



クリタグループは持続的成長のためには、従業員がライフステージに沿って自己実現できる働き方を選択し生き生きと働けることや人材が適材適所で活躍できることが前提となると考え、制度の整備と人材の育成に取り組んでいます。

人材育成の取り組み

クリタグループでは、伝統的にキャリアのどのステージにおいても従業員が自らの能力の伸長に挑戦することを推奨しているほか、グローバル戦略を支える人材の育成に取り組んでいます。従業員がクリタ独自の商品・技術・サービスを創造・進化させ、お客様や社会の課題を解決するプロフェッショナルな人材となることをめざしています。

自己申告制度

当社では、従業員が自らの働き方やキャリア形成の希望を会社に申告する制度を設けています。上司が従業員と、年1回、現在の業務の適性、将来の進路希望、家族の状況などについて話し合うことを通じて、会社は本人の考えを理解し、育成に活用しています。

自己啓発機会

当社では、会社が必要とする業務分野に関し、従業員に国内外の教育機関および研究機関における修学の機会を与える留学制度や、幅広い知識や技能を習得するために200以上の通信教育および通学講座を用意するなど、自己啓発への取り組みを支援しています。

人材力向上の取り組み

当社では、事業基盤を強化するためには従業員の能力向上が必要と考え、職能や階層に応じた研修に加え、グローバルに活躍できる人材育成を目的とした「グローバル研修」などの対象者選抜による研修を実施しています。また、海外グループ各社の運営の中核を担う人材の

研修の受講者数 (2017年3月期実績、一部の国内外グループ会社従業員を含む)

階層別研修	346名*
経営・管理職研修	237名*
女性社員向け研修	15名
グローバル研修	22名
海外グループ会社人材向け研修	26名

*延べ人数で集計しています。

育成に取り組んでおり、現地従業員の次期経営層候補者や管理職を対象とした研修を実施しています。

ダイバーシティの推進

クリタグループでは、従業員がそれぞれの能力を十分に発揮することができるよう、多様な人材が適材適所で活躍できることをめざしています。

女性の活躍推進の取り組み

当社においては、事業の性質上、伝統的に女性の比率が低い傾向にあり、新卒採用および管理職の女性比率が他社平均を下回っています。一方、クリタグループの持続的成長のためには女性の活躍が不可欠です。2017年3月期において、当社は、女性社員を対象としたキャリア開発支援の研修を開始するとともに、配偶者の海外転勤に伴う休職制度を設けるなど、女性社員が長く働き続けられるような社員フォロー体制を整備しています。

障がい者雇用

当社および一部の国内グループ会社では、障がい者の方に対しても広く雇用機会を提供しています。2013年4月には、障がい者の雇用機会を確保することを目的としてウィズ・クリタ株式会社を設立し、同年5月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいた特例子会社に認定されています。なお、2017年4月1日現在の障がい者雇用率は2.22%となります。

セカンドキャリアサポート制度

当社には、自らの今後の職業生活について考え、これまでと異なる分野に挑戦しようという意思を有する社員のうち、所定の条件を満たす者に優遇措置を適用することにより転身する社員を支援するセカンドキャリアサポート制度があります。

高齢者の雇用機会確保

当社では、2006年の改正高齢者雇用安定法の施行に合わせ、定年退職者の雇用機会を確保する制度を導入しています。雇用機会を確保する期間は定年退職(満60歳)から5年間で限度としており、2013年の高齢者雇用安定法の改正にも対応しています。なお、2006年以降、2017年4月1日までに雇用機会を確保した定年退職者は合計で319名となります。また2017年4月1日現在で雇用機会の確保対象としている者は73名です。

ワークライフバランスの取り組み

クリタグループでは、従業員のワークライフバランスの実現に向けて、制度や体制の充実に取り組んでいます。

長時間労働の是正

当社および国内グループ会社では、2017年3月期の取り組みとして、長時間労働の削減に向けた「ノー残業デー」や「会社施設利用時間の設定」などの施策を推進し、残業時間削減の成果を得ました。今後についても、アウトプットの品質、業務プロセス、業務量の見直しにより、長時間労働の削減に取り組んでいきます。

仕事と育児の両立支援

当社では、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と育児を両立しやすい環境を整備しています。育児休職の期間は、原則として子が1歳6か月に達する日までを限度としていますが、一定の条件に見合えば延長も可能です。また、2016年4月に育児短時間勤務制度の見直しを行い、複数の子を持つ従業員がより仕事と育児を両立しやすいように、制度の一部改定を行いました。

制度利用者 (2015年3月期～2017年3月期の延べ人数)

	制度名	利用者数
育児	育児休職制度	24名
	育児短時間勤務制度	32名
介護	介護休職制度	0名
	介護短時間勤務制度	0名
その他	配偶者転勤者休職制度	1名
	ボランティア休暇制度	4名

介護休職・介護短時間勤務

当社では、要介護状態にある家族を持ち、介護休職後引き続き勤務する意思のある従業員は、原則として通算1年間(365日)を限度として、介護休職制度を利用することができます。また対象家族1人につき要介護状態ごとに累計12カ月以内の介護短時間勤務制度の利用も可能です。

ボランティア休暇制度

当社には、全従業員対象のボランティア休暇制度があり、年度当たり最長2日間の有給休暇を取得することができます。

人権に関わる活動

クリタグループでは、2016年10月に制定した「クリタグループ行動準則」において、世界人権宣言を尊重し行動することを定めています。従業員の処遇・採用やあらゆる事業活動において、人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自、障がい、性的指向などによる差別をしないこと、ならびに事業活動のあらゆる場面において、児童労働、強制労働を認めないことをクリタグループ全体に周知しています。

また、当社および国内グループ会社ではさまざまな差別やハラスメントを防止するためのガイドラインの策定や相談窓口の設置、さらに人権啓発研修を定期的に行うなど、人権意識の浸透に努めています。

地域別従業員割合

