

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。

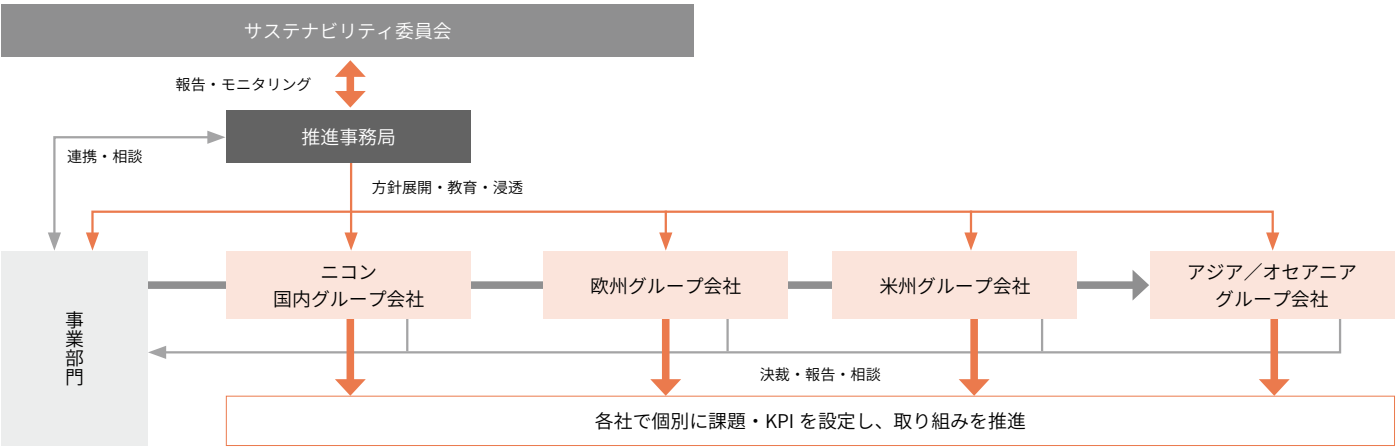
また、組織運営において重要な役割を担うマネジメント層の意識改革やスキル開発を優先分野と位置付け、グローバル共通のテーマとして取り組みました。さらに、新任部課長を対象とした集合型のDEI研修に加え、課長代理・係長等のプレマネジメント層を対象とする研修も実施し、早期段階からDEIの視点を取り入れたマネジメント意識の醸成を図りました。

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

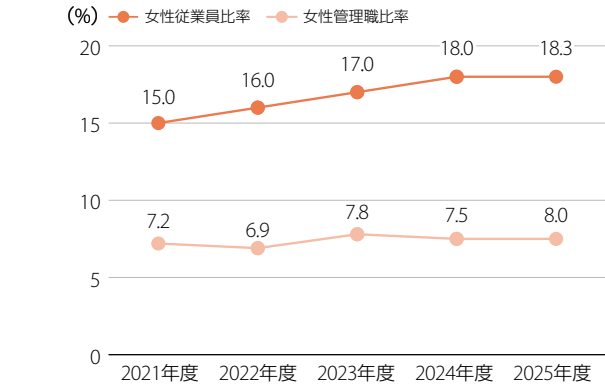
女性活躍の推進

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。



DEI DIVERSITY
EQUITY
INCLUSION

キャリア人材の活躍支援

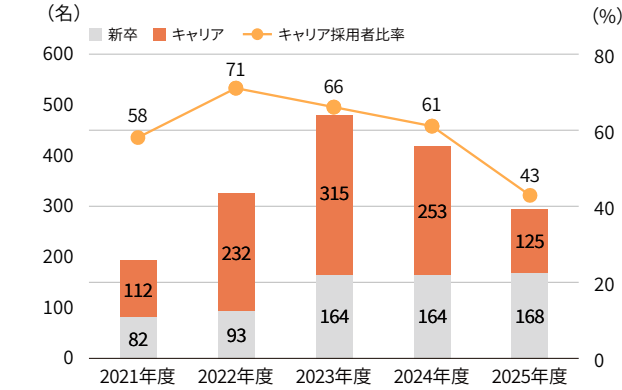
ニコングループでは、人的資本経営の考え方にに基づき、人材の「獲得」「育成」「活躍」の人材戦略を強化しています。

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。

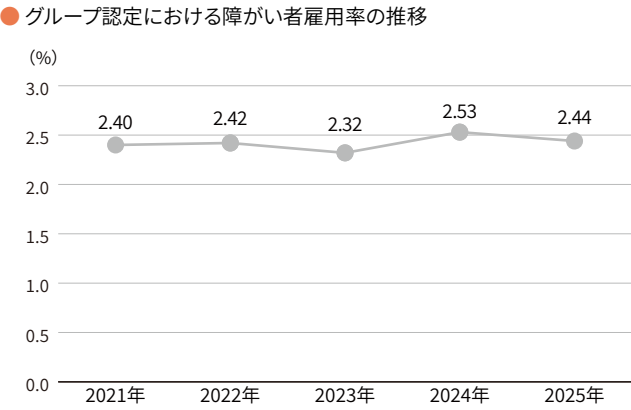
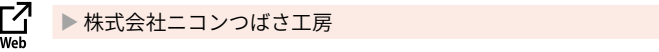
これらの施策により、早い段階から定年後のキャリアについて考える機会を提供し、シニア従業員の活躍支援に取り組んでいます。

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。



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

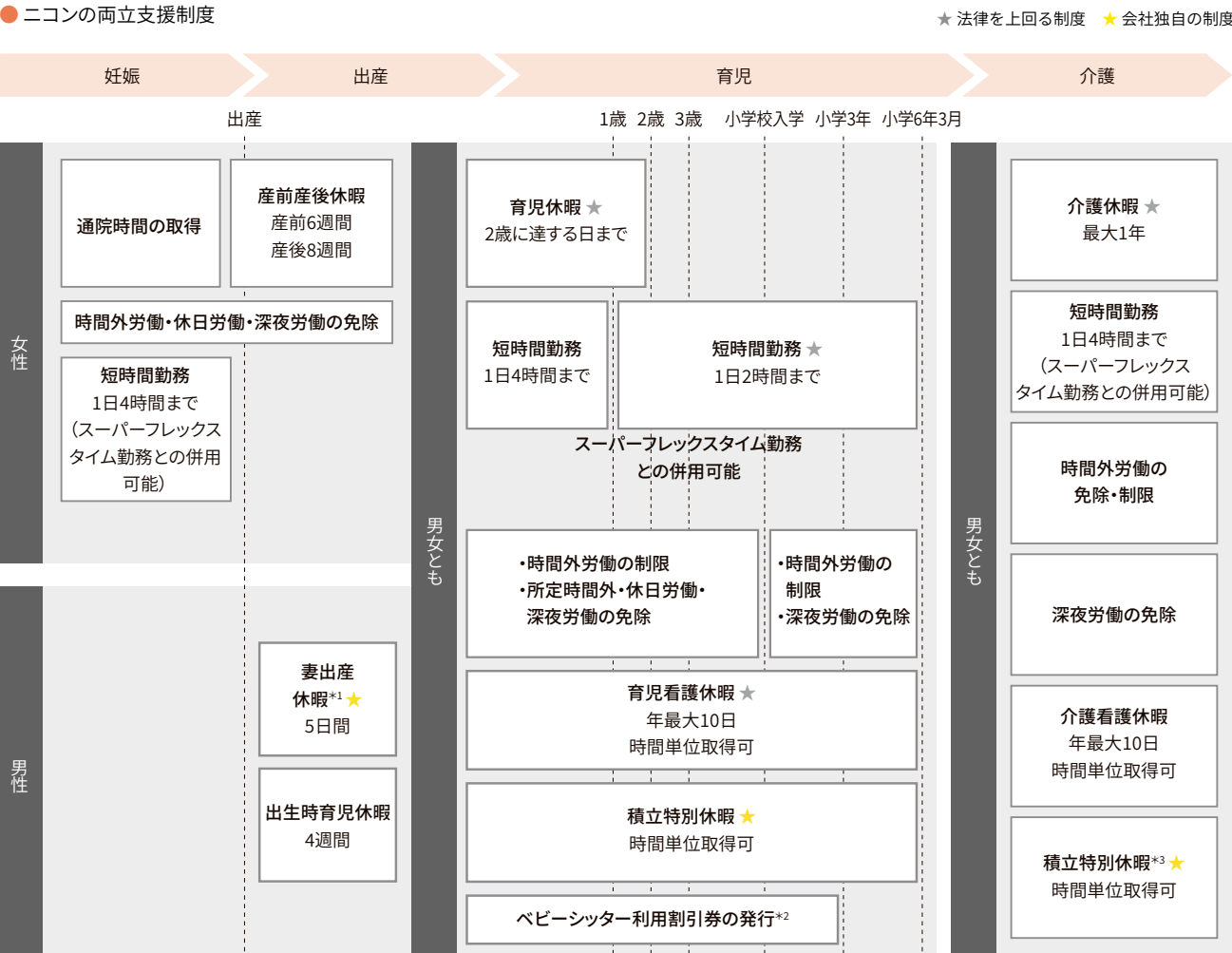
ニコンでは、不妊治療・妊娠・出産・育児・介護といった事情と仕事との両立を支援するため、ライフステージに応じた柔軟な働き方が選択できる制度を整えています。

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。
※ 過年度に出生した従業員または配偶者が出生した従業員が、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

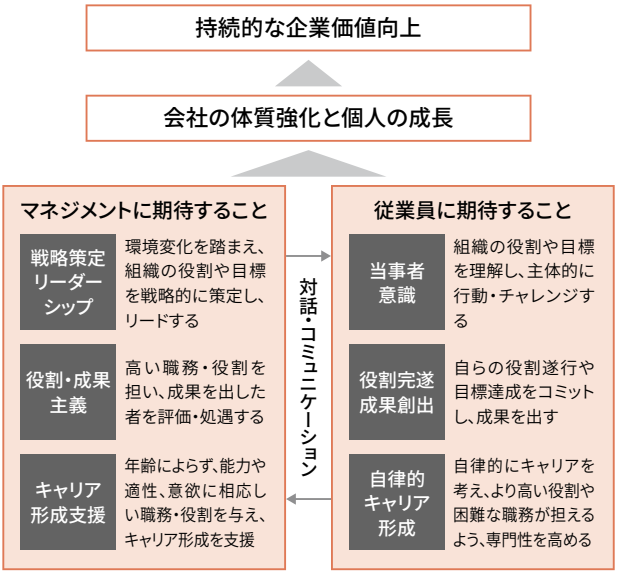
ガバナンス

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。