

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

人権尊重

基本的な考え方

ニコングループは、事業活動が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影響をおよぼす可能性があることを認識し、「ニコン行動規範」において人権尊重へのコミットメントを明確に表明しています。

行動規範の具体的な指針として、「ニコン人権方針」を定め、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権尊重の取り組みを推進しています。

2024年度には、社外専門家の助言を得ながら人権影響評価を実施し、ニコングループのバリューチェーンにおいて特に優先的に対応すべき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）を特定しました。

これらの課題について、評価・改善・実行・モニタリングを継続的に行う改善のサイクルを確立し、実効性ある人権尊重の取り組みを進めています。

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.012**

- 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
 - ▶ 国内ニコングループカスタマーハラスメント対応方針
 - ▶ ニコングループAI倫理ポリシー

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、人権に悪影響をおよぼさず、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は、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につながります。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が、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ます。

2025年度は、ニコングループAI倫理ポリシーの策定や、すべてのステークホルダーを対象とする相談窓口の新設など、新たな取り組みを進めました。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

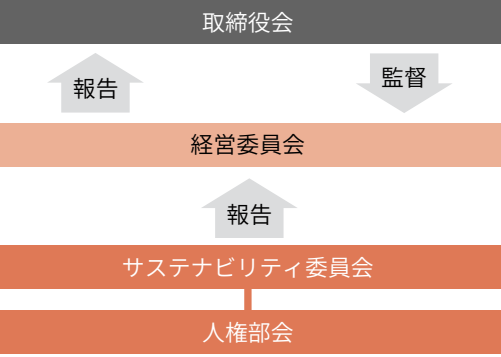
ガバナンス

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。

2025年4月、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、活動内容の付議を行っています。

● 人権ガバナンス体制図



● 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	サプライヤマネジメント部
児童労働・強制労働の禁止	サプライヤマネジメント部、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、サプライヤマネジメント部
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

● 2025年度 人権部会における付議内容

第1回	重要な人権課題 2025年度アクションプラン進捗報告 AI倫理ポリシー原案紹介 人権リスク調査結果 カスタマーハラスメント対応 「人権に関する苦情・相談窓口」開設 労働組合とのエンゲージメント実施結果
第2回	重要な人権課題 2026年度アクションプラン 人権リスク調査 改善計画

人権に関する報告・相談

ニコングループでは、事業活動における人権侵害への適切な救済と是正のため、複数の報告・相談窓口を整備しています。

従業員向けには、行動規範違反や職場における人権侵害事案について相談・通報が可能な倫理ホットラインを設置しています。

2025年9月、ニコングループは、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する「対話救済プラットフォーム」を活用した窓口として、「人権に関する苦情・相談窓口」を新設しました。本窓口は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的人権規範に準拠しており、従業員に限らず、取引先や業務委託先、地域社会など社外からの相談・通報も受け付けています。

JaCERが通報内容の受け付けを行い、その後の対応方針の検討や、通報者との対話、事案解決に向けた取り組みについては、ニコングループが主体となって実施します。通報にあたっては、通報者や通報内容の秘密を適切に管理するとともに、通報を理由とした不利益な取り扱いや報復を禁止しています。

「人権に関する苦情・相談窓口」では、お客様向けのお問い合わせ窓口経由を含め、2025年度、4件の相談・通報を受理し、対応しました。

報告相談制度（倫理ホットライン） ▶ p.115



▶ 人権に関する苦情・相談窓口

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

リスク管理

2024年度にニコングループのすべての事業を対象とした、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。

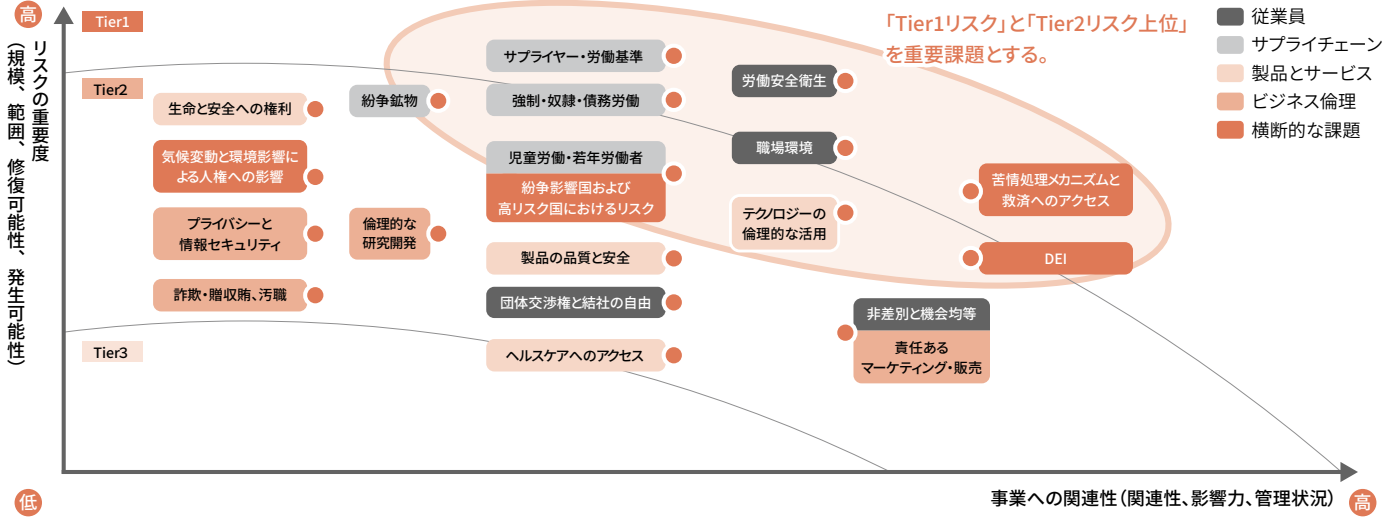
ニコングループでは、AI技術の活用が事業の高度化や新たな価値創出につながる一方で、不適切な利用や管理が、人権侵害や社会的信頼の低下といった重大なリスクを引き起こす可能性があることを認識しています。

こうしたリスクに対応するため、ニコングループは2025年4月に改定した「ニコン人権方針」において、「AIの倫理的な活用」を重要な人権課題のひとつとして位置付けました。これを受け、人権尊重の観点からAI技術の開発・利用に関する考え方を明確化するため、2026年4月に、「ニコングループAI倫理ポリシー」を策定しました。

策定にあたっては、国内外の指針・規制動向などを踏まえるとともに、事業部門へのヒアリングを通じて、実務に即した内容となるよう検討を重ねました。また、AIに関わる部門で構成されるAIワーキンググループが技術的な妥当性を担保し、人権部会や関係部門と連携しながら、内容の検討を行いました。

今後は、ポリシーの社内外への周知や教育を通じて実効性を高めるとともに、AIを取り巻く社会環境や技術の変化を踏まえ、継続的な見直しを行っていきます。

● 社外専門家による人権影響評価（評価結果）



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

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 「人権に関する苦情・相談窓口」の設置

＊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、人権侵害を未然に防止するため、定期的なモニタリングを実施しています。具体的には、グループ各社を対象とした人権リスク調査と改善活動を実施し、その結果を人権部会およびサステナビリティ委員会に報告することで、人権リスクの把握と是正につなげています。

2024年度には、社外専門家による人権影響評価を踏まえて特定した6つの重要な人権課題に対するリスクをよりの確に把握するため、調査票の見直しを行いました。2025年度は、新しい調査票に基づいて本社および国内外のグループ会社を対象*3に、人権リスク調査を実施し（74社、実施率100%）、深刻度や優先度を考慮した評価を実施しました。調査結果に基づき、不適合や改善が必要と判断された事項については、各社にフィードバックを行い、改善計画の策定と実行を要請しました（74社）。

また、ニコンはResponsible Business Alliance（RBA）に加盟しており、RBA行動規範やセルフアセスメント（現在の人権リスク調査）を、人権リスクのモニタリングに活用しています。生産系グループ会社を中心に実施してきたRBA行動規範のセルフアセスメントについて、2025年度は、対象を非生産系グループ会社や一部の請負業務委託先にも拡大し、バリューチェーン全体における人権リスクの把握と管理を強化しています。

モニタリングを通じて確認された最重要リスクについては、是正の優先度を高め、フォローアップを実施することで、実効性の向上を図っています。ニコングループは、こうした調査・評価・改善・確認のサイクルを着実に回すことで、人権尊重の取り組みをグループ全体に定着させ、継続的な改善につなげています。

このほか、各国・各地域の人権に関する法規制などの強化に対しても、最新動向の情報収集を行うとともに、社内の関係者と連携しています。

＊3 一部の事業特性の異なる子会社を除く。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

RBAへの加入 ▶ **p.013**

その他関連する取り組み

CSR調達の推進 ▶ **p.090**

 Web

▶ 責任ある鉱物調達報告書2026（2025年調査結果）[英文]

ステークホルダーエンゲージメント

ニコングループでは、従業員の代表である労働組合とのエンゲージメントを重要な取り組みのひとつと位置付けています。ニコンでは、日常的に行われている労使間の対話に加え、人権の観点から、まずは2025年4月に改定した人権方針の内容と今後の取り組みを共有し、意見交換を行うことを目的に、労働組合との勉強会を実施しました。今後も継続的な対話を実施していく計画です。

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

2025年度は、主に「人権方針改定」、「国内ニコングループカスタマーハラスメント方針制定」をeラーニングで取り上げ、受講率は88%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。2025年度は、社長メッセージを発信するとともに、各種イベントを約1カ月にわたり開催しました。

具体的には、LGBTQ+をテーマとしたオンライン勉強会を開催し、職場における理解促進や行動につなげるための実践的な学びの場としました。また、AI技術の活用が人権に与える影響をテーマとした専門家による講演を実施し、AIの活用に伴う人権課題や企業としての責任について理解を深めました。

併せて、DEI（Diversity, Equity & Inclusion）に関する社員インタビューの公開や、責任ある鉱物調達をテーマとした講演動画の配信など、多様なコンテンツを展開し、人権や社会課題を自分事として捉えるきっかけづくりにつなげています。

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（2025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。2025年度末現在のニコン労働組合員数は4,321名で、ニコンの従業員に占める労働組合員比率は79.7%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。また、賃金水準においても、従業員が安心して働ける生活基盤を整えるとともに、優秀な人材確保につながるよう、社会動向や事業環境を踏まえながら、決定しています。

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

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足向上

企業市民活動

ガバナンス

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し続けるための土台であり、必要不可欠な要素です。

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。そして、多様化する社会課題やお客様のニーズに応じていくには、それぞれの価値観、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。

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ていきます。

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。

 [▶ Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy](#)

戦略

リスク

従業員が持つ多様な価値観、才能、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が低下し、人材の流出や人材獲得力の低下が懸念されます。

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、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、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

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、活かしかうことのできる職場には、優秀な人材が集まります。そして、人材それぞれの能力が最大限に発揮されることにより、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が促進されます。

さらに、設計や開発、デザイン、マーケティング、広告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、ニコングループが成長していく上で土台となる重要な要素のひとつとして位置付けています。

そして、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、または、会社ごとに実施していきます。

 [▶ 人的資本経営](#)

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の上
- 企業市民活動

ガバナンス

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。

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に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、同調査を通して浸透状況を確認しています。

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 推進の必要性について理解を浸透させるための取り組みを継続的に行っています。

2025年度は、誰もが安心して働くことができる職場づくりを目的とした、当事者と学ぶLGBTQ+の勉強会や、「仕事の中のSDGs」をテーマとした任意参加型のオンライントークイベントを開催しました。このほかにも、12月の世界人権デーに寄せて、外部講師を招き講演会を開催するなど、従業員に対する周知活動を幅広く行っています。

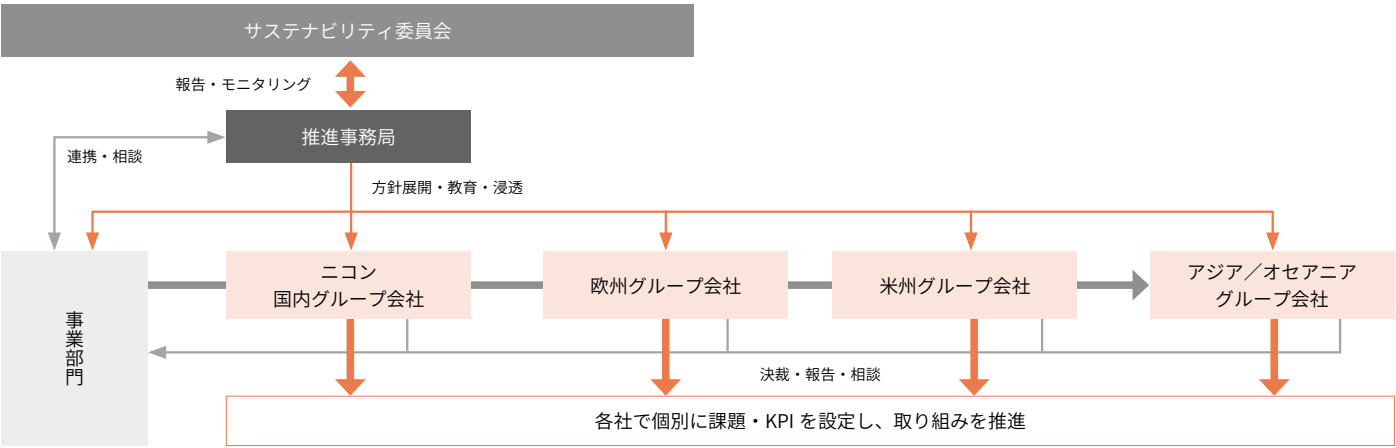
また、組織運営において重要な役割を担うマネジメント層の意識改革やスキル開発を優先分野と位置付け、グローバル共通のテーマとして取り組みました。さらに、新任部課長を対象とした集合型のDEI研修に加え、課長代理・係長等のプレマネジメント層を対象とする研修も実施し、早期段階からDEIの視点を取り入れたマネジメント意識の醸成を図りました。

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、従業員インタビュー「People's Stories」の更新などを通して、従業員への周知・浸透を継続的に実施しています。

また、2026年3月の国際女性デーに合わせ、欧州の支店を巻き込んだキャンペーンを企画しました。女性活躍に関するクイズコンペティションやジェンダー平等に向けた連携に関するワークショップ、外部専門家によるトークセッションなど、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。

● DEIグローバル推進体制



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の上昇
- 企業市民活動

ガバナンス

多様な従業員の活躍推進

女性活躍の推進

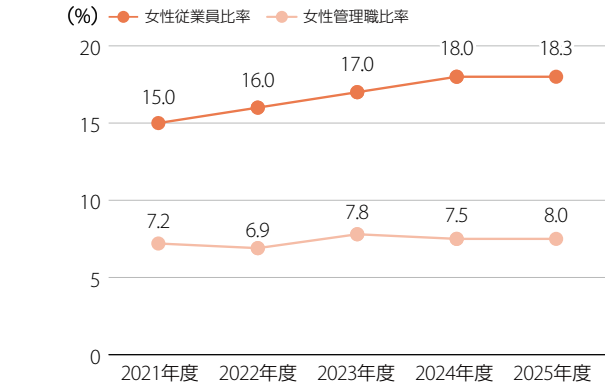
ニコンでは、女性活躍推進を重要な課題のひとつと捉えています。

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。こうした状況を踏まえ、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

● 女性従業員比率・女性管理職比率の推移（ニコン）



※2026年3月末時点における管理職は689名、うち女性管理職は55名

た従業員がライフステージに応じた柔軟な働き方を選択できるよう、制度や環境の整備にも取り組んでいます。

これらの結果、2026年3月末時点での女性管理職比率は8.0%、2025年度の新卒採用における女性比率は34.2%となりました。

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、ニコングループが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。当冊子の配布を通じて、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DEIが定着することをめざしています。

Introduction to the Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy

DEI DIVERSITY EQUITY INCLUSION

キャリア人材の活躍支援

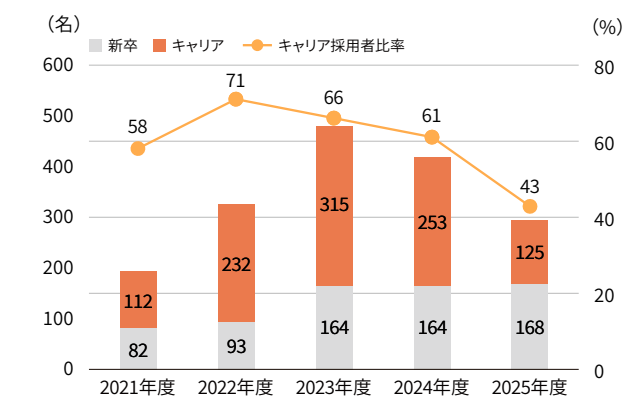
ニコングループでは、人的資本経営の考え方にに基づき、人材の「獲得」「育成」「活躍」の人材戦略を強化しています。

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、その力を十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

2026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38.2%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）



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

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併会社）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」（220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」（322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。

障がい者の活躍支援

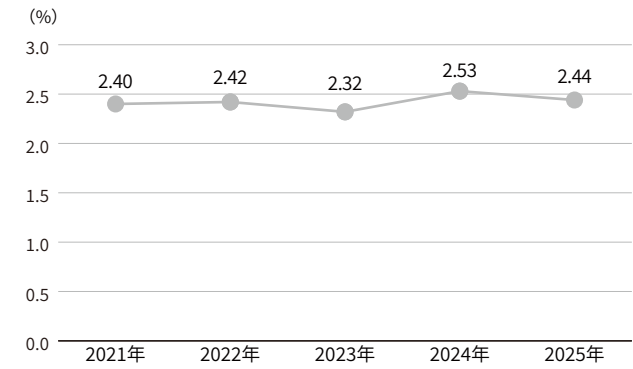
ニコングループでは、障がいの有無にかかわらず、一人ひとりの個性と能力を活かせる環境の整備に取り組んでいます。

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、2025年6月時点の障がい者雇用率は2.44%となり、民間企業全体の実雇用率を上回る水準を維持しています。

雇用の量的拡大だけでなく、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。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

育児・介護等との両立支援

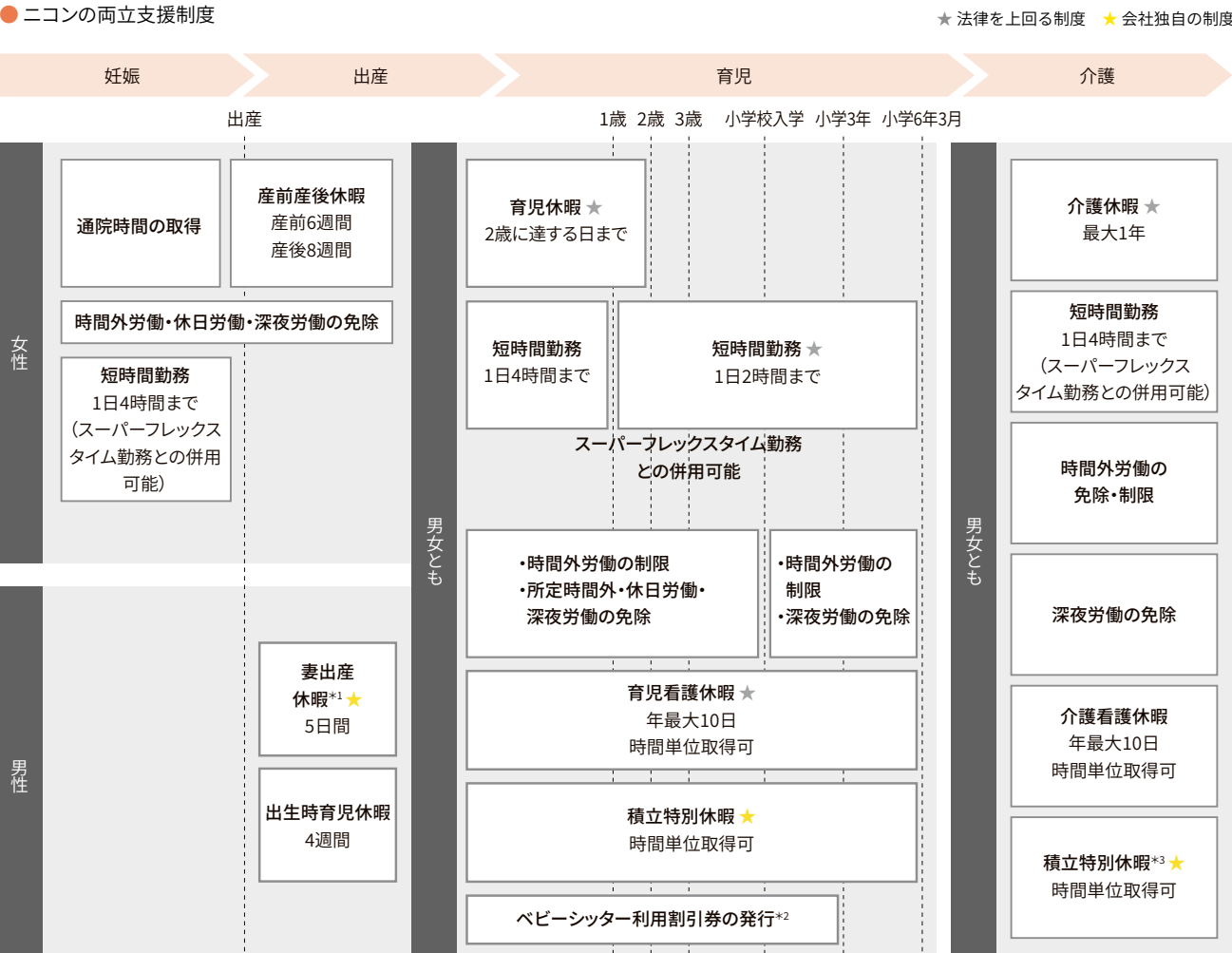
ニコンでは、不妊治療・妊娠・出産・育児・介護といった事情と仕事との両立を支援するため、ライフステージに応じた柔軟な働き方が選択できる制度を整えています。

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、1歳未満の子どもがいる女性社員は、授乳・搾乳にも使える休憩（1日2回、各30分）を取得することができ、各事業所の健康支援室は授乳・搾乳の際にも利用可能です。

さらに、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。



*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。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の上
- 企業市民活動

ガバナンス

Column

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(2025年度)

男性 101% 女性 100%

※ 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(2025年度)

男性 100% 女性 100%

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。

時間外労働が発生した場合には、各社の就業規則等に基づき、適正な時間外労働手当を支払っています。また、その内容は各国・各地域の法令等に準拠しています。

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、法定を超える日数の年次有給休暇（原則20日/年）を付与しており、取得率は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向けて、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。2025年度のニコンにおける年次有給休暇の取得率は75%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。

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

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

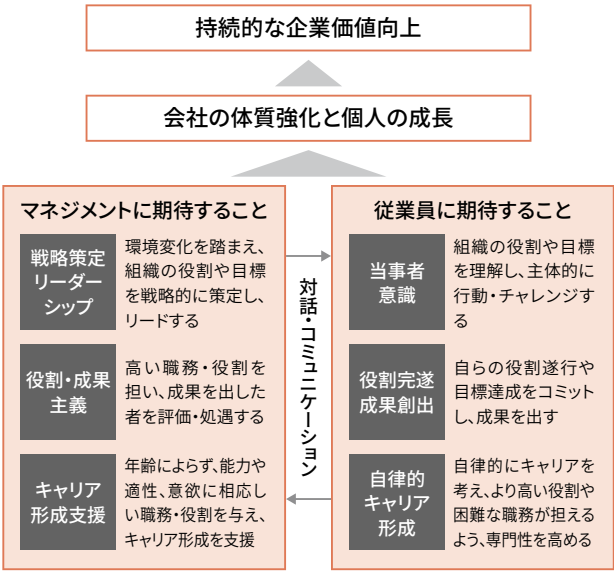
ガバナンス

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。ニコンにおいては、目標設定面接・評価面接ともに100%近い実施率となっています。

国内外グループ会社でも同様に対話の場を設け、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・処遇を行っています。

● 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を設けています。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、組織の活性化を図っています。

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。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

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。2025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415講座（右記研修を含む）を実施し、のべ13,358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4.72日、1人当たりの研修費用は58,804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に活かしています。アンケートの総合評価は4点以上（5点満点）を目標とし、2025年度の実績は平均4.31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92,311円です。

なお、ニコンの研修の一部は、国内グループ会社の従業員も参加可能です。ニコンが提供する教育・研修（国内グループ会社からの参加を含む）における、ニコングループ連結従業員の

受講率は、18.27%となっています。

また、グループ会社各社においても独自の教育・研修を実施しており、2025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14,805分、1人当たりの研修費用は45,482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	2025年度
管理職	1.1	1.1	1.7	1.5
管理職以外	3.0	3.9	4.5	5.3
男性	2.5	3.1	3.8	4.4
女性	3.8	5.1	5.5	6.3
合計	2.7	3.5	4.1	4.7

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を深める研修を行うなど、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。さらに、多面評価の評価項目である人材活用力に特化した研修の提供や、教育の支援を通じて、マネジメントの能力向上を図っています。

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、2025年度はニコンの部課長や子会社の役員など計310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しています。2025年度はプレマネジメントにも対象を拡大して全6回開催し、181名が参加しました。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。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

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ています。

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）を提供しており、2025年度はのべ48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の拡充も図っています。

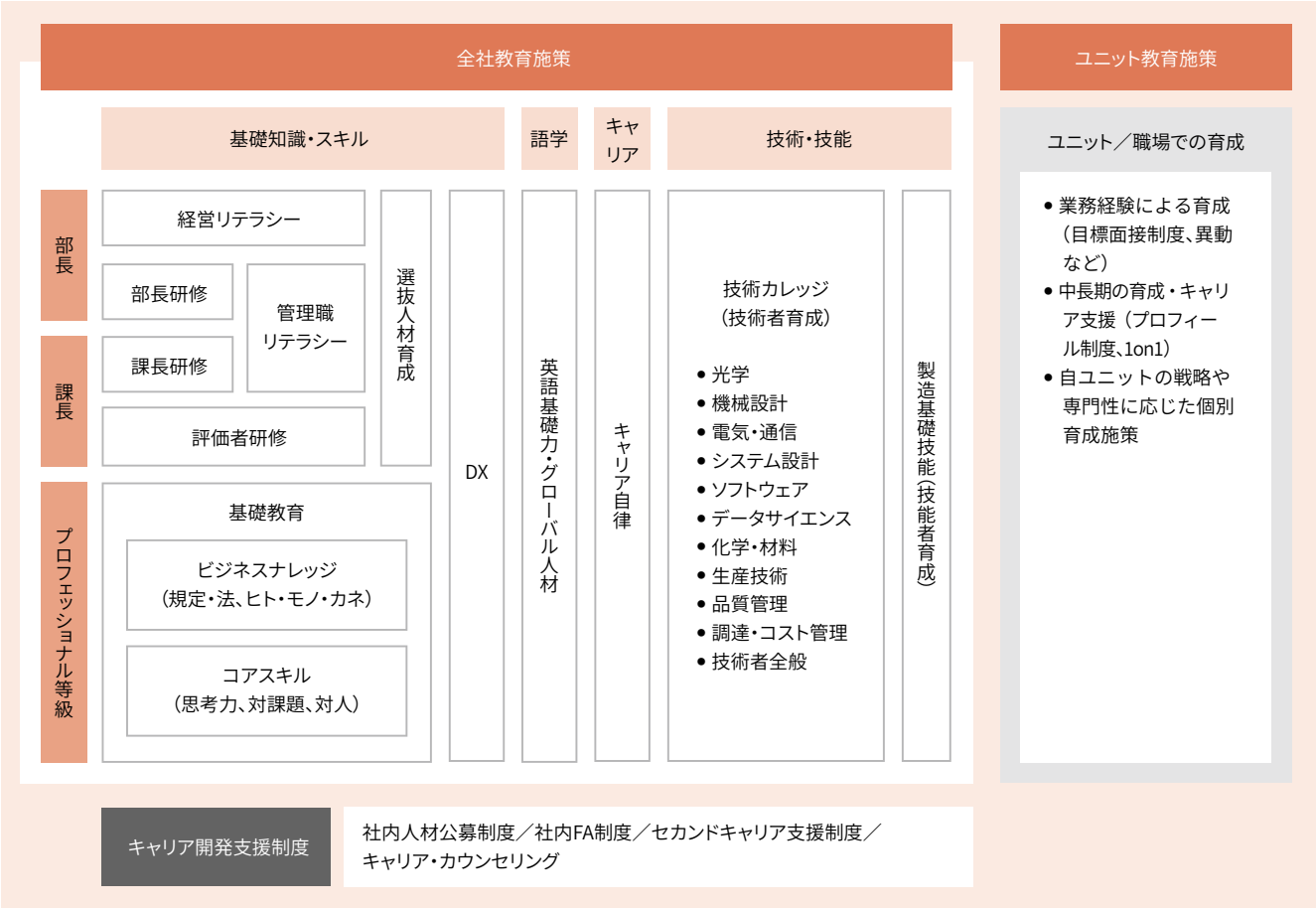
加えて、2025年度は、海外売上比率が8割を超える当社として不可欠な英語基礎力の向上を図る施策を展開しました。TOEIC-IPテストを原則全員が受験することとし、その受験料の補助を行うとともに、語学の自己啓発メニュー拡充をしました。

シニア従業員の活躍支援に向けた施策も展開しています。具体的には、長く働き続けるための意識を醸成する「58歳対象キャリアデザイン研修」や、マネープランを中心とする「ライフプランセミナー」を継続的に実施しています。さらに、定年後も見据えた「50歳対象 キャリアセミナー」（143名参加）、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代前半対象 キャリアデザイン研修」（94名受講）も実施しました。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ています。

ソリューションエンジニアの育成

ニコンでは、ソリューション提供力の強化を目的に、2022年度より社内エンジニアの1割をソリューションエンジニアとして育成することを目標に掲げています。ユニットごとに必要人材を定義した上で育成を計画に進め、全社としてモニタリングを

● 人材育成体系 (2026年4月時点)



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足向上

企業市民活動

ガバナンス

従業員の健康と安全

基本的な考え方

ニコングループでは、働くすべての人の健康と安全を確保することが、生産性向上にもつながると考えています。このため、派遣会社や請負会社の社員を含め、ニコングループで働くすべての人が健康と安全を実感できる快適な職場環境の形成を最重要課題と捉えています。

ニコングループ健康安全方針

ニコングループ健康安全方針では、上述の基本的な考え方を「健康安全宣言」として唱え、加えて3つの基本方針を定めています。そして、個々の基本方針に対する指標と目標およびアクションプランから構成される「健康安全活動」を年度ごとに策定し、執行役員である経営管理本部長が委員長を務める「中央健康安全会議」にて審議・承認されています。

中央健康安全会議で承認された基本方針・健康安全活動は、経営委員会メンバーなどからなるサステナビリティ委員会で報告されています。

ニコングループ健康安全方針

- 2030年のありたい姿の実現を目指して

中央健康安全会議

● 健康安全宣言

ニコングループで働くすべての人が健康・安全で、心の豊かさを感じながら働ける職場環境をつくります。さらに、一人ひとりが意欲的かつ自発的に業務へ取り組み、ニコングループが掲げる「人と機械が共創する社会の中心企業」の実現を目指していきます。

● 基本方針

- 1. 従業員の健康保持・増進（ヘルスリテラシーの向上）
従業員一人ひとりが心身の健康の大切さを自覚し、主体的な健康行動を実践できる体制をつくります。
- 2. 活力ある職場環境づくり
（コンフォート、コミュニケーション向上）
お互いを理解し合い、信頼と一体感を深め、快適で働きがいを実感できる職場環境をつくります。
- 3. 安全で安心な労働環境の向上（法令順守・安全管理の徹底）
責任管理体制の下での巡視活動、作業リスクアセスメント、従業員の危険感受性を養う安全教育や啓発活動などの措置活動を行います。
ニコングループ各地域の安全活動および災害事例を共有し、再発防止策のグローバル展開を図ります。

戦略

リスク

労働災害や従業員の心身の疾患などによる労働損失は、関係職場への負荷の増大や偏重につながり、他の従業員のメンタル不調や新たな労働災害を招きかねません。その結果、さらなる生産性の低下や社会的信用を失うことにもなり、業績や企業ブランド価値の低下につながる可能性があります。

機会

従業員は、各種健康診断や産業保健スタッフによる保健指導、各教育・セミナーなどを通して、自身のヘルスリテラシーを向上させます。また、健康イベント、リスクアセスメント、巡視活動などの健康安全諸活動に自主的に参画することにより、健康と安全への安心感が得られ、仕事に対するモチベーションが高まります。その結果、従業員の生産性が向上し、事業計画の遂行につながります。

戦略

ニコングループ健康安全方針および年度ごとに策定している健康安全活動は、国内外のグループ従業員に周知、浸透させています。「健康安全活動」を念頭に実施されたヘルスリテラシーや安全衛生教育などの諸活動を通して、従業員の自発的な取り組みを醸成。また、国内事業所やグループ会社で実施した活動、教育などについてヒアリングを行い、好事例については国内外グループ会社に水平展開しています。

なお、中央健康安全会議による全社年度計画の策定とは別に、各事業所年度計画が事業所安全衛生委員会にて策定されています。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

ガバナンス

中央健康安全会議

ニコングループでは、法令に定める事業所安全衛生委員会とは別に、安全および衛生に関する重要事項についての最高調査審議機関として、「中央健康安全会議」を会社独自に設置しています。

中央健康安全会議は、執行役員である経営管理本部長が委員長、人事部長、総務部長と各製作所長が会社側委員、ニコン労働組合*の中央執行委員長と各組合執行委員が従業員側委員として構成。また生産系グループ会社社長およびニコン健康保険組合常務理事もオブザーバ参加しています。

本会議では、後述の各会議体やリスク管理の概況報告およびその成果と捉えられる、定期健康診断・有所見率、ストレスチェック・高ストレス者率、労働災害発生状況などの評価・検証を行っています。

その上で、ニコングループ健康安全方針に基づく次年度の健康安全活動（指標、目標、アクションプラン）を審議・承認し、ニコングループに展開。各事業所の安全衛生委員会では、事業所の業務内容、生産設備などの状況に応じた年度計画を作成し、実行しています。

*ニコン労働組合とは労働協約第11章第57条「安全及び衛生」において「会社及び組合は安全及び衛生に関し、必要あるときは協議する」と取り決めを行っています。

● 全社年度計画

	2026年度													
	1 Q		2Q		3Q		4Q							
行事	健康安全表彰		安全週間		国内グループ連絡会		労働衛生週間		年末年始無災害運動		国内グループ連絡会		中央健康安全会議	
	健康／安全担当者ミーティング（1回以上／四半期）、健康推進委員会（年1回以上、健康保険組合と連携）													
活動	各健康診断・未受診者対応・事後措置・受診勧奨等													
	対面・オンラインによる医師面談、個別カウンセリング、社内外の相談支援サービス（随時対応）													
	過重労働対象者の健康状態把握（書面調査）、産業医面談の実施（毎月）、上長面接（随時対応）													
	定期巡視（安全衛生委員、各職場）、特別巡視（事業所長、健康安全部門による所管事業所の巡視）													
教育	産業保健スタッフによる保健指導、受診勧奨、健康教育（全社展開・国内事業所）													
	雇入れ時教育、安全衛生基本教育、各種特別教育													
調査	有機溶剤、特定化学物質等の使用箇所の作業環境測定（1回／半期）													
	化学物質導入確認（化学物質リスクアセスメント実施）・設備の新規導入確認（設備リスクアセスメント、作業リスクアセスメント実施）													
	災害発生時の事例検討、社内フォーマットへの記載を通じた危険源の特定・対策、改善プロセスを一定手順で実施、災害事例および措置の情報共有													
	法令対応届出調査（行政への届出、報告資料、法定点検記録の確認）													
	災害リスク調査（作業リスクアセスメント実施）										化学物質アセスメント			
	年度末調査*													

*責任管理体制、表示類も含んだ作業環境管理、作業管理、健康管理の確認

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

2026年度健康安全活動

基本方針1. 従業員の健康保持・増進（ヘルスリテラシー向上）

評価指標：「要治療」判定者の受診率、生活習慣病リスク因子*1

指標	2026年度目標	アクションプラン	2025年度実績	
「要治療」判定者の受診率	医療機関の受診率向上	・産業保健スタッフによる保健指導、受診勧奨 ・産業医面談が必要な場合、上長経由による連絡	70.0%	
生活習慣病リスク因子 ・適正体重維持率 （BMI18.5-24.9該当者の比率） ・喫煙者率 （習慣的にたばこを吸っている者の比率） ・運動習慣比率 （1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している者の比率） ・睡眠による休養確保率 （睡眠で休養が十分とれている者の比率） ・飲酒リスク率 （生活習慣病リスクを高める飲酒量・飲酒頻度がある者の比率）	5つの指標のうち 1つ以上改善	・健康教育、健康イベント実施 ・健康情報の発信（健保連携） ・過重労働健康管理	適正体重維持率	66.3%
			喫煙者率	15.5%
			運動習慣比率	23.3%
			睡眠による休養確保率	70.9%
			飲酒リスク率	8.9%

*1 初年度はニコンを対象とする。2027年度以降は国内ニコングループを対象とする。
2026年1～12月までに実施した定期健康診断結果において判定区分Dに該当し、かつ、産業医等が「要治療」と判定した者の医療機関受診率。

基本方針2. 活力ある職場環境づくり（コンフォート、コミュニケーション向上）

評価指標：ストレスチェック高ストレス者率、「活気」「働きがい」に関する項目の平均値*2

指標	2026年度目標	アクションプラン	2025年度実績	
高ストレス者割合	全国平均以下	・職場環境改善 ・心身の悩みに対する多様な相談窓口の活用促進、 治療と仕事の両立支援相談 ・メンタルヘルス研修 （セルフケア、ラインケア）	高ストレス者割合	13.8
「活気」平均値 ※ストレスチェック設問 「活気がわいてくる」「元気がいっぱいだ」「生き生きする」	平均値の維持、向上	・ワークエンゲージメント、プレゼンティーイズム、 アブセンティーイズムの把握	「活気」平均値	2.9
「働きがい」平均値 ※ストレスチェック設問 「働きがいのある仕事だ」			「働きがい」平均値	3.0

*2 ニコンを対象とする。
高ストレス者率はストレスチェック実施業者発表による全国平均値と比較。「活気」「働きがい」は厚生労働省の素点換算表を用いた評価点の5段階平均値。数値が5点に近いほど良好、1点に近いほど課題がある状態を表す。

基本方針3. 安全で安心な労働環境の向上（法令順守・安全管理の徹底）

評価指標：業務起因性、業務遂行性の高い労働災害*3

指標	2026年度目標	アクションプラン	2025年度実績	
業務起因性、業務遂行性の高い労働災害	60件以下	・リスクアセスメントの徹底 （法令、作業、設備、化学物質） ・安全教育 ・災害事例および措置の共有	災害件数	43件
			- 国内	17件
			- 海外	26件

*3 ニコングループを対象とする。

事業所安全衛生委員会等

国内ニコングループの各事業所では、労働安全衛生法令や「ニコン安全衛生管理規程及び関係諸則」に基づき、安全衛生委員会が設置されており、巡視活動やさまざまな健康安全活動を行っています。また一部の活動は、以下の連絡会にて情報共有の上、適時、他事業所への水平展開が図られています。

ニコン健康安全担当者連絡会

本社および各製作所の健康安全スタッフが参画して、隔月で実施。災害発生事例とその対策、安全衛生教育や巡視活動などについて共有を図っています。

ニコン健康管理ミーティング

本社および各製作所の産業保健スタッフが四半期ごとに実施しています。各健康診断の進捗や事後措置、ストレスチェック結果の活用状況、各種健康施策の運用状況などを共有し、全社的な健康支援活動の充実を図っています。

健康推進委員会

ニコン本社および各製作所の産業保健スタッフとニコン健康保険組合において、情報・課題の共有を年1回以上行い、協働して健康施策の強化を進めています。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

国内グループ会社健康安全連絡会

国内グループ会社の健康安全担当者（管理者を含む）が出席する健康安全連絡会を、半年に1回以上実施しています。

当連絡会では、全社年度計画の進捗確認、各指標の実績状況、国内ニコングループで行われている健康安全諸活動の情報共有を通じて、従業員の健康保持・増進や労働災害の抑止などに有効な諸施策の検討を行っています。また、ニコン健康保険組合も参画し、子ども・子育て支援金やマイナ保険証の利用状況等の紹介を行っています。

リスク管理

従業員の健康と安全に関するリスクについては、以下の活動などを通じて改善を図っており、中央健康安全会議でも報告されています。

なお、ISO 45001（労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格）の認証は、仙台ニコン、Nikon (Thailand) CO.,Ltd.（タイ）、Nikon SLM Solutions AG(ドイツ)等が取得しています。

巡視

国内ニコングループでは、リスク管理の一環として巡視を実施し、設備や作業環境における不安全状態、ならびに作業における不安全行動を早期に対応することで、労働災害の未然防止に取り組んでいます。

職場巡視は、安全衛生委員会による労使合同の定期巡視を毎月実施するとともに、行事・イベント時には特別巡視を行っています。巡視により把握した指摘事項については、改善措置の実

施状況や再発防止策を含めて整理し、各事業所の安全衛生委員会等を通じて情報共有を行い、継続的な安全衛生活動の向上を図っています。

法令調査

ニコンの健康安全部門、工務管理部門、環境管理部門（以下、コーポレート部門）が合同で、全製作所と国内すべての生産グループ会社の実地調査を行い、改善を図っています。実地調査の結果および改善状況は、毎年、監査等委員に報告しています。

化学物質管理

関係法令に該当する化学物質を使用・保管する部門は、SDS（Safety Data Sheet）および労働衛生の3管理（作業管理、作業環境管理、健康管理）に言及した化学物質リスクアセスメントを作成し、コーポレート部門に提出して承認を得なければ、当該化学物質を導入できないルールとしています。また導入後も、人事部健康安全課にて定期的に使用・保管状況を実地確認し、適時、是正を図っています。

業務災害および業務事故発生時の対応

国内ニコングループで災害が発生した場合、人事部健康安全課へ報告、さらに重篤な災害が発生した場合は、速やかに担当役員にエスカレーションするルールとしています。

災害発生職場では、職場安全衛生会議を行い、「災害発生報告書」を作成し、各事業所の健康安全スタッフを介して事業所の長に提出します。

特にKPI（Key Performance Indicator）に該当する、業務起

因性・業務遂行性の高い業務災害や業務事故が発生した際は、再発防止対策をまとめた「労災措置確認シート」と「作業リスクアセスメント（再評価）」を対策実施時に提出します。提出された報告書などは、人事部健康安全課にて最終確認を行った後、社内のポータルサイトで共有されます。

作業リスクの確認

例年、災害発生頻度が高い業務工程や事故の型を対象に国内ニコングループ全体で実施しています。

2024年度に転倒関連の災害が多発したことから、2025年度は、当該リスクの再確認や措置強化を実施。不安全状態の解消、不安全行動の抑制を行い、KPI該当の転倒関連災害の発生は、2件にとどまりました。（前年度9件）

2026年度は、①就業経験の浅い派遣社員や研究開発部門の社員の災害、非定常業務におけるKPI災害、②一般的な業務災害および通勤災害における転倒関連の災害の低減をめざして、災害事例を踏まえた啓発活動を行っています。

● 2025年度作業リスク確認・転倒関連災害リスクの確認および措置事例（2026年3月3日中央健康安全会議報告資料より抜粋）

措置区分	リスク確認数	措置事例
工学的措置	233	手すり付きステップ、スロープの段差解消、作業台の拡幅、適正照度の確保、コーナーミラー、一時停止線、ドレインパンの設置（結露による床濡れ防止）
管理的措置	367	配線エリアの設定、工具・ワーク類の定置化、不要備品等の廃棄、トラックステップ使用説明会、重機講習、KYTトレーニング、転倒防止教育
保護具措置	200	ヘルメット、静電安全靴、ヒザガード、グリップ付き手袋、ヘルメットあご紐のほつれ、落下防止ベルト摩耗、ソール破損などの確認

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

主な取り組み

従業員の健康保持・増進

ニコングループでは、従業員一人ひとりが心身の健康を保持・増進できるようにするため、定期健康診断後の産業保健スタッフによる保健指導、個別カウンセリング、禁煙活動の推進、ヘルスリテラシー教育など、多面的な健康支援を行っています。代表的な事例としては、運動習慣の定着とメンタルヘルスのセルフケア強化を目的とした「35歳ヘルスアップセミナー」、健康増進とともに従業員間の懇親を目的としたウォーキングイベントなどがあげられます。近年では、女性特有の健康管理や更年期など、性差やライフステージの変化に対応した教育、周囲の理解促進および相談体制の整備にも取り組んでいます。

過重労働の健康管理

ニコンでは、過重労働について、法定以上の基準を設けて管理しています。具体的には、時間外・休日労働時間が月40時間以上に到達した従業員は、健康状態調査書を提出。併せて所属上長は、上長からみた対象従業員の健康状態や今後の仕事への負荷軽減策などを記入した上長意見書を提出します。産業医は、提出された健康状態調査書と上長意見書を全件確認の上、面談の必要な従業員や上長に産業医面談を実施し、過重労働による疲労・ストレスの蓄積がないことを確認しています（希望者は、全員面談可能）。なお、時間外・休日労働時間が1カ月80時間以上、複数月平均80時間以上、2カ月連続60時間以上のいずれかに到達した従業員には、産業医面談を必須としています。

メンタルヘルスケアとコミュニケーション活性化

ニコンでは、メンタルヘルス不調者への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた「こころの健康づくり計画」を策定しています。キャリア採用を含めた新入社員全員に対しては、カウンセラーによるカウンセリングを実施し、管理監督者に対しては産業保健スタッフとの個別協議や指導によるラインケアの向上を図っています。

2025年度は、ストレスチェックに新職業性ストレス簡易調査票を用い、ワークエンゲージメントの調査を行うとともに、集団分析結果について、職場管理職へのフィードバック・教育を実施しました。併せて、国内ニコングループで働くすべての人を対象とするメンタルヘルスケア、アサーティブコミュニケーション向上研修を展開しました。

● ニコンにおける定期健康診断主要指標

指標 ^{*1}	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
定期健康診断有所見率 ^{*2}	50.0%	47.9%	48.7%	49.8%	46.6%
適正体重維持率(BMI) ^{*3}	66.8%	66.6%	66.8%	66.9%	66.3%
喫煙者率 ^{*4}	16.4%	16.0%	15.6%	15.2%	15.5%
運動習慣者比率 ^{*5}	20.8%	23.5%	22.4%	22.4%	23.3%
睡眠による休養確保率 ^{*6}	74.3%	70.4%	71.3%	69.9%	70.9%
飲酒リスク率 ^{*7}	—	—	—	—	8.9%

※1 指標は厚生労働省「標準的な健診・保健指導プログラム(令和6年度版)」に基づく。

※2 会社による健康診断の受診者数に対する有所見者の割合。有所見者とは、健康診断において医師の診断が「異常なし」以外の者。

※3 BMI18.5-24.9該当者の比率。

※4 習慣的にたばこを吸っている者の比率。

※5 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している者の比率。

※6 睡眠で休養が十分とれている者の比率。

※7 生活習慣病リスクを高める飲酒量・飲酒頻度がある者の比率。飲酒リスク率は2025年より算出開始。

「健康経営優良法人 2026」認定

ニコンは、従業員の健康の保持・増進を主眼としたさまざまな取り組みが評価され、2026年3月に「健康経営優良法人2026」に認定されました。



「スマート・ライフ・プロジェクト」の推進

ニコンでは、厚生労働省が提唱する「スマート・ライフ・プロジェクト」に参画し、健康寿命の延伸を念頭に活動を行い、さらなる従業員の健康の保持・増進に取り組んでいきます。

※ 2025年度健康診断受診率は昨年に引き続き100%（休業者などを除く）。



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

安全衛生教育

2025年度も例年通り、労働安全衛生法に則った雇入れ時教育をはじめとして、職長教育や有機溶剤業務従事者教育などの安全教育を計画通りに実施しました。

各事業所では、BCM（事業継続マネジメント）実施要領に基づく避難訓練、安否確認訓練や普通救命講習の実施および地域の警察署の指導による交通安全教育などを計画的に行っています。これらの活動は、日頃から労働災害、安全教育などの情報を共有している、構内請負会社の社員にも参加を呼びかけて、実施しています。

健康安全表彰

国内ニコングループでは、安全衛生教育やリスクアセスメントによる安全管理水準の向上に努めるとともに、健康安全活動に優れた個人や部門に対する表彰制度を設け、従業員の意識高揚や職場の活性化を図っています。

2025年度は、自主制作コンテンツのデジタルサイネージ配信により、効果的なKYT（危険予知訓練）を実施した案件などを表彰しました。

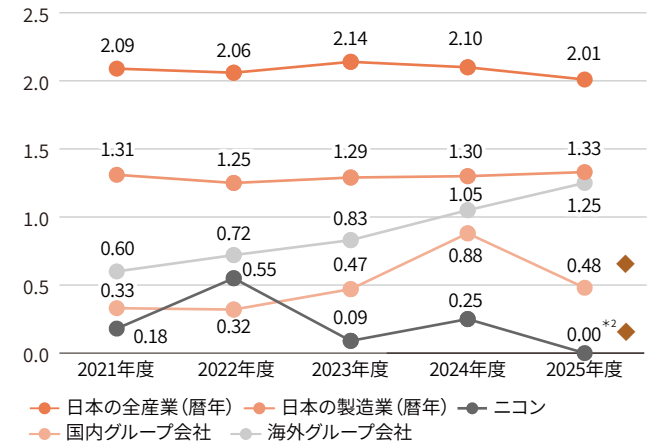
海外グループ会社の健康安全

海外グループ会社では、各国の法令に従い、各社で健康管理体制を構築の上、労働災害の抑止に取り組んでいます。ニコンでは、半期末、年末に海外グループ会社における労働災害の発生状況を確認し、対策の要請や国内ニコングループの災害事例と再発防止策の情報共有を行っています。

2025年度の海外グループ会社の業務災害は、全体で55件発生しました。その中でKPI該当の業務災害は26件発生し、「切れ・こすれ」、「有害物質等との接触」に区分される災害事例が多く、再発防止策としては、作業手順、保護具着用の周知教育、KYT活動を重点的に実行しています。

ニコングループの労働災害状況

● 休業災害（1日間以上）度数率^{*1}の推移



※1 度数率：100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

※2 2025年度のニコンにおける休業件数は0件。

※1 2025年度の国内グループ会社は、連結子会社17社、非連結子会社1社、関連会社4社の計22社が対象。

※2 2025年度の海外グループ会社は、55社が対象。度数率は、のべみなし労働時間から算出。

◆：データ集において、第三者保証を受けている数値。

● 業務起因性・業務遂行性の高い労働災害件数

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ニコングループ	21	27	52	59	43

※1 2022年度までは、国内ニコングループのみの値。

※2 2025年度までの達成目標：60件以下。

※3 2025年度の国内グループ会社は連結子会社17社、非連結子会社1社、関連会社4社の計22社、海外グループ会社は55社が対象。

● 休業災害（1日間以上）強度率^{*3}

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
日本の全産業 (暦年)	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
日本の製造業 (暦年)	0.06	0.08	0.08	0.06	0.07
ニコン	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00 ^{*4} ◆
国内グループ会社	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00◆
欧州グループ会社	0.08	0.03	0.06	0.09	0.05
米州グループ会社	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
アジア・オセアニアグループ会社	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
ニコングループ (合計)	0.01	0.01	0.01	0.02	0.01

※3 強度率：1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※4 2025年度のニコンにおける休業件数は0件。

※1 2025年度の国内グループ会社は、連結子会社17社、非連結子会社1社、関連会社4社の計22社が対象。

※2 2025年度の海外グループ会社は、55社が対象。強度率は、のべみなし労働時間から算出。

※3 「0.00」は、小数点第3位において四捨五入しても小数点第2位に満たないもの。

◆：データ集において、第三者保証を受けている数値。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

● 2025年度ニコングループ健康安全活動事例

基本方針	活動事例 数値は、派遣社員を含めた従業員の参加人数（ ）内は、請負会社の社員の参加人数
1. 従業員の健康保持・増進 (ヘルスリテラシーの向上)	全般：定期健康診断、産業医面談、インフルエンザ予防接種、ウェルネス情報の配信、スポーツ活動 ・日本 35歳ヘルスアップセミナー：158 禁煙セミナー：350 腸活イベント：90 (6) 熱中症セミナー：38 In BODY測定、アドバイス：98 ・欧州 ジム利用補助：124 自転車リースプログラム：98 人間工学コンサルティング研修：584 乳がん予防キャンペーン：54 ・米州 ウェルネスセミナー：338 ウェルネス・ウェンズデー：80 健康保険に関する情報セッション：180 ピラティス：40 ・アジア 保健教育：131 筋肉&骨格アンケート（リスク評価）：235 市内サイクリング：20 レーザータグゲーム：128
2. 活力ある職場環境づくり (コンフォート、コミュニケーションの向上)	全般：経営ニュースレター、タウンホールミーティング、コミュニケーション活性化セミナー、EAP*1 フルーツバスケット（休憩室に果物供与） ・日本 メンタルヘルス研修：518 ラインケア研修：465 アンガーマネジメント基礎研修：656(4) Kids Day（従業員の子供向け職場見学ツアー）：150 女性更年期セミナー：320 (1) 男性更年期セミナー：374 (1) ウォーキングイベント：110 年末大掃除、地域清掃活動：440 ・欧州 360°フィードバック（経営陣）／180°フィードバック（従業員）プロセス：514 対話とコミュニケーション促進のトレーニング：33 IWW（国際女性週間）に関する活動：570 ・米州 ソフトシャットダウン*2の実施：200 新入社員歓迎イベント：203 健康増進スナックプログラム：43 (3) WVPP*3の継続：279 (7) ・アジア 1on1ミーティング（月1回）：55 女性の健康に関するウェビナー：16 メンタルヘルスの意識向上（R U OK dayに実施）：55
3. 安全で安心な労働環境の向上 (法令順守、安全管理の徹底)	全般：安全委員会、巡回パトロール、安全衛生教育、リスク管理教育、火災訓練、避難訓練、応急措置 ・日本 雇い入れ時教育：586 (5) 職長教育：114 有機溶剤作業従事者教育、他：139 保護具着用管理者教育、他：411 転倒災害リスク測定会：440 (3) 交通安全講習会：4,447 (12) 総合防災訓練、普通救命講習、他：6,162 (276) ・欧州 安全管理者等による 定期検査（年4回実施）：281 年次安全研修：656 (2) フォークリフトオペレータ研修：8 ・米州 安全衛生啓発ニュースレター：690 レーザー安全研修、他：232 SMBWA*4安全監査の継続：200 ・アジア 職業危険防止教育：180 請負業者への安全教育(機械、電気、化学薬品)：(885) 有害廃棄物、化学物質漏洩避難訓練：12

*1 EAP:Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）
*2 ソフトシャットダウン:ワーク・ライフ・バランスをサポートするために、夏季および冬季休業時に業務をスローダウンしてリフレッシュすることを奨励
*3 WVPP:Workplace Violence Prevention Plan(カリフォルニア州職場暴力防止プログラム)
*4 SMBWA:Safety Management By Walking Around（安全管理巡回監査）20項目以上の安全、管理手順、工具等の確認を実施

事業パートナーとの連携

ニコングループでは、守衛スタッフや食堂スタッフなどの構内請負会社との連絡会や、常駐工事業者などとの安全衛生協議会を通じて、情報の共有および交換を行い、事業所で働くすべての人々の健康と安全の確保に努めています。

また、調達先に対しては、取引基本契約の中で安全管理についての項目を含むRBAの行動規範に準拠した「ニコンCSR調達基準」の遵守を要請しており、その調査や監査において、状況を調達部門が確認しています。

CSR調達の推進 ▶ **p.090**

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

ニコンは、「調達先とニコンは、ともに社会に役立つ製品・ソリューションをつくり、提供するためのパートナー」と考え、調達パートナーと相互理解を深め、信頼関係を築くよう努力し、共存共栄をめざします。また、この考え方をもとに「ニコン調達基本方針」を掲げ、誠実で公正な資材調達を行っています。

ニコン調達基本方針（概要）

パートナーという考えに基づく調達

1. 持続可能な企業活動

2. 門戸を開放した調達

3. 公正な競争に基づく調達

Web

ニコン調達基本方針

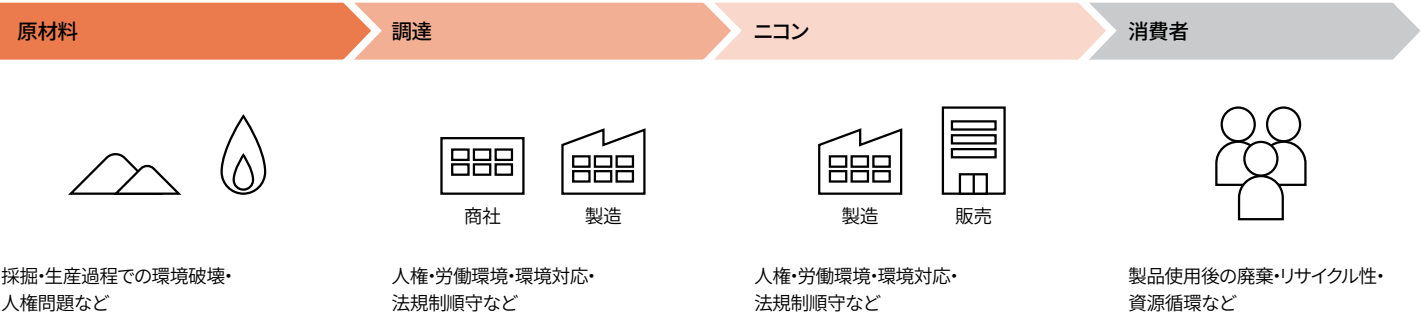
ニコングループのサプライチェーン

ニコングループは、グローバルに約2,590社の直接取引を行っている調達パートナーがいます。さらに、その先に、二次や三次の調達先が多数存在し、原材料をはじめ、電子部品、メカ部品、ユニットなどの部品を調達しています。

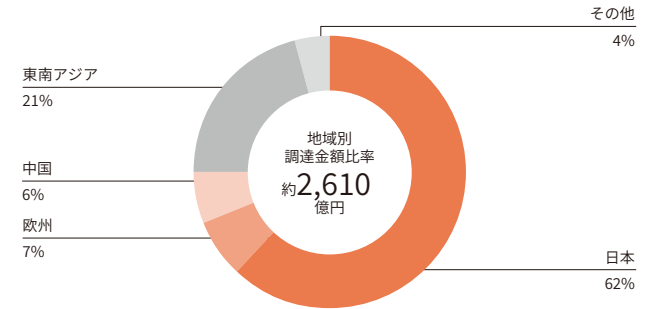
ニコングループの海外生産拠点では、従業員を現地で採用するとともに、品質（Q）・コスト（C）・納期（D）を確保するために、生産拠点のある国・地域から原材料や部品などを積極的に調達しています。現地の調達パートナーには、ニコングループの各種

基準の遵守を求め、改善支援を行っています。これによって調達パートナーが企業力を向上し、新たなビジネス機会を創出しているよう、長期的な視点で取り組んでいます。

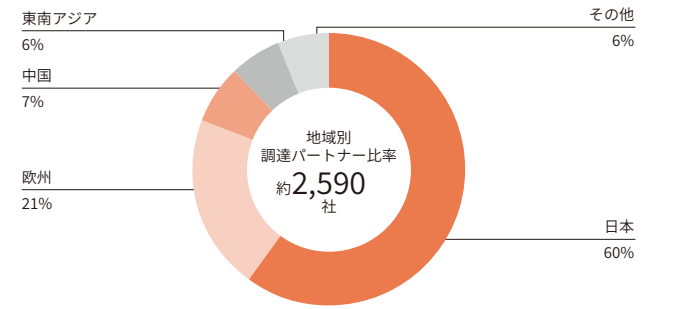
● サプライチェーンのイメージと各段階におけるリスク



● 地域別調達金額比率



● 地域別調達パートナー比率



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足向上
- 企業市民活動

ガバナンス

戦略

リスク

サプライチェーンにおける主なリスクとして、グローバル規模の異常気象や自然災害、地政学的緊張や国際紛争、感染症の拡大などが挙げられます。これらの事象により部品の需給バランスが大きく崩れ、エネルギーや原材料価格が変動することで、供給体制の不安定化を招き、事業機会の損失や業績への影響が生じる可能性があります。

特に、ニコングループのサプライチェーンは地震発生リスクの高い日本が大きな割合を占めており、災害発生時にはBCP体制が十分でない調達パートナーからの安定調達が困難となることで、製品の市場供給に支障が生じる恐れがあります。

また、人権・労働環境・安全衛生・環境への配慮といった社会的課題への関心が高まる中、サプライチェーンでの対応の不備や取り組み不足が判明した場合、ブランドイメージの毀損やステークホルダーからの信頼の低下につながるリスクも存在します。

機会

サステナブルな社会の実現に向けては、ESGの観点を踏まえた調達活動や、調達パートナーとの協働による責任あるサプライチェーンの構築が不可欠です。

これにより、供給の安定化、コスト効率化、資源やエネルギー使用の削減、製品やサービスの差別化などの成果が期待できます。

ニコングループは、サプライチェーンの安定性を高めながら環境や社会に配慮した調達を進めることで、持続的な事業成

長を実現します。同時に、ステークホルダーやお客様からの信頼を強化し、ブランド価値の向上をめざします。

戦略

調達パートナーとの強固な信頼関係を基盤に、急速に変化する事業環境や社会課題、サプライチェーン上のさまざまなリスクに柔軟かつ的確に対応できる仕組み・体制の構築を進めています。

具体的には、有事発生時におけるサプライチェーン上の事業リスクを最小限に抑え、迅速な対応と事業継続を実現するために、調達パートナーのリスク評価を実施しています。BCP体制の把握を行い、体制構築が不十分なパートナーに対しては支援を行うことで、リスク耐性の強化を図っています。

また、サプライチェーンにおける人権・労働環境・安全衛生・環境などの社会的リスクを特定し、防止・軽減するために、調査票を用いた調達パートナーアセスメントを実施しています。リスクが高いと判断した調達パートナーには第三者監査を行い、改善支援を通じて課題の是正を促しています。加えて、リスクが顕在化した際に迅速かつ適切に対応するため、効果的な救済メカニズムの構築・運用を行っています。

これらの取り組みを通じて、ニコングループは常に健全で持続可能なサプライチェーンを構築します。サプライチェーンの安定化による持続的な事業展開を実現し、社会的価値の創出と企業としての責任を果たすことで、ステークホルダーやお客様からの信頼をより一層強化し、ブランド価値の向上にもつなげています。

ガバナンス

ニコングループでは、調達パートナーとともに持続可能な調達を推進するため、サステナビリティ委員会の傘下に「サプライチェーン部会」を設置しています。

同部会は、執行役員である生産本部長の監督のもと、調達・物流統括部長が部会長を務め、サステナビリティ部門長、各事業部の品質保証部門・調達部門などの部門長、グループ会社役員などで構成されています。同部会は、年2回開催され、サプライチェーンに関するリスクおよび機会の管理、レジリエントなサプライチェーン構築に向けた活動報告や計画の審議を行っています。

また、本部会の傘下には従来の「サステナブル調達推進会議」（毎月開催）、「グリーン調達推進会議」（年2回開催）に加え、新たに「調達品質連絡会議」（年2回開催）を設置しました。この新設により、調達プロセスにおける品質管理を一層強化する体制が整いました。各傘下の会議では、本部会での報告・審議内容に関する事前協議を実施し、各事業の調達部門や関連部署、製造事業所の管理部門などと連携して、レジリエントかつ持続可能なサプライチェーン構築に向けた具体的な活動を推進しています。

- サプライチェーン部会
 - 部会長：調達・物流統括部長
 - 副部会長：同統括部サプライママネジメント部長
 - 部会員：サステナビリティ戦略部長、各事業部の調達・品質保証担当部長、各グループ会社役員
- サステナブル調達推進会議
 - 議長：サプライママネジメント部長
 - 議長代理：同部管理課長
 - 委員：各事業部および各グループ会社のESG推進担当者

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

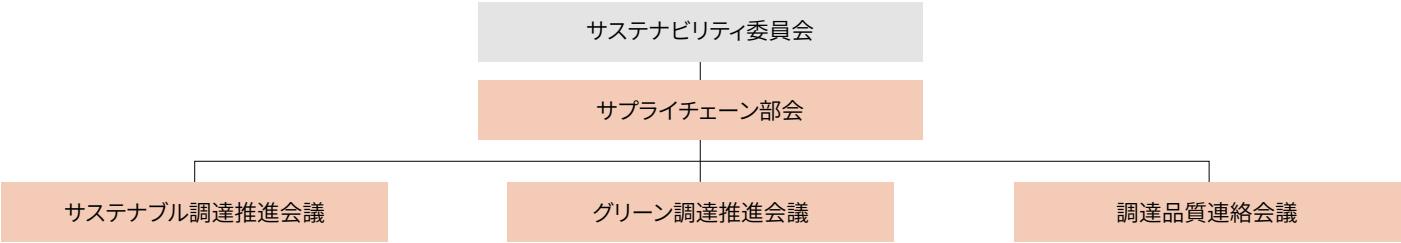
環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の上
- 企業市民活動

ガバナンス

● サプライチェーン管理体制図



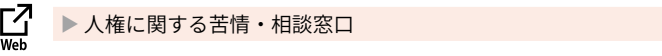
- グリーン調達推進会議
議長：サプライヤマネジメント部長
議長代理：品質戦略推進部長
委員：各事業部および各グループ会社のグリーン調達推進委員
- 調達品質連絡会議
議長： サプライヤマネジメント部長
議長代理： 同部サプライヤ品質推進課長
委員：各事業部・拠点・グループ会社の調達部門長および品質保証部門長

人権に関する苦情・相談窓口

ニコングループでは、サプライチェーンにおける人権侵害等のリスクを早期に把握し適切に対応するため、従来の窓口から、2025年9月に「人権に関する苦情・相談窓口」へと移行しました。当窓口は一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が運営し、調達パートナーを含むすべてのステークホルダーが利用可能で、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して苦情処理を支援します。通報者の個人情報は

厳格に保護され、匿名相談も可能で、通報を理由とする不利益な取り扱いを禁止します。受理した案件は事実調査を行い、問題が確認された場合は社内手続きに則り対応を行うとともに必要に応じて外部専門家等と連携し、是正・再発防止措置を講じます。

新窓口の認知向上と利用促進に向けては、調達パートナーに対し2025年11月に開催したサステナブル調達説明会において制度内容や利用方法を詳細に説明し、相談・通報に関する安心感の醸成に努めました。今後も、年1回の説明会を通じた継続的な周知を予定しています。なお、2025年度の調達に関する通報件数は、従来窓口・新窓口ともに0件でした。



リスク管理

ニコングループでは、重点的に取り組む調達パートナーの特定プロセスと、CSR調達・責任ある鉱物調達・BCPなどのリスクアセスメントによって、サプライチェーンマネジメントに関す

るリスクを特定しています。それぞれの内容の調査において、その基準を定め、リスクの判定を行っています。アセスメントや特定されたリスクの改善の実施については、各事業部の調達部門や関連部署、各製造事業所の主管部門が中心となり対応しています。

組織横断的なリスクや重要度の高いリスクについては、サプライチェーン部会や傘下のサステナブル調達推進会議において協議し、関係部門と連携して対応の強化やリスクアセスメントの見直しを行っています。また、これらの議論は人権部会とも連携し、経営レベルでのモニタリングと意思決定につなげています。

重点的に取り組む調達パートナーの特定

ニコングループでは、調達金額、調達部品の重要性や代替性などの視点により、後述のプロセスに基づき、重点的に取り組む調達パートナーを特定しています。これらのパートナーに対しては、社会課題に関する各調査を優先的に実施するとともに、事業運営における企業間連携の強化にも取り組んでいます。なお、重点的に取り組む調達パートナーは、ニコングループ全体の調達金額上位80%超のパートナーから選定しており、サプライチェーン全体のリスク管理と責任ある調達の推進において重要な役割を担っています。

重点的に取り組む調達パートナーの特定は、2023～2025年度、2026～2028年度といった3年サイクルで実施し、必要に応じて毎年度見直します。2023年度には、グローバルで247社を重点的に取り組む調達パートナーとして特定しました。その後、M&A等による変更を反映し、2024年度に15社、2025年度に4社を追加で特定しています。これにより、2023～2025年度の重点的に取り組む調達パートナーは、のべ266社となりました。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

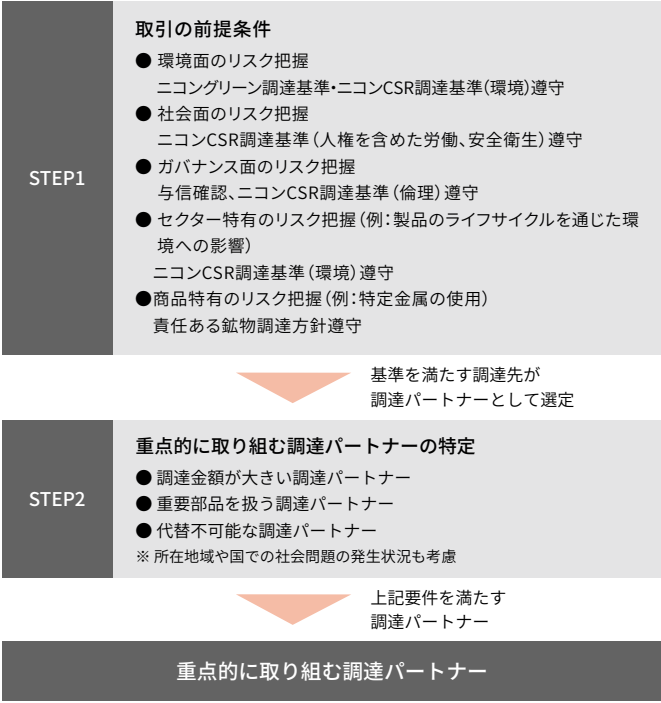
● STEP1

新たに調達先との取引を開始するにあたり、環境面、社会面、ガバナンス面、セクターや商品特有のリスクを把握するために、ニコングループの「調達手続きマニュアル」に則った選定を行います。また、ESGに関しても取引基本契約書の条項に定めています。基準を満たす調達先が調達パートナーとして選定されます。

● STEP2

調達パートナーの中で、調達金額が大きい調達パートナーや重要部品を扱う調達パートナー、代替不可能な調達パートナーを「重点的に取り組む調達パートナー」として特定します。

● 重点的に取り組む調達パートナーの特定プロセス



● 調達パートナー(一次調達先)と重点的に取り組む調達パートナー数

(単位:社)					
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
調達パートナー (一次調達先)	約2,300	約2,250	約2,250	約2,270	約2,590
重点的に取り組む 調達パートナー (一次調達先)	211	211	247	262	266

主な取り組み

調達パートナーとのコミュニケーション

サステナブル調達説明会

ニコングループでは、調達パートナーに対して、調達に関する品質管理やESGの方針、考え方を理解してもらうために、毎年説明会を開催しています。

2025年度は、「サステナブル調達説明会2025」を11月19日、20日、21日の3日間で合計4回実施。日本、中国、タイ拠点の調達パートナーを対象に、オンライン形式で行い、1,034社、1,266名に参加していただきました。参加者の興味関心が多かった内容は、BCP強化やグリーン調達、人権に関連するものでした。

また、ESG推進や品質管理について、柔軟・迅速・レジリエントな対応で貢献された調達パートナーを表彰しました。

調達パートナーの会

ニコングループでは、調達パートナーとのコミュニケーションを密にとり、お互いの関係を強化することが重要と考えています。そこで国内外の主要調達パートナー約160社の代表者を招き、「調達パートナーの会」を毎年開催。ニコンを取り巻くビジネス環

境、事業の概況報告、社長からのメッセージを伝達するなど、トップ層同士でコミュニケーションをとり、リレーションシップ強化を図っています。

このリレーションシップは、ニコングループと調達パートナーとの関係構築にとどまらず、2025年から新たにニコングループがハブ機能を担い、調達パートナー同士の連携機会を創出することで、ニコングループ全体でのサプライチェーン強靱化につなげています。

教育と浸透

ニコンでは、責任あるサプライチェーン構築に向けて、以下のような取り組みを実施しています。

社内教育・研修の実施

調達部門の社員を対象に、各種研修や啓発活動を継続的に実施しています。前年度に引き続き、実務担当者や新入社員などに対し、調達業務の基本とサステナブル調達への理解を深める教育を行いました。これにより、サプライチェーンの安定性向上と、環境・社会に配慮した調達活動への理解促進を図っています。また、調達領域におけるサステナビリティ活動のあるべき姿について、コミュニケーションおよびディスカッションを行う場を設けた研修を調達部門とサステナビリティ部門が共同で実施し、調達担当者一人ひとりの意識向上・啓発の強化にも取り組んでいます。

啓発活動の展開

サステナブル調達説明会と同時に、調達パートナー向けに「責任ある鉱物調達」講演会を開催し、686名にご参加いただきました。本講演会は、毎年実施している調査へのご理解を深めていた

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の向上
- 企業市民活動

ガバナンス

だくとともに、各社における自主的なデューディリジェンスを促進することをめざし、初めて調達パートナー向けに開催したものです。また、社員向けにも本講演会のアーカイブ動画を配信したほか、研修プログラムに組み込み、視聴機会を設けました。これらの取り組みを通じ、社内外で責任ある鉱物調達への理解促進と定着を図っています。

寄付活動

コンゴ民主共和国への支援として、認定NPO法人テラ・ルネッサンスが同国で実施する「レジリエンス向上プロジェクト」への寄付を継続しています。この活動は、紛争被害を受けた女性や子どもの支援、ならびに若者などが武装勢力や紛争鉱物関連ビジネスに関与するリスクの低減に貢献するものです。具体的な支援内容は以下の通りです。ニコンの寄付は、これらの活動に対する資金の一部として活用されました。

- 小学生300名へのマラリア予防啓発
- 患者1,000名以上への医薬品提供
- 約500世帯（約3,000名）への給水設備設置
- 脆弱な立場にある子ども231名の通学環境整備
- 紛争被害女性30名への生計維持支援
- 最貧困層の女性76名への洋裁技術指導

調達先のサプライチェーン情報可視化・BCP体制把握

近年、自然災害や地政学的リスクの増大、急激なビジネス環境の変化など、事業継続上の課題が多様化しています。ニコングループでは、これらのリスクに迅速に対応するため、2025年度も調達先のサプライチェーン情報の可視化をさらに推進させるとともに、重要な調達先とは、BCP体制の把握や体制強化支援を通じて、その連携をより深め、サプライチェーン全体のレジリエンス向上をめざしています。

● BCP強化に向けた取り組み

	I サプライチェーン可視化	II 有事調査システム化	III サプライヤー BCP 体制構築
2020年度	・有事調査のために必要な調達パートナー（一次調達先）の拠点情報を調達先情報一元管理システムに登録	・有事の際に調達パートナーの状況把握を効率的に行うためのBCP社内初動インフラ整備	
2021年度		・調達先情報一元管理システムによる有事調査運用開始	・主要調達パートナーに対し、インフラ関係のBCP体制構築状況の調査実施
2022年度	・二次以降の調達先の拠点情報可視化対象拡大（調達パートナーである商社の先の製造拠点）		・主要調達パートナーに対し、インフラ関係以外を含めたBCP体制構築状況の調査実施
2023年度	・重要部材を扱う調達パートナーの二次調達先以降の可視化を実施		・BCP体制構築状況が不十分な調達パートナーへの改善支援実施。調査対象の拡大
2024年度	・重要部材を扱う調達パートナーの二次調達先を含む可視化を実施		・BCP体制構築状況が不十分な調達パートナーへの改善支援実施。調査対象の拡大
2025年度	・重要部材を扱う調達パートナーの二次調達先可視化を実施（対象拡大） ・その他調達先の既存登録情報の情報更新・スクリーニング実施		・BCP体制構築状況が不十分な調達パートナーへの改善支援実施。調査対象の拡大

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の向上

企業市民活動

ガバナンス

CSR調達の推進

基本的な考え方

ニコンは、グローバル企業として社会からの期待に信頼で応えるため、調達パートナーを含めたサプライチェーンにおける人権・労働環境・安全衛生・環境などの社会課題の解決に、CSR調達活動を通じて積極的に取り組み、サステナブルな社会の実現をめざします。この考えのもと、ニコングループでは、Responsible Business Alliance (RBA) の行動規範に準拠した「ニコンCSR調達基準」を定め、日本語、英語、中国語で公開しています。

また、これらの行動規範や基準と、自社の調達活動が一致するように、調達慣行の定期的な見直しを行っています。

RBAへの加入 ▶ **p.013**

 ▶ ニコンCSR調達基準

遵守要請

ニコンCSR調達基準の遵守は、取引基本契約書に盛り込まれ、すべての調達パートナーとその先の調達先にニコンCSR調達基準に沿った責任ある行動を要請しています。

調達パートナーアセスメント

重点的に取り組む調達パートナーのアセスメントを、2023年度から2025年度、2026年度から2028年度といった、3年に1回の周期で行っています。

ニコングループにとって事業上重要と特定した調達パートナーに対し、ニコンCSR調達基準の実施レベルを確認するため、自己評価によるCSR調査票診断を行っています。CSR調査票は、RBA

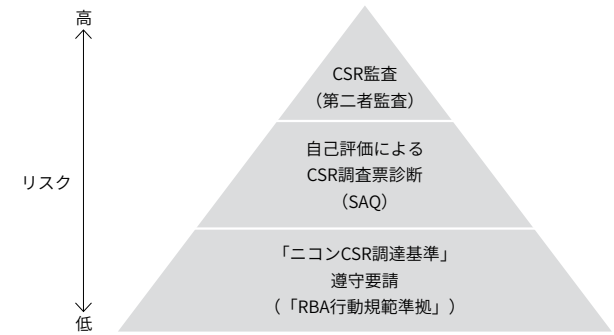
の調査票に基づき、強制労働や児童労働などの人権や人命に関わる項目に独自の重み付けをした評価として実施しています。診断結果が目標基準に至らなかった場合は改善を要請します。

さらに、事業上特に重要な調達パートナー、あるいはリスクが高いと判断した調達パートナーには、CSR監査（第三者監査*）を実施しています。CSR調査票診断やCSR監査で明らかになった課題に対し、改善要請と改善支援を行い、改善対応完了の確認を行います。改善対応完了の確認は、原則、改善要請の次年度に設定しています。

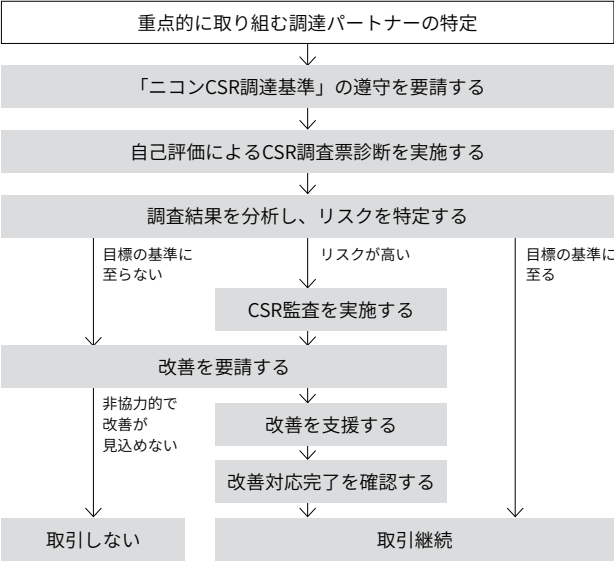
なお、ニコンCSR調達基準に対する重大な違反が確認された場合や、調査や監査の実施に際して十分な協力が得られない、課題に対する改善をまったく行わない調達パートナーに対しては、取引停止・契約解除も含む取引関係の見直しを行う方針としています。また、新たに取引を開始する調達先には必ずCSR 調査票診断を行い、基準に至ることを確認した上で、取引契約を締結します。

* ニコンCSR監査：RBAの監査基準に準拠し、委託コンサルタントが監査を行うもの。

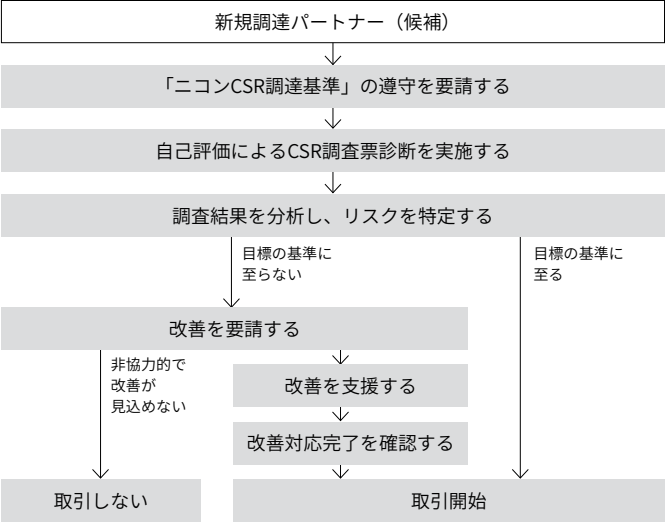
リスクに応じた調達パートナーアセスメント



● 重点的に取り組む調達パートナーのアセスメントフロー図



● 新規調達パートナーのアセスメントフロー図



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

- 品質と安全の確保
- お客様満足の向上
- 企業市民活動

ガバナンス

● アセスメント実績

				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CSR 調査票診断	一次調達先	既存調達パートナー	重点的に取り組む調達パートナー (定期アセスメント)	-	-	247	-	-
			M&Aなどで新たに特定された 重点的に取り組む調達パートナー	-	-	-	15	4
		新規調達パートナー		15	6	20	3	14
	一次調達先以外の調達先(二次以降、キーパートナーを含む)		43	11	30	7	1	
	合計		58	17	297	25	19◆	
CSR 調査票診断結果による改善要請				13	-	20	1	-
CSR 監査による改善要請				-	2	3	3	4
改善完了*				26	-	3	23	3

＊ 改善完了は改善要請の翌年度になる場合があります。
◆:データ集において、第三者保証を受けている数値。

責任ある鉱物調達への対応

基本的な考え方

ニコンの製品に含まれる鉱物の中には、その採掘過程において児童労働や強制労働などの人権侵害、環境破壊、紛争、社会不正の源となるリスクが懸念されるものがあります。ニコングループでは、「責任ある鉱物調達方針」を定め、これら鉱物資源について責任ある調達を行っています。本方針の遵守は、取引基本契約書に盛り込まれ、すべての調達パートナーとその先の調達先に本方針に沿った責任ある行動を要請しています。



▶ 責任ある鉱物調達方針

高リスク鉱物への対応

スズ、タンタル、タングステン、金、コバルトは、高リスク鉱物として、さまざまな国や地域からグローバルなサプライチェーンに流通しています。ニコンは、調達パートナーの協力のもと、サプライチェーンの透明性を向上させ、リスクを低減する取り組みを継続的に実施しています。

5鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト)の使用状況調査と結果

- 5鉱物の使用状況に関するニコングループ全体の調査は、以下のように実施しています。
- ニコングループ各事業部門において、調査対象年に製造または製造委託した製品について、調査対象製品を特定
 - 調査対象製品を取り扱う調達パートナーに対して、鉱物の原産

国および製錬所の調査を要請（業界標準であるResponsible Minerals Initiative：RMIの紛争鉱物回答テンプレート（CMRT/EMRT）を活用）

3. 調達パートナーより回収した製錬所情報とRMIの製錬所リストを照らし合わせ精査

2026年の責任ある鉱物調達報告のために、2025年に実施した調査の結果、製品に含まれる5鉱物の原産国すべてを特定することはできなかったものの、調達パートナーから報告があったものについては、紛争に加担しているとみなされるような鉱物は確認されませんでした。

● スズ、タンタル、タングステン、金

586社の調達パートナーに対してCMRTを使用した調査を実施。調査で特定された360カ所の製錬所のうち、226カ所がRMAP（Responsible Minerals Assurance Process）に準拠*していることを確認。

● コバルト

66社の調達パートナーに対してEMRTを使用した調査を実施。調査で特定された104カ所の製錬所のうち、65カ所がRMAPに準拠*していることを確認。

* 準拠しているとするのはアセスメント進行中の製錬所も含む。

リスク低減に向けた取り組み

ニコンは、調達パートナーに対して、紛争鉱物方針の制定、実施計画の作成を要請し、RMAPに準拠した製錬所からの調達を促しています。また、自社の調査で特定したRMAPに準拠しない製錬所に対して認証取得に向けた働きかけを行っています。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

責任ある鉱物調達の推進

ニコンは、2013年より電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある鉱物調達検討会」に参画し、業界連携によるサプライチェーンへの啓発活動や調査効率の向上に取り組んでいます。

具体的なJEITAの活動としては、国内外の業界団体と連携したセミナー開催や調査説明会の実施、製錬・精錬所情報の精査などを行っており、2025年度のJEITA主催説明会には約1,400社、計3,049名の実務担当者が出席しました。

JEITAのワーキンググループにも積極的に参加し、他の会員企業とともに製錬所が責任ある鉱物保証プロセス（RMAP）に参加するよう継続的な働きかけを行っています。

また、ニコンは2014年より鉱物リスクの問題解決に注力する国際的なプログラムである責任ある鉱物イニシアチブ（RMI）にも加入しています。RMIを通じて、グローバルな視点から責任ある鉱物調達の取り組みを強化し、国際的な枠組みの中で問題解決に貢献しています。



- ▶ 「責任ある鉱物調達説明会2025」開催レポート
- ▶ 責任ある鉱物調達報告書2026（2025年調査結果）[英文]
- ▶ 2025年調査によるRMAP適合製錬所リスト（2026年1月31日時点）[英文]

グリーン調達

基本的な考え方

EUのRoHS指令^{*1}やREACH規則^{*2}をはじめ、EU以外の国々でも同様の環境規制が広がり、国内においても同様の法規制が整備されています。また、世界的にCO₂削減等に向けた取り組

みが急速に拡大しています。

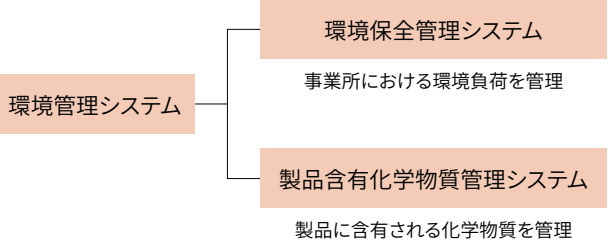
ニコングループではかねてより、このような社会動向の背景にある社会課題を認識し、「ニコングリーン調達基本方針」を掲げ、お客様の期待に応える製品の継続的な提供と、より良い社会・地球環境づくり、企業の持続的な発展の実現をめざして、誠実で公正な資材調達を行っています。これに基づき、「ニコングリーン調達基準」を制定し、環境に与える影響を考慮しているものを優先的に調達し、環境保全に積極的に取り組んでいることを、調達パートナーとの取引条件としています。

具体的には、調達パートナーに対し、「ニコングリーン調達基準」の遵守を要請し、環境管理システム（環境保全管理システムと製品含有化学物質管理システム）の構築と適切な運用を求めています。さらに、この基準の別冊「対象化学物質リスト」で、製品への含有および製造工程での使用における禁止化学物質と管理化学物質を定めて、調達パートナーに対して遵守と、chemSHERPA^{*3}などによるデータ提出を求めています。

なお、この基準と対象化学物質リストは、EU RoHS指令やREACH規則をはじめとした国内外の法規制における規制物質だけでなく、独自の規制物質も含めて管理基準を定めており、定期的に見直しや更新を実施しています。また、毎年実施されるサステナブル調達説明会の中で、調達パートナーに対して最新の法規制を反映した対象化学物質リストの見直しや更新の内容について説明を実施しています。

^{*1} EU RoHS指令 (Restriction of Hazardous Substances) : 電気・電子機器における特定有害物質の使用の制限に関する指令の略称。
^{*2} REACH 規則: EU で2007年に発効した化学物質規制。REACH は、Registration (登録)、Evaluation (評価)、Authorisation (認可) and Restriction (制限) of Chemicals (化学物質) の頭文字による略称。化学物質を製造・輸入する企業は安全性や用途に関する情報を登録することを義務付けられている。
^{*3} chemSHERPA: サプライチェーンにおける製品含有化学物質情報の伝達を行うための共通スキーム。

● 環境管理システム



環境管理システム調査とアセスメント

ニコングループでは、使用される材料、部品、および工程にて発生する含有化学物質のリスクに応じ、対象調達パートナーごとに3年周期で「環境管理システム調査」を実施するとともに、環境管理システムの構築および管理状況の確認のため、「環境管理システムアセスメント」を実施しています。

「環境管理システムアセスメント」では、禁止化学物質の含有リスクが高いと判断した調達パートナーに対し、第三者認証マネジメントシステムの取得状況も含め、環境保全体制（EMS）と製品含有化学物質管理体制（CMS）を確認しています。アセスメント過程で「環境管理システム」に不適合があった場合は、改善を要請し、改善後の状況を確認した上で、アセスメントを完了しています。また、アセスメントの結果、システムの基準を満たしていると判断した調達パートナーを「ニコン環境パートナー」として認定し、システムの維持管理を継続的に確認しています。

企業規模が小さくシステム構築が困難な調達パートナーに対しては、化学物質情報の伝達や管理の確認を目的とした簡易的な環境管理システムアセスメントを実施しており、その対象は商社にも拡大しています。なお、簡易的な環境管理アセスメントは、製品に含まれる化学物質の管理に問題がないことを確認

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

- 品質と安全の確保
- お客様満足の向上
- 企業市民活動

ガバナンス

するものであり、「ニコン環境パートナー」としての認定は行っていません。

また、次回周期(2026年度～2028年度)の「環境管理システムアセスメント」は、2025年度に実施した最新の取引品目に基づく環境リスク調査の結果を踏まえた上で、対象となる調達パートナーを選定して実施します。

このほか、調達パートナーに対して製品に含有される化学物質の管理が有効に機能していることを確認するために、chemSHERPAの提出を求めています。

教育と浸透

ニコングループでは、調達パートナーに対するアセスメント品質の維持および向上のため、環境管理システムアセッサの養成に取り組んでいます。

具体的には、ニコンの事業部門および国内外のグループ会社を選任したアセスメントの担当者に対して教育と試験を実施し、合格者を環境管理システムアセッサとして認定しています。環境システムアセスメントは、この認定されたアセッサが主体となって実施しています。

2025年度は、新たに34名をアセッサに認定し、ニコングループのアセッサは269名^{*1}となりました。

*1 2026年3月31日現在

アセスメント実施結果

調達パートナーに対して「ニコングリーン調達基準」の遵守要請およびアセスメントを行いました。

2025年度は、調達パートナー9社を対象にアセスメントを実施しました。その結果9社^{*2}が新たに環境パートナーと認定され

ました。

また、調達パートナー167社を対象に、更新アセスメントを実施し、新規認定と合わせて認定総数が461社^{*2}となりました。

なお、認定されなかった15社^{*2}については改善要請を行いました。

*2 2026年3月31日現在

● 環境パートナー認定の実績 (2026年3月31日現在)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
アセスメント数	149	180	167	168	167
パートナー新規認定数	36	31	15	23	9
パートナー認定総数	453	456	456	461	461

※ 取引中止、廃業などによる減少数を反映した値

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
人材育成
従業員の健康と安全
サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保
お客様満足の上
企業市民活動

ガバナンス

品質と安全の確保

基本的な考え方

広く市場で用いられる製品やサービスが安全であることは、社会の持続的な発展の前提です。また、IoTやAIなどの技術が進展する今日においては、製品およびサービスの安全や環境への対応に加え、製品セキュリティなどを含めた品質確保が必要です。さらにライフスタイルや価値観などにより変化するお客様ニーズへの対応強化も重要となっています。

このような品質に対する社会の要望の高まりに対し、ニコングループでは、製品およびサービスを通して顧客に提供できる価値を高め、社会の健全な発展に貢献することを「品質基本方針」に定めています。また、この方針を実践するため、グループ全体に適用される「品質管理指針（QMD：Quality Management Directive）」を制定しています。

品質基本方針

企業理念である「信頼と創造」のもと、次の品質基本方針を掲げ、製品およびサービスを通して顧客に提供できる価値を高め、社会の健全な発展に貢献する。

- (1) 創造的、効率的な「ものづくり」を通し、ブランド価値を高め、高品質で差別化された製品およびサービスをタイムリーに市場へ提供する。
- (2) 安全性の確保や環境に配慮した製品およびサービスを提供し、顧客と社会の信頼を得る。

戦略

リスク

市場では、ライフスタイルや価値観の違いなど、お客様のニーズも日々多様化・高度化しています。また、社会の持続的な発展に向けて、各国や地域でさまざまな安全・環境に関する法規制が整備されるなど、企業における品質管理への要求は年々強まっています。要求を満たせなかった場合は、罰金や制裁金だけでなく、社会的信用を失うことによる企業ブランド価値の低下や売上の減少など、ニコングループの事業継続に大きな影響があります。

こうした社会環境の変化を踏まえ、ニコングループでは、安全・環境対応を含めた法令遵守、顧客満足につながる品質確保の重要性を認識しており、その品質を確保するための仕組み強化を継続的に進めています。

機会

上記のような社会環境のトレンドは、リスクである一方で、変化するお客様のニーズに迅速に対応し、品質を確保・向上することで、お客様と社会からの信頼を得る機会でもあると認識しています。また、創造的・効率的な「ものづくり」によるブランド価値の向上や品質による他社との差別化は、事業成長の機会であると考えています。

これらの活動を通じて事業への貢献、そしてステークホルダーとの共存を図っていきます。

戦略

ニコンは、Visionとして、「人と機械が共創する社会の中心企業」を掲げています。この実現のためには、お客様に信頼される品質の維持・向上、また社会やお客様が求める価値の変化、および技術的なイノベーションやものづくりの変化を見据えた品質マネジメントシステムの整備をグローバルにニコングループ全体で行っていく必要があります。

そのため、各事業部門（グループ会社を含む）では、QMDに基づく品質マニュアル（QM）を作成しています。この QMDは、ISO 9001*の規格要求事項を包含しており、世の中の動きや状況などの変化に対応して、迅速かつ適切な改定を実施しています。ニコングループでは、生産会社を中心にISO 9001認証を取得しており、ニコンおよびグループ生産会社の取得率は約67%（社数比率）です。

また、M&Aによりニコングループとなった海外グループ会社を含めグローバル品質マネジメント体制を整備し、品質リスクの低減を含めたグローバルでのガバナンス強化を進めています。

その活動の一環として2025年度はこれらの海外グループ会社へQMDの一層の浸透を図るためにQMDの大幅な改定を行いました。ニコングループとして海外グループ会社が実施すべき事項をISO 9001の要求事項に沿った形で明確化することで、ニコングループ全体の品質マネジメントの質の向上を図っています。

さらに、品質文化を高めるため、品質教育のレベル向上とものづくりにおける行動原則や、技術の進展に応じた製品安全や製品セキュリティを担保する仕組みを整備し、継続的に品質問題を未然防止するための取り組みを進めています。

これらを通じて、品質リスクに対する未然防止体制や、顧客満足を得られる製品を足元から支えられる品質基盤をニコングループ全体に構築していきます。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の向上
- 企業市民活動

ガバナンス

＊ ISO 9001:ISO(国際標準化機構)が制定した品質マネジメントシステムの国際規格。ISO 9000シリーズは組織が品質を維持管理するための仕組みを定めており、ISO 9001は審査登録機関による認証取得が可能。

ガバナンス

ニコングループは、グループ全体の品質管理に関わる重要事項の審議・決定を行うために「品質委員会」を設置し、年2回定期開催しています。委員長は担当役員、常任委員は各事業部長などが務めています。傘下には製品部会、教育部会を設置し、品質・製品環境問題の未然防止、法規制遵守や安全確保、製造技術の維持向上などの機能強化を図っています。

品質委員会で決定した内容は、各事業部門の情報交換の場として年2回開催される「QMS・CMS*推進連絡会議」や毎月開催される「事業ユニット品質責任者会議」などで周知しています。これを踏まえ、各事業部門は、それぞれのQMを必要に応じて改定するなど、品質委員会での決定事項を具体的に事業プロセスに反映することで、品質管理体制の強化を図っています。

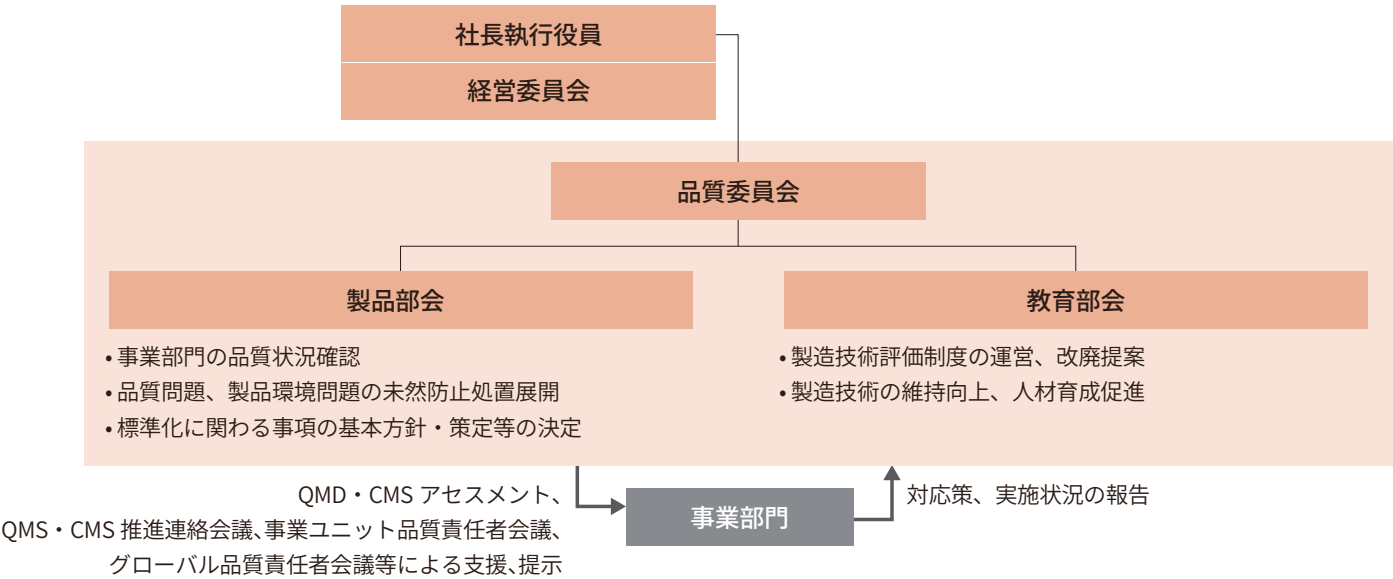
またグローバルにおける周知として、関係する海外グループ会社に参加するグローバル品質責任者会議を2025年より開始しており、QMDの理解向上や法規制対応などグループ全体の品質ガバナンス強化について議論をしています。

＊ QMS:Quality Management System(品質管理システム)、CMS:Chemical substances Management System(製品含有化学物質管理)

2025年度の品質委員会での主な報告・審議事項

2025年4月(定期)	2025年10月(定期)	2026年1月(臨時)
・品質管理のグローバル化 ・化学品の品質管理強化 ・製品セキュリティ強化 ・2025年度のQMD改定	・品質委員会組織(下部組織)の見直し ・品質管理のグローバル化 ・化学品の品質管理強化 ・製品セキュリティ強化 ・品質事故エスカレーション規定の改定	・QMDのグローバル化

品質管理体制図(2026年4月1日現在)



CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

品質維持・向上への取り組み「駆け込み寺」

ニコンでは、自職場だけでは解決が難しい技術に関する問題や疑問などに対する従業員の相談窓口として、「駆け込み寺」を設置しています。年間約30件ほどある相談は、新技術や工程改善、各種評価方法の相談、工程や製品トラブルの原因究明など多岐におよび、案件の内容や規模によってはその開発に取り組むケースもあります。

相談への対応は、技術専門部署である光学本部や先進技術開発本部、生産本部が担い、グループ全体の技術向上によるさらなる品質の維持と改善をめざしています。

対応後は、報告書を作成してリスト化し、横展開や類似案件への効率的な対応に役立てています。

新興技術の統合

ニコングループでは、製品品質向上に向け、設計・開発から生産、さらには市場投入後までの製品ライフサイクル全体で、新興技術の統合を推進しています。センシングや精密制御技術を軸に、工程の高度化と品質の安定化に取り組んでいます。

特に、栃木ニコンでは、ニコンの強みであるセンシング・精密制御技術を基に、映像・対物レンズの組立調整工程において波面計測・調整技術を適用しています。これにより、官能に頼らない安定品質の実現と生産性能の向上を図っています。さらに、当該工程で取得したデータを活用した分析を通じて、さらなる品質改善の取り組みも進めています。今後は適用範囲を拡大し、ニコングループ全体の品質強化を進めていきます。

リスク管理

ニコングループでの品質リスクは、バリューチェーン全体の品質を対象とし、主に品質委員会とその傘下の製品部会で抽出され、評価されます。

重要なリスク要因は、リスク・コンプライアンス委員会に報告されるとともに、品質委員会が中心となり、影響に応じた対応の優先付けや対応策の策定など改善に向けた取り組みを行っています。

また、ニコングループではQMD・CMSアセスメント*などによるリスクの抽出や低減を行っており、調達先については品質管理に関する自主点検やニコングループによるアセスメントなどを通じてリスクを抽出し、調達先と協力して改善に取り組んでいます。

*ニコングループでは2021年度より、従来の品質管理や製品含有化学物質管理に関わる監査を「アセスメント」と称し実施しています。このアセスメントはJIS Q 19011に定められている「監査」と同意であり、QMDの要求事項が満たされている程度を客観的に評価するための体系的なプロセスを指します。

QMD・CMSアセスメントの実施

ニコングループでは、QMDに基づいた全社的な品質管理および製品含有化学物質管理の状況を点検するQMD・CMSアセスメントを実施し、グループ全体における品質管理の運用状況を調査、確認、評価しています。

このアセスメントの責任者は、品質委員会製品部会長が務めています。不適正な状況があった場合には、是正や改善を指示し、その処置を速やかに実施することで、品質管理活動の維持・向上に努めています。また、アセスメント結果は適時に品質委員会に報告されるとともに、重要な内容は経営委員会に報告し、内部統制にも反映させています。

2025年度は、事業ユニットおよび国内外のグループ会社を

中心に計画を立案し、被アセスメント組織に応じたアセスメントチェックシートを用いて、事業ユニット4部門、海外グループ会社4社に対してQMD・CMSアセスメントを実施しました。

また、本アセスメントの有効性と効率性をさらに高めるための見直しを、継続的に行っています。

調達パートナーへの取り組み

品質優先の取り組みを推進するには、調達パートナーの協力が不可欠です。そのため、調達パートナーに対して、ニコングループの「品質優先」の理念をご理解いただいた上で、品質保証協定書を締結しています。QMSの維持状態を定量的に把握・管理するため、調査票を用いた自己評価式の調査を、3年に1回の周期で行い、重要と判定した調達パートナーにはQMSアセスメントも実施しています。2025年度は、新たなアセスメント手法への切り替えを行い、調達パートナー65社にQMSアセスメントを実施し、課題検出力の向上に取り組みました。このアセスメントの結果、ニコンの要求する基準を満たさなかった調達パートナーとは対応策とともに協議し、計画的に改善活動を支援しています。

主な取り組み

小集団活動

ニコングループでは、従業員一人ひとりが高い意識を持ち、日々の業務改善に主体的に取り組むことが、高い品質を確保するためには不可欠と考えています。1979年より小集団活動を推進しており、2025年度は国内外のニコングループ各社にお

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の上
- 企業市民活動

ガバナンス

いて、679グループ、5,799名が活動を行いました。

またニコングループでは、従業員が相互に啓発を行う場として、各地域の優秀な活動グループが一堂に会する「ニコングループ選抜小集団活動発表会」を、社長出席のもと、毎年開催しています。2025年度は、役員を含む200名を超える従業員が参加し、優秀な発表内容を各部門における改善活動の参考にしました。

品質教育・意識啓発

ニコングループでは、品質管理において、職種、階層、専門性に応じた従業員一人ひとりの適切な知識、技術の習得が重要と考えています。こうした考えのもと、品質に関わる社内教育と意識啓発を推進しており、全従業員レベルでの底上げと、職場から選抜されたメンバーへの強化育成を図っています。

若手技術者の育成教育の場「技術カレッジ」では、2025年度も品質管理に関する必修研修を2,715名（対象の92%）が受講しました。統計的品質管理のエキスパート育成を目的とした「エキスパートパッケージ研修」は11期生まで修了し、1～11期の合計202名が学んだ手法の実践を通じて各職場で活躍しています。

全従業員のレベルの底上げを目的としたeラーニングでは、海外向けに英語、中国語、タイ語の3カ国語の動画教材を制作しました。海外グループ会社においても、国内向け必修研修と同内容での実施を計画しています。

そのほか、毎年11月の品質月間には、品質月間講演会を開催しています。2025年度は、前トヨタ自動車九州株式会社 代表取締役社長、西日本鉄道株式会社 取締役監査等委員、経営コンサル どげんしたと 代表である永田理先生を迎え、「“経営チームの品質”が問われています ～私の反省と学び～」と題し、講演をしていただきました。経営基盤を揺るがしかねない不正や

不祥事を未然に防止するために、“経営チームの品質”、すなわちリーダー自身の姿勢や行動の質の重要性について、ご自身の経験を交えながらお話いただきました。本講演会には、同時配信による視聴を含めて、ニコングループ役員・従業員約110名、調達パートナー約110名が参加しました。

従業員向けの品質教育プログラム
(対象:国内ニコングループ)

従業員全般向け必修研修

- 全従業員向けeラーニング
 - 「品質管理・品質保証の実践基礎研修(QC3級)」
 - 「統計的管理手法の基礎研修(QC3級)」
 - 新入社員向け「品質管理基礎研修」
- 技術者向け専門研修
- エキスパートパッケージ研修
 - (実験計画法、多変量解析などを組み合わせた総合的研修)
 - SQC^{*1}リーダー研修
 - (Q7、N7、検定・推定などを組み合わせた基礎研修)

*1 SQC(Statistical Quality Control):統計的品質管理

製品・サービスの安全確保

ニコングループでは、「安全」を製品・サービスに不可欠な品質の一部と捉え、安全な製品・サービスをお客様に提供することが最も重要な使命であると考えており、企画段階から廃棄までのライフサイクル全般にわたって、製品・サービスの安全に配慮しています。

具体的には、品質基本方針に「安全性の確保」を明記するとともに、QMDや各事業部門の規程にも「安全の確保」を組み

込み、これを遵守しています。また、それらQMDや規程に組み込まれた安全に関する事項を各部門が確実に実施しているかを、定期的に行っているQMD・CMSアセスメントの中で確認しています。

さらに、すべてのニコン製品に対して安全評価実施を義務付けています。国際規格などに基づいた社内規程である安全設計基本類（安全設計基本〔一般原則〕、共通通則および製品分野別安全設計通則）に従い、リスクを抽出して、これを排除するための安全設計を行っています。

2025年度は通則の改定3件を実施しました。その内容は、既存の技術通則である「EMC通則」「無線通信通則」「産業機器安全設計通則」の改定です。

また、ニコングループでは、開発・設計段階でのデザインレビューや量産での製造工程の検査などにより安全性を確保し、必要に応じて第三者機関の認証も取得しています。

なお、2025年度における安全に関わる重大製品事故^{*2}の発生は、0件でした。

*2 安全に関わる重大製品事故:消費生活用製品安全法における「重大製品事故の定義」に基づく。

従業員への教育

ニコングループでは、製品・サービスの安全確保に向けた従業員への安全教育として、安全設計の基準を定めた安全設計基本類や製造物責任法、電気用品安全法などの各種定期教育を実施しています。

2025年度は、生産本部品質戦略推進部および「技術カレッジ」による教育研修を国内ニコングループの従業員約1,360名が受講しました。研修は対面やオンライン形式だけではなく、従業員が必要なときに随時および繰り返し受講が可能なオンデマンド形式の研修も用意し、安全設計に関する知識の定着を図りました。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

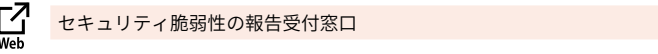
製品セキュリティ

ニコングループでは、製品の企画段階から販売後の廃棄に至るまで、ライフサイクル全体を通じて製品セキュリティに関する取り組みを進めています。その対応組織としてNikon-PSIRT*1を新たに設立し、グループ全体での製品セキュリティ体制を体系的に整備しました。また、お客様等よりセキュリティに関する脆弱性情報を受け付ける窓口を設置し、運用を開始しました。

Nikon-PSIRTでは、「PSIRT製品セキュリティ規程」を制定し、製品セキュリティに関する方針・役割・プロセスを明確化しています。各事業部門はNikon-PSIRTと連携しながら、「製品セキュリティ実施規程」に基づき、製品ごとのセキュリティ対策を実装します。また、外部機関やお客様などから提供される脆弱性情報の受領・評価体制も整備し、脆弱性管理およびインシデント対応を「PSIRT脆弱性・インシデント対応実施規程」に従い、迅速かつ透明性の高いプロセスで運用しています。さらに、継続的な向上を図るため、各事業部門に対する製品セキュリティ教育および人材育成の仕組みを整備し、製品ライフサイクル全体におけるセキュリティ対応力の一層の強化に取り組んでいます。

AIについては、2024年8月1日に発効となった欧州AI規則によって定められている禁止AIシステムについて、各事業部門で利用がないことを確認しました。他のカテゴリーのAIシステムについても確認を進めて、安全な製品をお客様に提供していきます。

*1 PSIRT : Product Security Incident Response Team



事故などが起きた際の対応

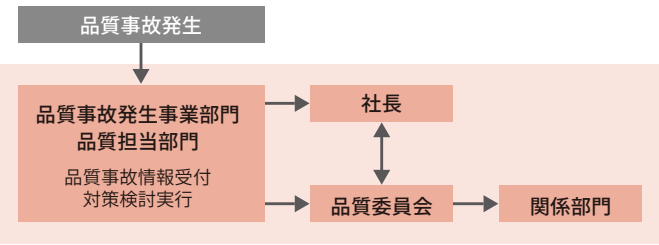
ニコングループでは、製品・サービスの安全性を十分考慮し、企画、設計、製造、品質保証、販売、物流、サービスを実施しています。安全を含む品質問題が市場で発生した場合はもとより、発生が懸念される場合においても、エスカレーション対応手順*2に則り、直ちに関係部門間で協力して事実関係を確認し、必要な処置を迅速に行っています。

特に、お客様に重大な影響をおよぼす恐れのある品質問題については、早期段階で経営トップに報告するとともに速やかに情報開示を行い、お客様からの問い合わせに適切に対応する体制を整備しています。

2025年度は、お客様への深刻な被害や重大な影響にまで至った事案はありませんでしたが、本手順に基づき4件の事案に対し、被害の未然防止および再発防止のための対応を実施しました。なお、この対応手順は、1年ごとに見直し、必要に応じて適切に改定しています。

*2 エスカレーション対応手順:品質事故発生時に、お客様およびその関係者ならびに従業員の安全確保を第一に、被害・損害の最小化、社会からの信頼維持を基本として遅滞なく組織的に対応する手順。

● エスカレーション時の情報伝達イメージ図



安全な使用に関する情報提供

ニコングループでは、お客様に製品・サービスを安全にご使用いただくため、すべての製品において適切な情報提供を実施しています。例えば、正しい使用方法および誤使用や不注意による事故防止のための情報を、製品本体の警告表示や取扱説明書などを通して提供しています。

提供すべき情報は、国際規格などに基づいて策定したニコン独自の技術標準である「安全設計基本類」で規定しており、その適切さを製品リスクアセスメントや安全性評価において確認しています。

また、製品を販売する国や地域における法規制への適合や認証を示すマークなどを表示しています。例えば、無線機能を搭載した製品では各国・地域の電波法に適合していることを表示しています。

なお、2025年度は、安全における表示および情報提供に関する法規制などへの違反はありませんでした。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

お客様満足の上

基本的な考え方

ニコングループは、品質・安全に優れ、社会に有用な製品・サービスを提供することにより、お客様の満足と信頼の上

に努めています。以前よりお客様と接する機会を増やすなど、お客様の声を製品・サービスに取り入れる体制を築いていますが、今後はさらにその体制を強化していきます。

主な取り組み

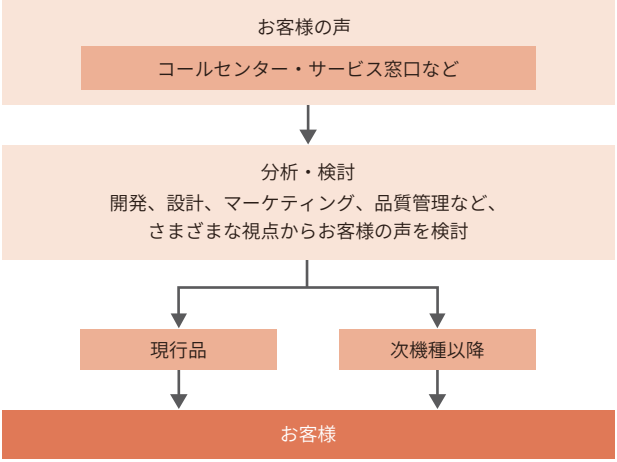
お客様の声を活かした製品開発 [映像事業]

映像事業では、コールセンターやサービス窓口、NPS*スタッフなどを通じて世界中から届く一般ユーザー、プロユーザー、および業務で撮影機材を使用いただいているユーザーの声を収集しています。そして、それらの分析を行った上で、開発、設計部門やUX、マーケティング部門、品質保証部門など、さまざまな視点から検討を重ねています。こうした分析・検討の結果を、製品やサービスに反映し、お客様満足の上

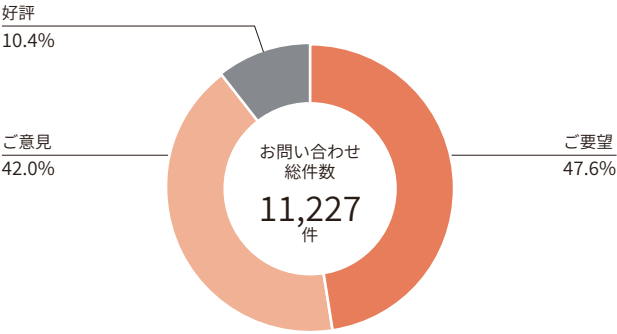
に努めています。また、新製品の開発だけでなく、機能アップデートなどに積極的に取り組み、製品購入後のお客様のご要望にも迅速に

* NPS (Nikon Professional Services) : ニコン製品を使用するプロフェッショナルフォトグラファターの会員制サポートサービス。

● お客様の声を活かすフロー (映像事業)



● 分析・検討したコールセンターへのお問い合わせ内訳 (日本、2025年度)



※ この内訳は、コールセンターへのお問い合わせ総数58,500件以上のうち、販売店や使用方法に関する質問などを除いて集計。

製品のユーザビリティ・アクセシビリティ向上への取り組み

ニコングループが定める「品質管理指針 (QMD: Quality Management Directive)」に基づき、安全性と併せて使いやすさにも配慮し、社内外のモニターを活用したユーザビリティテストやウェブアンケート調査、専門家による評価を製品開発時に実施しています。また、人間特性 (身体、知覚、認知、操作の負荷) を客観的に検証し、お客様が快適に使える製品開発に取り組んでいます。さらに、事業横断的な組織として「デザインセンター」を設置し、製品・サービスのUX (体験設計)、外観、UI (ユーザーインターフェース)、グラフィックやムービーなどの各種コンテンツデザインを強化しています。これにより、お客様が製品やサービスを通じて感じる満足度、感動、使いやすさ、心理的な心地よさといった「主観的な価値」の高さ (体験品質) の向上をめざしています。

BtoB製品への取り組み

BtoB製品のデザインでは、複数の製品にまたがるデザイン戦略を立案し、ユーザーの立場に立った使い勝手の良い、機能的で美しいデザインを提供しています。

BtoB製品のユーザビリティを向上させるために、デザインセンターではGUI (グラフィカルユーザーインターフェース) デザインのガイドラインを作成し、製品設計に適用しています。本ガイドラインでは、アクセシビリティの観点から、World Wide Web Consortium (W3C) 勧告の「Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2」レベルAAに適合したコントラスト設計や、文字サイズ・行間の体系化を図り、視力や環境に差があっても読みやすい設計基準を設けています。また、識別しづらい色の組み合わせを避けた配色設計や、色数を絞ったチャートカラーの

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の向上
- 企業市民活動

ガバナンス

採用も推奨しています。

さらに、認知負荷軽減の観点から、余白・レイアウト・階層のルール化により、情報構造を直感的に理解しやすい画面設計を徹底しています。データグリッドやリストのデザイン統一、操作の重要度に応じたボタンスタイルの明確化、重大な操作に対する警告表現の適用など、ユーザビリティの向上に努めています。



BtoB製品向けGUIデザインガイドライン



カラーチャート

BtoC 製品への取り組み

BtoC製品においても、お客様の体験品質の向上をめざして、試作品を用いた検証や実際の利用者によるテストなどの手法を用いながらデザインを改善しています。具体的な取り組みとし

て、アプリケーションソフトウェアに関しては、開発プロセスの中で体験品質の評価を複数回にわたって規定し、ユーザビリティテストやエキスパートレビューを実施して、操作性や視認性の向上に努めています。

Column

「ニコン ZR」におけるユーザビリティへの配慮と、お客様の声を反映した機能強化

ニコンのカメラは、多様なユーザーや使用環境を想定したユーザビリティに配慮し、WCAG 2.2に適合したコントラスト設計や多言語対応（右から左へ書く言語を含む）を実現しています。特に2025年10月に発売した「ニコン ZR」では、大画面モニターを搭載し縦位置表示にも対応することで、視覚・認知への負荷を軽減しています。

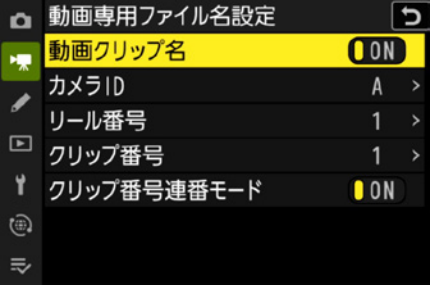
加えて製品の発売後も、ニコンは世界中のお客様から寄せられる要望を真摯に受け止め、お客様の利便性や体験価値の向上に努めています。「ニコン ZR」では、お客様の声に迅速に対応すべく、発売から3カ月後の2026年1月にファームウェアアップデート（Ver.1.10）を実施しました。このアップデートでは、動画撮影記録時間の延長、映像と音声の同期や複数台のカメラ間の正確な同期を実現するタイムコードの有線接続対応、動画ファイル名の重複を避けられる動画専用ファイル名設定を追加しました。これらの機能追加にあたっては、操作導線や設定画面の表示も見直し、制作現場で直感的に扱えるよう配慮しています。アップデートの結果、複数台運用での編集効率向上やポストプロダクションでのファイル管理負荷の軽減といった実務上の効果が早期に確認されています。



「ニコン ZR」



「ZR」の画面モニター



動画専用ファイル名設定のカメラメニュー例

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の上
- 企業市民活動

ガバナンス

ウェブサイトにおけるアクセシビリティへの配慮

ニコンでは、ウェブサイトのアクセシビリティ基準と遵守事項を定めたガイドラインを策定し、障がいのある方や高齢者を含むすべての人にとってアクセスしやすいデジタル環境の実現に取り組んでいます。具体的には、World Wide Web Consortium（W3C）勧告の「Web Content Accessibility Guidelines（WCAG）」への適合を目標に、ページ構造の適正化、コントラストの確保、代替テキストの整備などの基本的なアクセシビリティ対応を段階的に進め、各種ウェブサイトの改善を図っています。

ニコンは今後も、「誰もが公平に安心して使いやすいウェブサイトの実現」に向けた取り組みを継続し、より豊かな体験価値の提供に努めています。

サービス向上への取り組み【映像事業】

映像事業では、「顧客第一」を念頭に、お客様に「ニコンの製品を購入して本当に良かった」と言ってもらえるサービスの提供をめざしています。2026年3月末現在、世界70の国や地域で、200を超える修理施設やダイレクトタッチポイント（お客様窓口）において一貫した高品質なサービスを提供できる体制を構築するとともに、さまざまな取り組みを通してグローバルでのサービス品質の向上を図っています。

修理品質の維持・向上

年1回、ニコンの全サービス拠点を対象にアセスメントを行い、設備や工具の精度が規格内であるかを確認しています。また、各拠点の修理品質をモニターするために毎月修理データをニコン本社で集約し、問題が起きていないかも確認しています。同時に、どの国や地域でも質の高いサービスを提供できるように、ニコングループの自社施設がない国、地域の販売代理店、修理

認定店も含め、すべての店舗にニコンの製品・品質管理に関わる情報を共有できるクラウドシステムを導入し、定期的な指導を行うことでサービス品質の維持・向上を図っています。

国・地域ごとにもサービスの品質管理と質向上に取り組んでおり、欧州や中国、インドにおいては、各修理認定店に対し、ニコングループの販売会社の従業員が各地のアセスメントリストに基づきアセスメントを実施しているほか、各店を個別に訪問して技術セミナーを実施しています。

社内教育の実施

お客様満足度の向上をめざし、修理技術者への定期的なオンライン講習会や、サービス業務従事者全般向けにeラーニングを活用した製品知識教育を実施しています。

映像事業では、撮影したいシーンでカメラの最適な設定などをお客様に寄り添ってアドバイスできるよう、サービスに関わるスタッフ一人ひとりへの製品コンセプトや機能の教育に努めています。また、お客様の生の声を集めてニコン本社で集約し、グローバルに情報を共有しています。

お客様サポートの充実

映像製品を長くご愛用いただくため、修理対応のみならず、清掃や工具を用いた高精度点検など、お客様に合わせた各種メンテナンスパックを提供しています。

さらに修理を依頼される前にお客様自身で機材の不具合状態を診断できるトラブルシューティングコンテンツをニコンウェブサイトにて公開し、お客様の利便性向上を図っています。

このような積み重ねにより、製品を販売するだけではない付加価値の提供に努めています。

● お客様対応時の満足度調査の結果 (単位：%)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
お客様満足度	86.9	88.4	87.0	88.7	88.6

※ 上記数値は、米州、欧州および中国でのコールセンターの対応に対する満足度。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

社会

人権尊重

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人材育成

従業員の健康と安全

サプライチェーンマネジメント

CSR調達の推進

品質と安全の確保

お客様満足の上

企業市民活動

ガバナンス

企業市民活動

基本的な考え方

ニコングループは、良き企業市民でありたいと願い、社会や地域とともに発展するため、「ニコン企業市民活動方針」に基づき、主に次の世代を対象とした活動を推進しています。

ニコン企業市民活動方針

ニコンは、企業理念である「信頼と創造」を具現化するための行動の規準を示した「ニコン行動規範」において、社会貢献活動への参加を積極的に推進することを表明しています。

ニコンは、よき企業市民でありたいと願い、社会やコミュニティの一員として良好な関係を構築し、共に持続的に発展していくため、次の方針に基づき企業市民活動を行っていきます。

- 1.「環境」「教育」「芸術・科学」「健康」を注力分野とし、主に、次の世代を対象とした活動に取り組みます。
- 2. ニコンの持つ技術やノウハウなどのリソースを効果的に活用していきます。
- 3. 公益の増進、社会課題の解決、学術の進歩や普及に取り組む組織（行政機関、教育機関、NGO・NPO など）と協力関係を築き、連携を図ります。
- 4. 企業市民活動への従業員の参加を重視し、従業員による活動の機会をつくることに努めます。

戦略

リスク

企業市民活動では、法令違反は論外であり、寄付先や活動とともに行う団体の不正はもとより、事務手続きの不備でも、企業価値の毀損につながる可能性があります。また、事業活動を行う地域住民にネガティブな印象を与えることも同様に、企業価値の毀損につながります。これらは、企業価値の毀損だけでなく、地域や国とニコンの持続的な開発をも阻害するものになります。

そのため、課題解決がコミュニティのニーズに沿っているのか、支援は地域や社会課題の課題解決につながるのかを常に留意し、判断することが必要です。

機会

企業ができ得ることは限られているため、事業活動を行う地域や国と良好な関係を築きながら、次に何ができるのかを見通し、社会が良くなることに取り組んでいく必要があると考えています。

その結果、この企業で働きたいと思う次世代が出てくること、地域や国に共感が得られることなど、基盤を地道に築くことが、企業市民活動に投資する価値を生むと考えています。

戦略

ニコングループは、企業市民活動方針をもとに、各地域や国で会社や従業員が地域課題への対応が必要と考えた寄付や活動、将来を担う次世代の支援、育成につながる寄付や活動を行っています。

これらの寄付や活動を行うにあたっては、地域や国、社会課題を理解し、公益を担う組織のニーズ、事業との親和性を考慮して実施するとともに、可能な範囲で従業員とともに活動できる環境を醸成しています。

活動では、コミュニティとともに持続的に発展するという考えから、公益を担う組織の対話を重視し、双方向で価値があるよう留意して進めています。

公益団体の寄付においては、ニコン贈収賄防止方針を考慮し、寄付基準を定めています。この寄付基準では、ニコン贈収賄防止方針に則ったガイドラインで定められている法人などへの寄付を禁止しています。

また、各国・各地域の法令により禁止されている寄付行為はもちろん、授受を証明できない寄付や、取引関係にある法人等による割り当てや強制に応じた寄付、金額またはそれ以上の対価性のある顕彰等に応じた寄付、役員や従業員の個人的な関係先からの依頼に応じた寄付などを禁止しています。

こうした対応により、適切な活動、寄付が実施できる体制を敷き、企業市民活動に取り組むことで、企業市民活動方針がめざす姿を追求しています。

CONTENTS

目次・編集方針・グループ概要

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント

価値創造

環境

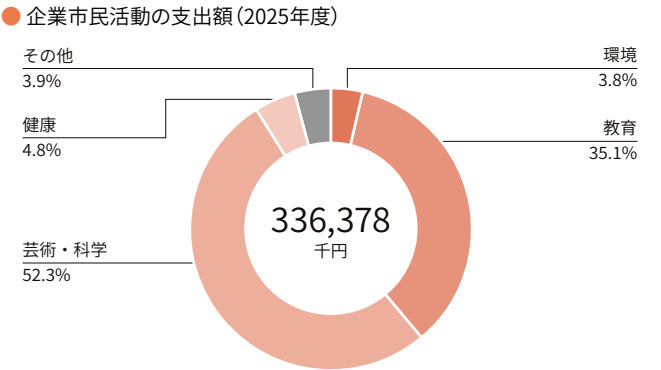
社会

- 人権尊重
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン
- 人材育成
- 従業員の健康と安全
- サプライチェーンマネジメント
- CSR調達の推進
- 品質と安全の確保
- お客様満足の向上
- 企業市民活動

ガバナンス

ガバナンス

ニコングループでは、サステナビリティ委員会を中心としたサステナビリティ推進体制の中で、グループ全体の企業市民活動を推進しています。なお、年1回のニコングループ企業市民活動調査により、ニコングループ各社の取り組みが方針に沿っているかモニタリングし、その結果をサステナビリティ委員会に報告しています。さらに寄付に関しては、内規に則ってニコングループの実態を仔細に把握し、取締役会に報告しています。



企業市民活動への従業員参加

ニコングループでは、従業員が企業市民活動へ参画するための環境づくりに取り組んでいます。ニコンの「ボランティア休暇制度」のように制度によるサポートを行うとともに、従業員が参加しやすい活動を企画し、参加を呼びかけています。

● ニコングループの企業市民活動の従業員参加人数

2025年度実績 (のべ)	3,422名
---------------	--------



▶ 企業市民活動