

マテリアリティ7

# 人権の尊重



## 重要と考える理由

企業活動のあらゆる面において人権に配慮し、人権を尊重することは、企業の社会的責任の基本となるものです。また、企業活動の複雑化などによって、意図せず人権侵害を引き起こしたり、加担・助長したりしてしまう可能性が大きくなる現状から、企業によるバリューチェーンや従業員を含むステークホルダーの人権尊重への取り組みの重要性がますます高まっています。

## コミットメント

ニコングループは、企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。「ニコン人権方針」に則り、方針で掲げる7つの人権課題に対して、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスを確実に実施し、バリュー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するとともに、新たなリスクについても常に点検していきます。また、ニコングループのすべての従業員が、この方針や関連する法令に従って人権を尊重した誠実な事業活動を行っていくよう、人権を尊重する企業風土を醸成していきます。

代表取締役 兼 社長執行役員  
徳成 旨亮

## 【活動方針】

■ ニコン人権方針

## 【体制】

■ サステナビリティ委員会

# 人権尊重に向けた取り組み

## 基本的な考え方

ニコングループは、事業活動におい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ることから、ニコン行動規範の「2.人権の尊重」において、これらすべての人々の人権を尊重する姿勢を表明しています。2024年4月にニコン行動規範を改定し、負の影響を防止・軽減するためデュー・ディリジェンスを継続することを追記しました。特に従業員については、職場における差別やいじめなど、個人の尊厳や人格を損なう行為を一切許容しない姿勢をより明確に打ち出しました。

また、行動規範に基づいて事業活動に関係する人権課題にどのように取り組んでいくかを明確に示すため、ニコングループでは「ニコン人権方針」を制定しています。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なっています。社内の主要な関係部門との協議や社外の専門家の助言を得て作成されたニコン人権方針は、ニコンの取締役会の承認を経て、制定されました。

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。さらに、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。



### ニコン行動規範

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/management/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](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/privacy/group/>

### 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](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 → p.027

## 戦略

### リスク

人権は、人間が人間らしく尊厳をもって幸せに生きる権利で、すべての人が生まれながらに持っています。企業も人権を尊重する主体として、人権に悪影響を引き起こさず、助長せず、影響が生じた場合は対処する必要があります。また、その影響を助長していない場合で

あっても、取引関係によって企業の活動、商品またはサービスと直接関連する人権への悪影響について、予防または軽減するように努める必要があります。このような対処を怠れば、ニコングループが関わるライツホルダーの権利を侵害してしまうリスクがあります。また、そうした事態による、ブランド価値の毀損、お客様や社会からの信頼失墜、業績低下を招くリスクがあります。

### 機会

バリューチェーンにおける人権リスクを把握することで、未然に人権への悪影響を防ぐことができます。人権の尊重や健康安全への配慮により、ディーセント・ワークによる、従業員の働きがいや生産性の向上、優秀な人材の確保・定着促進を図ることができます。強制・児童労働の禁止、責任ある鉱物調達、労働者の権利尊重により調達パートナーとの信頼関係を築くことができ、責任あるレジリエントな調達を推進することができます。また、人権の保護・伸長に取り組むことにより、社会からの信頼やブランド価値の向上につながります。

### 戦略

「ニコン人権方針」に則り、方針で掲げる7つの人権課題に対して、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ていきます。2024年度には、人権に関する取り組みにつ

いて、包括的な見直しを実施し、2025年度より運用を開始する予定です。具体的には、バリューチェーン分析と影響評価を行い、ライツホルダーからの意見を反映し、人権課題について点検・特定します。また、国連のビジネスと人権に関する指導原則に準拠した取り組みをより効果的に実施できるよう、人権方針、人権デュー・デリジェンス、救済について、現在の取り組みを再点検し、必要な体制を構築します。

## ガバナンス

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管理されています。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。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、必要な体制を整えていきます。サステナビリティ委員会の活動状況は年1回取締役会に報告し、取締役会にて人権関連の活動の妥当性、有効性について監督しています。

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。

倫理ホットライン (報告相談制度) → p.146



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(ニコン人権方針の管理)
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)

## リスク管理

ニコングループでは、2019年度の「ニコン人権方針」の制定にあたり、グループにとって重要となる人権リスク評価を行いました。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たものです。

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、方針制定後、継続して注意を払い、取り組みを強化するとともに、必要に応じて見直しを図っています。

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っています。また、人権への対応を継続的に改善するため、グループ会社を対象にした人権・労働に関する調査や Responsible Business Alliance (RBA)\* 行動規範のセルフアセスメントを実施しています。

新規事業の拡大に伴い、新たな人権リスクの特定を行っていく必要があります。2022年度には、新規事業である細胞受託生産事業と映像ソリューション事業の責

任者に対してヒアリングを行い、バリューチェーンの各活動におけるステークホルダーの人権リスクを評価しました。深刻度や発生可能性について検討し、これらの新規事業においては深刻な人権リスクは特定されませんでした。さらに、2024年度には現在の人権リスクについてバリューチェーン分析による再点検を実施していきます。

また、ニコングループの全ての従業員が、人権方針や関連する法令に従い、人権を尊重し誠実な事業活動を行うことができるよう、人権啓発活動も積極的に実施していきます。

\* サプライチェーンの労働、安全衛生、環境、倫理の適正管理を目的とした国際的な企業団体。

## 指標と目標

### 指標と目標 (達成年度)

人権方針浸透度: 100% (2030年度)

#### ▶ 2023年度

##### 計画

人権教育受講率: 95%以上 (国内ニコングループ)

##### 実績

人権・DEIのeラーニングを国内全従業員に実施。受講率 95%

#### ▶ 2024年度

##### 計画

人権方針浸透度: 80%以上\*

\* ニコングループ意識調査により確認。

### 指標と目標 (達成年度)

RBA行動規範遵守率(生産系事業所): 90%以上(2025年度)

#### ▶ 2023年度

##### 計画

RBAのセルフチェックシートの分析、改善の実施

##### 実績

RBAセルフチェックの課題について、すべての対象事業所において改善計画の策定が完了

#### ▶ 2024年度

##### 計画

ニコンの製作所および対象グループ各社における2023年度立案の改善計画の実行

## 主な取り組み

### ● ニコングループの人権尊重に向けた主な取り組み

1997年度	「企業倫理委員会」(現、コンプライアンス委員会)を設置
2001年度	「ニコン行動規範」を制定し、人権尊重について触れる「倫理ホットライン」設置
2004年度	「ニコン行動憲章」を制定し、ニコングループの基本姿勢として人権の尊重を明示
2006年度	「CSR委員会」(現、サステナビリティ委員会)を設置し、人権尊重をはじめとしたCSRに関わる各活動を統合し、全社的な推進体制を構築
2007年度	「ニコン行動憲章」を改定し、新たに「ニコンCSR憲章」を制定(人権尊重の内容を改訂) 「ニコン調達パートナーCSRガイドライン」を制定し、人権尊重を含む調達におけるCSRの考えや調達パートナーに求めることを明文化 「国連グローバル・コンパクト」に署名
2010年度	グローバルな人権・労働の管理を目的としたグループ会社のモニタリング調査を開始
2011年度	「紛争鉱物対応方針」を制定し、紛争鉱物ホットラインを設置
2012年度	紛争鉱物調査と調査結果の開示を開始
2014年度	Responsible Minerals Initiative (RMI) * に加入
2015年度	「ニコン調達パートナーCSRガイドライン」を廃止し「ニコンCSR調達基準」を制定し、CSR調査・CSR監査を開始
2016年度	英国現代奴隷法に対応するステートメントの開示を開始
2018年度	「ニコンCSR憲章」と「ニコン行動規範」を統合し、グループ統一基準となる新たな「ニコン行動規範」を制定 Responsible Business Alliance(RBA) に加入
2019年度	「ニコン人権方針」を制定
2020年度	社内報において世界人権デーに寄せた社長メッセージの配信を開始
2021年度	人権などに配慮した責任あるマーケティングコミュニケーションブックを作成
2023年度	「Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy」を制定

## 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。調査結果はサステナビリティ委員会へ報告され、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。欧州のグループ会社には主に欧州各国からの移民労働者の社員が在籍しているため、その雇用において移民法が遵守されていることを現地に確認しました。2023年度の調査結果では、大きな問題は確認されませんでした。

また、ニコンはResponsible Business Alliance (RBA) 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。

熊谷製作所では、2022年度にニコンで初めてRBAのVAP監査\*を受審しました。2023年度には、指摘された課題に対して自主的な改善計画を立案・実行し、改善項目に対する再監査を受審しました。結果、熊谷製作所がRBA行動規範を高いレベルで遵守していることが認められ、ゴールド・ステータスを取得しました。2024年度は再監査で不適合となった項目については是正活動を実施していく予定です。

国内外のグループ生産会社とニコンの各製作所に対

しては、2023年度に、2022年度に実施したRBA行動規範のセルフアセスメントの結果についての説明会を開催し、フィードバックを行いました。また、この結果に基づく改善計画の策定を、国内外のグループ生産会社とニコンの各製作所で実施しました。改善計画策定に際しては、サステナビリティ戦略部が一部対象会社への現地訪問を通じて、意見交換をするとともに、各対象会社の改善計画の確認を行いました。2024年度には、策定した改善計画を実行していく予定です。

この他、人権に関する各国・各地域の法規制などが強化される中、適切な対応を取るため、最新動向の情報を収集し、社内との関係者と連携しています。

\* VAP(Validated Audit Process) 監査: RBAに認定された監査機関により実施される、労働、安全衛生、環境、倫理のRBA行動規範に対する遵守状況を確認する監査。

RBAに関する取り組み → p.027

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 → p.159

その他関連する取り組み

CSR調達の推進 → p.110



責任ある鉱物調達報告書2024(2023年調査結果) [英文]

[https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible\\_Minerals\\_Sourcing\\_Report\\_2023\\_Survey.pdf](https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible_Minerals_Sourcing_Report_2023_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:

- 児童労働の有無(児童労働は禁止)、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、採用前の雇用労働条件の説明有無、採用における費用の会社負担状況
- 最低賃金、労働時間の法令遵守状況
- 労働災害の発生状況(日本以外)
- 結社の自由についての状況(日本以外)

## 人権教育の実施

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や啓発に取り組んでいます。

毎年12月には、世界人権デーに寄せた社長メッセージを全従業員に社内報等で配信しています。2023年度はダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)やアンコンシャス・バイアスをテーマに、魅力ある職場づくりに向けたメッセージが送られました。また、四半期ごとに発行するサステナビリティのニュースレターでも、随時、人権の話題を取り上げ、従業員の意識啓発

を図っています。

さらに、ニコングループでは、毎年人権に関するeラーニングを実施しています。日本国内においては、2023年度に教材にビジネスと人権の関わり、DEI、アンコンシャス・バイアスなどを取り上げ、受講率は95%でした。海外では、各地域統括会社のサステナビリティ部門が主導し、それぞれの地域の課題を盛り込んだテーマで実施しています。

また、2023年12月に「世界人権デーに寄せて2023」と題した人権イベントを、主に国内の従業員に向けて開催しました。イベントでは、約1か月にわたり、トークイベント(海外グループ会社のDEIに関する取り組み、紛争鉱物に関するNPO法人の活動とコンゴ民主共和国の状況)やアンコンシャス・バイアスをテーマとしたクイズといった各種プログラムを実施し、多くの従業員が参加しました。また、クイズの参加者向けにDEIに関連したグッズを作成し、コミュニケーションツールとして活用してもらえるよう配布しました。

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 → p.110

## 英国現代奴隷法への対応

英国「現代奴隷法」(2015年施行)に則って、ニコングループはウェブサイト上でステートメントを開示しています。



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(2023年3月期)(仮訳)

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/human-rights/uk-modern-slavery2023.pdf>

## 労使関係

ニコングループでは、ニコン人権方針の中で、国際労働機関(ILO)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。2023年度末現在のニコン労働組合員数は4,110名で、ニコンの従業員に占める労働組合員比率は77.5%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。具体的には、ニコンの場合、原則として以下の時期を目安に対象者への内示を行っています。

項目	内示時期の目安
住居移転を伴わない異動	発令日の1週間前まで
住居移転を伴う異動 勤務地変更を伴う異動 国内出向に伴う休復職	発令日の1カ月前まで
海外出向に伴う休復職	発令日の3カ月前まで