



COMPANY PROFILE

株式会社ニコン日総プライム

共に考え、共に創る。

組織に

「いてくれてよかった」が
根づくまで。



Purpose

働き続けられる社会を創造し
日本の豊かさを取り戻す

働き続けられる 社会を創造する

働く意欲のある誰もが
変化に適応し、活躍できる社会を目指して。
独自の研究にもとづくキャリア開発プログラムと
実践を支える人材サービスで
超高齢社会の課題を、組織の「成長機会」に変革します。

About

ニコン日総プライムとは？

株式会社ニコン日総プライム（NNP）は
高齢化社会と労働力不足に対応するため
日総工業株式会社と株式会社ニコンの合併により発足しました。
日総工業の人材サービスノウハウとニコンの高度な知見を融合し
高年齢者の活躍機会創出と働き続けられる仕組みの構築に関する
研究開発を推進するリーディングカンパニーです。



共創ソリューション

未来に必要な機能を、お客さまと共に創る

キャリア 開発

企業インタビューに基づく
「実践から生まれた理論」を軸に
ミドルシニア・シニア人材の
キャリア観の変化を促すプログラムを提供。
ミドルシニア・シニア人材の意識改革と行動変容を促し
組織の停滞感の打破、持続的な成長に貢献します。



人材 サービス

人材派遣・紹介、請負事業を展開。
キャリア開発事業と連携し
組織の成長に必要な貢献意識の高い
人材を派遣・紹介します。
労働力不足の深刻化に対し
お客さまのニーズに合ったソリューションを提供します。

すべての人が活躍できる仕組みをつくり、社会に貢献。

2つの事業領域を柔軟にかけ合わせ、持続的な成長に必要な機能をお客さまと共に創ります。

人手不足が叫ばれる日本において今、
足りない人材は“外部から調達”することが
全てでしょうか？

「社内の人材を活性化させる」

「人を増やす」

私たちは、その両方に向き合い続ける
企業の力になることをお約束します。

代表メッセージ

日本は世界でも類を見ない超高齢社会を迎え、高齢化率は30%に迫る水準にあります。同時に、深刻な労働力不足は企業の持続可能性を脅かしています。2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法では、70歳までの就業機会確保が企業の努力義務となりました。

こうした日本社会の持つ構造的な課題に対し、法令遵守に留まらず、ミドルシニア・シニア層を組織の「資産」として再活性化することが企業の競争優位性に不可欠であると確信しています。

私たちは、高年齢者活躍に関する知見やノウハウを活かし、お客さまの未来に必要な機能をお客さまと共に創ることで、企業の持続的成長と「人生100年時代」における個人のキャリア自律や「生きがい」「やりがい」の実現を目指します。

すべての人が世代や地域、国籍を超えて互いに共鳴し、働き続けることができる「生涯活躍社会」の実現に貢献し、日本社会の豊かさを取り戻すことが私たちの使命です。

代表取締役 兼 社長執行役員 吉田 雅彦

会社概要

社名	株式会社ニコン日総プライム (NIKON NISSO PRIME CORPORATION)
本社所在地	〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜2-14-2新横浜214ビル3F
電話番号	045-478-6127
代表者	代表取締役 兼 社長執行役員 吉田雅彦
資本金	5,000万円
許可番号	労働者派遣事業 派14-303092 有料職業紹介事業 14-ユ-301602



株主紹介



日総工業株式会社
NISSO CORPORATION
51%
設立 1971年2月3日
製造系人材サービス
(エンジニア派遣・製造派遣、
人材紹介、製造請負等)



株式会社ニコン
NIKON CORPORATION
(東証プライム市場7731) 49%
設立 1917年7月25日
光学機械器具の製造、
ならびに販売

シニア人材はコストなのか。 今、求められる再定義

労働力不足が深刻化し、2021年施行の改正高年齢者雇用安定法への対応が求められる中、シニア層の活性化は法令遵守を超えた「未来への戦略的投資」です。

現状、意欲あるシニアが役割喪失により「余剰資産」化するリスクや、能力開発投資の不足が課題となっています。これに対し、シニアを「持続的な価値を生む戦力」として再定義し、キャリア開発による活力向上とハイスکیل人材としての適材適所な配置を行うことで、事業成長を加速させる戦略的な人材活用が不可欠です。



キャリア開発事業

活躍の場に迷う
ミドルシニア・シニア人材に
活力と活躍の場を

人材サービス事業

社内に定着する
ハイスکیل人材で
事業を加速

高

高齢者の
中間層に
対して市場は
未成熟

専門性・高技能
自立型・能動型
報酬・待遇
etc.

低

統合型ソリューションで課題を「戦略的投資」に変革

ミドルシニア・シニア人材活用における4つの課題

ミドルシニア・シニア層の活用は、高齢者雇用対策ではなく、組織のパフォーマンスに直結する「組織変革の課題」です。多くの組織は、以下のような難しい課題に直面しています。

課題

1



組織活力の低下と老害化リスク

役割喪失感から「評論家的な社員」が増加し、年下リーダーにとって「使いにくい」存在となり、組織全体の士気と活力を削ぐリスクとなる。

課題

2



変化適応の停滞とリスクリング難

長年の成功体験によるメンタルモデルの固定化により、リスクリング(学び直し)の学習意欲を高めることが困難になる。

課題

3



「暗黙知」の体系化と継承の難しさ

経験豊富なベテラン社員の持つ知識やノウハウが体系化されず、退職と共に組織外へ流出し、次世代への継承が滞る。

課題

4



研修効果の不透明さ(ROI課題)

シニア層への研修投資を行っても、行動変容に至らず「研修後の熱が職場に戻ると冷める」状態となり、経営層の理解が得られにくい。

----- 他社既存サービス



シニア層に特化した統合型ソリューション

NIKON NISSO PRIME POSITIONING

「働く意欲を持つすべての人」が働き続けられる社会を目指し
ミドルシニア・シニア人材の活躍を支援。
マインドセット変革から行動変容、スキル開発、
活躍の場の提供までを一気通貫で支援する統合モデルにより
シニア層を確実な戦力へと変革します。



----- 他社既存サービス

当社のソリューション

意識と構造の両面から組織変革を支援

左記のような課題に対し、ミドルシニア・シニア層が抱える「意識・行動の課題」と
企業が抱える「構造・制度の課題」の両面からアプローチし、
お客さまの経営戦略の実現を支援します。

STEP 1

意識・行動変革

過去の成功体験をリセットし、
変化に適応するマインドセット
と主体的行動を醸成します。

ソリューション例

- ・ライフキャリアデザイン研修
- ・EQ能力開発ワークショップ

STEP 2

実践力の獲得

社外での越境体験を通じ、変化
対応力と専門スキルを実践的
に獲得し、学び直し意欲を高
めます。



ソリューション例

- ・社外体験プログラム(越境学習)
- ・キャリア価値再設計研修

STEP 3

組織の構造的解決

制度設計から現場運用まで、
シニア活用を構造的に整え、
摩擦なく機能する仕組みを構
築します。



ソリューション例

- ・シニアメンター制度の導入
- ・リーダーシップとコーチング的
アプローチ研修
- ・シニア活用コンサルティング

キャリア開発事業

シニア人材特化のキャリア教育で、組織を活性化



ミドルシニア・シニア人材のキャリア育成に関する課題

●ミドルシニア・シニア人材の生産性・貢献意欲低下による組織停滞感を解消

社内で貢献実感がなく、意欲が低くなった人材へ学び直し、キャリアの見直しの機会を創り、ミドルシニア・シニアの活力向上をもたらします。

●ベテランのノウハウを次世代へ継承する仕組みが生まれる

ベテラン社員(ミドルシニア・シニア人材)の新たな価値として、自身の持つノウハウを社内へ継承する役割と再定義し、属人化した技術・ノウハウを継承する仕組みを生み出す支援を行います。

●ミドルシニア・シニア人材の新しい活躍の場を提供

自身のキャリアを見直し、社会への貢献意欲や働く意欲がある社員へ、越境プログラムを通じ新たな活躍の場を提供します。

企業の持続的な成長のために、ミドルシニア・シニア人材の自律的な意識改革と活性化が求められています。

主なサービス内容



自己理解を深め、価値観や強みを棚卸しする

研修・スキル開発

「ライフキャリアデザイン研修」や「キャリア価値再設計研修」を中心に、自己理解を深め、価値観や強みを棚卸しするワークショップを提供します。将来のライフキャリアビジョンを明確にするとともに、行動変容と新しい環境での活躍に向けたリスクリングの体系化や「学び直しプログラム」を企業と協働で設計・実施します。



キャリア支援員が一人ひとりの内省と自己決定を伴走支援

キャリアカウンセリング

50歳、55歳、60歳といったキャリアの節目において、「人生100年時代のライフキャリア設計」をテーマにした面談を定期的の実施します。専門のキャリア支援員が、自己資源の棚卸しから具体的なアクションプラン策定まで、一人ひとりの内省と自己決定を伴走支援します。



再就職を起点に、新しいキャリアオプションを実現する

再就職支援

新しい環境で活躍をしていくミドルシニア・シニア人材に、キャリアカウンセリング、応募書類作成・面接対策、求人紹介、伴走面談、リスクリング教育を提供し、企業は円滑な人員再編を実現します。ミドルシニア・シニア人材は専門家の伴走により、迅速な就業決定と市場価値向上を図ることができます。



経験を「戦力」にシニアを「成長エンジン」に

シニア活用コンサルティング

少子高齢化が進む中、シニア人材の活用は「配慮」や「延命策」ではなく、組織の持続的成長を左右する経営課題です。当社は、シニア人材が活躍し続けられる組織を実現するために、役割・スキル・成果を軸とした人事・評価制度の設計から、配置・育成・コミュニケーションの運用改善までを一貫して支援します。単なる制度導入やイベント施策に留まらず、現場で機能し、摩擦やリスクを生まない「実装」にこだわり、シニア人材の経験を組織の力へと変えていきます。

キャリア開発事業の特長

ミドルシニア・シニア 特化のキャリア教育

自分の未来は自分で考える (=自分ごと化)

ミドルシニア・シニア特有の課題に対応。
受講者の自律的な準備をサポートし、ライ
フキャリアビジョンの明確化を促します。

先行研究×ユーザーインの 実践的設計

理論 × 現場の声 = 効果的プログラム

ミドルシニア・シニアに関する先行研究×実践
知×EQ×コーチングの理論を統合。
250社を超える経営者・人事担当者へのインタ
ビューに基づいて開発した独自プログラムです。

体系的・継続的な キャリア移行支援



導入効果3つのポイント

(※2024年度までの実績)

シニア人材の キャリア意識を変革

95%

受講者の約95%が自身のキャリアに関す
る考え方が変わったと答えています。
(「具体的に考えている」+「より深く考えるようになった」)

着実な行動変容を促進

72人

研修受講後、これまでに72名が新しい活
躍を始めています。

豊富な実績に 裏打ちされた成果を提供

4,000人

これまでに約4,000名にプログラムを提
供してきた実績があります(社内外の計)。

つまり

「5人のうち4人の意識が変わる、ミドルシニア・シニア人材に特化したプログラム」
と言えます。

VOICE

取り組み事例 (自治体)

福岡県豊前市：地域活性化起業人の派遣による地方創生支援
鳥取県南部町：エゴマ活用支援とまちづくり人材育成
北海道奈井江町：地域活性化起業人派遣による地域活性化推進
新潟県南魚沼市：浦佐フットパス維持支援プログラム
長野県松本市：ゼロカーボンパークのモビリティ構築支援 ほか多数



お客さまの声

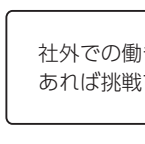
受講者の声



定年に向けた準備やその先に向けた目標など、
考えが及ばなかったことに気づかされました



漠然と定年退職後のイメージはあったが、
研修で掘り下げることができました



社外での働き方を知り、自分にもチャンスが
あれば挑戦できると感じ、励みになりました



退職し、少し孤独感を感じているところ、
将来に明るさを感じました



人材サービス事業

最適な人材提案と徹底した定着支援で、事業成長を加速

人材活用に関する課題

- 経験豊富な即戦力人材の確保が難しい。
- 新しい人材が定着せず、早期退職が続いてしまう。教育コストがムダになる。
- 一時的・専門性の高い業務に対応できる人材を柔軟に活用したい。



ニコングループで経験を積んだ優秀な人材＆高定着率を誇るフォロー体制で悩みを解決します

主なサービス内容



必要な労働力を効率よく確保したい！

人材派遣

製造業からオフィスワークの専門的業務まで、お客さまが必要とする人材をご案内・派遣します。給与支払や社会保険手続きは当社が行うため、労務管理の負担を軽減できます。



採用後の早期退職を防ぎたい！

紹介予定派遣

直接雇用を前提として一定期間派遣を行い、お客さまが求める能力や適性を見極めてから直接雇用ができるサービスです。採用のミスマッチを抑制できます。



職種に適した即戦力を緊急で募集したい！

人材紹介

作業員や技能者から、豊富な経験や高い専門技能・知識をもつ高付加価値な人材までご紹介します。成功報酬型で、自社採用では採せなかった貴重な人材との出会いを創出します。



プロジェクト推進や構造改革に専門機能が必要！

人材シェアリング

必要な時に必要な分だけ、専門知識を有したプロ人材をお客さまが直接雇用することなくフレキシブルに活用できるサービスです。短期プロジェクト、制度設計、新規事業立ち上げなどに対応します。



繁忙に応じた人員配置や管理も委託したい！

アウトソーシング

製造業務から軽作業、受付・総務・事務・経理センターなどの業務まで、当社が受託し業務を行います。お客さまの経営や業務の効率化、資源のコア業務への集中を支援します。

人材サービス事業の特長

ニコングループで培われた優秀人材

経験・専門性が必要な業務に対応

ニコングループ各社で経験を積んだスタッフに、当社のプログラムを通じて組織貢献への理解とマインドを醸成。即戦力として貢献します。

現場に寄り添うフォロー体制

きめ細かな労務管理 × 徹底した顧客視点

お客さま・派遣スタッフへのフォローに加え、定期的な現場訪問で課題を把握。人材戦略パートナーとして継続的に支援します。

導入効果3つのポイント

(※2024年度までの実績)

高定着率・低離職率による雇用リスク低減

当社の離職率

1.3%

平均勤務期間

5年以上

専門性の高い人材の柔軟活用

優秀な人材を必要な時に
必要な期間だけ活用し、
組織の生産性を向上できます。

手厚いフォローによる 労務管理負担軽減

顧客満足度 **7.6 point**

※10段階評価、顧客担当者30名のご回答

きめ細かなサポートにより労務管理負担を削減し、本業に集中できる環境を提供します。

業界トップ水準を誇る「定着率」、手厚いフォローときめ細やかな労務管理で、
お客さまの持続的で安定した事業運営を強力に支えます。

定着率を高める取り組み



ハラスメント防止と 知識啓発の徹底

派遣先企業の従業員を対象に、ハラスメント防止や派遣社員との関わり方に関する勉強会を実施し、職場環境を改善することで離職リスクを低減します。



派遣社員の心理的安全性を 確保する初期サポート

派遣導入前の法律・関わり方レクチャーや、問題発生時の相談窓口を明確化することで、派遣社員が安心して働ける体制を整えています。



「横のつながり」を意識した チーム化支援

複数の派遣社員の同時入職、先輩社員のリーダー配置、正社員と派遣社員が参加するコミュニケーション研修により、ワンチーム意識を創出し定着を促進しています。

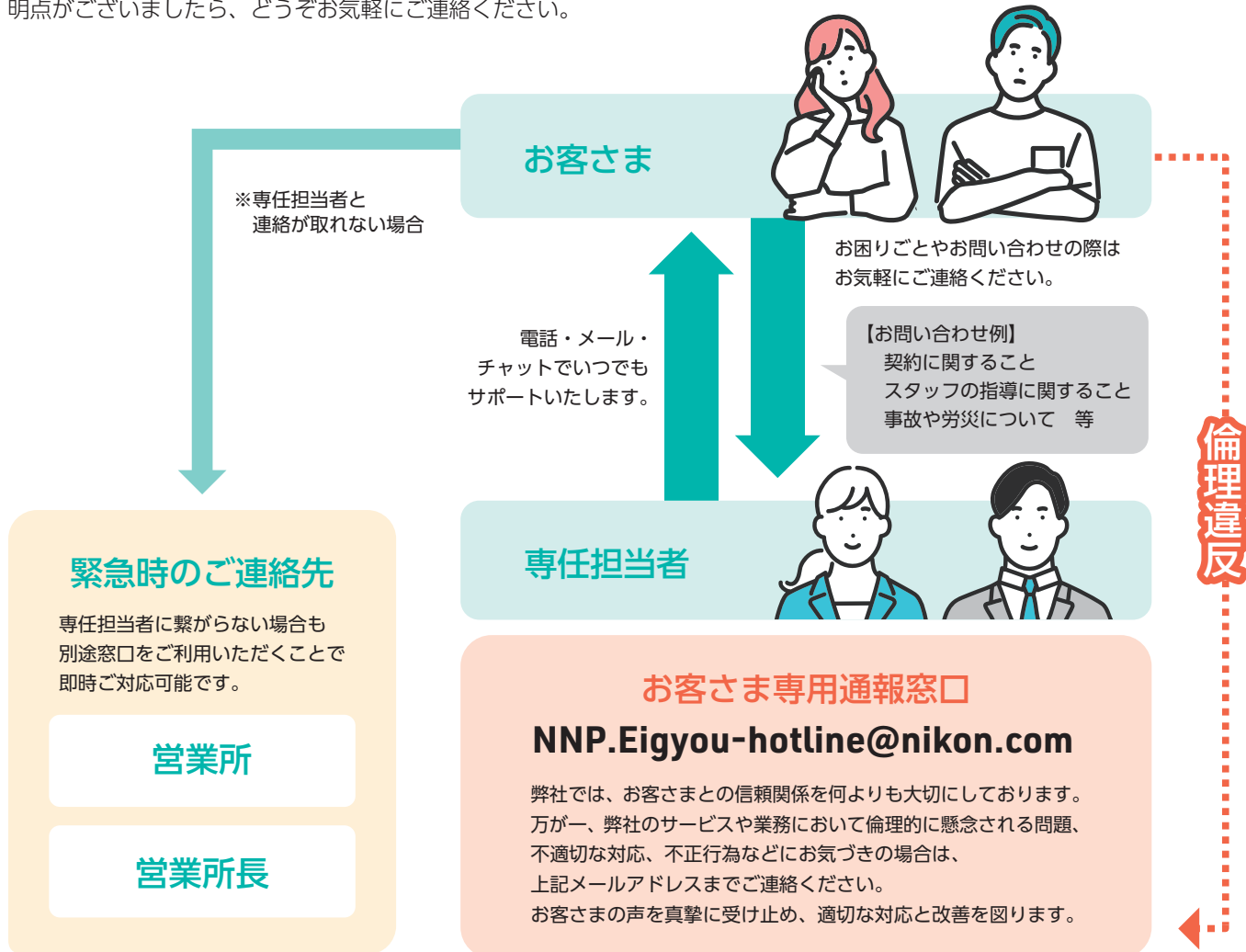
比較項目	ニコン日総プライム	大手総合人材派遣会社	技術特化型派遣会社
人材の定着率 (派遣開始後1年以上の継続率)	◎ 非常に高い 手厚いフォローにより、長期就業が可能。 (離職率1.3%、平均勤務期間5年以上)	△ ばらつき大 登録者数は多いが、ミスマッチによる短期離職も少なくない。	○ 高い スキルマッチングは得意だが、職場環境への適応支援はまちまち。
導入後のフォロー体制 (地域密着・対面訪問)	◎ 専任担当が定期訪問 地域密着で現場に足を運び、対面で課題を吸い上げる。	△ オンライン・電話中心 効率重視のため、対面での深いコミュニケーションは希薄になりがち。	○ 定期的な連絡あり 営業担当によるフォローはあるが、技術的な相談までは難しい場合も。
担当者の技術・現場理解度	◎ 非常に高い (ニコンDNA) 製造現場を知る担当者が、技術用語や現場の空気を理解して対応。	△ 担当者による 業界未経験の担当者も多く、専門的な話が通じにくいケースも。	◎ 非常に高い 元技術者などの担当者も多く、技術的な対話はスムーズ。
対応可能な人材の質 (若手～ハイスキル・シニア)	◎ 非常に高い 即戦力の若手から、経験豊富なシニアまで幅広く提案可能。	△ 若手・中堅が中心 ハイスキルなシニア層の登録は限定的であることが多い。	◎ ハイスキル層に特化 高度な技術を持った人材は豊富だが、コストも高くなりがち。
対応エリア・拠点数	△ 地域限定 (主要工業地域) 密度濃いフォローのため、対応エリアを絞り込んでいる。全国対応ではない。	◎ 全国網羅 全国どこでも対応可能で、拠点数も圧倒的に多い。	○ 主要都市中心 大都市圏を中心に展開しており、地方対応は弱い場合がある。
対応職種の幅広さ (事務、営業、ITなど非製造系)	△ 製造・技術特化 リソースを技術系に集中させるため、原則として非技術系の職種は対応不可。	◎ 非常に幅広い オフィスワークから販売、医療まで、あらゆる職種に対応可能。	△ 技術系に特化 IT・エンジニアリング領域が中心で、製造現場系は弱い場合も。

支援体制

当社では、お取引に際してお客さまに安心してご利用いただけるよう、ご相談内容に応じた適切な窓口をご案内し、迅速かつ的確な対応を行う体制を整えております。

お取引開始時には下記の支援体制図をご案内させていただきます。

支援体制図には各種お問い合わせの窓口および緊急時の連絡先、対応可能な時間帯等を明記しております。お困りの際やご不明点がございましたら、どうぞお気軽にご連絡ください。



■ 弊社の取り組み

1. コミュニケーション

弊社ではオンラインのみならず、専任担当者による定期的なご訪問をお約束いたします。

最低でも「月に1回」ご訪問させていただきますので、直近のお困りごとやお考えを忌憚なくご相談いただければと思います。

2. 個人評価

お客さまからいただいた好意的なご意見は、部門長表彰の個人評価として反映させていただきます。

モチベーションアップに向けて動機付けするため、スタッフへの率直なご意見をNNP.Recommend@nikon.comまでご連絡いただけますと幸いです。

スタッフの教育・サポート体制

人材サービス会社として、お客さまのもとでスタッフが安心して活躍できる環境を構築しています。

福利厚生

ニコン健康保険組合でさまざまな給付を受けられます(家族健診、人間ドック補助金制度、保養施設など)。また、会社契約の借り上げ単身寮を用意しています(規定による)。

教育制度

スタッフは約360コースのラーニングプログラムを年間8時間まで給与支給で受講でき、スキル向上を促進します。

社内通報制度

日総グループでは、各種法令や日総グループ社員行動規範の違反、または潜在的な違反に関する通報に対応するため、全グループ会社において報告相談制度を設けています。通報者のプライバシーを保護し、安心して働ける環境を提供します。

契約までの流れ

STEP

01

ヒアリング

現状の課題やご要望について詳しくお伺いします。

ご依頼内容が決まっている場合は、具体的な項目(ご希望のサービス内容や人材の詳細、業務内容、ご利用期間など)をお聞かせください。



STEP

02

ご提案お見積り

ヒアリング内容をもとに、お客さまの課題やご要望に最適なサービスをご提案します。サービスのご提案と同時に、費用面などのお見積りを提出させていただきます。



STEP

03

要件打ち合わせ／人選・マッチング

サービス開始に向けた要件詳細についてお打ち合わせを実施させていただきます。

人材派遣・紹介の場合はご要望に最も適したスタッフを選定します。

選定に要する日数は業務内容や必要スキルによって異なります。



STEP

04

ご契約・サービス開始

ご提案内容にご納得いただけましたら契約締結となり、契約締結後は速やかにサービスを開始します。人材派遣の場合、就業開始日は担当者が派遣スタッフに同行し、スムーズな業務開始をサポートします。



STEP

05

アフターフォロー

担当者が定期的にお客さまのもとを訪問、もしくはご要望のコミュニケーション方法でサービス状況を確認させていただきます。サービス開始後のお客さまの課題解決までを責務として、必要な支援や情報の提供、ご提案等を実施します。



サービスに関するお問い合わせ

ご不明な点やお問い合わせ等がございましたら、お気軽にご連絡ください。

<https://www.n-prime.co.jp/contact/>

TEL 045-478-6127 FAX 045-478-6128

[受付時間：月～金 10:00～17:00(祝休日除く)]





株式会社ニコン日総プライム

本社

〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜2-14-2 新横浜214ビル3F
TEL : 045-478-6127

新横浜営業所

〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜2-14-2 新横浜214ビル8F
TEL : 045-478-6126

栃木営業所

〒324-0045 栃木県大田原市実取766-115
TEL : 0287-28-3311

仙台営業所

〒981-1221 宮城県名取市田高字原277 (株)仙台ニコン内
TEL : 022-784-1871

グループ会社一覧は
こちらから



NISSOホールディングス株式会社



日総工業株式会社

