



サステナビリティレポート 2021



目次

はじめに

トップメッセージ

3

製品紹介と環境課題への貢献

4

キャタラーのCSR

5

環境

環境マネジメント

7

地球温暖化対策

11

環境負荷低減と省資源

10

水リスクの管理

11

社会

品質保証

12

労働安全衛生

20

CSR調達

15

健康

22

人財

17

事業継続

24

社会貢献活動

26

ガバナンス

コーポレートガバナンス

27

コンプライアンス

28

リスクマネジメント

31

データ・方針類

ESGデータ

33

方針類

34

Editorial policy

編集方針

▶ 対象期間

2020年度(2020年4月～2021年3月)
一部当該期間前後の内容も含まれています。

▶ 対象範囲

本レポートでは、株式会社キャタラーを対象に報告しています。
(ただし、一部情報については海外子会社を含みます。)

▶ 発行時期

次回発行 2022年9月
報告サイクルは1年に1回を予定しています。

▶ 参考ガイドライン

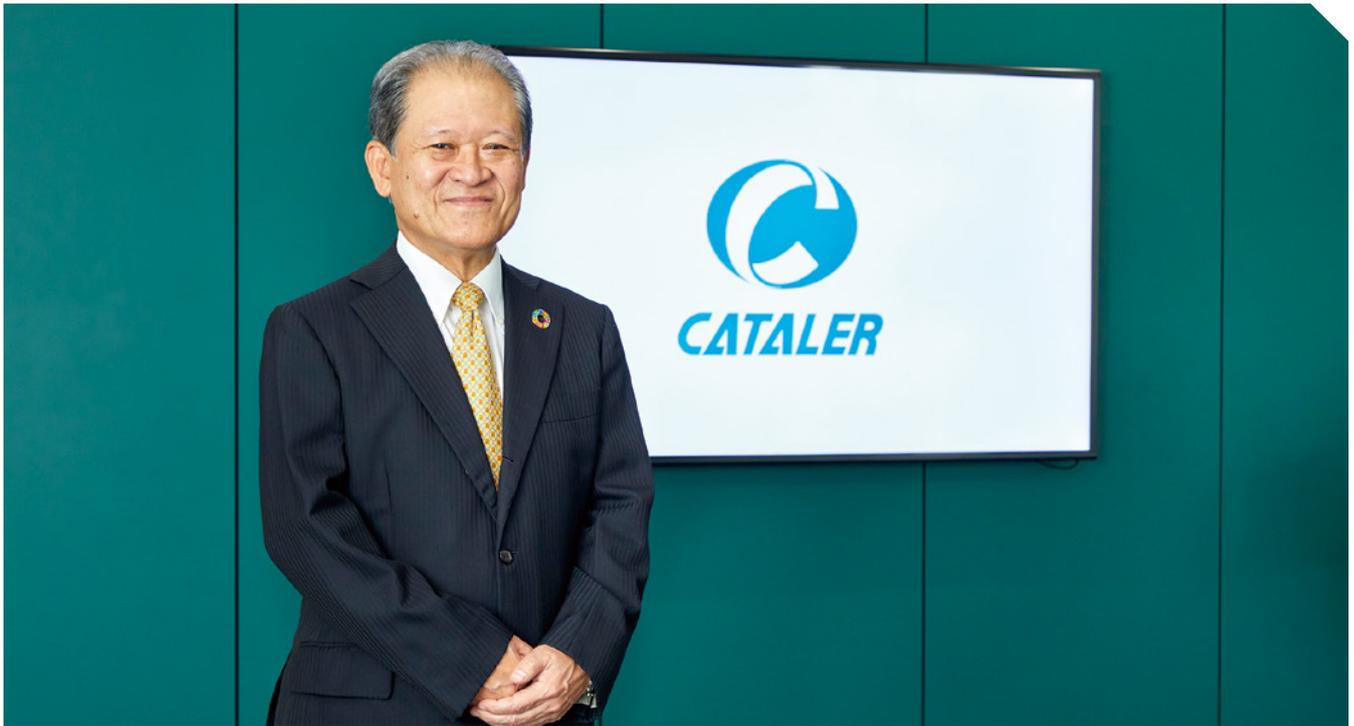
・ GRIスタンダード

▶ 編集方針

本レポートは、当社が創業以来取り組んできた、自動車・二輪車等の排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」及びE(環境)S(社会)G(ガバナンス)の取り組みをステークホルダーの皆様へお伝えするために作成しました。更に今回は、従来発行していた「CSRレポート」から、持続可能な社会実現に向けた活動を発信するため「サステナビリティレポート」へと名称を変更し、当社の様々な情報を掲載しています。

▶ お問い合わせ窓口

株式会社キャタラー
発行責任部署：総務部
〒437-1492 静岡県掛川市千浜7800番地
E-mail：report-suport@cataler.co.jp



はじめに、新型コロナウイルス感染症によって亡くなられた方々とご家族に謹んでお悔やみ申し上げますとともに、罹患された方々の一日も早い回復を心よりお祈り申し上げます。

変化を先取りする対応

自動車業界ではCASE領域の技術革新が急速に進展する等、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。その中で、新型コロナウイルスによるパンデミックが発生して世界的に生活様式が変容し、経済も混乱をきたしています。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10年後のありたい姿・目指したい姿を示した経営ビジョン「GLOBAL VISION 2025」を発表し、今年度は中間点となる6年目となります。VISIONでは『躍動・躍進・飛躍』のスローガンを掲げ、経営基盤の充実、プロアクティブな行動を展開してきました。この間、経営目標の早期達成、デミング賞大賞の受賞等、概ね計画どおりに進んできたと考えております。しかしながら、当社を取り巻く環境は、驚くような速さで変化しています。欧州委員会の2035年クルマからのCO₂排出量ゼロ提言やDXの推進等、経営的確なかじ取りが求められています。VISIONのターゲットである2025年に向けて、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、しっかりとした事業基盤を構築するとともに、皆様と共生するという当社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、顧客の満足と豊かな社会造りに寄与する」ことを経営理念とし、自動車排ガス用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年までの目標達成に向けて活動を開始いたしました。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取り組みも加速させ、社会的な気候変動問題へも貢献してまいります。新型コロナウイルス感染症のように、時として社会環境が大きく変容することも考えられます。そのような場合も、そういった社会課題の解決と当社の利益成長を目指し、当社はお客様や地域の皆様、また従業員等全てのステークホルダーと対話し、経営理念実現に向けた取り組みを進めてまいります。そして、多くのステークホルダーの皆様から信頼され、愛される企業を目指していきます。

代表取締役社長

製品紹介と環境課題への貢献

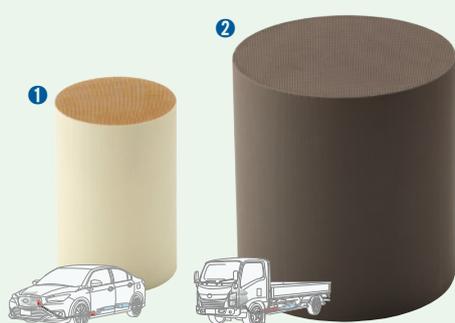
この地球でともに生きていく

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。

当社は、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。

当社は、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。



③ 二輪車用触媒

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

④ マリン用触媒

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

② ディーゼル車用触媒

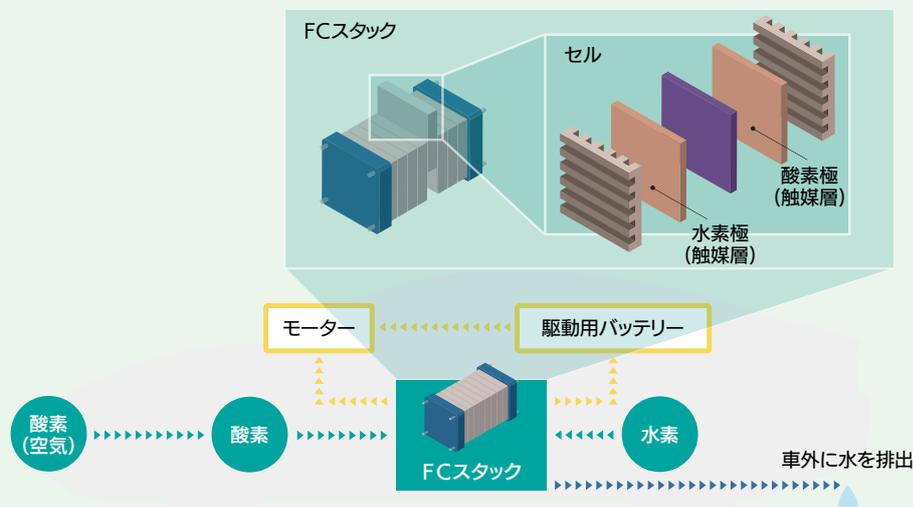
フィルタ状基材へ触媒を塗布することにより、排ガスがフィルタの壁内を通過する際に、炭化水素、一酸化炭素とともにディーゼル車特有の粒子状物質（スス等）も除去します。

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。

キャタラーのCSR

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

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

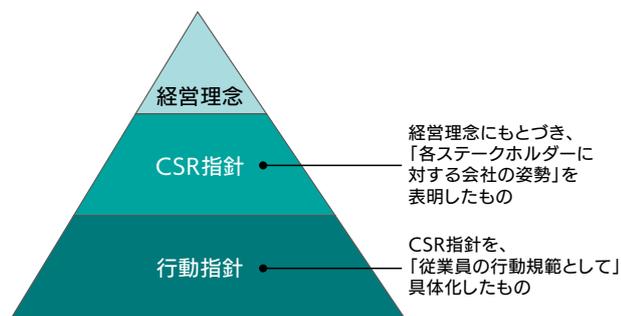
その結果、「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成に貢献し、自らも持続的に発展することで、グローバルカンパニーとしての企業価値向上を目指していきます。

経営理念

当社は、経営理念の実践がCSRを果たすことにつながり、持続可能な社会の発展に貢献すると考えています。そこで、経営理念をブレイクダウンした従業員の行動規範「キャタラーグループCSR指針」を制定し、各ステークホルダーに対して守るべきことを示しています。

経営理念

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



CSR指針

キャタラーグループCSR指針

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

▶[キャタラーグループCSR指針 \(全文\)](#)

推進体制

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

また、優先課題の特定や目標設定に関する議論は経営層が出席する社内会議「CSR委員会」にて承認を得ており、今後は計画の進捗についても適宜報告を行っていきます。

ステークホルダーとのかかわり

当社の事業は、ステークホルダーとの信頼関係の上に成立しています。

ステークホルダーからの期待や要請に応えるため、様々なコミュニケーションの機会を設けることで、ステークホルダーとの信頼関係の構築を図っています。

ステークホルダー	主なコミュニケーション機会
お客様	・ 営業活動 ・ 顧客満足度調査
地域社会	・ 地域貢献活動 ・ アスリート支援
仕入先様	・ 安全・環境について考える会 ・ 情報交換会 ・ CSR勉強会 ・ 仕入先様表彰
従業員	・ 従業員満足度調査 ・ トリニティ懇談会 ・ 社内報

SDGsに対する優先課題一覧

優先課題 (マテリアリティ)	目指す姿	ゴール	管理項目	2030年までの目標数値
1 大気汚染による 疾病件数の減少	触媒を製造、販売することで、大気汚染から発生する疾病の件数減少に貢献します。	3 気候変動に 関係する 健康	CO ₂ , HC, NO _x 総浄化量	6億4千8百万6875トン
2 バリューチェーンに おける環境負荷 低減	製品を製造、販売することで生じる環境負荷を最小化します。	13 気候変動に 関係する 持続可能な 開発目標	CO ₂ 排出量	原単位(t-CO ₂ /千個) 2015年実績の32%以上削減
		12 持続可能な 消費と生産	廃棄物発生量	原単位(kg/千個) 2018年実績以下の維持
		6 清潔な水と 衛生	水質	下記の数値を維持 pH6.6以上~8.2以下、SS:15mg/L 以下 COD:10mg/L 以下 BOD:10mg/L 以下 ・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
		12 持続可能な 消費と生産	貴金属 (Pt, Pd, Rh) 使用量	台あたり60%以上削減(2015年比) ※ 代表触媒
3 多様性の推進	全従業員に対する働きがいのある雇用を実現します。	8 働きがいと 経済成長	・障がい者雇用率 ・新卒女性雇用率 ・女性リーダー層社員数	2.3%以上(法改正に伴い変動) 20% (毎年)以上 2018年の2倍(2023年までに)

優先課題の特定方法

基本的な考え方

当社は、従来から展開しているCSR活動を進化させ、SDGsの思想に沿って諸活動を展開し、ステークホルダーや社会に貢献するために活動を進めてきました。2020年からは、当社としての優先課題及び目標を設定することで活動を推進していきます。

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。

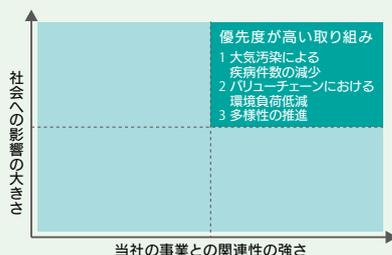
優先課題の特定プロセス

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、SDGコンパスを参考とし、優先課題及び目標設定のプロセスを理解。

Step2 課題の抽出

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



Step3 経営層による妥当性の確認

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

Step4 経営層の承認

経営層が参加する社内会議にて、当社優先課題として設定した項目の承認。



環境マネジメント

□ 環境指針

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

当社の環境指針は、以下のとおりです。

環境指針

豊かな21世紀への貢献

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

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

環境技術の追求

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

自主的な取り組み

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

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

社会との連携・協力

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

環境教育の実施

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

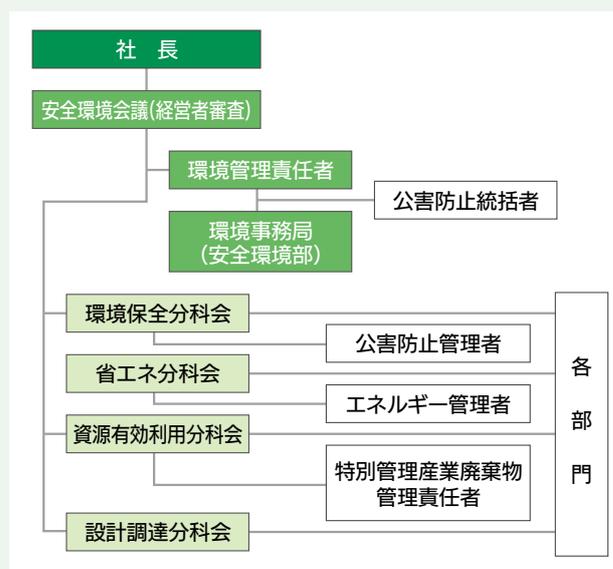
□ 管理体制

社長をトップマネジメントとした体制を組み、環境管理責任者と環境事務局が主体となり全員参加で環境活動を展開しています。

また、公害防止管理者など、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、他社との連携などの報告、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きます。

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。





Voice

環境管理責任者より

当社は人と環境のよりよい調和を目指し、内燃機関の排ガス浄化用触媒の技術を柱に、地球環境に貢献してきました。また、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を担っています。環境課題については、水資源の保全、希少資源の有効活用を、カーボンニュートラルについては、社会からの期待に応えるための自社の技術的アプローチを継続します。

SDGsに関するマテリアリティを製品開発と生産活動の両面で捉え、触媒開発で環境保全への寄与、生産活動で環境負荷を極力低減する具体的な到達目標を設定しました。当社を含むグローバル各社の従業員が環境貢献の意義を理解し、それぞれの立場から目的に向かって取り組みを進めてまいります。



取締役常務執行役員
環境管理責任者
末吉 隆一

環境目標と実績

当社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。

2020年度は期首設定の目標と比較して、新型コロナウイルス感染症蔓延に伴う製品の生産量減少のため、CO₂排出量原単位が年次目標未達成でした。

感染症拡大の脅威に引き続き直面していますが、2021年度は製品の生産量にも復調の兆しが見えています。効率的な工場の稼働を進め、2030年の目標数値達成に向けて全社一丸で環境活動に取り組んでいきます。

優先課題 (マテリアリティ)	目指す姿	管理項目	2020年度			2030年までの 目標数値	関連する SDGs
			目標	実績	自己評価 [※]		
バリューチェーンにおける 環境負荷低減	製品を製造・販売することで 生じる環境負荷を 最小化する	CO ₂ 排出量 	1.27以下	1.33	×	原単位 (t-CO ₂ /千個) 2015年実績の32%以上削減	
		廃棄物発生量 	44.1以下	40.3	○	原単位 (kg/千個) 2018年実績以下の維持	
		水質 	自主 基準値 未満	自主 基準値 未満	○	自主基準値を維持 pH6.6以上~8.2以下 SS15mg/L以下、COD：10mg/L以下、 BOD：10mg/L以下 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	

※ 年度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



■ グローバルの環境管理の強化

世界的な人口増加や経済の発展に伴い、気候変動や資源の枯渇等、私たちの社会や美しい地球の未来に重大な影響を及ぼし得る環境リスクが高まっています。当社は環境指針に基づき、各海外拠点と環境負荷低減への取り組みを連携するため、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。

■ 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、協定及び顧客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。

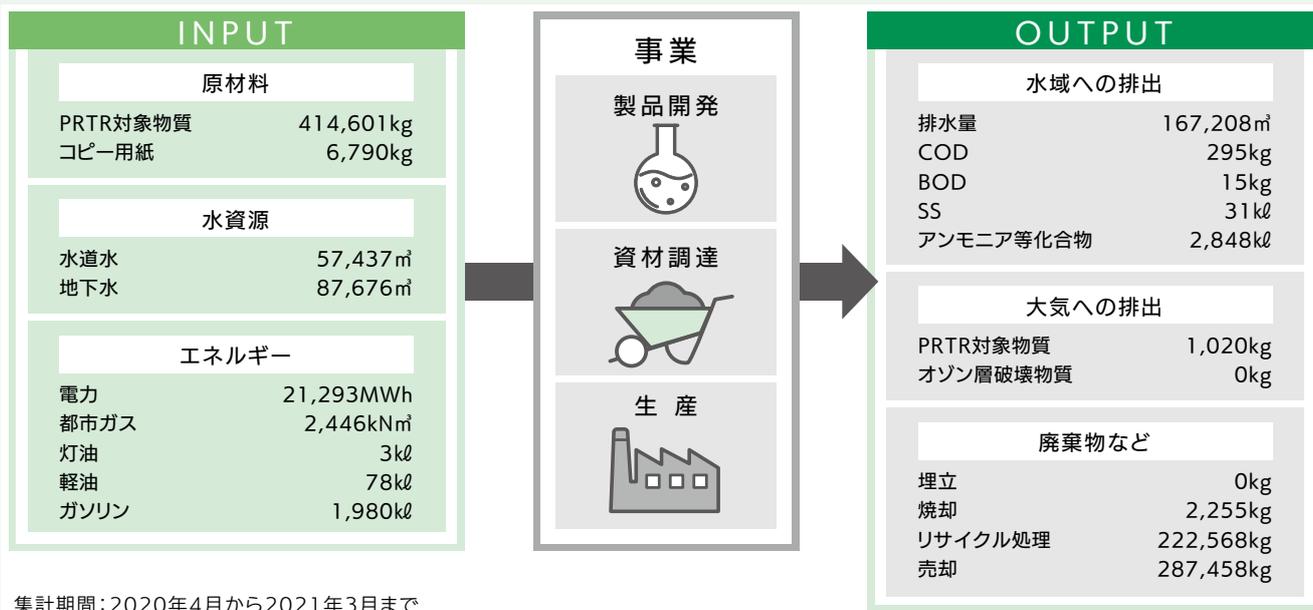
過去5年間、環境関連の法令違反や、重大な環境汚染の発生はありません。また、環境に関する苦情等もありませんでした。

■ 従業員への研修

当社では、製品を通じて大気汚染防止等の環境保全に貢献しています。生産工程で環境問題を引き起こさないように、会社全体としても環境事故防止は特に力を入れて活動をしています。社内で働く従業員に対し、ISO14001環境マネジメントシステムの理解と、当社がどのような取り組みをしているのかを学んでもらうため、環境マニュアル及び手続きで社員の環境教育を義務付けており、次のような教育・講演会などを実施しています。

- ・新入社員、キャリア採用向けの環境基礎教育
- ・全社員を対象とした環境一般教育
- ・設計調達分科会主催の安全／環境法令教育
- ・ISO14001の内部監査員教育
- ・毒物劇物管理責任者教育等の法令に対応した教育

■ 環境負荷における全体像 (年間量)





環境負荷低減と省資源

□ 基本的な考え方

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

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

□ 廃棄物の削減

廃棄物の低減活動は、資源有効利用分科会を中心に、装置から出る排水中の汚泥量を低減した装置の開発や廃材の再利用、廃棄物の低減に取り組んでいます。2007年に埋め立て廃棄物のゼロエミッションを達成し、現在も継続しています。

また、リサイクル廃棄物の削減にも取り組み、減少を継続しています。

□ 原材料の負荷低減

近年、全世界で自動車及びその動力源として使用される内燃機関は増加しています。その中で高効率エンジンや車両電動化を求める声に対応した研究開発が進んでおり、内燃機関の排気ガス浄化に使用される三元触媒には、それらのシステムに適応していくことが求められています。さらに、年々厳しくなる排気ガス規制や貴金属全体の需要増加に対応するため、より省資源で高性能な触媒を開発する必要があります。

当社は、雰囲気変動時の三元触媒の浄化領域を拡大するために、新たなOSC^{*1}材料として、パイロクロア構造^{*2}を有するCZ^{*3}材料の適用を考えました。パイロクロア構造はCeとZrが規則正しく交互に配列し、Ce,Zrに配慮した動きやすい酸素が存在することで、酸素利用効率が高く、理論限界近くのOSCを発現する特徴を有します。当社は物質工学・材料工学・構造解析技術を駆使し、前記の特徴を最大限発揮する新たなOSC材料の開発に成功しています。

当社の三元触媒は、貴金属、粉末材料といった様々な開発アイテムを組み合わせることで、浄化性能向上を実現してきました。今回、新たに開発した新規OSC材料（パイロクロア構造を有するCZ）を適用することで、浄化性能は更に向上し、貴金属使用量低減（従来比50%低減）につなげることができました。引き続き、浄化性能向上や更なる貴金属使用量低減を目指し、鋭意研究開発を進めていきます。

※1 OSC (Oxygen Storage Capacity) : 酸素貯蔵能

※2 パイロクロア構造 : 単純な蛍石構造(AO₂=A₄O₈)からなる超構造体

※3 CZ (CZ/CeO₂-ZrO₂固溶体) : 高い酸素の吸収と放出能を持つことから三元触媒に広く用いられる



地球温暖化対策

□ 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など、「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。

それらを踏まえ、地球温暖化の主な原因であるCO₂に対し、排出削減目標を設定して、達成に向けた取り組みを進めています。

□ CO₂削減の取り組み

CO₂削減目標の達成に向け、省エネ分科会を中心に、改善計画の立案・管理を進めており、着実に成果を積み上げてきました。

近年、国内拠点設立や内外の情勢変化に伴う生産変動等により、CO₂削減の面で厳しい状況が続いていますが、2020年度は総量において前年度を下回りました。

今後も、様々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。

2020年度の主な取り組みと効果は以下になります。

	主な取り組み	効果
生産工程の効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担持工程における歩留まり向上による出来高改善 ・ コート工程における乾燥機/焼成炉の運転時間低減 	約110t/年
既存設備の省エネ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 照明設備のLED化 ・ 空調設備の運転条件の適正化(時間低減) 	約110t/年

水リスクの管理

□ 基本的な考え方

世界中で、干ばつなど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こっています。世界各地の水リスクに対応していかなければなりません。また、工場を所有するメーカーとして、水質汚染等の公害を起こさないような配慮が必要です。

自然保護の観点から、水質汚濁の防止に取り組んでいます。

□ 水質汚濁防止

当社では、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に切り替える安全装置を設け、問題排水を決して外に出さない仕組みを整えています。また、厳しい自主基準値（項目によっては法令の20分の1）を設け、定期的な測定を実施しています。これまでに、問題は一度も発生していません。



□ 水使用量削減

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。



品質保証

品質指針

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

品質指針

顧客満足を目的とした継続的改善

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

自工程完結^{*1}の推進

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

IATF16949^{*2}品質マネジメントシステムの維持改善

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

※1 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のこと。

※2 IATFは「International Automotive Task Force」の頭文字をとったもので、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。IATF16949では、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、当社グループ全拠点で認証を取得しています。(CATALER EUROPE CZECH s.r.o. は、認証取得に向け取り組み中(2021年4月時点))

品質マネジメント体制

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

また、品質不具合及び異常に対する早期解決と未然

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

ISO9001/IATF16949認証取得状況

会社名	ISO9001 (QS9000)	IATF16949 (ISO/TS16949)
CAC (本社)	1997年9月	2005年12月
CCC (中国)	—	2006年3月
CTC (タイ)	2002年7月	2003年10月
CSA (南アフリカ)	—	2004年11月
CNA (北米)	—	2004年8月
CIC (インドネシア)	—	2015年10月
CIN (インド)	—	2017年10月
CEC (チェコ)	—	2023年4月取得予定

キャタラー品質会議体一覧

会議体/連絡書	頻度	出席者	議題
監査改良報告会	1回/月	経営層、部長 C-QIC推進者	C-QIC推進状況 未然防止・再発防止の有効性レビュー
品質会議	1回/月	経営層、製品 実現関連部署	本社と各海外事業体の 品質状況、顧客満足調査、 継続的改善
品質連絡会	1回/月	製品実現関連 部署の実務者	本社・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
品質不具合速報	随時	各海外拠点品質 窓口	品質トラブル情報発信 (24h以内)、 同方式ラインの点検
品質巡視	1回/月	経営層、製品 実現関連部署	CFチームでの品質向上 特別活動
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	本社と各海外拠点での 品質活動共有



□ TQM活動推進

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

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



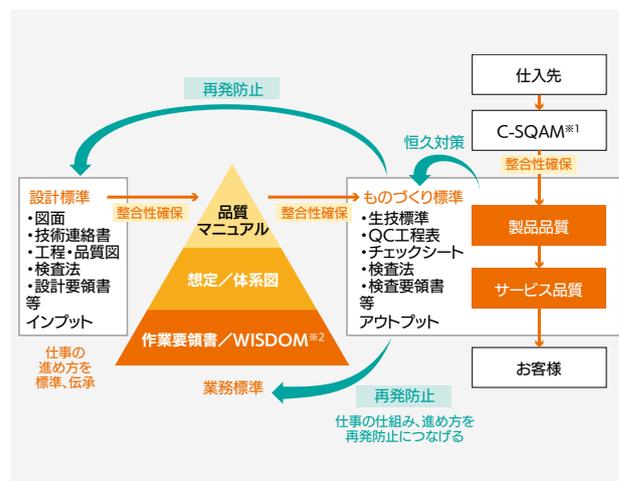
デミング賞・デミング賞大賞のメダル

□ 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」など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)。当社の「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。

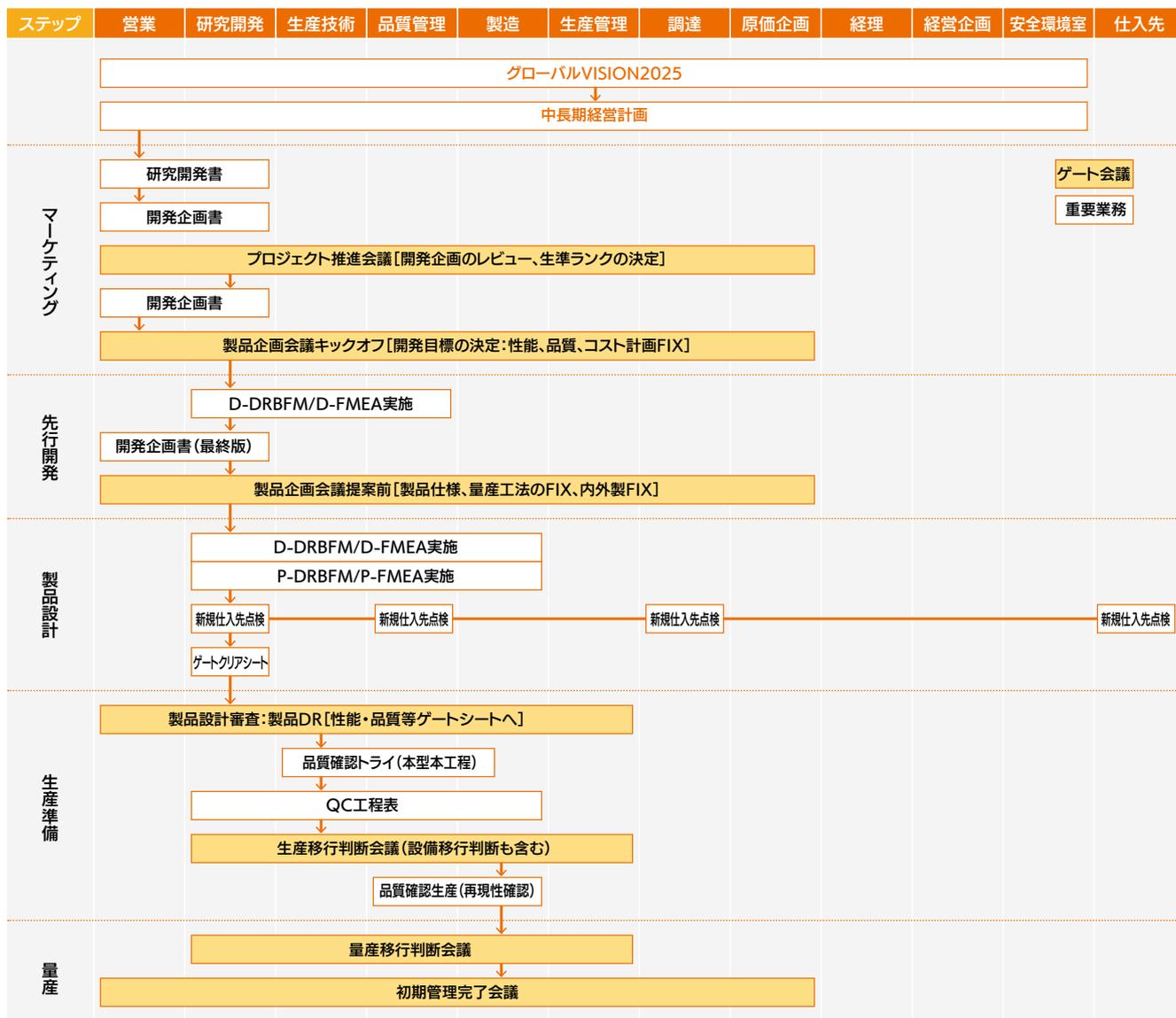
※2 WISDOM：ウィズダム (Work Instruction Sheet for Divisional Operation Management)。当社には2種類の作業標準があり、主に製造現場で用いている作業要領書のほかに、事務部門の作業も独自のフォーマット (WISDOM) を用いて標準化を行っている。

□ 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・人材・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



品質管理教育と人財育成

当社は、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、QC検定受験対策等の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	講座数
品質管理教育	TQM基礎教育	1
	C-QIC（自工程完結）教育	8
	問題解決/課題達成教育	2
	QCサークル階層別教育	5
	SQC（統計的品質管理）教育	3
	QC7つ道具/新QC7つ道具勉強会	10
	QC検定受験対策講座	3
	ISO/IATF知識教育	4

▶C-HAMはこちら



CSR調達

□ 調達指針

当社の目指すゴールは「持続可能な環境型社会をつくる」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」ことです。

人と環境のよりよい調和を目指した先進的技術・製品の提供を通じて、顧客の満足と豊かな社会づくりに寄与していきたいと考えています。

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き調達活動を展開しています。

調達指針

1. オープンで公平・公正な取引

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

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

2. 相互信頼による相互発展

当社は、サプライヤーとともに競合他社との競争に勝ち続け、持続的成長を成し遂げるにより、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

当社では、サプライヤーとの取引に関する管理を調達部にて統括しており、社内関係部署、海外拠点と連携して調達業務を推進しています。

□ サプライヤーのCSR評価項目

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

1. 仕入先様の選定時における評価

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

2. 現行の仕入先様への定期評価

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



仕入先CSRガイドライン

当社は製品・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。▶[ガイドラインはこちら](#)

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>輸出取引管理</p> <p>腐敗防止</p>	 <p>差別撤廃</p> <p>人権尊重</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>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の開示</p>

仕入先様とのコミュニケーション

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

主なコミュニケーションの機会

	時期	目的・内容
重点実施事項の展開	年始	社長メッセージの配信、当社の取り組みと仕入先様へのお願い
安全・環境について考える会	8月	工場での災害や環境事故の未然防止、防疫に関する注意喚起等
CSR勉強会	10月	コンプライアンス、SDGs取り組み内容の情報共有等
情報交換会	2回/年	長期需要動向の共有等
災害時の安否確認	災害発生時	仕入先様の罹災状況、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

当社では、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・独占禁止法など)の教育や、「健全な物品調達を行うためのガイドライン」の周知を行っています。また、行動倫理に関するハンドブックを全従業員に展開し、周知徹底することで、取引先様との対等な関係・姿勢を維持・継続しています。

紛争鉱物への対応

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

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



人財

基本的な考え方

当社は、持続的成功のためのかけがえない財産は「人財」であると考えています。

そのため、従業員が多様で柔軟に働くことができる環境づくりや人財への投資を行うことで、従業員一人ひとりの成長と会社の持続的な発展の実現を目指しています。

推進体制

人事労務管理と人財育成は、人事部人事労務室及び人財開発室が所管しています。

人事制度の運営や働き方改革の企画、人財開発の取り組み、コンプライアンス違反やトラブルの未然防止に取り組んでいます。

ワークライフバランス

カタラー流働き方改革 (C-WIN)

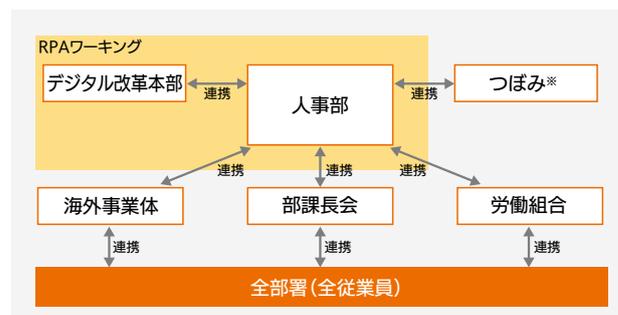
当社は、多様な人財がそれぞれのワークライフバランスに沿って活躍できるように、会社と従業員が一体となって働き方改革 (C-WIN=Cataler-Workstyle Innovation) を進めています。業務を改廃・効率化するとともに、多様で柔軟な働き方を可能にし、会社と従業員がWin-Winとなる環境を作っています。

働き方改革(C-WIN)イメージ



この働き方改革は、労働組合や部課長会、女性活躍推進組織、海外事業体といった、従業員が所属する全ての組織と連携し、推進しています。

推進体制図



※つぼみ：2016年に発足した女性活躍WG。様々な世代や国籍の女性従業員がメンバーとして参加し、女性活躍推進のための行動計画に沿って研修会の企画や運営、座談会等での意見交換や提案等を行っている。

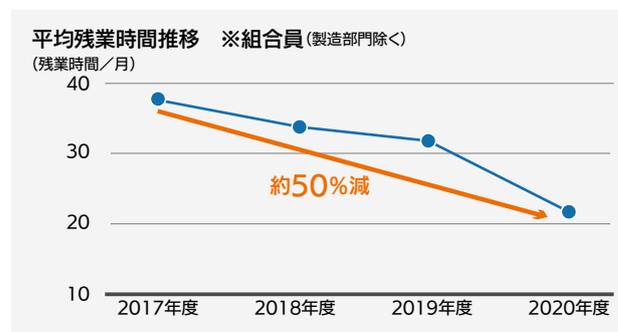
活動事例

- 業務の改廃・効率化
- 業務の標準化 (作業要領書) の作成・見直し
- 作業要領書を活用した教育による多能工化
- 勤務間インターバル時間 (10時間)^{※1}の確保
- 自動化ツール (RPA^{※2}) の導入
- 計画的に「遅く出勤または早く帰宅」を実現する制度導入
- 在宅勤務制度の導入

※1 勤務間インターバル：前日の業務終了時間から翌日の業務開始時まで一定以上の休憩時間 (インターバル)

※2 RPA (Robotic Process Automation) : PC など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。

実績





仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

当社は、従業員が仕事と家庭を両立するための柔軟な制度の拡充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などの社会のニーズ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。

育児と介護を支援する主な制度

制度	内容	利用者数
育児短時間勤務制度	子が小学校4年生の始期になるまで短時間(最低6時間)勤務が可能 ※2021年度より中学校1年生の4月までに変更	26名
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(通算)利用できる制度	-
短時間フレックス制度	育児/介護のために短時間勤務をしている社員が日々の労働時間の長さや労働時間の配置(始業及び終業の時刻)を決定できるフレックスタイム制度	28名

ダイバーシティ

女性の活躍推進

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、2016年度から取り組みをはじめました。2017年度から、社内における女性活躍における課題点を吸い上げるためのワーキング・グループ組織「つぼみ」を発足し、活動を推進しています。

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

優秀イクボス人数(累計)



▶行動計画はこちら

障がい者雇用の促進

障がい者が安心して長く働ける会社を目指し、常駐の保健師による支援や、来社型の公認心理士と面談ができる体制を整えています。それに加えて、2020年から社内で働く障がい者を支援する専門組織として「働き方支援グループ」を立ち上げました。

障がい者本人に定期的に困りごとをヒアリングし、職場と情報共有して迅速に対策することで、障がい者が働きやすい職場を維持、改善しています。

それに伴い、障がい者雇用率は改善傾向にあります。2021年に改定された法定雇用率を一日でも早く遵守できるよう、地元の特別支援学校や障がい者訓練施設と連携した採用活動も推進していきます。

取り組み事例

- 地元の支援学校からの実習受け入れ
- 定期的な困りごとのヒアリングと迅速な対策実施(本人、職場上司)
- 就業可能な業務とのマッチング
- 就業時に必要な器具の貸与(集音器など)



人財育成

人財育成制度 (C-HAM)

当社の人財育成制度 (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、各自が携わる一連の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、各職位のステージに求める能力を明文化した「職能資格基準」を全社に展開し、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。

C-HAM教育体系

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

従業員とのコミュニケーション

従業員意識調査

当社では企業活動における諸課題を洗い出し、従業員からの意見の吸い上げを目的に、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。

毎年回答率は90%を超えており、2020年度も回答率93.4%と満足割合・平均点ともに上向き傾向でした。毎年の調査結果は役員・本部長・各部長へ展開し、各部の方針に職場の環境改善に対する目標を反映させ、全社で改善活動を進めています。

労使とのコミュニケーション

経営理念に「労使相互信頼」を掲げ、定期的な労使間の情報交換の場を設定し、双方が真摯に向き合い、毎月の事務折衝とワーキング・グループでの個別課題への協議を活発化しています。また、労使に加え、管理職の代表の三者で意見を交換する「トリニティ懇談会」も定期的に開催しています。



労働安全衛生

□ 安全指針

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

安全指針

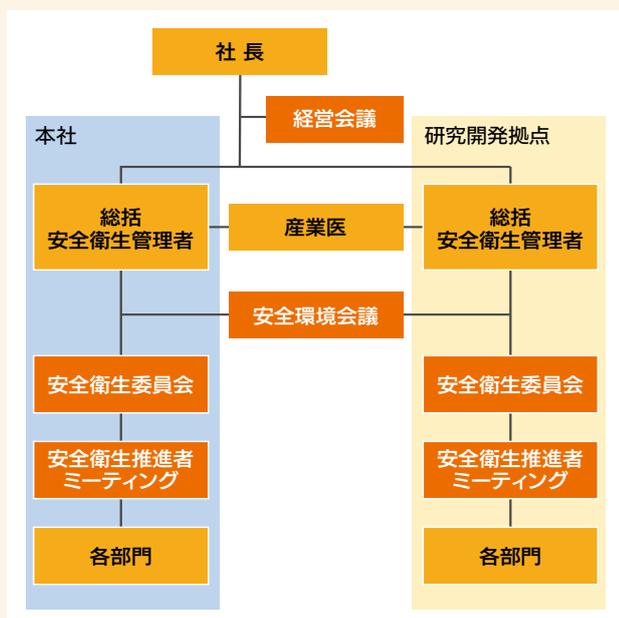
- 労使協力による労働災害の未然防止
 - 安全衛生に係わる関係諸法及び社内規則の遵守
 - 安全衛生マネジメントシステムの継続的改善・向上
- 会社と従業員は、安全で安心して働ける職場構築のために協力し、災害の発生しない仕組みと施策を展開します。安全かつ健康的な労働環境を維持するため、安全衛生に係わる全ての法規・法令・条例の遵守はもとより、装置安全・作業安全・歩行安全を確保できる社内規則を整備し、安全活動を積極的に推進しています。
- また、安全衛生活動をより効果的に実行推進するため、継続的な改善を計画的に実施しています。

□ 快適職場形成の改善活動 (化学物質取り扱いに関する取り組み等)

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・粉じん障害防止規制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。さらに、化学物質のRA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。

また、騒音並びに暑熱に関しては、作業環境測定データをベースに作業管理を行い、個人の負荷を減らす管理を実施しています。

□ 安全衛生体制図



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、全部門の役員と部長が参加し、全社への情報周知の徹底と施策展開の強化のために開かれる会議です。

安全衛生推進者ミーティング

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



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・化学薬品単位で実施し、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にも注力しています。なお、関連会社や仕入先の皆様とは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

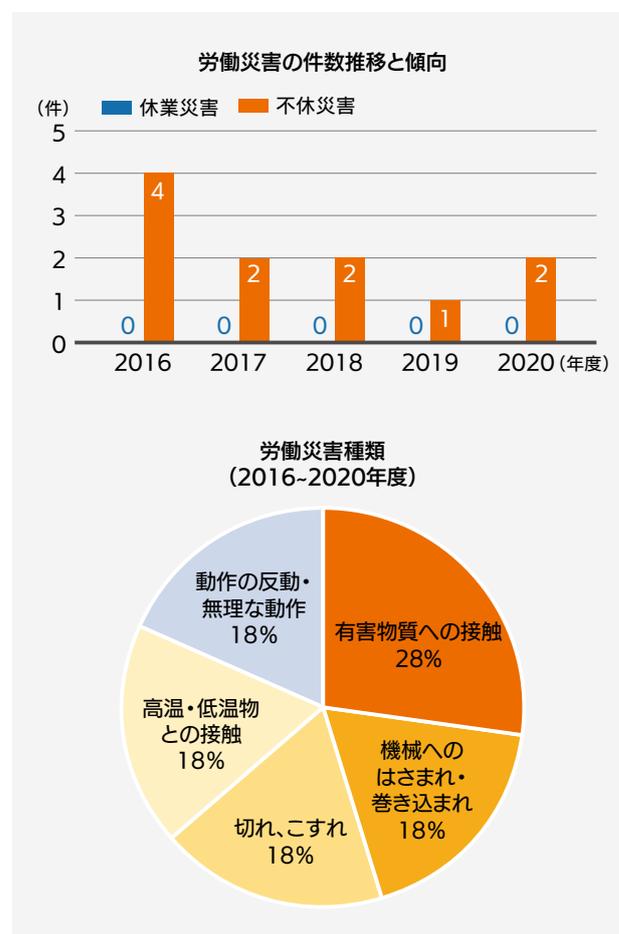
活動	頻度	目的・内容
トップ主導による現場点検	4回/年	社長+組合執行部による安全・衛生・リスクアセスメント・4Sに基づいた点検や改善指導を実施
職場自主点検	1回/月	自職場の危険対策に伴う意識の向上を目的として、職場管理監督者が職場の安全点検を実施
設備安全点検	設備使用開始前	設備の導入時や改造時での不具合発生による労働災害を未然に防止するため、基準項目と過去の不具合をチェックシートにて点検を実施
構内工事パトロール	1回/2ヶ月	工事業者の構内ルールの遵守状況を確認するためにパトロールを実施
工事業者への安全カード配布	1回/2ヶ月	入門する工事業者の皆様当社に構内工事ルールを記載した【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、従業員が自ら安全目標を設定
ドライブシミュレーターによる安全運転訓練	随時	運転技術の向上や交通事故の未然防止、危険予知力の向上を目的として、ドライブシミュレーターを定期的に体験

労働災害発生状況

2020年度は「有害物質への接触」と「機械へのはさまれ・巻き込まれ」の労働災害が2件発生しました。

「有害物質への接触」については、現状の標準作業を見直し、作業方法の改善と標準化を実施しています。

「機械へのはさまれ・巻き込まれ」については、これまでも発生しないよう重点的に取り組んでおりましたが、この作業に関するRAが不足していたため、改めてリスク洗い出しシートを活用し、危険源の抜け漏れをなくす活動を実施しました。



労働災害情報共有と活用

労働災害や交通事故の発生時は情報の横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

当社は健康宣言を定め、従業員の健康増進に力を入れています。

健康宣言

健康宣言

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

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

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

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

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

2020年 11月
株式会社 キャタラー
代表取締役社長

従業員の健康増進への取り組み

当社では、従業員の健康を守るため、定期・特殊健診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、二次受診勧奨を実施しています。その結果、二次受診率は79.1%となっています。また、社内・業務時間内での婦人科検診を実施しています。受診率は年々増加し、2020年度の実績は79%でした。

メンタルヘルスは公認心理師によるEAP※面談導入、ストレスチェック実施、高ストレス者個別面談、部署分析報告会（全部署）を実施しました。個別のメンタル対応と職場環境改善にも取り組んでおり、メンタル起因による休業者は減少傾向です。また、復職支援面談や短時間勤務制度を導入しています。

※EAP：メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラム

具体的な取り組み

活動	頻度	対象	目的・内容
健康診断	2回/年	全従業員	委託医療機関により社内にて実施（再受診が必要な従業員には社内保健師によるフォロー体制も整備しています）
ストレスチェック	1回/年	全従業員	委託業者により社内にて実施（面談による重症化予防、部署分析報告会の実施などのフォロー体制も整備しています）
婦人科検診	1回/年	全女性従業員	女性特有のがんの早期発見のため、委託医療機関により社内にて実施
健康相談	適宜	全従業員	社内産業医/保健師が従業員の健康相談に対応（必要に応じて受診勧奨、医療機関紹介を行っています）
メタボ指導	2回/年	全従業員	社内保健師によるフードモデルを使用した食事指導、実践形式の運動指導などの「集団特定保健指導」の実施
感染症予防	1回/年	全従業員	インフルエンザワクチン・MRワクチンの社内集団予防接種を実施
普通救命講習 AED使用訓練	1回/年	全従業員	消防署救命士/応急手当普及員による心肺蘇生法やAED使用方法の知識・技術習得の訓練を実施
健康増進のための啓蒙活動	適宜	全従業員	構内ウォーキングコースの設置、健康だより発行、衛生週間イベント、健康教育などの健康保持増進のための情報の発信・教育を実施



■ 風しん対策

2015年の従業員の風しん感染を機に風しん対策を強化し、MRワクチン接種費用全額補助、新規入社者の抗体保有調査を継続し、抗体保有率99.2%を維持しています。

■ 新型コロナウイルス感染対策

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

主な取り組み

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



パーテーション



感染症消毒訓練



■ 受動喫煙防止への取り組み

2020年4月から受動喫煙防止対策を強化し、月に一度、全社終日禁煙日を設定しています。2021年度は禁煙日を月に二度に増加しています。その結果、喫煙率が大幅に低下しました（2020年4月31.7%⇒2021年3月20.7%）。

■ 健康経営優良法人

当社は、2018年度から3年連続で健康経営優良法人認定を受けています。





事業継続

□ 事業継続基本指針

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

事業継続基本指針

1. 人命・安全最優先

従業員及びその家族、並びに関係者の人命・安全を最優先にする。

2. 地域社会への貢献

地域との連携を強化し、地域社会へ積極的に貢献する。

3. お客様への確実な供給継続

事業継続体制の維持・向上に努め、お客様への安定供給を確実に果たす。

4. 事業継続マネジメントシステム (BCMS) *の継続的改善

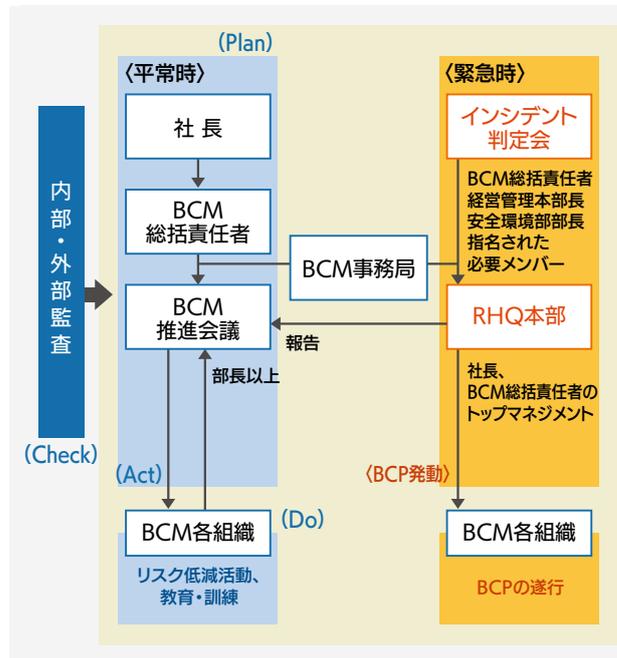
事業環境の変化や訓練結果を定期的に評価し、事業継続計画を改善する。

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

□ 推進体制

平常時は、BCM各組織でインシデント（地震、火災、風水害、感染症等）発生時に想定される被害に対するリスク低減活動や、被災時を想定した建屋、設備、ライフラインの調査訓練といった組織別訓練・教育等の活動を計画的に進め（Plan/Do）、内部・外部監査を受審（Check）し、BCM推進会議でトップレビューを行っています。実施した対策及び次年度の組織毎の活動計画に提言を反映（Act）して、PDCAサイクルを回しています。

インシデントを検知した際は関係者を招集してインシデント判定会を開き、被害状況の確認を行った後、BCP発動の要否を判定します。BCPが発動された場合、緊急時の対策本部（RHQ*本部）を設置し、以下の体制で事業計画と復旧活動を行います。



BCM 各組織

迅速な安全確認を行い、製品供給の再開ができるように、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、復旧供給組織が連携し、生産の再開や海外拠点での生産を進める手順です。

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

*RHQ : Restoration Head Quarters



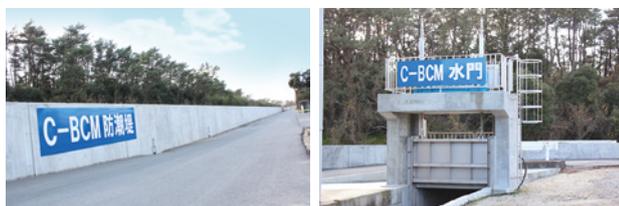
事業継続マネジメント (C-BCM^{※1})

本社所在地が南海トラフ巨大地震の震源域及び海岸沿いということもあり、人命・安全を最優先に、お客様への製品供給、地域社会の復興貢献できる体制を確立し、様々な取り組みを続けています。

巨大地震を想定した活動を強化し、2012年にはC-BCMとして活動を開始、さらに2014年にISO22301^{※2}を取得しました。

※1 C-BCM : CATALER - Business Continuity Management

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



C-BCMに基づき、防波堤、水門の点検・整備も行う

災害対策の取り組み

BCMの取り組みとして、有事の行動計画を実行するための手順として、各種教育や訓練を実施しています。

教育

実施項目	内容	実施月
BCM基礎教育	BCMに関する平時の取り組みや有事の行動手順の教育 (対象：新入社員)	4月
BCMリフレッシュ教育	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 (対象：全従業員)	4月

訓練

実施項目	内容	実施月
安否確認訓練	安否確認/応答システムを利用した全従業員の応答訓練	5・9・12・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	4月
シミュレーション訓練	罹災後の生産再開を目的に、突然の事態提示に対して、工場復旧組織による被害確認、修繕、設備および工場復旧、品質確認などの対応力の強化。 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強化	7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

グローバルBCM活動

海外拠点のISO22301認証取得を推進しBCM強化を図っています。

- CATALER (THAILAND) CO.,LTD…2017年認証取得
- PT. CATALER INDONESIA…2019年認証取得
- CATALER SOUTH AFRIACA LTD…2020年認証取得

その他の施策

- 掛川市と支援協定を締結し、有事の際の地域住民の避難地と避難路を整備
- 企業や行政の視察を受け入れ、当社BCMの取り組み紹介と情報交換を実施
- サプライチェーン全体のBCM対応として、サプライヤー企業の対策強化や複拠点化をお願いしています。



社会貢献活動

□ 社会貢献の考え方

当社は、よき企業市民として社会との調和を図り、愛され、信頼される企業を目指しています。また、様々な活動を通じ、社員の社会貢献に対する意識を高め、地域社会との共生を図っています。

□ 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。

2020年度はコロナ禍で地域におけるイベントの大半が中止となったため、社会貢献活動内容を見直しました。会社主導による活動への切り替え及び効率化を掲げて、物資提供や活動参加による「実効型の支援」へ移行し、地域との交流を継続しています。

□ 地域の皆様とのコミュニケーション

当社は、事業活動を行うあらゆる地域に愛され、信頼される市民企業を目指す中で、独自に、または地域や団体と協調し、地域のニーズに応じた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（寄付・賛助・協賛・イベント参加・ボランティア・教育支援等）に積極的に取り組んでいます。

主な取り組みとして、地域活動への従業員のボランティア参加、近隣でのイベント開催時の会社駐車場貸出し、社宅敷地を自然災害時に避難地として一般開放を行いました。更に、本社の地元自治会の会合や交通安全運動にも参加し、地域の皆様との交流を行っています。

□ アスリート支援

2017年に掛川市と包括連携協定を締結し、地域への貢献、相互の連携強化のために様々な活動を展開してきました。

2018年には、当社所属アスリートとして、アルペンスノーボーダー三木つばき選手を迎え入れ、地元アスリートの支援活動を行っています。

今後も三木選手の活躍を通じて、地元住民を盛り上げること、そして三木選手と同様に夢に向かって頑張っている方々に勇気を与えることを目指していきます。



アルペンスノーボード日本代表三木つばきが所属する企業
キャタラーが運営するつばき応援団サイト

[▶詳細はこちら](#)

□ グローバルな観点での社会貢献

グローバルCSR指針の下、米国・中国・タイ・インドネシア・インド・南アフリカ・チェコ等にある生産拠点や事務所が、それぞれの地域事情に配慮しながら、グローバルな観点で社会貢献活動を推進しています。

主な活動は、美化・清掃、福祉・教育支援、地域の団体や学校への寄付です。

2020年度の代表的な活動としては、コロナ禍においての支援があげられます。米国等では地元の小学校の希望する生徒へ、衛生状態を保つための水筒を配布しました。タイでは、パンデミックの影響を受けた近隣の人たちを支援するため、現地の行政機関と協力して食料品や日用品を寄付しました。

国内においても、磐田市と中東遠総合医療センターへ手指消毒用アルコールを寄贈させていただきました。

今後も、「経営理念」に基づき、グローバル企業として、事業活動を行うあらゆる地域において、独自に、または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きます。

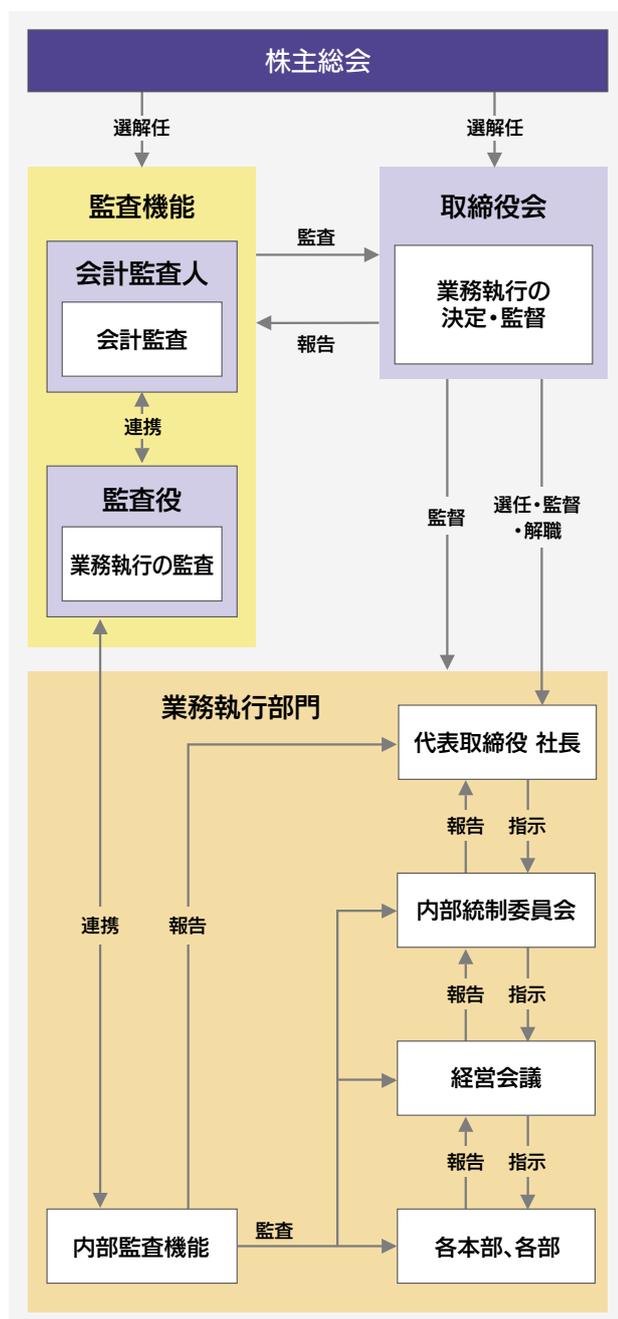


コーポレートガバナンス

□ 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（＝コーポレートガバナンス）が重要となります。当社では、株主総会、取締役会、監査役及び会計監査人を設置することにより、適正なコーポレートガバナンスを確保しています。

□ 体制図



□ 活動状況

会社法及び当社取締役会規則に基づいて取締役会を開催することで、取締役の職務執行を監督しています。2020年度には、計8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)

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

キャタラーの内部統制に関する基本的な考え方

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

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



コンプライアンス

□ 基本的な考え方

「内外の法及びその精神を遵守し、オープンでフェアな活動を実践する」という経営理念の下に、ステークホルダーから信頼される経営を目指し、「問題の起きない社内の仕組みの構築」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。

□ 行動指針

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

当社は、この理念を実現するために、当社で働く人々にとって必要となる具体的な行動・心構えとして、「行動指針」を定めています。

□ 行動指針の周知

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

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

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



2020年度実績

- 対象者：1,083 (名)
- 回答者数：923/1,083 (名) ● 回答率：85.22 (%)
- 全問正解者数：840/923 (名) ● 全問正解率：91.01 (%)

Voice

コンプライアンス担当役員より

ステークホルダーから信頼され続ける企業でありたい

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

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

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

当社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、今後の更なる飛躍のためには、グローバルキャタラーとしてのガバナンスが必要と認識しています。内部統制委員会によるC-ICS(Cataler-Internal Control System)の推進もその一つですが、コンプライアンス体制の充実やリスクマネジメントを進めることで企業統治の仕組みを進化させてまいります。

これまでもリーマンショックやコロナ禍といった難局に対し、知恵を絞りステークホルダーの皆様のご支援をいただきながら乗り越えてまいりました。これらの経験も活かしながら、コーポレートガバナンスを整備し、持続的成功を果たしてまいります。



取締役専務執行役員
経営管理本部 本部長
佐伯 元康



行動指針 「行動指針」は「経営理念」実現のために、皆さんに必要な行動・心構えを具体的に示したものです。

I. キャタラーの一員として

1. 職務への専念

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

2. 社会的良識に則った行動

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

3. 収益性の向上

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

4. 会社の利益の尊重

従業員は私的な活動においても会社の利益を害する行為は慎まなければならない。

5. 交通ルールの遵守

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

II. 生き生きとした職場をめざして

1. 能力の向上

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

2. 業務効率の向上

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

3. 海外での生活

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

4. 安全で健康的な作業

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

5. 従業員の人格人権の尊重

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

6. 労働関係法令の理解・遵守

従業員は各国・各地域の労働関係法令の理解・遵守に努める。

7. 企業機密の保護

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

8. 会社資産の利用

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

9. 経理・財務データの正確性確保

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

III. あらゆるお客様の信頼と期待に応えるために

1. 先進的技術の開発

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

2. 国際・地域ルールの尊重

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

3. 商品サービスの社会的有用性・安全性

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

4. 公正・法令遵守の営業活動

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

5. 顧客・取引先への対応

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

6. 他社情報の保護

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

7. 公正な手続きによる購買取引

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

8. 安全規制の遵守

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

IV. 社会と共生するために

1. 積極的な社会参加

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

2. 個人情報保護

従業員は会社が定める個人情報保護を徹底しなければならない。

3. 反社会的勢力との関与の禁止

従業員は反社会的集団・組織に関与してはならない。

4. ステークホルダーとのコミュニケーション

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

5. 贈収賄の防止

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

6. 職務を利用した便宜供与の禁止、関係者への贈答の制限

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

7. 知的財産権の保護

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

8. 環境保護への取り組み

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



□ マネジメント体制

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

□ 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、社内、社外、そして海外を含むグローバル内部通報制度をそれぞれ構築・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臨時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。

2020年度は11件の相談・通報が寄せられましたが、事業の運営に重大な影響を及ぼすような案件はありませんでした。

通報制度

①社内相談窓口

- ・人事部社内相談窓口
- ・労働組合相談窓口

②社外相談窓口

- ・提携弁護士事務所
- ・トヨタ連結ヘルプライン

③グローバル内部通報制度

- ・管理会社と提携して制度を構築・運営

□ コンプライアンス違反

重大なコンプライアンス違反が発生した際には、経営管理本部本部長が内部統制委員会にて報告を行う体制となっています。

2020年度は当社内での重大なコンプライアンス違反は発生しませんでした。

□ 腐敗防止の取り組み

公正で透明な取引の実現のため、公務員に対する贈収

賄の防止に取り組んでいます。

2015年度に「贈収賄防止に関するガイドライン」を制定し、全てのグループ会社に展開しました。2021年度には「贈収賄防止基本規定」を制定し、公務員に対する贈収賄を禁止しています。

上記に加え、役員・従業員に対する研修の他、公務員に対する接待・贈答の事前承認手続、公務員と関わるビジネスパートナーに対する事前審査手続等の導入により、贈収賄の防止に取り組んでいます。

□ 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、日本の独占禁止法をはじめとする国内外の競争法の遵守を徹底しています。

2015年度に「独占禁止法対応マニュアル」を作成、2016年度に「独占禁止法違反防止規定」を制定し、競争法遵守を定めました。競争法に違反する行為を禁止した上で、競争法違反の防止のため、同業他社と接触する際の事前承認・事後報告等の手続を定めています。更に2021年度には、競争法に関する内外の動向を踏まえ、同規定を「競争法違反防止規定」と改訂し、競争法遵守のための取り組みを強化しています。

上記に加え、役員・従業員に対する研修を実施し、競争法遵守のための活動に取り組んでいます。

□ 輸出関連法令遵守

当社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。当社役員で構成された輸出入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、2020年度の法令違反はありませんでした。

また、許可を取得して当社海外拠点に輸出した該当品が、無断で大量破壊兵器等に転用されないことがないように、海外拠点での管理体制の構築と定期的な該当品の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

□ 情報セキュリティ

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

情報セキュリティ管理規則基本姿勢

1. 法令順守

情報セキュリティに関係する法令、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する

2. 安定した経営基盤の維持

情報資産を適切に管理・保護することにより、競争力及び事業継続性の確保など、安定した経営基盤の維持に努める

3. 安全な商品・サービスの提供

商品・サービスの開発・設計・製造等、自社の事業活動において、情報セキュリティの対策を講じることにより、お客様や社会に対し、安全な商品・サービスを提供する

4. 安全なサイバー空間づくりへの貢献

利用者が安心してその恩恵を享受できるよう、安全なサイバー空間づくりに貢献する

5. 情報セキュリティマネジメント

ガバナンス体制の構築と共に、事故対応を含めたリスクマネジメントを行い、情報セキュリティの継続的な推進及び改善を行う

損なう事象(情報セキュリティインシデント)発生防止に向けた対策を講じる

情報セキュリティインシデントが発生した場合には、速やかに当該事象の収束、現状への復旧、被害拡大防止及び再発防止等に向けた適切な対応を行う

4. 教育・啓発

役員及び従業員に対し、情報セキュリティに関する意識向上を図るために、必要な教育及び啓発活動を実施する

5. 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

□ 個人情報保護

当社では、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、社外から提供していただいた個人情報の保護・管理・取り扱いを徹底しています。

社内規定では、直接的あるいは間接的に個人情報を取得する場合の措置や、社内での取り扱い及び管理方法、本人からの問い合わせに対する対応方法などを定めています。この規定は、個人情報保護法やマイナンバー法、EU一般データ保護規則 (GDPR) にも準拠しています。

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

情報セキュリティ取り組みの原則

1. 責任体制の明確化

情報資産の適切な管理・保護を実施するために、情報セキュリティにおける推進体制を整備し、その任務と責任を明確にする

2. 情報セキュリティ規程の整備・順守

情報セキュリティに関する規程を策定して、順守する

3. リスクマネジメント

守るべき情報資産及びそれに対する情報セキュリティの脅威を特定する

特定した脅威に対する備えの状況及び脅威の影響度合いに基づき、情報資産の機密性、完全性または可用性を



■ 知的財産活動

● 知的財産活動の基本方針

近年の自動車業界においては、気候変動の抑制を目的とした自動車のパワートレインの変化が加速し、素早く柔軟な技術的対応が要求されています。このように市場環境が大きく変化する中で価値の高い技術を市場へ提供し続けるためには、顧客ニーズや市場動向など様々な情報を幅広く集めて将来技術の先読みを行い、事業戦略へ反映して更なる製品開発につなげていく必要があります。このような事業戦略の実現のために、当社は価値の高い技術・商品を市場・顧客へ提供し続けるための手段である知的財産が事業戦略の礎であると捉えています。それにより、知的財産を創生する技術部門、知的財産を権利化する知財部門、知的財産を活用する販売部門が三位一体となって製品開発に向けた意思決定を行い、事業を継続していきます。また知的財産をより早く生み出し、より強く主張し、より広く活用することを念頭に置いた知的財産戦略も含む事業戦略を以て、商品を顧客・市場に展開していきます。

この考え方は当社が展開する様々な事業の中で、変わらない共通した経営戦略として位置付けています。

● 第三者知的財産の尊重

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

● 知的財産戦略

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

● 知的財産対応人財育成

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

対象範囲に言及していない項目は、当社単体のデータです。

□ 環境

		単位	2018年	2019年	2020年
CO ₂	排出量	千t	16.0	16.5	14.9
廃棄物*	廃棄物発生量	千t	0.29	0.29	0.27
	原単位	t/千個	0.0442	0.0387	0.0398

※ 算出方法：廃棄物の処理及び清掃に関する法律の分類

		単位	2018年度	2019年度	2020年度
環境事故	発生件数	件	0	0	0

□ 社会

		単位	2018年度	2019年度	2020年度
グループ従業員数		名	2,254	2,473	2,447
単体従業員数	男性	名	805	858	876
	女性	名	198	198	207
	合計	名	1,003	1,056	1,083
	女性社員の割合	%	19.7	18.8	19.1
雇用形態別	正社員	名	827	871	893
	契約社員	名	121	121	106
	派遣社員	名	55	64	84
	合計	名	1,003	1,056	1,083
障がい者雇用	雇用数(人数/カウント)	名	11/16	15/22	16/23
	雇用率	%	1.73	2.27	2.27
	法定雇用率	%	2.2	2.2	2.2
採用	新卒	名	27	31	26
	新卒における女性採用割合	%	25.9	19.4	30.8
	キャリア採用	名	31	37	16
離職	自己都合	名	22	24	15
	定年	名	4	10	2
教育・研修	一般教育 プログラム数	件	84	83	85
	一般教育 力量習得数	件	1,541	1,911	1,945
平均年齢		歳	36.7	36.8	37.2
平均勤続年数	全体	年	12.8	12.8	13.8
	女性社員	年	11.7	11.6	11.7
育児休業取得	男性	%	5.1	11.8	4.5
	女性	%	100	100	100
	計	名	12	15	7
育児休業復帰率 ※男女計		%	100	93	100
介護休業取得者数		名	1	0	1
短時間勤務利用者数		名	29	22	26
労働災害	死亡災害	件	0	0	0
	休業災害	件	0	0	0
インフルエンザワクチン社内接種実施率		%	29.1	42.2	47.3
風しん抗体保有率		%	99.2	99.2	99.2
婦人科社内検診受診率		%	57	63	79

■ ガバナンス

		単 位	男性	女性
取締役		名	8	0
	うち非常勤取締役	名	2	0
監査役		名	3	0
	うち非常勤監査役	名	2	0

	開催回数
取締役会	8
監査役協議会	5

■ 方針類

	指針など	掲載ページ
サステナビリティ	CSR指針	▶P5
環境	環境指針	▶P7
社会	品質指針	▶P12
	調達指針	▶P15
	仕入先CSRガイドライン	▶P16
	安全指針	▶P20
	事業継続基本指針	▶P24
ガバナンス	行動指針	▶P29