

セイコーエプソン株式会社

グループ従業員の7割が海外。グローバル企業セイコーエプソンのDE&I推進とは？ その取り組みの「いま」と「これから」に迫る！



セイコーエプソンってこんな会社！

セイコーエプソン株式会社は、長野県諏訪市に本社を構える1942年創業の電気精密機器メーカーです。創業以来、大きいこと、量が多いことだけが豊かさではなく、省くこと、小さくすること、精緻さを突き詰めることが、自然環境に優しく、人々のこころを豊かにできるものだと信じ、「省・小・精」の技術を追求してきました。

「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」「マニュファクチャリング関連・ウエアラブル事業」を展開しており、これまで、新たな時代を開いていくための画期的な製品を生み出しています。また、国内の製造業で初めて^{※1}、グローバルに展開する全拠点^{※2}における使用電力のすべてを再生可能エネルギーへ置き換えるなど、地球環境問題をはじめとする社会課題の解決に立ち向かっています。

※1：日本のRE100加盟企業のうち。2024年1月9日時点（エプソン調べ）

※2：一部、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く

「『省・小・精』から
生み出す価値で、
人と地球を豊かに彩る」
を実現させるために

代表取締役社長 小川 恭範さん



パーパスの実現に向けて 多様な人材の活躍は必要不可欠

私たちエプソンには、存在意義や目指すべき方向性を示したパーパスがあります。それが、「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」です。

エプソンは、創業以来培ってきた「省・小・精の技術」をベースに、お客様の期待を超える商品やサービスを提供することで、社会課題解決への貢献に取り組んでいます。

このパーパスは私たちエプソンが変わらず持ち続ける軸であり、私たちは技術革新を通じて持続可能な未来を実現し、信頼される企業であり続けることを目指しています。そのための基盤となるのが人材です。多様なお客様を理解し、驚きや感動を与える新たな価値を届けるためには、私たち自身が多様な考えを受け入れ、尊重し合える会社でありたいと思っています。

そのためには、一人ひとりが自由闊達に意見を交わし能力を最大限発揮できる組織風土や、ライフステージの変化に適応しながらキャリア形成を実現できる環境が必要です。同時に、いきいき楽しく働く基盤となる健康経営にも積極的に取り組み、組織

の活性化と総合力の最大化を進めています。

ステージは用意されている 一緒に成長し、未来を切り開こう

エプソンのDE&I推進は、女性活躍推進からスタートしました。ジェンダーギャップを含むさまざまな格差の解消に取り組みながら、従業員の意識変革や働き方の選択肢拡充など、多様な人材が活躍できる企業文化の醸成へ活動を広げて現在に至ります。DE&Iが企業文化として定着し、「DE&I」という言葉を使う必要がない状態になることが究極のゴールかもしれません。

エプソンは信州・長野県に基盤を置き、グローバルに事業を展開していますが、私たちを取り巻く環境変化は今まで以上に加速しており、求められるものも刻々と変わっていきます。その変化に対応するためにも、自ら考え、自ら行動し、柔軟な思考で新しいお客様価値をつくることのできる人材に活躍していただきたいと思っています。

エプソンは、常に学び続けることができ、会社とともに成長・挑戦できる人を求めています。私たちと一緒に成長し、未来を切り開きましょう。エプソンはそのステージを用意してお待ちしています。

ファクトからみるエプソンのDE&I

エプソンはDE&I推進・健康経営に積極的に取り組み、福利厚生も充実しています。若手から子育て世代、介護世代まで、ライフイベントに合わせて全従業員が安心して健康に働き続けられるように、施策や制度を柔軟に見直しながら、より良い環境づくりに取り組んでいます。



DE&I戦略推進部 東塾さん

数字

育児休職取得率	平均有給休暇 取得日数	年間休日数	平均勤続年数
女性 98% 男性 85% 2023年度	15.7 日 2023年度	127 日	18.6 年 2024年度

制度

在宅勤務

仕事と家庭の両立をしながら生産性向上を行うことを目的に、在宅勤務を行うことができます。育児や介護などの対応が必要な場合でも、申請により自宅以外の場所で在宅勤務が実施できるなど、柔軟な働き方が可能です。

コアタイムレス フレックスタイム勤務

2023年3月にフレックスタイム制度におけるコアタイムを廃止しました。始業・終業時刻の選択幅が広がり、個々に合わせたより柔軟な働き方ができるようになっています。

健やか休暇

前々年度からの年次有給休暇に残日数がある場合、60日を限度に積み立てることができます。本人のけがや病気、介護・育児、子どもの学校行事への参加を目的としています。

育児休職・短時間勤務

子どもが満1歳の誕生日を迎えるまでの間、休職することができます。また、小学校6年生までの子を養育する従業員は、1日2時間を限度に勤務時間を短縮することができます。

環境

通勤圏内に実家または自己所有物件がない従業員は、社有もしくは会社が借り上げる物件へ入居することができます。賃貸料の自己負担金額は、月10,000円程度です。



認定



健康経営や子育て支援など働きやすさやDE&Iに関する認定制度において、いずれも最高位の評価を受けています。



DE&I推進のテーマ&施策、そして働く人の声

エプソンでは、多様な人材が自由闊達に意見を交わし能力を最大限発揮できる組織風土を醸成し、イノベーションを起こし続けることを目的に、さまざまな施策を展開しています。取り組みをいくつかご紹介しながら、エプソンで働いている従業員はどんなことを感じているのか、リアルな声をお届けします。

Discover エプソン! ① ジェンダー平等

今あるジェンダーギャップを解消し、新たなギャップをつくらないために取り組んでいます。女性に対しては、自己理解を深めキャリアアップに挑戦するきっかけをつくり、研修や対話会などで目標の実現をサポートしています。ジェンダー平等を含めたDE&Iを企業文化として定着させるため、従業員の意識改革を重視しています。その1つとして、全管理職に対しDE&I研修を実施し、無意識のバイアスに気づき、メンバーの個性を生かすマネジメントについて学ぶ機会を提供しています。



DE&I戦略推進部 高木さん

Discover エプソン! ② 家庭と仕事の両立支援

従業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づくりに取り組んでいます。育児や介護との両立に必要な制度を整備するだけでなく、それを活用できる風土醸成にも力を入れています。それらの取り組みの結果として、男性育休の取得率が大幅にアップしました。近年では、不妊治療と仕事が両立できるように制度を整え、実際に活用されています。今後も従業員の声に耳を傾けながら、組織としての成果の最大化に向けて働きやすい環境整備を進めていきます。



人事部 石川さん

Discover エプソン! ③ インクルーシブな障がい者活躍

「障がいの有無にかかわらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し、成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指し、障がいがある方との接点づくりやワークショップ開催など、インクルーシブな組織風土の醸成に取り組んでいます。エプソンが設立した特例子会社^(※)ではそれぞれの障がい特性に合わせた業務を担っており、今後も新規業務拡大によって能力や適性を生かし活躍できる環境づくり、個々の成長に向けた取り組みを進めていきます。

※特例子会社：障がい者の雇用を促進するための子会社



DE&I戦略推進部 赤羽さん

海外で、中途入社で、さまざまな個性が光っています!

あらゆる属性にとらわれず、多様な従業員が活躍しています。社風として新卒入社と中途入社を区別するという意識がなく、多くの中途入社従業員がマネジメント職を担いながら活躍していることは大きな特徴です。また、職種によっては入社して数年で海外トレーニーや海外赴任の機会があります。現地で経験を積み、専門性を高めることで、その後の仕事の幅も広がっています。

ジェンダー平等



「各階層に満遍なく女性がいる状態を早期かつ確実に実現する。そのために、すでにあるジェンダーギャップを解消し、新たなギャップをつくらない」を活動方針に掲げ、取り組んでいます。

女性リーダー向けキャリア自律研修

エプソンでは男性従業員比率が高く、「男性によって築かれてきた画一的なリーダーシップ像に合致しなければ管理職が務まらない」という思い込みが女性の中にあることが、アンケート結果などから明らかになりました。そのため、将来管理職として活躍することが期待されている女性リーダーを対象に、多様なリーダーシップ像を理解し、管理職に挑戦してみようと思うきっかけとなるプログラムを実施しています。

約4か月間で集合研修や社長、社内外の女性リーダーなどとの対話会を実施し、自

らの強みに気づき、生かしながら他者を導くことの重要性を学びます。管理職へ挑戦する女性リーダーは年々増加しており、本研修をはじめとしたジェンダーギャップ解消に向けたプログラムの推進、改善を続けていきます。



女性若年層向けロールモデル対話会

全社で行っている意識調査の「キャリアアップしたいと思いますか?」という質問に対し、20～30代の女性は同年代の男性と比較し消極的な従業員が多いことがわかりました。その理由として「仕事に自信がない」「身近にロールモデルがいない」「家庭と仕事の両立が不安」といった声が挙がっています。そこでエプソンでは、積極的にキャリアについて考えられる場を提供するために、社外メンタリングプログラムの

導入や社内女性管理職との対話会など多様なロールモデルとの接点をつくっています。若年層の女性従業員が、少し先を歩く社内外の女性リーダーのキャリアストーリーを聞いたり、自身のキャリアを相談したりすることでキャリア形成を主体的に考えることが目的です。また、アセスメントプログラムにより自身の強みやキャリアに対する本心・希望を抽出し、客観的な視点で自らの考えを分析します。

女性リーダー向け キャリア自律研修へ参加しました!

さまざまなリーダー像を
学ぶことで、
キャリアの不安が
なくなりました



VP開発・企画設計部
松尾さん

上司から研修への参加を勧めてもらい、社内外のさまざまな方と話せる点や、自己分析、自分らしいリーダーシップについて学べる点に魅力を感じ参加しました。

実際に女性管理職や社外で活躍している女性との対話により、モチベーションが上がりました。自分はリーダーに向いていないという意識がありましたが、研修を通じて「自分らしいリーダーのかたちで大丈夫」と前向きになり、少しずつ仕事の進め方も変わってきたと感じます。

これからはキャリアアップを目指すと共に、大好きな開発の仕事を通じてより良い製品をつくってきたいと思います。

女性若年層向け ロールモデル対話会へ参加しました!

キャリア形成とライフプランの両立に悩んでいた時に研修を紹介いただき、「参加すれば良い道筋が見えてくるかも!」と思い、参加しました。

異業種の社外メンターとの交流が印象的で、キャリア形成のみならずライフプランについても気を遣わずに話すことができ、視野が広がりました。研修前はキャリア形成について難しく考えていましたが、「自分がいつも開けないドアを開ける」という言葉が心に残り、自分の可能性を信じ挑戦しようと思えました。

これからの目標は昇格試験に挑戦し、さらに力をつけて会社に貢献することです。研修のおかげで、積極的にキャリアを築いていく意欲が湧きました。

異業種の社外メンター
との交流によって、
視野も可能性も
広がりました



P企画設計部
越田さん

家庭と仕事の両立支援



エプソンでは、両立支援を「働きたい人がライフステージの変化に合わせ、選択するキャリアを歩むための支援」と位置づけ進めています。育児や介護、近年では不妊治療までその範囲を広げています。

性別によらない、育児と仕事の両立支援

性別によらず公平に育児に関わり、仕事との両立ができる会社になることを目指し、当事者だけではなく会社全体で「育児休暇を取得することが当たり前」の風土醸成に取り組んでいます。

その第一歩として2022年度より男性育児促進活動「PAPA UPプロジェクト」を実施しています。父親学級や管理職向けの研修を実施し、家事・育児分担を考えるツール「家族ミーティングシート」を社内イントラネットで公開。また、男性育児取得者の座談会や「私と家族の育児」をテーマ

にしたフォトコンテストを開催しました。これらの取り組みにより、過去30%だった男性の育児取得率は、2022年度以降は80%を超えるようになりました。引き続き取得率100%を目指すとともに、取得日数を増やす活動も継続して行っています。



不妊治療に関する休暇・休職制度の導入

エプソンでは、「精神面での負担」「通院日程調整」「体調、体力面での負担」の3点を主な課題と捉え、安心して不妊治療と仕事を両立できる環境を整備しています。「ライフサポート休暇」は年5日間の有給休暇付与、「ライフサポート休職」は3年度の期間に通算365日間の休職を認めるものです。

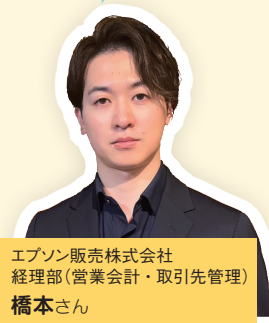
不妊治療に関する制度は、男女関係なく取得可能で、配偶者の付き添いにも適用さ

れます。「通院が多かったため、気持ちに余裕ができた」「男女ともに対象になってありがたい」「年休が減ることに対する不安感が軽減された」などの感想をもらっています。導入後も実際に利用した従業員の意見を参考に制度の見直しを行っていきます。

また、会社全体として、不妊や不妊治療に対する理解の促進、ハラスメント防止に向けた意識啓発をすることで、制度を使いやすい風土づくりに努めています。

職場のサポートと制度のフル活用で 育児と仕事の両立に奮闘中です

制度を活用しながら
つねに一步先を
見据えることで
両立しています



エプソン販売株式会社
経理部(営業会計・取引先管理)
橋本さん

中途入社から1年ほどで育休を取得したのですが、職場が快く受け入れてくれて、サポート体制を築き、在宅業務を増やしてもらったことに感謝しています。制度の面でも育休、フレックスタイム勤務、就業中の中断、在宅勤務と使える制度はフル活用しています。子どもの送迎や通院に加え、義父の介護もあるため、柔軟に働ける環境をありがたく感じています。

育児と仕事の両立に向き合う中で、つねに一步先を考えるよう心がけ、突発的なことが起こる前提で仕事を進めるようになりました。スケジュール・タスク管理のレベルが上がったことは、現在担当している得意先の審査や取引方針検討、緊急時対応の業務にも生かされていると感じています。

制度も環境もブラッシュアップされ さらに利用しやすくなっています

在宅勤務や時間年休などの制度拡充や上司、同僚の協力もあり、保育園の呼び出しや子どもの通院があっても柔軟に働いています。仕事と育児の両立は大変ですが、異なる環境に身を置くことで気持ちを切り替えられると前向きに捉えています。

また、昇格試験はエントリー取得と選考試験の2部に分かれており、私は育児前にエントリーを取得し、育休明けに選考試験を受けました。育児をしながらの昇格試験挑戦に不安はありましたが、上司のサポートもあり、乗り越えることができました。ライフステージの変化に合わせて、エプソンの充実した制度を活用しながら、これからもIC設計を通じて商品開発に携わりたいです。

仲間がたくさんサポート
してもらっているので
自分もいつか誰かの
助けになりたいです



MD商品開発部
橋本さん

インクルーシブな障がい者活躍



「インクルーシブな障がい者活躍を実現するための組織風土の醸成」、「グループ全体における障がいのある方の雇用拡大と活躍の場のさらなる創出」に取り組んでいます。

障がい者活躍に関するワークショップ

役員をはじめ、人事や総務、特例子会社の管理職を中心に、エプソンの障がい者活躍を推進するキーマン約40人が意見を交わすワークショップを開催。発達障がいや専門とする大学教授や専門家を招き、今抱える課題やその障壁について話し合い、それぞれが今できることを確認しました。

参加者からは「障がいのある方へのバイアスが自分にもある。当事者との接点や、こうした語らいの場が理解を深める上でも大切と気づけた」「障がいの有無にかかわらず、一人ひとりと丁寧に対話することが、パフォーマンスを発揮するためのきっかけ

となる」といった声が寄せられました。

このワークショップで得た気づきや共通認識が、今後それぞれの役割や立場において、エプソンの障がい者活躍を推進するための一歩だと考えています。



特例子会社との取組みについて

エプソンは、特例子会社を2社設立し、障がい者の雇用及び活躍の機会を拡大しています。その1社、エプソンミズベ株式会社は全国に先駆け1983年に設立。長野県を拠点に多岐にわたる業務を担っています。特例子会社で培った障がい者活躍に関するノウハウを、グループ各社へ展開できることは我々の強みです。

また、精神障がい者数の増加という社会

課題に向き合うため、特例子会社におけるオフィス補助業務の拡大に取り組んでいます。業務種別が増えることで、さまざまな特性の方が一人でも多く活躍できる場を創出することが目的です。そのためには、障がいのある方との直接的な対話の機会や各種情報発信などの接点づくりを通じて、主要発注元であるグループ各社での「障がい」への理解浸透に力を入れています。

その他にも

さまざまな個性が発揮されています！

海外で活躍！

お客様が満足する品質を保証するため、海外の製造工場をこの目で確かめる

私が携わってきた製品は日本で企画、設計をしています、実際につくっているのは海外の工場です。品質保証部門としてもものづくりをしている現場を知っておく必要があると考え、赴任を決意しました。会社で実施している英語研修と赴任者研修を通じ、海外で生活や仕事をする上での心構えや注意すべきことを学びました。

初めは言葉の壁もありましたが、インドネシアは親日国で皆さんとてもフレンドリーなので、半年も経つとコミュニケーションはスムーズになり、人脈や知識も広がっています。20代のうちに実現した、赴任という貴重な経験は、今後の人生、業務において必ず生きてくると考えています。



PT. Indonesia Epson Industry
CS Quality Assurance 小根山さん

中途入社で活躍！

生まれ故郷の信州・長野へUターン すぐにポジティブな転職だと実感

東京で働いていましたが、子どもが小学校に上がる前に出身地の長野へUターン転職をしました。入社後すぐにプリンターの新機能の担当になり、若手にも積極的にチャンスを与えてくれる会社という印象を受けました。期初に5日間連続休暇（2分割まで可能）の設定を義務づけられるのも、長期休暇を取りやすくする良い制度だと思いました。

エプソンでは、ものづくりの上流工程から下流工程まで関われることにやりがいを感じています。自分のアイデアが実際の製品に反映できることが嬉しいです。これからの目標はプリンターの機能の拡充です。お客様が使いやすい機能を拡充し、信頼性の高いプリンターを設計していきたいです。



P企画設計部 小泉さん



取締役執行役員 経営戦略本部長
マニュファクチャリングソリューションズ 事業部長
吉野 泰徳さん

対談企画 キーマンに聞く

エプソンにおける DE&Iの現在地と これから

多様性がイノベーションの 土台になる

吉野 エプソンが進化し続けるために多様な人材を生かしていくことが重要と捉え、ここ数年間、会社としてDE&I推進を行ってきました。スタートした当初は経営層も含めて必要性について理解が不十分だったように思いますが、徐々に自社の成長に欠かせない要素であることが理解され、社内の空気が変わってきたように感じます。

根村 そうですね。私がDE&I推進を担当し始めた2022年頃は、DE&Iに関する施策を打つこと自体が目的だと勘違いされていたように思います。しかし現在は、DE&Iは多様な能力を持った従業員が活躍し、変化に柔軟にできる環境づくりの手段であり、そういった強い組織から価値創出につなげていくという考えが少しずつ浸透してきていると感じます。

吉野 社会課題の解決やイノベーションの創出を目指すとき、横並びの考え方や行動でできることには限界があります。DE&I推進は、企業として持続的な成長を続けていくために、本質的に必要な考え方だと思います。エプソンは、グループ従業員の70%、売り上げの80%以上が国外で、開

発・生産をはじめ販売・サービス拠点を世界各地に展開しています。多様な人々が集まると、経験、思考、発想、行動のすべてに違いがありますが、議論や衝突を超えて力が結集すれば、大きな力を生み出します。**根村** そういった社内の理解が進んだことにより、周囲の協力を得てさまざまな制度面の拡充や、活用しやすい風土醸成を推進できる環境が整ってきました。毎年行っている社内の意識調査でも、DE&Iの浸透を感じる従業員が増加しています。

DE&Iの取り組みは一人ひとりが いきいきと活躍できる環境づくり

吉野 DE&I推進の取り組みは、誰もが能力を発揮できる環境づくりを通じて、多様な人材が活躍し、変化へ柔軟に対応できる組織となることです。そのために、今後取り組むべきことの1つが、適切な評価制度の運用です。公平な環境の中で、挑戦した人やパフォーマンスを発揮した人を高く評価していくことが重要だと思います。会社側は、各人の役割を踏まえた期待値をしっかり伝えることが必要ですね。

根村 エプソンは、さまざまな挑戦の機会がある会社だと思います。チャンスを捉え、挑戦したことがしっかりと評価される。改

議論や衝突を乗り越えて多様な力が結集したとき、大きな価値を生み出す。そのために、誰もが能力を発揮し、いきいきと輝く環境をつくる。DE&I推進の取り組みの「いま」と「これから」について伺います。

善点があればきちんとフィードバックを受けられる。それが新たなチャレンジへとつながっていきます。これからも従業員がいきいきと活躍できる仕組みづくりや、風土の醸成を目指して、DE&I推進に取り組んでいきたいと思っています。

また、DE&Iの推進は社内だけのものではありません。エプソンは長野県諏訪市に本社を構え、地域とのつながりをとても大切にしています。長野県をはじめ、拠点を置く地域のリーディングカンパニーとして、社会全体のDE&Iの考え方の浸透に寄与したいと考えていますし、その役割や責任があると考えています。

自ら考え、自ら行動する組織で 社会に貢献する

吉野 私たちのパーパスは、『『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る』です。『省くこと・小さくすること・精緻さ』を突き詰めていくことで、大きな社会的価値を生み出せる。その大きな価値で地球環境問題をはじめとするさまざまな課題に立ち向かい、人と地球が豊かに彩られる未来を共に実現していきたいと考えています。このパーパスに基づき、エプソンが目指しているのが、全従業員が「自



DE&I戦略推進部 部長
根村 絵美子さん



ら考え・自ら行動する」会社です。高い向上心を持って仕事を自分のものとし、共通の大きなゴールに向かって、責任を持って成果を出していくという発想ですね。

根村 エプソンは、実直で真面目な従業員が多いですね。創業当時から掲げている「誠実努力」という言葉にも表れています。その反面、受け身になりがちな面があるように思います。挑戦する機会を逃さずに、自分から手を挙げてチャレンジする人が増えてほしいですね。

吉野 従業員の皆さんには、新しいスキルや知識を積極的に学び続け、物事に情熱をもって取り組んでもらいたいです。そのためには、色々なヒト・モノ・コトに触れ、自分なりに深く考えたり、試したりする。思考と行動を繰り返すことが、情熱の源になるのではないかと思います。