

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 更新
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	GHG排出削減目標の新たな設定と重点施策 新
クラレグループ人権方針	サステナビリティ中期計画 Planet 更新	サステナビリティ中期計画 Product
トップステートメント	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・サステナビリティ中期計画	<ul style="list-style-type: none">労働安全・保安防災人材戦略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	
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		
GHG排出削減目標の新たな設定と重点施策		
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		

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て働き、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
<p>多様性を促進する人事施策の実行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) 	<p>中核人材の多様性確保 (生産事業所を除く日本国内のみ)</p> <p>2024年度 16%</p> <p>2026年度 20%</p> <p>2030年度 25%</p>

企業情報

- 会社概要
- ごあいさつ
- 企業ステートメント
- 役員
- 組織図
- 沿革
- 主な受賞歴
- 主要グループ拠点
- 会社案内動画
- テレビ番組動画
- 広告ギャラリー

製品情報

- 事業から探す
- 製品名から探す
- キーワードから探す
- 製品のはてな

研究開発

- 基本方針
- 技術と製品
- 組織・体制
- 歴史
- トピックス

サステナビリティ

- 企業ステートメント
- クラレグループ行動規範
- クラレグループ人権方針
- 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
- ガバナンス
- GRIスタンダード対照表 (内容索引)

投資家情報

- 経営方針
- IRニュース
- クラレって?
- 業績・財務情報
- IRライブラリー
- 株式情報
- IRカレンダー
- よくあるご質問

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