

ESGデータトップ

社会

ガバナンス

環境

グローバル主要環境データ

事業所・関係会社データ

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

回収・リサイクル

環境リスクマネジメント

教育

グローバル主要環境データ

エネルギー

温室効果ガス(GHG)

排出物

水

化学物質

原材料

環境データ集計範囲

環境データの報告について

- ・報告の対象期間: 4月1日～翌年3月31日の会計年度
- ・単位: tはメートルトンを用いる

エネルギー

枯渇性エネルギー使用量

		単位	2017年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	燃料	MWh	330,257	350,307	306,884	336,189	320,796	319,056
	電力	MWh	467,629	361,612	181,696	0	0	0
	蒸気	MWh	0	0	0	0	0	0
海外	燃料	MWh	19,592	16,869	16,957	13,121	13,752	11,629
	電力	MWh	338,500	307,476	260,833	180,221	28,721	0
	蒸気	MWh	2,822	2,380	2,407	2,594	2,389	1,994
合計		MWh	1,158,800	1,038,644	768,778	532,126	365,658	332,679

* 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

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。

* GHGプロトコルによる算定を行っています。また2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。

* 2024年度のスコープ2は蒸気によるものです。

* 2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。

温室効果ガス排出量(スコープ1、2)

		単位	2017年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1		t-CO ₂ e	129,590	124,929	124,724	159,196	126,195	103,950
	日本	t-CO ₂ e	123,718	109,613	109,186	140,343	119,278	98,206
	海外	t-CO ₂ e	5,871	15,316	15,537	18,853	6,917	5,744
スコープ2(マーケットベース)		t-CO ₂ e	438,807	345,151	229,993	92,855	15,251	401
	日本	t-CO ₂ e	246,022	179,890	72,991	0	0	0
	海外	t-CO ₂ e	192,786	165,261	157,002	92,855	15,251	401
(スコープ2:ロケーションベース)		t-CO ₂ e	(447,886)	(421,711)	(417,283)	(421,421)	(409,613)	(403,641)
合計		t-CO ₂ e	568,397	470,079	354,717	252,051	141,447	104,351
2030年度目標(Science-based):2017年度比排出総量90%削減								-81%

	単位	2017年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
削減相当量	t-CO ₂ e	0	0	7,046	17,313	19,161	18,292
実質排出量	t-CO ₂ e	568,397	470,079	347,670	234,738	122,286	86,059
2030年度目標:スコープ1+2排出量実質ゼロ							-84%

* 実質排出量は、自主的な取り組みの効果を表すために算出したものです。スコープ1、2排出量から、CGSなど燃料による自家発電の電力量を再エネ化する際に用いたクレジットや電力証書のCO₂削減相当量を相殺しています。

* 削減率は2017年度比の排出総量に対する参考値です。

スコープ1の種別排出量(2024年度)

		スコープ1 (t-CO ₂ e)	ガス種別排出(t)						
			CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃
エネルギー起源	燃料	64,715	64,458	6.7	0.25				
非エネルギー起源 (燃料燃焼以外)	温暖化物質	34,652	109	0.026	4.0	0.35	2.4	0.30	0.049
	冷媒	4,062				2.0			
	廃水処理、バインダー燃焼など	521		12	0.50			0.002	
合計		103,950	64,567	19	4.7	2.3	2.4	0.30	0.049

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

* 最新年度のスコープ1、2排出量において第三者検証を取得しています。

* 2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。

* スcope1、2排出量の算定は、支配力基準と財務支配力基準に従い、出資比率50%以上の関係会社を対象としています。

* 拠点排出量に応じた少量排出の基準を設け、算定の結果から除外しています。

* 2024年度のscope2は蒸気によるものです。

* 2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。

* 温室効果ガス排出量のCO₂換算係数について

電力:マーケットベースによる排出量を開示。日本国内は環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用。海外は各事業所が契約する電力小売事業者の係数、もしくはIEA（International Energy Agency）の各国の排出係数を使用。再エネ電力証書やJ-クレジットの活用は、排出係数をゼロとする。

燃料:国内・海外ともに2019年IPCC公表の係数を使用。

CO₂以外の温室効果ガス:IPCC 第5次評価報告書(AR5)の地球温暖化係数100年値を使用。2024年度以降はAR6を使用。

活動ページはこちら ➡

温室効果ガス排出量(scope3)

		単位	2017年度(基準年)	2022年度	2023年度	2024年度
scope3		千t-CO ₂ e	3,265	2,327	2,377	2,381
カテゴリー1	購入した物品・サービス	千t-CO ₂ e	1,399	980	1,101	1,146
カテゴリー2	資本財	千t-CO ₂ e	228	176	174	189
カテゴリー3	scope1,2に含まれない燃料・エネルギー関連活動	千t-CO ₂ e	47	20	23	24
カテゴリー4	輸送、配送(上流)	千t-CO ₂ e	277	176	123	131
カテゴリー5	事業活動から出る廃棄物	千t-CO ₂ e	6	5	3	4
カテゴリー6	出張	千t-CO ₂ e	12	15	24	24
カテゴリー7	雇用者の通勤	千t-CO ₂ e	34	35	35	35
カテゴリー8	リース資産(上流)	千t-CO ₂ e	4	4	2	3
カテゴリー9	輸送、配送(下流)	千t-CO ₂ e	27	5	11	13
カテゴリー10	販売した製品の加工	千t-CO ₂ e	0	30	0	0
カテゴリー11	販売した製品の使用	千t-CO ₂ e	1,108	787	738	680
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	千t-CO ₂ e	79	94	99	88
カテゴリー13	リース資産(下流)	千t-CO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A

カテゴリー14	フランチャイズ	千t-CO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A
カテゴリー15	投資	千t-CO ₂ e	45	N/A	45	45
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)						-39%

- * 最新年度のカテゴリー1、11排出量において第三者検証を取得しています。
- * 2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。
- * 次の中間製品はカテゴリー11の算定対象外としています。デバイス製品・プリントヘッド:客先製品としての消費電力量算定のための合理的な見積もりが非常に困難なため。一次電池駆動のウオッチ:末端使用者のスコープ1、2に計上されないため。
- * スコープ3排出量とは別に生物起源炭素によるCO₂排出量があります。(2024年度43t-CO₂)
- * 2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。
- * 温室効果ガス排出量のCO₂換算係数について
 - 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の係数を使用。IDEA LCIA IPCC 2021 GWP 100a(最新Ver.3.4)
 - カテゴリー4:GHG Protocol、GLEC、IDEAの最新の排出原単位のうちWTW(well-to-wheel)を使用。
 - カテゴリー11:最新のIEA Emissions Factorsの世界平均を使用。
 - その他:環境省公開の排出原単位データベースの最新版を使用。

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。原材料・部品以外は勘定科目ごとの費用に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。流通拠点に関わる排出量は取扱貨物質量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(テナントオーナーから購入した電力量が直接把握できない場合)
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	除外(デバイス製品における客先での加工プロセス算定のための合理的な見積もりが非常に困難なため、また全体に対する排出量が僅少のため)
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(賃借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	関連会社の排出量に株式の持分比率を乗じて算出

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。2024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。

検証報告書(PDF,970KB) 

排出物

排出物排出量

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	排出量	千t	13.7	14.6	13.6	13.1	13.5
	再資源化量	千t	13.1	13.9	13.0	12.7	12.9
	廃棄量	千t	0.6	0.6	0.6	0.4	0.6
	埋立量(最終処分量)	千t	0.6	0.6	0.5	0.4	0.4
海外	排出量	千t	19.8	18.6	19.9	18.5	19.9
	再資源化量	千t	17.8	16.5	18.1	17.0	18.2
	廃棄量	千t	2.0	2.1	1.8	1.5	1.8
	埋立量(最終処分量)	千t	1.5	1.3	1.1	0.8	0.8
排出量合計		千t	33.5	33.2	33.5	31.6	33.5
目標: 排出量前年度レベル以下							+5.9%

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

[活動ページはこちら](#) ➡

水

水源別の取水量(使用量)

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	上水道	千m ³	4,992	4,949	4,969	4,988	5,041
	地下水	千m ³	638	731	773	841	1,162
	(採取場所へ戻された水)	千m ³	(373)	(411)	(446)	(515)	(747)
	小計	千m ³	5,629	5,680	5,742	5,829	6,203
海外	上水道	千m ³	2,296	2,360	2,498	2,364	2,223
	地下水	千m ³	0	0	0	0	0
	(採取場所へ戻された水)	千m ³	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	小計	千m ³	2,296	2,360	2,498	2,364	2,223
合計		千m ³	7,925	8,041	8,240	8,193	8,426
売上収益原単位		千m ³ /億円	0.80	0.71	0.62	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 ³ /億円)より1%改善							-16%

* 消雪用の地下水計上に伴い、一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

* 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。

[活動ページはこちら](#) ➡

水リサイクル

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
リサイクル量	千m ³	1,693	1,750	2,019	1,957	2,111
リサイクル率	%	18	18	20	19	20

* リサイクル率＝リサイクル量／(使用量+リサイクル量)

排水先別の排水量

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	下水道	千m ³	2,003	2,065	2,142	2,193	2,267
	河川	千m ³	2,863	2,892	3,000	3,017	3,358
	小計	千m ³	4,867	4,957	5,142	5,210	5,625
海外	下水道	千m ³	2,068	2,131	2,262	2,149	1,999
	河川	千m ³	0	0	0	0	0
	小計	千m ³	2,068	2,131	2,262	2,149	1,999
合計		千m ³	6,935	7,088	7,404	7,359	7,624

* 消雪用の地下水計上に伴い、一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

* 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、2024年度データの第三者検証を受けています。

[検証報告書\(PDF,970KB\)](#) 

化学物質

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	PRTR ^{*1} 対象物質排出量	t	2.2	2.2	2.4	3.4	2.9
日本	VOC ^{*2} 排出量	t	71	75	80	68	68

* 再集計の結果、一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

^{*1} 化学物質排出移動量届出制度

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

[活動ページはこちら](#) 

原材料

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
原材料使用量		千t	193	210	209	206	237
内訳	樹脂	%	42	37	41	41	49
	金属	%	20	19	16	16	15

	紙・木材	%	19	20	20	20	16
	電子部品	%	10	8	8	8	7
	その他	%	9	16	15	15	13

環境データ集計範囲

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
会社数	社	50	52	58	64	64
売上収益比率	%	95	95	98	99	99

* 会社数にはセイコーエプソン(株)を含みます。

事業所・関係会社データ

主要拠点の環境負荷データを公開しています。

[ファイル\(PDF,283KB\)](#)

条例に基づく報告

「長野県地球温暖化対策条例」では、長野県内における工場などのエネルギー使用量の合計が原油換算で1,500kl/年以上である事業者などに対して、事業活動温暖化対策計画書などの提出が義務付けられています。エプソンでは、諏訪南事業所・富士見事業所・豊科事業所・広丘事業所・伊那事業所・塩尻事業所が対象となっており、年度の計画書および報告書の公表を行っています。


平成29,30,31年度 [事業活動温暖化対策計画書 兼 実施状況等報告書\(PDF,290KB\)](#)

2020～2022年度 [事業活動温暖化対策計画書 兼 実施状況等報告書\(PDF,266KB\)](#)

2023～2025年度 [事業活動温暖化対策計画書 兼 実施状況等報告書\(PDF,295KB\)](#)

事業所・関係会社環境方針

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	環境方針(PDF,332KB)
---	---------------------------------

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（環境活動は こちら ）	
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 Pオフィス・ホーム/P商業・産業/Pシステムソリューションズ事業部	環境方針(PDF,213KB) 
エプソンアトミックス株式会社 	


ISO14001認証取得一覧

本部・事業部・関係会社(日本) ▼

地域統括・販売・サービス拠点(海外) ▼

生産拠点(海外) ▼

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
	認証範囲はこちらをご覧ください(PDF,362KB) 
	セイコーエプソン株式会社 Pオフィス・ホーム/P商業・産業/Pシステム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 do Brasil Industria e Comercio Ltda.

回収・リサイクル

回収量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
完成品本体*1	千t	17.5	24.2	35.5	23.7	23.7
インク／トナーカートリッジ	千t	1.5	2.3	1.8	2.7	3.3

*1 地域により、違法／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。

[活動ページはこちら](#) ➡

環境リスクマネジメント

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境関連法令違反	件	0	0	0	0	0

* 一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

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	2022年度	2023年度	2024年度	浄化対策
本社	mg/L	10	5.9	7.5	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
塩尻	mg/L	0.11	0.11	0.046	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
富士見	mg/L	0.010	0.058	0.053	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
諏訪南	mg/L	0.015	0.014	0.059	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

土壤汚染対策法 地下水基準 :0.01 mg/L以下

[活動ページはこちら](#) ➡

教育

環境教育実績(日本)

研修名		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境基礎教育	受講者数	人	18,626	17,490	18,657	19,042	19,133
ISO14001 環境監査人	受講者数	人	114	117	91	126	86
	認定者数	人	1,131	1,207	1,262	1,370	1,398

* 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

[活動ページはこちら](#) ➡

- ESGデータ トップ ➡
- 環境 ➡
- ガバナンス ➡

社会

- 人材開発 ▼
- ダイバーシティの推進 ▼
- 働く環境 ▼
- 最低賃金 ▼
- 労働安全衛生 ▼
- サプライチェーンマネジメント ▼
- 紛争鉱物への対応 ▼
- 社会貢献活動 ▼

人材開発

主なeラーニング受講者数(日本)

研修名	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
貿易管理教育 一般	人	17,332	17,844	18,979	18,466	19,055
エプソンのコンプライアンス (社員行動規範等)	人	20,891	20,018	20,608	20,532	20,971
情報セキュリティ基本編	人	21,982	20,258	22,127	21,074	21,249
環境基礎教育Ⅱ	人	18,626	17,490	20,343	20,334	20,988
調達基礎(下請法)	人	17,801	-	16,736	-	-
調達基礎(倫理・行動規範)	人	-	17,167	-	-	-
調達基礎(調達遵法)	人	-	-	-	17,691	18,365
J-SOX教育	人	-	18,673	-	20,038	-
ハラスメント防止教育	人	17,128	16,296	17,120	19,524	20,834
労働安全衛生 基礎	人	17,721	15,750	18,003	19,742	18,416

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新入社員入社時集合研修	新入社員	人	344	200	250	344	373
		%	100	100	100	100	100

C等級研修	新規C等級格付者	人	350	279	325	285	356
		%	98.3	97.1	98.0	97.9	98
シニアスタッフ研修	新任シニアスタッフ	人	231	227	269	301	279
		%	97.4	95.0	96.4	98.0	93.6
新任課長研修	新任課長	人	130	173	118	143	135
		%	98.5	98.3	95.2	93.5	89.4
新任部長研修	新任部長	人	53	42	47	43	42
		%	93.0	72.4	87.0	91.5	93.3

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
一人当たり研修時間	時間	7.4	20.9	21.5	34.2	27.7
総研修時間	時間	-	228,696	235,910	375,219	321,351

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

品質管理教育(日本)

研修名		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
QC入門コース	新規受講者数	人	366	403	489	365	413
	在籍者受講率	%	90	90	85	87	84
QC-ABCコース	新規受講者数	人	389	320	388	315	440
	在籍者受講率	%	77	77	71	74	84

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	77	78	76	76	78
中国	在籍拠点	社	6	5	5	4	4
	認定者数	人	52	49	46	40	47

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度

グループ障がい者雇用(人数)	人	317	324	327	329	337	341
グループ障がい者雇用(率)	%	2.66	2.69	2.70	2.65	2.65	2.58
目標値(%)	%	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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社員男女比率	女性	%	16.6	16.9	17.0	17.3	17.6
	男性	%	83.4	83.1	83.0	82.7	82.4
管理職男女比率	女性	%	3.2	3.7	4.1	4.7	5.3
	男性	%	96.8	96.3	95.9	95.3	94.7
女性管理職比率目標(%)				2026年3月までに8%			
係長相当の男女比率*1	女性	%	6.5	6.9	7.1	7.7	8.1
	男性	%	93.5	93.1	92.9	92.3	91.9
女性係長相当比率目標(%)				2026年3月までに10%			

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

*1 シニアスタッフ

年齢別従業員数(セイコーエプソン(株)正規社員)

年代	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20歳未満	人	45	30	28	44	60
20代	人	1,804	1,728	1,743	1,812	1,835
30代	人	1,983	1,928	2,004	2,137	2,226
40代	人	3,487	3,293	3,202	3,055	2,908
50代	人	3,900	3,946	3,948	3,949	3,912
60代	人	1	0	0	1	0
70歳以上	人	0	0	0	0	0

* セイコーエプソン(株)正規従業員 各年度末日(3月31日)時点

年齢別従業員数(セイコーエプソン(株)正規社員および契約社員)

年代	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20歳未満	人	-	-	-	44	60
20代	人	-	-	-	1,820	1,838
30代	人	-	-	-	2,152	2,231
40代	人	-	-	-	3,067	2,909
50代	人	-	-	-	3,959	3,922
60代	人	-	-	-	1,194	1,145
70歳以上	人	-	-	-	0	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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20歳未満	女性	%	0.6	0.9	0.9	0.5	0.6
	男性	%	0.4	0.5	0.4	0.2	0.4
	小計	%	1.0	1.4	1.3	0.7	1.0
20-29歳	女性	%	20.3	19.5	19.7	18.6	17.1
	男性	%	17.4	15.6	15.2	13.6	13.9
	小計	%	37.8	35.1	34.9	32.2	30.9
30-39歳	女性	%	12.0	12.8	13.3	13.9	14.1
	男性	%	14.5	14.6	14.8	15.4	16.0
	小計	%	26.5	27.4	28.1	29.3	30.1
40-49歳	女性	%	8.3	8.8	8.4	9.1	9.3
	男性	%	12.9	13.1	12.3	12.5	12.3
	小計	%	21.2	21.9	20.8	21.7	21.6
50-59歳	女性	%	3.2	3.5	3.6	4.0	4.1
	男性	%	9.9	10.3	10.5	11.2	11.3
	小計	%	13.1	13.8	14.1	15.2	15.4
60歳以上	女性	%	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
	男性	%	0.3	0.3	0.6	0.6	0.7
	小計	%	0.5	0.5	0.9	0.9	1.0
合計	女性	%	44.5	45.6	46.2	46.5	45.5
	男性	%	55.5	54.4	53.8	53.5	54.5
	小計	%	100	100	100	100	100

* エプソングループ正規従業員 各年度末日(3月31日)時点

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	2025年4月入社
女性	人	66	52	50	64	84	63
	%	19.1	26.0	20.0	18.6	22.5	20.5
男性	人	278	148	200	280	289	244
	%	80.9	74.0	80.0	81.4	77.5	79.5
合計	人	344	200	250	344	373	307

* 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	2024年度
--	----	--------	--------	--------	--------	--------

女性	人	9	13	78	40	11
	%	30	27	32	20	16
男性	人	21	35	163	164	59
	%	70	73	68	80	84
合計	人	30	48	241	204	70

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
中途採用者割合	%	8.0	19.4	49.1	37.2	15.8

* セイコーエプソン株式会社

勤続年数

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全体	年	19.1	19.3	19.0	18.6	18.3
女性	年	20.4	20.3	19.9	19.3	18.7
男性	年	18.9	19.1	18.8	18.4	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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全体	歳	43.6	43.8	43.7	43.4	43.2
女性	歳	43.5	43.6	43.5	43.2	42.8
男性	歳	43.6	43.8	43.7	43.5	43.3

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

離職率

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総離職率	%	4.5	4.4	5.1	3.9	4.5
自主的離職率	%	1.4	1.5	2.2	1.2	1.5

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

男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全労働者	%	74.9	76.5	76.5	77.2
正規労働者	%	75.7	76.7	76.8	77.5
非正規労働者	%	74.6	77.8	79.3	75.8
(参考)管理職	%	97.8	97.1	97.9	98.2

* 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、賞与其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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
正規フルタイム従業員	女性	%	32.3	34.0	35.2	36.7	35.8
	男性	%	40.6	40.5	41.0	42.2	43
	全体	%	72.9	74.5	76.1	78.9	78.8
契約社員／パートタイム従業員	女性	%	16.4	15.4	14.0	10.6	10.8
	男性	%	8.1	6.8	6.7	7.4	7.6
	全体	%	24.5	22.2	20.7	18.0	18.3
小計	女性	%	48.7	49.4	49.2	47.3	46.6
	男性	%	48.7	47.3	47.7	49.6	50.5
	全体	%	97.4	96.7	96.8	96.8	97.1
派遣社員他	全体	%	2.6	3.3	3.2	3.2	2.9
合計	全体	%	100	100	100	100	100

* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点

管理職者における男女別の割合(グローバル)

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
管理職	女性	%	11.3	12.1	16.4	16.1	16.9
	男性	%	88.7	87.9	83.6	83.9	83.1
	全体	%	100	100	100	100	100
係長級	女性	%	19.4	20.3	21.5	22.1	22.8
	男性	%	80.6	79.7	78.5	77.9	77.2
	全体	%	100	100	100	100	100

* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点

「収益を生む業務」に携わる管理職の男女別の割合 (グローバル)

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
収益を生み出す業務に係る管理職	女性	%	15.2	16.0	18.5	18.9	19.5
	男性	%	84.8	84.0	81.5	81.1	80.5
	全体	%	100	100	100	100	100
収益と直接関連のない業務に係る管理職	女性	%	25.8	27.2	28.5	28.9	30.1
	男性	%	74.2	72.8	71.5	71.1	69.9
	全体	%	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	17.1	18.0	20.2	20.5	21.2
	男性	%	82.9	82.0	79.8	79.5	78.8

	全体	%	100	100	100	100	100
--	----	---	-----	-----	-----	-----	-----

* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点。なお、収益を生む業務とは、開発、設計、製造、調達、販売、顧客サービス等をいい、収益と直接関連のない業務とは、総務、人事、経理、法務、管理等をいう。

係長級以上

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。

働く環境

労働時間

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間総実労働時間	時間	1,848	1,854	1,845	1,866	1,847	
目標値	時間	1,865	1,850	1,845	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

年次有給休暇取得日数

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年次有給休暇取得日数	日	15.9	15.3	16.2	15.7	15.8	
	目標値 (日)	18	18	20	20	20	20
	取得率 (%)	79.5	76.5	81.0	78.5	79.0	
	目標値 (%)	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

目標値は、年次有給休暇以外の休暇の取得を含む

育児休業取得者

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休業取得者数	全体	人	109	169	323	254	280
	女性	人	37	38	38	46	41
	女性取得率*1	%	100	100	90.5	97.9	100
	男性	人	72	131	273	208	239
	男性取得率*1	%	30.8	53.5	97.2	85.2	91.6

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
--	----	--------	--------	--------	--------	--------

介護休職取得者数	人	2	5	2	3	5
介護短時間制度実施者数	人	4	6	5	4	7

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
回答率	%	92.5	98.9	95.4	96.9	95.8
満足している従業員の割合*1	%	92.0	92.7	92.3	94.6	93.5

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働組合加入率	%	86.5	86.4	86.2	86.3	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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
団体協約の適用を受ける従業員の割合	%	57.7	54.7	53.5	50.2	48.9

* 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。各年度末日(3月31日)時点

「目標管理」(海外)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	%	64.6	62.4	58.9	68.4
	男性	%	51.9	54.6	52.7	58.1
	全体	%	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

* 国内はセイコーエプソン株式会社および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 (2025年3月現在 日額)	女性	520	520	100.0%
	男性	520	520	100.0%
	平均	520	520	100.0%

Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2025年3月現在 月額)	女性	3,300	2520	131.0%
	男性	3,300	2520	131.0%
	平均	3,300	2520	131.0%
PT. Indonesia Epson Industry インドネシア・ルピア (2025年1月現在 月額)	女性	7,651,498	5,584,611	137.0%
	男性	7,651,498	5,584,611	137.0%
	平均	7,651,498	5,584,611	137.0%

労働安全衛生

労働災害の発生頻度(グローバル)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害度数率	-	0.13	0.13	0.30	0.32	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 日以上の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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害強度率	-	0.004	0.003	0.006	0.007	0.009

* 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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	会社数	社	764	550	969	603	_*1
中国	会社数	社	77	22	80	417	372
フィリピン	会社数	社	17	86	81	20	23
インドネシア	会社数	社	17	145	30	60	43
その他	会社数	社	40	97	35	6	28
合計	会社数	社	898	814	1,195	1,106	466

*1 サプライヤーガイドラインの改正に伴う説明会を10回実施し、1,193名の参加を頂き、また、環境セミナーも実施したことから、日本のサプライヤー向けのCSR調達サプライヤー説明会の実施を見送りました。

サプライヤー定期評価

評価属性		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
直接評価	評価対象	窓口	1,440	1,572	1,582	1,425	1,435

	回答受領率	%	100	100	100	100	100
--	-------	---	-----	-----	-----	-----	-----

サプライヤーCSR詳細評価

評価属性		単位	2020年	2021年	2022年		2023年		2024年	
直接材 サプライヤー	評価対象	社*1 (事業所)	222 -	293 -	164		270		267	
					エプソンSAQ (338事業所)	RBA SAQ (111事業所)	エプソンSAQ (401事業所)	RBA SAQ (146事業所)	エプソンSAQ (433事業所)	RBA SAQ (243事業所)
	ハイリスク*2	%	0	0	0		0		0	
その他の サプライヤー	評価対象	社	233	220	232		277		335	
	ハイリスク*2	%	8	0	0		0		0	

^{*1} 企業グループ
^{*2} 別途定めるリスク判定基準による
関連情報:[CSR調達の取り組み](#)

紛争鉱物への対応

3TG*・コバルト調査

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
調査票回収率	3TG	%	97	99	99	100	99.6
	コバルト	%	-	98	97	98	99.1

* 3TG:スズ、タンタル、タングステン、金

3TG*・コバルト調査結果

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
特定製錬所/精製所数	スズ	-	79	117	86	89	95
	タンタル	-	41	44	36	43	46
	タングステン	-	54	64	52	52	58
	金	-	166	181	175	173	183
	コバルト	-	-	86	69	80	98
CFS認定製錬所/精製所数 ^{*1}	スズ	-	55	56	63	70	74
	タンタル	-	38	39	34	40	40
	タングステン	-	42	43	37	34	37

	金	-	107	106	95	90	92
	コバルト	-	-	23	35	46	54
Active製錬所/精製所数*2	スズ	-	-	-	-	2	1
	タンタル	-	-	-	-	1	0
	タングステン	-	-	-	-	0	1
	金	-	-	-	-	2	2
	コバルト	-	-	-	7	4	8

* 3TG:スズ、タンタル、タングステン、金

*1 Responsible Mineral Initiative(RMI)のResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)によってConformant認証された製錬所/精製所

*2 Responsible Mineral Initiative(RMI)のResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)によってActive認証された製錬所/精製所

社会貢献活動

社会貢献活動

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献活動費	億円	5.8	7.7	16.1	11.5	12.6

* 寄付・協賛(金銭)の他に、人的、物品などの支援を金額に換算

ガバナンス

コーポレートガバナンス

取締役会構成

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社外取締役	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	3	3	3	4	4	4
	計	人	5	5	5	6	6	6
社内取締役	女性	人	0	0	0	0	0	0
	男性	人	7	6	5	4	5	5
	計	人	7	6	5	4	5	5
合計	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	10	9	8	8	9	9
	計	人	12	11	10	10	11	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
2024年度	13回	16回	2回	13回	7回
2025年4月から6月の定時株主総会まで	2回	5回	1回	2回	3回

取締役出席回数(2024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*1	取締役会長	取締役会 議長 *1	3回 (100%)	-	-	-	-
小川 恭範	代表取締役 社長	取締役会 議長 *3	13回 (100%)	-	-	13回 (100%)	7回 (100%)
瀬木 達明*1	取締役		3回 (100%)	-	-	-	-
阿部 栄一 *2	代表取締役 執行役員		10回 (100%)	-	-	-	-
吉田 潤吉 *2	取締役執行 役員		10回 (100%)	-	-	-	-
吉野 泰徳 *2	取締役執行 役員		10回 (100%)	-	-	-	-
松永 真理*1	社外取締役		3回 (100%)	-	1回 (100%)	3回 (100%)	3回 (100%)
嶋本 正	社外取締役	取締役選考審 議会 委員長*4	13回 (100%)	-	2回 (100%)	13回 (100%)	7回 (100%)
山内 雅喜	社外取締役	取締役報酬審 議会 委員長*5	13回 (100%)	-	1回 (50%)	13回 (100%)	7回 (100%)
三宅 香*2	社外取締役		10回 (100%)	-	1回 (100%)	10回 (100%)	3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%)	16回 (100%)	2回 (100%)	オブザーバ ー: 13回	オブザーバ ー:7回
白井 芳夫*1	社外取締役 監査等委員	取締役選考審 議会 委員長*1 取締役報酬審 議会 委員長*1	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		13回 (100%)	16回 (100%)	2回 (100%)	13回 (100%)	7回 (100%)
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員		13回 (100%)	16回 (100%)	2回 (100%)	13回 (100%)	7回 (100%)
丸本 明*2	社外取締役 監査等委員		10回 (100%)	11回 (100%)	1回 (100%)	10回 (100%)	3回 (100%)

*1 2024年6月25日の定時株主総会をもって退任

*2 2024年6月25日の定時株主総会において選任

*3 2024年6月25日より取締役会議長に就任

*4 2024年6月25日より取締役選考審議会の委員長に就任

*5 2024年6月25日より取締役報酬審議会の委員長に就任

取締役出席回数(2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間)

():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
小川 恭範	取締役 会長	取締役会 議長	2回 (100%)	-	-	-	-
吉田 潤吉	代表取 締役社 長		2回 (100%)	-	-	2回 (100%)	3回 (100%)
吉野 泰徳	取締役 執行役 員		2回 (100%)	-	-	-	-
阿部 栄一*1	取締役		2回 (100%)	-	-	-	-
嶋本 正	社外取 締役	取締役選考審議 会 委員長	2回 (100%)	-	1回 (100%)	2回 (100%)	3回 (100%)
山内 雅喜	社外取 締役	取締役報酬審議 会 委員長	2回 (100%)	-	1回 (100%)	2回 (100%)	3回 (100%)
三宅 香	社外取 締役		2回 (100%)	-	1回 (100%)	2回 (100%)	3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	2回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	オブザーバ ー: 2回	オブザーバ ー: 3回
村越 進	社外取 締役 監査等 委員		2回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	2回 (100%)	3回 (100%)
大塚 美智子	社外取 締役 監査等 委員		2回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	2回 (100%)	3回 (100%)
丸本 明	社外取 締役 監査等 委員		2回 (100%)	5回 (100%)	1回 (100%)	2回 (100%)	3回 (100%)

*1 2025年6月26日の定時株主総会をもって退任

各会議体の構成取締役(2025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	取締役会長	議長	-	-	-	-
吉田 潤吉	代表取締役社長	メンバー	-	-	メンバー	メンバー
吉野 泰徳	取締役執行役員	メンバー	-	-	-	-
深石 明宏	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

各会議体の構成(2025年6月末時点)

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

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、行動すべき内容でもあることを示しています。

企業行動原則とエプソングローバル社員行動規範

企業行動原則は、経営理念に基づく、役員・社員が共有すべき価値観、考え方および行動の拠り所を示しています。社会からの要請などを反映するため定期的に見直しを行っており、改定は取締役会決議により行っています。

また、企業行動原則を読み解いたものとして、「エプソングローバル社員行動規範」を制定しています。「エプソングローバル社員行動規範」は、役員・社員一人ひとりが、お客様のため、社会のためを第一に考え、企業行動原則に則っているかを常に意識して行動できるようにするためのものです。

[エプソングローバル社員行動規範\(PDF,2.3MB\)](#)  - 2019年4月制定・2025年4月改定

企業行動原則

2005年 9月制定

2025年 4月改定

1. お客様満足の追求 ▼ 2. 自然環境の尊重 ▼ 3. 人材開発と組織力の向上 ▼
4. 人権の尊重、安心・安全・健康・公正な労働環境づくり ▼ 5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス ▼
6. 人・資産の安全と情報セキュリティの確保 ▼ 7. ビジネスパートナーとの共存共栄 ▼ 8. コミュニティとの発展 ▼
9. ステークホルダーとの誠実な対話 ▼ 結び 誠実努力・創造と挑戦の精神 ▼

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。

エプソングローバル社員行動規範 - 1. お客様満足の追求

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。

エプソングローバル社員行動規範 - 2. 自然環境の尊重

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 個性を大切にし、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。

エプソングローバル社員行動規範 - 3. 人材開発と組織力の向上

4. 人権の尊重、安心・安全・健康・公正な労働環境づくり

私たちは、企業活動に関わるすべての人の人権を尊重します。また、明るく安心・安全・健康・公正で、やりがいを持ちいきいきと働ける労働環境をつくります。

- 4.1 バリューチェーン上のすべての人の人権尊重を徹底し、人権侵害を起こさない。また助長や加担をしない。
- 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許さない。
- 4.4 国籍、宗教、人種、年齢、障がい、性別、性的指向、性自認などによる差別を徹底的に排除する。
- 4.5 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。
- 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 こころとからだの健康保持・増進のため、自律的健康管理を支援する。
- 4.8 一人ひとりが公平な環境で互いの個性を尊重しあい、多様な人材が楽しく働きながら、挑戦し続けられる企業文化をつくる。

エプソングローバル社員行動規範 - 4. 人権の尊重、安全・健康・公正な労働環境づくり

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・果断な経営を実践する。
- 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を行わない。
- 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。

[エプソングループAI倫理原則](#) ➡

エプソングローバル社員行動規範 - 5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス

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。

[エプソングループ情報セキュリティ基本方針](#) ➡

[個人情報保護方針](#) ➡

エプソングローバル社員行動規範 - 6. 人・資産の安全と情報セキュリティの確保

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。

[ビジネスパートナー向け贈収賄・腐敗行為防止・競争法\(独占禁止法\)遵守ガイドライン](#) ➡

[エプソングループ調達基本方針](#) ➡

エプソングローバル社員行動規範 - 7. ビジネスパートナーとの共存共栄

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。

エプソングローバル社員行動規範 - 8. コミュニティーとの発展

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。

[マルチステークホルダー方針 \(PDF,210KB\)](#) 

[パートナーシップ構築宣言 \(PDF,385KB\)](#) 

エプソングローバル社員行動規範 - 9. ステークホルダーとの誠実な対話


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。

エプソングローバル社員行動規範 - 結び 誠実努力・創造と挑戦の精神


企業行動原則

英語 


中国語(繁体字) (PDF,215KB) 

ドイツ語 (PDF,150KB) 


韓国語 (PDF,485KB) 

ポルトガル語(ラテンアメリカ) (PDF,195KB) 

タイ語 (PDF,110KB) 


アラビア語 (PDF,200KB) 

オランダ語 (PDF,185KB) 

インドネシア語 (PDF,185KB) 

マレー語 (PDF,185KB) 


スペイン語 (PDF,190KB) 

中国語(簡体字) (PDF,220KB) 

フランス語 (PDF,185KB) 

イタリア語 (PDF,185KB) 

ポルトガル語 (PDF,170KB) 

スペイン語(ラテンアメリカ) (PDF,190KB) 

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。

エプソングループ労働安全衛生基本方針

私たちエプソンは、「企業経営における最優先事項は安心・安全・健康である」を念頭に、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持推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らびに、グループ各社の従業員以外で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。

2025年5月1日
セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長
吉田 潤吉

[企業行動原則へ戻る](#) ➡

エプソングループ人権方針

制定日2005年9月26日

改定日2024年9月1日

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。

2025年4月1日
セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長
吉田 潤吉

[企業行動原則へ戻る](#) ➡

エプソングループ情報セキュリティ基本方針

制定日2007年4月1日

改定日2025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「エプソングループ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
吉田 潤吉

[企業行動原則へ戻る](#) ➡

エプソングループ調達基本方針

制定日2010/10/1

改定日 2024/4/1

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

[企業行動原則へ戻る](#) ➡

2024 年度（2025 年 3 月期）

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

私たちは、このステートメントの作成過程において、我々が所有もしくは支配するこれらの関係会社と協議を行っています。

「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・ウェアラブル事業などに係る各製品の開発、製造、販売およびこれらに付帯するサービスの提供を主な事業としています。

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 89 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、世界各地に所在し、連結従業員数 75,352 人（2025 年 3 月 31 日現在）、2024 年度の売上収益は 1 兆 3,629 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、デジタル印刷ソフトウェアソリューションなどを提供します。

ビジュアルコミュニケーション事業は、ビジネス、教育、ホーム、イベント向けなどの液晶プロジェクターのほか、スマートグラスなどを提供します。

マニファクチャリング関連・ウェアラブル事業は、産業用ロボットや、ウォッチ、ウォッチムーブメント、民生機器・車載・産業機器向け水晶振動子、水晶発振器、水晶センサー、民生機器・車載向け CMOS LSI、高機能金属粉末、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 38%、海外 62%となっています。

製品組立に必要な原材料や部品、加工委託などの直接材と、工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣などの調達があり、その金額比率は、直接材 65%：それ以外 35%となっています。

エプソンは、サプライヤーを事業活動における重要なビジネスパートナーと考え、公正、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、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、2025 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」（以下「指導原則」という）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）の取引の基本要求、国際社会からの要請を反映した貿易管理やサプライチェーンにおけるセキュリティ確保などの施策に加えて、労働・安全衛生・環境・倫理などの CSR 要求（RBA の行動規範）を規定しており、ビジネスパートナーとともにこれらの要求を遵守した事業活動を推進し続けることを狙いとしています。ガイドラインの制定から 20 年にわたり、すべてのサプライヤーに周知し、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・健康経営本部テーマ担当専門役員の責任の下、ダイバーシティ・組織カルチャーデザイン部門を中心に、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 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。

人権尊重への取り組みは、定期的に経営会議体ならびに取締役会に報告しています。

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。本社サプライチェーン CSR 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、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、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の影響が重大で、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、健康、安全、道徳を損なうおそれのある労働
	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	<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. 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、主要な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。

2024 年度の CSR セルフアセスメント調査の結果、エプソンの拠点および対象となる主要サプライヤーにおいて、ハイレスク（評価点 60 点未満）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（2025 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。

現在、プラチナ認証およびゴールド認証を受けている拠点は以下のとおりです。

拠点名	主な生産品目	認証	有効期限
(国・地域)		(スコア)	
PT. Epson Batam	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*	2027/2/19
(インドネシア)		(200 点)	
PT. Indonesia Epson Industry		プラチナ	2026/02/28

(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	(200 点)	
Epson Precision (Thailand) Ltd.	ウォッチ、水晶デバイス	プラチナ	2026/02/15
(タイ)		(200 点)	
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.	水晶デバイス	プラチナ	2025/12/22
(マレーシア)		(200 点)	
Epson Precision (Philippines), Inc.	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	2025/10/16
(フィリピン)		(200 点)	

*「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。

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、2024 年は、直接材重要サプライヤー、間接材サプライヤー（セイコーエプソンおよび主要製造拠点の構内常駐業者・人材派遣/紹介業者・物流倉庫業者、および販売会社の倉庫業者・コールセンター）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、676 拠点から、間接材サプライヤーは 321 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は、RBA の基準に従い監査を受審していただき、是正活動支援を行い、ミディアムリスク以下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、2024 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（評価点 60 点未満）と判定されたサプライヤーはなかったものの、雇用契約書の項目に不備があり、かつその写しを労働者に交付していなかった事例、および従業員向けのローンに金利を付している事例がありました。いずれについても是正を要請し、是正計画の提出および是正報告を受領しました。

また、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、是正活動計画をモニタリングすることを含め、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。RBA の監査等の第三者監査を実施しないサプライヤーに対しては、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。

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・、超過時間勤務賃金の適切な支払い、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。

[\[詳細情報へのリンク\]](#)

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^{*1}を実現し、製品情報を開示する

^{*1} RMI の Responsible Minerals Assurance Program(RMAP)で認証されたスメルター・製錬業者(CFS)のみを使用していること

2024 年度実施項目と実績

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 ^{*1} および間接材 ^{*2} の主要サプライヤーの 95%（2,500 社）	1) 94.4%（2,916 社／3,089 社）
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 ^{*3} 0%（0 社）	2) 直接材の主要サプライヤーのハイリスク 0%（0 拠点／676 拠点）、間接材の主要なサプライヤーのハイリスク 0%（0 社／438 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）	1) 調査回答回収率： CMRT(3 TG) 99.6%（会社数） EMRT(コバルト)99.1%（会社数） 2) 毎月 1 回、年 12 回実施
3. サプライチェーン BCM ^{*4} 強化 1) サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ	1) サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ

*1 直接材：製品組立に必要な原材料や部品、加工委託など

*2 間接材：直接材以外の工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣など

*3 ハイリスク：RBA オンラインによる場合は 60 点未満、エプソン独自 SAQ による場合は 65 点未満

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

2025 年度実施項目と KPI

	実施項目	KPI
1	サプライチェーン CSR レベルの維持・向上	1) サプライヤーの CSR リスクレベル：直接材 ^{*1} の主要サプライヤーのハイリスク ^{*2} 0%（0 社） 2) サプライヤーCSR リスクレベル：構内常駐のサービス業者および人材系エージェントのハイリスク ^{*2} 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 ^{*3} 強化	1) サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ

*1 直接材：製品組立に必要な原材料や部品、加工委託など

*2 ハイリスク：SAQ においては 60 点未満、RBA の VAP 監査を含む監査による評価においてはプライオリティ（最優先）不適合が残存していること

*3 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 3 TG）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。

2024 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、3 TG は 99.6%、コバルトは 99.1%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。

[\[詳細情報へのリンク\]](#)

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 年度以降、人権尊重への意識を高めることを目的として、「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に関する e-ラーニングを、セイコーエプソンおよび国内関係会社の全役員、社員、契約社員、派遣社員と、全海外現地法人のマネージャー以上を必須受講者として、順次実施してきています。対象者に対する受講率は、国内 87.9%、海外 95.8%となっています。また、エプソングループ役員や社員を対象に、有識者による人権に関連したセミナーを継続して実施しています。

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。

さらに、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セミナーを 2022 年以降毎年実施して、多くのサプライヤーに参加していただいています。

苦情処理メカニズム

エプソンは、自らの企業活動に関連して人権侵害を受けた方およびそのおそれを感じる方が、誰でも安心して ご利用いただける苦情申し立ての窓口を、国連「ビジネスと人権の指導原則」（原則 22、29、31）に沿っ て設け、運用しています。寄せられた苦情等に真摯に対応し、適切な救済への実効性を高めるよう努めています。

また、この苦情処理メカニズムは、以下の 3 つの目的に活用しています。

- ①救済・是正に向けた、具体的な人権の負の影響の通報手段
- ②人権影響評価の一つの手段
- ③特定されて対応を行った人権課題について、確実に救済・是正がなされているかの確認。

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、外国籍従業員向け相談窓口など、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。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つけています。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、人権課題への是正を含む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（負の影響の特定、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 とそのガイダンスの最新版、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、EU 強制労働製品禁止規則（2024/3015）、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、2025 年 9 月 2 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。

吉田 潤吉

代表取締役社長

セイコーエプソン株式会社

2025 年 9 月 4 日

このステートメントは、英国現代奴隷法 2015 第 54 条第 1 項に従って作成されたもので、Epson (U.K.) Limited の 2024 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。そ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、セイコーエプソンが製造し、Epson Europe B.V.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。これは英国とアイルランド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。

Epson Europe B.V.には、Epson (U.K.) Limited 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。

Epson (U.K.) Limited への製品のサプライヤーとして、セイコーエプソンと Epson Europe B.V.は、Epson (U.K.) Limited に対し、ビジネスとサプライチェーンにおいて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と保証します。Epson (U.K.) Limited もまた、イギリスおよびアイルランド市場において、現代奴隷や人身売買の撲滅にコミットしています。

本ステートメントは、2025 年 9 月____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
2025 年 9 月____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 2024 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、インクボトル、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、2025 年 9 月____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

2025 年 9 月____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 2024 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、デジタル機器、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、2025 年 9 月____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.
2025 年 9 月____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 2024 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、2025 年 9 月____日に決議され、社長&CEO によって署名されました。

Keith Kratzberg

社長&CEO

Epson Canada, Limited

2025 年 9 月____日