

People

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

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

「PASSION 2026」期間中の重点施策目標と2023年度の実績

People	ベンチマーク	2023年度		2024年度	中期計画
		目標	実績	目標	2026年度
労働災害	A、Bランク労働災害 ^{※1}	2021年 3件	0件	7件	0件
	全労働災害発生数 ^{※2}	2021年 2,89	1.9以下	3.17	1.8以下
保安防災	A、B、Cランク事故 ^{※3}	2021年 3件	0件	7件	0件
	D ₁ 、D ₂ ランク事故 ^{※3}	2021年 7件	3件以下	9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	-	-	-	- 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 ^{※4}	2021年 9月末1.2%	14%	16%	16%

※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 全労働災害発生数：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 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

労働安全・保安防災

職場での取り組み

更新

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・背景を持つ人材であり、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。

クラレグループは人材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。

クラレグループグローバル人事ポリシー

- 1) 個人の人権を尊重します
当社の理念「個人の尊重」に基づき、すべての働く人の人格・人権を尊重し、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権侵害を排除いたします。また人権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。

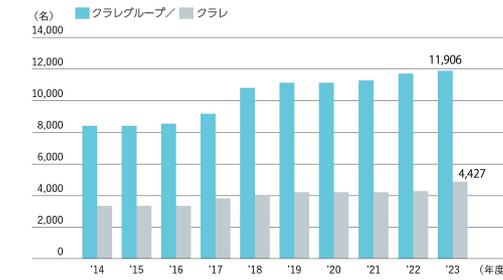
10)適切な情報開示とともにプライバシーの保護に努めます

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。

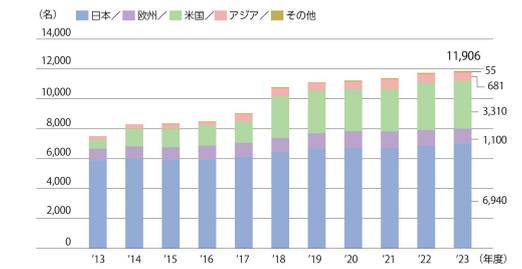
社員数 2023年12月末現在

	全体	男性	女性
クラレグループ全体	11,906名	9,580名	2,326名
クラレ単体	4,427名	3,809名	618名

社員数推移



地域別人員数の推移



(注) 直接雇用のうち正社員と常勤嘱託の人数。契約社員、非常勤嘱託は含まない。

また、2022年には当社として初めてのグローバルでのエンゲージメントサーベイ(Our Voice)を実施しました。この実施結果を受けて、各部署で職場の課題を議論し、より働きやすい職場とするための取り組みを進めています。従業員のエンゲージメントを高めることにより、従業員のリテンションやPASSION2026 で掲げる人と組織のトランスフォーメーションの実現に繋がっていきます。

離職率（クラレ単体） 2023年度

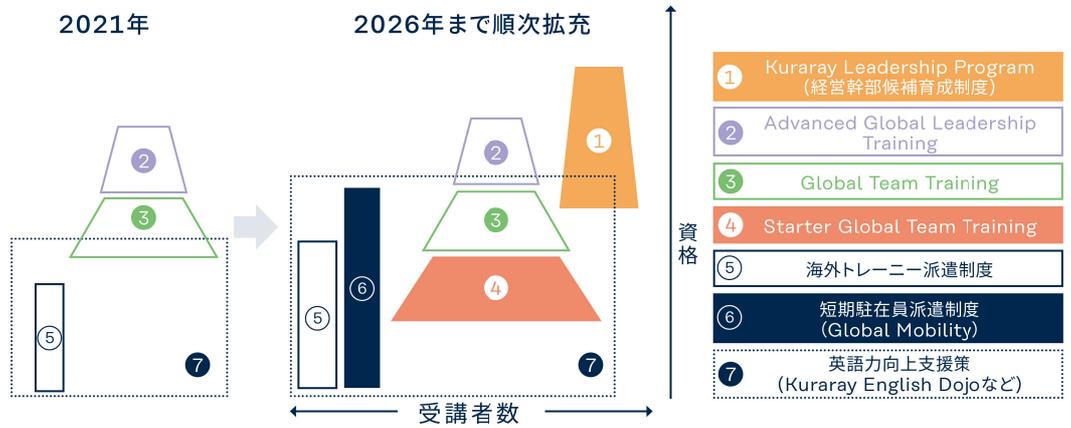
	退職者数	離職率
自己都合	67名	1.51%

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。

一人ひとりの価値観やキャリアを尊重し、社員・会社がともに成長するために必要なスキル・能力を開発する機会を提供します。クラレグループの「理念」を再確認し「価値観」を共有する機会を充実させるとともに、多様な人材がグローバルに活躍できるよう、下図の通り「英語力向上支援策」や「短期駐在員派遣制度」と並行して、「グローバル人材育成研修」を体系的に拡充していきます。また長期視点での「経営幹部候補育成」で事業部長・本部長相当ポジションを担える人材を計画的に育成し、人材プールを構築することで事業運営を強固にします。

グローバル人材育成プログラムの拡充



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国内外で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、2024年度までに国内外から約1,200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22回開催・受講者が約430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120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。

DX人材育成プログラム

2023年度から新たにDX人材育成プログラムが始動し、Gold, Silver, Bronze の3段階のデジタルリテラシーレベルに応じたクラスの受講目標を設定しています。全社員がBronze classを受講すると共に、各部署で少なくとも1人、Gold class人材（DXを企画・推進できる人材）の育成を目指します。

人材育成 指標、目標と実績		
指標※1	目標	2024年度までの実績
a) 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	60%(2030年度)	45%
b) 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	200%(2030年度)	130%
c) DX人材育成 各クラスのべ受講者数（目標に対する達成率）		
Gold class	180名 (2026年度)	82名 (46%)
Silver class	1,200名 (2026年度)	471名 (39%)
Bronze class	5,700名 (2026年度)	5,938名 (104%)

※1. a) b) は海外拠点社員含む、c) は国内グループ会社社員含むとします。

※2. グローバルで部長層ポジション数を300として算出します。

※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数とします。

国内施策

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、社外講師による多彩な講演会等を実施し、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 ・総合職／一般職 新入社員研修 ・一般職社員 生産現場ベーシック研修（入社1年目,2年目,5年目） ・総合職社員 入社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
	DX人材（Goldクラス）育成プログラム
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 ・理念の浸透活動
	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 ・フレッシュャーズ（入社3年目） ・アーリーミドル（35歳） ・ミドル（42歳） ・シニア（50歳）
	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。その一環としてフレッシュャーズ（入社後3年目）、アーリーミドル（35歳）、ミドル（42歳）、シニア（50代）の4階層の社員向けに『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、社内キャリアアドバイザーは受講生及び受講生の上司の方との面談も行って、キャリア目標実現に向けたサポートを行っています。

能力開発時間

クラレ本社が実施する人材育成プログラムの、一人当たりの平均時間は、下表の通りとなっています（クラレ単体）。

	2020	2021	2022	2023
①従業員の能力開発総時間	55,222	51,366	71,601	88,139
・階層別 研修	37,761	34,421	40,678	46,487
・選抜型 研修	7,099	5,901	15,252	18,673
・グローバル人材育成 研修	0	1,968	3,721	11,375
・ビジネススキル 研修	1,920	3,144	3,128	1,616
・カフェテリア型 研修	5,786	2,884	3,190	1,668
・キャリアサポート 研修	2,656	3,048	5,632	8,320
②一人当たりの平均時間数	13.1	12.2	16.8	19.9

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

クラレグループ全体において、多様な人材の適材適所での活躍や、その役割や成果に応じた処遇を実現するためには、グローバル共通の公平かつ公正な人事制度や人材データベースなどの人事基盤構築が不可欠です。

2023年には、クラレグループコンピテンシーをグローバル共通で様々な人事施策に活用できるよう改定しました。このコンピテンシーを人事評価制度における行動評価の基準として活用すると共に、今後は代表的なジョブポストに求められるコンピテンシーを公開することで、社員一人ひとりの能力開発を支援していく予定です。

2024年にはグループ全体で統一されたジョブグレードの基準や運用手順を整備し、役割や成果に応じた処遇制度の納得性を一層高めるため、給与・手当・賞与・勤務制度等の見直しを継続していきます。

人材データベースについては対象者層の拡大とキャリア・トレーニング受講情報の拡充を行ってきました。2024年は当システムを活用して後継者育成計画を行い、管理職層の人材状況と重要ポジションの後継者候補の充足状況をグローバルで見える化します。これを計画的な人材育成や多様な人材の登用に活かしていく予定です。

挑戦と協業を促す仕組み

クラレグループでは、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。また、現状に甘んじることなく、前向きな姿勢や新しい視点を持って、失敗を恐れず挑戦する組織風土を醸成するため、個人の業績目標に「挑戦的な目標」を設定し、結果だけでなく、目標達成に向けたプロセス・行動を評価することを推奨しています。加えて、グループ一体での事業価値創出を推進するため、組織を越えた協業活動への積極的な参加を促しています。

ダイバーシティとインクルージョン

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。

・ダイバーシティと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「ダイバーシティとインクルージョンに関する基本方針」を策定しました。クラレグループにおける「平等」「ダイバーシティとインクルージョン」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と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。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を実施しました。そして、2022年度は本社勤務の女性をメンバーとして女性ならではの悩みや疑問を気軽にディスカッションできるコミュニティが発足し、継続的に活動をしています。また、2024年度には新卒採用における女性の割合に関する数値目標を設定し、採用促進につなげていきます。

指標	目標	2024年度実績
新卒採用に占める女性の割合		
a) 総合職	35%以上/年(2026年度まで)	22%
b) 一般職	10%以上/年(2026年度まで)	13%

・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。2024年度には男性の育児休職取得に関する数値目標を新たに設定し、さらなる取得を目指します。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。

指標	目標	2024年度実績
男性の育児休職取得に関する指標		
a) 育児休職取得率 ^{(注)1}	100%(2026年度)	94%
b) 14日以上取得者の割合 ^{(注)2}	90%(2026年度)	63%

(注)1. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

育児休職・介護休職者数【クラレ】

年度	育児	(うち男性)	介護
2021年度	93名	60名	4名
2022年度	83名	73名	3名
2023年度	126名	115名	6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と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2023年6月時点の障がい者雇用率は2.32%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。

勤務制度の多様化と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、勤務制度の多様化と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、条件付きでコアタイムに勤務しないことができるコアレス勤務の導入等、利便性を向上させるための制度改定を実施しました。

また、兼業承認の取り扱い運用を見直し、兼業を希望する従業員が一定のルールに基づき本業以外にも挑戦できる制度としました。

・長時間労働削減への取り組み

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。

今後は、育児介護休業法の改正（男性の育児休職取得）等による従業員のワーク・ライフ・バランスへの配慮の結果、一部で人手不足が生じる可能性があるため、必要な人員対応を行っていきます。

また、各部署における適正人員を算出することで、適切な労働時間の中で、職場を安定稼働できるよう人員を確保するとともに、人材育成や退職者予定者からの技術継承に十分な時間確保ができる体制を構築できるよう進めていきます。

・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。

・有給休暇の取得率向上

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、2023年度の取得率は約91%でした。2024年度以降も継続して取得率の維持・向上を図ります。

・グローバルでの取り組み

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している取り組みが行われています。また、地域をまたぐ国際的な協働が増える中、会議のコアタイムゾーンの設定等を定めた「クラレグループ- 海外とのリモート会議ガイドライン」を2022年に制定しました。

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 siteでは、ISO45001の認証を取得しています。

また、(株)クラレは、前年に引き続き2024年も「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。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ており、その一環として、従業員の健康の維持・増進を重要課題としています。効果測定にあたっては病休率(※延べ休業日数÷延べ所定労働日数×1000)を重要指標としており、既に30年以上、効果測定を継続しています。病休率改善の対策として近年は特にメンタル疾患による病休率の改善に取り組んでいます。

・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・一般社員の全員が受講しています。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2023年度には窓口担当者を対象とした研修を実施し、窓口担当としての対応力強化を図りました。

・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。2023年度に取り組んだ重点施策は次の通りです。

①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44.5%(2022年度)となっています。また、改善が必要な社員を早期に把握するため、法律を上回る内容で健康診断を実施しています。

②禁煙活動としては、禁煙タイムの導入、喫煙場所の制限、セミナー、禁煙チャレンジなど、各事業所の実態に応じた形で、施策を実施しています。喫煙率は現在、全国喫煙率を上回っているため、まずはその水準まで喫煙率を下げることを目標としています。

③睡眠不足や睡眠障害は生活の質に大きく影響を及ぼすことから、2023年より新たに、睡眠改善への取り組み（目標：睡眠で休養を取れていない者の割合を15%未満にする）を開始しています。

④多量飲酒は多くの心身の問題を招くおそれもあるため、2024年度より飲酒習慣改善の取り組み（目標：多量飲酒者の割合を10%未満にする）を開始しています。

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）
クラレレポート（統合報告書）/ サステナビリティウェブページ
ランドセルは海を越えて
イニシアティブ

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