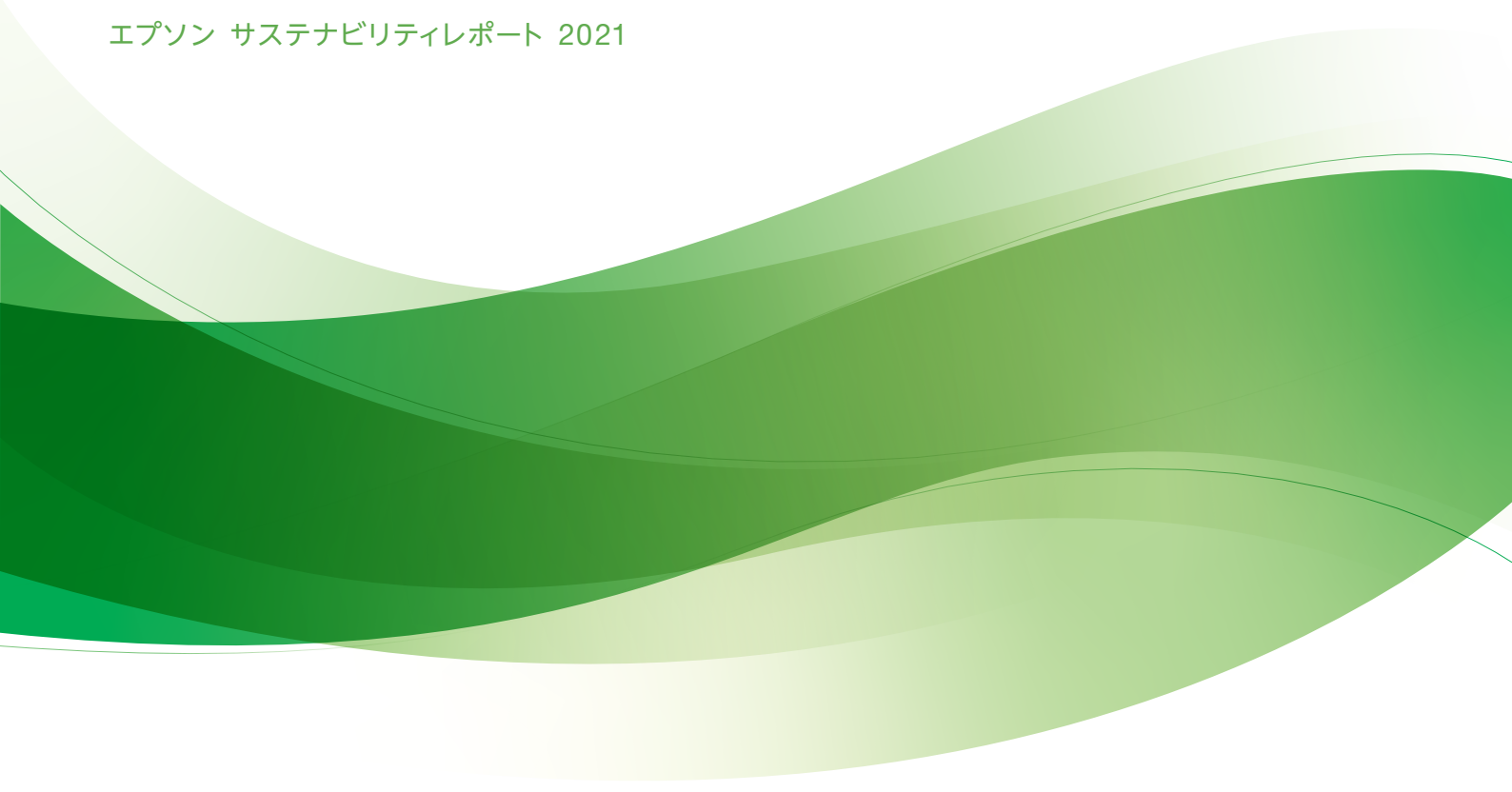


# Sustainability Report 2021

エプソン サステナビリティレポート 2021



# 経営理念

お客様を大切に、地球を友に、  
個性を尊重し、総合力を発揮して  
世界の人々に信頼され、社会とともに発展する  
開かれた、なくてはならない会社でありたい。  
そして社員が自信を持ち、  
常に創造し挑戦していることを誇りとしたい。

## EXCEED YOUR VISION

私たちエプソン社員は、  
常に自らの常識やビジョンを超えて挑戦し、  
お客様に驚きや感動をもたらす  
成果を生み出します。



.....

エプソンは、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」を目指して企業活動を行っています。その活動の根底にあるのが経営理念であり、「Exceed Your Vision」には社員としての心構えが込められています。

# 目次

\* タイトルクリックで、該当ページへ遷移できます。

- 003 編集方針 ⊙
- 004 グループ概要 ⊙
- 006 トップメッセージ ⊙
- 007 価値創造ストーリー ⊙
- 009 特集 持続可能でこころ豊かな社会を実現する ⊙
- 015 経営ビジョン ⊙
- 016 サステナビリティ経営 ⊙
- 018 マテリアリティ ⊙
- 029 SDGs達成への貢献 ⊙
- 032 サステナビリティコミュニケーション ⊙
- 034 外部イニシアチブへの参画 ⊙

## お客様を大切に

- 037 CS品質の考え方 ⊙
- 039 お客様満足 ⊙
- 045 品質向上 ⊙
- 048 製品安全 ⊙
- 050 ユニバーサルデザイン ⊙

## 地球を友に

- 053 環境ビジョン2050 ⊙
- 059 特集 インクジェット技術による社会課題の解決 ⊙
- 064 グリーンボンド ⊙
- 066 2025年に目指す姿 ⊙
- 071 TCFD提言への対応 ⊙
- 076 環境コミュニケーションメッセージ ⊙
- 077 ライフサイクルシンキング ⊙
- 080 商品・サービスによる環境貢献 ⊙
- 081 お客様の元での環境貢献 ⊙
- 100 環境配慮型商品 ⊙
- 113 気候変動/脱炭素社会の実現 ⊙
- 120 資源/循環型社会の形成 ⊙
- 127 汚染防止・化学物質管理 ⊙
- 134 生物多様性の保全 ⊙
- 138 環境コミュニティー ⊙
- 140 環境マネジメント ⊙

## 個性を尊重し、総合力を発揮して

- 141 人材開発 ⊙
- 146 ダイバーシティの推進 ⊙
- 157 人権の尊重 ⊙
- 162 働きやすい職場環境 ⊙
- 166 健康経営 ⊙
- 172 労働安全衛生 ⊙

## 世界の人々に信頼され

- 177 コーポレートガバナンス ⊙
- 187 内部統制システム ⊙
- 191 内部統制の主な活動 ⊙
- 195 セキュリティー ⊙
- 199 サプライチェーンCSR 方針・体制 ⊙
- 202 サプライヤーガイドライン ⊙
- 204 CSR調達の取り組み ⊙
- 212 コミュニケーション&教育 ⊙
- 215 責任ある鉱物調達 ⊙
- 218 グリーン購入 ⊙
- 219 紙製品の調達 ⊙

## 社会とともに発展する

- 220 社会貢献活動の考え方 ⊙
- 221 青少年教育・育成活動 ⊙
- 223 文化・芸術活動支援 ⊙
- 224 地域活動参加・支援 ⊙
- 228 社会福祉活動 ⊙
- 229 ステークホルダーエンゲージメント ⊙

- 238 社外からの評価 ⊙
- 242 ESGデータ(環境) ⊙
- 250 ESGデータ(社会) ⊙
- 259 ESGデータ(ガバナンス) ⊙

- 261 付属資料 ⊙

## 対象期間

2020年4月～2021年3月

\*一部、2021年4月以降の最新情報を含みます。

## 対象範囲

エプソングループ会社83社(当社含む)。ただし、環境活動のデータ集計範囲は50社(売上収益金額の95%をカバー)

\*本文中「エプソン」と表記した場合はエプソングループを、「当社」と表記した場合はセイコーエプソン株式会社を指します。

## ガイドライン

本レポートは、GRI<sup>1</sup>スタンダード2020の中核(Core)オプションに準拠して作成しています。また、ISO 26000:2010 / JIS Z 26000:2012(社会的責任に関する手引)を参考にしています。

GRIスタンダード対照表(GRI内容索引)

<https://www.epson.jp/SR/gri/>

<sup>1</sup> Global Reporting Initiative の略で、環境面だけでなく、社会・経済面も含めた報告書の世界的に使われるガイドラインを作成しているNGOです。

## 発行履歴

1999年に「セイコーエプソン環境報告書」を発行して以来、2003年からは「サステナビリティレポート」と名称を変更して毎年発行しています。

## 本レポートの発行日

2021年9月30日(前回:2020年9月30日)

## 編集方針

本レポートは、ウェブサイトで網羅的に開示しているサステナビリティ情報をベースに、経営理念に沿った章立てで年次報告として編集しています。

GRIスタンダード2020の中核(Core)オプションに準拠した情報開示を行っています。なお、エプソンは本レポート以外にも、統合レポートやウェブサイトなどの媒体を通して、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの向上に努めています。

本レポートのお問い合わせ先

セイコーエプソン株式会社  
広報 IR 部

〒392-8502 長野県諏訪市大和三丁目3番5号  
TEL 0266-52-3131 (代表)

お問い合わせ先

<https://www.epson.jp/contact/>

CSR 活動紹介

<https://www.epson.jp/SR/>



## 免責事項

本レポートには、エプソングループの過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予想とは異なったものとなる可能性があります。

	冊子・PDF	Web
IR 情報	<ul style="list-style-type: none"><li>コーポレートガバナンスに関する報告書 (PDF)</li><li>株主通信 (冊子・PDF)</li><li>有価証券報告書 (PDF)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>投資家の皆様へ <a href="https://www.epson.jp/IR/">https://www.epson.jp/IR/</a></li></ul>
サステナビリティ情報	<ul style="list-style-type: none"><li>統合レポート (PDF)</li><li>サステナビリティレポート (PDF)</li></ul> 	<ul style="list-style-type: none"><li>サステナビリティ <a href="https://www.epson.jp/SR/">https://www.epson.jp/SR/</a></li></ul>

## 「第24回環境コミュニケーション大賞」の優良賞を受賞

「サステナビリティレポート2020」が、環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する「第24回環境コミュニケーション大賞」の環境報告部門において、「優良賞」を受賞しました。

本賞は、優れた環境報告書や環境活動レポートを表彰することにより、事業者などの環境コミュニケーションへの取り組みを促進するとともに、その質の向上を図ることを目的としています。本レポートは情報の網羅性が高く、特に環境情報については、TCFD対応、環境ビジョン2050はもとより、商品・サービスの事例やデータの掲載などが充実しているとの評価を頂いています。(2021年2月)



# グループ概要

## 会社概要

商号	セイコーエプソン株式会社 (SEIKO EPSON CORPORATION)
創立	1942年5月18日
本社	長野県諏訪市大和三丁目3番5号
資本金	532億400万円



売上収益 (連結)

**9,959** 億円  
(2020年度)



従業員数

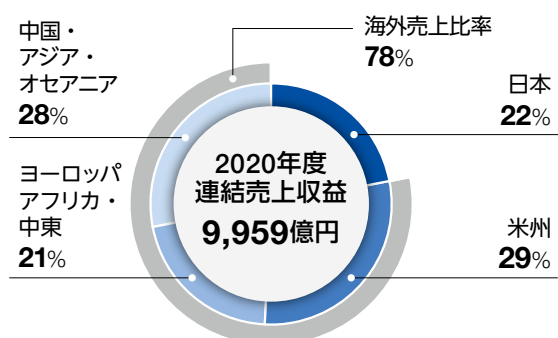
連結 **79,944**人  
単体 **12,676**人  
(2021年3月31日現在)



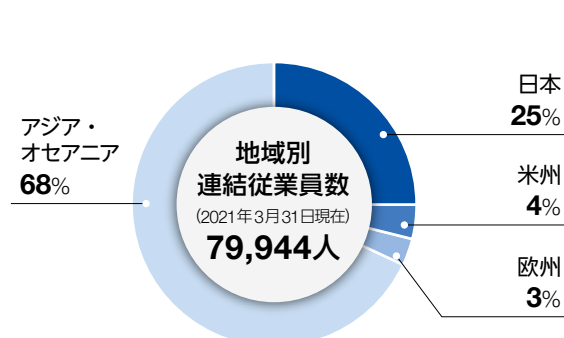
エプソングループ会社数

**83** 社 (当社含む)  
国内 **19**社、海外 **64**社  
(2021年3月31日現在)

### ■ 地域別売上収益



### ■ 地域別連結従業員数



# 2020年度事業セグメント別の概況

連結

売上収益

9,959 億円

事業利益

616 億円

## プリンティングソリューションズ 事業セグメント

売上収益

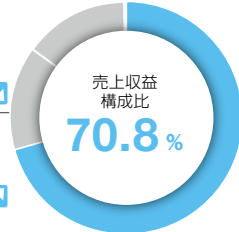
7,077 億円

(前期比 0.1%減)

セグメント利益

1,085 億円

(前期比43.5%増)



## ビジュアルコミュニケーション 事業セグメント

売上収益

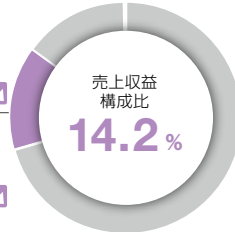
1,414 億円

(前期比22.8%減)

セグメント利益

13 億円

(前期比90.1%減)



## ウェアラブル・産業プロダクツ 事業セグメント

売上収益

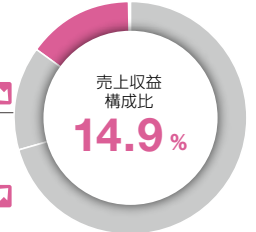
1,486 億円

(前期比 2.8%減)

セグメント利益

32 億円

(前期比75.0%増)



### 主な事業内容

独自の「マイクロピエゾ技術」のほか、「ドライファイバーテクノロジー」などの強みを活かし、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行っております。

### 主な事業内容

独自の「マイクロディスプレイ技術」や「プロジェクション技術」などの強みを活かし、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行っております。

### 主な事業内容

創業から培ってきた超微細・超精密加工技術、高密度実装技術、低消費電力技術、高精度のセンシング技術やソフトウエア技術、高度な精密メカトロニクス技術などの強みを活かし、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行っております。

## ビジネス領域 (2020年度)

イノベーション	インクジェットイノベーション	ビジュアルイノベーション	ウェアラブルイノベーション	ロボティクスイノベーション	
セグメント	プリンティングソリューションズ	ビジュアルコミュニケーション	ウェアラブル・産業プロダクツ		
事業・主要製品	<b>プリンター</b> オフィス・ホームIJP 大容量インクタンクモデル SOHO・ホーム インクカートリッジモデル オフィス共有 大容量インクパックモデル(RIPS) 高速ラインインクジェット複合機(LIJ) オフィス向けインクカートリッジモデル SIDM PaperLab スキャナー レーザープリンター	<b>プロジェクター</b> 高光速 超短焦点 スタンダード ホーム 小型 ライティング スマートグラス	<b>ウェアラブル機器</b> エアノブランド TRUME オリент ムーブメント セイコービジネス	<b>ロボティクスソリューションズ</b> ロボット スカラ 6軸 ICハンドラー オプション	<b>マイクロデバイス他</b> マイクロデバイス 水晶 半導体 微細合金粉末 表面処理加工
	<b>プロフェッショナルプリンティング</b> 商業・産業IJP 小型プリンター他 フォト サイネージ テキスタイル ラベル ヘッド外販 小型プリンター				
	<b>PC他</b> エアソングダイレクトPC				

\* 連結売上収益は事業セグメント間取引を相殺した外部売上収益

\* 各事業セグメントの売上収益は、事業セグメント間取引を含めた売上収益

\* 事業利益/セグメント利益とは、国際会計基準(IFRS)の適用にあたり、エプソンが独自に開示する利益であり、日本基準の営業利益とほぼ同じ概念

## トップメッセージ

### 持続可能でこころ豊かな社会の実現に貢献します



今私たちは、世界中で新型コロナウイルスという脅威に直面し、従来の生活様式に制限がかけられる状況が続いています。医療従事者をはじめ、その脅威を乗り越えようとされている皆様方全員に敬意を表します。エプソンにおいても、工場やサプライチェーン企業の操業の停止、国・地域での移動制限、人々の行動変容に伴う市場環境の変化など、企業活動に多大な影響・変化を受けており、これに対応すべく尽力しています。

現在、気候変動や新型コロナウイルスをはじめ、私たちはさまざまな社会課題に直面しています。人類の長年の活動により、自然が回復不可能な状態に近づいている、と国連は警鐘を鳴らしています。その原因は、これまで人々は、より豊かな生活を求めて発展してきましたが、その中心は、モノの豊かさや、経済的な豊かさであり、いわば、自分たちだけが豊かになるという考えだったことにあるのかもしれませんが、しかし、これからは、自分たちだけでなく、世界中が、そして地球全体がより豊かになることこそ必要なことであり、望まれることです。物質的、経済的な豊かさだけでなく、もっと精神的な豊かさ、文化的な豊かさ、そういったさまざまな豊かさを含めた「こころの豊かさ」こそが望まれているのだと思います。そのためには、持続可能な社会であることが大前提となります。今回2021年度のスタートに向け、長期ビジョン「Epson 25」を改定しました。従来のマテリアリティ「循環型経済の牽引」と「産業構造の革新」に「生活の質向上」を加え、中長期重要テーマとして取り組んでまいります。

特に気候変動については、生活や社会の基盤として、グローバルで人々の長期的な脅威となっています。エプソンはマイクロピエゾを用いたインクジェット技術という環境負荷低減に貢献できる独創の技術を持っています。環境配慮や生産性、労働環境の向上に対応した新しい商品やサービスを生み出したいという、私たちと同じ志を持つパートナーとの共創によるイノベーションを起こすことで、この課題に取り組んでまいりたいと思います。また、「環境ビジョン2050」も見直しを行い、昨年2℃シナリオで行いましたTCFD報告について1.5℃シナリオでの検討を進めており、環境活動においてもその取り組みを加速していきたいと思っています。2020年、エプソンはCDPの企業調査において「気候変動」と「水セキュリティ」の2分野で、最高評価となる「Aリスト」に選定されました。環境課題にはこの他にもエネルギー削減や資源枯渇などの課題があり、これらの課題に対しても引き続き取り組んでいきます。

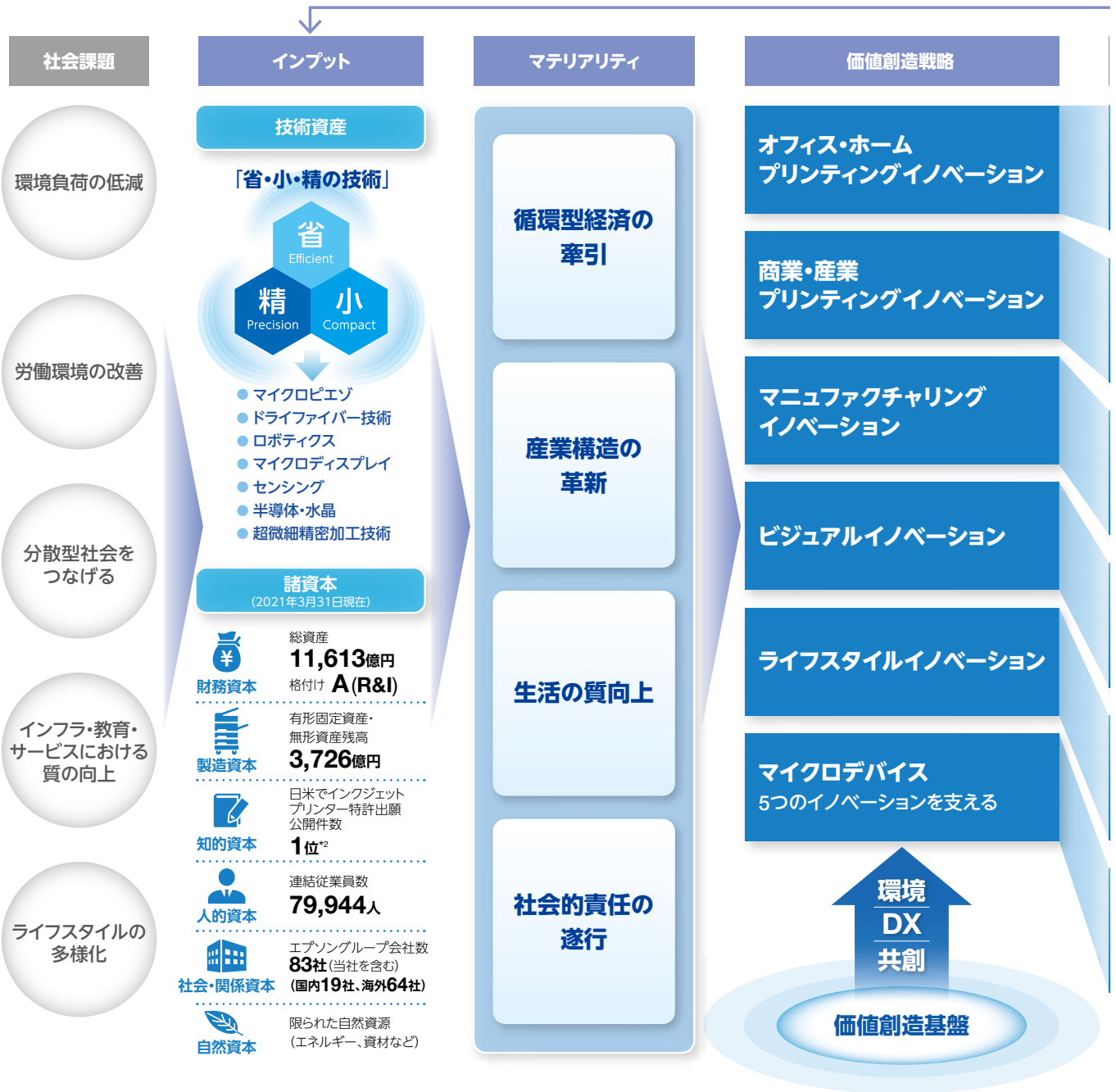
また、環境以外にもSDGsが示すようなさまざまな社会課題が存在します。エプソンは、2004年に、人権、労働、環境、腐敗防止に関わる10原則を定めた国連グローバル・コンパクトに参加し、2018年にSDGsへの貢献をコミットメントしています。また、2019年にはグローバルサプライチェーンのCSRを推進する、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)に加盟し、サプライチェーン全体におけるサステナビリティを推進しています。エプソンの複数の生産会社でRBA監査のプラチナ認証を取得できたのも、取り組みの結果と受け止めています。さらに取り組みを加速すべく、自社だけではなくお客様、パートナーの皆様と共に、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」に貢献してまいります。

セイコーエプソン株式会社  
代表取締役社長 CEO

小川 恭範

# 価値創造ストーリー

エプソンは、社会課題を起点に、自社が貢献できるマテリアリティを特定しました。独自のコア技術をベースに、イノベーションを起こし、社会課題を解決する社会・環境・経済価値を創造し、提供することで持続可能でこころ豊かな社会を実現します。これはSDGs(持続可能な開発目標)と目的を同じくするものです。





# 持続可能でいける豊かな社会



<sup>\*1</sup> 2030年度までにGHG排出量を200万トン以上削減(2017年度比55%削減)  
2023年までにRE100達成

<sup>\*2</sup> 2020年の特許公開件数ランキング(当社調べ)(2020/1/1~12/31)

<sup>\*3</sup> 2020年度比

<sup>\*4</sup> 売上収益事業利益率

<sup>\*5</sup> 投下資本利益率

## 循環型経済の牽引

電力やエネルギー、水などの資源の有効利用、また地下資源の使用削減などにより、持続可能な循環型経済を牽引する価値の創出に貢献します。



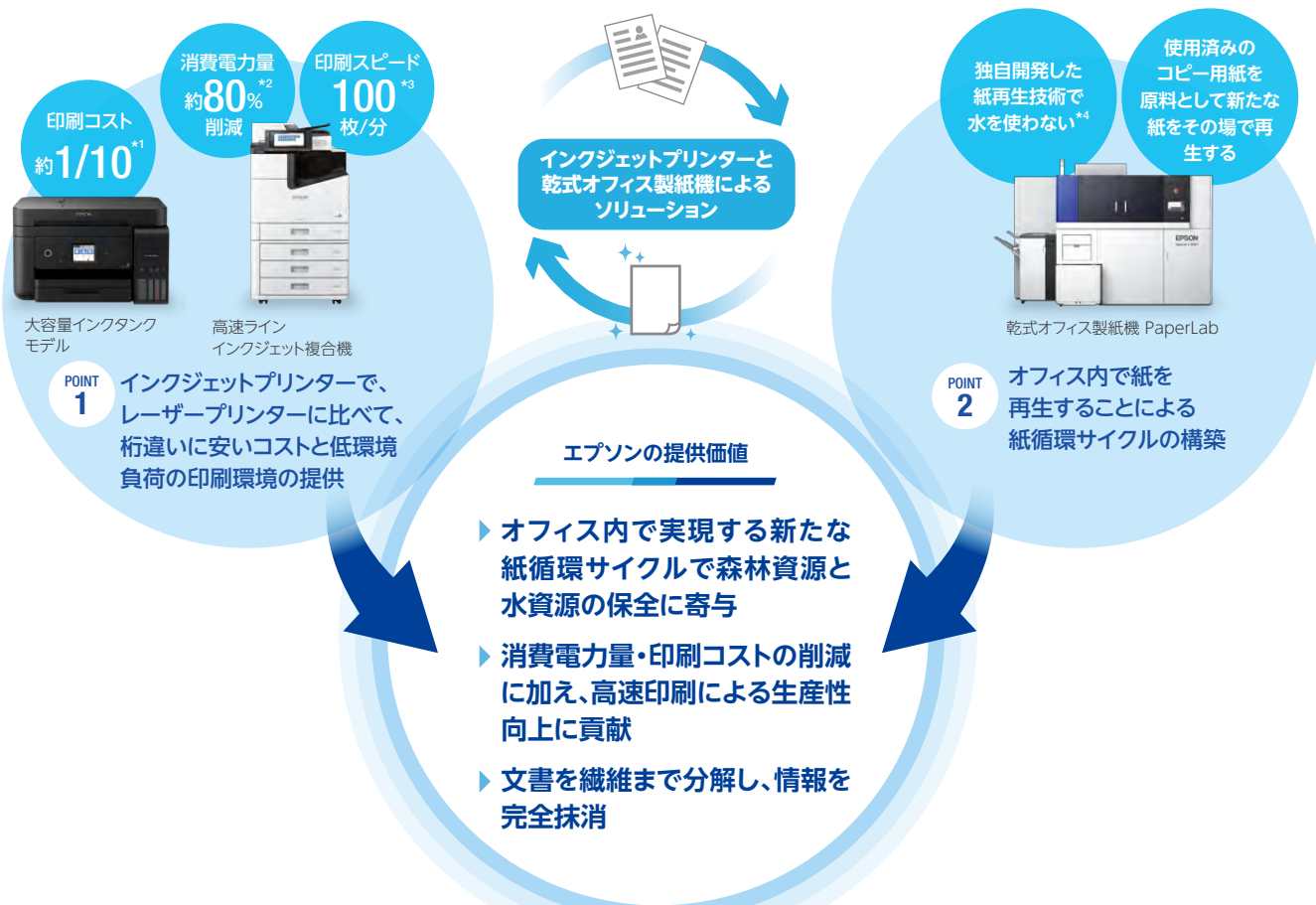
### 事例 1

## 環境配慮型オフィスの構築



社会課題・世の中のニーズ

印刷に伴うコストや環境負荷低減の意識などを背景としたペーパーレス化が進んでいますが、一方で、紙には「見やすい、理解しやすい、一覧性が高い」という特長があり、紙への印刷が無くなるわけではありません。環境に配慮し、低コスト・高生産性を実現する印刷環境が求められています。



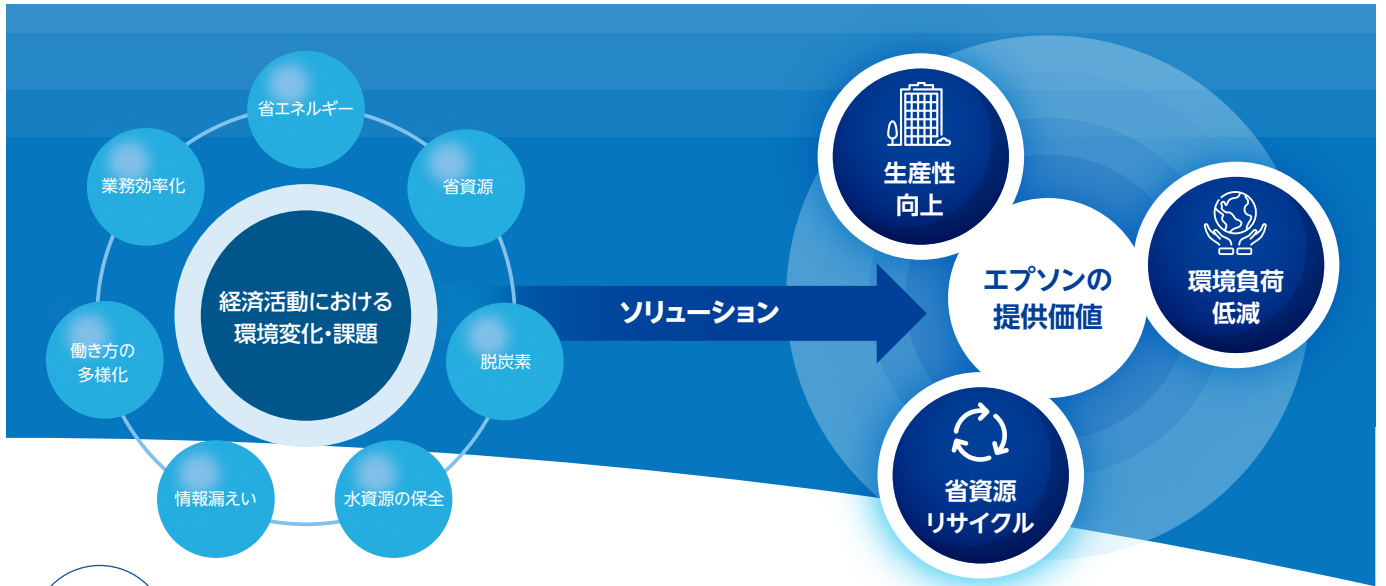
\*1 大容量インクタンクモデル[EW-M670FT]のA4文書の印刷コストを、当社レーザープリンター[LP-M620F]と比較

\*2 エプソンの委託によるKeypoint Intelligence社のテストデータによる比較。Epson WorkForce Enterprise WF-C20600 D4TW(60枚/分)と、比較対象をカラーレーザー複合機45~69枚/分クラスの上位トップ4ベンダーからエプソンにて選定。各機器のデフォルト設定で、Keypoint Intelligence社の標準的なエネルギー消費試験方法を用いてテストを行い、平日の印刷作業量は2x4時間+スリープ・スタンバイモード16時間、週末のエネルギー使用はスリープ・スタンバイモード48時間に基づいて算出。各4時間の印刷時間には、合計69ページのテストパターン(DOC、XLS、PPT、HTML、PDFおよびOutlookメール)を6回印刷

\*3 出典：IDC's Worldwide Quarterly Hardcopy Peripherals Tracker 2020Q2, Units Share by Company

\*4 高速ラインインクジェット複合機[LX-10050MFシリーズ]の印刷スピード。A4横片面の場合。印刷スピード算出方法についてはこちら <https://www.epson.jp/products/printer/sokutei.htm#bizprinter09>

\*5 機器内の湿度を保つために少量の水を使用



## 事例 2

### 省資源でメンテナンス負担の少ない印刷環境の提供



#### 社会課題・世の中のニーズ

資源枯渇、地球温暖化の問題が顕著化する中で、限りある資源を効率的に利用する商品・サービスの提供が求められています。さらに、働く場所が分散したことから、インク交換などメンテナンスの負荷軽減も重要となっています。



<sup>5</sup> 使用するプラスチック全体の質量に対する比率。再生材の配合率を考慮して質量を算出

<sup>6</sup> 大容量インクタンクモデル[EP-M553T]とインクカートリッジモデル[EW-452A]の比較。A4カラー文書を5年間で30,000ページ印刷する想定における、包装材を含む消耗品の素材・製造・輸送・廃棄に伴うCO<sub>2</sub>排出量の比較。CO<sub>2</sub>排出量はエプソンの評価条件に基づき算出したもので、お客様のプリンターの使用状況により異なる

<sup>7</sup> 大容量インクタンクモデルの[EP-M553T]と[EP-M552T]の個装箱比較

# 産業構造の革新

生産現場における課題解決や産業の発展を目的とした新たな技術や生産プロセスを提供し、環境変化に柔軟に対応できるレジリエンスの高い産業構造への革新に貢献します。



## 事例 1

### 新コンセプトの部品生産システムによる環境負荷低減の実現



#### 社会課題・世の中のニーズ

プラスチック部品を射出成形で作る場合、小さな部品でも大型の装置を用いるのが主流です。大型装置での部品生産ではプラスチック材料の無駄や、装置が消費する電力の削減が課題となっています。そこで、経済合理性を確保しつつも、環境負荷が低減できるコンパクトな生産システムへ、ものづくり現場の「変革」が求められています。

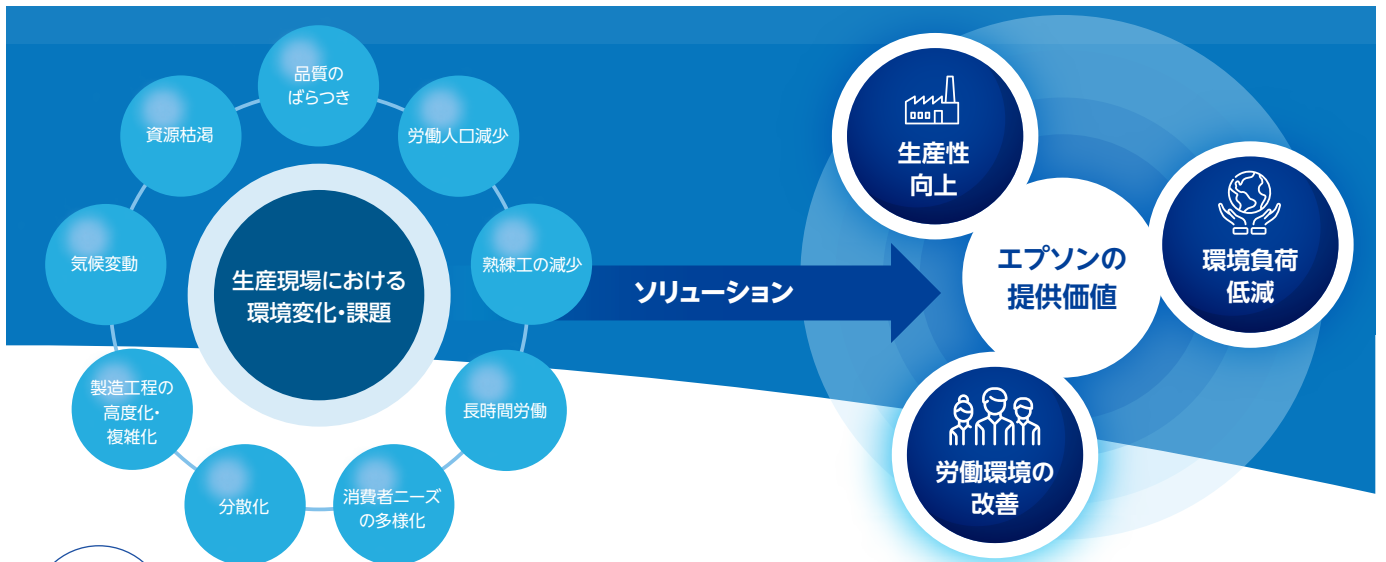
- POINT 1 射出成形～検査～トレイ詰めまでを集約した、コンパクトな部品生産システム
- POINT 2 材料の無駄とエネルギーの使用量を最小化させた小型射出成形機
- POINT 3 全数外観検査による高い品質管理
- POINT 4 高精度に動作する小型ロボットによる成形部品のトレイ移載

#### エプソンの提供価値

- ▶ 小型部品生産の一体システムによる人生産性・スペース生産性の向上
- ▶ 部品生産時の省エネルギー、省資源化の達成による環境負荷低減
- ▶ 高精度な部品生産と、品質検査の工程自動化による品質安定化
- ▶ 成形工程のオールインワン化や、組立工程への直接接続による生産ラインの簡略化

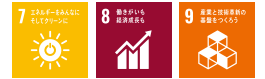


射出成形～検査～トレイ詰めまでを柔軟に対応できる、汎用性と拡張性を備えたコンパクトな生産システム



事例 2

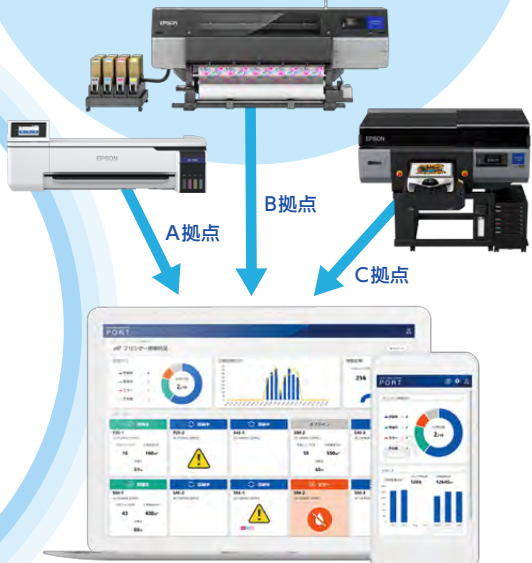
## 分散印刷を支援するEpson Cloud Solution PORTの提供



### 社会課題・世の中のニーズ

商業・産業印刷分野においては、分散印刷による近消費地生産の動きが進んでいますが、COVID-19によってこの動きがさらに加速しています。大判プリンターなどを使用する生産現場において、各地で安定した印刷を行うために、多拠点での効率的な稼働管理、作業者のスキルに頼らない保守サービスがより一層求められています。

- POINT 1 各拠点に分散した全てのプリンターの稼働情報、エラー状態などを一画面でタイムリーに把握
- POINT 2 日々のプリンターの稼働実績をレポート形式で閲覧
- POINT 3 プリンターの状況をエプソンが遠隔モニタリングし、的確な故障診断やアドバイスを実施



- #### エプソンの提供価値
- ▶ プリンターの稼働状況を見える化し、タイムリーな対応で生産性を最大化
  - ▶ 日々のプリンターの稼働状況やエラーの情報を分析し、生産工程の改善に貢献
  - ▶ 遠隔モニタリングによるアドバイスでダウンタイム削減と作業者のスキルに頼らない保守サービスを実現

お客様のPCやモバイル端末で分散したプリンターを一画面で稼働管理

# 生活の質向上

商品やサービスを通じて、多様なライフスタイルを選択することを可能とし、健やかで、彩りのある暮らしの実現を目指します。人々が健やかに暮らせる健康・安全面での貢献や、人の成長・成熟に関わる教育面での貢献などにつながる価値提供を行います。



## 事例 1

### プロジェクターを用いたバーチャルスクールによる公平で質の高い教育環境の提供



#### 社会課題・世の中のニーズ

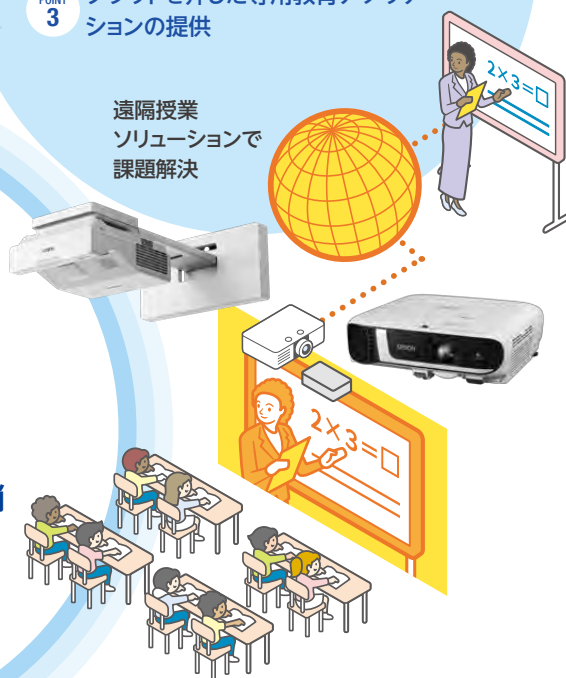
COVID-19による行動制限に加え、開発途上国では基本的なインフラが整っていないことにより、学校に通えない、学ぶ機会を得られていない児童・生徒がいます。一方、先進諸国においても、専門の教員がいない、不足しているという教育人材課題や、設備・機器や教材が不足しており、児童・生徒に公平な教育を提供できないといった教育環境に関する課題があります。

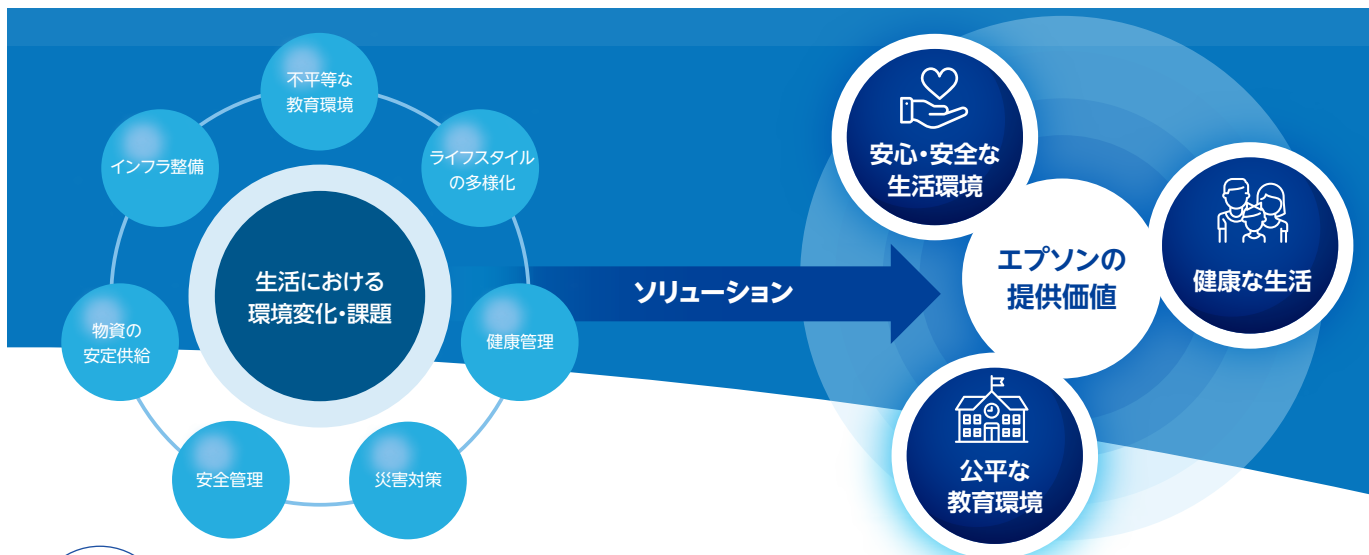
- POINT 1 大画面、高画質、高精細によりどこからでも見やすい画面と高い可搬性
- POINT 2 学びの双方向性を支援する電子黒板機能
- POINT 3 クラウドを介した専用教育アプリケーションの提供

遠隔授業  
ソリューションで  
課題解決

#### エプソンの提供価値

- ▶ 大画面・電子黒板機能による教育効果の向上
- ▶ 専門サービスとの連携による教育の質の格差や不足の解消
- ▶ 教師・学校教材の不足解消





## 事例 2

### 振動センサーによる安全なインフラ管理の実現



#### 社会課題・世の中のニーズ

日本では、1955年ごろからの高度成長期に、道路、橋、トンネルなどのインフラ整備が集中的に行われました。50年以上を経過した今、それらの老朽化が一斉に進み、社会課題となっています。広範囲にわたる膨大な数のインフラを点検・保守することは極めて困難です。また危険な場所で人が作業せざるを得ないことも多々あります。安全かつ、効率的・効果的に管理することで、私たちの暮らしを支える安心・安全なインフラを守っていくことが求められています。

**POINT 1** 高精度センサーにより、リアルタイムで異常振動を検知し、不具合や老朽化の進行を発見

**POINT 2** 小型・低消費電力により、設置の自由度が高く、さまざまな場所の効率的な点検が可能



#### エプソンの提供価値

- ▶ 交通インフラの安全性を確保し、人々の安心・安全な生活に貢献
- ▶ 効果的・効率的な保守点検で、より多くの場所の保守が可能
- ▶ 危険な作業から人を解放し、安全な労働環境を実現



新名神高速道路 生野大橋 (NEXCO西日本様)

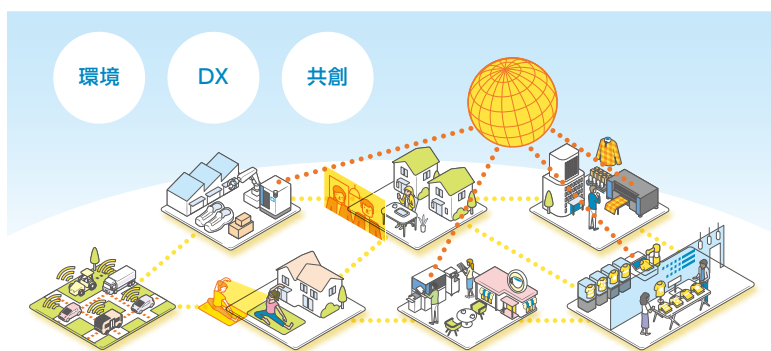
# 経営ビジョン

## 長期ビジョン Epson 25 Renewed

2021年3月、エプソンは、将来にわたって追求する“ありたい姿”として設定した「持続可能でこころ豊かな社会の実現」に向け、長期ビジョンを見直し、「Epson 25 Renewed」を制定しました。

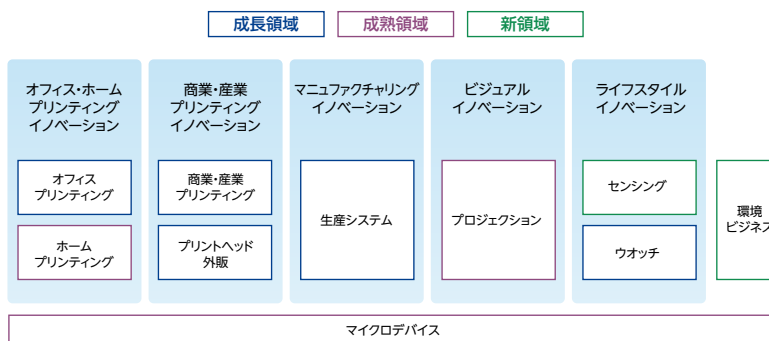
### Epson 25 Renewed ビジョン

「省・小・精の技術」とデジタル技術で人・モノ・情報がつながる、持続可能でこころ豊かな社会を共創する



### イノベーション領域

イノベーション領域を、社会課題やお客様の視点で5つに再編するとともに、取り組みにメリハリをつけるため、「成長」「成熟」「新」領域に区分しました。

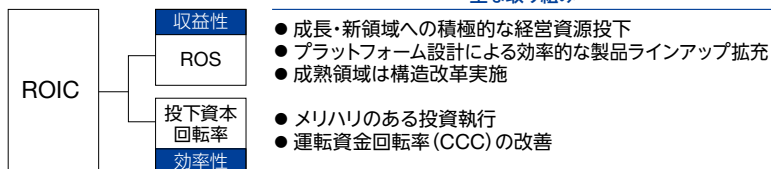


### 全社業績目標

財務目標は、資本コストをより意識してROIC(投下資本利益率)を加え、事業ポートフォリオを明確にして適切な経営資源配分を行うことで、収益性を重視した経営に取り組んでいきます。

	2020年度(実績)	2023年度	2025年度
ROIC <sup>*1</sup>	5.6%	8%以上	11%以上
ROE <sup>*2</sup>	5.9%	10%以上	13%以上
ROS <sup>*3</sup>	6.2%	8%以上	10%以上

#### 主な取り組み



<sup>\*1</sup> ROIC=税引後事業利益/(親会社の所有者に帰属する持分+有利子負債)  
<sup>\*2</sup> ROE=親会社の所有者に帰属する当期利益/親会社の所有者に帰属する持分  
 親会社の所有者に帰属する持分および有利子負債は期首・期末を平均して算出  
<sup>\*3</sup> ROS=事業利益/売上収益



# サステナビリティ経営

エプソンは、商品・サービスの提供を通じ、さまざまな社会課題の解決に貢献してきました。今後も、経営理念に基づき長期的な視点からお客様やパートナーの皆様と「持続可能でこころ豊かな社会」を実現するため、社会的責任の履行と社会共通価値の創出に取り組みます。

現在、エプソンは社会課題を起点にエプソンが取り組むべき4つの重要課題「マテリアリティ」を定め、それらを実現するための12の取り組み「サステナビリティ重要テーマ」を設定しました。これらの活動を通じ、エプソンは国連が定めた2030年までを達成期限とする「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成に貢献していきます。

[目録](#) 経営理念 (詳細は「付属資料」P.261 参照)

## サステナビリティ担当役員 メッセージ

### 経営理念に常に立ち返り、社会課題を解決し続ける

近年、ESG投資の拡大や欧州グリーンディールをはじめとする各国・地域のサステナビリティ関連政策の策定など、世界中でサステナビリティを巡る動きが一気に加速しています。このような中、企業はサステナビリティ活動を踏まえた持続・成長戦略を通じて、社会が抱える課題にどう対応していくかという姿勢をますます問われるようになっていきます。エプソンは、社会課題解決に向け「省・小・精の技術」などの技術資産を核にエプソンが取り組むべき重要なテーマとして「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」など4つのマテリアリティを特定し、どのように社会課題を解決し、価値提供を行うかを、エプソンの価値創造ストーリーに沿って活動しています。

2020年4月に、持続可能な社会の実現と会社の持続的成長を両立させる取り組みを加速するため、これまで推進してきたCSR活動に社会共通価値創出(CSV)活動を統合するため、これまでのCSR推進室をサステナビリティ推進室に改編しました。

2021年度はサステナビリティ経営に向けた社会要請としてのTCFD導入に対し、リスクと機会の側面からエプソンの気候変動の財務影響度評価を実施し、その定量評価結果を開示しました。また、エプソンは2019年にグローバルサプライチェーンのCSRを推進する企業同盟であるRBA(Responsible Business Alliance)に加盟し、その行動規範にのっとり、価値創造基盤の強化を実践しています。



取締役 常務執行役員  
経営戦略・管理本部長 兼  
サステナビリティ推進室長  
瀬木 達明

## サステナビリティ活動推進体制

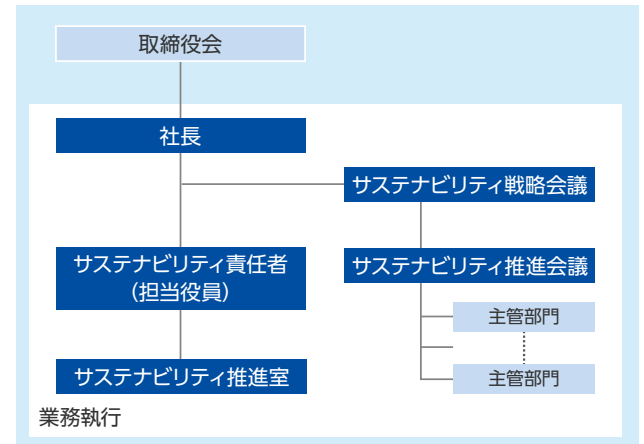
エプソンでは、社長直轄の組織としてサステナビリティ推進室を設置し、その責任者に取締役執行役員が任命され、グループ全体のサステナビリティ活動に関する責任と権限を担っています。

また、社長の諮問機関として、執行役員などの経営層により構成される「CSR推進会議」について、その役割を見直して「サステナビリティ戦略会議」に変更し、サステナビリティ活動に関するグループ全体の方向性を決定します。サステナビリティ戦略会議では、社会動向レビューに基づきグループ全体に係るサステナビリティに関する中長期戦略を策定し、活動の実践状況のレビューや重要課題への取り組みなどについて審議します。

さらに、サステナビリティ戦略会議の下部組織として、「サステナビリティ推進会議」を設置し、サステナビリティ活動に関する専門事項について協議・検討を行っています。この推進会議は、関係主管部門長により構成され、サステナビリティ戦略会議へ上申および答申します。この2つの会議体の事務局は、サステナビリティ推進室が務めています。

サステナビリティ活動に関わる業務執行については、サステナビリティ責任者の下、サステナビリティ推進室とサステナビリティ推進会議が担っています。

### 推進体制



## 2020年度までのCSR推進会議での主な審議事項

年度(開催回数)	主な審議事項
2016年度(3回)	CSR推進体制の再構築 CSR戦略およびCSR中期計画の策定
2017年度(8回)	企業行動原則の改定 CSR重要テーマの制定・開示 SDGsの導入
2018年度(4回)	外部評価結果レビューと課題への対応 ビジネスパートナーからのCSR要請対応の体制整備 現代奴隷に関するグループステートメントの制定
2019年度(2回)	RBAへの加盟 SDGsの社内浸透活動報告
2020年度(2回)	サステナビリティ戦略会議への体制変更 外部評価指標の変更 RBA活動の進捗報告

## サステナビリティ戦略会議での主な審議事項

年度	主な審議事項(予定)
2021年度	長期視点からの機会・リスク俯瞰と経営戦略への反映 気候変動財務影響(TCFD)レビュー サステナビリティ重要テーマの選定、進捗開示

# マテリアリティ

## 経営理念・企業行動原則とサステナビリティ活動

エプソンは、経営理念を実現する行動原則を明確にして、グループ全体で共有するために、2005年に企業行動原則を制定しました。2021年には最新の社会の要請を反映して企業行動原則を改定しました。

経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、企業行動原則にのっとりサステナビリティ活動を推進することで、社会課題の解決への貢献と企業の持続的成長を目指します。

📖 経営理念（詳細は「付属資料」P.261 参照）

📖 企業行動原則（詳細は「付属資料」P.262 参照）

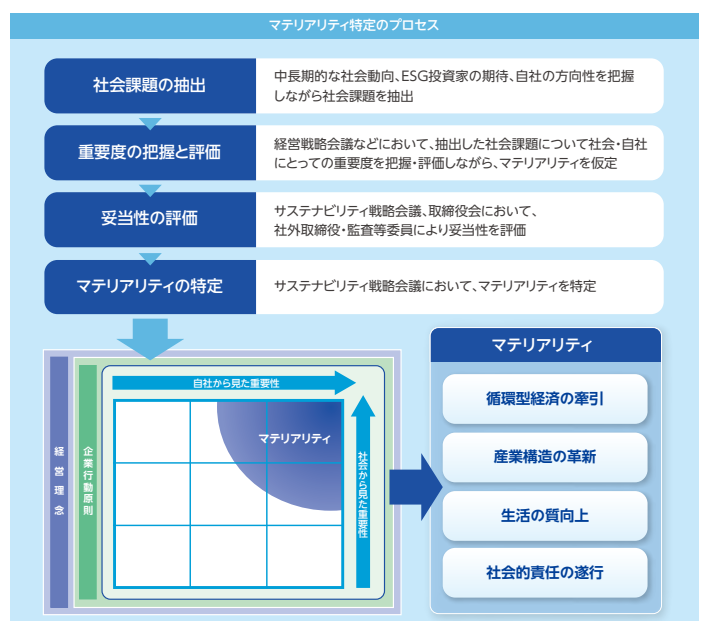
## エプソンが尊重するサステナビリティに関連する規範

エプソンが企業行動原則を改定する上で、社会から求められている役割やその水準を確認するために、以下の規範を参照しています。エプソンは、事業活動を行うそれぞれの国・地域において法令を遵守することはもとより、これらの国際的な社会規範を尊重し、基本的な考え方を理解した上で行動するよう、企業行動原則に織り込んでいます。

- 国連グローバル・コンパクト10原則
- 持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs)
- OECD 多国籍企業行動指針
- 経団連企業行動憲章
- ILO 中核的労働基準
- RBA 行動規範
- ISO 26000

## マテリアリティの特定

エプソンは、2021年、長期ビジョンEpson 25 Renewedの制定に伴い、ISO 26000などで定められた社会課題やメガトレンドを参考として、自社視点・社会視点による評価を行い、社会課題解決に向けエプソンが取り組むべき重要度の高い課題であるマテリアリティを特定しました。



\* 社会・自社2つの観点から重要度を評価し、エプソンが事業を通じて注力すべき最も重要な社会課題を抽出し、4つのマテリアリティとして特定

## ■ マテリアリティ特定時に参照した重要な動向・フレームワークなど

- SDGs(持続可能な開発目標)
- TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)
- 気候変動をはじめとした社会・経済分野のマクロトレンド(欧州グリーンディール政策、パリ協定など)
- グローバル JAPAN(2050シミュレーションと総合戦略)
- GRIスタンダード
- SASBスタンダード
- ISO 26000
- SRI(社会的責任投資)調査項目
- RBA(Responsible Business Alliance)行動規範

## ■ サステナビリティ重要テーマ











2021年度、新たに特定した4つのマテリアリティを実効性のあるものにするため、12のサステナビリティ重要テーマを設定しました。これらのテーマを中期活動計画に反映し推進することを通じ、エプソンは社会課題の解決に取り組み、SDGs達成に貢献していきます。

マテリアリティ	サステナビリティ重要テーマ	中期的な取り組み例
循環型経済の牽引	脱炭素の取り組み	再生可能エネルギー活用、設備の省エネルギー、温室効果ガス除去、サプライヤーエンゲージメントと脱炭素ロジスティクス など
	資源循環の取り組み	資源の有効活用、製品ロス極小化、商品の長期使用(リファービッシュ、リユースなど) など
	お客様のもとでの環境負荷低減	低消費電力化、長寿命化(保守サービスの長期提供など)、生産装置の小型化 など
	環境技術開発	ドライファイバーテクノロジー応用、天然由来の素材(脱プラ)、原料リサイクル(金属、紙) など
産業構造の革新	デジタル化・自動化による生産性向上	分散生産・近消費地生産・小ロット多品種対応などの生産や印刷の在り方を変革し多様な顧客ニーズに対応、インクジェット技術の応用による生産プロセスや印刷プロセスの革新 など
	労働環境・教育環境の改善	クリーンでスペース効率の良い現場作り、自動化による労働力不足解消、在宅学習・勤務の支援、公平で質の高い教育環境 など
生活の質向上	多様なライフスタイルの提案	パーソナライズされた健康支援や安心・安全サービスの提供、ライフスタイルの変化に即応した商品の提供 など
	豊かで彩のある暮らしの実現	感性に訴えるデザイン・高品質なウオッチなどの商品の提供、空間演出・アートへの展開 など
社会的責任の遂行	ステークホルダーエンゲージメントの向上	お客様・株主・投資家・サプライヤー・NGO/NPO・国際機関・従業員、潜在的ステークホルダーなどとの対話強化によるニーズ・社会要請への対応
	責任あるサプライチェーンの実現	サプライチェーンを通じた人権・環境などに配慮した社会的責任活動の推進、事業継続マネジメント強化によるお客様への商品・サービスの安定供給
	人権の尊重とダイバーシティの推進	ハラスメントの防止と人権の尊重、ダイバーシティを尊重した人材の活用、人材育成・採用と自由闊達で風通しの良い組織風土づくり
	ガバナンスの強化	経営意思決定の透明性の確保・迅速化、リスク管理体制の向上、コンプライアンスの徹底、情報セキュリティの強化

## CSR重要テーマ 2020年度の実行項目と実績の一覧

エプソンで特定した29のCSR重要テーマのうち、社会および自社から見た重要性に基づく16の最重要テーマについて、2020年度の実行項目と実績を報告します。(2021年度は、長期ビジョンEpson 25 Renewedの制定に伴い、新たに特定したマテリアリティとサステナビリティ重要テーマに基づき活動を展開していきます)










### 1. マテリアリティ 産業構造の革新

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連するSDGs
グローバルな社会動向に対応した経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社からのコントロールによる、グローバルオペレーションの強化               <ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル経営基盤変革プロジェクトの推進継続                   <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ統一のITシステム構築に向けシステム設計・開発を開始</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>経済環境、戦略の実効性を踏まえた、さらなる規律ある経営資源の投入               <ul style="list-style-type: none"> <li>戦略領域への資源投入(継続)</li> </ul> </li> <li>「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」のリスクと機会の公表開始</li> <li>SDGsなどの非財務情報を含めた外部開示の充実・対話の強化</li> </ul> <p><b>【新型コロナウイルス感染症対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>危機下オペレーション               <ul style="list-style-type: none"> <li>取引先与信管理の強化</li> <li>業績確保の追加施策実施(経費統制など)</li> </ul> </li> <li>リバウンド・需要回復への備え</li> <li>コロナ終息後の外部環境変化を想定した事業戦略再構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社からのコントロールによる、グローバルオペレーションの強化               <ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル経営基盤変革プロジェクトの推進                   <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ統一のITシステム構築に向けシステム設計・開発を開始</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>経済環境、戦略の実効性を踏まえた、さらなる規律ある経営資源の投入               <ul style="list-style-type: none"> <li>新長期ビジョン「Epson 25 Renewed」において、事業ポートフォリオを明確化</li> </ul> </li> <li>「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」のシナリオ分析に基づいた気候関連リスク・機会の公表</li> <li>グリーンボンド700億円発行：75の投資家より投資表明</li> <li>SDGsなどの非財務情報を含めた外部開示の充実・対話の強化               <ul style="list-style-type: none"> <li>国連グローバル・コンパクトによる「新たなグローバル協力のためのビジネスリーダーからの声明」に署名</li> <li>EcoVadis社のサステナビリティ評価で最高位の「プラチナ」を獲得</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【新型コロナウイルス感染症対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>危機下オペレーション               <ul style="list-style-type: none"> <li>取引先与信管理の強化</li> <li>業績確保の追加施策実施(経費統制など)</li> <li>医療機関へフェイスシールド、医療用マスクの無償提供</li> <li>教育委員会へフェイスシールドを無償提供</li> </ul> </li> <li>リバウンド・需要回復への備え               <ul style="list-style-type: none"> <li>リモート対応・遠隔支援の強化</li> <li>Webinarやオンライン営業へのシフト・強化</li> </ul> </li> <li>コロナ終息後の外部環境変化を想定した事業戦略再構築               <ul style="list-style-type: none"> <li>新長期ビジョン「Epson 25 Renewed」制定</li> </ul> </li> </ul>	          

CSR重要 テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連する SDGs
先進技術に基づく新たな製品・サービスの創造	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オープンイノベーションの本格加速               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ CVC(コーポレートベンチャーキャピタル)の設立</li> </ul> </li> <li>● ビジネスモデルの転換               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大容量インクプリンターの商品ラインアップを継続的に強化、低TCO、熱を使わないなどの価値訴求と世界各地での拡販活動によるレーザープリンター市場の攻略</li> </ul> </li> <li>● 急激なデジタル化への転換の主導               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 商業・産業プリンターの世界各地での販売活動の活性化、トータルソリューション提案・導入</li> <li>○ 外販プリントヘッドビジネスの用途拡大による強化</li> </ul> </li> <li>● ロボティクスへ経営資源を投下し主柱事業化に向け成長を加速</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● オープンイノベーションの本格加速               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ CVC(コーポレートベンチャーキャピタル)「エプソンクロスインベストメント」設立</li> <li>○ GITAI Japan社(ロボティクス)、アロマビット社(スマートインフラ)、LetinAR社(xR)へ出資</li> <li>○ AiCT(会津若松市)、WeWork渋谷(東京渋谷区)にオープンイノベーション拠点を開設</li> </ul> </li> <li>● ビジネスモデルの転換               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新型コロナウイルス感染症下におけるオンラインでの大容量インクモデルの価値訴求</li> <li>○ 在宅需要の高まりを背景とした大容量インクタンクモデル販売の伸長</li> </ul> </li> <li>● 急激なデジタル化への転換の主導               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 商業・産業プリンター新製品の投入および生産現場の課題解決・業務効率化を支援するクラウドソリューション「PORT」の提供開始</li> <li>○ R&amp;D用インクジェット装置発売によるオープンイノベーションを通じたプリントヘッド新領域開拓の加速</li> <li>○ 健康保険組合向け「生活習慣改善プログラム」でICT遠隔面談導入により全オンライン化を実現</li> </ul> </li> <li>● ロボティクスへ経営資源を投下し主柱事業化に向け成長を加速               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ICテストハンドラー事業の事業譲渡により経営資源をロボティクス事業へ集中</li> </ul> </li> </ul>	
ICTを活用した生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工場オペレーション最適化、判断迅速化、間接業務効率化を目指した製造データ統合活用基盤の整備</li> <li>● 製造標準システムの主要製造拠点への展開完遂、および協業サプライヤーへの展開による工場間連携の強化</li> <li>● 量産立上/サービスサポートの遠隔支援基盤の促進</li> <li>● 設計-技術-製造-サービスの情報連携の整流化によるエンジニアリングチェーン改革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工場オペレーション最適化、判断迅速化、間接業務効率化を目指した製造データ統合活用基盤の整備完了、2021年5月より本稼働予定</li> <li>● 製造標準システムの主要製造拠点への展開完遂</li> <li>● 量産立上/サービスサポートの遠隔支援基盤について、複数ツールの検証実施</li> </ul>	




CSR重要 テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連する SDGs
商品の競争力強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自然災害や感染症リスク事象を踏まえた生産拠点戦略・機能配置の見直し</li> <li>● DOS(需要に対する在庫保持日数)の適正レベルの理論値を設定して在庫適正化を推進、CAPDo管理の定着</li> <li>● 全社グローバルIT刷新プロジェクトにより、生産管理・調達・物流の標準業務プロセスに基づくERP(Enterprise Resources Planning)導入推進</li> <li>● 全方位展開による総原価低減の推進</li> <li>● 販売物流動線改革、航空輸送削減による物流競争力向上</li> </ul> <p><b>【新型コロナウイルス感染症対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● リスク分散に重点を置いた事業継続マネジメント(BCM)の再検討</li> <li>● 総原価低減活動の推進強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえたリスク回避策として、分散生産および在庫保持の全社方針を明確化</li> <li>● CAPDo管理は定着化、理論値による中期在庫目標設定を推進</li> <li>● ERP(Enterprise Resources Planning)刷新の推進</li> <li>● 総原価低減活動は、ロックダウン影響による労務費負担増や輸送費高騰により苦戦</li> <li>● 新興市場(インド、アフリカなど)の物流動線改革を実施、国際輸送市場不安定化により、物流は費用削減よりも輸送スペース確保に注力</li> </ul>	
戦略的マーケティングの実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>● BtoB販売体制拡充に向けた顧客接点の強化と顧客ごと・カテゴリごとの最適化の追求 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ソリューション型営業の基盤を強化し、ビジネスモデルを刷新</li> <li>○ デジタルを駆使したグローバルなマーケティング手法の確立</li> <li>○ 企業価値向上と販売支援につながる戦略的対外コミュニケーションの展開</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【新型コロナウイルス感染症対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 顧客行動変容への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 対面、リアルからオンライン、デジタルへのシフトに対応した販売形態の検討</li> <li>○ 遠隔保守サポート、修理体制の検討</li> <li>○ オンライン広告、オンラインプロモーション、Webinar(ウェビナー)の活用</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● BtoB販売体制拡充に向けた顧客接点の強化と顧客ごと・カテゴリごとの最適化の追求 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 欧州にて印刷サブスクリプションの「ReadyPrint」を開始、主要9カ国に展開</li> <li>○ 大判プリンターでクラウドソリューション「PORT」を提供開始、より高い顧客価値を創出 <ul style="list-style-type: none"> <li>● クラウドで顧客と直接つながり、プリンターの稼働可視化・故障診断・業務効率提案で生産の最大化を支援</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、Webinarによる顧客・販売チャンネルへの商品紹介などデジタル活用による各種販売サポート活動を展開</li> <li>● 企業価値向上と販売支援につながる戦略的対外コミュニケーションをさらに強化するために、コーポレートマーケティング部を創設、活動準備開始</li> </ul> <p><b>【新型コロナウイルス感染症対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Webinar、オンライン商品展示会、オンライン商談などの推進</li> <li>● 大判プリンターを中心に「PORT」などを活用し、オンラインによる設置・導入支援、修理保守を実施</li> <li>● デジタルショールーム、Chatbot、Webinarなど、デジタル活用による販売支援</li> </ul>	

## 2. マテリアリティ 循環型経済の牽引










CSR 重要テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連するSDGs
製品・サービスを通じた環境貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>SBT目標達成に向けた削減シナリオ策定と具体的な削減施策の実行               <ul style="list-style-type: none"> <li>SBTイニシアチブ承認目標(基準年度は2017年度)                   <ul style="list-style-type: none"> <li>GHGの事業利益当たりの排出量(スコープ3:カテゴリー1、11)を2025年度までに44%削減する</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>GHGデータの開示               <ul style="list-style-type: none"> <li>統合レポート、サステナビリティレポートで開示(全スコープ)</li> <li>実績データに関する第三者検証受審/検証結果の開示</li> </ul> </li> <li>商品による削減貢献量の算出と開示               <ul style="list-style-type: none"> <li>捺染分野の検討開始</li> </ul> </li> <li>資源循環目標達成に向けたものづくりの実行               <ul style="list-style-type: none"> <li>プリンター事業で先行して施策実施</li> </ul> </li> <li>サプライチェーンGHG排出量削減に向けた実態調査と改善活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境ビジョン改定:2050年におけるカーボンマイナスと地下資源消費ゼロをコミット               <ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギー目標の開示:業界に先行する野心的なコミットメント(2021年度国内、2023年度グローバルで100%達成)</li> <li>RE100加盟(グローバル300社目の加盟)</li> </ul> </li> <li>SBT目標達成に向けた削減シナリオ策定と具体的な削減施策の実行               <ul style="list-style-type: none"> <li>スコープ3排出量(事業利益原単位):3.30千t-CO<sub>2</sub>e/億円(2017年度比3%削減)</li> <li>スコープ1、2排出量:470千t-CO<sub>2</sub>e(2017年度比21%削減) 2025年度目標達成</li> <li>再生可能エネルギー活用:約19%(6.2万t-CO<sub>2</sub>e削減)※電力比率                   <ul style="list-style-type: none"> <li>地産地消エネルギーの活用:長野県内の水力発電所からの調達電力によるCO<sub>2</sub>フリー先行3拠点の実現</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>GHGデータの開示               <ul style="list-style-type: none"> <li>統合レポート、サステナビリティレポートで開示(全スコープ)</li> <li>実績データに関する第三者検証受審/検証結果の開示</li> </ul> </li> </ul>	       
エネルギー・資源の有効活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>SBT目標達成に向けた削減施策の実行               <ul style="list-style-type: none"> <li>SBTイニシアチブ承認目標(基準年度は2017年度)                   <ul style="list-style-type: none"> <li>GHGの排出量(スコープ1、2)を2025年度までに19%削減する</li> </ul> </li> <li>CO<sub>2</sub>フリー拠点の実現、地産地消エネルギーの活用開始(広丘・塩尻・本社事業所の100%CO<sub>2</sub>フリー電力開始)</li> </ul> </li> <li>GHGデータの開示               <ul style="list-style-type: none"> <li>統合レポート、サステナビリティレポートで開示(全スコープ)</li> <li>実績データに関する第三者検証受審/検証結果の開示(GHG排出量・エネルギー使用量・水使用量)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品による削減貢献量の算出と開示               <ul style="list-style-type: none"> <li>捺染・PaperLabの算定手法確立</li> </ul> </li> <li>資源循環に向けたものづくり:再生材を使用した大容量インクタンクプリンターの発売開始(本体プラスチック比率30%)</li> <li>サプライチェーンアンケート調査100%実施と結果のフィードバックを実施</li> <li>環境投資判断の仕組み導入開始(インターナル・カーボンプライシング):1件実行</li> <li>「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の情報開示拡充</li> <li>グリーンボンド700億円発行:75の投資家より投資表明</li> <li>CDP2020企業評価で気候変動と水セキュリティの2部門でAリスト獲得</li> </ul>	
気候変動・地球温暖化防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境投資判断の仕組み運用開始(インターナル・カーボンプライシング)</li> <li>「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」のリスクと機会の公表開始</li> <li>グリーンボンドの発行とフレームワークに準拠した実績公表</li> <li>環境ビジョン2050達成に向けた「資源循環目標」の公開・取り組み開始</li> </ul>		







### 3. マテリアリティ 商品・サービスの品質向上





CSR 重要テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連するSDGs
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">製品の品質やコミュニケーションの維持・向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様への直接訪問による要望・困り事の収集／分析や、お客様からの問い合わせ内容の分析などによりお客様要望を深掘りし、商品・サービスに反映、品質向上と顧客満足度向上を図る</li> <li>お客様が、模倣品ではなく、エプソンブランド商品を安心して購入できる環境づくりを行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企画／設計担当者がお客様とのオンラインによる直接コミュニケーションにより要望を把握し、分析結果を商品に反映して製品品質の維持・向上を実現</li> </ul> <p><b>【ビジュアルプロダクツ事業の事例1】</b>          新型コロナウイルス感染症の影響により世界的に利用が増えた遠隔コミュニケーションを手軽に行えるよう、ビデオ会議アプリケーションを搭載したプロジェクターを投入簡単に持ち運びができ、煩わしいセッティングは不要で、お客様が新たに専用の機器を購入する必要はなくお手持ちのカメラ・マイクを接続するだけでどこでも遠隔コミュニケーションが可能</p> <p><b>【マニファクチャリングソリューションズ事業の事例1】</b>          低消費電力・小型軽量・低価格というお客様ニーズに応える産業用6軸ロボット VT6Lを既に商品化していたが、お客様とのコミュニケーションから自動搬送機器へのロボットの搭載、移設簡単化のためにバッテリー駆動できるDC仕様ロボットの追加ニーズがあることを把握し、VT6LをベースにDC駆動できるロボットを開発・商品化した</p> <p><b>【マニファクチャリングソリューションズ事業の事例2】</b>          ロボットを複数台導入しているお客様において、ロボット稼働状況を把握するためには1台ずつ確認する必要があり、多大な工数がかかるという困り事があった          この課題を解決するために、RMS (Robot Management System)を商品化しネットワーク経由での複数ロボットの監視・管理ができる環境を提供した          RMSにより、お客様によるロボットの一括状態監視と一括操作を実現し、お客様の工場IoT化を推進することで生産性・品質向上に貢献した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>知的財産権による模倣品対策の継続実施             <ul style="list-style-type: none"> <li>税関における模倣品輸入差止</li> <li>模倣品摘発、販売差止</li> <li>オンラインにおける模倣品販売サイトの削除対策</li> <li>模倣品啓発活動</li> </ul> </li> </ul>	<p>12 つくす未来 つながる未来</p>  <p>16 平和と公正をすべての人に</p> 
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">消費者の安全衛生保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワールドワイドでの製品安全性教育の推進             <ul style="list-style-type: none"> <li>全社員を対象とした製品安全性基礎eラーニング教育の改定、実施</li> <li>各種安全性教育の実施(機能安全、機械安全、リスクアセスメントなど)による人財育成と製品安全性リスクアセスメント実施による未然防止の推進</li> <li>製品安全性事故の再発防止の徹底</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品安全性基礎eラーニングを改定・教育実施</li> <li>産業機械安全教育を開催             <ul style="list-style-type: none"> <li>外部専門講師による機械安全専門教育(計2回)</li> <li>社内機械安全・機能安全教育開催(計6回)</li> </ul> </li> <li>プロジェクター取付金具落下のおそれによる無償点検の市場告知の実施と、全社水平展開による再発防止を徹底</li> <li>2020年度重大製品事故発生0件</li> </ul>	<p>12 つくす未来 つながる未来</p> 





#### 4. マテリアリティ サプライチェーンマネジメントの強化

CSR 重要テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連するSDGs
サプライチェーンマネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>RBAレギュラー会員としての義務を100%満たすためのサプライチェーンマネジメント基盤確立               <ul style="list-style-type: none"> <li>RBA行動規範改定に伴う調達ガイドライン変更</li> <li>サプライヤーからの同意書取得</li> <li>サプライヤーへの周知教育</li> <li>調達ガイドライン履行状況確認(SAQ)</li> <li>サプライヤーの改善支援／RBA監査受審支援</li> </ul> </li> <li>紛争鉱物のコンフリクトフリー 100% 実現：OECD デューデリジェンスガイダンスに沿ったデューデリジェンス実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>紛争鉱物調査帳票の変更</li> <li>紛争鉱物調査説明会の開催</li> <li>調査表回収、フォロー</li> <li>調査対象の拡大(コバルト追加)</li> </ul> </li> <li>社内教育(RBA / 紛争鉱物)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RBAレギュラー会員としての義務を100%満たすためのサプライチェーンマネジメント基盤確立               <ul style="list-style-type: none"> <li>RBA行動規範改訂に伴うサプライヤーガイドライン変更</li> <li>サプライヤーからの同意書取得：1721 サプライヤーから同意取得</li> <li>サプライヤーへの周知教育：サプライヤー CSR 説明会の実施</li> <li>サプライヤーガイドライン履行状況確認(CSR SAQ)                   <ul style="list-style-type: none"> <li>直接材サプライヤー：日本 172 事業所、海外 325 事業所</li> <li>構内常駐業者：日本 64 社、海外 80 社</li> <li>人材サプライヤー：国内 67 社、海外 36 社</li> </ul> </li> <li>サプライヤーの改善支援(国内、海外)</li> </ul> </li> <li>紛争鉱物のコンフリクトフリー 100% 実現               <ul style="list-style-type: none"> <li>OECD デューデリジェンスガイダンスに沿った調査(デューデリジェンス)実施                   <ul style="list-style-type: none"> <li>帳票変更、説明会、調査実施：調査票回収97%</li> <li>3TG コンフリクトフリースメルター未確認のサプライヤーへの追加調査依頼実施</li> </ul> </li> <li>調査対象拡大(プロジェクトターのコバルト調査実施)</li> </ul> </li> <li>社内教育の実施(RBA / 紛争鉱物)</li> </ul>	        


#### 5. マテリアリティ 人権の尊重とダイバーシティの推進


CSR 重要テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連するSDGs
人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>RBA行動規範・監査基準に基づく人権問題の把握と、改善計画の策定               <ul style="list-style-type: none"> <li>課題・問題の確認、特定とそれに基づいた改善計画の策定</li> <li>SAQによる課題の拾い出し～改善計画～対応(年度ルーチンの確立)</li> <li>人材サプライヤーについては生産企画部と連携・協働して改善対応を図る</li> </ul> </li> <li>CSR(人権と労働領域)グループ規程の制定               <ul style="list-style-type: none"> <li>海外現法も巻き込んで検討し、年度内に内容を固める</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RBA行動規範・監査基準に基づく人権問題の把握と、改善計画の策定               <ul style="list-style-type: none"> <li>子会社SAQの実施結果に基づき、Priorityレベルの問題の解消を目的として、各関係会社とオンライン会議で状況把握を実施</li> <li>採用費用の労働者負担を解消(シンガポール)</li> </ul> </li> <li>人権と労働に関するグループ規程の制定               <ul style="list-style-type: none"> <li>RBA行動規範を主な内容とする規程案を作成し、海外現地法人とすり合わせを実施(2021年度制定予定)</li> </ul> </li> </ul>	   

CSR重要 テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連する SDGs
ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活躍推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ シニアスタッフ昇格前女性の上司、本人へのヒアリング・個別対策(継続)</li> <li>○ アンコンシャスバイアス研修の拡大実施</li> <li>○ 女性向けキャリア研修の実施</li> <li>○ 女性管理職候補者リスト作成、母集団人数目標設定と取り組み</li> <li>○ 社員ネットワークづくりと社員の声拾い上げ 年4回</li> </ul> </li> <li>● 外国人活躍推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 外国籍従業員採用の継続</li> <li>○ 外国人確保のソースの多様化 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外現法との連携による採用ターゲットの決定と施策の実施</li> <li>● 海外大学でのイベントへの参加</li> <li>● 海外現法からの逆出向スキームの検討、実施</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 海外人材マネジメントの進化・深化 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現法キーポジションの人材レビューの実施 3社以上</li> </ul> </li> <li>● 高齢者活躍 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多岐にわたる要素について詳細設計を実施、60歳以降雇用形態・活用領域を方向付け</li> </ul> </li> <li>● 障がい者雇用 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 精神・発達障がい者の活用モデルの構築とグループ展開(特例子会社エプソンミズベ(株)・エプソンスワン(株)と協働)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活躍推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2020年10月に人事部内に置いていたプロジェクトを独立させ、直接社長へ報告する組織として「ダイバーシティ推進プロジェクト」発足</li> <li>○ 諸施策の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「キャリアと性差に関するアンケート調査」を実施、一般者7,145人、管理職1,119人から回答(回答率74.2%)</li> <li>● 「アンコンシャスバイアス研修」(eラーニング)実施</li> <li>● 松永真理社外取締役による、女性活躍を阻害する3つの問題と提言を内容とした講演会を開催</li> <li>● 女性管理職候補者(短期・中期)をリストアップ、重点育成対象を明確化</li> <li>● 将来の管理職候補であるシニアスタッフを目指すE等級女性の昇格昇進意欲向上のため、E等級女性向け対話会を5回実施、シニアスタッフ15人、E等級51人が参加</li> <li>● 女性向けQCストーリーおさらい教室を開催、27人が参加</li> <li>● 昇格試験のあり方の見直しにより、女性シニアスタッフ論文提出率は2019年比1.4倍、筆記試験受験率は2019年比2.4倍に増加</li> </ul> </li> <li>○ 施策実施後の実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性新卒採用比率 19.1%(2019年採用)→26%(2020年採用)</li> <li>● 女性管理職比率 2.8%(2019年度末)→3.2%(2020年度末)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 外国人活躍推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 外国人採用8人(新型コロナウイルス感染症の影響により難航)</li> <li>○ 外国人確保のソース多様化 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 元現地法人人材の本社採用1件</li> <li>● 新型コロナウイルス感染症の影響により、海外大学をターゲットとした海外採用活動は中止</li> </ul> </li> <li>○ 海外人材マネジメント <ul style="list-style-type: none"> <li>● 海外現法人材レビュー 7社実施(目標3社)</li> <li>● グローバルグレーディングに基づく人材マネジメントの考え方を構築、HRミーティングを通じて現法へ浸透</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 高齢者活躍 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢者雇用安定法による70歳までの就業機会確保に向けた対応開始(労組との検討委員会設置準備など)</li> </ul> </li> <li>● 障がい者雇用 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 精神障がいの特性にマッチした、やりがい・働きがいのある業務や働きやすい環境、管理の仕組みづくり(中期的な取り組み)</li> </ul> </li> </ul>	   

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連するSDGs
人材の育成と採用・定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>● タレントマネジメントの仕組み構築の継続推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ローテーションプログラムの実行と定着(継続) <ul style="list-style-type: none"> <li>● ローテーション候補者をリストアップし、リーダー層、若年層それぞれ対象者数の5%ローテーション目標を継続</li> <li>● ローテーション実績の詳細把握と全社施策への反映</li> </ul> </li> <li>○ タレントマネジメントシステム <ul style="list-style-type: none"> <li>● システム設計、2020年度活用企画化</li> </ul> </li> <li>○ ライフタイムキャリアサポート研修(LTCS30)の実施</li> </ul> </li> <li>● 自律活性度調査・360度調査の継続実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新・自律活性度調査(仮称)の企画検討、設計、実施</li> </ul> </li> <li>● リーダー層の育成 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各種リーダー層教育(フューチャーリーダー研修、グローバルインキュベーションセミナーGIS・グローバルエグゼクティブセミナーGES)の改善実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● タレントマネジメントの仕組み構築の継続推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ローテーション実績：リーダー層 9.3%、若年層 13.1% <ul style="list-style-type: none"> <li>● ローテーションによる人材育成をEpson 25 Renewed中期施策に織り込み</li> </ul> </li> <li>○ ライフタイムキャリアサポート研修(LTCS50、LTCS40)のオンライン化/リモート化による実施</li> </ul> </li> <li>● 自律活性度調査・360度調査の継続実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ より一層の組織風土改善につなげることを目的として、「組織風土アセスメント調査」として改訂実施、「こころの健康診断」とも連携</li> <li>○ 管理職評価において、業績目標に対する組織力強化のウェイトを大幅に高め、組織風土アセスメントを評価に活用</li> <li>○ 360度調査を実施</li> </ul> </li> <li>● リーダー層の育成 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ フューチャーリーダー研修継続実施(新型コロナウイルス感染症の下、オンラインも活用して実施) 受講実績：48人</li> <li>○ グローバルエグゼクティブセミナー GES：2019年度に参加したメンバー 6人(うち海外4人)を対象に、フォローアップ研修をオンラインで実施</li> </ul> </li> </ul>	   

## 6. マテリアリティ ガバナンスの強化

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連するSDGs
情報セキュリティの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製品セキュリティの強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 社内標準品質規格(EQS: Epson Quality Standard)の改定</li> <li>○ セキュア開発運用実施規程の制定</li> </ul> </li> <li>● お客様からみたセキュリティの確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業界標準に適合したサイバーセキュリティ対策(構成管理、特権アカウント管理、マルウェア拡散防止、システムのログ監視など)の実施</li> </ul> </li> <li>● 社員一人ひとりが情報を正しく取り扱うための啓発活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全社員に対して、情報の種類ごと、および情報のライフサイクルに応じた適切な取り扱いに関する教育の実施</li> <li>○ 標的型攻撃メール訓練の実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製品セキュリティの強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ EQS(Epson Quality Standard)改定版を確定し、機器組込ソフトのセキュリティ対策を標準化</li> </ul> </li> <li>● お客様からみたセキュリティの確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新たなサービス基盤の運用管理でのISMS(Information Security Management System)認証取得</li> <li>○ サイバーセキュリティ対策の適用領域を拡大し、セキュリティを強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>● アジア圏全域のセキュリティ対策の最新状況を把握、一元管理する仕組みを構築</li> <li>● マルウェア感染を想定したインシデント対応訓練を実施</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 社員一人ひとりが情報を正しく取り扱うための啓発活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 在宅勤務者を含め、全社員にeラーニングシステムを活用して情報セキュリティ教育を実施</li> <li>○ 標的型攻撃メール訓練の対象関係会社を拡大して実施し、社員の不審メールの見分ける力、対応する力を強化</li> <li>○ サプライヤーのセキュリティ対策状況評価：1,440社を対象に実施</li> </ul> </li> </ul>	

CSR重要 テーマ	2020年度 実行項目	2020年度 実績	関連する SDGs
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンスプログラムの継続運用               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 関係会社、事業部・本部へのアセスメントと本社主管部門活動によるPDCA定着化</li> </ul> </li> <li>● コンプライアンスプログラムの見直し               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 外部専門家による評価に基づき、プログラムの実効性向上に向けた見直しを実施</li> </ul> </li> <li>● 海外製造現地法人への取引先通報制度の導入               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ すでに展開済みの日本国内取引先通報制度に加え、海外においても製造現地法人に対し、取引先からの通報を受け付ける制度を導入</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンスプログラムの継続運用               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 関係会社、事業部・本部へのアセスメントと本社主管部門活動の定常運用</li> <li>○ コンプライアンス担当役員(CCO)と各地域のコンプライアンス責任者が出席する会議を開催し、コンプライアンス重視の意識徹底やグループ各社における良い活動の水平展開を実施</li> </ul> </li> <li>● コンプライアンスプログラムの見直し               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ プログラムの実効性向上に向け、外部専門家による継続的な評価およびこれに基づく見直しを実施</li> </ul> </li> <li>● 通報制度の運用改善と充実化               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ RBAの要求および法改正に対応した通報制度の運用ルールを改正</li> <li>○ 取引先通報制度を海外製造現地法人へ導入</li> <li>○ グループ内通報制度の運用実態を定期的にモニタリング実施</li> </ul> </li> </ul>	

# SDGs達成への貢献

## トップコミットメント

### SDGsへの貢献に向けてのコミットメント

エプソンは環境問題をはじめとするさまざまな社会課題の解決に真摯に取り組み、お客様の期待を超える驚きや感動を提供することにより、持続可能でこころ豊かな社会を共創することを目指しています。このことは、国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)の達成と目的を同じくするものです。

エプソンは独創の「省・小・精の技術」とデジタル技術で人・モノ・情報をつなぎ、新たな価値の創出に新しい発想ややり方で挑戦し、SDGsで目指す持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

セイコーエプソン株式会社  
代表取締役社長 CEO

小川 恭範

## エプソンの取り組みとSDGsとの関連

「持続可能でこころ豊かな社会の実現」に向け、2021年度、エプソンが社会課題を起点に取り組むべき4つの最重要課題「マテリアリティ」を特定し、それらを実現するための12の取り組み「サステナビリティ重要テーマ」を設定しました。

そして、その12のサステナビリティ重要テーマとSDGsの17の目標との関連性をSDGs169のターゲットをもって検証した結果、現在のエプソンの取り組みはSDGsの17の目標全てに貢献することを確認しました。(詳細は以下の一覧表を参照)

エプソンは、このサステナビリティ重要テーマの推進を通じてSDGs達成に貢献し、「持続可能でこころ豊かな社会」に向け取り組んでいきます。



## ■ サステナビリティ重要テーマとSDGs17目標との関連

エプソンは、サステナビリティ重要テーマとSDGsの17の目標との関連性をSDGsの169のターゲットに照らして検証しました。

マテリアリティ	サステナビリティ重要テーマ	ESG	SDGsとの関連性																					
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17					
循環型 経済の牽引	脱炭素の取り組み	環境	1.5	2.4					7.2 7.3	8.4	9.4			12.2 12.4 12.8	13.1 13.2 13.3	14.3			17.17					
	資源循環の取り組み			2.4				6.3 6.4	7.2 7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.4 12.5	13.2 13.3	14.1	15.1 15.4 15.5		17.17					
	お客様のもとでの環境負荷低減				3.9			6.3 6.4	7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.4 12.5	13.2 13.3	14.1 14.3	15.1 15.2 15.4		17.7 17.17					
	環境技術開発			2.4	3.9				7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.5	13.2	14.1	15.2		17.7 17.17					
産業構造の 革新	デジタル化・自動化による生産性向上							7.3	8.2	9.4									17.16 17.17					
	労働環境・教育環境の改善				4.1 4.2 4.3 4.4	4.5 4.6 4.7 4.8		6.3		8.2 8.5									17.16 17.17					
生活の質向上	多様なライフスタイルの提案				3.d	4.2 4.7					9.c								17.16 17.17					
	豊かで彩のある暮らしの実現				3.6														17.16 17.17					
社会的責任の 遂行	ステークホルダーエンゲージメントの向上	社	1.1 1.2 1.5	2.4	3.6 3.9 3.d	4.1 4.2 4.3 4.4	4.5 4.6 4.7 4.8	5.1 5.2 5.5	6.1 6.2 6.3	6.4 6.5 6.6	7.1 7.2 7.3	8.2 8.4 8.5	8.6 8.7 8.8	9.4 9.c	10.2 10.3 10.7	11.6	12.2 12.4 12.5	12.6 12.8 12.a	13.1 13.2 13.3	14.1 14.2 14.3	15.1 15.2 15.3 15.4 15.5	16.1 16.2 16.3 16.4 16.5 16.6 16.7 16.8 16.9 16.10	17.16 17.17	
	責任あるサプライチェーンの実現		S	1.1 1.2		3.9	4.1 4.3 4.4	4.5 4.7 4.8	5.1 5.2 5.5	6.1 6.2 6.3	6.4 6.5 6.6	7.1 7.2 7.3	8.2 8.4 8.5	8.6 8.7 8.8	9.4	10.2 10.3 10.7	11.6	12.2 12.4 12.5	12.6 12.8	13.1 13.3	14.1 14.2 14.3	15.1 15.2 15.3 15.4 15.5	16.1 16.2 16.3 16.4 16.5 16.6 16.7 16.8 16.9 16.10	17.16 17.17
	人権の尊重とダイバーシティの推進	会		1.1 1.2			4.1 4.2 4.3	4.4 4.5 4.7	5.1 5.5				8.2 8.5 8.8 8.6		10.2 10.3		12.a							
	ガバナンスの強化		ガバナンス																					
検証の結果、エプソンの取り組みはSDGsの17の目標全てに関わっていることを確認しました。			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

● 表内の数字は、SDGsの169のターゲット(1.1~17.19)からエプソンの活動に関連するものを示したものです。(2021年8月)

## ■ 長野県SDGs推進企業

エプソンの本社が所在する長野県は、経済団体、金融機関、大学など支援機関と連携し「環境」「社会」「経済」の3側面を踏まえ、企業価値の向上や競争力の強化を図るとともに、県内企業におけるSDGsの普及を促進する制度として「長野県SDGs推進企業登録制度」を制定しています。当社は、さらに積極的に長野県の活動と同期を取って活動を進めていくために、2020年7月に長野県SDGs推進企業として申請し、第5期登録企業として登録されました。

登録に当たっての、当社の「SDGs達成に向けた宣言書」(要件1)、および「SDGs達成に向けた具体的な取組」(要件2)は以下の通りです。

当社は、SDGsへの取り組みの進捗を毎年長野県へ報告するとともに、エプソンのサプライチェーンを通じてSDGsの達成に貢献していきます。

要件1:SDGs達成に向けた宣言書

[https://www.epson.jp/SR/initiative/pdf/sdgs\\_nagano01.pdf](https://www.epson.jp/SR/initiative/pdf/sdgs_nagano01.pdf)



要件2:SDGs達成に向けた具体的な取組

[https://www.epson.jp/SR/initiative/pdf/sdgs\\_nagano02.pdf](https://www.epson.jp/SR/initiative/pdf/sdgs_nagano02.pdf)



## 社内啓発活動

### 国際協力機構 (JICA) による「SDGs 講演会」の実施

2020年10月に開催したエプソングループ内の技術交流を目的とした「バリューアップフェア」において、独立行政法人国際協力機構 (JICA) 東京センター課長 (当時) の高田宏仁様より、「SDGsから見える世界の課題」の演題でご講演いただきました。本講演は、世界で活動するJICAの取り組みを通じて、新興国が抱える社会課題を知り、技術商品開発に活かす気付きになることを狙いとして行いました。JICAが取り組むSDGsとして、協力隊が海外、国内において取り組んでいる具体的な活動や、企業に求められる活動などが紹介されました。COVID-19対策のため、講演はオンラインで配信し、約500人の社員が聴講しました。社員から「社会問題を知る有意義な機会となった」などのコメントが多く寄せられました。また講演後、企業活動を通じたSDGsの達成に向けた取り組みについて、社員と意見交換を行い、社会課題解決に貢献する商品開発に向け活動の幅が広がるきっかけとなりました。

#### 高田宏仁様のコメント

当日は、エンジニアの方や事務系の方など、多様な皆様の熱心な様子を伺って、会社として真剣に取り組んでおられることを強く感じました。SDGsには、企業としての取り組み、個人の活動、さまざまな側面があります。御社と社員の皆様の地域における持続的な発展を心より祈っています。また、弊機構とのパートナーシップが実現し、コロナ後の社会課題の解決に貢献できることを願っています。



### eラーニング「SDGs基礎教育(2020)」の実施

2020年度は、SDGs社内浸透活動として国内のエプソングループ役員を含めた約19,500人の社員を対象にeラーニングと統合レポートの読み合わせを実施しました。eラーニングにおいては、社員一人ひとりがSDGsを自分ごととしてとらえ行動する「きっかけ」となるよう、SDGs達成に向けたエプソンの取り組み事例やさまざまな業務を例に挙げSDGsとの関連性を説明しました。また合わせて各事業のSDGsへの取り組みを掲載している統合レポートの読み合わせを職場内で行い、職場のメンバーと意見交換することでSDGsや自社の取り組みについてさらに理解を深める機会となりました。これらのSDGs社内浸透活動について、社員からは「自分の業務とのつながりが明確になった」「持続可能な社会の実現に向けての取り組みを改めて認識できた」「事業や業務、職場での過ごし方から日常生活まで、自分たち自身と社会要請・社会的責任との関わりを改めて考える良い機会となった」などの意見が寄せられました。



# サステナビリティコミュニケーション

エプソンは、ステークホルダーの皆様へサステナビリティ活動に関する情報を伝えるだけでなく、ステークホルダーの意見に耳を傾け、企業活動に反映させています。そのために、適切な手段を使いステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを行い、サステナビリティ活動の質向上に役立てています。

## サステナブル・ブランド国際会議に協賛・出展

### 「サステナブル・ブランド国際会議'21横浜」に協賛・出展

エプソンは、その趣旨に賛同し、2021年2月24～25日に開催された「サステナブル・ブランド(SB)国際会議2021横浜」に協賛・出展しました。今回で3年連続の協賛になります。

SB2021のテーマ「ReGENERATION」は、循環型経済の牽引を目指すエプソンの方向性とも合致しており、企業として提供できる社会的価値を示しながら、新たなイノベーションに向け共創の必要性を訴えました。

「基調講演」では取締役 常務執行役員兼サステナビリティ推進室長の瀬木が、ファッション・アパレル業界の課題解決に向けたデジタルテキスタイル印刷や、グローバルに平等な教育環境を提供する提案としてバーチャルスクールの例を紹介、さらにそれぞれに強固なエコシステムを構築したいと共創を呼び掛けました。

またブレイクアウトセッションでは実際のエコシステムを担うプレイヤーとして、アートディレクター様、印刷業者様、小売業者様、と当社社員が登壇し、ファッション・アパレル業界が直面している社会課題と、その解決のためにそれぞれの企業が行う取り組みや、今後の可能性について活発な討議が行われました。実際にエプソンのデジタル捺染機で印刷した着物などを示しながら、生産効率、自然環境、労働環境に及ぼす影響などが語られ、改めてデジタルテキスタイル印刷の価値が示されました。

ブースではファッションデザイナー／アートディレクターの鷲森アグリさんがブースデザインを手がけ、デジタル印刷による多くのテキスタイル作品を展示。多くの来場者に、見て、触れていただきながら、そのデザイン性や触り心地などの風合いなどを体感いただきました。

\*1 サステナビリティ(持続可能性)に関する世界最大級の国際会議です。経営戦略に「サステナビリティ」の考えを取り入れることが、企業の競争力とブランド価値を高める上で重要であるという共通認識の下、2006年に米国でスタートしました。



## SDGs全国フォーラム長野2020に参加

2021年1月、長野県において「SDGs全国フォーラム長野2020」が開催されました。このフォーラムは「人生100年時代の新しいライフスタイルの提案やSDGs達成に向けた先進事例などの共有・横展開を図ること」を目的として、長野県主催で、内閣府、外務省、経済産業省、環境省の後援によりオンラインにて2日にわたって開催され、全国の都道府県から延べ2,536人が参加視聴しました。

SDGs全国フォーラム  
長野2020

フォーラムの分科会「世界の潮流とSDGs経営の新展開」パネルディスカッションに当社サステナビリティ推進室部長の吉橋が登壇しました。吉橋は「エプソンのSDGsへの取り組み ~知っているからやっているへ~」と題し、エプソンのこれまでのSDGsへの取り組み事例について紹介したのち、パネリストの方々と意見交換を行いました。特に、企業の取り組みがサプライチェーン全体に与える影響、ビジネスと人権問題への取り組みについて事例を交えて紹介しました。視聴者からは、事業とSDGsへの取り組みの両立などについて多くの質問が寄せられ、SDGs達成に向けて企業への期待がますます高まっていると認識しました。

### 【分科会登壇者】(敬称略)

関 正雄	明治大学経営学部特任教授／損害保険ジャパン(株) サステナビリティ推進部 シニアアドバイザー(2021年4月より部署名変更)
河口 真理子	立教大学特任教授／不二製油グループ本社(株)CEO補佐
近藤 勝宏	パタゴニア・プロビジョンズ マネージャー
山中 千花	(一財)トヨタ・モビリティ基金 プログラムディレクター
吉橋 晴司	セイコーエプソン(株)企画渉外部長兼サステナビリティ推進室部長
星野 知子	〈コーディネーター〉(一社)環境パートナーシップ会議副代表理事

## 地域住民

### 地域住民との意見交換会

当社およびグループ会社では、拠点を置く各地域の皆様を招いて、意見交換会を実施しています。当社の事業、環境活動やリスク管理体制について理解を深めていただくと同時に、積極的に地域のニーズや課題をお聞きし、良好な信頼関係の構築に努めています。

2020年10月、諏訪南事業所と富士見事業所2つの拠点を置く長野県富士見町の町長をはじめ地域役員の方々をお招きし、懇談を行いました。構内の排水処理施設、当社オフィス製紙機PaperLabや捺染印刷の機械や技術を紹介し、懇談会ではコロナ禍における地域と会社双方の発展につながる活発な意見交換を行いました。



## 外部イニシアチブへの参画

エプソンは「なくてはならない会社」となるため、企業活動を通じて「持続可能な社会」を実現することに貢献したいと考えています。それに向けて、さまざまなイニシアチブに賛同し、参画しています。

### 国連グローバル・コンパクト

エプソンは、国連の提唱する人権、労働、環境および腐敗防止に関する普遍的原則である国連グローバル・コンパクトへの支持を表明する当社社長の書簡を国連事務総長に提出、受理され、2004年7月16日付けで国連グローバル・コンパクトに参加しました。

エプソンは社会の一員として、コンプライアンス、人権尊重、環境問題への取り組み、社員の多様性尊重、サプライチェーンマネジメント推進などの企業行動が、企業の社会的責任（CSR）を果たす上で重要な要素と考え、これらの社会的課題へ真摯に向き合い、課題解決へ向け取り組んでいます。今後も、企業の行動と社会に提供する商品やサービスを通じてより良い社会の実現に中心な役割を果たすことで、「なくてはならない会社」となることを目指した活動を継続します。



#### エプソンの企業活動

経営理念

企業行動原則

#### 国連グローバル・コンパクト10原則

- 原則 1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
- 原則 2: 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
- 原則 3: 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
- 原則 4: 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
- 原則 5: 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
- 原則 6: 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
- 原則 7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
- 原則 8: 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
- 原則 9: 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
- 原則 10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

### 「新たなグローバル協力のためのビジネスリーダーからの声明」に署名

エプソンは、国連グローバル・コンパクトが示した、「新たなグローバル協力のためのビジネスリーダーからの声明」の趣旨に賛同し、同コミットメントに基づき行動するためのステートメントに署名しました。

この声明は、新たなグローバル協調の精神の下、自らが説明責任を果たし、倫理的かつ透明性のあることを示すものであり、国連の創設75周年、および国連グローバル・コンパクト発足20周年を記念して、今後の活動における新たな指針として2020年9月に発表されました。当社の経営理念及び企業行動原則の精神にも合致するため、この度エプソンも署名を行いました。声明は、以下のコミットメントから成り立っています。

- すべてのステークホルダーとの対話において、様々な価値に基づく戦略、方針、運用、および関係性を通じて、倫理的なリーダーシップと優れたガバナンスを行動で示す。
- ビジネスのあらゆるレベルにおいて、包摂的、参画型で、かつ代表としての意思決定を通じて、構造的な不平等と不正に、本気に取り組むための投資を行う。
- 司法へのアクセスを強化し、説明責任と透明性を確保し、法的確実性を提供し、平等を推進し、人権を尊重するために、国連、政府および市民社会と連携する。

署名するにあたり、我々は、政府に以下のことも行うよう呼びかける：

- 企業、個人、社会が繁栄できるよう、人権を保護し、平和と安全を確保し、法の支配を支持する。
- 国際協調と国家の法的枠組みの強化を通じて、人々と地球の利益、繁栄と目的に貢献できる環境整備を行う。
- 多国間主義とグローバルガバナンスを強化することで、腐敗と闘う強靭性を構築し、SDGsを達成する。

## RBA (責任ある企業同盟)

2019年4月にグローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBA (Responsible Business Alliance) に加盟し、サプライチェーンにおけるサステナビリティを推進しています。



**Responsible Business Alliance**  
Advancing Sustainability Globally

RBAは、企業で構成される非営利組織で、グローバルなサプライチェーンによって影響を受ける労働者の権利と福祉、およびコミュニティを世界中で支援しています。

## RMI (責任ある鉱物調達)

2019年4月に責任ある鉱物調達のアライアンスであるRMI (Responsible Minerals Initiatives) に加盟し、紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。



## 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

気候関連のリスクと機会についての情報開示を促すために金融安定理事会が「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」を設置しました。2017年6月に公表されたTCFD提言 (最終報告書) に基づき、エプソンは2019年10月に賛同表明しています。



## CDP

CDPは世界の機関投資家や大手購買企業の要請に基づいて企業の環境情報の調査・評価を行う団体であり、エプソンはCDPの気候変動と水セキュリティに回答し、企業情報を開示しています。



## SBTイニシアチブ

SBTイニシアチブは企業に対し、世界の平均気温の上昇幅を産業革命前から2℃未満に十分に抑える<sup>\*1</sup>ための、科学的な根拠に基づいたGHG排出削減目標の設定を推進する国際的な共同団体です。



エプソンのGHG削減目標はSBTの承認を受けています。

<sup>\*1</sup> 2022年7月より設定目標を1.5℃に引き上げる見込み

## RE100

2021年4月に事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力にすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」へ加盟しました。エプソンは2023年までに、全世界のエプソングループ拠点<sup>\*1</sup>において使用する電力を再生可能エネルギーとすることを発表しています。



<sup>\*1</sup> 一部、販売拠点などの賃借物件は除く

## 気候変動イニシアティブ

2019年1月に気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、**JAPAN CLIMATE INITIATIVE** \ 国家政府以外の多様な主体 (non-state actors) によるネットワーク「気候変動イニシアティブ」に加盟しました。

## 循環経済パートナーシップ (J4CE)

2021年6月に環境省、経済産業省と一般社団法人日本経済団体連合会が設立した循環経済パートナーシップ (J4CE: Japan for Circular Economy) に加盟しました。日本国内企業の循環経済への取り組みの収集と国内外への発信・共有などの活動に参加していきます。

## CSRヨーロッパ

CSRヨーロッパは、欧州委員会 (European Commission: EC) のルールづくりに対する提言を行う団体で、企業や自治体、NGOなどのCSR活動を支援する、欧州有数のビジネスネットワークです。



Epson Europe B.V. は、2017年9月にCSRヨーロッパに参加しました。2019年2月から常任理事として、業界でのネットワーク構築およびサステナビリティに関するルールづくりをリードし、持続可能な社会の実現と企業の持続的な発展の両立に役立てています。

## パラレジンジャパンコンソーシアム

株式会社ユーグレナ、日本電気株式会社、エプソンの3社は、国立大学法人東京大学の岩田忠久教授と共同で、微細藻類ユーグレナ (和名: ミドリムシ) の貯蔵多糖であるパラミロンを使ったバイオマスプラスチックの一つである「パラレジン」の技術開発、普及推進を目的とする「パラレジンジャパンコンソーシアム」を設立。実用化に向け、技術開発を行っています。



## お客様満足の追求

# CS品質の考え方

エプソンは、経営理念に掲げる「お客様を大切に」の考え方を実践するために、CS品質の方針、推進体制を構築し、お客様満足を追求しています。

## 品質方針

エプソンは次に掲げる品質方針を社員一人ひとりが共有し、実践することで、お客様に満足していただける商品／サービスの提供を追求しています。

### 品質方針

1. 全てのプロセス、業務において三現主義に基づき行動する。
2. あらゆる場面でスピーディーにPDCAのサイクルを回す。
3. 失敗の原因を徹底分析し、失敗から学ぶルール、システムの構築により問題の再発を防止する。
4. お客様がEPSON商品を安心して購入し、心から愛用できる“先手のCS”を実現する。
5. 新たな商品を生み出す源泉のお客様の苦情、意見を無駄にしない。
6. 負の情報、悪い情報こそよどみなく報告する。
7. 当たり前の事をおろそかにしない風土を醸成する。

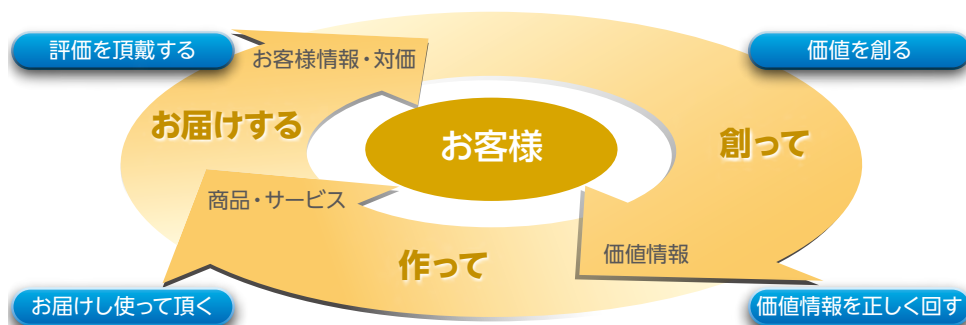
## CS品質中期活動方針

エプソンは品質方針に基づき、「世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品やサービスを創り続ける」ための目指す姿を、CS品質中期活動方針に定め、CS品質活動を展開しています。

### 目指す姿

今までのやり方に捉われず商品化プロセス全体の質を向上させ、  
お客様の期待を超える品質を、スピード感を持って実現し、お客様からの強い信頼を得る

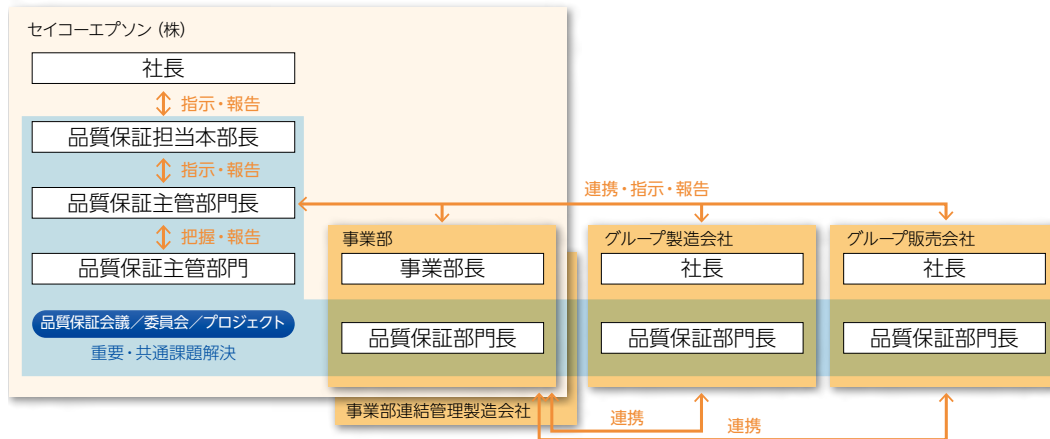
### CS品質の目指す姿（お客様と私たちをつなぐ価値の連鎖）



## 品質保証活動の推進体制

エプソンはグループ全体で品質保証活動を推進しています。重要・共通課題については、品質保証会議、委員会およびプロジェクトで解決を図ります。また、施策実行状況や品質状況を定期的に把握・レビューした結果を、社長に報告し、さらなる改善方針を策定・実行することで、品質保証活動のマネジメントを行っています。

### 品質保証活動推進体制



## お客様満足の追求

# お客様満足

エプソンは、お客様が購入してくださった商品を快適に使用し満足いただけるよう、商品企画からご購入後のアフターサービスまでさまざまな活動でご期待に応えるよう努めています。

## 商品開発

企画段階においては設計者が自らお客様の現場に伺い、感想や困り事などを直接お聞きしたり、インフォメーションセンターに寄せられた声を分析したりして、お客様の期待に応える商品企画を行っています。

またインフォメーションセンターに寄せられた声を分析し、商品企画に盛り込むことでお客様の期待に応えできるよう努めています。

📖 [「商品開発事例」](#) は 40 ~ 44 ページに掲載

## 広告宣伝活動

誤った商品説明、誇大広告や間違った理解につながる恐れのある訴求などを防止し、商品の機能について正しく理解され購入されるように努めています。

エプソンでは、Webや広告などに掲載される画像や文面について、情報の正確性や倫理的差別表記が使われていないこと、著作権、個人情報の適法性などを事前にチェックする管理体制を構築しています。また、SNSについても、グループ基準を設け、公正かつ適切な情報発信に努めています。

## 販売会社での取り組み

### ■ お客様の仕事を止めないサービスの提供 ~海外販売会社での取り組み~

オフィスなどで使用いただいているプリンターは、万が一故障してしまったり、消耗品が手元に無くなってしまったりすると、お客様の仕事を止めてしまうことになります。そこで2016年Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.(ETT /台湾)は、台湾市場のオフィスプリンター業界初となる定期訪問サービスパックの提供を、ビジネス向けインクジェットプリンターで開始しました。

商品を熟知するサポートメンバーが定期的にお客様の元へ伺い、点検・整備を行い、同時にお客様のプリンターの使用状況からインク切れのタイミングを予測しお伝えしています。これにより、プリンターの故障やインク切れが原因でお客様の仕事が止まってしまう回数を大幅に減らすことができ、安定した印字品質を提供できるようになりました。さらに、この定期訪問は当社のプリンターを使用していただくお客様の生の声を得る大切な機会にもなっています。

世界中のお客様に商品をご使用いただいているエプソンは、お客様の国や地域に合ったサービス/サポートを現地の販売会社が提供することで、お客様満足の向上につなげています。

### ■ エプソン製パソコンのアフターサービス活動

エプソンドイレクト(株)のサポート方針は「使えない時間を1秒でも短くし、お客様をお待たせしない。そして、買ってよかった、次もエプソンドイレクトと言っていたこと」です。

「パソコンが壊れたからといって、仕事は待ってくれない」状況は、どのお客様も同じです。お客様のパソコンが使えない時間を極力抑えるために、品質向上活動は当然のことですが、万が一「標準無償保証」期間内または「お預かり修理」加入期間中のパソコンが故障した場合は、土・日曜日を含めて修理センターに到着後1日で修理を終えてお返しする体制を整えています。



## 商品開発事例

エプソンは商品・サービス、生産、販売の全てを通じ、お客様に期待以上の満足をしていただくために、さまざまな活動を行っています。その代表的な活動事例を紹介します。

企画段階においては設計者が自らお客様の現場に伺い、感想や困り事などを直接お聞きしたり、インフォメーションセンターに寄せられた声を分析したりして、お客様の期待に応える商品企画を行っています。

### 現場での作業性、効率化の向上 SC-F2100シリーズ

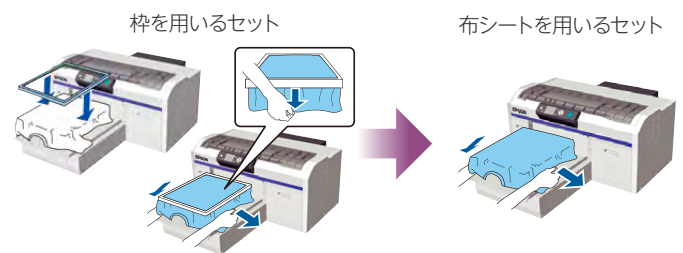


2013年、エプソンとして新規領域となるTシャツやトートバッグなどの綿布地に印刷できるガーメントプリンターを市場へ投入し、その後継機種を2018年3月にリリースしました。この後継機種「SC-F2100シリーズ」には、約4年半販売して新たに分かったお客様の要望を反映し、現場での作業性、効率性を向上させています。

#### 生地セットが煩わしい

Tシャツなどの印刷生地のセットに時間がかかり、煩わしいとの声がありました。

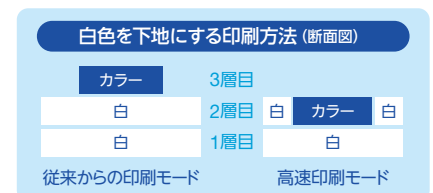
そこで、金属枠によるセット方法から、布シートによる生地固定方法を考案し、セット時間が約30秒から半減し、かつ生地の膨張を抑制できました。



#### 印刷スピードを速くしてほしい

従来は、発色性を優先し、白色を2層印刷して生地の色を遮蔽し、3層目でカラーを印刷していました。

しかし、市場調査から高い発色性を求めるお客様と、より速い印刷で生産性を望むお客様がいることが分かりました。両方のニーズに対応するため、1層目に白色を印刷し、2層目にカラーと白色を同時に印刷できる高速印刷モードを開発しました。これにより、発色性の低下を最小限に抑えつつ、印刷スピードを約33%向上させました。



#### 待ち時間を短くしてほしい

白インクに含まれる成分が沈降しないように、従来商品では毎日、最大約10分間、自動的に白インクを循環させていました。そのため、お客様が印刷をしたい時に循環が始まってしまい、印刷待ち時間が生じることがありました。

ワークフロー分析の結果から、印刷直後の約20秒(生地をプリンターから外し次の生地をセットするタイミング)の間に循環作業を分散させるプログラムを構築したことで、お客様に循環による待ち時間を感じさせないようにしました。

#### 待ち時間を短くして、きれいに印刷したい

濃色生地への印刷では、白インクを生地に浸透させないために、表面に定着する前処理剤を塗布します。しかし、生地自体を着色している染料と前処理剤が反応し、染みのような「前処理痕」が発生し、クレームとなることがありました。

前処理痕は当社だけでなくガーメントプリンター業界全体の課題でしたが、生地の染料との反応を抑制する有効な材料を特定し前処理剤に配合しました。配合にあたっては、世界中のメーカー生地(150種以上)でお客様の使用環境を想定した検証実験を行いました。

## ■ 大容量インクタンク搭載プリンターのインク注入に関する困り事の改善

2010年にインドネシアで発売を開始した大容量インクタンク搭載プリンターは、新興国を中心に低コストで大量に印刷したいお客様からの支持を集め、2017年度までに約150の国と地域に販売エリアが拡大してきました。先進国を含めた市場獲得に向け、お客様へのヒアリングや販売会社との話し合いからインク注入時に手が汚れるなど、お客様の困り事の解決を図りました。

### 困り事1

中ぶたシールの剥離やボトルを傾けた時にインクがこぼれ手などを汚す

#### 対応

中ぶたシールをなくした密封性の高いボトルキャップを採用し、ボトルの注ぎ口にスリット型の弁を設けることで、インク垂れを防止した



### 困り事2

50回程ボトルを圧搾する必要があり、その作業に2分程度かかる

#### 対応

ボトルとプリンターのインク注入口の形状を変更することで、ボトルをインクタンクに差すだけで、インクの注入が開始され、約40秒程度でインクタンクが満タンになると自動的に注入が停止するようにした



### 困り事3

間違った色のインクを注入してしまう

#### 対応

インクボトルの先端部の形状を鍵に、タンクを鍵穴にすることで、同じ色しか差し込めないようにした



## 新たな力覚センサーによる製造現場の革新

ものづくりの現場では、人材不足解消や生産性向上のために、人の手による組み立てから、ロボットによる自動組立へのシフトが急速に進んでいます。しかし、壊れやすい部品の扱いや微妙な調整を必要とする難易度の高い精密作業には、いまだに人の感覚に頼っている領域も多くあります。エプソンは従来、熟練者でないと不可能とされていた精密かつ複雑な作業を、新たに開発した力覚センサー「S250シリーズ」をロボットに搭載することで可能としました。

力覚センサーとは、ロボットのアームにかかる力の向きや大きさなどを読み取り、ロボットの動作を高精度に制御するための機器です。これを用いることにより、ロボットに力の感覚を与え、従来は人に頼っていた作業をロボットに置き換えることが可能になります。

私たちは、エプソンのロボットを導入していただいているお客様数十社を訪問し、困り事を調査したところ、現状ではロボットへの置き換えが難しい作業に対しても自動化の要望が多くあることが分かりました。従来の力覚センサーの多くは、ものを押したときに生じるセンサー内の部品の変形量（ひずみ）を計測しています。しかし、これらの計測の感度を高めるためには、力覚センサーの仕組み上、センサーを変形しやすくする必要があります。センサーを変形しやすくすると、軽い力で変形してしまうため、その先に固定されているロボットハンドの位置が定まらなくなります。一方で、センサーを変形しにくくすると、感度が低くなり、小さな力を精度よく計測することができなくなります。そのため、ロボットハンドの高い位置精度と微小な力の計測を要求される緻密な作業、例えば狭い隙間に、壊れやすい部品を挿入するような作業はロボットに置き換えることができませんでした。この問題を解決するためには、変形量が小さく、かつ高感度であるという、相反する特性を兼ね備えた新たな力覚センサーの開発が必要になります。

エプソンは、この「変形量が小さく高感度な力覚センサー」の実現のために、自社が得意とする水晶デバイスを活用しました。水晶には極めて小さい圧力の変化を検知でき、変形も小さいという特性があります。この特性を応用することで、従来の力覚センサーよりも格段に感度が高く、変形量も小さい、お客様が求める力覚センサーを実現することができました。

この新たな力覚センサーにより、これまで人作業に頼らざるを得ず、自動化が困難とされていた作業を実現できるようになりました。

- 細い電子部品の端子など壊れやすい部品の高精度な組み立て
- 繊細な部品や自動車関連部品の挿入などの極めて隙間の狭い高度なはめ合い作業
- 力加減の難しい研磨などの加工作業

この力覚センサー「S250シリーズ」は、水晶素子を設計し製造できる事業や材料の分析技術、そしてロボットを活用する生産現場を持つエプソンだからこそ実現できた商品です。今後はさらなる使い勝手の向上と小型・軽量化により、あらゆる作業をより簡単に自動化できる環境をお客様に提供し、製造現場を革新していきます。



力覚センサー「S250シリーズ」

## 高速・高画質のオンデマンドカラーラベル印刷でお客様の印刷環境を革新



カラーラベルプリンター  
TM-C7500

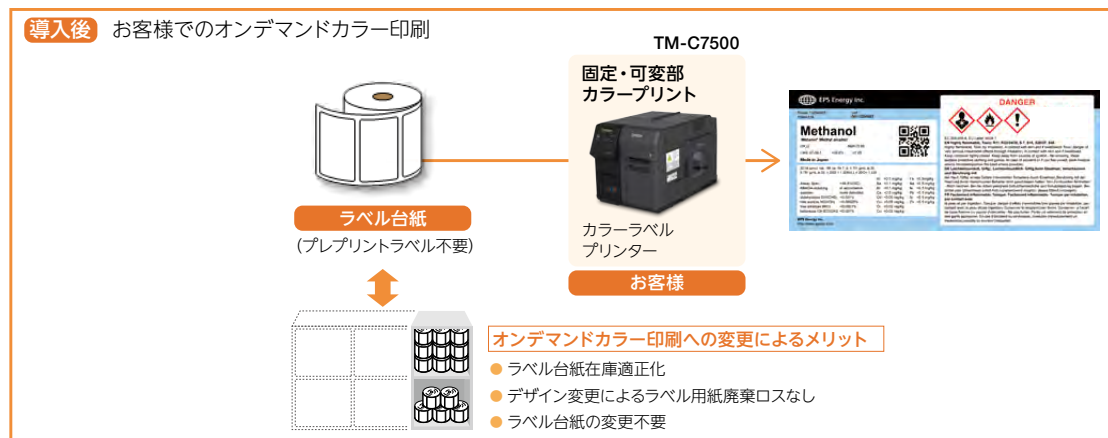
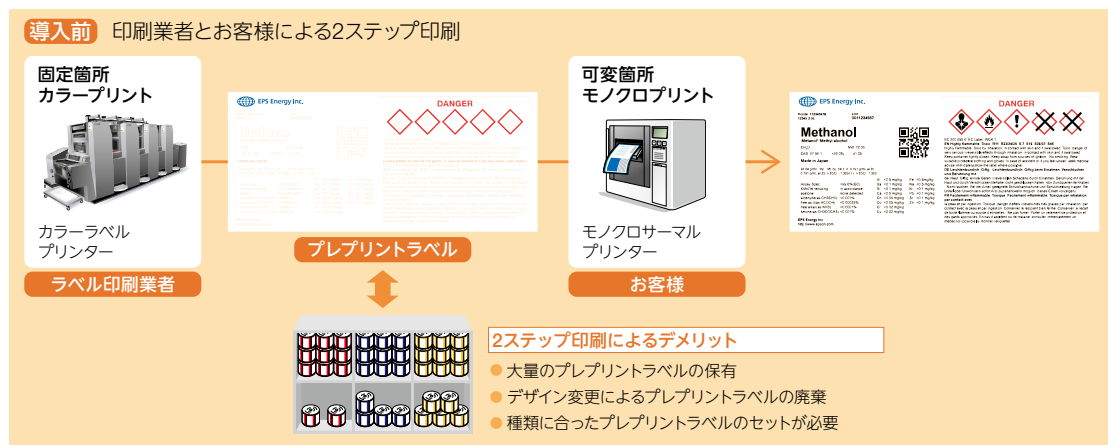
商品の表示やアピールに必要なラベル作成では、商品ごとに写真や文字をデザインし、オンデマンドで美しいカラーラベルを高速で印刷することが求められています。そのようなお客様の要望を伺い、カラーラベルプリンター「TM-C7500」を開発しました。

最初に、お客様のラベルの作り方と使い方を調査し、お客様の困り事を把握しました。例えば、化学薬品容器へのGHS(化学品の分類および表示に関する世界調和システム)ラベルの作成では、2ステップを経てラベルを作成していました。

最初に会社ロゴや絵表示の赤ひし形枠といったGHSラベル特有のマークや表示を指定場所に印刷したベースとなるプレプリントラベルを複数種、外部の印刷業者に依頼し準備されていました。次に、お客様ご自身がバーコードラベル作成ソフトを用いて、薬品ごとプレプリントラベルに、バーコード、商品情報、絵表示のマークをモノクロサマールラベルプリンターで印刷しており、次の3点でお困りであることが分かりました。

- 多品種にわたる薬品用には多種類のプレプリントラベルを用意しておく必要があり、外部印刷業者への最小依頼数もあり、その在庫管理に手間がかかっている。
- デザイン変更の度に不要となるラベルの廃棄費用が発生している。
- バーコードも印刷するため、その処理にも時間がかかる。

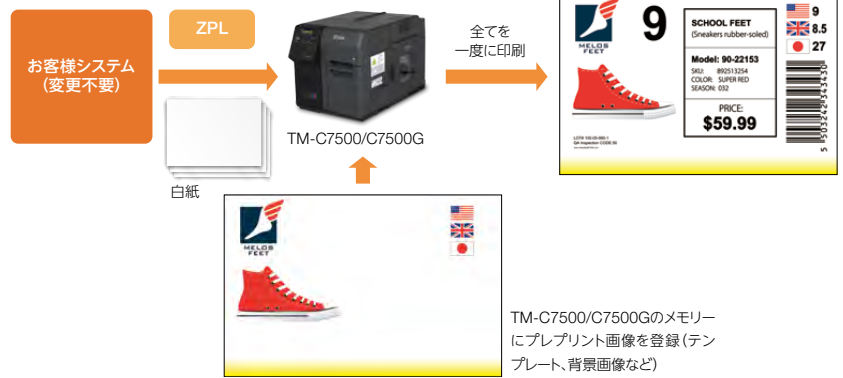
### TM-C7500によるGHSラベル印刷比較



このようなお客様の困り事を解消するため、TM-C7500の商品企画は、特にカラー・高速・高画質の実現とおお客様のラベル印刷環境を生かしつつ、オンデマンドによるカラーラベル印刷ができる環境にスムーズに移行できることをポイントにし、開発を進めました。

- カラー・高速・高画質を実現するために、PrecisionCore ラインヘッドを搭載し、最大毎秒300mmの高速印刷を実現。
- プリンターの内部メモリーにあらかじめ画像情報を蓄積し、その画像情報とバーコードラベル作成ソフトから送信される文字やその他の印刷情報を合わせて、ラベルを印刷する機能を搭載することで、バーコードラベル作成ソフトから送信されるデータ容量を大幅に縮小し、データ送信・読み込みにかかる印刷待ち時間を大幅に短縮することが可能。
- お客様のラベル印刷環境を生かすために、モノクロサーマルラベルプリンター印刷環境で主流であるZPLIIコマンドの主要なコマンドとインクジェットでカラー印刷を実現するエプソン独自のコマンドを包含したESC/Labelコマンドを搭載。
- お客様がよくお使いになるバーコードラベル印刷ソフト3種の制作会社と協業し、TM-C7500NativeDriverをソフト3種に組み込んだことにより、お客様がシステム変更をせずにオンデマンドによるカラーラベル印刷ができる環境を実現。

### カラーラベル印刷例



医療関係の梱包業務をされるお客様からは、耐水性、耐アルコール性の高い顔料インクでの高画質カラー印刷による表現豊かなラベルによる商品識別の容易化や、オンデマンド印刷による従来のプレプリントラベルが削減されコストダウンが実現できたことに加え、ライフサイクルでの環境負荷低減ができたことに高い評価をいただいております。

エプソンは今後もより多くのお客様にニーズにあったラベル印刷環境をお届けすることで、ラベル印刷の世界を革新し続けます。



## お客様満足の追求

# 品質向上

エプソンは、商品・サービス、生産、販売の全てを通じ、お客様に信頼され、お客様の期待以上の品質を提供するため、さまざまな品質向上活動を行っています。

## サプライヤー供給品の品質確保

エプソンはインクジェットプリントヘッドなどコアとなる主要部品は社内で製造していますが、サプライヤーの皆様からも製品製造に必要な多くの部品を供給していただいています。従って、エプソン内部の品質保証活動のみならず、サプライヤーの皆様にもエプソンの品質に対する考え方をご理解いただいた上で、ともに品質を向上する活動を展開しています。

活動例としては、エプソンの品質保証の基本的な考え方や実施事項を品質保証基準書に定め、現場での品質状況の確認や品質向上のためのアドバイスをしています。

## 海外製造工程の品質管理力強化

製造工程の役割は、企画・設計に反映されたお客様の要望を実際の製品として作りこむことです。製造工程では、仕様に基づいた適正な品質が保証された製品を製造します。その際、製品を構成する部品や工程に対し、多数の品質管理項目を定めています。現場で必要となる品質管理項目を適正に管理し、品質を保証するため、日本国内・海外の製造現場に品質管理技術者を派遣し、品質向上活動を展開しています。

エプソンは、現地技術者と協働で、論理的な問題解決を進め、人材育成および世界各地のエプソン製造工場の品質向上に取り組んでいます。



海外現地法人との協働改善

## 世界各地域のサービスサポート情報の共有

お客様に商品・サービスを安心してご利用いただけるよう、エプソンは世界各地域でサービスサポート体制を構築しています。サービスサポートの品質向上に向けた取り組みとして、年1回世界各地域の海外販売地域統括会社および一部の販売会社のサービスサポート責任者が集まる「エプソングループサービスサポートミーティング」を開催しています。ミーティングでは、お客様の商品・サービスのご利用状況やサービスサポートの技術情報を共有し、中長期的なサービスサポート戦略策定に向けた議論や施策について確認しています。この活動の結果は各地域のサービスサポート活動に反映します。



エプソングループサービスサポートミーティング

## 社員の品質管理力の向上

### 教育

社員一人ひとりが品質向上に貢献できるよう、全社員を対象に品質管理教育を実施しています。品質管理に必要となる基礎事項を製造系、技術系、スタッフ系別に受講し、その後、各自の業務に必要な専門事項やE-KAIZEN活動に関わる事項を体系的に受講できるようにしています。

また、海外拠点の社員においても、国内と同様の教育が受講できるよう、拠点ごとに品質管理教育のトレーナーを養成・認定し、拠点内で教育実施・受講ができる体制を整えています。

エプソンは、お客様の期待を超える商品・サービスを実現しお届けできるよう、どのような困難や課題が生じて、本質を見極め、改善できる人材の育成を目指しています。

品質管理教育体系図（一部抜粋）

	初級	中級	上級
全社員共通	QC入門コース	QC-A (製造系) コース QC-B (技術系) コース QC-C (スタッフ系) コース	
小集団・チーム		問題解決型QCストーリーコース 課題達成型QCストーリーコース なぜなぜ分析コース	
専門コース		信頼性専門コース ・加速試験、抜取試験 ・市場戻入ワイプル解析 品質工学実践コース (機能性評価、パラメータ設計など)	

\* QC-ABCコースは、1コース以上の選択受講となります。

2020年度全社員共通教育の受講実績（国内）

研修名	受講者数	受講率
QC入門コース	366人	90%
QC-ABCコース	389人	77%

品質管理教育のトレーナー認定状況

地域	認定者在籍拠点数	認定者数 <sup>1)</sup>
東南アジア	7社	77人
中国	6社	52人

<sup>1)</sup> 2021年3月31日現在の認定済在籍者数です。

### 改善活動

エプソンは日々のさまざまな問題に対し、チームや個人で解決する改善活動を「E-KAIZEN活動」と称し、グループ全体で展開しています。

チームでの改善活動の成果は、毎年日本・中国・東南アジア・欧米の各ブロックでの選抜を経て、日本で開催する「ワールドワイドチーム事例発表大会」で発表・審査され、優秀な活動が表彰されます。また、各ブロックの事例発表大会での事例共有のほか、社内報や社内イントラネットに良い活動事例を掲載し、水平展開を図ることにより、相互研さんや改善意識の高揚につながっています。

2020年度の「ワールドワイドチーム事例発表大会」は新型コロナウイルス感染症の拡大を抑制するためメンバーの移動を制限し、審査も発表動画によるものとなりました。日本ブロックから2社4チーム、東南アジアブロックから4社4チーム、中国ブロックから2社4チームの計12チームが参加し、その中から中国の生産拠点Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.のチーム名「開路先鋒」の事例「S9000II機種機能不良率の低減」が最も優秀な活動と認められ、社長賞が授与されました。



社長賞を受賞した「開路先鋒」のメンバー

## ■ 意識向上活動

エプソンは、CS・品質向上の観点から日々の業務を見つめ直す機会として、毎年11月を「CS・品質月間」と定め、ワールドワイドに活動を展開しています。

2020年度は、品質マネジメントシステムを基礎から学びなおし、今の業務を見つめなおすことで、業務の質を向上させる機会としました。CS・品質月間のイベントの一つとして役員による品質講演会を開催し、経営トップのCS品質に向けた思いやエプソンのさまざまな事業のCS品質向上に向けた取り組みについて具体例を交えた話を聴くことで、CS品質意識の向上を図りました。講演は、メイン会場の他13拠点へライブ配信され、また社内イントラネットに動画公開することで、多くの社員が聴講しました。また、国内グループ社員全員を対象としたeラーニング研修を実施し、94%の受講率となりました。その他にも各事業や世界の製造現場では、独自の活動にも取り組みました。私たちはこのような活動を通じ、お客様と商品・サービスのつながりを意識した業務を行うよう努めています。



CS・品質月間ポスター(日本語版)



CS・品質月間ポスター(英語版)



CS・品質月間ポスター(中国語版)



## お客様満足の追求

# 製品安全

### 世界統一・高レベルの安全・安心・お客様満足ののために

エプソンは、世界中のどの国・地域でも同じ品質を提供できるよう、グループ統一の品質保証規程と製品安全性管理規程を定め、世界統一レベルでの製品品質を実現しています。

特に商品の安全性や環境法規制の適合性については、グループ統一品質規格であるEQS（Epson Quality Standard）を設け、世界各国・地域の安全規格や法規制の要求レベル以上の自主規制を幅広く実施しています。また製品事故の未然防止、再発防止に向けて、あらゆる分野において徹底した安全性の評価を行い、お客様への安全・安心の提供に努めています。

### 製品安全に関する基本方針

エプソンが製造・販売する製品の安全に対するお客様の信頼を確保することが経営上の重要課題であるとの認識のもと、「お客様を大切に」という経営理念に基づき、以下のとおり製品安全に関する基本方針を定め、製品安全の確保に積極的に取り組んでいきます。

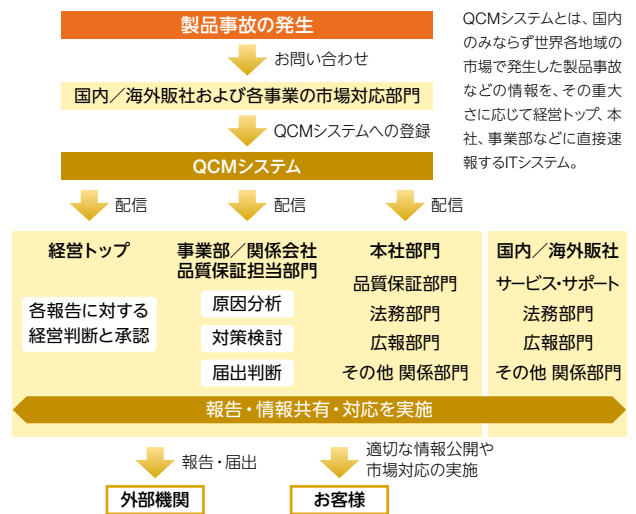
[製品安全に関する基本方針](#)（詳細は「付属資料」P.266 参照）

### 迅速な製品事故対応体制

お客様の下で万が一、製品事故が発生した場合は、国内・海外販売会社および各事業の市場対応部門が即座にエプソングループ共通のQCM(Quality Crisis Management)システムを用いて、第一報の連絡を行います。

QCMシステムにより各部門は連絡を受け、事業部／関係会社の品質保証担当部門は原因分析、対策の検討などを迅速に行います。そして経営トップ、本社部門を含めた関係部門が都度情報共有を行い、お客様第一の考え方に基づいた適切な情報公開や市場対応の実施、また消費生活用製品安全法などの法規制にのった外部機関への報告・届出を実施します。

エプソンにおける製品事故発生時の対応体制



## ■ 再発防止・未然防止の徹底による製品安全の確保

製品に搭載する新規調達する電子部品において、特に安全上重要な部品については、信頼性評価、良品解析などを実施し、品質(安全性)、信頼性の観点からの採用判断を行っています。また、通常の実験室では実施することができない発火・発煙・破裂の恐れに伴う試験や火を用いる実験が行える燃焼実験室を設け、事故原因の追究、燃えにくい構造・材料の研究などを実施しています。それらの活動から得られた経験・知識を活かして安全・安心な製品作りのための基準・標準づくりに取り組み、製品事故の未然防止へつなげています。

また、リスクアセスメントを徹底するため、活動基盤の整備・強化を行い、社内外の製品事故事例をケーススタディとした、社内教育を実施することで、社員の知識習得や意識啓発を促し、事故未然防止活動の強化に努めています。

市場で発生してしまった安全性事故に対しては、これまで蓄積した解析技術を活用し、徹底した原因究明を行うとともに、そこで得られた教訓をエプソン全体の共有財産とすることで、再発防止に努めています。



燃焼試験室における燃焼性試験

## ■ 製品から発生する化学物質の安全性評価

製品を使用する際、製品から極わずかに発生する化学物質について、各種環境ラベル(エコマーク(日本)、ブルーエンジェル<sup>1</sup>(ドイツ))などで定められている物質だけでなく厚生労働省の室内濃度指針値<sup>2</sup>で示されている物質についても安全性評価を行っています。また、これらの評価結果を製品へ迅速にフィードバックできるよう社内試験室を設け、試験を実施しています。

プリンターをはじめ、プロジェクター、パソコンを主な対象とし、十分な安全性を確保するために、エプソンが独自に設けた自主基準値を厚生労働省の室内濃度指針値より厳しい値に設定し、自主基準値に適合していることを確認することで、安全・安心な製品をお届けしています。

<sup>1</sup> 1978年に導入された世界初のエコラベル制度。

<sup>2</sup> ヒトがその濃度の空気を一生涯にわたって摂取しても、健康への有害な影響は受けまいと判断される値。



製品から発生する化学物質の測定

## ■ 製品の情報セキュリティに対する取り組み

ITの普及に伴いオフィス向けプリンターだけでなく、家庭向けのインクジェットプリンターやその他の製品においても、無線LANやスマートフォン・タブレットとの連携機能が搭載されるなど、ネットワークの利用が一般的になっています。一方でネットワーク機器におけるソフトウェアの脆弱性<sup>1</sup>を悪用した攻撃により機密情報などの漏えいやデータの破壊といったセキュリティ上の脅威が懸念されています。

エプソンでは、このような製品の情報セキュリティにおける問題の発生を防止するため、品質規格(EQS)を策定し、その品質規格に基づいて、組み込みソフトウェアやプリンタードライバーなどの各種ソフトウェアの脆弱性評価を実施することで安全性を確保しています。

また2012年度から、エプソンのメールプリントに代表されるウェブサービス製品を、新たな対象としてEQSに追加しています。

<sup>1</sup> コンピューターやネットワークなどの情報システムにおいて、第三者がシステムの乗っ取りや機密情報の漏えいなどに利用できるシステム上の欠陥や仕様上の問題点。

## ■ 重要なお知らせ

 <https://www.epson.jp/info/>

## お客様満足の追求

# ユニバーサルデザイン

## ユニバーサルデザインの考え方

当社は、年齢、性別、国籍、障がいの有無などに関わらず、さまざまなお客様に使っていただけるように、ユニバーサルデザインに配慮した商品やサービスを提供していくことが重要だと認識しています。「商品開発の段階からユニバーサルデザインにこだわり、どなたにでも使いやすいように最大限配慮をして設計をする」ことで、より多くのお客様に使っていただくことができると信じて取り組んでいます。

## ユニバーサルデザインの社内展開

### 社内ガイドライン

ユニバーサルデザインに配慮した製品設計と品質向上のために、エプソンでは「ユニバーサルデザインガイドライン」や「カラーユニバーサルデザインガイドライン」を規格として定め、商品やサービスへの反映をルール化しています。また、商品企画から設計・製造に至る商品化の各過程で、ユニバーサルデザインの反映状況を確認するプロセスを設け、商品のユニバーサルデザイン配慮を確実に展開しています。

### 社内モニター制度

当社は、社員やその家族を対象に「社内モニター制度」を運用しています。モニター登録者は1人のお客様という立場でユーザー評価に参加し、製品の使い勝手やデザインを評価します。

2020年度は238人がモニター登録し、プリンターやプロジェクター、ウェアラブル機器の発売前製品を対象に操作性や視認性・受容性などの調査を実施し、商品開発に反映しました。



## 製品に施されたユニバーサルデザイン事例

世界の全ての人が使用できる操作性を実現するため、お客様の使用環境／使用用途の情報をもとに、操作部の形状や寸法・色・質感・表記を決定しています。また製品ごとに扱いやすさを追求しています。

### オフィス向け複合機の例

- 角度を変えられる操作パネルを採用し、さまざまな身長、車いすの方でも見えるようにした。



- 内部の操作レバーや操作説明ラベル、エッジガイドなどの色を周囲色と変え、視認性を高めた。



- 突起形状を付けることで、用紙を取りやすくした。



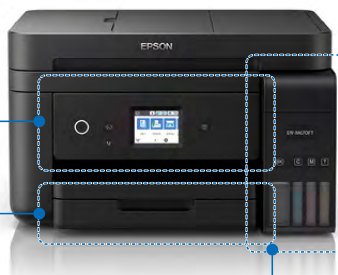
- 操作部は少ない荷重で、片手で操作できるようにした。

## 店舗・小規模オフィス向け大容量インクタンクモデルの例

- 可動式の操作パネルを採用することで、お客様の視点の高さの違いに配慮した。



- 見やすくシンプルなイラスト表現を用いて、直感的に用紙のセット方法が分かるようにした。



- インクタンクをボディの前面に搭載し、目盛り付インク窓の撥水性を高めることで、正確な残量を確認しやすくした。



- タンクとインクボトルの注入口の形状が色ごとに異なるので、入れ間違いが起きない。



- ボトルを挿すだけでインク補充が自動的に完了するので、手も汚れにくく手間がかからない。

## 自動で画面のゆがみを補正する簡単セッティング (ビジネスプロジェクター)

プロジェクターは、投写面の正面に置き場所がない、コンセントが届かないなどの理由で、斜め横からしか投写できない場合は、投写面に縦や横ゆがみができてしまいます。そのため、ボタン操作による画面補正が必要となります。

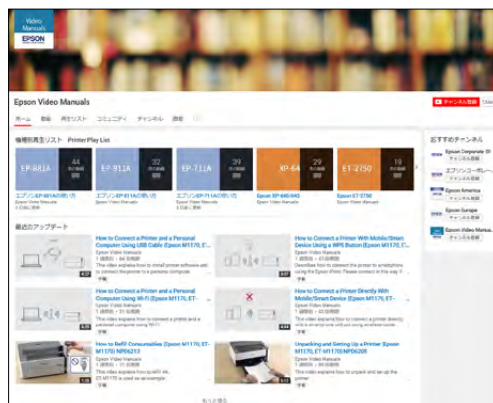
ビジネスプロジェクターのEB-1795Fは、すぐにプロジェクターを使用したいというお客様の声に応え、さまざまな補正機能で、これらのゆがみをワンタッチで解消し、操作に詳しくない方でも、見やすい画面を素早く簡単にセッティングできる機能を装備させました。煩わしい操作や画面セッティングの時間をなくすことで、誰にでもプロジェクターを使ったスムーズな会議準備ができるようになりました。



## 「動画マニュアル」による分かりやすい操作説明

プリンターの操作方法が分かるように、パソコン、スマートフォンからのアクセスが可能な動画投稿サイトYouTube™にて動画マニュアルの公開を2013年から始めています。

お客様にとって、その商品を初めて使用する場合や、他社の商品や以前の機種での操作に慣れており、商品が変わることで、使い方がイメージしづらくマニュアルを見ても操作方法に戸惑うことがあるようです。そのような場合、動画による疑似体験をしていただくことで、実機でのスムーズな操作につながるとともに、マニュアルの内容も理解しやすくなります。



動画マニュアルを掲載しているEpson Video Manualsチャンネルはこちら  
<https://www.youtube.com/channel/UCc9-a3I0xcXQRuZFjYATpg>



\* 上記動画は、YouTube™のサービスを使って提供いたします。YouTube™は、Google Inc.の商標です。

## カラーユニバーサルデザイン (CUD) への取り組み

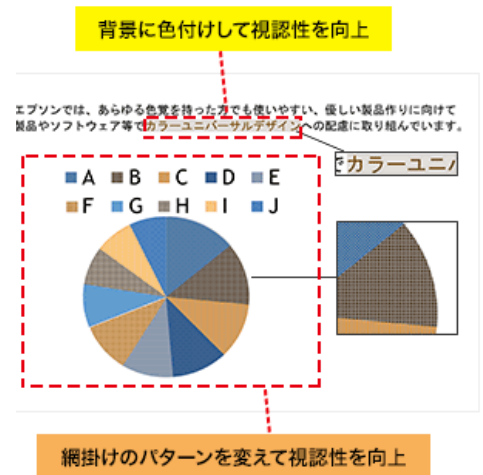
エプソンは、商品やマニュアル、ソフトウェアなどでカラーユニバーサルデザイン<sup>1</sup>を配慮して、あらゆる色覚を持った方でも使いやすい製品づくりに取り組んでいます。

<sup>1</sup> 色の見え方が一般と異なる(先天的な色弱、加齢による白内障、緑内障など)方にも情報がきちんと伝わるよう、色使いに配慮したデザインをいいます。

### カラーユニバーサルプリントで視認性に配慮

色の見え方が異なる方にも識別しやすいように、色文字には下線や網掛け処理、色分けされたグラフにはそれぞれの色に対応したパターン変換を施して印刷できる「カラーユニバーサルプリント機能<sup>2</sup>」をビジネスプリンターには装備させています。

<sup>2</sup> エプソン独自の基準で開発した技術であり、全ての色覚の方にとって見やすさを保証するものではありません。



### 操作パネル内の液晶表示や、LEDランプ、ボタンなどの色で視認性に配慮

#### 大判プリンター

電源には青色LEDを、警告灯に高輝度のオレンジLEDを採用しています。また、液晶画面による案内表示の色に対しても、カラーユニバーサルデザインを施しています。



#### ビジネスインクジェットプリンター

操作パネル上でのボタン配色、ランプ点灯色を一新し、色覚の個人差を問わず、多くの方が見やすいように配慮しています。



#### インタラクティブ機能搭載プロジェクター

ホワイトボードモードの描画ツールバーに、色の見え方が一般と異なる方にも見やすいカラーパレットを設定しています。



## 環境ビジョン2050

エプソンは将来にわたって追求していくありたい姿として、「持続可能でこころ豊かな社会を実現する」ことを明文化しました。ありたい姿の実現には、社会が抱える課題に向き合い、今までのやり方を抜本的に変える「変革」を起こさなければ、この目標に到達できないと私たちは考えます。

実現できる／できないの視点ではなく、エプソンが「ものづくり企業としてやり遂げなければならないこと」を描いたのが環境ビジョン2050です。

**2050年に「カーボンマイナス」と「地下資源\*1消費ゼロ」を達成し、持続可能でこころ豊かな社会を実現する**

**達成目標**

- 2030年：1.5℃シナリオ\*2に沿った総排出量削減
- 2050年：「カーボンマイナス」、「地下資源\*1消費ゼロ」

**アクション**

- 商品・サービスやサプライチェーンにおける環境負荷の低減
- オープンで独創的なイノベーションによる循環型経済の牽引と産業構造の革新
- 国際的な環境保全活動への貢献

\*1 原油、金属などの枯渇性資源  
\*2 SBT イニシアチブ (Science Based Targets initiative) のクライテリアに基づく科学的な知見と整合した温室効果ガスの削減目標

エプソンは、2008年に2050年をゴールとした「環境ビジョン2050」を策定し、その実現に向け環境活動を展開してきました。その後国連で採択された、持続可能な開発目標 (SDGs<sup>3</sup>) や、脱炭素社会を目指すパリ協定<sup>4</sup> など国際的に持続可能な社会に向けた動きが加速するなどの環境変化を受け、策定から10年後の2018年にステートメントを見直し、進めるべき3つのアクションを定めました。

そして、2021年3月には、脱炭素と資源循環という大きな社会課題に対するエプソンの強い意志を示す具体的な達成目標を設定するなど、さらなる改定を行いました。

<sup>3</sup> 2015年9月の国連サミットで採択された持続可能な社会に向け、気候変動や貧困、人権など世界が抱える問題に対して取り組む国際目標。17の目標と169のターゲットからなる。

<sup>4</sup> 世界の平均気温の上昇幅を産業革命前から2℃未満に十分に抑えるという世界共通の長期目標などを定めた気候変動問題に関する国際条約。

## TOPICS

### カーボンバジェット

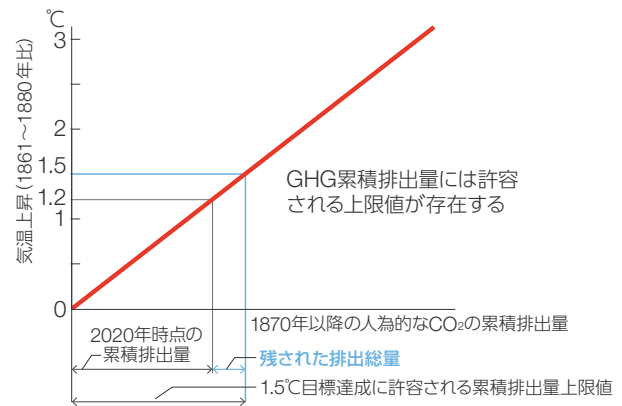
IPCC<sup>\*1</sup>第5次評価報告書により、現時点までの人為的な温室効果ガス（GHG）累積排出量と気温の変化の間に比例関係があることが明らかになりました。これは、気温上昇をあるレベルまでに抑えようとする場合、GHG累積排出量（過去の排出量と将来の排出量の合計）の上限が決まることを示しています。

この上限値が「カーボンバジェット」（炭素予算）です。

最新の第6次評価報告書（2021年8月発表）によると、気温上昇1.5℃のために許容できるCO<sub>2</sub>排出量は3,000～4,000億トン。現在の世界の排出ペースでは10年で使い切ります。SDGsの「行動の10年」とともに、2030年までの10年間の取り組みが最重要です。

<sup>\*1</sup> 国連気候変動に関する政府間パネル

カーボンバジェットとは



IPCC第5次報告書の図を簡略化してエプソン作成

## 自然資本

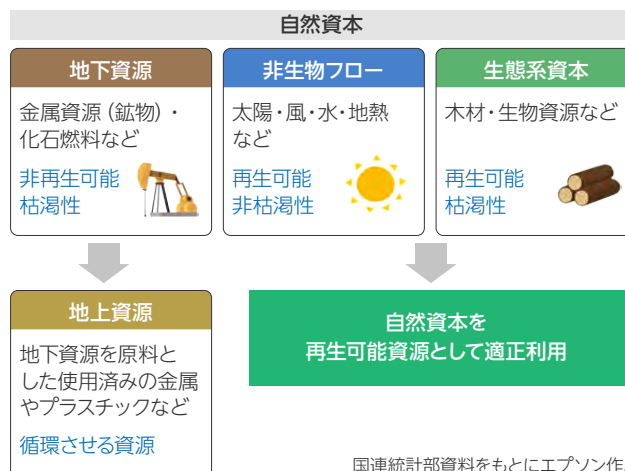
### 自然資本をベースとした企業活動の考え方

私たちが利用する資源は自然資本と呼ばれ、「地下資源」「非生物フロー」「生態系資本」で構成されます。

地下資源の採掘は生物圏の破壊につながります。また、採掘した資源を工業製品として使用する際には、多くのエネルギーを消費し、CO<sub>2</sub>を排出します。つまり、地下資源に依存することは「持続可能である」とは言えません。

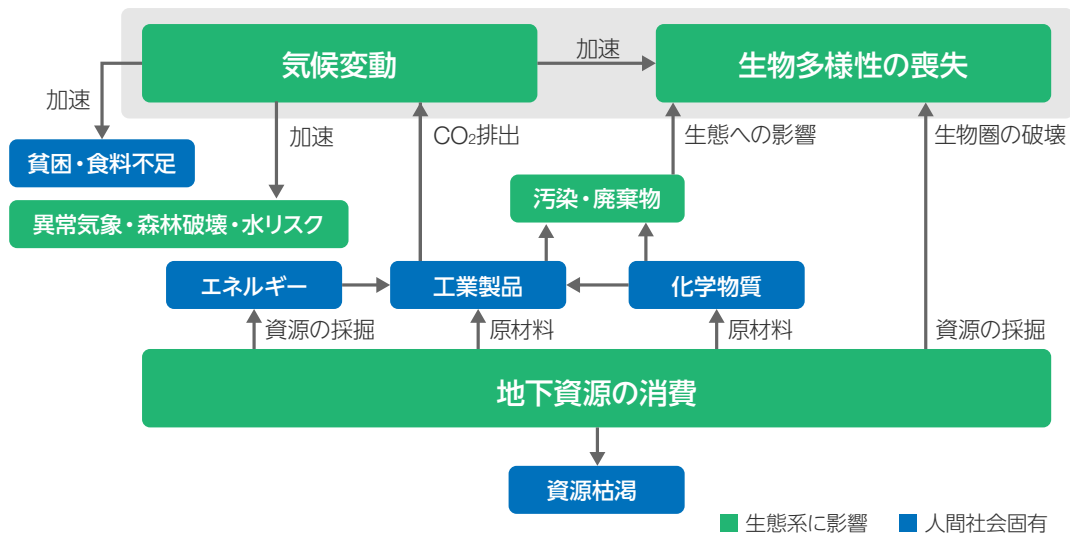
エプソンは自然資本の使い方を抜本的に変えていきます。地上に掘り出した地下資源を「地上資源」として活用することで新たな地下資源消費を減らし、非生物フローを今後のエネルギー源として利用します。生態系資本は使いすぎることなく適切な使い方をすれば枯渇することのない資本です。

自然界においては、太陽エネルギーのみをエネルギー源とし、廃棄物を生むことなく、すべての物質が循環しています。「廃棄物を出さない」自然の姿を謙虚に学び、資源を繰り返し利用する事業活動を目指します。



国連統計部資料をもとにエプソン作成

## 気候変動・生物多様性と人間社会の関係性



## アプローチ

### 脱炭素の取り組み

2015年に採択したパリ協定の発効により、低炭素化から脱炭素化へと、産業や経済などあらゆる市場の状況が変化しました。

気候変動枠組条約におけるパリ協定は、それまでの京都議定書とは異なり、世界の平均気温上昇を産業革命前から2度より十分低く保つことを決め、21世紀後半にはGHGネットゼロを実現する必要性を示しました。その後2018年にIPCCが「1.5℃特別報告書」を発表し、1.5℃と2℃上昇では、例えば熱波や洪水による影響に明確な違いがあるとわかり、気候危機克服への1.5℃目標の必要性が世界で認識され、その目標達成への動きが広がっています。

世界が協力して化石燃料の消費をゼロにし、大気からCO<sub>2</sub>を除去するという、「ネットゼロ」に向けて社会システムを移行する必要があります。

### 1.5℃と2℃の場合の影響比較

	1.5℃	2℃
熱波に見舞われる世界人口 (少なくとも5年に1回)	約14%	約37% (約17億人増加)
洪水リスクにさらされる世界人口 (1976年～2005年比)	2倍	2.7倍
2100年までの海面上昇 (1986～2005年比)	26～77cm	1.5℃に比べてさらに10cm高い 影響を受ける人口は最大1千万人増加
生物種	昆虫の6%、植物の8%、脊椎動物の 4%の種の生息域が半減	昆虫の18%、植物の16%、脊椎動物 の8%の種の生息域が半減
サンゴ	生息域70～90%減少	生息域99%減少
北極(夏場の海氷が消失する頻度)	100年に1度	少なくとも10年に1度
海洋の年間漁獲高	150万トン減少	300万トン以上減少

出典: IPCC SR1.5 SPM & Chapter 3にもとづくWWFジャパン作成資料



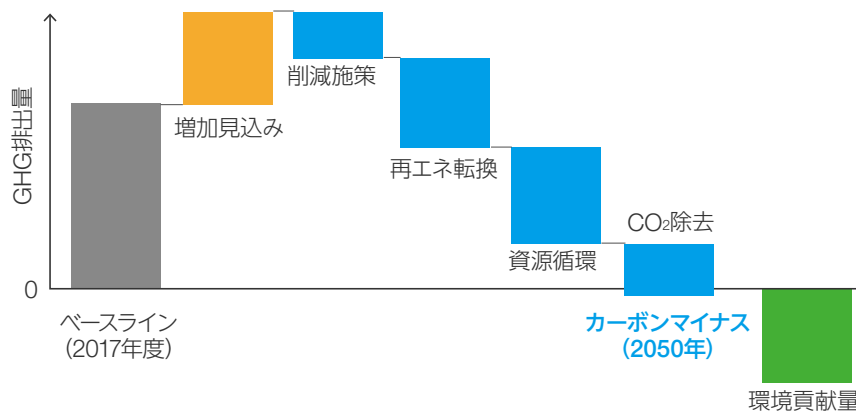
## 脱炭素の目指す姿：カーボンマイナス

事業活動に起因する全ての温室効果ガス（GHGスコープ1、2、3）の排出を限界まで絞り込み、残ったGHGに相当するCO<sub>2</sub>を大気中から取り除いて実質的にGHG排出ゼロとし、さらに上回る除去を行った状態をカーボンマイナスと定義し、その達成を目指します。

まず、生産に関わるエネルギーと、商品に関わるエネルギーについて、徹底的なエネルギー削減を進め、使用するエネルギーを再生可能エネルギーへと転換します。資源循環はGHG削減にも効果的であり、地下資源消費ゼロの目標とともに、GHGを排出させないものづくりを進めます。

エプソンは環境負荷を小さくした商品を提供し、お客様に使っていただくことで、お客様のもとでのGHG削減を進めています。この削減量を環境貢献量と定義し、その量を増やすものづくりにも同時に取り組んでいきます。

2050カーボンマイナスに向けた排出量削減イメージ



## 資源循環の取り組み

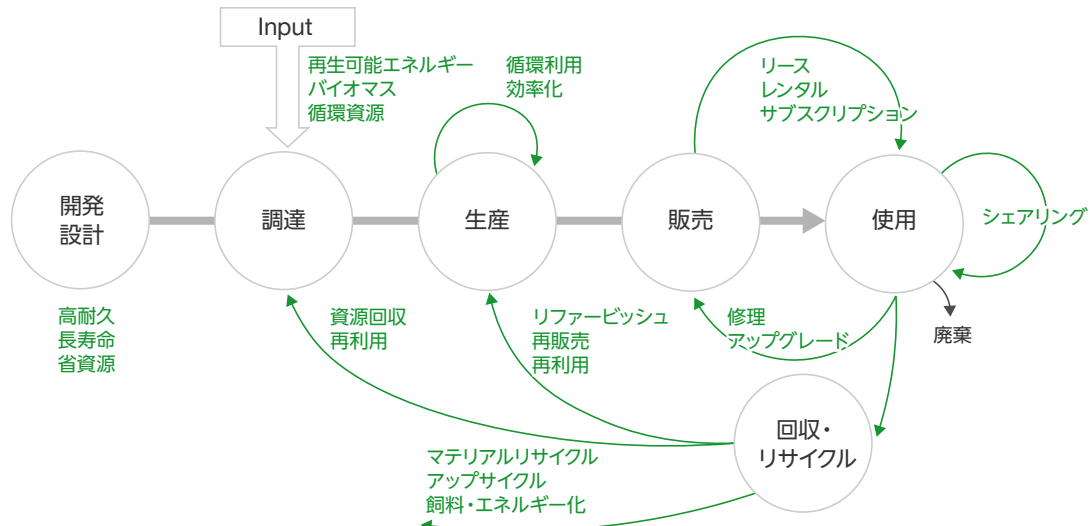
大量生産・大量消費、あるいは大量廃棄の一方通行の「線形経済」(Linear Economy)に代わる、持続可能性をもたせる経済の仕組みとして、「循環型経済」(Circular Economy)の考え方が提唱されています。欧州では、欧州委員会がサーキュラー・エコノミー・パッケージを採用し、資源をより持続可能な形で使用する循環型の経済への移行に向けて、具体的な取り組みを開始しています。

また、OECD(経済協力開発機構)<sup>\*1</sup>のレポート<sup>\*2</sup>では、人口増加やGDPの成長に伴い、2060年の世界の資源消費を、2011年の79ギガトンの2倍以上に当たる、167ギガトンになると予測しています。

\*1 Organisation for Economic Co-operation and Development。欧州諸国を中心に日・米を含め35ヶ国の先進国が加盟する国際機関

\*2 Global Material Resources Outlook to 2060

循環型経済のイメージ図

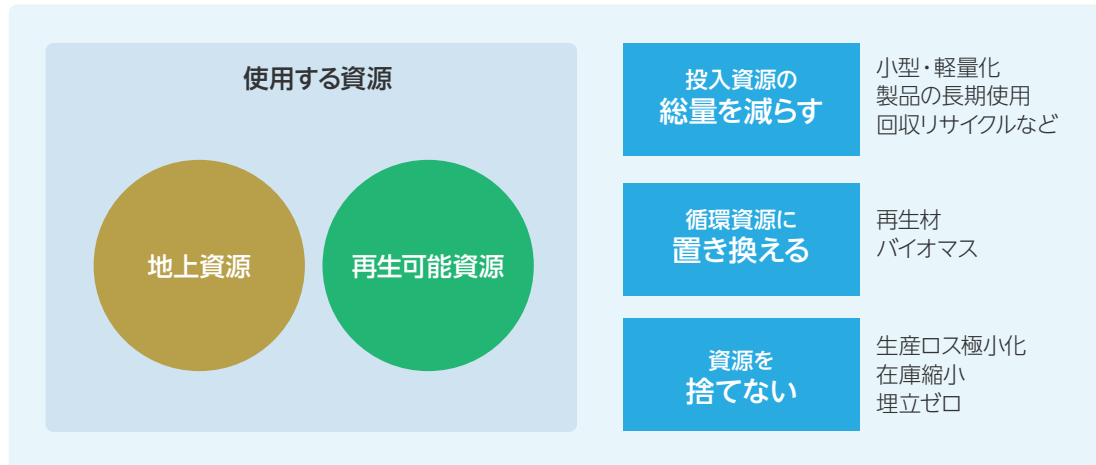


## 資源循環の目指す姿：地下資源消費ゼロ

エプソンは、地上に掘り出した地下資源を「地上資源」として活用することで新たな地下資源消費を減らし、2050年までに地下資源消費ゼロとする事業活動を作りあげます。

投入する資源の総量を減らし、捨てるものをなくし、循環資源の利用を100%にすることにより、地下資源消費ゼロの達成を目指します。

地下資源消費ゼロに向けた資源利用イメージ



## 中間目標

### 「環境ビジョン2050」と中間目標

持続可能な社会の実現に向けて求められる活動は地球規模におよぶため、一企業の事業活動における環境負荷の低減だけで貢献できることは限られます。そこで「環境ビジョン2050」には、エプソンのテクノロジーや商品・サービスを基盤に、さまざまなパートナーとシナジーを創り出し、より良い社会のために役割を果たすことをアクションとして明記しています。

そして「環境ビジョン2050」の実現に向けては、マイルストーンとなる中間目標を置き、現実とのギャップを埋めながら着実な取り組みを行っています。現在は2050年の目標からバックキャスト<sup>1)</sup>して、2025年の中間目標を定めています。2021年3月には、社会課題を起点として、お客様やパートナーの皆様と共に課題解決に取り組み、持続可能でこころ豊かな社会の実現を目指していくことをありがたい姿として設定し、この中間目標を見直した長期ビジョン「Epson 25 Renewed」を策定しています。

エプソンが創業以来培ってきた「省・小・精の技術」は、環境負荷の低減や高い生産性に寄与するインクジェット技術を生み出すなど、今後もさまざまな社会課題の解決に貢献し、SDGs(持続可能な開発目標)の実現にも大きな役割を果たせると自負しています。この強みを生かし、さまざまなパートナーとの共創の下、環境と経済を両立する高いお客様価値の提供を目指します。

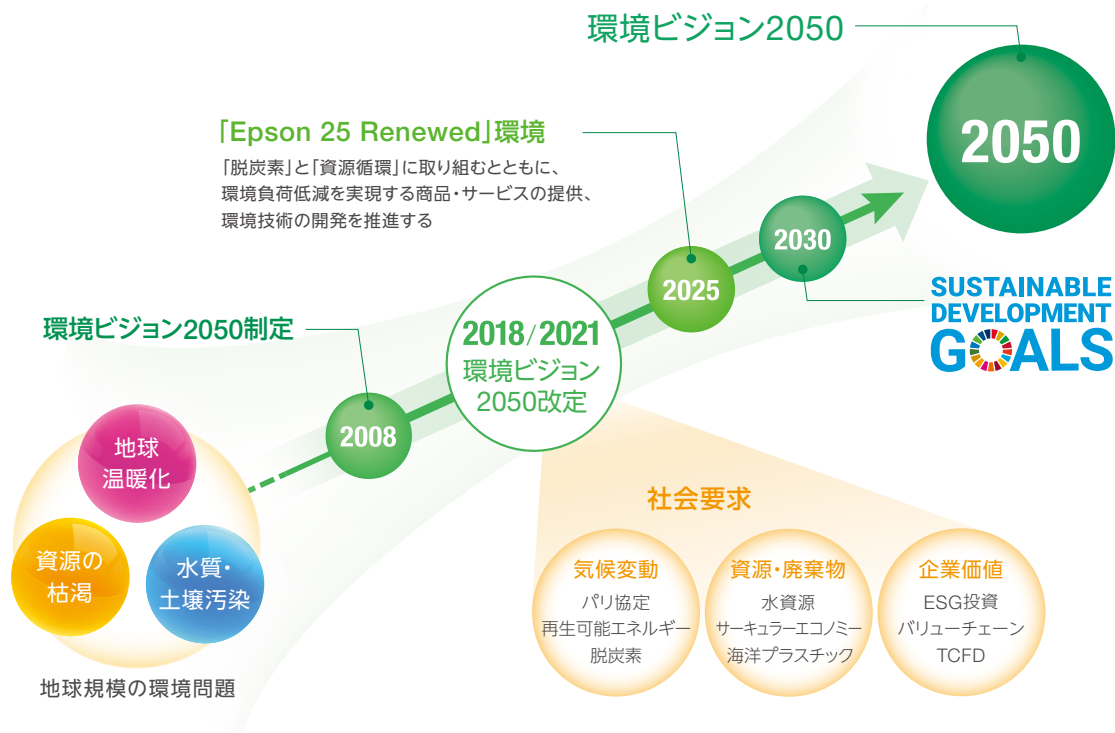
<sup>1)</sup> あるべき姿、ありがたい姿としてのビジョンをまず描き、次にそこへ至るためのシナリオを検討する手法。

## 持続可能な社会の実現に向けて

エプソンは、環境活動を含むCSR活動を通じて、SDGsの達成に貢献することを宣言しています。

SDGsとは、全ての人により良い生活を送ることができる世界を目指し、そのために世界中の人々が取り組むべき目標です。例えば、貧困や飢餓を終わらせること、人権や平和、ジェンダーの平等が守られること、そして地球環境や天然資源を未来の世代のために持続させることなど、17の目標を掲げ、国連に加盟する全ての国が、その達成を目指し、2030年に向けて取り組んでいくものです。

エプソンの「環境ビジョン2050」は、2030年の世界の目標であるSDGsと方向性は同じです。SDGsの達成を目指しながら、持続可能な社会の実現に向け、常にお客様や社会の課題に真摯に向き合い、事業活動を通じてエプソンならではの環境価値を創出し続けます。



## インクジェット技術による社会課題の解決

持続可能な社会実現のため、「インクジェットで世の中を変えたい」という想いのもと、インクジェット技術による（プリンティング）イノベーションを進めています。

# インクジェット技術による社会課題の解決



全世界が合意するSDGsは、持続可能な社会の構築のために  
「世界を変革する」ことを求めています

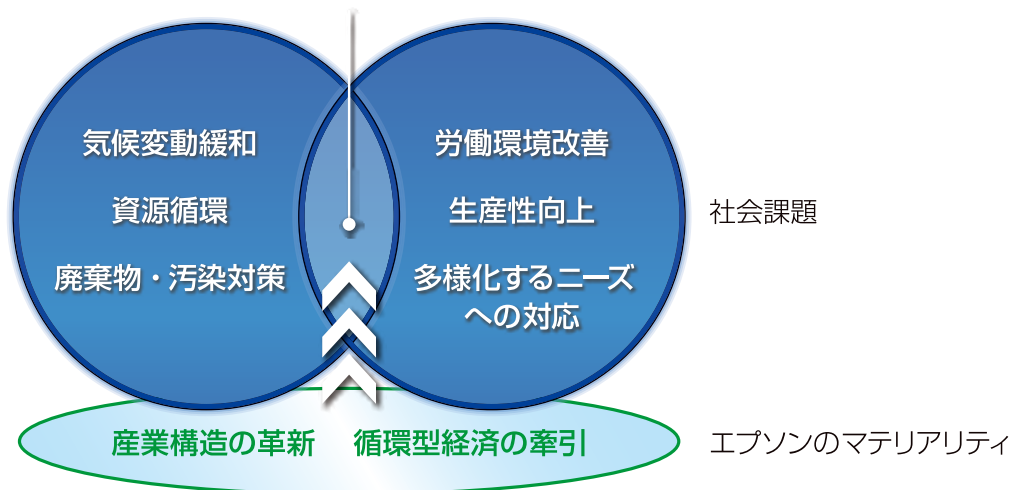
「インクジェットで世の中を変えたい」

この強い想いのもと、経済成長と環境負荷のデカップリング  
を実現するため、今までのやり方や考え方を根本的に変え、社会  
の環境負荷を徹底的に下げる商品・サービスや生産プロセスを  
提供すること。

これがエプソンの使命です。



## 経済と環境のデカップリング



デカップリング:

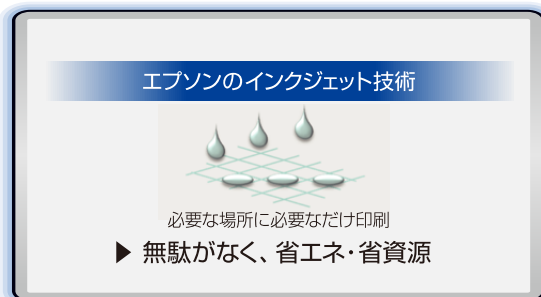
経済成長と環境影響・天然資源の利用などを「切り離す」

技術革新や社会変革によって、生産・消費・廃棄の各段階での資源効率や環境効率を高めることを意味しています。

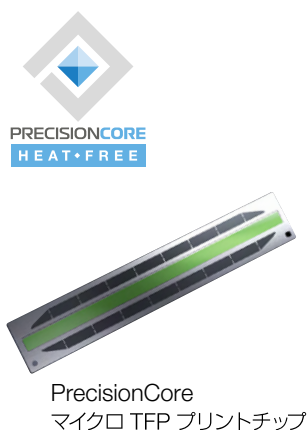
## インクジェット技術の強み

エプソンのインクジェットは、熱を使わず機械的にインクを押し出して飛ばします

インクを飛ばす非接触方式だから いろいろなメディアに印刷可能  
熱を使わないから さまざまなインク(物質)が使える



### エプソンのインクジェットの長



エプソンは、ピエゾ方式の最先端であるPrecisionCore(プレジジョンコア)プリントヘッドを多様なジャンルに展開しています。生産性向上と環境負荷低減の価値を共に提供できるこの技術を基に、商業・産業領域におけるデジタル印刷市場の拡大に対応するため、プリントヘッドの外販事業を強化し、あらゆる「プリント」を置き換えたいと考えています。

### インクジェットであらゆるプリントを置き換える



#### インクジェットが提供する価値

工程・資源削減、廃液・廃水削減、納期短縮、適量生産・適量管理(オンデマンド)、省スペース

## 将来展望(量産・創造領域拡大)

### インクジェットによるものづくりの革新 オープンイノベーションによって産業構造の革新を進めます

持続可能な社会とは、「人々が満足し幸せに暮らす」ことや、「社会で生じる環境負荷を画期的に下げる」ことだと考えます。

経済成長と環境負荷のデカップリングを促進するため、あらゆる技術革新によってあらゆる生産プロセスを革新する、すなわち「産業構造を革新」することが求められる時代が来ています。

エプソンのインクジェット技術は、持続可能な社会の条件を満足できるポテンシャルを持っています。

また、インクジェット技術が応用できる潜在的なニーズも高まっています。

この技術を新たな用途に拡大し、その能力を最大限に発揮するためには、エプソンと志を同じくし、新たな発想や技術をもつ外部パートナーの協力が必要です。

さまざまな分野で強みを持つパートナーと互いの強みを融合させることで相乗効果を生み出し、高いレベルの産業構造の革新につなげます。

#### 持続可能な社会の条件

- ・人々が満足し幸せに暮らすことができる
- ・社会で生じる環境負荷を画期的に下げる

#### 産業構造の革新

人々のニーズを最小限の環境負荷で満たすことができるようになる

### オープンイノベーションでさらにインクジェットの用途を拡大



※ 画像はイメージです。

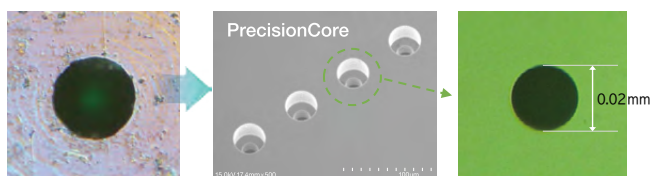
# 最先端プリントヘッド

## エプソンインクジェットの進化

エプソンのインクジェットヘッドは、大きく三世代にわたって進化を遂げてきました



PrecisionCore ヘッドのノズル径は、0.02mm (20μm) 一般的な髪の毛(0.1mm)の5分の1に相当します。



ノズルのふちがガタガタでまっすぐに噴射できないノズル

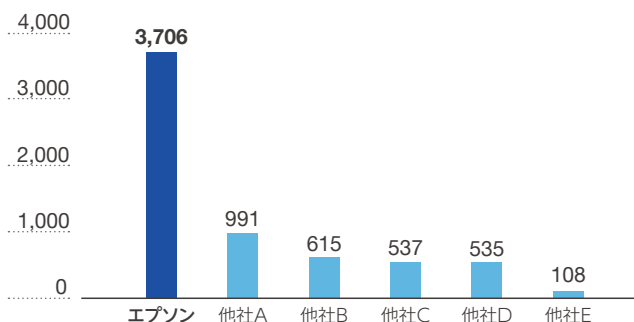
エプソンのノズルは高精度な加工技術によりきれいな真円でインクがまっすぐに噴射します

ピエゾ方式のインクジェットヘッドは消費電力が少なく、また、熱を使わないため、さまざまなインクに対応することができます。1984年以降エプソンのインクジェットヘッドは大きく3世代にわたり、「より速く、より精密に、よりコンパクトに」を追求することで進化を遂げてきました。

最新技術により生み出された第3世代は、超薄膜のピエゾアクチュエーターからノズルまで全てを高精度MEMS技術で実現したPrecisionCoreヘッドです。わずか1マイクロメートル、1/1000mmという薄膜ピエゾにより大きな変位を得ることが可能となりました。



### ピエゾ式プリントヘッド関係特許保有数



\* 2021年7月27日現在、エプソン調べ

\* 日本、米国、中国、欧州登録特許件数(2001年4月1日以降出願)

### 知的財産のポイント

エプソンはピエゾヘッドに関する圧倒的なワールドワイドの特許登録件数を有し、その成果をヘッド技術に反映しています。

## 事業成長と環境負荷低減との両立

広丘事業所9号館稼働(2018年)

将来的にプリントチップの生産能力を3倍にし外販ヘッドを拡販していくことで  
産業構造を革新する基盤を構築しました

### 9号館の環境配慮ポイント

- 照明の全館LED化  
半導体製造用の「イエロー光」にも最新LEDを導入
- 高効率な空調システムの採用  
「タスク&アンビエント空調」により建設資材削減、スペース効率の向上
- 低炭素電力による生産  
9号館を含む広丘事業所の電力は全て再生可能エネルギーを使用



「第29回地球環境大賞経済産業大臣賞」を受賞

「最小限の環境負荷を実現する「インクジェットイノベーション」を推進する取り組み」が評価

<https://www.epson.jp/osirase/2020/200228.htm>





## 環境活動

## グリーンボンド

## グリーンボンド

持続可能な社会の実現に向けて求められる活動は地球規模におよび、一企業の事業活動における環境負荷の低減で貢献できることは限られます。そこで「環境ビジョン2050」には、エプソンのテクノロジーや商品・サービスを基盤にさまざまなパートナーとシナジーを創り出し、より良い社会のためその役割を果たすことをアクションとして明記しています。

「環境ビジョン2050」を実現するため、マイルストーンとして中間目標を置き、現実とのギャップを埋めながら着実な取り組みを行っています。ものづくり企業として「省・小・精」を究め極めた独創の技術と取り組みにより、商品の環境性能向上や事業活動など、バリューチェーンを通じた環境負荷低減を進めていきます。また、商品・サービスを通じて、従来とは異なる新たな業務プロセスをお客様に提案し、環境と経済を両立する高いお客様価値の提供を目指します。

このような方針のもと、エプソンは、環境問題の解決に資する事業の資金を調達するために、国内公募形式によるグリーンボンド<sup>1</sup>を発行しました。なお、エプソンが発行するグリーンボンドは、第三者評価機関によるセカンドパーティ・オピニオンを取得し、国際資本市場協会 (ICMA) が公表するグリーンボンド原則2018および環境省グリーンボンドガイドライン2017年版の要件を満たします。

<sup>1</sup> グリーンボンド:地球温暖化等の環境問題の解決に資する事業に要する資金を調達するために発行する債券

## 1. 発行概要

銘柄名	セイコーエプソン株式会社 無担保社債(社債間限定同順位特約付) (グリーンボンド)		
回号	第20回	第21回	第22回
年限	3年	5年	10年
発行金額	100億円	400億円	200億円
各社債の金額	1億円		
発行価額	各社債の金額100円につき100円		
利率	年0.020%	年0.230%	年0.450%
条件決定日	2020年7月10日		
払込期日(発行日)	2020年7月16日		
償還日	2023年7月14日	2025年7月16日	2030年7月16日
資金使途	<p>調達資金につきましては、下(1)～(3)のグリーンボンド対象アセットの建物等設備資金支払いにより減少した手元資金への充当、および(4)～(8)のグリーンボンド対象アセットに記載の通りのインクジェットプリンターへの研究開発費および生産設備等の設備資金等として全額充当済みです。</p> <p>(1) 広丘事業所(9号館)の新棟新設費用  (2) 広丘事業所(イノベーションセンターB棟)の新棟新設費用  (3) フィリピン製造子会社の工場増設費用  (4) オフィス向け高速ラインインクジェット複合機の研究開発費用および生産設備  (5) 商業・産業プリンターの研究開発費用および生産設備  (6) インクジェットプリンター、IJヘッド応用の研究開発費用および生産設備  (7) PaperLab およびドライファイバーテクノロジー応用の研究開発費用および生産設備  (8) 再生可能エネルギーの購入費用</p>		

銘柄名	セイコーエプソン株式会社 無担保社債(社債間限定同順位特約付) (グリーンボンド)
債券格付	A(R&I)
適合性評価	<p>当社は、グリーンボンド・フレームワークの策定に当たり、国際資本市場協会(ICMA: International Capital Market Association)が定めるグリーンボンド原則にのっとり、また、その適合性を担保するため、第三者機関であるSustainalytics(サステナリティクス)社から「セカンドパーティ・オピニオン」を取得しました。加えて、株式会社格付投資情報センター(R&amp;I)による「R&amp;Iグリーンボンドアセスメント」において、最上位評価である「GA1」の本評価を取得しております。</p> <p>なお、本グリーンボンドに係る第三者評価の取得については、環境省の2019年度グリーンボンド発行促進体制整備支援事業の補助金交付対象です。</p>

## 2. フレームワーク

セイコーエプソン株式会社のグリーンボンドフレームワークについては、下記のプレスリリースをご覧ください。

2019/12/11 グリーンボンド発行に向けたフレームワーク策定について  
[https://www.epson.jp/osirase/2019/191211\\_2.htm](https://www.epson.jp/osirase/2019/191211_2.htm)



発行に関する詳細については、下記のプレスリリースをご覧ください。

2020/6/11 グリーンボンド発行に関するお知らせ  
[https://www.epson.jp/osirase/2020/200611\\_2.htm](https://www.epson.jp/osirase/2020/200611_2.htm)



## 3. 適合性に関する第三者評価

Sustainalyticsによるセカンドパーティ・オピニオン  
[https://www.epson.jp/SR/greenbond/pdf/seikoepsoncorporationgreenbondsecondpartyopinion-japanese\\_secured.pdf](https://www.epson.jp/SR/greenbond/pdf/seikoepsoncorporationgreenbondsecondpartyopinion-japanese_secured.pdf)



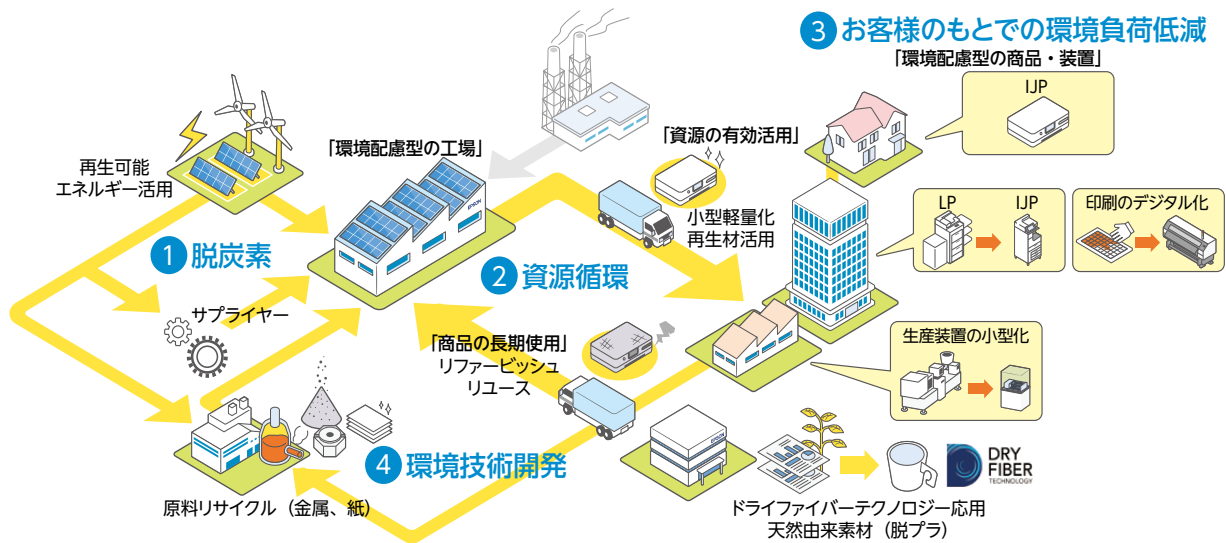
R&I グリーンボンドアセスメント  
[https://www.epson.jp/SR/greenbond/pdf/news\\_release\\_gba\\_20191211\\_jpn\\_secured.pdf](https://www.epson.jp/SR/greenbond/pdf/news_release_gba_20191211_jpn_secured.pdf)



## 2025年に目指す姿

## 長期ビジョン Epson 25 Renewed 環境

「脱炭素」と「資源循環」に取り組むとともに、  
環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供、環境技術の開発を推進する



1. 脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギー活用</li> <li>設備の省エネ</li> <li>温室効果ガス除去</li> <li>サプライヤーエンゲージメント</li> <li>脱炭素ロジスティクス</li> </ul>
2. 資源循環	<ul style="list-style-type: none"> <li>資源の有効活用：小型軽量化／再生材活用</li> <li>生産ロス極小化</li> <li>製品の長期使用：リファービッシュ／リユース</li> </ul>
3. お客様のもとでの環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> <li>低消費電力化</li> <li>長寿命化</li> <li>消耗品・交換部品の削減</li> <li>印刷のデジタル化</li> <li>生産装置の小型化</li> </ul>
4. 環境技術開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>ドライファイバーテクノロジー応用</li> <li>天然由来素材（脱プラ）</li> <li>原料リサイクル（金属、紙）</li> <li>CO<sub>2</sub>吸収技術</li> </ul>

## ■ 環境投資・費用

- 2030年までの10年間で1,000億円の費用を投入(1、2、4項)
  - サプライチェーンにおけるGHG排出量<sup>1</sup>を200万トン以上削減
  - 2023年には、エプソングループ全体の消費電力<sup>2</sup>の100%を、再生可能エネルギー化  
(2020年4月：欧州販売拠点達成／2022年3月：日本国内達成予定)<sup>2</sup>
- 環境負荷低減に貢献する商品・サービスの開発に経営資源を集中(3項)

<sup>1</sup> GHGスコープ1、2、3排出量。

<sup>2</sup> 一部、販売拠点などの賃借物件は除く。

## ■ 脱炭素への対応

### ■ 温室効果ガス(GHG)削減に向けて

2015年のパリ協定において、世界の平均気温の上昇幅を産業革命前から2℃未満に十分に抑えるという世界共通の長期目標(2℃目標)が定められました。この「2℃目標」と「長期ビジョン Epson 25 Renewed」の実現に向けて、エプソンのバリューチェーンにおける中長期のGHG削減目標を以下の通り設定しています。これは、科学的な知見と整合した削減目標として、SBTイニシアチブ(Science Based Targets initiative)の承認を受けています。

現在の目標は2℃目標に対応したものであり、2021年度に、「環境ビジョン2050」で定めた、1.5℃シナリオに沿った排出削減目標への更新を予定しています。

### GHG削減目標

スコープ1+2	2025年度までに2017年度比でGHG排出量を19%削減
スコープ3	2025年度までに2017年度比で事業利益当たりのGHG排出量を44%削減 (対象) カテゴリー 1: 購入した物品・サービス カテゴリー 11: 販売した製品の使用

スコープ1: 事業者の燃料などの使用による直接排出

スコープ2: 電力などのエネルギー起源の間接排出

スコープ3: 自社バリューチェーン全体からの間接的な排出

### SBT達成シナリオ

事業活動に伴う排出量(スコープ1、2)と、その他の間接的な排出量(スコープ3)の2025年度の削減目標を達成するため、お客様やパートナーの共感を高めながら、環境配慮型商品・サービスの提供による事業成長と企業価値向上の実現に取り組んでいきます。

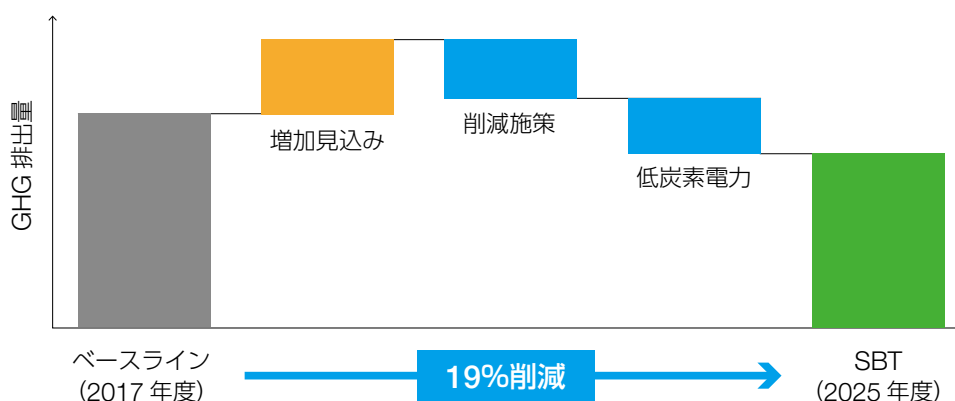
### スコープ1、2排出量削減の取り組み

社内組織を横断するSBT達成プロジェクトの下、省エネルギー専任者の選出や、モデル拠点での削減施策の検討や共有を行うことで、目標達成の実現性を高めています。

#### 排出量削減の主な施策

- 生産革新
- 設備更新(投資): 基礎設備、除害装置、太陽光発電など
- 再生可能エネルギー活用: 低炭素電力の調達
- その他: 電力会社のGHG排出係数改善など

## 2025年度スコープ1、2排出量削減イメージ



### 再生可能エネルギーの活用

Epson 25 Renewedの実現に向けて、成長戦略に連動した生産増に伴うエネルギー使用量の増加が見込まれています。そのような見通しの状況下での目標達成に向け、各事業・各拠点での着実な削減活動とともに、再生可能エネルギーの活用も進めています。2018年度に、インクジェットプリンターのコアデバイスであるPrecisionCoreプリントヘッドの前工程を担う新工場の稼働を契機に、再生可能エネルギー(低炭素電力)の導入拡大を決定しました。この低炭素電力の長期調達契約や、海外拠点のオンサイト発電により、2020年度の使用電力の19%が再生可能エネルギーとなり、グループ全体のスコープ2排出量の削減が進みました。

2021年には、2050年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力にすることを目指す国際イニシアチブ「RE100」に加盟しました。全世界のエプソングループ拠点<sup>\*1</sup>で使用する電力を、2023年までに100%再生可能エネルギーとする目標を掲げています。

\*1 一部、販売拠点などの賃借物件は除く

### カーボンプライシングの取り組み

企業や家庭など、社会の広範囲にわたり炭素の排出に対して価格を付けることにより、削減のための活動やイノベーションへの期待が高まっています。エプソンは、GHG排出量削減を目的とした投資に関する執行前の評価(フィジビリティ・スタディ)としてカーボンプライシングの考えを取り込んだ投資回収期間の判断基準やガイドラインを整備し、2018年度からの試行導入を経て2020年より正式運用を開始しています。

### ■ スコープ3原単位削減の取り組み

エプソンのスコープ3排出量のうち最も多いのは、お客様の電力使用に当たるカテゴリー11、次いで原材料の調達段階に当たるカテゴリー1です。

Epson 25 Renewedでは、環境価値を提供し、お客様とともに環境負荷を低減することを目指しています。各商品ジャンルで商品価値と連動した目標(指標)を設定し、最終的に経営指標と連動した事業利益当たりのスコープ3排出量を削減していく野心的な目標を掲げています。

## 環境貢献量

エプソンのインクジェット技術は、印刷時に熱を使わないため電力消費が抑えられ、消耗品や定期交換部品の少ない、省資源化を実現した技術です。このため、レーザープリンターを置き換えることで、お客様の電力削減などにつながり、社会全体における環境負荷を減らすことができます。2020年度はビジネスインクジェットプリンターとレーザー光源プロジェクターに加えて、デジタル捺染と乾式オフィス製紙機による環境負荷削減貢献量<sup>1)</sup>を算出したところ、257千t-CO<sub>2</sub>eとなりました。

<sup>1)</sup> 第三者のGHG排出回避量を推定：従来の製品や作業プロセスにエプソンの製品を導入したことによる削減貢献量を算出(フローベース)。実際の削減量とは異なります。  
(1)レーザープリンターからインクジェットプリンター (2)フラットパネルディスプレイからレーザー光源プロジェクター (3)アナログ捺染からデジタル捺染 (4)デジタル捺染の染料インクから顔料インク (5)市販の再生紙から乾式オフィス製紙機の再生紙

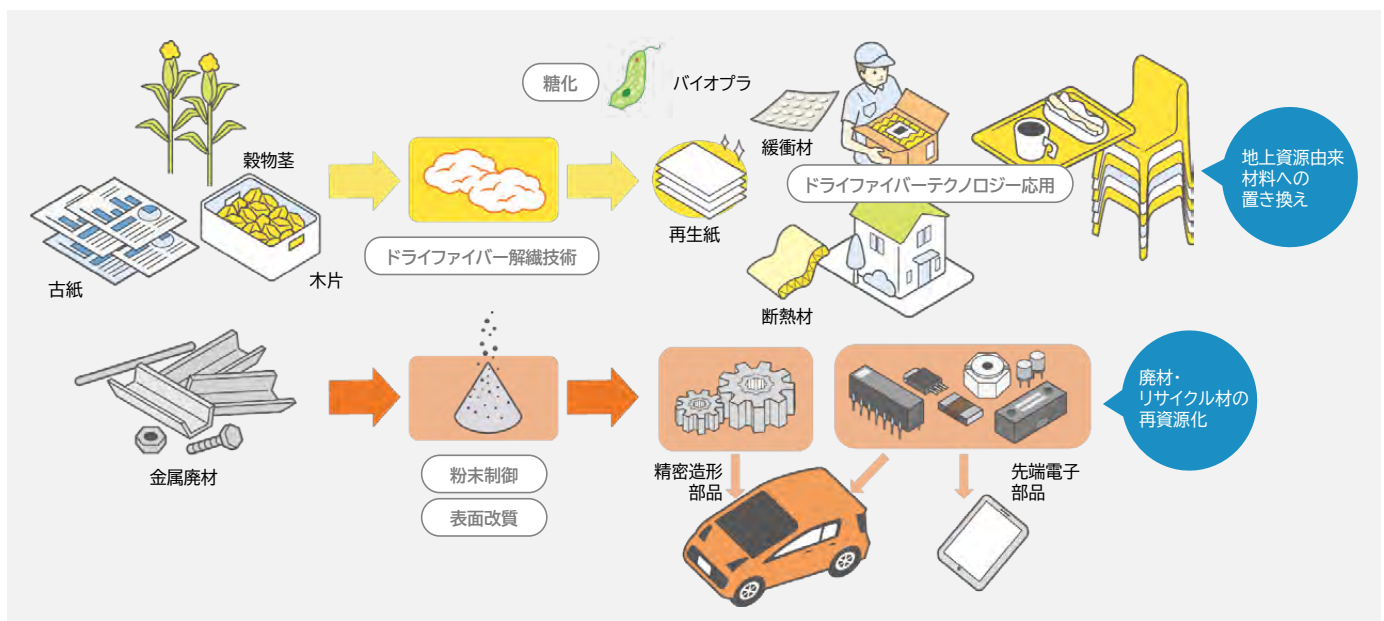
## 気候関連問題：リスクと機会

2017年6月、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)が最終報告書を公表しました。TCFDとは、企業に対し中長年にわたる気候関連のリスクと機会を、それらの財務に関する情報として公開を求めるものです。長期にわたり、影響の範囲と規模の予測がつかない気候変動という事象に対して、さまざまな状況変化への適応能力が高いレジリエントな経営や企業体質が求められていると受け止めています。

ビジネスに対する気候変動の影響を重要なテーマの一つと捉え、関連するリスクへの対応とビジネス機会を認識しています。生産活動や使用時の商品の電力消費などの影響から生じるリスクに対応するとともに、Epson 25 Renewedに示す通り、エプソンの提供する商品・サービスの省資源・省エネルギー化による販売機会の拡大を図ります。さらに、協業・オープンイノベーションによる産業構造の革新を図り、低炭素社会の構築に貢献することを機会としています。

## 環境技術開発

### 材料技術の融合により、環境ソリューションビジネスを創出し、脱炭素と資源循環に貢献する



環境負荷低減に貢献する新たなソリューション開発を行い、ビジネス創出も同時に目指していきます。

例えば、ドライファイバーテクノロジーや金属粉末制御技術などの材料技術を融合し、廃材やリサイクル材から新たな製品を生み出すことで、地下資源から地上資源由来材料への置き換えを実現します。

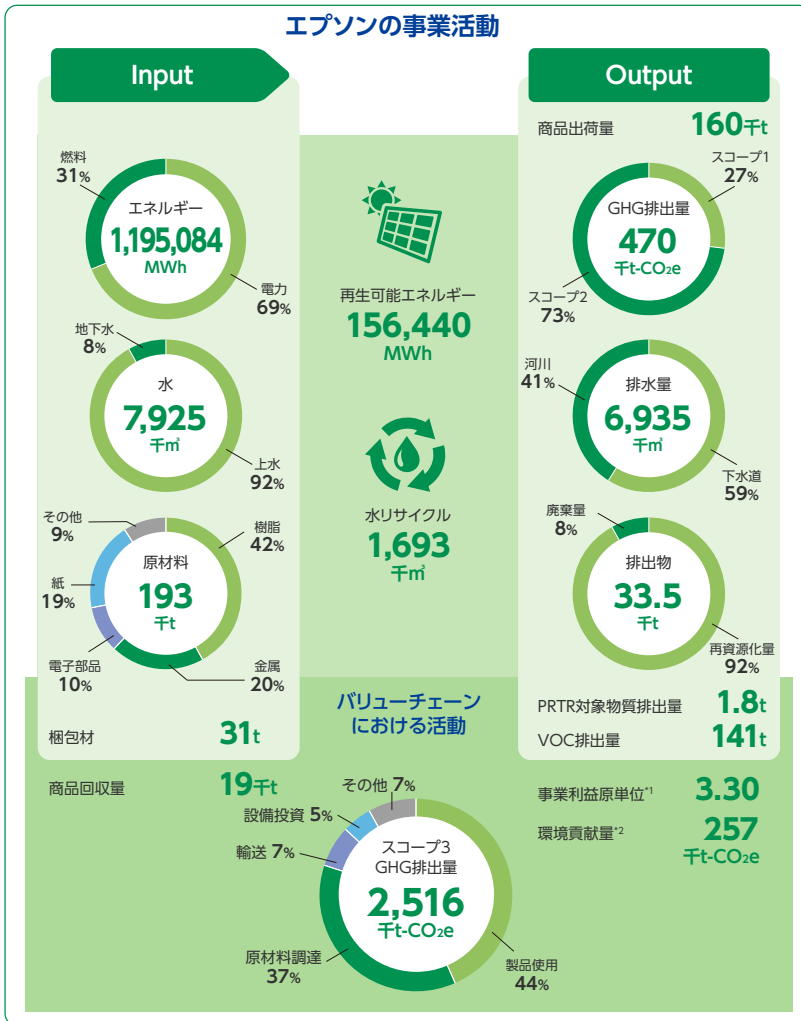
2021年3月にはバイオマスプラスチックの技術開発を行うパラレジンジャパンコンソーシアムを設立し、2030年に年間20万トン規模のバイオマスプラスチックを供給可能にすることを目指します。

## 環境パフォーマンス

エプソンはさまざまな資源を投入して、商品・サービスのライフサイクルにわたる企業活動を行う過程で、温室効果ガス(GHG)をはじめとした排出物を大気・陸域・水域へ排出しています。

バリューチェーンを含む事業活動全体の環境負荷の把握に努め、負荷低減に向けた活動を推進しています。

### マテリアルバランス(2020年度)



#### 削減実績

##### Scope 1, 2 GHG排出量(総量)

**21%削減**

目標:2025年度に  
2017年度比19%削減  
目標値:479千t-CO<sub>2</sub>e

##### 水使用量

**2.5%削減**

目標:前年度以下  
目標値:8,131千m<sup>3</sup>

##### 排出物排出量

**2.8%増加**

目標:前年度以下  
目標値:32.6千t

##### PRTR対象物質排出量

**22%削減**

目標:前年度以下  
目標値:2.3t

##### VOC排出量

**1%削減**

目標:前年度以下  
目標値:143t

##### Scope 3 GHG排出量(事業利益原単位)

**3%削減**

目標:2025年度に  
2017年度比44%削減  
目標値:1.90

<sup>1</sup> 事業利益当たりのScope 3 (カテゴリー1、11) のGHG排出量 (単位: 千t-CO<sub>2</sub>e/億円)

<sup>2</sup> 第三者のGHG排出回避量を推定: 従来の製品や作業プロセスにエプソンの製品を導入したことによる削減貢献量を算出(フローベース)。実際の削減量とは異なります。

①レーザープリンターからインクジェットプリンター ②フラットパネルディスプレイからレーザー光源プロジェクター ③アナログ捺染からデジタル捺染 ④デジタル捺染の染料インクから顔料インク ⑤市販の再生紙から乾式オフィス製紙機の再生紙

## 環境活動

## TCFD 提言への対応

気候変動が社会に与える影響は大きく、エプソンとしても取り組むべき重要な社会課題だと捉えています。パリ協定の目指す脱炭素社会(世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする)の実現に向け、エプソンは2030年に「1.5℃シナリオ<sup>1)</sup>に沿った総排出量削減」の目標達成を目指しています。また、「Epson 25 Renewed」の公表に合わせ「環境ビジョン2050」を改定し、その目標として掲げる2050年の「カーボンマイナス」「地下資源<sup>2)</sup>消費ゼロ」に向け、脱炭素と資源循環に取り組むとともに、環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供、環境技術の開発を推進しています。

エプソンは2019年10月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明して以降、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションがとれるように、TCFDのフレームワークに基づき、情報開示(ガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標)を進めています。2021年には財務影響度をエプソンとして初めて定量的に開示することにしました。



<sup>1)</sup> SBTイニシアチブ(Science Based Targets initiative)のクライテリアに基づく科学的な知見と整合した温室効果ガスの削減目標

<sup>2)</sup> 原油、金属などの枯渇性資源

## シナリオ分析の結果

TCFDのフレームワークに基づいて、シナリオ分析を実施し、気候関連リスク・機会がエプソンの戦略に与える財務影響度を定量的に評価しました。その結果、脱炭素社会へ急速に進んだ1.5℃シナリオの場合、市場の変化・政策・法規制による操業コスト増加の移行リスクはあるものの、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化により財務影響へのインパクトは限定的と予想しています。

エプソンは、2030年までの10年間で1,000億円の費用を投入し、脱炭素・資源循環・環境技術開発への取り組みを加速します。また、気候関連リスクへの解決は、私たちが設定したマテリアリティである「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」に合致し、エプソンの強みである低環境負荷(消費電力・廃棄物など)の商品・サービスで、事業拡大の機会につながります。この機会の拡大は、お客様のもとでの環境負荷低減や気候変動の抑制に貢献するものです。

こうした評価結果から、エプソンは社会にとっても自社にとっても合理的であるパリ協定の目指す脱炭素社会の実現に向け、認識したリスクに対処しながら、機会を最大化するための取り組みを継続的に進めています。

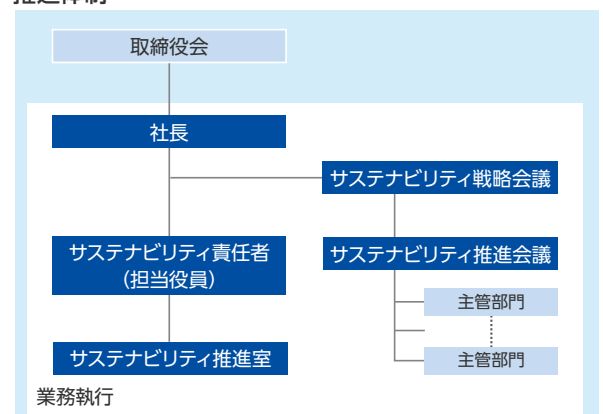
なお、世界が現状を上回る対策をとらずに温暖化が進んだ4℃シナリオの場合でも、異常気象に伴う災害の激甚化による国内外の拠点に対する物理リスクの影響は、小さいことが確認されています。

## ガバナンス

気候変動に係る重要事項は、社長の諮問機関としてグループ全体のサステナビリティ活動の中長期戦略を策定・実践状況のレビューを行う「サステナビリティ戦略会議」で議論の上、定期的に(年に1回以上)取締役会に報告することで、取締役会の監督が適切に図られる体制をとっています。

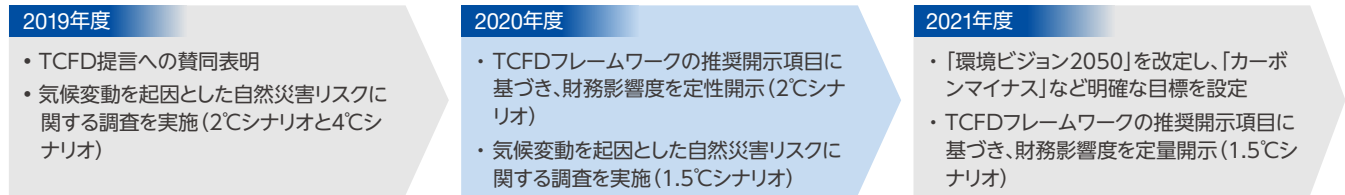
また、気候関連問題に対する最高責任と権限を有する代表取締役社長は、サステナビリティ推進室長(取締役常務執行役員)を気候関連問題の責任者に任命し、サステナビリティ推進室長は、TCFDを含む気候変動に関する取り組みを管理・推進しています。

## 推進体制





## 気候変動に関わる主な取り組み

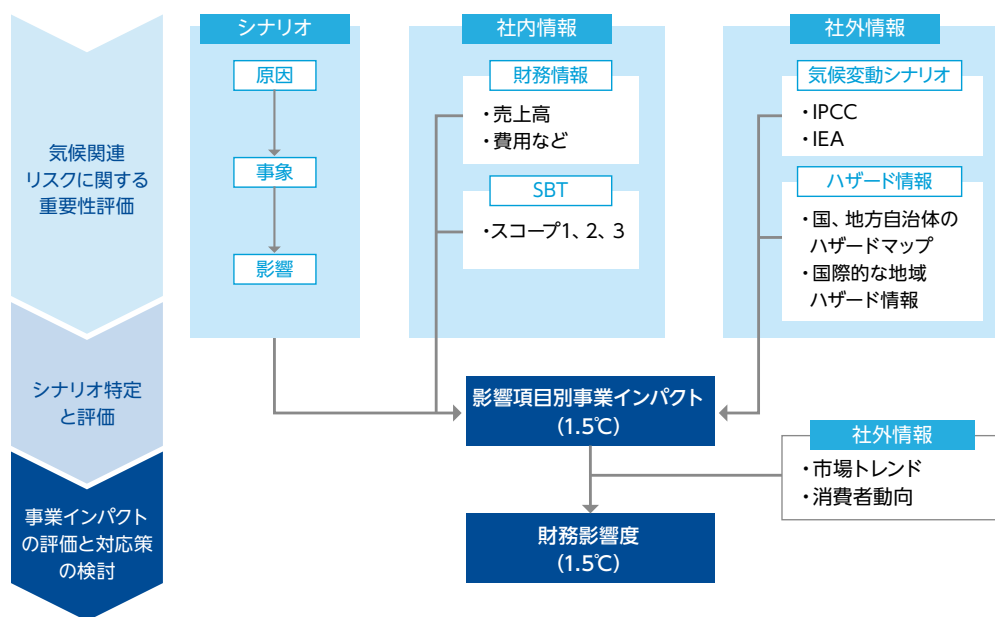


## 戦略

エプソンは、価値創造ストーリーの中で、「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」をマテリアリティとして設定しています。これを達成するために、エプソンの技術の源泉である「省・小・精の技術」を基盤に、イノベーションを起こし、さらなる温室効果ガス(GHG)排出量削減に取り組んでいきます。

### 気候関連のリスク・機会に関するシナリオ分析

エプソンは、気候関連のリスク・機会の重要性評価に向け、「移行リスク」「物理リスク」「機会」の区分でシナリオ特定と評価を実施し、6つの評価項目を選定しました。気候変動に関する政府間パネル(IPCC)と国際エネルギー機関(IEA)が提示する気温上昇1.5°Cに相当するシナリオと社内外の情報に基づき、事業インパクトと財務影響度を評価しました。



## 1.5℃シナリオにおける気候関連リスク・機会

シナリオ分析に基づいた気候関連リスク・機会の評価結果は以下の通りです。

区分		評価対象	顕在時期	事業インパクト	財務影響度
移行リスク	市場の 変化 政策・ 法規制	・ペーパー需要	短期	<b>インパクト</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動とペーパー需要の変化に関する強い関連性は見いだせないが、印刷・情報用紙の需要は減少傾向にあると想定する。COVID-19によるトレンド変化(分散化によるオフィス印刷の縮小など)によりペーパーレス化がさらに進んだ場合においても、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化(印刷コスト低減、環境負荷低減、印刷の快適性向上、紙情報の有用性訴求)により財務影響へのインパクトは限定的と予想される</li> </ul>	小
		(環境ビジョン 2050の取り組み) ・脱炭素 ・資源循環 ・環境技術開発	短期	<b>インパクト</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>世界的に共通した社会課題である「気候変動」と「資源枯渇」に対し、商品・サービスやサプライチェーンの「脱炭素」と「資源循環」における先進的な取り組みが求められる</li> <li>飛躍的な環境負荷低減につながる環境技術開発により、科学的かつ具体的なソリューションが求められる</li> </ul> <b>リスクへの対処</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素 <ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギー活用</li> <li>設備の省エネ</li> <li>温室効果ガス除去</li> <li>サプライヤーエンゲージメント</li> <li>脱炭素ロジスティクス</li> </ul> </li> <li>資源循環 <ul style="list-style-type: none"> <li>資源の有効活用</li> <li>生産ロス極小化</li> <li>商品の長期使用</li> </ul> </li> <li>環境技術開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>ドライファイバーテクノロジー応用</li> <li>天然由来素材(脱プラ)</li> <li>原料リサイクル(金属、紙)</li> <li>CO<sub>2</sub>吸収技術</li> </ul> </li> </ul>	2030年までに合計約1,000億円の費用を投入
物理リスク	急性	・洪水などによる事業拠点の被災	長期	<b>インパクト</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>36拠点(国内17、海外19)を対象に2021年度最新リスクを評価した結果、洪水(河川氾濫)、高潮による将来的な操業リスクの変化は限定的</li> <li>サプライチェーンに関する短期気候変動リスクについては、BCP(事業継続計画)で対応</li> </ul>	小
	慢性	・海面上昇による事業拠点の被災			

区分		評価対象	顕在時期	事業インパクト	財務影響度
機会	商品・サービス	(環境ビジョン2050の取り組み) ・お客様のもとの環境負荷低減	短期	<b>想定シナリオ</b> ・炭素税導入、電気料金高騰、廃棄物処分コストの上昇、適量生産・資源削減などにより、環境に配慮した商品・サービスへのニーズが高まる <b>事業機会</b> ・「Epson 25 Renewed」における成長領域として、①環境負荷低減・生産性向上・印刷コスト低減を実現するインクジェット技術によるオフィスプリンティング、商業・産業プリンティング、プリントヘッド外販、②環境負荷低減を実現する新生産装置の拡充による生産システムの提供、により売上収益成長CAGR(年平均成長率)15%を見込む	大 2025年までに成長領域CAGR15%見込
		・環境ビジネス	短期	<b>想定シナリオ</b> ・地球温暖化対策分野や廃棄物処理・資源有効活用分野の市場成長が見込まれる ・サーキュラーエコノミー(循環型経済)へのシフトにより、再生プラスチック、高機能バイオ素材、バイオプラスチック、金属リサイクルの市場成長が見込まれる <b>事業機会</b> ・地球温暖化対策やサーキュラーエコノミーへのシフトに対する有効なソリューションとして、紙再生を含むドライファイバーテクノロジー応用、天然由来素材(脱プラ)開発、原料リサイクル(金属再生、紙循環)などの技術確立を通じ、アップサイクル(高機能化)、脱プラ化(梱包材、成形材)、高付加価値新規素材の創出などにより売上収益を獲得	中

顕在時期 短期:10年以内 中期:10年~50年 長期:50年超  
 財務影響度 小:10億円以内 中:10億円~100億円 大:100億円超

## リスク管理

企業を取り巻く環境が複雑かつ不確実性を増す中、企業活動に重大な影響を及ぼすリスクに的確に対処することが、経営戦略や事業目的を遂行していく上では不可欠です。

エプソンは、気候関連問題を経営上の重大な影響を及ぼすリスクとして位置付け、適切に管理しています。

### 気候関連リスクの識別・評価・管理プロセス

1 調査	2 識別・評価	3 管理
・国内外の主要拠点を対象に、気候変動に起因した自然災害リスクに関する調査を実施 ・社会動向を調査	・「Epson 25 Renewed」[環境ビジョン2050]の方針や施策からリスク・機会を洗い出し ・サステナビリティ戦略会議と取締役会を通じて、シナリオ分析を評価	・サステナビリティ戦略会議と取締役会を通じて、適切に管理

## 指標と目標

エプソンは、国際的な共同体である「SBTイニシアチブ」から承認された中長期的な温室効果ガス（GHG）の排出削減目標の達成に向けて、「環境ビジョン2050」の下、エプソンの技術の源泉である「省・小・精の技術」を基盤に、商品の環境性能向上や再生可能エネルギーの活用、事業活動などバリューチェーンを通じた環境負荷低減に積極的に取り組んでいます。



「SBTイニシアチブ」から承認された現在の目標は2℃目標に対応したのになります。2021年度に、「環境ビジョン2050」の目標である、1.5℃目標に対応した削減目標への更新を予定しています。

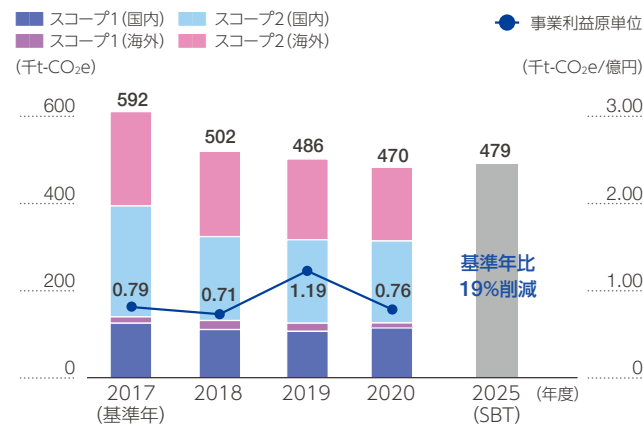
### GHG削減目標（「SBT1.5℃シナリオ」に沿った削減目標）

#### スコープ1、2、3

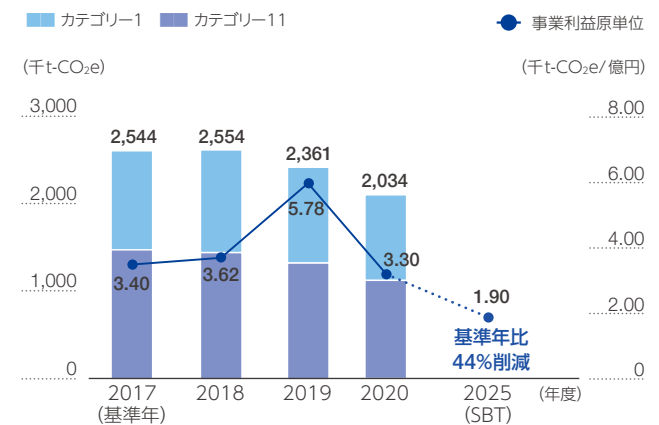
2030年度までに2017年度比でGHG排出量を55%削減

スコープ1: 燃料などの使用による直接排出  
 スコープ2: 購入電力などのエネルギー起源の間接排出  
 スコープ3: 自社バリューチェーン全体からの間接的な排出

GHG排出量(スコープ1、2)<sup>\*3</sup>



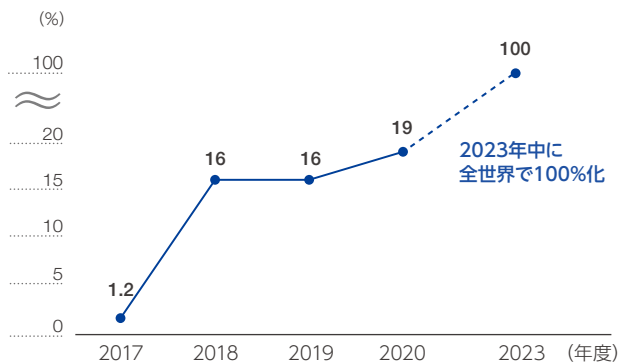
GHG排出量(スコープ3:カテゴリ1、11)



<sup>\*3</sup> 温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算係数について

- ・ 電力: 日本国内は、環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用。海外は各事業所が契約する電力小売事業者の係数、もしくはIEA (International Energy Agency) の各国の排出係数を使用
- ・ 燃料: 国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用
- ・ CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス: IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用

#### 再生可能エネルギー使用率(電力ベース)



## 環境コミュニケーションメッセージ

### Better Products for a Better Future

環境配慮への強い意志で、未来を切り拓くことができる。そう考えるエプソンは、信頼性が高く、リサイクル可能で、エネルギー効率のよい革新的なモノづくりにつねに挑戦しています。これからも省エネ・省資源・省スペースなど、省の技術を活かした製品をとおして、環境のため、そして未来のために貢献していきます。

「Better Products for a Better Future」とは、私たちみんなの未来のために、より環境にいい商品をつくり続ける、というエプソンの環境に対する強い思いを表したものです。この思いを企業活動におけるさまざまなコミュニケーションの機会を使ってお伝えします。

## 環境活動

## ライフサイクルシンキング

エプソンが考える、環境配慮型商品とは、“モノが生まれてから、使命を終えるまで”つまり、設計から製造、輸送、使用、リサイクルまで、全ての段階で環境に配慮された商品です。この環境配慮型商品の創出により、エプソンの事業活動にとどまらず、お客様やビジネスパートナーの皆様とともに環境負荷低減への取り組みを拡大しています。



## かんがえる

「商品の一生」を考えて設計する

環境配慮設計 (P.78 参照)



## えらぶ

環境に配慮された材料を使う

製品含有化学物質管理 (P.127 参照)  
紙製品の調達 (P.219 参照)

## つくる

素材やエネルギーは大切に  
無用なものを出さない気候変動／脱炭素社会の実現 (P.113 参照)  
資源／循環型社会の形成 (P.120 参照)  
汚染防止・化学物質管理 (P.127 参照)

## とどける

商品の輸送は効率的に

物流・バリューチェーン (P.116 参照)



## つかう

環境をお客様の価値に

商品・サービスによる環境貢献 (P.80 参照)



## いかす

使い終わったら資源にして再利用

回収・リサイクル (P.123 参照)

## 環境配慮設計

“モノが生まれてから、使命を終えるまで”のライフサイクル全体で商品が環境に与える影響は、商品の企画・設計段階でほぼ決定されます。エプソンは、ライフサイクルシンキングをベースに、2つの切り口（(1)お客様のワークスタイルやライフスタイルを変える商品の提供でお客様のもとで発生する環境負荷を低減する、(2)商品の基本性能として有すべき環境性能を向上する）から、実現すべき環境仕様の具体的な目標を商品の企画段階で定め、その達成度を設計段階以降で評価する「環境配慮設計」の仕組みを取り入れています。



かんがえる

### 主な環境性能

環境配慮設計の仕組みにおいて評価する環境性能のうち代表的なものは以下になります。

#### 省エネルギー性

省エネルギー要素技術や商品制御方法の開発など、ハードとソフトの両面から中期的なアプローチで取り組み、それらを搭載する機種ごとに、具体的な数値目標を設定して、省エネルギー商品の具現化に向けて取り組んでいます。

#### 省資源性

商品の小型化・軽量化は、資源消費の低減や商品の輸送効率のほか倉庫での保管効率の向上など、環境負荷の削減にも大きく寄与することから、具体的な目標を設定して取り組んでいます。また、消耗品や商品の梱包材の最小化、不要印刷を最少化する新たな印刷機能など、お客様の商品使用時に発生する廃棄物を最少化する商品設計にも注力しています。

#### リサイクル容易性

商品が使用された後のリサイクルのしやすさに配慮した設計をしています。具体的には、商品の設計図面から計算上のリサイクル性を評価する指標として「リサイクル可能率<sup>\*1</sup>」を定義し、75%以上の実現を目標として取り組んでいます。

\*1 商品質量に占めるマテリアルリサイクル可能と判断される材料・部品質量の比率で、高炉還元材、助燃材としてのリサイクル（サーマルリサイクル）は含みません。

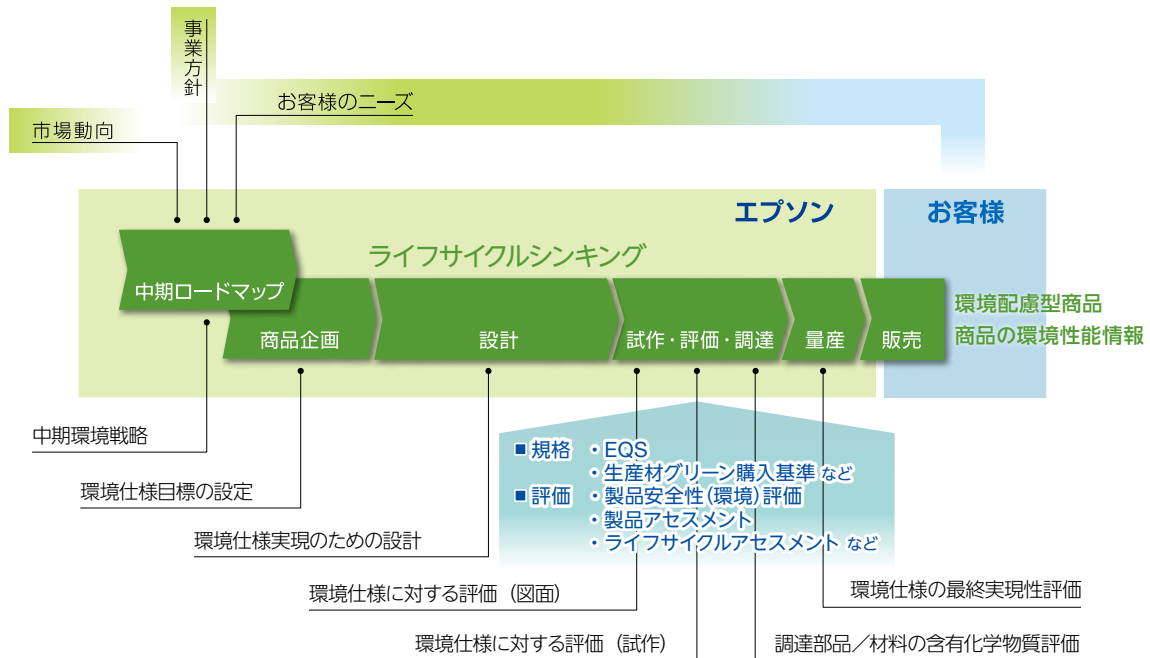
#### 化学物質安全性

含有禁止、あるいは含有量を管理すべき化学物質を社内基準で定め、データベース化し、設計から調達、量産に至る全てのプロセスでこのデータベースを活用して安全性を確保しています。

## ■ 環境配慮設計の仕組み

社内規格・評価ツールを整備し、運用のルールを定めた業務基準に基づき商品化を進めています。環境仕様の実現度は、各商品化のステップでレビュー(チェック)され、最終的に商品として発売されます。

環境配慮型商品の商品化フロー (プリンティング事業の例)



### 規格

#### ● EQS (Epson Quality Standard)

設計・製造・調達する製品や部品の全てが満たすべき環境適合性、安全性を規定した全社規格

#### ● 生産材グリーン購入基準

生産材の調達に際して、製品含有化学物質保証に関する基本的な考え方と具体的な基準および運用について定めた基準書

### 評価

#### ● 製品安全性(環境)評価

遵法適合性を実現するためのチェック

#### ● 製品アセスメント

図面段階と試作段階で個別環境仕様の実現性を評価するためのチェックリスト、評価シート

#### ● ライフサイクルアセスメント(LCA)

商品のライフサイクルにおける環境負荷(温暖化負荷)を定量化し、効率的かつ的確に設計改善すべきポイントを顕在化するためのツール



## 環境活動

## 商品・サービスによる環境貢献

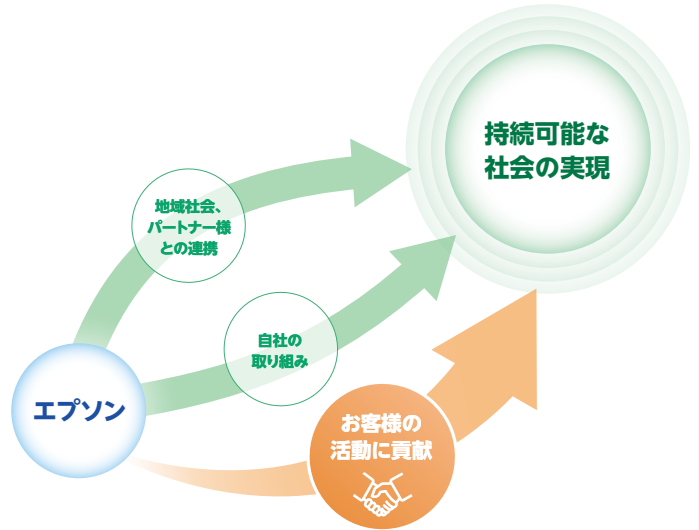
## 商品・サービスによる環境貢献

持続可能な社会の実現に向けて一企業がすることは限られます。エプソンは、商品・サービスによりお客様の活動に貢献し、さらに地域社会・パートナー様とも連携した活動を行うことで、より良い社会の実現に向けその責任を果たしていきたいと考えます。

持続可能な社会を実現するために成すべきことは何か?ものづくり企業としてエプソンは常に考え続けており、生産工程や商品の省エネルギー、資源効率向上、有害物質排除などに長年取り組んできています。

さらなる貢献のために、エプソンの商品を使ったださるお客様の元での環境負荷の最小化、業務効率や生産性の向上による働きかた改革を進めます。この実現に向け、従来のテクノロジーでは成しえなかった価値の提供に向け新たな挑戦をしています。

独自の技術により、世界中にこうした商品・サービスをお届けする。これがエプソンの答えです。



## 環境活動

## お客様の元での環境貢献

お客様の業務プロセスを変革するというアプローチにより、環境負荷の最小化だけでなく、業務効率や生産性の向上による働きかた改革を実現する商品・サービスをお届けします。

- ワークスタイルやライフスタイルをより快適にするとともに、お客様の元で発生する環境負荷を低減する革新的な商品やサービス
- 従来とは異なる新たな業務プロセスを提案し、環境と経済を両立する高いお客様価値を実現する商品やサービス

## オフィス

## 印刷性能と低消費電力を両立し、オフィスの環境対策に貢献

高速ラインインクジェット複合機LX-10050MFシリーズは、PrecisionCoreラインヘッド搭載により、100枚/分<sup>\*1</sup>を実現し、オフィスで使用されている一般的なレーザー方式の印刷速度50枚/分に対して、約2倍の生産性を発揮します。エプソンのインクジェット技術が可能にした高速ラインインクジェット複合機は、印刷性能と低消費電力を高い次元で両立させた商品です。

<sup>\*1</sup> A4横片面の場合。LX-7550MFシリーズは75枚/分、LX-6050MFシリーズは60枚/分です。



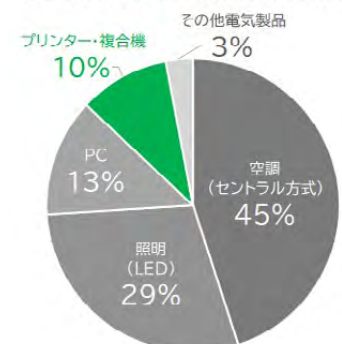
WorkForce Enterprise LXシリーズ  
(ステープルフィニッシャー大容量給紙ユニット装着時)

## オフィスの環境対策への提案

環境対応への意識が高まる中、オフィスにおいても例えば、空調の設定温度を調整する、照明をLEDに変えるなど、電力削減のための取り組みが行われています。オフィスの中で、プリンター・複合機は、10%もの電力を消費しています。

エプソンのインクジェットプリンターは、微小な電圧を加えることで収縮するピエゾ素子の動きによってインク滴を吐出します。トナーを紙に定着させる際、高温での加熱処理が必要なレーザープリンターに比べ、印刷時の消費電力を大きく抑えることができるため、オフィスの電力削減への貢献が可能だと考えています。

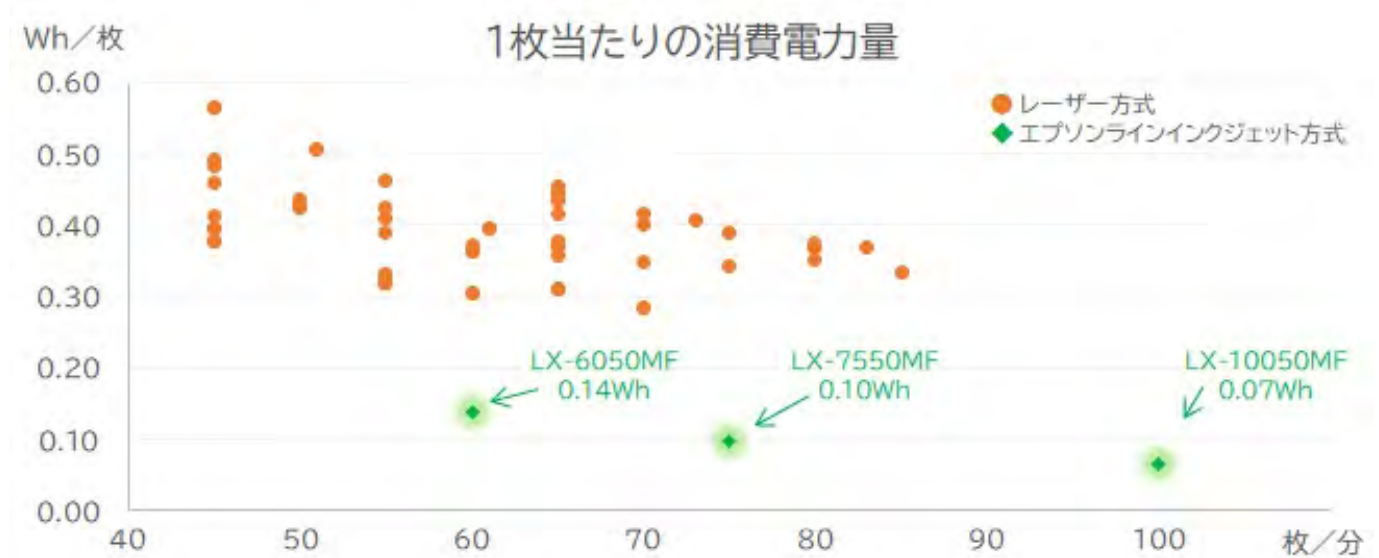
オフィスにおける用途別電力消費の内訳<sup>\*2</sup>



<sup>\*2</sup> エプソン調べ。SOMPOリスケアマネジメント株式会社への委託調査に基づく(2018年3月)。

## 1枚当たりの消費電力量

国際エネルギースタートプログラムのTECをベースに、異なる速度の製品を比較する際の目安として1枚当たりのエネルギー消費量として換算したものが下記のグラフです。一般的なオフィスで普及しているレーザー方式のA3カラー複合機と比較した、エプソンのLXシリーズの高いエネルギー消費効率を示しています。



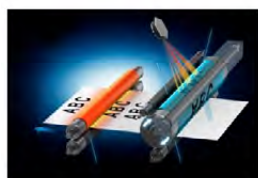
\* 1枚当たりの電力量の比較シミュレーションです。energystar.jpに登録されている45枚/分以上のA3カラー複合機全てのTEC値を参照(100V、2021年2月17日現在)し、TEC算出条件を用いて1枚当たりの値を算出しています。

## 年間消費電力量の削減

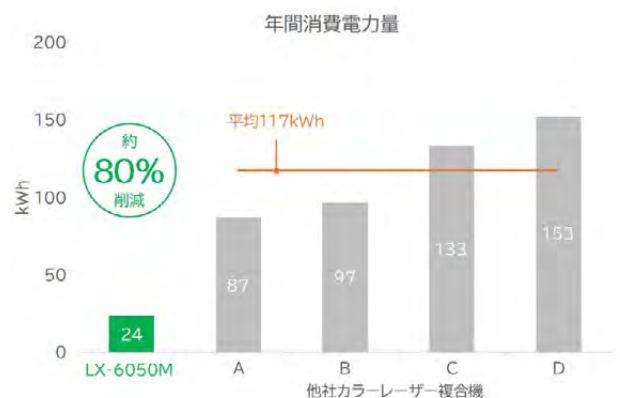
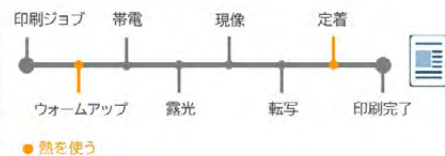
PrecisionCore Heat-Free Technologyを搭載し、印字プロセスに熱を使わないLXシリーズは、レーザープリンターに比べて圧倒的に消費電力が少なく、オフィスのランニングコストを抑制します。外部評価機関による性能比較では、他社カラーレーザー複合機に比べ、LX-6050Mは年間の消費電力量を平均で約80%削減できるとの結果が出ています。



### インクジェットプリンター



### レーザープリンター



\* 年間消費電力量のグラフは、エプソンの委託によるKeypoint Intelligence社のテストデータです。LX-6050Mは、欧州仕向けのWorkForce Enterprise WF-C20600 D4TW (60枚/分)の2020年9月時点の試験結果。比較対象は、カラーレーザー複合機45~69枚/分クラスの上位トップ4ベンダー<sup>3</sup>からエプソンにて選定。各機器のデフォルト設定で、Keypoint Intelligence社の標準的なエネルギー消費試験方法を用いてテストを行い、平日の印刷作業量は2×4時間+スリープ・スタンバイモード16時間、週末のエネルギー使用はスリープ・スタンバイモード48時間に基づいて算出。各4時間の印刷時間には、合計69ページのテストパターン(DOC、XLS、PPT、HTML、PDFおよびOutlookメール)を6回印刷しました。

<sup>3</sup> 出典: IDC's Worldwide Quarterly Hardcopy Peripherals Tracker 2020Q2, Units Share by Company

## 「平成30年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

ラインヘッド機構をはじめとする高速化のための商品開発による、高い省エネ性能と消耗品・定期交換部品の交換頻度低減などが評価され、一般財団法人省エネルギーセンターが主催する平成30年度「省エネ大賞」(製品・ビジネスモデル部門)の資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。

(LX-10000Fシリーズ／LX-7000シリーズ)



## eco 情報



LXシリーズ

- エプソンのPrecisionCore Heat-Free Technologyが可能にした高速ラインインクジェット複合機は、印刷性能と低消費電力を高い次元で両立させています。
- 1枚当たりの消費電力量を一般的なオフィスで普及しているレーザー方式のA3カラー複合機と比べると、エプソンのLXシリーズは高いエネルギー消費効率を示しています。
- 最大消費電力を320W／300W(LX-10050MFシリーズ／LX-7550MF・6050MFシリーズ)に抑えており、一般的なオフィスで使用される100V、15Aのコンセントで使用可能です。

## ■ インクジェットがオフィスのプリンティングを変える

大容量インクパックシステムを搭載。

消耗品の交換頻度が少なく、インクジェットならではの低消費電力で、お客様の負担と環境負荷を低減します。

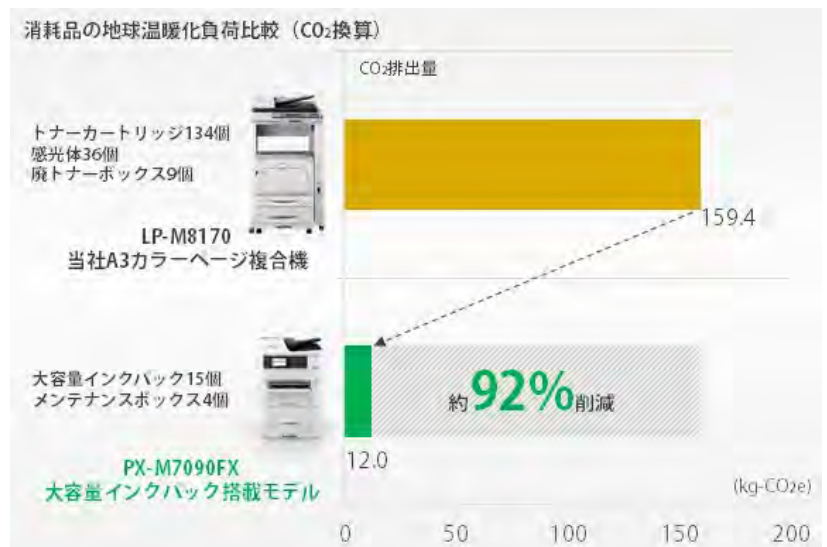


大容量インクパック搭載モデル PX-M7090FX

## 消耗品を削減し、環境負荷の低減に寄与

大容量インクパックによる消耗品の削減は、コストを抑えるだけでなく、資源の消費量を削減するとともに廃棄物を極小化し、環境負荷低減にも大きく寄与します。

また、消耗品の管理や交換に関わる負担が減り、仕事のダウンタイムも減らせます。



\* 消耗品および消耗品の梱包材の地球温暖化負荷の比較です。PX-M7090FXで生涯20万枚<sup>1)</sup>印刷時に必要な消耗品(パック、メンテナンスボックス)と、LP-M8170で同数印刷する場合の消耗品(カートリッジ、感光体、廃トナーボックス)を比較しています<sup>2)</sup>。エプソンの評価条件に基づき、消耗品の素材・部品製造に伴う地球温暖化負荷をCO<sub>2</sub>排出量として算出しています(インクやトナーは含まず、素材のリサイクル効果<sup>4)</sup>を含む)。地球温暖化負荷はお客様のプリンターの使用状況により異なります。

<sup>1)</sup> 本製品をお使いのお客様の平均的な印刷枚数です。

<sup>2)</sup> イールド枚数(各色での印刷可能枚数)は、ISO/IEC24711(測定方法)およびISO/IEC24712(測定画像)に基づき、片面連続印刷した場合の平均値です。

<sup>3)</sup> 印刷枚数に応じて個数を按分して算出しています。

<sup>4)</sup> リサイクルによるCO<sub>2</sub>削減量です。

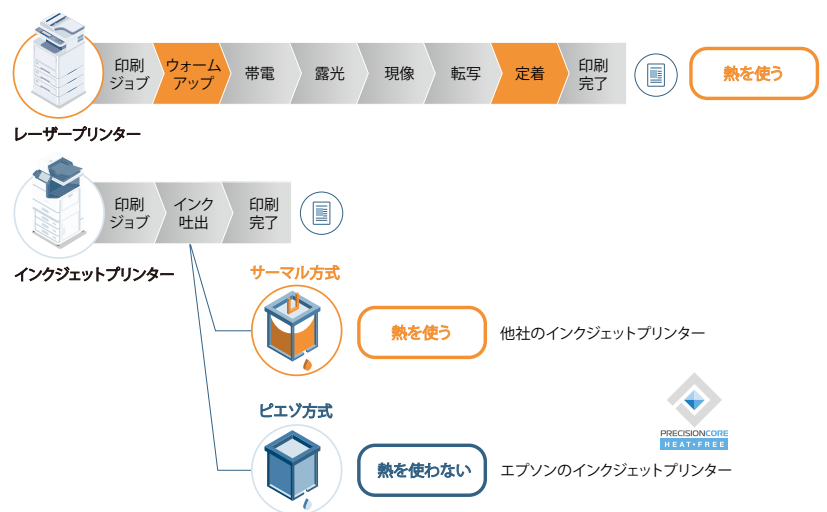
## オフィスの省エネをサポートするインクジェットプリント

印字プロセスに熱を使わないインクジェットプリンターは、レーザープリンターに比べて圧倒的に消費電力が少なく、オフィスのランニングコストを抑制します。

Heat-Free Technologyによって高い環境価値を提供します。

エプソンのHeat-Free Technologyは、インク吐出プロセスで熱を使いません。電圧を加えることで収縮するピエゾ素子の機械的な動きによってインク滴を吐出します。一方、他の技術は熱を使って動作します。例えばレーザープリンターは、ウォームアップや定着のために加熱する必要があります。

熱を使わないため消費電力が少なく、CO<sub>2</sub>抑制といったメリットにもつながります。



## ビジネスを止めない大容量インクをコンパクトボディに搭載



## eco 情報



大容量インクパック搭載モデル  
PX-M7090FX

- 大容量インクパックにより、消耗品を交換せずにモノクロ8万6,000枚、カラー5万枚<sup>12</sup>の印刷を実現。同数印刷時にトナーカートリッジや感光体などを大量に使用するレーザープリンターに比べ、地球温暖化負荷(CO<sub>2</sub>換算)を約92%削減できます。
- Heat-Free Technologyにより、印刷時に熱を使わないインクジェットプリンターは、レーザープリンターに比べて低消費電力です。

## ■ 紙に新たな価値を与え、循環型社会の実現に貢献

PaperLab A-8000は、使用済みのコピー用紙を原料として、新たな紙をその場で再生産できる乾式オフィス製紙機で、水を使わない<sup>1</sup>繊維化を特長とする「ドライファイバーテクノロジー」を搭載しています。

紙再生技術が優れて革新的であることに加え、環境教育教材や環境政策のシンボルとしての活用、資源循環の意識向上に寄与していることなどを評価され、一般社団法人産業環境管理協会主催の「第1回エコプロアワード」(旧エコプロダグツ大賞)において、経済産業大臣賞を受賞しました。

<sup>1</sup> 適度な湿度が必要です。



EcoPro Awards  
第1回エコプロアワード  
経済産業大臣賞受賞

乾式オフィス製紙機  
PaperLab A-8000

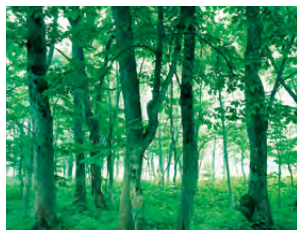
## 水資源の保全



A-8000は同じ質量の市販の紙を製紙する場合と比べると、その水の使用量はわずか1/100<sup>2</sup>程度です。地球規模の重要課題である水資源の保全に貢献します。

<sup>2</sup> 市販の紙の原料となる木材の育成のための水消費量を含みます。なお、市販の紙とは日本で流通する一般的な紙を示します。

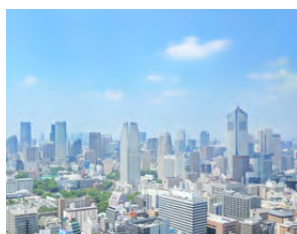
## 森林資源の有効利用



紙の原料である木材は、森林から得られる資源です。A-8000で作る紙の原料は100%オフィス古紙であり、新たな木材を一切使用しません。そのため、「3R活動推進フォーラム」が規定するR100マークを表示することが可能です。



## ライフサイクルCO<sub>2</sub>の削減



A-8000の新しい紙再生プロセスは、手元で古紙を再生する小さなサイクルです。それは紙の「地消地産」を実現し、同じ質量の紙を再生した場合、従来の紙再生プロセスよりもライフサイクル全体でのCO<sub>2</sub>排出を抑制します。

## 環境意識向上



A-8000は、その場で紙を再生産します。この事実は新鮮な驚きとなり、導入先の社員や職員の皆様の環境意識が高まり、さらなる環境活動につながります。紙再生の瞬間に立ち会う機会を持った子どもたちには、科学技術による環境問題解決への気づきや関心の深まりが生まれることが期待できます。

## 社内活用事例

エプソンは、A-8000を積極的に活用し、自社で使用した紙の再利用を進めています。会社のカレンダーや社員の名刺にA-8000で作った再生紙を使い、2018年度以降の研修や業務における資料でも使用しています。その他業務で使うノート、メモ帳でも活用しており、今後用途を拡大する予定です。紙の再生産作業は、特例子会社エプソンミズベ(株)の社員が担っており、職域の拡大により障がいのある社員が活躍しています。

また、ドライファイバーテクノロジーを搭載した装置により、古紙から再生した部品を生産し、プリンターの吸収材や、A-8000の吸音材にも使用しています。



再生した紙を使ったカレンダー



プリンターの吸収材  
(メンテナンスボックス)

## ユーザーコメント

### 直接的な環境貢献だけでなく、子どもたちがつくる未来に向けて

行政としては、水を使わずに使用済みの紙を庁内で再生できるという環境保全に優れている点、機密文書を庁内で処理できるという機密管理に優れている点、障がい者の適性を活かして仕事を任せられる点など、PaperLabにさまざまな長所を感じて導入を決めました。私個人としては、そうしたさまざまな長所の中でも、子どもたちに良い驚きを届けられるという点に最も魅力を感じています。資源の乏しいこの国において、今後も生産性の高い産業を育成していくことは、国家としてのアイデンティティと言っても良いでしょう。そのためには、子どもの頃から技術に驚きを覚え、わくわくした気持ちを持って学びに向き合えるような人材を、一人でも多く生み出していくことが大切だと考えています。

導入による具体的な成果として、PaperLabの稼働により、庁内から出る古紙を再生して月平均18,000枚の用紙を生産し、申請用紙などに活用しています。これにより、庁外に排出し処理される古紙を2割削減することができました。(2017年度実績)



長野県塩尻市長  
小口 利幸 様



## eco 情報



PaperLab A-8000

PaperLab A-8000は、紙をその場で再生産する乾式オフィス製紙機です。

- エプソンが独自に開発した水を使わない<sup>※3</sup>画期的な紙再生技術で、水資源の保全に貢献します。
- オフィスで使用した紙を原料として新たなコピー用紙を生産する「紙から紙」のリサイクルを自らの手で実現し、森林資源を有効利用できます。
- オフィス内でのリサイクルが可能となり、外部へ処理を委託する古紙の量を減らすことができます。

<sup>※3</sup> 機器内の湿度を保つために少量の水を使用します。



## ■ インクジェットプリンターと乾式オフィス製紙機が創り出す「環境配慮型オフィス」

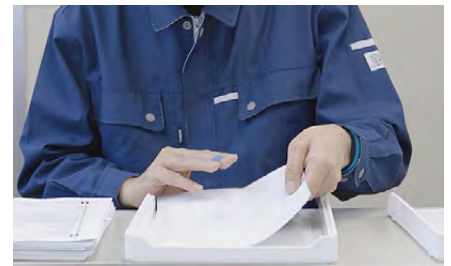
エプソンは、オフィスで環境貢献効果を生み出す「環境配慮型オフィス」を提案しています。

熱を使わない、エプソン独自のインク吐出技術で、電力・廃棄物・印刷コストを削減するインクジェットプリンターと、水を使わない紙再生技術で、水資源の保全・森林資源の有効活用を実現する乾式オフィス製紙機との組み合わせにより効果を発揮するソリューションです。これにより、「紙」の利便性を活かしながら、オフィス内での紙資源の循環と、コストダウンやセキュリティ強化といったお客様価値を提供します。



新宿オフィス29階に設置した「環境配慮型オフィスセンター<sup>1)</sup>」は、都市のオフィスビルモデルとして、どこでも環境配慮型オフィスが実現可能であることを実感いただけるものです。また、2019年度中にはエプソンの国内主要8拠点に19台のPaperLabを配置し、グループにおける紙の購入量削減を目指して、自ら紙資源の循環（紙の「地消地産」）を実践しています。

運用の様子や紙循環実績を公開することにより、お客様の元で実現する環境貢献を具体的にイメージしていただき、お客様と共にさらなる環境貢献を進めていきます。



<sup>1)</sup> 新宿オフィスで年間30%（約130万枚）のコピー用紙削減を目指します。

## ■ インタラクティブコミュニケーションで会議の生産性を向上

インタラクティブ会議の生産性を高め、効果的なプレゼンテーションを実現するとともに、お客様のもとでの環境負荷の低減にも貢献します。

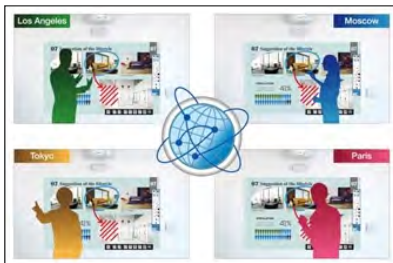


インタラクティブプロジェクター  
EB-1485FT

### 遠隔会議で環境負荷低減

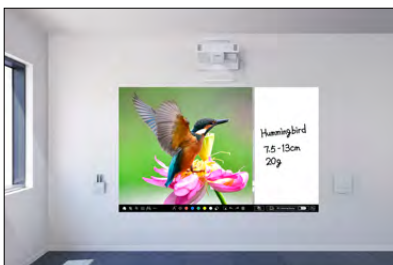
「多拠点インタラクティブ機能」と「2画面表示機能」を搭載。

既存のTV会議システムとの併用で、Face to Faceに近い臨場感ある会議を実現できるため、移動を要する会議をより少なくすることが可能。環境負荷低減に寄与します。



### 多拠点インタラクティブ

- 最大4拠点とPC画面を共有できます。
- 相互に画面へ書き込み、PCへ保存できます。



### 2画面表示

- ホワイトボードやPC画面を共有しながら臨場感のある会議が実現します。
- 最大100インチの画面で2画面をクリアに表示できます。

## ホワイトボードとして

プロジェクターと一般的なホワイトボード(コピーボード、電子黒板)の機能を1台で実現。省資源なうえ、設置スペースの無駄も省けます。また、PC接続が必要なく、最大20ページまで投影したデータや画像にデジタルペンで直接書き込みが可能。データはそのまま保存でき、またプロジェクターから直接メール送信もできるため、会議の生産性を高めるとともに、紙の資料を最小化できます。



## レーザー光源による信頼性と使い勝手の良さ

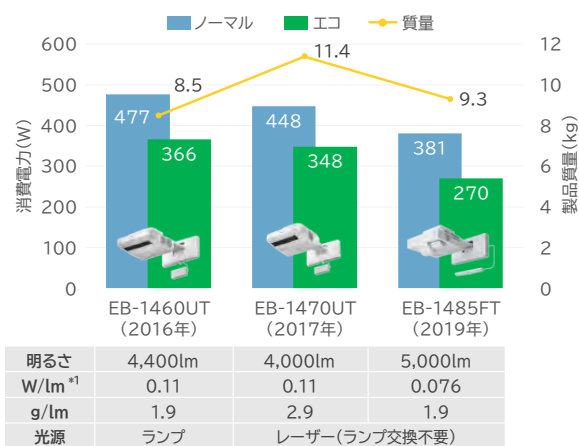
光源は非常に信頼性が高く、重要な会議中のランプ切れの心配がありません。



## 省エネルギー・省資源化

商品ライフサイクルで見ると、プロジェクターのCO<sub>2</sub>排出量が最も多くなるのはお客様の使用段階です。

製品性能を向上させながら、使用時の電力や資源の消費を抑えることを目指しています。



\*1 ノーマルモードでの比較

明るさ	4,400lm	4,000lm	5,000lm
W/lm <sup>*1</sup>	0.11	0.11	0.076
g/lm	1.9	2.9	1.9
光源	ランプ	レーザー	レーザー(ランプ交換不要)



## eco 情報



EB-1485FT

- 「多拠点インタラクティブ機能」と「2画面表示機能」を搭載。既存のTV会議システムとの併用で、臨場感ある会議を実現。移動を要する会議をより少なくすることで、環境負荷低減に寄与します。
- プロジェクターとホワイトボードの機能をインタラクティブに1台で実現。省資源なうえ、設置スペースの無駄も省けます。
- 投影したデータや画像にデジタルペンで直接書き込みが可能。データはそのまま保存でき、またプロジェクターから直接メール送信もできるため、紙の資料を最少化できます。
- レーザー光源搭載で、ランプの交換が不要です。重要な会議中にランプが切れる心配がありません。
- 省エネにも配慮
  - 照度センサーを搭載し、周りの明るさを感知してランプの明るさを自動的に調整します。
  - 「エコ」モードの使用により消費電力を約29%削減できます。

## テキスタイル

### デジタル捺染で生産プロセスを革新

鮮やかで繊細な幅広いデザインを忠実に再現するプリントを、高い生産性と低環境負荷で実現します。



© Victoria and Albert Museum, London



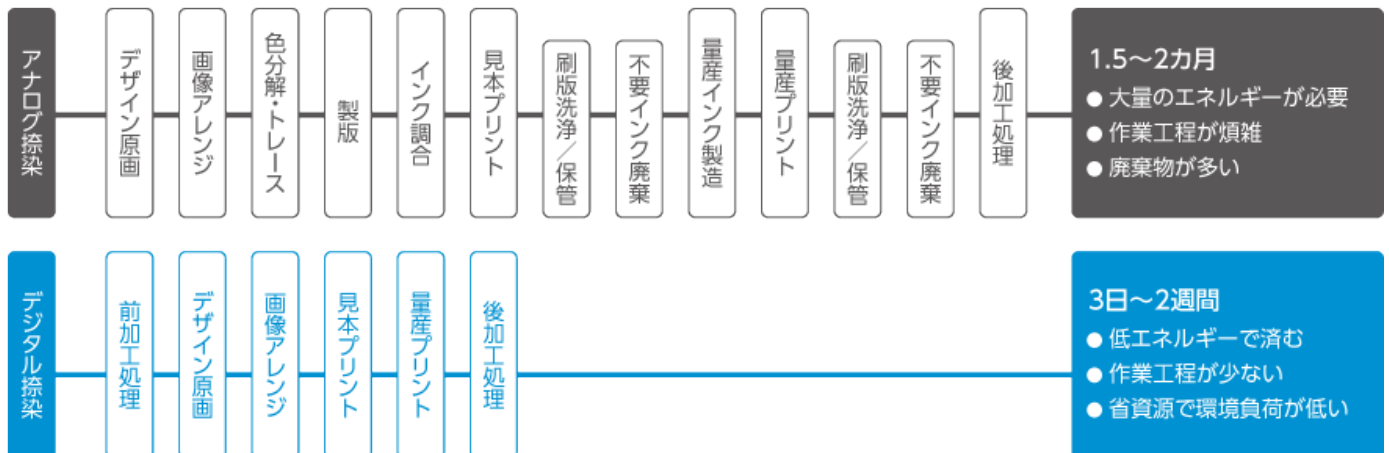
デジタル捺染機  
Monna Lisa Evo Tre

### 効率的な生産プロセス

エプソンのインクジェットデジタル捺染は、デザインの可能性を広げるとともに、従来の大量なエネルギーや水、原料、時間を消費する工程を低減できます。デジタル捺染は、デジタルデータを印刷機で直接布地へプリントアウトする方式です。専用の版を布地に押し付けて印刷するアナログ捺染と比べて、次の特長があります。

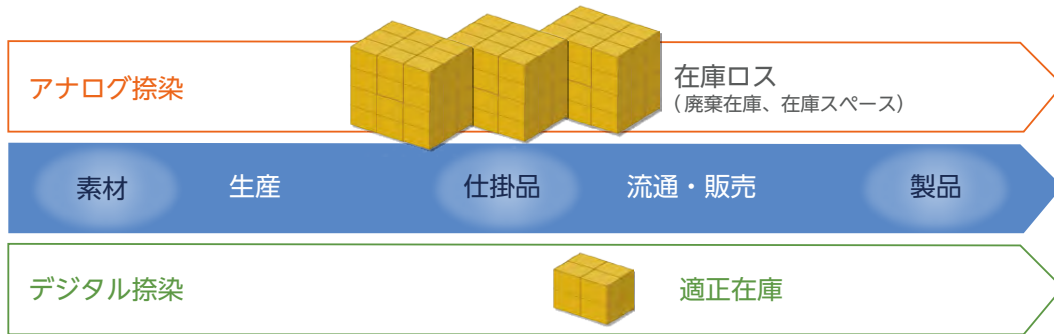
1. 精細なグラデーションや微妙な色調の再現が可能
2. アナログ方式には欠かせない版が不要なため、低コストで多品種少量・短納期の生産に最適
3. 染色材料のロスがほとんど無く、版洗浄のための水が不要であるため環境負荷を低減

### アナログ捺染とデジタル捺染の工程比較



## 適正な在庫管理

デジタル捺染は、前加工処理から後加工処理までの工程が3日から2週間と短く、小ロット多品種生産に最適です。生産から流通・販売までの材料、仕掛品、製品などの在庫ロスを最小化します。



## eco 情報



Monna Lisa Evo Tre

- デジタル捺染は、従来のアナログ捺染と比べて、
  - 印刷工程が短く、刷版が不要なため、エネルギーや水の消費を減らすことができ、廃棄インクも少ない印刷プロセスです。
  - 小ロット多品種生産に適し、生産から販売までの在庫ロスの最小化を実現します。
- デジタル捺染機のインクは、繊維製品の化学物質に対する国際的な安全規格である「エコパートナー」の認証を取得しています。

## ■ インクジェットでワークフローを一新し鮮やかで精細なガーメント<sup>1)</sup>プリントを実現

Tシャツやポロシャツ、トートバッグなど綿製品へのオリジナルプリントの要望に対応するため、インクジェットプリンターで培った高い技術を応用し、鮮やかで繊細なガーメントプリントを低環境負荷で実現します。

<sup>1)</sup> ガーメント (garment) とは「衣服」・「衣料」を意味します。



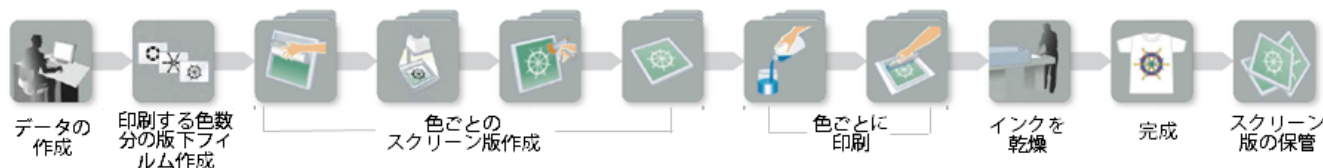
ガーメントプリンター  
SureColor SC-F2150

## ガーメントプリントのワークフローを革新

従来のシルクスクリーン印刷は、製版やインキの調合などの印刷準備やメンテナンスを必要とし、また、写真などの階調表現に必要な多色プリントは印刷工程も長く、その分、多くのエネルギーや、水、材料などの資源を消費していました。

SureColor SC-F2150を用いたデジタルプリントは、パソコンのデジタルデータをTシャツなどのガーメント製品に直接プリントするため製版の必要がなく、また、画像や写真のグラデーションやフルカラーの高画質プリントが可能です。ガーメントプリントのワークフローを短縮するとともに、製版に必要な版下フィルム・スクリーン版や版の洗浄や保管が不要なため省資源で環境負荷低減に貢献します。

### シルクスクリーン印刷のワークフロー



### インクジェット印刷のワークフロー

#### 淡色ウェアへの印刷



#### 濃色ウェアへの印刷



## 乳幼児が触れる繊維製品への印刷も安心

エプソンのガーメントプリンターで使用するUltraChrome DGインクと専用前処理剤は、繊維製品の国際的安全規格である「エコパスポート」<sup>2)</sup> 認証を取得しています。乳幼児が触れる繊維製品に印刷しても安全であることの証しであり、安心して使うことができます。

<sup>2)</sup> 繊維製品の生産時に使用する染料・顔料／助剤／仕上加工剤を対象とした化学物質に対する安心・安全の認証規格です。



## eco 情報



SureColor SC-F2150

- シルクスクリーン印刷と比べ、ガーメントプリントのワークフローを効率化します。
- インクジェットプリントのため色数分の版下フィルムとスクリーン版を用意する必要がなく、製版レスで省資源です。版がないため洗浄も不要です。
- UltraChrome DGインクおよび専用前処理剤は「エコパスポート」の認証を取得しています。

オンデマンドでカラープリントの価値を提供

必要なとき、必要な分だけ、フルカラーのラベル・チケット・タグを簡単に印刷できます。  
従来のプレプリントによる大量在庫の課題を、少量・多品種ラベルのオンデマンド化で解決します。



カラーラベルプリンター  
ColorWorks

従来のラベル印刷のプロセスを簡素化

これまでのラベル印刷は、まず枠線やロゴなどを印刷したプレプリントシートを外部の協力会社に手配し、要求に合わせ、その上にサーマルプリンターで重ねて印刷する方法が主流でした。しかし、この方法ではプレプリントシートの在庫を保管する場所が必要となり、また、二度印刷をするため、ラベルができるまでに手間も時間もかかります。

エプソンのオンデマンドカラーラベルプリンターは、オーダーメイドのカラーラベルやチケット、タグなどを、社内ですべて一度の印刷で作成できます。在庫を持つ必要がなくなるため、ラベルの無駄も、在庫切れによる生産の中断もなくなります。さらには、大切な受注を逃すことや、出荷遅れの心配もなくなります。

従来プロセス：2ステップ



オンデマンドカラー印刷：1ステップ



eco 情報



ColorWorks

- 従来のラベル印刷のプロセスを簡素化するとともに、在庫管理を効率化し、廃棄物を削減します。
  - オンデマンドでカラーラベルを印刷し、ラベル製作を効率化できます。
  - プレプリントシートの在庫を保持する必要がありません。

## ■ アナログからデジタルへ、ラベル印刷のテクノロジーシフト

商品の顔ともいえるパッケージやラベルの印刷にも多品種・小ロット化の波が及び、この流れに対応できる効率的な印刷機が求められています。エプソンはインクジェット方式のデジタルラベル印刷機で、お客様のニーズに応える新たなラベル印刷のワークフローを提供します。



インクジェット  
デジタルラベル印刷機  
SurePress L-4533A/AW

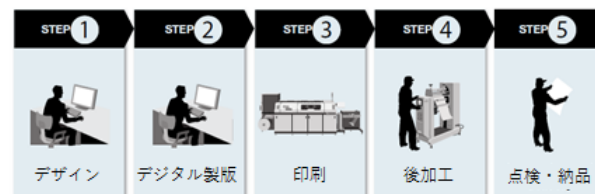
### 効率的で低環境負荷のラベル印刷プロセス

アナログの印刷工程の刷版などのプリプレス工程が不要で、現像液やフィルム、プレート材を消費しないため省資源です。また、安定した出力が可能なので、試し刷りの必要がなく、段取りに伴う印刷本紙とインクの無駄を削減できます。これにより、入稿から印刷までのワークフローを効率化するとともに、低環境負荷の印刷プロセスを実現します。

#### ■ アナログ印刷のワークフロー



#### ■ SurePress L-4533A/AWによるデジタル印刷のワークフロー



### 印刷環境を改善する新開発の水性顔料インク「SurePress AQ ink」

水性顔料インク「SurePress AQ ink」は、毒性、臭い、可燃性への心配がなく、印刷作業環境を改善します。また、定着性が高いため、印刷本紙のプレコートが必要としません。



## eco 情報



SurePress L-4533A/AW

- 刷版などのプリプレス工程が不要で、現像液やフィルム、プレート材を消費しないため省資源です。
- 色替えが不要で色合わせが容易なため、段取りに伴う印刷本紙とインクの無駄を削減できます。
- メンテナンスのための特殊な洗浄液が不要なので、廃棄物を削減できます。
- 定着性の高いSurePress AQインク（水性顔料インク）を採用することで、印刷本紙のプレコートが必要としません。また、毒性、臭い、可燃性への心配がなく、印刷作業環境を改善します。



## 遠隔作業支援による環境負荷低減を実現

両眼シースルーでハンズフリーなスマートヘッドセットは、紙のマニュアルや指示書を電子化し、両手で作業を行うことができるため、業務が効率化され、作業品質が向上します。また、メンテナンス作業などの産業用途において、管理者から作業員への指示・支援を遠隔で行うことができます。



MOVERIO Pro BT-2000



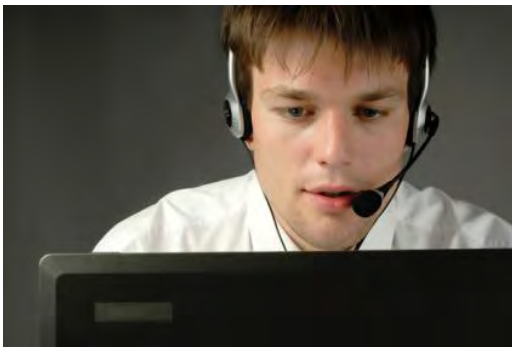
MOVERIO Pro BT-2200  
(ヘルメット対応モデル<sup>\*1</sup>)

<sup>\*1</sup> ヘルメットは含みません

## 遠隔作業支援

ヘッドセット上部に最大角度35度まで調整可能な500万画素の高解像度カメラを2つ搭載。作業員視点の映像と音声をリアルタイムに共有することで、複雑な作業の指示を受けられます。

このスマートヘッドセットなら、安全に作業効率を高め、業務の効率化に貢献するとともに、遠隔地からの熟練者による技術指導を可能とし、人の移動に伴う環境負荷を低減できます。



## 導入のメリット

- 紙のマニュアルや指示書の印刷が不要(電子化)
- ハンズフリーで作業効率を高められる
- 両眼シースルーで作業中・投写中も周囲を見ることができ、安全に作業を行える
- 遠隔地にいる作業員と、映像と音声を共有できるため、作業支援を効果的に行える

## 想定される使用シーン

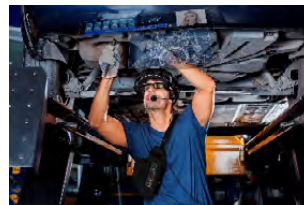
### BT-2000:作業用帽子の装着、帽子をかぶらない作業環境

- インフラ事業 (サーバールーム)
- 製造業 (OA 機器・家電・車両などの組み立て)
- メンテナンス業 (航空機・半導体製造装置などの大型機器)
- 農業 (熟練者から若手への技術指導)



### BT-2200:ヘルメット装着が必要な作業環境

- インフラ事業 (電気・ガス・水)
- 製造業 (重機・鉄鋼・ロボット工学)
- 建設・公共事業 (ビル建設・掘削・橋梁)



## eco 情報



BT-2000

- ヘッドセットに搭載されるカメラやセンサーを活用して、正確に現場の状況を把握しながら遠隔地より作業指示・支援を行うことができ、人の移動に伴う環境負荷を低減できます。また、移動に伴うロスやダウンタイム削減も期待できます。
- ハンズフリーで作業を安全かつ効率よく行うことにより、業務効率化・作業品質向上を実現します。

## 店舗

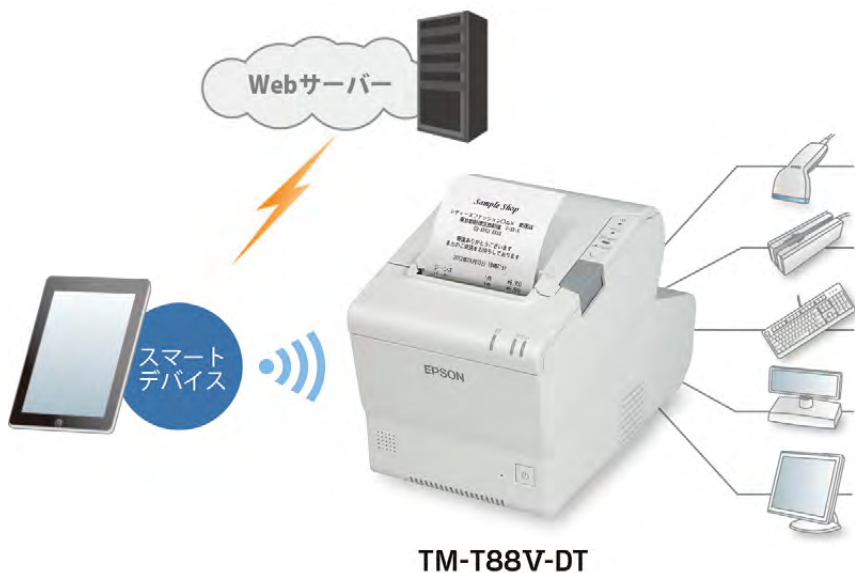
### 周辺機器を制御できるインテリジェントレシートプリンター

TM-T88V-DT、TM-T88V-iは、プリンターとPC機能を一体化した次世代型のレシートプリンターで、タブレット端末やPOS周辺機器と連携してスマートな店舗運営をサポートします。



### システム構成の大幅な簡素化を実現

周辺機器用各種インターフェースを搭載。OSや端末の種類に依存せず、ウェブ経由で印刷や周辺機器の制御ができるため、システム構成を大幅に簡素化できます。



### メンテナンス軽減

ユーザーは常にクラウド上の最新版アプリケーションを使用可能。サービススタッフによるインストールやアップデート作業が不要なため、人の移動による環境負荷を削減します。

### フレキシブルに周辺機器を最適化

店舗の繁閑に応じて、POSの台数をフレキシブルに変更できるため、無駄な機器の稼働による環境負荷を削減します。

### あらゆるネットワーク端末が利用可能

端末の種類やOSに依存しないため、最新の省電力スマートフォンも利用可能です。

### 省資源設計

印刷用紙削減機能により、従来機(TM-T88IV)より最大約30%印刷用紙を削減できます。



## eco 情報



TM-T88V-DT



TM-T88V-i

- 店舗の繁閑に応じて、POSの台数をフレキシブルに変更できるため、無駄な機器の稼働による環境負荷を削減します。
- ユーザーは常にクラウド上の最新版アプリケーションを使用可能。サービススタッフによるインストールやアップデート作業が不要なため、人の移動による環境負荷を削減します。
- 端末の種類やOSに依存しないため、最新の省電力スマートフォンも利用可能です。
- 印刷用紙削減機能により、従来機 (TM-T88IV) より最大約30%印刷用紙を削減できます。
- TMシリーズプリンターの省スペース設計を踏襲し、TM-T88Vとほぼ同等のスペースに設置可能。省資源に貢献します。

## 写真

### ■ インクジェットミニラボで、フォトプリントのワークフローを一新

エプソンのインクジェットミニラボは、銀塩ミニラボに比べ、メンテナンス性に優れ、お客様のフォトプリントのワークフローを効率化し、維持コストを削減できます。効率的なプロセスにより資源の消費を抑え、環境負荷低減を実現します。



インクジェットミニラボ  
SureLab SL-D3000

### デジタル印刷によるフォトプリンティングの効率化

銀塩ミニラボによるフォトプリントでは、始業時のケミカル調整やキャリブレーション、終業時の廃液処理や洗浄などのメンテナンスが必要<sup>\*1</sup>でしたが、インクジェットミニラボSureLab SL-D3000は、始業・終業時の特別なメンテナンスを必要としません。薬剤を使わないため廃液処理が不要、また部品の洗浄も不要で薬品臭もないためお客様の作業環境が大幅に改善されます。

<sup>\*1</sup> エプソン調べ



## eco 情報



SureLab SL-D3000

- 薬剤を使わず、廃液処理が不要です。
- 部品の洗浄工程がないため水道設備が不要です。
- 本体のフットプリントはわずか2.1m<sup>2</sup>。<sup>\*2</sup>  
省スペース設計で、狭い店舗での設置の自由度を向上します。

<sup>\*2</sup> オプションのソーターユニットを除いた面積です。

## 環境活動

## 環境配慮型商品

生産工程や商品の省エネルギー、資源効率向上、有害物質排除など、環境負荷低減の取り組みにより創出した環境配慮型商品を提供します。

- 「小型軽量」「省エネ」「循環・長寿命」を通じ、ライフサイクル環境負荷を低減する商品
- 化学物質安全性への配慮やメンテナンス性の向上など魅力ある商品

## オフィス・ホーム プリンティングイノベーション／商業・産業 プリンティングイノベーション

### 再生プラスチックを使用したホームプリンター

本体のプラスチック約30%<sup>\*1</sup>にリサイクル素材を使用するとともに、個装箱の紙使用量を削減します。

また、大容量インクタンク方式により、インク切れの心配や交換の手間を軽減し、消耗品に関わる資源消費量やごみの処理も減らします。



EP-M553T

<sup>\*1</sup> 使用するプラスチック全体の質量に対する比率です。再生材の配合率を考慮して質量を算出しています。

### プリンター本体にリサイクル素材を採用

EP-M553Tは、本体で使用するプラスチックの約30%<sup>\*1</sup>に再生プラスチックを配合しています。

再生材を使用することで石油由来プラスチックの使用量を削減し、資源循環に貢献します。



今後は家庭での写真・教材の印刷やテレワークなど、幅広い利用シーンでの普及が見込めるエプソンの多様な製品ジャンルに、再生プラスチックの使用量拡大を順次進めていきます。

## 個装箱の取り組み

コートボール<sup>2</sup>をラベルに変更し、紙の使用量を減らすことでCO<sub>2</sub>排出量を約10%削減しました。  
必要な情報をラベルでシンプルに表示しています。

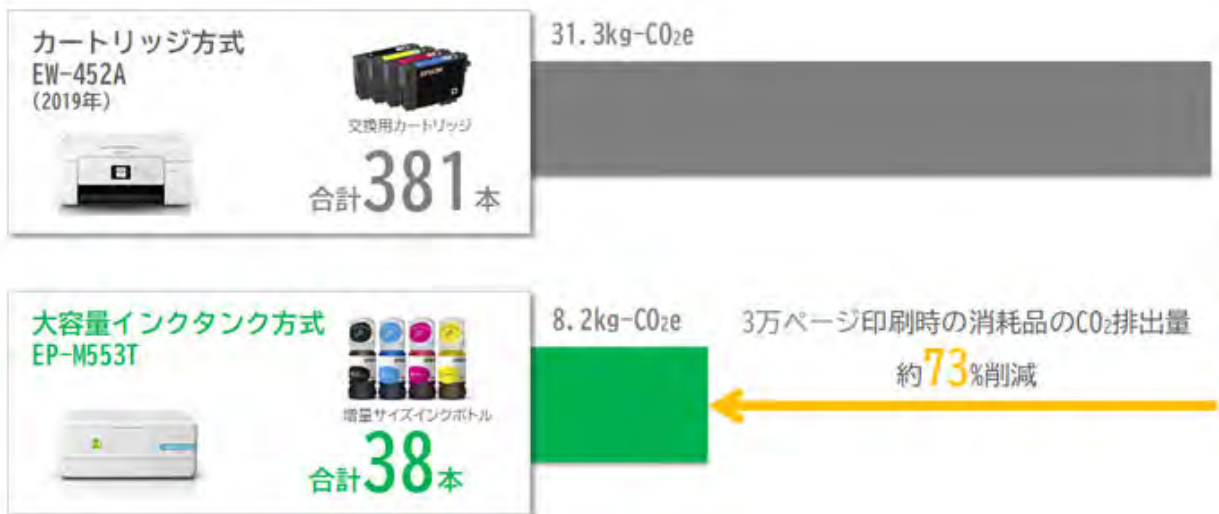


<sup>2</sup> 印刷のできる、コーティング剤による塗工を施した厚紙。個装箱の全面に貼り付けられています。

## 消耗品使用量の削減

ボトルからのインク補充により、消耗品や包装材に関わる資源消費量を減らします。

たくさんプリントされる方が増量サイズのインクボトルを使用した場合、従来のカートリッジ方式と比較して、消耗品のCO<sub>2</sub>排出量を約73%削減します。



\* A4カラー文書を5年間で30,000ページ印刷する想定における、包装材を含む消耗品の素材・製造・輸送・廃棄に伴うCO<sub>2</sub>排出量の比較です。CO<sub>2</sub>排出量はエプソンの評価条件に基づき算出したもので、お客様のプリンターの使用状況により異なります。



## eco 情報

- 本体のプラスチックにリサイクル素材を使用しています。
- 個装箱にコートボールレス段ボールを使用することで、紙の使用量を削減しています。
- 大容量インクタンク方式により、インク切れの心配や交換の手間を軽減するとともに、資源の消費量を削減します。

## ■ 大容量インクタンクで消耗品に関わる資源消費を削減

消耗品や包装材に関わる資源消費量の削減により、環境負荷を低減します。また、インク切れの心配やカートリッジ交換の手間が軽減され、印刷枚数の多いお客様ほど業務の効率化を実感できます。



つくる



とどける



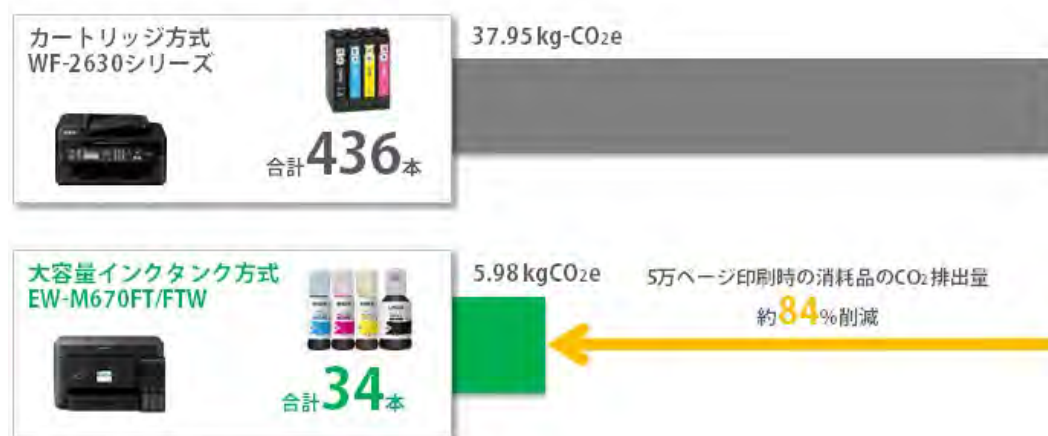
つかう



EW-M670FT/FTW

### 消耗品の地球温暖化負荷 (CO<sub>2</sub>換算)

従来のカートリッジ方式と比較して、消耗品のCO<sub>2</sub>排出量を約84%削減しました。



\* EW-M670FT/FTWとWF-2630シリーズ(参考:国内同等モデルPX-535F)で、A4カラー文書を5年間で50,000ページを印刷する想定における、包装材を含む消耗品の素材・製造・輸送・廃棄に伴うCO<sub>2</sub>排出量の比較です。CO<sub>2</sub>排出量はエプソンの評価条件に基づき算出したもので、お客様のプリンターの使用状況により異なります。



## eco 情報

- 大容量インクボトルによるインク補充で、インク交換の手間を軽減するとともに、資源の消費量を削減します。
  - 消耗品のCO<sub>2</sub>排出量を約84%削減<sup>\*1</sup>
- Heat-Free Technologyにより、印刷時に熱を使わないインクジェットプリンターで省エネルギーに貢献します。
  - TEC値 0.15kWh<sup>\*2</sup>

<sup>\*1</sup> カートリッジ方式のWF-2630シリーズとの50,000ページ印刷時による比較です。

<sup>\*2</sup> 国際エネルギースタープログラムのTEC基準に基づき、エプソン独自で算出。消費電力量はお客様のプリンター使用状況により異なります。

## ■ コンパクト&スタイリッシュなレシートプリンター

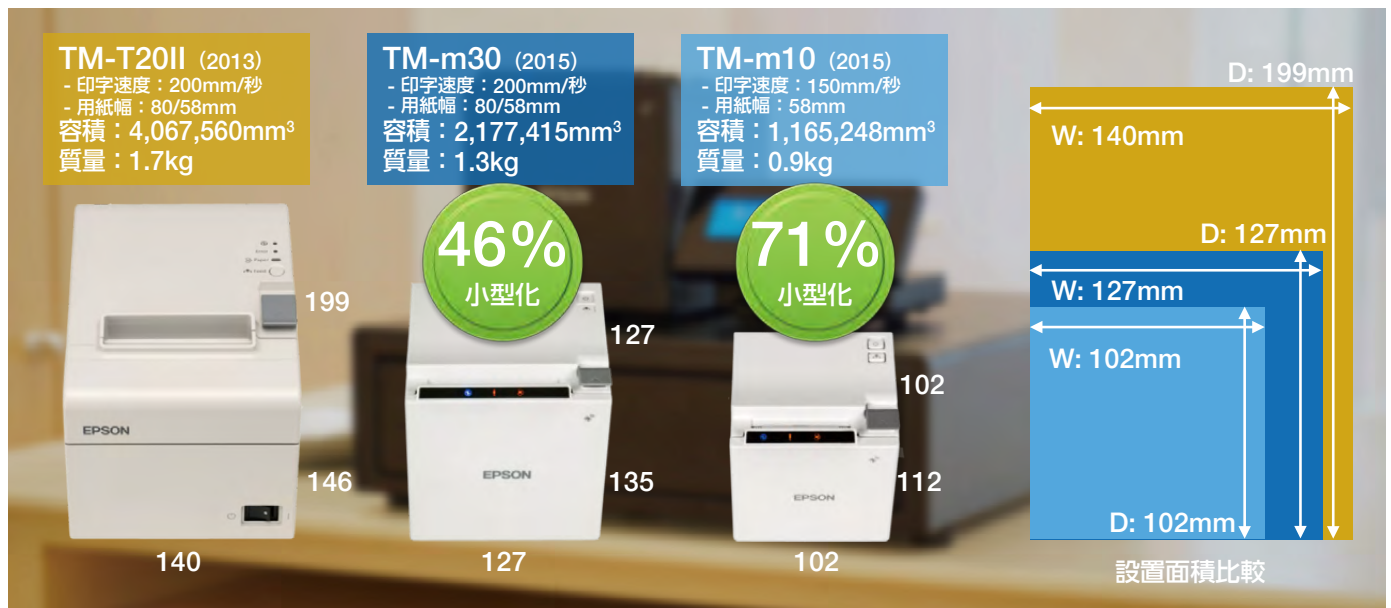
タブレットPOSに適した小型レシートプリンター。コンパクト&スタイリッシュな本体に、環境性能を兼ね備えています。



TM-m30/TM-m10

### 小型化・軽量化設計

小型・軽量化したPOSプリンターで、レジカウンターをスマートに演出。お客様の設置自由度を高めるとともに、環境負荷低減に寄与します。

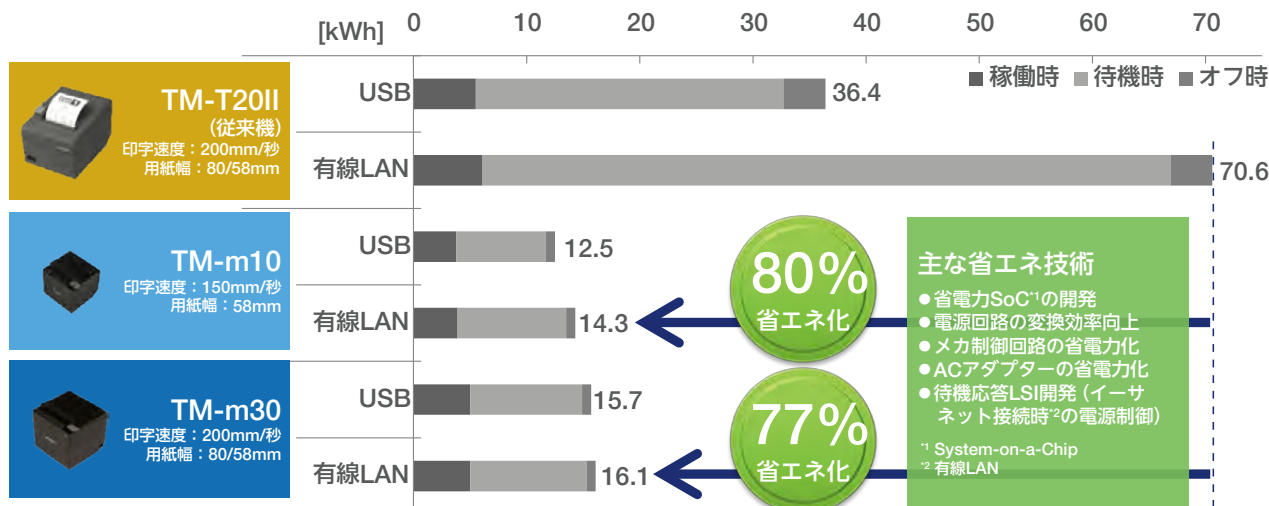




## 省エネ設計

ACアダプター、ドライバーやソフトなどトータルで省エネ技術を開発。

圧倒的な省エネ性能で、環境負荷低減に貢献します。



\* 115Vでレシートプリント300枚/日、1日16時間電源オン、8時間電源オフとして算出。365日稼働、5年間の使用を想定しています。

## 用紙節約機能

自動用紙削減機能に加え、ロゴ先打ち機能や用紙逆送り制御を有効化することでレシートの余白を削減し、レシート用紙の使用量を最大30%削減できます。



## eco 情報

- レジカウンターをスマートに演出する、タブレットPOSに適したレシートプリンターです。従来機TM-T20IIよりTM-m10は約71%、TM-m30は約46%小型化しています。
- さまざまな省エネ技術を採用し、従来機TM-T20IIよりTM-m10は約80%、TM-m30は約77%消費電力量を削減<sup>1)</sup>できます。
- 用紙節約機能を搭載し、省資源とコストダウンを両立します。

<sup>1)</sup> 115Vで有線LAN (イーサネット) 接続時の比較です。

## ■ 銀行窓口に必要な機能を1台に集約した小切手スキャナー

TM-S9000MJは、小切手の電子化処理を効率化し業務負荷と環境負荷を低減するとともに、All-in-Oneで環境負荷を低減します。



TM-S9000MJ

### 小切手の電子化処理で輸送負荷削減

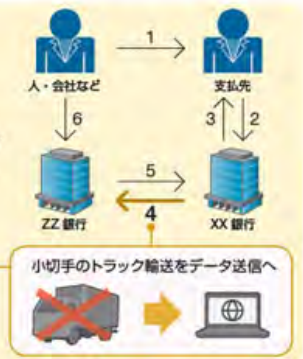
小切手は、米国をはじめいくつかの国・地域において生活に欠かせないものとなっています。従来は銀行間的小切手の受け渡しを輸送で行っていましたが、法律の見直しとともに電子処理が認められるようになりました。エプソンは、「TM-S9000MJ」によって、小切手決済業務の電子化をサポートし、従来の小切手の輸送にかかっていた業務負荷と環境負荷を低減しています。

#### 電子化処理のフロー

##### ● 小切手の電子処理化で輸送負荷削減

###### 小切手を使った決済の仕組み

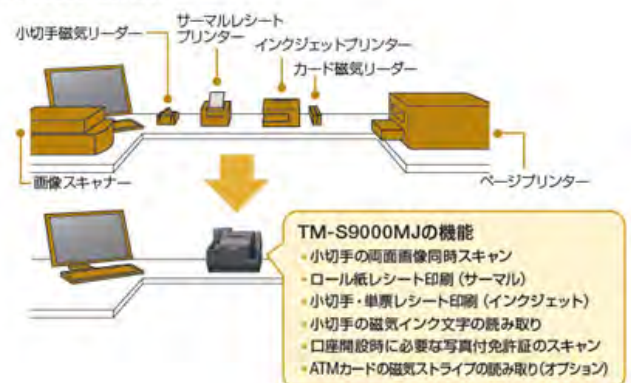
1. 小切手に支払金額を記入し、支払先に渡す
2. 換金もしくは銀行口座に入金するために、受け取った小切手を銀行に渡す
3. 現金を支払う
4. 小切手を郵送
5. 送金
6. 口座から引き落とす



### 必要な機能を1台で実現

「TM-S9000MJ」は、複数の機器を組み合わせる必要があった機能を1台で実現した点が大きな特徴であり、銀行窓口業務の邪魔にならない小さな設置面積と、高速処理、使い勝手の良さを兼ね備えています。業務効率を最大化するとともに、従来必要としていた個別の機器が不要になるため、それらにかかわるエネルギーや資源などの環境負荷低減につながります。

#### TM-S9000MJの機能



## eco 情報

- 小切手決済業務の電子化を強力にサポートし、従来の小切手の輸送にかかっていた環境負荷を大幅に低減します。
- 銀行の窓口業務に必要な機能を1台に集約。種々の機器が不要になるので、それにかかわるエネルギーや資源などの環境負荷を低減します。

## マニファクチャリングイノベーション

### コンパクトに進化したスカラロボット

エプソンの産業用ロボットは、先進性と信頼性で30年以上の長きにわたり常に業界をリードしてきました。スカラロボット(水平多関節ロボット)は10年連続世界シェアNo.1\*1を獲得しています。

Tシリーズはコントローラーの内蔵とバッテリーレスを実現。水平方向にアームが動作するスカラロボットの導入により、人手による電子機器部品や自動車小型部品の検査工程への搬送などの単純作業や、単軸ロボットからの置き換えに役立ちます。



\* T3は3kg、T6は6kgの搬送が可能です。

\*1 産業用スカラロボットの2011~2020年の数量ベース出荷実績において(株式会社富士経済「2012~2021ワールドワイドロボット市場の現状と将来展望」調べ)

### 省スペース・省配線

コントローラーを小型・軽量化し、ロボットに内蔵することにより、省スペースを実現。大きなコントローラーの設置スペースを確保する必要がありません。また、コントローラーまでの長い配線や複雑な配線が不要なため、簡単に設置ができます。



従来モデル「LS3」とコントローラー「RC90」の接続イメージ



コントローラー内蔵型「T3」

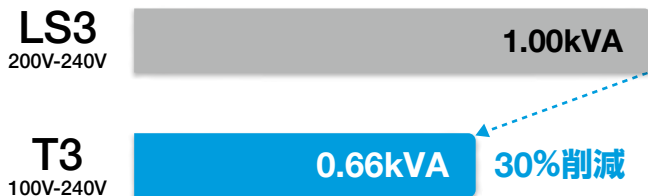
\* 上図内の重量は、ケーブルを含まない、ロボットおよびコントローラー本体のみの重量です。

## 省エネルギー・省資源

従来モデルLS3ではAC200～240Vの電源が必要でしたが、T3ではAC100Vの低電圧稼働が可能です。電源環境を気にすることなく設置ができるだけでなく、消費電力を30%削減し、省エネ性能に優れています。

また、バッテリーを使わずに原点位置情報を記憶できるバッテリーレスモーターユニット採用により、バッテリー交換作業が不要です。

### 従来モデルとの消費電力の比較



### バッテリー交換イメージ



## eco 情報

- コンパクトなスカラロボットにより、人手による単純作業や、単軸ロボットからの置き換えなど、省スペースでの自動化と生産性の向上を実現します。
  - コントローラーを内蔵し、省スペースを実現
  - AC100V電源で稼働可能。従来モデルより30%の省エネルギー<sup>\*1</sup>を実現
  - バッテリーレスモーター搭載により省資源でメンテナンス性も向上

<sup>\*1</sup> T3と従来モデルLS3との比較

## ビジュアルイノベーション

### 長寿命でメンテナンスの手間を軽減するレーザー光源プロジェクター

高出力の投写が可能なレーザー光源を採用し、光源の長寿命化と光学エンジンの小型化を実現しました。

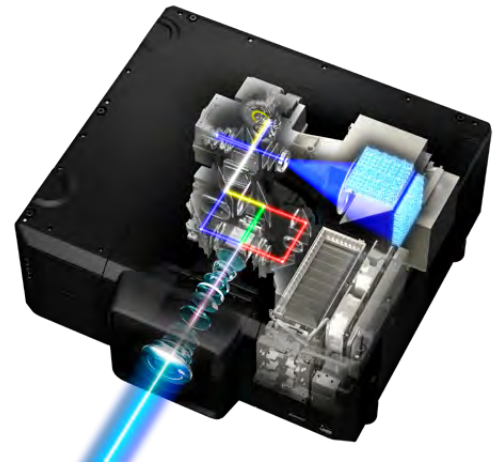


EB-L25000U

#### レーザー光源搭載

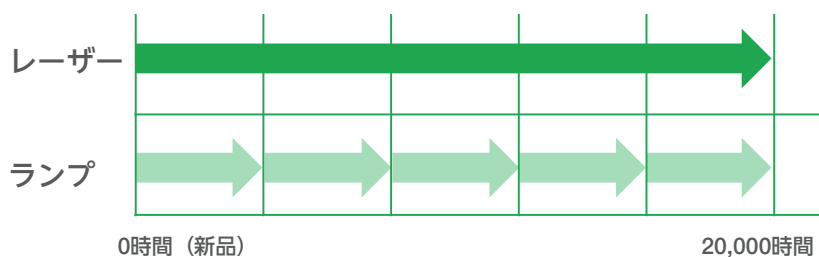
主に大きなイベントなどの演出で使われることを想定した高光束（高輝度）プロジェクターには、長時間安定して明るさや画質を維持できるなどの高い信頼性が求められます。また、このようなプロジェクターは、大ホールなど天井の高い場所に設置されることが多く、ランプ交換には手間と費用がかかります。

EB-L25000Uは、約20,000時間<sup>\*1</sup>の長寿命レーザー光源を搭載。コンサート・イベントや会議中にランプ切れを心配する必要がありません。



青いレーザー光を黄色い蛍光体に照射して黄色い光に変換し、さらに赤と緑に分割し光の三原則を作り出すことで光源が一つで済み、小型化に寄与しています。

#### レーザーとランプのメンテナンス期間の比較

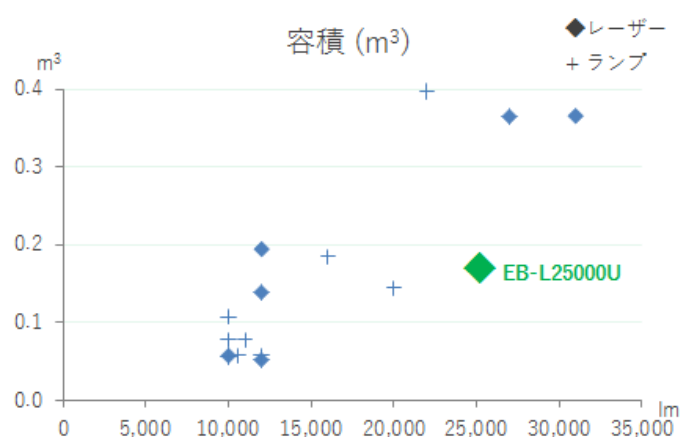
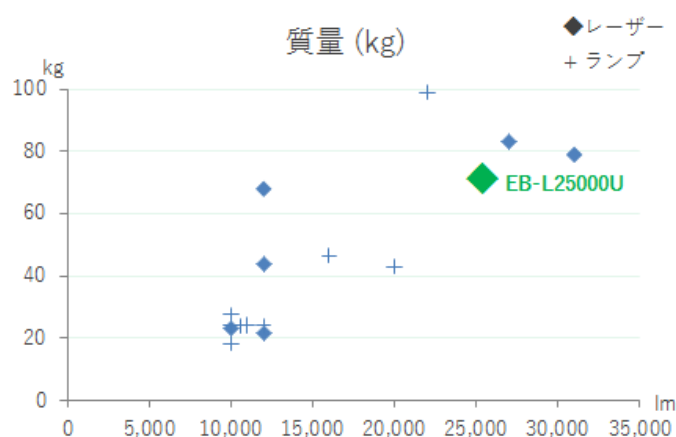
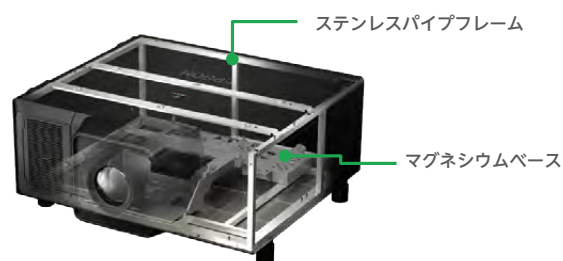


<sup>\*1</sup> 製品の使用開始時と比較して明るさが50%低減するまでのおおよその時間。大気中に含まれる粒子状物質が0.04~0.20mg/m<sup>3</sup>の環境下での使用を想定。使用条件や環境によって時間は変動します。

## 高い堅牢性と軽量化の両立

レーザーはランプに比べて光が拡散しにくく、光を集中させることができるため、ミラーや液晶パネルなど光学エンジンの主要部品も小型軽量化できました。

また、パイプフレームとベースプレート構造の採用により筐体の耐久性、堅牢性を大幅に向上しました。小型・軽量化と合わせ、繰り返し行われる設置・撤去や輸送など設置性の高さに配慮しています。



\* 10,000ルーメン以上のプロジェクターのルーメン(明るさ)に対する商品質量と容積の比較です(2017年5月現在エプソン調べ)。商品によって光源(レーザー、ランプ)が異なります。



EB-L25000Uはドイツのデザイン賞「iF Design Award 2017」を受賞しています。

この賞は、環境への配慮を含む、実用性、技量、革新度、機能性、使い勝手、安全性、美しさ、ユニバーサルデザインなど、多岐にわたる選定基準をクリアしたもののだけに与えられます。



利用シーンイメージ



## eco 情報

- 圧倒的な映像演出による大規模なイベント運営を、レーザー光源ならではの高い信頼性でサポートします。
  - 約20,000時間の長寿命レーザー光源を搭載。
  - 小型軽量化設計と堅牢性を向上。導入設置のしやすさを実現しました。
    - ミラーや液晶パネルなど光学エンジンの主要部品を小型・軽量化
    - パイプフレームとベースプレート構造を採用し筐体の耐久性と堅牢性を向上

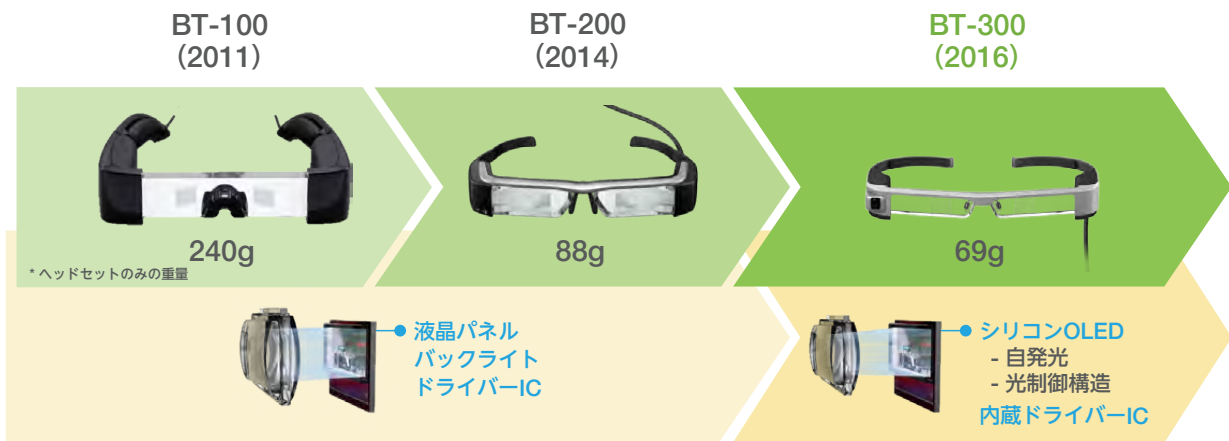
## いつでもどこでも快適に高画質・大画面映像を体験

スマートグラス モベリオBT-300は、さらなる小型化・軽量化で長時間の使用でも疲れにくい快適な装着性を実現しました。

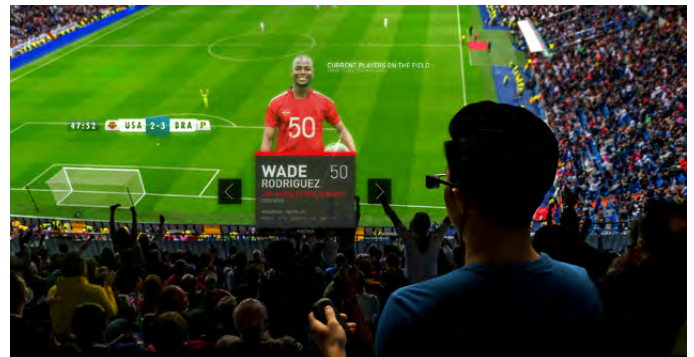


## 飛躍的に進化した光学エンジンで小型化・軽量化を実現

自発光のシリコンOLED(Organic Light Emitting Diode: 有機EL)の採用と、パネル構造で光の方向を制御することで、光学エンジンを小型化しました。



BT-300は、BT-200比で約**22%**、BT-100比で約**71%**軽量化  
(ヘッドセット部の比較。ケーブル、シェードを含まず)



利用シーンイメージ



## eco 情報

- 小型化・軽量化されたデザインは省資源にも貢献します。
  - BT-300は、ヘッドセット部の比較でBT-200比で約22%、BT-100比では約71%軽量化しています。

## 商品の環境情報

世界各国・地域の環境ラベルに適合する商品を提供し、お客様が環境に配慮した商品を選択できるよう取り組んでいます。

### 商品の環境情報

環境ラベル／環境情報に対応しているエプソン商品をご確認いただけます。



### 世界各国・地域の環境ラベルへの対応

環境ラベルは「環境宣言」など商品の環境に関する情報を開示するツールであり、国際標準化機構 (ISO) などで必要な要件が規定されています。ISOでは以下3つのタイプが標準化されています。

- タイプ I 第三者機関が判定基準を定め、認証するラベル
- タイプ II 自己宣言型と呼ばれ、自社商品の環境配慮情報を公開することを示すラベル  
(当社の制度ではエコロジープロフィールと、エコラベルが該当します。)
- タイプ III 原料調達から製造、輸送、使用、廃棄、リサイクルの全ステージで環境に与える影響を、LCA(ライフサイクルアセスメント)手法を用いた定量的データで公開していることを示すラベル

エプソンは世界各国・地域の環境ラベルに適合する商品を提供し、お客様が環境に配慮した商品を選択できるよう取り組んでいます(表)。

#### エプソンが取り組む世界各国・地域の環境ラベル

国・地域	タイプ I								
	米国	ドイツ	スウェーデン	中国	台湾	韓国	シンガポール	タイ	日本
環境ラベル	EPEAT®	ブルーエンジェル	TCO	中国環境標志	グリーンマーク	エコラベル	グリーンラベル	グリーンラベル	エコマーク
インクジェットプリンター (複合機含む)	●	●		●	●	●	●		●
ページプリンター (レーザー/LED)		●			●	●			●
SIDMプリンター				●	●			●	●
POSプリンター									
ラベルプリンター									
スキャナー	●				●				●
インク/トナー カートリッジ					● (トナー)	● (トナー)			●
用紙									●
プロジェクター			●		●	●			●
ラベルライター									
パソコン (モニター含む)									
ウォッチ									●



国・地域	タイプ II			タイプ III	その他		
	欧州	日本	全世界	日本	日本、北米	中国	全世界
環境ラベル	THE ECO DECLARATION	PCグリーンラベル	エプソンタイプ II 環境ラベル制度	エコリーフ	国際エネルギー スタープログラム <sup>*1</sup>	節能認証	エコパスポート
インクジェットプリンター (複合機含む)	●		●	●	●	●	● (捺染・ガーメント)
ページプリンター (レーザー/LED)	●		●		●		
SIDM プリンター	●		●		●	●	
POS プリンター	●		●		●		
ラベルプリンター	●		●		●		
スキャナー	●		●		●	●	
インク/トナー カートリッジ							
用紙							
プロジェクター	●		●			●	
ラベルライター					●		
パソコン (モニター含む)		●			●		
ウォッチ							

<sup>\*1</sup> 国際エネルギースタープログラムは、EFTA (European Free Trade Association: 欧州自由貿易連合)、スイス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、台湾でも実施しています。2011年1月より北米では第三者認証へ移行しました。

## ■ プリンター消耗品の製品安全データシート

プリンター消耗品 (インクカートリッジ、トナーカートリッジ、リボンカートリッジなど) に関して、商品を、安全かつ適切に取り扱っていただくために、商品が含有する化学物質の内容、取扱方法、保管方法などを記載した、「製品安全データシート」の提供を行っています。

## 環境活動

## 気候変動／脱炭素社会の実現

パリ協定が示す脱炭素社会への変革に向けて、エプソンは生産(スコープ1、2)、バリューチェーン(スコープ3)における、温室効果ガス排出量の削減を基本とした気候変動対策に取り組んでいます。また、省エネルギー商品の開発やインクジェット技術のさらなる展開によって、社会全体へ貢献します。



## 生産

エプソンは、「省エネによるCO<sub>2</sub>の排出量削減」「CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスの排出量削減」を活動の軸に置き、国内事業所だけでなく海外も含むすべての関係会社で取り組んでいます。

## 2020年度総括

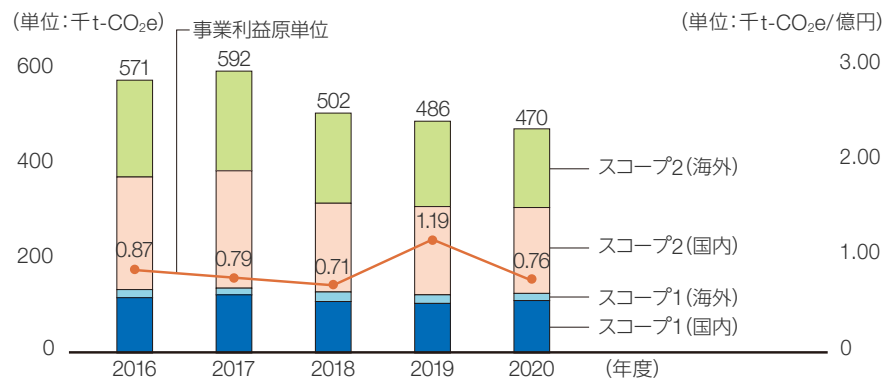
2020年度は、各拠点における省エネ活動の推進に加え、再生可能エネルギーの活用を進めることで、SBTイニシアチブに承認された、2025年までにスコープ1、2の温室効果ガス(GHG)を2017年度比で19%削減するという目標を、既に達成しました。その5割にあたる約6万2千トンの削減は、従来1%に満たなかった再生可能エネルギーの比率を約13%まで高めたことによるものです(電力ベースでは19%)。

中期経営計画の実現のため、エネルギー使用量の増加が見込まれていますが、エプソンは今後も、生産革新を含めた削減施策を中心に、低炭素電力の活用と合わせた目標達成への取り組みを進めていきます。

また今後は、より高い目標となる1.5℃シナリオに沿った削減目標に切り替えていきます。

**21% 削減**  
スコープ1、2排出量(2017年度比)

温室効果ガス排出量(スコープ1、2)

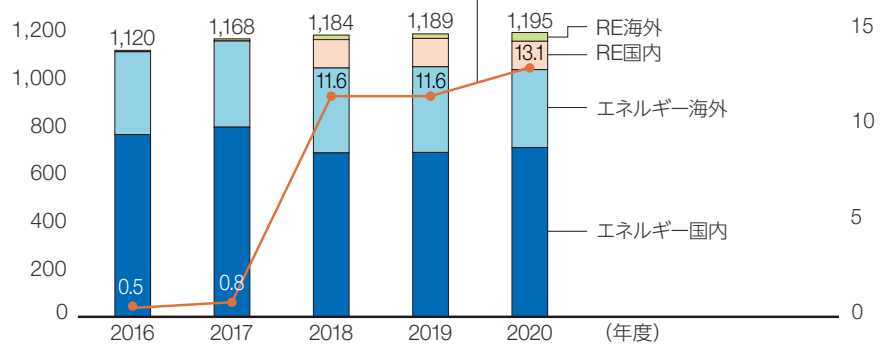


\* 温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算係数について

- ・電力: 日本国内は、環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用  
海外は各事業所が契約する電力小売事業者の係数、もしくはIEA (International Energy Agency) の各国の排出係数を使用
- ・燃料: 国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用
- ・CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス: IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用

## エネルギー使用量

(単位:GWh)



\* RE: Renewable Electricity (再生可能エネルギー)  
\* 全エネルギーのうちの再生可能な割合

## 再生可能エネルギー

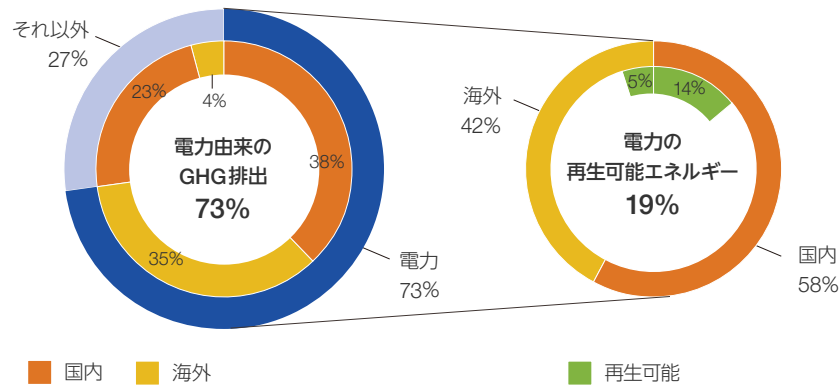
### 再生可能エネルギーの活用

エプソンのGHG排出量の70%以上は電力由来のものです。国内外において、水力や風力発電といった各地域における最適な低炭素電力の選択や、オンサイト発電への積極的な投資を行い、電力使用量の19%まで再生可能エネルギーの比率を伸ばしています。

#### スコープ1、2の内訳と電力の状況 (再生可能または枯渇性エネルギー)

(排出量: t-CO<sub>2</sub>eベース)

(使用量: MWhベース)



2021年には、2050年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力にすることを目指す国際イニシアチブ「RE100」に加盟しました。全世界のエプソングループ拠点<sup>\*1</sup>で使用する電力を、2023年までに100%再生可能エネルギーとする目標を掲げています。

## ■ 世界中の拠点で再生可能エネルギーの活用を推進

海外拠点においては、英国・米国（ポートランド）の生産拠点および欧州販社（フランス・ドイツ・イタリア・オランダ・スペイン・英国）の所有するオフィスビルでRE100を達成しています。また、フィリピンの生産拠点では工場屋根に設置したメガソーラーによる自家発電に加え、地熱と水力ミックスの電力に2021年1月から切り替え、RE100を達成しています。フィリピンは、火山島の資源を生かした地熱開発が活発に進められており、地域特性に応じたエネルギー活用の事例となります。

日本では、長野県公営水力を活用した信州産のCO<sub>2</sub>フリー価値付き電力「信州Greenでんき」を活用し、温室効果ガスの削減とエネルギーの地産地消を同時に実現しています。これにより、2021年4月からは、長野県内の全ての拠点<sup>\*1</sup>で購入電力の再生可能エネルギー化を実現しています。

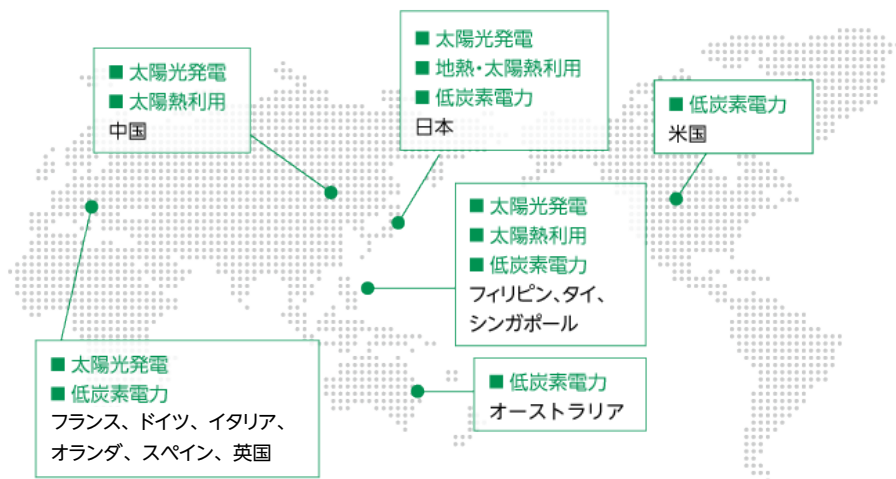
<sup>\*1</sup>一部、販売拠点などの賃借物件は除く

### 100%再生可能エネルギー化の状況と見通し

完了拠点	海外生産拠点	英国・米国ポートランド・フィリピン
	海外販売拠点	欧州販社所有オフィスビル (フランス・ドイツ・イタリア・オランダ・スペイン・英国) 欧州販社オフィス(完了拠点あり) <small>* 欧州販売拠点の詳細はGreen Choice Reportをご覧ください</small>
	日本国内拠点	全ての長野県内拠点 <sup>*1</sup> (信州Greenでんき)
今後の取り組み	2021年度	全ての日本国内拠点 <sup>*1</sup>
	2023年	全ての海外拠点 <sup>*1</sup>

(2021年7月末現在)

グローバルの再生可能エネルギー活用状況



\* オンサイト設備、電力購入契約、証書購入のいずれか

## ■ 自然エネルギー拡大に向けた提言への賛同

再生可能エネルギー(自然エネルギー)の活用は重要なテーマであり、エプソンでも中長期での拡大を計画、実施しています。しかし、再生可能エネルギーの拡大には、供給量・供給地域および費用などの課題があると認識しています。それらは個社では対応のできないものであり、その解決策の一つとして、下記の政策提言は重要な提言であると考え、賛同することにしました。これらの提言が実現することで、将来の気候変動への影響を最小化する活動が、より実現しやすくなります。

気候変動対策は、日本のみならずグローバルな取り組みが不可欠であり、今後もこのような提言への賛同を含め、脱炭素化に向けた活動を継続していきます。

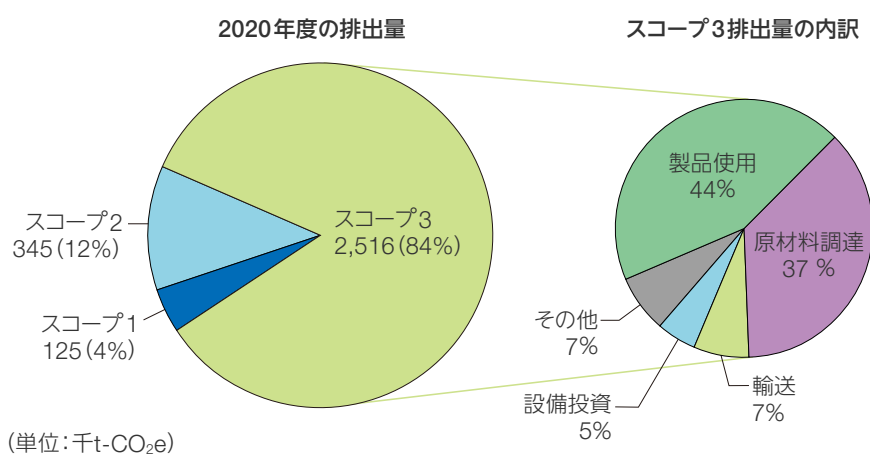
日付	提言内容	事務局
2021年4月	パリ協定を実現する野心的な2030年目標を求めるメッセージ	気候変動イニシアティブ (JC1)
2021年1月	再生可能エネルギー目標引き上げを求めるメッセージ 2030年度の再生可能エネルギー電力目標を40～50%に	気候変動イニシアティブ (JCI)
2020年8月	気候変動に取り組む企業が求める3つの戦略と9つの施策 自然エネルギーの電力を利用しやすい国に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公益財団法人 自然エネルギー財団</li> <li>・一般社団法人 CDP Worldwide-Japan (CDP Japan)</li> <li>・公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン (WWF ジャパン)</li> </ul>

## バリューチェーン

### バリューチェーンでの取り組み

エプソンは事業活動に伴う排出量(スコープ1、2)の削減活動に積極的に取り組んでいますが、バリューチェーンで捉えた場合は、エプソンの生産拠点などからの直接・間接的な排出量よりも、それ以外の間接的な排出量(スコープ3)が多くを占めます。その中でも特に影響の大きい、製品の使用段階(カテゴリー11: 販売した製品の使用)や原材料の調達(カテゴリー1: 購入した物品・サービス)の、上位カテゴリー2つをSBT(science-based target)に組み込んでいます。今後は、事業利益あたりの排出量削減の原単位目標から、より高い目標となる1.5℃シナリオに沿った削減目標に切り替えていきます。

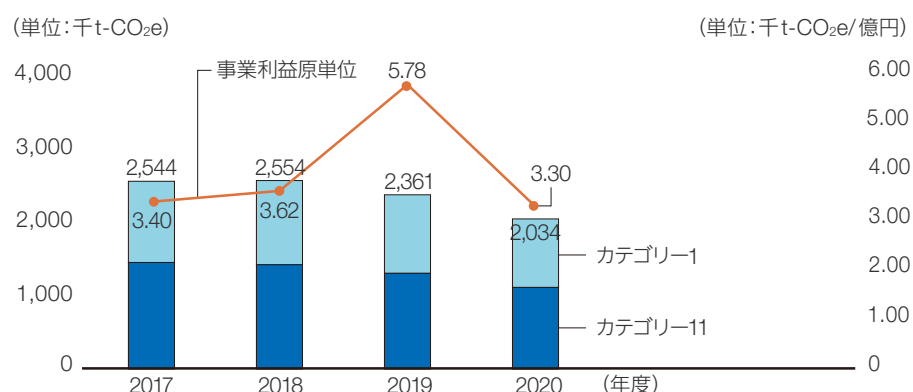
バリューチェーンでの温室効果ガス排出量



# 3% 削減

スコープ3事業利益原単位  
(2017年度比)

温室効果ガス排出量 (スコープ3: カテゴリー1、11)

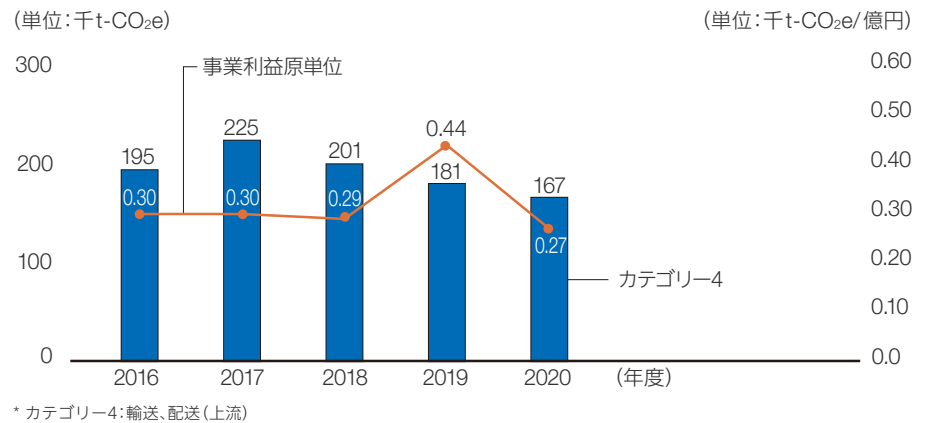


\* SBTの対象。カテゴリー1: 購入した物品・サービス、カテゴリー11: 販売した製品の使用

## ■ 物流での取り組み

エプソンは、商品・部品と排出物の効率的な輸送を通じて、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。商品の小型化によって輸送効率の向上を図るとともに、物流拠点の見直し、積み方やパッキングの工夫による積載効率の向上、発着頻度や便数の見直しなどの施策を継続的に実施しています。

温室効果ガス排出量 (スコープ3: カテゴリー4)



## ■ サプライヤーとの連携

サプライチェーンCSRとして、エプソンとサプライヤーが同じ姿勢で行動することにより、協働で社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

## ■ バリューチェーン (事例)

日本をはじめ世界各地に製造拠点と販売拠点を持つエプソンにとって、エコ輸送は重要なキーワードになっています。ここでは、ハイキューブコンテナへの対応や、物流拠点・輸送方法の変更によるエコ輸送の取り組み事例を紹介します。

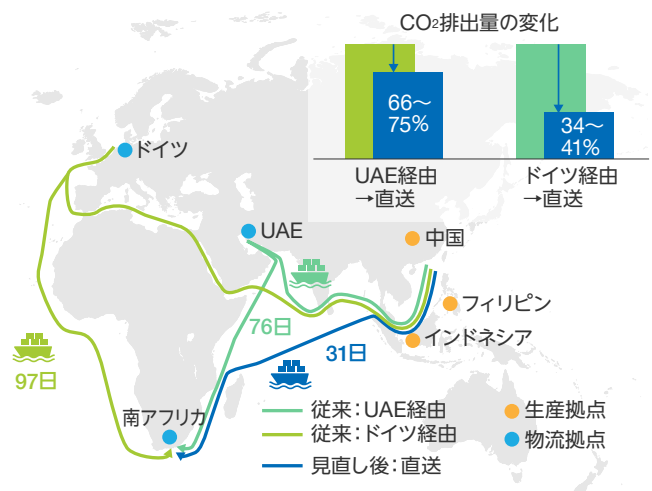
### ■ 事例1: 物流動線見直しによるCO<sub>2</sub>排出量の大幅削減

エプソンは、今までアフリカ南部の顧客向けの商品を、中東の物流センター(UAE: アラブ首長国連邦)または欧州の中央倉庫(ドイツ)から船舶を使ってヨハネスブルク(南アフリカ共和国)経由で供給していました。これはアフリカには自社の物流拠点がなく、既存の物流拠点を使って運用していたためです。

商品の生産拠点はアジア(中国、インドネシア、フィリピン)に存在するため、これらの物流センターを経由して輸送することにより輸送距離が長くなります。CO<sub>2</sub>排出が多くなること、配送に時間がかかること、これらを解決することが課題となっていました。

そこで、拡大するアフリカ市場への抜本的な対策として物流動線見直しを行い、各生産拠点から新設した南アフリカの物流センターへ直送し、そこからアフリカ南部の顧客向けにお届けする方式に変更しました。この結果、従来と比べCO<sub>2</sub>排出量が66～75%(UAE経由との比較)、34～41%(ドイツ経由との比較)となり大幅に削減できました。

物流動線見直しによる改善状況



## ■ 事例2: ハイキューブコンテナ導入による輸送効率の向上

現在市場にある輸送用のコンテナは約7割がハイキューブコンテナ<sup>\*1</sup>となっています。エプソンはこれまで工場からの商品出荷時に標準タイプのコンテナを採用していましたが、ハイキューブコンテナの普及に伴う対応を順次進めています。

コンテナの内寸が高くなったことで、これまでの標準タイプを前提とした積み数(パレタイズ)では、約10%の積載ロスが発生してしまいます。ハイキューブコンテナに最適化したパレタイズによりコンテナの本数を削減し、これまでより輸送効率を上げることで環境負荷の低減に寄与しました。



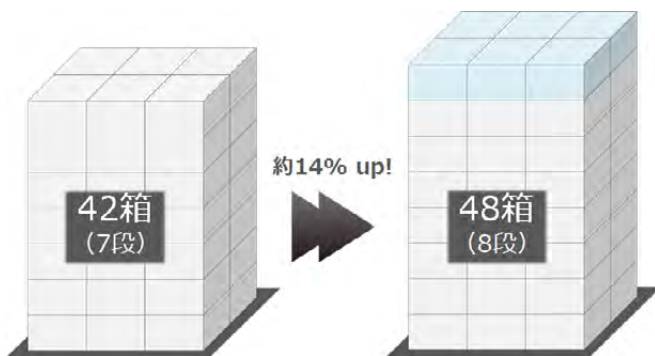
この対応を主導したロジスティクス企画担当者は次のように語っています。「商品の出荷台数や倉庫のパレットラックの高さなど、社内の取り決めは全て標準コンテナの積み荷サイズ(パレタイズ荷姿)で適正化されていました。ハイキューブコンテナの導入にあたり、特にコンテナの受け手となる販売会社の倉庫担当者には、倉庫レイアウトの見直しに始まり、積み方の改善などさまざまな協力をお願いする必要がありました。コスト面での調整には大変苦労しましたが、環境負荷の低減につながるという意識の共有がこの活動を進める上での重要なポイントとなりました」

エプソンの情報機器の製造拠点がある東南アジアからの輸送において、まず2011年度にヨーロッパ全域仕向けのものについて、また2015年度には米国・ブラジル・インド仕向けのものについて、全てハイキューブコンテナへの置き換えが完了しました。

<sup>\*1</sup> 高さが9フィート6インチ(約2.6m)で、8フィート6インチ(約2.3m)の標準コンテナより1フィート(約30cm)背が高くなっているもの

### ハイキューブコンテナ導入の比較

	40ft 標準コンテナ	40ft ハイキューブコンテナ	導入効果
コンテナ寸法(LWH)	12,033 × 2,352 × 2,393mm	12,033 × 2,352 × 2,698mm	30cm高さ向上
容積	67.7 m <sup>3</sup>	76.4 m <sup>3</sup>	12.9%向上
<b>WF-2650 Series の事例</b>			
梱装箱サイズ	488 x 434 x 301mm		-
パレタイズ荷姿	976 × 1,302 × 2,108mm	976 × 1,302 × 2,409mm	1段増加
パレタイズ	42箱	48箱	14.3%向上
コンテナ積載数	882箱	1,008箱	



## 米国仕向けの切り替え効果



\* 米国仕向けのコンテナ約200本の削減により、東南アジアの製造現場から米国の倉庫まで、貨物船・鉄道・トラックでコンテナを運ぶ際に発生するCO<sub>2</sub>排出量を削減できたものとして計算。船舶輸送の原単位は一般財団法人日本船舶技術研究協会の原単位を使用

### ■ 事例3: プリントヘッド輸出の変革による環境負荷低減

インドネシアのプリンター製造拠点へ輸出するプリントヘッドは、日本国内の工場から山形県の東北エプソンに集約された後、トラック輸送を経て成田空港から航空輸送されていました。これを環境負荷低減の観点から、東北エプソンから約8kmという好立地にある酒田港からの海上輸送ルートを確認することにより、コストとCO<sub>2</sub>排出量を大きく削減することができました。



酒田港から輸出されるコンテナ

### 海上輸送によるCO<sub>2</sub>削減効果(t-CO<sub>2</sub>)

	改善前		改善後	
	距離	CO <sub>2</sub> 排出量	距離	CO <sub>2</sub> 排出量
陸路	約500km	33.9	約8km	0.5
空路	約5,800km	401.3	-	-
海路	-	-	約6,200km	47.7
合計		435.2		48.2



\* 東北エプソンからインドネシアの首都ジャカルタまで20フィートコンテナを運ぶ際に発生するCO<sub>2</sub>排出量を算出(2015年度実績)。船舶輸送の原単位は一般財団法人日本船舶技術研究協会の原単位を使用



## 環境活動

## 資源／循環型社会の形成

循環型社会の形成に向けて、エプソンは生産工程における「排出物の削減」「水資源の保全」に取り組んでいます。また、商品の小型・軽量化や回収リサイクル、インクジェット技術による印刷のデジタル化などを通じて、限りある資源の有効利用を進めます。



## 排出物削減(ゼロエミッション)

エプソンは、事業活動から発生する排出物の削減と再資源化(ゼロエミッション)を進めています。

生産工程やオフィスなどから発生する全ての排出物は、拠点内での減量化や再利用、工程内でのプラスチックのランナーリサイクルなどを可能な限り実施したうえで、処理業者へ委託して再資源化することを基本としています。また、排出物は分別を徹底し、より適切なリサイクル方法や業者を選定しています。今後も、排出物の削減を継続的に進めるとともに、リサイクル業者との連携を含めた排出物処理方法の総合的な改善に取り組んでいきます。

また、プラスチックごみによる海洋汚染対策として、2019年4月より、欧州版社のオフィスビルで使い捨てカップなどのシングル・ユース・プラスチックを廃止する取り組みを進めています。

## 2020年度総括

2020年度は、前年度の排出実績をベンチマークとした管理指標を用いて活動を進めましたが、微増となりました。

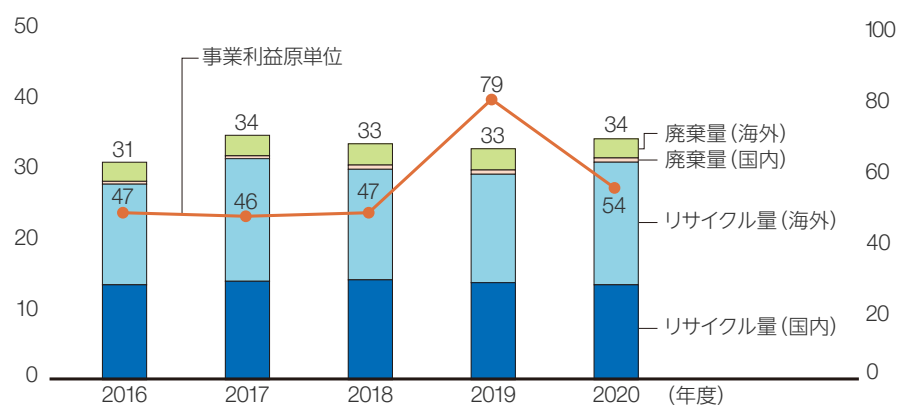
# 2.8% 増加

排出物排出量(2019年度比)

排出物排出量

(単位:千t)

(単位:t/億円)



\* 排出物排出量データは、リサイクルが困難な特殊廃棄物や、生産と関連のない排出物(事業系一般廃棄物)を含みます。

## 水資源の保全

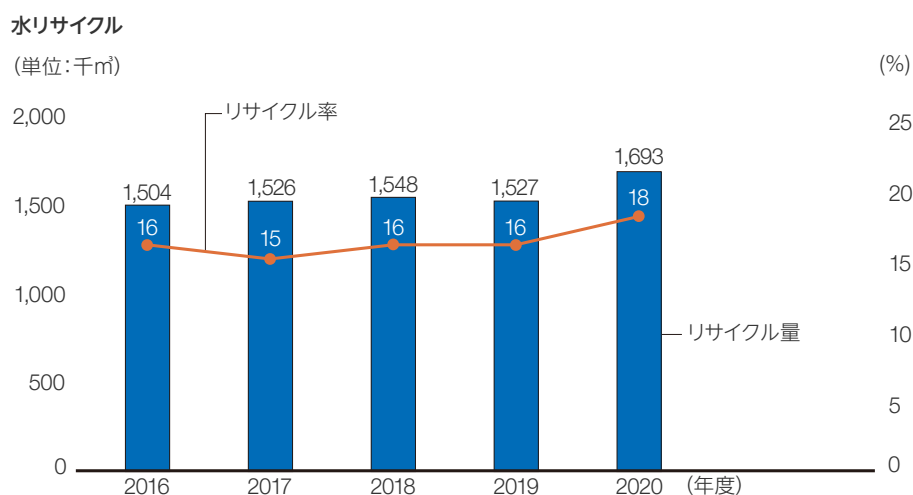
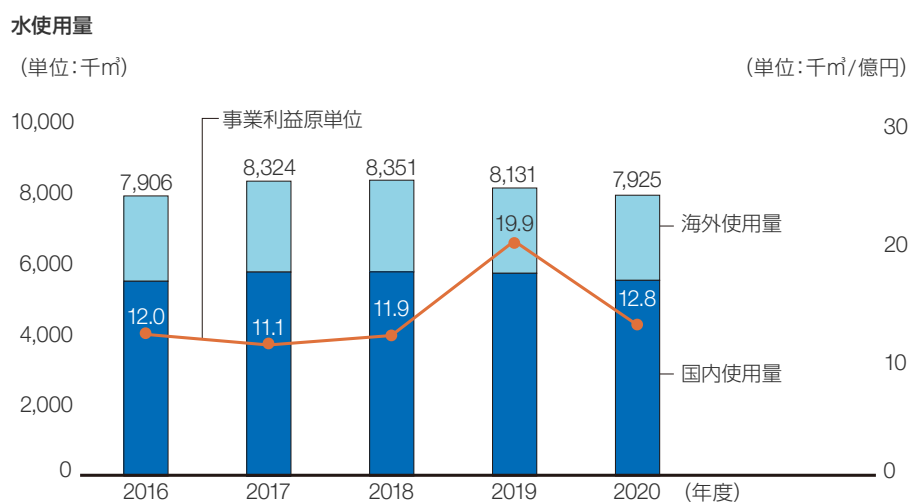
水は気候変動をはじめとした他の環境側面と密接に関連しています。エプソンは、事業活動において多くの水資源に依存しており、水資源の持続可能性は事業継続に大きな影響を与えるという認識のもと、必要以上に水を汚さず、消費せず、使った水はリサイクルして使うことを基本として水資源の保全に取り組んでいます。生産工程において、工場排水のリサイクル率向上や水質規制強化への対応などに積極的に取り組むとともに、水処理設備については、より省エネルギータイプを導入するなど、総合的な環境負荷低減を図っています。また、生産工程で使用する水にとどまらず、全従業員が、安全な飲料水と衛生的な水回りの環境にアクセスできることも重要であり、従業員への節水・汚染防止の啓発や、節水設備・衛生設備の導入に取り組んでいます。

### 2020年度総括

2020年度は、前年度の使用量実績をベンチマークとした管理指標を用いて活動を進め、グループの削減目標を達成しました。

# 2.5%削減

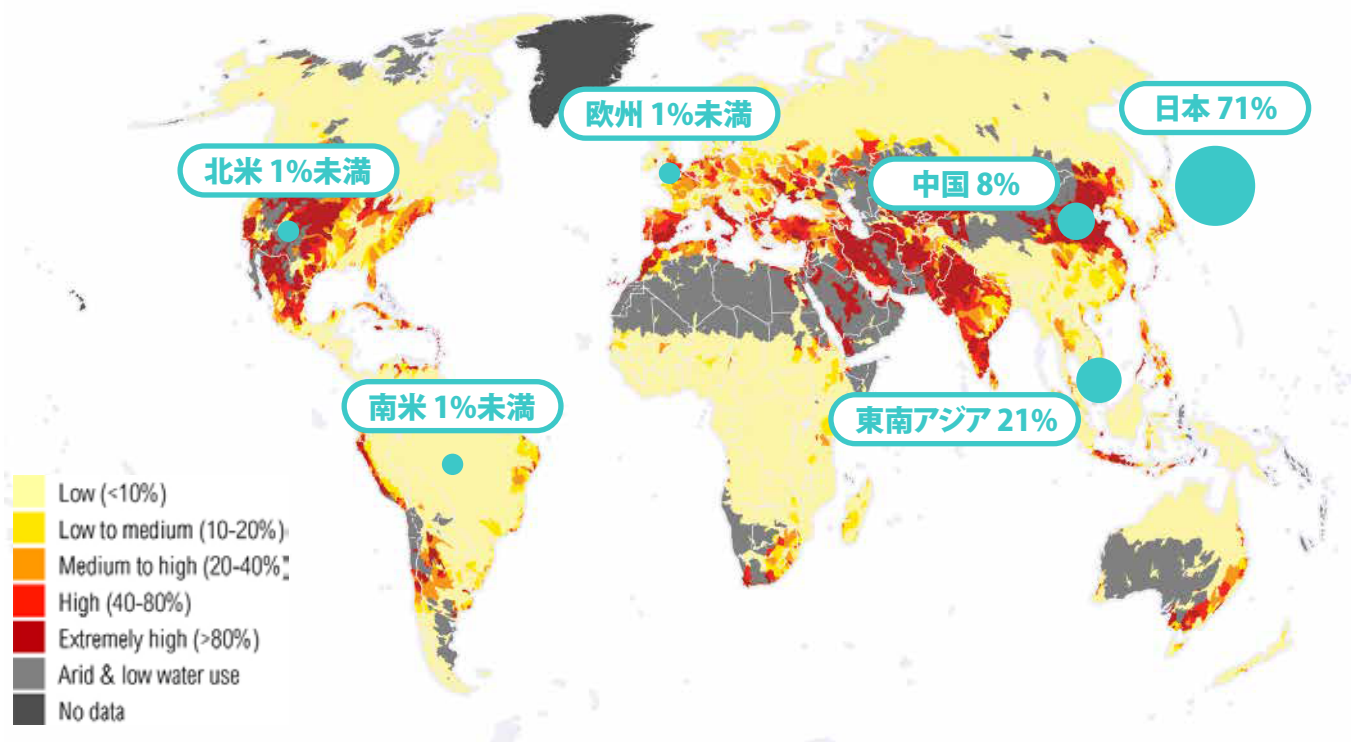
水使用量(2019年度比)



## ■ 水リスクへの取り組み

水リスク評価のグローバルスタンダードのうち、世界資源研究所 (WRI) のAqueduct(アキダクト)および世界自然保護基金 (WWF) のWater Risk Filterを用いて、エプソンの生産拠点に対して水リスクの評価を行いました。その結果、物理的な水資源量や水質汚染リスクなどの観点を考慮した両評価ツールの総合的なリスク指標において、最も高いリスクレベルに該当する拠点はありませんでした。しかし、日本、中国、東南アジアおよび南米の生産拠点の一部が、水ストレス下にある地域に所在していることが分かりました。今後は継続的な水使用削減活動とともに、実際の拠点流域における水リスクの評価方法の検討も進めていきます。

### 地域別水使用量割合と水ストレスマップ(2020年度)



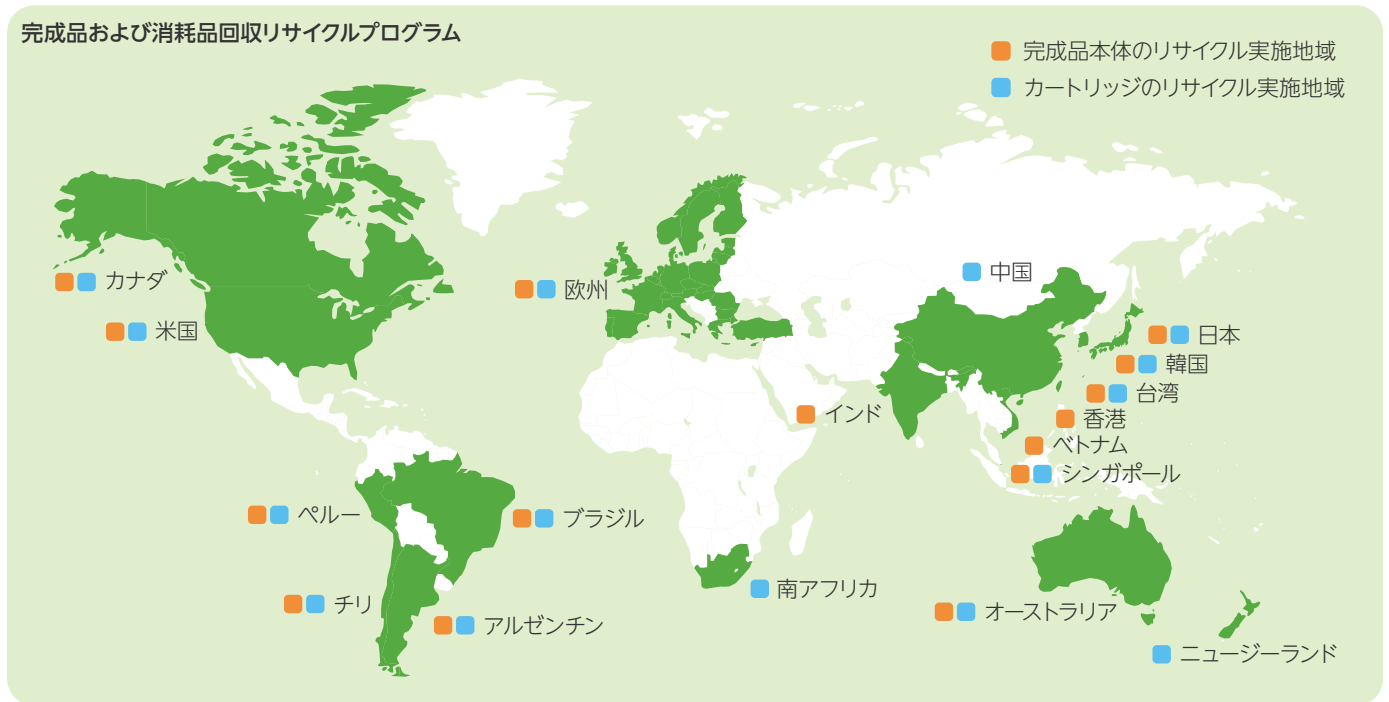
\* Aqueduct Global Maps 2.1のBaseline Water Stressマップにエプソンの水使用総量に対する地域ごとの水使用割合を表示しています。円のサイズは地域ごとの水使用割合のイメージです。

\* この地図は、[www.wri.org](http://www.wri.org)で提供されるクリエイティブ・コモンズ・ライセンスの下で、セイコーエプソン(株)が世界資源研究所のAqueduct Global Maps 2.1を使用して作成したものです。

## 回収・リサイクル

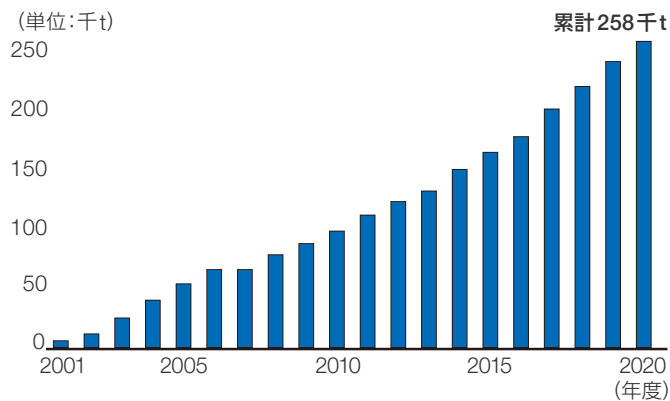
資源循環の環を太く大きくするために、お客様・業界・地域と連携し、世界各国・地域で使用済み商品の回収・リサイクルを進めています。

### エプソンのリサイクルシステム (世界各国・地域での取り組み)



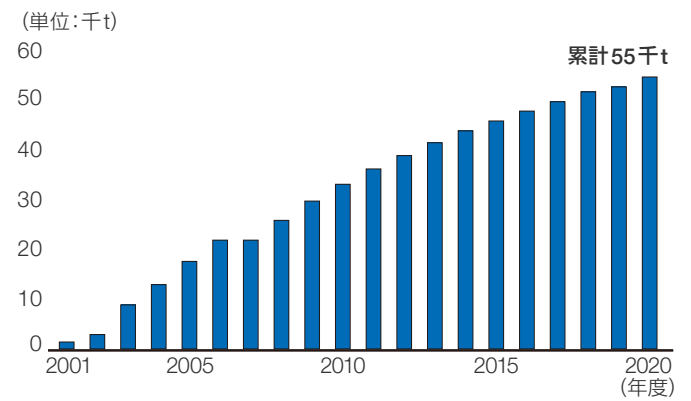
### 回収量年度推移

完成品本体の回収量 (累計)



\* 地域により、適法/自主回収プログラムのいずれかを適用しています。  
 \* 実回収と回収見込み量 (費用負担済み) の総計です。

インク/トナーカートリッジの回収量 (累計)



## ■ 各地域での取り組み

### 欧州

#### [商品の回収・リサイクル]

EU WEEE 指令 (廃電気電子機器リサイクル指令) が 2005 年に施行され、EU 加盟各国における国内法整備に基づき回収リサイクルの仕組みを構築しています。また、段階的なリサイクル率向上を求める 2012 年の法改正に対して、リサイクル性の高い環境配慮設計を継続的に進めています。また、EU 加盟国以外の EMEA<sup>\*1</sup> 諸国でも、同等な法案化が見込まれる場合は先行対応を進めています。

<sup>\*1</sup> Europe, the Middle East and Africa

#### [カートリッジの回収・リサイクル]

お客様のニーズ・各国の法律に従ったカートリッジの回収・リサイクルシステムを構築しています。2013 年には、お客様への多様な回収方法の提供とリサイクルの効率化を目指し、仕組みを再構築しました。

##### ● 郵便集荷 (Postal collections)

方法：ウェブサイトから封筒または返送用電子ラベル (トナー) を請求し、カートリッジを入れて郵便局またはポストへ投函

対象：インクカートリッジ、ラベルライター用カートリッジ、トナーカートリッジ (10 本以下)



##### ● エプソンエクスプレスセンター (Epson Express Center)

方法：修理・サービス拠点にある回収ボックスへ投函する

対象：インクカートリッジ、トナーカートリッジ、ラベルライター用カートリッジ



##### ● 回収箱による集荷 (Box collections)

方法：ウェブサイトに登録して回収箱を請求し、箱がいっぱいになったら集荷 (無料) を依頼する

対象：LFP インクカートリッジ、トナーカートリッジ (10 個以上)

### 米州

#### [商品の回収・リサイクル]

米国・カナダにおいても州法により使用済み商品の回収・リサイクルを生産者に求める動きがあります。米国では法人・個人ユーザーを対象に当社の使用済み商品を回収・リサイクルする「プロダクトテイクバックプログラム」を 2002 年から展開しています。

さらに、「National Cristina Foundation」の活動に参画し、障がい者や経済的に困難な人のために、まだ使えるコンピューターなどの寄付を呼びかけています。

ブラジルでは、2010 年に国家固形廃棄物管理法 (PNRS) が策定され、エレクトロニクス産業にリバース・ロジスティクス (使用済み製品の回収から最終処分) の実施を義務付けています。

Epson do Brasil Industria e Comercio, Ltda. (EDB) では、ブラジル全土で使用済み商品や消耗品の回収プログラムを導入し、100 カ所を超える回収ポイントを設置しています。回収された商品や消耗品は認定リサイクル業者に送られ、業者によって分解された後、リサイクルまたはコプロセッシング<sup>\*1</sup> といった廃棄物の最終処分を行う施設で適切に処分されています。

<sup>\*1</sup> 廃棄物を化石燃料や新規資源として代用すること



#### [カートリッジの回収・リサイクル]

米国およびカナダでは、インクカートリッジの郵送による回収と、ウェブサイトから請求した返送用電子ラベルを貼り付けてトナーカートリッジを回収 (米国のみ) する仕組みを展開しています。

## アジア

### [商品の回収・リサイクル]

インドでは、2012年5月に施行されたe-waste (Management and Handling) Rulesに基づきオリジナルロゴを作成したユーザー告知などの啓発活動にも取り組んでいます。

台湾では、2002年の資源回収再利用法に基づき適切に対応しています。

韓国では、KEREC(Korea Electronics Recycling Cooperative)に加入し資源の節約とリサイクル促進に関する法律や2008年1月施行された電気・電子製品の資源循環に関する法律を遵守しています。

### [カートリッジの回収・リサイクル]

台湾では、2001年に開始し、お客様の使用場所からの回収を目指し、フリーダイヤルやインターネットでの申し込みに応じています。

シンガポールでは、2012年よりシンガポール国立環境局と国立図書館委員会の協力のもと、エプソンとキャノンが共同で主導しシンガポール国内でのインク/トナーカートリッジ回収活動「Project Homecoming」を推進しています。この活動では、国立図書館の支館21カ所に専用の回収ポストを設置し、メーカーを問わずにインク/トナーカートリッジを回収しています。



**Project Homecoming**  
A Joint-Brand Ink & Toner Cartridge Recycling Programme

## オセアニア

### [商品の回収・リサイクル]

Epson Australia Pty Limited (EAL) は、グローバルにリサイクル事業を展開するSimsグループのEPSA(Electronics Product Stewardship Australasia)と提携して使用済み製品リサイクルを推進しています。EPSAは、2012年に開始されたオーストラリア政府のProduct Stewardship Act 2011の実施のための共同規制協定として政府に承認されています。



### [カートリッジの回収・リサイクル]

エプソンは、設立メンバーとしてCartridges For Planet Arkプログラムに参画しています。この活動の目的は使用済みカートリッジを回収・リサイクルすることで毎年5,000トンに及ぶ埋め立て量を減らすことにあります。



### [ランプのリサイクル]

EALは、使用済みのプロジェクターランプを対象としたプロジェクターランプリサイクルプログラムを実施しています。このプログラムはエプソンだけでなく、あらゆるブランドのランプを対象としており、ランプ質量の約95%がリサイクルされます。

## 日本

### [商品の回収・リサイクル]

「資源有効利用促進法」に基づき、家庭での使用済みパソコンの回収・再資源化を行っています。また、1999年から法人向け使用済み情報機器の自主的な回収・再資源化を進めています。

## [カートリッジの回収・リサイクル]

お客様の利便性を高めるため、さまざまな回収の仕組みを提供しています。また、カートリッジの仕分けやリサイクル前処理の作業をエプソンミズベ(株)で行うことで、障がい者の皆さんの働く場を確保するとともに、回収量増加による雇用創出も目指しています。

### ● 引取回収サービス

大量にカートリッジをご使用になるお客様(法人/個人)に対し、指定業者が引き取りにお伺いするサービスを展開しています。このプログラムを通じて、公益財団法人の日本自然保護協会およびオイスカに寄付しています。

### ● ベルマーク活動

2005年から、プリンターの使用済みカートリッジ回収でベルマーク運動に参加しています。ベルマーク運動参加校は、学校単位での使用済みカートリッジの回収数量に応じて、一定のベルマークポイントが付与されます。これにより、資源の有効活用と廃棄物の減少による地球環境保全を図ることができるだけでなく、教育支援という社会貢献活動への参画を実現します。



### ● 国内拠点での回収活動

ベルマーク運動へのさらなる支援の拡大を目的とし、2011年10月から回収しています。エプソンの国内の全拠点に回収ポストを設置し、社員やサプライヤー、地域の皆様から回収しています。回収したものは再資源化するとともに、回収量に応じたベルマークポイントを付与します。ポイントをベルマーク教育助成財団や各拠点の地元の学校、東日本大震災をはじめとした地震・風水害といった災害によって被災した学校などへ寄付することで、学校支援に役立っています。



2020年度は約14万点をベルマーク教育助成財団へ寄付しました。

### ● インクカートリッジ里帰りプロジェクト

2008年4月から「インクカートリッジ里帰りプロジェクト」を国内プリンターメーカー共同で日本郵便と協力して行っています。全国約3,600の郵便局と自治体施設などに回収箱を設置し、各社の純正インクカートリッジを回収しています。

プロジェクトでは環境保全団体などへ寄付を行っており、お客様はプロジェクトを通じて社会貢献活動に参加できるようになっています。



プロジェクトの回収箱

### ● 純正再生インクカートリッジ

2012年4月に、カタリナマーケティングジャパン株式会社とともに、クーポンプリンターの使用済みインクカートリッジの回収と再生インクカートリッジの供給を行う環境貢献活動を開始しました。この活動では、全国の小売りチェーン店舗にあるインクジェット式クーポン発券用プリンター約3万台の使用済みインクカートリッジを店舗から回収します。エプソンにて新品と同様な品質管理のもと、ラベル以外ほぼ全ての部品を再使用し、インクを再充填することで再生インクカートリッジとして再び店舗で使用します。

## 環境効果

- インクカートリッジ1個当たりのライフサイクル環境負荷：56%削減
- この取り組みによるCO<sub>2</sub>排出削減量：39.5t/年

\* エプソンの評価条件による値です。新品のインクカートリッジを使用後にお客様で廃棄する場合と比較しています。

## 環境活動

## 汚染防止・化学物質管理

ヒトや生態系への影響を最小化するため、「製品含有化学物質管理」「生産工程での化学物質管理」「環境リスクマネジメント」に取り組んでいます。また、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを大切にしています。

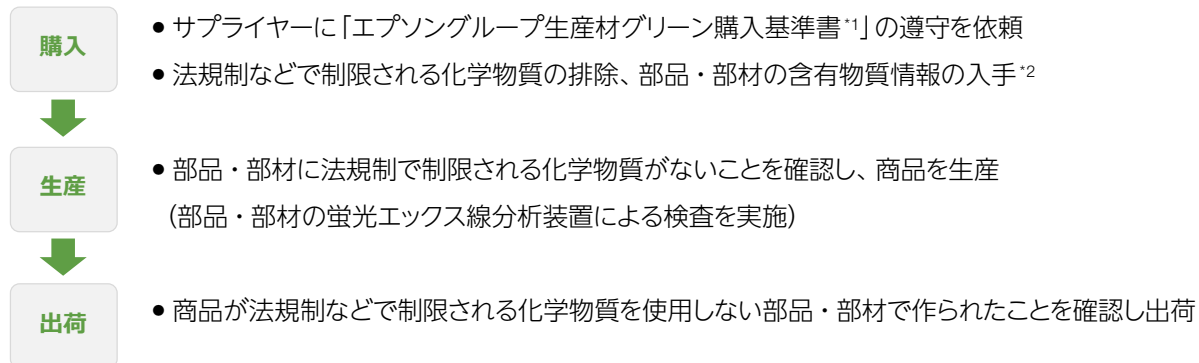


## 製品含有化学物質管理

商品を構成する一つ一つの部品・原材料において環境負荷の少ないものを優先的に調達しています。

## 製品含有化学物質管理の仕組み

欧州RoHS指令、REACH規則、米国TSCAなどをはじめとした国際的な化学物質規制の厳格化により、商品に使用される化学物質の管理を適切に実施することが今まで以上に重要になっています。エプソンではこのような化学物質規制を遵守すべく、購入・生産・出荷の各段階で下記のような取り組みをしています。



<sup>\*1</sup> 商品に使用される部品・部材を納入いただくサプライヤーに製品含有化学物質保証体制の構築・維持、法規制などで制限される化学物質の排除、部品・部材の含有物質情報の提供などの要求事項を定めた基準書

<sup>\*2</sup> 業界標準調査ツールchemSHERPA(ケムシェルパ)の活用

## 製品含有化学物質管理の対応事例

## 法規制の遵守

化学物質規制は、世界各国・地域に拡大してきています。こうした法規制の情報や化学物質の有害性に関する情報を、業界標準調査ツールなどを活用していち早く入手・分析し、規制に適合する商品を提供します。

## 事例1: 欧州 RoHS指令への対応

欧州RoHS指令<sup>\*1</sup>に対しては、欧州向けに限らずエプソンが全世界に販売する商品について対応することを基本としています。

<sup>\*1</sup> 欧州RoHS指令とは、電気・電子製品を対象に、鉛・水銀・カドミウム・六価クロム・PBB(ポリ臭化ビフェニル)・PBDE(ポリ臭化ジフェニルエーテル)・特定フタル酸エステル(DEHP、BBP、DBP、DIBP)の10物質群の使用を制限する、欧州連合が実施する有害物質規制です。



## 事例2：欧州 REACH規則への対応

欧州の化学物質規制「REACH」(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)では、化学物質を製造・輸入する際の登録、商品に有害物質(高懸念物質：SVHCなど)を含有する際の情報伝達や届け出などを義務付けています。これに対しエプソンは、2021年1月から義務化された欧州廃棄物枠組み指令に基づくSCIPデータベース(Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products))による情報伝達に対応しています。また、インクなどに含まれる化学物質の情報をお客様がいつでも閲覧できるよう、欧州24カ国語で作成した安全データシート(SDS)を欧州販売会社のホームページで公開するなどの必要な対応を積極的に行っています。

欧州以外の国や地域においても同様の法的要求・お客様の要求・社会的要求への確実な対応を行っています。

## 事例3：GHS<sup>2</sup>への対応

2003年の国連勧告により、消費者・販売業者に対する化学品の危険有害性および適切な取り扱い方法に対して、世界的に統一されたルールとしてGHSへの対応が求められています。このルールは国や地域ごとに異なる時期に法規制として対応が義務化されており、エプソンは、インクカートリッジやトナーカートリッジなど対象となる化学製品に対して、表示などの対応を進めています。

<sup>2</sup> GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) とは、化学品の危険有害性(ハザード)ごとに分類基準とラベルや安全データシートの表示方法を調和させ、世界的に統一されたルールとして提供するものです。

## 事例4：IEC 62474への対応

エプソンは、IEC 62474の報告対象物質リストに基づき、サプライヤーから製品含有化学物質に関するデータの提供を受け、エプソン製品の含有化学物質の管理を行っています。

なお、IEC 62474の報告対象物質のうち、欧州RoHS指令の適用除外や欧州REACH規則のSVHCなど一部の物質を除き含有はありません。

## 各種印刷物に対応したインクの提供

インクジェット技術を活用して作られる商品(ラベル・ステッカー・布地など)に求められる、化学物質の安全性能を満たすインクを提供していきます。

## 事例1：ガーメントやテキスタイル<sup>3</sup>用に安全性の高いインクを提供

エコパスポート認証取得

エプソンの捺染プリンター用のインク<sup>4</sup>は、繊維製品の化学物質に対する国際的な安全規格である「エコパスポート<sup>5</sup>」認証を取得しています。乳幼児が触れる繊維製品に印刷しても安全であることの証しであり、安心して使うことができます。

<sup>3</sup> ガーメント (garment) は「衣服」・「衣料」を、テキスタイル (textile) は「織物」・「布地」を意味します。

<sup>4</sup> 昇華転写用プリンター向け「UltraChrome DSインク」、ガーメントプリンター向け「UltraChrome DGインク」と前処理剤、インクジェットデジタル捺染機のインクが対象です。

<sup>5</sup> 繊維製品の生産時に使用する染料・顔料／助剤／仕上加工剤を対象とした、化学物質に対する安心・安全の認証規格です。



## 事例2：食品ラベル印刷用インクの安全性を保証

欧州食品接触材規則 (欧州FCM) 適合<sup>6</sup>

エプソンのデジタルラベル印刷機「SurePressシリーズ」およびカラーラベルプリンター「ColorWorksシリーズ」のインクは、世界標準レベルの欧州食品接触材規則「Food Contact Material regulation (EC No.1935/2004)」(通称: 欧州FCM)に適合<sup>6</sup>しています。

<sup>6</sup> 食材非接触面に印刷した場合のみ



食品ラベルサンプル

## より安全な材料への切り替え(有害物質の排除など)

含有禁止、あるいは含有量を管理すべき化学物質を社内基準で定め、データベース化し、設計から調達、量産に至るすべてのプロセスでこのデータベースを活用して安全性を確保しています。また、環境や人体へ影響をおよぼす可能性のある物質を商品から排除しています。

## 危険有害情報の提供

### 事例：プリンター用消耗品の製品安全データシート

プリンターに使用する消耗品(インクカートリッジ、トナーカートリッジ、リボンカートリッジなど)を、安全かつ適切に取り扱っていただくために、消耗品が含有する化学物質の内容、取り扱い方法、保管方法などを記載した、「製品安全データシート」の提供を行っています。

## 生産

エプソンは、化学物質データ管理システム「E-Chem」を用いて、情報を全世界で一元管理し、化学物質の使用量の削減やPRTR(化学物質排出移動量届出制度)対象物質およびVOC(揮発性有機化合物)の排出量を削減するための施策を継続的に実施しています。

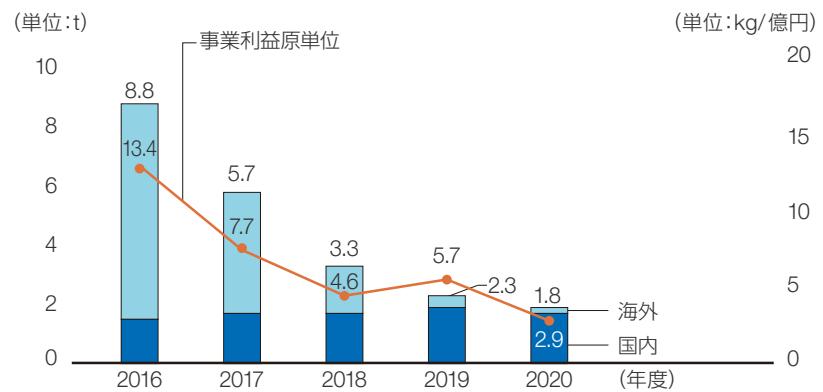
### 2020年度総括

前年度の排出実績をベンチマークとした管理指標を用い、各事業部で管理と削減を進めてきた結果、2020年度も目標を達成しています。環境規制や行政指導が厳しさを増す中国の生産拠点では、大気汚染抑制のための対策として、除害装置の稼働による排出抑制の効果が出ています。また、これらの化学物質に関するデータを公開し、地域の皆様と意見交換会を通じてコミュニケーションを図り、信頼関係を築いています。

# 22% 削減

PRTR対象物質排出量(2019年度比)

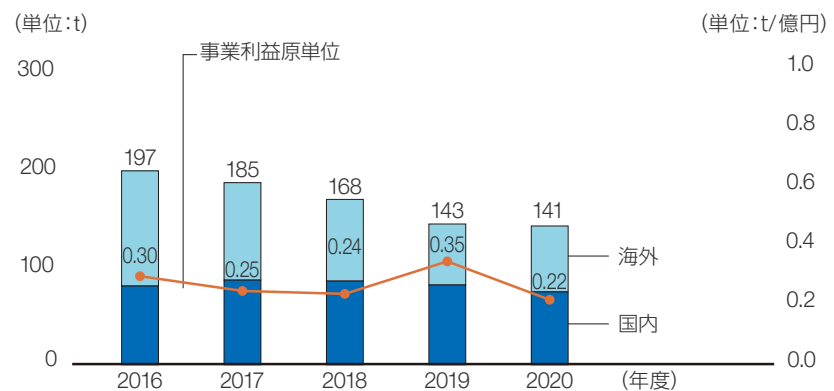
PRTR対象物質排出量



# 1% 削減

VOC排出量(2019年度比)

VOC排出量



\* 過去に公開した年次レポートに掲載された値と異なる項目があります。

## 環境リスクマネジメント

事業活動によって環境を汚染した場合、周辺住民の皆様や国・地域に多大な損失や悪影響を及ぼしかねません。エプソンは、環境汚染防止に関するグループ統一基準を定め、環境リスクマネジメントの考え方や法令遵守を徹底しています。各推進組織ではISO14001を活用し、基準値の逸脱、環境に関する苦情や事故につながるリスクを洗い出し、評価しています。その結果に基づき対策を講じ、継続的なリスク低減に努めています。

2020年度は以下の法基準値超過および行政処分がありました。速やかな行政報告および設備改善などにより対応を完了しています。いずれも環境に重大な影響を与えるものではありませんでした。なお、苦情・事故の発生はありませんでした。

種別	内容
法基準値超過	ばい煙発生施設でNOx排出基準超過
行政処分	許可を受けていない場所で廃棄物を保管(罰金 145,000円)

### 環境デューデリジェンス

企業や土地の新たな取得(M&A)にあたって、デューデリジェンスの一つとして環境側面を考慮した調査を行っています。生産拠点のみならず、すべての新規契約を対象とし、土壌・地下水汚染や有害廃棄物などの問題の有無を事前に把握しています。

### 土壌・地下水浄化活動

地下水の塩素系有機溶剤対策として、本社事業所をはじめとする各事業所でバリア対策および揚水浄化を継続的に実施しています。地下水トリクロロエチレン濃度推移については、環境基準クリアに向け長期的な管理範囲内で推移しています。

### 事業所別地下水データと浄化対策

地下水トリクロロエチレン濃度推移(各事業所における最高濃度井戸の年度平均値)

事業所	単位	2018年度	2019年度	2020年度	浄化対策
本社	mg/L	6.2	18	11	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
塩尻	mg/L	0.17	0.12	0.10	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
富士見	mg/L	0.013	0.008	0.013	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
諏訪南	mg/L	0.048	0.049	0.038	バリア対策、揚水浄化、モニタリング

参考:トリクロロエチレン基準値

環境基本法 地下水環境基準 :0.01 mg/L以下  
 水質汚濁防止法 地下水浄化基準:0.01 mg/L以下  
 土壌汚染対策法 地下水基準 :0.01 mg/L以下

## ■ 排水管理

当社の千歳事業所は国指定鳥獣保護区やラムサール条約湿地などに指定・登録されている「ウトナイ湖」の上流に位置しています。

製造工程で使用した廃水は、無害化処理後に下水道へ排出しています。また薬液などの漏えいによる敷地外への流出を防ぐため、敷地内に降雨した雨水を事業所内の調整池にてpH、油分監視後、美々川を経由し千歳湖・ウトナイ湖へ流入しています。薬品保管、廃棄物置き場や廃水処理設備は全て屋内に設置し、敷地外への漏えい事故を起こさないようにしています。

## ■ 廃棄物管理

エプソンの社内規程により、排出物は発生国内で処理することが定められており、現在バーゼル条約に定められている有害廃棄物および他の廃棄物を直接輸出入していません。

ただし、蛍光灯などの処理が困難な該当国・地域に関しては、バーゼル条約の条件を満たしている協力会社へ委託しています。

## PCB廃棄物保管状況

国内エプソングループにおけるPCB廃棄物の状況については以下のとおりです。

なお、現在保管中のPCB廃棄物については法定期限内に処理を完了させる予定です。

分類	状況
受変電設備など	既に処理完了
上記以外の電気工作物	機械装置類について調査中(含有が確認され次第随時処分実施)
蛍光灯安定器	処理待ち2台、他は処理完了

## ■ アスベストへの対応

国内のエプソングループが所有する全ての建物について2019年度までに調査を行いました。確認されたレベル1、レベル2については囲い込み・封じ込め工法、および必要に応じて除去工事を実施し、従業員および関係者の暴露防止に努めています。また、囲い込み・封じ込め部を含め、屋内にアスベスト含有建材が使用されているエリアについては定期的に気中測定を行い、安全を確認しています。

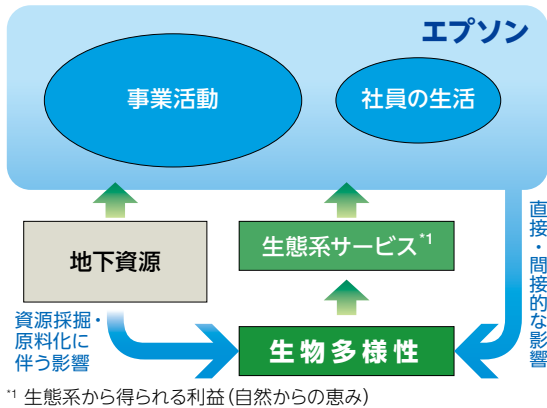
## 環境活動

## 生物多様性の保全

私たちは、生物多様性との関わりの中でさまざまな恩恵を受けるとともに影響も与えています。エプソンは健全な生物多様性を保つことが事業活動や社員の生活を維持する上で重要だと考えています。

基本的には「事業を通して生物多様性の保全を行う」「生物多様性に対する社員の意識を高める」、この2つがエプソンの考え方です。

## エプソンと生物多様性の関係



私たちは生物多様性に影響を与える5つの要因に対し、気候変動対策、資源循環・省資源、汚染防止・化学物質管理の「環境負荷低減活動」により、それら影響要因の低減を着実に進めていきます。

影響要因	エプソンとの関係性	活動テーマ	主な取り組み
気候変動	温室効果ガスの排出	気候変動対策	商品の省エネ設計 生産・輸送対策
土地利用	地下資源採掘に伴う土地改変	資源循環 省資源	商品の省資源・リサイクル 投入資源削減 排出物再資源化
外来種	原材料や部品などの輸送に伴う移入		
過剰消費	森林資源の消費		
汚染	管理不徹底による環境中への化学物質放出	汚染防止・化学物質管理	製品含有・製造時使用の削減



## 野生生物の保護活動を実施(台湾)



台湾北部の有名な茶葉栽培地である坪林地区は、翡翠ダムの水源保護区にあり、この渓谷には台湾固有の鳥である台湾藍鶯(ヤマムスメ)が生息しています。近年、茶葉の大量生産に伴い使用される化学農薬によって土地や水が汚染され、野生動物が生存できなくなりました。絶滅寸前<sup>1)</sup>の台湾藍鶯を守るため、一部の坪林の茶農家はここ数年有機栽培に力を入れています。しかし、有機栽培は農薬が一切使えない上、全て手作業で摘み取る必要があり、生産量も半分近くに減りました。現在、坪林で有機栽培を行う茶園はわずか10%です。



Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.(ETT)は、2017年から2019年まで、いくつかの大手企業と共に翡翠流域の野生生物を保護する活動にスポンサー企業として参加し、ETT社員とその家族が年に2～3回、合計約100人が茶娘衣装に身を包みお茶摘み作業をしました。有機栽培の茶畑にはあちこちで蝶や昆虫たちが見られ、途中で数羽の台湾藍鶯を見つけると、参加者は皆大興奮でした。

ETTはこれからも、社員の環境意識の向上を図りながら、このような生物多様性の保全活動を支援していきます。

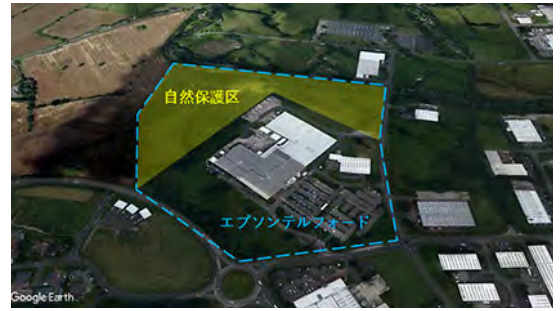
<sup>1)</sup> IUCN レッドリストLeast Concern (version 3.1) に登録されています。





## 保護地域における活動(英国)

Epson Telford Ltd.は、欧州市場向けのインクカートリッジや、捺染用インクを製造する重要な生産拠点であり、エプソングループで初めてISO14001の認証を取得し、廃棄物の再資源化活動や省エネルギー活動など、環境保全活動に積極的に取り組んでいます。55エーカー(約22万平方メートル、東京ドーム約4.7個分)の広大な工場敷地内には、多くのウサギが生息するなど、自然の生態系が残されています。



敷地内には保護対象生物の生息地が存在するため、産業活動による環境への影響を極小化することのみならず、生息環境を保護するために、次のような活動を継続しています。

- 敷地の約1/3を自然保護管理エリアに設定
  - 英国で希少種に指定されているクシイモリやワレモコウ<sup>\*1</sup>の生育地を保護する特別エリアを設定
  - 社用車の排出ガス量に見合った植樹活動
  - 地域の生物多様性を改善し、蜂の種を保護するため、敷地内に蜂の巣箱を設置

そのほかにも、敷地内には以下の動物が生息しています。

- 猛禽類：ノスリ、チョウゲンボウ、フクロウ
- 鳥類：ヤマウズラ、ジョウビタキ、キアオジ、ヨーロッパアオゲラ
- その他：キツネ など

<sup>\*1</sup> ともに国際自然保護連合(IUCN)のレッドリスト(Least Concern: LC)にも登録されています。



敷地内に設置された蜂の巣箱



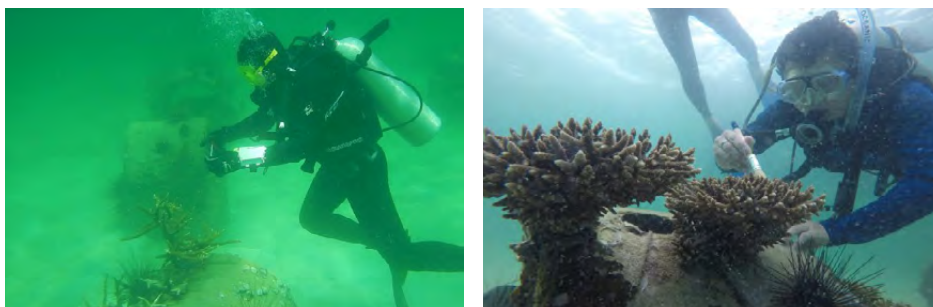
特別エリアにある池

## 自然環境の保全

### サンゴの移植活動(インドネシア)

PT. Epson Batam (PEB)は、生物多様性の保全に向けて、2015年からアバン島でのサンゴの移植活動を継続して支援しています。この活動には、インドネシアの漁業・観光・行政やNGOなどの関係者が参加しており、毎年約500本のサンゴを、少しずつ範囲を広げて植え、サンゴ礁(コーラルガーデン)を作っています。アバン島の住民からは、「この活動は、魚が住む環境を改善することができて、魚の個体数が増えていくでしょう」との期待の言葉をいただきました。

2020年8月、コロナ禍により活動に制限がありました。社員自ら海に潜り、珊瑚の成長を確認しました。



## 森林の保全

違法な森林伐採による環境破壊の抑制に加え、持続可能な「紙」による豊かなコミュニケーションを目指し、森林の保全に取り組んでいます。

### 独自の紙再生技術で限りある資源を有効活用

紙の原料である木材は、森林から得られる資源です。新たな紙をその場で再生産できる乾式オフィス製紙機 PaperLab A-8000で作る紙の原料は100%オフィス古紙であり、新たな木材を一切使用しません。

エプソンは、A-8000を積極的に活用し、自社で使用した紙の再利用を進めています。会社のカレンダーや社員の名刺にA-8000で作った再生紙を使い、2018年度以降の研修や業務における資料でも使用しています。その他業務で使うノート、メモ帳でも活用しており、今後用途を拡大する予定です。紙の再生産作業は、特例子会社エプソンミズベ(株)の社員が担っており、職域の拡大により障がいのある社員が活躍しています。

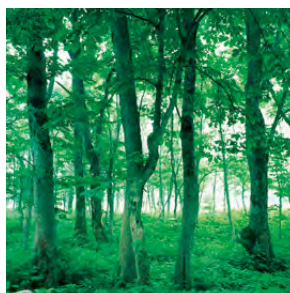
また、ドライファイバーテクノロジーを搭載した装置により、古紙から再生した部品を生産し、プリンターの吸収材や、A-8000の吸音材にも使用しています。



再生した紙を使ったカレンダー



プリンターの吸収材  
(メンテナンスボックス)



乾式オフィス製紙機  
PaperLab A-8000

### エプソングループ紙製品の調達方針

エプソンは、森林の社会的、経済的、環境的な持続可能性に配慮し、エプソンの調達する主要な木材製品である紙製品について調達の方針を定めています。

## 環境活動

## 環境コミュニティー

商品・サービスを核とした環境コミュニティー活動を展開し、社会・経済の新しい持続可能性の実現に挑戦します。

## 環境教育

社員が日常的に環境を意識して行動するためには、一人ひとりが会社だけでなく家庭でも環境問題を自身の行動の判断材料の一つと位置付け、率先して解決に向けた行動ができるようになることが重要であると考えています。その実践に向け、環境教育や啓発を通じて、正しい理解と実践を促しています。

また、エプソンが培った知識や経験を社外へ広めることで、社会全体の環境保全に貢献しています。

## 社内での環境教育

社員向け環境教育は、「一般教育」「専門教育」「啓発」で構成されています。

一般教育は、一般社員から管理者、経営者層まで、それぞれの階層が自分の職務に応じてどのように環境課題に関わるべきかを理解し、行動するための階層別教育と、その第一歩である全社員必須教育の「環境基礎教育」で構成されています。専門教育は、環境対策に必要な技能を身につけるもので、それぞれの職務に応じて選択します。このほかに、管理者からの全社員に向けた環境メッセージの月度発信や、環境月間・省エネ月間の実施などを通じ、全社員の環境マインド向上を図っています。

## 環境教育体系 (日本)

研修名	経営層	中堅社員	社員
一般教育	eラーニング	環境基礎教育Ⅱ	
	階層別	新任課長教育 海外赴任者研修	新入社員教育
専門教育	専門技術	ISO14001環境監査人教育	
		国際エネルギースタープログラム 測定技術者教育	
		公害防止管理者教育	
		排出物管理者教育	
		危険有害物管理教育	
啓発	社内報、環境月間、環境イベント（事例発表会）、講習会、Webサイト、地域クリーン活動など		

## 2020年度環境教育実績 (日本)

研修名	受講者 (認定者数) <sup>*1</sup>
環境基礎教育Ⅱ (2020)	18,626人
ISO14001:2015 環境監査人	114人 (1,131人)

<sup>\*1</sup> 環境基礎教育は公開期間 (2020年6月～2021年3月末) の受講者  
ISO14001は2021年3月末時点での在籍認定者数

## 環境技術

エプソンの技術を活かした社会貢献の取り組みを紹介します。

### アカウミガメの保護活動

セイコーエプソン(株)は、生物多様性保全への貢献とセンシング技術応用のための検証を目的として、2010年6月より鴨川シーワールド(千葉県鴨川市)や行政・大学と連携しながら、絶滅の危機にひんしているアカウミガメの保護活動を展開しています。



海を目指して旅立つ子ガメたち

### PFCガス簡易計測ツールの公開

半導体や液晶の製造工程で使用されるパーフルオロカーボン(PFC)などのガスは、地球温暖化係数がCO<sub>2</sub>の約1万倍と、極めてその影響が大きいものです。またPFCガスは計測そのものが困難とされてきました。

セイコーエプソン(株)は、2000年に、FT-IR(フーリエ変換赤外線分光光度計)を用いて、より簡便かつ正確な計測を可能とする「PFCガス簡易計測方法<sup>\*1</sup>」を独自に開発したことで、大幅なPFCガスの削減を達成しました。

この「PFCガス簡易計測方法」は当社が特許を取得していますが、一定の条件下での無償許諾を行っており、企業などのPFCガス削減に活用されています。

<sup>\*1</sup>旧名称「エプソンメソッド」

## 環境活動

## 環境マネジメント

エプソンは、経営理念の中で地球環境の尊重を明確に示し、事業活動のよりどころとしています。加えて、世界各国・地域で同じ目標と基準を掲げて環境活動に取り組むため、その基本姿勢を企業行動原則と環境活動方針に示しています。また、エプソンのグローバルタグライン「Exceed Your Vision」には、昨今の社会やお客様の関心事である低環境負荷についても、エプソン独自の革新的な技術で、驚きや感動をもってお客様価値としてお届けする思いが込められています。

📖 環境活動方針（詳細は「付属資料」P.267 参照）

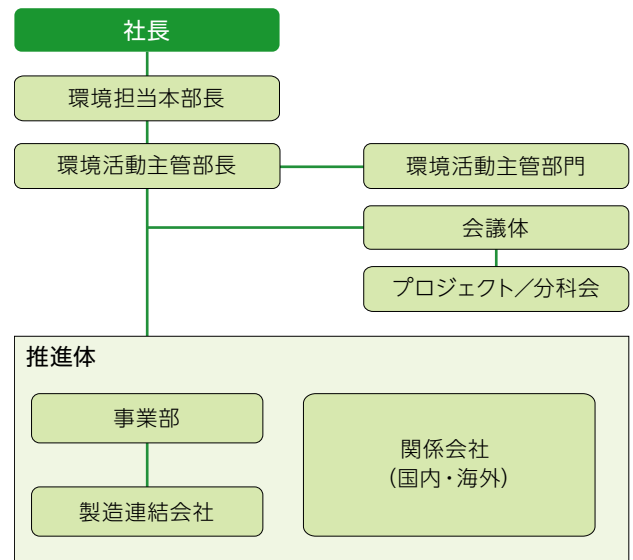
## 環境マネジメントシステム

各推進組織（各事業部門、本社部門、国内外関係会社）は、長期ビジョン Epson 25 Renewedをもとにそれぞれの環境計画を策定し、環境マネジメントシステム（EMS）によって活動しています。その遂行状況は内部監査で点検し、不適合事項は是正しています。

EMSの運用には国際標準規格のISO14001を活用し、PDCAサイクルを回して継続的な改善を図っています。エプソンの国内外における製造系・販売系・サービス系の主要拠点は、2015年版のISO14001が求める事業プロセスと環境を一体化させた活動を推進するとともに、その認証更新を順次進めています。

なお、環境活動は財務会計上の全連結子会社を対象としており、データ集計については、2020年度は当社を含む国内外のグループ会社50社（売上収益の95%をカバー）を対象としています。

## 環境活動推進体制



# 人材開発

## 人材開発の考え方

エプソンは、「人材」をかけがえのない経営資源として位置付け、自己実現の夢を持った社員を支援し、エプソングループを人で結び、支え、育てることをうたった「人材開発方針」を1996年に制定するなど、人材開発・教育に力を入れて取り組んでいます。社員一人ひとりがエプソンというチームの一員として自分の役割や期待を理解して課題に挑戦し、仕事を通じて成長できるよう、また、一人ひとりが期待される役割を果たせるように、チーム内コミュニケーションの質の向上、および問題解決・課題達成のための思考力の向上につながるさまざまな教育研修を実施しています。

📖 人材開発方針（詳細は「付属資料」P.268 参照）

当社では、課長職に任用する前には「マネジメント実践コース」の受講を必須とし、管理職層に必要な「ビジネス軸」および「行動軸」での役割を理解し、要件を身につけます。「ビジネス軸」は経営戦略の目的を正しく理解し、社内外の環境変化に迅速、柔軟かつ適切に対応するスキルの研修であり、「行動軸」は戦略実現のために果たすべき役割を組織や個人に展開し、適材を配置することで、所属メンバーを育成し成長を支援するスキルの研修です。

また、新入社員・C等級の社員・シニアスタッフなどの各階層別集合研修、および各種公募型研修では、将来、管理職層の役割を担える人材となれるよう、連続性のある内容の研修を実施しています。

教育研修体系（国内）

	次世代 リーダー	資格・ 等級別	全社共通	専門	グローバル	現場 支援
役員		役員 研修				
事業部長	F1					
部長	F2	部長 研修 課長 研修				
課長		マネジメント 実践コース	対人関係力 問題解決力	「コンプライアンス」 「ビジネスリテラシー」	海外赴任者	現場育成支援
シニア スタッフ	F3	AM/ 作業長 研修 SSF 研修 C等級 研修 新人 研修		職種別専門教育		
C等級						
新人						

\* F1・F2・F3：「F」はFuture Leaderの意。選抜型研修  
\* SSF：シニアスタッフ、AM：アシスタントマネジャー

## Off-JT(Off the Job Training)で得た知識を、OJT(On the Job Training)で実践し身につける

エプソンの人材育成の特長は、新入社員から管理職層に至るまで、それぞれのキャリアの節目で実施される階層別集合研修で得た知識を、その後のOJTで確実に修得させていることです。

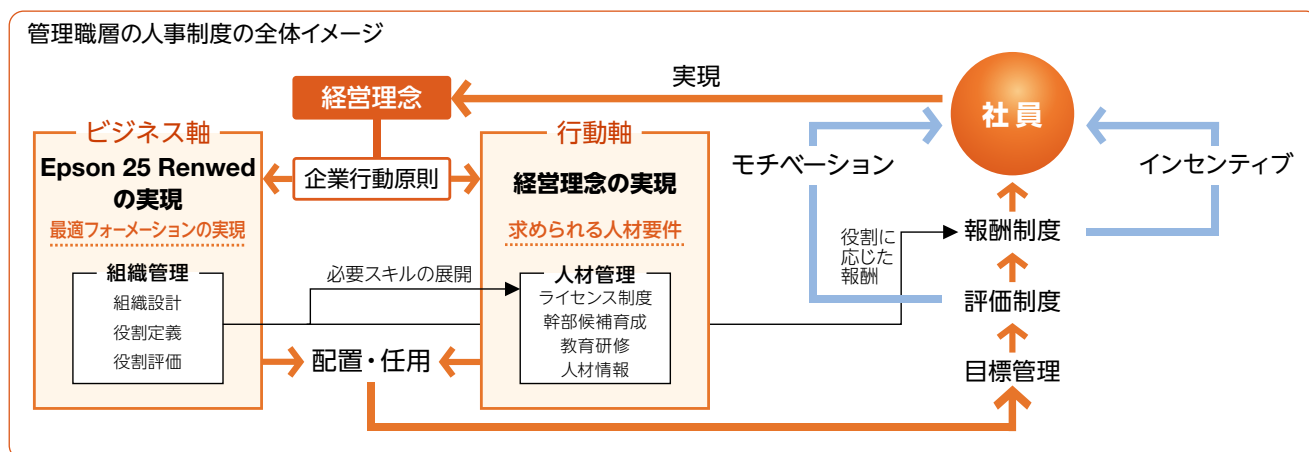
階層別集合研修の後、新入社員であれば1年間、その他の研修であれば3カ月間を実践フォロー期間と位置付け、研修での学びを踏まえた行動計画を作成し、上司によるOJTのもとで実践することで、実際の仕事に活用できる能力・技能に高めていきます。

また、エプソンではすでに30年以上の長きにわたって「目標管理」制度を運用しています。全ての階層の社員全員が「目標管理」制度の対象となっており、上司と職場のメンバーが合意と納得のもとに目標を設定し、達成をフォローし、成果を振り返って、次期にはさらに高い目標に挑戦するサイクルを繰り返しています。この「目標管理」制度はOJTによる人材育成そのものであり、人材が成長することで組織・会社も発展するWin-Winの関係を築くサイクルなのです。

## ■ 最適フォーメーションの構築とリーダー人材の育成

エプソンは、長期ビジョン Epson 25 Renewed 実現のため、事業戦略・環境変化に適応した最適フォーメーションを構築するとともに、各組織においてビジネスをけん引しうるリーダーの育成をグローバル視点で進めています。

年1回、事業別・機能別に、重要ポストや組織の各職務において求められる役割や要件を評価・見直しし、その役割を果たすことのできる人材のレビューを行い、その中から将来の経営層・管理職層の候補者をリストアップし、後継計画の策定や、育成・養成を目的とした研修・教育を実施しています。また、特にその母集団となるリーダー層と若年層については、各種研修の受講のほか、知識・経験の幅を広げるため、ローテーションプログラムを全社で構築し、推進しています。



## ■ 主な教育活動

### ■ リーダー層を対象とした研修

管理職・海外赴任者向けの「マネジメント実践コース」の他に、選抜型研修としてF1、F2、F3研修を実施しています。「F1研修」は次期役員候補が同レベルの候補者とともに経営者になるためのスキルを習得します。「F2研修」は部長・課長を対象に、次期事業責任者を担える人材となるための実践スキルを習得し、「F3研修」は、ビジネスの初歩を学び実際に事業提案する実践形式の研修です。これらを通じて、グループ会社を含めた次世代リーダー育成が行われています。

### ■ 新入社員教育

エプソンは、入社後の1年間を仕事に対する基本姿勢および仕事の進め方を習得するための教育期間と位置付けています。入社後3週間は、以下の習得を目的に、国内グループ会社の新入社員を対象に集合研修を行っています。

- エプソン社員に期待される行動を理解し、実践する。
- 「省・小・精の技術」の基礎であるものづくりの心構えと態度を学ぶ。
- チームで協力して活動することの大切さを実感する。

具体的には、エプソン社員の行動のよりどころである「エプソン社員行動規範」を理解するための講義、「ものづくり実践研修」での実践訓練などを行います。また、研修期間を通して行われるグループ活動を通じて、チームで働くことの大切さや楽しさを学びます。



実習を通して、お客様満足について考える

集合研修終了後は、配属先の育成リーダーのもと、職場でのOJTを通して仕事の進め方を学びます。育成リーダーには主に入社3～5年目の社員が選ばれ、個々の新人に合わせた育成計画シートを作成し、1年間、二人三脚で独り立ちをサポートします。これにより新人だけでなく育成リーダー自身の成長も期待されています。

「新入社員」の肩書が外れる直前の翌年3月には、「フォローアップ研修」として再度集合研修を行い、お互いの成長を確認し合います。1年間を振り返りビジネスパーソンとしての基礎をより確実なものとし、一層の成長と貢献に向けた2年日以降の行動計画を考えます。

## ■ 若手社員の海外派遣

エプソンはグローバルに活躍できる人材の育成を積極的に進めています。

グローバル人材育成のため、若手社員を積極的に海外現地法人に派遣しています。(トレーニー制度)

### トレーニー制度による海外派遣者数推移

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
人数	8人	20人	34人	38人	29人	28人	22人	13人

(2020年度は新型コロナの状況に鑑み、休止しています。)

## ■ ライフタイムキャリアサポート

エプソンでは、人が育つ組織づくりに向けた取り組みを継続的に行い、達成感・成長を実感できるようなキャリアの構築に向けた支援を行っています。中長期的視点から自身が目指していきたいキャリアを考え、その実現に向けて主体的に行動できるような「ライフタイムキャリアサポート」(LTCS)という年代別・階層別の研修を2016年度から行っています。

### 2020年度実績

LTCS50研修(50歳の全社員を対象) 425人

LTCS40研修(40歳の全社員を対象) 303人

## ■ 「お客様の期待を超える価値を創出する」人材を育成する「ものづくり塾」

ものづくり塾は、エプソンが創出する「お客様価値」をこれまで以上に高めるために、基本的な技術・技能の継承に加え、ものづくりの具体的な仕事のステップを実践により体感することで、幅広く多面的に業務を遂行できるような人材の育成にも取り組んでいます。具体的には、製品を構成するさまざまなパーツを自らの技術で作りに上げるための部品加工技術(成形・プレス)の基礎や、製造ラインの高効率化を目指すために必要な技術(省人化・自動化など)を体得させる教育を行っています。

また、地域・社会貢献として地域企業の新入社員実践研修、中学生・高校生の企業体験、技能体験授業の指導や厚生労働省からの要請を受けた海外の技能評価システム構築のODA(政府開発援助)への専門家派遣も行っています。





## ■ 「自動ラインの構築・維持・向上」に向けたメカトロニクス研修の展開

従来、製造現場では、装置化・治具化などによる生産性改善活動を進めてきていますが、近年、急激な賃金上昇や製造離れによる労働力確保が困難になるといった環境変化が起きています。安価で豊富な労働力に頼るものづくりを前提とした従来のような改善の繰り返しでは、生き残れなくなってしまいます。そこで、できるだけ人手に頼らずに、安定的に生産ができる製造ラインの構築を実現するための取り組みを強く推し進めています。

ものづくり塾では、生産ラインを支える技術者育成の各種研修を年間約100回開催しています。装置作りに必要な機械製図・計測を始め、機械加工技能を習得する研修を行っています。また、自動化を推進する技術者を養成するための圧空・電気制御や装置組立・調整の基本など要素技術を学ぶ「メカトロニクス基礎研修」や、さらに実践的な技術・技能を習得するための「FAロボット研修」「画像処理研修」「メカトロニクス実践研修」といったカリキュラムを用意し、社員の学ぶ場と機会を提供しています。

国内の工機技術者、保全技術者の育成はもちろんのこと、主要製造拠点である海外現地法人に出向き、国内研修プログラムを基に海外現地法人の製造・工機保全のリーダークラスの育成を展開しています。



海外現地法人技能者の育成(フィリピン)



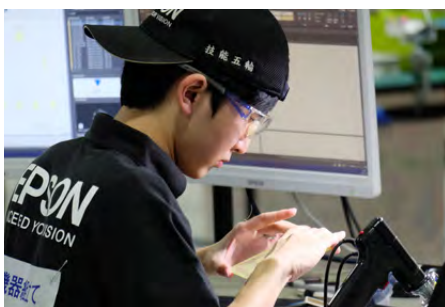
メカトロニクス実践研修

## ■ 技能五輪を活用した若手技能者の育成

ものづくり企業であるエプソンは、製造に必要な知識・技能を早期に身につけた「尖った技能者<sup>\*1</sup>」を育成するため、技能五輪訓練を活用しています。技能五輪に訓練生が挑戦できるのは1回を基本とし、短期集中訓練で全国レベルの技能習得を目指すものです。出場種目は、実業務に応用可能な「精密機器組立て」「プラスチック成型」「メカトロニクス」「電子機器組立て」「ウェブデザイン」「時計修理」の6職種を選択し、毎年10～15人が全国大会へ出場しています。

技能五輪訓練生としてもものづくり塾に配属された新入社員は、やすりがけ・鋸刃切断などで「ものづくり」の基本を体感するとともに、各職種別に機械・電気などの基礎知識を学びます。訓練は日常実施される職種別訓練と合わせ、マラソン・目標設定などを行う強化訓練を年3回行い、チームとして連帯感の醸成を図っています。

また、全国大会を想定し、技能五輪に参加する他企業との合同訓練会の実施や「機械加工技能士」「電子機器組立て技能士」「ウェブデザイン技能士」「時計修理技能士」などの国家資格取得も盛んに行っています。技能五輪訓練終了後、五輪訓練で培った基礎技能から商品づくりのための技能にシフトすべく応用訓練を実施し、事業部へ配転されます。受け入れ先からは、期待を超える活躍に高い評価を得ています。



日々の訓練



第58回技能五輪全国大会(あいち大会)

\*1 前例を突き破り革新的な技術やシステムを生み出す能力を持った技能者

## 2020年度教育実績データ

2020年度 研修名	受講者数
貿易管理教育_一般 (2020)	17,332人
エプソンのコンプライアンス (2020)	20,891人
情報セキュリティ基本編 (2020)	21,982人
環境基礎教育II (2020)	18,626人
調達基礎 (下請法) (2020)	17,801人
J-SOX教育 (2020)	隔年実施(次回は2021年度)
ハラスメント防止教育 (2020)	17,128人
労働安全教育 (2020)	17,721人
RBA基礎教育 (2020)	20,907人
SDGsの基礎 (2020)	19,535人
アンコンシャスバイアス研修 (2020)	17,261人

\* 2021年3月末までの受講者人数

### 階層別研修受講実績

研修名	対象者	受講者数	受講率
新入社員入社時集合研修	新入社員	344人	100%
C等級研修	新規C等級格付者	350人	98.3%
SSF研修	新任SSF	231人	97.4%
新任課長研修	新任課長	130人	98.5%
新任部長研修	新任部長	53人	93.0%

\* 階層別研修受講データは、セイコーエプソン(株)2021年3月末現在

\* 未受講者は2021年度に受講予定

\* シニアスタッフ(役職ではなくチームリーダーレベル)

### 一人当たり研修時間

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
正規従業員一人当たり研修時間	時間	9.5	11.0	11.1	7.4

\* セイコーエプソン(株)正規従業員の、人事部主催研修およびeラーニングの受講時間。各機能主管部門や事業部主催の教育・研修は含まない。

## 人づくり

# ダイバーシティの推進

### ■ 小川社長メッセージ

私は、性別、LGBT、人種、国籍、宗教、世代、その他一切の偏見なく、全ての社員が分け隔てなく、同等な機会を得て、活躍している姿が理想だと考えています。そもそもそういったことを考えたり議論したりする必要が無く、互いの違いや多様性を自然に受け入れていることこそが望ましい姿だと思います。そのため昨年、社長直轄組織として「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置し、各種啓蒙活動、育成活動、子育て支援、介護支援、昇格制度の変更などを実施してきました。また、グループ会社の一つであるエプソン販売では、若手社員や女性社員から構成されるアドバイザリーユニットを設置し、経営に多様な意見を取り入れることにしました。経営層においてもさらなる多様性を目指して、内部人材の育成を含め、多彩な人材の確保を積極的に推進しています。

多様な人材の異なる考えを大切にし、それらを活かすことで、より柔軟な、そして持続的に成長する企業を目指します。改革はまだ始まったばかりですが、ダイバーシティの推進を重要な経営課題の一つと捉え、さらなる取り組みを進めてまいります。

### ■ ダイバーシティの考え方

エプソンは、経営理念の下にダイバーシティ(多様性)を尊重し、人事施策を推進します。

ダイバーシティとは、性別、国籍、宗教、地域、学歴、社会的立場、LGBTなど、先天的か後天的か、目に見える部分かどうかを問わず、人の個性がさまざまであることをいいます。

エプソンの真のお客様は、エンドユーザーであり、世界の人々です。世界の人々の生活を豊かにするために、多様なお客様を理解し、ニーズに応じていかなくてはなりません。そのためには、私たち自身のダイバーシティが重要です。多様な人材がエプソンに集まって、お互いの個性を尊重し、何が大切かをよく考え、行動してこそ、お客様価値の創造ができると思います。お客様に驚きや感動をもたらす成果を生み出すために、エプソンは女性管理職や外国籍社員の登用などを通じて、多様な人材が能力を最大限発揮できる企業文化の醸成に取り組めます。

取締役 執行役員 人事本部長 兼 健康経営推進室長 **重本 太郎**

### ■ ジェンダーギャップの解消

エプソンは、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、性別等の属性によらず社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる会社を目指しています。ダイバーシティ&インクルージョンの課題は世界各国・地域において様々であり、各国・地域において適切な対応を行っています。

日本においては、ジェンダー、国籍、年代、障がいの属性に着目して取り組み、女性活躍推進のほか、外国人採用の強化、障がい者の職域の拡大、属性によらず活躍するための人材育成や人事制度の変更、働きかたの見直しに取り組んでいます。

## 女性活躍推進

当社は、男女の雇用機会均等施策に早くから取り組んでいます。1983年には男女の賃金格差を完全に廃止し、男女の格差なく働くことができ、家庭と仕事の両立ができる環境を目指し、休職、短時間勤務制度の整備やベビーシッター費用への補助や様々な取り組みを進めてきました。その結果、男性よりも女性の勤続年数が長いなど一定の成果が出ています。しかし、国内ではまだ管理職を始め、意思決定を行う地位への任用において男女差があり、当社はこれを課題と認識しています。今後、ますます女性社員が活躍できる会社になるための取り組みを進めていきます。

### 女性活躍推進の目指す姿

女性活躍推進では、ジェンダー平等を実現し、性別等の属性によらず社員一人ひとりが能力を最大限に発揮することを目指しています。性別を意識しなくても、自然に管理職や経営層といった各階層にまんべんなく女性がいて、管理職の女性比率は、全社員の女性比率と同率になるのがあるべき姿と考えます。

### 推進体制

「働き続ける」から一歩進んでキャリア形成を希望する社員が男女関係なく活躍できる風土を作るため、2016年度～2020年9月まで人事部内に女性活躍推進プロジェクトを設置して推進してきました。2020年10月に女性活躍推進プロジェクトを発展的に解消し、社長直轄のダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ活動しています。

### 女性活躍推進の取り組み

#### 女性活躍推進法行動計画

- 2022年度までに女性管理職比率5%(40人)、女性リーダー級(係長相当)7%(350人)を目指します
- 将来の女性管理職を増やすために、候補層を増やす取り組みを行います
- 新卒採用のうち女性比率25%以上を目標とし、採用活動を行います
- エプソンで長期的にキャリアを形成できるように、さまざまな施策の拡充を図ります  
(対話会の実施、管理職研修、女性向けキャリア研修など)
- 在宅勤務の拡大など、柔軟な働きかたについて、検討を進めます

#### 取り組み概要

課題	対策の方向性	具体的な施策(主なもの)
I. 意識のバイアス (本人・上司・組織)	〈教育〉 • 意識改革の教育 全社員向けの教育、女性本人を対象とした教育、 管理職を対象にした教育をそれぞれ実施	• 経営トップによるメッセージ発信 • アンコンシャスバイアス研修 (eラーニング)
II. 長時間労働 (組織・上司)	〈制度〉 • 時間制約への対応 • 働きかたのフレキシブル化 • 育児・介護両立支援 • 男性育休取得促進 〈働きかた〉 • 管理職の仕事の仕方の変革 • 働きかたに対する意識の変革	• 時間制約が不利にならない評価制度 • 在宅勤務制度 • ベビーシッター補助 • 介護離職防止セミナー

課題	対策の方向性	具体的な施策(主なもの)
Ⅲ. 成長機会の提供不足 (上司：キャリアモデルの不在) (本人：ロールモデルの不在)	〈制度〉 ● 評価制度 〈育成〉 ● 事業部長のリーダーシップによる成長機会の提供	● 昇格試験制度運用変更 ● 管理職人材候補の選抜研修
Ⅳ. その他		● 女性向け相談窓口 ● 不妊治療 ● 待機児童対策 ● 採用 ● 定着促進 ● ネットワーク作り

## 具体的な取り組み

### 〈意識のバイアス〉

#### 経営トップによるメッセージ発信

エプソンでは、年2回の方針大会にて、グループ全社員に向けダイバーシティの重要性を示しています。また、経営トップが積極的に女性社員との対話会を実施し、社内イントラネット上で社長からダイバーシティや女性活躍推進に関する方針や考えを発信しています。

#### アンコンシャスバイアス研修

ダイバーシティの重要性を理解するとともに、それを阻害する大きな要因の一つとなっている「アンコンシャスバイアス」について学ぶeラーニングを、2020年度、セイコーエプソンおよび国内関係会社の社員を対象に実施しました。受講者数は17,261人(約9割)に達しました。

### 〈長時間労働〉

#### 時間制約が不利にならない評価制度

ライフイベント等により、働きかたに時間制約がある場合でも昇進・昇格に影響することがないように、フルタイム勤務者も短時間勤務制度利用者も評価基準は同一としています。そして、それぞれが勤務時間でできる範囲の目標を設定し、達成度合いを評価することとしています。

#### 育児介護期の在宅勤務導入

時間制約がある社員に就業の機会を増やすため、育児介護期の在宅勤務を2018年度から実施しています。2020年からは全社員を対象に在宅勤務制度を拡大しました。育児介護期は時間単位、1日単位など柔軟な運用が可能となっています。参観日のケースでは必要な時間だけ中断し行事に参加することができるようになり、急な子どもの病気時には、子どもが寝ている時間に最低限の業務が実施できるようになるなど、今までは年休取得が必要な場合でも休務とせず業務時間にあてることが可能となりました。また、自宅以外の認定場所での実施が可能となっており、より柔軟性のある働きかたが可能でです。

#### 男性の育児参画

女性が活躍するためには、家事・育児をパートナーと共同で行うことが必要です。2014年3月に男性向けの育児休業ガイドブックを作成し、社内イントラネットに公開していることに加え、近年は育児に積極的にかかわりたい男性も増えてきているため、男性育児休業取得者による対話会を実施し、社内イントラネットで紹介することで、男性の育児参画を促進しています。

#### ベビーシッター補助

2005年10月から、ベビーシッターサービス利用について、一定の会社補助を行っており、段階的に補助額を引き上げ、現在は月16時間分まで全額会社で補助しています。

## 介護離職防止セミナー

社員が介護に関する社内外の制度を理解し、急な介護リスクに備えられるようにすることを目的に、社外専門家による介護離職防止セミナーを実施しています。

また、介護にかかる費用負担に備えるため、福利厚生制度の一環として団体介護保険を導入しました。あわせて、介護費用に関するセミナーを実施し、社員が安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

## 働きかたの検討

健やか休暇の取得事由を拡大し、慣らし保育や学級閉鎖に対応できるようにしました。

さらに、育児介護等、時間に制約のある社員が活躍できるよう、多様な働きかたができる職場環境づくりに向け、労使委員会の働きかた分科会で検討を続けています。

## 〈成長機会の提供不足〉

### 昇格試験制度

従来の制度では、昇格試験の受験資格を得るために、論文試験と筆記試験を同じ年に一度に受験し合格する必要があり、筆記・論文の準備に相応の時間を要することから、時間に制約のある社員には挑戦が難しいという課題がありました。また受験資格に3年の有効期限があり、育休で長期間休務した場合に受験資格が失効してしまうという課題もありました。

この課題を解消し、制約のある社員が昇格試験に挑戦しやすい環境をつくるため、受験資格の有効期限を廃止し、各試験項目に複数年かけて合格した場合にも受験資格を付与する制度へ、2018年4月より変更しています。また、2020年10月より、論文執筆を人材育成の機会と位置づけ、論文執筆・筆記試験を就業時間内で実施するなどの運用変更を行い、これまで以上に時間制約がある社員が上位資格等級へ挑戦しやすくしています。

### 管理職候補人材の選抜研修

管理職候補人材の選抜研修を実施し、次世代管理職の人材プールを作っています。この研修を受講した女性社員は累計38名となっています。

## 〈その他〉

### 女性向け相談窓口

将来のキャリアパスを描けないなど、今後のキャリアに悩む女性が、活躍する先輩女性に1対1で相談できる環境を作り、エプソンでのキャリアを前向きに考えられるようにキャリア相談窓口を設置し、対応しています。また、女性の健康相談についても、産業医・助産師資格を持つ看護職が対応しています。

### 不妊治療

不妊治療のために健やか休暇を取得できるようにしました。

### 待機児童対策

近年、首都圏のみならず、主要事業所がある長野県内でも待機児童が発生しています。そのため、社員が住む地域にある企業主導型保育園との提携を進めています。(2021年6月時点 6園)

### 採用・定着促進～入社3年目面談

若年層の“早期戦力化”と“定着化”を目的に、新卒入社後3年目を対象に人事部による面談を実施しています。仕事や職場環境、自己のキャリア形成についての悩みを聞き、職場も含めたフォローをすることで、定着に一定の成果が見られています。

## ネットワーク作り～経営層と女性社員との対話会

女性管理職、管理職候補、30歳前後など同じような悩みを持つ社員のネットワーク形成と、相談し合える環境づくりのため、経営と女性社員との対話会を継続開催しています。これまでに20回以上実施し、延べ100名以上が参加しています。2020年度は社長による対話会も2回開催し、また社外取締役との対話会も実施しました。経営層も対話会に出席することで、現場の声が発せられやすくなり、育児期の在宅勤務や、臨時の託児スペースなど、対話会の中で社員のニーズとして話が出た内容が、実際にトライアルや制度化に結び付いています。

また、対話会を通じて知り合った女性社員同士で悩みを打ち明けあったり、異なる事業の女性社員がキャリア形成や、仕事と家庭の両立支援について連絡を取り合い、拠点や事業単位での対話会を開催する等、女性社員のネットワークが広がっています。

## ■ 社外からの評価

### えるぼし認定取得

当社は2016年7月、厚生労働大臣が認定している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、認定マーク「えるぼし」の3段階目（3つ星）<sup>1)</sup>を取得しました。

「えるぼし」は、厚生労働省が女性活躍推進法に基づき、2016年2月に制定した認定マークで、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として認められた際に授与されます。

評価された項目数により、3段階に分けられますが、当社は、最高位である3段階目の3つ星「えるぼし」の認定を受けています。

当社は女性活躍推進プロジェクトを発足し、経営層と女性社員の対話会の実施、増加が予想される介護への対策など、「働き続けられる」から一歩進んで、今後は、キャリア形成を希望する女性社員が指導的立場で活躍できるようさらなる取り組みを行います。

<sup>1)</sup> えるぼし認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、五つの基準（採用、継続就業、労働時間などの働きかた、管理職比率、多様なキャリアコース）の全てを満たした場合に、最高位である3段階目の3つ星認定を受けることが可能



### プラチナくるみん認定取得

当社は、厚生労働大臣が認定している「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）され、2007年以降「くるみん」、2016年には「プラチナくるみん」を取得しています。

「プラチナくるみんマーク」は、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が、一定の要件を満たし、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣から特例認定（プラチナくるみん認定）され、その証として授与されます。当社は「働きかた改革」「ダイバーシティ推進プロジェクト」における活動を通して、長時間労働の是正、男性の育児休職の促進など、今後も子育て支援に関するさらなる取り組みを行います。



認定マーク  
「プラチナくるみん」

## 女性活躍に向けた今後の取り組み

当社は、今後もさらに女性活躍をはじめとする、多様な人材の活躍の可能性を広げる活動を積極的に展開します。



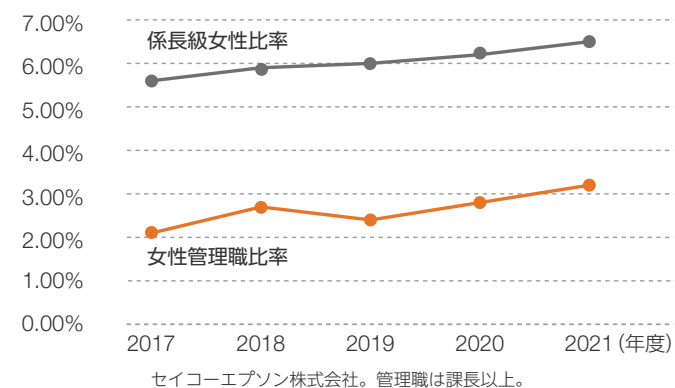
## 女性活躍推進の進捗状況

女性従業員比率・女性管理職比率  
(グローバル/国内/セイコーエプソン)

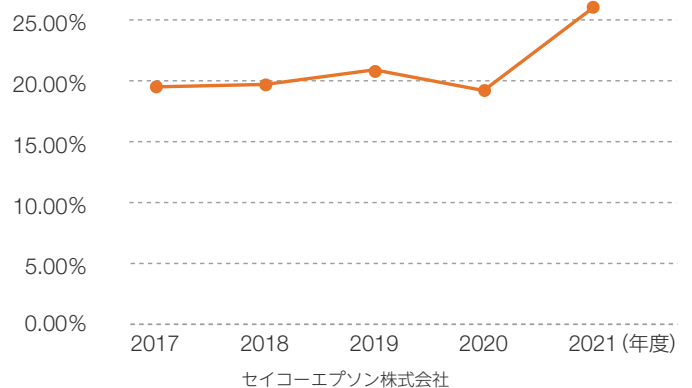
	グループ計		日本国内計		海外計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正規従業員の割合	55.7%	44.3%	81.0%	19.0%	45.9%	54.1%
管理職の割合	82.9%	17.1%	93.3%	6.7%	65.3%	34.7%

\* 管理職は初級管理職 (リーダー・係長級) 以上

### 女性管理職比率・係長級比率



### 新卒入社者に占める女性比率



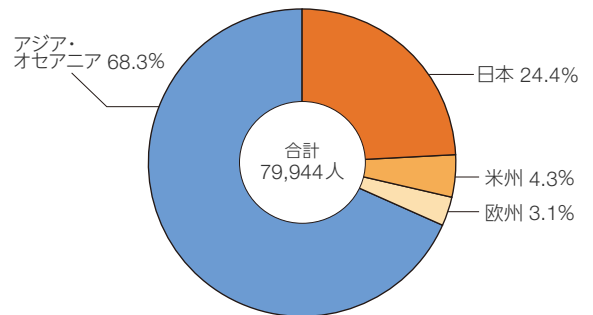


## グローバル人材の活躍

エプソンは、時代によって、地域によって、さまざまに異なるお客様のニーズを的確に把握し、誰よりも早く、柔軟に対応するために、世界各国・地域に拠点を整備しています。現在エプソングループでは約80,000人の社員が働いています。

また、エプソンは、製品の開発から生産、販売にいたるまで、一連の事業プロセスをすべて自社で統合して行うことを基本とした事業形態を展開しており、世界各地の現地法人がこのプロセスを分担しています。これを実現するためには、事業部と現地法人との間で、方向性や事業方針の共有が重要であり、また、現地の多様な人材が活躍し、その力を結集することが不可欠です。エプソンでは、事業部、本社などの各組織・各階層においてさまざまな形での交流をグローバルに行うとともに、現地経営人材の選定と育成を進めています。

地域別連結従業員数 (2021年3月31日現在)



## グローバルミーティングの実施

海外拠点から代表者を集めた各種ミーティング／セミナーを行っています。法務、財務、環境安全などの機能別のものや、IT推進などのグローバルプロジェクトに関するもの、セールスマーケティングなど、さまざまなテーマでグローバルに情報共有と意見交換を行っています。



## グローバル・タレント・マネジメント

エプソンは、長期ビジョン Epson 25 Renewed実現のため、グローバル視点で組織・役割設計・人材をレビューし、事業戦略・環境変化に適應した最適フォーメーションを構築することを目指しています。国内外を問わずグループの重要ポストについては、その役割や要件を明らかにし、それに対して年齢・性別・国籍などに関わりなく最適な人材候補を選任できるよう、後継者計画を策定し、またそのためのさまざまな仕組みの構築を進めています。

海外の人材については、各現地法人において、将来経営幹部候補者となりうる対象層を定め、その層に属する全ての人材に関して基礎情報を収集しています。また、その中でも特に優秀な人材をグローバルに共通なグレーディングや現地法人との協議により特定し、その人材について、能力や360度評価などによる情報を収集し、将来のキャリアパスや育成について検討を行っています。

これらの活動の結果、現在、海外の現地法人のうち、米国地域統括会社においては現地人材がCEOを務め、北・中・南米の傘下現地法人の経営管理や当該地域の事業オペレーションについて全面的な責任を負っています。また、欧州でも地域統括会社の傘下法人は全て現地人材が責任者を務めているほか、世界各地のいくつかの販売法人、製造法人の責任者にも現地人材の登用が進んでいます。現在、海外現地法人の取締役役に占める外国人の割合は34%、また、CEOポジションに占める外国人の割合は57%となっています。

## ■ グローバルな人材育成への取り組み

### グローバル・インキュベーション・セミナー(GIS)

「グローバル・インキュベーション・セミナー(GIS)」は、エプソングループ各社をけん引するグローバルリーダーの計画的育成を目的として、世界各国・地域の次世代リーダー層を対象に、エプソンのビジョンとバリューを共有し、各組織でそれらを実践できる力を養う教育研修プログラムです。1999年から継続しており、これまでに延べ380人余りのメンバーがこの研修に参加し、海外現地法人の現地社長のほとんどが、その卒業生となっています。

毎年2月後半の5日間、海外現地法人のメンバーに国内の社員若干名を加えた合計25人程度が参加し、経営層との直接的なコミュニケーションを通じて長期ビジョンや事業戦略に関する理解を深め、またエプソンの経営におけるコンプライアンスの重要性について学びます。また、地域・機能・事業の異なる参加者それぞれの課題や取り組みを相互に共有し、自身が、自身の組織の中心となって、どのようにエプソンの価値を生み出すかを考え、セミナー最終日に自身の行動計画を経営層へ宣言し、それを実行します。



現在、コロナ禍により中断を余儀なくされていますが、今後もこうした研修を継続的に実施することで、世界各国・地域の多様な人材がさらに能力を伸ばし、次世代のエプソンを支える原動力になることを目指します。

### グローバル・エグゼクティブ・セミナー(GES)

2017年度には、各現地法人における経営層の一層の充実・強化を図るため、「グローバル・エグゼクティブ・セミナー(GES)」を立ち上げました。将来の見通しの立ちにくい経営環境の中で、エプソン全体でいかにして中長期の事業目標を実現していくか、各社および自身が果たすべき役割は何か、どう変革を進めていくかなど、戦略や課題を考え、リーダーシップを発揮できる経営層を育てる研修です。本セミナーは3日間の集合研修(セッション1)を実施したのち、1年間の実践行動期間を経て、1年後に実践行動の成果を2日間の集合研修(セッション2)で報告する構成となっています。

2020年度は、コロナ禍の中、2019年度の「GES2019-20 セッション1」に参加した海外現地法人メンバー4人と、国内の社員2人の計6人が参加して、セッション2をオンライン形式で実施しました。それぞれが1年間の行動実践期間に行った経営課題への取り組みを発表し、今後の継続とさらなる発展を約束して修了となりました。

こうした育成活動を通じて、世界各地で、より変化に強く、実行力の高い経営基盤を築き上げています。

### 海外からの実習生受け入れ

エプソンでは、海外製造拠点から、3カ月から1年間の期間にわたって日本に実習生を積極的に受け入れ、現地では学ぶことのできない技能・技術の習得や、事業プロセスに関する理解を深めるための教育プログラムを実施しています。

2019年度はグループ社員の技能実習生・研修生合わせて34人を受け入れ、1988年からこれまでに延べ1,800人余りを受け入れました。

写真は、技能実習生が自ら製作した金型で製造した部品の状態を検査している様子です。



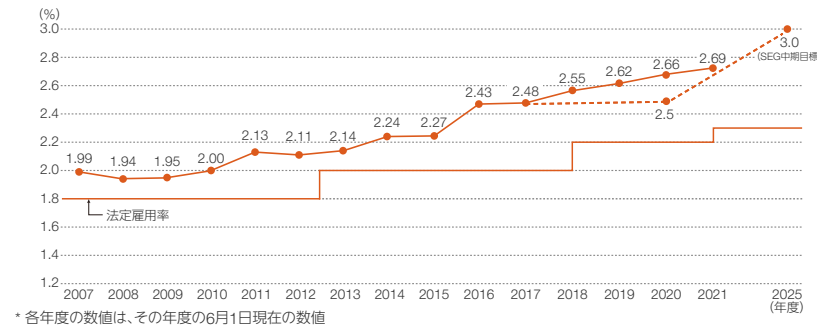
また、最近では、販売現法の若手社員が、自らの業務テーマに関連して事業部メンバーや本社各主管機能との交流を通じて知見を深め、相互理解を促進し、またエプソンやエプソンの価値観に関する認識を深めてもらう活動を行っています。

(現在、新型コロナウイルスの影響により、中断しています。)

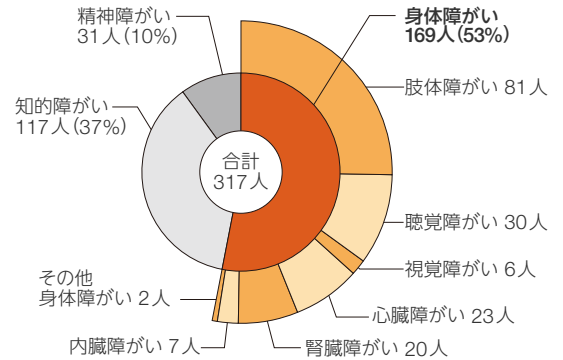
## 障がい者の雇用推進と活躍支援

エプソンは、障がいのある多くの社員が活躍しています。そのためエプソンはトイレや駐車場などの設備面での工夫に加え、社内研修や面接時の手話通訳の用意、人工透析のための特別早退制度など、制度面でのさまざまな配慮も行っています。また、障がいのある社員が個々の能力を発揮しやすく、働きやすい職場環境を整えた、特例子会社エプソンミズベ(株)とエプソンスワン(株)を設立し、活躍できる場の拡大を進めています。

国内グループ会社の障がい者雇用率推移



国内グループの障がい者構成 (2020年6月1日現在の人数)



### エプソンミズベ株式会社

エプソンミズベ(株)は、障がい者11人、健常者(スタッフ)4人の合計15人でセイコーエプソン(株)の特例子会社として1983年に操業を開始し、以降着実に事業を拡大してきました。

現在では、各種電子機器・精密機器の組み立て・検査・洗浄・梱包、古紙再生、印刷・コピー・製本、文書電子化、防じん衣クリーニング、ビルクリーニング、使用済みインクカートリッジ仕分け・分解などの幅広い業務に、7拠点で、147人(2021年3月末現在)の障がいのある社員が取り組んでいます。

2008年から展開しているビルクリーニングは、2021年3月時点で5拠点48人の規模に成長・定着し、快適な事業環境の維持に貢献しています。また、2017年からはペーパーラボのアップサイクルモデルラインにおける障がい者雇用機会を拡大し、古紙分類・ペーパーラボオペレーション・DFPを活用した名刺・ノート作成など、環境負荷低減と障がい者雇用促進に取り組んでいます。



基板実装(湖畔)



ペーパーラボアップサイクルセンター(諏訪)



使用済みインクカートリッジの仕分け(湖畔)



ビルクリーニング(富士見)

### 障害者活躍企業認証を取得

「障害者活躍企業」とは、厚生労働省の委託を受け、公益社団法人全国障害者雇用事業所協会が、障がい特性に配慮した雇用管理や雇用形態等の優れた取り組みを実施しており、障がい者を多数雇用し、障がい者が活躍している一定の基準を満たしている企業を認証するものです。エプソンミズベは、精神障がい者雇用拡大の取り組みや、障がいをもった社員の活性化・自立支援など全社一丸の活動が評価され、この認証を取得しました。(2020年1月1日)



## アビリンピック(全国障がい者技能競技大会)での活躍

優れた技能を持ち、その力を仕事で発揮し貢献している多くの障がい者社員がいます。2019年度開催の全国アビリンピック愛知大会には電子機器組立競技に横内庄一が、ビルクリーニング競技に中島克典が出演し、横内庄一が銀賞受賞を果たしました。横内のアビリンピックでの入賞は、電子回路接続競技での優勝を含め通算6回目となり、ベテランとして、後輩の育成にも携わっています。こうした先輩の存在自体が働く障がい者の励みとなり職場の活力に繋がっています。

(新型コロナの状況に鑑み、2020年度のアビリンピックは参加を見合わせました。)



全国アビリンピック愛知大会で電子機器組立競技に取り組む横内庄一

## 天皇皇后両陛下がオンラインでエプソンミズベをご視察

コロナ禍のなか、2020年12月17日、天皇皇后両陛下にエプソンミズベをオンラインでご視察いただきました。

両陛下はエプソンミズベの社員が業務に励む姿に大変高い関心を寄せられ、参加した社員ひとりひとりの気持ちに寄り添った温かいお言葉をいただきました。

最後に天皇陛下からは「障がいを持った方々とお話をしたのが嬉しく思います。」皇后陛下からは「生き生きとお仕事されている様子が聞いて良かったです。新型コロナウイルスで大変だと思いますが、お体に気を付けて。」とねぎらいの言葉をいただきました。

このご訪問は全国で働く障がい者の励みとなり、エプソンミズベの社員にとっては、心に刻まれる生涯忘れられない思い出となりました。



出典：宮内庁ホームページ



お声がけいただく神林工場の上條美咲と進行役の荒井孝昌

## エプソンスワン株式会社

エプソンスワン(株)は、山形県酒田市にある東北エプソン(株)の特例子会社(山形県初認定、現在は、セイコーエプソン(株)の特例子会社)として設立され、2002年3月に操業を開始しました。東北エプソン(株)の構内に拠点を置き、23人(2021年4月1日現在)の障がいのある社員が、防じん衣クリーニング、東北エプソン(株)内のビルクリーニング業務、2020年10月から新たにペーパーラボ用原料作成業務(紙仕分け作業)を担当しています。



ペーパーラボ用原料作成業務(紙仕分け作業)

「就労支援」や「余暇支援」のほか人材育成にも注力し、2020年度もアビリンピック山形大会にビルクリーニング種目での出場しました。また、エプソンスワン(株)のさまざまな情報を掲載した、スワン広報誌「スマイル」を社内ウェブや紙面にて定期的に発行し、社内外とのコミュニケーションを図っています。2021年3月発行分で累計45号となりました。



「スマイル」表紙

## 社員構成・勤続年数・離職率

### 社員構成

社員男女比率		管理職男女比率 <sup>1)</sup>		係長相当の男女比率 <sup>2)</sup>	
女性	16.6%	女性	3.2%	女性	6.5%
男性	83.4%	男性	96.8%	男性	93.5%

\* 社員構成データは、セイコーエプソン(株)2021年3月31日時点

<sup>1)</sup> 管理職は課長以上

<sup>2)</sup> シニアスタッフ

### 勤続年数

全体	男性	女性
19.1年	18.9年	20.4年

\* 勤続年数データは、セイコーエプソン(株)2021年3月20日時点

### 離職率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総離職率	3.6%	3.6%	4.5%	4.1%	4.5%
自主的離職率	1.6%	1.5%	1.8%	1.5%	1.4%

\* セイコーエプソン(株)2021年3月20日時点

## 人権の尊重

### 人権、差別、不当労働に関する取り組み

エプソンは、人権を尊重し、事業活動に伴って生じさせる可能性のあるあらゆる差別や不当労働を全世界で排除・撤廃する活動に積極的に取り組んでいます。2004年に国連グローバル・コンパクトに署名し、その姿勢を明確にしました。さらに2005年には「人権と労働に関する方針」を制定し、人権の尊重、ハラスメント排除、あらゆる差別の排除、地域の文化・慣習の尊重、児童労働や強制労働の禁止、良好な労使関係の維持などを明文化してグループ内に周知・徹底し、また公開しています。

「人権と労働に関する方針」は、以下の規範を参照し、制定しています。

- 国連グローバル・コンパクト
- OECD多国籍企業行動指針
- ISO 26000
- ILO中核的労働基準

[目録](#) 人権と労働に関する方針（詳細は「付属資料」P.270 参照）

さらに、エプソンは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011)を参照し、また2019年4月にグローバルサプライチェーンのCSRを推進するResponsible Business Alliance(RBA)に加盟し、RBAの行動規範に基づき、積極的にRBAの手法と手段を実践して状況評価や改善活動を行っています。

人権、差別、不当労働に関する取り組みは、取締役人事担当執行役員の責任の下、人事担当部門を中心に、国内外関係会社の人事部門とのネットワークを構築して行っています。エプソンでは、人権と労働に関する方針およびRBA行動規範に基づき、事業上の人権リスクとして、児童労働、強制労働、その他の搾取的な労働、労働者の権利や労働条件、差別やハラスメントなどを特定し、年1回全グループ会社においてCSRアセスメント調査を行い、当社およびグループ各社における人権、差別、不当労働等に関するリスクの評価と改善・是正活動を行っています。エプソンは、これらの人権リスクに対する取り組みを「サステナビリティ重要テーマ」の一つとして位置づけ、グループ全体で推進するとともに、CSR調達主管部門を通じて、サプライチェーンにおけるリスク評価・改善活動を同様に行っています。

2020年度のCSRアセスメント調査の結果、当社およびグループ各社における、児童労働・強制労働・差別等の重大な人権侵害事案は0件でした。

エプソンでは、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、従業員相談室などの各種相談窓口を設置し、従業員からの人権、差別、不当労働等に関する相談に対応しています。また、ハラスメントなどの人権侵害や差別、不当労働に関する処罰事案や会社の対応について、定期的に全社開示し、また社内広報等を通じて注意喚起を行い、同様の事案の未然予防・再発防止に努めています。また、エプソンでは、お客様や投資家、地域住民の方など全てのステークホルダーを対象とした通報制度やサポートセンターを整備し、あらゆる苦情に対して適切に対応しています。

### パワーハラスメント防止への取り組み

#### パワーハラスメント防止研修の実施

エプソンは、ハラスメント相談窓口を設置し相談対応を行っています。また公平で働きやすい職場環境の実現に向け、パワーハラスメントの防止と根絶を目的として、2014年度以降、パワーハラスメント防止研修をグループ会社まで含めて展開しています。

2015年度から行っている経営層、管理職層、リーダー層、海外赴任者を対象とした階層別教育に加え、2018年度から毎年、一般者を含む全社員を対象としたeラーニング教育を実施し、パワーハラスメントのない組織風土づくりを推進しています。

## ■ アンガーマネジメント研修

パワーハラスメント防止のために、「アンガーマネジメント」が有効だといわれています。

怒りの感情と上手につきあうスキルを身に付け、怒りを上手にコントロールできるようになるために、2016年度より「アンガーマネジメント研修」を展開しています。怒りへのその場の対処や長期的な体質改善のスキルを身に付ける基礎編から、パワーハラスメントにならないコミュニケーションスキルを学ぶ叱り方教室など、経営層への展開を筆頭に、階層別・職場別・自己啓発など、毎年70講座前後を開催し、当社および国内関係会社延べ7,500人余りが受講してきました。従来のパワハラ防止研修に加え、こうした具体的なスキルの習得でパワーハラスメントの撲滅を目指します。

### パワハラ防止研修実施状況

対象	内容	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	受講者数等
全社員	ハラスメント防止eラーニング	●				●	●	●	役員・全社員必須研修
	全社員対象周知活動	●	●	●	●	●	●	●	全社員対象に企業としての取り組み、相談窓口などの周知活動を実施
	アンガーマネジメント研修			●	●	●	●	●	希望者対象
経営層	経営層向けパワハラ防止研修・アンガーマネジメント研修		●	●	●	●	●	●	必須研修
管理職層	管理職層向けパワハラ防止研修		●	●					国内27拠点、70回、1,303人
	新任部長研修					●	●	●	2020年度 53名
	新任課長基礎知識研修			●	●	●	●	●	2020年度 130名
海外赴任者	海外赴任前パワハラ防止研修		●	●	●	●	●	●	2020年度 5回 43人
	アンガーマネジメント研修								2021年度より実施予定
リーダー層	リーダー層向けパワハラ防止研修			●					国内27拠点、131回、2,561人
	シニアスタッフ基礎知識研修				●	●	●	●	2020年度 146名
その他	事業別ハラスメント防止研修・アンガーマネジメント研修			●	●	●	●	●	事業、関係会社ニーズに基づき実施

(2021年3月31日時点)

## ■ 現代奴隷と人身売買に関するステートメント

エプソンは、2015年に発行された英国現代奴隷法や2018年に発行されたオーストラリア現代奴隷法、および米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法などに基づき、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方針やエプソンの状況を以下の通り開示します。

[目録 2020年度現代奴隷と人身売買に関するステートメント](#) (詳細は「付属資料」P.273参照)

## ■ 人権デューデリジェンス

エプソンは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、グループ会社はもとより、ビジネスパートナーを含め、製品を開発し、製造し、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リスクを特定し、それを調査して問題・課題を析出し、それを是正・改善し、また予防するための「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。

エプソンの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. 方針制定
2. 人権リスクの特定、影響評価
3. 改善計画、悪影響の停止・防止・軽減
4. 結果／経過のモニタリング
5. コミュニケーション・報告
6. 救済措置

具体的な内容は以下のとおりです。

(1) 方針の制定、コミット

- 「人権と労働に関する方針」(2005年制定)
- RBA行動規範
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」およびその他の国際的な規範や基準

(2) 人権リスクの特定・評価の方法

エプソンの事業活動に関係するすべてのステークホルダー(お客様、株主・投資家、地域社会、ビジネスパートナー、NGO・NPO、社員など)の中で、人権の観点から優先度が高いと考えられる社員・従業員・移民労働者にフォーカスして人権リスクを評価しています。

優先度の高い対象者	事業活動による影響／リスク	評価の方法
自社およびグループ従業員	雇用の自由選択(強制労働)、若年労働者、労働時間、賃金・福利厚生、人道的待遇(ハラスメント等)、差別、結社の自由	RBA準拠のセルフ・アセスメント
派遣社員	同上	同上
構内常駐業者従業員	同上	同上
サプライヤー従業員	同上	同上
移民労働者	同上	同上

エプソンは、まずサプライヤーについて2015年度から順次、また海外製造拠点に対しては2017年度から、RBA行動規範および調査票に準拠したCSRセルフアセスメント調査を行っています。以降、年一回、各事業所・国内関係会社・海外現地法人、またサプライヤーに対し同様に継続してCSRセルフアセスメント調査を実施しています。

(3) 評価結果、是正・予防

上記の評価活動を通じて人権リスクの所在を特定し、特定されたリスクに対して是正・改善・軽減対策を取るよう各社・事業所に指示しています。

これまでに析出され、是正・改善し、または取り組みを行っている人権リスクの例：

- 人材紹介業者への仲介料・採用費用の移民労働者負担
- 移民労働者のパスポートの預かり
- 時間外労働に係る労働者との合意プロセス
- 長時間労働



#### (4) モニタリング

エプソンでは、毎年一回、CSRセルフアセスメント調査を継続して行い、各社・各事業所における行動規範への不適合事項の改善状況を確認しています。さらに、RBA行動規範への自社の適合度を正しく把握し、課題を抽出して是正・改善につなげるため、主要生産拠点において、RBAのVAP(Validated Assessment Program)監査を自主的に受審しています。

#### (5) コミュニケーション・報告

改善計画への取り組み実績および経過は、毎年責任者によりレビューを行った上でWebに開示し、サステナビリティレポートとして報告しています。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。

#### (6) 救済措置

優先的に対応する、「エプソングループ従業員」「派遣社員」「構内常駐業者従業員」「サプライヤー従業員」「移民労働者」に加えて、お客様や投資家、地域住民の方など全てのステークホルダーを対象とした通報制度やサポートセンターを整備し、あらゆる苦情に対して適切に対応しています。

## エプソングループ各拠点のCSRセルフアセスメント評価

エプソンは、当社およびグループ各社における人権およびその他のリスクについて、潜在的な脅威と、それらが発生するおそれのある箇所について特定し、対策を講じてリスク発生を未然に防ぐため、自社事業所・国内関係会社および海外現地法人に対して自己評価アンケート(CSRセルフアセスメント調査)を実施しています。

エプソンは2019年4月にRBA(Responsible Business Alliance)にレギュラー会員として加盟し、2020年の調査からRBA Self-Assessment Questionnaire(SAQ、自己評価アンケート)を用いて自社グループの状況を調査しました。アンケートはRBAの行動規範に基づく、人権・労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムに関する400問余りのアンケートです。RBAは製造拠点の自己評価を義務付けていますが、エプソングループとして共通の基準で各拠点の状況を評価するために、販売・その他の製造拠点以外の事業所・子会社に対しても同じアンケートを用いて調査を行っています。

#### アンケート内容

大区分	小区分(例)
A: 人権・労働	雇用の自主性、若年労働者、労働時間、賃金、非人道的な扱い、差別、結社の自由 など
B: 安全衛生	職場の安全衛生、労働災害、寮・食堂 など
C: 環境	許可証と報告、汚染、危険有害物、排水・廃棄物、大気汚染、エネルギー・温室効果ガス排出 など
D: 倫理	誠実なビジネス、不適切な利益の排除、知的財産権、公正な事業、通報、責任ある鉱物調達、個人情報保護 など
E: マネジメントシステム	コミットメント、説明責任、リスク評価、研修、サプライヤー など

#### CSRセルフアセスメント評価の概要

項目	内容
実施期間	2021年4月～6月
調査対象	セイコーエプソン事業所 12事業所 国内関係会社 8社(うち製造会社6社、販売その他会社2社) 海外現地法人 49社(うち製造現法16社、販売その他現法33社)
調査票	RBA Self-Assessment Questionnaire (SAQ)
課題把握、分析	2021年8月～9月
改善実施	2021年10月～ 各事業所・子会社において改善実施
改善状況確認	2022年4月にCSRセルフアセスメント調査を実施して確認

## CSRセルフアセスメント評価ランク分け

リスクランク	評価点	説明
ローリスク	86点以上	基本的に、RBA行動規範の要求レベルで行動ができていて、改善が必要な項目も自主的改善が可能
ミドルリスク	66-85点	RBA行動規範の要求レベルで行動ができていない項目があるが、自主的改善が必要
ハイリスク	65点以下	RBA行動規範の要求レベルで行動ができていない項目について、改善計画に基づき状況モニタリングが必要

## 2021年CSRセルフアセスメント評価結果

評価	評価点	セイコーエプソン事業所		国内関係会社						海外現地法人						合計	
		事業所数	%	製造会社		販売その他会社		国内関係会社計		製造現法		販売現法、その他		海外現法計		拠点数	%
				会社数	%	会社数	%	会社数	%	現法数	%	現法数	%	現法数	%		
ローリスク	86点以上	12	100	5	83	1	50	6	75	12	75	15	45	27	55	45	65
ミドルリスク	66-85点	0	0	1	17	1	50	2	25	4	25	18	55	22	45	24	35
ハイリスク	65点以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計		12	100	6	100	2	100	8	100	16	100	33	100	49	100	69	100

### 【総括】

- 各事業所・国内関係会社・海外現地法人におけるCSRセルフアセスメント調査の結果、どの拠点においてもミドルリスク以上となり、人権上・コンプライアンス上・倫理上の重大な問題は見当たりませんでした。
- 2020年度はRBA行動規範に基づき、本社各主管部門によりグループ規程・基準を見直し、各拠点に対してグループ方針やグループ規程、ルール、ガイドライン等を再徹底する活動を行った結果、ミドルリスクが前年度の50%から33%へと減少・改善しました。
- さらに、2020年度の結果において人権・労働パートのプライオリティ抵触リスクのある項目について、海外現法の状況確認を行い、以下について改善を指導し、是正を図っています。
  - 人材紹介業者への仲介料、採用費用の移民労働者負担
  - 時間外労働に係る労働者との合意プロセス
  - 長時間労働
- 2021年度は、各拠点に対し、グループ方針やグループ規程、ルール・ガイドライン等の一層の浸透を図るとともに、回答内容について詳細を確認することにより、プライオリティ抵触リスクの撲滅とミドルリスク拠点のさらなる減少を図ります。

## 保安要員の人権研修

当社は、第三者組織である取引先に保安業務を委託しており、委託先会社到人権研修の実施を依頼しています。2020年度に実施したサプライヤーを対象としたセルフアセスメントによるCSR詳細評価において、委託先会社による人権研修の実施について確認しています。

## 人づくり

## 働きやすい職場環境

## 組織風土改革への取り組み

エプソンは、「自由闊達で風通しの良いコミュニケーション環境」により、「関係の質」を向上させ、社員と会社が共に成長し続ける組織風土を目指しています。

この目標に対し、組織風土の現状を把握するため、2005年より「自律活性度調査」を、2020年からはこれを「組織風土アセスメント」にリニューアルのうえ、毎年実施しています。

調査結果については、社長をはじめとした経営層に報告を行い、職場の単位までフィードバックを実施しています。職場では管理職を中心に、組織風土の現状を確認・分析するとともに、問題・課題に対する打ち手(対策)を、「組織風土改革・組織力強化」の観点で新年度の活動計画に盛り込んでいます。

この従来の活動に加え、2020年度は、特に「関係の質」向上のための重要な要素でありながら、全体的にスコアの低かった「チームで働く力」を会社全体で向上させる取り組みを進めています。各管理職は、具体的な行動計画と目標値を設定し、各職場での活動を展開しています。そのような管理職の取り組みをサポートするため、管理職の気づきや行動変容を促す機会として、事業本部内の課長対話会を実施し、また特に経験の浅い課長への相談窓口とメンターの設置等を行っています。

エプソンは、健康経営、ダイバーシティの推進、ハラスメントの防止等にも合わせて取り組み、組織風土を改革し、働きやすい職場環境の実現を目指しています。

## ワークライフバランス促進の取り組み

当社は、次世代育成の観点も含めて社員が安心して働き続けられるよう、仕事と生活の両立ができる環境づくりを推進しています。週1回以上の定時退社日の徹底、家族見学会を開催する事業所の増加など、ワークライフバランスを促進するための取り組みが定着しつつあります。

## 出産・育児支援

キャリアを希望する社員が性別に左右されず、活躍できる環境を作ることを目的に、出産・育児の際にも男女の格差無く働くことができるよう、育児支援に力を入れており、休暇、休職、短時間勤務など、育児を大切にしながら仕事と両立する制度を整備しています。

その結果、近年の女性の育児休職取得率は100%レベルとなっています。

## 育児休職取得者等の推移

年度	育児休職取得者数				育児短時間 制度実施者
	全体 <sup>1</sup>	女性	女性の取得率 <sup>2</sup>	男性 <sup>3</sup>	
2020	109人	37人	100%	72人(50人)	137人
2019	102人	41人	100%	61人(42人)	147人
2018	75人	35人	100%	40人(33人)	160人
2017	64人	44人	98%	20人(14人)	170人
2016	60人	42人	100%	18人(16人)	—
2015	52人	40人	98%	12人(11人)	—
2014	67人	49人	100%	18人(13人)	—
2013	71人	66人	98%	5人(4人)	—
2012	80人	66人	100%	14人(12人)	—
2011	66人	55人	98%	11人(10人)	—

\* 育児休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2021年3月20日現在

<sup>1</sup> 健やか休暇を含めた人数

<sup>2</sup> 育児休職取得者数/制度対象者数

(制度対象者:本人に子どもが生まれ、育児休職が取得可能になった者)

<sup>3</sup> ( )内は健やか休暇取得者数

## 介護休職取得者等の推移

年度	介護休職 取得者数	介護短時間 制度実施者
2020	2人	4人
2019	6人	4人
2018	2人	5人
2017	2人	2人
2016	2人	—
2015	6人	—
2014	4人	—
2013	4人	—
2012	1人	—
2011	2人	—

\* 介護休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)

2021年3月20日現在

## 健やか休暇制度

前々年度からの年次有給休暇に残日数がある場合、60日を限度に積み立てることができる休暇で、本人のけがや病気、家族の介護・育児、中学3年生までの子どもの学校行事への参加を目的として取得できる休暇制度です。

(1998年3月21日制定)

## 社員の介護への対応

高齢化が進み、介護を必要とする方が増加しています。これに伴い、家族の介護を行う社員も増えてきました。介護による離職を無くすことを目的に、当社では、介護者に対して以下のようなサポートをしています。

- 介護に関するホームページを立ち上げ、社内制度や介護保険制度など、情報公開を行っています。
- 事前に知識をつけておくことで、突然発生する介護に慌てずに対応できるよう介護準備セミナーを実施しています。
- 外部の相談窓口と契約し、従業員が安心して介護に関する相談をできるようにしています。
- 介護と仕事を両立できるよう、以下のような制度を利用することができます。

## 介護制度

制度	概要
介護休職	対象家族1人につき1年6カ月取得可能
介護短時間	利用開始日から3年間取得可能
介護のための所定外労働免除	所定就業時間を超える労働免除
介護のための時間外労働制限	1カ月24時間、1年150時間を超える時間外を制限
介護のための深夜業制限	深夜勤務の制限
介護のための在宅勤務制度	勤務時間ごとに定められた限度時間まで在宅での労働が可能
介護休暇	対象家族が1人であれば5日/年、2人であれば10日/年の介護休暇(無給)取得可能

## 在宅勤務制度

2018年4月に導入した育児介護期における在宅勤務制度は、2020年9月より全社員を対象に制度を拡大しました。これにより、働きかたに制約のある育児・介護期の社員に限らず在宅勤務ができる様になり、急な介護が必要になった場合も、申請により自宅以外の場所で在宅勤務が実施できるなど、柔軟な働きかたが可能になっています。また、子どもの急な看病が必要になった時も、子どもが寝ている時間を使って業務を実施できるなど、従来は休暇の取得が必要となったケースでも、在宅勤務で業務を進めることができます。

## 家族見学会

毎年8月に、家族見学会を実施しています。社員の子どもたちが来社し、自社商品の展示見学、プリンターを使ってのうちわ作成、時計の部品組み立て、社員食堂の利用など、エプソンという会社を家族ぐるみでより理解してもらうためのイベントです。



## 労働時間管理

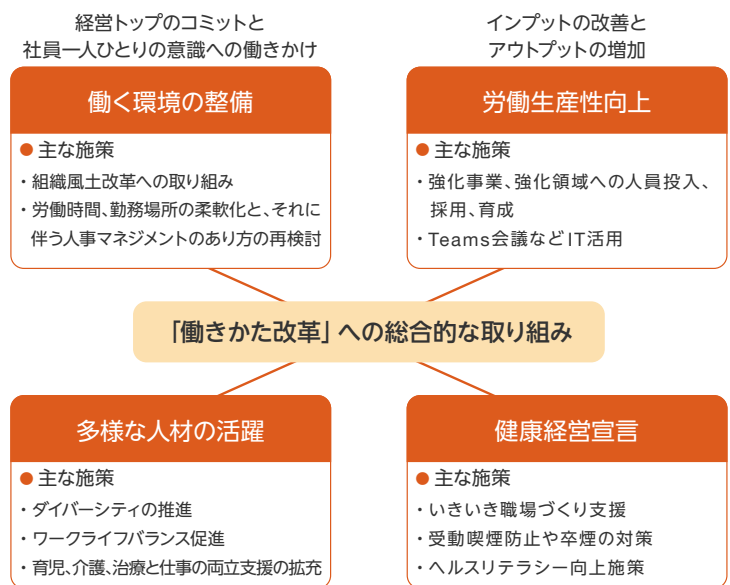
当社は、「私たちのめざす働きかた・働く風土」を定めています。「すべての従業員が、過重な労働がなく、心身の健康を維持・増進することにより、活性化し、やりがいをもって効率的に仕事をしている」という働きかたの実現を通して、「会社も永続的に発展し、企業価値を向上している」Win-Winの関係を目指しています。

具体的には、長時間労働を防止するため、労働時間管理に関する運用マニュアルの周知・徹底による遵法対応に加え、入退場管理や在社時間管理による重点管理者のフォロー、また労働時間適正化のための啓発活動など、法令の遵守に留まらない適正な労働時間管理に向けてさまざまな取り組みを行っています。

### 「働きかた改革」への取り組み

当社は2017年より働きかた改革に取り組んでおり、第I期(2017～2019年度)は、労働時間の適正化・長時間労働防止に優先的に取り組み、第II期(2020～2022年度)は、「働きかたの多様化」への取り組みを進めています。多様な人材に活躍してもらえる環境構築を迅速に進めることが重要と認識し、長期ビジョンEpson 25 Renewedのありたい姿である「持続可能でこころ豊かな社会の実現」を目指し、中長期的な取り組みを推進します。

### 「働きかた改革」への総合的な取り組み



### 「働きかた改革」の目標

上記の活動を通じた「働きかた改革」の目標値を以下のとおり設定し、推進しています。

2021年度 年間総実労働時間 1,850時間、有給休暇取得日数 18日

#### 年間総実労働時間

2016年度実績	2,001時間
2017年度実績	1,971時間
2018年度実績	1,943時間
2019年度実績	1,879時間
2020年度実績	1,848時間 ※新型コロナによる影響あり

#### 有給休暇取得日数

2016年度実績	12.6日 (取得率63.0%)
2017年度実績	14.0日 (同70%)
2018年度実績	13.9日 (同69.5%)
2019年度実績	15.6日 (同78%)
2020年度実績	15.9日 (同79.5%)

## 賃金管理

エプソンは、各国・地域の労働法規などに基づき、適切な賃金、諸手当、その他臨時に支払われる給与などの諸条件を、賃金規則などで定めています。

日本国内については、法令に基づき雇用形態に関わらず同一労働同一賃金の原則に基づいた対応を行っています。また、賃金制度において、性別・年齢による格差はありません。

国内の正規従業員のうち一般社員層は、職務および職務遂行能力に応じ処遇を決定する職能資格制度を、リーダー層には能力をベースとして、与えられた職務・果たしている役割のレベルをふまえ処遇する職務職能給制度を、また管理職には、役割の大きさと処遇を決定する役割等級制度を導入しています。なお、一般社員層、リーダー層の賃金については、年に一度、賃金労使委員会を開催し、賃金水準および賃金制度の妥当性を労使で確認しています。

海外においては、国・地域ごとに、最低賃金、法定給付、超過勤務などに関する賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づき算定・作成された賃金計算期間毎の賃金明細を通知したうえで、定められた所定の日に、従業員に直接賃金を支給しています。

## 労使関係

当社はユニオンショップ制を採用し、管理職以外の正規社員は、経営に関する業務に携わる一部の社員を除き、全て労働組合に加入しています<sup>\*1</sup>。

労使関係のベースとなる会議体として、経営上の重要事項の労働組合への説明、および労働条件を変更する場合に労働組合との協議の場として労使協議会を設置しており、定期的に、また必要に応じ都度、労使協議を開催しています。さらに、労使協議に加え、より良い職場環境づくりに向け、労使双方で課題解決・議論することを目的として、働きかたや次世代支援、福利厚生、賃金、健康管理などについて労使委員会、安全衛生委員会などを設置しています。

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、各事業部や本部機能において、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、また、社員からの声を直接確認することを実行しています。

\*1 全正規社員に対する加入率 86.5%

### 主な福利厚生制度 (国内)

分野	制度の内容
育児	育児休暇、育児短時間勤務、育児休職、在宅ケアサービス
介護	介護休暇、介護短時間勤務、介護休職、介護保険
老後	退職金（確定拠出年金制度、確定給付企業年金制度（年金基金））、財形年金貯蓄 など
健康	健やか休暇、私傷病休職、企業内理療（マッサージ）、脳ドック補助、人間ドック補助、傷病手当付加金、出産育児手当付加金 など
教育	国家試験合格助成、業務上の通信教育受講 など
住宅	社宅・独身アパート貸与、財形住宅貯蓄 など
通勤	通勤費（定期券、ガソリン代、高速道路、有料道路 など）
保険	団体契約保険、企業団体扱い保険、所得補償保険
その他	社員食堂、従業員持株会、永年勤続表彰 など

## 人づくり

## 健康経営

## 健康経営への取り組み

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員および協働者がチームとして安心して生き活きと働けるよう、安全・安心・健康は会社の命と肝に銘じ全世界でNESP<sup>\*1</sup>活動を展開しています。

国内では、社員の健康と企業価値の向上を目指す健康経営を推進しており、健康に関する中期計画「健康Action 2020」を定め、働きかた改革や健康保険組合の施策とも連携しています。2020年4月には「自由闊達で風通しの良いコミュニケーション環境」「仕事を楽しむ」「組織風土改革」を掲げた社長の下、経営のコミットメントとして下記の「エプソングループ健康経営宣言」を社内外に公表、社長直轄の健康経営推進室を新設し、関係組織の取り組みを強化してきています。

なお、海外では国や地域ごとに労働衛生法令が異なるため、それぞれの現地法人が現地法令に基づき健康管理を推進し、各社の実態に合わせ継続的な改善を図っています。

<sup>\*1</sup> エプソンは2000年度に、国際労働機関（ILO）の指針に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）をベースに、「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした独自の仕組みである「NESP（New Epson Safety & Health Program）」を制定しています。

## エプソングループ健康経営宣言

私たちエプソンは、社員一人ひとりの健康が最重要と考えます。

そのために社員と会社が一体となり、いきいきと楽しく働くことができる職場環境をつくり、こころとからだの健康づくりに取り組みます。

そして、全ての社員が活力ある職場で躍動し、世の中に驚きと感動をもたらす成果を生み出し、より良い社会の実現を目指します。

セイコーエプソン株式会社 代表取締役社長 CEO 小川 恭範

目録 NESP 基本方針（詳細は「付属資料」P.269 参照）

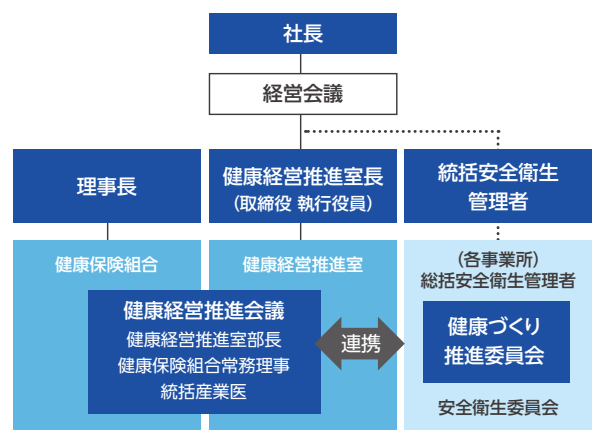
## 健康経営推進の目的と体制

【目的】会社にとって社員の健康が最重要と考え、経営理念とNESP基本方針に基づき、会社が健康づくりに積極的に取り組むことで、社員の健康状態が向上するとともに、社員が仕事にやりがいを感じ、生き活きと働いている状態の実現を目指します。また、その結果は、業績向上や企業価値向上にもつながるものと考えます。

【体制】健康経営の責任者である社長の下、推進主体として「健康経営推進室」を設置、その室長は取締役執行役員として経営会議に参画します。また、室長は人事本部長・健康保険組合の理事長・統括安全衛生管理者を兼任し、健康経営を総合的にマネジメントします。

「健康経営推進会議」は健康経営に関する情報分析や施策の立案・評価・改善を担い、会社・健康保険組合・事業所ごとの「健康づくり推進委員会」が連携して活動に取り組めるよう、定例開催されています。「健康づくり推進委員会」は、委員長は各事業所の総務部長・副委員長は労組役員が務め、産業保健の立場から産業医・保健師がアドバイザーを担っています。

エプソンの健康経営推進体制



## ■ 中期計画「健康Action 2020」の取り組み

2016年から2021年までの健康管理中期計画「健康Action 2020」では、個人と組織の活力を高めて生産性向上につなげる「職場の健康」と、その基盤となる「からだの健康」「こころの健康」の3つを重点分野としています。その特徴は、「安全配慮の徹底と職場環境の改善（リスク低減とポジティブ面強化の両視点）」と同時に、「社員・職場の主体性・自律性の醸成」を基本的な考え方とし、個人の「からだの健康・こころの健康」だけでなく、個人と組織の活力や一体感を高めて、働きかた改革や人事施策として生産性向上につなげる活動「職場の健康<sup>1)</sup>」を掲げたことです。

2020年4月にこれまでのさまざまな取り組みの課題を整理し、健康経営の重点施策として、メンタルヘルス不調抑制につながる「職場の一体感醸成」と「受動喫煙対策」「生活習慣の改善」をさらに加速したいと考え、以下の活動を継続しています。

1. いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくり：年2回のストレスチェックに基づく職場環境改善
2. 受動喫煙対策：2020年10月から国内全拠点で敷地内全面禁煙を施行
3. ヘルスリテラシーの向上による生活習慣の改善：事業部対抗チーム参加型ウォーキング大会の実施と健康啓発のためのeラーニングの実施

<sup>1)</sup> 心身の健康と働きかたを両輪とする健康経営の考え方を活かし、世界保健機関（WHO）の健康定義にある社会的な側面を踏まえた、2016年度から使用しているエプソン独自の用語。安全配慮はもとより、誰もが活き活きとやりがいをもって働いている、コミュニケーションと活力にあふれた職場づくりのことであります。

### 健康経営の主な指標

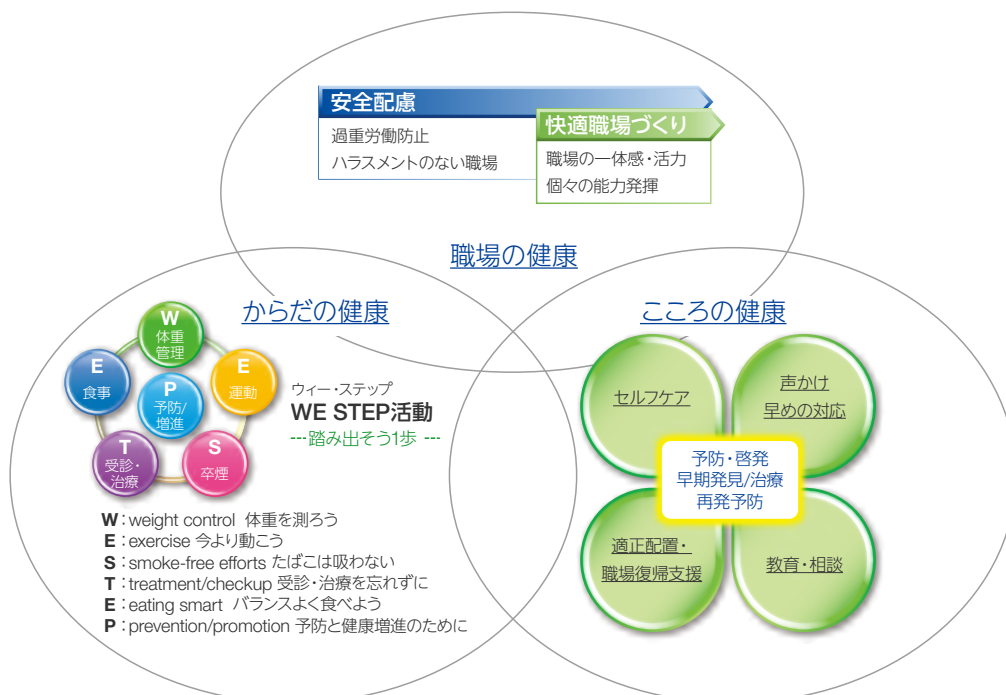
指標	目標値	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
働きがい <sup>2)</sup> (%)	—	72.3	72.4	71.8	71.3	70.9
活気 <sup>3)</sup> (%)	—	78.6	77.8	78.5	78.2	75.7
喫煙率(%)	16.0%以下	25.6	24.1	22.4	21.5	20.6
メタボリックシンドローム該当者と予備群率(%)	18.0%以下	18.4	19.7	20.5	20.9	23.3
メンタル不調休務者(1カ月以上)割合指数 <sup>4)</sup>	0.7以下	1.0	1.2	1.2	1.0	0.9

<sup>2)</sup> 「高い」「普通」の人の割合

<sup>3)</sup> 「高い」「やや高い」「普通」の人の割合

<sup>4)</sup> 2015年度割合を1として指数化

### 「健康Action 2020」3つの重点分野と取り組みの概念図





## ■「健康経営優良法人」に5年連続で認定

2021年3月、エプソンは「健康経営優良法人2021大規模法人部門(ホワイト500)」に5年連続で認定されました。「健康経営優良法人」は、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を、経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰するものです。

この認定は、健康経営に関する25の評価項目からなっており、エプソンは全ての基準を満たしました。また、エプソンは内訳項目のうち「経営層の関与」「体制構築・担当者教育」「リスク保有者限定施策」「課題単位・施策全体の効果検証・改善」において、全回答企業(2,523社)の中でトップレベルの高評価を受けています。



## ■ エプソンの健康経営と働きかた改革

前述の「健康づくり推進委員会」は、1990年代からTHP(トータル・ヘルス・プロモーションプラン)指針に基づき、労使健保三位一体の健康づくりを掲げて、健康保持増進や職場の活性化を目的に取り組んできました。現在も職場選出の委員が主導し、社員目線で各種施策を実施しています。

そして、「健康Action 2020」で新たに掲げた「職場の健康」向上を目指す取り組みは、2004年に36協定書において労使で定めた以下の「私たちのめざす働きかた・働く風土」の精神を受け継いでおり、これはエプソンの健康経営の基本的な姿勢と合致しています。働きかた改革も、この「私たちのめざす働きかた・働く風土」を掲げて活動しており、「職場の健康」を向上させる原動力となっています。

### 「私たちのめざす働きかた・働く風土」序文

すべての従業員が、過重な労働がなく、心身の健康を維持・増進することにより、活性化し、やりがいをもって効率的に仕事をしている。その結果、会社も持続的に発展し、企業価値を向上している。

このような「個人」「会社」にとって共に良い働きかた、働く風土をめざす。

## ■ いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくり

当社および国内グループ各社では、「職場の健康」として、職場の一体感を高めチームとしていきいきと働ける職場風土を醸成することを掲げています。また「こころの健康(メンタルヘルス)」では、個人と組織のストレスマネジメント力(気付きと対処能力)の強化に重点を置き、メンタルヘルス不調を減らす取り組みをしています。

### 相談体制

当社の各事業所「健康管理室」では医療専門職(産業医・看護職・臨床心理士)が、社員のこころとからだの健康に関する相談対応や教育を実施しています。「従業員相談室」では、産業カウンセラーがメンタルヘルスの相談対応の他、キャリアカウンセリングも行っています。メンタルヘルスに関わる施策は、「健康管理室」「従業員相談室」に加え、「全社企画チーム」が協力して策定し、個別対応から職場のコミュニケーション環境改善のための現場支援まで、幅広く取り組んでいます。

## ストレスチェックを活用した職場環境改善

当社は、社員のストレスに対するセルフケアを主目的として、2004年度から定期健康診断時に全社員を対象に職業性ストレス診断を実施し、高ストレスと判断された社員に対し、医療専門職や産業カウンセラーによるフォローを実施してきました。その結果、メンタルヘルス不調の早期発見や早期対応につなげています。

2017年度からは、職場集団分析結果のフィードバックおよび職場環境改善の支援を行っています。職場集団分析結果が良好な職場の管理監督者および所属メンバーに対するヒアリングにより、他職場に水平展開できる「良い事例」を収集し、社内報などで発信、職場改善のためのワークショップの実施など、改善支援を希望した職場や課題のある職場に具体的な支援を行いました。2020年からは、職場集団分析を年2回実施することで、職場支援の取り組みを強化しています。

## 教育・研修

2000年にメンタルヘルス研修をスタートして以来、新入社員、中堅社員、課長などの対象層別の集合研修や、全社員対象のeラーニング、「メンタルヘルス読本」の読み合わせ活動などの教育・研修に力を入れ、継続的に推進してきました。

特徴のあるセルフケア研修としては、会社内での役割の変化やプライベート上のライフイベントの変化が生じる35歳前後の社員を対象とした「Around35働きざかりのメンタルヘルス教育」を実施しています。この研修は、2012年度からこれまでに累計195回開催し、延べ2,414人の社員が受講しました。

一方、ラインケア研修は、さまざまな年代の管理監督者が職場環境改善に改めて取り組む必要性から、2019年度に課長向けの研修を刷新しました。2020年度にかけて国内グループ会社全体で1,266人中1,253人が受講し(受講率99%)、今後は職場リーダーへの展開を予定しています。

外部講師による研修としては、健康経営を社内にさらに浸透させるため、「健康いきいき職場づくりフォーラム(公益財団法人日本生産性本部主催)」の協力で、2019年11月に「活力ある職場づくりのためにできること～実践事例から学ぶ健康経営といきいきとした組織づくり～」をテーマとして、人事総務部門の職場環境改善の推進担当者を対象に研修を実施しました。また、2020年2月には「健康経営を支えるいきいき職場づくり：ワーク・エンゲージメントに注目して」をテーマに、役員・管理監督者全員を対象とする講演会を実施しました。

## 再燃再発防止

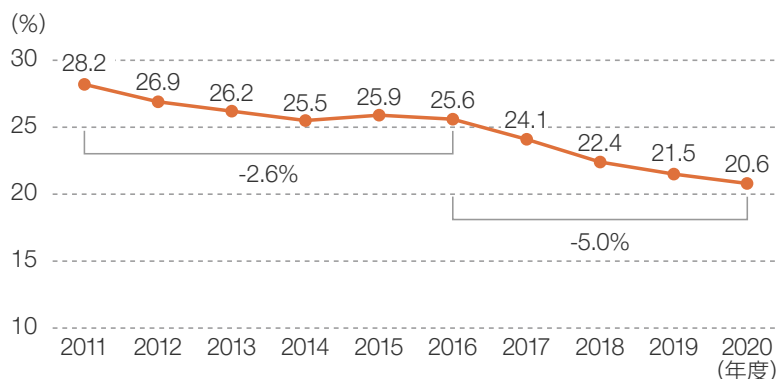
メンタルヘルス不調による休職から復帰した社員のスムーズな職場復帰を支援し、再燃再発を防止するため、復職プログラムを運用しています。個々の状況に合わせ、復職時になぜ休務に至ったのか振り返る取り組みを強化し、再燃再発の低減に効果을上げています。また、医療専門職や産業カウンセラーが一堂に会してチームとして対応を検討し、主治医・職場管理者・人事労務部門とも密な連携を取り、支援の充実を図っています。

## 「たばこの煙のないグリーンな職場環境」への取り組み

社員を「たばこの煙」の害から守る活動を強化するため、2016年度から国内全事業所において喫煙場所の削減および屋外化を段階的に進めてきました。2018年4月からは休憩時間を除く就業時間内の禁煙を開始し、2020年10月よりさらなる受動喫煙防止対策として敷地内を終日全面禁煙としました。

また喫煙者に対しては、世界禁煙デーに合わせた啓発活動、産業保健スタッフによる保健指導や禁煙外来医療費の自己負担額全額補助などで卒煙を推奨しています。その結果、国内グループ社員の喫煙率は、2011年度からの5年間で2.6%の減少幅でしたが、2016年度からの4年間では5.0%も減少し、2020年度の喫煙率は20.6%となりました。

喫煙率推移 (国内)



## ヘルスリテラシーの向上による生活習慣の改善

「健康Action 2020」による各種指標の目標達成のため、生活習慣改善に関する取り組みを追加しています。身体活動を増やし、体重増加の抑制・適正コントロールを図るため、以下の3つの施策を進めています。

1. 春・秋の全社ウォーキング大会 (会社・健保共催)
2. 健康啓発のためのeラーニング (2020年: 時間栄養学を取り入れた食事編、2021年: 運動編、睡眠編)
3. 健康づくり推進委員会活動による運動テーマの企画実施

2021年春(4/22-6/30)のウォーキング大会は、健保事業のヘルスデータプラットフォームを利用し、事業部対抗で実施しました。開催に当たっては、社長から賛同を得て、参加を呼び掛けるポスターに社長自筆の自画像を掲載して社員に働きかけ、また事業部長が率先した結果、4,824人もこの大会に参加しました。



## 防疫・救急救命の取り組み

### 感染症予防対策などのグローバル展開

エプソンは、感染症がグローバルな企業活動に影響を与える大きなリスクとして捉えています。「グループ全体に感染症に対する意識が浸透し、職場内では日常的に感染防止対策が励行されている」状態を目指し、「事業所閉鎖ゼロ件」を目標に活動を推進しています。国内外のグループ各社において、国およびその地域に即した新興感染症の発生時におけるリスク制御計画 (BCP) を策定し、社員の安全確保はもちろんのこと、被害の最小化、事業の継続を目的に自走型の取り組みを推進しています。2017年度は、海外の全製造現地法人を対象に、結核・マラリア・中東呼吸器症候群 (MERS) などの感染症の拡大防止状況の点検および改善を通じた強化活動を展開しました。

## ■ 海外赴任者へのサポート

海外赴任者への健康に関する情報発信や相談対応などを目的として、健康経営推進室に「グローバルヘルスサポートデスク」を設置しています。以前は産業医・保健師がグループ各社を訪問し、心身の健康リスクの低減を図ってきましたが、コロナ禍においてはITツールを活用した取り組みを進めています。

また、海外赴任者に対しては、三大感染症（HIV・マラリア・結核）に対する情報提供や教育を赴任前に、海外担当産業医が行っています。心身の健康リスク管理について幅広く説明している資料は、社内のイントラネットにも掲載し、社員であれば誰でも閲覧することができます。

## ■ 新型コロナウイルス感染防止への対応

社員およびお客様をはじめとするステークホルダーの皆様の健康や安全を第一に考え、感染防止策を講じてきています。社員の「入社前の健康チェック」はもちろんのこと、「各会議室の利用人数の制限」や「社員食堂での仕切り板設置」「時差喫食」などでソーシャルディスタンスを確保しており、また「在宅勤務制度対象者の拡大」「出張の自粛とリモート会議の励行」など、新しい生活様式に対応して働き方も変えてきています。

## ■ 救急救命の普及啓発活動の推進

当社は、過去に社内で発生した心肺停止による緊急搬送事例を教訓として、社内外で万が一現場に居合わせた時に最善の応急手当や救命処置がとれるように、国内のグループ各社において救命救急の普及啓発活動を推進しています。役員および全社員を対象にした心肺蘇生手順と、自動体外式除細動器（AED）操作を交えた体験型の救急救命研修を実施し、2020年3月末までに約14,000人が受講しましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、活動を見合わせています。

## 人づくり

## 労働安全衛生

## 労働安全衛生の考え方

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員および協働者がチームとして安心して生き活きと働けるよう、全世界で労働安全衛生活動を行っています。

エプソンは2000年度に、国際労働機関 (ILO) の指針に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) をベースに、「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした独自の仕組みである「NESP (New Epson Safety & Health Program)」を制定しました。以来「NESP基本方針」に則して、「自分の職場は自分で守る」を念頭に現場管理を徹底しています。

📖 NESP 基本方針 (詳細は「付属資料」 P.269 参照)

## NESPの基本概念図



## 担当役員のコミットメント

エプソンは、「会社で働く人たちを活かし幸せにする」ことを企業の存在目的として社員全員で共有していきます。「会社で働く人たちを活かし幸せにする」ために、各国・地域の法令や社内規定を遵守するとともに、安心して働ける職場の安全衛生環境を作り上げ、働く仲間のこころとからだの健康維持・増進に努めます。安全・安心・健康は、会社の命であることを肝に銘じ、全員一丸となり「労働災害・事故ゼロ」「業務上疾病ゼロ」を達成し、持続可能でこころ豊かな社会を実現していきます。

取締役 執行役員 人事本部長 兼 統括安全衛生管理者 **重本 太郎**

## 労働災害の発生状況

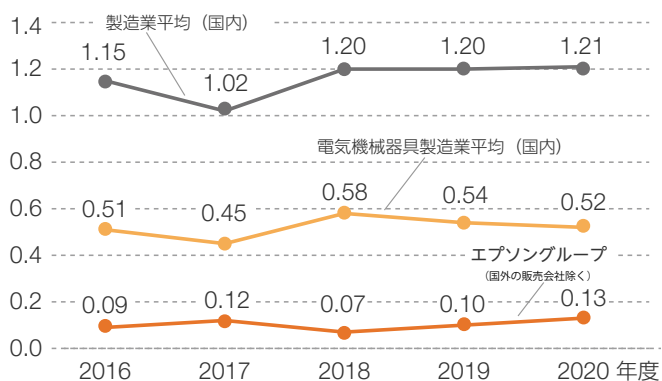
2020年度は、重大労働災害事故<sup>\*1</sup>は発生していません。

労働災害度数率・強度率<sup>\*2</sup>も全国平均を大きく下回る水準で推移しています。度数率・強度率が2019年度より上昇してしまいましたが、COVID-19感染予防対策の工場閉鎖による稼働時間減少が影響しています。

\*1 死亡・後遺障害およびこれに準ずる災害

\*2 労働災害に関する指標で、厚生労働省の計算式に準じて、算出

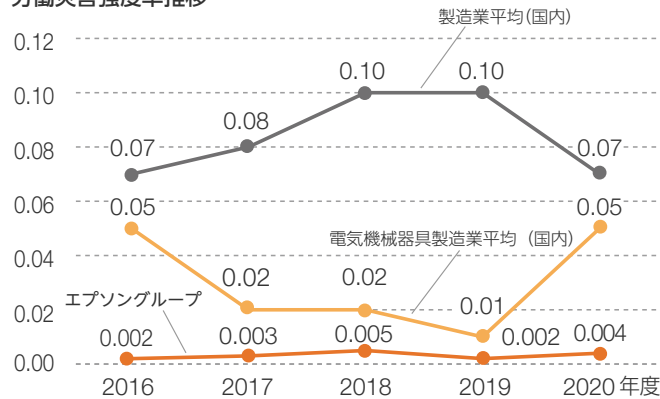
### 労働災害度数率推移



$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$$

\* 度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による休業1日以上の死傷者数をもって表したのもの

### 労働災害強度率推移



$$\text{強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000$$

\* 強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数をもって表したのもの

労働損失日数は、以下の基準により算出しています。

- 死亡 : 7,500日
- 永久全労働不能 : 身体障害等級1～3級の日数 (7,500日)
- 永久一部労働不能 : 身体障害等級4～14級に応じて、50～5,500日
- 一時労働不能 : 所定休日も含めた暦日数の延べ休業日数に300 / 365を乗じた日数

## 安全管理の取り組み

2021年度の活動目標は、以下の通りです。

- 重大労働災害・事故ゼロ
- 度数率 0.13以下 強度率 0.004以下

## 「ISO45001」認証の取得状況

エプソンは、社員を労働安全衛生上のリスクから守るために、労働安全衛生マネジメントシステムの国際標準規格「ISO45001」認証を製造拠点中心に3カ年で計画的に取得していきます。2021年6月時点、海外製造16拠点のうち4拠点が「ISO45001」認証を取得し、カバー率は25%になります。

## タイで「企業無災害記録」の「金賞」を受賞

2020年8月、Epson Precision (Thailand) Ltd. (EPTH)は、タイ労働省認定の「企業無災害記録 (ZERO Accident Campaign)」において、「金賞 (Gold Level Award)」を受賞しました。

この賞は、連続で10,000,000時間以上の労働災害ゼロを継続した会社が表彰されるもので、EPTHは13,150,385時間 (2017/3/19～2019/12/31)の無災害を達成しています。2019年度は、75の企業が金賞として表彰され、うち日本企業は16社です。



## ■ グローバルなNESP活動の情報共有

エプソンは、国内外の生産拠点において、経営層と実務者層、それぞれの階層で情報共有する会議を定期的で開催し、NESP活動のレベルアップを図っています。2020年は、COVID-19感染防止対策としてWeb会議による情報共有に切り替え、開催しています。

経営層では、半期ごとに、国内拠点・海外拠点に分け、各事業所・関係会社の安全衛生活動のトップである事業部長・関係会社社長クラスを集め、担当役員参加の「総括安全衛生管理者会議」を開催し、NESP活動の現状・課題を共有し、活動のレベルアップを図っています。

実務者層においても、定期的に情報共有会議を開催しています。日本国内においては、隔月で重要テーマ・課題について討議します。海外においては、中国・東南アジア圏として、各製造現地法人の情報共有会議を定期的で開催し、共通課題の認識合わせや、各国・地域の法令対応などに関する重要施策の討議を行い、活動のレベルアップを図っています。



2020年12月日本国内での総括安全衛生管理者会議

## ■ 「安全ニュース」を用いた社内啓発

エプソンは、グループ内で発生した全ての労働災害と事故について分析を行い、発生原因を究明し再発防止策を立案します。また、労働災害と事故について、原因・対策・再発防止の水平展開事項までを「安全ニュース」としてまとめあげ、社内イントラネットを活用し全社員に周知徹底を図っています。

## ■ 安全衛生教育を通じた人材育成

エプソンは、社員の命を守る安全衛生教育を最も重要な教育の一つに位置付けています。その特徴は、社員の階層や役割に応じた教育カリキュラムが充実している点です。一般社員層にはリスクアセスメントや危険予知訓練などの実用技法、管理監督者層には職場を統率するスキルの習得にそれぞれ主眼を置いて、全社共通の教育カリキュラムを運用しています。

COVID-19感染防止策として、集合教育からWeb教育に切り替えを行うことで、遠隔地でも受講できるメリットを活用しています。中国の現地法人では、セキュリティに配慮しつつ、タブレット端末や個人携帯による安全教育の受講が可能となりました。

2020年度の教育実績として、国内ではeラーニングを活用した安全教育を計画し、管理監督者は約99%(2,406人)、一般社員は約99%(15,606人)が受講しました。また、海外では管理監督者向け基礎教育を計画し実施しました。その結果、中国圏の受講率は97%(700人)、東南アジア圏は100%(1,232人)となりました。2021年度は受講率100%達成を目指して、新任の管理監督者を含む対象者への教育を実施していきます。

## ■ 防火・防災の取り組み

エプソンは、グループから災害を出さないという強い意志の下、無災害企業を宣言し「自分たちの会社は自分たちで守る」をスローガンに防災組織を編成し、広域的な災害発生時に、被害を最小限にとどめることを目的に避難訓練、初期消火訓練、情報伝達訓練などを通じて、防災体制の強化と防災に対する社員の意識高揚を図っています。

## ■ 自衛消防団の結成

当社自衛消防団は、1955年に工場自衛消防団として編成され、2020年で66年目と歴史も古く、「自分たちの会社は自分たちで守る」のスローガンを引き継ぎ、国内外の自衛消防団は、日々消防技術・技能の向上のため、厳しい訓練を重ねています。発足当初は15人での編成からスタートとなりましたが、現在では約900人の規模となり、国内・海外の各拠点において活動を行っています。



初代自衛消防団メンバー(1955年)

## 自衛消防団活動の目的・意義

- 有事の際に、迅速・的確な行動が取れるように、定期的な訓練により消防技術・技能、安全知識を習得させ、会社の安全教育の一環とする。
- 事故、災害に際し、人身の安全(救護活動)および諸施設、設備などの被害を最小限に食い止める(初期消火活動)。
- 習得した消防技術・技能・安全知識を、職場の核となり指導・徹底するとともに、安全・防火・防災について全社員の模範となる行動を取り、災害の未然防止、安全意識・防火などの意識の高揚を図る。
- 消防活動を通してコミュニケーションを深め、部門を越えた団員相互の親睦を図り、会社生活における良き人間形成および人材育成の場とする。

## 自衛消防団操法大会の実施

エプソンの自衛消防団操法大会は、国内・海外のそれぞれの拠点に編成される自衛消防団が集結し、有事の際に必要な迅速かつ的確な安全行動や、初期消火に対する基本的な消防技術・技能を発表する場として毎年9月に開催されます。

2019年の大会は、小型ポンプ操法の部23チーム、屋内消火栓操法の部12チーム、ラッパ吹奏の部8チームの国内28チーム、海外15チームの全43チーム、総勢700人が集結し、国内外各拠点の代表として、日ごろの訓練成果を発表しました。悪天候にも関わらず、真剣に取り組む団員の姿からは、当社の防火・防災に対する意識の高さを感じられ、「自分たちの会社は自分たちで守る」という精神は、時代が変わっても脈々と受け継がれていきます。今後もエプソングループ一丸となって防火・防災対応力強化に向けた活動を続けていきます。

2020年度の自衛消防団操法大会は、新型コロナウイルスの影響により中止となりましたが、初期消火に対する基本的な消防技術・技能訓練は、日々取り組んでいます。



一斉放水の準備を始める男子小型ポンプの部



水の軌道を保ちつつ、放水する女子屋内消火栓の部



ラッパ隊、鼓隊による吹奏

## 施設保安管理の取り組み

エプソンは、NESP活動に基づき、構内建物設備の不備による事故防止のための施設保安管理活動を行っています。

施設保安とは、建物および建物設備(電気設備、空調衛生設備、造排水設備、防災設備、通信設備、生産機械等へのガス・薬品等供給設備など)について、海外を含めたエプソングループ全てを対象とした安全管理のことで、建物および建物設備を健全に維持し、火災や地震での損傷を未然に防止し、また社員および関係する人々の安全を確保することで、エプソンの企業活動を継続し、商品・サービスをお客様にオンタイムでお届けすることにも役立ちます。そのために、エプソンの施設保安活動ではさまざまな安全対策を講じています。

具体的には、建物および建物設備を新設・改修・撤去する場合、事前に安全審査を行い想定される不具合を洗い出し、設計に反映しています。また工事中の安全管理はもちろん、竣工後の安全審査も実施し、設計通りに建物および建物設備ができていないかをチェックし、不具合があれば改善し、改善されないと使用できない仕組みとなっています。

安全審査を行う上で、関係法令を遵守することはもとより、エプソン独自の基準を定め、過去の事故や不具合事例の再発防止を行うことで、より安全な建物および建物設備の構築に努めています。



工事を実施・推進する上で、多くの場合、社外の請負工事業者様に協力をいただきます。委託においては、工事に関するルールの徹底、入出場管理、機密保持管理、作業上の安全指導など、安全管理の徹底を図っています。また、請負工事業者様を対象とした安全大会を実施することで意識の高揚も図っています。

社員に対し施設管理に必要な公的資格の取得促進および施設管理水準の維持向上を図るため、教育計画を作成し専門的な教育を継続的に行っています。特に電気安全に関しては、エプソングループ独自の電装技術員制度を制定・運用しています。国内外拠点の職場内で使用する機械について社員が保守保全を行う場合、電装技術員でなければ電気を取り扱うことができないなど、電気安全管理の維持向上に努めています。

以上の活動を行いながら今後も事故、労働災害ゼロを目指していきます。



建物安全審査



請負工事業者様安全大会



電装技術員教育

## 組織統治

## コーポレートガバナンス

当社は、経営理念に掲げられた目指す姿を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、取締役会員数の1/3以上の独立社外取締役の選任および役員の指名・報酬などに関わる任意の諮問委員会の設置など、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでいます。

引き続き、監査等委員会設置会社を採用し、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実および経営の意思決定の迅速化を図り、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めていきます。

## ■ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、次の通りです。

- 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 株主、お客様、地域社会、ビジネスパートナー、従業員を含むさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 取締役、執行役員および監査等特命役員は、その受託者責任を認識し、求められる役割・責務を果たす。
- 株主との間で建設的な対話を行う。

## ■ コーポレートガバナンスの体制

当社は機関設計として監査等委員会設置会社を採用し、経営の監督・監視機能の強化を図るとともに、経営の監督と業務執行の分離により迅速な意思決定ができる体制を構築しています。

主な経営会議体およびその設置目的は、次の通りです。

## ■ 取締役会

取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が社会的使命を果たし持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負っています。取締役会は、当該責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営計画および事業計画の策定ならびに一定金額以上の投資案件をはじめとする重要な業務執行の決定などを通じて、意思決定を行っています。

取締役会は、社外取締役5名を含む11名の取締役<sup>\*1</sup>で構成し、原則として毎月1回および必要に応じ随時開催しています。なお、取締役会の議長については、非業務執行取締役である取締役会長が務めています。取締役会では、経営の基本方針、重要な業務執行に関わる事項など社内規程に定めた取締役会が決定すべき事項について意思決定を行い、取締役会が決定すべき事項以外の業務の執行およびその決定については、業務執行側へ委任を行い、それらの職務執行状況を監督します。当社は、監査等委員会設置会社を採用し、経営判断の迅速化を図り、事業推進における機動性を高めるため、一定金額以下の設備投資の決定などを中心に取締役会から業務執行側への委任範囲を拡大し、取締役会の審議事項はガバナンス、資本政策、コンプライアンス、リスク管理、メガトレンドと中長期的な戦略の審議などをはじめとした重要性の高い議案に限定しています。また、社外取締役の構成比率を3分の1以上とすることを原則とする旨をコーポレートガバナンス基本方針に定め、取締役会の監督機能のさらなる向上を図っています。

\*1 2021年6月末時点

## ■ 監査等委員会

監査等委員会は、株主からの委託を受け、独立した客観的な立場において、取締役の職務の執行を監査・監督し、当社の健全で持続的な成長を確保する責任を負っています。また、監査等委員会は、外部会計監査人の選任に当たってはその候補者を適切に評価するための基準を策定するとともに、選任後もその独立性と専門性を確認します。なお、監査等委員会は、内部監査部門および会計監査人などと連携して監査を実施します。

監査等委員会は、社外取締役である監査等委員3名を含む監査等委員4名<sup>\*1</sup>で構成し、委員長は常勤の監査等委員が務め、原則として毎月1回および必要に応じて随時開催します。

<sup>\*1</sup> 2021年6月末時点

## ■ コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス活動が業務執行ラインにおいて適切に執行されることを監督するために、コンプライアンス活動の重要事項について報告を受け審議し、その結果を取締役会へ報告・意見具申することを機能としています。

コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関として社外取締役5名全員および常勤監査等委員である取締役1名から構成し、委員長は常勤監査等委員が務め、半期ごとおよび必要に応じて随時開催します。

なお、取締役会において、コンプライアンス担当役員（CCO）を選任し、コンプライアンスにおける業務執行全般を監督・監視する体制とし、CCOは、コンプライアンス委員会に対して、コンプライアンスにおける業務執行の状況を定期的に報告します。

## ■ 取締役選考審議会・取締役報酬審議会

取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員および監査等特命役員の選考および報酬に関して、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とし、人事部門が事務局を担当する取締役選考審議会および取締役報酬審議会をそれぞれ設置しています。

概要は、以下の通りです。

### 〔構成〕

取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、いずれの審議会とも、全ての社外取締役5名、代表取締役社長および人事担当役員により構成されています。なお、常勤の監査等委員である取締役はオブザーバーとして出席することが可能となっています。

また、2021年6月の取締役会決議により、委員長は社外取締役の中から互選により選任する運用としています。

### 〔取締役選考審議会の活動状況〕

2020年4月から2021年6月の定時株主総会までの期間に8回開催され、役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）の選考方針および候補者案、執行役員選任時期の変更、取締役選考審議会・取締役報酬審議会の委員長などについて審議を行いました。

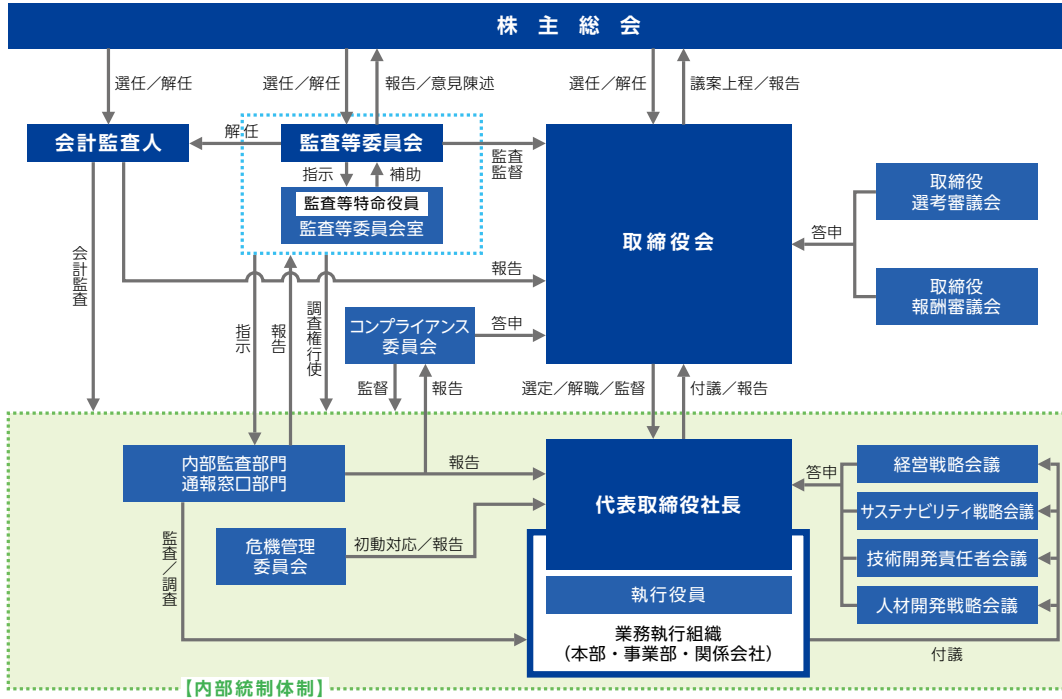
### 〔取締役報酬審議会の活動状況〕

2020年4月から2021年6月の定時株主総会までの期間に9回開催され、基本報酬、賞与の個別支給額、業績連動型報酬制度の基本ポイント付与などについて審議を行いました。

## 経営戦略会議

経営戦略会議は、業務執行側の多様な意見を踏まえた適切な意思決定を行うことを目的とした代表取締役社長の諮問機関です。エプソングループ全体に関わる重要経営テーマおよび取締役会上程事項などに関し、取締役、執行役員および監査等特命役員が十分に審議を尽くす場として設置しています。

コーポレートガバナンス体制の模式図



## 役員の指名

株主総会に付議する取締役候補者の指名に当たっては、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とする取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定することとしています。

## 方針

当社の役員の指名に関する基本的な考え方は、次の通りです。

- 当社の役員は、無私の心・高い倫理観・清廉さを有する者でなければならない。
- 当社の社外取締役は、その独立性を担保するため、「社外取締役の独立性判断基準」を満たす者でなければならない。なお、「社外取締役の独立性判断基準」は取締役会が定める。

\* 当社の社外取締役は、原則として当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役または監査役を兼任しないこととしています。

\* 当社は、取締役の取締役会への出席率を年間75%以上確保する方針としています。

## ■ 手続き

- 業務執行取締役の候補者および執行役員は、上記方針の他、広い見識、豊富な経験、使命感、責任感、リーダーシップおよび改革を推進する能力などの選考基準から、取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定します。
- 非業務執行取締役の候補者および監査等特命役員は、上記方針の他、広い見識、豊富な経験、使命感、責任感、経営に関する知見および専門的知見の有無などの選考基準から、取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定します。なお、監査等委員である取締役の候補者の指名および監査等特命役員の選任は、監査等委員会の同意を経なければならないとしています。

## 社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役の独立性を客観的に判断するため、以下に掲げる基準を定めています。

1. 以下のいずれにも該当しない場合、当社に対する独立性を有しているものと判断する。
  - (1) 当社を主要な取引先とする者(注1)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者(注2)だった者
  - (2) 当社の主要な取引先である者(注3)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者だった者
  - (3) 当社から役員報酬以外に多額の金銭(注4)その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士などの会計専門家、弁護士などの法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合などの団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
  - (4) 当社の大株主(注5)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者もしくは監査役だった者
  - (5) 当社が現在大株主となっている会社などの業務執行者または監査役である者
  - (6) 当社の主要な借入先である者(注6)または、その者が会社である場合は最近5年間に於いてその業務執行者だった者
  - (7) 最近5年間に於いて、当社の法定監査を行う監査法人に所属していた者
  - (8) 最近5年間に於いて、当社の主幹事証券会社に所属していた者
  - (9) 当社から多額の寄付(注7)を受けている者(当該寄付を受けている者が法人、組合などの団体である場合には、最近3年間に於いて当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
  - (10) 当社との間で、社外役員の相互就任(注8)の関係が生じる会社の出身者
  - (11) 上記(1)～(9)に該当する者の配偶者または2親等以内の親族
2. 前項のいずれかに該当する場合であっても、会社法に定める社外取締役の要件を満たし、かつ当該人物の人格、見識、経験などに照らして当社の社外取締役としてふさわしいと考える人材については、その理由を説明および開示したうえで社外取締役として選任することができる。

注1. 「当社を主要な取引先とする者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、取引先の連結売上高(連結売上収益)の2%以上の支払いを当社から受けた者(主に仕入先)をいう

注2. 「業務執行者」とは、執行役もしくは業務執行取締役または執行役員もしくは部長格以上の上級管理職にある使用人をいう

注3. 「当社の主要な取引先である者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の連結売上収益の2%以上の支払いを当社に行った者(主に販売先)をいう

注4. 「多額の金銭」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、団体の場合は当該団体の総収入の2%以上の額の金銭をいう

注5. 「大株主」とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう

注6. 「主要な借入先」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者をいう

注7. 「多額の寄付」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、年間1,000万円または当該団体の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付をいう

注8. 「社外役員の相互就任」とは、当社の出身者が現任の社外役員を務めている会社から社外役員を迎え入れることをいう

## ■ 社外取締役の選任理由および取締役会出席状況

氏名	選任理由	2020年度取締役会出席状況
大宮 英明	大宮氏は、三菱重工業株式会社の取締役社長および取締役会長を歴任し、経営者・技術者としての豊富な経験と高い見識を有しています。当社社外取締役として、グローバルかつ重工業という別業種の企業経営に精通した経営者の観点から、経営全般にわたる課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいています。引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。	13回/13回(100%)
松永 真理	松永氏は、新規ビジネスモデルの構築や複数の企業における社外役員としての実績があり、豊富な経験と高い見識を有しています。当社社外取締役として、オープンイノベーションの促進などの観点から、経営上の課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいています。引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。	13回/13回(100%)
白井 芳夫	白井氏は、トヨタ自動車株式会社、日野自動車株式会社および豊田通商株式会社の取締役を歴任し、経営者としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた、経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	13回/13回(100%)
村越 進	村越氏は、弁護士としての高度な専門的知見を有しています。また、日本弁護士連合会の会長や日本弁護士政治連盟の理事長を歴任するなど法曹界における豊富な経験と有していることから、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	10回/10回(100%)
大塚 美智子	大塚氏は、公認会計士としての高度な専門的知見を有しています。また、上場企業における社外役員としての実績と高い見識を有していることから、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	10回/10回(100%)

\* 村越進氏および大塚美智子氏の取締役会への出席回数は、2020年6月25日の定時株主総会での選任以降に開催された10回について集計しています。

## ■ 後継者計画

当社は、社外取締役を主要な構成員とする取締役選考審議会において、後継者計画の充実および役員の指名プロセスを検討し、ロードマップの確認、候補者の選出、育成計画の策定・実施、候補者の評価・絞り込み・入れ替えなどのプロセスを確認しています。

また、次世代の経営を担う人材を計画的に育成するため、経営層の後継候補者となる人材を選抜し、その育成状況を把握したうえで、代表取締役社長の諮問機関である人材開発戦略会議において具体的な人材育成プランを検討のうえ実施しています。育成状況と課題は、取締役選考審議会に報告され、社外取締役の監督と助言を受けることにより活動の一層の充実を図っています。特に代表取締役社長の後継候補者の育成に当たっては、上記活動を通じて候補者の明確化を図り、経営上重要な役割への任用をはじめ、必要なトレーニング機会の提供などの育成を行っています。

## ■ 取締役に対して特に期待する分野

当社は、取締役会の審議が多面的かつ適切に行われるためには、取締役会の多様性を確保することが有用であると考えています。そのため、取締役選任については、性別、人種・民族性、出身国・国籍・文化的背景、年齢等の区別なく、また、個々の知識・経験・能力を踏まえ、多様な人材によりバランスよく取締役会を構成することを基本方針としています。

現在の取締役会はこの方針に基づき構成されており、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、経営理念、長期ビジョンを実現するための経営体制を明確にしています。

当社が各取締役に対して特に期待する分野・スキルは、次の通りです。

地位	氏名	特に期待する分野・スキル						
		企業経営	開発 設計 技術 生産	営業 マーケティ ング	IT デジタル	財務 会計	法務 コンプライ アンス	グローバル (国際性)
取締役会長	碓井 稔	●	●	●				
代表取締役社長	小川 恭範	●	●		●			
代表取締役 専務執行役員	久保田 孝一	●		●				●
取締役 常務執行役員	瀬木 達明				●	●	●	
取締役 執行役員	重本 太郎					●	●	●
社外取締役	大宮 英明	●	●		●			
社外取締役	松永 真理			●	●			
取締役 常勤監査等委員	川名 政幸					●	●	
社外取締役 監査等委員	白井 芳夫	●	●					●
社外取締役 監査等委員	村越 進					●	●	
社外取締役 監査等委員	大塚 美智子					●	●	

\* 特に期待する分野を3つまで記載しています。

## ■ 役員の報酬

役員報酬の決定に当たっては、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とする取締役報酬審議会における公正、透明かつ厳格な答申を経たうえで、株主総会、取締役会または監査等委員会で決定することとしています。

### ■ 方針

#### 〔業務執行を担当する役員の報酬〕

1. 短期および中長期にわたる企業価値の向上を図るために、業績向上への意欲を高めるものであること
2. 社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること
3. 在任期間中に持てる経営能力を最大限発揮しうよう、期間業績に対応した処遇であること

#### 〔業務執行を担当しない役員の報酬〕

1. 経営全般の監督機能などを適切に発揮できるよう、独立性を担保できる報酬構成であること
2. 社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること

### ■ 報酬体系

当社の役員報酬体系は、固定報酬および変動部分から成る「基本報酬」、業績連動報酬等である「賞与」および業績連動報酬等かつ非金銭報酬等である「株式報酬」から構成されます。なお、業務執行を担当しない役員については、業務執行より独立した立場から、経営全般の監督機能などを果たすという役割に鑑み、「基本報酬」は固定報酬のみ支給しており、また、業績および株価と連動した報酬である「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

#### 基本報酬(固定・変動)

役員としての責務、役位などを総合的に勘案して決定される毎月の金銭報酬です。基本報酬のうち、変動報酬部分に関しては、業務執行を担当する役員について、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させています。(変動幅: ±20%)

#### 賞与(変動)

業務執行を担当する役員に対して支給がなされ、単年度の業績目標の達成度などに応じて決定される年1回の金銭報酬です。一定の事業利益額に達しない場合には支給されないこともあり得ます。それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させています。(賞与月数変動幅: ±1.2カ月)

賞与の金額は、取締役会があらかじめ定めた算定基準に基づいて算出されますが、短期インセンティブという賞与の性質上、単年度の事業利益額をベースに非経常的な損失の発生などを加味しています。

賞与の支給額は、取締役会があらかじめ定めた算定基準に基づき、基本報酬月額に、上記業績指標の達成度に応じて定められる一定の月数を乗じて算出しています。なお、株主総会にて最終的な支給額を決定し、透明性を確保しています。

#### 業績連動型株式報酬(変動)

業務執行を担当する役員に対して、信託スキームを用いて当社株式交付の形で支給がなされる株式報酬です。本制度は、連続する3事業年度を対象期間とし、当社は、対象期間ごとに合計500百万円を上限とする金員を、本制度の対象の役員への報酬として信託に拠出します。当該信託は、信託された金員を原資として、対象期間ごとに300,000株を上



限(株式分割・株式併合等が生じた場合には、比率に合わせて当該上限株数が変動する。)に当社普通株式を株式市場または当社(自己株式処分)から取得します。信託期間中の毎年7月に役員などに応じた基本ポイントが付与され、当社の中長期的な業績目標の達成度に応じた業績係数を当該基本ポイントに乗じることで、ポイント数が変動します(ポイント数の1年当たりの総数の上限は100,000ポイントであり、1ポイント1株です。)。原則として、基本ポイントの付与日から3年経過後に、当社の事業利益、ROSおよびROEなどの中期的な業績目標の達成度などに応じた業績係数を乗じた後のポイント数に相当する当社普通株式の約50%について信託から交付され、また残りについては、源泉所得税等の納税資金に充当することを目的として、当社普通株式の換価処分金相当額の金銭等が支給されています。

なお、基本報酬に対する株式報酬の割合は、役員に応じて10%から22%となることを基本としつつ、交付される株式数が対象期間(3年)中の業績指標の達成度に連動して増減する仕組みとしています。

本株式報酬制度において、役員に法令、当社規程・基準および関連内規に違反する行為などがあった場合、株式交付を受ける権利を喪失させることや、交付済みの株式相当額の返還を請求することなどができる仕組み(マルス・クローバツク)を導入しています。

当社は、業績指標に基づく業績連動報酬等が取締役に対する適切なインセンティブの付与となるようにするため、また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、定量的評価(事業利益、ROS、ROE、営業キャッシュフロー)および定性的評価を指標としています。定性的評価は、前中期経営計画における業績目標達成に向けた戦略の進捗、為替変動の影響額、ESG経営の進捗状況(環境評価、CSR調査ランク、取締役会の実効性評価など)などの評価項目に基づき行われています。

## 取締役の報酬などの額(2020年度)

(単位:百万円)

役員区分	支給人員 (名)	基本報酬		変動報酬		合計
		固定 (金銭)	変動 (金銭)	賞与 (金銭)	株式報酬 (非金銭)	
監査等委員でない取締役 (うち社外取締役)	8	290	9	76	24	400
	(2)	(28)	(-)	(-)	(-)	(28)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	6	81	-	-	-	81
	(5)	(48)	(-)	(-)	(-)	(48)
合計	14	372	9	76	24	482

\* 報酬と株主価値との連動性を高める観点から役員持株会制度を導入しており、任意で基本報酬の一部を当社株式の取得に充てています。なお、取締役会において決定する内規により、自社株式の保有基準を定め、株主の皆様に対して経営への責任姿勢を示すこととしています。

\* 上記の支給額には、2021年6月25日開催の定時株主総会に付議予定の取締役賞与支給議案が承認された場合の取締役賞与76百万円(代表権を有さない取締役会長、社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役5名に対する支払予定額)を含みます。

\* 当社は、株主の皆様との利益共有意識を強化するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、役員報酬BIP(Board Incentive Plan) 信託と称される仕組みによる業績連動型株式報酬制度(株式報酬)を導入しています。上記の株式報酬には、当期に付与された株式交付ポイントに係る日本基準による費用計上額を記載しています。

\* 上記の支給人員数には、2020年6月25日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員である取締役2名を含みます。

\* ストックオプションは付与していません。

## 取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っています。

〈取締役会実効性評価の年間サイクル〉

評価の実施：2～3月

評価結果分析および課題抽出：4～5月

コーポレートガバナンス報告書による課題の開示：6月

取締役会への中間報告（課題に対する対応について）：10月

取締役会への最終報告（課題に対する対応について）：翌年2月

コーポレートガバナンス報告書による対応結果の開示：翌年6月

### 2019年度を対象とした取締役会実効性評価

取締役全員を対象とした以下の項目のアンケートを実施し、実効性について分析・評価を行いました。

- (1) 取締役会の構成・機能・運営
- (2) 監査等委員会の機能
- (3) 任意の委員会の機能・運営
- (4) 経営陣の評価・報酬・後継者計画・トレーニング
- (5) 株主との対話
- (6) その他

その結果、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。そのうえで、今後も実効性を高めていくための課題を以下のように整理し、対応しました。

#### ① 経営戦略上の「リスク・機会」の整理・開示に関してさらなる向上を図ること

当社における経営戦略上のリスクを再定義し、リスク項目を具体化のうえ事業戦略との関連性を明確にしました。また、リスク管理の実効性をさらに高めるための管理プロセスを整理し、2021年より適用しています。

また、当社ウェブサイトにおいて、「ペーパー需要」変動リスクに対する当社見解を開示したほか、「統合レポート2020」において、コロナ禍による社会変容に対する当社の「リスク・機会」を明示しました。

【「ペーパー需要」変動リスクに対する当社見解】

<https://www.epson.jp/SR/tcfd/>

【コロナ禍による社会変容に対する当社の「リスク・機会」】

[https://www.epson.jp/IR/library/integrated\\_report.htm](https://www.epson.jp/IR/library/integrated_report.htm)

今後も、社会環境、競合環境なども含めた総合判断のもと、リスク管理項目のさらなる開示範囲拡充を継続検討します。

#### ② 事業ポートフォリオ管理の考え方の整理・開示に関してさらなる向上を図ること

当社の事業ポートフォリオ管理について、製品ライフサイクルに合わせた事業領域の位置付けを「新領域」「成長領域」「成熟領域」の3つに大別しました。その位置付けに合わせた資金配分および目標設定を行い、PDCAサイクルを回すとともに、事業間シナジーを勘案しながら事業の方向性を判断する、という考え方を整理のうえ、2021年3月発表の「長期ビジョンEpson 25 Renewed」において明示しました。

また、事業ポートフォリオ管理の取り組みの一環として、2021年4月に、ICテストハンドラー事業を兼松株式会社に譲渡しました。

創出したキャッシュは、成長領域・新領域や環境関連を中心とした成長投資に優先的に配分します。そのうえで、継続的・安定的な株主還元および財務体質の健全化を実施します。

## ■ 2020年度を対象とした取締役会実効性評価

2020年度を対象とした取締役会実効性評価は、より客観的な視点を取り入れるため、アンケートの作成から分析・評価の一連のプロセスにおける第三者機関の評価・意見を踏まえたうえで実施しました。そのうえで、今後も実効性を高めていくための課題を以下のように整理しました。

- ① ダイバーシティに関する取り組みを推進すること
- ② DXに関する取り組みを推進すること

今後、これらの課題に対応していくことにより、一層の実効性向上に努めます。

## ■ 当社株式の大量取得行為に対する対応

当社は、コーポレートガバナンス基本方針において、以下のとおり定めています。

1. 当社の財務および事業の方針の決定を支配することが可能な数の株式を取得する買付提案(以下「大量取得行為」という。)に応じるか否かは、最終的には株主の意思により判断されるものとする。
2. 当社は、当社株式の大量取得行為を行おうとする者に対しては、当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上する観点から、当該大量取得行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求めたうえで、当該大量取得行為に対する当社取締役会の意見などを開示することで、株主の皆様が当該大量取得行為の是非を検討するために必要な期間および情報の確保に努めるほか、金融商品取引法、会社法その他関連法令に基づき、適切な措置を講じる。

組織統治

# 内部統制システム

エプソンは、「経営理念」を経営上の最上位概念として捉え、これを実現するために「企業行動原則」を定め、グループ全体で共有しています。内部統制については、内部統制システムの基本方針で定めており、グループ全体の整備レベルが着実に向上するよう努めています。

## グループガバナンス

エプソンは、グループマネジメントの基本を「商品別事業部制による事業部長の世界連結責任体制と、本社主管機能のグローバル責任体制」とし、事業オペレーション機能を担う子会社の業務執行体制の整備に関する責任は各事業部門の責任者が負います。また、グループ共通のコポーレート機能などについては本社の各主管部門の責任者が責任を負うことにより、子会社を含めたグループにおける業務の適正化に努めています。

## コンプライアンス・リスクマネジメント

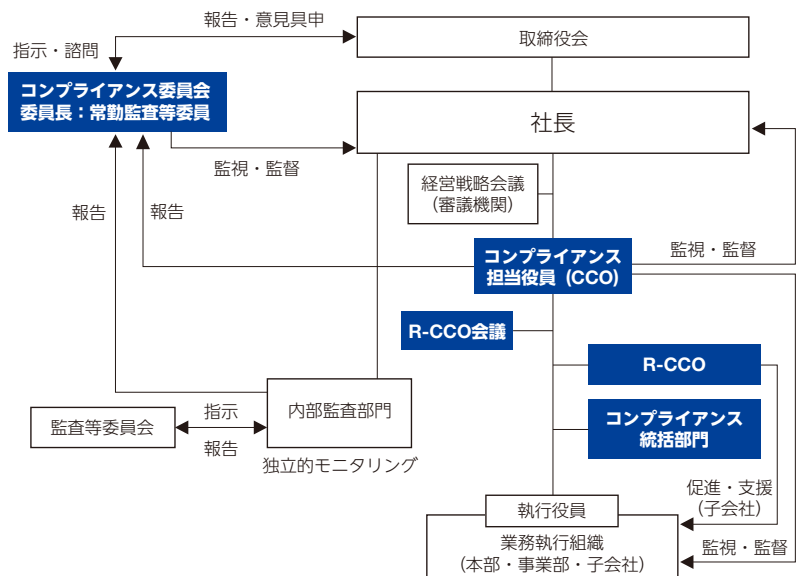
エプソンが目指しているのは経営理念に基づき、全てのステークホルダーの皆様と信頼関係を築きながら、持続的にお客様の期待を超える価値を創造する企業活動を行うことです。この信頼関係を維持・強化するため、経営の透明性・公正性を高め、さらに迅速な意思決定により実効性を踏まえた適切なコンプライアンス・リスクマネジメントを推進しています。2020年度実績として、コンプライアンスに関する適時開示の対象となる問題は発生していません。

### コンプライアンス推進体制

コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関として社外取締役5名全員および常勤監査等委員である取締役1名で構成しています。委員長は常勤監査等委員が務め、コンプライアンス活動の重要事項について審議し、取締役会に報告・提案することにより業務執行を監督しています。コンプライアンス担当役員 (CCO) は、コンプライアンスにおける社長を含む業務執行全般を監督・監視し、コンプライアンス委員会にその状況を定期的に報告します。地域統括コンプライアンス責任者 (R-CCO: Regional Chief Compliance Officer) は、各国・地域の法令・慣習など社会的要請を加味した実効性あるコンプライアンス活動を推進するため、CCOの指示に従ってCCOを補佐し、担当範囲として定める各子会社におけるコンプライアンス活動を促進・支援します。CCOおよびR-CCOは、定期的の子会社におけるコンプライアンス活動の重要事項の方向付けを行う、R-CCO会議を開催しています。また、コンプライアンス統括部門が、コンプライアンス推進全般のモニタリングおよび是正・調整を行い、活動の網羅性と実効性を高めるよう努めています。

これらのコンプライアンス推進体制は、エプソングループコンプライアンス基本規程で定めています。

コンプライアンス推進体制図



## ■ 通報制度・通報窓口

エプソンは、国内グループ会社の役員、社員を対象とした通報窓口「エプソン・ヘルプライン」を、社内と外部の第三者機関に設置しています。具体的な利用方法を「エプソン・ヘルプライン利用の手引き」としてイントラネットに明示するとともに、研修などの機会を通じて社員に周知しています。また、社内では認識できないコンプライアンス問題を早期に把握するため、第三者である取引先などからの通報を受け付ける「取引先通報窓口」を設けて、当社の外部ウェブサイトで明示するとともに、サプライヤー様説明会で説明しています。これらの通報窓口では通報したことを理由に不利益な取り扱いを行うことを禁じる通報者保護を実施し、また通報者を特定できる情報や通報情報は厳格に管理されています。

また、グローバル社員行動規範とエプソングループ通報制度規程においても、全ての国内・海外グループ会社に役員・社員などから通報を受け付ける窓口を開設することを定め、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止を定めています。これらの内容はイントラネットで明示するとともに、コンプライアンス月間eラーニングや階層別研修などの機会を通じて社員への啓発・周知しています。

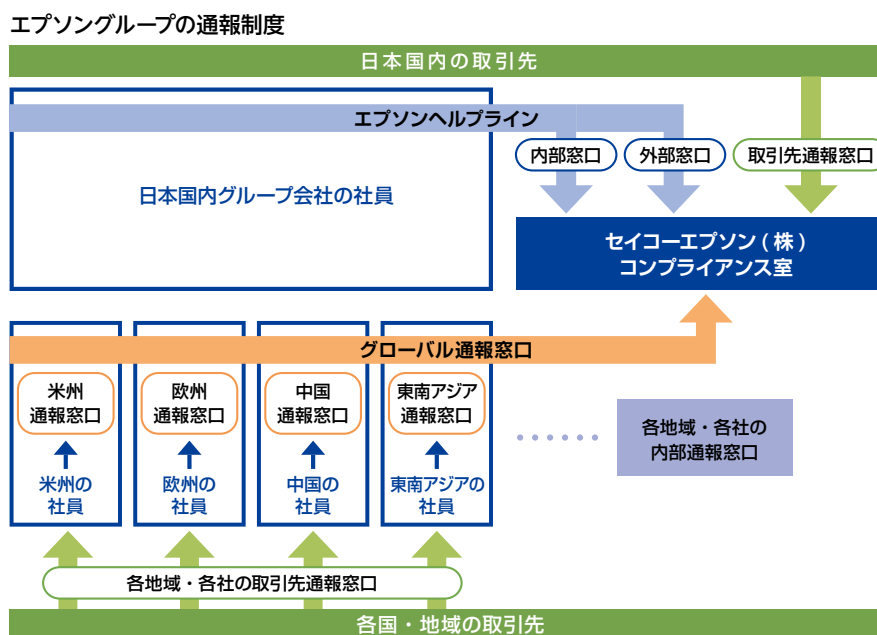
2020年度における国内窓口の受付件数は78件で、前年度から13件増加しました。通報の内容としては、社内ルールへの違反や不正、違法行為の可能性の指摘などがあり、これらについては適切に対処しています。また、「エプソン・ヘルプライン」とは別に具体的な事案別相談窓口を設けることで、相談しやすい環境整備・運用に努めています。

全ての海外グループ会社においては、地域ごとまたは会社ごとに社員などからの通報窓口を設置しており、各社の所在する現地語（英語・中国語・インドネシア語など）での利用が可能です。また、「取引先通報窓口」は、多くの海外グループ会社で設けており、サプライヤーを中心とした取引先に説明しています。

海外グループ会社の経営層のコンプライアンス問題について、当社が直接受け付ける「Epson Executive Compliance Hotline」(グローバル通報窓口)を導入し、海外グループ会社の社員に説明を行い、グループ全体の通報制度の網羅性・実効性向上を図っています。

### 各種相談窓口

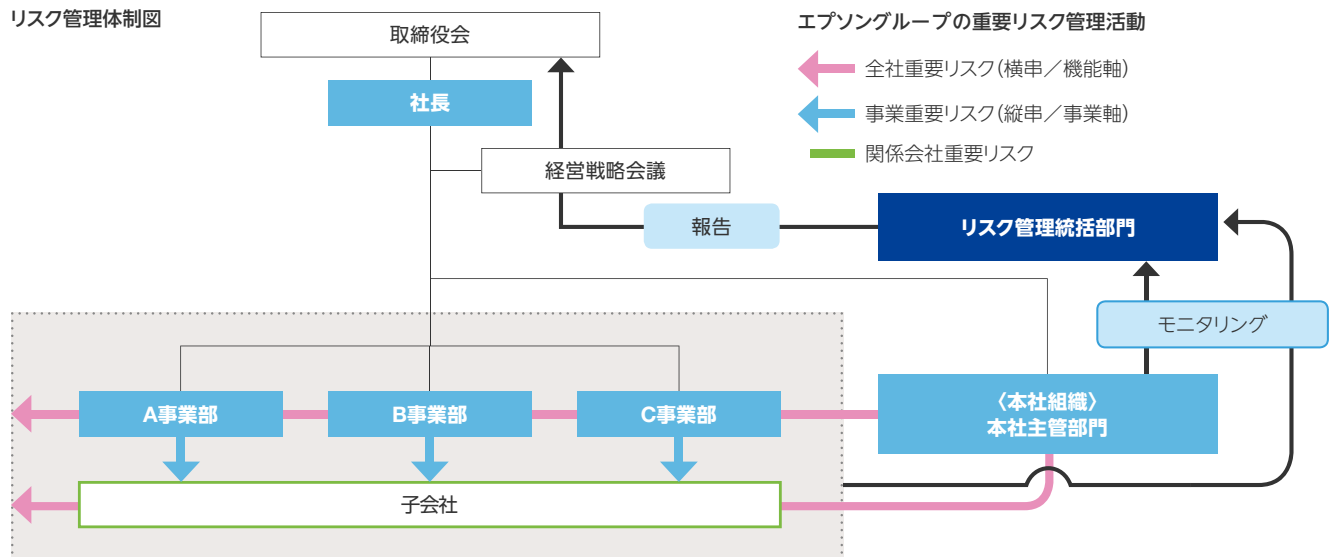
- ハラスメント相談窓口
- 管理職よろず相談窓口
- 長時間労働相談窓口
- キャリア相談室
- 障がい者相談窓口
- 従業員相談室
- 腐敗（賄賂）規制に関する相談窓口
- 競争法相談窓口
- インサイダー取引相談窓口



## ■ リスク管理体制

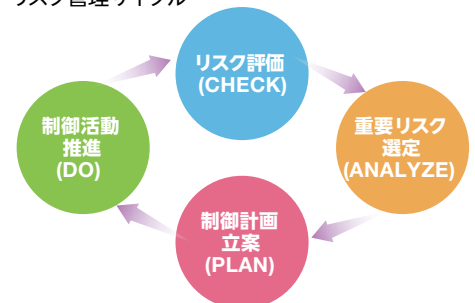
エプソンは、子会社を含むグループ全体のリスク管理の総括責任者を社長とし、グループ共通のリスク管理については本社主管部門が各事業部門および子会社と協働してグローバルに推進し、各事業固有のリスク管理については事業部長が担当事業に関する子会社を含めて推進する体制としています。また、リスク管理統括部門は、グループ全体のリスク管理全般をモニタリングおよび是正・調整し、リスク管理活動の実効性を確保しています。

これらのリスク管理体制は、エプソングループリスク管理基本規程で定めています。



そして、会社に著しい影響を与え得る重要なリスクについて、グループ経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「全社重要リスク」、事業オペレーションに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「事業重要リスク」、また子会社の経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「関係会社重要リスク」として特定し、それぞれ制御計画を立案・実行し、その進捗状況をモニタリングするとともに、制御活動の有効性について、「全社重要リスク」は四半期ごとに、「事業重要リスク」「関係会社重要リスク」は半期ごとに評価し、必要に応じて制御計画の見直し、実効性の確保に努めています。また、社長はリスク管理に関する重要事項を四半期ごとに取締役会に報告しています。

リスク管理サイクル



## ■ 危機管理

エプソンは、社長を委員長、リスク管理担当本部長を副委員長、本社主管本部長を構成員とする危機管理委員会の構成を平時から定めており、重大なリスクの発現時には、所定の危機管理プログラムに従い、速やかな初動対応をとる体制を整えています。

COVID-19の対応では、危機管理プログラムの定めに従い危機管理委員会を立ち上げ、経営トップの指揮の下、グループ社員・家族の安全確保、感染拡大防止および業務継続を目的に、各国・地域拠点の状況確認、地域感染レベルに応じた具体的な指示や対応を行い、感染防止策の展開などを実施しました。

また、危機管理委員会活動内容については、定期的に社外取締役を含む経営層に対応状況を報告し、経営戦略会議および取締役会にも報告しています。

## 内部監査

---

内部監査部門は、リスク管理、内部統制および経営管理方法の有効性、効率性ならびに遵法の観点から、全ての事業部・本部および国内／海外の子会社・関係団体を対象として、自律的内部統制を促進する監査を実施し、顕在化した問題点についてはフォローアップ監査により改善状況を確認することで、経営におけるリスクを極小化する活動を行っています。また、グループガバナンスの観点から、欧州、米州、中国、東南アジアの各地域統括会社の監査部門と連携し、グループ全体の内部監査を統括しています。

監査対象先については、事業部・本部、国内・海外子会社、関係団体全てを対象に重要性判断を行い、組織体ごとのリスク評価に照らして有効性・効率性を踏まえ監査サイクルを定めて毎年選定し、計画的に監査を実施しています。2020年度は、14の監査対象先に監査を実施し、検出した46件の指摘事項に対して具体的な改善助言を行いました。2021年度については71の組織にグルーピングしたうえでリスク評価を行い、監査対象先を選定して監査を実施します。

## 財務報告に関わる内部統制

---

財務報告の信頼性を確保するための内部統制（J-SOX）の監査を毎年実施しています。監査対象の当社事業部および子会社は、内部統制の整備・運用を自己評価し、J-SOX 主管部門が評価結果の有効性を担保する「自律分散型」の評価を実施しています。監査対象外の当社事業部・子会社・関連会社は、内部統制の自己点検を実施し改善を行っています。

## 組織統治

## 内部統制の主な活動

## 腐敗防止

## ■ 基本的な考え方

エプソンは、企業行動原則「5.実効あるガバナンスとコンプライアンス」において、贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反などの不正取引を排除し、公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を実践することを定めています。

この原則を実践するため、社員が企業行動原則の実施事項を読み解き、どのように行動すべきかを示した「エプソングローバル社員行動規範」において、不適切な方法で利益を求めないこと、違反リスクにつながるような行為がある場合には、直ちに関係部門に報告することを求めています。

ビジネスパートナーに対しては、企業行動原則「7.ビジネスパートナーとの共存共栄」において、ビジネスパートナーとの関係における贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除、「ビジネスパートナー向け贈収賄防止・独占禁止法遵守ガイドライン」において、ビジネスのために贈賄行為を避けるよう強く求めています。そして、「エプソングループサプライヤーガイドライン」で、サプライヤーに対しエプソンは接待などに依存しないビジネススタイルを基本としていることを定めています。もしエプソン社員による違反する行為または違反するおそれのある行為を発見した場合は、速やかにエプソン各社に通知することを求めています。

## ■ エプソングループ贈賄防止規程

エプソンによる贈賄を未然防止しなければならないとの取締役会の意思の下、「企業行動原則」および「エプソングループコンプライアンス基本規程」に基づき、贈賄防止に係る取り組み体制および遵守すべきルールを2014年に制定しています。

この規程では、社員が公務員などに対する贈賄を行ってはならないことのほか、社長を責任者とした贈賄防止体制の下で、各主管部門がさまざまな贈賄防止対応をとることを定めています。また、代理店を利用する場合には、代理店が贈賄行為をすることを指示、了解または補助しないことを定めています。

## ■ 腐敗防止活動

エプソンでは「全社重要リスク」の一つとして、腐敗行為防止規制違反を挙げており、腐敗防止活動についても制御計画を立案・実行し、その進捗状況をモニタリングするとともに、制御活動の有効性を評価しています。

エプソンにおける腐敗防止活動は、「エプソングループ贈賄防止規程」に基づき、全体統括をコンプライアンス統括部門が行い、各主管部門が連携して、接待贈答、寄付、採用・インターンシップ、制裁、講師依頼、代理店管理、スポンサーシップ、調達管理など広範囲で実施しています。社員にはコンプライアンス月間のeラーニングなどを利用し、贈賄防止の周知徹底を図っています。

## ■ コンプライアンス推進活動

エプソンは社内にコンプライアンス意識を浸透させるため、「エプソングローバル社員行動規範」に基づき、役員・社員に対して定期的にeラーニングや研修などを実施しています。

経営層に対しては、社外より専門家を講師として招き、コンプライアンスに関する研修会などを行っています。また、全社員を対象に、コンプライアンスに関するeラーニングや社内講師による研修を行っています。海外現法においては、各地の状況を踏まえたコンプライアンス教育などの諸活動を展開しています。



エプソンは、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、社員一人ひとりが経営理念の実現におけるコンプライアンスの重要性を確認するとともに、海外の子会社を含めたグループ統一活動として、経営理念や企業行動原則をベースにコンプライアンス意識を高める活動を展開しています。

具体的な活動内容として、(1)コンプライアンス担当役員および各事業体・子会社の責任者によるコンプライアンスメッセージの発信、(2)社内報へのコンプライアンス特集記事の掲載、(3)エプソングローバル社員行動規範の周知活動、(4)コンプライアンス教育などを実施し、コンプライアンス意識の向上を図っています。

また、社員のコンプライアンス意識確認と次年度の活動に活かすため、10月のコンプライアンス月間終了後にアンケート調査を実施し、各社・組織の取り組み内容、活動に対する意見・提案などを集計・分析しています。

## ■ グローバルコンプライアンス推進活動

エプソンは、コンプライアンス活動をグローバルに展開するために、CCOを核としたR-CCO(Regional-CCO)体制という仕組みを構築し運用しています。地域によって言葉や文化、風習・慣習が違うことから、地域を統括する販売会社が担当する地域での活動をリードし、グループ各社が協力してコンプライアンス活動を行っています。そして、エプソンが目指すコンプライアンス経営の姿を設定し、その実現に向けて「グローバルコンプライアンスプログラム」を運用しています。このプログラムは、年度ごとに目標レベルを定め、グループ内の各組織・子会社の体制整備や運用状況を診断・評価・改善するサイクルを回すことで、コンプライアンスの方針・課題・施策を全社にいざわたらせ、目標達成に向けて取り組んでいます。

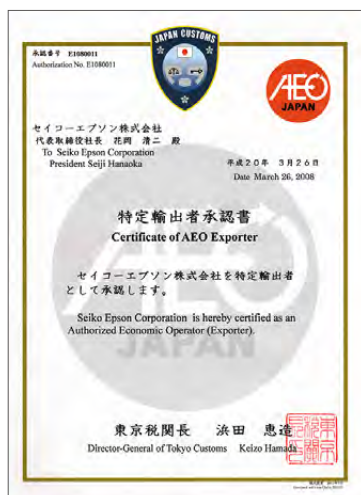
## ■ 貿易管理の取り組み

エプソンは、世界各国・地域に生産拠点・販売拠点を設け、グローバルに事業を展開しており、お客様・サプライヤーは全世界に広がっています。お客様にエプソンの商品やサービスをタイミングよくお届けするために、貿易を円滑に行うことが不可欠です。一方、国際社会には平和と安全を維持するために、さまざまな貿易管理の条約や枠組みがあり、国際社会の一員としてこれらを遵守することが求められています。

これらを踏まえ、エプソンは貿易管理の体制を整え、円滑な貿易の実施に総合的に取り組んでいます。この結果、国内外の関係当局が設けた貿易管理に関する制度やプログラムにかなう企業として、これまでに世界各地で以下のような認証を受けています。

### 認証一覧

会社名	制度(認証官庁)	制度の概要
セイコーエプソン(株)	特別一般包括許可 (経済産業省)	輸出管理体制が整っていると認められる場合に、個別申請なしで、一定の仕向地・品目の組み合わせの輸出(役務提供)が包括的に許可される制度
セイコーエプソン(株)	特定輸出者 (財務省 東京税関)	輸出におけるセキュリティ管理とコンプライアンス体制が整備されていると認められる場合に、保税地域などに貨物を搬入しなくても輸出許可を受けることが可能となる制度
セイコーエプソン(株)	特例輸入者 (財務省 東京税関)	輸入におけるセキュリティ管理とコンプライアンス体制が整備されていると認められる場合に、輸入申告と納税申告を分離し、納税申告前に貨物の引き取りが可能となる制度
Epson America Inc. Epson Portland Inc.	C-TPAT パートナー (米国税関)	米国への輸入貨物ならびに輸入経路のセキュリティ強化を目的に定められたプログラム



「特定輸出者」承認書



「特例輸入者」承認書

## 事業継続マネジメントへの取り組み

エプソンでは、長年にわたる防災への取り組みだけでなく、2006年の液晶事業（当時）での事業継続計画（BCP）策定を皮切りに、事業継続マネジメント（BCM）の推進に取り組んでいます。

災害などによりエプソンの生産拠点到被害が生じた場合、まず社員の安全確保を図り、次にお客様にご迷惑をおかけしないよう、商品の供給継続を図ることが基本的な方針です。水晶・半導体デバイス製品、プリントヘッド、小型液晶パネルなどの基幹要素部品および消耗品を中心に各商品を安定して供給し続けるため、被害軽減対策、修理部品の確保、代替生産の対応、復旧手順の確立などを進めるとともに、訓練を通じて手順および有効性の確認に努めています。業務の継続に不可欠な基幹ITシステムや重要データは堅牢（けんろう）なデータセンターに集約し、バックアップを確保して災害に備えています。また、国際間の輸送手段の途絶に対して代替ルートへの切り替えを遅滞なく行えるように、複数の物流ルートを確認しており、さらに財務・経理・広報など、主要なコーポレート機能についてもBCPを策定し、非常時の継続を図っています。

一方、多数のサプライヤーによって構成されるサプライチェーンに関しても、各社にBCPの定着状況について情報をいただき、その強化をお願いしています。調達品目を精査し、重要調達品に対してはマルチソース化を進め、複数のサプライヤーが確保できない場合は在庫を確保するなど、サプライヤーに万が一のことがあった場合の生産継続体制づくりに努めています。

今後も、各事業・各拠点のBCPの継続的な改善を含め、事業継続力の強化を図っていきます。



地震を想定した机上訓練



クリーンルーム内で、製造装置の復旧手順を確認

## 税務コンプライアンスの取り組み

エプソンは、グローバルに事業展開するなかで、世界各国・各地域において税務法令とその精神を遵守して適正な納税を行い、企業としての社会的責任を果たすことを、税務基本方針としています。この税務基本方針に従い、税務コンプライアンスを維持向上していくために、次の取り組みを行っています。

### 1. 税務ガバナンス

- 取締役会が税務リスクの監督責任を有しており、当社の最高財務責任者を税務のグループ総括責任者としています。その統括のもとで税務担当部門が、税務に関する報告・管理を行う体制としています。
- 当社では、税務リスクを重要なリスクの一つと位置付けており、当社役員により構成される経営戦略会議および取締役会へ定期的に報告しています。
- 当社では、適切な納税義務を履行するため、税務に関する規程および業務処理基準を制定し、社員への教育・指導を行うとともに、定期的に社内税務監査を実施しトップマネジメントおよび監査等委員会へ報告しています。

### 2. 税務モニタリング

- 各国・地域の税制改正および課税の動向について、当社税務担当部門と各国・地域の子会社との間で随時報告を行うことにより、適時・適切に対応しています。
- 各国・地域での税務課題へのアドバイス・税務サポートは、税理士法人などの外部専門家のサポートを受けて対応しています。

### 3. タックスプランニングと租税回避行為

- 各国・地域における優遇税制については、通常の事業活動のなかで利用可能なものは効果的に活用し、適正な税負担となるように努めています。
- 税法の趣旨から逸脱して、軽課税国・地域への利益移転行為をすることはせず、租税回避を意図した税務対策を行うことはしません。

### 4. 不確実性への対応

- グローバルな報告義務の強化、各国・地域の税務調査の高度化と執行強化の動きを背景にして、税務リスクの不確実性の高まりが予想されます。潜在的で重要な税務リスクとなり得る事象を把握し、税務リスク管理をしています。

### 5. 移転価格税制

- 各国・地域での移転価格課税リスクに対して、当社では各国・地域の税法およびOECD(経済協力開発機構)ガイドラインを遵守し、適正な移転価格取引とするために、エプソングループとしての移転価格ガイドラインを制定しています。この移転価格ガイドラインにのっとり、独立企業間価格取引となるように各国・地域の子会社の利益率レンジ管理をしています。
- リスクの高い国の子会社との取引については、APA(事前確認制度)を活用しています。

### 6. タックスハイブン(租税回避地)対策税制

- エプソンは、通常の事業活動を遂行する目的で子会社の設立国・地域を決定しますので、租税回避目的でタックスハイブンの国・地域に子会社を設立することはありません。タックスハイブン対策税制の適用対象となる場合には適正な申告および納税をしています。

### 7. 税務当局との関係

- 税務当局とは真摯な対応に努めており、良好な税務コーポレートガバナンスの維持向上に取り組んでいます。

## 組織統治

## セキュリティ

エプソンは企業行動原則において、人・資産の安全と情報のセキュリティの確保について「私たちは、人と企業資産の安全を守り、全ての情報管理において厳重な注意を払って行動します」とうたっています。社員をはじめ、来社中の皆様の安全が確保できる管理体制を整え、全ての資産（財務資産、有形資産、知的資産、ブランド資産、情報資産など）を適切に管理するとともに、他者が有する資産を尊重する、個人情報・機密情報を厳重に管理し情報漏えいを防止するなど、社員一人ひとりがそれぞれの立場でセキュリティの重要性を認識し、実践できる推進体制を構築しています。

## 情報セキュリティ

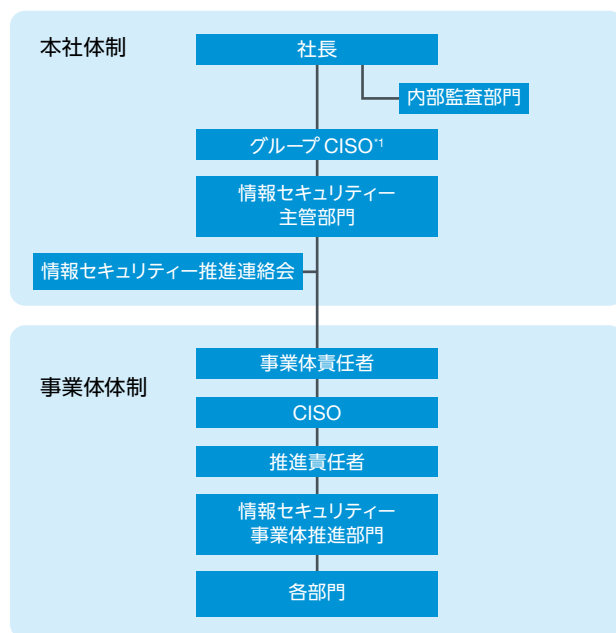
エプソンは、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を、情報セキュリティ基本方針として定めています。グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、その考え方を実務に反映した情報セキュリティガバナンスと企業風土の構築を進めています。

[情報セキュリティ基本方針](#)（詳細は「付属資料」P.271 参照）

## 情報セキュリティ体制

エプソンは、グループ同一の規程によって情報セキュリティの仕組み構築と維持管理を各事業体が行う体制をとっており、セイコーエプソン（株）の役員が最高情報セキュリティ統括責任者（グループCISO）として、ガバナンスを推進しています。この体制の下で、事業体ごとの内部診断により、体制や管理策の整備・運用状況の評価、情報セキュリティに関わるリスクマネジメントが有効に機能しているかを確認しています。また、情報セキュリティ活動の成熟度指標を設定し、各事業体の成熟度レベルを計っています。

情報セキュリティ体制図



\*1 Chief Information Security Officer の略。最高情報セキュリティ統括責任者

## 活動プログラム

情報セキュリティ基本方針に沿い、エプソンでは、以下のプログラムを実施しています。

- 各国・地域の法規制やガイドラインの動向把握および社内システムの改定による適合性確保
- 社員への啓発、教育・研修
- リスクアセスメント

## ■ サイバーセキュリティへの対応

サイバーセキュリティへの脅威に対しては、日々高度化・巧妙化する攻撃に対応するため経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に加え、米国国立標準技術研究所 (National Institute of Standards and Technology: NIST) によるサイバーセキュリティ対策のフレームワーク (Cyber Security Framework: CSF) を参考に、サイバーセキュリティ対策に関する方針を定めたグランドデザインを策定・制定し、対策の強化を行っています。

その一環とし、グローバル (アジア、欧州、米州) でのSOC (Security Operation Center) の運用を開始しています。ランサムウェアを含むマルウェアに関するアラートに対して、迅速に対応しています。また、実際の事案を基にしたインシデント対応訓練を実施し、対応手順の見直しを行っています。

また、パソコンには悪意のある挙動を検出し、パソコンが危険にさらされる前にあらゆるタイプの攻撃を阻止する新しいタイプのマルウェア対策ソフトを導入するなど、脅威の変化に対応できるよう、継続的な改善・強化を継続しています。

## ■ 教育・研修

情報セキュリティ意識の向上を図り、さまざまな外部脅威に対する対応力が身につくよう以下の教育を行っています。

- 役員をはじめ、全従業員が受講している情報セキュリティに関するeラーニング
- 標的型攻撃メールの対応訓練
- 管理職に対してのリスクアセスメント教育
- 情報セキュリティ活動の推進状況を確認するための点検プログラム

## ■ 個人情報保護

---

エプソンは、お客様やお取引様からお預かりした個人情報、そして社員の個人情報について、信頼に応え、社会的責任を果たすため、全社で個人情報保護活動に取り組んでいます。EU一般データ保護規則 (GDPR) をはじめ、各国・地域では個人情報保護/プライバシー保護に関する法令などの制定・改正が行われています。

そのような個人情報保護に関する改正内容を的確に把握するために、エプソンは一般社団法人電子情報産業技術協会に参加し、社内ルールのレビューを行っています。

## ■ 個人情報保護の基本的な考え方

エプソンは、ISO/IEC 29100 に示された 11 原則を基本とした管理策を策定することを社内規程で定め、各国地域の法律や規制に従い、エプソングループ各社で「プライバシーステートメント」「個人情報保護方針」を制定し、各国ホームページにおいて公開しています。

## ■ 個人情報に関する管理体制

エプソンでは、個人情報も情報セキュリティの一つとして捉えて、情報セキュリティの体制で個人情報保護に努めています。

## ■ 教育・研修

エプソンは、個人情報を扱うレベルに応じて、個人情報保護の重要性、情報の取り扱いルールの教育や研修を実施しています。

- 個人情報を扱う業務に従事する従業員が受講するeラーニング
- EU一般データ保護規則 (GDPR) に関するeラーニング

## ■ 外部認証

エプソンでは、お客様をはじめとし、サプライヤーなど社内・社外のコミュニケーションにおいて、情報保護の重要性を認識し、そのビジネス形態に応じて外部認証を取得しています。

### ISMS (情報セキュリティマネジメントシステム) 認証

会社名	セイコーエプソン株式会社
認証基準	ISO/IEC 27001:2013 / JIS Q 27001:2014
認証登録範囲	DX推進本部における以下の業務 • 会計事業に関するクラウドサービスの運用管理 • 共通プラットフォームの運用管理 • サブスクリプション基盤の運用管理 プリンティングソリューションズ事業本部における以下の業務 • クラウドプリント&スキャンサービスの運用管理 • リモートモニタリングシステムの運用管理 VSMプロジェクトにおける以下の業務 • 保健指導サービスの運営管理
認証機関	BSI グループジャパン株式会社
認証登録番号	IS 507352

会社名	エプソンアヴァシス株式会社
認証基準	ISO/IEC 27001:2013 / JIS Q 27001:2014
認証登録範囲	– 情報機器に関わる組み込みソフトウェアおよびアプリケーション開発 – 上記に関わるマニュアル制作、およびテクニカル翻訳 – 情報機器およびアプリケーションソフトウェアの品質評価 – 業務用システム開発 – 社内における基幹ネットワーク、サーバー運用管理、および情報システム開発運用管理
認証機関	BSI グループジャパン株式会社
認証登録番号	IS 85200

### ISMSクラウドセキュリティ認証

会社名	セイコーエプソン株式会社
認証基準	JIP-ISMS517-1.0 (ISO/IEC 27017:2015)
認証登録範囲	JIS Q 27001 (ISO/IEC27001) 認証登録番号 : IS 507352「共通プラットフォーム」(AWS) の提供に係るクラウドサービスプロバイダとしてのシステム運用、およびアマゾンウェブサービスのクラウドサービスカスタマとしての利用に係るISMSクラウドセキュリティマネジメントシステム
認証機関	BSI グループジャパン株式会社
認証登録番号	CLOUD 688933

## プライバシーマーク

会社名	エプソン販売株式会社
認証基準	JIS Q15001
有効期間	2021年4月12日～2023年4月11日
認証機関	一般社団法人コンピュータソフトウェア協会
認証登録番号	第10520010(09)号

会社名	エプソンダイレクト株式会社
認証基準	JIS Q15001
有効期間	2020年12月12日～2022年12月11日
認証機関	一般社団法人日本情報経済社会推進協会
認証登録番号	第10580040(08)号

## 知的財産保護

エプソンは独自の技術を知的財産権として保護し、既存事業を円滑かつ永続的に発展させ、新規事業の開拓と育成を知的財産の側面から強力にサポートすることにより、結果的に知的財産が企業収益に貢献する活動を進めています。また、第三者の権利を十分に尊重し、その権利を侵害しないよう未然防止を図りながら事業運営を進めています。

## 世界各地における模倣品対策

エプソンは、お客様から信頼を頂いているエプソンブランドを保護するため、エプソンブランドをかたった偽物や商標権をはじめとする知的財産権を侵害する模倣品に対する摘発活動や教育活動を積極的に取り組んでいます。

世界各地に模倣品対策拠点を設け、各拠点メンバーを中心として世界中の製造工場や販売店、特に最近ではインターネットにおける電子商取引などの監視を行っています。模倣品対策として、取締機関（警察など）との情報共有による摘発強化、税関に対する教育活動を通じた輸出入差し止め、電子商取引サイト運営会社と協同した侵害商品の販売停止など、市場におけるさまざまな形で模倣品の流通を阻止し、お客様が安心してエプソンブランド商品を購入できる環境づくりを行っています。



税関主催の知財保護検討会への参加(中国)



税関、警察への真贋教育(アラブ首長国連邦)



税関への真贋教育(日本)

CSR調達

# サプライチェーンCSR 方針・体制

## サプライチェーンCSRの目指す姿

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、「なくてはならない会社」となることを目指しています。サプライヤーを含む全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。

また、エプソンは、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、サプライチェーン管理を掲げています。エプソングループ全体でサプライヤーのCSR強化活動を通じて、SDGs目標達成に貢献していきます。

エプソンは、サプライチェーンCSRの強化の取り組みの手段として、電子機器業界のサプライチェーンアライアンスであるResponsible Business Alliance(RBA)のミッションおよび行動規範を支持し、加盟しています。RBAの行動規範は、人権、安全衛生、環境、倫理を網羅する国際的に認められた高い水準でのCSR要求項目で構成されています。定期的に行動規範を見直すことにより、電子機器業界が共通に取り組むべきレベルを高めています。エプソンは、レギュラー会員として、自社でサプライチェーンCSRの強化に取り組むとともに、サプライヤーにも取り組みを要請しています。



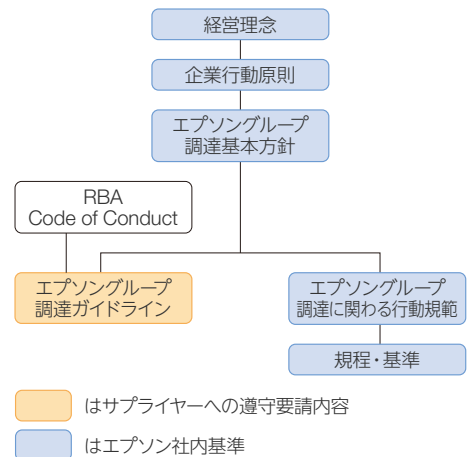
## CSR調達方針

エプソンは、経営理念を実現するため、企業行動原則において、重要実施事項を定めています。CSRに関連する人権尊重、環境負荷低減、コンプライアンスの遵守、責任ある鉱物調達などに加え、ビジネスパートナーとの関係構築に向けた基本姿勢をビジネスパートナーとの共存共栄として掲げています。

また、企業行動原則に定めるこのような事項に加えて、Q(品質)、C(価格)、D(納期)の安定と適正化を図ることを、調達基本方針に定めています。

これらの上位方針のもと、サプライヤーガイドラインを制定し、エプソンの調達に関する基本的な方針事項をサプライヤーに周知し遵守いただく要請をしています。また、同ガイドラインには、CSR調達のアライアンスであるResponsible Business Alliance (RBA)が要求する労働、安全、倫理、環境、マネジメントシステムに関する行動規範を含んでいます。

調達活動に関わる行動規範体系





## サプライチェーンCSR戦略

エプソンは、経営理念、企業行動原則を実現するため、中長期のサプライチェーンCSRの重点施策項目を戦略的に定めています。サプライヤーの労働者の人権・安全確保の取り組みと持続可能な社会の実現という大きな2側面ととらえています。これらの取り組みは、SDGsに掲げる17のターゲットの実現にもつながるものであり、SDGsのターゲット2030年を目標年としています。

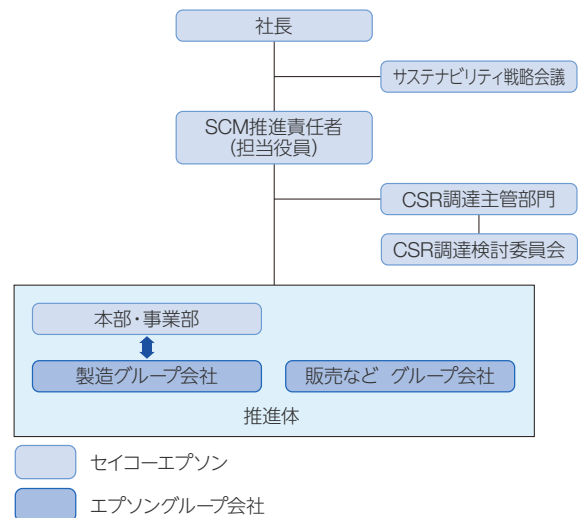


## サプライチェーンCSR推進体制

エプソンは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、「CSR調達」および「紛争鉱物対応」をグループ全体で連携し活動しています。

目標・活動計画は、本社CSR調達主管部門を事務局に、全事業部およびグループ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」において協議し、サプライチェーンマネジメント(SCM)推進責任者の承認を得て、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、経営会議の一つであるサステナビリティ戦略会議に活動報告を行っています。

### サプライチェーンCSR推進体制



## 重点実施項目とKPI

サプライチェーンCSRの目指す姿を実現するため、重点実施項目とKPIを設定し、活動を推進しています。

### 中期目標(2025年度末までに達成する)

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<sup>\*1</sup>を実現し、製品情報を開示します

<sup>\*1</sup> RMIのRMPPAプログラムで認証されたスマルターのみを使用していること

### 2020年度実施項目と実績

実施項目 KPI		実績
1	メジャーサプライヤーのCSR SAQ <sup>*1</sup> (サプライヤーアンケート)の実施： 1) CSR SAQの結果のフィードバック率：100% 2) ハイリスクサプライヤーの改善活動完了率：100% (ハイリスクサプライヤー数：0)	1) 100%実施 2) 直接材サプライヤー：100%
2	顧客からのCSR(紛争鉱物調査含む)調査対応：回答率100%	100%実施
3	紛争鉱物調査の実施：CF認証スマルター <sup>*2</sup> 占有率：100%	71%

<sup>\*1</sup> Self Assessment Questionnaire 設問回答方式による自己評価

<sup>\*2</sup> Responsible Minerals Initiative (RMI)のCFS (Conflict-Free Smelter) 認証プログラムで認証された製錬業者

### 2021年度実施項目

実施項目 KPI	
1	メジャーサプライヤーのCSR SAQ(サプライヤーアンケート)の強化： 1) CSR SAQの結果のフィードバック：実施率100% 2) 特定重要項目のリスク低減活動の実施：完了率100%
2	紛争鉱物調査の強化： 1) デューデリジエンスによる非CF認証スマルターの排除 2) 調査回答回収率100%
3	サプライヤーとのCSRエンゲージメントの強化： 1) サプライヤーCSRミーティングの実施：実施製造拠点率100% 2) サプライヤーガイドラインへの同意書の取得：主要サプライヤー100%

## CSR調達

## サプライヤーガイドライン

## ■ サプライヤーガイドライン／サプライヤー行動規範

エプソンはビジネスパートナーであるサプライヤーにもエプソンの経営理念を理解していただき、調達活動に支援いただくことが、経営理念の実現のために不可欠と考えています。そのため、エプソンのサプライヤーガイドラインにはサプライヤーに遵守していただく行動規範を含んでいます。

エプソンの調達活動方針をご理解いただき、CSR活動の推進に協力いただくことを目的に、2005年4月にエプソングループ調達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: Responsible Business Alliance, 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、以降、RBA行動規範の改定を受けて改定しています。

サプライヤーガイドラインは、品質(Q)、価格(C)、納期(D)の取引の基本要求、国際社会からの要請を反映した貿易管理やサプライチェーンにおけるセキュリティ確保などの施策に加えて、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。ガイドライン初版の制定から15年を経て、全ての取引先に遵守依頼をするとともに、主要サプライヤーから、同意書を提出していただいています。

エプソンは、RBA会員として、サプライチェーンにおけるCSR推進に努めています。

## ■ RBA行動規範の要請

「エプソングループサプライヤーガイドライン」の一部である「サプライヤー行動規範」は、RBA行動規範に準拠した、労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステムを要求事項としています。RBAの要求は、現地法の遵守はもとより、RBAの要求・水準が現地法に対して厳しい場合には、RBA要求の遵守を求めます。これにより、サプライヤーが所在する各国・地域の法律の定めの有無および水準に関わらず、また、各国・地域の労働慣習に関わらず、一定の管理水準を担保します。



A. 労働(人権)	B. 安全衛生
A1 雇用の自由選択(強制労働禁止) A2 若年労働者(児童労働禁止を含む) A3 労働時間(労働時間制限・休日取得) A4 賃金・福利厚生 A5 人道的待遇 A6 差別の排除・ハラスメント禁止 A7 結社の自由	B1 職務上の安全 B2 緊急時への備え B3 労働災害および疾病 B4 産業衛生 B5 身体に負荷のかかる作業 B6 機械の安全対策 B7 食事、衛生設備および住居 B8 安全衛生のコミュニケーション
C. 環境	D. 倫理
C1 環境許可と報告 C2 汚染防止と資源削減 C3 有害物質 C4 固形廃棄物 C5 大気への排出 C6 材料への制限 C7 水の管理 C8 エネルギーおよび温室効果ガスの排出	D1 ビジネスインテグリティ D2 不適切な利益の排除 D3 情報の開示 D4 知的財産 D5 公正なビジネス、広告、および競争 D6 身元の保護と報復の排除 D7 責任ある鉱物調達 D8 プライバシー
E. マネジメントシステム	
E1 企業のコミットメント E2 経営者の説明責任と責任 E3 法律要件および顧客要求事項 E4 リスク評価とリスク管理 E5 改善目標 E6 トレーニング	E7 コミュニケーション E8 労働者のフィードバック、参加、苦情 E9 監査と評価 E10 是正措置のプロセス E11 文書化と記録 E12 サプライヤー責任

CSR調達

# CSR 調達の取り組み

## サプライチェーン管理

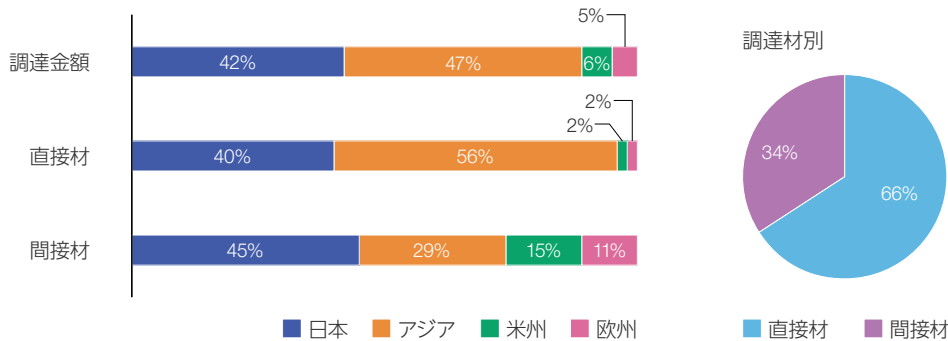
エプソンは、サプライヤーを事業活動における重要なビジネスパートナーと考え、公平公正・共存共栄を基本に、相互信頼関係を築き、ともに発展していくことを目指した調達活動を展開しています。

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42%、海外58%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、人材派遣などの間接材調達があり、その金額比率は、直接材66%：間接材34%となっています。

直接材は、約1,700社のサプライヤーと取引をしており、主力の生産拠点があるアジア地域で多くの取引があります。

間接材は、日本での調達金額比率が約半分を占めています。

調達概況



## サプライヤー評価プログラム

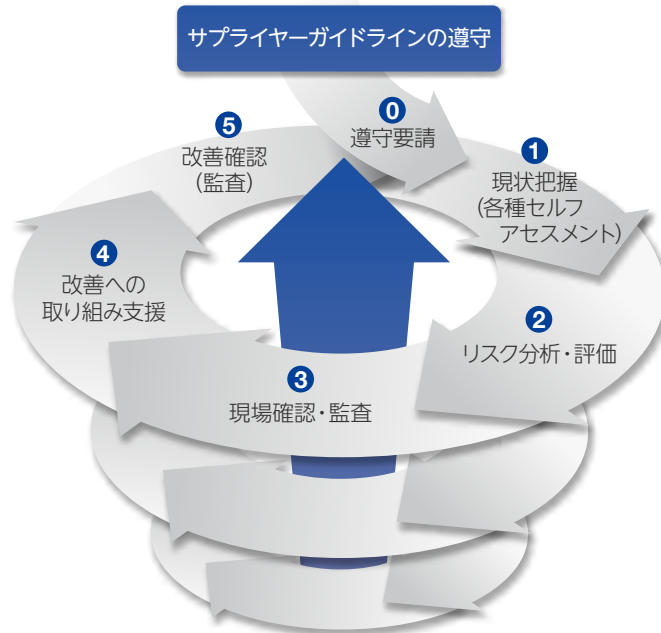
エプソンは、直接材サプライヤーはもとより、間接材サプライヤーを含む全サプライヤーを対象に、外部信用調査機関の情報に基づく「間接評価」と、QCDなどの管理レベルをサプライヤーが自己チェックする「直接評価(定期評価)」などからなるサプライヤー評価プログラムに基づく多面的評価を実施しています。

エプソン サプライヤー評価プログラム	
<b>間接評価</b>	外部信用調査機関の情報 評価項目：評価点、業歴、資本構成、企業規模、損益状況、資金現況、経営者など
<b>直接評価(定期評価)</b>	QCDEM中心に管理レベルを自己評価 評価項目：品質管理(Q)、コスト管理(C)、納期管理(D)、環境管理(E)、マネジメント(M)
<b>CSR詳細評価</b>	エプソングループサプライヤー行動規範(RBA行動規範)の遵守状況を自己評価 評価項目：労働(人権)、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム
<b>有事対応力評価</b>	自然災害、火災などの有事の際の対応力を自己評価 評価項目：経営姿勢、リスク対策、非常時対応力、被災現場での復旧力、供給継続力、調達維持力、在庫管理状況など
<b>安全管理評価</b>	火災などの有事発生リスクへの対応状況の自己評価 評価項目：電気、危険有害物質、防災などの管理状況

## CSR調達推進プログラム

エプソンのサプライヤー管理プログラムは、サプライヤーガイドラインの遵守要請、サプライヤーによる自己評価、リスク分析、現場確認、改善活動のサイクルにより行っています。いずれのサプライヤー評価においても、サプライヤーと協働で改善活動を行い、レベルアップを図っています。

CSR調達推進プログラム



### 直接評価(定期評価)

全てのサプライヤーについて毎年定期評価(セルフアセスメント)を行っています。

品質(Q)、価格(C)、納期(D)のほか、環境とマネジメントシステムについての設問があり、マネジメントシステムでは、貿易や贈収賄などの各種法令への適合性や、含有化学物質管理、個人情報の取り扱いなどについて確認しています。定期評価の結果、60点以下の場合、ハイリスク取引先として改善支援を行うとともに、改善が見られない場合には、取引継続を認めていません。また、新規取引先についても、同様のセルフアセスメントを実施し、評価の結果70点以下の場合、改善を条件に取引を認めています。

区分	設問数
Q. 品質	12
C. コスト	5
D. 納期	5
E. 環境	5
M. マネジメントシステム	15
合計	42

### 直接評価実績

	2018年度	2019年度	2020年度
サプライヤー数	994社	942社	902社
窓口数	1,481	1,525	1,440
実施率	100%	100%	100%

## CSR詳細評価

エプソンは、サプライヤーガイドラインにて要求している「エプソンサプライヤー行動規範（RBA行動規範）」のサプライヤーにおける遵守状況をCSR詳細評価で確認し、その調査結果をもとに、サプライヤーと協働し改善に取り組んでいます。

CSR詳細評価は、Responsible Business Alliance（RBA）が提供するオンラインSAQ（Self-Assessment Questionnaire）のほかに、RBAの現場監査基準に基づいてエプソン独自に策定したSAQを用いています。エプソンSAQは、労働項目に関する設問を多く取り入れ、サプライヤーにおける人権配慮の状況の詳細を確認できるよう設計してあります。

SAQは、RBAレギュラー会員としての要求をベースに、直接材の重要サプライヤー、構内常駐業者および人材派遣・紹介業者を対象に、毎年実施しています。

SAQにてハイリスクと評価された直接材のサプライヤーについては、RBAの基準に従い監査を受けていただき、改善に取り組んでいただきます。

### SAQ構成（2020年度版）

区分	対象 & 設問数	
	生産材サプライヤー	構内外注業者 人材派遣・紹介業者
A. 労働（人権）	40	30
B. 安全衛生	29	9
C. 環境	12	-
D. 倫理	13	8
E. マネジメントシステム	15	13
合計	109	60

### SAQ評価ランク分け

リスクランク	評価点	説明
ローリスク	86点以上	・ 基本的に、エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで行動ができています
ミドルリスク	66-85点	・ エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで行動ができていない項目があるが、自主的改善が可能
ハイリスク	65点以下	・ エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで行動ができていない項目について、改善計画に基づき状況モニタリングが必要 ・ RBAの要求に基づくVAP監査受審を要請

2020年度は、直接材重要サプライヤー、主要製造拠点の構内常駐業者および人材派遣・紹介業者について、CSR詳細評価を実施しました。

## 2020年度SAQ実施対象(2020年～21年)

### 1. 直接材の重要サプライヤー

(選定の考え方)

- グループ調達額80%に該当する上位取引先
- 事業ごとに選定した重要なサプライヤー。シングルソースサプライヤーなど。

### 2. 構内常駐業者

(選定の考え方)

- セイコーエプソンおよび製造拠点に常駐する業者。取引金額、人数を問いません。

### 3. 人材派遣・紹介業者

(選定の考え方)

- セイコーエプソンおよび製造拠点において活用する業者。取引金額、人数を問いません。

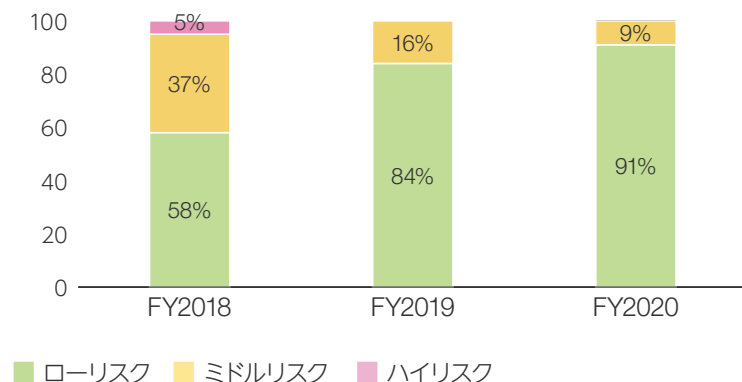
直接材重要一次サプライヤーについては、297社に依頼し、293社(497拠点)からSAQ回答をいただきました。また、一次サプライヤーが商社の場合には二次サプライヤーにもお願いし、SAQ回答をいただきました。

SAQのスコアに加えて、課題事項の改善助言を含むフィードバックシートを作成し、全てのサプライヤーにSAQの結果を通知するとともに、重要項目についての改善状況の見守り支援を行っています。

## 直接材サプライヤーの評価結果

	2018年度	2019年度	2020年度	
調査サプライヤー	312社 (358事業所)	222社 (391事業所)	293社	
			エプソンSAQ (427事業所)	RBA SAQ (70事業所)
中期目標(KPI)	2020年度までにハイリスク0%にする			
ローリスク(86点以上)	58%	84%	91%(443事業所)	
ミドルリスク(66-85点)	37%	16%	9% (53事業所)	0% (1事業所)
ハイリスク(65点以下)	5%	0%	0% (0事業所)	0% (0事業所)

## SAQ評価実績 (FY2018-2020)





### 2020年度の結果概要 (抜粋)

- ・【最重要な要求】児童労働を使用している (0%、0 拠点)
- ・【最重要な要求】奴隷労働・強制労働を使用している (0%、0 拠点)
- ・連続7日以上勤務がある (9%、40 拠点)
- ・勤務時間が週60時間を超過することがある (21%、91 拠点)
- ・給料の支払い遅延がある (0%、0 拠点)
- ・避難訓練を年1回以上実施していない (1%、3 拠点)
- ・適切な保護具を無償提供していない (0%、1 拠点)
- ・妊婦・育児中の女性の安全対策が不十分 (10%、44 拠点)
- ・清潔な搾乳場所を提供していない (14%、61 拠点)

\* 課題があるサプライヤーには、改善活動をお願いしています。

構内外注業者および人材派遣・紹介業者については、2020年度は、セイコーエプソンの事業所およびエプソンの主要製造拠点において、233社からSAQの回答をいただきました(回答率100%)。エプソンの工場運営上、不可欠な重要なパートナーとして、RBAの要求を理解していただくとともに、これに準拠した会社運営の改善に取り組んでいただいております。

### 構内外注業者および人材派遣・紹介業者の評価結果

サプライヤー属性		2019年度		2020年度	
		SAQ回答会社数	SAQ平均点	SAQ回答会社数	SAQ平均点
構内常駐業者	警備	7社	85	15社	84
	食堂	12社	71	18社	78
	清掃	10社	78	16社	77
	設備保守	6社	84	15社	83
	その他	44社	78	80社	82
	小計	79社	78	144社	81
人材派遣・人材紹介		45社	82	89社	88

### ■ 監査、現場確認、改善支援

エプソンは、CSR詳細評価(SAQ)の結果、ハイリスクおよびミドルリスクと判定されたサプライヤーについて、改善活動の支援を行っています。

### 第三者監査

2020年度は、RBAレギュラー会員の義務であるSAQでハイリスクと判定されたサプライヤーがなかったことに加え、COVID-19の影響もあり、外部専門機関による第三者監査(RBAのVAP監査に準拠)は実施しませんでした。



## 現場確認・改善支援

第三者監査を実施しないサプライヤーに対しても、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、現場確認と改善活動の支援を行っています。

直接材サプライヤーについては、CSR項目の改善のみならず、火災予防処置や事業継続マネジメント(BCM)の導入支援など、サプライヤーが対応に苦慮している事項にも積極的に取り組んでいます。

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、労働時間の削減、休日の付与、残業代の適切な支払い、採用時の費用負担などの労働環境の改善を図りました。

2020年度は、海外製造拠点において、102件の二者監査・現場確認を実施しました。

## 監査・現場確認実績

		2018年度	2019年度	2020年度	
		日本 その他地域	日本 その他地域	日本	その他地域
第三者監査	初回監査	1	1	0	0
	フォローアップ監査	-	1	0	0
二者監査・現場確認		248	323	0	102

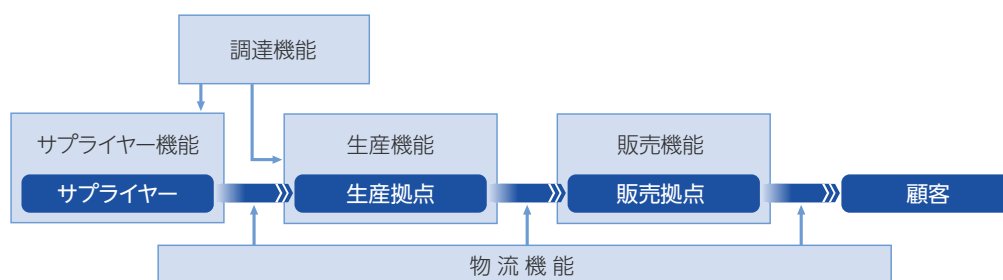
## 有事対応力評価

エプソンでは、長年にわたる防災への取り組みに加え、事業継続マネジメント(BCM)の推進に取り組んでいます。災害などによりエプソンの生産拠点到被害が生じた場合、まず社員の安全確保を図り、次にお客様にご迷惑をおかけしないよう、商品の供給継続を図ることを基本的な方針としています。

サプライチェーン上で災害や事故、新興感染症蔓延などの異常事態発生により調達品の供給が途絶した場合でも、目標期間内で復旧し、供給を再開し、供給責任を果たすため、サプライチェーン全体での有事対応力の強化・確保が必要であると考えています。このため、サプライヤーの定期評価の一つである有事対応力評価では、サプライヤーによる自己評価を実施し、評価結果をもとにフィードバックと改善支援を行います。

## サプライチェーンBCM

サプライチェーン全体として、対応力の向上を図るため、グループ全体に適用される、サプライチェーンBCMガイドラインを制定し、サプライヤー、生産、販売、物流、調達の5つの機能について定め、事業継続力強化に取り組んでいます。



サプライヤー機能は、サプライヤーからの調達品の供給が途絶しないよう、サプライヤー自身でBCMに取り組んでいただく活動です。サプライヤーによる有事対応力の自己評価を定期的実施し、評価結果をフィードバックするとともに改善支援を行います。

## サプライヤーのBCM自己評価実績

	2018年度	2019年度	2020年度
計画	250社	1,336社	2,170社
実績	228社 91%	945社 71% <sup>*1</sup>	1,919社 88%

<sup>\*1</sup> 2019年度は、直接材サプライヤーへ一斉調査を実施したが、COVID-19の影響などにより自己評価回収が滞った

## ■ 安全管理評価

エプソンは、火災などの有事発生リスクへの対応能力に特化した安全管理評価を、定期評価として行っています。電気、危険有害物質、防災などについて、自己評価を実施したのち、エプソンの安全管理専門担当者がサプライヤーの現地確認を通じて、管理レベルの向上のための支援を行っています。

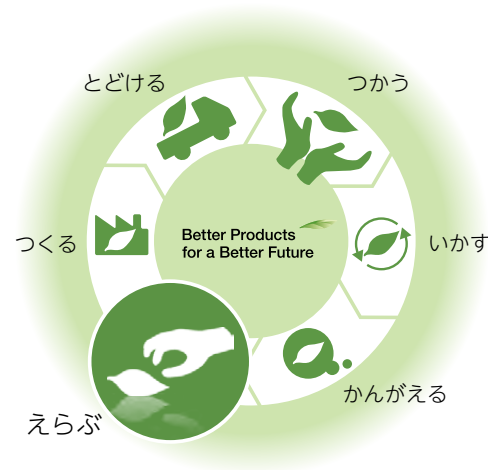
## 安全性評価実績

	2018年度	2019年度	2020年度
計画	481社	1,384社	2,134社
実績	449社 93%	1,025社 74% <sup>*2</sup>	1,865社 87%

<sup>\*2</sup> 2019年度は、直接材サプライヤーへ一斉調査を実施したが、COVID-19の影響などにより自己評価回収が滞った

## ■ サプライチェーンにおける環境への取り組み

エプソンは、長期ビジョン Epson 25 Renewedにおける環境の取り組みとして、『脱炭素』と『資源循環』に取り組むとともに、環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供・環境技術の開発を推進することを掲げています。特に、ライフサイクルの初期段階を担う調達活動において、サプライヤーと協働した環境負荷低減を重要課題の一つとして取り組んでいます。



## 気候変動への考え方

エプソンは、GHGプロトコルに準じて把握したスコープ1、2および3のGHG排出量に基づき、Science Based Targets initiative (SBTi) が提唱する科学的目標設定手法に整合した5年から15年先の具体的なGHG削減目標を設定し、SBTiの承認を得ています。スコープ3排出量は自社バリューチェーン全体からの間接的な排出を示しており、エプソンは、中長期目標として2025年までの削減目標を設定しています(事業利益当たりのGHG排出量を削減)。

また、2050年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力にすることを目指す国際イニシアチブ「RE100」に加盟し、全世界のエプソングループ拠点<sup>\*1</sup>で使用する電力を、2023年までに100%再生可能エネルギーとする目標を掲げています。

今後は、より高い目標となる1.5℃シナリオに沿った削減目標に切り替えるとともに、サプライチェーン全体における排出量削減に取り組んでいきます。

\*1 一部、販売拠点などの賃借物件は除く

## 気候変動リスクへの考え方

気候変動リスクが顕在化しつつあることは世界の共通認識となり、私たちの事業継続上もリスク対応が急務です。エプソンのサプライヤーは、大規模な洪水被害が多発するタイを含む東南アジア、潜在的水リスクの高い中国などにも存在します。代表的な気候変動リスクである洪水や干ばつにより、サプライヤーからの納入が停止・遅延すると、エプソン製品の製造および販売に大きな影響が発生し、お客様へのご迷惑につながることを認識し対応を進めています。

## サプライヤー支援の取り組み

エプソンは、SAQ (Self Assessment Questionnaire) を実施、リスク分類を行い、サプライヤーに評価結果をフィードバックするとともに、ハイリスクサプライヤーへの現場確認や監査などを通じて、改善活動を支援するというエンゲージメント活動を行っています。サプライヤーにおける環境への取り組みを推進するため、調達額80%以上を占める国内外の主要サプライヤーを選出し、CSR詳細評価に合わせて、実際にサプライヤーがエプソン向け部品に要した電力・ガスなどのCO<sub>2</sub>排出要因、水資源の消費実績の調査を行っています。私たちは、この調査を通じ得られた結果をサプライヤーと共有し、サプライヤーの生産工程における電力や水使用量を削減する生産ラインの改善、輸送時の環境負荷低減などに向けエンゲージメント活動を展開します。

エプソンの環境活動の取り組みはこちらをご覧ください。

## 外部団体との連携

### 外部団体との連携

エプソンは、サプライチェーンにおける人権を含むCSR課題を解決するため、自社の取り組みだけでなく、アライアンスの活動を支持し、積極的に活動に参加しています。そのため、以下のアライアンス・団体に加盟し、世界におけるさまざまな社会課題の解決および、業界連携によるサプライチェーンCSRの向上に取り組んでいます。

- RBA (Responsible Business Alliance)
- 一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA)「CSR委員会」  
(活動例)
  - ・責任ある企業行動ガイダンスの作成、周知活動
  - ・人権DD、グリーンバンスメカニズムの研究
  - ・各国の規制状況の把握・共有 など



**Responsible Business Alliance**

Advancing Sustainability Globally

## CSR調達

## コミュニケーション&amp;教育

## サプライヤーとのコミュニケーション

## 調達方針説明会

エプソンは、お客様にお届けす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・環境などが適切な水準に維持されていることも商品・サービスに対する責任の一部であると考え、サプライヤーを重要なパートナーと位置付けています。

サプライヤーに調達方針を理解いただくため、毎年、日本において「調達方針説明会」を開催しています。サプライヤーにエプソンの事業概況をご理解いただくとともに、重要方針の共有をいただいております。例年、多数のサプライヤーに参加していただいております。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大防止のため、対面形式での開催を見合わせ、Webで開催しました。社長から、長期ビジョン「Epson 25 Renewed」の取り組みについて、事業部長からは、事業概況とサプライヤーへの依頼事項を説明させていただくとともに、昨今の感染症対応に加え、自然災害や社会環境の劇的な変化などの中で、サプライヤーにおいて、納期確保やコスト削減協力をいただいていることについての御礼をお伝えしました。また、環境・品質保証担当役員より環境ビジョン2050の改定について説明させていただくとともに、調達担当役員よりCSR調達の取り組み、有事対応力（BCM）の強化などへの取り組みを要請しました。

## CSR調達サプライヤー説明会

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、紛争鉱物調査などへの協力をお願いしています。さらに、近年発生している自然災害や感染症による調達や物流への影響などを受け、BCMの重要性を再認識いただき、各サプライヤーにおける対応をお願いしています。

## サプライヤーの参加状況

	(開催地)				参加会社 計
	日本	中国	インドネシア	その他	
2018年度	447	222	168	295	1,132
2019年度	510	58	193	63	824
2020年度	764	77	17	40	898

## 取引先通報制度

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きます。エプソンの社内規定にのっとり、個人情報の厳格な取り扱いおよび不利益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。

### • 通報・相談の対象

法令や「サプライヤー行動規範(人権、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム)」に違反する行為または違反するおそれのある行為

安全衛生に関する提案・苦情

紛争鉱物調査に関する事項

### • 通報窓口

日本国内のサプライヤー

海外グループ会社のサプライヤー：各社に設置している通報箱に投稿いただくほか、各社から案内しているサプライヤーガイドラインを参照ください

## 社内教育

エプソンは、経営理念において個性の尊重と総合力の発揮をうたい、企業行動原則においても、人材開発によって培われた自律と自信が組織風土を作っていくことを掲げています。特に、調達におけるコンプライアンスや、CSR調達については、法規制などの必要な知識を理解することが重要だと考えています。このため、社員および協業者に対して、多層的に教育を行うプログラムを推進しています。

### 社内必須教育(日本国内)

エプソンでは、全従業員を対象にした基礎研修であるeラーニングと、調達従事者を対象にした調達遵法研修を実施しています。

#### 調達遵法研修

研修名	教育内容	対象		2018年度	2019年度	2020年度
調達遵法研修			受講達成率	92%	71%	75%
基礎研修	1. CSR / SDGs と調達 2. 調達に係る行動規範 3. 関係法令解説 4. 調達手続きルール解説 5. 法令違反事例	調達業務従事者	目標			
			受講者	885	830	600
			実績			
			受講者	919	719	533
更新研修	1. CSR / SDGs と調達 2. 関係法令 3. 調達手続きルール解説 4. 過去のケーススタディ	調達業務従事者、5年ごと	目標			
			受講者	850	2,700	3,149
			実績			
			受講者	674	1,783	2,272

## eラーニング

教育内容	対象		2018年度	2019年度	2020年度
1. 倫理行動 2. 下請法 (法令解説、ケーススタディ)	国内グループ 従業員、 協業者	目標受講率	85%	90%	92%
		実績受講率	91%	96%	95%

\* 倫理行動と下請法を交互に隔年で実施

### RBA(サプライチェーンCSR)専門教育(ワールドワイド)

エプソンは、サプライヤーを直接管理する立場の調達従事者を対象にした、CSR専門教育プログラムを推進しています。各研修はRBAの行動規範およびRBA(VAP)監査基準(A人権労働、B安全衛生、C環境、D倫理、Eマネジメントシステム)に則ったプログラムです。一部の研修は、専門の外部コンサルタントに講師を委託しています。

研修名	内容
RBA基礎研修	RBAの基本的事項、要求(労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム)の概要の基礎教育
RBA専門教育	RBAの要求(労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム)の詳細の専門教育
RBA監査対応ワークショップ	RBA(VAP)監査を想定したワークショップ形式での担当向け教育
サプライヤーCSR監査人教育	サプライヤー実地監査を想定した担当者向け教育
ワーカーインタビュートレーニング	サプライヤー実地監査を想定した担当者向け教育
RBA基礎教育(eラーニング)	RBAの要求の概要理解の基礎教育(調達従事者を含む全グループ社員対象)

## 責任ある鉱物調達

### 紛争鉱物対応方針

コンゴ民主共和国 (DRC) または隣接国のような紛争地域、高リスク地域におけるスズ、タンタル、タングステン、金 (あわせて3TG)、およびコバルトの採掘や取引から得られる利益は、武装勢力や反政府勢力の資金源となっています。そのような地域の鉱物を使用することは、紛争や人権侵害、環境破壊の助長につながる潜在的な可能性があります。鉱物採掘は社会および環境リスクを有するものとして、集約型産業であるべきであり、管理されるべきものと考えています。

エプソンは、人権侵害、環境破壊に一切関わらないことを企業方針としています。紛争地域、高リスク地域からの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ビジネス関係の構築や、社会経済や環境の悪化につながる行為に加担いたしません。

責任ある鉱物調達が、解決すべき社会課題であるとの経営認識のもとに、エプソンは企業行動原則において「責任ある鉱物調達」への取り組みを謳い、また、Responsible Business Alliance (RBA) および Responsible Mineral Initiative (RMI) が掲げるミッションや取り組みを支持し、加盟しています。さらに、サプライヤーに対しても責任ある鉱物調達方針への支持とともに「エプソングループ サプライヤーガイドライン」と「エプソンサプライヤー行動規範」(RBA行動規範) 遵守促進を要請しています。2020年には、直接材サプライヤーから責任ある鉱物調達に関する遵守要請について同意書を提出していただきました。

### 紛争鉱物調査プログラム

エプソンのサプライチェーン全体で「責任ある鉱物調達」を確認するため、「エプソングループ紛争鉱物調査基準」を制定し、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」に準拠した調査プログラムを推進しています。Responsible Minerals Initiative (RMI) が提供する Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) と Cobalt Reporting Template (CRT) を用いて、紛争鉱物 (スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト) について、部品や材料のサプライヤーの協力のもとに上流となる製錬業者を特定しています。

エプソンでは、RMIの Responsible Minerals Assurance Program (RMAP) で認証された製錬業者 (CFS) のみからの鉱物調達を実現するため、CFSを確認できない場合には、材料やサプライチェーンの変更をお願いするなどして、リスク低減に取り組んでいます。

また、世界中の生産拠点において、CSR調達サプライヤー説明会をはじめとして、サプライヤーと対話する機会を利用して、エプソンの方針への理解、調査精度向上への取り組み要請、紛争鉱物対応動向の共有を図っています。紛争鉱物対応方針で定める目標水準の達成に向け、サプライヤーとともに取り組んでいます。

エプソン製品に使用される鉱物の責任ある調達の実現のため、「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」に従った5段階の枠組みに従い、以下の取り組みを行っています。

- ① 強固な企業管理システムを構築する (エプソンの取り組み: 方針の設定、調査プログラム導入、サプライヤーとの契約締結、苦情処理メカニズムの構築)
- ② サプライチェーン内のリスクを特定、評価する (サプライヤー調査によるリスク特定と、リスク評価)
- ③ 特定されたリスクに対応するための戦略を立案し、実施する (リスク評価結果の経営報告、リスク管理計画・実施)
- ④ サプライチェーン内の特定ポイントにおいて、独立の第三者によるデュー・ディリジェンスの監査を実施する (RMIが実施するRMPAプロセスによる監査を支持)
- ⑤ サプライチェーンデューディリジェンスに関して報告を行う (Webサイトおよび、統合レポートなどの媒体により開示)



## 調査結果

2020年度は、3TGおよびコバルト<sup>\*1</sup>の調査を実施し、対象サプライヤーのうち98%から回答を提出していただきました。サプライヤーからの回答を分析した結果、製錬業者が特定できない場合、RMIから認定されていない製錬業者が含まれる場合、および、回答の対象部品に不足がある場合には、追加の調査もしくはサプライヤー変更などのリスク低減対応をお願いしました。

エプソンは、米国に上場しておりませんので、米国当局への報告義務はありませんが、特定できた製錬業者情報を公表しています。

### 3TG調査結果

	2018年度	2019年度	2020年度				
			合計	スズ	タンタル	タングステン	金
特定製錬所数 <sup>*2</sup>	314	344	340	79	41	54	166
CFS認定製錬所数 <sup>*3</sup>	256	268	242	55	38	42	107
調査票回収率	92%	91%	97%	-	-	-	-

<sup>\*1</sup> コバルト調査の対象は、デバイス製品およびVP(プロジェクター)製品。

<sup>\*2</sup> 特定できた製錬所情報は、「セイコーエプソン サプライチェーン上のRMIによって認識されている製錬所/精製所」リストをご覧ください。

<sup>\*3</sup> Responsible mineral initiative (RMI) のResponsible Minerals Assurance Program (RMAP) によって認証された製錬所

\* 製品ごとの詳細情報は、お取引のある販売会社の担当にご依頼ください。

### コバルト調査結果

2020年度のコバルト調査の結果は、特定製錬業者数35、CFS認定製錬業者数9となりました。

### 第三者監査の受審

エプソンは、製造拠点において、RBAのVAP監査を受審しています。

2020年にVAP監査を受審した拠点全てにおいて、責任ある鉱物調達(D7)についてRBAが要求する基準に対して適合となっています。

法人名	所在国	主な製造製品
PT. Indonesia Epson Industry	インドネシア	プリンター製品
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.	中国	プリンター製品 プロジェクター製品 ロボット製品
Epson Precision (Thailand) Ltd.	タイ	デバイス製品
Epson Precision Suzhou Co., Ltd	中国	デバイス製品

## 外部団体との連携

---

エプソンは、紛争鉱物の課題を解決するためには、自社の取り組みだけでなく、アライアンスの活動を支持し、積極的に活動に参加しています。そのため、以下のアライアンス・団体に加盟し、世界における紛争鉱物の課題解決への取り組みおよび、業界連携によるサプライチェーンの紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。

### 【WWに活動するイニチアチブ】

Responsible Minerals Initiatives (RMI)



### 【日本の業界団体】

一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA) 「責任ある鉱物調達検討会」

(活動例)

- ・ RMI への参加
- ・ 各国・地域の規制状況の把握・共有
- ・ サプライヤーへの教育・啓発
- ・ RMI 未認証製錬所への監査受審の働きかけ など

## 鉱物リスクに関する通報

---

エプソンでは、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」に準拠し、鉱物リスクに関するサプライヤーからの連絡を受け付けています。

## グリーン購入

### はじめに

エプソンでは、環境活動方針に掲げる「環境に調和した商品の創出・提供」に向けて、環境負荷の少ないものを優先的に調達することを目的に、「有害物質の排除」や「省資源」を重視して推進しています。

今後も、エプソンでは商品の企画・設計から出荷、販売までの製品含有化学物質に関する管理を前提とした、製品含有化学物質保証をより強化するため、サプライチェーン全体での取り組みを推進してまいります。

### 製品含有化学物質保証に関する基本的な考え方

エプソンは、次の1～5に定める考え方に基づき、生産材を調達します。

1. 法規制を遵守する
2. エプソングループ生産材グリーン購入基準書で規定する禁止条件（閾値、含有部位、用途など）を遵守できるサプライヤーより調達する
3. 確実な製品含有化学物質保証ができるサプライヤーより調達する
4. 製品含有化学物質に関するデータの提供ができるサプライヤーより調達する
5. サプライヤーで保証されたものを受け入れる

## CSR調達

# 紙製品の調達

## 紙製品の調達

木材の違法伐採が、地球規模での環境保全と持続可能な森林経営の推進にとって極めて重要な課題となっており、木材製品の調達における合法性、持続可能性を確保する取り組みが国際的に強化されています。

エプソンは、森林の社会的、経済的、環境的な持続可能性に配慮し、エプソンの調達する主要な木材製品である紙製品について調達の方針を定め、以下の方針への適合が確認できる調達を行っています。

1. 古紙などリサイクルパルプの有効活用
2. バージンパルプが原料として使用される場合は、以下を確認する
  - 合法性
  - 持続性
  - 化学物質安全性
  - 環境管理

## 対象範囲

エプソンプリンター用専用紙の調達に適用しています。

## 適合調達管理の内容

「エプソングループ紙製品の調達方針」への適合を確認する品目については、「エプソングループ紙製品の調達方針への適合性証明書」をサプライヤーから提出していただいています。

## 社会貢献

## 社会貢献活動の考え方

## 社会貢献活動の考え方

エプソンは、経営理念にうたう「世界の人々に信頼され、社会とともに発展する開かれた、なくてはならない会社でありたい」の言葉を受け、世界各地でそれぞれの地域社会に根ざした活動を通して、社会との共生を進めています。

エプソンは、企業に対してより高い社会性が求められていることを社員一人ひとりが自覚し、良き企業市民として今後も積極的に社会に貢献し、ともに発展できる関係を築いていきます。また、単に寄付だけの支援に終わることなく、エプソンの事業を支えている画像・映像をベースとする技術力・ノウハウを社会に還元するなど、本業を通じた貢献も重視しています。社員による人的貢献による支援も含め、今後も継続的に社会貢献活動を実践していきます。

## 社会貢献活動費

(単位：百万円)

貢献のタイプ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
寄付金	352	462	438	280
就業時間内の従業員ボランティア活動 (自主プログラム活動を含む)	38	127	124	57
商品・サービスの提供	100	79	62	52
その他 <sup>*1</sup>	121	154	271	187
合計	611	822	895	576

<sup>\*1</sup> 社会貢献担当者人件費や就業時間外のボランティア活動費などを含めています。

\* 2020年度はCOVID-19の影響を受け、計画を大幅に変更しました。

## 政治、行政との健全な関係維持

エプソンは世界各地で企業活動を展開しています。それぞれの国々、地域における政治や行政当局、監督官庁とも健全かつ透明な関係を築き維持し、不当な癒着や公平さを欠く活動、行動を取らないことで、健全な社会発展に寄与しています。

当社では政治献金を行う場合は、社内規程に従い適切に対応します。なお、2020年度は政治献金を行っていません。

## 社会貢献

## 青少年教育・育成活動

## 青少年1万人を対象とした教育プログラム「New Horizons」(欧州)

Epson Europe B.V.は、2019年に欧州、中東、アフリカ地域の青少年1万人を対象とした教育プログラム「New Horizons」を立ち上げました。この活動は、若者の創造力を引き出し、持続可能な社会への理解を高めることを目的とし、エプソンが長年蓄積してきた技術とノウハウを活かしています。

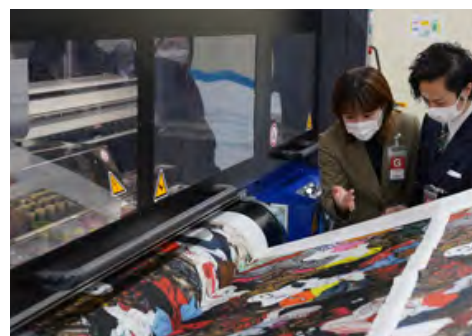
2020年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響を受け、当初の実施計画を変更する必要がありオンラインでの活動が主となりましたが、ドイツ、イタリア、イギリス、スペインにおいて、当社のサステナビリティ担当マネージャーより持続可能な社会に関する教育を展開、中学生・高校生・大学生 計4,684名に対しプレゼンテーションを行いました。またイタリアにおいては、480名の教師と持続可能な社会についてディスカッションを行いました。経営と企業の責任について考える機会を提供すると同時に、若い世代の考える環境問題や自らの役割について、また彼らの企業への期待を知る絶好の機会になりました。



## デジタル捺染による服飾専門学生への支援

アパレル業界では、製品の売れ残りによる廃棄ロス、染色工程での水の大量使用などが問題となっています。デジタル捺染は、環境負荷低減、短納期対応、多品種少量生産、労働環境改善などの課題に対し、サステナブルな捺染プロセスを提供できます。

2020年度、将来のファッション業界を担い、アパレル業界が抱える社会課題に関心がある文化服装学院(東京都)の学生にデジタル捺染を知ってもらい、その価値を体感してもらうため、デジタル捺染による卒業作品の制作支援を行いました。学生の皆さんは、デジタル捺染で実現できるデザインの再現性と水使用の極小化などの環境性能を体感しながら、卒業作品を仕上げました。周りの先生や学生の皆さんからも、「まるで写真のようだ」と、とても満足していただけました。単にプリント体験だけではなく、学生にデジタル捺染を理解していただき、その特長を生かした制作をしていただけたことも、今後の衣服デザインの新たな形を生み出す一歩になりました。



エプソンのテキスタイル・ソリューションセンター「TSCアジア」で自分たちの作品を熱心に見つめる学生たち

## 時計組立教室の開催(日本)

当社の歴史は、大和工業という時計工場から始まりました。長年培ってきた時計製造に関わる世界トップクラスの技術と、それを扱う匠(人財)を有しています。

地域のイベントや小・中学生を対象にした時計の組立教室を通して、ものづくりの楽しさや面白さを体験していただいています。2020年9月、松本市明善中学校で行った講座では、生徒たちは細かな部品を小さなケース内に組み込んでいく根気のいる作業に集中して取り組み、「時計には苦労が詰まっていることがわかった。作った時計を大切にしたい。」と達成感を味わうとともに、地域産業への理解を深めていました。

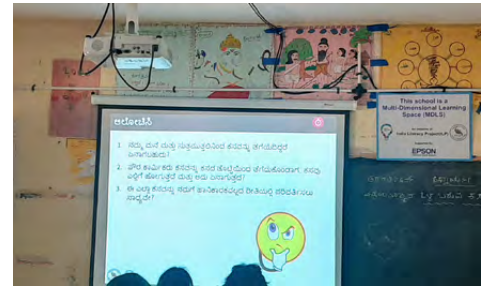


## 子どもたちへの教育支援(インド)

Epson India Pvt. Ltd.(EPIL)は、未来を担う子どもたちへの教育が重要であると考え、恵まれない子どもたちに焦点を当てた支援活動を行っています。過去数年にわたり、EPILが所在するインド南西部のカルナータカ州と西部のマハーラーシュトラ州を重点的に、恵まれない子どもたちが通う公立学校へ書籍やノート、リュックサックなどを配布する活動をしており、その配布先の学校数は年々増えています。子どもたちからは、「学校で使う本やノートをもらい、勉強の役に立っています」と喜びの声をいただきました。

また、2019年度は、インドの識字率向上プロジェクトに協力し、教室にパソコンやプロジェクターを提供・設置する活動を支援しました。効果的な教育支援ツールとして活用いただくことで、教育の質を高めることにつながり、子どもたちの学習意欲向上に役立てていただいています。現場の先生方からは、「エプソンには子どもたちの教育支援をしていただき、子どもの生活にも影響を及ぼす重要な役割を果たしてもらっています」との言葉をいただきました。

2020年度は、コロナ禍により直接学校訪問はできませんでしたが、公立・私立277校(生徒数17,223名)に、学習に必要な文具類を送り届けました。



## 公益財団法人 エプソン国際奨学財団(日本)

公益財団法人エプソン国際奨学財団は、海外から日本の大学へ、また日本から海外の大学へ留学する優秀な学生に対して奨学金助成を行っています。1997年の財団設立以来、支援した留学生の数は273名にのぼります。2020年度はコロナ禍により対面での交流行事が制限されましたが、2021年2月にはオンラインで同窓会入会式を実施しました。

また財団ではこの他に、工学系の若手研究者への国際交流・研究プログラムへの参加費などの助成事業も行っています。



## エプソン情報科学専門学校(日本)

当社は、高度情報化社会の到来を受け、地域社会に信頼され広く社会に貢献できる技術者を育成することを目的として、1989年に「エプソン情報科学専門学校」を開校しました。2021年3月現在、卒業生は2,830人となりました。

講師陣の多くは、当社を含め企業の最前線で活躍してきた技術者・開発者で構成されています。講義・演習は、「実務に活かせる確かな技術」を身につけられるように展開されており、その結果、開学以来30年連続して就職内定率95%以上を維持しています。また、2021年3月卒業生は就職内定率100%を達成しました。

学科は情報システム科、情報電子機械科、情報ビジネス科の3学科で構成されており、文部科学省「専門士」称号付与認定校となっています。さらに、同じく文部科学省より全学科において「職業実践専門課程<sup>1)</sup>」の認定を受けています。また、当社に正社員として推薦で入社することができる「エプソン特進クラス」を設置しています。



<sup>1)</sup> 企業などとの密接な連携により、最新の実務の知識などを身につけられるよう教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が認定するものです。

## 社会貢献

## 文化・芸術活動支援

## ソウル市立美術館の企画展「気候美術館：我が家の生涯」を支援(韓国)

Epson Korea Co., Ltd. (EKL)は、2020年6月～8月にかけて、ソウル市立美術館の環境訴求企画展において、当社のレーザー光源プロジェクターを活かし、芸術作品の投影に寄与しました。この企画展では、環境破壊や気候変動への対応を促すメッセージ性の高い作品の展示と、廃棄物と炭素排出を最小化した環境に優しい展示運営形態を実現しています。プラスチックで汚染された海や生息地を失った生きものたちをテーマにした作品を迫力ある映像で表現し、美術館を訪れる多くの方々が環境の危機について考える機会になりました。



カレド・ラマダン作品「カラスvsプラスチック」

## 「セイジ・オザワ 松本フェスティバル」を支援(日本)

当社は、青少年教育・育成を含め、音楽・芸術の発展に寄与することを目的に、1992年当初から「セイジ・オザワ 松本フェスティバル(旧名: サイトウ・キネン・フェスティバル松本)」を特別協賛会社として継続支援しています(2020、21年はCOVID-19拡大のため中止)。

このフェスティバルでは通常公演以外にも、長野県内の小学6年生、中学1年生を対象に「子どものための音楽会」や「子どものためのオペラ」等が企画され、約13,000名を招待します。この教育プログラムは、青少年教育・育成を目的として若手演奏家によって演奏されていることと、子どもたちが生のオーケストラを聴く貴重な機会となり、クラシック音楽に興味を持つきっかけとなっています。





## 社会貢献

## 地域活動参加・支援

## チカラン日本人学校の設立活動に参画(インドネシア)

PT. Indonesia Epson Industry(IEI)は、ジャカルタ首都圏東部に位置するチカラン地域における日本人学校の設立を支援しました。

チカラン地域周辺の工業団地には多くの日系企業が進出していますが、日本人学校は、ジャカルタ西部のジャカルタ日本人学校(JJS)しかありませんでした。帯同家族を持つ日系企業の赴任者の多くは、チカラン地域より日本人学校に近いジャカルタ中心部に住まざるを得ず、幹線高速道路の渋滞が激しく、長時間通勤をするか、帯同をあきらめて別居を余儀なくされてきました。そこで日系企業を中心とした日系コミュニティにより、2017年にIEI社長の阿部栄一が委員長を務める日本人学校設立準備委員会が設置され、開校に向けた準備をしてきました。

チカラン日本人学校(CJS)は、2019年4月に異例の短期間で開校し、11月、石井正文駐インドネシア日本大使をお招きし、学校設立関係者、教職員、在校児童・生徒、保護者が一堂に会した開校記念式典が行われ、チカラン地域に日本人児童・生徒が通える学校が開校されたことの喜びを改めて分かち合いました。IEI社長の阿部は開校後も2020年3月までJJS維持会副理事長(CJS担当)を担い、4月からはCJS運営委員として支援しています。



チカラン日本人学校



開校記念式典に出席した石井大使(左から3人目)とIEI阿部社長(右から1人目)

## 「290日社会奉仕活動」の実施(ドイツ)

Epson Deutschland GmbH(EDG)は、2008年度より「190日社会奉仕活動」に取り組んでいます。これは、当時EDGの190人の社員全員がそれぞれ自分の都合の良い日に1日有給休暇を取り、EDGが所在するメアブッシュ市周辺の社会福祉施設や教育施設などのために社会奉仕を行ったことが、この活動の始まりです。2017年度から、EDGの社員が290人に増えたことから、「290日社会奉仕活動」へと名称を変えました。

2020年度はコロナ禍により、これまでの活動が困難となりましたが、困っている子どもたちへ家庭学習用ノートパソコンを寄贈したり、老人ホームにおけるマガジン誌の作成と発行をサポートしたりするなど、新たな形での社会奉仕を実施しました。

## 映画鑑賞会の実施(台湾)

Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.(ETT)は、2009年から台湾各地の小学校で映画鑑賞会を開催しています。この映画鑑賞会は、当社のプロジェクターで地域の子どもたちに映画を楽しんでいただくことを目的としており、ETTはプロジェクターと会場で投影される映画ソフトを提供しています。2020年度は77校で235回の上映を行いました。都市部に限らず、地方の子どもたちにも、映画鑑賞の楽しさを届けることができました。



## 新型コロナウイルス感染症への対応(世界各地)

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) が世界で拡大し、予断を許さない状況が続いています。エプソンの取り組みが、治療に尽力される医療関係者をはじめ、皆様の安全・安心に少しでも貢献できますことを願っています。

### 主な支援活動

(活動は地域名のアルファベット順に並んでいます)

実施年月	地域	支援対象	支援内容	実施組織
2020年 4月	インド ネシア	バタム市を通じてバタム市内のCOVID-19関係の病院・医療機関・保健管理事務所など	医療用マスク1,240枚、エプロン800枚、手袋2,000組、シューズカバー 400組、防護服27着、消毒液8,000mlの提供	PT. Epson Batam
2020年 5月	インド ネシア	Jakarta YASNI(孤児院)、Daarul Rahman(孤児院)	孤児院に暮らす150人分の朝食、食料品、生活必需品、栄養剤、各種衛生用品の提供	PT. Epson Indonesia
2020年 5月	インド ネシア	Makassar Mardiyah(孤児院)	孤児院に暮らす55人分の朝食、生活必需品、栄養剤、各種衛生用品、孤児院運営費の提供	
2020年 5月	インド ネシア	Bandung Panti Asuhan Mardiah(老人ホーム)	老人ホームに暮らす38人分の栄養剤、生活必需品、各種衛生用品、老人ホーム運営費の提供	
2020年 5月	インド ネシア	Surabaya Ar-Rochim(孤児院)	孤児院に暮らす50人分の朝食、生活必需品、栄養剤、各種衛生用品、孤児院運営費の提供	
2020年 5月	インド ネシア	取引先	109名分の各種衛生用品(消毒、マスクなど)の提供	
2020年 5月	インド ネシア	報道関係者	50名分の各種衛生用品(消毒、マスク、フェイスシールドなど)、蜂蜜、栄養剤の提供	
2020年 3月～ 6月	インド ネシア	ブカシ県・アニサ病院と、西ジャワ州カラワン・労働力検査官事務所	医療用マスク34,000枚と消毒液50,000ml、ハンドソープ50,000ml、防護服42着の提供	PT. Indonesia Epson Industry
2020年 6月	インド	PM CARES Fund(The Prime Minister's Citizen Assistance and Relief in Emergency Situations Fund)	支援金の提供	Epson India Pvt. Ltd.
2020年 4月	日本	山形県酒田地区医師会十全堂	医療用マスク1,500枚の提供	東北エプソン 株式会社
2020年 4月	日本	大阪市内の病院	プロジェクターの貸与 ー 院内でのCOVID-19に関する会議増加への対応	エプソン販売 株式会社
2020年 4月	日本	福岡県COVID-19対策の関連施設	パソコン、インクジェットプリンターの貸与と消耗品の提供 ー 対策本部および感染軽症者受け入れ先のホテルでの感染者と医師の情報共有に活用	

実施年月	地域	支援対象	支援内容	実施組織
2020年 5月	日本	独立行政法人労働者健康安全機構	防護服10着、シューズカバー30組、保護マスク30枚、保護メガネ30本の提供	
2020年 6月	日本	長野県教育委員会を通じて教育現場	フェイスシールド 5,000枚の提供 	セイコーエプソン株式会社
2020年 6月	日本	秋田県雄勝中央病院	医療用折り畳み式防護マスク200枚の提供	秋田エプソン株式会社
2020年 6月	日本	秋田大学医学部附属病院	医療用折り畳み式防護マスク1,000枚の提供	
2020年 7月	日本	専門学校生	就学継続に経済的影響を受けた学生に対し、学校独自の支援制度による学費免除	エプソン情報科学専門学校
2020年 4月～継続中	日本	千葉県COVID-19対策の関連施設	インクジェットプリンターの貸与 — 感染軽症者受け入れ先ホテルでの感染者と医師の情報共有に活用	エプソン販売株式会社
2020年 4月～継続中	日本	神奈川県COVID-19対策の関連施設	インクジェットプリンターの貸与と消耗品の提供 — 感染軽症者受け入れ先ホテルでの感染者と医師の情報共有に活用	
2020年 5月～6月	日本	長野県内のCOVID-19関係の医療機関	フェイスシールド5,660枚、医療用マスク102,000枚の提供	セイコーエプソン株式会社
2020年 5月～6月	日本	地域外食産業・農家	社員用昼食のためのテイクアウト弁当受け入れや、さくらんぼ・ブルーベリー・桃などの果物農家支援のため、各事業所で特別販売の支援 	
2020年 3月	フィリピン	Batangasの医療従事者	医療用マスク1,000枚、保護メガネ142個、防護帽56枚、防護ジャケット66枚、防護ズボン75枚、ウォッシュャブル手袋800組、防護服53着の提供	Epson Precision (Philippines), Inc.
2020年 4月	フィリピン	Lagunaの医療従事者	医療用マスク1,000枚、保護メガネ40個、ニトリル手袋2,000組の提供	
2020年 4月	フィリピン	アマン・ロドリゲス記念メディカルセンター、キリノ記念メディカルセンター	各病院にインクジェットプリンターを2台ずつ提供	Epson Philippines Corporation
2020年 4月	シンガポール	シンガポール経済開発庁	インドネシアのバタム島の医療体制を支援する目的に支援金の提供	Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.

実施年月	地域	支援対象	支援内容	実施組織
2020年 5月～6 月	英国	テルフォードのホスピスと介護施設	社内製造のフェイスシールド 255個の提供 	Epson Telford Ltd.
2020年 3月	米国	Oregon Food Bank(フードバンク)	支援金の提供	Epson Portland Inc.
2020年 3月	米国	Oregon Wheels People(フードバンク)	支援金の提供	
2020年 3月	米国	Tuality Healthcare Foundation(医療支援団体)	医療用手袋、防護服の提供	
2020年 6月	米国	Hillsboro Community Foundation(地域支援団体)	支援金の提供	

社会貢献

社会福祉活動

プロジェクションによる映像表現を活かした「ゆめ水族園」の実施(日本)

当社は2015年から、全国の病院や特別支援学校などに、プロジェクションによる映像表現を活かした映像空間「ゆめ水族園」をお届けしています。2019年は全国17施設で実施し、計7,341人に体験していただきました。運営には社内公募に応じた181人の社員が参加し、会社は社員が業務として取り組むことを支援しています(2020年はコロナ禍により社員の施設訪問が困難であり、機材(Fantas Car: 移動型映像投影車)の貸し出しを実施)。

訪問した施設の皆さんやご家族からは、「いつも眠っているお子さんがしっかり目を開けて映像を追い掛けていた」「そっと手を伸ばし、良い表情をしていた」「病院から出ることが難しい子たちが、お出掛けのわくわく感を味わって、声を上げて喜んでいた」など、多くの感想をいただきました。「ゆめ水族園」の中では、体験者自身が自由に楽しみ、普段とは異なる感情表現が生まれているようです。

当社は今後も引き続き、全国に「ゆめ水族園」をお届けしていきます。



体育館や会議室をお借りして創り出す水の中の世界



Fantas Car(移動型映像投影車)による病室や病棟の廊下などの小さなスペースでの訪問投影

献血活動への協力(世界各地)

エプソンでは、社員を対象にした献血活動を毎年実施しています。



日本



インドネシア



米国



中国

ステークホルダーエンゲージメント

# ステークホルダーエンゲージメント

## ステークホルダーエンゲージメントの向上

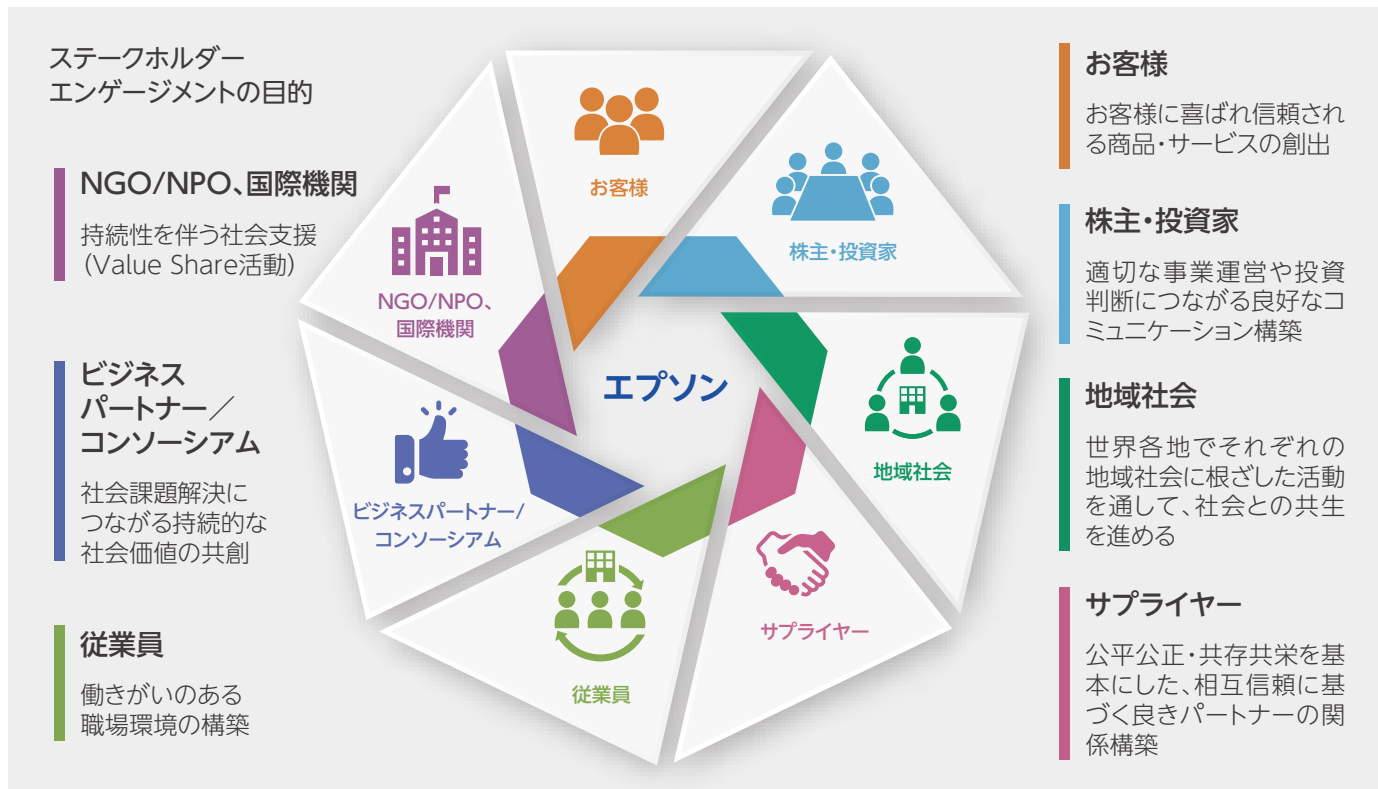
社会課題解決を基本とした事業運営に向けては、多様なステークホルダーの期待や要望を適切に把握・反映することを重視し、持続的な競争力および企業としてのレジリエンス（強靱性）の創出を図るとともに、信頼関係の構築に努めています。

ステークホルダーエンゲージメント<sup>1)</sup>は、さまざまなステークホルダーの皆様とエプソンを結ぶ重要な架け橋です。エプソンは、全てのステークホルダーの皆様に以下の3つの価値を提供します。



また、社会支援活動については以下の3つの基本的な考え方に基づき、環境、教育・文化、生活・地域を重点活動分野として実施します。

- SDGs達成に貢献します
- 持続可能でこころ豊かな社会の実現を目指します
- 世界の各地域に根差した活動を展開します



<sup>1)</sup> 企業とステークホルダーの対話。企業が活動や意思決定を行う上で、ステークホルダーの関心事項を理解するために行われる取り組みを指します。

## 株主・投資家



適切な事業運営や投資判断につながる良好なコミュニケーションの構築を目指し、積極的に機関投資家や個人株主との対話を実施します。さらに市場要請に応じた情報の公開や対話手段の強化を行います。

## お客様



お客様に喜ばれ信頼される商品・サービスの創出はもちろん、さらなる改善に向けお客様とのコミュニケーション強化や共同活動による価値創造に挑戦します。

## サプライヤー



サプライヤーは、経営理念実現のための重要なパートナーであり、信頼関係を構築することにより、共存共栄を目指しています。主要拠点がある長野県や海外の主要生産拠点では、毎年サプライヤーの皆様にも事業方針や調達方針などを共有する説明会を開催しています。また説明会では、経営層がサプライヤーの皆様の声を直接聴き、相互理解を深めることで、連携強化を図っています。サプライヤーの評価も毎年実施し、改善活動を支援することで、社会的責任の遂行につなげています。

## 従業員



企業経営を支える従業員がいきいきと活発に働ける環境を目指し、組織風土改革を進めます。

- 風通しの良い自由闊達なコミュニケーションに向けた対話会
- 組織風土アセスメント、こころの健康診断
- 社長メッセージの配信と従業員からの意見・感想の収集

## ビジネス パートナー/ コンソーシアム



社会課題を解決し、持続可能な社会を実現するには、それぞれ得意分野を持ったパートナーとの連携が欠かせません。これまで以上に共創活動を強化し、広くパートナーシップを構築します。

- パラレジンコンソーシアム
- スマートシティ会津若松
- 北九州イノベーション拠点
- 東京渋谷ポイント0オープンプラットフォーム
- 信州大学(小型規模循環型リビングイノベーション) など

## 地域社会



従来の単なる寄付や支援だけでなく、世界の地域や団体と連携し、持続的な共存につながる活動を続けます。

- トビタテジャパン留学生支援、セイジ・オザワ松本フェスティバル、美術館支援、写真コンクール
- 松本山雅FC、地域清掃、祭り、諏訪湖花火、チカラン日本人学校設立協力
- エプソン国際奨学財団、エプソン情報専門学校運営を通じた学生支援、地域人材の育成

## NGO/NPO、国際機関



持続性を伴う社会貢献(Value Share活動)を目指し各種団体との価値創造活動をグローバルに展開します。

- 花フェスタ、野鳥の会、植林、珊瑚移植、児童への環境教育、海洋ゴミ回収プロジェクト支援、インクカートリッジ回収
- ゆめ水族園、献血、障がい者スポーツ支援(知的・身体)、各地域病院支援
- 台風19号義援金 長野県/赤十字社、千曲川災害ボランティア活動費、COVID-19に伴う各種支援

ステークホルダーエンゲージメント

株主・投資家

株主・投資家との対話

-適切な投資判断を促し、経営の質向上につなげる-

IR活動の方針・考え方

エプソンは、適切な投資判断につながる良好なコミュニケーション構築のため、広報IR部とサステナビリティ推進室が中心となり、年間を通して継続的、積極的に機関投資家や個人株主との対話を実施しています。対話を通して株主・投資家の皆様からいただいたご意見を都度経営層にフィードバックし、経営の質を高める取り組みに活かしています。

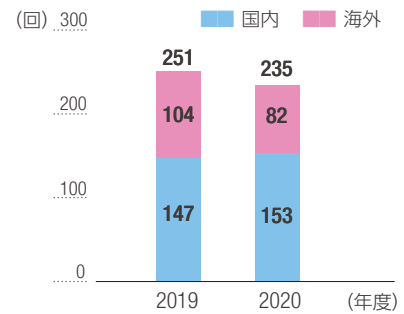
私たちが直接お会いできる株主・投資家の皆様の数は限られていますが、より多くの方に当社の考えを伝えるべく冊子やWebサイトなど、ツールを通じたコミュニケーションを積極的に行っています。特に、多くの方々に、同時に情報を伝えられるWebサイトの作成には力を入れ、IR情報だけでなく、サステナビリティ情報も常に最新の情報に更新しています。

アナリスト・機関投資家向けミーティング実績\*

2020年度実績

総ミーティング回数 **235回**  
 ▶国内 **153回** ▶海外 **82回**

\* 対面による取材・ミーティングのほか、電話やオンラインによるもの、説明会などを含みます。



年間のIR活動サイクル



その他のIR関連活動実施内容

- IR・サステナビリティ関連ツールの改善・情報充実検討
- 株主総会関連書類の早期開示、記載充実
- 開示資料の英訳による海外投資家への情報提供
- サステナビリティサイトの更新・内容充実に向けた意見交換
- コーポレートガバナンス・コードへの対応と対応内容の開示
- コロナ禍におけるリモート面談など、Webを利用したIR活動の推進



## 2020年度のエンゲージメント活動

### ESG投資の潮流に対応したESGミーティング

昨今のESG投資の広がりを受け、企業のESG活動についての対話を行う機会が増えています。エプソンでは2020年度も機関投資家とのESGミーティングを実施し、環境・社会・ガバナンスに関する活動や考え方を説明しました。ミーティングでは、マテリアリティや価値創造ストーリーについての考え方のほか、TCFD開示における定量目標の策定、ガバナンス体制の強化方針など、幅広い対話を重ねています。ミーティングで得た気付きは、今後の方針・戦略策定の検討材料としたり、取締役会の実効性向上に活かすなど、当社の経営にも良い影響を与えています。

ESG投資への対応は、当社の企業価値を高め、強い企業体質を作ることにもつながります。社会課題を起点とし事業に取り組む当社にとって、ESGはもはや特別なことではありません。機関投資家との対話を通じ、ESG・サステナビリティ経営をより一層推進していきます。

### コロナ禍における情報開示・IRイベント

2020年度はCOVID-19の感染拡大の影響で、情報開示やミーティングなどのIR活動に工夫が求められた1年となりました。COVID-19により市場環境が大きく変わり、エプソンの業績や戦略にも大きな影響を及ぼしたことから、これらの変化を丁寧に、分かりやすく説明することは情報開示において大きなテーマとなりました。また、COVID-19により、従業員の健康や取引先との関係、危機管理対応など、企業の社会的側面も注目が集まりました。当社では統合レポートをはじめ、ホームページなどでも積極的な情報開示に努めました。

さらに、これまで対面で行っていた決算説明会やIRミーティングなどはほとんどがオンライン開催に切り替わりました。出席者にとって利便性が高まった反面、双方の意思確認がしづらい環境下では、より丁寧なコミュニケーションが必要となります。エプソンは今後も株主・投資家の皆様との対話を深化させていきます。

## ステークホルダーエンゲージメント

## お客様

## お客様と連携した価値創造

-お客様に喜ばれ信頼される商品・サービスの創出-

## ■ 阪急阪神百貨店様／捺染とプロジェクションで売場やイベントを革新

## ■ デジタルが可能にした新しい顧客価値の創造

阪急阪神百貨店様 (小売) とデジナ様 (捺染業、呉服製造・販売) と連携して開催したイベント「KIMONOクリエイション」で、エプソンのデジタル捺染とプロジェクションを活用。一般公募で選出された浴衣デザインをオンデマンドで印刷。個性あふれる浴衣デザインをバーチャル展示することで、展示サンプルの数を抑えた省資源な売場を実現しました。

またクリエイターがデザイン作品を1点から実際に創れる喜び、多彩なデザインの中からお客様がデザインを選べるお買い物の楽しみを、エプソンのデジタル技術が可能にし、販売につなげることができた事例です。

## 立ち止まっていたく

株式会社阪急阪神百貨店  
 インターナショナルファッション販売・呉服営業部  
 マネージャー  
 山本 英信 様



小売店ではお客様に立ち止まっていたくことが重要です。VP (Visual Presentation) といわれる、小売店においては定石となる、この立ち止まる行為において、プロジェクションの効果は抜群です。また、プロジェクションは売場で魅せる効果だけでなく、展示における廃棄物を削減するという環境面での効果もあります。

また、デジタル捺染という技術は近年縮小が続いている呉服業界に、新たな製品カテゴリや価値をもたらす可能性がある技術として期待しています。

## ■ 店舗・売場づくりの新たな形

今回の売場展示でプロジェクションを利用した背景には、イベントや店舗・売場づくりによって廃棄される多くの資源を少しでも削減したいという主催者様の思いを反映しています。

このイベントでは、入賞作品6点を1着ずつエプソンのデジタル捺染機で印刷した浴衣を展示、また応募いただいた約90点の中からもお客様がデザインを選んで購入できるよう、右記の通り浴衣デザインをプロジェクションマッピングで展示しました。このように、売れ残りを無くし、限られたスペースで効果的に空間演出できるよう、お客様の要望や、将来の展示のあり方を共に検討し、売場における新たなコミュニケーションの形を実現しました。

こうした取り組みは、店舗装飾や、アパレルのデザインから商品化、販売における新たなスタイルと価値を生み出すことにつながる大切な活動です。



## 世界はもっと広がる

株式会社デジナ  
居内 久勝 様



簡単に募集したイベントですが、100点近い応募がすぐに集まりました。デジタルで繋がると、今回のような創出活動も今までの常識を超えて広がることを改めて認識しました。こうした活動にはもっと大きな可能性があることも実感出来たので、少しずつですが更に活動の範囲を広げるような取り組みをしたいと思います。デジタルとの連携で今や貴重な財産である職人を守るような活動や、伝統の技をデジタルプラットフォームに残して後世に繋げるような活動も出来ると思います。

## 対話と創出活動

デジタル印刷やプロジェクションはこれまでオフィス中心だった用途が急拡大し、今まで思いもよらなかった用途が次々に生まれています。

私たちエプソンは、こうした無限の可能性を見出すため、これまで以上にお客様やビジネスパートナー様との対話を大切にしています。今回の阪急阪神百貨店様、デジナ様との連携もこうしたお互いの想いを正直に語り、真摯に受け止めて検討するという地道な活動が具現化したものです。

デジタル社会においては、新たな価値創出がふとした思い付きで生まれ、瞬く間に新たなビジネスモデルや市場が創出されることは珍しいことではありません。目まぐるしく変化する時代だからこそ、お客様やパートナー様の想いに耳を傾け、より良いモノづくりや、新たな文化の創出を続けたいと思います。



## ステークホルダーエンゲージメント

## NGO/NPO、国際機関

## NGO/NPO

-持続性を伴う社会支援 (Value Share 活動)-

## ■ トンガ / JICA: バナナペーパー活用 (廃棄される資源を財源に)

## ■ 活動内容

エプソンは、独立行政法人国際協力機構 (JICA) の青年海外協力隊員たちが企画したオリジナル絵本を届ける活動に感銘し、マイクロピエゾ技術を活用して印刷、製本する無償協力を実施しました。完成した絵本は、JICAおよびトンガ大使館を通じて、7月上旬にトンガ王国の学校に配布され、SDGsに関する教材として使用されています。また、絵本の紙に採用したバナナペーパーの調達先を通じて、紙の購入金額の1%が自然環境保護団体に寄付されます。エプソンは、今後も人々の思いに寄り添い、夢をカタチにしていきます。

## ■ 協働パートナー

- JICA 駒ヶ根訓練所 トンガ隊員
- トンガ大使館
- One Planet Café
- エプソンミズベ (株)
- セイコーエプソン (株)

## ■ 具体的な活動

- SDGs 視点からのトンガオリジナル絵本の制作
- 日本政府 / トンガ王国との連携
- 印刷メディアのバナナペーパー提供
- インクジェットプリンターによる印刷
- 全体企画とコーディネート

## ■ 解決する社会課題と価値

## 具体的な活動・アプローチ

JICAトンガ隊員たちと一緒に議論を重ねる中、印刷を行うハード面の取り組みのみならず、廃棄物が価値を生むものづくりまで思いが及び、バナナの生産量より10倍多く廃棄されるバナナの木 (実際は茎) の繊維を利用して作成されたバナナペーパーやオフィスで使用された古紙を再生した紙 (当社乾式オフィス製紙機 PaperLab で作成) を採用することでアフリカ地域を含む循環型社会の実現に貢献。

## 価値提供ポイント

- JICA 海外協力隊員たちの想いをカタチにすることづくり
- 自社保有の印刷・紙再生技術を活用したSDGs教育コンテンツの提供
- バナナペーパーの調達先を通じて購入金額の1%を環境保全団体に寄付



## メキシコ／ Bee2Be: 絶滅危惧動物保護と経済活動

### 活動内容

NPOのBee2Be(メキシコ)が始めたメリポナ蜂という絶滅危惧種を保護する活動を支援しています。蜂を保護する活動の財源として、蜂蜜などの販売に加え、デザイナー(Anna Fusoni氏)と連携して蜂をモチーフとしたデザインのスカーフなどを製作・販売し、周知活動にもつなげています。また、この活動は現地の女性たちによって支えられており、雇用の確保にもつながっています。エプソンはスカーフなどの製作をデジタルプリント技術で支え、現地住民やNPOの継続的な収入の創出に貢献しています。

### 協働パートナー

- Bee2Be(NPO)
- Anna Fusoni氏(デザイナー)
- 地元の女性
- Epson de Mexico, S.A. de C.V.

### 具体的な活動

- 絶滅危惧種(メリポナ蜂)の保護活動と財源確保、雇用拡大に向けた活動主催
- 蜂をモチーフにしたスカーフなどのデザイン
- 現地での保護活動および物品販売、現地ガイド
- スカーフなどをデジタル印刷するプリンターの提供と技術支援

### 解決する社会課題と価値

#### 具体的な活動・アプローチ

財源や人員が不足する希少生物保護活動に対し、デザイナーなどとの連携により新たな価値を提供することで、周知活動と財源の確保を行うと共に現地メンバーの雇用、さらには新たな働き方の創出を行っている。

#### 価値提供ポイント

- 収益を伴う持続的な保護活動の実現
- 蜂をモチーフにしたデザインのスカーフなど、物品販売による新たなビジネスモデル創出
- 雇用確保と新たな働き方の提供



## ビジネスパートナー／コンソーシアム

### 国際コンソーシアムとの連携

-社会課題解決につながる持続的な社会価値の共創-

#### CSRヨーロッパ／欧州におけるサステナビリティ活動に参画

##### ■ 欧州でのサステナビリティ活動をリードする

CSRヨーロッパは、欧州委員会 (European Commission: EC) のルールづくりに対する提言を行う団体で、企業や自治体、NGOなどのCSR活動を支援する、欧州有数のビジネスネットワークです。Epson Europe B.V.は、2017年9月にCSRヨーロッパに参加しました。2019年2月から常任理事として、業界でのネットワーク構築およびサステナビリティに関するルールづくりをリードし、持続可能な社会の実現と企業の持続的な発展の両立に役立てています。



Henning Ohlsson

Director Sustainability, Epson Europe B.V./  
Managing Director, Epson Deutschland GmbH/  
Member of the board of directors, CSR Europe  
Top 100 CSR Influence Leader



私は、法規制への遵守はもちろん、特にエプソンの商品・技術・ソリューションが持つ、持続可能性の実現に関わる価値を強化し、社会実装することを目的に活動しています。また、欧州を中心にグローバルな観点で、持続可能な社会の実現に向け、社内において当社のコミットメントを推進するための活動を主導するだけでなく、行政や地域社会を巻き込んだ活動も進めています。

お客様を含む全てのステークホルダーの皆様のためにも、当社の持続可能な社会の実現に向けた高い目標と活動が実現可能なものとなるよう、常に努力しています。

## 社外からの評価

### SRI (社会的責任投資) インデックスへの組み入れ状況・格付け

#### ■ [FTSE4Good Index Series]に18年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、ロンドン証券取引所グループFTSE Russellの責任投資(RI)指標である「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄として、2004年3月より18年連続で選定されました。(2021年6月)

 FTSE4Good Index Series (英語)

<https://www.ftserussell.com/products/indices/ftse4good>



FTSE4Good

#### ■ [FTSE Blossom Japan Index]に5年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2017年7月から採用している日本株のESG指数の一つで、FTSE Russellが作成する「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に5年連続で選定されました。(2021年6月)



FTSE Blossom  
Japan

#### ■ [MSCI日本株女性活躍指数(WIN)]に5年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2017年7月から採用している日本株のESG指数の一つで、MSCIが作成する「MSCI日本株女性活躍指数」に5年連続で選定されました。(2021年6月)

 MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

<https://www.msci.com/msci-japan-empowering-women-index-jp>

2021 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数(WIN)

#### ■ [S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数]に4年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、(株)日本取引所グループとS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス(米国)が共同開発し、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2018年より採用している環境株式指数「S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数」に指数算出当初より継続して選定されています。(2021年7月現在)



#### ■ CDPの企業調査で「Aリスト」企業にダブルで初選定

セイコーエプソン(株)は、国際的に影響力のある企業調査を行うCDPから、「気候変動」と「水セキュリティ」の2分野で、最高評価となる「Aリスト」に初めて選定されました。(2020年12月)



## ■ CDP「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に2年連続で選出

セイコーエプソン(株)は、国際的に影響力のある企業調査を行うCDPから、「2020 CDP サプライヤーエンゲージメント評価」において最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に2年連続で選出されました。(2021年2月)



## ■ EcoVadis社のサステナビリティ評価で最高位である「プラチナ」に格付け

セイコーエプソン(株)は、EcoVadis社(本社:フランス)のサステナビリティ(持続可能性)調査で、コンピュータおよび周辺機器の製造業の業種において上位1%内の高評価を獲得し、最高位である「プラチナ」に格付けされました。(2020年10月)



## ■ 「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に10年連続で選定

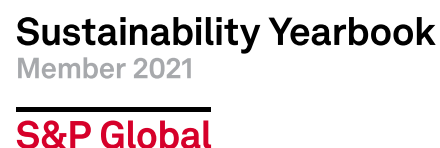
セイコーエプソン(株)は、SOMPOアセットマネジメント(株)が2012年8月から運用を開始している、「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に10年連続で選定されました。

このインデックスは、ESG(環境・社会・ガバナンス)の評価が高い企業に幅広く投資する年金基金・機関投資家向けのSRI(社会的責任投資)ファンドです。(2021年6月)



## ■ S&P Global社の「サステナビリティ・イヤーブック2021」に掲載

セイコーエプソン(株)は、S&P Global社のサステナビリティ調査で、コンピュータおよび周辺機器の製造業の業種において上位15%内の評価を獲得し、「持続可能性に優れた企業」として「サステナビリティ・イヤーブック2021」に掲載されました。同業種調査対象64社のうちサステナビリティ・イヤーブックに掲載されたのは9社(日本企業4社)です。(2021年2月)



## ■ 認証

### ■ RBA監査でエプソン複数拠点でプラチナ認証を取得

エプソンは、2019年からグローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBA (Responsible Business Alliance)の国際的な規範や手法を取り入れ、事業活動に活かしています。2020年、社会の要請に応じ、エプソンが提供する商品を製造する主力工場にてRBA監査を受審しました。



その結果、エプソンはRBA監査において、最高位の評価であるプラチナを複数の拠点にて取得することができました。プラチナは、監査において満点(200点)を取得した企業にのみ与えられるものです。世界に広まっているCSR調達の動きに対応し、国際的に認められているRBAの監査において最高位のプラチナを取得したことは、エプソンのCSR活動が社会に評価された証しとなります。また、複数の拠点でプラチナを取得したことで、より多くの商品を国際的な規範をクリアした拠点からお客様にお届けすることができます。(2020年10月/12月)



## プラチナ認証一覧

拠点名	主な生産品目	認定日	有効期限
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.(マレーシア)	水晶デバイス	2020/2/2	2021/1/18
PT. Indonesia Epson Industry(インドネシア)	大容量インクタンクモデル、SOHOホーム向けインクジェットプリンター、オフィス共有インクジェットプリンター、SIDM、大判プリンター、スキャナ	2020/10/31	2022/3/16
Epson Precision (Thailand) Ltd.(タイ)	水晶デバイス	2020/12/5	2022/2/11

### ■ 「健康経営優良法人」に5年連続で認定

経済産業省と日本健康会議が共同で保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を「健康経営優良法人」として顕彰しており、セイコーエプソン(株)は、その「大規模法人部門(ホワイト500)」に5年連続で認定されました。(2021年3月)



### ■ 「Science Based Targets(SBT)イニシアチブ」の承認を取得

セイコーエプソン(株)は、中長期的な温室効果ガス(GHG)の排出削減目標が、「パリ協定」における「2℃目標」を達成するための科学的な根拠に基づいた目標であると認められ、国際的な共同団体である「SBTイニシアチブ」から承認を取得しました。(2018年11月)



### ■ 「えるぼし」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、2016年、厚生労働大臣が認定している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、認定マーク「えるぼし」の最高位を取得しました。(2016年7月)



### ■ 「プラチナくるみん」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、働きやすい職場環境整備の結果として、2007年以降「くるみん」、2016年には「プラチナくるみん」を取得しています。「くるみん」「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた社員の子育て支援のための取り組みを実施し、その成果が認められた企業に対して贈られる厚生労働大臣の認定マークです。(2016年5月)



### ■ 「障がい者活躍企業」に認定

セイコーエプソン(株)の特例子会社であるエプソンミズベ(株)は、精神障がい者雇用拡大と、障がい者の活性化・自立促進などへの取り組みが評価され、「障がい者活躍企業」に認証されました。(2020年1月)



## 表彰

### ■ 韓国で3年連続 CSR Award を受賞

Epson Korea Co., Ltd.(EKL)は、韓国で最大の発行部数を有する朝鮮日報社主催(後援:韓国政府)の「Corporate Social Responsibility Awards 2021」において、「ESG部門大賞」を受賞しました。これは、2019年と2020年の「環境保全部門大賞」に続き、3年連続の受賞となります。

EKLは、低消費電力のインクジェットプリンターや遠隔授業で教育格差の改善に貢献する超短焦点プロジェクターなどの提案により、社会的価値を実践する「Details for Tomorrow(持続可能な社会に向けて)」キャンペーン活動を推進したこと、さらにサステナビリティレポート・ESGレポートなどの報告書が評価されました。審査員は、韓国の713企業・機関を評価し、最終的に7社が「ESG部門大賞」に選出されました。(2021年4月)



### ■ サステナビリティレポートは「第24回環境コミュニケーション大賞」の優良賞を受賞

エプソンの「サステナビリティレポート2020」が、環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが主催する「第24回環境コミュニケーション大賞」の環境報告部門において、「優良賞」を受賞しました。

本賞は、優れた環境報告書や環境活動レポートを表彰することにより、事業者などの環境コミュニケーションへの取り組みを促進するとともに、その質の向上を図ることを目的としています。本レポートは情報の網羅性が高く、特に環境情報については、TCFD対応、環境ビジョン2050はもとより、商品・サービスの事例やデータの掲載などが充実しているとの評価をいただいています。(2021年2月)



### ■ タイで「企業無災害記録」の「金賞」を受賞

Epson Precision (Thailand) Ltd.(EPTH)は、タイ労働省認定の「企業無災害記録(ZERO Accident Campaign)」において、「金賞(Gold Level Award)」を受賞しました。

この賞は、連続で10,000,000時間以上の労働災害ゼロを継続した会社が表彰されるもので、EPTHは13,150,385時間(2017/3/19～2019/12/31)の無災害を達成しています。2019年度は、75の企業が金賞として表彰され、うち日本企業は16社です。(2020年8月)



### ■ 「第29回地球環境大賞経済産業大臣賞」を受賞

「最小限の環境負荷を実現する『インクジェットイノベーション』を推進」する取り組みが評価され、第29回「地球環境大賞」において、「経済産業大臣賞」を受賞しました。(2020年2月)



### ■ 「第8回ものづくり日本大賞 経済産業大臣賞」を受賞

秋田エプソン(株)は、秋田大学大学院医学系研究科、秋田大学医学部附属病院、秋田県産業技術センターという産官学連携で開発した世界初の技術「電界攪拌」を用いたがん迅速診断支援装置で、「第8回ものづくり日本大賞 経済産業大臣賞」を受賞しました。(2020年1月)



## ESG データ (環境)

### グローバル主要環境データ

#### エネルギー

##### エネルギー使用量

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	ガス・油	MWh	318,002	330,257	332,795	331,509	350,307
	電力・蒸気	MWh	448,513	467,629	357,552	360,543	361,612
海外	ガス・油	MWh	16,044	19,592	14,450	15,804	16,869
	電力・蒸気	MWh	331,305	341,322	341,566	343,183	309,855
合計		MWh	1,113,864	1,158,800	1,046,364	1,051,039	1,038,644
事業利益原単位 (再生可能エネルギー含む)		GWh/億 円	1.7	1.6	1.7	2.9	1.9

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

##### 再生可能エネルギー使用量

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本		MWh	168	257	118,504	119,302	118,974
	購入電力	MWh	0	0	118,248	119,070	118,879
	オンサイト発電	MWh	168	257	256	232	95
海外		MWh	5,777	9,215	18,901	18,695	37,466
	購入電力	MWh	5,727	7,063	15,190	13,757	32,117
	オンサイト発電	MWh	50	2,152	3,711	4,938	5,349
合計		MWh	5,945	9,473	137,405	137,997	156,440

\* 購入電力に証書を活用した使用量も含まれます。

##### 電力の状況

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
再生可能エネルギー	MWh	5,945	9,473	137,405	137,997	156,440
枯渇性エネルギー	MWh	777,118	806,129	696,595	701,535	669,088
再生可能エネルギー比率 (電力ベース)	%	0.8	1.2	16	16	19

## 温室効果ガス (GHG)

### 温室効果ガス排出量(スコープ1、2、3)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
スコープ1	千t-CO <sub>2</sub> e	133	137	128	122	125
スコープ2	千t-CO <sub>2</sub> e	439	455	374	363	345
スコープ3	千t-CO <sub>2</sub> e	-	3,261	3,263	3,024	2,516
合計	千t-CO <sub>2</sub> e	-	3,853	3,765	3,510	2,987

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

### 温室効果ガス排出量(スコープ1、2)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
スコープ1 <sup>1</sup>	t-CO <sub>2</sub> e	132,885	136,734	127,737	122,263	124,929
日本	t-CO <sub>2</sub> e	115,972	122,479	108,210	104,470	109,613
海外	t-CO <sub>2</sub> e	16,913	14,255	19,527	17,793	15,316
スコープ2 <sup>2</sup>	t-CO <sub>2</sub> e	438,555	455,110	374,347	363,490	345,151
日本	t-CO <sub>2</sub> e	235,726	246,022	185,520	184,748	179,890
海外	t-CO <sub>2</sub> e	202,829	209,088	188,827	178,743	165,261
合計	t-CO <sub>2</sub> e	571,440	591,844	502,084	485,753	470,079
事業利益原単位	千t-CO <sub>2</sub> e/ 億円	0.87	0.79	0.71	1.19	0.76
2025年度目標 (Science-based): 2017年度比排出総量 19%削減						-21%

<sup>1</sup> 直接排出 (LPG、LNG、天然ガス、灯油、重油、ガソリン、PFCガスなど)

<sup>2</sup> 間接排出 (電気、蒸気など)

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

\* 温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算係数について

- 電力: 日本国内は環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用  
海外はIEA (International Energy Agency) の各国の排出係数、もしくは各事業所が契約する電力小売事業者の係数を使用
- 燃料: 国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用
- CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス: IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用

## 温室効果ガス排出量(スコープ3)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	算出方法
スコープ3 <sup>1</sup>		千t-CO <sub>2</sub> e	3,263	3,024	2,516	
カテゴリー 1	購入した物品・サービス <sup>2</sup>	千t-CO <sub>2</sub> e	1,141	1,064	928	販売した製品を構成する素材別質量に素材ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 2	資本財	千t-CO <sub>2</sub> e	248	217	125	設備投資額を投資科目ごとに把握し排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 3	スコープ1、2に含まれない燃料・エネルギー関連活動	千t-CO <sub>2</sub> e	36	36	36	各拠点で使用したエネルギー使用量に種別ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 4	輸送、配送(上流)	千t-CO <sub>2</sub> e	201	181	167	サプライヤーから購入した製品・サービスの自社への物流に伴う分と自社が荷主となって物流に伴う分について、輸送質量と距離の実績データに排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 5	事業活動から出る廃棄物	千t-CO <sub>2</sub> e	5	4	3	各拠点で発生した廃棄物量の種類別に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 6	出張	千t-CO <sub>2</sub> e	19	32	6	移動手段ごとの交通費、宿泊費に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 7	雇用者の通勤	千t-CO <sub>2</sub> e	35	45	45	移動手段ごとの交通費に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 8	リース資産(上流)	千t-CO <sub>2</sub> e	5	5	3	賃借しているリース資産の操業に伴う排出(スコープ1、2で算定する場合を除く)について、賃借物件の床面積に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 9	輸送、配送(下流)	千t-CO <sub>2</sub> e	7	7	6	自社が荷主でない製品輸送分について、輸送質量に平均輸送距離と排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 10	販売した製品の加工	千t-CO <sub>2</sub> e	68	61	29	中間製品を完成品に加工する工程の消費電力量に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 11	販売した製品の使用 <sup>2</sup>	千t-CO <sub>2</sub> e	1,413	1,297	1,106	販売した製品の想定される生涯消費電力量に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 12	販売した製品の廃棄	千t-CO <sub>2</sub> e	85	75	61	廃棄物処理別の質量に、廃棄処理別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 13	リース資産(下流)	千t-CO <sub>2</sub> e	N/A	N/A	N/A	対象外
カテゴリー 14	フランチャイズ	千t-CO <sub>2</sub> e	N/A	N/A	N/A	対象外
カテゴリー 15	投資	千t-CO <sub>2</sub> e	N/A	N/A	N/A	対象外
2025年度目標(Science-based): 事業利益原単位2017年度比44%削減(カテゴリー1、11)			増加	増加 <sup>3</sup>	-3%	

<sup>1</sup> GHGプロトコルに基づく自社のバリューチェーン全体からのGHG排出

<sup>2</sup> 第三者検証を受けたカテゴリー

<sup>3</sup> 事業利益減少により増加しています。

## 温室効果ガス(GHG)排出量の第三者検証

算定における信頼性向上のため第三者検証を受けています。2020年度のGHG排出量(スコープ1、スコープ2およびスコープ3)とエネルギー使用量が正確に測定・算出していると認められ、環境情報検証報告書を取得しました。

環境情報検証報告書

[https://www.epson.jp/SR/environment/production/pdf/global\\_data\\_01\\_verification\\_report.pdf](https://www.epson.jp/SR/environment/production/pdf/global_data_01_verification_report.pdf)



## ■ 化学物質

### PRTR<sup>1</sup> 対象物質排出量

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	t	1.5	1.7	1.7	1.9	1.8
海外	t	7.3	4.1	1.6	0.5	0.1
合計	t	8.8	5.7	3.3	2.3	1.8
事業利益原単位	kg/億円	13.4	7.7	4.6	5.7	2.9
目標：排出量前年度レベル以下						-22%

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

<sup>1</sup> 化学物質排出移動量届出制度

### VOC<sup>2</sup> 排出量

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	t	80	86	85	81	76
海外	t	117	99	83	62	65
合計	t	197	185	168	143	141
事業利益原単位	t/億円	0.30	0.25	0.24	0.35	0.22
目標：排出量前年度レベル以下						-1%

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

\* 過去に公開した年次レポートに掲載された値と異なる項目があります。

<sup>2</sup> 揮発性有機化合物

## ■ 排出物

### 排出物排出量

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	排出量	千t	13.8	14.3	14.7	14.3
	再資源化量	千t	13.4	13.9	14.1	13.7
	廃棄量	千t	0.4	0.4	0.6	0.6
	埋立量(最終処分量)	千t	0.4	0.4	0.6	0.6
海外	排出量	千t	17.0	20.2	18.6	18.3
	再資源化量	千t	14.2	17.3	15.6	15.3
	廃棄量	千t	2.7	2.9	3.0	3.0
	埋立量(最終処分量)	千t	2.4	2.5	2.3	2.1
排出量合計	千t	30.7	34.4	33.3	32.6	33.5
事業利益原単位	t/億円	47	46	47	79	54
目標：排出量前年度レベル以下						+2.8%

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

## ■ 水

### 水源別の取水量(使用量)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	上水道	千m <sup>3</sup>	4,814	5,016	4,990	5,031	4,992
	地下水	千m <sup>3</sup>	685	742	773	692	638
	(採取場所へ戻された水)	千m <sup>3</sup>	(315)	(419)	(465)	(415)	(373)
	小計	千m <sup>3</sup>	5,499	5,758	5,763	5,724	5,629
海外	上水道	千m <sup>3</sup>	2,408	2,566	2,588	2,407	2,296
	地下水	千m <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
	(採取場所へ戻された水)	千m <sup>3</sup>	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	小計	千m <sup>3</sup>	2,408	2,566	2,588	2,407	2,296
合計		千m <sup>3</sup>	7,906	8,324	8,351	8,131	7,925
事業利益原単位		千m <sup>3</sup> /億円	12.0	11.1	11.9	19.9	12.8
目標：使用量前年度レベル以下							-2.5%

\* 上水道には工業用水も含まれます。

\* 上記以外の取水源はありません。

### 水リサイクル

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
リサイクル量	千m <sup>3</sup>	1,504	1,526	1,548	1,527	1,693
リサイクル率	%	16	15	16	16	18

\* リサイクル率=リサイクル量/(使用量+リサイクル量)

### 排水先別の排水量

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	下水道	千m <sup>3</sup>	2,111	2,348	2,082	2,021	2,003
	河川	千m <sup>3</sup>	3,013	2,899	3,012	2,779	2,863
	小計	千m <sup>3</sup>	5,125	5,247	5,095	4,800	4,867
海外	下水道	千m <sup>3</sup>	2,096	2,285	2,361	2,178	2,068
	河川	千m <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
	小計	千m <sup>3</sup>	2,096	2,285	2,361	2,178	2,068
合計		千m <sup>3</sup>	7,221	7,532	7,455	6,977	6,935

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

\* 水消費量=総取水量-総排水量で求められます。

\* 上記以外の排水先はありません。

### 水使用量の第三者検証

算定における信頼性向上のため、2020年度データの第三者検証を受けています。

環境情報検証報告書

[https://www.epson.jp/SR/environment/production/pdf/global\\_data\\_01\\_verification\\_report.pdf](https://www.epson.jp/SR/environment/production/pdf/global_data_01_verification_report.pdf)



## 環境データ集計範囲

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
会社数	社	56	57	54	54	50
売上収益比率	%	98	97	96	95	95

\* 会社数にはセイコーエプソン(株)を含みます。

## その他の関連データ

事業所・関係会社データ	<a href="https://www.epson.jp/SR/esg_data/environment.htm">https://www.epson.jp/SR/esg_data/environment.htm</a>	
条例に基づく報告		
事業所・関係会社環境方針		

## ISO 14001 認証取得一覧

### 本部・事業部・関係会社(日本)

地域	認証単位
日本	セイコーエプソン株式会社 生産企画本部 技術開発本部 人事本部 ビジュアルプロダクツ事業部 マイクロデバイス事業部 マニファクチャリングソリューションズ事業部 MSM推進プロジェクト VSMプロジェクト 東北エプソン株式会社 秋田エプソン株式会社 宮崎エプソン株式会社 エプソンダイレクト株式会社 株式会社エプソンロジスティクス エプソンスワン株式会社
	セイコーエプソン株式会社 プリンティングソリューションズ事業部
	エプソンアトミックス株式会社



## 地域統括・販売・サービス拠点(海外)

地域	認証単位
アジア・オセアニア	Epson (China) Co., Ltd.
	Seiko Epson Corporation, Hong Kong Office
	Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.
	Epson Australia Pty. Ltd.
欧州	Epson Europe B.V.
	Epson Deutschland GmbH
	Epson Europe Electronics GmbH
	Epson France S.A.S.
	Epson Italia S.p.A.
	Epson Iberica S.A.U.
	Epson Iberica S.A.U., Portugal Office
Epson (U.K.) Ltd.	
米州	Epson America, Inc.

## 生産拠点(海外)

地域	認証単位
アジア・オセアニア	Tianjin Epson Co., Ltd.
	Epson Precision Suzhou Co., Ltd.
	Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.
	Epson Precision (Philippines) Inc.
	Epson Precision (Johor) Sdn. Bhd.
	Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.
	PT. Epson Batam
	PT. Indonesia Epson Industry
	Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.
	Epson Precision (Thailand) Ltd.
	Epson Wuxi Co., Ltd.
	Epson Precision (Shenzhen) Ltd.
欧州	Epson Telford Ltd.
米州	Epson Portland Inc.
	Epson Portland Inc., Longview Office
	Epson Paulista Ltda.

## 回収・リサイクル

### 回収量

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
完成品本体 <sup>*1</sup>	千t	13.2	23.0	19.2	20.9	17.5
インク/トナーカートリッジ	千t	2.0	1.7	1.8	1.8	1.5

<sup>\*1</sup> 地域により、遵法/自主回収プログラムのいずれかを適用しています。実回収と回収見込み量(費用負担済み)の総計です。

## 教育

### 環境教育実績(日本)

研修名		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
環境基礎教育Ⅱ <sup>*1</sup>	受講者数	人	16,552	16,991	17,379	17,008	18,626
ISO 14001 環境監査人 <sup>*2</sup>	受講者数	人	26	444	182	175	114
	認定者数	人	1,944	697	869	1,012	1,131

\* 認定者数は各年度末時点での在籍認定者数

<sup>\*1</sup> 環境基礎教育は公開期間の受講者

<sup>\*2</sup> 2017年度よりISO 14001:2015版の資格へ移行

# ESG データ (社会)

## 人材開発

### 主なeラーニング受講者数(日本)

研修名	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
安全保障貿易管理教育 基礎編	人	14,487	14,092	16,072	16,204	貿易管理教育 に統合
輸出入業務管理教育	人	14,342	13,968	15,986	16,149	
貿易管理教育 一般	人	-	-	-	-	17,332
エプソンのコンプライアンス (社員行動規範等)	人	18,125	18,821	18,331	19,347	20,891
情報セキュリティ基本編	人	18,519	18,658	19,924	19,550	21,982
環境基礎教育II	人	16,552	16,991	17,379	17,008	18,626
調達基礎(下請法)	人	16,302	-	16,801	-	17,801
調達基礎(倫理・行動規範)	人	-	15,302	-	15,974	-
J-SOX教育	人	17,371	17,770	18,497	18,642	-

\* 各年度末日(3月31日)までの受講者人数

### 階層別研修受講実績

研修名	対象者	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新入社員入社 時集合研修	新入社員	人	293	293	298	311	344
		%	100	100	100	100	100
C等級研修	新規C等級格 付者	人	191	236	182	285	350
		%	95	93.4	96.3	95	98.3
シニアスタッフ 研修	新任シニア スタッフ	人	293	266	247	206	231
		%	95.8	93.3	91.1	95.8	97.4
新任課長研修	新任課長	人	174	138	130	90	130
		%	95.6	97.2	93.5	91.8	98.5
新任部長研修	新任部長	人	28	33	31	30	53
		%	96.6	92.7	86.9	85.7	93.0

\* 各年度末日(3月31日)までのセイコーエプソン(株)の受講実績(未受講者は翌年度内に受講)

### 一人当たり研修時間

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
正規従業員一人当たり 研修時間	時間	9.5	11.0	11.1	7.4

\* セイコーエプソン(株)正規従業員の、人事部主催研修およびeラーニングの受講時間。各機能主管部門や事業部主催の教育・研修は含まない。

## 品質管理教育(日本)

研修名		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
QC入門 コース	受講者数	人	314	414	457	413	366
	受講率	%	90	90	91	88	90
QC-ABC コース	受講者数	人	257	266	194	168	389
	受講率	%	79	80	76	75	77

\* 各年度末日(3月31日)時点の在籍者状況

## 品質管理教育トレーナー認定状況

地域		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	119	89	97	80	77
中国	在籍拠点	社	8	8	7	6	6
	認定者数	人	79	71	79	61	52

\* 各年度末日(3月31日)時点の在籍者状況

## ダイバーシティの推進

### 障がい者雇用(日本)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
グループ障がい者雇用(人数)	人	272	284	295	308	317
グループ障がい者雇用(率)	%	2.43	2.48	2.55	2.62	2.66
2020年度目標(%)						2.5

\* 各年度の6月1日時点の数値

### 社員構成

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社員男女比率	女性	%	17.0	16.0	16.3	16.3	16.6
	男性	%	83.0	84.0	83.7	83.7	83.4
管理職男女比率 <sup>*1</sup>	女性	%	2.0	3.0	2.4	2.7	3.2
	男性	%	98.0	97.0	97.6	97.3	96.8
2022年度女性管理職比率目標(%)							5
係長相当の男女比率 <sup>*2</sup>	女性	%	6.0	6.0	6.0	6.2	6.5
	男性	%	94.0	94.0	94.0	93.8	93.5
2022年度女性係長相当比率目標(%)							7

\* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

<sup>\*1</sup> 課長以上

<sup>\*2</sup> シニアスタッフ

## 年齢別従業員数

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
20歳未満	人	-	41	49	42	45
20代	人	-	1,319	1,553	1,671	1,804
30代	人	-	2,357	2,208	2,080	1,983
40代	人	-	3,804	3,714	3,650	3,487
50代	人	-	3,637	3,724	3,777	3,900
60代	人	-	1	0	0	1
70歳以上	人	-	0	0	0	0

\* セイコーエプソン(株)正規従業員 各年度末日(3月31日)時点

## 年齢別男女別構成比(グローバル)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
20歳未満	女性	%	-	2.0	2.4	1.2	0.6
	男性	%	-	1.3	1.0	0.7	0.3
	小計	%	-	3.3	3.4	1.9	0.9
20-29歳	女性	%	-	20.9	20.4	21.0	19.6
	男性	%	-	18.5	18.2	17.6	16.9
	小計	%	-	39.4	38.6	38.6	36.5
30-39歳	女性	%	-	12.1	12.0	12.0	12.1
	男性	%	-	13.2	13.5	13.4	14.5
	小計	%	-	25.3	25.5	25.4	26.6
40-49歳	女性	%	-	7.2	7.7	8.2	8.5
	男性	%	-	12.9	12.7	12.9	13.1
	小計	%	-	20.1	20.4	21.1	21.6
50-59歳	女性	%	-	2.6	2.6	2.9	3.4
	男性	%	-	8.7	8.9	9.4	10.2
	小計	%	-	11.3	11.5	12.2	13.5
60歳以上	女性	%	-	0.2	0.2	0.3	0.3
	男性	%	-	0.4	0.4	0.4	0.6
	小計	%	-	0.6	0.6	0.7	0.9
合計	女性	%	-	45.0	45.3	45.5	44.5
	男性	%	-	55.0	54.7	54.5	55.5
	小計	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0

\* エプソングループ正規従業員 各年度末日(3月31日)時点

## 勤続年数

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全体	年	19.4	19.5	19.4	19.2	19.1
女性	年	22.2	22.1	21.5	20.9	20.4
男性	年	18.9	19.0	18.9	18.9	18.9

\* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

## 平均年齢

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全体	歳	43.7	43.8	43.6	43.6	43.6
女性	歳	44.3	44.4	43.9	43.6	43.5
男性	歳	43.6	43.7	43.6	43.6	43.6

\* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

## 離職率

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
総離職率	%	3.6	3.6	4.5	4.1	4.5
自主的離職率	%	1.6	1.5	1.8	1.5	1.4

\* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点(定年退職者を含む)

## 働きやすい職場環境

### 雇用形態別男女別従業員比率(グローバル)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
正規フルタイム従業員	女性	%	-	34.6	36.1	35.5	32.7
	男性	%	-	41.7	43.0	43.0	41.1
	全体	%	-	76.3	79.1	78.5	73.8
契約社員/パートタイム従業員	女性	%	-	11.6	10.8	12.0	15.8
	男性	%	-	4.9	5.2	6.4	7.8
	全体	%	-	16.5	16.0	18.4	23.6
派遣社員他	女性	%	-	2.7	2.1	1.4	1.3
	男性	%	-	4.6	2.8	1.6	1.3
	全体	%	-	7.3	4.9	3.0	2.6
合計	女性	%	-	48.8	49.0	48.9	49.8
	男性	%	-	51.2	51.0	51.1	50.2
	全体	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0

\* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点

## 管理職者における男女別の割合(グローバル)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
初級管理職	女性	%	-	18.6	18.8	18.8	19.4
	男性	%	-	81.4	81.2	81.2	80.6
	全体	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0
上級管理職	女性	%	-	14.9	13.4	14.7	13.0
	男性	%	-	85.1	86.6	85.3	87.0
	全体	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0
管理職全体	女性	%	-	16.3	16.2	16.7	17.1
	男性	%	-	83.7	83.8	83.3	82.9
	全体	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0

\* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点

## 「収益を生む業務」に携わる管理職の男女別の割合(グローバル)

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
収益を生み出す業務に係る管理職	女性	%	-	14.8	14.7	14.6	15.2
	男性	%	-	85.2	85.3	85.4	84.8
	全体	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0
収益と直接関連のない業務に係る管理職	女性	%	-	23.7	24.5	25.6	25.8
	男性	%	-	76.3	75.5	74.4	74.2
	全体	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0
管理職全体	女性	%	-	16.3	16.2	16.7	17.1
	男性	%	-	83.7	83.8	83.3	82.9
	全体	%	-	100.0	100.0	100.0	100.0

\* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点。なお、収益を生む業務とは、開発、設計、製造、調達、販売、顧客サービス等をいい、収益と直接関連のない業務とは、総務、人事、経理、法務、管理等をいう。

## 労働時間

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
年間総実労働時間	時間	2,001	1,971	1,943	1,879	1,848
	目標値				1,900	1,865

\* セイコーエプソン(株)各年度末日(3月31日)時点

## 有給休暇取得

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇取得日数	日	12.6	14.0	13.9	15.6	15.9
	目標値			15	18	18
	取得率 (%)	63.0	70.0	69.5	78	79.5
	目標値			75	90	90

\* セイコーエプソン(株)各年度末日(3月31日)時点

## 育児休職取得者

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
育児休暇取得者数	全体	人	60	64	75	102	109
	女性	人	42	44	35	41	37
	女性取得率 <sup>1)</sup>	%	100	98	100	100	100
	男性	人	18	20	40	61	72
育児短時間制度実施者数	人	-	170	160	147	137	

\* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

<sup>1)</sup> 育児休暇取得者数/制度対象者

## 介護休職取得者等

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
介護休職取得者数	人	2	2	2	6	2
介護短時間制度実施者数	人	-	2	5	4	4

\* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

## 組織風土アセスメント

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
回答率	%	-	95.1	96.7	97.4	92.5
満足している従業員の割合	%	89.9	92.1	92.2	91.2	92.0

\* セイコーエプソン(株)正規従業員および定年後再雇用者。2019年度までは「自律活性度調査」として実施(設問は同じ)。

## 労働組合加入状況

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働組合加入率	%	-	85.5	85.8	85.9	86.5

\* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点



## 団体協約の適用を受ける従業員の割合(海外)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
団体協約の適用を受ける従業員の割合	%	-	-	55.4	56.2	57.7

\* 該当する海外現地法人従業員の、海外全従業員数に対する割合。各年度末日(3月31日)時点

## 「目標管理」(海外)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
「目標管理」による評価が報酬に関連している従業員の割合(海外)	女性	%	-	-	47.8	59.3	64.6
	男性	%	-	-	31.0	46.9	51.9
	全体	%	-	-	44.9	53.8	58.9

\* 該当する海外現地法人従業員の、海外全従業員数に対する割合(正規従業員)。各年度末日(3月31日)時点

\* 国内は主要な関係会社において原則として全ての従業員を対象に実施

## 最低賃金

### 現法で採用する新人の最低賃金とその地域の法定最低賃金の比率

会社名/通貨		金額	地域最低賃金	対地域最低賃金比率
Epson Precision (Philippines), Inc. フィリピン・ペソ (2021年3月現在 日額)	女性	373	373	100%
	男性	373	373	100%
	平均	373	373	100%
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2021年3月現在 月額)	女性	3,300	2,200	150%
	男性	3,300	2,200	150%
	平均	3,300	2,200	150%
PT. Indonesia Epson Industry インドネシア・ルピア (2021年1月現在 月額)	女性	6,496,756	5,362,656	121%
	男性	6,496,756	5,362,656	121%
	平均	6,496,756	5,362,656	121%

## 労働安全衛生

### 労働災害の発生頻度(グローバル)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害度数率	-	0.09	0.12	0.07	0.10	0.13

\* 100万延べ労働時間当たりの労働災害による休業1日以上(1日以上の死傷者数をもって表したものの)

### 労働災害の重大性(グローバル)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害強度率	-	0.002	0.003	0.005	0.002	0.004

\* 1,000延べ労働時間当たりの労働損失日数をもって表したものの

## サプライチェーンマネジメント

### サプライヤー説明会への出席

地域		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	会社数	社	489	237	447	510	764
中国	会社数	社	135	113	222	58	77
インドネシア	会社数	社	-	103	168	193	17
その他	会社数	社	-	-	295	63	40
合計	会社数	社	624	453	1,132	824	898

### サプライヤーCSR評価

評価属性		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
直接評価(定期評価)	調査実施対象会社	窓口	1,422	1,413	1,481	1,525	1,440
	実施率	%	100	100	100	100	100
詳細評価 <sup>*1</sup> (直接材サプライヤー)	調査実施対象会社	社	274	-	312	222	293
	ハイリスク	%	8	-	5	0	0
詳細評価 <sup>*1</sup> (間接材サプライヤー)	調査実施対象会社	社	-	66	-	124	233
	ハイリスク	%	-	9	-	16	8
有事対応力評価 (BCP自己評価アンケート)	調査実施対象会社	社	436	319 <sup>*2</sup>	250	1,336	2,170
	実施目標達成率	%	95	154	91	71	88
安全管理評価 (BCP自己評価アンケート)	調査実施対象会社	社	357	1,353 <sup>*2</sup>	481	1,384	2,134
	実施目標達成率	%	92	141	93	74	87

\* 2次サプライヤー調達先を含む件数

<sup>\*1</sup> 評価属性ごと隔年で実施

<sup>\*2</sup> 2017年度は、一次サプライヤーおよび非一次サプライヤーに対する特別調査実施

## 紛争鉱物への対応

### 紛争鉱物調査

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
調査票回収率	%	95	94	92	91	97
特定製錬所数 <sup>*1</sup>	-	314	312	314	344	340
CFS <sup>*2</sup> 認定製錬所数	-	243	249	256	268	242

<sup>\*1</sup> 特定できた製錬所情報は、「セイコーエプソン サプライチェーン上のRMIによって認識されている製錬所/精製所」リストをご覧ください

<sup>\*2</sup> Responsible mineral initiative (RMI)のResponsible Minerals Assurance Program (RMAP)によって認証された製錬所

## 鉱物別調査結果

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
金	特定製錬所数	-	138	146	150	159	166
	CFS 認定製錬所数	-	94	100	102	107	107
タンタル	特定製錬所数	-	48	41	40	45	41
	CFS 認定製錬所数	-	43	39	40	40	38
スズ	特定製錬所数	-	93	79	81	93	79
	CFS 認定製錬所数	-	67	70	74	78	55
タングステン	特定製錬所数	-	52	46	43	47	54
	CFS 認定製錬所数	-	39	40	40	43	42

## 社会貢献活動

### 社会貢献活動

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会貢献活動費	億円	6.1	6.1	8.2	9.0	5.8

\* 寄付・協賛(金銭)の他に、人的、物品などの支援を金額に換算

# ESG データ (ガバナンス)

## コーポレートガバナンス

### 取締役会構成

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社外取締役	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	3	3	3	3	3	3
	計	人	5	5	5	5	5	5
社内取締役	女性	人	0	0	0	0	0	0
	男性	人	7	6	7	7	7	6
	計	人	7	6	7	7	7	6
合計	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	10	9	10	10	10	9
	計	人	12	11	12	12	12	11

### 取締役会・委員会の開催回数 (2020年度)

	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
開催回数	13回	17回	2回	6回	6回

### 取締役出席回数 (2020年度)

( ):出席率

取締役氏名	地位	役割	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
碓井 稔	取締役会長	取締役会 議長	13回 (100%)	-	-	-	-
小川 恭範	代表取締役社長	取締役選考審議会 議長 取締役報酬審議会 議長	13回 (100%)	-	-	6回 (100%)	6回 (100%)
久保田 孝一	代表取締役		13回 (100%)	-	-	-	-
瀬木 達明	取締役		13回 (100%)	-	-	-	-
川名 政幸	取締役		13回 (100%)	-	-	6回 (100%)	6回 (100%)
高畑 俊哉	取締役		13回 (100%)	-	-	-	-
大宮 英明	社外取締役		13回 (100%)	-	2回 (100%)	6回 (100%)	6回 (100%)
松永 真理	社外取締役		13回 (100%)	-	2回 (100%)	6回 (100%)	6回 (100%)
重本 太郎	取締役 常勤監査等委員	監査等委員会 議長 コンプライアンス委員会 委員長	13回 (100%)	17回 (100%)	2回 (100%)	6回 (オブザーバー)	6回 (オブザーバー)
白井 芳夫	社外取締役 監査等委員		13回 (100%)	17回 (100%)	2回 (100%)	6回 (100%)	6回 (100%)
村越 進	社外取締役 監査等委員		10回 <sup>*1</sup> (100%)	12回 <sup>*2</sup> (100%)	2回 (100%)	6回 (100%)	6回 (100%)
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員		10回 <sup>*1</sup> (100%)	12回 <sup>*2</sup> (100%)	2回 (100%)	6回 (100%)	6回 (100%)

\*1 村越進氏および大塚美智子氏の取締役会への出席回数は、2020年6月25日の定時株主総会での選任以降に開催された10回について集計しています。

\*2 村越進氏および大塚美智子氏の監査等委員会への出席回数は、2020年6月25日の定時株主総会での選任以降に開催された12回について集計しています。

経営会議体構成取締役(2021年6月末現在)

取締役氏名	地位	役割	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
碓井 稔	取締役会長	取締役会 議長	メンバー	-	-	-	-
小川 恭範	代表取締役社長		メンバー	-	-	メンバー	メンバー
久保田 孝一	代表取締役		メンバー	-	-	-	-
瀬木 達明	取締役		メンバー	-	-	-	-
重本 太郎	取締役		メンバー	-	-	メンバー	メンバー
大宮 英明	社外取締役	取締役選考審議会 議長 取締役報酬審議会 議長	メンバー	-	メンバー	メンバー	メンバー
松永 真理	社外取締役		メンバー	-	メンバー	メンバー	メンバー
川名 政幸	取締役 常勤監査等委員	監査等委員会 議長 コンプライアンス委員会 委員長	メンバー	メンバー	メンバー	(オブザーバー)	(オブザーバー)
白井 芳夫	社外取締役 監査等委員		メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー
村越 進	社外取締役 監査等委員		メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員		メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー

経営会議体構成(2021年6月末現在)

構成		取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
構成メンバー		11	4	6	7	7
内訳1	社内取締役	6	1	1	2	2
	社外取締役	5	3	5	5	5
	その他(社内)	-	-	-	-	-
内訳2	女性	2	1	2	2	2
	男性	9	3	4	5	5

## 経営理念

お客様を大切に、地球を友に、  
個性を尊重し、総合力を発揮して  
世界の人々に信頼され、社会とともに発展する  
開かれた、なくてはならない会社でありたい。  
そして社員が自信を持ち、  
常に創造し挑戦していることを誇りとしたい。

### EXCEED YOUR VISION

私たちエプソン社員は、  
常に自らの常識やビジョンを超えて挑戦し、  
お客様に驚きや感動をもたらす  
成果を生み出します。



## 企業行動原則

2005年 9月制定  
2012年 4月改定  
2017年 10月改定  
2021年 4月改定

エプソンは、経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、以下の行動原則にのっとり自主的な行動、および継続的な改善により社会的責任を果たしていきます。そして、より良い社会の実現に向け、驚きと感動のお客様価値を創造し続け、世界中のステークホルダー<sup>\*1</sup>から将来にわたって信頼され、世の中のために存在しうる、「なくてはならない会社」を目指します。

この原則の主語は、全て私たち(=エプソン)です。これは、この原則を企業の意志として進めることを示すとともに、エプソン全ての役員・社員一人ひとりが守り、行動すべき内容でもあることを示しています。

<sup>\*1</sup>ステークホルダー:全ての関係者(お客様、株主・投資家、地域社会、ビジネスパートナー、NGO・NPO、社員 など)

### 1. お客様満足の追求

私たちは、常にお客様の視点に立ち、世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品やサービスを創り続けます。

- (1) 商品やサービスの安全・環境基準を遵守する。
- (2) お客様の期待に正面から向き合い、一人ひとりの声に謙虚に耳を傾ける。
- (3) 常に商品やサービスの品質向上に努め、喜びと感動を与えられるような真摯な対応を行う。
- (4) ユニバーサルデザインに配慮し、さまざまなお客様にとって使いやすい商品づくりに心掛ける。
- (5) 研究開発と総合的なものづくり力の強化をはじめとしたお客様視点の活動を通じて、お客様価値が高く社会的に有用で革新的な商品やサービスを適切な価格で提供し続ける。

### 2. 自然環境の尊重

私たちは、企業活動と地球環境との調和を目指し、高い目標の環境保全に積極的に取り組みます。

- (1) 自然環境の持続可能性を最優先課題の一つと捉え、次の世代を考えた企業活動を行う。
- (2) 商品やサービスの製造から輸送・使用・廃棄にわたるライフサイクル全体において、環境負荷低減を追求する。
- (3) 社会の一員として、自然環境の保全・修復活動に参加・貢献する。
- (4) 環境問題に関して、一人ひとりの社員に必要な啓発活動や教育を行う。

### 3. 人材開発と組織力の向上

私たちは、多様な人々の価値を最大限活かし、個人と組織の間の相乗効果により、組織力を高めます。

- (1) 経営理念を浸透させ、実践する。
- (2) 多様な人材の採用と適切な配置により、最適フォーメーションをつくり続ける。
- (3) 個性を大切に、会社と社員の信頼関係を構築する。
- (4) 一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう制度を整え、人材の育成を行う。
- (5) 自律した社員が自信と誇りをもって働き、総合力を発揮できる組織風土をつくる。

#### 4. 人権の尊重、安全・健康・公正な労働環境づくり

私たちは、基本的人権を尊重し、差別のない、明るく、安全・健康で公正な労働環境をつくります。

- (1) あらゆる企業活動において、人権侵害には加担せず、人権尊重を徹底する。
- (2) 児童労働や強制労働は絶対に行わない。
- (3) あらゆるハラスメント、暴力など、人格を無視し、信頼を損なう行動は積極的に是正する。
- (4) 性別、国籍、宗教、人種、障がいなどによる差別を徹底的に排除する。
- (5) ワークライフバランス(仕事と家庭・私生活のバランス)のとれる働きかたを実現する。
- (6) 一人ひとりが安心して働ける職場の安全衛生環境を確保し、維持向上させる。
- (7) 社員の心と体の健康保持・増進のため、自律的健康管理を支援する。
- (8) 一人ひとりの権利と機会均等を重んじ、誰もが適正に評価され、楽しく、明るく働ける風土と職場環境を整える。

#### 5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス

私たちは、実効ある企業統治と内部統制の下で、法規制などのルールを守り、高い倫理観をもって、全ての活動にあたります。

- (1) 実効ある企業統治と内部統制の仕組みを整え、透明・公正かつ迅速・果敢な経営を実践する。
- (2) 世界各国・地域の法令、社内規程、企業倫理を守るための体制を確立し遵守するとともに、社会からの要請に応える。
- (3) 法令・社内規程・企業倫理に違反する疑いを匿名でも通報できる窓口を設けるとともに、正当な目的で報告した通報者に対して不利益な取り扱いを行わない。
- (4) 贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反などの不正取引を排除し、公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を実践する。
- (5) 政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
- (6) 市民社会の秩序・安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関わらない、加担しない。
- (7) 商品に使用される鉱物の調査体制を整え、人権侵害・紛争・環境破壊などとの関わりを持つ鉱物の使用回避に向けた責任ある鉱物調達に取り組む。
- (8) リスクマネジメントの実践により、リスクの顕在化を未然に防ぐとともに、万が一顕在化した場合の影響を極小化する。

#### 6. 人・資産の安全と情報セキュリティの確保

私たちは、人と企業資産の安全を守り、全ての情報管理において厳重な注意を払って行動します。

- (1) 全ての社員および来社されている外部の人々の安全が確保できる体制を整える。
- (2) 全ての資産(財務資産、有形資産、知的資産、ブランド資産、情報資産など)を適切に管理するとともに、他者が有する資産も尊重する。
- (3) 個人のプライバシーに関わる情報をはじめとする機密情報を厳重に管理し、いかなる情報漏えいも防止する。
- (4) 全ての資産は、正当な業務目的のみに使用し、不正流用をしない、させない。

#### 7. ビジネスパートナーとの共存共栄

私たちは、サプライヤー、販売チャンネル、協業先など全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しつつ共存共栄を目指します。

- (1) ビジネスパートナーとの関係において贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除を強く求める。
- (2) ビジネスパートナーに対して、人権、労働環境、環境、遵法、倫理、品質、情報セキュリティに関して、エプソンと同じ基本姿勢を求め、必要に応じて取り組みの改善をサポートする。
- (3) ビジネスパートナーと透明性の高い関係を築き、ともにサプライチェーン全体の競争力を高めることで、相互信頼と共存共栄を図る。



## 8. コミュニティーとの発展

私たちは、活動する全ての地域社会および世界の国々に対して、積極的に貢献し、ともに発展できる関係をつくります。

- (1) 企業活動を行う世界各国・地域において、それぞれの文化や習慣を尊重する。
- (2) コミュニティー(地域社会と世界の国々)との開かれた対話を続け、積極的に社会貢献活動を実施する。
- (3) 社員が社会の一員として自主的、積極的にさまざまな社会貢献活動に参加する風土を醸成し、それを支援する制度を整える。

## 9. ステークホルダーとの誠実な対話

私たちは、正直かつ積極的にステークホルダーに情報を伝えるだけでなく、ステークホルダーの意見に謙虚に耳を傾けます。

- (1) 世界各地の文化や習慣を尊重し、良識あるモラルの高いコミュニケーションに努める。
- (2) 負の情報も含めた情報公開を積極的に行い、常に正直・正確な情報伝達を行う。
- (3) 適切な手段を使い、ステークホルダーにとって役立つコミュニケーションを実現する。
- (4) ステークホルダーとの対話の場や機会を設ける。
- (5) ステークホルダーの意見を経営における重要な情報源として活用する。

## 品質方針

1. 全てのプロセス、業務において三現主義に基づき行動する。
2. あらゆる場面でスピーディーにPDCAのサイクルを回す。
3. 失敗の原因を徹底分析し、失敗から学ぶルール、システムの構築により問題の再発を防止する。
4. お客様がEPSON商品を安心して購入し、心から愛用できる“先手のCS”を実現する。
5. 新たな商品を生み出す源泉のお客様の苦情、意見を無駄にしない。
6. 負の情報、悪い情報こそよどみなく報告する。
7. 当たり前のお事をおろそかにしない風土を醸成する。

## エプソングループ「製品安全に関する基本方針」

セイコーエプソン株式会社およびエプソングループ(以下「当社」といいます)は、当社が製造・販売する製品の安全に対するお客様の信頼を確保することが経営上の重要課題であるとの認識のもと、「お客様を大切に」という経営理念に基づき、以下のとおり製品安全に関する基本方針を定め、製品安全の確保に積極的に取り組んでまいります。

### 1. 法令の遵守

当社は、製品安全に関する諸法令に定められた義務およびこの基本方針を遵守し、倫理観を持って製品安全に関わるすべての活動にあたります。

### 2. 自主行動計画の確立

当社は、この基本方針に基づき、製品安全に関する自主行動計画を策定・推進し、継続的な改善を行うことにより、「お客様重視」、「製品安全の確保」の企業文化を確立・維持します。

### 3. 製品安全確保のための品質管理

- 当社は、製品安全を確保するため、関連する諸法令・安全規格などの安全基準に加え、独自の安全基準・規格を整備、遵守し、適正な品質管理の実施を通じて、常にその向上に努めます。
- 当社は、お客様に当社製品を安全にご使用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故の防止に役立つ注意喚起や警告表示を行います。
- 当社は、社員及び関係者に対し製品安全の確保に向けた教育を推進します。

### 4. 製品事故の対応

- 当社は、当社製品に係る事故について、その情報をお客様等から速やかかつ積極的に収集するとともに、お客様等に対して適切な情報提供を行い、必要と認められるときには、製品の回収その他の危害の発生・拡大の防止措置を講じます。
- 当社は、当社製品について重大製品事故が発生したときには、法令に基づき、迅速に所轄官庁に報告を行います。

2008年5月14日 制定

\* この「製品安全に関する基本方針」は、2008年5月14日の取締役会にて決議いたしました。

## 環境活動方針

1. 環境に調和した商品の創出・提供
2. 環境負荷低減をめざした全プロセスの革新・構築
3. 使用済み商品の回収・リサイクルの推進
4. 地域社会・国際社会へ、情報の公開と貢献
5. 環境管理システムの継続的改善

## エプソングループ人材開発方針

「企業の目的と個人の目的の統合を前提として、自己実現の夢を持った社員を支援し、エプソングループを人で結び、支え、育てる」を基本として、次のとおり方針を制定する。

1. 会社は「人材」をかけがえのない経営資源と位置付け、自ら伸びようとする社員の向上心と企業目的を高次元で統合する。
2. 人材開発は、経営理念、事業計画を達成するための重要な手段であり、経営の「好循環サイクル」を実現する鍵である。
3. このため各階層は次の役割を担う。
  - (1) 経営者は人材開発の推進者として、あらゆる企業活動において、率先垂範し方針の実現をはかる。
  - (2) 人材育成のかなめである管理者は、O.J.Tを明確な意図を持ち、計画的、継続的に行なう。  
部下の育成は個別支援を基本とし、きめ細やかな目標設定、評価を繰り返し「成功体験」を積み重ねながら、徹底的に行う。  
あわせて「後継者」の育成も行なう。
  - (3) 社員は、主体的に自己革新を継続する。
  - (4) 教育担当部門は、OFF.J.Tにより、人材開発のための施策を推進するとともに、O.J.Tの実施を支援する。

以上を人材開発の基本方針とし、推進する。

制定 1996年  
改訂 2006年10月1日

## NESP 基本方針

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員及び協働者がチームとして安心して生き活きと働けるよう、ここにNESP基本方針を定め活動を展開する。



NESP : New Epson Safety & Health Program

(労働安全衛生マネジメントシステムの考え方・仕組みをエプソンとしてより発展させたプログラム)

1. 社員及び協働者の全員参加のもと、NESP活動のPDCAを確実に回し、継続的改善を図る。
2. 危険性または有害性の調査(リスクアセスメント等)と、労働災害・事故の真因を徹底分析し、労働災害・事故の未然防止及び再発防止を図る。
3. 労働に起因する健康障害の予防と社員の自律的健康管理の支援により、「働くこと」と「健康」が調和した活力ある組織風土を醸成する。
4. 火災・震災・風水害・感染症等への備え及び発生時の人命救護・被害拡大防止・復旧の各対策について、定期的な見直しと継続的な訓練を実施し、実効性の検証と更なる向上を図る。
5. 社員の教育を計画的に実施し、安全衛生の意識・管理水準の向上を図る。
6. 各国・地域における労働安全衛生関係諸法令及び社内規程・基準を遵守する。
7. 活動にあたっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施する。

制定日2001年4月1日

改訂日2020年7月1日

## エプソングループ人権と労働に関する方針

### A. 人権に関する方針

1. 人権を尊重し、これを侵害しない。人権侵害に加担しない。
2. セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等あらゆるハラスメントを排除する。
3. 個人のプライバシーを尊重し、これを侵害しない。

### B. 差別に関する方針

1. 人種、国籍、民族、性別、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、教育、障害等に関わらず、いかなる差別も行わない。
2. 雇用に際し、業務遂行上直接関係のない非合理的理由に基づき機会均等を損なわない。
3. 事業活動を行う各国・地域の文化、慣習、歴史を理解して尊重し、配慮して行動する。

### C. 雇用・労働条件に関する方針

1. 児童労働や強制労働は絶対に行わない。事業活動を行う各国・地域の法令が定める雇用最低年齢に満たない児童を仕事に就かせない。
2. 雇用・労働の健全性を確保し、事業活動を行う各国・地域の法令に準拠して社員を取り扱う。
3. 業務遂行上直接関係のない非合理的理由に基づいた社員の解雇は行わない。
4. 良好な労使関係を維持する。
5. 健康および安全に関する法令、社内規則、方針を遵守し、安全・衛生で働きやすい職場環境を維持する。

制定 2005年9月26日

## 情報セキュリティ基本方針

制定日2007年4月1日

改定日2020年4月1日

エプソンは、「経営理念」に基づく「企業行動原則」の下、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を「情報セキュリティ基本方針」として定め、グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、実践できるガバナンスと企業風土を造り上げ、社会・お客様・ビジネスパートナー様から信頼される企業としてあり続けます。

1. エプソンは、企業活動に活用する全ての情報(\*)を重要な経営資源と認識し、情報セキュリティへの取り組みを経営の重要な活動の一つに位置付けます。

(\*)お客様を始めとする個人情報、営業・製品・技術・生産・ノウハウ等の営業秘密情報を対象にします。また、こうした情報を保管、活用する情報システムも含まれます。

2. エプソンは、グローバル共通の情報セキュリティポリシーを定め、情報セキュリティの責任体制および推進体制を明確にし、情報資産を適正に保護・管理できるマネジメントシステムを構築します。

3. エプソンは、お客様を始めとするステークホルダーの皆様の信頼に応えるため、企業活動にかかわる情報セキュリティリスクを的確に把握・管理し、事業の継続性確保に努めます。

4. エプソンは、役員を始めとするすべての従業員に対し、継続的な教育・啓発を行い、情報セキュリティをグループ全員に定着させます。

5. エプソンは、情報セキュリティに関する法令、契約、その他関連法規遵守のため、コンプライアンスプログラムを整備し、その徹底を図ります。

6. エプソンは、経営の責任として、情報セキュリティのマネジメントシステムをレビューし、継続的に維持し、改善します。

セイコーエプソン株式会社

代表取締役社長 CEO

小川 恭範



## 調達基本方針

1. 調達先とは「公平公正・共存共栄」を基本にし、相互信頼にもとづく「良きパートナー」の関係をつくる。
2. 事業を展開する全ての地域において高い倫理観と社会的良識をもって各国の法令や国際ルールおよびその精神を遵守した調達活動を推進する。
3. 環境負荷低減を意識した調達に努め、常に品質、価格、納期の安定と適正化をはかる。

## 2020年度 現代奴隷と人身売買に関するステートメント (仮訳)

私達はサプライチェーンまたは私達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。私たちは基本的人権を尊重し、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.) Ltd.

Epson Telford Ltd.

Epson Australia Pty. Ltd.

Epson America Inc.

Epson Europe B.V.

### 私たちの組織

セイコーエプソン株式会社(以下「当社」という)およびエプソングループ各社(以下「エプソン」という)は、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ウエアラブル・産業プロダクツ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当社(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83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、58の国と地域に所在し、連結従業員数79,944人、2020年度の純売上高は9,959億円です。

エプソンは垂直統合型ビジネスモデルを採用しており、我々が開発し、販売現法のグローバルネットワークを通じて販売する製品の大部分を製造しています。

プリンティングソリューションズ事業は、オフィスや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(SIDM)プリンター、ページプリンター、カラーイメージスキャナー、乾式オフィス製紙機、大判インクジェットプリンター、商業・産業向けのインクジェットプリンター、POSシステム関連製品、インクジェットプリントヘッドとこれらの消耗品、および日本市場のPCなどを取り扱っています。

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、スマートグラスおよびこれらに付帯するサービスを提供します。

ウエアラブル・産業プロダクツ事業はウオッチ、ウオッチムーブメントや、産業用ロボット、ICハンドラー(※)、民生機器・車載・産業機器向け水晶振動子、水晶発振器、水晶センサー、民生機器・車載向けCMOS LSI、超高精度センサーチップ、高性能金属粉末、および高付加価値表面処理加工を提供します。

※ICハンドラーは2021年4月に事業譲渡いたしました。

### 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、およびサービスを調達しています。

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、公平公正・共存共栄を基本に、相互信頼関係を築き、ともに発展していくことを目指した調達活動を展開しています。

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42%、海外58%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、人材派遣などの間接材調達があり、その金額比率は、66%:34%となっています。

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商品・サービスに対する責任の一部であると考え、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、信頼できるサプライヤーの存在が不可欠であり、サプライヤーと透明、公正な取引を通じて信頼関係の構築に努めています。

## 私たちの基準

エプソンは、あらゆる形態の人権侵害や差別、不公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パートナーの皆様と「持続可能でこころ豊かな社会」を実現するため、社会的責任の履行と社会共通価値の創出に取り組めます。

エプソンは、経営理念を実現する行動原則を明確にして、グループ全体で共有するために、2005年に企業行動原則を制定しました。2021年には最新の社会の要請を反映して企業行動原則を改定しました。経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、企業行動原則にのっとりCSR活動を推進することで、社会課題の解決に貢献します。

企業の社会的責任(CSR)に対するエプソンの姿勢は、2004年の国連グローバルコンパクトへの参加に反映されています。エプソンは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、2005年に「人権と労働に関する方針」を制定して、人権の尊重、ハラスメントの排除、あらゆる形態の差別の撲滅、地域の文化や習慣の尊重、児童労働や強制労働の禁止、および良好な労使関係の維持など、私たちの強い信念を述べています。さらに2011年に発効した国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、企業の責任を果たしていきます。

そして2019年4月にエプソンは、グローバルサプライチェーンにおけるCSRのグローバル団体であるResponsible Business Alliance (RBA)に加盟しました。エプソンはRBAの行動規範を遵守し、RBAの共通目標に基づき、積極的にRBAの手法と手段を実践します。2020年は、人権労働・安全衛生・環境・倫理およびこれらのマネジメントシステムに関して、エプソンの関連するグループ規程にRBA行動規範の要求事項を反映させ、エプソンのマネジメントの中でRBA行動規範の遵守を確実に実践できるようにしました。

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、「持続可能でこころ豊かな社会」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。

また、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。

特に、労働者の人権・安全確保の取り組みと、持続可能な社会の実現のための取り組みとして、4項目の重点事項を掲げ、サプライヤーとのエンゲージメントにより取り組んでいます。

- デイセントワークの推進
- 安全な働く環境の確保
- 責任ある鉱物調達の実現
- 環境負荷低減

エプソンはビジネスパートナーであるサプライヤーにもエプソンの経営理念を理解していただき、調達活動に支援いただくことが、経営理念の実現のために不可欠と考えています。これらのエプソンの調達活動方針をご理解いただき、CSR活動の推進に協力いただくことを目的に、2005年4月にエプソングループ調達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、以降、RBA行動規範の改定を受けて改定しています。

サプライヤーガイドラインは、品質(Q)、価格(C)、納期(D)の取引の基本要件、国際社会からの要請を反映した貿易管理やサプライチェーンにおけるセキュリティー確保などの施策に加えて、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。ガイドライン初版の制定から15年を経て、全ての取引先に遵守依頼をするとともに、生産材のみならず、間接材(業務委託や人材派遣を含む)の主要サプライヤーから、同意書を提出していただいています。2020年度には、国内外の主要な製造子会社のサプライヤー約1500社から同意書を受け取りました。

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CSRサプライチェーンへの取り組みを強化します。

## 奴隷制度と人身売買防止のためのデューデリジェンスプロセス

エプソンは、社内はもとより、調達先等を含め、製品を開発し、製造し、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リスクを特定し、それを調査して問題・課題を析出し、それを是正・改善し、また予防するための「人権デューデリジェンス」のプロセスを回しています。エプソンの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. 方針制定
2. 人権リスクの特定、影響評価
3. 改善計画、悪影響の停止・防止・軽減
4. 結果／経過のモニタリング
5. コミュニケーション・報告
6. 救済措置

### 1. 方針制定

エプソングループ全社に関わる人権方針として「エプソングループ人権と労働に関する方針」を2005年9月に制定しました。今後、社会動向や社会要請の変化を受け、必要な都度見直しをしていきます。また2019年にRBAにレギュラー会員として加盟し、その行動規範を自社およびサプライチェーンにおいて展開、遵守していきます。これらの活動にあたっては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」およびその他の国際的な規範や基準を参照しています。

### 2. 人権リスクの特定、影響評価

ビジネス上の人権リスクの所在の把握とリスク管理を行うために、バリューチェーンに関わるステークホルダーとリスクの所在の検証を実施しました。この結果、優先的に対応が必要なのは、「エプソングループ従業員」「派遣社員(移民労働者を含む)・構内常駐業者」「サプライヤー従業員」であると特定し、CSRセルフアセスメント調査により課題の把握を行っています。

### 3. 改善計画、悪影響の停止・防止・軽減

CSRセルフアセスメント調査により特定したリスクに対して、是正・改善軽減対策を取るよう各社・事業所に指示しています。

児童労働に関しては次のように定めています。エプソンは、外部協業者の労働者、人材エージェントを通じて採用した労働者を含め、事業所内で児童労働は絶対に行いません。もし発見された場合は何らかの支援を行わなくてはなりません。

年齢確認の手続きは、原則として政府が認めた写真付き身分証明書の目視確認を含める必要があります。

児童労働が発覚した場合は、ただちに雇用を終了し、セイコーエプソンならびに所管の行政、労働監督機関に通報し、善後策を協議・検討します。

#### 4. 結果・経過のモニタリング

各社・事業所における行動規範への不適合事項の改善状況は、翌年のCSRセルフアセスメント調査により確認します。またエプソンはRBAに加入したので、RBA行動規範への自社の適合度を正しく把握し、課題を抽出して対応するため、支柱事業の大規模生産拠点において自主的にRBA VAP監査を受審しています。

#### 5. コミュニケーション・報告

改善計画への取り組み実績および経過は、毎年責任者によりレビューを行った上でWebに開示し、サステナビリティレポートとして報告しています。また本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ます。

#### 6. 救済措置

優先的に対応する、「エプソングループ従業員」「派遣社員(移民労働者を含む)・構内常駐業者」「サプライヤー従業員」に加えて、お客様や投資家、地域住民の方など全てのステークホルダーを対象とした通報制度を整備し、あらゆる苦情に対して適切に対応します。

### リスクの評価と管理

2020年度は、自社事業所・国内外関係会社およびサプライヤーに対してCSRセルフアセスメント調査を実施しました。RBA行動規範の遵守状況を把握するための、人権・労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムに関するアンケート調査です。

自社グループ内においてこれまでに析出され、是正・改善し、または継続して取り組みを行っている人権リスクの例は以下の通りです。

- 人材紹介業者への仲介料、採用費用の移民労働者負担
- 移民労働者のパスポートの預かり
- 時間外労働に係る労働者との合意プロセス
- 長時間労働

このCSRセルフアセスメント調査は毎年実施し、課題の所在を把握して改善を促します。

サプライヤーに対しては、2020年は、直接材重要サプライヤー、主要製造拠点の構内常駐業者および人材派遣・紹介業者について、CSRセルフアセスメント調査を実施しました。直接材重要一次サプライヤーについては、297社に依頼し、293社497拠点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、総合点でハイリスクもしくは労働(人権)項目でハイリスクと判定されたサプライヤーについて、現場確認や改善活動支援を行い、ミドルリスク以上となるよう推進しています。なお、2020年のCSRセルフアセスメント調査結果において、児童労働や最悪の形態での人権侵害は確認されませんでした。

構内外注業者および人材派遣・紹介業者については、セイコーエプソンの事業所および国内・海外の製造拠点と契約のある構内常駐業者154社、人材派遣・紹介業者92社から回答を受け取りました。エプソンの工場運営上、不可欠な重要なパートナーとして、RBAの要求を理解し、これに準拠した会社運営の改善に取り組むことを求めています。

CSRセルフアセスメント調査のスコアに加えて、課題事項の改善助言を含むフィードバックシートを作成し、全てのサプライヤーに調査結果を通知しました。

### 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、重点実施項目とKPIを設定し、活動を推進しています。

## 中期目標(2025年までに達成)

- 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
- 紛争鉱物：製品のコンフリクトフリーを実現し、製品情報を開示する

2020年度 重点実施項目・KPI	実績
1. メジャーサプライヤーのCSR SAQ(サプライヤーアンケート)の実施： 1) CSR SAQの結果のフィードバック率：100% 2) ハイリスクサプライヤーの改善活動完了率：100%(ハイリスクサプライヤー数：0)	直接材SAQ 依頼社数 297社 SAQ回答社数 293社 1) CSR SAQの結果フィードバック率：100% 直接材サプライヤーリスクランク 低リスク 443社(91%) 中リスク 54社(9%) 高リスク 0社(0%) 2) ハイリスクサプライヤーの改善活動完了率：100%(ハイリスクサプライヤー数：0)
2. 顧客からのCSR(紛争鉱物調査含む)調査対応：回答率100%	顧客からの調査要請への回答：100%
3. 紛争鉱物調査の実施：CF認証スマルター占有率：100%	CF認証スマルター占有率：71%

2021年度 重点実施項目・KPI
1. メジャーサプライヤーのCSR SAQ(サプライヤーアンケート)の強化： 1) CSR SAQの結果のフィードバック：実施率100% 2) 特定重要項目のリスク低減活動の実施：完了率100%
2. 紛争鉱物調査の強化： 1) デューデリジェンスによる非CF認証スマルターの排除 2) 調査回答回収率100%
3. サプライヤーとのCSRエンゲージメントの強化： 1) サプライヤーCSRミーティングの実施：実施製造拠点率100% 2) サプライヤーガイドラインへの同意書の取得：主要サプライヤー100%

## トレーニングおよび通報制度

エプソンは、経営理念において個性の尊重と総合力の発揮をうたい、企業行動原則においても、人材開発によって培われた自律と自信が組織風土を作っていくことを掲げています。特に、調達におけるコンプライアンスや、CSR調達については、法規制などの必要な知識を理解することが重要だと考えています。このため、社員および協業者に対して、多層的に教育を行うプログラムを推進しています。

日本国内では、全従業員を対象にした調達基礎研修のeラーニングと、調達従事者を対象にした調達遵法研修を実施しました。またサプライチェーンにおけるCSR課題に対応するためのRBA行動規範について、RBA基礎教育のeラーニングを国内外の従業員に対して実施しました。

さらに、サプライヤーを直接管理する立場の調達従事者を対象にした、専門教育プログラムを推進しました。各プログラムはRBAの行動規範およびRBA(VAP)監査基準にのっとり内容で、一部は専門の外部コンサルタントに講師を委託しています。2020年は、RBA行動規範の改定を受け、RBA行動規範Ver7の研修を実施し、国内海外のグループ会社の関係者が受講しました。

エプソンはサプライヤーから、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きます。2020年は通報制度の運用改善と充実化を図り、取引先通報制度を海外製造現地法人へ導入しました。

なお、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不利益の禁止など、通報者の保護を図っています。

## 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。当社の方針および手続きをさらに見直し、英国現代奴隷法2015、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、2021年7月30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。

小川 恭範

代表取締役社長

セイコーエプソン株式会社

2021年7月30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.)Ltd.の2020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.)Ltd.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(U.K.)Ltd.は、セイコーエプソン製およびエプソンヨーロッパ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。これらの製品や消耗品はセイコーエプソンから購入したものです。これは英国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、我々がヨーロッパ、中東、アフリカ、ロシア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があり、企業の社会的責任(CSR)の専門家がいます。

当社の製品のサプライヤーとして、セイコーエプソンとエプソンヨーロッパは、Epson(U.K.)Ltd.がビジネスとサプライチェーンの中で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ことを保証します。

本ステートメントは、2021年8月17日に開催されたEpson(U.K.)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。

Robert Clark

マネージングディレクター

Epson(U.K.)Ltd.

2021年8月17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 Ltd.の2020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 Ltd.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 Ltd.は、消費者向けのインクカートリッジ、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、2021年8月5日に開催されたEpson Telford 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。

**Kevin Browne**

マネージングディレクター

Epson Telford Ltd.

2021年8月5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2020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、ビジュアル機器、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、2021年8月5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.

2021年8月5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2020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、我々がヨーロッパ、中東、アフリカ、ロシア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があり、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.取締役会において確認され、社長によって署名されました。

**永房 義朗**

社長

Epson Europe B.V.

2021年8月24日

## セイコーエプソン 株式会社

〒392-8502 長野県諏訪市大和三丁目3番5号

TEL: 0266-52-3131 (代表)

<https://www.epson.jp>

### Webサイトのご紹介

▶ 投資家の皆様へ

<https://www.epson.jp/IR/>



▶ エプソン公式動画チャンネル

<https://www.youtube.com/user/epsoncorpjp>



▶ サステナビリティ

<https://www.epson.jp/SR/>



▶ エプソン公式Facebookページ

<https://ja-jp.facebook.com/EpsonJP>



▶ 技術

<https://www.epson.jp/technology/>

