

環境戦略／技術開発戦略



環境のリーディングカンパニーを目指し
環境負荷低減と事業成長の両立を実現

執行役員
技術開発本部長 CTO
兼 地球環境戦略推進室長
市川 和弘

環境戦略

循環型経済への取り組みを加速する

エプソンはマテリアリティとして「循環型経済の牽引」を掲げました。資源の消費や廃棄を拡大させ続ける経済の在り方は、地球環境や人間社会に深刻な悪影響を生みます。閉じられた有限な空間である地球環境という基盤の上に人間社会があり、そこで経済活動を展開することを考えたとき、社会を持続可能なものにしていくには、経済を循環型にしていく必要があります。循環型経済の具体的な姿とその実現方法は検討途上の部分もありますが、「脱炭素」と「資源循環」がその必要条件であることは間違いありません。

環境ビジョン実現に向けたロードマップを描く過程で直面している大きな課題は、サプライヤーが納入する原材料や、お客様がエプソン製品を使用する際の電力の改善です。これらは、私たちだけで成し遂げることは困難な領域であり、社会全体で同じ認識の下に、目標を共有し、高いレベルの達成を目指すことが重要だと考えます。そのためには、自らの事業活動を循環型なものにするのももちろんのこと、サプライヤーとつくる「エプソングリーンサプライチェーン」による連携強化やオープンイノベーションを通じて、さまざまなステークホルダーと共に経済の在り方を見直す取り組みを行います。そして、多様な課題に対して共同で知恵を出し合いながら解決していくことを目指します。

環境ビジョン2050

2050年に「カーボンマイナス」と
「地下資源*1消費ゼロ」を達成し、
持続可能でこころ豊かな社会を実現する

達成目標

- 2030年：1.5℃シナリオ*2に沿った総排出量削減
- 2050年：「カーボンマイナス」「地下資源消費ゼロ」

アクション

- 商品・サービスやサプライチェーンにおける環境負荷の低減
- オープンで独創的なイノベーションによる循環型経済の牽引と産業構造の革新
- 国際的な環境保全活動への貢献

*1 原油、金属などの枯渇性資源

*2 SBTイニシアチブ (Science Based Targets initiative) のクライテリアに基づく科学的な知見と整合した温室効果ガスの削減目標

長期ビジョン Epson 25 Renewed 環境の取り組み

「Epson 25 Renewed」における「環境」への取り組みは、マテリアリティの「循環型経済の牽引」にひもづいています。「脱炭素」と「資源循環」に取り組むとともに、環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供、環境技術の開発を推進することを掲げ、これら4つのテーマを推進します。

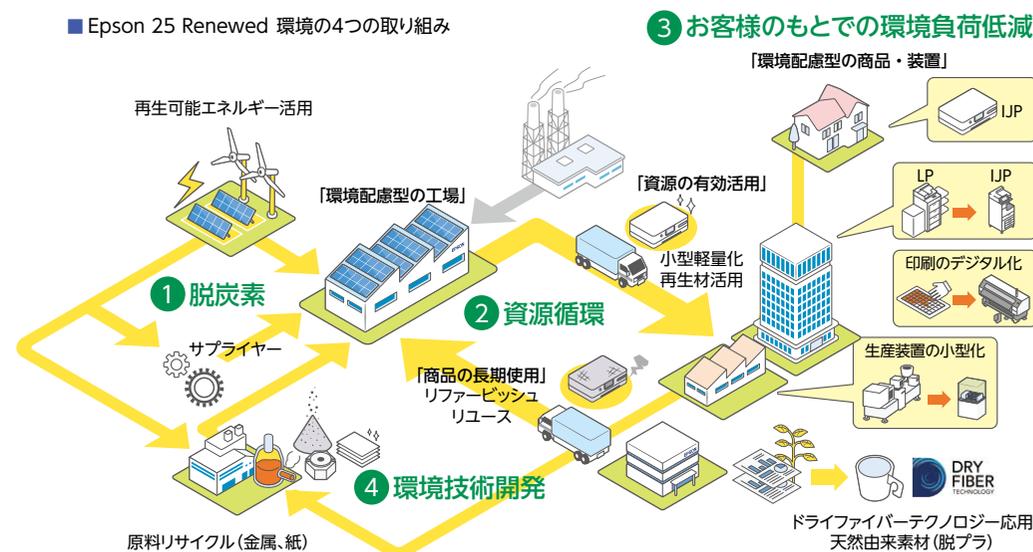
「環境」の取り組みは早急な着手とともに、長期間にわたる継続的な取り組みが必要です。エプソンでは長期ビジョン「Epson 25 Renewed」に加え、その先の目指す姿「環境ビジョン2050」をも見据えて事業活動を展開しています。

→「脱炭素」の取り組み事例は、P.39を参照

→「資源循環」「お客様のもとでの環境負荷低減」の取り組み事例は、P.40を参照

→「環境技術開発」の取り組み事例は、P.44を参照

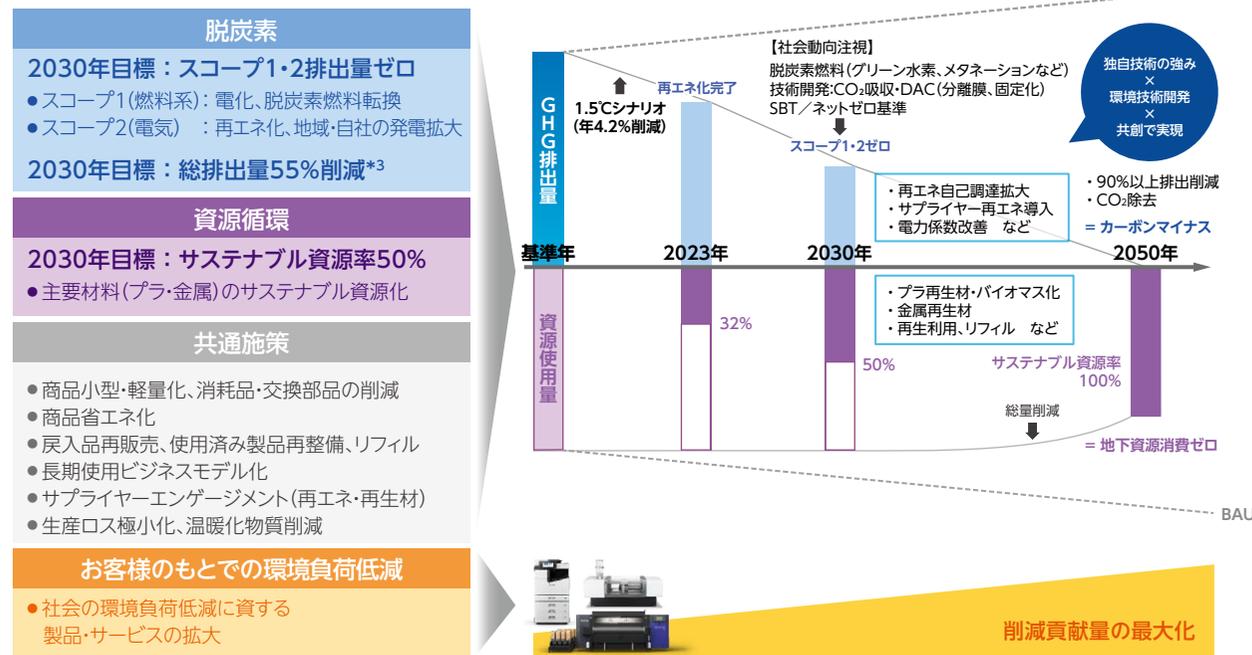
■ Epson 25 Renewed 環境の4つの取り組み



環境ビジョン2050達成までのロードマップ

2050年までにカーボンニュートラルを超えたカーボンマイナス、さらに地下資源の消費ゼロを掲げ取り組みを進めています。こうした目標に向かってどのように進むのか具体的なシナリオを描いたものが、「中期環境活動計画」です。「Epson 25 Renewed」の目指す成長領域や新領域の事業拡大に伴い、サプライチェーンにおけるGHG排出量や資源使用量は増加します。そこで環境戦略と事業戦略を両立させた「環境価値創出シナリオ」を全事業で策定し、2050年目標達成のロードマップを展開していきます。

■ 中期環境活動計画の主要な施策とロードマップ



*3 2017年比のスコープ1、2、3排出量

サプライヤーエンゲージメント活動

エプソンが2023年に達成した再エネ電力への転換は非常に大きな一歩です。しかし、エプソンのGHG排出量の多くはサプライチェーンに起因しており、エプソンとサプライヤーの連携強化と社会全体の脱炭素化を進めなければなりません。そこで2024年度より「エプソングリーンサプライチェーン」活動を開始し、サプライヤーを対象とした脱炭素目標の設定、再エネ電力の導入などの支援を行っていきます。こうした活動を通じ、当社のビジョンに共感するビジネスパートナーを増やし、サプライチェーン全体を巻き込んだ環境負荷低減に挑戦します。

→エプソングリーンサプライチェーンの取り組みは、P.59を参照

TNFDへの賛同表明

エプソンは、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)が2023年9月に公表した提言への賛同を表明しました。

今後は、TNFDフレームワークに沿って計画の策定を進め、2025年から情報を開示するとともに、その内容を順次更新していく予定です。



森林の保全と回復に向けたパートナーシップ

世界的な環境保全団体である世界自然保護基金(WWF)と、世界各地の森林の保全と回復に向けた3年間の国際的・コーポレート・パートナーシップを締結しました(2023年3月)。エプソンは、WWFの「人と自然が調和して生きられる持続可能な未来の実現を目指す」という考えに賛同し、WWFが東南アジアや南米など世界各地で行う森林保全活動を支援します。

■ 本パートナーシップでエプソンが支援するWWFの森林保全プロジェクト



- ① メコン地域 トラの生息地の森林を農地拡大や密猟から守る
- ② スマトラ島インドネシア わずかに残る森林を農地拡大や密猟から守る
- ③ ボルネオ島インドネシア 800世帯が環境にやさしいアブラヤシ栽培を実践
- ④ オーストラリア 「森林破壊の最前線」を脱し、コアラの森がよみがえる
- ⑤ ブラジル 70ヘクタールの荒廃した放牧地などに森を回復させる
- ⑥ ガーナ 300ヘクタールのカカオ農園でアグロフォレストリー実践
- ⑦ 日本 農林畜産物を調達する日本企業が森林破壊リスクを軽減する

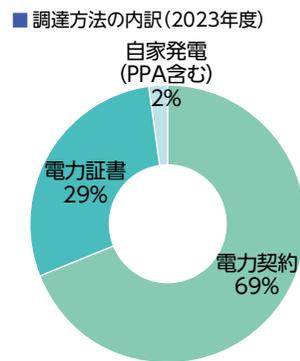
脱炭素

使用電力の100%再生可能エネルギー化を完了

再生可能エネルギー（再エネ）の活用を脱炭素の目標達成に向けた重要なテーマに位置付け、2021年11月には国内拠点で再エネへの転換を完了、そして計画通り2023年12月に海外を含むグループ全拠点*4での転換を完了しました。これにより、化石燃料の使用を抑制するとともに、以降エプソンの電力使用に伴うGHG排出量をゼロとすることができます。

取り組みを始めた2017年当初は、エプソンのスコープ1、2におけるGHG排出量の約7割が枯渇性の電力由来でした。欧州は政策として再エネ化が進んでいることからオフィスビルのテナントオーナーとの交渉を行いながら電力契約の見直しを進めました。また、タイは工場屋根に設置したメガソーラーによる自家発電に加え、もみ殻が豊富にあることを考慮したバイオマス発電による電力証書を活用した契約に変更しました。電力契約が困難な拠点は再エネ電力証書を活用するなど、国や地域ごとの政策や特性に応じた調達方法を工夫しています。

*4 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



再生可能エネルギーの自社調達率向上に向けてバイオマス発電所の建設を計画化

長野県飯田市に、エプソンの自社発電所として初めてとなるバイオマス発電所の建設計画を開始しました。今後も継続的に自社の再エネ活用を推進するとともに、外部からの調達割合を下げることで社会全体の再エネの活用・普及を目的としています。バイオマス発電所から生み出される電力は、FIP制度*5を利用して市場に販売され、災害時には地域施設への電力供給も想定しています。発電所の燃料は主に南信州エリアの未利用材(木材)のほか、パーク材やキノコ培地などを予定しています。山林に放置されている未利用材やパーク材などの林地残材を活用することで森林整備へも寄与するなど、地域社会にも貢献していきます。

*5 Feed-in Premium: 固定価格ではなく、卸市場などで売電した際に、売電価格に対して一定のプレミアム(補助額)を上乗せする制度



イメージ図

PICK UP



<https://corporate.epson.com/ja/sustainability/environment/decarbonization/transition100/>

ロイタープラスによる製造業の100%再生可能エネルギー化への考察

多くのビジネスリーダーは、「産業革命からの世界平均気温の上昇を摂氏1.5℃に抑える」という、2015年パリ協定の目標を踏まえた脱炭素目標達成を公約としています。この目標を達成するには、温室効果ガス量を実質ゼロにすることが不可欠であり、再エネ化はそのための重要なステップです。しかし、企業各社が再エネ化に向けた明確なコミットメントを示している一方で、再エネ電力の供給を阻む大きな障壁が依然として存在しています。

再エネ化に向けた課題と戦略

国連気候変動枠組条約第28回締約国会議（COP28）では、「2030年までに世界の再エネ発電量を3倍にする」という歴史的な誓約に、120以上の国と地域が賛同しました。国際エネルギー機関（IEA）はこの目標を、「野心的だが達成可能」だと評しています。しかし、この目標を達成するには、2030年までに再エネ発電容量を11,000ギガワット（GW）以上に引き上げる必要があります。これはブルームバーグNEFの最新予測（9,000GW）を20%上回る数字です。IEA*6によると、世界のエネルギー消費量の約3分の1を、製造業をはじめとする産業界が占めており、そのエネルギーの中心となるのが電力です。工場や産業プラントで消費される電力が全て再エネから供給されるようになれば、気候変動対策に大きく貢献できるでしょう。そして、再エネの未来を追求する上では、遠隔地からエネルギー資源を輸入するのではなく、太陽光や持続可能なバイオマスといった地元の天然資源を利用するのも重要な戦略の一つになります。

製造業が進むべき道筋

エプソンのような製造業の多くは、バリューチェーン全体からの間接的な温室効果ガス排出量（スコープ3）が、自社の電力使用による温室効果ガス排出量（スコープ2）よりもはるかに大きいことを認識しています。しかしながら、企業が再エネを利用してスコープ2の排出量を削減すれば、単独の取り組みでありながら、社会に対して大きな影響を与える可能性があります。早期に目標を設定し、気候変動問題に対する企業の姿勢を示すことが、サプライヤーとの共存共栄、そして持続可能な社会につながるカギとなります。世界中の拠点で使用電力を100%再エネにするというエプソンの画期的な取り組みは、再エネの需要を増やし、発電容量の拡大に寄与するだけでなく、他の企業にも進むべき道筋を示しています。



有識者とのラウンドテーブル



ホワイトペーパー

*6 国際エネルギー機関(IEA) : <https://www.iea.org/energy-system/industry>

資源循環

地下資源消費ゼロに向けて

私たちが利用する資源は自然資本と呼ばれ、「地下資源」「非生物フロー^{*7}」「生態系資本」で構成されます。地下資源の採掘は生物圏の破壊につながります。また、採掘した資源を工業製品として使用する際には、多くのエネルギーを消費し、CO₂を排出します。

エプソンは、投入する資源の総量を減らし、捨てるものをなくし、サステナブル資源の利用率^{*8}を100%にすることにより、自然資本の使い方を抜本的に変えていきます。生態系資本は使いすぎることなく適切な使い方をすれば枯渇することのない資本です。また、地上に掘り出した地下資源を「地上資源(循環資源)」として活用することで新たな地下資源消費を減らし、2050年までに地下資源消費ゼロとする事業活動を作り上げます。

^{*7} 太陽・風・水・地熱など、再生可能で非枯渇性なもの
^{*8} 原材料に対するサステナブル資源(再生可能資源+循環資源+低枯渇性資源)の比率

■ 地下資源消費ゼロに向けたエプソンの資源利用イメージ



緩衝材のリサイクルで廃棄物削減と資源循環を実現

国内のエプソンブランド商品の修理サービスを展開するエプソンサービス株式会社では、同社の廃棄物に関わるCO₂排出量の約90%を気泡緩衝材などの軟質プラスチックが占めており、従来廃棄物として処理していた緩衝材を循環利用する仕組みを構築しました。

まず修理品の入荷に伴い発生する梱包材を①分別し、品質の良いものを一部をリユースします。次に気泡緩衝材は②社内で減容化して輸送負荷を抑制したのちに、③気泡緩衝材メーカーに原料として納入。④再生緩衝材として再度購入し、修理品の梱包材に利用してお客様にお届けする仕組みです。これにより、年間で3.9tのCO₂を削減するとともに、サステナブル資源率80%以上(再生材 80%以上使用)の気泡緩衝材の継続利用を実現します。

■ 気泡緩衝材の循環利用の仕組み



お客様のもとの環境負荷低減

環境戦略 / 技術開発戦略

より公平な算定ロジックをもとにした削減貢献量算定

環境の4つの取り組みの中でも「お客様のもとの環境負荷低減」は、エプソンの成長戦略であり、社会への価値創出を目指すものです。その取り組みの一つとして、エプソンはこれまで、自社の商品提供による削減貢献量^{*9}を算出し開示してきましたが、WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)によるガイダンスの策定など、基準に基づく算出が求められるようになってきた社会動向を踏まえて、算定ロジックを見直すことにしました。

算定ロジックの見直しに当たり、まずは、オフィス・ホームプリンティングイノベーションにおいて重要な戦略となるレーザープリンターからインクジェットプリンターへの置き換えを加速させるため、A3カラーインクジェットプリンターの削減貢献量の算出から着手しました。公正な算定ロジックにするために、WBCSDが公開したガイダンスを参照しつつ、第三者機関の確認に基づいて算定し、その結果、2023年度の削減貢献量の実績として、15.1千t-CO₂eの削減貢献量があったことを示すに至りました。^{*10}

エプソンのDNAともいえる「省・小・精の技術」は、環境負荷低減に貢献できる技術です。A3カラーインクジェットプリンターで策定した算定ロジックを、他の商品ジャンルにも応用展開することで、エプソンの目指すお客様のもとの環境負荷低減を可視化していきます。

^{*9} 商品・サービスが社会のGHG排出量の削減に資する量を定量化したものの

^{*10} みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社の算出方法確認のもと、世界市場の主要なレーザープリンターの公開されている生涯CO₂排出量の加重平均と、自社A3カラーインクジェットプリンターの生涯CO₂排出量との差分に、自社A3カラーインクジェットプリンターの当該年度の販売台数を乗じた値。

「2023年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

熱圧着のためエネルギーを多く必要とするレーザー方式の複合機に対し、エプソンは熱を使わないインク吐出技術(Heat-Free-Technology)を採用しています。新しい回路ユニットの導入によりスリープおよび動作時の電力消費が低減し、さらなる省エネ性能を実現したことなどが評価され、ラインインクジェット複合機LMシリーズが、2023年度「省エネ大賞」(製品・ビジネスモデル部門)の資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。



WorkForce Enterprise
LM-C6000/LM-C5000/LM-C4000

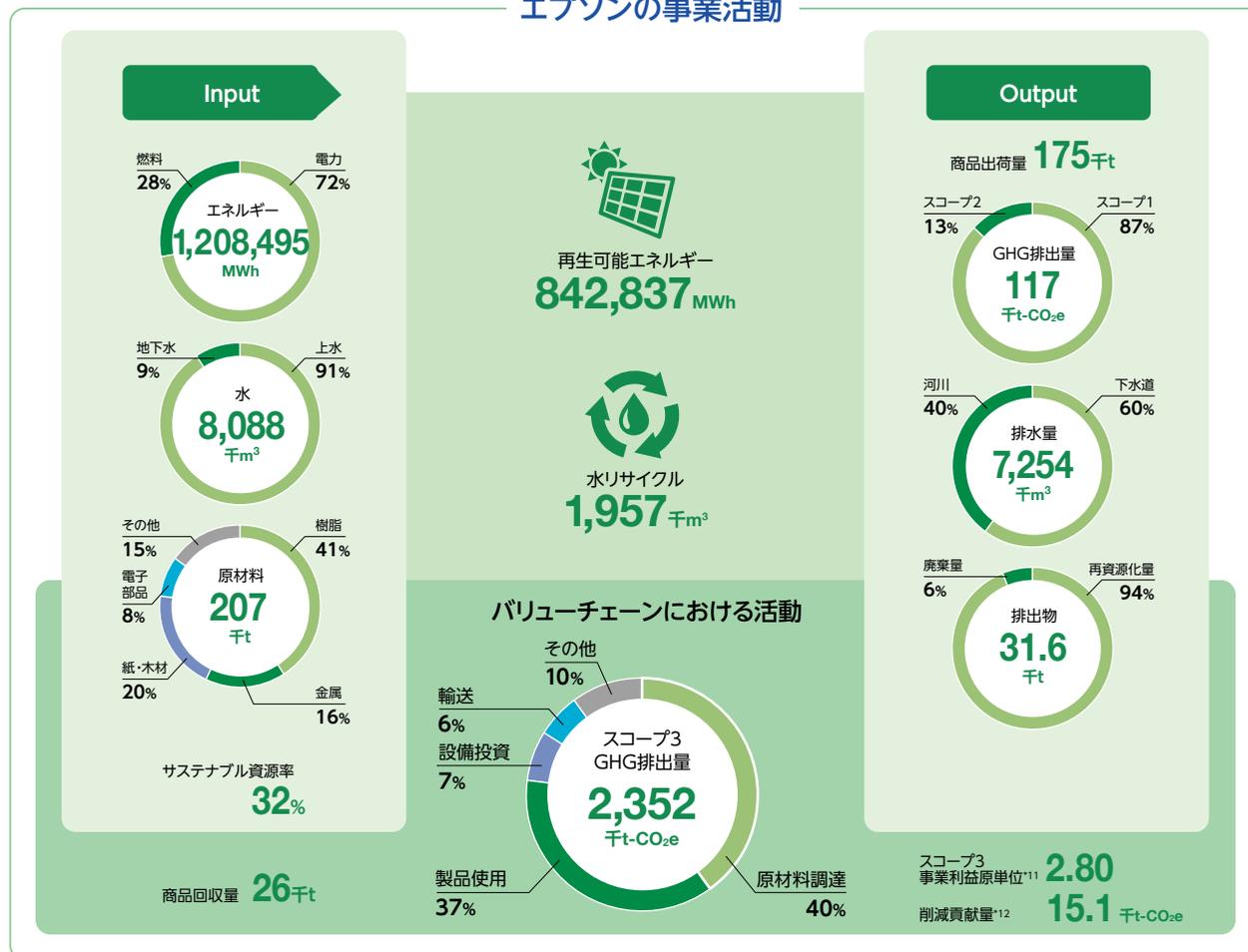
事業活動での環境負荷低減

エプソンはさまざまな資源を投入して、商品・サービスのライフサイクルにわたる事業活動を行う過程で、温室効果ガス(GHG)をはじめとした排出物を大気・陸域・水域へ排出しています。バリューチェーンを含む事業活動全体の環境負荷の把握に努め、負荷低減に向けた活動を推進しています。

2023年度は、各種削減施策を推進した結果、おおむね目標を達成しました。スコープ3排出量は前年度比で微増、かつ事業利益の減収により、カテゴリー1,11排出量における事業利益原単位は悪化していますが、排出総量は2017年度比で約28%削減しました。

■ マテリアルバランス (2023年度)

エプソンの事業活動



削減実績

スコープ1,2 GHG排出量(総量)
80%削減 117 千t-CO₂e
目標: 2025年度に2017年度比34%削減
目標値: 391千t-CO₂e

スコープ3 GHG排出量(事業利益原単位)
17%削減 2.80
目標: 2025年度に2017年度比44%削減
目標値: 1.90

水使用量(売上収益原単位)
15%改善 0.62 千m³/億円
目標: 売上収益当たりの取水量を基準値より1%改善
目標値: 0.73千m³/億円

排出物排出量
5.6%削減 31.6 千t
目標: 前年度以下
目標値: 33.5千t

環境啓発活動

パーパスや環境戦略の浸透を図り、事業で環境課題を解決するアイデアを生み出す機会の創出を目的として、2023年度に従業員向けの環境啓発プログラム「IRODORILレポート研修」を実施しました。研修参加者が作成した環境課題解決レポートは、環境部会関係者に報告され、一般従業員と全社環境テーマ推進関係者とのコミュニケーションの向上につながりました。また、レポートの内容は全社に公開することで、従業員全体の意識啓発にも活用しています。

■ IRODORILレポートの構成概要

環境課題の調査(背景・事例)	電子廃棄物処理や生分解プラスチックの普及など、参加者自身が取り上げた環境課題の背景や現状を調査します
自社事業の考察(展望・考察)	課題解決に向け、自社の事業やビジネスモデルに必要な改革や新規事業のポテンシャルについて考察します

■ レポートイメージ



¹¹ 事業利益当たりのスコープ3(カテゴリー1,11)のGHG排出量(単位:千t-CO₂e/億円)

¹² みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社の算出方法確認のもと、世界市場の主要なレーザープリンターの公開されている生涯CO₂排出量の加重平均と、自社A3カラーインクジェットプリンターの生涯CO₂排出量との差分に、自社A3カラーインクジェットの当該年数の販売台数を乗じた値。

TCFD提言への対応



TCFD提言への対応

<https://corporate.epson/ja/sustainability/initiatives/tcfd.html>

環境戦略 / 技術開発戦略

気候変動が社会に与える影響は大きく、エプソンとしても取り組むべき重要な社会課題だと捉えています。パリ協定の目指す脱炭素社会（世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする）の実現に向け、エプソンは2030年に「1.5℃シナリオに沿った総排出量削減」の目標達成を目指しています。

エプソンは、TCFDのフレームワークに基づいて、シナリオ分析を実施し、気候関連リスク・機会がエプソンの戦略に与える財務影響度*13を定量的に評価しました。その結果、脱炭素社会へ急速に進んだ1.5℃シナリオの場合、市場の変化・政策・法規制による操業コスト増加の移行リスクはあるものの、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化により財務影響へのインパクトは限定的と予想しています。また、異常気象に伴う災害の激甚化による国内外の拠点に対する物理リスクの財務影響度も、小さいことが確認されています。

なお、財務影響度「大～中」の内容についての2023年度取り組み実績は、以下一覧の通りです。財務影響度「小」の移行リスク・物理リスク含む、詳細については上記リンクよりご覧ください。

1.5℃シナリオにおける気候関連リスク・機会 / 取り組み実績 (抜粋)

区分		評価項目	顕在時期*14	インパクト	事業インパクト	財務影響度	2023年度 取り組み実績	2023年度 定量実績		
移行 リスク	市場の 変化・政策・ 法規制	(環境ビジョン2050 の取り組み) ・脱炭素 ・資源循環 ・環境技術開発	短期	イン パ ク ト	世界的に共通した社会課題である「気候変動」と「資源枯渇」に対し、商品・サービスやサプライチェーンの「脱炭素」と「資源循環」における先進的な取り組みが求められる ・飛躍的な環境負荷低減につながる環境技術開発により、科学的かつ具体的なソリューションが求められる	リスクへの対応	2030年 までに 合計 約1,000億円 を投入	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素 <ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー活用・設備の省エネ・温室効果ガス除去・サプライヤーエンゲージメント・脱炭素ロジスティクス 資源循環 <ul style="list-style-type: none"> 資源の有効活用・生産ロス極小化・商品の長期使用 環境技術開発 <ul style="list-style-type: none"> ドライファイバーテクノロジー応用・天然由来素材(脱プラ)・原料リサイクル(金属、紙)・CO₂吸収技術 	<ul style="list-style-type: none"> エプソングループ全世界の拠点*15での100%再生可能エネルギー化完了 再生可能エネルギーの長期安定調達化に向けたロードマップ策定と自社初のバイオマス発電所建設を計画化(2026年稼働予定) 再生プラスチック使用製品の拡大、リファービッシュ/リユースによる商品の長期使用の拡大 不要な金属を、金属粉末製品の原料として資源化する新工場の建設を開始(2025年6月稼働予定)(エプソンアトミックス) ドライファイバーテクノロジーを応用した繊維再生の新技術開発へ向けた外部連携、セルロース複合バイオプラの開発体制強化と開発推進 分離膜を用いたCO₂分離・回収、藻類を活用したCO₂吸収技術開発推進 	<p>47.9億円 (内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> 投資：15.4億円 費用：17.3億円 人件費：15.2億円 <p>環境ビジョン2050 累積投入費用 ・投資合計 126.4億円</p>
環境ビジネス	短期	想定 シ ナ リ オ	事業機会	中	<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対策やサーキュラーエコノミーへのシフトに対する有効なソリューションとして、紙再生を含むドライファイバーテクノロジー応用、天然由来素材(脱プラ)開発、原料リサイクル(金属再生、紙循環)などの技術確立を通じ、価値変換(高機能化)、脱プラ化(梱包材、成形材)、高付加価値新規素材の創出などにより売上収益を獲得 	<ul style="list-style-type: none"> ドライファイバーテクノロジーを核技術としたビジネス展開に向け、繊維リサイクルビジネスモデルの検証開始 	-			

*13 財務影響度 小：10億円未満 中：10～100億円 大：100億円超 *14 顕在時期 短期：10年未満 中期：10～50年 長期：50年超 *15 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

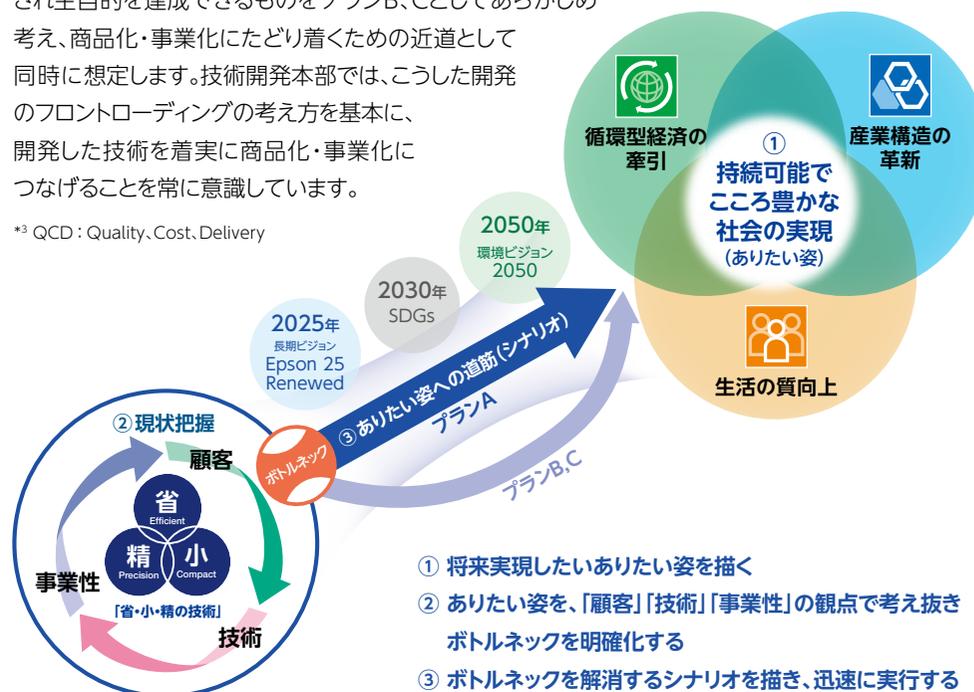
*16 「Epson 25 Renewed」発表時の2020年度予想と2023年度実績との比較



技術開発のフロントローディング | 開発のボトルネックを明確にし、 ありたい姿へのシナリオを複数考え、着実に商品化・事業化につなげる

エプソンでは、3つのマテリアリティのありたい姿を実現するにはどんな技術が必要か、という考え方を徹底し技術開発を行っています。具体的には、現状把握の中で、「クリアできなければ企画が成り立たない課題」をボトルネックとして抽出し、目的達成に向け複数のシナリオを準備しておく手法に取り組んでいます。ボトルネックの抽出には、顧客・技術・事業性の観点を入れ、商品化プロセスの全体像を描く中で、なぜボトルネックとなっているのかを考察し、解消する方法を考えます。また、複数シナリオの考え方は、開発に成功した際の成果が最も大きく見込み、最優先で取り組むべきものをプランAとしながらも、QCD*3いずれかの達成レベルは下がるが、実現の障害が軽減され主目的を達成できるものをプランB、Cとしてあらかじめ考え、商品化・事業化にたどり着くための近道として同時に想定します。技術開発本部では、こうした開発のフロントローディングの考え方を基本に、開発した技術を着実に商品化・事業化につなげることを常に意識しています。

*3 QCD: Quality, Cost, Delivery



- ① 将来実現したいありたい姿を描く
- ② ありたい姿を、「顧客」「技術」「事業性」の観点で考え抜き
ボトルネックを明確化する
- ③ ボトルネックを解消するシナリオを描き、迅速に実行する

技術開発の加速

現在、技術開発本部では「資源循環のための環境技術開発」や「環境に配慮したものづくりを目指した生産技術開発」に注力して推進しています。そして、それらを実現する手段として、製品の製造プロセスも含めてAIなどのデジタル技術の活用を広げ、目的を共にするパートナーとの共創による新たな価値創出も積極的に進めています。次ページより、「Epson 25 Renewed」のキーワードである「環境・DX・共創」の切り口で事例をご紹介します。

技術開発戦略

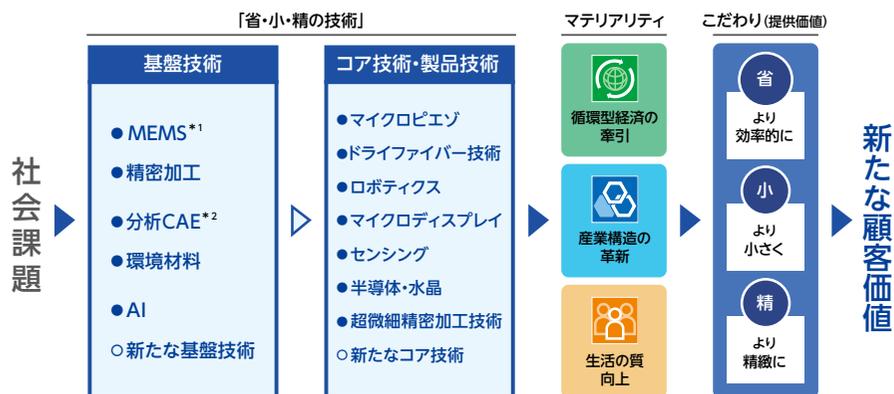
社会課題を起点とした技術開発を推進する

「Epson 25 Renewed」では、持続可能でこころ豊かな社会の実現を目指し、社会課題を起点に4つのマテリアリティを特定し、その中で技術開発においては「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」「生活の質向上」の3つにフォーカスしています。

エプソンは創業以来、「省・小・精」に代表される優れた技術を持ち、それをどのように社会に役立てていくか、という考え方で価値を提供してきました。「省・小・精の技術」は、MEMS*1、精密加工、分析CAE*2、環境材料、AIなどの基盤技術、そこから生み出された、マイクロピエゾ、ドライファイバー技術、ロボティクス、マイクロディスプレイ、センシング、半導体・水晶、超精密加工技術などに代表されるコア技術・製品技術があり、競争力の源泉になっています。そしてこれらに加え、新しい技術の確立も目指していきます。

エプソンの技術開発は、「より効率的に」「より小さく」「より精緻に」にこだわり、技術を磨き続けることで、将来の新たな顧客価値創出につなげていきます。

▶ *1、*2 の注釈は、裏表紙へ



キーワード：環境

環境戦略 / 技術開発戦略

資源循環のための環境技術開発 / 環境に配慮したものづくりを目指した生産技術開発

技術開発本部では、「環境ビジョン2050」の取り組みの一つである「環境技術開発」として、ドライファイバーテクノロジーや金属粉末製造技術などを開発し、マテリアリティ「循環型経済の牽引」の実現を目指しています。また、エプソンのものでづくりの基盤として、金型技術や3Dプリンターなどの開発技術を導入し製造工程の効率化に貢献しています。さらにインクジェットやロボティクスなどの固有技術を組み合わせ合わせた技術開発で、環境に配慮したものづくりを構築し、マテリアリティ「産業構造の革新」の実現を目指しています。

環境技術開発
(ここでは掲載していないCO₂吸収技術についてもご紹介しています。)
<https://corporate.epson/ja/sustainability/environment/development.html>

【開発事例】

① 循環素材の開発

戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)や、パラレジンジャパンコンソーシアム*4参画などによる、ドライファイバーテクノロジーを応用したバイオマスプラスチックの開発に取り組んでいます。

→「SIP」の取り組みについては、P.46を参照

SIP 戦略的イノベーション創造プログラム
Cross-ministerial Strategic Innovation Promotion Program

パラレジン
ジャパンコンソーシアム
Pararesin Japan Consortium

▶*4の注釈は、裏表紙へ

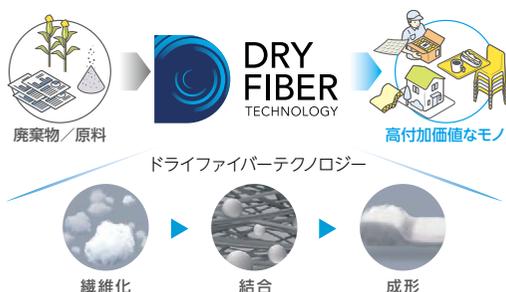
② 金属粉末製造技術

エプソンアトミックス(株)が持つ、微細金属粉末製造技術を応用しています。



ドライファイバーテクノロジー

古紙をはじめとするさまざまな繊維素材について、用途に合わせた繊維化、機能性材料との結合、成形を行うことで高機能化を実現することが可能な、エプソン独自の技術です。



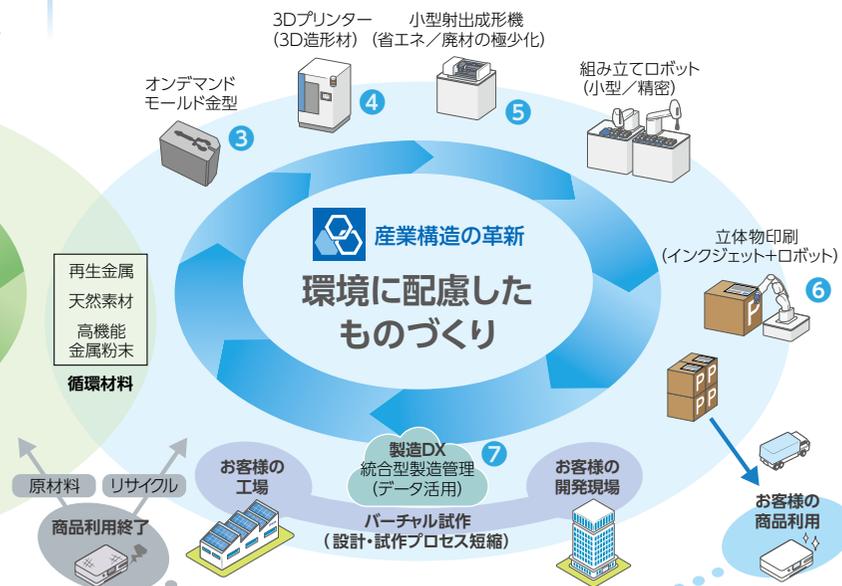
【開発事例】

③ オンデマンドモールド金型サービス

独自の特種金型材料と金型製造技術を組み合わせ、短期的な(最短4日)モールド金型で部品の試作・製造効率を高めます。

④ ものでづくりを革新する3Dプリンター

汎用プラスチックからエンジニアリングプラスチック、金属まで幅広い材料を用いた造形が可能な3Dプリンターにより開発・試作効率を高めます。



⑤ 小型射出成形機

独自のディスクドライブシステムにより、省スペースで省エネ、高効率な精密射出成形が可能です。

⑥ 立体物印刷

高速インクジェット技術と精密ロボット技術を組み合わせた立体物への印刷を可能にします。

⑦ 製造DXの推進

製造DXを目指し、統合型製造管理システムを開発しています。各生産装置を標準規格でつないだ装置管理、工程管理で安定生産・品質向上、効率向上を図る生産プロセスの革新を目指しています。

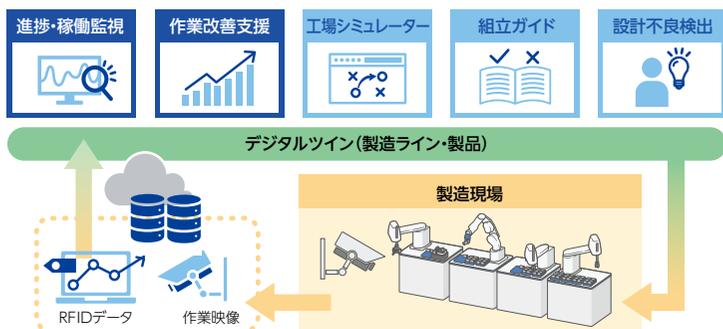
キーワード:DX

環境戦略 / 技術開発戦略

CAE活用

製造DXによるものづくり力強化

エプソンにおけるDXの一環として、デジタルデータを活用し仮想空間で精度の高いシミュレーションを行うデジタルツイン構想で、ものづくり力の強化を目指しています。例として、開発・設計などの上流工程においては、CAEを活用して新製品の製造ラインや部品加工条件を事前にシミュレーションし製品設計に反映することで、製品を試作する前での問題解決を図っています。

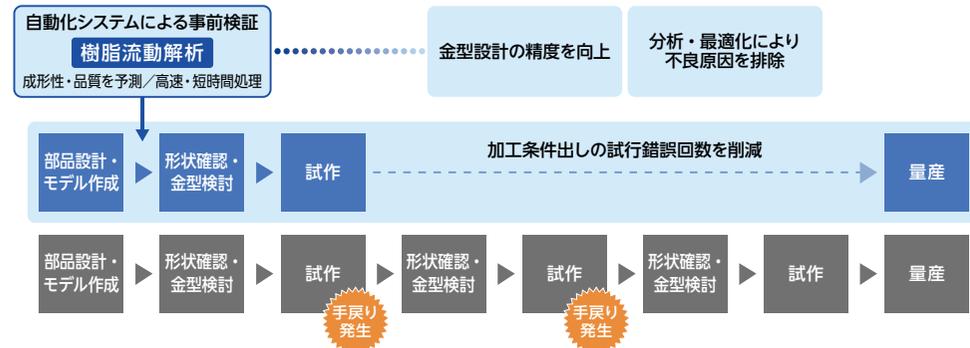


【活用事例】

射出成形工程の樹脂流動自動解析システム

エプソンでは、多種多様な部品を射出成形により生産しています。部品生産においては、実際に量産を開始する前に試行錯誤を繰り返して成形条件を最適化する必要がありますが、試作回数を減らして手戻りをなくすことが求められていました。そこで、迅速に最適な成形条件を導き出せる樹脂流動の解析自動化システムを開発し、加工条件出しの試作回数を大幅に削減しました。これにより、新製品を量産化するまでの時間が大きく短縮され、海外生産拠点に対するサポート工数の削減にもつながっています。

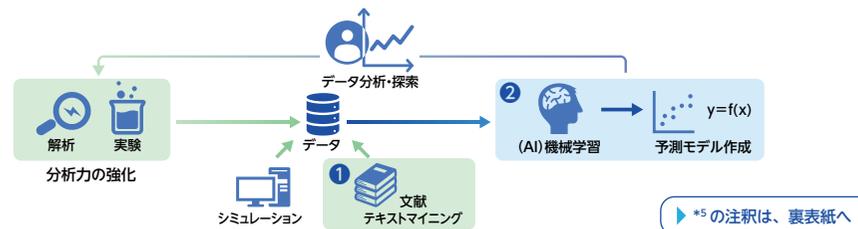
また技術開発本部のCAE専門エンジニアと各事業の生産技術エンジニアが協働することで、各事業の新製品開発におけるフロントローディング実現に貢献しています。



AI活用

MI・PI活用による技術開発力の強化・効率化

技術開発力の強化・効率化策として技術開発にもAIを導入しています。具体的にはMI・PI*5を応用しデータ駆動型のアプローチを通じて技術開発のフロントローディングの実現を目指しています。MIでは、既知データの機械学習(AI)でモデルを作成し新たな材料特性を予測することで材料開発期間の短縮を図っています。同様に、製品加工工程(プロセス)についてもAIを活用し短期間での製品品質の安定化や製品性能向上を実現し、開発のフロントローディング実現を下支えしています。



【活用事例】

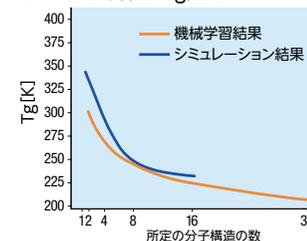
① 新規材料の物質探索 | 技術論文データ代用でデータ抽出・解析

新規材料の実験などで得られる自社のナレッジデータが少ないときには、研究機関などの技術論文をデータとして活用しています。材料の探索では、論文データからライブラリーを構築し、その解析により求める材料構成を導き出すことができています。

② 汎用モデルの構築 | 高分子物性の短時間推定

高分子の化学構造式をデータ化、高分子の官能基・結合から、特性指標のガラス転移温度(Tg)*6を推定する学習モデルを作成しTgを推定しています。ウレタン樹脂では従来の実験やシミュレーションに比べ、非常に短時間で同等精度の予測が可能になっています。

■ ウレタン樹脂のTg推定



*6の注釈は、裏表紙へ

【今後の取り組み】

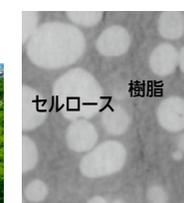
次世代放射光の活用による分析力の強化

MI・PIの活用精度を向上するために実物(製品材料)の分析力強化にも取り組んでいます。

エプソンと東北大学は共同で、低コストで高強度の再生プラスチックなどの開発につながる革新的な研究開発を進めています。今後は、ナノメートルレベルの超微細な世界を可視化できる放射光を使って開発する材料内部を観測し、分析結果を材料開発やシミュレーション精度向上などに活かすことで、自動車部品など産業用に適した材料開発につなげたいと考えています。



「ナノテラス」を活用することで、材料の詳細解析が可能



バイオプラスチック材料の内部構造

キーワード: 共創

環境戦略 / 技術開発戦略

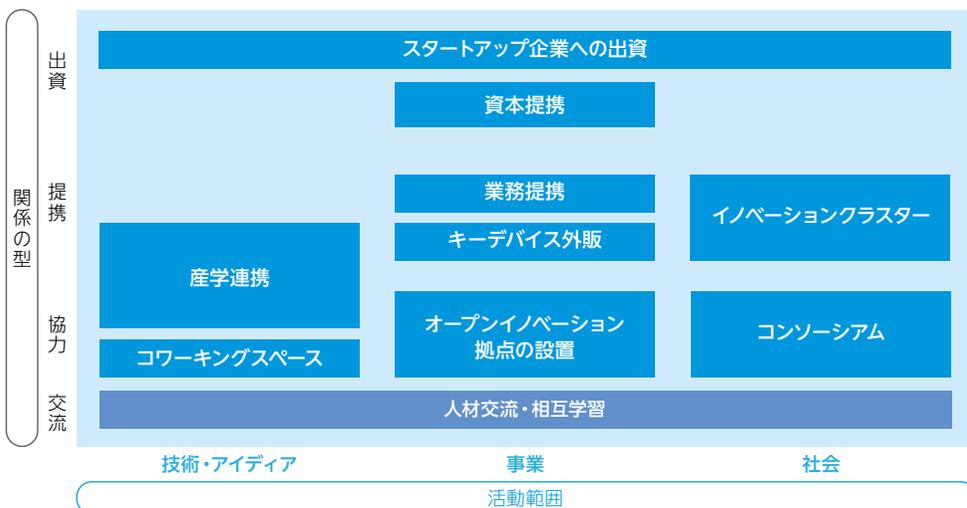
「省・小・精の技術」を基にパートナーと連携し事業化を加速

技術開発においても「共創」は重要な取り組みです。自社の技術ありきでビジネスを考えていくと、狭い領域にとどまってしまう、時間もかかります。社会課題の解決にとって必要なものは何かを考えたときに、エプソンだけでは対応できないものもあります。共通する社会課題を共に解決していこうという認識の下、互いに理解・協力し合えるパートナーと共に新たな価値を創り上げることが「Epson 25 Renewed」の考え方です。

エプソンは、社会課題の解決のために、さまざまな形態で共創に取り組んできました。その範囲は当社の技術・アイデア、事業のみならず、社会への影響、貢献も視野に入れた活動範囲へと拡大しています。

技術・アイデアについては、当社の技術力向上や新技術開発のために、産学連携を積極的に行っています。また、私たちの技術やアイデアをパートナーに広く利用していただけるよう、アイデア創出の場としてコワーキングスペースなども活用しています。

■ エプソンの共創の取り組み



エプソンの技術開発では、研究開発・商品開発・ものづくりなど、バリューチェーン全体を俯瞰し目的や課題に合わせた共創に取り組んでいます。その一例として、ドライファイバーテクノロジーの応用展開における「戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)*7」への参画と、東北大学との研究開発の共創、香港繊維アパレル研究開発センター(HKRITA)との製品開発の共創に取り組んでいます。

【共創事例】

内閣府プログラム(SIP)への参画

内閣府による戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)*7第3期の課題「サーキュラーエコノミーシステムの構築」へ、解繊したセルロースを使った複合型プラスチックの開発が採択されました。



*7 内閣総合科学技術・イノベーション会議が司令塔となり、省府の枠や旧来の分野を超えて、科学技術イノベーション実現を目指す国家プロジェクト

東北大学との共創 | 循環型経済を牽引する複合型プラスチックの社会実装を加速

循環型経済の確立に向け、活用が進むバイオプラスチックや再生プラスチックですが、バージンプラスチックと比較して機械的強度や耐久性が低いことから、使用範囲が一部にとどまっているのが現状です。

エプソンは、東北大学と2006年より包括連携協定を締結し、組織的な産学連携による研究開発や人材育成を行ってきており、その中でドライファイバーテクノロジーを活用した繊維複合型プラスチック材料の共同研究を進めてきました。2023年8月には、「サステナブル材料共創研究所」を設置し、機械的強度や耐久性の高いセルロース繊維複合型バイオプラスチックや再生プラスチックの基盤技術構築の研究開発、および社会実装を加速させています。



セイコーエプソン × 東北大学
サステナブル材料共創研究所



共創研究所が設置されている
産学連携先端材料研究開発センター
(東北大学片平キャンパス)

HKRITAとの共創 | 衣類繊維のリサイクルによる資源循環の実現

ドライファイバーテクノロジーを進化させ、古紙を原料とした吸音材・緩衝材へ社内活用を広げながら、衣類の縫製端材(コットン)を用いた社内応用も実現しています。

さらに、伸縮性混紡素材や、強撚糸素材の解繊技術の確立を目指し、工場端材・売れ残った衣料品・不要となった衣類の中で、従来は再繊維化が困難だった機能性衣類やシャツ、ワイシャツなどから新たな再生繊維を取り出すことが可能になっています。また、香港繊維アパレル研究開発センター(HKRITA)と再生糸の共同開発を進めています。



「ドライファイバーテクノロジー」を用いて製造した紙系緩衝材(白色部分)



衣類の縫製端材(コットン)を用いたウォッチ商品の包装材



ドライファイバーテクノロジーで解繊した繊維を50%使用したコットンの再生糸(試作)

知的財産戦略



あらゆる知的財産を主体的(Proactive)に活用することにより、企業価値を向上させ、エプソンの持続的成長を支える

執行役員
知的財産本部長
小林 利彦

エプソンは、知的財産に関し「知的財産権だけでなく、ブランドやデータなどを含む広い意味での「知的財産」を価値に変換し、企業価値の持続的成長の実現を支援する」ことが重要であると考えています。

その考えのもと、長期ビジョンが目指す「持続可能でこころ豊かな社会」の実現のため、知的財産本部が経営・事業部・開発部門・戦略部門と密接に連携し、あらゆる知的財産を主体的(Proactive)に活用することで価値に変換し、その弛まぬ活動の展開によって、企業価値を向上させ、エプソンの持続的成長を支援しています。

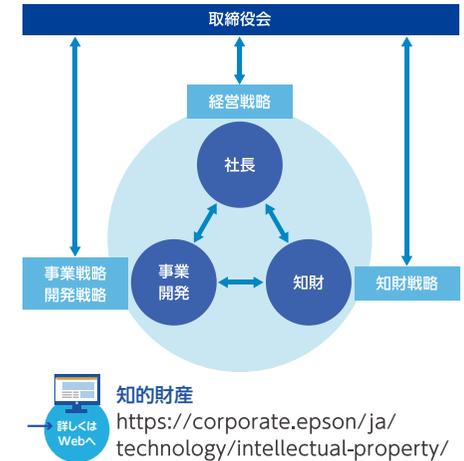
例えば、エプソンの競争優位の源泉の一つに創業以来培ってきた超微細精密加工技術があります。独創のマイクロピエゾプリントヘッドは、この超微細加工技術によって磨き上げられただけでなく、当社の強力な知的財産保護のもとで進化してきました。エプソンプリンターへの搭載によるラインアップの拡充や積極的な大型設備投資による量産化が実現し、プリンティング事業のさらなる成長に貢献しています。加えて、プリントヘッドの外販ビジネスを展開することで、商業・産業のさまざまな分野に当社プリントヘッドのユーザー層が広がり、デジタル印刷市場の拡大につながっています。これらの事業成長は当社の強固な知的財産を基盤として進んでいます。また、スタートアップへの出資やオープンイノベーションによる第三者との共創によるポテンシャルの高い新規市場の開拓も、知的財産面からの支援により加速しています。

このように、強固な知的財産基盤があるからこそビジネスの好循環が実現され、研究開発へのさらなる投資が可能となり、プリントヘッドをはじめとするエプソンの製品や技術は格段の進化を遂げて、その競争優位性を持続的に高めることができます。すなわち、このような成長戦略ストーリーを支えるもの、それが、私たちが創出する知的財産なのです。

エプソンの知的財産戦略推進体制

エプソンでは、独自のコア技術やブランドを守るための開発戦略や事業戦略と連動した知的財産戦略を策定するに当たり、事業ごとの「事業部長／開発本部長、知的財産本部長による2者懇談会」を開催し、必要に応じて「社長、事業部長／開発本部長、知的財産本部長による3者懇談会」も開催しています。

また、知的財産戦略については定期的に取り締り役会で報告・議論し、戦略に反映しています。直近の取締役会では、イノベーションを促進する取り組みや、知的財産活動のKPIについて有意義な議論がなされ、「Epson 25 Renewed」の実現に向けた今後の活動の方向性について確認されています。



■ 知的財産による成長戦略ストーリーイメージ (例: プリンティング分野 / 超微細精密加工技術)



もちろん、私たちの取り組みはプリンティング分野にとどまりません。エプソンの未来を担う開発テーマについては、あらゆる知的財産での保護と新たなイノベーション創出のために知的財産戦略を策定して活動しています。例えば、「環境ビジョン2050」の目標達成のために新たな事業展開が期待される「ドライファイバーテクノロジー」について、あらゆる知的財産で保護し、その価値を高めようとしている知的財産活動もその一つです。

IPランドスケープによるイノベーション支援

エプソンでは、スタートアップへの出資やオープンイノベーションによる第三者との共創に伴い、IPランドスケープを活用した知的財産面からのイノベーション支援を行っています。例えば、スタートアップへの出資を判断する際には、スタートアップ企業が保有する知的財産の価値評価を行っています。また、オープンイノベーションにおいては、IPランドスケープによってその分野の開発状況と知的財産の取得状況を全体俯瞰図にまとめ、技術の将来性について評価しています。

また、新たな開発テーマを事業の成長戦略に結び付けるために、その開発テーマの応用範囲の拡大や基盤技術強化などについても、IPランドスケープを活用した分析に基づき、知的財産面からの提案を含めたイノベーション支援を行っています。

さらに、事業化された開発テーマについては、知的財産本部と開発部門／事業部の2者懇談会を通じて、IPランドスケープを活用した量的・質的な競争優位性の評価を確認した上で、その後の知的財産の保護とその主体的 (Proactive) な活用を定めた知的財産戦略を策定し、実行しています。この段階での知的財産には、特許だけでなく、意匠や商標・ブランドなどの知的財産も含まれます。

このように、エプソンでは、開発テーマに基づくイノベーションによって各事業の成長を加速するため、あらゆる知的財産を基盤とした戦略的な知的財産戦略の実行による支援を進めています。

イノベーション創出に向けた知的財産活動

エプソンは、知的財産活動の価値階層を5段階に定義し、そのレベル5「イノベーションを促進し未来を創り、ブランドイメージを向上」の達成を目指して知的財産戦略を定めています。そして、その戦略に基づく知的財産保護とその主体的 (Proactive) な活用によりイノベーションを知的財産面から強力に支援することが、エプソンのブランドイメージを高め、企業価値を向上させることにつながると考えています。

知的財産本部では、価値階層レベル5の達成を加速するため、2024年4月に、IPランドスケープ活用によるイノベーション支援機能、イノベーションを成果に導く契約審査機能、ブランドイメージを高める商標管理機能を一気に集約した新組織を立ち上げました。レベル5の達成を目指す知的財産戦略を、新たな組織体制において戦略的・一体的に実行することにより、イノベーションを強力に支援していきます。

■ 知財活動の価値階層



PICK UP

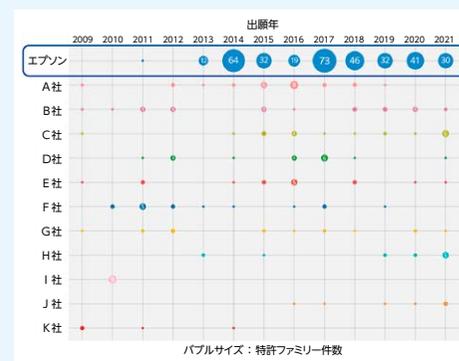
ドライファイバーテクノロジーを支援する知的財産活動

エプソンが技術開発を進めているドライファイバーテクノロジー*1は、知的財産の観点からも競争優位性のある技術です。同分野において、エプソンでは、知的財産戦略に基づき開発黎明期から特許出願を継続的に行っており、特許出願件数で他社を圧倒する強力な特許ポートフォリオを構築しています。

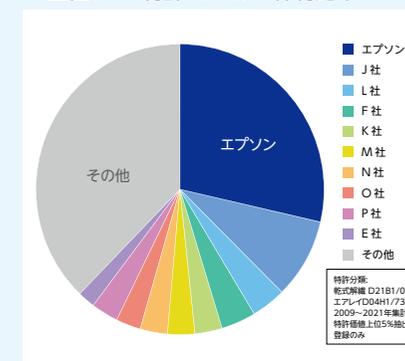
また、出願件数という「量」だけでなく、「質」(=発明の価値評価の高さ)も意識して活動しており、同分野の特許ファミリー競争力指標における高評価の特許ファミリーの保有比率でも当社がNo.1となっています。

*1 古紙をはじめとするさまざまな解繊素材について、用途に合わせた繊維化、機能性材料との結合、成形を行うことで高機能化を実現することが可能な、エプソン独自の技術

■ ドライファイバーテクノロジー分野での年別特許出願件数の評価*2



■ ドライファイバーテクノロジー分野の特許ファミリー競争力指標 上位5%の特許ファミリー保有比率*2



*2 LexisNexis PatentSightを使用して当社作成

このように強固な特許ポートフォリオのうち、中核技術である「2段ふるい」の特許第6127882号は令和元年度全国発明表彰において朝日新聞社賞を受賞しており、ドライファイバーテクノロジーが科学技術の振興、産業経済の発展に大きく貢献している価値ある技術であることが明らかとなっています。

さらに、ドライファイバーテクノロジーの応用範囲を拡大した新たなイノベーションによって事業成長を加速させるため、IPランドスケープを活用した開発テーマ探索も進めています。

また、ドライファイバーテクノロジーについては、特許だけでなく商標権の取得による技術ブランド化も進めています。「ドライファイバーテクノロジー」という技術の特徴を端的に表した商標権を取得し、さまざまな場面で表示することにより、お客様における技術名称とその価値の認知度を向上させています。



DX戦略



人・モノ・情報をつなぐ、
強固なデジタルプラットフォームで
カスタマーサクセスへ貢献

執行役員
DX推進本部長
丸山 進

「Epson 25 Renewed」の実現に向けてDXを重要な戦略と位置付け、全社の情報化を担っていた組織を中心にDX推進本部を設立し、DXを牽引する役割を担っています。この本部では各事業が進めるビジネスモデルの進化をデジタルの方で加速するために、強固なデジタルプラットフォームを構築し、世界中で利用されているハードウェア製品を通じて、お客様やビジネスパートナーとつながり、新たな価値を創出します。さらに、ERP*1などの基幹システムと連携することで、グローバルにオペレーションを効率化します。つまり、データの活用を通じて、価値創出とビジネスのパフォーマンスを向上させていく、というのが私たちの目指すものです。

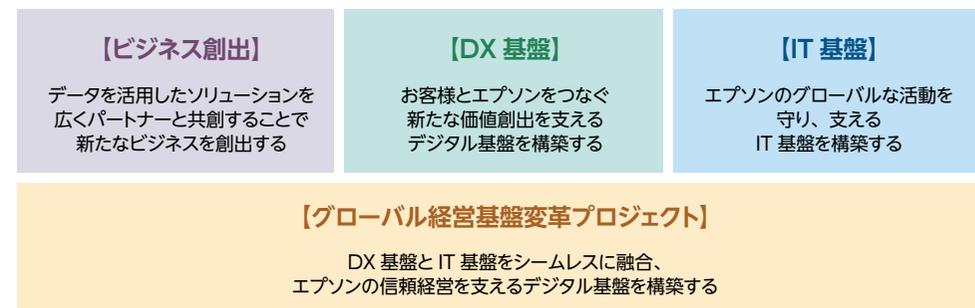
DX推進に活動を顧客視点と社員視点の2つの切り口を設け、それぞれのレベルに沿ってお客様に寄り添うソリューション提供、社員の働き方改革に向けた活動を推進しています。

*1 ERP: Enterprise Resource Planning (統合基幹業務システム)

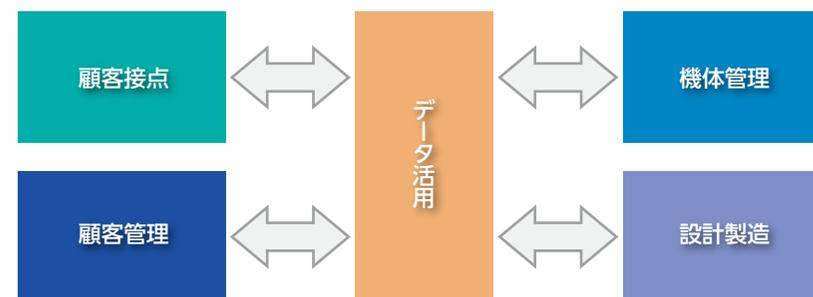
	CX	DX Level 0	DX Level 1	DX Level 2
Customer Experience		既存の顧客価値を向上	新たなサービスでカスタマーサクセスに貢献	社会課題解決につながる新たなカスタマーサクセスを創出
顧客視点		既存ビジネスのデジタル化 仕組みの改善、効率化、自動化	既存ビジネスモデルを 変革 自社のハードウェアからの 広がりによる、収益の複層化	新たなビジネスモデルの 創出 広くパートナーと共創し、 新たなビジネスモデルを創出
Corporate Transformation		業務効率化、生産性向上を図る	業務アウトプットの高度化	こころ豊かな働き方の実現
社員視点		作業プロセスの デジタル化 仕組みの改善、効率化、自動化	思考プロセスの デジタル化 分析、判断の高速・高精度化 価値創造プロセスの変革	デジタル技術による 働き方変革 場所や時間に制約されない 多様な働き方

Epson 25 Renewed DX戦略の進捗

「Epson 25 Renewed」達成に向けて、顧客視点・社員視点のDXを支えるデジタルプラットフォームの構築を4つの領域に分けて推進しています。



そのうちDX基盤では、お客様とエプソンをつなぐ新たな価値創出を支えるデジタル基盤を、顧客接点、顧客管理、機体管理、設計製造、データ活用の5つで構成しています。



顧客接点では、お客様と直接つながり必要な情報を提供する基盤を構築し、Webサイト運営とソリューション提供に加え、顧客行動分析環境の提供と改善を支援します。顧客管理では、お客様との関係を強化してビジネスの成功に貢献します。機体管理では、お客様のハードウェアとデータを連携させて嗜好やビジネスに合わせた価値提供を進めています。設計製造では、設計・試作・量産準備・製造の各ツールやアプリケーションのデータをつないでオペレーション全体をデジタル化し、従来のエンジニアリングチェーンから価値創造プロセスへの変革を図ります。さらに、各基盤でのデータ活用だけでなく、それらを複合的に組み合わせることで新たな価値を創出していきます。

DX戦略 取り組み事例

顧客視点 DX Level 1 遠隔サービス・サポート

遠隔印刷・分散印刷を実現するソリューションEpson Cloud Solution PORTを利用することで、お客様の業務効率化と生産性向上を提案したり、当社およびパートナーによるサービスサポートを迅速化によるダウンタイムを削減することが可能になりました。また、プロジェクターにおいてもEpson Projector Management Connected (EPMC) によりサービスサポートの改善を実現しています。

製品の利用におけるお客様への貢献によりカスタマーエクスペリエンスの向上を図り、今後は、さらに多くのお客様と連携し、データ活用の範囲を拡大して新たな価値を創出することを目指しています。



顧客視点 DX Level 2 コア技術応用による新たなビジネス創出

社会課題の解決に向けて、ソリューションから得られる企業情報やセンシングデバイスから得られる人の情報などの高品質なデータを異なる価値に転換し、支援・指導を行うビジネスモデルを展開しています。自社ソリューションでサービスを展開することに加え、データ販売のビジネスモデルを構築していきます。

中小企業を取り巻く社会課題の解決として、公共機関や金融のインフラ・サービスを担うパートナーと、エプソンの信頼性の高い会計データを融合させ、税理士事務所を通じた新サービスを検討しています。



健康・運動能力に関わる社会課題の解決として、お客様から得られるモーション・ポジション・バイタルセンシングデータを価値に転換する指導/支援プラットフォームを活用し、保健指導や上達支援といった各種ウェルネス市場への自社展開と、パートナーへのデータ販売ビジネスを創出しています。



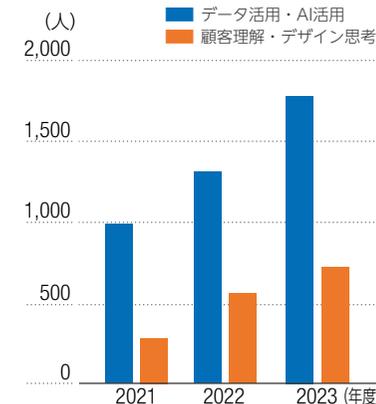
人材育成

社内教育プログラムでは、DXに必要な「デジタル技術(D)」と「変革力(X)」の2つのスキルを重視しています。

デジタル技術については、従業員全員に向けてデータ活用・AI活用の講座を提供してスキルの向上を図っています。

変革力については、顧客理解やデザイン思考の講座に加え、大学や専門学校の学生、異業種のプロフェッショナルと共にアイデアソンなどの実践の場を通じて、幅広い視野で活躍する人材を育成しています。さらに、さまざまなパートナーとの新規ビジネスに取り組みながら、それらも経験を積む大切な機会と捉えて育成を進めています。

■ 受講人数(累計/年度)



社員視点 DX Level 0,1 グローバル経営基盤変革プロジェクト

デジタル変革を加速するために、グループ全体でITシステムを標準化することで、経営意思決定支援の強化、ガバナンスの強化、低生産性と長時間労働からの解放を目指しています。具体的には、業務プロセスと標準データの見直し、グローバル統合データベースの構築、ERP、CRM*2、S&OP*3システムの更新を順次進めています。これらにより、本社からのコントロールを通じて、グローバルオペレーションの強化を図っていきます。



*2 CRM:Customer Relationship Management(顧客関係管理)

*3 S&OP:Sales and Operations Planning(販売・操業計画)

人材戦略



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

代表取締役執行役員
人的資本・健康経営本部長

阿部 栄一

エプソンは、中長期的な企業価値の向上および持続的な成長に向けて、パーパスに基づき事業を通じた社会課題解決への貢献に取り組んでいます。そのためには、長期ビジョン「Epson 25 Renewed」において定めた事業領域別の位置付けや戦略・方針に沿い、「環境・DX・共創」の取り組みによって事業を拡大・創出していくことが必要です。これらの活動を支えるのが、人材戦略による経営基盤強化の取り組みです。社会が変革を遂げる中で求められるサービスは何か、どうすれば社会課題解決につながるソリューションを提供できるのか、それらを自律的に考え、生み出す力を持った人づくりや、力を発揮できる環境づくりのため、エプソンは「強化領域への人材重点配置」「人材育成強化」「組織活性化」を人材戦略の柱として推し進めています。

人材戦略の基本的な考え方

エプソンは、信州に生まれ、育った企業です。現在も信州に事業運営の核となる機能・基盤を置きつつ、売上収益の8割以上、従業員数の7割以上を占める海外各国・地域に107カ所の研究開発、生産、営業拠点を整備し、グローバルにビジネスを展開しています。そのため、エプソンにおいては、地域の雇用の確保と、それに伴う比較的長期の雇用を強みに変えつつ、一方で積極的に外部人材を獲得し、多様性を実現すること、グローバルに厳しい競争を勝ち抜き、経営目標・事業成長を達成するための人的基盤を構築することが人材戦略の要諦となります。

具体的には、次の3つの人材戦略を定めて推進しています。

人材戦略①

強化領域への重点配置

さまざまなお客様のニーズを的確に把握し、素早く、柔軟に対応できるよう事業の変革・革新を進めます。そのために成長領域・新領域や高度専門領域のスペシャリスト、経営目線を持って活躍できるマネジメント人材を積極的に外部から獲得するとともに、内部人材へ専門教育・転換教育を行って、強化領域への重点配置を進め、グローバルな視点で最適なフォーメーションを構築します。

人材戦略②

人材育成強化

エプソンは、長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」として、各種研修やリスキリング、ローテーション、社内公募制度などの挑戦の機会を提供し、従業員一人ひとりが内外の環境変化への対応力を高めます。また、グローバルな視点での最適なフォーメーション構築のため、海外人材を含めグローバルに活躍できる人材を育成・配置します。

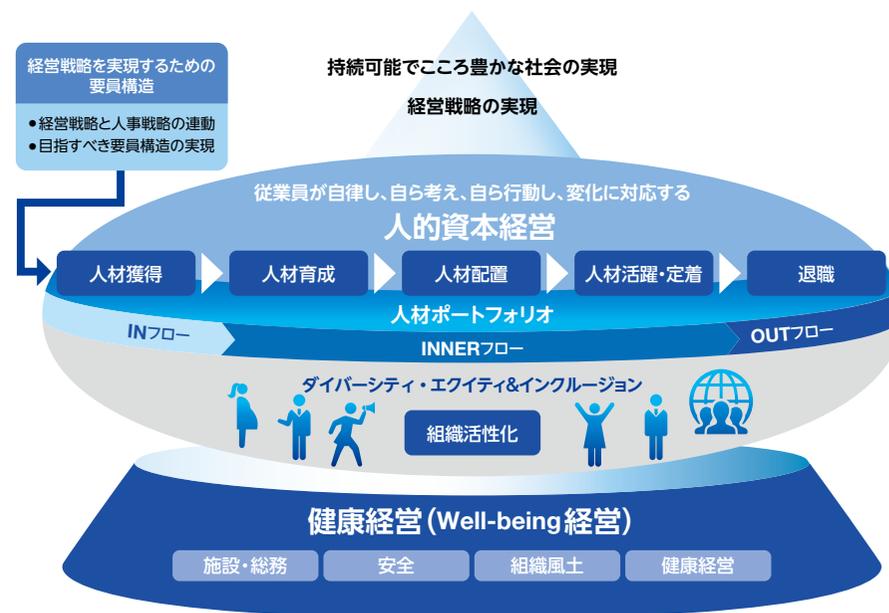
人材戦略③

組織活性化

女性や外国人、中途採用者、障がい者、高齢者など多様な人材を確保し、活かすことにより、創造性を高めイノベーションを実現するとともに、組織風土への取り組みや、信州の恵まれた自然環境、職住接近など、地方企業としての利点を活かした働きやすい環境づくりを通じて、従業員のエンゲージメントを高め、組織の総合力を最大化して、価値を創出し続けます。

■エプソンの人材戦略 取り組みの全体像

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

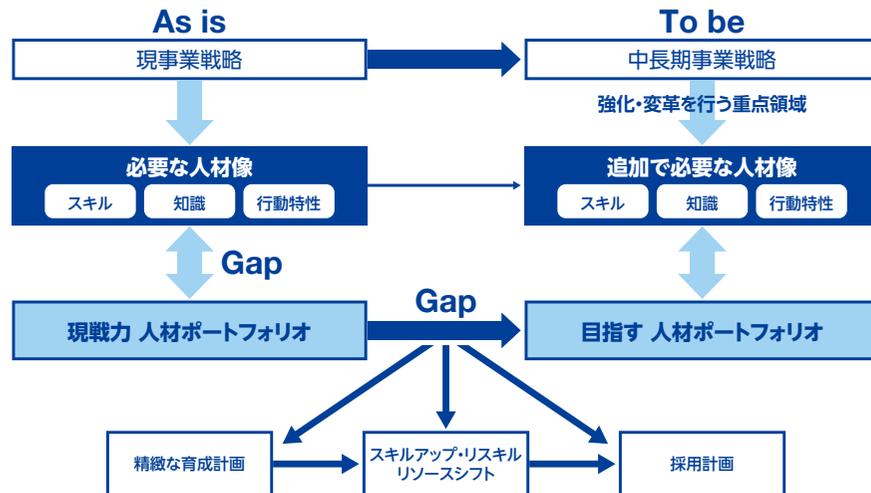


求める人材像

経営戦略の実現・事業遂行のため、エプソンは、パーパス、エプソンウェイの浸透と、長期ビジョンに定めた事業の方向性の共有をベースとしながら、広い視野と高い専門性を持って変化に素早く対応し、お客様の立場に立って自立的・自律的にお客様価値を作り上げることのできる人材を必要としています。

今後さらに国内での少子高齢化や労働人口減少が進むことも見据え、グローバルベースでの人材ポートフォリオ策定に取り組んでいます。2023年度は、特定の事業部門を対象に、事業戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデルの確立に必要な人材要件を、スキルと行動特性を軸に定義して、現状の人材ポートフォリオを可視化する試みを行いました。次のステップとして、当期の取り組みを全社に展開するとともに、次期の長期ビジョン検討に合わせてあるべき姿を描き、量的・質的両面で現状とのギャップの把握を進めます。これにより、採用、リスキリング、最適配置などの適切な施策に展開し、全社最適人員構造を構築し、中長期戦略の実現につなげていきます。

■ 人材ポートフォリオの取り組み



As isとTo beの人材ポートフォリオにより、事業戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデル確立に必要な人材について、主にスキルと行動特性の観点から、事業戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデル確立に必要な人材の質・量のギャップを確認します。それに対し、メンバーのスキルレベルマップを参照し、スキルアップ、リスキリング、リソースシフトにより充足可能か、外部人材を獲得する必要があるかを判断します。また、人材ポートフォリオを活用して上司とメンバーがコミュニケーションを取ることでメンバー自身の自発的な学び、成長につながるような使い方も想定しています。

人材戦略 ①

強化領域への重点配置

エプソンでは、事業運営の基盤として、将来の要員構造の推移の予測と、事業戦略を実現するための要員ニーズに基づいて要員計画を策定しています。中期的には、新卒・中途を合わせて、毎年350人以上の採用を計画的・安定的に行う方針です。

成長領域であるプリンティング（オフィス、商業・産業）や生産システム（ロボット）、新領域である環境ビジネス・環境技術、センシング分野へは、採用した人員の重点配置に加え、内部人材へ専門教育・転換教育などを行って強化領域に投入するとともに、人材要件を明確にした上で外部からマネジメント人材やDXを含むスペシャリストを獲得し、強化領域へ配置しています。

人材の配置と役職への任用

人材の配置と役職への任用は「役割」の概念を基礎として行っています。事業戦略を遂行するための組織をグローバルに設計し、その中で各ポジションの役割を定義し、その役割に対し、最適な人材を配置・任用することが基本的な考え方です。そのための仕組みとして、年1回、各組織において、各階層ごとに「人材レビュー」を行い、要員状況を俯瞰するとともに、各ポジションに対する後継候補人材のリストアップとその能力開発ニーズの検討などを行っています。

海外においても、現地のトップマネジメント・人事部門と連携して役割や要件定義を行い、後継計画・育成計画を策定しています。このような活動を基盤として、グローバル視点での最適なフォーメーションの構築に取り組んでいます。

■ 採用数

	2021年度	2022年度	2023年度	今後の目標
新卒採用	200人	250人	344人	毎年度*1350人以上を継続
中途採用	48人	241人	204人	

*1 各年度4月1日入社の新卒社員数と各年度の中途入社者数の合計

■ 強化領域への要員配置

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

*採用および内部異動による配置人数

人材戦略 ②

人材育成強化

当社は、長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」を目指しています。従業員一人ひとりが変化への対応力を高めることで、「Epson 25 Renewed」に掲げた事業目標を達成し、会社の発展を支え、さらには、持続可能でこころ豊かな社会を築くことにつながります。当社は、この視点から改めて教育研修体系を点検し、各事業体の意見や従業員の声も踏まえ、以下の3つの取り組みを進めています。

①生涯キャリアの自己形成支援

若年層から高齢者まで、継続的に生き方を考えられる環境を支援

②マネジメント層スキルアップ支援

上司の部下への関わり方スキル、現場での問題解決能力の向上

③リスキリング支援

多様な人材流動に対応する、教育研修支援

具体的な取り組み

①生涯キャリアの自己形成支援

エプソンでは、人が育つ組織づくりに向けた取り組みを継続的に行い、達成感・成長を実感できるようなキャリアの構築に向けた支援を行っています。中長期的視点から自身が目指していきたいキャリアを考え、その実現に向けて主体的に行動できるよう、年代別・階層別の「ライフタイムキャリアサポート研修(LTCS)」を2016年度に開始し、「LTCS40」「LTCS50」、入社後間もない社員向けの「LTCS入門コース」、さらに2023年度、30代を対象とした「LTCS A30」と、70歳雇用も視野に入れた「LTCS50up」を新たに立ち上げました。年齢の節目ごとに、継続してキャリアを考える機会を提供し、ライフタイムキャリア上のさまざまな課題を乗り越え、自律的なキャリア形成に取り組む社員を支援しています。

②マネジメント層スキルアップ支援

社員がいきいきと働き成長していくために、職場での上司のマネジメントやコミュニケーションは非常に重要な役割を持っています。アンケート調査などを通じ、特に経験の浅いマネージャーを中心に、この点に悩みを持つマネージャーが多いことが明らかになったため、新たに「1 on 1 コミュニケーション研修」を導入したほか、既存の新任課長研修に加え、課長任用後のフォローアップ研修を立ち上げ、課長同士が情報を共有し、考え、学び合える場を設けています。また、外部と提携し、マネジメントスキルを学べるさまざまなコンテンツを提供しています。

③ リスキリング支援

社員が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける意欲を支援するとともに、社員のスキルアップや変化への対応力強化を目的として、リスキリングへの取り組みを始めています。リスキリングへの取り組みは、(i)全社員がデジタルなどの最低限の知識を習得し、自身の業務に活用することができるようにする全体の底上げ、(ii)強化領域、新領域への重点配置およびローテーションを進めるため、商品や事業ごとの固有の内容の学び直しやDXなどの専門領域の教育の実施、(iii)社員自らの学ぶ意欲に応え、また社内公募へのチャレンジへの支援を行うため、学びの機会の提供・スキルを磨く環境の整備、の3つを主な方向性として、検討を進めています。

グローバル人材の育成

お客様に価値ある製品をお届けするためには、グローバルに展開しているバリューチェーン全体が効果的・効率的に運営されることが欠かせません。そのためには、世界中に分散しているさまざまな機能について幅広い知識と経験を持ち、全体最適の観点から各機能間の調整を行い、現場での確・迅速な意思決定ができるグローバル人材が必要です。世界各地で、共通の価値観を持って活躍するリーダー人材を育成するため、海外現地法人の経営リーダー層の養成を目的としたセミナーを毎年開催しているほか、地域を越えた人材交流を進めています。また、海外人材についても国内と同様に、現地のトップマネジメント・人事部門と連携して役割や要件定義を行い、重要ポジション・重要人材についての後継計画・育成計画を策定しています。このような活動を基盤として、最適機能配置に関する社内議論を継続して行い、グローバル視点での最適なフォーメーションの構築に取り組んでいます。

「グローバル・インキュベーション・セミナー (GIS)」は、エプソングループ各社を牽引するグローバルリーダーの計画的育成を目的として、世界各国・地域の次世代リーダー層を対象に、エプソンのビジョンとバリューを共有し、各組織でそれらを実践できる力を養う教育研修プログラムです。1999年から継続しており、これまでに延べ400人以上のメンバーがこの研修に参加し、その多くが各海外現地法人で経営幹部・管理職を務めています。



ローテーションと社内公募制度

当社は、社員一人ひとりが自律的にキャリアを形成し、成長し続け、また内外の環境変化への対応力を高めるため、ローテーションを重視しています。ローテーション率15%以上を目標に、昇格要件へのローテーションの織り込み、管理職の目標管理項目への追加、異動時教育の体系化などの施策を進めています。また、2007年度に制度化した社内公募制度についても、2021年度に申請時の職制確認を撤廃するなどの制度改定を行った結果、応募数、実際の異動者数ともに急増しました。社員がさまざまな業務や職場を経験し、視野を広げ、スキルを高めることを通じ、社員の挑戦意欲に応えると共に、人材育成の重要な手段として取り組みを強化しています。

■ ローテーション率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
率	6.0%	7.3%	9.0%	10.0%	10.1%

■ 社内公募利用者実績

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
応募者	142	148	378	293	325
決定者	27	12	217	201	176

人材戦略 ③

組織活性化

エプソンは、従業員一人ひとりの内外環境変化への対応力強化、多様性確保、従業員が働きやすい環境と組織風土づくり、健康経営、労働安全衛生などの取り組みを通じて、従業員のエンゲージメントを高め、組織の総合力を最大化することを目指しています。2022年度から行っている外部ツールを利用したエンゲージメントサーベイの全社総合レーティングは、2022年度Bランクでしたが、2023年度はBBランクへと1ランク改善しました。今後も、これらの取り組みを継続し、組織力を高めていきます。

組織風土

エプソンは、組織風土の現状を把握するため、2005年より組織風土に関する調査を毎年行い、従業員一人ひとりが従来以上にやりがいと自発性を持ち、また多様な人材が自律的にいきいきと働ける環境を目指しています。上述のエンゲージメントサーベイの結果、全社的には信頼関係のベースはあり、「上司からの指示があれば動く」組織の状態にはなっているものの、一人ひとりが主体的に動き、自分たちで組織の弱みを改善していく自立(自律)自走型組織の実現に向けては課題が多いことが明らかになりました。この結果に基づき、組織風土の課題として、(i) 理念の浸透と自分事化、(ii) 変革意識と外向き視点の向上、(iii) 仕事を通じた成長と貢献感獲得の3つを設定しました。その改善のため、各職場では、職場ごとの詳細な調査結果をメンバーとも共有・検討し、この3項目を中心に改善施策と改善目標を設定して取り組みを進めています。特に職場のマネジメント力強化が重要と考えており、1 on 1研修の開始、管理職前後層教育研修体系の見直し、管理職向け相談窓口設置のほか、支援の必要な職場や領域を定め、きめ細かい支援を行っています。これらの取り組みにより、「自ら考え自ら行動する人材」の育成と、「職場での強固な信頼関係の構築」による組織力強化を通じた生産性向上を目指しています。

■ 従業員エンゲージメントサーベイの結果と目標

全社指標	2022年度	2023年度	目標値 (2025年度末)
総合レーティング	B	BB	A
スコア	51.8	52.9	58.0
レーティングD職場数	47	45	0
サブ項目			
仕事内容	3.2	3.3	3.6
外部適応	3.2	3.2	3.6
変革活動	3.1	3.2	3.6

従業員満足度2023年度 **94.6%** 満足度*1 回答率*2 96.9%

*1 満足度は、5段階評価で3(半分以上そう思う)以上を回答した率

*2 当社正規従業員および定年後再雇用者を対象

働きやすい環境づくり

エプソンでは、社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージなどの変化に適応しながら、いきいきと、心身ともに健康で安全に働ける環境を目指しています。特に、フレックスタイム制度や在宅勤務など、働く時間や場所を選ばない柔軟な働きかたを進め、育児・介護・療養・不妊治療と仕事の両立ができる環境づくりを行っています。また職場におけるハラスメント防止や労働時間の適正化などの施策を推進しています。

信州に主要な拠点が集中するエプソンにおいては、マネジメント人材やスペシャリストをはじめとする多様な人材の採用・定着をベースとしてダイバーシティを進めるためにも、多様な社員が自律して自らの働きかたを選択し、それぞれのキャリア形成を実現できる環境づくりが重要であると考えています。

■ 働きかたの多様化施策 進捗状況(2023年度の取り組み)

取り組み	施策	2023年度の取り組み
働く場所・時間の柔軟化	在宅勤務制度の進化	1分単位で在宅勤務を実施可能とする制度改定(2024年9月施行予定)
	在宅勤務における出社目安ガイドライン	対面コミュニケーション・組織運営の観点と、柔軟な働きかたを考慮し、アフターコロナの在宅勤務と出社に関する考え方を整理して、ガイドライン(目安)を設定
	コアタイムレス フレックスタイムの適用	コアタイム廃止
育児・介護および治療と仕事の両立化	治療と仕事の両立支援	不妊治療を目的とした休暇・休職制度の拡充

■ 組織活性化指標の推移

指標項目	2021年度	2022年度	2023年度	今後の目標
男性育休取得率	50.8%	97.2%	85.2%	毎年 100%
ハラスメント防止e-ラーニング受講率	92.4%	96.8%	97.6%	受講率毎年度 100%
ハラスメント重要事案の本社報告徹底	報告漏れ0件	報告漏れ0件	報告漏れ0件	各組織・関係会社窓口との連携継続強化
年間総実労働時間	1,854時間	1,845時間	1,866時間	2024年度 1,845時間

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

変化の激しい時代の中で、多様なお客様を理解し、人々に驚きや感動を与える新たな価値を創出していきます。そのために、多様な人材が世界中のエプソンに集まり、公平な環境で、一切の偏見なく全ての社員が互いの個性を当たり前で尊重し合い、楽しく働きながら、社会の一員として責任を持ち、会社とともに成長・挑戦し、イノベーションを起こし続けることを目指しています。エプソンは、まず日本国内におけるジェンダー平等を喫緊の課題と認識しています。セイコーエプソンにおいては管理職層や経営層の女性比率が全社員の女性比率（2024年3月31日時点17.3%）と同じになる状態を早期に実現することを目指し、将来の女性管理職候補層を増やすためのキャリアアップ応援強化施策などに取り組んでいます。

また、インクルーシブな障がい者活躍の施策を推進しており、「障がいの有無に関わらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指しています。その実現に向け、グループ全体で障がい者採用に積極的に取り組むとともに、特例子会社の新規事業開拓などを進め、障がい者との接点づくりや各種情報発信を通じて障がい者活躍の風土を醸成します。

これらの活動の基盤として、社員の意識変革を促すため、経営トップからのメッセージ発信や、管理職向けダイバーシティマネジメント研修、社内向けDE&Iフェアを開催しています。また、属性に制限されない全従業員の活躍を支援するため、公平で働きやすい職場づくり、相談窓口によるサポート、男性の育休取得推進にも取り組んでいます。

さらに、多様な人材それぞれのキャリア形成をサポートし、活躍を促進するため、各種キャリア支援プログラムや、自発的な学び直しの機会を提供する教育体系の整備を進めています。

■ 目標値と現在

女性活躍の状況(セイコーエプソン)

(2024年3月31日時点)

	2023年度	2025年度(目標値)
女性管理職比率	4.7%	8%
女性リーダー級(係長相当)比率	7.7%	10%

障がい者雇用者数(当社・国内特例認定グループ会社雇用者数)

(2024年6月1日時点)

	2022年度	2023年度	2024年度
雇用者数	327人	329人	337人
雇用率	2.70%	2.65%	2.65%

ジェンダー平等

ジェンダー平等を実現し、性別などの属性によらず社員一人ひとりが能力を最大限発揮している状態を目指しています。今あるジェンダーギャップを解消し、新たなジェンダーギャップを作らないために、女性への意識づけと管理職を中心とした全社の意識改革を進めています。

- 女性リーダー向けキャリア自律研修
- 女性ベテラン層向けキャリア応援施策
 - － キャリア自律研修
 - － スキルアップ研修
 - － 昇格試験受験者対象 論文講座 / 面接指導
- 社外メンターサービスを活用した女性若年層向け施策の実施
- 風土醸成のための新任管理職向け「ダイバーシティマネジメント研修」
- グループ全体でDE&Iを推進するための「事業部・本部ダイバーシティ担当者会議」、国内グループ会社との「ダイバーシティ協議会」



インクルーシブな障がい者活躍

「障がいの有無に関わらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指しています。以下の取り組みを通してグループ全体でのインクルーシブな障がい者活躍を実現します。また、2030年度実雇用率3%を目標としています。

- インクルーシブな風土の醸成
 - － 障がい者活躍座談会の実施
 - － 社内報への記事掲載
- 特例子会社における障がい者の活躍機会拡大と、グループ内へのノウハウ展開
- 障がい者活躍相談窓口での対応



特例子会社エプソンミズベ(株)を訪問し、障がい者活躍の説明を聞く小川社長

育児・介護・不妊治療などの両立

「社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージの変化に適応しながらいきいきと働ける」環境整備に向けて、各種施策を実施しています。

- 管理職向け「介護と仕事の両立研修」の実施
- 両立社員のロールモデルインタビュー記事を社内イントラネットへ掲載(育児・介護との両立)
- 両親学級セミナー(育児と仕事の両立)
- 男性育休促進活動
- 不妊治療に関する休暇・休職制度の導入



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
<https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/diversity/>



Diversity Equity & Inclusion スペシャルサイト
<https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/diversity/special.html>

健康経営の推進

エプソンは、パーパス、エプソンウェイ、エプソングループ労働安全衛生基本方針およびエプソングループ健康経営宣言に基づき、「いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくり」、「こことからだの健康づくり」に取り組んでいます。

2024年、健康経営宣言の対象を「グループ全ての働く人」と明言して改訂し、健康経営宣言をグローバル展開しました。これにより当社は、ワールドワイドで会社と働く人が一体となって健康経営を推進し、企業のありたい姿「持続可能でここ豊かな社会の実現」を目指します。

エプソングループ健康経営宣言

私たちエプソンは、グループすべての働く人の健康が最重要と考えます。そのために働く人と会社为一体となり、いきいきと楽しく働くことができる職場環境をつくり、こことからだの健康づくりに取り組めます。そしてグループすべての働く人が活力ある職場で躍動し、世の中に驚きと感動をもたらす成果を生み出し、より良い社会の実現を目指します。

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

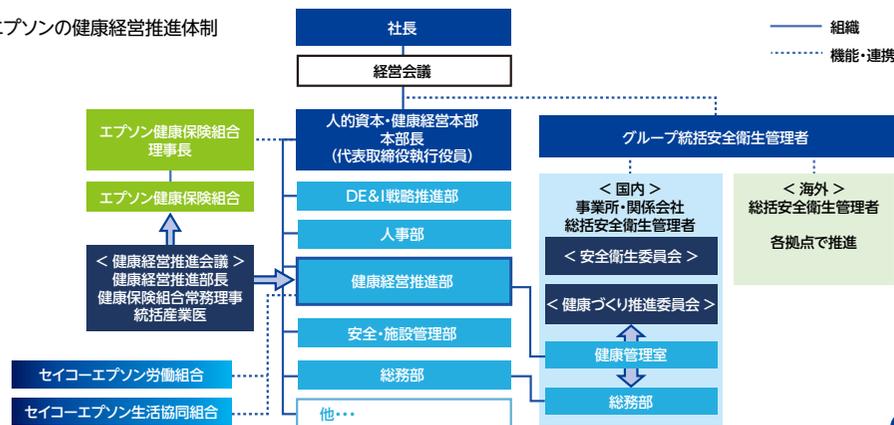
セイコーエプソン株式会社 代表取締役社長 CEO 小川 恭範

健康経営の推進体制

健康経営の責任者である社長の下、エプソンならではの健康経営（Well-being経営）を推進していくための一体的な体制「人的資本・健康経営本部」を設置しています。その本部長は、代表取締役執行役員として経営会議に参画するとともに、健康保険組合の理事長を兼任し、健康経営を総合的にマネジメントします。海外拠点の健康経営推進はエプソングループ労働安全衛生中期総合施策に基づき、各国の法令、文化に沿った活動を段階的に実施します。

また、会社と健康保険組合で共同運営する「健康経営推進会議」では、コラボヘルスとして健康経営に関する情報分析・施策立案・評価改善を担い、会社・健康保険組合・社員主導の「健康づくり推進委員会」などが連携して活動に取り組めるよう、定例開催しています。

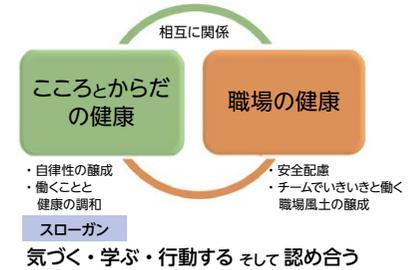
■ エプソンの健康経営推進体制



中期健康管理施策

「健康Action2025」の取り組み(第2年次)

国内では2001年度以来、健康に関する中期計画を策定し、定期的に見直しています。2022～2025年度の4カ年計画では「健康Action2025」を定め、多様な働きかたや年齢構成の変化など、私たちを取り巻くさまざまな変化が健康に及ぼす影響を踏まえた、「こことからだの健康」と「職場の健康」を重点分野として活動を展開しています。スローガンの「気づく・学ぶ・行動する そして認め合う」の周知とともに2025年度末までに、こことからだの自律的な健康管理の醸成、働くことと健康の調和、チームでいきいきと働くことができる職場風土の醸成を目指しています。



中期健康管理施策「健康Action2025」

https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/health-and-productivity.html#h2_03

中期健康管理施策の指標

従業員などの意識変容・行動変容に関する指標		2022年度	2023年度	2025年度目標
こことからだの健康	ストレスによる心身の変化に気づくことができる人の割合	—	82.0%	前年度より増加
	ストレスの要因を把握できている人の割合	—	87.3%	
	ストレスを緩和する方法を実行できている人の割合	—	75.3%	
	困り事を自ら相談できる人の割合	—	73.3%	
	健康的な生活習慣行動9項目のうち6項目以上ある人の割合	42.8%	43.9%	
職場の健康	適正体重維持者の割合	62.5%	62.5%	60%以上
	前年度過体重者のうち3%以上体重減少した人の割合	19.2%	19.4%	22%以上
	健診結果要受診者の受診率	83.8%	89.8%	90%以上
	がん検診の要精密検査者の受診率	67.0%	71.1%	90%以上
	簡易的ロコモチェック 4項目全てできる人の割合	—	38.0%	38.0%より増加
メンタル不調による休務者が減少する	0.97%	0.98%	0.8%以下	
長時間労働による健康障害が発生しない	1件	1件	0件	
職場・事業所内で感染症の集団感染が発生しない*2	2件	0件	0件	
職場風土*	高リスク職場数	7職場	12職場	0職場
	高リスク職場継続・再発職場数	4職場	2職場	0職場
	ワークエンゲージメント	2.49	2.50	2.52以上

*1 セイコーエプソンのみ *2 自責による集団感染

健康経営銘柄選定

2024年3月、経済産業省と東京証券取引所より、「健康経営銘柄」に3年連続で選定されました(総合評価:電気機器業界1位)。あわせて、経済産業省と日本健康会議より、「健康経営優良法人(ホワイト500)」に8年連続で認定されました。会社と健康保険組合、各拠点の関係部門と連携して推進する活動に加え、「社員自らが作り上げる健康づくり活動」として、事業所ごとに「健康づくり推進委員会」を設置し、会社と働く人および健康保険組合が連携した健康経営の取り組みが認められました。



人権尊重への取り組み

エプソンは、パーパス、エプソンウェイを経営の根幹に据え、企業活動における人権の尊重は企業が果たすべき重要な責務であることを理解し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した取り組みを進めています。

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戦略推進担当部門を中心に、本社関係主管部門および国内外関係会社の人事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課題にも適切に対処するため、CSR調達主管部門を通じて、人権に係る当社方針や行動規範などの周知・教育、人権影響評価、是正活動を行い、また救済のための取引先通報窓口を設けています。



エプソングループ人権方針
<https://corporate.epson/ja/philosophy/epson-way/principle/human-rights-policy.html>

1

エプソングループ 人権方針

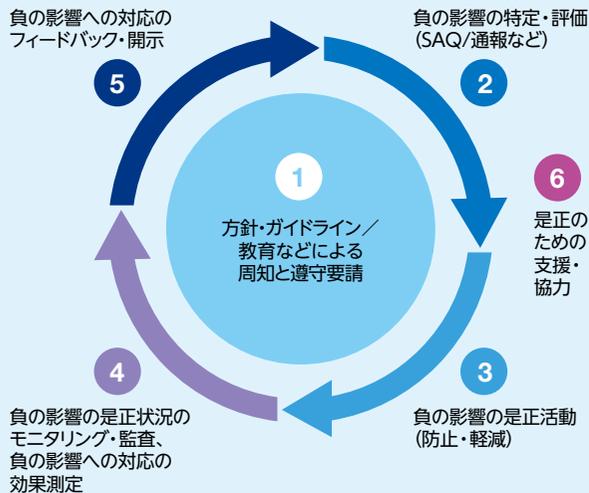
エプソンは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠し、取締役会の決議を経て、2022年4月1日付で、「エプソングループ 人権方針」を改定しました。人権尊重に関する考え方を明確にし、その取り組みにおける最上位の指針として、この「エプソングループ 人権方針」を位置づけ、これに基づき、エプソングループおよびサプライチェーンを中心に、人権への取り組みを進めています。

人権デューデリジェンスの考え方

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、バリューチェーン上の人権への負の影響を特定し、それを調査して問題・課題を析出し、それを防止または是正するための「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。

人権デューデリジェンスプロセス

人権デューデリジェンスのフレームワーク



人権デューデリジェンスの取り組み

- 人権への負の影響の特定、影響評価**
 エプソンは、グローバルサプライチェーンのCSRを推進するResponsible Business Alliance (RBA)に加盟し、RBA行動規範に沿った人権への取り組みを進めています。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、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、と考えています。
- 是正計画策定、負の影響の防止・軽減**
 エプソンは、RBAの調査票に準拠して、各事業所・国内関係会社・海外現地法人、またサプライヤーに対し、年一回、継続してCSRセルフアセスメント調査を実施しています。CSRセルフアセスメント調査の結果についてはRBAに報告しています。各事業所・各社・各サプライヤーは人権への負の影響を特定し、特定された負の影響に対して是正計画を策定し、その是正・軽減を図っています。
- 結果・経過のモニタリング**
 各事業所・各社・各サプライヤーは、経営層の関与の下、是正計画に従って人権の負の影響の是正・軽減に取り組みます。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。また、CSRセルフアセスメント調査を毎年継続して行い、各社・各事業所における是正状況を把握しています。
- 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。

人権デューデリジェンスを通じて是正された事例

エプソンは、主力生産拠点においてRBA Validated Assessment Program (VAP) 監査を自主的かつ計画的に受審し、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ています。エプソンは、これまでに、RBA行動規範の不適合がなく、かつ満点(200点)となった場合に与えられる「プラチナ認証」を、インドネシア、マレーシア、タイ、中国、フィリピンの生産拠点で取得しています。

自社グループ内において、CSRアセスメント調査もしくはRBA VAP監査の結果、2023年度に析出され、是正し、または継続して取り組みを行っている主な事例は右表の通りです。

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

苦情処理メカニズム

エプソンは、エプソン・ヘルプライン、ハラスメント、長時間労働、ダイバーシティ、外国籍従業員向けなど、各種相談窓口を設置し、従業員および構内従業員からの人権に関する相談・通報に対応しています。また、取引先向け通報窓口を設置しているほか、お客様や投資家、地域住民の方など全てのステークホルダーの皆様へは、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) 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。

これらの窓口は、通報情報の厳格な管理と、報復を含む通報者への不利益行為の禁止、匿名性を確保し、運用しています。



JaCERについて(外部サイト)
<https://jacer-bhr.org/index.html>

サプライチェーンでの人権施策

サプライチェーンにおける取り組み

エプソンは、「人権方針」において、自社のみならずサプライヤーにおいても人権が尊重されるべきことを宣言しています。人権方針において述べている通り、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を遵守し世界人権宣言等で述べられた国際的に認められた人権を尊重していくことはもとより、RBAの趣旨に賛同し会員として、サプライヤーにおいてもRBA行動規範が遵守されることに努めています。

エプソンは、サプライヤーとともに、エプソン製品のサプライチェーン全体において人権が尊重されることを目指し、取り組んでいます。

サプライチェーン人権デューデリジェンスのフレームワーク

- 1 サプライヤーガイドライン/教育などによる周知と遵守要請
- 2 サプライヤーにおける負の影響・評価(例: SAQ/通報)
- 3 負の影響の是正活動(防止・停止・軽減)
- 4 負の影響の効果測定(モニタリング、監査、苦情処理メカニズムからのフィードバック)
- 5 負の影響への対応のフィードバック・開示
- 6 是正のための支援・協力

取引先通報窓口を通じた救済 2

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に求められる救済メカニズムとして、国内外全てのグループ会社において、取引先通報窓口を設置し、相談・通報を受け付けています。匿名での通報、現地語での通報が可能であり、通報報復禁止を徹底し運用しています。

エプソングループサプライヤーガイドラインや説明会における周知・利用推奨に加え、Webサイトから通報が可能であり、サプライヤーの従業員が利用しやすい通報の運用に努めています。

また、サプライヤー従業員からの通報や監査を端緒として把握された人権への負の影響について、救済に至るまで支援を行います。さらに、通報は、人権への負の影響への対応の効果測定の手段としても機能しています。

教育

従前からRBA行動規範やその詳細ルールについて国内・海外の人事、安全衛生、環境、倫理、サプライチェーン管理などの業務に従事する関係部門・関係者を中心に周知を図ってきています。加えて、2022年度、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、従業員、契約社員、派遣社員を対象に実施しました。また、2023年度以降、同内容の教育を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、順次各海外現地法人で実施しています。

重要人権項目

エプソンは、ILO中核的労働基準や国連グローバルコンパクトの原則およびRBA行動規範などを考慮し特に重要な人権項目を特定し、必須対応項目としています。定期的に行うCSRリスク評価や通報などを端緒として把握した場合には、是正完了までモニタリングを行っています。

- 児童労働禁止 (ILO条約138号/182号、RBA行動規範A2)
- 強制労働禁止 (ILO条約29号/105号、RBA行動規範A1)
- 労働時間の適正管理 (上限労働時間週60時間、7日に1日の休日付与) (RBA行動規範A3)
- 賃金の適正な支払い (最低賃金・超過時間勤務賃金の適正な支払い、支払日の遵守) (RBA行動規範A4)
- 人道的待遇 (ハラスメント禁止) (RBA行動規範A5)
- 差別禁止 (ILO条約100号/111号、RBA行動規範A5)
- 結社の自由および団体交渉権 (ILO条約87号/98号、RBA行動規範A6)
- 安全で健康な職場環境の確保 (ILO条約155号/187号、RBA行動規範B安全衛生)

人権デューデリジェンスを通じて 3 6

サプライヤーにおいて是正された事例

- 労働時間の適正管理(週1日の休日の付与、法定休日の付与)
- 賃金の適正な支払い(超過時間勤務賃金の適正な支払い)
- 雇用契約書の締結
- トイレ利用の制限撤廃(回数制限など)
- 労働者が支払った就職費用の返金
- 避難訓練(全員参加、夜間実施、寮での実施など)
- 適切な個人用保護具の無償提供、保護具の点検・交換
- 妊婦・育児中の女性の安全対策、清潔な搾乳場所の提供 など

サプライヤー向けの人権教育 6

人権尊重の理解を醸成するため、エプソンサプライヤーガイドラインにより要請するのみならず、サプライヤー説明会やサプライヤー向けセミナーを実施し、多くのサプライヤーに参加していただいております。

人権尊重の取り組みは、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上でサプライヤー各社に自発的に取り組んでいただくことが重要であると考えています。また、社会要請が刻々と変化することも踏まえ、専門的な情報を得ただけよう外部のコンサルタントを講師としてセミナーを毎年実施しています。

サプライチェーン戦略



サプライヤーとのエンゲージメントをもとに、
持続可能なサプライチェーンを構築します

常務執行役員
生産企画本部 副本部長

渡辺 潤一

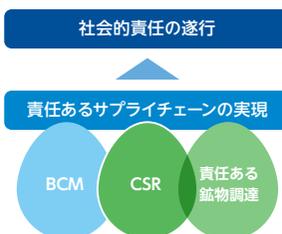
責任あるサプライチェーンの実現

エプソンは、経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、サステナビリティ活動を推進することにより、社会課題の解決への貢献と企業の持続的成長を目指しています。また、事業活動を行うそれぞれの国・地域において法令を遵守することはもとより、SDGsやRBA (Responsible Business Alliance) 行動規範などの国際的な社会規範を尊重しています。さらに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にもあるように、エプソンの責任は、エプソンのバリューチェーンにも及びます。ありがたい姿「持続可能でここ豊かな社会の実現」のため、「持続可能性」と「人権」という視点でサプライチェーンCSRを推進し、サステナブル調達を行っています。また、生産継続活動 (BCM) や再生可能エネルギーへの切り替えと温室効果ガス (GHG) 削減を中心としたサプライヤーとの協業活動 (「エプソングリーンサプライチェーン」の構築) などの新たな挑戦に対しても、ビジネスパートナーの協力を得て、積極的に取り組んでまいります。

エプソンは、ビジネスパートナーとの公平公正・共存共栄を基本姿勢としたパートナーシップの強化を図り、責任あるサプライチェーンを構築していきます。

活動テーマ

エプソンは、世界中のお客様に製品をお届けする責任を果たすため、きょうじん強靱かつ柔軟性のあるサプライチェーンの構築が重要であると考えています。責任あるサプライチェーンの実現をサステナビリティ重要テーマに掲げ、BCM (事業継続マネジメント)、CSR、責任ある鉱物調達を主要な活動テーマとして、計画的かつ全社活動として取り組んでいます。



サプライヤーガイドライン

エプソンは「エプソングループサプライヤーガイドライン」において、品質、価格、納期の取引基本事項、貿易管理やセキュリティ確保を含むコンプライアンスに関わる事項、環境への取り組みなどを要請しています。また、ガイドラインの一部である「サプライヤー行動規範」は、RBA行動規範に準拠した、労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステムを要求事項としています。RBAの要求は、現地法の遵守はもとより、RBAの要求・水準が現地法よりも厳しい場合には、RBA基準の遵守を求めており、サプライヤーが所在する各国・地域の法律の定め有無、水準、労働慣行にかかわらず、一定の管理水準を担保しています。

2024年4月に、RBA行動規範Ver.8に即した改正に合わせて、エプソンの調達方針やサプライヤーへの要請事項を見直し、ガイドラインを改正しました。

改正を受け、Webサイトにて公開するとともに、全てのサプライヤーに周知し、主要なサプライヤーより書面同意をいただいています。



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

サプライチェーンにおけるCSR戦略

経営理念、企業行動原則の実現、社会課題の解決に取り組むため、中長期のサプライチェーンにおけるCSR重点施策項目を戦略的に定めています。「人権」と「持続可能性」という大きな二側面からアプローチしています。

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

エプソングリーンサプライチェーン

世界的に急務となっている環境負荷低減の取り組みを加速し、効率的に推進するため、当社は自身の取り組み経験やノウハウをサプライヤーに提供する「エプソングリーンサプライチェーン」の構築を開始しました。多岐な活動を通じて、それぞれのサプライヤーの状況に応じた最適な取り組みを支援し、サプライチェーン全体で再生可能エネルギーへの切り替えや温室効果ガス (GHG) 削減に挑戦していきます。

具体的な取り組み例

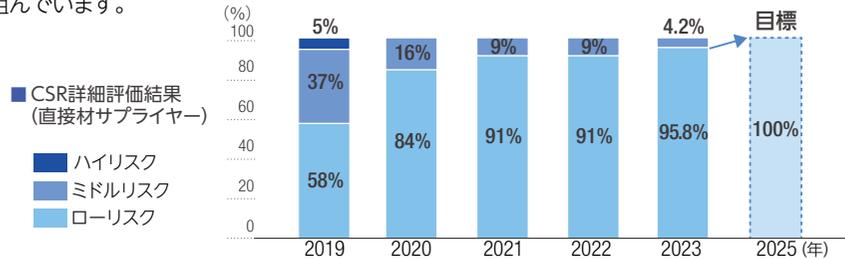
理解醸成：環境負荷低減の重要性と方法についてサプライヤー向け教育プログラムを実施
状況把握調査：サプライヤーの現状を詳細に調査し、環境負荷削減の取り組み状況を把握
導入支援：再生可能エネルギーへの切り替えやGHG削減に向けたステップに応じた具体的な導入支援
協業：サプライヤーと協力し、環境負荷低減に向けた協働プロジェクトを推進

CSR

エプソンは、多面的にサプライヤーを評価するプログラムを実施しています。外部信用調査機関の情報に基づく「間接評価」と、サプライヤー自身が自己評価をする「直接評価」があります。サプライヤーの自己評価として、①管理レベルの定期評価（評価項目：品質、価格、納期、環境、マネジメントシステム、情報セキュリティ）、②サプライヤー行動規範の遵守状況を評価するCSR詳細評価、③有事の際の対応力を評価する有事対応力評価、④火災などの有事発生リスクへの対応状況を評価する安全管理評価を実施しています。

CSR詳細評価は、「サプライヤー行動規範（RBA行動規範：労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステム）」の遵守状況のセルフアセスメント（SAQ）を起点として、是正活動、監査などを行うデューデリジェンスプログラムで、RBAの会員プログラムに従い実施しています。2023年は、主要サプライヤーとして、直接材サプライヤーと、間接材サプライヤー（構内常駐業者、人材エージェント、委託倉庫、コールセンター）についてワールドワイドにCSR詳細評価を実施しました。ハイリスクサプライヤーは検出されませんでした。人権課題や法規制違反などの重要な課題については是正に取り組んでいただきました。2023年に是正した事例：生産拠点にて活用する製造請負事業者において外国籍労働者が送り出し国にて支払った採用費用（日本語教育費用、VISA取得費など）の本人への返金。

中期（2025年目標）として主要サプライヤーの100%ローリスク化を掲げ、既存のサプライヤーへの継続支援、新しいサプライヤーの対応支援、RBAなどの要求変更への対応などを行っています。スコアによるリスク判断に加えて、検出された個別の人権課題の是正を含む人権デューデリジェンスに継続して取り組んでいます。



サプライヤー向け教育

エプソンのサプライチェーンCSRの取り組みは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やRBA行動規範などの国際的な要請に準拠しています。これらの社会要請・社会規範の根底にある課題や目的を理解した上でサプライヤー各社に自発的に取り組んでいただくことが重要であり、また、刻々と変化する社会の状況や要請をキャッチアップしていくことが肝要です。

エプソンは、外部講師による人権セミナーなどの専門的な教育や、エプソンの取り組みおよび各種調査の詳細に関する説明会を実施し、サプライヤーの理解醸成に努めています。2023年度に実施したセミナー・説明会には、毎回、数百名の参加があり、サプライヤーガイドラインおよび責任ある鉱物調達

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における3TG（スズ、タンタル、タングステン、金）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て、RMI（Responsible Minerals Initiative）に加盟しています。エプソンは、エプソン製品に使用する鉱物の調達において、いかなる重大な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。

エプソンが製造する製品に使用し、製品に残留する部品・材料について、OECDのガイダンスの5段階の枠組みに従って、サプライチェーンのデューデリジェンスを毎年実施し、人権侵害・環境破壊の回避・軽減に取り組んでいます。結果を公開し、また、顧客からの調査要請に真摯に対応しています。

■ 3TG・コバルト調査結果（2023年度）

	3TG合計	スズ	タンタル	タングステン	金	コバルト
特定SOR*1数	357	89	43	52	173	80
（内CFS数*2）	234	70	40	34	90	46
（内Active数*3）	5	2	1	0	2	4
調査票回収率	100%					98%

▶ *1、*2、*3の注釈は、裏表紙へ

BCM

2019年に端を発した感染症拡大、世界規模の半導体不足、輸送力の不足など、サプライチェーン途絶リスクは我々の想定をはるかに超えるものでした。さらに、各地の紛争勃発および長期化、さまざまな地域に存在する地政学リスク・災害リスクなど、サプライチェーンを取り巻く環境におけるリスクは解消されておらず、むしろ、その規模や範囲は拡大し、深刻化しています。エプソンは、高度化・複雑化するサプライチェーンに起こりうる有事・リスクに対して、リスクに強く、レジリエンスを高め、持続可能性のある、より強固なサプライチェーンを確立するため、「機能分散」「代替手段確保」「強硬化」を基本的な考え方として定め、サプライチェーン上の機能を5つ（サプライヤー、調達、生産、販売、物流）に区分し、それぞれに設定した重点項目を強化しています。また、エプソンはお客様に対する製品・サービスの供給責任を全うし、事業の被害損失を最小限に抑えることを目的として、BCP（事業継続計画：Business Continuity Plan）を策定し、BCPを適切に維持・改善するための「サプライチェーンBCM（事業継続マネジメント：Business Continuity Management）」を推進しています。

機能	重点項目
サプライヤー	有事対応力評価、安全管理評価など、サプライヤー自身に供給継続力を強化いただく働きかけ
調達	調達先複社化、代替調達品確保、長期調達契約、パートナーシップ強化、部品・原材料の在庫保持 * 材料や部品（直接材）および間接材も対象
生産	分散生産体制の強化、ファシリティの強じん化、感染症予防対策の強化、製品在庫の確保
販売	オペレーション拠点・人的資源・ITのバックアップ体制確保
物流	船会社との交渉・関係強化による枠取り、出荷計画の管理精度向上、物流手段（輸送業者・輸送ルート・倉庫機能）の複数化