

2025 年度（2026 年 3 月期）

現代奴隷と人身売買に関するステートメント（仮訳）

私たちはサプライチェーンまたは私たちのビジネスのどの部分においても現代奴隷や人身売買がないことを確実にすることを約束します。私たちは人権を尊重し、公正、安全、健康および快適な職場環境作りを促進します。

このステートメントは、英国およびオーストラリアにおける現代奴隷法および米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法、オランダ児童労働デューデリジェンス法、カナダ サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律等に基づき、現代奴隷や人身売買をサプライチェーンから撲滅するためのエプソンのポリシーおよび事業の状況を開示するものです。

エプソングループ各社でこれらの法に基づき報告義務を負う会社は以下の通りです。

Epson (U.K.) Limited
Epson Telford Limited
Epson Australia Pty. Ltd.
Epson America, Inc.
Epson Europe B.V.
Epson Canada, Limited

私たちは、このステートメントの作成過程において、我々が所有もしくは支配するこれらの関係会社と協議を行っています。

「児童労働」とは、18 歳未満の者が提供する、または提供を申し出る労働またはサービスで、以下のいずれかに該当するものをいいます。

- (a) 当該国の適用法に反する状況下で、その国で提供される、または提供の申し出がある労働またはサービス
- (b) 児童にとって精神的、身体的、社会的または道徳的に危険な状況下で提供される、または提供の申し出がある労働またはサービス
- (c) 児童から学校に通う機会を奪い、早期退学を余儀なくさせ、または学校への通学と過度に長時間で過重な労働を両立させようとすることを要求することにより、児童の就学を妨げるような労働またはサービス
- (d) 1999 年 6 月 17 日にジュネーブで採択された、ILO の 1999 年の最悪の形態の児童労働条約（182 号条約）の第 3 条に定義されている最悪の形態の児童労働に該当する労働またはサービス

「強制労働」とは、以下のいずれかに該当する状況で、不利益を被る脅威にさらされている人物によって提供される、または提供の申し出のある労働またはサービスをいいます。

- (a) 当該人物が、労働またはサービスの提供または提供の申し出をしない場合に、合理的に考えて、自身の安全または自身の関係者の安全が脅かされると想定される場合
- (b) 1930 年 6 月 28 日にジュネーブで採択された ILO の 1930 年の強制労働条約（29 号条約）の第 2 条に定義されている強制労働または義務労働に該当する場合

私たちの組織

セイコーエプソン株式会社およびエプソングループ各社（以下総称して「エプソン」という）は、パーパス『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」の下、プリンティングソリューションズ事業、ビジュアルコミュニケーション事業およびマニファクチャリング関連・ウェアラブル事業などに係る各製品の開発、製造、販売およびこれらに付帯するサービスの提供を主な事業としています。

エプソンでは、事業部制による世界連結マネジメントのもと、開発活動については先行研究開発や製品開発を主にセイコーエプソン（本社研究開発部門および事業部研究開発部門）で行い、生産活動および販売活動については国内外の製造・販売関係会社 88 社を中心に展開しています。エプソングループの製造・販売関係会社は、世界各地に所在し、連結従業員数 74,619 人（2026 年 3 月 31 日現在）、2025 年度の売上収益は 14,133 億円です。

プリンティングソリューションズ事業は、オフィス・ホーム向けのインクジェットプリンター、シリアルインパクトドットマトリクスプリンター、カラーイメージスキャナー、乾式オフィス製紙機、商業・産業向けのインクジェットプリンター、インクジェットプリントヘッド、POS システム関連製品、ラベルプリンター、およびこれらの消耗品、デジタル印刷ソフトウェアソリューションなどを提供します。

ビジュアルコミュニケーション事業は、ビジネス、教育、ホーム、イベント向けなどの液晶プロジェクターのほか、スマートグラスなどを提供します。

マニファクチャリング関連・ウェアラブル事業は、産業用ロボットや、ウォッチ、ウォッチムーブメント、民生機器・車載・産業機器向けなどの水晶振動子、水晶発振器、水晶センサー、民生機器・車載向けなどの CMOS LSI、電子部品などの原材料として使用されるさまざまな高機能金属粉末、幅広い産業分野向け高付加価値表面処理加工、および日本市場向けの PC 等を提供します。

私たちのサプライチェーン

これらの数多くのエプソン製品を製造し販売するにあたって、現在、エプソンは約 1,700 社の直接材サプライヤーから原材料、部品等を調達しています。

エプソンは、日本のみならず、多くの国・地域から調達を行っており、調達金額比では、日本 36%、海外 64%となっています。

製品組立に必要な原材料や部品、加工委託などの直接材と、工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣などの調達があり、その金額比率は、直接材 62%、それ以外 38%となっています。

エプソンは、サプライヤーを事業活動における重要なビジネスパートナーと考え、公正、透明、尊重を基本に相互信頼関係を築くことを目指した調達活動を展開しています。またエプソンは、市場に届ける商品の品質はもちろんのこと、サプライチェーン全体において、人権・労働・環境側面などが適切な水準にあることも私たちの責任であると考え、サプライヤーとともに CSR 活動を推進していくことが重要であると認識しています。そのため、エプソンは、サプライヤーと公正かつ透明な取引を行い、信頼関係を構築しています。

私たちの基準

エプソンは、あらゆる形態の人権侵害や不正な慣行をグローバルな事業から排除することに真剣に取り組んでいます。経営理念に基づき、長期的な視点からお客様やビジネスパートナーの皆さまとさまざまな社会課題の解決に真摯に取り組み、持続可能な社会の実現を目指しています。

エプソンは、経営理念に基づく価値観と行動の拠り所として、2005 年に企業行動原則を定めています。企業行動原則は、社内外の環境変化をふまえて毎年定期的に見直しを行っており、2025 年 4 月に改定を行いました。

エプソンは、「国連グローバル・コンパクト」に基づき、ILO「労働における基本的な原則及び権利に関する ILO 宣言」、ISO 26000（社会的責任に関するガイダンス）および OECD「多国籍企業のためのガイドライン」を参照して、2005 年に「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、また 2011 年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」という）に則った行動を実践してきました。2019 年 4 月にはグローバルサプライチェーンにより影響を受ける労働者やコミュニティの権利と福祉を支援する非営利組織である Responsible Business Alliance（以下「RBA」という）に加盟しました。エプソンは、RBA 行動規範の遵守とともに、サプライチェーンのデューデリジェンス義務など高いレベルでの取り組みが要求されている RBA の会員資格であるレギュラー会員として、自ら取り組むとともに、サプライヤーにも取り組みを要請し、サプライチェーン全体での CSR の向上に取り組んでいます。

エプソンは、昨今の国際社会における人権に対する意識や課題の変化を踏まえ、人権への取り組みをさらに強化するため、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を 2022 年 4 月 1 日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。「エプソングループ人権方針」は、指導原則の内容に準拠し、セイコーエプソン取締役会の決議を経て改定しました。また、経営理念および企業行動原則を補完しつつ、人権尊重に関する考え方を明確にし、その取り組みにおける最上位の指針として、この「エプソングループ 人権方針」を位置づけています。これに基づき、エプソングループおよびサプライチェーンを中心に、人権への取り組みを進めています。「エプソングループ 人権方針」は、コーポレートウェブサイトおよびイントラネットに掲載し、社内・社外から常時閲覧することができます。

エプソンは、経営理念において、ビジネスパートナーとの共存共栄を示す「社会とともに発展」することを掲げ、持続可能な社会の実現を目指しています。サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに、高い水準の倫理行動を求めると同時に、パートナーの自主自立を尊重することにより、共存共栄が実現するものと考えています。

エプソンのサプライチェーンにおける倫理行動の要請は、RBA の行動規範に沿うものです。また、エプソンは、サプライチェーン CSR の推進を持続可能な社会実現のための国際的な取り組みである SDGs の目標と関連付け、サステナビリティ重要テーマとして取り組んでおり、サプライチェーン全体での活動を通じて、SDGs 目標達成に貢献していきます。

エプソンは、経営理念の実現のため、サプライヤーの皆さまにもエプソンの経営理念を理解いただき、また、エプソンサプライヤー行動規範を遵守していただく必要があると考えています。エプソンは、サプライヤーの皆さまにエプソンの調達方針や要求事項をご理解いただくため、2005 年 4 月にエプソングループ調達ガイドライン（現：エプソングループサプライヤーガイドライン）を制定しました。さらに 2008 年 4 月に EICC（電子業

界 CSR アライアンス 現：RBA）行動規範に準拠した「エプソンサプライヤー行動規範」を制定し、サプライヤーガイドラインの一部としました。

サプライヤー行動規範は、労働・安全衛生・環境・倫理などの CSR 要求（RBA の行動規範）を規定しており、ビジネスパートナーとともにこれらの要求を遵守した事業活動を推進し続けることを狙いとしています。RBA 行動規範は、国際的に認められた人権に関する基準を網羅し、また定期的に見直すことにより、先進的な基準として維持されています。ガイドラインの制定から 20 年以上にわたり、すべてのサプライヤーに周知し、遵守依頼をするとともに、生産材のみならず、その他（業務委託や人材派遣を含む）の主要サプライヤーには、行動規範への遵守に同意する書面を提出していただいています。

今後も、エプソンは RBA レギュラー会員として RBA 行動規範を遵守し、ビジネスパートナーと協力して責任あるサプライチェーンの構築を強化します。

推進体制

エプソンの人権尊重への取り組みは、取締役会の監督の下、サステナビリティ担当執行役員が責任を持って推進しています。サステナビリティ担当執行役員は、サステナビリティ・コーレポートコミュニケーション推進室を中心に、RBA 活動推進主管部門、サプライチェーン CSR 主管部門、人事関係部門、コンプライアンス関係部門をはじめとする本社関係部門と連携し、また国内外関係会社の人権主管部門および関係部門とのネットワークを構築して、具体的な取り組みを行っています。2025 年度は、海外関係会社の人権主管部門とグローバル会議を開催し、「ビジネスと人権」に関する基礎理解の向上やエプソンの取り組み・事案の共有を行うとともに、各関係会社の実態把握の推進などについて意見交換を行いました。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みは、サプライチェーンマネジメント（SCM）担当執行役員を推進責任者として、エプソングループのすべての関係組織と連携して行っています。本社サプライチェーン CSR 主管部門を中心に、全事業部および主要なグループ製造会社の調達部門メンバーからなるグループ横断の「CSR 調達検討委員会」において目標や計画を協議し、グループ全体に周知・徹底を行い実行しています。SCM 推進責任者は、活動の進捗状況の定期的レビューを行い、さらに、定期的に、取締役が参加する経営戦略会議に活動報告し、また、重要事項の審議を受けています。

人権尊重への取り組みは、定期的に経営戦略会議ならびに取締役会に報告しています。

現代奴隷と人身売買防止のための人権デューデリジェンスプロセス

エプソンは、グループ会社はもとより、ビジネスパートナーを含め、製品を開発・製造・販売する事業活動に関連したバリューチェーン上の強制労働・児童労働やハラスメント、差別などの、潜在的な、あるいは顕在化している人権への負の影響を特定・評価し、その問題・課題を析出し、それを予防、防止・軽減するための国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従った「人権デューデリジェンス」のプロセスを継続して回しています。

ビジネス上における人権デューデリジェンスのプロセスは以下の通りです。

1. 人権への負の影響の特定、影響評価
2. 人権への負の影響の予防と防止・軽減

3. 結果・経過のモニタリング

4. コミュニケーション・報告

1. 人権への負の影響の特定、影響評価

2023 年度、改めて人権への負の影響の特定、影響評価を行いました。評価にあたっては以下の情報を参照しました。

- ・ 過去 4 年間にわたる RBA（Responsible Business Alliance）の活動（CSR セルフアセスメント、RBA 監査の受審）を通じての認識・知見
- ・ 社内・サプライチェーンの事案の発生や相談・通報の状況
- ・ 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」、「同 実務参照資料」等の資料や、経済人コー円卓会議ステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加して得た情報等

その結果、現時点でエプソンにおいて特に人権侵害の影響が重大で、人権侵害が起きやすい領域は、自社およびグループ従業員、派遣社員、サプライヤー従業員、構内常駐業者の労働者、移住労働者に係る、下表のような労働ならびに労働安全衛生に関する事項、地域的にはアジア、業態別では製造、と改めて特定しました。

対応の優先度の高い 対象者	主な負の影響	特に注意すべき具体的な例
自社およびグループ従業員 派遣社員 サプライヤー従業員 構内常駐業者の労働者 移住労働者	強制労働	・雇用に係る仲介料、斡旋料、諸費用等の負担 ・パスポートの預かり ・強制的な時間外労働 ・退職の自由の阻害
	若年労働	・時間外労働、夜間の労働、健康・安全・道徳を損なうおそれのある労働
	過重労働	・健康を害するような長時間労働を含む、労働時間に関する法令および国際的に認められた人権規範の違反
	賃金・福利厚生	・超過勤務分の賃金の未払い ・懲罰としての賃金の不支給・減額
	非人道的待遇	・ハラスメント
	差別	・解雇や処遇における差別 ・妊娠テスト、妊婦の解雇
	労働安全衛生	・危険・有害な労働環境 ・女性労働者の保護 ・緊急時の労働者保護

2. 人権への負の影響の予防と防止・軽減

エプソンは、毎年、RBA 行動規範のグループへの周知・浸透活動を進めるとともに、RBA SAQ（セルフアセスメント）に準拠して、セイコーエプソン事業所、国内・海外グループ会社、主要なサプライヤーに対し、年一回、継続して CSR セルフアセスメント調査を実施しています。CSR セルフアセスメントの結果については RBA に報告しています。セイコーエプソン各事業所、各グループ会社、各サプライヤーは CSR セルフアセスメントの結果、人権侵害が認められる場合は被害者の救済に取り組むとともに、特定された人権への負の影響に対して対処計画を策定し、その予防と防止・軽減を図っています。

2025 年度の CSR セルフアセスメントの結果、エプソンの拠点および調査対象となったサプライヤーにおいて、ハイレスク（評価点 60 点未満）はありませんでしたが、検出された負の影響について、予防・防止・軽減の取り組みを行っています。

3. 結果・経過のモニタリング

セイコーエプソン各事業所、各グループ会社、各サプライヤーは、経営層の関与の下、救済および対処計画に従った人権の負の影響の予防、防止・軽減を進めています。救済と重大な負の影響の予防、防止・軽減については、本社関係主管部門がその完了まで確認します。

エプソンでは、毎年一回、CSR セルフアセスメントを継続して行い、各拠点における RBA 行動規範への不適合事項の予防と防止・軽減状況を確認しています。さらに、第三者の視点で課題を抽出して対処し、活動のレベルアップにつなげるため、アジアに所在する自社主力製造拠点 7 社（2026 年 5 月現在）が継続して RBA の VAP（Validated Assessment Process）監査を受審しています。

現在有効な認証を受けている拠点は以下のとおりです。

拠点名	主な生産品目	認証	有効期限
(国・地域)		(スコア)	
Epson Precision (Thailand) Ltd.	水晶デバイス、ウォッチ	プラチナ	2028/02/12
(タイ)		(200 点)	
PT. Indonesia Epson Industry	インクジェットプリンター、大判プリンター、 小型プリンター、インパクトドットマトリックス プリンター	プラチナ	2028/01/29
(インドネシア)		(200 点)	
PT. Epson Batam	インクジェットプリンター用インクカートリッジ およびインクボトル、スキャナー	プラチナ	2027/02/19
(インドネシア)		(200 点)	

Epson Precision Suzhou Co., Ltd.	水晶デバイス	プラチナ	2026/12/13
(中国)		(200 点)	
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.	インクジェットプリンター、液晶プロジェクター、産業用ロボット	シルバー	2026/12/5
(中国)		(193.8 点)	

*「プラチナ認証」は、RBA 行動規範の不適合がなく、かつ満点（200 点）となった場合に与えられるものです。

2025 年度は、マレーシアに所在する製造拠点において、RBA が開発した強制労働に特化した監査（S-VAP for Forced Labor）を受審しました。その結果、いずれも当該製造拠点が利用するオンサイトサービスプロバイダーや人材エージェントにおいて、以下のような重大な不適合事項が検出されました。

- ・（S-VAP A1.1）外国籍移住労働者からの就職斡旋料の徴収
- ・（S-VAP A1.1.4）就労許可証上の雇用主と実際の雇用主の不一致
- ・（S-VAP A1.3）外国籍移住労働者のパスポートの保管

現在、RBA の承認した是正措置計画に沿って、救済を進めています。また、防止・予防のための取り組みを開始しています。

4. コミュニケーション・報告

人権への負の影響への取り組み状況は、毎年経営層によりレビューを行った上でウェブサイトおよびサステナビリティレポートにおいて報告しています。また現代奴隷と人身売買に関するステートメントによりエプソングループのグローバルな取り組みを報告しています。

労働や労働安全衛生に係る人権尊重の取り組みを進めるにあたり、また良好な労使関係を構築し、維持するため、エプソンは、従業員に対し積極的に情報を提供し、真摯に対話や協議を行っています。

当社は健全な労使関係の基盤となる会議体として、労使協議会を設置しています。労使協議会では、経営方針、経営状況などの経営上の重要事項について労働組合への説明を行うほか、労働条件、生産性の向上、安全衛生などに関する協議を定期的に、また必要に応じて随時実施しています。労働組合からも、職場単位で集約された意見・要望を踏まえ、労働条件や各種制度に関する提案や運用に関する課題提起などが行われており、会社はこれらについて真摯に協議・意見交換を行い、必要に応じて制度・運用の見直しにつなげています。労使協議会は年間 10 回程度開催しており、人事担当役員が出席するほか、重要議題については社長も出席しています。労使協議会の議事録は、会社側、組合側双方がイントラネットを通じて社内公開し、労使協議の内容を社員と共有しています。

さらに、より良い職場環境づくりに向け、労使双方で課題解決のための調査・分析・企画・立案を目的として、働きかた、福利厚生、賃金、定年後再雇用、健康管理などのそれぞれについて労使委員会を設置し、年数回以上開催しています。

以上に加え、当社では、より多くの社員と情報を直接共有し、会社と社員のコミュニケーションを促進するため、社長を始め、経営層と社員との対話会や懇談会にも積極的に取り組んでいます。このような場を通じて経営の考えや思いを社員に伝えるとともに、社員からの意見や課題認識を直接把握し、職場環境の改善や各種施策の検討に活かしています。

また、派遣社員等の当社事業所構内で働く人の苦情や相談については、その所属会社を通じて協議を行うほか、個別の相談を当社が直接受け付ける体制を整えています。

当社は、これらの労使対話・社員対話の仕組みを通じて、労働者の声を継続的に把握し、労働環境に関する課題の早期把握と改善に努めています。

サプライチェーンの取り組み

サプライヤーに対しては、2025 年は、直接材重要サプライヤー、その他のサプライヤー（セイコーエプソンおよび主要製造拠点の構内常駐業者・人材派遣/紹介業者）について、CSR セルフアセスメントを実施しました。直接材重要一次サプライヤーについては、775 拠点から、その他のサプライヤーは 304 社から回答を受け取りました。

CSR セルフアセスメント調査の結果、総合点でハイレスクと判定されたサプライヤーには、RBA の基準に従い監査を受審していただき、是正活動支援を行い、ミディアムリスク以下となるよう推進しています。2025 年も CSR セルフアセスメント調査結果において、ハイレスク（評価点 60 点未満）と判定されたサプライヤーはありませんでした。また、労働（人権）および安全衛生などの人権にかかわる項目においてリスクが特定された場合には、総合点にかかわらず、対象項目の是正を要請し、是正計画策定および是正完了の確認を行っています。

是正事例：

- ・雇用契約書の締結および本人への写しの給付の徹底
- ・採用費用の徴収禁止に関する「ゼロリクルートメントフィーポリシー（方針）」の策定

また、サプライヤーによる自主的な RBA の監査受審は増加しています。監査により不適合が指摘された場合、是正活動計画をモニタリングし、計画的な是正活動への支援や次回監査の受審による是正確認を行うよう取り組みを強化しています。RBA の監査等の第三者監査を実施しないサプライヤーに対しては、エプソンの製造拠点のメンバーがサプライヤーに出向き、現場確認と是正・改善活動の支援を行っています。

構内常駐業者については、エプソン社員による二者監査を実施し、労働時間管理の徹底、休日手当の支給・休日の付与・、超過時間勤務賃金の適切な支払い、就職時の費用負担の禁止などの労働環境の改善を実施していただいています。

リスク評価に基づく重点対応事例（2025 年マレーシア）

2025 年に実施したサプライヤーの人権影響評価の結果、CSR セルフアセスメントに加えて、外国籍移住労働者に関する人権侵害リスクが高いマレーシア所在の全サプライヤーを対象に、人権セルフアセスメントを重点

的に実施しました。アセスメントの結果、検出された課題については是正を要請し、是正計画を策定・提出を受け、是正完了までの確認を行いました。

是正事例

- ・会社が保管していた労働者のパスポートなどの個人文書を本人に返却、今後の会社保管を禁止
- ・移動の自由、宗教上の配慮、妊産婦の保護などに関する会社方針の策定
- ・通報制度における匿名通報の受付体制の整備

[\[詳細情報へのリンク\]](#)

パフォーマンス指標

エプソンはサプライチェーン CSR の目指す姿を実現するため、中期目標（KGI）と年度目標（KPI）を設定し、活動を推進しています。

中期目標（KGI）（2025 年度末目標）

- ・ CSR 調達：主要サプライヤーの CSR リスクランクをローリスクにする
- ・ 責任ある鉱物調達：製品のコンフリクトフリー^{*1}を実現し、製品情報を開示する

^{*1} RMI の Responsible Minerals Assurance Process(RMAP)で認証されたスマルター・製錬業者(CFS)のみを使用していること

2025 年度実施項目と実績

	実施項目	実績
1	サプライチェーン CSR レベルの維持・向上 1) サプライヤーの CSR リスクレベル：直接材 ^{*1} の主要サプライヤーのハイリスク ^{*2} 0 %（0 社） 2) サプライヤーCSR リスクレベル：構内常駐のサービス業者および人材系エージェントのハイリスク 0 %（0 社）	SAQ によりリスク評価の実績 1) 直接材の主要サプライヤーハイリスク 0 %（0 社） 2) 構内常駐のサービス業者および人材系エージェントのハイリスク 0 %（0 社） ※SAQに加え、サプライヤーによる VAP 監査受審結果の見守りを行っています。2024 年度から 2025 年度に受審したイニシャル監査の結果、3 社 3 件のプライオリティ不適合が是正未完了となっています。 ^{*3}
2	責任ある鉱物調達に関する調査の強化 1) 調査回答回収率：100% 2) サプライヤーへの製錬所／精製所情報の提供：毎月 1 回（12 回/年）	1) CMRT 99.1%、EMRT 98.5% ^{*4} 2) 毎月 1 回（12 回/年）

3	サプライチェーン BCM ^{*5} 強化 1) サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ □	1)ゼロ
---	---	------

*1 直接材：製品組立に必要な原材料や部品、加工委託など

*2 ハイリスク：SAQ においては 60 点未満、エプソン独自 SAQ による場合は 65 点未満

*3 是正未完了：A1：外国籍移住労働者から就職手数料を徴収（台湾）、A3：週 84 時間超の勤務がのべ 2 名（フィリピン）、B2：複数の非常口ドアの形状が不適当（スライドドア等）（タイ） エプソンは、不適合の是正措置をサポートし、またガイダンスを提供しています。

*4 CMRT：Conflict Minerals Reporting Template（3TG の調査用）、EMRT：Extended Minerals Reporting Template（コバルト、マイカを含むその他の鉱物の調査用）

*5 BCM：事業継続マネジメント（Business Continuity Management）

責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国（DRC）または隣接国のような紛争地域におけるタンタル、スズ、タングステン、金（あわせて 3TG）の採掘や取引から得られる利益は、重大な人権侵害を引き起こす武装勢力や反政府勢力の資金源となることが知られています。また、DRC 南東部のコバルト鉱山は先住民の土地に関する権利の侵害、採掘による事故の多発や周辺生活環境の悪化、低賃金労働などの問題に加え、児童労働の温床となっていると指摘されています。鉱物の採掘および取引は社会および環境への負の影響を伴うものであると考えています。

エプソンは、人権侵害、環境破壊に一切関与しないことを企業方針とし、エプソン製品に使用する鉱物の調達において、いかなる人権侵害も容認しません。また、人権侵害を行う相手先との関係構築を行わず、社会経済や環境の悪化につながる行為に加担しません。

エプソンは、社内体制を構築し対応するとともに、責任ある鉱物調達の推進に取り組む Responsible Mineral Initiative（RMI）に加盟しています。また、サプライヤーに対しては、責任ある鉱物調達方針への支持とともに調査への協力を要請しています。

エプソン製品に使用される部品・材料について、経済協力開発機構（OECD）発行の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に従い、毎年調査を行っています。調査回答が、「RMI の Responsible Minerals Assurance Process（RMAP）で認証された製錬・精製業者」からの調達を確認できない場合には、サプライヤーや RMI とも協同のうえ製錬・精製業者に RMAP 認証の取得を働きかけるなどして、人権侵害、環境破壊の回避・軽減に取り組んでいます。

2025 年は、すべての事業において 3TG およびコバルトを調査対象とし、3TG は 99.1%、コバルトは 98.5%のサプライヤーから回答を提出していただきました。エプソンは、責任ある鉱物調達の方針、調査プログラムに加えて、調査によって特定できた製錬所/精製所の情報などについて、Web 開示を行っています。また、顧客からの調査依頼にも対応しています。

[\[詳細情報へのリンク\]](#)

トレーニング

2022 年度から 2023 年度にかけて、人権尊重への意識を高めることを目的として、「ビジネスと人権」の基礎と、エプソングループ人権方針ならびにエプソンの人権尊重への取り組みに関する e-ラーニングを、セイコーエプソンおよび国内関係会社の全役員、社員、契約社員、派遣社員と、全海外現地法人のマネージャー以上を必須受講者として、順次実施しました。対象者に対する受講率は、国内 88%、海外 96%となっています。

また、エプソングループ役員や社員を対象に、有識者による人権に関連したセミナーを継続して実施しており、2024 年度は国内グループ社員等を対象に、「人権尊重と障がい者活躍」の e-ラーニングを、また 2025 年度は、セイコーエプソンの役員向けに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を中心に、いくつかの具体的な事例を交え、内外の動向に関して研修を行いました。

エプソンにおいて、現時点で特に人権への負の影響が重大で、人権侵害が起きやすい領域は、自社およびグループ社員、派遣社員、サプライヤー社員、構内常駐会社の労働者、移住労働者に係る、労働ならびに労働安全衛生に関する事項、地域的にはアジア、業態別では製造、と特定しています。これに対し、主に、エプソングループ人権方針に加え、加盟する RBA の行動規範に基づいた取り組みにより、その負の影響の予防と防止・軽減を図っています。このため、従前から RBA 行動規範やその詳細ルールについて社内および国内外の人事、安全衛生、環境、倫理、サプライチェーン管理等の業務に従事する関係部門・関係者を中心に周知を図ってきています。2024 年度、海外を含むエプソングループ役員および正規社員・契約社員・派遣社員を対象に、改めて RBA 加入の目的や社内事例の共有などを e-ラーニングにより行ったのに続き、2025 年度は、RBA 行動規範の各分野とその基礎知識の習得、理解度向上を目的とした e-ラーニングを実施しました。対象者の受講率は、国内 93%、海外 96%となっています。（2026 年 3 月現在）

サプライヤーとのエンゲージメントは、様々な階層で、様々な形で、年間を通して実施しています。トップレベルの対話の場として、毎年、日本において「調達方針説明会」を開催し、サプライヤーにエプソンの事業概況を理解いただくとともに、重要方針を共有しています。セイコーエプソンの社長、事業部長から会社方針・事業方針などを説明し、調達担当役員から CSR 調達の取り組み、有事対応力（BCM）の強化などを要請しています。

2016 年度より、日本、中国、インドネシアなど生産拠点のある各地において、「CSR 調達サプライヤー説明会」を毎年開催し、CSR に関する動向やエプソンの CSR 調達活動の説明と、対応の依頼を行っています。CSR 調達方針やサプライヤーガイドラインの遵守要請のほか、CSR や有事対応力（BCM）の評価、責任ある鉱物調達などへの協力を要請しています。

さらに、エプソンは、CSR の取り組みは、活動自体を目的化することなく、根底にある目的を理解したうえでサプライヤー各社が自発的に取り組むことが重要であると考えています。特に人権については重点的な取り組みが必要であるとの認識のもと、社会要請が刻々と変化することも踏まえ、外部コンサルタントによるセミナーを 2022 年以降毎年実施して、多くのサプライヤーに参加していただいています。

苦情処理メカニズム

エプソンは、自らの企業活動に関連して人権侵害を受けた方およびそのおそれを感じる方が、誰でも安心してご利用いただける苦情申し立ての窓口を、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（原則 22、29、31）に沿って設け、運用しています。寄せられた苦情等に真摯に対応し、適切な救済への実効性を高めるよう努めています。

また、この苦情処理メカニズムは、以下の 3 つの目的に活用しています。

- ①救済、予防、防止に向けた、具体的な人権の負の影響の通報手段
- ②人権影響評価の一つの手段
- ③特定されて対応を行った人権課題について、確実に救済、予防、防止がなされているかの確認

エプソンは、エプソン・ヘルプラインをはじめ、ハラスメント相談窓口、長時間労働相談窓口、従業員相談室、ダイバーシティに関する相談窓口、外国籍従業員向け相談窓口など、各種相談窓口を設置し、従業員（契約社員・パートタイマー・アルバイト・派遣労働者等を含みます）からの人権に関する相談・通報に対応しています。各窓口を中心に、相談・通報者本人の意向も踏まえつつ、事実確認を行って、救済のための対応のほか、予防、防止・軽減と再発防止の取り組みを行っています。また、これらの窓口とは連携して情報交換を行い、人権に関する相談・通報の全体状況を把握する取り組みを行っています。

上記窓口で受け付けた相談・通報のうち、懲戒の対象となったハラスメントに関する事案が 2023 年度下期 3 件、2024 年度 3 件、25 年度 12 件ありました。相談・通報者や被害者の意向を踏まえつつ、事実関係を調査・確認し、加害行為の抑止、再発防止、見守り等の対応を行っています。また、被害者に対しては、随時コミュニケーションをとるとともに、必要に応じ心身のケアを行いました。

エプソンはハラスメントに関する相談・通報を真摯に受け止め、ハラスメントのない職場を目指し、ハラスメントの防止に取り組んでいます。詳細は[こちら](#)をご覧ください。

ハラスメントのほかに、2023 年度下期には、作業の安全確保への配慮不足に関する通報が 1 件ありました。また、個人情報のセキュリティの懸念に関する通報が 23 年度下期、24 年度、25 年度に各 1 件ありました。これらの通報については、いずれも、不備の是正を行い、事故の未然防止に取り組んでいます。

さらにサプライヤーから、通報や相談を受け付ける通報窓口を設置し、通報・相談を推奨しています。法令や「エプソングループ サプライヤーガイドライン」などに違反する行為または違反するおそれのある行為に加えて、人権侵害行為や紛争鉱物に関する懸念についても受け付けています。通報窓口を開設することにより、より一層の企業倫理の確立に努めています。

これらの相談通報窓口は、適用される法律およびエプソンの社内規程にのっとり、個人情報の厳格な取り扱いおよび報復の禁止など、通報者の保護を図っており、匿名での通報も受け付けています。

お客様や投資家、地域住民の方などを含むあらゆるステークホルダーの皆さま向けには、自社ウェブサイトのお問い合わせ窓口に加え、2024 年 4 月から一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加入し、JaCER が提供する対話救済プラットフォームによる通報・相談の受付を開始しました。JaCER は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」（原則 30）に準拠して、多数の企業に関わる協働型の苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理への支援・推進を行うことを目指す組織で

す。これらの窓口を活用し、幅広いステークホルダーの皆さまからの人権に関する通報・ご相談等に適切に対応しています。

さらなるステップ

サプライチェーンに現代奴隷や人身売買がないことを確認するために講じた措置の有効性を引き続き検証します。特に、人権デューデリジェンスの実効性の向上に継続して取り組んでいきます。これには、エプソンの人権尊重の姿勢や方針について、エプソングループおよびサプライチェーン全体に浸透させる取り組みや、人権の負の影響の予防と防止・軽減による対応の強化を含みます。また、本報告書に記載されているデューデリジェンスのプロセス（負の影響の特定、対処計画の策定、結果・経過のモニタリング、コミュニケーションと報告）も継続的に改善していきます。特に注力しているサプライチェーン CSR 活動や責任ある鉱物調達についても、継続的に改善しています。

エプソンの方針および手続きをさらに見直し、英国現代奴隷法 2015 とそのガイダンスの最新版、オーストラリア現代奴隷法 2018、米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法 Act2010(SB657)、オランダ児童労働デューデリジェンス法、カナダ サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律、EU 強制労働製品禁止規則（2024/3015）、およびその他の法的要件を直接参照して完全な遵守を確保します。

本ステートメントは、2026 年 8 月 28 日に開催されたセイコーエプソン株式会社取締役会において決議され、代表取締役社長によって署名されました。

吉田 潤吉

代表取締役社長

セイコーエプソン株式会社

2026 年 8 月 31 日

このステートメントは、英国現代奴隷法 2015 第 54 条第 1 項に従って作成されたもので、Epson (U.K.) Limited の 2025 年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson (U.K.) Limited は、オランダ・アムステルダムに所在する Epson Europe B.V.の完全子会社です。その親会社は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社です。

Epson (U.K.) Limited は、セイコーエプソンが製造し、Epson Europe B.V.がセイコーエプソンから購入したプリンター、ビジネスイメージング・映像機器、消耗品などの製品を販売しています。これは英国とアイルランドで販売される製品のサプライチェーンであり、これらの事業体はエプソングループの一部です。

Epson Europe B.V.には、Epson (U.K.) Limited がヨーロッパ、中東、アフリカにおけるエプソンの事業全体の最高水準を維持することを確保するための責任を有する企業の社会的責任（CSR）の専門家がいます。

Epson (U.K.) Limited への製品のサプライヤーとして、セイコーエプソンと Epson Europe B.V.は、Epson (U.K.) Limited に対し、ビジネスとサプライチェーンにおいて現代奴隷や人身売買を撲滅することをコミットしていると保証します。Epson (U.K.) Limited もまた、イギリスおよびアイルランド市場において、現代奴隷や人身売買の撲滅にコミットしています。

本ステートメントは、2026 年 9 月 22 日に開催された Epson (U.K.) Limited 取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Duncan Ferguson
マネージングディレクター
Epson (U.K.) Limited
2026 年 9 月 22 日

このステートメントは、2015 年英国現代奴隷法第 54 条第 1 項に従って作成されたもので、Epson Telford Limited の 2025 年度の現代奴隷と人身売買防止に関わるステートメントです。

Epson Telford Limited は、オランダ・アムステルダムに所在する Epson Europe B.V.の完全子会社です。当社の親会社は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社です。

Epson Telford Limited は、消費者向けのインクカートリッジ、インクボトル、および工業用のインク製品とテキスタイル用インクを製造および梱包しています。これらの製品は他のエプソンの関連会社に出荷され、そこで世界中に販売されます。

本ステートメントは、2026 年 9 月 3 日に開催された Epson Telford Limited 取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Kevin Browne

マネージングディレクター

Epson Telford Limited

2026 年 9 月 10 日

このステートメントは、オーストラリア現代奴隷法 2018 に従って作成されたもので、Epson Australia Pty. Ltd.の 2025 年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson Australia Pty. Ltd.は、日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社の完全子会社です。

Epson Australia Pty. Ltd.は、セイコーエプソン株式会社が製造するプリンター、ビジネスイメージング、デジタル機器、消耗品およびその他の製品を販売しています。これは、オーストラリアとニュージーランドで販売される製品のサプライチェーンです。

本ステートメントは、2026 年 9 月 2 日に開催された Epson Australia Pty. Ltd.取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Craig Heckenberg
マネージングディレクター
Epson Australia Pty. Ltd.
2026 年 9 月 2 日

このステートメントは、オランダ児童労働デューデリジェンス法に従って作成されたもので、Epson Europe B.V.の 2025 年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson Europe B.V.は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社完全子会社です。

Epson Europe B.V.は、セイコーエプソン製のプリンター、ビジネスイメージング・映像機器、消耗品などの製品を販売しています。これは英国とアイルランドで販売される製品のサプライチェーンであり、これらの事業体はエプソングループの一部です。

エプソンヨーロッパには、私たちがヨーロッパ、中東、アフリカにおけるエプソンの事業全体の最高水準を維持することを確保するための責任を有する企業の社会的責任（CSR）の専門家がいます。

本ステートメントは、Epson Europe B.V.取締役会において決議され、社長によって署名されました。

稲穂 孝則

社長

Epson Europe B.V.

2026 年 9 月 22 日

このステートメントは、カナダのサプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律に従って作成されたもので、Epson Canada, Limited の 2025 年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson Canada, Limited は、Epson America, Inc.の完全子会社です。当社の親会社は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社です。

Epson Canada, Limited は、セイコーエプソン製のプリンター、ビジネスイメージング・映像機器、消耗品などの製品を販売しています。これはカナダで販売される製品のサプライチェーンです。

本ステートメントは、Epson Canada, Limited 取締役会において、2026 年 9 月 11 日に決議され、社長&CEO によって署名されました。

Keith Kratzberg

社長&CEO

Epson Canada, Limited

2026 年 9 月 16 日