

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	—
		全労働災害発生率 ^{※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 ₁ 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・人材登用 -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：重いつからA>B>C>Dの4ランク

※2 全労働災害発生率：労働災害（休業および不働）の労働時間百万労働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：重いつからA>B>C>D>D₁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、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。

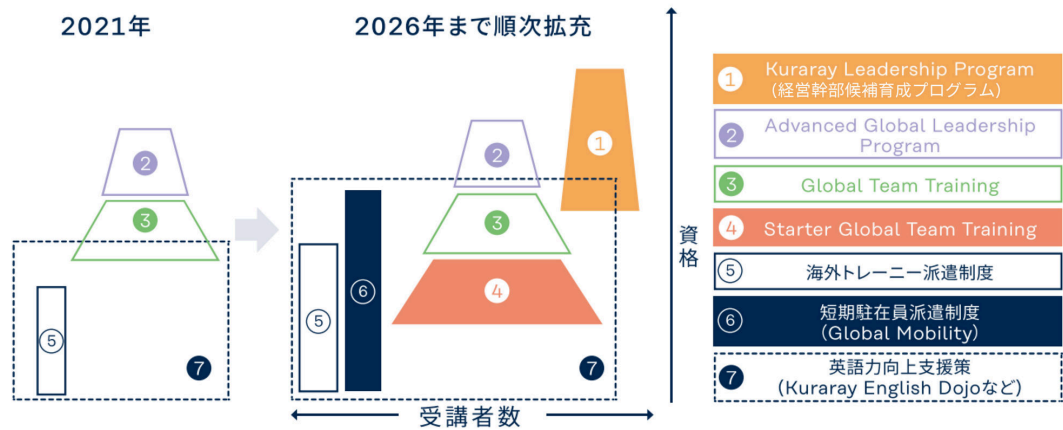
・グローバル人材育成プログラム

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年から「グローバル人材育成プログラム」を開始しており、2024年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越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。

この他にも近年、「英語力向上支援策」や「短期駐在員派遣制度」を新たに開始しており、今後も継続的にプログラムを拡充していきます

グローバル人材育成プログラムの拡充



クラレグループにおけるグローバル人材育成プログラムに関する指標と目標及び実績		
指標 ^{※1}	目標	2024年度までの実績
部長層のグローバルリーダー研修受講率 ^{※2}	60%(2030年度)	45%

※1 海外拠点社員を含んでいます。
 ※2 グローバルで部長層ポジション数を300として算出しています。

・経営幹部候補育成

計画的に経営幹部候補を育成し人材プールを形成すること、それにより中長期的な事業運営に資することを目的として、経営幹部候補育成プログラム「Kuraray Leadership Program」を実施しています。受講生は部長層、課長層からそれぞれ、多様性（職種、国籍、性別など）も踏まえて選抜し、部長層は2年間、課長層は3年間のプログラムを受講します。

毎年、社長を含めた経営メンバーで各受講者の育成計画・状況を確認しながら、経営者視点の獲得や視野拡大を目的として、「未経験分野への異動などのタフアサインメント」「社内外の経営幹部との定期的な対話」「社外経営幹部育成プログラムへの派遣」等のプログラムを実施しています。事業部長・本部長候補の準備率として当プログラムの受講者数を使用しています。

クラレグループにおける経営幹部候補育成に関する指標と目標及び実績		
指標 ^{※1}	目標	2024年度までの実績
事業部長・本部長相当ポジションの候補者準備率 ^{※2}	200%(2030年度)	130%

※1 海外拠点社員を含んでいます。
 ※2 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。

・DX人材育成プログラム

クラレグループでは、全社員がデジタルの進化に常に適応し続ける風土、環境をつくり上げることが重要であると考え、2023年からDX人材育成プログラムをグローバル施策として開始しました。

Gold、Silver、Bronzeの3段階のデジタルリテラシーレベルを設け、それぞれに対応した育成カリキュラムを整備しています。まずは全社員が基礎的なデジタルリテラシーレベルの水準であるBronze classを習得することを目指します。また、各部門には少なくとも1人ずつ、DXをリードする人材を育成・配置し、その知識を部門全体へ、最終的には会社の隅々にまで広げていきます。

国内におけるDX人材育成プログラムに関する指標と目標及び実績		
指標 [※]	目標	2024年度までの実績
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%)

※ 海外拠点社員を除き、国内グループ会社社員を含んでいます。

・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」
	<ul style="list-style-type: none"> • 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） <ul style="list-style-type: none"> • 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 フレッシュヤーズ、アーリーミドル、ミドル、シニアの4階層で実施
	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仕組み

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仕組み』を導入しています。その一環として一般職、総合職および管理職それぞれの社員向けに『自分でキャリアをデザインする研修』をフレッシュヤーズ、アーリーミドル、ミドル、シニアの4階層で実施しています。

制度開始の2015年から2024年までに（一般職向け研修は2023年より開始）約2,000名が研修を受講しました。

また、研修後には有資格のキャリアアドバイザーが受講生および受講生の上司と面談を行い（一般職は希望者、総合職および管理職は全員）キャリア自律推進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、下表のとおりとなっています（クラレ単体）。

2021	2022	2023	2024
------	------	------	------

①従業員の能力開発総時間	51,366	71,601	88,139	89,016
・階層別 研修	34,421	40,678	46,487	45,772
・選抜型 研修	5,901	15,252	18,673	18,550
・グローバル人材育成 研修	1,968	3,721	11,375	12,996
・ビジネススキル 研修	3,144	3,128	1,616	1,776
・カフェテリア型 研修	2,884	3,190	1,668	2,034
・キャリアサポート 研修	3,048	5,632	8,320	7,888
②一人当たりの平均時間数	12.2	16.8	19.9	19.5
従業員数	4,212	4,251	4,427	4,569