マテリアリティ8

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン

企業には、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活かすことは、企業活動における大きなイノベーションへとつながります。

ニコングループでは「Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy」のもと、多様な従業員がその個性や価値観を互いに認め、尊重し合える企業文化の醸成と、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に取り組みます。また、広く社会における多様性についても等しく価値ある大切なものとして尊重しています。

活動方針

■ Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy

DEI DIVERSITY EQUITY INCLUSION

● 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）
DEIポリシー浸透度	• 100%（2030年度）	• トップマネジメント向けDEI研修の実施（国内外グループ会社）	• 全グループ会社のトップマネジメント向けDEI研修を2024年10月に全3回実施（満足度平均3.8/5.0点、受講率93%）	○	• DEIポリシーの浸透度測定 • 2024年度トップマネジメント向けDEI研修を踏まえた、課題分析と今後の浸透施策の検討（国内外グループ会社） • 新任部課長向けDEI研修の実施（ニコン） • プレマネジメント（課長代理・係長）向けDEI研修の実施（ニコン）
		• 部課長向けDEI研修の実施（ニコン） • プレマネジメント向けDEI研修の導入検討（ニコン）	• ニコンの部課長向けDEI研修を2024年9～11月に全11回実施（満足度平均4.3／5.0点、受講率96%） • 2024年9月に他社共催の女性管理職向けイベント実施（ニコン参加者20名、満足度平均4.8／5.0点）	○	
女性管理職比率（ニコン）	• 8.0%以上（2025年度）	• 女性管理職比率：7.8%以上 • 新卒採用における女性比率：25%以上 ・メンター／メンティ制度の運用見直し ・育休取得率向上に向けた周知施策の実施	• 女性管理職比率：7.5%（ニコン） • 新卒採用における女性比率：32.7%（ニコン）	△	• 女性管理職比率：8.0%以上（2026年3月31日） ・新卒採用における女性比率：25%以上 ・女性管理職の計画的育成・登用の継続

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン

基本的な考え方

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン(DEI)は、ニコングループが人権の尊重という社会的責任を果たすとともに、企業理念である「信頼と創造」を具現化し、豊かでサステナブルな社会の実現に貢献する企業であり続けるための土台であり、必要不可欠な要素です。急速な環境変化に対応し、多様化する社会課題やお客様のニーズに応えていくためには、さまざまな価値観、才能、知識、経験、スキル、専門性などを活かし合うことが重要です。これらの多様性は、年齢や性別、国籍、バックグラウンドなどにおいてさまざまな個性や違いを持つ、私たち一人ひとりの中に存在しています。ニコングループで働く誰もがチームの一員としての居場所を感じ、「自分の力を発揮できている」「安心して発言できる」と感じられることが、より良い意思決定やイノベーションの創出につながり、ニコングループを成長させることにつながります。

ニコングループでは、このような考えのもと、DEI を推進していくことを「Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy」(Nikon Global DEI Policy)で明示しています。このポリシーに基づき、各地の法令や事業特性などを踏まえた具体的な取り組みを、ニコングループ全体で推進していきます。また、DEI に配慮した事業活動により、社会課題やお客様のニーズに応え、誰もがともに歩める持続可能な社会への貢献をめざします。

Web Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy

戦略

リスク

従業員が持つ多様な価値観、知識、経験、スキル、専門性等が発揮されない職場では、従業員のエンゲージメントやモチベーションの低下を招き、人材の流出や人材獲得力の低下につながります。

また、変化が激しく、社会課題やお客様のニーズも多様化している現代において、多様性を受容せず、同質性の高い組織で行われる意思決定や組織運営は、企業にとって一定のリスクとなる可能性があります。

さらに、マイノリティ配慮への意識の高まりから、ユーザーの多様性に配慮した製品開発やサービス、広告等を行っているかどうかが、企業価値そのものにも影響するようになってきています。

機会

ニコングループにおいて、DEI が一人ひとりの行動や判断のベースとなる考え方として定着し、ともに働くメンバーの個性や能力を認め合い、活かし合うことのできる職場環境が実現すると、優秀な人材が集まり、その能力が最大限に発揮されることで、生産性の向上やイノベーションの創出、ひいては企業としての持続的な成長につながります。

また、開発や設計、デザイン、広告、マーケティング等の事業活動において、広く社会における多様性に配慮した視点が発揮されることで、お客様や社会のニーズに寄り添った製品やサービス、ソリューションを提供することにもつながります。

戦略

ニコングループでは、中期経営計画の経営基盤戦略である、サステナビリティ戦略と人的資本経営において、DEI 推進をそれぞれ重点課題に設定し、ニコンが成長していく上での土台に当たる重要な要素のひとつに位置付けています。

ニコングループのDEI 推進を明示したNikon Global DEI Policyのもと、多様な従業員が自律的に成長する姿勢とチームに貢献する意識を持ち、その能力を最大限に発揮できる環境の構築に取り組みます。また、各地の法令や事業特性等を踏まえた具体的な取り組みを、ニコングループ全体で、または会社ごとに実施していきます。

Web 人的資本経営

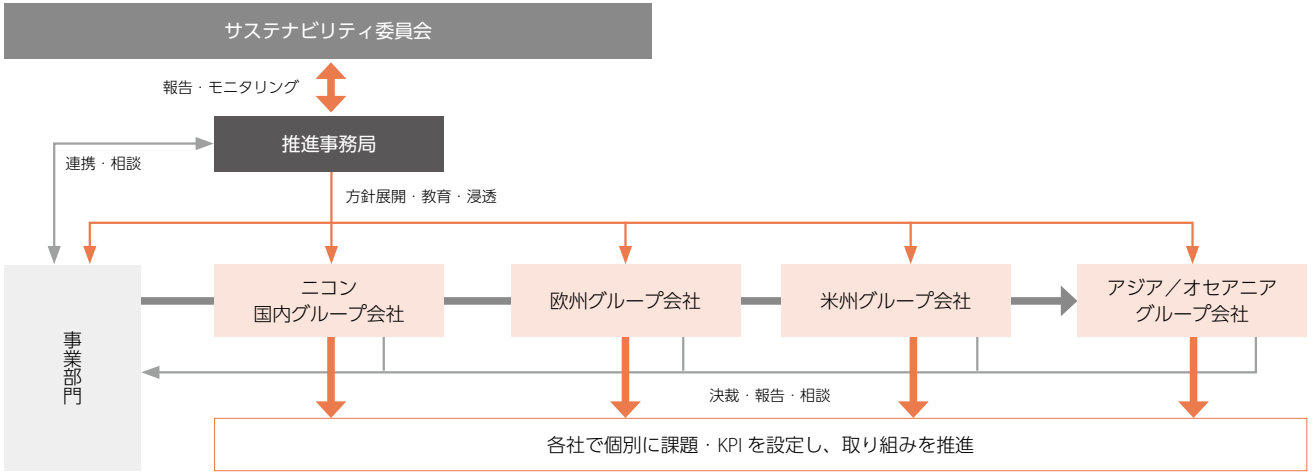
ガバナンス

ニコングループでは、ニコンのサステナビリティ戦略部担当役員をDEI 推進担当役員とし、サステナビリティ戦略部、人事部、各地域統括会社のサステナビリティ部門からなる推進事務局が、グループ共通の方針や教育･浸透ツールの企画と展開、各社の取り組みのサポートなどを担っています。

DEI に関する優先テーマは、国や地域、事業によっても異なることから、原則として、各地の法令や事業特性などを踏まえ、各社や事業ごとに具体的な目標設定や取り組みを行っています。

グループ共通の取り組みや目標は、サステナビリティ委員会にてモニタリングするとともに、具体的な施策については、必要に応じて報告･審議しています。

● DEIグローバル推進体制



リスク管理

ニコングループでは、ともに働くメンバーの個性や能力を認め合い、活かし合うことのできる環境が醸成されているかについて、グローバル共通の従業員意識調査等を通して把握に努めています。また、Nikon Global DEI Policyを従業員一人ひとりの判断や行動のベースとなる考え方として浸透させるべく、「Nikon Global DEI Policy 浸透度」をグローバル共通の指標に設定し、同調査を通してこれを確認しています。

主な取り組み

DEI推進活動

日本での取り組み

ニコンでは、社長や各事業の責任者からのトップメッセージの発信など、DEI推進の必要性の浸透に向けた取り組みを継続的に行っています。

「仕事の中のSDGs」をテーマとした任意参加型ウェブラジオでのトークイベントの開催や、12月の世界人権デーに寄せて、外部講師を招いた講演会を開催するなど、広く従業員に対する周知活動も行っています。

また2024年度は、組織運営において重要な役割を担うマネジメント層の意識改革やスキル開発を優先分野と位置付け、グローバル共通のテーマとして取り組みました。ニコンでは、課長以上のマネジメント層を対象として、集合型DEI研修を実施したほか、他社と共同で女性管理職同士のネットワーキングイベントを開催。国内外グループ各社のCEO等を対象にオンライン型のワークショップも実施し、DEIへの理解を深めました。

欧州での取り組み

Nikon Europe B.V.では、「DEIプレイブック」を発行しています。DEIプレイブックは、映像事業･ヘルスケア事業･職場環境の3分野ごとに作成し、それぞれの事業活動や職場における活動において持つべきDEIの視点を解説しています。日々の業務で活用できるよう従業員への周知･浸透を継続的に実施しています。

また、2025年3月の国際女性デーに合わせ、欧州11カ国の支店を巻き込んだ1週間のキャンペーンを企画しました。ジェンダー偏見に関するオンラインワークショップ、女性活躍に関するクイズコンペティション、ヘルスケア事業部門で活躍するSTEM分野の女性社員の紹介動画配信など、多彩なイベントを通じてジェンダーに関する理解を深めました。

Optos Plcでは、従業員サーベイの結果も踏まえ、同社グループ全体で新たなDEI推進プログラム（Inclusion for All）を実施。文化や世代の違いを超えて協働するためのセッションや、ハラスメントおよびマイクロアグレッションの防止を目的とした講習会を開催しました。さらに、管理職向けには、DEIの観点を取り入れたパフォーマンスマネジメント研修も実施しました。

多様な従業員の活躍推進

女性活躍の推進

ニコンでは、女性活躍推進を重要な課題のひとつと捉えています。

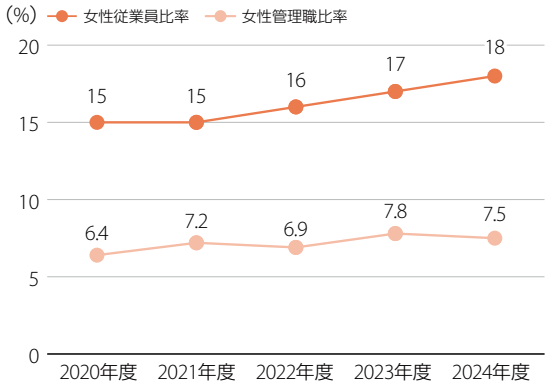
女性が意思決定や組織運営により深く関わり、多様な視点をもたらす状態をめざし、その活躍状況を図る指標のひとつとして「2026年3月末までに、女性管理職比率8.0%以上」とする目標を設定し、職場における計画的な育成･登用の推進、キャリア開発支援など、比率向上に向けた取り組みを実施しています。

また、女性従業員数を安定的に確保するため、「新卒採用における女性比率25%以上」を維持する目標を2016年度から継続的に掲げています。日本では、技術系を専攻する女子学生が少なく、技術系職種の多いニコンにおいても次世代の育成が課題となっています。技術系分野の女性採用イベントへの積極的な参加や、SEMIジャパン（米国に本部がある半導体業界団体の日本支部）が発足したDE＆Iワーキンググループへの参画など、次世代の育成に向けた取り組みも行っています。

さらに、女性のみならず、育児や介護など、多様な事情を抱えた従業員がライフステージに応じた柔軟な働き方が選択できるよう、制度や環境の整備にも取り組んでいます。

これらの結果、2025年3月末時点での女性管理職比率は7.5%、2024年度の新卒採用における女性比率は32.7%となりました。

● 女性従業員比率･女性管理職比率の推移（ニコン）



Column

DEI推進ロゴの制定とCommunication Book

ニコングループでは、より一体感を持ってDEI推進を図るべく、Nikon Global DEI Policyと併せて、「DEI推進ロゴ」を制定し、名刺やイベントのノベルティなど、社内外におけるDEI推進活動やコンテンツ作成に活用しています。

また、ニコンがDEIに取り組む理由や定義などに関する基本的な解説書として、社内向けの「Communication Book」を発行しています。従業員一人ひとりがDEI推進の必要性を理解し、判断や行動のベースとなる考え方として定着することをめざしています。

DEI DIVERSITY EQUITY INCLUSION

Column

DEI推進のための従業員重視のDX

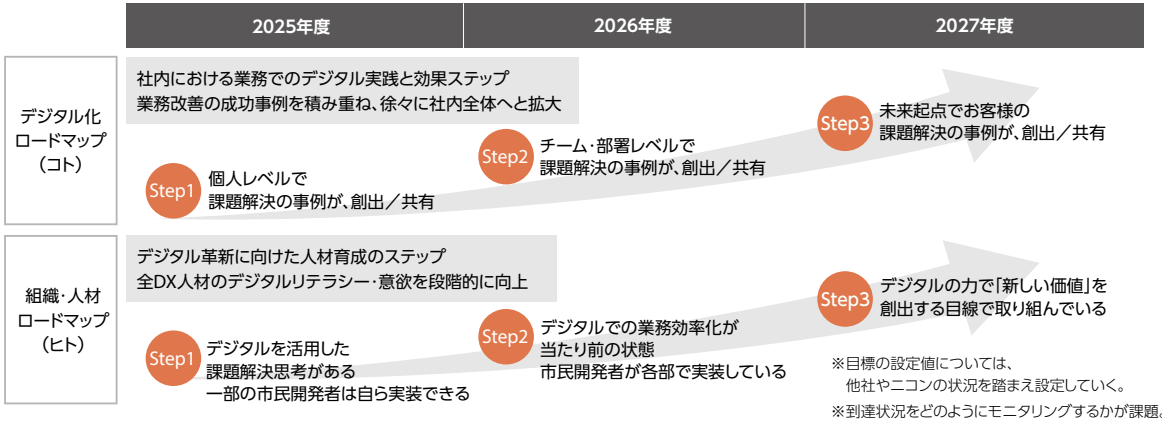
ニコングループのDX（デジタルトランスフォーメーション）戦略は、お客様と従業員両方の視点から展開しており、DXにおいて「顧客体験・満足」「従業員体験・満足」を創出するため、従業員一人ひとりがDEIを推進できる環境整備を進めています。

具体的には、誰とでもつながって共創できる、多言語・文化対応、など6つの目標を掲げ、さまざまなIT施策に取り組んでおり、その成果として、多様なアイデア、新たな価値創造、働きやすさ、などを生み出すことができ、顧客体験や従業員体験の向上をめざしています。2024年度は従業員のITリテラシー向上に力を入れて取り組み、2025年3月にはニコンの国内グループ会社の全従業員対象に、DXやAI・クラウドサービスなどの概要を理解するeラーニングを実施しました。

2025年度から2027年度の3年間でDXによる業務改善の成功体験を積み上げ、徐々に拡大します。また、社内全体で、デジタルで課題を解決するためのリテラシーとモチベーションを向上します。

● DXリテラシー教育の3カ年ロードマップ

・デジタル化：2030年のありたい姿に向け、現場DXによる業務改善の成功体験を積み上げ、徐々に拡大
・組織・人材：デジタル化を支えるために、社内全体のデジタル課題解決のリテラシー・モチベーションを向上



キャリア人材の活躍支援

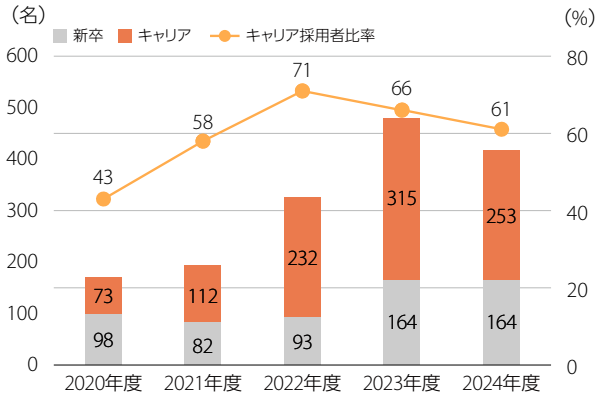
ニコンは、中期経営計画（2022～2025年度）において、主要事業の安定化と戦略事業の収益拡大に向けた道筋を示しました。その実現に向けて、キャリア人材の採用を強化しています。

ニコンがこれまで培ってきた技術とともに、新しい領域へと向かうためには、多様なスキル・知識・経験を活かすことが重要です。前職で培った知見をニコンで活かし、その力を存分に発揮してもらえるよう、次のようなキャリア入社者向けの取り組みを行っています。

- 上長を中心とした職場でのフォローの徹底
- 受け入れ職場向けの研修や定期モニタリングの実施
- キャリア入社者向け研修や懇親会の実施　など

2025年3月末時点におけるニコンの管理職に占めるキャリア入社者の割合は37.1%です。

● 新規入社者におけるキャリア採用者比率の推移（ニコン）



グローバルな人材活用

ニコングループでは、年齢、性別や国籍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。

シニア従業員の活躍支援

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。

国内ニコングループでは、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。ニコンの再雇用先であるニコン日総プライム（人材サービス事業を行う合弁会社）では、高年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。

またニコンでは、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、年齢層別の研修を開催しています。長く働き続けるために必要な意識醸成を図る58歳向けの「キャリアデザイン研修」（363名受講）や主にマネープランの知識を習得する「ライフプランセミナー」（170名受講）を開催しました。

これらの施策により、早い段階から定年後のキャリアについて考える機会を提供し、シニア従業員の活躍支援に取り組んでいます。

ニコン日総プライムでの取り組み

ニコン日総プライムでは、働く意欲のある高年齢従業員の活躍を支援しています。

- ニコングループ以外にも就労先の選択肢を拡大し、のべ60名超の外部就労を実現
- 5自治体との協定を締結するなど、官民連携による活躍機会の創出

※ 2025年3月末時点。

障がい者の活躍支援

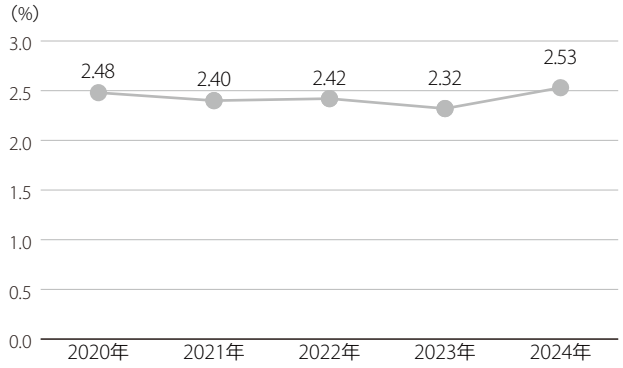
ニコングループでは、障がいの有無にかかわらず、一人ひとりの個性と能力を活かせる環境の整備に取り組んでいます。

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、2024年6月時点の障がい者雇用率は2.53% となり、法定雇用率を上回りました。

ニコンにおいては、職場におけるガイド役やコーチ役の任命、定期面談の実施など、職場内外でのフォロー体制を構築し、障がい者の就労支援、定着に向けた対応を強化しています。

Web 株式会社ニコンつばさ工房

● グループ認定における障がい者雇用率の推移



働きやすい環境の整備

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。

多様な働き方の提供

ニコングループでは、各国･各地域の法律や労働慣行、各社業務特性等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

ニコンでは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。

●在宅勤務制度

ニコンでは、通勤負担の軽減･時間の有効活用によるワークライフバランスの向上や、効率的に働くことによる生産性向上を目的とし、在宅勤務制度を導入しています。在宅勤務の適用日数は原則として週3日です。ただし、育児や介護事情等がある場合は、上長の承認のもとで上限を超えた利用を認めるなど、柔軟な対応を行っています。また、在宅勤務の実施場所として、自宅のほか、実家や単身赴任元等の自宅に準ずる場所での勤務も、上長の承認のもとで認めています。

育児･介護等との両立支援

ニコンでは、不妊治療･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、事由にかかわらず、子どもが2歳に達する日まで連続または分割して2回まで、育児休暇の取得が可能です。また、育児･介護のための看護休暇、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おり、育児のための看護休暇、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。

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。

長時間労働の抑制

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、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。

また、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、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、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。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。

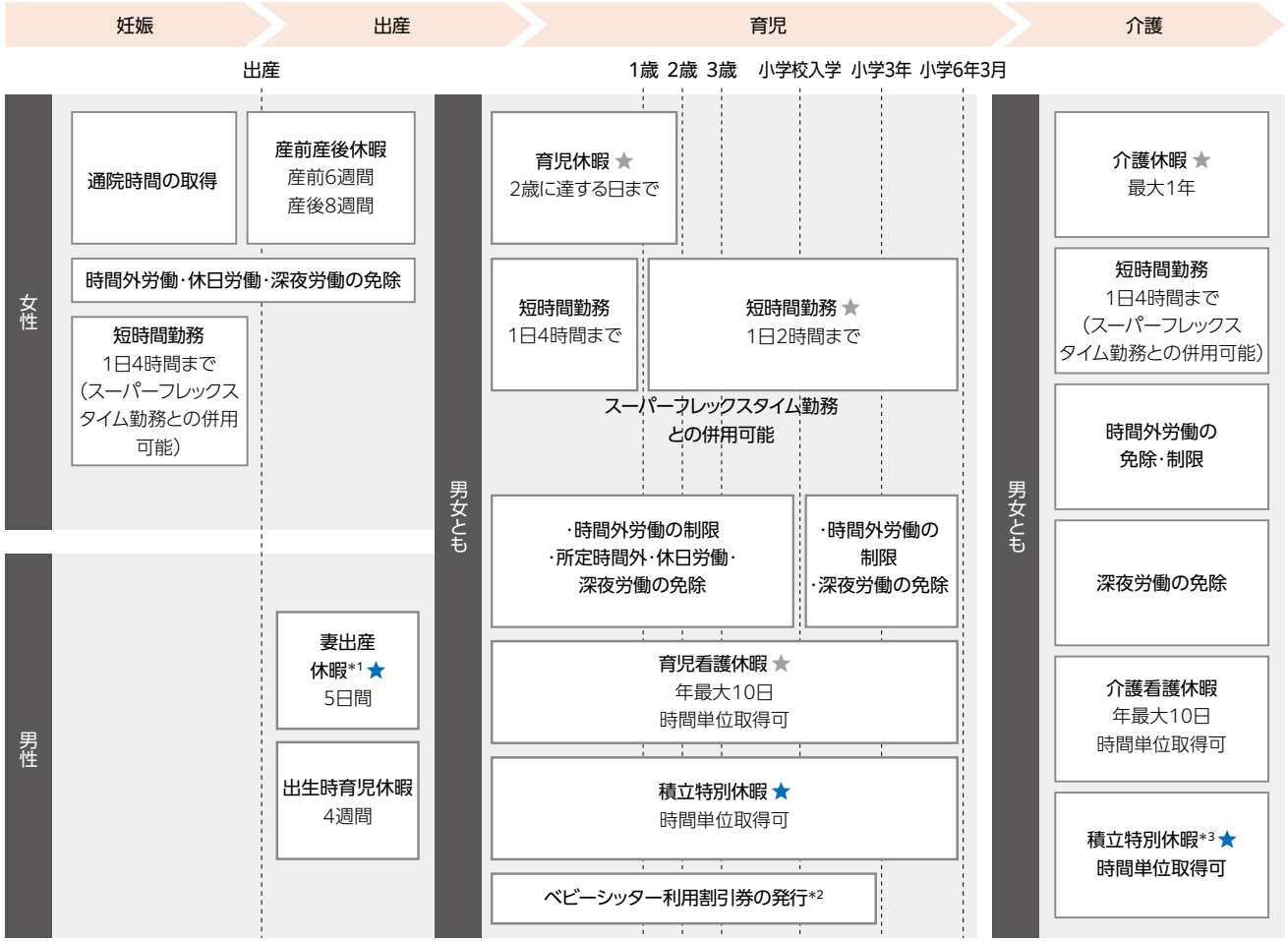
●年次有給休暇の取得促進

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。年次有給休暇の取得促進については、全社一斉計画休暇日の設定や計画休暇取得の徹底を呼びかけています。さらに年度途中での有給休暇取得率が低調な従業員とその所属長に対して、取得促進を働きかけています。2024年度のニコンにおける年次有給休暇の取得率は72.0%となりました。

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。

● ニコンの両立支援制度

★ 法律を上回る制度　★ 会社独自の制度



＊1 妻出産休暇（有給）：配偶者が出産した場合に取得可能な有給休暇。
＊2 子ども家庭庁の委託を受け公益社団法人全国保育サービス協会が実施する「ベビーシッター派遣事業」を利用したもの。子が身体障害者手帳、療育手帳の交付を受けている場合は、小学校6年生まで利用可。
＊3 積立特別休暇（有給）：次年度に繰り越しされない年次有給休暇を、40日を限度に積み立てることができる特別休暇制度。自身の傷病で療養が必要な場合や、不妊治療、子の学校行事への参加、子・親族の介護、看護が必要な場合など、一定の条件下で取得可。

多様な働き方支援・女性活躍推進への外部評価

ニコンでは、多様な働き方に対する支援や女性活躍推進に関する継続的な取り組みが評価され、厚生労働大臣より「プラチナくるみん」「えるぼし（2段階目）」の認定を受けています。

プラチナくるみん：2018年6月認定

えるぼし（2段階目）：2016年5月認定

● ニコンの育児休暇取得率（2024年度）

男性 98%　女性 104%

※ 会社独自の育児目的の休暇の取得を含む。
※ 過年度に出産した従業員または配偶者が出産した従業員が、当該年度に育児休暇等を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがある。

● ニコンの育児休暇からの復帰率（2024年度）

男性99%　女性100%

公正な処遇・評価

基本的な考え方

ニコングループでは、対話・コミュニケーションを重視し、従業員の意欲を引き出し、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、年齢や性別などにかかわらず、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

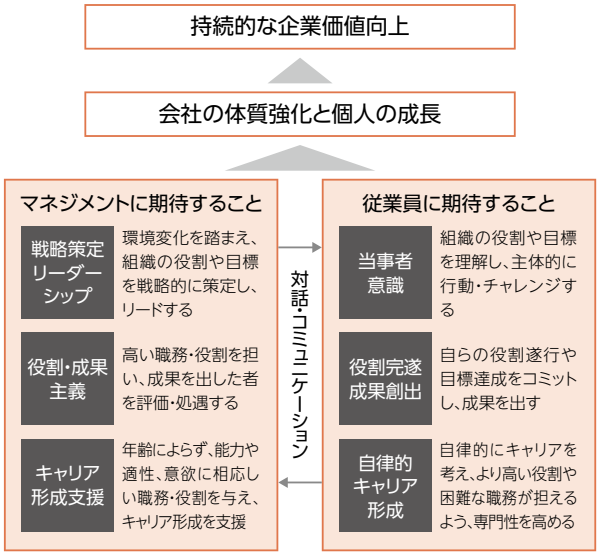
ニコンでは、年齢や性別にかかわらず、担当する職務・役割の水準と成果を重視して評価・処遇する職責等級制度を導入しています。職責等級は、専門性を活かして組織に貢献する職務・役割である「プロフェッショナル等級」「高度プロフェッショナル等級」と、組織を統括・牽引する職務・役割である「マネジメント等級」の3等級からなり、各等級区分に求める職務・役割の水準を定めています。

従業員の自律的なキャリア形成や高い職務・役割へのチャレンジを促進するため、各職場における課長以上のポジションに関する職務記述書やプロフェッショナル等級の職務・役割水準一覧を公開しています。

プロフェッショナル等級の等級区分は、原則として毎年1回、年度初めに実施する職責評価の結果に基づき決定します。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。

また、成績評価は、目標面接制度により、担当する職務・役割の成果（目標達成度）により決定し、6カ月を評価期間として半期ごとに実施しています。目標面接制度は、各人の主な職務・役割に対応する目標を所属長との面接を通じて決定し、その達成に向け業務を遂行していく制度です。6カ月の評価期間中、目標設定面接・中間面接・評価面接と3回の面接機会を設け、評価の公平性や納得性を高めています。

● ニコンの人事制度の目的



その他の表彰制度

ニコングループでは、グループ全体または所属する組織において、顕著な貢献をなした部門および従業員に報いる制度として、社長賞およびユニット長賞があります。当該部門および従業員の功績を称えることによって、職務に対する意欲向上や士気高揚を促し、組織の活性化を図ることを目的としています。

ニコンのキャリア支援制度

●プロフィール制度

年に1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。

●社内フリーエージェント制度（FA制）

年に1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

基本的な考え方

ニコングループと、そこに属する多様な従業員一人ひとりが社会やお客様から求められる存在であり続けるためには、会社と従業員がともに成長していく関係であることが重要です。会社のめざす方向性や組織の目標を明示するとともに、個々の業務遂行に必要なスキルや役割、キャリアパスなどを明確化し、従業員の自律的な成長を促すための幅広い教育、育成の機会を提供します。

主な取り組み

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。

2024年度は、従業員に向けた教育・研修として、教育専門部門主催の419講座（右記研修を含む）を実施し、のべ13,399名が参加しました。ニコン従業員1人当たりの年間研修受講平均日数は4.12日、1人当たりの研修費用は53,734円です。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、2024年度の実績は平均4.30点でした。さらに、ニコンの各職場でもそれぞれ必要な教育を提供しており、これらも含めると1人当たりの教育投資は89,292円です。

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・研修を実施しており、2024年度の実績は、ニコングループ従業員1人当たりの年間研修受講平均時間は6,106分、1人当たりの研修費用は97,175円でした。

● ニコンにおける1人当たりの年間研修受講日数

（単位：日）

平均受講日数	2022年度	2023年度	2024年度
管理職	1.1	1.1	1.7
管理職以外	3.0	3.9	4.5
男性	2.5	3.1	3.8
女性	3.8	5.1	5.5
合計	2.7	3.5	4.1

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
- 従業員の自律的な成長促進を目的としたオンデマンド学習ツールの提供による自己啓発支援

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て役割理解のための研修を行うなど、マネジメント力の強化を図っています。さらに、将来の執行役員候補として選抜された経営人材の計画的な育成を目的とした研修の実施や個別教育の提供を行っています。

マネジメント力の強化の一環として、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実施。受講者自らが自己の強み・弱みを分析して、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も開始。2024年度は13名の課長が参加し、5カ月にわたり、組織活性化・部下育成と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実施し、ニコンの部課長や子会社の役員など計424名が参加しました。

マネジメント向けDEI研修

DEI推進の必要性の理解、ダイバーシティマネジメントの習得を目的に、組織運営の中核を担うニコンの全部課長を対象にDEIマネジメント研修を実施。全13回開催し、419名が参加。講師による講義や参加者同士のディスカッションにより、DEIの基本理解やコンフリクトマネジメントなどDEI推進に必要な知識・スキルの習得を図りました。

従業員の自律・自立を支援

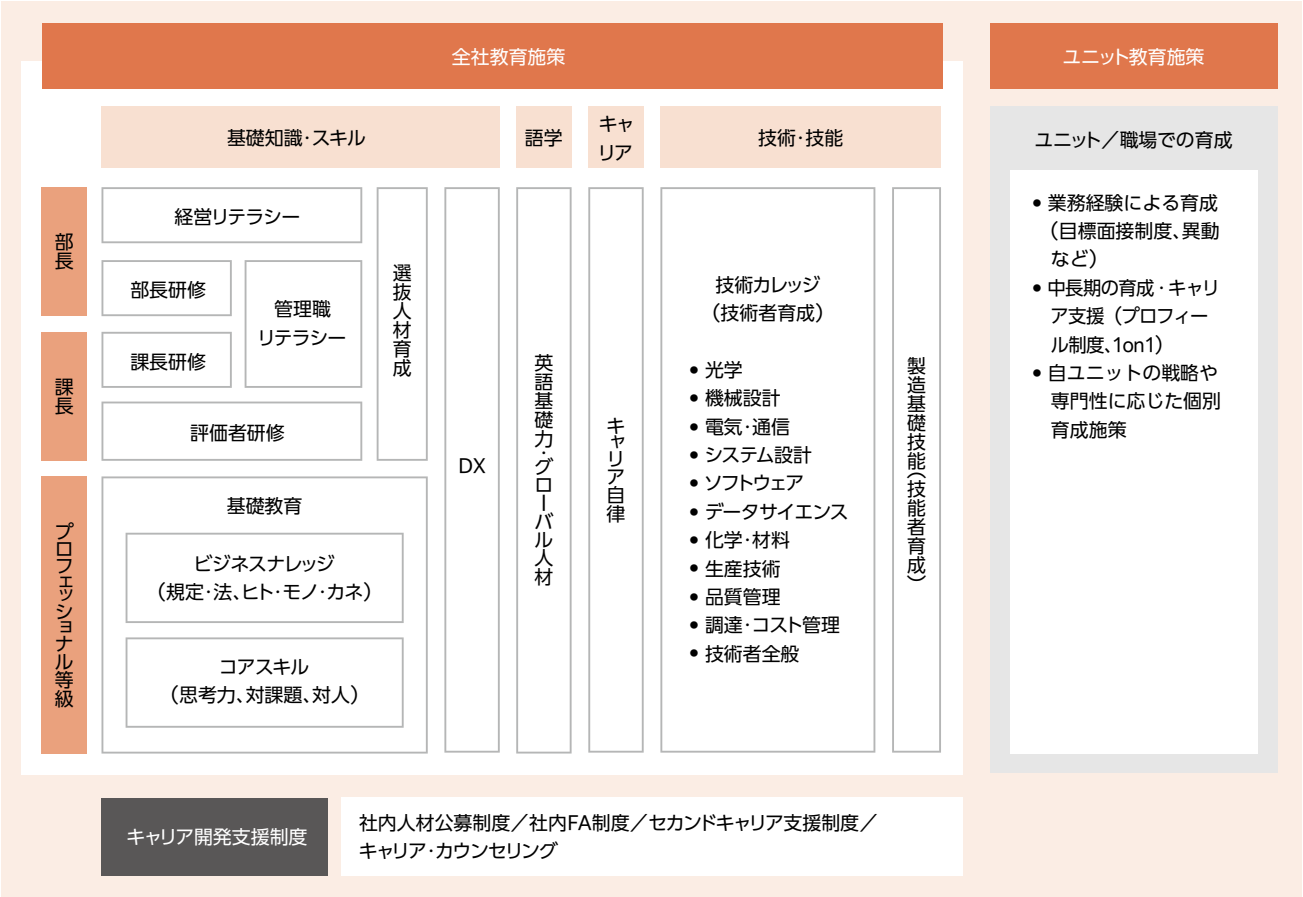
ニコンでは、従業員の自律・自立の支援として、さまざまな研修を実施しています。

プロジェクトの効率化や生産性の向上を目的としたビジネス・ファシリテーション研修をはじめ、従業員のスキルアップのための研修を数多く開催しました。

そして、変化する環境下において従業員の主体的・継続的な成長を支援するために、キャリア自律プログラム（マインドフルネスセミナー、セルフマネジメント研修、キャリアデザイン研修）を提供、開催し、のべ193名が参加しました。また、自己啓発支援として従業員自らがテーマを選択し、語学やビジネススキルを好きな時間に学べるオンデマンド型学習サービス拡充を図りました。2024年度は、海外売上比率が8割を超える当社として不可欠な英語基礎力向上施策を展開し、TOEIC-IPテストを原則全員受験とし、受験料の補助および語学の自己啓発メニューの拡充を図りました。

また、これまで実施していた長く働き続けるために必要な意識醸成を図る58歳向けのキャリアデザイン研修や、主にマネープランの知識を習得するライフプランセミナーに加えて、50代向けのキャリア施策も2024年度に強化しました。具体的には、定年後も見据えた今後のキャリアを考えるきっかけづくりとして、50歳向けキャリアセミナー（149名参加）と、イキイキと働きながら今後のアクションプランを考える50代前半向けのキャリアデザイン研修（60名受講）を新設しています。これらの施策により、早い段階から定年後のキャリアについて考える機会を提供し、シニア従業員の活躍支援に取り組んでいます。

● 人材育成体系（2025年4月時点）



技術力･ものづくり力の強化

ニコングループでは、新入社員への分野別技術専門教育をはじめ、担当業務や経験に応じた社員研修を実施し、技術力･ものづくり力の基盤づくりを推進しています。

基礎･基本分野を中心とした教育を提供する「技術カレッジ」では、2024年度は235講座を開催し、のべ5,079名が参加しました。技術カレッジは新入社員などの若手技術者だけでなく、キャリア入社者やリスキリング（再教育）目的での受講にも対応した幅広い技術分野を体系的に習得できる機会を提供しています。

また、新入社員に対しては、ものづくりの基礎技能を習得するための技能研修や、ものづくりの上流から下流まで一貫して経験する開発設計者基礎養成研修などを、長期間にわたり実施しています。中堅設計者に対しては、ものづくり全般を理解するための加工実習研修などを実施し、設計者の能力向上を図っています。

さらに、ニコンでは、コア技術のひとつである光利用技術の維持向上のために、光学設計者育成研修を行っています。この研修において、理論などの基礎知識はもちろん、当社固有の技術と技能の伝承も行っています。