

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

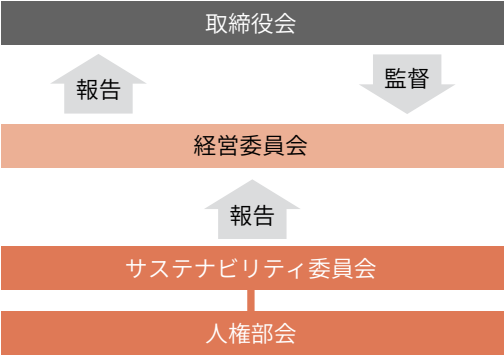
ガバナンス

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。

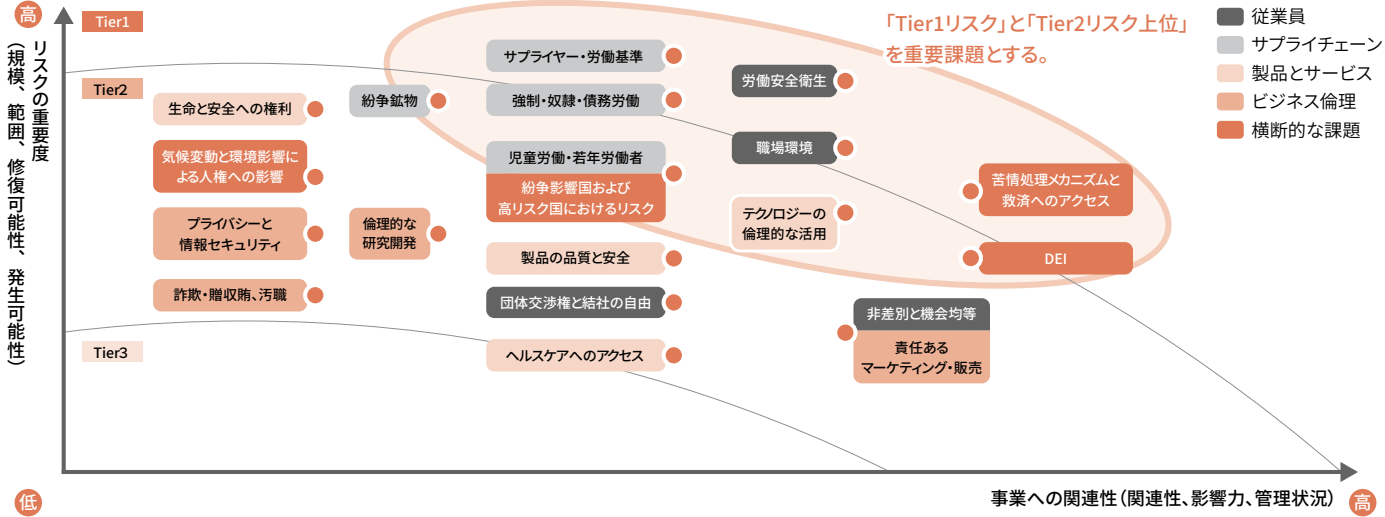
ニコングループでは、AI技術の活用が事業の高度化や新たな価値創出につながる一方で、不適切な利用や管理が、人権侵害や社会的信頼の低下といった重大なリスクを引き起こす可能性があることを認識しています。

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