

マテリアリティ

人権の尊重



重要と考える理由

企業活動のグローバル化により、企業が人権を侵害する潜在的な可能性が日々大きくなっており、その侵害を最小限に抑え、かつ未然に防止することが、今企業には求められています。そして企業は、その事業活動におけるサプライチェーンや従業員を含むすべてのステークホルダーの人権を尊重するため、取り組みを推進していくことが必要です。

コミットメント

ニコングループは、グローバルにビジネスを行う企業として、事業活動における人権尊重の重要性を強く認識し、その課題に真摯に取り組めます。「ニコン人権方針」に則り、方針で掲げる7つの人権課題に対して、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、サプライチェーンを含む事業活動に関係するすべての人々の人権を尊重するための取り組みを推進するとともに、新たなリスクについても常に点検していきます。また、ニコングループのすべての従業員が、この方針や関連する法令に従って人権を尊重した誠実な事業活動を行っていくよう、人権を尊重する企業風土を醸成していきます。

代表取締役 兼 社長執行役員
馬立 穂和

【活動方針】

■ ニコン人権方針

【体制】

■ サステナビリティ委員会

● 2022年度のマテリアリティに対する目標と実績

自己評価 ○:達成 △:着手したが未達成

2030年度目標	ニコンとして取り組むべきこと	関連するSDGs	対象範囲	2022年度目標	2022年度実績	自己評価
ニコン人権方針の考えが、バリューチェーン全体に根付いており、方針に掲げた取り組みが確実に実施されているニコングループ各社において、RBA行動規範が浸透し、確実に遵守されている	人権啓発、ニコン人権方針の周知を行う	8,10,16	ニコングループ	人権デュー・ディリジェンスの一環として、事業部門、コーポレート部門の両視点からリスク評価を実施	新規事業領域:事業内容とそのリスクについてヒアリングおよびフィードバックを実施 コーポレート部門:RBA VAP 監査における指摘事項に対し、改善計画を策定	○
			ニコングループ	全従業員に対する人権啓発を継続	従業員向けの人権教育を計画通り実施 日本では全従業員に人権eラーニングを実施し、受講率は92%	○
	人権に配慮した広報・マーケティング活動を行う		ニコングループ	コミュニケーションに関する人権尊重の教育を実施	「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ハンドブック」をテーマに啓発イベントを実施 人権eラーニングにて同ハンドブックの教育を実施	○
	RBA行動規範への適合性向上		ニコングループ	RBA行動規範に関する部門の従業員に対し、教育を実施	対象者全員がRBA行動規範の教育を受講	○
			ニコンの各製作所および国内外のグループ生産会社に対し、セルフチェックを実施	対象とした製作所および国内外のグループ生産会社でセルフチェックを実施し、結果を分析	○	

人権尊重に向けた取り組み

基本的な考え方

ニコングループは、事業活動において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関わっていることから、ニコン行動規範の「2.人権の尊重」において、これらすべての人々の人権を尊重する姿勢を表明しています。また、行動規範に基づいて事業活動に関係する人権課題にどのように取り組んでいくかを明確に示すため、ニコングループでは「ニコン人権方針」を制定しています。この方針は、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った取り組みをニコングループ内で実践していくための包括的な指針となっています。方針は、社内の主要な関係部門との協議や社外の専門家の助言を得て作成し、ニコンの取締役会の承認を経て、制定されています。

なお、ニコングループでは、「ニコングループ個人情報保護方針」「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。また、ニコンは、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持しており、原則1-2の「人権」、原則3-6の「労働」の実現に向けて取り組みを継続しています。



ニコン行動規範

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

ニコン人権方針(仮訳)

https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/human-rights/human_rights_policy.pdf
※ニコン人権方針(和文)は英文「Nikon Human Rights Policy」の仮訳です。

ニコングループ個人情報保護方針

<https://www.jp.nikon.com/privacy/group/>

ニコンCSR調達基準

<https://www.jp.nikon.com/company/corporate/procurement/csr/>

責任ある鉱物調達方針

https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible_Minerals_Sourcing_Policy.pdf

国連グローバル・コンパクトへの賛同 (→ p.014)

体制

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は、常勤取締役を委員に含むニコンのサステナビリティ委員会により監督されています。人権方針に沿ってサステナビリティ委員会からの指示などがある場合には、同委員会事務局であるサステナビリティ戦略部が関係部門(会議体を含む)と協議しながら対応していきます。新しく顕在化した問題に対しては、これらの部門や、その他適切な関連部門と相談しながら、必要な体制を整えていきます。

また、ニコングループでは、従業員向けの報告相談の窓口を各社、または各地域で設けており、人権問題全般に関する案件について通報・相談することができます。外部からの通報・連絡窓口については、調達に関する問い合わせ窓口、紛争鉱物専用のホットライン、お客様などからのお問い合わせ窓口などを設置しています。

人権に関わる担当委員会・担当部門および主な取り扱いテーマ (→ p.110)

倫理ホットライン (報告相談制度) (→ p.133)



お問い合わせフォーム(お取引について、CSR調達、グリーン調達)

<https://www.jp.nikon.com/company/corporate/procurement/form/>

責任ある鉱物調達ホットライン

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/form/>

● 人権に関わる担当委員会・担当部門および主な取り扱いテーマ

担当委員会・担当部門	主な取り扱いテーマ(人権関係)
サステナビリティ委員会	人権全般(ニコン人権方針の監督)
人事部門	従業員の強制労働・児童労働禁止、差別・ハラスメントの排除、労働安全衛生、賃金、労働時間、結社の自由、団体交渉権など
総務部門	従業員の報告相談窓口
情報セキュリティ推進部門	プライバシー(個人情報保護を含む)
生命倫理審査委員会	生命倫理
サプライチェーン部会	サプライチェーンの人権(労働面、紛争鉱物など)

● 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、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) *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)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

* 加入時の名称は Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI)。2018年に名称変更。

人権侵害防止への取り組み

人権リスク評価

ニコングループでは、2019年度のニコン人権方針の制定にあたり、グループにとって重要となる人権リスクの評価を行いました。国際的な人権基準と照らし合わせ、同業他社のベンチマーキング、そしてニコンの事業領域で過去に指摘されている人権侵害事例などを参考に検討したものです。

その結果、「強制労働・児童労働の禁止」「差別・ハラスメントの排除」「労働安全衛生」「結社の自由と団体交渉権」「労働時間と賃金」「プライバシーに対する権利」「サプライチェーンにおける人権課題」の7項目を、特に重要な課題として定め、ニコン人権方針に明記しました。これらの項目については、方針制定後、継続して注意を払い、取り組みを強化するとともに、必要に応じて見直しを図っています。

なお、事業内容の変更など経営上の大きな変化がある場合や、その他の事情により重点課題の見直しが必要だと判断される場合は、サステナビリティ委員会での審議など、必要な手続きを経て課題の見直しを行っています。

2022年度は、新規事業の細胞受託生産事業と映像ソリューション事業の責任者にヒアリングを行い、バリューチェーンの各活動におけるステークホルダーの人権リスクを拾い上げ、深刻度や発生頻度について検討しました。その結果、これらの新規事業において深刻な人権リスクは認められませんでした。今後も、新規事業にかかわらず、定期的なヒアリングを実施していく予定です。

モニタリング

ニコングループでは、人権への対応を継続的に改善するため、毎年、グループ各社を対象にした人権・労働に関する調査を実施しています。調査結果はサステナビリティ委員会へ報告され、それを受けてサステナビリティ委員会は追加確認や是正を指示し、人権侵害の再発防止や予防に努めています。この調査では、人権・労働のリスクにつながる慣行が行われていないか、移民労働者や外国人技能実習生の雇用の有無、労働安全の災害状況などを確認しています。2022年度の調査結果では、大きな問題は確認されませんでした。

また、ニコンはResponsible Business Alliance(RBA)に加入しており、RBA行動規範遵守状況のセルフアセスメントを人権リスクのモニタリングにも活用しています。2022年度は、リスクを把握して改善のために必要な施策を検討、実施することを目標に、国内外のグループ生産会社とニコンの各製作所でRBA行動規範の教育とセルフアセスメントを実施、分析結果をフィードバックして、セルフアセスメントの再確認を行いました。その結果、大きな問題は確認されませんでした。2023年度は、このセルフチェックの結果を踏まえ、より適切に行動規範を遵守していくための取り組みを展開していく予定です。

このほか、個人情報保護に関する各国・各地域の法規制などが強化される中、個人情報の安全管理に向け、情報を適正に取り扱うための施策も強化しています。

RBAに関する取り組み(➡p.015)
情報資産とサイバーセキュリティのリスクマネジメント(➡p.145)
その他関連する取り組み
CSR調達の推進(➡p.101)



責任ある鉱物調達報告書2023(2022年調査結果)[英文]

https://www.nikon.com/company/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible_Minerals_Sourcing_Report_2022_Survey.pdf

人権・労働に関する調査の内容

実施時期: 毎年度末

調査対象: グループ会社(非連結含む)

調査内容:

- 児童労働の有無(児童労働は禁止)、若年労働者や研修生の労働環境(受け入れの現状、雇用・受け入れ形態、従事している作業、採用や受け入れの際の年齢確認方法、各国法の遵守状況)
- 移民労働者や外国人技能実習生/特定技能外国人の採用状況、採用前の雇用労働条件の説明有無、採用における費用の会社負担状況
- 最低賃金、労働時間の法令遵守状況
- 労働災害の発生状況(日本以外)

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。

毎年12月には、世界人権デーに寄せた社長メッセージを全従業員に社内報等で配信しています。2022年度はダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)やアンコンシャス・バイアスをテーマに、魅力ある職場づくりに向けたメッセージが送られました。また、四半期ごとに発行するサステナビリティのニュースレターでも、随時、人権の話題を取り上げ、従業員の意識啓発を図っています。

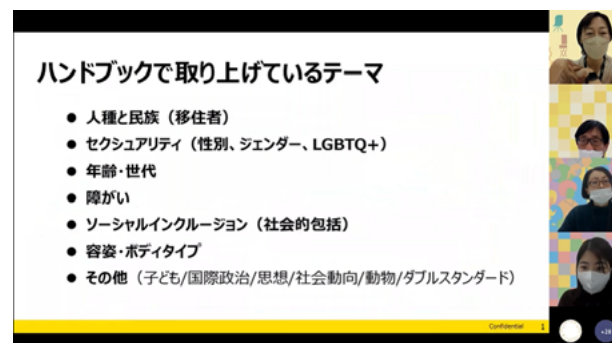
さらに、国内ニコングループでは、毎年、人権に関するeラーニングを実施しています。2022年度は、教材に人権の歴史、ビジネスと人権の関わり、DEI、アンコンシャス・バイアス、インクルーシブ・ランゲージなどを取り上げ、受講率は92%でした。海外グループ会社でも、毎年、地域統括会社のサステナビリティ部門が主導して人権に関するeラーニングを実施しています。

このほか、グループ全体の人権に配慮したマーケティングコミュニケーションの水準の向上を目的に、「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ハンドブック」を制作して、周知しました。このハンドブックには、マーケティング・コミュニケーション業務はもとより、日常業務でも活用できる内容が含まれているため、さまざまな業務の質の向上が期待できます。また、2022年12月に「世界人権デーに寄せて2022」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。イベントでは、約1カ月にわたり、DEIをテーマとしたクイズや外部の専門家による講演、「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

ハンドブック」に関するトークイベントといった各種プログラムを実施し、多くの従業員が参加しました。

なお、調達パートナーやニコングループ内の調達担当者へも、人権の課題の重要性を説明しています。

CSR調達の推進(➡ p.101)



世界人権デーに寄せて 2022 の様子

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すてートメントを開示しています。



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(2021年度)(仮訳)

<https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/human-rights/uk-modern-slavery2022.pdf>

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。2022年度末現在のニコン労働組合員数は4,067名で、ニコンの従業員に占める労働組合員比率は78.8%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います。また、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。

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。