



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。そのため、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へと自身を成長させ、会社は社員一人ひとりが持つ個の能力をマネジメントによって組織の力として発揮させることで、社員と会社が共に成長していくことを人材育成の方針に掲げています。

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・育成に努めるとともに、グローバル企業としてさらなる成長と発展を目指し、多様な人材がその能力を発揮し、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。

1 チャレンジメーカーに相応しい人材の育成

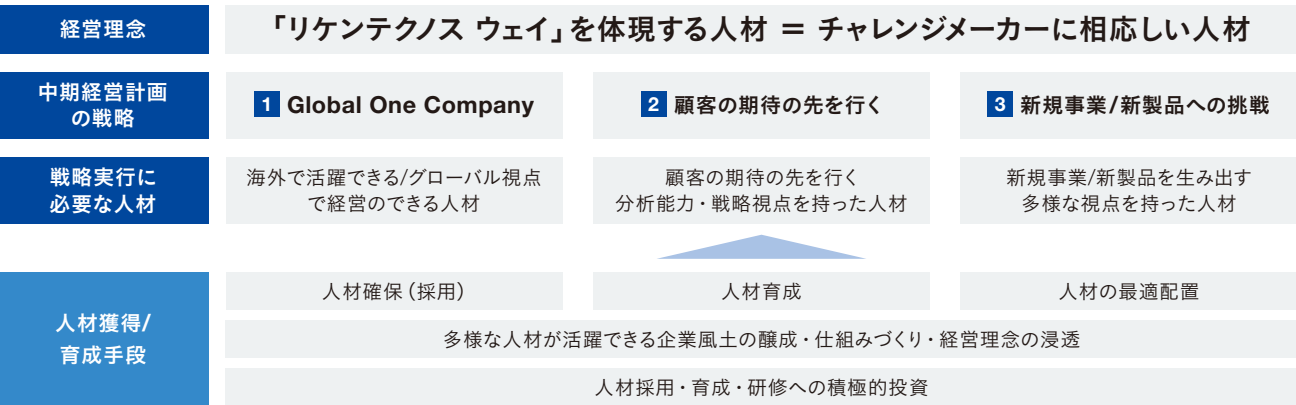
「チャレンジメーカー」を標榜する当社は、会社としてチャレンジを続けるとともに、社員一人ひとりが目標達成や能力開発に誇りとやりがいを持ってチャレンジすることを重視しています。社員が経営理念である「リケンテクノス ウェイ」を自発的に実践していくことがすべてにおける基本であり、当社はそのための環境を整備することに責任を負います。これらのことから、「チャレンジメーカーに相応しい人材の育成」をマテリアリティのひとつとして特定しています。

当社では、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し、併せてグローバル競争に打

ち勝つ人材育成（投資）を積極的に行うことで、社員の成長と活躍を応援しています。

マテリアリティ：チャレンジメーカーに相応しい人材の育成

KPI	2025年度実績	2027年度目標
一人当たりの育成費用(単体)	141千円	160千円
従業員意識調査における対象設問のポジティブ回答率(単体)	64%	70%



「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勝つ人材育成に加え、
・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の整備

従業員エンゲージメント

●企業価値の向上を目指し、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
●多様な経験と専門性を持つ人材が互いに認め合い、一人ひとりが能力を最大限発揮するだけでなく、組織として相乗効果で成果を最大化

■ 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確保・育成していくために、様々な施策を実施しています。グローバル志向の強い人材の採用や海外で活躍するために必要なスキルの教育、若手を対象とした育成目的の海外連結子会社への出向・海外出張などを行っており、海外連結子会社の人材を日本で研修・育成する取り組みの具体化も進めています。これらの施策により、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育成・確保を行っています。

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。

■ 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、絶えず経営戦略に沿って自身を成長させていくための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に加え、講師・受講者・上司の三者で面談を行う場も設けています。

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、内部統制の教育も全社員を対象として広く行うことで、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オ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。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。

また、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目的に、入社1年目の新入社員全員を工場に配属しています。入社1年目に工場で製造部門や品質管理部門を経験することで当社の製品・技術・原材料などの理解を深め、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の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。

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。

■ DX教育

AIの活用やITリテラシーを含めた教育を全社員に行っています。研究開発部門ではMI人材の育成を行っており、全社員のDXスキルの底上げと専門人材の育成をしています。

■ 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。その実現のため、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。

2023年度に発足させた女性活躍推進プロジェクトを発展させ、2024年度からはDE&I推進プロジェクトとして活動を行っています。女性をはじめとする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、事業の発展に寄与するDE&Iの推進に継続的に取り組んでいます。

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に努めています。特に管理職層を中核人材と捉え、中核人材の多様性の確保のため、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。

マテリアリティ：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

KPI	2025年度実績	2027年度目標
管理職に占めるグローバル人材*の割合 (グループ)	21%	24%
管理職に占める女性の割合 (グループ)	19%	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女性・外国人・キャリア採用者の管理職比率に目標を設け、中核人材の多様性の確保に努めています。

KPI	2025年度実績	2027年度目標
女性管理職登用比率	4.5%	7.0%
外国人管理職登用比率	0.8%	3.0%
キャリア採用者管理職登用比率	32.3%	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、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。

- 女性の採用割合を30%以上とする
- 年次有給休暇取得率を70%以上とする
- 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。2025年度の障がい者雇用率は2.63%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、柔軟な働き方を実現するための措置のひとつとして、月に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。

2025年度の育児休業取得率は53.8% (女性：83.3%、男性：45.0%) *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。

- 効率的に働くことができる生産性の高い職場づくり
- 仕事と家庭生活の両立を支援する組織風土を醸成する
- 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、2025年度中に育児休業を取得した従業員の数を、2025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。2025年度中に本人または配偶者が出産し育児休業の取得時期が2026年度になった従業員を含むと、育児休業取得率は57.7% (女性：100.0%、男性：45.0%) になります。

育児休業制度利用者の声

コンパウンド開発部
第三グループ
さいとう げん き
齊藤 元暉



第一子の誕生を機に、3か月間の育児休暇を取得しました。夫婦で育児や家事を分担し、苦労や喜びを共有しながら子どもの成長を共に見守ることができたことは、かけがえのない時間であったと実感しております。復職後は業務との両立に不安もありましたが、上司や同僚の理解と支援のおかげで円滑に職場へ復帰でき、現在もワークライフバランスを保ちながら働くことができています。

フィルム製造部
フィルム管理グループ (埼玉)
しらいし かなる
白石 果愛



約1年10か月の産前・産後休暇、育児休業を取得しました。初めての出産や育児で不安も大きく慣れないことの連続で大変でしたが、子どもの“初めて”の瞬間を何度も見ることができ、家族と喜び合えたのはかけがえのない経験になりました。上司や同僚の協力を得て、育児休業の取得をできたこと、復帰後の仕事のフォローをしていただき仕事と子育ての両立ができていることに感謝しています。

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一定額まで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。

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など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、当社の企業理念である「リケンテクノス ウェイ」をもとに「健康経営に関する基本方針」を定めるとともに、その実現に向け当社と健康保険組合は、従業員との「つながり」を大切にしたいコラボヘルス*活動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きます。今後もウェルビーイングの環境整備構築と実現を目指し、活動に取り組んでいきます。

※ 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

マテリアリティ：健康経営・労働安全衛生の推進

KPI	2025年度実績	2027年度目標
健康経営優良法人の認定	健康経営基本方針の宣言、社内推進体制の構築	認定取得

《健康経営に関する基本方針》

私たちは「チャレンジメーカー」として、科学の力で企業と人と社会に新たな価値と喜びを提供し続けることを使命としています。この使命を果たすためには、原動力である社員一人ひとりが、心身ともに健康な状態で、最大限のパフォーマンスを発揮することが不可欠です。社員の健康への投資は、独創的な技術を生む活力となり、社会への貢献＝持続的成長につながります。

当社は健康保険組合とのコラボヘルスを推進し、社員が「科学の力で未来を創る」ことに専念できる健康基盤を、経営の優先事項として構築していくことを宣言します。

代表取締役 社長執行役員 常盤 和明

■ 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、私傷病の際に利用できます。

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。

■ 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。

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。

1 従業員エンゲージメントの向上

当社は、持続的な企業価値の向上には、従業員一人ひとりが自社に共感し主体的に能力を発揮することが不可欠であると考え、従業員エンゲージメントの向上を重要課題と位置づけています。エンゲージメントは従業員意識調査により定期的に測定し、その結果を踏まえ、施策の検討・改善に活用しています。具体的には、納得感のある人事評価の運用と継続的なフィードバックを通じて、個々の成長実感と働きがいの向上を図っています。また、経営と現場の距離を縮める対話機会の拡充により信頼関係の醸成を進めています。さらに、拠点所在エリアでの交通広告を展開し、社外認知の向上と従業員の誇り醸成にも取り組んでいます。これらの取り組みを通じてエンゲージメントのさらなる強化を図っていきます。

マテリアリティ：従業員エンゲージメントの向上

KPI	2025年度実績	2027年度目標
エンゲージメントスコア (ポジティブ回答率) (単体)	60%	60%



交通広告の掲出例

1 労働安全衛生の推進

当社グループは、従業員の安全と健康を企業活動の重要な基盤と位置づけています。従業員が安心して働ける職場環境を整備することは、労働災害の防止や健康の維持・増進にとどまらず、企業の持続的な成長・発展につながると考えています。この考えのもと、「健康経営・労働安全衛生の推進」をマテリアリティのひとつに掲げ、安全で健康に働ける職場づくりを推進しています。

■ 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”ことを基本理念とし、労働安全衛生を企業活動の最も重要な基盤と考えています。健康で安全かつ快適な職場環境の維持・向上に努めます。

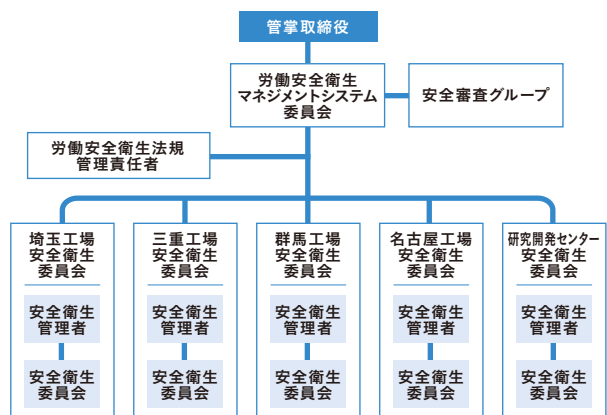
労働安全衛生方針

1. 労働安全衛生法の遵守
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、労働安全衛生マネジメントマニュアルを制定し、その運用を通じて労働安全衛生の維持・向上に取り組んでいます。

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。「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、安全活動の基盤である5Sの定着状況を確認するため、工場の管理者が各職場を巡回しています。パトロールで抽出した危険箇所についてはリスクアセスメントを実施し、リスクの大きさに応じて優先順位を設定したうえで改善を推進しています。



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）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。災害事例や再発防止策を水平展開することで、安全意識の向上と労働災害の未然防止に努めています。

労災発生状況

国内（連結子会社を含む）における2025年度の休業労災発生件数は6件となり、前年度から増加しました。発生した災害のうち4件は構内移動中の転倒・つまずきによる骨折事故であり、転倒災害への対策強化が重要な課題となっています。これを受け、従業員アンケートを通じて職場内の潜在的な危険箇所を把握するとともに、重点的な職場巡回と改善活動を進めています。今後もリスクの早期発見と継続的な改善活動を通じて、労働災害の未然防止に努めていきます。

マテリアリティ：健康経営・労働安全衛生の推進

KPI	2025年度実績	2027年度目標
休業労災発生件数(国内)	6件	0件

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および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。2025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。

さらに、人権尊重に関する意識の浸透度を測る指標として、従業員意識調査における人権関連設問のポジティブ回答率をKPIとして設定しています。2025年度から調査を開始し、従業員の理解・浸透状況を定量的に把握するとともに、その結果を人権に関する啓発活動やコミュニケーションの充実に活用することで、人権尊重の文化の定着を図っています。

マテリアリティ：人権の尊重

KPI	2025年度実績	2027年度目標
人権尊重の浸透度（単体）	社内調査実施 （ポジティブ回答：47.6%）	2025年度比向上

購買における取り組み

当社グループは「リケンテクノスグループ人権方針」に基づき、サプライチェーンにおける人権尊重を重要課題（マテリアリティ）として位置づけています。責任あるサプライチェーンの構築が求められる中、当社は、サプライヤーにおける人権リスクを把握・評価し、自社への影響の把握と必要な改善につなげることが持続可能な事業運営に不可欠であると認識しています。そのため、サプライヤーを対象とした人権デュー・ディリジェンス（DD）の実施をKPIに設定し、当社が主体的に管理・推進可能な範囲において、実効性を重視した取り組みを進めています。

2025年度には、原材料サプライヤーを対象としたESG調査の実施に加え、外部機関による評価も活用し、人権リスクの把握と改善を推進しました。その結果、人権DDにおける改善対応率は100%を達成しました。今後も継続的なモニタリングと改善活動を通じて、人権尊重に配慮した持続可能なサプライチェーンの構築を推進していきます。

マテリアリティ：人権の尊重

KPI	2025年度実績	2027年度目標
仕入先への人権DDにおける改善対応率（単体）	100%	100%

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

こどもふっかパーク（深谷市こども館）にピアノと知育玩具を寄贈

埼玉工場が所在する埼玉県深谷市の「こどもふっかパーク（深谷市こども館）」にアップライトピアノと知育玩具の寄贈を行いました。「こどもふっかパーク（深谷市こども館）」は深谷市が整備する県内最大級の屋内遊戯施設で、2026年3月に落成式が行われました。



亀山市立図書館へ視聴覚資料寄贈（リケンテクノスメディアライブラリー）

三重県亀山市に所在する三重工場では、亀山市立図書館に視聴覚資料の寄贈を行いました。三重工場はこれまで亀山市立図書館への視聴覚資料の寄贈を行っており、館内には「リケンテクノス メディアライブラリー」コーナーが設けられています。2026年3月に寄贈式が行われ、亀山市教育委員会より感謝状が贈られました。



環境美化運動への参加

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（湖南省総合体育館周辺歩道の「おもてなし一斉清掃」環境美化活動、湖南工業団地協会の事業所周辺の清掃活動、町内を流れる川・周辺道路の「県下一斉清掃」環境美化活動）に参加しています。

海外での取り組み

PT.RIKEN INDONESIA（インドネシア）

幼児教育施設「PAUD IZZATI」のリノベーション実施、教育用教材と通学用バッグ寄贈

2025年12月に西ジャワ州ブカシ県ムアラゲンボン郡パンタイバハギア村の幼児教育施設「PAUD IZZATI」のリノベーションを行い、教育用教材と通学用バッグを寄贈しました。



RIKEN（THAILAND）CO., LTD.（タイ）

社内食堂での障がいのある方による物品販売機会の提供

月に1度、社内食堂で障がいのある方がお菓子や果物、飲み物などの物品を販売する機会を提供し、障がいのある方との交流を行っています。



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物品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 AMERICAS CORPORATION/RIKEN ELASTOMERS CORPORATION（アメリカ）

ホームレス支援を行う慈善団体への衣料品寄贈

地元の電力会社主催のコミュニティ・ドライブ（寄付活動）に協力し、従業員が手袋や帽子、靴下、マフラーなどの衣料品の寄付を行いました。集められた物品は、地域のホームレス支援を行う慈善団体へ届けられました。