

企業名： リケンテクノス

レポート名： 統合報告書 Blue Challenge Report 2025

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

理解できる。21 ページには、2025 年に策定された新たな長期ビジョンについての記載があり、「すべての生活空間に快適さを提供するリーディングカンパニーを目指して」というこれまでの長期ビジョンに、新たに3つの「ありたい姿」を掲げている。具体的には、①新しい発想とアプローチで、「ものづくり」と「価値創造」を実現する、②社会・環境の変化に柔軟に対応し、サステナブルな社会に貢献する、③従業員一人ひとりが「やりがい」「誇り」を持ち、共に「成長」する、の3つである。これらは、顧客向けにとどまらず、社会や働く従業員をも包摂する多角的なビジョンであり、強い社会的責任感と企業の目指す将来像姿が読み取れる。特に印象に残った点は、これらのビジョンがトップダウンではなく、係長や課長、そして現場社員に最も近い部長を巻き込んだボトムアップの方式で議論を重ねて導き出されたものである点だ。まさに同社が掲げる、「人の成長こそ企業の成長」という人的資本経営の姿勢が浸透していると感じた。様々な立場の社員が意見を交わして結論を出し、決めたことに対して全員で一体感を持って取り組むことが企業の成長につながり、そうした従業員の意見を大切にする姿勢に、企業としての目指すべき姿が体现されていると感じた。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

概ね理解できる。なぜなら、統合報告書には、同社の競争優位性は「高い技術力」と「グローバルに展開する顧客に対して、顧客の望むものを届ける力」であることが明確に示されているからである。メーカーとして、高い技術力を用いた新製品・新技術の創出を行い、社会課題解決に向けて価値創造を行っていることが伺える。また、顧客の要望に対し、製造・販売・技術が一体となって対応し、顧客ごとにカスタマイズした製品の提供を行っていることがわかる。

これらの強みは、統合報告書の 40 ページから 42 ページにおいて、トランスポートソリューション、デイリーライフ&ヘルスケア、エレクトロニクス、ビルディング&コンストラクションの4つの市場別セグメントにおける売上高、セグメント利益の 2024 年度実績として記載されている。しかし、他社との比較や、それぞれの市場において同社がどのくらいの割合を占めているのかは記載されておらず、この統合報告書からだけでは市場における相対的な立ち位置を理解することは難しい。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか（変化）

理解できる。なぜなら、同社が新製品・新技術の創出や生産技術・生産効率の向上を推進しており、長期的な持続成長を見据えた取り組みを強化していることがわかるからだ。

新製品・技術の開発に関しては、デジタル環境の整備により、従来の業務の効率化・省力化を推進し、研究者がより研究に専念できる体制を構築している。さらに、2025年度の組織変更では、新たな主力事業の創造を具体的に推進し、将来の社会課題の変化を想定した要素技術の開発をより強力に推進することを目的に「新規事業開発準備室」が「新規事業創造部」に改められた。これは、持続的な成長を遂げるための新たな挑戦を行う土台が作られたことを示している。

また、生産技術・生産効率の向上に関しても、以下の取り組みを強化している。①各拠点の生産能力を見直し、事業継続計画を考慮した最適な配置の検討、②各ラインの生産指標/目標の設定とPDCAサイクルによる生産性向上、③自動化/省人化設備の導入拡大、の3つである。これらの取り組みにより、企業の更なる成長が促され、コスト競争力と供給の安定性が長期的に持続され则认为られる。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

達成できると考える。なぜなら、同社に明確な人材育成ビジョンと、それを支える具体的な教育制度と投資が備わっているためである。

まず、同社の統合報告書16ページには同社の人的資本に関する項目があり、一人当たりの育成費用13万円と記載され、人的資本への積極的な投資姿勢が示されている。また、57ページには、同社が求める「チャレンジメーカーにふさわしい人材」として、①海外で活躍できる/グローバル視点で経営のできる人材、②顧客の期待の先を行く分析能力・戦略視点を持った人材、③新規事業/新製品を生み出す多様な視点を持った人材、の3つの定義が掲げられており、目指すべき人物像が明確化されている。

具体的な育成制度についても、入社直後から成長が見込める環境が整っていると感じた。新入社員の育成については、ものづくりの基本を理解した「リケンパーソン」の育成を重視している、との記載がある。2025年度からは、製造研修および品質管理研修を経たあと、ものづくり統轄本部において適性を見ながら配属先を決定する制度へ刷新された。さらに、理系出身者でも日商簿記3級の取得を必須とし、収益やコストを意識できる人材を育てる土壌がある。

さらに、グローバルな人材育成に関しても魅力的な環境が整っていると感じる。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、グループ全体でグローバルに活躍できる人材の育成を行っている。そのほかにも、OJT・Off-OJT、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る。

以上のことから、同社には人的資本への高い投資意欲と充実した育成環境があり、人的資本の価値向上を達成できると確信した。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

この統合報告書の良かった点は、大きく分けて2つある。1つ目は、同社の経営哲学である「人の成長こそ企業の成長」が色濃く反映された報告書になっている点だ。CEO メッセージで示された、「トップダウンでなく社員の間で議論を尽くしてビジョンを見直す」という方針通り、実際に係長・課長・部長層が約1年にわたりボトムアップで議論を重ねたリアルなプロセスが、本報告書では座談会形式で開示されている。これにより、企業の持続的な成長の源泉がどのように醸成されているのかが株主に非常に伝わりやすい構成になっていると考える。

2つ目は、売り上げや利益だけでなく、CO2 排出量や総廃棄物量などの非財務データも開示している点だ。顧客や企業だけでなく、社会への責任を果たそうとする、サステナビリティ経営へのコミットメントが可視化されており、株主にとっては好印象になるだろう。

一方で2つの改善点があると考えます。1つ目は、企業の競争優位性に関するものである。先述の通り、現在の統合報告書では、市場における同社の立ち位置や競合との比較が十分にできない。今後は、主要製品の市場シェアや競合他社に対する明確な差別化指標が示されることで、同社の現在の競争優位性がより多角的に理解できるようになると考える。2つ目は人材育成に関するものだ。報告書では、一人当たりの育成費用や、人材育成に向けた具体的な取り組みが紹介されており、人的資本の価値向上を実感できると感じる。しかし、実際に教育を受けた従業員のリアルな声や満足度については記載が見当たらない。そのため、投資の成果である従業員の反応を追加で記載することで、報告書としての説得力はさらに強固になると考える。

総じて、いくつかの改善余地はあるものの、全体として同社の強みや中長期的に目指す姿が示された質の高い報告書であったと感じる。