

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（2026年3月期） （仮訳）

本書は2015年に成立した英国現代奴隷法に沿ったステートメントです。2026年3月期（以下「2025年度」）の活動を報告します。株式会社ニコンとその連結子会社を含むニコングループ（以下「ニコン」）は、事業活動に関係するすべてのステークホルダーの人権に影響を与える可能性があることを認識しています。ニコンは、自らが人権侵害をしたり、人権侵害を助長したりしないよう努めており、以下に現代奴隷および人身売買撤廃のための取組みについて述べます。

a. 企業/事業/サプライチェーンの概要

ニコンでは1917年の創業以来培ってきた「光利用技術」と「精密技術」をベースに、デジタルカメラや交換レンズを取り扱う映像事業、FPD露光装置や半導体露光装置を取り扱う精機事業、顕微鏡や網膜画像診断機器を取り扱うヘルスケア事業、光学コンポーネント・EUV関連コンポーネントなどを取り扱うインダストリー事業、光加工機を取り扱うデジタルマニファクチャリング事業を展開し、これらの機器・装置の製造・販売などを行っています。また、完成品・サービス・コンポーネント一体でソリューションを提供しています。企業/事業についての詳細は、株式会社ニコンのウェブサイトの「企業情報」ページをご参照ください。

<https://www.jp.nikon.com/company/>

ニコン製品の構成部品や一部の完成品は、日本国内外の調達パートナーから調達しています。調達パートナーを国別にみると日本、中国、東南アジアで89%を占めています。（調達パートナーの所在国別に取引金額ベースで算出）

詳細はサステナビリティレポートをご参照ください。

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/report/>

b. 現代奴隷/人身売買に関する方針

ニコン行動規範・ニコン人権方針

ニコンの社会的責任の基本姿勢を示し、また、ニコンで働く一人ひとりに求められる行動の規準として、ニコンは『ニコン行動規範』を定めています。

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/management/codeofconduct/>

「人権の尊重」および「サプライチェーンにおける社会的責任」について述べており、自社事業だけでなく、調達パートナーや事業パートナーへも強制労働・児童労働の禁止を求める姿勢を明確にしています。

本行動規範に基づき、ニコンの事業活動に関係する人権課題について、ニコンがどのように取り組んでいくかを明確にするため、『ニコン人権方針』を定めています。ニコン人権方針では、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」）に、計画的に取り組んでいくこと、また、ステークホルダーとの対話による、継続的な改善を図っていくことを約束しています。

https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society/human-rights/human_rights_policy.pdf

Responsible Business Alliance(RBA)行動規範

ニコンは電子、小売、自動車業界などの企業をメンバーとする「Responsible Business Alliance(RBA)」に2018年より加盟しています。RBAは自社内およびサプライチェーンにおいて労働環境を改善すること、従業員の権利と福祉を確保すること、などを明確に規定する行動規範を定めており、ニコンもRBA行動規範の遵守に努めています。

ニコン CSR 調達基準

ニコンでは、CSR 調達活動を自社と調達パートナーがともに事業を持続発展させていくために不可欠な活動と考えています。サプライチェーンに対しては、『ニコン CSR 調達基準』を定め調達パートナーに遵守を要請しています。

https://www.jp.nikon.com/company/corporate/procurement/pdf/csr-procurement2_j.pdf

同基準は、RBA 行動規範に準拠して、児童労働および強制、拘束（債務による拘束を含む）、年季契約労働、非自発的な囚人労働、奴隷や人身売買による労働力の禁止、並びに労働時間や賃金に関する条項を含んでいます。

責任ある鉱物調達方針

ニコンは、鉱物資源に関する問題への対応として「責任ある鉱物調達方針」を定めています。紛争地域および高リスク地域で採掘・取引される鉱物資源には、児童労働や強制労働などの人権侵害、環境破壊、社会不正の要因となるリスクがあることを認識したうえで、調達パートナーの協力のもと、責任ある鉱物調達に関する調査およびデューディリジェンスを実施しています。詳細は責任ある鉱物調達報告書をご参照ください。

https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society/csr-procurement/Responsible_Minerals_Sourcing_Report_2025_Survey.pdf

- c. 現代奴隷・人身売買についてのデュー・ディリジェンス・プロセス
- d. 現代奴隷・人身売買についてのリスク評価・管理
- e. 現代奴隷・人身売買が発生しないようにする措置について、適切な指標での測定とその有効性

ニコン

<人権デューディリジェンス>

上記の『ニコン人権方針』において特定している6つの重要な人権課題について取り組みを進めています。具体的には、RBA 行動規範や RBA VAP 監査マニュアルをベースとした人権リスク調査を実施し、人権リスクを把握しています。2024 年度には、6つの重要な人権課題に対するリスクをより的確に把握するため、人権リスク調査票の見直しを行いました。この調査票には、人権リスクにさらされやすい移民労働者や外国人技能実習生の有無、強制労働、人身売買による労働を禁止する会社方針の有無、すべての労働者が母国語または労働者が理解できる言語の雇用契約を所持し、雇用条件の内容を理解しているか等について把握する設問が含まれています。2025 年度は、自社における人権デューディリジェンス（RBA ベースの人権リスク調査）実施率 100%を目標に掲げ、従来より対象としていた生産系グループ会社に加え、非生産系グループ会社にも対象を拡大し、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。

人権リスク調査の結果については、深刻度や優先度を考慮した評価を実施しました。適合率はニコングループ全体で 88%でした。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。最重要リスク（労働時間、避難訓練、応急キットの整備等）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。なお、2025 年度からは一部の請負業務委託先も対象としており、最重要リスクについて、解説付きの資料を共有しました。

2026 年度はニコングループ各社にて、2025 年度に策定した改善計画を実行する計画です。ニコンは、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きます。

<人権に関する苦情・相談窓口>

ニコンでは、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 月には、ニコンの事業活動やバリューチェーンに関わる人権侵害について、すべてのステ

ークホルダーが利用可能な「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基づく救済窓口として位置付けており、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。

本窓口の運営は、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が担い、通報内容の受付を行います（2026 月 4 日時点で JaCER の Web サイトは 34 言語に翻訳可能）。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。

<https://www.jp.nikon.com/contacts/humanrights/>

<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一つと位置付けています。（株）ニコンでは、日常的に行われている労使間の対話に加え、人権という観点から、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とし、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。

<ガバナンス体制>

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。サステナビリティ委員会傘下には、必要な調査・情報収集・対応案策定機関としてサプライチェーン部会、人権部会があり、ニコンおよびサプライチェーンにおける人権の取り組みに関する活動内容を確認しています。

調達パートナー

<レジリエントなサプライチェーン構築の考え方>

ニコンはレジリエントなサプライチェーンの構築をマテリアリティ（重点課題）と位置付け、2025 年度までの 3 年サイクルで重点的に取り組む調達パートナーに対する人権デューディリジェンスの実施率を 100%にするという目標を掲げてまいりました。この目標は、2025 年度に達成いたしました。

重点的に取り組む調達パートナーの選出にあたっては、調達金額、調達部品の重要度、代替可能性、所在国などの要素に加え、環境、社会、ガバナンスのリスク評価（ESG 評価）も考慮しています。これら重点的に取り組む調達パートナーに対しては、3 年ごとのサイクルで CSR 調査票診断（自己評価方式）を実施しています。加えて、CSR 調達リスクが高い、あるいは特に重要と判断された調達パートナーに対しては、CSR 監査（第三者監査）を実施し、現代奴隷や人身売買を含むサプライチェーン上のリスク確認と改善要請、改善支援に取り組んでいます。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、調査票診断・監査への十分な協力が得られない場合、あるいは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こととしています。

<CSR 調査・監査>

2025 年度は、CSR 調査 3 年サイクルの 3 年目に当たる年でした。本年度は、M&A など新たに特定された重要な一次調達パートナー 4 社を対象に CSR 調査票診断を行い、その全てが目標基準に達していることを確認しました。

加えて、2025 年度は 5 社に対して CSR 監査を実施しました。この 5 社に対しては、監査で指摘のあった課題に対しての改善要請と支援を行い、2026 年度中に完了する予定です。また、昨年監査を実施し指摘課題のあった 2 社に対しては、改善を要請し改善完了を確認しました。具体的な課題としては「長時間労働」、「週一日の休暇の不足」、「法令更新の社内文書化ならびに社内周知の未実施」「救急箱設置箇所・耐用期限の不備」等が挙げられます。

また、新たに取引を開始する調達パートナー 14 社に対しては CSR 調査票診断を行い、目標基準に達していることを確認したうえで、取引を開始しました。さらに、二次調達先以降の主要パートナー 1 社に対しても CSR 調査票診断を行い、目標基準に達していることを確認しています。

<責任ある鉱物調達>

鉱物資源に関する問題では、責任ある鉱物調達方針に従い、自社の製品に含有される対象鉱物のリスクの特定・是正を目的としたサプライチェーンの調査を毎年継続的に行うことで、現代奴隷・人身売買などの人権侵害への加担を防ぐ努力をしています。2025年度は、例年通り全事業部の製品の3TG*調査を実施したほか、コバルトについても調査を継続しています。

また、昨年度につづき2025年度も、鉱物を巡る人権侵害が大きな問題となっているコンゴ民主共和国の人々を支援するため、認定NPO法人テラ・ルネッサンスを通じ同国でのレジリエンス向上プロジェクトへの寄付を継続しました。

さらに、認定NPO法人テラ・ルネッサンスの講演会をニコンの調達パートナーに対して開催しました。調達パートナーには本講演会を通じて自主的なデューディリジェンスの促進を期待するとともに、鉱物資源に関する問題について理解を深めていただく場となりました。同講演会は社員に対してもアーカイブを配信し、責任ある鉱物調達についての理解促進と定着を図っています。

*スズ、タンタル、タングステン、金

f. 現代奴隷/人身売買に関する社員研修・能力開発

現代奴隷や人身売買などの人権の課題に会社が対応していくためには、人権リスクに対する従業員の意識や感度をあげることが重要だと考えます。

ニコン

毎年12月の世界人権デーに合わせて社内報で社長から従業員へメッセージを発信しており、2025年度は、人権を尊重するニコンの姿勢をより一層強固で確かなものとするため、「人権尊重とDEIを日々の行動で示す一年に」をテーマに掲げました。2025年4月1日に改定したニコン人権方針の内容を周知するとともに、一人ひとりが日々の業務の中で人権尊重の視点を持ち、行動に移すことの重要性を訴えました。2025年12月に「世界人権デーに寄せて2025」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ました。約1カ月にわたる本イベントでは、人権をテーマとした講演やトークイベントなどを開催し、多くの従業員が参加しました。また、新入社員に対する研修プログラムの一貫として、人権をテーマに研修を実施しました。

また、認定NPO法人テラ・ルネッサンスの講演会録画を教材として使用し、紛争鉱物問題についての理解を深め、これらの問題が調達活動とどのように関連しているかを全従業員が理解することを目指しています。

調達部門ニコン従業員

サプライチェーン部会(調達・物流統括部長を部会長とし、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、グループ生産会社役員等で構成)を年2回開催し、人権課題を含むサプライチェーンに関するリスク・機会の管理や、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・計画の審議を行っています。また、本部会の傘下には、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)、調達品質連絡会議(年2回開催)を設置しており、各事業の調達部門や関連部署、各製造事業所の管理部門などと協力しながら、具体的な活動を推進しています。

さらに、人権や労働環境・安全衛生・環境といった社会課題に配慮した調達活動の推進やサプライチェーンの安定性向上を目指し、調達に携わる社内の実務担当者や新入社員を対象とした研修を年1回開催しています。この研修では、調達業務の基本とそれを取り巻く社会課題への理解を深めています。2025年度は、“人権保護の重要性と調達業務の関係”および“他部門との連携の重要性”についての研修およびQ&Aディスカッションを実施することで、従業員意識と理解の向上を図っています。加えて、調達部門とサステナビリティ部門共同で、調達領域のサステナビリティ像を描くディスカッション研修を実施し、従業員のコミットメント向上と組織文化の醸成を推進しています。

調達パートナー

ニコングループでは、ESG推進および品質管理に関する当社の方針・考え方を調達パートナーに

理解してもらうために、毎年継続的に「サステナブル調達説明会」を開催しています。2025 年度は、日本・中国・タイ拠点の調達パートナーを対象に 3 日間に渡り計 4 回開催し、1,034 社・1,266 名の方々にご参加いただきました。本説明会においては、企業の人権に対する責任と取り組みの重要性を強調し、その推進と協力を呼び掛けています。

また、ESG 推進および品質管理において、卓越した柔軟性や迅速な対応力、高いレジリエンスを発揮し顕著な貢献をされた調達パートナーを表彰し、その功績を称えました。

本ステートメントは、2026 年 9 月 4 日に開催された株式会社ニコン取締役会において承認されました。

本ステートメントは、株式会社ニコンおよび Schedule [X]に記載された関連グループ会社（以下、総称して「報告対象会社」）を代表して作成されたものです。

本ステートメントは、各報告対象会社の取締役会（またはこれに相当する意思決定機関）によって承認されています。また、株式会社ニコンは、報告対象会社を代表して本声明に署名する権限を付与されています。

2026 年 9 月 4 日

株式会社ニコン
代表取締役 兼 社長執行役員 CEO
大村 泰弘

大村泰弘

Schedule [X]

報告対象会社：取締役会承認日

- ・Nikon Europe B.V. : 2026 年 7 月 31 日
- ・Nikon Metrology Europe NV : 2026 年 7 月 30 日
- ・Nikon Metrology UK Ltd. : 2026 年 7 月 23 日
- ・Nikon X-Tek Systems Ltd. : 2026 年 7 月 28 日
- ・Optos plc : 2026 年 8 月 20 日
- ・Nikon Precision Europe GmbH : 2026 年 7 月 21 日
- ・Nikon SLM Solutions AG : 2026 年 7 月 21 日