

サステナビリティ中期計画 People

企業ステートメント

サステナビリティ長期ビジョン

サステナビリティ推進体制

クラレグループ行動規範

サステナビリティ中期計画 3Pモデルと重点施策

サステナビリティ中期計画 Planet

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

サステナビリティ中期計画 Product

サステナビリティ中期計画 People

更新

サステナビリティ長期ビジョン

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ中期計画 3Pモデルと重点施策

サステナビリティ中期計画 Planet

サステナビリティ中期計画 Product

サステナビリティ中期計画 People

クラレグループのマテリアリティ

Planet

Product

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

- 労働安全・保安防災
- ダイバーシティとインクルージョン
- 人材育成
- 社会貢献活動
- これまでの活動実績

ダイバーシティとインクルージョン

クラレグループでは、ダイバーシティと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」と決めました。

この実現のために、中期経営計画「PASSION 2026」の期間中に、グループで一貫した人事基盤・人材データを整備した上で、長期視点に基づく人材育成と多様性を促進する人事施策を実施します。個人が能力を発揮でき、且つ、事業の成長を生み出すグローバルな適材適所の配置・登用を進め、各人が多様性を尊重し失敗を恐れずチャレンジする組織風土を醸成します。

国内では、中核人材における多様性推進を目指します。中核人材を管理職と定義し、管理職における、女性・外国人・中途採用者登用の促進を進め、2021年9月時点で12%の割合を、2030年度までに25%以上にすることを目標とします（生産事業所を除く）。

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



- 3) Challenge Culture
共通の目標を持ち、互いに尊重し高めあいながら失敗を恐れず挑戦する組織風土
- 2) the best Job for the Person,
the best Person for the Job
個人の能力発揮と事業の成長を促す人材配置
- 1) One HR Platform
クラレグループで一貫した人事基盤の整備

グローバル 施策	国内施策 目標
多様性を促進する人事施策の実行	中核人材の多様性確保 (生産事業所を除く日本国内のみ)
・ 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)	2024年度 16%
・ 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)	2026年度 20%
	2030年度 25%

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