



**Cataler
Sustainability
Report 2023**

目次

- **トップメッセージ** 02
- **キャタラーの製品紹介** 03
- **キャタラーのサステナビリティ** 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
 - サプライチェーン 18
 - 人権の尊重 20
 - 人財 21
 - 労働安全衛生 26
 - 健康 28
 - 社会貢献活動 31

- **ガバナンス** 33
 - コーポレートガバナンス 34
 - コンプライアンス 35
 - リスクマネジメント 41
- **ESG データ** 46
- **方針類** 48

編集方針

(編集方針)

本レポートは、キャタラーが創業以来取り組んできた、自動車・二輪車等の排ガス浄化触媒の開発・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」に対するサステナビリティ活動に関する各種方針や体制、ならびに活動実績を報告しています。

また、2020年版より、名称を「CSRレポート」から「Sustainability Report」と変更し、ステークホルダーの皆様の関心事に即した情報のより一層の充実を図っています。

(対象期間)

2022年度（2022年4月～2023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。

※一部情報については海外子会社を含みます。

(発行時期)

2023年12月（前回2022年12月） / 次回発行予定 2024年11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

(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 **石田雅資**



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



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。



ガソリン車用触媒

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。

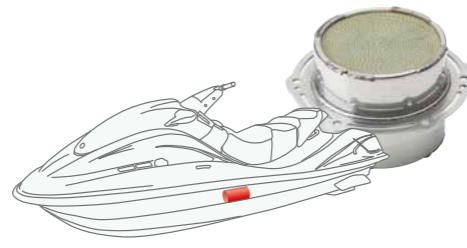


ディーゼル車用触媒



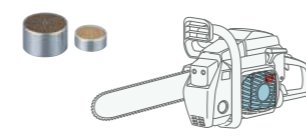
3 二輪車用触媒

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（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

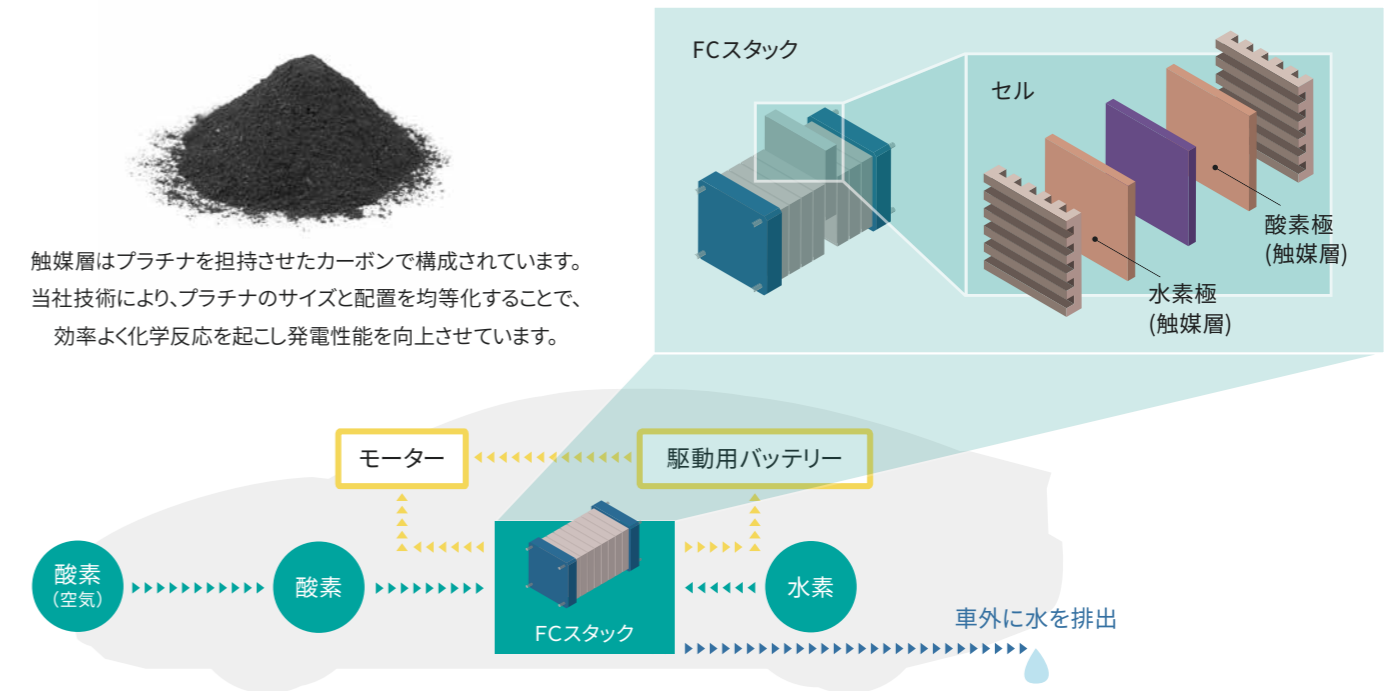
草刈り機やチェーンソー、トリマー等小型エンジンを使用したガーデニング用機器やゴルフカートなど、内燃機関を持つ製品の排ガス浄化にも使用されています。

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



キャタラーのサステナビリティ

経営理念の下、我々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。

サステナビリティ指針

キャタラーは、経営理念の実践がサステナビリティ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、さまざまな社会課題の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「キャタラーグループサステナビリティ指針」を制定しています。

▶[サステナビリティ指針はこちら](#)

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）

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 妥当性の確認

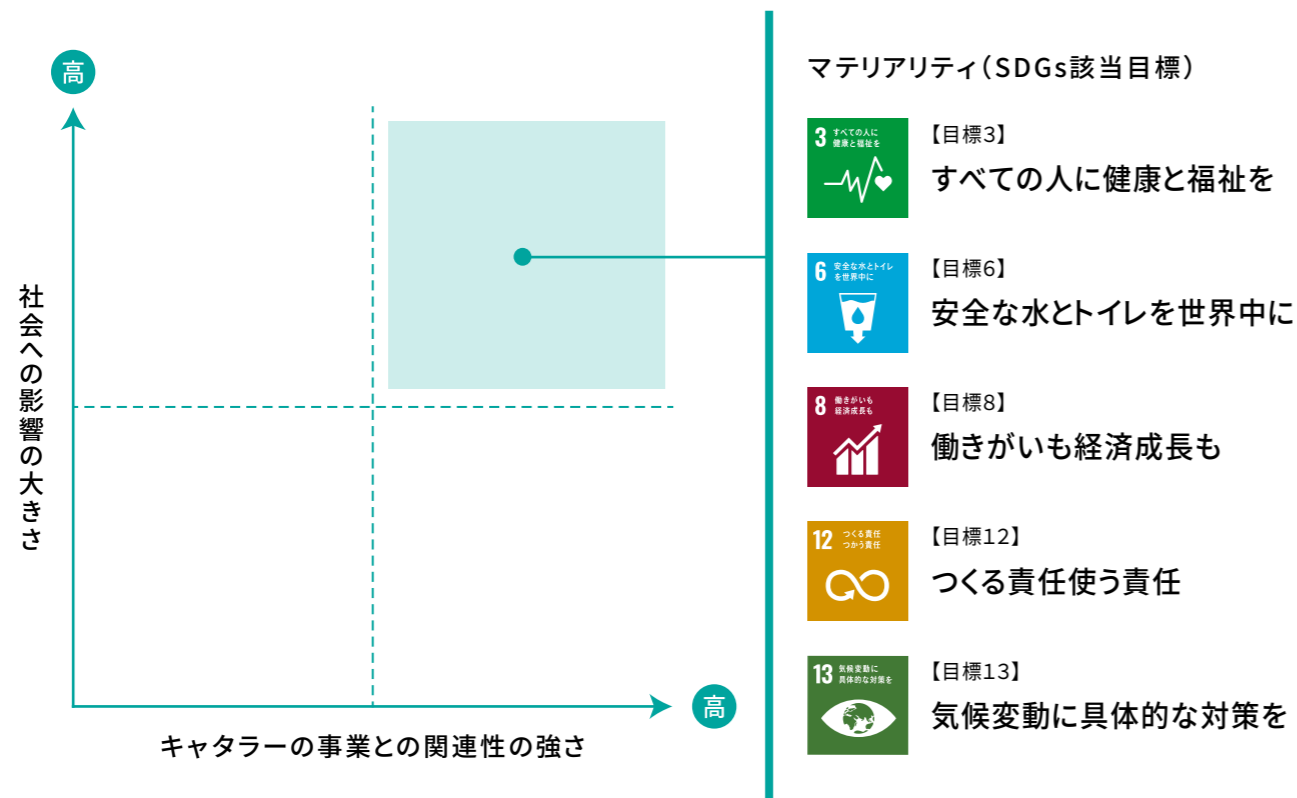
経営層と SDGs 事務局で優先課題及び目標の妥当性を確認。話し合いを進めながら優先課題の洗い出しを実施。

Step4 経営層の承認

経営層が出席する社内会議にて、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	ゴール	管理項目	2022年度 実績	2023年度 目標	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 の総浄化量	5,600万トン	9,929万トン	約6億トン	グループ 全体
		13 気候変動に 具体的な対策を	工場CO ₂ 排出量	53,831トン	45,045トン	2013年実績の 61%削減	
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	12 つくる責任 つかう責任	廃棄物 発生量	2018年 排出原単位 実績値以下	2018年 排出原単位 実績値以下	2018年排出原単位 実績値以下	グループ 全体
		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 30%以上削減	車1台あたり 2015年比 30%以上削減	車1台あたり 2015年比 60%以上削減	
		3 すべての人に 健康と福祉を	水質	(日本拠点) 法規制値の 80%以下維持	原則 法規制値の 80%以下	原則、法規制値の 80%以下	
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 社にします	8 働きがいも 経済成長も	障がい者 雇用率	2.56%	2.3%以上 (法定雇用率に 準ずる)	2.3%以上 (法定雇用率に準ずる)	単体
		8 働きがいも 経済成長も	新卒採用の 女性雇用率	22.5%	毎年20% 以上	毎年20%以上	
		8 働きがいも 経済成長も	女性管理職数	2020年の 1.5倍	2020年 の2倍	2020年の5倍	



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、お客様、株主、従業員、地域社会、仕入れ先様をはじめとする取引先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

お客様相談窓口 随時

→電話・メールフォームでのご意見対応

お客様満足度調査 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 活動の向上**



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、勉強会、イベントの開催 随時

→調達指針の共有、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**



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 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 **相互信頼に基づく労使関係の強化、職場風土の改革・改善**

従業員



コミュニケーション方法 頻度

株主総会 6月

→事業報告、連結計算書類、監査結果等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**

株主

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

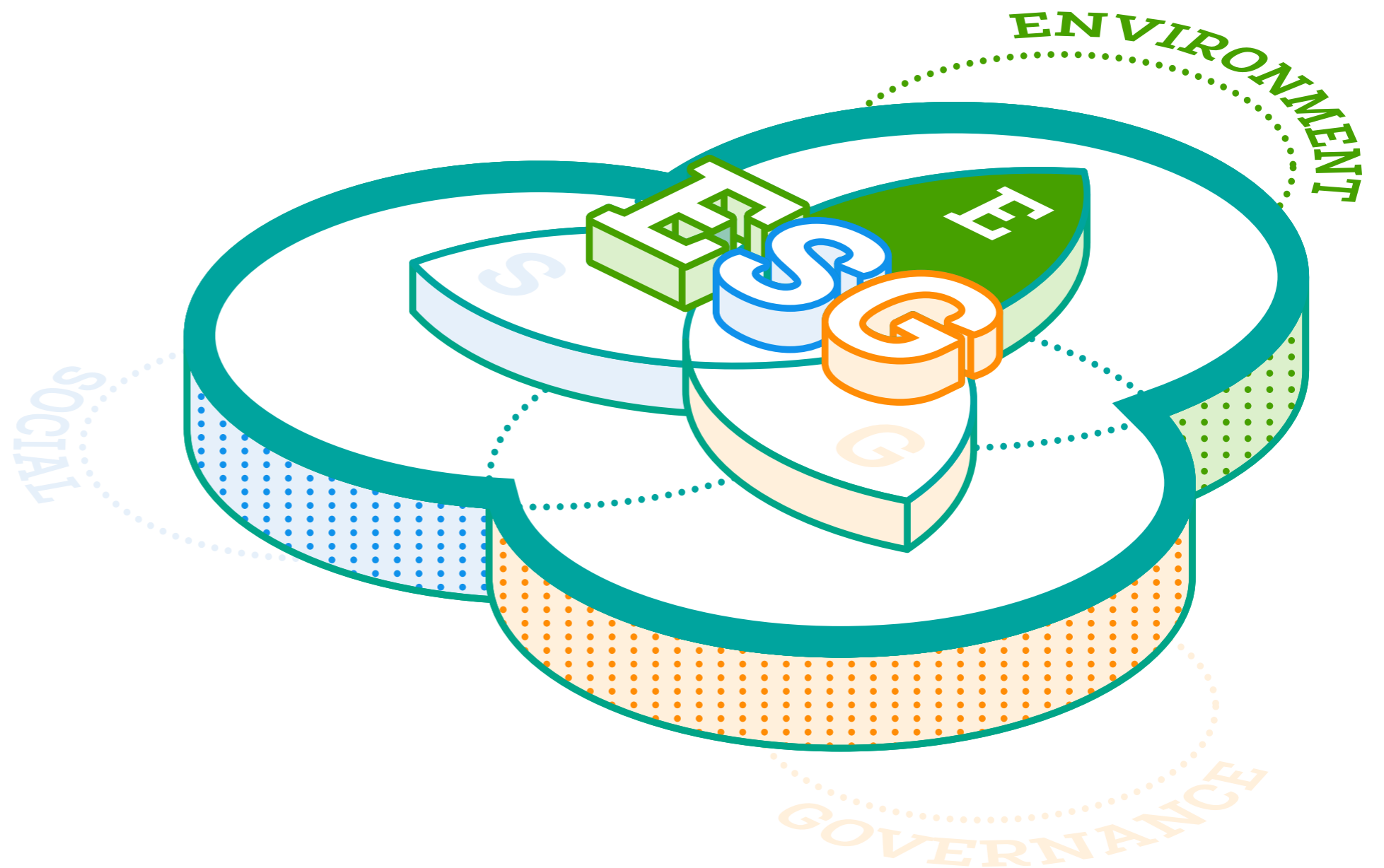
NGO、NPO、地域団体との連携や協働活動 随時

→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と、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。

環境指針は、以下のとおりです。

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。

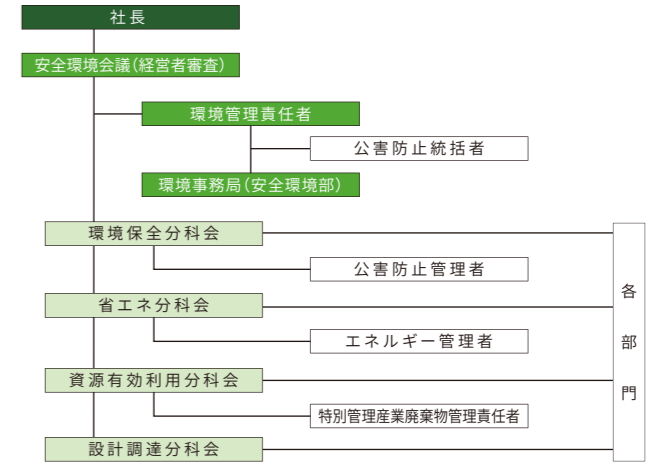
環境教育の実施

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キャタラーグループ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・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。



取締役専務執行役員
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、継続して目標を達成しています。

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	2022年			2030年の着地目標(目標数値)
			目標値	実績値	自己評価 ^(※)	
工場CO ₂ 排出量(t)	キャタラーグループ全体	—	54,051	49,863	○	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	37.78	○	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

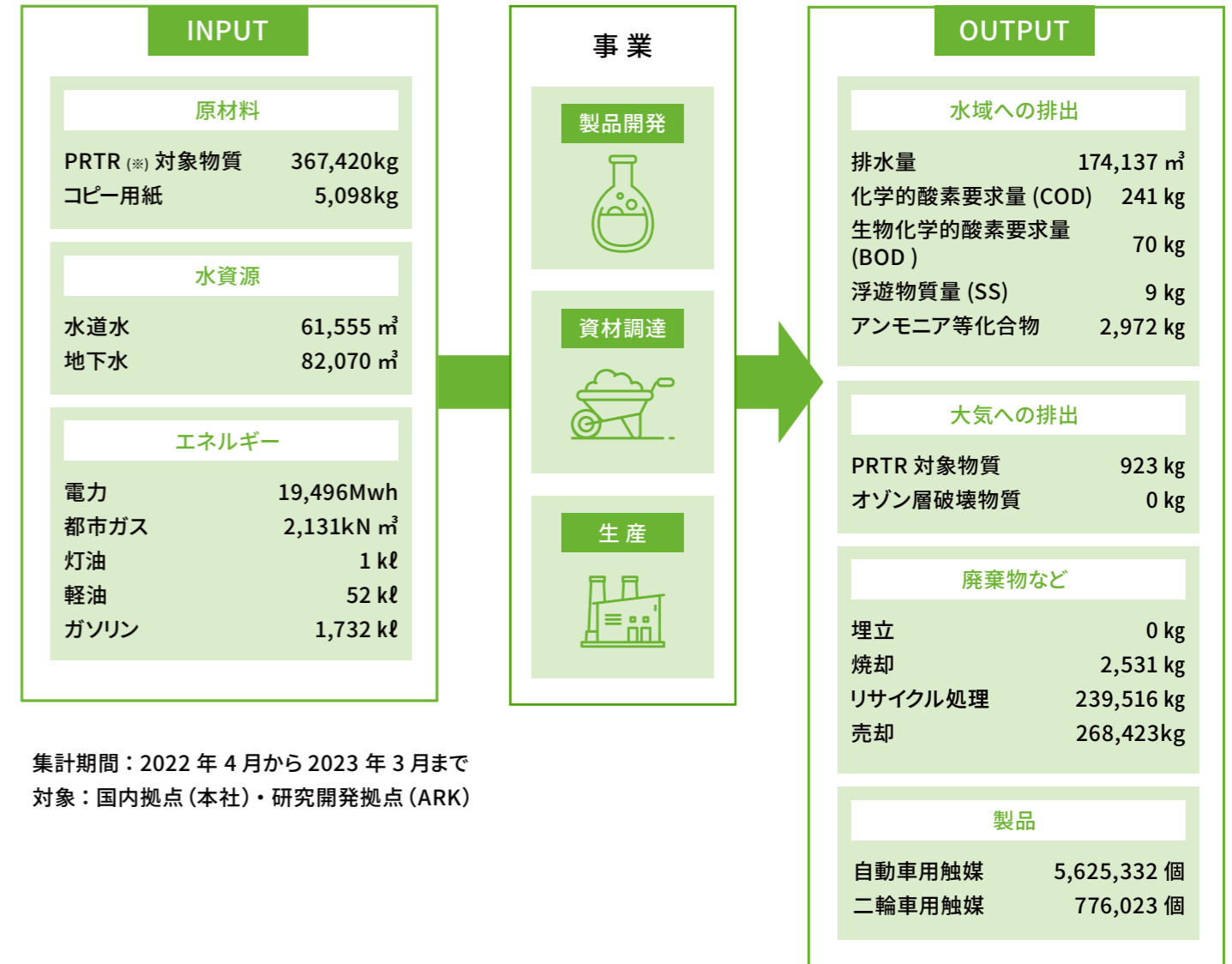
※目標に対する達成度の自己評価基準：「○」目標達成、「×」目標未達成、「—」評価不可

- 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。



集計期間：2022年4月から2023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、環境業務の担当者には、ISO14001 内部監査員教育等の専門教育も実施しています。

	時期 (2022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

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	2023年 8月

環境負荷と省資源

基本的な考え方

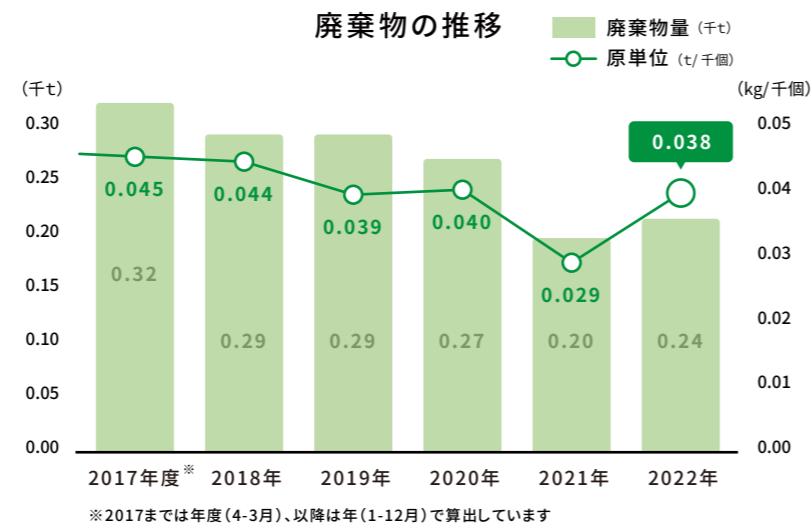
持続可能な社会の実現のために、大量生産・大量廃棄型のシステムから、サーキュラーエコノミーへの移行が必要です。また、地球の生態系を守るため、法令の遵守や製品のライフサイクル全体を考慮した環境負荷物質の低減が求められています。

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

廃棄物の削減

キャタラーでは、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を行い、廃棄物の削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。

2022年原単位の前年比悪化要因は、5年に1度実施している汚泥貯槽の定期清掃により廃棄物が増加したことによるものです。



触媒性能向上による貴金属使用量の低減

高効率エンジンや電動化車両の開発、世界的な自動車排気規制強化が加速する中、三元触媒にはより高効率な浄化機能が必要とされています。三元触媒の性能を最大限に活用するには排気ガス中の雰囲気を理論空燃比に調整する酸素吸蔵材料が必須です。

キャタラーでは、従来よりも「遅く・高容量」な酸素吸蔵特性を特徴とするパイロクロア構造に着目し、本材料の開発とそれを用いた触媒の実用化に取り組みました。特に、課題であった高温耐熱性、低温域での性能、ガス雰囲気に対する応答性の向上を3世代に渡って改良することで適用車種を拡大し、環境負荷の低い車両のグローバル展開に寄与しています。また、高性能化により貴金属使用量を低減させることにも貢献しています。

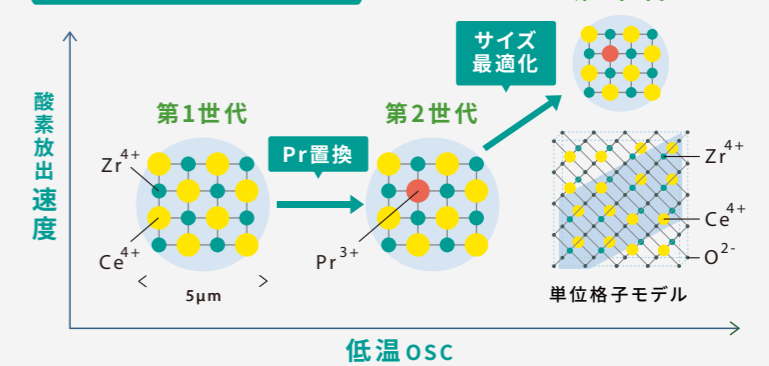
本技術は「高耐熱性パイロクロア型 CeO₂-ZrO₂ 酸素吸蔵材料※1の実用化と高機能化」という主題で、2022年公益社団法人自動車技術会「第72回自動車技術会賞 論文賞」を受賞しています。

アプローチ / 結晶制御による実用レベルの材料創製

- ◆第1世代 結晶成長促進による高耐熱性付与
- ◆第2世代 CeサイトPr均一置換による低温OSC向上
- ◆第3世代 比表面積(結晶子サイズ)最適化による酸素放出速度向上

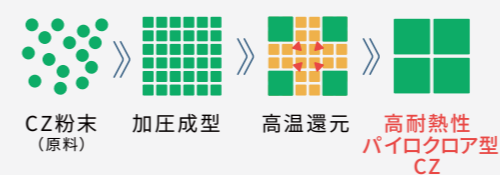
環境車両拡大のニーズへ対応

パイロクロア型CZの進化

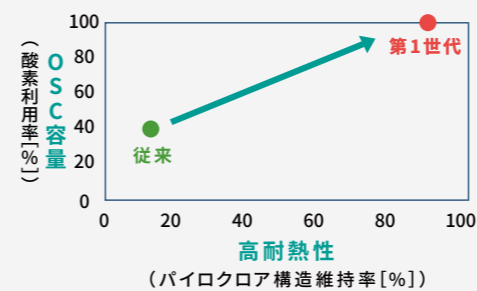
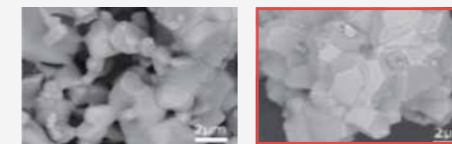


第1世代 / 加圧成形+高温還元による結晶成長促進

合成プロセス

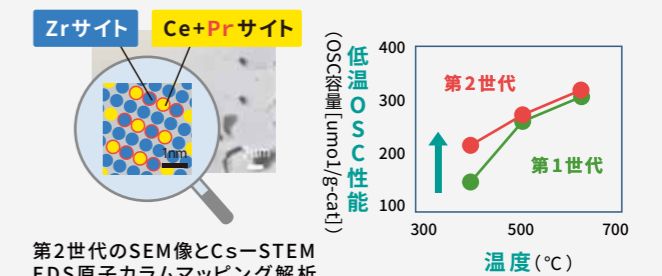


- ◆従来
- ◆第1世代



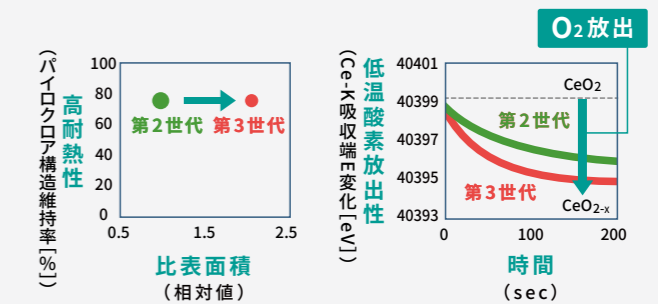
高耐熱性と理論限界に迫るOSC容量を両立

第2世代 / Ce原子サイトの一部をPr原子で均一置換



Pr置換により低温OSC向上

第3世代 / 耐熱性損わず高比表面積化



低温性能と高耐熱性を高レベルで両立

気候変動

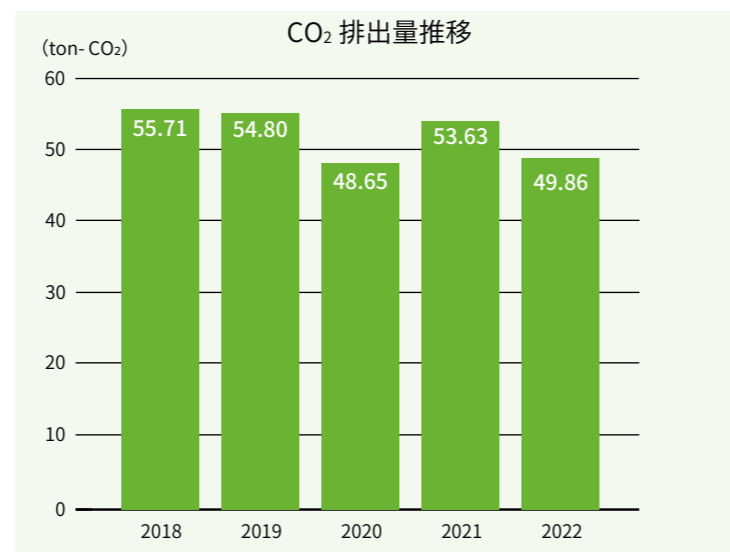
基本的な考え方

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削減目標達成に向け、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。一方、近年は、海外拠点設立や内外の情勢変化に伴う生産変動などもありますが、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。



主な取り組みと効果

	主な取り組み	効果 (t/年)
生産工程の効率化	炉のバッチアップ	24.9
	炉の省エネモード追加	17.8
	タンク入替による段替え回数	2.5
非生産工程の効率化	エンジンベンチ回生電力取得	62.8
	品質管理機器の稼働時間の低減	45.2

工場におけるカーボンニュートラルの実現に向けて

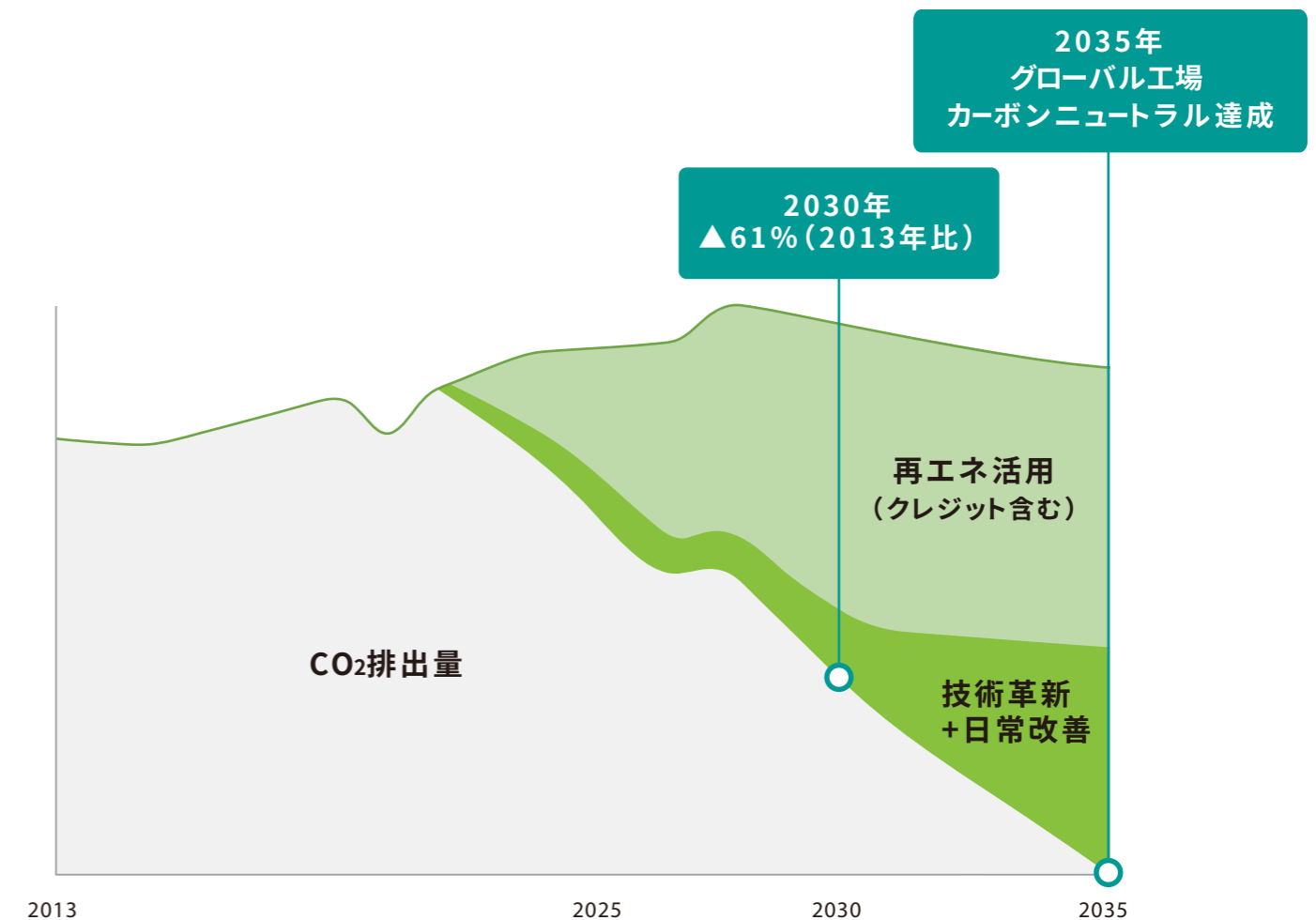
キャタラーは経営理念に掲げた「人と環境のより良い調和」を目指し、2035 年グローバル工場カーボンニュートラル達成に挑戦しています。

グローバル工場 CO₂ 排出量目標

2030 年：2013 年比 61% 以上の削減

2035 年：カーボンニュートラル達成

取り組み事項としては、「工場カーボンニュートラルシナリオ立案」、「カーボンニュートラル事業戦略策定及び新規技術開発」等を行いました。このようにカーボンニュートラルに向けた着実な歩みを進めています。



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、工場を所有する企業として、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。

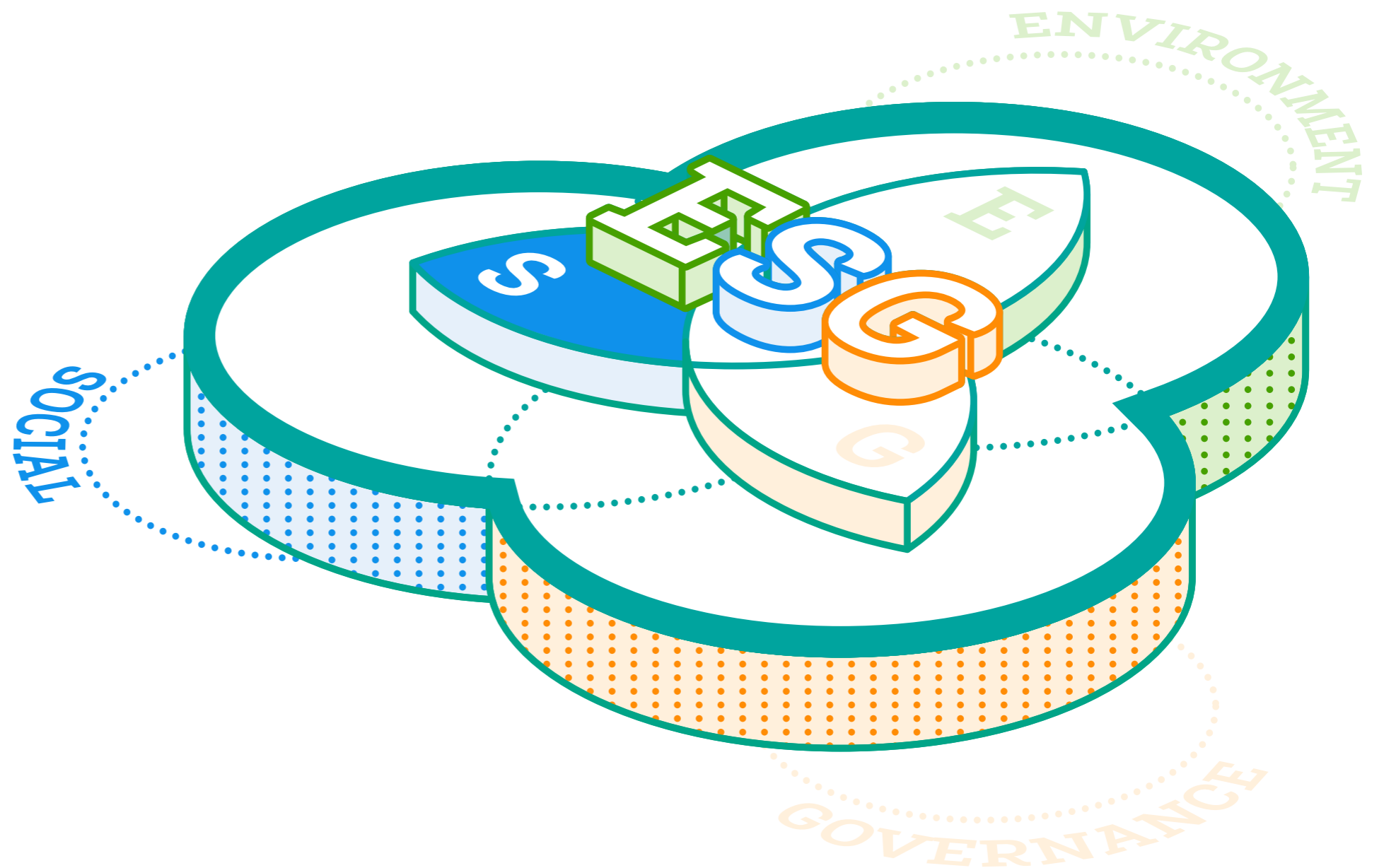
2022 年度は、法令違反などの問題は発生していません。

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
サプライチェーン	18
人権の尊重	20
人財	21
労働安全衛生	26
健康	28
社会貢献活動	31



品質保証

品質指針

「品質指針」は、キャタラー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。お客様第一に徹し、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製品及びサービスを提供し続けるためにも、「品質」をキャタラーの根幹として捉え、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。

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、盤石な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 全てのグループ各社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を見える化し、対応の迅速化と問題の未然防止・再発防止の充実に努めています。

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	2024年 2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 お客様満足調査、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
Flash report	随時	各拠点の品質窓口	品質トラブル情報発信 (24h 以内) 同方式ラインの点検
グローバル 生産品質会議	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の共有

※1 EDER : Early Detect Early Resolution の略。品質問題を早期に見出し、解決する仕組み。

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、キャタラーでは、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栄誉である「デミング賞」を、2018年には「デミング賞大賞」を受賞しました。さらに、2022年には中国拠点の CCC、2023年には北米拠点の CNA がデミング賞を受賞しました。

デミング賞大賞受賞以降も、刻々と変わる事業環境に対し、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。



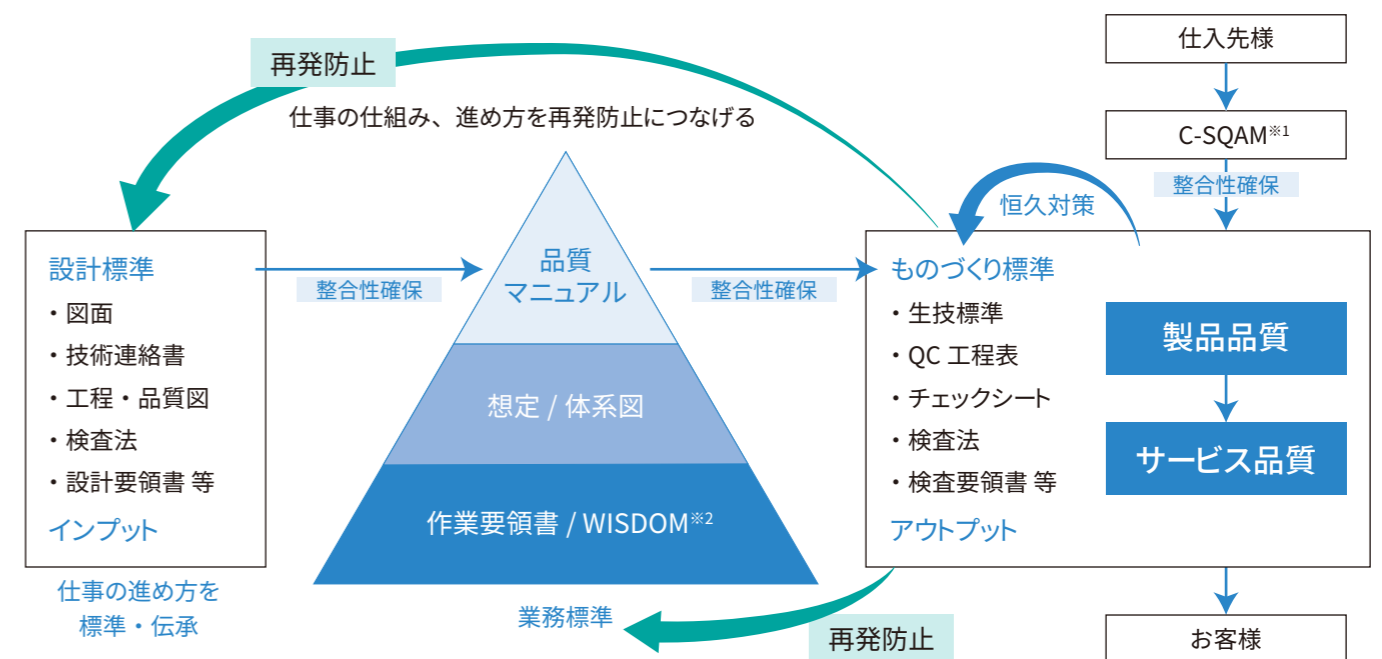
デミング賞メダル

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。

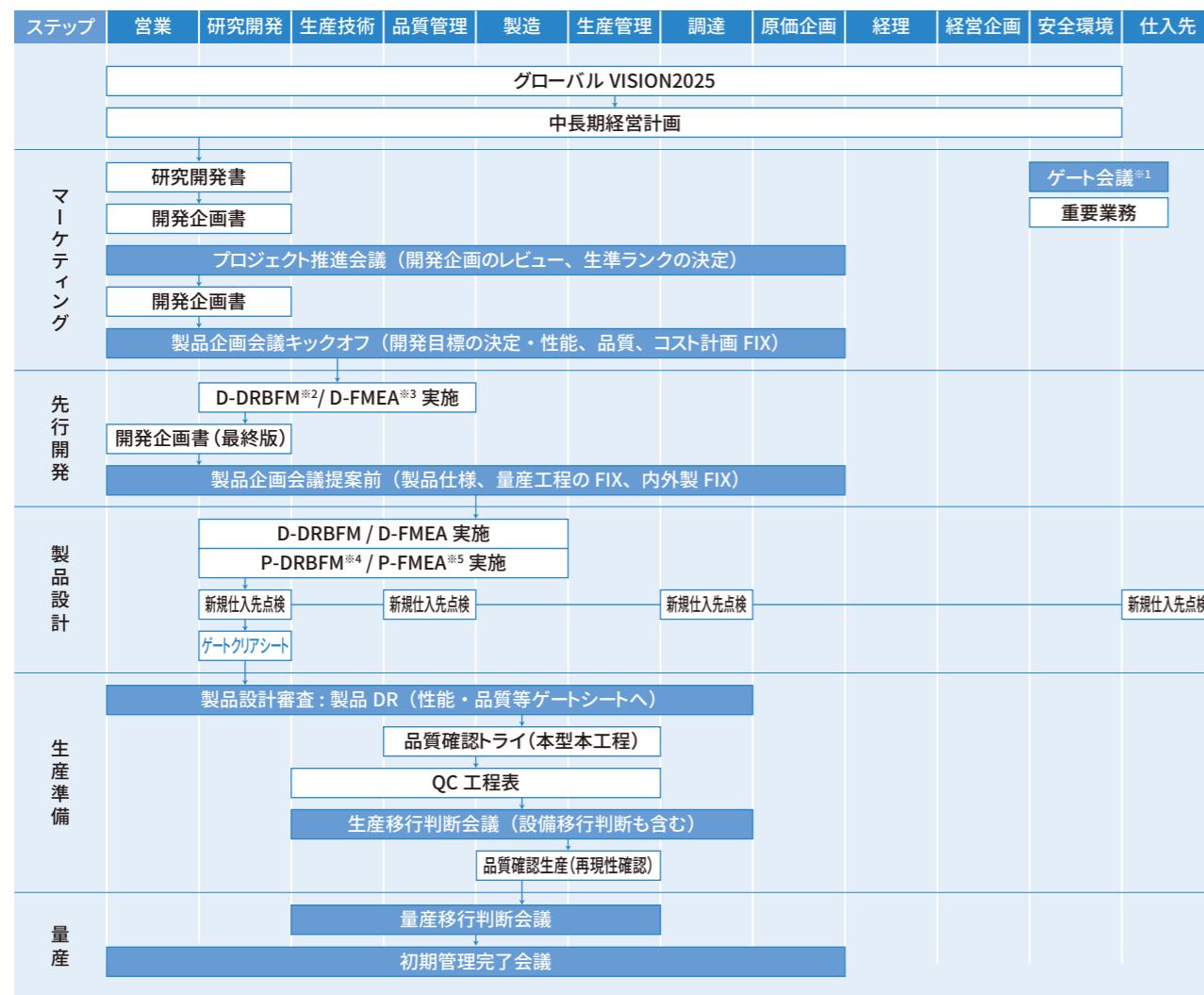
※2 WISDOM : ウィズダム (Work Instruction Sheet for Divisional Operation Management)

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

サプライチェーン

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、お客様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目指し、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。

調達指針は以下の通りです。

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より、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。

サプライヤーのサステナビリティ評価項目

調達指針に基づいた調達活動を行うために、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




- ・職場における安全管理と安全活動
- ・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
- ・BCM（事業継続マネジメント）の取り組みの有無

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

仕入先サステナビリティガイドライン

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、仕入先の皆様とともに下記項目への取り組みを推進しています。

コンプライアンス	人権・労働	地域・グローバル社会
 <p>法令及びその精神の遵守</p> <p>機密情報の管理・保護</p> <p>知的財産の保護</p> <p>輸出取引管理</p> <p>腐敗防止</p>	 <p>人権尊重</p> <p>差別・ハラスメントの撤廃</p> <p>強制労働撤廃</p> <p>賃金</p> <p>労働時間及び安全・健康な労働環境</p>	 <p>環境保全</p> <p>循環型社会・システム構築への貢献</p> <p>責任ある資源・原材料調達</p> <p>地域への貢献</p> <p>ステークホルダーへの情報開示</p>

▶仕入先サステナビリティ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、キャタラー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	11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、仕入先様との対等な関係・姿勢を維持・継続しています。

責任ある鉱物調達（紛争鉱物）への対応

キャタラーは、武装勢力の資金源となる懸念や児童労働・強制労働・劣悪な環境下での労働といった人権侵害の懸念がある鉱物が含まれない調達活動を進めています。

具体的な活動として、世界的に紛争鉱物の取組みを主導している RMI の趣旨に賛同し、業界標準規格である RMI の調査票を用いたサプライチェーンにわたる鉱物調査を実施しています。

万一、サプライチェーン上で著しいリスクが発見された場合には、取引先への是正要請などリスク軽減措置を実施いたします。今後も仕入先様の皆さまと協力し、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組んでまいります。

人権の尊重

基本的な考え方

キャタラーは、「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」という経営理念のもと、ビジネスを行う全ての国・地域において、地域の皆様から愛され、頼りにされる、その町いちばんの会社を目指し、事業活動を行っております。

今後も事業継続していくには、地域の皆様や、仕入先をはじめとした取引先の皆様、そしてお客様等、多くの人に支えていただくことで成り立っているとの認識のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重の取り組みを進めていきます。

人権指針

2023 年 10 月に経営会議の承認を受け、「株式会社キャタラー人権指針」を策定しました。私たちは、「世界人権宣言」などをはじめとする国際規範に従い、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を実行の枠組みとしてとらえ、人権尊重の活動を進めていきます。

この指針は、キャタラーグループのすべての役員・従業員へ適用するだけでなく、キャタラーグループの製品・サービスに関係する仕入先を含む全てのビジネスパートナーの皆様にも、理解・支持していただくことを期待します。

また、移民労働・強制労働、児童労働、差別、ハラスメントの4つを重点テーマとして位置づけました。

今後、これを指針として人権尊重の取り組みを推進し、進捗状況とその結果を報告していきます。

▶株式会社キャタラー人権指針はこちら

推進体制

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に沿ってスキームを構築し、人権の取り組みを推進しています。また、グローバル HRD※1 会議にて方向性・課題などを報告・審議し、重要案件は経営会議に付議・意思決定することで、監督を実施しています。

・人権の統括責任者： 総務・人事本部本部長

・人事部が中心となり、総務部・調達部などと連携

・海外拠点等を対象に人権デューデリジェンスの継続的な実施

※1 HRD：Human Resource Development の略称。企業における人的資源の育成や開発のために行われる手法や活動などの総称。

人権デューデリジェンスの実施

キャタラーグループでは、役員を含む従業員全員が人権への理解を深め、人権指針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指しています。また、この人権指針では人権デューデリジェンスの実施を明記しており、2023 年から取り組みを開始しました。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」でも示されている通り、持続可能なバリューチェーンを構築するための取り組みを継続していく予定です。

教育・研修の実施

従業員の人権意識の向上や人権尊重の企業風土づくりのために、教育・研修を定期的実施しています。

2022 年度は、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」をテーマとした教育を部長職以上を対象に実施しました。

相談・通報窓口

社内の相談・通報窓口として、「キャタラー相談・通報窓口」及び「オールトヨタスピークアップ窓口」や弁護士事務所にも相談・通報窓口を設けるなど通報者の相談しやすい環境を整えています。日本以外の地域にも窓口を設け、グローバルに体制を整備しています。

サプライチェーンに対する取り組み

人権指針に基づき、人権侵害の事象発生を事前に防ぎ、持続可能なサプライチェーンを構築するため、「仕入先サステナビリティガイドライン」を 2023 年 11 月に策定しました。

サプライチェーン全ての皆様とともに、持続可能な社会の実現を目指し、取り組んでまいります。

・人権の保護および労働条件の整備

取引基本契約と仕入先サステナビリティガイドラインの中で、サプライヤーのみならずみなさまに人権の尊重をお願いしています。人権指針に基づき、以下について自社のみでなく、サプライチェーン全体での取り組みの浸透・普及を進めていきます。

- | | |
|---------------------|----------------|
| (1) 人権尊重 | (5) ハラスメント |
| (2) 移民労働・強制労働 | (6) 賃金と手当 |
| (3) 児童労働と若年労働者 | (7) 労働時間 |
| (4) 差別の禁止、多様性の尊重・受容 | (8) 結社と団体交渉の自由 |

▶仕入先サステナビリティガイドライン

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、「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、2022年度の回答率は92.8%でした。

調査結果は役員・本部長・部長へ速やかに展開し、各部の方針に職場環境の改善目標として反映させています。今後も全社で職場改善を進め、従業員の満足度向上に努めていきます。

労使コミュニケーション

経営理念に「労使相互信頼」を掲げ、毎月の事務折衝や労使通年協議ワーキング、そして経営トップ・労働組合・部課長会の三者でのトリニティ懇談会など、定期的な労使間の情報 / 意見交換の場を設定し、三者が真摯に向き合いながら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の中でより良いワークライフバランスを意識して働いています。

ダイバーシティ

女性の活躍推進

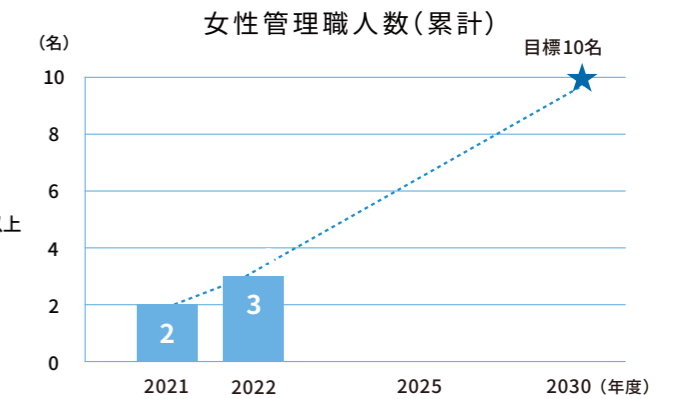
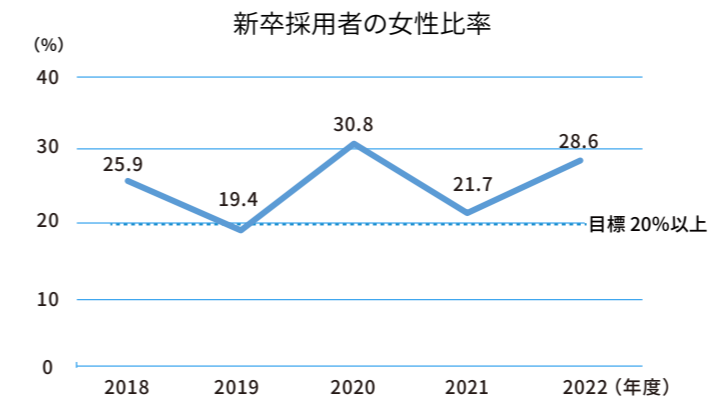
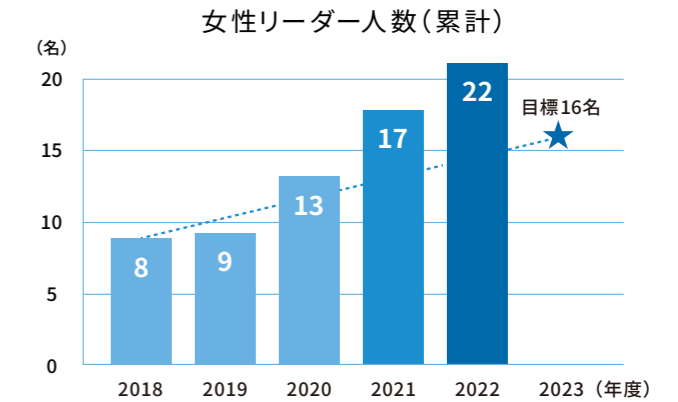
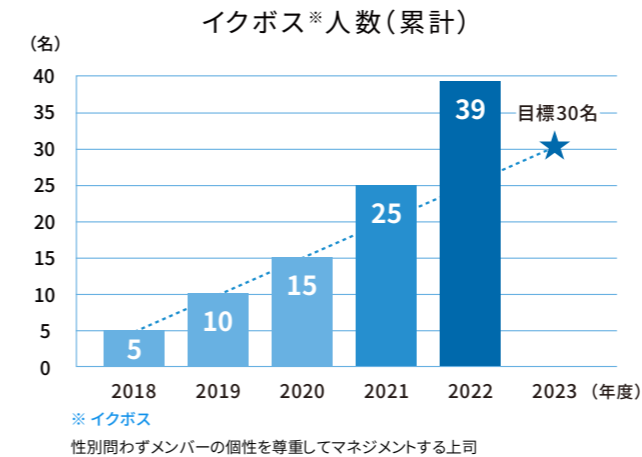
キャタラーは、女性の活躍を推進することが企業価値の向上につながると考えています。そのため、2017年度から、社内における女性活躍の課題点を吸い上げるための女性を中心としたワーキング・グループ組織「つぼみ」を発足し、活動を推進しました。

2019年4月には、女性活躍推進法に基づく第二期行動計画（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」並びにリーダー層候補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における優先課題のひとつとして、「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。

▶女性活躍推進法に基づく行動計画はこちら

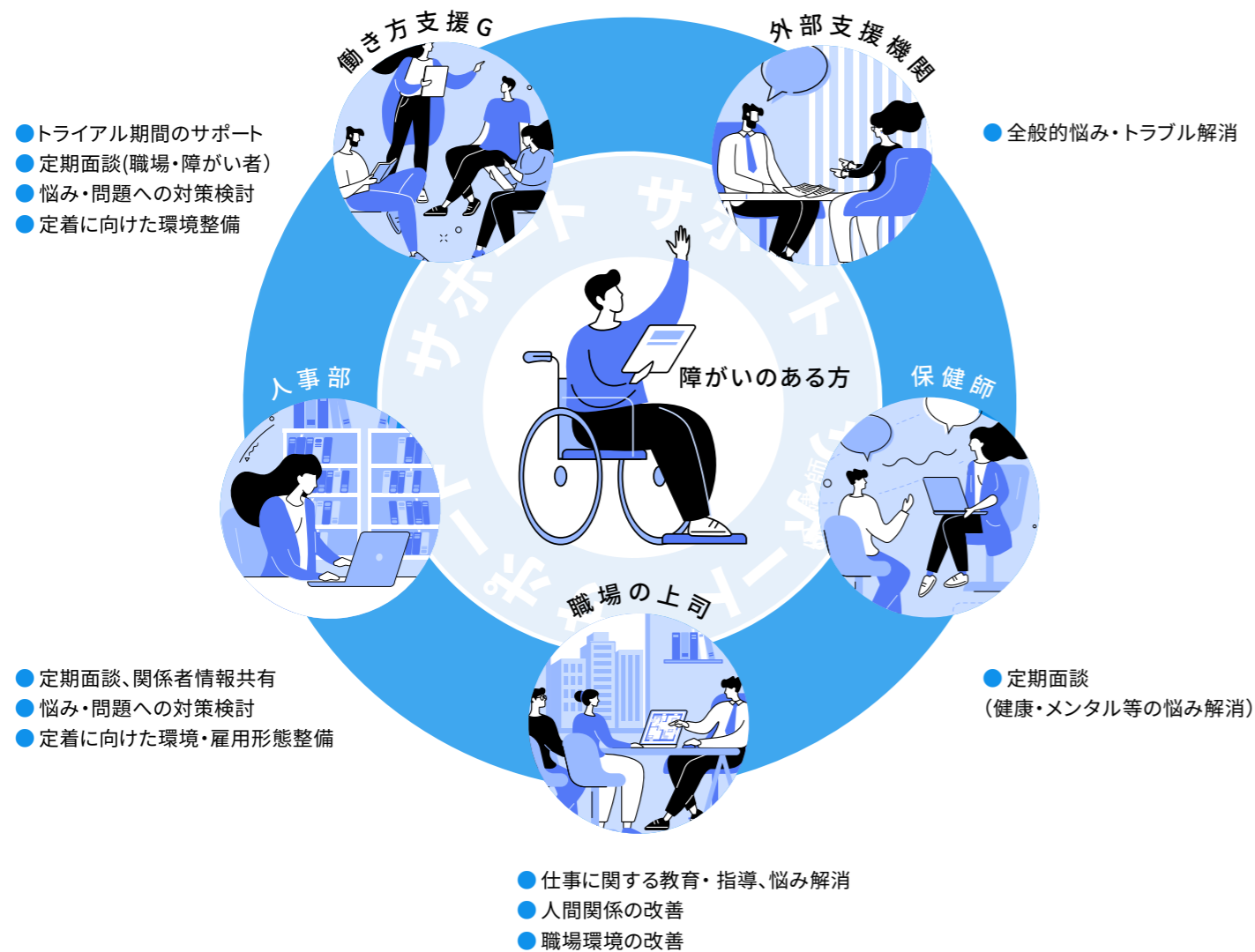


障がいがある方の雇用促進

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」を社内には配置しています。

働き方サポート体制図

定着に向けたフォロー体制



取り組み事例

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
- 「農福連携^{※1}」事業の推進

多様な障がい特性により企業内の業務に就くことが困難な方に対して、農業を通じた就労を支援することで、雇用拡大を促進しています。

障がいのある方の雇用率

- 2.56% (2023 月 3 月末時点)

職場での風土醸成

- 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

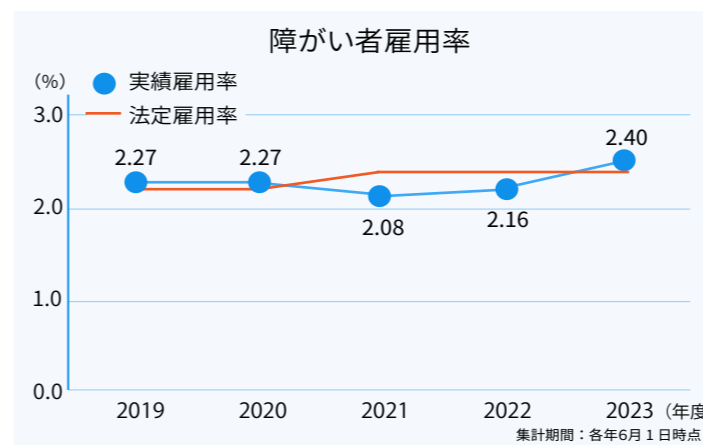
職場定着及び能力発揮に向けた支援

- 定期的な面談による困りごとの早期把握及び対策実施

「障がい者職業生活相談員」によるサポート体制強化

- 本部毎に「障がい者職業生活相談員」を配置し、相談・サポートしやすい環境を整備

※1 農福連携 (農業と福祉の連携) : 障がいをもった方が農業で活躍することを通じて、自信や生きがいを持って社会参画する仕組み



農福ポートすずなり磐田

いつまでも働ける職場づくり

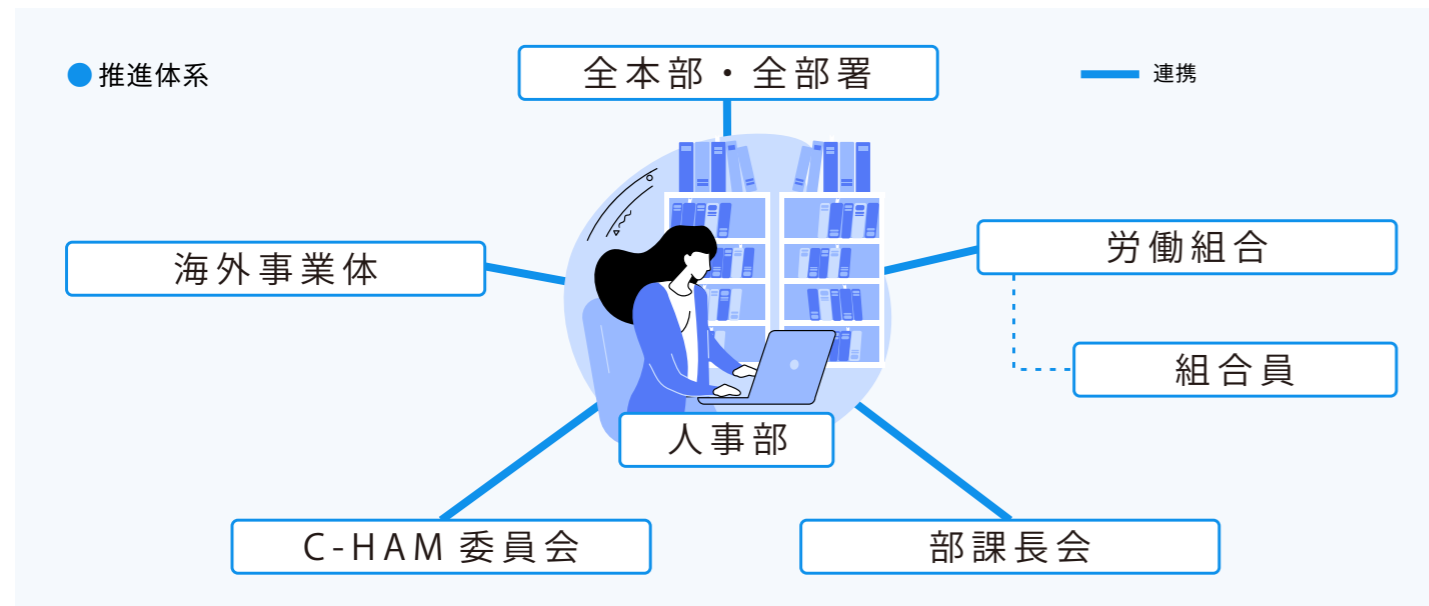
60 歳定年退職後の従業員に対して、原則、希望者全員を再雇用しています。引き続き、従業員一人ひとりの多様なライフスタイル、就労意思を尊重し、いつまでもやりがい・生きがいを持って活躍できるよう制度や職場環境の整備を進めます。

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-Workstyle 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。

働き方改革（C-WIN）イメージ



カテゴリー	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	オフアワー制度 ^{※2} ・MY TIME制度の導入 ^{※4}
	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への適用など)
	短時間フレックス制度の導入
各自のライフステージ	勤務間インターバル時間(10時間) ^{※3} の確保
	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 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。

※3 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時間（インターバル）

※4 MY TIME 制度：フレックス制度や在宅勤務の利用できない従業員を対象に決められた時間範囲の中で出勤時間を遅くしたり、帰社時間を早めたりす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	小学生以下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

社外からの評価

くるみん認定（2023年）



2023年 厚生労働省「くるみん」に認定されました。

えるぼし認定（2023年）



2023年 厚生労働省「えるぼし（三段階）」に認定されました。

掛川市子育てに優しい事業者認定（2019年～）



令和4年度 掛川市「子育てに優しい事業所」に更新認定されました。

静岡県ふじのくに子育てに優しい企業認定（2023年）



令和4年度 静岡県「ふじのくに子育てに優しい企業」大規模部門で認定されました。

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 プログラム				
	階層別教育				分野別教育				技術	技能	事務		グローバル人財	マネジメント	ビジネススキル	英会話	通信教育
	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														
リーダー	マネジメント基礎	将来型課題解決		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					
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	ファシリテーション																
	新入社員教育																

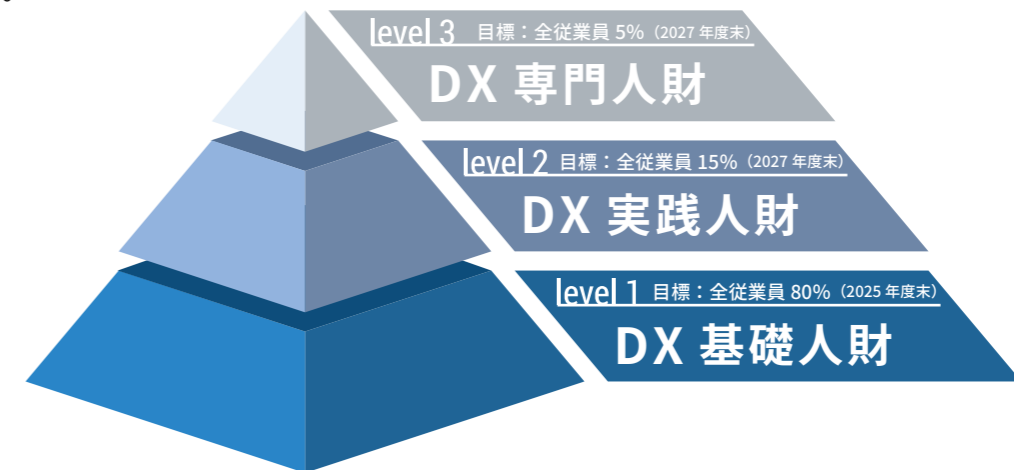
DX 人財の育成の取り組み

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 推進は欠かすことができません。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。

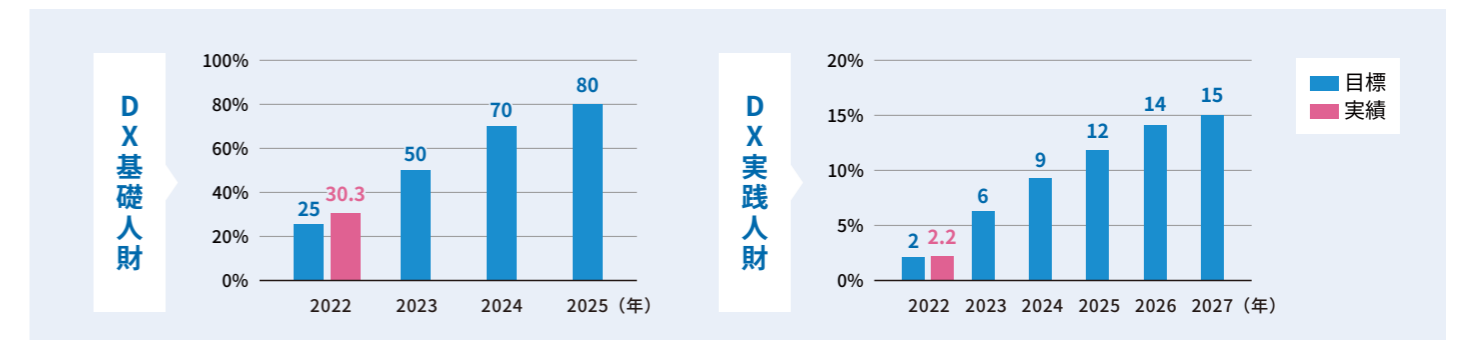
また、DX推進に必要な不可欠なデジタル人財に関して、DX人財を3階層に定義し、層別の教育を強化し、2027年度末までに全従業員の育成を行うことを目指しています。

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。



2022 年度の活動と今後の展望

2022年度は、人財育成の制度や体制を構築すると共に DX 基礎人財、DX 実践人財の育成を重点的に行いました。その結果、2022年度末時点において DX 基礎人財、DX 実践人財ともに経過目標人数を達成しています。また、DX の更なる加速に対応すべく、人財育成の最終目標年度を 2028 年度から 2027 年度に早めました。目標達成に向け、各部署ごとの目標人数も定め、全社的な DX 実現に向けた基盤作りを目指します。



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。

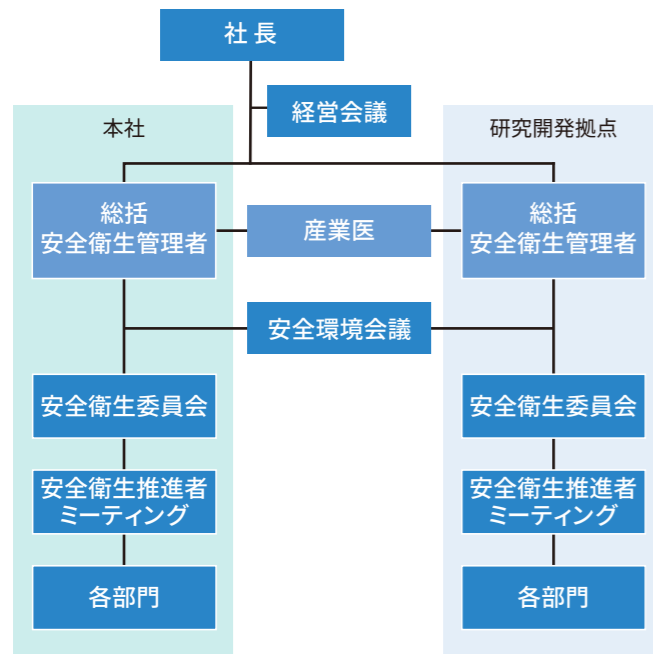
安全指針は以下の通りです。

- 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衛生に対する活動を、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、スポットクーラー・大型扇風機の設置や打ち水等の散水対応などの風速と暑さ指数(WBGT)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様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。

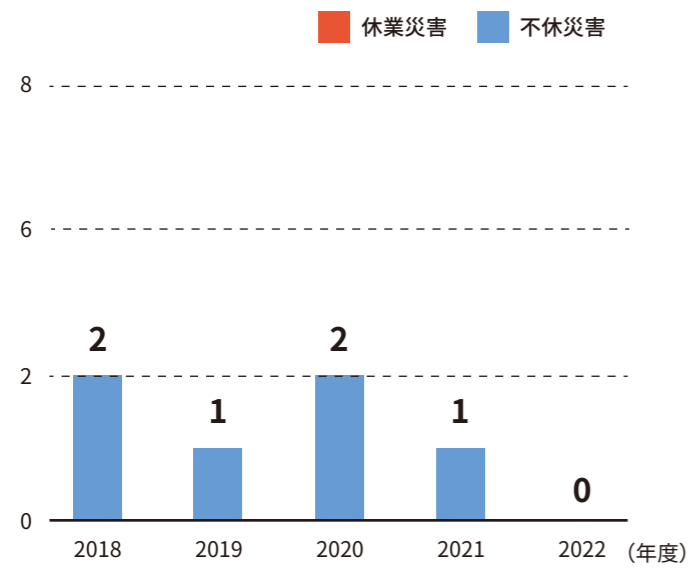
具体的な取り組み

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・リスクアセスメント・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	設備の導入時や改造時での不具合発生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様へ当社の構内工事ルールを記載した【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

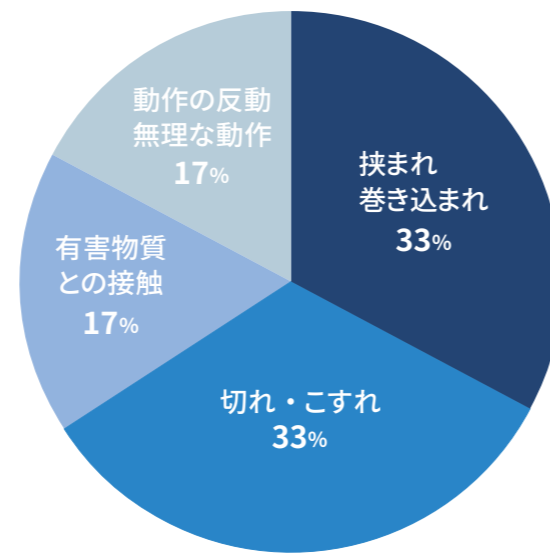
労働災害発生状況

2022 年度は、労働災害の発生はありませんでした。
引き続き災害未然防止にむけ、防止活動に取り組んでいきます。

休業災害・不休災害



労働災害種類 (2018-2022 年度)



労働災害情報共有と活用

労働災害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、従業員が生き活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。

健康宣言



健康経営優良法人 健康宣言

キャタラーは、社員と家族一人ひとりの「幸せ」を最優先に考えています。「心と身体がともに健康であること」はキャタラーで働く社員、家族の幸せに繋がり、また会社の持続的な成長と事業継続の基盤であると考えます。社員全員がやりがいを持って働き、その能力を最大限に発揮できる企業風土を醸成し、家族を含めて充実した日々を過ごせるよう、『健康経営』に全力で取り組むことを、ここに宣言します。

1. 社員とその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」にする活動を行います。
2. 社員が心身ともに健康で、いきいきと笑顔で働ける職場環境と仕事の仕組みづくりを積極的に推進します。
3. 社員とその家族が自発的に健康づくりに取り組むことができるよう、健康に対する意識向上や行動変容を促す活動を展開します。
4. 健康保険組合と連携し、健康増進活動と疾病予防活動に取り組みます。

2023年6月27日
株式会社キャタラー 代表取締役社長

石田雅資

従業員の健康増進への取り組み

健康診断

キャタラー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。対面による心身不調の早期発見、従業員一人ひとりの健康管理意識向上につなげています。

2022年度の二次受診完了率は**86.6%**で、受診率のさらなる向上を目指し以下の新制度を導入しています。

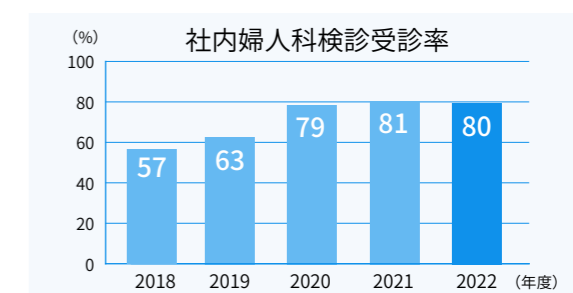
- ・公休制度導入による「受診のための時間」確保
- ・福利厚生制度による「受診費用の補助」

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、その結果を従業員と共有しています。それを基に健診結果の見方、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が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開催しています。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月に社内インフルエンザワクチン接種を実施しています。就業時間内実施により、離業を許容し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）

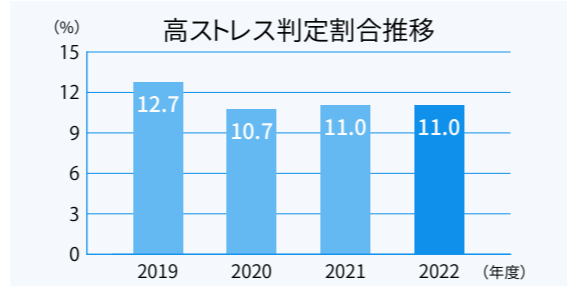
年に1回、睡眠とメンタル不調の関連性についての講話とストレッチの教育を開催しています。

（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。従業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り一目で分かり、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従業員を対象に、健診結果の見方の説明や食事・運動等の生活習慣改善指導を実施しています。また、フードモデル展示コーナーを設け、適正な栄養摂取量がいつでも確認できるような工夫をしています。

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



フードモデル展示コーナー



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。

(管理職研修)

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、社外でもキャタラー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6年連続で健康経営優良法人に認定されています。



健康経営優良法人 2023

新型コロナ感染対策

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。

取り組み内容

- ・毎日の健康観察
- ・Web会議の積極的利用、状況に応じた出張制限
- ・マスク着用、手指消毒の徹底
- ・会議室、食堂利用後の消毒拭き掃除
- ・各所パーテーション設置、十分な換気
- ・感染者、濃厚接触者を想定した消毒訓練実施
- ・各部屋利用人数制限、食事時間分散と黙食の徹底
- ・在宅勤務の推進

・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）へ対象者を拡げて実施しました。従業員の約80%が職域でワクチン接種を受けています。さらに、2022年10月にはオミクロン株対応2価ワクチンとインフルエンザワクチンの同時職域接種を実施し、従業員の約80%が職域接種を受けています。



職域ワクチン接種

・社内感染防止対策ガイド発行と改定

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2023年3月末時点で号外も含め70回以上更新しています。

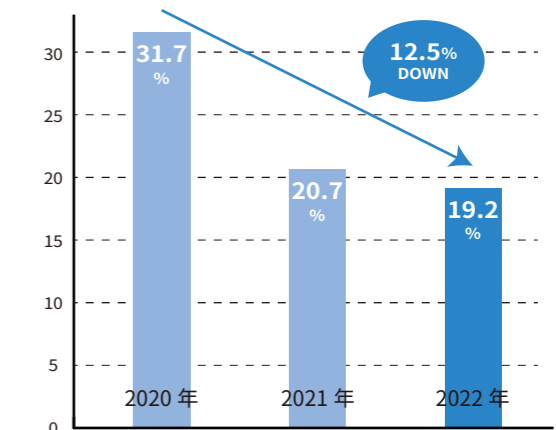
また、感染症法5類移行に伴う出口戦略も打ち出し、実施しています。

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、受動喫煙リスクの少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

社内喫煙率推移



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、独自にまた事業活動を行う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。

2022 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きます。

活動内容

地域活性化

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、地域活性化を支援する活動や防災対策等の幅広い分野にわたる活動の充実を図っていきます。

静岡県学童軟式野球大会への協賛

事業の推進にあたり「地域の発展への貢献」「地域の人々からの信頼」を経営理念に掲げており、将来を担う若者の夢の実現、そして子供たちの成長をサポートしていきます。2020 年に、「キャタラートーナメント静岡県学童軟式野球大会」に特別協賛を決め、2年のコロナ禍延期を経て、2022 年に第1回大会を開催、以降も継続してまいります。大会を通じ選手たちには、野球が出来る環境と携わっていただいた関係者への感謝の想いや仲間と野球ができる喜びをを大切にいただき、大きく成長されることを期待しています。



学童野球

しずおか未来の森サポーター

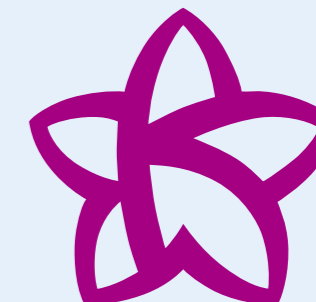
2023 年 1 月 16 日に静岡県および掛川市との森づくり活動を支援するために「しずおか未来の森サポーター」協定を締結しました。2023 年 5 月 11 日には、掛川市千浜の南海岸線の防潮堤 0.8ha を活動区域として約 4,000 本の植樹を行いました。今後は豊かな森を次世代に繋いでいく為、下草の刈り取りや育成状況を見守り、全社を挙げて地域の森を育てていきます。



しずおか未来の森サポーター 植樹活動

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

2015 年より掛川市とキャタラーは地域の活性化、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。魅力あふれる地域づくり、地域活性化を推進するとともに、掛川市とキャタラー、双方の更なる発展と充実に寄与していきます。



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する企業として、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。

毎月、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 育樹祭

地域との協働による希望の森づくりを進めています。2022 年は掛川市潮騒の杜 育樹祭（10 月 22 日開催）に参加しました。

アスリート支援

近年、社会発展と共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、「アスリートを応援することが地域の発展につながる」の考えのもと、世界で活躍する県内ゆかりのアスリートを様々な角度からサポートしています。例えば、海外遠征や練習費用の資金援助をはじめ、メディア（テレビ、新聞、WEB メディアからのインタビューなど）への出演に伴う代理交渉、イベント出演時のサポート、スポンサー企業獲得のための支援などを行っています。キャタラーは、これからもサポーターの皆様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を積極的に行い、次世代育成・社会貢献の輪を拡げていきます。



三木つばき選手（アルペンスノーボード）

2023 年2月、19 歳の若さで女子パラレルスラローム日本人初の世界選手権金メダルを獲得。同年5月、スキー・スノーボード選手の中で最も活躍した日本人選手に贈られる SNOW AWARD 2023 最優秀選手賞（MVP）を受賞。

※両者合意のもと、2023 年 8 月末をもちまして契約を解除しております。



守屋拓海選手（ウィンドサーフィン・フリースタイル）

2019 年、史上最年少 13 歳でプロ資格を取得。同年8月、プロフェッショナル・ウィンドサーファーズ協会（以下:PWA）フリースタイル U15 クラス世界チャンピオンを獲得。21-22 シーズンより2年連続で JWA プロ年間ランキング 1 位を獲得、23-24 シーズンも国内無敗（11 月時点）で3年連続 1 位の王手をかけた。2023 年、自身初のワールドカップに2戦出場。同年 10 月、PWA フリースタイル U20 クラスの世界チャンピオンとなり、ウィンドサーフィンの顔として注目が集まっている。



グローバルでの取り組み

サステナビリティ指針の下、海外各地の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、環境保全・地域美化・福祉 / 教育支援、寄付です。

2022 年度の代表的な活動として、タイでは、「1,500 本の木を植えるマングローブ植林プロジェクト」に参加し、沿岸集落の住民と地球温暖化抑制の役割を果たしているマングローブ林を復元させるため、従業員が植林活動を行いました。南アフリカでは、地元のクワズール・ナタール州の農村地域の小学生の英語スキル向上のため、学校への学習教材の提供や教師への指導費用のサポートを行っています。米国では、募金活動を通じて、地域コミュニティへの貢献に取り組んでおり、およそ 4,000 ドルを寄付しています。インドでは、収益の一部を地元の村に寄付することで、学校の校舎やトイレの建設、衛生機器の設置、学習教材の提供、制服の配布などに役立てられています。インドネシアでは、飲料水用の水処理プラントの設置や苗木の植林など地元との連携を深め、地域の活性化に貢献しています。また、デング熱の感染問題への対処を目的として、デング熱の媒介となる蚊の駆除のため、幼虫のボウフラを餌とする魚の放流も行っています。



CTC (タイ)
マングローブ植林プロジェクト



CSA(南アフリカ)
ラリートゥリード



CNA (アメリカ)
relay for life



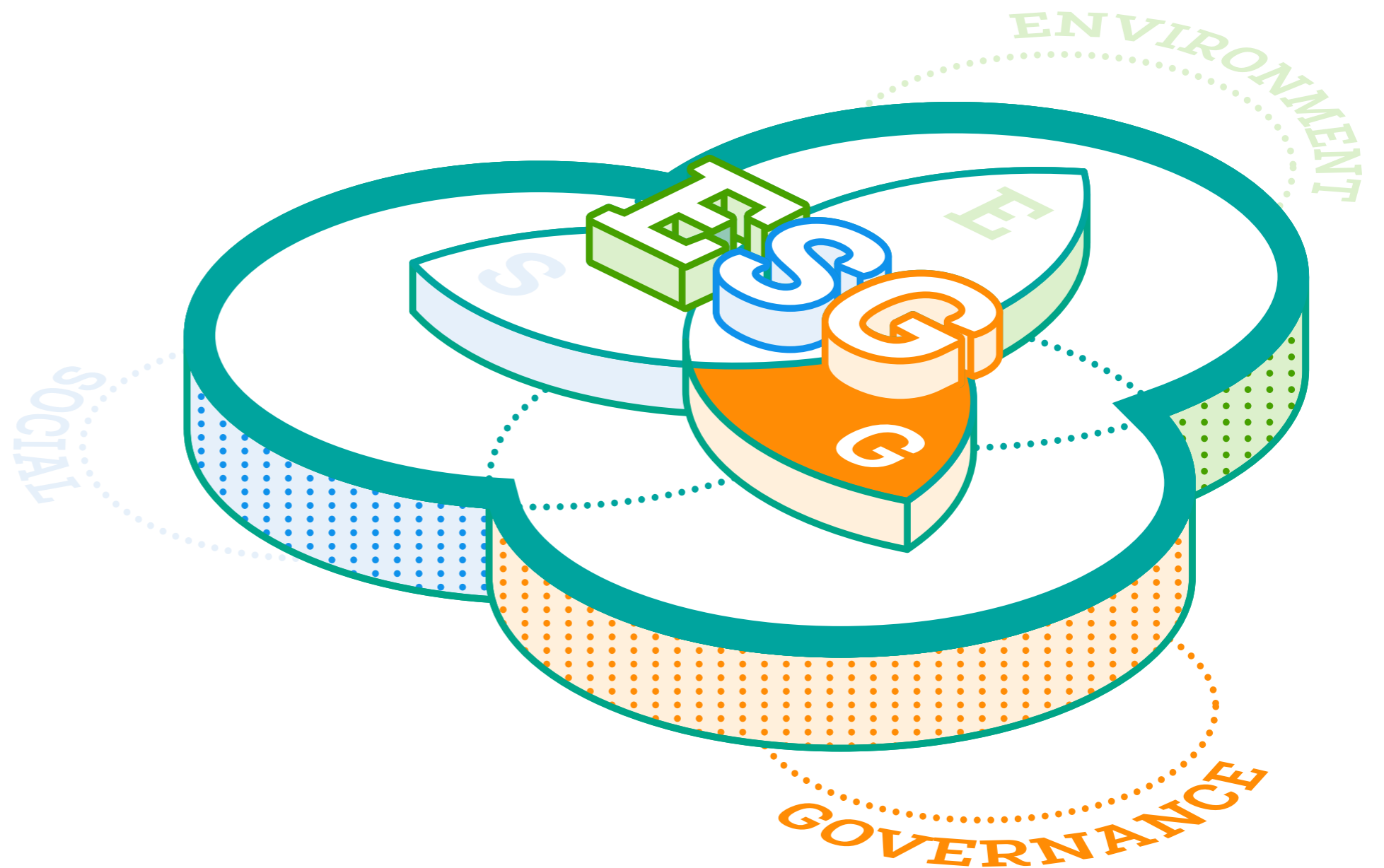
CIN (インド)
寄附活動



CIC (インドネシア)
デング熱対策の魚の放流

ガバナンス

コーポレートガバナンス	34
コンプライアンス	35
リスクマネジメント	41

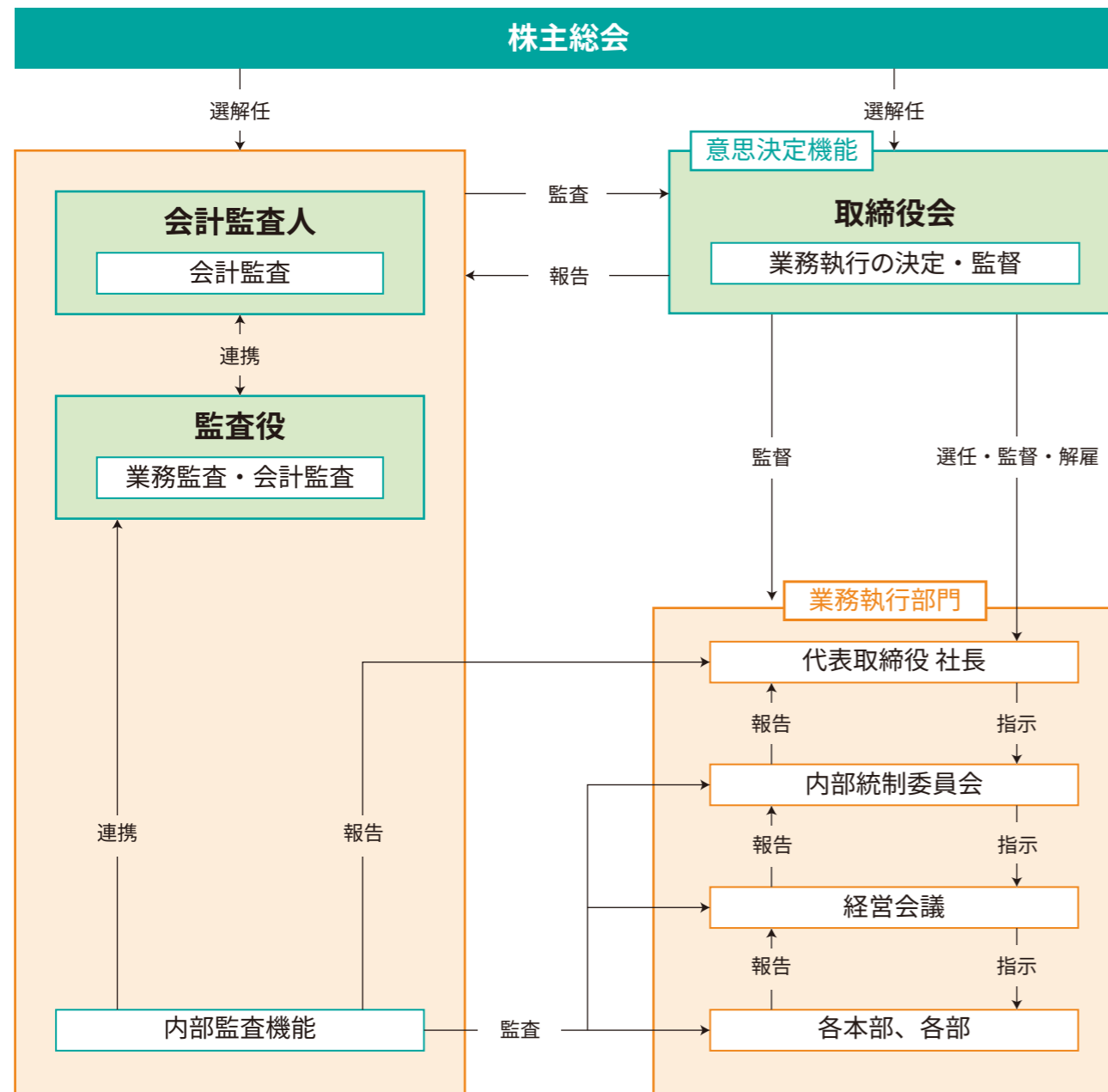


コーポレートガバナンス

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。2022年度には、計9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)

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。

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、取引先様、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製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

ステークホルダーの期待に応えるために

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。当社はこれまで経営理念に基づく「CSR 指針」を掲げて、ステークホルダーの皆様との健全な関係の維持・発展に努めてまいりましたが、時代の変化に合わせて、新たに「サステナビリティ指針」として改定いたしました。今後は新たな指針を踏まえて、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通じて、期待に応えられるようキャタラーグループ全員で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。環境変化といった外部からの刺激に対して、的確に対処できるよう常に体力増進（組織力向上）に努めなければなりません。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。近年は、内部統制委員会によるC-ICS(Cataler-Internal Control System)の取組みも加速させており、今後内部監査組織の充実やリスクマネジメントを一層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、知恵を絞って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、持続的成長を果たしてまいります。



取締役専務執行役員
佐伯 元康

マネジメント体制

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。

経営理念を実現するために、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。

第1章 人との関わり

明るい職場づくり

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、働く仲間の多様性を尊重し、互いを信頼し認め合う一人ひとりが活躍できる職場を目指します。
- ▶キャタラーは、差別やハラスメントのない、安全で快適な職場づくりに取り組みます。
- ▶キャタラーは、労働・雇用に関する法令および規則を遵守するとともに、均等な雇用機会の提供と、労働条件の維持向上に努めます。

- ▶誠実に仕事をし、自らの能力を最大限に発揮して、最善を尽くします。
- ▶仲間のアイデアに耳を傾け、様々な考えや意見を尊重します。
- ▶ハラスメントを行わず、差別をしません。
- ▶ダイバーシティを推進し、問題解決と変革に努めます。
- ▶安全に関する手順に従い、法令および規則を遵守します。
- ▶事故や傷病が発生した場合には、被害拡大防止に努め、直ちに報告します。

人権

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、お客様や従業員、そしてキャタラーの事業活動に関わるあらゆる人の人権を尊重します。

- ▶「世界人権宣言」および「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、「株式会社キャタラー人権指針」を遵守します。
- ▶賃金、福利厚生、児童労働、強制労働等に関する国際的な人権に関する義務、法令、規則および会社のルールを遵守します。
- ▶ビジネスパートナーの選定には、人権の観点からの適切な調査（デューデリジェンス）を実施します。

<p>個人情報</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、個人情報の取り扱いにおいて、法令の遵守を徹底するとともに、プライバシーに配慮し、お客様に選ばれる製品・サービスを提供します。 ▶キャタラーは、仕入先などのビジネスパートナーと協力し、適切かつ長期的な観点から、個人情報管理体制を構築します。 ▶キャタラーは、従業員に対し継続的に教育を実施し、プライバシー尊重の企業文化を醸成します。 <p>▶お客様の声に真摯に耳を傾け、お客様のプライバシーを尊重します。</p> <p>▶お客様の個人情報を利用するときは、責任をもって扱い、お客様に寄り添った製品・サービスを生み出し、お客様の幸福と満足を目指します。</p> <p>▶法令、規則および会社のルールを遵守し、個人情報を適切に管理します。</p>
<p>第2章 社会との関わり</p>
<p>環境</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、クリーンで安全な製品を提供します。 ▶キャタラーは、積極的に環境負荷の低減を目指し、また資源を持続させる活動を行います。 ▶キャタラーは、製品のライフサイクル全体にける環境負荷を評価しその低減に努めます。 ▶キャタラーは、仕入先などのビジネスパートナーと連携して、各国・地域トップクラスの環境への取り組みを継続的に推進していきます。 <p>▶国際的な環境基準を遵守し、地域の環境問題に積極的に取り組みます。</p> <p>▶環境に与える影響を予測・評価し、環境リスクの回避や低減に努めます。</p>
<p>交通安全への取り組み</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、交通安全に関する意識の向上と、安全対策の普及に取り組みます。 <p>▶交通ルールを遵守し、他の模範となる思いやりのある運転に努め、交通安全を積極的に推進します。</p>

<p>社会貢献活動と地域社会との関係</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、町いちばんの会社を目指します。 ▶キャタラーは、地域に根差した社会貢献活動を行います。また、良き企業市民として、地域や社会が抱える課題に取り組みます。 ▶キャタラーは、防災活動に取り組み、災害時の地域の復旧活動にも貢献します。 <p>▶一人ひとりがボランティア活動などの社会貢献活動に積極的に参加します。</p> <p>▶寄付・協賛を行うときは、法令、規則および会社のルールを遵守します。</p> <p>▶不当に便宜を獲得する目的で寄付・協賛を行いません。</p>
<p>官公庁との関係・政治活動</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、官公庁と適切で透明な関係を維持します。 ▶キャタラーは、政治（政党）・行政（官公庁）と透明かつ公正な関係づくりに努め、法令および規則に従い適切な行動をとります。 <p>▶政治・行政および公務員との健全かつ透明な関係を維持します。</p> <p>▶政治献金や寄付を行うときは、法令、規則および会社のルールを遵守します。</p> <p>また、キャタラーに関する意思決定に影響を与えたり、その他の不当に便宜を獲得したりする目的で政治献金や寄付を行いません。</p>
<p>企業広報活動</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、タイムリー、オープンかつフェアに、正確かつ適切な情報を提供することで、ステークホルダーとの健全な関係の維持・向上に努めます。 ▶キャタラーは、ステークホルダーからの批判・要望に耳を傾けます。 ▶キャタラーは、他者への敬意と思いやりを忘れず、誹謗中傷となるような発信、キャタラーの社会的信頼を損なう発信を行いません。 <p>▶ブランド価値向上の重要性を理解し、正確かつ適切な情報を伝えます。</p> <p>▶会社から承認を得ない限り、キャタラーを代表するような発言、報道機関へのコメントは行いません。報道機関など外部からの問い合わせを受けたときも、会社から承認を得ることなく答えません。</p> <p>▶ソーシャルメディアでの発言は個人のものであり、キャタラーのものではないことを明確にします。</p> <p>▶オンライン上でのやり取りを含め、高い倫理観を持ち、礼儀・礼節をわきまえた広報・コミュニケーション活動を行います。</p> <p>▶お客様、ビジネスパートナー、会社、従業員などの機密情報を保護します。</p>

第3章 誠実な事業活動

安全性の追求と製品の品質

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、製品の安全性を、最も優先すべき事項の一つとしています。
- ▶キャタラーは、安全で品質の高い製品をお客様に届けられるよう、研究開発・設計・生産・品質管理・アフターサービスに取り組みます。

- ▶お客様の期待と信頼にこたえるため、製品の安全性と品質を確保します。
- ▶法令、規則およびキャタラーの基準に従います。
- ▶製品の安全性や品質に関する懸念や問題があるときは、速やかに報告、対処します。

研究開発活動

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、安全かつ高品質な製品・サービスを提供します。
- ▶キャタラーは、最先端技術の研究開発を積極的に推進します。
- ▶キャタラーは、研究開発を行うにあたり、法令を守り、研究開発パートナーとの契約に違反することや、第三者の知的財産や機密情報の不正な使用を行いません。

- ▶お客様第一の製品づくりのために、研究開発を推進します。
- ▶研究開発パートナーとの相互の信頼関係の維持に努めます。
- ▶研究開発および製品化にあたり、第三者の知的財産を尊重します。

調達活動

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、取引先との相互信頼に基づく相互繁栄を目指します。
- ▶キャタラーは、製品の生産地で部品、資材等も調達する現地調達化を推進します。
- ▶キャタラーは、公正かつ合理的な基準に基づいて最良の取引先を選定します。

- ▶取引額や取引期間にかかわらず、すべての取引先と公平かつ誠実に取引を行います。
- ▶取引先について、適切な調査（デューデリジェンス）を実施するとともに、以下の基準で選定します。
 - ・人権を尊重し、責任ある調達慣行に取り組んでいること
 - ・キャタラーの企業倫理観やダイバーシティへの取り組みを理解していること
 - ・品質、価格、信頼性、技術的優位性と納期を含む客観的基準を満たしていること

- ▶意思決定の独立性が疑われるような、利益相反やそのように見える行為を行いません。
- ▶取引先からは、会社のルールの範囲内で、適切で合理的な金額の贈答や接待のみを受けます。

営業活動と公正な競争

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、お客様のニーズに合った魅力ある製品やサービスを開発し、公正な競争と信頼性のあるマーケティング活動を通じてお客様に提供します。
- ▶キャタラーは、ビジネスパートナーと信頼関係を構築し、相互の繁栄を目指します。

- ▶お客様第一の姿勢を貫きます。
- ▶事実を正しく伝え、誤解を招かないような方法で製品・サービスを提供します。
- ▶広告やマーケティングでは、法令、規則および会社のルールに従い、十分に裏付けされた情報を伝えます。
- ▶価格やコスト等、競争にかかわる条件について競合他社と協議・合意はしません。

国際的な事業活動

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、各国・地域の文化・慣習・歴史を尊重し、その国・地域および国際取引における法令および規則を遵守します。
- ▶地域社会の発展に貢献し、どの地域でも町いちばんの会社を目指します。

- ▶各国・地域の文化・慣習・歴史を尊重します。
- ▶国際取引（輸出入）に適用される法令および規則を遵守します。
- ▶経済制裁、輸出規制の対象を確認するとともに、会社のルールを確認・遵守します。
- ▶貿易関連規制やルールを遵守し、分類、価額、原産国などを正確に記録、保管します。

正確な記録管理

< 取組みの思い >

- ▶キャタラーは、正確で偽りのない記録を作成し、保管します。
- ▶キャタラーは、正確な財務状況を公正かつタイムリーに開示します。
- ▶キャタラーは、適正な納税を行います。

- ▶すべての資産、負債、収入、支出を漏れなく正確に、適切な期間・勘定に、遅滞なく記録します。
- ▶完全で正確な記録を残すことにより、業務の効率化、リスクの軽減、規制の遵守を推進し、責任ある意思決定を行います。

<p>資産の保護と機密管理</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、設備や機器などの有形資産、知的財産や機密情報などの無形資産いずれも適切に保護します。 ▶キャタラーは、営業秘密などの情報資産を適切に管理・活用します。 ▶キャタラーは、情報漏洩への対応など、適切なセキュリティ体制を構築し、継続的な改善を行います。 <p>▶会社の資金や資産を、会社のルールに従って誠実に取り扱います。</p> <p>▶会社から支給されるパソコンや携帯電話、その他電子機器が会社資産であることを十分に認識し、利用します。</p> <p>▶会社資産の棄損、乱用、紛失、盗難を防ぐために注意を払い、不適切な使用を目にした場合には会社に報告します。</p> <p>▶機密情報、IT システム、工場設備といった会社の資産を外部の攻撃やリスクから保護するために必要な方法を確認し、実践します。</p> <p>▶技術、情報、IT システム、インターネットを扱うときには、セキュリティを常に意識します。</p> <p>▶必要な教育・訓練をタイムリーに受講し、セキュリティ意識の高い企業風土の醸成・維持に貢献します。</p>
<p>インサイダー取引</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、保有する未公表の重要事実が不当に開示・使用されないよう管理します。 ▶キャタラーは、インサイダー取引を許しません。 <p>▶適切な情報管理を行い、未公表の重要事実が漏洩しないようにします。</p> <p>▶業務上共有が必要な相手とのみ未公表の重要事実を共有します。</p> <p>▶未公表の重要事実を、家族、友人を含むいかなる者にも、いかなる方法によっても開示しません。</p> <p>▶未公表の重要事実が公開され、法令、規則および会社のルールが定める時間が経過するまで、関連する有価証券を取引しません。</p>
<p>第4章 フェアな活動</p> <p>贈収賄防止</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、決して賄賂の授受を行いません。 ▶キャタラーは、ファシリテーションペイメントを行いません。 <p>< 定義 ></p> <p>賄賂とは、不当な便宜を得ることを目的として、直接・間接を問わず、公務員や取引相手に授受される有形・無形の利益を指します。</p> <p>ファシリテーションペイメントとは、行政サービスや許認可を円滑にするために、公務員個人に対して行われる支払いを指します。</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▶賄賂の申出、提供、受領、要請を行いません。 ▶ファシリテーションペイメントを行いません。 ▶取引相手が公務員かどうかを確認し、公務員との取引に適用される法令、規則および会社のルールに従います。 ▶贈答・接待や、寄付・献金を行うときは、法令、規則および会社のルールを遵守します。 ▶公務員から紹介を受けた人物および直近公務員だった人物を採用するときは、法令、規則および会社の採用ルールを遵守します。 ▶適切な調査（デューデリジェンス）によるスクリーニングを行い、ビジネスパートナーを理解します。 ▶すべての取引を適正に記録し、保管します。 <p>贈答・接待</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、誠実な企業活動を通じて、ステークホルダーと長期にわたる強固な関係を築きます。 ▶キャタラーは、正当な目的、かつ合理的な金額の範囲内で贈答や接待を行います。 <p>▶贈答・接待に関する法令、規則および会社のルールを遵守します。不当な取引上の便宜を獲得する目的で贈答や接待を行いません。</p> <p>▶贈答や接待を行う際は、正当な目的、かつ合理的な金額の範囲内で行い、すべての支出を記録します。</p> <p>▶いかなる相手にも贈答や接待を要求しません。</p> <p>マネーロンダリング防止</p> <p>< 取組みの思い ></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶キャタラーは、信頼できるお客様やビジネスパートナーと取引し、マネーロンダリング防止に関する法令および規則を遵守します。 ▶キャタラーは、マネーロンダリングを許しません。 <p>< 定義 ></p> <p>マネーロンダリングとは、犯罪行為で得た資産を、出所を隠して、正当な資産であると見せようとする違法行為のことです。</p> <p>▶適切な調査（デューデリジェンス）を通じて、お客様、仕入先その他のビジネスパートナーが違法行為に関与していないかを確認します。</p> <p>▶現金による多額の支払いを要求された場合、通常の対価以上の金額を支払うことを提案された場合、支払いを行った口座とは異なる口座への返金要求を受けた場合など、マネーロンダリングが疑われる状況への警戒を怠りません。</p> <p>▶不審な取引を知った場合、会社が適切な措置を講じられるよう、速やかに会社へ報告します。</p>
--

利益相反

< 取組みの思い >

▶キャタラーは、従業員が職務にあたって、個人の利益を追求し、会社と利益が相反する行為（利益相反行為）を行うことを許しません。

▶誠実に行動します。

▶キャタラーの事業のために、最善を尽くします。

▶キャタラーの利益を損なう、あるいは損なうように見える、以下のような行為を行いません。

- ・ 家族、恋人、親しい友人の雇用を不当に優遇すること
- ・ キャタラーと競合関係にあるビジネスに関わること
- ・ キャタラーの財産、情報または立場を利用して個人的な利益を得ようとする
- ・ キャタラーの取引先に多額の投資を行うこと
- ・ 家族、恋人、親しい友人が経営を行っている会社等と、キャタラーとの取引に関わる
- ・ キャタラーを代表して交渉中の取引先から、贈答品を受け取る

▶利益相反が生じている場合や生じる可能性がある場合には、その状況、取引、関係について会社に報告します。

スピークアップ

キャタラー行動指針は、できる限り様々な状況での我々がとるべき行動の指針や考え方をまとめていますが、それでも、自分の行動に確信がもてないときや、職場での不正やその疑いに気づいたときは、上司や社内の専門部署に相談、報告してください。また、社外の相談窓口にも相談することもできます。

実際に相談するときに事実を完全に把握している必要はありません。

むしろ、会社がタイムリーに対応できるように速やかに相談することが重要です。

キャタラーは、キャタラー行動指針に反する行為に厳格に対処します。

受領した相談を公正に調査して、必要な再発防止に取り組みます。

通報者保護

キャタラーでは、スピークアップをした従業員（通報者）や調査に協力した従業員に対して、通報や調査協力を行ったことを理由として、不利益な取り扱い（解雇、降格等）をしません。

通報者や協力者を探索したり、不利益な取り扱いをしたりした者は、懲戒処分を受ける可能性があります。

万が一、探索行為や不利益な取り扱いがあった場合には、直ちに報告してください。

スピークアップの方法

スピークアップには以下のような方法があります。

上司への相談：あなたの直属の上司、またはあなたの所属する組織以外の管理監督者にも相談できます。

社内の専門部署：人事部門、法務部門などの専門部署に相談することができます。

社外の専門窓口：以下に示す専用の窓口へ、匿名で相談ができます。

キャタラー窓口		オールトヨタ スピークアップ窓口
行動倫理に違反する行為や法令違反行為に気づいたときは、以下相談窓口にご相談ください。(例：パワハラ・セクハラ・ルール違反等)		
社 内	人事部 TEL : 0537-72-7864(内線 : 10001) Email : soudan@cataler.co.jp	<p>原則は、「キャタラー相談・通報窓口」をご利用ください。 ※人間関係に関する相談や人事・待遇に対する意見・要望については、職場上司 または「キャタラー相談・通報窓口」にご相談ください。 虚偽の内容や他人への誹謗中傷など、善悪に基づかない通報を行った場合には規定に従って処分される場合があります。 (相談通報規程 第4条(5))</p> <p>※資料や証拠をご提供いただけず、事実関係の確認ができない場合には調査や是正措置に限界がありますので、ご了承ください。</p> <p>不正・法令違反に関する通報を受付(匿名通報可)</p> <p>[24時間WEB受付] https://portal.dq-helpline.com/alltoyotasu 共通ID : alltoyotasu 共通PW : 18670319</p> 
	労働組合 Email : kumiai@cataler.co.jp	
社 外	錦城法律事務所 松川正紀氏 TEL : 0120-75-5532 Email : soudan@cataler.co.jp	
	予約受付 : 月～金 9:30～17:30 流れ : 予約⇒指定された日時に相談	

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、キャタラー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、内容を改めて理解する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。2022 年度は（海外含む）11 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。

また Multi Feedback（同僚・部下からの管理・監督者に対する多面評価）のようなハラスメント防止も目的とした新たな施策も始めています。

【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
- ・トヨタオールトヨタスピークアップ窓口

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ほか、業務上公務員と接触するときの事前承認手続、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手続・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、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、2022 年度の法令違反はありませんでした。

また、許可を取得してキャタラーグループの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ことがないように、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事業維持継続を行う「感染症 BCM（事業継続マネジメント）」を策定、また「サイバー攻撃のリスク」ならびに「プライバシーの保護」等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」「地域社会貢献」「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。

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

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

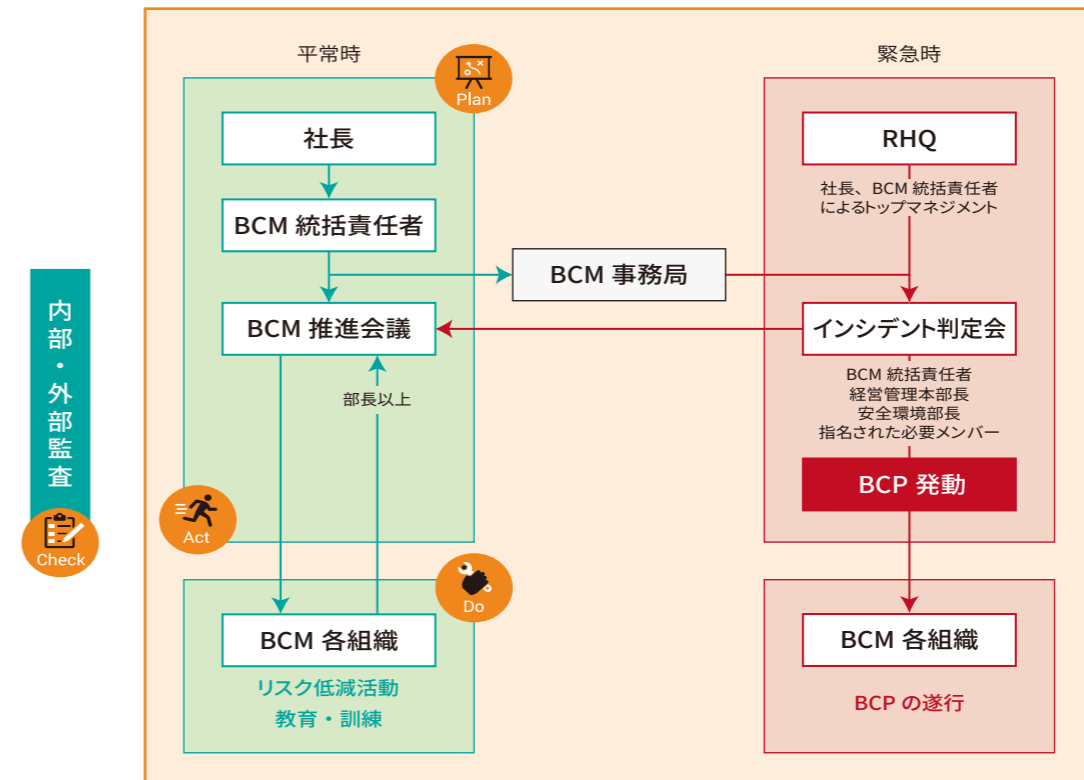
キャタラーグループ	CAC (本社)	CCC (中国)	CTC (タイ)	CSA (南アフリカ)	CNA (北米)	CIC (インドネシア)	CIN (インド)	CEC (チェコ)
ISO22301	2014年	2021年	2017年	2020年	—	2019年	—	—

※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。

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、サイバー攻撃等）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実施しています。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。



自然災害への備え

活動組織

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。

2022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

具体的な取り組み

いつ起こるか分からない自然災害に備え、ハード・ソフト両面で対策を行っています。ハード面では従来からの建物・設備の耐震補強や落下物対策、タンク類からの危険物漏洩対策に加え、2014年にキャタラー独自の防波堤と水門を設置。帰宅困難時用の食料の備蓄も行っています。



津波対策の防波堤



津波対策の水門



落下物対策 配線ラック振れ止め

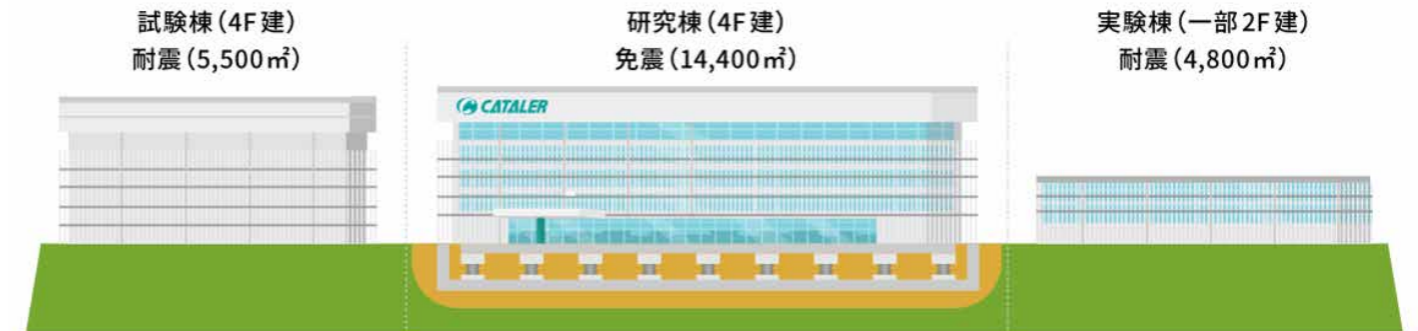


薬品漏洩対策 緊急遮断弁アンカー設置

研究開発拠点 減災へ取り組み

キャタラーの生産拠点は国内外併せて8つありますが、研究開発拠点は、日本国内にしかありません。そのため、大規模な自然災害が発生した際のリスクヘッジとして、2017年11月に研究開発拠点「キャタラーアーク・クリエイション・センター」を災害リスクの低いエリアに建設しました。

また、本施設の研究棟（4階建て）では、揺れの軽減効果や二次災害のリスク減少効果の高い免震構造を導入しています。



ソフト面では、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。そうすることで、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	3月
総合防災訓練	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



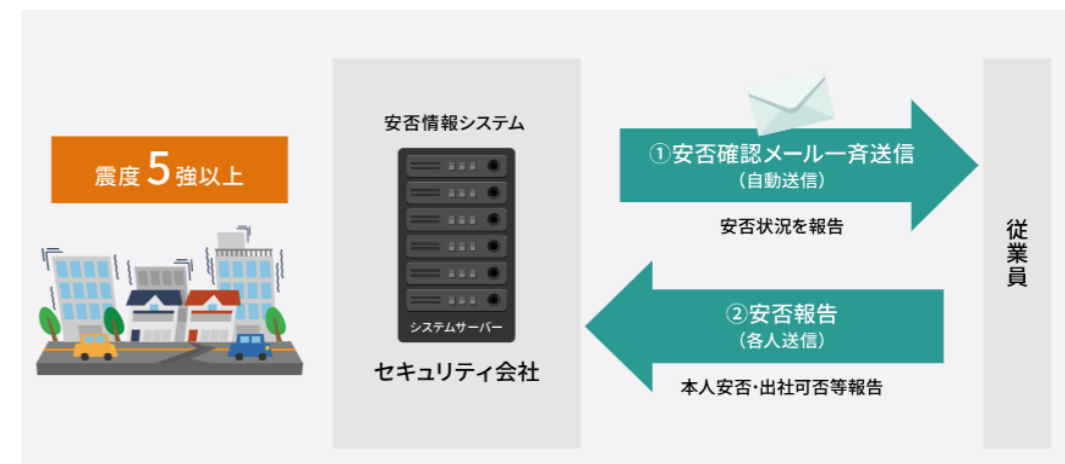
総合防災訓練



シミュレーション訓練

安否確認システム

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。それ以外でも、大型台風や集中豪雨に見舞われた場合は、天候回復後にシステムを活用し、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も、長期連休が明け前に従業員に体調確認調査を行うことで安全で安心な出社を促すことができ、システムを有効的に活用しています。



地域との連携・貢献

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

基本的な考え方

キャタラーでは、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、情報セキュリティ管理規則を定め、情報資産を守り、キャタラーとステークホルダーの安全・安心を確保するよう組織的かつ継続的に改善を行っています。

情報セキュリティ管理規則基本姿勢

1. 法令遵守
情報セキュリティに関係する法令、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します
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てまいります
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・サービスを提供します
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します
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います

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します
2. 情報セキュリティ規程の整備・遵守
情報セキュリティに関する規程を策定して、遵守します
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します
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ます
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います
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します

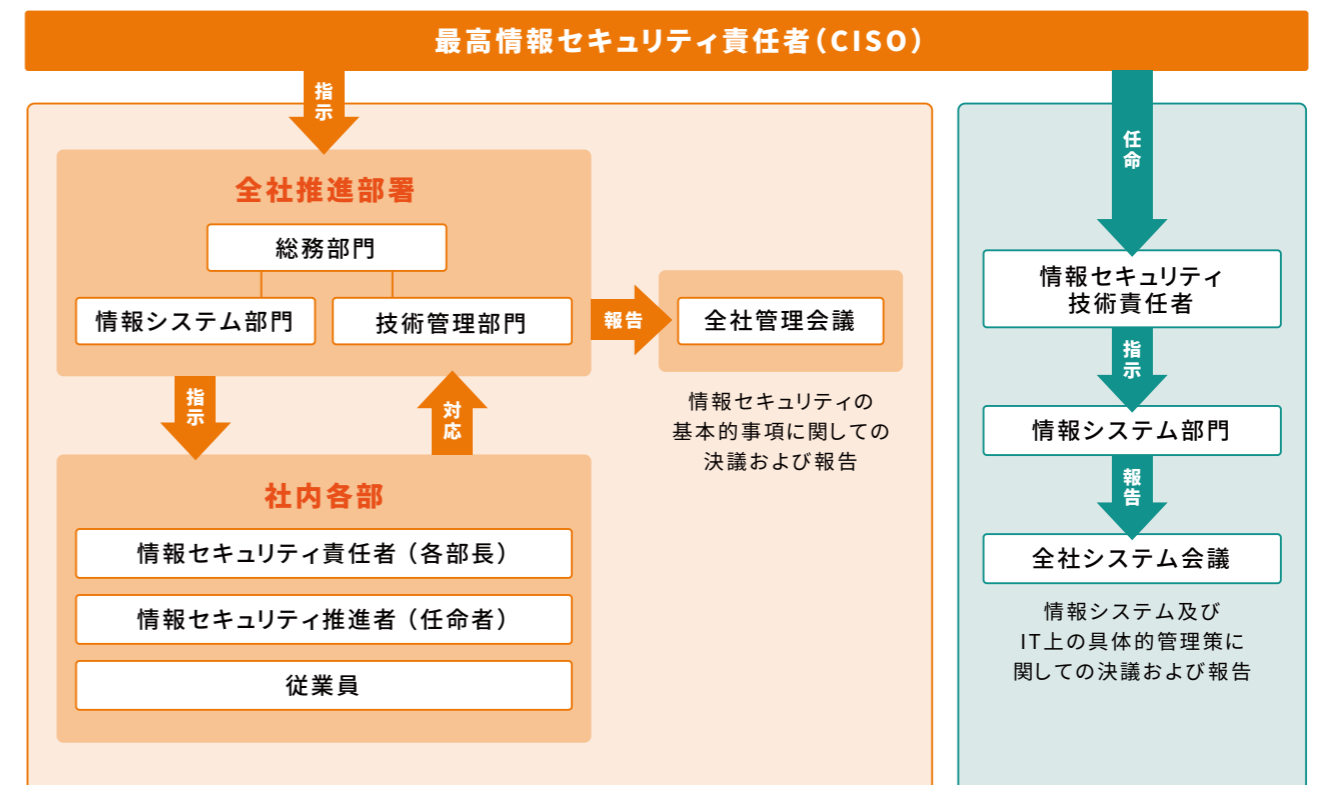
推進体制

「最高情報セキュリティ責任者（CISO）」のもと、全社の情報セキュリティを統括し、セキュリティポリシーとプロセスを監督しています。

「全社推進部署」は、CISO 配下の総務・情報システム・技術管理の3部門で構成し、具体的な方策の立案と推進を図りながら、社内各部に「情報セキュリティ責任者」を配置し、日常のセキュリティ管理を実施しています。

情報セキュリティの進捗は、全社会議で定期的に報告され、全部署が連携して情報資産の保護に取り組んでいます。

また、技術面は、CISO の任命を受けた「情報システム技術責任者」がリードし、情報システム部門が支援、全社システム会議での報告を通じて方針を決定しています。



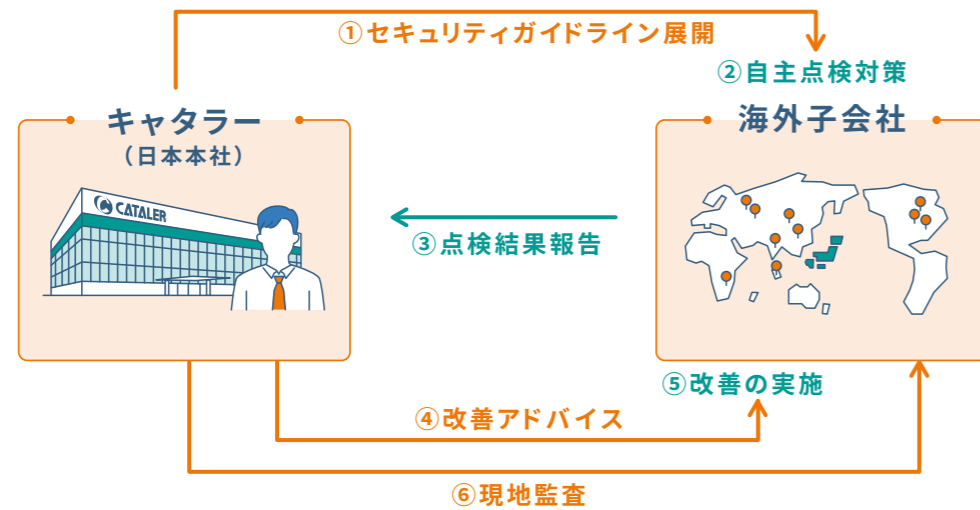
取り組み内容

キャタラーにおける取り組み

- ・セキュリティガイドラインに基づくセキュリティ強化と PDCA によるレベルアップ
- ・自工会等のサイバーセキュリティガイドラインへの準拠
- ・地域やお客様の要求に基づくセキュリティ対策の徹底
- ・役員や従業員へのセキュリティ教育の実施
(基本教育、階層別研修、セキュリティメルマガ、標的型攻撃メール対応訓練など)

海外子会社との取り組み

キャタラーは、海外子会社を含むグローバルな事業展開における情報セキュリティの強化に努めています。海外子会社はセキュリティガイドラインに従い、定期的な自主点検を実施し、その結果を本社に報告しています。本社はこれを受けて改善指導を行い、年1回の現地監査で対策の進捗を確認します。



また、新たに発見されるセキュリティ脆弱性に対しては、本社が情報を即時に海外子会社に通知。子会社は速やかな対応と実施結果の報告を行い、グローバルなセキュリティリスクを最小限に抑えています。これにより、世界各地で統一されたセキュリティポリシーの実行とリスク管理を実現しています。

サプライチェーンにおける取り組み

自社のみならず仕入先様においても情報セキュリティ対応が重要と考え、自工会等のサイバーセキュリティガイドラインへの取り組みを推進しています。また、キャタラーの取り組み施策を開示し、サプライチェーン全体でのセキュリティ強化を推進しています。

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総務・人事本部長、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。

▶個人情報に関する基本方針はこちら

知的財産保護

基本的な考え方

キャタラーでは、研究開発活動の成果としての「知的財産」を企業価値の最大化に向けた成長・収益を支える重要な経営資源と考えており、行動指針の「IV.7. 知的財産権の保護」の中で「従業員は自社の保有する知的財産権を守るとともに、他社の知的財産を尊重しなければならない」と規定しています。そのため、自社事業を支える戦略的な知的財産の確保、取得した知的財産の維持管理に努めています。一方で、他者の知的財産を侵害しないよう適宜調査を行うとともに、他者の知的財産侵害に対する回避・予防策などの適切な措置をとっています。

主な取り組み

・知的財産における戦略

研究開発の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あると考え、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従業員教育

自社の知的財産の維持管理や他者の知的財産侵害に対する回避・予防などを開発者一人ひとりが確実に対応するために、開発部門の従業員を対象に職能資格毎の知的財産教育を実施しています。

ESG データ

環境 

集計期間：年「1-12月」 / 年度「4-3月」

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	
CO ₂	千t-CO ₂ /年	14.97	16.04	16.47	14.86	14.63	12.45	
廃棄物	排出量	千t	0.32	0.29	0.29	0.27	0.20	0.24
	排出量原単位	t/製品千個	0.045	0.044	0.039	0.040	0.029	0.038
環境事故	件	0	0	0	0	0	0	

社会 

集計期間：各年度末3月末時点

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員数(グループ)	名	2,123	2,254	2,473	2,447	2,470	2,513	
従業員数(単体)	男性	名	780	805	858	876	910	
	女性	名	191	198	198	207	214	
	合計	名	971	1,003	1,056	1,083	1,083	1,124
	女性の割合	%	19.6	19.7	18.8	19.1	19.5	19.0
雇用形態別	正社員数	名	791	827	871	893	900	938
	契約社員数	名	119	121	121	106	102	90
	派遣社員数	名	61	55	64	84	81	96
	合計	名	971	1,003	1,056	1,083	1,083	1,124
障がいのある方の雇用	雇用者 ^{*1}	名	11	11	15	16	15	21
	雇用率 ^{*1}	%	1.76	1.73	2.27	2.27	2.13	2.54
平均年齢(単位)	歳	36.0	36.7	36.8	37.2	38.9	37.7	
平均勤続年数(単位)	年	12.8	12.8	12.8	13.8	13.9	13.0	

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
採用人数(単位)	新卒	名	22	27	31	26	23	28
	キャリア採用	名	19	31	37	16	24	40
離職人数	自己都合	名	22	22	24	15	28	25
	定年	名	6	4	10	2	4	11
新卒の女性採用割合	%	22.7	25.9	19.4	30.8	21.7	28.6	
育児休業取得者	名	10	12	15	7	15	22	
育児休業取得率	男性	%	2.2	5.1	11.8	4.5	16.7	30.8
	女性	%	100	100	100	100	100	100
育児休業復帰率	%	100	100	93	100	93	95.5	
介護休業取得者数	名	2	1	0	1	0	1	
短時間勤務利用者数	名	25	29	22	26	37	40	
研修・教育	教育プログラム数	件	83	84	83	85	108	119
	教育力量取得数	件	2,181	1,541	1,911	1,945	2,010	4,363
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
婦人科社内検診受診率	%	—	57.0	63.0	79.0	81.0	80.0	
風しん抗体保有率	%	—	99.2	99.2	99.2	99.2	99.2	
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	41.3	

ガバナンス 

集計期間：年度「4-3月」

		男性	女性	開催回数		
取締役	人数(うち非常勤)	名	8 ⁽²⁾	0 ⁽⁰⁾	取締役会	9
監査役	人数(うち非常勤)	名	3 ⁽²⁾	0 ⁽⁰⁾	監査役協議会	7

環境分野の第三者検証

検証意見書

2023年7月3日
意見書番号：SGS23/086

株式会社キャタラー
静岡県掛川市千浜 7800
代表取締役社長
石田 雅資 様

検証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、株式会社キャタラー（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、GHG等に関するステートメント）について、検証基準（ISO14064-3:2019及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関するステートメントについて、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。GHG等に関するステートメントの作成及び公正な報告の責任は組織にある。

検証範囲

検証対象は、Scope1 及び Scope2、エネルギー消費量、Scope 3 である。
対象期間は 2022 年 1 月 1 日～2022 年 12 月 31 日である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：本社及びアーククリエイションセンターの現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的な手続及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 4.8）、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（Ver. 2.4）、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. 3.2）、LCI データベース IDEA（Ver.3.2）及び組織が定めた手順を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関するステートメントが、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。
なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町134
横浜ビジネスパーク ノーススクエア 1
認証・ビジネスソリューションサービス
経営委員会メンバー
認証・認定統括責任者

竹内 裕二

1 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の履行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

別紙

2023年7月3日
意見書番号：SGS23/086

検証対象範囲の詳細

検証対象	検証範囲	GHG等に関するステートメント
1 Scope 1, 2 (エネルギー起源) 及びエネルギー消費量	組織及び連結子会社 (8生産拠点、3非生産拠点)	Scope 1 : 組織単体 9,296 t-CO ₂ 連結子会社 18,942 t-CO ₂ 合計 28,238 t-CO ₂ Scope 2 : 組織単体 7,444 t-CO ₂ 連結子会社 24,206 t-CO ₂ 合計 31,650 t-CO ₂
2 Scope 3 (カテゴリー1)	組織単体	1,027,632 t-CO ₂
3 Scope 3 (カテゴリー2)	組織単体	7,052 t-CO ₂
4 Scope 3 (カテゴリー3)	組織単体	3,673 t-CO ₂
5 Scope 3 (カテゴリー4)	組織単体	728 t-CO ₂
6 Scope 3 (カテゴリー5)	組織単体	16 t-CO ₂
7 Scope 3 (カテゴリー6)	組織単体	497 t-CO ₂
8 Scope 3 (カテゴリー7)	組織単体	1,805 t-CO ₂
9 Scope 3 (カテゴリー8)	組織単体	466 t-CO ₂
10 Scope 3 (カテゴリー9)	組織単体	2,901 t-CO ₂
11 Scope 3 (カテゴリー12)	組織単体	91 t-CO ₂

2 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms_and_conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の履行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

方針類

方針一覧

カテゴリ	指針・ガイドライン	掲載ページ
キャタラーのサステナビリティ	サステナビリティ指針	P4
環境	環境指針	P8
社会	品質指針	P15
	調達指針	P18
	仕入先サステナビリティガイドライン	P18・P20
	人権指針	P21
	女性活躍推進法に基づく行動計画	P21
	安全指針	P26
ガバナンス	行動指針	P35
	事業継続基本指針	P41
	情報セキュリティ管理規則基本姿勢	P44
	情報セキュリティ取り組みの原則	P44
	個人情報に関する基本指針	P45