

# 多様である一人ひとりが能力 を發揮できる企業に

ジェンダー平等推進に優れた企業として評価され、男性の育休取得率はほぼ100%を達成しているセイコーエプソン株式会社。DE&I※の推進をエプソングループ全体の活動として動かし、社内への浸透を加速させていくことを目指す『DE&I戦略推進部』の部長である根村さんと、課長の高木さんにお話を聞きました。

※ Diversity (ダイバーシティ・多様性)、Equity (エクイティ・公平性)、Inclusion (インクルージョン・包括性)の頭文字を取ったもの。

— dialogue 1 —

## セイコー エプソン 株式会社

人的資本・健康経営本部  
DE&I戦略推進部  
(諏訪市)

お話



根村絵美子さん

### 『DE&I戦略推進部』の ミッションとは

セイコーエプソンでは男女関係なく活躍できる企業を目指し、2016年に『女性活躍推進プロジェクト』を設置しました。そして、活動の加速を目指し、2020年に『ダイバーシティ推進プロジェクト』が社長直下の組織として発足。2023年には『DE&I戦略推進部』として、活動の範囲を大幅に拡大し、現在に至ります。

性別・年代・雇用形態・国籍・障がいなど、あらゆる属性に関わらず、従業員が能力を最大限に發揮できる風土をつくること。また、DE&Iが社内はもちろんのこと、社会においても浸透していくように取り組むことをミッションに掲げています。

### 社内への啓発や発信に注力

私たちはまず、従業員がエプソンにおけるDE&I推進の意味や目的を知ったり、考えたりするきっかけづくりが必要だと考えました。その一つとして行っているのが、『ダイバーシティ・エクイティ&イ



高木操さん

ンクルージョンフェア”です。5回目となる2023年度のフェアは、「なぜ、エプソンにDE&Iが必要なのか」をテーマに講演会や座談会、ワークショップなどを開催しました。

さらに、DE&I特設ウェブサイトやイントラネットなども活用して、私たちの活動内容を社内外に発信すると同時に、多様なニーズや情報をキャッチできるように努めています。また、従業員が働き方やキャリアアップのロールモデルを知ること、選択肢があることに気づけるような情報発信にも注力しています。

### DE&Iが当たり前の状態を全社で目指す

DE&Iを実践していくためには、まず従業員である私たち自身が多様であり、違いを認めて受け入れ合う土壌を築いていくことが大切です。

しかし、今はまだ「マジョリティ」「マイノリティ」という枠組みが存在するのが現状で、「属性を気にしない」

### Data

セイコーエプソン株式会社 本社  
〒392-8502 長野県諏訪市大和3-3-5  
☎ 0266-52-3131 (代表)

### エプソン Diversity Equity&Inclusion スペシャルサイト

<https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/diversity/special.html>

という意識から一歩先の具体的な行動につなげていく難しさも感じています。DE&I戦略推進部でも、課題を見える化して施策に落とし込むために、属性を分けたり、枠組みで考えたりしますが、それはあくまでもスタート。最終的に目指すところがブレないよう気をつけています。

10年後を見据え、会社全体でDE&Iが当たり前の状態になることを目指す。そのためには、多様である私たちがそれぞれの能力を最大限發揮し、従業員同士が安心して自由闊達な議論ができる企業文化を早期に醸成していく必要があります。また、すべての従業員が自身のキャリアを主体的に考え、自律的な制度活用ができる環境づくりも欠かせません。変革に向けて、私たちにできるアクションを実行していきます。

## 参加者の感想（一部抜粋）

当事者として自分の事例を発信することができてよかったです。また、自分とは違う立場の方の困りごとや必要とされている情報を聞くことができ、参考になりました。

家族に障がいがあることを周囲に伝えることができずに、一人で悩んでいる方が多くいることがわかりました。

子どもに障がいがありますが、これまで父親として自分の子どものことや悩みを周囲に話す場はありませんでした。話をすることで励まされたので、親同志のコミュニティがあればうれしいです。

障がいがある人のために、自分に何ができるのかを考えるととてもよい機会になりました。

Pick up!

## 障がい者活躍座談会

一人ひとりができることを  
みんなで考える

DE&I 戦略推進部のお二人のお話にあったように、エプソンではさまざまなテーマ・アプローチで、従業員がDE&Iの考えにふれ、考える機会の創出に積極的に取り組んでいます。その一つの例として、2023年11月に行われた座談会の様子の一部を紹介します。

（『ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンフェア2023』より）

このテーマで社内で2回座談会を開催し、障がいのある当事者や障がいのある子を育てる家族、障がい者活躍について一緒に考えたい人も参加して「どんなことに難しさを感じているか」を語り合いました。このような内容の座談会は初めての試みでしたが、DE&I戦略推進部として何ができるかを考える貴重な機会となりました。



DE&I 戦略推進部 高木さん



## 従業員の方にインタビュー

Q 今の職場環境で、ご自身の働きやすさにつながっていると感じることはありますか？

A 私には聴覚障がいがあり、職場で音声を文字に変換するソフトウェアを使用しています。有償のものは会社が費用を負担してくれて、とても助かっています。また、会話をするときヘッドセットを装用すると音声の認識率が上がるので、会議では参加者の方にも装用のご協力をお願いしています。頼みづらさもありましたが、DE&I戦略推進部による「合理的配慮」についての講習会を職場メンバー向けに実施してもらい、理解と協力につながる機会となりました。

Q エプソンのDE&Iに期待することは？

A 社内での認識や取り組みに個人差があるので、DE&Iを推進することで職場の風土がよくなり、仕事の成果も上がることを実証・実感していけると、より全体の意識が変わってくるのではないのでしょうか。そうなるよう、私自身も今の仕事にしっかり取り組みたいです。

また、聴覚障がい者が健常者と同じ環境で成果を出し続けることは、難しさも正直あります。適切な合理的配慮の内容を職場と当事者双方ですり合わせるとともに、キャリアアップの可能性と一緒に議論できると、より前向きな気持ちで仕事に臨めると思います。



IT企画設計部 小山英樹さん