

私たちの挑戦 1 機会としてのサステナビリティ

クラレグループは、サステナビリティへの取り組みが社会の繁栄につながるとの思いで活動しています。独自性の高い技術と製品により、自然環境と人々の豊かな生活環境に貢献していきます。

新たなGHG排出量削減目標の設定

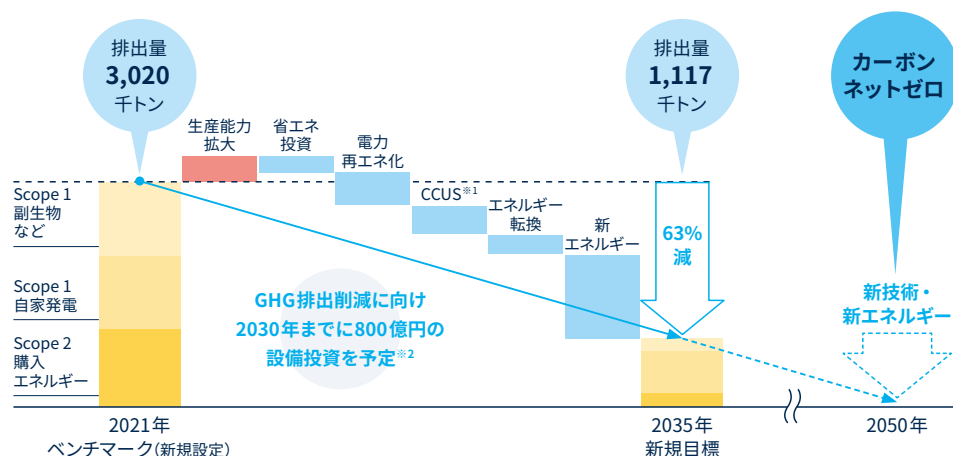
GHG排出削減目標の新たな設定

自社グループからのGHG排出削減 (Scope 1、2)

クラレグループは気候変動対策を優先的に取り組むべき重要課題の一つとして捉えており、2050年カーボンネットゼロの達成を目指しています。

Scope 1、2の排出量削減目標について、海外のクラレグループ生産拠点近郊にグリーン水素やグリーンアンモニアなどのCO₂排出を伴わないクリーンエネルギーの開発プロジェクトが存在していることが分かりました。これらのプロジェクトが順調に進めば2035年頃に供給体制が整う可能性に鑑み、GHG排出量を2035年までに2021年比で63%削減する新たな目標を設定しました。自社で実施可能な削減策を着実に進めるとともに、ユーティリティ供給元との間でクリーンな新エネルギーから得られる燃料への転換検討を共同で実施し、新たな目標の達成を目指します。

2050年カーボンネットゼロに向けたロードマップ



※1 Carbon dioxide Capture, Utilization and Storageの略。分離したCO₂を利用・貯蔵する取り組み

※2 2026年までに省エネ・燃料転換関係投資に約220億円を計画、2030年までにCCUS・燃料転換関係投資に約580億円を予定

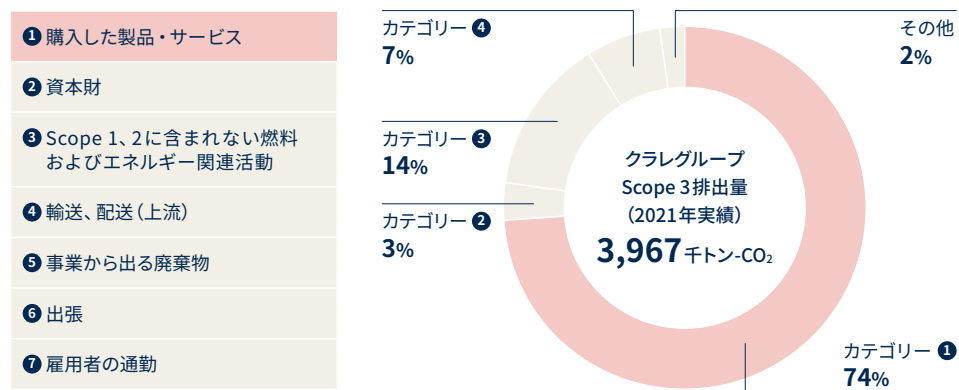
サプライチェーンからのGHG排出削減 (Scope 3)

GHG排出削減においては、事業活動に関連するサプライチェーン全体での脱炭素化への取り組みも重要になっています。クラレグループはサプライチェーン全体におけるGHG排出量 (Scope 3) の算定範囲を国内からグローバルに拡大し、同時に「購入した製品・サービス」を排出源とするカテゴリー1の算定方法を変更しました。カテゴリー1については、従来は主要原料のみの購入金額に、各原料部門に応じた金額単位の排出原単位 (購入者価格ベース) を乗じて算定していましたが、対象品目を拡大し、かつ個々の品目ごとの排出原単位 (重量ベース) を使用することにより算定精度を高めました。

2024年にクラレグループのサプライチェーンを含めたGHG排出量を算定し、Scope 3の主要な排出源を「購入した製品・サービス(カテゴリー1)」と特定しました。

Scope 3のカテゴリー別排出割合 (2021年実績：ベンチマーク)

算定対象カテゴリー

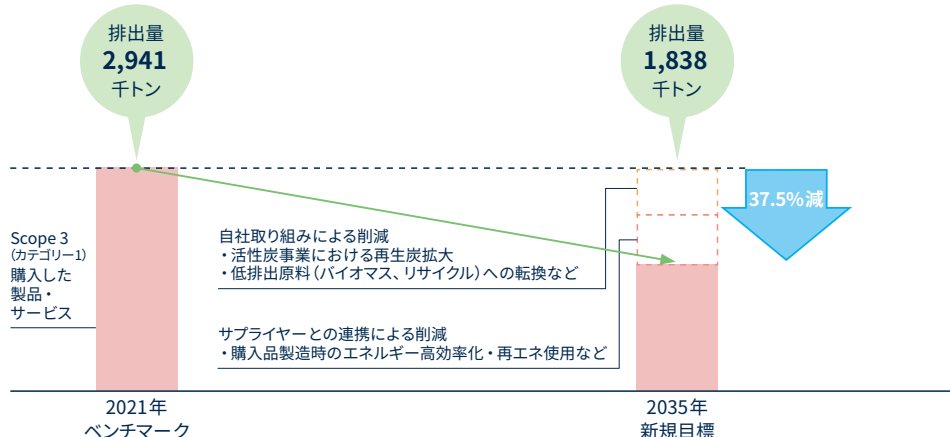


そこでクラレグループでは、Scope 3において排出量の多いカテゴリ1の排出量を2035年までに2021年比で37.5%削減する目標を設定しました。バイオマス原料やリサイクル原料のようなGHG排出負荷の低い原材料への転換や、活性炭事業における再生炭の拡大などに取り組むと同時に、削減に向けたサプライヤーとの対話と協働を通じて削減目標の達成を目指します。

なお、クラレグループは、新たに設定したScope 1、2および3のGHG排出量削減目標についてSBT※の認定取得を目指します。

※ SBT (Science Based Targets) : 「パリ協定が求める水準と整合した、企業が設定した温室効果ガス削減目標」のことで、SBT認定により当該企業の目標が科学的根拠に基づき、パリ協定の目標と整合したものと認められます。

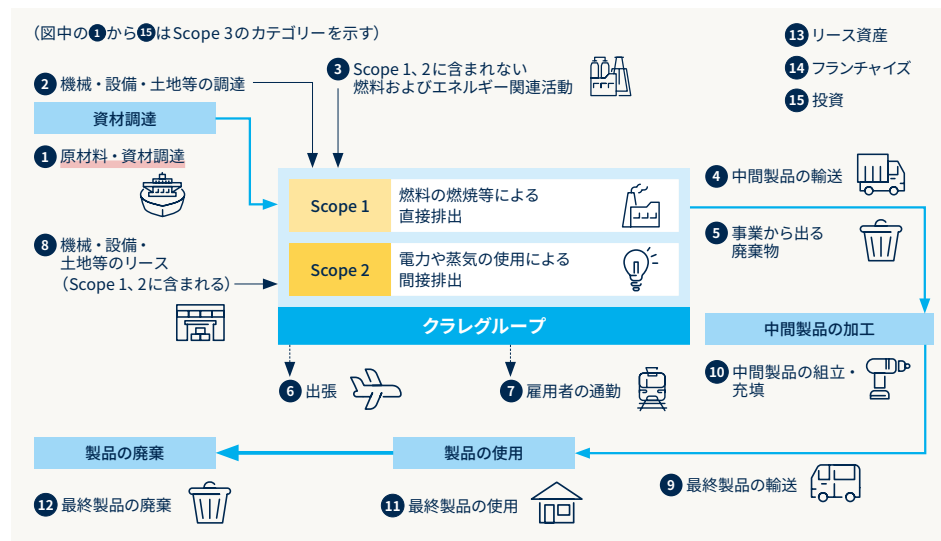
Scope 3 (カテゴリ1) のGHG排出削減ロードマップ



インターナルカーボンプライシング(ICP)制度の活用

クラレグループでは、2021年に設備投資を対象にインターナルカーボンプライシング(ICP)制度を導入しました。「PASSION 2026」のスタートに合わせて社内炭素価格の見直しを行い、2022年からは10,000円/トン-CO₂で運用しています。省エネルギーにつながる設備投資推進へのインセンティブ、収益機会とリスクの特定、「社会・環境価値」指標の一つとして事業評価や投資意思決定などに活用し、カーボンネットゼロの実現を目指します。

クラレグループのサプライチェーン全体でのGHG排出イメージ



⑧ 対象のオフィス、電気製品、社用車の排出量はScope 1、2に含めています。

⑨ ⑩ ⑪ ⑫

クラレグループの製品は、多様な用途において主に中間製品として販売し、輸送、加工、およびその廃棄までの追跡と把握が困難であるため、排出量の合理的な算定が不可能であり、これらのカテゴリを算定対象外としています。

⑬ 他社にリースしている資産はないため、当社に該当しません。

⑭ フランチャイズ制をとっていないため、当社に該当しません。

⑮ 有価証券報告書に記載のとおり、投資目的での他社の株式保有は行っていません。

ICP制度の運用方針

社内炭素価格

10,000円/トン-CO₂
(海外においては社内為替レートをを用い換算)
2022年1月1日から適用開始

既実施

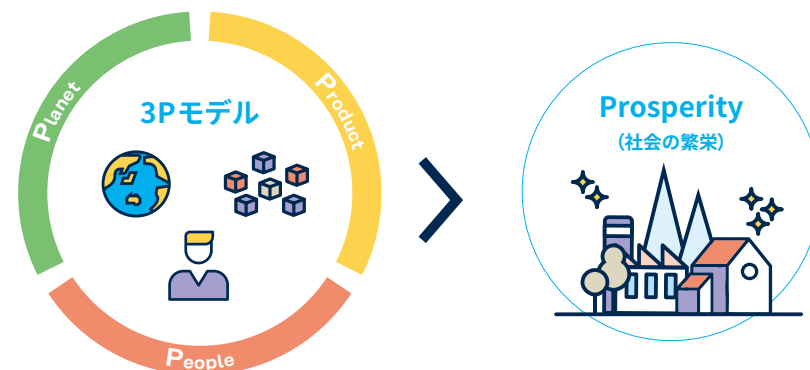
- ・ GHG排出量の増減を伴う設備投資
- ・ 社内炭素価格で費用または収益換算し、投資判断の一つの基準として運用

導入検討中

- ・ 各事業、製品のGHG排出量を社内炭素価格で費用換算し、将来の炭素税などへの耐性を評価

「サステナビリティ長期ビジョン」と「3Pモデル」

クラレグループはサステナビリティを重要な経営戦略の一つとし、全社を挙げて取り組んでいく決意を示すために「サステナビリティ長期ビジョン」を定めました。このビジョンの実現に向けて「PASSION 2026」ではサステナビリティ関連の施策を「サステナビリティ中期計画」としてまとめ、各種施策をPlanet、Product、Peopleの3つのPに整理・分類した「3Pモデル」で示しています。そして、「3Pモデル」の各施策を着実に実行することで、クラレグループのみならず社会の繁栄(Prosperity)を目指します。サステナビリティ中期計画では重点施策について以下の目標を定めて推進しています。



「PASSION 2026」期間中の重点施策目標と2024年度の実績

			ベンチマーク	2024年度		2025年度	2026年度	2027年以降
				目標	実績	目標	中期計画	中長期計画
Planet  > P.31	GHG 排出量	Scope 1、2	2021年排出量 3,020千トン-CO ₂	3,020千トン-CO ₂ 以下	2,868千トン-CO ₂	3,020千トン-CO ₂ 以下		2035年：2021年比 63%削減 2050年：ネットゼロ
		Scope 3 (カテゴリー1)	2021年排出量 2,941千トン-CO ₂	-グループ全体で2/3以上を占める排出源を特定 -2024年・2026年の削減数値目標を策定	-グループ全体で2/3以上を占める排出源を「カテゴリー1」と特定 -カテゴリー1の削減目標を策定	—		2035年：2021年比 37.5%削減
Product  > P.33	自然環境・生活環境貢献製品売上高比率		2020年 46%	57%	58%	61%	60%	—
	(内、自然環境貢献製品比率)		(16%)	(25%)	(26%)	(28%)	(27%)	—
	(内、生活環境貢献製品比率)		(30%)	(32%)	(32%)	(33%)	(33%)	—
	全売上高におけるPSA評価のカバー率		—	80%	81%	83%	—	—
People  > P.35	労働災害	A、Bランク労働災害 ^{※1}	2021年 3件	0件	4件	0件	0件	—
		全労働災害度数率 ^{※2}	2021年 2.89	1.8以下	2.32	1.6以下	1.3以下	—
	保安防災	A、B、Cランク事故 ^{※3、4}	2021年 3件	0件	4件	0件 ^{※4}	0件 ^{※4}	—
		D1、D2ランク事故 ^{※3}	2021年 7件	3件以下	21件	3件以下	3件以下	—
	ダイバーシティとインクルージョン	グローバル施策	—	-人材データベース整備・人材登用 -グローバルモビリティの推進	-データベース構築のためのプロジェクトを発足 -短期駐在員制度の整備	-人材データベース整備・人材登用(人材の見える化、効率的な人材活用) -グローバルモビリティの推進(機会の拡大と人材交流の活性化)	—	—
		中核人材の多様性確保 ^{※5}	2021年9月末12%	16%	18%	—	20%	2030年：25%

※1 当社独自の指標による労働災害の分類：重い方からA>B>C>Dの4ランク

※2 全労働災害度数率：労働災害(休業および不休業)の労働時間百万時間当たりの発生件数を表す

※3 当社独自の指標による保安事故の分類：重い方からA>B>C>D1>D2の5ランク

※4 2025年度からA、B、Cランクの保安事故“ゼロ”に加え、中期目標であるA、B、Cランクの保安トラブルについても発生“ゼロ”を目指す

※5 日本国内の管理職における女性・外国人・キャリア採用社員の比率(生産事業所は除く)

環境に対する考え方



クラレグループはスペシャリティ化学メーカーとして、低炭素・低環境負荷社会の実現に必要な製品・サービスを世の中に提供するとともに、その製品をできるだけ低い環境負荷で製造することが重要だと考えています。こうした考え方のもと、グローバルなモノづくりにおいて、地球温暖化対策の実行、化学物質の排出抑制、資源の有効利用などの環境改善に継続して取り組んでいます。

GHG排出削減の取り組み



2024年のScope 1、2のGHG排出量は、イソブレン関連製品の新規生産拠点であるタイ工場の本格稼働や米国の活性炭新設備の稼働により2023年比で増加しましたが、省エネ対策や生産効率化により排出目標を下回りました。また前年と同様に海外グループ会社での分離型エネルギー属性証明書（再エネ証書）の購入による電力のグリーン化を進めました。

また、米国で石炭系活性炭の製造時に副生物として発生するCO₂の回収、有効利用、貯留（CCUS^{※1}）を検討しています。組織横断型のプロジェクトチームを編成し、コーポレートブ

ロジェクトとして開発を推進しています。2024年は、カルゴン・カーボン社の各工場の排出量に見合うCO₂回収設備の必要能力を算出し、設備導入に向けた試験の検討を実施しました。また、パールリバー工場周辺でのCO₂貯留プロジェクトをリスト化し、米国インフレ抑制法（IRA）の適用可能性を含め選択肢の検討を進めました。

Scope 3のGHG排出量については、2024年に今まで国内のみだった算定範囲をクラレグループ全体に拡大し、Scope 3の中で排出量が特に大きいカテゴリー1について新たに排出削減目標を設定しました（P.29）。また、最終製品においてサプライチェーン全体を通じたCO₂排出量を計測するというトレンドが高まっています。こういった状況下、顧客よりクラレグループ製品のカーボンフットプリント（CFP^{※2}）を求められる機会が増えました。そこでクラレグループでは、グローバルで統一したCFP算定体制を整備し、運用を開始しました。CFP算定方法は主要な国際標準および化学業界のガイドラインを参照し、計算主体と内部検証主体を別部署で実施することにより、客観性と信頼性を高める仕組みとしています。また、CFP算定値は環境配慮型製品の新規開発にも活用しています。

※1 Carbon dioxide Capture, Utilization and Storageの略。分離したCO₂を利用・貯蔵する取り組み

※2 Carbon Footprint of Productsの略。商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量をCO₂に換算した値

環境パフォーマンス

活動項目	サステナビリティ中期計画 Planet（2022～2026年度）の環境負荷低減目標		2024年度実績
GHG排出量	国内＋海外	Scope 1、2：3,020千トン-CO ₂ 以下（2035年までに2021年比63%削減）	Scope 1、2排出量：2,868千トン-CO ₂ （2021年：3,020千トン-CO ₂ ）
		Scope 3：グループ全体で排出量の2/3を占めるカテゴリーの把握、2023年に2024年・2026年の削減数値目標を策定する。	グループ全体で排出量の2/3以上を占める排出源を「カテゴリー1」と特定カテゴリー1の排出量目標を「2035年までに2021年（2,941千トン-CO ₂ ）比37.5%削減」と設定（2024年排出実績：3,062千トン-CO ₂ ）
エネルギー効率改善（省エネ）	国内＋海外	エネルギー使用量の売上高原単位：2026年に2019年比5%以上の低減（改善）	エネルギー使用量の売上高原単位：2019年比13.8%低減（改善）
廃棄物の有効利用	国内＋海外	廃棄物発生量の売上高原単位：2026年に2019年比5%以上の低減（改善）	廃棄物発生量の売上高原単位：2019年比38.5%低減（改善）
水資源（海水除く）の有効利用	海外	水使用量（海水除く）の売上高原単位：2026年に2019年比5%以上の低減（改善）	水使用量（海水除く）の売上高原単位：2019年比23.9%低減（改善）
化学物質の排出管理	国内	化学物質排出量：2019年実績値以下に管理	化学物質排出量：733トン（2019年度実績値：967トン）
	海外	生産拠点各国・地域の化学物質排出規制を遵守するとともに、定量管理を継続する。	化学物質排出規制を遵守し、定量管理を実施した。

TCFD提言に基づく情報開示



クラレグループは気候変動対策を当社の取り組むべき重要課題の一つとして捉え、2020年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)※1提言に賛同しました。また2022年を起点とするサステナビリティ中期計画では、気候変動の緩和策として、GHGの排出量削減と省エネルギーの促進、自然環境の向上に貢献する製品の拡大、サーキュラーエコノミーへの対応などを掲げました。これらの施策を着実に実行するとともに、TCFDが推奨するガバナンス、シナリオ分析に基づく戦略、リスク管理、指標と目標に基づく開示も段階的に充実させていきます。

2022年度には、国際エネルギー機関(International Energy Agency: IEA)が発行しているWorld Energy Outlook等を参考にして、低炭素社会への移行が進む2℃以下シナリオおよび気候変動が進む4℃シナリオに基づくシナリオ分析を開始し、2023年にクラレグループ全体の主要なリスクおよび機会の事業インパクトの算定を完了しました。結果は右表のとおりです。

2℃以下シナリオにおけるGHG排出およびエネルギー調達に対する炭素価格※2の影響は大きく、2030年のGHG排出削減対策実施後にクラレグループで約320億円の炭素税賦課額が見込まれ、操業コストが増加する可能性が示されました。この対策として、2050年カーボンネットゼロに向けたGHG排出削減計画を着実に進めると同時に、環境貢献度の高い製品が創出する市場価値を製品・サービス価格に反映していきます。

今後はシナリオ分析の結果から導き出された主要なインパクトへの対応を進めていくと同時に、環境変化に応じて適時に算定内容を見直し反映していきます。

気候変動シナリオにおけるクラレグループの主要なリスクと機会の事業インパクト

青字＝利益サイド 赤字＝損失サイド

大≥100億円 100億円>中≥10億円 10億円>小

リスクと機会	事業インパクト	2030年度 事業インパクト シナリオ	
		4℃	2℃以下
低炭素社会 への 「移行リスク」	炭素税賦課額※3	中	大
	GHG排出およびエネルギー調達に対する炭素税の負担による収益の低下	小	中
	化石燃料／石油由来原料購入費の変動額	小	中
	光熱費(電気代)の変動額	小	中
	GHG排出削減対策目標の達成による効果	中	大
	バイオ原料を使用した製品の事業拡大	小	中
	リサイクル関連製品の事業拡大	小	中
	食品ロス削減製品の事業拡大	中	中
気候変動に伴う 「物理リスク」	モビリティの電動化比率上昇による、関連部材の事業拡大	小	小
	モビリティの電動化比率上昇による、内燃機関関連製品の減少	小	小
	海・河川隣接場所での洪水災害発生による工場被害増加と生産能力の低下、操業停止	小	小
	気温上昇に伴う作業環境の悪化による生産効率の低下	小	小
	水の安定供給に関する事業の拡大	中	小

※1 金融安定理事会(FSB)により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」

※2 World Energy Outlook 2022より先進国140ドル/トン-CO₂、新興国25ドル/トン-CO₂〔2030年〕にて計算

※3 2℃以下シナリオ(含1.5℃シナリオ): 先進国140ドル/トン-CO₂、新興国25ドル/トン-CO₂にて計算。4℃シナリオ: 欧州90ドル/トン-CO₂にて計算



Product

自然環境・生活環境貢献製品の拡大

P.26

クラレグループは独自性の高い技術と製品が持続可能な社会の実現に貢献すると考え、自然環境・生活環境貢献製品の拡大に取り組んでいます。

「PASSION 2026」では、自然環境・生活環境貢献製品の拡大目標を設定するにあたり、客観性と透明性を確保するためクラレPSA (Portfolio Sustainability Assessment) システムを導入しました。2021年にクラレPSAシステムによるスクリーニングを開始、WBCSD※1のガイドラインに従い段階的に評価を拡大してきました。2024年の売上高に対するPSA評価カバー率は81%となりました。

また、PSA高スコアの製品をクラレグループの自然環境・生活環境貢献製品として特定し、「PASSION 2026」ではグループ全体の売上高における自然環境・生活環境貢献製品の売上高比率を2020年の46%から2024年は55%、2026年は60%に向上する目標を定めました。自然環境・生活環境貢献製品の売上高比率は前年に引き続き2024年も58%と目標を上回りました。2025年目標を61%として2026年中期目標も前倒しで達成できる見込みです。

クラレグループの自然環境・生活環境貢献製品の事例

自然環境の向上

アスベスト代替

- ビニロン
 - セメント建材の耐久性向上
 - 競合品に比してGHG排出量少

バイオ・リサイクル原料

- バイオマス由来の液状ゴム
 - 〈エコトーク〉※2製品
 - 人工皮革〈クラリーノ〉
- リサイクル原料使用銘柄
- Scope 3の削減



水・大気の浄化

- 活性炭



- 再生が容易
- 環境規制への適合性

物流の負荷低減／ フードロス削減

- EVOH樹脂〈エバール〉
 - リサイクル可能 (CE※3への貢献)
 - 食品廃棄物の削減
- バイオマス由来のガスバリア材〈PLANTIC〉
 - Scope 3の削減
 - 食品廃棄物の削減



歯科医と患者の負荷軽減

- 歯科材料
 - 治療時間の短縮
 - 製品の長寿命化による再治療リスク減

通信の高速化

- 液晶ポリマーフィルム〈ベクスター〉
 - 高速通信を実現



EVの軽量化

- 耐熱性ポリアミド樹脂〈ジェネスタ〉
 - 最終製品の耐久性向上

生活環境の向上

※1 World Business Council for Sustainable Developmentの略。持続可能な開発のための世界経済人会議

※2 ポリエステル長繊維〈クラベラ〉を中心とした商品の中で、「地球環境の負荷の低減」または「持続可能な低炭素社会の実現」に役立つものに使用される、クラレトレーディング株式会社のブランド名

※3 Circular Economy (サーキュラーエコノミー)の略

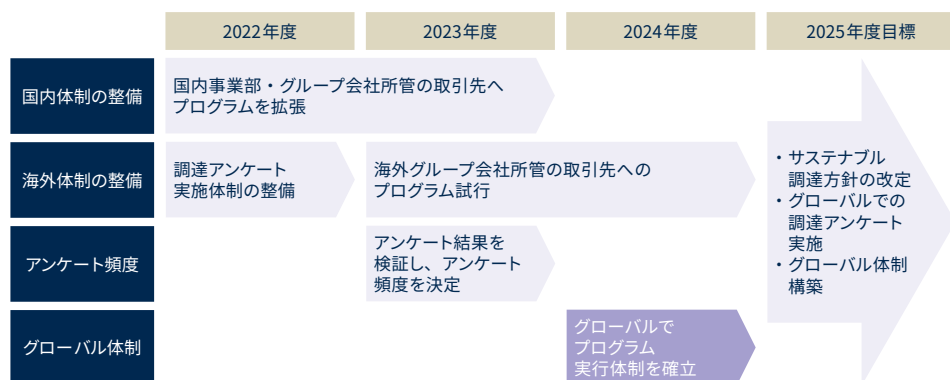
サステナブル調達



サステナブル調達

クラレグループはサプライチェーン・マネジメントへの社会的要請の高まりを受け、サプライチェーン全体を通じた人権尊重、環境保全、コンプライアンス重視、ダイバーシティ促進などのサステナブル調達を一層推進するため、2025年1月にCSR調達方針をサステナブル調達方針として改定し、同時に当社のグローバル調達ポリシーとしました。グローバル視点でサプライチェーン全体に対して求められる責任を果たすためには、取引先との協働が不可欠であり、サプライチェーン全体を通してサステナブル調達を推進することを購買取引の基本とします。

2024年は、2023年に実施した海外グループ会社の取引先に対する調査を踏まえ、取引先への結果のフィードバックと対話により遵守状況の改善を進めました。また、これまで個別に進めていた国内と海外の取り組みを統合し、「PASSION 2026」の目標に掲げたグループ全体の購買額の80%（原材料・副資材については購買額の90%）をカバーする取引先へのアンケート実施体制などの準備を進めました。これによりグループ全体でサプライチェーンの強化を目指します。



サプライチェーンにおける人権配慮



クラレグループ人権方針

クラレグループでは、クラレグループ行動規範の一つに人権の尊重を定めており、人権尊重を経営の重要課題としてクラレグループのみならずステークホルダーとともに取り組むため、「クラレグループ人権方針」を策定しました。同方針に基づき、人権尊重のために適切なプロセスを導入することを取引先にも求めています。

品質マネジメント



品質マネジメント

クラレグループでは、お客さまや社会に貢献する製品およびサービスの提供を目標に、品質改善・信頼性確保につながる活動を継続的にを行っています。特に、品質データの確実な保管・トレーサビリティや品質情報を可視化するデジタル化を進めており、2023年から国内の一部事業部で運用を開始し、2024年は海外拠点でも稼働を開始しました。引き続きグローバルに品質システムの導入を進め、品質管理を高度化していきます。

また、社員の品質意識向上を目的とした社外講師による講演会を毎年開催しています。2024年は「品質不正・不祥事の罠(わな)に陥らないために～組織の視点から不正・不祥事の真因・予防策そして組織ガバナンスを考える～」をテーマとしたセミナーを開催しました。

さらに、2024年は品質保証に関する社内規定の改定や、認証取得製品の管理方法のチェックなども行い、品質保証・品質管理の担当者だけでなく、生産・販売・開発の担当者を含めて品質向上への意識を高めました。2025年も引き続きこれらの活動を通じ、クラレグループ全体で顧客満足を実現する製品やサービスの提供を行っていきます。

製品安全・化学物質管理



製品安全・化学物質管理

製品の安全を確実なものとするため、クラレグループの各事業部・各社は、新製品の開発や変更管理を行う際にリスクアセスメント手法を用いた評価と改善を実施し、製品安全の確保および品質保証を行っています。加えて、体内へ摂取されるもの、ナノマテリアルを使用するものなど、特に安全性の検証を要する製品および開発品に対しては、サステナビリティ推進本部を中心とした審議委員会を組織し、その安全性を確認しています。

化学物質管理においては、近年、欧米を中心に微量成分や成形品に含まれる化学物質についても規制強化が進み、取り扱い企業にはそれらに対応し得る適切な管理体制が求められています。当社では、海外グループ企業とも連携し、各国・地域の法規制動向を調査・共有することで、クラレグループ全体での適切な化学物質管理を目指しています。また、事業部単位で化学物質管理の責任者、担当者を指名し、責任者・担当者を起点に化学物質管理関連の教育を継続的に実施しています。サプライチェーンにおける情報伝達の重要性や関連する法規制などへの理解を深め、適切な対応につながるよう努めています。



People

安全に関する考え方



労働安全・保安防災

クラレグループの事業活動において、安全はすべての礎となる絶対条件です。「安心して働ける会社、事故や災害が起こらない安全な会社」の実現は、製品の安定供給を維持するためにも、社会から信頼され続けるためにも重要なテーマと言えます。そうした考えのもと、クラレグループは安全マネジメントシステムを構築・運用するとともに、社員の安全意識を高め、安全行動と安全確認が仕事をする上での「当たり前」のこととして定着するために、さまざまな取り組みを推進しています。各現場では、リスクアセスメント活動を通して労働安全・保安防災リスクを発見し、設備の本質的な安全対策を進め、事故・災害の発生防止を図っています。また万が一、発生した場合に備え、被害を最小限に抑えるための訓練、事故の事例・教訓などの情報共有や対策の水平展開などを行っています。

安全に関する行動原則

安全はすべての礎

安全に関する行動方針(2025年度)

- 1) 「安全第一、生産(工事、開発)第二」を実践すること
- 2) 行動前の「危険予知」と行動前後の「確認」を実践すること
- 3) すべての人、すべての職場で安全を「自分事」として意識し、行動すること

安全活動マネジメント

「安全活動マネジメント規則」に基づき、年度ごとに計画を立て、安全活動に取り組んでいます。社長および担当役員が出席する安全推進会議で当年度の安全活動実績の総括評価と次年度の活動方針策定を行い、その方針を各事業所・部署の活動計画に反映させ、実行しています。活動の状況については、国内グループの各生産事業所の現場に安全担当役員を含む本社安全スタッフが年2回訪問して検証を行い、海外グループ各拠点は3年に1回を目途に本社安全スタッフが現地を訪問して確認を行うとともに、リモート会議による検証も行っています。現場での検証から得られた課題やその年の安全成績などをもとに実績の総括評価を行い、翌年の全社の方針策定に反映させて安全活動のマネジメントシステムを回しています。

● 労働安全

2024年のグループ全体の全労働災害度数は、2.32(国内：1.19、海外：4.01)となり、目標(1.8以下)未達となりましたが、国内グループは前年比およそ半減、海外グループも前年比で減少しており、全労働災害度数は年々低下しています。当社では、労働災害の深刻度をA～Dの4段階で評価する独自の指標を導入しており、より深刻な労災にあたるAおよびBランクの災害発生ゼロを目標にしています。2024年のA、Bランク災害(重大労働災害)は、グループ全体で合計4件(国内：Aランク2件、Bランク1件、海外：Bランク1件)発生し、目標未達となりました。発生したA、Bランク災害は重量物による挟まれ、設備巻き込まれ、有害物などとの接触(被液)、転落によるものが各1件でした。これらはリスクの見逃しや人の注意力や技量のみに頼った安全対策になっていたことなどに起因しており、対応を進めています。このような課題に対する取り組みを確実に進め、今後も安全で災害のない職場を目指します。

● 保安防災

2024年のグループ全体のA、B、Cランク事故件数(比較的大きな保安事故件数：当社独自の評価法)は、4件(国内：Aランク漏洩1件、Bランク漏洩1件、Cランク漏洩1件と火災1件、海外：なし)となり、目標(0件)未達となりました。国内グループではここ数年毎年5件前後のA、B、Cランク事故が続いています。2024年のグループ全体のD1、D2ランク事故件数(ごく少量の危険物漏洩、初期消火で鎮火した火災・発火といった軽度の保安事故件数：当社独自の評価法)は21件(国内：D1ランク漏洩11件と火災4件、D2ランク漏洩5件と火災1件、海外：なし)となり、目標(3件以下)未達でした。保安事故の発生件数は2年連続で増加しており、過去最悪の件数となりました。きわめて軽微な漏洩事案が確実に報告管理されるようになってきたことも発生件数増加の一因と推測していますが、バルブの閉止忘れなど操作前後の確認不足による事故や、現場リスクの風景化・常態化による見逃し、設備の経年劣化によるものなどが見られ、対応を図っています。引き続き、A、B、Cランク保安事故ゼロを目指すとともに、軽度事案の発生低減を目指し、現場のリスク把握と対策を推進していきます。

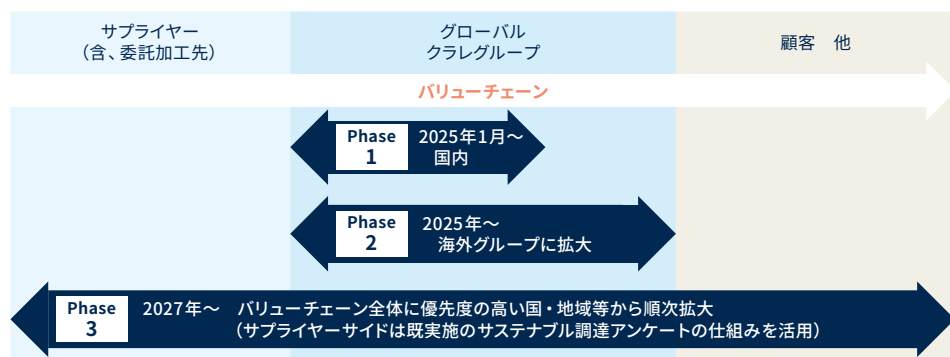
● グローバルPSM(プロセス・セーフティ・マネジメント)監査

2022年にPSMのグローバルな社内専門家チームを編成し活動を開始しました。2024年は米国3拠点の保安管理の実施状況について現地監査を行い、見いだされた課題への対応を進めています。今後もこの専門家チームによる監査を継続し、海外化学プラントにおける保安管理体制の現状確認と課題の把握を進めて保安管理レベルの向上を図っていきます。

人権尊重への取り組み

クラレグループ人権方針 人権の尊重

私たちは、クラレグループの人権尊重に対する責任を果たすため、事業活動における人権侵害のリスクや影響を特定し、軽減するための適切なデュー・ディリジェンスを継続的にを行います。人権侵害リスクの評価結果に応じて、ビジネス・パートナーに対しても人権尊重のために適切なプロセス導入を促します。事業活動における人権尊重のモニタリングの実施にあたっては、定期的なリスク評価および事業活動の見直しを行い、クラレグループ人権方針の遵守状況について確認するとともに人権尊重への取り組み状況を適宜公表します。



人材戦略

人材戦略

クラレグループは、さまざまな国籍・背景を持つ人材で成り立ち、長期的・持続的な企業価値向上のためには、それら多様な社員一人ひとりの活躍が欠かせません。そのため当社の人材戦略は、創業以来の基本精神である「私たちの使命」「私たちの信条」に基づき、価値創造の源泉である多様な人材が、全社横断的なつながりを持って活躍できることを狙いとしています。魅力ある文化を磨き、その文化に惹かれる人材を獲得してつながりを作り、その人材を動機づけ、育成します。

人材戦略のストーリー

P.38



①「文化」に関する取り組み

人事ポリシー 文化

・グローバル人事ポリシー

人事に関する基本的な考え方をまとめた「グローバル人事ポリシー」に基づいて、社員一人ひとりが仕事を通じて人間的に成長できるよう、多様性の推進、人材育成、公平・公正な評価などの制度を整えるとともに、健全な組織風土の醸成と雇用機会の創出に取り組んでいます。

・エンゲージメントサーベイ

従来各グループ会社で行っていたサーベイを統一し、2022年からグローバルエンゲージメントサーベイ「Our Voice」を毎年1回実施しています。結果は経営層や所属長を含む全社員に共有し、部署運営やより良いコミュニケーションに生かすことでエンゲージメントの向上と組織の活性化を図ります。

・ダイバーシティとインクルージョンに関する意識の醸成

多様な人材が切磋琢磨できる職場環境の醸成と、個人の可能性を引き出すリーダーシップの推進を目的として「クラレグループダイバーシティとインクルージョンに関する基本原則」を定め、目指す組織像を示すとともに、関連する施策を実施しています。

・職場の多様性と柔軟な働き方の推進

多様な人材が協働することが新しいアイデアやイノベーションの創出につながるという考えから、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。また柔軟な働き方の整備や、男性の育児休業取得を推進しています。

多様な人材が活躍できる職場づくりに関する指標と目標および実績			
指標	目標		2024年度実績
中核人材の多様性確保※1	2030年度	25%	18%
新卒採用に占める女性の割合	2026年度まで	毎年35%以上	22%
- 総合職	2026年度まで	毎年10%以上	13%
- 一般職			
男性の育児休業取得	2026年度	100%	94%
- 育児休業取得率	2026年度	90%	63%
- 14日以上取得者の割合※2			

※1 日本国内の管理職における女性・外国人・キャリア採用社員の比率、生産事業所は除く

※2 男性の育児休業取得者のうち当該年度の育児休業取得日数合計が14日以上のもの割合

②「人材獲得と配置」に関する取り組み



人材獲得はますます重要になり、採用体制の強化、処遇・福利厚生制度の整備を進めています。またグループ内の拠点間のつながりを促進する中長期的な取り組みとして以下を実施しています。

・機動的な駐在制度（グローバルモビリティの推進）

既存の駐在員制度に加え、より機動的に、またグループ内の多様性を高めるため、「半年から1年未満の短期駐在員制度」を導入しています。

・グローバルでの後継者育成計画

グローバル共通の仕組みと人材データベースを構築し、従来グループ会社別に実施していた後継者育成計画をグローバルに行えるように整備を進めています。

③「人材育成」に関する取り組み



現場力強化のための職場での教育や研修の組み合わせによる人材育成を進めています。国内では、自律的に自分のキャリアを考えるための研修にも力を入れています。戦略的に進めているグローバル人材育成の取り組みとして以下を実施しています。

・グローバル人材育成プログラム

世界を舞台に活躍できる人材を国内外で育成することを目的に、2007年から「グローバル人材育成プログラム」を実施し、2024年までに国内外から約1,200名が受講しています。

・経営幹部候補育成

計画的に経営幹部候補を育成し人材プールを形成すること、それにより中長期的な事業運営に資することを目的として、経営幹部候補育成プログラム「Kuraray Leadership Program」を実施し、部長層は2年間、課長層は3年間のプログラムを受講します。

人材育成に関する指標と目標および実績			
指標※1	目標		2024年度までの実績
グローバル人材育成 部長層のグローバルリーダー研修受講率※2	2030年度	60%	45%
経営幹部候補育成 事業部長・本部長相当ポジションの候補者準備率※3	2030年度	200%	130%

※1 クラレグループ社員が対象

※2 現在のグローバルでの部長層ポジション数は約300として算出

※3 事業部長・本部長相当ポジション数に対する経営幹部候補育成プログラムの修了見込者

・DX人材育成プログラム

全社員がデジタルの進化に常に適応し続ける風土、環境をつくり上げることが重要という考えのもと、2023年からDX人材育成プログラムをグローバル施策として開始しました。詳細は後述の「DX人材の育成(▶ P.47)」をご覧ください。

社会貢献活動



クラレグループは、健全で持続的な社会の発展が企業としての成長や繁栄の条件であるとともに、企業活動の究極の目標であると考えます。人々にとって価値のある製品や事業を通して社会に貢献することはもちろん、企業市民として積極的に社会の問題に取り組むことは、企業として重要な活動であると認識しています。

そのため、クラレグループはクラレグループ社会貢献活動方針に則り、文化・学術・環境・福祉の重点領域を中心に活動しています。また、クラレグループの業容、存在感がグローバルに拡大する中で、クラレグループの出資により2016年4月に一般財団法人クラレ財団が設立されました。より広範囲で規模感のある社会貢献を果たすため、クラレグループの歴史を踏まえた創意ある活動を実践しています。

TOPICS

ランドセルは海を越えて

「ランドセルは海を越えて」は、戦禍によって教育機会を奪われたアフガニスタンなどの子どもたちに、毎年、日本の小学生が使っていたランドセルを文房具や手紙を添えて贈る国際社会貢献活動で、これまでアフガニスタン・モンゴル・ネパール・カンボジアで活動実績があります。

2004年のスタートから21回目を迎えた2024年は、全国各地から6,863個のランドセルの寄贈があり、これまでに海を越えたランドセルは、163,408個になりました。今後も継続して支援の輪を広げたいと考えています。



グローバル人事センター長メッセージ

テクノロジーを最大限に活用し、未来をリードする人材・組織へ

—「私たちの使命」の実現に向けた人材像

私はアメリカ海軍を退職した後、複数の民間企業で人事チームを率い、2012年に人事部長としてクラレアメリカに入社しました。これまでの経験を生かし、現ポジションではグローバルでの人材戦略を担っています。

クラレグループの人材の強みとして、多様性が挙げられます。さまざまな国、経歴、経験を持ったメンバーが集まり、良いアイデアがあれば積極的に取り入れる風土があります。平均勤続年数も約15年と長く、組織内の情報・知識が豊富に蓄積されていることも強みです。また、企業文化としては、

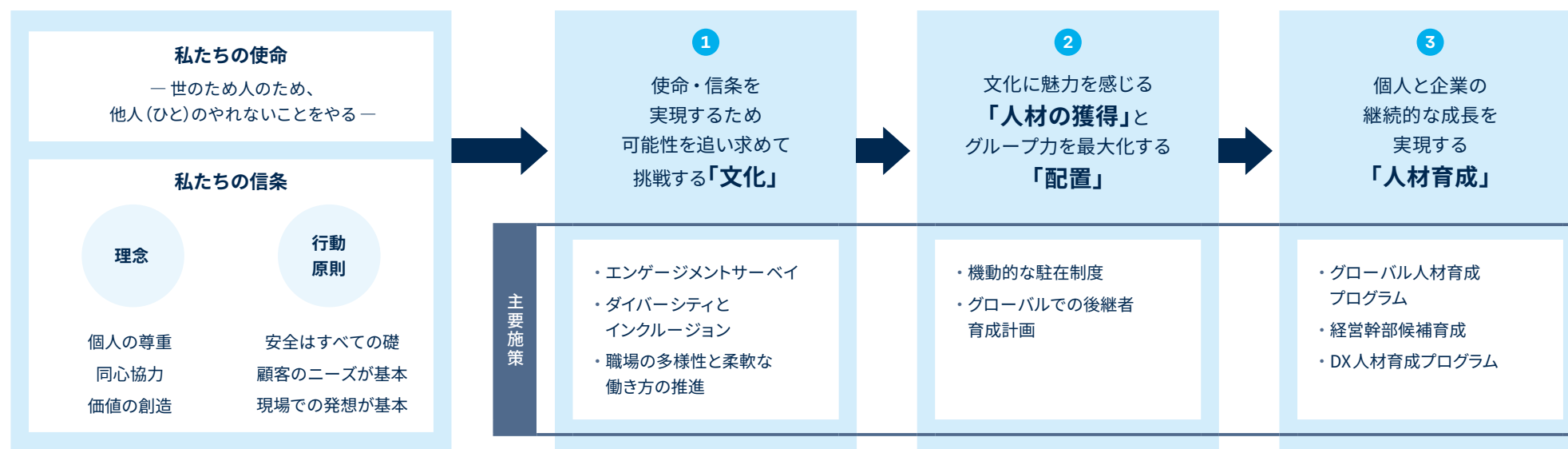
物事を慎重に進め、実績を積み上げていく姿勢が特徴です。

一方で、社会の先行きが不透明で、将来の予測が難しいVUCAと呼ばれる時代において、今後のクラレグループに必要なのは、組織にダイナミックな変革を起こす戦略的リーダーシップだと考えています。グローバル企業として国際的な競争に勝ち続け、「私たちの使命」を実現するためにも、戦略的リーダーシップを有する人材を育成しなければいけません。そのためには、社員を管理するのではなく、判断を任せ、信頼し、鼓舞していくことが大切です。そうすれば、社員一人ひとりが生き生きと潜在能力を発揮し、変革の力が生まれていくでしょう。

総務・人事本部
グローバル人事
センター長

トム・トナン

人材戦略のストーリー



グローバル人事センター長メッセージ

ー 人材戦略の考え方

人材戦略では、企業ステートメントにおける「私たちの使命」と「私たちの信条」を起点に、それを実現する「文化」の構築を最初のステップとしています(🔴 P.38)。企業と従業員が共有すべき価値観や判断基準がなければ、優秀な人材を惹きつけ、定着させることは困難です。

その上で、クラレグループの信条や事業ニーズに合致した「人材の獲得と配置」を行い、その実行力を向上させるための「人材育成」に取り組んでいきます。

また、効率性の向上など収益への貢献に直結する「人材育成」において、テクノロジーの導入を積極的に進めていきます。例えば、クラレアメリカのプラントでは、現場の作業者がタブレット端末から動画を含む標準作業手順書にアクセスできるシステムを導入しています。オンデマンド研修が可能となり、作業者は必要な情報を、必要な時に、



必要な場所で入手できます。現在は、テクノロジーを活用した教育手法は各国の子会社が個別に管理していますが、人材教育の枠組みの中で、コーポレートが主体となり、単一のプラットフォームに集約しシステムを標準化することを計画しています。

これにより、社員は、国や法人を問わず、一貫性のある質の高いトレーニングを受けることが可能になります。

ー 適切なモニタリングと現場支援

これらの人材戦略の実効性を確保するためには、人材に関するデータ管理体制を整備し、進捗を継続的にモニタリングすることが不可欠です。

特に、私が重視する指標としては、「後継者育成」、「エンゲージメントサーベイ」、「定着率」などがあります。後継者育成については、経営幹部候補育成(事業部長・本部長相当ポジションの候補者準備率)の2030年目標数値を200%に設定し、グローバル人材データベースを構築しながら取り組んでいます。また、2022年に開始したエンゲージメントサーベイについては、2025年度からスコアと回答率の向上度を役員報酬に反映することになりました。

しかしながら、人事データの整備はまだ十分とは言えません。例えば、女性管理職比率は、各国で基準が異なりデータ連携が不十分なため、各地域の状況をスプレッドシートで年1〜2回把握する程度に留まっています。

そこで、あらゆる人事データの進捗を、データ加工などの追加作業なくリアルタイムでモニタリングできる仕組みを構築したいと考えています。最終的には、各現場でも活用できることを目指します。これにより、財務指標との相関性の分析も進むでしょう。また、現場リーダーが人的資本強化に注力できる環境を整備することが重要です。具体的には、人材教育プラットフォームやツールの活用、また手作業での業務削減を通じて、現場リーダーがより多くの時間を「人材育成」に充てられるようにする必要があります。

ー 「One Kuraray」として価値を創出する

クラレグループは、2022年にタグライン「Possible starts here」を策定しました。これは、クラレグループを起点として社会と価値を共創していきたいという意志を示すものです。そのためには、全従業員の能力を結集し、「One Kuraray」として価値を創出することが重要になります。こうした考え方は、人材戦略のストーリーにおいても、「文化」の構築を最初に置いている点に現れています。

また、テクノロジーを最大限に活用することで、過去と現在のデータを基に将来の傾向を予測できる仕組みの構築が可能だと考えています。これが実現すれば、未来のクラレグループは、スピーディーかつ戦略的な意思決定を行うリーダーが十分に力を発揮しながら、社会に貢献し、持続的な成長を遂げる存在となるでしょう。今後の展開にぜひご期待ください。