

コマツ IR-DAY 2019

第4回 ESG説明会

2019年12月11日(水)

10:00-11:30

<コマツ出席者>

取締役（兼）常務執行役員
執行役員経営管理部長
CSR室長
環境管理部長

浦野 邦子
今吉 琢也
倉澤 佳子
出浦 淑枝

I .新中期経営計画におけるESG課題解決<P3-P21>**執行役員経営管理部長 今吉 琢也****II. 「コマツレポート2019」(統合報告書)／コーポレート・ガバナンス<P22-P31>****執行役員経営管理部長 今吉 琢也****III.コマツの社会貢献活動<P32-P44>****CSR室長 倉澤 佳子**

I. 新中期経営計画におけるESG課題解決

「コマツレポート2019」(統合報告書)を9月に発行



中期経営計画における「**成長戦略による収益向上** (財務指標)と**ESG 課題解決(非財務指標)**の好循環で**持続的成長を目指す**」という価値創造モデルの紹介を中心に、

- ・社長メッセージ (中期経営計画)
- ・CFOメッセージ (財務戦略)
- ・ESG課題解決への貢献度を評価するための指標(KPI)
- ・人権に関する方針

などで構成されています。

ESG課題解決への貢献度を評価するKPI
⇒ 来年度以降の報告書において、達成度を公表

中期経営計画の成長戦略とKPIをベースに、従来のコマツレポート、CSR・環境報告書を包含したコマツレポート2019（統合報告書）をとりまとめ、2019年9月に発行。

コマツレポート2019
（統合報告書）

成長戦略

財務

E：環境

S：社会

G：ガバナンス

新中期経営計画

《本業の成長戦略を通じたESG課題の解決》

持続的成長

コマツレポート（実績主体の年次報告）

本業とESGとの好循環

CSR・環境報告書
ダイジェスト

有価証券
報告書

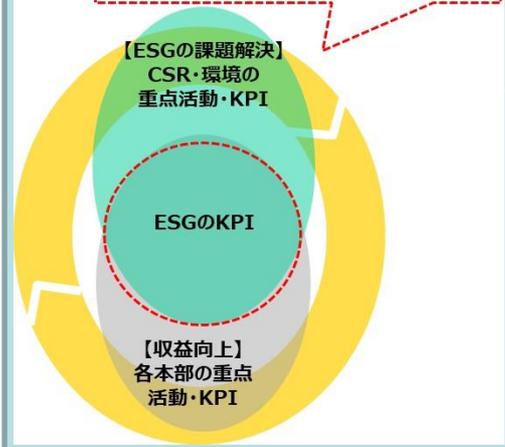
ESGデータブック
（コマツCSR・環境ウェブサイト）

事業報告

コーポレート
ガバナンス
報告書

決算短信

「収益向上」と「ESGの課題解決」
の好循環で持続的成長をはかる
↓
収益とESGの解決の両方に重なる指
標が「ESGのKPI」



(1) コマツの価値創造モデル

中期経営計画

(2019年度～2021年度)

DANTOTSU Value

FORWARD Together for Sustainable Growth

世界の現場を、「ダントツ」でつなぐ

今、世界は、地球規模で大きく変わり始めています。
社会やお客さまが何に困り、何を必要としているのか。

私たちは、今、何をすべきなのか。

それは、私たちの強みである圧倒的な商品・サービス・ソリューションを進化させ、
お客さま、代理店、パートナー、地域社会、そして私たちすべての現場を
ダントツでつなぐことで、持続的成長を目指すことです。

「ダントツ」で世界を変える、私たちが変える。

それがコマツのダントツバリューです。

■ 取り巻く外部環境と中期経営計画における課題

世界の多極化や気候変動への意識の高まり等、外部環境が変化している。持続的成長を実現するために、需要変動に左右されない成長戦略が必要。

外部環境とESG課題の変化

<政治・経済>

- 多極化する世界
- 保護主義の台頭
- 新興国の経済成長

<技術>

- IoT/AI/ビッグデータの更なる浸透
- EV化・自動化の進展

<環境・エネルギー>

- 気候変動
- エネルギー・食料・水需要増加
- 脱炭素化・再生可能エネルギー

<社会・価値観>

- 先進国でのダイバーシティ加速
- 労働人口の減少
- シェアリングによる循環型社会の実現
- 安全・快適の追求、ニーズの高まり

持続可能な社会の実現への期待

成長戦略における課題

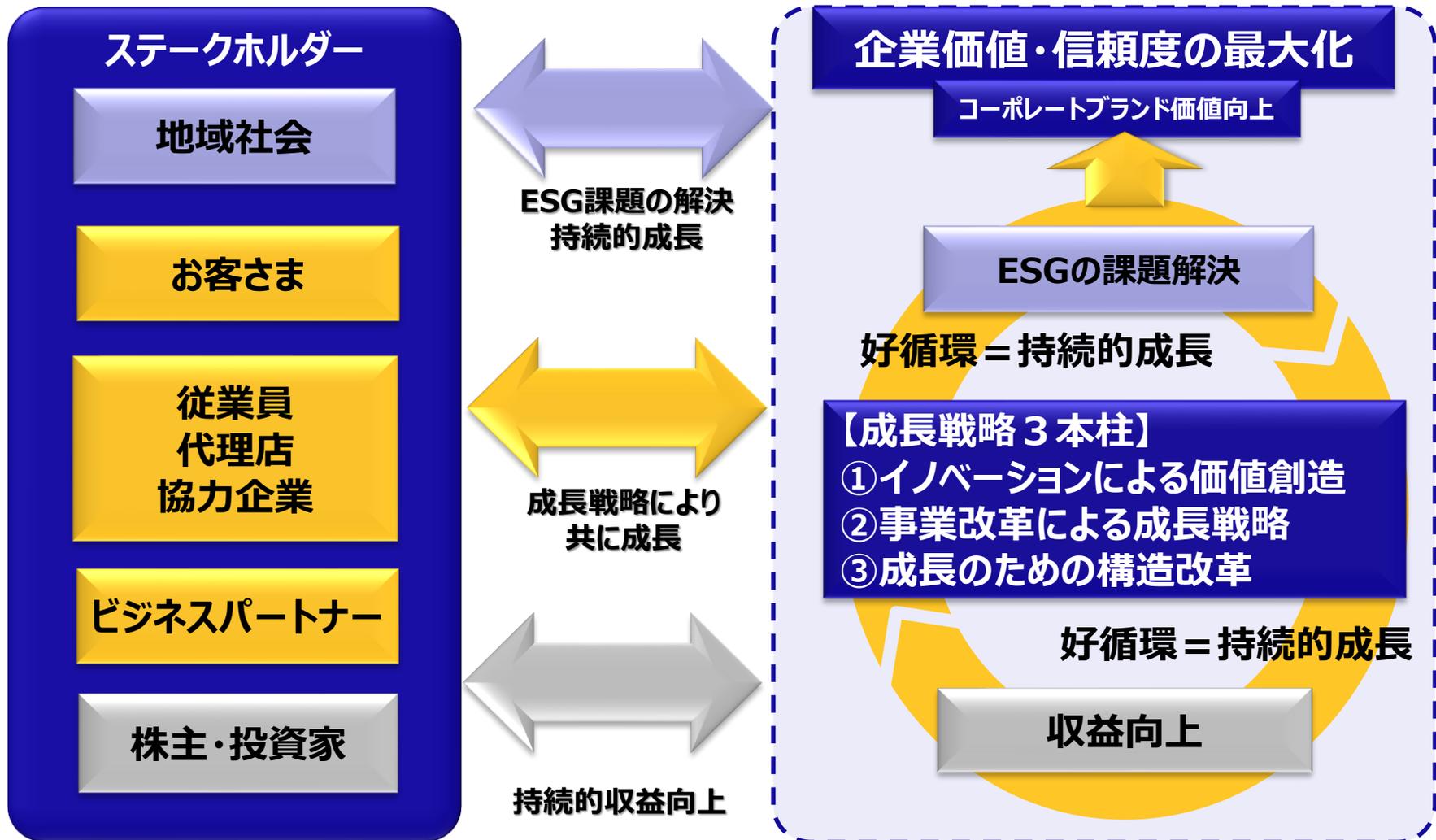
- ① 本業の成長戦略を通じたESG課題解決
- ② 外部環境変化や需要変動に左右されない収益構造による持続的成長

■ 中期経営計画の概念・考え方

成長戦略3本柱であるイノベーションによる価値創造・事業改革による成長戦略・成長のための構造改革により、収益向上とESG課題の解決の好循環で持続的成長をはかり、企業価値最大化を目指す。

《社会やステークホルダーからの期待》

《コマツの「経営の基本」を実現する成長戦略》



■ 当中期経営計画の概要・位置づけ

「経営の基本」である企業価値 = 信頼度を最大化するため、持続可能な成長を目指す。当中期経営計画においては、目指すべき姿へのロードマップに基づいて、バックカスティングで成長戦略・経営目標を策定。

経営の基本

「品質と信頼性」を追求し、「企業価値」である、我々を取り巻く社会と全てのステークホルダーからの信頼度の総和を最大化する。



「バックカスティング」
目指すべき姿へのロードマップに
基づいて成長戦略・経営目標を策定

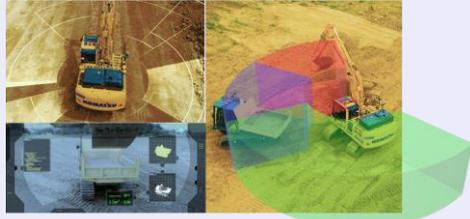
*KMCは、Komatsu Mining Corp. (旧ジョイ・グローバル社) の略称。

(2) 戦略3本柱によるESG課題の解決

■ 持続的成長を実現する成長戦略3本柱

コマツを取り巻く外部環境や課題に対し、成長戦略3本柱 ①イノベーションによる価値創造、②事業改革による成長戦略、③成長のための構造改革 を推進し、持続的な成長を目指す。

イノベーションによる価値創造 ◆最適化プラットフォームとソリューションビジネス戦略の進化



* スマートコンストラクション/無人ダンプトラック運行システム (AHS) /プラットフォーム (ランドログ、IntelliMine)

- ◆ 建設・鉱山機械・ユーティリティの自動化・自律化、電動化、遠隔操作化
- ◆ 農林業のスマート化推進

事業改革による成長戦略



- ◆ KMC統合による相乗効果と成長戦略
- ◆ バリューチェーン改革/アフターマーケット再定義
 - * IoT/AI予測技術による予知保全、号機管理によるライフサイクルサポート
 - * ロジスティクス改革、* 次世代キーコンポーネント
- ◆ 次世代KOMTRAX
- ◆ 砕石・セメント、農林業等 分野別強化
- ◆ アジアダントツNo1、インド・アフリカ 成長市場への取り組み
- ◆ 産機事業改革 (建機事業とのシナジー拡大、コア技術による成長)

成長のための構造改革



- ◆ ICT・IoTによる業務改革
- ◆ 開発体制の構造改革
 - * モデルベース開発
 - * オープンイノベーション
- ◆ つながる工場、地球・作業環境負荷ゼロ工場
- ◆ グローバル人材育成

■ ダントツバリュー

これまで取り組んできた「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、更に進化・レベルアップし、スピードを上げて、顧客価値創造を通じたESG課題の解決と収益向上＝「ダントツバリュー」を目指す。

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）



■ 未来の現場へのロードマップ

モノ（建設機械の自動化・高度化）とコト（施工オペレーションの最適化）で施工のデジタルトランスフォーメーションを実現し、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実現する。



レベル1
運転支援
限定

レベル2
運転支援
範囲拡大

レベル3
高度化
単独自動

レベル4
高度化
協調自律

レベル5
高度化
判断自律

■ 成長戦略3本柱によるESG課題の解決

気候変動に対応した環境負荷低減や安全に配慮した高品質・高能率な商品・サービス・ソリューションの提供などの本業を通じてESG課題の解決を図る。

CSR重点分野	成長戦略3本柱によるESG課題の解決	SDGsとの関係
<p>生活を豊かにする</p> <p>—社会が求める商品を提供する—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 持続可能なインフラ整備と資源開発および循環型の地球環境保全（リマン・林業）に貢献する商品・サービス・ソリューションの提供 ➤ 自動化などのイノベーションを通じたバリューチェーン全体での生産性向上・効率化、安全確保、環境負荷低減（CO2排出削減、再生可能エネルギー比率） ➤ 技術と信頼性をもって、よりよい地球と未来を実現するダントツバリュー（顧客価値創造・最大化）の追求 	<p>産業技術革新 持続可能都市</p>   <p>気候変動 協業</p>  
<p>人を育てる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 生産性・技能レベル高く、多様な人材育成 ➤ 持続可能な現場の実現を支援するダイバーシティ・グローバル人材の強化と育成 ➤ バリューチェーン横断型人材の育成 	<p>経済発展</p> 
<p>社会とともに発展する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ステークホルダーとの協業による社会的課題の解決 ➤ コーポレートガバナンス・コンプライアンス・人権リスク対応の徹底などの責任ある企業行動 	<p>持続可能都市 協業</p>  

更なる情報開示の推進

TCFD*賛同表明
(2019年4月)

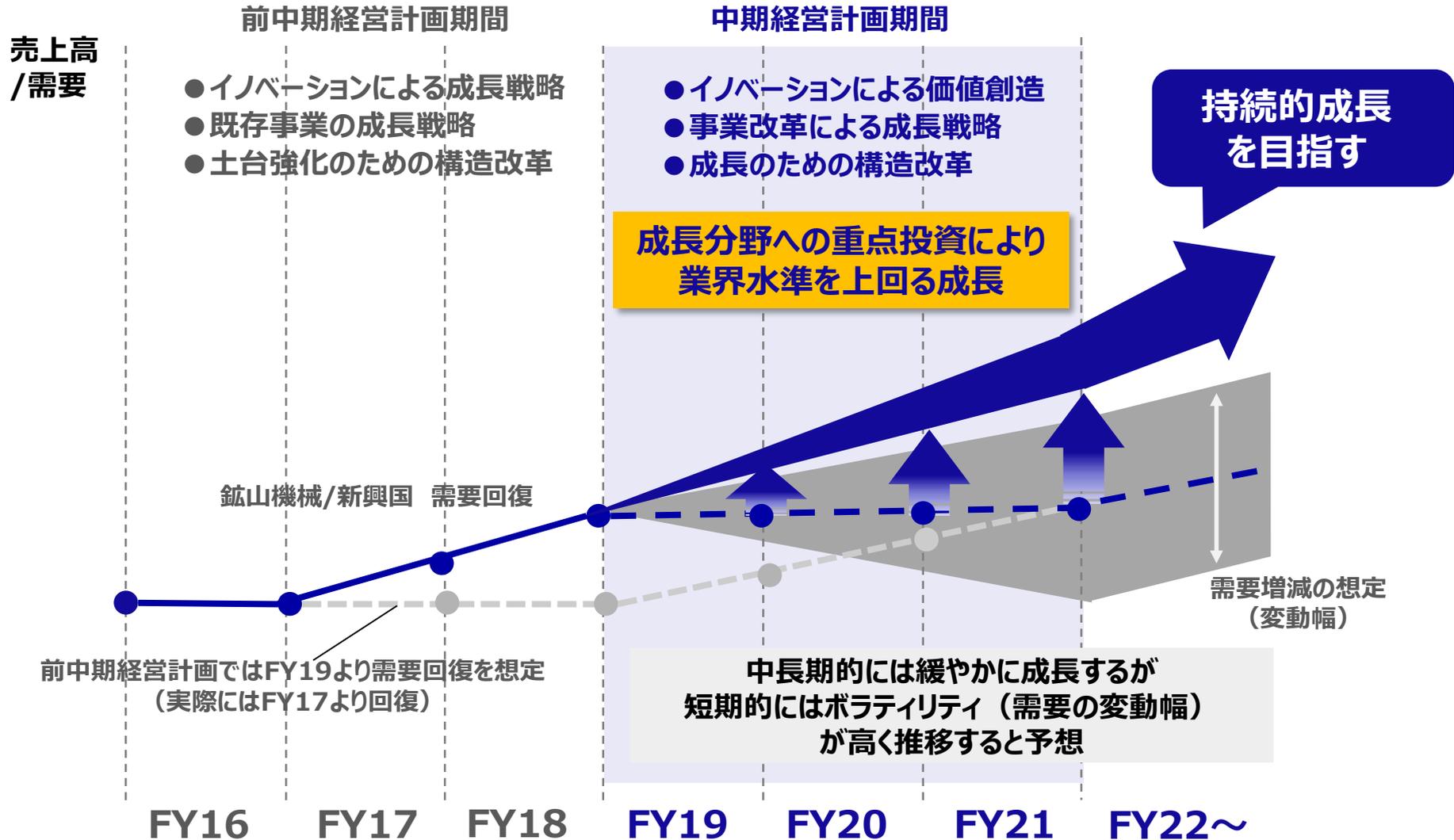
コマツレポート(統合報告書)
(2019年9月発行)

*気候関連財務情報開示タスクフォース

(3) 経営目標

■成長戦略3本柱への重点投資による持続的成長

成長戦略3本柱へ、費用対効果と戦略上の価値を見極めながら、成長分野への重点投資を優先的に行い、業界水準を上回る成長を目指す。



■ 経営目標/利益配分の考え方

業界トップレベルの成長性、収益性、効率性、健全性を目指すことに加え、新たにESGの経営指標を設定。成長戦略への重点投資を優先しながら、安定的な配当の継続に努め、連結配当性向40%以上とする。

	経営指標	経営目標
成長性	<ul style="list-style-type: none"> 売上高成長率 	<ul style="list-style-type: none"> 業界水準を超える成長率
収益性	<ul style="list-style-type: none"> 営業利益率 	<ul style="list-style-type: none"> 業界トップレベルの営業利益率
効率性	<ul style="list-style-type: none"> ROE 	<ul style="list-style-type: none"> ROE 10%以上
健全性	<ul style="list-style-type: none"> ネットD/Eレシオ 	<ul style="list-style-type: none"> 業界トップレベルの財務体質
リテール ファイナンス 事業	<ul style="list-style-type: none"> ROA ネットD/Eレシオ 	<ul style="list-style-type: none"> ROA 1.5% – 2.0% ネットD/Eレシオ 5倍以下
【新設】ESG	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減 外部評価 	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減 CO₂排出削減：2030年50%減（2010年比） 再生可能エネルギー使用率：2030年50% 外部評価：DJSI*選定（ワールド、アジアパシフィック） CDP** Aリスト選定（気候変動、水リスク）等
株主 還元	<ul style="list-style-type: none"> 配当性向 	<ul style="list-style-type: none"> 成長への投資を主体としながら、株主還元（自社株買いを含む）とのバランスをとる。 連結配当性向を40%以上とする。

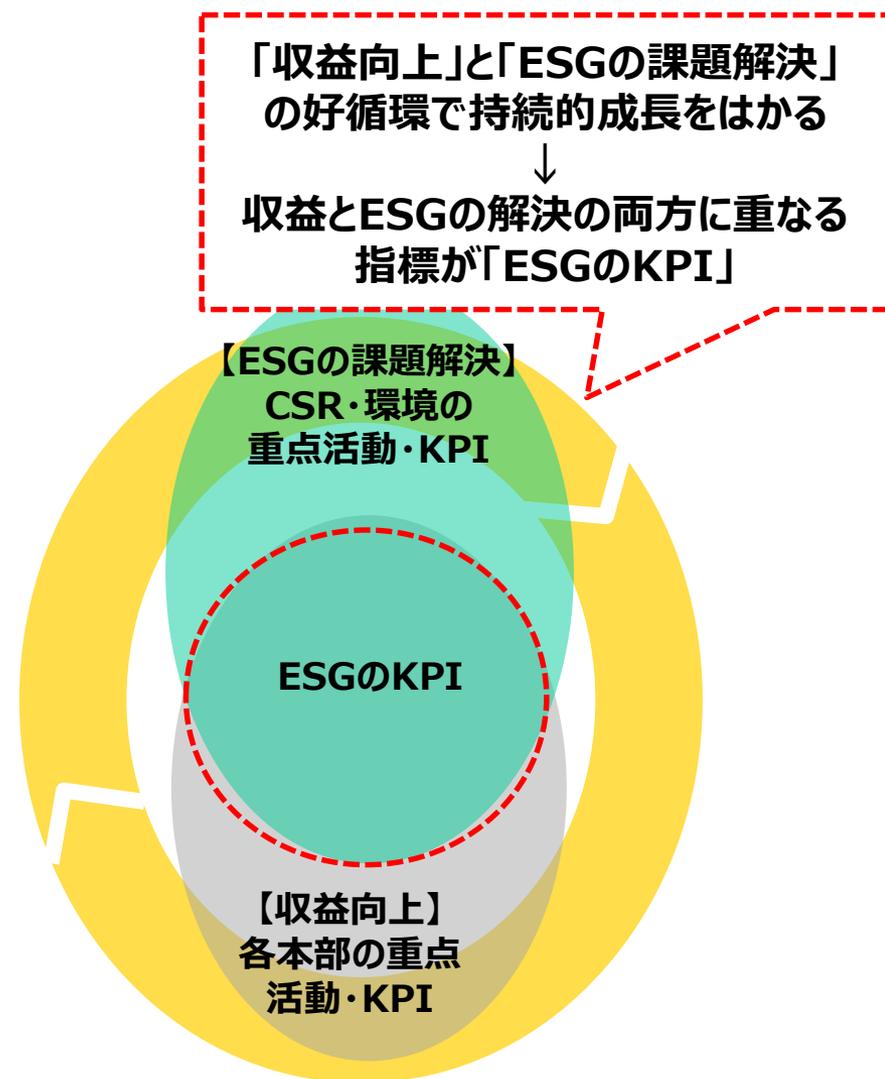
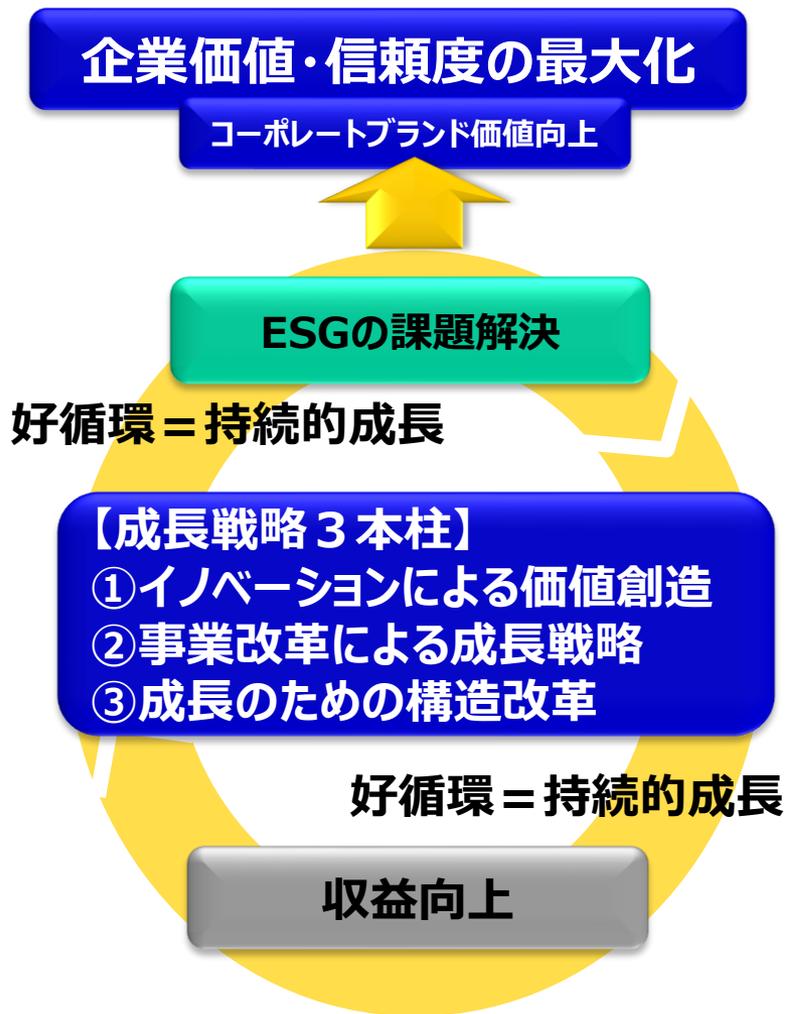
*ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インディシーズ：米国S&Pダウ・ジョーンズ社とスイスのロベコ・サム社によるSRI指標。

**企業や政府が温室効果ガス排出量を削減し、水資源や森林を保護することを推進する国際的な非営利団体

成長戦略3本柱によるESG課題の解決-成長戦略とESG課題の関係性

・新中期経営計画では、本業を通じた収益向上とESGの課題解決の好循環で持続的成長を図ることを掲げており、両活動が重なりあう部分を「ESGのKPI」として整理する。

「コマツの「経営の基本」を実現する成長戦略」



■ 重点活動・KPI①

成長戦略3本柱によるESG課題の解決の効果を測定するため、財務・非財務を統合したKPIを策定してフォローする。9月に発行した統合報告書にKPIを掲載した。毎年、達成度を統合報告書で報告する。

CSR重点分野	新中期経営計画での重点活動とKPI(2021年度目標)	
生活を豊かにする —社会が求める商品を提供する—	CO ₂ 排出削減(2010年度比)	
	<ul style="list-style-type: none"> 製品使用によるCO₂削減(低燃費建機、ハイブリッド、スマートコンストラクション普及率、ICT施工高度化、マイニング自動化、坑内掘り化) 	△16%(対2010年度比)
	<ul style="list-style-type: none"> 生産によるCO₂削減(地球・作業環境負荷ゼロ工場) 	△40%(対2010年度比)
	地球・作業環境負荷ゼロ工場	
	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー使用比率(含む再生可能エネルギー購入) 	15%
	<ul style="list-style-type: none"> 作業環境負荷指数の低減(粉塵濃度) 	△30%(対2018年度比)
	<ul style="list-style-type: none"> 水使用量の削減 	△40%(対2010年度比)
	バリューチェーン改革/アフターマーケット再定義	
	<ul style="list-style-type: none"> 補給部品売上の拡大 	11%増
	<ul style="list-style-type: none"> リマニュファクチャリング(リマン)コンポーネント寿命時間向上(対新品コンポーネント) 	16,000h(対新品0.8)
	鉱山オペレーションにおける安全性と生産性の保証	
	<ul style="list-style-type: none"> AHS配車台数(鉱山プラットフォームビジネス促進) 	380台(累計)
	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提供	
	<ul style="list-style-type: none"> ICT建機の導入拡大 	1,590台(単年)
	<ul style="list-style-type: none"> スマートコンストラクションの導入拡大 	4,850現場(単年)
	<ul style="list-style-type: none"> 自動化・自律化・電動化・遠隔操作化 	
	①建設機械の自動化	油圧ショベル自動積み込みテスト導入
	②鉱山機械の自動化・自律化・遠隔操作化	鉱山ブルドーザー市場導入
	③ユーティリティの自動化	フォークリフトの自動化技術確立
	④鉱山機械・坑内掘り(ハードロックビジネス)の強化	商品系列拡大
農業分野のソリューション、スマート林業等		
<ul style="list-style-type: none"> 農業分野における建機需要の創出 	国内:農業ローダー機種拡大 インドネシア:農業ブルドーザーの農法のユーザー拡大	
<ul style="list-style-type: none"> スマート林業の普及(プロジェクト件数) 	50件	
IoT/ICTによる業務改革		
<ul style="list-style-type: none"> KOM-MICSプラットフォームビジネス(生産設備の稼働状況の見える化) 	1,900台(社内導入含む)	

重点活動・KPI②

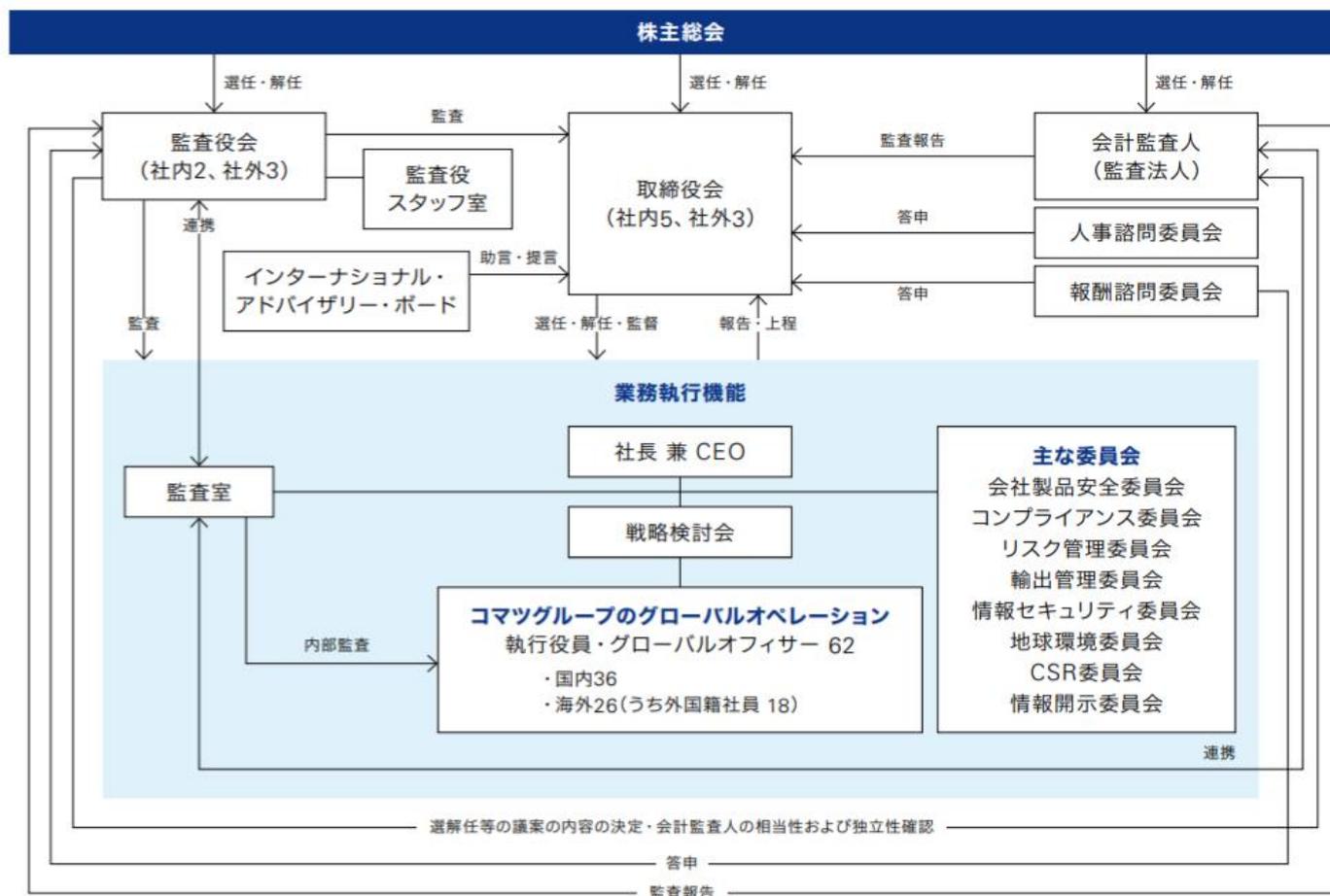
CSR重点分野	新中期経営計画での重点活動とKPI(2021年度目標)	
人を育てる	生産性・技能レベルが高く、多様な人材育成	
	<ul style="list-style-type: none"> 会社へのエンゲージメント向上 	グローバルベースの調査・指数向上
	<ul style="list-style-type: none"> 多様で柔軟な働き方の拡大による業務プロセス改革の促進 	総労働時間2,100h未満/テレワーク導入(国内)
	<ul style="list-style-type: none"> コマツウェイの推進(国内外でのコマツウェイ実践活動) 	教育時間、受講人数
	持続可能な現場の実現を支援するダイバーシティ・グローバル人材の強化と育成	
	<ul style="list-style-type: none"> グローバル経営における日本の役割の見直し 	プロジェクト・改善活動人員シフト/ 機能部門ごとに組織をグローバル化
	<ul style="list-style-type: none"> グローバル人事施策の基盤整備(システム・仕組み) 	導入
	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍(①単独女性社員比率、②単独女性管理職比率、③国内女性管理職比率) 	①12.5%、②10.0%、③5.0%
	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用(国内法定雇用率の順守) 	2.3%(予定法定雇用率)以上
	<ul style="list-style-type: none"> 雇用創出のための地域人材育成支援(カミズ社との地域人材育成プログラム推進) 	チリ、オーストラリア、南アフリカほか
社会とともに発展する	バリューチェーン横断型人材の育成	
	<ul style="list-style-type: none"> スマートコンストラクション・コンサルタント育成(建設現場全体の生産性・安全性向上のため、ICTを活用した課題解決を提案) 	430名(累計)
	ステークホルダーとの協業による社会的課題の解決	
	<ul style="list-style-type: none"> お客さまとの関係構築推進 	ブランドマネジメント活動/ 顧客価値創造活動の推進
	<ul style="list-style-type: none"> 株主・個人投資家(株主説明会、株主工場見学会、個人投資家説明会) 	開催回数(実数)
	<ul style="list-style-type: none"> 機関投資家(ESG説明会) 	開催回数(実数)
<ul style="list-style-type: none"> 地域社会(事業所フェア) 	開催回数(実数)	
<ul style="list-style-type: none"> 社員(社員ミーティング) 	開催回数(実数)	
	コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、人権リスク対応の徹底などの責任ある行動	
	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生、協力企業の環境・安全体制の整備支援、コーポレートガバナンス・コードへの対応(コーポレートガバナンス報告書)、取締役会の実効性評価、内部統制、内部監査 	各種法令や社会的要求に応じた持続的改善

II. 「コマツレポート2019」(統合報告書) ／コーポレート・ガバナンス

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づけ、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(2019年6月末日現在)



コーポレート・ガバナンスの改革:

コマツは、経営と執行の分離、取締役会による経営の意思決定の充実および業務執行の厳正な管理・監督ならびに社外取締役による経営の透明性・客観性の向上、監査役会による取締役の職務執行の適正な監査等、意思決定および管理監督を有効かつ十分に機能させるために、ガバナンス体制の改革を行ってきました。業務執行を補完する手段としては、グローバル企業としてのあり方について、国内外の有識者から客観的な助言・提言を取り入れることを目的に、1995年にインターナショナル・アドバイザー・ボード（IAB）を設置し、意見交換・議論を行っています。今後も取締役会の実効性を更に高めるとともに、社外取締役の参画による透明性・健全性を確保しながら、「経営の見える化」を目指していきます。



取締役会の構成と運営面において、実質的に機能させる努力を行なう

<取締役の職務執行について>

2018年度は取締役会を15回開催し、取締役会付議基準に基づき経営上の重要事項の決定を行い、業務執行の報告をしました。

業務執行報告は連結売上ベースでほぼ100%の事業をカバーしていますが、極めて小規模な事業についても、安全・コンプライアンス・リスクを中心に取締役会で報告をしています。

取締役会での議論を尽くすため、十分な審議時間を確保し、重要議案は討議・決議と日を改めて2回取締役会に上程するプロセスを採用しています。

また、取締役会では、社長より毎月、安全・コンプライアンス・リスク等の直近の重要課題およびトピックスを報告しています。またCFOより毎月、売上・損益の状況、受注状況、借入金の状況を報告しています。

人事諮問委員会：

コマツでは、社外取締役3名（うち1名を委員長とする）、会長および社長で構成される人事諮問委員会において、社長（CEO）を含む経営陣幹部の選解任を審議し、取締役会に答申します。

取締役会では、その答申を踏まえ、取締役、監査役候補者の指名および執行役員等の選解任につき、審議、決定します。

[構成]

委員長：奥 正之

委員：藪中 三十二、木川 眞、大橋 徹二、小川 啓之

報酬諮問委員会：

コマツは、取締役および監査役の報酬につき、客観的かつ透明性の高い報酬制度とするため、社外委員4名（社外有識者1名、社外監査役2名、社外取締役1名）、社内委員1名にて構成される報酬諮問委員会において、報酬方針および報酬水準につき審議し、その答申を踏まえ、あらかじめ株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、取締役報酬については取締役会で、監査役報酬については監査役の協議により、それぞれ決定することとしています。

[構成]

委員長：藤沼 亜起

委員：山口 廣秀、篠塚 英子、奥 正之、大橋 徹二

コマツの「独立性判断基準」

コマツは、社外取締役および社外監査役の選任にあたって独立性を重視しており、独自の「独立性判断基準」を定めています。また、毎年社外役員候補者の兼務先(業務執行者としての兼務先)である企業との取引を所管する当社部門を通じて、当該兼務先へ直接照会を行う等の方法により、当社および当社子会社と当該企業との取引関係を調査し、その独立性について判定を行っています。

基本的な考え方

独立社外役員とは、当社の一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外役員をいうものとし、当社経営陣から著しいコントロールを受け得る者である場合や、当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者である場合は、一般株主との利益相反が生じるおそれがあり、独立性はないと判断します。

◆ 目的

取締役会に対し経営全般に関する助言や提案を行う

◆ アドバイザ : 3名

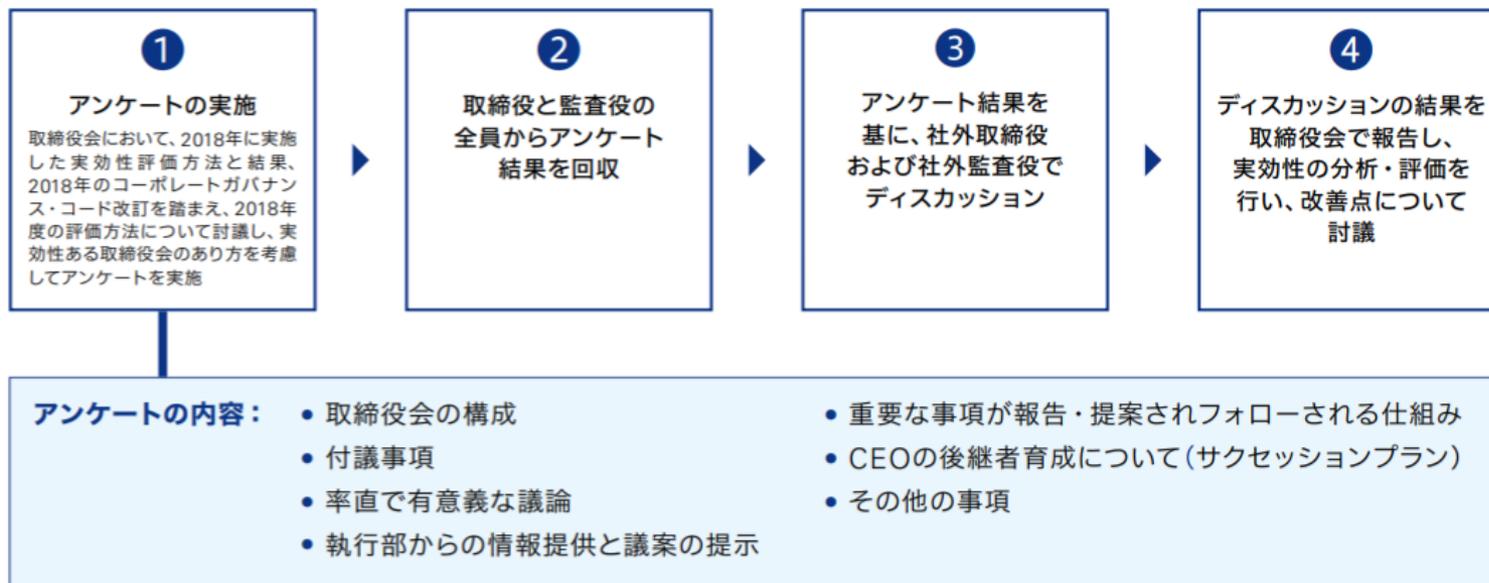
	Mr. John Bellinger III (ジョン・ベルリガー氏)	Mr. Theodore Solso (セトア・ソルソ氏)	Mr. Jouko Karvinen (ヨウコ・カルビネン氏)
現職	・米国弁護士事務所 ARNOLD & PORTER LLP パートナー	・米国ゼネラルモーターズ : 筆頭独立社外取締役 (前議長)	・フィンランド航空取締役会議長 ・IMD (スイスのビジネススクール) 監査役会メンバー
略歴	・ 国務省主席法律顧問 ・ 大統領および国家安全保障会議の法律顧問	・ カミズ社 取締役会長、CEO	・ ストラ・エンソ (フィンランド大手製紙会社) CEO ・ ノキア監査役会メンバー

(2019年3月時点)

取締役会の実効性評価

コマツでは、取締役会の実効性向上のための改善に努めており、取締役会の実効性についての評価・分析を毎年行っています。

評価プロセス



2018年度実効性評価の結果の概要

当社の取締役会は、各評価項目において概ね高い水準にあり、実効性について重要な問題点の指摘はありませんでした。前回同様、毎回の取締役会における社長自らの報告が高い評価を得ました。また、新たに女性の社内取締役を登用したことによる多様性向上、2017年に買収したコマツマイニング(株)の拠点訪問を含むアメリカでの取締役会開催、更に新中期経営計画について合計4回にわたる議論・討議を行ったことなどが高い評価を得ました。

取締役会の運営については、幾つかの改善点の指摘があり、今後改善し更に実効性の高い取締役会の実現を目指していきます。

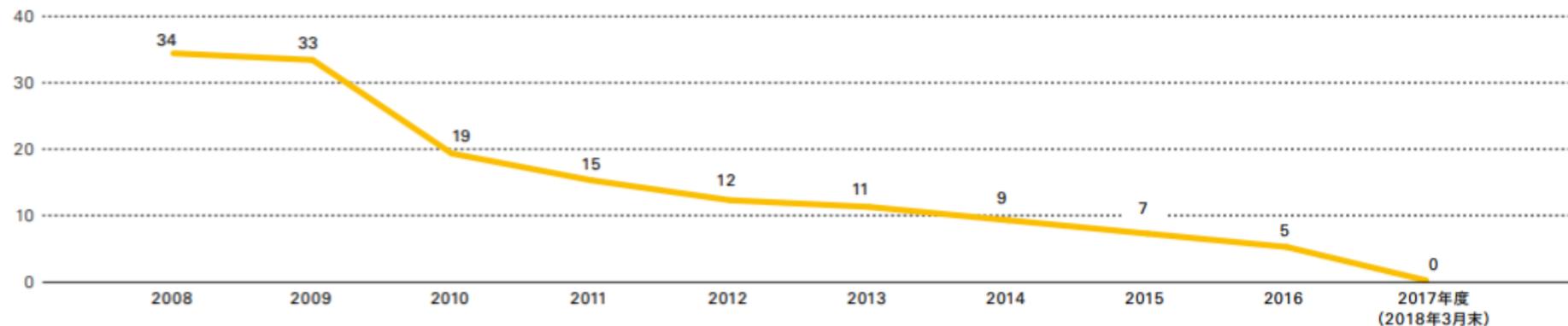
CFOメッセージ

コマツは、株主・投資家の皆さまが安心して投資できる会社を目指し、IRやディスクロージャーの拡充に取り組んでいます。また、コーポレート・ガバナンス・コードに準拠したガバナンス強化や、環境負荷低減・安全に配慮した高品質・高能率な商品・サービス・ソリューションの提供など、本業を通じたESGの課題解決と収益向上・安定化の好循環により、株主資本コストの低減を図っていきます。

政策保有株式については、株価変動等によるリスク回避および資産効率の観点から、投資先との事業上の関係やコマツとの協業に必要な場合を除き、上場株式を保有しない方針の下、保有していた上場株式は、その全数を2017年度末(2018年3月)までに売却しました。

政策保有株式(単独)

(銘柄数)



「安全衛生に関する社長メッセージ」 ・ 「コンプライアンス5原則」

「コマツの行動基準」を補足するものとして、「安全衛生に関する社長メッセージ」と「コンプライアンス5原則」を作成し、全世界の職場に掲示している。

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、ファクト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

コンプライアンス5原則

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。
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。
3. 不正やミスは、直ちに関係部門に報告し、續ったり、隠したりしてはならない。
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。
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。

コンプライアンス・ホットライン

(社内窓口) コマツ コンプライアンス室
電話 03-3582-2506 FAX 03-5561-1837
E-mail comp_hot@global.komatsu

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

(社外窓口) ダイアル・サービス株式会社
フリーダイヤル 0120-775-430
Web受付 <https://www.dial-soudan.jp/et/komatsu-rinri/>
(ユーザーID:komatsu パスワード:comp 会社ID:6301)

◆SLQDCの考え方



III. コマツの社会貢献活動

コマツの社会貢献活動

1. コマツの社会貢献活動の考え方
2. 社会貢献活動の活動事例 -地域人材育成(カミンス社との協業)-

1. コマツの社会貢献活動の考え方

【創業期】

【1990年～】

【2010年】

【2011年】



創業者の
思想

技術

人材
育成

地域社会
との共生

<90年代>
良き企業市民
としての活動

<2000年代>
ガバナンス・
コンプライアンス
の強化

「事業活動＝CSR活動」と
位置づけ、外部に発信

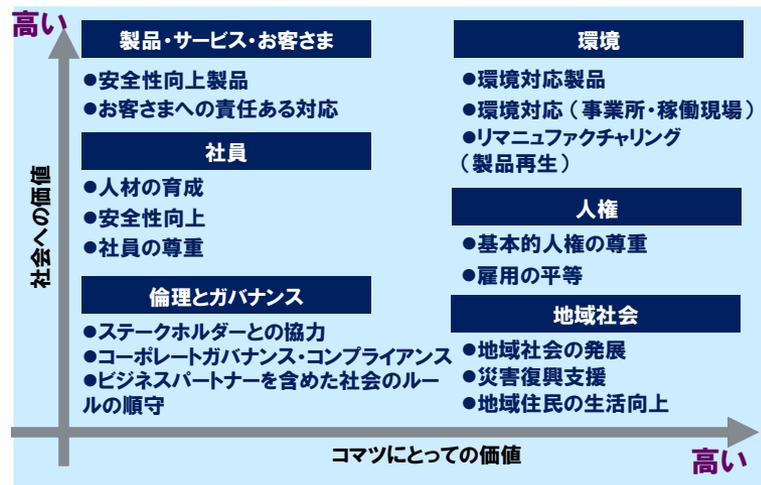
トップメッセージ

コマツの強みが活かせる
事業活動そのものを
CSR活動と位置づけ、
本業を通じて、社会の要
請に応じていきます。

<社会貢献活動>
本業を通じたノウハウや
リソースを使いながら
社会へ還元する活動



優先課題の洗い出しと、重点分野・活動の特定



CSR重点分野

① 生活を豊かにする
-事業を通じた社会的課題の解決-

② 人を育てる

③ 社会とともに発展する

気候変動に対応した環境負荷低減や安全に配慮した高品質・高能率な商品・サービス・ソリューションの提供などの本業を通じてESG課題の解決を図る。

CSR重点分野	成長戦略3本柱によるESG課題の解決	SDGsとの関係
<p>生活を豊かにする</p> <p>—社会が求める商品を提供する—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 持続可能なインフラ整備と資源開発および循環型の地球環境保全（リマン・林業）に貢献する商品・サービス・ソリューションの提供 ➢ 自動化などのイノベーションを通じたバリューチェーン全体での生産性向上・効率化、安全確保、環境負荷低減（CO2排出削減、再生可能エネルギー比率） ➢ 技術と信頼性をもって、よりよい地球と未来を実現するダントツバリュー（顧客価値創造・最大化）の追求 	<p>産業技術革新 持続可能都市</p>   <p>気候変動 協業</p>  
<p>人を育てる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 生産性・技能レベル高く、多様な人材育成 ➢ 持続可能な現場の実現を支援するダイバーシティ・グローバル人材の強化と育成 ➢ バリューチェーン横断型人材の育成 	<p>経済発展</p> 
<p>社会とともに発展する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ステークホルダーとの協業による社会的課題の解決 ➢ コーポレートガバナンス・コンプライアンス・人権リスク対応の徹底などの責任ある企業行動 	<p>持続可能都市 協業</p>  

社会貢献活動

世界各地域に存在する社会的課題に対して、コマツの技術・経営資源・ポテンシャル・人を活用し、コマツらしい、コマツならではのスタンスでの社会貢献活動を促進する。

世界各地域に存在する社会的課題に対して、コマツの技術・経営資源・ポテンシャル・人を活用し、コマツらしい、コマツならではのスタンスでの社会貢献活動を促進する。

CSR重点分野	ESG課題の解決	具体的な活動	SDGsとの関係
<p>生活を豊かにする</p> <p>—社会が求める商品を提供する—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 本業で培ったノウハウ・技術を活かした商品の提供(支援・社会貢献) ➤ 環境対応・安全性向上のための社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 農業支援・コンソーシアム(石川県) 	<p>産業技術革新 持続可能都市</p>   <p>気候変動 協業</p>  
<p>人を育てる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 地域人材育成への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 雇用創出のための地域人材育成支援 ➤ 次世代育成支援 	<p>経済発展</p> 
<p>社会とともに発展する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業を営む地域の社会的課題解決のための支援 ➤ ステークホルダー(顧客・社員・地域社会・ビジネスパートナー)との協業による社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 顧客との協業・社員参加による地域発展のためのプログラム ➤ 対人地雷処理と復興支援 ➤ 自然災害復興支援 	<p>持続可能都市 協業</p>  

現地主体で各地域ニーズに対応した社会貢献活動を展開する中、①社員が直接参加するプログラム②お客様との協業が増えていきます。ここに掲載したものは、一例です。

地球環境



地域支援



鉱山跡地緑化 地域発展への支援
(コマツアメリカ・コマツマイニング)

地域人材育成



社員による理科教育指導
(英国コマツ)

地域人材育成



小学校教師への
理科教育支援
(コマツジャーマニー)

地域人材育成



職業訓練・教育への支援
(中国現法各社)

地域人材育成



* 職業訓練への支援
(インドネシア現法各社)

地域人材育成



服役者社会復帰支援
(コマツカミンスチリ)

地域人材育成



カミンスとの協業
職業訓練提供
(コマツ南アフリカ)

地域支援



コンピューター教育支援 (鉱山地域)
(コマツブラジルインターナショナル)

復興支援



対人地雷処理・復興支援
(コマツ本社)

地域支援



社員による地域課題解決
(コマツオーストラリア・
コマツマイニング)

2. 社会貢献活動の活動事例

地域人材育成 (カミズ社との協業)

1. コマツの支援の考え方

コマツらしい地域人材育成支援

- コマツの得意分野での支援
 - ✓ 地域経済発展やインフラ整備に必要とされる **建設機械**に関連する支援
 - ✓ **ものづくり**の伝承
- **コマツの顔が見える** 実質的な支援
(プログラム提供、講師派遣、研修生受入れなど)
- 職業訓練校への支援、顧客との連携などを通じた支援

地域社会のニーズ

- ・地域住民：雇用結びつく技能習得
- ・地元企業：優秀な人材不足への対応
- ・**地域のニーズは多様**
- ・卒業生多いのに失業率高い



学校教育と企業で必要な技能のギャップを埋める支援が必要
地域ニーズを精査した上で、**雇用**に結びつくための支援が必要

2. 支援の内容

教育内容

サービス メカニク	生産技術 設計
生産・ ものづくり	オペレーター 技能
電子工学	機械工学
基礎教育	
仕事に就くこと 社会人のあり方	
出前授業	
理科教育	

支援分野



3. 支援の形態（方法）



寄付金・奨学金



教材・機材提供



設備提供・運営支援



講師派遣



研修生受入れ



出前授業

- 2016年4月、コマツとカミズは、事業でのパートナーシップを活かしたグローバルな社会貢献活動「TEC」に関する協業契約を締結。
- 両社が注力するテーマ「地域社会における人材育成支援」に対し、双方の経営資源やベストプラクティスを総合的に活用し、機械や電気の技術を学ぶ機会を提供。
- 地域就業機会の改善と、地場産業の活性化・高度化を支援。

米国(ユタ州)

- ディーゼルエンジン技術プログラムが定着し、多くの高校や短期大学において職業訓練カリキュラムとして導入拡大。
- 2019年は受講生175人が進級。
- 全てのプログラムで受講希望者が定員を超えている。

ペルー共和国

- 両社共通の代理店と協業し、車両・建設機械の保守エンジニア育成プログラムを開講。
- コマツ・カミズ両社からカットモデルなどの教材を提供。
- 2019年6月、第1期の学生が卒業。

チリ共和国

- 2019年3月、建設機械のメンテナンス教育プログラムを開講。
- 1月、2月に講師育成のワークショップも開催。
- 56人(女性6名)の学生が入学。

オーストラリア

- 地域で就業する技術者を養成。
- 2018年12月、のべ50人の学生が卒業。

南アフリカ共和国

- 2018年5月、ヨハネスブルク・セディベン大学にて3年間のカリキュラムをスタート。
- 初年度は参加希望者120名から31人(女性14名)を選抜し入学。2021年12月に卒業予定。



2018年5月、南ア・セディベン技術大学(ヨハネスブルク)にて3年間に及ぶ職業訓練カリキュラムがスタート。31名の新生を迎え、エンジンなどのメンテナンス技術や、建設・鉱山機械の操作を学習。両社の現地法人が、専任インストラクターの派遣・教材の提供・カリキュラム作成の支援などを行う。



(上) 第1期生31名の入学式
 (左) ナレディ・パンドール教育大臣による基調講演
 (右) 現地教育機関代表者とコマツ・カミンス両社代表



<開催目的>

1. コマツのCSR全体像やベストプラクティスの情報共有
2. グローバルなCSR方針、重点分野、今後の方向性の合意に向けた議論
3. 持続的なCSR活動遂行のためのコミュニケーション体制の明確化

<概要>

開催日時 2019年11月22日

出席 各国CSR責任者・担当者 17カ国 24社 32名

<議題>

1. コマツのCSRの考え方
2. 「本業を通じたESG課題の解決」の社員浸透状況とさらなる促進
3. グループディスカッション

“One Komatsu”

(コマツの本業に沿い、全世界の社員が一体感をもって参加できるグローバル共通の社会貢献活動テーマ) の検討



現地法人CSR責任者からの意見

顧客の要請

「顧客のCSRに対する要請が強い」

- 顧客から「CSR戦略について話し合いたい」「サステナビリティのゴールを明確にして欲しい」という要請が増えている。
- 顧客や取引先がコマツのCSRの取り組みを知ることを通じての関係性が向上する。

社員の要請

「社員は会社に対する帰属意識を求めている」

- 現法社員の多くは20～30代。コマツブランドへの帰属意識を求めている。
- 社員は会社への共感・誇りをもちたがっている。

CSRへの社員参加

「CSRへの社員参加を積極的に促進すべき」 「CSR活用を通じて、世界の社員を元気づけ、Global Teamwork（一体感）を醸成できる」

- 社員は社会の役に立ちたいと思っている。
- CSRを切り口に“Team Komatsu”としてのつながりを醸成できる（統合を進める現在、CSRを活用すべき）
- 社員CSR参加を通じて、社員のモチベーション・帰属意識がもたらされうる。

CSRへの社員参加を促進したい

- グローバルな重点テーマ（人材育成、地域支援）制定
- やり方は地域にゆだねる、社員の自主性を尊重
- KPI（時間数・社員割合）を管理
- 会社（経営トップ）として自ら活動をサポート

以上