

社会との共生

社会との共生

当社は、社員と会社はともに成長する関係にあり、「人の成長こそ企業の成長」であると考えています。社員一人ひとりが「リケンテクノス ウェイ」を実践しながら求める人材像に合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、同時に当社も成長していくことを人材育成の方針としています。当社では「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か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、グローバル企業として更なる成長と発展を目指し、多様な個性を持つ社員が活き活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。

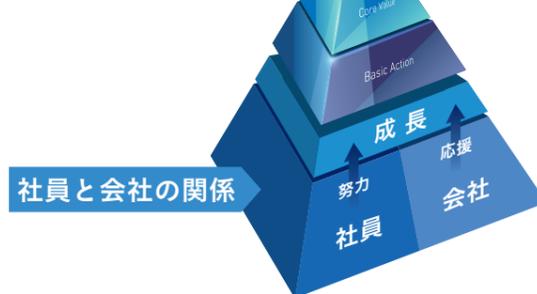
チャレンジメーカーに相応しい人材の育成

当社は、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と環境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、当社はそのための環境を整備すること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、社員一人ひとりが目標達成や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。また、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。こうした考えのもと、3か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。

リケンテクノス ウェイ



経営理念

「リケンテクノス ウェイ」を体現する人材=チャレンジメーカーに相応しい人材

- 1 グローバル経営の深化とシナジー
- 2 顧客の期待の先を行く
- 3 新規事業 / 新製品への挑戦

経営戦略
(中期経営計画)

人材戦略



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に各種施策を実施しています。若手のうちから育成を目的とした海外連結子会社への出向や出張を経験させ、将来グローバルに活躍できる人材の発掘と育成を行います。

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、異文化理解、語学などをeラーニング・赴任前研修により広く学びます。海外でマネジメントをするうえで必要なスキルやマインドを身につけます。

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、選抜した社員を外務スクールなどへ派遣しています。日常業務を離れて他社人材と交流することで視野を広げ、自身を客観視するとともに、人脈を広げることも目的としています。これらの育成を各階層で実施することで、将来の経営人材の候補者の継続的な育成を行っています。

キャリア開発・人材育成プログラム

社員が自律的にキャリア開発に取り組み、自身の価値を高めて成長し続けるために、各種施策を実施しています。研修の実施はもちろん、人事制度の仕組みの中で上司と部下がキャリア開発について定期的にコミュニケーションをとる機会を設け、部下の意向を踏まえながらOJT・Off-JTによる教育や配置転換などを行っています。

研修では受講者本人が取り組むのみではなく、受講者の上司が関与する機会も設けています。例えば、新任管理職研修では研修の狙いや意図、上司の係わり方について上司向けガイダンスを行い、半年間の研修期間中に毎月受講者と上司が面談を行う場を設けています。面談では、研修で取り組んでいるテーマの進捗確認や報告をするだけでなく、上司の支援を受けることができます。

また、社員一人ひとりの成長、組織力強化を目的として、外部セミナーや職場内集合教育、資格取得、社内技能認定など様々な人材育成プログラムを実施しています。コンプライアンスや内部統制の教育も広く行っており、企業人として正しい行動ができる風土を維持・構築しています。

これらの施策やその他の人材育成施策を通じて、経営人材の継続的な輩出やキーポストに配置可能な人材の確保を行っています。

新入社員研修

入社直後・入社3ヵ月後・入社1年後の3回集合研修を行っています。それらの研修を通じて会社への理解を深めるとともに、学生から社会人への意識の切り替え、ビジネスマナーの習得、不安や悩み・疑問の解消を行っています。SDGsに関する研修を組み込むことで、事業や社員一人ひとりの日々の活動を通じていかにSDGsに貢献するかを考える場も設けています。また、大卒・院卒総合職を対象に、職種を問わず入社後1年間（最大2年間）は研修期間として製造や品質管理、研究開発などの部門に配属しています。研修期間中に当社の製品、技術、原材料などの理解を深め、もの造りを行うメーカーの社員として必要な基礎知識の習得を行い、本配属部署に配属しています。

階層別研修

主に昇格者を対象として、新任係長研修や新任管理職研修などの複数の階層別研修を行っています。新任係長研修では、①現場リーダーとしてマネジメントの初歩を身につけること、②管理職予備軍としての自覚を強化することを主な目的としてカリキュラムを構成しています。新任管理職研修では、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、③ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進すること、④研修と業務を直結させ研修の学びを業務の成果につなげることを主な目的としてカリキュラムを構成しています。

DX教育

2023年度は昨年度に引き続き、選抜型のDX教育を実施しました。また、ITリテラシー教育をDX教育に改編し、全社教育も行っています。今後もDX教育を強化し、全社員のDXスキルの底上げと専門人材の育成をしていきます。

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、プロフェッショナル制度を導入しています。プロフェッショナル職に任じられた社員は、研究開発部門や知的財産部門、営業部門で高度な経験・知識を活かして活躍しています。

ダイバーシティ・エクイティ&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ない、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の整備を進めています。

2023年度は女性活躍の推進を目指して女性活躍推進プロジェクトを発足し、経営陣に対して女性の活躍を推進するための提言を行いました。2024年度はプロジェクト活動の対象を広げ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進プロジェクトとして新たに活動を開始し、提言を具体的な施策に落とし込む取り組みを行ってまいります。女性の活躍推進だけでなく多様な人材の活躍を推進し、グローバル企業として、また新しい価値を生み出し続ける企業として、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に取り組みます。

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・キャリア採用者の管理職比率に目標を設けています。

	実績(2024年3月末)	目標(2025年3月末)
女性管理職登用比率	2.1%	7.0%
外国人管理職登用比率	0.7%	3.0%
キャリア採用者管理職登用比率	29.8%	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。2024年度からは新しい行動計画を策定して活動しています。行動計画で策定している取り組みは以下のとおりです。

- 1.女性の採用割合を30%以上とする
- 2.年次有給休暇取得率を70%以上とする
- 3.ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進プロジェクトの推進
(計画期間：2024年4月1日～2027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うえで、65歳まで継続雇用しています。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。定年以外で退職した社員については、退職を成長の機会と捉え、当社と本人のニーズがマッチした場合に再入社できる制度を設けています。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ための施策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。2023年度の障がい者雇用率は2.61%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・介護休暇制度では最長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。2023年度の育児休業取得率は62.5%(女性：100%、男性：52.6%)^{*}でした。介護休業制度ではのべ93日まで休業できます。

また、結婚や妊娠、出産、配偶者の転勤などでやむなく退職せざるを得なかった社員が再入社できる制度を設けています。

さらに、次世代育成支援対策推進法の行動計画に基づき、すべての社員が仕事と家庭の両立を実現できる職場環境づくりに取り組んでいます。2024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。

- 1.効率的に働くことができる生産性の高い職場づくり
- 2.仕事と家庭生活の両立を支援する組織風土を醸成する
- 3.男性社員の育児休業取得率を60%以上とする
(計画期間：2024年4月1日～2027年3月31日)

※ 育児休業取得率の算出にあたっては、2023年度中に育児休業を取得した従業員の数を、2023年度中に本人または配偶者が出産した従業員の数で除しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進プロジェクトリーダーの声

分析センター **岩浅 亜紀**

女性活躍推進プロジェクトを2023年7月に発足し、2024年3月までの約9ヵ月間活動しました。2024年4月からは名称・活動内容を刷新し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進プロジェクトとして活動しています。

私はプロジェクトリーダーとして、将来的に女性管理職を増やし、女性の活躍の場を広げるとともに、女性に限らず様々な立場・考え方の多様な人材を活かすことによって、会社としても従業員としても満足して働ける職場にしていきたいと考えています。

女性活躍推進プロジェクトでは「どのようにしていけば今後女性管理職を増やせる(目指せる)のか」に絞って活動を行いました。活動の一環として、現状の把握と問題点抽出のために全従業員を対象とした社内実態調査アンケートを実施しました。アンケートの実施にあたっては、女性総合職と女性総合職を部下に持つ上司全員へのヒアリングを行い、ヒアリング結果をもとにアンケート内容を検討しました。実施後はアンケート結果の解析と改善策の立案を行い、経営陣へ結果報告および改善策の提言を行いました。その他、ダイバーシティに関する基礎知識セミナーを受講するなどプロジェクトメンバーの知識向上を図りました。

初めての試みであったため、どのように進めていけば良いか不安な面もありましたが、試行錯誤しながらプロジェクトメンバー一丸となって活動してきました。また、プロジェクトメンバー自身のダイバーシティに関する知識も向上しました。

2024年度からはダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進プロジェクトとして、プロジェクトメンバーを一部入れ替え、対象となる従業員を広げて引き続き活動を行っています。また、2023年度に提言した内容の実行も並行して行っています。



育児休業制度利用者の声

エレクトロニクスビジネスユニット エレクトロニクスグループ **土井 海帆**

出産のため、1年8ヶ月の産前・産後休暇、育児休業を取得し、4月より復職しました。育児休業中は、子どもの成長を一番近くで感じられたこともあり、かけがえのない充実した時間を過ごせたと思っています。

復職にあたりプランがあったため、仕事の勘を取り戻せるか、自分に子育てと仕事の両立ができるのか正直不安でしたが、同僚や上司の理解・協力もあり、休業前と同じ部署で自分らしく働くことができているので大変感謝しています。今後は今まで以上に周りの期待に応えられるよう、子育てと仕事の両立を目指して頑張りたいと思います。



研究開発センター 第1材料開発部 第2グループ **岩佐 薫**

育児休業を3週間取得し、復職しました。グループリーダーという立場での育児休業取得のため休業中の不安も多々ありましたが、上司や各メンバーの協力を得て、大きな支障なく制度を利用できたことに大変感謝しています。

第一子のため夫婦ともに不安がいっぱいでしたが、育児休業を取得できたことでお互い協力し合いながら子供に向き合うことができました。4月からは子供が保育園に入園しましたが、今後も夫婦で送り迎えを分担しながら、仕事と子育ての両立を頑張っていきます。



人材の確保

当社の成長を支えるのは人材であると考え、人材の確保に注力しています。新卒採用においては学生に向けたアプローチを強化し、ナビサイト以外でも学生とつながりを持つ機会を増やしています。留学生の採用や専攻を問わない採用などを行い、多様な人材の確保に努めています。キャリア採用も強化しており、リファラル採用やアルムナイ採用、スカウトといった手法も取り入れて、必要な人材の確保を行っています。また、非正規雇用者の正規雇用への切り替えなどを通じて、人材

健康経営の推進

社員の健康促進への投資は、活力向上や生産性の向上等組織の活性化をもたらし、結果的に当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、その実現に向けて当社と健康保険組合でコラボヘルス[※]の取り組みを実施し、当社の「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、勤務間インターバル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利用できる制度です。積立保存休暇は、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・年次有給休暇の計画的付与

有給休暇を半日ずつ取得できる制度の導入や有給休暇の取得推進キャンペーンの実施を行っています。その他にも年次有給休暇の計画的付与を事業所全体の休業による一斉付与で行い大型連休にするなど、ワークライフバランスの確保に注力しています。

確保を行うだけでなく良質な雇用の創出に努めています。

当社で働く社員の活躍に報いるため、また、物価上昇による生活への影響を軽減するため、報酬水準の引き上げやインセンティブの提供にも取り組んでいます。

従来より導入している株式給付信託（従業員持株会処分型）に加え、持株会の補助率の引き上げを行うなど、社員が株主の立場となって会社業績に関心を持ち、会社業績の向上に対する貢献意欲を高める制度にしています。

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3期データヘルス計画の進捗と改善点、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は「特定健診・特定保健指導実施率」をKPIとして設定し、実施率向上に取り組んでいます。疾病予防対策としては40歳以上の社員に毎年「人間ドック」に準じた定期健康診断を実施しています。また、がん・乳がん検診などの充実を図っています。その他、ハイリスク未受診者対策、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	
	2023年度	2024年度
90.3%	90.0%	90.0%

特定保健指導実施率（国内）

実績	中長期目標	
	2023年度	2024年度
61.4%	55.0%	60.0%

労働安全衛生の推進

労働安全衛生ポリシー

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。

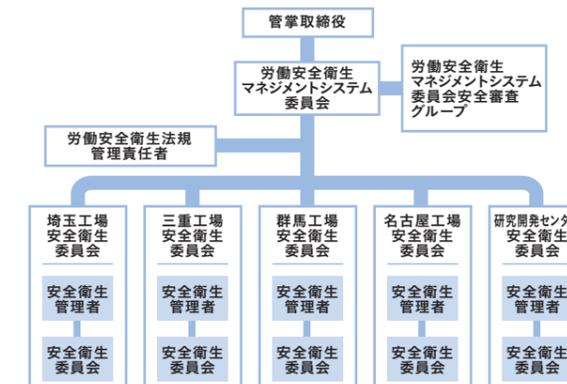
労働安全衛生方針

- 労働安全衛生法の遵守
- 労働安全衛生の体制の維持、強化
- 働きやすい職場づくり
- 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。

労働安全マネジメント組織図



安全衛生活活動

リスクアセスメントによる危険・有害源撲滅活動

2003年にリスクアセスメントを導入後、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整備しています。



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危険予知トレーニング(KYT)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を導入しています。VRを活用することで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がっています。



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連結子会社を含む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がっています。

安全衛生活活動の成果

労災発生状況

国内（連結子会社を含む）における2023年度の休業労災発生件数は0件でした。また、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。

上海理研塑料有限公司（中国）「優秀企業賞」を受賞

当社が所在する上海市莘庄工業区の管理委員会から「優秀企業」として表彰されました。前年に引き続き2年連続の受賞となります。この賞は、安全環境面などで問題なく、健全な企業経営を実践する企業に贈られるものです。



RIKEN ELASTOMERS CORPORATION（米国）「ケンタッキー州知事安全衛生賞」を受賞

労働安全衛生の取り組みに対し、当社が所在するケンタッキー州の知事より安全衛生賞が授与されました。2020年から5年連続の受賞となります。



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。

人権方針

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。

「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。

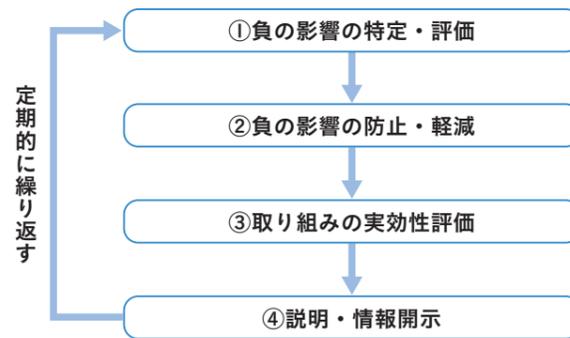
<https://www.rikentechnos.co.jp/csr/social/human-rights/>

人権デュー・ディリジェンス

リスクマネジメントの一環として、2024年度より人権デュー・ディリジェンス（企業活動における人権への負の影響を予防的に把握し、回避、緩和するための継続的なプロセス）を開始しました。リスク・コンプライアンス委員会において、当社グループにおける人権リスク（当社グループの事業を通じて人権への負の影響を及ぼすリスク）を洗い出し、発生可能性と影響度、対応状況等を踏まえ、優先的に取り組むリスクを下記のとおり特定しました。

- 差別の発生
- ハラスメントの発生
- 労働安全衛生
- 製品の品質と安全
- 地域住民の人権の侵害
- 過剰・不当な労働時間
- 環境・気候変動に関する人権問題
- サプライチェーン上の人権問題
- 救済へアクセスする権利

今後、これらのリスク軽減のための対応策を進めていくとともに、リスク・コンプライアンス委員会や取締役会における進捗報告や、取り組み状況・社会情勢の変化を踏まえた人権リスク評価の見直しを毎年行うことで、継続的に取り組みを強化していきます。



社内の意識浸透に向けた取り組み

従業員の意識向上のため、従来からハラスメントに関するコンプライアンス研修等を実施してきましたが、2023年度より、当社および国内連結子会社の全従業員を対象とした「人権・コンプライアンス研修」の実施を開始しました。2023年度は、人権方針を周知するとともに、職場で起こりやすい差別やハラスメント等について具体的な事例を取り上げながら解説しました。

また、グループ各社の役職員が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。

購買における取り組み

当社グループは、購買方針のもと持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。その中で、当社グループの人権方針に基づき、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はもちろん、その他の地域においても紛争の手助けや不法労働（人権侵害、児童労働など）により得られた原材料の調達・取引は行いません。

また、2023年度は原材料の取引先企業を中心とした400社を対象に「ESG、SDGsに関するWEBアンケート調査」を実施し、サステナビリティに対する対応状況を調査しました。

2024年度は海外取引先企業へのアンケート調査を実施し、持続可能なサプライチェーン構築と拡充を図っていきます。

地域社会との共生

当社グループは、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

図書館へのDVD寄贈

三重県亀山市に所在する三重工場が操業50周年を迎えたことを記念して、亀山市立図書館にDVDを寄贈しました。寄贈にあたっては、図書館の方々の要望を取り入れ、子供から大人まで幅広い年代で楽しめるようなアニメ作品、教育や鉄道関連の作品、洋画・邦画の話題作などを選定しました。寄贈したDVDは「リケンテクノス メディアライブラリー」コーナーに設置されています。



保育園の除草作業ボランティア

埼玉工場が所在する埼玉県深谷市の保育園で除草作業を行いました。



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・滋賀工場が所在す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。

PT. RIKEN INDONESIA (インドネシア)

村の雨水排水貯留施設・トイレの建設

干ばつ・乾燥期の水源不足に悩まされていたジョングル郡ウェニンガリ村に、周辺の住民が利用できる雨水貯留施設とトイレを建設し、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と交流し、生活必需品や学校用品等を寄付しました。



RIKEN VIETNAM CO., LTD. (ベトナム)

孤児院での支援活動

ビンズオン省タンユエン市の孤児院で、洗濯や食器洗い、水遊びに使用できる新しい井戸を設置しました。また、食料や洗剤、モップ、ノート等の寄付を行いました。

