

ニトリグループの人的資本経営 マテリアリティ ⑤⑥

ニトリグループが考える人的資本経営とは、「未来を担う人材が長く働き続けられること。そしてそれが、企業の成長につながること。」です。その起点となる人材教育では、年次ごとに設計された研修プログラムと自己成長を支援する教育体系を構築。活発な配転教育を通じて、一人ひとりが幅広い事業フィールドの中で活躍しています。ここで培った経験と能力は、労働生産性の向上に寄与するだけでなく、グローバルで活躍できる人材や次世代を担う経営人材の育成にもつながります。ニトリグループでは、このような未来を創っていく人材がより長く働き続けられるよう、誰もが働きやすいと思える環境づくりを推進。そして、ロマン(志)とビジョンに共感し、新たな未来を担う同志を募るため、採用活動にも注力しています。これら一連の人的資本経営が、当社の従業員エンゲージメントの向上につながっています。

人的資本の根幹となる人材教育

OFF-JTとOJTの両側面から、問題を発見し、解決できる人材を育成

従業員一人ひとりが“なりたい姿”を描き、その実現に向けて体系的に成長できるよう、年次ごとに教育プログラムを設計し、グローバルで活躍する「チェーンストア経営のスペシャリスト」を育成しています。グループの教育投資額は、上場企業平均の5倍以上。教育の中では、問題点を発見し、「なぜ」を繰り返し、実際に改善・改革を繰り返す能力を、理論と現場の両輪で徹底的に養います。

ニトリ大学 教育体系

年次	基礎					キャリア支援	理念	海外		コアコンピタンス			個人の成長	
	コンピテンシー							グローバル		チェーンストア理論	コーディネート	デジタル	Eラーニング	マイルエージ
	分析的 思考力	競争成長力	コミュニケーション	リーダーシップ	達成指向性			国内	海外					
11年目以降	ビジョナリーリーダー育成研修Ⅴ 理想の職責5教育					全長 8 年 6 月 1 日 (通) で、ロマン(志)とビジョン(夢)を育む	グローバル 研修Ⅲ	海外 研修Ⅲ	政策セミナー/JRC派遣		専攻コース 「コーディネート」	データ分析人材研修 研修Ⅲ	デジタルリテラシー 研修Ⅲ	教育マイレージ 研修体験・社外セミナー参加・検定資格・研修補助 ライイイ(ベト)補助) 5 職種別カリキュラム キャリア形成 動画コンテンツ
6～10 年目	ビジョナリーリーダー育成研修Ⅳ								イノベティブ組織育成研修					
	店長ジョブシャドウイング								アメリカセミナー (選抜コース)					
	ビジョナリーリーダー育成研修Ⅲ								数表分析活用セミナー					
4～6 年目	ビジョナリーリーダー育成研修Ⅱ								ライнсスタッフ 育成研修					
	ビジョナリーリーダー育成研修Ⅰ								アメリカセミナー (トレニー選抜コース)					
									SCM研修Ⅱ					
3年目	ストアコンパリゾン研修								SCM研修Ⅰ					
									チェーンⅣ 商品力強化セミナー					
									チェーンⅢ 売場と商品の基礎セミナー					
2年目	2年目研修								チェーンⅡ 売場と商品の基礎セミナー					
									アメリカセミナー (入門コース)					
									ストアコンパリゾン研修					
1年目	1年目研修								チェーンⅠ 中堅育成セミナー					
	社会人基礎研修								新入社員 チェーン研修					
									基礎コース					

アメリカセミナー

1981年にスタートし、2026年3月期まで延べ15,000名以上が参加しました。ロマン(志)の原点となるアメリカで、最先端の企業が提供する暮らしの豊かさ、その裏側にある仕組みを体感します。入社1年目から様々な研修でチェーンストア理論の知識を身に付けた上で参加することで、アメリカでの学びを最大化、自社のあるべき方向性を学び、決意を新たにするアメリカセミナーはグループの成長の原動力であり続けています。



NBS(Nitori Business School)

業務やコンピテンシー (▶P47 ニトリ大学 教育体系) に紐づけたビジネススキルや一般常識を、短時間で気軽に学べるよう体系的にまとめたオリジナルのデジタル教育コンテンツです。社員からの書籍紹介や社員同士の対談等を開催し、“なりたい姿”に近づけるような様々な知見を広げるきっかけを提供しています。



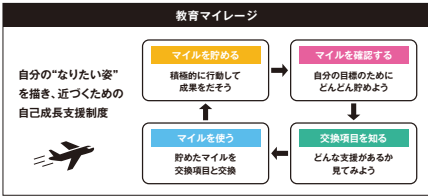
NCS(Nitori Coordinate School)

コーディネートの基礎からパースや提案技法等の専門知識まで、4つのコースで学べる自己育成スクールです。本年度は海外562名を含む計2,589名が受講。パート・アルバイト社員を含む世界中の従業員が、国・地域を超えてコーディネートを学び合う仕組みです。



教育マイルレージ

“なりたい姿”に向かって学びのエンジンをまわし続けるための自己育成支援制度です。自発的な行動や自己育成の成果に対し与えられる「マイル」と呼ばれるポイントを利用し、社内研修参加・社外セミナー受講・検定資格試験補助・ライフイベント補助・書籍購入補助等を受けることができます。



現場で改善・改革を繰り返す

観察・分析・判断

「観察・分析・判断」とは、あらゆる領域で活用できる問題解決のフレームワークです。企業文化として入社1年目の社員から経営陣まで活用しており、論理的に問題を解決する力を養います。日々の業務の中で数字や状態の違いから問題を発見し、状態を数値化する習慣を身につけ、改善・改革を繰り返します。ニトリグループは「週」単位で予算と実績のコントロールを行っており、そのプロセスにおいても「観察・分析・判断」の考え方を徹底しています。

NWC(Nitori group World Circle)

日々の業務の中で問題点を発見し、原因を推定、対策案を考え、実験と検証を繰り返して成果を出す小集団活動です。現場主導の改善・改革を経営陣に直接提言できる場として重要な役割を果たしています。海外を含むグループ全体で行われ、2006年から活動を開始し本年度までに延べ4,463サークルが参加。従業員一人ひとりの力で、会社をより良い方向に変えていくきっかけとなる活動です。

“なぜ？”を繰り返し問題点の真因を特定する

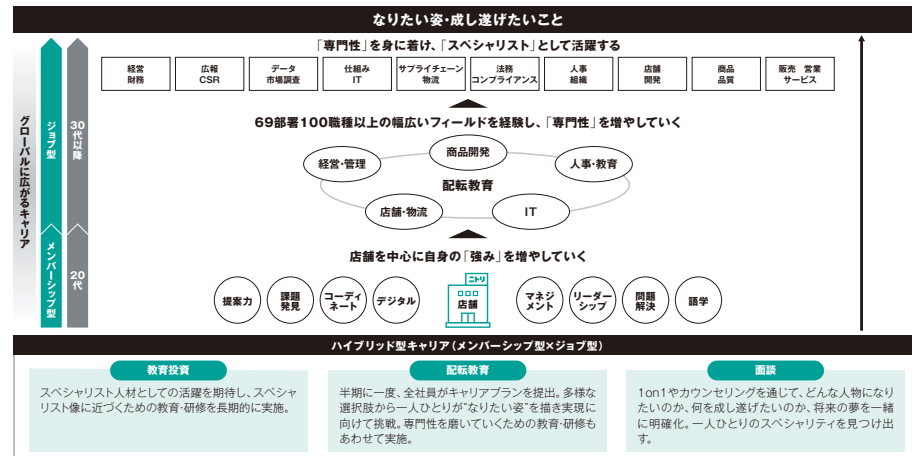
観察	現場・現物で問題点を発見すること
分析	原因・事情を推定、「事実確定」すること
判断	改善案と改革案



配転教育 × 幅広い事業領域で、全体最適を考え活躍する

配転教育とは、数年おきに様々な部署・職種への配置転換を行う教育制度のこと。「製造物流IT小売業」というつながったビジネスモデルの中で広い視野と柔軟な思考を養い、幅広い経験と知識を得ることで、常に組織が活性化されるように考え出された仕組みです。ニトリグループでは多様なビジネスに関わるチャンスがあり、選択できるキャリアの幅も広がっています。

ニトリグループの配転教育



2年連続受賞「キャリアオーナーシップ経営AWARD 2026」大企業の部 優秀賞

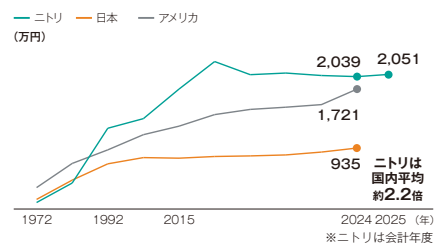
“なりたい姿”を起点に、採用から入社後、グローバルまで一貫通費で設計し、キャリアオーナーシップ経営を進化させている点を高く評価され、優秀賞を受賞。学生主体のリクルーター制度、研修管理システム等による可視化、行動変容を重視した研修設計に加え、NBS（▶P48）やグローバル教育委員会を通じた学びを有機的に連動させています。



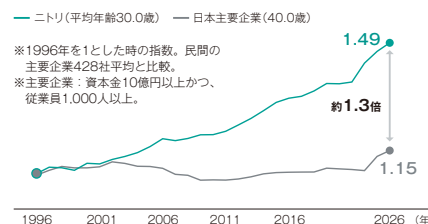
高い労働生産性を維持し、23年連続のベースアップを実現

ニトリグループの労働生産性は、国内平均の約2.2倍に達する2,039万円（2024年度実績）です。また、23年連続のベースアップにより、賃金指数は国内主要企業平均の約1.3倍の高水準を実現しています。国内主要企業の平均と比較して平均年齢が10.0歳低いため、同年齢での比較では更にアドバンテージを有していると推察されます。グループでは、このような賃金指数の結果も高い労働生産性に伴う好事例の一つと捉えています。

労働生産性＝従業員一人あたりの荒利益高（ニトリ パートアルバイト社員を含む）



賃金指数推移（月例給）組合員平均（幹部社員を除く）



世界各国・地域で活躍できる人材の育成に注力

グローバル展開の強化にも対応できる体制を整えるためには、グローバル人材の育成や現地採用のナショナルスタッフの育成が重要であると考えています。ナショナルスタッフ育成における最重要課題は、グループの最大の強みであるロマン（志）を共有し、グループ一丸となり同じ目標で歩みを進めていくことです。「グローバルリーダー像」を言語化し、世界共通の教育を国内から海外に向けてサポートしています。同時に、世界各国・地域の従業員に合わせたオリジナルの研修も実施し、ニトリのコアコンピタンス（▶P47 ニトリ大学 教育体系）を醸成しています。

ナショナルスタッフ教育体系

コンピテンシー（観察・分析・判断等）	コアコンピタンス	語学教育
オンボーディング&ビジョナリーリーダー	チェーンストア理論	コーディネイト
ビジョナリーリーダー研修Ⅳ 〔フォローアップ・ロジカルシンキング・企画力向上〕	アメリカセミナー 〔トレーニー選抜コース〕	NCS プランニング
ビジョナリーリーダー研修Ⅲ 〔タイムマネジメント・未来成長課題〕	チェーンストア理論Ⅳ 〔商品力強化〕	日本語能力検定N1受験
ビジョナリーリーダー研修Ⅱ 〔内発的動機・フィードバック〕	アメリカセミナー 〔入門選抜コース〕	上級コース 対象：N2相当 内容：読解／N1対策
ビジョナリーリーダー研修Ⅰ 〔自己（他）分析・タイムマネジメント〕	日本研修 〔ストアコンパニオン〕	内製模試 ◆ 弱点対策 N3相当
2年目下期研修 （ビジョナリーリーダー研修基礎） 〔問題解決・リーダーシップ・フォローアップ〕	チェーンストア理論Ⅲ 〔売場と商品の基礎〕	中級コース 対象：N3-N4相当 内容：文法・日常会話
1年目研修 〔タイムマネジメント・アサーション・観察・分析・判断〕	チェーンストア理論Ⅱ 〔店内作業〕	内製模試 ◆ 弱点対策 N5相当
新入社員全体研修 〔新人訓練テキスト・企業理念・観察・分析・判断〕	チェーンストア理論Ⅰ 〔中堅育成〕	NCS アドバイザー
	チェーンストア理論概要 〔新人訓練テキスト〕	NCS 基礎
		初級コース 対象：初学習者 内容：文字・挨拶・時間

日本同様、グループの「あるべきリーダー像」から逆算し、そのリーダーを形成する要素を育成するためにそれぞれの研修コンテンツを体系的に展開しています。特に、コアコンピタンスである「チェーンストア理論」「コーディネイト」を学ぶためのNCS※を導入し、「観察・分析・判断」及び「語学教育」についても日本同様に教育を実施しています。

※NCS=Nitori Coordinate School

ASEAN各国に向けたチェーンストア理論研修（オンライン）

日本でも重要視しているチェーンストア理論について、ASEAN諸国にオンラインで研修を実施しています。研修の本質は、研修自体の理解度や満足度を上げることでなく、現場での業務に紐づけて活かすことです。そのため、受講者の職責や職務に合わせて実際の事例を交える工夫等を行い、知識の習得と定着を図っています。



オンライン研修の様子

ナショナルスタッフへの日本語教育

語学教育を完全に内製化し、従業員が従業員へ言語の教育を実施しています。中でも、国内・海外問わず日本語を母国語としない従業員に向けた「日本語教育」を強化しています。日本の文化を教育したり、日本人と日本語でコミュニケーションをとることで、日ごろの業務が円滑になることを目的としています。



オンライン研修の様子

Ⅱ 次世代を担う経営人材の育成

ニトリグループでは、次世代を担う経営人材を継続的に輩出することがグループ全体の持続的な成長につながると考え、ロマン(志)とビジョンの実現に向けた次世代リーダーの育成に注力しています。

「配転教育」による専門性と経営視点の醸成

多様な部門での業務経験を通じて成長を促す「配転教育」(▶P49)によって、店舗や物流といった現場のオペレーションとマネジメントを経験した後、様々な部署への異動を重ねることで、次々と新しい知識や専門性を増やしていきます。

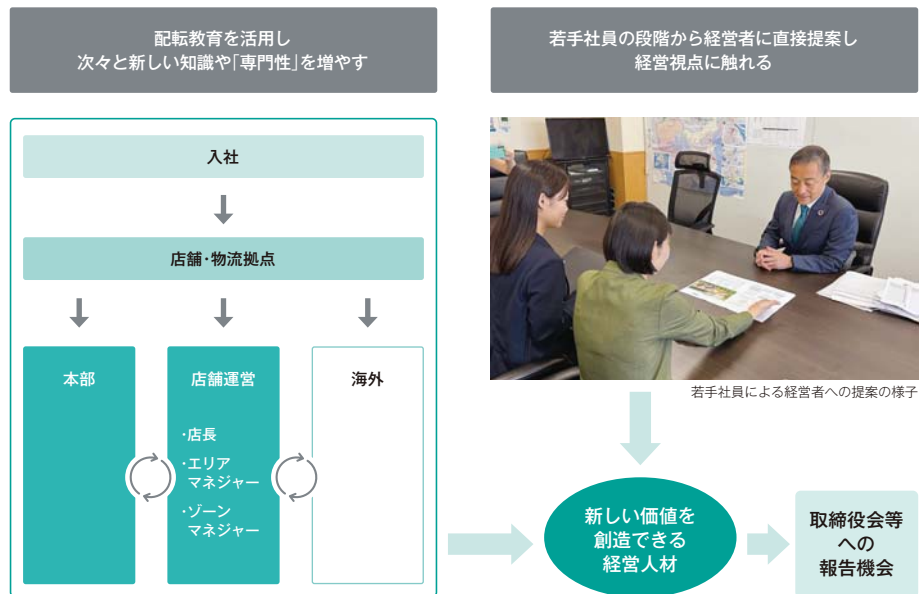
こうした配置転換の積み重ねは、専門的な知識と経験を豊富に兼ね備えるスペシャリストを育てあげ、製造から物流、販売等に至るまで広く把握する経営人材としての成長につながります。

グローバル経営を牽引する人材の輩出

ニトリグループは、役職の階層が少なく、スピード感をもった意思決定ができる体制を採用しているため、若い社員でも経営者に直接提案する機会があり、早い段階から経営の最前線に触れ、経営に必要な様々な能力を身につけることができます。そして、全体最適の視点から「観察・分析・判断」(▶P48)を繰り返し、自律的な課題解決の経験を重ねることで、やがて新たな仕組みを創造し、改革を牽引できるリーダー人材へと成長していきます。実際に、こうした経営人材候補が、事業責任者や海外拠点を含む子会社の経営を担う等、経験や知見を活かし、グローバルを舞台に活躍しています。(▶P17-18、▶P61-66)

また、このような将来の経営人材候補に対しては、取締役会において「子会社報告」等の議題のもと、定期的な業務執行報告の機会を設けています。経営人材候補は、取締役との活発な議論を通じて高度な経営視点に基づくフィードバックを得ることができる一方、取締役にとって「経営人材としての資質」を評価する、貴重な場の一つになっています。

経営人材の育成



働きやすい環境づくりの推進

Ⅲ ダイバーシティの推進

方針

多様な事情や背景を持つ従業員が互いを認め合い、尊重し合える企業文化の醸成に取り組んでいます。こうした環境が働きがいの向上と企業の成長につながると考え、誰もが自分らしく能力を最大限発揮できる職場づくりを推進しています。

目標

- 2040年までに、女性管理職比率を40%程度まで高めることを目指します。
- 外国人の管理職登用を進め、外国人管理職比率の向上を目指します。
- スペシャリストのスカウトを継続し、中途採用者管理職比率の向上を目指します。

ワークライフバランスの推進

従業員が出産・育児、介護、傷病等に直面した場合でも、仕事と両立し、キャリアを築いていける環境づくりを進めています。

従業員活躍推進

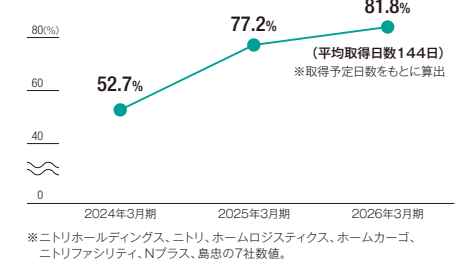
管理職における女性比率は増加傾向にあり、管理職に占める女性労働者の割合は20.8%となっています。ライフイベントの到来等の個々の事情を踏まえ、女性管理職ポストの拡大、短時間勤務で活躍可能なポストの拡充、より利用しやすい支援制度の実現等について、全従業員を対象としたアンケートや、取締役を交えた定期的な討議を実施しています。また、従業員のワークライフバランス向上を目的として、2023年には転勤なし・報酬の減額なしの「マイエリア制度」を導入する等、多様な働き方選択ができるように様々な取り組みを行った結果、2025年3月には厚生労働省より女性活躍推進に積極的に取り組みを行っている企業として、「えるぼし認定(3段階目)」を取得しました。今後も女性のキャリア形成を支える環境整備を進めていきます。



両立支援制度

男女を問わず育児休業を取得できる風土の醸成に取り組んでおり、店舗従業員を含む男性労働者の育児休業取得率は81.8%に上り、年々増加しています。2023年には全社員を対象に一日の労働時間の下限を6時間から4時間に引き下げたことで、選択してシフトを組むことができようになり、これまで以上に柔軟な働き方ができる環境となりました。

ニトリグループ 男性育児休業取得率の推移



定年後再雇用制度

「暮らしの豊かさを世界の人々に提供する。」ため豊富な経験と知見をもったシニア人材の活躍は不可欠と考え、当社の基準を満たす場合は70歳まで継続的な再雇用をしています。再雇用者の報酬水準についても、一定以上の職位においては基本給・一部手当を定年前と同一の金額とし、報酬水準を定年前と比較して最大9割維持。豊富な経験・知見を持ったシニア人材がロマン(志)の実現に向けて活躍できる環境づくりを行っています。

健康で安全な職場環境

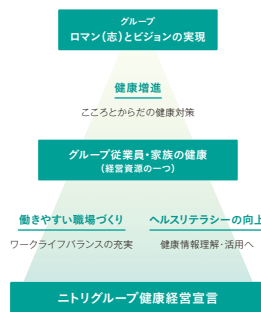
方針

職場の安全確保に努めるとともに、ニトリグループで働く全ての人々が健康で働きやすい職場環境づくりを目指します。

ニトリグループの健康経営体制

ニトリグループでは、ロマン(志)とビジョンの実現には従業員の健康が不可欠であるとの考えのもと、健康経営を重要な経営課題として位置づけています。会社・健康保険組合・労働組合・各部門が連携した推進体制を構築し、「健康経営推進委員会」を中心に施策の企画・実行・評価・改善を継続的にを行っています。また、「健康白書」や戦略マップを通じて取り組みの可視化を進め、生活習慣改善や健康意識の向上を図っています。更に、ウォーキングキャンペーン等の健康増進施策については、参加者の拡大と継続的な実施を推進しています。

加えて、令和6年度体力づくり優秀組織表彰において「文部科学大臣賞」を受賞しました。会社と健康保険組合が協業体制にある点や、ウォーキングキャンペーンの継続実施が高く評価されたものです。



カウンセリング制度

困りごとや不安の解消、成長支援やキャリア形成のサポート役として社内カウンセラーを配置し、時に答えの無い分野に対して、一緒に考え、相談者自身が答えを見い出せるよう支援しています。また2026年からはAIによるカウンセリングのシステムを導入し、24時間365日、気兼ねなく安心して相談ができる体制を構築。“なりたい姿”や成し遂げたい想いに向かって歩めるよう、各種サポートにより、主体的に活躍できる環境を整えています。



ハラスメント防止対策

ハラスメントの防止に向け、強化月間の設定や管理職向けの実践型研修を実施し、正しい理解と予防意識の浸透を図っています。また、全従業員を対象としたコンプライアンス研修においても、動画や確認テストを通じた教育を継続しています。更に、相談窓口の周知や内部通報体制の整備により、安心して相談できる環境を構築しています。外国語版ポスターの拡充も進め、多様な従業員への対応強化を図っています。



適正な労働時間の確保

ワークライフバランスの推進を重要施策として位置づけ、長時間労働の抑制に取り組んでいます。勤務間インターバル制度や本社・本部における一斉消灯の実施等により、労働時間の適正管理を徹底するとともに、従業員の健康確保と生産性向上を図っています。加えて、残業削減に向けた取り組みを継続的に実施し、実績の改善にもつなげています。

こうした取り組みが評価され、2018年より「ホワイト企業認定」を取得、2021年からは最高位のプラチナに認定されています。また、2024年3月期には健康経営部門、2026年3月期には学生審査部門でホワイト企業アワードを受賞。今後も実効性ある施策を推進し、働きやすい職場環境の整備に努めていきます。



未来へつながる、採用活動

方針

ニトリグループは、「君の夢は、君を創る。」という採用フィロソフィーのもと、夢や目標を持ち、自らの経験や試行錯誤を成長の糧としながら挑戦続ける人材を支援する環境づくりを推進しています。学生一人ひとりの挑戦や成長のタイミングに寄り添い、柔軟なキャリア選択を可能とするため、2026年4月に通年採用を導入しました。今後も、多様な人材がそれぞれの可能性を最大限に発揮できる採用のあり方を提供していきます。



新卒採用

👑 「マイナビ・日経大学生就職企業人気ランキング」文系総合1位（2024年卒～2027年卒で4年連続）、理系総合14位

入社をゴールとするのではなく、入社後もやりがいを持って働き続けられることを大切にしたいという考えのもと、一人ひとりに専属リクルーターが寄り添い、学生自身が主体的にキャリアを設計できるようにサポートを行っています。



インターンシップ

👑 「みんな就インターン人気企業ランキング」総合部門1位（2020年2月期から7年連続）

👑 第9回「学生が選ぶキャリアデザインプログラムアワード」のインターンシップ／仕事体験コース(就業体験型)でアワード大賞を受賞

「困っている就活生をゼロにする」ことを目指し、学生が自らの働く目的を考え、前向きに就職活動のスタートを切れるようサポートを行っています。2026年3月期は、約30,000名もの学生に参加いただきました。大学1・2年生向けインターンシップも大変ご好評いただき、1,500名を超える学生と「働くこと」についてともに考えました。



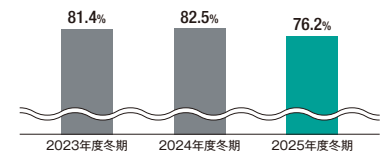
従業員エンゲージメント調査

従業員一人ひとりがロマン(志)とビジョンに共感し、自発的に力を発揮することが、ニトリグループ全体の活性化と成長につながるという考えのもと、全社員を対象とした「従業員エンゲージメント調査」を半年に1回実施しています。2025年度冬期の調査結果では、全体満足度が76.2%となりました。業種・業態の垣根を越えた販売競争の激化や、原材料価格・物流コスト等の高騰により、従来にも増して厳しい経営環境が続く中、抜本的な組織体制の見直しや経費削減を断行しています。こうした将来の成長基盤強化に向けた戦略的投資を優先した結果、移行期に伴う不確実感が生じたことに加え、業績連動型報酬における業績目標の未達、今回の調査結果に影響したものも認識しています。こうした結果を真摯に受け止め、現在はDXの推進による業務効率化を通じて、従業員一人ひとりが価値創造につながる業務に専念できる体制づくりを最優先課題として取り組んでいます。一方、「働き方の柔軟性」に関する設問では満足度の向上が確認されており、多様な働き方を推進する文化が組織の土台として着実に浸透しつつあることを示しています。今後は、改革の推進力を維持しながらも、現場における業務効率化やサポート体制の拡充を通じて従業員の負荷軽減を図り、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる職場環境の整備を加速させていきます。

調査項目

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 仕事の達成感 | 7. 働き方の柔軟性 |
| 2. 適切な裁量 | 8. ロマン(志)・ビジョンへの共感 |
| 3. 挑戦や成長のチャンス | 9. 事業・サービスへの誇り |
| 4. 自身の成長実感 | 10. 変革・挑戦できる職場環境 |
| 5. 発言や意見の多様性 | 11. 部署間の風通しの良さ |
| 6. 成果に対するフィードバック | |

従業員エンゲージメント調査 全体満足度



ニトリグループのファンづくり

「ニトリがあってよかった」と実感いただける企業を目指し、グループを育て、支えてくださる国・地域・社会に恩返しをするために、「人材支援」「環境支援」「文化支援」を重点分野とした、様々な地域貢献活動を行っています。

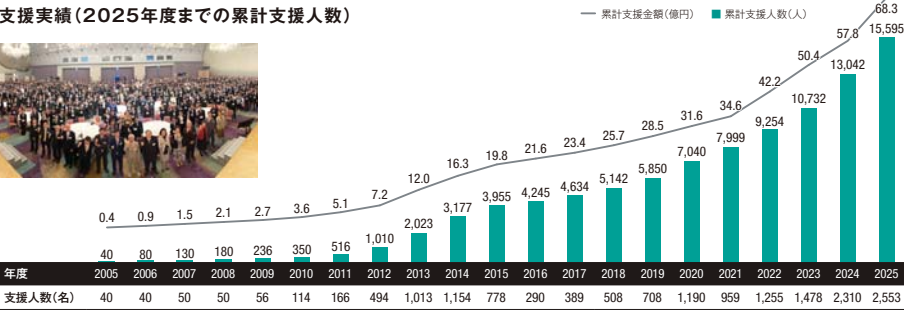
ニトリグループは、以下の公益財団の活動を応援しています

公益財団法人 似鳥国際奨学財団

公益財団法人似鳥国際奨学財団は、ニトリ創業者 似鳥昭雄が私財を投じ、2005年3月に設立されました。グループの成長に大きな力を貸してくださったアジアを中心とする国・地域への恩返しとしてはじまり、2025年度末までの21年間で、49の出身国・地域、延べ15,595名へ総額68.3億円の支援を行ってきました。返済不要の給付型奨学金を中心に、国内・海外現地の大学生及び国内の高校生、中学生を対象とし、幅広く支援しています。また近年では、学生寮の提供（東京都・京都府）やウクライナ避難民への生活費支援にも取り組んでいます。

設立20周年を迎えた2025年度には、記念式典の開催や記念動画の公開を行いました。2026年度は、2,800名を超える奨学生への支援を計画しています。今後も奨学金を通じて学びの機会を広げ、人と社会のつながりを育みながら、次世代の育成と社会の発展に貢献していきます。

支援実績（2025年度までの累計支援人数）



累計支援人数 出身国・地域別内訳

日本	5,945名	
アジア・オセアニア	8,996名	19か国・地域
ヨーロッパ	523名	9か国・地域
北米	91名	2か国・地域
アフリカ・中東	27名	12か国・地域
中南米	16名	6か国・地域
合計	15,595名	49か国・地域

2025年度 支援実績

日本 奨学金		海外 奨学金	
約6.0億円	849名	約3.5億円	1,502名
留学生	164名	9か国・地域	提携97校
大学生	277名	台湾、ベトナム、中国大陸	
高校生	238名	タイ、マレーシア、フィリピン	
中学生	171名	韓国、インドネシア、インド	
ウクライナ 生活費支援		約1.0億円	202名

※2026年度から日本国内支援制度の変更に伴い、2025年下期の支援人数は0.5として換算しています。（6か月間の支給のため）
各区分及び合計値には0.5単位の数値が含まれており、表示は四捨五入しているため内訳の合計と総数が一致しない場合があります。

公益財団法人 似鳥文化財団

公益財団法人似鳥文化財団は、文化・芸術・伝統の発展と継承を支援し、新たな文化形成の架け橋となることを目的として、2011年4月に設立されました。同財団が運営する北海道小樽市の美術館群「小樽芸術村」では、2025年7月に5館目となる「浮世絵美術館」を開館しました。これにより、年間チケット購入者数は過去最高となる24万人を超えました。今後も、地域文化の発展と観光振興に寄与する取り組みを推進していきます。



公益財団法人 似鳥財団

公益財団法人似鳥財団は、2025年4月に一般財団法人として設立され、同年12月に公益財団法人へ移行しました。本財団は、北海道の福祉分野及び公共分野における支援を目的として、主に助成金の交付を行っています。2025年には、保育園等におけるエアコン購入への助成として、13団体に対し総額約1,000万円の助成を実施しました。第2期となる2026年からは、支援対象の拡大を予定しており、救急車・消防車を対象とした助成として、総額約10億円規模の交付を計画しています。今後も、継続的な支援活動を通じて、社会課題の解決に取り組んでいきます。



次の世代へつなぐCSR活動事例

小学生向けWEB教材の開発

株式会社ベネッセコーポレーションと小学校社会科「ごみはどこへ」を題材とした探究学習教材「資源がめぐるしくみを考える～企業から学ぶ循環のくふう～」を共同開発しました。未来のお客様でもある子どもたちに、ニトリの取り組みや想いを知っていただき、これからの未来についてともに考えていきたいという想いから、ベネッセとの協業、ならびに札幌市立山鼻小学校・中田 充先生の監修による教材の共同開発が実現しました。ごみを減らし資源を大切にするための工夫を学び、一人ひとりができることを“自分事”として考え、行動するきっかけとなることを目指しています。本教材は、2026年4月よりベネッセの小中学校向けICT学習ソフト「ミライシード」にて配信を開始しています。



脱炭素チャレンジカップ

脱炭素社会の構築につながる活動を発表するコンテスト「脱炭素チャレンジカップ」を応援しています。

本年度は、草木染め、実生木の育成、コンポストの作成、子ども服の寄付等、数多くの取り組みに「もったいない」という素直な気づきを出発点に取り組んだ、学校法人国本学園国本小学校の皆様に「ニトリ最優秀夢・未来賞」を授与しています。

本賞には、「脱炭素への取り組みを通じて、夢や希望に満ちた輝かしい未来をみんなで築いていきたい」という想いが込められています。



キネコ国際映画祭

商品の提供等を通じてキネコ国際映画祭に協賛し、子どもたちの映画体験を応援しています。東京都世田谷区で行われる本映画祭は、「二子玉川の街が、子どもたちの映画館になる!」をキャッチコピーに、映画館に加え、商業施設やカフェ、広場等、二子玉川の街の様々な場所で世界の作品を上映する子ども向け映画祭です。

本年度は、ラグや座椅子、ぬいぐるみ等を提供し、来場した子どもたちにくつろぎながら映画を楽しんでいただける空間づくりに貢献しました。

