

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)

