マテリアリティ7

人権の尊重

事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、事業活動におけ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一層高まっています。

ニコングループは、人権尊重の重要性や課題を強く認識し、「ニコン人権方針」に則って人権尊重の取り組みを推進しています。そして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。

活動方針

■ ニコン人権方針

体制

■ 人権部会

● 指標と目標

自己評価：○達成、△一部未達成、計画変更

指標	目標（達成年度）	2024年度計画（アクションプラン）	2024年度実績	自己評価	2025年度計画（アクションプラン）
人権方針浸透度	100%（2030年度）	• 人権方針浸透度80%以上	• 人権eラーニングを国内ニコングループの全従業員に実施。受講率83%（うち99%が事後アンケートで人権方針を理解できたと回答）	○	• 改定版人権方針の全従業員への周知 ・従業員・管理職向けメール、ニュースレターなどの配信 ・eラーニングによる教育の実施
RBA行動規範遵守率（生産系事業所）	90%以上（2025年度）	• 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	• 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を実行	○	• 自社（ニコン本社／製作所・グループ会社）におけるRBAベースの人権リスク調査の実施と改善計画の策定

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。

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おり、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、取締役会の承認を経て、2019年に制定されました。2024年度は、社会の要請や事業内容の変化に対応し、人権尊重の取り組みをより一層推進するため、人権影響評価の実施やこれまでの取り組みの点検など、方針の見直しを進め、2025年4月に人権方針を改定しました。

なお、ニコングループでは、「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。

国連グローバル・コンパクトへの賛同 ➡p.017

Web
ニコン行動規範
ニコン人権方針
ニコンCSR調達基準
責任ある鉱物調達方針

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。このようなバリューチェーンにおける人権の保護や伸長などの対処を怠れば、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し、対処することで、未然に人権への悪影響を防ぐことができます。また、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。

このような人権の保護・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

2025年4月改定の「ニコン人権方針」に則り、救済メカニズムの構築、ガバナンス体制の構築、ステークホルダーエンゲージメントによる継続的な改善の取り組みを実施するとともに、人権方針で掲げる6つの重要な人権課題（安全衛生、職場環境、サプライチェーンにおける人権課題、児童労働・強制労働の禁止、AIの倫理的な活用、救済へのアクセス）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。

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やその進捗は、社長執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会において審議され、経営委員会での決議・報告を経た上で、取締役会で監督されます。

2024年度は、人権への取り組みを見直し、強化するために、サステナビリティ委員会傘下に人権対応検討ワーキンググループを設置して活動しました。2025年4月より、人権の取り組みをグループ全体で統括的に推進・管理するため、必要な調査・情報収集・対応案策定機関として、執行役員である経営管理本部長を部会長とする「人権部会」を新設しました。人権部会では年2回、活動内容を確認します。

人権に関する報告・通報

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。2025年度は、独立した第三者専門家が関与する、すべてのステークホルダーが相談可能な窓口を整備していく計画です。

報告相談制度（倫理ホットライン） ➡p.124

Web お問い合わせフォーム
（お取引、CSR調達、グリーン調達について）
責任ある鉱物調達ホットライン

● 人権部会における審議対象となる重要な人権課題および担当責任部署

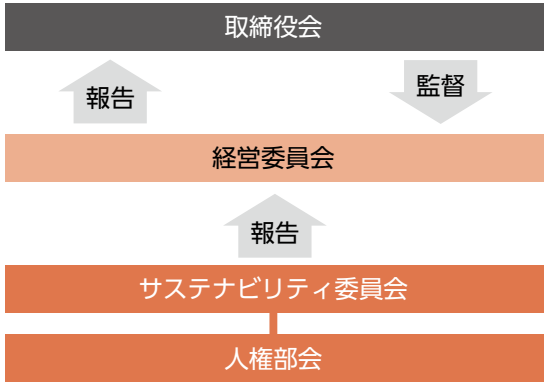
重要な人権課題	責任部署
安全衛生	人事部
職場環境	人事部、サステナビリティ戦略部
サプライチェーンにおける人権課題	戦略調達部
児童労働・強制労働の禁止	戦略調達部、サステナビリティ戦略部
救済へのアクセス	サステナビリティ戦略部、人事部、コンプライアンス部、戦略調達部
AIの倫理的な活用	先進技術開発本部、ITソリューション本部、品質戦略推進部

リスク管理

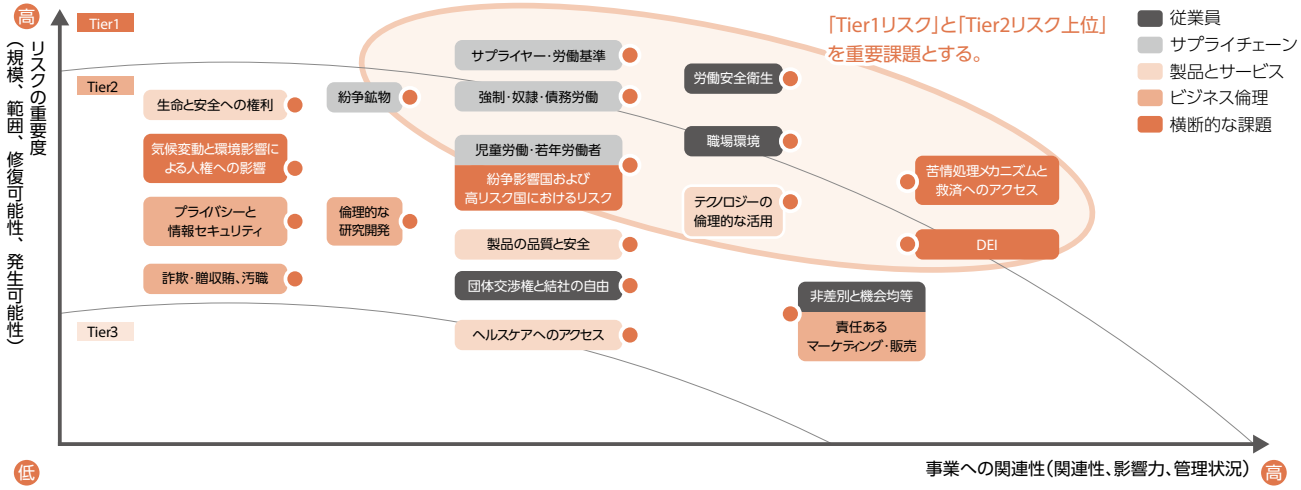
ニコングループでは、2019年のニコン人権方針の制定にあたっては、国際的な人権基準と照らし合わせ、同業他社のベンチマーキング、そしてニコンの事業領域で過去に指摘されている人権侵害事例などを参考に検討しました。

2024年度に行った人権尊重への対応の見直しでは、社外専門家による人権影響評価を実施しました。ニコンのバリューチェーンにおいてライツホルダーに影響をおよぼす可能性のある課題を抽出し、マッピング、優先順位付けを行い、6つの重要な人権課題を特定しました。また、国連指導原則に基づく取り組みが適切に実施されているかを確認するため、これまでの取り組みも点検しました。この6つの重要な人権課題は、人権方針に反映するとともに、取り組みと継続的改善を実施していくことを明記しています。

● 人権ガバナンス体制図



● 社外専門家による人権影響評価（評価結果）



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、リスク・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)＊1 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)＊2 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
2024 年度	人権影響評価を実施し、6 つの重要な人権課題を特定
2025 年度	「ニコン人権方針」を改定 サステナビリティ委員会傘下に「人権部会」を新設

＊1 加入時の名称はConflict-Free Sourcing Initiative(CFSI)。2018年に名称変更。
＊2 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。

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、人権侵害の防止・予防や再発防止に努めています。

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。国内外の生産系グループ会社とニコンの各製作所では、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を受け、2023年度に改善計画を策定しており、2024年度はその改善計画を実行しました。熊谷製作所において2023年度に受審したRBA VAP＊3再監査で不適合となった減給規定に適切に対応するため、ニコンおよび国内グループ会社において、懲戒の種類から減給を削除し、就業規則を改定しました。

また、ニコングループでは、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。これまでは、主に、移民労働者や外国人技能実習生の有無などを確認していましたが、特定した6つの重要な人権課題に対するリスクを確実に把握するため、2024年度は調査票の抜本的な見直しを実施しました。2025年度より、国内外の非生産系グループ会社および一部の請負業務委託会社においても、RBA行動規範をベースとした調査を実施していきます。

このほか、人権に関する各国・各地域の法規制などが強化される中、適切な対応をとるため、最新動向の情報を収集するとともに、社内の関係者と連携しています。

＊3 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への加入 ➡p.017
その他関連する取り組み
CSR調達の推進 ➡p.092

Web 責任ある鉱物調達報告書2025（2024年調査結果）[英文]

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

人権に関するeラーニング

2024年度、日本国内では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、eラーニング受講率は83%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。

人権イベント

毎年12月に「世界人権デーに寄せて」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ています。社長メッセージを発信するとともに、約1カ月にわたり、トークイベント（外部講師を招いたDEIや紛争鉱物に関するセミナー、DEIに関する社内の取り組み事例の紹介）を開催しました。また、参加者向けにDEIに関連したグッズを配布しました。

CSR調達の推進 ➡p.092

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（2024年3月期）（仮訳）

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。2024年度末現在のニコン労働組合員数は4,282名で、ニコンの従業員に占める労働組合員比率は78.7%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おり、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