成長戦略によるESGの課題解決

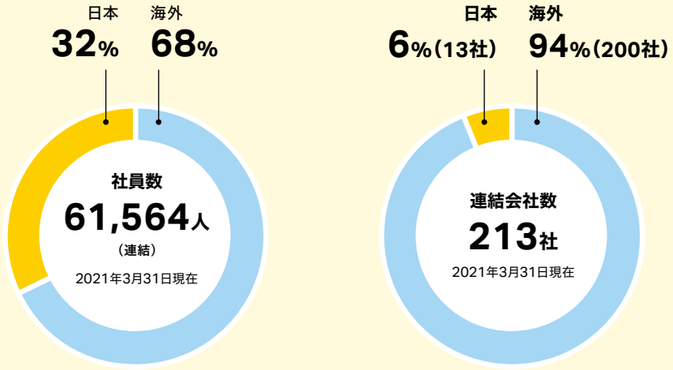
人を育てる

コマツ創業者の竹内明太郎は、今から100年前、石川県小松市に株式会社小松製作所(コマツ)を設立しました。当時、欧州諸国で優秀な技術を目のあたりにし、触発された竹内は「海外への雄飛」「品質第一」「技術革新」「人材の育成」という4つの経営理念を掲げました。コマツにとってかけがえのない財産である「人材」の育成に対する想いは、現在のコマツにも脈々と受け継がれています。

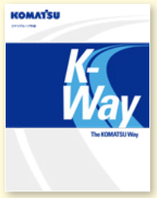
さまざまな分野で活躍するコマツのグローバルエンジニア

グローバルコマツを支える社員

コマツは全世界で事業を展開し、社員の外国籍比率も約7割にのぼっています。さまざまな国や地域の価値観や文化を互いに受け入れつつ、コマツを支えてきた価値観や、職場での自律的な改善をはじめとする“ものづくり”競争力をグローバルに伝承し、地域に根ざした人材を育成していくことが、ますます重要になっています。



コマツウェイ



コマツウェイは、先人たちが幾多の困難を乗り越えた経験をもとに築き上げてきた「コマツの強さ」「強さを支える信念」「基本的な心構え・視点」「行動様式(スタイル)」を定義したものであり、コマツのDNAと呼ぶべきものです。

コマツがグローバルに発展し、更に強い企業に成長するためには、文化や習慣の異なる全世界の社員がコマツウェイを共有し、同じ方向へと導く実践活動が大切です。2020年には、コマツウェイ英語版e-learningを立上げると同時に、9カ国語のコマツウェイ第3版現地語版が完成し、グローバルでの更なる浸透を図っています。

1 マネジメント／リーダーシップ

経営トップ／リーダーは常に現場に立脚し、代理店、協力企業を含むグループ全体への貢献に重心を置いた事業運営を行います。また取締役会の活性化、ステークホルダーとのコミュニケーション、コンプライアンス、リスク対応、後継者育成をリーダーの行動指針としています。

2 “ものづくり”

コマツの成長を支え競争力の源泉としてきた、TQM(総合的品質管理)を中心とする“ものづくり”の考え方や視点、価値観を、すべての社内部門や、協力企業、代理店などのパートナーが一体となって継承し、全員参加で実践し続けていくことを目指しています。

3 ブランドマネジメント（顧客価値創造活動）

「ブランドマネジメント」とは、「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、パートナーとして選ばれ続ける存在になる」ための活動です。お客さまの現場に入ってお客さまの理想を知り、グループ、代理店と一丸となってお客さまとともに目標を達成し、お客さまとの関係性を深めていくことを目指します。

グローバルエンジニアの育成と活躍

2000年代に資源需要が急増し、コマツの鉱山機械事業が拡大するなか、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ができる人材の育成が課題となりました。そこでコマツは、労働力人口が減少している日本だけではなく、海外でも人材を確保していくため、英語を公用語とし、海外勤務への適応力が高いフィリピンに注目し、現地の技術系大学を卒業した優秀な人材の採用を開始しました。

採用・育成の機関として、2008年11月に「コマツ人材開発センタ」を設立、2019年11月には「コマツフィリピン(株)」として現地法人化し、体制の拡充を図りながら、これまで150名以上の研修生を採用しています。研修プログラムは、1年5カ月間の「製品・サービス基本教育」、7カ月間の「日本国内工場研修」、4年間の「海外鉱山研修」の計6年間で構成され、すべての研修プログラムを修了した研修生をコマツで“グローバルエンジニア”として正式採用しています。

現在、世界20カ国以上で、お客さまの稼働現場だけでなく、国内のサービス業務改善部門や、代理店向け技術トレーニングの講師など、経験と技術知識を活かして幅広い分野に活躍の場を広げています。

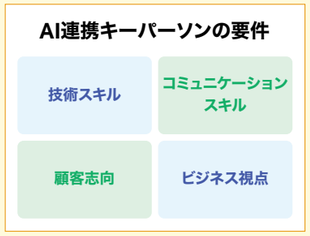
コマツフィリピン(株)の新建屋

ウェブトレーニングで低燃費運転の講義を行うグローバルエンジニア

AI連携キーパーソンの育成「AI教育」

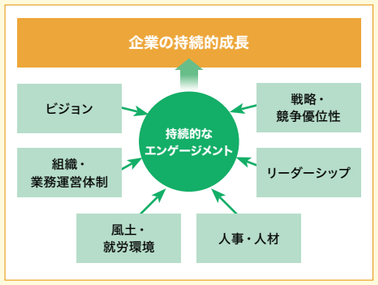
お客さまの業務活動における価値最大化や社内プロセス改革など、AI活用は多くの領域で推進されています。技術進歩が指数関数的に速いAI技術領域においては、事業領域特有の課題解決力を社内に蓄えるとともに、先進技術を保有する社外との連携も不可欠です。

コマツは、当該分野での社外連携の更なる拡大も見据え、キーパーソン育成のための専門教育を2019年よりスタートしました。顧客視点の課題設定からテーマ企画までのプロセスを体験するBasicと、実際のプログラミングによる課題解決を行うAdvanceの2層のプログラム構成となっています。両プログラムを通じて「顧客志向とビジネス視点でテーマを創出し、社外連携のリーダーシップをとれる人材の育成」に取り組んでいます。



グローバルエンゲージメントサーベイ

社員の持続的なエンゲージメントは会社の持続的な成長に欠かせないものです。そこで、社員のエンゲージメントを定期的に把握、分析し、刻々と変化する課題に対する人事諸施策へ反映していくため、2021年4月に国内・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実施しました。

調査内容は、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」「戦略・競争優位性」「リーダーシップ」「風土・就業環境」等に関連する設問を設定し、オンラインによる匿名調査で行いました。

地域・組織ごとの結果分析を通じてコマツの強み・課題を明らかにし、人事諸施策・教育研修などに反映させることで、社員がよりいきいきと活躍できる企業を目指していきます。