Cataler Sustainability Report 2025

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

- 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

- 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

- 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 ・・・・・ 47

■ 方針類 ・・・・・ 49

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・販売における事業活動を通じ、「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に関わる取り組みを、ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から整理して報告しています。本報告書を通じて、ステークホルダーの皆様には当社への理解を一層深めていただければ幸いです。

（対象期間）

2024 年度（2024 年 4 月～ 2025 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）

2025 年 9 月（前回 2024 年 12 月）/ 次回発行予定　2026 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

（免責事項）

本報告書には、キャタラーおよび対象範囲となる会社の過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた過程ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。過去の報告書で提供した情報を修正、再記述する場合や、重要な変化がある場合は、その内容を本報告書に記載します。

（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

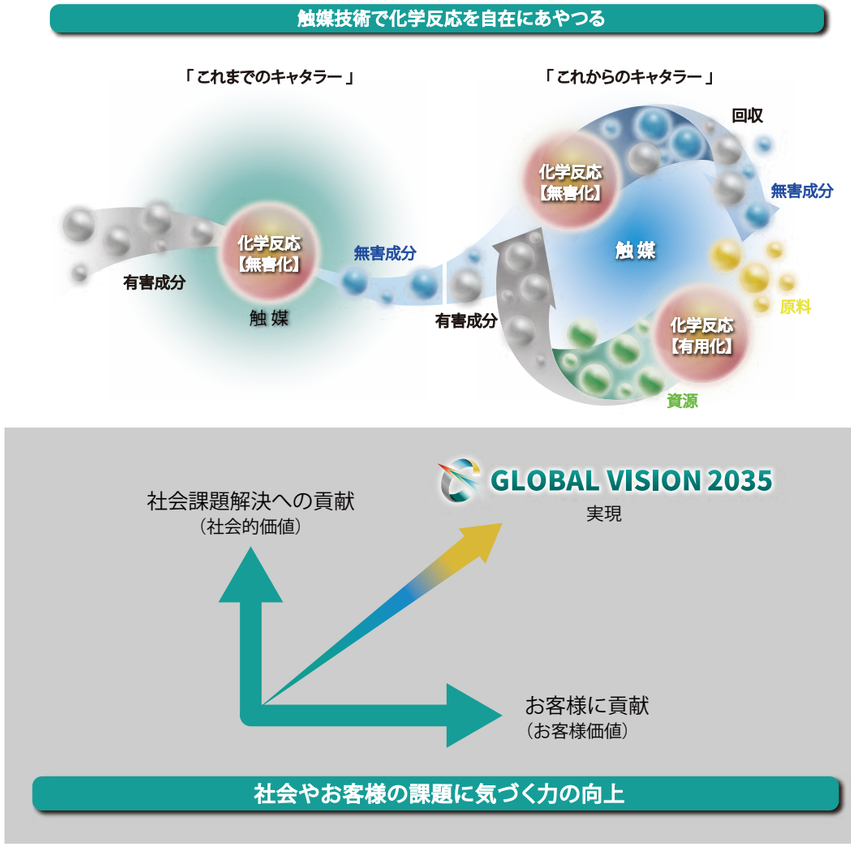
キャタラーは、「触媒技術による化学反応の自在な制御」をコアに、自動車排ガス浄化分野で社会課題解決に貢献してきました。最近では、国連など国際社会が展開する“持続可能性へのグローバルな課題認識”や、脱炭素化の政策強化、循環型社会の構築に向かう流れが日々進化しています。当社は、これらの国際的潮流や持続可能性課題の質的・量的な変化を正確にとらえ、経営判断や事業戦略の中核要素として積極的に取り込んでいます。今後は、単なる社会規範遵守を超え、「事業構造そのものに持続可能性を根付かせる」ことによって、不確実な将来環境にも耐性ある企業体質を目指しています。

2024 年発表の「GLOBAL VISION2035」では、私たちが「社会にとってなくてはならない存在」としてあるべき姿や、時代の変化を的確に捉え、技術と製品を通じて社会とお客様に新たな価値をもたらすこと――つまり、幅広い社会課題解決に向け積極的に挑戦し続ける姿勢を明確にしました。触媒事業を核としながら、循環型社会・脱炭素社会の実現を目指し、環境負荷の低減、新たなエネルギーや資源循環の技術開発・事業化など、複数の利益源を持つしなやかな事業構造へと変革を加速しています。社会やお客様の多様な課題を深く見つめ、変化に柔軟に適応する企業体質の確立を企業ビジョンとして掲げています。

2024 年発表の「GLOBAL VISION2035」では、私たちが「社会にとってなくてはならない存在」としてあるべき姿や、時代の変化を的確に捉え、技術と製品を通じて社会とお客様に新たな価値をもたらすこと――つまり、幅広い社会課題解決に向け積極的に挑戦し続ける姿勢を明確にしました。触媒事業を核としながら、循環型社会・脱炭素社会の実現を目指し、環境負荷の低減、新たなエネルギーや資源循環の技術開発・事業化など、複数の利益源を持つしなやかな事業構造へと変革を加速しています。社会やお客様の多様な課題を深く見つめ、変化に柔軟に適応する企業体質の確立を企業ビジョンとして掲げています。

これからも、持続可能性課題の進化と変化に敏感かつ的確に対応し、技術と人、そしてパートナーとともに循環型社会に貢献する明日を目指してまいります。

▶GLOBAL VISION2035 はこちら



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歩んでゆく企業として、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

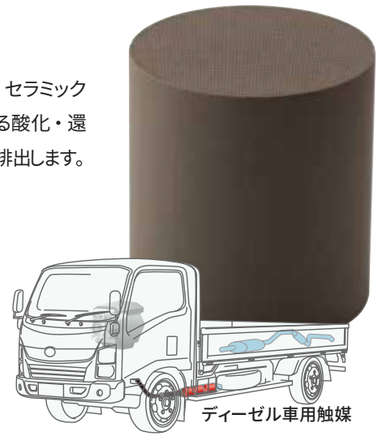
ガソリン車用触媒

① ガソリン車用触媒

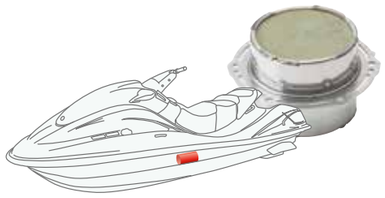
排ガス中の有害物質（炭化水素、一酸化炭素、窒素酸化物）を、セラミックや金属製のハニカム構造体の穴の中に塗布された触媒による酸化・還元反応によって窒素や水、二酸化炭素に変換。無害成分として排出します。

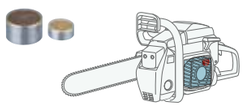
② ディーゼル車用触媒

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、一酸化炭素を浄化し、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と金属製のパイプを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。

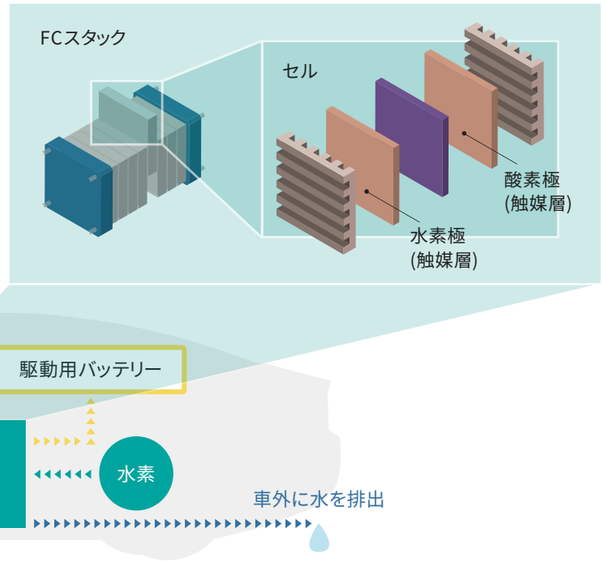
⑤ 汎用エンジン用触媒

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」を製造しています。

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目指しています。

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規模の問題解決に貢献す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）」の達成に寄与し、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の実現につながり、持続可能な社会の発展と貢献につながると考えています。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て、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 事務局が主管となり、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、目標設定および達成に関する議論・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つの優先課題および 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行い、PDCA サイクルを回すことでこの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

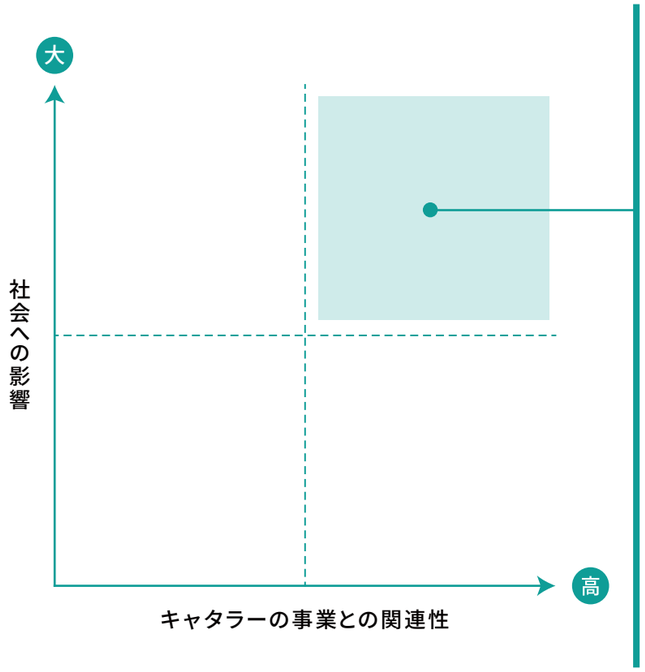
SDGs の 17 のゴールと 169 のターゲットを軸に①事業との関連性の強さ、②社会への影響の大きさの 2 軸で優先度が高い取り組みを抽出。（下図参照）

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。



マテリアリティ（SDGs該当目標）

- 【目標3】すべての人に健康と福祉を
- 【目標6】安全な水とトイレを世界中に
- 【目標8】働きがいも経済成長も
- 【目標12】つくる責任・つかう責任
- 【目標13】気候変動に具体的な対策を

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	2024年 目標	2024年 実績	2024年 評価	2025年 目標	2030年 目標	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	1億5，212万トン	1億4，374万トン	×	2億1,690万トン	**約6億トン**	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	グローバル CO_2 排出量	41,299トン -CO_2以下	39,976トン -CO_2	○	39,976トン-CO_2以下	**2013年実績の61%削減**（1,753トン-CO2）	
			12 つくる責任 つかう責任	廃棄物排出量原単位（製品1,000個あたり）	2018年 排出原単位 実績値以下	42.09kg/千個	○	2018年 排出原単位 実績値以下	**2018年 排出原単位 実績値以下**	
				車1台あたりの貴金属使用量（Pt、Pd、Rh）	車1台あたり 2015年比 30%削減	50%削減	○	車1台あたり 2015年比 60%削減	**車1台あたり 2015年比 60%以上削減**	
			6 安全な水とトイレを世界中に	水　質	自主基準値以下（原則、報規制値の80%以下）	全拠点 基準値以下 達成	○	自主基準値以下（原則、報規制値の80%以下）	**自主基準値以下**（原則、報規制値の80%以下）	
3	多様性の推進	多様な人財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（法廷雇用率に準ずる）	2.5%以上	2.5%	○	2.5%	**2.7%以上**（2026年～）	単体
				新卒採用の女性雇用率	20%以上	26%	○	20%以上	**毎年20%以上**	
				女性管理職数	2020年の2.5倍（5人）	7名	○	2020年の3.5倍（7人）	**2020年の5倍**（10人）	

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等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・発展を構築することに努めています。

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つな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**

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**

従業員

コミュニケーション方法 頻度

エンゲージメント調査 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**

株主

コミュニケーション方法 頻度

株主総会 1回 / 年
→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**

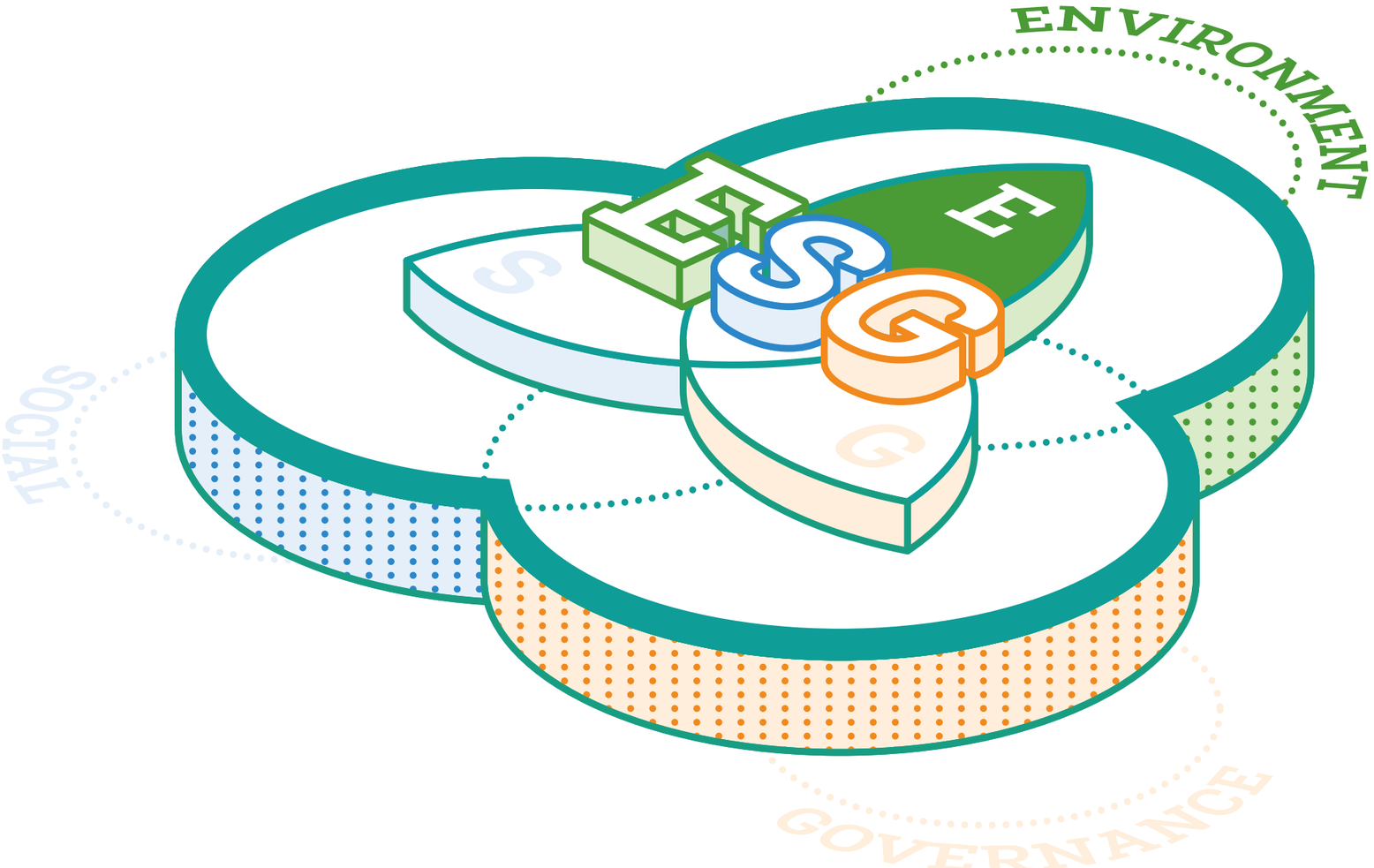
環境

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

キャタラーは、「人と環境の最適な共存」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、事業活動において地球環境への配慮を重要な課題の一つと位置付けています。
当社の環境指針は、以下の通りです。

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、設計開発・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

企業活動に関わるすべての環境関係法規、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。

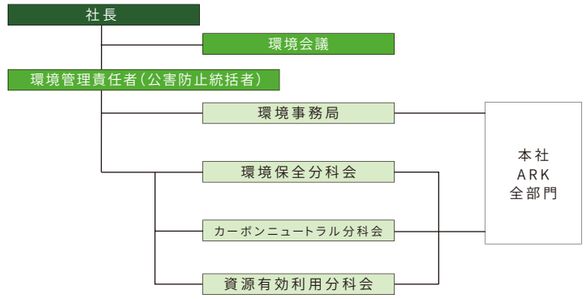
環境教育の実施

環境指針に沿った活動をより効果的に実行し成果を上げるため、当社で働くすべての人に対して必要な教育を計画的に実施します。

管理体制

社長をトップマネジメントとした体制を構築し、環境管理責任者と環境事務局が中心となって全員参加の環境活動を推進しています。具体的活動の推進は、環境保全分科会、カーボンニュートラル分科会、資源有効利用分科会の 3 組織に分かれ、効果的かつ迅速に活動を展開しています。

環境会議では、遵法状況や法律改正内容、環境懸念点及びその対策、また各分科会の活動報告を行い、次のアクションへつなげています。



環境管理責任者より

キャタラーはこれまで「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、地球環境への貢献に努めてまいりました。
環境保全の取り組みは、国内外問わずキャタラーグループ全体で推進しており、法令遵守はもとより、廃棄物削減や水環境の保全、希少資源の有効活用など、環境負荷低減に取り組んでおります。近年、気候変動への課題認識と対応が企業活動に求められる中、当社は省エネルギー設備への投資や再生可能エネルギーの導入拡大を積極的に進め、カーボンニュートラルの取り組みを推進しております。
また、2024 年度に策定した「グローバルビジョン 2035」では、当社の技術・製品を通じて循環型社会の成長と発展に貢献することを掲げております。今後も先進的な脱炭素エネルギー技術や環境製品の創出・提供を通じて、地球環境保全に貢献する取り組みを継続してまいります。

執行幹部
環境管理責任者
佐野　嘉彦

環境目標と実績

キャタラーは、環境指針に基づき、環境保全に寄与するための継続的な改善を進めています。特に、SDGs における優先課題の一つとして「バリューチェーンにおける環境負荷低減」を掲げ、2030 年達成目標の設定だけでなく、年間目標の設定および進捗確認も実施しています。
2024 年は、すべての管理項目で年間目標を達成しました。これからも持続可能な社会の実現に向けて、継続的な活動を推進します。

管理項目	対象範囲	指標	2024年 目標値	2024年 実績値	2024年 自己評価(※)	2030年目標
CO_2排出量(t)	キャタラーグループ工場全体	ー	41,299	39,976	○	24,842t (2019年度比61%減)
廃棄物発生量(kg)	キャタラー単体	原単位 [kg/千個]	44.2 以下	42.1	○	44.2kg/千個以下 (2018年実績以下)
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

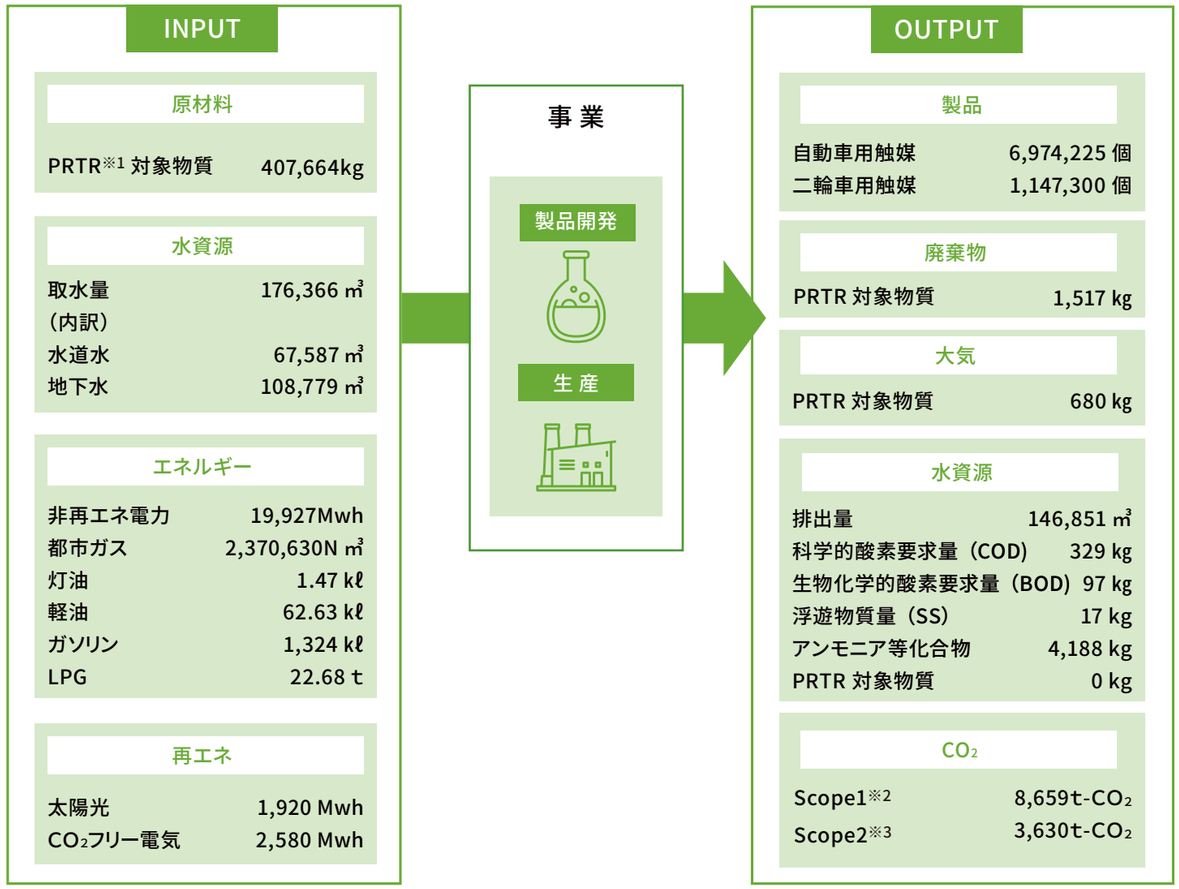
※目標に対する達成度の自己評価基準：「○」目標達成、「×」目標未達成、「ー」評価不可

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、亜硝酸化合物および硝酸化合物 : 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、企業活動に関わるすべての環境関係法規、法令、条例、協定およびお客様との合意事項の遵守を徹底しています。また、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・協力を推進しています。
2011 年以降、重大な環境汚染の発生は確認されておらず、環境に関する苦情も寄せられておりません。

対象：国内拠点（本社）・研究開発拠点（ARK）
集計期間：2024 年 4 月から 2025 年 3 月まで



※1 PRTR
「汚染物質排出移動登録制度」の略称であり、事業所から大気、水、土壌に排出される有害物質や、廃棄物として処理される有害物質の量を報告する制度です。
この制度は環境への影響を監視・管理し、改善するために設けられており、報告されたデータは国や自治体によって収集・公表されます。

※2 Scope1
自社が所有または管理する施設や設備から直接排出される温室効果ガス（GHG）のことを指します。具体的には、燃料の燃焼や工業プロセスからの排出が含まれます。

※3 Scope2
自社が消費する電力や熱、蒸気の使用に伴って間接的に排出される温室効果ガス（GHG）のことを指します。これには、外部から購入した電力の使用に伴う排出が含まれます。

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（2024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
環境内部監査員研修	1回/年	規格要求事項と社内の内部監査の方法について学ぶ
環境関連法令研修	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
環境月間	1回/年	全従業員を対象に、環境管理責任者メッセージの配信、パネル展示会を開催し、環境意識を啓発する
省エネ宣言/省エネ教育	1回/年	宣言：従業員一人ひとりが、省エネの取り組みを宣言し、実行することで環境意識の高揚を図る 教育：建屋/生産設備に関する省エネの進め方（技術/管理/運用）について共有認識を持つ
仕入先への情報展開	1回/年	仕入先への長期連休中の作業実施に伴う環境事故未然防止の呼びかけ

グローバルの環境管理強化

国際的な非財務情報の開示要請の高まりを受け、当社は毎年、グローバル拠点を含む CO_2排出量を算定し、第三者による検証を受けています。また、廃棄物発生量や排水水質においても、各拠点ごとに目標値を定めており、2023 年からトップレビューを開始しています。

今後、本社がマザー工場として、環境負荷低減にグループ全拠点で寄与できるようレベルアップを図っていきます。

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	1999年8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

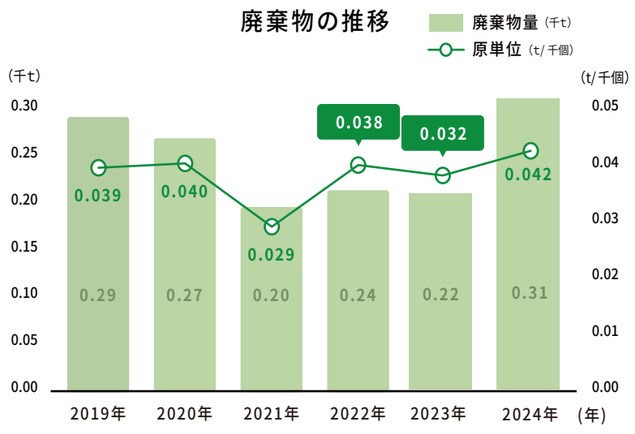
基本的な考え方

持続可能な社会の実現のためには、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には、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。

キャタラーでは、排出物の分別徹底や様々な再資源化方法を通じて、省資源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、生産領域と事務領域のいずれにおいても、全社一体で廃棄物削減活動を推進しています。特に埋め立て廃棄物に関しては、2007 年にゼロエミッションを達成し、以降もその継続を徹底しています。2024 年は設備トラブルや定期メンテナンスの影響を受け、一時的に廃棄物量と原単位が増加しましたが、2025 年には木製パレットのリユース拡大を通じて、年間 20 トンの廃棄量削減を見据えた計画を進めています。これにより、さらなる資源の有効活用と持続可能な社会への貢献を目指します。



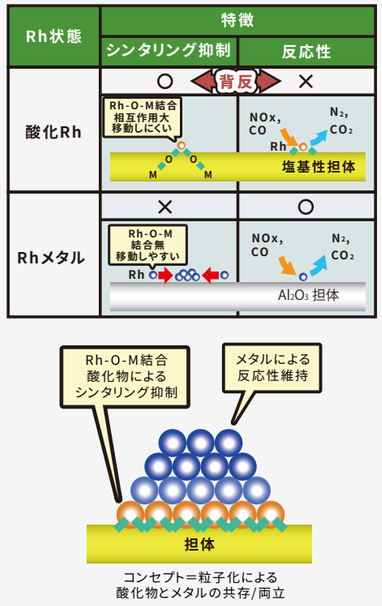
触媒性能向上による貴金属使用量の低減

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発揮するには排気ガスをより効率的に浄化する高性能な貴金属活性点が必須です。

キャタラーでは、10 年以上にわたって継続的に三元触媒用の貴金属活性点 / 貴金属薬液の開発・改良に取り組んできました。第 1 世代においては、2014 年 /Rh 粒子の熱凝集を抑制し、NOx 浄化性能 を向上させる技術を開発し、酸素吸蔵剤と組み合わせて製品化しました。その後も、Rh の電子的特性に基づく酸素吸蔵機能の向上や、Pd 担持の工夫による HC 浄化性能の向上、さらには第一原理計算による予測を利用した Rh 粒子制御による NOx 浄化性能の維持などを実現しました。これら技術を適用した新製品は従来製品から貴金属使用量を 20 ～ 50%低減させることに貢献しています。※1 本技術は「排ガス触媒用の貴金属薬液の開発」という主題で、令和 6 年一般社団法人触媒工業協会「第 51 回 技術賞」を受賞しています。

※1 トヨタ自動車株式会社様、株式会社豊田中央研究所様 （株）キャタラー 3 社による共同開発成果となります

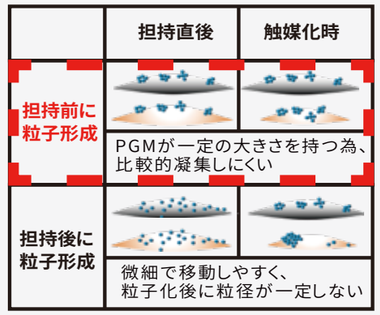
①対策手法立案：Rh の状態毎の特徴について



コンセプト＝粒子化による
酸化物とメタルの共存/両立

・シンタリング抑制（酸化物状態）と反応性維持（メタル状態）は背反傾向
・粒子化でRh-O-M結合（シンタリング抑制）と“メタル状態（高反応性）”の共存を狙う

②粒子形成手法



薬液の粒子径分布（DLS）
・シングルナノでの粒子径調整可能

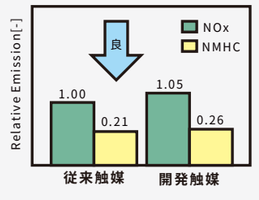
担持前に液中で粒子形成を行う手法を選択、粒子径調整可能な手法を開発

③粒子形成の効果確認：車両評価

評価条件
基材容量：0.9[L]
耐久条件：1000℃×50hr
車両：北米規制対応車両

触媒比較

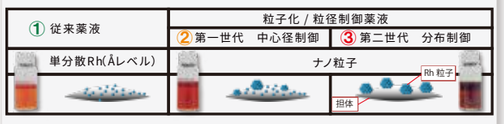
	従来触媒	開発触媒
コート	Zone	Improved Zone
貴金属	Pd+Rh	Pd+Rh (Total Δ50%)
新規材料	-	粒径制御Rh薬液 新OSC材

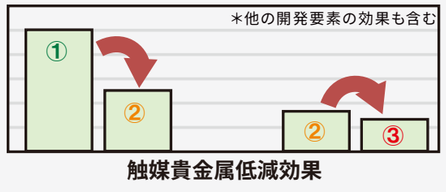


排出量比較
・貴金属量を低減しても同等性能

Rhを粒子化した開発薬液と他の開発要素を組み合わせることで
貴金属使用量を50%低減しても従来と同等性能の触媒を開発した

④貴金属低減効果





Rhを粒子化、粒径を制御した薬液を用いることで
前モデルの触媒よりも大幅に貴金属使用量を低減

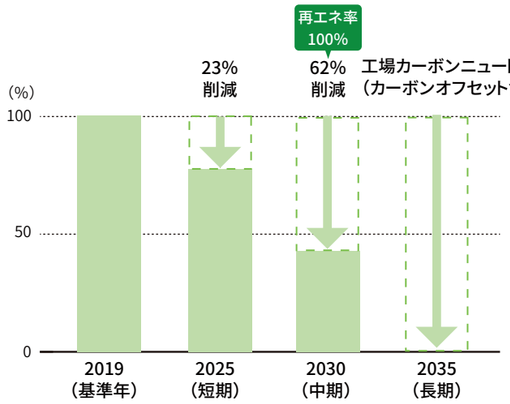
気候変動

基本的な考え方

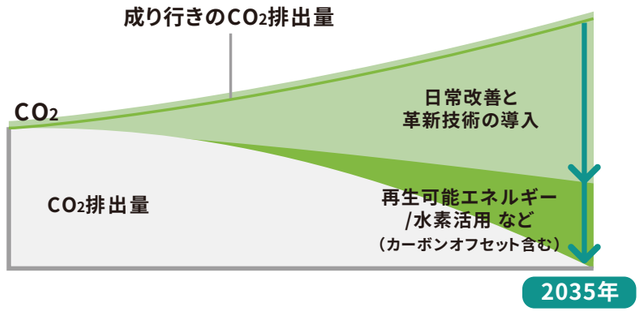
キャタラーは、企業活動に伴い地域・社会に与える環境負荷の低減を積極的に推進し、脱炭素社会の早期実現に貢献します。中長期目標では、パリ協定で示された「世界の気温上昇を産業革命前より 1.5℃に抑えることを目指す」ために必要となる CO_2 削減量以上を目標に設定しており、より持続的な社会づくりを目指します。

目標

グローバルでの CO_2 排出量の削減目標



CN ロードマップ



目標達成に向けた主な取組み

再生可能エネルギーの導入

太陽光発電

各拠点の地域特性などを考慮しながら、再生可能エネルギー設備の導入を積極的に進めています。

日本

中国拠点

タイ拠点

静岡 Green でんき（CO_2 フリーでんき）

2023年 10 月より本社（掛川市）事務棟で使用する電力として中部電力ミライズ株式会社様が販売する「静岡 Green でんき※」を利用しています。この「静岡 Green でんき」の利用は、キャタラーの脱炭素化に向けた取組みの一環であるとともに、地域の再生可能エネルギー普及拡大とそれを通じた経済の活性化に貢献しています。これからも地域と連携しながら再生可能エネルギーへのシフトを進めて参ります。

※静岡 Green でんき
静岡県内の水力発電所（大井川、天竜川、富士川、安倍川）で発電された再生エネルギー 100%電力の名称

省エネ活動

キャタラーは、省エネ活動を推進する「省エネ分科会」を中心に、CO_2 排出量の削減に積極的に取り組んでいます。省エネの取り組みは、CO_2 削減効果だけでなく、経営体質のスリム化や持続可能性の向上につながる重要な活動と捉え、全社一丸となって活動を展開しています。2023 年度には、削減目標を前年の 1.5% から 3.0% に引き上げ、さらなる成果の実現に向けた取り組みを進めています。

工 程	取り組みの内容
生産	炉設備の最適な使用
	生産設備の省エネモード追加/間欠運転
	生産設備の稼働効率化(条件見直し/タクトアップ 等)
非生産	評価試験設備の回生電力利用
	エアコン稼働時間の見直し

GX リーグへの参画

キャタラーは、経済産業省の GX リーグに賛同し 2024 年度のフェーズ1に参画いたしました。
GX リーグは参加企業が野心的な目標を掲げ、成長と排出削減のための積極的な投資と削減に向けた行動を促進するものです。キャタラーもこれに参画し自らの目標を設定・公表し、温室効果ガスの排出削減を着実に進めるとともに、お客さまや取引先様などステークホルダーの皆様と協働し、持続的な社会の実現に向けて挑戦して参ります。

※GX リーグ
Green Transformation（GX）を推進するための企業連携の枠組みです。企業が環境負荷の低減や持続可能な社会の実現を目指し、具体的な行動や取り組みを共有・協力することを目的としています。このリーグに参加することで、企業は環境に配慮した経営を実践し、社会的責任を果たすことが期待されています。
経済産業省「GX リーグ基本構想」ウェブサイト
https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/GX-league/gx-league.html

水資源の保全

基本的な考え方

世界中で干ばつや、洪水被害が深刻化する中、水資源の重要性がますます高まっています。事業活動において水は必要不可欠であり、工場を所有する企業として取水量の削減や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、水質汚濁の防止および水の使用量削減に取り組んでいます。

水質汚濁防止

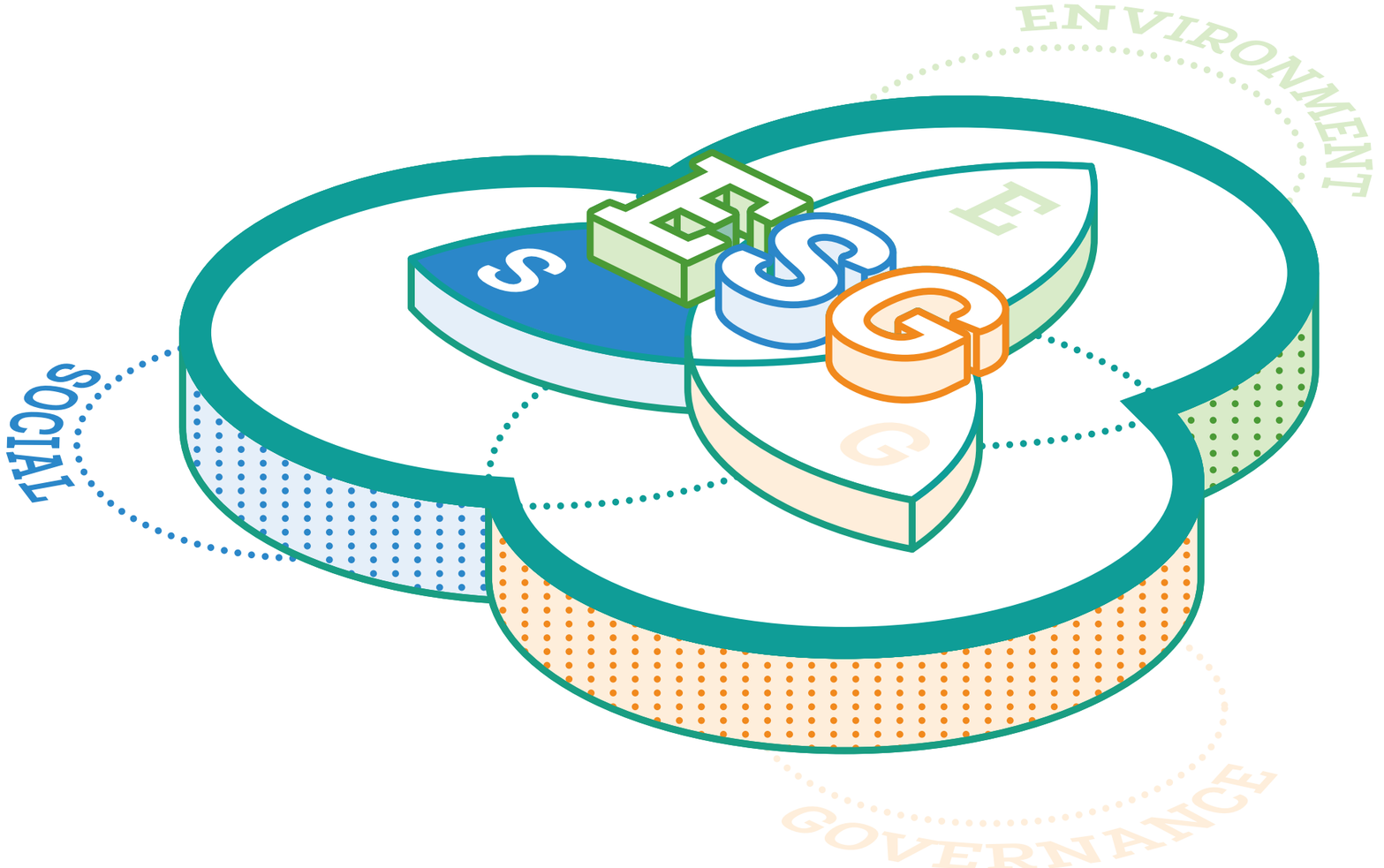
キャタラーでは、生物処理と活性炭処理を組み合わせた排水処理施設を運用し、放流水の水質を 24 時間常時自動監視しています。異常が発生した場合には、放流を自動的に停止し、緊急槽へ移送することで、水質異常水が社外に排出されることを防ぐ仕組みを整えています。
また、水質については、法規や行政協定値よりも厳しい自主基準値を設定しており、定期的に外部機関による水質検査や環境責任者による監査を行っています。排水処理設備の適切な維持管理を徹底することで、法令違反を未然に防ぎ、地域環境への影響を最小限に抑えるよう努めています。

水使用量削減

水使用量の削減に向け、設備冷却水の循環使用や排水処理施設で処理した水の一部を社内トイレの洗浄水に活用するなど、取水量の削減および再利用を行っています。

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、高品質で安全かつ先進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

“品質は工程で造り込む” 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「品質は工程で造り込む」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取得しています。

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 もしくは IATF16949 の認証をすべてのグループ各社で取得しています。
また、品質不具合や異常に対する早期解決と未然防止を図るため品質に関する社内会議体を目的ごとに運営しています。これにより、従業員、管理監督者、トップマネジメントに至る全階層に対して品質状況を可視化し、対応の迅速化と問題の未然防止・再発防止を強化しています。

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

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	本社および各海外事業体における品質状況 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	本社および各海外事業体における品質状況と 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	各海外拠点の品質 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 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の共有

※1 EDER

Early Detection and Early Resolution の略称で、製品やサービスの品質管理において、問題や不具合を早期に発見し、迅速に解決するための取り組みを指します。これにより、品質の向上や顧客満足度の向上を図ることができます。EDER の実践は、企業の信頼性や競争力を高めるために重要な要素となっています。

TQM活動推進

キャタラーは、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。

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と見直しを行い、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

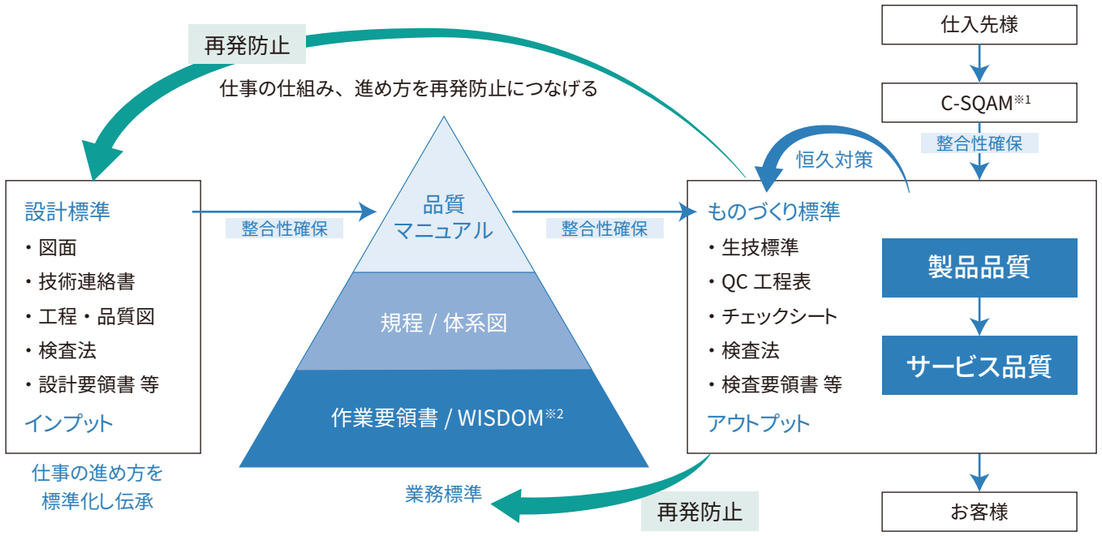
デミング大賞メダル

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・スクァム（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）

お客様が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、キャタラーは「自工程完結」の考え方を基に、組織・人財・仕組みづくりを進化させています。これにより、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）の見直しを行っています。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およ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（統計品質管理）教育
	QC 七つ道具 / 新 QC 七つ道具の勉強会
	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、人と環境のより良い調和を実現する先進的技術・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貢献しています。
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いて調達活動を展開しています。
以下に調達指針を示します。

1．オープンで公平・公正な取引
キャタラーは、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
キャタラーは、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。

▶調達指針はこちら

マネジメント体制

キャタラーでは、仕入先様との取引管理を調達部が統括し、社内の関連部署および海外拠点と連携して調達業務を推進しています。

仕入先サステナビリティ評価

調達指針に基づいた調達活動を行うために、以下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
- 環境関連法令の遵守状況
- 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
- 事業継続マネジメント（BCM）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、経営状況
- 事業継続マネジメントシステム（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、持続可能な社会の実現に貢献するため、仕入先サステナビリティガイドラインを策定しました。
このガイドラインは、仕入先様との取引を通じて共に取り組むべき基本的な事項を示し、仕入先の皆様に当社のサステナビリティ指針を支持し、それに基づいて行動していただくことを期待しています。
また、ガイドラインの普及を図るため、仕入先様向けの説明会を実施し、理解促進に努めています。
今後も仕入先の皆様と連携し、ガイドラインを活用した取り組みを通じて、持続可能なサプライチェーンの構築を目指していきます。

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

▶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における緊密な連携を目指し、積極的に様々なコミュニケーションを実施しています。これらの取り組みを通じて、安全で円滑な取引の維持・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	キャタラーの取り組み説明と仕入先様へのお願い
安全・環境について考える会	8 月	工場における災害や環境事故の未然防止、防疫に関する注意喚起等
サステナビリティ勉強会	11 月	サステナビリティやカーボンニュートラルの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	仕入先様の罹災状況および稼働への影響確認等
仕入先様表彰	1 回 / 年	品質向上や原価低減に貢献いただいた仕入先様に感謝の意を表す

コンプライアンス教育

従業員に対し、公正かつ遵法精神に基づいた調達業務を遂行できるよう、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配布し、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り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全体での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。
今後も仕入先の皆様と協力し、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、「内外の法およ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」という経営理念の下、ビジネスを行うすべての国・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て事業活動を行っております。

今後も事業を継続していくためには、地域の皆様や仕入先をはじめとした取引先の皆様、そしてお客様など、多くの方々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、「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すべ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。

▶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推進

キャタラーグループでは、役員を含む全従業員が人権への理解を深め、当社の「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。同指針では、人権デューデリジェンス（以下、人権 DD）の実施が明記されており、2023 年より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」に基づき、持続可能なバリューチェーンの構築を目指し、具体的かつ効果的な取り組みを継続してまいります。

実施体制

（1）運用プロセス

2025 年以降、毎年グローバル HRD 会議にて、「人権 DD チェックシート」を用いたデューデリジェンスを運用します。このプロセスでは、リスク評価・施策実行・進捗確認を含む PDCA サイクルを適用し、継続的な改善を実現します。今後も同一の手法で運用を進め、全社的な人権意識の醸成や体制強化の実現を図ります。

（2）教育・啓発活動

人権 DD の運用に合わせて、全従業員を対象に、チェックシートの使い方や人権に関する基礎知識、デューデリジェンスの重要性をテーマとした教育・啓発活動を実施します。当社は、全従業員が人権リスクへの感度を高めることで、自発的かつ持続可能な取り組みを可能にする教育体制を整備しています。

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。
サプライチェーンすべての皆様とともに、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、サプライヤーの皆様に人権の尊重をお願いしています。

人財

人財に対する考え方

キャタラーでは、経営基盤強化の一環として人的資本経営を掲げ、経営戦略に連動した人財戦略の実現を目指しています。また、人財の獲得競争が激化し、流動性が高まる中で、従業員に選んでいただくための価値観として、EVP（Employee Value Proposition）「企業から従業員へ提供する価値」を、人財戦略を考える上で重視しています。
経営戦略および EVP を踏まえ、また社員の心理的安全性に寄り添った人事制度・人事施策等の取り組みを推進していきます。

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。

エンゲージメント調査

キャタラーは、経営基盤強化の一環として「人的資本経営」を実践し、従業員のエンゲージメント向上に取り組んでいます。2004 年度より実施していた従業員意識調査をエンゲージメント調査に切り替え、現状のエンゲージメントを把握することを重視しています。
調査の設問は、当社が目指す組織や人材の「あるべき姿」に基づいて策定しており、その結果から「あるべき姿の実現度」と、それに影響を与える「会社や所属組織、仕事への満足度」を分析しています。これらのデータを基に、中長期的な取り組みを計画し、従業員のエンゲージメント向上をこれからも着実に進めていきます。

労使コミュニケーション

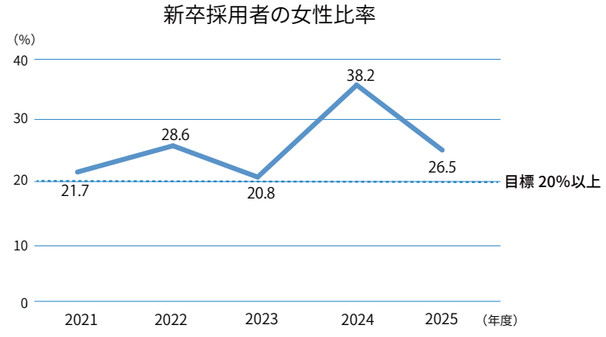
キャタラーは経営理念に「労使相互信頼」を掲げ、毎月の事務折衝や労使通年協議ワーキング、そして経営トップ・労働組合・部課長会の三者によるトリニティ懇談会など、定期的な労使間の情報・意見交換の場を設けています。
これにより、三者が真摯に向き合いながら諸課題への対応を活発に行っています。
労働時間については、労使間で合意した所定外労働時間の厳守はもちろん、更に少ない社内管理時間を設定し、全組合員がその時間の中でより良いワークライフバランスを意識して働いています。

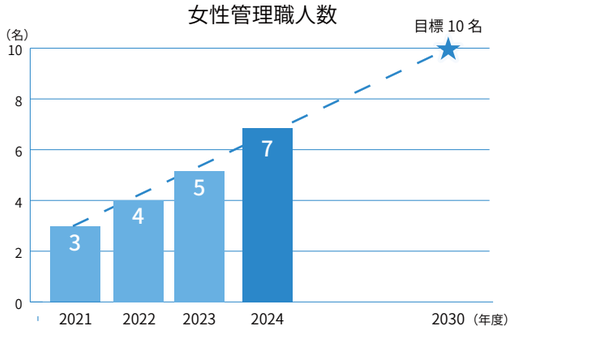
ダイバーシティ

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。
2024 年 3 月には、女性活躍推進法に基づく第三期行動計画（計画期間：2024 年 4 月 1 日～ 2026 年 3 月 31 日）を策定し、目標達成に向けて、女性管理職の育成や男性の更なる育児参画を促進することで、性別に関わらず誰もが等しくキャリアを描ける環境の実現を目指します。
さらに、SDGs における優先課題の一つとして「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を 20%以上、女性管理職数を 2020 年比で 5 倍にすることを掲げ、生き生きと活躍できる組織づくりを目指します。

▶女性活躍行動指針はこちら





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「ダイバーシティ推進グループ」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

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※2」事業の推進
- 「テレワークオフィス藤枝駅前」によるオフィスワーク人財創出および雇用拡大
  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

- 2.52%（2025 年 3 月末時点）

職場での風土醸成

- 障がい者スタッフと共に従業員との交流、仲間意識につなげる
  野菜配布会を実施（農福ポート）
- 職業生活相談員参加募集と理解者増員（現状 22 名）
- 静岡労働局・ハローワーク主催の障がい者しごとサポーター養成講座への従業員参加呼びかけによる知識、理解度向上活動実施

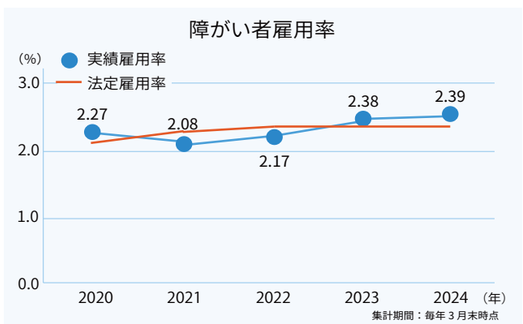
職場定着および能力発揮に向けた支援

- 定期的な面談による環境改善、困りごとの早期把握および対策実施

「障がい者職業生活相談員」によるサポート体制強化

- 本部ごとに「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

※2 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

シニア世代の多様な活躍を支える職場環境の整備

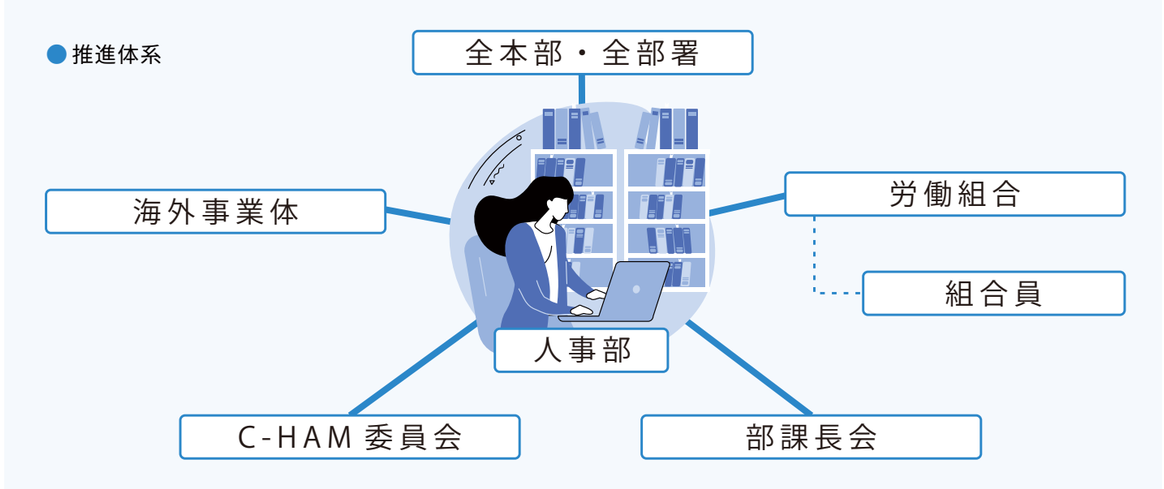
当社では、法令に基づく再雇用制度を単なる「継続雇用」と位置付けるのではなく、再雇用後の従業員が継続的にやりがいと成長を感じられるよう、ポジションの見直しや柔軟な就業形態の導入に取り組んでいます。例えば、本人の希望や適性に合わせて業務内容を調整するほか、シニア人材向けの研修やキャリア相談も整えています。今後もシニア世代が活き活きと働ける環境の拡充に努め、ワークライフバランスの一層の向上を目指してまいります。

ワークライフバランス

キャタラー流働き方改革

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
	PowerApps等ノーコードツールの活用
多様な働き方制度	オフアワー制度※1・MY TIME制度の導入※2
	在宅勤務制度の導入
	フレックス制度の拡充（コアタイムの適用など）
	短時間フレックス制度の導入
	勤務間インターバル時間（10時間）※3の確保
各自のライフステージ	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 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社時間を遅くしたり、帰社時間を早めることができる制度。
※2 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社時間を遅くしたり、帰社時間を早めたりすることができる制度。
※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）。

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	高等学校を卒業するまでの子を持つ従業員を対象に、労働時間を短縮できる制度
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所認定（2019 年～）

2024 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。

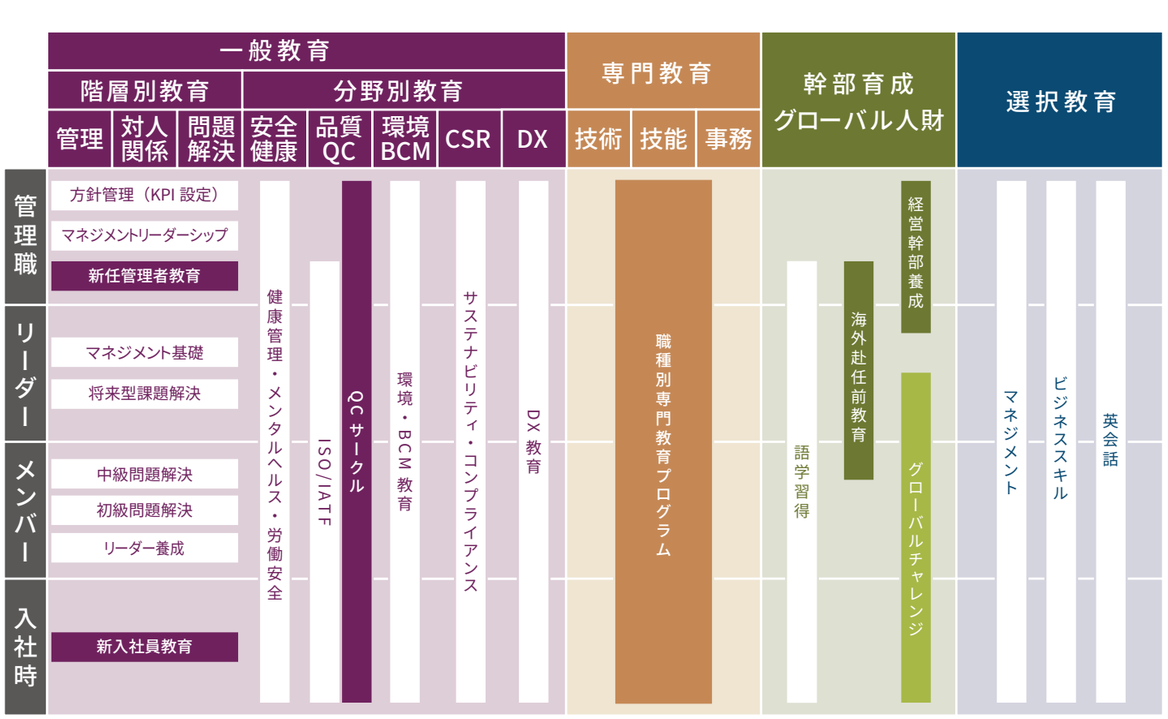
静岡県ふじのくに子育てに優しい企業認定（2022 年）

2022 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

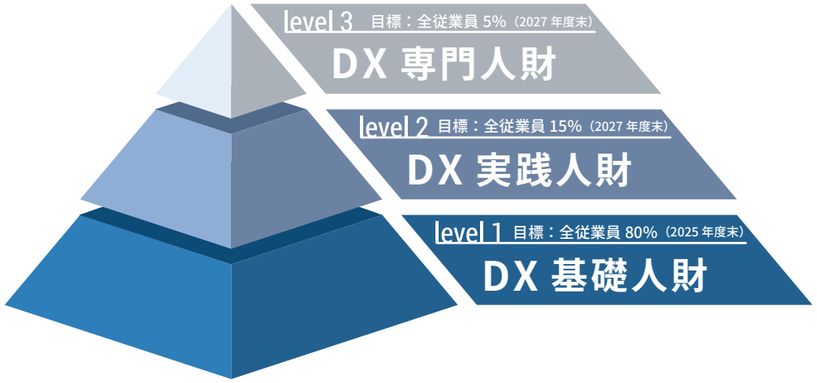
人財育成制度（C-HAM）

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、顧客価値の向上につな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となっています。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。
これらの教育プログラムの進捗状況を教育管理システムを用いて一元管理し、受講者の学習状況を見える化しています。

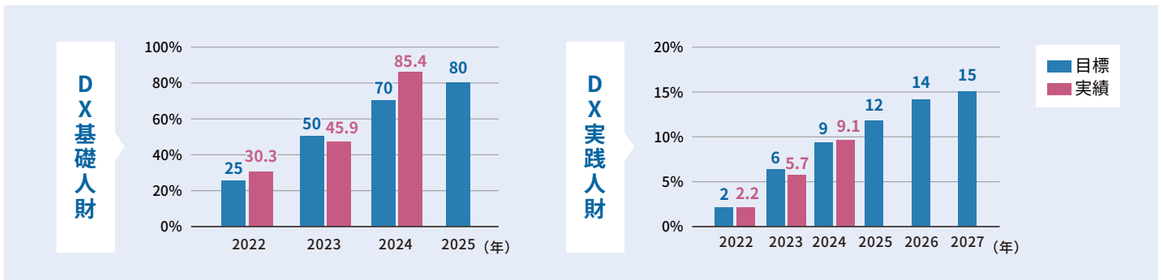


DX 人財育成の取り組み

環境変化の激しい現代において、キャタラーが生き残っていくためには DX 推進は欠かすことができません。その対象は特定の開発・設計領域にとどまらず、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、DX 推進部を立ち上げています。また、DX 推進に必要不可欠なデジタル人財を 3 階層に定義し、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させ、「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。



2024 年度は、DX 基礎人財向け教育動画と DX 実践人財向けアプリ開発講座を内製化し社内展開しました。その結果、業務でのアプリ開発事例が着実に増加し、DX 基礎人財・実践人財ともに年度目標人数を達成しています。さらに、管理職・役員を対象に、自らアプリ開発を体験する DX 研修を開催し、課題をソフトウェアで解決する視点の浸透と DX 推進の心理的ハードル低減を図りました。
2025 年度に向けて、当社は高付加価値のアウトプットを創出する体制の構築を目指します。そのために、DX 人材のスキルレベルを 5 段階に細分化し、従業員のデジタルリテラシーを継続的に向上させます。これにより、急速に変化する社会情勢に柔軟に対応できる企業を目指してまいります。



労働安全衛生

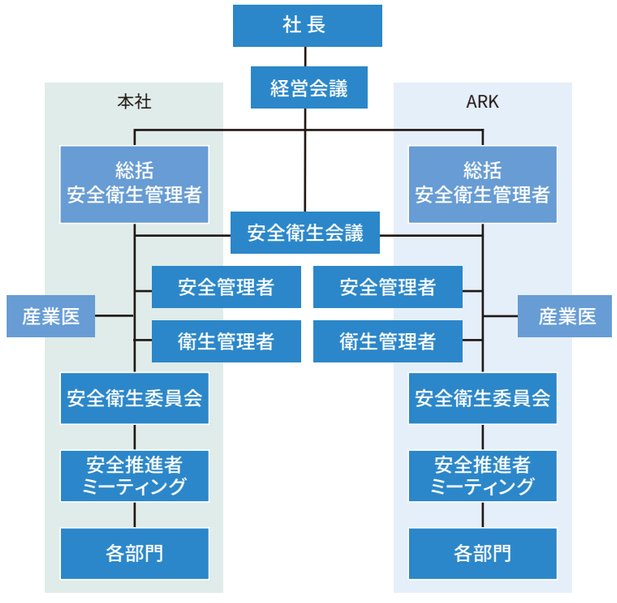
安全指針

従業員の安全と健康の確保は、すべての企業活動の根本であり、最も大切にすべきものです。従業員がいきいきと安心して働くことができる職場こそが、良い製品やサービスを提供できる基盤となります。キャタラーでは、労使が協力して職場環境の維持と向上に努めています。
こうした考えのもと、キャタラーでは以下の安全指針を定めています。

- 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および社内規則の遵守
- 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、安全衛生に係わるすべての法規・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



安全衛生会議

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

安全衛生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。

労働安全推進

化学物質の管理においては、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が適用される作業場にて、作業環境測定法に基づき年 2 回（6 月・12 月）の作業環境測定を実施しています。その測定結果と化学物質のリスクアセスメント（RA）をもとに、必要な安全対策（換気の強化や保護具の適切な使用等）を講じ、継続的に安全対策の強化に努めています。
騒音および暑熱職場についても、作業環境測定の結果を基に作業管理を実施。騒音職場では、測定結果に応じて正しい保護具の着用や遮蔽物・防音壁の設置を適時行ってい、作業者の安全を確保しています。
暑熱職場に対しては、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を定期的に実施。測定した風速と暑さ指数（WBGT）を管理し、必要に応じて作業時間の調整や休憩時間の確保等も行い、作業者の体感温度の軽減および熱中症予防に努めています。

労働災害防止活動

労働災害の未然防止策として、職場における潜在的な危険性や有害性とそれに対する対策の実情を把握し、災害に至るリスクをできるだけ取り除くために、設備、作業内容、化学物質単位でリスクアセスメントを実施しています。
また、定期的に各種パトロール活動を実施しており、従業員のみならず工事業者も含め構内での事故を未然防止する活動も展開しています。
さらに、関連会社や仕入れ先の皆様とは他社災害事例などの災害対策事例の共有を通じて、ともに働く者の幅広い安全活動を実施しています。

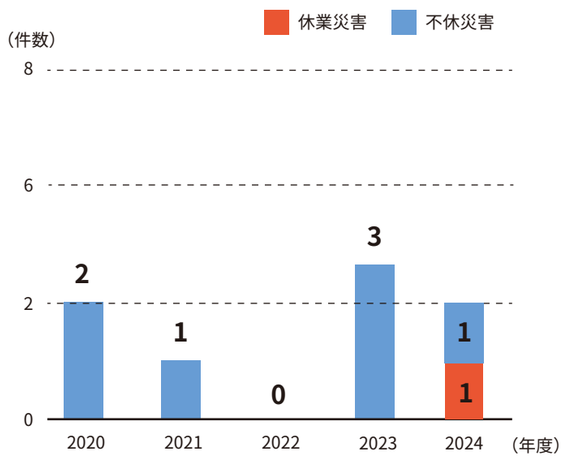
具体的な取り組み

活動	頻度	目的・内容
トップ主導による現場点検	6 回 / 年	社長、組合執行部による安全・衛生・4S・に基づいた点検と改善指導を実施
安全管理者職場巡視	1 回 / 月	安全管理者による各職場の重大災害に繋がるリスクを点検とし改善指導を実施
構内工事業者安全点検	1 回 /2か月	工事業者の構内ルールの遵守状況を現地確認
設備安全点検	設備使用開始前	設備の導入時や改造時における不具合発生による労働災害を未然に防止するためチェックシートで点検

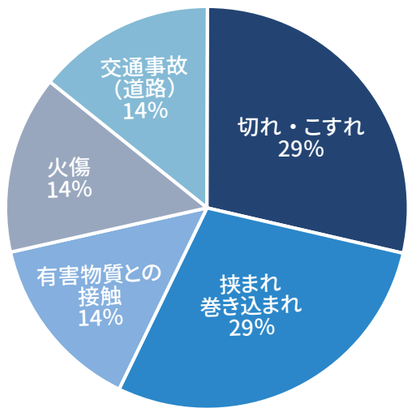
労働災害発生状況

2024 年度には不休災害、休業災害が 1 件ずつ発生しました。
引き続き、災害未然防止に向けた防止活動に取り組んでまいります。
労働災害が発生した際には、情報の水平展開や類似箇所の調査を実施し、恒久対策の実施および再発防止に努めています。
さらに、海外子会社ともグローバル会議を通じて、知識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。

休業災害・不休災害



労働災害種類 (2019-2024 年度)



健康

健康宣言

心身の健康は、従業員が活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つ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

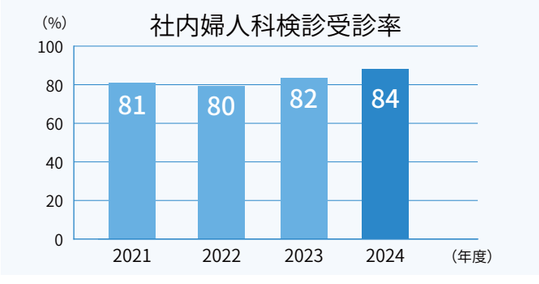
従業員の健康増進への取り組み

健康診断

キャタラーでは、従業員の健康を守るため、定期および特殊健康診断の実施後に保健師が有所見者と個別面談を行い、健診結果の説明や二次受診の勧奨を行っています。この対面面談により、心身の不調を早期に発見し、従業員一人ひとりの健康管理意識の向上を図っています。
2024 年度の二次受診完了率は 75.4%で、受診率のさらなる向上を目指して以下の制度を実施しています。
・公休制度の導入により「受診のための時間」を確保
・福利厚生制度に基づく「受診費用の補助」
また、健康診断結果をデータ化し、社内の健康課題を抽出した上で、その結果を従業員と共有しています。このデータを基に、健診結果の見方や生活習慣病予防のポイントなどを教育する場を定期的に設け、生活習慣の見直しから健康状態のデータ改善を図る取り組みを実施し、PDCA サイクルを効果的に回しています。

婦人科検診

2018 年度より、婦人科検診を社内で実施しています。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・早期治療につなげています。



感染症予防

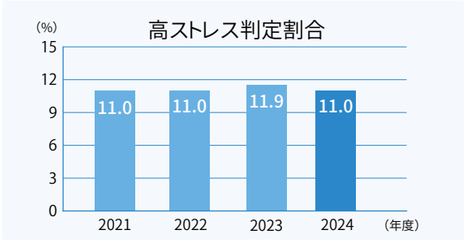
毎年 10 月～ 12 月に社内でインフルエンザワクチン接種を実施しています。就業時間内の実施により、接種しやすい環境を整えています。

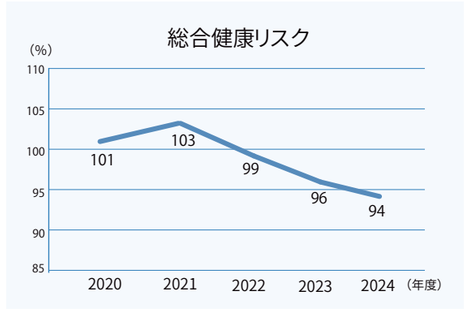
メンタルヘルス

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、2024 年度の受検率実績は 99.6%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と心理的安全性の向上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、総合健康リスクは年々改善しており、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。
2024 年度からはストレスチェック 80 項目に加え、プレゼンティーズム（SPQ による測定）調査を実施、結果 79.6%、症状があった日数は 8.7 日でした。最も多かった症状「疲労」「頭痛」について、セルフケア教育で取り上げ、ヘルスリテラシーの向上につなげています。また、ポピュレーションアプローチとして、専門家によるセルフケア・ラインケア教育を実施しています。

【セルフケア教育】
年に数回、睡眠とメンタル不調の関連、疲労と頭痛の対処等、様々な話題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、各部管理職を対象に、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。





セルフケア教育

ラインケア教育

健康相談

国内各拠点の医務室には、それぞれ保健師が1名常駐しており、随時健康相談を実施しています。従業員が気軽に相談できる雰囲気づくりを心がけています。

特定保健指導

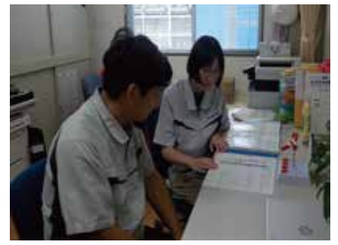
【個別指導】
定期健康診断の結果を基に、40 歳以上という特定保健指導対象者の法定基準を超えて全従業員を対象とした個別指導を実施しています。フードモデルを用いた手ばかり栄養法や体組成計の導入・活用により、一目で理解しやすく納得できる指導を心がけています。

【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・運動など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工夫しています。

【健康器具貸出】
運動をより身近に、気軽に活動量をアップすることを目標に、健康グッズの貸し出しを実施しています。ストレッチポールやヨガマット、バランスディスク等、好きなタイミングでチャレンジすることができます。

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救うため、社内安全衛生推進者および 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。
さらに、動画を取り入れた研修資料を作成し、座学として e ラーニングを行っています。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 ボックスに設置することで、緊急時に慌てず対応できる仕組みを整えています。


健康相談

フードモデル

フードモデル展示コーナー

健康器具貸出

普通救命講習・AED 使用訓練

健康増進のための啓蒙活動

①耳順世代（シニア世代）の健康講座

従業員の高齢化を見据え、シニア世代（主に 58 歳以上）を対象に実施。
安心、安全に仕事が続けられるよう、日常活動習慣化による筋力低下防止、同世代間の交流を目的としています。

②健康フェア

従業員自身が身体を振り返り、健康管理意識を高めることを目的として、
年2回、参加・体験型イベントを実施しています。歩行姿勢測定・肌年齢測定
糖化測定など、普段は測定しない機器を取り入れており、好評を得ています。

健康フェア

③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。

社内ウォーキングコース

④健康だより

季節に合わせて健康情報と、毎月の産業医だより配信をしています。

⑤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、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。

風しん対策

2015 年の従業員風しん感染を機に、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

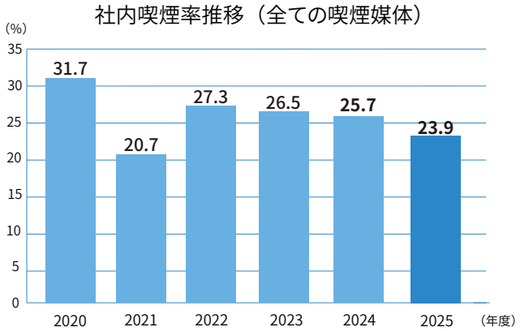
健康管理に関する取り組みの結果、2019 年度から 7 年連続で健康経営優良法人に認定されています。

健康経営優良法人 2025

受動喫煙防止の取り組み

2020 年 4 月から受動喫煙防止対策を強化し、全社禁煙デーを開始し、2024 年 10 月から週に 1 回（2025年5月から基幹職は週に 2 回設定）し受動喫煙対策に取り組んでいます。
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禁煙に取り組んでいます。2023 年からは健康保険組合と協働でオンライン禁煙外来の全額補助制度を導入、禁煙成功率 75%の実績となっています。その結果、喫煙率が 2020 年に比べ、大幅に低下しています。

社内喫煙率推移（全ての喫煙媒体）



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、独自に事業活動を行う地域のパートナーと協力して、地域社会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。

推進体制

総務部が中心となり、活動を推進しています。
毎年 3 月のCSR委員会にて、当年度の実績や課題を報告・審議し、翌年度の計画や方向性を決定しています。

活動内容

地域に根ざした活動

地域の皆様が豊かに暮らせる社会の実現を目指し、スポーツ大会への協賛や小学校での出前授業の実施、どなたでも参加できる社内イベントの開催など、地域活性化を支援する活動を充実させています。

静岡県学童軟式野球大会への協賛

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するため、2020 年から静岡県学童軟式野球大会に特別協賛を行っています。
2024 年 9 月には、第 3 回キャタラートーナメント静岡県学童軟式野球大会が富士市で開催され、大いに盛り上がりました。
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していただき、技術だけでなく「人」として大きく成長されることを期待しています。

学童軟式野球大会

WAKUWAKU 理科教室

キャタラーは「未来の地球を護る / 仲間を育てる」をモットーに、小中学生を対象とした体験型課題授業「WAKUWAKU 理科教室」を実施しています。この教室は家族で楽しめる理科実験を中心に構成されています。24 年 12 月には「いわたおんぱく」の一環として豊岡中央交流センターで開催され、参加者はろ過装置を作り、泥水をきれいにする実験を行いました。ご家族が協力し合い、楽しい時間となりました。

WAKUWAKU 理科教室

納涼祭

キャタラーでは、地域の皆様への日頃のご協力への感謝と、従業員およびその家族に対する日頃の感謝と労いを目的として、納涼祭を実施しています。会場ではさまざまな模擬店を出店し、ステージでは各種アトラクションを催しました。約 1200 名の皆様にご来場いただき、地元の子どもたちによるダンスパフォーマンスやフィナーレの打ち上げ花火などで会場は大いに盛り上がりました。

納涼祭

出前授業

2024 年 11 月、掛川市本社の最寄りである掛川市立千浜小学校で出前授業を開催いたしました。「体験しながら楽しく学ぶ」をテーマに、小学 5 年生を対象としたこの授業では、理科の実験とそれに関連するキャタラーの事業を紹介しました。このプログラムは、理科の実験を通じて学ぶことが社会と密接に関わり、さまざまなものづくりに生かされていることを気づかせる内容です。学びの楽しさやものづくりの大切さを伝えることで、新しい価値を生み出せる人財を育成することを目指しています。

出前授業

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、皆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

御前崎ロングビーチ海洋ゴミコンテナ設置

2024 年 8 月、御前崎市に海洋ゴミ専用収集ボックス 2 台を寄贈しました。寄贈式は御前崎ロングビーチで行われ、御前崎市長にもご参加いただきビーチクリーンイベントが開催されました。地域住民とゴミボックスの利用方法を共有し、美しい海洋資源の保護について考える機会を提供しました。この取り組みは御前崎市との包括連携協定に基づいたもので、持続可能な社会の実現を目指しています。

御前崎ロングビーチ海洋ゴミコンテナ設置

掛川市潮騒の杜 植樹祭

潮騒の杜は、掛川市が国と県と協力して整備を進めている海岸防災林で、地域の津波被害を軽減するために毎年植樹祭が開催されています。当社はこの活動に賛同し、従業員とその家族が毎年参加しています。

アスリート支援

CATALER ATHLETE

近年、社会の発展と共にスポーツの在り方やアスリートの活動が多様化しています。キャタラーは、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」という理念のもと、世界で活躍する県内ゆかりのアスリートを多角的にサポートしています。具体的には、海外遠征や練習費用の資金援助、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、今後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、次世代育成や社会貢献の輪を広げていきます。

守屋拓海（もりやたくみ）

TAKUMI MORIYA
GLOBAL TEAM
TOYOTA ATHELETES

6歳でウインドサーフィンを始め、現在は19 歳。
2019年プロ資格を取得。最年少プロウインドサーファーとして活動開始。同年8月、スペインで開催された PWA（ウインドサーフィンの世界最高峰の大会）U15 クラス優勝。同年より4年連続で JWA プロ年間ランキング1位を獲得し、フリースタイル競技の絶対王者に君臨している。

また、2023シーズンは、17歳で PWA U20 クラスの世界チャンピオンとなる。（ホームゲレンデ：静岡県浜松市西区 浜名湖 村櫛海岸）

birth:2006 rep:Shizuoka,Japan
takumi.moriya_j171

2024シーズン国内大会リザルト
・2024 Freestyle 第1戦（逗子） ：1位
・2024 Freestyle 第2戦（本栖湖） ：2位
・2024 Freestyle 第3戦（津久井浜）：1位
・2024 Freestyle 第4戦（浜名湖） ：1位

◀ 守屋拓海選手の情報はこちらの特設サイトに公開しています。ぜひ、ご覧ください。

グローバルでの取り組み

当社はグローバルに展開する各拠点において、地域社会との共生を重視した社会貢献活動を積極的に推進しています。2024 年は、環境保全、教育支援、福祉活動を中心に、さまざまな取り組みを実施しました。

米国では、フードバンク支援や女性保護施設のチャリティショップ活動、地域文化センターの塗装、ハリケーン被災地への寄付など多様な地域貢献を実施しました。さらに、5 つの団体に 11,415ドルを寄付し、ホームレス支援の炊き出しも行いました。

タイでは、Dok Kray 貯水池の清掃に 230 名が参加し、約 50kg のゴミを回収。回収したペットボトルは医療用ベッドシーツにリサイクルされ病院へ寄付されました。子どもの日にはバンノンライ小学校に机や椅子を贈り、子どもたちにプレゼントも届けました。

中国では、環境を大切にする清掃活動を実施。従業員や家族が参加し、子どもたちはゴミ分別ゲームを通じ環境保護の意識を高めました。

インドでは、1,000 人が学べるモデル公立学校を建設。教室や実験室、コンピュータ室を備え、教育格差解消に寄与し、地元から高く評価されています。

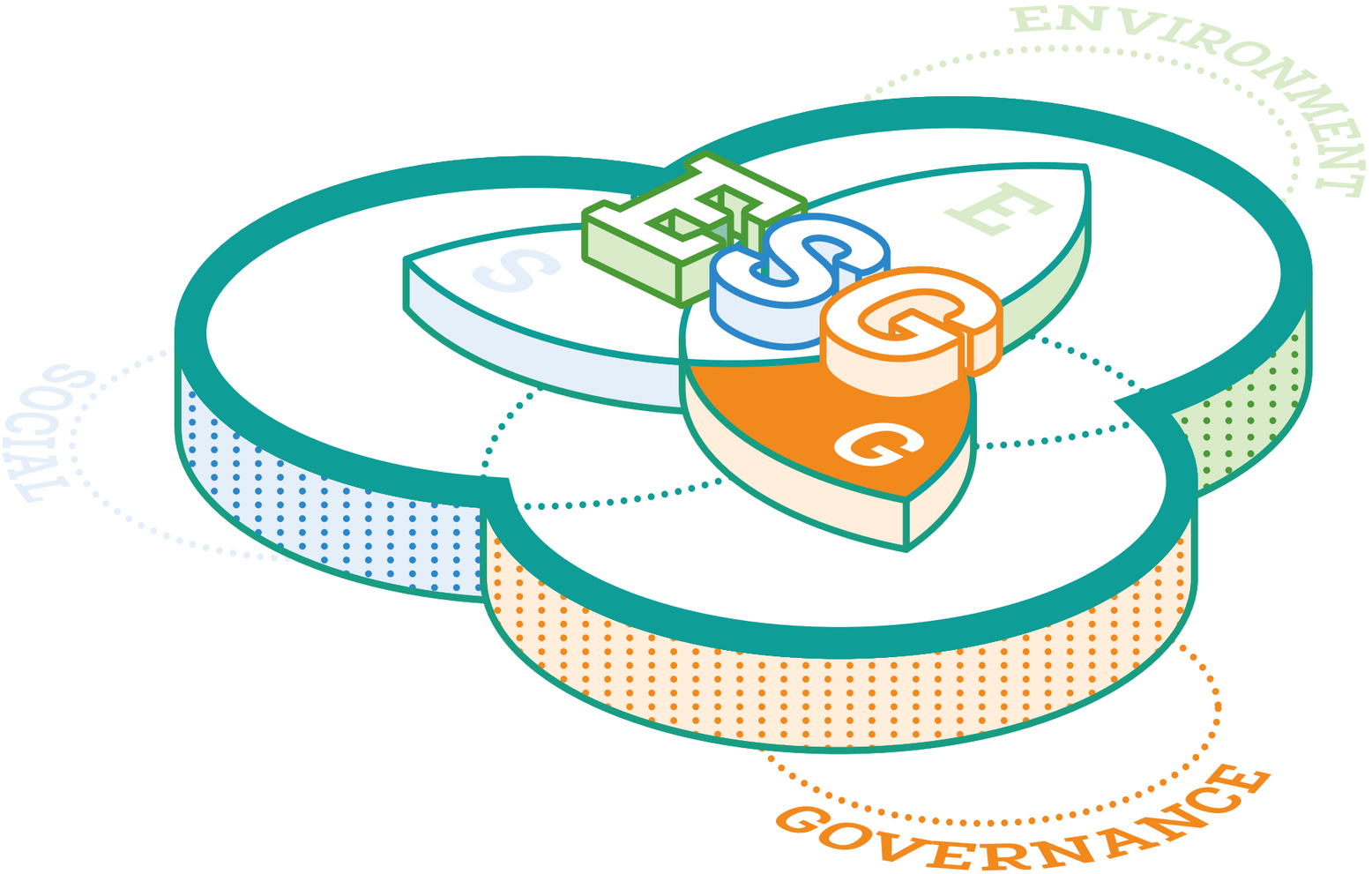
CTC（タイ）
Dok Kray 貯水池でのゴミ拾い活動

CCC（中国）
ゴミ拾い活動

CIN(インド）
キャタラーモデル校の建設

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

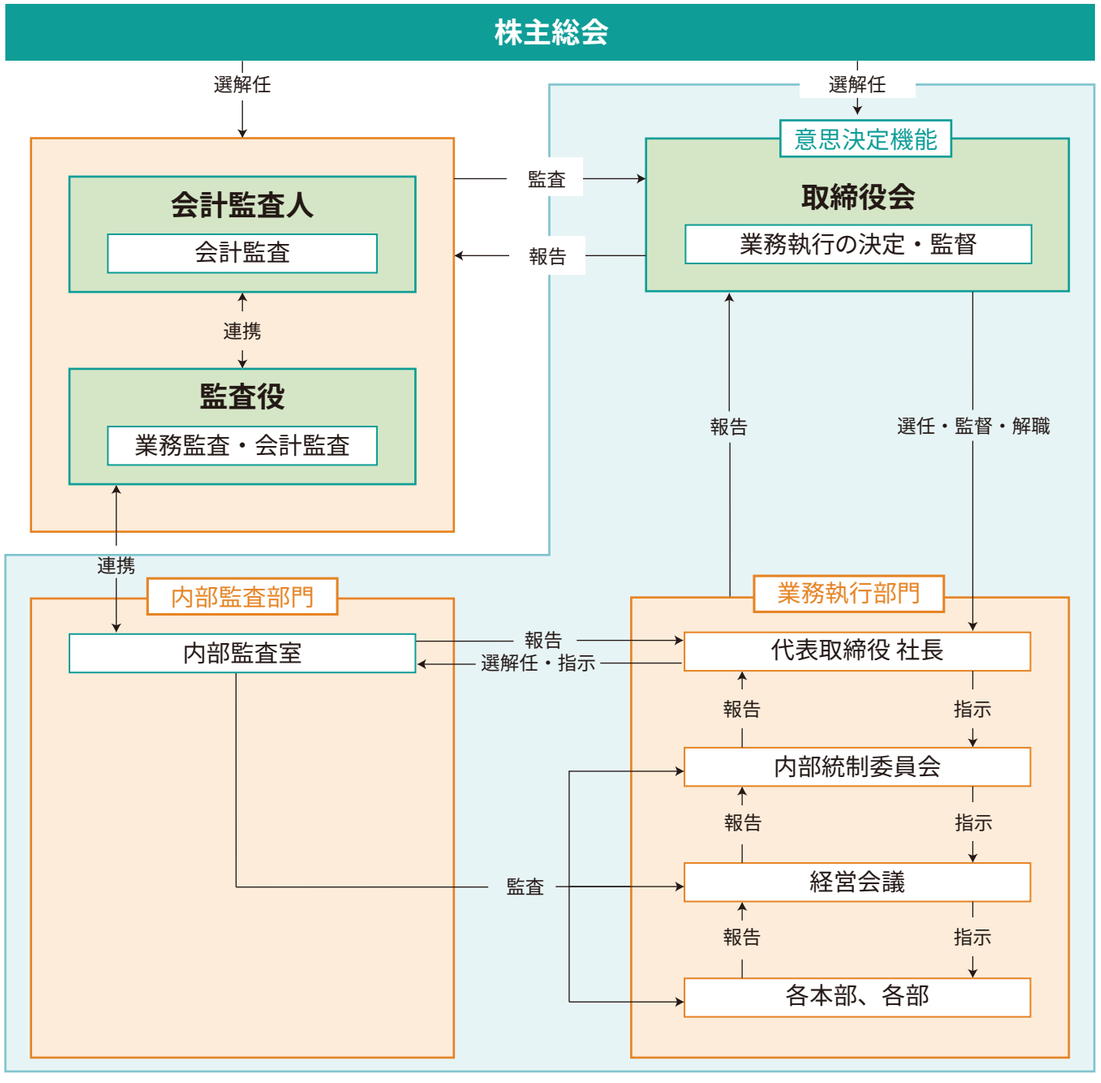


コーポレートガバナンス

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。2024 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

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、従業員等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します。
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します。
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 サイクルを回します。

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、毎事業年度に内部統制の整備・運用状況の点検を実施し、内部統制の運用実施部署における活動の自律的な実施と、必要に応じた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。

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企業活動を実践する」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、「問題の起きないしくみ、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

当社は 1967 年の創業以来、「内外の法およびその精神の遵守」を企業活動の根幹に据え、地域社会やお客様をはじめ、多くのステークホルダーの皆様から信頼をいただいてきました。企業を取り巻く環境は年々変化し、現代においては安全、環境、人権等幅広い分野で企業の責任が問われる時代となっています。社会の要請や法規制はさらに厳しさを増し、リスク管理や透明性、説明責任が企業活動の適正な運営には不可欠となっています。

このような環境変化に対応すべく、当社はコンプライアンスの強化を経営の最重要課題と位置づけ、企業倫理の徹底を全従業員に求めています。具体的には、内部統制委員会による C-ICS（Cataler−Internal Control System）活動や、内部監査体制の充実、リスクマネジメント強化等、制度・組織の両面から継続的に取り組んでいます。これらの体制は、グローバル化が進展する事業環境のもと、国内本社および研究開発拠点、海外 8 拠点を含めたグループ全体のガバナンス力向上に大きく寄与しています。

また、ステークホルダーの皆様との対話や協働を通じて多様な価値観や知見を積極的に取り入れ、企業活動と社会の信頼関係をより一層強化してまいります。過去の難局においても、知恵を出し合い、皆様のご支援の下で乗り越えてきた経験は当社の大きな財産です。この経験を活かし、今後も安心・信頼される企業づくりを推進し、コンプライアンスとコーポレートガバナンスをより進化させることで、持続的な成長を力強く支えてまいります。

執行幹部
伊東　博史

マネジメント体制

キャタラーグループ全体のコンプライアンス体制を強化するために、内部統制委員会を設置し、同委員会がコンプライアンスの推進を担っています。

当委員会では、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をモニタリングしています。

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。

この経営理念を実現するために、キャタラー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。

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。

個人情報

< 取組みの思い >

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

第 2 章　社会との関わり

環境

< 取組みの思い >

▶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お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。

▶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。

▶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。

交通安全への取り組み

< 取組みの思い >

▶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。

▶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。

社会貢献活動と地域社会との関係

< 取組みの思い >

▶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。

▶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。

▶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。

▶不当に便宜を獲得する目的で寄付・協賛を行いません。

官公庁との関係・政治活動

< 取組みの思い >

▶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。

▶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。

▶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。

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。

企業広報活動

< 取組みの思い >

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

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。

資産の保護と機密管理

< 取組みの思い >

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

インサイダー取引

< 取組みの思い >

▶キャタラーは、保有する未公表の重要事実が不当に開示・使用されることが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。

▶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。

▶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。

▶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。

▶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。

第 4 章　フェアな活動

贈収賄防止

< 取組みの思い >

▶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。

〈定義〉

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。

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。

▶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。

贈答・接待

< 取組みの思い >

▶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。

▶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。

▶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。

▶いかなる相手にも贈答や接待を要求しません。

マネーロンダリング防止

< 取組みの思い >

▶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。

〈定義〉

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。

▶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。

▶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。

▶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。

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こと
- 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こと
- キャタラーを代表して交渉中の取引先から、贈答品を受け取ること

▶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

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には、
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
	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：aisin-ctl@heart.ocn.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	

オールトヨタ　スピークアップ窓口

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、善意に基づかない通報を行った場合には規程に従って処分される場合があります。
（相談通報規則　第４条（5））

※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などには調査や是正処置に限界がありますので、ご了承ください。

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た冊子「行動倫理ハンドブック」を、役員や従業員をはじめ、キャタラーで働くすべての人々に配布しています。
「行動倫理ハンドブック」には、「行動指針」の他に、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、年に 1 回、「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、適切な対策を講じるため、国内外の各拠点における制度に加え、グローバルな内部通報制度を構築・運用しています。通報された案件のうち、重大なコンプライアンス違反や賞罰委員会に関わる内容は、内部統制委員会に報告されます。
2024 年度には、国内外を含む 31 件の通報・相談が寄せられましたが、事業運営に重大な影響を及ぼす案件はありませんでした。
引き続きコンプライアンス遵守の重要性と併せて、内部通報窓口の役割や利用方法の周知を進め、制度の利用促進を図ります。
また、Multi Feedback（同僚や部下からの管理・監督者に対する多面評価）を活用したハラスメント防止施策も継続的に実施していきます。

【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

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

公正で透明な取引を実現するために、キャタラーでは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」および「贈収賄防止に関するガイドライン」を制定しています。
さらに、役員や従業員に対する研修に加え、業務上公務員と接触する際の事前承認手続きや、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きなども導入しています。

競争法・独占禁止法遵守

公正かつ自由な取引を実現するため、キャタラーでは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」および「競争法対応ガイドライン」を制定しています。
さらに、役員や従業員に対する研修に加え、同業他社と接触する際の事前承認手続きや事後報告手続きなども導入しています。

輸出関連法令遵守

キャタラーは輸出管理規則を策定し、外為法等の関連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いて該非判定および顧客審査を実施し、許可が必要な案件については経済産業省の許可を取得する体制を構築しています。
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に実施するとともに、年 1 回の社内教育を通じて従業員への周知徹底を図っています。
それにより、2024 年度には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ることがないよう、海外拠点での管理体制の構築と定期的な現物確認を実施し、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

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の被害を最小化するため、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・回避の諸施策を実施し、日常管理を徹底するとともに、従業員への教育も行っています。また、万が一リスクが現実のものとなった場合には、経営トップの指揮のもと迅速かつ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）」を策定し、さらに「サイバー攻撃のリスク」および「プライバシーの侵害」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 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）
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、効率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。

事業継続基本指針

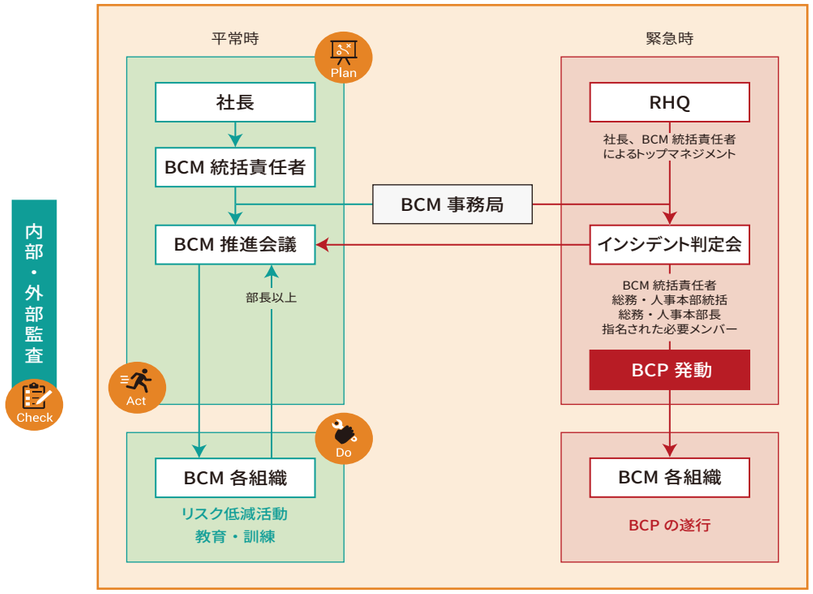
キャタラーでは、事業継続指針に基づき、「人命第一」「地域社会貢献」「供給責任」「風化防止」の 4 つのテーマを掲げて活動を行っています。

1．人命・安全最優先
従業員及びその家族、ならびに関係者の人命・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

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ています（Plan/Do）。また、内部・外部監査を受け（Check）、活動全体について 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し（Action）、PDCA サイクルを回しています。
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 発動の要否を判定します。BCP が発動された場合、BCM 各組織は事業継続計画に基づき事業継続活動を開始します。



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。
2025 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
【研究開発拠点】初動組織、復旧供給組織

具体的な取り組み

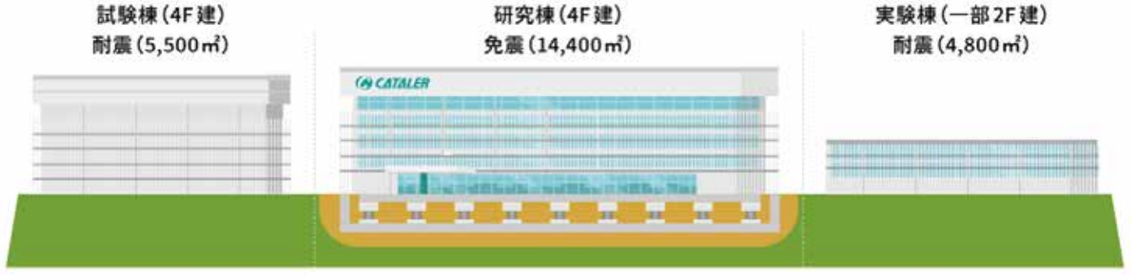
　いつ起こるか分からない自然災害に備え、ハード・ソフト両面で対策を行っています。
ハード面では従来からの建物・設備の耐震補強や落下物対策、タンク類からの危険物漏洩対策に加え、2014 年にキャタラー独自の防潮堤と水門を設置。帰宅困難時用に食料の備蓄も行っています。

津波対策の防潮堤

津波対策の水門

建物・設備の減災へ取り組み

　キャタラーの生産拠点は国内外併せて 9 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。



防災訓練・教育の実施

　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 リフレッシュ教育 （対象：全従業員）	e- ラーニングによる BCM 活動の再認識及び新しい情報を習得するための教育	2 月

訓練

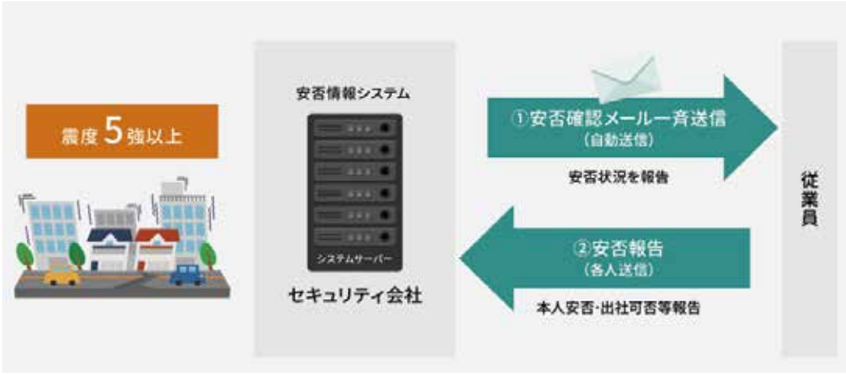
実施項目	内容	実施月
安否確認訓練	安否確認 / 応答システムを利用した全従業員の応答訓練	3 月
避難防災訓練	南海トラフ巨大地震発生時を想定した津波避難地への避難行動および初動組織による救護、消火、従業員支援の実践訓練で、人命の安全確保行動、二次災害防止を図る	6 月
シミュレーション訓練	罹災後の生産再開を目的とし、突然の事態に対応するための訓練。工事復旧組織による被害確認、修繕、設備および工場の復旧、品質確認、製品供給組織による在庫や原材料の確認、海外拠点でのバックアップ生産指示の対応力の強化を図る	7・8・9 月
火災避難訓練	火災から二次災害防止を目的とした避難訓練	11 月
消火器使用訓練	従業員全員が消火器の使用方法を学ぶ訓練	11 月

総合防災訓練

シミュレーション訓練

安否確認システムの活用

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 定期的に実施し、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、長期連休が明ける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。



地域連携による支援

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（海抜 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、路面および照明を整備し、常時開放を行っています。こうした取り組みが、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

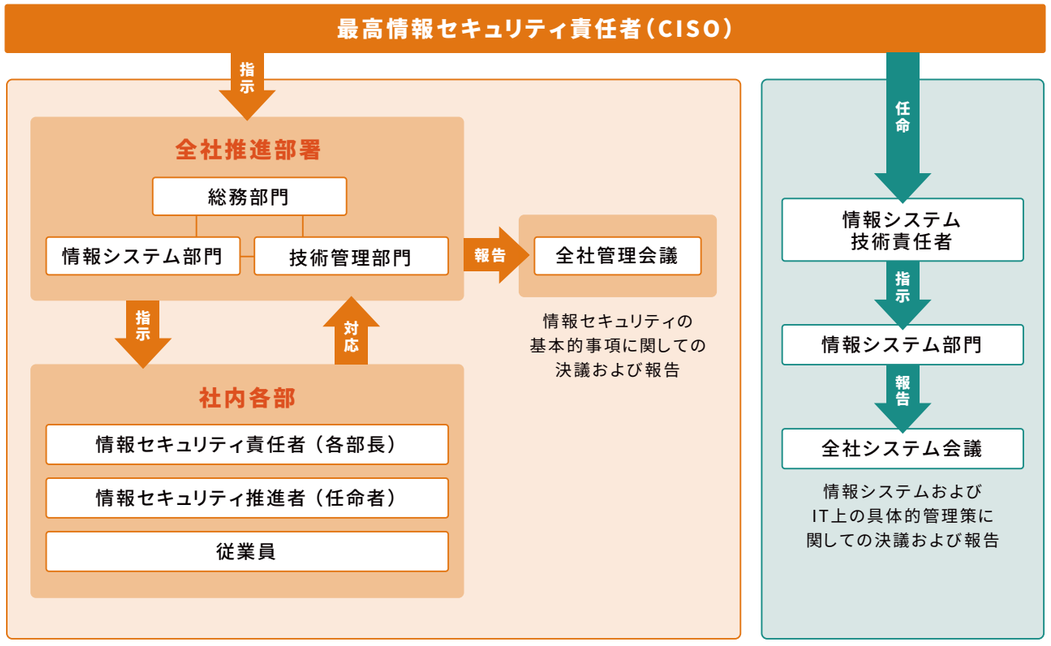
キャタラーでは、事業活動に関わるすべての情報が重要な資産であると認識し、情報セキュリティ指針を定め、情報資産を守り、キャタラーとステークホルダーの安全・安心を確保するよう組織的かつ継続的に改善を行っています。

情報セキュリティ指針

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、およ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、競争力およ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ともに、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および改善を行う。
6. 責任体制の強化
   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。
7. 情報セキュリティ規程の整備・遵守
   本指針に基づいて、情報セキュリティに関する規程を策定して、遵守する。
8. リスクアセスメント
   (1) 守るべき情報資産、およびそれに対する情報セキュリティの脅威を特定する。
   (2) 特定した脅威に対する備えの状況、およ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の発生防止に向けた必要な対策を講じる。
   (3) 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、被害拡大防止および再発防止などに向けた適切な対応を行う。
9. 教育・啓発
   役員および従業員に対し、情報セキュリティに関する意識向上を図るために、必要な教育および啓発活動を実施する。
10. 継続的改善
    情報セキュリティにおける PDCA サイクルを回し、情報セキュリティに係る仕組みを継続的に見直し・改善する。
11. 取り組み状況の点検・監査
    本指針に基づく取り組み状況について、定期的な点検・監査 (内部監査を含む) を実施し、当該結果を経営層に報告するものとする。

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。
情報セキュリティ管理の進捗は、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。



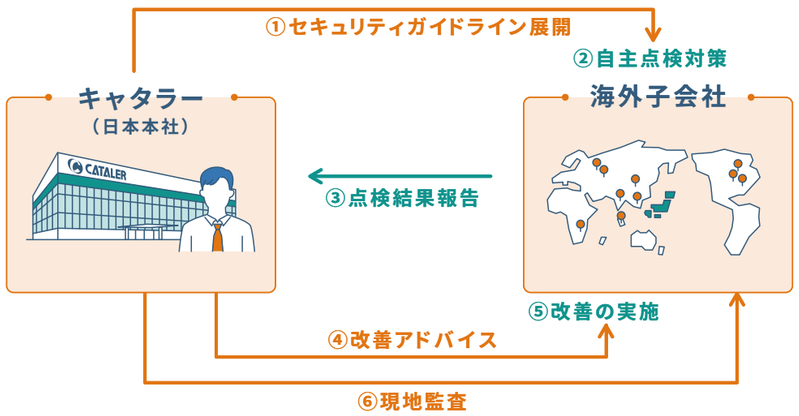
取り組み内容

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。

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、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。また、他社の知的財産を侵害しないよう適宜調査を行うとともに、他社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

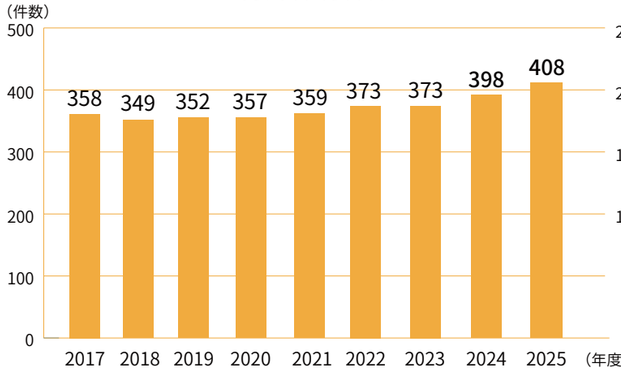
研究開発の分野ごとに知的財産の状況を解析して研究開発の戦略に反映し、得られた研究開発の成果を知的財産として保護することで特許ポートフォリオを構築しています。
また、競争優位性を維持するためには、強い特許を多数確保することが重要であると考え、自社の保有する特許の価値を評価し、開発および知的財産の戦略に反映しています。

・知的財産の対応における従業員教育

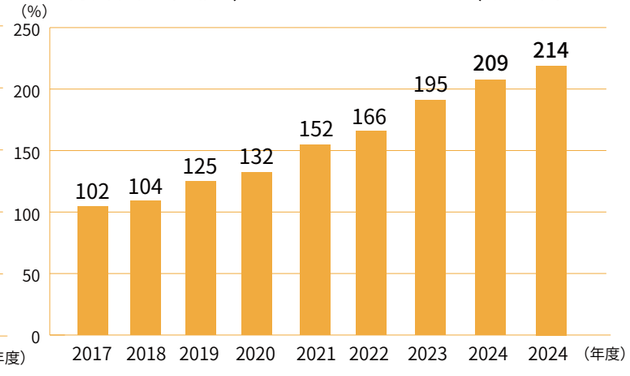
自社の知的財産の維持管理や他社の知的財産侵害に対する回避・予防などを開発者一人ひとりが確実に対応するために、開発部門の従業員を対象に職能資格ごとの知的財産教育を実施しています。

パフォーマンスデータ

特許保有件数※1



特許資産価値 (Patent Asset Index™) 成長率※2



※1 特許ファミリー件数を記載しています。
特許ファミリーとは、同一の発明に基づいて、複数の国や地域で出願・権利化された一連の特許出願の集合を指します。

※2 米レクシスネクシス社提供の特許分析ツール「LexisNexis® PatentSight+」により算出される Patent Asset Index の、2016 年時点の数値を基準として成長率を定義。
Patent Asset Index とは、企業が保有する特許の総資産価値を示した指標。法的状態が有効な特許における、被引用件数をもとに算出した「技術的価値」および出願国などにより算出した「市場的価値」を掛け合わせた各特許の総合評価指標を合算して算出される。

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程を設け、管理体制を整備し、個人情報の保護・管理および適切な取り扱いを徹底しています。社内規程には、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、社内での取り扱いおよび管理方法、従業員からの問い合わせに対する対応方法などが含まれます。この規定は、個人情報保護法、マイナンバー法、EU一般データ保護規則（GDPR）に準拠しています。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、事務取扱責任者に人事部長を選任しています。

▶個人情報に関する基本方針はこちら

ESG データ

環境

集計期間：年度「4-3月」

項目		集計範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
環境マネジメント						
ISO14001認証取得率		連結	%	100	100	100
環境事故・協定値超過件数		連結	件	0	0	1
環境監査		単体	–	不適合無し	不適合無し	不適合無し
温室効果ガス						
CO_2排出量	Scope1(燃料)	連結	t-CO_2	26,526	27,494	28,149
	Scope2(電力)	連結	t-CO_2	29,412	24,600	17,171
	Scope3(その他) ※1	単体	t-CO_2	1,044,861	1,027,548	684,651
原単位(Scope1・2)		連結	t-CO_2 /千個	1.9	1.7	1.4
エネルギー						
燃料消費量(合計)		連結	GJ	458,778	479,235	485,638
内訳	天然ガス	連結	GJ	292,840	328,162	427,240
	石油製品	連結	GJ	165,938	151,073	58,398
電力消費量(合計)		連結	GJ	240,277	253,236	254,244
内訳	購入電気量	連結	GJ	234,655	241,969	231,097
	太陽光発電量	連結	GJ	5,622	11,267	23,147
自家発電率 ※2		連結	%	2.3	4.4	9.1
再エネ率 ※3		連結	%	5.4	23.7	49.8
廃棄物						
総排出量		連結	t	736	501	560
内訳	逆有償リサイクル	連結	t	346	305	391
	焼却廃棄物	連結	t	86	27	34
	直接埋立廃棄物	連結	t	304	169	135
原単位		連結	t/千個	0.024	0.016	0.017
水						
水資源	取水量(合計)	連結	千m^3	288	272	302
	上水	単体	千m^3	68	76	68
	地下水	単体	千m^3	90	70	109

※1　1月～12月を集計対象として算定
※2　敷地内に設置した太陽光発電の発電量から算出
※3　太陽光発電に加え、CO_2が発生しない「CO^2フリー電気」の利用や「非化石証書」によるカーボンオフセットを含む

ガバナンス

集計期間：年度「4-3月」

項目		集計範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役の人数		単体	名	8	8	8
	うち社外取締役	単体	名	2	2	2
	うち女性	単体	名	0	0	0
監査役の人数		単体	名	3	3	3
	うち社外監査役	単体	名	2	2	2
	うち女性	単体	名	0	0	0
取締役会の開催回数		単体	回	9	8	7
監査役協議会の開催回数		単体	回	7	7	6

社会

集計期間：各年度3月31日時点数値

項目		集計範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
従業員						
従業員数		連結	名	2,513	2,718	2,733
単体従業員数	男性	単体	名	910	913	938
	女性	単体	名	214	226	241
	合計	単体	名	1,124	1,139	1,179
	女性の割合	単体	%	19.0	19.8	20.4
雇用形態別	正社員数	単体	名	938	944	964
	契約社員数	単体	名	90	103	111
	派遣社員数	単体	名	96	92	104
	合計	単体	名	1,124	1,139	1,179
障がいのある方の雇用	雇用数	単体	名	26	25	27
	雇用率	単体	%	2.53	2.39	2.51
	法定雇用率	単体	%	2.3	2.3	2.5
平均年齢		単体	歳	37.7	38.2	38.3
平均勤続年数		単体	年	13.0	13.0	13.3
	女性	単体	年	11.7	11.7	11.5
採用人数(単位)	新卒	単体	名	28	23	34
	キャリア採用	単体	名	30	18	18
離職人数	自己都合	単体	名	25	29	37
	定年	単体	名	11	12	2
新卒の女性採用割合		単体	%	28.6	17.4	38.2
育児休業取得者		単体	名	22	27	40
育児休業取得率	男性	単体	%	30.8	55	76
	女性	単体	%	100	100	100
育児休業復帰率		単体	%	95.5	100	100
介護休業取得者数		単体	名	1	1	0
短時間勤務利用者数		単体	名	40	41	44
研修・教育						
教育プログラム数		単体	件	119	117	115
教育力量取得数		単体	名	4,363	5,032	4,933
労働災害						
死亡災害		単体	件	0	0	0
休業災害		単体	件	0	0	1
健康						
婦人科社内検診受診率		単体	%	80.0	81.8	84.0
風しん抗体保有率		単体	%	99.2	99.2	99.2
インフルエンザワクチン社内接種実施率		単体	%	41.3	28.5	29.6

連結：グループ全体のデータ
単体：CACのみのデータ

環境分野の第三者検証

検証意見書

2025 年 7 月 9 日
意見書番号：SGS25/086

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、Scope 1, 2, 3 である。
対象期間は 2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 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：本社での CATALER SOUTH AFRICA (PTY.) LTD 及び CATALER (THAILAND) CO., LTD の証憑突合、その他検証対象範囲に対する分析的手続及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver.4.7）、エネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数（2018 年度改訂）、IEA Emission Factors 2024 edition、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.2.6）、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.3.4）、LCI データベース IDEA（Ver.3.4）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Ⅰ
ビジネス アシュアランス
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遂行から、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

2025 年 7 月 9 日
意見書番号：SGS25/086

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（エネルギー起源CO_2排出量） Scope 2	組織及び連結子会社 （9生産拠点、4非生産拠点）	Scope1： 組織単体　8,659 t- CO_2 連結子会社　19,490 t- CO_2 合計　28,149 t- CO_2 Scope2： 組織単体　3,630 t- CO_2 連結子会社　13,541 t- CO_2 合計　17,171 t- CO_2
2	Scope 3（カテゴリー1）	組織単体	665,670 t- CO_2
3	Scope 3（カテゴリー2）	組織単体	6,865 t- CO_2
4	Scope 3（カテゴリー3）	組織単体	4,099 t- CO_2
5	Scope 3（カテゴリー4）	組織単体	961 t- CO_2
6	Scope 3（カテゴリー5）	組織単体	20 t- CO_2
7	Scope 3（カテゴリー6）	組織単体	863 t- CO_2
8	Scope 3（カテゴリー7）	組織単体	1,425 t- CO_2
9	Scope 3（カテゴリー8）	組織単体	438 t- CO_2
10	Scope 3（カテゴリー9）	組織単体	3,209 t- CO_2
11	Scope 3（カテゴリー12）	組織単体	1,100 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遂行から、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	P20
	女性活躍行動指針	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
	情報セキュリティ指針	P44
	個人情報に関する基本指針	P46