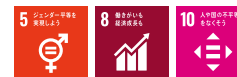


マテリアリティ8

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン



重要と考える理由

グローバルに事業を展開する企業では、さまざまな社会的背景や価値観を持つ従業員が存在します。その一人ひとりが持つ個性や能力を最大限に活かし、新たなイノベーションの創出につなげていくためには、多様性を相互に認め合い、それぞれが活躍できる魅力ある環境を整備すること(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)が求められています。

【活動方針】

■ Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy



コミットメント

ニコングループでは、「Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy」において、グループ共通の「ダイバーシティ」「エクイティ」「インクルージョン」の考え方や方針を定めています。私たちは、このポリシーのもと、多様な従業員がその個性や価値観を互いに認め、尊重し合える企業文化の醸成と、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努めます。

また、ニコングループでは、広く社会における多様性についても、等しく価値ある大切なものとして尊重した企業活動を展開することにより、お客様のニーズに応え、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

代表取締役 兼 専務執行役員
経営管理本部長 小田島 匠

● 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
多様な従業員が能力を発揮し、活躍できる制度や環境が整っている ダイバーシティ&インクルージョンの必要性を全員が理解し、協働する組織が実現している	女性比率(従業員および管理職)を向上させる	5,8,10	ニコン	女性管理職比率を7.5%以上とする	女性管理職比率6.9% (2026年3月末までに8.0%以上の目標達成に向けて、管理職候補者に対する計画的な育成・登用を実施する)	△
			ニコン	新卒採用における女性比率を25%以上とする	新卒採用における女性比率32.3%	○
	業務・人事プロセスで、性別、国籍、人種等によらない取り扱いをグループで進める		ニコン	多様な人材が能力を発揮できる環境の整備・浸透の一環として、育児・介護休暇取得者に向けた支援策を実施する	働きやすい環境整備の一環として、法改正への対応と合わせて法定を上回る内容の育児休暇制度を導入	○
	全従業員に対し、ダイバーシティ&インクルージョンについての意識啓発を継続的に実施する		ニコン	ダイバーシティ&インクルージョンに関する管理職教育を実施する	Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policyの検討・策定とマネジメント層への展開を実施	○

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する企業であり続けるための土台であり、必要不可欠な要素です。急速な環境変化に対応し、多様化する社会課題やお客様のニーズに応じていくためには、さまざまな価値観、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。これらの多様性は、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。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ることにつながります。

ニコングループでは、このような考えのもと、DEIに取り組むことを「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および各社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
https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/dei/dei_policy.pdf

Nikon Global DEI Policyの制定

ニコングループは、DEI推進がニコングループの持続的成長と、持続可能な社会への貢献のために必要不可欠であるとの認識のもと、「ダイバーシティ&インクルージョン」をマテリアリティ(重点課題)のひとつにかかげ、取り組みを進めてきました。この考えをグループ共通のものとして明確にし、コミットメントとしてより一層取り組みを強化するため、2023年4月、ニコングループは「Nikon Global DEI Policy」を制定しました。また、このポリシーの検討にあたっては、「ダイバーシティ&インクルージョン」をより本質的なものとしていくため、新たな視点として「エクイティ(公平性)」を追加し、マテリアリティも「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」へと改題しています。

今後は、このポリシーをニコングループの全従業員に周知し、ニコングループ全体でDEIをより一層推進していきます。

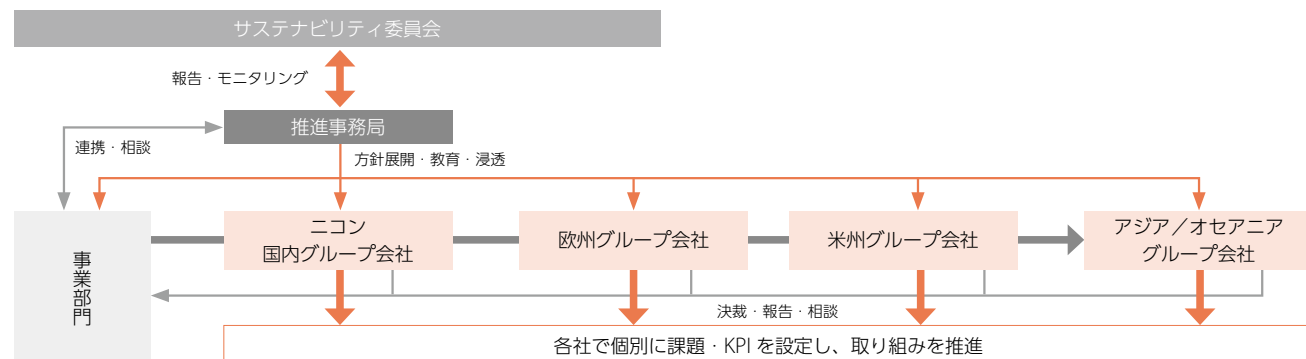
体制

ニコングループでは、DEIをグループ全体で推進するため、2022年11月より、グローバルでの推進体制をスタートさせました。新体制では、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きます。また、グループ共通の取り組みを含め、地域・事業ごとの推進活動の進捗などは、サステナビリティ委員会が定期的にモニタリングしていきます。

2023年度は、グローバルでのDEI推進体制の具体化を図るとともに、ニコングループ全体としてのDEI推進状況の把握・分析と、それに基づくロードマップ策定を行っていく予定です。

● DEIグローバル推進体制



国や地域独自の取り組み

欧州

Nikon Europe B.V. では、ダイバーシティに関する啓発活動の一環として、隔月でニュースレター（「D&I relay」）を発行しています。ジェンダー、人種、移民、年齢、働き方、メンタルヘルスなど、さまざまなテーマについて、役員や従業員に語ってもらい、次の人に質問を投げかけるリレー形式のインタビュー記事を掲載しています。また、同社の映像事業部門では、独語圏の女性フォトグラファー支援プロジェクトも実施しています。

米州

2022年9月、米国の東海岸に位置するグループ会社3社（Nikon Americas Inc.、Nikon Inc.、Nikon Instruments Inc.）では、人事部統括の「DEI Committee」を設置し、初期的な体制を構築しました。革新的なアイデアと持続的な成長は多様な人材とインクルーシブな職場によって促進されるという考えのもと、DEIミッションステートメントと具体的な取り組みの検討に共同して取り組んでいます。

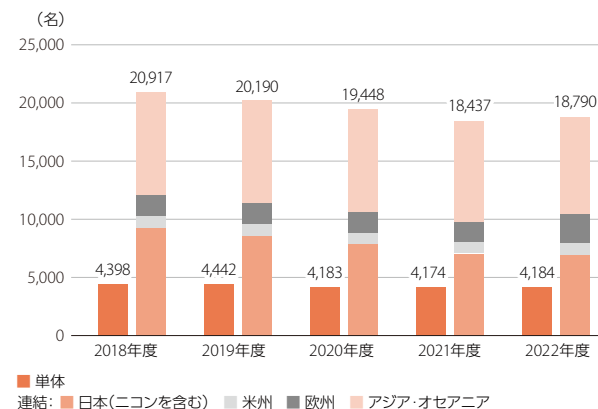
多様な従業員の活躍推進

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、地元での雇用創出、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。

● 地域別従業員数推移



※ ニコングループ(連結)の正社員およびグループ会社役員。地域別人数について、出向者は出向先の人数を含む。

女性活躍の推進

ニコンでは、女性活躍の推進を重要な課題と捉え、「新卒採用における女性比率25%以上」「2026年3月末までに、管理職に占める女性比率8.0%以上」とする目標を設定し、計画的かつ継続的に取り組んでいます。

具体的な取り組みとしては、ロールモデルとなる従業員紹介、女性を対象としたメンター（相談役）制度や女性のための自己実現研修などを通じて自律的なキャリア開発を支援するとともに、ライフステージに応じて柔軟な働き方が選択できるよう、環境整備にも努めてきました。2022年度の新卒採用における女性比率は32.3%、2023年3月末時点での女性管理職比率は6.9%です。

ニコンでは、今後も引き続き、女性が活躍できる環境づくりとキャリア開発支援に注力していきます。

● 女性従業員比率

(単位:%)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ニコン	13.2	13.5	14.8	15.2	15.8
国内グループ会社	13.5	13.3	13.2	12.9	14.4
欧州グループ会社	24.7	27.5	26.5	26.1	27.1
米州グループ会社	25.5	24.1	22.4	22.6	21.9
アジア・オセアニア グループ会社	71.7	70.3	69.5	67.7	67.4
ニコングループ(合計)	41.0	39.2	38.0	36.2	36.8

※ニコングループ(連結)の正社員。関係会社への出向者は出向先の人数を含む。2023年1月に連結子会社化したSLM Solutions Group AG およびその傘下子会社は2022年度の実績には含めていない。

● 管理職者における女性の割合

(単位:%)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ニコン	5.1	6.6	6.4	7.2	6.9
国内グループ会社	3.3	2.2	3.1	3.7	3.6
欧州グループ会社	20.1	23.9	22.9	24.4	23.1
米州グループ会社	21.9	29.7	28.7	28.4	22.5
アジア・オセアニア グループ会社	21.4	22.0	23.6	23.7	22.1
ニコングループ(合計)	12.1	14.8	15.0	15.6	13.8

※ニコングループ(連結)の正社員。関係会社への出向者は出向先の人数を含む。2023年1月に連結子会社化したSLM Solutions Group AG およびその傘下子会社は2022年度の実績には含めていない。

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るべく、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」(141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」(256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、2022年6月時点の障がい者雇用率は2.42%となり、法定雇用率を上回りました。

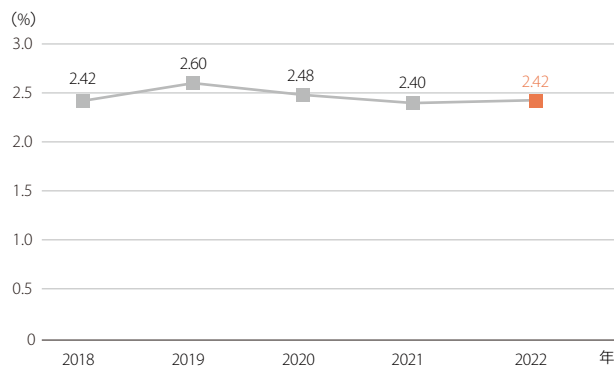
今後も、国内ニコングループ全体で、障がい者雇用を促進していきます。



ニコンつばさ工房

<https://www.jp.nikon.com/company/corporate/group/nti/>

● グループ認定における障がい者雇用率の推移



※ 障がい者雇用率は毎年6月1日時点のもの。

キャリア人材の活躍支援

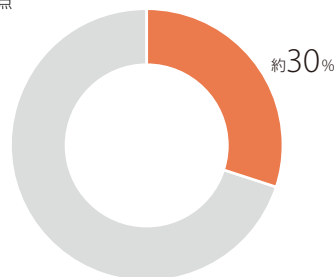
ニコンは、2022年度に発表した中期経営計画において、主要事業の安定化と戦略事業の収益拡大に向けた道筋を示しました。その実現に向けて、キャリア人材の採用を強化しています。

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。キャリア人材は、「前職で培った知見をニコンに活かす存在」という位置付けのもと、存分に力を発揮し、活躍してもらえるよう、次のような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

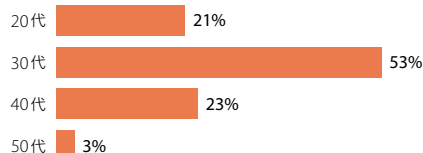
● ニコンのキャリア入社比率

※2023年3月末時点



● ニコンのキャリア入社社員の入社時年齢

※2020年～2022年の3年間の集計



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。

長時間労働の抑制に向けた取り組み

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。また、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。

2022年度は、国内ニコングループ全体で就業時間の管理システムの見直しを行い、マネジメントが部下の時間外労働の状況等を即時かつ、より適切に把握できるよう、視認性および利便性の向上を図りました。

年次有給休暇の取得促進

ニコンでは、年次有給休暇の取得率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ついては、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。2022年度のニコンにおける年次有給休暇の取得率は74.5%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。

ニコンにおける主な施策

時間外労働の削減

- 時間外・休日労働時の事前申請・承認の徹底
- クーリング制度、時間外労働の健康診断の徹底
- 長時間労働を行っている職場へのヒアリング・改善指導

年次有給休暇の取得促進

- 全社一斉計画休暇の設定
- 有給休暇取得奨励日の設定
- 年5日の計画取得制度
- 取得日数が少ない従業員とその所属長への取得促進の働きかけ

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、各社の業務特性など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の向上を目的として、在宅勤務制度を導入しています。2022年度には、在宅勤務適用日数の上限引き上げ、在宅勤務場所の拡大など、より柔軟な制度への拡充を行いました。

育児・介護支援

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

休暇の取得を可能としています。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、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。

- ニコンの育児休暇取得率(2022年度)

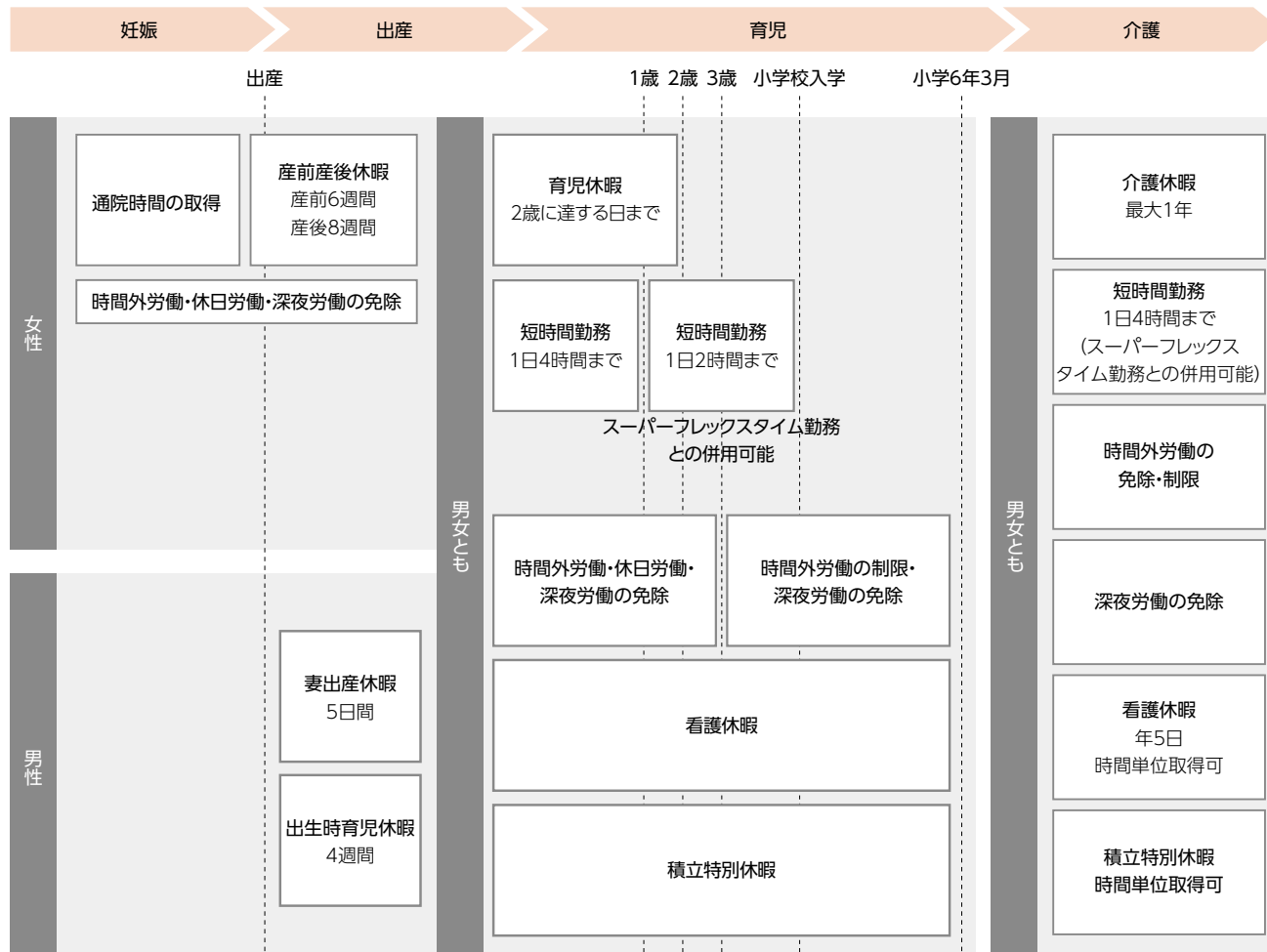
男性 **85.4%** 女性 **100%**

※ 会社独自の育児目的の休暇の取得を含む。

- ニコンの育児休暇からの復帰率(2022年度)

男性 **100%** 女性 **100%**

● ニコンの両立支援制度



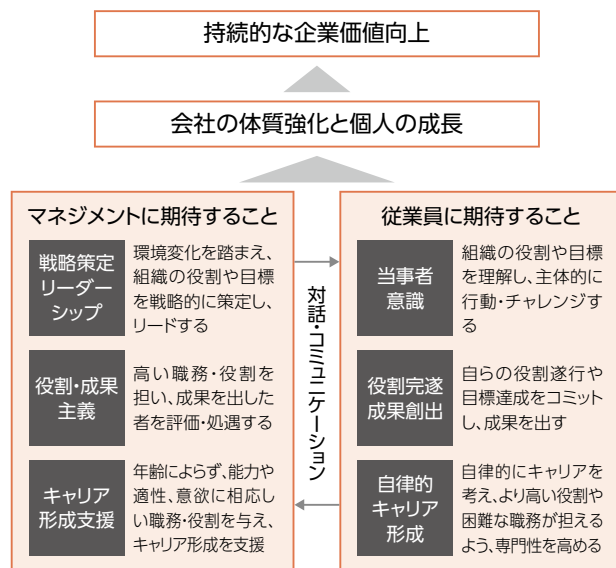
公正な処遇・評価

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。

● ニコンの人事制度の目的



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。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しています。成績評価は、担当する職務・役割の水準・成果(目標達成度)により決定しています。

また、ニコンおよび一部の国内グループ会社では、役職者のマネジメント行動やスキルを周囲から評価しフィードバックする多面評価を導入し、グループ全体でマネジメント力の強化を図っています。

ニコンのキャリア支援制度

プロフィール制度

年に一度、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)

年に一度、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。

人材育成

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。

2022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379講座(右記研修を含む)を実施し、のべ8,460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2.72日、1人当たりの研修費用は46,863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を続けています。アンケートの総合評価は4点以上(5点満点)を目標とし、2022年度の実績は平均4.31点でした。なお、ニコンの研修には、国内グループ会社の従業員も参加可能です。

また、グループ会社各社においても教育・研修を実施しており、2022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627分、1人当たりの研修費用は24,239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(2022年度)

(単位:日)

	平均受講日数
管理職者	1.1
管理職者以外	3.0
男性	2.5
女性	3.8
合計	2.7

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

マネジメント力の強化

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のための研修を行うなど、マネジメント力の強化を図っています。さらに、経営人材の計画的な育成や、将来のマネジメントを担う次世代リーダーの早期育成を目的とした選抜研修を実施しています。

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。2020年7月からは、多面評価の評価項目である「人材活用力」に特化した研修も開始。2022年度は74名の課長が参加し、6カ月にわたり、「組織活性化・部下育成、リーダーシップ」の向上に励みました。

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、子会社の役員や部課長など計294名が参加しました。

2023年度も研修内容を見直すとともに、さらに効果的な育成を行います。

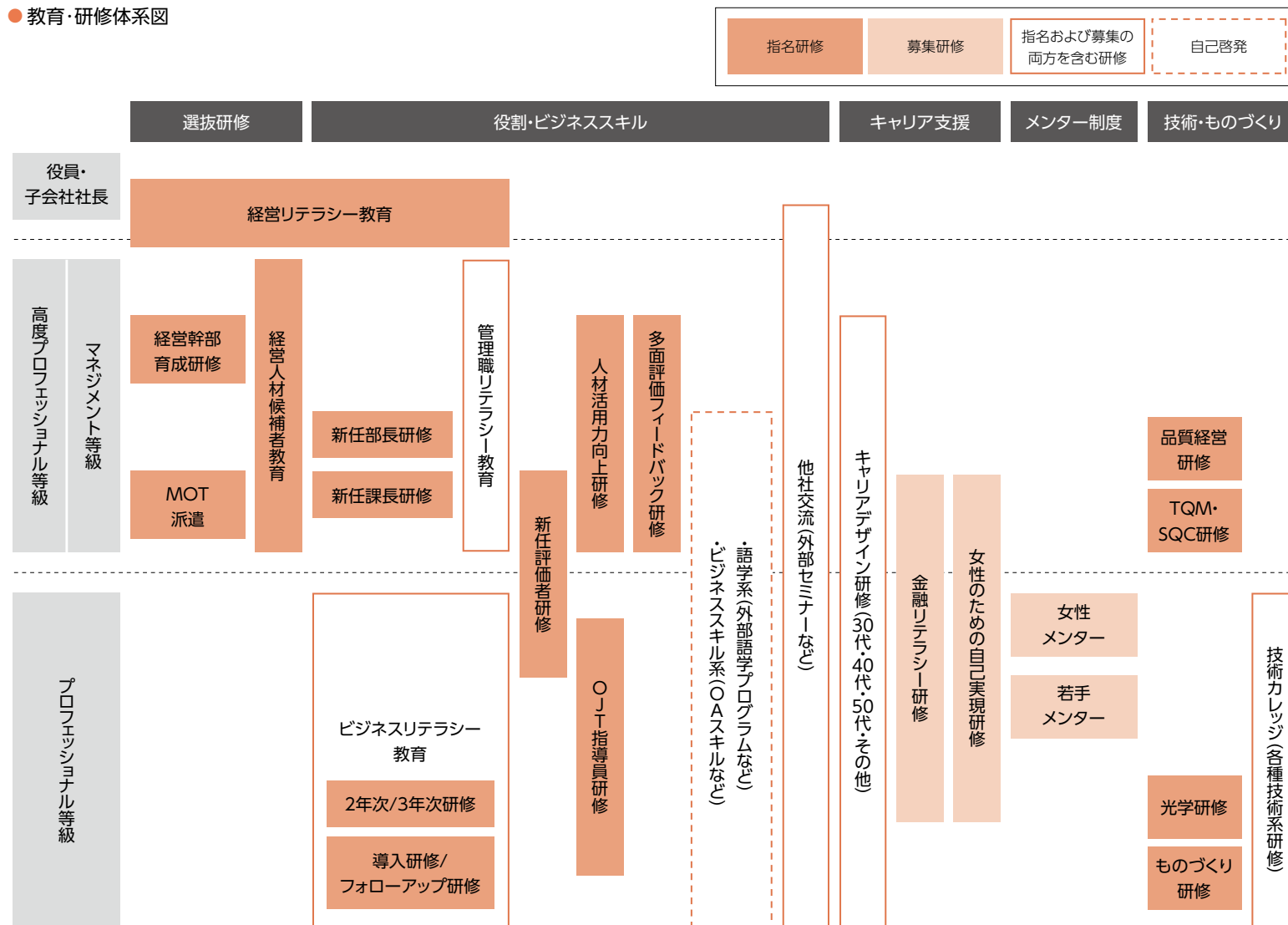
従業員の自律・自立を支援

ニコンでは、従業員の自律・自立の支援として、スキルやキャリアの棚卸を行い、今後のキャリアを考えるキャリアデザイン研修を実施しています。

2022年度は、節目年齢(35歳、45歳、50歳、58歳)の従業員を対象に実施。さらに、節目年齢以外の希望者に対して「自分らしいキャリア」を考えるキャリアデザイン研修も実施しました。

2023年度は、これらキャリアデザイン研修を継続するほか、自己啓発支援として従業員自らがテーマを選択し、好きな時間に学べるオンデマンド型学習サービスおよび対象者数の拡大を図るなど、従業員のキャリア自律・自立の支援に取り組んでいきます。

● 教育・研修体系図



※ 事業部が独自に実施する教育・研修は含まず。