

# ESGデータ／付属資料

299	ESGデータ	324	付属資料
300	環境	324	企業行動原則
309	社会	327	エプソングループ 製品安全に関する基本方針
320	ガバナンス	328	エプソングループ労働安全衛生基本方針
		329	エプソングループ人権方針
		332	情報セキュリティ基本方針
		333	エプソングループ調達基本方針
		334	2023年度 現代奴隷と 人身売買に関するステートメント(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

##### 枯渇性エネルギー使用量

		単位	2017年度 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	ガス・油	MWh	330,257	331,509	350,307	306,884	336,189	320,796
	電力・蒸気	MWh	467,629	360,543	361,612	181,696	0	0
海外	ガス・油	MWh	19,592	15,804	16,869	16,957	13,121	13,752
	電力・蒸気	MWh	341,322	343,183	309,855	263,240	182,815	31,110
合計		MWh	1,158,800	1,051,039	1,038,644	768,778	532,126	365,658
事業利益原単位 (再生可能エネルギー含む)		GWh/億 円	1.6	2.9	1.9	1.3	1.2	1.8

\* 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 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本		MWh	257	119,302	118,974	335,408	515,804	520,041
	購入電力	MWh	0	119,070	118,879	317,532	446,019	444,201
	オンサイト発電	MWh	257	232	95	150	813	1,819
	証書	MWh	-	-	-	17,727	68,971	74,022
海外		MWh	9,215	18,695	37,466	94,201	179,861	322,796
	購入電力	MWh	7,063	13,757	32,117	88,015	111,455	138,818
	オンサイト発電	MWh	2,152	4,938	5,349	6,186	9,746	12,794
	証書	MWh	-	-	-	-	58,660	171,184
合計		MWh	9,473	137,997	156,440	429,610	695,665	842,837

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

\* CGS発電および自家発電分の電力を含みます。RE100の技術要件を満たすグリーンガスの調達に困難なため、使用電力量に相当する電力証書を自主的に充てています。

##### 電力の状況

		単位	2017年度 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
再生可能エネルギー		MWh	9,473	137,997	156,440	429,610	695,665	842,837
枯渇性エネルギー		MWh	850,359	741,546	707,408	442,530	180,221	28,721
合計		MWh	859,831	879,543	863,849	872,140	875,886	871,558
再生可能エネルギー比率 (電力ベース)		%	1.1	16	18	49	79	96

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

\* CGS発電および自家発電分の電力を含みます。RE100の技術要件を満たすグリーンガスの調達に困難なため、使用電力量に相当する電力証書を自主的に充てています。

## ■ 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 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1	千t-CO <sub>2</sub> e	137	122	125	118	142	101
スコープ2	千t-CO <sub>2</sub> e	455	363	345	230	93	15
スコープ3	千t-CO <sub>2</sub> e	3,261	3,024	2,516	2,392	2,327	2,352
合計	千t-CO <sub>2</sub> e	3,853	3,510	2,987	2,740	2,562	2,469

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。

\* CGS発電および自家発電分に関し、RE100の技術要件を満たすグリーンガスの調達に困難なため、使用電力量に相当する電力証書を自主的に充てており、相当するCO<sub>2</sub>排出量をスコープ1から相殺しています。

### 温室効果ガス排出量 (スコープ1、2)

	単位	2017年度 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1	t-CO <sub>2</sub> e	136,734	122,263	124,929	117,788	141,883	101,416
日本	t-CO <sub>2</sub> e	122,479	104,470	109,613	102,250	123,030	95,242
海外	t-CO <sub>2</sub> e	14,255	17,793	15,316	15,537	18,853	6,174
スコープ2	t-CO <sub>2</sub> e	455,110	363,490	345,151	229,883	92,855	15,251
日本	t-CO <sub>2</sub> e	246,022	184,748	179,890	72,881	0	0
海外	t-CO <sub>2</sub> e	209,088	178,743	165,261	157,002	92,855	15,251
合計	t-CO <sub>2</sub> e	591,844	485,753	470,079	347,670	234,738	116,668
事業利益原単位	千t-CO <sub>2</sub> e/ 億円	0.79	1.19	0.76	0.38	0.24	0.18
2025年度目標 (Science-based)：2017年度比排出総量34%削減							-80%

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

\* CGS発電および自家発電分に関し、RE100の技術要件を満たすグリーンガスの調達に困難なため、使用電力量に相当する電力証書を自主的に充てており、相当するCO<sub>2</sub>排出量をスコープ1から相殺しています。

\* 温室効果ガス排出量のCO<sub>2</sub>換算係数について

- 電力：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。
- CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス：IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用。

## 温室効果ガス排出量(スコープ3)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ3		千t-CO <sub>2</sub> e	3,024	2,516	2,392	2,327	2,352
カテゴリー 1	購入した物品・サービス <sup>*1</sup>	千t-CO <sub>2</sub> e	1,064	928	932	980	948
カテゴリー 2	資本財	千t-CO <sub>2</sub> e	217	125	128	176	174
カテゴリー 3	スコープ1、2に含まれない燃料・エネルギー関連活動	千t-CO <sub>2</sub> e	36	36	36	20	23
カテゴリー 4	輸送、配送(上流)	千t-CO <sub>2</sub> e	181	167	182	176	141
カテゴリー 5	事業活動から出る廃棄物	千t-CO <sub>2</sub> e	4	3	4	5	3
カテゴリー 6	出張	千t-CO <sub>2</sub> e	32	6	9	15	32
カテゴリー 7	雇用者の通勤	千t-CO <sub>2</sub> e	45	45	43	35	35
カテゴリー 8	リース資産(上流)	千t-CO <sub>2</sub> e	5	3	4	4	2
カテゴリー 9	輸送、配送(下流)	千t-CO <sub>2</sub> e	7	6	5	5	5
カテゴリー 10	販売した製品の加工	千t-CO <sub>2</sub> e	61	29	44	30	33
カテゴリー 11	販売した製品の使用 <sup>*1</sup>	千t-CO <sub>2</sub> e	1,297	1,106	947	787	866
カテゴリー 12	販売した製品の廃棄	千t-CO <sub>2</sub> e	75	61	58	94	91
カテゴリー 13	リース資産(下流)	千t-CO <sub>2</sub> e	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
カテゴリー 14	フランチャイズ	千t-CO <sub>2</sub> e	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
カテゴリー 15	投資	千t-CO <sub>2</sub> 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)							-17%

\* カテゴリー1: 2022年度以降は国立研究開発法人産業技術総合研究所 IDEA Ver.3.3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。2023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](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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	13.7	13.1	13.9	13.0	12.7
	廃棄量	千t	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4
	埋立量(最終処分量)	千t	0.6	0.6	0.6	0.5	0.4
海外	排出量	千t	18.3	19.8	18.6	19.9	18.5
	再資源化量	千t	15.3	17.8	16.5	18.1	17.0
	廃棄量	千t	3.0	2.0	2.1	1.8	1.5
	埋立量(最終処分量)	千t	2.1	1.5	1.3	1.1	0.8
排出量合計		千t	32.6	33.5	33.2	33.5	31.6
事業利益原単位		t/億円	79	54	37	35	48
目標：排出量前年度レベル以下							-5.6%

\* 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	上水道	千m <sup>3</sup>	5,031	4,992	4,949	4,969	4,988
	地下水	千m <sup>3</sup>	692	638	731	773	735
	(採取場所へ戻された水)	千m <sup>3</sup>	(415)	(373)	(411)	(446)	(410)
	小計	千m <sup>3</sup>	5,724	5,629	5,680	5,742	5,724
海外	上水道	千m <sup>3</sup>	2,407	2,296	2,360	2,498	2,364
	地下水	千m <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
	(採取場所へ戻された水)	千m <sup>3</sup>	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	小計	千m <sup>3</sup>	2,407	2,296	2,360	2,498	2,364
合計		千m <sup>3</sup>	8,131	7,925	8,041	8,240	8,088
売上収益原単位		千m <sup>3</sup> /億円	0.78	0.80	0.71	0.62	0.62
目標：売上収益あたりの取水量を基準値(0.74千m <sup>3</sup> /億円)より1%改善							-15%

\* 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。

\* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

## 水リサイクル

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
リサイクル量	千m <sup>3</sup>	1,527	1,693	1,750	2,019	1,957
リサイクル率	%	16	18	18	20	19

\* 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	下水道	千m <sup>3</sup>	2,021	2,003	2,065	2,142	2,193
	河川	千m <sup>3</sup>	2,779	2,863	2,892	3,000	2,912
	小計	千m <sup>3</sup>	4,800	4,867	4,957	5,142	5,105
海外	下水道	千m <sup>3</sup>	2,178	2,068	2,131	2,262	2,149
	河川	千m <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
	小計	千m <sup>3</sup>	2,178	2,068	2,131	2,262	2,149
合計		千m <sup>3</sup>	6,977	6,935	7,088	7,404	7,254

\* 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、2023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](https://corporate.epson/ja/sustainability/esg-data/pdf/global_data_01_verification_report.pdf)

## 化学物質

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	PRTR <sup>1</sup> 対象物質排出量	t	2.2	2.2	2.2	2.4	3.4
	事業利益原単位	kg/億円	5.5	3.5	2.4	3.4	5.2
日本	VOC <sup>2</sup> 排出量	t	76	71	75	80	58
	事業利益原単位	kg/億円	187	115	83	84	89

\* 再集計の結果、一部の数値は「サステナビリティレポート2023」の発表値と異なります。

<sup>1</sup> 化学物質排出移動量届出制度

<sup>2</sup> 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	2023年度
原材料使用量		千t	234	193	210	209	206
内訳	樹脂	%	41	42	37	41	41
	金属	%	19	20	19	16	16
	紙	%	16	19	20	20	20
	電子部品	%	9	10	8	8	8
	その他	%	15	9	16	15	15

## 環境データ集計範囲

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
会社数	社	54	50	52	58	64
売上収益比率	%	95	95	95	98	99

\* 会社数にはセイコーエプソン(株)を含みます。

## その他の関連データ

事業所・関係会社データ	<a href="https://corporate.epson/ja/sustainability/esg-data/environment.html#h2_02">https://corporate.epson/ja/sustainability/esg-data/environment.html#h2_02</a>
条例に基づく報告	
事業所・関係会社環境方針	

## ISO14001 認証取得一覧

### 本部・事業部・関係会社(日本)

地域	認証単位
日本	セイコーエプソン株式会社 地球環境戦略推進室 技術開発本部 人的資本・健康経営本部 IJS 事業部 ビジュアルプロダクツ事業部 マイクロデバイス事業部 マニファクチャリングソリューションズ事業部
	東北エプソン株式会社 秋田エプソン株式会社 宮崎エプソン株式会社 エプソンダイレクト株式会社 株式会社エプソンロジスティクス エプソンスワン株式会社
	セイコーエプソン株式会社 プリンティングソリューションズ事業部
	エプソンアトミックス株式会社

### 地域統括・販売・サービス拠点(海外)

地域	認証単位
アジア・ オセアニア	Epson (China) Co., Ltd.
	Seiko Epson Corporation, Hong Kong Office
	Epson Australia Pty. Ltd.
欧州	Epson Europe B.V.
	Epson Deutschland GmbH
	Epson Europe Electronics GmbH
	Epson France S.A.S.
	Epson Italia S.p.A.
	Epson Iberica S.A.U.
	Epson Iberica S.A.U., Portugal Office
Epson (U.K.) Ltd.	
米州	Epson America, Inc.

## 生産拠点(海外)

地域	認証単位
アジア・ オセアニア	Tianjin Epson Co., Ltd.
	Epson Precision Suzhou Co., Ltd.
	Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.
	Epson Precision (Philippines) Inc.
	Epson Precision (Johor) Sdn. Bhd.
	Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.
	PT. Epson Batam
	PT. Indonesia Epson Industry
	Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.
	Epson Precision (Thailand) Ltd.
	Epson Wuxi Co., Ltd.
欧州	Epson Telford Ltd.
米州	Epson Portland Inc.
	Epson Portland Inc., Longview Office
	Epson Paulista Ltda.

## 回収・リサイクル

## 回収量

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
完成品本体 <sup>*1</sup>	千t	20.9	17.5	24.2	35.5	23.7
インク/トナーカートリッジ	千t	1.8	1.5	2.3	1.8	2.7

<sup>\*1</sup> 地域により、遵法/自主回収プログラムのいずれかを適用しています。実回収と回収見込み量(費用負担済み)の総計です。

## 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	2023年度
環境関連法令違反	件	0	2	0	0	0

## 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	2021年度	2022年度	2023年度	浄化対策
本社	mg/L	11	10	5.9	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
塩尻	mg/L	0.19	0.11	0.11	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
富士見	mg/L	0.010	0.010	0.058	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
諏訪南	mg/L	0.022	0.015	0.014	バリア対策、揚水浄化、モニタリング

参考:トリクロロエチレン基準値

環境基本法 地下水環境基準 :0.01 mg/L以下

水質汚濁防止法 地下水浄化基準:0.01 mg/L以下

土壌汚染対策法 地下水基準 :0.01 mg/L以下

## 教育

### 環境教育実績(日本)

研修名		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境基礎教育	受講者数	人	17,008	18,626	17,490	18,657	19,042
ISO14001 環境監査人	受講者数	人	175	114	117	91	126
	認定者数	人	1,012	1,131	1,207	1,262	1,370

\* 環境基礎教育は公開期間の受講者。認定者数は各年度末時点での在籍認定者数

## 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	2023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	18,466
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	20,532
情報セキュリティ基本編	人	19,924	19,550	21,982	20,258	22,127	21,074
環境基礎教育II	人	17,379	17,008	18,626	17,490	20,343	20,334
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	-	17,691
J-SOX教育	人	18,497	18,642	-	18,673	-	20,038
ハラスメント防止教育	人	18,470	15,646	17,128	16,296	17,120	19,524
労働安全衛生_基礎	人	-	18,749	17,721	15,750	18,003	19,742
エプソンの両立支援	人	-	-	-	-	-	11,551
ビジネスと人権	人	-	-	-	-	-	18,473

\* 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	2023年度
新入社員入社時集合研修	新入社員	人	298	311	344	200	250	344
		%	100	100	100	100	100	100
C等級研修	新規C等級格付者	人	182	285	350	279	325	285
		%	96.3	95	98.3	97.1	98.0	97.9
シニアスタッフ研修	新任シニアスタッフ	人	247	206	231	227	269	301
		%	91.1	95.8	97.4	95.0	96.4	98.0
新任課長研修	新任課長	人	130	90	130	173	118	143
		%	93.5	91.8	98.5	98.3	95.2	93.5
新任部長研修	新任部長	人	31	30	53	42	47	43
		%	86.9	85.7	93.0	72.4	87.0	91.5

\* 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	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。)

## 品質管理教育(日本)

研修名		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
QC入門 コース	新規受講者数	人	413	366	403	489	365
	在籍者受講率	%	88	90	90	85	87
QC-ABC コース	新規受講者数	人	168	389	320	388	315
	在籍者受講率	%	75	77	77	71	74

\* 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	80	77	78	76	76
中国	在籍拠点	社	7	6	6	5	4
	認定者数	人	61	52	49	46	40

\* 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	2019年度	2022年度	2023年度	2024年度
グループ障がい者雇用(人数)	人	295	308	317	324	327	329	337
グループ障がい者雇用(率)	%	2.55	2.62	2.66	2.69	2.70	2.65	2.65
目標値(%)	%	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2030年度3.0%	

\* 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	2023年度
社員男女比率	女性	%	16.3	16.3	16.6	16.9	17.3
	男性	%	83.7	83.7	83.4	83.1	82.7
管理職男女比率	女性	%	2.4	2.7	3.2	3.7	4.7
	男性	%	97.6	97.3	96.8	96.3	95.3
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 <sup>*1</sup>	女性	%	6.0	6.2	6.5	6.9	7.7
	男性	%	94.0	93.8	93.5	93.1	92.3
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

<sup>\*1</sup>シニアスタッフ

## 年齢別従業員数(セイコーエプソン(株)正規社員)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
20歳未満	人	49	42	45	30	28	44
20代	人	1,553	1,671	1,804	1,728	1,743	1,812
30代	人	2,208	2,080	1,983	1,928	2,004	2,137
40代	人	3,714	3,650	3,487	3,293	3,202	3,055
50代	人	3,724	3,777	3,900	3,946	3,948	3,949
60代	人	0	0	1	0	0	1
70歳以上	人	0	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

## 年齢別従業員数(セイコーエプソン(株)正規社員および契約社員)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
20歳未満	人	-	-	-	-	-	44
20代	人	-	-	-	-	-	1,820
30代	人	-	-	-	-	-	2,152
40代	人	-	-	-	-	-	3,067
50代	人	-	-	-	-	-	3,959
60代	人	-	-	-	-	-	1,194
70歳以上	人	-	-	-	-	-	0

\* セイコーエプソン(株)正規従業員および契約社員 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	2023年度
20歳未満	女性	%	2.4	1.2	0.6	0.9	0.9	0.5
	男性	%	1.0	0.7	0.4	0.5	0.4	0.2
	小計	%	3.4	1.9	1.0	1.4	1.3	0.7
20-29歳	女性	%	20.4	21.0	20.3	19.5	19.7	18.6
	男性	%	18.2	17.6	17.4	15.6	15.2	13.6
	小計	%	38.6	38.6	37.8	35.1	34.9	32.2
30-39歳	女性	%	12.0	12.0	12.0	12.8	13.3	13.9
	男性	%	13.5	13.4	14.5	14.6	14.8	15.4
	小計	%	25.5	25.4	26.5	27.4	28.1	29.3
40-49歳	女性	%	7.7	8.2	8.3	8.8	8.4	9.1
	男性	%	12.7	12.9	12.9	13.1	12.3	12.5
	小計	%	20.4	21.1	21.2	21.9	20.8	21.7
50-59歳	女性	%	2.6	2.9	3.2	3.5	3.6	4.0
	男性	%	8.9	9.4	9.9	10.3	10.5	11.2
	小計	%	11.5	12.2	13.1	13.8	14.1	15.2
60歳以上	女性	%	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3
	男性	%	0.4	0.4	0.3	0.3	0.6	0.6
	小計	%	0.6	0.7	0.5	0.5	0.9	0.9
合計	女性	%	45.3	45.5	44.5	45.6	46.2	46.5
	男性	%	54.7	54.5	55.5	54.4	53.8	53.5
	小計	%	100	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

## 新卒採用者の男女構成

		単位	2020年4月入社	2021年4月入社	2022年4月入社	2023年4月入社	2024年4月入社
女性	人		66	52	50	64	84
	%		19	26	20	19	23
男性	人		278	148	200	280	289
	%		81	74	80	81	77
合計	人		344	200	250	344	373

\* セイコーエプソン株式会社

## 中途採用者の男女構成

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性	人	9	13	78	40
	%	30	27	32	20
男性	人	21	35	163	164
	%	70	73	68	80
合計	人	30	48	241	204

\* セイコーエプソン株式会社

## 正規雇用労働者の採用者数に占める中途採用者の割合

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
中途採用者割合	%	22.7	29.6	8.0	19.4	49.1	35.4

\* 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	2023年度
全体	年	19.4	19.2	19.1	19.3	19.0	18.6
女性	年	21.5	20.9	20.4	20.3	19.9	19.3
男性	年	18.9	18.9	18.9	19.1	18.8	18.4

\* 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	2023年度
全体	歳	43.6	43.6	43.6	43.8	43.7	43.4
女性	歳	43.9	43.6	43.5	43.6	43.5	43.2
男性	歳	43.6	43.6	43.6	43.8	43.7	43.5

\* 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	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)各年度3月20日時点(総離職者数には定年退職者を含む)

## 男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	2023年度
全労働者	74.9%	76.5%	76.5%
正規労働者	75.7%	76.7%	76.8%
非正規労働者	74.6%	77.8%	79.3%
(参考)管理職	97.8%	97.1%	97.9%

\* 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。

## 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	2023年度
正規フルタイム従業員	女性	%	36.1	35.5	32.3	34.0	35.2	36.7
	男性	%	43.0	43.0	40.6	40.5	41.0	42.2
	全体	%	79.1	78.5	72.9	74.5	76.1	78.9
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	10.6
	男性	%	5.2	6.4	8.1	6.8	6.7	7.4
	全体	%	16.0	18.4	24.5	22.2	20.7	18.0
派遣社員他	女性	%	2.1	1.4	1.3	1.6	1.4	1.4
	男性	%	2.8	1.6	1.3	1.7	1.8	1.7
	全体	%	4.9	3.0	2.6	3.3	3.2	3.2
合計	女性	%	49.0	48.9	50.0	51.0	50.5	48.7
	男性	%	51.0	51.1	50.0	49.0	49.5	51.3
	全体	%	100	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	2023年度
初級管理職	女性	%	18.8	18.8	19.4	20.3	21.5	22.1
	男性	%	81.2	81.2	80.6	79.7	78.5	77.9
	全体	%	100	100	100	100	100	100
上級管理職	女性	%	13.4	14.7	13.0	12.5	10.6	12.6
	男性	%	86.6	85.3	87.0	87.5	89.4	87.4
	全体	%	100	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	16.2	16.7	17.1	18.0	20.2	20.5
	男性	%	83.8	83.3	82.9	82.0	79.8	79.5
	全体	%	100	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	2023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	18.9
	男性	%	85.3	85.4	84.8	84.0	81.5	81.1
	全体	%	100	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	28.9
	男性	%	75.5	74.4	74.2	72.8	71.5	71.1
	全体	%	100	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	16.2	16.7	17.1	18.0	20.2	20.5
	男性	%	83.8	83.3	82.9	82.0	79.8	79.5
	全体	%	100	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。

## 働きやすい職場環境

## 労働時間

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年間総実労働時間	時間	1,879	1,848	1,854	1,845	1,866	
	目標値	1,900	1,865	1,850	1,845	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	2024年度
有給休暇取得日数	日	15.6	15.9	15.3	16.2	15.7	
	目標値 (日)	18	18	18	20	20	20
	取得率 (%)	78	79.5	76.5	81.0	78.5	
	目標値 (%)	90	90	90	100	100	100

\* セイコーエプソン(株)各年度末日(3月31日)時点

## 育児休業取得者

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得者数	全体	人	75	102	109	169	254
	女性	人	95	41	37	38	46
	女性取得率 <sup>*1</sup>	%	100	100	100	100	90.5
	男性	人	40	61	72	131	273
	男性取得率 <sup>*1</sup>	%	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、育児休業取得者数/制度対象者。2022年度以降は、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	2023年度
介護休職取得者数	人	2	6	2	5	2	3
介護短時間制度実施者数	人	5	4	4	6	5	4

\* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

## 組織風土アセスメント

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
回答率	%	96.7	97.4	92.5	98.9	95.4	96.9
満足している従業員の割合	%	92.2	91.2	92.0	92.7	92.3	94.6

\* セイコーエプソン(株)正規従業員および定年後再雇用者。

\*1 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	2023年度
労働組合加入率	%	85.8	85.9	86.5	86.4	86.2	86.3

\* 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	2023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	50.2

\* 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	2023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	68.4
	男性	%	31.0	46.9	51.9	54.6	52.7	58.1
	全体	%	44.9	53.8	58.9	59.0	56.1	63.9

\* 該当する海外現地法人従業員の、海外全従業員数に対する割合(正規従業員)。各年度末日(3月31日)時点

\* 国内は主要な関係会社において原則として全ての従業員を対象に実施

## 最低賃金

## 現地法人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 (2024年3月現在 日額)	女性	479	479	100.0%
	男性	479	479	100.0%
	平均	479	479	100.0%
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2024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 (2024年1月現在 月額)	女性	7,286,150	5,343,430	136.4%
	男性	7,286,150	5,343,430	136.4%
	平均	7,286,150	5,343,430	136.4%

## 労働安全衛生

## 労働災害の発生頻度(グローバル)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害度数率	-	0.10	0.13	0.13	0.30	0.32

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

## 労働災害の重大性(グローバル)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害強度率	-	0.002	0.004	0.003	0.006	0.007

\* 1,000延べ実労働時間数当たりの労働損失日数をもって表したもの

## サプライチェーンマネジメント

### CSR調達サプライヤー説明会への出席

地域		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	会社数	社	447	510	764	550	969	603
中国	会社数	社	222	58	77	22	80	417
フィリピン	会社数	社	70	0	17	86	81	20
インドネシア	会社数	社	168	193	17	145	30	60
その他	会社数	社	225	63	40	97	35	6
合計	会社数	社	1,132	824	898	814	1,195	1,106

### 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	2023年度
直接評価	評価対象	窓口	1,481	1,525	1,440	1,572	1,582	1,425
	実施率	%	100	100	100	100	100	100
有事対応力評価 (BCP自己評価アンケート)	評価対象	社	-	1,336	1,465	1,233	948	429
	実施率	%	-	84	85	94	82	82
安全管理評価 (BCP自己評価アンケート)	評価対象	社	-	1,402	1,384	1,245	948	429
	実施率	%	-	85	78	95	80	87

### 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	2023年
直接材サプライヤー	評価対象	社	-	312	222	293	164	270
	ハイリスク	%	-	5	0	0	0	0
間接材サプライヤー	評価対象	社	-	124	233	220	232	277
	ハイリスク	%	-	16	8	0	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	2023年度
調査票回収率	%	92	91	97	99	99	100
特定製錬所数	-	314	344	340	406	349	357
CFS <sup>1</sup> 認定製錬所数	-	256	268	242	244	229	234

<sup>1</sup> Responsible mineral initiative (RMI) の Responsible Minerals Assurance Program (RMAP) によって認証された製錬所

## 鉱物別調査結果

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
金	特定製錬所数	-	150	159	166	181	175	173
	CFS 認定製錬所数	-	102	107	107	106	95	90
タンタル	特定製錬所数	-	40	45	41	44	36	43
	CFS 認定製錬所数	-	40	40	38	39	34	40
スズ	特定製錬所数	-	81	93	79	117	86	89
	CFS 認定製錬所数	-	74	78	55	56	63	70
タングステン	特定製錬所数	-	43	47	54	64	52	52
	CFS 認定製錬所数	-	40	43	42	43	37	34

## 社会貢献活動

## 社会貢献活動

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献活動費	億円	9.0	5.8	7.7	16.1	11.5

\* 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社外取締役	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	3	3	3	3	4	4
	計	人	5	5	5	5	6	6
社内取締役	女性	人	0	0	0	0	0	0
	男性	人	7	7	6	5	4	5
	計	人	7	7	6	5	4	5
合計	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	10	10	9	8	8	9
	計	人	12	12	11	10	10	11

\* 各年度の6月末時点

#### 取締役会・委員会・審議会の開催回数

	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
2023年度	13回	18回	2回	12回	8回
2024年4月から6月の 定時株主総会まで	3回	5回	1回	3回	4回

## 取締役出席回数(2023年度)

( ):出席率

取締役氏名	地位	役割	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
碓井 稔	取締役会長	取締役会 議長	13回 (100%)	-	-	-	-
小川 恭範	代表取締役社長		13回 (100%)	-	-	12回 (100%)	8回 (100%)
瀬木 達明	代表取締役 専務執行役員		13回 (100%)	-	-	-	-
久保田 孝一 <sup>*1</sup>	取締役		3回 (100%)	-	-	-	-
大宮 英明 <sup>*1</sup>	社外取締役	取締役選考審議会 委員長 <sup>*1</sup> 取締役報酬審議会 委員長 <sup>*1</sup>	3回 (100%)	-	1回 (100%)	4回 (100%)	3回 (100%)
松永 真理	社外取締役		13回 (100%)	-	2回 (100%)	12回 (100%)	8回 (100%)
嶋本 正 <sup>*2</sup>	社外取締役		9回 (90%)	-	1回 (100%)	8回 (100%)	5回 (100%)
山内 雅喜 <sup>*2</sup>	社外取締役		10回 (100%)	-	1回 (100%)	8回 (100%)	5回 (100%)
川名 政幸	取締役常勤監査 等委員	監査等委員会 委員長 コンプライアンス委員会 委員長	13回 (100%)	18回 (100%)	2回 (100%)	オブザーバー: 12回	オブザーバー: 8回
白井 芳夫	社外取締役 監査等委員	取締役選考審議会 委員長 <sup>*3</sup> 取締役報酬審議会 委員長 <sup>*3</sup>	13回 (100%)	18回 (100%)	2回 (100%)	12回 (100%)	8回 (100%)
村越 進	社外取締役 監査等委員		13回 (100%)	18回 (100%)	2回 (100%)	12回 (100%)	8回 (100%)
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員		13回 (100%)	18回 (100%)	2回 (100%)	12回 (100%)	8回 (100%)

<sup>\*1</sup> 2023年6月27日の定時株主総会をもって退任<sup>\*2</sup> 2023年6月27日の定時株主総会において選任<sup>\*3</sup> 2023年6月27日より取締役選考審議会および取締役報酬審議会の委員長に就任

## 取締役出席回数(2024年4月から2024年6月の定時株主総会までの期間)

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	3回 (100%)	-	-	-	-
小川 恭範	代表取締役社長		3回 (100%)	-	-	3回 (100%)	4回 (100%)
瀬木 達明	取締役		3回 (100%)	-	-	-	-
松永 真理	社外取締役		3回 (100%)	-	1回 (100%)	3回 (100%)	3回 (75%)
嶋本 正	社外取締役		3回 (100%)	-	1回 (100%)	3回 (100%)	4回 (100%)
山内 雅喜	社外取締役		3回 (100%)	-	1回 (100%)	3回 (100%)	4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	3回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	オブザーバー: 3回	オブザーバー: 4回
白井 芳夫	社外取締役 監査等委員	取締役選考審議会 委員長 取締役報酬審議会 委員長	3回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	3回 (100%)	4回 (100%)
村越 進	社外取締役 監査等委員		3回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	3回 (100%)	4回 (100%)
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員		3回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	3回 (100%)	4回 (100%)

## 経営会議体構成取締役(2024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
小川 恭範	代表取締役社長	議長	-	-	メンバー	メンバー
阿部 栄一	代表取締役執行役員	メンバー	-	-	-	-
吉田 潤吉	取締役執行役員	メンバー	-	-	-	-
吉野 泰徳	取締役執行役員	メンバー	-	-	-	-
嶋本 正	社外取締役	メンバー	-	メンバー	委員長	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	委員長
三宅 香	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)
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
丸本 明	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 (2024年6月末時点)

経営会議体		取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
構成メンバー		11	4	7	7	7
内訳1	社外取締役	6	3	6	6	6
	社内取締役	5	1	1	1	1
	その他(社内)	-	-	-	-	-
内訳2	女性	2	1	2	2	2
	男性	9	3	5	5	5

## 付属資料

# 企業行動原則

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いきます。

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、行動すべき内容であることを示しています。

2005年9月制定

2024年4月改定

## ■ 企業行動原則

### 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。

- 1.1 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。
- 1.2 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。
- 1.3 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。
- 1.4 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。
- 1.5 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。

- 2.1 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。
- 2.2 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、自社および社会全体の環境負荷低減を追求する。
- 2.3 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。
- 2.4 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。

- 3.1 経営理念を浸透させ、実践する。
- 3.2 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。
- 3.3 個性を大切に、会社と社員の信頼関係を構築する。
- 3.4 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。
- 3.5 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。
- 3.6 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。
- 3.7 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にする。
- 3.8 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。

- 4.1 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。
- 4.2 児童労働や強制労働は絶対に行わない。
- 4.3 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。
- 4.4 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。
- 4.5 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。
- 4.6 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。
- 4.7 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。
- 4.8 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。

- 5.1 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。
- 5.2 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。
- 5.3 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。
- 5.4 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。
- 5.5 政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。会社として政治家や政党に対する政治献金等の寄付・政治家が主催する研修会やパーティー券等への支出は行わない。
- 5.6 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。
- 5.7 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。
- 5.8 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。

- 6.1 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。
- 6.2 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、他者が有する資産を尊重する。
- 6.3 個人のプライバシーに関わる情報は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。
- 6.4 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、責任あるバリューチェーンの構築に取り組みます。

- 7.1 ビジネスパートナーの自主自立を尊重し、共存共栄を図る。
- 7.2 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、情報セキュリティおよび品質に関して、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。
- 7.3 ビジネスパートナーとの関係において法令や社会倫理に反した取引慣行を排除するとともに、ビジネスパートナーに対しても同様の姿勢に基づく対応を強く求める。

## 8. コミュニティーとの発展

私たちは、活動する全ての地域社会および世界の国々に対して、積極的に貢献し、ともに発展できる関係をつくります。

- 8.1 企業活動を行うコミュニティ(世界各国と地域)において、それぞれの文化や習慣を尊重する。
- 8.2 コミュニティー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。
- 8.3 社員が社会の一員として自主的、積極的にボランティア活動などに参加する風土を醸成する。

## 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。

- 9.1 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。
- 9.2 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。
- 9.3 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。
- 9.4 ステークホルダーとの対話の場や機会を設ける。
- 9.5 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。

## 結び 誠実努力・創造と挑戦の精神

私たちは、この原則の実践にあたり、世界の視点から社会・市場の状況を俯瞰し、お客様や社会の期待に誠実に向き合い、強みを伸ばし、弱みを克服するための努力を怠らず、新しい価値の創造に挑戦し続けます。

## 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・安全・健康でいきいきと働けるよう、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、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。

1. 働く人の全員参加のもと、労働安全衛生マネジメントシステムを運営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. 働く人の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. 働く人へ教育を実施し、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。

2024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

2024年9月1日改定

## 第1条(制定の背景)

エプソンは、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」を実践し、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。その前提として、経営理念に基づき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、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。

2024年9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

## エプソングループ調達基本方針

制定日2010年10月1日

改定日2024年4月1日

1. 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を遵守した調達活動をお取引先様と推進し、人権、環境を含む社会的責任を果たします
2. お取引先様と公平公正・共存共栄を基本とした相互信頼にもとづくパートナーシップを築き、持続可能なサプライチェーンを構築します
3. お取引先様とともに品質、価格、納期の安定・適正化を図り、お客様に価値ある商品やサービスをお届けします

## 付属資料

## 2023年度 現代奴隷と人身売買に関するステートメント (仮訳)

私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、カナダ 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.

Epson Canada, Limited

「児童労働」とは、18歳未満の者が提供する、または提供を申し出る労働またはサービスで、以下のいずれかに該当するものをいいます。

- (a) 当該国の適用法に反する状況下で、その国で提供される、または提供の申し出がある労働またはサービス
- (b) 児童にとって精神的、身体的、社会的または道徳的に危険な状況下で提供される、または提供の申し出がある労働またはサービス
- (c) 児童から学校に通う機会を奪い、早期退学を余儀なくさせ、または学校への通学と過度に長時間で過重な労働を両立させようとすることを要求することにより、児童の就学を妨げるような労働またはサービス
- (d) 1999年6月17日にジュネーブで採択された、ILOの1999年の最悪の形態の児童労働条約(182号条約)の第3条に定義されている最悪の形態の児童労働に該当する労働またはサービス

「強制労働」とは、以下のいずれかに該当する状況で、不利益を被る脅威にさらされている人物によって提供される、または提供の申し出のある労働またはサービスをいいます。

- (a) 当該人物が、労働またはサービスの提供または提供の申し出をしない場合に、合理的に考えて、自身の安全または自身の関係者の安全が脅かされると想定される場合
- (b) 1930年6月28日にジュネーブで採択されたILOの1930年の強制労働条約(29号条約)の第2条に定義されている強制労働または義務労働に該当する場合

### 私たちの組織

セイコーエプソン株式会社およびエプソングループ各社(以下総称して「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・ウエ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。

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セイコーエプソン(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82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74,464人(2024年3月31日現在)、2023年度の売上収益は13,139億円です。

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、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3LCD液晶プロジェクターのほか、スマートグラスなどを提供します。

マニュファクチャリング関連・ウェアラブル事業は、産業用ロボット、小型射出成型機や、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、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等を提供します。

## 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39%、海外61%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61%：それ以外39%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、公正、透明、尊重を基本に相互信頼関係を築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私たちの責任であると考え、サプライヤーとともにCSR活動を推進していくことが重要であると認識しています。そのため、エプソンは、サプライヤーと公正かつ透明な取引を行い、信頼関係を構築しています。

## 私たちの基準

エプソンは、あらゆる形態の人権侵害や不公正な慣行をグローバルな事業から排除することに真剣に取り組んでいます。経営理念に基づき長期的な視点からお客様やビジネスパートナーの皆さまと「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、経営理念に基づく価値観と行動の拠り所として、2005年に企業行動原則を定めています。企業行動原則は、社内外の環境変化をふまえて毎年定期的に見直しを行っており、2024年4月にも改定を行いました。

エプソンは、「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、2005年に「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(以下「RBA」という)に加盟しました。エプソンは、RBA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RBAの会員資格であ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。

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、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、セイコーエプソン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、経営理念の実現のため、サプライヤーの皆さまにもエプソンの経営理念を理解していただき、また、エプソンサプライヤー行動規範を遵守していただく必要があると考えています。エプソンは、サプライヤーの皆さまにエプソンの調達方針や要求事項をご理解いただくため、2005年4月にエプソングループ調達ガイドライン（現：エプソングループ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：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、サプライヤーガイドラインの一部としました。

エプソングループサプライヤーガイドラインは、品質（Q）、価格（C）、納期（D）の取引の基本要件、国際社会からの要請を反映した貿易管理やサプライチェーンにおけるセキュリティ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。ガイドラインの制定から約20年にわたり、すべてのサプライヤー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には、エプソンの要求事項を遵守することに同意する書面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。

## 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。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みは、サプライチェーンマネジメント（SCM）担当常務執行役員を推進責任者とした責任の下、エプソングループのすべての関係組織と連携して行っています。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」において目標や計画を協議し、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、また、重要事項の審議を受けています。

## 奴隷制度と人身売買防止のための人権デューデリジェンスプロセス

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、その問題・課題を析出し、それを防止・是正するための国連「ビジネスと人権に関する指導原則」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(VAP)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、経済人コー円卓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、エプソン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	・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	・時間外労働、夜間の労働、危険な労働
	過重労働	・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	・超過勤務分の賃金の未払い ・懲罰としての賃金の不支給・減額
	非人道的待遇	・ハラスメント
	差別	・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	・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. 是正計画策定、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・海外グループ会社、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。セイコーエプソン各事業所、各グループ会社、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て、是正・軽減を図るデューデリジェンスのプロセスを行っています。

2023年度のCSRセルフアセスメント調査の結果、エプソンのいずれの拠点においてもハイリスクはありませんでした。

## 3. 結果・経過のモニタリング

セイコーエプソン各事業所、各グループ会社、各サプライヤーは、経営層の関与の下、是正計画にしたがっ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、各拠点における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、「プラチナ認証」「ゴールド認証」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。「プラチナ認証」は、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ものです。

### 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	有効期限
		(スコア)	
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

2023年度、CSRアセスメント調査の結果、製造請負業者1社において、雇用する外国籍労働者が送り出し国にて費用（日本語教育費、VISA取得費など）を負担していた事例があり、労働者本人に返金を行っています。

## 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。

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。

## サプライチェーンの取り組み

サプライヤーに対しては、2023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、270社547拠点から、間接材サプライヤーは277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、是正活動支援を行い、ミドルリスク以上となるよう推進しています。労働(人権)項目においてリスクが特定された場合には、総合点にかかわらず、対象項目の是正を要請し、是正計画策定および是正完了の確認を行っています。なお、2023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ありませんでした。一方、サプライヤーによる自主的なRBAの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の取り組みを強化しています。

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年度末目標)

- CSR調達：主要サプライヤーのCSRリスクランクをローリスクにする
- 責任ある鉱物調達：製品のコンフリクトフリー<sup>\*1</sup>を実現し、製品情報を開示する

<sup>\*1</sup> 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

## 2023年度実施項目と実績

実施項目(KPI)	実績
1. CSRレベルの向上： CSR SAQの結果(主要直接材サプライヤー <sup>*2</sup> ): ハイリスク0%(0社)、ミドルリスク4(20社)以下	主要直接材サプライヤー ハイリスク0%(0社/0事業所)、ミドルリスク4.2%(23事業所)
2. 紛争鉱物調査の強化： 1) 調査回答回収率：100% 2) 非CF認証スマルター <sup>*3</sup> 利用サプライヤーへのフィードバック：100%	1) 100%(915社) 2) 100%(フィードバック1,500件以上)
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%	1) 94%(実施拠点15拠点)

<sup>\*2</sup> 主要直接材サプライヤー：エプソンの製品組立に必要な原材料や部品、加工委託のうち、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

<sup>\*3</sup> 非CF認証スマルター：Responsible Mineral Initiative(RMI)のResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)によって認証された製錬所(認証スマルター)以外の製錬所もしくは精製所

## 2024年度実施項目

実施項目 (KPI)	実績
1. サプライチェーンCSRレベルの維持・向上	1) サプライヤーガイドライン同意書の回収率：直接材および間接材の主要サプライヤーの95% 2) CSR SAQ のリスクレベル：直接材および間接材の主要サプライヤーのハイリスク 0%(0社)
2. 紛争鉱物調査の強化	1) 調査回答回収率：100% 2) サプライヤーへの製錬所／精製所情報の提供：毎月1回（12回／年）
3. サプライチェーンBCM <sup>*4</sup> 強化	サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ

\*4 BCM:事業継続マネジメント (Business Continuity Management)

## 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、使用する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。

2023年は、すべての事業において3TGおよびコバルトを調査対象とし、3TGは100%、コバルトは98%のサプライヤーから回答を提出していただきました。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

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9月現在の受講者数は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。

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、サプライヤーと直に接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行動規範およびRBA(VAP)監査基準に則った内容で、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、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。

「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、さらにより詳細なセミナー・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】

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	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
2024 年度(計画)	人権セミナー、環境セミナー(脱炭素)、SAQ 説明会、責任ある鉱物調達説明会、サプライヤーガイドライン説明会(RBA 行動規範の改定説明を含む)

### 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。

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報復の禁止など、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。

お客様や投資家、地域住民の方などを含むあらゆるステークホルダーの皆さま向けには、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、多数の企業が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。

### 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。特に、人権デューデリジェンスの実効性の向上に継続して取り組んでいきます。これには、エプソンの人権尊重の姿勢や方針について、エプソングループおよびサプライチェーン全体に浸透させる取り組みや、人権課題への是正対応の強化を含みます。また、本報告書に記載されているデューデリジェンスのプロセス (悪影響の特定、是正計画の策定、結果・経過のモニタリング、コミュニケーションと報告) も継続的に改善していきます。特に注力しているサプライヤー CSR 活動や責任ある鉱物調達についても、継続的に改善しています。

エプソン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、カナダ 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、2024年8月30日に開催されたセイコーエプソン株式会社取締役会において決議され、代表取締役社長によって署名されました。

小川 恭範

代表取締役社長

セイコーエプソン株式会社

2024年9月2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2023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、2024年9月10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

2024年9月10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2023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、2024年9月5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

2024年9月5日

このステートメントは、オーストラリア現代奴隷法2018 に従って作成されたもので、Epson Australia Pty. Ltd.の2023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、2024年9月10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.

2024年9月10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2023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。

**稲穂 孝則**

社長

Epson Europe B.V.

2024年9月9日

このステートメントは、カナダの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に従って作成されたもので、Epson Canada, Limitedの2023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 Canada, Limitedは、Epson America, Inc.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 Canada, Limited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。これはカナダ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、Epson Canada, Limited取締役会において、2024年9月3日に決議され、副社長CFOによって署名されました。

**Andrea Zoeckler**

副社長CFO

Epson Canada, Limited

2024年9月10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/ja/>

**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。