

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

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

## サステナビリティ中期計画 People

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

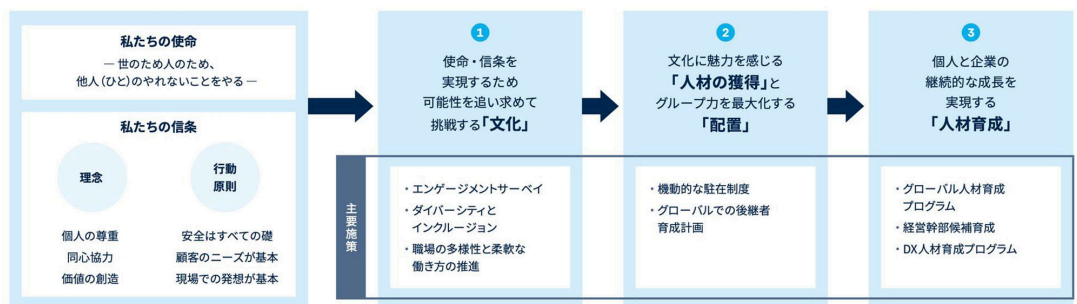


- 労働安全・保安防災
- 人材戦略
- ダイバーシティとインクルージョン
- 人材育成
- 社会貢献活動
- これまでの活動実績

### 人材戦略

クラレグループは、さまざまな国籍・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。

具体的な取り組みについては、以下のページでご確認ください。

「1. 文化」に関する取り組みは[こちら](#)

「2. 人材獲得と配置」に関する取り組みは[こちら](#)

「3. 人材育成」に関する取り組みは[こちら](#)