



Cataler Sustainability Report 2022



LET'S SAVE
THE WORLD
TOGETHER

目次

■ トップメッセージ	02
■ キャタラーの製品紹介	03
■ キャタラーの CSR	04
■ 環境	07
環境マネジメント	08
環境負荷と省資源	11
気候変動	12
水資源の保全	13
■ 社会	14
品質保証	15
CSR 調達	18
人権の尊重	19
人財	20
労働安全衛生	24
健康	26
社会貢献活動	29

■ ガバナンス	31
コーポレートガバナンス	32
コンプライアンス	33
リスクマネジメント	36
■ ESG データ	40
■ 方針類	41

編集方針

（対象期間）

2021 年度（2021 年 4 月～2022 年 3 月）

※一部当該期間前後の内容も含まれています。

（対象範囲）

本レポートでは、株式会社キャタラーを対象に報告しています。

※ただし、一部情報については海外子会社を含みます。

（発行時期）

2022 年 12 月（前回 2021 年 12 月） / 次回発行予定 2023 年 9 月

▶報告サイクルは 1 年に 1 回を予定しています。

（参考ガイドライン）

GRI スタンダード

（編集方針）

本レポートは、当社が創業以来取り組んできた、自動車・二輪車等の排出ガス用浄化触媒の開発・製造・販売の事業活動を通じた「持続可能な社会への貢献」と「未来の方向性」および E（環境）S（社会）G（ガバナンス）に対しての取り組みをステークホルダーの皆様へ報告するために発行しています。

（お問い合わせ窓口）

株式会社 **キャタラー**

発行責任部署：総務部

〒437-1492 静岡県掛川市千浜 7800 番地

E-mail：report-suport@cataler.co.jp

トップメッセージ

【変化を先取りする対応】

近年、様々な分野で変化のスピードが加速しています。政治的緊張の高まりや記録的なインフレ、数年間にわたり世界的混乱を招いた新型コロナウイルスとの共存も含め、先を見通すことが難しい時代に入ったと言わざるを得ません。また、自動車業界でも CASE 領域の技術革新が急速に進展し、まさに 100 年に一度の大変革期の真っ只中にあるといえます。私たちは、そのような社会や業界の変化を敏感に感じ取り、環境変化を先取りした事業展開により社会に貢献していくことを目指しています。

キャタラーグループでは、2016 年に経営ビジョン「GLOBAL VISION2025」を発表し、10 年後のありたい姿・目指したい姿の実現に向けた活動を展開しています。

この間、経営目標の早期達成、デミング賞大賞の受賞、海外拠点でもデミング賞受賞等、概ね計画どおり進んできました。また、カーボンニュートラルや DX 分野の伸長により、ビジネスの在り方自体が変わりつつあることから、それらを 2022 年度に新たなテーマとして追加いたしました。

引き続き、VISION で掲げた『躍動・躍進・飛躍』のスローガンの下、社会の変化を先取りし、持続的成長を確固たるものとするべく、経営基盤の充実、プロアクティブな行動を展開し、皆様と共生するというキャタラーの考えるサステナビリティを実現していきます。

【事業活動を通じて持続可能な社会の実現へ】

キャタラーグループは、1967 年の創業以来、「人と環境のより良い調和を目指した先進的技術・製品の提供を通じて、豊かな社会造りに寄与する」を経営理念とし、自動車用排ガス浄化触媒を中心に空気や水を浄化する環境技術を開発し、グローバル規模での環境問題の解決に取り組んでまいりました。

この経営理念は、持続可能な社会の実現を目指す「SDGs」につながると認識しており、事業活動を通じて大気浄化、環境負荷の低減等に貢献すべく、2030 年までの達成目標に向けて活動を進めています。また、これまで培った触媒技術、炭素材の知見を活かしてカーボンニュートラルに対する目標を設定し、気候変動問題にも貢献してまいります。

【誰ひとり取り残さない社会の実現へ】

キャタラーは、各国の文化・慣習・歴史および法令を遵守し、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重しています。国籍や性別、障がいの有無等に関係なく、従業員が生き生きと活躍できる環境を整備しています。そして、ダイバーシティ&インクルージョンが会社の成長に不可欠であり、一人ひとりが輝ける職場や制度の整備と、個々の人権を尊重する風土の醸成を図っていきます。

キャタラーは、今後も社会課題の解決と持続的成長のため、お客様や地域の皆様、従業員等全てのステークホルダーの皆様と対話することで、信頼され、愛される企業を目指していきます。

代表取締役社長

所川博明



キャタラーの製品紹介

この地球でともに生きていく

有害物質を化学反応によって無害な成分に変換する。それが「触媒」のチカラ。

キャタラーは、自動車や二輪車などから排出される有害物質を、排出される前に無害化する「触媒」を製造・販売しています。国内ではトップシェアを誇り、海外の自動車メーカーからも高く評価され、世界中で幅広く採用されています。

キャタラーは、この地球でステークホルダーの皆様とともに生きていく企業として、持続可能な社会を目指し、事業を通じた大気汚染による疾病件数の減少に貢献します。

排ガス浄化用触媒



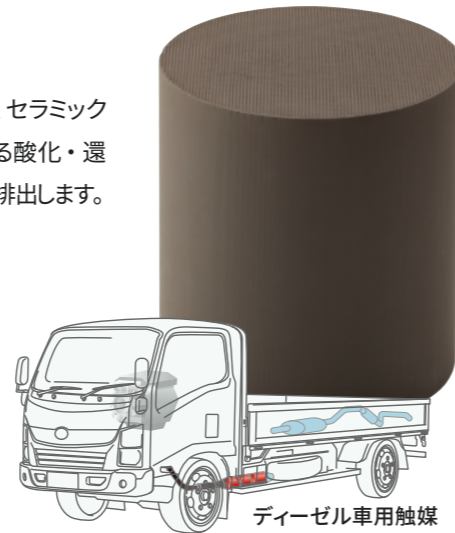
ガソリン車用触媒

1 ガソリン車用触媒

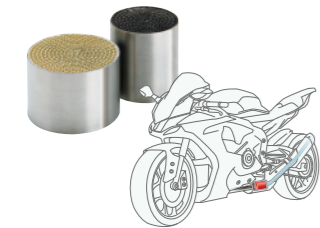
排ガス中の有害物質（炭化水素、一酸化炭素、窒素酸化物）を、セラミックや金属製のハニカム構造体の穴の中に塗布された触媒による酸化・還元反応によって窒素や水、二酸化炭素に変換。無害成分として排出します。

2 ディーゼル車用触媒

フィルタ状基材へ触媒を塗布することにより、排ガスがフィルタの壁内を通過する際に、炭化水素、一酸化炭素とともにディーゼル車特有の粒子状物質（スス等）も除去します。

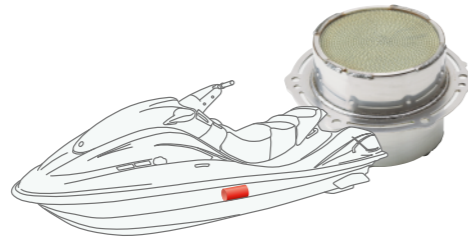


ディーゼル車用触媒



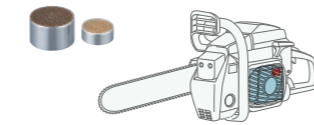
3 二輪車用触媒

波形の金属箔と平らな箔を重ね巻きしたハニカム構造体を金属製のパイプと組みつけたメタルハニカム担体を活用。オートバイ等の排ガスに含まれる有害物質を無害化します。



4 マリン用触媒

陸上だけでなく水上で使用されるモーターボートや水上オートバイ等のPWC（マリンエンジン）にもメタルハニカム触媒を搭載。米国の排ガス規制に対応しています。



5 汎用エンジン用触媒

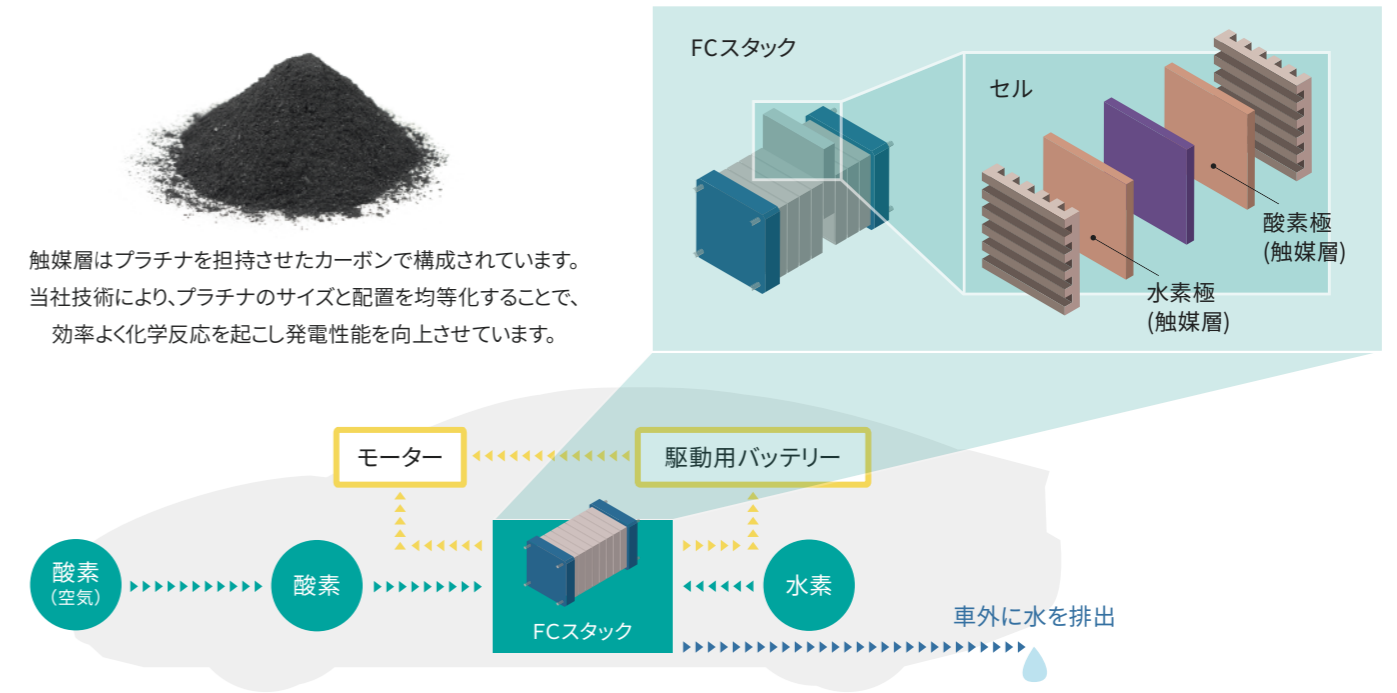
草刈り機やチェーンソー、トリマー等小型エンジンを使用したガーデニング用機器やゴルフカートなど、内燃機関を持つ製品の排ガス浄化にも使用されています。

燃料電池用電極触媒

大気中から取り込んだ酸素と、車内に搭載した水素との反応によって電気エネルギーを生み出し、モーターを動かす水素燃料電池自動車。その発電のチカラとなる「燃料電池用電極触媒」を作っています。



触媒層はプラチナを担持させたカーボンで構成されています。当社技術により、プラチナのサイズと配置を均等化することで、効率よく化学反応を起こし発電性能を向上させています。



キャタラーグループの経営理念

経営理念は、グループの存在意義・使命を示しており、経営の中核となるものです。すべてのステークホルダーに対して、新たな価値を提供し続け、持続可能な社会の実現をめざしていきます。

経営理念

キャタラーの経営理念は、企業倫理遵守はもとより社会への貢献を柱に定めています。

1. 内外の法及びその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を実践する
2. 人と環境のより良い調和を目指した先進的技術・製品の提供を通じて、顧客の満足と豊かな社会造りに寄与する
3. 労使相互信頼を基盤とし、社員がその能力を最大限に発揮できる企業風土を醸成し、日々新たな可能性に挑戦する
4. 地域の発展に貢献するとともに、地域の人々から愛され、信頼される企業を指向する



キャタラーの CSR

企業理念の下、当社を取り巻く環境の変化に対応するため、新たな価値の創造を通じて持続的成功の実現を目指し、企業活動を行っています。

そのために、人権を尊重し、高い倫理観と社会的良識をもって事業活動を展開し、様々な社会課題や地球問題の解決につながる製品やサービスを提供していきます。

その結果、「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に貢献し、自らも持続的に発展することで、グローバルカンパニーとしての企業価値向上を目指していきます。

CSR 指針

キャタラーグループ CSR 指針

キャタラーは、経営理念の実践が CSR を果たすことにつながり、持続可能な社会の発展に貢献すると考えています。そこで、経営理念をブレイクダウンした従業員の行動規範「キャタラーグループ CSR 指針」を制定しています。

キャタラーグループ CSR 指針は、社会の様々な課題解決と持続可能な発展に向け、経営理念に基づいた「各ステークホルダーに対する会社の姿勢」を表明したことになります。

▶[キャタラーグループ CSR 指針（全文）](#)

推進体制

総務部の SDGs 事務局が主幹となり、各関係部署と連携して活動を推進しています。

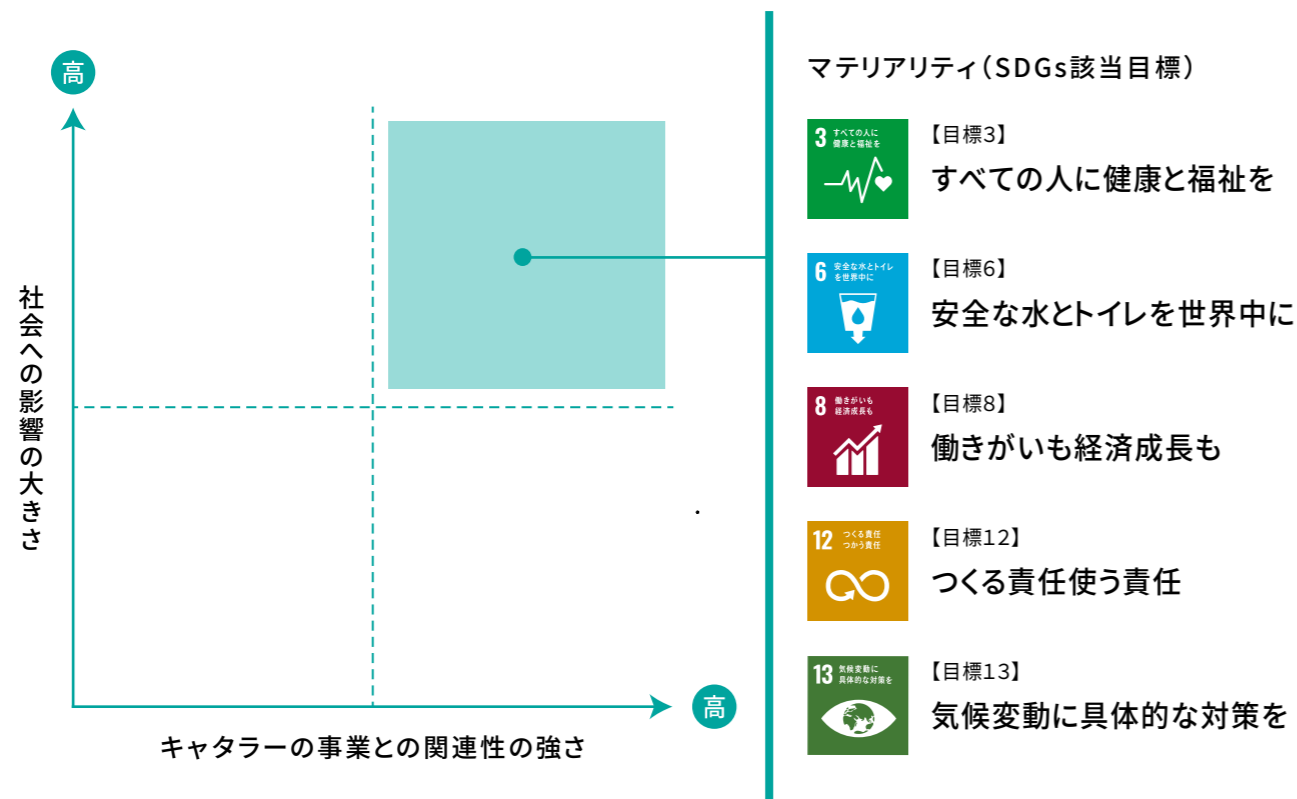
優先課題の特定や目標設定に関する議論・検討は、経営層が出席する社内会議「CSR 委員会」にて行われており、そこで承認された優先課題や目標については、定期的に進捗を確認し、経営層へ適宜報告を行っています。

キャタラーグループの優先課題（マテリアリティ）

キャタラーは、従来から展開している CSR 活動を進化させ、SDGs の思想に沿って諸活動を展開し、ステークホルダーや社会に貢献するために活動を進めてきました。2020 年からは、キャタラーグループとして注力する3つの優先課題及び 2030 年までの目標を設定し、取り組んでいます。今後も適宜計画の見直しを実施し、PDCA サイクルを回すことで取り組みを推進していきます。

優先課題の特定プロセス

Step1 情報収集
SDGs に関するセミナーを受講、他社ベンチマーク、SDGs コンパスを参考とし、優先課題及び目標設定のプロセスを理解。
Step2 課題の抽出
SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲットを軸に①当社の事業との関連性の強さ、②社会への影響の大きさの 2 軸で優先度が 高い取り組みを抽出。(下図参照)
Step3 経営層による妥当性の確認
経営層と SDGs 事務局で優先課題及び目標の妥当性を確認。話し合いを進めながら当社の優先課題の洗い出しを実施。
Step4 経営層の承認
経営層が参加する社内会議にて、当社優先課題として設定した項目の承認。



優先課題 (マテリアリティ) と 2030 年までの目標

優先課題 (マテリアリティ)	目指す姿	関連する SDGs	管理項目	2030年までの目標数値	対象範囲
1 大気汚染による疾病件数の減少	主製品である自動車用排出ガス浄化触媒の販売を拡大していくことで、大気汚染による疾病件数の減少に貢献します	3 すべての人に健康と福祉を	CO HC NOX 総浄化量	約6.5億トン	グループ全体
2 バリューチェーンにおける環境負荷低減	製品を製造、販売する上で生じる地球環境の負荷を最小化します	13 気候変動に具体的な対策を	CO ₂ 排出量	総排出量45,058トン (2013年実績)の61%削減	
		12 つくる責任 使う責任	廃棄物発生量	2018年排出原単位 (kg/千個) 実績値以下 キャタラー単体としては 44.2kg/千個以下	
		6 安全な水とトイレを世界中に	貴金属使用量 (Pt, Pd, Rh)	車1台あたり (2015年比) 60%以上削減	
3 多様性の推進	多様な人材が各人のワークライフバランスに沿った働き方でイキイキと活躍できる魅力ある会社にする	8 働きがいも経済成長も	障がい者雇用率 新卒採用の女性雇用率 女性管理職数 (2022年5月目標変更)	2.3%以上 (法改正に伴い変動) 毎年20%以上 2020年の5倍	単体

ステークホルダーエンゲージメント

近年、企業活動が社会に及ぼす、また社会が企業に及ぼす影響の範囲や大きさが広がっています。

キャタラーでは、持続可能な発展のため、経営理念に基づき、オープンでフェアなコミュニケーションを通じて、お客さま、株主、従業員、地域社会、お取引先さまなどすべてのステークホルダーの皆様との健全な関係の維持・発展に努めています。

具体的には主要なステークホルダーに対し、社内関連部署が窓口となって対話を行うことで、社会の期待や課題に真摯に向き合い、本業を通じた社会課題の解決に繋がる取り組みを推進しています。今後も経営理念の下、ステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続けるよう努力していきます。

お客様

コミュニケーション方法 頻度

顧客満足度調査 随時

→相互の信頼関係強化、更なる期待や要望の把握

企業ホームページ、
各種 SNS / レポートを通じた情報提供 随時

→会社情報、事業内容の発信

企業活動への反映 → CS 向上の活動



従業員

コミュニケーション方法 頻度

従業員意識調査 1回/年

→職場風土や会社生活などに関する調査および改善の機会

労使通年協議ワーキング・グループ 24回/年

→労使間の課題について協議・交渉、意見交換、相互理解

社内イントラネット、社内報を通じた情報提供 随時
→会社情報の発信、共有

企業活動への反映 → 労使関係の強化、職場風土の改善

取引先

コミュニケーション方法 頻度

仕入先様との各種会議、研修会、
イベントの開催 随時

→調達方針の共有、相互研鑽、パートナーシップの強化

企業活動への反映 → 相互信頼に基づく共存共栄に向けた
緊密な関係構築



株主

コミュニケーション方法

株主総会

→事業報告、連結計算書類、計算書類、監査結果の報告および決算事項の審議・決議

企業活動への反映 → 企業価値向上に向けた経営の質向上

地域社会・グローバル社会

コミュニケーション方法 頻度

当社イベントへの招待 / 地域イベントへの参加 随時

→地域住民との交流

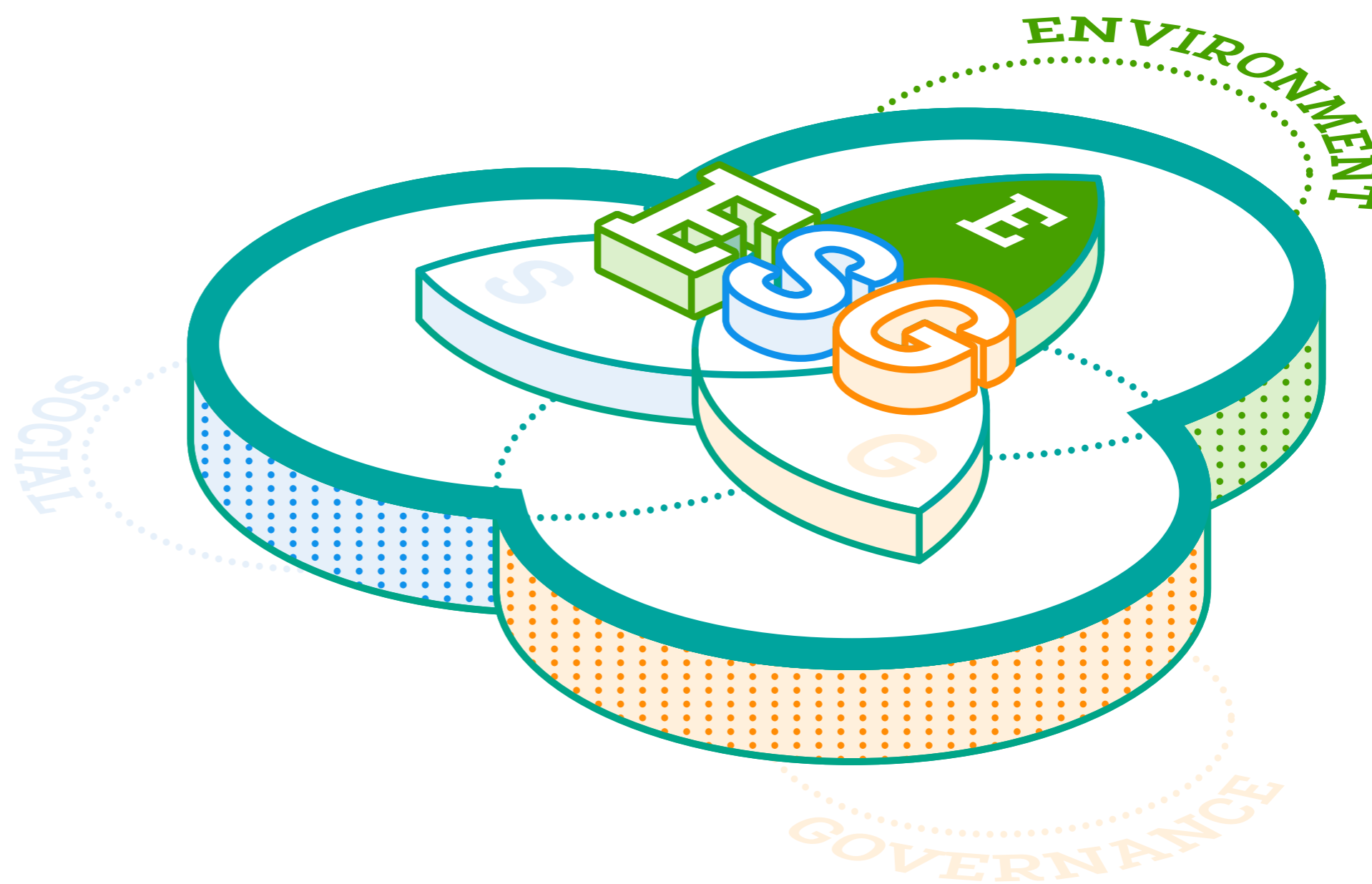
NGO、NPO、地域団体との協働活動参加やコミュニケーション 随時

→世界各地域における社会貢献活動やボランティア活動

企業活動への反映 → 地域社会の持続的発展への貢献
社会課題の認識・解決

環境

環境マネジメント	08
環境負荷と省資源	11
気候変動	12
水資源の保全	13



環境マネジメント

環境指針

キャタラーでは、「人と環境のベストなあり方」をテーマに、かけがえのない地球と豊かな社会をいつまでも守っていくため、事業活動を営む上で地球環境への配慮を重要課題の一つと考えています。

当社の環境指針は、以下のとおりです。

環境指針

豊かな 21 世紀への貢献

豊かな 21 世紀社会へ貢献するため、先進的な環境製品を開発、提供してまいります。

さらに、企業活動を通じてのゼロエミッションの継続・維持と電力、天然ガスのさらなる効率的活用、原材料の有効利用による環境負荷低減を積極的に推進してまいります。

環境技術の追求

環境と経済の両立をテーマに、製品開発、生産活動両面で、あらゆる可能性を追求し、新技術の発掘と定着に取り組みます。

自主的な取り組み

環境の汚染を予防し、環境保護に寄与するため、環境保全、省エネ、資源有効利用、設計・調達の各分野を中心に、環境指針に基づき自主的な環境目標を定め、全員参加の活動を計画し、未然防止の徹底と継続的改善を推進いたします。

この活動を、社長を委員長とした経営者審査において評価し、達成に向けての見直しを実施してまいります。

社会との連携・協力

企業活動に関わる全ての環境関係法規、法令、条例、協定及びお客様との合意事項の遵守はもとより、関係会社や関連産業との協力をはじめ、環境に関わる社会の幅広い層との連携・協力関係を推進してまいります。

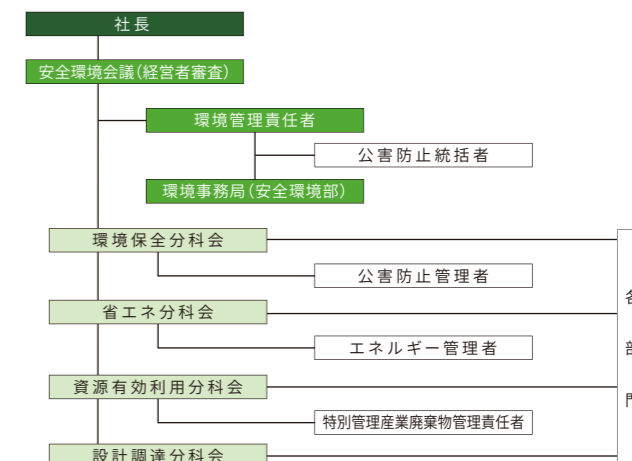
環境教育の実施

これらの活動をより効果的に実行し成果を挙げるために、当社で働く全ての人に対して必要な教育を明確にし、計画的に実施してまいります。

管理体制

社長をトップマネジメントとした体制を組み、環境管理責任者と環境事務局が主体となり全員参加で環境活動を展開しています。また、公害防止管理者等、法的な管理者の要求については、有資格者をその任に当てています。

安全環境会議では、事務局から遵法状況、法律改正内容、環境懸念点とその対策、他社との連携等の報告、各分科会から活動報告を行い、次へのアクションにつなげています。環境に関する分科会は、環境保全分科会、省エネ分科会、資源有効利用分科会、設計調達分科会の 4 分野に分かれて活動しています。



環境管理責任者より

環境保全への取り組み方は国、会社、個人でそれぞれ異なりますが、各立場での役割・責任を果たすことが地球環境の課題解決につながると考えております。

キャタラーは人と環境のより良い調和を目指し、内燃機関の排気ガス浄化用触媒の技術を柱に地球環境への貢献を目指してきました。そして、究極のエコカーである FCV の電極触媒を開発・提供し、地球温暖化防止の一翼も担っております。また、環境課題についても当社を含むグローバル各社で水資源の保全、希少資源の有効活用や省エネ設備への投資、再生可能エネルギー導入拡大を進めております。

これからも当社は地球環境に対する社会からの期待に応えるための先進的脱炭素エネルギー技術や環境製品の創出や提供等を進め、温室効果ガスの削減等地球環境保全への取り組みを進めてまいります。



取締役常務執行役員
環境管理責任者
末吉 隆一

環境目標と実績

キャタラーは環境指針に基づき、以下の管理項目及び数値目標を掲げ、活動を推進しています。

CO₂については、カーボンニュートラル達成に向け、2021 年より管理指標を原単位から排出量に変更しました。また、管理対象をグループ全体へ拡大し、キャタラーグループ一丸となって CO₂排出量削減に取り組んでいきます。

廃棄物発生量及び排水水質については、目標達成を継続しています。

今後も持続可能な社会の実現のため、環境保全に寄与できるよう継続的な改善を進めることで、2030 年の目標値達成に向けて環境活動に取り組んでいきます。

管理項目	対象範囲	指標	2021年			2030年の着地目標(目標数値)
			目標値	実績値	自己評価 ^(※)	
CO ₂ 排出量(t)	キャタラーグループ全体	—	—	49,816	—	2013年比 61%減 (2013年実績 45,058t)
廃棄物発生量(kg)	キャタラー単体	原単位 [kg/千個]	44.2 以下	29.3	○	2018年実績以下の維持 (44.2kg/千個以下)
排水水質	キャタラー単体	自主基準値	自主基準値以下	自主基準値以下	○	自主基準値以下を維持

※目標に対する達成度の自己評価基準：「○」目標達成、「×」目標未達成、「—」評価不可

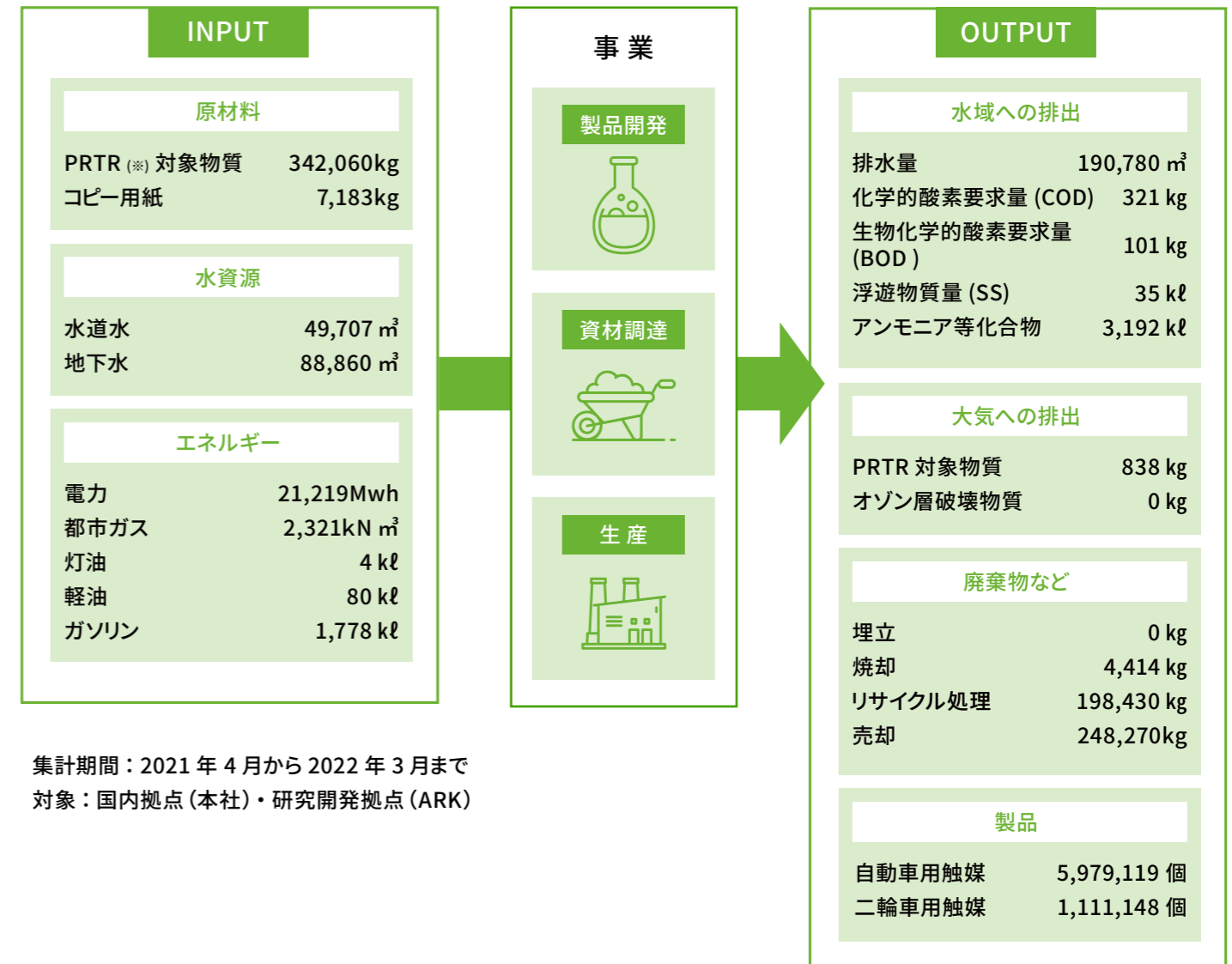
- ① pH: 6.6~8.2 ② SS: 15mg/L 以下 ③ COD 10mg/L 以下 ④ BOD: 10mg/L 以下
⑤ アンモニア、アンモニウム化合物、亜硝酸化合物及び硝酸化合物: 70mg/L 以下

環境法令遵守

環境指針の下、環境マネジメントシステムを導入し、企業活動に関わる全ての環境関係法規、法令、条例、協定及びお客様との合意事項の遵守はもとより、関係会社や関連産業との協力をはじめ、環境に関わる社会の幅広い層との連携・協力関係を推進しています。

過去 5 年間、環境関連の法令違反や、重大な環境汚染の発生はありません。また、環境に関する苦情等もありませんでした。

環境負荷における全体像（年間量）



集計期間：2021 年 4 月から 2022 年 3 月まで
対象：国内拠点(本社)・研究開発拠点(ARK)

教育・啓発活動

キャタラーでは、持続可能な社会へ貢献するために、従業員の環境意識の向上は大変重要であると考え、従業員への環境教育と啓発活動を推進しています。また、環境業務を担当する社員に対しては、ISO14001内部監査員教育等の専門教育も実施しています。

	時期 (2021年実績)	目的・内容
環境基礎教育	1回/年	新規入社者を対象に、環境についての基礎知識やISO14001の理解、キャタラーの取り組みを学ぶ
環境リフレッシュ教育	1回/年	全従業員を対象に、ISO14001についての理解、キャタラーの取り組みの理解を深める
環境内部監査員教育	1回/年	ISO14001内部監査を実施するため、内部監査員候補者が規格要求および社内の内部監査の仕組みについて学ぶ
関連法令研修	1回/年	製品開発・工程設計の実務者が環境関連法令の規制について学ぶ
省エネ宣言・環境宣言	2月・6月	従業員一人ひとりが環境・省エネの取り組みを宣言し実行することで活動の意識を高める

グローバルの環境管理強化

キャタラーは環境指針に基づき、各海外拠点と環境負荷低減に取り組むため、2021 年度より各海外拠点の排水水質や廃棄物排出量の実態把握を進めており、グローバルでの環境管理へのレベルアップを図っています。

ISO14001 認証取得状況

キャタラーグループ	CAC (本社)	CCC (中国)	CTC (タイ)	CSA (南アフリカ)	CNA (北米)	CIC (インドネシア)	CIN (インド)	CEC (チェコ)
ISO14001	2019年 10月	2006年 11月	2011年 7月	2007年 6月	2006年 11月	2016年 11月	2020年 3月	—

環境負荷と省資源

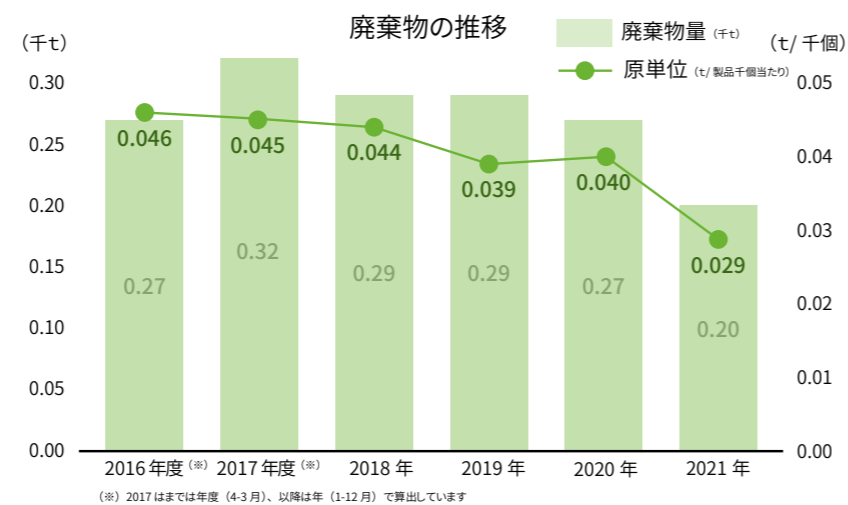
基本的な考え方

持続可能な社会の実現のために、大量生産・大量廃棄型のシステムから、サーキュラーエコノミーへの移行が必要です。また、地球の生態系を守るため、法令の遵守や製品のライフサイクル全体を考慮した環境負荷物質の削減が求められています。

排出物の分別徹底や様々な再資源化方法を通じて、排出物低減に取り組んでいます。

廃棄物の削減

廃棄物の低減活動は、資源有効利用分科会を中心に、触媒生産で余剰な汚泥を排出しない工法の開発や廃材の再利用、廃棄物の低減に取り組んでいます。2007年に埋め立て廃棄物のゼロエミッションを達成し、現在も継続しています。

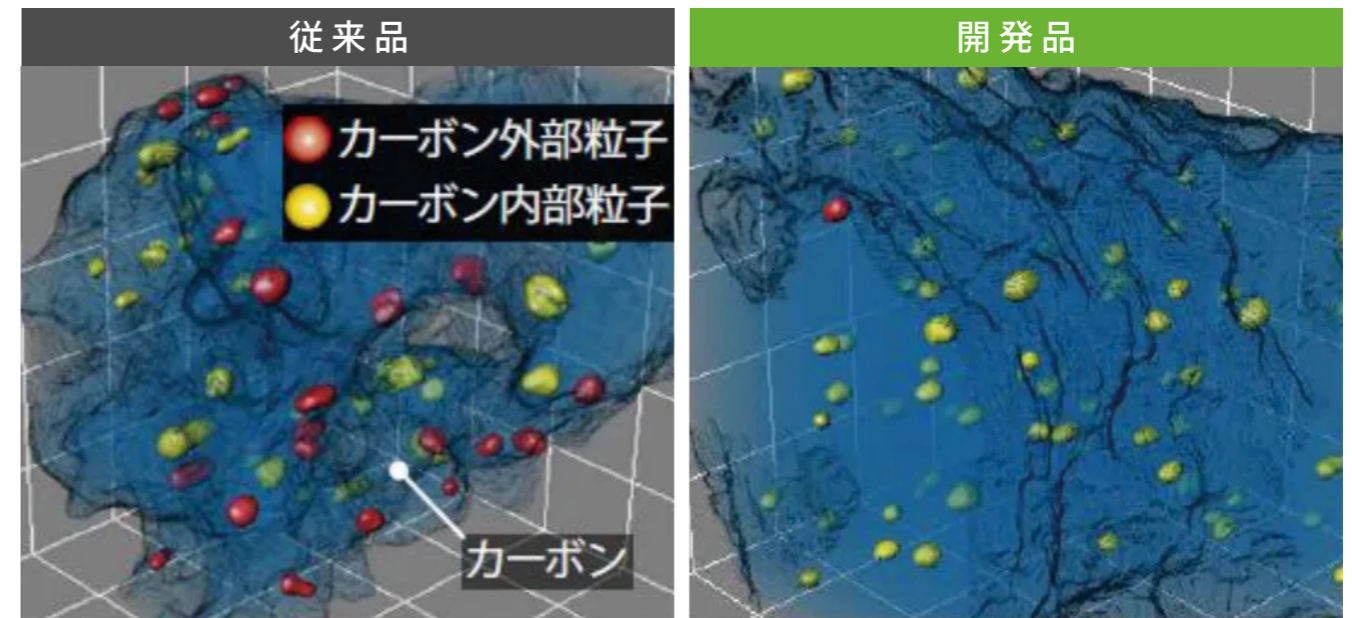


触媒性能向上による貴金属使用量の低減

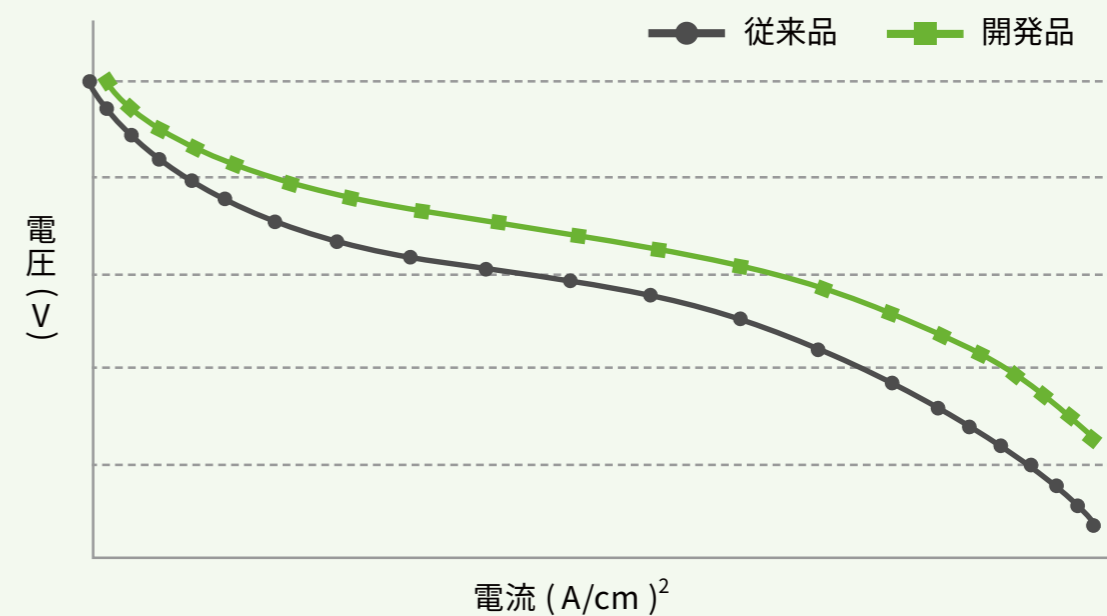
「究極のエコカー」である燃料電池自動車 (FCEV) に搭載される燃料電池スタック (FC スタック) の出力や、車両の走行距離に対する水素 (H₂) 消費の割合に大きく影響する重要材料が電極触媒です。キャタラーの触媒は、2014年に発売された世界初の量産型燃料電池電気自動車 (FCEV) である「MIRAI」、そして2020年にフルモデルチェンジした新型「MIRAI」にも採用されています。

新型「MIRAI」に搭載されている電極触媒は、白金コバルト合金粒子 (PtCo) をカーボン担体^{※1}の細孔内に優先的に配置し、PtCo とアイオノマー^{※2}との接触を抑制することで従来と比較して触媒性能が大幅に向上しました。そして、白金使用量を約60%低減し、限りある地球資源への負荷削減に貢献しています。

電極触媒のPtCo粒子の担持位置 (100万倍)



触媒性能データ



※1 担体

白金コバルト (PtCo) 粒子を小さく高分散化する支持体と電子伝導体の役割を担う。

※2 アイオノマー

触媒中に含まれる高分子の電解質。膜と拡散層の接着及び化学反応により生成したプロトン (H⁺) 伝導体の役割を担う。

気候変動

基本的な考え方

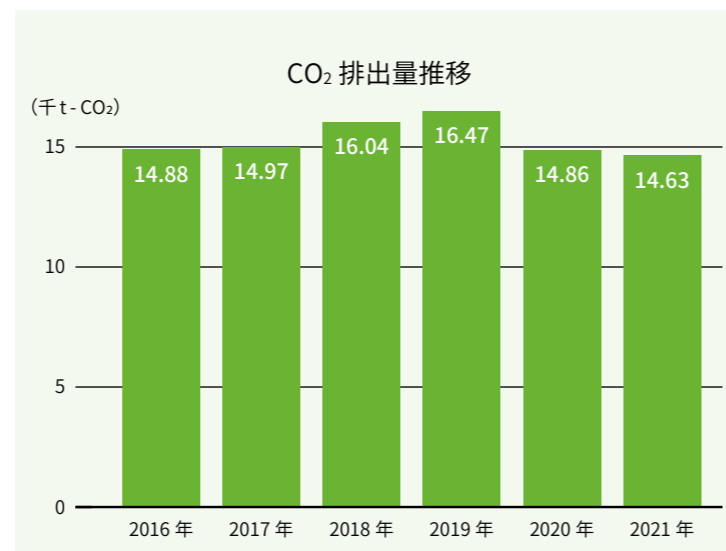
各国では CO₂ 排出実質ゼロやカーボンニュートラルを宣言する等、「脱炭素」社会への移行に向けた動きが加速しつつあり、企業における温室効果ガス削減の取り組みがますます重要性を増してきています。

キャタラーは、地球温暖化の主な原因である CO₂ に対し、排出削減目標を設定して、達成に向けた取り組みを進めています。

CO₂ 削減の取り組み

CO₂削減目標の達成に向け、省エネ分科会を中心に、改善計画の立案・実行を進めており、着実に成果を積み上げてきました。近年、国内拠点設立や内外の情勢変化に伴う生産変動等により、CO₂削減の面で厳しい状況が続いていますが、2021 年は総量において前年に対して削減することができました。

今後も、さまざまな取り組みを積極的に展開することで、より大きな削減につなげていきます。



	主な取り組み	効果
生産工程の効率化	バッチアップによる段替回数低減	約215.4t/年
	真空炉電力使用量低減	
	還元炉焼成時間低減	
環境各分科会での勉強会	乾燥機、電気炉のこまめな停止	約70.9t/年
	休日の外調機停止による電力削減	

カーボンニュートラルの実現に向けて

カーボンニュートラルに対する世の中の要請は、急速に高まりをみせています。キャタラーは、経営理念に掲げた「人と環境のより良い調和」を目指し、2035 年にカーボンニュートラルの達成を目指すことを宣言しました。

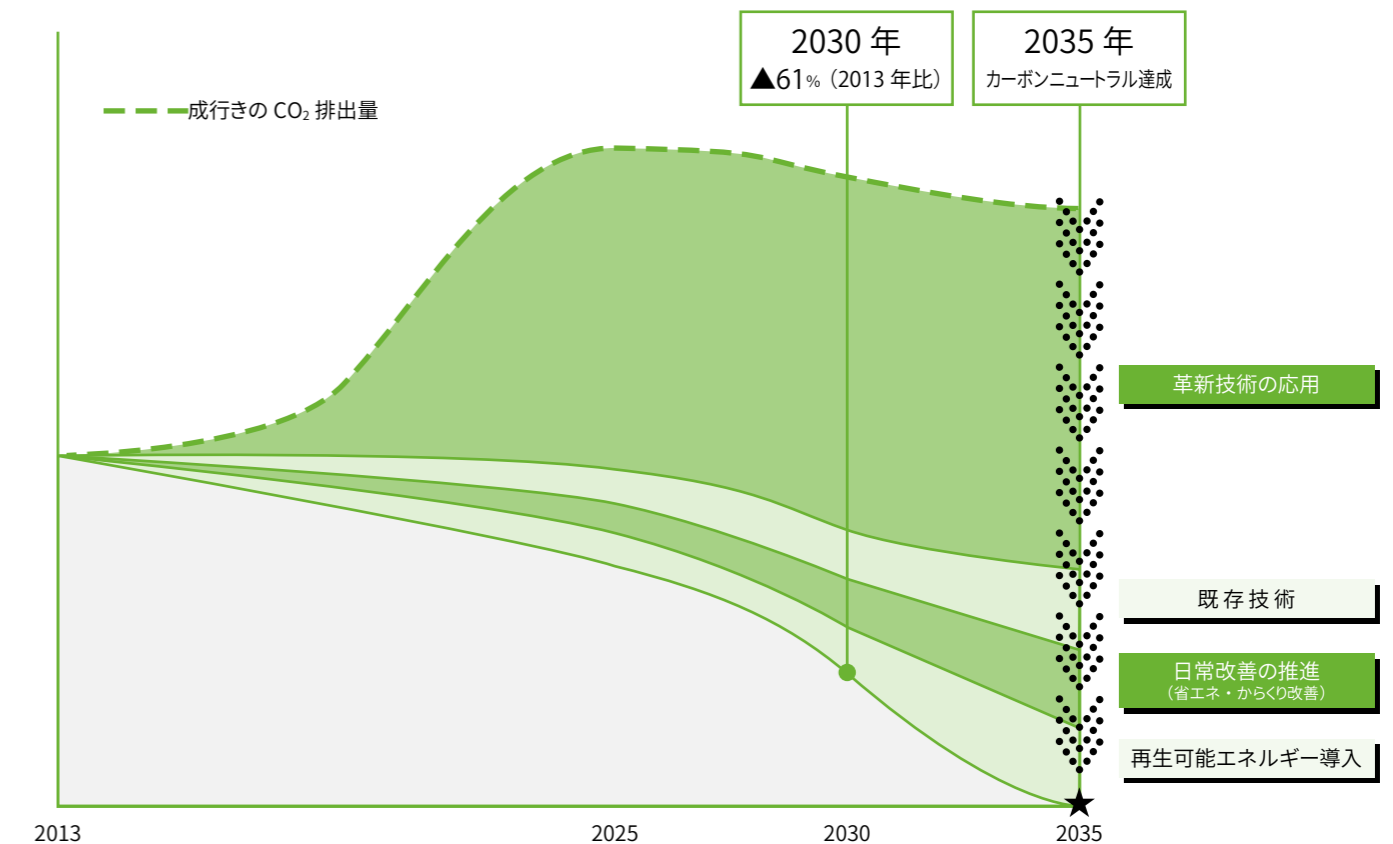
また、マイルストーンとして 2030 年の目指す数値目標を設定しています。

キャタラーグループの CO₂ 排出量目標

- 2035年：グローバル工場カーボンニュートラル 達成
- 2030年：CO₂排出量の 61%以上の削減（2013 年比）

その目標達成に向け、2022 年 1 月に社長直轄の「カーボンニュートラル事業本部」を新設しました。

この事業本部は、「キャタラーグループ全体のカーボンニュートラル戦略の立案」、「生産 CO₂削減に向けたテーマの積み上げと実行」、「社外との連携を通じた技術開発や事業化」、「再生可能エネルギーの導入や調達」等のカーボンニュートラル達成への取り組みを推進していきます。



水資源の保全

基本的な考え方

世界中で、干ばつ等による水の調達リスクの高まりや、洪水被害の深刻化が起っています。世界各地の水リスクに対応していかなければなりません。また、工場を所有するメーカーとして、水質汚染等の公害を起こさないような対応が必要です。

キャタラーは、自然保護の観点から、水質汚濁の防止及び水の使用量削減に取り組んでいます。

水質汚濁防止

キャタラーでは、生物処理及び活性炭処理を備えた最新の排水処理施設を有しています。水質各項目の常時自動監視を実施し、異常時には自動緊急槽への排出に切り替える安全装置を設け、問題排水を決して社外に出さない仕組みを整えています。また、厳しい自主基準値（項目によっては法令の 20 分の 1）を設け、定期的な測定を実施しています。

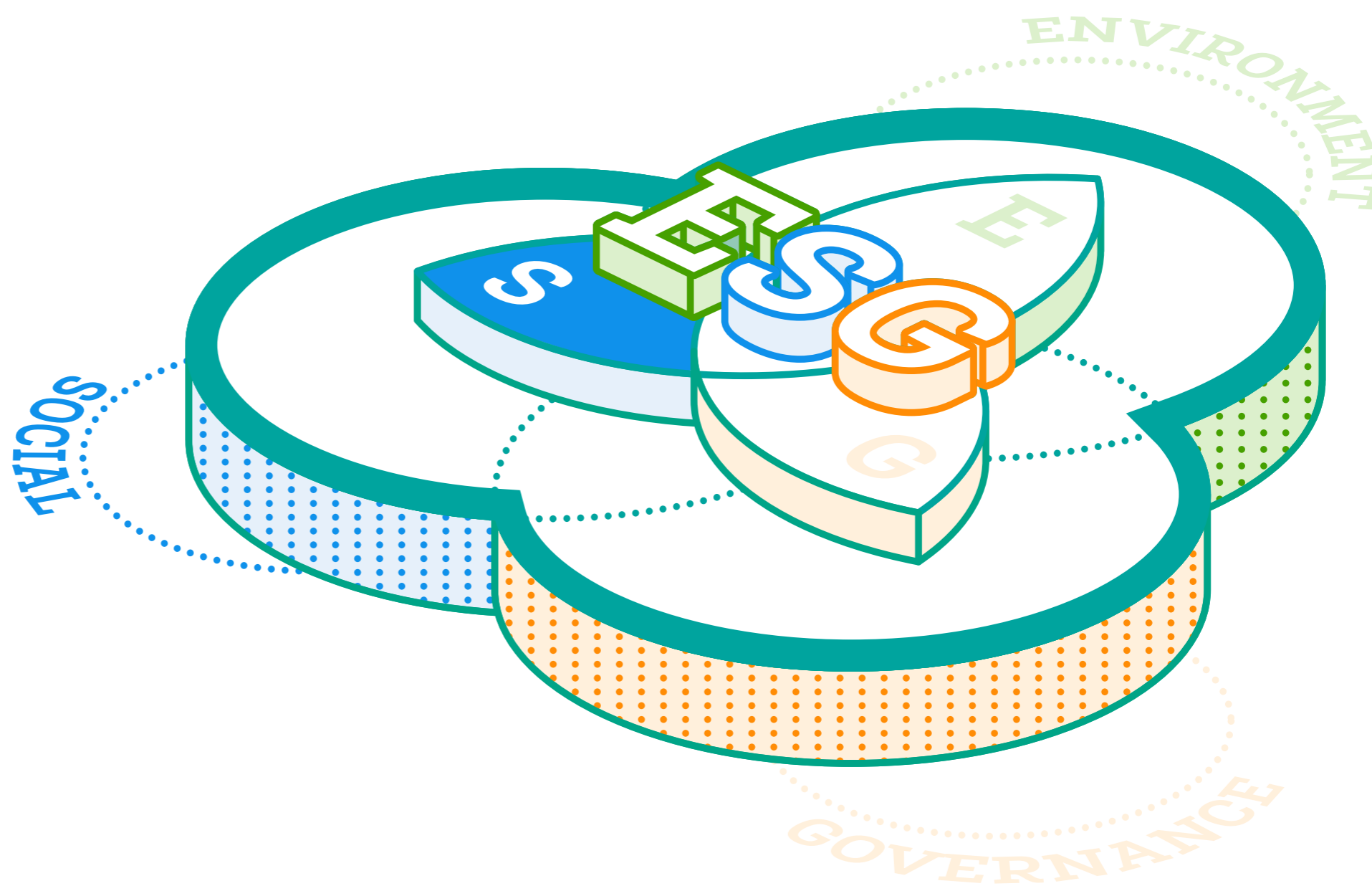
これまでに、法令違反などの問題は一度も発生していません。

水使用削減

水使用量の最小化に向けて、設備冷却水を循環させる等、リサイクル水の活用や節水等に取り組んでいます。

社会

品質保証	15
CSR 調達	18
人権の尊重	19
人財	20
労働安全衛生	24
健康	26
社会貢献活動	29



品質保証

品質指針

「品質指針」は、当社の経営理念の一つである「人と環境のより良い調和を目指した先進的技術・製品の提供を通じて、顧客の満足と豊かな社会造りに寄与する」を実践するための考え方を示したものです。顧客第一に徹し、お客様に満足していただける、高品質で安全かつ機能を先取りした商品及びサービスを提供し続けるためにも、「品質」を当社の根幹として捉え、グローバルでの共通認識を持てるよう、本指針を定めています。

品質指針

顧客満足を目的とした継続的改善

納期通りに、欠陥の無い製品の提供はもちろんのこと、顧客第一で、新技術・新製品の提供、製品及び製造工程の継続的な改善を推進しています。

自工程完結※1 の推進

“品質は工程で作り込む”の考え方に基づいて、製品品質・業務品質の作り込み、お客様までを含めた「前工程」「後工程」の連携強化を推進してまいります。

IATF16949※2 品質マネジメントシステムの維持改善

顧客の信頼を得る IATF 品質マネジメントシステム認証を維持し、継続的な改善と進化を推進してまいります。

※1 自工程完結

トヨタ自動車株式会社が主導している「品質は工程で作り込む」を確実に実践するために、科学的アプローチを加え、「仕事の良し悪しをその場で判断できること」を目指した取り組み。

※2 IATF (International Automotive Task Force) 16949

自動車産業において製品・サービスの不具合を予防し、ばらつき・ムダを低減させるための品質マネジメントシステム規格。①不具合の予防、②サプライチェーンにおけるばらつき・ムダの低減、③継続的改善の3つを実現するための品質マネジメントシステムの要求事項を定めており、キャタラーグループ全拠点で認証を目指しています。

品質保証担当役員より

キャタラーは、1997年に QS9000・ISO9001 を認証取得以降、TQM 活動を継続的に行っています。また、2012年からは自工程完結の考え方を、事務・間接系を含む全社に導入し、製品の質だけでなく、仕事の質を向上させる取り組みを全員参加で行っています。また、データ・会計の不正、リコール対応など企業に対する社会的責任の要求が高まりを見せている状況から、自工程完結の考え方を織り込んだ内部統制の強化を図っています。

2022年からは、トヨタ生産方式 (Toyota Production System) を全社に導入し、「品質」に加え、徹底的にムダを排除したスマートなモノ・コトづくりを実践しています。

このように品質を「品物の質」と捉えるのではなく、品格・気品・上品といった『品』のある経営を行い、経営の『質』を高めていくことで、究極の『品質のキャタラー』を目指してまいります。



取締役副社長
品質保証・TPS 担当
石田 雅資

品質マネジメント体制

キャタラーでは、安定した高品質の製品をお届けするために、社長を中心とした品質保証体制を構築しています。品質マネジメントシステムの規格である ISO9001 をはじめ、IATF16949 を当社全てのグループで認証取得を推進しています。

また、品質不具合及び異常に対する早期解決と未然防止のため、品質に関する社内会議体を目的毎に運営しています。これらにより、従業員、管理監督者、トップマネジメントに至る全階層、全事業体で品質状況が見える化し、対応の迅速化と未然防止・再発防止の充実を図っています。

ISO9001/IATF16949 認証取得状況

キャタラーグループ	CAC (本社)	CCC (中国)	CTC (タイ)	CSA (南アフリカ)	CNA (北米)	CIC (インドネシア)	CIN (インド)	CEC (チェコ)
ISO 9001 (QS 9000)	1997年 9月	—	2002年 7月	—	—	—	—	2022年 11月
IATF 16949 (ISO/TS 16949)	2005年 12月	2006年 3月	2003年 10月	2004年 11月	2004年 8月	2015年 10月	2017年 10月	2023年 10月 取得予定

キャタラー品質会議体一覧

会議体 / 連絡書	頻度	出席者	議題
監査改良報告会	1回 / 月	経営層、部長 C-QIC 推進者	C-QIC 推進状況 未然防止・再発防止の有効性レビュー
品質会議	1回 / 月	経営層 製品実現関連部署	本社と各海外事業体の品質状況 顧客満足調査、継続的改善
品質連絡会	1回 / 月	製品実現関連部署 の実務者	本社と各海外事業体の品質状況 継続的改善
ものづくり MTG.	毎日	製造、製造技術 施設、品質管理	前日発生した品質トラブル・是正対応 品質情報、EDER ^{※1}
品質不具合速報	随時	全拠点の品質窓口	品質トラブル情報発信 (24h 以内) 同製造方式ラインの点検
S ダントツ巡視	1回 / 月	経営層 製品実現関連部署	CF ^{※2} チームでの品質向上特別活動
グローバル 製造会議	1回 / 年	本社と各海外拠点の 製品実現関連部署	本社と各海外事業体での品質活動共有 及び課題解決

※1 EDER : Early Detect Early Resolution の略。品質問題を早期に発見し、解決する仕組み。

※2 CF : Cross Function チームの略。関連する機能部門がチームを組み、部門横断で課題解決を進める方策。

TQM活動推進

自動車業界は、100年に一度の大変革期と言われ、電動化・情報化・知能化に加え、新たなビジネスの台頭という大きな変化を迎えています。このような中、当社では、経営の中核に TQM (Total Quality Management : 総合的品質経営) の考え方を据え、「お客様第一・継続的改善・全員参加」の基本理念の下、持続的成功を目指した「品質経営」を全員参加で実践しています。この取り組みを通じ、2015年には TQM の世界最高ランクの荣誉である「デミング賞」を、2018年には「デミング賞大賞」を受賞しました。

デミング賞大賞受賞以降も、刻々と変わる環境に対し、TQM 活動で作り上げた仕組みの活用・見直しを行い、持続的成功を目指した品質経営をグローバルで推進しています。



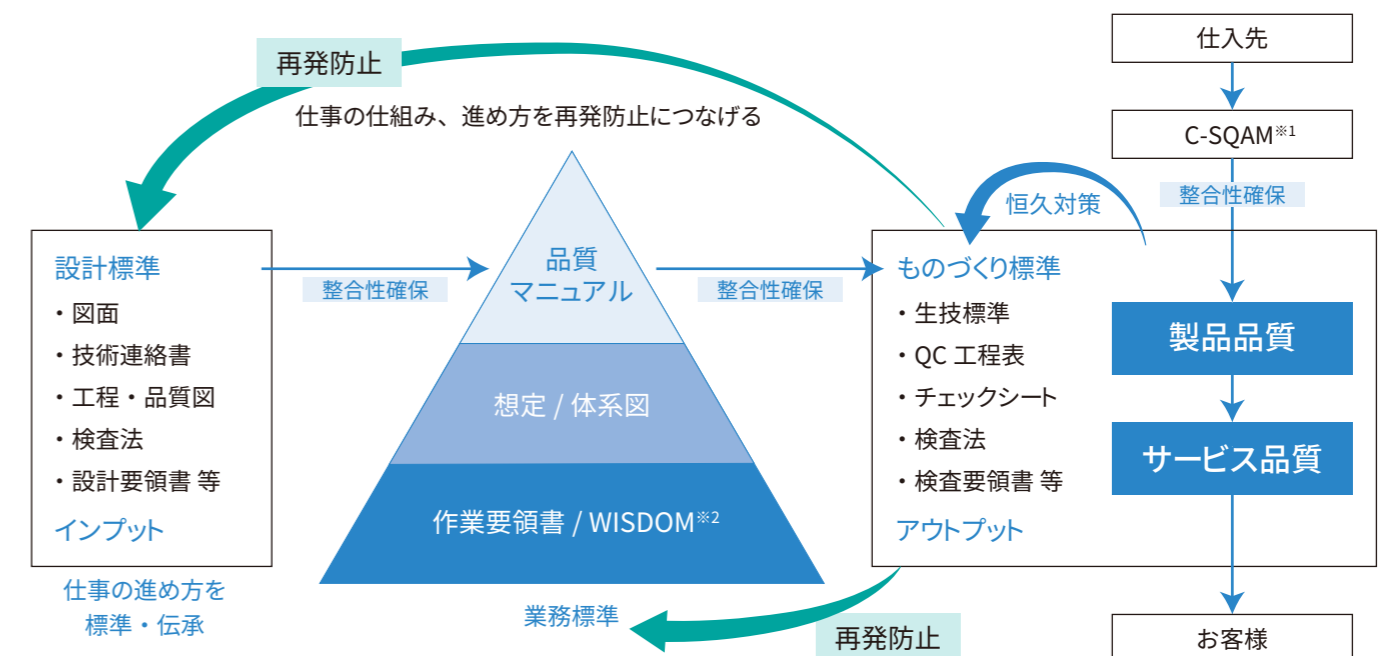
デミング賞メダル

品質の継続的改善 (C-QIC)

当社では、「不良品を作らない工程づくり」「故障しない設備づくり」「失敗しない業務プロセスの構築」に全社を挙げて取り組むために、2012年からC-QICを展開しています。

C-QIC (Cataler-Quality Innovation Challenge) とは、“自工程完結”の考え方によって仕事の質を向上させることにチャレンジする取り組みで、「問題を起こさない標準づくり」と「問題を再発させない仕組みづくり」を通じて「製品の質」と「仕事の質」の継続的な改善を図っています。

このような取り組みは、「業務の手戻りをなくし、従業員一人ひとりが自信を持って業務を進められるようにする」「業務をスムーズに伝承し、多能工化につなげる」「不具合対応に費やしていた時間をよりクリエイティブな業務に転換する」等経営品質の向上につながっており、お客様の期待を超える製品・サービスの提供に貢献しています。



※1 C-SQAM : シー・スクアム (Cataler-Supplier Quality Assurance Manual)

キャタラーの「購買基本契約書」等に基づき、仕入先に遵守していただく項目の中で、特に納入部品と納入材料の品質保証に関する内容についてまとめたもの。

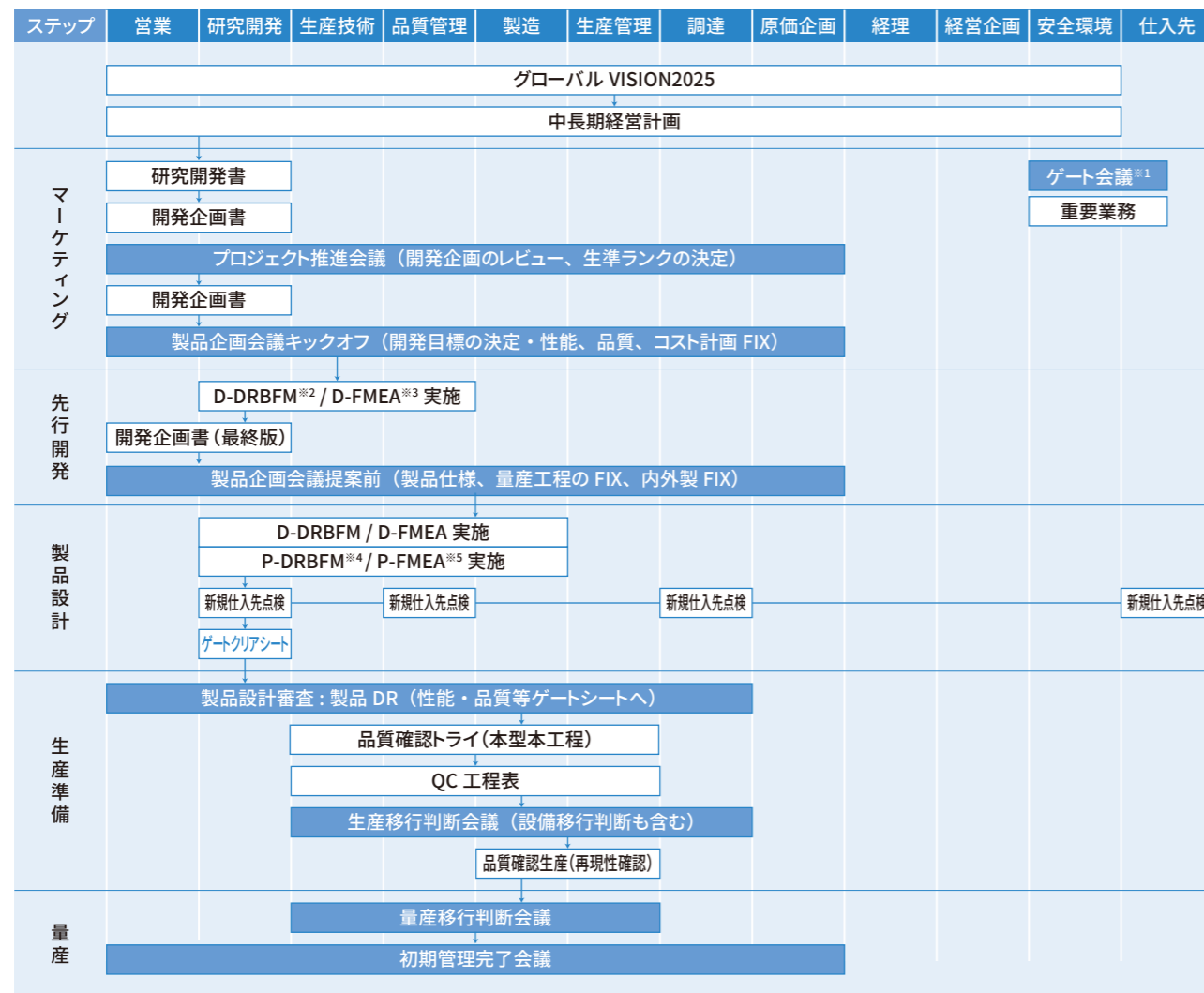
※2 WISDOM : ウィズダム (Work Instruction Sheet for Divisional Operation Management)

キャタラーには2種類の作業標準があり、主に製造現場で用いている作業要領書のほかに、事務部門の作業も独自のフォーマット (WISDOM) を用いて標準化をおこなっています。

製品品質を確実に保証する仕組み（C-TOP）

お客様の求める高品質な製品をよりタイムリーに提供し続けるため、自工程完結の考え方による進化し続ける組織・人財・仕組みづくりにより、TQM 活動を推進し、品質経営の更なる強化を目指しています。具体的な取り組みの一つとして、製品実現に関連する各部署が連携し、従来の品質保証体系図（C-TOP：Cataler-Total Operation Procedure）の見直しを行い、市場不具合ゼロを将来にわたって実現するため、製品実現に関わる各機能の重要プロセスや活動タイミング及び機能間の連携を洗い出し、品質保証体系を常に進化させています。

品質保証体系図



※1 ゲート会議：C-TOP で定められた、量産を開始するまでの各フェーズの移行可否を判断する会議体。

※2 D-DRBFM：Design-Design Review Based on Failure Mode の略。新規品の製品設計における変更点、変化点に焦点をあてた不具合未然防止を進めるツール。

※3 D-FMEA：Design Failure Mode and Effect Analysis の略。設計の故障モード影響解析を進めるツール。

※4 P-DRBFM：Process-Design Review Based on Failure Mode の略。新規の工程設計における変更点、変化点に焦点をあてた不具合未然防止を進めるツール。

※5 P-FMEA：Process Failure Mode and Effect Analysis の略。故障モード影響解析を工程管理に適用し、工程管理の信頼性を高めるツール。

品質管理教育と人財育成

キャタラーは、人財育成制度（C-HAM）に基づき、品質人財の教育・育成を積極的に行っています。QC7 つ道具研修、品質管理の基礎知識研修にはじまり、高度な SQC 手法を学ぶ教育まで、新入社員から役員までの各階層の職能資格基準に応じた社内研修カリキュラムで品質人財の育成を進めています。

品質管理教育一覧

	名称
品質管理教育	TQM 基礎教育
	C-QIC（自工程完結）教育
	問題解決 / 課題達成教育
	QC サークル階層別教育
	SQC（統計的品質管理）教育
	QC7 つの道具 / 新 QC7 つの道具勉強会
	ISO / IATF 知識教育

[C-HAMはこちら▶](#)

CSR 調達

調達指針

キャタラーは「持続可能な循環型社会をつくる」こと、そして「未来の子供たちのためにクリーンな地球を守り続ける」ことを目指し、人と環境のよりよい調和を目指した先進的技術・製品の提供を通じて、顧客の満足と豊かな社会づくりに寄与していきます。

そのために、「品質・技術・コスト・納期」に優れた材料・部品・設備を調達することを旨とし、6つの基本的な考え方に基づき調達活動を展開しています。

調達指針

1. オープンで公平・公正な取引

当社は、お客様の期待を超える技術と最高品質の製品を生み出すためのパートナーとして、国内外を問わず公平・公正な姿勢で広くサプライヤーを求めています。

サプライヤー選定にあたっては、「品質・技術・コスト・納期」に加え、「安全意識・改善姿勢・安定性」等を総合的に勘案しています。

2. 相互信頼による相互発展

当社は、サプライヤーとともに競合他社との競争に勝ち続け、持続的成長を成し遂げることに、相互発展を図り、Win-Win の関係を構築していきたいと考えています。

そのためには、双方向の親密なコミュニケーションを図り、ともに考えともに学び、信頼関係を築くことが重要であると考えます。

3. グリーン調達の推進

キャタラーは、「人と環境のよりよい調和」を経営理念に掲げ、環境に配慮した開発・設計、生産活動を推進しています。

そのために、環境に配慮したサプライヤーから、環境にやさしい「材料・部品」、「設備・機器」を購入することを目指しています。

4. 現地調達の推進

キャタラーは、世界で戦うグローバル企業を目指し、企業活動の場を広く世界に求め、現地生産・現地調達に積極的に取り組んでいます。この活動を通じて、地域社会への貢献と、よき企業市民を目指しています。

5. 事業継続活動の推進

キャタラーは、防災 No.1 カンパニーを目指し、事業を取り巻く様々な脅威に対する対応力・復元力の維持向上に取り組んでいます。

「人命・安全の確保」、「お客様への確実な供給継続」を実現するため、サプライヤーとともに事業継続活動を推進しています。

6. 法規遵守と機密保持の徹底

キャタラーは、ステークホルダーから愛され、信頼される企業を目指し、調達活動においても関連する法令及び社会規範を遵守しています。取引を通じて知り得た機密情報の取り扱いについて、十分な注意を払っています。

マネジメント体制

キャタラーでは、仕入先様との取引に関する管理を調達部にて統括しており、社内関係部署、海外拠点と連携して調達業務を推進しています。

サプライヤーの CSR 評価項目

調達指針に基づいた調達活動を行うために、仕入先様を対象に下記の評価を実施しています。

1. 仕入先様の選定時における評価

- ・仕入先様での職場における安全管理と安全活動
- ・仕入先様での環境等に関する法令への遵守状況
- ・ISO9001（品質マネジメントシステム）の認証取得の有無
- ・製品中の環境負荷物質の含有有無
- ・BCMS（事業継続マネジメントシステム）

2. 現行の仕入先様への定期評価

- ・職場安全、品質実績、価格競争力、納期遵守、技術・改善提案、経営に関する状況
- ・BCMS 体制、機密管理の状況

仕入先 CSR ガイドライン

キャタラーは製品・サービスの提供を通じ、住みよい地球と豊かな社会づくりへ貢献するために、仕入先の皆さまとともに下記項目への取り組みを推進しています。



▶ガイドラインはこちら

仕入先様とのコミュニケーション

キャタラーでは、仕入先様との CSR 活動の推進やリスクマネジメントの緊密な連携を目指し、様々なコミュニケーションを積極的に実施しています。これらを通じて、安全で円滑な取引ができるよう、維持改善を進めています。

主なコミュニケーションの機会

	時期	目的・内容
重点実施事項の展開	年始	社長メッセージの配信、当社の取り組みと仕入先様へのお願い
安全・環境について考える会	8月	工場での災害や環境事故の未然防止、防疫に関する注意喚起等
CSR 勉強会	10月	コンプライアンス、SDGs 取り組み内容の情報共有等
情報交換会	2回/年	長期需要動向の共有等
災害時の安否確認	災害発生時	仕入先様の罹災（りさい）状況、稼働への影響確認等
仕入先様表彰	1回/年	品質や原価低減に貢献いただいた仕入先様に感謝の意を伝える

コンプライアンス教育

従業員に対して、公正かつ遵法精神に基づいた調達業務が行えるように、各種法令（下請法・独占禁止法等）の教育や、「健全な物品調達を行うためのガイドライン」の周知を行っています。また、行動倫理に関するハンドブックを全従業員に展開し、周知徹底することで、取引先様との対等な関係・姿勢を維持・継続しています。

紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国及びその周辺諸国を原産とする鉱物資源の一部が武装勢力の資金源となっており、強制労働や児童労働、奴隷、戦争犯罪等を助長していると考えられていることから、紛争鉱物の使用を排除する動きが世界的に広がっています。

当社では、仕入先様と連携して資材の原産地を確認することで、紛争や非人道的な活動へ加担をしないよう責任ある鉱物調達に取り組んでいます。

人権の尊重

方針

キャタラーグループが持続可能な社会の発展に貢献していくためには、「人権の尊重」は最も重要な事項の一つであると考えています。そのため、CSR 指針及び行動指針において、以下のような人権に関するキャタラー及び従業員の行動規範を示しています。

（CSR 指針）

事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、いかなる形であれ強制労働・児童労働は行いません。

（行動指針）

II, 生き生きとした職場をめざして

(5) 従業員の人格人権の尊重

人種、民族や出身国籍、宗教、年齢、性別等の該当法令により保護されるべき個性を理由とした、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを許さない

主な取り組み

採用

採用に関連するあらゆる場面（応募、採用、昇進、報酬、教育を受ける権利、業務付与、懲罰、解雇、退職等）において、人種、民族や出身国籍、宗教、年齢、性別等の該当法令で保護されるべき個性を理由とした差別を行いません。

教育・研修

全従業員に対して、差別やハラスメントを防止するための教育・研修を定期的を実施しています。

具体的な取り組みとして、差別・ハラスメント事例動画の視聴、社内報への人権や多様性の意識啓発記事を掲載する等従業員の意識向上に努めています。

また、職場内の人権問題のみならず、企業が社会的に責任を負うべき人権上の理解を深めていくために「ビジネスと人権」をテーマとした e-ラーニングも管理職対象に展開しています。

通報制度

人権の侵害に関わる事態が発生した場合に備え、その通報や相談先として「キャタラー相談・通報窓口」及び「トヨタ連結ヘルプライン」を設置しています。

調達における人権配慮

人権に関する問題を引き起こす原因となりうる原材料（例：コンゴ産紛争鉱物）の使用による、地域社会への影響を考慮した調達活動を行うこととし、懸念のある場合には購入回避に向けた施策を行います。

人財

人財に対する考え方

グローバルな事業成長や環境の変化により、解決すべき社会課題は増え、複雑化しています。そのため、全社一丸となって課題に取り組む風土づくりとグローバルに活躍できる人財育成が重要です。

キャタラーでは、持続的な成功を実現するためのかけがえのない財産は「人財」であると考え、従業員が多様で柔軟に働くことのできる制度づくりの推進や人財育成への投資によって、グローバルビジョン 2025 の「輝」に象徴される「未来に向けてキャタラーの全員が輝く」ことを実現していきます。

推進体制

人事労務管理と人財育成は、人事部が所管しています。

人事制度の運営や働き方改革の企画・推進、人財開発の取り組み、トラブルの未然防止や社員教育の推進に取り組んでいます。

従業員意識調査

キャタラーでは企業活動における諸課題を洗い出し、職場環境づくり・職場満足度の向上を図るため、2004 年度より社員・シニアスタッフを対象に従業員意識調査を行っています。

回答率は毎年 90%を超えており、2021 年度は回答率 97.5%で満足度・平均点ともに上向き傾向でした。

調査結果は役員・本部長・各部長へ速やかに展開し、各部の方針に職場の環境改善目標を反映させ、全社で改善活動を進めています。

労使とのコミュニケーション

経営理念に「労使相互信頼」を掲げ、毎月の事務折衝や通年協議ワーキング・グループなど、定期的な労使間の情報交換・意見交換の場を設定し、双方が真摯に向き合い、諸課題への対応を活発に行っています。また、労働時間は、労使間で合意した所定外労働時間の厳守はもとより、更に少ない社内管理時間を設定し、全組合員がその時間内で勤務しています。

ダイバーシティ

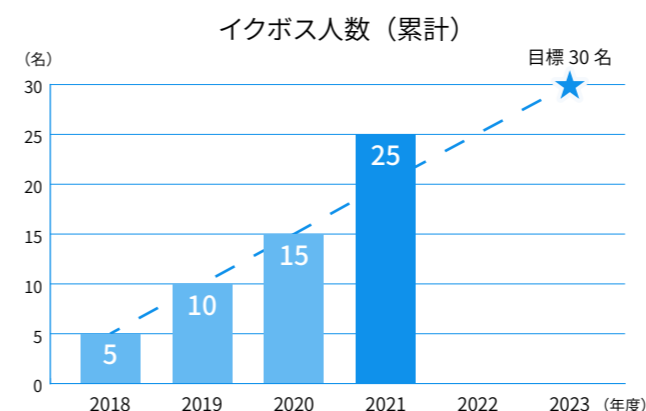
女性の活躍推進

キャタラーは、女性の活躍を推進することが企業価値の向上につながると考えています。そのため、2017 年度から、社内における女性活躍の課題点を吸い上げるための女性を中心としたワーキング・グループ組織「つぼみ」を発足し、活動を推進しました。

2019 年 4 月には、第二期行動計画（計画期間：2019 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日）を策定し、目標達成に向け、管理職を対象とした「イクボス^{※1} 育成教育」並びにリーダークラスの前等級である女性を対象とした「女性リーダー研修」、「社外女性交流会」など、育成に力を入れています。

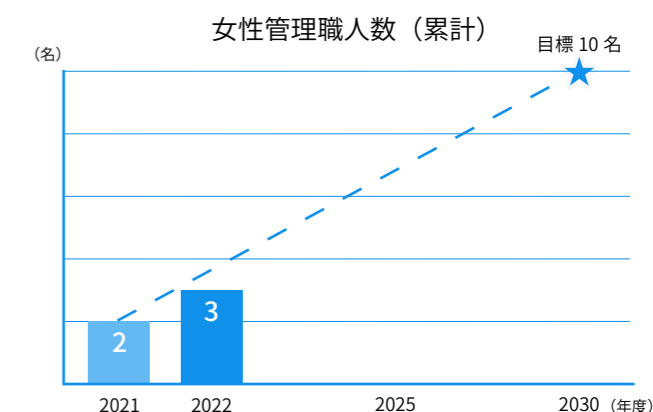
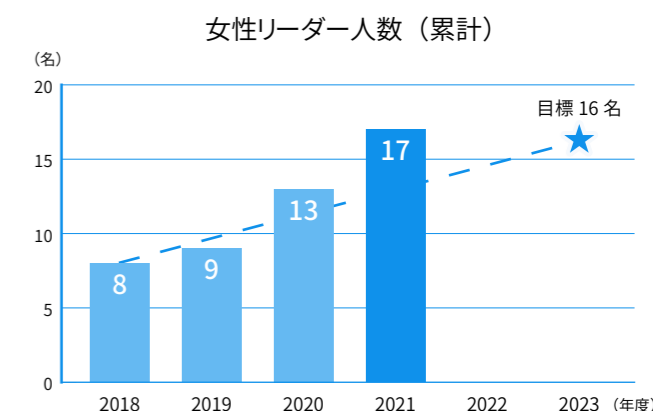
更には、2022 年より SDGs における優先課題として、「働きがいのある雇用の実現」を掲げ、多様な人財が生き生きと安心して働くことができ、ワークライフバランスが図れる職場環境を推進しています。

2030 年に向けた目標として、各年新卒採用の女性比率 20%以上、女性管理職数 5 倍（2020 年比）を掲げ、性別問わず従業員が生き生きと活躍できる組織づくりを目指しています。



※1イクボス

メンバーの個性を尊重してマネジメントする上司



障がいがある方の雇用促進

キャタラーでは、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現のために、障がいのある方の就労機会を創出・拡大していくとともに、安心して長く働ける会社を目指し、職場定着への支援を行っています。そのため、障がいのある方の働き方をサポートする「働き方支援グループ」を社内に配置しています。

働き方サポート体制図



取り組み事例

株式会社キャタラー（日本）の取り組み

雇用の創出・拡大

- ・ 地元の特別支援学校からの実習生受入れ
- ・ 中長期雇用計画の策定

障がいのある方の雇用率

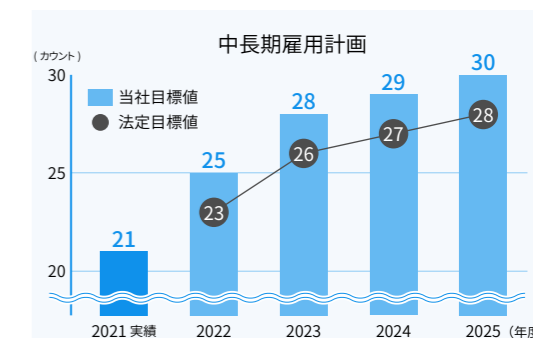
- ・ 2.3%（2022 月 9 月時点）

職場全体での風土醸成

- ・ 障がいに対する理解と共感を養う従業員への研修会の開催

職場定着及び能力発揮に向けた支援

- ・ 定期的な面談による困りごとの早期把握及び対策実施



研修会の様子

いつまでも働ける職場づくり

キャタラーでは、2013 年 4 月の高年齢雇用安定法の改正以降、60 歳定年退職後の従業員を法の主旨に基づいて原則希望者全員を雇用延長しています。引き続き、従業員一人ひとりの多様なライフスタイル、就労意思を尊重し、いつまでもやりがい・生きがいを持って活躍できるよう後押ししていきます。

ワークライフバランス

キャタラー流働き方改革（C-WIN）

キャタラーは、多様な人財がそれぞれのワークライフバランスに沿って活躍できるように、会社と従業員が一体となって、働き方改革（C-WIN：Cataler-Worklife INnovation）を進めています。業務を改廃・効率化するとともに、多様で柔軟な働き方を可能にし、会社と従業員が WIN-WIN となる環境をつくっています。

働き形改革（C-WIN）イメージ



カテゴリ	実施施策
業務の効率化支援	業務の改廃・効率化
	自動化ツール (RPA) ^{※1} の導入
多様な働き方制度	勤務間インターバル時間 (10時間) ^{※2} の確保
	在宅勤務制度の導入
	フレックス制度の拡充 (コアタイム短縮や短時間勤務者対象など)
	短時間フレックス制度の導入
各自のライフステージ	オフアワー制度 ^{※3} の導入
	選択型福利厚生制度 (カフェテリアプラン) の導入
	不妊治療休業・費用補助制度の導入
	通院休暇制度の導入
	ライフサポートに関する制度 (傷病半日勤務・短時間勤務制度) の導入

※1 RPA (Robotic Process Automation) : PC 等を用いて行っている一連の作業を自動化できる「ソフトウェアロボット」のこと。企業の業務効率化や生産性向上を実現するツールとして活用。

※2 勤務間インターバル : 前日の勤務終了時間から翌日の業務開始時間まで一定時間以上の休息时间 (インターバル)

※3 オフアワー制度 : 製造現場等の働き方を拡充するため、決められた時間帯で出勤時間を遅くしたり、帰社時間を早めることができる制度 "

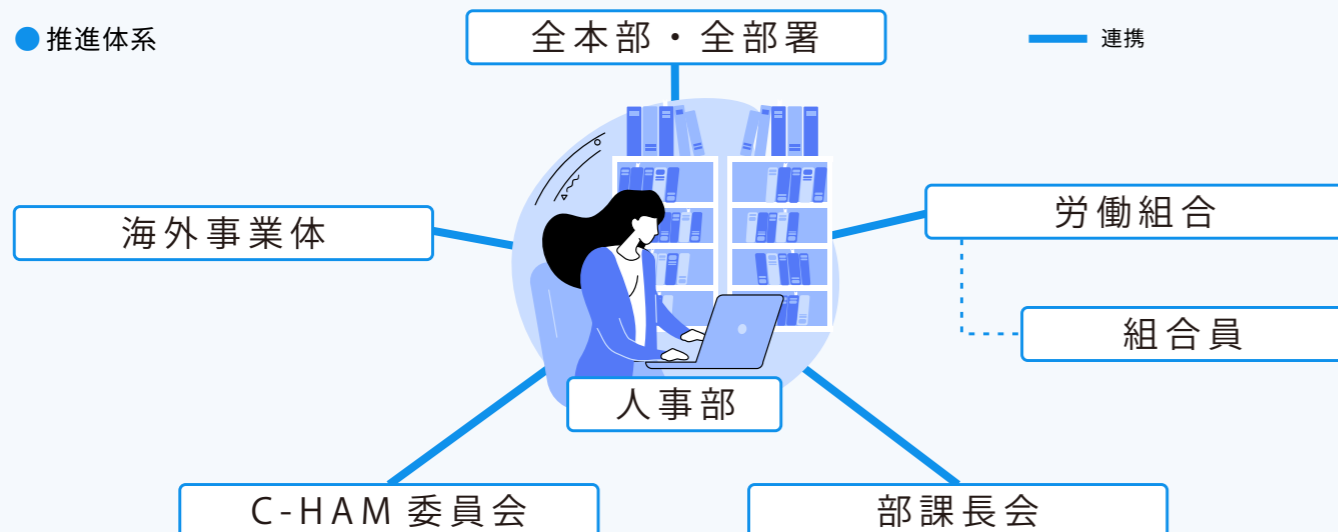
仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

キャタラーは、従業員が仕事と家庭を両立するための制度の拡充にも積極的に取り組んでいます。

今後も働き方に関する従業員の意識変化や法改正等の社会ニーズの変化を取り入れながら、制度の改善や運用方法の見直しに継続的に取り組んでいきます。

制度	内容
育児短時間勤務制度	小学生の子を持つ従業員を対象に、労働時間を短縮できる制度 (子が小学校卒業まで利用可能)
介護短時間勤務制度	要介護状態の家族を持つ従業員を対象に、労働時間を短縮できる制度
短時間フレックス勤務制度	育児・介護で短時間勤務している従業員がフレックス勤務を利用できる制度
育児休業制度	子が2歳を超えない範囲で、本人が申し出た期間休業できる制度
介護休業制度	介護を必要とする対象家族1名につき、最大1年間 休業できる制度
従業員の健康サポート	医務室の設置、保健師の常駐、心理師面談を受けられる体制
在宅勤務制度	自宅で業務することができる制度
積立年休制度	失効する年次有給休暇を最大20日まで積み立てて、私傷病や看護のために使用できる制度
各種休暇制度	配偶者の出産、従業員の通院、子の看護、家族の介護その他慶弔の際に使用できる休暇制度
家族手当	扶養する家族がいる従業員を対象に支給する手当

● 推進体系



人財育成

人財育成制度（C-HAM）

キャタラーの人財育成制度（C-HAM：Cataler Human Asset Management）では、事業環境の目まぐるしい変化の中でもグローバルに活躍できるよう、各自が携わる業務に当事者意識を持って取り組み、自ら問題や課題を認識し、解決を進められる「自ら考え、行動できる人財」の育成を目指しています。また、これらの人財育成が組織能力として有効に機能して、顧客価値の向上に繋がるよう日々継続的な改善を実施しています。

教育の構成は、各職位に求められる能力を明文化した「職能資格基準」に沿った階層別教育を行っています。従業員全員が下図のような教育（一例）を受講できる環境を整え、必要な能力をタイムリーに習得できるようにしています。

また、グローバルに活躍できる若手社員の育成を目的とした「グローバルチャレンジ制度（海外短期派遣）」を導入し、若手社員の語学力習得と海外業務の早期理解を図っています。これらの教育を教育管理システム（シーユニ：Cataler-University）を用いて受講を管理し、見える化を行っています。

	一般教育								専門教育			幹部育成 グローバル人財	自己啓発												
	階層別教育			分野別教育					技術	技能	事務														
	管理	対人関係	問題解決	安全健康	品質QC	環境BCM	CSR	DX																	
管理職	方針管理（KPI 設定）	マネジメントリーダーシップ	新任管理者教育	健康管理・メンタルヘルス・労働安全	ISO/IATF	QCサークル	環境・BCM教育	CSR・コンプライアンス	DX教育	職種別専門教育プログラム	海外赴任前教育	経営幹部養成	英会話・独会話	通信教育											
リーダー	マネジメント基礎	将来型課題解決																							
メンバー	ロジカルシンキング	コーチング	プレゼンテーション（話し方）																						
入社時	新入社員教育																								

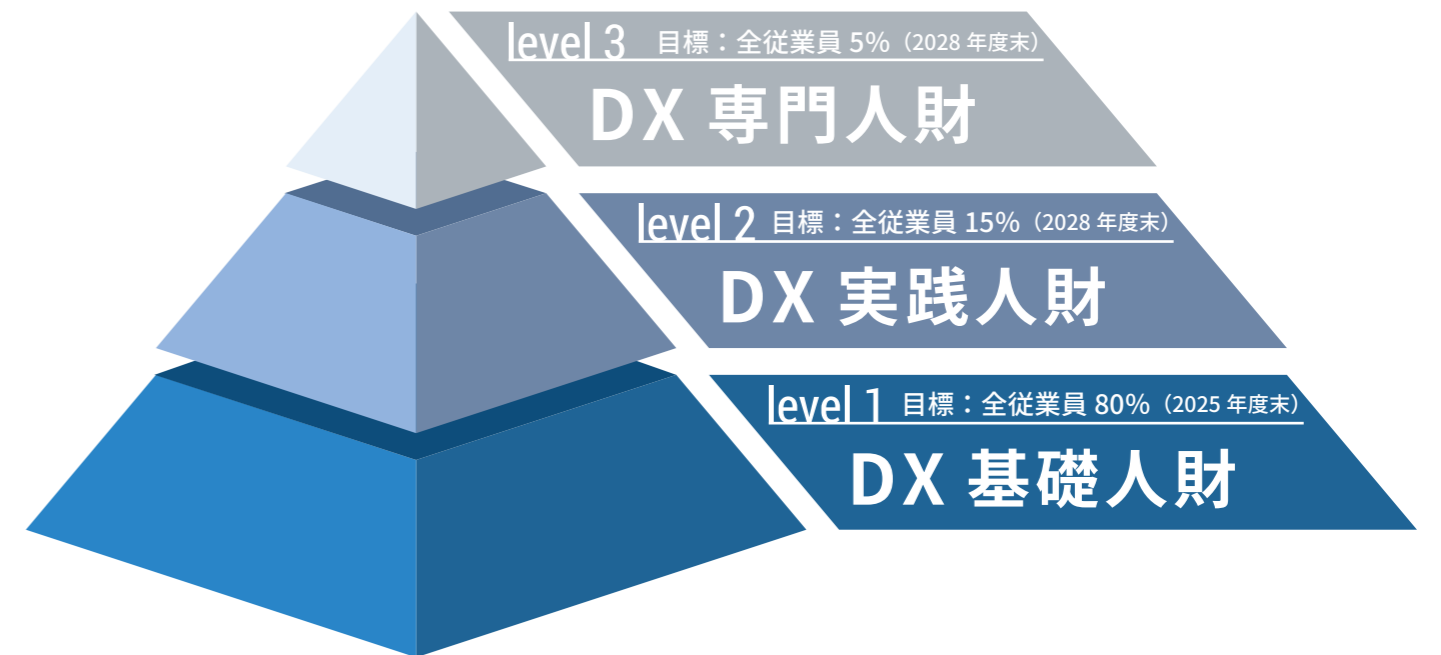
DX 人財の育成に関する取り組み

環境変化の激しい時代において、キャタラーが生き残っていくには DX 推進は欠かすことはできません。その対象は特定の設計・開発の領域のみならず、全社にわたる業務であり、全社一丸となって DX を推進していく必要があります。

キャタラーはDXを強力に推進するために、2021年にDX推進部を立ち上げました。

また、DX 推進に必要な不可欠なデジタル人財に関して、DX 人財を 3 階層に定義し、層別の教育を強化し、2028 年度末までに全社員の育成を行うことを目指しています。

経験や職位に関わらずデジタル活用技術を身につけられるような教育体系を整え、デジタルを活用し自ら考え改善する能力を向上し、「新たな価値を創造する人財」「新しい事業・製品をつくる人財」「業務改革をリードする人財」の育成を積極的に進めています。



労働安全衛生

安全指針

従業員の安全・健康確保は全ての企業活動の根本であり、最も大切にすべきものです。皆がいきいきと安心して働くことができる職場こそがよい製品やサービスを提供できるフィールドです。キャタラーでは労使が協力し、職場環境の維持向上に努めています。

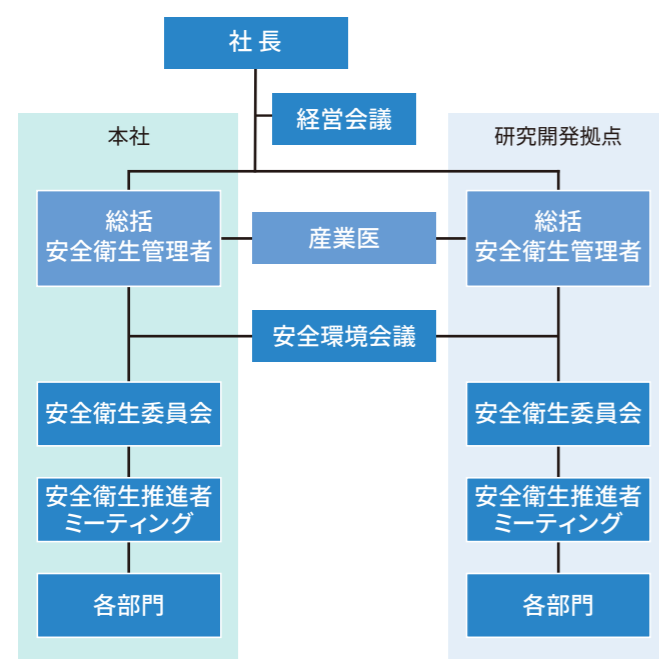
安全指針

- 労使協力による労働災害の未然防止
- 安全衛生に係わる関係諸法及び社内規則の遵守
- 安全衛生マネジメントシステムの継続的改善・向上

会社と従業員は、安全で安心して働ける職場構築のために協力し、災害の発生しない仕組みと施策を展開します。安全かつ健康的な労働環境を維持するため、安全衛生に係わる全ての法規・法令・条例の遵守はもとより、装置安全・作業安全・歩行安全を確保できる社内規則を整備し、安全活動を積極的に推進しています。

また、安全衛生活動をより効果的に実行推進するため、継続的な改善を計画的に実施しています。

安全衛生体制図



安全環境会議

安全かつ安心して働くことができる環境は、組織のパフォーマンスを上げる最も基本的で重要な事項です。理想の職場環境の実現に向けて全部門の本部長と部長が参加し、全社への情報周知と施策展開の強化のために開かれる会議です。

安全衛生委員会

安全衛生委員会は労使で構成され、労働組合から執行部が委員となって参画し、活発な意見交換を行う場となっています。また、審議内容は本社と研究開発拠点で共有し、安全衛生に関する様々な事項に対応しています。

安全衛生推進者ミーティング

安全環境会議や安全衛生委員会での決定事項等を含めた安全に対する活動を、全従業員に展開するためのミーティングです。各部の代表推進者が参加し、内容の詳細を確認しています。

安全な職場環境づくり

化学物質等の管理として、有機溶剤中毒予防規則・特定化学物質障害予防規則・粉じん障害防止規則等が適用される単位作業場では、作業環境測定法に基づく測定(6月・12月)を実施しています。更に、化学物質のRA(リスクアセスメント)を行い、化学物質に起因するリスクの低減にも取り組んでいます。

騒音並びに暑熱職場に関して、作業環境測定結果を基に作業管理を行っています。騒音職場には、正しい保護具着用とともに、遮蔽物や防音壁の設置を適時行っています。

また、暑熱職場には、打ち水等の散水対応やスポットクーラー・大型扇風機等を設置し、暑さ指数(WBGT)と風速による作業者の体感温度を軽減させる対策を実施しています。

労働災害防止活動

労働災害の未然防止策として、RA(リスクアセスメント)を作業要領書・設備・化学物質単位で実施し、対策をしています。また、工事前や非常作業前には危険予知活動を実施する“事故を起こさない”取り組みを行っています。定期的に工事業者の構内工事ルール遵守のパトロールを実施し、従業員のみでなく構内全体で事故を防止する活動も展開しています。

なお、関連会社や仕入先の皆さまとは他社災害事例などの安全情報の共有を通して、ともに働く者の幅広い安全活動を展開しています。

具体的な取り組み

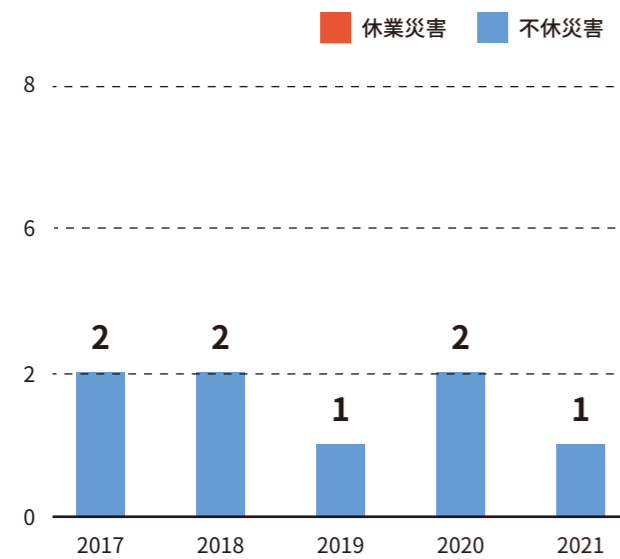
活動	頻度	目的・内容
トップ主導による現場点検	4回/年	社長+組合執行部による安全・衛生・4Sに基づいた点検や改善指導を実施
職場自主点検	1回/月	自職場の危険対策に伴う意識向上を目的として、職場管理監督者が職場の安全点検を実施
設備安全点検	設備使用開始前	設備の導入や改造による労働災害を未然に防止するため、基準項目と過去の不具合をチェックシートにて点検を実施
構内工事パトロール	1回/2か月	工事業者の構内工事ルールの遵守状況を確認するためにパトロールを実施
工事業者への安全カード配付	入門時	入門する工事業者の皆さまに当社の構内工事ルールを記載した【構内安全カード】を配付
個人安全宣言	1回/年	安全意識の向上・労働災害の未然防止を図るため、従業員自ら安全目標を設定
ドライブシミュレーターによる安全運転訓練	随時	運転技術の向上や交通事故の未然防止、危険予知力の向上を目的としてドライブシミュレーターを定期的に体験
通勤リスクマップ	1回/年	通勤経路における交通・災害のリスクを挙げ、啓蒙活動を実施

労働災害発生状況

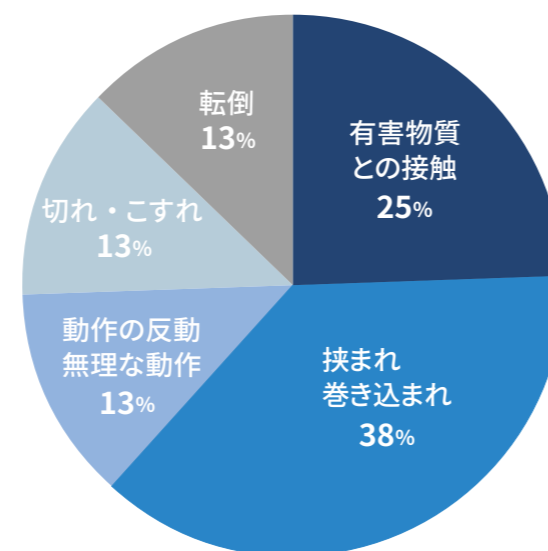
2021 年度は「切れ・こすれ」の労働災害が1件発生しました。

原因となった器具類の全数点検を行うとともに、標準作業を見直し、作業要領書の改善と標準化を実施しました。

労働災害の件数推移と傾向



労働災害種類 (2017-2021 年度)



労働災害情報共有と活用

労働災害や交通事故の発生時は情報の水平展開や類似箇所の調査を実施し、全社で自分ごととして捉え、恒久対策・再発防止に取り組んでいます。海外子会社ともグローバル会議を開催して知恵と経験の共有を図り、グループ全体で安全確保に努めています。

健康

心身の健康は、従業員が生き生きと活躍するための原動力です。

キャタラーでは、「健康宣言」を策定し、従業員の健康増進に力を入れています。また、2020 年には感染症への対応も含んだ宣言に変更しています。

健康宣言

健康宣言

キャタラーは、従業員のみなさんと家族の幸せを最優先に考えています。そのために従業員一人ひとりが、また家族のみなさんが生き生きと活躍できるよう『健康経営』に全力で取り組むことを宣言します。

1. 社員・家族の健康を重要な経営資源と考え、安全と健康を最優先する活動を行います
2. 社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境づくりを進めます
3. 健康保険組合と協力し、社員・家族の健康管理と健康増進をサポートします

感染症が世界的に流行、拡大していますが、会社と従業員が一丸となって感染予防と感染拡大防止を図り、今後も健康保持増進の取り組みを継続してまいります。

キャタラーは、C-QIC 活動によりモノの質・仕事の質向上に取り組み、デミング賞を受賞するまでに成長しました。少し視野を広げてみると、健康はこころの質・からだの質です。

会社と従業員・家族のみなさんが一丸となって、モノ・仕事と同様にこころの質・からだの質向上に努めましょう。

2020 年 11 月
株式会社 キャタラー
代表取締役社長

所川博明

従業員の健康増進への取り組み

健康診断

当社では従業員の健康を守るため、定期・特殊健康診断実施後に保健師が有所見者と個別面談を実施し、健診結果の説明や二次受診の勧奨をしています。

それにより、対面での心身の不調の早期発見、社員一人ひとりの健康管理の意識付けに繋がっています。

2021 年度の二次受診完了率は 77.7%となっており、受診率の更なる向上を目指し、2022 年度より以下の新制度を導入しています。

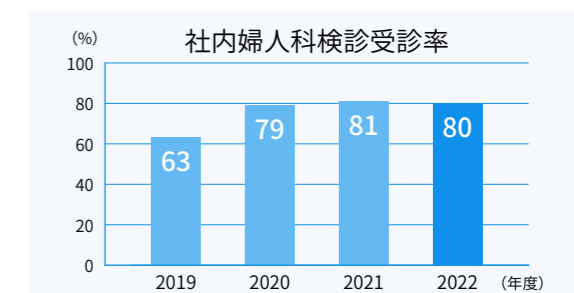
- ・公休制度導入による「受診のための時間」確保
- ・福利厚生制度による「受診費用の補助」

また、健康診断結果をデータ化することで社内の健康課題を抽出し、その結果を従業員に共有しています。それを基に健診結果の見かた、生活習慣病予防のポイント等健康教育の場を定期的に設け、生活習慣の見直しから健康状態のデータ改善につなげる働きかけを実施し、PDCA サイクルを回しています。

婦人科検診

2018年度より、婦人科検診を社内で行っています。業務時間内の実施により、短時間での受検(30分～1時間弱)を実現し、受検率は年々向上しています。

そのため、健保加入企業の受診率と比較してきわめて高い受診率を保持しており、病気の早期発見・早期治療に繋がっています。



感染症予防

毎年 10 月～ 12 月に社内でのインフルエンザワクチン接種を実施しています。こちらも就業時間内で短時間離業を実現することで接種しやすい環境を整えています。

メンタルヘルス

年に 1 回ストレスチェックを実施しています。定期健康診断と同時実施により、高い受検率を維持しており、2022 年度の受検率実績は 98.6%でした。

このストレスチェックの結果を踏まえ、高ストレス者個別面談（産業医・外部公認心理師・保健師）や部署分析報告会を実施し、風通しのよい職場作りに取り組んでいます。

個別対応として EAP 面談（従業員アシスタンスプログラム）を 2018 年より導入、メンタル不調の予防、早期対応、悪化予防に力を入れています。その結果、メンタル起因による休業者率は減少傾向となっています。

また、不調者の復職にあたり、2021 年より「傷病短時間・半日勤務制度」を導入、疾病治療と仕事の両立に向けた取り組みを実施しています。

ポピュレーションアプローチとして、専門職によるセルフケア・ラインケア教育を実施しています。

（セルフケア教育）

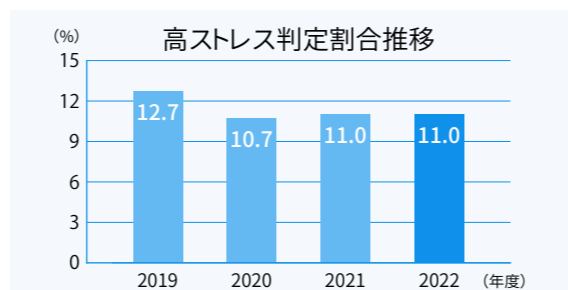
年に 1 回、睡眠とメンタル不調の関連性についての講話とストレッチの教育を開催しています。

（ラインケア教育）

年に 2 回、各部管理者を対象に、外部公認心理師を講師に招き、座学とグループワークでの多様な教育を開催しています。

健康相談

国内各拠点の医務室に保健師が 1 名ずつ常駐し、随時健康相談を実施しています。社員が気軽に相談しやすい雰囲気づくりをこころがけています。



セルフケア研修



ラインケア研修



健康相談

特定保健指導

【個別指導】

定期健康診断の結果から特定保健指導対象者を抽出し、法定基準より対象者を広げ、40 歳以上だけでなく全従業員に個別指導をしています。

フードモデルによる手ばかり栄養法、体組成計導入及び活用による一目で分かり、納得できる指導を心がけています。

【集団指導】

ポピュレーションアプローチとして、特定保健指導対象者以外の全社員を対象に、健診結果の見かたの説明や食事・運動等の生活習慣改善指導を実施しています。

普通救命講習・AED 使用訓練

有事の際に一人でも多くの命を助けるため、社内安全衛生推進者、BCM 救出救護班員を対象に実技を含めた普通救命講習・AED 使用訓練を年 1 回実施しています。

更に、動画を交えた研修資料を作成し、座学として e ラーニングによる資料配信をしています。また、不調者対応マニュアルを独自に作成し、社内の救急箱や AED ボックスに設置し、緊急時に慌てず対応できる仕組みを整えています。



フードモデル



集団指導



普通救命講習・AED 使用訓練

健康増進のための啓蒙活動

・社内ウォーキングコース

従業員の運動促進のため、社内にウォーキングコースを設置。
衛生週間に合わせてイベントを実施しています。

・健康だより発行

年に4回、季節に合わせた健康情報を配信しています。

・階層別健康教育

(新入社員研修)

安全配慮義務・自己保健義務・体調不良時の対応、メンタルヘルス等、幅広い内容を教育しています。

(昇格者研修)

管理職昇格者を対象に、安全・衛生教育を実施、部下への対応・配慮・管理監督者の責任等、安全衛生に関する内容を教育しています。



社内ウォーキングコース

風しん対策

2015年の従業員風しん感染を機に、風しん対策を強化、様々な取り組みを実施しており、風しん抗体保有率99.2%を維持しています。また、これらの取り組みは、外部講演や厚生労働省啓発資料への採用など各方面で取り上げられており、社外でも当社の活動が風しん対策に役立てられています。

取り組み内容

- ・社内独自作成の調査票を用いた問診による抗体保有調査
- ・抗体を持たない、抗体価が低い従業員へワクチン接種推奨
- ・MRワクチン接種費用の全額補助

健康経営優良法人

健康管理に関する取り組みの結果、2018年度から5年連続で健康経営優良法人に認定されました。



健康経営優良法人 2022

新型コロナウイルス感染対策

新型コロナウイルス感染症が世界的に流行・拡大する中、全社従業員が一丸となって感染予防・感染拡大防止を図り、健康保持を継続しています。

主な取り組み

・社内感染防止対策ガイド発行と改訂

静岡県感染対策ガイドを基に、独自に社内感染防止対策ガイドを作成しています。2020年2月1日初版発行以降、改訂を重ね2022年8月時点で70回以上更新するとともに随時号外も発行しています。

・毎日の健康観察

・マスク着用、手指消毒の徹底

・各所パーテーション設置、十分な換気

・各部屋利用人数制限、食事時間分散と黙食の徹底

・Web会議の積極的利用、状況に応じた出張制限

・在宅勤務の推進

・会議室、食堂利用後の消毒拭き掃除

・感染者、濃厚接触者を想定した消毒訓練実施

・職域ワクチン接種実施

2021年6月から職域接種を開始し、従業員だけでなく家族、近隣地域の教育委員会（近隣保育園・小学校・中学校の教員等）へ対象者を広げて実施しました。従業員の約80%が職域でワクチン接種を受けています。

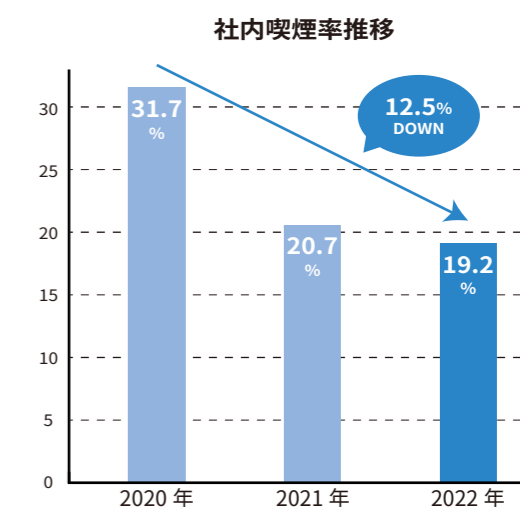


職域ワクチン接種

受動喫煙防止の取り組み

キャタラーでは、2020年4月から受動喫煙防止対策を強化し、月に2回の全社禁煙デーを設けています。

また、敷地内の喫煙所を見直し、受動喫煙の可能性のない場所への移設や一部閉鎖を実行、従業員の将来的な疾病につながり得るリスクを低減しています。その他にも、全従業員を対象とした健康情報の配信、保健師による個別禁煙指導、禁煙外来の紹介、健康保険組合の禁煙サポート利用等、禁煙する意思のある従業員と一緒に取り組んでいます。その結果、喫煙率が2020年に比べ、大幅に低下しています。



社会貢献活動

社会貢献の考え方

経営理念「地域の発展に貢献するとともに、地域の人々から愛され、信頼される企業を指向する」のもと、キャタラーは、独自にまたは事業活動を行うあらゆる地域のパートナーと協力して、コミュニティの成長と豊かな社会づくりを目指し、社会貢献活動を積極的に推進しています。

マネジメント体制

総務部が主体となり、活動を推進しています。

2021 年度もコロナ禍で地域におけるイベントの全面再開には至りませんでした。キャタラーは引き続き、物資提供や地域活動への参加による「実行型支援」での社会貢献活動を通じて、地域との交流を継続しています。

活動内容

まちづくり

地域の人々が豊かに暮らすことができる社会の実現を目指し、2015 年より掛川市とキャタラーは、相互の連携を強化するための包括連携協定を締結しています。教育支援、ボランティア活動、防災対策等幅広い分野にわたる活動の充実を図っていきます。

掛川市 × キャタラー「協働のまちづくり」に向けた包括連携協定

(目的)

2015 年より、掛川市とキャタラーの連携により、シティプロモーションを推進するとともに「地域の活性化、市民サービスの向上及び地域課題」への適切な対応を協働で図ることを目的とする包括連携協定を締結しています。

(連携事項)

- (1) 掛川市の魅力創生及び発信を行うシティプロモーションの推進に関する事
- (2) 災害対策及び防災に関する事
- (3) 子ども・青少年の育成支援及び子育て支援に関する事
- (4) 健康増進に関する事
- (5) 環境保全に関する事
- (6) 高齢者・障がい者の支援に関する事
- (7) 女性の活躍推進に関する事
- (8) 文化・芸術・スポーツの振興に関する事

地元高校生への教育支援

静岡県立掛川工業高等学校3年生の教育支援として、地域の魅力を発見し、市民に発信する課題研究の授業に弊社従業員が外部講師として参加しました。生徒の皆さんが来社し、当社プロモーションビデオの撮影等を行いました。



地元高校生への教育支援

WAKUWAKU 理科教室 (2021 年度はコロナ禍により見合わせ)

「未来の地球を護る仲間を育てる」をモットーに理科が大好きな子どもたちを増やすため、幼児～小学生を対象にした体験型の理科授業を様々な場所で開催しています。



WAKUWAKU 理科教室

掛川・新茶マラソンへの支援

掛川市主催の「掛川・新茶マラソン」に協賛しています。ボランティア活動として、掛川市とともにランナーのみなさんを応援し、キャタラーのランニングクラブもこの大会へ毎年参加することで、地域活性化へ貢献しています。



掛川・新茶マラソン

環境保全活動

キャタラーは、事業そのものが地球環境へ貢献している企業として、地球温暖化や廃棄物の問題等を真摯に受け止め、地域環境保全に貢献します。

アダプトロードプログラム (2012 年より継続)

アダプト・ロード・プログラムとは、自治体がきれいな道・きれいな街を目指し、みんなで取り組む美化活動です。定期的に、本社北側の国道 150 号線沿いの除草・ゴミ拾いボランティア活動を実施しています。



アダプトロードプログラム

掛川市潮騒の杜 植樹祭 (2021 年度はコロナ禍により見合わせ)

地域との協働による希望の森づくりを進めています。



潮騒の杜 植樹祭

アスリート支援

近年、社会情勢の変化とともにスポーツの在り方やアスリートの活動が多角化する中、キャタラーでは、社会貢献活動の一環として、世界で活躍する県内出身アスリートを様々な角度からサポートしています。

所属アスリートの強化活動や海外遠征等への資金援助だけでなく、サポーターの皆さまと触れ合うイベント企画やメディアとの調整も適宜実施。競技活動だけでなく、社会活動の支援を行い地元住民から愛される選手へ成長することを応援しています。

キャタラーは、「キャタラーアスリートを応援することが地域の発展に貢献する」の考えのもと、サポーターの皆さまのご協力を賜りながら、競技大会の盛り上げにとどまらず、地元住民とのコミュニケーション活動等を積極的に行い、次世代育成と社会貢献の輪を拡げていきます。

○所属アスリート



(C)Beijing 2022 - IOC / Photo by Getty Images - All rights reserved.

三木つばき選手（アルペンスノーボード）

北京 2022 冬季オリンピック日本代表。

2022 年 3 月の W 杯（女子パラレルスラローム）で日本史上最年少 18 歳で優勝。FIS 2020-2021 年 W 杯ランキング総合 4 位。雪のない掛川から、世界一を目指すアルペンスノーボーダー。

▶三木つばき特設サイト（つばき応援団）



守屋拓海選手（ウィンドサーフィン・フリースタイル）

JWA 2020-2021 年フリースタイルランキング 1 位。

2019 年 7・8 月の W 杯（U15）で優勝。2020 年より JWA 公認プロとして活動開始。フリースタイルワールドチャンピオンになり、多くの人にウィンドサーフィンを知ってもらうことが目標。

▶守屋拓海特設サイト（拓海応援団）近日公開

グローバルでの取り組み

グローバル CSR 指針の下、米国・中国・タイ・インドネシア・インド・南アフリカ・チェコ等にある生産拠点や事業所が、それぞれの地域事情に配慮しながら、社会貢献活動を推進しています。主な活動は、美化・清掃・福祉・教育支援、地域の団体や学校への寄付です。

2021 年度の代表的な活動として、タイでは、ワクチン接種センターが円滑に業務が進められるようにパソコン・プリンターの寄付を行ったり、子供たちに持続可能な未来を提供するための植樹活動（5,800 本の植樹）に参加しています。

南アフリカでは、毎年、地元農村部の恵まれない子供たちの支援として、学校へ学習教材支援を行っています。

インドでも、地元の公立学校の子供たちにスクールキットを贈り、学校へのコンピューターラボを贈呈・設置しています。



CTC（タイ）
ワクチン接種センターへパソコン・プリンターを寄付



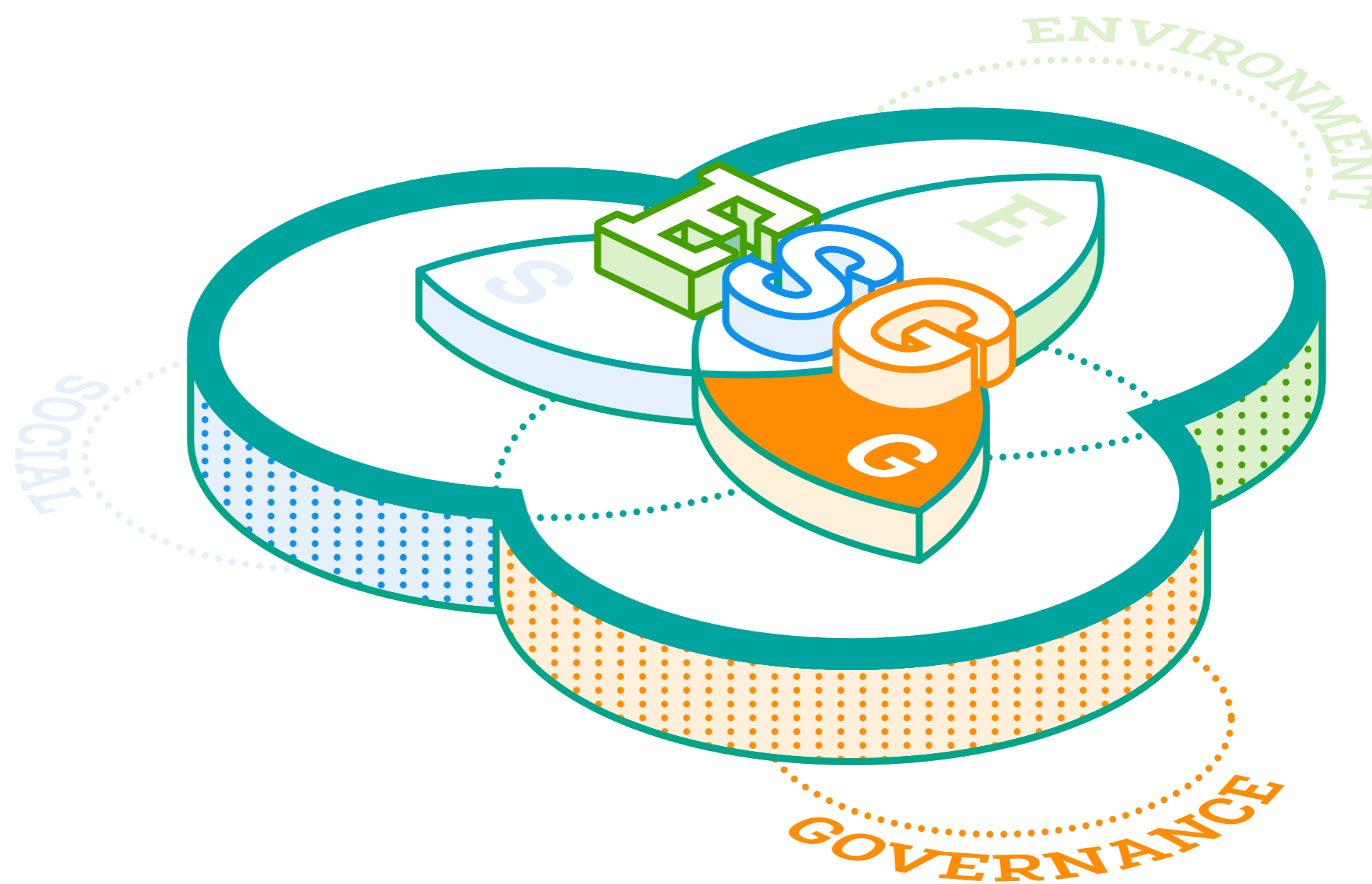
CSA(南アフリカ)
地元農村部の学校へ学習教材支援



CIN（インド）
地元の公立学校へスクールキットの贈呈

ガバナンス

コーポレートガバナンス	32
コンプライアンス	33
リスクマネジメント	36

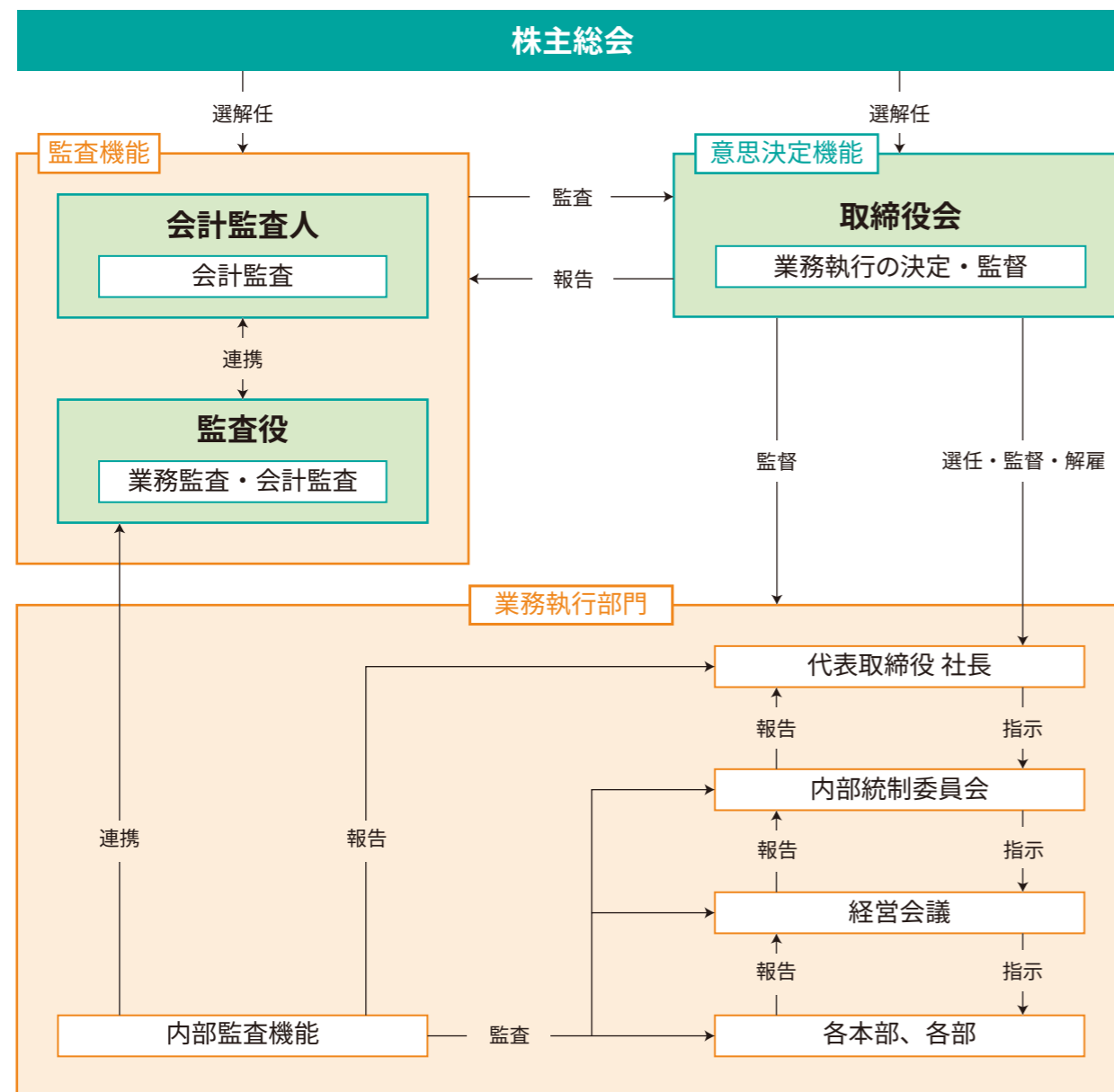


コーポレートガバナンス

基本的な考え方

健全かつ効率的な企業組織運営がなされるためには、コントロール及びモニタリング等の仕組みや体制であるコーポレートガバナンスが重要となります。キャタラーでは、株主総会、取締役会、監査役及び会計監査人を設置することにより、適正なコーポレートガバナンスを確保しています。

体制図



活動状況

会社法及び当社取締役会規則に基づいて取締役会を開催することで、取締役の職務執行を監督しています。2021年度には、計7回の取締役会を開催しました。

常勤監査役は、その監査の実効性を確保するために、取締役会のみならず、経営会議などの主要な社内会議にも出席しています。

内部統制

C-ICS(Cataler-Internal Control System)

キャタラーは、C-ICS(Cataler-Internal Control System)として「キャタラーの内部統制に関する基本的な考え方」に基づき、企業集団としての業務の適正を確保するための体制整備とその適切な運用に努めています。また、毎事業年度、内部統制の整備・運用状況の点検を行い、内部統制の運用実施部署における活動が自律的に実施され、必要に応じ強化が図られていることを内部統制委員会で確認しています。

キャタラーの内部統制に関する基本的な考え方

キャタラーは、品質経営による持続的成功と顧客価値の継続的向上を重要課題としています。その実現のためには、株主やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員などの各ステークホルダーと良好な関係を築くとともに、お客様に感動していただける商品とサービスを提供し続けることが重要と考え、以下の観点から内部統制の維持・改善に取り組んでいます。

- 1) 人間尊重の考え方のもと、業務執行を行う「人」の善意・意欲・自律的な判断を引き出す仕組みとする。
- 2) 「人」と「組織」による「業務執行プロセス」(WISDOM、作業要領書)の中に内部統制のしくみを組み込み、自工程完結による未然防止を目指す。
- 3) グローバルで業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守及びリスクマネジメントの状況を見える化し、継続的改善のPDCAサイクルを廻す。

コンプライアンス

基本的な考え方

「内外の法及びその精神を遵守し、オープンでフェアな活動を実践する」という経営理念の下に、ステークホルダーから信頼される企業を目指し、「問題の起きない仕組み、問題が発生したらただちに発見、対処できる体制の構築」と「コンプライアンス意識の醸成」を活動の両輪とし、コンプライアンス活動に取り組んでいます。

コンプライアンス担当役員より

ステークホルダーから信頼され続ける企業でありたい

キャタラーは 1967 年の創業以来、経営理念に掲げた「内外の法及びその精神を遵守」しながら事業活動を展開することで、地域の皆様やお客様をはじめ多くの皆様と良好な関係を築いてきたと考えております。

一方、社会から企業に対する要請は日に日に高まっており、安全、環境や人権への対応が企業評価に影響を与えています。当社としてもステークホルダーの皆様の期待を真摯に受け止め、それに応えるべく日々取り組んでまいります。

企業は生きものであると考えます。活動が停滞すると体力も衰えていきます。常に時代の流れを読み、社会から求められるものを捉え、経営に影響を与えるリスクに対処しなければ企業の存続が危ぶまれることにもなりかねません。

キャタラーは国内に生産拠点である本社と研究開発拠点、海外に7つの生産拠点を有しており、今後の更なる飛躍のためには、グローバルキャタラーとしてのガバナンスが必要と認識しています。内部統制委員会による C-ICS(Cataler-Internal Control System) の推進もその一つですが、コンプライアンス体制の充実やリスクマネジメントを進めることで企業統治の仕組みを進化させてまいります。

これまでもリーマンショックやコロナ禍といった難局に対し、知恵を絞りステークホルダーの皆様のご支援をいただきながら乗り越えてまいりました。

これらの経験も活かしながら、コーポレートガバナンスを整備し、持続的成功を果たしてまいります。



取締役専務執行役員
経営管理本部 本部長
佐伯 元康

マネジメント体制

キャタラーでは、グループ全体のコンプライアンス体制の強化を図るために、内部統制委員会をコンプライアンスの推進組織として、コンプライアンスに関する遵守状況の確認や、施策の進捗状況のモニタリングを行っています。

行動指針

キャタラーの「経営理念」には、「内外の法及びその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を実践する」という、コンプライアンス遵守の理念が定められています。

当社は、経営理念を実現するために、当社で働く人々にとって必要となる行動や心構えを具体的に示した、「行動指針」を定めています。

行動指針

Ⅰ. キャタラーの一員として

1. 職務への専念

従業員は会社方針や就業規則などの諸規則、業務上の指示・命令を正しく理解し、遵守すると共に、勤務にあたっては自己の職務に専念し、誠実に遂行する。

2. 社会的良識に則った行動

従業員は健全な社会的良識と法律・規律・マナーに則って、自覚と責任を持って行動する。

3. 収益性の向上

従業員は会社の持続的成功に向け、大胆な発想、果敢な実行、確実なチェックにより、収益性の向上に努める。また、徹底したコスト意識と創意くふうにより、コスト低減に励む。

4. 会社の利益の尊重

従業員は私的な活動においても会社の利益を害する行為は慎まなければならない。

5. 交通ルールの遵守

従業員は自動車関連会社に従事しているという認識を持ち、交通ルールを遵守し、事故を起こさず、事故に巻き込まれないように努める。

Ⅱ. 生き生きとした職場をめざして

1. 能力の向上

従業員は互いに協力し合い、切磋琢磨して業務の効率的な遂行に努めると共に、自ら能力開発・成長を図り、課題に対しては失敗を恐れず、果敢に挑戦する。

2. 業務能率の向上

従業員は自らの技術・技能の向上と業務の標準化に努めると共に、作業全体の能率向上を心掛ける。また、従来のやり方・考え方にとらわれないことなく、柔軟な着想をもって、常に創造的な仕事に努める。

3. 海外での生活

従業員は海外では、家族も含め、それぞれの地域の実情を踏まえて、治安・交通事情に注意を払い、安全確保に心掛けると共に、地域社会の人々や同僚との交流に努める。

4. 安全で健康的な作業

従業員は全員参加の活動により、危険箇所・作業を撲滅し、労働災害を未然に防止するよう心掛け、安全で健康的な職場づくりに努める。

5. 従業員の人格人権の尊重

従業員は従業員相互の人格・人権を尊重し、人種、民族、国籍、性別、社会的身分等を理由とした職場におけるハラスメントを許さない。

6. 労働関係法令の理解・遵守

従業員は各国・各地域の労働関係法令の理解・遵守に努める。

7. 企業機密の保護

従業員は会社の機密情報について、その保持および漏洩の防止、ならびに不正利用・開示の排除など適切な情報管理に努める。また、退職後も在籍中に知り得た業務上の機密を漏らしてはならない。

8. 会社資産の利用

従業員は会社資産を効率的に活用し、会社の資産物品等を業務上の必要以外に使用してはならない。

9. 経理・財務データの正確性確保

従業員は適正な会計処理基準に基づき、経理、財務データの正確性を確保し、その守秘に努めなければならない。

III. あらゆるお客様の信頼と期待に応えるために

1. 先進的技術の開発

従業員は創造力を発揮し、先進的技術の開発に努めるとともに、積極的な提案を行うことにより、お客様の要望と信頼に応えるよう努める。

2. 国際・地域ルールへの尊重

従業員はあらゆる活動に関して、人権を尊重することはもとより、国際ルールと地域ルールが存在することを認識し、かつそれらを遵守すると共に、現地の慣習・文化の尊重はもちろん、国際社会・地域住民の感情にも配慮するように努める。

3. 商品サービスの社会的有用性・安全性

従業員は社会ニーズを正しく把握し、消費者に受け入れられる品質・コストを追及した、有益な商品・サービスを追及し、開発・生産にあたっては商品・サービスの安全性にも十分配慮しなければならない。

4. 公正・法令遵守の営業活動

従業員は各国各地域の競争法、社会的規範、商慣習を遵守し、公正、透明、自由な競争を行うように努める。

5. 顧客・取引先への対応

従業員はお客様をはじめ広く関係先に対して適正な取引方針にもとづき謙虚な態度で、誠実に業務を遂行する。

6. 他社情報の保護

従業員はお客様をはじめ他社の機密情報を入手するに際しては合法的な手段で行うとともに、入手した情報の使用に際しては制約諸条件を遵守し、機密保持を徹底する。

7. 公正な手続きによる購買取引

従業員が購買取引を行う際には、国内外に開放され理解されやすい手続きにより、よきビジネスパートナーとして共存共栄を目指す。

8. 安全規制の遵守

従業員は有用な商品・サービスを安全性に配慮して開発・提供するため、世界各国の法規を遵守するとともに、背景となる各国の社会、文化等の理解に努める。

IV. 社会と共生するために

1. 積極的な社会参加

従業員はボランティア活動などの社会貢献活動や地域行事への参加を通じて豊かな社会づくりに努める。

2. 個人情報保護

従業員は会社が定める個人情報保護を徹底しなければならない。

3. 反社会的勢力との関与の禁止

従業員は反社会的集団・組織に関与してはならない。

4. ステークホルダーとのコミュニケーション

従業員はステークホルダーと十分なコミュニケーションを行い健全な関係の維持発展に努めなければならない。

5. 贈収賄の防止

従業員は政治や行政との癒着と取られるような行動をなくし、健全な官民の関係の構築に努めなければならない。

6. 職務を利用した便宜供与の禁止、関係者への贈答の制限

従業員は職務を利用して、自分や他人の個人的な便宜を図らない。また、社内外の関係者に対し、社会通念の範囲を超えたレベルの接待・贈り物・金品の授受を行わない。

7. 知的財産権の保護

従業員は自社の保有する知的財産を守るとともに、他者の知的財産を尊重しなければならない。

8. 環境保護への取り組み

従業員は環境保護の必要性を深く認識し、環境保護に貢献する製品の提供を通じて社会の発展に寄与していくことを使命と考えて業務を遂行する。

行動指針の周知

「行動指針」の周知徹底を図るために、「行動指針」とその解説を記載し冊子としてまとめた「行動倫理ハンドブック」を役員、従業員を含め、当社で働く人たち全員へ配付しています。

「行動倫理ハンドブック」には、「行動指針」の他、具体的な場面において「行動指針」に基づきどのように判断し、行動すればよいかを示した「行動倫理 Q&A」が記載されています。

さらに、自社で定めた CSR 月間（毎年 10 月）の期間中、「行動倫理ハンドブック」のチェックテストを実施し、内容を改めて理解してもらう活動を行っています。



内部通報制度

コンプライアンス違反に関する情報を迅速に収集し、その対策を講じるために、国内外の各拠点における制度に加え、グローバルでの内部通報制度を構築・運用しています。通報された案件の中で重大コンプライアンス違反や賞罰委員会に係る案件については、内部統制委員会に報告されます。

2022 年 6 月の公益通報者保護法の改正を機に、事務局機能を強化しており、より迅速にトラブルに対応できる体制を構築しています。2021 年度は（海外含む）16 件の通報・相談が寄せられましたが、事業の運営に重大な影響を及ぼすような案件はありませんでした。

【通報制度】

① 社内相談窓口

- ・人事部社内相談窓口
- ・労働組合相談窓口
- ・常勤監査役

② 社外相談窓口

- ・提携弁護士事務所
- ・トヨタ連結ヘルプライン

③ グローバル内部通報制度

- ・管理会社と提携して制度を構築・運営

※その他アサーション教育の実施や保健師相談等の相談しやすい社内の雰囲気づくりを心掛けています。

腐敗防止の取り組み

公正で透明な取引の実現のために、公務員に対する贈収賄防止の取り組みとして、「贈収賄防止基本規定」及び「贈収賄防止に関するガイドライン」を制定しています。

上記に加え、役員・従業員に対する研修の他、公務員に対する接待・贈答の事前承認手続、公務員と関わるビジネスパートナーに対する事前審査手続等を導入しています。

競争法・独占禁止法遵守

公正かつ自由な取引の実現のため、国内外の競争法遵守の取り組みとして、「競争法違反防止規定」及び「競争法対応ガイドライン」を制定しています。

上記に加え、役員・従業員に対する研修のほか、同業他社と接触する際の事前承認・事後報告手続等を導入しています。

輸出関連法令遵守

キャタラーは輸出管理規則を策定し、外為法等の管理法令の遵守徹底に取り組んでいます。輸出を行う全製品につき該非判定及び顧客審査を実施し、許可を要する案件については、経済産業省の許可を取得する体系を構築しています。さらに、当社役員で構成された「輸出取引管理委員会」を設け、法令遵守状況の確認や管理強化の議論を定期的実施するとともに、年 1 回の社内教育による従業員への周知徹底を図っており、2021 年度の法令違反はありませんでした。

また、許可を取得して当社海外拠点に輸出した該当品が、無断で大量破壊兵器等に転用されないように、海外拠点での管理体制の構築と定期的な現物確認を行うことで、転用されていないことを確認しています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

近年、気候変動や資源の枯渇、大規模災害や感染症の流行、半導体などの材料不足による価格高騰などの社会・環境問題が企業経営に大きく影響を与える時代になっており、企業の持続的な成長を阻害する可能性のあるリスクを把握し、適切に対処していくことが求められています。

キャタラーでは、多様化・複雑化するリスクを適切に把握し、リスク発生前の未然防止や発生時に被害を最小化するために、リスクマネジメントの充実・強化に取り組んでいます。

具体的には、社内各部門がリスク低減・回避の諸施策の実施と日常管理を講じるとともに、従業員への教育も実施しています。また、万が一、リスクが現実のものとなった場合は、経営トップの指揮のもと迅速・適切な対応を図ることを基本としています。

近年では、新型コロナウイルス感染症のまん延に対しての事業維持継続を行う「感染症 BCM（事業継続マネジメント）」、「サイバー攻撃のリスク」ならびに「プライバシーの保護」を重要なリスクとして捉え、全社で取り組みを進めています。

事業継続基本指針

キャタラーでは、「人命第一」「地域社会」「供給責任」「風化防止」の4つの基本指針を掲げて活動を行っています。

事業継続基本指針

1. 人命・安全最優先

従業員及びその家族、並びに関係者の人命・安全を最優先にする。

2. 地域社会への貢献

地域との連携を強化し、地域社会へ積極的に貢献する。

3. お客様への確実な供給継続

事業継続体制の維持・向上に努め、お客様への安定供給を確実に果たす。

4. 事業継続マネジメントシステム（BCMS）^{※1}の継続的改善

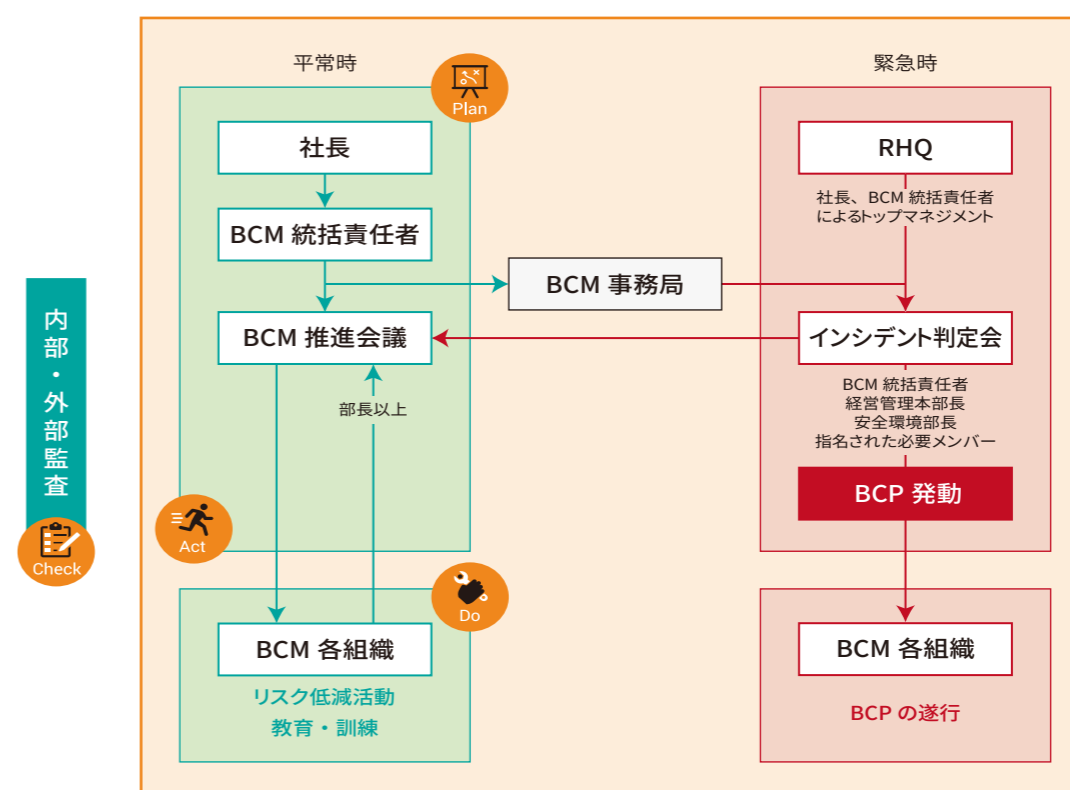
事業環境の変化や訓練結果を定期的に評価し、事業継続計画を改善する。

※1 事業継続マネジメントシステム（BCMS）

様々な脅威から事業を守り早期の復旧と再開を実現するためのマネジメントシステム規格

推進体制

平常時は BCM 各組織でインシデント（大地震、火災・爆発、台風・豪雨、感染症等）発生時に想定される被害に対するリスク低減活動や、被災時の対処訓練といった、組織別訓練・教育などの活動を計画的に進め（Plan/Do）、内部・外部監査を受審（Check）、活動全体を BCM 推進会議にてトップレビューを受けています。次年度の各組織の活動計画に指摘や提言を反映（Action）して、PDCA サイクルを回しています。ひとたび、インシデントを検知すると、緊急時の対策本部である RHQ（Restoration HeadQuarters）を設置し、被害状況の確認を行った後、インシデント判定会を開きます。ここで BCP 発動の可否を判定します。BCP が発動された場合、BCM 各組織は、事業継続計画に基づき復旧活動を開始します。



BCM 各組織

迅速な安全確認と製品供給の再開に向け、体制整備を行っています。発災直後は初動組織が活動し、人命救助や従業員支援を行います。安全が確認された翌日から、工場復旧組織・製品供給組織・復旧供給組織の連携により、生産の再開や海外拠点での生産を進める手順です。

2021 年現在は以下の通り編成されています。

【本社】初動組織、工場復旧組織、製品供給組織

【ARK：研究開発拠点】初動組織、復旧供給組織

事業継続マネジメント (C-BCM)

キャタラーは、地震・津波など多様な脅威に備える独自の事業継続マネジメント C-BCM (Cataler - Business Continuity Management) を構築・運用しています。人命・安全を最優先に、地域社会への貢献とお客様への製品供給を継続できる体制を確立し、事業継続の取り組みを続けています。

2014 年には、ISO22301^{*1} の認証を取得。現在、キャタラーグループすべての拠点での認証取得に向けて、取り組みを進めています。

ISO22301 取得状況

キャタラーグループ	CAC (本社)	CCC (中国)	CTC (タイ)	CSA (南アフリカ)	CNA (北米)	CIC (インドネシア)	CIN (インド)	CEC (チェコ)
ISO22301	2014 年	2021 年	2017 年	2020 年	—	2019 年	—	—

※1 ISO22301 事業継続マネジメントシステム (BCMS) に関する国際規格

地震・洪水・台風などの自然災害をはじめ、システムトラブル・感染症の流行・停電・火災といった事業継続に対する潜在的な脅威に備えて、効果的かつ効果的な対策を行うための包括的な枠組みを示しています。



C-BCM に基づき、防潮堤、水門の点検・整備を行う



災害対策の取り組み

BCM の取り組みとして、すべての従業員を対象とした各種教育や訓練を行い、災害時のシミュレーションを積み重ねています。これらの教育・訓練を通して、本社機能が不全となった場合でも継続すべき業務を特定し、緊急対応の手順を確認しています。

教育

実施項目	内容	実施月
BCM 基礎教育 (対象：新入社員)	BCM に関する平時の取り組みや有事の行動手順の教育	4 月
BCM 基礎教育リフレッシュ教育 (対象：全従業員)	BCM 活動の再認識及び新しい情報を習得するための教育	10 月

訓練

実施項目	内容	実施月
安否確認訓練	安否確認 / 応答システムを利用した全従業員の応答訓練	5・8・ 1・3 月
避難防災訓練	南海トラフ巨大地震発生時を想定した津波避難地への避難行動および初動組織による救護、消火、従業員支援の実践訓練で、人命の安全確保行動、二次災害防止を図る訓練	6 月
シミュレーション訓練	罹災後の事業活動の早期復旧を目的に、被災時の BCM 各組織の対応力強化を図る訓練	7・8・ 9 月
火災避難訓練	火災から二次災害防止を目的とした避難訓練	11 月
消火器使用訓練	従業員全員が消火器の使用方法を学ぶ訓練	3 月



総合防災訓練



安否確認システム

キャタラーでは、国内で大規模な災害や事件が発生した場合、発生地域で勤務・居住している従業員が、自分自身と家族の安否情報をパソコンやスマートフォンから会社に報告できる「安否確認システム」を導入しています。また、同システムが有事の通信手段として機能するよう、平時より大地震での被災を想定した応答訓練を定期的実施し、いつでも対応できるよう備えています。

さらに、地震対策以外でも、大型台風に見舞われた場合、台風通過後に安否確認メールを配信して家庭の被災状況を調査しています。また、新型コロナウイルス感染症への対応として、長期連休が明ける前に従業員の体調確認調査メールを配信し、安全で安心な出社を促すなどシステムを有効活用しています。

地域との連携・貢献

キャタラーは、事業継続基本指針である「地域社会への貢献」に基づき、行政の目指す防災意識の高いまちづくりに貢献しています。具体的には、本社に隣接している山林高台（海拔 30m）の津波避難地を従業員だけでなく地域の方々も利用できるよう、路面及び照明を整備し、常時開放を行っています。これは、行政から評価され、掛川市第 1 号となる「津波避難施設協定」の締結となりました。



津波避難施設の使用に関する協定（2012年3月）



地域住民も利用できる避難路の整備

情報セキュリティ

キャタラーの事業活動に関わる全ての情報が重要な資産であると認識し、情報セキュリティを組織的かつ継続的に改善するために、情報セキュリティ管理規則を定めています。

情報セキュリティ管理規則基本姿勢

1. 法令順守
情報セキュリティに係る法令、国が定める指針、契約上の義務、及びその他の社会的規範を遵守する
2. 安定した経営基盤の維持
情報資産を適切に管理・保護することにより、競争力及び事業継続性の確保など、安定した経営基盤の維持に努める
3. 安全な商品・サービスの提供
商品・サービスの開発・設計・製造等、自社の事業活動において、情報セキュリティの対策を講じることにより、お客様や社会に対し、安全な商品・サービスを提供する
4. 安全なサイバー空間づくりへの貢献
利用者が安心してその恩恵を享受できるよう、安全なサイバー空間づくりに貢献する
5. 情報セキュリティマネジメント
ガバナンス体制の構築と共に、事故対応を含めたリスクマネジメントを行い、情報セキュリティの継続的な推進及び改善を行う

情報セキュリティ取り組みの原則

1. 責任体制の明確化
情報資産の適切な管理・保護を実施するために、情報セキュリティにおける推進体制を整備し、その任務と責任を明確にする
2. 情報セキュリティ規程の整備・順守
情報セキュリティに関する規程を策定して、順守する
3. リスクマネジメント
守るべき情報資産及びそれに対する情報セキュリティの脅威を特定する
特定した脅威に対する備えの状況及び脅威の影響度合いに基づき、情報資産の機密性、完全性または可用性を損なう事象（情報セキュリティインシデント）発生防止に向けた対策を講じる
情報セキュリティインシデントが発生した場合には、速やかに当該事象の収束、現状への復旧、被害拡大防止及び再発防止等に向けた適切な対応を行う
4. 教育・啓発
役員及び従業員に対し、情報セキュリティに関する意識向上を図るために、必要な教育及び啓発活動を実施する

個人情報保護

キャタラーでは、個人情報保護に関する社内規定を設け、社内での管理体制を構築し、個人情報の保護・管理・取り扱いを徹底しています。社内規定では、直接的あるいは間接的に個人情報を取得する場合の措置や、社内での取り扱い及び管理方法、本人からの問い合わせに対する対応方法などを定めています。この規定は、個人情報保護法やマイナンバー法、EU 一般データ保護規則（GDPR）にも準拠しています。

管理体制としては、個人情報統括責任者に経営管理本部長、管理者に総務部長、事務取扱責任者には人事部長等を選任しています。

知的財産

近年の自動車業界は、気候変動の抑制を目的とした自動車のパワートレインの変化が加速し、素早く柔軟な技術的対応が要求されています。カーボンニュートラルに備えた新規分野の対応が必要であり、また市場環境が大きく変化する中で価値の高い技術を市場へ提供し続けるために、顧客ニーズや市場動向など様々な情報や変化を幅広く集めて将来技術の先読みを行い、事業戦略へ反映して更なる製品開発につなげていく必要があります。このような事業戦略の実現のために、キャタラーは知的財産が事業戦略の礎であると捉え、基本方針を策定しています。この方針は、キャタラーが展開する様々な事業の中で、変わらない共通した経営戦略として位置付けています。

基本方針

- ・知的財産を創生する技術部門、知的財産を権利化する知財部門、知的財産を活用する販売部門が三位一体となって製品開発に向けた意思決定を行い、事業を継続します。
- ・知的財産をより早く生み出し、より強く主張し、より広く活用することを念頭に置いた知的財産戦略も含む事業戦略を以て、商品を顧客・市場に展開します。

第三者知的財産の尊重

第三者の知的財産権に係る問題は製品性能に関わる重要な課題と同等に捉えています。製品開発段階から他社の知的財産を詳細に調査し、当社の技術が第三者の知的財産権を侵害する事がないように知的財産活動を推進しています。

知的財産における戦略

研究開発分野毎に知的財産の状況を解析して研究開発の戦略に反映し、得られた研究開発の成果を知的財産として保護することで特許ポートフォリオを構築しています。また、競争優位性を維持するためには、強い特許を多数確保することが重要です。自社の保有する特許の価値を評価し、開発及び知的財産の戦略に反映しています。

知的財産の対応における人財育成

上記の方針を実行するために、開発部門に対して階層毎に知的財産教育を行い、開発者自らが知的財産を尊重し活用できる人財育成を推進しています。

ESG データ


環境



■ 集計期間：年「1-12月」 / ■ 年度「4-3月」

項目	指標	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
CO ₂	排出量	千t-CO ₂ /年	14.88	14.97	16.04	16.47	14.86	14.63
廃棄物	廃棄物発生量	千t	0.27	0.32	0.29	0.29	0.27	0.20
	排出量原単位	t/製品千個	0.046	0.045	0.044	0.039	0.040	0.029
環境事故	発生件数	件	0	0	0	0	0	0

社会



集計期間：年度「4-3月」

項目	指標	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
グループ従業員数	男女人数	名	1,948	2,123	2,254	2,473	2,447	2,470
単体従業員数	男性人数	名	754	780	805	858	876	872
	女性人数	名	188	191	198	198	207	211
	合計人数	名	942	971	1,003	1,056	1,083	1,083
	女性社員の割合	%	20.0	19.6	19.7	18.8	19.1	19.5
雇用形態別	正社員数	名	781	791	827	871	893	900
	契約社員数	名	122	119	121	121	106	102
	派遣社員数	名	39	61	55	64	84	81
	合計人数	名	942	971	1,003	1,056	1,083	1,083
障がい者雇用	雇用数(人数/カウント)	名	9/14	11/16	11/16	15/22	16/23	15/21
	雇用率	%	1.52	1.76	1.73	2.27	2.27	2.13
	法定雇用率	%	2.0	2.0	2.2	2.2	2.2	2.3
採用	新卒採用数	名	28	22	27	31	26	23
	新卒における女性採用割合	%	21.4	22.7	25.9	19.4	30.8	21.7

項目	指標	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
採用	キャリア採用人数	名	12	19	31	37	16	24
離職	自己都合	名	19	22	22	24	15	28
	定年	名	3	6	4	10	2	4
教育・研修	一般教育プログラム数	件	72	83	84	83	85	108
	一般教育力量習得数	件	5,859	2,181	1,541	1,911	1,945	2,010
平均年齢	年齢	歳	36.0	36.0	36.7	36.8	37.2	38.9
平均勤続年数	全社員	年	12.8	12.8	12.8	12.8	13.8	13.9
	女性社員	年	11.8	12.2	11.7	11.6	11.7	12.7
育児休業取得	男性取得率	%	3.6	2.2	5.1	11.8	4.5	16.7
	女性取得率	%	100	100	100	100	100	100
	取得者数	名	17	10	12	15	7	15
育児休業復帰率	全社員(男女計)	%	100	100	100	93	100	93
介護休業取得者数	全社員(男女計)	名	1	2	1	0	1	0
短時間勤務利用者数	全社員(男女計)	名	21	25	29	22	26	37
労働災害	死亡災害	件	0	0	0	0	0	0
	休業災害	件	0	0	0	0	0	0
インフルエンザワクチン社内接種実施率		%	—	24.3	29.1	42.2	47.3	46.0
風しん抗体保有率		%	—	—	99.2	99.2	99.2	99.2
婦人科社内検診受診率		%	—	—	57.0	63.0	79.0	81.0

ガバナンス



2021年7月時点

項目	指標	単位	男性	女性	開催回数	開催回数
取締役	人数(うち非常勤)	名	8 ⁽²⁾	0 ⁽⁰⁾	取締役会	7
監査役	人数(うち非常勤)	名	3 ⁽²⁾	0 ⁽⁰⁾	監査役協議会	6

方針類

方針一覧

カテゴリ	指針・ガイドライン	掲載ページ
キャタラーのCSR	CSR指針	P4
環境	環境指針	P8
社会	品質指針	P15
	調達指針	P18
	仕入先CSRガイドライン	P18
	安全指針	P24
ガバナンス	行動指針	P33
	事業継続基本指針	P36