

人材

- 148 「人材」トップメッセージ [◇](#)
- 149 人材戦略 [◇](#)
- 152 人材育成 [◇](#)
- 160 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン [◇](#)
- 171 人権の尊重 [◇](#)
- 180 働きやすい環境づくり [◇](#)
- 187 健康経営 [◇](#)
- 197 労働安全衛生 [◇](#)

「人材」トップメッセージ

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。

社会課題を解決する価値創出に向け、多様な人材が自ら考え、行動できる環境づくりを推進します

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」「DX」「共創」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。



代表取締役執行役員
人的資本・健康経営本部長
阿部 栄一

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8割、従業員数の7割以上を占める海外各国・地域に107カ所の研究開発、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。そのために成長領域・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、内部人材への専門教育・転換教育を行い、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。
- 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し、活かすことにより、創造性を高めイノベーションを実現するとともに、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、組織の総合力を最大化して、価値を創出し続ける。

エプソンの人材戦略 取り組みの全体像

エプソンの企業活動を支えるのが、人材戦略による経営基盤強化の取り組みです。社会が変革を遂げる中で求められるサービスは何か、どうすれば社会課題解決につながるソリューションを提供できるのか、それらを自律的に考え、生み出す力を持った人づくりや、力を発揮できる環境づくりのため、エプソンは人的資本経営と健康経営を軸とした人材戦略を進めています。



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、グローバルベースでの人材ポートフォリオ策定に取り組んでいます。2023年度は、特定の事業部門を対象に、事業戦略の策定・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、スキルと行動特性を軸に定義して、現状の人材ポートフォリオを可視化する試みを行いました。次のステップとして、当期の取り組みを全社に展開するとともに、次期の長期ビジョン検討に合わせてあるべき姿を描き、量的・質的両面で現状とのギャップの把握を進めます。これにより、採用、リスキリング、最適配置等の適切な施策に展開し、全社最適人員構造を構築し、中長期戦略の実現につなげていきます。

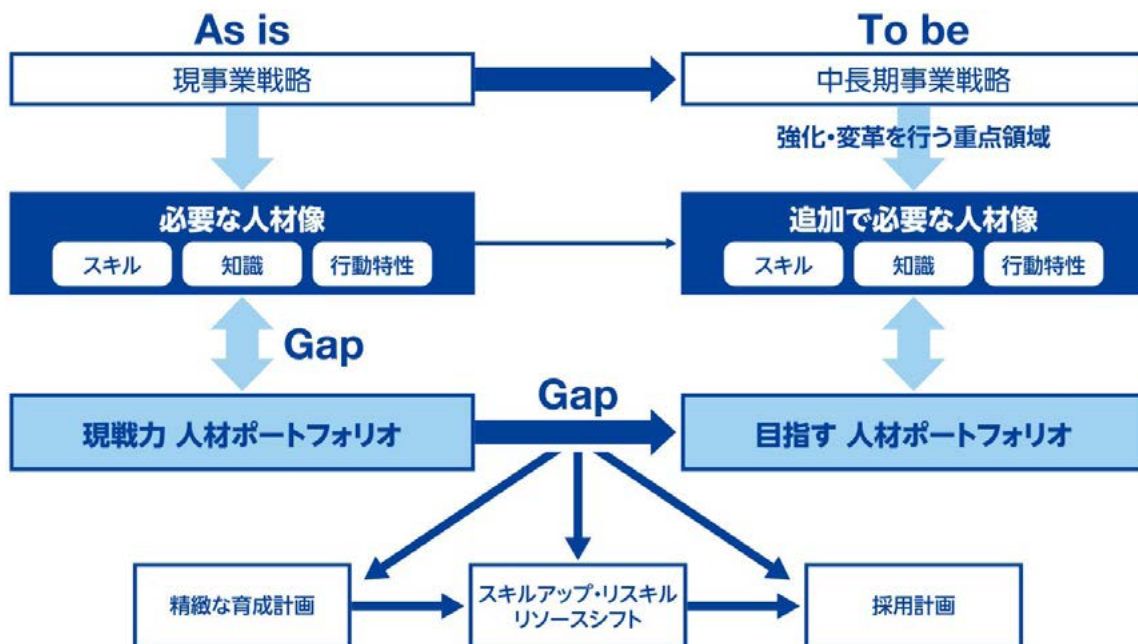
人材ポートフォリオ

As-isとTo-beの人材ポートフォリオにより、事業戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデル確立に必要な人材について、主にスキルと行動特性の観点から、事業戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデル確立に必要な人材の質・量のギャップを確認します。

それに対し、メンバーのスキルレベルマップを参照し、スキルアップ、リスキリング、リソースシフトにより充足可能か、外部人材を獲得する必要があるかを判断します。

また、人材ポートフォリオを活用して上司とメンバーがコミュニケーションをとる事でメンバー自身の自発的な学び、成長に繋がるような使い方も想定しています。

人材ポートフォリオの取り組み



人材マネジメント

強化領域への重点配置

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

採用数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	今後の目標
新卒採用	344人	200人	250人	344人	毎年度 ¹⁾ 350人以上を継続
中途採用	30人	48人	241人	204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

強化領域への要員配置

	2021-2023年度累計	2024年度計画
全要員配置人数	1,881	503
内、強化領域への配置人数	1,313	374

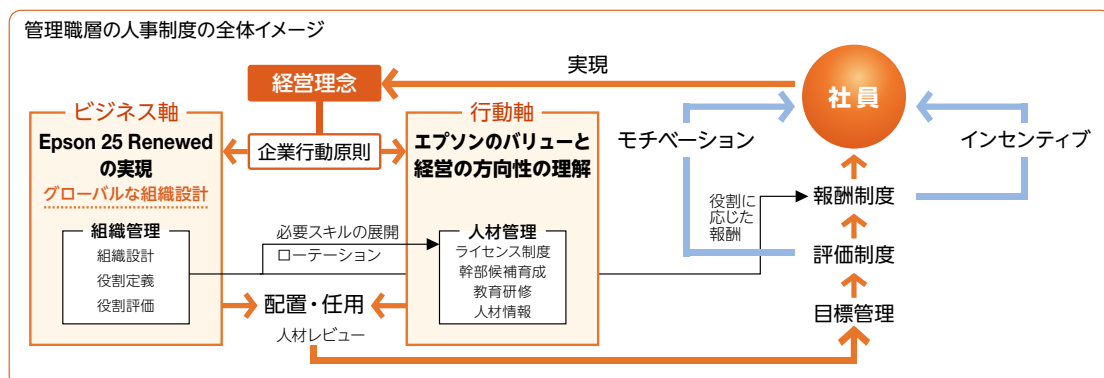
* 採用および内部移動による配置人数

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

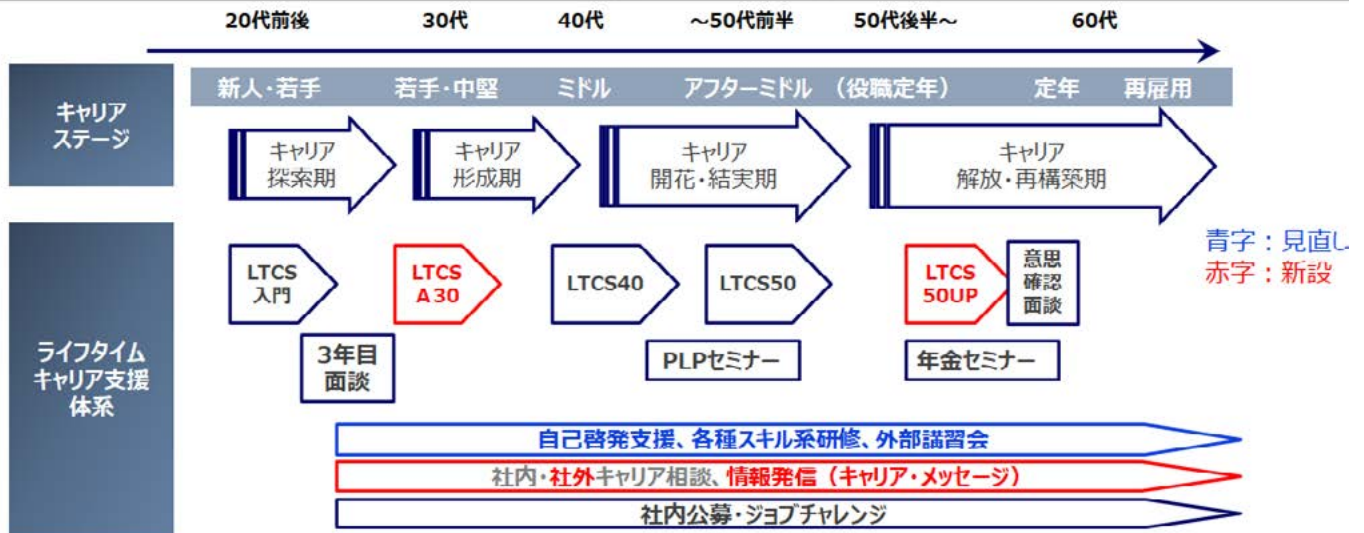
エプソンでは、人が育つ組織づくりに向けた取り組みを継続的に行い、達成感・成長を実感できるようなキャリアの構築に向けた支援を行っています。中長期的視点から自身が目指していきたいキャリアを考え、その実現に向けて主体的に行動できるよう、年代別・階層別の「ライフタイムキャリアサポート研修」(LTCS)を2016年度に開始し、「LTCS40」「LTCS50」、さらに入社後間もない社員向けの「LTCS入門コース」と拡大してきました。

● 2023年度実績

LTCS50研修(50歳の全社員を対象)	307人(2023年度までの累計 2,903人)
LTCS40研修(40歳の全社員を対象)	186人(同 1,881人)
LTCS入門コース(新入社員研修において実施)	344人

2023年度から、30代を対象とした「LTCS A30」と、70才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、継続してキャリアを考える機会を提供し、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)



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、対象者の仕事や職場へのエンゲージメント向上を図っています。

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、課長任用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。また、外部と提携し、マネジメントスキルを学べる様々なコンテンツを提供しています。

③ リスキリング支援

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、リスキリングへの取り組みを始めています。リスキリ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検討を進めています。

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、異動を支援するためのリスキリングメニューの拡充などを進めています。

今後も職場への配慮や異動者への支援等の取り組みを継続し、ローテーションを促進していきます。

ローテーション率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	目標値
率	6.0%	7.3%	9.0%	10.0%	10.1%	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たことを機に、応募数は大幅に増加し、3年連続で200名程度の異動が成立しています。社員の自発的な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り、変化対応力の強化が進んでいると考えています。

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	2023年度
応募数	142	148	378	293	325
決定者数	27	12	217	201	176

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）

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

* 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践形式の研修です。これらを通じて、グループ会社を含めた次世代リーダー育成が行われています。

■ 新入社員教育

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

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

具体的には、エプソン社員の行動のよりどころである「エプソン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、二人三脚で独り立ちをサポートします。これにより新人だけでなく育成リーダー自身の成長も期待されています。

「新入社員」の肩書が外れる直前の翌年3月には、「フォローアップ研修」として再度集合研修を行い、お互いの成長を確認し合います。1年間を振り返りビジネスパーソンとしての基礎をより確実なものとし、一層の成長と貢献に向けた2年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、売上収益の8割以上、従業員数の7割以上を占める海外各国・地域に107カ所の研究開発、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。世界中に分散している製造・販売・開発の各拠点において業務を経験し、また、海外での就労・生活を通じて異文化対応力を養うことにより、将来グローバルに活躍できる人材を育成することを目的として、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、23年度は27人を派遣しました。

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	2023年度
人数	8人	20人	34人	38人	29人	28人	22人	13人	1人	27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、次期にはさらに高い目標に挑戦するサイクルを繰り返しています。この「目標管理」制度はOJTによる人材育成そのものであり、人材が成長することで組織・会社も発展するWin-Winの関係を築くサイクルになっています。

■「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。現地へ赴いての教育に加え、海外出張が困難な時期に構築したリモート研修システムも駆使し、必要な研修をタイムリーに展開しています。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入社2年目から連続2回までとし、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61回技能五輪全国大会

■ 2023年度教育実績データ

主なe-ラーニング受講者数(日本)

2023年度 研修名	受講者数
貿易管理教育一般(2023)	18,466人
エプソンのコンプライアンス(2023)	20,532人
情報セキュリティ基本編(2023)	21,074人
環境基礎教育II(2023)	20,334人
調達基礎(調達遵法)(2023)	17,691人
J-SOX教育(2023)	20,038人
ハラスメント防止教育(2023)	19,524人
労働安全衛生基礎(2023)	19,742人
エプソンの両立支援	11,551人
ビジネスと人権(2022)	18,473人

* 2024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	344人	100%
C等級研修	新規C等級格付者	285人	97.9%
SSF研修	新任SSF	301人	98.0%
新任課長研修	新任課長	143人	93.5%
新任部長研修	新任部長	43人	91.5%

* 階層別研修受講データは、セイコーエプソン(株)2024年3月末現在

* 未受講者は2024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	2023年度
一人当たり研修時間	時間	11.0	11.1	7.4	20.9	21.5	34.2
総研修時間	時間	-	-	-	228,696	235,910	375,219

* 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

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。多様なお客様を理解し、驚きや感動を与える新たな価値を届け、一人でも多くの人の生活を豊かにしたいと願っています。それには、私たち自身が多様であることに加え、その違いを認め、互いに受け入れることで多様性が活かされる環境であることが必要です。10年後、さらにその先も、持続的にそして柔軟に成長する企業であり続けるため、国や地域を超えて、全社員が楽しく事業活動に参画し、対等に議論ができ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、自由闊達な職場が根幹であり、そのためにダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (以下、DE&I) を尊重し、実践していきます。

コミットメント

DE&Iの推進を重要な経営課題の一つと捉え、経営層や管理職を中心とした意識改革や、ジェンダーギャップを含むさまざまな格差・差別の解消、働きかたの選択肢拡充などを通して、多様な人材が能力を最大限発揮できる企業文化の早期醸成に取り組みます。それらの活動を通じ、経営層をはじめ、グループの全従業員の意識の中に、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ます。そして、さまざまな価値観や考え方、前例にとらわれない発想を大切にす企業に変革・進化していきたいと思ひます。

2024年8月1日改

代表取締役社長 小川 恭範

DE&Iの推進

変化の激しい時代の中で、多様なお客様を理解し、人々に驚きや感動を与える新たな価値を創出していきます。そのために、多様な人材が世界中のエプソンに集まり、公平な環境で、一切の偏見なく全ての社員が互いの個性を当たり前で尊重し合い、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・挑戦し、イノベーションを起こし続けることを目指しています。また、人権尊重の観点からも、DE&Iへの取り組みは重要だと考えています。

当社は、まず日本国内におけるジェンダー平等を喫緊の課題と認識しています。管理職層や経営層の女性比率が全社員の女性比率と同じになる状態を早期に実現することを目指し、将来の女性管理職候補層を増やすためのキャリアアップ応援強化施策等に取り組んでいます。同時に、社員がやりがいを持ち、ライフステージの変化に適応しながらいきいきと働ける環境整備を進めています。

また、もう一つの重点的な取り組みとしてインクルーシブな障がい者活躍を位置づけ、「障がいの有無に関わらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し、成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指しています。

女性活躍推進からDE&I推進へ

「女性が働き続けることができる会社」から一歩進んで、「性別に関係なくキャリア形成を希望する社員がそれを実現できる風土」を作るため、2016年から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月には、人的資本・健康経営本部の中にDE&I戦略推進部を設け、グループ全体のDE&I推進へ活動範囲を拡充しています。

具体的な取り組み

課題	取り組みの方向性	主な施策
ジェンダー平等	性別等の属性によらず社員一人ひとりが能力を最大限発揮している状態を目指す。今あるジェンダーギャップを解消し、新たなジェンダーギャップを作らないために、女性への動機づけと、管理職を中心とした全社の意識改革を進め、行動変容につなげる。	<ul style="list-style-type: none"> 女性リーダー向けキャリア自律研修 女性ベテラン層向けキャリア応援施策 <ul style="list-style-type: none"> - キャリア自律研修 - スキルアップ研修 - 昇格試験受験者対象 論文講座／面接指導 社外メンターサービスを活用した女性若年層向け施策
インクルーシブな障がい者活躍	「障がいの有無に関わらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し、成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指し、グループ全体でのインクルーシブな障がい者活躍を実現する。また、2030年度実雇用率3%を目標としている。	<ul style="list-style-type: none"> インクルーシブな風土の醸成 <ul style="list-style-type: none"> - 経営層の特例子会社訪問と経営層メッセージの発信 - 障がい者活躍座談会の実施 - 社内報への記事掲載 特例子会社における障がい者の活躍機会拡大と、グループ内へのノウハウ展開 障がい者活躍相談窓口での対応
育児・介護・不妊治療等との両立	社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージの変化に適応しながらいきいきと働ける環境を実現する。	<ul style="list-style-type: none"> 介護と仕事の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> - 介護と仕事の両立研修 育児と仕事の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> - 両立社員のロールモデルインタビュー記事を社内イントラネットへ掲載 - 両親学級セミナー 男性育休促進活動 不妊治療に関する休暇・休職制度の導入
企業文化醸成	さまざまな活動の基盤として社員の意識変革を促す。また、DE&Iの推進にグループ全体で取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップによるメッセージ発信 風土醸成のための管理職向け「ダイバーシティマネジメント研修」 DE&Iフェアの開催 社外向けDE&I特設ウェブページによる情報発信 グループ全体でDE&Iを推進するための「事業部・本部ダイバーシティ担当者会議」、国内グループ会社との「ダイバーシティ協議会」

ジェンダー平等

活動方針

自然に各階層に満遍なく女性がいる状態を早期かつ確実に実現します。そのために「既にあるギャップを解消します」また、「新たなギャップを作りません」

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)比率10%を目指します。
- 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日を目指します。
- 育児休業取得率について男女とも100%を目指します。

以下のような女性向け施策を展開しています。

女性リーダー向けキャリア自律研修

「男性によって築かれてきた画一的なリーダーシップ像に合致しなければ管理職が務まらない」という思い込みがあることが、アンケート結果などから明らかになっています。多様なリーダーシップ像を理解し、自身の強みを認識し、管理職に挑戦してみようと思うきっかけとなるような研修を2023年度から実施しています。

女性ベテラン層向けキャリア応援施策

中堅以上における昇格状況に明らかなジェンダーギャップがあることから、40歳以上の一般社員向けに昇格試験挑戦を応援する施策（※昇格試験は平等に審査）を2021年度より実施しています。「キャリア自律研修」により自身のキャリアを振り返り、更に「ポータブルスキルアップ研修」を行って業務スキルの向上を図っています。また、昇格試験に求められる文章力やプレゼンテーションスキルの強化を狙い、「論文講座」、「面接対策講座」を実施しています。

社外メンターサービスを活用した女性若年層向け施策

若年層の男女で、キャリアアップに対する意欲に差があることが、アンケート結果などから分かっています。ロールモデルが少ないためキャリアが描けず、チャレンジに消極的なことが要因の一つとして挙げられます。女性若年層向け施策として、社外の複数のロールモデルとのメンタリングやキャリア研修、社内の管理職との対話会を通してキャリアを考えるきっかけづくりを行っています。また、社内の若年層女性同士の対話会を実施し、ネットワークづくりを応援しています。

■ 育児・介護・不妊治療等との両立

活動方針

社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージの変化に適応しながらいきいきと働ける環境整備に向けた施策を立案し、実施します。

具体的な取り組みは以下のとおりです。

育児と仕事の両立支援

家庭と仕事の両立に悩んでいたり、ロールモデルが周りにいないという声が社内から多く聞かれます。育児や介護と仕事を両立する社員にスポットを当て、ライフを大切にしながらどのようにキャリアを歩んでいるのか、両立を目指す社員のヒントになるさまざまなロールモデルのインタビュー記事をイントラネットに掲載しています。

また、これからパパ・ママになる、または育児中の社員を対象とした「両親学級セミナー」を開催しています。育休前の心構えから、職場復帰後に仕事と育児の両立を実現するための考え方など幅広いトピックについてお互いの悩みや不安を話し、共感し、勇気づける機会を提供しています。

介護と仕事の両立支援

介護と仕事を両立することに不安を感じている社員が多くいることが全社アンケートの結果から明らかになっています。介護に関する社内外の相談窓口を設けるとともに、社内イントラネットで介護に関する短時間の動画を40以上用意し、遠距離介護やお金のことなど、必要な内容を学べるようにしています。また、グループ全管理職向け「ダイバーシティ・マネジメント研修」として、2023年度は介護と仕事の両立をテーマに実施し、管理職の介護に関するリテラシー向上に努めています。

男性育休促進活動

性別によらず公平に育児に関わり、仕事との両立ができる会社になることを目指し、当事者だけではなく会社全体で「育児休職を取得することが当たり前」の風土醸成に取り組んでいます。その第一歩として、エプソンは育児・介護休業法改正施行に合わせ、2022年度より男女ともに対象者全員が育休を取得することを目標として掲げ、男性の育休取得率は、2022年度97.2%、2023年度85.2%となりました。引き続き取得率100%を目指すとともに、さらに男性の取得日数を伸ばす活動を継続していきます。

不妊治療に関する休暇・休職制度の導入

「精神面での負担」「通院日程調整」「体調、体力面での負担」の3点を主な課題と捉え、安心して不妊治療と仕事を両立できる環境整備に取り組んでいます。その第一歩として、2022年度には特別休暇の付与と休職制度を拡充しました。「ライフサポート休暇」は年5日間の有給休暇付与、「ライフサポート休職」は3年度の期間に通算365日間の休職を認めるものです。同時に、不妊や不妊治療に対する職場の理解促進、ハラスメント防止に向けた意識啓発をすることで、制度を作るだけでなく制度が使いやすい風土づくりを進めていきます。

在宅勤務制度

育児・介護との両立支援として導入した在宅勤務は、対象を全社員へと広げ、更に働く場所の選択肢が広がり、柔軟な働きかたが可能になっています。

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。

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。(2024年7月時点 8園)

■ 企業文化醸成

活動方針

さまざまな活動の基盤として社員の意識変革を促す活動に取り組めます。また、DE&Iの推進をグループ全体に広げる活動を進めます。

具体的な活動は以下のとおりです。

経営トップによるメッセージ発信

グループ全社員に向けDE&Iの重要性を示すため、経営層による方針や考えを、社内外へ向けて発信しています。

ダイバーシティ・マネジメント研修

管理職の意識改革、DE&Iの理解を深めるため、2021年度、グループの全管理職向け必須研修としてダイバーシティ・マネジメント研修を実施しました。2022年度以降は、毎年行っている新任課長向け研修の中にその要素を取り入れるとともに、年度ごとにDE&Iの取り組みの中で重点項目としている内容を取り上げて実施しています。

2022年度…管理職自身が多様であるための働きかた「管理職だってWork in Life」

2023年度…介護と仕事の両立

2024年度…障がい者活躍「エプソンの障がい者活躍に必要な一歩とは」

DE&Iフェアの開催

当社におけるDE&I推進の意味や目的の理解向上と、DE&Iについて考えるきっかけづくりを目的に、グループ全社員対象にDE&Iフェアを実施しています。2023年度の第4回は、「なぜエプソンにダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンが必要なのか」をテーマに、グループトップや著名人、他社の経営層による講演会、障がい者活躍や働きかた改革に関する座談会、ワークショップを実施しました。誰でも気軽に参加できるフォトコンテストや川柳コンテストも開催しました。

社外向けDE&I特設ウェブページによる情報発信

グループトップのDE&Iに関する考えや、企業としての取り組みを外部へ発信するためにDiversity Equity & Inclusionスペシャルサイトを公開しています。グループトップとDE&I専門家との対談や当社の取り組み、社員へのインタビュー記事、上記のフェアの様などを掲載しています。

■ 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

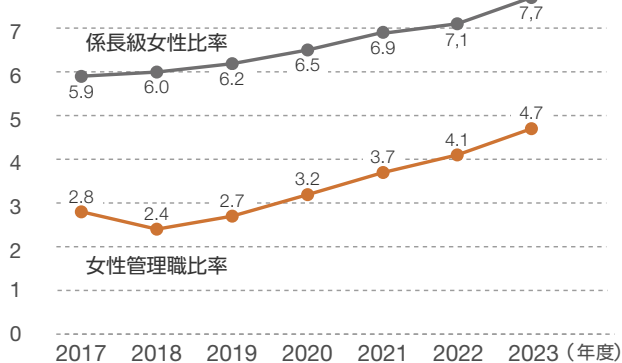
■ ジェンダーギャップ解消の進捗状況(2024年3月時点)

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	53.5%	46.5%	80.4%	19.6%	43.3%	56.7%
管理職の割合	83.6%	16.4%	94.5%	5.5%	73.9%	26.1%

* 管理職は部長・課長

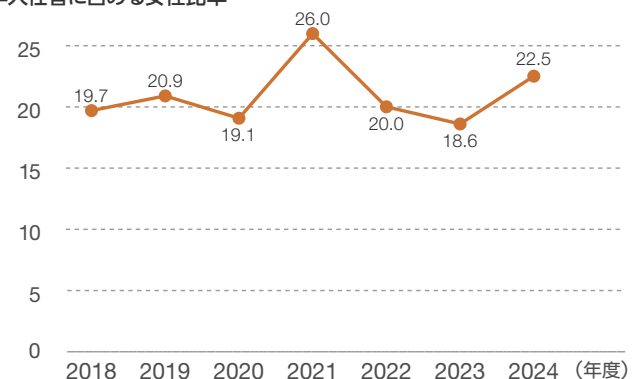
女性管理職比率・係長級比率



各年度3月末時点

セイコーエプソン株式会社。管理職は課長以上。

新卒入社者に占める女性比率



各年度4月時点

セイコーエプソン株式会社

インクルーシブな障がい者活躍

エプソンは、障がい者活躍を重要なDE&I課題の一つとして位置付け、「障がいの有無に関わらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指しています。2030年度実雇用率3.0%を目標に掲げ、グループ全体で障がい者採用に取り組んでいます。また、障がいがある方との接点づくりや各種情報発信を通じ、障がい者活躍のための風土醸成の取り組みを強化しています。

具体的取り組み

- 特例子会社における障がい者の活躍機会拡大と、グループ内へのノウハウ展開
- インクルーシブな風土の醸成
 - 障がい者活躍座談会の実施や経営層の特例子会社訪問
 - 講演会動画の社内配信・社内報への記事掲載
- 障がい者活躍相談窓口での対応



特例子会社(エプソンミズベ(株))を訪問し、障がい者活躍の説明を聞く小川社長

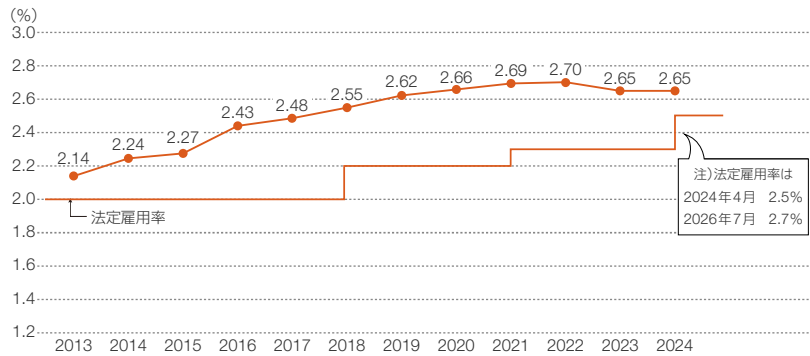


障がい者活躍座談会の様子
(自分の体験や普段感じていることを発表)



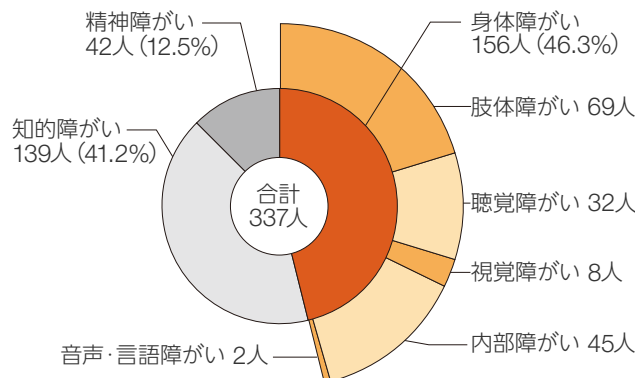
障がい者活躍座談会の様子
(今後自分にできることなどの意見交換)

国内特例認定グループ会社の障がい者雇用率推移



* 各年度の数値は、その年度の6月1日現在の数値

国内特例認定グループ会社の障がい者構成 (2024年6月1日現在の人数)



■ 特例子会社の取り組み

エプソンは全国に先駆けて特例子会社の認定を行いました。1983年にエプソンミズベ、2001年に2社目となるエプソンスワンを設立し、エプソンの障がい者雇用を着実に推進してきました。40年の経験とノウハウを生かし、それぞれの障がい特性に合わせた業務準備を行っています。また、新規事業開拓により能力や適性を活かし活躍できる環境づくりや個々の成長に向けた取り組みを具体化し推進しています。

エプソンミズベ株式会社

現在6拠点163人(2024年6月1日現在)の障がいのある従業員が、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2024年3月現在64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。現在では、精神障がいがある方の採用拡大を見据え、オフィス補助業務の拡大の推進を行っています。



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)

また、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(障がい者技能競技大会)に積極的に参加しています。2023年度は3名が全国アビリンピックに出場し、電子機器組み立て競技部門において見事銀賞を獲得しました。出場を目指す選手の姿、アシストする職場の取り組みが、障がいのある従業員の励みとなり、職場の活気に繋がっています。



全国アビリンピック電子機器組み立て競技部門において銀賞に輝いた横内庄一さん(エプソンミズベ)

エプソンスワン株式会社

東北エプソン(株)の構内に拠点を置き、26人(2024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。

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)の複数拠点及び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人材育成にも注力しており、その一環としてアビリンピックに挑戦しています。2023年度は全国アビリンピックのビルクリーニング部門において銅賞という素晴らしい成績を収めました。日々の業務を通し培っている技能が成果として認められ、障がいのある従業員の自信や業務へのモチベーションにつながっています。



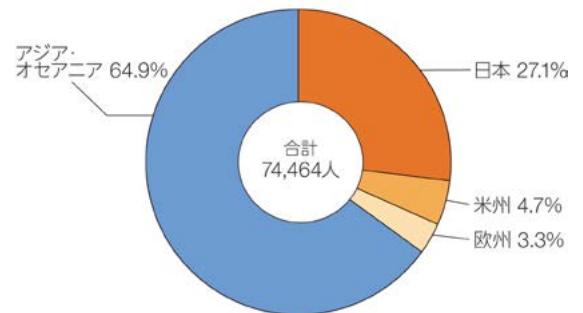
全国アビリンピック ビルクリーニング部門で銅賞を獲得した土門大成さん(エプソンスワン)

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75,000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欠かせません。そのためには、世界中に分散している様々な機能について幅広い知識と経験を持ち、全体最適の観点から各機能間の調整を行い、現場での確・迅速な意思決定ができるグローバル人材が必要です。世界各地で、共通の価値観を持って活躍す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（2024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38%、CEOポジションに占める外国人の割合は63%、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。1999年から継続しており、これまでに400人以上のメンバーがこの研修に参加し、その多くが各海外現地法人で経営幹部・管理職を務めています。(2024年6月現在)

2023年度は世界14カ国から25名の受講者が参加し、1週間の研修期間中に事業所見学、事業部長からの事業戦略説明、Epson Values Sessionを履修しました。受講者はEpson Values Sessionを通してパーパス・エプソングループにおける共通の価値観・行動様式であるエプソンウェイ(経営理念・企業行動原則等)・価値創造ストーリーへの理解を深め、自分とエプソンの価値の重なりを意識し、エプソンの価値をさらにリード強化していくための自職場への取り組みを考案し、経営層へ自身のアクションプランを宣言しました。また、経営層との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。参加者からは「会社の価値観や企業文化の重要性を深く理解し、自分の価値観とエプソンの価値観を紐づけ体現していくことの重要性を理解できた」「自分のチームがオーナーシップを持って役割を果たすため、どのようにチームをサポートすればよいかを学べた」というコメントがありました。

対面研修の1カ月後にはオンラインフォローアップ研修を開催し、受講者は自職場への取り組み結果を発表し、課題を相互に共有しました。

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。



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8人、2023年度はインドネシア、フィリピン、マレーシアの現地法人から34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。



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	17.3%	4.7%	7.7%
男性	82.7%	95.3%	92.3%

* 社員構成データは、セイコーエプソン(株) 2024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
18.6年	18.4年	19.3年

* 勤続年数データは、セイコーエプソン(株) 2024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	2023年度
総離職率	4.5%	4.1%	4.5%	4.4%	5.1%	3.9%
自主的離職率	1.8%	1.5%	1.4%	1.5%	2.2%	1.2%

* セイコーエプソン(株) 2024年3月20日時点

人権の尊重

■ 考え方と取り組み

エプソンは、パーパスに基づき、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。エプソンは、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定めています。

エプソンは、2005年に国連「グローバルコンパクト」に基づき、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、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。また、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(以下「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。

■ 推進体制

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下、DE&I戦略推進部門を中心に、サステナビリティ主管部門、RBA活動推進主管部門、サプライチェーンCSR推進主管部門、人事部門をはじめとする本社関係部門と連携し、また国内外関係会社の人権主管部門および関係部門とのネットワークを構築して行っています。

■ エプソングループ 人権方針

昨今の国際社会における「人権」に対する意識や課題の変化を踏まえ、人権への取り組みをさらに強化するため、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を2022年4月1日付で「エプソングループ人権方針」として改定しました。「エプソングループ人権方針」は、指導原則の内容に準拠し、取締役会の決議を経て改定しました。また、経営理念および企業行動原則を補完しつつ、人権尊重に関する考え方を明確にし、その取り組みにおける最上位の指針として、この「エプソングループ人権方針」を位置づけています。これに基づき、エプソングループおよびサプライチェーンを中心に、人権への取り組みを進めています。

[📖 エプソングループ人権方針 \(詳細は「付属資料」P.329 参照\)](#)

■ 人権デューデリジェンス

エプソンは、グループ会社はもとより、ビジネスパートナーを含め、製品を開発・製造・販売する事業活動に関連したバリューチェーン上の潜在的な、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、それを防止・是正するための国連指導原則に従った「人権デューデリジェンス」のプロセスを継続して回しています。

ビジネス上における人権デューデリジェンスのプロセスは以下の通りです。

1. 人権への負の影響の特定、影響評価
2. 是正計画策定、人権への負の影響の防止・軽減
3. 結果／経過のモニタリング
4. コミュニケーション・報告

1. 人権への負の影響の特定、影響評価

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

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

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

優先度の高い対象者	主な負の影響	特に注意すべき具体的な例
自社およびグループ 従業員 派遣社員 サプライヤー従業員 構内常駐業者の労働者 移住労働者	強制労働	<ul style="list-style-type: none"> • 雇用に係る仲介料、斡旋料、諸費用等の負担 • パスポートの預かり • 強制的な時間外労働 • 退職の自由
	若年労働	<ul style="list-style-type: none"> • 時間外労働、夜間の労働、危険な労働
	過重労働	<ul style="list-style-type: none"> • 労働時間に関する法令および国際的に認められた人権規範の違反や、健康を害するような長時間労働
	賃金・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> • 超過時間分の賃金の未払い • 懲罰としての賃金の不支給・減額
	非人道的待遇	<ul style="list-style-type: none"> • ハラスメント
	差別	<ul style="list-style-type: none"> • 解雇や処遇における差別 • 妊娠テスト、妊婦の解雇
	労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> • 危険・有害な労働環境 • 女性労働者の保護 • 緊急時の労働者保護

2. 人権への負の影響の防止・軽減

エプソンは、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海外製造拠点に対して行っています。2019年4月にRBAに加盟した後は、RBA行動規範のグループへの周知・浸透活動を進めるとともに、RBAの調査票に準拠して、セイコーエプソン事業所・国内関係会社・海外現地法人、またサプライヤーに対し、年一回、継続してCSRセルフアセスメント調査を実施しています。CSRセルフアセスメント調査の結果についてはRBAに報告しています。各事業所・各社・各サプライヤーは、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計画を策定し、是正・軽減を図っています。

2023年度CSRセルフアセスメント調査の概要

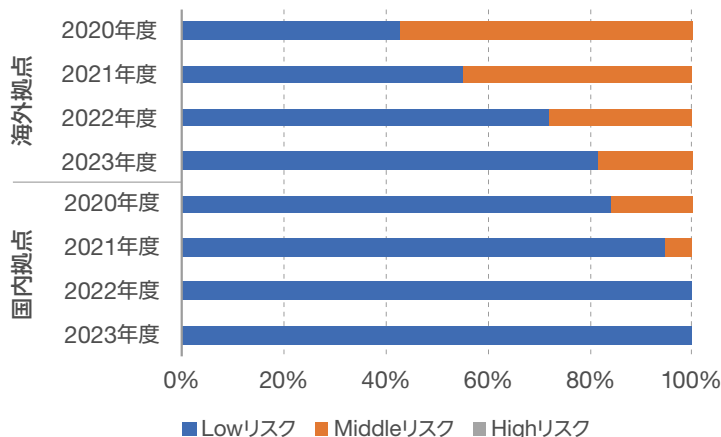
項目	内容
調査対象	A. 労働：雇用の自主性、若年労働者、労働時間、賃金、非人道的な扱い、差別、結社の自由 など B. 安全衛生：職場の安全衛生、労働災害、寮・食堂 など C. 環境：許可証と報告、汚染、危険有害物、排水・廃棄物、大気汚染、エネルギー・温室効果ガス排出 など D. 倫理：誠実なビジネス、不適切な利益の排除、知的財産権、公正な事業、通報、責任ある鉱物調達、個人情報保護 など E. マネジメントシステム：コミットメント、説明責任、リスク評価、研修、サプライヤー など
実施期間	調査：2023年4月～6月 課題把握、改善への取り組み：2023年7月～
調査対象	セイコーエプソン事業所 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)
負の影響への対応	是正計画を策定し、本社関係主管部門からの支援・協力の下、是正・軽減に取り組む

2023年度の調査結果(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ハイリスクはありませんでした。
- 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。
- 調査後も、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進め、重大な人権侵害リスクを継続して抑制し、またミドルリスク拠点のさらなる減少を図っています。

2020年度以降のCSRセルフアセスメントの結果の推移は以下のとおりです。毎年のは正活動の結果、年々リスクレベルは低下しています。

CSRセルフアセスメントの結果の推移



* Lowリスクは、評価点85点超で、基本的に、RBA行動規範の要求レベルで行動ができている
Middleリスクは、評価点65点超85点以下で、RBA行動規範の要求レベルで行動ができていない項目があり、自主的改善が必要
Highリスクは、評価点65点以下で、RBA行動規範の要求レベルで行動ができていない項目について、改善および結果のモニタリングが必要

3. 結果・経過のモニタリング

セイコーエプソン事業所・関係会社等の拠点・各事業所・各社・各サプライヤーは、経営層の関与の下、是正計画にしたがつて人権の負の影響の是正・軽減を進めています。重大な負の影響については、本社関係主管部門が是正の完了まで確認します。

エプソンでは、毎年一回、CSRセルフアセスメント調査を継続して行い、各社・各事業所におけるRBA行動規範への不適合事項の是正状況を確認しています。さらに、第三者の視点で課題を抽出して是正し、活動のレベルアップにつなげるため、東南アジア・中国に所在する自社主力製造拠点7社（2024年5月現在）が継続してRBAのVAP(Validated Assessment Program)監査を自主的に受審しています。エプソンは、これまでに、RBA行動規範の不適合がなく、かつ満点（200点）となった場合に与えられる「プラチナ認証」を、インドネシア、マレーシア、タイ、中国、フィリピンの生産拠点で取得しています。

現在、プラチナ認証およびゴールド認証を受けている生産拠点

拠点名 (国・地域)	主な生産品目	認証 (スコア)	有効期限
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	プラチナ (200点)	2026/02/28
Epson Precision (Philippines), Inc. (フィリピン)	液晶プロジェクター、インクジェットプリンター	プラチナ (200点)	2025/10/16
PT. Epson Batam (インドネシア)	インクジェットプリンター用インクカートリッジおよびインクボトル、スキャナー	プラチナ (200点)	2025/03/16
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. (中国)	インクジェットプリンター、大判プリンター、液晶プロジェクター、産業用ロボット	ゴールド (196.5点)	2024/12/7

自社グループ内においてCSRアセスメント調査もしくはRBA(VAP)監査の結果2023年度に析出され、是正し、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主な例は以下の通りです。

事案	発生場所	対処状況
業務委託先従業員の長時間労働	業務委託先	業務委託先と是正方法について協議し、対策済み
労働者による就職費用の負担	業務委託先	返金済み
労働者派遣に関する法律違反	製造会社	委託業務を法律の範囲内とする
工場の避難経路上の避難用出入口ドアの改善	製造会社	該当する避難用出入口のドアの構造見直し済み

また、これまでに取り組み・是正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。

事案	発生場所	対処状況
人材紹介業者への仲介料・採用費用の移民労働者負担	製造会社	移民労働者負担を中止し、労働者に返金
移民労働者のパスポートの預かり	製造会社	パスポートの預かり禁止徹底
時間外労働に係る労働者との合意プロセス	販売会社	超過時間勤務を要求するプロセスの明示
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	製造会社	本人に返金し、立て替え払いを必要としないプロセスに変更
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	人材エージェント	法律を遵守した契約書に更新
超過時間勤務記録の不備	人材エージェント	超過時間勤務賃金の未払い分支給および超過時間勤務記録システムの改良
源泉徴収の金額の計算の誤り	人材エージェント	源泉徴収納付額の調整、計算システムの更新
従業員に係る法定積立金の未納	業務委託先	業務委託先と協議・改善済み
労働時間の管理の不備	業務委託先	業務委託先と協議・改善済み
構内でサービスを行う業務委託先の超過時間勤務賃金の未払い	業務委託先	現地法に基づく超過時間勤務賃金支給済み

4. コミュニケーション・報告

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

[現代奴隷と人身売買に関するステートメント](#)（詳細は「付属資料」P.334 参照）

良好な労使関係を構築し、維持するため、エプソンは、従業員に対し積極的に情報を提供し、真摯に対話や協議を行っています。また、お客様に対しても、エプソンの人権尊重への取り組み状況について、必要に応じ随時コミュニケーションを図っています。

エプソンにおいては、労働や安全衛生といった領域が最も人権侵害のリスクが高いと認識していますが、2023年度はこれら以外の領域についても、評価を行いました。具体的には、法務省が「企業が尊重すべき人権の分野」として提示する25の類型を参照し、「テクノロジー・AI」「プライバシーの権利」「消費者の安全と知る権利」「表現の自由」「先住民族・地域住民の権利」「環境・気候変動」「知的財産権」「賄賂・腐敗」の8つのうち、深刻度（人権回復の困難度）と影響の規模・範囲を検討したうえで、当社の企業活動との関連性を考慮し、AI、プライバシー、消費者の安全（特に製品安全性、表示）、環境・気候変動の4つをテーマとして設定しました。

企業が尊重すべき人権の分野

1 賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金	14 テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する人権問題
2 労働時間	過剰・不当な労働時間	15 プライバシーの権利	プライバシーの権利
3 安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	労働安全衛生	16 消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
4 社会保障	社会保障を受ける権利	17 差別的対応・表現	差別
5 パワハラ	パワーハラスメント (パワハラ)	18 ジェンダー	ジェンダー (性的マイノリティを含む)に関する人権問題
6 セクハラ	セクシュアルハラスメント (セクハラ)	19 表現の自由	表現の自由
7 マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント (マタハラ) / パタニティハラスメント (パタハラ)	20 先住民・地域住民の権利	先住民・地域住民の権利
8 ケアハラ	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)	21 環境・気候変動	環境・気候変動に関する人権問題
9 強制労働	強制的な労働	22 知的財産権	知的財産権
10 居住移転の自由	居住移転の自由	23 賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
11 結社の自由・団体交渉権	結社の自由・団体交渉権	24 サプライチェーン管理の不徹底	サプライチェーン上の人権問題
12 外国人労働者	外国人労働者の権利	25 救済へのアクセス	救済へアクセスする権利
13 児童労働・子どもの権利	児童労働		

今回評価の対象としたテーマ

今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応(法務省人権擁護局)を参考に作成

この4つについて、一般的に考えられる人権の負の影響、エプソンで関係しそうな負の影響、負の影響を防止・停止・軽減するための法令や一般的な仕組み・枠組み、エプソンにおける仕組み・枠組み、ステークホルダーからの相談・通報の窓口の有無、実際の相談・通報の有無等に関し、それぞれ関係部門とディスカッションを行いました。その結果、特にAIについては、現時点では社内での利活用が限定的であり、深刻な負の影響は認められないものの、今後技術が劇的に発展していく可能性があり、社会に対する影響が大きいこと、当社においても社内での利活用のほか事業における開発や製品への組み込みなど、様々な展開の可能性と、それによる人権への負の影響が考えられることから、継続してモニタリングをしていくこととしています。ほかの3つのテーマについても、現時点で深刻な負の影響は認められませんでした。継続して見守りをしていきます。

■ 苦情処理メカニズム

エプソンは、エプソン・ヘルプラインをはじめ、ハラスメント相談窓口、長時間労働相談窓口、従業員相談室、ダイバーシティに関する相談窓口、外国人向け相談窓口など、各種相談窓口を設置し、従業員（契約社員・パートタイマー・アルバイト・派遣労働者等を含みます）からの人権に関する相談・通報に対応しています。これらの専門窓口が所管しない人権関連の相談・通報はエプソン・ヘルプライン、ダイバーシティに関する相談窓口が受け付けています。各窓口を中心に、相談・通報者本人の意向も踏まえつつ、事実確認を行って、救済のための対応のほか、状況の是正と再発防止の取り組みを行っています。2023年度は、これらの窓口と情報交換を行い、人権に関する相談・通報の全体状況を把握する取り組みを始めました。

また、エプソンでは、取引先向けの相談・通報窓口を設置しているほか、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皆さまへは、自社ウェブサイトのお問い合わせ窓口に加え、2024年4月から一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加入し、JaCERが提供する対話救済プラットフォームによる相談・通報の受付を開始しました。JaCERは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して、多数の企業に関わる協働型の苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理への支援・推進を行うことを目指す組織です。これらの窓口を活用し、幅広いステークホルダーの皆さまからの人権に関するご相談・通報等に適切に対応していきます。

以上の相談・通報窓口は、通報情報を厳格に管理し、通報者への報復行為を禁止し、匿名性を確保して運用しています。

■ 教育

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9月末時点で受講者数は18,473人となっています。

2023年度は、この「ビジネスと人権」に関する教育を、海外主要現地法人7社（製造・販売）において、マネージャー以上を主な受講者としてe-ラーニングで実施しました。この受講率は2024年6月末時点で92.7%となっています。2024年度はすべての海外現地法人にて実施する予定です。

■ 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、英国2015年現代奴隷法やオーストラリア2018年現代奴隷法、カナダ2024年サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律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 2023年度現代奴隷と人身売買に関するステートメント（和文仮訳）（詳細は「付属資料」P.334参照）

■ パワーハラスメント防止への取り組み

■ 従業員相談対応の推進

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、2024年度より素性を明かしたくない従業員の心情に配慮し、匿名相談に対応できるよう、ハラスメントの外部窓口を新たに開設しました。加えて相談を受ける労務担当者のケア・レベルアップを目的に、事例対応の水平展開、法制度変更内容共有等を含めた研修も推進しています。

■ パワーハラスメント防止研修の実施

パワーハラスメント防止のため、セイコーエプソングループの関係会社含め、各階層に応じたパワーハラスメント防止研修を展開しています。

経営層に対しては、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、研修を実施しています。管理職層に対しては、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、事案の共有や参加者のディスカッションなどを通じ、必要な対策を考える機会としております。更に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、海外赴任者に対しても、現地責任者向け研修・赴任者向け研修を行うなど、階層や対象に応じた教育を推進しております。そしてこれらに加えて、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。

■ ハラスメント再発防止に向けて

ハラスメントなどを含めた人権侵害や労働に関連する相談事案は定期的に経営層に報告され、会社の対応を含め管理職へも共有するとともに、全社開示により注意喚起を行い、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。

■ 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」が有効だと言われています。

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、2023年度末までで800講座を開催し、当社および国内関係会社延べ13,000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	2023	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 2023年度受講率 97.6%
	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 2023年度 64回 530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				●	●	●	●	●	●	2023年度 43人
	新任課長基礎知識研修		●	●	●	●	●	●	●	●	2023年度 123人
	アンガーマネジメント研修					●	●	●	●	●	2023年度 11回 156人
海外赴任者	海外赴任前パワハラ防止研修	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2023年度 6回 72人
	アンガーマネジメント研修							●	●	●	2023年度 6回 87人
リーダー層	リーダー層向けパワハラ防止研修		●								国内27拠点、131回、2,561人
	シニアスタッフ基礎知識研修			●	●	●	●	●	●	●	
その他	事業別ハラスメント防止研修・アンガーマネジメント研修	●	●	●	●	●	●	●	●	●	事業、関係会社ニーズに基づき実施 2023年度 54回 972人

(2024年3月31日時点)

保安要員の人権研修

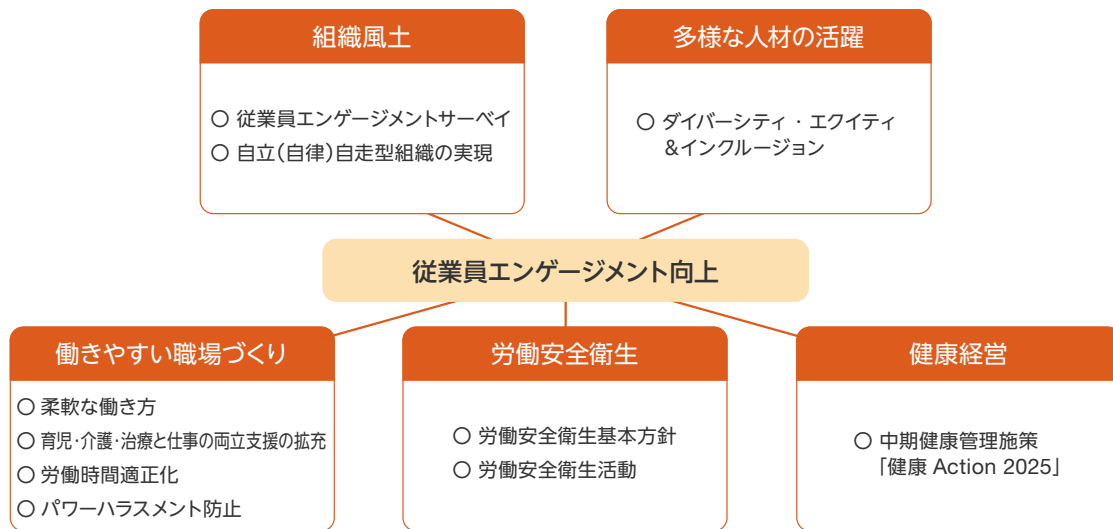
当社は、第三者組織である取引先に保安業務を委託しており、委託先会社到人権研修の実施を依頼しています。2023年度に実施したサプライヤーを対象としたセルフアセスメントによるCSR詳細評価において、委託先会社による人権研修の実施について確認しています。

働きやすい環境づくり

考え方と取り組み

エプソンは、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し、生かすことにより、創造性を高めイノベーションを実現するとともに、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、組織の総合力を最大化して、価値を創出し続け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



従業員エンゲージメントサーベイと組織風土への取り組み

エプソンは、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い、従業員一人ひとりが従来以上にやりがいと自発性を持ち、また多様な人材が自律的にいきいきと働ける環境を目指しています。

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。この結果に基づき、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ています。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研修の開始、管理職前後層教育研修体系の見直し、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。特にサポートが必要な職場や領域に対しては、きめ細かい支援を行っています。

「エンゲージメントサーベイ」の全社総合レーティングは、22年度Bランクでしたが、23年度はBBランクへと1ランク改善しました。これらの取り組みにより、「自ら考え自ら行動する人材」の育成と、「職場での強固な信頼関係の構築」による組織力強化を通じた生産性向上を目指しています。

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	2023年度	目標値(2025年度末)
総合レーティング		B	BB	A
	スコア	51.8	52.9	58.0
レーティングD職場数(部・課)		47	45	0
サブ項目	仕事内容	3.2	3.3	3.6
	外部適応	3.2	3.2	3.6
	変革活動	3.1	3.2	3.6

働きかたの多様化

エプソンでは、社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージ等の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、フレックスタイム制度や在宅勤務等、働く時間や場所の選択肢を拡充し、育児・介護・療養・不妊治療と仕事の両立ができる環境づくりを行っています。また職場におけるハラスメント防止や労働時間の適正化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、マネジメント人材やスペシャリストをはじめとする多様な人材の採用・定着をベースとしてダイバーシティを進めるためにも、多様な社員が自律して自らの働きかたを選択し、それぞれのキャリア形成を実現できる環境づくりが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	2023年度
働く場所・時間の柔軟化	在宅勤務制度の進化	1分単位で在宅勤務を実施可能とする制度改定(2024年9月予定)
	在宅勤務における出社目安ガイドライン	対面コミュニケーション・組織運営の観点と、柔軟な働きかたを考慮し、アフターコロナの在宅勤務と出社に関する考え方を整理して、ガイドライン(目安)を設定
	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	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

■ 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。2022年7月からは、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のルールを拡大し、働く場所の選択肢を増やしてきました。

一方、コロナ禍により、これらの在宅勤務制度が一気に進む中で認識された、対面コミュニケーションの重要性や組織運営上の課題も踏まえ、2023年9月には、最低週1回以上の出社を全社ガイドライン(目安)として設定し、その上で各職場の状況に応じて、組織の生産性・成果創出に向けて最適な形で在宅勤務を行うこととしています。また、2024年9月には、在宅勤務の実施単位として終日・半日単位だけでなく、半日に満たない時間の在宅勤務の実施に向けた制度改善を行います。

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。その結果として男性の育休取得率は大幅に上昇しました。

また、2023年9月には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ています。

出産・育児支援

希望するキャリアの実現に向けて、社員が性別に左右されず活躍できる環境創出を目的に、出産・育児の際にも男女の格差無く働くことができるよう、育児支援にも力を入れています。具体的には、休暇、休職、短時間勤務など、育児を大切にしながら仕事と両立する制度を整備しています。

〈育児休職取得者等の推移〉

	女性	女性の取得率	男性	男性の取得率
2023 ¹	46人	97.9%	208人	85.2%
2022 ¹	38人	90.5%	273人	97.2%
2021 ^{2,3}	38人	100%	131人	53.5%
2020 ^{2,3}	37人	100%	72人	30.8%
2019 ^{2,3}	41人	100%	61人	21.3%
2018 ^{2,3}	35人	100%	41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)2024年3月31日現在

2022年度以降の算出について

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:本人に子どもが生まれ、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。当社でも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した。男性・女性に関わらず、不妊治療を実施する社員に活用されています。

〈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カ月取得可能
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カ月24時間、1年150時間を超える時間外を制限
介護のための深夜業制限	深夜勤務の制限
介護のための在宅勤務制度	勤務時間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
2023	3人	4人
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)2024年3月31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)

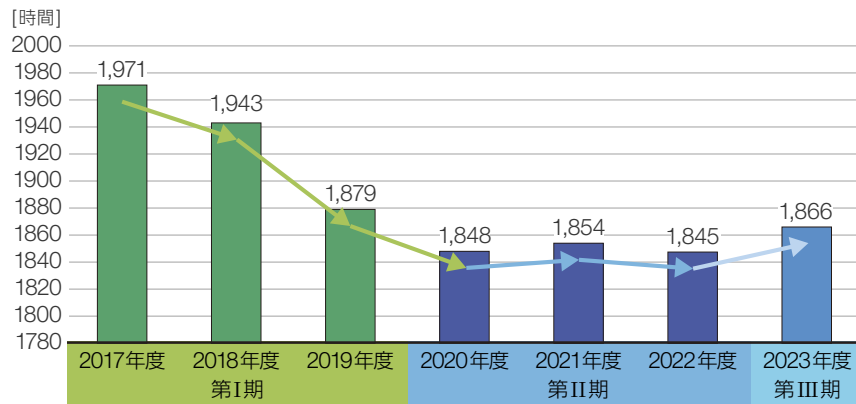
■ 労働時間の適正化

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

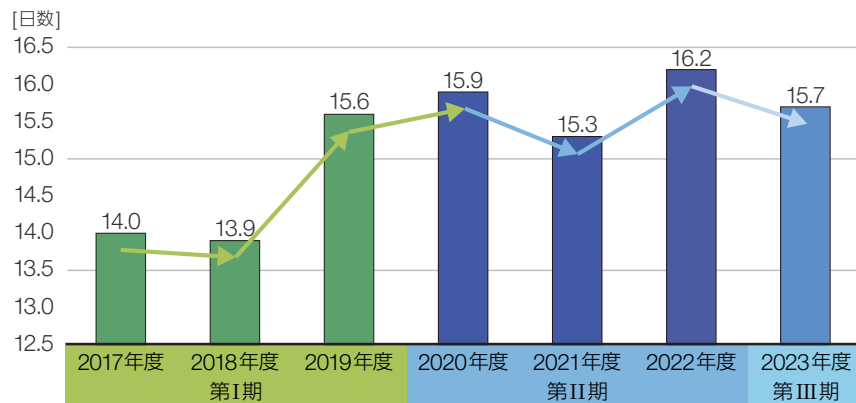
年間総実労働時間 2024年度目標：1,845時間

年間総実労働時間



有給休暇取得日数 2024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、主として職務遂行能力に応じ処遇を決定する職能資格制度を、リーダー層には能力をベースとして、与えられた職務・果たしている役割のレベルをふまえて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、賃金労使委員会を開催し、賃金水準および賃金制度の妥当性を労使で確認しています。

海外においては、国・地域ごとに、最低賃金、法定給付、超過勤務などに関する賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づき算定・作成された賃金計算期間毎の賃金明細を通知したうえで、定められた所定の日に、従業員に直接、賃金を支給しています。

労使関係

エプソンは、エプソングループ人権方針において、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、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・意見交換を行うこととしています。

当社は健全な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、定年後再雇用、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。

* 全正規社員における労働組合加入率 86.3%

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

エプソンの健康経営

エプソンは、グループすべての働く人の健康が最重要と考えます。パーパス、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、「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。

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「エプソングループ健康経営宣言」を社内外に公表しています。

2024年4月、健康経営宣言の一部を改訂し、健康経営の取り組みは社員のみならず、グループすべての働く人が参加し取り組むことを明言しました。また、6月には健康経営宣言の英語訳・中国語訳を設け、海外62社（2024年3月31日現在）の拠点へグローバル展開しています。国や地域ごとに労働衛生法令が異なっても「Organizational climate(組織風土)」および「Employee happiness(従業員の幸せ)」に向けた取り組みに変わりありません。それぞれの現地法人が現地の法令・文化に基づき健康管理を推進することを基本に、各社の実態に合わせた取り組みにより継続的な改善を図ります。これにより当社は、まさに世界のグループすべての働く人と会社が一体となって健康経営を推進し、企業のありたい姿「持続可能でこころ豊かな社会の実現」を目指すことを改めて表明いたします。

エプソングループ健康経営宣言

私たちエプソンは、グループすべての働く人の健康が最重要と考えます。

そのために働く人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。

そしてグループすべての働く人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。

働く人：役員、従業員、および構内 協力会社社員など、グループ各社の管理下で労働する
または労働に関わる活動を行う社員以外の者をいう

セイコーエプソン株式会社 代表取締役社長 CEO 小川 恭範

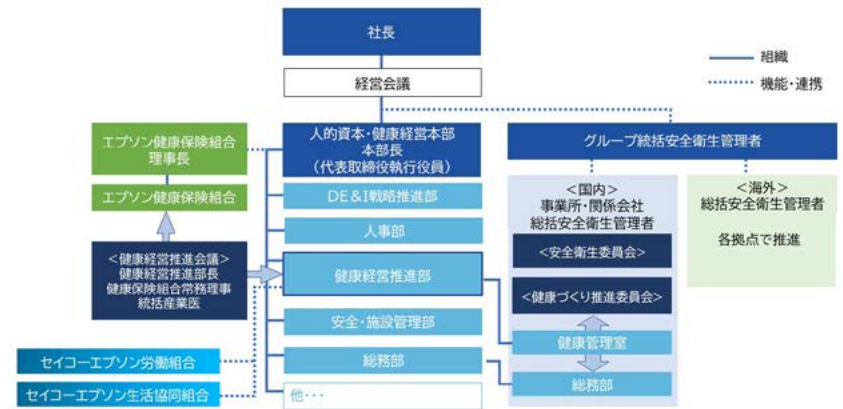
健康経営の目指す姿と体制

健康経営で実現したいこと

当社が健康経営で実現したいことは、会社の目的としている「従業員の幸せ」と「社会貢献」です。グループ全ての働く人が、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。

この実現に向けて、働き方の多様化や職場環境などの変化がある中でも、自分にあった健康づくりに取り組んでいくことが重要項目として捉え、「こころとからだの自律的健康管理の向上」「職場風土の醸成」に取り組んでいます。

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、エプソンならではの健康経営（Well-being経営）を推進していくための一体的な体制「人的資本・健康経営本部」を設置しています。その本部長は、代表取締役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を兼任し、健康経営を総合的にマネジメントします。

国内では、健康に関する中期計画を定め関係部門・各事業所および関係会社と連携しながら取り組んでいます。また、会社と健康保険組合で共同運営する「健康経営推進会議」は、コラボヘルスとして健康経営に関する情報分析・施策立案・評価改善を担い、会社・健康保険組合・社員主導の「健康づくり推進委員会」などが連携して活動に取り組めるよう、推進会議を定例開催しています。

海外では、2024年度から国や地域ごとの労働衛生法令、文化など各社の実態に併せ、働く人の健康保持増進活動が開始しました。2024年6月に、健康経営宣言をグローバル展開したことにより、海外拠点との連携を含めたグループ一体の健康経営推進活動に取り組めます。

人的資本・健康経営本部と連携している活動は、以下のリンクよりご確認ください。

[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.328 参照）

中期健康管理施策「健康 Action2025」

健康 Action2025

2001年以来、健康に関する中期計画を策定し、定期的に見直しています。2022年度は定期更新の時期に当たり、「健康 Action2025」を制定しました。

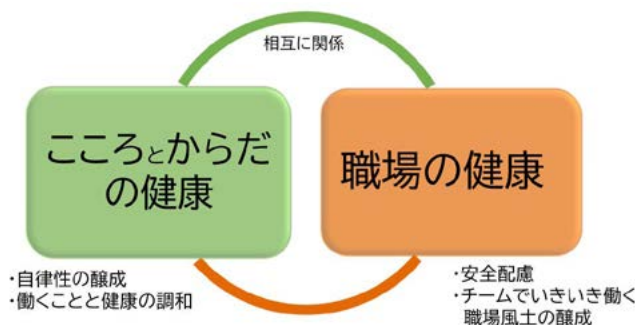
働きかたの多様化や社員の年齢構成の変化など、私たちの取り巻く環境が大きく変化することが想定されます。このような変化に向けて、社員一人ひとりが自身の健康状態を把握し、各自の状況に合った健康づくりに取り組んでいくことが重要と考えます。そこで、自律性の醸成・働くことと健康の調和を目指す「こころとからだの健康」と、安全配慮の徹底とチームでいきいきと働く組織風土の醸成を目指す「職場の健康^{*1}」の2つを重点分野で取り組んでいます。なお、「健康 Action2025」では、スローガン「気づく・学ぶ・行動する そして 認め合う」を掲げて活動を推進しています。

^{*1} 心身の健康と働きかたを両輪とする健康経営の考え方を活かし、世界保健機関(WHO)の健康定義にある社会的な側面を踏まえ、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します。



スローガン

働きかた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。併せて、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



気づく	<ul style="list-style-type: none"> ・健診(こころ/からだ)で健康チェック ・自己測定(体重・血圧・歩数など) ・自身や周囲の変化に気づく(“いつもと違うね”を大切に)
学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・自ら調べる/教わる ・研修・教育の活用 ・正しい知識を身に着ける
行動する <small>今自分で取り組めることを ひとつでも減らす</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・たばこは吸わない ・ストレスと上手につきあう ・質の良い睡眠 ・必要な検査・治療を受ける ・今より動く ・健康的に食べる
認め合う	<ul style="list-style-type: none"> ・笑顔であいさつ ・ねぎらう 感謝する ・困ったときはお互い様 ・耳を傾ける

ポスター

中期健康管理施策「健康Action2025」の活動をもりあ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3年連続で選定

2024年3月、エプソンは「健康経営銘柄2024」に選定されました。健康経営銘柄への選定は3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、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む上場企業を選定し、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8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、体重等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。

「職場の健康」分野では、重点項目として職場風土の醸成に着目した各種セルフケア教育を主にe-ラーニング、対面とオンライン併用の研修会で行っています。

2023年度には、従業員全員を対象としたe-ラーニング「体重編」(実施率88.2%)を実施しました。2024年度は、e-ラーニング「睡眠」/「がん」/「コミュニケーション」を実施予定です。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。



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、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。“社員自らが作り上げる健康づくり活動”として、事業所ごとに推進委員会を設置し、グループで働く人と会社および労使健保三位一体の健康づくりとして活動を進めています。

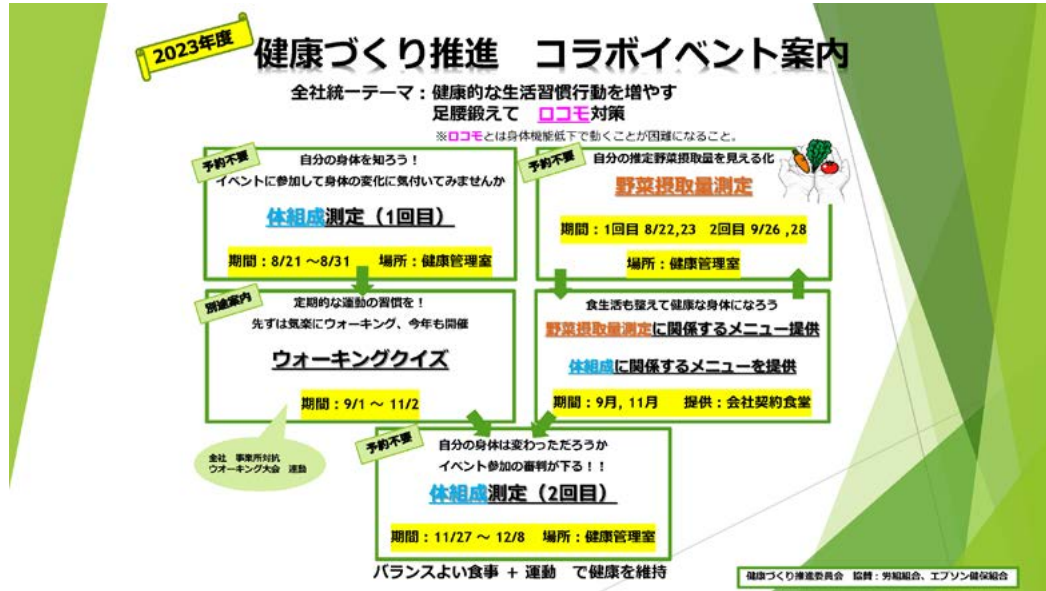
年度初めに推進委員向けのスタートアップ研修会を15拠点それぞれで開催していましたが、2024年度は、全拠点オンラインでつなげ、全社一斉開催を実施しました。全社の一体感の醸成や知識レベルの一定化を図るため、経営層からの健康づくり推進委員会へのメッセージや、役割の明確化と知識教育を行いました。当日は、会場参加・オンライン参加含め285名での開催となりました。



健康づくり推進委員研修会の様子

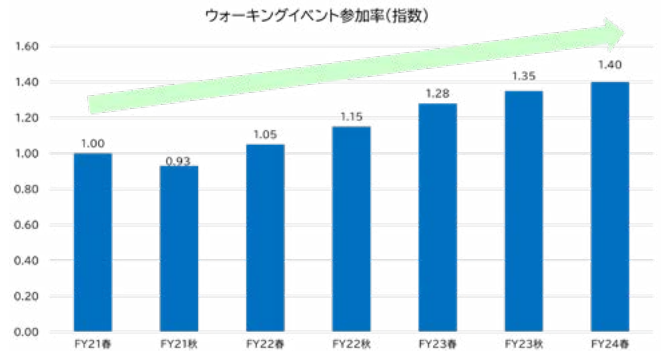
● 社員自らが作り上げる健康づくり活動

健康づくり推進委員会では、事業所や職場の健康課題を拾い上げ、社員が楽しみながら参加できるよう趣向を凝らしたイベント企画から運営を実施しています。体組成測定会の実施や運動習慣のきっかけにつながるための運動イベント、食生活の改善に向けた栄養講座、睡眠セミナー等を行っています。運動習慣に着目した事業所独自のイベントの例としては、「ウォーキングで見つけた最高の1枚Photo投稿」や「ウォーキングコースに設定したクイズの答えを探しながら歩く」などを開催しています。



● ウォーキングイベント

2021年度から健康保険組合と共催にて毎年開催しています。個人参加のみならず、チーム制での参加とし、参加者の所属事業所単位での参加率・達成率に応じた表彰やインセンティブを設定しています。参加率は回を重ねるごとに増加しており、ウォーキングイベントを通じて、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。



● 食習慣改善イベント

2019年より生協と会社の協働活動で進めてきた食生活を通じた健康の保持増進活動の一環として、2023年度10月と1月にエプソングループ全ての社員食堂にて「野菜量アップと適塩汁物提供」を行いました。社員の食習慣改善につながるきっかけとなっています。



野菜量アップの適塩汁物

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きます。

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。

実施に当たり、パンフレット等を用いた啓発活動や要精密検査者への受診勧奨など、がん検診の受診率や要精密検査受診率の向上に向けて取り組んでいます。

■ 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)

「1. 職場改善シート」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、事業体責任者が職場の状況を知り、改善に向けた抜本的な施策(体制見直し、要員確保等)を行えるような運用としています。

「2. ワークショップ(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、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。

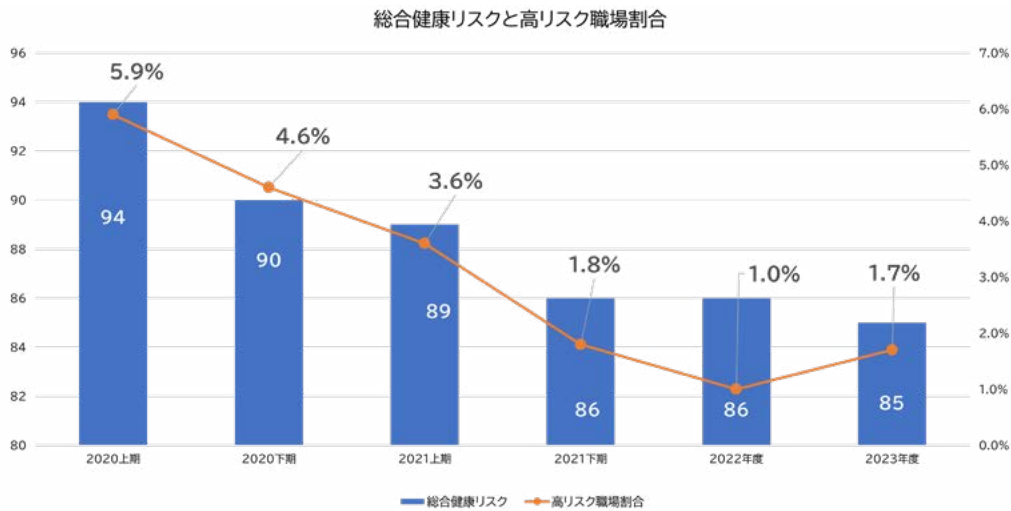
支援内容	目的	内容
1. 職場改善シートの活用	PDCAを確実に回す 部長・責任者の協力を求める	・職場改善シートを作成し、計画にそって 職場改善を実施する
2. ワークショップ(対話会)の ファシリテート	職場改善に向けて課長、関係者で知恵を出し合う 「ポジティブな側面」に着目し、対話により職場改善 へつなげる	・結果の理解/分析・改善事例の共有 ・改善に向けた検討 ・職場のありたい姿の検討 ・職場全体での取り組み事項の検討
3. サーベイ結果分析サポート	結果を正しく読み解き改善につなげる	・結果の見方・改善検討
4. 個別面談の実施	職場の課題確認	・第三者による安心して話ができる場の提供
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

職場改善の支援内容



対話会ファシリテートの様子

総合健康リスクの全社平均値は軽減傾向を示すことから、従来の職場支援を継続していきます。一方で、高リスク職場割合は下げ止まり傾向にあるため、従来の職場支援を継続しつつ、さらに増加させないための取り組みとして管理監督者研修をブラッシュアップし開催しています。



感染拡大防止への対応

一般的な感染症

COVID-19で経験した感染症対応のノウハウを活かし、社員一人ひとりが『感染しない、させない』ための知識を習得するため、e-ラーニング「職場における感染防止対策」を2024年3月に実施しました(実施率90.3%)。

新興感染症

「エプソングループ全体で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。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おり、国内のみでなく、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)の策定、有事を想定した訓練や防疫用品の備蓄品管理等を通じて、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。

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。

赴任前には、海外担当産業医が、三大感染症(HIV・マラリア・結核)に対する情報提供や教育を行っています。

海外赴任に伴う心身の健康リスク低減を図るため、従来の赴任3~6カ月目の一時帰国時の面談に加え、1年目にはITツールを活用した個別面談を実施しています。

また、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

相談窓口の設置

エプソンでは、社員がお互いに気持ちよく働ける環境づくりをめざして、性別を問わず、ご本人・上司やリーダー・同僚からの相談を受けており、出産・育児、更年期に関すること等の健康課題に応じたサポートをしています。

各種研修等への展開

- 各種階層別教育にて、女性の健康に関する教育を行っています。
- 人事部やDE&I戦略推進部等の関連部門と連携し、各種取り組み等の検討を行っています。

■ 救急救命の普及啓発活動の推進

過去に社内が発生した心肺停止による緊急搬送事例を教訓として、社内外で万が一現場に居合わせた時に最善の応急手当や救命処置がとれるように、国内のグループ各社において救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17,000人超の社員が受講しています(2024年6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さまに、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。

また、第97回日本産業衛生学会ではポジティブメンタルヘルスの視点で分析した結果を学会で発表し、当社の活動テーマの情報発信を行いました。

登壇

メディア・主催団体	内容	時期
公益財団法人 日本生産性本部	「健康いきいき職場づくりフォーラム定例セミナー ～職場環境改善を中心とした活動～」	2023年7月
日本産業衛生学会 北陸甲信越地方会	「職場環境改善の実践報告と今後の取り組みについての一考」	2023年9月
A社様	「エプソンの健康経営とその変遷」 「産業保健看護職の社内キャリアアップについて」	2023年11月
日本産業衛生学会	「生活習慣とワーク・エンゲイジメントの関連について」	2024年5月
日本産業衛生学会	「システム思考による若年層のメンタルヘルス問題の検討」	2024年5月
公益財団法人 日本生産性本部	「健康Action2025 “職場の健康”の取り組み 職場環境改善を中心とした活動(続報)」	2024年9月

メディア掲載

メディア・主催団体	種別	内容	時期
ヘルスアップ21	雑誌	ストレスチェックを活用し個人と職場の健康を支援	2023年8月
日刊工業新聞	新聞	進む健康経営/セイコーエプソン チームで1カ月の歩数競う	2024年1月

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「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした、「労働安全衛生基本方針」を制定し、役員・従業員・協働者を対象に労働安全衛生活動を周知しています。

労働安全衛生活動の基本概念図



📖 エプソングループ労働安全衛生基本方針 (詳細は「付属資料」P.328 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。

人的資本・健康経営 副本部長
統括安全衛生管理者 **窪田 美彦**

労働災害の発生状況

2023年度は重大労働災害¹⁾が0件でした。活動により激突・激突されは12件が3件へ減少しましたが、転倒は18件から21件へ、動作の反動、無理な動作は3件から10件へ増加しました。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強化しましたが、販社における労働災害は、倉庫作業による腰痛、オフィスでの転倒など、増加傾向を示しています。販社を含めた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。

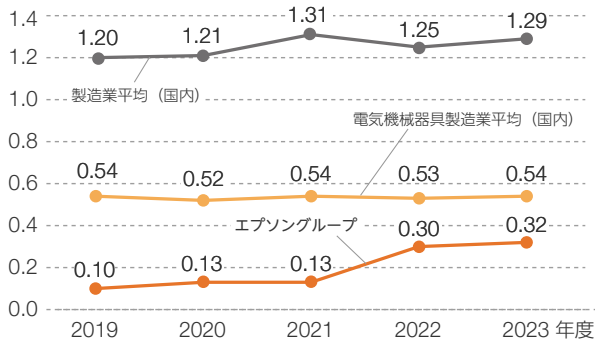
火災に繋がる、発火・発煙は3件から5件に増加しています。要因となっている購入備品(扇風機、食器乾燥機など)の管理を強化していきます。

労働災害度数率・強度率²⁾は昨年から微増となっていますが、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

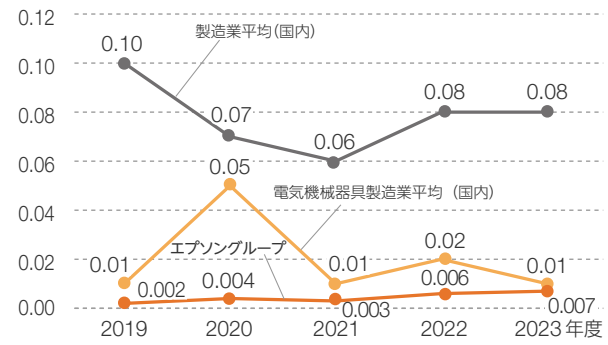
労働災害度数率推移



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

* 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を

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を

労働損失日数は、以下の基準により算出しています。

- 死亡 : 7,500日
- 永久全労働不能 : 身体障害等級1～3級の日数(7,500日)
- 永久一部労働不能 : 身体障害等級4～14級に応じて、50～5,500日
- 一時労働不能 : 所定休日も含めた暦日数の延べ休業日数に300/365を乗じた日数

2023年度労働災害 型別の件数

(単位：件)

転倒	動作の反動、無理な動作	発火、発煙	激突、激突され	切れ	その他	合計
21	10	5	3	2	7	48

* 件数の定義：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した。その結果を振り返り、2024年度の活動目標は以下の通り設定しています。

指標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
重大労働災害・事故件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ
労働災害度数率	0.30以下	0.32	0.30以下
労働災害強度率	0.006以下	0.007	0.006以下

2024年度に向けての施策

2023年度の事故労災を分析し、2024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： 階段や段差等の環境整備に加えて、身体機能の低下防止に向けた体力づくりによる転倒災害の撲滅を推進する。
- 動作の反動・無理な動作： 運搬作業、継続作業で発生している腰痛等に対して、現場視察と合わせて身体負荷のリスク抽出を強化し安全活動を推進する。
- 発火・発煙： 一般的な家電製品からの発煙事例を受けて、購入前の仕様確認と日常点検を強化する。

研究開発段階を含めて、新たに機械・装置を導入する場合は、グループのリスク評価基準に従って、リスクの特定・評価を行い、その結果に基づいて、安全対策を実施しています。

■ 「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。2023年度までに、海外製造全14拠点、国内製造14拠点のうち12拠点で取得し、合計26拠点(対象28拠点)で92.9%になります。2024年度中に全拠点取得します。

■ 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。



2024年2月
日本拠点と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。

2023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、97.97%(19,697人)が受講しました。また海外でも同様に実施し、27,336人が受講しました。

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、部門を越えた団員相互の親睦を図り、会社生活における良き人間形成および人材育成の場とする。

■ 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が最小限となるよう計画・維持し、それにより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、使用前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確認します。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、社外のお取引先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、お取引先様を対象とした安全連絡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



お取引様安全連絡会



電装技術員教育