

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

人権の尊重

労働安全・保安防災

人事ポリシー

文化（健康経営、D&I、多様な働き方）

人材獲得と配置

人材育成

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

People

「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	
People 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	—
	全労働災害発生数 ^{※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}	—
	D、D ₂ 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&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・ -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 プロジェクトを推進 -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 全労働災害発生数：労働災害（休業および不働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>D>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・キャリア採用社員比率（生産事業所は除く）

人権の尊重

労働安全・保安防災

人事ポリシー

文化（健康経営、D&I、多様な働き方）

人材獲得と配置

人材育成

社会とのかかわり

サステナビリティ中期計画 People

人材獲得と配置

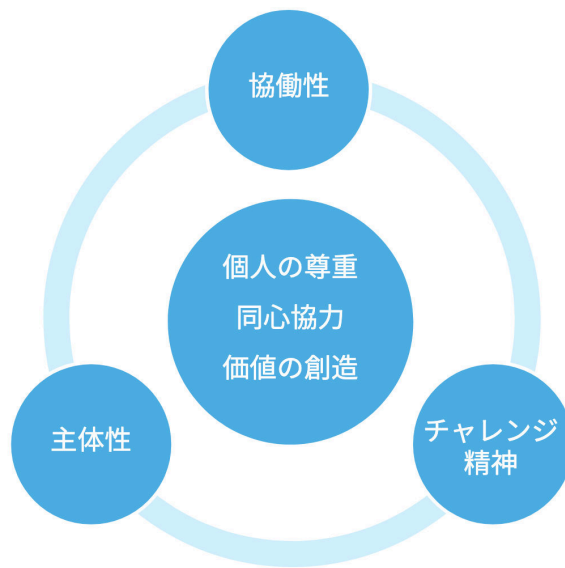
- ▽人材採用に関する基本原則の策定
- ▽機動的な駐在制度（グローバルモビリティの推進）
- ▽グローバルでの後継者育成計画

人材採用に関する基本原則の策定

クラレグループ各社が一貫したプロセスにより必要な人材を確保し、会社の成長を実現することを目指し、2023年に「クラレグループの人材採用に関する基本原則」を策定しました。この基本原則では、人材確保、採用プロセス、オンボーディングにおける原則等を定めています。具体的には、必要となる人材とポジションの要件を定義すること、採用プロセスの透明性と公平性を確保し法令遵守を徹底すること、新入社員がスムーズに業務に適應できるよう明確なオンボーディングプロセスを設けることなどが記載されています。

さらに、採用の目的、職種、役割などにより求められるコンピテンシーは異なりますが、そうした要素に加えて、候補者がクラレのコンピテンシーを体現できる人材かどうか考慮するため、協働性、主体性、チャレンジ精神という3つのコア・リクルーティング・ファクターを本基本原則において定め、採用に活かしています。





機動的な駐在制度（グローバルモビリティの推進）

既存の駐在制度では、費用面の問題や家庭事情などにより非日本人社員が海外駐在する機会は限定的でした。そこで、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」を実施しています。今後も、「日本から海外」だけでなく「海外から日本」、あるいは「海外間」でグローバルに人材が交流する施策を強化していきます。

グローバルでの後継者育成計画

グローバルに社員一人ひとりの特性を生かし、また事業ニーズに対応するため、グループで一貫した人事基盤が必要です。「後継者育成計画」について、従来は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。

2024年は各事業で部長ポストを対象にした後継者育成計画を初めてグローバルに実施し、後継者の準備状況や人材の育成計画について人材会議で議論する仕組みを導入しました。今後、この仕組みを生かした戦略的な採用や組織をまたぐ人材配置につなげていきます。