

従業員とのかかわり

リケンテクノスグループでは、社員一人ひとりが「仕事を通じて成長する」ことを目指しています。また、より良い環境で働くことができるよう様々な制度を設けています。

管理本部長メッセージ



リケンテクノス株式会社
代表取締役
専務執行役員
管理本部長
入江 淳二

管理本部は3か年中期経営計画の主要課題である「人材育成とガバナンス重視の経営による企業基盤の強化」に重点的に取り組んでいます。

特に新型コロナウイルス感染症対応が求められる状況下、「働き方改革」「新たな生活様式に柔軟に対応」実現のためには、従業員一人ひとりの成長・自立が不可欠です。

従来の枠組にとらわれない教育・研修制度の創設に加え、コーポレートガバナンス・コードで求められる後継者計画(サクセッション・プラン)では、若手従業員も対象とし育成する体制を構築いたしました。

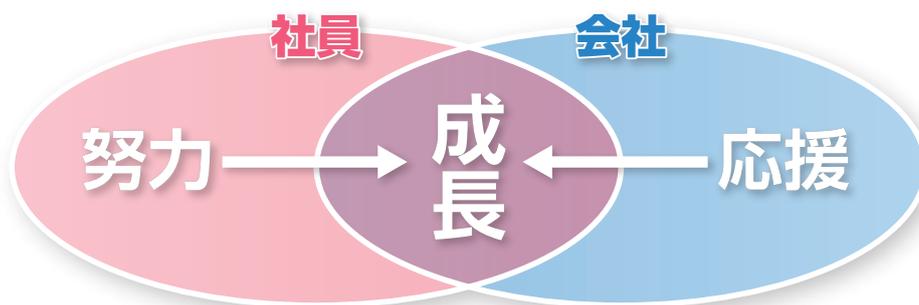
また、育児・介護・フレックスタイム関連制度の充実、テレワーク活用等も進め「より良い職場環境づくり」に向けた取り組みを強化しています。

● 人材育成の考え方

人材育成に対する基本的な考え方は、“社員一人ひとりが「求める力:自立・創造・実践・自律」を発揮できる最適な仕事や環境の「場」を提供する”そして、“社員の「成長」と「活躍」を応援し、それを会社の発展につなげていく”というものです。

社員と会社は、ともに成長する関係にあります。社員が『会社が求める人材像にかなった人材』へと成長することにより、結果として会社も成長していきます。

● 社員と会社の関係



そのために、会社はキャッチフレーズとして、

「私たちは応援します! 自ら成長しようと努力する意志のある人を!」

を掲げ、社員の成長を応援しています。

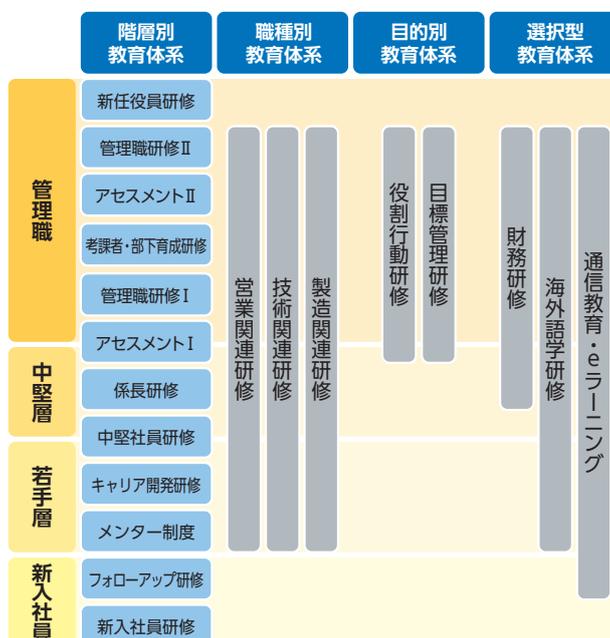
● 教育制度

教育制度として、階層別研修などの各種研修や、職種別教育の実施など、人材育成に関する取り組みを計画的に実施しています。

その取り組みを一部ご紹介します。若手社員を対象とした「キャリア開発研修」では、未来に起こりうる社内外の環境変化を考察し、また自己分析を行うことで自身に相応しいキャリアパスを思い描いてもらいます。将来に向けた積極的なチャレンジにつなげられるような研修内容となっています。

管理職向けの「考課者研修・部下育成研修」は、上司が部下に対し正確かつ公平な人事考課を行い、また部下を育成する力を強化することを目的に実施しています。上司としての役割・責任を理解し評価方法について学びとともに、後継者の育成、部下の中長期的なキャリア目標の共有、部下との対話力強化などを学びます。

● リケンテクノス教育プログラム



● 各種研修 ～管理職候補者の育成『係長研修』～

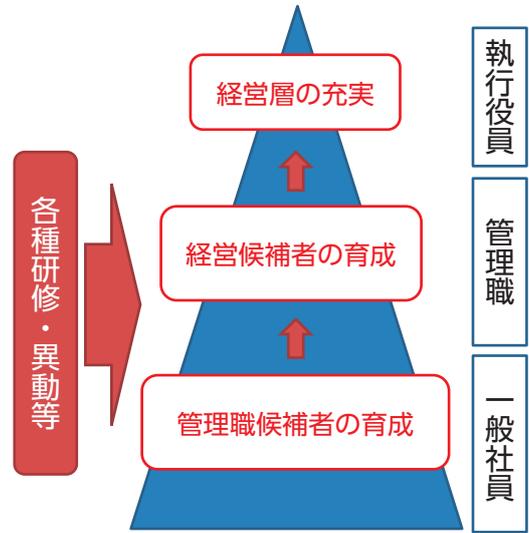
当社では、社員全体のレベルアップのため、階層別研修を実施しており、2019年度には、『係長研修』の研修プログラムを大幅にリニューアルしました。管理職に向けた準備の重要性を認識するとともに、マネジメントやリーダーとしての行動を“体験的”に理解できる内容としました。

参加者一人ひとりがこれから管理職として求められる役割や自身に不足している能力を再認識し、今後の取り組みにつなげられる研修となりました。



● 後継者計画(サクセッション・プラン)による選抜型育成

管理職・一般社員を対象に選抜型の研修を実施し、また、連結子会社の経営層への抜擢などチャレンジングなキャリアパスを経験することによって、経営候補者として期待される社員の育成を推進しています。





●選抜型研修(グロービス・マネジメント・スクール)に参加
 リケンテクノス株式会社 RIKEN ELASTOMERS (THAILAND) CO.,LTD.
 取締役社長 齊藤 伸三氏

グロービス・マネジメント・スクールを受講し、様々な業界で活躍している受講生らとの活発なディスカッションと数多くの演習を通して、経営にかかわる知識と論理的な思考のセンスを磨くための貴重な時間を過ごすことができました。

現在、RIKEN ELASTOMERS (THAILAND) CO.,LTD.の取締役社長として経営に従事しておりますが、この学びを実践に生かしながら、経営全体を見渡す視点をもって組織全体の成長に貢献していきたいと考えています。



●チャレンジングなキャリアパス経験
 リケンテクノス株式会社 RIKEN VIETNAM CO.,LTD.
 取締役社長 山形 洋介氏

国内営業のグループリーダーまでしか経験していない40代前半の私が、RIKEN VIETNAM CO.,LTD.の経営者に抜擢されたときには、驚きと共に正直不安を感じました。赴任当初の半年間は、不慣れな業務を経験しながら多種多様な判断をしていかなくてはならず、うまくいかないこともありましたが、わからないことは周りに協力を仰ぎと決めてからは業務がスムーズに進みだしました。現在も多くの解決すべき課題をかかえておりますが、リケンテクノスグループの一員として、社員と力を合わせ「ONE TEAM」で乗り越えていきます。また、私自身も経営者の仕事を通じ物事を俯瞰して見る力をつけて、広い視野で事業拡大に貢献したいと考えております。



●若年社員の選抜育成
 リケンテクノス株式会社 RIKEN ELASTOMERS CORPORATION
 Technical & Purchasing Manager 川村 卓未氏

当社では海外事業の拡大に注力しており、そのような中、私は、北米でTPE・PVC事業を行うRIKEN ELASTOMERS CORPORATIONに出向する機会をいただき、これを「視野を広げるチャンス」ととらえ前向きに取り組んでおります。Technical & Purchasing Managerは、日本にいたとき以上に研究開発・購買・品証・製造のモノづくりの基盤となる部門すべてに関わることができます。言語・文化の壁が少なからずある中で、曖昧な表現ではコミュニケーションが成立しないため、自分の考えをより明確にして論理的に示す必要性を感じています。米国での仕事を通じて、社内外のつながりを意識して俯瞰する力を鍛えていきたいと考えています。

● 多様な人材の活躍のために

当社は社員の多様性、人格、個性を尊重し、人権および雇用機会均等などにも配慮をしています。女性活躍のためにも各種施策を行っており、管理職も含め女性社員が様々な部署で活躍しています。また、外国人の採用も積極的に行っています。このような多様な人材が、より活躍できる環境づくりに積極的に取り組んでおります。



分析センター 主任研究員 いわさ あき 岩浅 亜紀氏

当社では現在、20代、30代の若手女性総合職が増えており、女性活躍の場が多岐に渡っています。一方で、私自身は同年代の女性総合職が少なく、女性の技術系総合職という地位を確立するのに苦労しました。2004年から2005年にかけて出産、育児休業を経て復帰いたしました。管理職になるまで苦労した事としては、他の社員と同様に働く時間を確保しないと責任を持った仕事ができないため、子どもが病気の時、学校行事があったときには、両親に面倒をみてもらい振替出勤をするなど工夫をしてきたことです。また、上司や同僚の協力、理解を得て、働くことができました。現在の職務は、分析センターで当社製品分析、品質の確認分析などを主に行っています。また管理職として、センター内のマネジメントの一角や、部下の指導・教育等を行っております。常に周辺に気を配る必要があり、責任のあるポジションで大変ですが、やりがいを持って仕事をしています。今後はテレワークや時差出勤など、多種多様な働き方が出来る時代です。子どもが熱を出した際に、テレワークで仕事をするなど、会社に来ることができない日があっても工夫次第で効率よく他の人と同様に働く事ができると思います。さらに女性の活躍の場が広がり、女性管理職が増える事を期待いたします。

● 子の看護休暇・介護休暇制度

当社では子の看護、または、家族の介護のため、最長10日の休暇を有給扱いで取得できます。

● 育児・介護休業制度

育児休業制度は最長2年間の休業ができます。さらに育児休業の一定の期間は有給としています。2017年度から2019年度の育児休業復帰率は100%です。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います。

● 育児・介護短時間勤務制度

育児・介護をしている社員が、1日6時間まで勤務時間を短縮できます。家庭などの個別事情に応じた働き方が選べます。2019年度の育児短時間勤務制度は、3名の社員が利用しました。

● 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、従業員の子の養育、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

当社では一部の従業員に対し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。

● フレックスタイム制度

繁閑に対応したフレキシブルな勤務を可能とするため、一部の従業員に対しフレックスタイム制度を導入しています。

● テレワークと時差出勤の活用

新型コロナウイルス感染防止とフレキシブルな働き方実現のため、在宅勤務などのテレワークや時差出勤を実施しています。

安全衛生活動

安全衛生の考え方

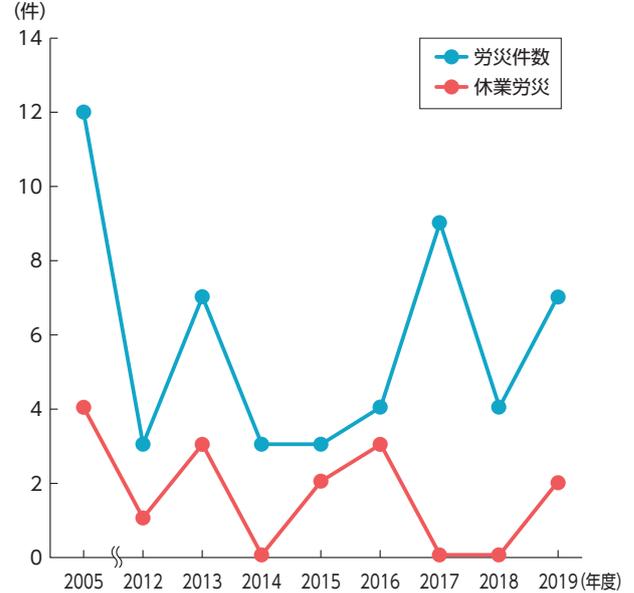
当社は、人間尊重を基本とし労働安全衛生を企業活動の最も重要な基盤のひとつと考え、健康で安全な職場環境の維持向上に努めます。ISO45001に沿った労働安全マネジメントシステムにて活動しています。

「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。「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。

休業労災件数



RIKEN VIETNAM CO., LTD.での消防訓練



活動の見直し

2019年度は、「災害ゼロ」に向け、「RAの推進」「指差呼称の推進」「過去の労災情報の共有化と原因の振り返り」「不安全行動、不安全状態の撲滅」「自主作製労災防止ビデオによる安全衛生基礎の再教育」を中心に活動致しました。その結果、休業労災「2件」、不休労災「5件」と合計7件の労災が発生いたしました。事故の型は「ぶつかり」「転倒」

「巻き込まれ」「切れ」で、主な原因は「RA遅れ(設備不備含む)」「無理な姿勢」「確認不足」でした。2020年度は、RA活動において、危険な場所や危険な設備に対してだけではなく、日頃の作業行動に潜んでいる危険を抽出し、作業行動を変えるよう活動してまいります。また、特に切替掃除作業時の労災ゼロに注力すると共に、巡視パトロールにより不安全設備、不安全作業の摘出と改善に注力してまいります。



国内での安全衛生教育

2020年入社の皆さん

当社の将来を担う新入社員の皆さんに、リケンテクノスグループの一員としての自覚を持って働いてもらうため、入社式の際に当社で活躍するための意気込みを書いてもらいました。

皆さんが、今後大きく成長し活躍することを期待します。

自分の好きな化学を使ったものづくりで多くの人の役に立ちたい!



形に囚われず、新しい研究や技術を学ぶことにチャレンジします!



好奇心と探求心を忘れず、仕事に真摯に取り組めます!



日々の努力を惜しまず、多くの人から頼られる人物になりたい!



常に新しい考え方、気持ちで仕事に取り組みチャレンジします!



社会に役立つ製品を一つでも多く開発します!



多くのことに挑戦し、成長し続けます!



初心を忘れず、何事にも精一杯頑張ります!



持前の何事にもあきらめない性格で、頑張ります!



やると決めたことはやり通す姿勢で、顧客の期待の上を行く開発に貢献します!



野球部で鍛えた忍耐力を活かして会社に貢献したい!



一日でも早く仕事や環境に慣れ、会社の一員として一生懸命頑張っていきます!



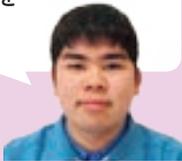
商業の資格取得で培った「努力できる力」で、会社に貢献できるように頑張ります!



基礎からしっかり学び、行動に移せるように頑張ります!



サッカー部だったので、体力に自信があります。まずは仕事をよく覚えていきます!



私は笑顔をもっとにしているのが、周りになじむのが早いです。ミスしないよう頑張ります!



わからないところがたくさんあると思いますが、早く学んで仕事に取り組んでいきます!



一日でも早く一人前になってお役に立てるように、精一杯頑張っていきます!



私は、ソフトテニスを小学5年から高校まで続けてきました。早く仕事をこなせるようにします!



特技はサッカーです。早く仕事で役に立てるように精一杯頑張ります。宜しくお願いします!



初めての事ばかりで、わからない事がたくさんありますが、迷惑をかけないように頑張ります!



一刻も早くリケンテクノスの戦力になれるよう日々誠実に仕事に励んでいきます!



仕事内容を一日でも早く覚えるように精一杯頑張ります!



たくさんの仕事を学び、自分の力にして少しでも早く役に立てるように頑張ります!



基本をしっかりと学び、仕事を楽しみながら頑張ります。よろしくお祈りします!



野球で学んだ人間性を活かして、早く職場に慣れて働けるように頑張ります!

