

ニュース

製品情報

研究開発

サステナビリティ

企業情報

投資家情報

採用情報

People

企業ステートメント
クラレグループ行動規範
トップステートメント
サステナビリティ長期ビジョン・サステナビリティ中期計画
クラレグループのマテリアリティ
Planet
Product
People
労働安全・保安防災
職場での取り組み
社会とのかかわり
サステナビリティ中期計画 People
ガバナンス
GRIスタンダード対照表（内容索引）
クラレレポート（統合報告書）/ サステナビリティウェブサイト
ランドセルは海を越えて
イニシアティブ

サステナビリティ中期計画 People 重点施策

	項目	ベンチマーク	2024年度	2026年度
People	労働災害	A、Bランク労働災害※1	2021年度:3件	0件
		全労働災害度数率※2	2021年度:2.89	1.7以下
	保安防災	A、B、Cランク事故※3	2021年度:3件	0件
		D1、D2ランク事故※3	2021年度:7件	3件以下
	ダイバーシティ&インクルージョン	グローバル施策	—	・長期視点に基づく人材育成、グローバルモビリティの推進 ・多様性を促進する人事施策(人事データベースの整備、人材登用他)の実行
		中核人材の多様性確保(国内※4)	2021年9月末:12%	16%

2022年度目標

	項目	2022年度
People	労働災害	A、Bランク労働災害※1
		全労働災害度数率※2
	保安防災	A、B、Cランク事故※3
		D1、D2ランク事故※3
	ダイバーシティ&インクルージョン	・長期視点に基づく人材育成、グローバルモビリティの推進 ・多様性を促進する人事施策(人事データベースの整備、人材登用他)の実行
		中核人材の多様性確保(国内※4)

※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:不休業災害を含めた労働災害の労働時間百万時間当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 生産事業所を除く、日本国内のみ

労働安全・保安防災	職場での取り組み
社会とのかかわり	サステナビリティ中期計画 People

職場での取り組み

クラレグループは様々な国籍・背景を持つ人材となりたち、長期的・持続的な企業価値の向上のためには、それら多様な人材の活躍が重要です。

そのため、本ポリシーはクラレグループ各社が守るべき基本方針を示し、グループで働くすべての人が、携わる業務や場所にかかわらず、各自の仕事の遂行を通じて会社の成長に貢献し、且つ自らの成長と幸せを追求できるような人事施策、制度、職場環境の実現を目指します。

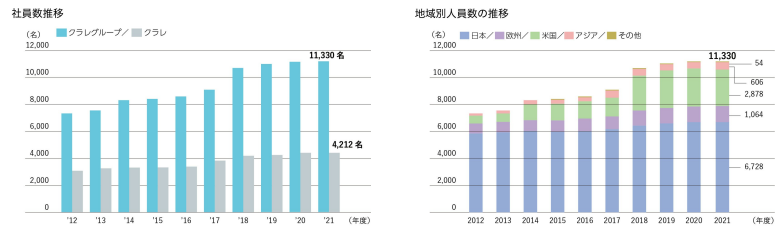
クラレグループグローバル人事ポリシー

- 1) 個人の人權を尊重します
- 当社の理念「個人の尊重」に基づき、すべての働く人の人格・人權を尊重し、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、児童労働、強制労働といった人權侵害を排除いたします。また人權侵害を及ぼす事象に対し直接的・間接的に加担したり、また黙認するような行為の防止に努めます。
- 2) 差別を排し、多様性を尊重します
- 雇用、処遇、能力開発、配置、評価などあらゆる人事局面において、人種・国籍・年齢・性別・性自認・性的指向・思想等、個人の属性によるあらゆる差別を行わず、様々な国の人材、文化、考え方を受け入れる多様性を尊重します。

- 3) 法律を遵守し、公平・公正・透明な人事制度・人事施策を目指します
 各国の法律を遵守し、当社の理念である「個人の尊重」に基づき、公平性・公正性・透明性に最大限配慮した人事制度や人事施策の実行を目指します。
- 4) 会社で働く人との対話を通じて良好な関係を作ります
 働く人同士の連帯と自由な意見表明を尊重し、直接・間接的な対話を通じて良好な関係を作り、風通しのよい職場風土・環境を築きます。
- 5) 職場環境の整備に努めます
 労働安全、労働衛生の観点から、心身ともに健康で安全に働くことのできる職場環境の整備に努めます。
- 6) クラレグループの発展に貢献できる人材の雇用に努めます
 高いモラルと倫理観を持ち、クラレグループの発展に貢献する、能力、知識、意欲のある人材を雇用します。
- 7) 適材適所の配置を行います
 保有能力・知識、適性、能力開発の観点から、人材を適材適所に配置し、会社への貢献と個人の働き甲斐の最大化を目指します。
- 8) 納得性のある評価・処遇を行います
 評価者との対話を通じ、職務、貢献・成果、態度・行動を重視した、納得性ある評価・処遇を行います。
- 9) 能力開発を支援します
 職務を通じた能力開発を重視し、そのための適切な支援を行います。
- 10) 適切な情報開示とともにプライバシーの保護に努めます
 クラレグループで働くすべての人が、一体感を持って職務を遂行できるように、適切な情報提供を行うとともに、個人情報の取り扱いに関しては関連法規を遵守し、情報の紛失や漏洩の防止に努めます。

社員数

社員数 2021年12月末現在			
	全体	男性	女性
クラレグループ全体	11,330名	9,209名	2,121名
クラレ単体	4,212名	3,687名	525名



クラレ離職率（クラレ単体）

クラレ離職率（クラレ単体） 2021年度

	退職者数	離職率
自己都合	70名	1.66%
定年	56名	1.33%

人材育成

クラレグループでは、グローバル人事ポリシーに基づき、拠点ごとに、業務上必要な知識・スキルの獲得と社員の自律的なキャリア形成をサポートする人材育成制度を運営しています。

また、クラレグループ全体で、グローバル人材を継続的に生み出す仕組みとして、「グローバル人材育成プログラム」を運営しています。

国内クラレグループにおいては、クラレ本社の他、各事業所、国内グループ各社においても、独自の人材育成プログラムを企画・実施して、社員のスキル開発・キャリア形成にきめ細かく対応してい

ます。これらの育成プログラムは、正社員だけではなく、パート社員、契約社員も受講可能です。

また、自己啓発による一定の公的資格の取得に対して、奨励金を支給する資格取得支援制度も設けています。

2020年度からは、ビジネス創出力強化を目的とした人材育成プロジェクト「クラレプライド」を開始し、新事業創出を考えるワークショップ、他社との交流研修、社内事業を社員が紹介するクラス、等を実施し、一部の講義は録画版を英訳の上、グループ全体に配信しています。

クラレ人材育成制度

階層別	新人～若手社員研修 ・新入社員研修 ・生産現場ベーシック研修 ・2年目フォロー研修
	新人～若手フォロー制度 ・アドバイザー制度 ・メンター制度
	昇格者研修
選抜型	経営幹部候補育成プログラム
	グローバル人材育成プログラム
	生産現場リーダー研修（基礎） 生産現場リーダー研修（専門） 生産現場マスター研修
ビジネススキル・マインド	ビジネス創出力強化 「クラレプライド」 ・自社製品・歴史を学ぶクラス ・ビジネス創出実践クラス ・マーケティングクラス ・他社との合同研修
	組織メンバーとのコミュニケーションスキル研修
	評価者研修
	DXスキル教育
	コンプライアンス教育
	労務管理教育
	知的財産教育
	職種別プログラム
自己選択型	自律的な能力開発制度 （ALPACA） ・能力アセスメント ・外部ビジネススクール通学 ・オンライン講座
	語学研修プログラム
	通信教育・Eラーニング
	MBA奨学金制度
キャリアサポート	キャリアを自分でデザインする研修
	キャリアアドバイザー制度

自律的なキャリア開発をサポートするしくみ

クラレでは、社員が自分のキャリア構築に積極的に取り組み、一人ひとりが生き生きと働く組織を目指して、『自律的なキャリア開発をサポートするしくみ』を導入しています。その一環として3つの年代層（入社後3年目、40代、50代）に『自分でキャリアをデザインする研修』を実施しています。

2015年の制度開始から、合計約800名が研修を受講しました。研修後には社内キャリアアドバイザーとの面談を行って、キャリア目標実現に向けたサポートを受けています。

グローバル人材育成プログラム

クラレグループでは、世界を舞台に活躍できる人材を育成することを目的として、2007年度より「グローバル人材育成プログラム」を開始しており、2021年度までの14年間で国内外から約900名が受講しています。

なかでも、課長層を対象にグローバルリーダーシップ開発を目的としたGTT(Global Team Training) はこれまでに19回開催・受講者が約370名に達し、研修卒業生間のネットワークは、グループ内での国境を超えたコミュニケーションの促進に大きく貢献しています。

また、日本本社と海外子会社間で若手社員を3ヶ月限定で派遣するトレーニー制度も、利用者が100名を超え、利用者の多くは後日海外駐在するなど、グローバル人材として活躍しています。

能力開発時間

従業員が、1年間で能力開発にかかる時間は、下表の通りとなっています（クラレ単体）。

	2017	2018	2019	2020	2021
①従業員の能力開発総時間	269,012	283,142	299,920	278,538	259,525
・階層別 研修	28,843	30,661	41,279	37,761	34,421
・選抜型 研修	5,442	5,705	7,237	8,379	7,181
・グローバル人材育成 研修	7,656	9,754	11,678	5,402	7,358
・ビジネススキル 研修	59,261	65,705	60,443	50,648	45,077
・カフェテリア型 研修	24,068	20,408	24,320	35,486	28,028
・キャリアサポート 研修	4,557	4,904	6,364	3,136	3,696
・部署別教育 他	139,185	146,006	148,599	137,726	133,764
②一人当たりの平均時間数	57.2	58.2	60.0	55.3	51.9
③従業員一人当たりの平均日数	7.4	7.5	7.7	7.1	6.7

グループで一貫した人材基盤の整備

個人と組織の両方が生き生きとその能力を発揮できるよう、人材活用のグローバル全体最適を目指し、クラレグループで一貫した人材マネジメント基盤の整備に取り組んでいます。

グローバル共通の人事制度・人材情報システムの導入

2017年度よりグローバル共通の人事評価制度と人材情報システムを導入しています。これにより基本的な人材マネジメントである ①業務目標設定とこれに基づいた人事評価、②能力開発、キャリア開発の支援、③優秀人材の発掘、ローテーションや最適配置、後継者育成計画の検討をグローバルベ-

スで行うことを目指しています。

併せてクラレグループグローバルで共通の行動指標「クラレコンピテンシー5x5」を導入し、人材評価項目や能力開発の指標として活用しています。また、各国各社毎に異なる資格等級を、職務サイズをベースとした基準によりグローバル・グレードとして整理し、人材配置や人材育成プログラムの受講者選定に活用しています。

公正・公平な人事諸制度

クラレ及びグループ各社では、年功や属人的要素ではなく、職務遂行能力の向上や業績・役割、高い目標へのチャレンジを処遇に反映する人事制度を導入しています。人事評価は上司と部下が面談のうえで、職務や能力開発上の目標を設定し、実績を評価する目標管理制度を取り入れており、評価者研修も継続的に実施しています。

今後も、処遇制度の納得性をより一層高めるよう、賃金・手当・賞与・勤務制度の各分野について見直しを継続していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

中期経営計画「PASSION 2026」においては、ダイバーシティ&インクルージョンの目的地を「多様な社員一人一人が生き生きと働き、失敗を恐れずに挑戦することで変化に対応しながらイノベーションを次々生み出し、成長を続けている会社」と定めました。多様な人材がそれぞれの能力を最大限に活かし、自分と会社の成長につなげていくために、クラレグループでは様々な方針、制度の整備や意識変容の促進を通じた支援を実施しています。

・ダイバーシティ&インクルージョン基本原則の策定

2021年度にグローバル共通のダイバーシティ&インクルージョン基本方針を策定しました。クラレグループにおける「平等」「ダイバーシティ&インクルージョン」や防ぐべき「差別」を定義し、活力ある職場・文化にするための会社・人事・社員の役割を示しており、今後はこの原則の浸透と多様性推進のための具体的アクションを実施していきます。

・女性活躍推進のための取り組み

特に日本国内では女性活躍をダイバーシティ&インクルージョンの重点施策と認識し、採用人数増、職域の拡大、さらなる活躍支援の3点に継続的に取り組んでいます。2019年度は女性部下をもつ管理職への研修、2020年度は本社勤務の女性社員を対象としたキャリア研修や他社女性管理職を交えた座談会、2021年度は事業所勤務の女性社員同士の交流会などを実施しています。

・育児介護休職制度の整備

社員の育児・介護をサポートする制度を導入しています。育児休職は、保育園入園時期を考慮し、子どもが1歳を超えても休職が必要と認められる場合は、子が2歳に達する日まで取得できます。また、男性の育児参加を促進するため、男性の育児休職取得を推進しています。仕事と介護の両立支援については、介護休職制度の整備の他、介護に関する基礎知識の提供を行うなどしています。

育児休職・介護休職者数【クラレ】

育児休職・介護休職者数【クラレ】			
育児休職・介護休職者数【クラレ】			
年度	育児	(うち男性)	介護
2019年度	60名	39名	0名
2020年度	84名	58名	1名
2021年度	93名	60名	4名

・配偶者海外転勤同行休職制度

配偶者の海外勤務等に同行する社員に対し、休職制度を適用し、配偶者の海外勤務等が終了した後に、クラレグループへの復職を可能とする制度を制定し運用しています。

・カムバック採用制度

家庭事情等により退職し、改めてクラレでの就業を希望される方に対する「介護休職満了者再雇用

制度」「家庭事情による退職者の再雇用制度」に加え、2019年より新たに「クラレ・アルムナイ・ネットワーク」等を通じた「カムバック採用制度」の運用を開始しました。クラレで培ったキャリアにクラレ外での経験を加えて再度クラレで活躍していただけるよう、広く門戸を広げています。

・LGBTへの取り組み

クラレグループではダイバーシティ & インクルージョン基本原則において、性的指向によるあらゆる人事的差別を行わず、互いに協力し合う職場環境をつくることを宣言しています。この実現に向けて、当事者への適切な対応や働きやすい職場作りを学ぶ人事部担当者向けのセミナーの実施、管理職向けハラスメント研修の中で性的指向による差別や嫌がらせの禁止の呼びかけなどを行っています。

・障がい者雇用

クラレの2021年6月時点の障がい者雇用率は2.39%で、継続的に法定雇用率を達成しています。国内4つの事業所で地域の福祉施設と連携して知的障がい者のための作業所を開設しており、作業所指導員向けの講習会や作業所指導員の情報交換会を実施する等、知識の向上や知見の共有にも努めています。

働き方改革の取り組み

クラレでは従業員一人ひとりが、仕事と生活の両立をしながら健康でいきいきと働き、成果を発揮できるような職場環境構築のため、働き方改革を推進しています。

・柔軟な働き方

生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、2018年度に在宅勤務制度、2019年度にフレックスタイム制度、2020年度に時間単位年休制度を導入しました。2022年度は、制度利用対象者の拡充や、利便性を向上させるための制度改定を予定しています。

・長時間労働削減への取り組み

従業員の生産性向上に対する積極的な取り組みを後押しすることを目的に、削減された時間外労働時間の手当相当額を、賞与にて従業員に還元する取り組みを2019年度から2021年度まで実施しました。

また、自身の仕事の進め方を見直すことで生産性の向上を目指す「生産性向上のための高密度仕事術」研修や各人が特定の1週間の定時退勤を目指す「ノー残業ウィーク」などを実施しています。ノー残業ウィークは、ノー残業「デー」では前後に残業が増える場合もあるとの問題認識から、仕事の段取りの向上、定時帰社の習慣化を目的に取り組みを開始しました。

・適正な労働時間管理

勤務管理システムの基盤整備を進め、日々の労働時間を正確に申請するとともに、管理職を含むパソコンを持つ全社員のパソコン稼働時間との乖離を把握し、適正な労働時間管理に活用しています。これによって、一定時間以上の時間外勤務が発生した部署は、対象者への産業医面談等の健康面からの対応の他、「労働時間改善計画書」にて長時間労働の改善策を作成し時間外労働の削減を図ることとしています。

また、前日の終業から翌日の始業まで一定の時間以上空ける勤務間インターバルガイドラインを制定（インターバルは10時間以上）し、運用しています。

・有給休暇の取得向上

年次有給休暇は取得率80%以上を目標に取得率向上を進めてきた結果、2021年度の取得率は85.0%でした。2021年度以降も、継続して取得率の維持・向上を図ります。

・海外拠点の取り組み

海外拠点でも、各国の法律に基づき、勤務時間管理やプライベート時間の確保を大切にする取り組み

みが行われています。2021年はコロナ後をにらみ、出社によるコミュニケーションを考慮しつつ、在宅勤務を日常的に取り入れる制度整備を行いました。

心身の健康管理への取り組み

・労働衛生基本方針について

クラレでは、クラレグループ人事ポリシーに基づき、労働衛生活動方針を定め、労働衛生活動を推進しています。毎年開催される「中央安全衛生協議会」では、労働衛生活動を担当する管理部門担当取締役が出席し、労使双方の出席者と労働衛生活動の現状と課題が協議され、それが翌年の活動に反映されていきます。

<労働衛生活動方針>

1. 会社は、社員の健康の維持・増進に向けて社内の仕組み・制度を整備し、社員一人ひとりが健康に対する意識を高め、活動することを支援します。
2. 会社は、社員が安心・信頼して働ける快適な職場環境を提供し、社員の健康確保を図るとともに、社員の健康状態に常に配慮します。
3. 会社は、健康情報等の個人情報の適正な利用・管理を徹底し、また法令を遵守して健康管理を推進します。

労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格の認証取得について、Kuraray Europe GmbHのTroisdorf site及びChemviron Italia S.r.l.のLegnago と Rhoサイトでは、ISO45001の認証を取得しています。

・メンタルヘルスケアへの取り組み

4つのケア（セルフケア・ラインケアなど）の取り組みを通じて、メンタル不調の低減に努めます。ストレスチェックをはじめ、予防のための研修実施や、カウンセリングなどの相談の仕組み、休職者の職場復帰のためのリハビリ出勤制度などを整備・推進しています。

・ハラスメントへの取り組み

パワーハラスメント、セクシャルハラスメントを中心とした各種ハラスメントへの取り組みを通じて、社員の心身の健康確保と職場環境の改善に努めています。発生防止のための研修実施や、ストレスチェック結果等の活用、相談窓口体制の強化などを推進しています。ハラスメント研修は、国内外のクラレグループ各社で実施されており、クラレでは管理・監督者の全員が受講（対象者約900名、2020年は約470名受講）しています。ハラスメント研修には差別に関する内容も含まれています。また2021年度からは一般社員を対象とした研修も開始し、対象者全員の受講を一巡しました。

・健康づくりの支援

個別の健康指導や、健康づくり運動の推進などで、社員の健康意識向上を図っています。メタボリックシンドローム対策としては、社員が自主的に生活習慣改善に取り組む「ヘルスアップ作戦」を全社的に展開し、運動目標設定を必須とするとともに、特定保健指導での個別対策なども実施しています。特定保健指導の終了者率は48.9%(2020年度)となっています。また、改善が必要な社員の早期発見のため、法律を上回る内容で健康診断を実施しています。2020年には、コロナ禍影響による外出控え・運動不足への対策として、オンラインでの運動促進セミナーを、全国内グループ社員とその家族を対象に行いました。

企業情報	製品情報	研究開発	サステナビリティ	投資家情報
会社概要	事業から探す	基本方針	企業ステートメント	経営方針
ごあいさつ	製品名から探す	技術と製品	クラレグループ行動規範	IRニュース
企業ステートメント	キーワードから探す	組織・体制	クラレグループ人権方針	クラレって？
役員	製品のはてな	歴史	トップステートメント	業績・財務情報
組織図		トピックス	サステナビリティ長期ビジョン・サステナビリティ中期計画	IRライブラリー
沿革			クラレグループのマテリアリティ	株式情報
主な受賞歴			Planet	IRカレンダー
主要グループ拠点			Product	よくあるご質問
会社案内動画			People	
テレビ番組動画			ガバナンス	
広告ギャラリー			GRIスタンダード対照表（内容索引）	
			クラレレポート（統合報告書） / サステナビリティウェブサイト	
			ランドセルは海を越えて	
			イニシアティブ	