

Sustainability Report 2023

エプソン サステナビリティレポート 2023

私たちのパーパス



「省・小・精」から生み出す価値で 人と地球を豊かに彩る

エプソンは、豊かな自然や文化に恵まれた信州で誕生しました。

そんな私たちが抱き続けてきたもの、それは「省・小・精」の技術で、人々の暮らしを豊かにしたいという想い、そして、自然の豊かさを守り、未来へつないでいきたいという強い想いです。

これまで世界に先駆けてフロンを撤廃するなど、つねに社会課題に目を向け、誠実に取り組んできました。

そのなかで追求してきたエプソン独自の「省・小・精」。

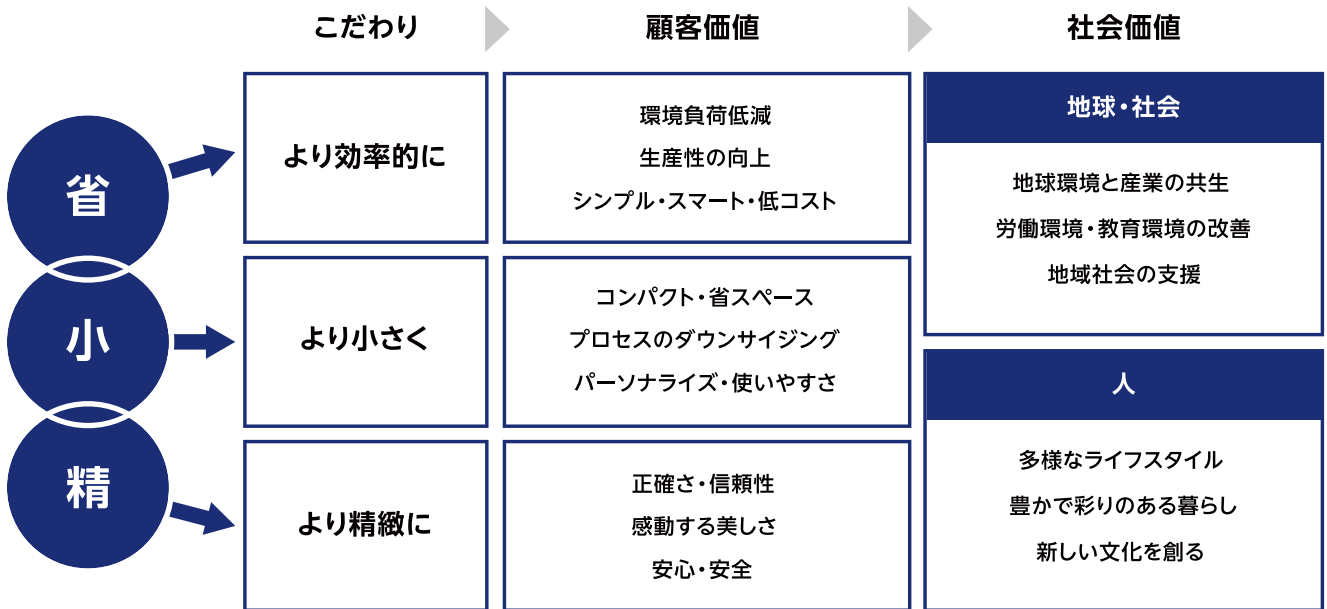
大きいこと、量が多いことだけが豊かさではない。省くこと、小さくすること、精緻さを突き詰めること、これこそが、自然環境にやさしく、人々のこころを豊かにできるものだと信じています。

「省・小・精」から生み出す、より大きな価値で、人と地球を豊かに彩っていきたい。

私たちは、そんな想いを実現していきます。

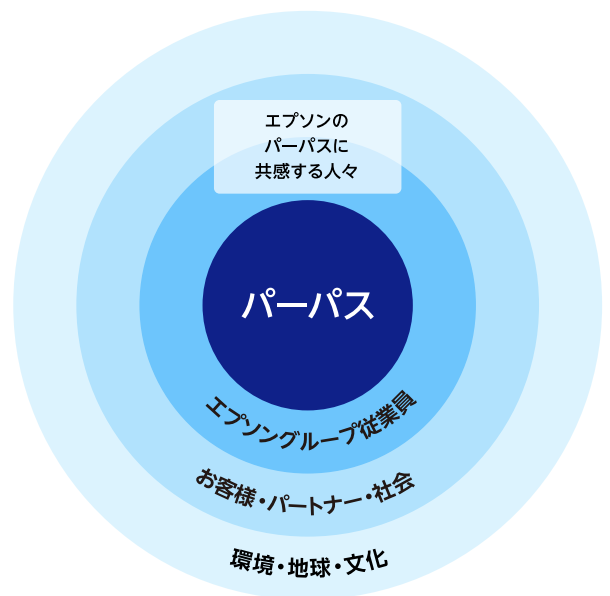
省・小・精から生み出す価値

「省・小・精」にこだわった製品やサービスが、顧客価値として世界に広がることで、社会価値を生み出します。



社会への拡がり

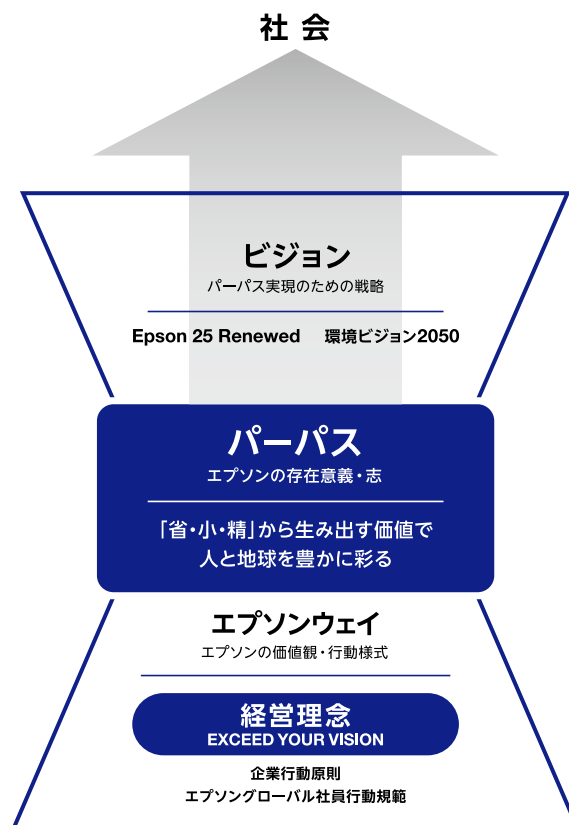
パーパスの実現は、エプソングループの従業員だけでは成し得ません。お客様やパートナー、社会へと共感を拡げていくことで、地球環境の保全や文化の発展に貢献します。そして、人と地球が豊かに彩られる未来を皆さまと共に実現していきます。



エプソンウェイ

エプソンウェイについて

エプソンウェイは、エプソングループにおける共通の価値観・行動様式です。エプソングループの根幹であり普遍的な考え方である「経営理念・EXCEED YOUR VISION」、経営理念に基づく価値観と行動の拠り所である「企業行動原則」、そして企業行動原則の読み解きである「エプソングローバル社員行動規範」。エプソンウェイはこれらの総称です。



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

- 001 パーパス ⊙
- 003 エプソンウェイ ⊙
- 004 経営理念 ⊙
- 006 編集方針 ⊙
- 007 グループ概要 ⊙
- 008 国内関係会社 ⊙
- 009 海外ネットワーク ⊙

012 CEOメッセージ ⊙

013 サステナビリティ経営 ⊙

- 014 「サステナビリティ経営」トップメッセージ ⊙
- 016 サステナビリティ経営の実践 ⊙
- 018 マテリアリティと進捗 ⊙
- 027 SDGs達成への貢献 ⊙
- 030 TCFD提言への対応 ⊙
- 037 外部イニシアチブへの参画 ⊙
- 040 社外からの評価 ⊙

047 環境 ⊙

- 048 「環境」トップメッセージ ⊙
- 049 方針・ビジョン ⊙
- 056 インクジェット技術による社会課題の解決 ⊙
- 061 グリーンボンド ⊙
- 063 環境マネジメント ⊙
- 065 脱炭素 ⊙
- 072 資源循環 ⊙
- 084 お客様のもとでの環境負荷低減 ⊙
- 119 環境技術開発 ⊙
- 121 汚染防止 ⊙
- 126 生物多様性の保全 ⊙
- 132 環境コミュニティー ⊙
- 135 環境メッセージ ⊙

136 人材 ⊙

- 137 「人材」トップメッセージ ⊙
- 138 人材戦略 ⊙
- 140 人材育成 ⊙
- 147 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ⊙
- 158 人権の尊重 ⊙
- 164 働きやすい環境づくり ⊙
- 171 健康経営 ⊙
- 179 労働安全衛生 ⊙

184 サプライチェーン ⊙

- 185 「サプライチェーン」トップメッセージ ⊙
- 186 方針・体制 ⊙
- 190 サプライヤーガイドライン ⊙
- 192 CSR調達の手組み ⊙
- 203 コミュニケーション&教育 ⊙
- 206 責任ある鉱物調達 ⊙
- 211 サプライチェーン人権デューデリジェンス ⊙
- 215 グリーン購入 ⊙
- 216 紙製品の調達 ⊙

217 お客様満足の追求 ⊙

- 218 CS品質の考え方 ⊙
- 219 お客様満足 ⊙
- 220 品質向上 ⊙
- 223 製品安全 ⊙
- 226 ユニバーサルデザイン ⊙

229 ステークホルダーエンゲージメント ⊙

- 230 ステークホルダーエンゲージメント ⊙
- 232 株主・投資家 ⊙
- 234 お客様 ⊙
- 236 NGO/NPO、国際機関 ⊙
- 238 地域社会 ⊙
- 241 ビジネスパートナー／コンソーシアム ⊙

242 社会貢献 ⊙

- 243 社会貢献 ⊙
- 244 青少年教育・育成活動 ⊙
- 248 地域活動参加・支援 ⊙
- 250 社会福祉活動 ⊙
- 251 文化・芸術活動支援 ⊙

252 ガバナンス ⊙

- 253 コーポレートガバナンス ⊙
- 266 内部統制システム ⊙
- 273 内部統制の主な活動 ⊙
- 277 セキュリティー ⊙

281 ESG／付属資料 ⊙

- 282 ESGデータ(環境) ⊙
- 291 ESGデータ(社会) ⊙
- 301 ESGデータ(ガバナンス) ⊙
- 304 付属資料 ⊙

対象期間

2022年4月～2023年3月

*一部、2023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81社(当社を含む)。ただし、環境活動のデータ集計範囲は58社(売上収益の98%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2021を参照して作成しています。加えて、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。

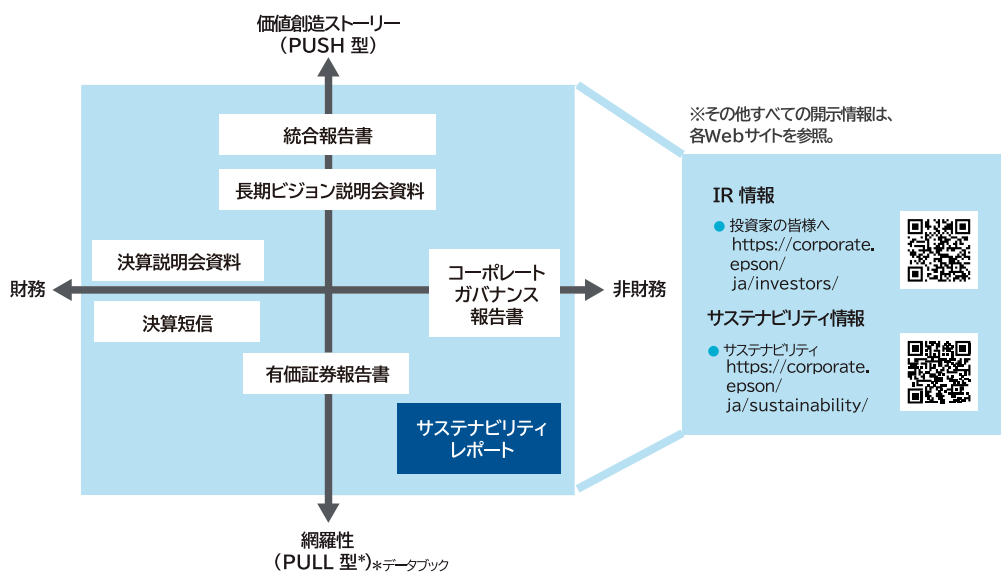
本レポートの発行日

2023年11月30日(前回:2022年9月30日)

編集方針

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

なお、エプソンは本レポート以外にも、統合レポートやウェブサイトなどの媒体を通して、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの向上に努めています。



本レポートのお問い合わせ先

セイコーエプソン株式会社
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。

グループ概要

会社概要

商号	セイコーエプソン株式会社 (SEIKO EPSON CORPORATION)
創立	1942年5月18日
本社	長野県諏訪市大和三丁目3番5号
資本金	532億400万円
従業員数	連結79,906名／単体12,918名
グループ会社	81社 (当社を含む) 国内20社、海外61社

* 2023年3月31日現在

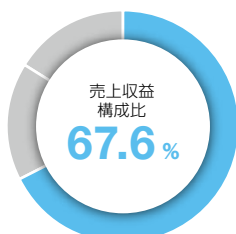
業績と事業規模

2022年度業績 (連結) 売上収益 **1兆3,303 億円** 事業利益¹⁾ **951 億円** 親会社の所有者に帰属する当期利益 **750 億円**

各事業セグメントの売上収益²⁾

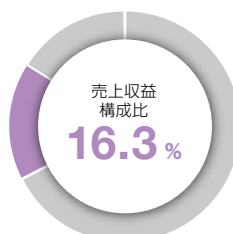
プリンティングソリューションズ事業セグメント

売上収益 **9,023 億円**



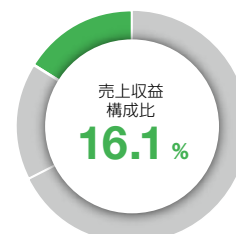
ビジュアルコミュニケーション事業セグメント

売上収益 **2,168 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 **2,154 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**
液晶プロジェクター、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
- **マイクロデバイス事業他**
● 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) ● 金属粉末 ● 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

国内関係会社

名称	
エプソン販売株式会社	国内におけるエプソンブランド商品を中心とした情報関連機器販売
エプソンダイレクト株式会社	パソコン、周辺機器の開発・製造・ダイレクト販売
宮崎エプソン株式会社	水晶デバイスの製造
東北エプソン株式会社	半導体、プリンター部品の製造
秋田エプソン株式会社	プリンター部品、ウェアラブル機器、ウオッチムーブメントの製造
エプソンアトミックス株式会社	金属粉末、金属射出成形部品、人工水晶の開発、製造、販売
エプソンアヴァシス株式会社	ソフトウェアの開発
エプソンテックフォルム株式会社	射出成形機、金型および関連部品の開発・製造・販売
エプソンサービス株式会社	エプソンブランド商品の修理・サービス
エプソンリペア株式会社	エプソンブランド商品の修理・サービス
エプソンミズベ株式会社	エプソングループにおける障がい者雇用の特例子会社
エプソンスワン株式会社	エプソングループにおける障がい者雇用の特例子会社
エプソニッククロスインベストメント株式会社	ベンチャー投資育成事業

海外ネットワーク

2023年7月1日現在

地域統括

社名	国・地域
Epson America, Inc.	アメリカ
Epson Europe B.V.	オランダ
Epson (China) Co., Ltd.	中国
Epson Singapore Pte. Ltd.	シンガポール

販売・サービス拠点

社名	国・地域
Epson America, Inc.	アメリカ
K-Sun Corporation	アメリカ
Epson Canada Ltd.	カナダ
Epson de Mexico, S.A. de C.V.	メキシコ
Epson Guatemala, S.A.	グアテマラ
Epson Costa Rica, S.A.	コスタリカ
Epson Venezuela, S.R.L.	ベネズエラ
Epson Colombia Ltda.	コロンビア
Epsodecua Cia, Ltda.	エクアドル
Epson Peru S.A.	ペルー
Epson Chile, S.A.	チリ
Epson Argentina S.R.L.	アルゼンチン
Epson do Brasil Industria e Comercio Ltda.	ブラジル
Epson (U.K.) Ltd.	イギリス
Epson (U.K.) Ltd., Ireland Office	アイルランド
Epson Deutschland GmbH	ドイツ
Epson Deutschland GmbH, Switzerland Office	スイス
Epson Deutschland GmbH, Austria Office	オーストリア
Epson France S.A.S.	フランス
Epson Iberica, S.A.U.	スペイン
Epson Iberica, S.A.U., Portugal Office	ポルトガル
Epson Italia S.p.A.	イタリア
Epson Italia S.p.A., Serbia Office	セルビア
Epson Italia S.p.A., Türkiye Office	トルコ
Epson Italia S.p.A., Greece Office	ギリシャ
Epson Europe Electronics GmbH	ドイツ
Epson CIS L.L.C.	ロシア
Epson Europe B.V., Norway Office	ノルウェー

Epson Europe B.V., Denmark Office	デンマーク
Epson Europe B.V., Sweden Office	スウェーデン
Epson Europe B.V., Finland Office	フィンランド
Epson Europe B.V., Belgium Office	ベルギー
Epson Europe B.V., Czech Republic Office	チェコ
Epson Europe B.V., Lithuania Office	リトアニア
Epson Europe B.V., Poland Office	ポーランド
Epson Europe B.V., Hungary Office	ハンガリー
Epson Europe B.V., Amsterdam, Marly Branch	スイス
Epson Europe B.V., Romania Office	ルーマニア
Epson Europe B.V., Ukraine Office	ウクライナ
Epson Europe B.V., Moscow Office	ロシア
Epson Europe B.V., Kazakhstan Office	カザフスタン
Epson Europe B.V., Israel Office	イスラエル
Epson Europe B.V., Saudi Arabia Office	サウジアラビア
Epson Europe B.V., Middle East Office	アラブ首長国連邦
Epson Europe B.V., Morocco Office	モロッコ
Epson Europe B.V., Kenya Office	ケニア
Epson Europe B.V., South Africa Office	南アフリカ
Epson India Pvt. Ltd.	インド
Epson India Pvt. Ltd., New Delhi Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Jaipur Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Ahmedabad Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Kolkata Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Mumbai Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Pune Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Hyderabad Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Chennai Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Coimbatore Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Cochin Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Sri Lanka Office	スリランカ
Epson India Pvt. Ltd., Bangladesh Office	バングラディッシュ
Epson (Thailand) Co., Ltd.	タイ
Epson Philippines Corporation	フィリピン
Epson Vietnam Co., Ltd.	ベトナム
Epson Malaysia Sdn. Bhd.	マレーシア
PT. Epson Indonesia	インドネシア
Epson (China) Co., Ltd., Shenyang Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Jinan Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Nanjing Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Shanghai Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Shanghai Songjiang Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Hangzhou Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Xian Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Wuhan Office	中国

Epson (China) Co., Ltd., Chengdu Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Chongqing Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Guangzhou Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Shenzhen Office	中国
Epson Hong Kong Ltd.	香港
Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.	台湾
Epson Taiwan Service Net Co., Ltd.	台湾
Epson Korea Co., Ltd.	韓国
Epson Australia Pty. Ltd.	オーストラリア
Epson Australia Pty. Ltd., New Zealand Office	ニュージーランド

支店

社名	国・地域
Seiko Epson Corporation, Hong Kong Branch	香港

生産拠点

社名	国・地域
Epson Portland Inc.	アメリカ
Epson do Brasil Industria e Comercio Ltda.	ブラジル
Epson Telford Ltd.	イギリス
Epson Como Printing Technologies S.r.l.	イタリア
Tianjin Epson Co., Ltd.	中国
Epson Wuxi Co., Ltd.	中国
Epson Precision Suzhou Co., Ltd.	中国
Orient Watch (Shenzhen) Ltd.	中国
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.	中国
Epson Precision (Philippines), Inc.	フィリピン
Epson Precision (Thailand) Ltd.	タイ
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.	マレーシア
Epson Precision (Johor) Sdn. Bhd.	マレーシア
Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.	シンガポール
PT. Epson Batam	インドネシア
PT. Indonesia Epson Industry	インドネシア

開発拠点

社名	国・地域
Epson America, Inc. (San Jose Development Center)	アメリカ
Epson Canada Ltd. (Vancouver Design Center)	カナダ
Epson Canada Ltd. (Development Center)	カナダ

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



私たちエプソンは創業以来培ってきた「省・小・精の技術」をベースに、お客様の期待を超える商品・サービスをお届けするべく、創造と挑戦を重ねています。

今の私たちを取り巻く環境は、気候変動や世界的なインフレの継続、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、という考え方に変えてきています。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。

年々、異常気象が顕著になっていますが、こうした気候変動や地域紛争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「持続可能でこころ豊かな社会の実現」に貢献してまいります。

セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長 CEO

小川 恭範

サステナビリティ経営

- 014 「サステナビリティ経営」トップメッセージ [◇](#)
- 016 サステナビリティ経営の実践 [◇](#)
- 018 マテリアリティと進捗 [◇](#)
- 027 SDGs達成への貢献 [◇](#)
- 030 TCFD提言への対応 [◇](#)
- 037 外部イニシアチブへの参画 [◇](#)
- 040 社外からの評価 [◇](#)

サステナビリティ経営

サステナビリティ経営

常に経営理念に立ち返り、社会課題を解決し続ける、サステナビリティの取り組みを紹介します。

「サステナビリティ経営」トップメッセージ

社会課題解決と企業成長を両立させ、持続可能な社会の実現に貢献します

気候変動、地政学的なリスクなど人類の持続可能性に大きな影響を及ぼす事態が世界中で発生している中、これらの社会が抱える人権や環境などのさまざまな課題の解決に向け企業が果たすべき役割はますます期待されていると認識しています。

エプソンは、これらの社会課題解決に向け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」「生活の質向上」「社会的な責任遂行」を4つのマテリアリティとして特定し、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。

次ページにある通り、エプソンの企業経営の根幹を成すマテリアリティは社会課題をベースに特定されており、エプソンの行う企業活動は、社会課題解決活動そのものと考えています。つまりエプソンの企業成長は、持続可能な社会の実現を通じて図られることから、社会課題への対応が求められる現在の社会環境はむしろ追い風と捉えており、社会課題を起点とした活動をより一層強化することで、社会課題を解決し、社会と共に成長することを目指しています。

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労働、安全衛生、環境、ガバナンスなどの価値創造基盤の強化を実践しています。

また、環境ビジョンにのっとり、2023年度は国内外すべての事業所で使用する電力の再生可能電力への切り替え完了を目指し、脱炭素化に向けた取り組みを着実に進めています。サステナビリティ経営に向けた社会要請としてのTCFDに関しても、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継続し、その定量評価結果を開示しています。

昨年4月には、「人権方針」を改定し、人権の尊重という企業の重要な責務を地域社会・取引先と協力のうえ引き続き果たしつつ、世界各地で行う全ての企業活動の基盤強化に取り組めます。昨年9月に制定されたパーパス「『省・小・精』から生み出す価値で 人と地球を豊かに彩る」をエプソングループの社会における存在意義と定め、社会課題解決と企業成長を両立させるサステナビリティ経営に向け取り組みを進化させていきます。



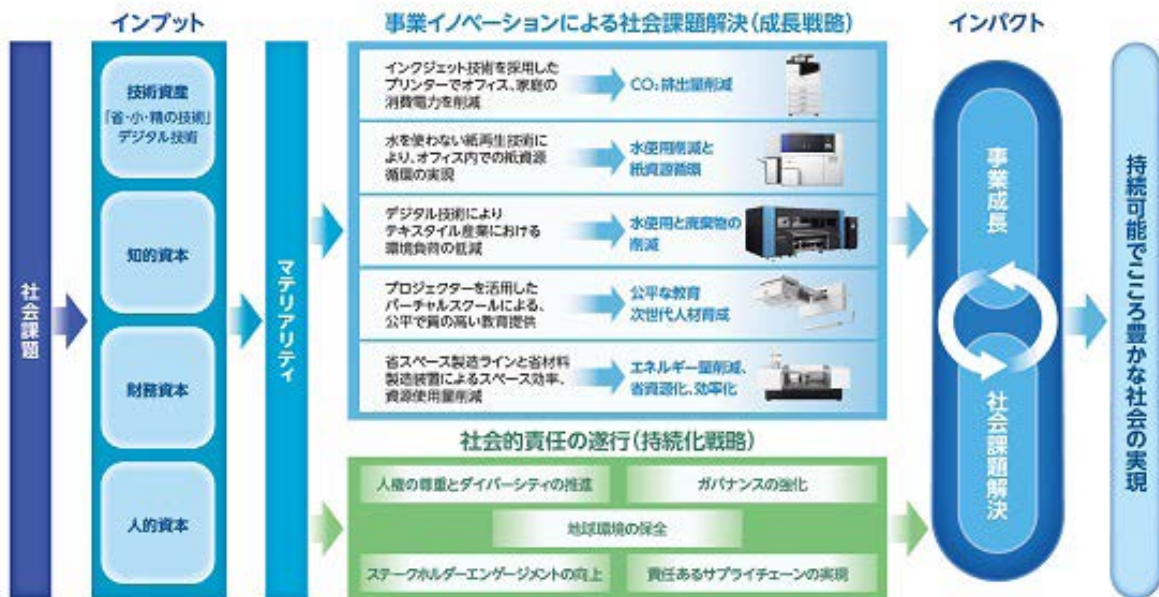
代表取締役 専務執行役員
コンプライアンス担当役員 (CCO)
経営管理本部長 兼
サステナビリティ推進室長 (CSuO) CFO
瀬木 達明

サステナビリティ経営戦略

エプソンの企業経営の根幹を成すマテリアリティは社会課題をベースに特定されており、エプソンの行う企業活動は、社会課題解決そのものと考えています。

このため、経営資源の投資についても、従来の事業成長のための投資はもちろんのこと、事業を支える活動、つまり社会的責任の遂行のための投資も積極的に行います。

社会課題を解決することで事業成長を果たし、事業成長をすることでより多くの社会課題を解決する、この事業成長と社会課題解決を両輪としたサステナビリティ経営で、持続可能な社会の実現を目指します。



サステナビリティ経営

サステナビリティ経営の実践

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。

考え方

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.304参照）

[企業行動原則](#)（詳細は「付属資料」P.305参照）

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制改定する上で、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
- SustainableDevelopment Goals (SDGs: 持続可能な開発目標)
- 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
- Responsible Business Alliance (RBA)「行動規範」
- ISO 26000

推進体制

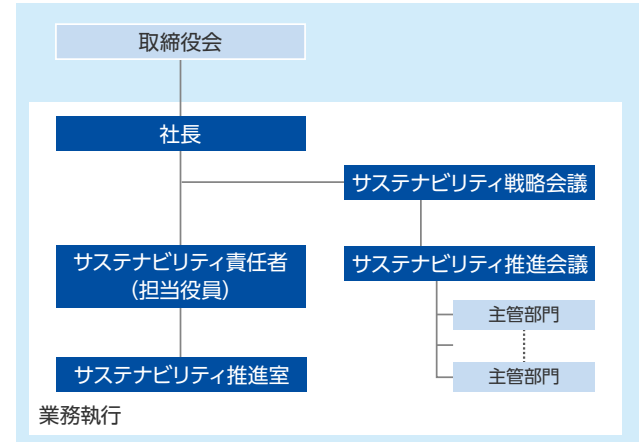
エプソンでは、社長直轄の組織としてサステナビリティ推進室を設置し、その責任者に取締役執行役員が任命され、グループ全体のサステナビリティ活動に関する責任と権限を担っています。

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



実施事項

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
22年度(6回)	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ重要テーマの指標(KPI)と目標審議 気候変動財務影響(TCFD)レビュー サステナビリティコミュニケーション活動年次レビュー CSV活動の実践状況レビュー 非財務情報マネジメントサイクル審議 等

サステナビリティ経営

マテリアリティと進捗

マテリアリティ

社会課題解決に向け、「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」「生活の質向上」「社会的責任の遂行」をエプソンのマテリアリティとして取り組んでいます。

エプソンが取り組むマテリアリティ



サステナビリティ重要テーマと2022年度の実績

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の実効性を高めるため、12のサステナビリティ重要テーマを設定しました。これらのテーマを中期活動計画に反映し推進することを通じ、エプソンは社会課題の解決に取り組み、SDGs達成に貢献していきます。

マテリアリティ	サステナビリティ重要テーマ	中期的な取り組み例
循環型経済の牽引	脱炭素の取り組み	再生可能エネルギー活用、設備の省エネルギー、温室効果ガス除去、サプライヤーエンゲージメントと脱炭素ロジスティクス など
	資源循環の取り組み	資源の有効活用、製品ロス極小化、商品の長期使用(リファービッシュ、リユースなど) など
	お客様のもとでの環境負荷低減	低消費電力化、長寿命化(保守サービスの長期提供など)、生産装置の小型化 など
	環境技術開発	ドライファイバーテクノロジー応用、天然由来の素材(脱プラ)、原料リサイクル(金属、紙) など
産業構造の革新	デジタル化・自動化による生産性向上	分散生産・近消費地生産・小ロット多品種対応などの生産や印刷の在り方を変革し多様な顧客ニーズに対応、インクジェット技術の応用による生産プロセスや印刷プロセスの革新 など
	労働環境・教育環境の改善	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2022年度の実績

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」)のサステナビリティ重要テーマにつき、2022年度のKPI実績を以下にまとめました。

更に、2023年度は残り2つのマテリアリティ(「産業構造の革新」「生活の質向上」)のサステナビリティ重要テーマKPIを設定しましたので、下表に追加掲載しました。

これまで役員報酬の評価においては外部のサステナビリティ評価を反映し決定してきていますが、2022年度から一部のKPIを経営層の報酬評価の際の指標として組み込み、サステナビリティに関する経営責任を明確にしました。

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	LTI連動 ¹⁾	取り組みテーマ	評価指標(KPI)	2022年度目標値	2022年度実績	2023年度KPI目標値
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	Scope1,2GHG排出量(総量)削減率	2017年度比21%削減	2017年度比60%削減	2017年度比65%削減(SBT: FY25目標 34%)
	●		Scope3 GHG排出量(事業利益原単位)削減率	2017年度比30%削減	2017年度比45%削減	2017年度比45%削減(SBT: FY25目標 44%)
		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%維持	国内100%維持 グローバルで79%	グローバルで100%
資源循環の取り組み		2050年「地下資源 ²⁾ 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(22年度まで) サステナブル資源率 ³⁾ (23年度から)	20%以上	21%	サステナブル資源率 ³⁾ 27% (FY23より定義を明確化し運用開始する)
			最終埋立率 ⁴⁾	1%以下	0.79%	1%以下
お客様のも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 ⁵⁾	商品・サービスによる削減貢献量	前年以上	29.7万t-CO ₂ e 前年度比107%	新しい算定ロジックによる算出開始と目標値策定

サステナビリティ重要テーマ	LTI連動 ¹⁾	取り組みテーマ	評価指標(KPI)	2022年度目標値	2022年度実績	2023年度KPI目標値
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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 梱包材：ウオッチ向けで実用化(コットン端材) ● 外装材：セルロース複合バイオマスプラの耐衝撃性向上 	実用化範囲拡大
		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	リサイクル材料種拡大に向けた技術開発	エプソンアトミックス粉末高機能化：高耐電圧絶縁膜の開発	金属粉末(造形材)の高付加価値化技術の実用化

¹⁾ 役員報酬連動指標

²⁾ 原油、金属などの枯渇性資源

³⁾ 原材料に対するサステナブル資源(再生可能資源+循環資源+低枯渇性資源)の比率

⁴⁾ 資源投入量に対する生産系埋立量の比率

⁵⁾ 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 産業構造の革新

サステナビリティ重要テーマ	LTI連動 ^{*1}	取り組みテーマ	評価指標(KPI)	2022年度目標値	2022年度実績	2023年度KPI目標値
デジタル化・自動化による生産性向上		インクジェット技術と多様なソリューションにより、商業・産業印刷のデジタル化を主導し、環境負荷低減・生産性向上を実現する	商業・産業向けのインクジェットプリンター対前年の平均売上伸長率	- ^{*6}	- ^{*6}	10%
		インクジェット技術とオープンなソリューションにより、環境負荷低減・生産性向上を実現し、在宅学習や分散オフィスの印刷の進化を主導する	SOHO・ホーム向け大容量インクジェットプリンター対前年の平均売上伸長率	- ^{*6}	- ^{*6}	5%
		ロボットを用いた自動化による労働力不足の解消	労働力不足解消数 ^{*7}	- ^{*6}	- ^{*6}	28千人
		臨場感と情報量を両立し、リアルとリモートを組み合わせた境界のない公平・自然で快適なコミュニケーション環境を提供する	共創・協業案件数 または パートナー数	- ^{*6}	- ^{*6}	共創・協業案件：1件
		大画面コミュニケーションをコンパクトに実現するスマート型の携帯型ディスプレイにより均質な学びの機会を創出し、地域や社会情勢の違いによる学びの格差を緩和する	共創・協業による現地実証プログラム数	- ^{*6}	- ^{*6}	価値実証件数：20件

^{*1} 役員報酬連動指標

^{*6} 「産業構造の革新」[生活の質向上] マテリアリティの指標と目標は2023年度から適用

^{*7} エプソン社内プロジェクトの効果ベースで換算

3. マテリアリティ 生活の質向上

サステナビリティ重要テーマ	LTI連動 ^{*1}	取り組みテーマ	評価指標(KPI)	2022年度目標値	2022年度実績	2023年度KPI目標値
多様なライフスタイルの提案		独創のセンシング技術とアルゴリズムにより、パーソナライズされた価値をビジュアルで分かりやすく提供することで、生活習慣病予防やスポーツ上達支援によって人々の多様なライフスタイルを彩る	売上に占める支援サービスのデータビジネス比率 ^{*8} 収益比率	- ^{*6}	- ^{*6}	30%
豊かで彩のある暮らしの実現		「省・小・精の技術」と匠の技能で、魅力ある上質な商品を提供し、お客様の多様なライフスタイルを彩る	魅力ある上質な商品の対前年売上伸長率	- ^{*6}	- ^{*6}	4%

^{*1} 役員報酬連動指標

^{*6} 「産業構造の革新」[生活の質向上] マテリアリティの指標と目標は2023年度から適用

^{*8} データをアルゴリズム変換し価値提供を行うビジネスモデル

4. 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	LTI連動 ^{*1}	取り組みテーマ	評価指標(KPI)	2022年度目標値	2022年度実績	2023年度KPI目標値
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	売上の0.1%以上	社会貢献費用: 約13億円 売上収益の0.1%	売上の0.1%以上
			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	株主・投資家との対話回数269回 対話結果をサステナビリティ戦略会議・取締役会で報告・提言	200回以上
			外部評価機関の評価指数	高評価 ^{*9} 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)	販売影響 対2021年度半減	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン途絶による販売影響は、一部事業に限定 ● 目標(前年度半減)を大幅にクリア 	4% サプライチェーン途絶による販売影響を限りなくゼロとする
		● 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%、ミドルリスク6%以下	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: 9%	主要サプライヤー(直接)のCSRリスクランク: ハイリスク0%、ミドルリスク4%以下 主要サプライヤー(間接材): ハイリスク0%
		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	CF戦略製品のCF情報リリース	CF戦略製品のスマルター(精錬業者)確認
			調査回答率 ^{*10}	調査回答回収率100%	調査回答回収率99.6%	調査回答回収率100%

サステナビリティ重要テーマ	LTI連動 ^{*1}	取り組みテーマ	評価指標 (KPI)	2022年度目標値	2022年度実績	2023年度KPI目標値	
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	組織風土アセスメント「チームで働く力」スコア	モチベーションクラウド導入によるアセスメント方法変更によりKPI再設定	<ul style="list-style-type: none"> モチベーションクラウドの新規導入を踏まえ、2025年度の目標値を下記の通り設定 エンゲージメントレーティング：A(スコア58.0以上) レーティングD 職場数：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> モチベーションクラウド エンゲージメントレーティング：BB(スコア54.0以上) レーティングD 職場数：31 	
			こころの健康診断「総合健康リスク」ハイリスク職場数 ^{*11}	「総合健康リスク」ハイリスク職場数ゼロに向けて前年実績減	2021年度よりハイリスク職場数減を達成	2022年度より減	
			ハラスメント防止施策の実施(教育・研修、事案共有、任用プロセス等)、事案の本社報告の徹底	管理職向け／一般者向けの新たな研修の企画・実施	社会動向、制裁事案等を踏まえた研修コンテンツの改訂	<ul style="list-style-type: none"> 社会動向、発生事案、共通課題を踏まえた研修コンテンツの改訂 相談窓口担当者研修の定期開催 	
	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	<ul style="list-style-type: none"> 窓口の共通活動を受けて全社課題の把握 各窓口の標準対応の確認 		<ul style="list-style-type: none"> 全社傾向の把握 標準業務の見極め、高負荷窓口一部外部化の検証 			
	●	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	人権方針の周知と、人権DD・救済メカニズムの現状と改善点の把握	研修立ち上げによる人権方針の周知と、人権DD・救済メカニズムの現状と改善点の把握	人権尊重のためのPDCAサイクルの定着・改善	<ul style="list-style-type: none"> 国内：各種相談窓口との連携体制の構築 海外：各現法窓口からの報告ルール明確化による情報集約・状況把握体制の整備
							管理職女性比率(当社)
		ダイバーシティを尊重した人材の活用	女性執行役員数2025年度までに1名以上(国内)	社内研修女性受講促進	社外研修課長2名受講		

サステナビリティ重要テーマ	LTI連動 ^{*1}	取り組みテーマ	評価指標 (KPI)	2022年度目標値	2022年度実績	2023年度KPI目標値
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 ^{*12} 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件数ゼロ
		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 ^{*13} 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%	コンプライアンス月間eラーニング 国内: 99.0% 海外: 98.5%	グループ全社での実施率100%
		透明・公正かつ迅速・果敢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1/3以上を維持	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80%以上を維持	選考/報酬審議会の社外取締役比率80%以上を維持	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	2件	0件

^{*1} 役員報酬連動指標

^{*9} 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

^{*10} 調査依頼サプライヤーに対する回答提出サプライヤーの率

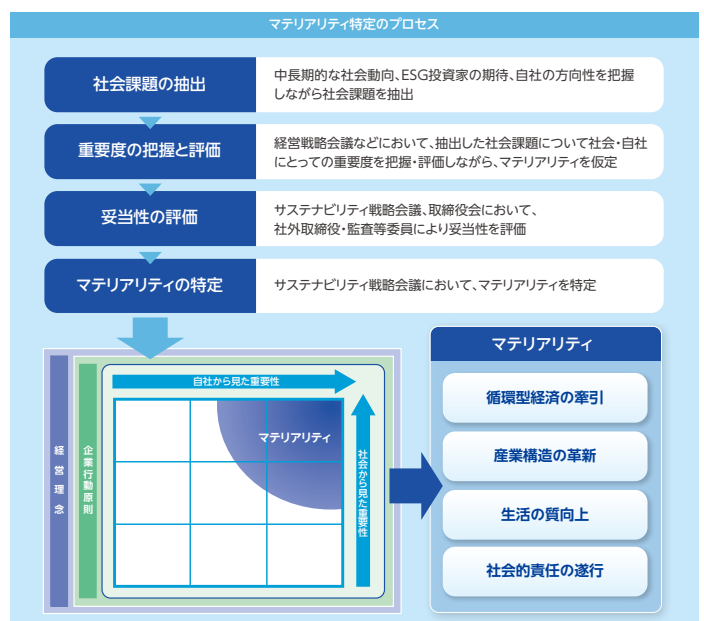
^{*11} 目標値管理は、回答者10以上の職場を対象とする

^{*12} 重大なコンプライアンス違反事案: 適時開示事由に該当するような違反事案

^{*13} 対象: 当社及び国内・海外子会社

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、SDGs、ISO 26000などで定められた社会課題やメガトレンドを参考として、自社視点・社会視点による評価を行い、社会課題解決に向けエプソンが取り組むべき重要度の高いテーマとして4つの重要課題(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

- SustainableDevelopment Goals (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
- Responsible Business Alliance (RBA) [行動規範]

サステナビリティ経営

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	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
循環型経済の牽引	脱炭素の取り組み	環境	1.5	2.4					7.2 7.3	8.4	9.4			12.2 12.4 12.8	13.1 13.2 13.3	14.3			17.17
	資源循環の取り組み			2.4				6.3 6.4	7.2 7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.4 12.8	13.2 13.3	14.1	15.1 15.4 15.5		17.17
	お客様のもとでの環境負荷低減				3.9			6.3 6.4	7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.4 12.5	13.2 13.3	14.1 14.3	15.1 15.2 15.4		17.17
	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		17.17
産業構造の革新	デジタル化・自動化による生産性向上							7.3	8.2	9.4									17.16 17.17
	労働環境・教育環境の改善				4.1 4.2 4.3 4.4	4.5 4.6 4.7 4.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			3.d	4.2 4.7						9.c								17.16 17.17
	豊かで彩のある暮らしの実現			3.6															17.16 17.17
社会的責任の遂行	ステークホルダーエンゲージメントの向上	社	1.1		3.6	4.1 4.5	5.1	6.1 6.4	7.1	8.2 8.6		10.2	12.2 12.6	13.1	14.1	15.1 15.4	16.1 16.5		17.16 17.17
			1.2	2.4	3.9	4.2 4.6 4.3 4.7	5.2	6.2 6.5	7.2	8.4 8.7	9.4	10.3	11.6	12.4 12.8	13.2	14.2	15.2 15.5	16.2 16.6	
	責任あるサプライチェーンの実現	社	1.1		3.9	4.1 4.5	5.1	6.1 6.4	7.1	8.2 8.6		10.2	12.2 12.6	13.1	14.1	15.1 15.4	16.1 16.5		17.16 17.17
	1.2			3.9	4.3 4.7 4.4	5.2	6.2 6.5	7.2	8.4 8.7	9.4	10.3	11.6	12.4 12.5	13.3	14.3	15.3 15.7	16.3 16.7		
人権の尊重とダイバーシティの推進	会	1.1			4.1 4.4	5.1			8.2 8.7		10.2								
1.2				4.2 4.5 4.3 4.7	5.5			8.5 8.8		10.3		12.a							
ガバナンスの強化	ガバナンス																		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(第5期)として登録され、2023年度さらに3年間の登録期間の更新を行いました。

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が構成された『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、今後もこの活動の拡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

エプソンでは、「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っています。この取り組みは2022年度に始まり今年度も継続していきます。

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

TCFD

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。2023年は気候関連のリスク・機会に対する取り組みのハイライトや具体的成果に関する定性・定量情報の充実化を行いました。



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（2021～2025年は約250億円、2026～2030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・廃棄物削減など）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。

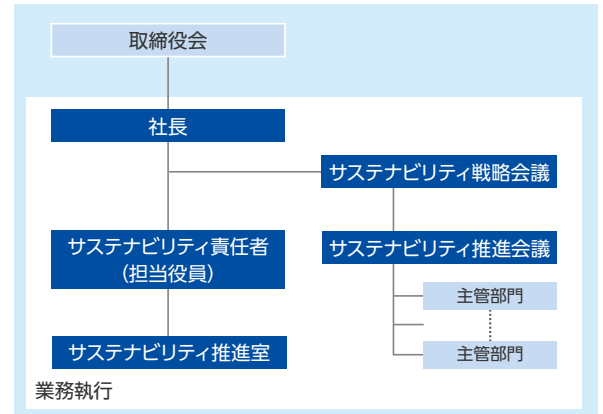
なお、世界が現状を上回る対策をとらずに温暖化が進んだ4℃シナリオの場合でも、異常気象に伴う災害の激甚化による国内外の拠点に対する物理リスクの影響は、小さいことが確認されています。

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

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<ul style="list-style-type: none"> TCFD提言への賛同表明 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(2℃シナリオと4℃シナリオ) 	<ul style="list-style-type: none"> TCFDフレームワークの推奨開示項目に基づき、財務影響度を定性開示(2℃シナリオ) 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(1.5℃シナリオ) 	<ul style="list-style-type: none"> 「環境ビジョン2050」を改定し、「カーボンマイナス」など明確な目標を設定 TCFDフレームワークの推奨開示項目に基づき、財務影響度を定量開示(1.5℃シナリオ) 	<ul style="list-style-type: none"> TCFD提言の改訂ポイントに基づき、具体的な取り組み実績の開示強化 IPCC第6次評価報告書の変化点を加味して、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 	<ul style="list-style-type: none"> 地球環境戦略推進室の新設とテーマ別環境部会を設置 リスク・機会に対する取り組みのハイライトや具体的成果に関する定性・定量情報の充実化

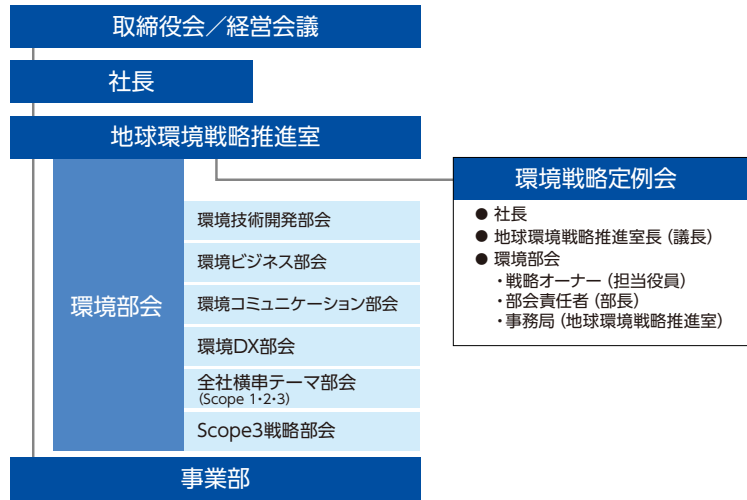
戦略

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。「環境ビジョン2050」の実現に向け、環境戦略定例会および下部組織の部会にて活動推進し、2022年度は以下の取り組みを中心に活動の実践状況のレビューや各種経営会議への審議・報告を行いました。

レジリエンス強化	2022年度取り組み実績	
環境戦略定例会の推進	脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> スコープ1・2排出量ゼロ目標および設備更新計画・削減シナリオの検討 国内維持活動として再生可能エネルギーの持続的・安定的な調達方針の検討 サプライヤーエンゲージメント(サプライヤーの再エネ切替、再生材調査等)
	資源循環	<ul style="list-style-type: none"> 地下資源消費ゼロに向けた資源循環指標・目標の検討
	お客様のもとでの環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> 社会の環境負荷低減に寄与する、製品ジャンルごと客観性・公平性のある削減貢献量の算定ロジック検討
	環境技術開発	<ul style="list-style-type: none"> ドライファイバーテクノロジー応用テーマの具体化(梱包材、バイオマスプラ材開発) スクラップ金属の高付加価値リサイクル技術開発

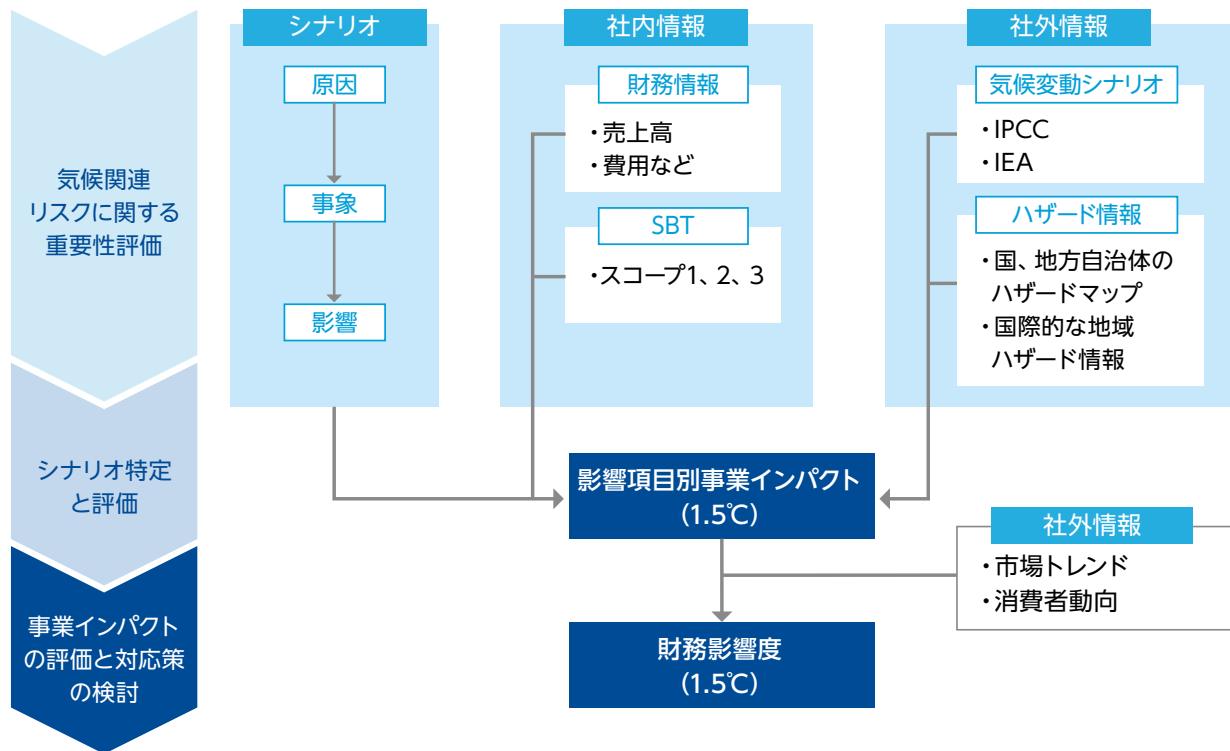
2023年度からは、環境ビジョンの実現性をより高め、気候変動に対する戦略の更なるレジリエンス強化に向け、地球環境戦略推進室の新設(全社環境戦略の立案と推進)とテーマ別環境部会を設置します。これらの組織と事業部との連携強化により、環境活動の推進加速を図ってまいります。

環境活動の推進体制



■ 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	・ペーパー需要	短期	インパクト <ul style="list-style-type: none"> 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
	市場の変化 政策・法規制 (環境ビジョン 2050の取り組み) <ul style="list-style-type: none"> 脱炭素 資源循環 環境技術開発 	短期	インパクト <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 脱炭素 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	長期 (21世紀末)	インパクト <ul style="list-style-type: none"> 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			

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) ・お客様のもとの環境負荷低減	短期	想定シナリオ <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 「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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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。2022年度の取り組み実績は以下の通りです。

2022年度の取り組み実績

区分	評価項目	2022年度 取り組み実績	2022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	<ul style="list-style-type: none"> 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、インクも売上前期並と安定化しており、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 	小 ¹⁵
	・脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> 2023年の全拠点¹³での100%再生可能エネルギー化に向けた国内維持活動と海外切り替え拡大推進(FY22再エネ活用率:電力ベース79%) 再生可能エネルギーの長期安定調達化に向けた調達方針の策定 	45.3億円 (内訳) ・投資:20.2億円 ・費用:11.0億円 ・人件費:14.1億円 環境ビジョン2050 累計投入費用・投資 合計78.5億円
	・資源循環	<ul style="list-style-type: none"> 再生プラスチック使用製品の拡大、リファービッシュ/リユースによる商品の長期使用の拡大 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用地を取得、リサイクル工場基本設計完了(2023年7月着工、2025年6月稼働予定)(エプソンアトミックス) 	
	・環境技術開発	<ul style="list-style-type: none"> ドライファイバーテクノロジーを応用しコットン端材を原料とした梱包材実用化、セルロース複合バイオプラの開発推進。CO₂吸収技術選定と環境関連・材料開発への投資 	
物理リスク 急性	<ul style="list-style-type: none"> 洪水による事業拠点の被災 	小 ¹⁵	
慢性	<ul style="list-style-type: none"> 海面上昇による事業拠点の被災 		
	<ul style="list-style-type: none"> 渇水による操業への影響 		
機会 商品・サービス	<ul style="list-style-type: none"> お客様のもとでの環境負荷低減 	<ul style="list-style-type: none"> 「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→22年度 売上収益 CAGR +16% ¹⁶
	<ul style="list-style-type: none"> 環境ビジネス 	<ul style="list-style-type: none"> ドライファイバーテクノロジーを核技術とし、事業活動や技術開発活動を通じた環境ソリューションビジネス創出に向けたビジネスプラン検討 	—

¹³ 一部販売拠点などの賃借物件は除く

¹⁴ 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

¹⁵ 財務影響度 小:10億円以内

¹⁶ Epson 25 Renewed 発表時のFY2020予想とFY2022実績との比較

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
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 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⁷」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
-----------	-------------------------------

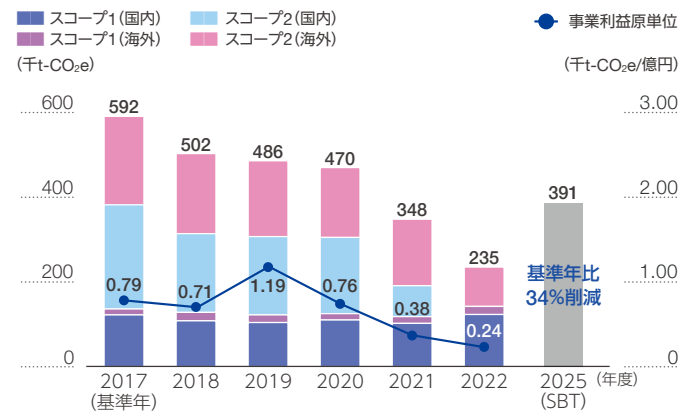
⁷ SBTイニシアチブ（Science Based Targets initiative）のクライテリアに基づく科学的な知見と整合した温室効果ガスの削減目標

スコープ1：燃料などの使用による直接排出

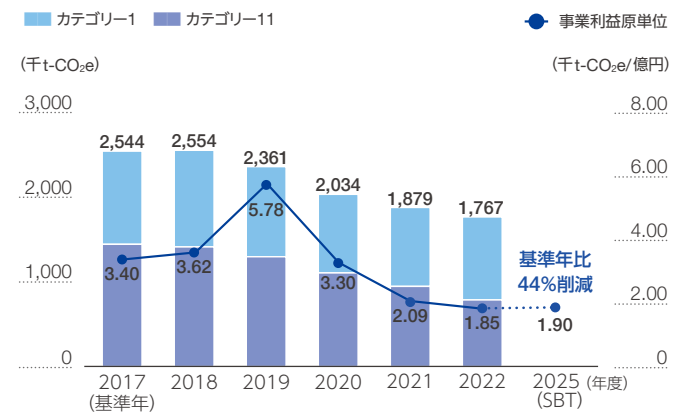
スコープ2：購入電力などのエネルギー起源の間接排出

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）^{*8}



温室効果ガス排出量（スコープ3:カテゴリ1、11）



^{*8} 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。
- 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。

* 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

* カテゴリ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

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。



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^{*1}ための、科学的な根拠に基づいたGHG排出削減目標の設定を推進する国際的な共同団体です。



エプソンのGHG削減目標はSBTの承認を受けています。

^{*1} 2022年7月より設定目標を1.5℃に引き上げる見込み

RE100

2021年4月に事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力にすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」へ加盟しました。エプソンは2023年までに、全世界のエプソングループ拠点^{*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20年連続で選定されています。(2023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7年連続で選定されています。(2023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2年連続で選定されています。(2023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7年連続で選定されています。(2023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2年連続で選定されています。(2023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。(2023年6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。(2023年6月)



■ CDPの企業調査において「気候変動」の分野で最高評価の『Aリスト』企業に選定

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」の分野で、最高評価となる『Aリスト』に3年連続で選定されました。(2022年12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)より環境格付け融資を受け、格付け結果は「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、3年連続で最高位である「プラチナ」に格付けされました。(2022年10月)



認証

RBA 監査で複数拠点がプラチナ認証¹⁾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、フィリピン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。



プラチナ認証を受けている拠点

拠点名(国・地域)	主な生産品目	有効期限
Epson Precision (Thailand) Ltd.(タイ)	水晶デバイス、ウォッチ	2024/02/24
PT. Indonesia Epson Industry(インドネシア)	インクジェットプリンター、大判プリンター、小型プリンター、インパクトドットマトリックスプリンター	2024/03/31
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.(マレーシア)	水晶デバイス	2023/11/10
Epson Precision (Philippines), Inc.(フィリピン)	インクジェットプリンター、小型プリンター、ラベルライター、プロジェクター	2023/10/15

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」に2年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、経済産業省と東京証券取引所より「健康経営銘柄」に2年連続で選定されました。「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」の全てにおいて高い評価をいただきました。(2023年3月)



「健康経営優良法人」に制度創設以来7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7年連続で認定されました。(2023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)



■ 「D&I Award」最高位の「ベストワークプレイス」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、「D&I Award」において最高位の『ベストワークプレイス』に、エプソンで初めて認定されました。

「ジェンダーギャップ」「LGBT」「障がい」「多文化共生」「育児・介護」の5つの要素で構成された100項目で評価・採点され、得点に応じて「ベストワークプレイス」「アドバンス」「スタンダード」「ビギナー」の4つのランクに認定されました。(2023年2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

■ 「2023日本パッケージングコンテスト」で二つの賞を受賞

公益社団法人日本包装技術協会主催の「2023日本パッケージングコンテスト」において、エプソンの独自技術であるドライファイバーテクノロジーを応用した資源循環に貢献する作品2点が、ジャパンスター賞の『公益財団法人日本生産性本部会長賞』と包装部門賞の『贈答品包装部門賞』を受賞しました。(2023年8月)

■ 「アンガーマネジメント経営賞」の大賞を受賞

セイコーエプソン(株)は、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会が主催する「第1回 アンガーマネジメント経営賞」において、大賞を受賞しました。本賞は、全従業員が多様性を受け入れ、お互いの人権を尊重することで、あらゆるハラスメントや差別のない健全な職場環境の実現に向けた取り組みを表彰するものです。(2023年6月)



■「第4回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の銅賞を受賞

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、銅賞を受賞しました。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。(2023年2月)



■「令和4年度新エネ大賞」の新エネルギー財団会長賞を受賞

長野県企業局と中部電力ミライズと共に進める再エネ電源開発加速に向けた取り組みが、一般財団法人新エネルギー財団が主催する「令和4年度新エネ大賞」の新エネルギー財団会長賞(地域共生部門)を受賞しました。(2023年2月)

新エネ大賞



(地域共生部門)
主催：一般財団法人新エネルギー財団

■「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)



■台湾で「Global Corporate Sustainability Award—Best Practice(最優秀事例賞)」を受賞

「ゆめ水族園」は台湾の産官学とNGOで構成する組織である「永續発展目標連盟 (Alliance for Sustainable Developments Goals)」主催の「グローバル・コーポレート・サステナビリティ・フォーラム(GCSF)」において、「Global Corporate Sustainability Award-Best Practice(最優秀事例賞)」を受賞しました。(2019年11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)



■ PEZA Outstanding Environmental Performance Awardを受賞

Epson Precision (Philippines), Inc. は、第3回PEZA² Outstanding Environmental Performance Awardを受賞しました。この賞は、環境管理における継続的な改善への努力、2016年から2018年の3年間における持続的なコンプライアンスと、革新的なシステムに対する企業の取り組みを表彰するものです。(2019年5月)

² Philippine Economic Zone Authority (PEZA) : フィリピン経済区庁

■ PROPER のランクに格付け (環境対策格付けプログラム)

エプソンのインドネシアの製造拠点であるPT. Epson Batamは、インドネシア 環境林業省主催の環境対策格付けプログラムであるPROPERの「グリーン」ランクに格付けされました。また、PT. Indonesia Epson Industryは、「ブルー」ランクに格付けされました。(2018-2019年)

■ 「JAPAN OEKO-TEX® AWARD 2017 OEKO-TEX® 国際共同体賞」を受賞

セイコーエプソン(株)は、繊維製品にまつわる安全性を証明するOEKO-TEX®の認証機関である一般財団法人ニッセンケン品質評価センター主催のJAPAN OEKO-TEX® AWARD 2017において、「国際共同体賞」を受賞しました。(2017年)

環境

- 048 「環境」トップメッセージ [⊕](#)
- 049 方針・ビジョン [⊕](#)
- 056 インクジェット技術による社会課題の解決 [⊕](#)
- 061 グリーンボンド [⊕](#)
- 063 環境マネジメント [⊕](#)
- 065 脱炭素 [⊕](#)
- 072 資源循環 [⊕](#)
- 084 お客様のもとでの環境負荷低減 [⊕](#)
- 119 環境技術開発 [⊕](#)
- 121 汚染防止 [⊕](#)
- 126 生物多様性の保全 [⊕](#)
- 132 環境コミュニティー [⊕](#)
- 135 環境メッセージ [⊕](#)

環境

環境

「脱炭素」と「資源循環」、環境に配慮した商品の提供、環境技術の開発に取り組んでいます。

「環境」トップメッセージ

循環型経済への取り組みを加速します

エプソンはマテリアリティとして「循環型経済の牽引」を掲げました。資源の消費や廃棄を拡大させ続ける経済の在り方は、地球環境や人間社会に深刻な悪影響を生みます。閉じられた有限な空間である地球環境という基盤の上に人間社会があり、そこで経済活動を展開することを考えたとき、社会を持続可能なものにしていくには、経済を循環型にしていく必要があります。循環型経済の具体的な姿とその実現方法は検討途上の部分もありますが、「脱炭素」と「資源循環」がその必要条件であることは間違いありません。自らの事業活動を循環型なものにするのはもちろんのこと、サプライチェーンにおける連携や、オープンイノベーションを通して、さまざまなステークホルダーと共に経済の在り方を見直します。2021年8月発表のIPCC最新報告書は、地球温暖化の原因が人間の活動にあると断言しました。科学が示すこの重要な知見を真剣に受けとめ、エプソンは循環型経済への取り組みを加速します。



執行役員
技術開発本部長
兼 地球環境戦略推進室長
市川 和弘

方針・ビジョン

方針・ビジョン

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**

<p>達成目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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」
<p>アクション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

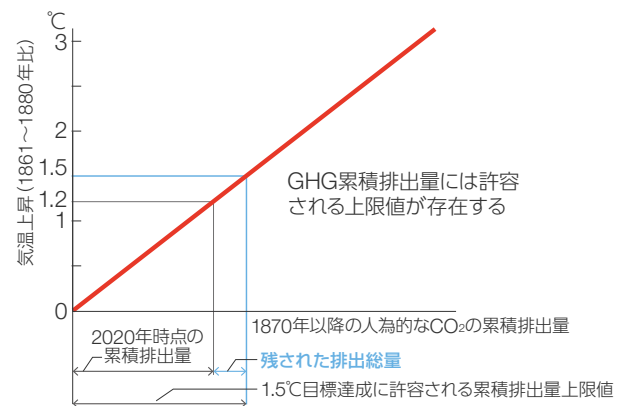
IPCC^{*1}第5次評価報告書により、現時点までの人為的な温室効果ガス（GHG）累積排出量と気温の変化の間に比例関係があることが明らかになりました。これは、気温上昇をあるレベルまでに抑えようとする場合、GHG累積排出量（過去の排出量と将来の排出量の合計）の上限が決まることを示しています。

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 統合報告書（2023年3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5,000億トン（50%の確率）。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

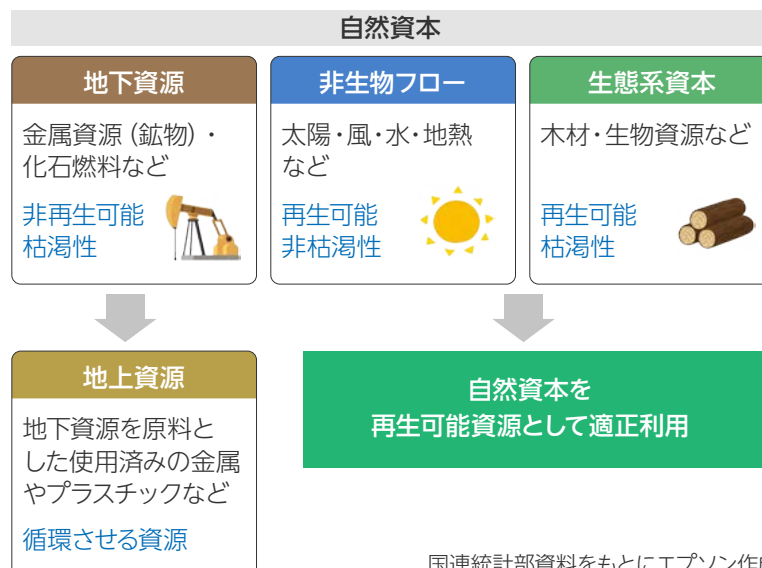
自然資本をベースとした企業活動の考え方

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。

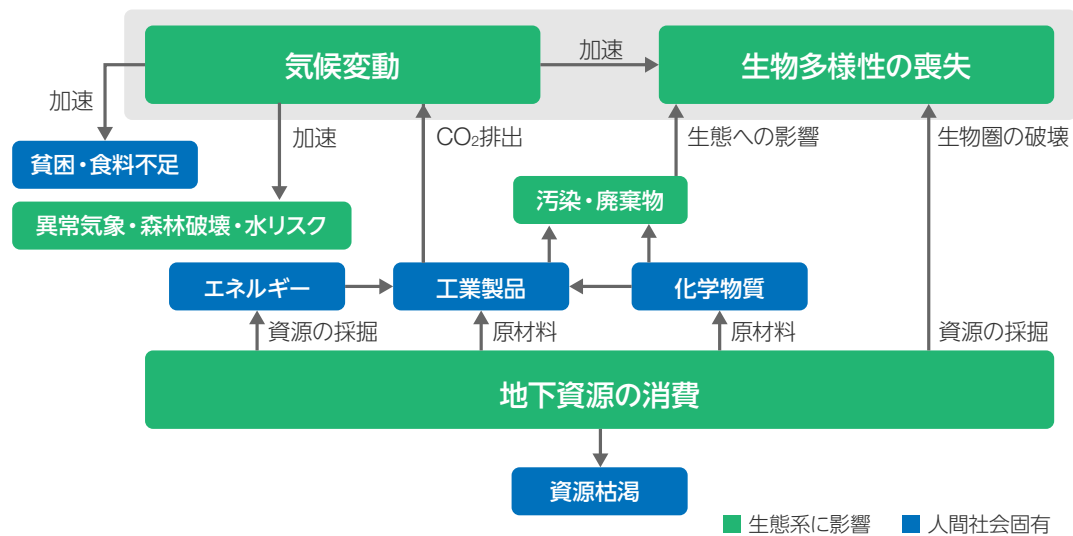
エプソンは自然資本の使い方を抜本的に変えていきます。地上に掘り出した地下資源を「地上資源」として活用することで新たな地下資源消費を減らし、非生物フローを今後のエネルギー源として利用します。生態系資本は使いすぎることなく適切な使い方をすれば枯渇することのない資本です。

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

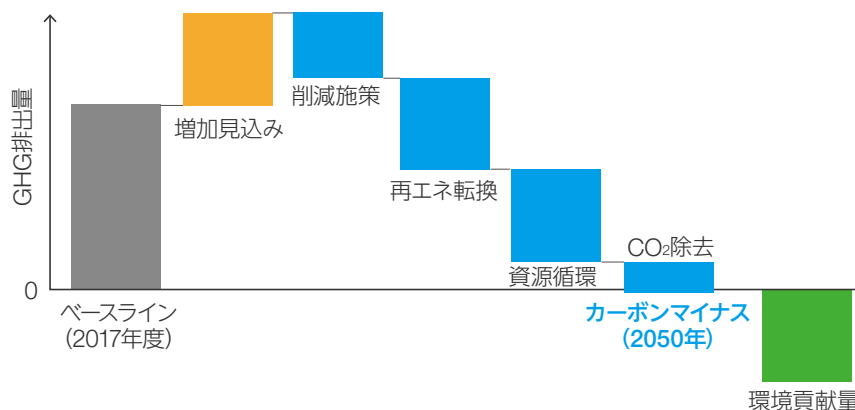
脱炭素の目指す姿：カーボンマイナス

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

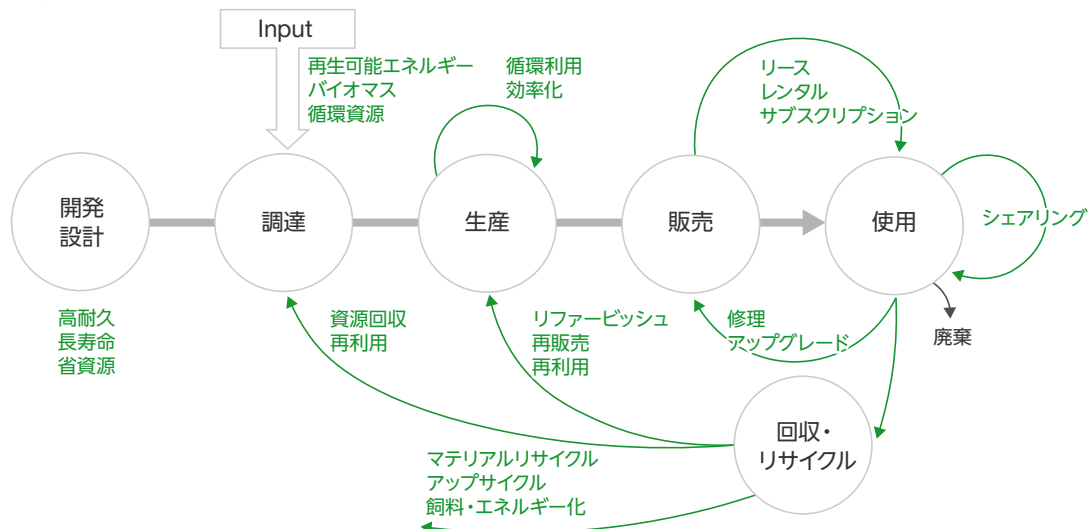
大量生産・大量消費、あるいは大量廃棄の一方通行の「線形経済」(Linear Economy)に代わる、持続可能性をもたせる経済の仕組みとして、「循環型経済」(Circular Economy)の考え方が提唱されています。欧州では、欧州委員会がサーキュラー・エコノミー・パッケージを採用し、資源をより持続可能な形で使用する循環型の経済への移行に向けて、具体的な取り組みを開始しています。

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



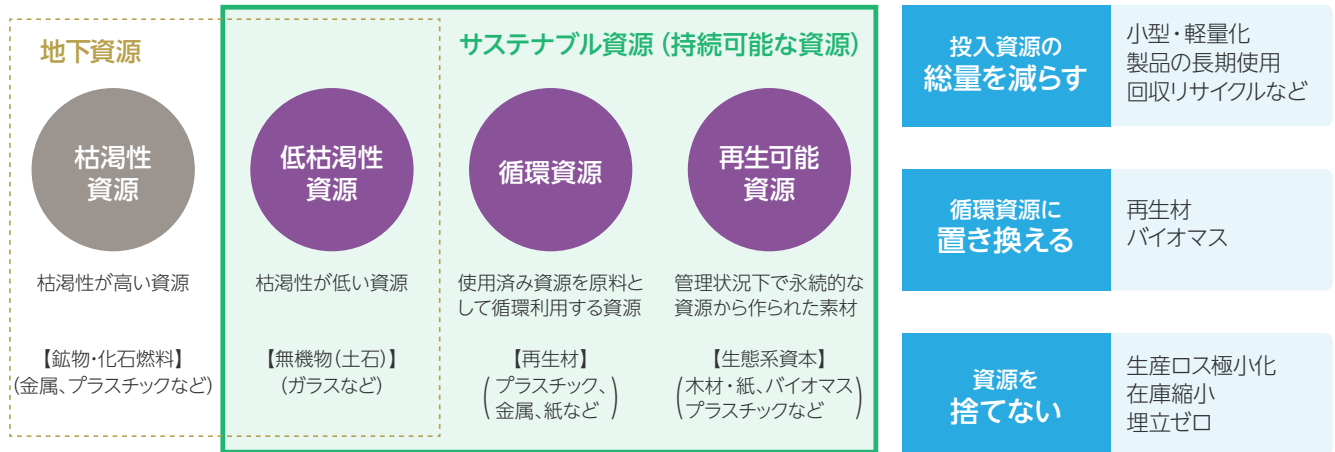
資源循環の目指す姿：地下資源消費ゼロ

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。

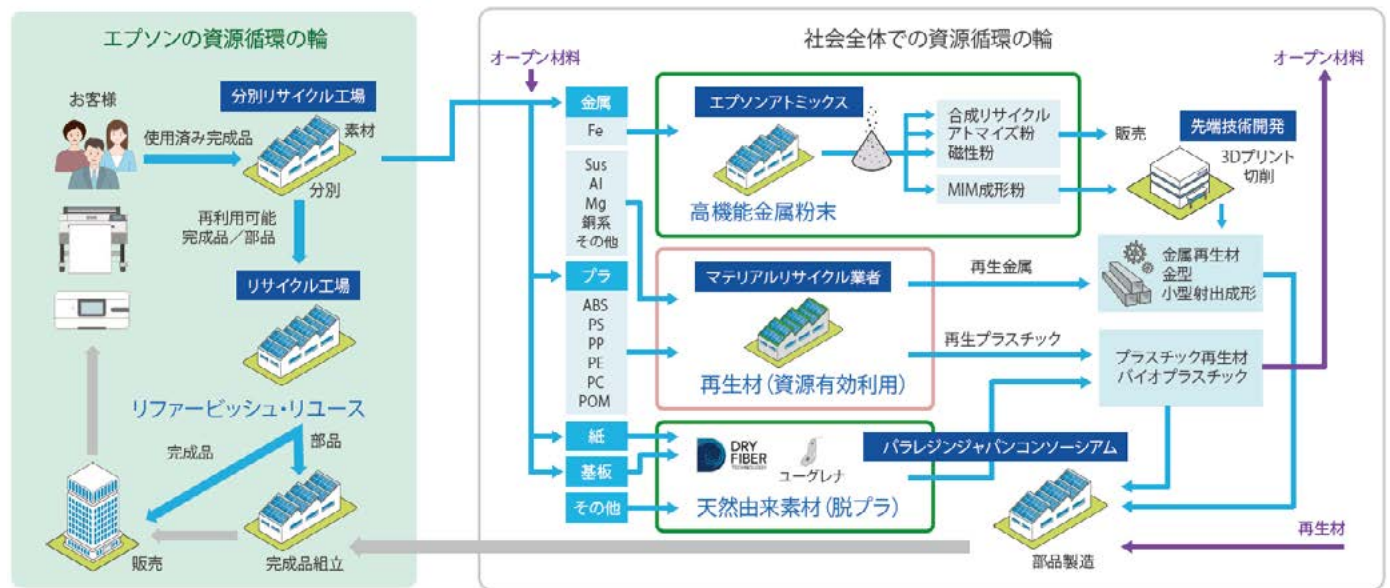
投入する資源の総量を減らし、捨てるものをなくし、サステナブル資源の利用率^{*1}を100%にすることにより、地下資源消費ゼロの達成を目指します。

^{*1} 原材料に対するサステナブル資源(再生可能資源+循環資源+低枯渇性資源)の比率。

地下資源消費ゼロに向けたエプソンの資源利用イメージ



エプソンの資源循環と社会全体での資源循環のイメージ (地上資源の循環)



「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せると自負しています。この強みを生かし、さまざまなパートナーとの共創の下、環境と経済を両立する高いお客様価値の提供を目指します。

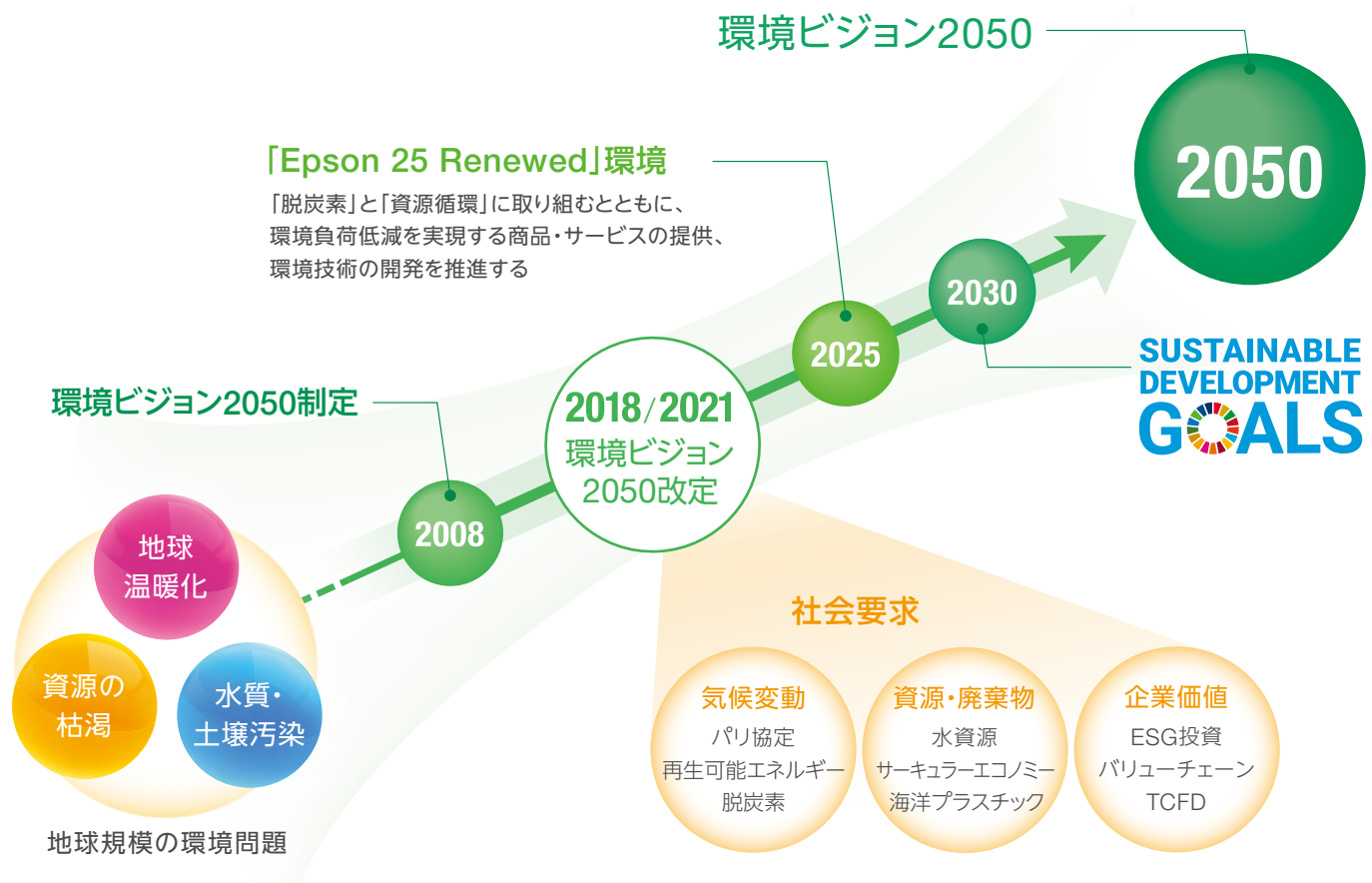
¹ あるべき姿、ありたい姿としてのビジョンをまず描き、次にそこへ至るためのシナリオを検討する手法。

■ 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。



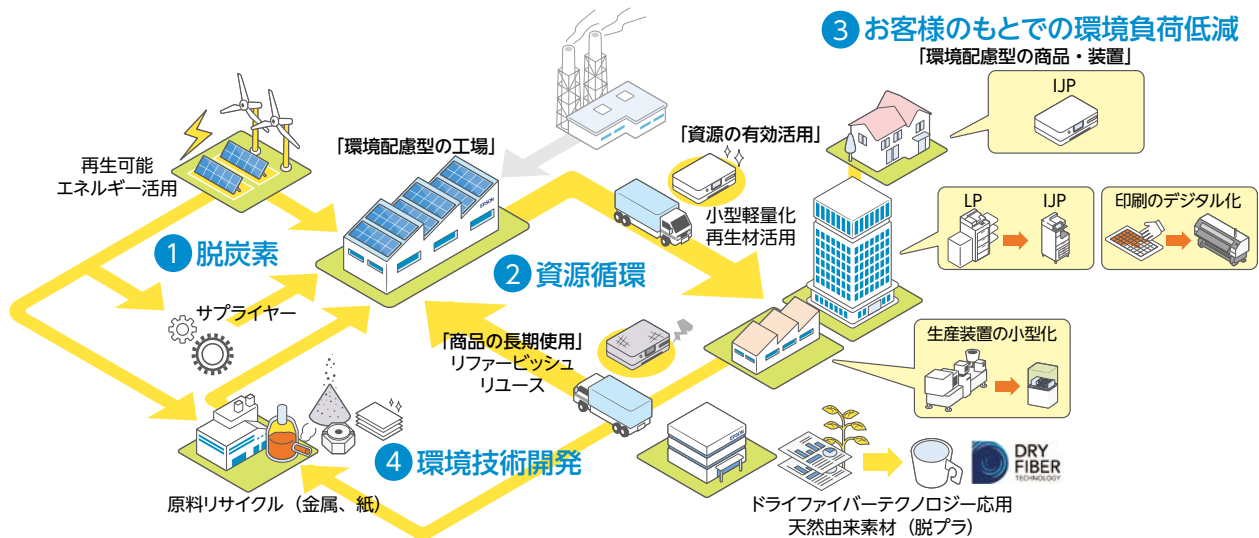
インクジェット技術による社会課題の解決

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。

2025年に目指す姿

長期ビジョン Epson 25 Renewed 環境

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



1. 脱炭素	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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：リファービッシュ／リユース
3. お客様のもとでの環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く。

特集

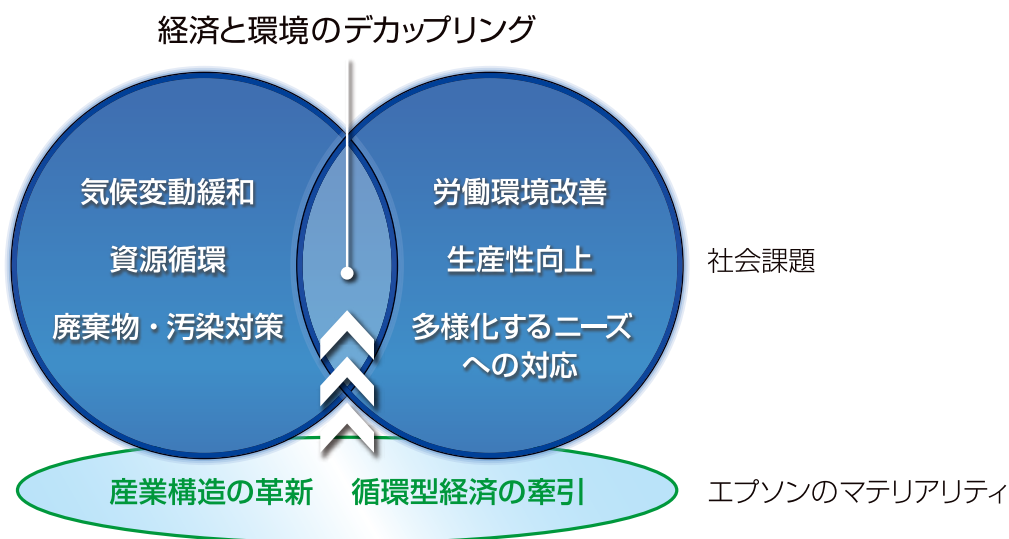
インクジェット技術による社会課題の解決

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。



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」

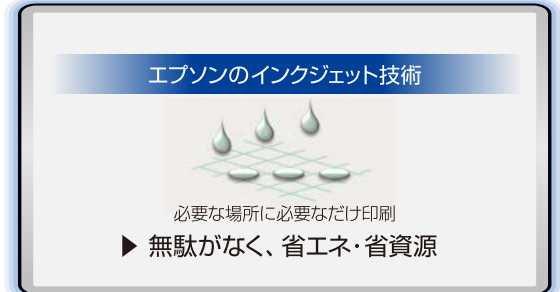
技術革新や社会変革によって、生産・消費・廃棄の各段階での資源効率や環境効率を高めることを意味しています。

特集

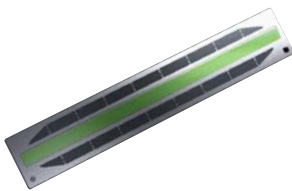
インクジェット技術の強み

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。

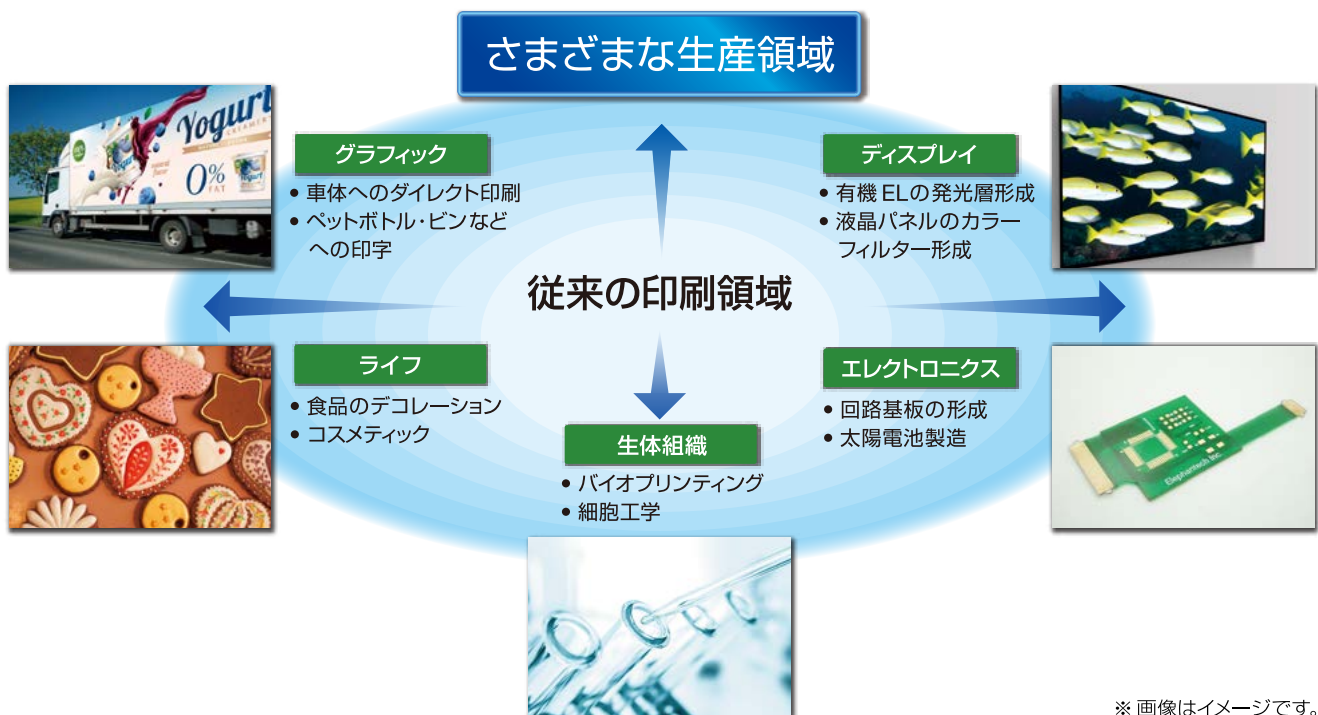
持続可能な社会の条件

- ・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



※ 画像はイメージです。

特集

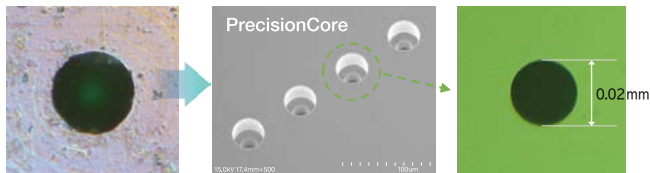
最先端プリントヘッド

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

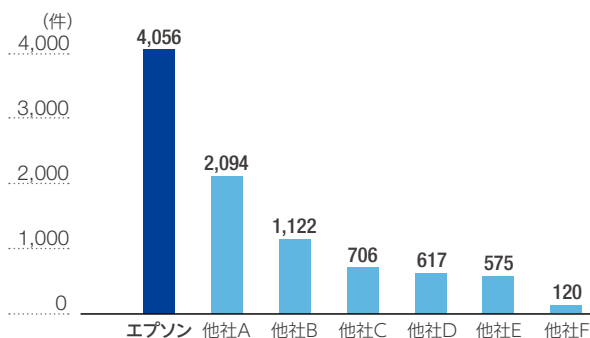
エプソンのノズルは高精度な加工技術によりきれいな真円でインクがまっすぐに噴射しますノズル

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



* 2023年6月27日現在、エプソン調べ

* 出願日2003年6月27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

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」を究め極めた独自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	<p>調達資金につきましては、下(1)～(3)のグリーンボンド対象アセットの建物等設備資金支払いにより減少した手元資金への充当、および(4)～(8)のグリーンボンド対象アセットに記載の通りのインクジェットプリンターへの研究開発費および生産設備等の設備資金等として全額充当済みです。</p> <p>(1) 広丘事業所(9号館)の新棟新設費用 (2) 広丘事業所(イノベーションセンターB棟)の新棟新設費用 (3) フィリピン製造子会社の工場増設費用 (4) オフィス向け高速ラインインクジェット複合機の研究開発費用および生産設備 (5) 商業・産業プリンターの研究開発費用および生産設備 (6) インクジェットプリンター、IJヘッド応用の研究開発費用および生産設備 (7) PaperLabおよびドライファイバーテクノロジー応用の研究開発費用および生産設備 (8) 再生可能エネルギーの購入費用</p>		
債券格付	A(R&I)		

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)
適合性評価	<p>当社は、グリーンボンド・フレームワークの策定に当たり、国際資本市場協会(ICMA: International Capital Market Association)が定めるグリーンボンド原則にのっとり、また、その適合性を担保するため、第三者機関であるSustainalytics(サステイナリティクス)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。</p> <p>なお、本グリーンボンドに係る第三者評価の取得については、環境省の2019年度グリーンボンド発行促進体制整備支援事業の補助金交付対象です。</p>

2. フレームワーク

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

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

発行に関する詳細については、下記のプレスリリースをご覧ください。

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

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

環境マネジメント

環境マネジメント

環境マネジメント

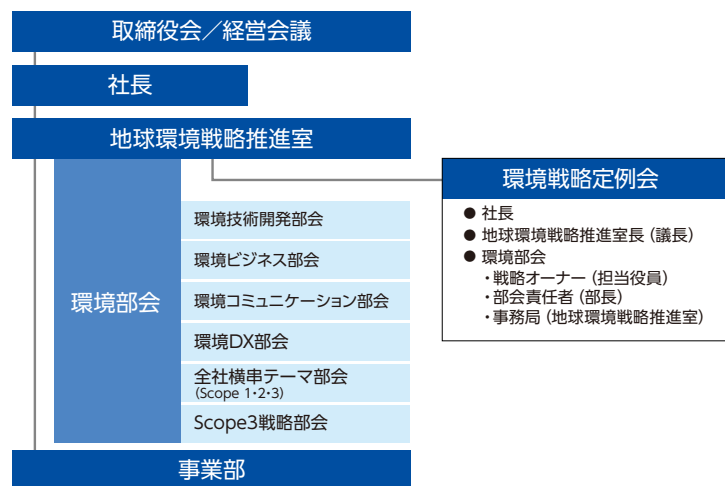
エプソンは、経営理念の中で地球環境の尊重を明確に示し、事業活動のよりどころとしています。加えて、世界各国・地域で同じ目標と基準を掲げて環境活動に取り組むため、その基本姿勢を企業行動原則と環境ビジョン2050に示しています。また、エプソンのグローバルタグライン「Exceed Your Vision」には、昨今の社会やお客様の関心事である低環境負荷についても、エプソン独自の革新的な技術で、驚きや感動をもってお客様価値としてお届けする思いが込められています。

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、2022年度は当社を含む国内外のグループ会社58社（売上収益の98%をカバー）を対象としています。

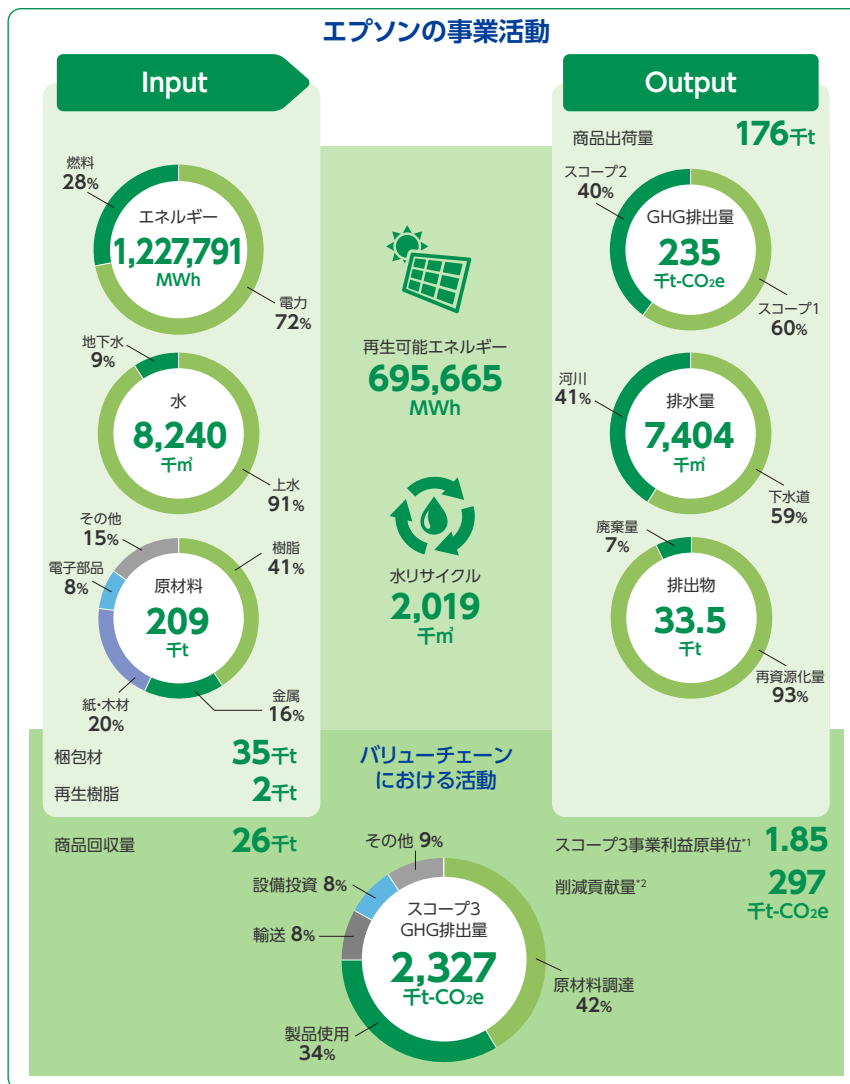


環境パフォーマンス

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

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

マテリアルバランス(2022年度)



削減実績

Scope 1, 2 GHG排出量(総量)

60%削減 | 目標:2025年度に2017年度比34%削減

235千t-CO₂e | 目標値:391千t-CO₂e

Scope 3 GHG排出量(事業利益原単位)

45%削減 | 目標:2025年度に2017年度比44%削減

1.85 | 目標値:1.90

水使用量

2.5%増加 | 目標:前年度以下

8,240千m³ | 目標値:8,041千m³

排出物排出量

1.0%増加 | 目標:前年度以下

33.5千t | 目標値:33.2千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 ⑥射出成形機から小型射出成形機

脱炭素

脱炭素

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。



目指す姿

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。

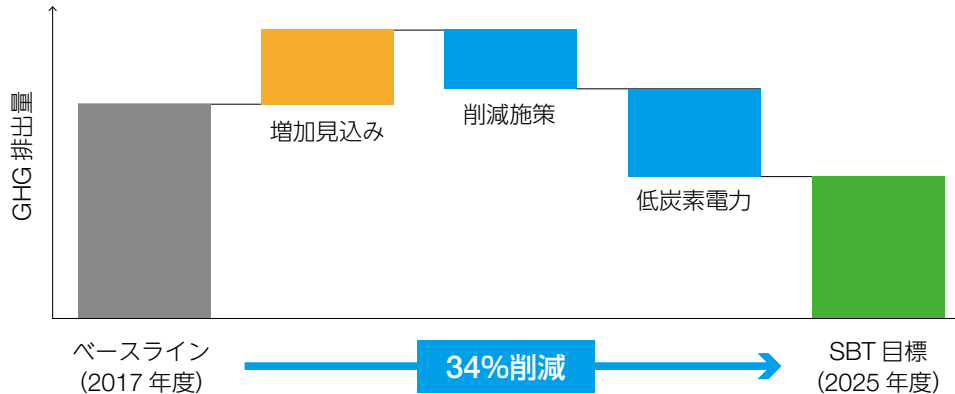
スコープ1、2排出量削減の取り組み

全社横串組織の下、各拠点は生産革新や設備更新・投資、再生可能エネルギーの活用などの削減施策を行うことで、脱炭素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: 地域の自然資源を活用した再生電力の調達など
- 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、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く

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ー 11、次いで原材料の調達段階に当たるカテゴリー 1です。

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

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。また、エプソンの小型射出成形機は優れた環境性能を持ち、小さな部品を成形する際には通常の射出成形機と比べ、エネルギー使用量や端材の発生量を減らす効果が期待できます。2022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、小型射出成形機による削減貢献量^{*1}を算出したところ、297千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 (6)30トン射出成形機から小型射出成形機

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。

気候変動(パフォーマンス)

生産での取り組み

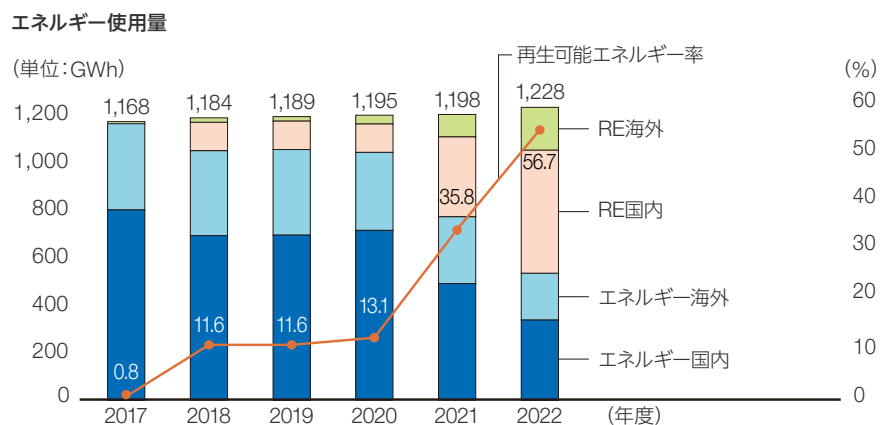
エプソンは、「再エネへの転換」「省エネによるCO₂の排出量削減」「CO₂以外の温室効果ガスの排出量削減」を活動の軸に置き、海外も含む全ての事業所・関係会社で取り組んでいます。

2022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。2022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56%(電力ベースでは79%)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。

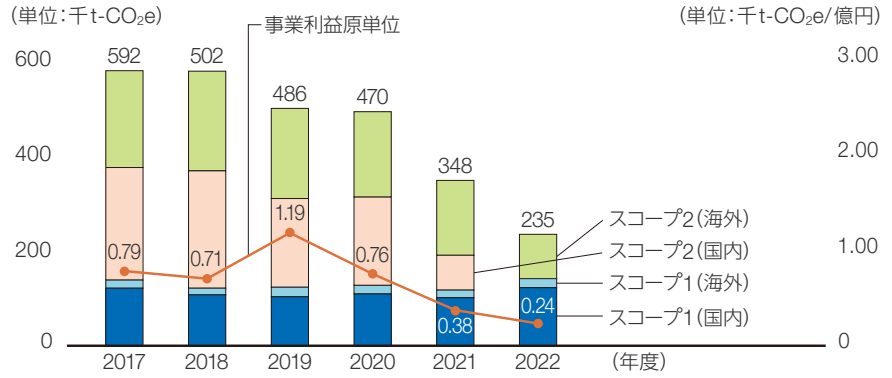
中期経営計画の実現のため、エネルギー使用量の増加が見込まれていますが、エプソンは今後も、生産革新を含めた削減施策を中心に、再エネ電力の活用と合わせた目標達成への取り組みを進めていきます。

60% 削減
 スコープ1、2排出量(2017年度比)



* 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

温室効果ガス排出量 (スコープ1、2)

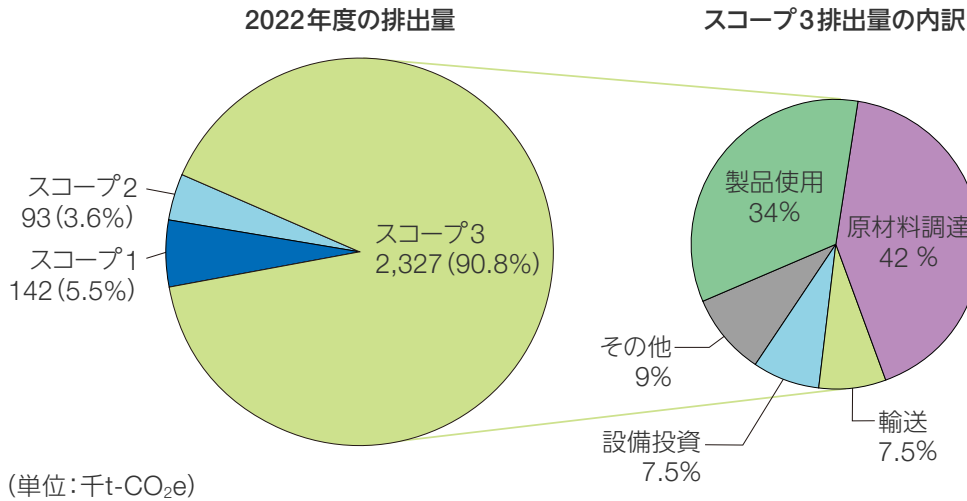


* 温室効果ガス排出量のCO₂換算係数について
 ・電力：マーケット基準による排出量を開示。日本国内は、環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用。海外は各事業所が契約する電力小売事業者の係数、もしくはIEA (International Energy Agency) の各国の排出係数を使用。再エネ電力証書やJ-クレジットの活用は、排出係数をゼロとする。
 ・燃料：国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用。
 ・CO₂以外の温室効果ガス：IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用。

■ バリューチェーンでの取り組み

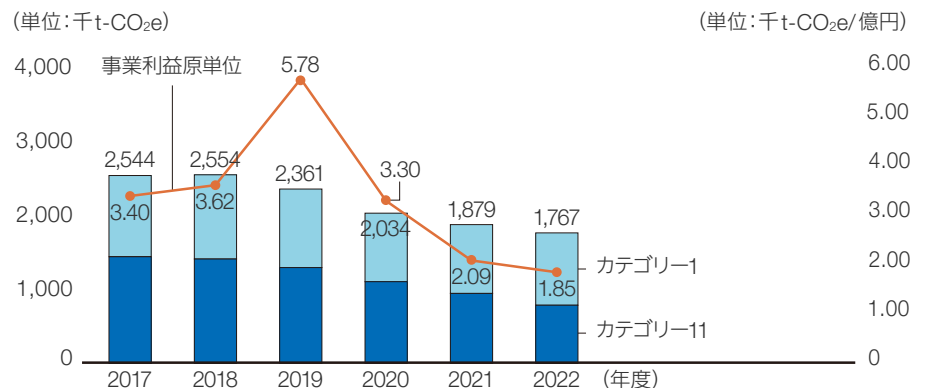
エプソンは事業活動に伴う排出量(スコープ1、2)の削減活動に積極的に取り組んでいますが、バリューチェーンで捉えた場合は、エプソンの生産拠点などからの直接・間接的な排出量よりも、それ以外の間接的な排出量(スコープ3)が多くを占めます。その中でも特に影響の大きい、製品の使用段階(カテゴリ11: 販売した製品の使用)や原材料の調達(カテゴリ1: 購入した物品・サービス)の、上位カテゴリ二つをSBT (science-based target) に組み込んでいます。今後は、事業利益あたりの排出量削減の原単位目標から、より高い目標となる1.5℃シナリオに沿った削減目標に切り替えていきます。

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量



45% 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1、11)

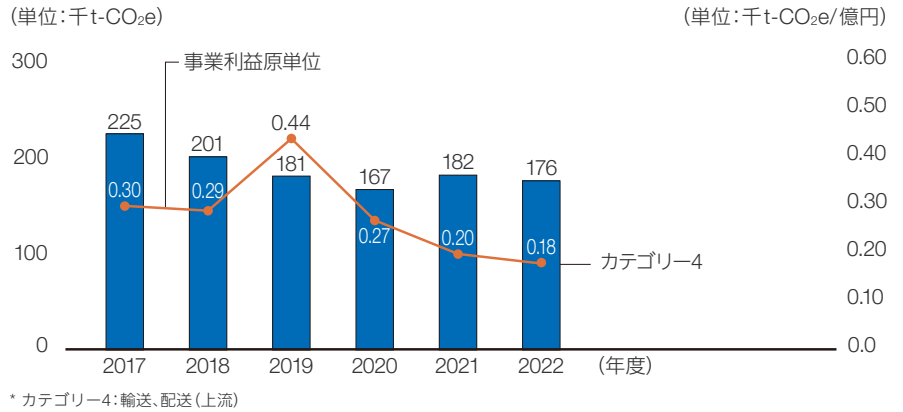


* SBTの対象。カテゴリ1: 購入した物品・サービス、カテゴリ11: 販売した製品の使用
 * カテゴリ1: 2022年度は国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEA Ver.3.2を使用

物流での取り組み

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

温室効果ガス排出量 (スコープ3: カテゴリー4)



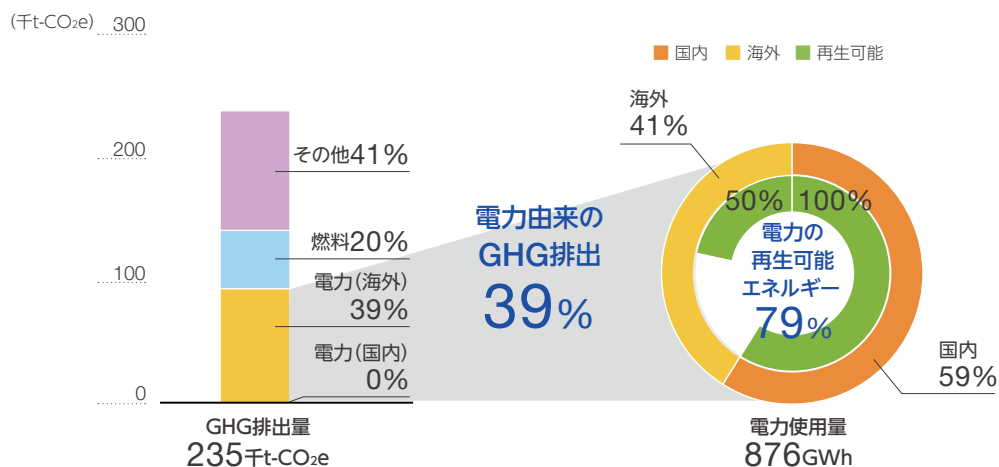
サプライヤーとの連携

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

再生可能エネルギーの活用

2017年度時点におけるエプソンGHG排出量の7割以上は電力由来のものでした。脱炭素の実現に向け、先行して使用電力の再生可能エネルギーへの転換に取り組んできた結果、2022年度は電力由来のGHG排出量の比率は約4割に低下しています。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再生電力の選択や、オンサイト発電への積極的な投資を行い、電力使用量の79%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) *2022年度実績



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。

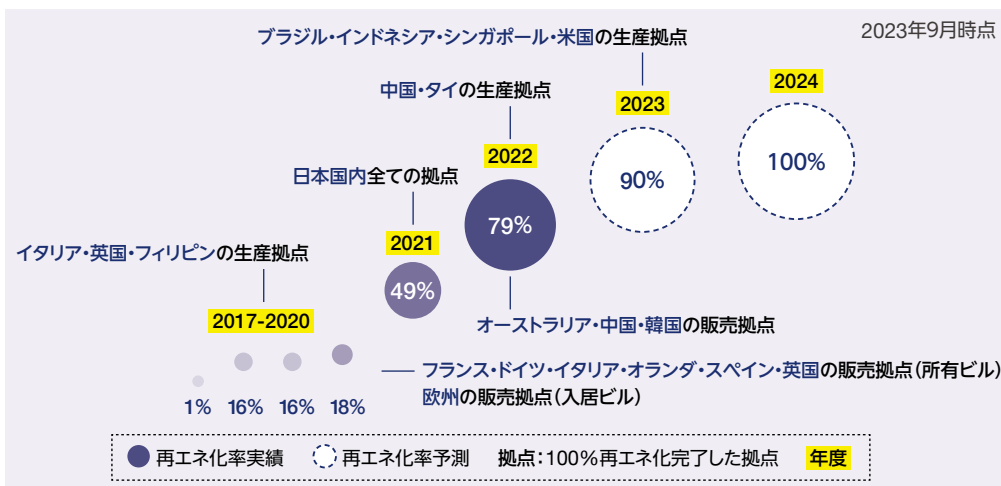
*1 一部、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く

■ 世界中の拠点で再生可能エネルギーの活用を推進

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。

海外の生産および販売拠点では、2023年末までに再エネ電力への転換を目指し取り組んでいます。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。またインドネシア・ブカシの生産拠点では、2022年7月からバイオマス発電の使用を開始しています。火山島の資源を生かし活発に開発が進む地熱発電や、パーム油生成過程での副産物であるPKS(アブラヤシ殻)とウッドチップを燃料とした持続可能なバイオマス発電の調達は、地域特性に応じたエネルギー活用の事例となります。

世界全拠点使用電力の100%再生可能エネルギー化ロードマップ



* 再生可能エネルギー化率 = 当年度全世界拠点の再生可能エネルギー電力使用量/全電力使用量×100%

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、賛同することにしました。これらの提言が実現することで、将来の気候変動への影響を最小化する活動が、より実現しやすくなります。

気候変動対策は、日本のみならずグローバルな取り組みが不可欠であり、今後もこのような提言への賛同を含め、脱炭素化に向けた活動を継続していきます。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
2023年6月	自然エネルギーの電力の利用拡大に向けた課題と提言	公益財団法人 自然エネルギー財団
2023年4月	再生可能エネルギーの導入加速と実効性の高いカーボンプライシングの早期導入を求めるメッセージ	気候変動イニシアティブ (JCI)
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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)

資源循環

資源循環

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。



ライフサイクルシンキング

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





かんがえる
 「商品の一生」を考えて設計する

環境配慮設計 (P.78 参照)


えらぶ
 環境に配慮された材料を使う

製品含有化学物質管理 (P.121 参照)
 紙製品の調達 (P.216 参照)


つくる
 素材やエネルギーは大切に
 無用なものは出さない


脱炭素 (P.65 参照)
 資源循環 (P.72 参照)


とどける
 商品の輸送は効率的に

バリューチェーンでの取り組み
 (P.68 参照)


つかう
 環境をお客様の価値に

お客様のもとでの環境負荷低減
 (P.84 参照)

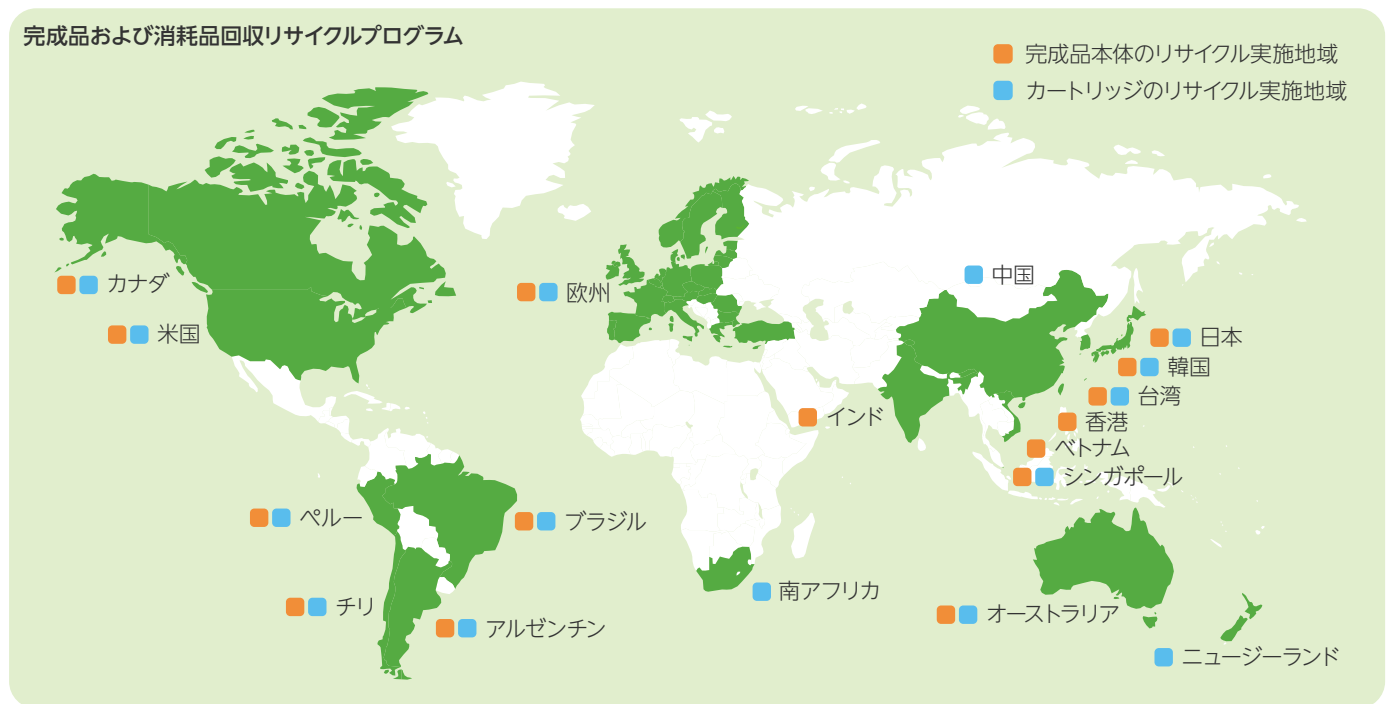

いかす
 使い終わったら資源にして再利用

回収リサイクル (P.73、P.80 参照)

回収・リサイクル

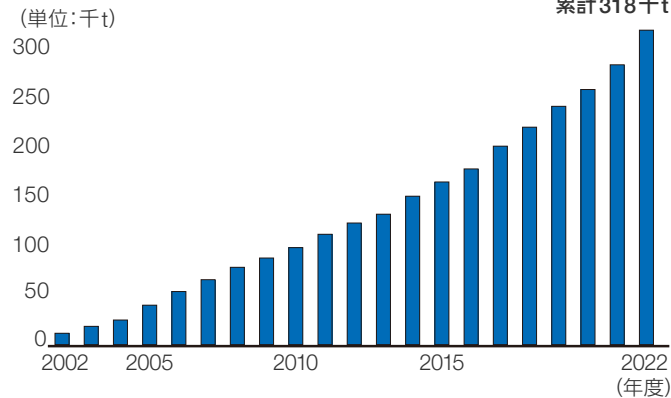
資源循環の環を太く大きくするために、お客様・業界・地域と連携し、世界各国・地域で使用済み商品の回収・リサイクルを進めています。

■ 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)



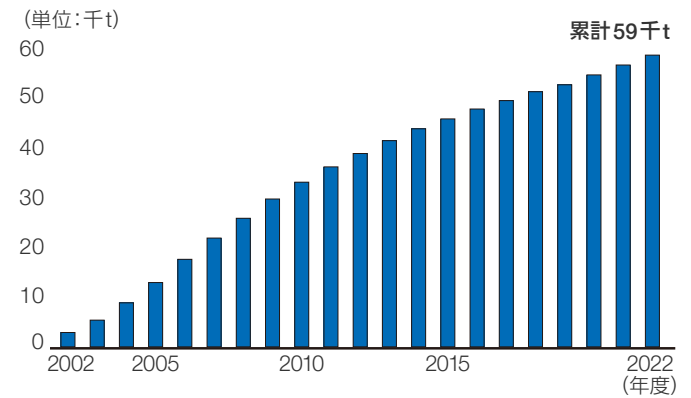
回収量年度推移

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)



資源 (パフォーマンス)

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。

2022年度総括

目標：前年度実績33.2千トン以下

* 前年度の排出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：33.5千トン (対前年で微増：1.0% 増加)

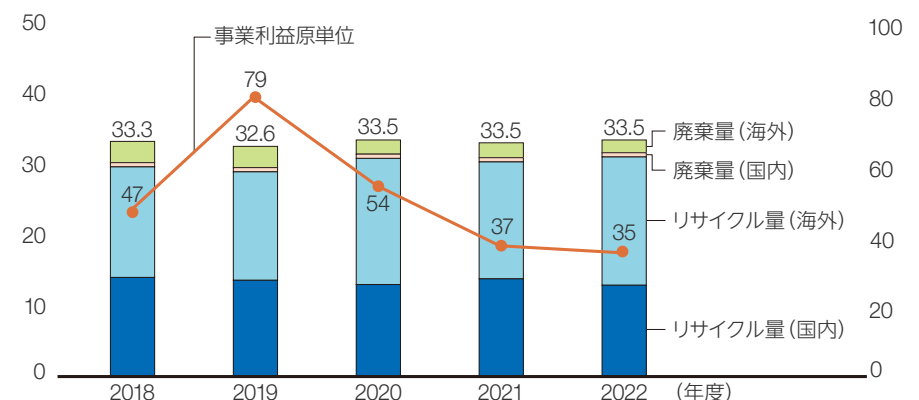
事業利益あたりの排出量の管理指標は改善 (37t → 35t / 億円)

1.0% 増加

排出物排出量 (2021年度比)

排出物排出量

(単位:千t)



* 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下、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。

2022年度総括

目標：前年度実績8,041千m³以下

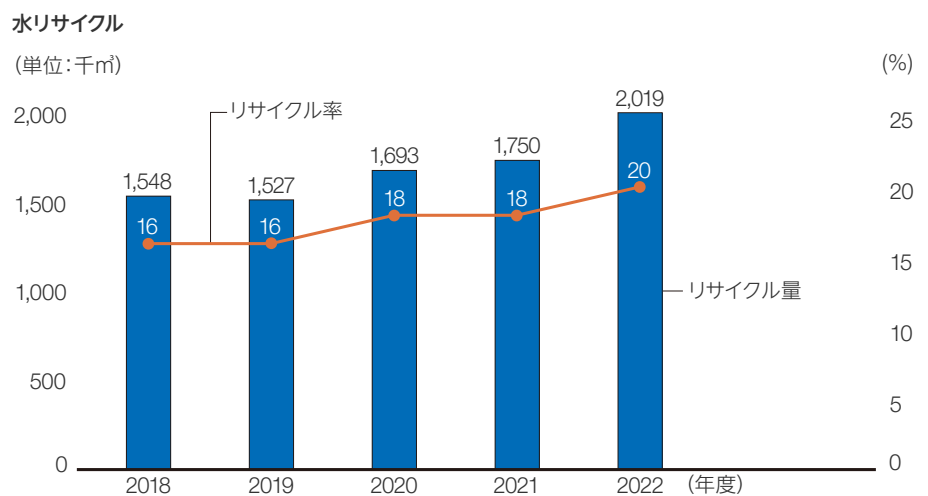
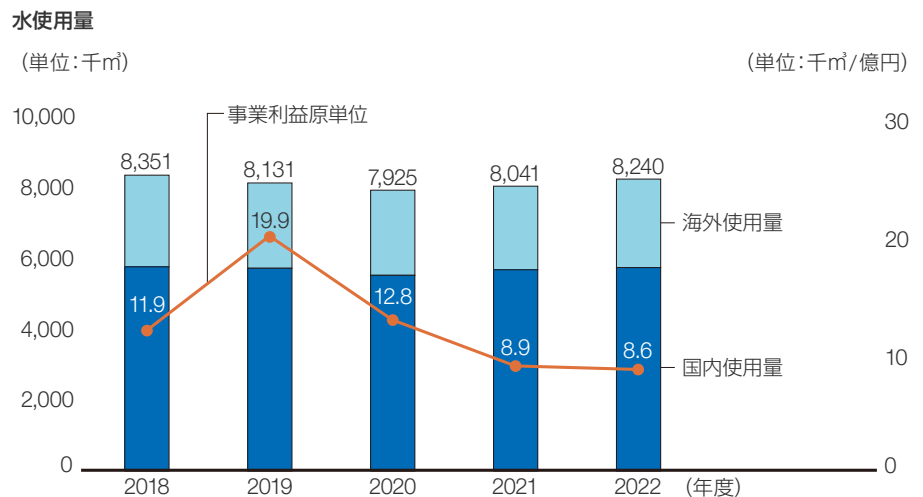
* 前年度の使用量実績をベンチマークとした管理指標を用いて活動を展開

実績：8,240千m³(対前年で微増：2.5%増加)

生産量が増加したため、水使用量は微増しましたが、

事業利益あたりの水使用量の管理指標は改善(8.9千m³→8.6千m³/億円)

2.5% 増加
水使用量(2021年度比)

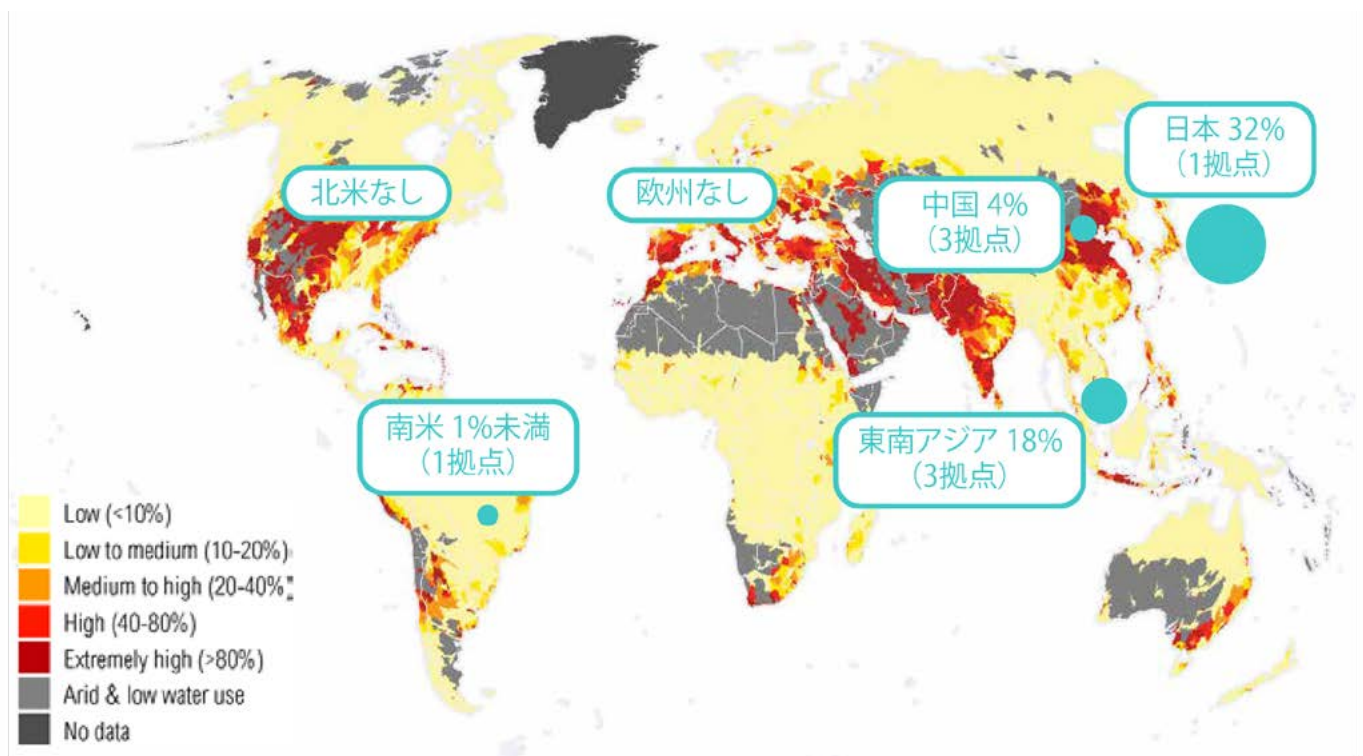


水リスクへの取り組み

水リスク評価のグローバルスタンダードのうち、世界資源研究所 (WRI) のAqueduct(アキダクト)および世界自然保護基金 (WWF) のWater Risk Filterを用いて、全ての生産拠点に対して水リスクの評価を行いました。その結果、物理的な水資源量や水質汚染リスクなどの観点を考慮した両評価ツールの総合的なリスク指標において、最も高いリスクレベルに該当する拠点はありませんでした。しかし、日本、中国、東南アジアおよび南米の生産拠点の一部が、水ストレス下にある地域に所在していることがわかりました。

水ストレスエリアにあると特定された8拠点については、アンケート・ヒアリングを通じて水リスクに関する地域の状況を確認しました。さらに、これら生産拠点に水を供給している現地機関へもヒアリング調査を実施しました。この結果、対象拠点において水不足による操業への影響は限定的であることがわかりました。

水ストレスエリアの取水量割合(地域別)と水ストレスマップ(2022年度)



* Aqueduct Global Maps 2.1のBaseline Water Stressマップに、エプソンの取水総量に対する地域ごとの水ストレス地域にある拠点の取水量割合を表示しています。

円のサイズは、地域ごとの取水量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。

このことから、スクリーニングツールにおいて、水ストレス下にあると判定された拠点においても、取水量の削減は重大な課題とはなっていません。ただし水は重要な資源であり、適切に使用しなければなりません。こうした認識の下、水資源に関する見識が深い世界自然保護基金 (WWF) ジャパン様とのコミュニケーションから得られた知見を考慮し、以下のように水使用効率を重視した中期的な目標を設定しました。今後はこの中期目標の実現に向け、自社における継続的な水使用削減活動とともに、環境保護団体と連携した各流域の持続可能な水利用のための施策検討を進めていきます。

【中期目標】

目標：水使用効率(売上収益あたりの取水量)を基準値より1%改善

期間：2023から2025年度

年間目標値：73千m³／百万円

基準値：74千m³／百万円 (2017-2022年度平均)

1.5°Cシナリオにおける水関連リスクの評価と対応

気候変動に関する政府間パネル (IPCC) と国際エネルギー機関 (IEA) が提示する気温上昇 1.5 °C に相当するシナリオと、社内外の情報に基づいて水関連リスクを分析した結果、洪水や海面上昇による事業拠点の被災や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しました。事業拠点や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) で対応していきます。

資源循環

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。

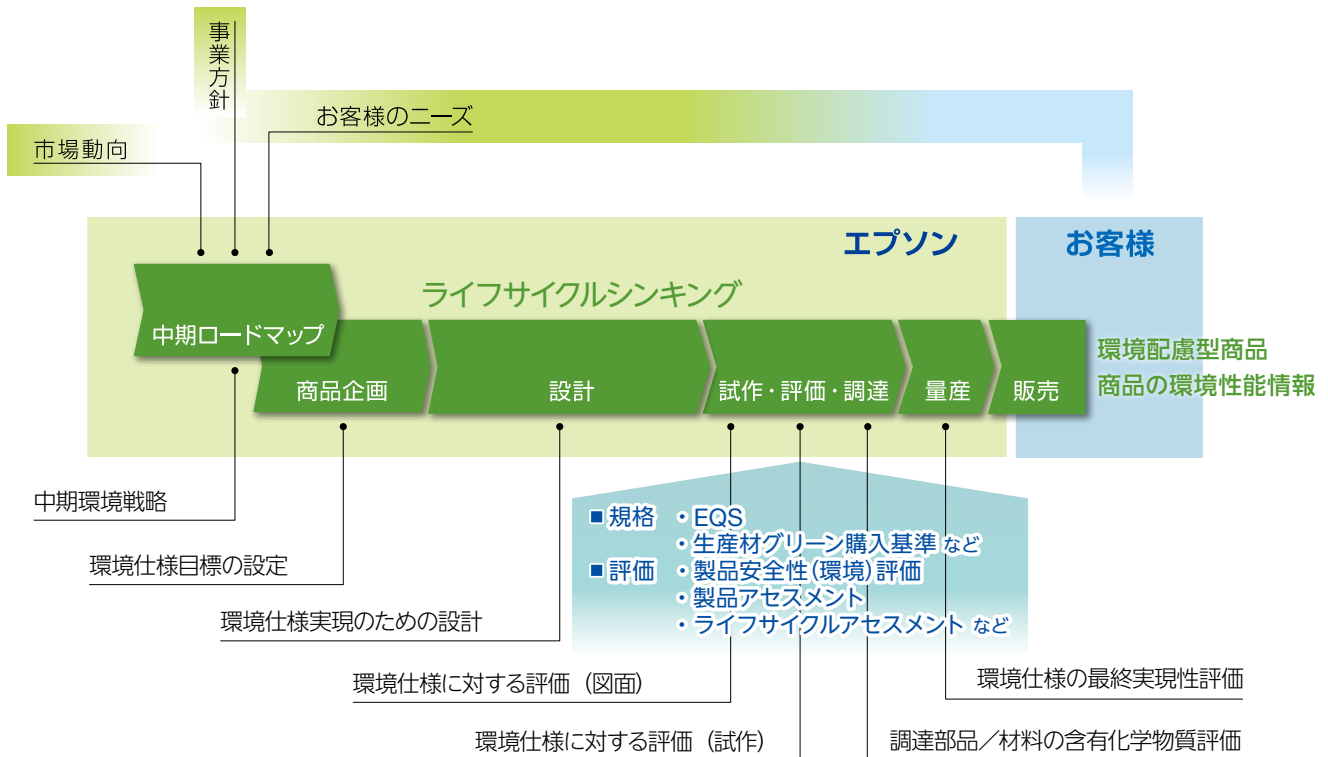
化学物質安全性

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、量産に至るすべてのプロセスでこのデータベースを活用して安全性を確保しています。

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

資源循環

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。

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. Ltd. (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。

2022年度の活動の成果は、約11.7万ポイントとなりました。



● 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。

お客様のもとでの環境負荷低減

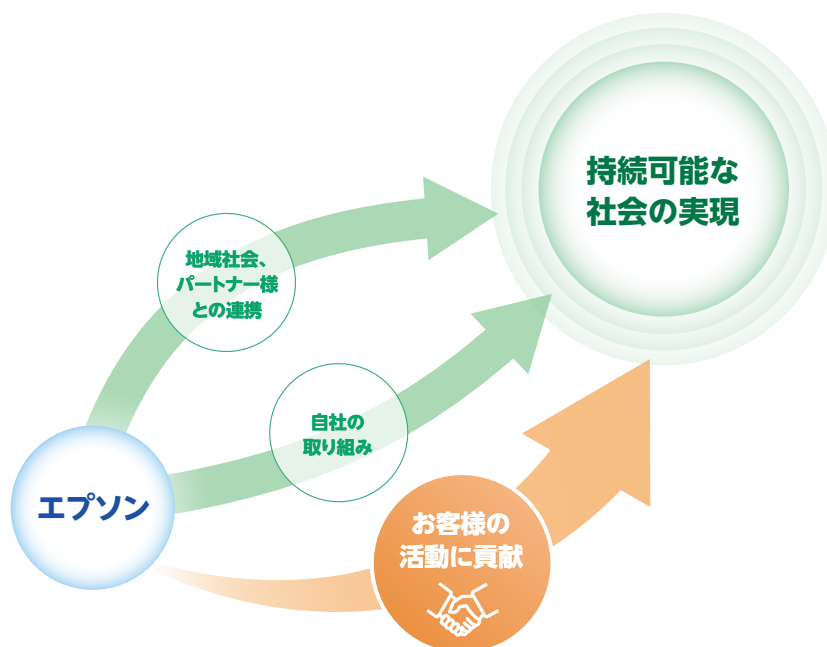
お客様のもとでの環境負荷低減

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

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

さらなる貢献のために、エプソンの商品を使っ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。



お客様のもとの環境負荷低減

お客様のもとの環境貢献

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

印刷性能と低消費電力を両立し、オフィスの環境負荷低減に貢献

エプソンのビジネスインクジェットプリンターは、熱を使わずにインクを吐出する独自のHeat-Free Technologyを採用し、優れた低消費電力性能を実現しています。

PrecisionCoreラインヘッドを搭載したLXシリーズ、LMシリーズは、40～100枚/分の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。LX-10050MFシリーズは、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ています。

^{*1} A4横片面の場合。LX-7550MFシリーズは75枚/分、LMシリーズは40、50、60枚/分です。



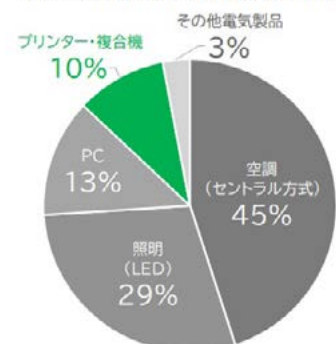
WorkForce Enterprise LX/LMシリーズ

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。

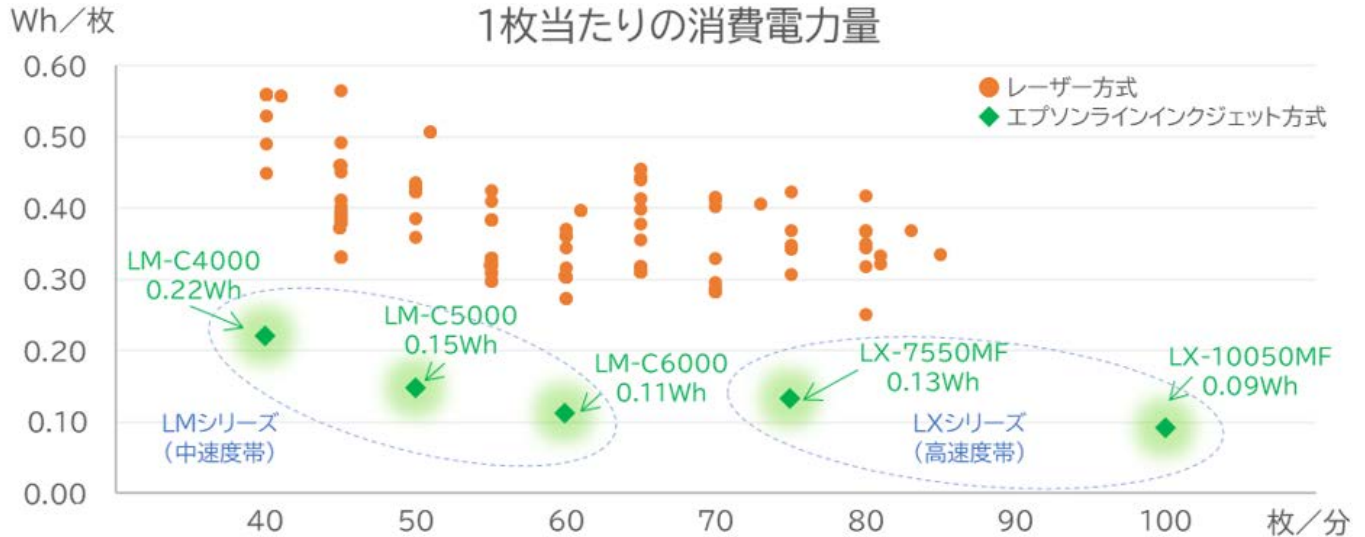
オフィスにおける用途別電力消費の内訳^{*2}



^{*2} エプソン調べ。SOMPOLリスクアマネジメント株式会社への委託調査に基づく(2018年3月)。

1枚当たりの消費電力量

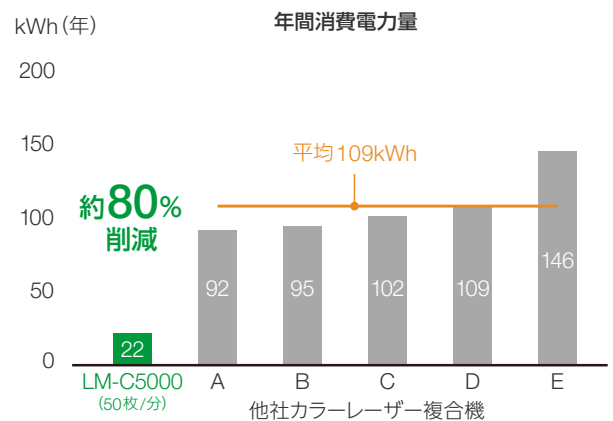
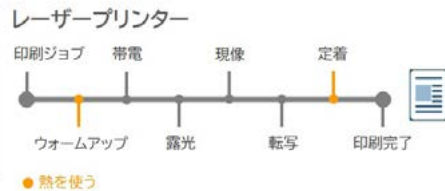
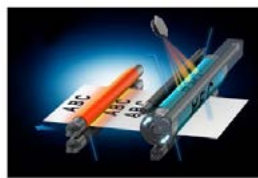
国際エネルギースタープログラムのTECをベースに、異なる速度の製品を比較する際の目安として1枚当たりのエネルギー消費量として換算したものが下記のグラフです。一般的なオフィスで普及しているレーザー方式のA3カラー複合機と比較した、エプソンのラインインクジェット複合機の高いエネルギー消費効率を示しています。



* 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40枚/分以上のA3カラー複合機全てのTEC値を参照(100V、2023年9月11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ラインインクジェット複合機は、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、LM-C5000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。



* 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。LM-C5000は欧州仕向け機種にて、2023年5月試験実施。比較対象は、カラーレーザー複合機41~50枚/分クラスの上位トップ5ベンダーからエプソンにて選定。各機器のデフォルト設定で、Keypoint Intelligence社の標準的なエネルギー消費試験方法を用いてテストを行い、平日の印刷作業量は2x4時間+スリープ・スタンバイモード16時間、週末のエネルギー使用はスリープ・スタンバイモード48時間に基づいて算出。各4時間の印刷時間には、合計69ページのテストパターン (DOC、XLS、PPT、HTML、PDFおよびOutlookメール) を6回印刷しました。

※ 出典: IDC's Worldwide Quarterly Hardcopy Peripherals Tracker 2023Q1, Units Share by Company



eco情報



LXシリーズ/ LMシリーズ

- エプソンのPrecisionCore Heat-Free Technologyが可能にしたラインインクジェット複合機 (LXシリーズ/ LMシリーズ)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、エプソンのラインインクジェット複合機は高いエネルギー消費効率を示しています。
- エプソンのラインインクジェット複合機は最大消費電力を320W以下⁴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。

⁴ LX-10050MFシリーズ:320W、LX-7550MFシリーズ:300W、LMシリーズ:190W

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^{1,2}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。

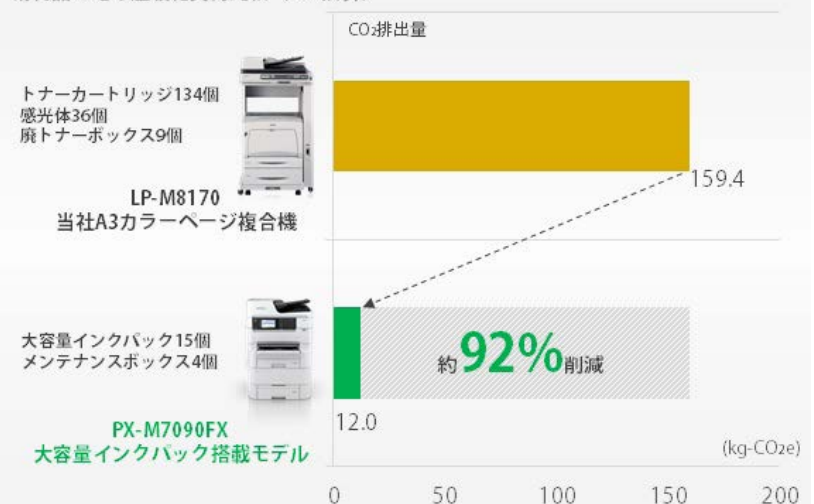
¹ 本製品をお使いのお客様の平均的な印刷枚数です。

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。

消耗品の地球温暖化負荷比較 (CO₂換算)



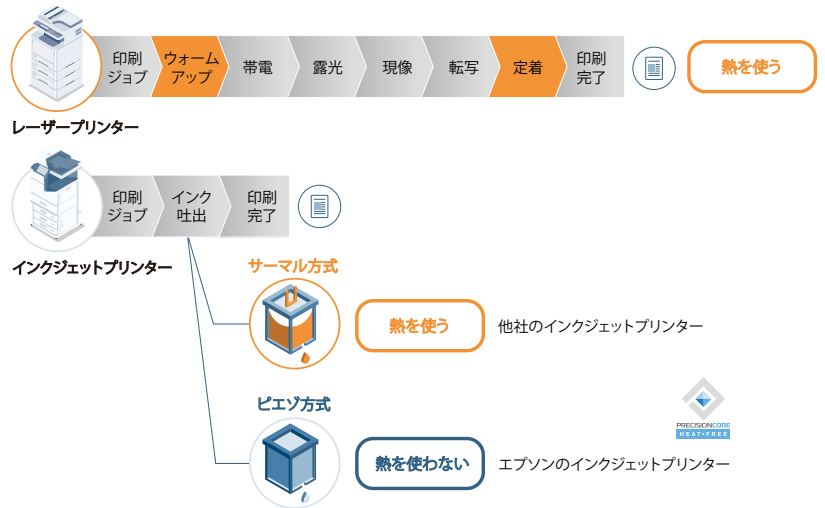
■ オフィスの省エネをサポートするインクジェットプリント

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

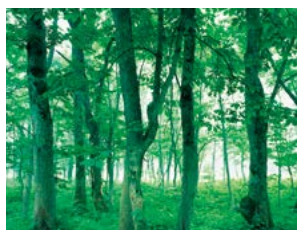


A-8000は同じ質量の市販の紙を製紙する場合と比べると、その水の使用量はわずか1/100^{*2}程度です。

地球規模の重要課題である水資源の保全に貢献します。

^{*2} 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

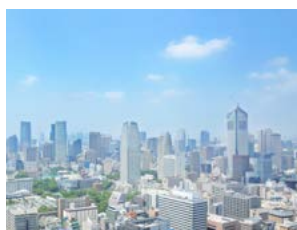


紙の原料である木材は、森林から得られる資源です。A-8000で作る紙の原料は100%オフィス古紙であり、新たな木材を一切使用しません。そのため、「3R活動推進フォーラム」が規定するR100マークを表示することが可能です。



古紙パルプ配合率100%再生紙を使用

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

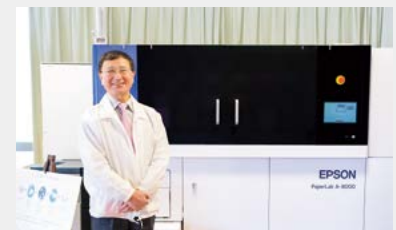


プリンターの吸収材
(メンテナンスボックス)

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。



長野県塩尻市長
小口 利幸 様

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)





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」

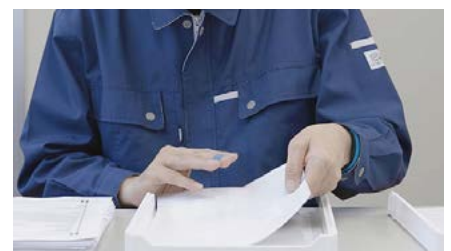
エプソンは、オフィスで環境貢献効果を生み出す「環境配慮型オフィス」を提案しています。

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。



エプソンでは国内主要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。また、都市のオフィスモデルとして、エプソンスクエア丸の内に設置している「環境配慮型オフィスセンター^{*1}」は、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。

自社内の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

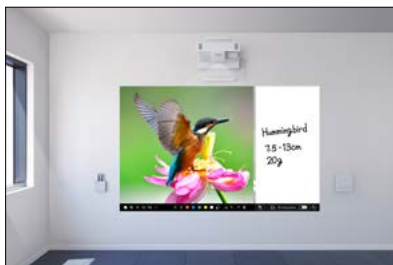
「多拠点インタラクティブ機能」と「2画面表示機能」を搭載。

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。

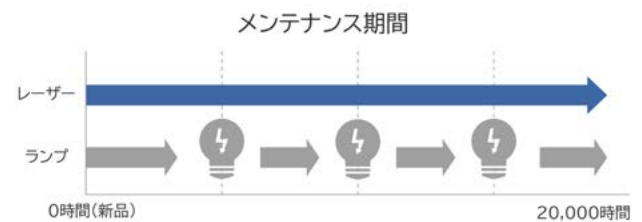
ホワイトボードとして

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

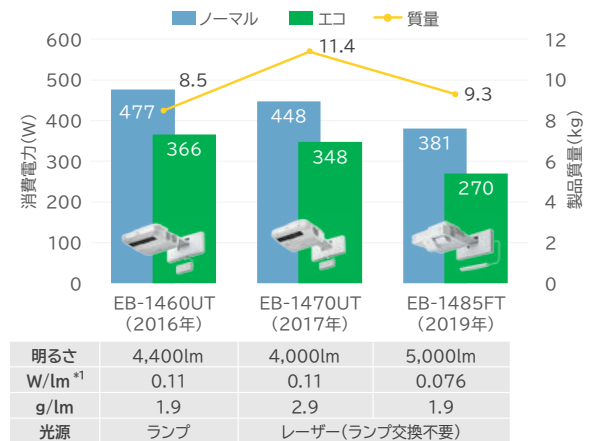
光源は非常に信頼性が高く、重要な会議中のランプ切れの心配がありません。



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。



	EB-1460OUT (2016年)	EB-1470OUT (2017年)	EB-1485FT (2019年)
明るさ	4,400lm	4,000lm	5,000lm
W/lm ^{*1}	0.11	0.11	0.076
g/lm	1.9	2.9	1.9
光源	ランプ	レーザー	レーザー(ランプ交換不要)

*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。

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。



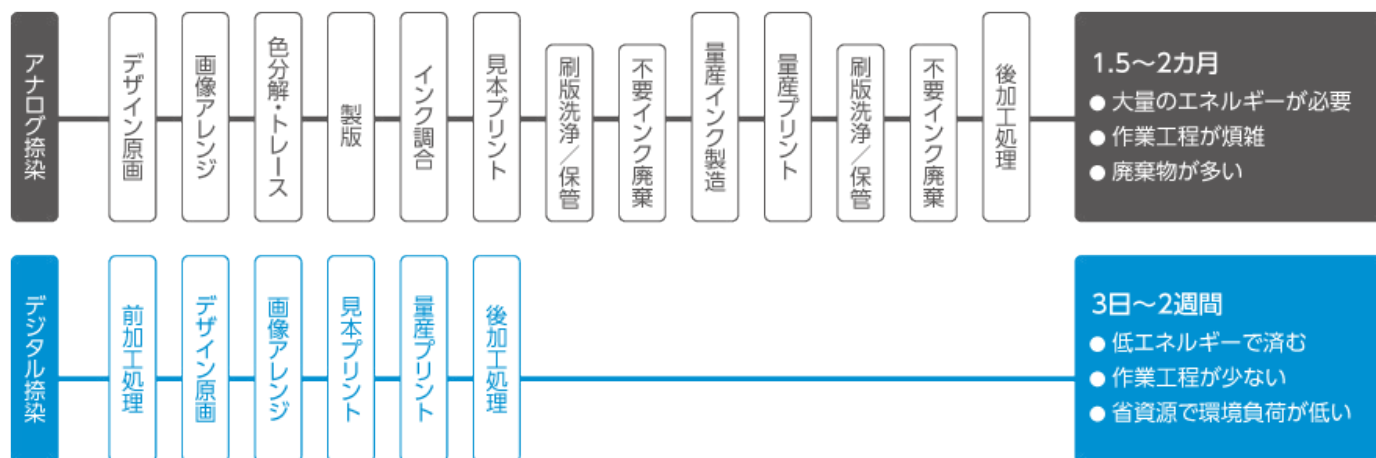
デジタル捺染機
Monna Lisa

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。

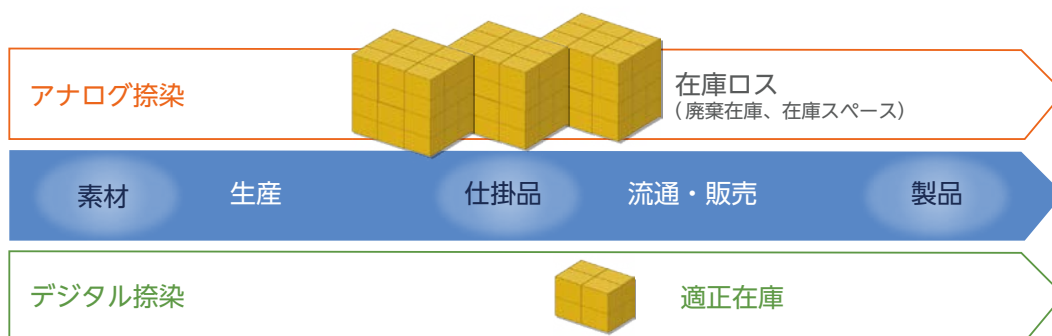
1. 精細なグラデーションや微妙な色調の再現が可能
2. アナログ方式には欠かせない版が不要なため、低コストで多品種少量・短納期の生産に最適
3. 染色材料のロスがほとんど無く、版洗浄のための水が不要であるため環境負荷を低減

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



デジタル捺染機
Monna Lisa

- 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を応用し、鮮やかで繊細なガーメントプリントを低環境負荷で実現します。

¹⁾ ガーメント (garment) とは「衣服」・「衣料」を意味します。



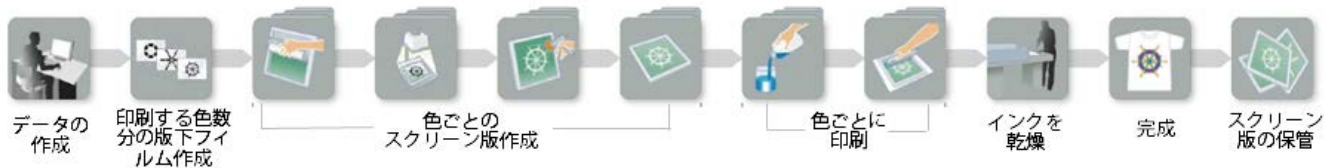
SureColor SC-F2250

■ ガーメントプリントのワークフローを変革

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

淡色ウエアへの印刷



濃色ウエアへの印刷



■ 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、ZDHC MRSL レベル1³⁾にも適合しています。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。さらに、GOTS⁴⁾の承認を得ています。

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。

³⁾ 繊維製品などの製造工程での意図的な化学物質の使用を禁止する、「製造時規制物質リスト (MRSL)」に基づく分析試験により評価され、ZDHC MRSLガイドラインへの適合を示すものです。ZDHC: Zero Discharge of Hazardous Chemicals

⁴⁾ オーガニックテキスタイルで作られた製品ののための国際基準。



eco 情報



SureColor SC-F2250

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

オンデマンドでカラープリントの価値を提供

必要なとき、必要な分だけ、フルカラーのラベル・チケット・タグを簡単に印刷できます。

従来のプレプリントによる大量在庫の課題を、少量・多品種ラベルのオンデマンド化で解決します。



ColorWorks
カラーラベルプリンター

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。



eco 情報



ColorWorks
カラーラベルプリンター

- 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

商品の顔とも言えるパッケージやラベルの印刷にも多品種・小ロット化の波がおよび、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

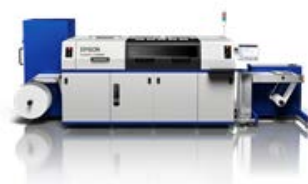


■ 印刷環境を改善する新開発の水性顔料インク「SurePress AQ ink」

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 BT-45CS*

* ヘルメットは非同梱です。

遠隔作業支援

ヘッドセットのセンター位置に800万画素の高解像度カメラを搭載。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

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）



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-45CS

- 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)



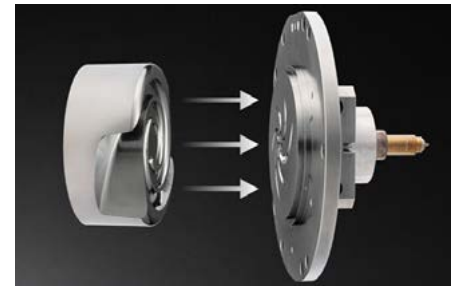
各種複合材部品
(複合材)

■ 小さなエネルギーで精密射出、素早く無駄なく成形

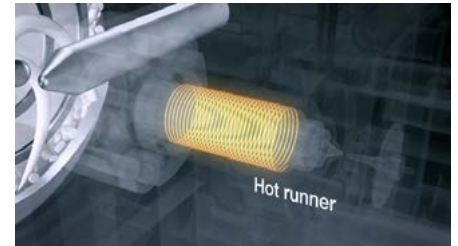
射出成形機は、材料となる樹脂を熱で溶かし（可塑化）、溶けた材料を金型に精密射出します。その後、金型内で冷ましながら固めて、成形品として取り出します。

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

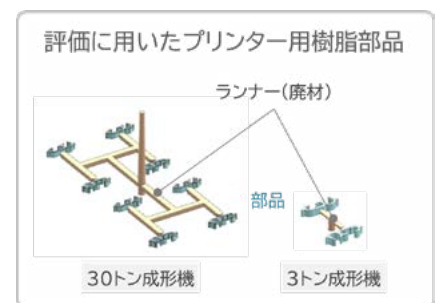


廃プラスチックの最少化とサイクルタイムの短縮を実現するホットランナーシステム

■ 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

「2022年度グッドデザイン賞」を受賞

暮らしや社会を豊かに導くデザインに対して与えられる「2022年度グッドデザイン賞」を受賞し、グッドデザイン金賞、グッドデザイン・ベスト100に小型射出成形機AE-M3、AE-M10が選出されました。

〈審査員の評価コメント〉

これからの世の中は、必要なものを必要な量だけつくるのが大きなテーマになってきている。しかし少量多品種生産はロスが大きいという構造的なジレンマもあり、小さなものを小さくすることは実は難しい課題である。私たちはあらゆるプラスチック製品に囲まれて生活しているが、それらの多くは大型の樹脂成形機で作られており、材料のロスも少なくない。本提案はいままで大きな工場で行っていたことを、究極的に小型化し効率化することで、いわばデスクトップで行えるようにした点において革命的であり、未来の工場の在り方を示唆する提案として高く評価された。



eco 情報



AE-M3 / M10

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。

^{*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。

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。



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。

■ 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



SureLab SL-D3000

- 薬剤を使わず、廃液処理が不要です。
- 部品の洗浄工程がないため水道設備が不要です。
- 本体のフットプリントはわずか2.1m²。^{*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。

お客様のもとでの環境負荷低減

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

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しています。

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。



^{*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。

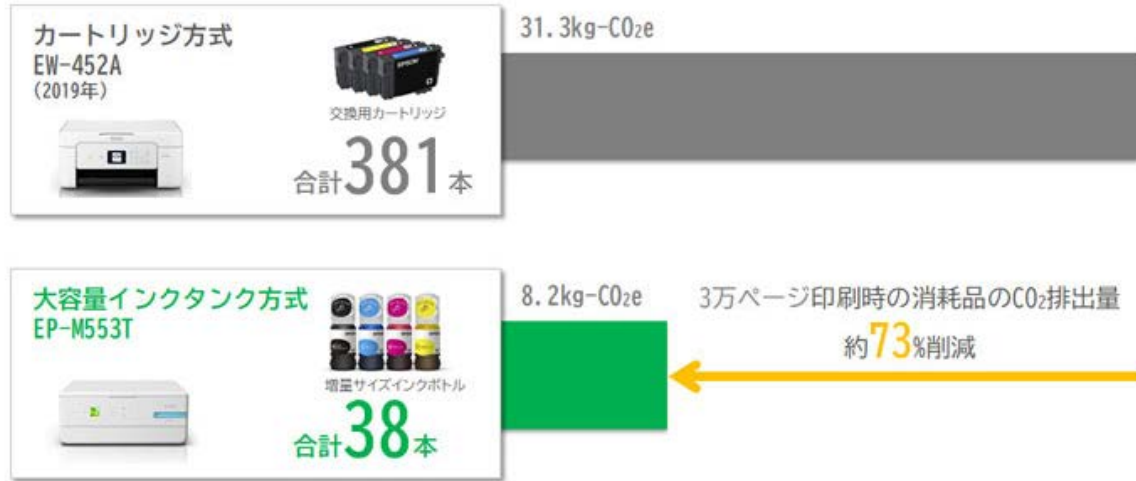


今後は家庭での写真・教材の印刷やテレワークなど、幅広い利用シーンでの普及が見込めるエプソンの多様な製品ジャンルに、再生プラスチックの使用量拡大を順次進めていきます。

■ 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。
- 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

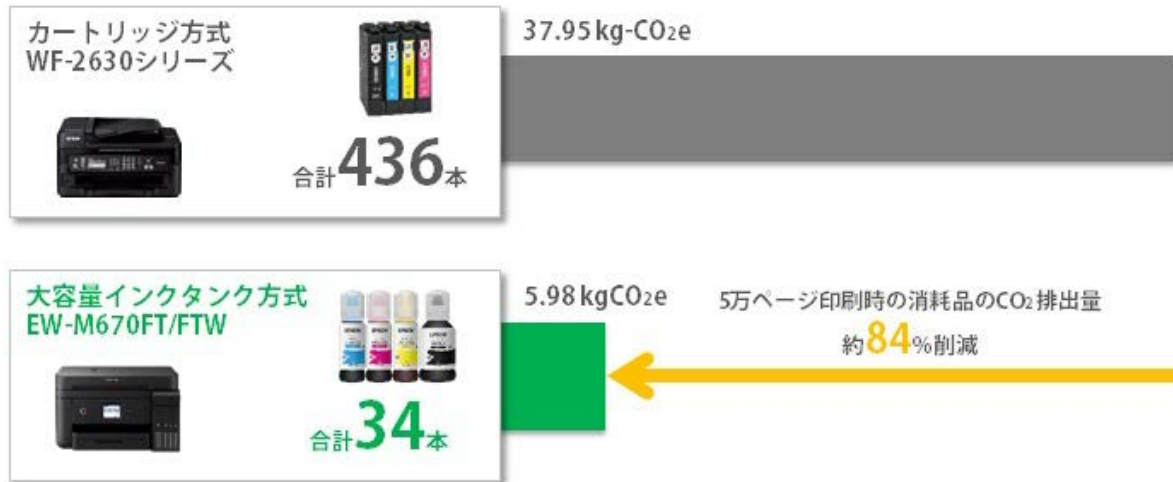


EW-M670FT/FTW



■ 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



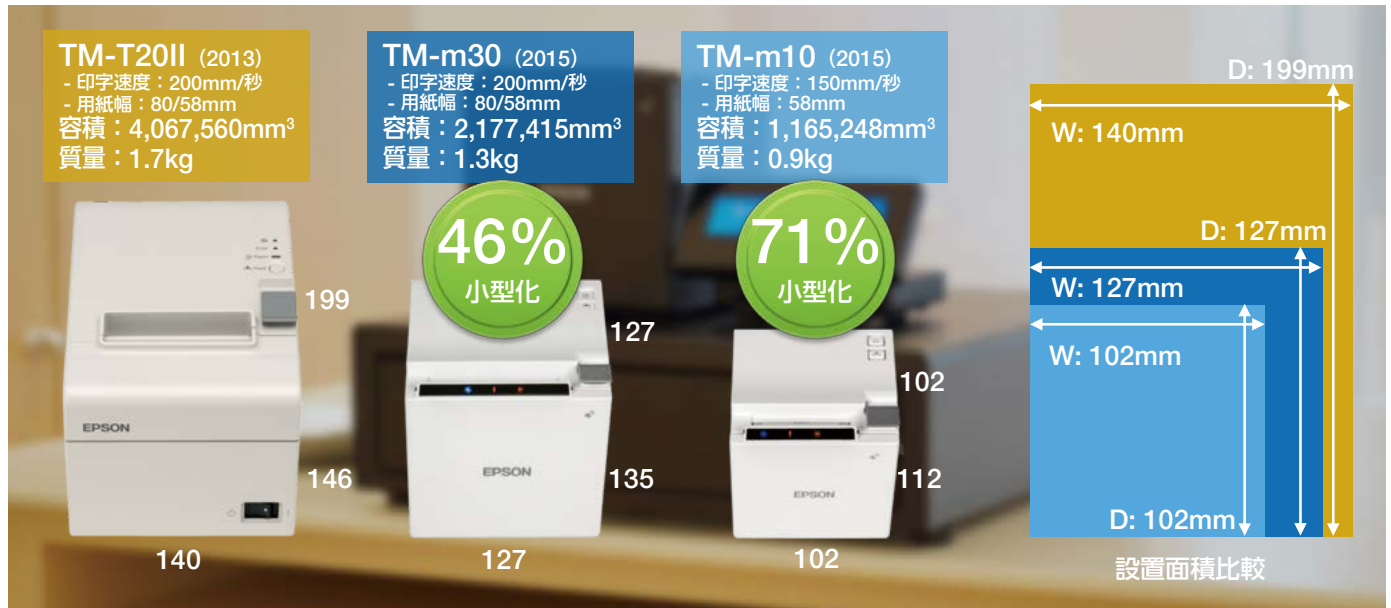
つかう



TM-m30/TM-m10

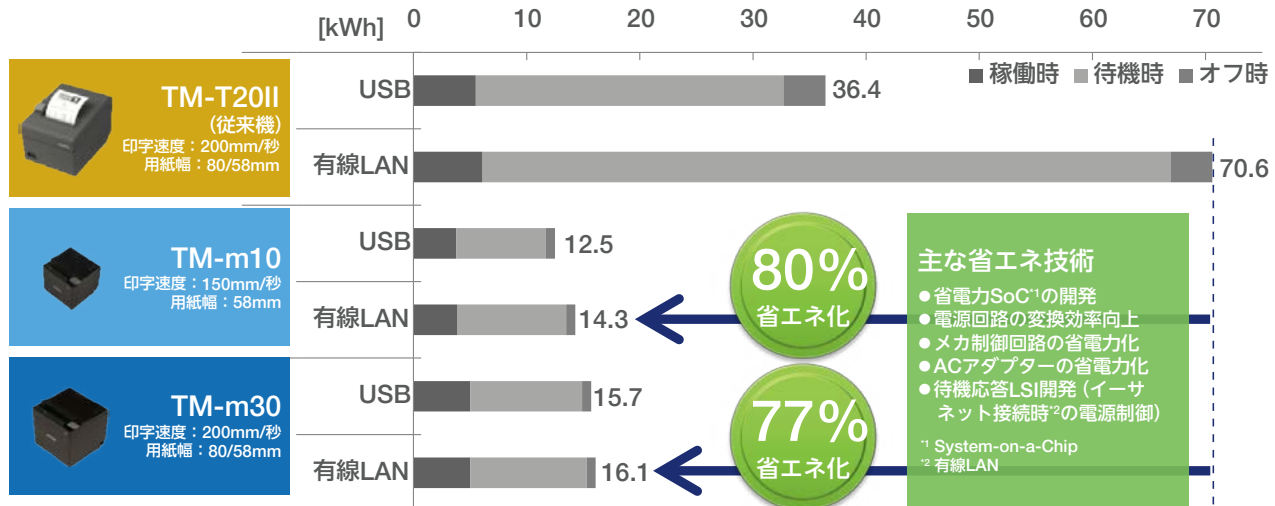
■ 小型化・軽量化設計

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

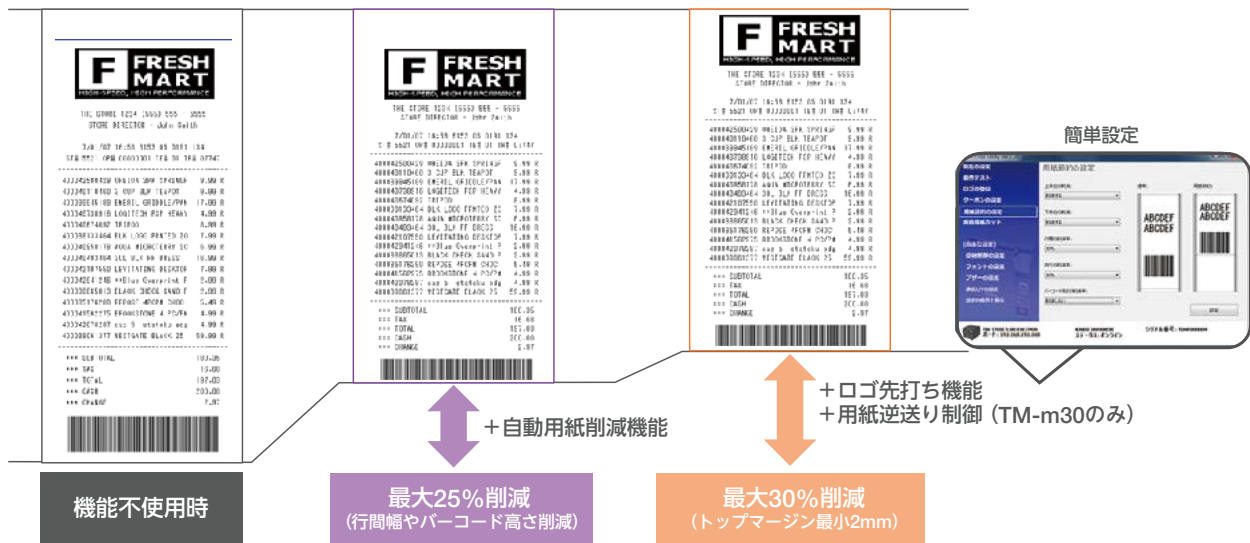
ACアダプター、ドライバーやソフトなどトータルで省エネ技術を開発。圧倒的な省エネ性能で、環境負荷低減に貢献します。



* 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-S9000 II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-S9000 II

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-S9000 II」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

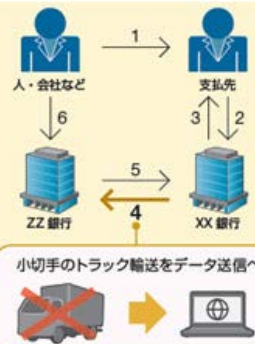
● 小切手の電子処理化で輸送負荷削減

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

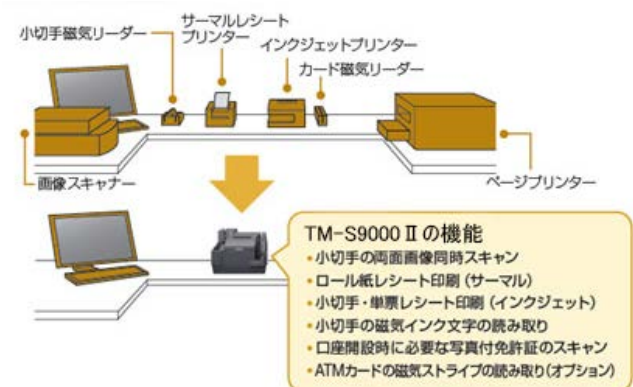
4. 小切手を郵送

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-S9000 II」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、それらに関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。



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、それに関わるエネルギーや資源などの環境負荷を低減します。

長期使用可能な商品・サービスの提供

再整備プログラムとリファービッシュ品（認定整備済み製品）の提供により、長期使用による商品の廃棄削減と、資源の有効利用を図ることで、地上資源を最大限活用し、地下資源に依存しない循環型経済へ貢献します。

サイン・ディスプレイ市場向けのエコソルベントインク搭載プリンター「SC-S80650」を、現在お使いのお客様には引き続き長期にわたりご使用いただくことで環境負荷低減に貢献いただくとともに、新たに購入を希望されるお客様にはメーカー保証により新品同様の品質を担保しながら環境負荷の低い商品をお選びいただけます。

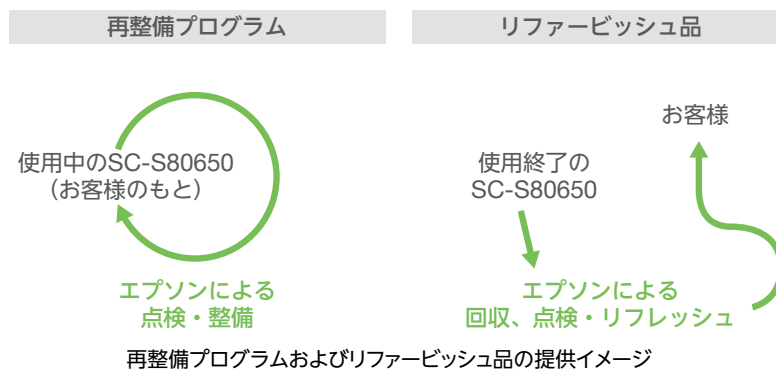


SC-S80650

長期使用の仕組み

「再整備プログラム」とは、ご使用中のプリンターをお客様のもとで整備することで購入から最長10年間保守のサービスが可能となるプログラムです。商品の使用寿命を延長することで、保守期限の終了や老朽化による買い替えを抑制します。

また、使用終了のSC-S80650を、エプソンが回収し、点検・リフレッシュを行い、新品同等の印刷品質に再生した機体を「リファービッシュ品（認定整備済み製品）」として提供することで、いずれも新品の提供と比べ、環境負荷の低減を実現するものです。



従来のSC-S80650は、保守期間が終了する5年程度で廃棄されるケースが多く見られます。廃棄された機体のうち、老朽化により使えなくなる部品は実際はわずか一部であるのが実態です。「再整備プログラム」は、エプソンがお客様のもとで最小限の部品交換などの整備を行うため、商品の梱包や輸送が不要となります。

また、使用終了の機体を回収し、国内工場ですべて「リファービッシュ品（認定整備済み製品）」として再生することで、国際間の輸送が必要なく、従来より梱包を簡易化することが可能となりました。梱包資材の削減に加え、梱包の簡易化による開梱作業・設置時間短縮などにも寄与します。



¹ 継続使用する部品質量の割合。部品交換を最大限行った場合の数値であり、機体の状態により交換する部品は異なります。

■ 新品製造との環境負荷の比較(CO₂換算)

「再整備プログラム」を利用することで、新品の買い替えを抑制することができ、新品製造より環境負荷を大きく低減します。

また、新品と同等の印刷品質に再生した「リファービッシュ品(認定整備済み製品)」でも、新たな部品・材料の使用を抑制し、製造に伴う環境負荷を低減します。



* 新品、再整備プログラムの機体およびリファービッシュ品の使用や廃棄・リサイクルに伴う環境負荷は同等であり、本比較には含まれていません。新品のライフサイクルにおける使用時、廃棄時の環境負荷合計(CO₂換算)はライフサイクル全体の約67%を占めています。

本比較は部品交換を最大限に実施した場合の数値であり、CO₂削減効果はお客様の使用環境や商品の状態によって異なります。

² リファービッシュ品の原材料調達には、使用終了機体の回収に伴う輸送負荷を含みます。

³ 再整備プログラム、リファービッシュ品の生産には、交換済み部品の廃棄・リサイクル負荷を含みます。

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12年連続世界シェアNo.1¹⁾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/T6

* 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2011～2022年の数量ベース出荷実績において(株式会社富士経済「2012～2023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」

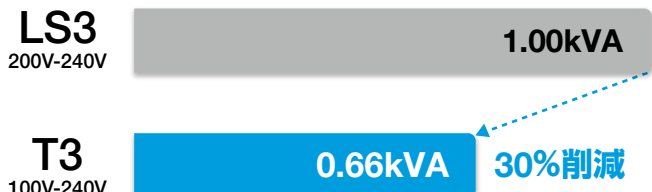
* 上図内の重量は、ケーブルを含まない、ロボットおよびコントローラー本体のみの重量です。

■ 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



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

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。

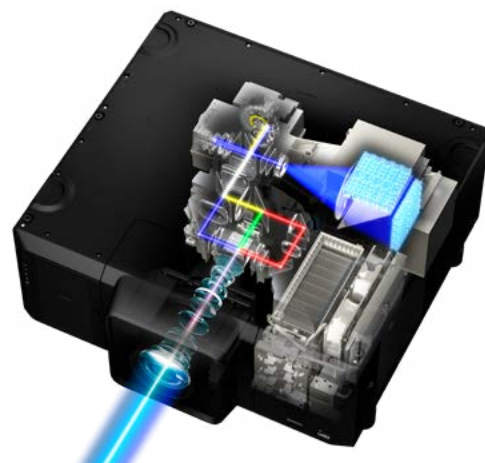


EB-L25000U

■ レーザー光源搭載

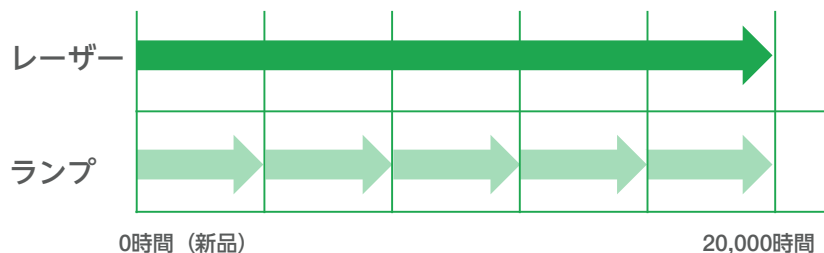
主に大きなイベントなどの演出で使われることを想定した高光束（高輝度）プロジェクターには、長時間安定して明るさや画質を維持できるなどの高い信頼性が求められます。また、このようなプロジェクターは、大ホールなど天井の高い場所に設置されることが多く、ランプ交換には手間と費用がかかります。

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

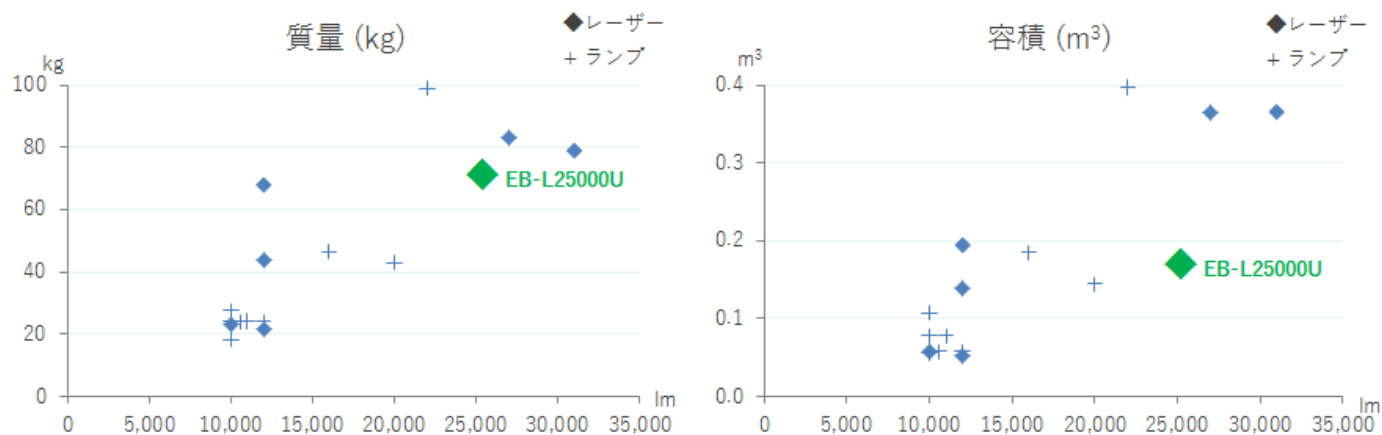
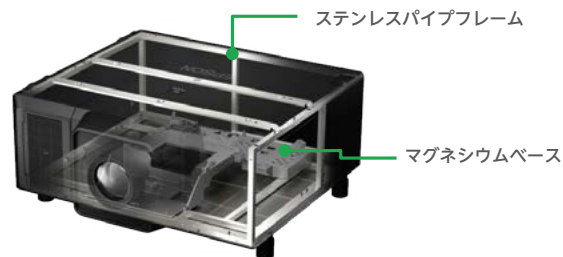


^{*1} 製品の使用開始時と比較して明るさが50%低減するまでのおおよその時間。大気中に含まれる粒子状物質が0.04~0.20mg/m³の環境下での使用を想定。使用条件や環境によって時間は変動します。

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

お客様のもとでの環境負荷低減

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 では以下三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が該当します。)
- タイプⅢ 原料調達から製造、輸送、使用、廃棄、リサイクルの全ステージで環境に与える影響を、LCA(ライフサイクルアセスメント)手法を用いた定量的データで公開していることを示すラベル

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

エプソンが取り組む世界各国・地域の環境ラベル

国・地域	タイプⅠ											
	米国	ドイツ	スウェーデン	中国	台湾	韓国	シンガポール	タイ	マレーシア	日本	全世界	全世界
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	マイビジャウマーク	エコマーク	GREEN GUARD	エコパスポート, GOTS, Blue Sign, ZDHC
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												
ラベルライター												

国・地域	タイプ I											
	米国	ドイツ	スウェーデン	中国	台湾	韓国	シンガポール	タイ	マレーシア	日本	全世界	全世界
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	マイヒジャウマーク	エコマーク	GREEN GUARD	エコパスポート、GOTS、Blue Sign、ZDHC
スキャナー	●				●					●		
インク/トナーカートリッジ					●	● (トナー)				●		
インク											● (サイン・ディスプレイ)	● (捺染・ガーメント)
用紙										●		
プロジェクター			●		●	●				●		
パソコン (モニター含む)										●		
ウォッチ										●		

国・地域	タイプ II			タイプ III	その他		
	欧州	日本	全世界	日本	日本、北米	中国	欧州
環境ラベル	THE ECO DECLARATION	PCグリーンラベル	エコロジープロフィール	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	欧州食品接触材規則
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	●		●		●		
ラベルライター					●		
スキャナー	●		●		●	●	
インク/トナーカートリッジ							
インク							●
用紙							
プロジェクター	●		●			●	
パソコン (モニター含む)		●			●		
ウォッチ							

^{*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。

環境技術開発

環境技術開発

目指す姿

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

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

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

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

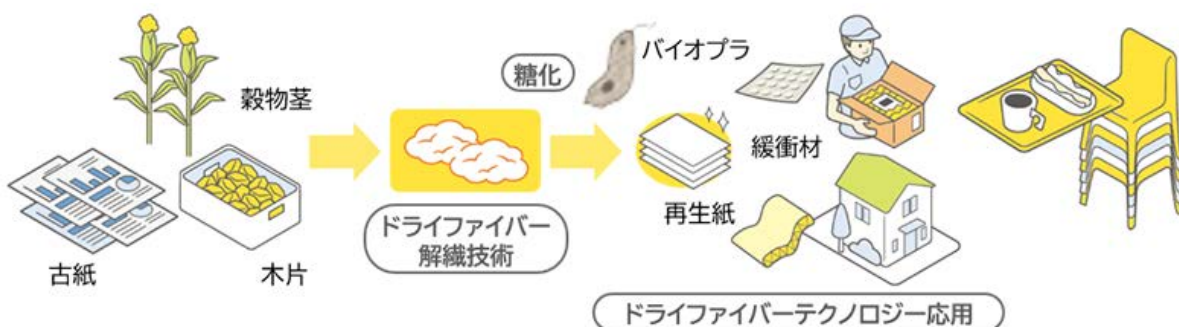
■ ドライファイバーテクノロジー(DFT)

■ 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。



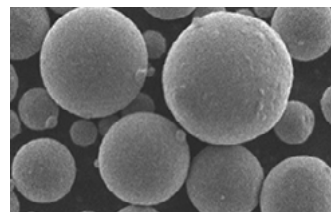
パラレジンペレット



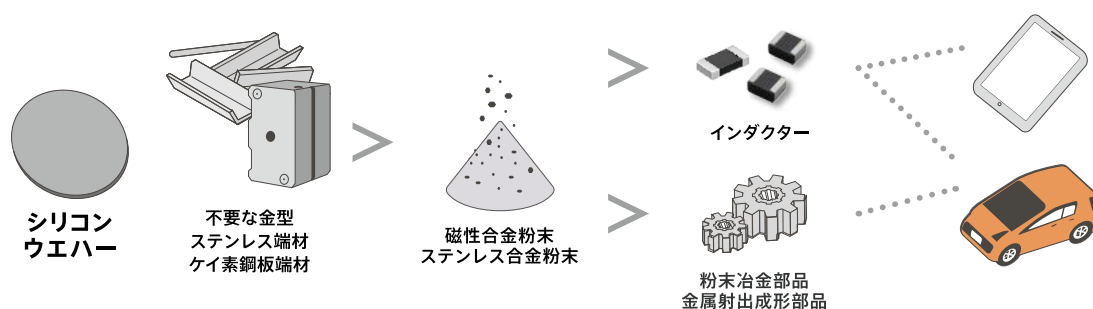
金属粉末製造技術

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機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



汚染防止

汚染防止

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。

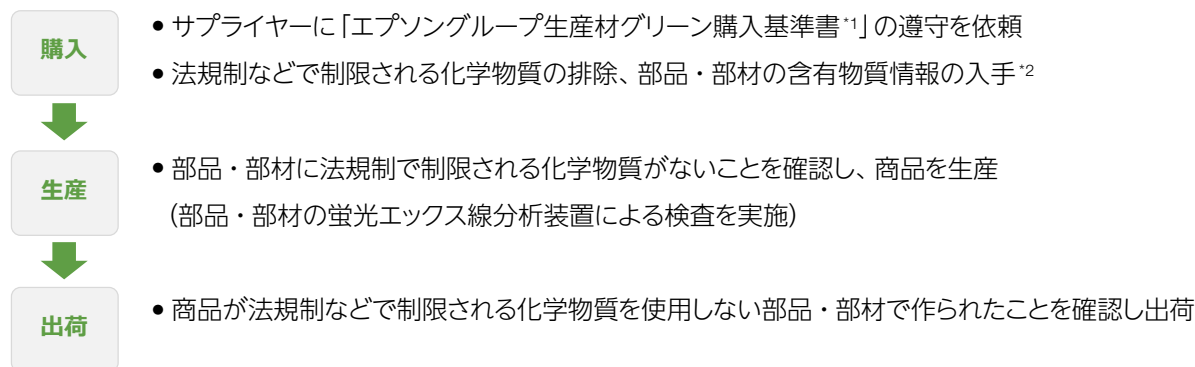


製品含有化学物質管理

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³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 食料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。

化学物質管理(パフォーマンス)

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。

フロン類物質に関しては、日本においては「フロン排出抑制法」に基づく関連機器の点検や、漏洩量の算定を行い、法遵守を徹底しています。エプソングループは現時点では報告要件未達の漏洩量で推移しています。

フロンは二酸化炭素の数百倍から1万倍以上の非常に大きな温室効果があります。地球温暖化防止の観点で、エプソンはフロン類冷媒の漏えいの回避に取り組むことに加え、温室効果の小さい冷媒への転換を進めていきます。

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。

PRTR対象物質排出量、VOC排出量はESGデータ(化学物質)をご覧ください。

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。

2022年度は法基準値超過、行政処分および苦情はなく、環境関連の罰金もありませんでした。

環境デューデリジェンス

企業や土地の新たな取得(M&A)にあたって、デューデリジェンスの一つとして環境側面を考慮した調査を行っています。生産拠点のみならず、新規取得拠点を対象とし、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

本事業所をはじめとする地下水のトリクロロエチレン基準超過事業所においては、敷地外への流出を防止するためのバリア対策および揚水浄化を継続的に実施しており、範囲および濃度ともに長期的には減少傾向にあります。

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	2020年度	2021年度	2022年度	浄化対策
本社	mg/L	11	11	10	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
塩尻	mg/L	0.10	0.19	0.11	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
富士見	mg/L	0.013	0.010	0.010	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
諏訪南	mg/L	0.038	0.022	0.015	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

土壌汚染対策法 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、蛍光ランプ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いて2022年度までに発見、保管していたPCB廃棄物については処理を完了しています。

なお、今後新たにPCB廃棄物が発見された場合は法に基づき適正な処理を速やかに実施します。

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

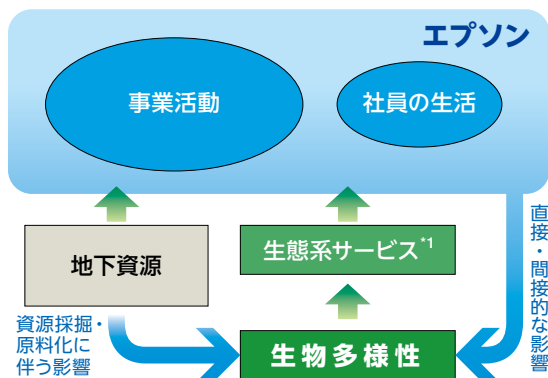
私たちは、生物多様性との関わりの中でさまざまな恩恵を受けるとともに影響も与えています。エプソンは健全な生物多様性を保つことが事業活動や社員の生活を維持する上で重要だと考えています。



考え方

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」、この二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五つの要因に対し、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

アカウミガメの産卵・ふ化支援(スペイン)

Epson Iberica, S.A.U. (EIB)は2020年7月にスペインの北東部にあるラ・ピネーダビーチ (La Pineda beach) で行われた自然保護団体 GEPEC-EdC が主催するアカウミガメの保護活動を支援しました。この活動では絶滅危惧種¹⁾であるアカウミガメが上陸して産卵しやすいよう砂浜の環境整備や、ふ化過程での卵の保護を中心に実施しました。

アカウミガメは海洋汚染や誤捕獲などにより成体数が減少しています。また、世界各地の産卵場の砂減少に加え、周辺の人工化による喧騒や光害などがアカウミガメの産卵・上陸行動やふ化後の子ガメの行動に影響し、幼体数の減少も懸念されています。EIBは4言語の啓発バナーの作成・展示にも協力し、これを現地の人々や観光客への啓発・教育活動に活用することで、アカウミガメの種の維持と回復に貢献しています。

¹⁾ IUCN レッドリスト Vulnerable (VU) に登録されています (version 3.1)。



啓発・教育バナーを屋外耐候性に優れた
エプソンのサイネージプリンターでプリントし掲示

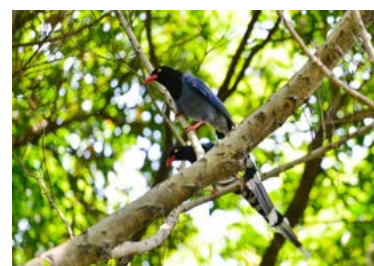


アカウミガメの産卵エリアとして砂浜の一部を保護

■ 野生生物の保護活動を実施(台湾)



台湾北部の有名な茶葉栽培地である坪林地区は、翡翠ダムの水源保護区にあり、この渓谷には台湾固有の鳥である台湾藍鶯(ヤマムスメ)が生息しています。近年、茶葉の大量生産に伴い使用される化学農薬によって土地や水が汚染され、野生動物が生存できなくなりました。絶滅寸前^{※2}の台湾藍鶯を守るため、一部の坪林の茶農家はここ数年有機栽培に力を入れています。しかし、有機栽培は農薬が一切使えない上、全て手作業で摘み取る必要があり、生産量も半分近くに減りました。現在、坪林で有機栽培を行う茶園はわずか10%です。



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

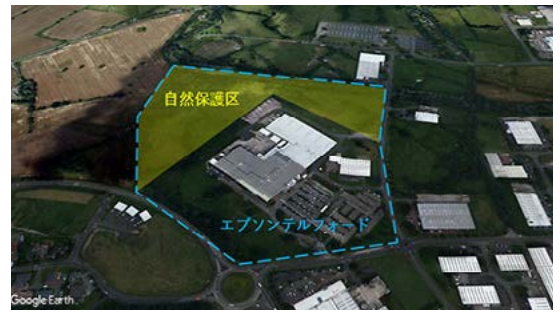
ETTはこれからも、社員の環境意識の向上を図りながら、このような生物多様性の保全活動を支援していきます。

^{※2} 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。

2022年8月、コロナ禍により中断された活動を2年ぶりに再開させ、社員自ら海に潜り、珊瑚の様子を観察しました。



緑化・美化活動(世界各地)

エプソンは、社員一人ひとりが一市民として地域社会活動に自主的かつ積極的に参加する風土を醸成するために、世界各地で緑化・美化活動を行っています。

Epson Wuxi Co., Ltd. (中国)は2010年から毎年3月に地域の植林活動に社員とその家族で参加しています。2023年は37名が参加し、植林活動を通じて拠点が位置する太湖流域の生態保全と回復に貢献しています。



太湖流域の植林活動

■ 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。

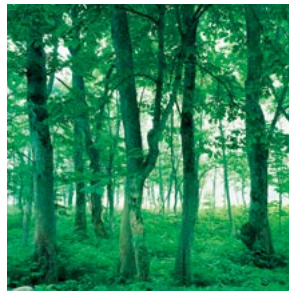
また、ドライファイバーテクノロジーを搭載した装置により、古紙から再生した部品を生産し、プリンターの吸収材や、A-8000の吸音材にも使用しています。



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

■ 世界の森林の保全と回復に向けたパートナーシップ

世界的な環境保全団体である世界自然保護基金(WWF)とセイコーエプソン株式会社は、世界各地の森林の保全と回復に向けた3年間の国際的・コーポレート・パートナーシップを開始しています。エプソンは、WWFの「人と自然が調和して生きられる持続可能な未来の実現を目指す」という考えに賛同し、WWFが東南アジアや南米など世界各地で行う森林保全活動に対して寄付も行っています。



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

2022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 (2022)	18,657人
ISO14001:2015 環境監査人	91人 (1,262人)

*1 環境基礎教育は公開期間 (2022年7月～2023年3月末) の受講者
ISO14001は2023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

学校や地域などの要請に応じ、社員による出前講義や、受け入れ教育を行っています。

地域環境教育・グローバル人材育成の支援(日本)

【事例1】

当社が本社を置く長野県諏訪市では、小中学生を対象に地域のまちづくりを考える機会として、すわ未来創造「子どもゆめプロジェクト」が進められています。エプソンは、プロジェクトの一環である「ゼロカーボンシティの実現」をテーマとした2023年度の活動において、環境教育プログラムの実施に協力しました。エプソン社員が講師の一人として登壇し、参加者に地球環境問題の現状や企業としての環境の取り組みを紹介しました。また、主催である諏訪市からは、諏訪湖環境改善の取り組みや、食品ロスと生ごみリサイクルの紹介がされました。参加者の興味深く話を聞く様子や、活発に質疑する姿が見られました。



■ 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。

■ 環境経営セミナーの開催(日本)

2023年1月、エプソン販売株式会社の主催で、サプライチェーンでの環境配慮の取り組みに関心をお持ちの企業を対象とした環境経営セミナー「サステナブル企業が考える、未来のサプライヤーエンゲージメント」を開催しました。セミナーでは、コクヨ株式会社とセイコーエプソン株式会社のサステナブル推進責任者に加えて、有識者として株式会社日本総合研究所・シニアマネジャーの大森充氏が登壇しました。両社のこれまでの取り組みを紹介するとともに、今後サプライチェーンに求められる環境対応や市場動向をディスカッションし、脱炭素の潮流におけるサプライヤーエンゲージメントの現状と展望を参加者に共有しました。



■ 2年連続で「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」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」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。

この度は「環境サステナブル企業」への選出とともに銅賞を受賞し、「環境サステナブル企業部門」において2年連続での受賞となりました。(2023年2月)



審査事務局の表彰理由より抜粋

2023年9月に新たにパーパスを制定し、「省・小・精」というビジネスモデルを体現するコンセプトを根底に据えることで価値創造ストーリーの体系化が進んだ。前年の長期ビジョンEpson 25 Renewedとの接続もよく、社会課題の解決と成長を同期させる要素としてのリアリティも据わりがよく、新たな体系は全体的として高く評価できる。

2050年までの「カーボンマイナス」「地下資源消費ゼロ」という野心的な目標の実現に向け、着実に歩みを進められている。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するという方針も掲げられており、今後の展開に期待する。



環境技術による社会貢献

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」

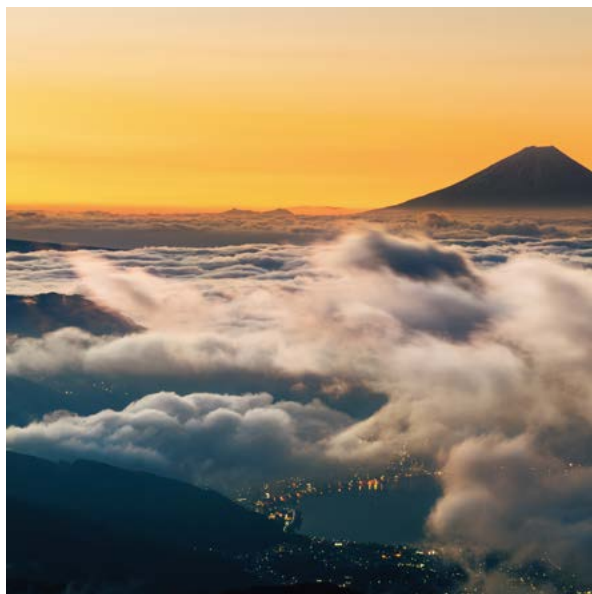
環境メッセージ

環境メッセージ



Engineering Precision. Innovating Sustainability.

大切なものを見極め、より大きな価値を創りだす。
エプソンは、社会のために技術力を磨き続け、自然環境への想いを紡いできました。
私たちはサステナビリティの本質をとらえ、その概念を塗り替えていきます。
これまでも、これからも。



「Engineering Precision. Innovating Sustainability.」

このメッセージは、ものづくり企業としての原点でもあり、これまで大切に磨き上げてきた「省・小・精」を基に、これからも進化し続ける技術を通じて持続可能な未来を実現していく姿勢を表しています。

「省・小・精」とは、技術のみでなく、無駄を省き、より小さく、より精緻にするという考え方で、そこからより大きな社会的な価値を生み出す、すなわち、“Less is more”という考え方です。

大きいこと、量が多いことだけが豊かさではない。エプソンが考える本当に大切なものは、物質的、経済的な豊かさだけでなく、精神的な豊かさ、文化的な豊かさも含めた「こころの豊かさ」です。

私たちは、将来の世代を含むあらゆる人の「こころの豊かさ」の追求がサステナビリティの本質と捉えています。

その「こころの豊かさ」を追求するため、エプソンはこれからも自然環境との調和に尽力します。そして、持続可能な未来の実現に向かって挑戦し続けます。

人材

- 137 [「人材」トップメッセージ](#) ⊙
- 138 [人材戦略](#) ⊙
- 140 [人材育成](#) ⊙
- 147 [ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン](#) ⊙
- 158 [人権の尊重](#) ⊙
- 164 [働きやすい環境づくり](#) ⊙
- 171 [健康経営](#) ⊙
- 179 [労働安全衛生](#) ⊙

人材

人材

人材が活躍し成長出来る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。

事業の成長と従業員一人ひとりの成長をともに達成し、「持続可能でこころ豊かな社会」の実現を目指します

エプソンは、中長期的な企業価値の向上および持続的な成長に向けて、パーパス、エプソンウェイに基づき事業を通じた社会課題解決への貢献に取り組んでいます。そのためには、長期ビジョン「Epson 25 Renewed」において定めた事業領域別の位置づけや戦略・方針に沿い、「環境」「共創」「DX」の取り組みによって事業を拡大・創出していくことが必要です。

その活動の基盤となるのが人材です。エプソンは、中期人材戦略に基づき、多様な人材の積極的な採用と、内部人材のキャリア形成・人材育成を進めつつ、これらの人材の成長領域への重点配置と、グローバルな視点での最適なフォーメーションの構築に取り組んでいます。また、多様な人材を活かす組織風土や働きやすい環境づくり、健康経営などに積極的に取り組み、従業員のエンゲージメントを高め、組織の活性化と総合力の最大化を目指しています。

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もに達成し、パーパスに掲げる「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」を実現したいと考えています。



執行役員
人的資本・健康経営本部長
阿部 栄一

人材マネジメント

人材戦略

人材戦略の考え方

エプソンは、信州に生まれ、育った企業です。現在も信州に事業運営の核となる機能・基盤を置きつつ、売上収益の約80%、従業員数の約75%を占める海外各国・地域に107か所の研究開発、生産、営業拠点を整備し、グローバルにビジネスを展開しています。そのため、エプソンにおいては、地域の雇用の確保と、それに伴う比較的長期の雇用を強みに変えつつ、一方で積極的に外部人材を獲得し、多様性を実現すること、グローバルに厳しい競争を勝ち抜き、経営目標・事業成長を達成するための人的基盤を構築することが人材戦略の要諦となります。具体的には、以下がポイントとなります。

- さまざまなお客様のニーズを的確に把握し、素早く、柔軟に対応できるよう事業の変革・革新を進める。そのために新領域や高度専門領域のスペシャリスト、経営目線を持って活躍できるマネジメント人材を積極的に外部から獲得するとともに、強化領域への重点配置を進め、グローバルな視点で最適なフォーメーションを構築する。
- エプソンは、長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」として、各種研修やリスキリング、ローテーション、社内公募制度等の挑戦の機会を提供し、従業員一人ひとりが内外の環境変化への対応力を高める。また、グローバル視点での最適なフォーメーション構築のため、海外人材を含めグローバルに活躍できる人材を育成・配置する。
- イノベーションを実現する創造性を高めるため、女性や外国人、中途採用者、障がい者、高齢者など多様な人材を確保するとともに、組織風土への取り組みや、信州の恵まれた自然環境、職住接近など、地方企業としての利点を生かした働きやすい環境づくりを通じて、従業員のエンゲージメントを高め、多様な人材を生かし、組織の総合力を最大化する。

求める人材像

経営戦略の実現・事業遂行のため、エプソンは、パーパス、エプソンウェイの浸透と、長期ビジョンに定めた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・自律的にお客様価値を作り上げることのできる人材を必要としています。

今後さらに国内での少子高齢化や労働人口減少が進むことも見据え、経営戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデルの確立に必要な人材要件を定義して、現状とのギャップを明らかにするため、グローバルベースでの人材ポートフォリオ策定に着手しています。これを起点として、中長期戦略実現のための人事課題を明らかにし、適切な施策により全社最適人員構造を実現していきます。

人材マネジメント

エプソンでは、事業運営の基盤として、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ています。2020年度、2021年度はCOVID-19の流行により一定の抑制を行いました。今後、中期的には、新卒・中途を合わせて、毎年350人以上の採用を計画的・安定的に行う方針です。

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、センシング分野へは、採用した人員の重点配置に加え、内部人材へ専門教育・転換教育等を行って強化領域に投入するとともに、人材要件を明確にしたうえで外部からマネジメント人材やスペシャリストを獲得し、強化領域へ配置しています。

また、人材の獲得に当たっては、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。

採用数

	2020年度	2021年度	2022年度	今後の目標
新卒採用	344人	200人	250人	今年度*1 350人以上を継続採用
中途採用	30人	48人	241人	

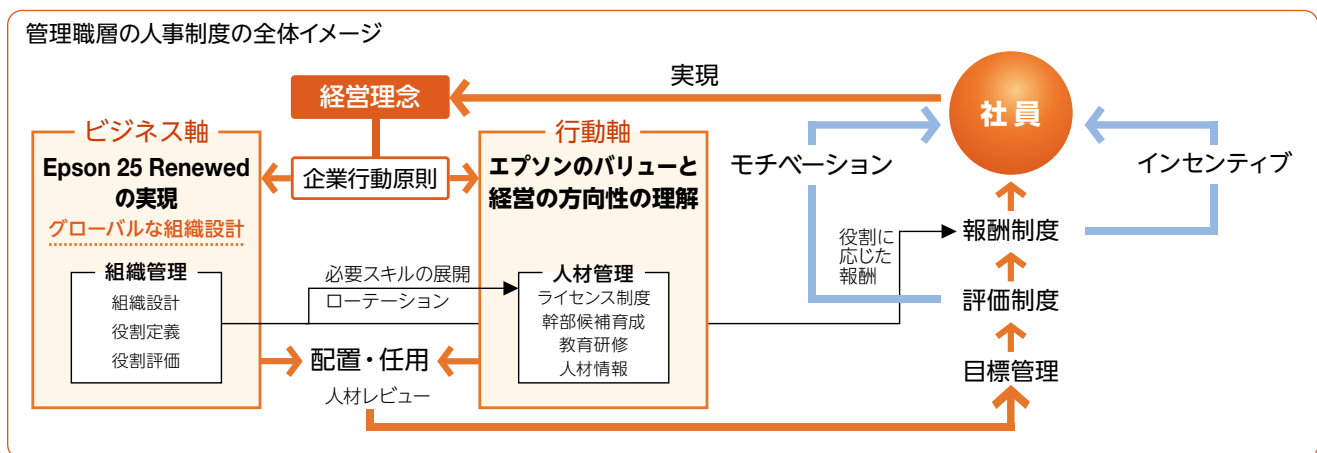
*1 各年度4月1日入社の新卒社員数と各年度の中途入社者数の合計

人材の配置と役職への任用

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。

海外においても、現地のトップマネジメント・人事部門と連携して役割や要件定義を行い、後継計画・育成計画を策定しています。このような活動を基盤として、グローバル視点での最適なフォーメーションの構築に取り組んでいます。



人材育成

人材育成

人材育成の新たな取り組み

エプソンは、長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」を目指しています。従業員一人ひとりが変化への対応力を高めることで、Epson 25 Renewedに掲げた事業目標を達成し、会社の発展を支え、さらには、持続可能でこころ豊かな社会を築くことにつなげます。

エプソンは、この視点から改めて教育研修体系を点検し、各事業体の意見や従業員の声も踏まえ、新たに3つの取り組みを始めています。

①生涯キャリアの自己形成支援

若年層から高齢者まで、継続的に生き方を考えられる環境を支援

②マネジメント層スキルアップ支援

上司の部下への関わり方スキル、現場での問題解決能力の向上

③リスキリング支援

多様な人材流動に対応する、教育・研修支援

① 生涯キャリアの自己形成支援

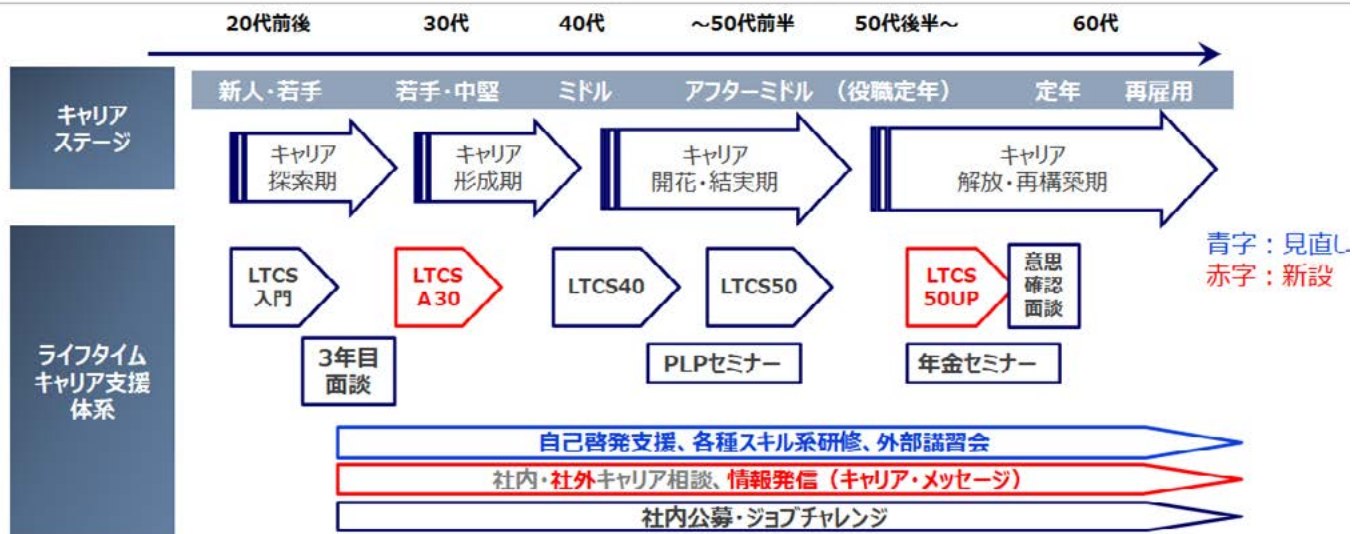
エプソンでは、人が育つ組織づくりに向けた取り組みを継続的に行い、達成感・成長を実感できるようなキャリアの構築に向けた支援を行っています。中長期的視点から自身が目指していきたいキャリアを考え、その実現に向けて主体的に行動できるよう、年代別・階層別の「ライフタイムキャリアサポート研修」(LTCS)を2016年度に開始し、「LTCS40」「LTCS50」、さらに入社後間もない社員向けの「LTCS入門コース」と拡大してきました。

● 2022年度実績

LTCS50研修(50歳の全社員を対象)	338人(2021年度までの累計 2,565人)
LTCS40研修(40歳の全社員を対象)	201人(同 1,680人)
LTCS入門コース(新入社員研修において実施)	250人

2022年度は、30代を対象とした「LTCS A30」と、70歳雇用も視野に入れた「LTCS50up」を新たに立ち上げ、年齢の節目ごとに、ライフタイムキャリア上の様々な課題を乗り越え、自律的なキャリア形成に取り組む社員を支援しています。

社員が自ら生き方を考える支援策として、年齢の節目毎に「キャリア形成支援」を実施
-> ライフタイムキャリアサポート (LTCS)



② マネジメント層スキルアップ研修

社員が生き生きと働き成長していくために、職場での上司のマネジメントやコミュニケーションは非常に重要な役割を持っています。アンケート調査等を通じ、特に経験の浅いマネージャーを中心に、この点に悩みを持つマネージャーが多いことが明らかになったため、新たに1 on 1コミュニケーション研修を導入したほか、既存の新任課長研修に加え、課長昇格後のフォローアップ研修を立ち上げ、課長同士が情報を共有し、考え、学びあえる場を設けています。

③ リスキング支援

社員が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける意欲を支援するとともに、社員のスキルアップや変化への対応力強化を目的として、リスキングへの取り組みを始めています。リスキングへの取り組みは、(i) 全社員がデジタルなどの最低限の知識を習得し、自身の業務に活用することができるようにする全体の底上げ、(ii) 強化領域、新領域への重点配置およびローテーションを進めるため、商品や事業ごとの固有の内容の学び直しやDX等の専門領域の教育の実施、(iii) 社員自らの学ぶ意欲に応え、また社内公募へのチャレンジへの支援を行うため、学びの機会の提供・スキルを磨く環境の整備、の3つを主な方向性としています。

ローテーション拡充の取り組み

エプソンでは、社員一人ひとりが自律的にキャリアを形成して成長し続け、内外の環境変化への対応力を高めるため、またバリューチェーンの効果的・効率的な運営に資するため、本人の能力や経験・知識の幅を広げるローテーションを重視しています。しかしながら、従来ローテーションがなかなか進まなかったため、社内公募・JOBチャレンジ制度利用時の上司確認撤廃、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、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。

これらの取り組みの結果、2019年度のローテーション率は6%でしたが、2022年度には10%まで到達しました。毎年15%を目標として、さらに取り組みを進めていきます。

ローテーション率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	目標値
率	6.0%	7.3%	9.0%	10.0%	毎年15%以上

社内公募制度の活性化

社内公募制度は、「従業員の自信とやりがいに基づく活躍、および社内における人材ローテーションの活性化」を目的として2007年度に制度化されましたが、社内公募による異動決定者数は毎年20～30人程度にとどまっていた。2021年度より申請時の上司確認を撤廃し、また決定から異動までの期限を設定したことなどにより、応募数が倍増し、2年連続で200人以上が実際に異動しました。社員の挑戦意欲に応えるとともに、社員が様々な業務や職場を経験し、視野を広げ、スキルを高めることにつながると考えています。

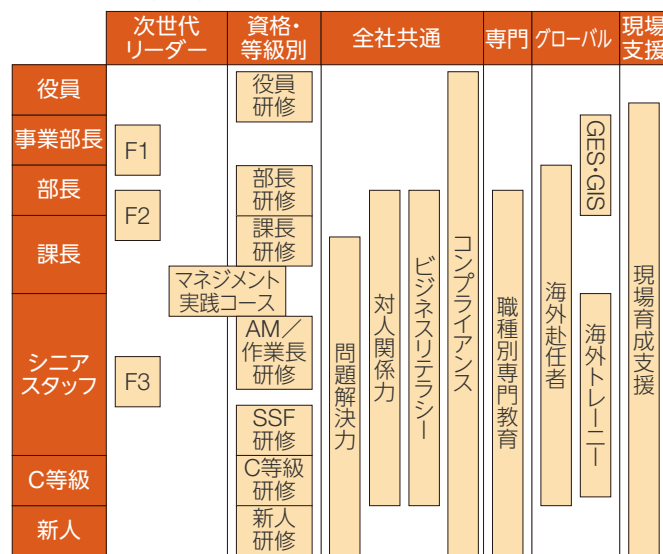
社内公募利用者実績

	制度変更前		制度変更後	
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
応募数	142	148	378	293
決定者数	27	12	217	201

主な教育活動

人材育成は、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の教育や各種の専門教育をOFF-JTとして行っています。リーダー人材の育成には、選抜型の階層別教育プログラムを整備しています。

教育研修体系(国内)



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

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、ビジネスの基礎を学び実際に事業提案する実戦形式の研修です。これらを通じて、グループ会社を含めた次世代リーダー育成が行われています。

■ 新入社員教育

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

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

具体的には、エプソン社員の行動のよりどころである「エプソングローバル社員行動規範」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、二人三脚で独立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合います。1年間を振り返りビジネスパーソンとしての基礎をより確実なものとし、一層の成長と貢献に向けた2年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。(海外トレーニー制度)

COVID-19の影響で一時派遣を中止していましたが、2022年度は3年ぶりに派遣を再開しました。

海外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	2022年度
人数	8人	20人	34人	38人	29人	28人	22人	13人	1人

■ 目標管理

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、次年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。

■「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、自然災害や感染症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」「プラスチック成型」「メカトロニクス」「電子機器組立て」「移動式ロボット」「ウェブデザイン」「時計修理」の7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・鋸刃切断などで「ものづくり」の基本を体感するとともに、各職種別に機械・電気などの基礎知識を学びます。訓練は日常実施される職種別訓練と合わせ、マラソン・目標設定などを行う強化訓練を年3回行い、チームとして連帯感の醸成を図っています。

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

^{*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



日々の訓練



第60回技能五輪全国大会(千葉大会)

■ 2022年度教育実績データ

主なeラーニング受講者数(日本)

2022年度 研修名	受講者数
貿易管理教育 一般(2022)	18,979人
エプソンのコンプライアンス(2022)	20,608人
情報セキュリティ基本編(2022)	22,127人
環境基礎教育II(2022)	20,343人
調達基礎(下請法および調達管理全般)(2022)	16,736人
ハラスメント防止教育(2022)	17,120人
労働安全教育(2022)	18,003人
ヘルスアップ講座 セルフケア編(2022-)	19,613人
ヘルスアップ講座 ロコモ編(2022-)	15,566人
企業行動原則・エプソングローバル社員行動規範(2022)	19,025人
失敗を活かして増やすエプソンファン	17,678人
パーパスと理念体系	18,321人
ビジネスと人権(2022-)	16,539人

* 2023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	250人	100%
C等級研修	新規C等級格付者	325人	98.0%
SSF研修	新任SSF	269人	96.4%
新任課長研修	新任課長	118人	95.2%
新任部長研修	新任部長	47人	87.0%

* 階層別研修受講データは、セイコーエプソン(株)2023年3月末現在

* 未受講者は2023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	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)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

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 (DE&I) は、パーパスを実現するために大変重要な要素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、すべ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DE&I推進の目的としています。

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きます。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すべての根幹です。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です。

エプソンは、マネジメントのリーダーシップの下、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへの取り組みを推進しています。

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めます。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

DE&Iの促進

当社は、男女の雇用機会均等施策に早くから取り組んでいます。1983年には男女の賃金格差を完全に廃止し、男女の格差なく働くことができ、家庭と仕事の両立ができる環境を目指し、休職、短時間勤務制度の整備やベビーシッター費用への補助等、様々な取り組みを進めてきました。その結果、管理職の女性比率、リーダークラスの社員の女性比率は向上しています。しかし、国内ではまだ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。そしてすべての社員がジェンダーを始め、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ます。

目指す姿

性別を含むあらゆる属性に関わらず、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、管理職や経営層の女性比率が従業員の女性比率と同等になることが目指す姿です。

DE&I推進体制

女性がただ「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～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。女性活躍だけでなく、ダイバーシティ全般の改革を進めるため、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ました。2023年4月に、人的資本・健康経営本部の中にDE&I戦略推進部を設け、ダイバーシティ推進プロジェクトの機能を移管し、活動範囲をさらに拡充しています。

ジェンダーギャップ解消の取り組み

女性活躍推進法行動計画の改定(2023年度から2025年度の3年計画)

- 2026年3月までに女性管理職比率8%、女性リーダー級(係長相当)10%をめざします。
- 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。
- 年間の有給休暇取得日数(積み立て年休含む)20日をめざします。
- 育児休業取得率について男女とも100%をめざします。

その他、これまで通り女性が長期的にキャリアを形成できるように、対話会の実施、管理職研修、女性向けキャリア研修などの施策を継続し、昨年度実施した在宅勤務の拡大、コアタイムのないフレックス時間の導入などの柔軟な働きかたについてもさらに検討を継続します。

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 女性のためのキャリアアップ応援施策(キャリア自律研修、昇格試験対策研修など) • DE&Iフェアの開催 • DE&Iスペシャルウェブサイトによる社内/社外への情報発信

課題	対策の方向性	具体的な施策(主なもの)
Ⅱ. 働きかたの多様化 (組織・上司)	<制度> <ul style="list-style-type: none"> 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> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 時間制約が不利にならない評価制度 在宅勤務制度の拡充、コアタイムのないフレックス制度の開始、時間単位の年休 両立支援に関するeラーニング 両親学級の開催 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> <ul style="list-style-type: none"> 評価制度 <育成> <ul style="list-style-type: none"> 事業部長のリーダーシップによる成長機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 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		<ul style="list-style-type: none"> 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

<管理職、一般社員の意識改革>

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%)

また、DE&I基礎研修をグループ企業でも開始しました。

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しました(ダイバーシティ・マネジメント研修の受講者は国内グループ全体で1,198名、95%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。

女性のためのキャリアアップ支援研修

複数回にわたるキャリア自律研修によりキャリア構築の考え方や、ビジネススキルの習得をサポート、また社内の昇格制度に合わせた試験や面接に対する事前準備の支援を提供しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンフェアの開催

多くの社員にDE&Iの重要性が浸透するように、トップによる基調講演、外部から招いた著名人による講演会、座談会などを実施しています。また、子育ての情報についての共有や、LGBTQの理解増進などの各種イベントを実施しています。

DE&I特設ウェブページによる情報発信

トップのDE&Iに関するメッセージや、DE&Iが企業にとってより重要な理由などを社員にさらに浸透させることと、企業としての取り組みを外部へ発信するための特設ウェブページを公開しています。社長とDE&I専門家との対談、上記のフェアの様などを掲載しています。

〈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年度には取得100%を目標とした結果、97.2%とほぼ目標達成いたしました。まだ取得日数としては短いため、さらに活動を継続しています。

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。また、2023年9月より、不妊治療を実施する社員に対する支援制度を新たに設けます。

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。(2023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



えるぼし認定取得 2016年



プラチナくるみん認定取得 2016年

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。

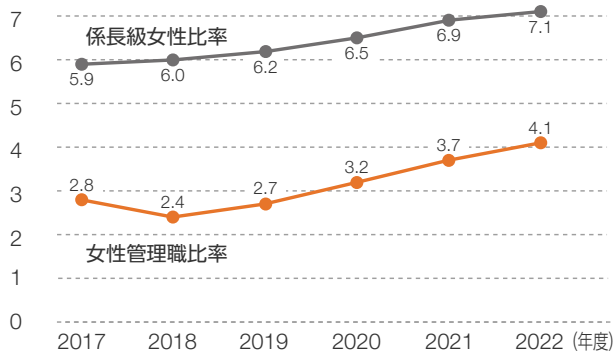
■ ジェンダーギャップ解消の進捗状況(2023年3月時点)

女性従業員比率・女性管理職比率

	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	53.8%	46.2%	80.6%	19.4%	44.2%	55.8%
管理職の割合	83.0%	17.0%	95.1%	4.9%	72.3%	27.7%

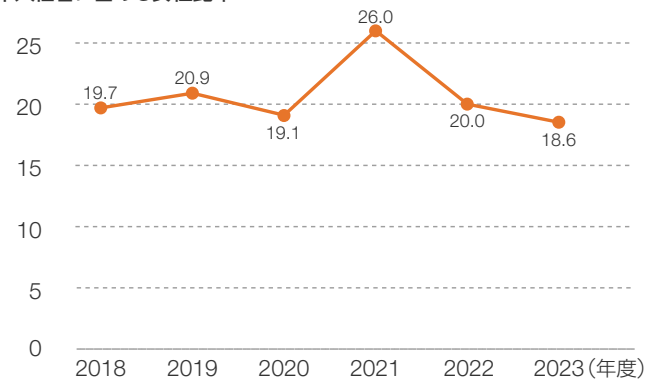
* 管理職は部長・課長

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。管理職は部長・課長

新卒入社者に占める女性比率



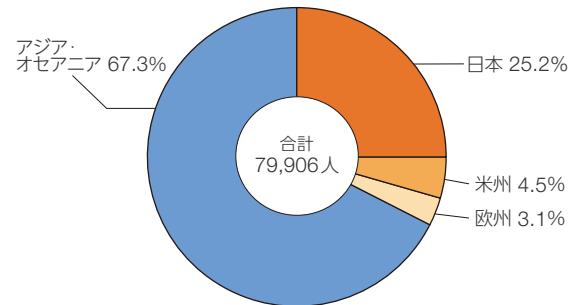
各年度4月時点
セイコーエプソン株式会社

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80,000人の社員が働いています。

お客様に価値ある製品をお届けするためには、グローバルに展開しているバリューチェーン全体が効果的・効率的に運営されることが必要であり、各機能について幅広い知識と経験を持ち、相互に「すり合わせ」ができるグローバル人材が必要です。世界各地で、共通の価値観を持ち、現場での確・迅速な意思決定ができるリーダー人材を育成するため、海外現地法人の経営リーダー層の養成を目的としたセミナーを毎年開催しているほか、地域を超えた人材交流を進めています。また、海外人材についても国内と同様に、現地のトップマネジメント・人事部門と連携して役割や要件定義を行い、重要ポジション・重要人材についての後継計画・育成計画を策定しています。このような活動を基盤として、最適機能配置に関する社内議論を継続して行い、グローバル視点での最適なフォーメーションの構築に取り組んでいます。

地域別連結従業員数 (2023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すべ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35%、CEOポジションに占める外国人の割合は65%、また、管理職において現地採用者が占める割合は90%となっています。

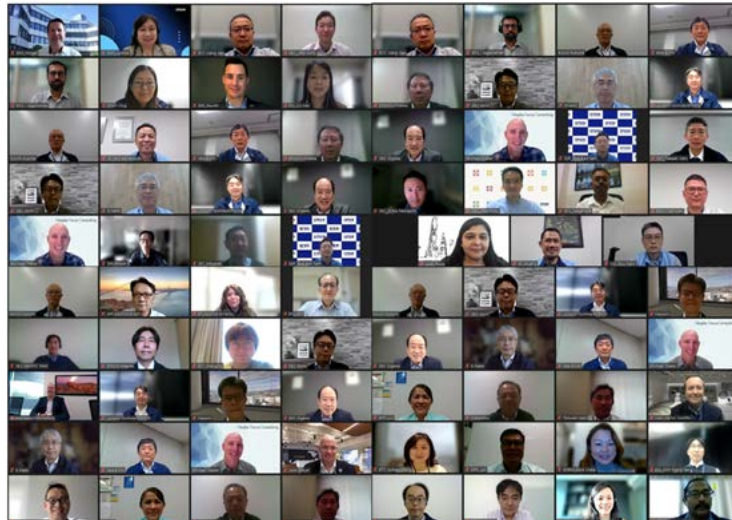
グローバルな人材育成への取り組み

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、世界各国・地域の現地法人における次世代リーダー層を対象に、エプソンのパーパスや価値創造ストーリーを共有し、自組織の役割、取り組む課題を考える力を養う研修プログラムです。経営層を対象としたグローバル・エグゼクティブ・セミナー (GES) と共に、世界各地で事業を支えるリーダー層の育成を続けており、1999年以来受講者は合わせて400人を超え、現在海外現地法人で代表者を務める現地人材8名のうち7人がこれらのセミナーの受講者です。(2023年8月現在)

2019年度から2021年度はCOVID-19のため開催を中止しましたが、2022年度は2月末から3月末にかけてオンラインで再開し、世界14カ国から39名の受講者が参加しました。受講者は研修で学んだパーパスについて、研修期間中にそれぞれの職場にてワークショップを実施し、個人や職場のパーパスについての意見交換会を行いました。研修の終盤には、経営層との直接的なコミュニケーションを通して長期ビジョンや事業戦略に関する理解を深め、地域・機能・事業の異なる受講者それぞれの課題や取り組みを相互に共有しました。また、受講者自身がどのようにエプソンの価値を生み出すかを考え、行動計画を経営層へ宣言しました。

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。



GIS参加者のコメント

GISに参加できたことを大変嬉しく思っています。この研修に参加できたことは、一生に一度の経験であると胸を張って言えます。研修を通して、環境を大切にする、顧客満足を追求するというエプソンのパーパスや思いについて深く理解することができ、自らの考え方や視点を変えながら、組織の新しい目標を作るきっかけとなりました。GISに参加したことで、今まで以上に情熱と意欲をもって、エプソンでのキャリアを歩んでいきたいと思いました。



Epson Precision (Philippines) Inc.
Printer Warehouse Innovation,
Department Manager
Maria Louisa Silang

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。(新型コロナ禍のため、2020-21 セッション1から休止中)

こうしたグローバルな人材育成活動を通じて、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技能実習生・研修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。

1988年からこれまでに延べ1,800人余りを受け入れており、2020年度、2021年度は新型コロナ禍により中断をやむなくされましたが、2022年度は3年ぶりに8人を受け入れました。

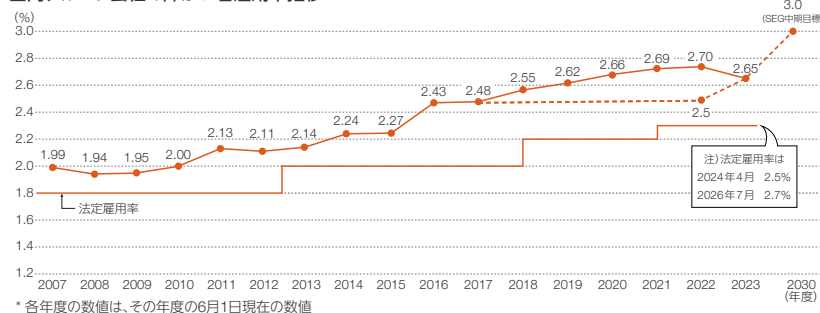


写真は、技能実習生が自ら製作した金型で製造した部品の状態を検査している様子です。

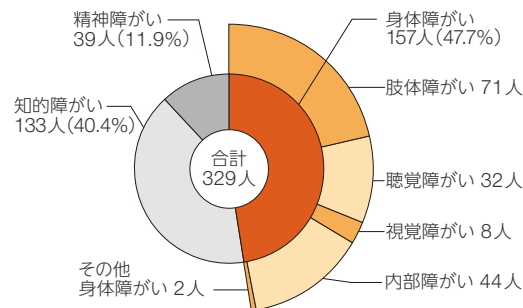
障がい者の雇用推進と活躍支援

エプソンは、障がい者活躍を重要なDE&I課題の一つと位置づけ、2030年度実雇用率3%を目標に掲げ、障がい者一人ひとりの強味を活かし、会社とともに成長し成果創出に貢献できるよう、障がいのある当事者への配慮のみならず、上司や同僚に対する専門性を伴った支援により、職場のナチュラルサポートの実現、障がい者活躍の質の向上に取り組んでいます。また、40年のノウハウ、強味を持つ特例子会社における障がい者活躍機会の拡大も引き続き推進していきます。

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 (2023年6月1日現在の人数)

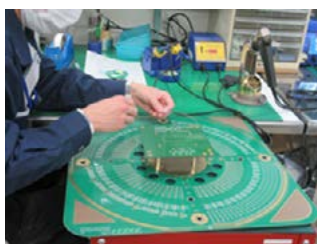


エプソンミズベ株式会社

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「ダイバーシティ&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、6拠点157人(2023年6月1日現在)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2023年3月現在62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

エプソンミズベでは、職業能力の向上を目的にアビリンピックに積極的に参加しています。2022年度開催の全国アビリンピックでは製品パッキング競技に出場しました。出場を目指す選手の姿、アシストする職場の取り組みが働く障がい者の励みとなり職場の活気に繋がっています。



全国アビリンピック(千葉大会)で製品パッキング競技の様子

天皇皇后両陛下がオンラインでエプソンミズベをご視察

コロナ禍のなか、2020年12月17日、天皇皇后両陛下にエプソンミズベをオンラインでご視察いただきました。

両陛下はエプソンミズベの社員が業務に励む姿に大変高い関心を寄せられ、参加した社員ひとりひとりの気持ちに寄り添った温かいお言葉をいただきました。

最後に天皇陛下からは「障がいを持った方々とお話をしたのが嬉しく思います。」皇后陛下からは「生き生きとお仕事されている様子が聞いて良かったです。新型コロナウイルスで大変だと思いますが、お体に気を付けて。」とねぎらいの言葉をいただきました。

このご訪問は全国で働く障がい者の励みとなり、エプソンミズベの社員にとっては、心に刻まれる生涯忘れられない思い出となりました。



出典：宮内庁ホームページ

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(2023年6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、そして2020年10月から開始した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。

尚、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)



(たたみ工程)

また、エプソンスワンでは「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、2022年度は山形県大会で優勝、2021年度に続き2年連続で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年度下期号で累計49号となりました。



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	17.0%	4.1%	7.1%
男性	83.0%	95.9%	92.9%

* 社員構成データは、セイコーエプソン(株) 2023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
19.0年	18.8年	19.9年

* 勤続年数データは、セイコーエプソン(株) 2023年3月31日時点

離職率

	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) 2023年3月20日時点

人権の尊重

人権の尊重

考え方と取り組み

エプソンは、パーパス・エプソンウェイ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、サプライヤーの皆様と共に「RBA行動規範」に則った事業活動を進めています。

また、エプソンでは、刻々と変化するグローバルの事業環境における新たな課題に対応するため、人権への取り組みを強化しており、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を「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 \(詳細は「付属資料」P.310 参照\)](#)

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、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。

* 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。

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の人事、安全衛生、環境、倫理、サプライチェーン管理等の業務に従事する関係部門・関係者を中心に周知を図ってきていますが、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。

エプソンは、エプソン・ヘルプラインをはじめ、ハラスメント相談窓口、長時間労働相談窓口、従業員相談室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事案は年1回経営層に報告され、会社の対応を含め、定期的に管理職へも共有し、社内広報等を通じて全社へ開示して注意喚起を行い、同様の事案の未然予防・再発防止に努めています。グループ会社へはハラスメントの重要事案が発生した場合はその報告を徹底しており、ここ数年特に報告漏れは発生していません。

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。

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」の一つとして位置付け、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。

[目録](#) 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) (詳細は「付属資料」 P.315 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、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通りです。

(1) 方針の制定、コミット

[目録](#) エプソングループ 人権方針 (詳細は「付属資料」 P.310 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) 人権への負の影響の特定・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、人権への負の影響の観点で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
移住労働者	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

CSRセルフアセスメント調査の結果を精査し、人権への負の影響の所在を特定し、特定され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。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ます。

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

また、これまでに取り組みを行った人権への負の影響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
- 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

(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、「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の概要

項目	内容
実施期間	2023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 49社(うち製造現法17社、販売その他現法32社)
調査票	RBA Self-Assessment Questionnaire (SAQ)
課題把握、分析	2023年8月～9月
改善実施	2023年10月～各事業所・子会社において改善実施
改善状況確認	2024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

2023年CSRセルフアセスメント評価結果

評価	評価点	セイコーエプソン事業所		国内関係会社						海外現地法人						合計	
		事業所数	%	製造会社		販売その他会社		国内関係会社計		製造現法		販売その他現法		海外現法計		拠点数	%
				会社数	%	会社数	%	会社数	%	現法数	%	現法数	%	現法数	%		
ローリスク	86点以上	11	100	6	100	2	100	8	100	17	100	23	72	40	82	59	87
ミドルリスク	66-85点	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	28	9	18	9	13
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	32	100	49	100	68	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。
- 2022年度の調査でミドルリスクとなった海外販売現法14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)
 を実施したことにより、14拠点すべての点数が改善され、うち5拠点については、ローリスクとなりました。全体では、ミドルリスク拠点は前年の20%から13%へと減少・改善しました。
- 2023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た上で、参加者のディスカッションなど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。また、経営層を対象とした研修では、パワーハラスメントのない組織作りを組織トップ自ら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、2015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、2022年度末までで670講座を開催し、当社および国内関係会社延べ11,000人余りが受講しました。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。

このような取り組みが評価され、2023年6月に、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会主催の第1回「日本アンガーマネジメント経営賞」経営大賞を受賞しました。

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(2015年度以降)

対象	内容	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	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 2022年度受講率 96.8%
	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 2022年度 57回 742人
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				●	●	●	●	●	2022年度 43人
	新任課長基礎知識研修		●	●	●	●	●	●	●	2022年度 147人
海外赴任者	アンガーマネジメント研修					●	●	●	●	2022年度 45回 658人
	海外赴任前パワハラ防止研修	●	●	●	●	●	●	●	●	2022年度 6回 64人
リーダー層	アンガーマネジメント研修							●	●	2022年度 5回 56人
	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
その他	シニアスタッフ基礎知識研修			●	●	●	●	●	●	
	事業別ハラスメント防止研修・ アンガーマネジメント研修	●	●	●	●	●	●	●	●	事業、関係会社ニーズに基づき実施 2022年度 22回 276人

(2023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。2022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。

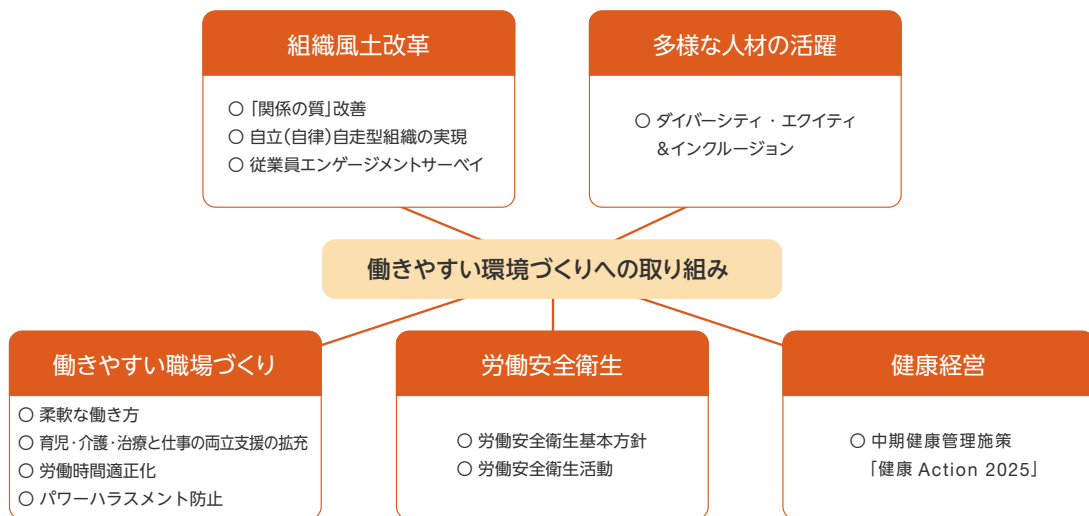
働きやすい環境づくり

働きやすい環境づくり

考え方と取り組み

エプソンは、イノベーションを実現する創造性を高めるため、女性や外国人、中途採用者、障がい者、高齢者など多様な人材を確保するとともに、組織風土への取り組みや、信州の恵まれた自然環境、職住接近など、地方企業としての利点を生かした働きやすい環境づくりを通じて、従業員のエンゲージメントを高め、多様な人材を生かし、組織の総合力を最大化することを目指しています。

働きやすい環境づくりへの取り組み



組織風土改革の取り組みと従業員エンゲージメント

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。

組織風土の現状を把握するため、2005年より組織風土に関する調査を毎年行っています。2020年度からは、特に「関係の質」向上のための重要な要素でありながら、全体的にスコアの低かった「チームで働く力」の向上について会社全体で取り組みを行ってきました。その結果、管理職のマネジメントスタイルの改善や働きかたの見直し等により、職場内の「関係の質」が大きく向上するとともに、働きやすい職場づくりが着実に進展したことが確認できました。

2022年度には、さらに専門的かつ多面的な詳細分析に基づく効果的な活動を行うことを目的として、外部との比較も可能な「エンゲージメントサーベイ」を導入して調査を行いました。その結果、全社的には信頼関係のベースはあり、“上司からの指示があれば動く”組織の状態にはなっているものの、一人ひとりが主体的に動き、自分たちで組織の弱みを改善していく自立(自律)自走型組織の実現に向けては課題が多いことが明らかになりました。この結果を踏まえ、2022年度は、ここ数年取り組んできた「関係の質」の重要な要素である「チームで働く力」の向上に加え、自立(自律)型人材を増やし、強固な信頼関係を築くことによる組織力の最大化に向けて、①理念の浸透、自分ごと化、②変革意識、外向き視点の向上、③仕事を通じた成長、貢献感を更に高めるための取り組みを始めました。

各職場では、職場ごとの詳細な調査結果をメンバーとも共有・検討し、この3項目を中心に改善施策と改善目標を設定します。この改善目標は、管理職の目標管理に紐付けるとともに、2025年度までに目標を達成することとしています。

また、この取り組みを支援するため、管理職に対しては、360度調査結果と連動させ、1 on 1 スキル獲得支援、新任課長を重点とする課長フォローアップ研修、管理職向け学び放題プログラムの導入、全社横串課長対話会の継続、管理職相談窓口／メンターの設置などを通じ、管理職の役割発揮・マネジメントスキル向上支援、管理職の気づきの機会提供、具体的事例の水平展開などを行っています。

以上の取り組みを重点に据えつつ、総合レーティングに関しても全社目標を設定し、目指す組織風土への取り組みを継続して進めていきます。

従業員エンゲージメントサーベイの結果と目標

【全社指標】		2022年度	目標値(2025年度末)
総合レーティング		B	A
	スコア	51.8	58.0
レーティングD職場数(部・課)		47	0
サブ項目	仕事内容	3.2	3.6
	外部適応	3.2	3.6
	変革活動	3.1	3.6

働きかたの多様化

エプソンは、社員がやりがいを持ち、さまざまな環境変化に適応しながら、いきいきと、心身ともに健康で安全に働ける環境を目指しています。特にCOVID-19への対応を契機として進んだ在宅勤務を中心に、労働時間と勤務場所の柔軟化や、育児・療養・介護・不妊治療等における仕事と生活の両立ができる環境づくり、また職場におけるハラスメント防止等の施策を推進しています。

信州に主要な拠点が集中するエプソンにおいては、働く時間や場所を選ばない柔軟な働きかた、また、多様性を持った社員がそれぞれのキャリア形成を実現できる働きかたの整備は、今後マネジメント人材やスペシャリストの獲得、ダイバーシティ推進の観点からもさらに重要であると考えています。

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。

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・選択肢の拡充として、全社員を対象にした在宅勤務の制度化・フレックスタイムのコアタイム廃止、育児事由での短時間勤務の適用年齢拡大(小学校6年生まで)などの制度拡充を進めてきました。

2023年度より第III期(2023～25年度)「働きかた改革」の取り組みを進めています。今後の少子高齢化、労働人口の減少、その他環境変化の中でも継続して社会に貢献していくために、様々な背景を持つ従業員が安心して仕事と家庭の両立をはかれる働きやすい環境の構築を進めることが重要だと考えています。

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まで、広い範囲で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。

〈働きかたの多様化施策の進捗状況〉

取り組み	施策	2022年度
働く場所・時間の柔軟化	在宅勤務制度の進化	在宅勤務の実施場所として、自宅・帰宅連絡先の他に、実家・配偶者の居宅まで拡張
	在宅勤務手当の導入	在宅勤務手当および通勤費の出社実績に応じた支給開始
	時間単位年休の導入	1時間単位の年次有給休暇制度導入
	コアタイムレスフレックスタイムの適用	コアタイム廃止
育児・介護および治療と仕事の両立化	男性育休 法改正対応	産後パパ育休、育休の分割取得導入 2022年度取得率 97.2%
	育児・介護と仕事両立化	育児介護短時間勤務の適用期間 小学6年生まで延長
	治療と仕事の両立支援	不妊治療を目的とした休暇・休職制度の拡充(2023年9月予定)

■ 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きました。

また、2022年10月から在宅勤務手当の支給を開始する等、より状況に沿った環境構築を進めています。

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した。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、ワークインライフの実現につなげることが可能となりました。

コアタイムレス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、フレックスタイム制度におけるコアタイムを廃止しました。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した。

■ 育児、介護、治療と仕事の両立支援の拡充

エプソンは、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おり、2022年度以降は、男性育休の100%取得推進への取り組みを進めています。

また、2023年9月より不妊治療を実施する社員に対する支援制度を新たに設けます。

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〉

	全体	女性	女性の取得率	男性	男性の取得率
2022 ^{*1}	323人	38人	90.5%	273人	97.2%
2021 ^{*2,3}	169人	38人	100%	131人	53.5%
2020 ^{*2,3}	109人	37人	100%	72人	30.8%
2019 ^{*2,3}	102人	41人	100%	61人	21.3%
2018 ^{*2,3}	75人	35人	100%	40人	13.6%

* 育児休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2023年3月20日現在
2022年度の算出について

¹ 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

2021年度までの算出について

² 当社独自の制度である健やか休暇を含めた人数

³ 育児休職取得者数/制度対象者数

(制度対象者:本人に子供が生まれ、育児休職が取得可能になった者)

不妊治療を行う社員への支援

少子化の社会課題に対し、企業には不妊治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備が求められています。当社では不妊治療に取り組む社員が安心して仕事との両立ができるよう、2023年9月より休暇・休職の制度を拡充します。

〈不妊治療に特化した支援制度〉

制度	概要
ライフサポート休暇	年度内に取得できる5日の特別休暇(有給)を付与。
ライフサポート休職	3年度の期間に通算365日の休職を認める(分割可能) なお、3年後も治療を継続している場合は、改めて3年度の期間に通算365日の休職を認める。

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
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か月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	勤務時間毎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
2022	2人	5人
2021	5人	6人
2020	2人	4人
2019	6人	4人
2018	2人	5人

* 介護休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2023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)

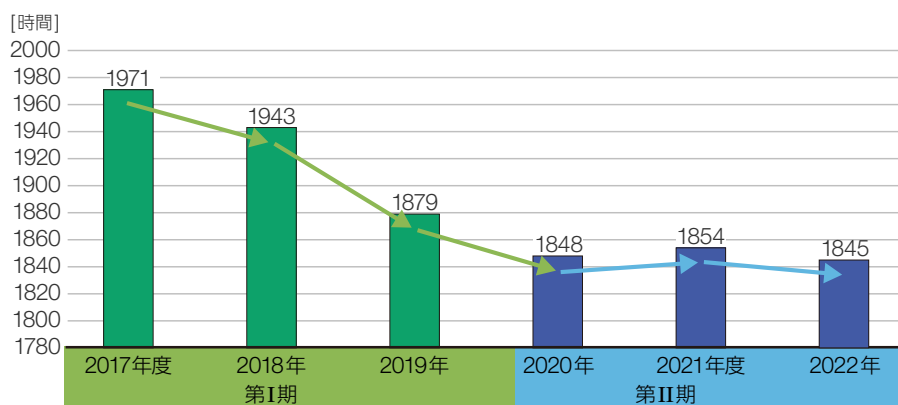
労働時間の適正化

当社では、2017年より働きかた改革の一環として、また2022年4月に制定した中期健康管理施策「健康Action2025」において、重点分野の一つとして、労働時間の適正化・長時間労働防止・過重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

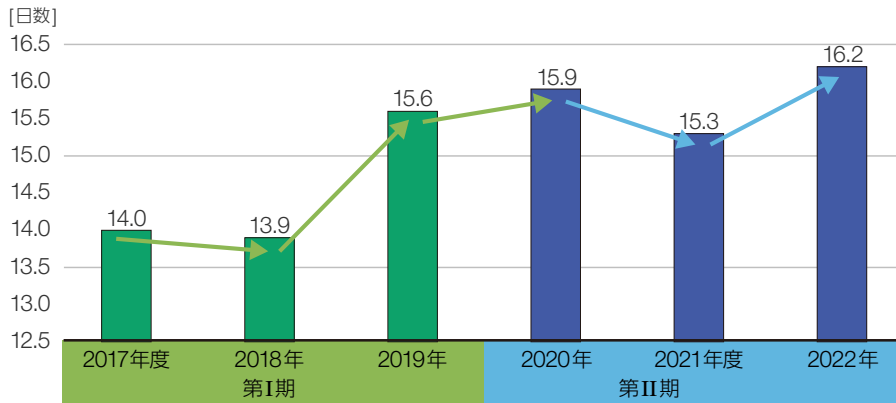
年間総実労働時間 2023年度目標：1,845時間

年間総実労働時間



有給休暇取得日数 2023年度目標：20日（年次有給休暇以外の休暇取得含めて）

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おり、賃金制度において、性別・年齢による格差はありません。男女の賃金格差は1983年に完全に廃止しています。

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踏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、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 86.2%

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	懇親会補助、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、企業内理療(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

健康経営

健康経営

エプソンの健康経営

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いきいきと働けるよう、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。

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」という方針を掲げた社長の下、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」を社内外に公表しました。社員と会社が一体となって健康経営を推進することにより、企業のありたい姿「持続可能でこころ豊かな社会の実現」につながるものと考えます。

国内では健康に関する中期計画を定期的に見直しています。2022年4月には「健康Action2025」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た取り組みを行っています。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。

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

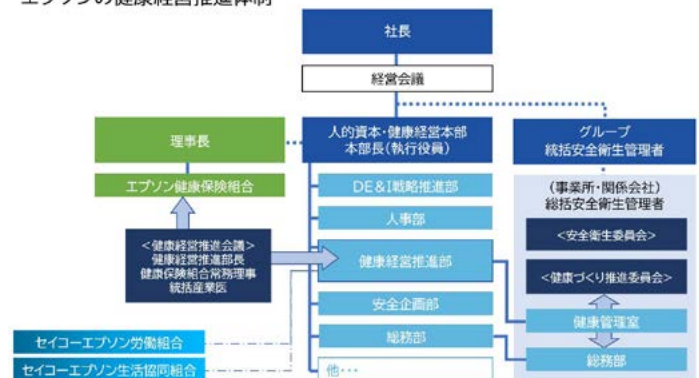
健康経営の目指す姿と体制

【健康経営で実現したいこと】

会社にとって社員の健康が最重要と考え、エプソンウェイ、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づくり」、「こころとからだの健康づくり」に取り組んでいます。

この活動を通じ、当社が健康経営で実現したいことは、会社の目的である「従業員の幸せ」と「社会貢献」です。会社で働くすべての人が、いきいきと楽しく働くことができる職場で仕事にやりがいを感じ、より多くの社会課題を解決することを目指します。またその結果は会社のありたい姿「持続可能でこころ豊かな社会の実現」につながると考えます。

エプソンの健康経営推進体制



【体制】

健康経営の責任者である社長の下、「人的資本・健康経営本部」を設置しました。従来の「健康経営推進室」は本部内に「健康経営推進部」として機能を移し、人事部、DE&I戦略推進部の三組織間の連携を高め健康経営を推進します。

その本部長は執行役員として経営会議に参画するとともに、健康保険組合の理事長・統括安全衛生管理者を兼任し、健康経営を総合的にマネジメントします。

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、健康経営に関する情報分析や施策の立案・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」と連携し活動を推進しています。「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。

[📖 エプソングループ労働安全衛生基本方針](#)（詳細は「付属資料」P.309 参照）

中期健康管理施策「健康 Action2025」

健康 Action2025

2001年以來、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、「健康 Action2025」を制定しました。

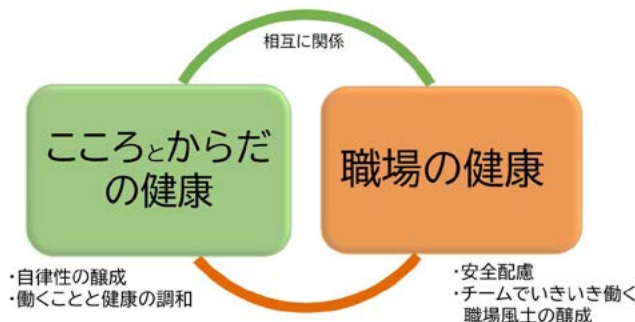
働きかたの多様化や社員の年齢構成の変化など、私たちの取り巻く環境が大きく変化することが想定されます。このような変化に向けて、社員一人ひとりが自身の健康状態を把握し、各自の状況に合った健康づくりに取り組んでいくことが重要と考えます。そこで、自律性の醸成・働くことと健康の調和を目指す「こころとからだの健康」と、安全配慮の徹底とチームでいきいきと働く組織風土の醸成を目指す「職場の健康」の2つを重点分野で取り組んでいます。なお、「健康 Action2025」では、スローガン「気づく・学ぶ・行動する そして 認め合う」を掲げて活動を推進しています。

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、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。



重点分野

多様な働き方や年齢構成の変化など、私たちを取り巻くさまざまな変化が健康に及ぼす影響を踏まえ、会社としての責務である安全配慮に向けた各種活動に加え、「こころとからだの健康」と「職場の健康」を重点分野として、さまざまな活動を展開する。

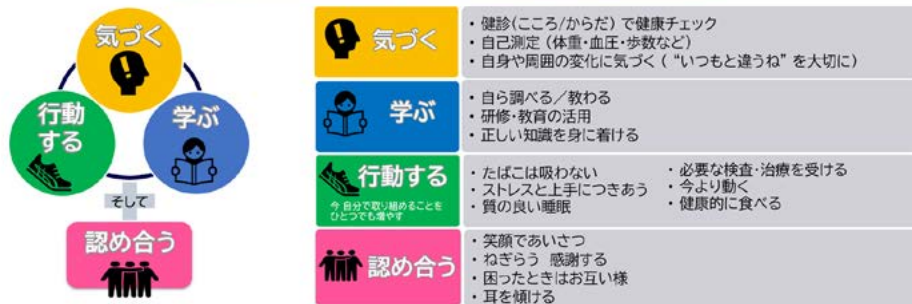


■ スローガン

働き方の多様化や社員の年齢構成等、状況が変化の中で、生活習慣やコミュニケーション方法等の取り巻く環境も大きく変化することが想定され、これらの変化は、ワークライフバランスを豊かにする一方、健康へのさまざまな影響が懸念されます。こうした変化に向けて、社員一人ひとりが自身の状況をより正確に理解し、各自の状況にあった健康づくりに取り組んでいくことがますます重要となってきます。合わせて、社員が働く場所となる職場でも、多様性を受け入れ、お互いに認め合い尊重し合える関係を育むことが求められます。

そこで、健康Action2025の各施策に込めた想いを行動につなげるため、「気づく・学ぶ・行動する」というキーワードと合わせ、社員一人ひとりを尊重し、協力し「認め合う」を大切にする活動展開を意識できるスローガンとしました。

気づく・学ぶ・行動する そして 認め合う



ポスター

中期健康管理施策「健康Action2025」の活動を盛り上げるために作成された、ポスターとリーフレット。ポスターは当社国内全事業所および関係会社で掲示(2023年4月)



ポスター



リーフレット

■ 目指す姿と目標

こころとからだ の健康

目指す姿

「こころ」と「からだ」の自律的健康管理を促進し、社員一人ひとりの「働くこと」と「健康」の調和を実現する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標(2025)
ストレスマネジメントができていない人の割合		前年度より増加
健康的な生活習慣行動9項目のうち6項目以上ある人の割合		50%以上
体格	適正体重維持者の割合	60%以上
	前年度、過体重・肥満者の内3%以上体重減少した人の割合	22%以上
受診率	定期健診結果要受診者の受診率	90%以上
	がん検診の要精密検査者の受診率	90%以上
柔軟性・筋力の低下(ロコモ)が予防できている人の割合		33.2%より増加

職場の健康

目指す姿

働くこと・働く環境により、健康を害することがないように必要十分な安全配慮を行う。

チームとしていきいきと働くことができる職場風土を醸成する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標値(2025)
1か月以上のメンタル不調による休務者割合指数*1		0.83以下
長時間残業者健診対象者による健康障害		0件
職場・事業所内での集団感染		0件
組織風土	高リスク職場数	0職場
	高リスク職場継続・再発	0職場
	ワークエンゲージメント	2.52以上

*1 2022年度割合を1として指数化

■ 健康関連データ分析

会社と健康保険組合がそれぞれに保持している健康情報を、結合し可視化する健康情報分析基盤を整備しました。今後は、外部専門サービスとタイアップし、従業員と職場の健康課題を素早く把握し対応することで、健康経営のサイクルを循環させることに注力していきます。

■ 「健康経営銘柄」に2年連続で選定

2023年3月、エプソンは「健康経営銘柄2023」に選定されました。健康経営銘柄への選定は2年連続となります。

「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」の全てにおいて高い評価を受けました。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7年連続で認定されています。



■ 心とからだの健康

■ ヘルスリテラシー教育

「心とからだの健康」、「職場の健康」の取り組みとして、さまざまな教育・研修プログラムを階層別、役割に応じて提供しています。

「心とからだの健康」分野では、重点項目としてストレスマネジメント、健康的な生活習慣、体重、ロコモティブシンドロームに着目した各種教育を主にeラーニング、オンライン研修といった多様な働き方に対応した形で提供し、自律的健康管理を促進しています。

2022年度には、従業員全員を対象としたeラーニング「ストレスと上手につき合う」(実施率94.9%)、「ロコモティブシンドロームについて」(実施率86.5%)を実施しました。

また、つながりのある教育として、入社から年代別セルフケア教育を実施しています。現在は、60歳までを見据えた教育の検討を進めています。



※補足:研修名称について
 ・ヘルスアップ研修Ⅰ(からだ) :旧35歳個別教育
 ・ヘルスアップ研修Ⅰ(こころ) :旧Around35研修
 ・ヘルスアップ研修Ⅱ(こころ・からだ)* :旧Around45研修
 * 2024年度開始予定

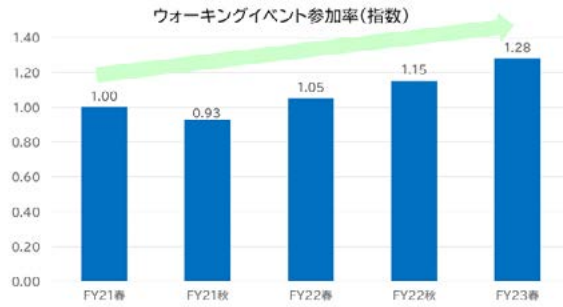
セルフケア教育 年代別研修

■ 健康づくり活動

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として、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。

「健康Action2025」の目標達成に向け、重点テーマを掲げ、事業所活動と共に、会社全体の取り組みとして強化しています。事業所での活動として、自分の状態への気づきや学びから健康的な生活習慣行動につながるよう、社員で構成された健康づくり推進委員会が趣向を凝らし、体組成測定会の実施や歩き方教室の開催、野菜を多くとるためのイベント、睡眠セミナーなど、企画から運営を実施しています。

また、全社イベントでは、2021年度からウォーキングイベントを毎年開催しています。参加率は回を重ねるごとに増加しており、運動習慣の定着化や心身のリフレッシュ、職場内のコミュニケーションの向上につながっています。



体組成測定会の様子

■ 個別支援

当社の各事業所「健康管理室」では産業医・看護職等の専門職が、気軽に相談できる相談者としてコミュニケーションを重視し、社員の「こころとからだの健康」に関する相談対応や支援を実施しています。特に、脳心臓疾患に関する定期健診結果要受診者への受診勧奨に力を入れ、重症化予防に努めています。さらに、治療と仕事の両立をしながらいきいきと働き続けられるよう、上司、人事担当者、産業医などが連携して、一人ひとりの状況に合わせた就労支援を行っています。

また、「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。

■ がん対策

当社は、健康保険組合と連携を図りながら、定期健康診断時に「がん検診」を実施しています。

実施にあたり、がん検診の受診率や要精密検査受診率の向上に取り組んでいます。

■ 職場の健康

■ メンタルヘルス対策

「職場の健康」では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、再休務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一体となって対応を検討し、主治医・管理監督者・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。その他、ストレスチェックの結果、高ストレス者のうち希望者には医師面接を行い、希望のない高ストレス者には、産業保健スタッフによる健康相談を実施しています。さらに、リーダー層を含め管理監督者向けラインケア教育として、eラーニングと集合研修を実施し、いきいきと働くことができる職場風土の醸成をしています。

■ 職場環境改善活動(好事例職場展開／高リスク職場改善支援)

メンタルヘルス不調者の発生を抑制する狙いから、ストレスチェックの結果を基に各職場の状況を把握し、事業(本)部の推進担当者と連携し、職場支援活動を行っています。

2017年度から職場集団分析結果のフィードバックを開始し、さらなる職場支援の強化を目指しました。2020年度からの主な取り組みは、職場改善シートの運用と対話会ファシリテートです。(※図参照)

支援内容	目的	内容
1. 職場改善シートの活用	PDCAを確実に回す 部長・責任者の協力を受ける	・職場改善シートを作成し、計画にそって職場改善を実施する
2. ワークショップ(対話会)のファシリテート	職場改善に向けて課長、関係者で知恵を出し合う 「ポジティブな側面」に着目し、対話により職場改善へつなげる	・結果の理解/分析 ・改善事例の共有 ・改善に向けた検討 ・職場全体での取り組み事項の検討
3. サーベイ結果分析サポート	結果を正しく読み解き改善につなげる	・結果の見方 ・改善検討
4. 個別面談の実施	職場の課題確認	・第三者による安心して話ができる場の提供
5. 定期的な職制フォロー	困りごとの確認/支援	・計画の進捗確認
6. MIRROR調査	職場改善のヒントを見つける	・調査実施 ・結果フィードバック

職場改善シートの運用例



対話会ファシリテートの様子

職場改善シートの狙いは、職場でありたい姿を考えマネジメントサイクルを回すことに加えて、事業(部)責任者が職場の状況を知り、改善に向けた施策(体制見直し、要員確保等)を行うことであり、高リスク職場に対して、職場改善シートの提出を必須としました。

対話会のファシリテートの狙いは、第三者がファシリテートすることにより、ポジティブで安心・安全な対話ができる場を提供しています。対話会では、職場改善は、管理監督者のみならず職場全体の取り組みとして、よりよい職場にするために何をしたらよいかを、みんなで考え実行します。

また、各職場での「良い取り組み」や「改善事例」を社内ホームページに掲載し各職場で改善活動の参考としています。

その結果、総合健康リスク高リスク職場割合が、5.9%から1.0%へ改善しました。(グラフ参照)。また、総合健康リスク値は、2020年度「94」から2022年度は「86」まで改善しました。



■ 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。

■ COVID-19感染拡大防止への対応

国内で初めてCOVID-19の感染が確認された2020年度より、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ました。2023年5月からは、国の方針に合わせた運用にて、日常的な感染防止対策を継続実施しています。今後は、社内外の動向に注力しつつ、蓄積したノウハウを整理し、点検および改善による強化活動に取り組んでいきます。

その他の取り組み

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、「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、コロナ禍を経て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。海外赴任中は、定期的な健康情報の発信を行うとともに、健康診断やこころの健康診断の実施および事後フォロー、社内イントラを活用した情報提供等、国内社員と同等レベルになるよう健康保持増進のための支援を実施しています。

女性特有の健康課題への支援

当社の女性従業員へ「女性特有の健康」に関するアンケートを2022年2月に行いました。特に関心が高かったテーマにもとづき、ダイバーシティ推進部門主催の「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンフェア2022」では『性のちがいを理解し、お互いを認め合うために - 女性ホルモンの働きについて - 』と題してオンラインセミナーを開催しました。セミナーには女性のみならず、パートナーの困りごとに応えたい男性や男性管理職も含め500名が参加しました。また、アンケートの結果から「月経に関すること」「がん検診」「女性ホルモンのゆらぎ」などを取り上げ、4回にわたって女性従業員へ情報提供のメール配信を行いました。

救急救命の普及啓発活動の推進

過去に社内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急救命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、心肺蘇生手順に関するeラーニングおよび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、ともに16,000人超の社員が受講しています（2023年3月現在）。

外部パートナーへの取り組み

「こころとからだの健康」に関する自律的健康管理は、当社で働く全ての人に関係するものと考え、国内では構内で共に働く外部パートナーのみならず、ヘルスリテラシー教育の受講や全社ウォーキングイベントの参加をいただいています。特に全社ウォーキングイベントでは「歩く」という運動機会の提供とともに、参加者間・職場内のコミュニケーション向上につなげています。

健康経営の普及活動

健康経営の普及活動の一環として、各社よりご依頼いただいたアンケートへの回答や健康関連情報誌への寄稿、および「エプソンの健康経営」の取り組みに関する情報提供、企業間交流会を行っています。

労働安全衛生

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生き活きと働けるよう、全世界で労働安全衛生活動を行っています。

エプソンは2000年度に、国際労働機関（ILO）の指針に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）をベースに、「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした独自の仕組みである「NESP(New Epson Safety & Health Program)」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



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.309参照）

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。安心・安全・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 人的資本・健康経営本部長
統括安全衛生管理者 **阿部 栄一**

労働災害の発生状況

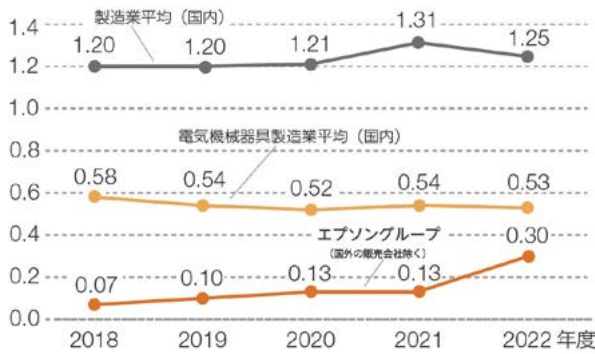
2022年度は重大労働災害¹⁾が0件でした。活動により動作の反動、無理な動作は10件が3件へ減少しましたが、転倒が8件から18件へ増加しました。2021年度、海外の倉庫においてフォークリフトによる重大労働災害が発生したことを受けて、2022年度から製造に加えて販社を含めた指標管理にあらため、労働安全衛生活動を深化しました。販社の倉庫現場確認、機器点検を強化しましたが、フォークリフトの発生傾向は押さえきれませんでした。動画を活用したフォークリフト作業に関する安全教育、全推進体を対象とした労働安全衛生の会議を通じて、再発防止活動を継続して展開しています。

労働災害度数率・強度率²⁾は販社を加えたことで前年より増えましたが、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

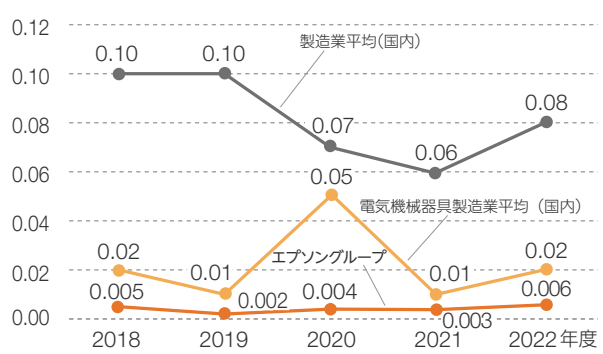
労働災害度数率推移



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

* 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の

労働災害強度率推移



$$\text{強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000$$

* 強度率：1,000延べ実労働時間数当たりの労働損失日数をもって表したものの

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

2022年度労働災害 型別の件数

転倒	激突	激突され	発火、発煙	動作の反動、無理な動作	その他	合計 (単位: 件)
18	6	6	5	3	10	48

* 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

2023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 0.30以下 強度率 0.006以下

2023年度に向けての施策

2022年度の事故労災を分析し、2023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。

- 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。
- 激突・激突され： 12件中5件は倉庫で発生していることから、フォークリフトにフォーカスして、現場視察、機器点検、教育による安全性強化活動を強化する。
- 発火・発煙： 電気部品：安全回路・部品の寿命を把握し、作業工程の確認と最適なメンテナンス対応方法で管理を行う。

■ 「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年度、海外製造15拠点のうち5拠点で取得率は33%、国内製造14拠点のうち4拠点で28.5%、合計29拠点で31.0%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、労使間、それぞれの階層で情報共有する会議を定期的で開催し、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。

労使間では月例の安全衛生委員会を開催しています。労働者側からの意見を反映して現場の安全衛生の向上に取り組んでいます。



2023年9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。

2022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98.42%(1,743人)、一般社員は99.10%(16,737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99.10%(774人)、東南アジア圏は94.29%(1,173人)となりました。

未受講者に対する受講促進の継続フォローを実施しています。

■ 防火・防災の取り組み

エプソンは、グループから災害を出さないという強い意志の下、無災害企業を宣言し「自分たちの会社は自分たちで守る」をスローガンに防災組織を編成し、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、「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、部門を超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。

■ 初期消火訓練の実施

自衛消防団

自衛消防団では、可搬式小型ポンプ、屋外／屋内消火栓を中心とした初期消火訓練を実施しています。万一の火災発生に備え、敷地内に設置されている消防設備を用いて、設備の取り扱いや、公設消防隊の出動時における消防車両への補水補助や避難誘導などを想定し、毎月訓練日を定め、防火訓練を実施しています。

また、休日や夜間に災害が発生したことを想定し、事業所近隣に居住する従業員を対象とした夜間特別消防隊を編成し、有事に備え訓練を実施しています。



一般消防隊の消火訓練



夜間消防隊による消火訓練



夜間の火災を想定した消火訓練

職場防火組織

万一火災が発生してしまった場合は、火元が小さい段階で消し止め、被害を最小限にとどめる必要があります。火災現場に居合わせたメンバーが、早い時点で消火器による消火ができるよう、職場従業員を対象とした消火器操作訓練を強化し、定期的の実施しています。



消火器の取り扱い訓練



消火器操作訓練を行う従業員

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、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

サプライチェーン

- 185 「サプライチェーン」トップメッセージ [🔗](#)
- 186 方針・体制 [🔗](#)
- 190 サプライヤーガイドライン [🔗](#)
- 192 CSR調達の取り組み [🔗](#)
- 203 コミュニケーション&教育 [🔗](#)
- 206 責任ある鉱物調達 [🔗](#)
- 211 サプライチェーン人権デューデリジェンス [🔗](#)
- 215 グリーン購入 [🔗](#)
- 216 紙製品の調達 [🔗](#)

サプライチェーン

サプライチェーン

健全かつ高い品質を実現するサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

「サプライチェーン」トップメッセージ

サプライヤーとのパートナーシップをもとにした責任あるサプライチェーンを構築していきます

エプソンは、公平公正・共存共栄を基本に、世界各国・地域のビジネスパートナーと相互信頼関係を築き、「高い倫理観、社会的良識」を持ち、各国の法令や国際ルールを遵守した調達・生産活動を推進しています。そして品質・価格・納期の安定と適正化と平行して、環境負荷低減につながるサプライチェーンの構築を図っています。また、社会的責任を果たすため、エプソンは、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 Responsible Business Alliance (RBA) のレギュラー会員として、サプライヤーの皆様へエプソンと同じ高い水準での倫理行動を求め、取り組んでいます。

世界的に大きな影響を与えた COVID-19、物流機能停滞、半導体・電子部品を中心とした部材調達での課題など、サプライチェーンにおける事業継続プログラムの強化が不可欠であり、密な連携により対応しています。

サプライヤーとのパートナーシップをもとにした責任あるサプライチェーンを構築していきます。



常務執行役員
生産企画本部長
渡辺 潤一

サプライチェーン

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。「責任あるサプライチェーンの実現」もサステナビリティ重要テーマの一つに掲げています。

さらに、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17の目標および169のターゲットとサステナビリティ重要テーマを関連付けしています。エプソングループ全体で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、電子部品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。RBA行動規範は定期的に見直され、電子部品のサプライチェーン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、行動規範の遵守とともに、サプライチェーンのデューデリジェンス義務など高いレベルでの取り組みが要求されているレギュラー会員として、自ら取り組むとともに、サプライヤーにも取り組みを要請し、サプライチェーン全体でのCSRの向上に取り組んでいます。

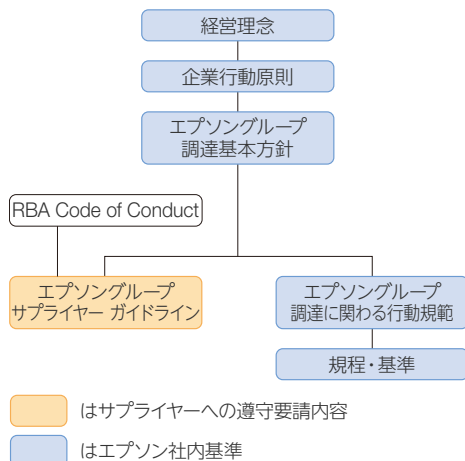
| CSR調達方針

エプソンは、経営理念を実現するため、企業行動原則において、重要実施事項を定めています。CSRに関連する人権尊重、環境負荷低減、コンプライアンスの遵守、責任ある鉱物調達などに加え、ビジネスパートナーとの関係構築に向けた基本姿勢をビジネスパートナーとの共存共栄として掲げています。

また、企業行動原則に定めるこのような事項に加えて、Q(品質)、C(価格)、D(納期)の安定と適正化を図ることを、調達基本方針に定めています。

これらの上位方針のもと、サプライヤーガイドラインを制定し、エプソンの調達に関する基本的な方針事項をサプライヤーに周知し遵守いただく要請をしています。また、同ガイドラインには、CSR調達のアライアンスである Responsible Business Alliance (RBA) が要求する労働、安全、倫理、環境、マネジメントシステムに関する行動規範を含んでいます。

調達活動に関わる行動規範体系



サプライチェーンCSR戦略

エプソンは、経営理念の根底に流れる「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により、社会課題の解決への貢献と企業の持続的成長を目指しています。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、持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs) や Responsible Business Alliance(RBA) 行動規範などの国際的な社会規範を尊重しています。

さらに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にもあるように、エプソンの責任は、サプライチェーンにも及びます。会社の方針「持続可能でこころ豊かな社会の実現」をもとに、「人権」と「持続可能性」という視点で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。

これらの取り組みは、SDGsが掲げる目標の実現にもつながるものであり、SDGsが目指す2030年を目標年としています。

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

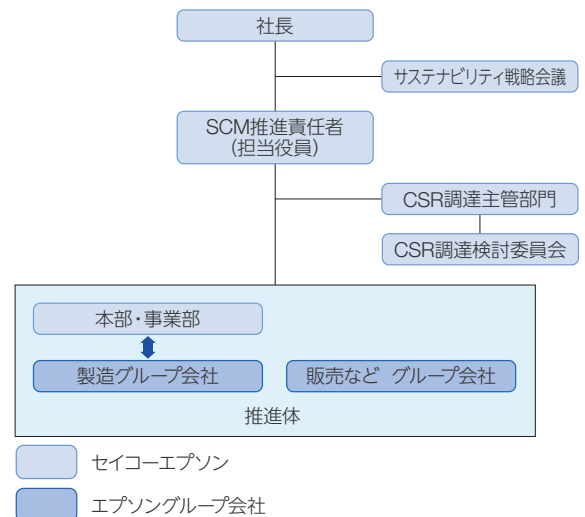
環境負荷低減

サプライチェーンCSR推進体制

セイコーエプソンサプライチェーンマネジメント (SCM) 担当役員は、SCM推進責任者として、サプライチェーンにおけるCSR推進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



中期目標 (KGI) と年度目標 (KPI)

ササプライチェーン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 (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Responsible Minerals Assurance Program (RMPA) で認証されたスマルター・製錬業者 (CFS) のみを使用していること

2022年度実施項目と実績

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 ^{*1} 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 ^{*2})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

^{*1} 特定重要項目のリスク低減活動: RBAのValidated Assessment Program (VAP) の監査基準においてPriority不適合にランクされる人権に関係する事項を、エプソンでは特定重要項目としています。SAQの結果、この項目に該当する回答があった場合に、是正活動を要請し、是正状況の確認を行っています。

^{*2} 3TG: スズ、タンタル、タングステン、金

2023年度実施項目と実績

実施項目	KPI
1 CSRレベルの向上	CSR SAQの結果(主要直接材サプライヤー): 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)

社外からの評価

サプライチェーンCSRは、ESG評価評価のS(Social)の一部として、多くの評価機関が評価対象としています。サプライチェーンCSRに関する調査項目には、方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、責任ある鉱物調達の実現などが含まれます。エプソンのサプライチェーンCSRの取り組み・成果は、様々なESG評価機関より高い評価を得ています。

最新のEcoVadis社(本社: フランス)のサステナビリティ(持続可能性)評価においては、セイコーエプソン(株)は、3年連続で最高位である「プラチナ」に格付けされました。世界の調査対象約100,000社の上位1%に対してプラチナが付与されますので、当社は上位1%以内に位置します。同評価は、総合点のほか、環境、労働と人権、倫理、持続可能な資材調達それぞれについてスコア付けがされ、持続可能な資材調達において、最高レベルの評価を得ています。

EcoVadis社のサステナビリティ評価の結果推移

	2020年	2021年	2022年
総合評価			
持続可能な 資材調達スコア	80 /100	80 /100	90 /100

サプライチェーン

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18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・水準が現地法よりも厳しい場合には、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・地域の労働慣行に関わらず、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 調達の取り組み

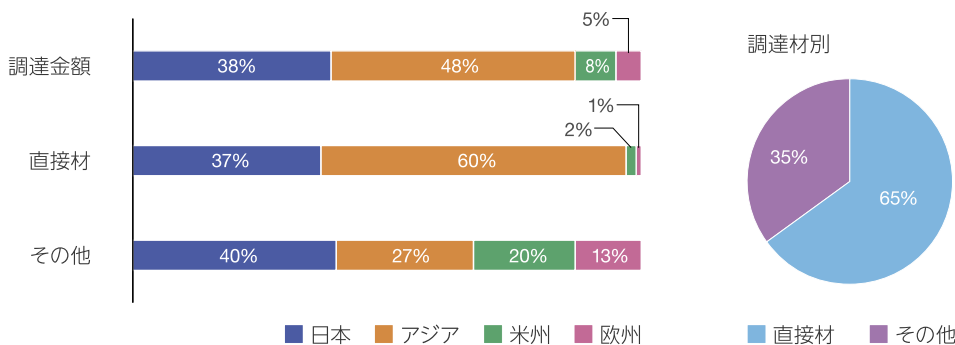
サプライチェーン管理

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。

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。

調達概況



サプライヤー評価プログラム

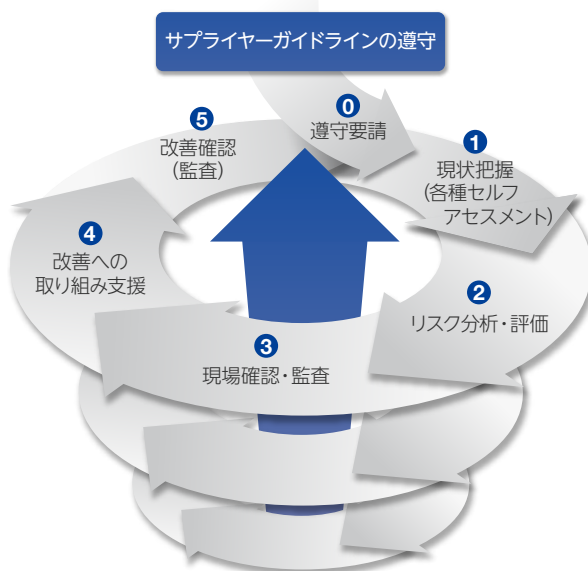
エプソンは、直接材サプライヤーはもとより、間接材サプライヤーを含む全サプライヤーを対象に、外部信用調査機関の情報に基づく「間接評価」と、QCDなどの管理レベルをサプライヤーが自己チェックする「直接評価(定期評価)」などからなるサプライヤー評価プログラムに基づく多面的評価を実施しています。

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カ月毎
直接評価(定期評価) QCDEMS 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)、情報セキュリティ(S)		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)

調達リスクに応じて選定したサプライヤーについて、定期評価(セルフアセスメント)を毎年行っています。

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、貿易や腐敗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。また、近年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確認もあわせて実施しています。

定期評価の結果、60点未満の場合、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、取引継続をお断りしています。2022年の定期評価では、60点未満のハイリスク取引先が16社あり、改善の取り組みをしていただきました。

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
S. 情報セキュリティ	25
合計	67

直接評価実績

(年度)		2019年度	2020年度	2021年度
サプライヤー数		902社	959社	937社
窓口数		1,440	1,572	1,582
回答受領率	目標	100%	100%	100%
	実績	100%	100%	100%

新規取引開始時の評価

新規で取引を開始するサプライヤーについては、取引開始の条件として、定期評価に準じた評価(セルフアセスメント)を行っています。評価の結果70点未満の場合は、改善を条件に取引しています。

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。エプソンは、ワールドワイドのサプライチェーン全体のCSRレベルの向上を目指すとともに、Responsible Business Alliance(RBA)レギュラー会員に求められる要件を満たすよう、対象選定、頻度など、プログラムを見直し、実施しています。

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、その評価結果をもとに、改善に取り組んでいただいています。また、サプライヤーの状況を監査や現場確認およびインタビュー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(VAP監査基準)に基づいてエプソンが独自に策定したSAQ(エプソン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尊重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いています。

エプソンSAQの設問構成(2022年版)

区分	対象 & 設問数	
	直接材サプライヤー	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
O. 先住民・外国籍移住者の権利保護	-	5
合計	109	68

SAQ評価ランク分け

リスクランク	評価点	説明
ローリスク	85点超	・基本的に、エプソンサプライヤー行動規範(RBA行動規範)の要求レベルで事業運営できている
ミドルリスク	65-85点	・エプソンサプライヤー行動規範(RBA行動規範)の要求レベルでの事業運営ができていない項目があるが、自主的な是正が可能
ハイリスク	65点未満	・エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで事業運営できていない項目が多くあり、支援が必要 ・RBAの要求に基づくVAP監査受審を要請

* RBAオンラインSAQによる回答は、RBAのリスクランクに従い判断します

2022年のSAQ実施実績

2022年は、以下の主要サプライヤーについて、CSR詳細評価(SAQおよび是正活動)を実施しました。

2022年SAQ実施対象

		(選定の考え方)
1. 直接材の重要サプライヤー		<ul style="list-style-type: none"> ・グループ調達額80%に該当する上位取引先^{*1} ・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	構内常駐業者 ^{*2}	セイコーエプソンおよび製造拠点に常駐する業者
	人材派遣・紹介業者	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
	物流倉庫業者	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
	コールセンター業務 委託先	エプソンが活用するすべてのエプソンコールセンターのうち、国別CSRリスクが高リスクの地域に所在する全ての委託業者

^{*1} エプソンの一次サプライヤーを取引額の多い順から並べ、その取引額の合計が総取引額の80%を超えるまで上位から選択したサプライヤー。

一次サプライヤーが商社の場合には、商社の先にある製造メーカーにSAQへの回答を依頼

^{*2} エプソンの拠点において、警備・食堂などの役務を提供する委託先

直接材サプライヤー

2022年の調査では、直接材重要一次サプライヤー 164社に依頼し、全てのサプライヤー(449拠点)からSAQへの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メーカーである二次サプライヤーにもお願いし、SAQに回答いただきました。

RBAのオンラインSAQを利用し回答されるサプライヤーが年々増加しており、約25%を占めるようになりました。

エプソンSAQを用いて回答されたサプライヤーに対しては、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、それら全てのサプライヤーにSAQの結果を通知するとともに、人権に関わる重要項目*についての是正状況のモニタリングと支援を行いました。

*人権に関わる重要項目:(一部抜粋)

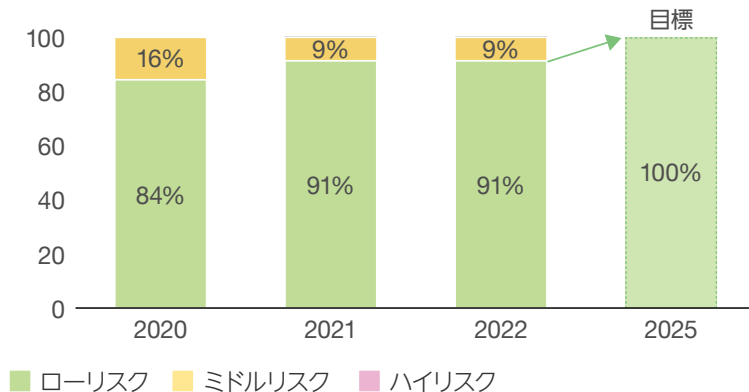
- ・児童労働禁止(検出なし)、奴隷労働・強制労働禁止(検出なし)
- ・労働時間の適正管理(連続7日以上、上限労働時間(週60時間))
- ・賃金の適正な支払い(最低賃金・超過時間勤務賃金の適正な支払い、支払日の遵守)
- ・就職費用の労働者負担禁止、人道的待遇(ハラスメント禁止)
- ・避難訓練(全員参加、夜間実施、寮での実施など)、適切な個人用保護具の無償提供
- ・妊婦・育児中の女性の安全対策、清潔な搾乳場所の提供 など

直接材サプライヤーの評価結果

	2020年	2021年		2022年	
調査サプライヤー	222社 (391 事業所)	293社		164社 ^{**}	
		エプソン SAQ (427 事業所)	RBA SAQ (70 事業所)	エプソン SAQ (338 事業所)	RBA SAQ (111 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 (85点超)	84%	91% (443 事業所)		91% (407 事業所)	
				91% (306 事業所)	91% (101 事業所)
ミドルリスク (65-85未満)	16%	9% (53 事業所)	0% (1 事業所)	9% (32 事業所)	9% (10 事業所)
ハイリスク (65点未満)	0%	0% (0 事業所)	0% (0 事業所)	0% (0 事業所)	

^{**} 企業グループ

CSR詳細評価結果 (直接材サプライヤー)



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である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おります。

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の回答を願ひ、SAQの結果を受けて是正活動をお願いしてきました。2022年は、更に対象を拡大し、SAQを実施しました。

また、製造拠点においては、構内常駐業者の従業員の労働環境・雇用状況を確認するため、SAQに加えて監査を行い、検出された長時間労働、休日付与、連続勤務日数、超過時間勤務代金の適切な支払いなどの課題について、是正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。

2022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、247社からSAQの回答をいただきました(回答率100%)。

間接材サプライヤーの評価結果

サプライヤー属性		2020年		2021年		2022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	15社	85点	15社	92点	19社	91点
	食堂	18社	78点	13社	89点	13社	91点
	清掃	16社	77点	13社	89点	17社	90点
	設備保守	15社	83点	16社	88点	17社	89点
	その他	80社	82点	71社	92点	67社	93点
	小計	144社	81点	128社	91点	133社	91点
物流倉庫業者 ^{*1}		*	*	3社	91点	8社	93点
人材派遣・人材紹介		89社	88点	89社	93点	91社	93点
コールセンター ^{*2}		-	-	-	-	15社	90点
リスク ランク	ローリスク (85点超)	-	-	-	-	203社	82%
	ミドルリスク (65点超、86点未満)	-	-	-	-	44社	18%
	ハイリスク (65点以下)	-	-	-	-	0社	0%

^{*1} 2020年の結果は構内常駐業者その他区分に含みます

^{*2} 2022年のリスク評価の結果、コールセンター委託業務先に対してSAQを実施しました

■ 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。2020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年度以降、RBAレギュラー会員のデューデリジェンス義務の対象である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）も実施しませんでした。

また、2022年もSAQでハイリスクと判定されたメジャーサプライヤー^{*1}がありませんでしたので、エプソンからは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)監査受審は増加しています。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）およびグロージャー監査での改善状況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。



^{*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ついても積極的に支援に取り組んでいます。

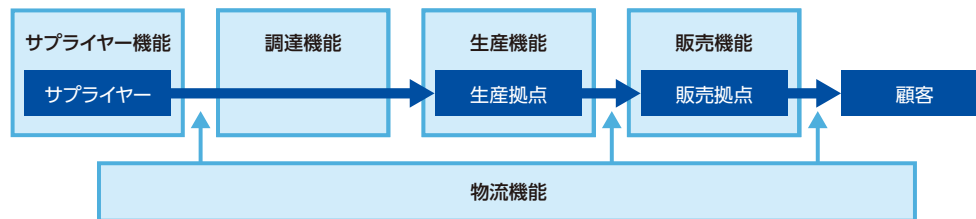
構内常駐業者については、エプソン社員による二者監査を実施し、労働時間の削減、休日の付与、超過時間勤務代金の適切な支払い、就職時の費用負担の禁止などの労働環境の改善を実施していただきました。

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)

		2020年度	2021年度	2022年度
第三者監査	初回監査	1	0	0
	フォローアップ監査	1	0	0
RBA(VAP)監査	イニシャル監査	9	16	23
	クローザー監査	7	6	12
二者監査・現場確認	直接材サプライヤー	323	163	216
	間接材サプライヤー		55	64
	合計		218	280

■ 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。

2022年度は実効性を向上させるため、評価項目と評価の対象とするサプライヤー選定の考え方を一部変更し、より重要なサプライヤーに対し、より充実した評価となるよう内容を変更しました。評価を通じて、サプライチェーンにおける有事検知力を高めていきます。

サプライヤーの有事対応力評価実績

	2020年度	2021年度	2022年度
評価依頼サプライヤー	1,465社	1,233社	948社
回答サプライヤー (回答事業所数)	1,245社 (1,941事業所)	1,154社 (1,879事業所)	778社 (1,476事業所)
回答率	85%	94%	82%

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っています。2017年以降、455社に対し現場安全点検を実施し、改善支援を行いました。

安全管理評価は有事対応力評価と合わせて実施しています。2022年度は実効性を向上させるため、評価項目と評価の対象とするサプライヤー選定の考え方を一部変更しました。より重要なサプライヤーに対し、より充実した評価となるよう見直したことにより、安全管理レベルをさらに高めていきます。

サプライヤーの安全管理評価実績

	2020年度	2021年度	2022年度
評価依頼サプライヤー	1,384社	1,245社	948社
回答サプライヤー (回答事業所数)	1,083社 (1,805事業所)	1,184社 (1,930事業所)	763社 (1,475事業所)
回答率	78%	95%	80%

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べき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、国連のビジネスと人権に関する指導原則を遵守し世界人権宣言等で述べられた国際的に認められた人権を尊重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について、以下を含むプログラムを実施しています。

- ① サプライヤーの人権尊重の理解 (要求の理解) の醸成 (説明会・教育)
- ② サプライヤー各社での人権尊重への取り組みの要請
- ③ サプライヤー各社での取り組み状況の点検 (1): セルフアセスメント・監査
- ④ サプライヤー各社での取り組み状況の点検 (2): 個人・集団の人権の救済と人権課題への対応の支援

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取り組み状況を把握し、サプライヤーの拠点ごとに、人権救済の実施はもとより対応が必要な事項をフィードバックし、対応を要請しています。RBA行動規範中でも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いますが、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、必須対応事項としています。

(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)
- ・ 賃金の適正な支払い (最低賃金・超過時間勤務賃金の適正な支払い、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への負の影響について、救済に至るまで支援を行っています。

(救済の事例)

- ・ 構内請負製造業者において勤務時間が記録装置の破損により記録されておらず、当該期間の超過時間勤務賃金が不払いとなっていた事例 → (救済内容) 当該不足賃金の支払いを確認した
- ・ 構内常駐の警備会社にて残業代・休日手当の不払い、休日が付与されていなかった事例 → (救済内容) 当該手当の支給、休日付与を確認した

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「取引先通報制度」を設置しています。「取引先通報窓口」は、人権に関する利用を推奨し、通報を受け付けています。

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、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く

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、潜在的な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。

サプライチェーンにおける環境負荷低減に向けたエンゲージメントの強化

エプソンはサプライチェーンにおける環境負荷の低減を実現するため、説明会などを通じてサプライヤーに対して事業活動での環境負荷低減に向けた協力要請をしています。加えて、環境への取り組み状況や環境負荷の実績を定期的に把握するとともに、サプライヤーの支援活動も実施しています。

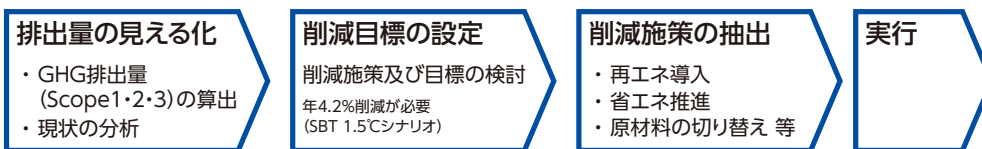
具体的には、サプライヤーに対する直接評価(定期評価)およびCSR詳細評価に、環境に関する質問項目を設け、回答を収集・分析しています。特に、CSR詳細評価の結果をサプライヤーにフィードバックするとともに、ハイリスクサプライヤーへの現場確認や監査などを実施することで改善活動を支援しています。さらに、調達額80%以上を占める国内外の主要サプライヤーには、再生可能エネルギーの取り組み方針・状況や、エプソン向け部品の電力・ガスによるGHG排出量、水使用量の調査を行っています。

GHG排出量削減の各ステップでの課題についてはサプライヤーと協力して解決する意思を示し、呼びかけを行っています。社会全体での脱炭素の目標達成に向けて、サプライヤーと共創した取り組みを実行していきます。

【サプライヤーへの依頼内容*2】

- GHG排出量の見える化、削減目標の設定と削減施策の抽出・実行
- 再生材・バイオマス材料の活用
- 製品含有化学物質に関する規制遵守

GHG排出量削減の取り組みステップの例示



*2 2023年4月サプライヤー向けの説明会内容から抜粋

外部団体との連携

外部団体との連携

サプライチェーンにおける人権を含むCSRは、世界的な課題であり、自社の努力・取り組みだけで解決できるものではありません。エプソンは、サプライチェーンCSRに取り組む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。アライアンス・団体に加盟し活動することにより、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
(参加企業数)225社(2023年5月現在)



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

【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」
(参加企業数)28社(2023年4月現在)
(活動例)

- ・ 責任ある企業行動ガイダンスの作成、周知活動
- ・ 人権DD、グリーンバンスメカニズムの研究
- ・ 各国の規制状況の把握・共有 など

サプライチェーン

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、人権が尊重され、安全な労働環境が確保され、さらには環境に配慮した事業環境が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)					参加サプライヤー計
	日本	中国	フィリピン	インドネシア	その他の地域 ¹⁾	
2020年度	764	77	17	17	23	898
2021年度	550	22	86	145	11	814
2022年度	969	80	81	30	35	1,195

¹⁾ その他の地域には、エプソンの製造拠点が所在するシンガポール、タイ、マレーシアを含みます

■ 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(Responsible Business Alliance)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 ^{*1}
2022年度(実績)	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、環境セミナー、SAQ説明会、責任ある鉱物調達説明会

^{*1} SAQ (Self-Assessment Questionnaire)

■ 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

日本国内グループ会社のサプライヤー: 相談・通報していただく場合は取引先通報窓口を参照ください。

海外グループ会社のサプライヤー: 各社が設置している通報窓口(Epson Group Supplier Hotline Contact Information)を参照ください。

また、エプソングループ各社に設置している通報箱に投稿いただくこともできます。

取引先通報窓口

<https://corporate.epson/ja/sustainability/supply-chain/communication/partnerline-privacy.html>

■ 社内教育

エプソンは、経営理念において個性の尊重と総合力の発揮をうたい、企業行動原則においても、人材開発によって培われた自律と自信が組織風土を作っていくことを掲げています。特に、調達におけるコンプライアンスや、CSR調達については、法規制などの必要な知識を理解することが重要だと考えています。このため、社員および協業者に対して、多層的に教育を行うプログラムを推進しています。

■ 社内必須教育(日本国内)

エプソンでは、全従業員を対象にした基礎研修であるeラーニングと、調達従事者を対象にした調達遵法研修を実施しています。

調達遵法研修

研修名	教育内容	対象	年度	2020	2021	2022
調達遵法研修			受講達成率	75%	82%	96%
基礎研修	1. CSR/SDGs/RBA と調達 2. 調達に係る行動規範 3. 関係法令解説 4. 調達手続きに関するルール解説 5. 法令調達ルール違反事例解説	調達業務従事者	目標			
			受講者	600	400	903
			実績			
			受講者	533	522	903
更新研修	1. CSR/SDGs と調達 2. 調達に関わる行動規範 3. 関係法令解説 4. 調達ルール違反ケーススタディ 5. ルール改正ポイントの解説	調達業務従事者、5年ごと	目標			
			受講者	3,149	2,470	3,468
			実績			
			受講者	2,272	1,840	3,299

eラーニング

教育内容	対象	年度	2020	2021	2022
1. 倫理行動 2. 下請法および調達管理 (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	92%	90%	90%
		実績受講率	95%	91%	88%

* 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(Responsible business Alliance)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、講師を専門の外部コンサルタントに委託しています。

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

責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達の対応方針

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)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、コンゴ民主共和国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リスク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、マテリアリティの「社会的責任の遂行」の重点テーマとしています。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)遵守を要請しています。直接材サプライヤーには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いています。

上記のように責任ある鉱物調達の体制を整備し、イニシアチブに参加するとともに、サプライヤーの協力を得ることにより、「責任ある鉱物調達」の実現に向けて取り組んでまいります。

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グループ全体で推進しています。Responsible Minerals Initiative(RMI)が提供するConflict Minerals Reporting Template(CMRT、3TGの調査用)とExtended Minerals Reporting Template(EMRT、コバルト、マイカを含むその他の鉱物用)を用いて、紛争鉱物(3TGおよびコバルト)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。

エプソンは、RMIの製錬/精製業者にリスクがないことを認証するプログラムであるResponsible Minerals Assurance Process(RMAP)で認証された製錬業者(CFS)のみからの鉱物調達をサプライヤーに要請しています。これを実現するため、サプライヤーからの回答において、CFSを確認できない場合には、追加の確認、材料やサプライチェーンの変更をお願いするなどして、リスクの回避・緩和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。また、サプライヤー向けに調査帳票の教育や調査の理解醸成にも努めています。紛争鉱物対応方針で定める目標の達成に向け、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・ガイドンス」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RMAP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

エプソンはResponsible Mineral Initiative(RMI)が提供する調査帳票CMRT、EMRTを使用して調査を実施しています。CMRT、EMRTともに、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。

2022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97%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、RMAPの適合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回避・緩和の対応をお願いしました。

エプソンは、米国に上場しておりませんので、米国当局への報告義務はありませんが、特定できた製錬業者情報(名称、CIDコード、所在国)を公表しています。

3TG調査結果

	2020年度	2021年度	2022年度				
			合計	スズ	タンタル	タングステン	金
特定製錬所数 ^{*1}	340	406	349	86	36	52	175
CFS認定製錬所数 ^{*2}	242	244	229	63	34	37	95
調査票回収率	97%	99%	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	2022年度
特定製錬所数	86	69
CFS認定製錬所数 ^{*1}	23	35
調査票回収率	98%	97%

^{*1} 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。

3TG調査結果(調達部品ベース)

2022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44%あり、そのうち、65%(2万3千点)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。

- ・製錬所のRMAP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RMAP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。

2021-22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
PT. Epson Batam	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

紛争鉱物問題は世界的な課題であり、自社の取り組みだけで解決できるものではありません。鉱物問題に取り組むことを目的に設立されたResponsible Minerals Initiative(RMI)や日本における業界団体(JEITA)の活動を支持し、積極的に活動に参加しています。エプソンは、アライアンス・団体の活動を通じて、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シアチブ】

Responsible Minerals Initiatives(RMI)

(参加企業数) 400社以上

(活動例)

- ・ デューデリジェンス
- ・ 認証プログラム
- ・ 共通テンプレート(調査帳票)の開発・提供



【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」

(参加企業数) 50社以上

(活動例)

- ・ RMIへの参加/GeSIなどの国際的なイニシアチブと協力
- ・ 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。

サプライチェーン人権デューデリジェンス

1. 方針(国連指導原則16)

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「国連指導原則」)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、サプライヤーの皆様と共に「RBA行動規範」に則った事業活動を進めています。

また、エプソンでは、刻々と変化するグローバルの事業環境における新たな課題に対応するため、人権への取り組みを強化しており、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を「国連指導原則」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。

[目録](#) エプソングループ人権方針 (詳細は「付属資料」P.310参照)

エプソンの人権尊重への取り組みは、人的資本・健康経営担当役員の実任の下、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、事業上の人権への負の影響として、児童労働、強制労働、その他の搾取的な労働、労働者の権利の侵害や不当な労働条件、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負の影響の評価と改善・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年度および2022年度に実施した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、取締役およびセイコーエプソン本社主管部門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。

2022年度には、国内すべての関係会社の従業員を対象とした「ビジネスと人権」に関する必須教育を実施しました。

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を設置し、あらゆる苦情に対して適切に対応しています。

また、国内外の関係会社取引先通報窓口を設置し、取引先からの人権と労働に関する相談・通報を受付、対応しています。

2. 人権影響評価(国連指導原則18)

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尊重の取り組みのプロセスは以下の通りです。

1. 方針制定、経営幹部のコミットメントとグループ内への浸透・定着およびサプライヤーへの要請
2. 人権への負の影響の特定、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](#) (詳細は「付属資料」P.310参照)

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。

また、RBA行動規範およびエプソンの方針によって構成される「エプソングループサプライヤーガイドライン」を制定し、サプライヤーに対して周知するとともに、書面による同意を取得しています。

(2) 人権への負の影響の特定・評価の方法

エプソンの事業活動に関係するすべてのステークホルダー(お客様、株主・投資家、地域社会、ビジネスパートナー、NGO・NPO、社員 など)の中で、人権の観点から優先度が高いと考えられる社員・従業員・移民労働者にフォーカスして人権への負の影響を評価しています。

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 派遣社員 構内常駐業者従業員 サプライヤー従業員 外国籍移住労働者	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

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への負の影響の所在を特定し、特定された影響に対して是正・改善・軽減対策を行っています。また、サプライヤー、構内常駐業者については、RBA行動規範の各項目（労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム）、先住民・外国籍移住労働者の権利尊重について、セルフアセスメントにより人権への負の影響を特定しています。

(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・各事業所およびサプライヤーにおけるRBA行動規範への遵守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

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。現代奴隷と人身売買に関しては英国を含む各国の現代奴隷法の求めるステートメントを毎年発行しエプソングループの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」「外国籍移住労働者」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。

3. 特定された人権課題への対応(国連指導原則19)

人権への負の影響への対応の優先度が高い対象者のうち、サプライヤーについては、エプソングループ会社に当たらないため、サプライヤー向けのプログラムを整備し、ワールドワイドで、活動を推進しています。

(1) サプライヤーガイドラインによる行動規範の周知と同意取得

エプソングループサプライヤーガイドラインは、多くのサプライヤーの理解を得るため、6か国語(英語・日本語・中国語・スペイン語・ポルトガル語・タイ語)を用意しています。Webにて公開するとともに、国内外グループ各社からすべてのサプライヤーに対して周知しています。また、主要なサプライヤーから同意書を取得しています。

(2) 人権セミナーによる教育

サプライチェーンにおける人権尊重の確保のためには、サプライヤーの理解が不可欠であると考え、2021年度、2022年度に、専門コンサルタントによる人権セミナーを実施しました。セミナーでは、ビジネスと人権を取り巻く要求や環境課題の理解につながる教育を行いました。

(3) SAQ・是正活動などを通じたデューデリジェンス

エプソンでは、2016年以降毎年、サプライヤーのデューデリジェンスを実施しています。

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取り組み状況を把握し、サプライヤーの拠点ごとに、人権救済の実施に加え対応が必要な事項をフィードバックし対応を要請し、是正の確認を行っています。RBA行動規範中でも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いますが、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、必須対応事項としています。2022年のSAQの結果、約51%(173拠点)の直接材サプライヤーに対して是正を要請し、約84%については是正が確認できました。

(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)
- 賃金の適正な支払い (最低賃金・超過時間勤務賃金の適正な支払い、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)

(4) 取引先通報窓口を通じた救済(国連指導原則22, 29, 31)

国内外全てのグループ会社において、取引先通報窓口を設置し、相談・通報を受け付けています。匿名での通報、現地語での通報が可能であり、通報報復禁止を徹底し運用しています。

エプソングループサプライヤーガイドラインや説明会における周知・利用推奨に加え、Webサイトから通報が可能であり、更に、製造拠点においては、構内常駐業者の従業員も構内に設置された「意見箱」を利用できるなど、サプライヤーの従業員が利用しやすい通報の運用につとめています。

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への負の影響について、救済に至るまで支援を行っています。

(救済の事例)

- 構内請負の製造業者において勤務時間が記録装置の破損により記録されておらず、当該期間の超過時間勤務賃金が不払いとなっていた事例 → (救済内容)当該不足賃金の支払いを確認した
- 構内常駐の警備会社にて残業代・休日手当の不払い、休日が付与されていなかった事例 → (救済内容)当該手当の支給、休日付与を確認した

サプライチェーン

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

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」を提出していただきます。

お客様満足の追求

- 218 CS品質の考え方 [◇](#)
- 219 お客様満足 [◇](#)
- 220 品質向上 [◇](#)
- 223 製品安全 [◇](#)
- 226 ユニバーサルデザイン [◇](#)

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。

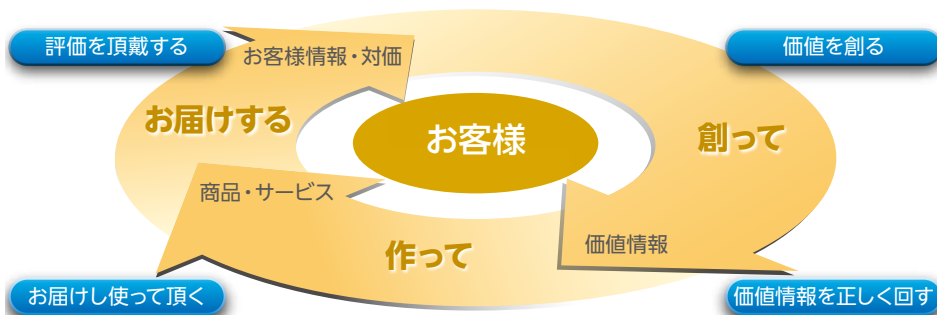
CS 品質中期活動方針

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

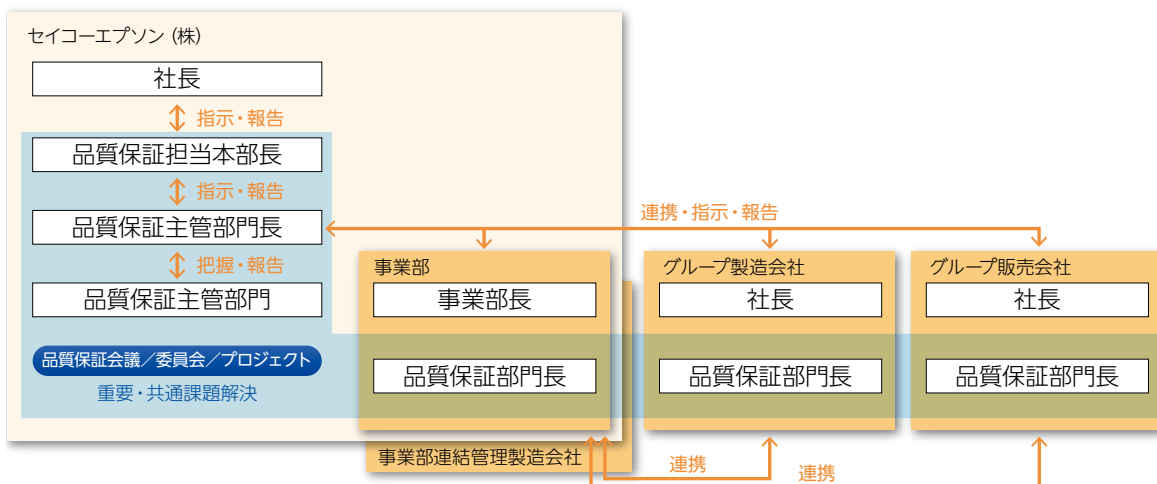
CS 品質の目指す姿 (お客様と私たちをつなぐ価値の連鎖)



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

エプソングダイレクト(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、次もエプソングダ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する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、仕様に基づいた適正な品質が保証された製品を製造します。その際、製品を構成する部品や工程に対し、多数の品質管理項目を定めています。現場で必要となる品質管理項目を適正に管理し、品質を保証するため、日本国内・海外の製造現場に品質管理技術者を派遣し、品質向上活動を展開しています。

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



海外現地法人との協働改善

世界各地域のサービスサポート情報の共有

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



エプソングループサービスサポートミーティング

社員の品質管理力の向上

教育

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

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

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

品質管理教育体系図（一部抜粋）

	初級	中級	上級
全社員共通	QC入門コース	QC-A (製造系) コース QC-B (技術系) コース QC-C (スタッフ系) コース	
小集団・チーム		問題解決型QCストーリーコース 課題達成型QCストーリーコース なぜなぜ分析コース	
専門コース		信頼性専門コース ・加速試験、抜取試験 ・市場戻入ワイブル解析 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。

2022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	489人	85%
QC-ABCコース	388人	71%

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	76人
中国	5社	46人

¹ 2023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。

2022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3社4チーム、中国から2社4チーム、欧州より1チームの計13チームが参加しました。審査の結果日本の生産拠点である東北エプソン株式会社の「On Demand」チームの活動テーマ「ラベルプレス製造における人体負荷低減」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「On Demand」サークルのメンバー

意識向上活動

エプソンは、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かを考え、社員全員が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。

2022年度は、「失敗を生かして価値を創造し 届けて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。

失敗を生かすために「失敗学」を身に付けることを目的に講演会を開催し、失敗から学び、創造につなげていくためにはどうすれば良いかについて具体的な話を聴きました。講演は、メイン会場の他18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、「失敗学」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「失敗からの学び」に関する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

世界同一・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、世界同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うなど、自社製品・サービスの安全・安心リスクの最小化を実現するために活動しています。

重点施策(KPI)	実績		目標
	2021年度	2022年度	2023年度
重大事故 ^{*1} 発生数	0件	0件	毎年0件維持

^{*1} 重大製品事故:消費生活用製品安全法で第2条第6項で定められたもの。自社のWebにて「消費生活用製品安全法に基づく事故報告情報」として掲載した事故のうち、リコール社告を行い市場対応を実施した事故に当たる。

製品安全に関する基本方針

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

[目録](#) エプソングループ製品安全に関する基本方針 (詳細は「付属資料」P.308 参照)

製品安全保証活動の推進体制

エプソンはグループ全体での品質保証活動推進体制のもと、製品安全性保証活動の確実な推進及び製品事故発生時の迅速な対応を行っています。

また、各製品・サービスについては、企画/開発/設計段階からグループ統一品質規格であるEQSへの適合及び新規要素へのリスクアセスメント活動を行い、製品作り込み段階での確実な製品安全性の確保につなげています。

迅速な製品事故対応体制

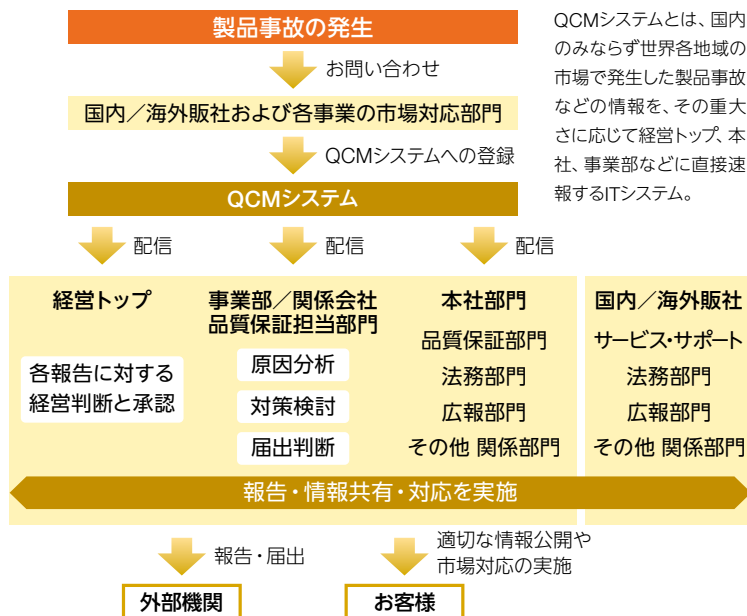
お客様の下で万が一、製品事故が発生した場合は、国内・海外販売会社および各事業の市場対応部門が即座にエプソングループ共通のQCM(Quality Crisis Management)システムを用いて、第一報の連絡を行います。

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、自社のWebサイト「重要なお知らせ」等を通じた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った外部機関への公的報告・届出を実施します。

エプソンでは、製品事故発生時の対応手順を定めた基準を整備しており、各部門間の緊急連絡網の定期的な見直しを行い、適切かつ速やかに対応できる体制を維持しています。

エプソンにおける製品事故発生時の対応体制



QCMシステムとは、国内のみならず世界各地の市場で発生した製品事故などの情報を、その重大さに応じて経営トップ、本社、事業部などに直接速報するITシステム。

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、製品安全に関わる知識の習得や意識啓発を目的として、全従業員対象で通年開催しているeラーニング研修や、設計・開発・生産技術・品質保証などに携わる技術系新入社員を対象とした、リスクアセスメント演習を主体とする製品安全教育を毎年実施するなど（2022年度は9回実施）、定期的な教育を実施しています。加えて、機械安全・機能安全に特化した専門研修を通じて、従業員の更なる意識と技術の向上を図っています。

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

安全・安心な製品をお届けするための評価環境の整備

エプソンでは、製品の安全性を正確かつ詳細に評価するため、電波、電気安全などの公的規格や関連製品法規制に対応した試験設備を設けています。

また、公的認定試験を社内でも実施できるようにISO / IEC¹⁾などにもとづいた認定も取得し、定期的な内外監査等を通じて高精度な測定を継続して実現できるよう維持管理しています。具体的には、国内外に所有する大型電波暗室をはじめ、シールドルームや半無響室などの設備を導入し、EMC試験²⁾の社内実施を可能にしています。

¹⁾ International Electrotechnical Commission (国際電気標準会議) の略。電気・電子技術に関する規格を策定する国際的な標準化団体

²⁾ Electromagnetic Compatibility (電磁環境両立性) 試験。製品本体や電源から放射・伝導する電磁波がほかの機器の動作を妨害する妨害波を測定する電磁妨害波試験と、付近にある電気機器などから発生する電磁波による製品自体の誤動作耐性を評価する電磁気耐性試験

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涯にわたって摂取しても、健康への有害な影響は受けまいと判断される値。



製品から発生する化学物質の測定

製品の情報セキュリティに対する取り組み

ITの普及に伴いオフィス向けプリンターだけでなく、家庭向けのインクジェットプリンターやその他の製品においても、無線LANやスマートフォン・タブレットとの連携機能が搭載されるなど、ネットワークの利用が一般的になっています。一方でネットワーク機器におけるソフトウェアの脆弱性^{*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。

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。



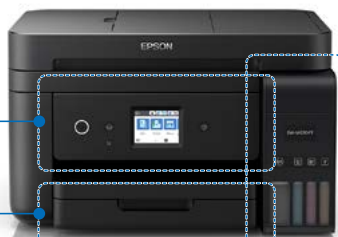
- 操作部は少ない荷重で、片手で操作できるようにした。

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。

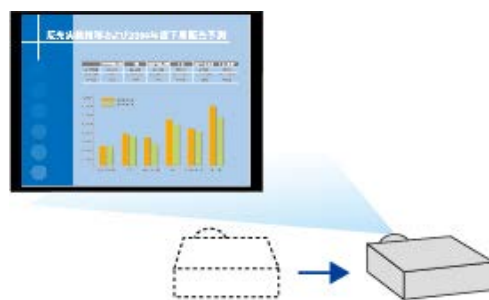


- ボトルを挿すだけでインク補充が自動的に完了するので、手も汚れにくく手間がかからない。

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。

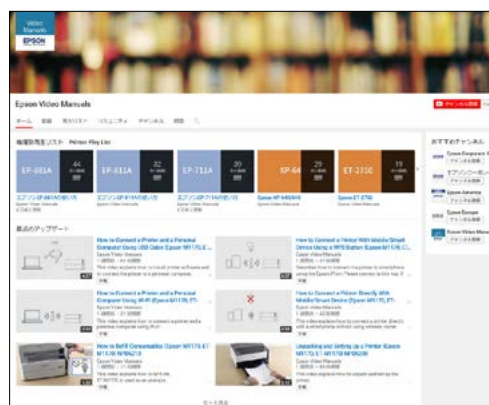
ビジネスプロジェクターのEB-1795Fは、すぐにプロジェクターを使用したというお客様の声に応え、さまざまな補正機能で、これらのゆがみをワンタッチで解消し、操作に詳しくない方でも、見やすい画面を素早く簡単にセッティングできる機能を装備させました。煩わしい操作や画面セッティングの時間をなくすことで、誰にでもプロジェクターを使ったスムーズな会議準備ができるようになりました。



「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-a3lOxcXQRuZFjYATpg>

* 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

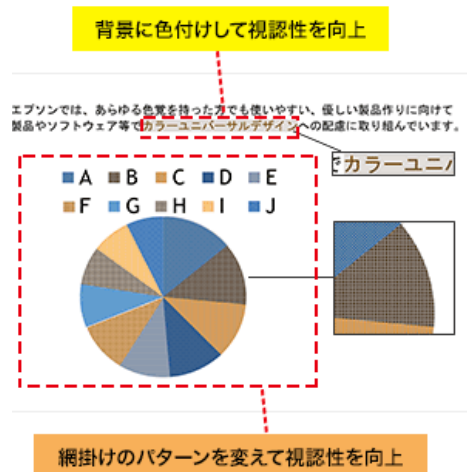
エプソンは、商品やマニュアル、ソフトウェアなどでカラーユニバーサルデザイン^{*1}を配慮して、あらゆる色覚を持った方でも使いやすい製品づくりに取り組んでいます。

^{*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。



ステークホルダーエンゲージメント

- 230 [ステークホルダーエンゲージメント](#)
- 232 [株主・投資家](#)
- 234 [お客様](#)
- 236 [NGO/NPO、国際機関](#)
- 238 [地域社会](#)
- 241 [ビジネスパートナー／コンソーシアム](#)

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

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）の創出とステークホルダーとの信頼関係を構築しています。

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。



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を構築を目指し、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・SR活動の方針・考え方

エプソンは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、あらゆるステークホルダーとの誠実な対話を通じ、経営の透明性を高め、長期視点での信頼関係・パートナーシップを構築し、強化していくことが、重要かつ不可欠であると認識しています。その取り組みの一環として、株主・投資家等に対する情報開示方針を明確にして、IR活動やSR活動の更なる充実を図り、建設的な対話を実施しています。

株主・投資家等との対話は、代表取締役社長、IR・SR担当役員、またはIR・SR担当部門の管理職等が行うことを基本とし、社外取締役を含む取締役も合理的な範囲で対応しています。対話を通して株主・投資家の皆様からいただいたご意見を都度経営層にフィードバックし、経営の質を高める取り組みに活かしています。

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

アナリスト・機関投資家向けミーティング実績¹

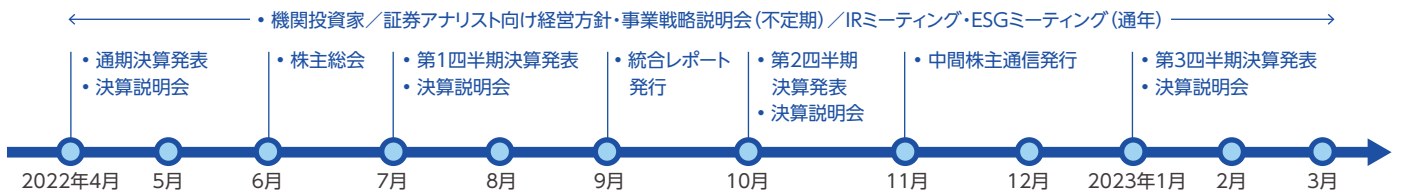
2022年度実績

総ミーティング回数 **269**回
 ▶国内 **142**回 ▶海外 **127**回

¹ 対面による取材・ミーティングの他電話やオンラインによるもの、説明会などを含みます。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内	147回	153回	135回	142回
うちSR面談	11回	13回	6回	18回
海外	104回	82回	104回	127回
合計	251回	235回	239回	269回

年間のIR活動サイクル



その他のIR関連活動実施内容

- IR・サステナビリティ関連ツールの改善・情報充実検討
- 株主総会関連書類の早期開示、記載充実
- 開示資料の英訳による海外投資家への情報提供
- サステナビリティウェブサイトの更新・内容充実
- 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

2022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

より多くの株主・投資家の皆様にエプソンの成長性を伝えるため、説明会等のイベントを開催しています。2022年度は、Epson 25 Renewedにおいて成長領域と位置付けているオフィスプリンティング事業の戦略説明会、足元で関心が高まっているマイクロデバイス事業の説明会、パーパスとエプソンのサステナビリティ経営を伝えるESG説明会を実施しました。また、感染症対策を講じた上で商業・産業プリンティングの施設見学会なども実施し、現場・現物を通じて、エプソンの変化を感じていただけるイベントも再開しました。

■ 機関投資家の皆様と社外取締役の対話会を開催

2018年度、2021年度の実施に引き続き、2023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。

■ エプソンの中長期的な企業価値向上を目指した対話

前年度(2021年度)の対話や社会動向から得られた課題に対して経営改善を行い、以下をはじめ、その進捗を統合レポート2022などで開示しています。

- パーパスの制定
- 人材戦略・知財戦略
- サステナビリティ重要テーマのKPIの設定と役員報酬との紐づけ
- TCFDにおけるリスク・機会の2021年度実績

統合レポートなどの開示情報に基づいて、2022年度に株主・投資家の皆様と対話した結果、これまでの経営改善に向けた取り組みについて評価いただくとともに、さらなる改善に向けた示唆として、以下の貴重なご意見をいただきました。

- パーパス制定の次のステップとしての従業員への浸透
- 環境貢献商品の事業貢献度の可視化
- 人的資本経営のさらなる推進 など

対話結果は、サステナビリティ戦略会議および取締役会で報告し、さらなる経営改善に活かしています。さらに、決算発表に対する資本市場の反応を経営会議で報告し、また、戦略説明会や決算発表後に株主・投資家の皆様から直接いただくご意見やご要望も週報などで社内共有することで、投資家の関心事項や懸念点への理解を進め、事業活動や開示向上に向けた取り組みの参考にしています。

ステークホルダーエンゲージメント

お客様

お客様と連携した価値創造

-お客様に喜ばれ信頼される商品・サービスの創出-

阪急阪神百貨店様／捺染とプロジェクションで売場やイベントを革新

デジタルが可能にした新しい顧客価値の創造

阪急阪神百貨店様（小売）とデジナ様（捺染業、呉服製造・販売）と連携して開催したイベント「KIMONOクリエイション」で、エプソンのデジタル捺染とプロジェクションを活用。一般公募で選出された浴衣デザインをオンデマンドで印刷。個性あふれる浴衣デザインをバーチャル展示することで、展示サンプルの数を抑えた省資源な売場を実現しました。

またクリエイターがデザイン作品を1点から実際に創れる喜び、多彩なデザインの中からお客様がデザインを選べるお買い物の楽しみを、エプソンのデジタル技術が可能にし、販売につなげることができた事例です。

立ち止まっていたく

株式会社阪急阪神百貨店
インターナショナルファッション販売・呉服営業部
マネージャー
山本 英信 様



小売店ではお客様に立ち止まっていたくことが重要です。VP (Visual Presentation) といわれる、小売店においては定石となる、この立ち止まる行為において、プロジェクションの効果は抜群です。また、プロジェクションは売場で魅せる効果だけでなく、展示における廃棄物を削減するという環境面での効果もあります。

また、デジタル捺染という技術は近年縮小が続いている呉服業界に、新たな製品カテゴリや価値をもたらす可能性がある技術として期待しています。

店舗・売場づくりの新たな形

今回の売場展示でプロジェクションを利用した背景には、イベントや店舗・売場づくりによって廃棄される多くの資源を少しでも削減したいという主催者様の思いを反映しています。

このイベントでは、入賞作品6点を1着ずつエプソンのデジタル捺染機で印刷した浴衣を展示、また応募いただいた約90点の中からもお客様がデザインを選んで購入できるよう、右記の通り浴衣デザインをプロジェクションマッピングで展示しました。このように、売れ残りを無くし、限られたスペースで効果的に空間演出できるよう、お客様の要望や、将来の展示のあり方を共に検討し、売場における新たなコミュニケーションの形を実現しました。

こうした取り組みは、店舗装飾や、アパレルのデザインから商品化、販売における新たなスタイルと価値を生み出すことにつながる大切な活動です。



世界はもっと広がる

株式会社デジナ
居内 久勝 様



簡単に募集したイベントですが、100点近い応募がすぐに集まりました。デジタルで繋がると、今回のような創出活動も今までの常識を超えて広がることを改めて認識しました。こうした活動にはもっと大きな可能性があることも実感出来たので、少しずつですが更に活動の範囲を広げるような取り組みをしたいと思います。デジタルとの連携で今や貴重な財産である職人を守るような活動や、伝統の技をデジタルプラットフォームに残して後世に繋げるような活動も出来ると思います。

対話と創出活動

デジタル印刷やプロジェクションはこれまでオフィス中心だった用途が急拡大し、今まで思いもよらなかった用途が次々に生まれています。

私たちエプソンは、こうした無限の可能性を見出すため、これまで以上にお客様やビジネスパートナー様との対話を大切にしています。今回の阪急阪神百貨店様、デジナ様との連携もこうしたお互いの想いを正直に語り、真摯に受け止めて検討するという地道な活動が具現化したものです。

デジタル社会においては、新たな価値創出がふとした思い付きで生まれ、瞬く間に新たなビジネスモデルや市場が創出されることは珍しいことではありません。目まぐるしく変化する時代だからこそ、お客様やパートナー様の想いに耳を傾け、より良いモノづくりや、新たな文化の創出を続けたいと思います。



ステークホルダーエンゲージメント

NGO/NPO、国際機関

NGO/NPO、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

地域社会

地域社会との連携

-各地域の課題解決につながる価値創造-

■ 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

■ 活動内容

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。WM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。さら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。

■ 協働パートナー

- 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

- プロジェクターを使った質の高い教育、および先進国からの教育支援
- ネットワーク構築により、人が集まる新たな経済基盤の構築



WORLD MOBILE

パートナー企業メッセージ

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考えていません。全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。子ども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。

■ 解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

教育施設や、機器、さら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ことで、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。



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

活動内容

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つながる事で社会に、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
- 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しています。

価値提供ポイント

- 新たな製品や価値創出支援
- 新規ビジネス立ち上げ支援
- 技能習得による就業支援



長野県／自治体・観光施設と連携したトライアスロンの開催

活動内容

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こと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ともに、地域の魅力を高め、地域振興にもつながる活動としてさら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。

解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

多くの観光地では集客のための新たな魅力づくりに頭を悩ませています。スワコエイトピークストライアスロン大会では、エプソンのGPS・センサー技術を活用した大会運営に加え、取得データにより、別の日に同じコースで以前の自分や、目標とするアスリートとの競争ができるような仕組みを創りました。こうした仕掛けは、大会以外の日にもその地域を訪れる機会につながります。GPS情報と連動した観光案内や、走行距離や記録に応じたポイントと連動することで新たなサービスを創出し、地域内での消費行動にもつながる可能性を持っています。



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っています。

**Henning Ohlsson**

Director Sustainability, Epson Europe B.V./
 Managing Director, Epson Deutschland GmbH/
 Member of the board of directors, CSR Europe
 Top 100 CSR Influence Leader



私は、法規制への遵守はもちろん、特にエプソンの商品・技術・ソリューションが持つ、持続可能性の実現に関わる価値を強化し、社会実装することを目的に活動しています。また、欧州を中心にグローバルな観点で、持続可能な社会の実現に向け、社内において当社のコミットメントを推進するための活動を主導するだけでなく、行政や地域社会を巻き込んだ活動も進めています。

お客様を含む全てのステークホルダーの皆様のためにも、当社の持続可能な社会の実現に向けた高い目標と活動が実現可能なものとなるよう、常に努力しています。

社会貢献

- 243 [社会貢献](#)
- 244 [青少年教育・育成活動](#)
- 248 [地域活動参加・支援](#)
- 250 [社会福祉活動](#)
- 251 [文化・芸術活動支援](#)

社会貢献

社会貢献

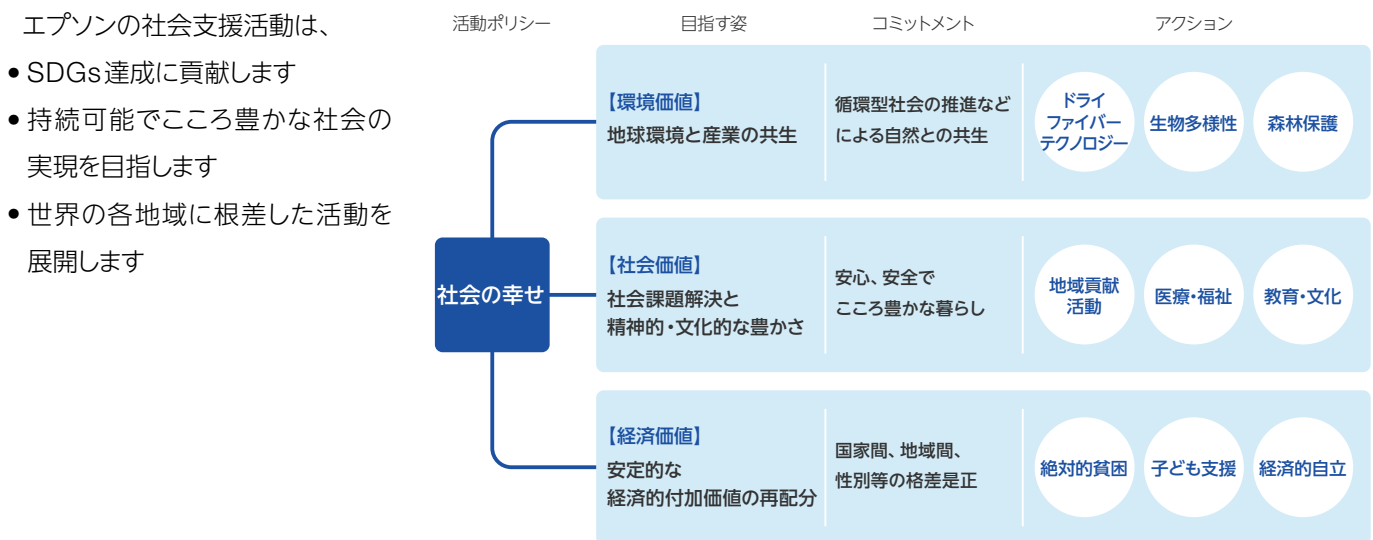
技術力・ノウハウの社会への還元、社員による人的支援も含め、社会貢献活動を実践しています。

エプソンは、事業活動そのものが社会に貢献するための取り組みであると考えています。

自社の強みを活かすとともに、共創によって、さまざまな社会課題の解決に取り組んでいきます。

事業活動で手が届かないところには、社会支援活動として、寄付や人的支援などを行いながら社会に貢献していきます。

社会支援活動の基本的な考え方



長期ビジョン

先進国／開発途上国など環境は違っても、毎日が充実しこころ豊かで健康に暮らせる「社会の幸せ」の実現を目指す

重点活動

環境価値：地球環境と産業の共生

社会価値：社会課題解決と精神的・文化的な豊かさ

経済価値：安定的な経済的付加価値の再配分

社会支援活動実績

2022年度 16.1 億円

社会・経済

青少年教育・育成活動

青少年1万人を対象とした教育プログラム「New Horizons」(欧州)

Epson Europe B.V.は、2019年に欧州、中東、アフリカ地域の青少年1万人を対象とした教育プログラム「New Horizons」を立ち上げました。この活動は、若者の創造力を引き出し、持続可能な社会への理解を高めることを目的とし、エプソンが長年蓄積してきた技術とノウハウを活かしています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響を受け、当初の実施計画を変更する必要があるオンラインでの活動が主となりましたが、ドイツ、イタリア、イギリス、スペインにおいて、当社のサステナビリティ担当マネージャーより持続可能な社会に関する教育を展開、中学生・高校生・大学生 計4,684名に対しプレゼンテーションを行いました。またイタリアにおいては、480名の教師と持続可能な社会についてディスカッションを行いました。経営と企業の責任について考える機会を提供すると同時に、若い世代の考える環境問題や自らの役割について、また彼らの企業への期待を知る絶好の機会になりました。



子どもたちへの教育支援(インド)

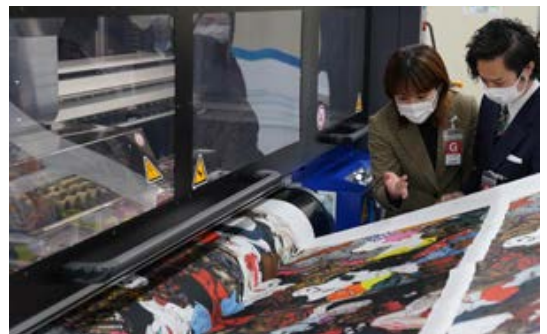
Epson India Pvt. Ltd.(EPIL)は、未来を担う子どもたちへの教育が重要であると考え、恵まれない子どもたちに焦点を当てた支援活動を行っています。過去数年にわたり、EPILが所在するインド南西部のカルナータカ州と西部のマハーラーシュトラ州を重点的に、恵まれない子どもたちが通う公立学校へ書籍やノート、リュックサックなどを配布する活動をしており、その配布先の学校数は年々増えています。子どもたちからは、「学校で使う本やノートをもらい、勉強の役に立っています」と喜びの声を頂きました。



デジタル捺染による服飾専門学生への支援

アパレル業界では、製品の売れ残りによる廃棄ロス、染色工程での水の大量使用などが問題となっています。デジタル捺染は、環境負荷低減、短納期対応、多品種少量生産、労働環境改善などの課題に対し、サステナブルな捺染プロセスを提供できます。

2020年度、将来のファッション業界を担い、アパレル業界が抱える社会課題に関心がある文化服装学院(東京都)の学生にデジタル捺染を知ってもらい、その価値を体感してもらうため、デジタル捺染による卒業作品の制作支援を行いました。学生の皆さんは、デジタル捺染で実現できるデザインの再現性と水使用の極小化などの環境性能を体感しながら、卒業作品を仕上げました。周りの先生や学生の皆さんからも、「まるで写真のようだ」と、とても満足していただけました。単にプリント体験だけではなく、学生にデジタル捺染を理解していただき、その特長を生かした制作をしていただけたことも、今後の衣服デザインの新たな形を生み出す一歩になりました。



時計組立教室の開催(日本)

当社の歴史は、大和工業という時計工場から始まりました。長年培ってきた時計製造に関わる世界トップクラスの技術と、それを扱う匠(人財)を有しています。

地域のイベントや小・中学生を対象にした時計の組立教室を通して、ものづくりの楽しさや面白さを体験していただいています。2020年9月、松本市明善中学校で行った講座では、生徒たちは細かな部品を小さなケース内に組み込んでいく根気のいる作業に集中して取り組み、「時計には苦労が詰まっていることがわかった。作った時計を大切にしたい」と達成感を味わうとともに、地域産業への理解を深めていました。



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。



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・経済

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。



「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。



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マインや全長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。毎年打ち上げ数約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。



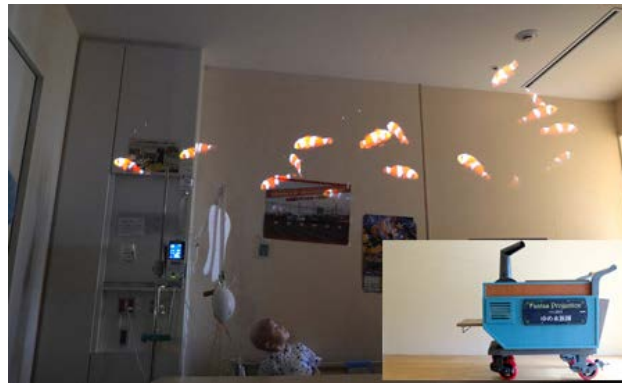
社会・経済

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

社会・経済

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。



ガバナンス

- 253 [コーポレートガバナンス](#) ⊕
- 266 [内部統制システム](#) ⊕
- 273 [内部統制の主な活動](#) ⊕
- 277 [セキュリティー](#) ⊕

ガバナンス

コーポレートガバナンス

当社は、「経営理念・Exceed Your Vision」を礎として当社の価値観・行動様式を定めた「エプソンウェイ」に基づき、社会における存在意義・志を示した「パーパス」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、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでいます。

引き続き、監査等委員会設置会社のもと、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実および経営の意思決定の迅速化を図り、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めていきます。

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、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しています。また、役員の指名・報酬などに係る任意の審議会を設置しています。

これは、経営の監督・監視機能の強化を図るとともに、取締役会における審議の一層の充実および経営陣による迅速な意思決定ができる体制を構築することにより、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めることを目的としています。

主な経営会議体およびその設置目的は、以下の通りです。

取締役会

取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が社会的使命を果たし持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負っています。取締役会は、当該責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営計画および事業計画の策定ならびに一定金額以上の投資案件をはじめとする重要な業務執行の決定などを通じて、意思決定を行っています。

取締役会は、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6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のもと、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ています。

2022年度は13回、2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間は3回開催され、パーパスの制定および理念構造の見直し、各事業の執行状況および中期戦略審議状況の報告を受けEpson 25 Renewedの達成に向けた今後の戦略等について審議を行いました。なお、各取締役の出席率は100%となっております。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ています。

¹ 2023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、内部統制システムの有効性を確認し、内部監査部門等および会計監査人と連携して監査を実施しています。そして、外部会計監査人の選任等に当たっては基本方針を定め、一定の基準に基づき外部会計監査人の独立性と監査品質等を評価するとともに、当該方針に基づき会計監査人の選任等に関する株主総会へ提出する議案の内容を決定します。さらに、監査等委員でない取締役の選任・解任・辞任および報酬等に関して検討し、株主総会における意見表明の内容を決定します。

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 2023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および監査等委員である取締役から構成し、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。

■ 取締役選考審議会・取締役報酬審議会

当社は、任意の審議機関として取締役、執行役員および監査等特命役員の選考および報酬に関して、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を委員長とし、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および取締役報酬審議会をそれぞれ設置しています。なお、当該審議会は人事部門が事務局を担当しています。また、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。

各審議会の概要は、以下の通りです。

【構成】

取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、いずれの審議会とも、すべての社外取締役全員および代表取締役社長により構成され、委員長は社外取締役の中から互選により選任する運用としています。なお、常勤の監査等委員である取締役はオブザーバーとして出席することが可能となっています。

現在^{*3}の構成員は以下のとおりです。

委員長：社外取締役 白井芳夫

委員：社外取締役 松永真理、嶋本正、山内雅喜、村越進、大塚美智子、代表取締役社長 小川恭範

^{*3} 2023年6月末時点

【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議するほか、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。

取締役選考審議会は、2022年度に13回、2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間に4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、社外取締役候補者の検討、執行役員制度の改定、スキルマトリックスの見直し等について審議を行いました。

【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別報酬額の決定などを行うこととされています。

取締役報酬審議会は、2022年度に7回、2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間に3回開催され、基本報酬の個別報酬額、賞与の支給係数および個別報酬額、譲渡制限付株式報酬制度における割当株式数および金銭報酬債権額、会社補償制度、役員等賠償責任保険の更改等について審議を行いました。

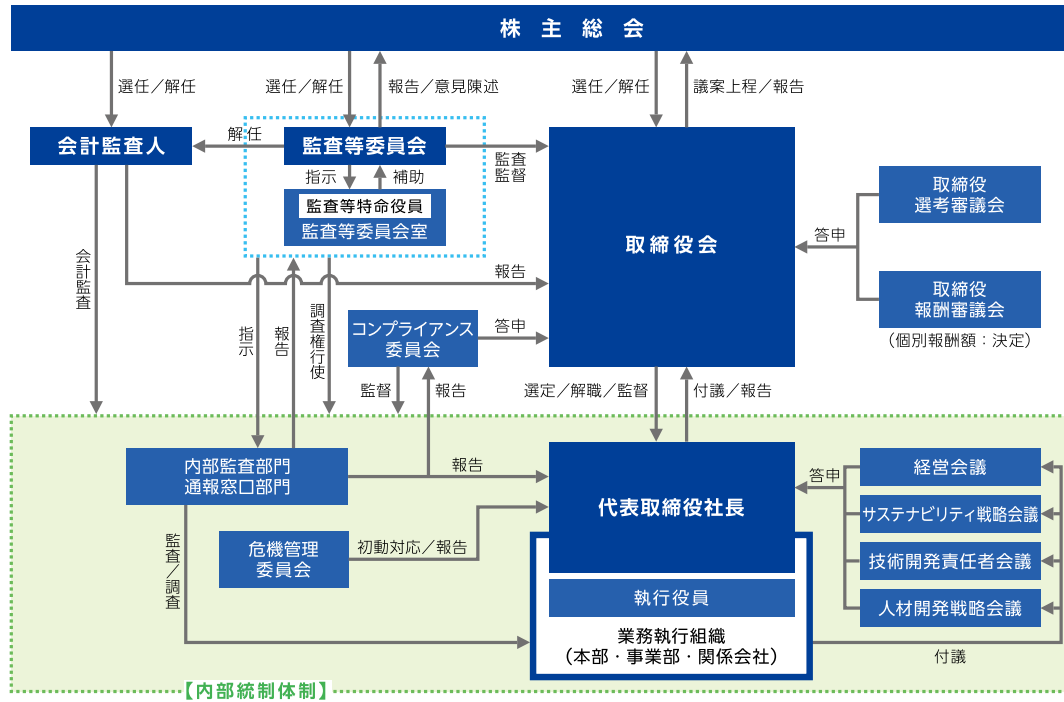
【各委員の出席状況】

2022年度および2023年4月から2023年6月の定時株主総会までの期間における取締役選考審議会および取締役報酬審議会の各委員の出席率は100%となっています。

■ 経営会議

経営会議は、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、取締役および各事業・本部長等が十分に審議を尽くす場として設置し、おおむね毎週開催しています。なお、経営会議には社外取締役の出席が可能となっていますが、出席できない場合でも、審議資料の提供や審議内容の補足説明を行っています。また、常勤の監査等委員である取締役および監査等特命役員の出席により、業務執行の公正性・透明性を確保するよう努めています。

コーポレートガバナンス体制の模式図



■ 役員 の 指名

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以下の通りです。

■ 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

氏名	選任理由
松永 真理	同氏は、新規ビジネスモデルの構築等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ています。
嶋本 正	同氏は、株式会社野村総合研究所の社長・会長を歴任し、経営トップとして、また、基盤技術や流通・サービス・産業関連システム等に関する豊富な経験と高い知見を有しております。また、情報通信業界という別業種の企業経営に精通した全体経営の観点、DX・ITシステムの観点からの積極的な意見・提言等を通じて、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ています。
山内 雅喜	同氏は、ヤマトホールディングス株式会社の社長・会長を歴任し、企業経営における高い見識と豊富な経験を有しております。また、デジタル技術を駆使した満足創造経営の実践や、ヤマトのDNA(価値観)の従業員への浸透・組織風土に関する取り組み等の実績から、企業経営の根幹に係る組織マネジメントやDX・IT、サステナビリティの観点からの積極的な意見・提言等を通じて、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ています。
白井 芳夫	同氏は、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ています。
村越 進	同氏は、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を有していることから、引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値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ています。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しています。
大塚 美智子	同氏は、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経験と高い見識を有していることから、引き続き、同氏の有する豊富な経験と高い見識を活かし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値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ています。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しています。

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	瀬木 達明					●	●	●
社外取締役	松永 真理			●	●			
社外取締役	嶋本 正	●	●		●			
社外取締役	山内 雅喜	●		●	●			
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。

* 2023年6月末時点

■ 役員の報酬

役員の報酬に関する方針、手続きなどは以下の通りです。

■ 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

■ 手続き

役員の報酬については、取締役報酬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、監査等委員でない取締役については株主総会および取締役会の決議により決定し、監査等委員である取締役については、株主総会の決議および監査等委員の協議により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については、取締役報酬審議会において確認された内容を、監査等委員会において共有・協議し、株主総会で陳述すべき事項の有無を確認することとしております。監査等委員でない取締役の個人別報酬額などについては、取締役報酬審議会に一任しています。

■ 報酬の構成

当社の役員報酬は、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(以下、「役割グレード」)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。

業績連動報酬(賞与)

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。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、役位および役割グレードにより算出される年間総報酬に役位および役割グレードごとの賞与比率(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の目標等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。

譲渡制限付株式報酬(非金銭)

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す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す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、譲渡制限期間の末日の終了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役割グレードにより算出される年間総報酬額に、役位および役割グレード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。

■ 取締役の報酬などの額(2022年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬 (非金銭)	
		固定 (金銭)	賞与 (金銭)		
監査等委員でない取締役 (うち社外取締役)	352 (30)	205 (30)	110 (-)	36 (-)	6 (2)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	81 (48)	81 (48)	- (-)	- (-)	4 (3)
合計	434	287	110	36	10

* 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、2023年6月27日開催の定時株主総会において決議された取締役賞与110百万円(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名に対する支払額)を含めています。

* 上記の譲渡制限付株式報酬には、日本基準により当期に費用計上した金額を記載しています。

* 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～11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

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、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) 「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

「環境」「DX」「共創」に関する進捗・課題を取締役会メンバーにて議論する機会を増加させる等以下のとおり取り組み、「Epson 25 Renewed」への取り組みを深化させました。

- 「環境」：脱炭素、資源循環、お客様のもとでの環境負荷削減、環境コミュニケーション強化、環境技術開発等への取り組みについて、事業の成長戦略と整合した環境目標の設定等の観点から議論を重ねました。
- 「DX」：DX戦略策定・事業連携、デジタル基盤整備・展開、データ活用等への取り組みについて議論し、データ利活用をはじめとしたDX推進上の課題などの方向性を明確化しました。なお、2020年度を対象とした取締役会実効性評価において優先課題としたDX・IT人材の獲得については、リファラル採用、海外ITエンジニア派遣からの正規化等これまでと異なる取り組みを開始しており、引き続き取り組んでまいります。
- 「共創」：環境に先進的に取り組んでいるスタートアップ企業のソーシングや戦略に基づくプロアクティブな探索活動、出資先企業へのフォローアップ等について議論し、ソーシング方法の改善、協業検討の加速等の成果が見られました。

(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

経営陣の後継者計画、スキルマトリックス、役員トレーニング等について取締役会メンバーにて議論し、各課題への取り組みの方向性・残課題を明確化しました。今後は明確になった残課題への対応など2022年度を対象とした取締役会実効性評価の課題対応とあわせ引き続き対応を進めてまいります。

■ 2022年度を対象とした取締役会実効性評価

2022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。なお、昨今のコーポレートガバナンス動向を踏まえ、アンケート項目について一部追加・見直しを行っています。

- (1) 取締役会の構成
- (2) 取締役会の機能
- (3) 取締役の活動 (自己評価/自分以外の取締役の評価)
- (4) 取締役会の運営
- (5) 任意の委員会の機能・運営 ①取締役選考審議会、②取締役報酬審議会、③コンプライアンス委員会
- (6) 経営陣のサクセッションプラン・トレーニング
- (7) 経営陣の報酬
- (8) 株主との対話
- (9) Epson 25 Renewedの進捗
- (10) 自由記載

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、取締役会メンバーによるディスカッションを実施し、2021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に整理しました。

- (1) 長期戦略に関する議論の充実・実施
- (2) Epson 25 Renewedに関する実行力、実行スピードの向上
- (3) 経営陣の後継者計画の詳細化と、その着実な推進

※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。

ガバナンス

内部統制システム

エプソンは、「経営理念」を礎とした「エプソンウェイ」を定め、グループ全体で共有しています。また、「エプソンウェイ」に基づきグループ全体の業務が適正に行われるよう「内部統制システムの基本方針」を定めており、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

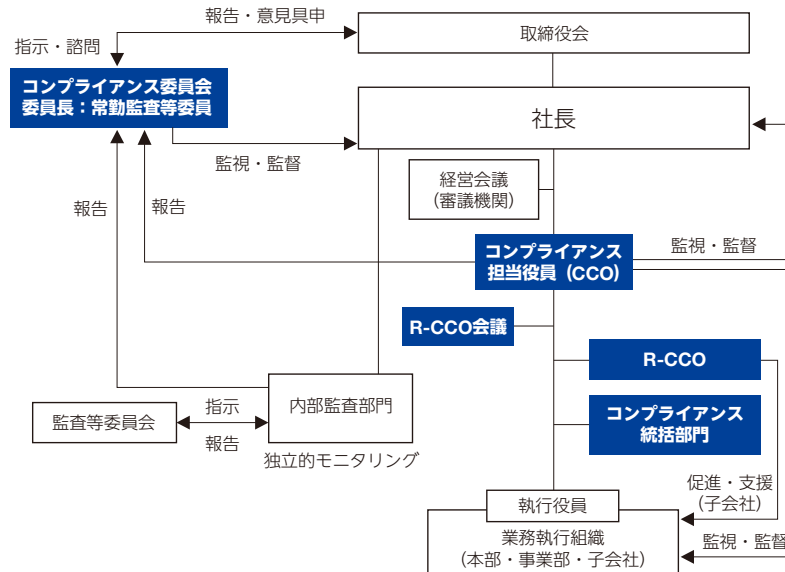
エプソンが目指しているのは「エプソンウェイ」に基づき、全てのステークホルダーの皆様と信頼関係を築きながら、持続的にお客様の期待を超える価値を創造する企業活動を行うことです。この信頼関係を維持・強化するため、経営の透明性・公正性を高め、さらに迅速な意思決定により実効性を踏まえた適切なコンプライアンスマネジメントを推進しています。2022年度実績として、法令に基づき開示すべき違反はなく、監査済み財務諸表に記載すべき罰金や和解金の発生はありません。

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6名全員および常勤監査等委員である取締役1名で構成しています。委員長は常勤監査等委員が務め、コンプライアンス活動の重要事項について審議し、取締役会に報告・提案することにより業務執行を監督しています。コンプライアンス担当役員（CCO）は、コンプライアンスにおける社長を含む業務執行全般を監督・監視し、コンプライアンス委員会にその状況を定期的に報告します。地域統括コンプライアンス責任者（R-CCO: Regional Chief Compliance Officer）は、各国・地域の法令・慣習など社会的要請を加味した実効性あるコンプライアンス活動を推進するため、CCOの指示に従ってCCOを補佐し、担当範囲として定める各子会社におけるコンプライアンス活動を促進・支援します。CCOおよびR-CCOは、定期的に子会社におけるコンプライアンス活動の重要事項の方向付けを行う、R-CCO会議を開催しています。また、コンプライアンス統括部門が、コンプライアンス推進全般のモニタリングおよび是正・調整を行い、活動の網羅性と実効性を高めるよう努めています。

これらのコンプライアンス推進体制は、エプソングループコンプライアンス基本規程で定めています。

コンプライアンス推進体制図



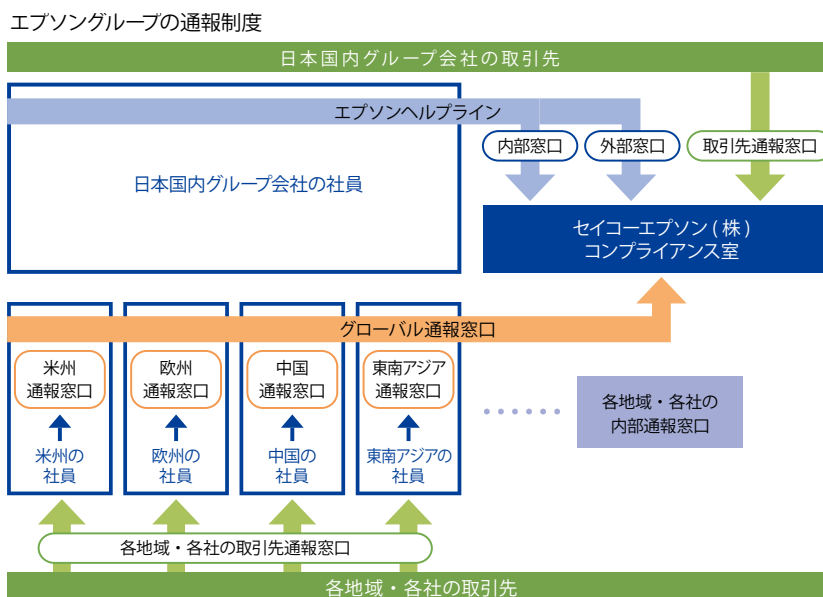
■ 通報制度・通報窓口

エプソンは、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、当社および米州・欧州・中国・東南アジア含む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、国内における公益通報者保護法など各国・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、エプソングローバル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、サプライヤーなどの外部のビジネスパートナーからの通報を受け付ける「取引先通報窓口」を、当社および世界各地にある全てのグループ会社が設けています。エプソン社内の通報窓口同様に、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止、匿名性を確保し、運用しています。取引先通報窓口は、サプライヤーガイドラインやサプライヤー説明会などにおいて紹介するとともに、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、運用しています。

2022年度の国内通報窓口の受付件数は114件で、前年度から21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	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&競争法に関する相談窓口	インサイダー取引相談窓口

海外における対応体制

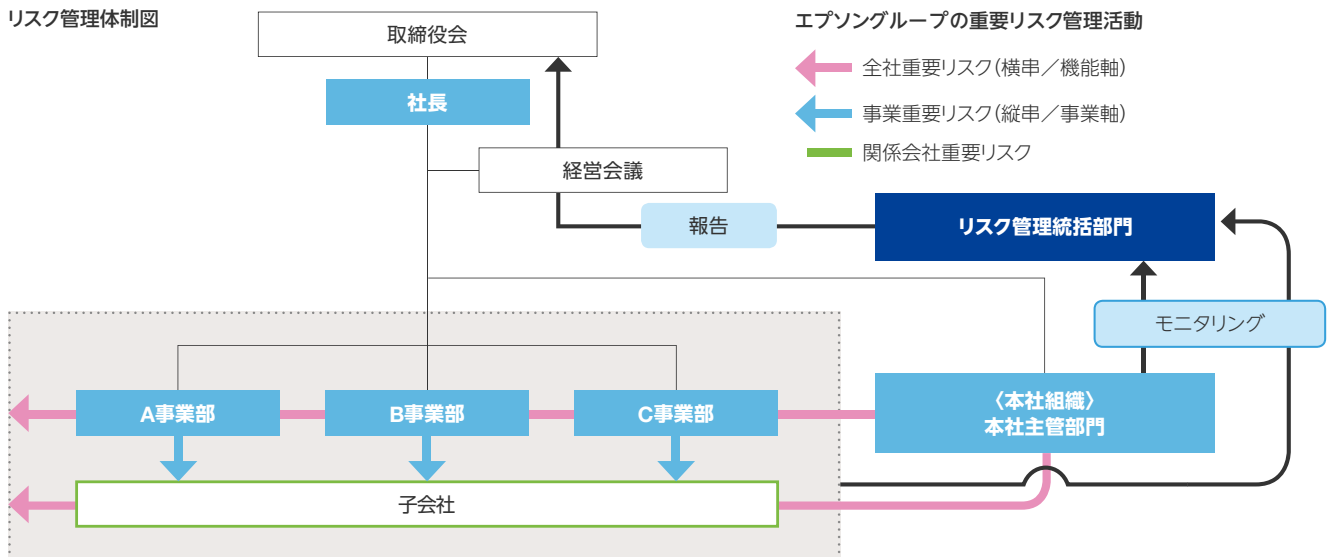
米州・欧州・中国・東南アジア含む全ての海外グループ会社においては、役員・従業員および派遣社員が通報できる通報窓口を設置しています。各通報窓口では、各国・地域の法規制に準拠し、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止しており、匿名での通報も行えるように対応しています。

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。

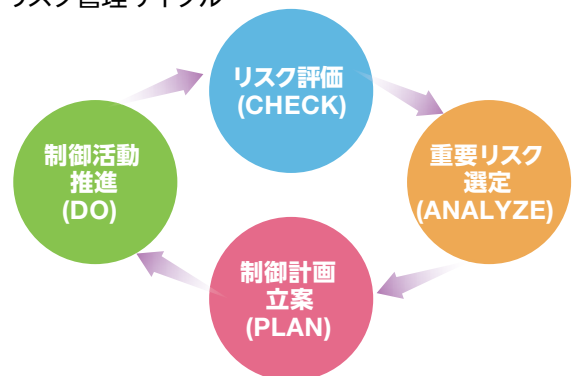
これらのリスク管理体制は、エプソングループリスク管理基本規程で定めています。



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、会社に著しい影響を与え得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。

* COSO: ビジネスの倫理観を高め、内部統制を実施し、企業統治などを目的とした組織委員会

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。

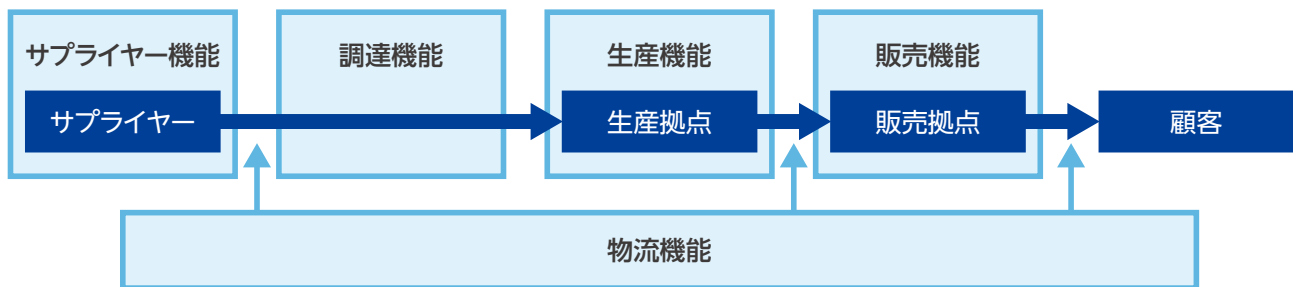
また、危機管理委員会活動については、経営会議や取締役会などを通じ、社外取締役を含む経営層に定期的に対応状況を報告しています。

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

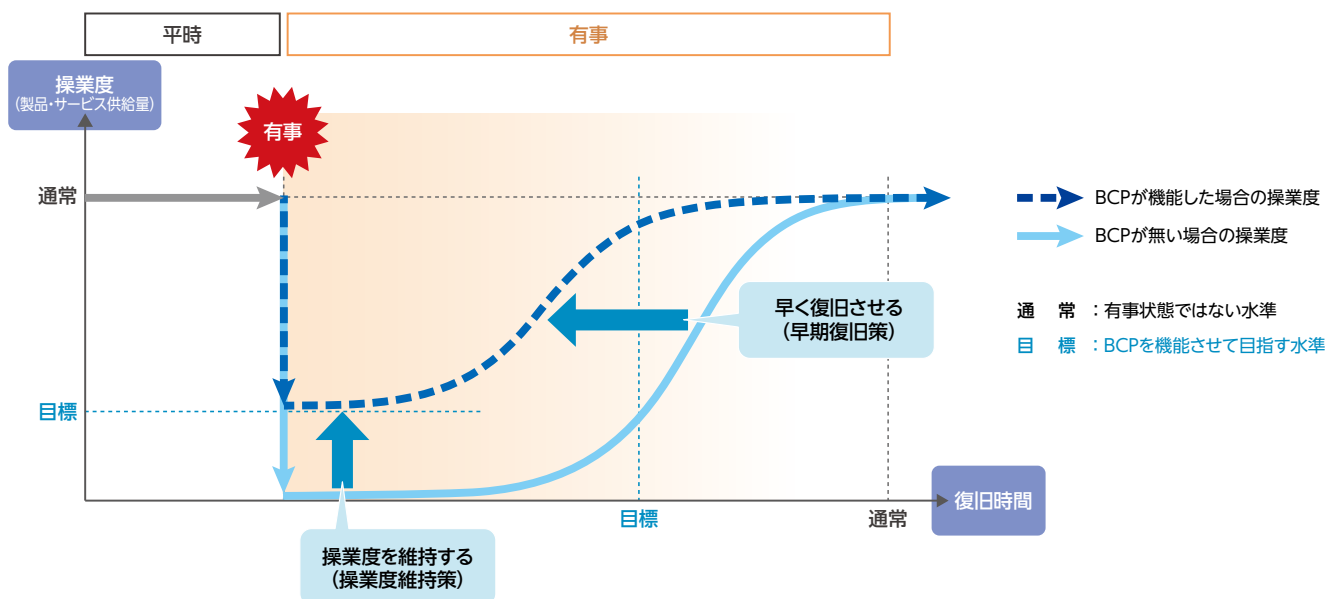
エプソンは、高度化・複雑化するサプライチェーンに起こりうる難局に耐えられる、より強固なサプライチェーンを確立するため、「機能分散」「代替手段確保」「強靱化」を基本的な考え方として定め、機能を5つに区分し、それぞれに設定した重点項目を強化しています。



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。



■ サプライチェーンへの対応

2019年以降、COVID-19の感染拡大、半導体不足、コンテナ不足等の問題は、世界規模のサプライチェーンの途絶、混乱を招き、多様な課題が顕在化しました。

2022年は、COVID-19感染拡大も収まり、世界各国の社会・経済環境は新型コロナウイルス感染拡大前の状態に戻りつつあります。また、市況変化に伴い、半導体不足、コンテナ不足等の課題は大きく改善しています。しかし、未だに続くロシア・ウクライナ問題、さまざまな地域に潜在する地政学リスク、災害リスクなど、サプライチェーンを取り巻くリスクは解消されているわけではなく、むしろ潜在リスクは多く、また深刻化しているといえます。そうした状況・環境において、当社は以下の対応を進めています。

1. 生産

新たな感染症等のパンデミックに備え、従業員の安全を最優先とし、生産影響を最小限に抑えるための予防ガイドラインを制定しました。

製品供給責任を果たすため、分散生産体制の構築を進めます。また、各事業の基幹部品製造を担う国内生産工場をはじめ全ての生産工場の更なる強靱化を進めます。

2. 調達

サプライチェーン情報を更に深掘り調査し、リスク検知力を高めます。そして、効果的かつ実効性の高い調達リスク回避策（予防策）を実践し、部材の安定調達を実現します。

複数調達ソースの確保、代替品評価の拡大、BCP在庫の確保、それを実現するためにパートナーとの信頼関係の強化を進めます。

3. 物流

パートナーとの更なる関係強化とともに、物流の可視化を進め、製造・販売拠点間の情報連携を強化し、お客様の要望に応えられるデリバリーを実現します。

輸送ルート、船・航空便・拠点倉庫など、物流手段・方法の複数化を進めます。また、全ての事業製品における積載効率アップ活動を継続し、物流リスクの軽減、物流効率の向上と共に環境負荷軽減を進めます。

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・効率性を踏まえ監査サイクルを定めて毎年選定し、計画的に監査を実施しています。2022年度は、16の監査対象先に監査を実施し、検出した51件の指摘事項に対して具体的な改善助言を行いました。2023年度については75の組織にグルーピングしたうえでリスク評価を行い、監査対象先を選定して監査を実施します。

財務報告に関わる内部統制

財務報告の信頼性を確保するための内部統制(J-SOX)の監査を毎年実施しています。監査対象の当社事業部および子会社は、内部統制の整備・運用を自己評価し、J-SOX主管部門が評価結果の有効性を担保する「自律分散型」の評価を実施しています。監査対象外の当社事業部・子会社・関連会社は、内部統制の自己点検を実施し改善を行っています。

ガバナンス

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.305 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

エプソンは世界各国・地域の法令、社内規程、企業倫理を守るためのコンプライアンス体制を確立・遵守し、社会からの要請に応えるために、活動しています。

社内にコンプライアンス意識を浸透させ、実効性を伴って遵守する進めるために、「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、定期的に各種教育活動を実施しています。

経営層に対しては、社外から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、海外の子会社を含めたグループ統一活動として、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、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。

一方で、国際情勢変化の中で、平和と安全を維持するために、さまざまな貿易管理の国際条約や枠組み、または各国の法令に基づく規制があり、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。

エプソンでは、グループ全体での貿易管理体制を整え、確実な貿易遵法管理のための仕組みを構築しています。この結果、安全保障やセキュリティ管理など特に厳密な管理が求められる分野において、各国の関係当局が設けた制度やプログラムにかなう企業として、北米・南米・欧州・中国・アジアなど、エプソングループ各社が拠点を持つ世界各地で多くの認証を受けています。

これにより、輸出入手続きの簡略化やコスト削減など、グループ全体の効率的でスピーディなサプライチェーンに貢献しています。

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。

ガバナンス

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

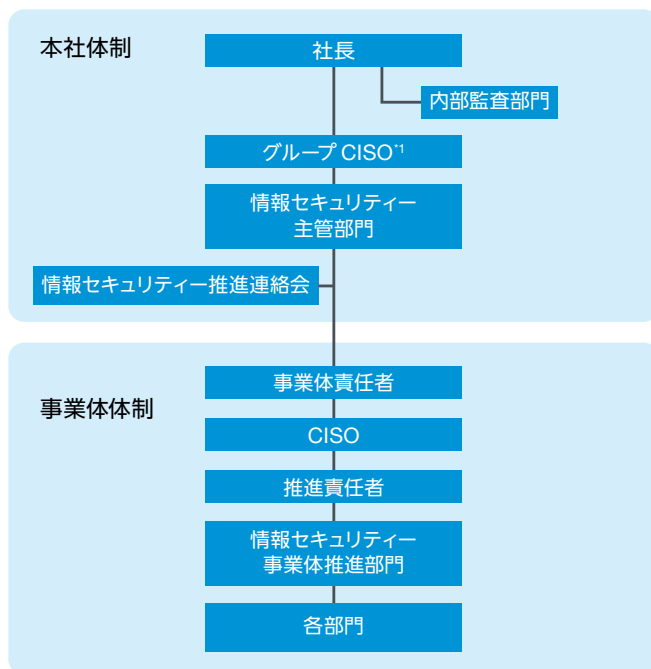
エプソンは、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を、情報セキュリティ基本方針として定めています。グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、その考え方を実務に反映した情報セキュリティガバナンスと企業風土の構築を進めています。

[情報セキュリティ基本方針](#)（詳細は「付属資料」P.313参照）

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中期計画をグローバルレベルで策定し、対策の強化を行っています。

その一環として、サイバー攻撃を監視する活動を開始しており、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/IEC29100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(2023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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> - 情報機器に係わる組み込みソフトウェアおよびアプリケーション開発 - 上記に係わるマニュアル制作、およびテクニカル翻訳 - 情報機器およびアプリケーションソフトウェアの品質評価 - 業務用システム開発 - 社内における基幹ネットワーク、サーバー運用管理、および情報システム開発運用管理
認証機関	BSIグループジャパン株式会社
認証登録番号	IS 85200

ISMSクラウドセキュリティ認証(2023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(2023年6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	2023年4月12日～2025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(10)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	2022年12月12日～2024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(09)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

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 エプソンズワン株式会社
	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、育児休職取得者数/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・ディリジェンス・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。