

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 | 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 |
| 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} | — |
| | D ₁ 、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% | — | 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：重い方から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



人事ポリシー

- ▽グローバル人事ポリシー
- ▽人材戦略
- ▽グループで一貫した人事基盤の整備

グローバル人事ポリシー

クラレグループで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」を定めて、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

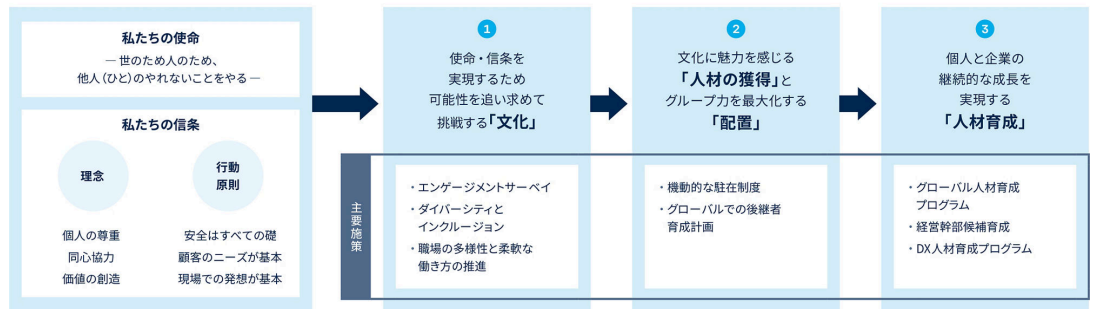
1. 個人の人権を尊重します
 当社の理念「個人の人権」に基づき、すべての働く人の人格・人権を尊重し、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、児童労働、強制労働といった人権侵害を排除いたします。また人権侵害を及ぼす事象に対し直接的・間接的に加担したり、また黙認するような行為の防止に努めます。
2. 差別を排し、多様性を尊重します
 雇用、処遇、能力開発、配置、評価などあらゆる人事局面において、人種・国籍・年齢・性別・性自認・性的指向・思想等、個人の属性によるあらゆる差別を行わず、様々な国の人材、文化、考え方を受け入れる多様性を尊重します。
3. 法律を遵守し、公平・公正・透明な人事制度・人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「個人の人権」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います。
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。

人材戦略

クラレグループは、様々な国籍・背景を持つ人材で成り立ち、長期的・持続的な企業価値向上のためには、それら多様な社員一人ひとりの活躍が欠かせません。そのため当社の人材戦略は、創業以来の基本精神である「私たちの使命」<私たちの信条>に基づき、価値創造の源泉である多様な人材が、全社横断的なつながりを持って活躍できることを狙いとしています。魅力ある文化を磨き（「1. 文化」）、その文化に惹かれる人材を獲得してつながりを作り（「2. 人材獲得と配置」）、その人材を動機づけ、育成をします（「3. 人材育成」）。

人材戦略のストーリー



「1. 文化」では、<私たちの使命><私たちの信条>の実現を目指し、社員一人ひとりが可能性を追い求めて挑戦する文化を推進します。そのため、クラレが創業当時から持っている個人の可能性を引き出すリーダーシップを大切に、また時代や環境の変化に応じた職場や働き方を整備します。

「2. 人材獲得と配置」では、使命・信条に共鳴し、我々の文化に魅力を感じる人材を獲得し、多様なメンバーとつながりを持つことでグループ力を最大化する配置を行います。

「3. 人材育成」では、使命・信条を実現するため、現場力や専門性を高める教育と並行し、個々のキャリア支援、将来の経営者育成により企業価値の最大化と継続的なグループの成長を実現します。

また変化する経営環境や事業ニーズを的確に人材戦略へ反映させるため、経営層や事業との連携にも力を入れています。取締役会や経営会議とは別に、経営会議メンバーと人事部門で構成する「人事委員会」を年12回（2024年）開催し、重要な人材配置や育成、人事施策の協議を行っています。その他、事業部長との「意見交換会」や、各事業部の重要なポジションに対する後継者育成計画のための「人材会議」を、毎年グローバルに実施しています。

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、多様な人材が適材適所で活躍し、その役割や成果に応じた処遇を実現するためには、公平かつ公正なグローバル共通の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年に改定されたクラレグループコンピテンシーは、人事評価制度における行動評価の基準として活用されています。今後、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し、社員一人ひとりの能力開発を支援するなど、グローバル共通の人事施策に幅広く活用していく予定です。

さらに、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へ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。

また、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います。2024年からは、当システムを活用し、グループ全体で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する後継者育成計画を開始しました。今後もこれを継続し、計画的な人材育成や多様な人材の登用に活かしていきます。

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、高い目標への挑戦を処遇に反映する人事制度を導入しています。人事評価においては、上司と部下が面談のうえで、職務や能力開発の目標を設定し、実績を評価する目標管理制度を実施しています。また、評価者研修も継続的に行っています。

さらに、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ち、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や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。