

ESG / 付属資料

282	ESGデータ	304	付属資料
282	環境	304	経営理念
291	社会	305	企業行動原則
301	ガバナンス	308	エプソングループ 製品安全に関する基本方針
		309	エプソングループ労働安全衛生基本方針
		310	エプソングループ人権方針
		313	情報セキュリティ基本方針
		314	調達基本方針
		315	2022年度 現代奴隷と 人身売買に関するステートメント(案)(仮訳)

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	2022年度
日本	ガス・油	MWh	330,257	332,795	331,509	350,307	306,884	336,189
	電力・蒸気	MWh	467,629	357,552	360,543	361,612	181,696	0
海外	ガス・油	MWh	19,592	14,450	15,804	16,869	16,957	13,121
	電力・蒸気	MWh	341,322	341,566	343,183	309,855	263,240	182,815
合計		MWh	1,158,800	1,046,364	1,051,039	1,038,644	768,778	532,126
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	1.2

* 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	2022年度
日本		MWh	257	118,504	119,302	118,974	335,408	515,804
	購入電力	MWh	0	118,248	119,070	118,879	317,532	446,019
	オンサイト発電	MWh	257	256	232	95	150	813
	証書 ^{*1}	MWh	-	-	-	-	17,727	68,971
海外		MWh	9,215	18,901	18,695	37,466	94,201	179,861
	購入電力	MWh	7,063	15,190	13,757	32,117	88,015	111,455
	オンサイト発電	MWh	2,152	3,711	4,938	5,349	6,186	9,746
	証書	MWh	-	-	-	-	-	58,660
合計		MWh	9,473	137,405	137,997	156,440	429,610	695,665

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

^{*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	2022年度
再生可能エネルギー		MWh	9,473	137,405	137,997	156,440	429,610	695,665
枯渇性エネルギー		MWh	850,359	738,868	741,546	707,408	442,530	180,221
合計		MWh	859,831	876,273	879,543	863,849	872,140	875,886
再生可能エネルギー比率 (電力ベース)		%	1.1	16	16	18	49	79

* 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	2022年度
スコープ1	千t-CO ₂ e	137	128	122	125	118	142
スコープ2	千t-CO ₂ e	455	374	363	345	230	93
スコープ3	千t-CO ₂ e	3,261	3,263	3,024	2,516	2,392	2,327
合計	千t-CO ₂ e	3,853	3,765	3,510	2,987	2,740	2,562

スコープ1：直接排出 (LPG、LNG、天然ガス、灯油、重油、ガソリン、PFCガスなど)

スコープ2：間接排出 (電気、蒸気など)

スコープ3：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

* 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	2022年度
スコープ1	t-CO ₂ e	136,734	127,737	122,263	124,929	117,788	141,883
日本	t-CO ₂ e	122,479	108,210	104,470	109,613	102,250	123,030
海外	t-CO ₂ e	14,255	19,527	17,793	15,316	15,537	18,853
スコープ2	t-CO ₂ e	455,110	374,347	363,490	345,151	229,883	92,855
日本	t-CO ₂ e	246,022	185,520	184,748	179,890	72,881	0
海外	t-CO ₂ e	209,088	188,827	178,743	165,261	157,002	92,855
合計	t-CO ₂ e	591,844	502,084	485,753	470,079	347,670	234,738
事業利益原単位	千t-CO ₂ e/ 億円	0.79	0.71	1.19	0.76	0.38	0.24
2025年度目標 (Science-based)：2017年度比排出総量34%削減							-60%

* 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：マーケット基準による排出量を開示。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。再エネ電力証書やJ-クレジットの活用は、排出係数をゼロとする。
- 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	2022年度
スコープ3		千t-CO ₂ e	3,263	3,024	2,516	2,392	2,327
カテゴリー 1	購入した物品・サービス ^{*1}	千t-CO ₂ e	1,141	1,064	928	932	980
カテゴリー 2	資本財	千t-CO ₂ e	248	217	125	128	176
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	20
カテゴリー 4	輸送、配送(上流)	千t-CO ₂ e	201	181	167	182	176
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	5
カテゴリー 6	出張	千t-CO ₂ e	19	32	6	9	15
カテゴリー 7	雇用者の通勤	千t-CO ₂ e	35	45	45	43	35
カテゴリー 8	リース資産(上流)	千t-CO ₂ e	5	5	3	4	4
カテゴリー 9	輸送、配送(下流)	千t-CO ₂ e	7	7	6	5	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	30
カテゴリー 11	販売した製品の使用 ^{*1}	千t-CO ₂ e	1,413	1,297	1,106	947	787
カテゴリー 12	販売した製品の廃棄	千t-CO ₂ e	85	75	61	58	94
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	N/A
カテゴリー 14	フランチャイズ	千t-CO ₂ e	N/A	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	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)							-45%

* カテゴリー1: 2022年度は国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEA Ver.3.2を使用

*1 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	各拠点で使用したエネルギー使用量に種別ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 4	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。2022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)、エネルギー使用量と再エネ電力証書などの償却量が正確に測定・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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	排出量	千t	14.7	14.3	13.7	14.6	13.6
	再資源化量	千t	14.1	13.7	13.1	13.9	13.0
	廃棄量	千t	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
	埋立量(最終処分量)	千t	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5
海外	排出量	千t	18.6	18.3	19.8	18.6	19.9
	再資源化量	千t	15.6	15.3	17.8	16.5	18.1
	廃棄量	千t	3.0	3.0	2.0	2.1	1.8
	埋立量(最終処分量)	千t	2.3	2.1	1.5	1.3	1.1
排出量合計		千t	33.3	32.6	33.5	33.2	33.5
事業利益原単位		t/億円	47	79	54	37	35
目標：排出量前年度レベル以下							+1.0%

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	上水道	千m ³	4,990	5,031	4,992	4,949	4,969
	地下水	千m ³	773	692	638	731	773
	(採取場所へ戻された水)	千m ³	(465)	(415)	(373)	(411)	(446)
	小計	千m ³	5,763	5,724	5,629	5,680	5,742
海外	上水道	千m ³	2,588	2,407	2,296	2,360	2,498
	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	2,588	2,407	2,296	2,360	2,498
合計		千m ³	8,351	8,131	7,925	8,041	8,240
事業利益原単位		千m ³ /億円	11.9	19.9	12.8	8.9	8.6
目標：使用量前年度レベル以下							+2.5%

* 上水道には工業用水も含まれます。

* 上記以外の取水源はありません。

水リサイクル

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
リサイクル量	千m ³	1,548	1,527	1,693	1,750	2,019
リサイクル率	%	16	16	18	18	20

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	下水道	千m ³	2,082	2,021	2,003	2,065	2,142
	河川	千m ³	3,012	2,779	2,863	2,892	3,000
	小計	千m ³	5,095	4,800	4,867	4,957	5,142
海外	下水道	千m ³	2,361	2,178	2,068	2,131	2,262
	河川	千m ³	0	0	0	0	0
	小計	千m ³	2,361	2,178	2,068	2,131	2,262
合計		千m ³	7,455	6,977	6,935	7,088	7,404

* 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、2022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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	PRTR ¹ 対象物質排出量	t	2.0	2.1	2.2	2.1	2.2
	事業利益原単位	kg/億円	2.7	2.9	5.4	3.4	2.4
日本	VOC ² 排出量	t	81	81	77	72	76
	事業利益原単位	kg/億円	109	115	190	117	85

* 再集計の結果、一部の数値は「サステナビリティレポート2022」の発表値と異なります。

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。

原材料

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
原材料使用量		千t	234	193	210	209
内訳	樹脂	%	41	42	37	41
	金属	%	19	20	19	16
	電子部品	%	9	10	8	8
	紙	%	16	19	20	20
	その他	%	15	9	16	15

環境データ集計範囲

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
会社数	社	54	54	50	52	58
売上収益比率	%	96	95	95	95	98

* 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 地球環境戦略推進室 技術開発本部 人的資本・健康経営本部 IJS事業部 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
	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 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.
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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
完成品本体 ^{*1}	千t	19.2	20.9	17.5	24.2	35.5
インク/トナーカートリッジ	千t	1.8	1.8	1.5	2.3	1.8

^{*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。

環境リスクマネジメント

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境関連法令違反	件	0	2	0	0

教育

環境教育実績(日本)

研修名		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境基礎教育Ⅱ ^{*1}	受講者数	人	17,379	17,008	18,626	17,490	18,657
ISO 14001 環境監査人 ^{*2}	受講者数	人	182	175	114	117	91
	認定者数	人	869	1,012	1,131	1,207	1,262

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
安全保障貿易管理教育 基礎編	人	16,072	16,204	貿易管理教育 に統合	-	-
輸出入業務管理教育	人	15,986	16,149			
貿易管理教育 一般	人	-	-	17,332	17,844	18,979
エプソンのコンプライアンス (社員行動規範等)	人	18,331	19,347	20,891	20,018	20,608
情報セキュリティ基本編	人	19,924	19,550	21,982	20,258	22,127
環境基礎教育II	人	17,379	17,008	18,626	17,490	20,343
調達基礎(下請法)	人	16,801	-	17,801	-	16,736
調達基礎(倫理・行動規範)	人	-	15,974	-	17,167	-
J-SOX教育	人	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新入社員入社 時集合研修	新入社員	人	298	311	344	200	250
		%	100	100	100	100	100
C等級研修	新規C等級格 付者	人	182	285	350	279	325
		%	96.3	95	98.3	97.1	98.0
シニアスタッフ 研修	新任シニア スタッフ	人	247	206	231	227	269
		%	91.1	95.8	97.4	95.0	96.4
新任課長研修	新任課長	人	130	90	130	173	118
		%	93.5	91.8	98.5	98.3	95.2
新任部長研修	新任部長	人	31	30	53	42	47
		%	86.9	85.7	93.0	72.4	87.0

* 各年度末日(3月31日)までのセイコーエプソン(株)の受講実績(未受講者は翌年度内に受講)

研修時間

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一人当たり研修時間	時間	11.0	11.1	7.4	20.9	21.5
総研修時間	時間	-	-	-	228,696	235,910

* 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。)

品質管理教育(日本)

研修名		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
QC入門 コース	受講者数	人	457	413	366	403	489
	受講率	%	91	88	90	90	85
QC-ABC コース	受講者数	人	194	168	389	320	388
	受講率	%	76	75	77	77	71

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	97	80	77	78	76
中国	在籍拠点	社	7	6	6	5	5
	認定者数	人	79	61	52	49	46

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
社員男女比率	女性	%	16.3	16.3	16.6	16.9	17.0
	男性	%	83.7	83.7	83.4	83.1	83.0
管理職男女比率	女性	%	2.4	2.7	3.2	3.7	4.1
	男性	%	97.6	97.3	96.8	96.3	95.9
女性管理職比率目標(%)					2026年3月までに8%		
係長相当の男女比率 ¹⁾	女性	%	6.0	6.2	6.5	6.9	7.1
	男性	%	94.0	93.8	93.5	93.1	92.9
女性係長相当比率目標(%)					2026年3月までに10%		

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
20歳未満	人	49	42	45	30	28
20代	人	1,553	1,671	1,804	1,728	1,743
30代	人	2,208	2,080	1,983	1,928	2,004
40代	人	3,714	3,650	3,487	3,293	3,202
50代	人	3,724	3,777	3,900	3,946	3,948
60代	人	0	0	1	0	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
20歳未満	女性	%	2.4	1.2	0.6	0.9	0.9
	男性	%	1	0.7	0.4	0.5	0.4
	小計	%	3.4	1.9	1.0	1.4	1.3
20-29歳	女性	%	20.4	21.0	20.3	19.5	19.7
	男性	%	18.2	17.6	17.4	15.6	15.2
	小計	%	38.6	38.6	37.8	35.1	34.9
30-39歳	女性	%	12	12.0	12.0	12.8	13.3
	男性	%	13.5	13.4	14.5	14.6	14.8
	小計	%	25.5	25.4	26.5	27.4	28.1
40-49歳	女性	%	7.7	8.2	8.3	8.8	8.4
	男性	%	12.7	12.9	12.9	13.1	12.3
	小計	%	20.4	21.1	21.2	21.9	20.8
50-59歳	女性	%	2.6	2.9	3.2	3.5	3.6
	男性	%	8.9	9.4	9.9	10.3	10.5
	小計	%	11.5	12.2	13.1	13.8	14.1
60歳以上	女性	%	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3
	男性	%	0.4	0.4	0.3	0.3	0.6
	小計	%	0.6	0.7	0.5	0.5	0.9
合計	女性	%	45.3	45.5	44.5	45.6	46.2
	男性	%	54.7	54.5	55.5	54.4	53.8
	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	2022年度
中途採用者割合	%	22.7	29.6	8.0	19.4	49.1

* セイコーエプソン株式会社

勤続年数

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全体	年	19.4	19.2	19.1	19.3	19.0
女性	年	21.5	20.9	20.4	20.3	19.9
男性	年	18.9	18.9	18.9	19.1	18.8

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

平均年齢

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全体	歳	43.6	43.6	43.6	43.8	43.7
女性	歳	43.9	43.6	43.5	43.6	43.5
男性	歳	43.6	43.6	43.6	43.8	43.7

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

離職率

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総離職率	%	4.5	4.1	4.5	4.4	5.1
自主的離職率	%	1.8	1.5	1.4	1.5	2.2

* 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)

労働者の男女の賃金の差異

男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合

	2021年度	2022年度
全労働者	74.9%	76.5%
正規労働者	75.7%	76.7%
非正規労働者	74.6%	77.8%
(参考)管理職	97.8%	97.1%

* セイコーエプソン株式会社元籍正規従業員(グループ他社からの出向者を含まない)

* 上記賃金には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものを含む。

働きやすい職場環境

雇用形態別男女別従業員比率(グローバル)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正規フルタイム従業員	女性	%	36.1	35.5	32.3	34.0	35.2
	男性	%	43	43.0	40.6	40.5	41.0
	全体	%	79.1	78.5	72.9	74.5	76.1
契約社員／パートタイム従業員	女性	%	10.8	12.0	16.4	15.4	14.0
	男性	%	5.2	6.4	8.1	6.8	6.7
	全体	%	16	18.4	24.5	22.2	20.7
派遣社員他	女性	%	2.1	1.4	1.3	1.6	1.4
	男性	%	2.8	1.6	1.3	1.7	1.8
	全体	%	4.9	3.0	2.6	3.3	3.2
合計	女性	%	49	48.9	50.0	51.0	50.5
	男性	%	51	51.1	50.0	49.0	49.5
	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
初級管理職	女性	%	18.8	18.8	19.4	20.3	21.5
	男性	%	81.2	81.2	80.6	79.7	78.5
	全体	%	100	100	100	100	100
上級管理職	女性	%	13.4	14.7	13.0	12.5	10.6
	男性	%	86.6	85.3	87.0	87.5	89.4
	全体	%	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	16.2	16.7	17.1	18.0	20.2
	男性	%	83.8	83.3	82.9	82.0	79.8
	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

2022年度より、日本国内の管理職について、資格の有無に関わらず役職者のみに限定して計算している。

「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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
収益を生み出す業務に係る管理職	女性	%	14.7	14.6	15.2	16.0	18.5
	男性	%	85.3	85.4	84.8	84.0	81.5
	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	%	24.5	25.6	25.8	27.2	28.5
	男性	%	75.5	74.4	74.2	72.8	71.5
	全体	%	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	16.2	16.7	17.1	18.0	20.2
	男性	%	83.8	83.3	82.9	82.0	79.8
	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。
2022年度より、日本国内の管理職について、資格の有無に関わらず役職者のみに限定して計算している。

労働時間

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年間総実労働時間	時間	1,879	1,848	1,854	1,845	
	目標値	1,900	1,865	1,850	1,845	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有給休暇取得日数	日	15.6	15.9	15.3	16.2	
	目標値(日)	18	18	18	20	20
	取得率(%)	78	79.5	76.5	81.0	
	目標値(%)	90	90	90	100	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休職取得者数	全体	人	75	102	109	169	323
	女性	人	95	41	37	38	38
	女性取得率 ^{*1}	%	100	100	100	100	90.5
	男性	人	40	61	72	131	273
	男性取得率 ^{*1}	%	13.6	21.3	30.8	53.5	97.2

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

^{*1} 2021年度までは、育児休暇取得者数/制度対象者。2022年度は、公表前事業年度において配偶者または本人が出産した労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした労働者数の割合

介護休職取得者等

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
介護休職取得者数	人	2	6	2	5	2
介護短時間制度実施者数	人	5	4	4	6	5

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
回答率	%	96.7	97.4	92.5	98.9	95.4
満足している従業員の割合	%	92.2	91.2	92.0	92.7	92.3

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働組合加入率	%	85.8	85.9	86.5	86.4	86.2

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	53.5

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	58.9
	男性	%	31	46.9	51.9	54.6	52.7
	全体	%	44.9	53.8	58.9	59.0	56.1

* 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 (2023年3月現在 日額)	女性	444	429	103.4%
	男性	444	429	103.4%
	平均	444	429	103.4%
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2023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 (2023年1月現在 月額)	女性	7,156,150	5,137,574	139.3%
	男性	7,156,150	5,137,574	139.3%
	平均	7,156,150	5,137,574	139.3%

労働安全衛生

労働災害の発生頻度(グローバル)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害度数率	-	0.07	0.10	0.13	0.13	0.30

* 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の

* 2022年度から、製造に加えて販売会社を含めた集計に変更し、活動を深化

労働災害の重大性(グローバル)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害強度率	-	0.005	0.002	0.004	0.003	0.006

* 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の

* 2022年度から、製造に加えて販売会社を含めた集計に変更し、活動を深化

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	会社数	社	447	510	764	550	969
中国	会社数	社	222	58	77	22	80
フィリピン	会社数	社	70	0	17	86	81
インドネシア	会社数	社	168	193	17	145	30
その他	会社数	社	225	63	40	97	35
合計	会社数	社	1,132	824	898	814	1,195

サプライヤー定期評価

評価属性		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
直接評価	評価対象	窓口	1,481	1,525	1,440	1,572	1,582
	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	948
	実施率	%	-	84	85	94	82
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	948
	実施率	%	-	85	78	95	80

サプライヤーCSR詳細評価

評価属性		単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
直接材サプライヤー	評価対象	社	-	312	222	293	164
	ハイリスク	%	-	5	0	0	0
間接材サプライヤー	評価対象	社	-	124	233	220	232
	ハイリスク	%	-	16	8	0	0

紛争鉱物への対応

紛争鉱物調査

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
調査票回収率	%	92	91	97	99	99
特定製錬所数 ^{*1}	-	314	344	340	406	349
CFS ^{*2} 認定製錬所数	-	256	268	242	244	229

^{*1} 特定できた製錬所情報は、「セイコーエプソン サプライチェーン上のRMIによって認識されている製錬所/精製所」リストをご覧ください

^{*2} 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
金	特定製錬所数	-	150	159	166	181	175
	CFS認定製錬所数	-	102	107	107	106	95
タンタル	特定製錬所数	-	40	45	41	44	36
	CFS認定製錬所数	-	40	40	38	39	34
スズ	特定製錬所数	-	81	93	79	117	86
	CFS認定製錬所数	-	74	78	55	56	63
タングステン	特定製錬所数	-	43	47	54	64	52
	CFS認定製錬所数	-	40	43	42	43	37

社会貢献活動

社会貢献活動

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献活動費	億円	8.2	9.0	5.8	7.7	16.1

* 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社外取締役	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	3	3	3	3	3	4
	計	人	5	5	5	5	5	6
社内取締役	女性	人	0	0	0	0	0	0
	男性	人	7	7	7	6	5	4
	計	人	7	7	7	6	5	4
合計	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	10	10	10	9	8	8
	計	人	12	12	12	11	10	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(2022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	16回	22回	3回	17回	10回

* 2022年4月から2023年6月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(2022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	16回 (100%)	-	-	-	-
小川 恭範	代表取締役社長		16回 (100%)	-	-	17回 (100%)	10回 (100%)
瀬木 達明	取締役専務執行役員		16回 (100%)	-	-	-	-
久保田 孝一	取締役		16回 (100%)	-	-	-	-
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	16回 (100%)	-	3回 (100%)	17回 (100%)	10回 (100%)
松永 真理	社外取締役		16回 (100%)	-	3回 (100%)	17回 (100%)	10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	16回 (100%)	22回 (100%)	3回 (100%)	オブザーバー: 17回	オブザーバー: 10回
白井 芳夫	社外取締役監査等委員		16回 (100%)	22回 (100%)	3回 (100%)	17回 (100%)	10回 (100%)
村越 進	社外取締役監査等委員		16回 (100%)	22回 (100%)	3回 (100%)	17回 (100%)	10回 (100%)
大塚 美智子	社外取締役監査等委員		16回 (100%)	22回 (100%)	3回 (100%)	17回 (100%)	10回 (100%)

* 2022年4月から2023年6月の定時株主総会までを対象期間として集計

経営会議体構成取締役(2023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
瀬木 達明	代表取締役専務執行役員	メンバー	-	-	-	-
松永 真理	社外取締役	メンバー	-	メンバー	メンバー	メンバー
嶋本 正	社外取締役	メンバー	-	メンバー	メンバー	メンバー
山内 雅喜	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	委員長	委員長
村越 進	社外取締役監査等委員	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー
大塚 美智子	社外取締役監査等委員	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー

経営会議体構成 (2023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	7	7	7
内訳1	社内取締役	6	3	6	6	6
	社外取締役	4	1	1	1	1
	その他(社内)	-	-	-	-	-
内訳2	女性	2	1	2	2	2
	男性	8	3	5	5	5

経営理念

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

EXCEED YOUR VISION

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

付属資料

企業行動原則

2005年9月制定

2022年10月改定

エプソンは、「経営理念」、「EXCEED YOUR VISION」、そしてその根底にある創業より大切にしてきた「誠実努力」・「創造と挑戦」の精神に基づき、以下の行動原則にのっとり自主的な行動、継続的な改善により、社会的責任を果たしてまいります。

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. お客様満足の追求

私たちは、常にお客様に寄り添い、世界中のお客様に商品とサービスを通じた、安全・安心、喜び、豊かさをお届けし、エプソンファンを増やし続けます。

- (1) 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く、確かな品質の商品とサービスを実現する。
- (2) 失敗から学ぶ社風の醸成と業務プロセスの構築により、問題の再発防止と未然防止を図り、価値創造につなげる。
- (3) お客様視点の研究開発とものづくり力の強化により、革新的で社会的に有用かつお客様価値の高い商品やサービスを提供し続ける。
- (4) 常にお客様に寄り添い、誠実、丁寧、的確に素早く対応し、お客様の困りごとの解消に最善を尽くす。
- (5) 法令遵守と製品安全最優先の認識のもと、全ての業務の品質を向上させ、お客様からの強い信頼を得る。

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、チームワークでやり遂げます。

- (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) 活動の目的、目標、目標達成の証を示し、それを共有し、会社と個人の活動の方向性を合わせる。
- (6) 一人ひとりが活動の目的と自分の役割を理解し、チームとして行動する。
- (7) 目標達成に向けて、周囲を巻き込み、お互いの信頼関係を大切にしながら、納得するまで話し合い、考え抜く文化を大切にします。
- (8) 自律した社員が自信と誇りをもって働き、総合力を発揮できる組織風土をつくる。

4. 人権の尊重、安全・健康・公正な労働環境づくり

私たちは、基本的人権を尊重し、差別のない、明るく、安全・健康で公正な労働環境をつくります。

- (1) あらゆる企業活動において、人権侵害には加担せず、人権尊重を徹底する。
- (2) 児童労働や強制労働は絶対に行わない。
- (3) あらゆるハラスメント、暴力など、人格を無視し、信頼を損なう行動は積極的に是正する。
- (4) 性別、国籍、宗教、人種、障がいなどによる差別を徹底的に排除する。
- (5) ワークライフバランス(仕事と家庭・私生活のバランス)のとれる働きかたを実現する。
- (6) 一人ひとりが安心して働ける職場の安全衛生環境を確保し、維持向上させる。
- (7) 社員の心と体の健康保持・増進のため、自律的健康管理を支援する。
- (8) 一人ひとりの権利と機会均等を重んじ、誰もが適正に評価され、楽しく、明るく働ける風土と職場環境を整える。

5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス

私たちは、実効ある企業統治と内部統制の下で、法規制などのルールを守り、高い倫理観をもって、全ての活動にあたります。

- (1) 実効ある企業統治と内部統制の仕組みを整え、透明・公正かつ迅速・果敢な経営を実践する。
- (2) 世界各国・地域の法令、社内規程、企業倫理を守るための体制を確立し遵守するとともに、社会からの要請に応える。
- (3) 法令・社内規程・企業倫理に違反する疑いを匿名でも通報できる窓口を設けるとともに、正当な目的で報告した通報者に対して不利益な取り扱いを行わない。
- (4) 贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反などの不正取引を排除し、公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を実践する。
- (5) 政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
- (6) 市民社会の秩序・安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関わらない、加担しない。
- (7) 商品に使用される鉱物の調査体制を整え、人権侵害・紛争・環境破壊などとの関わりを持つ鉱物の使用回避に向けた責任ある鉱物調達に取り組む。
- (8) リスクマネジメントの実践により、リスクの顕在化を未然に防ぐとともに、万が一顕在化した場合の影響を極小化する。

6. 人・資産の安全と情報セキュリティの確保

私たちは、人と企業資産の安全を守り、全ての情報管理において厳重な注意を払って行動します。

- (1) 全ての社員および来社されている外部の人々の安全が確保できる体制を整える。
- (2) 全ての資産(財務資産、有形資産、知的資産、ブランド資産、情報資産など)を適切に管理するとともに、他者が有する資産も尊重する。
- (3) 個人のプライバシーに関わる情報をはじめとする機密情報を厳重に管理し、いかなる情報漏えいも防止する。
- (4) 全ての資産は、正当な業務目的のみに使用し、不正流用をしない、させない。

7. ビジネスパートナーとの共存共栄

私たちは、サプライヤー、販売チャンネル、協業先など全てのビジネスパートナーに、高い水準の倫理行動を求めると同時に、パートナーの自主自立を尊重しつつ共存共栄を目指します。

- (1) ビジネスパートナーとの関係において贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除を強く求める。
- (2) ビジネスパートナーに対して、人権、労働環境、環境、遵法、倫理、品質、情報セキュリティに関して、エプソンと同じ基本姿勢を求め、必要に応じて取り組みの改善をサポートする。
- (3) ビジネスパートナーと透明性の高い関係を築き、ともにサプライチェーン全体の競争力を高めることで、相互信頼と共存共栄を図る。

8. コミュニティとの発展

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（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、以下のとおりエプソングループ製品安全に関する基本方針を定め、安全最優先の認識のもと、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. 安全最優先の企業文化の確立

- 当社は、企業行動原則下での製品安全に関する行動を推進し、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取り組みと継続的な改善

- 当社は、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・規格を整備し、利用環境の変化などの新たなリスクに応じて適時見直し、遵守していくとともに、適正な品質管理の実施を通じて製品の安全性向上に努めます。
- 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、法令遵守ならびに製品安全の確保に向けた教育を整備・推進し、より安全な製品の開発・生産・保守に努めます。

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日に定めた「製品安全に関する基本方針」について見直しを行い、2022年9月1日の取締役会にて改定決議いたしました。

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きます。

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

2022年度 現代奴隷と人身売買に関するステートメント(案) (仮訳)

私たちはサプライチェーンまたは私たちのビジネスのどの部分においても現代奴隷や人身売買がないことを確実にすることを約束します。私たちは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、パーパス「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」の下、プリンティングソリューションズ事業、ビジュアルコミュニケーション事業およびマニュファクチャリング関連・ウェアラブル事業などに係る各製品の開発、製造、販売およびこれらに付帯するサービスの提供を主な事業としています。

以下、「エプソン」はエプソングループのすべての会社を総称します。

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81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79,906人、2022年度の純売上高は13,303億円です。

エプソンは垂直統合型ビジネスモデルを採用しており、私たちが開発し、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などを提供します。

ビジュアルコミュニケーション事業は、ビジネス、教育、ホーム、イベント向けなどの液晶プロジェクターのほか、スマートグラスおよびこれらに付帯するサービスを提供します。

マニュファクチャリング関連・ウェアラブル事業は、産業用ロボットや、ウォッチ、ウォッチムーブメント、民生機器・車載・産業機器向け水晶振動子、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、高付加価値表面処理加工、および日本市場向けのPCを提供します。

私たちのサプライチェーン

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

エプソンは、日本のみならず、多くの国・地域から調達を行っており、調達金額比では、日本38%、海外62%となっています。製品組立に必要な原材料や部品、加工委託などの直接材と、工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣などの調達があり、その金額比率は、直接材65%：それ以外35%となっています。

エプソンは、サプライヤーを事業活動における重要なビジネスパートナーと考え、公平公正・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。またエプソンは、市場に届ける商品の品質はもちろんのこと、サプライチェーン全体において、人権・労働・環境側面などが適切な水準にあることも商品・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。

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。2022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、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」を目指し、「人権」と「持続可能性」という視点で、以下の4つの中長期のサプライチェーンCSRの重点施策項目を定め、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18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。

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

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への負の影響を特定し、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. 人権への負の影響の特定、影響評価
3. 改善計画、負の影響の停止・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、人的資本・健康経営担当執行役員の責任の下、DE&I戦略推進担当部門を中心に、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、調達担当常務執行役員の責任の下、本社CSR調達主管部門を中心に、全事業部および主要なグループ製造会社の調達部門メンバーからなるグループ横断の「CSR調達検討委員会」において推進しています。

2. 人権への負の影響の特定、影響評価

ビジネス上の人権への負の影響の所在の把握とその管理を行うために、バリューチェーンに関わるステークホルダーと人権への負の影響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、「自社およびグループ従業員」「派遣社員」「構内常駐業者従業員」「サプライヤー従業員」「移住労働者」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	事業活動による負の影響	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、負の影響の停止・防止・軽減

CSRセルフアセスメント調査により特定した負の影響に対して、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、是正に向けてのガイドを示した上で改善の要請・指導を行います。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。重大な不適合については是正の完了まで確認しています。

児童労働に関しては次のように定めています。エプソンは、外部協業者の労働者、人材エージェントを通じて採用した労働者を含め、事業所内で児童労働は絶対に行いません。もし発見された場合は何らかの支援を行わなくてはなりません。

年齢確認の手続きは、原則として政府が認めた写真付き身分証明書の目視確認を含める必要があります。

児童労働が発覚した場合は、ただちに雇用を終了し、セイコーエプソンならびに所管の行政、労働監督機関に通報し、善後策をとります。

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

人権尊重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、「自社およびグループ従業員」「派遣社員」「構内常駐業者従業員」「サプライヤー従業員」「移住労働者」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を整備し、あらゆる苦情に対して適切に対応します。

負の影響の評価と管理

2022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。

2022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2022年度に析出され、是正・改善し、または継続して取り組みを行っている人権への負の影響の例は以下の通りです。

- 構内でサービスを行う業務委託先の残業代の未払い
- 労働時間の管理の不備
- 従業員に係る法定積立金の未納（業務委託先）
- 工場の避難経路上の非常ドアの改善

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。2022年度は中国、インドネシア、フィリピン、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、2022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、164社449拠点から、間接材サプライヤーは247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、2022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は増加しています。監査により不適合が指摘された場合、改善活動計画をモニタリングするとともに、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、現場確認と是正・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、休日手当の支給・休日の付与・超過時間勤務代金の適切な支払い、就職時の費用負担の禁止などの労働環境の改善を実施していただいています。

パフォーマンス指標

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

中期目標（KGI）（2025年までに達成）

- 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
- 責任ある鉱物調達：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

2022年度 実施項目 (KPI)	実績
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%	1) 主要直接材サプライヤー ハイリスク0%(0事業所)、ミドルリスク 9%(42事業所) 2) 主要直接材サプライヤー 完了率84%(対象173拠点のうち、完了146拠点)
2. 紛争鉱物調査の強化: 1) デューデリジェンスによる非CF認証スマルターの排除 2) 調査回答回収率100%	1) 非CF認証スマルター利用サプライヤーへのフィードバック: 100%実施 2) 回収率: CMRT(3TG)99% EMRT(コバルト)97%
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	1) 100%(実施拠点15拠点) 2) 16社

2023年度 実施項目 (KPI)
1. CSRレベルの向上 CSR SAQの結果(直接材主要サプライヤー): ハイリスク0%(0社)、ミドルリスク4%(20社)以下
2. 紛争鉱物調査の強化 1) 調査回答回収率: 100%(1500社) 2) 非CF認証スマルター利用サプライヤーへのフィードバック: 100%(750社)
3. サプライヤーとのCSRエンゲージメントの強化 サプライヤー CSRミーティングの実施: 実施製造拠点率100%(主要製造拠点15拠点)

責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国(DRC)または隣接国のような紛争地域、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)の採掘や取引から得られる利益は、重大な人権侵害を引き起こす武装勢力や反政府勢力の資金源となっています。また、DRC南部のコバルト鉱山は児童労働の温床となっていると指摘されています。鉱物の採掘および取引は社会および環境への負の影響を伴うものであると考えています。

エプソンは、人権侵害、環境破壊に一切関わらないことを企業方針とし、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しません。

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

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

2022年は、対象部品・材料約8万点に対して、3TGとコバルトについてサプライチェーン調査を実施しました。エプソンは、責任ある鉱物調達の方針、調査プログラムに加えて、調査によって特定できた製錬所／精製所の情報などについて、Web開示を行っています。また、顧客からの調査依頼にも対応しています。

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、国内外の人事、安全衛生、環境、倫理、サプライチェーン管理等の業務に従事する関係部門・関係者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。2022年度には、グローバルにビジネスを行う上で必須の「ビジネスと人権」の基礎と、エプソンの人権尊重への取り組みを学ぶことを通じ、人権尊重への意識を高め、人権侵害を防ぐことを目的として、セイコーエプソンおよび国内関係会社の役員、従業員、契約社員、派遣社員などを対象としたeラーニングを実施しました。2023年3月現在の受講者数は16,539人となっています。また、さらに、「ビジネスと人権」の理解を深めるため、最近のトレンドや事例などを盛り込んだ外部専門家による全社員向けの人権セミナーを開催しました。

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。

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)監査基準にのっとった内容で、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。2020年度からは、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」を実施しています。

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

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	人権セミナー、SAQ説明会
2022年度	人権セミナー、SAQ説明会、責任ある鉱物調達説明会
2023年度(予定)	人権セミナー、SAQ説明会、責任ある鉱物調達説明会

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付けています。通報窓口を開設することにより、より一層の企業倫理の確立に努めていきます。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、2023年7月28日に開催されたセイコーエプソン株式会社取締役会において決議され、代表取締役社長によって署名されました。

小川 恭範

代表取締役社長

セイコーエプソン株式会社

2023年8月3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2022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、私たちがヨーロッパ、中東、アフリカにおけるエプソンの事業全体の最高水準を維持することを確保するための責任があり、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、2023年8月24日に開催されたEpson (U.K.) Limited 取締役会において決議され、マネージングディレクターによって署名されました。

Duncan Ferguson

マネージングディレクター

Epson (U.K.) Limited

2023年8月24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2022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、2023年8月17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

2023年8月17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2022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、2023年8月28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.

2023年8月28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2022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、私たちがヨーロッパ、中東、アフリカにおけるエプソンの事業全体の最高水準を維持することを確保するための責任があり、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.

2023年8月24日

EPSON

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>

UD FONT

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。