

2021

目次/  
編集方針トップ  
メッセージ

グループ概要

ニコンの  
サステナビリティ

事業

環境

社会・労働

ガバナンス

企業市民活動

> サプライチェーン管理の強化 > [人権の尊重](#) > ダイバーシティ&インクルージョン > 従業員の健康と安全

## 重点課題 7

## 人権の尊重

## 重要と考える理由

世界にはさまざまな人権課題が山積しています。企業の事業活動に関連したものも多く、サプライチェーンの中で強制労働や児童労働が発生したり、社会的弱者といわれる人々の権利を侵害してしまったりするケースもあります。特に人種差別撤廃を求める運動Black Lives Matter (BLM) を通して、人権問題に対するさまざまな意見が報道やSNS上で飛び交い関心が高まっているほか、移民労働者・外国人労働者の深刻な労働問題も対応が急がれています。この深刻で複雑な社会課題と向き合い、問題解決に寄与していくことが必要です。具体的には国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくデュー・ディリジェンスの実施が求められています。

## 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むことが社会的責任であると考えています。ニコングループでは、社会からの要望・期待に対し、より明確に自分たちの姿勢や方向性を表すため、2019年4月、「ニコン人権方針」を制定しました。

グループ従業員に対してこの方針の浸透を図るため、人権を尊重する企業風土の醸成により一層努めていきます。また、この方針で示した通り、国連の「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ていきます。ニコングループでは、自らが人権侵害やその助長をしないこと、さらに、関係者に対し、人権への負の影響を防止・軽減するよう働きかけることで、国際的に認められた人権の尊重に向けて最大限努めていきます。

代表取締役 兼 社長執行役員  
馬立 稔和



## 【活動方針】

- ニコン人権方針

## 【体制】

- CSR委員会

> サプライチェーン管理の強化 > [人権の尊重](#) > ダイバーシティ&インクルージョン > 従業員の健康と安全

## 人権尊重に向けた取り組み

ニコングループは、人権を尊重し、自らが人権侵害をしないことはもちろんのこと、他者による侵害にも加担することのないよう努めています。

### 人権に関する基本方針

考え方・方針

ニコングループは、事業活動を通じて、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ます。これらすべての人々の人権を尊重する姿勢を、ニコン行動規範の「2.人権の尊重」において表明しています。行動規範に基づき、ニコングループでどのように人権課題に対して取り組んでいくかを明確に示すため、2019年4月、「ニコン人権方針」を制定しました。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もなります。方針策定にあたっては、社内での主要な関係部門と協議し、社外の専門家からの助言を得た上で、ニコンの取締役会において承認されました。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。

[ニコン人権方針\(仮訳\)](#)

[https://www.nikon.co.jp/sustainability/society-labor/human-rights/human\\_rights\\_policy.pdf](https://www.nikon.co.jp/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.nikon.co.jp/main/jpn/privacy\\_policy.htm](https://www.nikon.co.jp/main/jpn/privacy_policy.htm)

#### ニコンCSR調達基準

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

#### 責任ある鉱物調達方針

[https://www.nikon.co.jp/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible\\_Minerals\\_Sourcing\\_Policy.pdf](https://www.nikon.co.jp/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(▶P10)

### 人権推進体制

仕組み・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CSR委員会により監督しています。人権方針に沿ってCSR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右表のような関係部門(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、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、行動規範に違反する案件(人権を含む)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。

ニコングループは、今後も引き続き実効性のある仕組みづくりに取り組んでいきます。

[倫理ホットライン\(報告相談制度\)\(▶P99\)](#)

[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.nikon.co.jp/corporate/procurement/form/>

[責任ある鉱物調達ホットライン](#)

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

#### 人権に関わる主な担当委員会・担当部門および取り扱いテーマ

担当委員会・担当部門	主な取り扱いテーマ(人権関係)
CSR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)

> サプライチェーン管理の強化 > [人権の尊重](#) > [ダイバーシティ&インクルージョン](#) > 従業員の健康と安全

## 人権侵害防止への取り組み

活動・実績

### ●人権リスク評価

ニコングループでは、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。具体的には、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ました。

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、今後も特に注意を払い、取り組みを強化していきます。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要課題の見直しが必要だと判断される場合には、CSR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います。

### ●モニタリング

ニコングループでは、毎年度末に、グループ各社を対象に、人権・労働面の調査を実施しています。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有無、また、労働安全の災害状況のデータなどを確認しています。2021年3月期からは、調査の対象を、持ち株比率が100%ではないな

どの非連結のグループ会社にも広げました。調査の結果はCSR委員会に報告し、必要に応じて追加確認と是正を指示して、再発防止や予防に努めています。2021年3月期の調査では大きな問題は確認されませんでした。

また、ニコンはRBA(Responsible Business Alliance)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。2021年3月期は、海外のグループ生産会社におけるセルフアセスメントの結果を分析し、リスクレベルを把握して必要な施策を検討することを目標としていましたが、重大な人権リスクは発見されませんでした。しかし、従業員寮の広さなど、軽微な課題があったため、該当事業所において改善を図っています。

今後も、グループ内の人権・労働面の調査や、RBAのセルフアセスメントなどのツール活用により、人権リスクのモニタリングと改善を続けていきます。

なお、個人情報保護に関する各国・地域の法規制などが強化される中、個人情報の安全な管理に向け、監督機関や弁護士などと協議しながら、情報を適正に取り扱うための施策を強化しています。

[RBAに関する取り組み\(▶P10\)](#)

[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\(▶P108\)](#)

[その他関連する取り組み](#)

[CSR調達の推進\(▶P77\)](#)

[責任ある鉱物調達報告書2021\(2020年調査結果\)\[英文\]](#)

[https://www.nikon.co.jp/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible\\_Minerals\\_Sourcing-Report\\_2020\\_Survey.pdf](https://www.nikon.co.jp/sustainability/society-labor/supply-chain/Responsible_Minerals_Sourcing-Report_2020_Survey.pdf)

### グループ内の人権・労働面の調査における質問例

- ・採用や研修生受け入れの際の年齢確認の方法
- ・若年の研修生などの受け入れ人数や研修内容(危険・有害な業務の有無を含む)
- ・労働災害の発生状況(海外)
- ・結社の自由についての状況(海外)
- ・最低賃金・労働時間の法令遵守状況

## 人権教育の実施

活動・実績

人権を尊重した事業活動を行うには、普段から役員・従業員一人ひとりの意識や心がけが重要です。そのため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・啓発に取り組んでいます。

2021年3月期は、2020年11月のCSR委員会後に、「人権・人権問題と企業活動」をテーマとしたトップセミナーを開催しました。2020年はアメリカから世界へBLM(Black Lives Matter)運動が拡大し、企業側もさまざまな対応を求められた年でした。ニコングループもグローバルに事業を展開している企業として、BLM運動の背景にある世界・社会の情勢やこれまでの歴史、企業への期待、または配慮しなければならない点などを、セミナーを通して確認しました。

また、2020年12月には、人権デーに合わせて社内報で社長から従業員へ「人権を尊重し、一人ひとりが活躍する企業に」と題したメッセージを発信しました。四半期ごとに発行するニュースレターでも随時人権の話題を取り上げてい

> サプライチェーン管理の強化 > [人権の尊重](#) > ダイバーシティ&インクルージョン > 従業員の健康と安全

ます。

国内ニコングループ従業員に対しては、人権尊重についてのeラーニングを実施しました。BLM運動や新型コロナウイルス感染症拡大など最近の出来事も振り返り、日常の注意点などを含めた内容で、受講率は87%でした。なお、2020年3月期に行った従業員意識調査では、「ニコン人権方針」の内容について国内ニコングループ従業員の理解度が、海外グループ会社従業員より低い傾向が見られました。そのため、人権方針についての復習としても実施しました。

2022年3月期は、従業員への人権の啓発活動を継続するとともに、広報・マーケティング関連部門の従業員に対しては、より業務に関連した教育を実施する計画です。

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\(→P77\)](#)

## 英国現代奴隷法への対応

活動・実績

2015年10月、英国において現代奴隷法が施行されました。ニコングループでは、同法令に則って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\(2020年3月期\)\(仮訳\)](#)

<https://www.nikon.co.jp/sustainability/society-labor/human-rights/uk-modern-slavery2020.pdf>

## 労使関係

考え方・方針

仕組み・体制

ニコングループでは、「ニコン人権方針」の中で、ILO(国際労働機関)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。2021年3月末現在のニコン労働組合員数は4,173名で、ニコンの従業員に占める労働組合員比率は79.8%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。

国内グループ会社各社では、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。

海外グループ会社各社では、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。