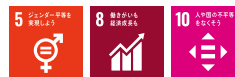


## マテリアリティ8

## ダイバーシティ&amp;インクルージョン



## 重要と考える理由

グローバルに事業を展開する企業では、さまざまな社会的背景や価値観を持つ従業員が存在します。その一人ひとりが持つ個性や能力を最大限に活かし、新たなイノベーションの創出につなげていくためには、多様性を相互に認め合い、それぞれが活躍できる魅力ある環境を整備すること(ダイバーシティ&インクルージョン)が求められています。

## コミットメント

中期経営計画で設定した「ありたい姿」を実現し、持続的に企業価値を向上させていくためには、従業員一人ひとりが「ダイバーシティ&インクルージョン」への理解を深めて意識を改革することで、さまざまな価値観や多様性を尊重する風土をニコングループに浸透・定着させていくことが重要です。

具体的には、年齢・性別・国籍などによらず、従業員が互いに高め合い、最大限に能力を発揮できる環境をつくり上げるとともに、仕事の成果を重視した公平・公正な評価・処遇を行い、さらには従業員の自己実現に向けたキャリア開発なども支援していきます。

また、社会や生活環境の変化に対応して、育児や介護、障がいなど、さまざまな事情を抱える従業員も存分に能力を発揮し、活躍できるような環境も整備していきます。

代表取締役 兼 専務執行役員  
経営管理本部長 小田島 匠

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
多様な従業員が能力を発揮し、活躍できる制度や環境が整っている ダイバーシティ&インクルージョンの必要性を全員が理解し、協働する組織が実現している	女性比率(従業員および管理職)を向上させる	5.1 5.5 8.5 10.2	定期採用における女性比率を25%以上とする 女性管理職比率を7.2%以上とする	ニコン	2022年3月期の定期採用における女性比率は31.2%となった 2022年3月末時点における女性管理職比率は7.2%となった
	業務・人事プロセスで、性別、国籍、人種等によらない取り扱いをグループで進める				
	全従業員に対し、ダイバーシティ&インクルージョンについての意識啓発を継続的に実施する				

# 多様な従業員の活躍推進

## 基本的な考え方

考え方・方針

体制・仕組み

ニコングループでは、“誠実な心で様々な価値観を受け入れ、多様性を尊重”する姿勢を企業理念・経営ビジョンに基づく心掛けのひとつに掲げ、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を図っています。

具体的には、人種、信条、性別、性的指向、学歴、国籍、宗教、年齢などに関わらず、従業員の多様な個性と人権を尊重し、意欲と能力を最大限に発揮できる職場環境を提供しています。また、eラーニングなどの実施を通じ、グローバルで従業員一人ひとりの理解促進と意識醸成を図っています。

### ダイバーシティ&インクルージョンに必要なこと

- 従業員の多様性と人権を尊重し、公正な制度・処遇を徹底すること
- あらゆる属性、異なる価値観を持つ従業員一人ひとりが、互いの違いを尊重し、受け入れること
- 従業員一人ひとりが個性や能力を活かし、チームとして成果を創出できる企業文化を醸成すること

## 推進体制

ダイバーシティ&インクルージョンに関する重要な課題は、年度ごとに取り組むべき目標を設定し、サステナビリティ委員会に報告、進捗を共有しています。

また、働きやすい環境の整備については、各国・地域の法律や労働慣行などを踏まえた上で、各社の業務特性等に応じた取り組みを実施しています。国内グループ会社については、ニコンの人事部門を主体に施策や取り組みを展開し、推進を図っています。

## 多様性の尊重

目標

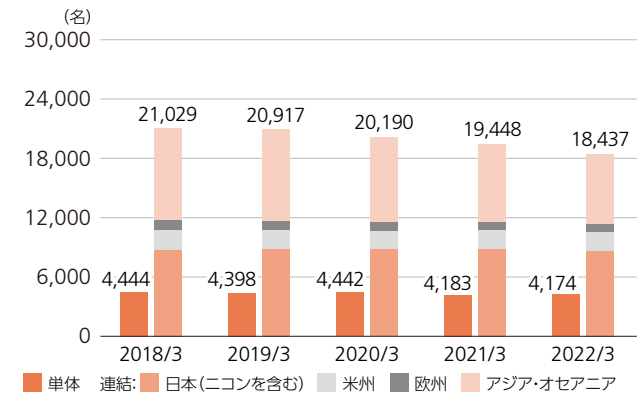
活動・実績

### グローバルな人材活用

ニコングループでは、年齢や性別を問わず優秀な人材の経営者や管理職への登用を行っており、ニコンにおいてもグループ会社の現地採用者を執行役員に任命するなど、グローバルな人材活用を図っています。

グループ会社各社においては、地域社会の一員として、地元での雇用創出、経済の活性化に貢献すべく、地元で従業員を雇用し、適宜、管理職に登用しています。

### ● 地域別従業員数推移



※ ニコングループ(連結)の正社員、嘱託およびグループ会社役員。地域別人数について、出向者は出向先の人数に含む。ただし、Nikon Metrology NV およびその傘下のグループ会社従業員は欧州地域の人数に含まれる。

## 女性活躍の推進

ニコンでは、女性活躍の推進を重要な課題と捉え、「定期採用における女性比率25%以上」「2023年3月末までに、管理職に占める女性比率7.5%以上」とする目標を設定し、計画的かつ継続的に取り組んでいます。

具体的な取り組みとしては、ロールモデルとなる従業員紹介、女性を対象としたメンター（相談役）制度や女性のための自己実現研修などを通じて自律的なキャリア開発を支援するとともに、ライフステージに応じて柔軟な働き方が選択できるよう、環境整備にも努めてきました。2022年3月期の定期採用における女性比率は31.2%、2022年3月末時点での女性管理職比率は7.2%となりました。

ニコンでは、今後も引き続き、女性が活躍できる環境づくりとキャリア開発支援に注力していきます。

### ● 女性従業員比率

(単位:%)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
ニコン	11.5	13.2	13.5	14.8	15.2
国内グループ会社	15.5	13.5	13.3	13.2	12.9
欧州グループ会社	24.2	24.7	27.5	26.5	26.1
米州グループ会社	29.2	25.5	24.1	22.4	22.6
アジア・オセアニアグループ会社	72.5	71.7	70.3	69.5	67.7
ニコングループ(合計)	40.5	41.0	39.2	38.0	36.2

※ ニコングループ(連結)の正社員、嘱託。2018年3月期は、関係会社への出向者は出向元の人数を含む。2019年3月期以降は、関係会社への出向者は出向先の人数を含む。

### ● 管理職者における女性の割合

(単位:%)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
ニコン	5.8	5.1	6.6	6.4	7.2
国内グループ会社	2.5	3.3	2.2	3.1	3.7
欧州グループ会社	21.6	20.1	23.9	22.9	24.4
米州グループ会社	31.4	21.9	29.7	28.7	28.4
アジア・オセアニアグループ会社	29.8	21.4	22.0	23.6	23.7
ニコングループ(合計)	13.1	12.1	14.8	15.0	15.6

※ ニコングループ(連結)の正社員、嘱託。2018年3月期は、関係会社への出向者は出向元の人数を含む。2019年3月期以降は、関係会社への出向者は出向先の人数を含む。

## シニア従業員の活躍支援

人生100年時代とも言われる現代においては、一人ひとりの人生設計や働き方に対するニーズ、価値観も多様化しています。意欲のある限り働き続けられる社会を実現するためには、シニア従業員の活躍の場を用意するとともに、従業員自らが定年後の働き方を含むキャリア形成について考え、自己の経験やスキルの棚卸をすることが重要です。

ニコンでは、定年(60歳)を迎える従業員が希望する場合には、原則として65歳まで再雇用する制度を導入しています。再雇用先であるニコン日総プライム(人材派遣事業を行う合併会社)では、高齢の従業員が意欲ある限り働き続けられるよう、働き方の多様化に対応し、社外における就労機会も選択肢として拡大しています。

また、長期的な視点で従業員の自律したキャリア構築を支援するべく、年齢層別のキャリアデザイン研修や定年を1年後に控えた従業員全員を対象とする「ライフプランセミナー」(2022年3月期は221名受講)などを開催しています。2022年3月期からは、昨年度新たに開講した58歳向けの「キャリアデザイン研修」(2022年3月期は192名受講)の運用を本格化し、より早い段階から定年後のキャリアについて考える機会を設けることで、長く働き続けるために必要な意識醸成を図る機会の充実を図りました。

## 障がい者の活躍支援

ニコングループでは、障がいの有無に関わらず、一人ひとりの個性と能力を活かせる環境の整備に取り組んでいます。

知的障がい者の雇用促進を目的として2000年に設立した特例子会社ニコンつばさ工房では、経験豊富な指導員のサポートのもと、障がいのある従業員が活躍しています。「障害者雇用促進法」に基づくグループ適用(関係会社特例制度)の認定を受けている4社(ニコン、ニコンつばさ工房、ニコンシステム、ニコンビジネスサービス)では、2021年6月時点の障がい者雇用率は2.4%となり、法定雇用率を上回りました。

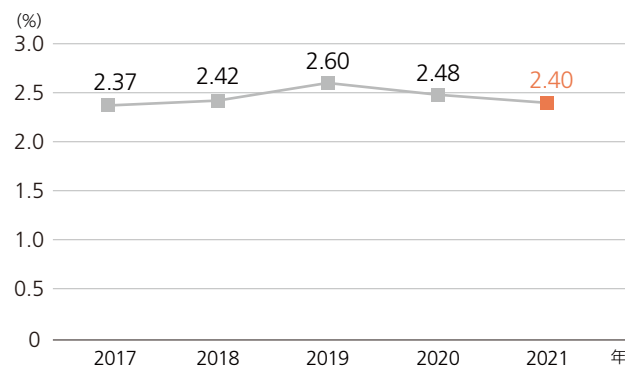
今後も、国内ニコングループ全体で、障がい者雇用を促進していきます。



ニコンつばさ工房

<https://www.jp.nikon.com/company/corporate/group/nti/>

### ● グループ認定における障がい者雇用率の推移



※ 障がい者雇用率は毎年6月1日時点のもの。

## 働きやすい環境の整備

活動・実績

ニコングループでは、労働生産性の向上、多様な人材確保につなげることを目的に、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。従業員がやりがいを持って働きながら、ワークライフバランスを向上させることをめざしています。

### 労働時間短縮の取り組み

ニコングループでは、各国・各地域の法令等に基づき、適正な労働時間管理と、長時間労働の抑制に取り組んでいます。

#### ● 時間外労働の削減

ニコンでは、総時間外労働時間が一定の水準を超えた従業員(時間管理対象外の管理職等も含む)に対し、時間外労働のクーリング期間を設定するクーリング制度を導入し、過重労働の抑制および特定個人への負荷の分散を図っています。また、過重時間外労働の健康診断の実施基準も、法定を超える水準に設定しています。また、時間外労働の上限値の設定に際しては、毎年、労使で実績と対策について確認を行い、決定した上限値をガイドラインとして国内グループ各社にも展開し、遵守を徹底しています。

2022年3月期には、マネジメントが部下の時間外労働の状況等を適時・適切に把握できるよう、就業時間の管理システムの視認性および利便性の向上を図りました。

### ● 年次有給休暇の取得促進

ニコンでは、年次有給休暇の取得率70%以上を継続的な目標に掲げています。2022年3月期のニコンにおける年次有給休暇の取得率は68%となりました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより、例年に比べると取得率は低水準となっていますが、「令和3年就労条件総合調査(厚生労働省)」による2020年の年次有給休暇の取得率56.6%と比較しても遜色ない水準を維持しています。

今後も、取得促進に向けた取り組みを継続し、取得率70%以上とする目標の恒常的な達成をめざします。

#### ニコンにおける主な施策

##### 時間外労働の削減

- 時間外・休日労働時の事前申請・承認の徹底
- クーリング制度、過重労働検診の徹底
- 長時間労働を行っている職場へのヒアリング・改善指導

##### 年次有給休暇の取得促進

- 全社一斉計画休暇の設定
- 有給休暇取得奨励日の設定
- 年5日の計画取得制度
- 取得日数が少ない従業員とその所属長への取得促進の働きかけ

### 多様な働き方の提供

ニコングループでは、各国・地域の法律や労働慣行、各社の業務特性などに応じた柔軟な働き方の提供に努めています。ニコンにおいては、働く時間や場所をより自律的かつ柔軟に選択できるよう、次の制度を導入しています。

#### ● スーパーフレックスタイム勤務制度

効率的かつ自律的な業務遂行の促進と、ワークライフバランスの向上を目的として、コアタイム(必ず勤務しなければならない時間帯)のないスーパーフレックスタイム勤務制度を導入し、働く時間を柔軟に選択できる仕組みを整えています。2022年3月現在では、各職場における理解と浸透が進み、全従業員の93.9%に適用されています。

#### ● 在宅勤務制度

通勤時間の削減によるワークライフバランスと、自宅で集中して業務を遂行することによる生産性の向上を目的として、在宅勤務制度を導入しています。2017年3月期の制度導入以降、職場や従業員への理解の浸透度、課題などを踏まえながら、利用要件の緩和など、より柔軟な制度への拡充を段階的に進めています。

### 育児・介護支援

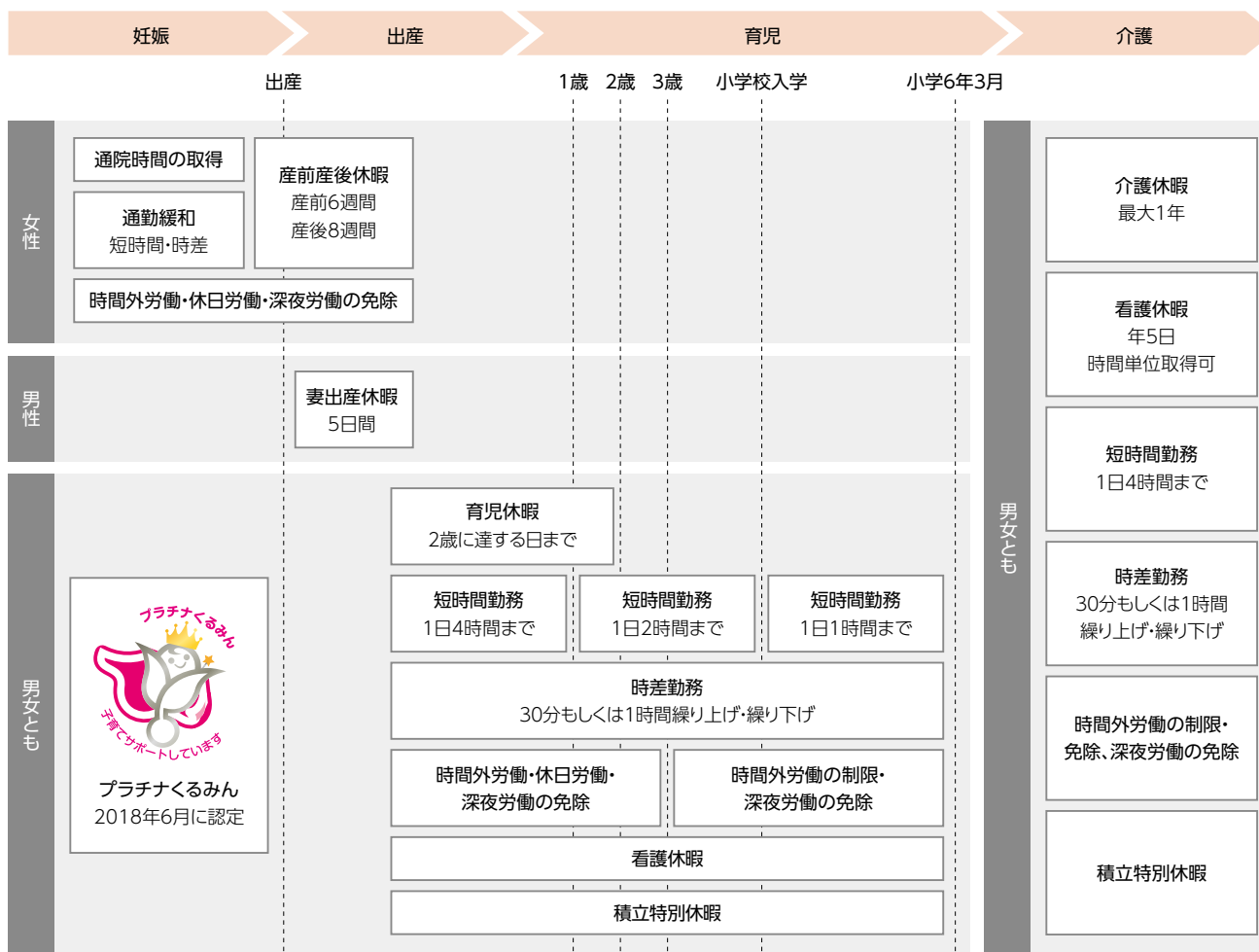
ニコンでは、妊娠・出産・育児・介護といった事情と仕事との両立を支援するため、ライフステージに応じた柔軟な働き方が選択できる制度を整えています。

具体的には、法令を上回る対応として、事由に関わらず、子どもが2歳に達する日まで育児休暇の取得を可能としています。育児看護休暇、育児のための短時間勤務などの制度は、子どもが小学校を卒業するまで取得可能です。また、育児・介護のための時差勤務、短時間勤務、短時間スーパーフレックスタイム勤務などの制度も整えています。

そのほか、失効する年次有給休暇を最大40日まで積み立てることができる積立特別休暇制度を設けています。この積立特別休暇は、一般的な育児・介護事情に加え、不妊治療や子どもの学校行事への参加時などにも利用できるなど、両立支援のための制度を充実させています。

また、ニコンではリエントリー制度を導入しています。この制度により、育児・介護・配偶者の転勤などのやむを得ない事情により退職した場合、再入社にチャレンジすることが可能です。

## ● ニコンの両立支援制度



※ スーパーフレックスタイム勤務は、短時間勤務の場合も適用可

※ 積立特別休暇(有給休暇)は最大40日取得可能

## 新型コロナウイルス感染症への対応と新たな働き方

新型コロナウイルス感染症の世界的な流行を受け、ニコングループでは、「感染拡大防止を図りながら、事業活動を継続する」という基本方針のもと、感染拡大防止のための各種対策を行っています(P42、118参照)。

ニコンでは、在宅勤務制度について、感染拡大状況に応じた実施可能日数の上限引き上げや、育児事情等による業務の中断・再開を認める特別緩和措置を実施しています。グループ各社においても同様に、在宅勤務制度の緊急導入や拡充など、各国・各地域の実情に合わせた対応を行いながら、感染対策と事業運営の両立を図っています。

これらの取り組みの結果、ニコングループ全体で在宅勤務が急速に浸透し、出社勤務と組み合わせた働き方を経験してきました。ニコンでは、新型コロナウイルス感染症の終息後を見据え、出社勤務と在宅勤務双方のメリットを活かしながら、従業員一人ひとりの成果を最大化するため働き方、制度のあり方などについて、労使での検討をスタートしています。



# 公正な処遇・評価

## 人事制度における基本的な考え方

考え方・方針

ニコングループでは、対話・コミュニケーションを重視し、従業員の意欲を引出し、能力を最大限に発揮できる職場環境を整備することを基本方針としています。この方針に基づき、会社ごとに人事制度を定めています。

また、ニコングループでは、年齢や性別などに関わらず、パフォーマンスを重視した公正な評価・処遇を行い、従業員一人ひとりの職務・役割の遂行や成果の創出を促進しています。そして適性や能力、意欲に応じた職務や役割を従業員に付与し、自律的にキャリアを考え、能力開発に取り組むことを支援しています。

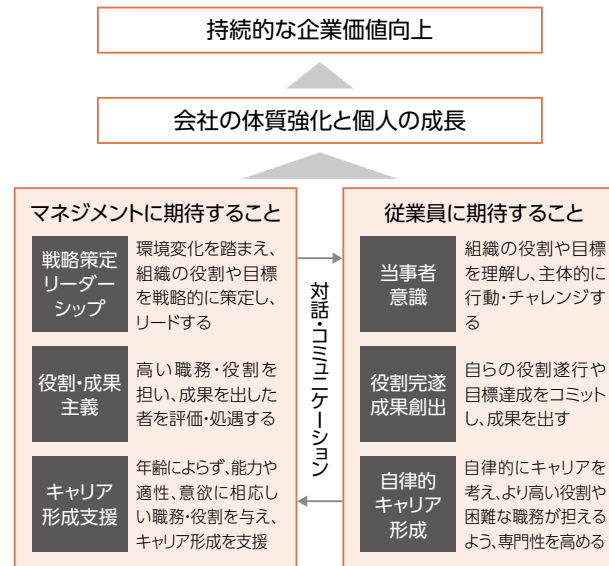
## ニコンの人事制度

体制・仕組み

ニコンでは、年齢や性別に関わらず、担当する職務・役割の水準と成果を重視して評価・処遇する職責等級制度を導入しています。役職者に対しては、それぞれの従業員が担当する職務・役割を適正に評価し、部下に対してその結果を十分に説明するよう徹底しています。成績評価は、担当する職務・役割の水準・成果(目標達成度)により決定しています。

また、ニコンおよび一部の国内グループ会社では、役職者のマネジメント行動やスキルを周囲から評価しフィードバックする多面評価を導入し、グループ全体でマネジメント力の強化を図っています。

### ● ニコンの人事制度の目的



## ニコンのキャリア支援制度

### ● プロフィール制度

年に一度、全従業員がこれまでの職務や自身の成長を振り返り、会社の期待を踏まえて「将来のありたい姿」について考える機会とするとともに、上司と面談し、本人のキャリア形成につなげる制度です。

### ● キャリア・カウンセリング

従業員が希望する場合、自らのキャリアに関する事項全般の悩みに対し、相談が可能な窓口を設置しています。

### ● 社内人材公募制度

新規プロジェクトの立ち上げや事業拡大など、各部門が新たな従業員を必要とした際、公募によって求人を行う制度です。

### ● キャリア・マッチング支援制度 (FA制)

年に一度、自らのキャリア形成に積極的に取り組む従業員が異動希望を申請し、新たな挑戦を求めて、会社に対し求職を行う制度です。

### ● セカンドキャリア支援制度

ニコンを早期退職し、社外に活躍の場を求めようとする従業員を支援することを目的とした制度です。基準を満たした従業員は、再就職支援サービスやセカンドキャリア支援休暇などを受けることができます。

# 人材育成

## 人材育成への取り組み

活動・実績

ニコングループでは、グループ各社の役割や人事制度と連動した教育・研修を実施しています。ニコンでは、自らエンプロイアビリティを高めようとする従業員を支援するため、スキル・知識習得のための教育機会を多く設けています。

2022年3月期は、従業員に向けた教育・研修として、教育専門部門主催の397講座(右記研修を含む)を実施し、のべ8,218名が参加しました。ニコン従業員一人当たりの年間研修受講平均日数は2.5日、一人当たりの研修費用は50,779円となっています。研修受講者には、研修内容に関するアンケート(報告書)の提出を依頼し、研修内容の評価と改善を続けています。アンケートの総合評価は4点以上(5点満点)を目標とし、2022年3月期の実績は平均4.25点でした。なお、ニコンの研修には、国内グループ会社の従業員も参加可能です。

また、グループ会社各社においても教育・研修を開催しており、2022年3月期の実績は、ニコングループ従業員一人当たり教育・研修実施時間は1,574分、研修費用は24,736円でした。

### ● ニコンにおける一人当たりの年間研修受講日数(2022年3月期)

(単位:日)

	平均受講日数
管理職者	1.6
管理職者以外	2.6
男性	2.5
女性	2.7
合計	2.5

### ニコンが実施する教育・研修例

- 経営層や次世代リーダーを育成するための選抜研修
- 新任部長・課長など、新たな役割を担うタイミングでの役割理解研修
- 入社1年目から数年間、計画的に実施する若手年次研修
- 節目の年齢でのキャリアデザイン研修
- 女性、管理職選抜者などターゲットを明確にした研修
- 主体的な業務知識・スキル習得のための応募型研修
- 英語力を高めたい従業員への自己啓発支援

### マネジメント強化

ニコンでは、新しくマネジメントの役割を担う者に対し、役割理解のための研修を行うなど、マネジメント強化を図っています。さらに、経営人材の計画的な育成や、将来のマネジメントを担う次世代リーダーの早期育成を目的とした選抜研修を実施しています。

2018年12月よりマネジメント強化の一環として、ニコンおよび一部国内グループ会社に段階的に導入している「多面評価」では、例年、初めて被評価者となった部課長に対して「多面評価フィードバック研修」を行い、受講者自らが自己の強み・弱

みを分析し、今後1年の行動計画を作成するための支援を行っています。2020年7月からは、多面評価の評価項目である「人材活用力」に特化した研修を実施。2022年3月期は96名の課長が参加し、5カ月にわたり、「組織活性化・部下育成、リーダーシップ」の向上に励みました。

また、コーポレート・ガバナンスやアカウンティングなどをテーマとした管理職向けリテラシー教育を新たに実施、子会社の役員や部課長など計230名が参加しました。

2023年3月期も研修内容を見直すとともに、改善目標を立て、さらに効果的な育成を行います。

### 従業員の自律・自立を支援

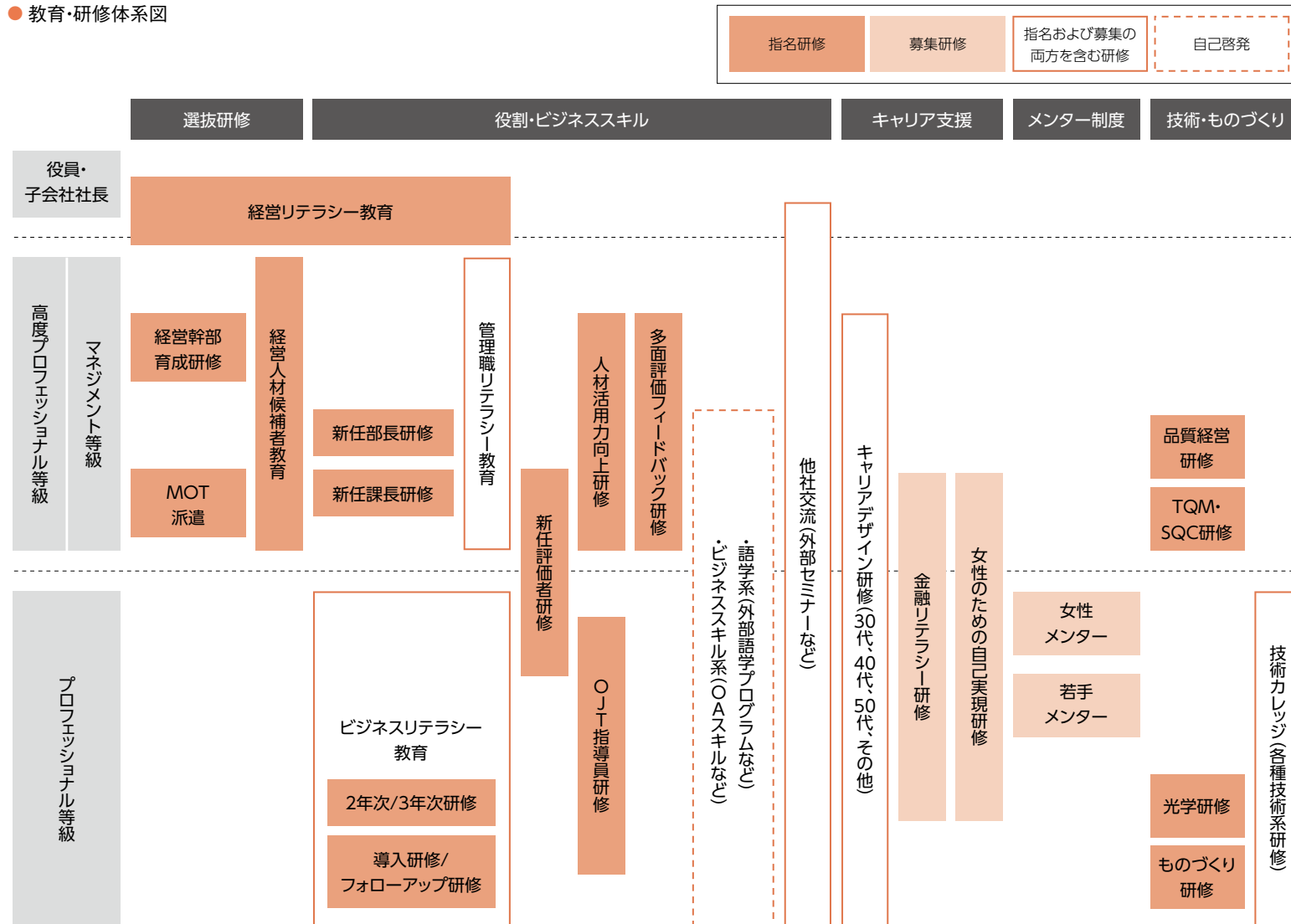
ニコンでは、従業員の自律・自立の支援として、スキルやキャリアの棚卸を行い、今後のキャリアを考えるキャリアデザイン研修を実施しています。

2022年3月期は、節目年齢(35歳、45歳、50歳、58歳)の従業員を対象に実施。さらに、節目年齢以外の希望者に対して「自分らしいキャリア」を考えるキャリアデザイン研修も実施しました。

2023年3月期は、これらキャリアデザイン研修を継続するほか、オンデマンド教育も増やし、従業員の自律・自立の支援に取り組んでいきます。



● 教育・研修体系図



※ 事業部が独自に実施する教育・研修は含まず。