

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

&gt;サプライチェーンの強化 &gt;人権の尊重 &gt;多様な従業員の活躍推進 &gt;コンプライアンス体制の強化 &gt;実効あるガバナンス

## 重点課題 9 多様な従業員の活躍推進



### 重要と考える理由

グローバルに事業を展開する中、さまざまな社会的背景や価値観をもつ従業員が世界中に存在します。持続的に成長し、優秀な人材を確保していくためには、従業員一人ひとりの多様性（ダイバーシティ）を認め、それぞれが活躍できる魅力ある環境を整備することが求められています。

### コミットメント

ニコンが中期経営計画を達成し、持続的に成長していくための基盤として、ものづくり力を強化しつつ、新たな価値の創造に挑戦し続けることができる企業風土をつくり出していくことが必要です。そのためには、多様性を受け入れながら、従業員が最大限に能力を発揮できる魅力ある環境を提供することが大切であり、ニコングループの重要な社会的責任のひとつであると考えています。具体的には、年齢や性別に関わらず、パフォーマンスを重視した公正な評価・処遇を行うとともに、従業員が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。また、従業員が健康で安心して働けるような職場づくりにも取り組んでいます。このほか、日本においては女性活用の推進が重要な課題と捉えています。働く女性が存分に活躍できるような環境を整えていきます。

取締役 兼 常務執行役員 人事・総務本部長 小田島 匠

3～5年ですべきこと	2019年3月期の目標	2019年3月期の実績	対象範囲
ダイバーシティ&インクルージョン を柱とした人材育成	2023年3月末までに、女性管理職比率を5%とする <sup>※1</sup>	女性管理職比率は2019年2月1日時点で5.1%となった	ニコン
	定期採用における女性比率を25%以上とする	定期採用における女性比率は23%となった	ニコン
	国内ニコングループ各社における障がい者雇用率を2021年6月1日までに2.3%以上に向上させるため、活動計画を策定し、その第一フェーズを実行する	障がい者雇用促進に向けての活動計画を策定した上、1年次活動計画を推進し、国内ニコングループ会社9社が雇用率2.3%以上となった	国内ニコングループ
多様な働き方をはじめとする施策による生産性向上・ワークライフバランスの推進	年次有給休暇の取得率を70%（取得日数14日）以上とする	年次有給休暇の取得率は72.5%（14.5日）となった	ニコン
	過重時間外 <sup>※2</sup> 60時間以上の対象者をゼロとする（月平均）	月平均の過重時間外60時間以上の従業員は0名となった	ニコン
健康安全の推進	国内ニコングループにおける業務起因性・業務遂行性の高い労働災害 <sup>※3</sup> を40件以下とする	国内ニコングループにおける業務起因性・業務遂行性の高い労働災害は38件となった	国内ニコングループ

※1 2018年4月実施の人事制度改定に伴い、管理職の定義を改めるため数値目標を再設定。

※2 過重時間外とは、1カ月の総労働時間（土日祝祭日等の臨時時を含む。有給休暇取得日、欠勤日、代休日は除く）から1カ月あたりの法定労働時間（40時間×当該月の暦日数÷7）を差し引いた時間数。

※3 出張中の交通事故、個人の過失度合の高い転倒災害等を除く。

## 公正な処遇と人材育成

ニコングループでは、年齢や性別に関わらず、パフォーマンスを重視した公正な評価・処遇を行うとともに、従業員の自律的なキャリア形成や能力開発の取り組みを支援し、人材育成を推進しています。

### 人事制度における基本的な考え方

ニコングループでは、対話・コミュニケーションを重視し、従業員の意欲と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、グループ会社ごとに人事制度を定めています。

ニコングループでは、年齢や性別に関わらず、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。また、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、収益力強化・経営体質転換に向けた構造改革の一環として、人事制度を抜本的に見直し、2018年4月に、より職責と成果を重視した人事制度へと変更しました。

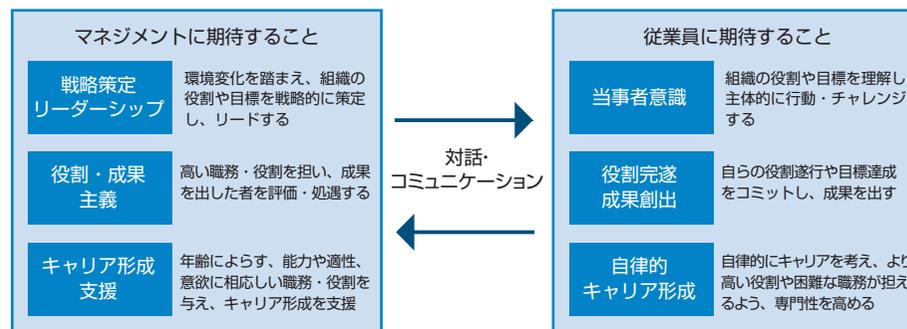
新しい人事制度への移行に伴い、役職者に対しては、それぞれの従業員が担当する職務・役割を適正に評価し、部

#### ニコンの新人事制度の目的



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。なお、成績評価は、主に目標達成度評価により決定しており、目標設定面接、評価面接の実施状況を人事部門で確認しています。

また、役職者のマネジメント行動やスキルを周囲からフィードバックする多面評価を新たに導入し、マネジメント力の強化を図っています。



目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

>サプライチェーンの強化 >人権の尊重 >[多様な従業員の活躍推進](#) >コンプライアンス体制の強化 >実効あるガバナンス

## ニコンのキャリア支援制度

### プロフィール制度

年に一度、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。

### キャリア・マッチング支援制度(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。

## 人材育成

ニコングループでは、グループ各社の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。また、新しくマネジメントの役割を担う者に対し、役割理解のための研修を行うなど、マネジメント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。

2019年3月期は、マネジメント強化の一環として、新たに導入した多面評価の結果をもとにしたフィードバック研修を実施し、435名が参加しました。本研修では、受講者が自ら評価結果を分析し、得た気づきを行動計画に落とし込むことで今後のマネジメントに活かしています。

また、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開発研修を節目年齢で実施しています。

2019年3月期は、これまでの50歳でのキャリア開発研修に加え、35歳を対象に、「自己成長」と「組織におけるキャリア」を考えるキャリア開発研修を実施しました。

2020年3月期は、対象者を拡大し、45歳を対象に、キャリア開発研修を行い、従業員のキャリア支援を充実させていきます。

これらを含め従業員に向けた教育・研修として、教育専門部門主催の257講座を実施し、のべ4,667名が参加しました。

2019年3月期における、ニコン従業員一人当たりの年間研修受講平均日数は2.3日となっています。また、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。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。

## 高いものづくり力を育む

ニコングループでは、新入社員への分野別技術専門教育をはじめ、担当業務や経験に応じた社員研修を実施し、より高度なものづくりの実現を推進しています。

ニコンでは従来から、新入社員に対しものづくりの基礎技能を習得するための技能研修や、ものづくりの上流から下流まで一貫して経験する開発設計者基礎養成研修などを、長期間にわたり実施しています。また、中堅設計者に対しては、ものづくり全般を理解するための加工実習研修などを実施し、設計者の能力向上を図っています。

さらに、ニコンでは、コア技術のひとつである光利用技術の維持向上のために、従来より光学設計者育成研修を行っています。この研修において、理論などの基礎知識はもちろん、当社固有の技術と技能の伝承も行っています。

2019年3月期は、品質管理教育を一新し、上級管理職向け、管理職向け、若手向けなど、ターゲットを明確にした品質管理研修を実施し、従業員の課題解決能力の向上を図りました。

2020年3月期は、上記に加え、若手技術者を対象とした教育プログラムを一新し、設計・生産技術基礎力の更なる向上に努めていきます。

>サプライチェーンの強化    >人権の尊重    **>多様な従業員の活躍推進**    >コンプライアンス体制の強化    >実効あるガバナンス

**ニコンが実施する教育・研修例**

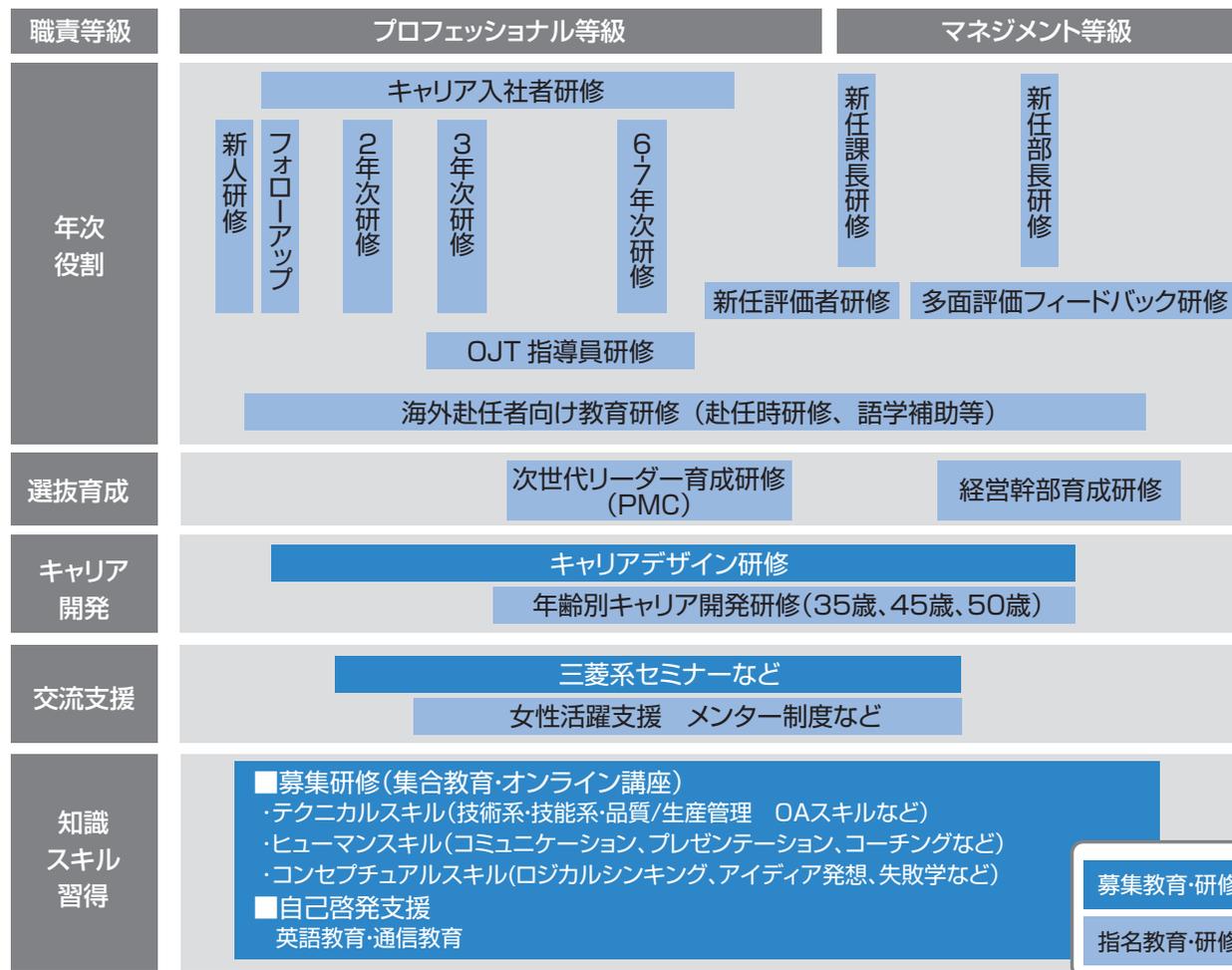
- ・経営層や次世代リーダーを育成するための選抜研修
- ・新任部長・課長など、新たな役割を担うタイミングでの役割理解研修
- ・入社1年目から数年間、計画的に実施する若手年次研修
- ・節目の年齢でのキャリア開発研修
- ・女性、管理職選抜者などターゲットを明確にした研修
- ・主体的な業務知識・スキル習得のための応募型研修
- ・英語力を高めたい従業員への自己啓発支援

**ニコンにおける一人当たりの年間研修受講日数 (2019年3月期)**

(単位:日)

		平均受講日数
ニコン	管理職	1.7
	管理職以外	2.3
	男性	2.1
	女性	3.0

**教育・研修体系図**



※ニコン教育専門部門が実施している教育・研修の体系。事業部などが独自に実施する教育・研修は含まず。

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

&gt;サプライチェーンの強化 &gt;人権の尊重 &gt;多様な従業員の活躍推進 &gt;コンプライアンス体制の強化 &gt;実効あるガバナンス

## 多様な従業員の活躍推進

ニコングループでは、さまざまなバックグラウンドをもつ従業員の多様性と人権を尊重しています。

従業員が個々の能力を最大限に発揮し、活躍できる環境づくりに積極的に取り組んでいます。

### 多様性の尊重

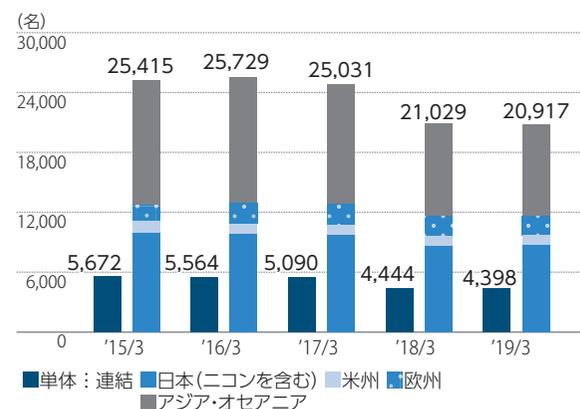
ニコングループでは、従業員の多様性と人権を尊重し、公正な処遇を徹底しています。その上で、従業員が個々の能力を活かし、チームとして成果を発揮できる環境を整えるため、ダイバーシティの促進を図っています。

具体的には、人種、信条、性別、学歴、国籍、宗教、年齢などに関わらず、従業員の多様な個性と人権を尊重し、意欲と能力を最大限に発揮できる職場環境を提供しています。

また、“多様性を受け入れる力=ダイバーシティ”をニコングループのコンピテンシーのひとつとして位置付けています。これにより、グループ全体にダイバーシティを重視する姿勢を示しています。

国内においては、女性の活躍促進、障がい者の活躍支援は重要な課題であり、優先的に取り組んでいます。

### 地域別従業員数推移



※ ニコングループ（連結）の正社員、嘱託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に含む。ただし、Nikon Metrology NVおよびその傘下のグループ会社従業員は欧州地域の人数に含まれる。

### 女性の活躍

ニコングループでは、性別によらない採用と処遇を行っています。また、国内では近年、女性従業員の活躍推進に積極的に取り組んでいます。

具体的には、2016年4月施行の女性活躍推進法への対応を進めています。「女性従業員数および女性管理職者数が少ない」という課題について、行動計画を策定し、具体的な数値目標を立て、その達成に向けて取り組んでいます。

2016年5月には、女性活躍推進に関する状況等が優良な企業として「えるぼし\*」(2段階目)の認定を取得しました。



※ えるぼし「女性活躍推進法」に基づき制定されたマークで、女性活躍推進に関する状況などが優良な企業や法人が、厚生労働大臣によって認定されるもの。認定項目を満たす項目数に応じて3段階が設けられている。

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

&gt;サプライチェーンの強化

&gt;人権の尊重

&gt;多様な従業員の活躍推進

&gt;コンプライアンス体制の強化

&gt;実効あるガバナンス

## 女性従業員数の拡大

ニコンにおける2019年3月末時点の女性従業員比率は13%でした。ニコンでは、さらなる女性比率向上のため、定期採用における女性比率25%以上という目標を設定しています。目標達成に向け、ニコンでは、女性を対象とした合同企業説明会への参加や女性技術者懇談会といったイベントを開催しています。しかし、2019年3月期の定期採用における女性比率は23%となり、目標を達成できませんでした。2020年3月期は目標の25%以上を達成できるよう、積極的な採用活動を展開していく予定です。

## 女性管理職者比率の向上

ニコンでは、2023年3月末までに、女性管理職者比率5%を達成するという目標を掲げ、目標達成に向けて、キャリア開発支援や、仕事と家庭の両立支援に努めてきました。

2018年4月の人事制度変更に伴い、管理職の定義を見直したことで、2019年2月に女性管理職比率5%を早期達成し、2019年3月末時点で5.1%（30名）となりました。このうち、部長相当およびそれ以上の役職は4.1%（国内グループ会社1.3%）です。また、課長相当の役職は、5.3%（国内グループ会社4.4%）となっています。

なお、女性管理職比率については、2022年3月末までに女性管理職の人数を2割増しとする（2019年3月末比）ことを新たな目標として設定しました。

今後も引き続き、キャリア開発支援と、働きやすい職場環境の整備に注力していきます。

## 女性従業員比率

(単位:%)

		2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
女性	ニコン	10.3	10.6	11.0	11.5	13.2
	国内グループ会社	16.5	15.9	16.8	15.5	13.5
	欧州グループ会社	66.8	66.6	65.5	24.2	24.7
	米州グループ会社				29.2	25.5
	アジア・オセアニアグループ会社				72.5	71.7
ニコングループ	—	—	—	40.5	41.0	

※ ニコングループ(連結)の正社員、嘱託。2015年3月期から2018年3月期は、関係会社への出向者は出向元の人数に含む。2019年3月期は、関係会社への出向者は出向先の人数に含む。

## 管理職者における女性の割合

(単位:%)

		2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
女性	ニコン	4.1	4.7	5.7	5.8	5.1
	国内グループ会社	2.2	2.4	3.7	2.5	3.3
	欧州グループ会社	25.0	28.0	26.5	21.6	20.1
	米州グループ会社				31.4	21.9
	アジア・オセアニアグループ会社				29.8	21.4
ニコングループ	—	—	—	13.1	12.1	

※ ニコングループ(連結)の正社員、嘱託。2015年3月期から2018年3月期は、関係会社への出向者は出向元の人数に含む。2019年3月期は、関係会社への出向者は出向先の人数に含む。

※ アジア・オセアニアグループ会社は2018年3月期および2019年3月期はNikon Imaging (China) Co.のみ除く。

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

&gt; サプライチェーンの強化

&gt; 人権の尊重

> **多様な従業員の活躍推進**

&gt; コンプライアンス体制の強化

&gt; 実効あるガバナンス

## キャリア開発支援

ニコンでは、女性の活躍推進を目的としたメンター(相談役)制度を導入しています。2019年3月期は、管理職をメンターとして6カ月間、10組20名の対象者にメンタリングを実施しました。また、女性従業員の能力開発促進やネットワーク形成を目的とした「自己実現研修」を2009年3月期から継続して実施しています。2019年3月期は、ニコングループより16名の女性従業員が参加しました。



自己実現研修

## 多様な人材の活用

ニコンでは、企業価値をさらに高めていくため、人材面でもグローバル化とダイバーシティ実現をめざしています。さまざまな価値観・経験をもった従業員がお互いに刺激し合い、シナジーを生み出す環境を持続するため、性別、国籍、宗教、年齢などに関わらず、多様な人材の採用に取り組んでいます。

### グローバルな人材採用

ニコンでは、2012年3月期より、ボストン(アメリカ)で開催されている日本企業への就職を希望する海外留学生向け就職フォーラムに参加しています。本フォーラムにおいて、日本人海外留学生や外国籍留学生の採用を積極的に実施しています。

2019年3月期には、サンフランシスコ(アメリカ)での就職フォーラムにも参加しました。

また、国内外の就業体系に柔軟に対応するため、新規学卒者の入社は4月だけでなく、10月の秋季入社も実施しています。

ニコンでは、こうした取り組みを通じて、多様な背景をもつ人材を受け入れ、刺激ある環境づくりをめざしています。

## 定年後の再雇用制度

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した場合には継続して活躍できる場を提供しています。ニコンでは定年退職者のうち、条件を満たした希望者全員を再雇用しています。

2019年3月期には、定年退職者全体の9割を再雇用し、それぞれがニコングループ内で活躍しています。

また、定年後の人生設計に向けて、定年後1年後に控えた従業員全員を対象とする「ライフプランセミナー」(2019年3月期は126名受講)を開催しています。

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

&gt; サプライチェーンの強化

&gt; 人権の尊重

> **多様な従業員の活躍推進**

&gt; コンプライアンス体制の強化

&gt; 実効あるガバナンス

## 障がい者の活躍支援

ニコングループでは、障がいの有無に関わらず、一人ひとりの個性と能力を活かせる環境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、2019年3月末時点で37名の障がい者(このうち、知的障がい者35名)が活躍しています。

ニコンつばさ工房では、部品の加工、組立、梱包のほか、リサイクルを目的としたカメラの分解作業など、ニコングループ内で受注した業務を行っています。

なお、ニコンつばさ工房では、障がい者の就労への理解促進を目的として、企業、学校、支援機関などから見学を受け入れています。2019年3月期は、のべ87組織432名を受け入れました。さらに、養護学校や福祉施設から12名の企業実習生を受け入れるなど、障がい者の社会進出や就労も支援しています。

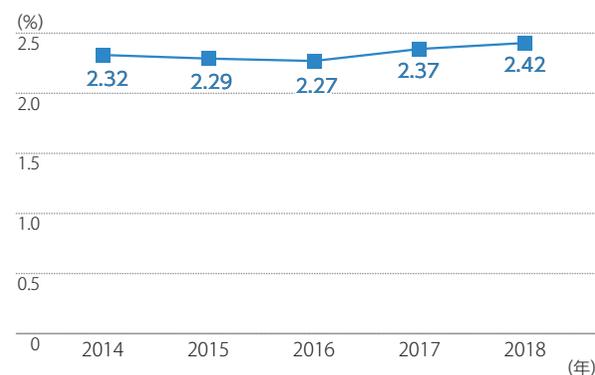
法定雇用率では、ニコン、ニコンつばさ工房、ニコンシステム、ニコンビジネスサービスの4社がグループ認定を受け、基準を達成しています。

ニコングループでは、今後もニコンつばさ工房への発注業務の拡大に努めるとともに、障がい者の社会進出や就労も支援していきます。

### ▶ ニコンつばさ工房

<http://www.nikon-tsubasa.co.jp/>

## 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。

## Column

### 障がい者雇用促進に向けた取り組みを推進

国内ニコングループ全体で障がい者雇用推進・活躍支援の取り組みを進めるため、年2回「障がい者雇用促進会議」を開催しています。

国内ニコングループの人事責任者・担当者が参加し、障がい者雇用に関するベストプラクティスの共有や、社内啓発に関する施策を議論するなど、各社が協力しながら雇用率の維持・改善に努めています。

2018年12月には、人権教育・啓発講師である中野佐世子氏を招き、講演会を実施しました。「心のバリアフリーを目指して」をテーマとした講演を拝聴し、啓発マークを例にあげながら、障がい者に対する合理的な配慮とは何かを考える機会となりました。参加者からは、「誰もが理解し実践しやすい説明で、障がい者の方への理解を深めることができた」などの感想が寄せられました。

国内グループ各社については、2021年6月までに障がい者雇用率を2.3%以上に向上させることを目標に掲げています。2019年3月期は、各社の課題にあわせて、障がい者雇用に関する3カ年計画を策定し、1年次の活動計画を実行しました。2019年3月末時点で、国内ニコングループ会社9社が障がい者雇用率2.3%以上となっています。



障がい者雇用促進会議の様子

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

>サプライチェーンの強化 >人権の尊重 >[多様な従業員の活躍推進](#) >コンプライアンス体制の強化 >実効あるガバナンス

## 働き方効率化への取り組み

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、働き方効率化に取り組んでいます。従業員がやりがいをもって働きながら、ワークライフバランスを実現することをめざしています。

### 労働時間短縮の取り組み

ニコングループでは、労働時間の短縮に向けて取り組んでいます。

2019年3月期は、ニコンにおいて、過重時間外60時間以上の従業員をゼロとする、また、年次有給休暇の取得率を70%以上とする、という具体的な数値目標を立て、さまざまな施策に取り組みました。その結果、このふたつの目標を達成しました。なお、ニコンの年次有給休暇の取得率は72.5%でした。

ニコンが実施した主な施策は次になります。

#### 長時間労働対策

- ・クーリング制度（過重時間外労働の抑制および特定個人への負荷集中を防ぐための制度）
- ・過重時間外労働健診の徹底
- ・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

- ・全社一斉計画休暇日の設定
- ・取得奨励日（休日の狭間の労働日に取得を奨励）の設定
- ・年5日の計画取得制度の整備
- ・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

#### その他労働時間短縮に向けた取り組み

- ・フレックスタイム勤務の導入
- ・時間外労働の事前申請
- ・ノー残業デーの設定

### 在宅勤務

ニコンでは、在宅勤務制度を設けています。従来は一部の部署でのみ利用可能な制度でしたが、2016年4月より、部署に関わらず一定の適用基準を満たせば利用できる制度に改めました。また、この制度改定以降も、手続要件を緩和し、半日単位での利用も可能とするなど、より柔軟に利用できるよう制度改定を繰り返しています。

2019年3月期は、一部の管理部門にて、全従業員でのトライアルを実施し、制度の課題・効果を確認しました。その結果、2019年3月末時点には、166部門（課単位）、434人の従業員が制度を利用しており、利用者数は前年比約4倍となっています。

今後も在宅勤務制度の拡充を行い、集中的かつ効率的な業務遂行による生産性の向上およびワークライフバランスの推進を図っていきます。

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

&gt;サプライチェーンの強化

&gt;人権の尊重

&gt;多様な従業員の活躍推進

&gt;コンプライアンス体制の強化

&gt;実効あるガバナンス

## 育児・介護支援

ニコンでは、従業員の育児・介護と仕事の両立を支援しています。具体的には、子どもが2歳に達する日までの育児休暇取得や、育児・介護のための時差勤務、短時間勤務、短時間フレックス勤務、時間単位の休暇取得などの制度を整えています。

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、専門的能力や豊富なキャリアをもつ従業員が、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。

これまでの取り組みの成果として、2008年、2011年、2015年の3期連続で「くるみん」を取得しています。また、2018年6月に「プラチナくるみん<sup>\*</sup>」を取得しました。



※ プラチナくるみん  
「次世代育成支援対策推進法」に基づき行動計画を策定し、「くるみん」認定を受けた企業のうち、より高い水準で両立支援の導入を行っている企業が厚生労働大臣によって認定されるもの。

### 育児休暇取得実績

(単位:名)

		2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
ニコン	男性	9	6	7	11	28
	女性	21	27	35	24	30
国内グループ会社	男性	1	1	2	2	7
	女性	12	16	19	21	18

※ 正社員、嘱託。

### 介護休暇取得実績

(単位:名)

		2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
ニコン	男性	2	0	3	2	0
	女性	1	1	2	1	0
国内グループ会社	男性	0	2	0	2	2
	女性	1	0	0	1	3

※ 正社員、嘱託。

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

> サプライチェーンの強化 > 人権の尊重 > **多様な従業員の活躍推進** > コンプライアンス体制の強化 > 実効あるガバナンス

## 従業員の健康と安全

ニコングループでは、従業員が安全に、なおかつ心身ともに元気に働ける環境を整えることは、個人の生活を充実させ、職場の活力や生産性向上にもつながると考えています。こうした考え方のもと、安全管理の徹底と健康の保持増進活動を進めています。

### 健康安全活動方針

ニコングループでは、「ニコングループ健康安全活動方針」を定めています。これにより、企業活動の基盤となる従業員の健康と安全を確保し、従業員の生産性向上ならびにワークライフバランスの推進をめざしています。

#### 2019年3月期ニコングループ

##### 健康安全活動方針(国内)

##### 目標:

「働き方改革」の推進とともに、安全衛生の基本活動を着実に実行し、生産性向上の基盤となる健康で快適な職場形成を促進する。

##### 3つの施策:

- 1) 働き方改革における「健康の維持・増進」の実行、健康管理施策の推進などによる、心身の健康増進
- 2) 化学物質の管理基準確立と運用、化学物質管理システムによる全社的な運用管理
- 3) 横断的な監査活動による災害リスクの洗い出しと再発防止措置の徹底

### 健康安全管理体制

ニコングループ健康安全活動方針は、「中央健康安全会議」により策定しています。これは、法令で定められた安全衛生委員会とは別に設置した会議体です。取締役兼常務執行役員を委員長に、労使双方の代表者を委員として構成しています。さらに、国内の代表的なグループ会社社長がオブザーバーとして参画しています。

この中央健康安全会議にて、国内ニコングループでの定期健康診断、ストレスチェックなどの実施状況、労働災害の動向などを評価・監査しています。その上で、今後実行する施策を、次年度の健康安全活動方針に盛り込んでいます。

なお、健康安全衛生マネジメントシステムの国際認証規格「OHSAS 18001」の認証を、2001年12月に仙台ニコンが、2010年9月にNikon (Thailand) Co., Ltd. (タイ)が取得しています。

### 安全管理水準の向上

ニコンでは雇入れ教育、職長教育などの法令教育の実施とあわせて、労働災害の発生が顕著だった国内グループ会社への安全衛生巡回教育を実施しています。

2019年3月期より、国内ニコングループにおける業務起因性・業務遂行性の高い労働災害<sup>\*</sup>を40件以下とすることを目標とした活動を展開しています。2019年3月期において上記に該当する労働災害は38件となり目標を達成できましたが、重篤な災害を含め、休業災害が頻発し、災害度数率も高いことから、災害リスクの洗い出しと措置の徹底に努めています。

海外ニコングループの労働災害については、年度末にアンケート調査を実施し、各社の状況を把握しています。また、グループ会社に対する情報共有・啓発にも努めています。

<sup>\*</sup> 出張中の交通事故、個人の過失度合の高い転倒災害等を除く。

#### 国内ニコングループにおける業務起因性・業務遂行性の高い労働災害件数

(単位:件)

2017年3月期	39
2018年3月期	33
2019年3月期	38

<sup>\*</sup> 2019年3月期の目標:40件以下

>サプライチェーンの強化    >人権の尊重    >多様な従業員の活躍推進    >コンプライアンス体制の強化    >実効あるガバナンス

休業災害(1日間以上)度数率<sup>\*1</sup>の推移



※1 度数率 100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。  
 ※ 国内グループ会社は、非連結グループ会社を含む(2019年3月期は24社が対象)。  
 ★:第三者保証を受けている数値。

職業性疾病度数率(2019年3月期)★

	疾病度数率
ニコン	0.00
国内グループ会社	0.07

※ 国内グループ会社は、非連結グループ会社を含む(24社が対象)。  
 ★:第三者保証を受けている数値。

休業災害(1日間以上)強度率<sup>\*1</sup>

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
全産業	0.09	0.07	0.10	0.09	0.09
製造業	0.09	0.06	0.07	0.08	0.10
ニコン★	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02
国内グループ会社★	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02
欧州グループ会社	—	—	—	0.06	0.03
米州グループ会社	—	—	—	0.00	0.00
アジア・オセアニアグループ会社	—	—	—	0.01	0.00

※1 強度率 1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。  
 ※ 「0.00」は、小数点第3位において四捨五入しても小数点第2位に満たないもの。  
 ※ 国内グループ会社は、非連結グループ会社を含む(2019年3月期は24社が対象)。  
 ★:第三者保証を受けている数値(2019年3月期のみ)。

国内ニコングループの業務災害と疾病の傷病の種類(2019年3月期)

(単位:名)

分類	被災者数
打撲	16
切創・裂傷	14
骨折	8
火傷	5
腰痛	3
その他	11

目次/編集方針

トップメッセージ

グループ概要

ニコンのCSR

事業を通じた  
社会への貢献環境問題  
への対応

CSRの基盤強化

企業市民活動

データ集ほか

&gt; サプライチェーンの強化

&gt; 人権の尊重

> 多様な従業員の活躍推進

&gt; コンプライアンス体制の強化

&gt; 実効あるガバナンス

## 日本から海外グループ会社への 赴任者の健康支援

ニコンでは、日本から海外グループ会社へ出向する赴任者に対する健康支援の強化に努めています。具体的には、赴任前研修の充実、赴任中の健康診断の実施、海外医療アシスタンスサービスとの提携などを行っています。

## メンタルヘルスケア

ニコンでは、法令のストレスチェック制度への対応において、従業員の「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を意識した設問に重点を置いて実施しています。ストレスチェックの結果は、職場ごとに集計・分析し、職場環境の改善措置を行っています。こうした取り組みが評価され、2019年2月に「健康経営優良法人 2019（ホワイト500）」に認定されました。

さらに、従業員の健康の保持・増進を目的とした健康づくりイベントを実行しています。



※ 健康経営優良法人2019（ホワイト500）  
健康経営優良法人制度は、「健康経営」を推進する経済産業省が日本健康会議と合同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実施している法人を、顕彰する制度です。