



社会との共生

社会との共生

当社は、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」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適った人材へと成長し、個の能力を組織の力とし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、前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・育成に努めてきました。2025年度から開始した新3ヵ年中期経営計画においても引き続き当社の求める人材の確保・育成に努めるとともに、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生き活きと働くことができる体制の整備・雰囲気の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

「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続けるとともに、社員一人ひとりが目標達成や能力開発に誇りややりがいを持ってチャレンジすることを重視しており、「チャレンジメーカーに相応しい人材の育成」をマテリアリティのひとつとして特定しています。

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し、併せてグローバル競争に打ち克つ人材育成（投資）を積極的に行うことで、社員の成長と活躍を

援しています。社員が経営理念である「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ける基本であり、当社はそのための環境を整備することに責任を負います。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、3ヵ年中期経営計画と連動した人材の確保・育成をするための各種施策に取り組んでいます。



「経営戦略と連動した人材」の育成/確保

【Global One Company】
海外で活躍できる/グローバル視点で経営のできる人材の創出（現地社員を含む）

【顧客の期待の先を行く】
顧客の期待の先を行く分析能力・戦略視点を持った人材の育成

【新規事業/新製品への挑戦】
新規事業/新製品を生み出す多様な視点を持った人材の育成/採用

長期視点「経営理念を体現する人材」

- グローバル事業戦略の遂行に必要な人材の確保
- グローバル競争に打ち克つ人材育成に加え、
 - ・ 経営戦略実現に向けた人材の配置
 - ・ 挑戦/変革意欲のある人材が活躍できる環境整備

従業員エンゲージメント

- 業績向上を目指し、従業員エンゲージメントの向上を主な目標に設定
- 経営理念・経営方針の浸透を図り、従業員が当社で働くことに“誇り”と“やりがい”を持てる状態を目指す

ダイバーシティ

- 創造的で柔軟な思考を持ち、様々な課題（新製品・新技術の創出、業務改革）に対応できる強さを獲得

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、様々な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るほか、海外連結子会社の人材を日本で研修・育成する取り組みを検討しており、リケンテクノスグループ全体でグローバルに活躍できる人材の発掘と育成を行っています。

■ 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、異文化理解、語学などをeラーニングや赴任前研修を通じて幅広く学び、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」を習得するために、選抜した社員を外部スクールなどへ派遣しています。日常業務から離れ他社人材と交流することで視野を広げ、自分自身を客観的に見つめ直すとともに、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、将来の経営人材となる候補者を継続的に育成しています。

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、様々な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だけではなく、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、上司の関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と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、各種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人権、内部統制の教育も広く行うことで、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プ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年後と、3回の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、ビジネスパーソンとして求められる基礎能力の習得、不安や悩み・疑問の解消を行っています。

2025年度には大卒・院卒総合職を対象とした研修を全体的に見直しました。職種を問わず入社1年目に製造部門と品質管理部門を中心に現場研修を行うことで、当社の製品・技術・原材料などの理解を深め、ものづく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集中的に行っています。2年目以降は研究開発部門なども経験したうえで、希望や適性に合わせて配属をしていきます。また、経理研修や語学学習などを取り入れ、ビジネスパーソンとして基本となる会計知識や語学の教育を行い、資格取得についても支援をしています。

■ 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、複数の階層別研修を行っています。新任係長研修は、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実施しています。新任管理職研修は、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成果につなげることを主な目的として実施しています。

DX教育

ITリテラシー教育を含めたDX教育を全社員に行っています。また、生成AIの導入に伴い、若手社員を中心に各部門から選抜した社員を対象に生成AIの活用に関する研修とワークショップを開始しました。研究開発部門ではMI人材の育成を行っています。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

高い専門性を有する人材の確保と育成、活躍の場の提供、適正な処遇を目的として、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、営業部門で高度な知識や経験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

多様な人材が活躍する組織であることが変化する社会への迅速な対応や様々な課題解決に必要であると考え、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進」をマテリアリティとして特定しています。

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・登用を実施しており、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。

2024年度は、2023年度に発足させた女性活躍推進プロジェクトの活動範囲を広げ、DE&I推進プロジェクトとして新たに活動を行いました。女性だけでは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、DE&Iの推進に継続的に取り組みます。

多様性の確保

グローバルに事業を展開する当社グループが一丸となって真のグローバル企業として成長していくために、グループ全体で多様性の確保と中核人材の育成に努めています。特に管理職層を中核人材と捉え、グループ全体の管理職に占めるグローバル人材の割合と女性の割合に目標を設けています。

管理職に占めるグローバル人材の割合と女性の割合 (連結)

	実績 (2025年3月末)	目標 (2028年3月末)
管理職に占める グローバル人材 [※] の割合	22%	24%
管理職に占める 女性の割合	17%	20%

※ 出身国以外での1年以上の勤務経験を有する人材

また、当社単体においても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。

管理職登用比率 (単体)

	実績 (2025年3月末)	目標 (2028年3月末)
女性管理職登用比率	2.2%	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	33.6%	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、一人ひとりがそれぞれの能力を発揮して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。行動計画で策定している取り組みは次のとおりです。

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

2023年度に行った女性活躍推進プロジェクトを、2024年度は活動範囲を広げてDE&I推進プロジェクトとして発足させました。活動を進めるにあたっては、3ヵ年中期経営計画やマテリアリティなどを踏まえつつ、プロジェクトで取り組むテーマ、目指すゴール、ありたい姿の議論に多くの時間を割き、多様な背景を持つプロジェクトメンバーのそれぞれの視点や考えを尊重しつつも、同じ方向に向かって活動できるよう注力しました。

2024年度は、女性活躍推進プロジェクトでも課題として挙がっていたDE&Iの全社認知度の向上をテーマとして、毎月グループ各社向けに発行される社内報で、DE&Iの基礎知識 (アンコンシャス・バイアス、心理的安全性など) や様々なライフイベントに対応した社内制度の紹介を行いました。また、プロジェクトメンバーが講師となって全社員対象の勉強会を開催しました。任意参加にもかかわらず、全社で9割弱の従業員が参加し、DE&Iへの理解促進につながりました。また、記名・無記名のアンケート調査を併せて実施することで、勉強会の理解度を測定しただけではなく、DE&Iに関する率直な意見を得ることができました。

2025年度もメンバーを入れ替えながらプロジェクトを継続し、当社にとっての最適なDE&Iの推進を行っています。



勉強会の様子 (本社および各拠点で実施)

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. DE&I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、業務内容や勤務日数・時間などの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、若手の指導やこれまでに培った技能の伝承において貴重な役割を果たしています。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おり、実際に再入社につながっています。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。2024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。子の看護等休暇・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。また、育児・介護休業法の改正に先駆け、柔軟な働き方を実現するための措置のひとつとして、月10日まで育児・介護のために在宅勤務ができる制度を導入しています。

2024年度の育児休業取得率は68.4% (女性：125.0%、男性：53.3%)[※]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、2024年度中に育児休業を取得した従業員の数を、2024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。

育児休業制度利用者の声

いしい
フィルム製造部 三重工場食品包材製造課 石井 あかね

第一子に続き第二子と連続の出産となり約3年4ヵ月の長い間、育児休業を取得しました。子どもが小さい時期という限られた貴重な時間を、間近で触れ合い、見守ることができたことに大きな喜びを感じています。親子ともども貴重な経験となり、この期間がその後の子育てにおける自信にもつながったと思います。

復帰の際は仕事と子育ての両立に不安がありましたが、家族や職場のメンバーの理解のもと充実したライフスタイルを送ることができ、とても感謝しています。



いさき まこと
コンパウンド開発部 第二グループ 伊崎 真琴

育児休業を3ヵ月取得し、子どもの成長を間近で感じながら、家族と過ごすかけがえない時間を持つことができました。初めての育児に戸惑うこともありましたが、夫婦で協力し合いながら乗り越えた経験は、今後の人生においても大きな糧になると感じています。

職場のメンバーの理解と支援に心から感謝するとともに、今度は自分が周囲を支える番だという想いで、子育てと仕事の両立に励んでいきたいと思っています。



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。産学連携の取り組みを通じた採用や、留学生・留学経験者の採用、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、人材確保を行うだけ

健康経営

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、その実現に向け当社と健康保険組合によるコラボヘルス[※]の取り組みを実施し、当社の「健康経営（投資）」と健康保険組合の「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と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。そのほか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。

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継続して取り組んでいます。株式給付信託（従業員持株会処分型）や功績のあった社員への株式給付制度を採り入れているほか、2025年度には持株会の補助率を100％へ引き上げるなど、社員が株主の立場となって会社業績に関心を持ち、企業価値の向上が直接的に社員にもメリットとな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の向上に取り組んできました。

特定健診・特定保健指導実施率（国内）

	2024年度結果	2024年度目標
特定健診実施率	89.8%	90.0%
特定保健指導実施率	66.7%	55.0%

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、「心身共に健全な状態」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。

加えて、心と体の健康相談、フィットネス・各種スポーツ優待など社員が利用できる福利厚生サービスを広く提供し健康維持の支援を行っています。

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。

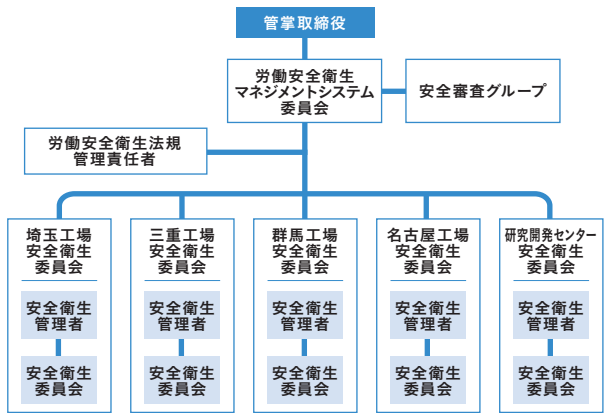
労働安全衛生方針

- 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KYT（危険予知トレーニング）の一環としてVR（バーチャルリアリティー）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げています。

安全衛生活動の成果

労災発生状況

国内（連結子会社を含む）における2024年度の休業労災発生件数は1件でした。また、当社グループでは、これ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

同社が所在する上海市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。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、同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。



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。

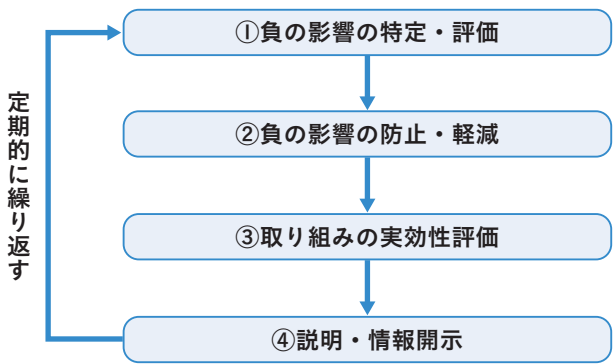
リケンテクノスグループ人権方針は当社ホームページに掲載しています。
<https://www.rikentechnos.co.jp/csr/social/human-rights/>

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
- 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

従業員の人権意識向上のため、当社および国内連結子会社の全従業員を対象に人権・コンプライアンス研修を実施しています。2024年度はビジネスと人権の観点から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説明しました。

また、グループ各社の役職員が遵守すべきルールをまとめた「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、リケンテクノスグループ人権方針に基づき、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。

2024年度は原材料の国内外のお取引先様を中心とした307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。2025年度は外部機関を起用し、ESG基準に準拠したアンケートを実施しています。今後も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

■ 児童センターへの備品寄贈

三重県亀山市に所在する三重工場では、亀山児童センターに電子ピアノ、知育玩具、図鑑、液晶テレビ等の備品の寄贈を行いました。三重工場はこれまでに亀山市立図書館への視聴覚資料の寄贈や防災用アイテムとして自社製品である食品包装用ラップの寄贈を行ってきました。図書館サービスの充実および防災対策の強化に貢献した功績を認められ、2025年1月に開催された亀山市市制施行20周年記念式典では亀山市から表彰状が贈られました。



■ 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。



■ 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

■ PT. RIKEN INDONESIA (インドネシア)
トイレの建設・幼稚園の改修

公共トイレの衛生面に懸念があっ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トイレを建設し、村に寄贈しました。また同村の別の集落では建物の崩壊リスクがあった幼稚園の改修を行いました。トイレの建設・幼稚園の改修にあたっては周辺の住民や子どもたちと交流し、学校用品や生活必需品の配布、さらに経済的に困難な子どもたちへの奨学金支援を行いました。



■ RIKEN ELASTOMERS (THAILAND) CO., LTD. (タイ)
小学校への物品寄付・食事提供

複数の周辺の小学校へ学習教材やお菓子、調味料などの寄付を行いました。また、料理を作り子どもたちに提供しました。



■ RIKEN VIETNAM CO., LTD. (ベトナム)
孤児院での支援活動

ホーチミン市タンカン区の孤児院を訪問し、テーブルチェアや文房具、食料品、キッチン用品などの寄付を行い、子どもたちと交流しました。

