

Sustainability Report 2022

エプソン サステナビリティレポート 2022



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 ②
- 004 グループ概要 ②
- 005 グローバルネットワーク ②

006 CEOメッセージ ②

007 エプソンのサステナビリティ ②

- 008 サステナビリティ経営 ②
- 010 マテリアリティ ②
- 015 SDGs達成への貢献 ②
- 018 サステナビリティコミュニケーション ②
- 020 外部イニシアチブへの参画 ②
- 023 社外からの評価 ②

028 環境 ②

- 029 環境ビジョン2050 ②
- 035 特集 インクジェット技術による社会課題の解決 ②
- 040 グリーンボンド ②
- 042 2025年に目指す姿 ②
- 048 TCFD提言への対応 ②
- 055 環境コミュニケーションメッセージ ②
- 056 ライフサイクルシンキング ②
- 059 商品・サービスによる環境貢献 ②
- 093 気候変動／脱炭素社会の実現 ②
- 099 資源／循環型社会の形成 ②
- 107 汚染防止・化学物質管理 ②
- 112 生物多様性の保全 ②
- 116 環境コミュニティー ②
- 120 環境マネジメント ②

121 社会 ②

- 122 CS品質の考え方 ②
- 124 お客様満足 ②
- 125 品質向上 ②
- 128 製品安全 ②
- 130 ユニバーサルデザイン ②
- 133 サプライチェーンCSR 方針・体制 ②

- 136 サプライヤーガイドライン ②
- 138 CSR調達の取り組み ②
- 149 コミュニケーション&教育 ②
- 152 責任ある鉱物調達 ②
- 156 グリーン購入 ②
- 157 紙製品の調達 ②
- 158 人材マネジメント ②
- 160 人材開発 ②
- 164 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ②
- 174 人権の尊重 ②
- 180 働きやすい職場環境 ②
- 185 健康経営 ②
- 190 労働安全衛生 ②
- 195 社会貢献活動の考え方 ②
- 196 青少年教育・育成活動 ②
- 198 文化・芸術活動支援 ②
- 199 地域活動参加・支援 ②
- 201 社会福祉活動 ②
- 202 ステークホルダーエンゲージメント ②
- 204 株主・投資家 ②
- 206 お客様・地域社会 ②
- 211 NGO/NPO、国際機関 ②
- 213 ビジネスパートナー／コンソーシアム ②

214 ガバナンス ②

- 215 コーポレートガバナンス ②
- 228 内部統制システム ②
- 234 内部統制の主な活動 ②
- 238 セキュリティー ②

242 ESG／付属資料 ②

- 243 ESGデータ(環境) ②
- 251 ESGデータ(社会) ②
- 261 ESGデータ(ガバナンス) ②
- 264 付属資料 ②

対象期間

2021年4月～2022年3月

* 一部、2022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80社(当社を含む)。ただし、環境活動のデータ集計範囲は52社(売上収益の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、GRI¹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://corporate.epson/ja/sustainability/guideline.html>

¹ 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

2022年9月30日(前回: 2021年9月30日)

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
サステナビリティ推進室

〒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/>



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、諸与件の変化によって、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。

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、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。

	冊子・PDF	Web
IR 情報	● 有価証券報告書(PDF) ● コーポレートガバナンスに関する報告書(PDF) ● 株主通信(冊子・PDF)	● 投資家の皆様へ https://corporate.epson/ja/investors/
サステナ ビリティ 情報	● 統合レポート(PDF) ● サステナビリティレポート(PDF) 	● サステナビリティ https://corporate.epson/ja/sustainability/

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 (昭和17年)
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
従 業 員 数	連結77,642名／単体12,630名 (2022年3月31日現在)
グループ会社	80社 (当社を含む) 国内19社、海外61社 (2022年3月31日現在)

業績と事業規模

2021年度業績 (連結)

売上収益 **1兆1,289 億円**

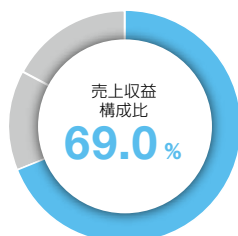
事業利益^{*1} **896 億円**

親会社の所有者に帰属する
当期利益 **922 億円**

各事業セグメントの売上収益^{*2}

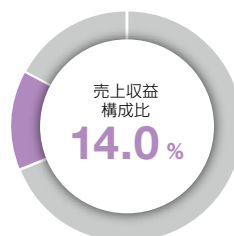
プリンティングソリューションズ 事業セグメント

売上収益
7,799 億円



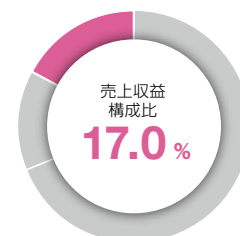
ビジュアルコミュニケーション 事業セグメント

売上収益
1,590 億円



マニファクチャリング関連・ウェアラブル 事業セグメント

売上収益
1,919 億円



主な事業内容

- オフィス・ホームプリンティング事業
オフィス・ホーム用インクジェットプリンター、シリアルインパクトドットマトリクスプリンター (SIDM)、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およびこれらの消耗品など
- 商業・産業プリンティング事業
商業・産業用インクジェットプリンター、インクジェットプリントヘッド、POSシステム関連製品、ラベルプリンターおよびこれらの消耗品など

主な事業内容

- ビジュアルコミュニケーション事業
プロジェクター、スマートグラスなど

主な事業内容

- マニファクチャリングソリューションズ事業
● 産業用ロボット、小型射出成形機など
- ウェアラブル機器事業
● ウォッチ、ウォッチムーブメントなど
- マイクロデバイス他
● 水晶デバイス (水晶振動子、水晶発振器、水晶センサーなど) ● 半導体 (CMOS LSI など) ● 微細合金粉末 ● 表面処理加工
- PC 事業
● PC など

^{*1} 売上収益から売上原価、販売費および一般管理費を控除して算出 (日本基準の営業利益とほぼ同じ概念)

^{*2} 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む

グローバルネットワーク

名称	住所
エプソン販売(株)	東京都新宿区
エプソンダイレクト(株)	長野県塩尻市
宮崎エプソン(株)	宮崎県宮崎市
東北エプソン(株)	山形県酒田市
秋田エプソン(株)	秋田県湯沢市
エプソンアトミックス(株)	青森県八戸市
エプソンクロスインベストメント(株)	東京都千代田区
U.S. Epson, Inc.	アメリカ、ロスアラミトス
Epson America, Inc.	アメリカ、ロスアラミトス
Epson do Brasil Industria e Comercio Ltda.	ブラジル、サンパウロ
Epson Portland Inc.	アメリカ、ヒルズボロ
Epson Europe B.V.	オランダ、アムステルダム
Epson (U.K.) Ltd.	イギリス、ヘメルヘムステッド
Epson Deutschland GmbH	ドイツ、メーアブッシュ
Epson Europe Electronics GmbH	ドイツ、ミュンヘン
Epson France S.A.S.	フランス、ルバロワペレ
Epson Italia S.p.A.	イタリア、ミラノ
Epson Como Printing Technologies S.r.l.	イタリア、コモ
Epson Iberica, S.A.U.	スペイン、バルセロナ
Epson Telford Ltd.	イギリス、テルフォード
Epson (China) Co., Ltd.	中国、北京市
Epson Singapore Pte. Ltd.	シンガポール
Epson Korea Co., Ltd.	韓国、ソウル特別市
Epson Hong Kong Ltd.	中国、香港
Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.	台湾、台北市
PT. Epson Indonesia	インドネシア、ジャカルタ
Epson (Thailand) Co., Ltd.	タイ、バンコク
Epson Philippines Corporation	フィリピン、パシッグ
Epson Australia Pty. Ltd.	オーストラリア、ノースライド
Epson India Pvt. Ltd.	インド、バンガロール
Epson Precision (Hong Kong) Ltd.	中国、香港
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.	中国、深圳市
Orient Watch (Shenzhen) Ltd.	中国、深圳市
Tianjin Epson Co., Ltd.	中国、天津市
Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.	シンガポール
PT. Epson Batam	インドネシア、バタム
PT. Indonesia Epson Industry	インドネシア、ブカシ
Epson Precision (Thailand) Ltd.	タイ、チャチェンサオ
Epson Precision (Philippines), Inc.	フィリピン、リバ
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.	マレーシア、クアラルンプール
Epson Precision (Johor) Sdn. Bhd.	マレーシア、ジョホール

CEOメッセージ

CEO 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



エプソンは、1942年大和工業として設立し、今年80周年を迎えました。お客様をはじめ、ビジネスパートナーの皆様や株主様の厚いご支援と社員の向上心に支えられ、今日のエプソンがあることに思いを馳せ、深く感謝申し上げます。

今の私たちを取り巻く環境は、気候変動や新型コロナウイルス感染症、また地域紛争など、さまざまな課題に直面しています。このような状況の中、かつてのような物質的な豊かさの追求のみでなく、精神的な豊かさや文化的な豊かさも含めた「こころの豊かさ」がより重要になってきていると思います。かつて当社は、私たちの持っている技術を用いて、どう社会に貢献していくかという発想でビジネスを展開することが多かったように思います。しかし、2021年3月に改定した「Epson 25 Renewed」では、社会課題を起点にして、私たちエプソンが培ってきた技術で、これらの課題を解決していく、という

考え方に変わってきています。そして、社会課題解決のために私たちが取り組むべき重要課題をマテリアリティとして、「循環型経済の牽引」、「産業構造の革新」、「生活の質向上」と「社会的責任の遂行」の4つを掲げました。

「循環型経済の牽引」に対しては、私たちエプソンが創立以来培ってきた「省・小・精の技術」という、省エネルギー、小型化かつ精密で高性能化するというハードウェア技術とデジタル技術を用いた商品やサービスを提供し、お客様のもとでの環境負荷低減に貢献していきます。

また、エプソンは、「環境ビジョン2050」で、2050年に「カーボンマイナス」と「地下資源消費ゼロ」を実現することを宣言し、昨年国内拠点の使用電力量の100%再生可能エネルギー化を達成しました。さらに2023年までに、世界に展開しているエプソングループ全拠点の使用電力を100%再生エネルギー化することを目標とし、地球温暖化に対する取り組みを強化していきます。

「産業構造の革新」については、生産工場や印刷工程での労働環境改善に向けたデジタル化や自動化を促進し、工場労働力不足の解消や短納期・少量多品種対応、生産性向上といった市場からのニーズにお応えしながら、地球環境負荷低減にも貢献していきます。また、センシング技術やIT技術を進化させることで、労働環境のさらなる改善や質の高い教育環境を提供していきます。

「生活の質向上」に対しては、センシング技術を使った高性能な振動センサーや健康支援機器の提供により、橋梁の劣化測定やパーソナライズした健康支援などに役立てていきます。また、ウォッチなど、商品そのものによる感性価値の提供をはじめ、感性に訴えるデザインやアートへの展開にプロジェクターや捺染プリンターを活用していただけます。このように多様なライフスタイルに対応した「生活の質向上」を提案していきます。

「社会的責任の遂行」では、私たち企業も市民の一員として、ガバナンスの強化、人権やダイバーシティの尊重を推進し、お客様に提供する商品の材料に対しても責任を負うべくサプライチェーンを強化してまいります。

これら4つのマテリアリティに対して、オフィス・ホームプリンティング、商業・産業プリンティング、マニファクチャリング、ビジュアル、ライフスタイルの5つの領域でイノベーションを起こし、お客様の期待を超える商品やサービスを提供し、社会課題の解決に貢献してまいります。長期化している新型コロナウイルス感染症、地域紛争、気候変動など私たちの生活への不安要素の解消にはまだ先が見えていません。持続可能な社会、そして物質的、経済的な豊かさだけではない、もっと精神的な豊かさ、文化的な豊かさといった、さまざまな豊かさを含めた「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

エプソンのサステナビリティ

- 008 サステナビリティ経営 ②
- 010 マテリアリティ ②
- 015 SDGs達成への貢献 ②
- 018 サステナビリティコミュニケーション ②
- 020 外部イニシアチブへの参画 ②
- 023 社外からの評価 ②



エプソンのサステナビリティ

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。

📖 経営理念（詳細は「付属資料」P.264 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し、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 専務執行役員
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

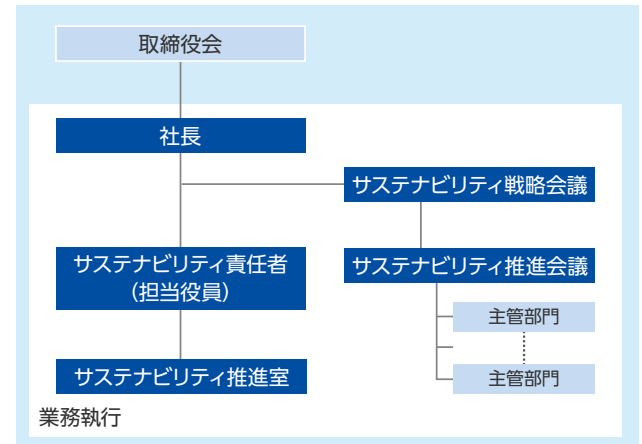
エプソンでは、社長直轄の組織としてサステナビリティ推進室を設置し、その責任者に取締役執行役員が任命され、グループ全体のサステナビリティ活動に関する責任と権限を担っています。

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。この二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



サステナビリティ戦略会議での主な議題

年度(開催回数)	主な議題
21年度(6回)	● 価値創造ストーリー／マテリアリティの改定 ● サステナビリティ重要テーマの設定 ● 気候変動財務影響(TCFD)レビュー ● 社会支援活動の取り組み 等 ● 人権方針の改定 等

エプソンのサステナビリティ

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.264 参照）

📖 企業行動原則（詳細は「付属資料」P.265 参照）

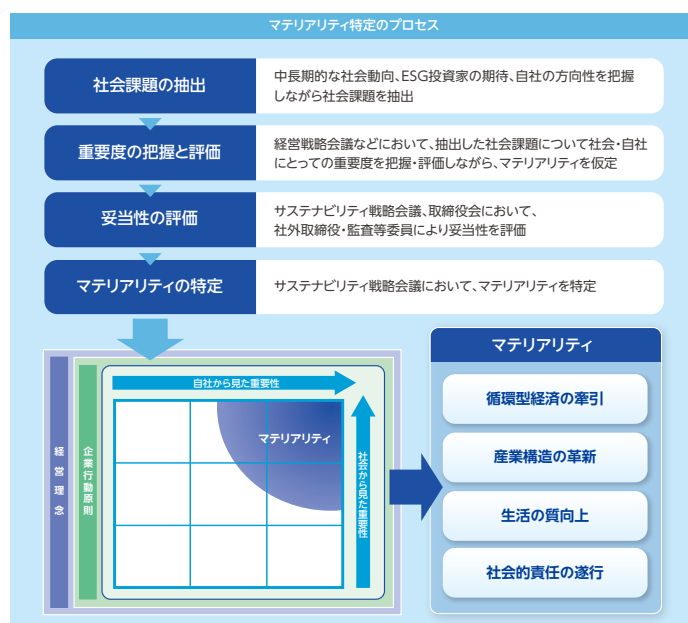
エプソンが尊重するサステナビリティに関連する規範

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などで示さ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	グ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

サステナビリティ重要テーマKPIと2021年度の実績

12のサステナビリティ重要テーマのうち、まずは企業の持続性に重点を置きESGに関連する2つのマテリアリティ(「循環型経済の牽引」「社会的責任の遂行」)の取り組みテーマ、評価指標(KPI)、2021年度の実績を報告いたします。「産業構造の革新」「生活の質向上」におけるKPIについては、2023年度以降に開示を行う予定です。

1. マテリアリティ 循環型経済の牽引

サステナビリティ重要テーマ	取り組みテーマ	評価指標(KPI)	2021年度目標値	2021年度実績	2022年度目標値	関連するSDGs
脱炭素の取り組み	2050年「カーボンマイナス」に向けた、設備の省エネ、温室効果ガス除去、サプライヤーエンゲージメント、脱炭素ロジスティクス	Scope1,2 GHG 排出量(総量)削減率	2017年度比17%削減	2017年度比41%削減	2017年度比21%削減	1, 2, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 17
		Scope3 GHG 排出量(事業利益原単位)削減率	2017年度比22%削減	2017年度比38%削減	2017年度比30%削減	
	RE100達成に向けた再生可能エネルギーの活用	再生可能エネルギー導入率	国内100%	国内100%達成(2021年11月から)	国内100%維持	
資源循環の取り組み	2050年「地下資源 ^{*1} 消費ゼロ」に向けた - 小型軽量化/再生材活用などの資源の有効活用 - 生産ロスを極小化する循環型生産システムの構築	循環資源利用率	20%	20% 大容量インクタンク搭載プリンターで再生プラスチック使用開始	20%以上	2, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
		最終埋立率 ^{*2}	1%以下	0.90% グループ内での金属リサイクル拡大	1%以下	
お客様のものとでの環境負荷低減	環境負荷低減に資する商品・サービスによる削減貢献量の最大化 ^{*3}	商品・サービスによる削減貢献量	前年以上	27.6万t-CO ₂ e 前年度比107%	前年以上	3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
環境技術開発	ドライファイバーテクノロジーを応用した再生材/天然素材による脱プラスチック・資源循環の実現 - 梱包材(従来材の置き換え) - 外装材(従来材の置き換え)	開発プロセスの進捗状況	素材開発・試作検証	素材候補を選定し試作	梱包材: 自社製品による実用化検証 外装材: 実用化に向けた技術実証開始	2, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
	スクラップ金属の高付加価値リサイクル技術確立	開発プロセスの進捗状況	廃ウエハー再利用の開始	廃ウエハー再利用の開始	リサイクル材料種拡大に向けた技術開発	

^{*1} 原油、金属などの枯渇性資源

^{*2} 資源投入量に対する生産系埋立量の比率

^{*3} 商品・サービスが社会のGHG排出量の削減に資する量を定量化したもの

2. マテリアリティ 社会的責任の遂行

サステナ ビリティ 重要テーマ	取り組みテーマ	評価指標 (KPI)	2021年度 目標値	2021年度 実績	2022年度 目標値	関連する SDGs
ステークホルダーエンゲージメントの向上	ステークホルダーとの対話強化によるニーズ・社会要請への対応	社会支援活動支援金額	社会支援活動目標の設定	2022-2025年度目標値の決定(売上収益の0.1%以上)	売上の0.1%以上	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
		株主・投資家との対話回数ならびに経営への意見反映	株主・投資家との対話回数200回以上	239回	株主・投資家との対話回数200回以上	
		外部評価機関の評価指数	高評価 ⁴ を得る	高評価を獲得	高評価を得る	
責任あるサプライチェーンの実現	サプライチェーンBCM強化	サプライチェーン途絶・停滞によるお客様への影響(2024年度販売影響なし)	調達・製造・物流の停止・混乱をできるだけ抑え、販売影響を発生させない	COVID-19影響による部品調達難・物流機能停滞により販売影響が発生	販売影響 対2021年度半減	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
	責任あるサプライチェーンの実現	サプライヤーにおけるCSRリスクレベル	主要サプライヤー(直接材)のCSRリスクランク: ハイリスク0%	主要サプライヤー(直接材)のCSRリスクランク: ハイリスク0%	主要サプライヤー(直接材)のCSRリスクランク: ハイリスク0%、ミドルリスク6%以下	
	責任ある鉱物調達の実現	製品のコンフリクトフリー(CF)率	—	—	CF戦略製品のCF情報リリース	
		調査回答率 ⁵	調査回答率100%	3TG ⁶ 調査回答率99%	調査回答率100%	
	自由闊達で風通しのよい組織風土づくり	組織風土アセスメント「チームで働く力」スコア	5段階評価で3.7	3.68	アセスメント方法変更 ⁷ によりKPI再設定	
人権の尊重とダイバーシティの推進		こころの健康診断「総合健康リスク」ハイリスク職場数	ハイリスク職場なし	全職場数の2.7%	アセスメント方法変更 ⁷ の検討とKPI再設定	1, 4, 5, 8, 10, 12
		ハラスメント防止施策の実施(教育・研修、事案共有、任用プロセスにおけるチェック)	教育・研修、事案共有、任用プロセスにおけるチェック	教育・研修、事案共有、任用プロセスにおけるチェックを計画通り実施	管理職向け／一般者向けの新たな研修の企画・実施	

⁴ Sustainalytics: Low、FTSE: 4点以上、東洋経済新報社「CSR企業ランキング」トップ50以上⁵ 調査の網羅率を示す⁶ スズ(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)の頭文字をとった紛争鉱物の略称⁷ 高いワークエンゲージメントを実現できている状態を目指すための変更

サステナビリティ 重要テーマ	取り組みテーマ	評価指標 (KPI)	2021年度 目標値	2021年度 実績	2022年度 目標値	関連する SDGs
人権の尊重 とダイバー シティの推 進	自由闊達で風通しのよい組 織風土づくり	ハラスメント防止 施策の実施(教 育・研修、事案共 有、任用プロセ スなど)、事案の 本社報告の徹底	重 要 事 案 の 本社報告漏れ 0件	重 要 事 案 の 本社報告漏れ 0件	ハラスメント相 談の一次窓口 強化と受付後 のプロセスへ の連携強化	1, 4, 5, 8, 10, 12
	新「人権方針」のグループ内 浸透による人権の尊重	人 権 尊 重 の コ ミットメント、人 権 デ ューデ リ ジ ェ ン ス (DD)、 救済メカニズム の定着・改善	人 権 方 針 の 改定	2022年4月 1日付で人権 方針の改定 完了	人 権 方 針 の 周知と、人権 DD、救済メ カニズムの現 状と改善点の 把握	
	ダイバーシティを尊重した人 材の活用	管理職女性比率 (当社)	管 理 職 女 性 比率3.6%	管理職女性比 率4.1%(22 /4/1時点)、 3.7%(22/3 /31時点)	管 理 職 女 性 比率5%	
		女性執行役員数 2025年度までに 1名以上(国内)	内 部 育 成 の 充実	ダイバーシティ マネジメント 研修を必須化、 選抜研修女性 受講促進	社内外研修女 性受講促進	
ガバナンス の強化	コンプライアンス経営の基 盤強化	重大なコンプラ イアンス違反事 案 ^{*8} の発生件数	重大なコンプ ライアンス事 案の発生なし	重大なコンプ ライアンス事 案の発生なし	重大なコンプ ライアンス事 案の発生なし	16
	グループコンプライアンスレ ベルの引き上げ	グループ社員全 員 ^{*9} へのコンプ ライアンス教育 (eラーニング) 実施率	グループ全社 での実施率 100%	グループ全社 での実施率 100%	グループ全社 での実施率 100%	
	透明・公正かつ迅速・果断 な意思決定を実現するガバ ナンス体制の維持・強化	取締役会の社外 取締役比率	取 締 役 会 の 社外取締役 比率1/3以上 を維持	取 締 役 会 の 社外取締役 比率50%	取 締 役 会 の 社外取締役 比率1/3以上 を維持	
		選考／報酬審議 会の社外取締役 比率	選 考 ／ 報 酬 審 議 会 の 社 外取締役比 率70%以 上 を維持	選 考 ／ 報 酬 審 議 会 の 社 外取締役比 率83%	選 考 ／ 報 酬 審 議 会 の 社 外取締役比 率80%以 上 を維持	
	情報セキュリティの強化	重大な情報セキュ リティインシデ ント発生件数	0件	0件	0件	

^{*8} 適時開示事由に該当するような違反事案

^{*9} 対象：当社および国内・海外子会社

エプソンのサステナビリティ

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。(詳細は次ページの一覧表を参照)

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 貧困をなくそう	2 真の持続可能な開発のためのエネルギーをみんなに	3 健康と長寿をみんなに	4 質の高い教育をみんなに	5 性別平等	6 清潔な水とトイレを世界中に	7 持続可能なエネルギーをみんなに	8 働きがい、経済成長、雇用	9 産業、基盤構造物、中堅企業	10 人や国を問わずに豊かになる	11 住み続けられるまちづくりを	12 つぶやみ、責任ある消費と生産	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正	17 パートナーシップで目標を達成しよう
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 12.8 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 12.8 12.4 12.5	13.2 13.3	14.1 14.3	15.1 15.5 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	社会							7.3	8.2	9.4								17.16 17.17
	労働環境・教育環境の改善					4.1 4.5 4.2 4.6 4.3 4.7 4.4 4.a		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	社会			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	社会	1.1 1.2 1.5	2.4	3.6 3.9 3.d	4.1 4.5 4.2 4.6 4.3 4.7 4.4 4.a	5.1 5.2 5.5	6.1 6.4 6.2 6.5 6.3 6.6	7.1 7.2 7.3	8.2 8.6 8.4 8.7 8.5 8.8	9.4 9.c	10.2 10.3 10.7	11.6	12.2 12.6 12.4 12.8 12.5 12.a	13.1 13.2 13.3	14.1 14.2 14.3	15.1 15.4 15.2 15.5 15.3 15.7	16.1 16.5 16.2 16.6 16.3 16.7 16.4 16.10	17.16 17.17
	責任あるサプライチェーンの実現		1.1 1.2		3.9	4.1 4.5 4.3 4.7 4.4	5.1 5.2 5.5	6.1 6.4 6.2 6.5 6.3 6.6	7.1 7.2 7.3	8.2 8.6 8.4 8.7 8.5 8.8	9.4	10.2 10.3 10.7	11.6	12.2 12.6 12.4 12.5	13.1 13.2 13.3	14.1 14.2 14.3	15.1 15.4 15.2 15.7 15.3	16.1 16.5 16.2 16.7 16.4	17.16 17.17
	人権の尊重とダイバーシティの推進	ガバナンス	1.1 1.2			4.1 4.4 4.2 4.5 4.3 4.7	5.1 5.5			8.2 8.7 8.5 8.8 8.6		10.2 10.3		12.a					
	ガバナンスの強化																	16.3 16.7 16.4 16.10 16.5 16.6	
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://corporate.epson/ja/sustainability/initiatives/pdf/sdgs_nagano01.pdf

要件2:SDGs達成に向けた具体的な取組

https://corporate.epson/ja/sustainability/initiatives/pdf/sdgs_nagano02.pdf

北九州SDGs登録事業者

2021年11月、エプソンは、北九州市が開始した「北九州SDGs登録制度」において、「第1次北九州SDGs登録事業者」として登録されました。北九州市は、2018年に全国初の「SDGs未来都市」および「自治体SDGsモデル事業」として選定されています。今回は、SDGsの達成に寄与する企業などの取り組み内容を「北九州市SDGs未来都市計画」との関連付けを行いながら「見える化」し、地域のSDGsの取り組みの誘発・加速を図ることを目的に当登録制度を制定しました。エプソンは、北九州市において、乾式オフィス製紙機PaperLabによる再生紙生産、アップサイクル品の製作・供給を行う「KAMIKURU(カミクル)」プロジェクトに取り組んでいます。今後もプロジェクトの参画メンバーとともに、環境負荷を低減する商品や活動の展開、多様な雇用機会創出、教育機会提供による将来世代人材の育成などを通じて北九州市におけるSDGs活動に貢献していきます。



登録証交付式に出席したセイコーエプソン(株)Pオフィス・ホーム企画設計部 奥野さんとエプソン販売(株)九州営業部 高田さん



登録証は「KAMIKURU」プロジェクトにより、北九州市役所の使用済みコピー紙をPaperLabで再生した厚紙でアップサイクルされたものです。

「2021 北九州SDGs未来都市アワード『SDGs大賞』」を受賞

2022年3月、エプソン販売(株)が福岡県北九州市で展開しているプロジェクト「KAMIKURU(カミクル)」が、「2021 北九州SDGs未来都市アワード」の企業部門において「SDGs大賞」を受賞しました。

授賞式で北橋健治市長からは、「北九州市の異業種団体に構成された『KAMIKURU』活動が、SDGsのさまざまな目標へ貢献をされ、特に教育分野での活動は大変すばらしく、今後もこの活動の広がりを大いに期待します」と期待のコメントをいただきました。



社内啓発活動

社員食堂でのSDGs貢献活動

「社員食堂でジビエを食べてサステナブルな社会の実現に貢献しよう」と、ジビエを題材にサステナブルを考える取り組みをエプソン国内グループの全社員食堂で行いました。

現在、国内では野生鳥獣による農作物被害が拡大しており、大きな社会問題となっています。鳥獣被害に悩む地域がジビエの利用により活性化することを目指す一般社団法人日本ジビエ振興協会の活動に賛同し、エプソンの社員食堂を運営するセイコーエプソン生活協同組合は、同協会のご協力のもと社員食堂向けのジビエメニューを開発しました。年間6,000食を目標に、国内全ての社員食堂においてジビエメニューを提供することで、企業内にとどまらず、社員個々にできる社会貢献として考えるきっかけや具体的なアクションにつながる機会を提供しています。



鹿メンチのアボガドチリバーガー

エプソンのサステナビリティ

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には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。

外部有識者との対談

2021年12月に、CSR/SDGsの有識者である笹谷秀光氏と、当社取締役瀬木達明がオンラインにて対談を行いました。

笹谷氏は、農林水産省を退官された後、(株)伊藤園において長きにわたりCSR推進活動に携われ、(株)伊藤園の第1回ジャパンSDGsアワード受賞に多大な貢献をされました。今回、エプソンは社会課題を起点にEpson 25 Renewedを発表したところで、笹谷氏からSDGsに関する最新動向・他社情報をお聞きし、エプソンの取り組みについてご意見をいただくため、対談を行いました。

笹谷氏からエプソンへのメッセージ

企業の取り組みに対し、SDGsの「当てはめ」を行うことはフェーズ1。今はフェーズ2であるSDGsの「活用」に入ったと見ています。フェーズ2は、SDGsの「当てはめ」をどう使うか。IR(投資家向けの経営状況や業績動向に関する情報発信活動)の効果を高める、それから社内の事業戦略との連動性を高めて収益構造を作る。それから商品開発の部門に刺激を与える。そして何よりも販売が好調になる。以上の結果、「外に良く内に良い」構造で企業の競争力をさらに高めることができると考えています。

御社は、国内に先駆けてSDGsを小数点レベルのターゲットで事業活動と紐付けを行い、各担当部署の活動に落とし込んでいます。今後、ターゲットの紐付けを意識付けする社内的な浸透策をやると効果が上がるでしょう。



千葉商科大学基盤教育機構教授
CSR/SDGsコンサルタント
笹谷 秀光氏

瀬木取締役のコメント

2021年3月に、長期ビジョンと環境ビジョンを改定し、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」を打ち出してから、社内の雰囲気も、私たちはサステナブルな世の中を作るため社会課題解決を行う、というように変わってきました。

さらに、SDGsのフェーズ2に向けて事業戦略との連動性を高めて、社員隅々まで個々の活動に落とし込むには、ターゲットとの紐付けを意識した浸透策を実施することが必要だと考えています。一方で、エプソンが掲げている「カーボンマイナス」「地下資源消費ゼロ」を実現するためには技術的なハードルも乗り越えなければならないことが多くあり、そのハードルは高いので、気を引き締めて取り組んでいきます。



取締役 専務(当時常務)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*12022 横浜」に協賛・出展

エプソンは、その趣旨に賛同し、2022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 2022 横浜」に協賛・出展しました。今回で4年連続の協賛になります。

SB2022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」では代表取締役社長の小川が、「持続可能でこころ豊かな社会」というありたい姿を実現するための考え方や取り組みを紹介、特にActivivation Hub(展示エリア)で展示したテキスタイル市場に向けたエプソンのデジタル技術にも触れ、社会課題解決に向けたエプソンの提供価値を伝え、関係企業との連携の必要性を訴え、広く共創を呼びかけました。

またブレイクアウトセッションでは「デジタル技術で描くサステナブルファッションの未来」というテーマで、ファッションに関わるエコシステムを構築するメンバーに環境省「ファッションと環境」タスクフォースサブリーダー清家様を迎え、パネルディスカッションを実施。

ファッションデザイナー(中里様)、生産システム提供企業(Avail / 小谷様)ファッションコーディネータ(吉田様)、弊社社員が登壇。さらにファシリテータ役をピーター・D・ビーダゼン様に務めていただきました。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。

Activity Hub(展示エリア)ではポップアップショップをイメージした空間に、エプソンのデジタル捺染で印刷したファッションデザイナー中里唯馬様の作品を展示しました。加えて、プロジェクターを用いて空間演出を行い、多くの来場者に、デジタル技術による価値創出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。



京都大学経営管理大学院シンポジウムに参加

2021年8月、京都大学経営管理大学院主催のオンラインシンポジウム「脱炭素社会への世界の潮流と“グリーン成長戦略”を考える」が開催され、一般の方を含む約500名の方が参加しました。シンポジウムでは、産学官の有識者がオンラインで脱炭素化社会に向けた「グリーン成長戦略」について議論を交わしました。

当社からは、取締役専務(当時常務)執行役員でサステナビリティ推進室長の瀬木達明が基調講演に登壇し、「脱炭素におけるエプソンのサステナビリティ経営」について紹介しました。パネルディスカッションでは、「脱炭素社会に向けた日本社会の変革」をテーマに展開されました。そこでは、脱炭素社会に必要な政策と産業構造について目指すべき水準とのギャップが大きいことや、脱炭素社会やデジタル社会が加速すると想定した時に日本企業の強みを認識しつつスピードの遅れをどう乗り越えていくのか、という議論がなされました。

また、登壇者の皆様から当社への今後の期待と示唆に富んだご意見をいただきました。当社のサステナビリティ活動へ役立てていきます。



外部イニシアチブへの参画

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的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。

WE SUPPORT



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。

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^{*1}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。



^{*1} 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。



社外からの評価

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

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 19 年連続で選定されています。(2022 年 6 月)



FTSE4Good

■ FTSE Blossom Japan Index

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 6 年連続で選定されています。(2022 年 6 月)

FTSE Blossom
Japan

■ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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 2022 年 4 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 Sector Relative Index」に選定されています。(2022 年 6 月)

FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

■ MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

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 6 年連続で選定されています。(2022 年 6 月)

2022 CONSTITUENT MSCI 日本株
女性活躍指数 (WIN)

■ MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

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 ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」に選定されています。(2022 年 6 月)

2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン
ESG セレクト・リーダーズ指数

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

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。(2022年7月現在)



SOMPOサステナビリティ・インデックス

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11年連続で選定されています。

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。(2022年6月)



CDPの企業調査で「Aリスト」企業にダブルで選定

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2年連続で選定されました。(2021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3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、「2021 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3年連続で選出されました。(2022年2月)



日本政策投資銀行(DBJ)の環境格付け融資に選定

セイコーエプソン(株)は、2022年1月日本政策投資銀行(DBJ)より環境格付融資を受け、格付結果は「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」(ランクA)と評価されました。



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、評価対象企業の上位1%内の高評価を獲得し、2年連続で最高位である「プラチナ」に格付けされました。(2021年10月)



認証

RBA監査で複数拠点がプラチナ認証を取得

セイコーエプソン(株)は、主力製造拠点においてグローバルサプライチェーンのCSRを推進するResponsible Business Alliance(RBA)の監査を自主的かつ計画的に受審し、これまでにインドネシア、マレーシア、タイ、中国の製造拠点で最高位の評価であるプラチナ認証を取得しています。



Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

プラチナ認証¹⁾を受けている拠点

拠点名(国・地域)	主な生産品目	有効期限
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. (中国)	大判プリンター、小型プリンター、ドットインパクトプリンター、プロジェクター、ロボット	2022/12/10

¹⁾ プラチナ認証は、RBAのVAP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有効期間2年の認証です。

「健康経営銘柄2022」に初選定

当社は、経済産業省と東京証券取引所より「健康経営銘柄」に初めて選定されました。「健康経営銘柄」は、企業による健康経営の取り組みを促進することを目的として創設されています。当社は、健康経営の4項目「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」においてバランスよく継続的に改善に取り組み、「総合評価」で電気機器業界1位の評価を頂いています。(2022年3月)



「健康経営優良法人」に制度創設以来6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、制度創設以来6年連続で認定されました。(2022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)



■表彰

■「第3回 ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」の銀賞を受賞

環境省が主催する「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、銀賞を受賞しました。本賞は、ESG金融の普及・拡大につなげることを目的に、ESG金融または環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた投資家、金融機関、金融サービス事業者、企業などについて、その先進的・模範的な取り組みなどを表彰するものです。(2022年2月)



■「第3回日経SDGs経営大賞」で「環境価値賞」を受賞

エプソンの温暖化ガスの排出をめぐり、重要性が増している取引先まで含めた削減努力、TCFDへの賛同と有価証券報告書への情報開示や再生可能エネルギーの積極的な導入の「環境目標設定」などが高く評価され、日本経済新聞社が主催する「第3回日経SDGs経営大賞」において「環境価値賞」を受賞しました。(2021年11月)



■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)



■「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）



■「平成30年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

エプソンの高速ラインインクジェット複合機／プリンター「LX-10000Fシリーズ・LX-7000Fシリーズ」が、「平成30年度省エネ大賞（製品・ビジネスモデル部門）資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。なお、3地区74件の応募者が参加し、二次審査を兼ねた地区発表大会においても、分かりやすく、有意義な発表を行った案件に授与される「優秀プレゼンテーション賞」を受賞しました。（2019年1月）



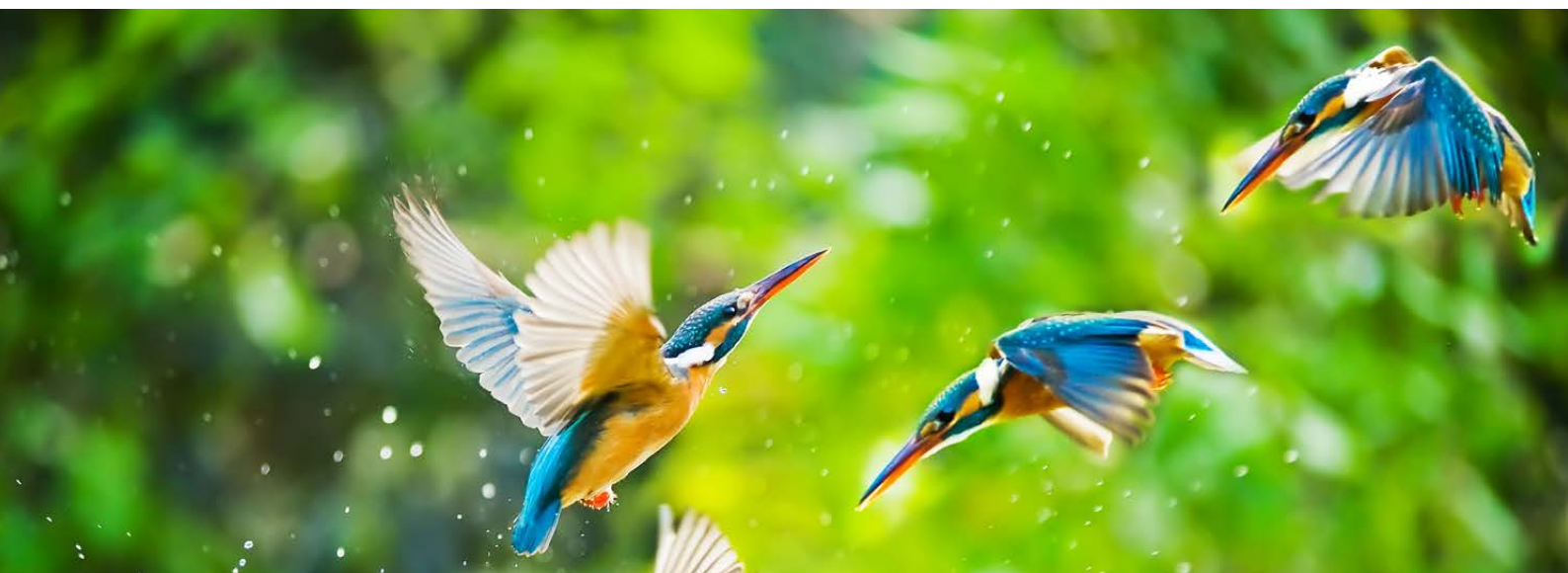
■「第1回エコプロアワード 経済産業大臣賞」を受賞

エプソンの乾式オフィス製紙機 PaperLab A-8000 は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において「経済産業大臣賞」を受賞しました。（2018年9月）



環境

- 029 環境ビジョン2050 [🔗](#)
 - 030 自然資本 [🔗](#)
 - 031 アプローチ [🔗](#)
 - 033 中間目標 [🔗](#)
- 035 特集 インクジェット技術による社会課題の解決 [🔗](#)
- 040 グリーンボンド [🔗](#)
- 042 2025年に目指す姿 [🔗](#)
 - 043 脱炭素への対応 [🔗](#)
 - 045 環境技術開発 [🔗](#)
 - 047 環境パフォーマンス [🔗](#)
- 048 TCFD提言への対応 [🔗](#)
- 055 環境コミュニケーションメッセージ [🔗](#)
- 056 ライフサイクルシンキング [🔗](#)
- 059 商品・サービスによる環境貢献 [🔗](#)
 - 060 お客様の元での環境貢献 [🔗](#)
 - 080 環境配慮型商品 [🔗](#)
 - 091 商品の環境情報 [🔗](#)
- 093 気候変動／脱炭素社会の実現 [🔗](#)
 - 093 生産 [🔗](#)
 - 094 再生可能エネルギー [🔗](#)
 - 097 バリューチェーン [🔗](#)
- 099 資源／循環型社会の形成 [🔗](#)
 - 099 排出物削減(ゼロエミッション) [🔗](#)
 - 100 水資源の保全 [🔗](#)
 - 103 回収・リサイクル [🔗](#)
- 107 汚染防止・化学物質管理 [🔗](#)
 - 107 製品含有化学物質管理 [🔗](#)
 - 110 生産 [🔗](#)
 - 110 環境リスクマネジメント [🔗](#)
- 112 生物多様性の保全 [🔗](#)
 - 113 野生生物の保護活動を実施(台湾) [🔗](#)
 - 114 保護地域における活動(英国) [🔗](#)
 - 115 自然環境の保全 [🔗](#)
 - 115 森林の保全 [🔗](#)
- 116 環境コミュニティー [🔗](#)
 - 116 環境教育 [🔗](#)
 - 117 環境コミュニケーション [🔗](#)
 - 119 環境技術 [🔗](#)
- 120 環境マネジメント [🔗](#)



環境ビジョン2050

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^{*3}) や、脱炭素社会を目指すパリ協定^{*4} 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。

^{*3} 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。

^{*4} 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

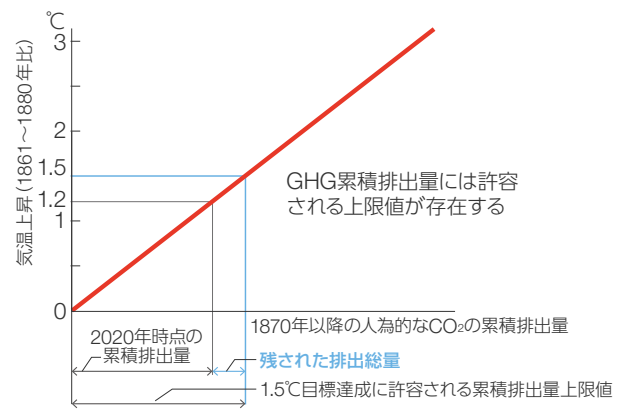
IPCC^{*1}第5次評価報告書により、現時点までの人為的な温室効果ガス（GHG）累積排出量と気温の変化の間に比例関係があることが明らかになりました。これは、気温上昇をあるレベルまでに抑えようとする場合、GHG 累積排出量（過去の排出量と将来の排出量の合計）の上限が決まることを示しています。

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CO₂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。

^{*1} 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

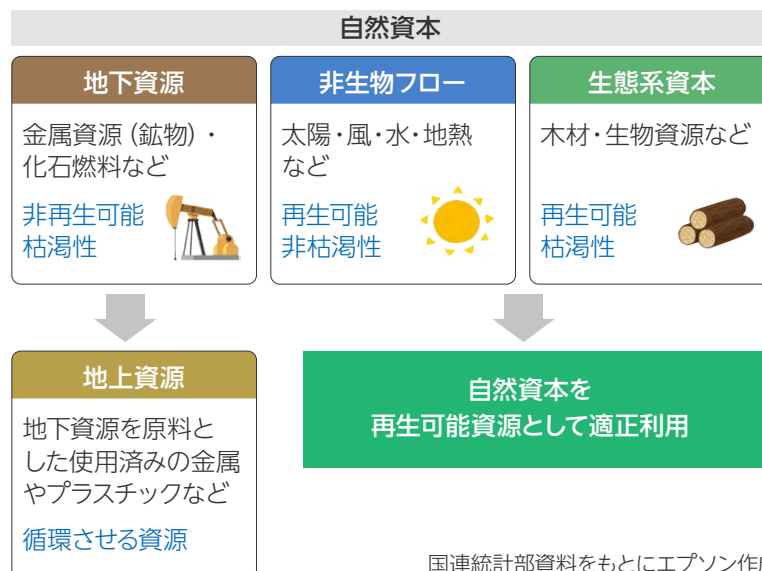
自然資本をベースとした企業活動の考え方

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、CO₂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。

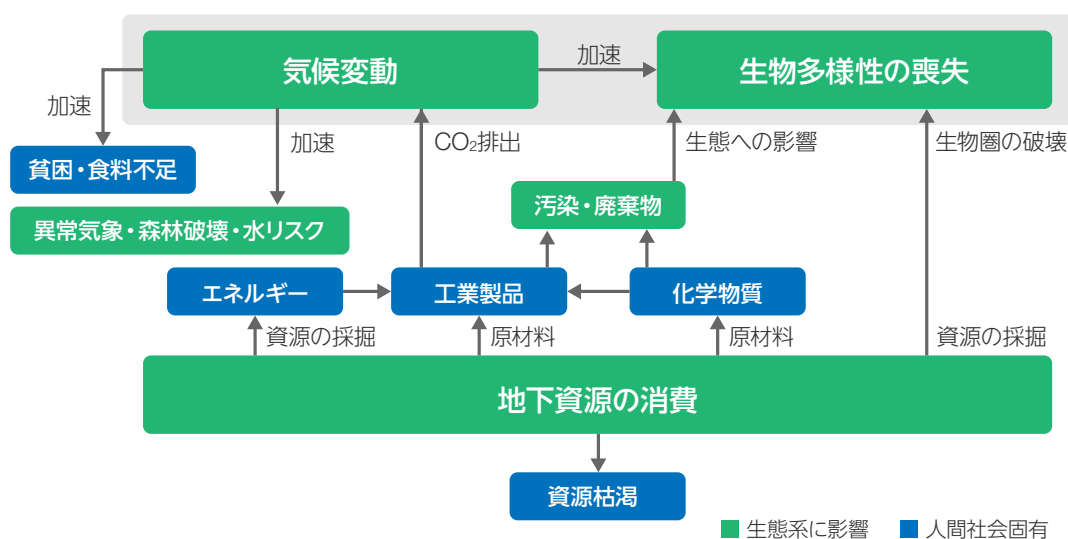
エプソンは自然資本の使い方を抜本的に変えていきます。地上に掘り出した地下資源を「地上資源」として活用することで新たな地下資源消費を減らし、非生物フローを今後のエネルギー源として利用します。生態系資本は使いすぎることなく適切な使い方をすれば枯渇することのない資本です。

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、全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CO₂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

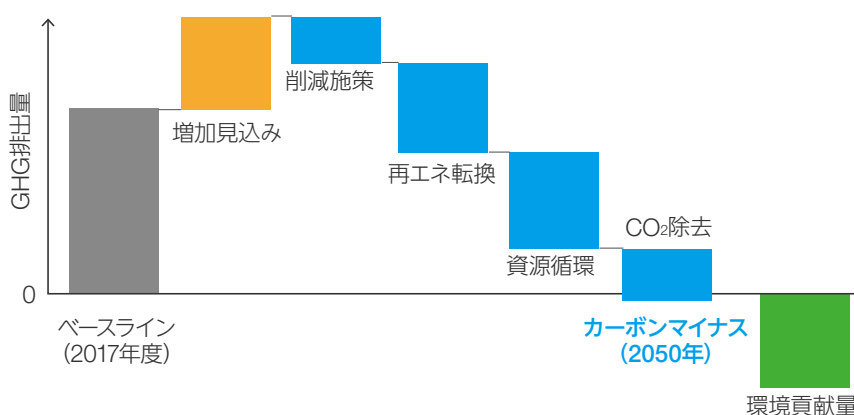
脱炭素の目指す姿：カーボンマイナス

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CO₂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

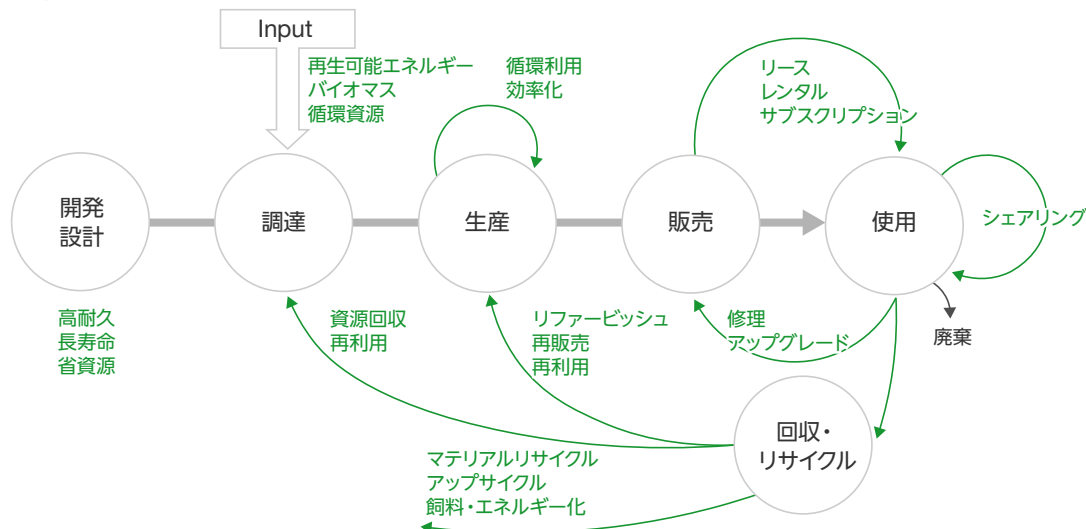
大量生産・大量消費、あるいは大量廃棄の一方通行の「線形経済」(Linear Economy)に代わる、持続可能性をもたせる経済の仕組みとして、「循環型経済」(Circular Economy)の考え方が提唱されています。欧州では、欧州委員会がサーキュラー・エコノミー・パッケージを採用し、資源をより持続可能な形で使用する循環型の経済への移行に向けて、具体的な取り組みを開始しています。

また、OECD(経済協力開発機構)^{*1}のレポート^{*2}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

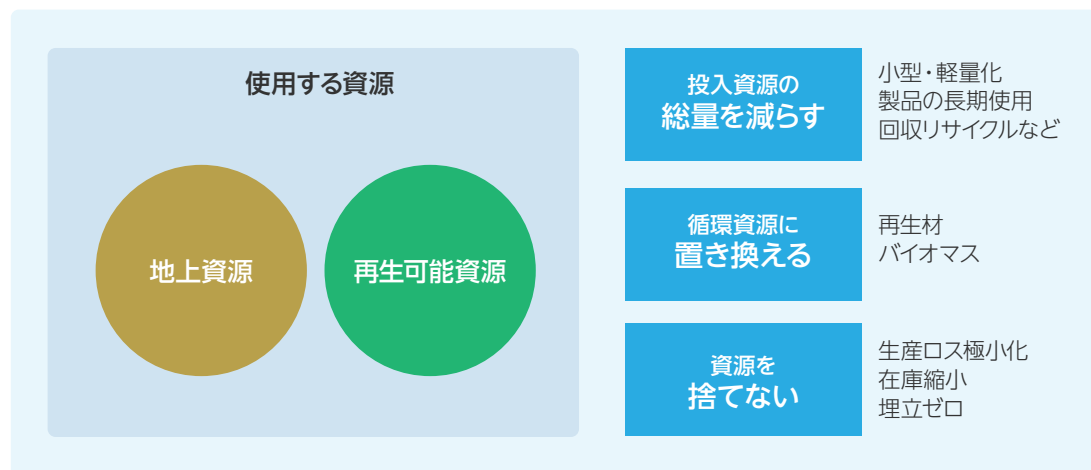


資源循環の目指す姿：地下資源消費ゼロ

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¹⁾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しえ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。

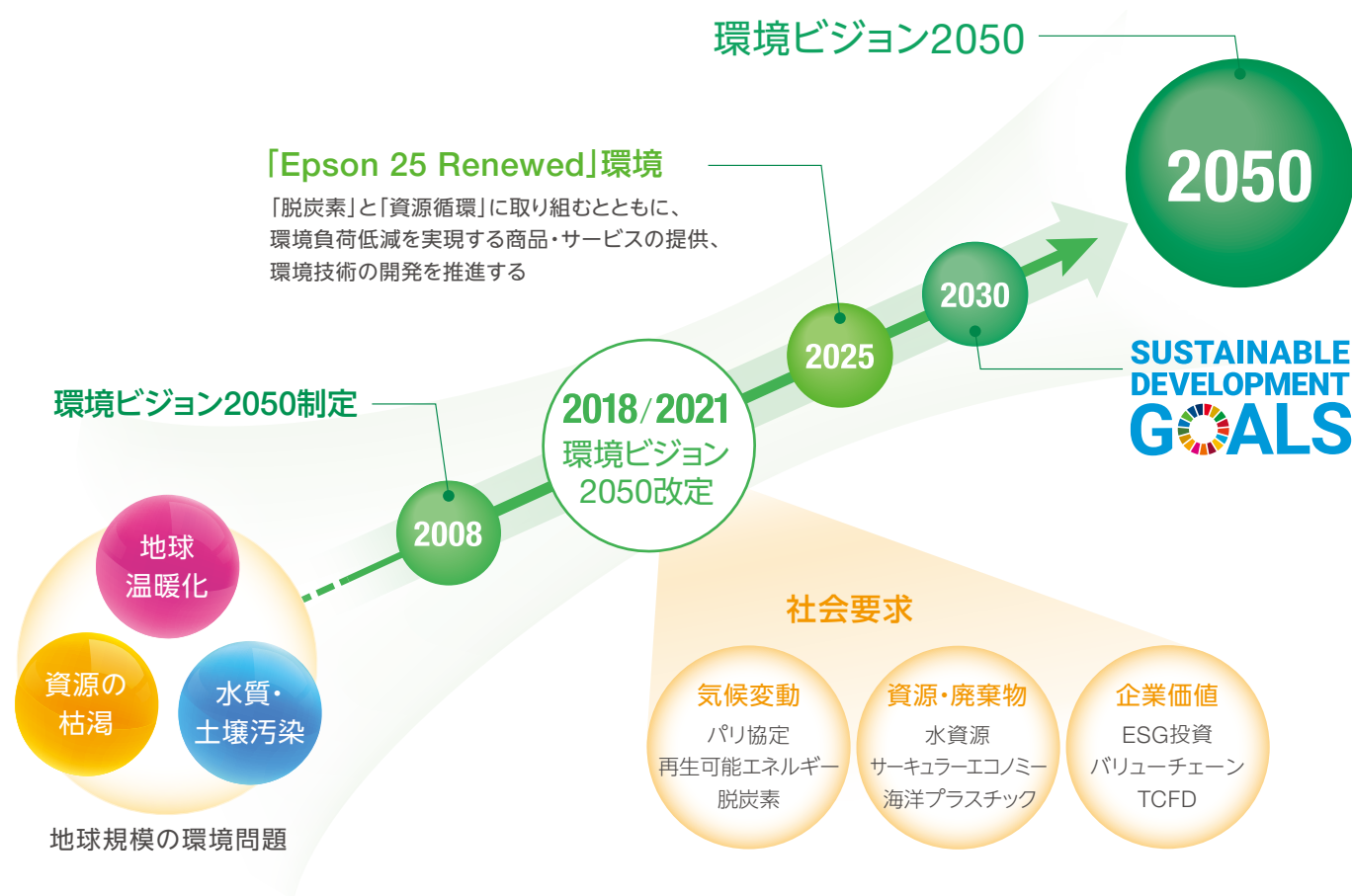
¹⁾ あるべき姿、ありたい姿としてのビジョンをまず描き、次にそこへ至るためのシナリオを検討する手法。

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。

特集

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

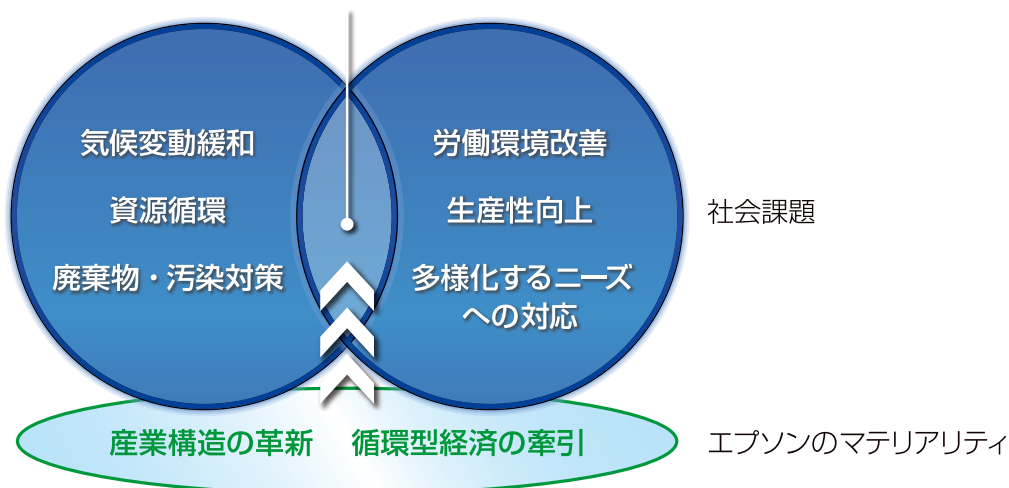
「インクジェットで世の中を変えたい」

この強い想いのもとに、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」

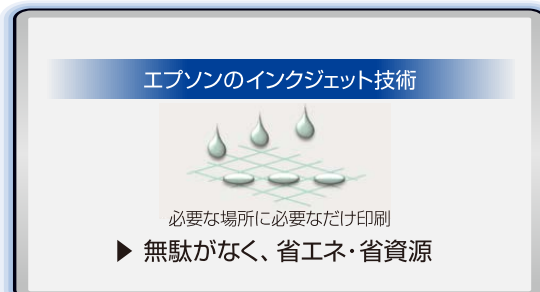
技術革新や社会変革によって、生産・消費・廃棄の各段階での資源効率や環境効率を高めることを意味しています。

特集

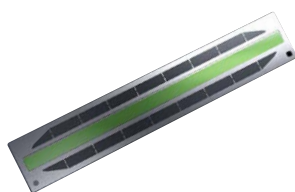
インクジェット技術の強み

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特長



PrecisionCore
マイクロ TFP プリントチップ



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

特集

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。

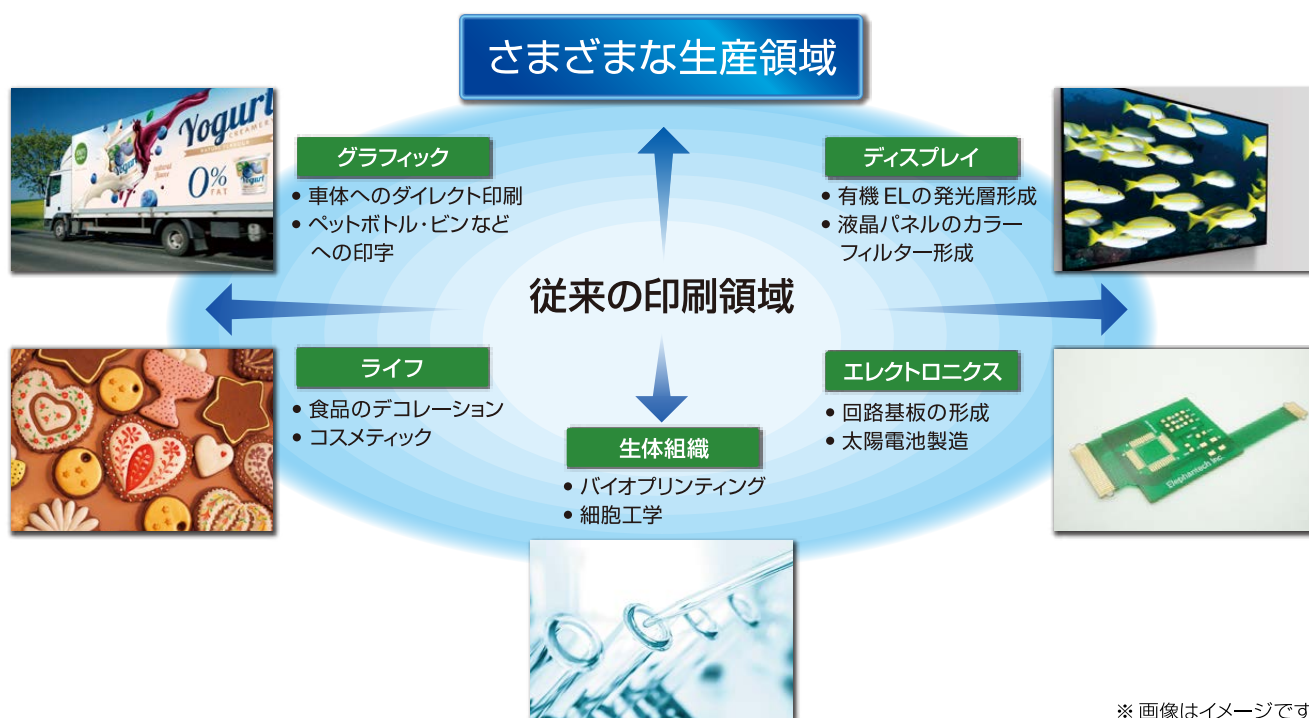
持続可能な社会の条件

- ・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



特集

最先端プリントヘッド

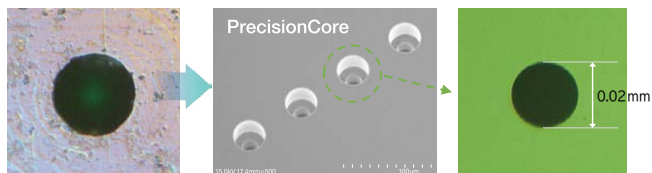
エプソンインクジェットの実進

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
ノズル

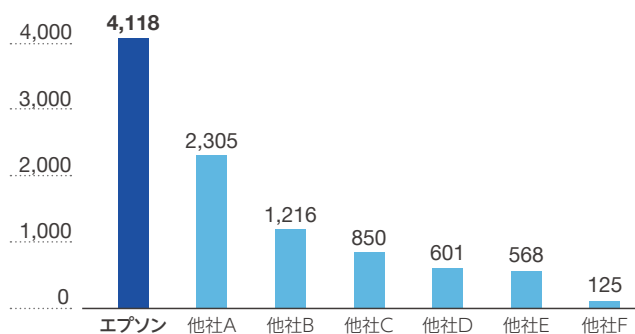
ピエゾ方式のインクジェットヘッドは消費電力が少なく、また、熱を使わないため、さまざまなインクに対応することができます。

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



* 2022年7月20日現在、エプソン調べ

* 出願日2002年7月1日以降の日本、米国、中国、欧州登録特許件数

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。

特集

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>

グリーンボンド

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¹⁾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。

¹⁾ 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	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。 (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		

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	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(サステイナリティクス)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&I)による「R&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。 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。

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

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

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://corporate.epson/ja/sustainability/environment/vision/pdf/seikoepsoncorporationgreenbondsecondpartyopinion-japanese_secured.pdf

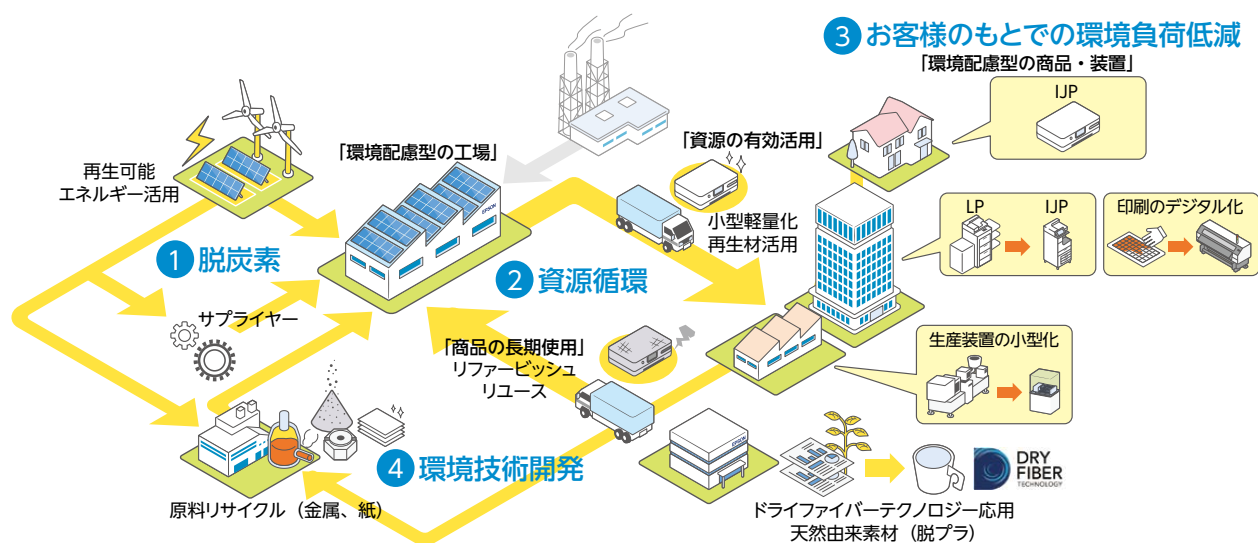
R&I グリーンボンドアセスメント
https://corporate.epson/ja/sustainability/environment/vision/pdf/news_release_gba_20191211_jpn_secured.pdf

2025年に目指す姿

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	- 再生可能エネルギー活用 - 設備の省エネ - 温室効果ガス除去 - サプライヤーエンゲージメント - 脱炭素ロジスティクス
2. 資源循環	- 資源の有効活用：小型軽量化／再生材活用 - 生産ロス極小化 - 製品の長期使用：リファバービッシュ／リユース
3. お客様のもとでの環境負荷低減	- 低消費電力化 - 長寿命化 - 消耗品・交換部品の削減 - 印刷のデジタル化 - 生産装置の小型化
4. 環境技術開発	- ドライファイバーテクノロジー応用 - 天然由来素材(脱プラ) - 原料リサイクル(金属、紙) - CO₂吸収技術

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^{*1}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^{*2}の100%を、再生可能エネルギー化
- 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）

^{*1} GHGスコープ1、2、3排出量。

^{*2} 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。

なお、本目標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。

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34%削減 * 2021年11月に1.5℃目標に更新
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。

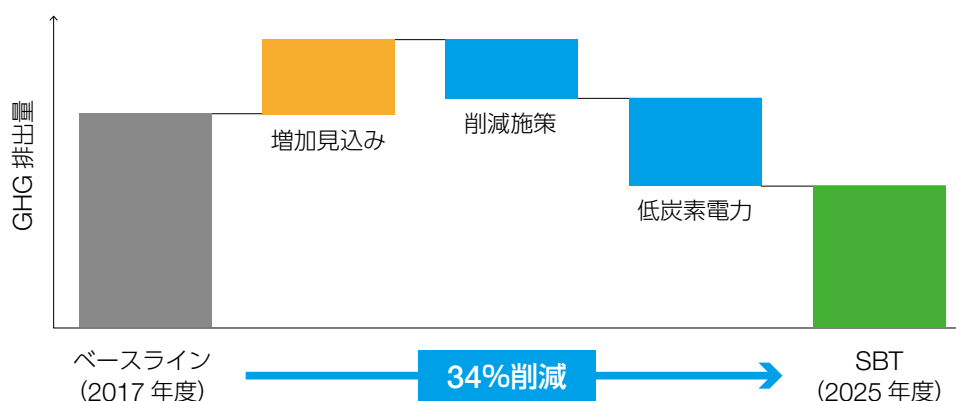
スコープ1、2排出量削減の取り組み

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。

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^{*1}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（フィージビリティ・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 11、次いで原材料の調達段階に当たるカテゴリ 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。

削減貢献量

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。2021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削減貢献量^{*1}を算出したところ、276千t-CO₂eとなりました。

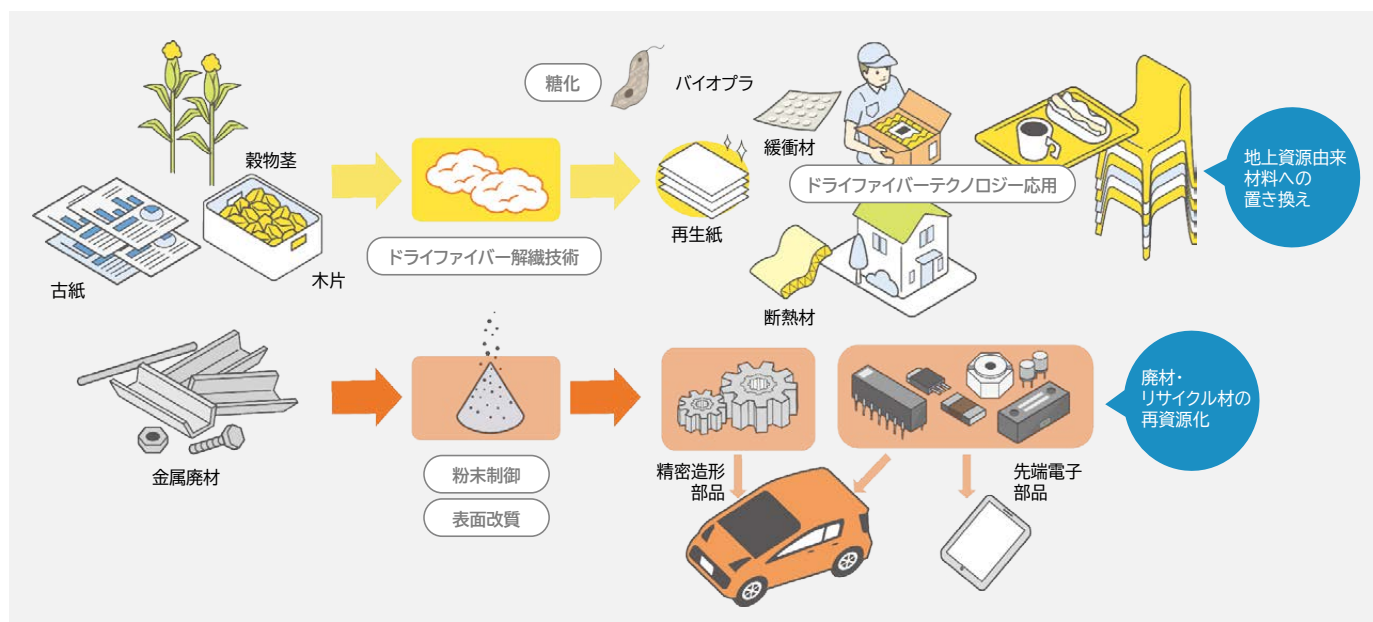
^{*1} 第三者のGHG排出回避量を推定：従来の製品や作業プロセスにエプソンの製品を導入したことによる削減貢献量を算出（フローベース）。実際の削減量とは異なります。
 (1) レーザープリンターからインクジェットプリンター (2) フラットパネルディスプレイからレーザー光源プロジェクター (3) アナログ捺染からデジタル捺染 (4) デジタル捺染の染料インクから顔料インク (5) 市販の再生紙から乾式オフィス製紙機の再生紙

リスクと機会 (TCFD 提言への対応)

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、企業に対し中長期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。

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njapan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。

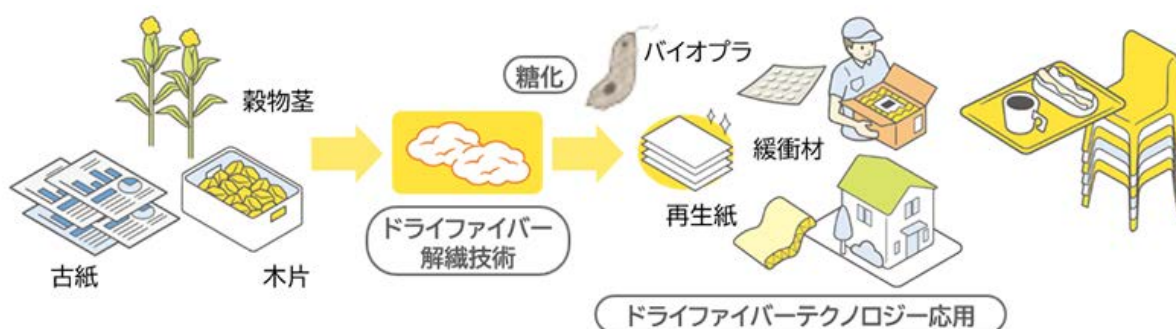
■ ドライファイバーテクノロジー (DFT)

天然由来のプラスチック開発

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。



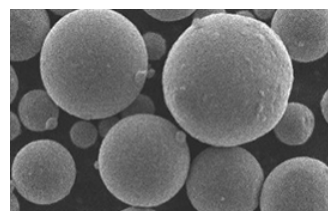
パラレジンペレット



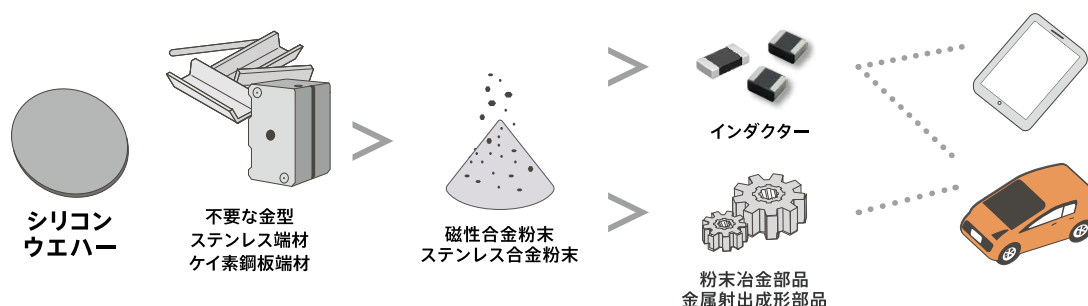
■ 金属粉末製造技術

独自の金属粉末製造技術で金属資源をグループで循環利用

エプソンアトミックス株式会社は、金属溶解とアトマイズ粉末製造技術による金属粉末商品事業を展開しています。2020年2月には、エプソンの半導体事業においてIC製造で使用されたシリコンウエハーを金属粉末原料として再利用する取り組みを始めました。これにより、エプソンの廃棄物削減および、バージンシリコンの使用削減による地下資源利用減・CO₂削減を実現します。2021年度までに8.5トンのシリコンウエハーをリサイクルしました。今後さらに、他の活用候補材について高性能金属粉末へのアップサイクルを継続的に探索していきます。



粒径10μm以下の超微細粉末

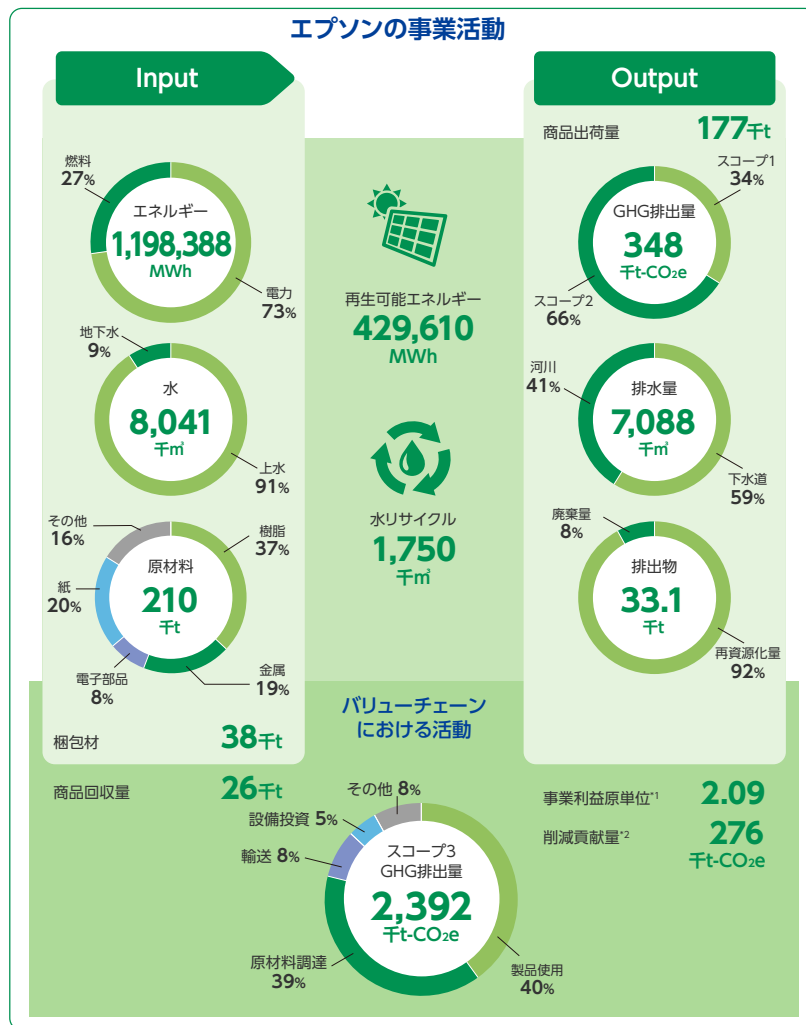


環境パフォーマンス

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 (2021年度)



削減実績

Scope 1, 2 GHG排出量 (総量)

41%削減

目標: 2025年度に
2017年度比34%削減
目標値: 391 千t-CO₂e

Scope 3 GHG排出量 (事業利益原単位)

38%削減

目標: 2025年度に
2017年度比44%削減
目標値: 1.90

水使用量

1.5%増加

目標: 前年度以下
目標値: 7,925 千m³

排出物排出量

1.1%削減

目標: 前年度以下
目標値: 33.5 千t

¹⁾ 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-CO₂e/億円)

²⁾ 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

TCFD提言への対応

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^{*1}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^{*2}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。さらに、2022年はTCFD提言の改訂を受けて、GHG排出量の削減を目的とした具体的な取り組み実績などの開示を強化しました。



^{*1} 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

^{*2} 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、2021～30年までの10年間で約1,000億円（2021～25年は約250億円、2026～30年は約750億円）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。

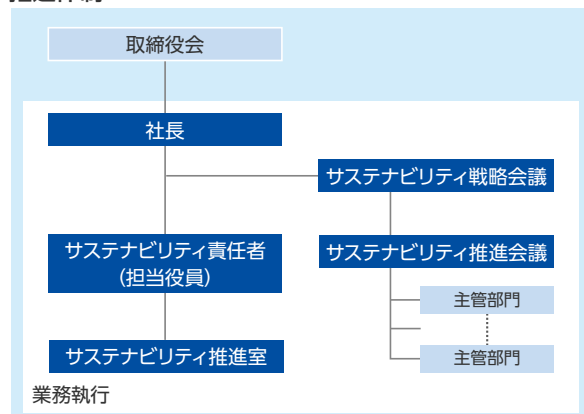
なお、世界が現状を上回る対策をとらずに温暖化が進んだ4℃シナリオの場合でも、異常気象に伴う災害の激甚化による国内外の拠点に対する物理リスクの影響は、小さいことが確認されています。

ガバナンス

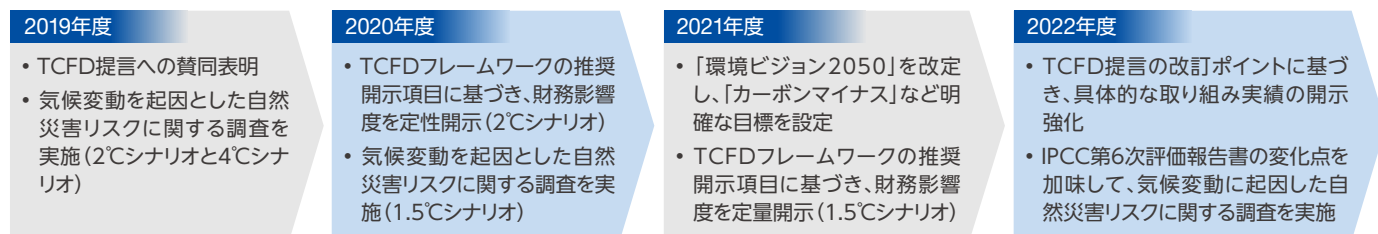
気候変動に係る重要事項は、社長の諮問機関としてグループ全体のサステナビリティ活動の中期戦略の策定と実践状況のレビューを行う「サステナビリティ戦略会議」で議論の上、定期的に（年に1回以上）取締役会に報告することで、取締役会の監督が適切に図られる体制をとっています。

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（取締役専務執行役員）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



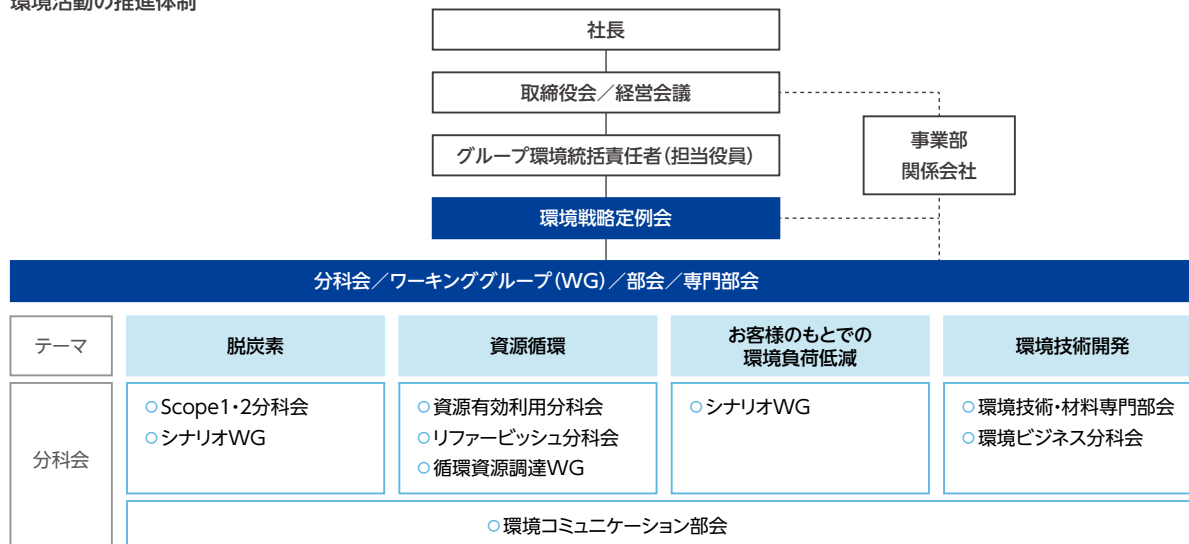
気候変動に関わる主な取り組み



戦略

エプソンは、「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ます。さらに、ビジネスモデルの進化や、気候変動に対するレジリエンスの強化を図るため、「環境ビジョン2050」の実現に向け、2021年に環境戦略定例会の新設および下部組織として各分科会を整備し、取り組みを推進しています。

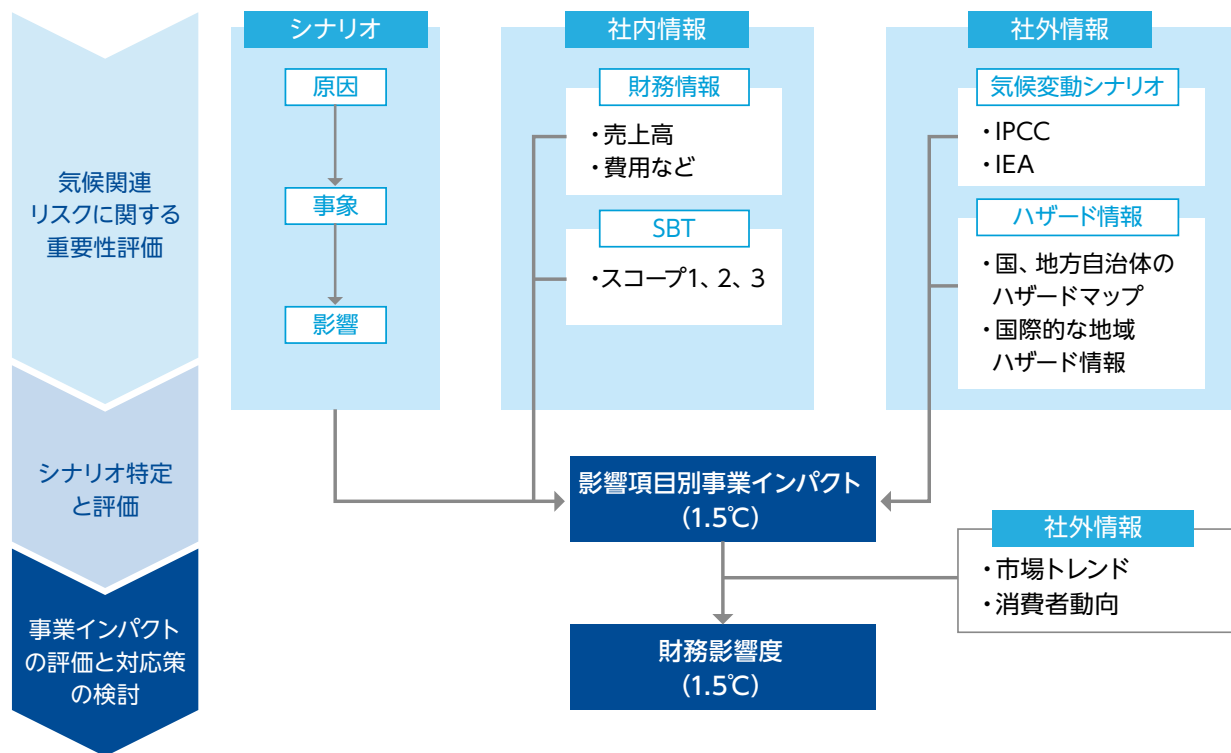
環境活動の推進体制



レジリエンス強化	2021 年度取り組み実績	
ビジネスモデルの進化	お客様に長く使っていただけ、廃棄物を減らせる環境に配慮した商品・サービスへのビジネスモデル転換(サブスクリプションサービスなどの拡大)について検討を開始	
環境戦略定例会の推進	脱炭素	国内拠点の再生可能エネルギー 100%置き換え完了。海外拠点切り替え検討。設備更新による省エネ
	資源循環	地下資源消費ゼロに向けた資源循環指標の導入検討。再生材導入商品・再生機の販売開始
	お客様のもとでの環境負荷低減	既存技術(他社製品)からの自社環境負荷低減商品・サービスへの置き換えによる削減貢献量拡大
	環境技術開発	シリコン端材再利用を含むスクラップ金属のリサイクル技術開発。ドライファイバーテクノロジーを応用した梱包資材に関する研究テーマを選定

■ 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、7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℃ 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		評価項目	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	インパクト 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	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	インパクト - 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 - 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 リスクへの対処 - 脱炭素 - 再生可能エネルギー活用 - 設備の省エネ - 温室効果ガス除去 - サプライヤーエンゲージメント - 脱炭素ロジスティクス - 資源循環 - 資源の有効活用 - 生産ロス極小化 - 商品の長期使用 - 環境技術開発 - ドライファイバーテクノロジー応用 - 天然由来素材(脱プラ) - 原料リサイクル(金属、紙) - CO₂吸収技術	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	・ 洪水による事業拠点の被災	長期 (21世紀末)	インパクト 36拠点(国内17、海外19)を対象に2022年度最新リスクを評価した結果、洪水(河川氾濫)、高潮、渇水による将来的な操業リスクの変化は限定的 - 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	小
	慢性	・ 海面上昇による事業拠点の被災			
		・ 渇水による操業への影響			

区分		評価項目	顕在 時期	事業インパクト	財務 影響度
機会		(環境ビジョン 2050の取り組み) ・お客様のもとで の環境負荷低減	短期	想定シナリオ - 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 事業機会 「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年度までに成長領域 CAGR15% 見込み
	商品・サービス	・環境ビジネス	短期	想定シナリオ - 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 事業機会 - 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:10~100億円 大:100億円超

エプソンは、脱炭素、資源循環、環境技術開発、お客様のもとでの環境負荷低減に向けた取り組みを進めています。2021年度の取り組み実績は以下の通りです。

2021年度の取り組み実績

区分		評価項目	2021年度 取り組み実績	2021年度 定量実績
移行リスク	市場の 変化・ 政策・ 法規制	・ペーパー需要	・オフィス・ホームプリンティングは数量・売上収益とも伸長、インクも売上収益は前期並みと安定しており、エプソンがターゲットとしているマーケットでのペーパー需要変動による財務影響は限定的	—
		・脱炭素	・国内拠点 ³ の使用電力を100%再生可能エネルギーへ置き換え	33.2 億円 (内訳) ・投資:10.6億円 ・費用:12.6億円 ・人件費:10.0億円
		・資源循環	・不要な金属を、金属粉末製品の原料として資源化する新工場建設への投資を決定(エプソンアトミックス)	
		・環境技術開発	・ドライファイバーテクノロジーを活用した梱包資材の試作ライン投資および環境関連・材料開発の人員増強	
物理リスク	急性	・洪水による事業拠点の被災	36拠点(国内17、海外19)を対象にIPCC第6次評価報告書に基づき最新リスクを評価 - 洪水(河川氾濫)、高潮、渇水による将来的な操業リスクの変化は限定的であることを確認。 - 豊科事業所⁴における低階層の設備浸水リスクに対してはBCP施策(設備更新時の移設)で対応	—
	慢性	・海面上昇による事業拠点の被災		
		・渇水による操業への影響		
機会	商品・サービス	・お客様のもとでの環境負荷低減	・「Epson 25 Renewed」における成長領域(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、生産システム)への取り組みを推進	2020年度→21年度 売上収益 CAGR +22%
		・環境ビジネス	・環境ビジネス分科会を設置し、環境技術開発を通じたビジネス拡大に向けた具体化の検討を開始	—

³ 一部販売拠点などの賃借物件は除く

⁴ 国内拠点で長期的洪水リスク(21世紀末)を有する主要拠点

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
- IPCC第6次評価報告書の変化点を加味して、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、「環境ビジョン2050」の実現に向け、中長期的な温室効果ガス（GHG）の排出削減目標の達成を目指します。そのため、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。

GHG 削減目標（「1.5℃シナリオ」^{*5}）に沿った野心的な排出総量削減目標の目安

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

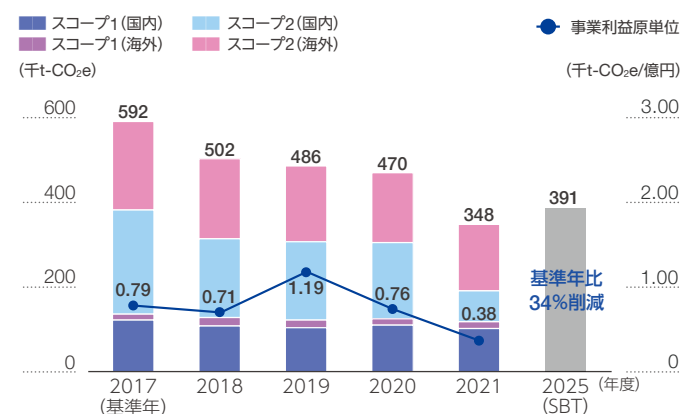
^{*5} SBTイニシアチブ（Science Based Targets initiative）のクライテリアに基づく科学的な知見と整合した温室効果ガスの削減目標

スコープ1：燃料などの使用による直接排出

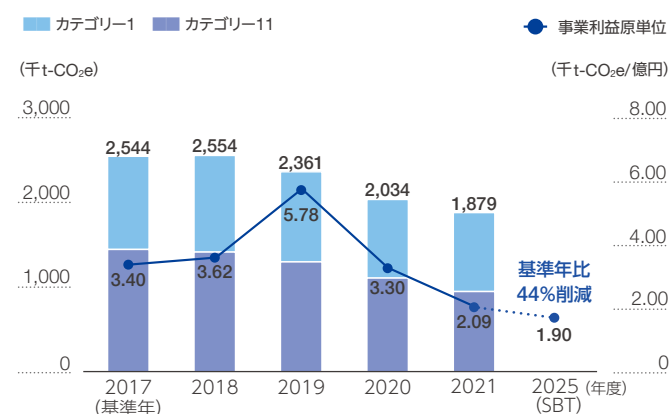
スコープ2：購入電力などのエネルギー起源の間接排出

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

温室効果ガス排出量（スコープ1、2）^{*6}



温室効果ガス排出量（スコープ3：カテゴリ1、11）



^{*6} 温室効果ガス排出量のCO₂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
- CO₂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

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

環境コミュニケーションメッセージ

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、より環境によ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。

ライフサイクルシンキング

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.57 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.107 参照)
紙製品の調達 (P.157 参照)

つくる

素材やエネルギーは大切にする
無用なものは出さない気候変動／脱炭素社会の実現 (P.93 参照)
資源／循環型社会の形成 (P.99 参照)
汚染防止・化学物質管理 (P.107 参照)

とどける

商品の輸送は効率的に

バリューチェーン (P.97 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.59 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.103 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^{*1}」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。

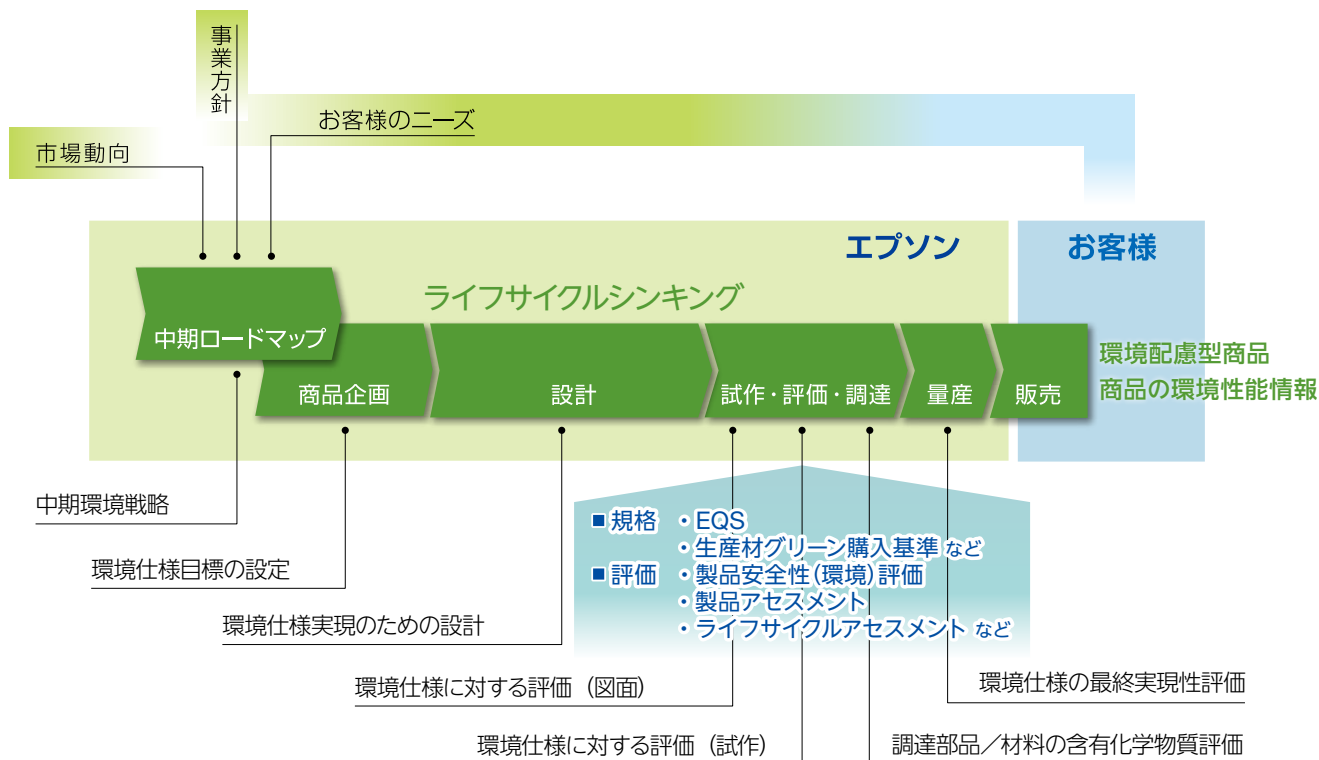
化学物質安全性

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

商品・サービス

商品・サービスによる環境貢献

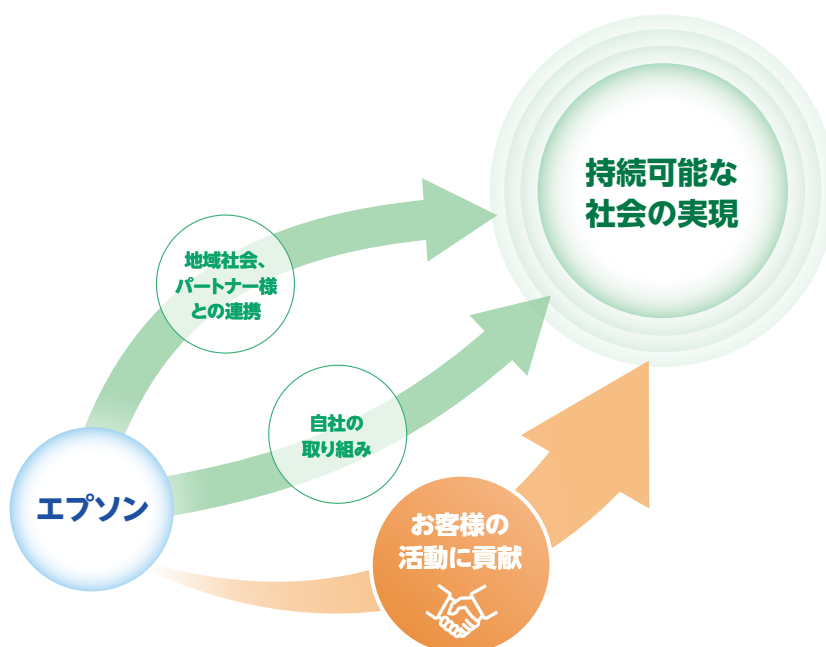
商品・サービスによる環境貢献

持続可能な社会の実現に向けて一企業が出来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てく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。



商品・サービスによる環境貢献

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^{*1}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。

^{*1} 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。



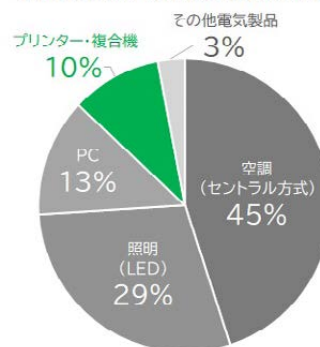
WorkForce Enterprise LXシリーズ
(ステープルフィニッシャー大容量給紙ユニット装着時)

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。

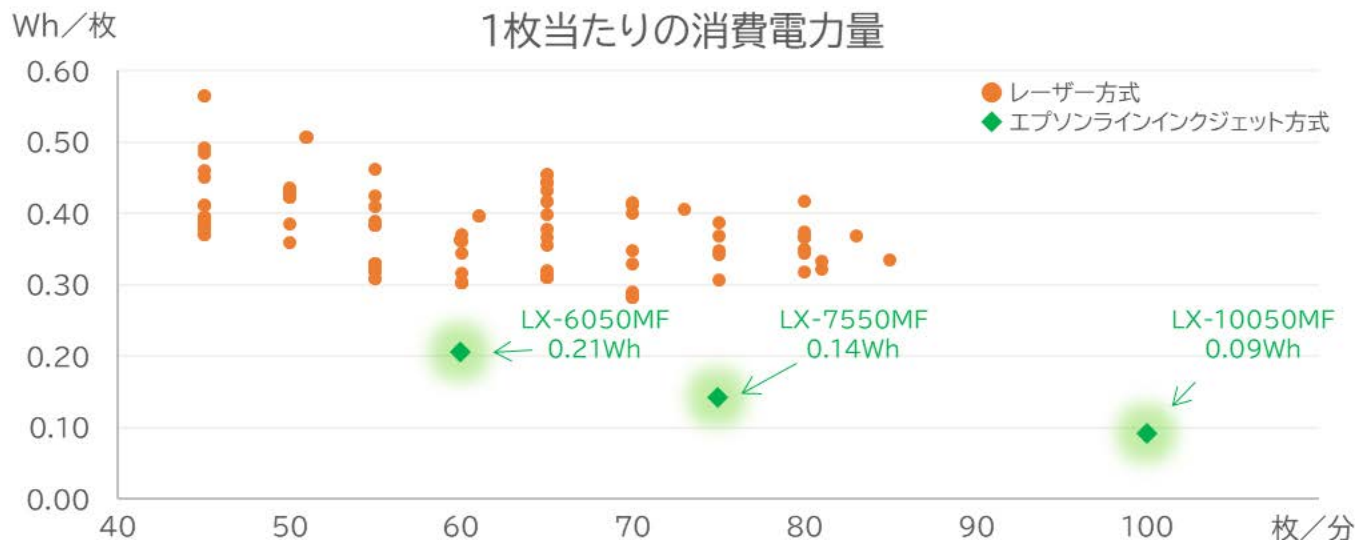
オフィスにおける用途別電力消費の内訳^{*2}



^{*2} エプソン調べ。SOMPOリスクアー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プログラム^①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。



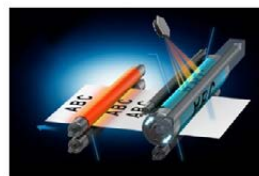
* 1枚当たりの電力量の比較シミュレーションです。energystar.jp/に登録されている45枚/分以上のA3カラー複合機全てのTEC値を参照(100V、2022年8月4日現在)し、TEC算出条件を用いて1枚当たりの値を算出しています。

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^③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 x 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。

^③ 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。

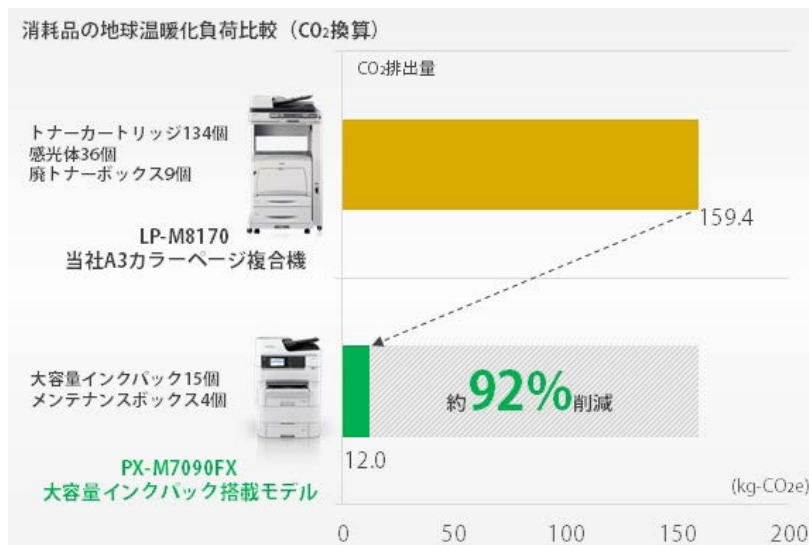


大容量インクパック搭載モデル PX-M7090FX

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¹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³。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CO₂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⁴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。

¹ 本製品をお使いのお客様の平均的な印刷枚数です。

² 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。

³ 印刷枚数に応じて個数を按分して算出しています。

⁴ リサイクルによるCO₂削減量です。

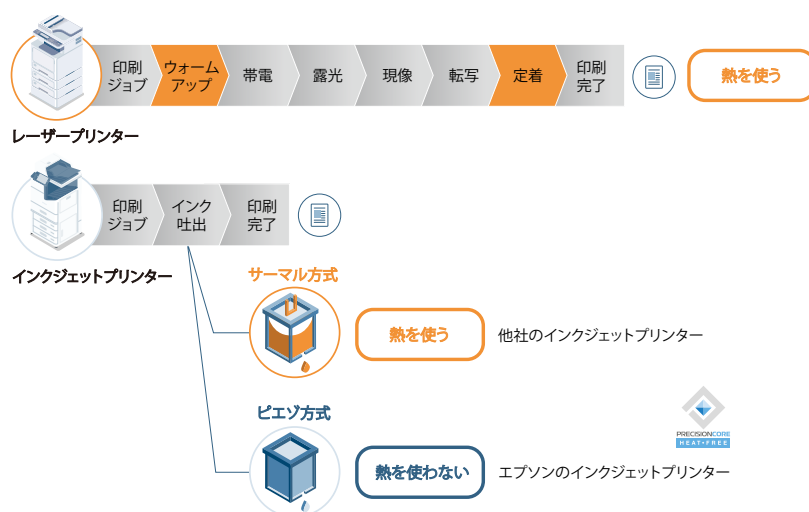
オフィスの省エネをサポートするインクジェットプリント

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、CO₂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^{※2}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 (CO₂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^{※1}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」(旧エコプロダクツ大賞)において、経済産業大臣賞を受賞しました。

^{※1} 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

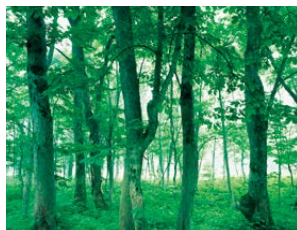
水資源の保全



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1/100¹²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。

¹² 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CO₂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CO₂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^{*3}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。

^{*3} 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」

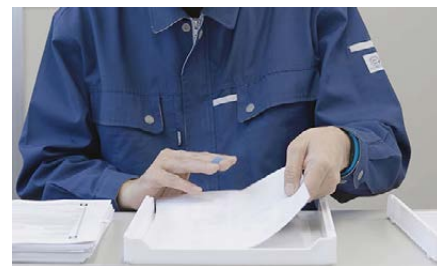
エプソンは、オフィスで環境貢献効果を生み出す「環境配慮型オフィス」を提案しています。

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^{※1}」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。



^{※1} 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。

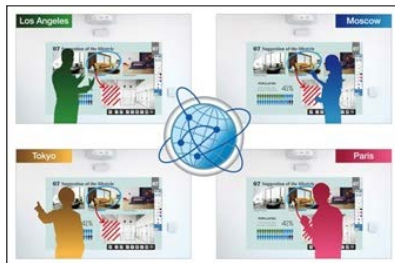


インタラクティブプロジェクター
EB-1485FT

遠隔会議で環境負荷低減

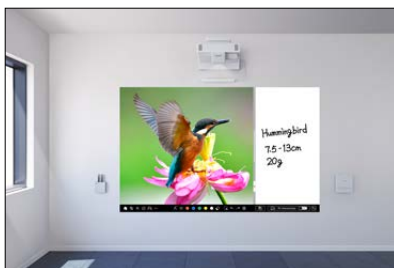
「多拠点インタラクティブ機能」と「2画面表示機能」を搭載。

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。

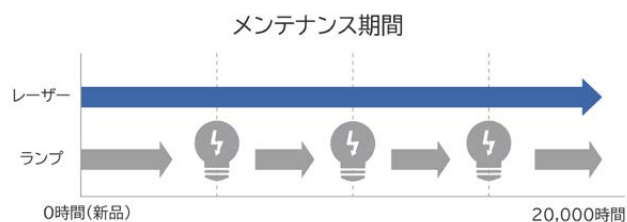
ホワイトボードとして

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

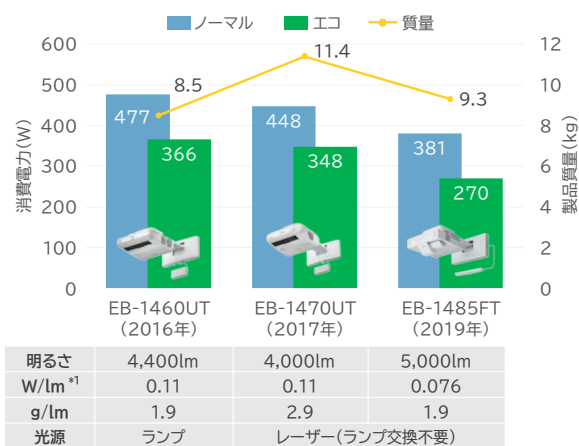
光源は非常に信頼性が高く、重要な会議中のランプ切れの心配がありません。



省エネルギー・省資源化

商品ライフサイクルでみると、プロジェクターのCO₂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

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



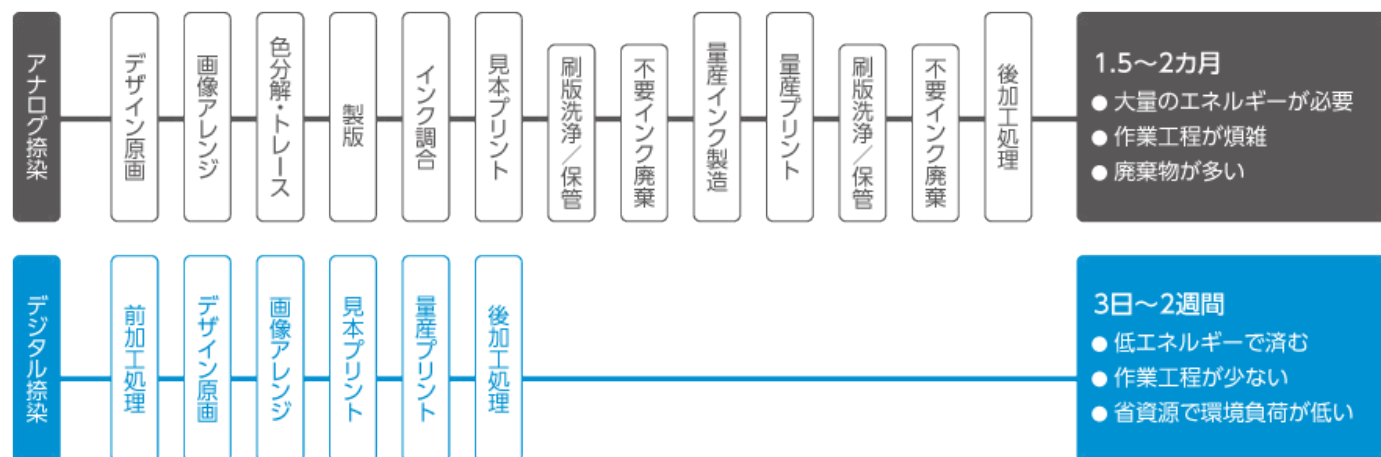
デジタル捺染機
Monna Lisa Evo Tre

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。

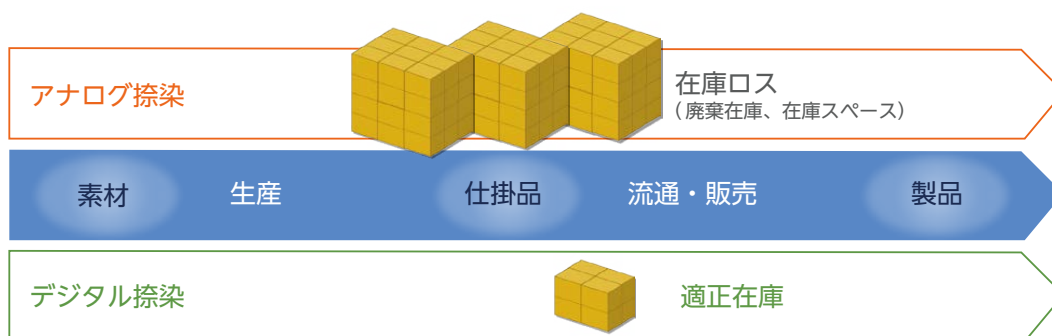
1. 精細なグラデーションや微妙な色調の再現が可能
2. アナログ方式には欠かせない版が不要なため、低コストで多品種少量・短納期の生産に最適
3. 染色材料のロスがほとんど無く、版洗浄のための水が不要であるため環境負荷を低減

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「エコパスポート」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¹⁾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に応用し、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。

¹⁾ ガーメント (garment) とは「衣服」・「衣料」を意味します。



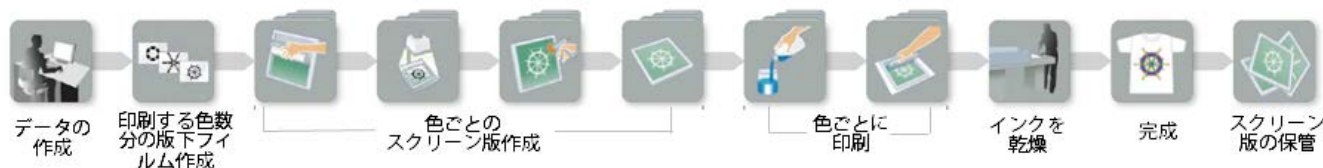
ガーメントプリンター
SureColor SC-F2150

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」^{*2} 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。

^{*2} 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。

製造

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、管理者から作業者への指示・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^{*1})

^{*1} 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。作業者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るため、安全に作業を行える
- 遠隔地にいる作業者と、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。

■「小さいものを小さくつくる」 経済性と環境性能を兼ね備えた小型射出成形機

「小さな部品ほど製造過程で使われる材料やエネルギーの無駄が多い」

そうしたお客様の課題に応えるエプソンの新しい提案が「小さいものを小さくつくる」です。

小型射出成形機 AE-M3 / M10 は、独自開発のディスクドライブシステムの採用により、装置の圧倒的な小型化と、高いエネルギー効率を実現した小型・精密成形に最適な射出成形機です。

ホットランナーシステムを標準搭載し、廃材の最少化、投入資源の利用効率の向上にも貢献します。



本体横幅 784mm (AE-M3 / 3トン機)

小型射出成形機
AE-M3 / M10

必要なものを、必要なときに、必要な量だけ、必要な場所で、部品成形

<部品成形事例>

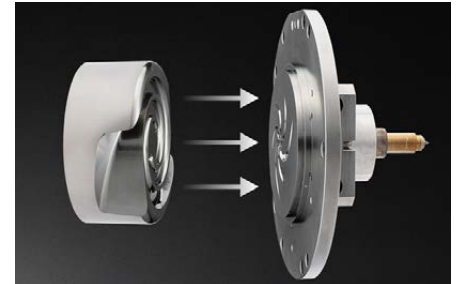
小型精密歯車
(POM)スーパーエンプラ
構成部品
(PEEK、LCP、PPS)プラスチックレンズ
(COP)各種複合材部品
(複合材)

小さなエネルギーで精密射出、素早く無駄なく成形

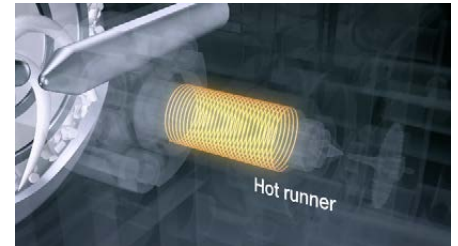
射出成形機は、材料となる樹脂を熱で溶かし（可塑化）、溶けた材料を金型に精密射出します。その後、金型内で冷ましながらか固めて、成形品として取り出します。

エプソンの小型射出成形機は、樹脂の可塑化と射出機構に、独自開発の「ディスクドライブシステム」を採用。小さなエネルギーで可塑化された樹脂を精密射出します。短い可塑化経路は、成形品質に影響する材料への熱ダメージ軽減にも効果を発揮します。

標準搭載のホットランナーシステムは、部品成形のプロセスで発生する、ランナーなどの廃材を最少化します。また、型締め後の冷却時間が短くなり、成形時間（サイクルタイム）の短縮につながるため生産性向上にも効果を発揮します。



圧倒的な小型・省エネを実現する独自開発のディスクドライブシステム

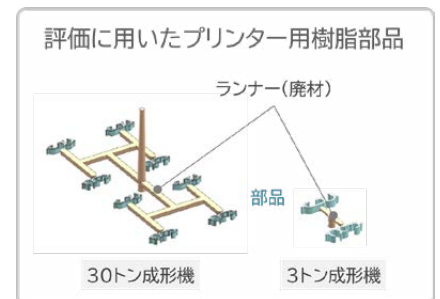
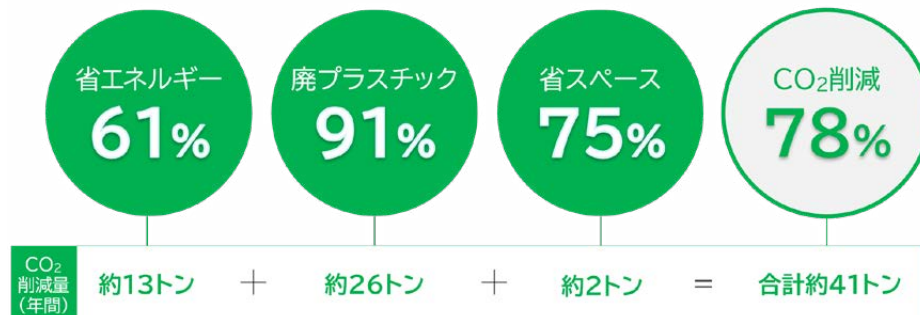


廃プラスチックの最少化とサイクルタイムの短縮を実現するホットランナーシステム

省エネルギー・省スペース、廃プラスチック削減でCO₂削減を実現

成形機本体の圧倒的な小型化、省エネルギー機構に加え、部品成形のプロセスで発生するランナーなどの廃材を削減することで、エプソンの小型射出成形機は、他社製成形機（30トン機平均）と比べ大きな環境負荷低減に貢献します。

他社射出成形機（30トン機平均）からの削減効果



* 本評価は、みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社の算定方法確認のもと、エプソンのプリンター部品を月500,000個生産する際の比較をしたものです。エプソンのAE-M3（3トン成形機）2個取りの成形時間694時間、他社30トン成形機8個取りの平均成形時間382時間の条件で比較しています。CO₂排出量には製品・付属品などの製造・輸送・廃棄段階は考慮していません。

エプソンの実績をもとに想定したモデルの推計結果であり、算定結果はお客様の装置や材料の条件によって異なります。

算出条件：部品体積：0.5cm³、樹脂材料：POM、他社30トン機：代表3モデルの平均値、設置面積：成形機設置スペース＋付帯設備＋作業スペース



eco 情報

AE-M3／M10は、「小さいものを小さく作る」をコンセプトに、オンデマンド、マスカスタマイゼーションに対応する小型射出成形機です。

- 独自開発のディスクドライブシステムを採用し、装置の圧倒的な小型化と、高いエネルギー効率を実現。ホットランナーシステムを標準搭載し、廃材の最少化、投入資源の利用効率向上にも貢献します。
- 省エネルギーや廃プラスチックの削減により、他社30トン機平均よりCO₂排出量を78%^{*1}削減できます。



AE-M3 / M10

^{*1} 他社30トン機平均CO₂排出量から78%削減。エプソンの実績に基づくモデルを用い、同量生産した場合の推定結果です。

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。

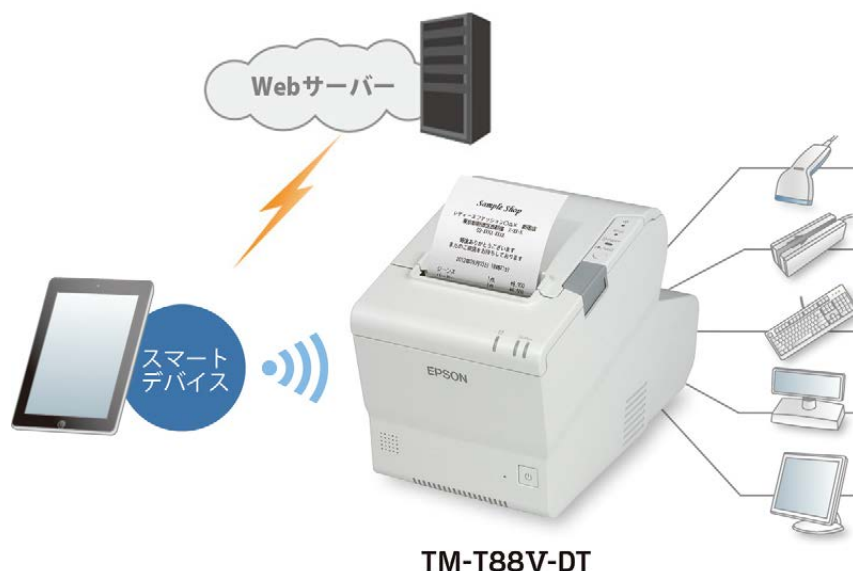


TM-T88V-DT

TM-T88V-i

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。



TM-T88V-DT

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



- 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^{*1}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。

^{*1} エプソン調べ



eco 情報



- 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2.1m²。^{*2}
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。

^{*2} オプションのソーターユニットを除いた面積です。

商品・サービスによる環境貢献

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%^{*1}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

^{*1} 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%^{*1}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²をラベルに変更し、紙の使用量を減らすことでCO₂排出量を約10%³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。



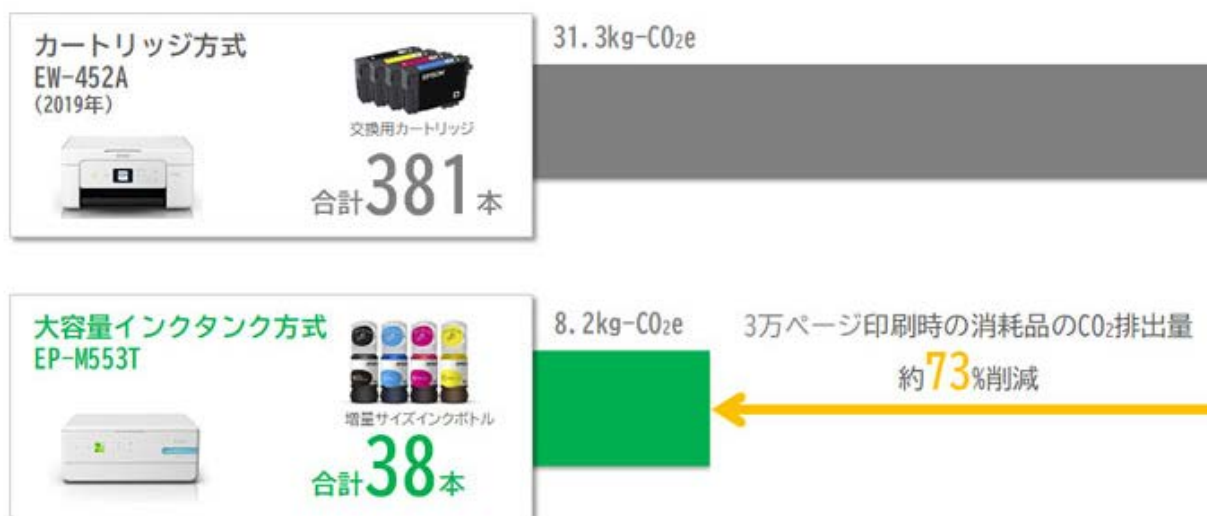
² 印刷のできる、コーティング剤による塗工を施した厚紙。個装箱の全面に貼り付けられています。

³ コートボールとラベルの用紙質量に段ボール(共通)の質量を加え、素材にかかる温暖化負荷(CO₂排出量)を比較したものです。印刷および段ボール組み立てにかかるCO₂排出量は含みません。

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CO₂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CO₂排出量の比較です。CO₂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(CO₂換算)

従来のカートリッジ方式と比較して、消耗品のCO₂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CO₂排出量の比較です。CO₂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CO₂排出量を約84%削減^{*1}
- 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^{*2}

^{*1} 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。

^{*2} 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。



えらぶ



つくる



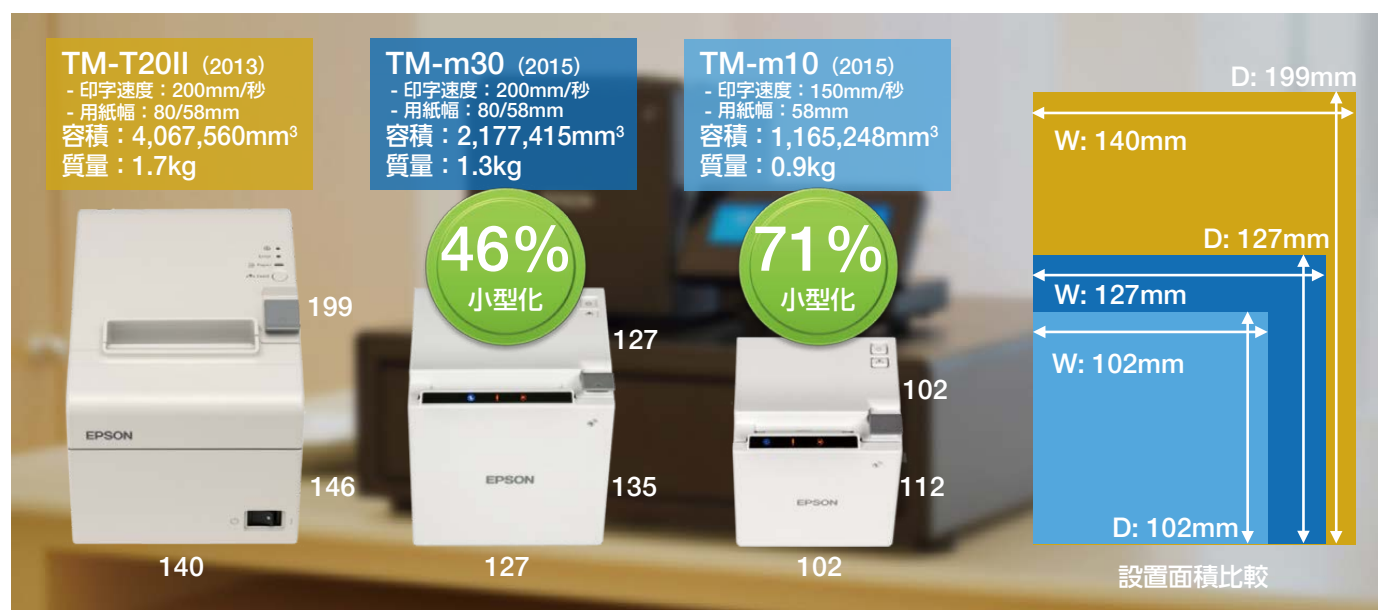
つかう



TM-m30/TM-m10

小型化・軽量化設計

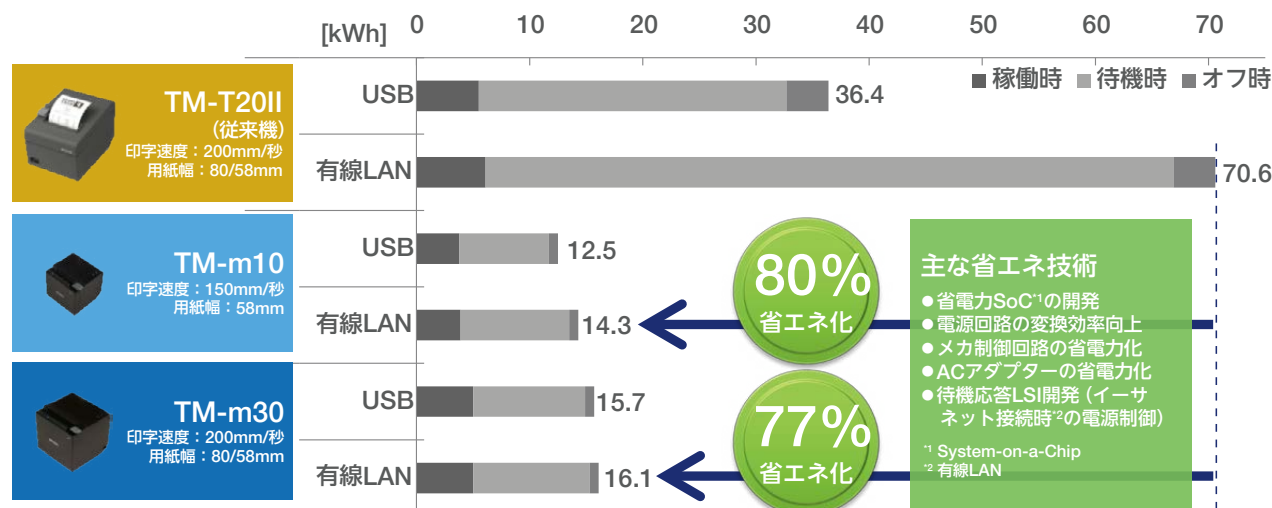
小型・軽量化したPOSプリンターで、レジカウンターをスマートに演出。お客様の設置自由度を高めるとともに、環境負荷低減に寄与します。



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。

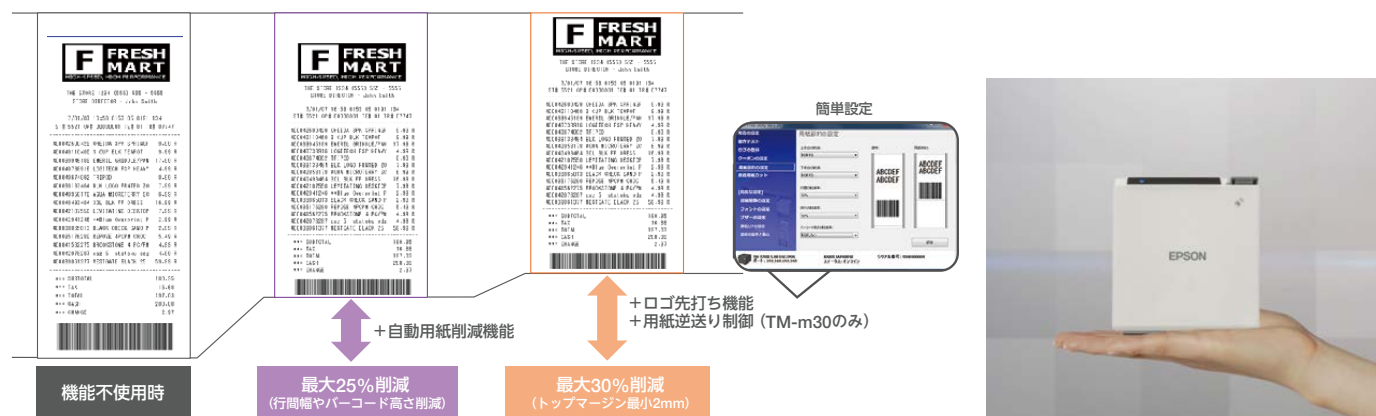
圧倒的な省エネ性能で、環境負荷低減に貢献します。



* 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^{*1}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。

^{*1} 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

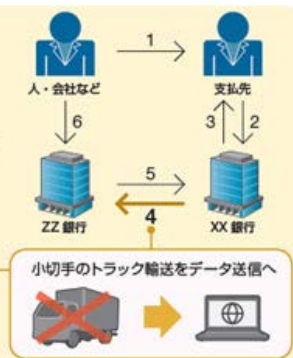
小切手は、米国をはじめいくつかの国・地域において生活に欠かせないものとなっています。従来は銀行間の小切手の受け渡しを輸送で行っていましたが、法律の見直しとともに電子処理が認められるようになりました。エプソンは、「TM-S9000MJ」によって、小切手決済業務の電子化をサポートし、従来の小切手の輸送にかかっていた業務負荷と環境負荷を低減しています。

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

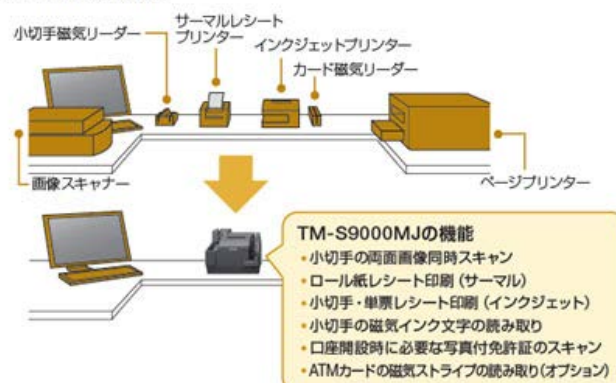
1. 小切手に支払金額を記入し、支払先に渡す
2. 換金もしくは銀行口座に入金するために、受け取った小切手を銀行に渡す
3. 現金を支払う
4. 小切手を郵送
5. 送金
6. 口座から引き落とす



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11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2011～2021年の数量ベース出荷実績において（株式会社富士経済「2012～2022年版ワールドワイドロボット関連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」

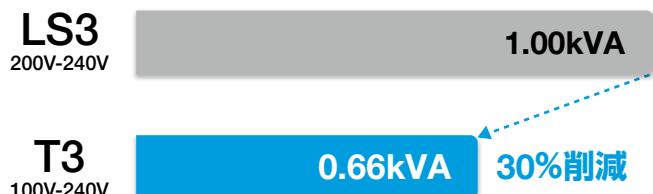
* 上図内の重量は、ケーブルを含まない、ロボットおよびコントローラー本体のみの重量です。

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



T3 交換不要（ダウンタイム削減）



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^{*1}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

^{*1} 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。

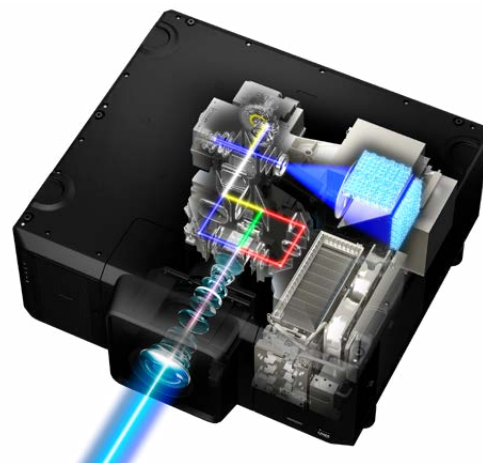


EB-L25000U

レーザー光源搭載

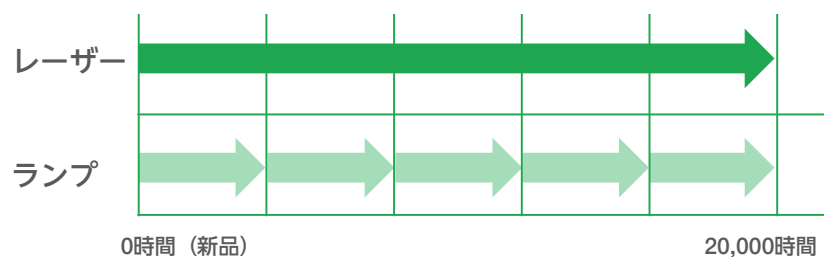
主に大きなイベントなどの演出で使われることを想定した高光束（高輝度）プロジェクターには、長時間安定して明るさや画質を維持できるなどの高い信頼性が求められます。また、このようなプロジェクターは、大ホールなど天井の高い場所に設置されることが多く、ランプ交換には手間と費用がかかります。

EB-L25000Uは、約20,000時間^{*1}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

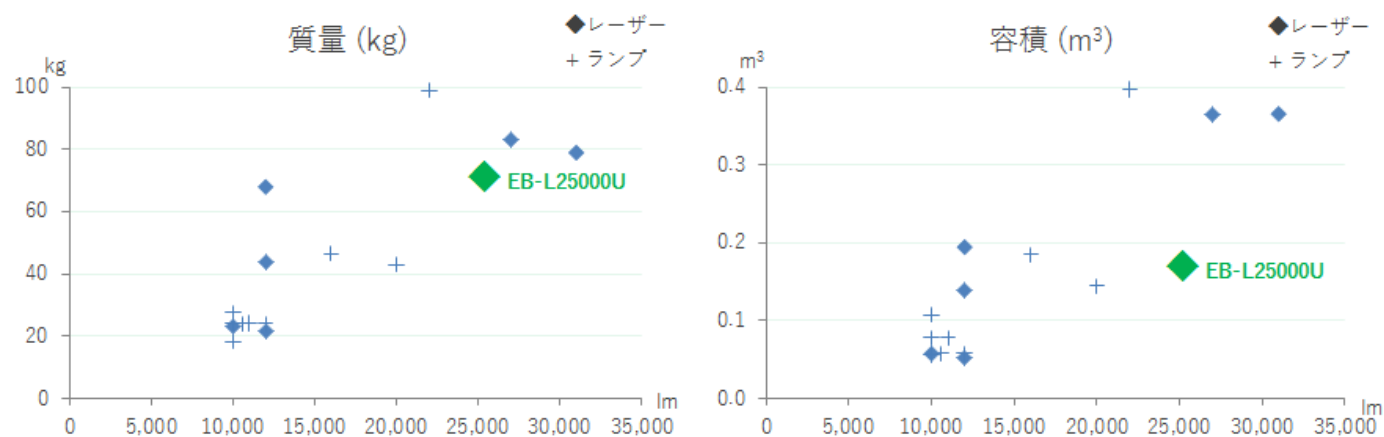
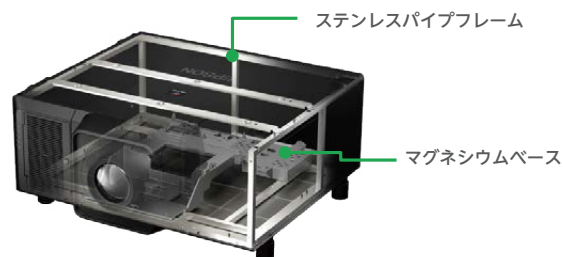


^{*1} 製品の使用開始時と比較して明るさが50%低減するまでのおよその時間。大気中に含まれる粒子状物質が0.04~0.20mg/m³の環境下での使用を想定。使用条件や環境によって時間は変動します。

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

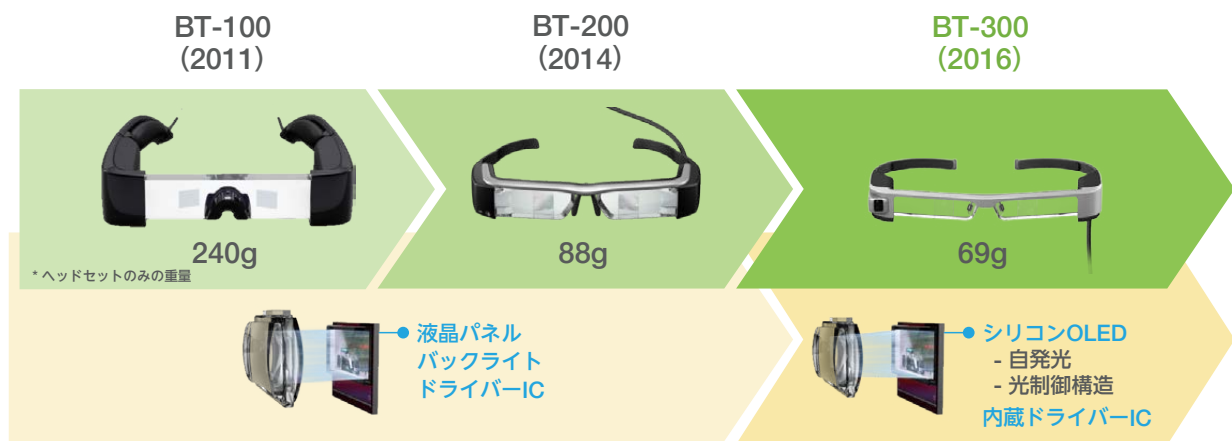
スマートグラス モベリオBT-300は、さらなる小型化・軽量化で長時間の使用でも疲れにくい快適な装着性を実現しました。



BT-300

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

	タイプⅠ								
国・地域	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									●

	タイプ II			タイプ III	その他		
国・地域	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 ^{*1}	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)	●		●	●	●	●	● (髹染・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)		●			●		
ウオッチ							

^{*1} 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、「安全データシート」の提供を行っています。

気候変動／脱炭素社会の実現

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CO₂の排出量削減」「CO₂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。

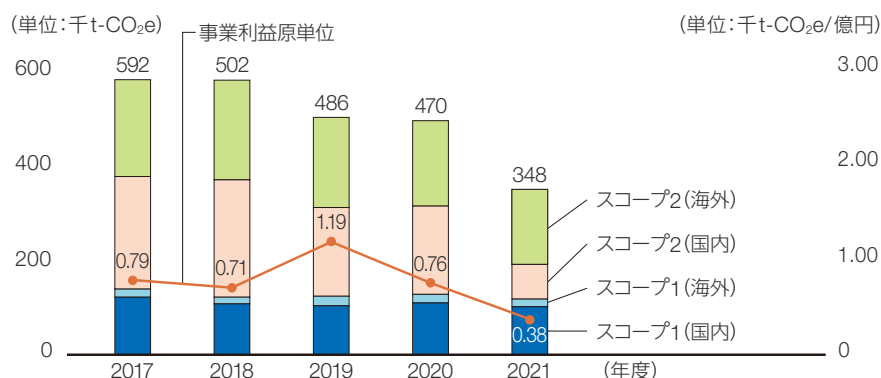
2021年度総括

エプソンは、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34%削減するという目標を掲げています。2021年度は、従来1%に満たなかった再生可能エネルギーの比率を約35%（電力ベースでは49%）まで高めるなど、目標の達成に向けて大きく前進しました。

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。

41% 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CO₂換算係数について

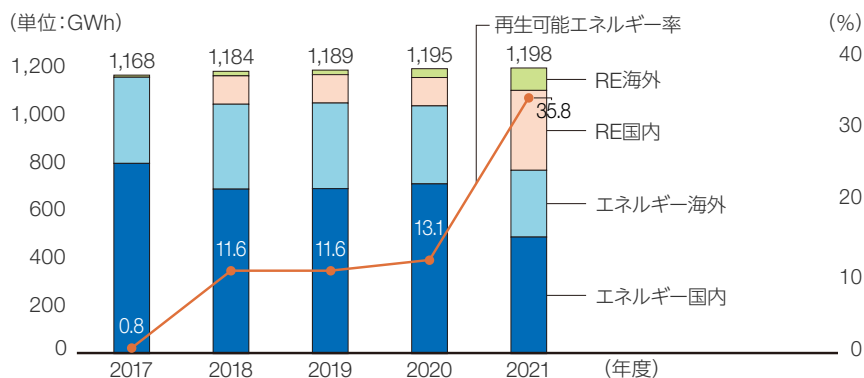
・電力: 日本国内は、環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用
海外は各事業所が契約する電力小売事業者の係数、もしくはIEA (International Energy Agency) の各国の排出係数を使用

・燃料: 国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用

・CO₂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)

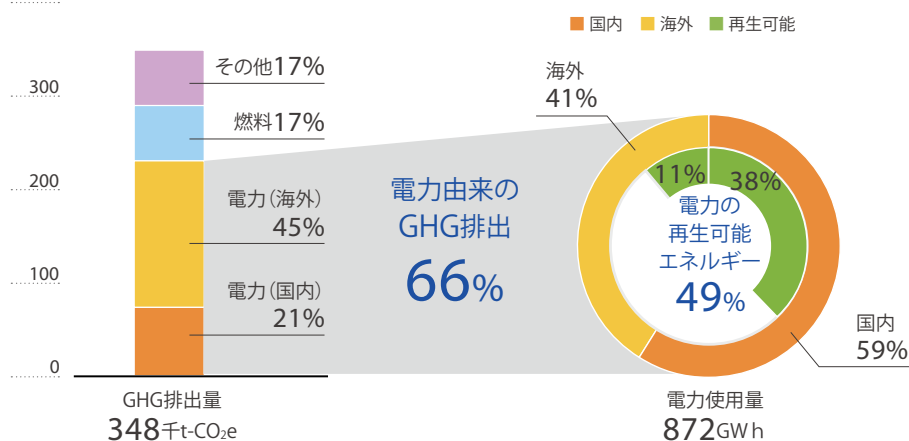
* 全エネルギーのうちの再生可能な割合

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排出量の約70%は電力由来のものです。先行して取り組んだ国内の再生可能エネルギーへの転換に伴い、以前と比べて電力由来のGHG排出量の比率は低くなっています。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49%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) *2021年度実績

(千t-CO₂e) 400

2021年4月には、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^{*1}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、イタリア・英国・米国（ポートランド）・インドネシア（ブカシ）・タイ・フィリピンの生産拠点および欧州販売（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再生可能エネルギー化を完了しています。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。

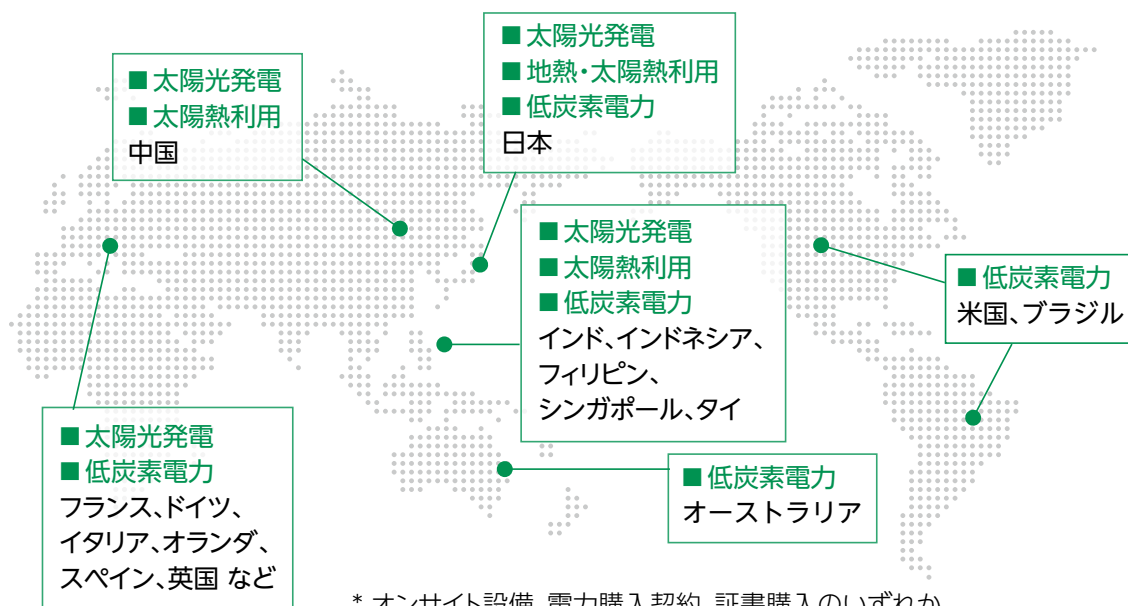
日本国内において長野県エリアでは、長野県公営水力を活用した水源豊かな信州産のCO₂フリー価値付き電力「信州Green でんき」を活用し、温室効果ガスの削減とエネルギーの地産地消を同時に実現しています。また、半導体工場を擁しエプソンの国内電力使用の約半数を占める東北エリアでは、奥羽山脈の地熱を活かした水力ミックスのCO₂フリー価値付き電力「よりそう、再エネ電気」を活用するなどし、国内全ての拠点で使用する電力の再生可能エネルギーへの転換を2021年11月に完了しました。

100%再生可能エネルギー化の状況と見通し(2022年7月現在)

完了拠点	海外生産拠点	イタリア・英国・米国（ポートランド）・インドネシア（ブカシ）・タイ・フィリピン
	海外販売拠点	欧州販売所有オフィスビル （フランス・ドイツ・イタリア・オランダ・スペイン・英国） 欧州販売オフィス（完了拠点あり） * 欧州販売拠点の詳細はGreen Choice Reportをご覧ください
	日本国内拠点	全ての日本国内拠点（当初計画 2022年3月まで）
今後の取り組み	2023年	全ての海外拠点 ^{*1}

^{*1} 一部、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く

グローバルでの再生可能エネルギー活用状況



オンサイト発電の事例



フィリピン (Epson Precision (Philippines), Inc.)



タイ (Epson Precision (Thailand) Ltd.)



中国 (Epson Wuxi Co., Ltd.): PPA²



日本 (富士見事業所): PPA²

²オンサイト型自家消費太陽光発電サービス

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、賛同することになりました。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。なお、業界団体の加盟・継続に当たっては、業界団体の気候変動分野の取り組みが当社の基本方針と合致しているか確認しています。

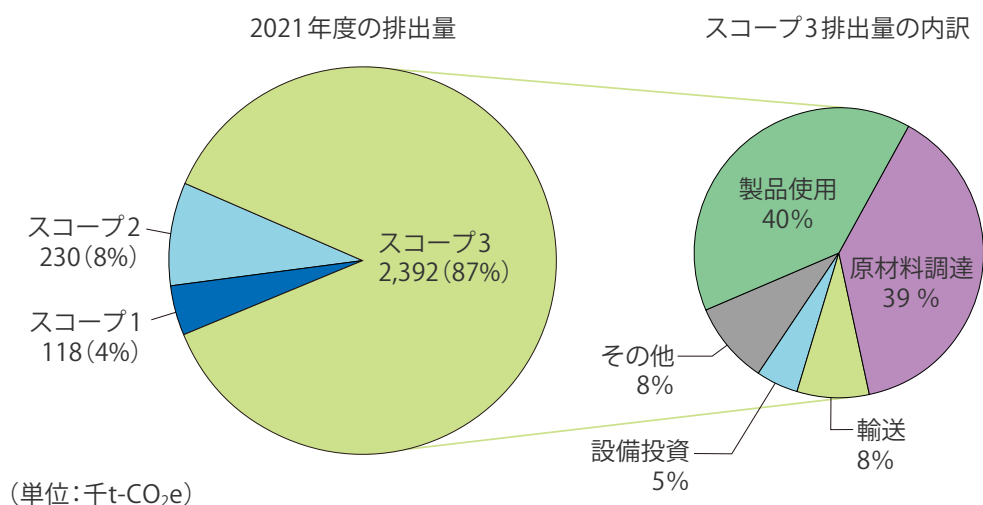
日付	提言内容	事務局
2022年6月	再生可能エネルギーの導入加速を求めるメッセージ	気候変動イニシアティブ (JCI)
2021年4月	パリ協定を実現する野心的な2030年目標を求めるメッセージ	気候変動イニシアティブ (JCI)
2021年1月	再生可能エネルギー目標引き上げを求めるメッセージ 2030年度の再生可能エネルギー電力目標を40～50%に	気候変動イニシアティブ (JCI)
2020年8月	気候変動に取り組む企業が求める3つの戦略と9つの施策 自然エネルギーの電力を利用しやすい国に	・公益財団法人 自然エネルギー財団 ・一般社団法人 CDP Worldwide-Japan (CDP Japan) ・公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン (WWF ジャパン)

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、上位カテゴリー二つを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。

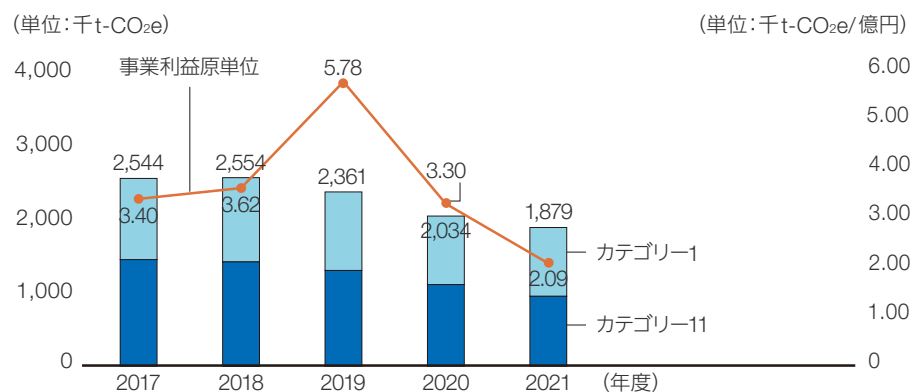
バリューチェーンでの温室効果ガス排出量



38% 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

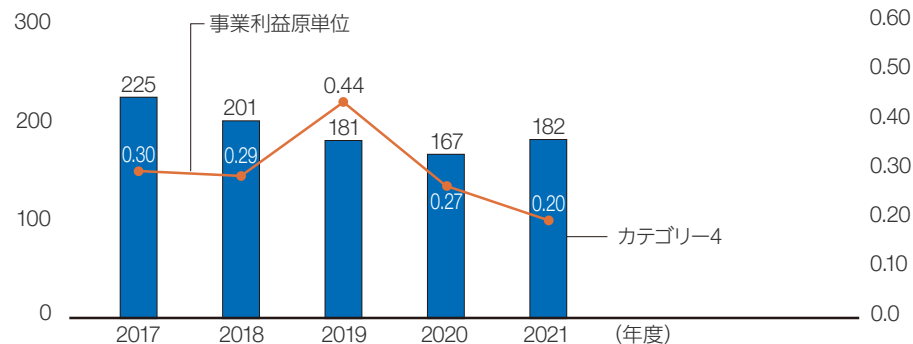
■ 物流での取り組み

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4）

（単位：千t-CO₂e）

（単位：千t-CO₂e/億円）



* カテゴリ4：輸送、配送（上流）

■ 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。

資源／循環型社会の形成

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。

2021年度総括

目標：前年度実績33.5千トン以下

* 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展開

実績：33.2千トン（対前年で1.1%削減）

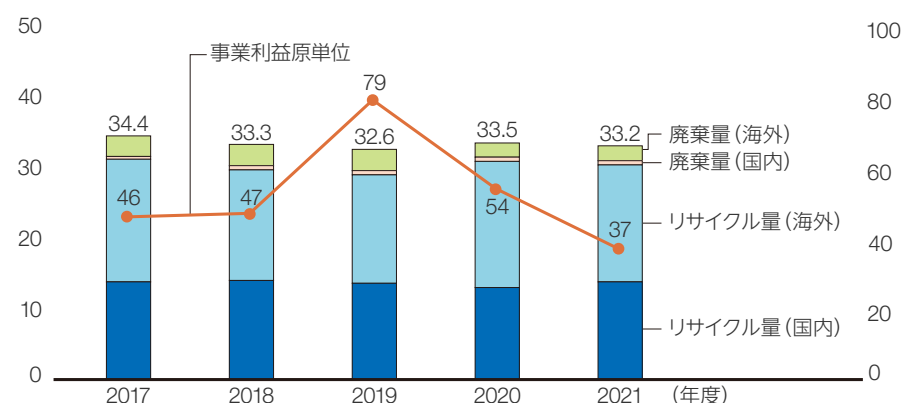
事業利益あたりの排出物量の管理指標も改善（54→37t／億円）

1.1% 削減
排出物排出量（2020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。

2021年度総括

目標：前年度実績 7,925 千 m³ 以下

* 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展開

実績：8,041 千 m³ (対前年で微増：1.5% 増加)

中期経営計画の実現のため、水使用量の増加が見込まれていますが、

事業利益あたりの水使用量の管理指標では改善しています (12.8 → 8.9 千 m³ / 億円)

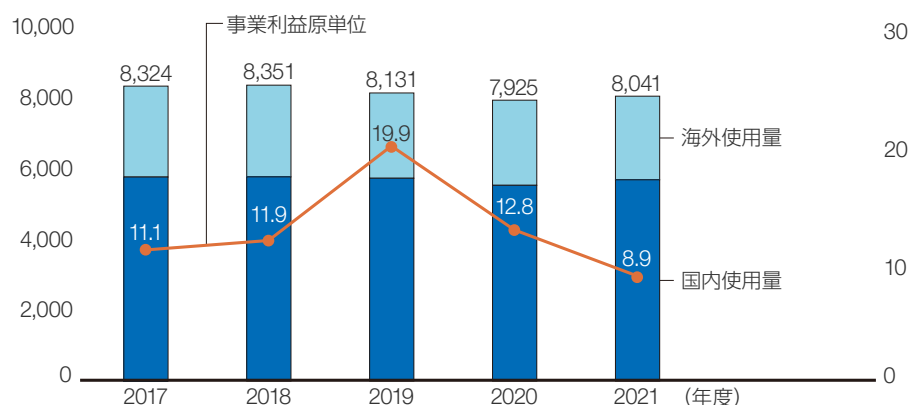
1.5% 増加

水使用量 (2020年度比)

水使用量

(単位：千 m³)

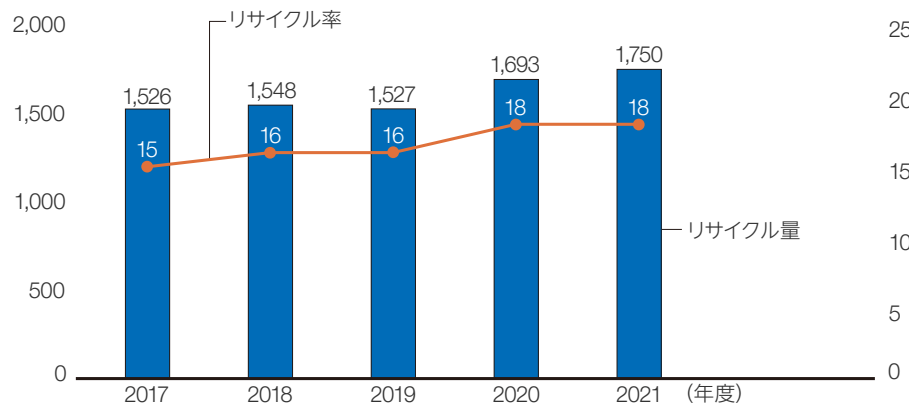
(単位：千 m³ / 億円)



水リサイクル

(単位：千 m³)

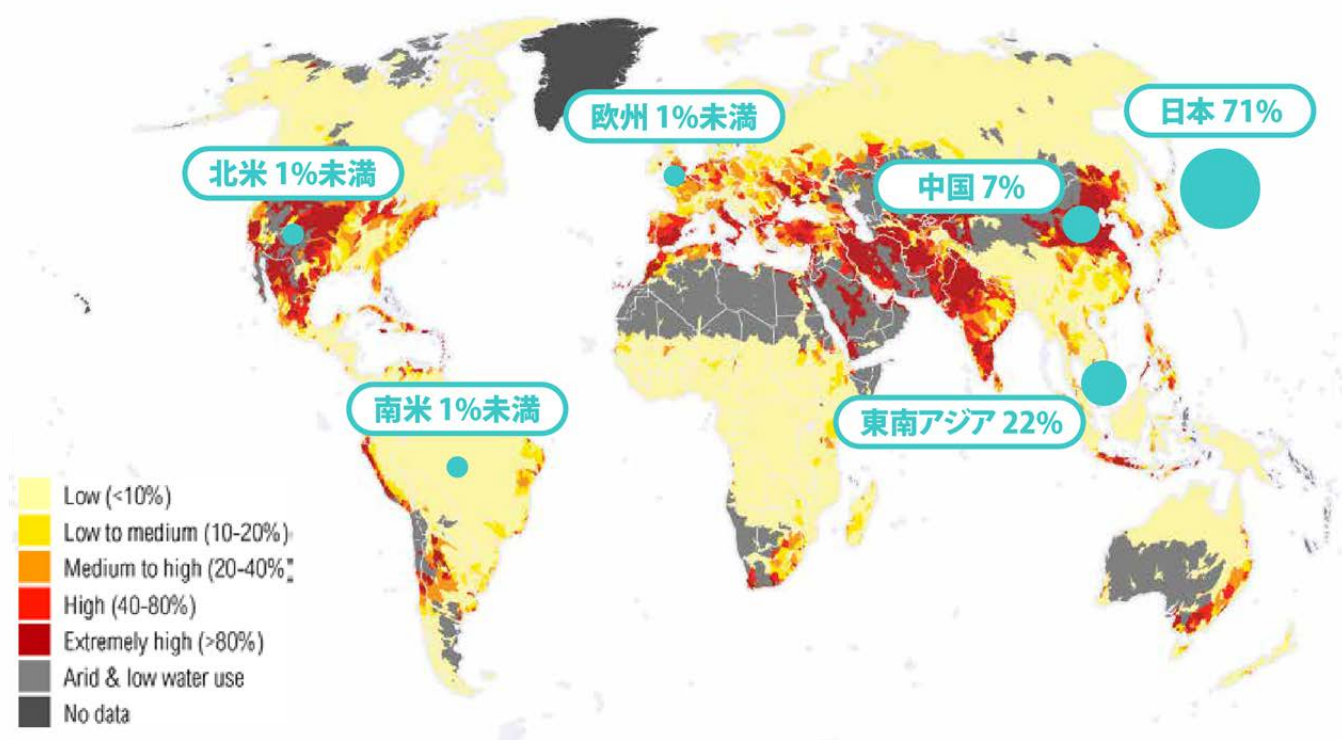
(%)



■ 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から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。併せて、TCFD 提言への対応と連携し、洪水(河川氾濫)・高潮・渇水の評価したところ、将来的な操業リスクの変化は限定的であることを確認しています。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(2021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。

水資源の保全(事例)

事例1: 生産プロセスの改善による水使用量の削減

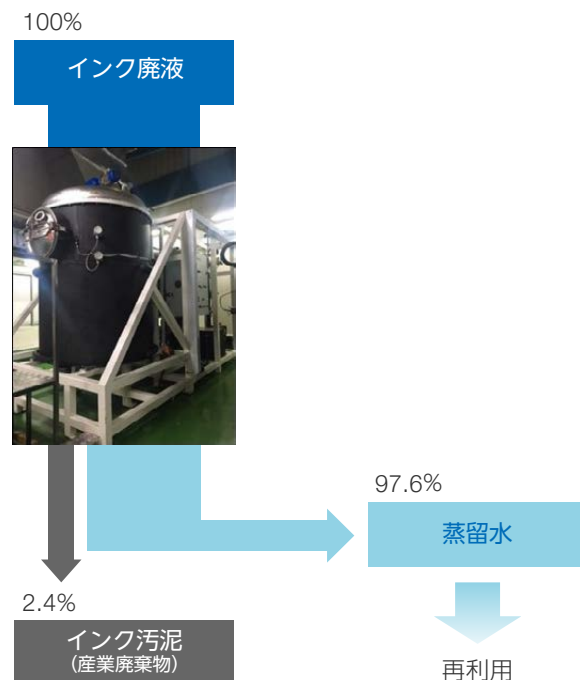
インクジェットプリンターのインクや大容量インクタンク搭載プリンターのインクボトルを製造するPT. Epson Batam(PEB)では、2018年より生産プロセスの改善を中心に水使用量の削減に取り組んでいます。取り組み開始前となる2017年度の水使用量と比較して2021年度は、約6,800トンの削減を達成しています。

取り組み1 冷却水循環システムの導入(2018-2020年度)

冷却システム、流量計、温度センサーなどを搭載した冷却水循環システムの導入により、インクボトルの成形後の廃材を再利用する際に使用する冷却水の使用量を削減しました。

取り組み2 インク廃液処理で生成された蒸留水の活用(2021年度)

蒸発システムを搭載した高効率のインク廃液処理装置の導入によりインク廃液の濃縮率を高め、これまで産業廃棄物としてリサイクル処理していたインク汚泥の発生量を削減しました。これにより廃液濃縮時に生成される蒸留水の量が増え、これをトレイ用水に利用することで、水使用量の削減につながっています。



取り組み2のインク廃液処理装置による廃液処理のイメージ

事例2: 水資源の保全と有機廃棄物の削減

インドネシアの首都ジャカルタでは、雨季の洪水や乾季における地下水の水不足による地盤沈下が社会問題となっています。大規模なプリンター製造拠点の一つであるPT. Indonesia Epson Industry(IEI)では、家庭でもできる対策として注目を集めている「バイオポア(雨水浸透穴)」を導入しました。2018年度は敷地内の260カ所にバイオポアを設置、これにより年間で約8,400リットルの雨水を地下に浸透させることができるとともに、洪水や蚊の発生源となる水たまりの防止にも効果があります。また、落ち葉など有機廃棄物を投入することで、272kgの廃棄物を削減できました。これら有機物が堆肥となり土壌改善にもつながっています。

この活動を2020年まで継続することで合計779個の設置を予定しており、IEIの敷地外にも広げる計画です。

バイオポアの工法

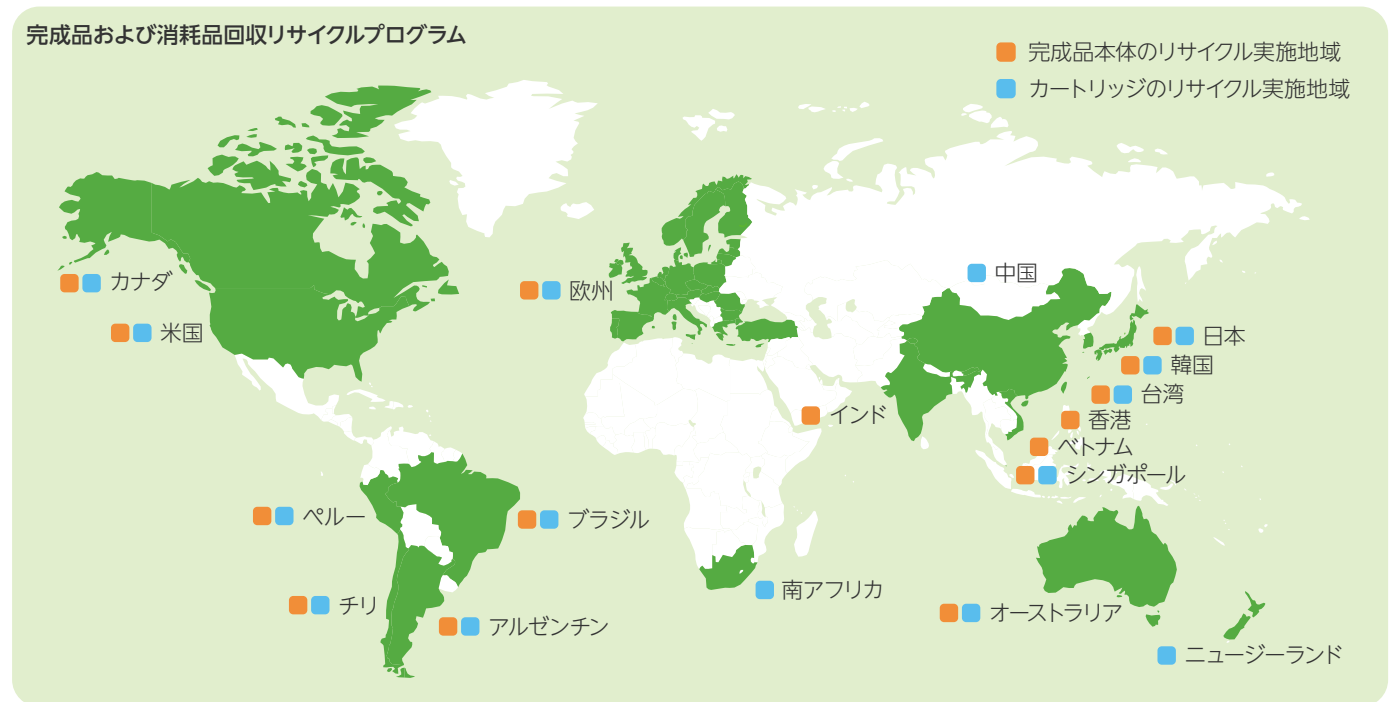
- 1 地中に穴を掘り、そこに専用の筒を設置（直径10cm、長さ100cmの筒。側面には水が浸透できる多数の穴がある）
- 2 設置した筒の中に有機廃棄物（生ごみや落ち葉）を投入し、ふたをする
- 3 効果確認（雨水浸透、有機物の堆肥化、土壌改善など）



回収・リサイクル

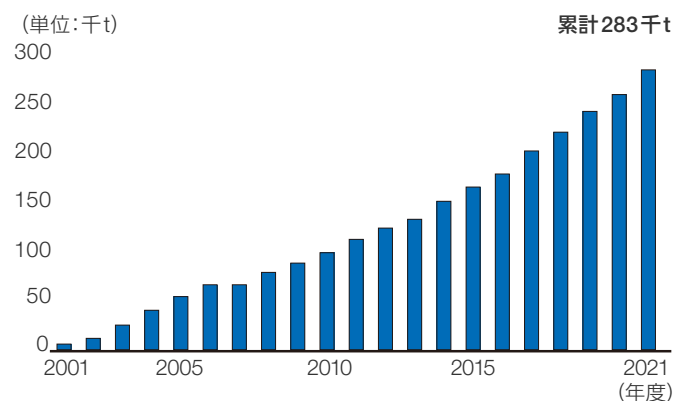
資源循環の環を太く大きくするために、お客様・業界・地域と連携し、世界各国・地域で使用済み商品の回収・リサイクルを進めています。

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）



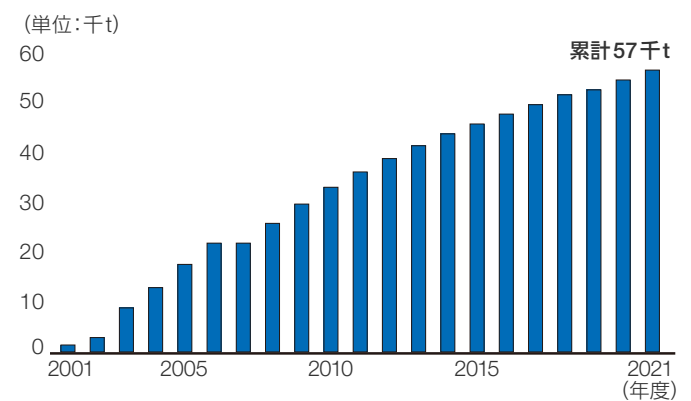
回収量年度推移

完成品本体の回収量（累計）



* 地域により、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。

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^{*1} 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。

^{*1} 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^{*1}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。

^{*1} 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、KERC(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、エプソンとキヤ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。



2021年度は約9.7万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CO₂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。

汚染防止・化学物質管理

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。

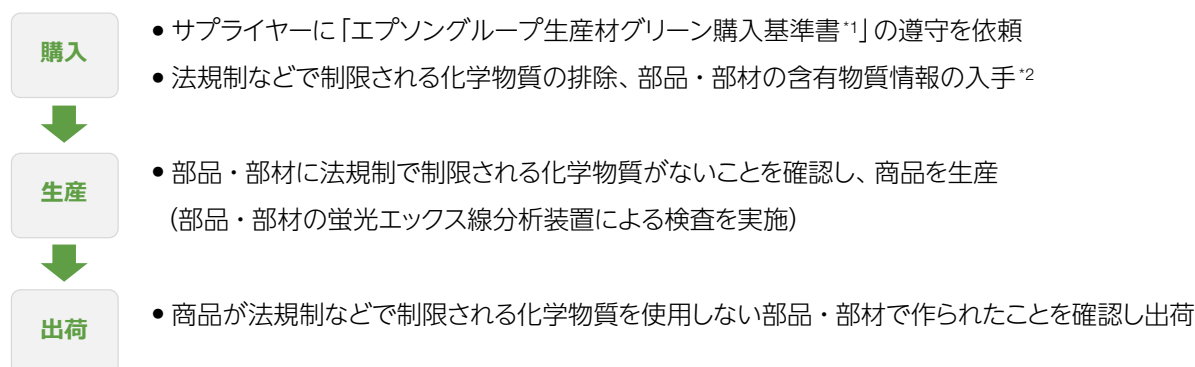


製品含有化学物質管理

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。



^{*1} 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

^{*2} 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^{*1}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。

^{*1} 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：GHS²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。

² 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 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^{*4}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^{*5}」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。



^{*3} 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。

^{*4} 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。

^{*5} 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^{*6}

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^{*6}しています。

^{*6} 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。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、「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、生産工程で取り扱う化学物質の管理として、グループ使用禁止化学物質など使用規制する化学物質を定めるとともに、各拠点において化学物質の安全審査を確実に行うことで、使用開始前の段階で化学物質を管理する仕組みを構築しています。また化学物質データ管理システム「E-Chem」を用いて、生産などに使用する化学物質情報を登録し、化学物質の使用量や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)の排出量を管理しています。これらの化学物質に関するデータを報告・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。

「ESG データ (化学物質)」は 248 ページに掲載

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。

2021年度は以下の協定違反がありましたが、環境に重大な影響を与えるものではなく、速やかな報告および設備改善により対応を完了しています。なお、法基準値超過、行政処分および苦情はありませんでした。

種別	内容
協定違反	食堂排水配管の破損による敷地内雨水路への排水流出(工業団地との協定違反)

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1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、全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	2019年度	2020年度	2021年度	浄化対策
本社	mg/L	18	11	11	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
塩尻	mg/L	0.12	0.10	0.19	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
富士見	mg/L	0.008	0.013	0.010	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
諏訪南	mg/L	0.049	0.038	0.022	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 :0.01mg/L以下

水質汚濁防止法 地下水浄化基準:0.01mg/L以下

土壤汚染対策法 地下水基準 :0.01mg/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。

2021年度までに発見、保管していたPCB廃棄物は処理を完了しています。

なお、新たに発見された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(2022年6月現在)
自家用電気工作物	処理待ち(低濃度)1台、他は処理完了
非自家用電気工作物	昇降機、機械装置類について含有調査実施(含有が確認されたものはなし)
蛍光灯安定器	処理待ち4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。

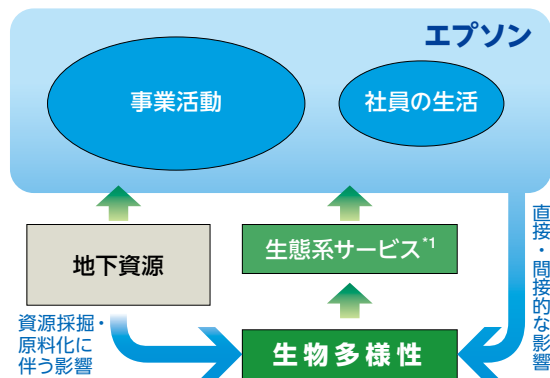
生物多様性の保全

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



*1 生態系から得られる利益(自然からの恵み)

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鵲(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¹⁾の台湾藍鵲を守るため、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鵲を見つけると、参加者は皆大興奮でした。

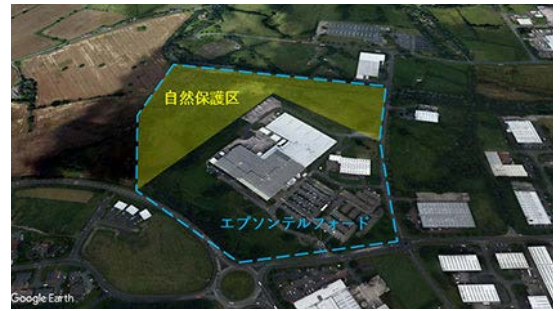
ETTはこれからも、社員の環境意識の向上を図りながら、このような生物多様性の保全活動を支援していきます。

¹⁾ 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^{*1}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

^{*1} 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が、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。

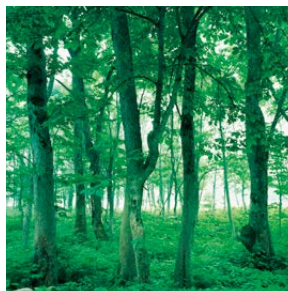
また、ドライファイバーテクノロジーを搭載した装置により、古紙から再生した部品を生産し、プリンターの吸収材や、A-8000の吸音材にも使用しています。



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。

環境コミュニティ

環境コミュニティ

商品・サービスを核とした環境コミュニティ活動を展開し、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		新入社員教育
		海外赴任者研修		
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		

2021年度環境教育実績 (日本)

研修名	受講者（認定者数） ^{*1}
環境基礎教育Ⅱ（2021）	17,490人
ISO14001：2015 環境監査人	117人（1,207人）

^{*1} 環境基礎教育は公開期間（2021年6月～2022年3月末）の受講者
ISO14001は2022年3月末時点での在籍認定者数

■ 地域・社会の環境人材育成への貢献

グローバル人材育成の支援(日本)

2021年11月、長野県長野高等学校の受け入れを実施しました。長野高校は文部科学省から「地域との協働による高等学校教育改革推進事業校(グローバル型)」に指定され、グローバルな視点を持ち、地域(ローカル)課題の解決へ向けた提言のできる人材を育成しています。

今回は、地球規模の環境問題に対して企業や個人としてできることや地域の再生可能エネルギーを研究テーマにした1年生がフィールドワークとして来社しました。エプソンからは、事業活動で蓄積してきたノウハウや事例を生徒たちと共有し、環境ビジョン実現に向けた共創の考えや「信州Greenでんき」の導入経緯などを紹介しました。

加えて、乾式オフィス製紙機PaperLabや、紙以外のさまざまなものへのプリントを可能にするエプソンの大判プリンターなどの商品をご紹介します。エプソンが重視する資源をめぐる課題や商品・サービスを通じた環境負荷低減について理解を深めていただきました。



■ 環境コミュニケーション

環境を通じたコミュニケーション活動の取り組みを紹介します。

■ 第3回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」環境大臣賞の銀賞を受賞

「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」はESG金融の普及・拡大につなげることを目的に、ESG金融または環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた投資家・金融機関・金融サービス事業者・企業などについて、その先進的・模範的な取り組みなどを表彰するものです。同アワードの「環境サステナブル企業部門」では、企業の重要な環境課題に関する「リスク・事業機会・戦略機会」などの関連情報の開示充実度や企業経営における開示された取り組みの実効性を評価しています。

当社は今回、開示充実度が一定の基準を満たしている企業として「環境サステナブル企業」に選定されるとともに、野心的な環境目標の設定や環境課題とビジネスの持続性の同期化を図ろうとする姿勢が高く評価され、「環境大臣賞」に選定、「環境サステナブル企業部門」の「銀賞」を受賞しました。エプソンは環境目標達成に向けた取り組みを確実に実行するとともに関連する環境情報を積極的に開示していきます。



エプソンの選定理由(環境省発表の受賞理由を引用)

直近1年間で、1.5℃シナリオに沿ったGHG排出量削減、2050年までの「カーボンマイナス」と「地下資源消費ゼロ」という野心的な目標へと進化。また、脱炭素や資源循環等に向けての費用投下、2030年までにサプライチェーンにおけるGHG排出量200万t以上削減もうたわれている。環境課題とビジネスの持続性の同期化を図ろうとする姿勢も高く評価したい。今後、これらの野心的な目標達成に向けて、実効性のあるPDCAサイクルの確立と推進、とりわけ、取引先との協働など具体的な取り組みに注目したい。



■「第3回日経SDGs経営大賞」で「環境価値賞」を受賞

「環境価値賞」は、リスク・機会の分析や環境監査などの「方針」、「温暖化ガス」の排出量や把握範囲、実績数値など、「廃棄物」「消費電力」「水資源」の量的把握や長期目標の有無、実績数値など、そして気候変動への適応策や環境課題への解決策、生態系保全のための活動など「気候変動、資源、生物多様性」を総合的に評価された企業に与えられる賞です。

今回当社は、温暖化ガスの排出をめぐり、重要性が増している取引先まで含めた削減努力、TCFDへの賛同と有価証券報告書への情報開示や再生可能エネルギーの積極的な導入の「環境目標設定」などが高く評価され、初めての受賞となりました。

エプソンは、SDGsが掲げる持続可能でよりよい世界を実現するために、我々の持つ技術、商品、サービスの提供を通じて、世の中に貢献できるよう取り組んでまいります。



■ 他社との意見交換(日本)

2021年12月、関西に主要拠点がある企業を対象とし、経営革新や人材育成に関する支援を行う公益財団法人 関西生産性本部の要請により、同本部が開講するマネジメントスクールの「経営戦略コース」受講生の企業訪問を受け入れました。今回の訪問において、さまざまな業種の関西有力企業4社から派遣された受講生は、環境問題への対応は今後の企業経営においての重要事項であるとし探求テーマに取り上げ、脱炭素への考え方やカーボンニュートラルが社会や企業に与える影響について、当社の経営層と各社の対応などの環境関連トピックを討論し、互いに有益な情報を得られました。

加えて受講生には、ものづくり歴史館や乾式オフィス製紙機PaperLabによる社内の古紙再生センターの見学、またエプソンミズベの障がい者雇用の現場をご紹介し、合理的配慮や障がいに応じた業務の確保など、エプソンの企業活動への理解を深めていただきました。



環境技術

エプソンの技術を生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CO₂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^{*1)}」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。

^{*1)} 旧名称「エプソンメソッド」

環境マネジメント

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ビジョン2050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。

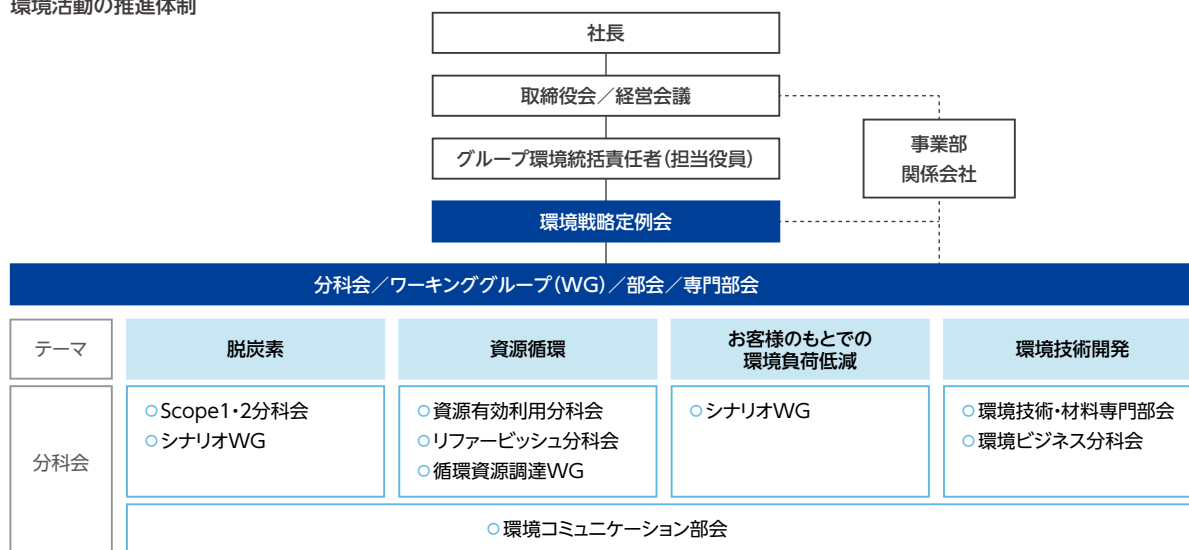
環境マネジメントシステム

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、2021年度は当社を含む国内外のグループ会社52社（売上収益の95%をカバー）を対象としています。

環境活動の推進体制



社会

122	CS品質の考え方 ⊙	174	人権の尊重 ⊙
124	お客様満足 ⊙	180	働きやすい職場環境 ⊙
125	品質向上 ⊙	185	健康経営 ⊙
128	製品安全 ⊙	190	労働安全衛生 ⊙
130	ユニバーサルデザイン ⊙		
		195	社会貢献活動の考え方 ⊙
133	サプライチェーンCSR 方針・体制 ⊙	196	青少年教育・育成活動 ⊙
136	サプライヤーガイドライン ⊙	198	文化・芸術活動支援 ⊙
138	CSR調達の取り組み ⊙	199	地域活動参加・支援 ⊙
149	コミュニケーション&教育 ⊙	201	社会福祉活動 ⊙
152	責任ある鉱物調達 ⊙		
156	グリーン購入 ⊙	202	ステークホルダーエンゲージメント ⊙
157	紙製品の調達 ⊙	204	株主・投資家 ⊙
		206	お客様、地域社会 ⊙
158	人材マネジメント ⊙	211	NGO/NPO、国際機関 ⊙
160	人材開発 ⊙	213	ビジネスパートナー／コンソーシアム ⊙
164	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ⊙		



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。

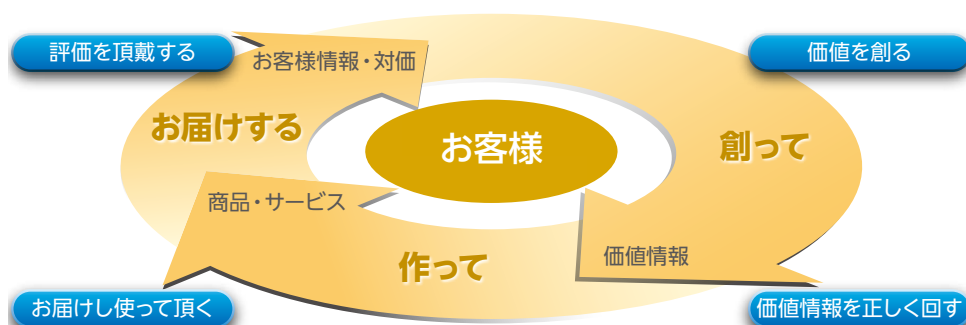
CS 品質中期活動方針

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

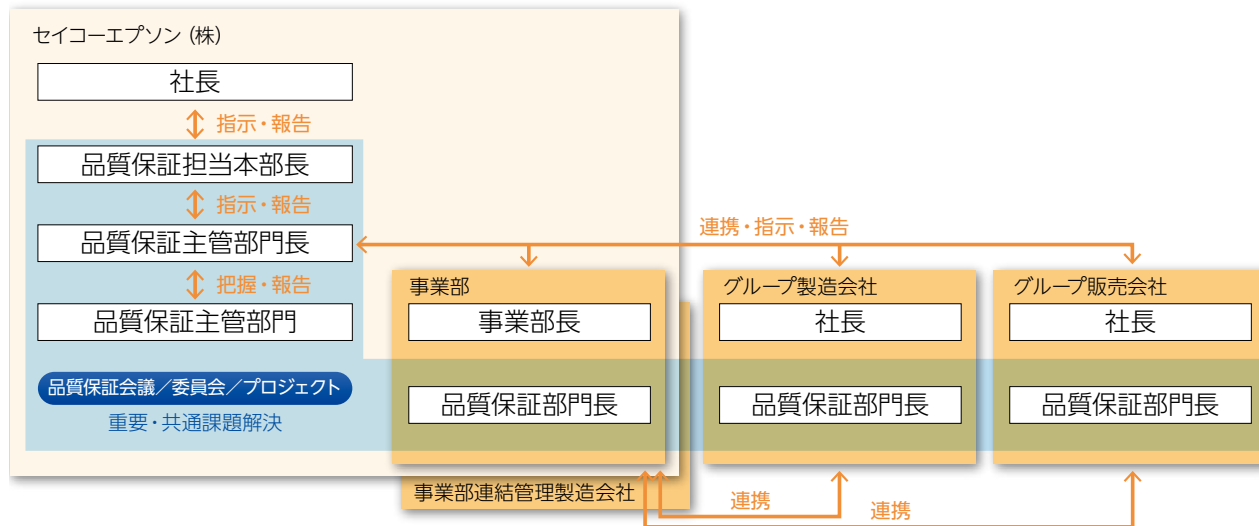
CS品質の目指す姿（お客様と私たちをつなぐ価値の連鎖）



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。

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だくこと」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の体制を整えています。

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、仕様に基じ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。

2021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	403人	90%
QC-ABCコース	320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 ¹⁾
東南アジア	7社	78人
中国	5社	49人

¹⁾ 2022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げています。

2021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予防の観点から、一堂に会しての開催ではなく、動画による発表形式での大会を開催しました。日本から2社4チーム、東南アジアから4社4チーム、中国から1社4チームの計12チームが参加しました。審査の結果中国の生産拠点であるEpson Engineering (Shenzhen) Ltd.の「彩虹」チームの活動テーマ「LFP場内物流効率的運用モデル建築」が最優秀テーマと決定し、社長賞が授与されました。



社長賞を受賞した「彩虹」チームのメンバー

意識向上活動

エプソンは、全ての社員が経営理念にある「お客様を大切に」することとはどのようなことを考え、自らの業務の質を振り返る機会として、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。

2021年度は、「みんなでつくる確かな品質、みんなで増やそうエプソンファン」をスローガンとして掲げ、活動を展開しました。

その中で、国内有数のファンづくり先進企業の経営トップによる講演会を開催し、実践されているファンづくりの具体的な話を聴きました。講演は、メイン会場の他16拠点へ映像配信を行い、さらに社内イントラネットで録画を公開することで、多くの社員が聴講することができました。また、「お客様満足」にフォーカスしたeラーニング研修を実施し、90%を超える国内グループ会社社員が受講しています。この研修では、「お客様満足」には「社員満足」も大変重要な要素であることとしています。この研修内容は、英語、中国語に翻訳し、海外グループ会社社員も学びました。その他にも各事業部や各国の販売会社、製造会社でも「お客様満足」を目指した独自の活動を積極的に取り組みました。私たちはこのような活動を通じ、「お客様を大切にすること」にとどまらず、ステークホルダーの皆様から「いい会社だね」と言っていただき、ファンになってもらえることを目指して業務に努めています。



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ます。

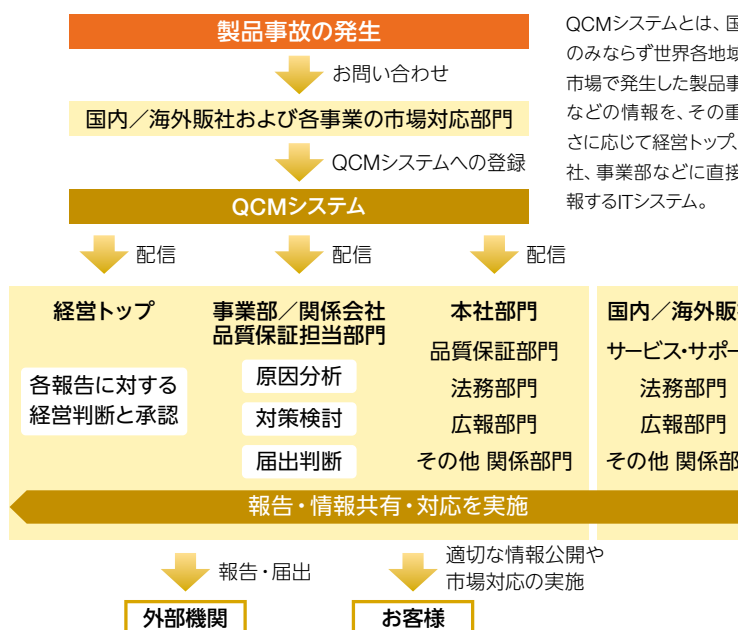
 製品安全に関する基本方針（詳細は「付属資料」P.268 参照）

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とり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

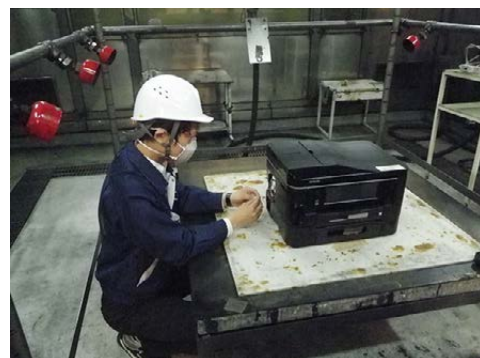


■ 再発防止・未然防止の徹底による製品安全の確保

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¹⁾（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²⁾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。

¹⁾ 1978年に導入された世界初のエコラベル制度。

²⁾ ヒトがその濃度の空気を一生にわたって摂取しても、健康への有害な影響は受けないであろうと判断される値。



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¹⁾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。

¹⁾ 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/>

ユニバーサルデザイン

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。

2021年度は206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

世界の全ての人々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。

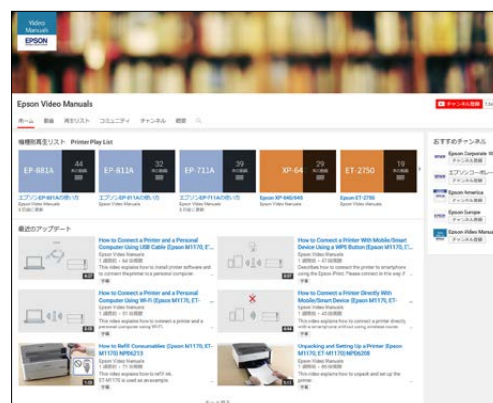
ビジネスプロジェクターのEB-1795Fは、すぐにプロジェクターを使用したいというお客様の声に応え、さまざまな補正機能で、これらのゆがみをワンタッチで解消し、操作に詳しくない方でも、見やすい画面を素早く簡単にセッティングできる機能を装備させました。煩わしい操作や画面セッティングの時間をなくすことで、誰にでもプロジェクターを使ったスムーズな会議準備ができるようになりました。



「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/UCcq-a3II0xcXQRuZFJYATpg>

* 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

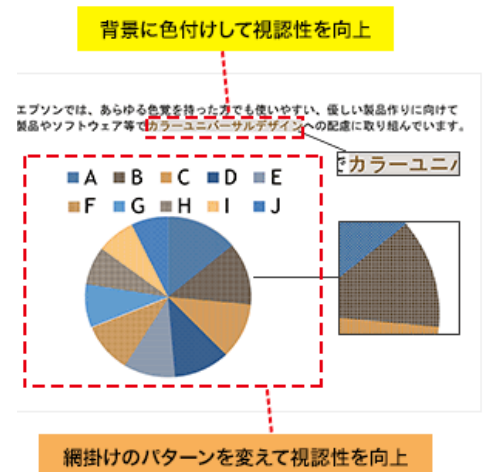
エプソンは、商品やマニュアル、ソフトウェアなどでカラーユニバーサルデザイン^{*1}を配慮して、あらゆる色覚を持った方でも使いやすい製品づくりに取り組んでいます。

^{*1} 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^{*2}」をビジネスプリンターには装備させています。

^{*2} 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。



サプライチェーンCSR

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、「責任あるサプライチェーンの実現」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。



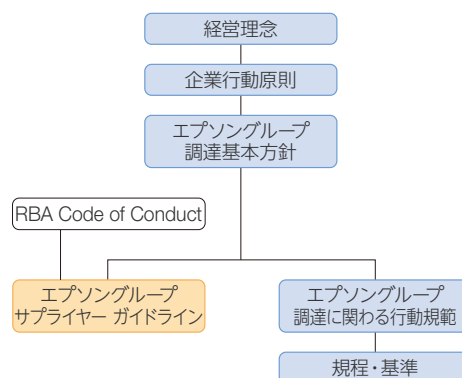
CSR調達方針

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



はサプライヤーへの遵守要請内容

はエプソン社内基準

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側面でもとらえています。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。

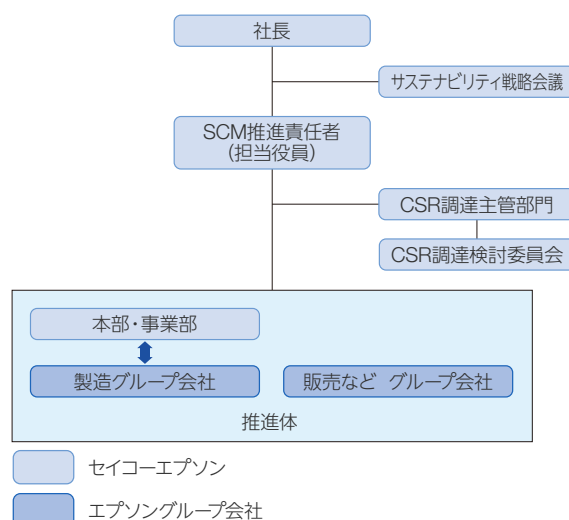


サプライチェーンCSR推進体制

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、取締役が参加する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しています。

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^{*1}を実現し、製品情報を開示します

^{*1} RMIのRMPAプログラムで認証されたスメルターのみを使用していること

2021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 ^{*1} ： 1) CSR SAQの結果のフィードバック率：100% 2) 特定重要項目のリスク低減活動の実施：完了率100%	1) 100%実施 2) 特定重要項目の完了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認証スメルター ^{*2} の排除 2) 調査回答回収率100%	1) フィードバックによる対応依頼実施100% 2) 回収率 CMRT99% ^{*3} CRT98% ^{*4}
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%	1) 67% 2) 96%

^{*1} SAQ:設問回答方式による自己評価(Self Assessment Questionnaire)

^{*2} CF認証スメルター: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

^{*3} CMRT:3TG調査票(Conflict Mineral Reporting Template)

^{*4} CRT:コバルト調査票(Cobalt Reporting Template)

2022年度実施項目

実施項目 KPI	
1	CSR詳細評価(デューデリジェンス)の強化： 1) CSR SAQの結果：ハイリスク0%、ミドルリスク6%以下 2) 特定重要項目のリスク低減活動の完了率：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認証スメルターの排除 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) サプライヤーとのCSR対話の実施：20社

サプライチェーンCSR

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（現サプライヤーガイドライン）を制定しました。さらに2008年4月にEICC（電子業界CSRアライアンス現：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、ガイドラインの一部とし、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17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の向上に努めています。

■ 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

サプライチェーンCSR

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。

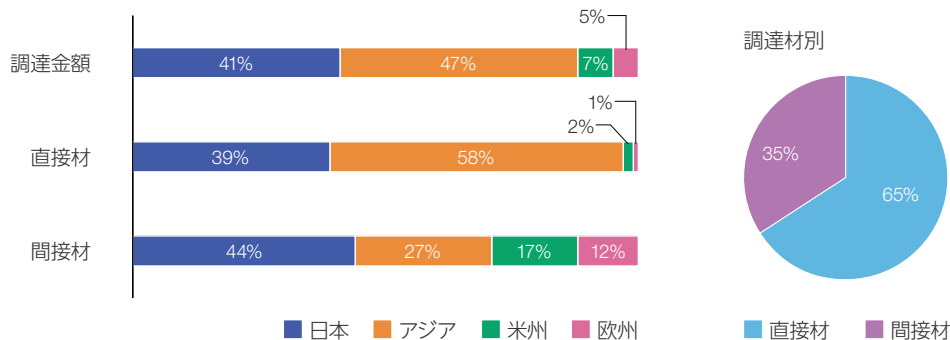
エプソンは、日本のみならず、多くの国・地域から調達を行っており、調達金額比では、日本41%、海外59%となっています。

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65%：間接材35%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

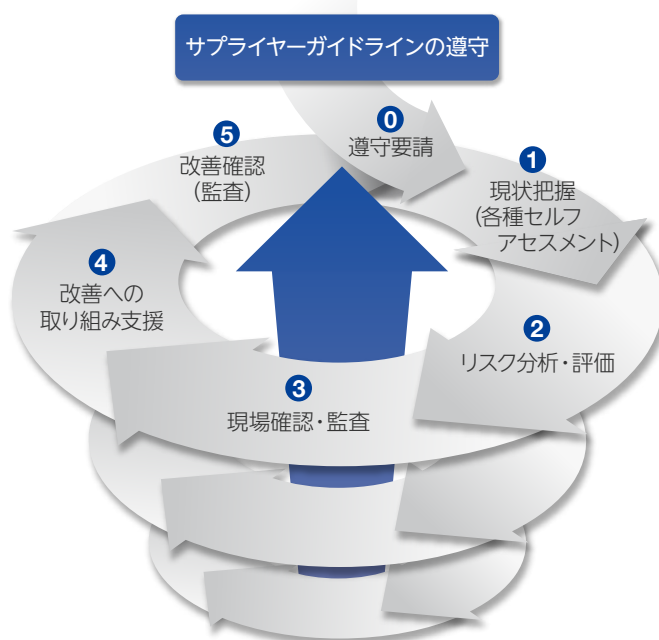
エプソンは、直接材サプライヤーはもとより、間接材サプライヤーを含む全サプライヤーを対象に、外部信用調査機関の情報に基づく「間接評価」と、QCDなどの管理レベルをサプライヤーが自己チェックする「直接評価 (定期評価)」などからなるサプライヤー評価プログラムに基づく多面的評価を実施しています。

エプソン サプライヤー評価プログラム		評価頻度
間接評価 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		2回／年
直接評価 (定期評価) 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)		1回／年
CSR 詳細評価 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		1回／年
有事対応力評価 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		1回／年
安全管理評価 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		1回／年

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点以下の場合は、改善を条件に取引を認めています。

また、近年の世界的に多発しているサイバー攻撃や情報漏洩などへの対応として、情報セキュリティに関する調査・確認もあわせて実施しています。

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

	2019年度	2020年度	2021年度
サプライヤー数	942社	902社	959社
窓口数	1,525	1,440	1,572
実施率	100%	100%	100%

CSR 詳細評価

エプソンのCSR詳細評価は、サプライヤーのCSRデューデリジェンスプログラムです。RBAレギュラー会員としての要求に準拠し、対象選定、頻度など、会員要求に応じてプログラムを見直しています。

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）」の遵守状況を、サプライヤーによる自己評価(Self-Assessment Questionnaire、SAQ)で毎年確認し、その調査結果をもとに、改善に取り組んでいただきます。また、サプライヤーの状況を監査や実地確認およびヒアリングなどにより確認するプロセスも行っています。

SAQ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にてハイリスクと評価された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。

エプソンSAQの設問構成(2021年版)

区分	対象 & 設問数	
	生産材サプライヤー	間接材サプライヤー
A. 労働(人権)	40	37
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	9
合計	109	63

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る
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

2021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詳細評価を実施しました。

2021 年 SAQ 実施対象 (2020 年—2021 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) 間接材サプライヤー

(a) 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。

(b) 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。

(c) 物流倉庫業者

(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。

直接材サプライヤー

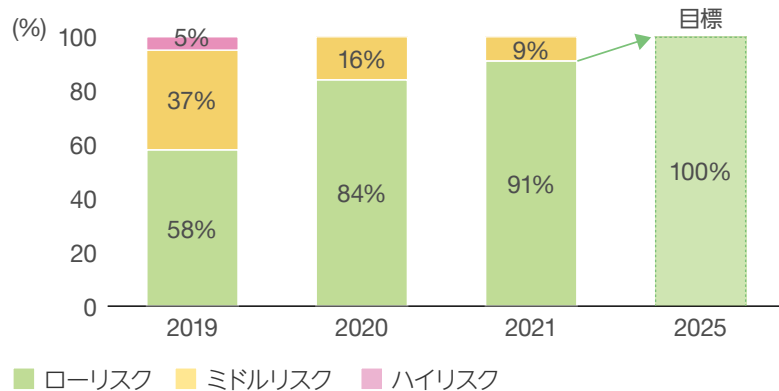
直接材重要一次サプライヤーについては、297 社に依頼し、293 社 (497 拠点) から SAQ 回答をいただきました。また、一次サプライヤーが商社の場合には二次サプライヤーにもお願いし、SAQ 回答をいただきました。

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

	2019 年度	2020 年度	2021 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：2020 年度に達成 ● 2021 年設定目標： 2025 年までに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			
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)

CSR詳細評価結果（直接材サプライヤー）



2021年の結果概要（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）
- ・勤務時間が最大労働時間（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。

間接材サプライヤー

エプソンは、事業運営上、不可欠な重要なパートナーとして、間接材サプライヤーについても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います。

2019年以降、主要なサプライヤーとして構内外注業者、人材派遣・紹介業者および物流倉庫業者について、SAQの回答をお願いし、SAQの結果を受けて改善活動をお願いしています。また、SAQに加えて、構内常駐業者の従業員の労働環境・雇用状況を確認、是正するための監査を行い、検出された長時間労働、休日付与、連続勤務日数、残業代の適切な支払いなどの課題について、改善が確認できるまで支援を行っています。このような取り組みにより、SAQの点数の向上が確認できています。

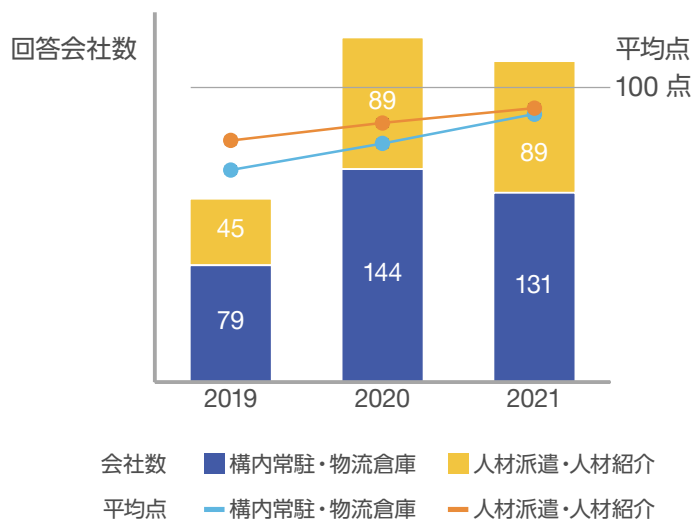
2021年は、セイコーエプソンの事業所およびエプソンの主要製造拠点において、220社からSAQの回答をいただきました（回答率100%）。

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		2020 年		2021 年	
		SAQ 回答 会社数	SAQ 平均点	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 点	15 社	84 点	15 社	92 点
	食堂	12 社	71 点	18 社	78 点	13 社	89 点
	清掃	10 社	78 点	16 社	77 点	13 社	89 点
	設備保守	6 社	84 点	15 社	83 点	16 社	88 点
	その他	44 社	78 点	80 社	82 点	71 社	92 点
	小計	79 社	78 点	144 社	81 点	128 社	91 点
物流倉庫業者*		-	-	*	*	3 社	91 点
人材派遣・人材紹介		45 社	82 点	89 社	88 点	89 社	93 点

* 2020年の結果は構内常駐業者その他区分に含みます。

SAQ 評価結果



■ 監査、現場確認、改善支援

エプソンは、CSR詳細評価のデューデリジェンスにおいて、サプライヤーに出向いて監査や現場確認を行い、状況を把握することが重要であると認識し、主要製造拠点を中心に計画的に実施しています。2019年以降、COVID-19の影響により、サプライヤーの製造拠点に出向くことが困難な状況が続いている中、オンラインでの確認や、SAQ回答の追加確認などを行っています。確認の結果、リスクが確認されたサプライヤーについては、改善活動を支援しています。

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。

また、2021年もSAQでハイリスクと判定されたサプライヤー¹がありませんでしたので、エプソンからRBA（VAP）監査受審の要請を行っていないものの、サプライヤーによるRBA（VAP）監査受審が増加しています。イニシャル監査の結果において、A労働（人権）や安全衛生に課題が多く、CAP（改善活動計画）およびクロージャー監査での改善状況を見守るとともに、エプソンのサプライヤーCSRの取り組み強化項目として展開しています。



¹ RBAレギュラー会員の義務として、ハイリスクサプライヤーにRBA（VAP）監査の受審を要請するもの

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。

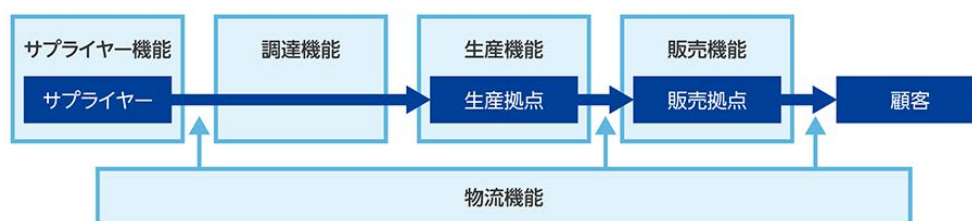
構内常駐業者については、エプソン社員による二者監査を実施し、労働時間の削減、休日の付与、残業代の適切な支払い、採用時の費用負担などの労働環境の改善を図りました。

監査・現場確認実績（ファシリティ数、日本およびその他地域）

		2019年	2020年	2021年	
第三者監査 （RBA準拠）	初回監査	1	1	0	
	フォローアップ監査	-	1	0	
RBA（VAP） 監査	イニシャル監査	16	9	16	
	クロージャー監査	8	7	6	
二者監査・現場確認		248	323	218	
				直接材サプライヤー	163
				間接材サプライヤー	55

■ サプライチェーン事業継続マネジメント

エプソンは、サプライチェーン上で災害・事故・新興感染症の蔓延などの異常事態が発生した場合でも、目標期間内に供給を再開し、供給責任を果たすため、サプライチェーン全体でのBCM活動を推進しています。



有事対応力評価

サプライチェーンBCM活動の一環として、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を行っており、サプライヤーの有事対応力の自己評価を定期的を実施し、評価結果をフィードバックするとともに改善活動の支援を行っています。

サプライヤーの有事対応力評価実績

	2019年度	2020年度	2021年度
評価依頼サプライヤー	1,336社	1,465社	1,233社
回答サプライヤー (回答事業所数)	1,127社 (1,934事業所)	1,245社 (1,941事業所)	1,154社 (1,879事業所)
回答率	84%	85%	94%

* 2019年度以降の実績を、より詳細な数値に変更

安全管理評価

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、サプライヤーの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、サプライヤーに自己評価していただき、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、管理レベル向上のための支援を行います。

サプライヤーの安全性評価実績

	2019年度	2020年度	2021年度
評価依頼サプライヤー	1,402社	1,384社	1,245社
回答サプライヤー (回答事業所数)	1,190社 (2,139事業所)	1,083社 (1,805事業所)	1,184社 (1,930事業所)
回答率	85%	78%	95%

* 2019年度以降の実績を、より詳細な数値に変更

人権への取り組み

エプソンは、「人権方針」において、自社のみならずサプライヤーにおいても人権が尊重されることを宣言しています。人権方針において述べている通り、国連の人権憲章やビジネスと人権に関する行動原則を遵守していくことはもとより、RBAの趣旨に賛同し会員として、サプライヤーにおいてもRBA行動規範が遵守されることに努めています。このような取り組みにより、エプソン製品のサプライチェーン全体において労働者の人権が尊重されることを目指しています。

サプライチェーン全体で、以下を含むプログラムを実施しています。

- ①人権尊重の理解(要求の理解)の醸成(説明会・教育)
- ②サプライヤー各社での導入実施(インプリ)
- ③履行状況のチェック(セルフアセスメント・監査)
- ④改善対応

人権尊重の理解を醸成するため、エプソンサプライヤーガイドラインにより要請するのみならず、サプライヤー説明会やサプライヤー向け人権セミナーを実施し、多くのサプライヤーに参加していただいております。

また、RBA行動規範の遵守状況を確認するSAQによりサプライヤーにおける人権尊重の状況を把握し、サプライヤーの拠点ごとに改善が必要な事項をフィードバックし、改善への取り組みを要請しています。特に、RBA行動規範のうち、A労働の項目を中心に、人権に関わる事項は多岐にわたっており、その中でも、ILO中核的労働基準や国連グローバルコンパクトの原則などを考慮し、特に重要な人権項目を特定し、必須改善事項としています。

(重要項目)

- ・児童労働禁止(RBA行動規範A2)
- ・強制労働禁止(RBA行動規範A1)
- ・労働時間の適正管理(上限労働時間週60時間、7日に1日の休日付与)(RBA行動規範A3)
- ・賃金の適正支払い(最低賃金・残業代の適正支払い、支払日の遵守)(RBA行動規範A4)
- ・人道的待遇(ハラスメント禁止)(RBA行動規範A5)
- ・差別禁止(RBA行動規範A6)
- ・結社の自由および団体交渉権(RBA行動規範A7)
- ・安全で健康な職場環境の確保(RBA行動規範B安全衛生)

さらに、サプライヤー従業員からの通報や監査を端緒として把握された人権に関わる課題について、解決するまで支援を行っています。

(解決した事例)勤務時間の記録、残業代・休日手当の支払い、休日の付与など

エプソンは、サプライヤーおよびサプライヤーの従業員の救済・保護のため、人権に関する通報を受け付け、利用を推奨しています。

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^{*1}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、再生可能エネルギーの取り組み方針・状況や、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CO₂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。

調達方針説明会での依頼内容(2022年4月)

脱炭素：GHG 排出量の削減目標の設定と削減施策の実行

(例として年率4.2%の排出量削減、再生可能エネルギー導入)

資源循環：再生材・バイオマス材料の実用化に向けた、製品評価・工程改善

製品含有化学物質管理：最新版の「生産材グリーン購入基準書」に沿った遵法管理

サプライヤーの環境マネジメント導入状況^{*2}

	直接材サプライヤー
調査対象	332 社
マネジメントシステム導入	288 社 (86.7%)

* セイコーエプソン単体の、直接材重要サプライヤーの調査結果(2021年度定期評価)

^{*2} ISO 14001、エコステージ、エコアクション21などの環境マネジメントシステム

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。

【グローバルに活動するイニチアチブ】

Responsible Business Alliance (RBA) レギュラー会員

【日本の業界団体】

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ドンスの作成、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

サプライチェーンCSR

コミュニケーション&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。

サプライヤーとの対話は、さまざまな階層で、さまざまな形で、年間を通して実施しています。トップレベルの場として、毎年、日本において「調達方針説明会」を開催し、サプライヤーにエプソンの事業概況を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。エプソンの社長、事業部長から会社方針・事業方針などをご説明し、また、調達担当役員からCSR調達の取り組み、部品調達難への対応のお願い、有事対応力（BCM）の強化などへの要請をしております。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。

従来、サプライヤーと直接対話を行う貴重な機会でしたが、2021年度以降、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で開催しています。

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	
2019年度	510	58	193	63	824
2020年度	764	77	17	40	898
2021年度	550	22	145	97	814

■ サプライヤー向けセミナー・説明会

CSR調達サプライヤー説明会などにおける、社会要請やRBAの要求などについての説明・要請に加え、さらに、詳細のご理解をいただくことを目的としてセミナー・説明会を開催しています。多数のサプライヤーに参加していただいています。

エプソンは、CSRの取り組みは、活動自体を目的化することなく、根柢にある目的を理解したうえでサプライヤー各社に自発的に取り組んでいただくことが重要であると考えています。特に、人権については、重点的な取り組みが必要であるとの認識のもと、社会要請が刻々と変化することも踏まえ、専門的な情報を得ていただけるよう外部のコンサルタントに講師をお願いするなどしてセミナーを実施してまいります。

2021年度(実績)	人権セミナー、SAQ説明会
2022年度(予定)	人権セミナー、SAQ説明会、紛争鉱物調査説明会

■ 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、通報・相談を推奨しています。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。適用される法律および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: 相談・通報していただく場合はこちら

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。

調達適法研修

研修名	教育内容	対象		2019年度	2020年度	2021年度
調達適法研修			受講達成率	71%	75%	82%
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	830	600	400
			実績			
			受講者	719	533	522
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	2,700	3,149	2,470
			実績			
			受講者	1,783	2,272	1,840

eラーニング

教育内容	対象		2019年度	2020年度	2021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	90%	92%	90%
		実績受講率	96%	95%	91%

* 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)
責任ある鉱物調達研修	RBAのD7の要求(責任ある鉱物調達)の概要、調査に関する専門教育

サプライチェーンCSR

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年および2021年、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

エプソンは、責任ある鉱物調達が、取り組むべき重要な社会課題であると認識しています。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、「企業行動原則」において調査体制の整備を謳い、さらに、「サステナビリティ重要テーマ」として取り組み内容を定めています。方針策定や結果については、取締役が参加する経営会議体の一つであるサステナビリティ戦略会議において審議・報告しています。

また、「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、2022年以降は Extended Mineral Reporting Template: EMRT) 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。サプライチェーンに関する回答を得ることにより、原産国の確認も行っています。

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

RMIが提供する帳票 CMRT、CRT は、回答単位を①会社全体②製品別③指定対象から選択できるように設計されていますが、エプソン製品に使用される部品・材料に含まれる鉱物の製錬業者を確実に確認するため、サプライヤーに対して、納入製品を特定した回答をお願いしています。このように、調査することにより、リスク低減すべき対象を特定することが可能となり、実効性のあるデューデリジェンスにつながるものと考えています。

2021 年は、全ての事業において 3TG およびコバルトを調査対象とし、3TG は 99%、コバルトは 98% のサプライヤー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、米国に上場していませんので、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 (名称、CID コード、所在国) を公表しています。

3TG調査結果

	2019 年度	2020 年度	2021 年度				
			合計	スズ	タンタル	タングステン	金
特定製錬所数 ^{*1}	344	340	416	117	44	64	181
CFS 認定製錬所数 ^{*2}	268	242	239	56	39	43	106
調査票回収率	91%	97%	99%	-	-	-	-

^{*1} 特定できた製錬所情報 (名称・所在国等) 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。

^{*2} 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

	2021 年度
特定製錬所数	86
CFS 認定製錬所数 ^{*1}	23
調査票回収率	98%

* 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。

^{*1} Responsible Mineral Initiative (RMI) の Responsible Minerals Assurance Program (RMAP) によって認証された製錬所

3TG調査結果(調達部品ベース)

21年度調査対象部品・材料約8万点に対して、3TGを含有するものが70%の約5万点あり、そのうち、57%に相当する部品について、RMIの認定を受けた製錬所のみを使用していることを確認できました。

サプライヤーへの情報提供・教育

エプソンは取り組むべき重要な社会課題として「責任ある鉱物調達」の実現を掲げておりますが、サプライヤーのご協力が不可欠のものであることから、サプライヤーへの情報・教育の提供に努めています。

年間を通じて、以下のツール・情報を提供することにより、サプライヤーにおいて常にアップデートされた最新情報を容易に利用していただけるようにしています。

- ・製錬所認証情報を確認するためのチェックツール(エクセル)
- ・製錬所の認証更新情報

また、調査回答を提出いただいたサプライヤーに対して、不備・不足など分析結果の詳細をフィードバックしています。これは、サプライヤーにおいて対応(デューデリジェンス)いただきたい内容を明確にお伝えすることを目的としたものであり、調査票ごとにフィードバックシートを発行しています。

これに加えて、サプライヤーからの要望に応じて、調査の支援、調査票の解説などを個別に行っています。

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。

2020-21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 (Philippines), Inc.	フィリピン	プリンター製品 プロジェクター製品
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
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.	マレーシア	デバイス製品

* RBAの行動規範D7: 責任ある鉱物調達(概要)

自社が製造する製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金の採掘源およびサプライチェーンにおいて、これらの鉱物が、経済協力開発機構(OECD)「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リジェンス・ガイダンス」、または同等のデューデリジェンスフレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するための方針を採用し、デューデリジェンスを実施しなければならない

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。

【グローバル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。

サプライチェーンCSR

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様より調達する
3. 確実な製品含有化学物質保証ができるサプライヤー様より調達する
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様より調達する
5. サプライヤー様で保証されたものを受け入れる

サプライチェーンCSR

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」を提出していただいています。

人づくり

人材マネジメント

■ 人材戦略と考え方

エプソンは、長期ビジョン「Epson 25 Renewed」において、「『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」ことを目指し、5つのイノベーション領域を設定して戦略を推進しています。

エプソンは、この5つのイノベーション領域の中でも、特に成長領域におけるスペシャリストを獲得するとともに、内部人材に対しては、専門教育と知識・経験の幅を広げるローテーションの加速により人材育成を強化し、これらの人材を強化領域に配置しています。

エプソンは、またこれらの人材を生かす組織風土や働く環境づくりに積極的に取り組んでいます。多様な人材が、「自由闊達で風通しのよいコミュニケーション環境」により、関係の質を向上させ、チーム力を最大限に発揮して、社員と会社が共に成長し続ける組織風土を作り上げるとともに、社員の多様な働きかたのニーズに対応した、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

これらの取り組みを通じ、エプソンは、事業の成長と従業員一人ひとりの成長をと共に達成し、目指す「持続可能でこころ豊かな社会」を実現したいと考えています。

■ 人材マネジメントの取り組み

■ 積極的な外部人材獲得

まず人材の獲得に関しては、将来の要員構造の推移の予測と、事業戦略を実現するための要員ニーズに基づいて要員計画を策定し、計画的・安定的に新卒採用を行うとともに、積極的な高度専門人材のキャリア採用を行い、成長領域であるプリンティング（オフィス、商業・産業）や生産システム（ロボット）、新領域である環境ビジネス・環境技術、センシング、さらに経営・事業基盤となるDXや営業戦略の実行を中心とした領域に投入しています。

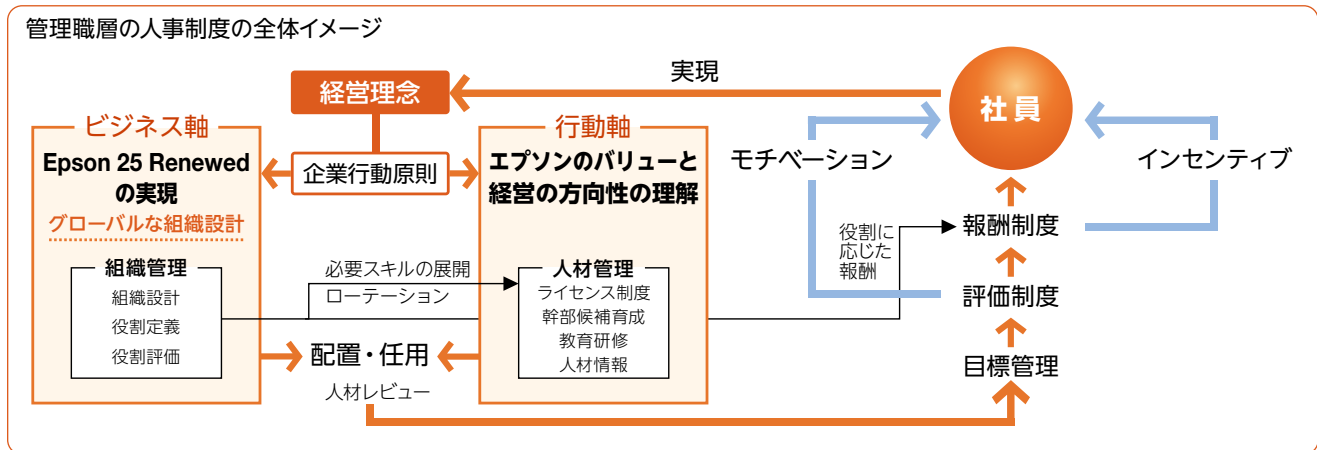
また、人材の獲得にあたっては、要員数の確保に加え、多様性の観点からも、積極的に女性、高齢者、障がい者、外国人などの採用・活用を図っており、女性の新卒採用は25%を目標としています。外国人の活用については、日本国内での採用に限らず、海外現地法人からの受け入れ、あるいは拠点戦略まで含めた、多角的な視点からの検討を行っています。既に、プリンタの設計機能の一部をインドネシアの現地法人に移管した例があります。

■ ローテーションの加速と人材の強化領域へのシフト、人材育成

エプソンの目指す「持続可能でこころ豊かな社会の実現」のためには、経営理念を中心としたエプソンのバリューの理解と、経営や事業の方向性の共有をベースとしながら、広い視野と高い専門性を持って変化に素早く対応し、お客様の立場に立って自立的・自律的にお客様の価値を上げることのできる人材が必要です。そのため、エプソンは業務を通じた育成（OJT）を基礎に、教育体系を整備して階層別教育や各種の専門教育をOFF-JTとして行い、また、内部人材の強化領域へのシフトを進めるとともに、本人の能力や経験・知識の幅を広げるため、ローテーションに積極的に取り組んでいます。従来ローテーションがなかなか進まなかった反省を踏まえ、社内公募・JOBチャレンジ制度利用時の上司確認の撤廃、昇格要件へのローテーションの織り込み、異動元職場への人材の補充、管理職の目標管理へのローテーション項目の追加と査定への反映に加え、異動時教育の体系化を進めています。2019年度のローテーション率は6%でしたが、毎年15%を目標として取り組んでいます（2021年度9.0%）。

■ 人材レビューと後継者計画

人材の配置と役職への任用は、「役割」の概念を基礎として行っています。事業戦略を遂行するための組織をグローバルに設計し、その中で各ポジションの役割を定義し、その役割に対し、最適な人材を配置・任用することが基本的な考え方です。そのための仕組みとして、年1回、各組織において、各階層ごとに「人材レビュー」を行い、要員状況を俯瞰するとともに、各ポジションに対する後継候補人材のリストアップとその能力開発ニーズの検討等を行っています。

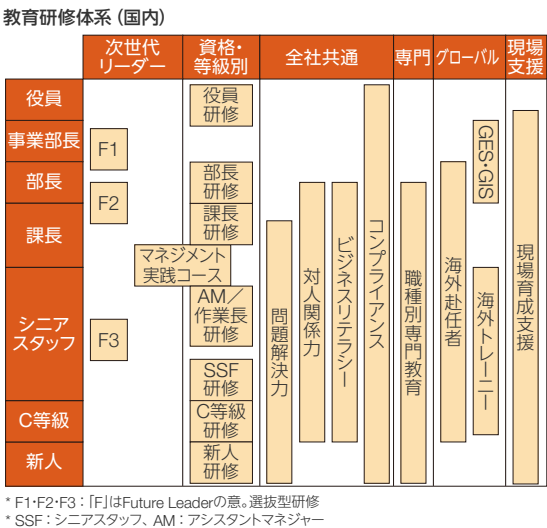


人づくり

人材開発

人材育成

エプソンは、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。



人材育成の考え方

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になっています。

主な教育活動

階層別研修

当社では、管理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。

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。

リーダー層を対象とした研修

管理職任用に向けた「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年間で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。

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年間で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年目以降の行動計画を考えます。



実習を通して、お客様満足について考える

■ 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、2021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。

• 2021年度実績

LTCS50研修(50歳の全社員を対象) 463人(2021年度までの累計 2,227人)

LTCS40研修(40歳の全社員を対象) 253人(同 1,479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。



■ 全社生産戦略に対応できる人材育成の推進

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。また、自然災害やCOVID-19の蔓延により物流が滞り、お客様への製品供給に影響が出るという状況も発生しています。これまでの、安価で豊富な労働力を前提としたものづくりや、一極集中型の生産では環境変化への対応が困難になっており、エプソンは「Epson 25 Renewed」の中で、自動化・デジタル化によるスマート工場の推進や、分散生産・近消費地生産の強化を掲げています。

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200回以上開催しています。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。

また、国内の技術者育成はもちろんのこと、製造拠点である海外現地法人でも国内研修プログラムを基に製造・工機保全のリーダークラスの育成を展開しています。海外出張が困難な状況下では、国内と海外現法間でリモート研修の体制を整えています。これらの取り組みによって最適な人材育成を進め、分散生産などの全社生産戦略にも対応できるよう各海外現法の工程管理レベルを向上させます。



海外現地法人技能者の育成（フィリピン）



リモート研修の様子

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^{*1}」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」「プラスチック金型」「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のづくり塾に配属された新入社員は、やすりがけ・鋸切切断などで「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59回技能五輪全国大会(東京大会)

^{*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

2021 年度教育実績データ

主なeラーニング受講者数(日本)

2021年度 研修名	受講者数
貿易管理教育_一般(2021)	17,844人
エプソンのコンプライアンス(2021)	20,018人
情報セキュリティ基本編(2021)	20,258人
環境基礎教育II(2021)	17,490人
調達基礎(倫理・行動規範)(2021)	17,167人
J-SOX教育(2021)	18,673人
ハラスメント防止教育(2021)	16,296人
労働安全教育(2021)	15,750人
ダイバーシティ&インクルージョン基礎(2021)	16,234人
障がい者と共に働くダイバーシティ&インクルージョン	16,575人
ヘルスアップ講座_からだの健康編【運動】(2021)	17,065人
ヘルスアップ講座_からだの健康編【睡眠】(2021)	15,851人

* 2022年3月末までの受講者人数(セイコーエプソン(株)および国内関係会社)

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	200人	100%
C等級研修	新規C等級格付者	279人	97.1%
SSF研修	新任SSF	227人	95.0%
新任課長研修	新任課長	173人	98.3%
新任部長研修	新任部長	42人	72.4%

* 階層別研修受講データは、セイコーエプソン(株)2022年3月末現在

* 未受講者は2022年度に受講予定

* SSFはシニアスタッフ(役職ではなくチームリーダーレベル)

研修時間

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一人当たり研修時間	時間	9.5	11.0	11.1	7.4	20.9
総研修時間	時間	-	-	-	-	228,696

* セイコーエプソン(株)正規従業員の集合研修およびeラーニングの受講時間(2020年度までは人事部主催のみ、2021年度より各機能主管部門や事業部主催の教育・研修を含む)

人づくり

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン

推進の目的

エプソンにとって、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンは、経営理念を実践するために大変重要なものであると考えています。

多様な人材が世界中のエプソンに集まり、公平な環境で、一切の偏見なく、全ての社員が互いの個性を当たり前で尊重し合い、全社員が楽しく働きながら、社会の一員として責任を持ち、会社とともに成長そして挑戦することによって、イノベーションを起こし続けることを目的としています。

経営者メッセージ

エプソンのお客様は、世界各地でエプソンの製品やサービスを利用してくださる人々です。ひとりでも多く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、その人々に驚きや感動を与える新たな価値を届けたいと願っています。そのためには、わたしたち自身が多様でなければなりません。そしてそれらの違いを認め受け入れられる環境が無ければ、その多様性を活かすことも出来ません。10年後、さらにその先も、より柔軟にそして持続的に成長する企業であり続けるため、国を超え、地域を超えて、全社員が楽しく事業活動に参画し対等に議論が出来る企業文化を創り上げていかなければなりません。会社が社会的使命を果たすためには、自由闊達な職場こそ全ての根幹です。自由闊達な職場をつくるための基礎は、まさにダイバーシティ、エクイティ、そしてインクルージョンの心からの尊重と絶え間ない実践にあると考えています。

コミットメント

ダイバーシティの推進を重要な経営課題のひとつと捉え、経営層や管理職を中心とした意識改革、ジェンダーギャップを含む様々な格差や差別の解消、経営に多様な意見を取り入れるしくみづくり、働き方の選択肢拡充などを通して、多様な人材が能力を最大限発揮できる企業文化の早期醸成に取り組みます。それらの活動を通じ、社員の意識の中にどのようなマジョリティもマイノリティも存在させない会社となることを目指していきます。そして、グループの社員全員が、様々な価値観や考え方、前例にとらわれない発想こそを大切にする企業に変革していきたいと思えます。

代表取締役社長 CEO 小川 恭範

ジェンダーギャップの解消

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改善を続けています。そして全ての社員がいかなる属性にも関係なく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。

■ 目指す姿

ジェンダーギャップ解消のため、女性活躍を推進し、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ることが目標です。

■ 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。

■ 具体的な取り組み

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 • ダイバーシティ・マネジメント研修 (管理職必修) • ダイバーシティ&インクルージョン研修 (eラーニング)
II. 働きかたの多様化 (組織・上司)	〈制度〉 • 時間制約への対応 • 働く場所・時間の柔軟化 • 育児・介護・治療と仕事の両立支援の拡充 • 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
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。

ダイバーシティ&インクルージョン研修

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、ダイバーシティ&インクルージョン基礎を学ぶeラーニングを2021年度にそれぞれ、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。

(2022年7月末時点、アンコンシャスバイアスは国内グループ全体での受講者数18,680人 受講率95%、ダイバーシティ&インクルージョン基礎は国内グループ全体で受講者数17,790人 受講率91%)

ダイバーシティ・マネジメント研修

管理職の意識改革、ダイバーシティおよびインクルージョンの重要性の理解、心理的安全性の確保などを目的とした、グループの全管理職への研修の実施を開始いたしました(2022年3月までに国内グループ全体で934人 約74%の受講完了)。さらに、これから新規に管理職に任命される社員のための新任管理職研修にも同様の内容を盛り込んでいきます。

〈働きかたの多様化〉

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、更に管理職必修のダイバーシティ・マネジメント研修でも重要項目として取り上げ、男性の育児参画を促進しています。

2022年度は取得100%を目標としています。

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。

〈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。(2022年7月時点 7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。2021年度は社長による対話会も6回(合計31名)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、現場の声が経営層に届きやすくなり、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い、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



ジェンダーギャップ解消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。

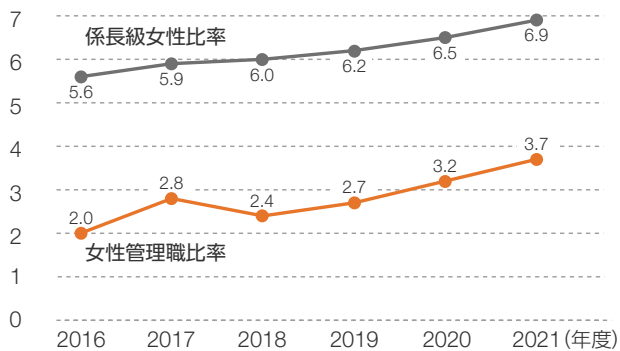
■ ジェンダーギャップ解消の進捗状況(2022年3月時点)

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	54.4%	45.6%	81.7%	19.3%	44.4%	55.6%
管理職の割合	82.0%	18.0%	92.7%	7.3%	63.7%	36.3%

* 管理職は初級管理職(リーダー・係長級)以上

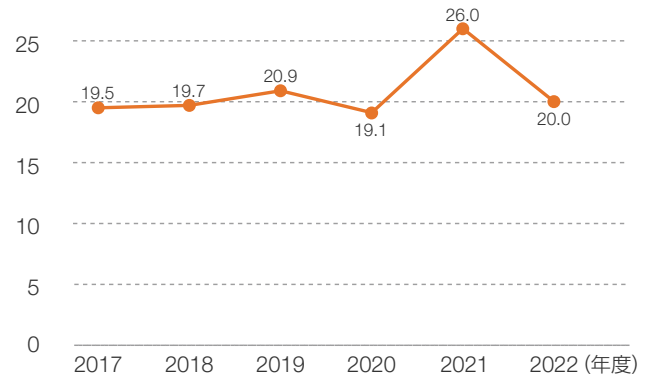
女性管理職比率・係長級比率



各年度3月末時点

セイコーエプソン株式会社。管理職は課長以上

新卒入社者に占める女性比率



各年度4月時点

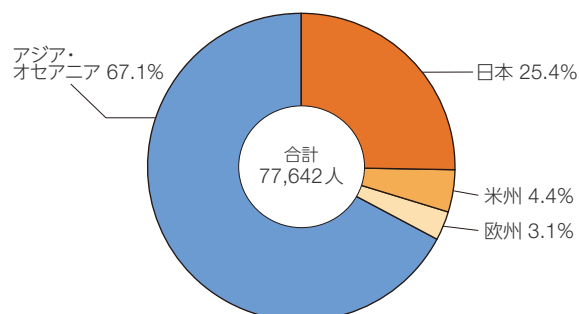
セイコーエプソン株式会社

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・地域に拠点を展開しています。現在エプソングループでは約78,000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全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、世界のそれぞれの地域で現地の文化や慣習などに精通した人材を採用し、運営を委ね、現地に根を張った経営を行うとともに、事業部と各現地法人との間で、経営の方向性や事業方針等を共有して、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・機能・プロジェクトにおいて、各現地法人から代表者を集めたグローバルミーティングを開催する等、さまざまな形でグローバルに情報共有と意見交換を行っています。

地域別連結従業員数（2022年3月31日現在）



グローバル・タレント・マネジメント

エプソンは、海外人材の登用・活用にも積極的に取り組んでいます。国内と同じ役割評価ツールにより、海外現地法人における各ポジションの役割の大きさ・重さを測り、重要なポジションを特定してその役割や要件を明らかにするとともに、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を選任できるよう、その候補層に属する全ての人材に関して基礎情報や能力、360度評価などによる情報を収集しています。そして、これらの情報を活用して国内と同様に「人材レビュー」を行い、要員状況の確認や後継計画の検討等を現地と行っています。

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、東南アジアの地域統括会社についても現地人材が代表者に就任し、地域の販売オペレーションを担っています。欧州では、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おり、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37%、また、CEOポジションに占める外国人の割合は60%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、新型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、新型コロナ禍の中、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。(2020-21 セッション1から休止中)

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。



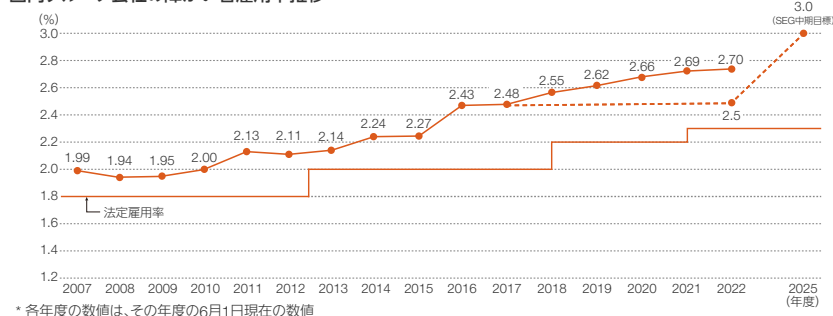
また、最近では、販売現法の若手社員が、自らの業務テーマに関連して事業部メンバーや本社各主管機能との交流を通じて知見を深め、相互理解を促進し、またエプソンやエプソンの価値観に関する認識を深めてもらう活動を行っています。

(現在、COVID-19の影響により、中断しています。)

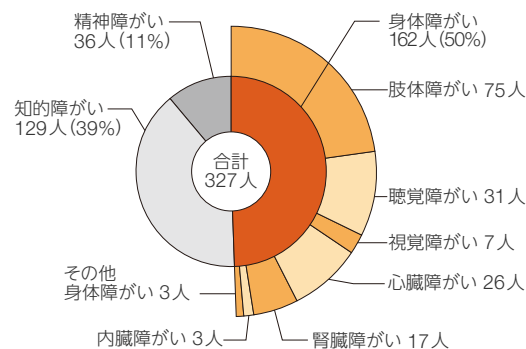
障がい者の雇用推進と活躍支援

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やITツールを活用し、働くために必要な支援等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 (2022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、以降エプソングループおよび地域社会における障がい者雇用を着実に拡大してきました。

現在では「ダイバシティ&インクルージョンの実践を通じた“社会貢献”と“社員の幸せ”の実現」をパーパスに掲げ、〔尊重〕〔結束〕〔研鑽〕〔自律〕〔誠実〕を共通の価値観とし、7拠点149人(2022年3月末現在)の障がいのある社員が、オフィス・製造・環境リサイクルなど幅広い分野で活躍しています。

とりわけ2008年から展開しているビルクリーニングは、エプソンミズベの中核業務として2022年3月現在58人の規模に成長・定着しています。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)

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、2021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けて良かったです。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(2022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。防じん衣クリーニングは設立時からの事業であり、セイコーエプソン(株)の複数拠点、また地域企業の防じん衣を受け入れています。



防じん衣クリーニング(洗濯工程)



防じん衣クリーニング(たたみ工程)

「就労支援」や「余暇支援」のほか人材育成にも注力しています。その一環としてアビリンピックビルクリーニング種目へ挑戦しており、2021年度は山形県大会で優勝、3年ぶりに全国大会へ出場しました。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。2022年1月発行分で累計47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		係長相当の男女比率 ¹⁾	
女性	16.9%	女性	3.7%	女性	6.9%
男性	83.1%	男性	96.3%	男性	93.1%

* 社員構成データは、セイコーエプソン(株) 2022年3月31日時点

¹⁾ シニアスタッフ

勤続年数

全体	男性	女性
19.3年	19.1年	20.3年

* 勤続年数データは、セイコーエプソン(株) 2022年3月20日時点

離職率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総離職率	3.6%	4.5%	4.1%	4.5%	4.4%
自主的離職率	1.5%	1.8%	1.5%	1.4%	1.5%

* セイコーエプソン(株) 2022年3月20日時点

人づくり

人権の尊重

考え方と取り組み

エプソンは、経営理念および企業行動原則を経営の根幹に据え、企業活動における人権の尊重は企業が果たすべき重要な責務であると考えています。2005年に国連「グローバルコンパクト」に基づいて「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、また2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」)に則った行動を実践してきました。2019年4月にはグローバルサプライチェーンの影響を受ける労働者やコミュニティの権利と福祉を支援する非営利組織である Responsible Business Alliance(RBA)に加盟し、サプライヤーの皆さまと共に「RBA行動規範」に則った事業活動を進めています。

2021年度には、昨今の国際社会における「人権」に対する意識や課題の変化を踏まえ、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を全面的に見直し、「指導原則」の内容に準拠して、取締役会の決議を経て、2022年4月1日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。

 [エプソングループ人権方針](#) (詳細は「付属資料」P.270 参照)

エプソンの人権尊重への取り組みは、人事担当執行役員の責任の下、人事担当部門を中心に、本社関係主管部門および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、「エプソングループ 人権方針」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、およびハラスメントを含む非人道的な待遇などを特定し、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と労働に関するリスクの評価と改善・是正活動を行っています*。また、労働者および労働組合やその他の労働者団体等は重要なステークホルダーであり、グループ各社において、各地の労働慣行等を踏まえながら、真摯に対話や協議を行っています。

* 2021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。

人権に関する教育としては、従前からRBA行動規範やその詳細ルールについて社内および国内外関係会社人事部門を中心に周知を図ってきておりますが、2021年度は、「エプソングループ人権方針」の改定にあたり、取締役およびセイコーエプソン本社関係機能主管部門のメンバーや、国内外関係会社の関係者に対し、改めて「ビジネスと人権」に関する勉強会を行いました。

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、従業員からの人権と労働に関する相談に対応しています。ハラスメントなどの人権侵害や労働に関連する処罰事案や会社の対応については、定期的に全社開示するとともに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の方が利用可能な通報窓口やサポートセンターを設置し、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、サプライチェーンにおける人権課題にも適切に対処するため、CSR調達主管部門を通じて、人権に係る当社方針や行動規範等の周知・教育、リスク評価・改善活動を行い、また取引先通報窓口を設けて対応しています。

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が取り組んだ結果を以下の通り報告します。

 [2021 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.275 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

 [エプソングループ 人権方針（2022 年改定）](#)（詳細は「付属資料」P.270 参照）

エプソンは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」において定められている人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ならびに加盟する Responsible Business Alliance（RBA）がそれらの国際的人権規範を参照しつつ定めた RBA 行動規範ならびに諸基準・手続きに準拠して人権尊重の取り組みを行っています。

(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全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以下の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。

2021年度中に新たに是正・取り組んだ人権リスク：

- ・ 人材エージェントとその派遣する社員との間の契約の法的要件不備
- ・ 残業記録の不備 (人材エージェント)
- ・ 源泉徴収の金額の計算の誤り (人材エージェント)
- ・ 採用の際に行う健康診断費用の本人による立て替え払い

また、これまでに取り組みを行った人権リスクには次のようなものがあります：

- ・ 人材紹介業者への仲介料・採用費用の移民労働者負担
- ・ 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設置し、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2017年から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た以降は、毎年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、RBAに対し結果を報告しています。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、およびその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	2022年4月～6月
調査対象	セイコーエプソン事業所 11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 50社（うち製造現法17社、販売その他現法33社）
調査票	RBA Self-Assessment Questionnaire(SAQ)
課題把握、分析	2022年8月～9月
改善実施	2022年10月～ 各事業所・子会社において改善実施
改善状況確認	2023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る 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できていない項目があり、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

2022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	
				製造会社		販売その他会社		国内関係会社計		製造現法		販売その他現法		海外現法計			
		事業所数	%	会社数	%	会社数	%	会社数	%	現法数	%	現法数	%	現法数	%	拠点数	%
ローリスク	86点以上	11	100	6	100	2	100	8	100	17	100	19	58	36	72	55	80
ミドルリスク	66-85点	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	42	14	28	14	20
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		11	100	6	100	2	100	8	100	17	100	33	100	50	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。
- 2021年度の調査でミドルリスクとなった製造5拠点に対して、
 - ①本社各主管部門によるグループ規程の周知、ガイダンス実施
 - ②SAQ設問の解説、回答内容の是正（実態と回答のズレを修正）
 - ③RBA VAP 監査受審によるRBA行動規範不適合の把握と是正
 を実施したことにより、5拠点全てがローリスクとなり、製造拠点はローリスク100%となりました。全体では、ミドルリスク拠点は前年の35%から20%へと減少・改善しました。
- 2022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、販売・その他拠点に対する対応方針を固めて、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。

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、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、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。一般者を含む全社員を対象としたeラーニング教育を毎年実施するとともに、経営層、管理職層、リーダー層を対象とした階層別教育や海外赴任者研修を行っています。管理職層を対象とした研修では、パワーハラスメントが発生することによる影響の大きさを改めて周知し、参加者のディスカッションを通じて事案を共有し、必要な対策を考える機会としています。これらに加えて、2021年度からは健康管理情報と連携した高ストレス職場への個別フォローや管理職層を対象とした相談窓口の設置など、個々の職場に合わせたきめ細かい対策を取ることで、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9,600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。

ハラスメント防止研修／アンガーマネジメント研修実施状況

対象	内容	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	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					●	●	●	●	2021年度 42名
	新任課長基礎知識研修			●	●	●	●	●	●	2021年度 72名
	アンガーマネジメント研修						●	●	●	2021年度 126名
海外赴任者	海外赴任前パワハラ防止研修		●	●	●	●	●	●	●	2021年度 6回 67人
	アンガーマネジメント研修								●	2021年度 6回 67人
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				●	●	●	●	●	2021年度 271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、関係会社ニーズにもとづき実施

(2022年3月31日時点)

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。2021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

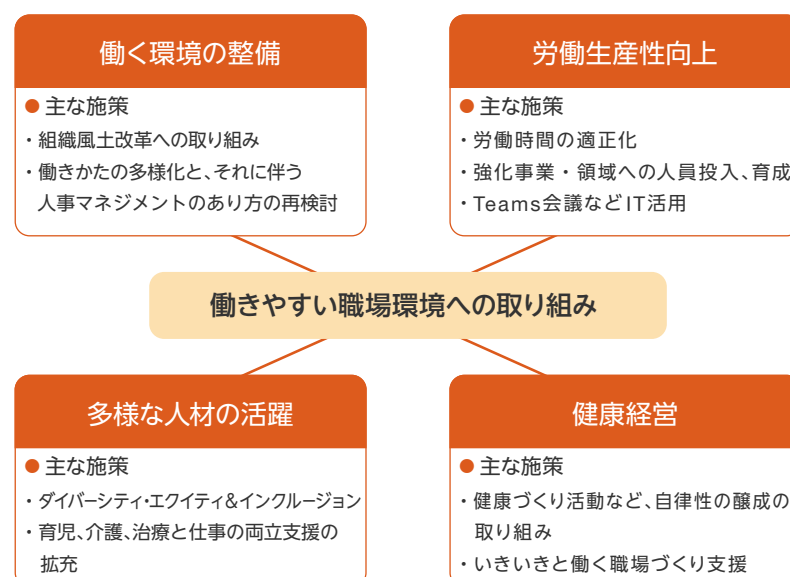
働きやすい職場環境

考え方と取り組み

エプソンは、事業の成長と従業員一人ひとりの成長とともに達成し、「持続可能でこころ豊かな社会」を実現するため、多様な人材が、「自由闊達で風通しのよいコミュニケーション環境」により、関係の質を向上させ、チーム力を最大限に発揮し、社員と会社が共に成長し続ける組織風土を作り上げるとともに、社員の多様な働きかたのニーズに対応した、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

またエプソンは、労働時間の適正化、健康経営、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、パワーハラスメントの防止等にも合わせて取り組み、働きやすい職場環境の実現を目指しています。

働きやすい職場環境への取り組み



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」にリニューアルして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うとともに職場の単位までフィードバックし、各職場で管理職を中心に、組織風土の現状を確認・分析を行い、問題・課題の改善に取り組んでいます。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」の向上については会社全体で取り組みを行い、2020年度のスコア3.62は2021年度下期に3.68と改善し、3.7の目標をほぼ達成しました。あわせて、エプソンは、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、全社・事業部各組織での課長対話会を実施すると共に、管理職向け相談窓口とメンターの設置等を行っています。

なお、2022年度からは関係の質向上に加えて、従業員一人ひとりがやりがいと自発性を持ち従来以上にいきいき働ける環境を整備するため、「エンゲージメントサーベイ」に衣替えして実施し、その結果に基づく職場改善を行っています。

働きかたの多様化

当社は、2004年に「私たちのめざす働きかた・働く風土」を定め、「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の関係を目指してきました。

当社は、さらに2017年より働きかた改革に取り組んでいます。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。特に、COVID-19対応として在宅勤務の活用を積極的に進めてきましたが、運用を重ねる中で、様々な課題も明らかとなってきたため、課題の整理と合わせて、社員へのアンケート調査や労働組合等の意見交換等も踏まえながら、第Ⅲ期（2023年度～）へ向けて、健康でいきいきと働ける環境が創出できるよう、様々な施策を展開していきます。

なお、働きかたの多様化が進むことにより、コミュニケーションの取り方、評価・査定や人材育成、健康課題等、人事労務マネジメントや組織運営等、広い範囲での課題が出てきています。健康でいきいきと働ける環境構築の一環として、人事労務諸制度の検討や職場運営を担う管理職へのサポートについても対応を進めていきます。

働きかたの多様化の施策

	取り組み	具体的施策	2021年度	2022年度
働きかたの多様化	働く場所・時間の柔軟化	1. 朝会の柔軟な運用	●	
		2. 定時退社日の柔軟な設定	●	
		3. 在宅勤務制度の拡大		●
		4. 時間単位年休の導入		●
		5. コアタイム無しフレックスタイムの運用		●
	育児・介護と仕事両立化	6. 男性育休 制度改定		●
		7. 育児介護短時間勤務の適用期間延長		●
	治療と仕事の両立支援	8. 就業配慮の運用構築	●	

働く場所・時間の柔軟化

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ようになり、急な介護が必要になった場合でも、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りました。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。2022年7月より、実家や配偶者が住む家でも在宅勤務が実施できるように実施場所を拡大し、働く場所の選択肢を増やしています。

また、2022年10月から在宅勤務手当の支給開始等を行い、より状況に沿った環境構築を進めます。

時間単位年休の制度化

育児や介護と仕事との両立、また治療と仕事との両立支援等を目的に、柔軟な休暇取得ができる制度として、2022年10月より、時間単位年休制度を導入します。年間5日間を上限に、年次有給休暇を1時間単位で取得できることにより、ワークライフバランスの向上につなげます。

コアタイム無しフレックスタイムの適用

多くの従業員が適用しているフレックスタイム制度の更なる柔軟な運用を目的に、2023年3月より、コアタイム無しフレックスタイム制度を導入します。コアタイムが無くなることにより、始業・終業時刻の選択幅が広がり、より柔軟な働きかたができるようになります。

育児、介護、治療と仕事の両立支援の拡充

当社では、社員がさまざまな環境変化に適応しながら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。2022年度は、育児・介護短時間勤務の適用期間の延長や、男性育休の100%取得推進への取り組みを進めています。

出産・育児支援

希望するキャリアの実現に向けて、社員が性別に左右されず活躍できる環境創出を目的に、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、育児支援にも力を入れています。具体的には、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。こうした環境整備の状況も踏まえ、近年の女性の育児休職取得率は100%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 ¹	女性	女性の取得率 ²	男性 ³	
2021	169人	38人	100%	131人(76人)	123人
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

* 育児休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2022年3月20日現在

¹ 健やか休暇を含めた人数

² 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)

³ ()内は健やか休暇取得者数

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	対象家族一人につき1年6か月取得可能
介護短時間	利用開始日から3年経過後の3月20日まで取得可能以降も継続して介護が必要な状態であれば、延長を認める (下線は2022年4月1日改定)
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

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
2021	5人	6人
2020	2人	4人
2019	6人	4人
2018	2人	5人
2017	2人	2人

* 介護休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2022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)

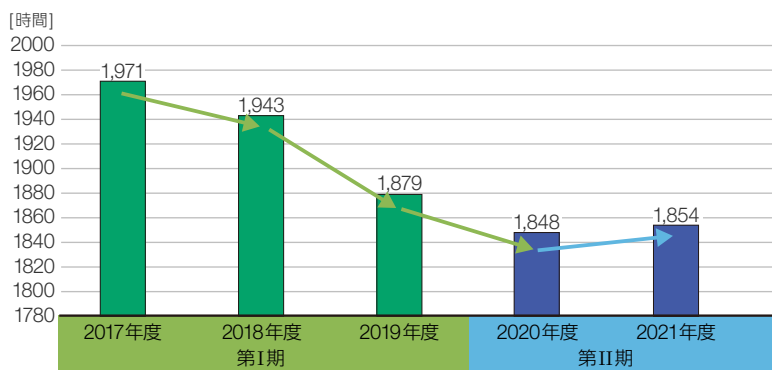
労働時間の適正化

当社では、2017年より働きかた改革の一環として労働時間の適正化・長時間労働防止に取り組んでいます。具体的には、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様々な取り組みを行っています。

上記の活動を通じた労働時間適正化の実績と目標値

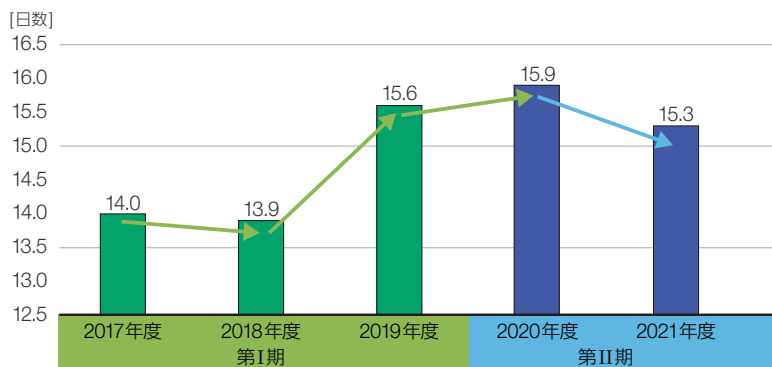
年間総実労働時間 2022年度目標：1,845時間

年間総実労働時間



有給休暇取得日数 2022年度目標：20日(取得率100%)

有給休暇取得日数



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。また、「エプソングループ人権方針」において、雇用、業務、処遇に関し、機会均等と平等を推進し、いかなる差別待遇も行わないことを定めています。

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、役割の大きさで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^{*1}。

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 86.4%

主な福利厚生制度（国内）

分野	制度の内容
社会保険	健康保険、厚生年金、介護保険、雇用保険、労災保険
年金	企業年金基金、確定拠出年金
生活支援	通勤費補助、社員食堂・売店、ユニフォーム貸与
余暇	職場行事補助、同好会
自己啓発	通信教育・資格取得助成
財産形成	財形貯蓄、従業員持株会
住宅	社宅・独身アパート貸与
健康・医療	健康管理室、企業内医療（マッサージ）
育児・介護	育児・介護に関わる休暇・休職・短時間勤務、在宅ケアサービス
その他	慶弔見舞金、永年勤続表彰、団体保険 など

人づくり

健康経営

健康経営の取り組み

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、グループ全ての働く人が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労働安全衛生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を定期的に見直し周知しています。2022年4月には「健康Action 2025」を新たに制定し、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。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。

2020年4月、「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。

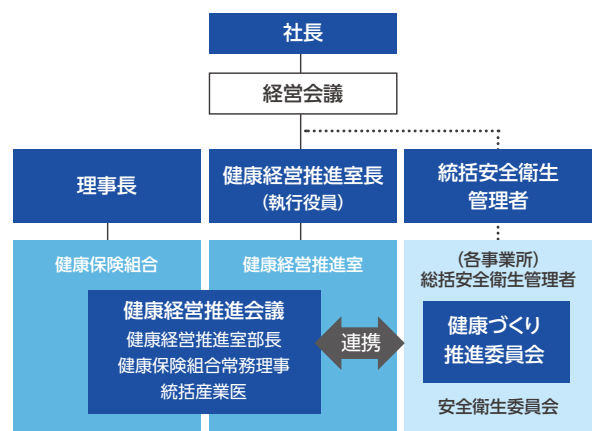
セイコーエプソン株式会社 代表取締役社長 CEO 小川 恭範

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、エプソングループ労働安全衛生基本方針およびエプソングループ健康経営宣言に基づき、社員の健康状態の向上とともに、仕事にやりがいを感じ、いきいきと働いている状態の実現を目指します。その結果、業績向上や企業価値向上にもつながると考えます。

【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」を設置しています。その室長には人事本部長・健康保険組合の理事長・統括安全衛生管理者を兼任する執行役員を充てており、経営会議にも参画し、健康経営を総合的にマネジメントします。また、会社と健康保険組合で共同運営をする「健康経営推進会議」は、健康経営に関するデータ分析や施策の立案・評価・改善を行いながら、各事業所の「健康づくり推進委員会」活動と連携し推進しています。「健康づくり推進委員会」の委員長は各事業所の総務部長が、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



目録 エプソングループ労働安全衛生基本方針（詳細は「付属資料」P.269 参照）

■ 中期計画「健康 Action2025」の制定と取り組み

2001 年以来、健康に関する中期計画を策定し、定期的に見直しています。2022 年度は定期更新の時期に当たり、これまでの中期計画「健康 Action2020」での活動実績や生じている課題、そして今後想定される社会環境変化などに基づき、「健康 Action2025」を制定しました。

働きかたの多様化や社員の年齢構成の変化など、私たちの取り巻く環境が大きく変化することが想定されます。このような変化に向けて、社員一人ひとりが自身の健康状態を把握し、各自の状況に合った健康づくりに取り組んでいくことが重要となります。そこで、自律性の醸成・働くことと健康の調和を目指す「こころとからだの健康」と、安全配慮の徹底とチームでいきいきと働く組織風土の醸成を目指す「職場の健康」¹⁾の2つを重点分野で取り組んでいます。なお、「健康 Action2025」では、スローガン「気づく・学ぶ・行動する そして 認め合う」を掲げて活動を推進しています。

¹⁾ 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、誰もがいきい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す。

「健康 Action2025」の概念図



スローガン

気づく・学ぶ・行動する そして 認め合う

【スローガンの具体的な取り組み】

	- 健康(こころ/からだ)で健康チェック - 自己測定(体重・血圧・歩数など) - 自身や周囲の変化に気づく(“いつもと違うな”を大切に)
	- 自ら調べる/教わる - 研修・教育の活用 - 正しい知識を身に着ける
	- たばこは吸わない - 必要な検査・治療を受ける - ストレスと上手につきあう - 今より動く - 質の良い睡眠 - 健康的に食べる
	- 笑顔であいさつ - 耳を傾ける - ねぎらう 感謝する - 困ったときはお互い様

■ 「健康経営銘柄2022」に初選定

2022 年 3 月、エプソンは「健康経営銘柄2022」に初めて選定されました。

「健康経営銘柄」とは、経済産業省と東京証券取引所が共同で、「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取り組みを促進することを目指すものです。

エプソンは、健康経営の4項目「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」の取り組みをバランスよく改善し、「総合評価」で電気機器業界1位の評価を受けました。こうした継続的な取り組みにより、優良な健康経営を実践している法人として、日本健康会議が経済産業省と共同で顕彰する「健康経営優良法人(ホワイト500)」にも、制度創設以来6年連続で認定されています。



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、会社も永続的に発展し、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。

主な健康経営活動

いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくり

エプソンは、「こころとからだの健康」では、セルフケアとして個人のストレスマネジメント力(気付きと対処能力)の強化を、「職場の健康」では、職場環境改善活動などを通じて、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で、メンタルヘルス不調者を減らす取り組みをしています。

相談・支援体制

エプソンの各事業所「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、関係部門が連携を取りながら策定し、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

エプソンは、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がっています。

ストレスチェックに基づく職場環境改善活動は、① 2017年度から職場集団分析結果のフィードバック、② 2018年度から職場環境改善のためのワークショップ、③ 2019年度から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、④ 2020年からは、職場集団分析を年2回実施することにより職場の変化を素早く捉え、職場支援のさらなる強化を進めました。その結果、総合健康リスク値(全国平均100)が2020年度「95」から2021年度「86」まで改善できました。

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、課長などを対象とした集合教育・研修に力を入れ、COVID-19の対応としてオンライン研修を開始し、継続的に推進してきました。

その中でも、特徴のあるセルフケア研修として、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220回開催し、延べ2,837人の社員が受講しました。

また、ラインケア研修では、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、従来の事業所ごとの研修をベースに、2019～2020年度にかけて国内グループ会社の部課長層を対象に研修を実施し1,253人が受講（受講率99%）しました。2021年度は職場リーダー層へのeラーニングを実施（3,057人受講 受講率97%）しました。今後も定期的な開催を予定しています。

さらに、2020年2月には役員・管理監督者全員を対象に「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」の講演会を実施しました。

再燃再発防止

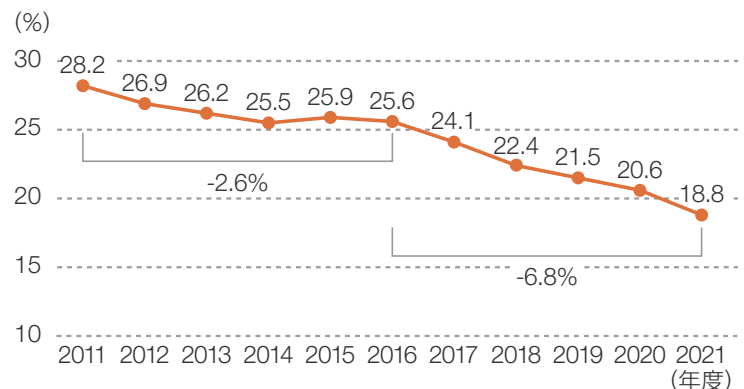
メンタルヘルス不調による休職から復帰した社員のスムーズな職場復帰を支援し、再燃再発を防止するため、復職プログラムを運用しています。個々の状況に合わせ、復職時になぜ休務に至ったのか振り返る取り組みを強化し、再燃再発の低減に効果を上げています。また、医療専門職や産業カウンセラーがチームとして対応を検討し、主治医・職場管理者・人事労務部門とも密な連携を取り、支援の充実を図っています。

■ 「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5年間で6.8%も減少し、2021年度の喫煙率は18.8%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

2021年度身体活動を増やす取り組みの一つとして全社共通のウォーキング大会を健康保険組合との共催で2回開催し、延べ10,341人の社員が参加しました。また、健康啓発のためのeラーニング（運動編・睡眠編）を実施しました。

「健康Action2025」では生活習慣に関する取り組みがより重要となります。そのため、健康づくり推進委員会活動は、従来の各事業所の健康課題に応じた活動に加え、全社課題への取り組みを充実していくために全体事務局を設置し、全社活動の計画推進をしていきます。健康づくり活動の2022年度の重点テーマを適正体重の維持とし、全社統一活動として健康保険組合との共催で2021年度に引き続きウォーキング大会を予定しています。

健康づくり推進委員会活動の他、定期的な健康に関する啓発を行い、2022年度は「セルフケア」に関するeラーニングを予定しています。

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。

COVID-19 感染拡大防止への対応

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、統括責任者の下、会社の危機管理委員会が中心となり感染拡大防止策を講じてきています。2021年度には国内3拠点で社内の産業医および看護師による職域接種を実施し、延べ7,687人の社員および家族のワクチン接種を行いました。今後も社内外の動向に合わせた感染拡大防止活動に取り組んでいきます。

救急救命の普及啓発活動の推進

当社は、過去に社内が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、2022年3月末までに約16,000人が受講しました。

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・健康・コンプライアンスは業績に優先する」を念頭に、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、グループ全ての働く人が安心して活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）」と「NESP基本方針」を制定しました。2022年4月、役員・従業員・協働者にエプソンの労働安全衛生活動をより分かりやすく伝えるために、「NESP」という呼称を「労働安全衛生」に統一すると共に、「労働安全衛生基本方針」として改定しました。

労働安全衛生活動の基本概念図



📖 エプソングループ労働安全衛生基本方針（詳細は「付属資料」P.269 参照）

コミットメント

エプソンは、グループの労働安全衛生活動を国際規格であるISO45001に基づく活動に進化させ、職場の安全衛生環境のさらなる向上を実現していきます。安全・安心・健康は、会社の命であることを肝に銘じ、各国・地域の法令や社内規程を遵守するとともに、こころとからだの健康維持・増進に努め、全員一丸となって「重大労働災害・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の実現」に向けた基盤づくりをしていきます。

執行役員 人事本部長 兼 健康経営推進室長
総括安全衛生管理者 **阿部 栄一**

労働災害の発生状況

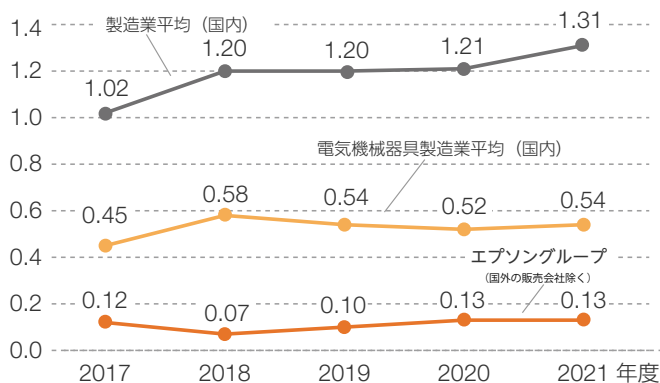
2021年度は、海外の倉庫において重大労働災害^{*1}が1件発生しています。フォークリフトが、床の油で滑り、操縦者が壁に挟まれ、右足を失う労災が発生しました。直ちに、現場を確認し、なぜなぜ分析を実施してリスクを拾い上げるとともに、関係各所でフォークリフトの管理・使用状態の点検を行いました。その結果を受けて、異常時の報告ルール、フォークリフト作業に関する安全教育、作業エリアへの危険個所表示などを実施し、安全ニュースを通じて全推進体に展開を図り、再発防止に努めました。

労働災害度数率・強度率^{*2}も全国平均を下回る水準で推移しています。

^{*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

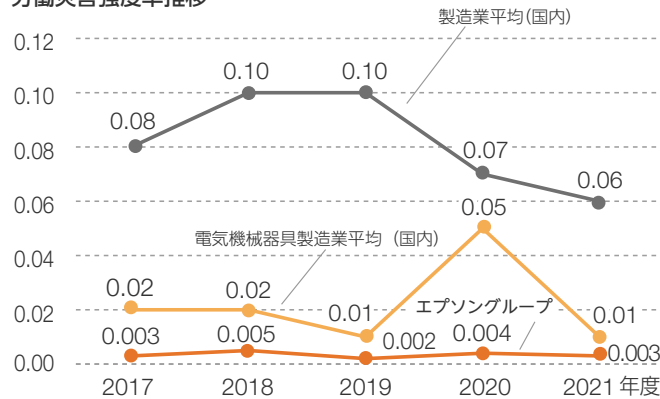
労働災害度数率推移



$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$$

* 度数率：100万延べ実労働時間数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ものである

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延べ実労働時間数当たりの労働損失日数をもって表したものである

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

2021年度労働災害 型別の件数

（単位：件）

動作の反動、無理な動作	きれ、こすれ	転倒	発火、発煙	激突	その他	合計
10	7	7	5	3	9	41

* 件数の定義：国内は通院1日以上、海外は休業1日以上

安全管理の取り組み

2022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未満 強度率 0.003未満

2022年度に向けての施策

2021年度の労働災害を分析し、2022年度は以下の活動を重点的に取り組み、再発・未然防止を図っていきます。

- ・動作の反動、無理な動作：重量物の認識を高める対応（重量表示など）を行い、個人の作業動作・行動動線を把握してリスクアセスメントを実施し、危険性を下げる対応を進める。
- ・きれ、こすれ：装置・機械に対してだけでなく、一般的な器具・治具類についても、接触の可能性のある所で危険性を軽減することのないようにハザードをあげて要因解析し、対策に結び付ける。
- ・転倒：危険予知活動による転倒防止を継続し転倒への意識を高め、在宅勤務での危険性も踏まえ労働災害の撲滅に向けて推進する。

■ 「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。2022年6月時点、海外製造15拠点のうち4拠点が「ISO45001」認証を取得し、取得率は27 %になります。

■ グローバルな労働安全衛生活動の情報共有

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に行い、労働安全衛生活動のレベルアップを図っています。

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、労働安全衛生活動の現状・課題を共有し、レベルアップを図っています。

実務者層においても、定期的な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に行い、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。



2022年1月 日本の拠点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。

2021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98.28%(2,387人)、一般社員は99.05%(15,629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(安全基準含む)を計画し実施しました。その結果、中国圏の受講率は100%(717人)、東南アジア圏は100%(1,258人)となりました。

■ 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、2022年で68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、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確かな安全行動や、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が感じられ、「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ます。今後もエプソングループ丸となって防火・防災対応力強化に向けた活動を継続していきます。

新型コロナウイルスの影響により3年間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、エプソングループ労働安全衛生基本方針に基づき、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す。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るかをチェックし、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

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	2021年度
寄付金	352	462	438	280	386
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	154
商品・サービスの提供	100	79	62	52	43
その他 ^{*1}	121	154	271	187	183
合計	611	822	895	576	766

^{*1} 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。

社会貢献

青少年教育・育成活動

高校生を対象とした地域をつなぐマーケティング授業の支援(日本)

当社は、2020年から2021年にかけて、長野県のサッカー Jリーグチーム松本山雅FC、地元企業11社とともに、諏訪実業高等学校(長野県諏訪市)のマーケティング専攻の生徒60名を対象としたマーケティングの体験型授業を支援しました。

当授業は、生徒が実際の企業活動を体験したり、社会人と直接話したりすることで、マーケティングの基礎や人とのコミュニケーションの大切さを学ぶことを目的としています。生徒は、松本山雅FCの営業担当になりきり、地元企業に応援してもらうための営業企画を練り、実際に企業を訪問して提案することを体験しました。当社は企画立案に当たってのアドバイスなどを行いました。

生徒からは、「企業が何を考えて仕事をしているのかを知ることができる貴重な体験だった」「地域貢献について考えるきっかけになった」「企画を提案するときは見てもらうだけでなく、納得してもらうことが大切だと分かった」などの感想が寄せられました。

当社は、松本山雅FCや地元企業とともに、青少年の育成や人づくりに貢献していきます。



小学生を対象としたオンライン工場見学(日本)

秋田エプソン(株)では、小・中学生、高校生、大学・専門学校生などを招き、工場見学やものづくりの楽しさに触れてもらう場の提供を行っています。コロナ禍で対面でのイベント開催が困難な中、エディオングループの夢見る(株)と、エプソン販売(株)、秋田エプソン(株)連携で、2021年9月4日～24日にかけて計9回、小学生を対象としたオンライン工場見学を行いました。参加したのは、夢見る(株)が主催するロボットプログラミング教室「ロボ団」で学ぶ全国(一部海外)の子どもたち計841名で、ロボットが活躍する姿や、腕時計の高度な組み立て技術などを学びました。秋田エプソンの社員から、「夢に挑戦してほしい」というメッセージを送り、参加した親子からは、「6軸ロボットが手のように動いてすごかった」「子どもの夢を応援したい」などの感想が寄せられました。



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」と喜びの声を頂きました。



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。特にこのコロナ禍においては、多くの現役留学生にとって自力での生活費確保が困難になったこともあり、奨学金支援は高い志を持つ留学生たちの、学ぶ意欲を後押しする力になっています。相互交流のための行事も行われますが、この2年間は、感染症対策のため、すべてオンラインで実施されています。(写真は2022年度奨学生採用式の様子)



同財団は1997年に設立され、2022年度に25年を迎えます。これまでに支援した留学生の数は286名にのぼり、同窓生は世界各地で活躍しています。

また同財団ではこの他に、工学系の若手研究者への研究費助成、国際交流プログラムへの参加費助成などの支援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。2022年3月現在、卒業生は2,883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、2022年3月卒業生も就職内定率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^{*1}」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。

2020年2月には、デジタル技術検定^{*2}において、全国の学校や企業の中でトップの成績を収め「文部科学大臣賞」を受賞しました。団体賞受賞は全国で本校を含め2団体のみとなっており、学生たちの努力が全国的に評価されました。

^{*1} 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。

^{*2} 情報通信技術や自動制御理論はもとより、設計、運用実務能力まで幅広い知識が求められる検定です。

社会貢献

文化・芸術活動支援

「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)。

2022年夏に30周年を迎える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、聾学校、盲学校、養護学校を対象に「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

ペーパーラボ再生紙と児童向けノートの寄贈(日本)

2022年度、エプソンの独創技術「ドライファイバーテクノロジー」を応用した乾式オフィス製紙機 PaperLab (ペーパーラボ) で、社内古紙から再生したA4用紙(約48万枚)と子ども向けノート(約5万冊)を小・中学校に寄贈する取り組みを進めています。これをきっかけに、子どもたちに紙の循環がSDGsの掲げる目標達成に貢献できることを伝え、学校での環境教育に役立てていただいています。



スワコエイトピークストライアスロン大会 2022 を支援(日本)

2022年6月、第1回スワコエイトピークスマイルトライアスロン大会を支援しました。この大会は諏訪湖周辺エリアから八ヶ岳山麓エリアを巡る100kmを駆け抜ける大会です。当社は大会実行委員会とともに、センシング技術を活用したGPSを共創・開発し、752名の選手が「今、どこを走っているか」の見える化を実現し、安心・安全な大会を支えました。



諏訪湖祭湖上花火大会の協賛(日本)

当社は、地域社会の活性化支援のために、本社事業所を置く長野県諏訪市で開催される諏訪湖祭湖上花火大会に1956年から協賛しています。湖上ならではの水上スターメインや全長2kmものナイヤガラ、周りの山々に響き渡る迫力ある花火の音など、圧倒的なスケールで花火の醍醐味を味わうことができます。毎回打ち上げ数約4万発、集客数約50万人と、全国屈指の花火大会は、諏訪地方の代表する夏の風物詩の一つです。



「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。

2020-21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、新たな形で社会奉仕を実施しました。



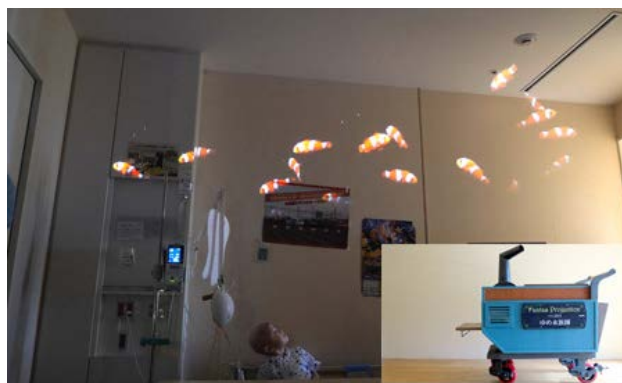
社会貢献

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。近年では、コロナ禍により社員の施設訪問が困難な中、機材（Fantas Car: 移動型映像投影車）の貸し出しを実施しています。貸出期間中、各施設が独自に工夫しながら有効にご活用いただき、2021年度は全国13施設で、計5,368人に体験していただくことができました。

施設の皆さんやご家族からは、「投影する映像に手を伸ばしたり笑顔を見せてくれたりした」「病院から出ることが難しい子たちが、病院内で非日常的な体験ができ、素敵な思い出になった」など、多くの感想をいただきました。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。



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¹⁾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。

社会価値

社会課題解決と
精神的・文化的な豊かさ

環境価値

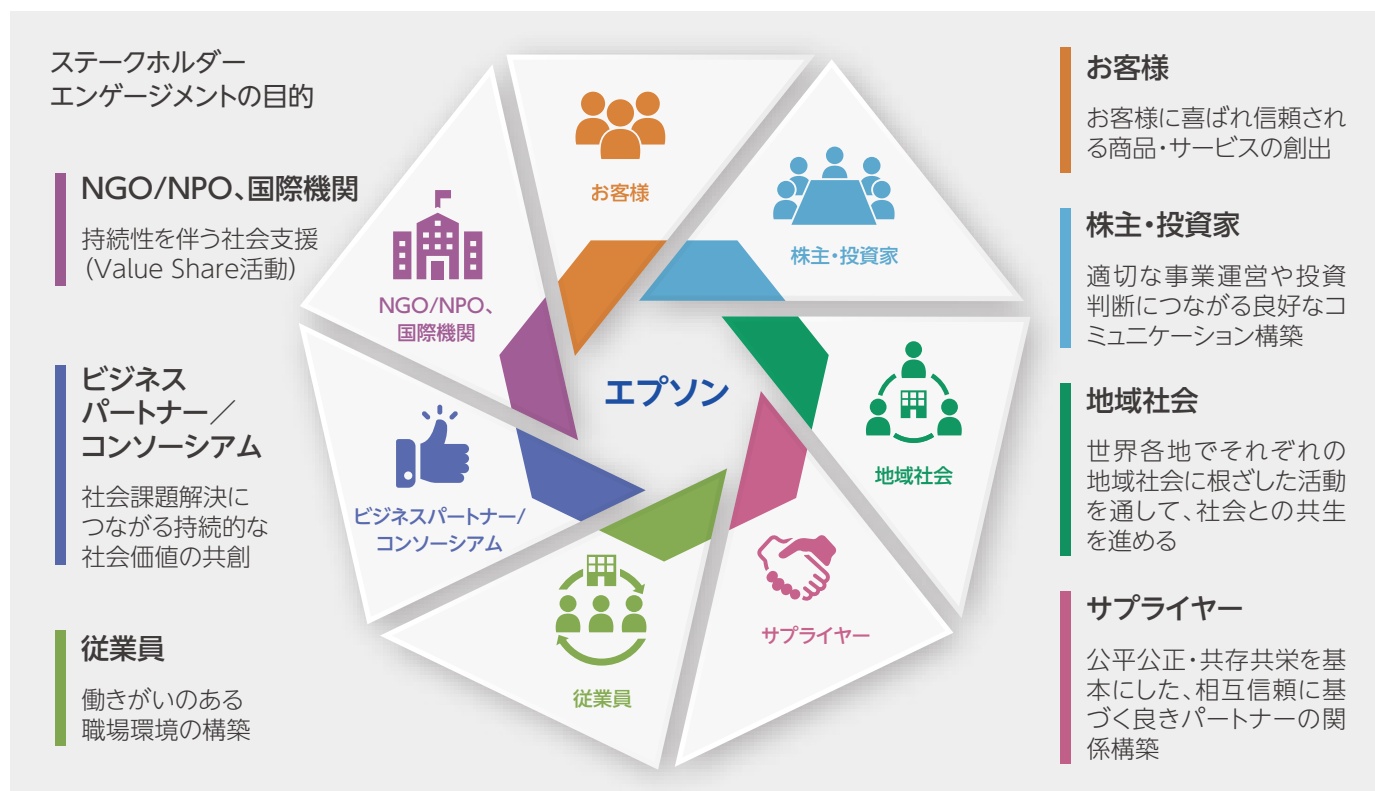
地球環境と産業の共生

経済価値

安定的な経済的付加価値の
再配分

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



¹⁾ 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は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
- ウクライナ難民支援、JICA包括連携協定締結、アジア・アフリカ研修生受け入れ、JICA駒ヶ根隊員教育支援、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、積極的に資本市場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。

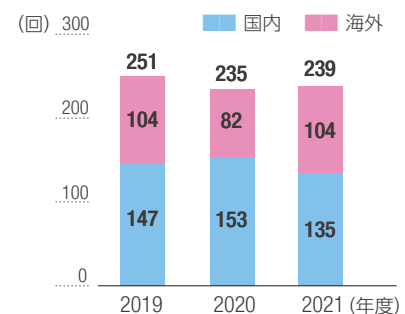
私たちが直接お会いできる株主・投資家の皆様の数は限られています。より多くの方に当社の考えを伝えるべく冊子やWebサイトなど、ツールを通じたコミュニケーションを積極的に行っています。特に、多くの方々に、同時に情報を伝えられるウェブサイトの作成には力を入れ、IR情報だけでなく、サステナビリティ情報も常に最新の情報に更新しています。

アナリスト・機関投資家向けミーティング実績¹⁾

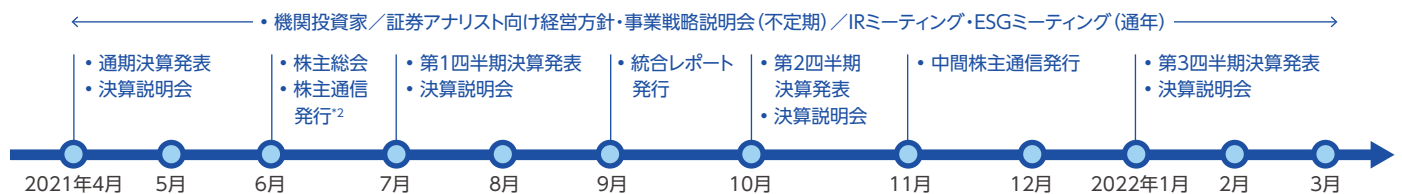
2021年度実績

総ミーティング回数 **239回**
 ▶国内 **135回** ▶海外 **104回**

¹⁾ 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



²⁾ 期末の株主通信は、2022年より発行を取り止めました。

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
- ・サステナビリティウェブサイトの更新・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、ウェブを利用したIR活動の推進

2021 年度のエンゲージメント活動

■ エプソンの成長戦略への理解を深めていただくイベントを開催

エプソンは、プリンティング以外の事業も展開していますが、とりわけ家庭用プリンターのイメージが強い企業です。しかし、エプソンがこれから力を入れていく「成長領域」は、商業・産業向けプリンターやオフィス向け複合機、ロボットなどの生産システムであり、エプソンにおいても比較的新しい分野です。投資家の皆様にエプソンの今後の成長戦略をご理解いただくため、2021年度は商業・産業IJP(完成品ビジネス)スモールミーティングやマニファクチャリングソリューションズ事業戦略説明会など、成長分野に焦点を当てたイベントの開催に力を入れました。また、2022年度に入ってから徐々に少人数での集合イベントや対面IRミーティングを再開するなど、With/After COVID -19におけるIR活動のありかたを模索しています。

■ 機関投資家の皆様と社外取締役の対話会を開催

2019年の実施に引き続き、2021年3月、当社社外取締役5名全員が参加する機関投資家の皆様との対話会をオンラインで開催しました。対話会では、機関投資家の皆様から寄せられたESGを中心としたさまざまなご質問に各社外取締役がお答えし、活発な議論が交わされました。このような場を設け、社外取締役が機関投資家の皆様との相互理解を深めることは、当社取締役会の実効性向上につながります。また、議論の内容をできるだけありのままに公開することは、当社のステークホルダーからの信頼獲得につながると考え、今後も実施を継続していく予定です。

ステークホルダーエンゲージメント

お客様、地域社会

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。



公平な教育環境の提供

-人材の育成と地域産業の立ち上げ-

■ タンザニア／World Mobileとの協業による質の高い教育環境の提供と新たな産業の立ち上げに貢献

■ プログラム

発展途上国におけるインフラ整備課題に伴う学びの場や機会の欠如に加え、先進国においても教員不足の課題を抱えるなど、教育現場では多くの課題を抱えています。

Epson Europe B.V.(オランダ 以下EEB) は、2021年11月World Mobile Group(イギリス 以下WM)と共同し、アフリカの学校において質の高い教育環境を提供するためのプロジェクトを立ち上げました。ワールドモバイル社が学校内のソーラー発電およびネットワーク接続環境を整え、EEBはエプソン製のインクジェットプリンターとプロジェクターを提供していきます。こうした連携活動を通じ、遠隔でも良質な教育環境を実現し、世界中の子どもたちが誰一人取り残されない、公平で質の高い教育環境の提供を目指しています。更に学校という公共の場とネットワークの提供により、そこを中心に新たなコミュニティや産業の立ち上げへの貢献が期待できます。



Henning Ohlsson
Epson Europe B.V.
Sustainability Director



「すべての人々に質の高い教育を提供することは、持続可能な社会を実現するための重要な目標の一つです。World Mobileとのパートナーシップの目的は、これまで不利な条件に置かれていた地域社会に焦点をあて、そこに住む若者たちに活躍の機会を提供することです。COP27国連気候変動会議もアフリカでの教育に重点を置いて、現地での活動を主導しています。」

Micky Watkins
World Mobile Group
CEO



「私たちは、学習、利益の獲得、あるいは人間としての成長といった機会が生まれた場所によって決まってしまうとは思っていません。すべての人に等しく機会があると信じています。私たちのパートナーシップは、アフリカの人々にとって非常に有益な結果をもたらすでしょう。子供たちはインターネットに接続された世界の一員となり、エプソンの技術を用いて質の高い教育体験を楽しむことができるからです。」

■ パートナー

- 電力／通信インフラ提供：World Mobile Group
- 行政：タンザニア教育相

■ 具体的な活動

- Projectorを使った質の高い教育、および先進国からの教育支援
- Network構築により、人が集まる新たな経済基盤の構築

■ 解決する社会課題と価値

教育施設や、機器、更に教員不足により十分な教育環境が整っていない地域に、ITを使った質の高い教育環境を提供する事で、将来の地域振興の基盤となる人材教育を実現。

学校という公共の場とネットワークの提供により、そこを中心に新たなコミュニティや産業の立ち上げに貢献する。

地域振興に貢献する場と知の提供

-印刷技術による産業振興と雇用拡大-

■ 南アフリカ／ Solution centerの開放とプリント技術指導より地域産業の振興に貢献

■ 製品の価値と共に企業や雇用に向けたサポートを提供

エプソン南アフリカは、地域社会の支援を目的として、大きな可能性を秘めた新たな活動を立ち上げました。

Retrain and Reimagineという名称が付けられたこの取り組みは、新しい技能の習得を目指す個人を支援するための新たな活動です。南アフリカの失業率は32%を超えており、この活動によって、個人には有益な知識と経験が提供され、就業率向上や起業に繋がる事で社会に、より幅広い利益がもたらされます。

エプソン南アフリカは、現地の企業や教育機関と協力して、この活動を展開していきます。

また、南アフリカの印刷業界の連合であるPrint SAとの提携を通じて、印刷業界への就業を目指す個人が学習プログラムに参加する際の支援や補助も行う予定です。



■ 対象

- 学生
- アーティスト、デザイナー
- 起業家
- ビジネスパートナー

■ 具体的な活動

- 教育プログラムへの協賛
- Epson Demo centerの無料開放
- サイネージ、テキスタイル、フォトプリンティングに関する技術アドバイス
- 生産プロセスのノウハウ提供

■ 解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

深刻な失業率に陥っている地域で、学生、起業家、芸術家に対して、プリンティングに関する技術指導や、製品創出の場の提供、生産プロセスなどの知識を提供し、就業機会拡大、新たなビジネスや製品の創出を支援。



地域と連携した価値創造

－スポーツツーリズムを推進し魅力ある地域へ－

日本／自治体・観光施設と連携したトライアスロンの開催

センシング技術による地域活性化

2022年6月長野県諏訪地域の自治体、商工会議所、長野県トライアスロン協会などが連携し、スワコエイトピークストライアスロン大会を開催しました。この大会で、エプソンはGPS・センサー技術を活用する事で大会運営を支援しました。スポーツ大会で最も大切である安全・安心な運営を支援するため転倒検知や、位置情報を使い挑戦するアスリートを支えています。自治体や地域企業と連携しリピートにつながる楽しい大会にすると共に、地域の魅力を高め、地域振興にも繋がる活動として更なる発展に貢献します。



諏訪地域ならではのスポーツツーリズム

RAKO 華乃井ホテル
女将 白鳥 和美 様



近年旅行に対するお客様のニーズや価値観が大きく変化致しました。諏訪地域ならではの素材を活かしつつ新しい観光コンテンツが求められています。今回のイベントを通して「テクノロジー」「スポーツ」「観光」と異なった分野の連携により新たな観光コンテンツの創出に取り組んでおります。デジタル機器を使いお客様の安全を守る。その上でデータを活用し新しいサービスや楽しさを提供する。諏訪地域の魅力をより多くのお客様にも喜んでいただけるような「おもてなし」を提供したいです。

ステークホルダーエンゲージメント

NGO/NPO、国際機関

NGO/NPO、国際機関

-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思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

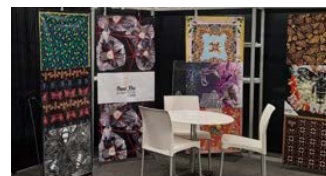
解決する社会課題と価値

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



ステークホルダーエンゲージメント

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。

ガバナンス

- 215 コーポレートガバナンス [◇](#)
- 228 内部統制システム [◇](#)
- 234 内部統制の主な活動 [◇](#)
- 238 セキュリティー [◇](#)



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審議機関の設置など、透明・公正かつ迅速・果断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。

当社は機関設計として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、引き続きコーポレートガバナンスの実効性をより一層高めています。

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、会社としての戦略的な方向付けを行った上で、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、適切な内部統制の下で効率的な業務執行が行われるようにするため「内部統制システムの基本方針」を定め、コンプライアンスやリスク管理などのための体制整備を行い、その運用状況を監督します。

取締役会は、定款、および取締役会の決議により定めた規則に従い運営しています。取締役会は、社外取締役5名を含む10名の取締役^{*1}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} 2022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監査品質などを確認します。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、監査等委員会の決議により定めた規則に従い運営しており、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^{*2}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。

^{*2} 2022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、取締役会の決議により定めた規則に従い運営しており、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^{*3}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。また、会計監査人および内部監査統括部門の長はオブザーバーとして出席しています。

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。

^{*3} 2022年6月末時点

■ 取締役選考審議会・取締役報酬審議会

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、任意の審議機関として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。取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、それぞれ取締役会の決議により定めた規則に従い運営しています。いずれの審議会とも、その透明性・客観性・独立性を確保することを目的として、委員の過半数を社外取締役としているほか、委員長は社外取締役の中から互選により選定しています。いずれの審議会とも、社外取締役全員および代表取締役社長から構成され、また、オブザーバーとして常勤の監査等委員である取締役の出席が可能となっています。なお、いずれの審議会とも人事部門が事務局を担当しています。

概要は、以下の通りです。

〔取締役選考審議会の役割・権限・活動状況〕

取締役選考審議会は、当社の役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）候補者の選考および役員の解任について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審査するほか、代表取締役社長の作成する役員の後継者育成の状況・課題および代表取締役社長の承継プランを評価・監督することを目的に設置されています。

2021年4月から2022年6月の定時株主総会までの期間に15回開催され、代表取締役社長の後継者計画、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、社外取締役選任プロセスの見直し、取締役選考審議会の委員長の人選などについて審議が行われました。

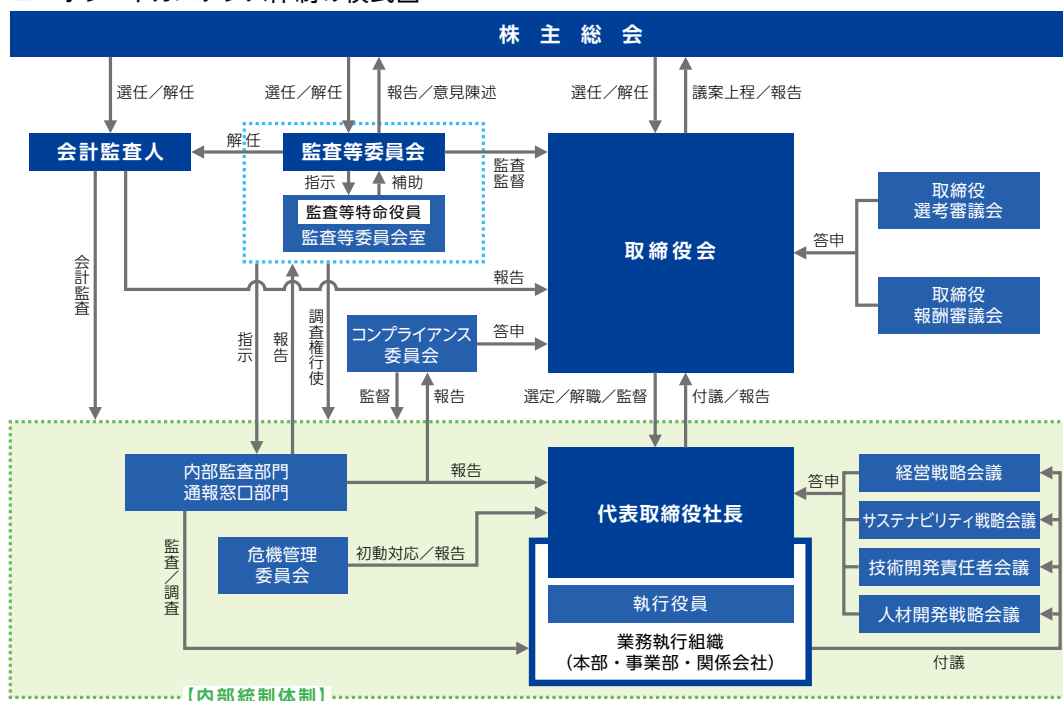
〔取締役報酬審議会の役割・権限・活動状況〕

取締役報酬審議会は、当社の役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）の報酬体系・内規などにかかわる立案と検討、および役員の個別報酬額について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審査することを目的に設置されています。また、取締役報酬審議会は、取締役会の委任を受けて、監査等委員でない取締役の個人別報酬額の決定などを行うこととされています。2021年4月から2022年6月の定時株主総会までの期間に11回開催され、基本報酬・賞与の個別支給額、役員報酬制度の見直し、役員報酬決定プロセスの変更、取締役報酬審議会の委員長の人選、取締役選考審議会および取締役報酬審議会の委員長の報酬、株式報酬の業績係数、会社補償制度などについて審議が行われました。

■ 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、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成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うえで、取締役会で決定することとしています。

取締役候補者の指名、代表取締役社長を含む執行役員および監査等特命役員の選任・解任に当たっての方針と手続きは次の通りです。

方針

1. 当社の役員は、当社が定める役員に求められる役割および選考基準に照らし、見識、責任能力、倫理観を共通要件としたうえで、各々の役割に応じ、2. の選考基準を満たし、企業価値向上に貢献できる者でなければならない。
2. 当社の役員選考基準は、上述の共通要件に加え、下記の要件を満たすこととする。
 - A. 非業務執行取締役の候補者
監督能力、経営に関する知見、専門的な知見
 - B. 業務執行取締役の候補者
監督能力、先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力
特に、代表取締役社長においては次を満たす者とする。
 - 社会課題に向き合い、深い洞察力によりビジョンを構築し、それを実現していく胆力
 - 高い倫理観を有し、多様な価値観を謙虚に受容し、社員一人ひとりの自主性を引き出し、全社の力に結集させる求心力
 - C. 執行役員
先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力
 - D. 監査等特命役員
全社への影響力・指導力、創造力・改革力・経営管理力、集団を統率する能力、経営に関する知見および専門的な知見
3. 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

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	2021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などの実績および複数の企業における社外役員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、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、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、引き続き、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。	13回/13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、引き続き、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。	13回/13回(100%)

■ 後継者計画

当社は、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役に構成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・年齢などの区別なく、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	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 専務執行役員	瀬木 達明				●	●	●	
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。

* 2022年6月末時点

役員の報酬

役員報酬の決定に当たってはコーポレートガバナンス基本方針に基づき、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成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。

なお、監査等委員でない取締役の報酬額などについては、コーポレートガバナンスの充実・強化を目的として、取締役会の決議により取締役報酬審議会に一任することとなりました。

方針

〔業務執行を担当する役員の報酬〕

1. 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、業績向上への意欲を高め、そのコミットメントを示せるものであること
2. 社内外から優秀な人材の確保およびリテンションが可能な水準設定であること
3. 在任期間中にも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
4. 役員報酬と当社株式価値との連動性を明確にし、株主との利益共有意識を強化できるものであること
5. 不正を抑制するための仕組みが組み込まれていること
6. 報酬の決定プロセスは、透明性・客観性・公正性の高いものであること

〔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およびリテンション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、固定報酬である「基本報酬」、業績連動報酬などである「賞与」および非金銭報酬などである「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」のみを支給しており、「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

基本報酬(固定)

役位および業務委嘱・業務委任内容などの役割の大きさに応じて決定される固定の金銭報酬です。在任期間中、毎月定期的に支給されます。会社の業績、その他の理由により、取締役会において増額または減額措置を講ずることがあります。

賞与(変動)

業務執行を担当する役員を対象とし、年1回支給される単年度の業績指標や個人目標の達成度に基づき変動する業績連動の金銭報酬です。賞与の金額は、短期インセンティブとしての賞与の性質を考慮し、単年度の全社ROEなどを業績指標とし、個人目標の達成度などを加味しています。

賞与の支給額は、役位および業務委嘱・業務委任内容などにより算出される年間総報酬に役位ごとの賞与比率(25%～30%)を乗じた金額を賞与基準額とし、その賞与基準額に全社ROEの目標などの指標値に対する達成度に応じた係数(0%～200%)および個人目標の達成度に応じた係数(±40%)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。

譲渡制限付株式報酬(変動)

当社は、2022年6月28日の定時株主総会において、従来の業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)に替えて譲渡制限付株式報酬を導入しています。譲渡制限付株式報酬は、株主との一層の価値共有を進め、株価上昇および持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのインセンティブを従来以上に高めることを目的とした株式報酬です。業務執行を担当する取締役に対して年1回支給されます。

当社は対象取締役に対し、取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬などとして年額2億円の範囲内で金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けるものとします。上記金銭報酬債権は、対象取締役が、上記の現物出資に同意していることおよび譲渡制限付株式割当契約を締結していることを条件として支給します。なお、対象取締役に対して割当てる譲渡制限付株式の総数20万株を、各事業年度において割当てる譲渡制限付株式の数の上限とします。

譲渡制限付株式割当契約には以下の内容を含むものとします。

(i) 譲渡制限の内容

対象取締役は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役、執行役員および使用人のいずれの地位からも退任または退職する日までの間、譲渡制限付株式(以下「本割当株式」)につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為はできないものとします。

(ii) 譲渡制限付株式の無償取得

対象取締役が、期間途中で当社の取締役、執行役員および使用人のいずれの地位からも退任または退職した場合には、当社取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、本割当株式を当然に無償で取得するものとします。

(iii) 譲渡制限の解除

対象取締役が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して、当社の取締役、執行役員または使用人のいずれかの地位にあったことを条件として、割当株式の全部につき、譲渡制限期間が終了した時点をもって譲渡制限を解除するものとします。

(iv) マルス・クローバック条項

当社は、譲渡制限期間中および譲渡制限の解除後において、対象取締役が法令または社内規程などに重要な点で違反したと当社取締役会が認めた場合および重大な不正会計や巨額損失などを含む当社取締役会が定める一定の事由が生じた場合、対象取締役に割当てられた本割当株式または譲渡制限が解除された当社普通株式の全部または一部を無償取得することや、本割当株式または譲渡制限が解除された当社普通株式の相当額を支払わせる条項を定めるものとします。

(v) 組織再編などにおける取り扱い

譲渡制限期間中に、当社の組織再編などに関する事項が当社の株主総会で承認された場合には、当社取締役会決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編などの承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式につき、当該組織再編などの効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除するものとします。

当社は、上記の譲渡制限付株式と同様の譲渡制限付株式を、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても、割当てる予定です。

譲渡制限付株式報酬の金額は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇および持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めることを目的として、全社ROICおよびサステナビリティ目標などの指標に対する達成度を指標としています。

譲渡制限付株式報酬の支給額は、各取締役の役位および業務委嘱・業務委任内容などにより算出される年間総報酬額に、役位に応じた株式報酬比率(20%～25%)ならびに全社ROICおよびサステナビリティ目標などの指標に対する達成度による係数(いずれも80%～120%)を乗じて得た報酬基礎額を、取締役会が定める1株当たりの譲渡制限付株式の価格で除して対象期間の割当株式数を算出します。

なお、各取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬などとして支給する金銭報酬債権の額は、割当株式数に発行又は処分に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値を乗じて算出します。

業績連動型株式報酬(変動)

業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)は、今後、追加拠出は行わないものとし、既に付与済みのポイントに係る当社普通株式および当社普通株式の換価処分金相当額の金銭の交付および給付が完了次第、終了を予定しています。

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5億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・株式併合などが生じた場合には、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月に役位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乘じることで、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、源泉所得税など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など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、役位に応じて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・クローバック)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など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(2021 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)	9	264	11	64	29	369
	(2)	(29)	(－)	(－)	(－)	(29)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	5	81	－	－	－	81
	(3)	(48)	(－)	(－)	(－)	(48)
合計	14	346	11	64	29	451

* 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、2022年6月28日開催の定時株主総会において決議された取締役賞与64百万円(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3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。なお、役員報酬BIP信託は、今後、追加拠出は行わないものとし、既に付与済みのポイントに係る当社普通株式および当社普通株式の換価処分金相当額の金銭の交付および給付が完了次第、終了を予定しています。

* 上記の支給人員数には、2021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ない取締役2名および監査等委員である取締役1名ならびに2022年1月31日をもって退任した監査等委員でない取締役1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(原則)〉

- ・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

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で掲げた課題への取り組み結果は以下のとおりです。なお、2020 年度を対象とした取締役会実効性評価は取締役全員を対象としたアンケートにより行い、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ています。

(1) ダイバーシティに関する取り組みを推進すること

当社における女性活躍推進の目指す姿までの数値改善シミュレーションを実施し、目指す姿に向けた目標の見直しを行いました。また当社における課題を、意識のバイアス、長時間労働、成長機会の提供不足、女性の数が少ないことと整理し、各課題の解消に向け、2021年度取締役会にて定期的に議論の場を設けるなど集中的に取り組んできました。これにより女性活躍推進に関する取り組みの方向性が明確化され、各事業部・本部より担当者を選任し、組織ごとの活動を開始しています。引き続き、専門部門であるダイバーシティ推進プロジェクトを中心に、各事業部・本部連携のもと女性活躍推進に取り組んでいきます。

なお今後は、外国籍および中途採用者の登用、障がい者の法定雇用率の向上など女性活躍推進以外のダイバーシティに関する取り組みを進めていきます。 <https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/diversity/index.html>

(2) DXに関する取り組みを推進すること

Epson 25 RenewedにおけるDXへの取り組み(強固なデジタルプラットフォームを構築し、人・モノ・情報をつなげ、お客様のニーズに寄り添い続けるソリューションを共創し、カスタマーサクセスに貢献する)の実現に向け、DX戦略を策定、計画化のうえ推進してきました。当社における課題に関し、顧客視点・社員視点それぞれのDXの進化度合いを整理し、基盤の整備を進めてきました。今後は優先課題として、必要なDX・IT人材の獲得に取り組んでいきます。

取締役会において、DX推進について定期的に議論の場を設け、DX推進の方向性、進め方を議論してきましたが、DXは当社の長期ビジョンEpson 25 Renewedの中核をなすものであることを踏まえ、さらなる取り組み強化が必要であることから、引き続き、取締役会実効性評価課題の一つとして、以下の「2021年度を対象とした取締役会実効性評価」のとおり取り組むこととしました。

2021年度を対象とした取締役会実効性評価

2021年度を対象とした取締役会実効性評価は、取締役全員を対象として以下の項目のアンケートを継続実施し、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

上記評価の結果、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、昨今のコーポレートガバナンスの動向および2020年度取締役会を対象とした実効性評価の結果を踏まえ、今後も実効性を高めていくための課題を以下のよう整理しました。

- (1) 「環境」「DX」「共創」への取り組みに関する進捗・課題について議論する機会を増加させ、「Epson 25 Renewed」の実現を加速させる。
- (2) 経営陣の後継者計画・トレーニングに関する議論を深化させ、さらなる改善を図る。

なお、第三者機関の評価については、3年に1回程度実施する方針のため、今回は実施していません。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、以下の通り定めています。

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、グループ共通のコーポ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

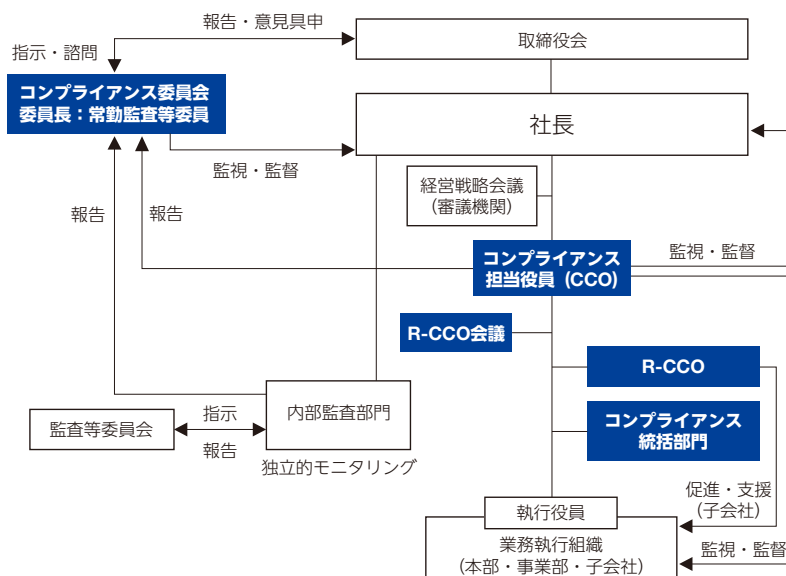
エプソンが目指しているのは経営理念に基づき、全てのステークホルダーの皆様と信頼関係を築きながら、持続的にお客様の期待を超える価値を創造する企業活動を行うことです。この信頼関係を維持・強化するため、経営の透明性・公正性を高め、さらに迅速な意思決定により実効性を踏まえた適切なコンプライアンスマネジメントを推進しています。2021年度実績として、法令に基づき開示すべき違反はなく、監査済み財務諸表に記載すべき罰金や和解金の発生はありません。

■ 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の重要事項統括部門が、コンプライアンス推進全般のモニタリングを行います。

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



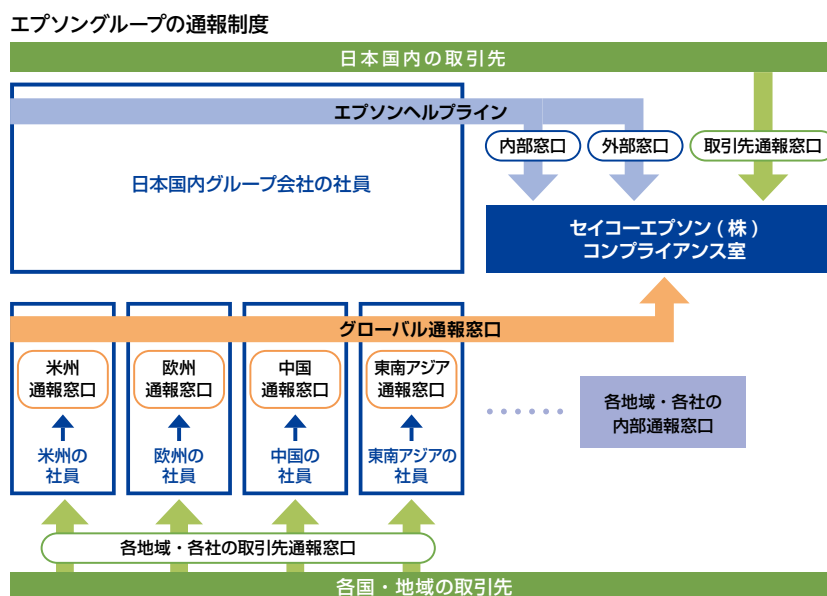
■ 通報制度・通報窓口

エプソンは、把握が難しいコンプライアンス問題を早期に把握するため、役員・従業員（正規社員、契約社員など）および派遣社員からの情報を入手する手段として、通報窓口を設置し、その中から懸念される事案について報告が上がる仕組みを整えています。企業行動原則とエプソングループ通報制度規程に、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止、匿名性の確保などの通報制度の守るべき基本を定め、当社および全てのグループ会社はこれに基づいて通報窓口を設置しています。通報窓口は、各国・地域の法規制に準拠し、英語・中国語・インドネシア語など各社の所在する現地語での利用が可能となっています。

また、通報窓口について、エプソングループ社員行動規範で定めるとともに、イントラネットでの開示、コンプライアンス月間（毎年10月）やeラーニング研修などを通じ、役員・従業員および派遣社員への周知と窓口利用を促しています。

さらに、調達先などの外部取引先からの通報を受け付ける「取引先通報窓口」を、当社および全てのグループ会社が設けています。取引先通報窓口は、各地で行うサプライヤー様説明会で説明し、窓口設置の周知と利用を促しています。

グループ全体の通報状況は、通報者が特定されない形で、定期的に取り締役会、監査等委員会、コンプライアンス委員会および経営戦略会議に報告しています。



国内における対応体制

国内グループ会社の役員・従業員および派遣社員を対象とし、社内に連絡する内部通報窓口と、第三者機関である外部会社に連絡する外部通報窓口の2つの通報先を持つ「エプソン・ヘルプライン」を設置しています。エプソン・ヘルプラインの利用方法は、「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役員・従業員および派遣社員に周知しています。また、電子メールや電話などの連絡方法を設けており、24時間、365日での通報を可能としています。寄せられた通報案件については、調査を実施し、必要な場合は是正措置を行います。当社は、2006年の公益通報者保護法の施行に合わせて、従業員および派遣社員からの通報窓口を開設して以降、通報制度の整備を率先して実施してきました。2022年6月に施行された改正公益通報者保護法に対応し、公益通報業務従事者の指定や退職後1年以内の従業員および派遣社員からの通報に対応するなどのさらなる仕組みの整備を実施しています。

国内通報窓口の受付件数は93件で、前年度から15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応しています。役員・従業員および派遣社員に対しては、「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。

事案別相談窓口一覧

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
キャリア相談窓口	障がい者の就業に関する相談窓口	ダイバーシティに関する相談窓口
女性の健康に関する相談窓口	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	

海外における対応体制

全ての海外グループ会社においては、役員・従業員および派遣社員が通報できる通報窓口を設置しています。各通報窓口では、各国・地域の法規制に準拠し、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止しており、匿名での通報も行えるように対応しています。

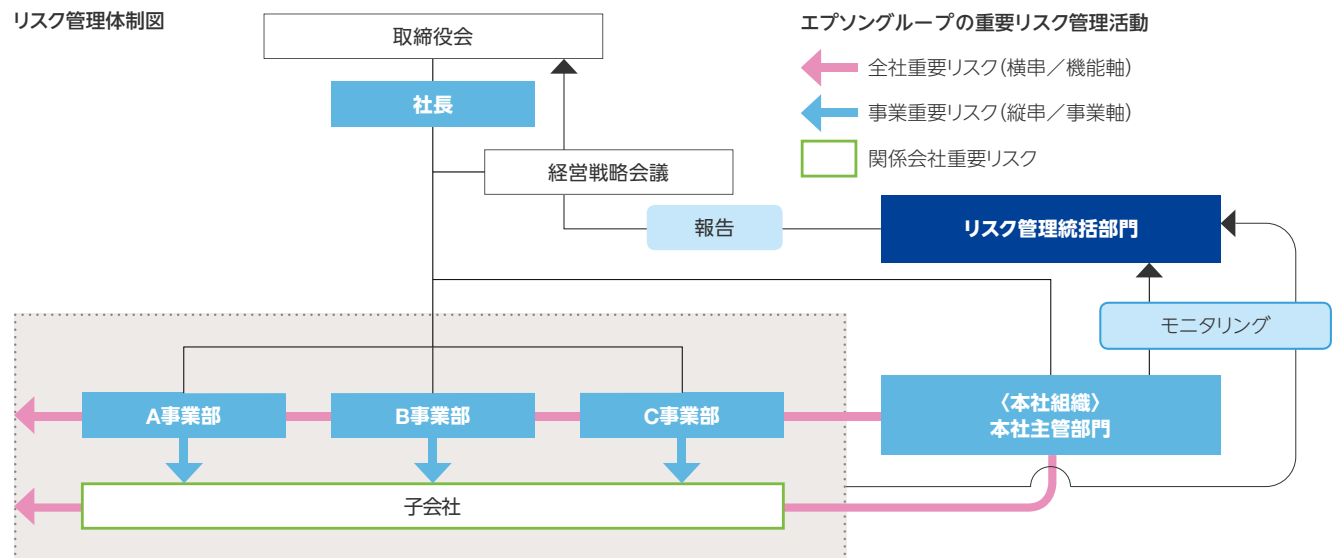
さらに、海外グループ会社の経営層のコンプライアンス問題について、当社が直接受け付ける仕組み「Epson Executive Compliance Hotline(グローバル通報窓口)」を導入し、グループ全体の通報制度の網羅性・実効性向上を図っています。

リスクマネジメント

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。

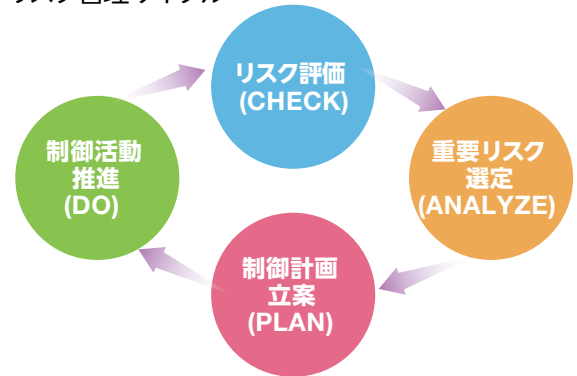
これらのリスク管理体制は、エプソングループリスク管理基本規程で定めています。

リスク管理体制図



そして、事業オペレーション上のリスクや、贈収賄・カルテルといったビジネス倫理上のリスクなど、会社にとって著しい影響を与える重要なリスクについて、内部統制フレームワーク「COSO」やリスクマネジメント国際規格「ISO31000」を参考にしたリスク評価により優先度を定め、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」として特定しています。その特定した重要リスクに対し、制御計画の立案・実行と進捗状況のモニタリングを定期的に行っています。制御活動の有効性については、「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」は半期ごとに定期評価を行い、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。

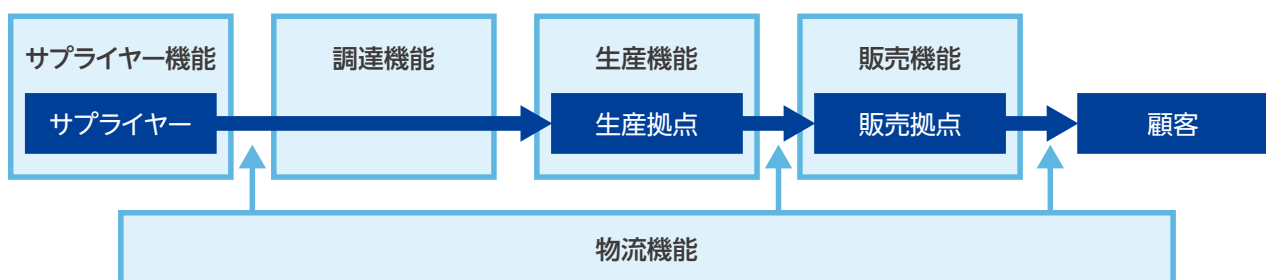
また、危機管理委員会活動内容については、定期的に社外取締役を含む経営層に対処状況を報告し、経営戦略会議および取締役会にも報告しています。

サプライチェーン事業継続マネジメント

エプソングループでは、サプライチェーン上で災害・事故・新興感染症のまん延などの異常事態が発生した場合でも、顧客に対する商品・サービスの供給責任を全うし、事業の被害損失を最小限に抑える事を目的として、各事業においてBCP(事業継続計画: Business Continuity Plan)を策定しています。また、これらBCPを適切に維持・改善していくために「サプライチェーンBCM(事業継続マネジメント)」を推進しています。

エプソングループのサプライチェーンBCM

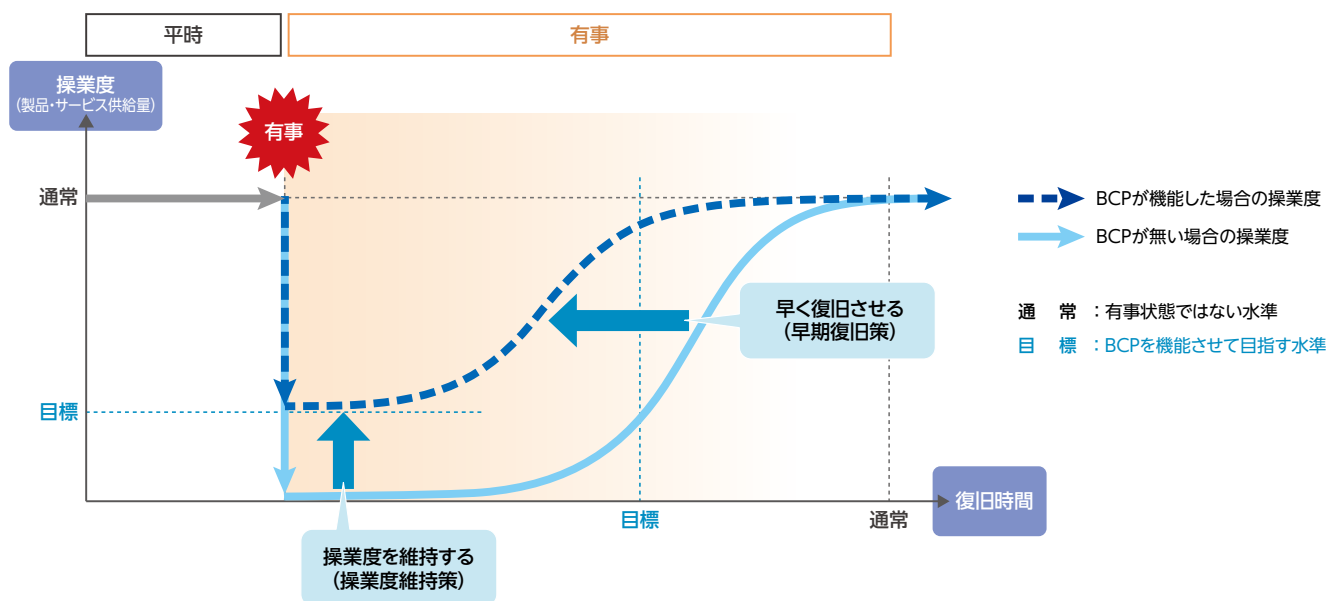
エプソンは、高度化・複雑化するサプライチェーンに起こりうる難局に耐えられる、より強固なサプライチェーンを確立するため、「機能分散」「代替手段確保」「強靱化」を基本的な考え方として定め、機能を5つに区分し、それぞれに設定した重点項目を強化しています。



機能	取り組み
サプライヤー	有事対応力評価、安全管理評価など、サプライヤー自身の供給継続力を強化いただく
調達	調達先複社化、代替調達品確保、長期調達契約、パートナーシップ強化、部品・原材料の在庫保持 * 材料や部品(直接材)および間接材も対象
生産	分散生産体制の強化、ファシリティの強靱化、感染症予防対策の強化、製品在庫の確保
販売	オペレーション拠点・人的資源・ITのバックアップ体制確保
物流	船会社との関係強化による枠取り、出荷計画の管理精度向上、物流手段(輸送業者・輸送ルート・倉庫機能)の複数化

BCP(事業継続計画: Business Continuity Plan)の概念

グラフの縦軸は操業度を示し、横軸は時間軸を示しています。有事が発生した場合には、操業度が低下し、その期間が続くこととなりますが、BCMの取り組みにより、有事の際にも操業度をできるだけ高い水準で維持、あるいは停止時にはできるだけ早く復旧させることが可能となります。



サプライチェーンリスクへの対応

1. 生産

COVID-19感染が拡大する中、エプソングループの生産拠点においても、ロックダウンや感染者急増、一斉PCR検査などにより、工場の操業が停止・低下する事態が生じました。各工場では、密となる環境の改善や検査・接種の強化を図り、第一に従業員の安全確保、そして工場稼働の安定化を図ってきました。さらに商品の供給責任を全うするため、主要製品を2拠点以上で生産する分散生産体制の強化も進めています。

2. 調達

米中摩擦、COVID-19影響、メーカーでの事故・災害などの複合要因により、半導体・電子部品の世界的な不足が起きています。またウクライナ情勢は、長期化すると部品メーカーの原材料・希ガスなどの調達に影響が出る可能性があります。エプソンでは、取引先との関係強化、複数調達ソース確保、代替品への切り替えなどにより部品・間接材料の確保に努めています。今後も、部品・原材料サプライチェーンの可視化推進、取引先との戦略的パートナーシップなどの取り組みにより、安定調達の強化を図っていきます。

3. 物流

COVID-19による巣ごもり需要などを背景に、貨物の需要が輸送能力を上回る市場環境となり、特に国際海上輸送においてスペース・コンテナ不足、スケジュール遅延、運賃の高騰が深刻化しました。エプソンでは、生産拠点との日次連携による出荷物量管理と手配迅速化、船会社との関係強化による枠取りなどにより、輸送確保に努めています。今後も、船会社とのパートナーシップ、コンテナ積載率向上、出荷平準化などの取り組みにより、物流の安定化を図っていきます。

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、行動原則に則って、コンプライアンス（企業倫理）違反が無いか確認、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・効率性をふ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。2021年度は、19の監査対象先に監査を実施し、検出した60件の指摘事項に対して具体的な改善助言を行いました。2022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ない、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・腐敗行為防止・競争法（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。

📖 企業行動原則（詳細は「付属資料」P.265 参照）

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、招待・招集、寄付、スポンサーシップ、代理店管理、採用などへの対応を実施しています。

項目	内容
リスクへの対応	「全社重要リスク」の一つとして、腐敗防止法令違反を挙げています。 海外子会社を含め、各国・地域の腐敗行為の起こりやすさ（腐敗認識指数：Corruption Perceptions Index）と、事案が発生した際のインパクトからリスクを評価しています。リスクの高い組織については、毎年制御計画を立案・実行し、定期的に進捗状況の確認・活動の有効性を評価し取締役会に報告しています。
ビジネスパートナーへの対応	ビジネスパートナーとの贈収賄・癒着を禁止しています。 ビジネスパートナーごとにその主管する部門が贈収賄・腐敗行為防止活動を担当しています。 新規サプライヤーについては、取引開始時の新規調達先評価で、既存サプライヤーに対しては年1回のCSR詳細評価において、調達部門がセルフアセスメントを行っています。
接待贈答	法令や社会倫理に反した贈り物や接待を禁止しており、実施については事前承認を求めています。 実施する場合は、事前申請を前提とし、申請内容を検討・確認し、実施の可否を決定しています。

項目	内容
教育	年間計画を策定し、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、贈収賄、腐敗防止の事例を取り上げ、役員・従業員(正規社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマーなど)を対象にeラーニングを実施しています。 また、贈収賄・腐敗リスクのある、調達部門、営業、開発、設計部門に対して、贈収賄、腐敗防止の教育を実施しています。
事案発生時の対応	グループ経営に重大な影響を及ぼす違反が発生した時は、危機管理委員会を立ち上げ、危機管理プログラムに沿って対応します。

■ 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・従業員(正規社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマーなど)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、役員・従業員を対象に、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)「エプソングローバル社員行動規範」の周知活動、(3)コンプライアンス教育、(4)コンプライアンス意識調査などを実施し、コンプライアンス意識の向上を図っています。役員・従業員を対象としたコンプライアンス意識調査の結果は、事業部・本部や国内外グループ会社ごとに確認・分析し、その結果をフィードバックして、次年度の活動に活かす取り組みをしています。

■ 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・施策を全社にいきわたらせ、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.	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
Epson Portland Inc.		

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. タックスヘイブン(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ヘイブンの国・地域に子会社を設立することはありません。タックスヘ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

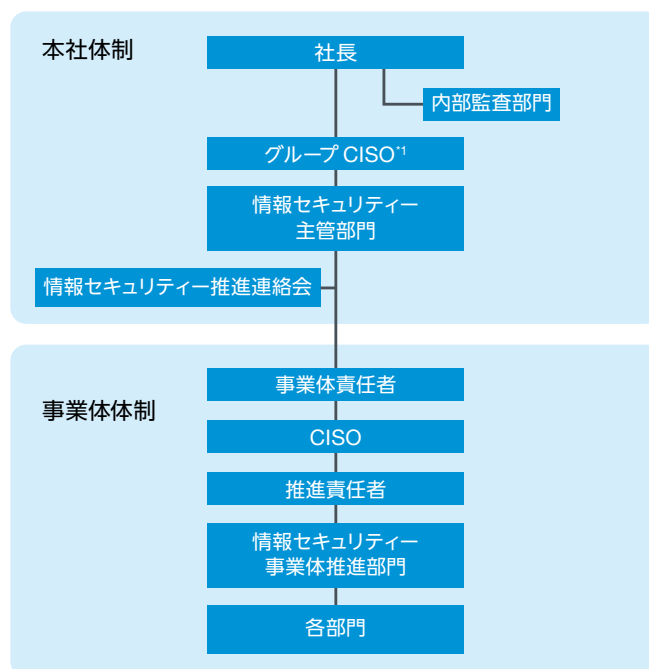
エプソンは、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を、情報セキュリティ基本方針として定めています。グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、その考え方を実務に反映した情報セキュリティガバナンスと企業風土の構築を進めています。

📖 情報セキュリティ基本方針（詳細は「付属資料」P.273 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ブ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) でのセキュリティログ監視の活動を開始しています。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を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
- 欧州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(2022年8月時点)

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	ー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 ー上記に関わるマニュアル制作、およびテクニカル翻訳 ー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 ー業務用システム開発 ー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(2022年8月時点)

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(2022年8月時点)

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、既存事業の円滑かつ持続的な発展とともに、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、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。

ESG／付属資料

243 ESGデータ [◇](#)

243 環境 [◇](#)

251 社会 [◇](#)

261 ガバナンス [◇](#)

264 付属資料 [◇](#)

264 経営理念 [◇](#)

265 企業行動原則 [◇](#)

268 エプソングループ「製品安全に関する基本方針」 [◇](#)

269 エプソングループ労働安全衛生基本方針 [◇](#)

270 エプソングループ人権方針 [◇](#)

273 情報セキュリティ基本方針 [◇](#)

274 調達基本方針 [◇](#)

275 2021年度 現代奴隷と人身売買に関するステートメント [◇](#)



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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	ガス・油	MWh	330,257	332,795	331,509	350,307	306,884
	電力・蒸気	MWh	467,629	357,552	360,543	361,612	181,696
海外	ガス・油	MWh	19,592	14,450	15,804	16,869	16,957
	電力・蒸気	MWh	341,322	341,566	343,183	309,855	263,240
合計		MWh	1,158,800	1,046,364	1,051,039	1,038,644	768,778
事業利益原単位 (再生可能エネルギー含む)		GWh/億円	1.6	1.7	2.9	1.9	1.3

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本		MWh	257	118,504	119,302	118,974	335,408
	購入電力	MWh	0	118,248	119,070	118,879	317,532
	オンサイト発電	MWh	257	256	232	95	150
	証書 ^{*1}	-	-	-	-	-	17,727
海外		MWh	9,215	18,901	18,695	37,466	94,201
	購入電力	MWh	7,063	15,190	13,757	32,117	88,015
	オンサイト発電	MWh	50	3,711	4,938	5,349	6,186
合計		MWh	9,473	137,405	137,997	156,440	429,610

* 購入電力に証書を活用した使用量も含まれます。

* 海外は一部購入電力に証書を活用した使用量も含まれます。

^{*1} CGS発電分を含みます。

電力の状況

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
再生可能エネルギー	MWh	9,473	137,405	137,997	156,440	429,610
枯渇性エネルギー	MWh	850,359	738,868	741,546	707,408	442,530
合計	MWh	859,831	876,273	879,543	863,849	872,140
再生可能エネルギー比率 (電力ベース)	%	1.1	16	16	18	49

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

* CGS発電分を含みます。

■ 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
スコープ1	千t-CO ₂ e	137	128	122	125	118
スコープ2	千t-CO ₂ e	455	374	363	345	230
スコープ3	千t-CO ₂ e	3,261	3,263	3,024	2,516	2,392
合計	千t-CO ₂ e	3,853	3,765	3,510	2,987	2,740

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
スコープ1 ^{*1}	t-CO ₂ e	136,734	127,737	122,263	124,929	117,788
日本	t-CO ₂ e	122,479	108,210	104,470	109,613	102,250
海外	t-CO ₂ e	14,255	19,527	17,793	15,316	15,537
スコープ2 ^{*2}	t-CO ₂ e	455,110	374,347	363,490	345,151	229,883
日本	t-CO ₂ e	246,022	185,520	184,748	179,890	72,881
海外	t-CO ₂ e	209,088	188,827	178,743	165,261	157,002
合計	t-CO ₂ e	591,844	502,084	485,753	470,079	347,670
事業利益原単位	千t-CO ₂ e/ 億円	0.79	0.71	1.19	0.76	0.38
2025年度目標 (Science-based): 2017年度比排出総量 34% 削減						-41%

^{*1} 直接排出 (LPG、LNG、天然ガス、灯油、重油、ガソリン、PFCガスなど)

^{*2} 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CO₂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。
- CO₂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	2021年度
スコープ3 ^{*1}			千t-CO ₂ e	3,263	3,024	2,516	2,392
カテゴリー 1	購入した物品・サービス ^{*2}		千t-CO ₂ e	1,141	1,064	928	932
カテゴリー 2	資本財		千t-CO ₂ e	248	217	125	128
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 ₂ e	36	36	36	36
カテゴリー 4	輸送、配送(上流)		千t-CO ₂ e	201	181	167	182
カテゴリー 5	事業活動から出る廃棄物		千t-CO ₂ e	5	4	3	4
カテゴリー 6	出張		千t-CO ₂ e	19	32	6	9
カテゴリー 7	雇用者の通勤		千t-CO ₂ e	35	45	45	43
カテゴリー 8	リース資産(上流)		千t-CO ₂ e	5	5	3	4
カテゴリー 9	輸送、配送(下流)		千t-CO ₂ e	7	7	6	5
カテゴリー 10	販売した製品の加工		千t-CO ₂ e	68	61	29	44
カテゴリー 11	販売した製品の使用 ^{*2}		千t-CO ₂ e	1,413	1,297	1,106	947
カテゴリー 12	販売した製品の廃棄		千t-CO ₂ e	85	75	61	58
カテゴリー 13	リース資産(下流)		千t-CO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A
カテゴリー 14	フランチャイズ ³		千t-CO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A
カテゴリー 15	投資		千t-CO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A
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)							-38%

^{*1} 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

^{*2} 第三者検証を受けたカテゴリー

各カテゴリーの算出方法

カテゴリー 1	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	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	各拠点で使用了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	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	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	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	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	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	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	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	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	対象外(賃貸しているリース資産はないため)
カテゴリー 14	対象外(フランチャイズはないため)
カテゴリー 15	対象外(投資運用は行っていないため)

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。2021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://corporate.epson/ja/sustainability/esg-data/pdf/global_data_01_verification_report.pdf

■ 排出物

排出物排出量

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	排出量	千t	14.3	14.7	14.3	13.7	14.6
	再資源化量	千t	13.9	14.1	13.7	13.1	13.9
	廃棄量	千t	0.4	0.6	0.6	0.6	0.6
	埋立量(最終処分量)	千t	0.4	0.6	0.6	0.6	0.6
海外	排出量	千t	20.2	18.6	18.3	19.8	18.6
	再資源化量	千t	17.3	15.6	15.3	17.8	16.5
	廃棄量	千t	2.9	3.0	3.0	2.0	2.1
	埋立量(最終処分量)	千t	2.5	2.3	2.1	1.5	1.3
排出量合計		千t	34.4	33.3	32.6	33.5	33.2
事業利益原単位		t/億円	46	47	79	54	37
目標：排出量前年度レベル以下							-1.1%

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	上水道	千 m ³	5,016	4,990	5,031	4,992	4,949
	地下水	千 m ³	742	773	692	638	731
	(採取場所へ戻された水)	千 m ³	(419)	(465)	(415)	(373)	(411)
	小計	千 m ³	5,758	5,763	5,724	5,629	5,680
海外	上水道	千 m ³	2,566	2,588	2,407	2,296	2,360
	地下水	千 m ³	0	0	0	0	0
	(採取場所へ戻された水)	千 m ³	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	小計	千 m ³	2,566	2,588	2,407	2,296	2,360
合計		千 m ³	8,324	8,351	8,131	7,925	8,041
事業利益原単位		千 m ³ /億円	11.1	11.9	19.9	12.8	8.9
目標：使用量前年度レベル以下							+1.5%

* 上水道には工業用水も含みます。

* 上記以外の取水源はありません。

水リサイクル

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
リサイクル量	千 m ³	1,526	1,548	1,527	1,693	1,750
リサイクル率	%	15	16	16	18	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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	下水道	千 m ³	2,348	2,082	2,021	2,003	2,065
	河川	千 m ³	2,899	3,012	2,779	2,863	2,892
	小計	千 m ³	5,247	5,095	4,800	4,867	4,957
海外	下水道	千 m ³	2,285	2,361	2,178	2,068	2,131
	河川	千 m ³	0	0	0	0	0
	小計	千 m ³	2,285	2,361	2,178	2,068	2,131
合計		千 m ³	7,532	7,455	6,977	6,935	7,088

* 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、2021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://corporate.epson/ja/sustainability/esg-data/pdf/global_data_01_verification_report.pdf

化学物質

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	PRTR ^{*1} 対象物質排出量	t	1.7	1.7	1.9	1.8	1.8
	事業利益原単位	kg/億円	2.2	2.4	4.5	2.8	2.0
日本	VOC ^{*2} 排出量	t	86	85	81	76	81
	事業利益原単位	kg/億円	115	121	199	123	90

^{*1} 化学物質排出移動量届出制度

^{*2} 揮発性有機化合物。電気・電子4団体の自主行動計画に基づくVOC排出量を報告しています。

環境データ集計範囲

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
会社数	社	57	54	54	50	52
売上収益比率	%	97	96	95	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	https://corporate.epson/ja/sustainability/esg-data/environment.html#h2_02
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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
完成品本体 ^{*1}	千t	23.0	19.2	20.9	17.5	24.2
インク/トナーカートリッジ	千t	1.7	1.8	1.8	1.5	2.3

^{*1} 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
環境基礎教育Ⅱ ^{*1}	受講者数	人	16,991	17,379	17,008	18,626	17,490
ISO 14001 環境監 査人 ^{*2}	受講者数	人	444	182	175	114	117
	認定者数	人	697	869	1,012	1,131	1,207

* 認定者数は各年度末時点での在籍認定者数

^{*1} 環境基礎教育は公開期間の受講者

^{*2} 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
安全保障貿易管理教育 基礎編	人	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	13,968	15,986	16,149		
貿易管理教育 一般	人	-	-	-	17,332	17,844
エプソンのコンプライアンス (社員行動規範等)	人	18,821	18,331	19,347	20,891	20,018
情報セキュリティ基本編	人	18,658	19,924	19,550	21,982	20,258
環境基礎教育II	人	16,991	17,379	17,008	18,626	17,490
調達基礎(下請法)	人	-	16,801	-	17,801	-
調達基礎(倫理・行動規範)	人	15,302	-	15,974	-	17,167
J-SOX教育	人	17,770	18,497	18,642	-	18,673

* 各年度末日(3月31日)までの受講者人数(セイコーエプソンおよび国内関係会社)

階層別研修受講実績

研修名	対象者	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新入社員入社 時集合研修	新入社員	人	293	298	311	344	200
		%	100	100	100	100	100
C等級研修	新規C等級格 付者	人	236	182	285	350	279
		%	93.4	96.3	95	98.3	97.1
シニアスタッフ 研修	新任シニア スタッフ	人	266	247	206	231	227
		%	93.3	91.1	95.8	97.4	95.0
新任課長研修	新任課長	人	138	130	90	130	173
		%	97.2	93.5	91.8	98.5	98.3
新任部長研修	新任部長	人	33	31	30	53	42
		%	92.7	86.9	85.7	93.0	72.4

* 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)

研修時間

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一人当たり研修時間	時間	9.5	11.0	11.1	7.4	20.9
総研修時間	時間	-	-	-	-	228,696

* セイコーエプソン(株)正規従業員の集合研修およびeラーニングの受講時間(2020年度までは人事部主催分のみ、2021年度より各機能主管部門や事業部主催の教育・研修を含む)

品質管理教育(日本)

研修名		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
QC入門 コース	受講者数	人	414	457	413	366	403
	受講率	%	90	91	88	90	90
QC-ABC コース	受講者数	人	266	194	168	389	320
	受講率	%	80	76	75	77	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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	89	97	80	77	78
中国	在籍拠点	社	8	7	6	6	5
	認定者数	人	71	79	61	52	49

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グループ障がい者雇用(人数)	人	295	308	317	324	327
グループ障がい者雇用(率)	%	2.55	2.62	2.66	2.69	2.70
目標値(%)	%	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5

* 各年度の6月1日時点の数値

社員構成

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社員男女比率	女性	%	16	16.3	16.3	16.6	16.9
	男性	%	84	83.7	83.7	83.4	83.1
管理職男女比率	女性	%	2.8	2.4	2.7	3.2	3.7
	男性	%	97.2	97.6	97.3	96.8	96.3
2022年度女性管理職比率目標(%)		%	-	5	5	5	5
係長相当の男女比率 ^{*1}	女性	%	5.9	6.0	6.2	6.5	6.9
	男性	%	94.1	94.0	93.8	93.5	93.1
2022年度女性係長相当比率目標(%)		%	-	7	7	7	7

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

^{*1} シニアスタッフ

年齢別従業員数

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
20歳未満	人	41	49	42	45	30
20代	人	1,319	1,553	1,671	1,804	1,728
30代	人	2,357	2,208	2,080	1,983	1,928
40代	人	3,804	3,714	3,650	3,487	3,293
50代	人	3,637	3,724	3,777	3,900	3,946
60代	人	1	0	0	1	0
70歳以上	人	0	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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
20歳未満	女性	%	2	2.4	1.2	0.6	0.9
	男性	%	1.3	1	0.7	0.4	0.5
	小計	%	3.3	3.4	1.9	1.0	1.4
20-29歳	女性	%	20.9	20.4	21.0	20.3	19.5
	男性	%	18.5	18.2	17.6	17.4	15.6
	小計	%	39.4	38.6	38.6	37.8	35.1
30-39歳	女性	%	12.1	12	12.0	12.0	12.8
	男性	%	13.2	13.5	13.4	14.5	14.6
	小計	%	25.3	25.5	25.4	26.5	27.4
40-49歳	女性	%	7.2	7.7	8.2	8.3	8.8
	男性	%	12.9	12.7	12.9	12.9	13.1
	小計	%	20.1	20.4	21.1	21.2	21.9
50-59歳	女性	%	2.6	2.6	2.9	3.2	3.5
	男性	%	8.7	8.9	9.4	9.9	10.3
	小計	%	11.3	11.5	12.2	13.1	13.8
60歳以上	女性	%	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2
	男性	%	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3
	小計	%	0.6	0.6	0.7	0.5	0.5
合計	女性	%	45	45.3	45.5	44.5	45.6
	男性	%	55	54.7	54.5	55.5	54.4
	小計	%	100	100	100	100	100

* エプソングループ 正規従業員 各年度末日(3月31日)時点

正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者の割合

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
中途採用者割合	%	22.7	29.6	8.0	19.4

* セイコーエプソン株式会社

勤続年数

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体	年	19.5	19.4	19.2	19.1	19.3
女性	年	22.1	21.5	20.9	20.4	20.3
男性	年	19.0	18.9	18.9	18.9	19.1

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

平均年齢

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体	歳	43.8	43.6	43.6	43.6	43.8
女性	歳	44.4	43.9	43.6	43.5	43.6
男性	歳	43.7	43.6	43.6	43.6	43.8

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

離職率

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総離職率	%	3.6	4.5	4.1	4.5	4.4
自主的離職率	%	1.5	1.8	1.5	1.4	1.5

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点(総離職者数には定年退職者を含む)

男女別給与データ

従業員区分	給与区分	2021年度 平均給与				2021年度 給与中央値			
		全従業員 平均給与	女性社員 平均給与	男性社員 平均給与	比率 ¹	全従業員 給与中央値	女性社員 給与中央値	男性社員 給与中央値	比率 ²
全従業員	基本給のみ	393,385	320,539	408,323	78.5%	375,528	316,300	410,000	77.1%
	基本給 + 賞与 (年額)	6,977,336	5,581,250	7,263,633	76.8%	6,676,600	5,596,700	7,185,600	77.9%
管理職 (課長以上)	基本給のみ	-	-	-	98.5%	-	-	-	100.1%
	基本給 + 賞与 (年額)	-	-	-	97.8%	-	-	-	93.0%
非管理職	基本給のみ	-	-	-	84.7%	-	-	-	85.5%
	基本給 + 賞与 (年額)	-	-	-	83.9%	-	-	-	84.7%

¹ 女性社員平均給与／男性社員平均給与² 女性社員給与中央値／男性社員給与中央値

* セイコーエプソン株式会社元籍正規従業員

* 単位: 日本円

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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
正規フルタイム従業員	女性	%	34.6	36.1	35.5	32.3	34.0
	男性	%	41.7	43	43.0	40.6	40.5
	全体	%	76.3	79.1	78.5	72.9	74.5
契約社員／パートタイム従業員	女性	%	11.6	10.8	12.0	16.4	15.4
	男性	%	4.9	5.2	6.4	8.1	6.8
	全体	%	16.5	16	18.4	24.5	22.2
派遣社員他	女性	%	2.7	2.1	1.4	1.3	1.6
	男性	%	4.6	2.8	1.6	1.3	1.7
	全体	%	7.3	4.9	3.0	2.6	3.3
合計	女性	%	48.8	49	48.9	50.0	51.0
	男性	%	51.2	51	51.1	50.0	49.0
	全体	%	100	100	100	100	100

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
初級管理職	女性	%	18.6	18.8	18.8	19.4	20.3
	男性	%	81.4	81.2	81.2	80.6	79.7
	全体	%	100	100	100	100	100
上級管理職	女性	%	14.9	13.4	14.7	13.0	12.5
	男性	%	85.1	86.6	85.3	87.0	87.5
	全体	%	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	16.3	16.2	16.7	17.1	18.0
	男性	%	83.7	83.8	83.3	82.9	82.0
	全体	%	100	100	100	100	100

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	16.0
	男性	%	85.2	85.3	85.4	84.8	84.0
	全体	%	100	100	100	100	100
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	27.2
	男性	%	76.3	75.5	74.4	74.2	72.8
	全体	%	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	16.3	16.2	16.7	17.1	18.0
	男性	%	83.7	83.8	83.3	82.9	82.0
	全体	%	100	100	100	100	100

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
年間総実労働時間	時間	1,943	1,879	1,848	1,854	
	目標値	-	1,900	1,865	1,850	1,845

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有給休暇取得日数	日	13.9	15.6	15.9	15.3	
	目標値(日)	15	18	18	18	20
	取得率(%)	69.5	78	79.5	76.5	
	目標値	75	90	90	90	100

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休職取得者数	全体	人	64	75	102	169
	女性	人	44	95	41	37
	女性取得率 ^{*1}	%	98	100	100	100
	男性	人	20	40	61	72
育児短時間制度実施者数	人	170	160	147	137	123

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

^{*1} 育児休職取得者数/制度対象者

介護休職取得者等

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
介護休職取得者数	人	2	2	6	2	5
介護短時間制度実施者数	人	2	5	4	4	6

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
回答率	%	95.1	96.7	97.4	92.5	98.9
満足している従業員の割合	%	92.1	92.2	91.2	92.0	92.7

* セイコーエプソン(株)正規従業員および定年後再雇用者。

* 満足度は5段階評価で3(半分以上と思う)以上を回答した率

労働組合加入状況

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働組合加入率	%	85.5	85.8	85.9	86.5	86.4

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	54.7

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	62.4
	男性	%	-	31.0	46.9	51.9	54.6
	全体	%	-	44.9	53.8	58.9	59.0

* 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 (2022年3月現在 日額)	女性	409.5	373	109.8%
	男性	409.5	373	109.8%
	平均	409.5	373	109.8%
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2022年3月現在 月額)	女性	3,300	2,360	139.8%
	男性	3,300	2,360	139.8%
	平均	3,300	2,360	139.8%
PT. Indonesia Epson Industry インドネシア・ルピア (2022年1月現在 月額)	女性	6,776,150	4,791,844	141.4%
	男性	6,776,150	4,791,844	141.4%
	平均	6,776,150	4,791,844	141.4%

労働安全衛生

労働災害の発生頻度(グローバル)

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害度数率	-	0.12	0.07	0.10	0.13	0.13

* 100万延べ実労働時間数当たりの労働災害による休業1日以上死傷者数をもって表したもの

労働災害の重大性(グローバル)

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害強度率	-	0.003	0.005	0.002	0.004	0.003

* 1,000延べ実労働時間数当たりの労働損失日数をもって表したもの

サプライチェーンマネジメント

CSR調達サプライヤー説明会への出席

地域		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	会社数	社	237	447	510	764	550
中国	会社数	社	113	222	58	77	22
インドネシア	会社数	社	103	168	193	17	145
その他	会社数	社	-	295	63	40	97
合計	会社数	社	453	1,132	824	898	814

サプライヤー定期評価

評価属性		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
直接評価	評価対象	窓口	1,413	1,481	1,525	1,440	1,572
	実施率	%	100	100	100	100	100
有事対応力評価 ^{*1} (BCP自己評価アンケート)	評価対象	社	-	-	1,336	1,465	1,233
	実施率	%	-	-	84	85	94
安全管理評価 ^{*1} (BCP自己評価アンケート)	評価対象	社	-	-	1,402	1,384	1,245
	実施率	%	-	-	85	78	95

^{*1} 2019年度以降、集計方法を変更

サプライヤーCSR詳細評価

評価属性		単位	2017年度	2018年度	2019年	2020年	2021年
直接材サプライヤー	評価対象	社	274	-	312	222	293
	ハイリスク	%	8	-	5	0	0
間接材サプライヤー	評価対象	社	66	-	124	233	220
	ハイリスク	%	9	-	16	8	0

紛争鉱物への対応

紛争鉱物調査

	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
調査票回収率	%	94	92	91	97	99
特定製錬所数	-	312	314	344	340	416
CFS ^{*1} 認定製錬所数	-	249	256	268	242	239

^{*1} 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
金	特定製錬所数	-	146	150	159	166	181
	CFS 認定製錬所数	-	100	102	107	107	106
タンタル	特定製錬所数	-	41	40	45	41	44
	CFS 認定製錬所数	-	39	40	40	38	39
スズ	特定製錬所数	-	79	81	93	79	117
	CFS 認定製錬所数	-	70	74	78	55	56
タングステン	特定製錬所数	-	46	43	47	54	64
	CFS 認定製錬所数	-	40	40	43	42	43

社会貢献活動

社会貢献活動

	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
社会貢献活動費	億円	6.1	8.2	9.0	5.8	7.7

* 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	6	7	7	7	6	5
	計	人	6	7	7	7	6	5
合計	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	9	10	10	10	9	8
	計	人	11	12	12	12	11	10

* 各年度の6月末時点

取締役会・委員会・審議会の開催回数(2021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	22回	2回	15回	11回

* 取締役会は2021年4月1日から2022年3月31日まで、取締役会以外の会議体は2021年4月1日から2022年6月28日の定時株主総会までを対象期間として集計

取締役出席回数(2021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		13回 (100%)	-	-	15回 (100%)	11回 (100%)
久保田 孝一	代表取締役専務執行役員		13回 (100%)	-	-	-	-
瀬木 達明	取締役専務執行役員		13回 (100%)	-	-	-	-
重本 太郎	取締役執行役員		10回 (91%)	4回 (100%)	-	メンバー: 5回(56%) オブザーバー: 2回	メンバー: 1回(33%) オブザーバー: 3回
大宮 英明	社外取締役	取締役選考審議会 委員長 取締役報酬審議会 委員長	13回 (100%)	-	2回 (100%)	15回 (100%)	11回 (100%)
松永 真理	社外取締役		13回 (100%)	-	2回 (100%)	15回 (100%)	11回 (100%)
川名 政幸	取締役常勤監査等委員	監査等委員会 委員長 コンプライアンス委員会 委員長	13回 (100%)	18回 (100%)	2回 (100%)	メンバー: 2回(100%) オブザーバー: 13回	メンバー: 3回(100%) オブザーバー: 8回
白井 芳夫	社外取締役監査等委員		13回 (100%)	22回 (100%)	2回 (100%)	15回 (100%)	11回 (100%)
村越 進	社外取締役監査等委員		13回 (100%)	22回 (100%)	2回 (100%)	15回 (100%)	11回 (100%)
大塚 美智子	社外取締役監査等委員		13回 (100%)	22回 (100%)	2回 (100%)	15回 (100%)	11回 (100%)

* 取締役会は2021年4月1日から2022年3月31日まで、取締役会以外の会議体は2021年4月1日から2022年6月28日の定時株主総会までを対象期間として集計

* 対象期間における次の事項について反映

重本太郎氏の2021年6月25日の定時株主総会終結の時をもつての辞任による取締役常勤監査等委員の退任および同日付けでの取締役執行役員への就任ならびに2022年1月31日付けでの辞任による退任

大宮英明氏の2021年6月25日付けでの取締役選考審議会および取締役報酬審議会の委員長への選定

川名政幸氏の2021年6月25日の定時株主総会終結の時をもつての任期満了による取締役執行役員の退任および同日付けでの取締役常勤監査等委員への就任

経営会議体構成(2022年6月末時点)

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		10	4	6	6	6
内訳1	社内取締役	5	1	1	1	1
	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	8	3	4	4	4

経営会議体構成取締役(2022年6月末時点)

取締役氏名	地位	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	議長	-	-	-	-
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 専務執行役員	メンバー	-	-	-	-
瀬木 達明	取締役 専務執行役員	メンバー	-	-	-	-
大宮 英明	社外取締役	メンバー	-	メンバー	委員長	委員長
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	メンバー	委員長	委員長	(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

付属資料

経営理念

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。

付属資料

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^{※1}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。

※1 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・果断な経営を実践する。
- (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。

■ エプソングローバル社員行動規範

社員一人ひとりが、お客様のため、社会のためを第一に考え、企業行動原則に則っているかを常に意識して行動できるようにするために、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」を制定しています。

付属資料

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。

付属資料

エプソングループ労働安全衛生基本方針

エプソンは、「安全・健康・コンプライアンスは業績に優先する」を念頭に、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、グループすべての働く人が安心して生き活きと働けるよう、ここに基本方針を定め活動を展開する。

働く人：グループ各社の役員、従業員、協働者

1. 働く人の全員参加のもと、労働安全衛生活動の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など)と、労働災害・事故の真因を徹底分析し、労働災害・事故の未然防止および再発防止を図る。
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・感染症などへの備えおよ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、実効性の検証とさらなる向上を図る。
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および社内規程・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。

2022年4月1日

代表取締役社長 小川 恭範

小川 恭範

付属資料

エプソングループ人権方針

2005年 9月 26日制定

2022年 4月 1日改定

第1条(制定の背景)

エプソンは、経営理念の下、さまざまな社会課題の解決に真摯に取り組み、持続可能な社会の実現を目指しています。

エプソンは、その前提として、また世界各地で行うすべての企業活動の基盤として、一人ひとりの立場に立って人権を尊重することが重要であると理解しています。しかしながら、一方でまた、自社の企業活動がそのような人権に対し負の影響を与える可能性を認識しています。

そのためエプソンは、経営理念および企業行動原則を補完しつつ、人権尊重に関する考え方を明確にし、その取り組みにおける最上位の指針として、この人権方針を位置づけ、取締役会の決議を経て制定しました。

第2条(準拠する国際的人権規範等)

エプソンは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」において定められている人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ならびに加盟する Responsible Business Alliance (RBA) がそれらの国際的人権規範を参照しつつ定めた RBA 行動規範ならびに諸基準・手続きに準拠して取り組みを行います。また、エプソンは、署名し支持する国連「グローバルコンパクト10原則」ならびに以下の国際規範等を参照して取り組みを行います。

OECD「多国籍企業行動指針」

ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」

ISO 26000

UNICEF・国連グローバルコンパクト・Save the Children「子どもの権利とビジネス原則」

日本経済団体連合会 (経団連)「企業行動憲章」

第3条(適用範囲)

この方針は、エプソングループのすべての役員および従業員に適用します。エプソンは、この方針のグローバルな実行に責任を持つ担当役員を定め、その指揮監督の下、人権侵害を引き起こしたり、加担したりすることのないよう、推進体制を構築して人権に関する取り組みを進めます。

エプソンは、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーの皆様に対しても、この方針とそれに基づく取り組みへのご理解・ご支持を期待し、この方針が尊重されるよう継続して働きかけます。また、エプソングループが意思決定をコントロールできないステークホルダーに対しては、あるいはそのような状況下では、本方針が尊重されるよう影響力の行使に努め、エプソングループが人権侵害に加担しないよう継続的に働きかけます。

第4条(人権の尊重)

エプソンは、社内、社外に拘わらず、すべての人の人権を尊重します。エプソンが企業活動において尊重する人権には以下を含みます。

【非人道的な待遇の禁止】

労働者に対する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や、暴力、ジェンダーに基づく暴力、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・さらし、あるいは言葉による虐待などの非人道的な待遇を排除します。

【プライバシーの尊重】

個人のプライバシーを尊重し、これを侵害しません。

【差別の禁止】

人種、肌の色、国籍、民族、性別、性的指向、性同一性と性表現、妊娠、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、教育、障がい、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、配偶者の有無、保護された遺伝情報等に関わらず、いかなる差別も行いません。

【雇用における機会均等】

雇用、業務、処遇に関し、機会均等と平等を推進し、いかなる差別待遇も行いません。

【児童労働、強制労働の禁止】

児童労働や強制労働、人身売買は絶対に行いません。企業活動を行う各国・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ません。万一児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供します。

【合理的な理由のない解雇の禁止】

業務遂行上直接関係のない非合理的な理由に基づいた従業員の解雇は行いません。

【結社の自由】

各国・地域の法令に基づき、結社の自由および団体交渉の権利を尊重します。良好な労使関係を維持するため、労働者に必要な情報を提供し、誠実に協議・意見交換を行います。

【安全・衛生で働きやすい職場環境】

健康および安全に関する法令、社内規則、方針を順守し、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進を進め、働きやすい職場環境を構築します。

【労働条件】

企業活動を行う各国・地域の労働条件に関する法令を順守するとともに、それぞれの地域におけるよりよい生活のための労働条件、処遇条件、能力開発の機会の提供に努めます。

第5条(人権デューデリジェンス)

エプソンは、企業活動を通じて引き起こし、また引き起こすおそれのある人権への負の影響を特定し、評価し、それを防止・軽減・是正していくため、サプライチェーンを含めた人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、改善し、その負の影響に適切に対処する努力を継続して行っています。

エプソンは、新たな市場への参入、新たな技術や製品の開発、工場等の建設、合併・買収等の重要な決定を行う場合、その他事業環境等の大きな変化がある場合にも、人権への影響の評価を行います。

エプソンは、人権影響評価で特定された人権への負の影響に適切に対処し、対処の効果を検証するため、継続的にモニタリングを行っています。

エプソンは、人権デューデリジェンスの実施状況を定期的に開示・報告します。

第6条(救済)

エプソンは、エプソンの企業活動や製品・サービスに関連して人権に関し負の影響を受ける従業員、サプライヤー、その他のビジネスパートナー、地域社会の皆さまを含むあらゆるステークホルダーのために、相談し、苦情を申し立て、また通報を行うための仕組みを構築します。エプソンは、それらの苦情や通報に対し、誠意をもって対応を行い、またその結果を報告します。

この苦情申立て・通報は匿名で行うことができます。通報者に対する不利益な取り扱いや報復を禁止し、通報者の保護を徹底します。また、通報者や通報内容の秘密を適切に取り扱います。

第7条(法令 順守)

エプソンは、企業活動を行うすべての国・地域の法令を順守し、国際的に認められた人権を尊重します。もしその国・地域の法令と国際的に認められた人権との間に齟齬がある場合は、より高い基準に従って、国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。

第8条(周知浸透と教育)

エプソンは、グループのすべての役員および従業員がこの方針を順守し、人権尊重の取り組みを進めるため、この方針およびそれに基づく取り組みについて、役員および従業員へ教育・指導を継続的に行い、社内への浸透を図ります。

第9条(公開・対話)

エプソンは、この方針およびその取り組みを社内外に公開し、従業員、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーがアクセスできるようにします。

エプソンは、ここに定める取り組みを実施する過程において、独立した外部の専門家の知識や助言を活用し、また人権への負の影響を受けるステークホルダーと協議・対話を真摯に行っていきます。

本方針は、社会環境の変化やステークホルダーの皆さまとの対話・協議を踏まえ、定期的に見直し、人権尊重の取り組みの改善に努めます。

2022年4月1日

セイコーエプソン株式会社

代表取締役社長 小川恭範

付属資料

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

付属資料

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。

付属資料

2021 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.) Limited

Epson Telford Limited

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 79 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、61 の国と地域に所在し、連結従業員数 77,642 人、2021 年度の純売上高は 11,289 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、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。

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41%、海外59%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65%：間接材35%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。

エプソンは、2005年に国連「グローバルコンパクト」に基づき、ISO 26000(社会的責任に関するガイダンス)およびOECD多国籍企業のためのガイドラインを参照して、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、また2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った行動を実践してきました。2019年4月にはグローバルサプライチェーンの影響を受ける労働者やコミュニティの権利と福祉を支援する非営利組織であるResponsible Business Alliance(RBA)に加盟し、サプライヤーの皆さまと共に「RBA行動規範」に則った事業活動を進めています。

エプソンは、昨今の国際社会における「人権」に対する意識や課題の変化を踏まえ、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を全面的に見直し、2022年4月1日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。

エプソンは、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。

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。

- ディー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、ガイドラインの一部とし、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17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。2021年度には、国内外の主要な製造子会社のサプライヤー約1800社超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

エプソンは、昨今の国際社会における「人権」に対する意識や課題の変化を踏まえ、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を全面的に見直し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に準拠して、取締役会の決議を経て、2022年4月1日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。今後、社会動向や社会要請の変化を受け、定期的に見直しをしていきます。

エプソンの人権尊重への取り組みは、人事担当執行役員の責任の下、人事担当部門を中心に、本社関係主管部門および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、「エプソングループ 人権方針」および「RBA行動規範」に基づき、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、およびハラスメントを含む非人道的な待遇などの是正活動を行っています。また、労働者および労働組合やその他の労働者団体等は重要なステークホルダーであり、グループ各社において、各地の労働慣行等を踏まえながら、真摯に対話や協議を行っています。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みは、調達担当役員の責任の下、本社CSR調達主管部門を中心に、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」において推進しています。

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。

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

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。CSRセルフアセスメント調査の結果を精査し、行動規範に不適合な事項を抽出して、改善に向けてのガイドを示した上で改善の要請を行います。各拠点では指摘された事項に対して是正計画を策定して実施します。

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、主要な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

2021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に毎年実施している、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。

2021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。

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。

また海外の製造現法において、自主的にRBA VAP 監査を受審し、RBA監査基準に照らした不適合の把握と改善を進めています。2021年度は中国、インドネシア、フィリピン、タイ、マレーシアの製造拠点で監査を受審し、指摘された不適合に対する改善に取り組みました。サプライヤーに対しては、2021年は、直接材重要サプライヤー、および主要製造拠点の間接材サプライヤー（構内常駐業者、人材派遣・紹介業者、物流倉庫業者）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、293社497拠点から、間接材サプライヤーは220社から回答を受け取りました。

CSRセルフアセスメント調査の結果、総合点でハイ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は、RBAの基準に従い監査を受けてもらい、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、2021年もCSRセルフアセスメント調査結果において、ハイリスクと判定されたサプライヤーはなく、RBA監査受審の要請を行っていないものの、サプライヤーによる自主的な監査受審が増加しました。監査により不適合が指摘された場合、改善活動計画を見守るとともに、エプソンのサプライヤー CSRの取り組み強化項目として展開しています。

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、労働時間管理の徹底、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。

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

2021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%	1) 100%実施 2) リスク低減要請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認証スメルターの排除 2) 調査回答回収率100%	1) 対応依頼実施 2) 回収率 CMRT99%（3TG調査表） CRT98%（コバルト調査表）
3. サプライヤーとのCSRエンゲージメント強化： 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%	1) 67% 2) 96%

2022年度 重点実施項目・KPI
1. CSR詳細評価(デューデリジェンス)の強化： 1) CSR SAQの結果：ハイリスク0%、ミドルリスク6%以下 2) 特定重要項目のリスク低減活動の完了率：90%
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認証スメルターの排除 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) サプライヤーとのCSR対話の実施：20社

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。

人権に関する教育は、従前からRBA行動規範やその詳細ルールについて人事部内および内外関係会社人事部門への周知を図っていますが、2021年度は、「エプソングループ人権方針」の改定にあたり、取締役ならびにセイコーエプソン本社関係機能主管部門メンバー、内外関係会社の人事部門を中心とした関係者に対し、改めて「ビジネスと人権」に関する勉強会を行いました。

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た内容で、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。2021年は、RBAの責任ある鉱物調達の概要、調査に関する専門教育として「責任ある鉱物調達研修」を実施しました。

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

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要請しています。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の重要性を再認識し、各サプライヤーにおける対応を依頼しました。

「CSR調達サプライヤー説明会」での社会要請やRBAの要求などについての説明・要請に加え、さらにより詳細のセミナー・説明会を開催しています。エプソンは、CSRの取り組みは、活動自体を目的化することなく、根底にある目的を理解したうえでサプライヤー各社が自発的に取り組むことが重要であると考えています。特に人権については重点的な取り組みが必要であるとの認識のもと、社会要請が刻々と変化することも踏まえ、外部コンサルタントによる専門的な情報のセミナーを実施しました。

【サプライヤー向けセミナー・説明会】

2021年度(実績)	人権セミナー、SAQ 説明会
2022年度(予定)	人権セミナー、SAQ 説明会、紛争鉱物調査説明会

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、従業員からの人権と労働に関する相談に対応しています。ハラスメントなどの人権侵害や労働に関連する処罰事案や会社の対応については、定期的に全社開示するとともに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の方が利用可能な通報窓口やサポートセンターを設置し、あらゆる苦情に対して適切に対応しています。

さらにサプライヤーから、通報や相談を受け付ける通報窓口を設置し、通報・相談を推奨しています。法令や「エプソングループ サプライヤーガイドライン」などに違反する行為または違反するおそれのある行為に加えて、人権侵害行為や紛争鉱物に関する懸念についても受けています。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。適用される法律およびエプソンの社内規程にのっとり、個人情報の厳格な取り扱いおよび不利益の禁止など、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。

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、2022年7月29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

2022年8月4日

このステートメントは、英国現代奴隷法2015第54条第1項に従って作成されたもので、Epson(U.K.) Limitedの2021年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson(U.K.) Limitedは、オランダ・アムステルダムに所在するEpson Europe B.V.の完全子会社です。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.) Limited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.) Limited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、2022年8月5日に開催されたEpson(U.K.) Limited 取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Robert Clark

マネージングディレクター

Epson(U.K.) Limited

2022年8月15日

このステートメントは、2015年英国現代奴隷法第54条第1項に従って作成されたもので、Epson Telford Limitedの2021年度の現代奴隷と人身売買防止に関わるステートメントです。

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

Epson Telford Limitedは、消費者向けのインクカートリッジ、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、2022年8月1日に開催されたEpson Telford Limited取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Kevin Browne

マネージングディレクター

Epson Telford Limited

2022年8月1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2021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、2022年8月3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.

2022年8月3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2021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認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. 取締役会において決議され、社長によって署名されました。

永房 義朗

社長

Epson Europe B.V.

2022年8月26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://corporate.epson/ja/>



見やすいユニバーサルデザインフォント
を採用しています。