量（生産事業所合計）

第三者保証

| 基準       | CO <sub>2</sub> (kt) |
|----------|----------------------|
| ロケーション基準 | 334                  |
| マーケット基準  | 267                  |

## 3. 販売・サービス事業所

第三者保証

## 2023年度 コマツカスタマーサポート株式会社 環境パフォーマンスデータ

| 事業所名           | コマツカスタマーサポート株式会社        |       |
|----------------|-------------------------|-------|
| 所在地            | 東京都港区白金                 |       |
| 事業内容           | 建設機械、リフトの販売とサービスおよびレンタル |       |
| 拠点数            |                         | 193   |
| 従業員数（人）        |                         | 4,555 |
| ISO14001認証取得時期 | 2018年5月                 |       |

| 環境負荷 | 項目                   | 実績                     |
|------|----------------------|------------------------|
|      | CO <sub>2</sub> 総発生量 | 7.1 kt-CO <sub>2</sub> |
|      | 廃棄物発生量               | 12,597 t               |
|      | リサイクル量               | 10,235 t               |
|      | リサイクル率               | 81.2 %                 |

| エネルギー使用量 | 項目   | 使用実績               | 熱量換算TJ |
|----------|------|--------------------|--------|
|          | 電力   | 12.9 GWh           | 128.5  |
|          | A重油  | 128 kℓ             | 5.0    |
|          | 灯油   | 393 kℓ             | 14.3   |
|          | 軽油   | 78 kℓ              | 3.0    |
|          | ガソリン | 7 kℓ               | 0.2    |
|          | LPG  | 17 t               | 0.8    |
|          | 都市ガス | 49 千m <sup>3</sup> | 2.0    |
|          | 合計   |                    | 153.8  |

## 4. その他事業所

第三者保証

| 非生産事業所サイトデータ |                                  |                        |        |
|--------------|----------------------------------|------------------------|--------|
| 含まれる事業所      | 本社、実用試験部、テクノセンタ、総合研修センタ、保養所（5か所） |                        |        |
| 環境負荷         | 項目                               | 実績                     |        |
|              | CO <sub>2</sub> 総排出量             | 3.0 kt-CO <sub>2</sub> |        |
| エネルギー使用量     | 項目                               | 使用実績                   | 熱量換算TJ |
|              | 購入電力                             | 4.4 GWh                | 41.6   |
|              | A重油                              | 37 kℓ                  | 1.5    |
|              | 軽油                               | 318 kℓ                 | 12.1   |
|              | 都市ガス                             | 7 千m <sup>3</sup>      | 0.3    |
|              | LPG                              | 81 t                   | 4.1    |
|              | ガソリン                             | 2 kℓ                   | 0.1    |
|              | 合計                               |                        | 59.6   |

## Scope3 一覧表

第三者保証

| 内容                            | 比率 (%) | 概略データ (kt-CO <sub>2</sub> ) |
|-------------------------------|--------|-----------------------------|
| Scope3 (1) 購入品製造              | 9.6    | 2,934                       |
| Scope3 (2) 資本財建設他             | 0.7    | 204                         |
| Scope3 (3) 燃料調達               | 0.3    | 93                          |
| Scope3 (4) 上流の輸送              | 0.3    | 99                          |
| Scope3 (5) 廃棄物輸送、処理           | 0.0    | 13                          |
| Scope3 (6) 出張                 | 0.4    | 134                         |
| Scope3 (7) 通勤                 | 0.2    | 46                          |
| Scope3 (8) 上流のリース資産運用         | -      | -                           |
| Scope3 (9) 下流の輸送              | -      | -                           |
| Scope3 (10) 販売した製品の加工         | -      | -                           |
| Scope3 (11) 顧客使用              | 88.4   | 26,884                      |
| Scope3 (12) 製品の廃棄             | 0.1    | 17                          |
| Scope3 (13) 下流のリース資産運用        | -      | -                           |
| Scope3 (14) フランチャイズ加盟社        | -      | -                           |
| Scope3 (15) 投資運用              | -      | -                           |
| 排出量合計 (千t-CO <sub>2</sub> /年) | 100.0  | 30,425                      |

各カテゴリの小数点以下の数値の関係で合計が合わない場合があります。

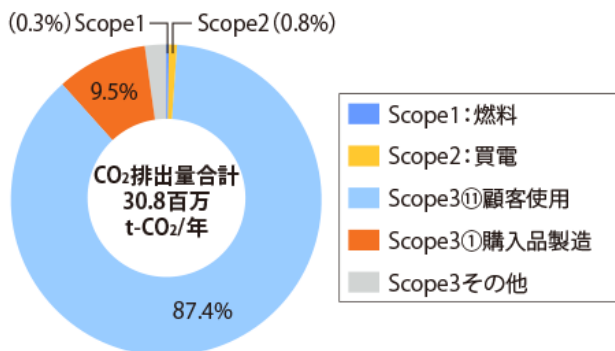
カテゴリ 8 は Scope1,2 に含めて算定。

カテゴリ 9 は カテゴリ 4 に含めて算定。

カテゴリ 13 は カテゴリ 11 に含めて算定。

カテゴリ 14,15 は 算定対象活動がありません。

### 【参考】 Scope1,2,3の円グラフ 第三者保証



## SBT (science – based targets) 認定

### SBT (science – based targets) 認定

コマツのCO<sub>2</sub>削減目標は、2022年3月SBTとしての更新認定を受けました。  
SBT (science-based targets) とは、パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガス排出削減目標のことです。



#### コマツのSBT

- SCOPE1+2：総量 -30%（目標年2030年；基準年2019年）
- SCOPE3：総量 -15%（目標年2030年；基準年2019年）

#### SBT進捗

第三者保証

|          | 基準年<br>(2019)                | 2022年                        |                           | 2023年                        |                           |      |
|----------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|------|
|          |                              | 排出量                          | 増減率<br>(基準年比)             | 排出量                          | 増減率<br>(基準年比)             |      |
| Scope1+2 | 470 (kt-CO <sub>2</sub> )    | 524 (kt-CO <sub>2</sub> )    | +11%                      | 402 (kt-CO <sub>2</sub> )    | -15%                      |      |
| (内訳)     | Scope1                       | 128 (kt-CO <sub>2</sub> )    | 128 (kt-CO <sub>2</sub> ) | 0%                           | 108 (kt-CO <sub>2</sub> ) | -16% |
|          | Scope2                       | 343 (kt-CO <sub>2</sub> )    | 396 (kt-CO <sub>2</sub> ) | +16%                         | 294 (kt-CO <sub>2</sub> ) | -14% |
| Scope3   | 20,819 (kt-CO <sub>2</sub> ) | 30,361 (kt-CO <sub>2</sub> ) | +46%                      | 26,884 (kt-CO <sub>2</sub> ) | +29%                      |      |

※ Scope1+2は、生産拠点および、主要販売拠点等を含む

※ Scope3は、カテゴリー11（顧客使用）を示す

※ Scope1,2は小数点以下の数値の関係で合計が合わない場合があります。



## 2023年度 環境教育

コマツグループは、基本的な教育体系として、共通的な知識教育は本社統括で、各部門の独自性・特徴を含めた具体的な教育はそれぞれの事業部門で、という機能分担で進めています。職能別の各種教育にも環境の講座を取り入れ、エネルギー削減、廃棄物削減、水使用量削減等の意識を高めています。

2023年度はオンライン研修にて環境・安全の内部監査員育成及び内部監査員の力量向上の教育を中心に実施いたしました。

2014年度から実施している新任管理職向けの環境教育はオンライン研修にて実施しています。環境関連の資格者は法規制で必要な人数を満たしていますが、計画的な取得の推進を図っています。

### 環境教育コース(一般環境教育を除く)※1

第三者保証

| 主催           | No. | コース名                | 対象者                    | 受講者数(名) |        |        |        |
|--------------|-----|---------------------|------------------------|---------|--------|--------|--------|
|              |     |                     |                        | 2020年度  | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
| 本社           | 1   | 新任管理職研修             | コマツグループ新任管理職           | 207     | 182    | 213    | 230    |
|              | 2   | 新入社員教育              | 新入社員(コマツおよび関係会社)       | 318     | 314    | 288    | 321    |
|              | 3   | 環境専門教育(2年に1回開講)     | 環境専門員(コマツおよび関係会社)      | -       | 19     | -      | 11     |
|              | 4   | 環境ISOの概要            | 管理者(コマツ、関係会社および協力企業)   | 98      | 182    | 259    | 352    |
|              | 5   | 内部監査員の訓練/ブラッシュアップ教育 | 環境監査員(コマツ、関係会社および協力企業) | 80      | 182    | 190    | 163    |
|              | 6   | 環境法規の解説とリスク         | 管理者・一般                 | -       | -      | -      | -      |
|              | 7   | 開発・製造(初級)           | 開発・生産担当者(入社2年目)        | 208     | 202    | 140    | 167    |
|              | 8   | 技能者向け環境教育           | 班長/センタ長/生産技術者/工専学生     | 80      | 218    | 129    | 145    |
|              | 9   | 環境講演,体験型教育          | コマツグループ従業員             | 645     | 745    | 411    | 1,023  |
| 工場環境<br>管理部門 | 1   | 監査基礎教育              | 管理者・一般                 | 57      | 57     | 35     | 78     |
|              | 2   | 環境ISO概要解説           | 管理者・一般                 | 351     | 338    | 175    | 598    |
|              | 3   | 内部監査員育成             | 環境監査員                  | 13      | 13     | 5      | 0      |
|              | 4   | 新入社員教育              | 新入社員                   | 1,075   | 1,351  | 1,605  | 1,833  |
|              | 5   | 法規制教育・社外交流会         | 一般                     | 172     | 123    | 247    | 272    |
|              | 6   | 専門教育                | 環境保全実務者(法規制設備従事者等)     | 370     | 435    | 581    | 720    |

※1 表に記載した教育コース以外にも、代理店向けの各コースにも環境に関する講座を行っております。

## 環境関連資格者数

第三者保証

対象：コマツ国内グループ生産事業所（含む：本社、先端・基盤技術センタ、実用試験部）

| 資格名称     | 資格保有者数（名） |          |          |          |
|----------|-----------|----------|----------|----------|
|          | 2020年度    | 2021年度   | 2022年度   | 2023年度   |
| 公害防止管理者  | 225 (35)  | 206 (35) | 202 (35) | 190 (35) |
| エネルギー管理者 | 37 (9)    | 36 (9)   | 34 (9)   | 31 (9)   |

※（）内数値は必要数

## 環境会計

環境保全活動を客観的に評価していただくために、コマツでは環境会計を公表しています。

### 環境保全コスト（投資及び費用）

第三者保証

対象：コマツ国内グループ生産事業所（事業所内に同居するグループ会社を除く）及び実用試験部

| 環境保全コストの分類          | 投資             |                |                  | 費用             |               |                                    |                          |
|---------------------|----------------|----------------|------------------|----------------|---------------|------------------------------------|--------------------------|
|                     | 2022年度         | 2023年度         |                  | 2022年度         | 2023年度        |                                    |                          |
|                     | 投資額*1<br>(百万円) | 投資額*1<br>(百万円) | 主な内容             | 費用*1<br>(百万円)  | 費用*1<br>(百万円) | 主な内容                               |                          |
| 1.事業エリア内の環境負荷抑制コスト  | 2,174          | 2,500          |                  | 2,291          | 2,242         |                                    |                          |
| 内訳                  | (1)公害防止コスト     | 342            | 245              | ■ 排水分離槽測定器更新など | 356           | 326                                | ■ 環境測定および汚泥土壌処理などの費用     |
|                     | (2)地球環境保全コスト   | 1,638          | 1,999            | ■ 太陽光発電導入など    | 936           | 867                                | ■ バイオマスボイラ燃料および設備維持管理費など |
|                     | (3)資源循環コスト     | 195            | 255              | ■ 廃液濃縮装置更新など   | 999           | 1,048                              | ■ 廃棄物処理費用                |
| 2.上・下流の環境負荷抑制コスト    | 2              | 3              | ■ 搬送固定治具製作など     | 661            | 656           | ■ 量産機種の環境負荷低減                      |                          |
| 3.管理活動における環境保全コスト   | 47             | 50             | ■ 電力見える化システム導入など | 1,146          | 1,189         | ■ 緑地推進、工場美化などのための費用<br>■ 生物多様性調査費用 |                          |
| 4.研究開発活動における環境保全コスト | 4,342          | 6,490          | ■ 主軸慣らし運転高速化対応など | 25,343         | 27,896        | ■ 環境対応の開発・設計・試験<br>■ 開発設備投資の減価償却費  |                          |
| 5.社会活動における環境保全コスト   | 0              | 3              |                  | 10             | 25            | ■ 地域の美化活動費<br>■ 地域の環境団体会費          |                          |
| 6.環境損傷に対応するコスト      | 0              | 0              |                  | 121            | 234           | ■ 土壌汚染対策費                          |                          |
| 総計                  | 6,564          | 9,046          |                  | 29,572         | 32,242        |                                    |                          |

※1 投資、費用ともに、金額は百万円未満を四捨五入して表示しています。

## 環境効果

第三者保証

### 環境負荷抑制効果

対象：コマツ国内グループ生産事業所

| 環境負荷項目              | 増減量 (t/年) | 対前年比増減率 (%) |
|---------------------|-----------|-------------|
| CO <sub>2</sub> 排出量 | -14,589   | -7          |
| 水投入量                | -26       | -1          |
| 廃棄物発生量              | 239       | +1          |

### 経済効果

対象：コマツ国内グループ生産事業所（事業所内に同居するグループ会社を除く）及び実用試験部

| 実質効果   |                             |                      | 環境リスクの回避効果 <sup>※2</sup>  | 利益寄与効果 <sup>※2</sup>                          |
|--------|-----------------------------|----------------------|---|---|
| 層別     | 効果金額 <sup>※1</sup><br>(百万円) | 主な内容                 |   |   |
| 省エネルギー | 475                         | 太陽光発電設備増設など          | ※ 2023年度、環境を汚染するような重大な事故、法令違反はありませんでした。<br>※ 2023年度、訴訟費用は発生しませんでした。 | ■ 環境保全建設機械事業収入<br>■ 製品の環境負荷低減による付加価値向上などの事業収入 |
| 省資源    | 65                          | バイオマスによる冷暖房用重油削減     |   |   |
| 廃棄物削減  | 93                          | 濃縮装置（廃液）、脱水機（汚泥）導入など |   |   |
| 有価物売却  | 633                         | スクラップ、古紙、廃油等の売却      |   |   |
| その他    | 0                           | —                    |   |   |
| 総計     | 1,267                       |                      |   |   |

※1 金額は、百万円未満を四捨五入して表示しています。

※2 環境リスクの回避効果と利益寄与効果については、記述情報として記載しました。考え方と効果の把握については、今後さらに検討を進めていきます。

### 社会的効果<sup>※1</sup>

| 環境負荷抑制効果  | 実質効果  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>環境循環型工法による環境負荷の低減</li><li>製品が与える環境負荷の低減</li><li>リマン事業による廃棄部品の低減</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>廃棄物処理費用等の削減</li><li>運転経費や維持費の節約</li><li>修理費低減</li></ul> |

※1 お客さまがコマツの製品を使用する状況での社会的効果についても、記述情報として主な事項を記載しています。

## 2023年度の環境活動実績

### 環境マネジメント

| 対象      | 指標           | 基準年 | 2023年度目標                     | 2023年度実績                 | 備考 |
|---------|--------------|-----|------------------------------|--------------------------|----|
| 環境活動のPR | CDP評価        | -   | Climate : A評価<br>Water : A評価 | Climate : A<br>Water : A |    |
| 環境活動のPR | ESGデータブックの発行 | -   | 発行                           | 発行(8月)                   |    |

### 研究・開発

| 対象  | 指標                               | 基準年  | 2023年度目標  | 2023年度実績   | 備考             |
|---|----------------------------------|------|---|--|----------------|
| 低エミッション建設機械・産業車両の開発<br>(排出ガス規制対応)                 |                                  |      | ・Tier4 規制対応車の開発<br>・Stage V 規制対応車の開発                                    | ・開発継続<br>・開発継続   |                |
| 製品のCO <sub>2</sub> 排出量削減<br>(製品稼働中の燃費向上の推進)       | CO <sub>2</sub> 排出量削減<br>(単位: %) | 2010 | ・製品(建設機械、林業機械、鉱山機械)使用によるCO <sub>2</sub> 削減<br>目標: 22%削減                 | ・開発継続<br>実績: 22%削減   | 2030年目標: 50%削減 |
| 建設機械・産業車両のCO <sub>2</sub> 排出量削減<br>(バイオ燃料<BDF>対応) |                                  |      | ・B50混合軽油対応  | ・開発継続  |                |
| 建設機械・産業車両のリサイクル<br>可能率向上                          |                                  |      | ・次期開発車での99%以上達成   | ・開発車(日本国内生産・販売の場合)で達成  |                |
| 建設機械・産業車両の環境負荷物質の管理徹底・削減                          |                                  |      | ・次期開発車での有害物質質量削減<br>(1998年比90%削減の維持)<br>・部品毎の有害物質管理システムの運用<br>(REACH対応) | ・鉛使用量1998年比90%削減を維持<br>・REACHの新規SVHCを追加、SVHCの使用状況を管理。システムによりEU向け機種、EU量産・開発機種集計実施(部品毎の物質調査実施) |                |

## 生産

| 対象                  | 指標         | 基準年    | 2023年度目標 | 2023年度実績 | 備考            |
|---------------------|------------|--------|----------|----------|---------------|
| CO <sub>2</sub> 排出量 | 原単位改善      | 2010年度 | 47%以上削減  | 51%削減    | 2030年目標：50%削減 |
| 再生可能エネルギー使用量        | 使用電力に対する割合 |        | 18%以上    | 25%      | 2030年目標：50%   |
| 水投入量                | 原単位改善      | 2010年度 | 68%以上削減  | 67%削減    | 2024年目標：70%削減 |
| 廃棄物排出量              | 原単位改善      | 2010年度 | 27%以上削減  | 54%削減    | 2030年目標：40%削減 |

## 物流

| 対象   | 指標             | 基準年    | 2023年度目標 | 2023年度実績 | 備考                                |
|--|----------------|--------|----------|----------|-----------------------------------|
| 環境負荷の低い輸送手段へのシフト<br>内航船、JR利用の利用拡大                  | 500kmモーダルシフト比率 | -      | 66%      | 67%      | 氷見、栃木、郡山工場がJRや内航船利用を拡大し目標を達成しました。 |
| 製品、部品の輸送による貨物重量当りCO <sub>2</sub> 排出量原単位の改善<br>国内輸送 | 原単位改善          | 2006年度 | 66       | 59       | 2030年目標：39%削減（指数61）               |
| 製品、部品の輸送による貨物重量当りCO <sub>2</sub> 排出量原単位の改善<br>海外輸送 | 原単位改善          | 2011年度 | 86       | 86       | 2030年目標：22%削減（指数78）               |

## 調達

| 対象              | 指標 | 基準年 | 2023年度目標         | 2023年度実績  | 備考 |
|-----------------|----|-----|------------------|-----------|----|
| コマツの電力半減活動の水平展開 | -  | -   | みどり会企業93社展開      | 全93社へ継続展開 |    |
| 環境法令監査の実施       | -  | -   | リスクの高い38設備について実施 | 全38設備実施済  |    |
| 水使用量削減活動（10社）   | -  | -   | 上水15%以上削減        | 15%削減     |    |

## 販売・サービス

| 対象                 | 指標                           | 基準年 | 2023年度目標                      | 2023年度実績                 | 備考                           |
|--------------------|------------------------------|-----|-------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 油漏れ対策の実施           | -                            | -   | KCSJ全拠点                       | KCSJ全拠点                  | 土のう、排水経路図、緊急連絡網の設置           |
| 廃棄物管理システムの導入       | -                            | -   | KCSJ全カンパニ（7社）<br>コマツG販売会社（6社） | 13社実施                    |                              |
| 環境教育の実施            | 現場指導会実施拠点数                   | -   | 62拠点                          | 59拠点                     | 往査にて現地指導会の実施（販社の都合により3拠点未実施） |
| 環境商品の拡販            | ・Tier4機種 of 拡販活動<br>・FEの拡販活動 | -   | ・2023年度BP<br>・2023年度BP        | ・基準値の86.1%<br>・基準値の81.0% |                              |
| スマートコンストラクション施工の推進 | スマコン現場件数                     | -   | 2023年度BP                      | 基準値の79.4%                |                              |

## 環境データの対象範囲／算定基準

### 国内生産拠点

- コマツ国内グループ生産事業所：以下の11事業所を示します。  
栗津工場、金沢工場【金沢第一・第二を含む】、大阪工場【六甲工場を含む】、茨城工場、小山工場【コマツカミンズエンジン（株）、（株）アイ・ピー・イー、ギガフオン（株）を含む】、郡山工場、湘南工場【（株）KELKを含む】、栃木工場、氷見工場、滋賀工場、コマツNTC（株）
- 国内物流事業所：以下の16事業所を示します。  
栗津工場、大阪工場、六甲工場、茨城工場、栃木工場、金沢工場、湘南工場、小山工場、郡山工場、氷見工場、滋賀工場、コマツ物流（株）（関東補給センタ、関西補給センタ、栗津補給センタ、北海道センタ、九州センタ）

### 海外生産拠点

- 海外生産事業所：下記の世界地図に記載の19事業所を示します。



- 海外物流事業所：以下の10事業所を示します。  
コマツアメリカ（株） [チャタヌガ] [ピオリア]、コマツブラジル（有）、英国コマツ（株）、コマツドイツ（有） [デュッセルドルフ]、小松（常州）建機公司、小松山推工程機械有限公司、コマツインドネシア（株）、バンコックコマツ（株）、コマツインドネシア（有）
- 海外を含むコマツグループ生産事業所：上記30事業所（国内11、海外19）すべてを示します。

### ガイドライン

- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.5」
- 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベースVer3.3」



## GRIスタンダード対応

GRIスタンダード対応表を参照下さい。

[GRIスタンダード対応表](#)

## 対象期間

データは2023年4月から2024年3月末を原則としていますが、一部の報告については、2024年4月以降のものもあります。

## 環境主要データ算定基準

| 区分           | 項目                          | 算定方法   |   |
|--------------|-----------------------------|--|---|
| エネルギー<br>GHG | エネルギー                       | エネルギー = (燃料、電力量等) x エネルギー換算係数<br>■ 燃料（バイオマス以外）、電力の換算係数：資源エネルギー庁 標準発熱量（2018年8月改訂版の2013年の値）<br>■ バイオマス燃料：全国木材チップ工業連合会（日本）<br>■ 地域熱：サイト報告値（1.54GJ/MWh）  |   |
|              | GHG                         | エネルギー起源CO <sub>2</sub> = (燃料量、電力量) x CO <sub>2</sub> 排出係数<br>非エネルギー起源GHG = 各ガス排出量 x 地球温暖化係数（GWP）<br>■ CO <sub>2</sub> 排出係数<br>電気：IEA CO <sub>2</sub> EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION 2012の2010年の値<br>燃料：日本、海外；環境省・経済産業省 温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル Ver4.7<br>■ GWP：温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の値 |   |
|              | エネルギー、CO <sub>2</sub> 排出原単位 | 各工場の原単位 = (エネルギー、CO <sub>2</sub> ) / (内製金額)、指数は基準年を100とした値<br>基準年：2010年<br>全体の原単位指数 = 各工場の基準年からの原単位改善率を基準年のエネルギーまたはCO <sub>2</sub> 排出比率で加重平均   |   |
|              | ロケーション基準Scope2              | CO <sub>2</sub> 排出量 = 購入電力量 x CO <sub>2</sub> 排出係数<br>■ CO <sub>2</sub> 排出係数：<br>日本；環境省・経済産業省 電気事業者別排出係数代替値<br>海外；IEA CO <sub>2</sub> EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION 2012の2010年の値  |   |
|              | マーケット基準Scope2               | CO <sub>2</sub> 排出量 = 購入電力量 x CO <sub>2</sub> 排出係数<br>■ CO <sub>2</sub> 排出係数：<br>日本；購入電力会社の排出係数実績値<br>海外；IEA CO <sub>2</sub> EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION 2012の2010年の値<br>但し、再エネ起源電力は排出係数ゼロ  |   |
|              | Scope3                      | C1   | 購入した製品サービス：製品生産重量 x 排出係数 + 協力企業CO <sub>2</sub> 排出量                |
|              |                             | C2   | 資本財：設備投資額 x 排出係数  |
|              |                             | C3   | Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動：購入した燃料量 x 上流側の排出係数 + 購入電力量 x 上流側の排出係数 |
|              |                             | C4   | 輸送、配送（上流）：燃料使用量（金額） x 排出係数（コマツ実績調査による係数）                          |
|              |                             | C5   | 事業から出る廃棄物：廃棄物量 x 排出係数（コマツ実績調査による係数）                               |
| C6           |                             | 出張：出張旅費 x 排出係数   |   |
| C7           |                             | 雇用の通勤：通勤費 x 排出係数   |   |

| 区分           | 項目                        | 算定方法  |
|--------------|---------------------------|---|
| エネルギー<br>GHG | C11                       | 販売した製品の使用： $\Sigma$ （製品モデル毎の生産台数 x 燃費(L/h) x 製品寿命(h) x 排出係数）  |
|              | C12                       | 販売した製品の廃棄：製品重量 x 排出係数   |
|              |                           | 排出係数<br>C1, C2, C3, C6, C7, C11, C12：環境省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver 3.3）<br>C3の燃料：カーボンフットプリントコミュニケーションプログラム基本データベース（Ver 1.01） |
|              | 製品稼働時CO <sub>2</sub> 排出指数 | 2010年を基準として、製品構成を基準年から変化させずに、集計年における製品の燃費低減などの変化をもとに試算したCO <sub>2</sub> 排出指数。   |
| 排気           | SOx排出量                    | 重油、灯油、軽油、コークスについて集計：<br>燃料量 x 燃料中の硫黄含有率 から計算  |
|              | NOx排出量                    | 重油、灯油、軽油、都市ガス、LPGについて集計：<br>排ガス量 x NOx濃度 から計算   |
| 排水           | BOD排出量                    | 排水量 x BOD平均濃度測定値から計算  |
|              | COD排出量                    | 排水量 x COD平均濃度測定値から計算  |
| 水            | 水投入量                      | 上水、工業用水、地下水の取水量合計   |
|              | 水投入量原単位                   | 各工場の原単位 = (水使用量) / (内製金額)、指数は基準年を100とした値。<br>基準年：2010年<br>全体の原単位指数 = 各工場の基準年からの原単位改善率を基準年の水使用量比率で加重平均   |
| 廃棄物          | 廃棄物量                      | 有価物を含まない廃棄物合計   |
|              | 廃棄物量原単位                   | 各工場の原単位 = (廃棄物量) / (内製金額)、指数は基準年を100とした値。<br>基準年：2010年<br>全体の原単位指数 = 各工場の基準年からの原単位改善率を基準年の廃棄物量比率で加重平均   |
| PRTR対象物質     | 排出量・移動量                   | 「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」（PRTR法）に基づき、使用した副資材などに「特定化学物質含有率」と「排出率・移動率」を乗じて算出   |

## 主要データ、ISO14001認証取得カバー率

主要データ、ISO14001のカバー率を人数を指標にして算出しました。

1. 主要データカバー率  
生産事業所でのデータカバー率：96%
2. ISO14001認証取得カバー率  
生産事業所でのISO14001認証取得カバー率：94% (KMCを含まない場合：100%)

## 第三者保証

コマツは、「サステナビリティWebページ」に記載された2023年度の環境定量情報および労働安全衛生情報の信頼性向上のため、第三者保証のプロセスを付加することが重要だと考えています。そのため、記載されている情報について、以下のとおり有限責任監査法人トーマツの関係会社であるデロイト トーマツ サステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

▶ デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社



▶ 独立保証報告書 (PDF : 2.03MB)

## 第三者保証の該当箇所

本WEBデータは、デロイト トーマツ サステナビリティ (株) による記載情報の第三者保証を受けており、該当箇所には第三者保証 マークを付しています。

## その他CSRデータ

---

### 政治献金

2023年度の政治献金は800万円※でした。

※ 「令和5年11月24日公表 政治資金収支報告書」（総務省ホームページ）に掲載

なお、この献金は、コマツの行動基準における「誠実で公正な事業活動」「誠実で適正な業務遂行」等のために抵触しないことを確認しております。

### 外部団体との協働

パリ協定等に添った欧州の政策立案への貢献を目的とした活動を行うJBCE（Japan Business Council in Europe）に加盟しています。

## 社会貢献活動

|   |       |     |
|---|-------|-----|
| 社会貢献活動の考え方と実績                             | ..... | 197 |
| 次世代の育成                                    | ..... | 200 |
| 地域人材育成                                    | ..... | 203 |
| 対人地雷処理とコミュニティ開発支援                         | ..... | 207 |
| 災害復興支援                                    | ..... | 214 |
| 社会課題への対応                                  | ..... | 216 |
| 日本花の会支援                                   | ..... | 219 |
| 社員参加型社会貢献プログラム<br>「One World One Komatsu」 | ..... | 223 |
| 女子柔道部の活動                                  | ..... | 227 |

## 社会貢献活動の考え方と実績

コマツは、CSR活動を「本業を通じて社会の要請に応えていく」と位置づけたうえで、社会とコマツ双方にとって価値ある活動が何か議論を重ね、以下のようにマテリアリティを導き出しました。その考え方に基づいて、社会貢献活動を行っています。

この考えでは、事業を行う地域に対する「社会貢献活動」を行うことは、企業の責任であるにとらえ、本業で培ったノウハウを生かすテーマに力を入れています。

### マテリアリティ

| サステナビリティ基本方針 | SDGsとの関係   | マテリアリティ（重要課題）  |
|--------------|--|--|
| 人と共に         |  ジェンダー平等<br> 働きがいと経済成長<br> 不平等をなくす<br> パートナーシップ  | <b>[社員] [人権]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生</li> <li>エンゲージメント向上</li> <li>D&amp;I推進</li> <li>能力開発</li> <li>人権の尊重</li> </ul>                        |
| 社会と共に        |  産業と技術革新<br> まちづくり<br> つくる・つかう責任<br> パートナーシップ  | <b>[顧客] [倫理・統治]</b><br><b>[地域社会]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ソリューション提供</li> <li>製品安全・品質</li> <li>ガバナンス</li> <li>コンプライアンス</li> <li>地域社会への貢献</li> </ul> |
| 地球と共に        |  クリーンエネルギー<br> 産業と技術革新<br> つくる・つかう責任<br> 気候変動への対策<br> 陸の豊かさ<br> パートナーシップ | <b>[環境]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素・環境負荷低減へのソリューション開発</li> <li>資源循環</li> <li>エネルギー使用量の低減</li> <li>事業を通じた森林保全への貢献</li> </ul>                       |

## 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」

### 寄付金に関するガバナンス

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）の実施にあたっては、2013年度より「チェックシート」を設け、サステナビリティ推進本部が事務局となって、両側面からの効果を定量的に採点し、関係役員などで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。

## 社会貢献5原則（「コマツの行動基準」より）

### 目的

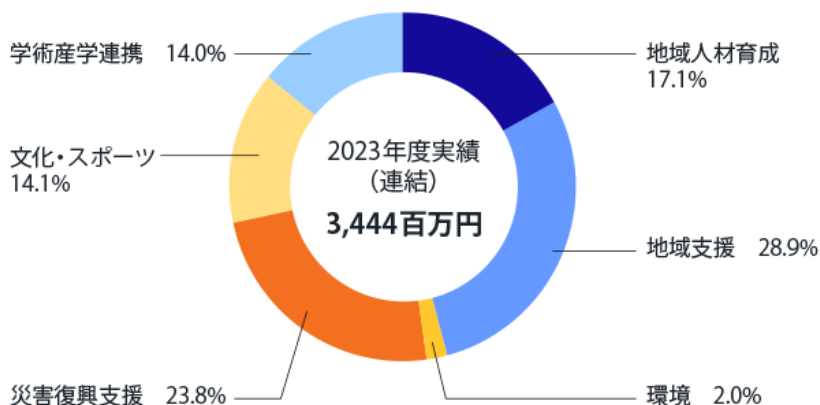
コマツグループとその社員は、地域社会の一員としての役割を認識して、社会に貢献する。

### 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

## 2023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は以下の通りです。



## 社会貢献活動実績(形態別)

(百万円)

|                   |              |
|-------------------|--------------|
| 現金寄付              | 2,296        |
| 時間寄付              | 531          |
| 現物支援（施設開放・車両貸与など） | 321          |
| 経費                | 296          |
| 合計                | <b>3,444</b> |



## 次世代の育成

コマツグループは、「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」を認識し、世界各地における社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。次世代を担う子どもたちの育成もその一つです。

### こまつの杜における子どもの育成と環境保全に向けた取り組み

「こまつの杜」は、コマツ創立90周年を記念し、2011年5月13日に石川県小松市に誕生しました。里山での自然観察、わくわくコマツ館での理科・ものづくり教室、小学校向け社会科見学などを通して、地域の子どもの健全な育成と自然環境の保全を目的に、わくわくコマツ館とNPO法人みどりのこまつスクスク会が共同で運営しています。「こまつの杜」では、コマツ粟津工場OB会の方々にボランティアとして協力して頂き、現在では延べ29名以上の方がボランティア活動に参加しています。

#### 里山イベント部会

里山の草木・生き物の自然観察や、田んぼでの米づくり等を通して、子どもたちが自然に興味、関心を持ち、自然の中で遊ぶ楽しさを感じさせるようなイベントを企画し、実行します。



サツマイモの苗植え



田植え



葉っぱのしおり作り

#### 里山グリーン部会

里山・広場・小川ゾーンでの芝生の手入れや落ち葉の回収といった清掃活動や、花壇の手入れ、季節の花植え作業に協力し、里山の維持活動を行います。また地域の幼保園の園児たちと協同で花育活動を行っています。



花育（鉢上げ）



花育（花壇作り）



花壇維持管理

## スクスク教室部会

わくわくコマツ未来館にて、小学生を対象に学習・工作・実験を通じ、科学やものづくりへの興味を抱くような理科教室や塾を企画しカリキュラムを実行します。



理科教室 工作風景



カンボジア 出前教室



コマツ塾 講義風景

## サポート部会

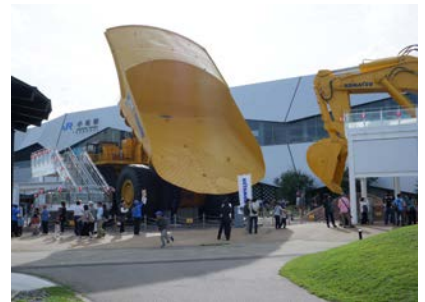
「超大型鉱山機械930E・PC4000」の搭乗や「電動ミニショベル」の操作体験をはじめ、来館者やイベントなど、コマツの杜やわくわくコマツ館運営のサポートをします。



オンライン見学会（配信）



オンライン見学会（画面）



わくわく秋祭り

## コマツオーストラリア（株）によるSTEMイベント協賛

2023年5月、コマツオーストラリア（KAL）が豪ニューサウスウェールズ州にて開催されたサイエンス・アンド・エンジニアリング・チャレンジ（SEC）に協賛企業として参加しました。SECは、ニューカッスル大学が地元のコミュニティやロータリークラブ、大学、スポンサーと協力して実施する、全国規模のSTEM※プログラムです。SECを通じて、生徒たちは、普段の学校生活では目にする事のない科学や工学に関する体験を得ることができます。

KALがスポンサーとなるのは今回で2回目で、当日ボランティアとして参加したKAL社員が生徒たちによるBridge Challenge（対象：高校一年生）やGet Over It Challenge（対象：小学6年生）を手助けしました。このイベントは生徒たちが楽しむことはもちろんのこと、サポート役の大人たちにとっても大きなやりがいを与えることにつながっています。KALのある社員は「学生たちをSTEMの道に導くことに貢献する組織で働けることを幸運に思います。私たちのチームの情熱と想いを目の当たりにして、大いに刺激を受けました」といったコメントを残しています。

※ STEM：“Science, Technology, Engineering and Mathematics”すなわち科学・技術・工学・数学の教育分野を総称する語



Bridge Challenge



SEC参加者集合写真

## 地域人材育成

地域社会が必要とし、かつ最もコマツの強みを発揮できる社会貢献活動の一つに、「人を育てること」があります。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スキルや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。

「人材育成」に求められる内容は、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ったりするなど、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



#### 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



## コマツフィリピン（株）における大学工学部生の研修支援

フィリピンの多くの大学では、民間企業での実務研修の経験を工学部卒業のための必須要件としていることから、コマツフィリピン（KPC）では、大学からの研修生受け入れニーズの充足と、KPCへの優秀な人材の獲得を目的として、Student Traineeship Program（STP）を展開しています。

KPCでは、世界中のお客さまの稼働現場でプロダクトサポートに携わる「グローバルエンジニア」を育成していますが、このKPCにて2011年から行われているSTPにはこれまで延べ216名の大学生が参加し、内38名がKPCに入社しています。各大学から選抜されてSTPに参加する学生は総じて学習意欲が高く、約260時間の実習期間が終わる最終日には、建設・鉱山機械の構造や機能に関する専門性の高いプレゼンテーションが行われます。

2023年度のSTPに参加した16名（3年生中心）の多くが2025年の入社希望を表明しています。コマツはSTPを通じて、今後も地域の人材育成に取り組んでまいります。



## コマツアメリカ（株） チャタヌガ工場における実習制度予習プログラム

コマツアメリカ チャタヌガ工場（CMO）は、チャタヌガ州立大学のポリテックアカデミーと提携し、同地域初となる州認定の実習制度予習プログラムを創設しました。高校の通常授業と並行して行われるこのプログラムでは、参加する高校3年生がベテラン技術者の指導のもと実践的な技術を身につけることができ、1日4時間・週5日働くことで収入を得るチャンスも生まれます。

生徒達は、さまざまな産業における安全衛生上の危険や労働者の権利、雇用者の義務などについて幅広く学ぶことで、製造現場で求められる要件に十分備えられるようになります。そして、このプログラムを修了した卒業生は、高校卒業後にチャタヌガ州立大学で技術メンテナンスまたは溶接のフルタイム実習生としてキャリアをスタートさせることができます。実習制度の予習から実際の実習制度へとシームレスに移行することにより、生徒達は製造業界でのキャリアを追求できるようになるのです。

この先進的な取り組みは、テネシー州チャタヌガ地域で活躍する地元企業の人材獲得ニーズに貢献すると同時に、製造業における長期的な経済成長の基盤づくりに一役買っています。地域人材育成に対する長期目線でのコミットメントを通じて、CMOが地域の経済的繁栄に貢献するとともに、若者の心に新たな高みを目指すインスピレーションを与える存在になることを願っています。



## カミンス社との協業

協業によるCSR活動は、それぞれの人材、ノウハウ、リソースなどを活用し合うことにより、単独で行うよりも大き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、ビジネスパートナーである米国カミンス社と、地域人材育成の分野において協業することで合意しました。

### コマツとカミンス、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スは、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、すでになんかかの地域で協業が始まっています。その中心的なプログラムが、地域技術教育（Technical Education for Communities：TEC）です。このプログラムを両社協働のもとグローバルに導入していく契約を締結し、互いのリソースやベストプラクティスを総合的に活用しながら、人材育成支援を世界各国で展開しています。



南アフリカ



米国・ソルトレイクシティ



ペルー

### カミンス社概要

|      |   |
|------|---|
| 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  | <a href="http://www.cummins.com/">http://www.cummins.com/</a> |

## 対人地雷処理とコミュニティ開発支援



コマツは、対人地雷の被害に苦しむ地域において、地雷処理から復興までのコミュニティ開発を目的とした支援活動を行ってきました。コマツの専門技術やモノづくりに関する知恵・経験を結集して開発した対人地雷除去機や建設機械を活用し、2008年に認定特定非営利活動法人「日本地雷処理を支援する会（JMAS）」をパートナーとしてカンボジアでの活動を開始、2016年からはラオスでの活動も開始しました。

地雷が埋められた危険な土地から安全で安心して暮らせる土地へ、そして道路や小学校の建設によってさらに付加価値が高められた土地へ。今後も、コマツの本業である建設機械を通じた支援により地域全体の自律的な復興に寄与する活動を進めていきます。



## -カンボジア-



### 地雷除去プロジェクト

2023年度 カンボジア活動実績（累計・2024年4月時点）

**4,386 ha**

地雷除去面積

**106 km**

道路建設/整備

**10 校**

小学校建設

**48 個**

ため池

**1,000 名**

生徒数

**147 ha**

農地均平化

## 対人地雷除去機

スタートは、広大な土地から地雷を除去することだった——。戦争や内戦の影響でカンボジアには地雷の残された地域が数多く存在し、今でも死傷者が絶えない。中でも北西部のタイ国境付近は対人地雷の埋設地域が広大で、開発が進められない状況になっていた。荒れ果てた農地や閑散とした村に人々が戻ってくるように。まずは埋められた地雷を除去しよう。踏みしめる大地を安全にすることが、私たちの最初の仕事だった。

続きはこちらの特集ページをご覧ください > [対人地雷除去機](#)



## 農地・インフラ整備

農地や道路の復興で、人々が暮らしを取り戻す——。私たちの仕事は、地雷を除去したら終わりではない。農地や道路の復興など、その土地に役割を与えることだ。カンボジアの農業の2大作物は、コメとキャッサバ。田んぼの凸凹をなくし効率的に収穫するため、ICT技術で農地を均平化できるブルドーザーを活用した。すると、コメの収穫量が約2倍になった。また、用水路や水不足解消のための溜池を造成。これまで農業のできなかった乾季でも用水路に水を引けるので、喜ぶ農家も増えた。道路と道路を繋ぎライフラインを整備すると、人々が村に定住するようになる。出稼ぎをしていた家族が再び農業を営み、築いた道を人が行き来する。村が活気を帯びてきた。

[続きはこちらの特集ページをご覧ください > 農地・インフラ整備](#)



## 学校建設

「勉強することは、あなたの未来をつくること。」これは、地元の小学校の校長先生が生徒に話した言葉だ。地雷原にある学校が遠くて通学を諦めた子どもがいた。校舎が老朽化して勉強もままならない学校もあった。私たちが小学校建設に着手して十数年。第1校や第2校を卒業し、今では大学生になった子どももいる。小さな蕾が、大きく花開いていくように思えた。地雷原だった場所に人々が集まり、学校ができて生徒が学ぶ。ひとりひとりがそれぞれの夢を見つけていく。だから子どもたちの笑顔が、こんなにきらきら輝いているんだ。

[続きはこちらの特集ページをご覧ください > 学校建設](#)



## News：奨学金制度スタート

これまでコマツがカンボジアで手掛けた小学校は全部で10校（2024年4月時点）。どれも元は地雷原だった場所に建てられた小学校ばかりで、経済的に恵まれない家庭が多い。

しかし、小学校を卒業した後、大学進学をする生徒も誕生してきた。そこで、コマツは2022年度よりコマツが建てた小学校の卒業生を対象とした奨学金制度を新たに開始。

2023年度は6名、2024年度は14名が制度を利用している。



奨学金制度で通学する大学生たち

## News：第2回スタディーツアーを実施



2024年5月、コマツグループ関係社員と社員の家族を参加対象とした地雷処理現場と復興地域を視察するスタディーツアーを実施。社員参加型のCSR活動がメインのツアーで、総勢45名の社員と家族が参加した。地雷原や農地・インフラ整備現場で活躍するコマツの建機を視察したほか、コマツの支援で建てた小学校を訪問。小学校では、ペンキ塗りや機の修理を行い、小学生と一緒に綱引きをや理科実験をして交流した。



## -ラオス-

### 地雷除去プロジェクト

2023年度 ラオス活動実績 (累計・2024年4月時点)

**664 ha**

不発弾除去面積

**6,088 発**

不発弾除去数

**1校 (生徒数 約70名)**

学校建設数



2016年からはラオス北部シェンクワン県における不発弾処理事業の支援も始まりました。ラオスは、国土の3割以上が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。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弹処理の機械化事業に対しても、コマツは機材の無償貸与と技術支援を行っています。



## 出前授業のご案内

コマツでは「出前授業」として、日本国内の学校に赴き、小学生から大学生までの幅広い世代の若者に対して、地雷除去プロジェクトの活動を紹介しています。これまでに累計で約115回、約10,000名に対して授業を行いました（オンライン開催を含む）。

授業を受けた高校生から「建設機械の企業であるコマツが政府やJMASと協力することでカンボジアなどの地域の支援に手を広げていると知り、どの分野でも多くの可能性を秘めているのかも知れないと思うようになりました。いろんな人と手を組めば、様々な方向に可能性を広げることができるということは、今後も心に留めておきたいと思います。」「“社会貢献”や“国際貢献”といっても、数え切れないほどの課題とその課題を解決しようと努める機関、人々がいるということに気が付きました。私は将来、国際貢献に携わりたいという大きな夢がありますが、今進もうと思っている道の他にも多くの道があるということがわかりました。」との感想文をいただきました。

未来を担う子どもたちにとって、世界平和や自分の将来・生き方について考えるきっかけになるよう、今後も出前授業を続けてまいります。



出前授業の様子



## 出前授業お申し込みはこちら

[「コマツ 出前授業/オンライン授業」 申込書 ダウンロード](#)

<お申し込みの前にご確認ください>

- ご予約は先着順になります。お早めにお申し込みください。
- 開催日一か月前までのご予約をお願いいたします。
- 説明する内容を考慮し、小学5年生以上を対象としています。
- 申込多数の場合や業務上の都合によりご希望に添えない場合があります。その際は事前にご連絡いたします。
- その他不測の事態により、延期、中止となる可能性がありますことご了承ください。

## 地雷除去活動の歴史（国際条約・日本政府・コマツ）

| 年     | 活動内容（下線は、国際条約および日本政府の活動）           |
|-------|------------------------------------|
| 1998年 | カンボジア地雷原用の灌木除去機を開発                 |
| 1999年 | オタワ条約発効（対人地雷禁止条約）                  |
| 2002年 | 日本政府が、対人地雷除去機を武器輸出三原則等の例外とすることを表明  |
| 2003年 | 経済産業省とNEDO※の助成金事業で、対人地雷除去機を開発（下図①） |
| 2004年 | 外務省の支援により、アフガニスタンで現地テストを実施         |
| 2006年 | 外務省の支援により、カンボジアで現地テストを実施           |
| 2007年 | アフガニスタンに1号機を導入（日本政府ODA）            |
| 2008年 | NPO法人“JMAS”と、カンボジア復興プロジェクトを開始      |
| 2009年 | NPO法人“JMAS”と、アンゴラ復興プロジェクトを開始       |
| 2010年 | オスロ条約発効（クラスター爆弾禁止条約）               |
| 2015年 | 対人地雷除去機（不発弾処理用）を開発（下図②）            |
| 2016年 | NPO法人“JMAS”と、ラオス復興プロジェクトを開始        |
| 2017年 | アンゴラ復興プロジェクトを終了                    |
| 2019年 | カンボジアに9校目、ラオスに1校目の小学校を建設           |
| 2020年 | カンボジアで農業CSRプロジェクトを開始               |
| 2022年 | カンボジアに10校目の小学校を建設                  |



①対人地雷除去機



②対人地雷除去機（不発弾処理用）

## 災害復興支援

建設機械をはじめとしたコマツの製品は、自然災害が起きた際の復旧・復興で必要とされる場面も少なくありません。

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。

### 令和6年能登半島地震被災への支援

2024年1月、石川県能登半島を震源とする地震が発生し、甚大な被害が発生しました。

コマツは、被害の甚大さに鑑み、被災地に対して義援金として総額6億円（石川県：5億円、富山県：1億円）の緊急支援を行いました。また、被災地自治体の要請に沿った形で、建設機械やフォークリフトなどの機材の無償貸与および被災した協力企業への人的支援を含めた支援を継続的に進めています。

加えて、コマツおよび全コマツ労働組合連合会が共同でコマツグループ社員から寄付を募集し、その金額に会社として上乗せするマッチングを行い、被災したコマツグループ社員ならびに協力企業・販売代理店の支援も行いました。

コマツは、1921年5月に石川県小松市で創業し、今日まで石川県、富山県で合計4か所の生産拠点において操業を行うほか、地元の多数の協力企業および販売代理店と連携し、同地域に深く根ざした事業活動を展開してまいりました。地域社会との共生を目指す精神は創立時から受け継がれています。

今後も、一刻も早い被災地の復旧に役立てるよう、必要な支援を継続してまいります。



© 画像提供：日本財団／ジャパンプラットフォーム



© 画像提供：日本財団／ジャパンプラットフォーム

## モロッコ地震・リビア洪水の被害への支援

2023年9月、モロッコにおいて内陸部を震源とする強い地震が発生し、リビアでは暴風雨による大規模な洪水が発生しました。

コマツは、被災地復興を目的として、現地法人であるKomatsu Europe Internationalより計7万ユーロ相当の支援を決定し、モロッコにおいては、現地代理店Stokvis社を通じ政府機関（Ministry of Equipment and Water）に対して建設機械を寄贈しました。また、リビアにおいては、ベルギー赤十字社を通じ義援金の寄付を行いました。

被災された皆さまに衷心よりお見舞い申し上げます。

## プロボノ※との連携

※ プロボノ：専門的な職業経験・知識をボランティア活動として活かす活動・組織。

日本において、これまでコマツは地震を中心に被災地支援を行ってききましたが、近年増加傾向にある風水害においては、限られた地域・集落に被害が集中することが多く、きめ細かな対応が行き届かないケースもありました。

コマツは機材・物資の提供をはじめとする支援を、以下のとおり実施しています。



2019年台風19号被災地支援：  
OPENJAPANへ中古のPC30MRを寄贈

## 被災地を草の根で支援する建設技能NPO「OPENJAPAN」への支援

OPENJAPAN(本部：宮城県)は、建築・土木の専門技能を保有するボランティア集団であり、日本各地で発生する災害現場にいち早く駆け付け、被災住宅の片づけ・清掃や復旧、復興などを行っています。ボランティアメンバーの多くは豊富な建設車両の操作技能を保有していますが、災害復旧には相応のノウハウも必要であり、日頃の訓練を通じ、安全で効果的な復旧・復興事業を目指しておられます。

甚大な被害を受けた宮城県丸森町からの要請を受け、現場の方々のニーズをお聞きした上で、コマツは、丸森町における復興支援活動から、さらに今後の訓練にも役立てられるよう、OPENJAPANに対しミニショベル「PC30MR」1台(中古機)、ならびに丸森町での活動に必要な重機のレンタル・燃料、必要な資材(ブルーシートや吊り具など)の費用を寄付しました。



## 社会課題への対応

世界には地域ごとにさまざまな社会課題があります。

コマツグループはグローバルに事業を展開する中で、各地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、世界各地で事業を行う者の責任であると考えています。

### コマツ南アフリカ（株）によるグループホーム支援

「ネルソン・マンデラ国際デー」（2023年7月18日）に、グループホームのリトル・エデンにおいて、衣料品や食料の寄付、子どもたちとの交流など、コマツ南アフリカ（KSA）の社員がさまざまな支援活動に取り組みました。リトル・エデンは、重度の知的障害を持つ人々に安全な避難所を提供するグループホームのひとつです。

KSAは、目まぐるしく変化する昨今の世の中では社会的に弱い立場にある人々や支援を必要としている方々に寄り添うことが大切だと考えており、他者のために貢献する精神を積極的に推進しています。このことは、社員の中に目的意識と帰属意識を芽生えさせ、思いやりの心を醸成することにもつながります。

この日の子どもたちとの交流は、参加者にとって心を揺さぶるような経験になっただけでなく、新たな気付きを与える貴重な機会となったようです。そして、互いの関係をより強固なものにすることにもつながりました。



## コマツマイニング（株）による社会貢献活動

コマツマイニング（KMC）は、本社所在地ミルウォーキーの周辺コミュニティに寄与する活動を日常的に展開しています。以下は2023年度に実施された活動の一部です。

### Stew Crew

2008年以来、KMCは“Stewardship Crew”の略称である“Stew Crew”と銘打った社員ボランティア活動を展開し、地域の美化に努めています。参加者は昼休みの時間を利用して、ハーバー・ビュー・プラザと呼ばれる地元の公園や本社へのアクセス道路沿いのゴミ拾いに出かけます（夏季は隔週水曜日、冬季は不定期開催）。このボランティア活動にはスケジュールの許す限り、誰でも気軽に参加することが可能です。



### Hunger Task Force

秋の収穫期、ボランティアで集まったKMC社員がHunger Task Force (HTF)の農場で3日間140時間以上にわたってブロッコリー、ピーマン、リンゴ、トウモロコシの収穫のお手伝いを行いました。HTFは、ミルウォーキー地域で十分な食事を摂ることのできない家庭、子供、高齢者に対して、健康的で栄養価の高い農産物・食品を安定供給することに尽力している非営利団体です。

また、11月中旬にはHTFの作業場を訪れ、低所得層の高齢者のためにストックボックスをつくりました。ストックボックスの中には、ビーフシチュー、ピーナッツバター、スパゲッティ、果物、野菜、シリアル、牛乳などが詰められ、合計600個のストックボックスが梱包されました。



## コマツインディア（有）によるコミュニティセンター開設支援

コマツインディア（KIPL）は、CSR活動を通じて地域社会の継続的な発展に貢献したいと考え、日頃から社会福祉を目的としたさまざまな活動に取り組んでいます。

2024年2月、KIPLはカンチェプラム県に新たなコミュニティセンターを開設しました。このコミュニティセンターは、地方評議会議長からの要望に基づいて建設し、開所式には多くのKIPL関係者が出席しました。セレモニーにあたって、KIPL代表者から評議会議長に鍵を贈呈し、KIPLと地方自治体が協力し、共に価値を創造することで地域社会の向上に努めていくことを誓い合いました。

このような取り組みは、より良い国づくりに向けてポジティブな影響をもたらすというコマツのコミットメントを示すものであるため、今後も積極的に取り組んでまいります。

### **New Community Center Inaugural!**



## 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故・河合良成



旧コマツビル屋上の“八重紅枝垂”

### 桜の名所づくり

**桜苗木の生産と配布：**日本花の会は、病気に強く育てやすい品種の苗木生産と提供を通じて、桜の名所づくりを支援しており、これまでに累計250万本以上を出荷しています。単に苗木を提供するだけでなく、植栽地の気候・土壌や住民のニーズに合った品種の選定、植栽方法や管理方法のアドバイス、植栽後のフォローなどを確実に実施しています。ピーク時に比べ、出荷本数は減少していますが、引き続き自治体や地域住民と一体となって、桜の名所づくりを支援していきます。

**さくらコンシェルジュ：**新しい桜の名所をつくりたい、自分達が植栽した桜を健全に育て新しい名所にしたい、既存の桜の名所を守り後世に伝えたい、といった地域住民や団体等の要望に積極的に応えるため、当会研究員を現地へ派遣しています。今後も、積極的・計画的に現地へ出向き、住民や団体等と共に活動計画を策定して、技術的な支援や指導を行うとともに、住民の桜によるまちづくりの合意形成にも協力していきます。

**桜を通じた災害復興支援**：災害復興支援として、これまでに7,000本以上の桜の苗木を無償で提供しており、今後も継続していきます。当初は東日本大震災の被災地における、津波被害を受けた桜の後継樹育成などが中心でしたが、2019年度以降は、支援対象を自然災害全般に拡大し、被災地向けに桜苗木や花苗および堆肥の無償提供、品種の選定や復興計画の進捗に合わせた植樹、植栽後の剪定・保全管理などの技術指導を行っています。



## 桜の保全・再生

桜の名所づくりや樹勢回復に関する事業を自治体等から受託して調査研究を行い、剪定、病害虫駆除、施肥など、樹勢回復の提言と指導・支援を行っています。

現在は、埼玉県幸手市（権現堂桜堤）、長野県須坂市（臥竜公園）、山梨県富士吉田市（新倉山浅間公園）、群馬県藤岡市（桜山公園）などで活動を行っています。



## 学び舎の桜プロジェクト

学校にある桜に触れる原体験を通して、桜への興味や関心を深めてもらい、将来、桜保全や樹勢回復等桜を守る活動に携わってもらえるような人材を育成するため、児童や小・中・高校生を対象とした活動を行っています。PTAや地域住民が参加するケースもあり、桜の名所づくりアドバイザーの協力も得ながら、接木や桜授業等、地域特性に応じた活動内容を心掛けて、支援を継続します。



## 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、花や緑の専門家である研究員が会員と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ぎ木で生産し、桜の名所づくりをバックアップしています。

結城農場内の桜見本園には、約400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の選定、花の美しさや病害虫に対する強さの確認のほか、桜の品種調査の標本木としても活用されています。

桜見本園で保有している桜はホームページに「桜図鑑」として公開しています。一般の方々に、桜に対する興味や関心を深め、知識を高めていただき、より一層桜を楽しんでいただけるよう工夫しています。

また、2022年には、「日本花の会 桜の種・品種コレクション」が、日本植物園協会ナショナルコレクションに認定されました。



## 花のまちづくり

花のまちづくりは、単に花壇を作ったり街路を花で飾ったりするにとどまらず、「花が持つ力」を活かして、花や緑でよりよい生活環境を作るとともに、世代を超えて人と人が関わり合い、コミュニティを発展させ、いきいきとしたまちにしていく活動です。さらに、地域の風景や環境に調和した花を演出することで、見る人の共感が得られ、個性と永続性のある活動となります。日本花の会は、自治体や公共団体などの要請に基づき、各地で花のまちづくりの支援を行っています。

現在は、神奈川県熱海市（「熱海花のまちづくり」）、山口県上関町（「花咲く海の町・上関」）などで活動を行っています。

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」を1991年から行っています。日本花の会は全国からの応募を受け付けるコンクール事務局を担当するとともに、身近な花や緑を大切にしながら豊かで潤いのあるまちづくりを呼びかけています。大賞の農林水産大臣賞、国土交通大臣賞、文部科学大臣賞のほかに、優秀賞や奨励賞なども選出されます。

## 「こまつの杜」での花育

2015年から、石川県小松市にある「こまつの杜」で行われている花育活動に、日本花の会研究員が講師として参加しています。子ども達が自ら「育てる楽しさ、花咲くよろこび」を感じられるよう、ボランティアスタッフであるコマツOB/OGの皆さんや、「わくわくコマツ館」職員の皆さん、小松市の皆さんなどと日頃から連携し、活動を継続しています。



日本花の会では、ひとりでも多くのかたが心豊かに生活できるよう、これからも桜や花を活かした潤いのある環境づくりに努力していきます。皆さまのご支援をお願いいたします。

名称 公益財団法人 日本花の会  
住所 〒105-8316 東京都港区海岸1-2-20 汐留ビルディング9階  
TEL・FAX TEL:03-6849-9821  
FAX:03-6849-9822

ホームページはこちらからご覧になれます。

[▶ 公益財団法人 日本花の会](#)

## 社員参加型社会貢献プログラム「One World One Komatsu」

コマツでは、CSRを「本業を通じて社会の要請に応えていく活動」と位置づけ、ESG課題の解決を通じて社会と共に持続的な成長を目指しています。創立100周年を迎えた2021年に、コマツグループとして初の全社員が参加可能なグローバルな取り組みとして、社員参加型社会貢献プロジェクト「One World One Komatsu」を開始しました。

「One World One Komatsu」では、世界共通の課題であり、我々の事業とも親和の高い「環境・サステナビリティ」をテーマとして、社員一人ひとりが、「水の使用量を減らす」「使わない部屋の電気を消す」といった、日常生活の中で身近な活動に取り組みます。

活動を促進するため、一人ひとりの活動をグループ全体で集約できる専用のプラットフォームを立ち上げました。この新たなプラットフォームには、パソコンやスマートフォンから手軽にログインが可能です。コマツは、国や言語の違いを超えて、世界中のグループ社員がつながり、共通の目標に向かう一体感を醸成しながら、持続可能な地球のための活動を推進していきます。

### 「One World One Komatsu」 4つの優先テーマ

CO<sub>2</sub>削減

水保全

再生可能エネルギー

廃棄物削減

### 2024年6月：グローバルウォッチパーティー

国連のアースデイ(4月22日)にちなんで、ボランティア活動に取り組む世界中の社員の様子をまとめた動画を作成し、専用のホームページ上にバーチャルに集う「グローバルウォッチパーティー」を2024年6月、開催しました。この模様は動画にてご覧いただけます(多言語)。

[▶ Komatsu 2024 Earth Day global watch party - YouTube](#)





## 2022年11月：One World One Komatsuコンテスト表彰式

2021年に開催された「One World One Komatsuコンテスト」で、世界中から200人以上の社員が自分でおこなった活動について応募し、10個のカテゴリーごとに受賞者が選ばれました。翌2022年11月、そのうちの受賞者5人が東京で行われた表彰式に出席し、小川社長から受賞者にトロフィーが授与されました。

### 2021年コンテストの受賞者

※ 受賞者の所属は、2021年時点のものです。

#### ○レックス・ロンター・ルイス（フィリピン・マニラ事務所）

受賞カテゴリー：Educator (教育者)

レックスさんの活動は、彼の生まれ故郷であるフィリピンのボホール州トゥビゴンの島々が直面している気候変動の問題を中心にしています。島民に現在の脆弱性を教え、気候変動の課題に適応するための適切なツールを提供することを目指しています。教育と研究の両面から、災害による死亡者数の減少、廃棄物の削減、CO2/メタン排出量の削減に取り組んでいます。



#### ○アンドリュー・アサートン（コマツマイニング（株）英国）

受賞カテゴリー：Energy Enthusiast (省エネマニア)

アンドリューさんは、将来のエネルギー消費を補うために、英国のマンチェスターにある施設の屋根スペースに太陽光発電システムを設置するためのフィージビリティスタディを行い、太陽電池の設置案を作り上げました。



#### ○ルスタム・ウィヤディ（コマツアンダーキャリッジインドネシア（株））

受賞カテゴリー：Carbon Conscious (カーボンコンシャス)

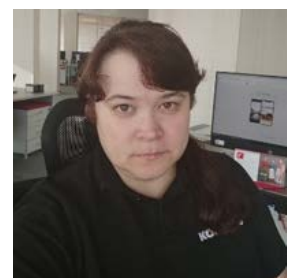
ルスタムさんは、YouTubeチャンネル（Rumah Anggur Indonesia）を運営し、視聴者に持続可能性の問題を伝える活動を行っています。また、このチャンネルでは、ガーデニングの支援や、二酸化炭素の排出量を削減するためのキャンペーンを推進しています。



#### ○ポーリーナ・ズビャギンツェワ（コマツCIS（株））

受賞カテゴリー：Unsung Hero (影の英雄)

ポーリーナさんは、様々な環境保護活動に積極的に参加するとともに、環境保護の重要性を社員に伝えています。具体的には、バッテリーのリサイクル工程を考案し推進したり、湖や川の沿岸、森や近隣の地域を清掃するほか、オフィス移転の際に集まった古紙を地元の環境保護団体に自ら届けたりしています。



### ○カロリーニ・オリコ（コマツフォレストブラジル（有））

受賞カテゴリー：廃棄物ウォッチャー

カロリーニさんは、できる限りのリサイクルを心がけているだけでなく、他の人々にもリサイクル方法やその重要性を教えています。スポンジのリサイクルプログラムにも参加しており、近所の人や家族、友人から使用済みのスポンジを集めてリサイクルしています。



### ○スリ・レスタリ（コマツアンダーキャリッジインドネシア（有））

受賞カテゴリー：ワンワールド・ピープルズ・チャンピオン

スリさんは環境保護のために様々な活動を行っています。マングローブの植林、エデュフォレストの設立、KUIの施設周辺の清掃などのボランティア活動を行っています。



### ○ウェスリー・ドス・サントス・ゴメス（コマツブラジル（有））

受賞カテゴリー：ウォーター・ワイズ

ウェスリーさんは、家族の水消費量を減らしています。家族はまず、洗濯機から出る水を床洗いに再利用し、その水を再び集めて他の場所の床を洗いました。また、200リットルのドラム缶を使って配管システムを構築し、雨水を貯めて再利用しました。



### ○アンダーソン・フェルナンデス（コマツブラジル（有））

受賞カテゴリー：ワンワールド・ビジョナリーストーリー

アンダーソンさんのプロジェクトは、ゴミや瓦礫で埋め尽くされた地域を、近所の人たちが誇りに思えるようなコミュニティスペースに変えることでした。自治体や公共団体と協力して清掃を行った後、アンダーソンさんとボランティアの仲間たちは、子どもたちの遊び場を作り、公園の入り口には庭を作り、道路や小川に沿って全体に木を植えました。



### ○ラキー・シャルマ（コマツインドニア（有））

受賞カテゴリー：ハビット・チェンジャー

ラキーさんは、自宅近くの公共エリアを清掃するプロジェクトに参加したり、使用済みのアイテムを配布して他の人が再利用できるようにするなど、個人の衛生状態や健康の重要性について地域の人々を教育することに取り組んでいます。



### ○ナヤナ・ジャクリーン・コスタ・マイア

受賞カテゴリー：プラットフォーム・パイオニア

ナヤナさんは、One World One Komatsuプラットフォームを推進するためのキャンペーン戦略を立案し、キャンペーン用の資料をすべて自費で購入・作成しました。昼休みを利用してパンフレットを印刷・裁断したり、早く出勤し人々にプログラムについて話したり、会議や社員へのコミュニケーションを通じて定期的にプロモーションを行ったりしました。



## 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、33年目を迎えました。この間OGを含め約90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。

### 2023年度の成績

2023年はパリオリンピック代表権を獲得するために、国内外の大会で厳しい代表争いが続きました。63kg級の高市未来選手は2023年5月カタール・ドーハ世界柔道選手権大会に日本代表として出場しましたが、3回戦敗退という結果に終わりました。8月のマスターズ大会では、東京オリンピック金メダリストのアグベニュー選手（フランス）に抑え込みで勝利し、銀メダルを獲得しましたが、63kg級の代表争いは12月のグランドスラム東京まで持ち越しとなりました。オリンピック代表権をかけて挑んだグランドスラム東京では、準々決勝でライバルに勝利し、準決勝、決勝と苦しい戦いを得意の寝技で制し、パリオリンピック代表の座を自らの力で勝ち取りました。結果として、2024年のパリオリンピックには、共に3度目の出場となる57kg級連珍鈴選手、63kg級高市未来選手の2名が出場しました。

また、アジア競技大会では、57kg級の連珍鈴選手が台湾選手初となる金メダルを獲得。台湾柔道に新たな歴史を刻みました。全日本選抜体重別選手権では、78kg超級の冨田若春選手が4連覇を達成しました。



63kg級グランドスラム東京2連覇達成の高市未来選手



笑顔で声援に応える高市未来選手



アジア競技大会で台湾初の金メダルを獲得した連珍鈴選手



アジア競技大会金メダルの高市未来選手



全日本選抜体重別選手権4連覇達成の冨田若春選手

▶ コマツ女子柔道部

## 柔道を通じた社会貢献活動

コマツ女子柔道部では、地域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開催し、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。

しばらくの間、社会情勢やコロナ禍の影響により開催できなかった柔道教室も、2023年10月の湘南工場フェアで再び開催することができました。未経験の子供たちが兄妹、家族で参加し、選手と一緒に元気いっぱい柔道を楽しみました。11月には石川県志賀町でも柔道教室を開催し、地元の子供たちと柔道を通じて、心の絆も築くことができました。今後も、柔道普及活動を継続していきます。



湘南工場フェアにて選手と綱引きをする子供たち



たくさんの子供たちが参加してくれました



石川県志賀町での柔道教室



## 対照表

|         |       |     |
|---------|-------|-----|
| GRI内容索引 | ..... | 230 |
| SASB対応表 | ..... | 238 |



# GRI 内容索引

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>利用に関する声明</b>  | コマツは、GRIスタンダードを参照し、当該期間2023年4月1日から2024年3月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。 |
| <b>利用したGRI 1</b> | GRI 1: 基礎 2021   |

| GRIスタンダード<br>/その他出典  | 開示事項                       | 掲載場所  |
|----------------------|----------------------------|---|
| GRI 2:一般開示事項<br>2021 | 2-1 組織の詳細                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 会社概要</li> <li>▶ 拠点一覧</li> <li>▶ 事業内容</li> <li>▶ イノベーション</li> </ul>   |
|                      | 2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 有価証券報告書 関係会社の状況 </li> <li>▶ 拠点一覧</li> </ul>  |
|                      | 2-3報告期間、報告頻度、連絡先           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 編集方針</li> <li>▶ お問い合わせ</li> </ul>  |
|                      | 2-4情報の修正・訂正記述              | なし  |
|                      | 2-5外部保証                    | ▶ ESGデータブック 第三者保証   |
|                      | 2-6活動、バリューチェーン、その他の取引関係    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 会社概要</li> <li>▶ 事業内容</li> <li>▶ イノベーション</li> <li>▶ 拠点一覧</li> <li>▶ 事業部門別・地域別業績（通期）</li> <li>▶ ESGデータブック 調達方針とサプライチェーンの概要</li> </ul>  |
|                      | 2-7従業員                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 会社概要</li> <li>▶ ESGデータブック コマツウェイ・人材の育成に関する方針</li> </ul>  |
|                      | 2-8従業員以外の労働者               | —   |
|                      | 2-9ガバナンス構造と構成              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 定款 </li> <li>▶ コマツレポート（コーポレート・ガバナンス）</li> <li>▶ コーポレートガバナンス報告書 </li> <li>▶ ESGデータブック コーポレート・ガバナンス</li> <li>▶ ESGデータブック ガバナンスに関する定量指標</li> <li>▶ ESGデータブック サステナビリティの推進体制</li> <li>▶ ESGデータブック 環境管理体制</li> </ul> |
|                      | 2-10最高ガバナンス機関における指名と選出     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 定款 </li> <li>▶ コーポレートガバナンス報告書 </li> <li>▶ 定時株主総会招集ご通知 </li> <li>▶ 議決権行使結果(臨時報告書) </li> </ul>   |

| GRIスタンダード<br>/その他出典  | 開示事項                                | 掲載場所   |
|----------------------|-------------------------------------|--|
| GRI 2:一般開示事項<br>2021 | 2-11最高ガバナンス機関の議長                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 役員一覧</li> <li>▶ コマツレポート（コーポレート・ガバナンス）</li> <li>▶ コーポレートガバナンス報告書 </li> <li>▶ ESGデータブック コーポレート・ガバナンス</li> </ul>   |
|                      | 2-12インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック ステークホルダーとの対話</li> <li>▶ ESGデータブック マテリアリティ（重要課題）の分析</li> <li>▶ コマツレポート（コーポレート・ガバナンス）</li> <li>▶ ESGデータブック サステナビリティの推進体制</li> <li>▶ ESGデータブック 環境管理体制</li> <li>▶ コマツレポート（TCFD）</li> </ul>                    |
|                      | 2-13インパクトのマネジメントに関する責任の移譲           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック サステナビリティの推進体制</li> <li>▶ ESGデータブック 環境管理体制</li> </ul>  |
|                      | 2-14サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック サステナビリティの推進体制</li> </ul>  |
|                      | 2-15利益相反                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コマツの行動基準 </li> <li>▶ コーポレートガバナンス報告書 </li> </ul>   |
|                      | 2-16 重大な懸念事項の伝達                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック リスク管理</li> </ul>  |
|                      | 2-17最高ガバナンス機関の集会的知見                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 定時株主総会招集ご通知 </li> <li>▶ コマツレポート（コーポレート・ガバナンス）</li> </ul>  |
|                      | 2-18最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コマツレポート（コーポレート・ガバナンス）</li> <li>▶ コーポレートガバナンス報告書 </li> </ul>   |
|                      | 2-19 報酬方針                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 有価証券報告書 役員の報酬等 </li> <li>▶ 定時株主総会招集ご通知 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等 </li> </ul>   |
|                      | 2-20 報酬の決定プロセス                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 有価証券報告書 役員の報酬等 </li> <li>▶ 定時株主総会招集ご通知 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等 </li> </ul>   |
|                      | 2-21 年間報酬総額の比率                      | —  |
|                      | 2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コマツレポート 社長メッセージ</li> <li>▶ 株主・投資家情報 社長インタビュー</li> </ul>   |
|                      | 2-23方針声明                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コーポレートガバナンス報告書 </li> <li>▶ ESGデータブック リスク管理</li> <li>▶ ESGデータブック コンプライアンス</li> <li>▶ ESGデータブック 法規制の遵守と汚染予防</li> <li>▶ ESGデータブック 化学物質の管理・汚染予防</li> <li>▶ コマツの行動基準 </li> <li>▶ ESGデータブック コマツウェイ・人材の育成に関する方針</li> </ul> |
|                      | 2-24 方針声明の実践                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コマツの行動基準 </li> <li>▶ CSR調達ガイドライン</li> </ul>   |
|                      | 2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック マテリアリティ（重要課題）の分析</li> </ul>   |



| GRIスタンダード<br>/その他出典           | 開示事項                              | 掲載場所  |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|
| GRI 2:一般開示事項<br>2021          | 2-26助言を求める制度および懸念を提起する制度          | ▶ ESGデータブック コンプライアンス  |
|                               | 2-27法規制遵守                         | ▶ ESGデータブック 環境リスクマネジメント   |
|                               | 2-28会員資格を持つ団体                     | —   |
|                               | 2-29ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ      | ▶ ESGデータブック ステークホルダーとの対話<br>▶ 株主・投資家情報 株主様向けイベント  |
|                               | 2-30労働協約                          | ▶ ESGデータブック 労働組合の状況   |
| GRI 3:マテリアルな項目<br>2021        | 3-1マテリアルな項目の決定プロセス                | ▶ ESGデータブック マテリアリティ（重要課題）の分析  |
|                               | 3-2マテリアルな項目のリスト                   | ▶ ESGデータブック マテリアリティ（重要課題）の分析<br>▶ コマツレポート（TCFD）   |
|                               | 3-3マテリアルな項目のマネジメント                | ▶ ESGデータブック マテリアリティ（重要課題）の分析  |
| GRI 201: 経済パフォーマンス<br>2016    | 201-1 創出、分配した直接的経済価値              | ▶ ESGデータブック コマツウェイ・人材の育成に関する方針（給与データ）<br>▶ ESGデータブック ワークライフバランスの推進、育児・介護・治療の両立支援（各種制度・施策・データ）<br>▶ 有価証券報告書（法人税等） <br>▶ ESGデータブック 地域人材育成<br>▶ ESGデータブック 社会課題への対応<br>▶ ESGデータブック 災害復興支援 |
|                               | 201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会    | ▶ コマツレポート（TCFD）<br>▶ ESGデータブック 商品・サービスの気候変動対応<br>▶ ESGデータブック 生産におけるCO <sub>2</sub> 削減活動   |
|                               | 201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度      | ▶ 有価証券報告書 年金及びその他の退職給付債務   |
|                               | 201-4政府から受けた資金援助                  | —   |
| GRI 202: 地域経済でのプレゼンス<br>2016  | 202-1 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別） | —   |
|                               | 202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合      | ▶ ESGデータブック ダイバーシティ&インクルージョン推進  |
| GRI 203: 間接的な経済的インパクト<br>2016 | 203-1 インフラ投資および支援サービス             | ▶ ESGデータブック 社会課題への対応<br>▶ ESGデータブック 災害復興支援  |
|                               | 203-2 著しい間接的な経済的インパクト             | ▶ スマートコンストラクション<br>▶ 株主・投資家情報 社長インタビュー<br>▶ ESGデータブック 地域人材育成<br>▶ ESGデータブック 社会課題への対応<br>▶ ESGデータブック 災害復興支援  |
| GRI 204:調達慣行 2016             | 204-1 地元サプライヤーへの支出の割合             | ▶ ESGデータブック 調達方針とサプライチェーンの概要  |



| GRIスタンダード<br>/その他出典  | 開示事項                                    | 掲載場所  |
|----------------------|---|---|
| GRI 205: 腐敗防止 2016   | 205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所              | —   |
|                      | 205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修        | ▶ ESGデータブック コンプライアンス  |
|                      | 205-3 確定した腐敗事例と実施した措置                   | ▶ ESGデータブック コンプライアンス  |
| GRI 206: 反競争的行為 2016 | 206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置      | (2023年度はなし)   |
| GRI 207: 税金 2019     | 207-1 税務へのアプローチ                         | ▶ 有価証券報告書 経理の状況   |
|                      | 207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント           | ▶ 有価証券報告書 経理の状況   |
|                      | 207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | ▶ 有価証券報告書 経理の状況   |
|                      | 207-4 国別の報告                             | ▶ 有価証券報告書 経理の状況   |
| GRI 301: 原材料 2016    | 301-1 使用原材料の重量または体積                     | ▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット                      |
|                      | 301-2 使用したリサイクル材料                       | ▶ ESGデータブック 資源有効利用活動  |
|                      | 301-3 再生利用された製品と梱包材                     | ▶ ESGデータブック 資源有効利用活動  |
| GRI 302: エネルギー 2016  | 302-1 組織内のエネルギー消費量                      | ▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット<br>▶ 環境データの対象範囲      |
|                      | 302-2 組織外のエネルギー消費量                      | —   |
|                      | 302-3 エネルギー原単位                          | ▶ ESGデータブック 環境データ<br>▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット |
|                      | 302-4 エネルギー消費量の削減                       | ▶ ESGデータブック 環境データ<br>▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット |
|                      | 302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減             | ▶ ESGデータブック 商品・サービスの気候変動対応                                  |
| GRI 303: 水と廃水 2018   | 303-1 共有資源としての水との相互作用                   | ▶ ESGデータブック 水に関する取り組み                                       |
|                      | 303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント               | ▶ ESGデータブック コマツの水に関する取り組み                                   |
|                      | 303-3 取水                                | ▶ ESGデータブック 環境負荷指標<br>▶ ESGデータブック コマツの水に関する取り組み             |
|                      | 303-4 排水                                | ▶ ESGデータブック コマツの水に関する取り組み                                   |
|                      | 303-5 水消費                               | ▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット                      |

| GRIスタンダード<br>/その他出典                    | 開示事項   | 掲載場所   |
|--|--|--|
| GRI 304: 生物多様性 2016                    | 304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点 | —  |
|  | 304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト                               | —  |
|  | 304-3 生息地の保護・復元  | —  |
|  | 304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種               | —  |
| GRI 305: 大気への排出<br>2016                | 305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ1)                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 環境負荷指標</li> <li>▶ ESGデータブック 算定基準</li> </ul>                                 |
|  | 305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ2)                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 環境負荷指標</li> <li>▶ ESGデータブック 算定基準</li> </ul>                                 |
|  | 305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Scope3 CO<sub>2</sub>排出量</li> <li>▶ Scope-3一覧</li> <li>▶ 環境データの対象範囲</li> </ul>        |
|  | 305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位   | ▶ ESGデータブック 生産におけるCO <sub>2</sub> 削減活動   |
|  | 305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減  | —  |
|  | 305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量  | —  |
|  | 305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット</li> <li>▶ 環境データの対象範囲</li> </ul>                 |
| GRI 306: 廃棄物 2020                      | 306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト                                      | ▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット   |
|  | 306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック リマン事業の展開</li> <li>▶ ESGデータブック グリーン調達ガイドライン</li> </ul>                       |
|  | 306-3 発生した廃棄物  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 資源有効利用活動(1. 廃棄物)</li> <li>▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット</li> </ul> |
|  | 306-4 処分されなかった廃棄物  | —  |
|  | 306-5 処分された廃棄物   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 資源有効利用活動(1. 廃棄物)</li> <li>▶ ESGデータブック 製品のライフサイクルにおけるインプットとアウトプット</li> </ul> |
| GRI 308: サプライヤーの<br>環境面のアセスメント<br>2016 | 308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー  | —  |
|  | 308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置                            | —  |

| GRIスタンダード<br>/その他出典        | 開示事項  | 掲載場所  |
|----------------------------|---|---|
| GRI 401: 雇用 2016           | 401-1 従業員の新規雇用と離職                                 | ▶ ESGデータブック コマツウェイ・人材の育成に関する方針（採用者、離職者）                                       |
|                            | 401-2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当 | —   |
|                            | 401-3 育児休暇  | ▶ ESGデータブック ダイバーシティ&インクルージョン推進（産児・育児関連データ）                                    |
| GRI 402: 労使関係 2016         | 402-1 事業上の変更に関する最低通知期間                            | —   |
| GRI 403: 労働安全衛生 2018       | 403-1 労働安全衛生マネジメントシステム                            | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査                     | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-3 労働衛生サービス                                    | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション               | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-5 労働安全衛生に関する労働者研修                             | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-6 労働者の健康増進                                    | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減             | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者                   | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-9 労働関連の傷害                                     | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
|                            | 403-10 労働関連の疾病・体調不良                               | ▶ ESGデータブック 労働安全衛生  |
| GRI 404: 研修と教育 2016        | 404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間                           | ▶ ESGデータブック 多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上（社員研修データ）                                 |
|                            | 404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム                   | ▶ ESGデータブック デジタル人材/オープンイノベーション推進人材の育成<br>▶ ESGデータブック 多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上 |
|                            | 404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合           | ▶ ESGデータブック 多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上  |
| GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016 | 405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ                       | ▶ ESGデータブック ダイバーシティ&インクルージョン推進  |
|                            | 405-2 基本給と報酬の男女比                                  | ESGデータブック コマツウェイ・人材の育成に関する方針(平均年間給与)  |
| GRI 406: 被差別 2016          | 406-1 差別事例と実施した救済措置                               | (2023年度はなし)   |



| GRIスタンダード<br>/その他出典             | 開示事項  | 掲載場所  |
|---------------------------------|---|---|
| GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016        | 407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 人権に関する方針</li> <li>▶ ESGデータブック ビジネスと人権</li> <li>▶ ESGデータブック CSR調達ガイドライン</li> <li>▶ ESGデータブック コマツグループのサプライチェーンマネジメントとCSR調達の推進</li> <li>▶ ESGデータブック 多様な能力開発機会の提供とエンゲージメントの向上 (労働組合の状況)</li> </ul> |
| GRI 408: 児童労働 2016              | 408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 人権に関する方針</li> <li>▶ ESGデータブック ビジネスと人権</li> <li>▶ CSR調達ガイドライン</li> <li>▶ ESGデータブック コマツグループのサプライチェーンマネジメントとCSR調達の推進</li> </ul>   |
| GRI 409: 強制労働 2016              | 409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 人権に関する方針</li> <li>▶ ESGデータブック ビジネスと人権</li> <li>▶ CSR調達ガイドライン</li> <li>▶ ESGデータブック コマツグループのサプライチェーンマネジメントとCSR調達の推進</li> </ul>   |
| GRI 410: 保安慣行 2016              | 410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 人権に関する方針</li> <li>▶ ESGデータブック ビジネスと人権</li> </ul>   |
| GRI 411:先住民族の権利 2016            | 411-1 先住民族の権利を侵害した事例                                    | (2023年度はなし)   |
| GRI 413: 地域コミュニティ 2016          | 413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック ビジネスと人権</li> <li>▶ ESGデータブック 地域人材育成</li> <li>▶ ESGデータブック 社会課題への対応</li> <li>▶ ESGデータブック 災害復興支援</li> </ul>   |
|                                 | 413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの) を及ぼす事業所 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 地域人材育成</li> </ul>  |
| GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | 414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 人権に関する方針</li> <li>▶ ESGデータブック ビジネスと人権</li> <li>▶ CSR調達ガイドライン</li> <li>▶ ESGデータブック コマツグループのサプライチェーンマネジメントとCSR調達の推進</li> </ul>   |
|                                 | 414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 人権に関する方針</li> <li>▶ ESGデータブック ビジネスと人権</li> <li>▶ CSR調達ガイドライン</li> <li>▶ ESGデータブック コマツグループのサプライチェーンマネジメントとCSR調達の推進</li> </ul>   |
| GRI 415:公共政策 2016               | 415-1 政治献金  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 政治献金</li> </ul>  |
| GRI 416:顧客の安全衛生 2016            | 416-1 製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ESGデータブック 商品やソリューションの安全性の向上</li> </ul>   |
|                                 | 416-2 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例                         | (2023年度はなし)   |



| GRIスタンダード<br>/その他出典             | 開示事項                                      | 掲載場所        |
|---------------------------------|---|-------------|
| GRI 417: マーケティング<br>とラベリング 2016 | 417-1 製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項            | —           |
|                                 | 417-2 製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例            | (2023年度はなし) |
|                                 | 417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例           | (2023年度はなし) |
| GRI 418: 顧客プライバシー 2016          | 418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | (2023年度はなし) |



## SASB対照表

| 区分                         | 開示項目                  | 参照ページ                                | SASBコード      |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------------------|--------------|
| エネルギー管理                    | (1)総エネルギー使用量          | ESGデータブック 事業活動にともなう環境負荷              | RT-IG-130a.1 |
|                            | (2)電力比率               | ESGデータブック 事業活動にともなう環境負荷              |              |
|                            | (3)再エネ比率              | ESGデータブック 生産におけるCO <sub>2</sub> 削減活動 |              |
| 従業員の健康<br>ならびに安全           | (1)災害発生率 (TRIR)       | ESGデータブック 労働安全衛生                     | RT-IG-320a.1 |
|                            | (2)死亡災害比率             | ESGデータブック 労働安全衛生                     |              |
|                            | (3)ニアミス比率 (NMFR)      | —                                    |              |
| 製品使用時の<br>燃費ならびに<br>エミッション | (1) 中大型自動車の燃費 (販売加重値) | 対象外                                  | RT-IG-410a.1 |
|                            | (2)ノンロード機械の燃費 (販売加重値) | ESGデータブック 製品稼働時のCO <sub>2</sub> 排出削減 | RT-IG-410a.2 |
|                            | (3) 定置型発電機の燃費 (販売加重値) | 対象外                                  | RT-IG-410a.3 |
|                            | NOx、PM排出 (販売加重値)      | ESGデータブック 製品から排出されるNOx、PM            | RT-IG-410a.4 |
| 資源供給                       | 希少資源使用におけるリスク管理       | ESGデータブック 製品における希少物質の有効利用            | RT-IG-440a.1 |
| リマン設計、<br>サービス             | リマン製品サービスの売り上げ        | ESGデータブック リマン事業の展開                   | RT-IG-440b.1 |

| 区分            | 開示項目 | 参照ページ                   | SASBコード     |
|---------------|------|-------------------------|-------------|
| 企業規模を示す<br>指標 | 生産台数 | ESGデータブック 事業活動にともなう環境負荷 | RT-IG-000.A |
|               | 従業員数 | 会社概要                    | RT-IG-000.B |