

社会との共生

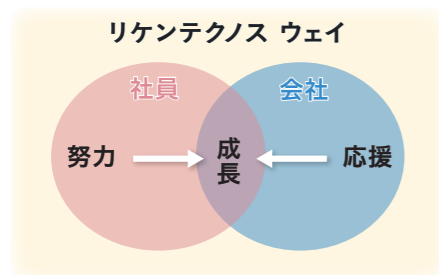
社員と会社は共に成長する関係にあり、「人の成長こそ企業の成長」と考えています。社員一人ひとりが「リケンテクノス ウェイ」を実践しながら会社の求める人材像に適った人材へと成長し、個の能力を組織の力として束ねて発揮させることにより、同時に会社も成長していくことを人材育成の方針としています。会社が提供する個々の施策は、「チャレンジメーカーに相応しい人材の育成」に主眼を置き、3ヵ年中期経営計画で定めた戦略の実行に必要な人材の確保・育成に努めています。

また、グローバル企業を目指す当社として、多様な個性を持つ社員が生き生きと働くことができる体制の整備・雰囲気醸成に取り組んでいます。

チャレンジメーカーに相応しい人材の育成

会社は、社員一人ひとりが会社の「求める力」を発揮できる最適な仕事、環境の「場」を提供するとともに、グローバル競争に打ち克つ人材育成（投資）を積極的に行い、社員の「成長」と「活躍」を応援しています。そして、高められた個の能力を対話によって結集し、チームで総合力を発揮することで、更なる会社の発展につなげていきます。社員一人ひとりが経営理念である「リケンテクノス ウェイ」を自発的に実践していくことがすべてにおいての基本であると考え、会社はそのための環境の整備に責任を負っています。

チャレンジメーカーを標榜する当社は、会社としてチャレンジをしていくことはもちろん、社員一人ひとりが新たな目標、能力開発に取り組むことができるよう、人材育成制度の整備を進めています。



社員と会社の関係

3ヵ年中期経営計画で定めた戦略の実行に必要な人材

企業の持続的価値向上のため、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すとともに、経営戦略と連動した人材戦略の策定・実行が不可欠であると考えています。当社の3ヵ年中期経営計画の戦略実行に必要な人材の確保・育成をするため、各種施策に取り組んでいます。

中期経営計画の戦略	戦略実行に必要な人材
グローバル経営の深化とシナジー	グローバル事業戦略を遂行できる人材
顧客の期待の先を行く	分析能力・戦略視点を持った人材
新規事業／新製品への挑戦	多様な視点を持った人材

グローバル人材の育成

グローバル事業戦略を遂行できる人材を育成するため各種施策を実施しています。

海外派遣者・海外派遣前グローバル人材育成

営業戦略立案、マーケティング、財務会計、語学などをeラーニング・赴任前研修により学びます。

管理職、若手社員の選抜型育成

多様な考え方を知り、「使える経営スキル」を習得するため、選抜した社員を外部スクールなどへ派遣しています。

キャリア開発

社員が自律的にキャリア開発に取り組み、自身の価値を高め成長し続けるために各種キャリア開発プログラムを実施しています。

キャリア開発研修

若手社員を対象とし、自身のキャリアとそれをどう活かしていくかを深掘りして考えます。

女性活躍のためのキャリア開発研修

2022年度に実施しました。当社の女性社員が社会の動向を知り、今後のキャリアをポジティブに見つめ直し、中核人材を目指すための研修です。

部下のキャリア開発を上司がアドバイスする仕組み

社員が自身の中長期のキャリア開発、能力開発などについて、毎年上司からアドバイスを受けるシステムを導入しています。

プロフェッショナル制度

専門人材の育成・活躍の場の提供と、専門能力の高い人材の確保を目的として、2022年4月よりプロフェッショナル制度を導入しています。

DX教育

2022年度は選抜型のDX教育を実施しました。今後はeラーニングなどを導入し、全社員を対象にDXの基礎教育を行い、DXを推進する土台づくりとDX人材の発掘・育成を行います。

各種人材育成プログラム

当社では、社員一人ひとりの成長、組織力強化を目的として各種人材育成プログラムを実施しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社は性別・国籍・年齢・キャリアなどの違いによらず、多様な人材の採用・登用を実施しています。今後事業のグローバル展開を加速させるとともに、変化の激しい市場環境にスピードをもって対応するためにも、経験・技能・キャリアが異なる人材を積極的に採用・登用し、これらの人材が活躍できる人材育成の体系と環境整備を進めていきます。

女性の活躍推進を含む多様性の確保

多様な人材が当社の中核人材として活躍するために、女性・外国人・中途採用者の管理職比率に目標を設けています。

	2023年3月末実績	2025年3月末目標
女性管理職登用比率	2.0%	7.0%
外国人管理職登用比率	1.4%	3.0%
中途採用者の管理職比率	31.3%	40.0%

女性の活躍推進については、女性活躍推進法の行動計画に基づき、女性が伸び伸びと活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。2021年度からの3年間は、次の行動計画を設定し活動しています。

2023年度は、女性活躍推進をさらに進めるためのプロジェクトを実施しています。

新任管理職研修

最前線で活躍する管理職として、①マネジメントの基礎を確実に身につけること、②課題解決力、部下育成力、リーダーシップを強化することを目的に実施しています。上司が部下の課題解決をアドバイスする仕組みを取り入れています。

新入社員研修

2022年度に研修プログラムをリニューアルしました。研修後の本配属時に、社会人としての基本動作と各職場で必要となる仕事の考え方を身につけている状態が目標です。様々な部署が新入社員の成長をサポートしています。



その他、新任係長研修・中堅社員研修などを実施しています。

- 女性の採用割合を25%以上とする
- 女性向けキャリア開発研修の受講率を100%とする（入社4年目以降対象）
- 年次有給休暇取得率を60%以上とする（計画期間：2021年4月1日～2024年3月31日）

また、定年退職後に再雇用を希望する社員を業務内容、勤務日数・時間などフレキシブルな働き方を考慮した上で、65歳まで継続雇用しております。多くの再雇用者が、若手の指導やそれまでに培った技能を伝承する貴重な存在として活躍しています。障がい者の雇用を支援していくことも多様な人材活躍のひとつと捉えており、様々な職場で活躍の場を提供しています。2022年度の障がい者雇用率は2.84%でした。

仕事と育児・介護の両立支援

当社は、育児や介護をしている社員にとって働きやすい環境を整えています。子の看護休暇・介護休暇制度としては、最長10日の休暇を有給扱いで取得できます。育児休業制度は、最長2年間の休業ができる制度で、育児休業の一定期間は有給としています。2022年度の育児休業取得率は63.2%（女性の育児休業取得率は100%、男性の育児休業取得率は43.8%）となっております。また、介護休業制度は、のべ93日まで休業できる制度となっております。

育児休業制度
利用者の声

研究開発センター 第2材料開発部 第1グループ **やぎ あつし 矢木 淳さん**



育児休業を2カ月間取得し、復職しました。当初、復職後の環境に不安がありましたが、同僚や上司のご理解・ご協力により復職後も同じ環境で働くことができ、本当に感謝しています。

育児休業を取得し、妻や子供と毎日一緒に過ごせたことで子育ての大変さを理解できました。また、これほど長く子供と向き合える機会を得ることができ、大変貴重な経験をしたと感じています。今後も仕事と家庭の両立を目指し、会社ではしっかり働き、家では育児休業中に磨いた家事・育児スキルを活用し続けていきたいと思っています。

食品包材ビジネスユニット 営業支援グループ **かどかわ いずみ 門川 泉美さん**



第二子出産のため、1年6カ月の産休・育児休業をいただき、4月より復職しました。復職前は二児の育てと仕事の両立ができるか不安がありましたが、グループのメンバーにご協力いただき、とても良い環境の中で働かせていただき感謝しております。

子供たちからは「ママ!ママ!」と頼りにされていますが、仕事でも営業やグループのメンバーから頼りにされるよう頑張りたいと思います。

健康経営・労働安全衛生の推進

健康経営

社員への健康促進への投資は、社員の活力向上や生産性の向上等組織の活性化をもたらし、結果的に会社の持続的成長につながると考えています。社員が元気に働き続けられる環境づくりなくして、企業の持続的成長の実現は困難と捉え、その実現に向け会社と健康保険組合がコラボヘルス(※)の取組みを実施し、会社の「健康経営(投資)」と健康保険組合による「データヘルス計画」を車の両輪として機能させるための活動を展開しています。

(※) コラボヘルス：会社と健康保険組合がそれぞれの役割の責任を果たしながら連携し、社員の健康づくりを推進すること

ワークライフバランスの確保

当社は、社員がワークライフバランスを確保できるよう、フレックスタイム制度など各種制度を設けています。

失効有給休暇の積立保存制度

取得から2年後に失効となる有給休暇を、60日まで積立保存休暇として保存し、利用できる制度です。積立保存休暇は、社員の子の養育、介護、私傷病の際に取得できます。

半日有給休暇制度・有給休暇取得推進期間

有給休暇を半日ずつ取得できる制度を導入しており、また有給休暇の取得推進キャンペーンを実施するなど、有給休暇の取得推進を図っています。

従業員の心身の健康維持を支援

データ分析に基づき社員・家族の現状を把握し、健康課題に対応する効果的・効率的な保健事業(データヘルス)として作成した第二期データヘルス計画の進捗管理と改善、スコアリングレポートを健康保険組合と情報共有し、健康課題解消・改善に向けた見直し等を実施しています。

特に生活習慣病対策として「特定健診・特定保健指導実施率」にKPI指標を設定し、実施率向上に取り組んでいます。また、疾病予防対策として40歳以上の社員に「人間ドック制度」適用、がん・乳がん検診の充実、糖尿病予防改善・禁煙プログラム、肩こり・腰痛予防、ウォーキングチャレンジ等の実施やヘルスリテラシーとして季刊誌や冊子配布を行っており、「心身ともに健全な状態」の実現に向けた行動変容への支援を行っています。

また、社員自身のストレスの気づきおよびその対処の支援ならびに職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となる

ことを未然に防止するために労働安全衛生法で定められるストレスチェックはもちろんのこと、高ストレスとみられる職場があった場合には職場環境改善への取り組みを早期実施するようにしています。

特定健診実施率(国内)

実績	中長期目標	
2022年度	2024年度	2030年度
88.9%	90%	90%

特定保健指導実施率(国内)

実績	中長期目標	
2022年度	2024年度	2030年度
52.5%	55%	60%

労働安全衛生

労働安全衛生基本理念

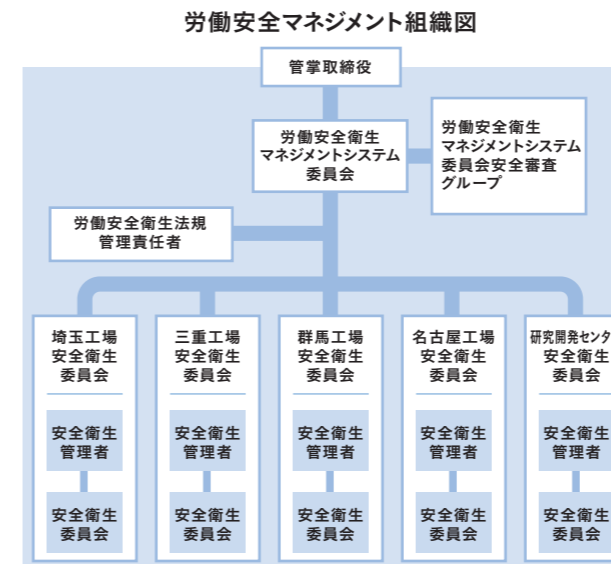
当社は、「安全をすべてに優先させる」ことを基本とし労働安全衛生を企業活動の最も重要な基盤と考え健康で安全で快適な職場環境の維持向上に努めます。

労働安全衛生方針

1. 労働安全衛生の遵守
2. 労働安全衛生の体制の維持強化
3. 働きやすい職場づくり
4. 健康増進

安全衛生管理体制

当社は、ISO45001に沿った労働安全マネジメントシステムにて活動しています。



「リスクアセスメント」による危険・有害源撲滅活動の定着

2003年にリスクアセスメント(RA)を導入後、職場に潜在している危険・有害要因を排除・隔離し、リスクを低減させる未然防止型の改善活動が定着しました。「労働災害ゼロ」から「危険ゼロ」となるように、安全意識向上と危険改善・システム改善の活動を全員参加で進めています。

安全衛生パトロール



工場内に潜む危険や不安全行動、基本行動としての5Sが定着しているかなどを確認するために、工場の管理者が定期的に各職場をパトロールしています。こうした活動で抽出した危険源に対しリスクアセスメントを行い、安全最優先の作業環境を構築しています。

VR安全教育



工場内の危険作業を伴う現場での安全教育やKYT(危険予知トレーニング)活動の一環としてバーチャルリアリティ(VR)を活用した教育コンテンツの導入を行いました。VRを活用することで作業者は労働災害や危険なシチュエーションを疑似体験することができ、事故の予防や安全意識の向上につなげることができます。

安全衛生情報の共有

安全衛生に関する資料や労働災害に関する情報を、海外拠点を含めた当社グループ全社で共有しています。これにより、作業者の安全意識向上と事故の防止につなげています。

海外の工場での取り組み

海外拠点においても国内と同様に「労働災害ゼロ」を目指し安全衛生に取り組んでいます。

リケンベトナムでの取り組み例

外部講師による労働安全衛生講習会を実施しました。また、毎月5S安全パトロールを実施しており、改善状況の進捗管理を行っています。



安全衛生活動の成果

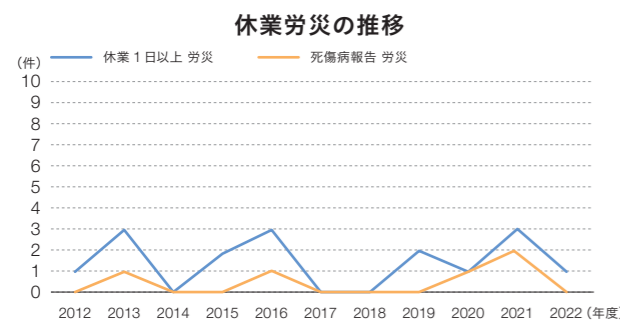
①三重工場 スリーゼロ1000日達成

当社の製造部門では、労働災害ゼロ、品質クレームゼロ、機械重故障ゼロをスリーゼロと呼び、全員でその目標達成に向かって活動をしています。この度、三重工場の製造部門でスリーゼロ1000日を達成した部署があり、関係者を表彰しました。



②労災発生状況

当社グループでは過去から現在まで死亡事故は発生していません。



人権の尊重

当社グループは、経営理念「リケンテクノス ウェイ」の実践および「リケンテクノスグループ企業行動規範」を通じたサステナブル（持続可能）な社会の実現に向け、当社グループの事業活動によって影響を受けるすべての人々の人権を尊重することが不可欠であると考えています。こうした考えのもと、マテリアリティのひとつとして「人権の尊重」を掲げ、その取り組みを進めています。

また、人権尊重の取り組みの指針として、「リケンテクノスグループ人権方針」を策定しています。策定にあたっては、外部専門家の意見を取り入れながら協議を行い、サステナビリティ委員会およびリスク・コンプライアンス委員会での審議を経て、取締役会にて承認しました。

今後も、人権への負の影響の防止・低減に向けた取り組みを一層強化していきます。

「リケンテクノスグループ人権方針」は当社ホームページに掲載しています。

<https://www.rikentech.com/jp/company/humanrights/>

社内の意識浸透に向けた取り組み

グループ各社の役職員の遵守すべきルールを解説する「リケンテクノスグループ コンプライアンス マニュアル」において、差別およびハラスメントをはじめとする人権侵害行為について説明し、これらを行ってはならず、また許してはならない旨を周知しています。

また、従業員の更なる意識向上のため、ハラスメントに関するコンプライアンス研修を実施しています。各種ハラスメントの特徴や防止策の他、立場に応じた留意点等を周知することにより、従業員が相互に人権を尊重し安心して働ける職場環境の形成を図っています。

購買における取り組み

当社は、持続可能なサプライチェーンの構築を推進しており、購買方針を定めています。その中で、人権の尊重や不当な差別の排除を掲げています。紛争地域や高リスク地域において、紛争の手助けや不法労働（人権侵害、児童労働など）により得られた鉱物資源の調達・取引は行いません。

SDGs基準による仕入先の選択については、2022年度、取引先企業を対象に「ESG、SDGsに関するWEBアンケート調査」を実施しました。その結果をもとに、スコアリングとベンダーリストの見直しを行っています。

地域社会との共生

当社は、地域社会との共生のために様々な取り組みを行い、事業活動へのご理解をいただいています。国内と海外での取り組みについてその一部をご紹介します。

国内での取り組み

抗ウイルス・抗菌シート「リケガード®」の寄贈

三重工場の所在する三重県亀山市に、当社が製造・販売している抗ウイルス・抗菌シート「リケガード®」1,800セット、防災グッズとして食品包装用ラップ「リケンラップ たっぷり®100m」900本を寄贈し、2023年1月に同市庁舎にて寄付受納式が執り行われました。「リケガード®」は抗ウイルス・抗菌の効果が持続することから、市内の公立保育所、認定こども園および公立幼稚園、小・中学校で活用いただいています。



フードバンクへの物品寄付

大阪支店では、特定非営利活動「余剰食品の有効利用と福祉団体支援に係る事業」に対する物品寄贈として、防災備蓄品を寄付しました。

環境美化運動への協賛

リケンケミカルプロダクツ（株）の本社・滋賀工場が所在している湖南工業団地協会主催の環境美化運動（町内を流れる川の清掃活動・工場周辺道路清掃活動・町内、工業団地の排水・廃液関連施設などの定期点検）に協賛しています。

海外での取り組み

RIKEN AMERICAS CORPORATION (米国)

性暴力、家庭内暴力の被害者への支援

2021年より、Sanctuary Inc.（性暴力や家庭内暴力の被害者に対する予防・回復サービスを提供し、暴力を受けた被害者の心のケアをはじめ、包括的な支援を行っている非営利団体）とプロジェクトを進めています。毎月200個のスナックバッグを提供し、Sanctuary Inc.を支援しています。

RIKEN ELASTOMERS (THAILAND) CO., LTD. (タイ)

健康増進と医療環境の整備

2022年8月に、アユタヤ近隣で開催されたチャリティーマラソンにCSR活動の一環として参加しました。



PT. RIKEN INDONESIA (インドネシア)

村のトイレ施設の建設

西ジャワ州ベカシ地区のPantai Sederhana村は、日常生活で使用できる水源の危機に直面している地域のひとつで、公共のトイレ設備にも懸念があったことから近隣の学校に通う子供たちや住民が清潔に利用できる新しいトイレを建設し村に寄贈しました。また、村の住民や村周辺の学校の子供たちに清掃用具、学用品等を寄付しました。



RIKEN VIETNAM CO., LTD. (ベトナム)

社会保護センターへの支援

ビンズオン省ベンカット地域の社会保護センターに紙おむつ、洗剤、モップ等を、子供たちに牛乳およびノートを寄付しました。

