

マテリアリティ

人権の尊重



重要と考える理由

企業活動のグローバル化により、企業が人権を侵害する潜在的な可能性が日々大きくなっており、その侵害を最小限に抑え、かつ未然に防止することが、今企業には求められています。そして企業は、その事業活動におけるサプライチェーンを含んだすべてのステークホルダーの人権を尊重するため、取り組みを推進していく必要があります。

コミットメント

ニコングループは、グローバルにビジネスを行う企業として、事業活動における人権尊重の重要性を強く認識し、その課題に真摯に取り組めます。2019年に制定した「ニコン人権方針」の通り、すべてのグループ従業員は、この方針および関連する法令に従って人権を尊重し、誠実な事業活動を行います。また国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・ディリジェンスを確実に実施し、サプライチェーンを含む事業活動に関係するすべての人々の人権を尊重するための取り組みを推進していきます。この方針をグループ内へ浸透させ、人権を尊重する企業風土の醸成にも努めます。

代表取締役 兼 社長執行役員
馬立 稔和

【活動方針】

■ ニコン人権方針

【体制】

■ サステナビリティ委員会

2031年3月期目標(めざす姿)	ニコンとして取り組むべきこと	関連するSDGs	2022年3月期目標	対象範囲	実績
ニコン人権方針の考えが、バリューチェーン全体に根付いており、方針に掲げた取り組みが確実に実施されている	人権啓発、ニコン人権方針の周知を行う	8.7 8.8	全従業員に対して人権の啓発活動を継続する。また広報・マーケティング関連部門の従業員に対しては、より業務に関連した教育を実施する	ニコングループ	世界全域で期初に計画した従業員向けの人権教育を予定通り実施。日本では全従業員にeラーニングを実施し受講率は93%
	人権に配慮した広報・マーケティング活動を行う				広報・マーケティング関連部門の従業員を対象とした、人権に配慮した言葉の使用基準に関するガイドブックを作成し配布した
ニコングループ各社において、RBA行動規範が浸透し、確実に遵守されている	RBA行動規範への適合性向上	10.2 16.2	RBA行動規範を遵守するためのグループ管理体制を整える	ニコン	4カテゴリー(労働、安全衛生、環境、倫理)について、本社の関連職場からリーダーを選出し、今後の浸透活動としてサステナビリティ戦略部と協力して行動規範のグループ内浸透を推進していくことで合意した 下期に予定していたリーダーへの教育は、下期にRBAのeラーニングシステムの更新作業が実施されたため、来上期に延期した

人権尊重に向けた取り組み

人権に関する基本方針

考え方・方針

ニコングループは、事業活動を通じて、さまざまなステークホルダーの人権に直接的、または間接的に関わっています。これらすべての人々の人権を尊重する姿勢を、ニコン行動規範の「2.人権の尊重」において表明しています。行動規範に基づき、ニコングループでどのように人権課題に対して取り組んでいくかを明確に示すため、2019年4月、「ニコン人権方針」を制定しました。この方針は、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った取り組みをニコングループ内で実践していくための包括的な指針ともなります。方針策定にあたっては、社内の主要な関係部門と協議し、社外の専門家からの助言を得た上で、ニコンの取締役会において承認されました。

なお、ニコングループでは、「ニコングループ個人情報保護方針」「ニコン CSR 調達基準」「責任ある鉱物調達方針」など、人権課題ごとにも方針や基準などを定めています。また、ニコンは、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持しており、原則1-2の「人権」、原則3-6の「労働」の実現に向けて取り組みを継続しています。



Web

ニコン行動規範

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/policy/codeofconduct/>

ニコン人権方針(仮訳)

https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/human-rights/human_rights_policy.pdf

※ニコン人権方針(和文)は英文「Nikon Human Rights Policy」の仮訳です。

ニコングループ個人情報保護方針

https://www.jp.nikon.com/main/jpn/privacy_policy.html

ニコン CSR 調達基準

<https://www.jp.nikon.com/company/corporate/procurement/csr/責任ある鉱物調達方針>

https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible_Minerals_Sourcing_Policy.pdf

国連グローバル・コンパクトへの賛同 (⇒ P10)

人権推進体制

体制・仕組み

ニコングループにおけるニコン人権方針に対する取り組みは、常勤取締役を委員に含むニコンのサステナビリティ委員会により監督されています。人権方針に沿ってサステナビリティ委員会からの指示などがある場合には、同委員会事務局であるサステナビリティ戦略部が関係部門(会議体を含む)と協議しながら対応していきます(P102「人権にかかわる担当委員会・担当部門および主な取り扱いテーマ」参照)。新しく顕在化した問題に対しては、これらの部門や、その他適切な関連部門と相談しながら、体制を整えていきます。

また、ニコングループでは、従業員向けの報告相談の窓口を各社、または各地域で設けており、人権問題全般に関する案件について通報・相談することができます。外部からの通報・連絡窓口については、調達に関する問い合わせ窓口、紛争鉱物専用のホットライン、お客様などからのお問い合わせ窓口などを設置しています。

ニコングループは今後も引き続き、実効性のある仕組みづくりに取り組んでいきます。

倫理ホットライン(報告相談制度) (⇒ P121)



Web

お問い合わせフォーム(お取引について、CSR調達、グリーン調達)

<https://www.jp.nikon.com/company/corporate/procurement/form/>

責任ある鉱物調達ホットライン

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/form/>

● 人権に関わる担当委員会・担当部門および主な取り扱いテーマ

担当委員会・担当部門	主な取り扱いテーマ(人権関係)
サステナビリティ委員会	人権全般(ニコン人権方針の監督)
人事部門	従業員の強制労働・児童労働禁止、差別・ハラスメントの排除、労働安全衛生、賃金、労働時間、結社の自由、団体交渉権など
総務部門	従業員の報告相談窓口
情報セキュリティ推進部門	プライバシー(個人情報保護を含む)
生命倫理審査委員会	生命倫理
サプライチェーン部会	サプライチェーンの人権(労働面、紛争鉱物など)

人権侵害防止への取り組み

活動・実績

人権リスク評価

ニコングループでは、ニコン人権方針の制定に当たり、グループにとって重要となる人権リスクの評価を行いました。具体的には、国際的な人権基準と照らし合わせ、同業他社のベンチマーキング、そしてニコンの事業領域で過去に指摘されている人権侵害事例などを参考に検討しました。

その結果、「強制労働・児童労働の禁止」「差別・ハラスメントの排除」「労働安全衛生」「結社の自由と団体交渉権」「労働時間と賃金」「プライバシーに対する権利」「サプライチェーンにおける人権課題」の7項目を、特に重要な課題として定め、ニコン人権方針に明記しました。これらの項目については、今後も特に注意を払い、取り組みを強化していきます。

なお、事業内容の変更など経営上の大きな変化がある場合や、その他の事情により重点課題の見直しが必要だと判断される場合には、サステナビリティ委員会での審議など、必要な手続きを経て課題の見直しを行います。

モニタリング

ニコングループでは、人権への対応を継続的に改善するため、毎年、グループ各社を対象にした人権・労働に関する調査を実施しています。その調査結果はサステナビリティ委員会へ報告され、それを受けてサステナビリティ委員会は追加確認や是正を指示し、人権侵害の再発防止や予防に努めています。この調査では、人権・労働のリスクにつながる慣行が行われてい

ないか、移民労働者や外国人技能実習生の雇用の有無、労働安全の災害状況などを確認しています(P103「人権・労働に関する調査の内容」参照)。2021年3月期からは、調査の対象を持ち株比率が100%ではない非連結のグループ会社にも広げました。2022年3月期の調査の結果では、大きな問題は確認されませんでした。

また、ニコンはRBA(Responsible Business Alliance)に加入しており、RBA行動規範遵守状況のセルフアセスメントを人権リスクのモニタリングにも活用しています。2021年3月期は、リスクを把握して改善のために必要な施策を検討、実施することを目標に、海外のグループ生産会社でセルフアセスメントを実施し、その結果を分析しました。このアセスメントで重大な人権リスクは見つかりませんが、従業員寮の広さなど、軽微な課題があったため、該当事業所において改善を図りました。2023年3月期はRBA行動規範の理解を促進するための定期的な教育を開始し、ニコンの各製作所および国内外のグループ生産会社でRBA行動規範に関するセルフチェックを実施する予定です。

このほか、個人情報保護に関する各国・地域の法規制などが強化される中、個人情報の安全な管理に向け、情報を適正に取り扱うための施策も強化しています。

RBAに関する取り組み(⇒P11)

情報資産とサイバーセキュリティのリスクマネジメント(⇒P131)

その他関連する取り組み

CSR 調達の推進(⇒P94)



Web

責任ある鉱物調達報告書2022(2021年調査結果)[英文]

https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible_Minerals_Sourcing_Report_2021_Survey.pdf

人権・労働に関する調査の内容

実施時期:毎年度末

調査対象:グループ会社(非連結含む)

調査内容:

- 若年労働者や研修生の労働環境(受け入れの現状、雇用・受け入れ形態、従事している作業、採用や受け入れの際の年齢確認方法、各国法の遵守状況)
- 移民労働者や外国人技能実習生/特定技能外国人の採用状況
- 最低賃金、労働時間の法令遵守状況
- 結社の自由についての状況(日本以外)
- 労働災害の発生状況(日本以外)

人権教育の実施

活動・実績

ニコングループでは、役員・従業員向けに人権についての情報発信・啓発に取り組んでいます。

2022年3月期は前期に引き続き、12月に人権デーに合わせて社内報で社長から従業員へ「人権を尊重し、より良い会社に」と題したメッセージを発信しました。四半期ごとに発行するニュースレターでも随時人権の話題を取り上げています。また国内ニコングループ従業員に対して、人権尊重についてのeラーニングを実施しました。だれもが知る必要がある基本的な人権の歴史、ビジネスと人権の関わり、などを中心に、業務におけるインクルーシブランゲージの使用推進や在宅勤務の増加によるリモートハラスメントへの注意喚起などにも触れた内容で、受講率は93%でした。このほか、広告宣伝における人権への一層の配慮を目的に、全社で利用できる人権に配慮したコミュニケーションのためのガイドブックを作成し、業務での活用をめざします。

なお、調達パートナーやニコングループ内の調達担当者へも、人権の課題の重要性を説明しています。

CSR 調達の推進(⇒P94)

英国現代奴隷法への対応

活動・実績

2015年10月、英国において現代奴隷法が施行されました。ニコングループでは、同法令に則ってウェブサイトでステートメントを開示しています。



Web

ニコングループ 現代奴隷および人身売買に関するステートメント(2021年3月期)(仮訳)

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/human-rights/uk-modern-slavery2021.pdf>

労使関係

[考え方・方針](#)[体制・仕組み](#)

ニコングループでは、ニコン人権方針の中で、ILO(国際労働機関)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に定められている人権の尊重にコミットしており、労働基本権を尊重しています。

ニコンでは、ニコン労働組合(機械・金属産業、中小企業を中心とした産業別労働組合であるJAMに加盟)が組織されています。2022年3月末現在のニコン労働組合員数は4,062名で、ニコンの従業員に占める労働組合員比率は78.8%です。人事制度や働き方などに関する諸施策を実施する場合は、ニコン労働組合と十分な議論を尽くすよう努めています。また、必要に応じて労使で研究会を開催して意見交換を行っています。

国内グループ会社各社では、ニコン労働組合支部、または互選による従業員代表が、同様に協議する役目を担っています。海外グループ会社各社では、企業内組合の組織または加入する外部組合と協議を行っています。また、組合のない会社では、全従業員への説明会や従業員グループとの対話集会、従業員との個別面談を行っています。

なお、ニコングループでは、従業員に業務や勤務地の変更などを命ずる場合は、組合や従業員代表と協議などをした上で、十分な期間をもって本人に伝えています。