EPSON
EXCEED YOUR VISION

Sustainability Report 2020

エプソン サステナビリティレポート 2020

経営理念

お客様を大切に、地球を友に、
個性を尊重し、総合力を発揮して
世界の人々に信頼され、社会とともに発展する
開かれた、なくてはならない会社でありたい。
そして社員が自信を持ち、
常に創造し挑戦していることを誇りとしたい。

EXCEED YOUR VISION

私たちエプソン社員は、
常に自らの常識やビジョンを超えて挑戦し、
お客様に驚きや感動をもたらす
成果を生み出します。

EPSON
EXCEED YOUR VISION

エプソンは、お客様と社会にとって「なくてはならない会社」を目指して企業活動を行っています。
その活動の根底にあるのが経営理念であり、「Exceed Your Vision」には社員としての心構えが込められています。

目次

003 編集方針
004 グループ概要
006 トップメッセージ
007 価値創造ストーリー
009 特集　持続可能な社会の実現に貢献
013 新型コロナウイルス感染症への対応
015 経営ビジョン
018 エプソンのCSR
021 CSR重要テーマ実行項目
034 SDGsとの関連
037 CSRコミュニケーション
042 外部イニシアチブへの参画

お客様を大切に
045 CS品質の考え方
047 お客様満足
053 ユニバーサルデザイン
056 販売・サービス／サポート
058 品質向上活動
061 製品安全

地球を友に
063 環境ビジョン2050
066 グリーンボンド
068 2025年に目指す姿
072 TCFD提言への対応
076 特集　インクジェットイノベーションによる社会課題の解決
081 環境コミュニケーションメッセージ
082 ライフサイクルシンキング
085 商品・サービスによる環境貢献
086 お客様の元での環境貢献
105 環境配慮型商品
116 気候変動／脱炭素社会の実現
122 資源／循環型社会の形成
129 汚染防止・化学物質管理
134 生物多様性の保全
137 環境コミュニティー
139 環境マネジメント

個性を尊重し、総合力を発揮して
140 人材開発
146 ダイバーシティの推進
156 人権の尊重
160 働きやすい職場環境
165 健康経営
169 労働安全衛生

世界の人々に信頼され
173 コーポレートガバナンス
182 内部統制システム
185 内部統制の主な活動
189 セキュリティー
192 サプライチェーンCSR　方針・体制
195 調達ガイドライン
196 CSR調達の取り組み
203 コミュニケーション&教育
206 責任ある鉱物調達
208 グリーン購入
209 紙製品の調達

社会とともに発展する
210 社会貢献活動の考え方
211 青少年教育・育成活動
214 文化・芸術活動支援
215 地域活動参加・支援
220 環境保全活動
222 社会福祉活動
223 ステークホルダーエンゲージメント

224 社外からの評価
228 ESGデータ

243 付属資料

対象期間

2019年4月～2020年3月

* 一部、2020年4月以降の最新情報を含みます。

対象範囲

エプソングループ会社85社(当社含む)。ただし、環境活動のデータ集計範囲は54社(売上収益金額の95％をカバー)

* 本文中「エプソン」と表記した場合はエプソングループを、「当社」と表記した場合はセイコーエプソン株式会社を指します。

ガイドライン

本レポートは、GRI[*1]スタンダード2020の中核(Core)オプションに準拠して作成しています。また、ISO 26000: 2010 ／ JIS Z 26000: 2012(社会的責任に関する手引)を参考にしています。

GRIスタンダード対照表(GRI内容索引)

WEB https://www.epson.jp/SR/gri/

[*1] Global Reporting Initiative の略で、環境面だけでなく、社会・経済面も含めた報告書の世界的に使われるガイドラインを作成しているNGOです。

発行履歴

1999年に「セイコーエプソン環境報告書」を発行して以来、2003年からは「サステナビリティレポート」と名称を変更して毎年発行しています。

本レポートの発行日

2020年9月30日 (前回：2019年10月3日)

本レポートのお問い合わせ先

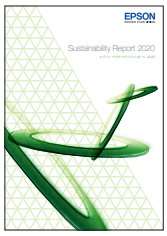
セイコーエプソン株式会社
広報 IR 部

〒392-8502 長野県諏訪市大和三丁目3番5号
TEL 0266-52-3131 (代表)

お問い合わせ先
WEB https://www.epson.jp/contact/
CSR 活動紹介
WEB https://www.epson.jp/SR/

免責事項

本レポートには、エプソングループの過去と現在の事実だけではなく、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予想とは異なったものとなる可能性があります。



表紙デザインについて

デザインエレメントとして描かれているリングは「イノベーション」、グリッドは「規律」を表現しています。エプソンが長期ビジョン「Epson 25」で起こす4つのイノベーションが、長きにわたり培ってきた規律の中でお客様の期待を超えて、お客様へ感動を提供できるよう切磋琢磨しながら躍動している様子を表現しています。

編集方針

本レポートは、ウェブサイトで網羅的に開示しているCSR活動情報をベースに、経営理念に沿った章立てで年次報告として編集しています。

GRIスタンダード2020の中核(Core)オプションに準拠した情報開示を行っています。なお、エプソンは本レポート以外にも、統合レポートやウェブサイトなどの媒体を通して、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの向上に努めています。

	冊子	Web
IR情報	● コーポレートガバナンスに関する報告書(PDF) ● 株主通信(冊子・PDF) ● 有価証券報告書(PDF) ● 統合レポート(PDF)	● 投資家の皆様へ https://www.epson.jp/IR/
CSR情報	● サステナビリティレポート(PDF)	● CSR・環境 https://www.epson.jp/SR/

グループ概要

会社概要

商　　号	セイコーエプソン株式会社 (SEIKO EPSON CORPORATION)
創　　立	1942年5月18日
本　　社	長野県諏訪市大和三丁目3番5号
資 本 金	532億400万円

売上収益 (連結)

10,436億円
(2019年度)

従業員数

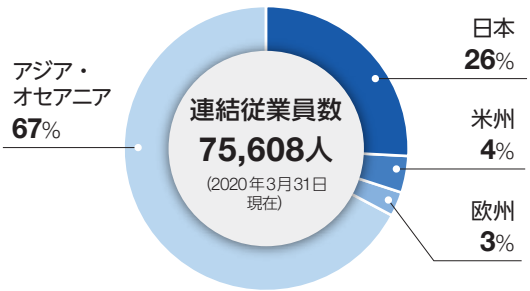
連結**75,608**人
単体**12,813**人
(2020年3月31日現在)

エプソングループ会社数

85社 (当社含む)
国内**18**社、海外**67**社
(2020年3月31日現在)

■ 地域別売上収益

■ 地域別連結従業員数

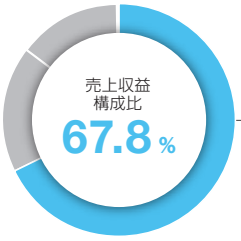


2019年度事業セグメント別の概況

連結　売上収益　**10,436**億円　事業利益　**408**億円

プリンティングソリューションズ事業セグメント

独自のマイクロピエゾ技術などの強みを活かし、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を提供しています。

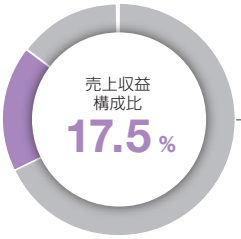


売上収益　**7,086**億円
セグメント利益　**756**億円

プリンター、スキャナー、オフィス製紙機他

ビジュアルコミュニケーション事業セグメント

独自のマイクロディスプレイ技術やプロジェクション技術などの強みを活かし、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を提供します。

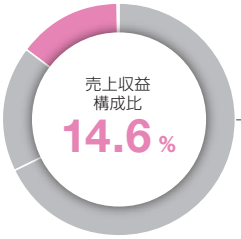


売上収益　**1,833**億円
セグメント利益　**135**億円

プロジェクター、スマートグラス他

ウエアラブル・産業プロダクツ事業セグメント

創業から培ってきた超微細・超精密加工技術、高密度実装技術、低消費電力技術や高精度のセンシング技術、高度な精密メカトロニクス技術などの強みを活かし、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を提供します。



売上収益　**1,529**億円
セグメント利益　**18**億円

ウオッチ　産業用ロボット　マイクロデバイス他

* 連結売上収益は事業セグメント間取引を相殺した外部売上収益
* 各事業セグメントの売上収益は、事業セグメント間取引を含めた売上収益
* 事業利益／セグメント利益とは、国際会計基準（IFRS）の適用にあたり、エプソンが独自に開示する利益であり、日本基準の営業利益とほぼ同じ概念

トップメッセージ

持続可能な社会の実現に向け貢献します

今、私たちが直面する地球規模の課題の一つとして、気候変動への対応が必須となっています。エプソンは本社の傍らにある諏訪湖を「汚してはならない」という創業者の想いがあり、創業当初より、環境活動に積極的に取り組んでまいりました。1980年代に世界に先駆けてフロンレスを宣言し、1992年に国内で、翌1993年にグローバルでエプソンの洗浄工程からフロンを全廃させたことは、エプソンの企業文化といえる「創造と挑戦」の取り組み事例の一つでもあります。また、気候変動への対応は、経済環境への対応と同様に企業経営においても考慮すべき事項として、2019年にTCFD提言への賛同を表明しています。

ウオッチ製造をルーツに持つエプソンは、「省・小・精の技術」をベースとしています。それは、省エネルギー化、小型化、高精度化の技術であり、環境負荷低減に直結するものです。この技術をベースに産み出された、インクジェットプリンターやプロジェクター、センシングデバイス、ロボットなどは、どれもその開発力・技術力が高く評価され、市場で受け入れられてまいりました。

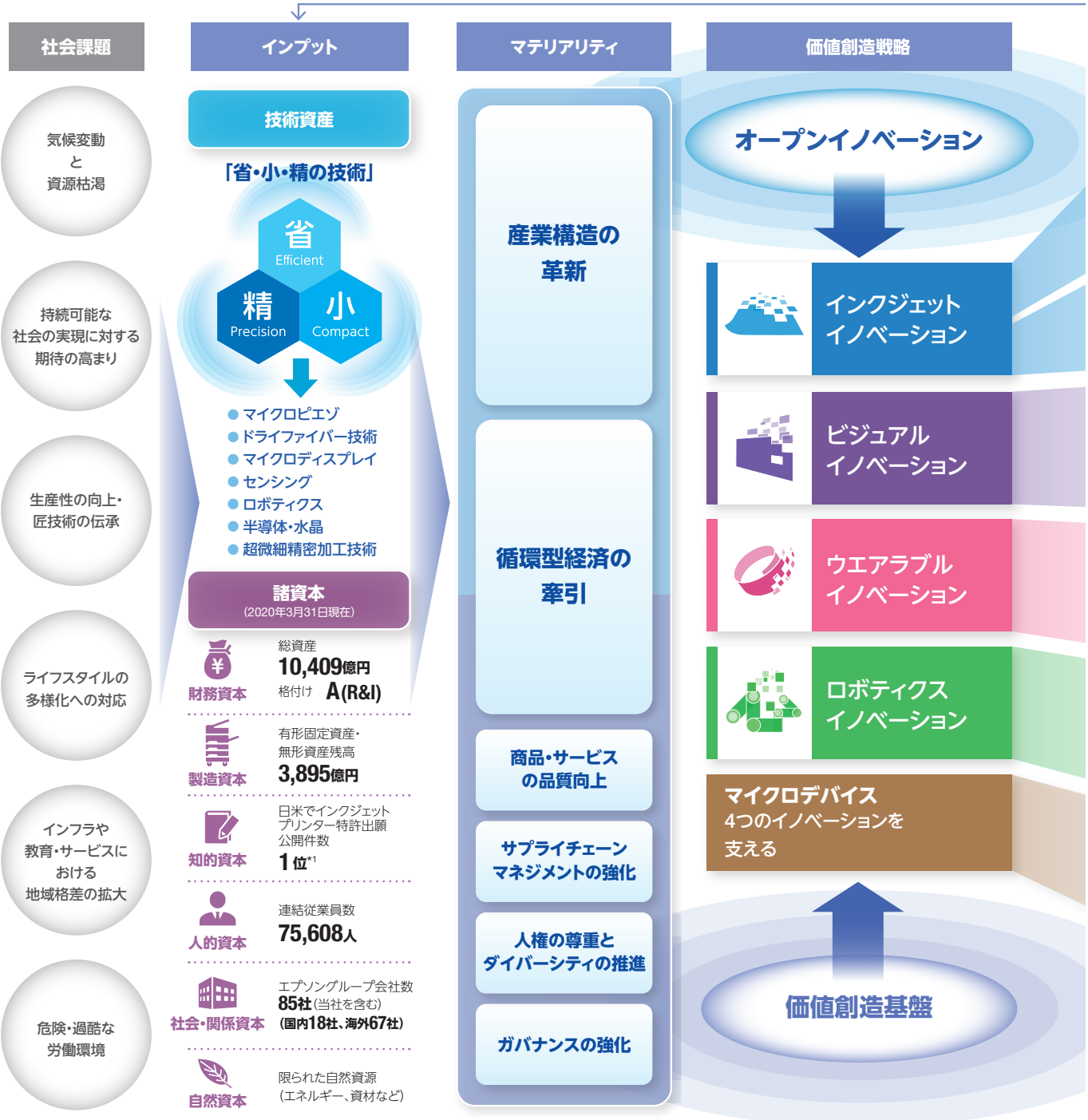
現在エプソンは、「産業構造の革新」と「循環型経済の牽引」を企業活動のマテリアリティに据え、商品・サービスによる持続可能な社会への貢献に取り組んでいます。オフィスで主流となっているレーザー方式のプリンターに比べ、熱を使わず格段に省エネルギー性能に優れたピエゾインクジェット方式によるラインインクジェットプリンターや、水を使わないドライファイバーテクノロジーを用いた乾式オフィス製紙機など、業務・生産効率の向上と同時に、環境負荷低減の価値をお客様に提供しています。また、ビジネスパートナーとの協業や、オープンイノベーションによる新市場創出の取り組みを進め、エプソンの技術を活用して環境配慮や生産性、労働環境の向上に対応した新しい商品やサービスを生み出したいという、私たちと同じ志を持つ方々と協力し、より多くのお客様のニーズに迅速にお応えしていきたいと考えています。

エプソンは、2004年に人権、労働、環境、腐敗防止に関わる10原則を定めた国連グローバル・コンパクトに参加し、2018年にSDGsへの貢献をコミットしています。また、2019年にはグローバルサプライチェーンのCSRを推進する、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）に加盟し、サプライチェーン全体におけるサステナビリティを推進しています。さらに、経営理念には、「なくてはならない会社でありたい」というエプソンの目指す姿をうたっており、その実現のためには、私たちのタグライン「Exceed Your Vision」が示すお客様や社会の期待を超える価値を創造し、社会にお届けすることが求められると考えています。社員一丸となって、エプソンの強みである「省・小・精の技術」を徹底的に磨いて商品・サービスに活かし、エプソンのバリューチェーンを通じてさまざまな社会課題の解決に寄与し、SDGsに掲げられた持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長 CEO
小川 恭範

価値創造ストーリー

エプソンのDNAである「省・小・精の技術」を核に新たな価値創造を目指します。



*1 2019年の特許公開件数ランキング(当社調べ)(2019/1/1～12/31)

本ページは、次ページとの見開きページとしてご覧ください。

2050年 環境ビジョン2050

2030年 SDGs

2025年 長期ビジョン「Epson 25」

エプソンの提供価値

- インクジェット技術による生産性向上と省エネ・省資源ソリューション
- ドライファイバー技術によるオフィス内資源循環ソリューション
- プロジェクション技術による感動の映像体験と快適なビジュアルコミュニケーション
- 個性あふれるウエアラブル製品による着ける喜び
- 人共存やスマート化技術による人々の未来を支えるロボティクスソリューション
- デバイス技術によるスマート社会の実現

アウトプット

オフィス分野の拡大
- インクジェットプリンター
- 乾式オフィス製紙機
- プロジェクター
- スキャナー　など

商業・産業分野の拡大
- 商業・産業向けプリンター
- 高光束プロジェクター
- ロボット　など

コンシューマー分野の強化
- ウエアラブル製品
- スマートグラス
- インクジェットプリンター　など

2025年度業績目標

売上収益
17,000億円

事業利益*2
2,000億円

ROS*3 **12%**　ROE*4 **15%**

*前提為替レート:¥115/USD、¥125/EUR

アウトカム

持続可能な社会の実現

3 すべての人に健康と福祉を　4 質の高い教育をみんなに
5 ジェンダー平等を実現しよう　6 安全な水とトイレを世界中に
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに　8 働きがいも経済成長も
9 産業と技術革新の基盤をつくろう　10 人や国の不平等をなくそう
11 住み続けられるまちづくりを　12 つくる責任つかう責任
13 気候変動に具体的な対策を　15 陸の豊かさも守ろう
16 平和と公正をすべての人に　17 パートナーシップで目標を達成しよう

なくてはならない会社

*2 国際会計基準(IFRS)の適用に当たり、エプソンが独自に開示する利益であり、日本基準の営業利益とほぼ同じ概念の利益
*3 売上収益事業利益率
*4 親会社所有者帰属持分当期利益率

アウトプット事例

オフィス環境の革新
- 生産性向上
- 環境負荷低減
- コミュニケーションの進化

生産現場の革新
- 生産性向上
- 環境負荷低減
- 労働環境の改善

オフィス環境の革新

マテリアリティ　産業構造の革新／循環型経済の牽引

長時間労働、多様なワークスタイルへの対応などオフィス内のさまざまな課題を解決し、生産性向上と活発なコミュニケーションをサポートするとともに、電力や紙資源などの消費に配慮したオフィス環境をエプソンの商品・サービスで実現していきます。

事例 1

あたかも一続きのオフィスにいるような円滑なコミュニケーションの提供

社会課題・世の中のニーズ

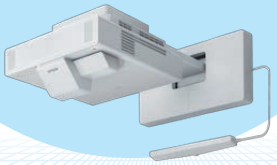
社会のさまざまな課題を解決するためには、より多様な意見を結集して、スピーディーに新しい価値を創出していかなくてはなりません。一方、グローバル化が進む中で、時間や距離の制約を受けずにより良いコミュニケーションができるツールが望まれています。

プロジェクターによるソリューション

POINT 1　レーザー光源により明るいオフィスでも使用できる高輝度・高画質で投写

POINT 2　限られたワークスペースを有効活用できる超短焦点レンズによる大画面映像の投写

POINT 3　充実したインタラクティブ機能で、各種資料や画像を共有、書き込みも可能



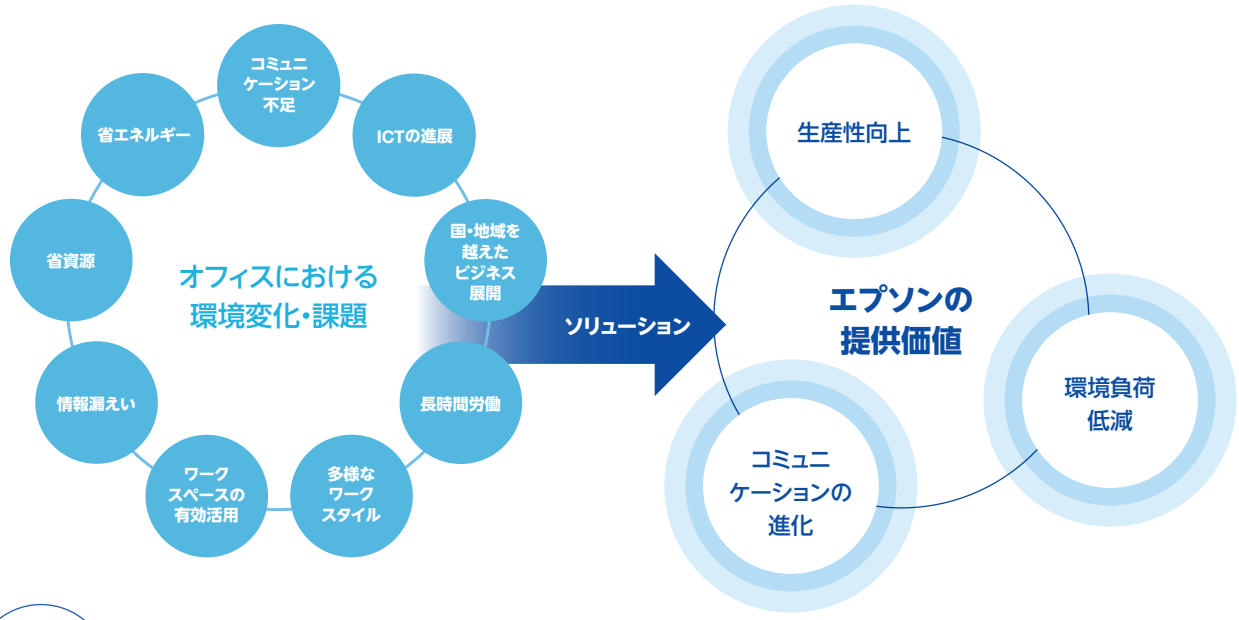
エプソンの提供価値

- Face to Faceで離れた拠点間の一体感を醸成
- 情報共有のスピードアップで生産性を向上
- 無駄な移動を最小限に抑制し、CO_2削減と時間節約

プロジェクターを活用した「拡張オフィス」で、離れた拠点間を常時接続している環境（エプソン社内事例）

＊別途、他社製コミュニケーションシステムとの連携が必要

本ページは、次ページとの見開きページとしてご覧ください。



事例 2

紙による豊かなコミュニケーションの促進

社会課題・世の中のニーズ

印刷に伴うコストや環境負荷低減の意識などを背景としたペーパーレスにより、かえって生産性が低下するという懸念もあります。紙には「見やすい、理解しやすい、一覧性が高い」という特長があり、業務の生産性向上に寄与できることから、ためらわずに効率良く紙に印刷できるオフィス環境の実現が求められています。

エプソンの提供価値

- 印刷コスト・環境負荷を大幅に低減した、紙ならではの豊かなコミュニケーションの実現
- オフィス内で実現する新たな紙循環サイクルで森林資源と水資源の保全に寄与
- 文書を繊維まで分解し、情報を完全抹消

*1 大容量インクタンクモデル「EW-M670FT」のA4文書の印刷コストを、当社レーザープリンター「LP-M620F」と比較

*2 エプソンの委託によるKeypoint Intelligence社のテストデータです。LX-6050Mは、海外同等品であるEpson WorkForce Enterprise WF-C20600 D4TW(60枚/分)の試験結果、比較対象は、比較対象は、カラーレーザー複合機45～69枚／分クラスの上位トップ4ベンダー*からエプソンにて選定。各機器のデフォルト設定で、Keypoint Intelligence社の標準的なエネルギー消費試験方法を用いてテストを行い、平日の印刷作業量は2×4時間+スリープ・スタンバイモード16時間、週末のエネルギー使用はスリープ・スタンバイモード48時間に基づいて算出。各4時間の印刷時間には、合計69ページのテストパターン(DOC、XLS、PPT、HTML、PDFおよびOutlookメール)を6回印刷しました。 ※出典:IDC's Worldwide Quarterly Hardcopy Peripherals Tracker 2020Q2, Units Share by Company

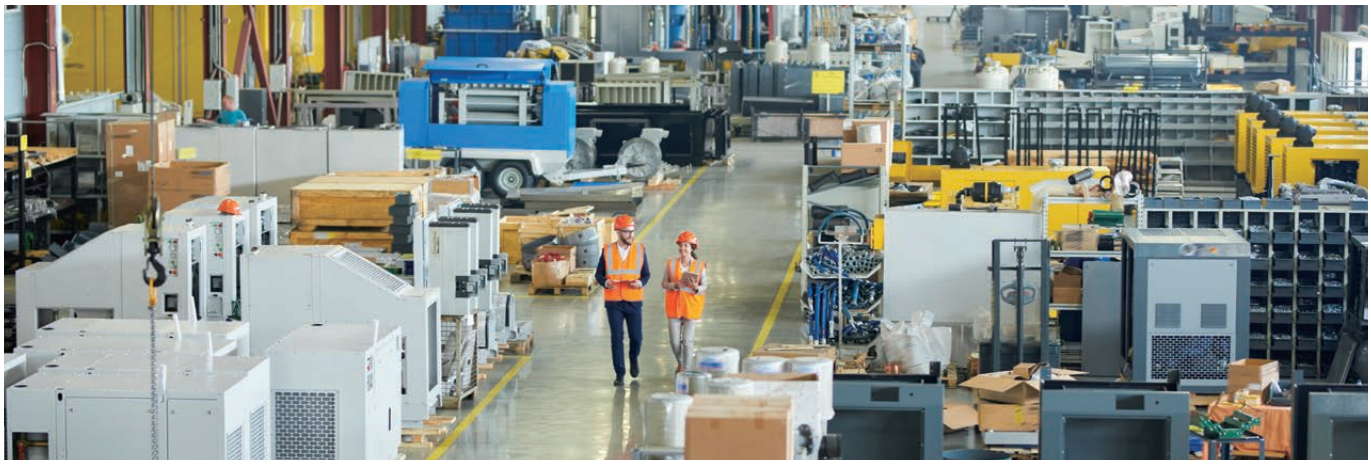
*3 高速ラインインクジェット複合機「LX-10050MFシリーズ」の印刷スピード。A4横片面の場合。印刷スピード算出方法についてはこちら https://www.epson.jp/products/printer/sokutei.htm#bizprinter09

*4 機器内の湿度を保つために少量の水を使用

生産現場の革新

マテリアリティ　産業構造の革新／循環型経済の牽引

働き手の不足や熟練工の減少、消費者ニーズの多様化、環境意識の高まりなど、さまざまな環境変化・課題に対し、高生産性かつ低環境負荷の価値提供によって、生産現場を革新していきます。



事例 1

ロボット導入のハードルを下げ、人に頼っていた工程の自動化を加速

社会課題・世の中のニーズ

新興国における所得水準上昇、先進国での少子高齢化などで、生産現場の人手不足が深刻になっています。ロボット化は進んでいますが、設置スペースの問題や自動化が難しい工程もあり、まだまだ多くの生産現場に人の手が介在せざるを得ません。また、各種設定作業に高度な技能が必要なことも導入を妨げる要因となっています。

ロボットによるソリューション

POINT 1　生産ラインを変更せず、人と同じスペースでの作業ができる小型ロボットの提供

POINT 2　人に近い感覚で作業できる力覚センサーの提供

POINT 3　画像処理による官能検査（外観、色など）の数値化

POINT 4　容易なティーチング（教示作業）

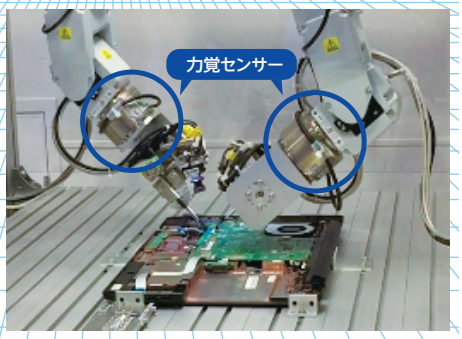
力覚センサー

6軸ロボット
Nシリーズ

エプソンの提供価値

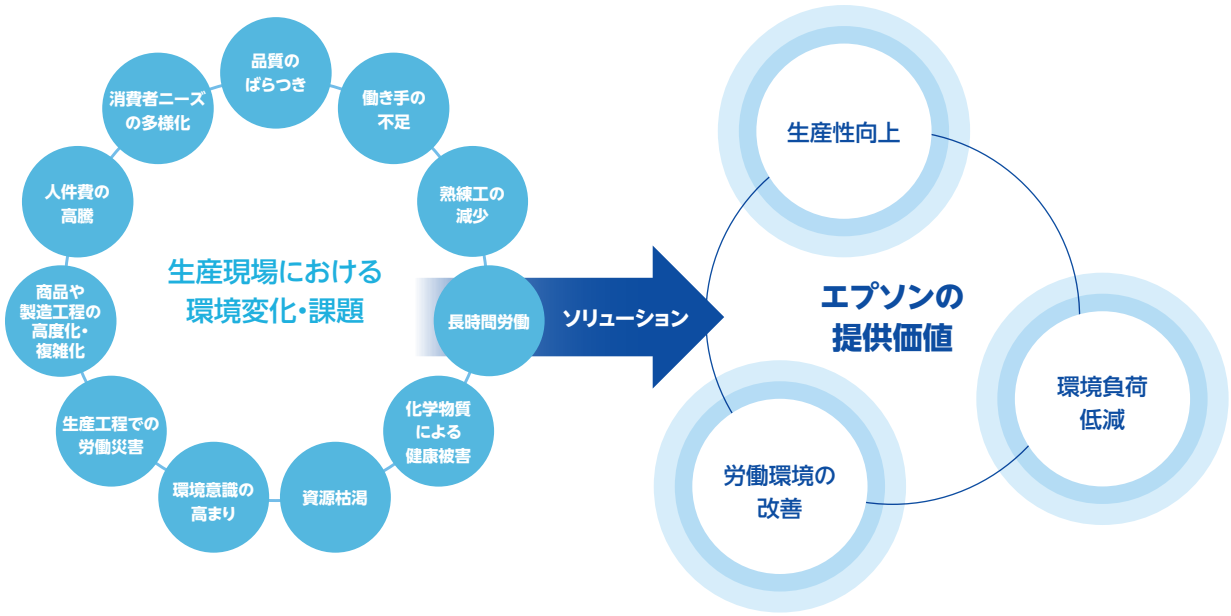
- 既存の生産ラインにすぐ設置できる導入のしやすさ
- 従来、人の手や目に頼っていた工程の自動化
- 製造ラインの自動化による工場の安定・継続稼働の確保
- 安心・安全な労働環境の実現

デモンストレーションの様子（動画）
https://youtu.be/MUoiCUd3Xu4



力覚センサーとの連携で、人の感覚に頼っていたケーブル挿入作業の自動化

本ページは、次ページとの見開きページとしてご覧ください。



事例 2

省資源で高効率生産プロセスの実現

社会課題・世の中のニーズ

従来の大量生産・大量消費の時代から、消費者ニーズの多様化に対応する多品種少量生産の拡大が進んでいます。加えて、環境への配慮が強く求められています。

デジタル印刷によるソリューション

POINT 1 刷版が不要で、小ロット生産に対応

POINT 2 アナログ印刷より作業工程が少なく、インク調合は不要

POINT 3 インクのロスが少なく、刷版洗浄のための水が不要

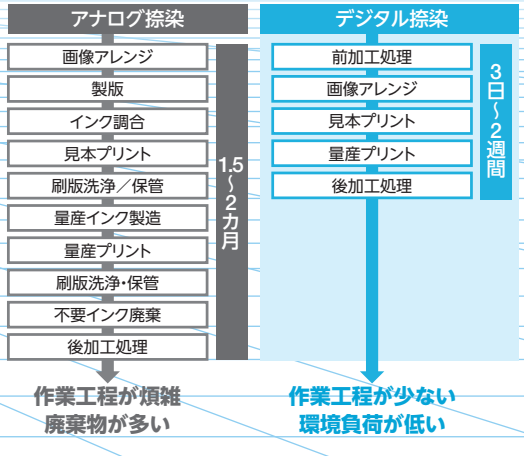
POINT 4 化学物質に触れる頻度の低減

インクジェット
デジタル捺染機

エプソンの提供価値

- 需要変動に短納期で柔軟に応える印刷の実現。売れ残り、廃棄ロスの削減
- 刷版の洗浄に必要な水、廃棄インクの削減
- 刷版、仕掛品の保管スペース削減
- クリーンで安全な印刷環境の実現

■ アナログ捺染とデジタル捺染の工程比較



新型コロナウイルス感染症への対応

基本方針・感染防止策など

エプソングループでは、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の発生直後から社内で危機管理委員会を立ち上げ、下記の基本的な対応方針を策定の上、情報収集および対応策の検討・実施に取り組んできました。

2020年6月には経営層を交えた会議体でそれまでの間の活動状況について振り返りを行いました。そこで抽出された改善点などを踏まえ、グローバルに感染状況のモニタリングを継続し、さらなる危機発生時に即応できるように準備することとしました。

今後も各方面の情報収集を行いながら、基本的な対応方針にのっとり、必要な対応を随時実施していきます。

基本方針

エプソングループは、政府および地方自治体などの方針に従い、社員およびお客様をはじめとするステークホルダーの皆様の健康や安全、感染拡大の防止に努めることを最優先とする対応を実施いたします。

お客様対応窓口について

お客様対応窓口の営業状況については、ホームページにおいて最新情報をお知らせしています。

WEB 新型コロナウイルス感染拡大に伴う
エプソンのお客様対応窓口の営業について
https://www.epson.jp/support/misc_t/200227_oshirase.htm

グループ従業員の対応について

上記の方針を受け、エプソンでは、感染症の基本的な感染予防策である手洗い・咳エチケットを含め「社員が行うこと」に関する注意喚起を徹底し、出勤前に健康チェックを行い、発熱または風邪症状がある場合は出社させない方針としています。オフィス（居室、会議室、社員食堂）においては、座席のレイアウト、会議室利用人数の制限、加えて在宅勤務の積極活用も含め、ソーシャルディスタンスの確保に努めています。また、出張・外出についても、地域や感染状況を踏まえ、禁止を含む制限措置やテレビ会議・電話会議などの代替手段の積極的な利用に取り組んでいます。

今後の新しい働きかたへ向けて

COVID-19と向き合いながら、長期的に安定的に会社の運営を行う体制を構築することを目的として、エプソンでは、ネットワーク環境と会議ソフトの整備・導入により、幅広い従業員が在宅勤務可能な体制を整えており、今後も各種ITインフラを利用した在宅勤務やリモートワークを活用していきます。

一方、在宅勤務のメリット・デメリットや、既存制度・ルールとの調整が必要な事項など、今回の緊急対応の中でさまざまな課題も認識しています。従業員に対するアンケート調査の結果も合わせて整理し、今後の新しい働きかたの構築へ向けた検討を行っていきます。

生産拠点稼働状況・社会貢献

エプソンは、COVID-19により、自社の生産・販売拠点において大きな制約を受けました。

主要な生産拠点がある中国、フィリピン、インドネシア、マレーシアでは、移動制限の緩和に伴い、中国は2月下旬から生産が順次回復し、それ以外の地域も順次正常化しましたが、引き続き注視していく必要があります。今回、生産正常化に向けた取り組みを通じて、BCM（事業継続マネジメント）上の課題が浮き彫りになりましたが、一部製品では外部リソースを活用するなど、既に改善策を実施しています。また、エプソンは、インクジェットプリンター用インクの生産について、お客様の社会生活や業務などを支えるという方針に基づき、近消費地生産により最優先で対応してきました。

COVID-19の影響拡大に伴い、グローバルに展開している製造・販売拠点において、医療機関への支援など、それぞれの地域でさまざまな活動を行いました。

WEB 新型コロナウイルス感染症への対応（世界各地）
https://www.epson.jp/SR/citizenship/community.htm

各生産拠点の稼働状況

- 中国 → 2月下旬から順次回復
- フィリピン
- インドネシア
- マレーシア

→ 順次正常化
引き続き注視が必要

BCMの取り組み

戦略商品の複数拠点・分散生産、
省人化・自動化加速

既に一部商品では外部リソースを活用し、生産確保

社会貢献

エプソンは、長野県に対して、COVID-19の治療に当たる医療機関などで活用いただくために、フェイスシールド5,600枚、および医療用マスク10万枚を無償提供しました。

また、長野県教育委員会に対して、感染予防対策を講じながら教育活動を行う学校などで活用いただくために、フェイスシールド5,000枚を無償提供しました。

今回、エプソンの乾式オフィス製紙機 PaperLab A-8000に使われているドライファイバーテクノロジーを応用し、機能繊維から社内用マスクを製造しました。このマスク製造により、社内確保のめどが立ったことから、BCP（事業継続計画）用に購入を予定していた医療用マスクを無償提供することとしました。

フェイスシールド

社内用マスク

経営ビジョン

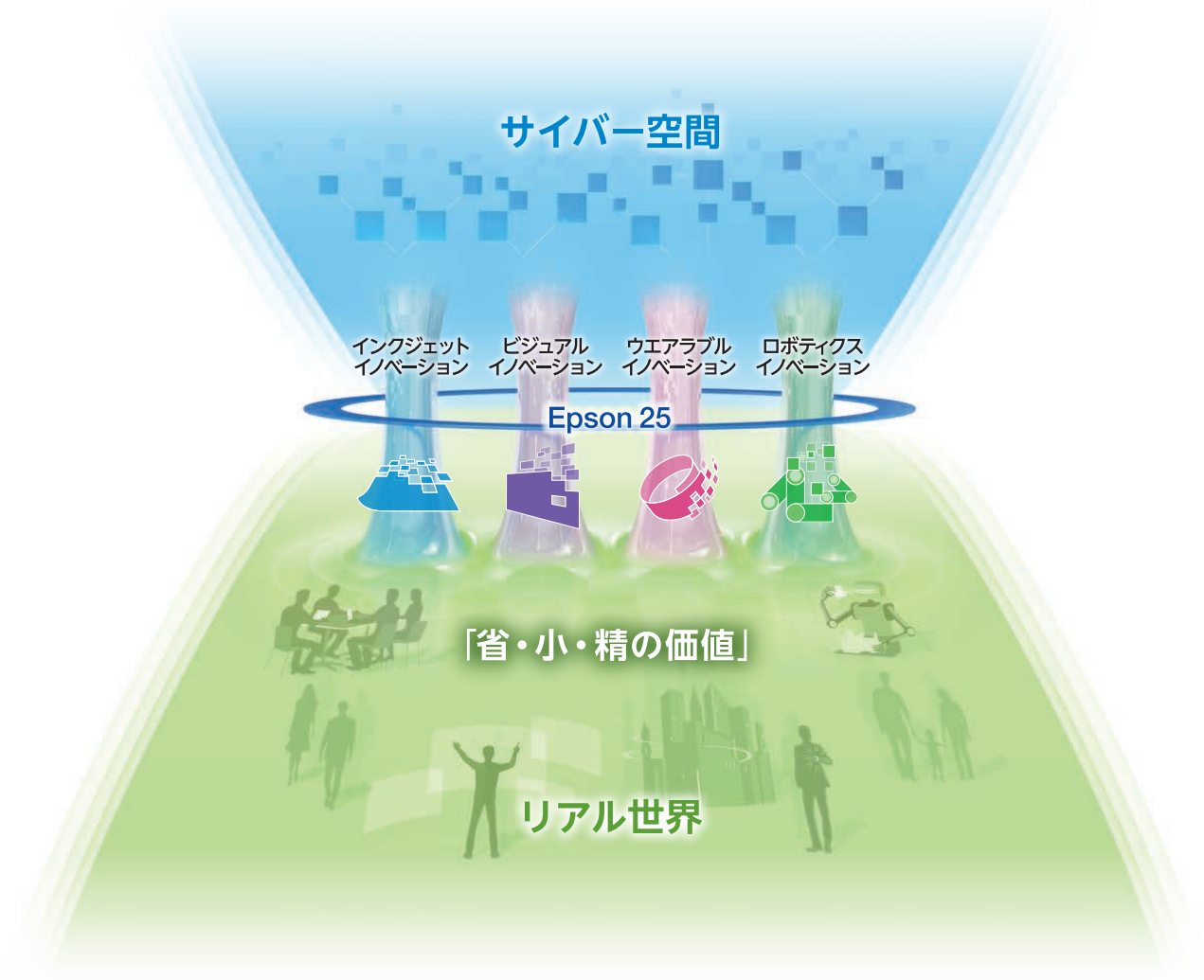
長期ビジョン「Epson 25」

2016年3月、エプソンが今後さらに世の中に貢献し事業成長を実現していくために、
2025年におけるありたい姿をイメージした長期ビジョン「Epson 25」を制定しました。

ビジョンステートメント

「省・小・精の価値」で、人やモノと情報がつながる新しい時代を創造する

情報通信技術の進展によりサイバー空間が拡大していく中、リアル世界にいるお客様にとって、その接点となる製品がますます重要となります。エプソンはリアル世界で実体のある究極のものづくり企業として、強みである「省・小・精の技術」を基に生み出す価値で、4つのイノベーションを起こし、人やモノと情報がつながる新しい時代を創造していきます。



エプソンが起こす４つのイノベーションと事業領域

エプソンは、プリンティング、ビジュアルコミュニケーション、ウエアラブル、ロボティクス、マイクロデバイスなどの事業を通じて、「省・小・精の価値」を提供し続けることで、４つのイノベーションを起こし世界を変えていきます。また、各事業を横串にする事業基盤をさらに強化し取り組みを支えます。

インクジェット イノベーション

プリンティング領域

独自の「マイクロピエゾ技術」を磨き上げ、より高生産性領域へ飛躍します。

また、高い環境性能と、循環型の印刷環境をお客様へ提供します。

ビジュアル イノベーション

ビジュアルコミュニケーション領域

独自の「マイクロディスプレイ技術」と「プロジェクション技術」を極め、ビジネスと生活のあらゆる場面で感動の映像体験と快適なビジュアルコミュニケーション環境を創造し続けます。

ウエアラブル イノベーション

ウエアラブル領域

ウオッチのDNAを基盤に、先進技術に磨きをかけ、個性あふれる製品群を創り出し、さまざまなお客様に着ける・使う喜びを提供します。

ロボティクス イノベーション

ロボティクス領域

「省・小・精の技術」に加え、センシングとスマートを融合させたコア技術を製造領域で磨き上げ、それらの技術を広げて、あらゆる領域でロボットが人々を支える未来を実現します。

マイクロ デバイス

マイクロデバイス領域［4つのイノベーションを支える］

エプソン独自のデバイス技術をコアに、水晶の「精」を極めたタイミングソリューション・センシングソリューションと、半導体の「省」を極めた省電力ソリューションにより、通信、電力、交通、製造がスマート化する社会を牽引するとともに、エプソン完成品の価値創造に貢献します。

中期経営計画

中期経営計画の位置付け

長期ビジョン「Epson 25」の期間を三つに分け、それぞれの期間で中期経営計画を制定しています。

Epson 25 第2期中期経営計画では、第1期で構築した確固たる基盤を活かすために、環境変化への的確な対応や執行スピードの向上に取り組みます。第2期は「高い収益を生み出す事業運営への改革」のステージと位置付け、第3期の「高収益体質の確立」につなげていきます。

安定的な売上収益成長

2016～2018年度	2019～2021年度	2022～2025年度
第1期中期経営計画	第2期中期経営計画	第3期中期経営計画
● 基盤づくり ● 製品の仕込み	● 高い収益を生み出す事業運営への改革	● 高収益体質の確立

2025年度業績目標

売上収益	17,000億円	ROS	12%
事業利益	2,000億円	ROE	15%

前提レート：¥115/USD、¥125/EUR

Epson 25 第2期中期経営計画の基本方針

「Epson 25」で目指す姿は堅持し、環境変化や社会課題に対応した
メリハリのある経営により、高い収益を生み出す事業運営に改革する。

資産の最大活用と協業・オープンイノベーションによる成長加速

- ソリューション提案型ビジネスの強化
- 協業も含め商品ラインアップの迅速な強化
- コアデバイスを用いた外販ビジネスとオープンイノベーションの強化
- ロボティクスへ経営資源を投下し主柱事業化に向け成長を加速

本社からのコントロールによる、グローバルオペレーションの強化

- 強化すべき事業領域・地域の選択と集中
- 提案型BtoB営業力強化に向けた組織整備と人材投入
- 全社統合IT基盤の整備

経済環境、戦略の実効性を踏まえた規律ある経営資源の投入

- メリハリをつけた商品ポートフォリオの再構築
- 財務規律の強化

エプソンのCSR

エプソンは、商品・サービスの提供を通じ、さまざまな社会課題の解決に貢献してきました。より良い社会づくりに寄与していくことこそがエプソンの使命であり、経営理念の実現を目指した取り組み全てがCSR活動であると私たちは考えます。

法規制や企業倫理を遵守し、社会から求められる水準を超えた責任を果たしていくことはもちろん、本業であるものづくりを通じた価値創造によりCSR面でもエプソンらしい独創性を十二分に発揮していきます。その決意の下、2017年に環境活動や人権尊重、人材育成、ガバナンスなどを幅広く含んだCSR重要テーマを策定し、より良い社会の実現に向け、「なくてはならない会社」として、さらにCSR活動を強化していきます。

経営理念（詳細は「付属資料」P.243 参照）

経営理念・企業行動原則とCSR活動

エプソンは、経営理念を実現する行動原則を明確にして、グループ全体で共有するために、2005年に企業行動原則を制定しました。2017年には最新の社会の要請を反映して企業行動原則を改定しました。

経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、企業行動原則にのっとってCSR活動を推進することで、社会課題の解決に貢献し、世の中に「なくてはならない会社」となることを目指しています。

企業行動原則（詳細は「付属資料」P.244 参照）

エプソンが尊重するCSRに関連する規範

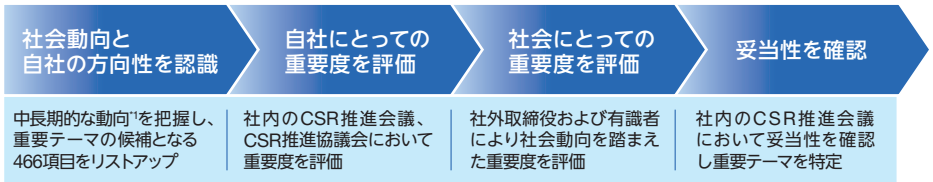
エプソンが企業行動原則を制定する上で、社会から求められている役割やその水準を確認するために、以下の規範を参照しています。エプソンは、事業活動を行うそれぞれの国・地域において法令を遵守することはもとより、これらの国際的な社会規範を尊重し、基本的な考え方を理解した上で行動するよう、企業行動原則に織り込んでいます。

- 国連グローバル・コンパクト
- OECD多国籍企業行動指針
- 経団連企業行動憲章
- ISO 26000
- 持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）
- RBA行動規範
- ILO中核的労働基準

CSR重要テーマの特定

エプソンが経営理念に掲げた目指す姿を実現し、「なくてはならない会社」になるためには、企業として取り組むべき課題を明確にし、事業活動の中で解決を図っていくことが重要です。2017年、エプソンはISO 26000などで定められた社会課題を参考として、CSRにおけるテーマを網羅的に抽出しました。その中から、自社視点・社会視点による評価を行い、重要度の高い取り組みを「CSR重要テーマ」として特定しました。

CSR重要テーマの特定プロセス



*1 参照した重要な動向

経営の方向性	一般的な社会動向	電子・電機業界動向・社会要請	一般的な社会要請
• 経営理念 • 企業行動原則 • 長期ビジョン「Epson 25」 • 中期経営計画 • 環境ビジョン2050	• グローバルJAPAN • 平成28年度情報通信白書	• RBA行動規範	• GRI • SASB • ISO 26000 • SDGs • SRI調査項目

活動を実効性のあるものにするために、CSR重要テーマごとの実行項目とKPI・目標値を定め、課題解決に取り組みます。さらに、ステークホルダーの声を反映し、CSR重要テーマや実行項目を定期的に見直して、PDCAサイクルを回して改善を続けます。

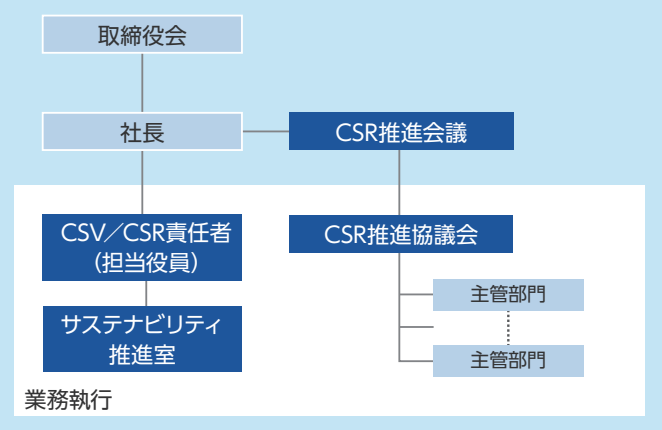
CSR推進体制

エプソンでは、社長直轄の組織としてサステナビリティ推進室を設置し、その責任者に取締役執行役員が任命され、グループ全体のCSR活動に関する責任と権限を担っています。

これまで推進してきたCSR活動とCSV活動を統合し、社会課題の解決により持続的な社会の実現と会社の持続的成長を両立させる取り組みを加速するため、2020年4月、従来のCSR推進室をサステナビリティ推進室に変更しました。

また、社内取締役などにより構成されるCSR推進会議を設置し、社長の諮問機関として、CSR活動に関するグループ全体の方向性を決定します。さらに、活動の実践状況のレビューを行い、重要課題に基づき活動計画を審議します。

CSR推進体制



CSR推進会議は、CSR活動に関する専門事項について協議・検討を行うCSR推進協議会を設置しています。CSR推進協議会は、関係主管部門長により構成され、CSR活動に関する事項をCSR推進会議へ上申および答申します。また、CSR推進会議およびCSR推進協議会の事務局は、サステナビリティ推進室が務めています。

CSV／CSR責任者の下、サステナビリティ推進室とCSR推進協議会は、CSR活動に関わる業務執行を担っています。

CSR重要テーマ実行項目

CSR重要テーマ 2019年度実行項目と実績の一覧

エプソンが特定した29のCSR重要テーマのうち、社会および自社から見た重要性に基づく16の最重要テーマについて、2019年度の実行項目と実績を報告します。

1. マテリアリティ 産業構造の革新

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
グローバルな社会動向に対応した経営の推進	● 本社からのコントロールによる、グローバルオペレーションの強化 ● SDGsなどの非財務情報を含めた外部開示の充実・対話の強化	● 本社からのコントロールによる、グローバルオペレーションの強化 ○ グローバル経営基盤変革プロジェクトの推進継続 ● グループ統一のITシステム構築に向けた業務構想企画フェーズの完了 ● 経済環境、戦略の実効性を踏まえた規律ある経営資源の投入 ○ 商品ポートフォリオの見直しと経営資源の戦略分野への集中投資 ● 「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同表明 ● 非財務情報の外部開示の成果として、FTSE総合評価4.0、MSCIのESG格付けA、EcoVadisゴールドを獲得、GRIスタンダード中核準拠達成 **【新型コロナウイルス感染症対応】** ● エプソン独自のドライファイバーテクノロジー応用によるマスク製造 ● 危機対応オペレーション ○ 資金対応（コミットメントラインなどの資金安全化対策） ○ 生産拠点の生産遅延状況と復旧見込み、代替調達・拠点などの短期対応	
先進技術に基づく新たな製品・サービスの創造	● 協業・オープンイノベーションによる成長加速 ● ソリューション提案型ビジネスの強化 ● 協業も含め商品ラインアップの迅速な強化 ● コアデバイスを用いた外販ビジネスとオープンイノベーションの強化 ● ロボティクスへ経営資源を投下し主柱事業化に向け成長を加速	● 協業・オープンイノベーションの加速 ○ エレファンテック社（IJイノベーション）、クロスコンパス社（AI技術）、4Dセンサー社（センシング技術）などのベンチャー企業への投資を行い、協業を開始 ○ 東京丸の内にエプソンスクエア、富士見事業所にテキスタイルソリューションセンターアジアや、インクジェットイノベーションラボを整備し、顧客接点を拡げる ● コアデバイスを用いた外販ビジネスとオープンイノベーションの強化 ○ インクジェットプリントヘッドの外販強化 ● 金属の射出によるフレキシブル基板や構造物生成の検討 ○ クラウドサービスである「Epson Connect」を、サードベンダーの開発者に公開し、新たなプリンティングサービスの創出リサーチ	

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
		● ソリューション提案型ビジネスの強化 ○ 欧州でのプリンターのサブスクリプション型サービスの開始 ● 資源循環型の生産基盤構築 ○ エプソンアトミックス（株）における鉄くずから精製した金属粉末を用いた、3D造形向け材料製品の実現 ○ ドライファイバーテクノロジーを採用したオフィス製紙機PaperLabによる紙資源循環プロジェクト（グループ内に19台設置し紙資源循環を実証中：コピー用紙置き換え最大40%（平均18%）実現）、およびアップサイクルによるインク吸収材の再生（ラインヘッド機種やBIJ製品など新規商品群への拡大）	
ICTを活用した生産性の向上	● エプソン独創のものづくりIT技術基盤と「省・小・精の技術」によるセンシング技術、自動化技術により、高品質、高効率な生産性を継続的に実現する	● 機械学習を活用した部品の官能検査の自動化による省人化の継続的進展、および適用領域拡大 ● 製造システム標準化、および生産装置との直接通信による製造実績・品質データの収集・集計の自動化と効率的な製造管理の継続的進展 ● RFID（Radio Frequency Identification）活用、かんばん電子化による物流の省人化・滞留時間削減・データ精度向上 ● 製造データ一元管理による、事業部と製造拠点が連携した改善サイクルの加速、トレーサビリティ強化、品質異常原因解析の進展	
商品の競争力強化	● 長野県広丘事業所新棟の竣工など、生産競争力を向上するための、さらなる拠点整備を進める	● 他社が簡単にまねできない商品を、高い競争力のあるコストと品質で、タイムリーに提供し続ける体制の構築 ○ 広丘事業所新棟（イノベーションB棟）竣工、捺染印刷機製造拠点として使用開始 ○ 秋田エプソン（株）新棟を建設し羽後事業所を統合 **【新型コロナウイルス感染症対応】** ● 危機対応オペレーション ○ 稼働が停止した拠点の早期復旧、代替生産対応	
戦略的マーケティングの実践	● BtoB販売体制構築に向けたグローバルな販売戦略と管理機能の強化 ○ 大容量インクモデルによるオフィス市場開拓 ○ 日本／西欧のオフィスにおけるビジネスプリンター販売ノウハウを北米他地域に展開 ○ 中近東・アフリカなどの販売拠点の充実	● BtoB販売体制構築に向けたグローバルな販売戦略と管理機能の強化 ○ サブスクリプションプログラムの導入などにより、顧客の利便性、生産性を高め、オフィス市場開拓推進 ○ 北米でビジネス系販売チャンネルとの関係強化、販売基盤づくりを進め、顧客へ当社商品の価値提供の土台を整備 ○ ドバイに中近東・アフリカの地域マネジメント本部を設置。地域内ローカルオフィスを拡充し、販売店、顧客へのサービス基盤を強化	

2. マテリアリティ 循環型経済の牽引

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
製品・サービスを通じた環境貢献	• SBT目標達成に向けた削減シナリオ策定と具体的な削減施策の実行 ◦ SBT承認目標(基準年度は2017年度) • GHGの事業利益当たりの排出量(スコープ3:カテゴリー1、11)を2025年度までに44%削減する • GHGデータの開示 ◦ 統合レポート、サステナビリティレポートで開示(全スコープ) ◦ 実績データに関する第三者検証受審／検証結果の開示 • 商品による削減貢献量の算出と開示 ◦ インクジェットプリンターにて先行導入実施 • サプライチェーンGHG排出量削減に向けた実態調査と改善活動	• GHG排出削減SBT目標達成に向けた削減シナリオ策定と具体的な削減施策の実行 ◦ 実績 • スコープ1、2排出量:486千t-CO_2e(2017年度比18%削減) • スコープ3排出量:5.78千t-CO_2e/億円(事業利益の減収により増加) • 再生可能エネルギー活用:12%(6.2万t-CO_2e削減) • 地産地消エネルギーの活用検討(長野県内の水力発電所からの調達電力を広丘事業所・塩尻事業所・本社事業所の年間電力へ充当) • GHGデータの開示 ◦ 統合レポート、サステナビリティレポートで開示(全スコープ) ◦ 実績データに関する第三者検証受審／検証結果の開示 • 環境投資判断の仕組み構築(インターナル・カーボンプライシング) • 「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同表明 • グリーンボンド発行に向けたフレームワークを策定 • 商品による削減貢献量の算出と開示 ◦ プロジェクターの削減貢献量算定方法確立 • サプライチェーンアンケート調査100%実施と結果のフィードバックを実施 • 環境ビジョン2050達成に向けた資源循環目標の検討 • 当社が第29回地球環境大賞の経済産業大臣賞を受賞:「最小限の環境負荷を実現する『インクジェットイノベーション』を推進する取り組み」が評価	
エネルギー・資源の有効活用	• SBT目標達成に向けた削減シナリオ策定と具体的な削減施策の実行 ◦ SBT承認目標(基準年度は2017年度) • GHGの排出量(スコープ1、2)を2025年度までに19%削減する • GHGデータの開示 ◦ 統合レポート、サステナビリティレポートで開示(全スコープ) ◦ 実績データに関する第三者検証受審／検証結果の開示		
気候変動・地球温暖化防止			

3. マテリアリティ 商品・サービスの品質向上

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
製品の品質やコミュニケーションの維持・向上	• お客様への直接訪問による要望・困り事の収集／分析や、お客様からの問い合わせ内容の分析などによりお客様要望を深掘りし、商品・サービスに反映、品質向上と顧客満足度向上を図る • 世界各地・インターネットショッピングサイト上において模倣品対策を継続し、お客様が安心してエプソンブランド商品を購入できる環境づくりを行う	• 企画／設計担当者がお客様を直接訪問してご要望を把握し、分析結果を商品に反映して製品品質の維持・向上を実現 **【プリンティングソリューションズ事業の事例1】** 商業・産業向け大判インクジェットプリンターにおいて、24時間稼働を行うお客様向けに、大容量インクパックを1色につき2個ずつ搭載し、どちらかのパックを先に使い終わると自動的にもう片方のパックから供給される仕組みとした。インク交換頻度削減によるメンテナンス時間短縮に加え、インク交換の間も継続した印刷を可能にした **【プリンティングソリューションズ事業の事例2】** ホーム・SOHO向けプリンターにおいて、液晶画面が小さいため無線LAN(Wi-Fi)のセットアップや操作が難しいというお客様の要望に応えるために、無料アプリ「Epson Smart Panel」を開発し、リモコンのようにスマートフォンからプリンターの操作と設定が簡単に行えるようにした **【ビジュアルプロダクツ事業の事例1】** 中国市場を中心に拡大する家庭でのカジュアルな大画面映像視聴に対する要望に応え、スタイリッシュで、持ち運びも簡単なプロジェクターを全世界で販売開始。映像ストリーミングサービスを単独で受信する機能も備えており、他の機器に接続することなくプロジェクター1台で映像サービスを楽しめる **【ビジュアルプロダクツ事業の事例2】** イベントレンタル業のお客様などとコミュニケーションを行い、イベントで求められるプロジェクターの防じん性、設置性に応えつつ、高光束領域での高画質化の要望に応えるエプソン初のNatvie4K解像度対応モデルを投入した **【ロボティクスソリューションズ事業の事例1】** お客様の製品検査工程において、微妙な色合いの違いを測定するニーズがあるが、従来の目視検査ではばらつき・検査不良が課題となっていた。この課題解決に向け、お客様に寄り添い検査原理を検討し、分光カメラを商品化した(2020年度上市予定)。この分光カメラにより検査結果が定量化できるため、お客様の製品検査工程でのバラツキ解消、自動化・効率化が可能となり、色検査の品質向上に貢献した	

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
		【ロボティクスソリューションズ事業の事例2】 お客様の製品組立工程において、回路基板間を接続するFPC(Flexible Printed Circuit)やケーブルの接続作業の自動化について挿入不備・配線折れなどにより、自動化が推進されていないというお客様の困り事を発見し、独自の力覚センサーと高精度6軸ロボットの組み合わせにより、これを自動化し、生産性と品質の両立を実現した ● 知的財産権による模倣品対策を継続実施 ○ 税関における模倣品輸入差止 ○ 模倣品摘発、販売差止 ○ オンラインにおける模倣品販売サイトの削除対策 ○ 模倣品啓発活動	
消費者の安全衛生保護	● 製品安全性教育カリキュラムのさらなる充実化 ○ 産業系機械リスクアセスメント教育の推進	● 製品安全教育カリキュラムの充実 ○ 産業系機械リスクアセスメントを含む製品安全性教育コンテンツの作成、教育実施 ○ 産業機械製品向けの機能安全教育を計14回実施 ● 2019年度重大製品事故発生1件(デスクトップパソコンの異臭・発煙)	

4. マテリアリティ サプライチェーンマネジメントの強化

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
サプライチェーンマネジメントの推進	● 重要サプライヤーへの調達ガイドライン遵守要請 ● サプライヤーアンケート調査 ● サプライヤー現場確認および是正活動 ○ サプライチェーンGHG排出量削減に向けた実態調査と改善活動など ● 紛争鉱物調査の実施 ● 取引先通報窓口(海外)の開設	● 重要サプライヤーへの調達ガイドライン遵守要請 ○ RBA行動規範の改正に合わせエプソングループ調達ガイドラインを改訂し、取引先の同意書を主要製造現法で取得 ○ CSR調達説明会に国内470社の参加を得、調達ガイドラインの遵守を要請 ○ 国内外の主要販社で、ホームページなどを通じてベンダーに対し調達ガイドラインの遵守要請を開始 ● サプライヤーアンケート調査(SAQ):対象100%に依頼実施 ○ アンケート調査実施のための国内サプライヤーへの説明会(SAQ説明会)に145社の参加を得、回答を依頼 ○ 東南アジアおよび中国の非生産材(人材派遣、構内請負など)ベンダー 124社へSAQ実施 ○ 2018年度に調査を実施した生産材重要サプライヤー約250社に対して結果へのフィードバックを行い、ハイリスク判定7社に対し改善活動を実施 ○ 2020年生産材サプライヤーへのSAQ実施 ● 日本および海外のサプライヤー 250社に依頼済み	

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
		● サプライヤー現場確認および是正活動 ○ アンケート調査結果でハイリスク判定7社のうち1社(日本)について第三者監査実施 ○ ハイリスク・ミドルリスク判定サプライヤー4社(海外)に対し、外部コンサルタントによるフォロー監査実施 ● 紛争鉱物の調査プロセスを見直し、1,200社(100%)を対象に調査を依頼 ● 社内研修 ○ 調達担当者に対しRBA研修会を実施(日本、東南アジア圏、中国圏) ● 取引先通報窓口(海外)の開設 ○ 全海外製造拠点において取引先通報窓口を開設済み	

5. マテリアリティ 人権の尊重とダイバーシティの推進

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
人権の尊重	● 外国人労働者の雇用の自主性に係る問題の状況確認と対応 ● 人材サプライヤーに係る人権デューデリジェンスの企画、始動	● 外国人労働者の雇用の自主性に係る問題の状況確認と対応 ○ マレーシア製造現法の外国人労働者雇用実態について把握・確認 ○ RBA行動規範・監査基準ベースで、海外現法に対し、人権を含む重大な問題がないかどうかの調査を実施(重大な問題なし) ● 人材サプライヤーに係るデューデリジェンスの企画、始動 ○ 生産企画部との連携体制について検討(人材サプライヤーに対するデューデリジェンスは生産企画部で実施予定)	
ダイバーシティの推進	● 女性活躍推進 ○ 「女性活躍推進法・次世代法行動計画」に沿った活動 ● 外国人活躍推進 ○ 海外現地法人人材のさらなる見える化と育成推進 ● 高年齢者活躍 ○ 定年延長を核とした雇用政策の見直しと方向付け	● 女性活躍推進 ○ 女性シニアスタッフ(係長相当)、管理職増に向けた取り組み ● 女性シニアスタッフ昇格者増に向けた本人・上司へのヒアリングと個別対策の実施(業務ローテーションや適性に応じた業務分担の見直し、面接動機付けなどにより、合格者数が対前年比増加) ● アンコンシャスバイアス研修実施 100人参加、対話会実施 ○ 若年層や介護理由での退職対策 ● 男女定着率に関する現状調査と課題検討 ● 退職ヒアリング時のアンケートを作成、試行 ● 介護セミナー5日実施 285人参加	

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
	● 乾式オフィス製紙機「PaperLab A-8000」のさらなる導入による障がい者雇用の促進	● 外国人活躍推進 ○ 国内もしくは海外での外国人採用16人、大学でのセミナーなど積極的に展開 ○ 新たな外国人材確保のソース開拓への取り組み ● フィリピンで人材エージェントを活用し4人採用(施設系業務) ● シンガポールなどでの現地採用イベントに出展、海外在住外国人2人採用 ○ 海外現法人材のさらなる見える化と育成施策 ● 全グループ共通グレーディング完了、グレーディングにより対象者を決定し、後継計画と候補者の評価情報を収集 ● 高年齢者活躍 ○ 定年延長を核とした雇用政策の見直しと方向付け ● 70歳までの雇用確保努力義務化など新たな法動向も踏まえ、雇用政策の見直し開始 ● 障がい者の雇用機会拡大 ○ 高速ラインインクジェット複合機と乾式オフィス製紙機PaperLabの社内導入(アップサイクルセンター)による再生紙作成、名刺作成、印刷業務社内化などにより、障がい者9人の雇用創出	
人材の育成と採用・定着	● タレントマネジメントの仕組み構築の継続推進 ○ ローテーション制度の運用見守り ● 若年層のキャリア支援 ○ ライフタイムキャリアサポート研修(30歳)の検討 ● 自律活性度調査・360度調査の継続実施 ○ 調査結果の各種人事施策への活用の仕組み検討	● タレントマネジメントの仕組み構築 ○ 組織外ローテーションの調整・マッチングなどによりローテーションを促進 ○ ローテーション実績把握のため人事システムを改修 ○ ローテーション実績(リーダー層・若年層、各対象者ローテ目標5%に対して) ● リーダー層:8.6% ● 若年層:11.3% がローテーション実施 ○ タレントマネジメントシステム設計 ○ 若年層のキャリア支援として、ライフタイムキャリアサポート研修(LTCS30)の企画完了 ● 自律活性度調査・360度調査の継続実施 ○ 風土改革、働きかた改革、健康経営との連携を強化した調査内容を検討	

6. マテリアリティ ガバナンスの強化

CSR重要テーマ	2019年度 実行項目	2019年度 実績	関連するSDGs
情報セキュリティーの強化	● 情報セキュリティー対策の実施 ○ グローバルでのセキュリティー事故への対応体制の確立 ○ サイバーセキュリティー対策についての対応計画の策定と対策の実施 ○ お取引先様の情報セキュリティー状況確認について、対象を拡大 ● 製品セキュリティーの強化	● 情報セキュリティー対策の実施 ○ サイバーセキュリティー対策に関する方針を定めたグランドデザインを策定・制定し、各種施策の実施を開始 ○ SOC(Security Operation Center)からのマルウェアEMOTETに関するアラートに対して、迅速に対応し、被害拡大を防止(アジア、欧州) ○ 標的型攻撃訓練を日本から海外子会社に拡大実施(当社、国内関係会社、および中国圏除くアジア・オセアニア圏子会社) ○ 新規調達先評価111社、2020年度よりサプライヤー評価プログラムへの組み入れ準備完了 ○ 国内の「個人情報相談窓口」への問い合わせ件数のうち、個人情報に関する問い合わせは12件(海外のお客様からの問い合わせ6件を含む)、個人情報に関する苦情0件 ● 製品セキュリティーの強化 ○ 脆弱性対応判断ガイドラインを制定し運用開始、EQS(Epson Quality Standard)改定案、脅威分析ガイド案を策定 **【新型コロナウイルス感染症対応】** ● リモートワーク環境 ○ 従来より情報セキュリティー確保したうえで、VPN接続環境の整備、チャット・テレビ会議・通話ツールの導入を推進し、新型コロナウイルス感染症対応として、オフィスに出勤せずに在宅で業務を行うリモートワークの行える環境として活用開始	
コンプライアンス	● 事業部・本部へのコンプライアンスプログラム導入 ● グローバル通報制度の運用開始 ● コンプライアンス意識浸透活動 ○ 規範体系の整備 ○ グローバル社員行動規範の運用開始	● グローバルコンプライアンスプログラムの運用 ○ 事業部・本部への導入および関係会社の継続運用 ○ 外部弁護士によるコンプライアンスプログラムの妥当性検証を実施、「各国・地域当局による企業コンプライアンス体制に関するガイドラインに沿った整備活動は先進的」との評価 ● グローバル通報制度の運用開始 ○ 海外関係会社の経営層に対する通報制度の運用を開始 ● コンプライアンス意識浸透活動 ○ 規範体系の整備を継続中 ○ グローバル社員行動規範の運用を開始 ● 実効性の確認 ○ コンプライアンスに関する適時開示の対象となる問題は発生せず	

CSR重要テーマ 2020年度実行項目

CSR重要テーマの2019年度の実行項目に対する実績および社会からの評価結果を受けて、2020年度の実行項目を策定しました。

1. マテリアリティ 産業構造の革新

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
グローバルな社会動向に対応した経営の推進	• 本社からのコントロールによる、グローバルオペレーションの強化 　○ グローバル経営基盤変革プロジェクトの推進継続 　　• グループ統一のITシステム構築に向けシステム設計・開発を開始 • 経済環境、戦略の実効性を踏まえた、さらなる規律ある経営資源の投入 　○ 戦略領域への資源投入（継続） • 「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」のリスクと機会の公表開始 • SDGsなどの非財務情報を含めた外部開示の充実・対話の強化 **【新型コロナウイルス感染症対応】** • 危機下オペレーション 　○ 取引先与信管理の強化 　○ 業績確保の追加施策実施（経費統制など） • リバウンド・需要回復への備え • コロナ終息後の外部環境変化を想定した事業戦略再構築	
先進技術に基づく新たな製品・サービスの創造	• オープンイノベーションの本格加速 　○ CVC（コーポレートベンチャーキャピタル）の設立 • ビジネスモデルの転換 　○ 大容量インクプリンターの商品ラインアップを継続的に強化、低TCO、熱を使わないなどの価値訴求と世界各地での拡販活動によるレーザープリンター市場の攻略 • 急激なデジタル化への転換の主導 　○ 商業・産業プリンターの世界各地での販売活動の活性化、トータルソリューション提案・導入 　○ 外販プリントヘッドビジネスの用途拡大による強化 • ロボティクスへ経営資源を投下し主柱事業化に向け成長を加速	
ICTを活用した生産性の向上	• 工場オペレーション最適化、判断迅速化、間接業務効率化を目指した製造データ統合活用基盤の整備 • 製造標準システムの主要製造拠点への展開完遂、および協業サプライヤーへの展開による工場間連携の強化 • 量産立上／サービスサポートの遠隔支援基盤の促進 • 設計 - 技術 - 製造 - サービスの情報連携の整流化によるエンジニアリングチェーン改革	

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
商品の競争力強化	• 自然災害や感染症リスク事象を踏まえた生産拠点戦略・機能配置の見直し • DOS(需要に対する在庫保持日数)の適正レベルの理論値を設定して在庫適正化を推進、CAPDo管理の定着 • 全社グローバルIT刷新プロジェクトにより、生産管理・調達・物流の標準業務プロセスに基づくERP(Enterprise Resources Planning)導入推進 • 全方位展開による総原価低減の推進 • 販売物流動線改革、航空輸送削減による物流競争力向上 **【新型コロナウイルス感染症対応】** • リスク分散に重点を置いた事業継続マネジメント(BCM)の再検討 • 総原価低減活動の推進強化	
戦略的マーケティングの実践	• BtoB販売体制拡充に向けた顧客接点の強化と顧客ごと・カテゴリーごとの最適化の追求 ○ ソリューション型営業の基盤を強化し、ビジネスモデルを刷新 ○ デジタルを駆使したグローバルなマーケティング手法の確立 ○ 企業価値向上と販売支援につながる戦略的対外コミュニケーションの展開 **【新型コロナウイルス感染症対応】** • 顧客行動変容への対応 ○ 対面、リアルからオンライン、デジタルへのシフトに対応した販売形態の検討 ○ 遠隔保守サポート、修理体制の検討 ○ オンライン広告、オンラインプロモーション、ウェビナー(Webinar)の活用	

2. マテリアリティ 循環型経済の牽引

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
製品・サービスを通じた環境貢献	• SBT目標達成に向けた削減シナリオ策定と具体的な削減施策の実行 ○ SBTイニシアチブ承認目標(基準年度は2017年度) • GHGの事業利益当たりの排出量(スコープ3:カテゴリー1、11)を2025年度までに44%削減する • GHGデータの開示 ○ 統合レポート、サステナビリティレポートで開示(全スコープ) ○ 実績データに関する第三者検証受審/検証結果の開示 • 商品による削減貢献量の算出と開示 ○ 捺染分野の検討開始 • 資源循環目標達成に向けたものづくりの実行 ○ プリンター事業で先行して施策実施 • サプライチェーンGHG排出量削減に向けた実態調査と改善活動	

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
エネルギー・資源の有効活用 気候変動・地球温暖化防止	• SBT目標達成に向けた削減施策の実行 ○ SBTイニシアチブ承認目標（基準年度は2017年度） • GHGの排出量（スコープ1、2）を2025年度までに19%削減する ○ CO_2フリー拠点の実現、地産地消エネルギーの活用開始（広丘・塩尻・本社事業所の100%CO_2フリー電力開始） • GHGデータの開示 ○ 統合レポート、サステナビリティレポートで開示（全スコープ） ○ 実績データに関する第三者検証受審／検証結果の開示（GHG排出量・エネルギー使用量・水使用量） • 環境投資判断の仕組み運用開始（インターナル・カーボンプライシング） • 「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」のリスクと機会の公表開始 • グリーンボンドの発行とフレームワークに準拠した実績公表 • 環境ビジョン2050達成に向けた「資源循環目標」の公開・取り組み開始	

3. マテリアリティ 商品・サービスの品質向上

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
製品の品質やコミュニケーションの維持・向上	• お客様への直接訪問による要望・困り事の収集／分析や、お客様からの問い合わせ内容の分析などによりお客様要望を深掘りし、商品・サービスに反映、品質向上と顧客満足度向上を図る • お客様が、模倣品ではなく、エプソンブランド商品を安心して購入できる環境づくりを行う	
消費者の安全衛生保護	• ワールドワイドでの製品安全性教育の推進 ○ 全社員を対象とした製品安全性基礎eラーニング教育の改定、実施 ○ 各種安全性教育の実施（機能安全、機械安全、リスクアセスメントなど）による人財育成と製品安全性リスクアセスメント実施による未然防止の推進 ○ 製品安全性事故の再発防止の徹底	

4. マテリアリティ サプライチェーンマネジメントの強化

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
サプライチェーンマネジメントの推進	• RBAレギュラー会員としての義務を100%満たすためのサプライチェーンマネジメント基盤確立 ○ RBA行動規範改定に伴う調達ガイドライン変更 ○ サプライヤーからの同意書取得　○ サプライヤーへの周知教育 ○ 調達ガイドライン履行状況確認（SAQ） ○ サプライヤーの改善支援／ RBA監査受審支援 • 紛争鉱物のコンフリクトフリー 100%実現：OECDデューデリジェンスガイダンスに沿ったデューデリジェンス実施 ○ 紛争鉱物調査帳票の変更　○ 紛争鉱物調査説明会の開催 ○ 調査表回収、フォロー　○ 調査対象の拡大（コバルト追加） • 社内教育（RBA ／紛争鉱物）	

5. マテリアリティ 人権の尊重とダイバーシティの推進

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
人権の尊重	• RBA行動規範・監査基準に基づく人権問題の把握と、改善計画の策定 ○ 課題・問題の確認、特定とそれに基づいた改善計画の策定 ○ SAQによる課題の拾い出し～改善計画～対応(年度ルーチンの確立) ○ 人材サプライヤーについては生産企画部と連携・協働して改善対応を図る • CSR(人権と労働領域)グループ規程の制定 ○ 海外現法も巻き込んで検討し、年度内に内容を固める	
ダイバーシティの推進	• 女性活躍推進 ○ シニアスタッフ昇格前女性の上司、本人へのヒアリング・個別対策(継続) ○ アンコンシャスバイアス研修の拡大実施 ○ 女性向けキャリア研修の実施 ○ 女性管理職候補者リスト作成、母集団人数目標設定と取り組み ○ 社員ネットワークづくりと社員の声拾い上げ 年4回 • 外国人活躍推進 ○ 外国籍従業員採用の継続 ○ 外国人確保のソースの多様化 • 海外現法との連携による採用ターゲットの決定と施策の実施 • 海外大学でのイベントへの参加 • 海外現法からの逆出向スキームの検討、実施 • 海外人材マネジメントの進化・深化 ○ 現法キーポジションの人材レビューの実施 3社以上 • 高年齢者活躍 ○ 多岐にわたる要素について詳細設計を実施、60歳以降雇用形態・活用領域を方向付け • 障がい者雇用 ○ 精神・発達障がい者の活用モデルの構築とグループ展開(特例子会社エプソンミズベ(株)・エプソンスワン(株)と協働)	
人材の育成と採用・定着	• タレントマネジメントの仕組み構築の継続推進 ○ ローテーションプログラムの実行と定着(継続) • ローテーション候補者をリストアップし、リーダー層、若年層それぞれ対象者数の5%ローテーション目標を継続 • ローテーション実績の詳細把握と全社施策への反映 ○ タレントマネジメントシステム • システム設計、2020年度活用企画化 ○ ライフタイムキャリアサポート研修(LTCS30)の実施 • 自律活性度調査・360度調査の継続実施 ○ 新・自律活性度調査(仮称)の企画検討、設計、実施 • リーダー層の育成 ○ 各種リーダー層教育(フューチャーリーダー研修、グローバルインキュベーションセミナー GIS・グローバルエグゼクティブセミナー GES)の改善実施	

6. マテリアリティ ガバナンスの強化

CSR重要テーマ	2020年度 実行項目	関連するSDGs
情報セキュリティーの強化	● 製品セキュリティーの強化 ○ 社内標準品質規格(EQS:Epson Quality Standard)の改定 ○ セキュア開発運用実施規程の制定 ● お客様からみたセキュリティーの確保 ○ 業界標準に適合したサイバーセキュリティー対策(構成管理、特権アカウント管理、マルウェア拡散防止、システムのログ監視など)の実施 ● 社員一人ひとりが情報を正しく取り扱うための啓発活動 ○ 全社員に対して、情報の種類ごと、および情報のライフサイクルに応じた適切な取り扱いに関する教育の実施 ○ 標的型攻撃メール訓練の実施	
コンプライアンス	● コンプライアンスプログラムの継続運用 ○ 関係会社、事業部・本部へのアセスメントと本社主管部門活動によるPDCA定着化 ● コンプライアンスプログラムの見直し ○ 外部専門家による評価に基づき、プログラムの実効性向上に向けた見直しを実施 ● 海外製造現地法人への取引先通報制度の導入 ○ すでに展開済みの日本国内取引先通報制度に加え、海外においても製造現地法人に対し、取引先からの通報を受け付ける制度を導入	

SDGsとの関連

エプソンの取り組みとSDGsとの関連

エプソンは経営理念に掲げる、社会にとって「なくてはならない会社」となることを目指しており、これはSDGsの目的である持続可能な社会の実現と一致していると考えます。

この実現に向け、2017年に社会課題を解決していくための重要度の高い取り組みを「CSR重要テーマ」として特定しました。このエプソンの取り組みとSDGsの17の目標との関連をSDGsの169のターゲットに照らして検証し、合致するものを抽出しました。

CSR重要テーマとSDGsの17の目標との関連

下表内の数字は、SDGsの169のターゲット（1.1～17.19）からエプソンの活動に関連するものを示したものです。（2020年6月時点）

CSR重要テーマ	ESG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
先進技術に基づく新たな製品・サービスの創造				3.6 3.9	4.1 4.2 4.3 4.4 4.5		6.3 6.4 6.6	7.3 7.a	8.2 8.4	9.4 9.c		11.6	12.2 12.4 12.5	13.2		15.1 15.4		17.16
グローバルな社会動向に対応した経営の推進				3.6 3.9	4.1 4.2 4.3 4.4 4.5		6.3 6.4 6.6	7.3 7.a	8.2 8.4	9.4 9.c		11.6	12.2 12.4 12.5	13.2		15.1 15.4		17.16
ICTを活用した生産性の向上									8.4	9.4								17.16 17.17
商品の競争力強化							6.3	7.3 7.a	8.2 8.4	9.4			12.4 12.5					17.16
戦略的マーケティングの実践								7.3		9.4								17.16
エネルギー・資源の有効活用	環境							7.2 7.3						13.2				17.17
気候変動・地球温暖化防止	環境							7.2 7.3					12.4	13.2				17.17
製品・サービスを通じた環境貢献	環境			3.9			6.3 6.4 6.6	7.3		9.4		11.6	12.2 12.4 12.5	13.2		15.1 15.2 15.4 15.5		17.7
人権の尊重	社会				4.7	5.1 5.5			8.5 8.7 8.8		10.3							
ダイバーシティの推進	社会				4.7	5.5			8.5		10.2							
人材の育成と採用・定着	社会				4.4 4.7				8.8		10.2		12.a					
サプライチェーンマネジメントの推進	社会			3.9		5.1	6.3		8.5 8.7 8.8		10.2 10.3		12.4 12.5 12.6	13.1			16.4 16.5	17.17
製品の品質やコミュニケーションの維持・向上	社会												12.8				16.6 16.8	
消費者の安全衛生保護	社会												12.4					
コンプライアンス	ガバナンス																16.4 16.5	
情報セキュリティーの強化	ガバナンス																16.4	
エプソンの取り組み				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓

この結果、エプソンの取り組みは以下の14の目標達成に関わっていることを確認しました。（なお、SDGsの目標との関連については、2019年6月時点の状況を整理したものであり、今後の事業展開に応じて都度見直します）

SDGsへの貢献に向けてのコミットメント

エプソンの目指すイノベーションの目的は、独創の「省・小・精の技術」とオープンイノベーションの取り組みにより、人々が今よりもっと豊かで幸せを感じられる社会を創り上げることです。このことは、国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)の達成と目的を同じくするものです。

エプソンは未来の人々が望む社会を実現するため、社会課題の解決に真摯に向き合い、新たな価値の創出に新しい発想ややり方で挑戦し、お客様の期待を超える驚きや感動を提供することにより、SDGsで目指す社会の実現に貢献してまいります。

セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長 CEO
小川 恭範

長野県SDGs推進企業への登録

エプソンの本社が所在する長野県は、経済団体、金融機関、大学など支援機関と連携し「環境」「社会」「経済」の3側面を踏まえ、企業価値の向上や競争力の強化を図るとともに、県内企業におけるSDGsの普及を促進する制度として「長野県SDGs推進企業登録制度」を創設するなど、国内でも先進的な取り組みを進めている県です。2017年度から、SDGsの実現に向けて貢献していくことを決めて取り組んできた当社は、SDGs未来都市に選定された長野県と共に地域におけるSDGsの推進に積極的に関与してきました。例えば、長野県と関東経済産業局の連携による地域SDGsコンソーシアムにオブザーバーとして参加し、企業事例として当社の取り組みとSDGsとの関連を紹介したり、2019年に行われた長野県SDGsシンポジウムで取り組み事例の発表を行うなど、長野県内の中小企業のSDGs認知度向上に向けた取り組みに積極的に参画してきました。2020年1月に開催した当社の「サプライヤー SAQ研修会」(長野会場)においては、長野県産業労働部から担当者の方をお招きし、当社のお取引先様に対して「長野県SDGs推進企業登録制度」について説明していただきました。

さらに、積極的に長野県の活動と同期を取って当社の活動を進めていくために、これまでのSDGsへの取り組みを基に長野県SDGs推進企業の申請を行いました。

SDGs達成に向けた経営方針や取り組みを宣言し(要件1)、SDGsの17の目標・169ターゲットと紐付けた42の具体的な項目ごとの取り組み(要件2)を提出し、2020年7月に長野県SDGs推進企業として登録されました。

今後、SDGsへの取り組みの進捗を毎年長野県へ報告するとともに、エプソンのサプライチェーンを通じてSDGsの達成に貢献していきます。

要件1:SDGs達成に向けた宣言書
https://www.epson.jp/SR/initiative/pdf/sdgs_nagano01.pdf

要件2:SDGs達成に向けた具体的な取組
https://www.epson.jp/SR/initiative/pdf/sdgs_nagano02.pdf

社内啓発活動

バリューアップフェア経営トップ講演会「SDGsで読み解くエプソンの価値創造ストーリー」

2019年10月に開催したエプソングループ内の技術交流を目的とした「バリューアップフェア」の経営トップ講演会において、当社取締役CSR推進室長（当時）の川名が登壇しました。本講演は、エプソンの「価値創造ストーリー」をSDGs達成への貢献の視点で説明し、社員が「価値創造ストーリー」とSDGsへの理解を深め、技術開発の場で実践できるようになることを目的に行いました。川名は、エプソンが現在取り組んでいる社会・お客様に対する価値提供事例を関係するSDGsの目標ともに説明したうえで、一人ひとりが日常生活や業務においてSDGsに取り組むことの大切さについて社員に語り掛けました。聴講した社員からは、「自社製品でSDGsにいかに貢献するか実例を交えた説明を聞き、製品開発段階から使っていただくお客様の利用シーンを考えて活動する意識の高揚につながった」「SDGsは全員参加型で、将来に向けてエプソンが社会に貢献していく道筋を描いていて、それに沿った事業展開を行っていることが分かった」などの感想が寄せられました。

eラーニング「SDGsで読み解く価値創造ストーリー」の実施

SDGsの社内浸透活動の2年次として、2019年10月から、国内のエプソングループの役員と社員を対象にeラーニングを実施しました。SDGsについて各自の業務に結び付け理解を深めることを目的に、エプソンの社会に提供する価値（商品・サービス）を通じ現在SDGsにどのように貢献しているか、将来いかに貢献していくかを、エプソンの価値創造ストーリーに沿って学びました。このeラーニングは約20,000人を対象とし、92％以上が受講しました。受講者からはeラーニング受講による気付きとして、「世の中に役に立つ製品をつくることは当たり前で、持続可能な社会に向けて継続して取り組み、世の中を牽引していけるようになる」「SDGs17の目標を常に頭に描き、この目標のどれかに紐づくような活動をしていきたい」「SDGsを意識すると、自分たちの行動が社会に対してどのような影響を与えるのかを考えることができるようになるのではないかと思う」などのコメントが寄せられました。

SDGsとは

2015年、国連本部において、「国連持続可能な開発サミット」が開催され、150を超える加盟国首脳の参加のもと、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。

このアジェンダは、人間、地球および繁栄のための行動計画として、宣言および目標を掲げました。この目標が、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）」です。

CSRコミュニケーション

CSRコミュニケーション

エプソンは、ステークホルダーの皆様にCSR活動に関する情報を伝えるだけでなく、ステークホルダーの意見に耳を傾け、企業活動に反映させています。そのために、適切な手段を使いステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを行い、CSR活動の質向上に役立てています。

笹谷氏と当社取締役髙畑との対談

2020年8月に、ESG/CSRの有識者との対談を行いました。

当日は、千葉商科大学基盤教育機構教授でCSR/SDGsコンサルタントの笹谷 秀光氏と、当社 取締役 執行役員 経営戦略本部長 兼 サステナビリティ推進室長 兼 DX推進本部長 髙畑 俊哉がオンラインにて対談を行いました。

笹谷氏は、農林水産省を退官された後、(株)伊藤園において長きにわたりCSR推進活動に携わられ、(株)伊藤園の第1回ジャパンSDGsアワード受賞に多大な貢献をされました。現在は千葉商科大学基盤教育機構の教授を務められています。

高畑 著書「SDGs経営」を読ませていただきました。

私は、ずっとプリンターの開発を担当しており、その後知的財産本部を担当しました。特許や商標などを権利化していますが、これも経営に結び付いています。それがSDGsとどう関係があるかというと、イノベーションに関しては、特許権は有効に活用されます。例えば、ピエゾインクジェット技術に関しては、当社は世界で最も特許権を持っています。これは前社長の碓井(現当社会長)が、環境のためになる、世の中のためになると開発し続け、長年積み重ねてきました。それを商品として提供し、その結果知財権も獲得し、会社の基盤を作り上げてきました。そのために、当社の知財もSDGsの9番を付けて活動しています。こういう理解でよいでしょうか。

笹谷氏 この理解でよいと思います。会社の経営理念から特許権とか信頼とか技術、ネットワーク力といった無形資産がいっぱい生まれます。これを社内でワンボイスにし、大事なこととして皆で共有して、ブランドイメージのよりどころとすることでエプソンらしさが芽生えます。それが芽生えた時に、経済価値のチャンスにどう活かせばいいのか、技術をどう活かすのかを考えます。その結果、インクジェットプリンターや、PaperLabなどといった具体的な商品に結び付いています。これらの商品についてSDGsを使って共感を呼ぶコミュニケーションを行い、企業のブランドをリデザイン、改めてデザインし直して企業価値を高めて、企業としての思いを改めて商品を通じて訴えるとよいです。

エプソンさんが、CSR重要テーマとSDGsとの関連性を表したマトリックスを発信して3年目。注目が高まる可能性が高いです。ESG投資家はSDGsへの貢献度をベンチマークにし始めており、小数点のターゲットまで見るようになっています。エプソンさんはターゲットまで示した第一人者で、他の企業が追いかけています。エプソンさんのマトリックスはESGで整理し、17目標を全部検証したという網羅性のある見せ方をしているので、これを世界的にも訴求し社内外に発信してリアクションを受けとめる時期に来ています。ブランドのリデザイン、そのツールとしてのESG/SDGsマトリックスの効用を使って発信性を高めていくとよいです。

高畑 先生の本にも近江商人の話があるが、発信型三方よしですね。

エプソンはコツコツと真面目にやればいい、という文化です。よいことをしっかりとやっていることをアピールしていきたいです。PaperLabや商業・産業向け大判プリンターなどもSDGsをきちんと理解していただくことにより、実質的なビジネスにもつながると思います。ところで、当社は昨年10月にTCFD提言について賛同の宣言をし、情報開示を拡充しています。今回定性情報として方向感の開示をしました。さらに定量的なものを今後開示していきたいです。TCFDはまだ手探りで、業界でもまだ参考になる開示の仕方は見当たらなかったのでどうやっていったらよいかと悩んでいます。

笹谷氏 イニシアチブに参加したことは大変よいことです。どんどんそういうことをやっていることをアピールしていってもらいたいです。日本企業の発信性がまだ弱く、やっていることをしっかりと打ち出す。打ち出すのは何となく心配だが、慎重にきちっと検証した内容はできるだけ多く、できるだけ早く出す。世界の比較できる企業の様子を見て、それとの差分がないようにウオッチする必要があります。

イニシアチブはできる人ができるところからやる、逆に言えばやってもやらなくてもよい。日本の企業はやらなくてもいい方になびくが、ヨーロッパの企業はやるので、差が付きます。既にヨーロッパ系やカリフォルニア系の企業に置いていかれる可能性があるので、一刻も早く世界に遅れないようにしなければなりません。

今回TCFDに着手して定性情報を出したのはよいことです。資本市場の様子を見ながら、できるだけ踏み込んで開示していくとよいと思います。

髙畑 データなどの信頼性は担保したうえで、自分たちのやりたいこと、やることをしっかりアピールしていく、という視点でもう一回見ていくとよい、と改めて勇気づけられました。ものづくりを基盤にしている会社なので、事実に基づき信頼性を担保する、という形で硬くなりがちだが、アピールするところはちゃんとやっていきたいです。

笹谷氏 私は、今のWith COVID-19のような時期こそ、サステナビリティ系のことをきっちりと発信していく必要性が高いと考えています。SDGsに寄せて話すと、政府の方針は、(1)Society5.0、(2)地方創生・DXへの関与、(3)次世代と女性活躍推進です。この三つを中長期戦略では落とさないように、主軸に入れるとよいと思います。

髙畑 私はDX(デジタルトランスフォーメーション)も兼務しているので、地方創生という観点で可能性があると考えています。これまでは都市への集中が進んでいますが、Web会議などが進んで情報が今以上に流通すると、場所の制約がかなり減ります。そう考えた時に、私たちはまだまだ社会課題をいっぱい解決できると考えています。教育場面でのプリンターの活用とか、プリンターを売るというよりもプリンターを活用してどうやって課題を解決するかという視点で、ソフトウエアやデジタルの力を使ってやれることがいくらでもあると思っています。この7月に会津若松で、データと当社デバイスをいろいろな観点で扱う実証実験をDX推進本部の中で始めています。そういった視点でデータドリブン経営も牽引していきたいと思っていますし、それがサステナビリティにつながっている、と笹谷さんのお話を伺って実感できました。

笹谷氏 現在、次なる著作を書いていますが、内容は自治体のSDGsについてです。スーパーシティというのがあります、スーパーシティはSDGsで展開する。規制緩和をしてICTとつなぐ。例えば遠隔医療だとか遠隔教育だとか、規制緩和をして、データをシームレスにつないで、都市OSを展開して一気に実装させ、未来の街づくりに活かします。エプソンさんが活躍できる余地は非常に高いスキームです。私は未来まちづくりフォーラムの実行委員長を務めているが、それもスーパーシティをテーマにしていこうと思うので、よろしければ来年2月のフォーラムにご登壇いただき、ぜひアピールに使っていただきたいです。

髙畑 ぜひそういう観点で露出もしながら、エプソンのことを皆さんに理解してもらう活動をやっていきたいと思います。

笹谷氏 今後も御社のさらなる発展に向けて、今日の議論を活かしてしていただければ、と思います。

笹谷 秀光氏

千葉商科大学基盤教育機構教授、CSR/SDGsコンサルタント、日本経営倫理学会理事、グローバルビジネス学会理事、サステナビリティ日本フォーラム理事、宮崎県小林市「こばやしPR大使」、文部科学省青少年の体験活動推進企業表彰審査委員、未来まちづくりフォーラム実行委員長

【略歴】

東大法卒。1977年農林省(現農林水産省)入省。フランス留学、外務省出向(在米国日本大使館一等書記官)。環境省大臣官房審議官、農林水産省大臣官房審議官、関東森林管理局長を経て、2008年退官。同年(株)伊藤園入社、2010年-2014年取締役。2014年-2018年4月まで常務執行役員CSR推進部長。2018年5月-2019年4月(株)伊藤園顧問を経て退社。2019年4月より社会情報大学院大学客員教授。2020年4月より千葉商科大学基盤教育機構教授。

サステナブル・ブランド国際会議に協賛・出展

「サステナブル・ブランド国際会議*1 2020横浜」に協賛・出展

エプソンは、2020年2月19～20日に開催された「サステナブル・ブランド（SB）国際会議2020横浜」の趣旨に賛同し、2年連続協賛しています。

横浜会議「基調講演」のCTOパネルディスカッションにおいて、当社社長（当時常務）の小川がCTO（最高技術責任者）の立場で「社会課題解決のためのイノベーションをどう生み出すか」と題したパネルディスカッションに登壇しました。小川は、「私たちは技術の会社で、技術開発を先行させて、できたものをプロダクトアウトで考える時期があった。しかし、現在はそういう時代ではない。現在は、まず将来実現したい世界をしっかりと描いて『どんな世の中にしたいか』をベースに、バックキャスティングして、技術開発していこうという考え方に変わってきている。この考え方に基づいて、社会課題に対して、どう解決していくかがとても重要である」とアプローチの仕方について話しました。また、パネルディスカッションのまとめとして、1社ではできることには限りがあり、外部と連携したオープンイノベーションは、今後さらに重要になってくると締めくくりました。

また、エプソンブースでは、使用済みコピー用紙を原料としてその場で新たな紙を再生産できるPaperLabの動作展示やプロジェクターを用いた遠隔オフィス・遠隔教室の実演を行い、社会課題を解決するためのエプソンの提供価値を訴えました。

*1 サステナビリティ（持続可能性）に関する世界最大級の国際会議です。経営戦略に「サステナビリティ」の考えを取り入れることが、企業の競争力とブランド価値を高める上で重要であるという共通認識の下、2006年に米国でスタートしました。2019年度は13カ国14都市で開催されています。

「サステナブル・ブランド国際会議2019ソウル」に協賛・出展

エプソンは、持続可能な社会を実現するために、サステナブル・ブランド国際会議のネットワークを通して、CSRコミュニケーション活動のグローバル展開を進めています。その一環として、Epson Korea Co., Ltd.（EKL）は、2019年10月18に開催された「サステナブル・ブランド国際会議2019ソウル」に協賛・出展しています。

ソウル会議の「Good Supply」セッションに登壇したEKLのShibusawa Yasuo CEO（最高経営責任者）は、SDGsの実現に向けて、エプソンの環境活動と商品・サービスを通じて社会課題を解決するためのエプソンの提供価値を訴えました。また、その価値提供の実現に向け、登壇者・来場者の皆様と白熱した議論が繰り広げられる中で、EKLへの貴重なご意見と期待をいただきました。

日台経済貿易永続フォーラムに参加

2019年9月に台湾台北国際会議センターにおいて「2019日台経済貿易永続フォーラム」が開催されました。このフォーラムには台湾および日本の経済団体、企業や学生など390人余りが参加し、経済貿易の持続的な成長に向け、SDGs達成に向けての日台双方の経験を共有して交流を図りました。

双方の経済団体代表による基調講演に続いて、ケーススタディー「グリーントレードがもたらす新たなチャンス」に当社CSR担当役員の川名が登壇しました。川名は、「エプソンのグリーンイノベーション～独創の「省・小・精の技術」で持続可能な社会を実現する」と題し、SDGsの実現に向け、インクジェットイノベーションと乾式オフィス製紙機PaperLab A-8000による環境配慮型オフィスの事例を紹介しました。また9月26～28日に台北ワールドトレードセンターで開催される「台湾国際循環経済展」において、PaperLab A-8000を展示することを紹介するとともに、再生した紙で作製したノートを配布しました。会場の参加者からは、SDGsに貢献するエプソン製品は大変興味を持って受け止められました。

地域住民

地域住民との意見交換会

当社およびグループ会社では、拠点を置く各地域の皆様を招いて、意見交換会を実施しています。当社の事業、環境活動やリスク管理体制について理解を深めていただくと同時に、積極的に地域のニーズや課題をお聞きし、良好な信頼関係の構築に努めています。

2019年6月、諏訪南事業所と富士見事業所二つの拠点を置く長野県富士見町の町長をはじめ地域役員の方々をお招きし、懇談を行いました。3LCDパネルの製造工程を視察いただいたり、事業所近隣交差点の渋滞や横断歩道の照度、町のプロモーション事業やふるさと納税、住民定住などのテーマにつき、地域と会社双方の発展につながる活発な意見交換を行いました。

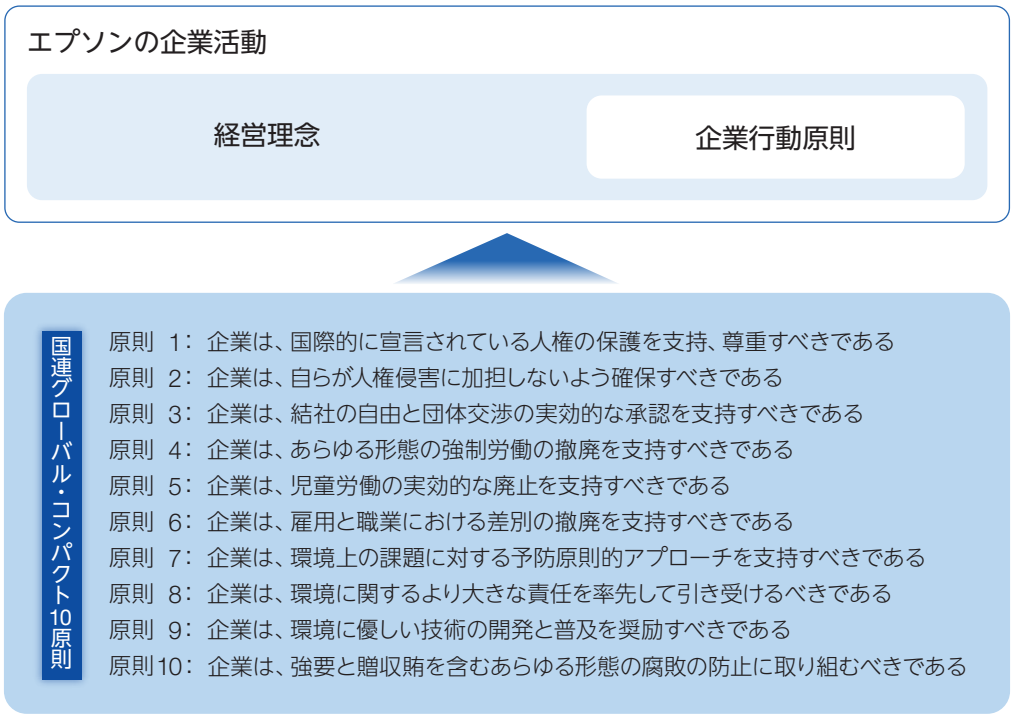
外部イニシアチブへの参画

エプソンは「なくてはならない会社」となるため、企業活動を通じて「持続可能な社会」を実現することに貢献したいと考えています。それに向けて、さまざまなイニシアチブに賛同し、参画しています。

国連グローバル・コンパクト

エプソンは、国連の提唱する人権、労働、環境および腐敗防止に関する普遍的原則である国連グローバル・コンパクトへの支持を表明する当社社長の書簡を国連事務総長に提出、受理され、2004年7月16日付けで国連グローバル・コンパクトに正式に参加しました。

エプソンは社会の一員として、コンプライアンス、人権尊重、環境問題への取り組み、社員の多様性尊重、サプライチェーンマネジメント推進などの企業行動が、企業の社会的責任（CSR）を果たす上で重要な要素と考え、これらの社会的課題へ真摯に向き合い、課題解決へ向け取り組んでいます。今後も、企業の行動と社会に提供する商品やサービスを通じてより良い社会の実現に中心的な役割を果たすことで、「なくてはならない会社」となることを目指した活動を継続します。



国連グローバル・コンパクトによる「新たなグローバル協力のためのビジネスリーダーからの声明」に署名

当社は、国連グローバル・コンパクトが示した、「新たなグローバル協力のためのビジネスリーダーからの声明」の趣旨に賛同し、同コミットメントに基づき行動するためのステートメントに署名しました。

「新たなグローバル協力のためのビジネスリーダーからの声明」は、新たなグローバル協調の精神の下、自らが説明責任を果たし、倫理的かつ透明性のあることを示すものであり、国連の創設75周年、および国連グローバル・コンパクト発足20周年を記念して、今後の活動における新たな指針として2020年9月に発表されました。当社の経営理念および企業行動原則の精神にも合致するため、この度エプソンも署名を行いました。声明は、以下のコミットメントから成り立っています。

- すべてのステークホルダーとの対話において、様々な価値に基づく戦略、方針、運用、および関係性を通じて、倫理的なリーダーシップと優れたガバナンスを行動で示す。
- ビジネスのあらゆるレベルにおいて、包摂的、参画型で、かつ代表としての意思決定を通じて、構造的な不平等と不正に、本気に取り組むための投資を行う。
- 司法へのアクセスを強化し、説明責任と透明性を確保し、法的確実性を提供し、平等を推進し、人権を尊重するために、国連、政府および市民社会と連携する。

署名するにあたり、我々は、政府に以下のことも行うよう呼びかける：

- 企業、個人、社会が繁栄できるよう、人権を保護し、平和と安全を確保し、法の支配を支持する。
- 国際協調と国家の法的枠組みの強化を通じて、人々と地球の利益、繁栄と目的に貢献できる環境整備を行う。
- 多国間主義とグローバルガバナンスを強化することで、腐敗と闘う強靭性を構築し、SDGsを達成する。

RBA（責任ある企業同盟）

2019年4月にグローバルサプライチェーンのCSRを推進するRBA（Responsible Business Alliance）に加盟し、サプライチェーンにおけるサステナビリティを推進しています。

RBAは、企業で構成される非営利組織で、グローバルなサプライチェーンによって影響を受ける労働者の権利と福祉、およびコミュニティーを世界中で支援しています。

RMI（責任ある鉱物調達）

2019年4月に責任ある鉱物調達のアライアンスであるRMI（Responsible Minerals Initiatives）に加盟し、紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

気候関連のリスクと機会についての情報開示を促すために金融安定理事会が「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」を設置しました。2017年6月に公表されたTCFD提言（最終報告書）に基づき、エプソンは2019年10月に賛同表明しています。

COP25の開催に寄せて

エプソンは、2019年12月2日から13日までスペインのマドリードで開催される第25回国連気候変動枠組条約締約国会議（COP25）に際し、気候変動／脱炭素社会の実現に向けてのコミットメントを再確認しました。

企業には、気候変動の影響を緩和しサステナブル（持続可能）な社会の実現に向け、推進的な役割を果たすことが社会から期待されています。エプソンは、自社の事業を通じて実現するイノベーションが国連の持続可能な開発目標（SDGs）の達成に大きな役割を演じることができると考えています。

気候変動への解決策を議論するCOP25に賛同し、セイコーエプソン（株）会長の碓井（当時社長）は以下のように述べています。

「政治的および経済的な不透明感が日ごとに増し、世界は困難な時代に直面しています。エプソンの役割は、グローバルなサステナビリティの実現を支援し、より良い世界を実現することだと固く信じています。エプソンは、環境配慮型商品やヒートフリーインクジェットテクノロジーの提供に加えて、生産時やバリューチェーン全体での温室効果ガス（GHG）の排出を削減することで気候変動に立ち向かい、脱炭素化された未来への転換を促しています。気候変動は、現在地球が直面している深刻な問題であり、私たちはこの問題を解決するために最大限の努力を払っています。エプソンは、パリ協定を達成するために、バリューチェーンを含む事業活動におけるGHG排出量の削減目標を定めており、この目標は、科学的根拠に基づく目標としてSBTイニシアチブから認められています。今回、目標の達成に向けたエプソンの順調な進捗状況をご報告でき、うれしく思います」

エプソンは、2025年までに事業活動におけるGHGの排出量（スコープ 1、2）を2017年度に比べて19％削減する目標を設定しています。2018年度はGHG排出量を15％削減し、目標の達成に向けて大きく進展しています。

今後は、生産革新を中心とした省エネ施策や再生可能エネルギーの活用により、目標を達成する計画です。

CSRヨーロッパ

CSRヨーロッパは、欧州委員会（European Commission: EC）のルールづくりに対する提言を行う団体で、企業や自治体、NGOなどのCSR活動を支援する、欧州有数のビジネスネットワークです。

Epson Europe B.V.は、2017年9月にCSRヨーロッパに参加しました。2019年2月から常任理事として、業界でのネットワーク構築およびサステナビリティに関するルールづくりをリードし、持続可能な社会の実現と企業の永続的な発展の両立に役立てています。

お客様満足の追求

CS品質の考え方

エプソンは、経営理念に掲げる「お客様を大切に」の考え方を実践するために、CS品質の方針、推進体制を構築し、お客様満足を追求しています。

品質方針

エプソンは次に掲げる品質方針を社員一人ひとりが共有し、実践することで、お客様に満足していただける商品／サービスの提供を追求しています。

品質方針

1. 全てのプロセス、業務において三現主義に基づき行動する。
2. あらゆる場面でスピーディーにPDCAのサイクルを回す。
3. 失敗の原因を徹底分析し、失敗から学ぶルール、システムの構築により問題の再発を防止する。
4. お客様がEPSON商品を安心して購入し、心から愛用できる“先手のCS”を実現する。
5. 新たな商品を生み出す源泉のお客様の苦情、意見を無駄にしない。
6. 負の情報、悪い情報こそよどみなく報告する。
7. 当たり前の事をおろそかにしない風土を醸成する。

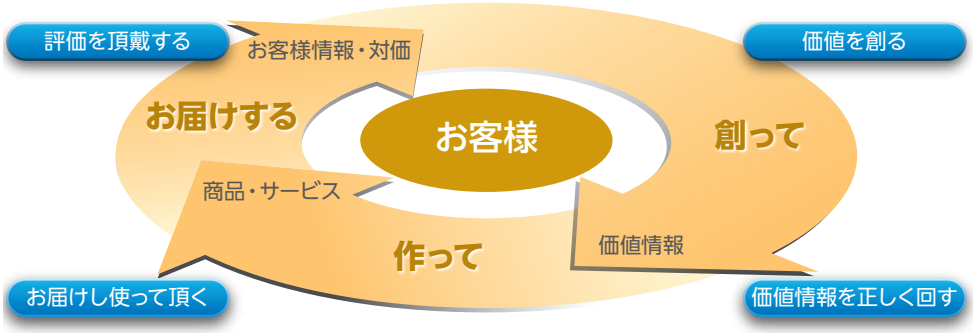
CS品質中期活動方針

エプソンは品質方針に基づき、「世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品やサービスを創り続ける」ための目指す姿を、CS品質中期活動方針に定め、CS品質活動を展開しています。

目指す姿

今までのやり方に捉われず商品化プロセス全体の質を向上させ、
お客様の期待を超える品質を、スピード感を持って実現し、お客様からの強い信頼を得る

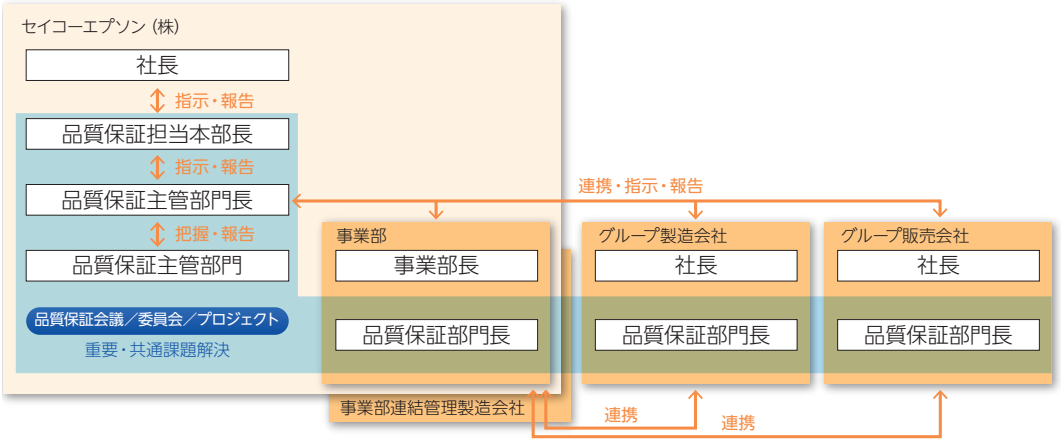
CS品質の目指す姿（お客様と私たちをつなぐ価値の連鎖）



品質保証活動の推進体制

エプソンはグループ全体で品質保証活動を推進しています。重要・共通課題については、品質保証会議、委員会およびプロジェクトで解決を図ります。また、施策実行状況や品質状況を定期的に把握・レビューした結果を、社長に報告し、さらなる改善方針を策定・実行することで、品質保証活動のマネジメントを行っています。

品質保証活動推進体制



お客様満足の追求

お客様満足

エプソンは商品・サービス、生産、販売の全てを通じ、お客様に期待以上の満足をしていただくために、さまざまな活動を行っています。その代表的な活動事例を紹介します。

企画段階においては設計者が自らお客様の現場に伺い、感想や困り事などを直接お聞きしたり、インフォメーションセンターに寄せられた声を分析したりして、お客様の期待に応える商品企画を行っています。

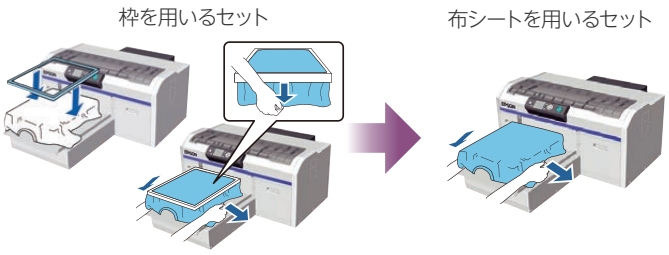
現場での作業性、効率化の向上　SC-F2100シリーズ

2013年、エプソンとして新規領域となるTシャツやトートバッグなどの綿布地に印刷できるガーメントプリンターを市場へ投入し、その後継機種を2018年3月にリリースしました。この後継機種「SC-F2100シリーズ」には、約4年半販売して新たに分かったお客様の要望を反映し、現場での作業性、効率性を向上させています。

生地のセットが煩わしい

Tシャツなどの印刷生地のセットに時間がかかり、煩わしいとの声がありました。

そこで、金属枠によるセット方法から、布シートによる生地固定方法を考案し、セット時間が約30秒から半減し、かつ生地の膨張を抑制できました。



印刷スピードを速くしてほしい

従来は、発色性を優先し、白色を2層印刷して生地の色を遮蔽し、3層目でカラーを印刷していました。

しかし、市場調査から高い発色性を求めるお客様と、より速い印刷で生産性を望むお客様がいることが分かりました。両方のニーズに対応するため、1層目に白色を印刷し、2層目にカラーと白色を同時に印刷できる高速印刷モードを開発しました。これにより、発色性の低下を最小限に抑えつつ、印刷スピードを約33％向上させました。

待ち時間を短くしてほしい

白インクに含まれる成分が沈降しないように、従来商品では毎日、最大約10分間、自動的に白インクを循環させていました。そのため、お客様が印刷をしたい時に循環が始まってしまい、印刷待ち時間が生じることがありました。

ワークフロー分析の結果から、印刷直後の約20秒（生地をプリンターから外し次の生地をセットするタイミング）の間に循環作業を分散させるプログラムを構築したことで、お客様に循環による待ち時間を感じさせないようにしました。

待ち時間を短くして、きれいに印刷したい

濃色生地への印刷では、白インクを生地に浸透させないために、表面に定着する前処理剤を塗布します。しかし、生地自体を着色している染料と前処理剤が反応し、染みのような「前処理痕」が発生し、クレームとなることがありました。

前処理痕は当社だけでなくガーメントプリンター業界全体の課題でしたが、生地の染料との反応を抑制する有効な材料を特定し前処理剤に配合しました。配合にあたっては、世界中のメーカー生地（150種以上）でお客様の使用環境を想定した検証実験を行いました。

大容量インクタンク搭載プリンターのインク注入に関する困り事の改善

2010年にインドネシアで発売を開始した大容量インクタンク搭載プリンターは、新興国を中心に低コストで大量に印刷したいお客様からの支持を集め、2017年度までに約150の国と地域に販売エリアが拡大してきました。先進国含めた市場獲得に向け、お客様へのヒアリングや販売会社との話し合いからインク注入時に手が汚れるなど、お客様の困り事の解決を図りました。

困り事1

中ぶたシールの剥離やボトルを傾けた時にインクがこぼれ手などを汚す

対応

中ぶたシールをなくした密封性の高いボトルキャップを採用し、ボトルの注ぎ口にスリット型の弁を設けることで、インク垂れを防止した

困り事2

50回程ボトルを圧搾する必要があり、その作業に2分程度かかる

対応

ボトルとプリンターのインク注入口の形状を変更することで、ボトルをインクタンクに差すだけで、インクの注入が開始され、約40秒でインクタンクが満タンになると自動的に注入が停止するようにした

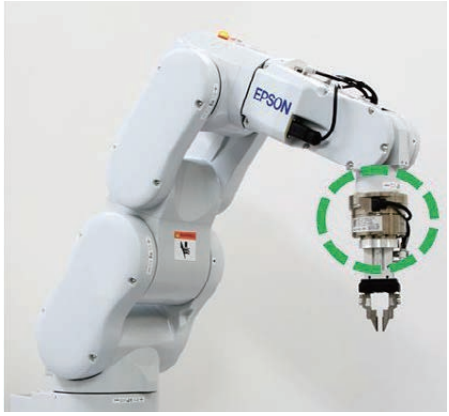
困り事3

間違った色のインクを注入してしまう

対応

インクボトルの先端部の形状を鍵に、タンクを鍵穴にすることで、同じ色しか差し込めないようにした

新たな力覚センサーによる製造現場の革新



ものづくりの現場では、人材不足解消や生産性向上のために、人の手による組み立てから、ロボットによる自動組立へのシフトが急速に進んでいます。しかし、壊れやすい部品の扱いや微妙な調整を必要とする難易度の高い精密作業には、いまだに人の感覚に頼っている領域も多くあります。エプソンは従来、熟練者でないと不可能とされていた精密かつ複雑な作業を、新たに開発した力覚センサー「S250シリーズ」をロボットに搭載することで可能としました。

力覚センサーとは、ロボットのアームにかかる力の向きや大きさなどを読み取り、ロボットの動作を高精度に制御するための機器です。これを用いることにより、ロボットに力の感覚を与え、従来は人に頼っていた作業をロボットに置き換えることが可能になります。

力覚センサー「S250シリーズ」

私たちは、エプソンのロボットを導入していただいているお客様数十社を訪問し、困り事を調査したところ、現状ではロボットへの置き換えが難しい作業に対しても自動化の要望が多くあることが分かりました。従来の力覚センサーの多くは、ものを押したときに生じるセンサー内の部品の変形量（ひずみ）を計測しています。しかし、これらの計測の感度を高めるためには、力覚センサーの仕組み上、センサーを変形しやすくする必要があります。センサーを変形しやすくすると、軽い力で変形してしまうため、その先に固定されているロボットハンドの位置が定まらなくなります。一方で、センサーを変形しにくくすると、感度が低くなり、小さな力を精度よく計測することができなくなります。そのため、ロボットハンドの高い位置精度と微小な力の計測を要求される繊密な作業、例えば狭い隙間に、壊れやすい部品を挿入するような作業はロボットに置き換えることができませんでした。この問題を解決するためには、変形量が小さく、かつ高感度であるという、相反する特性を兼ね備えた新たな力覚センサーの開発が必要になります。

エプソンは、この「変形量が小さく高感度な力覚センサー」の実現のために、自社が得意とする水晶デバイスを活用しました。水晶には極めて小さい圧力の変化を検知でき、変形も小さいという特性があります。この特性を応用することで、従来の力覚センサーよりも格段に感度が高く、変形量も小さい、お客様が求める力覚センサーを実現することができました。

この新たな力覚センサーにより、これまで人作業に頼らざるを得ず、自動化が困難とされていた作業を実現できるようになりました。

- 細い電子部品の端子など壊れやすい部品の高精度な組み立て
- 繊細な部品や自動車関連部品の挿入などの極めて隙間の狭い高度なはめ合い作業
- 力加減の難しい研磨などの加工作業

この力覚センサー「S250シリーズ」は、水晶素子を設計し製造できる事業や材料の分析技術、そしてロボットを活用する生産現場を持つエプソンだからこそ実現できた商品です。今後はさらなる使い勝手の向上と小型・軽量化により、あらゆる作業をより簡単に自動化できる環境をお客様に提供し、製造現場を革新していきます。

高速・高画質のオンデマンドカラーラベル印刷でお客様の印刷環境を革新

カラーラベルプリンター
TM-C7500

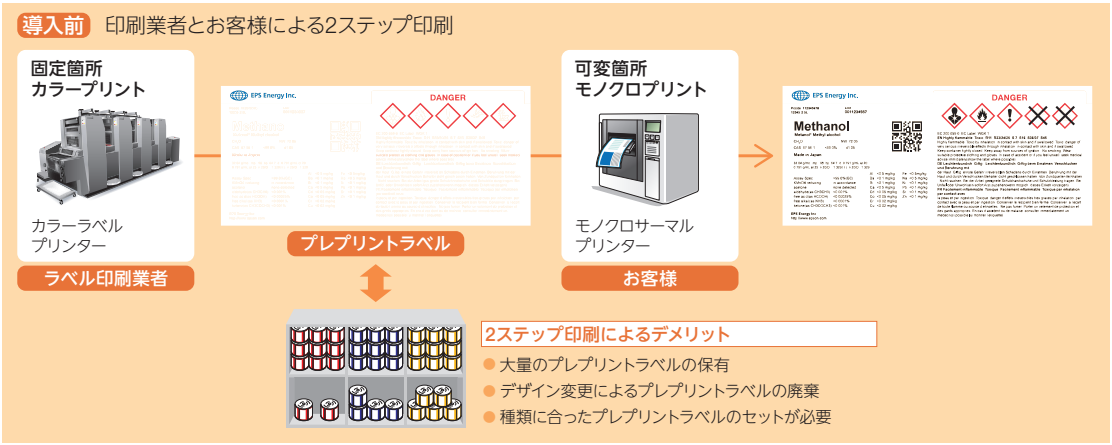
商品の表示やアピールに必要なラベル作成では、商品ごとに写真や文字をデザインし、オンデマンドで美しいカラーラベルを高速で印刷することが求められています。そのようなお客様の要望を伺い、カラーラベルプリンター「TM-C7500」を開発しました。

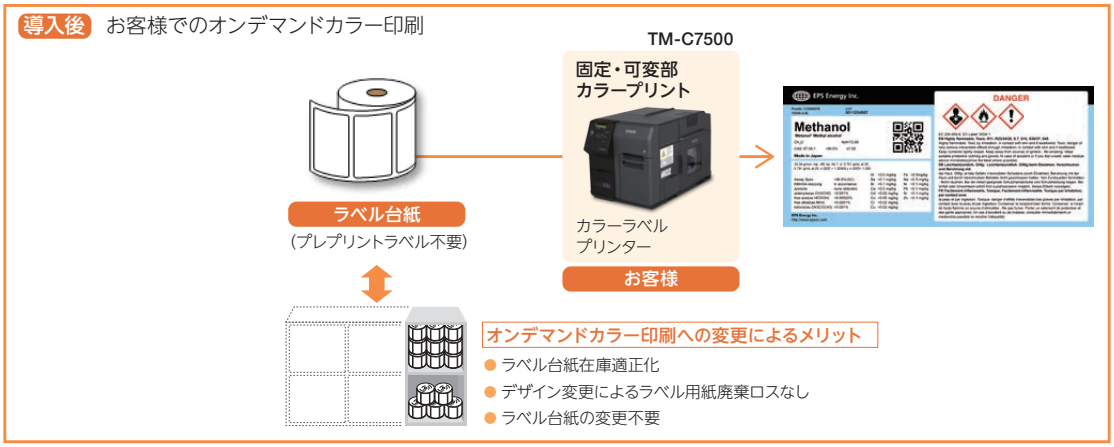
最初に、お客様のラベルの作り方と使い方を調査し、お客様の困り事を把握しました。例えば、化学薬品容器へのGHS(化学品の分類および表示に関する世界調和システム)ラベルの作成では、2ステップを経てラベルを作成していました。

最初に会社ロゴや絵表示の赤ひし形枠といったGHSラベル特有のマークや表示を指定場所に印刷したベースとなるプレプリントラベルを複数種、外部の印刷業者に依頼し準備されていました。次に、お客様ご自身がバーコードラベル作成ソフトを用いて、薬品ごとプレプリントラベルに、バーコード、商品情報、絵表示のマークをモノクロサーマルラベルプリンターで印刷しており、次の3点でお困りであることが分かりました。

- 多品種にわたる薬品用には多種類のプレプリントラベルを用意しておく必要があり、外部印刷業者への最小依頼数もあり、その在庫管理に手間がかかっている。
- デザイン変更の度に不要となるラベルの廃棄費用が発生している。
- バーコードも印刷するため、その処理にも時間がかかる。

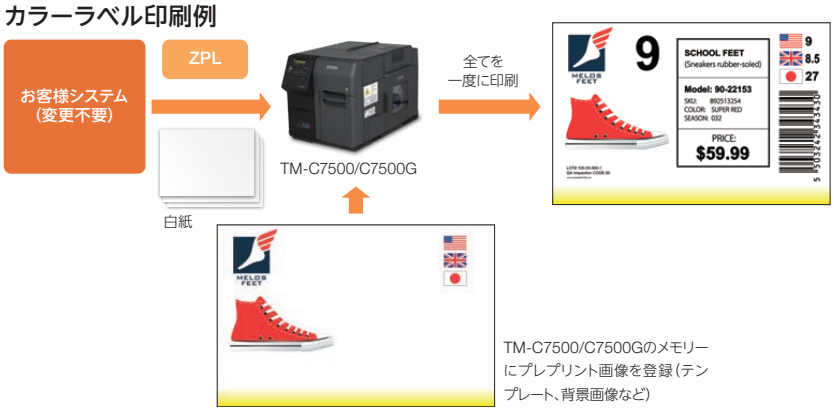
TM-C7500によるGHSラベル印刷比較





このようなお客様の困り事を解消するため、TM-C7500の商品企画は、特にカラー・高速・高画質の実現とお客様のラベル印刷環境を生かしつつ、オンデマンドによるカラーラベル印刷ができる環境にスムーズに移行できることをポイントにし、開発を進めました。

カラーラベル印刷例



TM-C7500/C7500Gのメモリーにプレプリント画像を登録(テンプレート、背景画像など)

- カラー・高速・高画質を実現するために、PrecisionCore ラインヘッドを搭載し、最大毎秒300mmの高速印刷を実現。
- プリンターの内部メモリーにあらかじめ画像情報を蓄積し、その画像情報とバーコードラベル作成ソフトから送信される文字やその他の印刷情報を合わせて、ラベルを印刷する機能を搭載することで、バーコードラベル作成ソフトから送信されるデータ容量を大幅に縮小し、データ送信・読み込みにかかる印刷待ち時間を大幅に短縮することが可能。
- お客様のラベル印刷環境を生かすために、モノクロサーマルラベルプリンター印刷環境で主流であるZPLⅡコマンドの主要なコマンドとインクジェットでカラー印刷を実現するエプソン独自のコマンドを包含したESC/Labelコマンドを搭載。
- お客様がよくお使いになるバーコードラベル印刷ソフト3種の制作会社と協業し、TM-C7500Nativedriverをソフト3種に組み込んだことにより、お客様がシステム変更をせずにオンデマンドによるカラーラベル印刷ができる環境を実現。

医療関係の梱包業務をされるお客様からは、耐水性、耐アルコール性の高い顔料インクでの高画質カラー印刷による表現豊かなラベルによる商品識別の容易化や、オンデマンド印刷による従来のプレプリントラベルが削減されコストダウンが実現できたことに加え、ライフサイクルでの環境負荷低減ができたことに高い評価をいただいております。

エプソンは今後もより多くのお客様にニーズにあったラベル印刷環境をお届けすることで、ラベル印刷の世界を革新し続けます。

お客様の仕事を止めないサービスの提供 ～海外販売会社での取り組み～

オフィスなどで使用いただいているプリンターは、万が一故障してしまったり、消耗品が手元に無くなってしまったりすると、お客様の仕事を止めてしまうことになります。そこで2016年Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.(ETT／台湾)は、台湾市場のオフィスプリンター業界初となる定期訪問サービスパックの提供を、ビジネス向けインクジェットプリンターで開始しました。

商品を熟知するサポートメンバーが定期的にお客様の元へ伺い、点検・整備を行い、同時にお客様のプリンターの使用状況からインク切れのタイミングを予測しお伝えしています。これにより、プリンターの故障やインク切れが原因でお客様の仕事が止まってしまう回数を大幅に減らすことができ、安定した印字品質を提供できるようになりました。さらに、この定期訪問は当社のプリンターを使用していただくお客様の生の声を得る大切な機会にもなっています。

世界中のお客様に商品をご使用いただいているエプソンは、お客様の国や地域に合ったサービス／サポートを現地の販売会社が提供することで、お客様満足の向上につなげています。

「お客様の声」の実現のために ～海外製造工程の品質管理力強化～

製造工程の役割は、企画・設計に反映されたお客様の要望を実際の製品として作りこむことです。製造工程では、仕様に基づいた適正な品質が保証された製品を製造します。その際、製品を構成する部品や工程に対し、多数の品質管理項目を定めています。現場で必要となる品質管理項目を適正に管理し、品質を保証するため、日本国内・海外の製造現場に品質管理技術者を派遣し、品質向上活動を展開しています。

エプソンは、現地技術者と協働で、論理的な問題解決を進め、人材育成および世界各地のエプソン製造工場の品質向上に取り組んでいます。

海外現地法人との協働改善

お客様満足の追求

ユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインの考え方

当社は、年齢、性別、国籍、障がいの有無などに関わらず、さまざまなお客様に使っていただけるように、ユニバーサルデザインに配慮した商品やサービスを提供していくことが重要だと認識しています。「商品開発の段階からユニバーサルデザインにこだわり、どなたにでも使いやすいように最大限配慮をして設計をする」ことで、より多くのお客様に使っていただくことができると信じて取り組んでいます。

ユニバーサルデザインの社内展開

社内ガイドライン

ユニバーサルデザインに配慮した製品設計と品質向上のために、プリンティングソリューションズ事業部では、「ユニバーサルデザインガイドライン」や「カラーユニバーサルデザインガイドライン」を規格として定め、商品やサービスへの反映をルール化しています。また、商品企画から設計・製造に至る商品化の各過程で、ユニバーサルデザインの反映状況を確認するプロセスを設け、商品のユニバーサルデザイン配慮を確実に展開しています。

社内モニター制度

当社は、社員やその家族を対象に「社内モニター制度」を運用しています。モニター登録者は1人のお客様という立場でユーザー評価に参加し、製品の使い勝手やデザインを評価します。

2019年度は287人がモニター登録し、プリンターやプロジェクター、ウエアラブル機器の発売前製品を対象に操作性や視認性・受容性などの調査を実施し、商品開発に反映しました。

製品に施されたユニバーサルデザイン事例

世界の全ての人が使用できる操作性を実現するため、お客様の使用環境／使用用途の情報をもとに、操作部の形状や寸法・色・質感・表記を決定しています。また製品ごとに扱いやすさを追求しています。

オフィス向け複合機の例

● 角度を変えられる操作パネルを採用し、さまざまな身長、車いすの方でも見えるようにした。

● 内部の操作レバーや操作説明ラベル、エッジガイドなどの色を周囲色と変え、視認性を高めた。

● 突起形状を付けることで、用紙を取りやすくした。

● 操作部は少ない荷重で、片手で操作できるようにした。

店舗・小規模オフィス向け大容量インクタンクモデルの例

● 可動式の操作パネルを採用することで、お客様の視点の高さの違いに配慮した。

● タンクとインクボトルの注入口の形状が色ごとに異なるので、入れ間違いが起きない。

● 見やすくシンプルなイラスト表現を用いて、直感的に用紙のセット方法が分かるようにした。

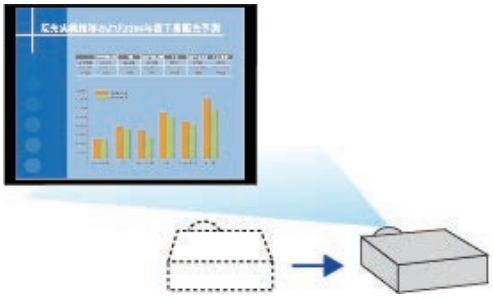
● インクタンクをボディーの前面に搭載し、目盛り付インク窓の撥水性を高めることで、正確な残量を確認しやすくした。

● ボトルを挿すだけでインク補充が自動的に完了するので、手も汚れにくく手間がかからない。

自動で画面のゆがみを補正する簡単セッティング（ビジネスプロジェクター）

プロジェクターは、投写面の正面に置き場所がない、コンセントが届かないなどの理由で、斜め横からしか投写できない場合は、投写面に縦や横ゆがみができてしまいます。そのため、ボタン操作による画面補正が必要となります。

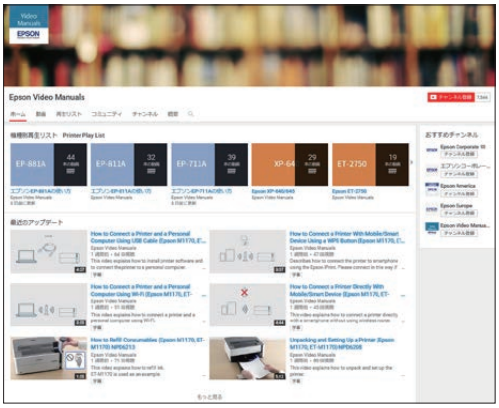
ビジネスプロジェクターのEB-1795Fは、すぐにプロジェクターを使用したいというお客様の声に応え、さまざまな補正機能で、これらのゆがみをワンタッチで解消し、操作に詳しくない方でも、見やすい画面を素早く簡単にセッティングできる機能を装備させました。煩わしい操作や画面セッティングの時間をなくすことで、誰にでもプロジェクターを使ったスムーズな会議準備ができるようになりました。



「動画マニュアル」による分かりやすい操作説明

プリンターの操作方法が分かるように、パソコン、スマートフォンからのアクセスが可能な動画投稿サイトYouTube™にて動画マニュアルの公開を2013年から始めています。

お客様にとって、その商品を初めて使用する場合や、他社の商品や以前の機種での操作に慣れており、商品が変わることで、使い方がイメージしづらくマニュアルを見ても操作方法に戸惑うことがあるようです。そのような場合、動画による疑似体験をしていただくことで、実機でのスムーズな操作につながるとともに、マニュアルの内容も理解しやすくなります。



カラーユニバーサルデザイン（CUD）への取り組み

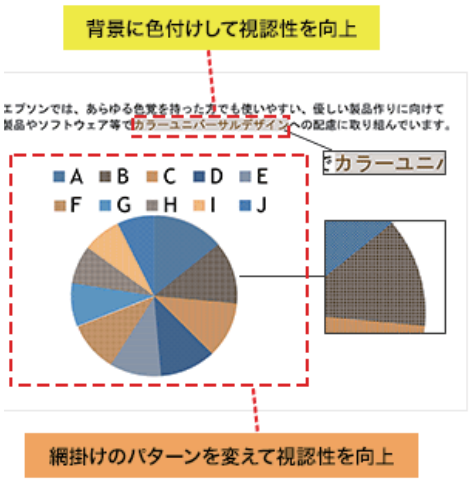
エプソンは、商品やマニュアル、ソフトウエアなどでカラーユニバーサルデザイン*1を配慮して、あらゆる色覚を持った方でも使いやすい製品づくりに取り組んでいます。

*1 色の見え方が一般と異なる（先天的な色弱、加齢による白内障、緑内障など）方にも情報がきちんと伝わるよう、色使いに配慮したデザインをいいます。

カラーユニバーサルプリントで視認性に配慮

色の見え方が異なる方にも識別しやすいように、色文字には下線や網掛け処理、色分けされたグラフにはそれぞれの色に対応したパターン変換を施して印刷できる「カラーユニバーサルプリント機能*2」をビジネスプリンターには装備させています。

*2 エプソン独自の基準で開発した技術であり、全ての色覚の方にとって見やすさを保証するものではありません。



操作パネル内の液晶表示や、LEDランプ、ボタンなどの色で視認性に配慮

大判プリンター

電源には青色LEDを、警告灯に高輝度のオレンジLEDを採用しています。また、液晶画面による案内表示の色に対しても、カラーユニバーサルデザインを施しています。

ビジネスインクジェットプリンター

操作パネル上でのボタン配色、ランプ点灯色を一新し、色覚の個人差を問わず、多くの方が見やすいように配慮しています。

インタラクティブ機能搭載プロジェクター

ホワイトボードモードの描画ツールバーに、色の見え方が一般と異なる方にも見やすいカラーパレットを設定しています。

お客様満足の追求

販売・サービス／サポート

エプソンは、商品・サービスを通じお客様価値を提供しています。お客様のニーズに合った商品を購入いただくため、正しく、分かりやすい商品情報の提供や購入後のアフターサービスの向上などに取り組み、お客様に「安心」してお使いいただけるよう努めています。

エプソン製パソコンのアフターサービス活動

エプソンダイレクト（株）のサポート方針は「使えない時間を１秒でも短くし、お客様をお待たせしない。そして、買ってよかった、次もエプソンダイレクトと言っていただくこと」です。

「パソコンが壊れたからといって、仕事は待ってくれない」状況は、どのお客様も同じです。お客様のパソコンが使えない時間を極力抑えるために、品質向上活動は当然のことですが、万が一「標準無償保証」期間内または「お預かり修理」加入期間中のパソコンが故障した場合は、土・日曜日を含めて修理センターに到着後１日で修理を終えてお返しする体制を整えています。

サービス従事者技能競技会

エプソン販売（株）は、お客様へ訪問し、エプソン製品のアフターサービスを行うカスタマーエンジニア（以下CE）の技能競技会を2004年以来、毎年開催しています。

16年目に当たる2019年度の技能競技会は12月4日に開催され、「エプソンラインインクジェットプリンターLXシリーズのNo.1 CE」を目指し、全国より選抜試験を勝ち抜いた19名のCEがセイコーエプソン株式会社広丘事業所（長野県塩尻市）に集いました。

技能競技会では「自営保守販売店部門」「サービスパートナー部門」の２部門において、高速ラインインクジェット複合機「LX-10000F」を題材に「迅速かつ正確な修理作業」「予防保守対応（機器の安定稼働）」「故障原因特定、迅速なトラブル対応」をテーマに総合点で競い合いました。多くの観覧者が見守る中、普段のアフターサービス活動で培った豊富な知識と経験を活かした高いレベルの熱戦が繰り広げられました。

技能競技会には設計部門や品質保証部門も参加し、競技会を通じて製品の改善ポイントを見つけ出し、今後の製品開発へ反映することで、より良い製品・サービスを提供できるように取り組んでいます。

エプソン販売（株）は、技能競技会を通じて、修理技術力とお客様対応品質のさらなる向上に努め、インクジェットテクノロジーのメリットを実感いただけるよう、より良いサービスを提供し続けます。

自営保守販売店部門　優勝
エクナ株式会社　鎌田 学氏

サービスパートナー部門　優勝
株式会社六甲サービスセンター　増本 一朗氏

ソリューション提案型ショールーム『エプソンスクエア丸の内』

2019年5月にオープンしたソリューション提案型のショールーム『エプソンスクエア丸の内』は、「ビジネスゾーン」「プロダクションゾーン」「パーソナルゾーン」「エプサイト」の4ゾーンで構成され、エプソンが長期ビジョン「Epson 25」で掲げる4つのイノベーションで目指す世界観を体験・体感できます。最新のエプソン商品やソリューションを、オフィスや店舗、学校などお客様の現場で使用される実際の利用シーンに合わせてご紹介します。

外観イメージ

教育への貢献　−スマート&エコロジー・スクール−

より広く考え、主体的・対話的で深い学びの実現を目指すアクティブラーニング。大画面での投写・双方向教育で子どもたちの興味と議論を活性化する電子黒板型プロジェクターや、高速・高画質・低コストを実現し、子どもたちを引き付ける教材づくりを支援する高速ラインインクジェットプリンターなど、これから大きな変化を迎える教育現場をエプソンが支援します。

環境への貢献　−スマート&エコロジー・オフィス−

省電力・省資源・高速印刷を可能にするビジネスインクジェットプリンターと、使用済み用紙から新たな紙を生み出すPaperLabを活用し、「循環型オフィス」を実現。業務の効率化とエコロジーを両立する、一歩先行くこれからのオフィスを実現します。

写真文化の維持・発展への貢献　−epSITE−

写真表現に関するさまざまな情報を提供・発信するepSITE(エプサイト)。最新機種を実際に使用して、ご自身でデジタルプリント作品の創作ができるだけでなく、その作品をスクエア内に併設されたギャラリースペースにて展覧することも可能です。また、プリント作品づくりのノウハウを多角的に学べる、各種セミナーも開催。アナログからデジタルへの移行が進む昨今、プリントならではの感動・喜びを体感できその魅力を伝え続ける活動に取り組んでいきます。

スマート&エコロジー・スクール

スマート&エコロジー・オフィス

epSITE(エプサイト)

お客様満足の追求

品質向上活動

品質向上活動

エプソンは、商品・サービス、生産、販売の全てを通じ、お客様に信頼され、お客様の期待以上の品質を提供するため、さまざまな品質向上活動を行っています。

サプライヤー供給品の品質確保

エプソンはインクジェットプリントヘッドなどコアとなる主要部品は社内で製造していますが、サプライヤーの皆様からも製品製造に必要な多くの部品を供給していただいています。従って、エプソン内部の品質保証活動のみならず、サプライヤーの皆様にもエプソンの品質に対する考え方をご理解いただいた上で、ともに品質を向上する活動を展開しています。

活動例としては、エプソンの品質保証の基本的な考え方や実施事項を品質保証基準書に定め、現場での品質状況の確認や品質向上のためのアドバイスをしています。

世界各地域のサービスサポート情報の共有

お客様に商品・サービスを安心してご利用いただけるよう、エプソンは世界各地域でサービスサポート体制を構築しています。サービスサポートの品質向上に向けた取り組みとして、年1回世界各地域の海外販売地域統括会社および一部の販売会社のサービスサポート責任者が集まる「エプソングループサービスサポートミーティング」を開催しています。ミーティングでは、お客様の商品・サービスのご利用状況やサービスサポートの技術情報を共有し、中長期的なサービスサポート戦略策定に向けた議論や施策について確認しています。この活動の結果は各地域のサービスサポート活動に反映します。

エプソングループサービスサポートミーティング

社員の品質管理力の向上

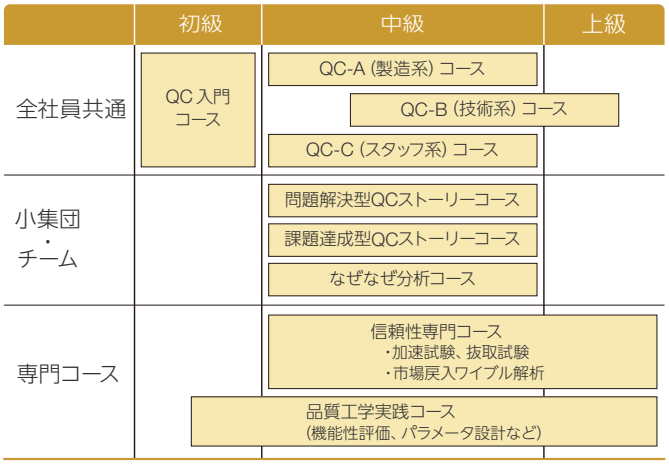
教育

社員一人ひとりが品質向上に貢献できるよう、全社員を対象に品質管理教育を実施しています。品質管理に必要となる基礎事項を製造系、技術系、スタッフ系別に受講し、その後、各自の業務に必要となる専門事項やE-KAIZEN活動に関わる事項を体系的に受講できるようにしています。

また、海外拠点の社員においても、国内と同様の教育が受講できるよう、拠点ごとに品質管理教育のトレーナーを養成・認定し、拠点内で教育実施・受講ができる体制を整えています。

エプソンは、お客様の期待を超える商品・サービスを実現しお届けできるよう、どのような困難や課題が生じても、本質を見極め、改善できる人材の育成を目指しています。

品質管理教育体系図（一部抜粋）



* QC-ABCコースは、1コース以上の選択受講となります。

2019年度全社員共通教育の受講実績（国内）

研修名	受講者数	受講率
QC入門コース	413人	88%
QC-ABCコース	168人	75%

品質管理教育のトレーナー認定状況

地域	認定者在籍拠点数	認定者数 *1
東南アジア	7社	80人
中国	6社	61人

*1 2020年3月31日現在の認定済在籍者数です。

改善活動

エプソンは日々のさまざまな問題に対し、チームや個人で解決する改善活動を「E-KAIZEN活動」と称し、グループ全体で展開しています。

チームでの改善活動の成果は、毎年日本・中国・東南アジア・欧米の各ブロックでの選抜を経て、日本で開催する「ワールドワイドチーム事例発表大会」で発表・審査され、優秀な活動が表彰されます。また、各ブロックの事例発表大会での事例共有のほか、社内報や社内イントラネットに良い活動事例を掲載し、水平展開を図ることにより、相互研さんや改善意識の高揚につなげています。

2019年度は「ワールドワイドチーム事例発表大会」を10月に開催し、日本ブロックから2社4チーム、東南アジアブロックから3社4チーム、中国ブロックから4社5チーム、欧米ブロックから1社1チームの計14チームが活動の成果を発表しました。その結果、中国の生産拠点Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.の「光影無極」(チーム名)の事例「プロジェクター画素ズレ最適生産条件出し」が最も優秀な活動と認められ、社長賞が授与されました。

日本で開催された「ワールドワイドチーム事例発表大会」

社長賞を受賞した「光影無極」のメンバー

意識向上活動

エプソンは、CS・品質向上の観点から日々の業務を見つめ直す機会として、毎年11月を「CS・品質月間」と定め、ワールドワイドに活動を展開しています。

2019年度は、問題の解決に必要な基礎知識について学び、品質意識と問題解決力を高めることで、業務品質の向上を図る機会としました。CS・品質月間のイベントの一つとして役員による品質講演会を開催し、お客様からの要望や市場、事業の置かれた環境について具体例を交えた話を聴くことで、CS・品質意識の向上を図りました。講演は、メイン会場の他18拠点へ映像配信され、多くの社員が聴講しました。また、国内グループ社員全員を対象としたeラーニング研修を実施し、93.6％の受講率となりました。その他にも各事業や世界の製造現法では、独自の活動にも取り組みました。私たちはこのような活動を通じ、お客様と商品・サービスのつながりを意識した業務を行うよう努めています。

CS・品質月間ポスター（日本語版）

CS・品質月間ポスター（英語版）

CS・品質月間ポスター（中国語版）

お客様満足の追求

製品安全

世界同一・高レベルの安全・安心・お客様満足のために

エプソンは、世界中のどの国・地域でも同じ品質を提供できるよう、グループ統一の品質保証規程と製品安全性管理規程を定め、世界同一レベルでの製品品質を実現しています。

特に商品の安全性や環境法規制の適合性については、グループ統一品質規格であるEQS (Epson Quality Standard) を設け、世界各国・地域の安全規格や法規制の要求レベル以上の自主規制を幅広く実施しています。また製品事故の未然防止、再発防止に向けて、あらゆる分野において徹底した安全性の評価を行い、お客様への安全・安心の提供に努めています。

製品安全に関する基本方針

エプソンが製造・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、以下のとおり製品安全に関する基本方針を定め、製品安全の確保に積極的に取り組んでいきます。

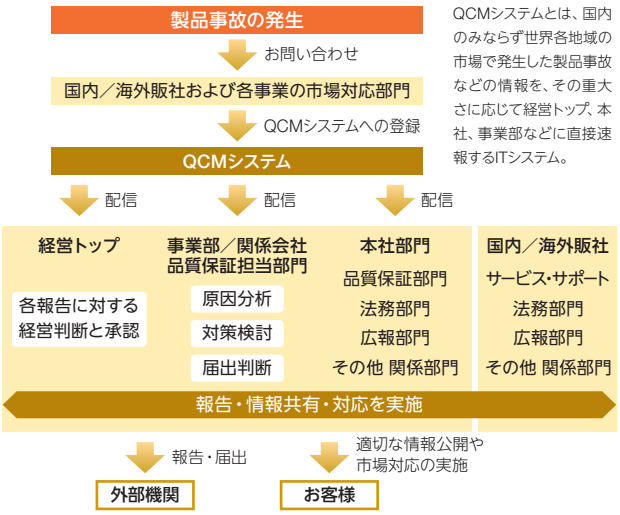
製品安全に関する基本方針（詳細は「付属資料」P.248 参照）

迅速な製品事故対応体制

お客様の元で万が一、製品事故が発生した場合は、国内・海外販売会社および各事業の市場対応部門が即座にエプソングループ共通のQCM（Quality Crisis Management）システムを用いて、第一報の連絡を行います。

QCMシステムにより各部門は連絡を受け、事業部／関係会社の品質保証担当部門は原因分析、対策の検討などを迅速に行います。そして経営トップ、本社部門を含めた関係部門が都度情報共有を行い、お客様第一の考え方に基づいた適切な情報公開や市場対応の実施、また消費生活用製品安全法などの法規制にのっとった外部機関への報告・届出を実施します。

エプソンにおける製品事故発生時の対応体制



QCMシステムとは、国内のみならず世界各地域の市場で発生した製品事故などの情報を、その重大さに応じて経営トップ、本社、事業部などに直接速報するITシステム。

再発防止・未然防止の徹底による製品安全の確保

製品に搭載する新規調達する電子部品において、特に安全上重要な部品については、信頼性評価、良品解析などを実施し、品質（安全性）、信頼性の観点からの採用判断を行っています。また、通常の実験室では実施することができない発火・発煙・破裂の恐れの伴う試験や火を用いる実験が行える燃焼実験室を設け、事故原因の追究、燃えにくい構造・材料の研究などを実施しています。それらの活動から得られた経験・知識を活かして安全・安心な製品作りのための基準・標準づくりに取り組み、製品事故の未然防止へつなげています。

燃焼試験室における燃焼性試験

また、リスクアセスメントを徹底するため、活動基盤の整備・強化を行い、社内外の製品事故事例をケーススタディとした、社内教育を実施することで、社員の知識習得や意識啓発を促し、事故未然防止活動の強化に努めています。

市場で発生してしまった安全性事故に対しては、これまで蓄積した解析技術を活用し、徹底した原因究明を行うとともに、そこで得られた教訓をエプソン全体の共有財産とすることで、再発防止に努めています。

製品から発生する化学物質の安全性評価

製品を使用する際、製品から極わずかに発生する化学物質について、各種環境ラベル（エコマーク（日本）、ブルーエンジェル[*1]（ドイツ））などで定められている物質だけでなく厚生労働省の室内濃度指針値[*2]で示されている物質についても安全性評価を行っています。また、これらの評価結果を製品へ迅速にフィードバックできるよう社内試験室を設け、試験を実施しています。

プリンターをはじめ、プロジェクター、パソコンを主な対象とし、十分な安全性を確保するために、エプソンが独自に設けた自主基準値を厚生労働省の室内濃度指針値より厳しい値に設定し、自主基準値に適合していることを確認することで、安全・安心な製品をお届けしています。

製品から発生する化学物質の測定

[*1] 1978年に導入された世界初のエコラベル制度
[*2] ヒトがその濃度の空気を一生涯にわたって摂取しても、健康への有害な影響は受けないであろうと判断される値

製品の情報セキュリティーに対する取り組み

ITの普及に伴いオフィス向けプリンターだけでなく、家庭向けのインクジェットプリンターやその他の製品においても、無線LANやスマートフォン・タブレットとの連携機能が搭載されるなど、ネットワークの利用が一般的になっています。一方でネットワーク機器におけるソフトウエアの脆弱性[*3]を悪用した攻撃により機密情報などの漏えいやデータの破壊といったセキュリティー上の脅威が懸念されています。

エプソンでは、このような製品の情報セキュリティーにおける問題の発生を防止するため、品質規格（EQS）を策定し、その品質規格に基づいて、組み込みソフトウエアやプリンタードライバーなどの各種ソフトウエアの脆弱性評価を実施することで安全性を確保しています。

また2012年度から、エプソンのメールプリントに代表されるウェブサービス製品を、新たな対象としてEQSに追加しています。

[*3] コンピューターやネットワークなどの情報システムにおいて、第三者がシステムの乗っ取りや機密情報の漏えいなどに利用できるシステム上の欠陥や仕様上の問題点

重要なお知らせ

製品に関する重要なお知らせについては、以下のホームページでご確認いただけます。

WEB https://www.epson.jp/info/

環境活動

環境ビジョン2050

環境ビジョン2050策定

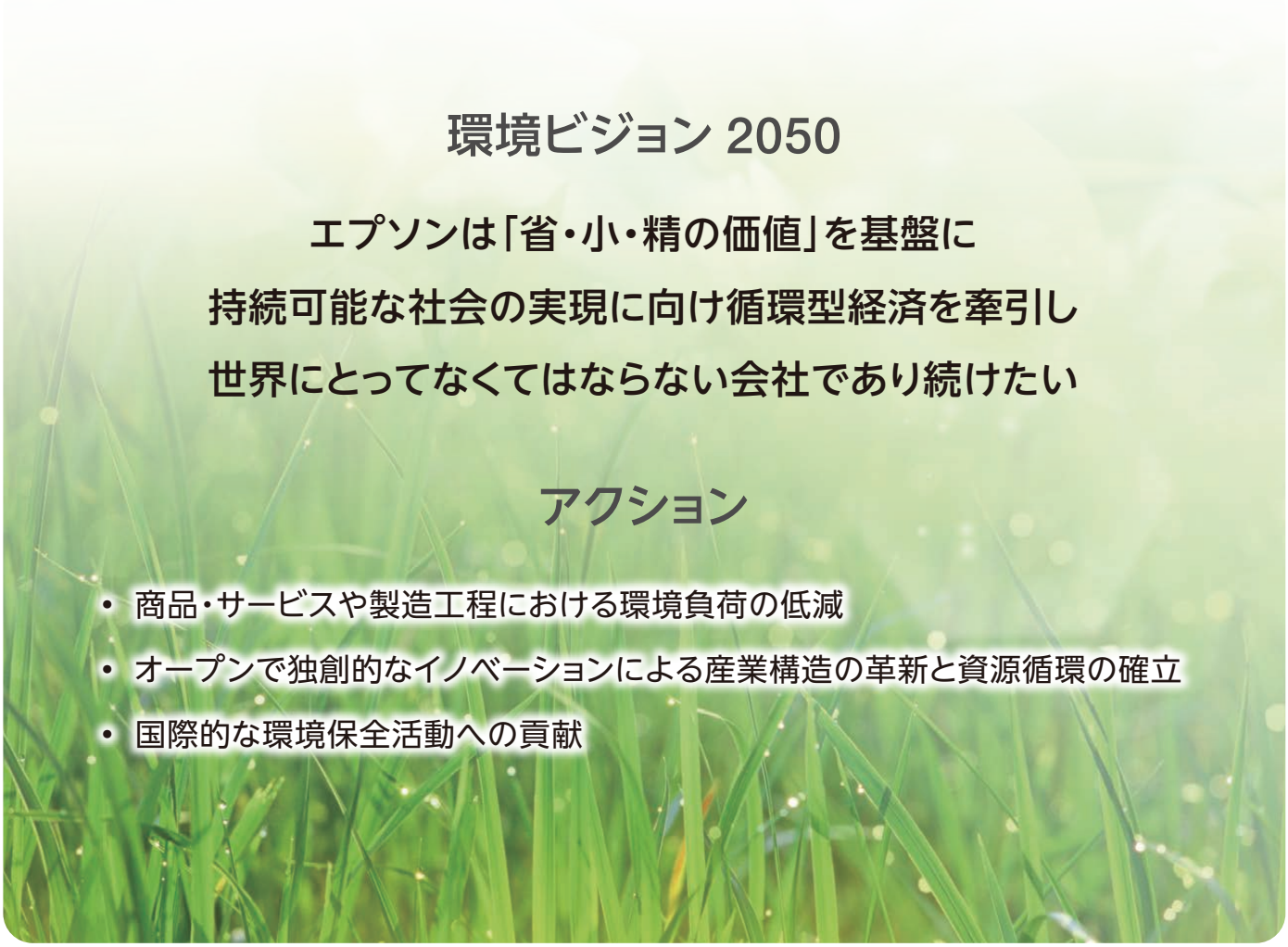
エプソンは、2008年に2050年をゴールとした「環境ビジョン2050」を策定し、その実現に向け環境活動を展開してきました。しかし、策定から10年が経過し、エプソンを取り巻く環境が大きく変化しています。

外部環境変化として、国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs[*1]）や、脱炭素社会を目指すパリ協定[*2]など国際的に持続可能な社会に向けた動きが加速しており、企業としての取り組みも新たな標準や目標に向け変化が求められています。

一方、内部環境変化としては、より強みに立脚した事業構造への転換として、中・小型液晶ディスプレイ事業や光学事業を譲渡し、事業成長に向け、事業領域をコンシューマーからオフィス・商業・産業領域にシフトする動きを加速させています。この領域では、社会からのニーズや環境へ与える影響は、コンシューマー領域とは大きく異なってきます。

こうした社内外の環境変化を踏まえた長期指針が必要と判断し、環境ビジョン2050を改定しました。

*1 2015年9月の国連サミットで採択された持続可能な社会に向け、気候変動や貧困、人権など世界が抱える問題に対して取り組む国際目標。17の目標と169のターゲットからなる。
*2 世界の平均気温の上昇幅を産業革命前から2℃未満に抑えるという世界共通の長期目標などを定めた気候変動問題に関する国際的な枠組み。



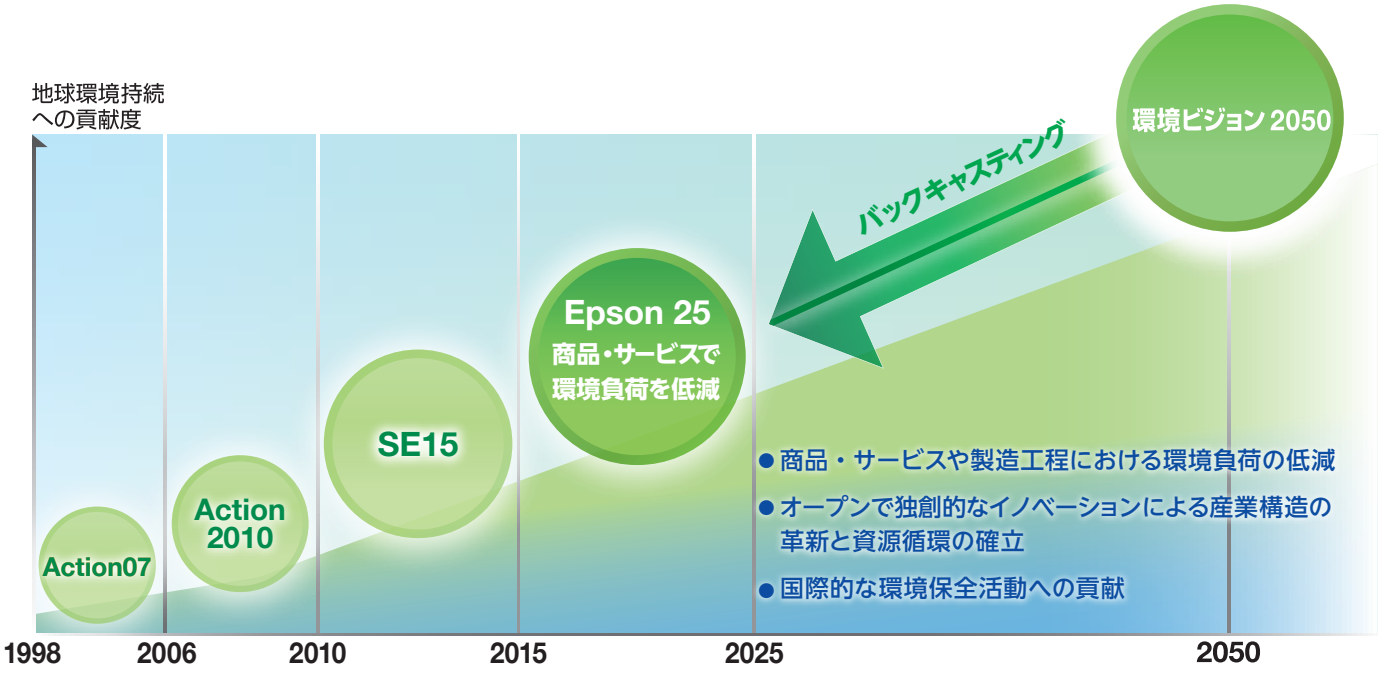
「環境ビジョン2050」と中間目標

2050年のビジョン実現に向けたアプローチ

持続可能な社会の実現に向けて求められる活動は地球規模におよび、一企業の事業活動における環境負荷の低減で貢献できることは限られます。そこで「環境ビジョン2050」には、エプソンのテクノロジーや商品・サービスを基盤にさまざまなパートナーとシナジーを創り出し、より良い社会のためその役割を果たすことをアクションとして明記しています。

「環境ビジョン2050」を実現するため、マイルストーンとして中間目標を置き、現実とのギャップを埋めながら着実な取り組みを行っています。長期ビジョン「Epson 25」は、2050年の目標からバックキャスティング[*1]して、2025年におけるあるべき姿を中間目標として定めたものです。ものづくり企業として「省・小・精」を究め極めた独創の技術と取り組みにより、商品の環境性能向上や事業活動など、バリューチェーンを通じた環境負荷低減を進めていきます。また、商品・サービスを通じて、従来とは異なる新たな業務プロセスをお客様に提案し、環境と経済を両立する高いお客様価値の提供を目指します。

[*1] あるべき姿、ありたい姿としてのビジョンをまず描き、次にそこへ至るためのシナリオを検討する手法。

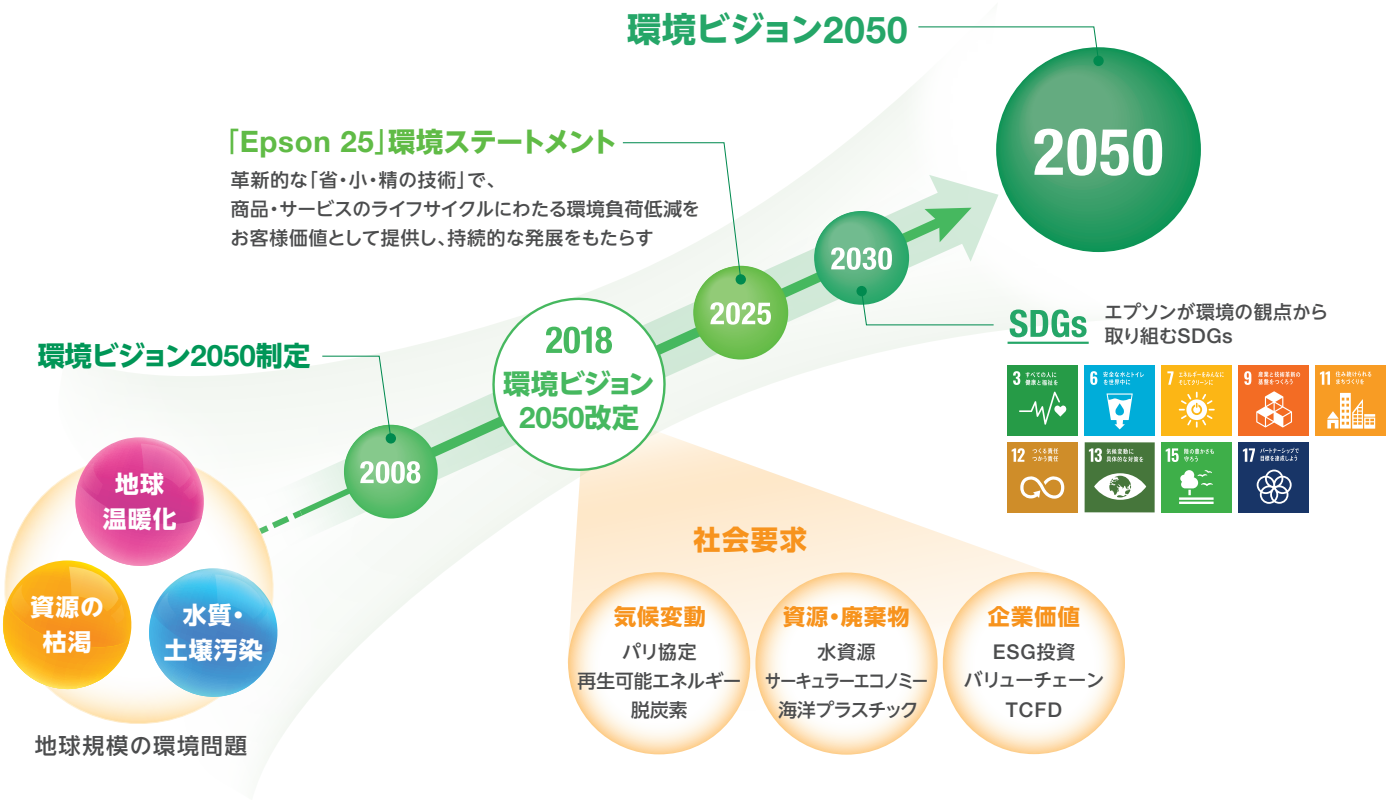


持続可能な社会の実現に向けて

エプソンは、環境活動を含むCSR活動を通じて、SDGsの達成に貢献することを宣言しています。

SDGsとは、全ての人がより良い生活を送ることができる世界を目指し、そのために世界中の人々が取り組むべき目標です。例えば、貧困や飢餓を終わらせること、人権や平和、ジェンダーの平等が守られること、そして地球環境や天然資源を未来の世代のために持続させることなど、17の目標を掲げ、国連に加盟する全ての国が、その達成を目指し、2030 年に向けて取り組んでいくものです。

エプソンの「環境ビジョン2050」は、2030年の世界の目標であるSDGsと方向性は同じです。SDGsの達成を目指しながら、持続可能な社会の実現に向け、常にお客様や社会の課題に真摯に向き合い、事業活動を通じてエプソンならではの環境価値を創出し続けます。



環境活動

グリーンボンド

グリーンボンド

「環境ビジョン2050」の達成に向けた活動の一環として、当社は環境問題の解決に資する事業の資金を調達するために、国内公募形式によるグリーンボンド*1を発行し、その結果、75の投資家から投資表明をしていただいています。なお、当社が発行するグリーンボンドは、第三者評価機関によるセカンドパーティ・オピニオンを取得し、国際資本市場協会（ICMA）が公表するグリーンボンド原則2018および環境省グリーンボンドガイドライン2017年版の要件を満たします。

*1 グリーンボンド：地球温暖化等の環境問題の解決に資する事業に要する資金を調達するために発行する債券

1. 発行概要

銘柄名	セイコーエプソン株式会社 無担保社債（社債間限定同順位特約付）（グリーンボンド）		
回号	第20回	第21回	第22回
年限	3年	5年	10年
発行金額	100億円	400億円	200億円
各社債の金額	1億円		
発行価額	各社債の金額100円につき100円		
利率	年0.020%	年0.230%	年0.450%
条件決定日	2020年7月10日		
払込期日（発行日）	2020年7月16日		
償還日	2023年7月14日	2025年7月16日	2030年7月16日
資金使途	調達資金につきましては、(1)～(3)のグリーンボンド対象アセットの建物等設備資金支払いにより減少した手元資金への充当、および(4)～(8)のグリーンボンド対象アセットに記載の通りのインクジェットプリンターへの研究開発費および生産設備等の設備資金等として2021年3月末までに充当する予定です。 なお、実際の充当時期までは、現金および現金同等物にて管理します。 (1) 広丘事業所（9号館）の新棟新設費用 (2) 広丘事業所（イノベーションセンターB棟）の新棟新設費用 (3) フィリピン製造子会社の工場増設費用 (4) オフィス向け高速ラインインクジェット複合機の研究開発費用および生産設備 (5) 商業・産業プリンターの研究開発費用および生産設備 (6) インクジェットプリンター、IJヘッド応用の研究開発費用および生産設備 (7) PaperLabおよびドライファイバーテクノロジー応用の研究開発費用および生産設備 (8) 再生可能エネルギーの購入費用		
債券格付	A（R&I）		
適合性評価	当社は、グリーンボンド・フレームワークの策定に当たり、国際資本市場協会（ICMA: International Capital Market Association）が定めるグリーンボンド原則にのっとり、また、その適合性を担保するため、第三者機関であるSustainalytics（サステイナリティクス）社から「セカンドパーティ・オピニオン」を取得しました。加えて、株式会社格付投資情報センター（R&I）による「R&Iグリーンボンドアセスメント」において、最上位評価である「GA1」の本評価を取得しております。 なお、本グリーンボンドに係る第三者評価の取得については、環境省の2019年度グリーンボンド発行促進体制整備支援事業の補助金交付対象です。		

2. フレームワーク

セイコーエプソン株式会社のグリーンボンドフレームワークについては、下記のプレスリリースをご覧ください。

2019/12/11 グリーンボンド発行に向けたフレームワーク策定について
https://www.epson.jp/osirase/2019/191211_2.htm

発行に関する詳細については、下記のプレスリリースをご覧ください。

2020/6/11 グリーンボンド発行に関するお知らせ
https://www.epson.jp/osirase/2020/200611_2.htm

3. 適合性に関する第三者評価

Sustainalyticsによるセカンドパーティ・オピニオン
https://www.epson.jp/SR/greenbond/pdf/seikoepsoncorporationgreenbondsecondpartyopinion-japanese_secured.pdf

R&I グリーンボンドアセスメント
https://www.epson.jp/SR/greenbond/pdf/news_release_gba_20191211_jpn_secured.pdf

環境活動

2025年に目指す姿

長期ビジョン Epson 25　環境ステートメント

革新的な「省・小・精の技術」で、
商品・サービスのライフサイクルにわたる環境負荷低減を
お客様価値として提供し、持続的な発展をもたらす

エプソンは、商品の環境性能の向上や製造・輸送・販売活動などの事業活動において、さらに環境負荷低減を進めてまいります。また、エプソンの独創の商品で、従来とは異なる業務プロセスをお客様に提案し、環境負荷を低減しながら経済発展をしていただくことで、お客様とともに地球環境保全に貢献します。

温室効果ガス（GHG）削減に向けて

2015年のパリ協定において、世界の平均気温の上昇幅を産業革命前から2℃未満に十分に抑えるという世界共通の長期目標（2℃目標）が定められました。この「2℃目標」と「Epson 25」の実現に向けて、エプソンのバリューチェーンにおける中長期のGHG削減目標を以下の通り設定しています。これは、科学的な知見と整合した削減目標として、SBTイニシアチブ（Science Based Targets initiative）の承認を受けています。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

GHG削減目標

スコープ1+2	2025年度までに2017年度比でGHG排出量を19%削減
スコープ3	2025年度までに2017年度比で事業利益当たりのGHG排出量を44%削減 〈対象〉 カテゴリー 1: 購入した物品・サービス カテゴリー 11: 販売した製品の使用

スコープ1：燃料などの使用による直接排出
スコープ2：購入電力などのエネルギー起源の間接排出
スコープ3：自社バリューチェーン全体からの間接的な排出

SBT達成シナリオ

事業活動に伴う排出量（スコープ1、2）と、その他の間接的な排出量（スコープ3）の2025年度の削減目標を達成するため、お客様やパートナーの共感を高めながら、環境配慮型商品・サービスの提供による事業成長と企業価値向上の実現に取り組んでいきます。

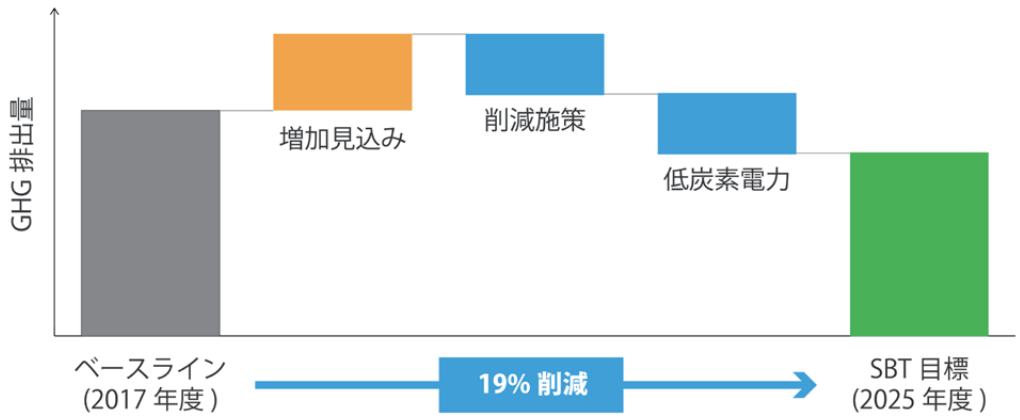
スコープ1、2排出量削減の取り組み

社内組織を横断するSBT達成プロジェクトの下、省エネルギー専任者の選出や、モデル拠点での削減施策の検討や共有を行うことで、目標達成の実現性を高めています。

排出量削減の主な施策

- 生産革新
- 設備更新（投資）：基礎設備、除害装置、太陽光発電など
- 再生可能エネルギー活用：低炭素電力の調達
- その他：電力会社のGHG排出係数改善など

2025 年度スコープ 1、2 排出量削減イメージ



再生可能エネルギーの活用

Epson 25の実現に向けて、成長戦略に連動した生産増に伴うエネルギー使用量の増加が見込まれています。そのような見通しの状況下での目標達成に向け、各事業・各拠点での着実な削減活動とともに、再生可能エネルギーの活用も進めています。2018年度に、インクジェットプリンターのコアデバイスであるPrecisionCoreプリントヘッドの前工程を担う新工場の稼働を契機に、再生可能エネルギー(低炭素電力)の導入拡大を決定しました。この低炭素電力の長期調達契約や、海外拠点のオンサイト発電により、使用エネルギーの約12%が再生可能エネルギーとなり、グループ全体のスコープ2排出量の削減が進みました。

カーボンプライシングの取り組み

企業や家庭など、社会の広範囲にわたり炭素の排出に対して価格を付けることにより、削減のための活動やイノベーションへの期待が高まっています。エプソンは、GHG排出量削減を目的とした投資に関する執行前の評価(フィージビリティ・スタディ)としてカーボンプライシングの考えを取り込んだ投資回収期間の判断基準やガイドラインを整備し、2018年度からの試行導入を経て2020年より正式運用を開始しています。

スコープ3原単位削減の取り組み

エプソンのCSR重要テーマのうち、最重要項目の一つに「製品・サービスを通じた環境貢献」を挙げています。エプソンのスコープ3排出量のうち最も多いのは、お客様の電力使用に当たるカテゴリー 11、次いで原材料の調達段階に当たるカテゴリー1です。

Epson 25では、環境価値を提供し、お客様とともに環境負荷を低減することを目指しています。各商品ジャンルで商品価値と連動した目標(指標)を設定し、最終的に経営指標と連動した事業利益当たりのスコープ3排出量を削減していく野心的な目標を掲げています。

環境貢献量

エプソンのインクジェット技術は、印刷時に熱を使わないため電力消費が抑えられ、消耗品や定期交換部品の少ない、省資源化を実現した技術です。このため、レーザープリンターを置き換えることで、お客様の電力削減などにつながり、社会全体における環境負荷を減らすことができます。2019年度はビジネスインクジェットプリンターに加えて、レーザー光源プロジェクターのフラットパネルディスプレイ(FPD)との比較における環境負荷削減貢献量[*1]を算出したところ、124千t-CO_2eとなりました。

2018年度は環境省の「下流CO_2排出低減貢献製品の製造企業事例」に応募し、エプソンのカテゴリー 11の主要排出源であるプロジェクターについて、CO_2排出量削減効果の算定事例を紹介しました。また、社内の削減活動推進の仕組みとともに、ビジネスインクジェットプリンターを一例とした削減貢献量という概念を訴求しました。有識者からは、これらの活動が製造業での先進的な取り組みであるとの講評を得られ、社会として削減を進める(商品の普及を図る)ことの妥当性・有効性も確認されました。

また、2019年度は環境省の「令和元年度SBT達成に向けたCO_2削減計画策定支援モデル事業」5社に選定されました。現場視察などによるスコープ1、2の削減施策の拾い上げや、スコープ3の目標達成に向けた具体的な中長期削減計画の策定支援を受けるとともに、合同報告会で成果発表を行っています。

今後は、貢献量算定の範囲を拡大するとともに、省エネ・省資源などの環境配慮型商品の改善を進め、社会全体の環境負荷低減に貢献していきます。

[*1] 第三者のGHG排出回避量を推定:レーザープリンターをインクジェットプリンターへ、フラットパネルディスプレイをレーザー光源プロジェクターへ置き換えることによる削減貢献量を、電力使用量から算出(フローベース)。実際の削減量とは異なります。

気候関連問題：リスクと機会

2017年6月、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）が最終報告書を公表しました。この報告書は企業に対し中長期にわたる気候関連のリスクと機会を、それらの財務に関する情報として公開を求めるものです。長期にわたり、影響の範囲と規模の予測がつかない気候変動という事象に対して、さまざまな状況変化への適応能力が高いレジリエントな経営や企業体質が求められていると受け止めています。

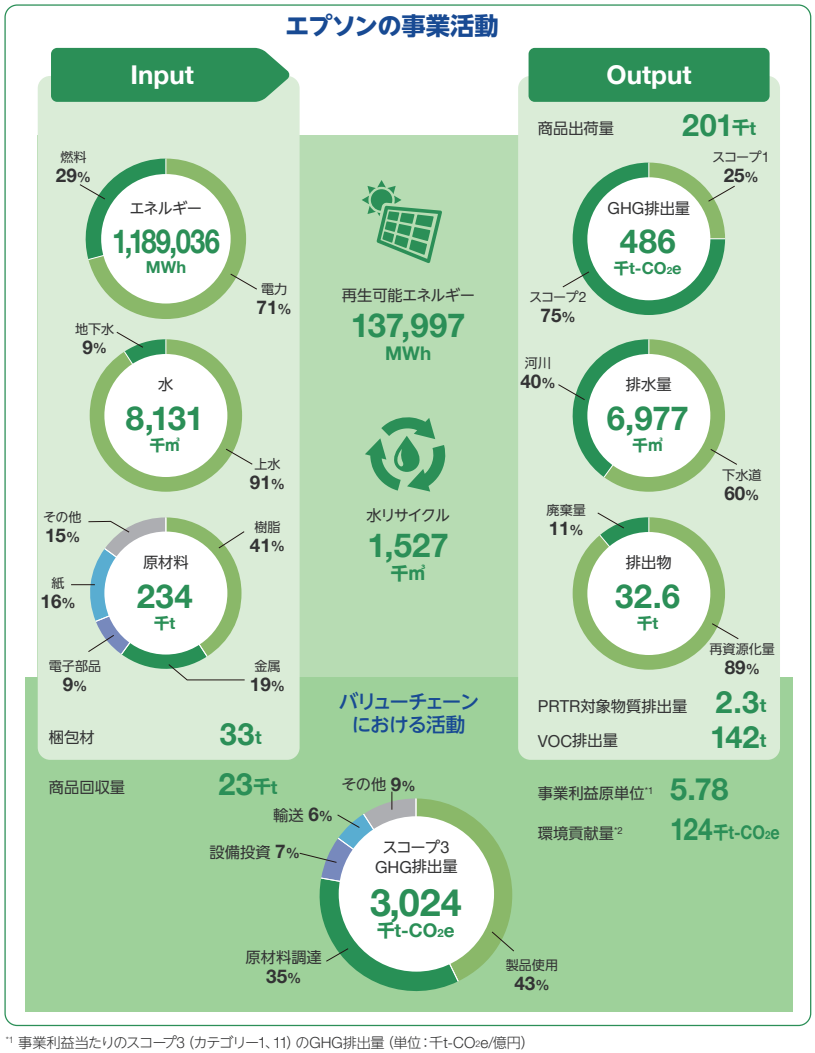
ビジネスに対する気候変動の影響を重要なテーマの一つと捉え、関連するリスクとビジネス機会を認識しています。生産活動や使用時の商品の電力消費などの影響から生じるリスクに対応するとともに、Epson 25の第2期中期経営計画に示す通り、エプソンの提供する商品・サービスの省資源・省エネルギー化による販売機会の拡大を図ります。さらに、協業・オープンイノベーションによる産業構造の革新を図り、低炭素社会の構築に貢献することを機会としています。

環境パフォーマンス

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企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。

マテリアルバランス（2019年度）



削減実績

スコープ1、2 GHG排出量（総量）	18%削減	目標:2025年度に2017年度比19%削減 目標値:479千t-CO_2e
水使用量	2.6%削減	目標:前年度以下 目標値:8,351千㎥
排出物排出量	2.0%削減	目標:前年度以下 目標値:33.3千t
PRTR対象物質排出量	29%削減	目標:前年度以下 目標値:3.3t
VOC排出量	15%削減	目標:前年度以下 目標値:168t
スコープ3 GHG排出量（事業利益原単位）	増加*3	目標:2025年度に2017年度比44%削減 目標値:1.90千t-CO_2e/億円

*1 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-CO_2e/億円）

*2 第三者のGHG排出回避量を推定：レーザープリンターをインクジェットプリンターへ、フラットパネルディスプレイをレーザー光源プロジェクターへ置き換えることによる削減貢献量を電力使用量から算出（フローベース）。実際の削減量とは異なります。

*3 事業利益減収により増加しています。

環境活動

TCFD提言への対応

TCFD提言への対応

気候変動が社会に与える影響は大きく、エプソンにおいても深刻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（世界の気温上昇を2℃未満に十分に抑える）の実現に向け、エプソンは科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出削減目標（SBT）を定めています。その目標に向かって、価値創造ストーリー、環境ビジョン2050および長期ビジョン「Epson 25」の方針・施策の下で、気候変動への対応を進めています。

2019年10月に、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明しました。2020年8月に、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションがとれるように、TCFDのフレームワークに基づき、情報開示（ガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標）を拡充しました。

シナリオ分析の結果

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を評価しました。その結果、脱炭素社会へ急速に進んだ2℃シナリオの場合、4℃シナリオに対し政策・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、エプソンの強みである低環境負荷（消費電力・廃棄物など）の商品・サービスで、エプソンが設定したマテリアリティである「産業構造の革新」「循環型経済の牽引」に合致し、事業拡大の機会があると確認できました。この機会の拡大は、お客様の元での環境負荷低減につながり、気候変動の抑制に貢献できます。

こうした評価結果から、エプソンは社会にとっても自社にとっても合理的であるパリ協定の目指す脱炭素社会の実現に向け、認識したリスクに対処しながら、機会を最大化するための取り組みを継続的に進めています。

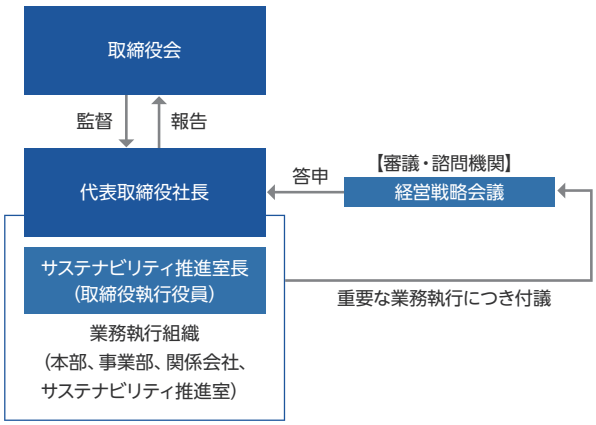
なお、世界が現状を上回る対策を取らずに温暖化が進んだ4℃シナリオの場合でも、異常気象の激甚化による国内外の拠点に対する物理リスクの影響は、小さいことが確認できました。

ガバナンス

気候変動に係る重要事項は、グループ全体に関わる重要経営テーマなどの審議・諮問機関である経営戦略会議で議論した上で、定期的に（年に1回以上）取締役会に報告することで、取締役会の監督が適切に図られる体制をとっています。

また、気候関連問題に対する最高責任と権限を有する代表取締役社長は、サステナビリティ推進室長（取締役執行役員）を気候関連問題の責任者に任命し、サステナビリティ推進室長は、TCFDを含む気候変動に関する取り組みを管理・推進しています。

気候関連問題に関する推進体制



気候変動に関わる主な取り組み

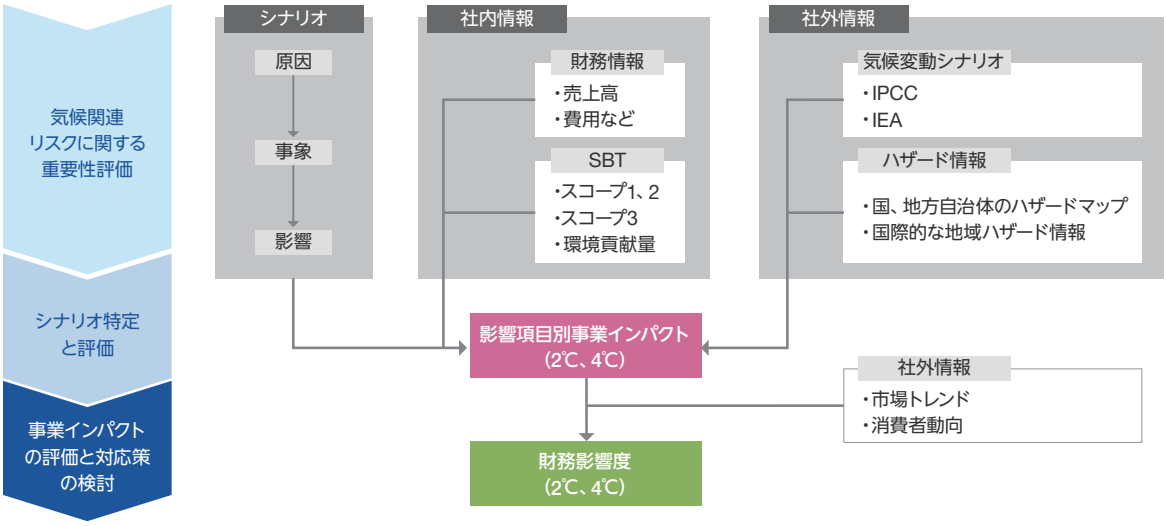
2018年度	2019年度	2020年度	2021年度（予定）
・社会課題の変化に応じて、環境ビジョン2050を改定 ・国内外での再生可能エネルギーの活用を加速	・TCFD提言への賛同表明 ・気候変動を起因とした自然災害リスクに関する調査を実施	・TCFDフレームワークの推奨開示項目に基づき、取り組み内容を定性開示	・TCFDフレームワークの推奨開示項目に基づき、取り組み内容を定量開示

戦略

エプソンは、価値創造ストーリーの中で、産業構造の革新と循環型経済の牽引をマテリアリティとして設定しています。これを達成するために、エプソンの技術の源泉である「省・小・精の技術」を基盤に、イノベーションを起こし、さらなる温室効果ガス(GHG)排出量削減に取り組んでいきます。

気候関連のリスク・機会に関するシナリオ分析

エプソンは、気候関連のリスク・機会の重要性評価に向け、「移行リスク」「物理リスク」「機会」の区分でシナリオ特定と評価を実施し、九つの評価対象を選定しました。気候変動に関する政府間パネル(IPCC)と国際エネルギー機関(IEA)がそれぞれ提示する気温上昇4℃と2℃に相当するシナリオと社内外の情報に基づき、事業インパクトと財務影響度を評価しました。



2℃シナリオにおける気候関連リスク・機会

シナリオ分析に基づいた気候関連リスク・機会の評価結果は以下の通りです。

区分		評価対象	顕在時期	事業インパクト	財務影響度
移行リスク	市場の変化	ペーパー需要	中期	**事業インパクト** ● 印刷・情報用紙は減少するものの、包装用途での増加により、ペーパー需要全体は増加するため、リスクは限定的(4℃シナリオとの比較では、増加率は低下) なお、具体的な事業インパクトについては、2020年度に評価予定	ー
		原油価格	中期	**事業インパクト** ● 原油価格の上昇により運送コストが増加 ● プラスチック原料の調達コストが増加 **リスクへの対処** ● 商品の小型化・長寿命化と資源循環を拡大 ● サブスクリプションビジネスを拡大 ● ソリューションビジネスへ移行	中
		プラスチック原料			
	政策・法規制	カーボンゼロ	中期	**事業インパクト** ● 炭素税導入と原油価格上昇による操業コストが増加 **リスクへの対処** ● SBT施策に基づくGHG排出削減を確実に実施 ● CCUS(CO_2の回収・有効利用・貯留)技術とBECCUS(CCUSにバイオエネルギー利用を組み合わせてCO_2の回収)技術の導入を検討	中

区分		評価対象		顕在時期	事業インパクト	財務影響度
物理リスク	急性リスク	洪水などによる事業拠点の被災		長期	**事業インパクト** • 36拠点(国内17、海外19)を対象に評価した結果、洪水(河川氾濫)、高潮によるエプソンの将来的な操業リスクの変化は限定的 • サプライチェーンに関する短期気候変動リスクについては、BCP(事業継続計画)にて対応	小
	慢性リスク	海面上昇による事業拠点の被災				
機会	商品・サービス	循環型経済の牽引	紙循環サイクルの進展	中期	**想定シナリオ** • 古紙価格および機密文書の回収・処理費用の上昇により、紙のリサイクルコストが増加 • 環境意識・機密管理意識の向上、分散型処理システムへの移行、リサイクル技術の進化により、紙リサイクル文化はさらに進展 **事業機会** • 紙リサイクルコストは増加し、紙のリサイクル文化の普及が進むため、乾式オフィス製紙機「PaperLab」の売上機会は増大 • 紙循環サイクルを産業領域にも展開し、新たなビジネスモデルを創出	中
		産業構造の革新	現行分野のインクジェット化の進展	短期	**想定シナリオ** • 炭素税導入、電気料金高騰により、低消費電力へのニーズが高まる • 廃棄物処分コストの上昇により、消耗品廃棄の少ない商品へのニーズが高まる **事業機会** • インクジェットの低消費電力のコストメリット、廃棄物の少なさから、売上機会が増大	大
			新規応用分野のインクジェット化の進展	中期	**想定シナリオ** • 炭素税導入、電気料金高騰、廃棄物処分コストの上昇、適量生産・資源削減などにより、環境に配慮した商品・サービスへのニーズが高まる **事業機会** • あらゆる産業領域で、コストメリットによりインクジェットの応用分野の拡大機会が増大	ー

顕在時期　短期:10年以内　中期:10年～50年　長期:50年超
財務影響度　小:10億円以内　中:10億円～100億円　大:100億円超　ー:今後評価

リスク管理

企業を取り巻く環境が複雑かつ不確実性を増す中、企業活動に重大な影響を及ぼすリスクに的確に対処することが、経営戦略や事業目的を遂行していく上では不可欠です。

エプソンは、気候関連問題を経営上の重大な影響を及ぼすリスクとして位置付け、適切に管理しています。

気候関連リスクの識別・評価・管理プロセス

1 調査	2 識別・評価	3 管理
・国内外の主要拠点を対象に、気候変動に起因した自然災害リスクに関する調査を実施 ・社会動向を調査	・環境ビジョン2050、価値創造ストーリー(Epson 25)の方針や施策からリスク・機会を洗い出し ・経営戦略会議と取締役会を通じて、シナリオ分析を評価	・2020年度は、取締役会執行役員ディスカッション会議、経営戦略会議と取締役会を通じて、適切に管理

指標と目標

エプソンは、国際的な共同団体である「SBTイニシアチブ」から承認された中長期的な温室効果ガス（GHG）の排出削減目標の達成に向けて、「環境ビジョン2050」の下、エプソンの技術の源泉である「省・小・精の技術」を基盤に、商品の環境性能向上や再生可能エネルギーの活用、事業活動などバリューチェーンを通じた環境負荷低減に積極的に取り組んでいます。

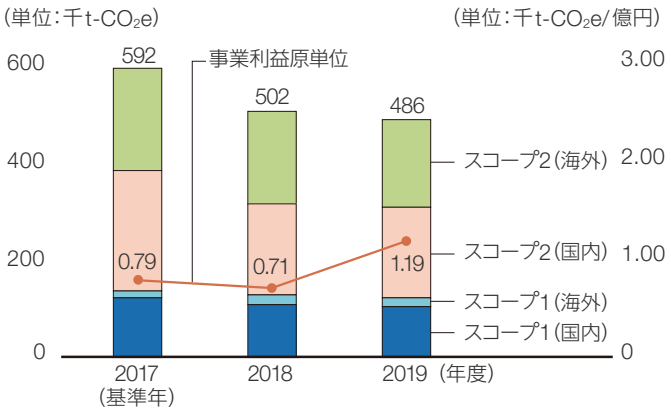
SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

「SBTイニシアチブ」に承認されたGHG削減目標

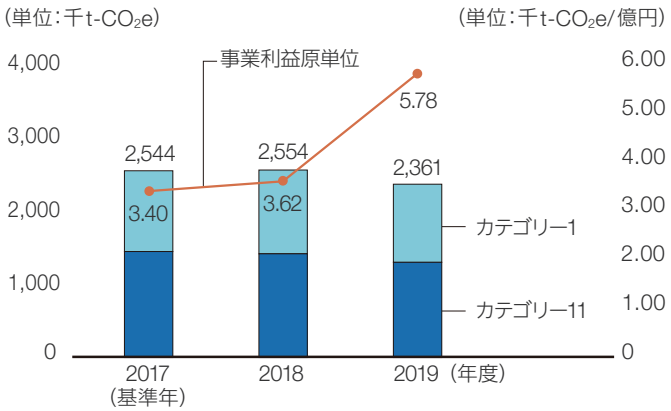
スコープ 1+2	2025 年度までに 2017 年度比で GHG 排出量を 19% 削減
スコープ 3	2025 年度までに 2017 年度比で事業利益当たりの GHG 排出量を 44% 削減 〈対象〉 カテゴリー 1：購入した物品・サービス カテゴリー 11：販売した製品の使用

スコープ1：燃料などの使用による直接排出
スコープ2：購入電力などのエネルギー起源の間接排出
スコープ3：自社バリューチェーン全体からの間接的な排出

GHG排出量（スコープ1、2）

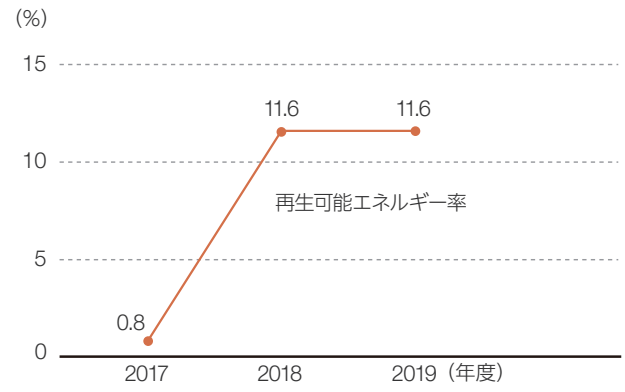


GHG排出量（スコープ3：カテゴリー1、11）



* 温室効果ガス排出量のCO_2換算係数について
・電力：日本国内は、環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用
海外は、IEA (International Energy Agency) の各国の排出係数、もしくは各事業所が契約する電力小売事業者の係数を使用
・燃料：国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用
・CO_2以外の温室効果ガス：IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用

再生可能エネルギー使用率



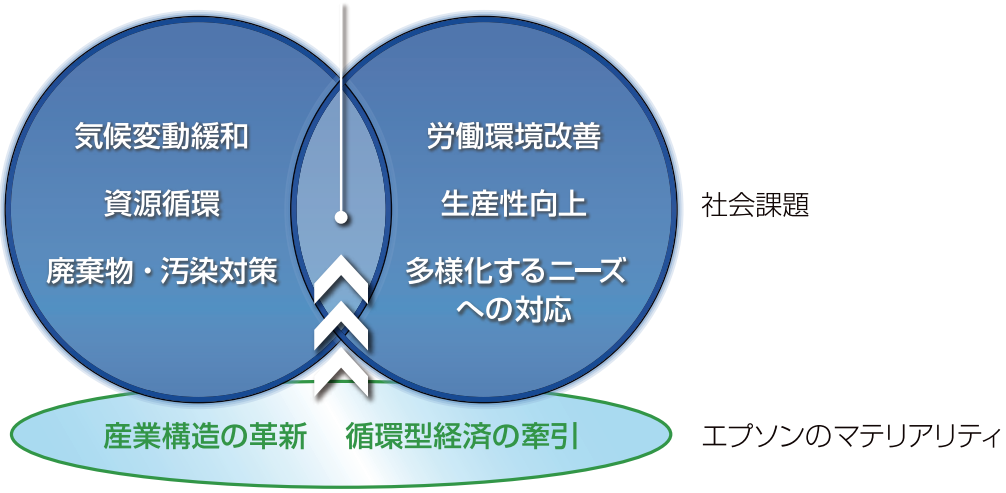
* 全エネルギーのうち再生可能エネルギーが占める割合

インクジェットイノベーションによる社会課題の解決

全世界が合意するSDGsは、持続可能な社会の構築のために「世界を変革する」ことを求めています

「インクジェットで世の中を変えたい」
この強い想いのもとに、経済成長と環境負荷のデカップリングを実現するため、今までのやり方や考え方を根本的に変え、社会の環境負荷を徹底的に下げる商品・サービスや生産プロセスを提供すること。
これがエプソンの使命です。

経済と環境のデカップリング

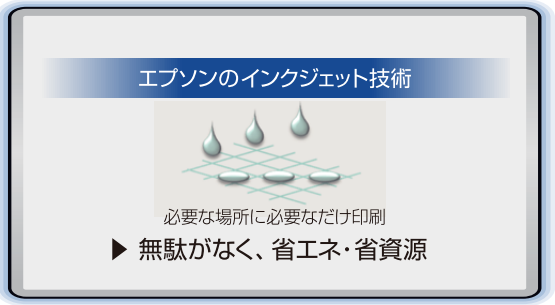


デカップリング:
経済成長と環境影響・天然資源の利用などを「切り離す」
技術革新や社会変革によって、生産・消費・廃棄の各段階での資源効率や環境効率を高めることを意味しています。

インクジェット技術の強み

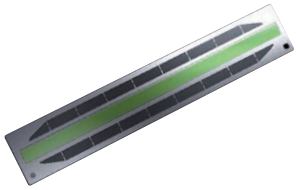
エプソンのインクジェットは、熱を使わず機械的にインクを押し出して飛ばします

インクを飛ばす非接触方式だから　いろいろなメディアに印刷可能
熱を使わないから　さまざまなインク（物質）が使える



エプソンのインクジェットの特長

PRECISIONCORE
HEAT•FREE



PrecisionCore
マイクロ TFP プリントチップ

熱を使わない	インク対応性	インクの選択肢が広く、ホーム、オフィス、商業・産業など多様な用途に対応可能
	高耐久性	オフィス、商業・産業用途に最適
高精度	高画質	MSDT（Multi Size Dot Technology）に代表される優れた階調性を実現
	小型＋高速	各ノズルが1秒間に最大5万発のインク滴を吐出（最新ヘッド）

エプソンは、ピエゾ方式の最先端であるPrecisionCore（プレシジョンコア）プリントヘッドを多様なジャンルに展開しています。生産性向上と環境負荷低減の価値を共に提供できるこの技術を基に、商業・産業領域におけるデジタル印刷市場の拡大に対応するため、プリントヘッドの外販事業を強化し、あらゆる「プリント」を置き換えたいと考えています。

将来展望(量産・創造領域拡大)

インクジェットによるものづくりの革新
オープンイノベーションによって産業構造の革新を進めます

持続可能な社会とは、「人々が満足し幸せに暮らす」ことや、「社会で生じる環境負荷を画期的に下げる」ことだと考えます。

経済成長と環境負荷のデカップリングを促進するため、あらゆる技術革新によってあらゆる生産プロセスを革新する、すなわち「産業構造を革新」することが求められる時代が来ています。

エプソンのインクジェット技術は、持続可能な社会の条件を満足できるポテンシャルを持っています。

また、インクジェット技術が応用できる潜在的なニーズも高まっています。

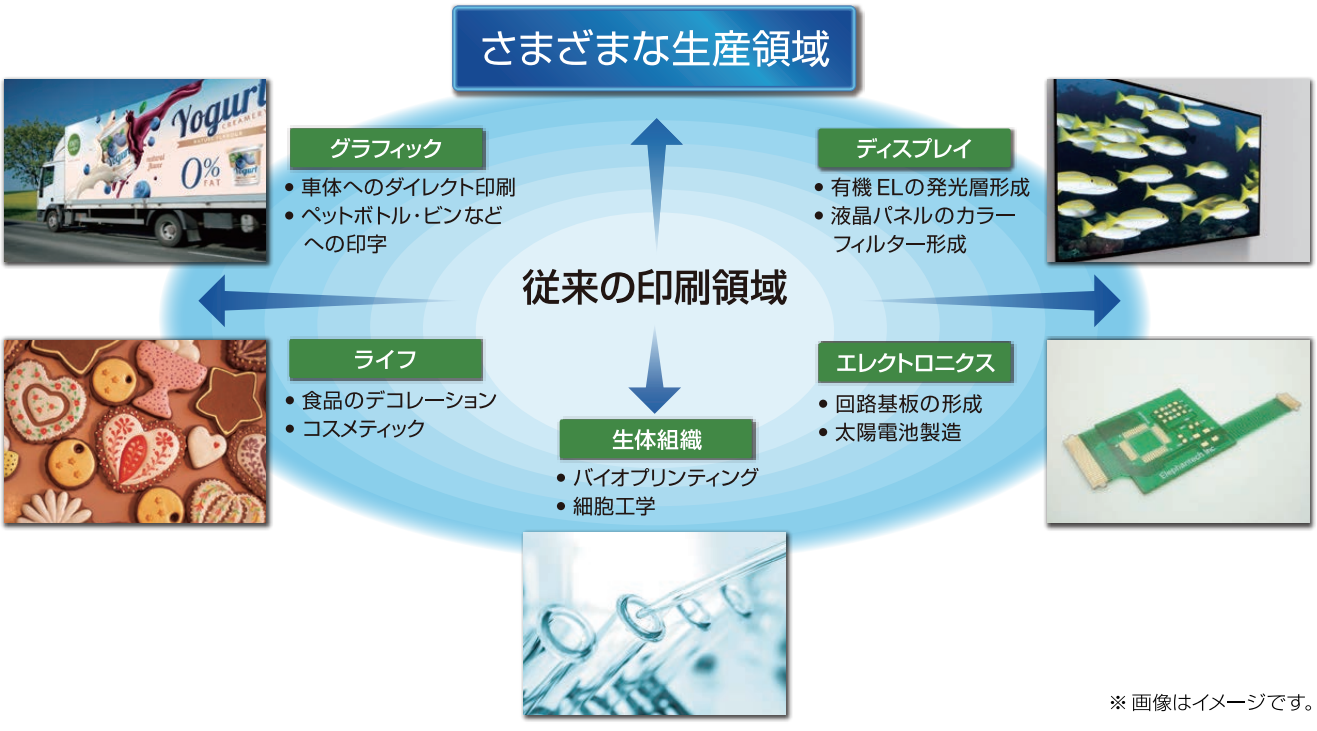
この技術を新たな用途に拡大し、その能力を最大限に発揮するためには、エプソンと志を同じくし、新たな発想や技術をもつ外部パートナーの協力が必要です。

さまざまな分野で強みを持つパートナーと互いの強みを融合させることで相乗効果を生み出し、高いレベルの産業構造の革新につなげます。

持続可能な社会の条件
・人々が満足し幸せに暮らすことができる
・社会で生じる環境負荷を画期的に下げる

産業構造の革新
人々のニーズを最小限の環境負荷で満たすことができるようになる

オープンイノベーションでさらにインクジェットの用途を拡大



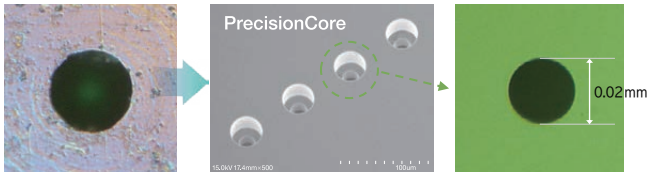
※ 画像はイメージです。

特集

最先端プリントヘッド

エプソンインクジェットの進化
エプソンのインクジェットヘッドは、大きく三世代にわたって進化を遂げてきました

PrecisionCore ヘッドのノズル径は、0.02mm(20μm)
一般的な髪の毛(0.1mm)の５分の１に相当します。

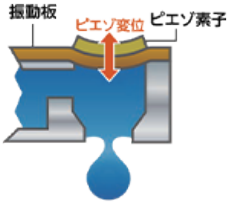


ノズルのふちがガタガタで
まっすぐに噴射できない
ノズル

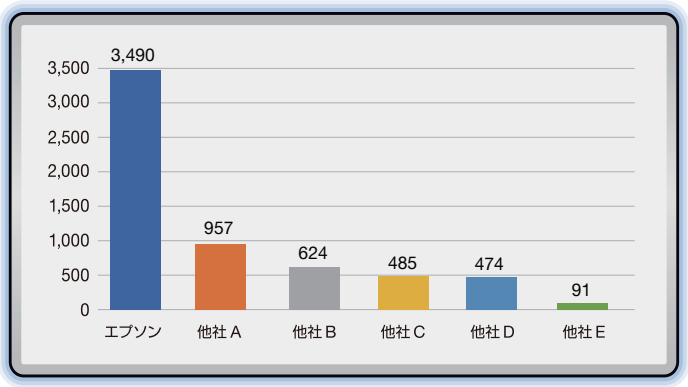
エプソンのノズルは高精度な加工技術により
きれいな真円でインクがまっすぐに噴射します

ピエゾ方式のインクジェットヘッドは消費電力が少なく、また、熱を使わないため、さまざまなインクに対応することができます。1984年以降エプソンのインクジェットヘッドは大きく3世代にわたり、「より速く、より精密に、よりコンパクトに」を追求することで進化を遂げてきました。

最新技術により生み出された第3世代は、超薄膜のピエゾアクチュエーターからノズルまで全てを高精度MEMS技術で実現したPrecisonCoreヘッドです。わずか１マイクロメートル、1/1000mmという薄膜ピエゾにより大きな変位を得ることが可能となりました。



エプソンピエゾ方式



知的財産のポイント

エプソンはピエゾヘッドに関する圧倒的なワールドワイドの特許登録件数を有し、その成果をヘッド技術に反映しています。

* 2020年3月10日現在、エプソン調べ
* 日本・米国・中国・欧州におけるピエゾ式プリントヘッド関係特許の登録件数(2000年4月1日以降出願)

特集

事業成長と環境負荷低減との両立

広丘事業所９号館稼働（2018年）
将来的にプリントチップの生産能力を３倍にし外販ヘッドを拡販していくことで
産業構造を革新する基盤を構築しました

９号館の環境配慮ポイント

- 照明の全館LED化
  半導体製造用の「イエロー光」にも最新LEDを導入
- 高効率な空調システムの採用
  「タスク＆アンビエント空調」により建設資材削減、スペース効率の向上
- 低炭素電力による生産
  ９号館使用分の全ての電力を再生可能エネルギーで賄っている

「第29回地球環境大賞経済産業大臣賞」を受賞

「最小限の環境負荷を実現する「インクジェットイノベーション」を推進する取り組み」が評価

https://www.epson.jp/osirase/2020/200228.htm

環境活動

環境コミュニケーションメッセージ

Better Products for a Better Future

環境配慮への強い意志で、未来を切り拓くことができる。そう考えるエプソンは、
信頼性が高く、リサイクル可能で、エネルギー効率のよい革新的なモノづくりに
つねに挑戦しています。これからも省エネ・省資源・省スペースなど、
省の技術を活かした製品をとおして、環境のため、そして未来のために貢献していきます。

「Better Products for a Better Future」とは、私たちみんなの未来のために、より環境によい商品をつくり続ける、というエプソンの環境に対する強い思いを表したものです。この思いを企業活動におけるさまざまなコミュニケーションの機会を使ってお伝えします。

環境活動

ライフサイクルシンキング

エプソンが考える、環境配慮型商品とは、「モノが生まれてから、使命を終えるまで」つまり、設計から製造、輸送、使用、リサイクルまで、全ての段階で環境に配慮された商品です。この環境配慮型商品の創出により、エプソンの事業活動にとどまらず、お客様やビジネスパートナーの皆様と共に環境負荷低減への取り組みを拡大しています。

かんがえる
「商品の一生」を考えて設計する

環境配慮設計（P.83参照）

えらぶ
環境に配慮された材料を使う

製品含有化学物質管理（P.129参照）
紙製品の調達　（P.209参照）

つくる
素材やエネルギーは大切にする
無用なものは出さない

気候変動／脱炭素社会の実現（P.116参照）
資源／循環型社会の形成（P.122参照）
汚染防止・化学物質管理（P.129参照）

とどける
商品の輸送は効率的に

物流・バリューチェーン（P.118参照）

つかう
環境をお客様の価値に

商品・サービスによる環境貢献（P.85参照）

いかす
使い終えたら資源にして再利用

回収・リサイクル（P.125参照）

環境配慮設計

「モノが生まれてから、使命を終えるまで」のライフサイクル全体で商品が環境に与える影響は、商品の企画・設計段階でほぼ決定されます。エプソンは、ライフサイクルシンキングをベースに、二つの切り口((1)お客様のワークスタイルやライフスタイルを変える商品の提供でお客様の元で発生する環境負荷を低減する、(2)商品の基本性能として有すべき環境性能を向上する)から、実現すべき環境仕様の具体的な目標を商品の企画段階で定め、その達成度を設計段階以降で評価する「環境配慮設計」の仕組みを取り入れています。

主な環境性能

環境配慮設計の仕組みにおいて評価する環境性能のうち代表的なものは以下になります。

省エネルギー性

省エネルギー要素技術や商品制御方法の開発など、ハードとソフトの両面から中期的なアプローチで取り組み、それらを搭載する機種ごとに、具体的な数値目標を設定して、省エネルギー商品の具現化に向けて取り組んでいます。

省資源性

商品の小型化・軽量化は、資源消費の低減や商品の輸送効率のほか倉庫での保管効率の向上など、環境負荷の低減にも大きく寄与することから、具体的な目標を設定して取り組んでいます。また、消耗品や商品の梱包材の最小化、不要印刷を最少化する新たな印刷機能など、お客様の商品使用時に発生する廃棄物を最少化する商品設計にも注力しています。

リサイクル容易性

商品が使用された後のリサイクルのしやすさに配慮した設計をしています。具体的には、商品の設計図面から計算上のリサイクル性を評価する指標として「リサイクル可能率[*1]」を定義し、75%以上の実現を目標として取り組んでいます。

[*1] 商品質量に占めるマテリアルリサイクル可能と判断される材料・部品質量の比率で、高炉還元材、助燃材としてのリサイクル(サーマルリサイクル)は含みません。

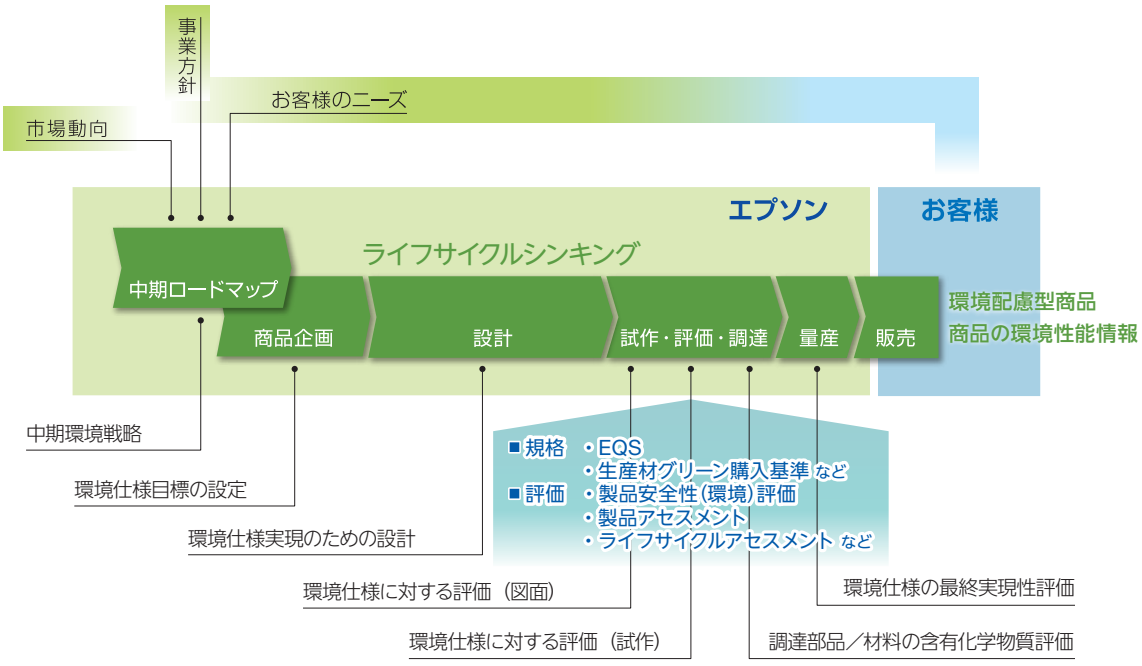
化学物質安全性

含有禁止、あるいは含有量を管理すべき化学物質を社内基準で定め、データベース化し、設計から調達、量産に至る全てのプロセスでこのデータベースを活用して安全性を確保しています。

環境配慮設計の仕組み

社内規格・評価ツールを整備し、運用のルールを定めた業務基準に基づき商品化を進めています。環境仕様の実現度は、各商品化のステップでレビュー(チェック)され、最終的に商品として発売されます。

環境配慮型商品の商品化フロー(プリンティングソリューションズ事業の例)



規格

- EQS(Epson Quality Standard)

  設計・製造・調達する製品や部品の全てが満たすべき環境適合性、安全性を規定した全社規格

- 生産材グリーン購入基準

  生産材の調達に際して、製品含有化学物質保証に関する基本的な考え方と具体的な基準および運用について定めた基準書

評価

- 製品安全性(環境)評価

  遵法適合性を実現するためのチェック

- 製品アセスメント

  図面段階と試作段階で個別環境仕様の実現性を評価するためのチェックリスト、評価シート

- ライフサイクルアセスメント(LCA)

  商品のライフサイクルにおける環境負荷(温暖化負荷)を定量化し、効率的かつ的確に設計改善すべきポイントを顕在化するためのツール

環境活動

商品・サービスによる環境貢献

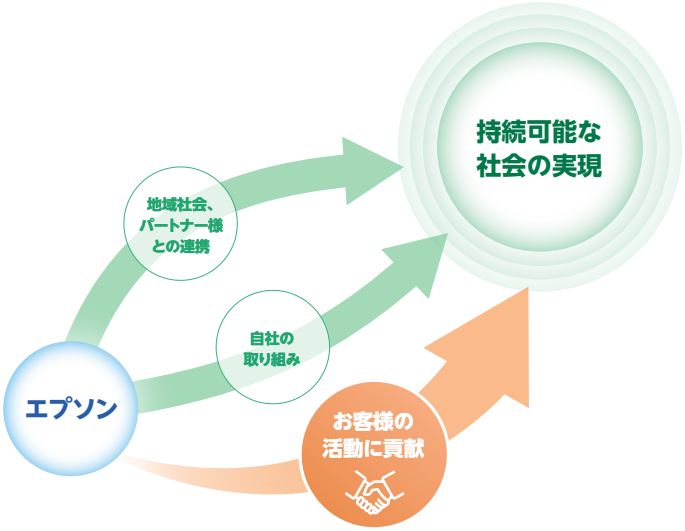
商品・サービスによる環境貢献

持続可能な社会の実現に向けて一企業ができることは限られます。エプソンは、商品・サービスによりお客様の活動に貢献し、さらに地域社会・パートナー様とも連携した活動を行うことで、より良い社会の実現に向けその責任を果たしていきたいと考えます。

持続可能な社会を実現するために成すべきことは何か?ものづくり企業としてエプソンは常に考え続けており、生産工程や商品の省エネルギー、資源効率向上、有害物質排除などに長年取り組んできています。

さらなる貢献のために、エプソンの商品を使ってくださるお客様の元での環境負荷の最小化、業務効率や生産性の向上による働きかた改革を進めます。この実現に向け、従来のテクノロジーでは成しえなかった価値の提供に向け新たな挑戦をしています。

独自の技術により、世界中にこうした商品・サービスをお届けする。これがエプソンの答えです。



環境活動

お客様の元での環境貢献

お客様の業務プロセスを変革するというアプローチにより、環境負荷の最小化だけでなく、業務効率や生産性の向上による働きかた改革を実現する商品・サービスをお届けします。

- ワークスタイルやライフスタイルをより快適にするとともに、お客様の元で発生する環境負荷を低減する革新的な商品やサービス
- 従来とは異なる新たな業務プロセスを提案し、環境と経済を両立する高いお客様価値を実現する商品やサービス

オフィス

印刷性能と低消費電力を両立し、オフィスの環境対策に貢献

高速ラインインクジェット複合機LX-10050MFシリーズは、PrecisionCoreラインヘッド搭載により、100枚/分[*1]を実現し、オフィスで使用されている一般的なレーザー方式の印刷速度50枚/分に対して、約2倍の生産性を発揮します。エプソンのインクジェット技術が可能にした高速ラインインクジェット複合機は、印刷性能と低消費電力を高い次元で両立させた商品です。

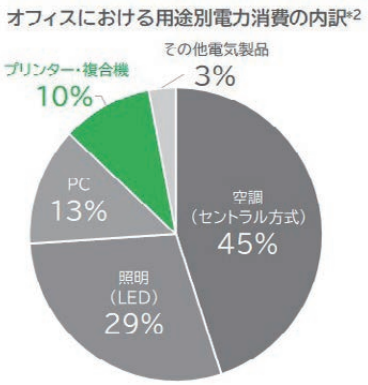
[*1] A4横片面の場合。LX-7550MFシリーズは75枚/分、LX-6050MFシリーズは60枚/分です。

WorkForce Enterprise LXシリーズ
(ステープルフィニッシャー大容量給紙ユニット装着時)

オフィスの環境対策への提案

環境対応への意識が高まる中、オフィスにおいても例えば、空調の設定温度を調整する、照明をLEDに変えるなど、電力削減のための取り組みが行われています。オフィスの中で、プリンター・複合機は、10%もの電力を消費しています。

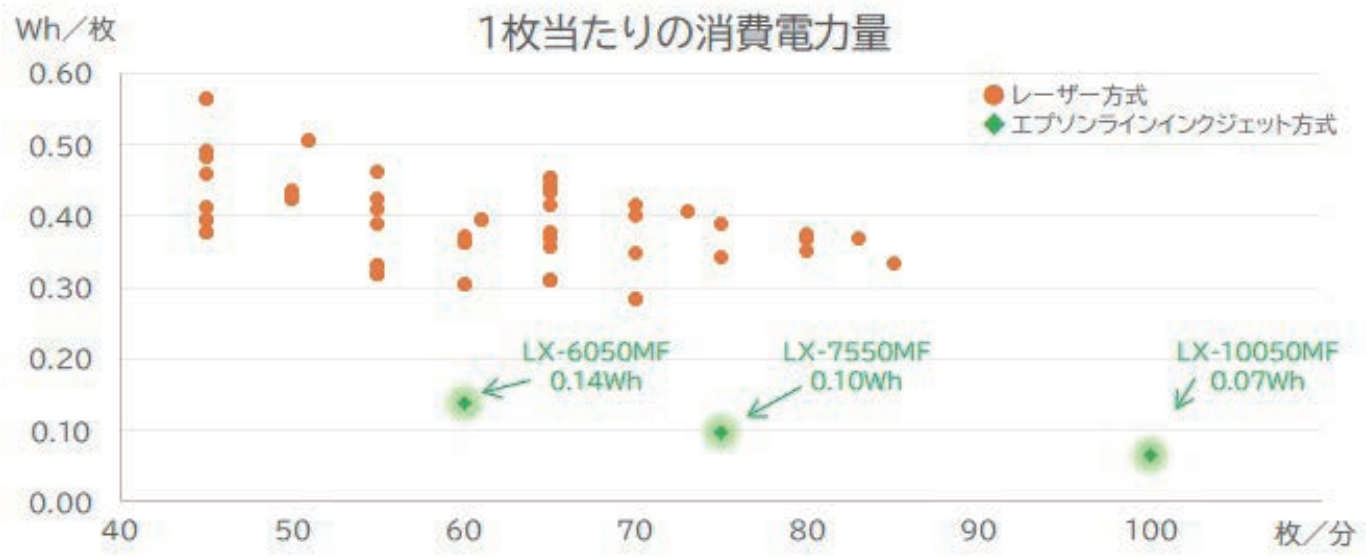
エプソンのインクジェットプリンターは、微小な電圧を加えることで収縮するピエゾ素子の動きによってインク滴を吐出します。トナーを紙に定着させる際、高温での加熱処理が必要なレーザープリンターに比べ、印刷時の消費電力を大きく抑えることができるため、オフィスの電力削減への貢献が可能だと考えています。



[*2] エプソン調べ。SOMPOリスケアマネジメント株式会社への委託調査に基づく(2018年3月)。

1枚当たりの消費電力量

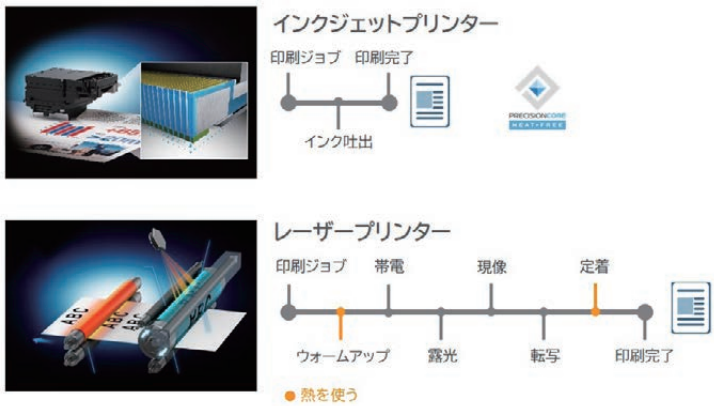
国際エネルギースタープログラムのTECをベースに、異なる速度の製品を比較する際の目安として1枚当たりのエネルギー消費量として換算したものが下記のグラフです。一般的なオフィスで普及しているレーザー方式のA3カラー複合機と比較した、エプソンのLXシリーズの高いエネルギー消費効率を示しています。

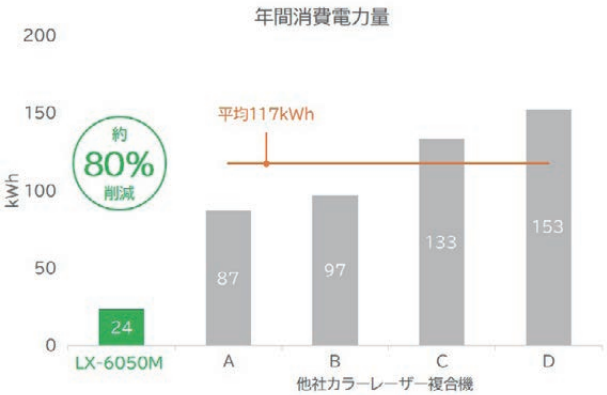


* 1枚当たりの電力量の比較シミュレーションです。energystar.jp/に登録されている45枚/分以上のA3カラー複合機全てのTEC値を参照（100V、2020年7月13日現在）し、TEC算出条件を用いて1枚当たりの値を算出しています。

年間消費電力量の削減

PrecisionCore Heat-Free Technologyを搭載し、印字プロセスに熱を使わないLXシリーズは、レーザープリンターに比べて圧倒的に消費電力が少なく、オフィスのランニングコストを抑制します。外部評価機関による性能比較では、他社カラーレーザー複合機に比べ、LX-6050Mは年間の消費電力量を平均で約80%削減できるとの結果が出ています。





* 年間消費電力量のグラフは、エプソンの委託によるKeypoint Intelligence社のテストデータです。LX-6050Mは、海外同等品であるEpson WorkForce Enterprise WF-C20600 D4TW（60枚/分）の試験結果、比較対象は、比較対象は、カラーレーザー複合機45～69枚／分クラスの上位トップ4ベンダー※からエプソンにて選定。各機器のデフォルト設定で、Keypoint Intelligence社の標準的なエネルギー消費試験方法を用いてテストを行い、平日の印刷作業量は2×4時間+スリープ・スタンバイモード16時間、週末のエネルギー使用はスリープ・スタンバイモード48時間に基づいて算出。各4時間の印刷時間には、合計69ページのテストパターン（DOC、XLS、PPT、HTML、PDFおよびOutlookメール）を6回印刷しました。
※出典：IDC's Worldwide Quarterly Hardcopy Peripherals Tracker 2020Q2, Units Share by Company

KEYPOINT INTELLIGENCE
Buyers Lab

「平成30年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

ラインヘッド機構をはじめとする高速化のための商品開発による、高い省エネ性能と消耗品・定期交換部品の交換頻度低減などが評価され、一般財団法人省エネルギーセンターが主催する平成30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。
(LX-10000Fシリーズ／LX-7000シリーズ)

eco情報

LXシリーズ

- エプソンのPrecisionCore Heat-Free Technologyが可能にした高速ラインインクジェット複合機は、印刷性能と低消費電力を高い次元で両立させています。
- 1枚当たりの消費電力量を一般的なオフィスで普及しているレーザー方式のA3カラー複合機と比べると、エプソンのLXシリーズは高いエネルギー消費効率を示しています。
- 最大消費電力を320W／300W(LX-10050MFシリーズ／LX-7550MF・6050MFシリーズ)に抑えており、一般的なオフィスで使用される100V、15Aのコンセントで使用可能です。

インクジェットがオフィスのプリンティングを変える

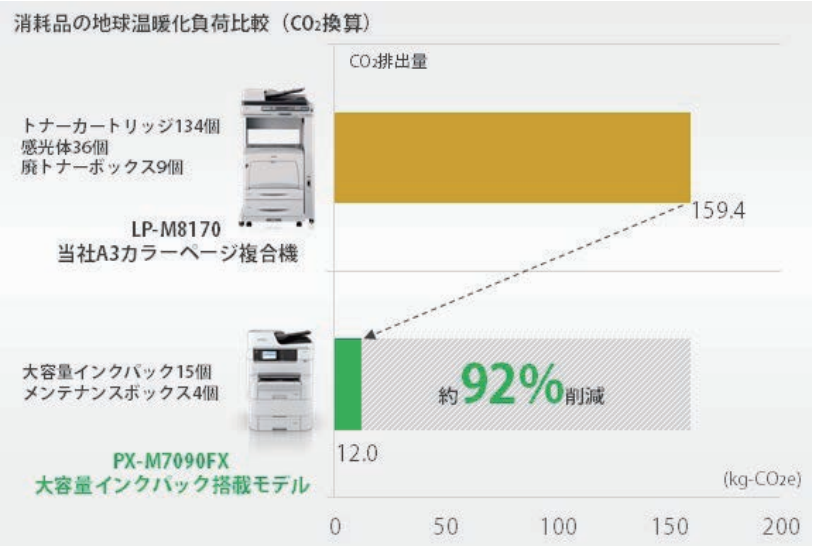
大容量インクパックシステムを搭載。
消耗品の交換頻度が少なく、インクジェットならではの低消費電力で、お客様の負担と環境負荷を低減します。

大容量インクパック搭載モデル PX-M7090FX

消耗品を削減し、環境負荷の低減に寄与

大容量インクパックによる消耗品の削減は、コストを抑えるだけでなく、資源の消費量を削減するとともに廃棄物を極小化し、環境負荷低減にも大きく寄与します。

また、消耗品の管理や交換に関わる負担が減り、仕事のダウンタイムも減らせます。



* 消耗品および消耗品の梱包材の地球温暖化負荷の比較です。PX-M7090FXで生涯20万枚[*1][*2]印刷時に必要な消耗品（パック、メンテナンスボックス）と、LP-M8170で同数印刷する場合の消耗品（カートリッジ、感光体、廃トナーボックス）を比較しています[*3]。エプソンの評価条件に基づき、消耗品の素材・部品製造に伴う地球温暖化負荷をCO_2排出量として算出しています（インクやトナーは含まず、素材のリサイクル効果[*4]を含む）。地球温暖化負荷はお客様のプリンターの使用状況により異なります。

*1 本製品をお使いのお客様の平均的な印刷枚数です。

*2 イールド枚数（各色での印刷可能枚数）は、ISO/IEC24711（測定方法）およびISO/IEC24712（測定画像）に基づき、片面連続印刷した場合の平均値です。

*3 印刷枚数に応じて個数を按分して算出しています。

*4 リサイクルによるCO_2削減量です。

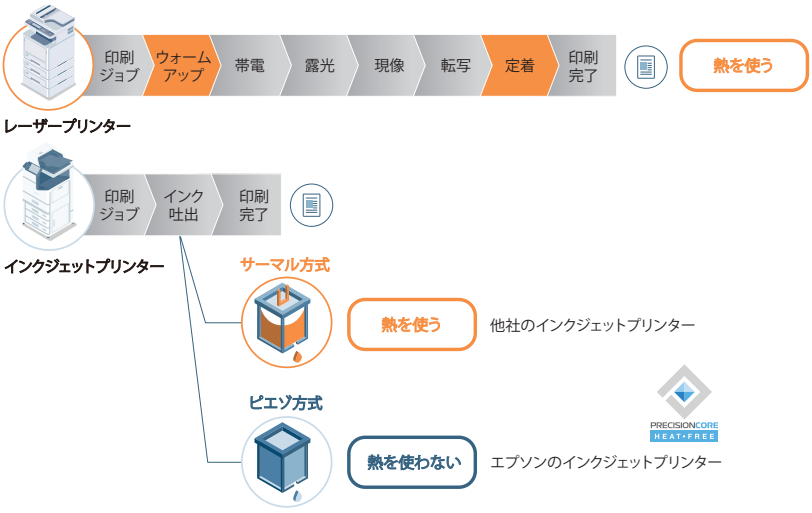
オフィスの省エネをサポートするインクジェットプリント

印字プロセスに熱を使わないインクジェットプリンターは、レーザープリンターに比べて圧倒的に消費電力が少なく、オフィスのランニングコストを抑制します。

Heat-Free Technologyによって高い環境価値を提供します。

エプソンのHeat-Free Technologyは、インク吐出プロセスで熱を使いません。電圧を加えることで収縮するピエゾ素子の機械的な動きによってインク滴を吐出します。一方、他の技術は熱を使って動作します。例えばレーザープリンターは、ウォームアップや定着のために加熱する必要があります。

熱を使わないため消費電力が少なく、CO_2抑制といったメリットにもつながります。



ビジネスを止めない大容量インクをコンパクトボディに搭載

eco情報

大容量インクパック搭載モデル
PX-M7090FX

- 大容量インクパックにより、消耗品を交換せずにモノクロ8万6,000枚、カラー5万枚[*2]の印刷を実現。同数印刷時にトナーカートリッジや感光体などを大量に使用するレーザープリンターに比べ、地球温暖化負荷（CO_2換算）を約92%削減できます。
- Heat-Free Technologyにより、印刷時に熱を使わないインクジェットプリンターは、レーザープリンターに比べて低消費電力です。

紙に新たな価値を与え、循環型社会の実現に貢献

PaperLab A-8000は、使用済みのコピー用紙を原料として、新たな紙をその場で再生産できる乾式オフィス製紙機で、水を使わない[*1]繊維化を特長とする「ドライファイバーテクノロジー」を搭載しています。

紙再生技術が優れて革新的であることに加え、環境教育教材や環境政策のシンボルとしての活用、資源循環の意識向上に寄与していることなどを評価され、一般社団法人産業環境管理協会主催の「第1回エコプロアワード」（旧エコプロダクツ大賞）において、経済産業大臣賞を受賞しました。

[*1] 適度な湿度が必要です。

乾式オフィス製紙機
PaperLab A-8000

EcoPro Awards
第1回エコプロアワード
経済産業大臣賞受賞

水資源の保全

A-8000は同じ質量の市販の紙を製紙する場合と比べると、その水の使用量はわずか1/100[*2]程度です。地球規模の重要課題である水資源の保全に貢献します。

[*2] 市販の紙の原料となる木材の育成のための水消費量を含みます。なお、市販の紙とは日本で流通する一般的な紙を示します。

森林資源の有効利用

紙の原料である木材は、森林から得られる資源です。A-8000で作る紙の原料は100%オフィス古紙であり、新たな木材を一切使用しません。そのため、「3R活動推進フォーラム」が規定するR100マークを表示することが可能です。

R100
古紙パルプ配合率100%再生紙を使用

ライフサイクルCO_2の削減

A-8000の新しい紙再生プロセスは、手元で古紙を再生する小さなサイクルです。それは紙の「地消地産」を実現し、同じ質量の紙を再生した場合、従来の紙再生プロセスよりもライフサイクル全体でのCO_2排出を抑制します。

環境意識向上

A-8000は、その場で紙を再生産します。この事実は新鮮な驚きとなり、導入先の社員や職員の皆様の環境意識が高まり、さらなる環境活動につながります。紙再生の瞬間に立ち会う機会を持った子どもたちには、科学技術による環境問題解決への気づきや関心の深まりが生まれることが期待できます。

社内活用事例

エプソンは、A-8000を積極的に活用し、自社で使用した紙の再利用を進めています。会社のカレンダーや社員の名刺にA-8000で作った再生紙を使い、2018年度以降の研修や業務における資料でも使用しています。その他業務で使うノート、メモ帳でも活用しており、今後用途を拡大する予定です。紙の再生産作業は、特例子会社エプソンミズベ(株)の社員が担っており、職域の拡大により障がいのある社員が活躍しています。

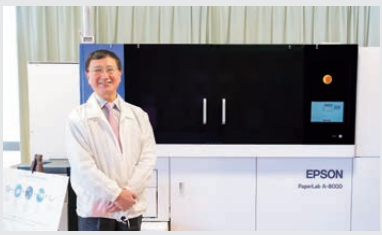
また、ドライファイバーテクノロジーを搭載した装置により、古紙から再生した部品を生産し、プリンターの吸収材や、A-8000の吸音材にも使用しています。

再生した紙を使ったカレンダー

プリンターの吸収材
(メンテナンスボックス)

ユーザーコメント

直接的な環境貢献だけでなく、子どもたちがつくる未来に向けて



長野県塩尻市長
小口 利幸 様

行政としては、水を使わずに使用済みの紙を庁内で再生できるという環境保全に優れている点、機密文書を庁内で処理できるという機密管理に優れている点、障がい者の適性を活かして仕事を任せられる点など、PaperLabにさまざまな長所を感じて導入を決めました。私個人としては、そうしたさまざまな長所の中でも、子どもたちに良い驚きを届けられるという点に最も魅力を感じています。資源の乏しいこの国において、今後も生産性の高い産業を育成していくことは、国家としてのアイデンティティーといっても良いでしょう。そのためには、子どもの頃から技術に驚きを覚え、わくわくした気持ちを持って学びに向き合えるような人材を、一人でも多く生み出していくことが大切だと考えています。

導入による具体的な成果として、PaperLabの稼働により、庁内から出る古紙を再生して月平均18,000枚の用紙を生産し、申請用紙などに活用しています。これにより、庁外に排出し処理される古紙を2割削減することができました。（2017年度実績）

eco情報

PaperLab A-8000

PaperLab A-8000は、紙をその場で再生産する乾式オフィス製紙機です。

- エプソンが独自に開発した水を使わない[*3]画期的な紙再生技術で、水資源の保全に貢献します。
- オフィスで使用した紙を原料として新たなコピー用紙を生産する「紙から紙」のリサイクルを自らの手で実現し、森林資源を有効利用できます。
- オフィス内でのリサイクルが可能となり、外部へ処理を委託する古紙の量を減らすことができます。

[*3] 機器内の湿度を保つために少量の水を使用します。

インクジェットプリンターと乾式オフィス製紙機が創り出す「環境配慮型オフィス」

エプソンは、オフィスで環境貢献効果を生み出す「環境配慮型オフィス」を提案しています。

熱を使わない、エプソン独自のインク吐出技術で、電力・廃棄物・印刷コストを削減するインクジェットプリンターと、水を使わない紙再生技術で、水資源の保全・森林資源の有効活用を実現する乾式オフィス製紙機との組み合わせにより効果を発揮するソリューションです。これにより、「紙」の利便性を活かしながら、オフィス内での紙資源の循環と、コストダウンやセキュリティー強化といったお客様価値を提供します。

新宿オフィス29階に設置した「環境配慮型オフィスセンター[*1]」は、都市のオフィスビルモデルとして、どこでも環境配慮型オフィスが実現可能であることを実感いただけるものです。また、2019年度中にはエプソンの国内主要8拠点に19台のPaperLabを配置し、グループにおける紙の購入量削減を目指して、自ら紙資源の循環（紙の「地消地産」）を実践しています。

運用の様子や紙循環実績を公開することにより、お客様の元で実現する環境貢献を具体的にイメージしていただき、お客様と共にさらなる環境貢献を進めていきます。

[*1] 新宿オフィスで年間30%（約130万枚）のコピー用紙削減を目指します

インタラクティブコミュニケーションで会議の生産性を向上

インタラクティブ会議の生産性を高め、効果的なプレゼンテーションを実現するとともに、お客様の元での環境負荷の低減にも貢献します。

インタラクティブプロジェクター
EB-1485FT

遠隔会議で環境負荷低減

「共有ホワイトボード」「多拠点インタラクティブ機能」と「2画面表示機能」を搭載。

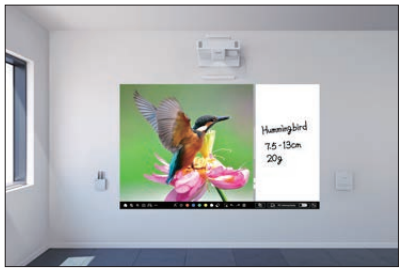
既存のTV会議システムとの併用で、Face to Faceに近い臨場感ある会議を実現できるため、移動を要する会議をより少なくすることが可能。環境負荷低減に寄与します。

共有ホワイトボード

- 最大15 のPC、タブレット、他拠点のEB-1485FTとホワイトボード画面を共有できます。

多拠点インタラクティブ

- 最大4拠点とPC画面を共有できます。
- 相互に画面へ書き込み、PCへ保存できます。



2画面表示

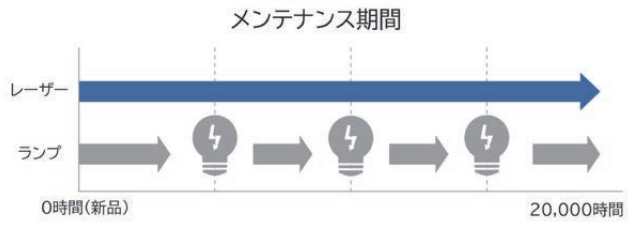
- ホワイトボードやPC画面を共有しながら臨場感のある会議が実現します。
- 最大100インチの画面で2画面をクリアに表示できます。

ホワイトボードとして

プロジェクターと一般的なホワイトボード（コピーボード、電子黒板）の機能を1台で実現。省資源なうえ、設置スペースの無駄も省けます。また、PC接続が必要なく、最大20ページまで投影したデータや画像にデジタルペンで直接書き込みが可能。データはそのまま保存でき、またプロジェクターから直接メール送信もできるため、会議の生産性を高めるとともに、紙の資料を最少化できます。

レーザー光源による信頼性と使い勝手の良さ

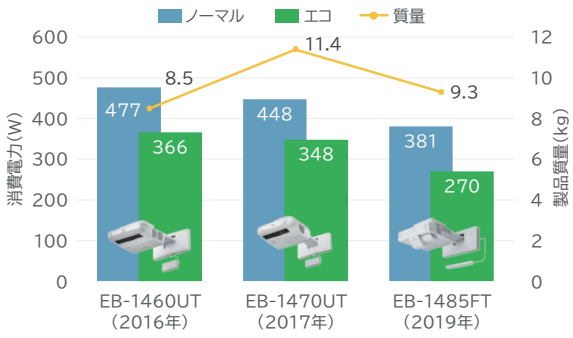
光源は非常に信頼性が高く、重要な会議中のランプ切れの心配がありません。



省エネルギー・省資源化

商品ライフサイクルでみると、プロジェクターのCO_2排出量が最も多くなるのはお客様の使用段階です。

製品性能を向上させながら、使用時の電力や資源の消費を抑えることを目指しています。



明るさ	4,400lm	4,000lm	5,000lm
W/lm *1	0.11	0.11	0.076
g/lm	1.9	2.9	1.9
光源	ランプ	レーザー（ランプ交換不要）	

*1 ノーマルモードでの比較

eco情報

EB-1485FT

- 「共有ホワイトボード」「多拠点インタラクティブ機能」と「2画面表示機能」を搭載。既存のTV会議システムとの併用で、臨場感ある会議を実現。移動を要する会議をより少なくすることで、環境負荷低減に寄与します。
- プロジェクターとホワイトボードの機能をインタラクティブに1台で実現。省資源なうえ、設置スペースの無駄も省けます。
- 投影したデータや画像にデジタルペンで直接書き込みが可能。データはそのまま保存でき、またプロジェクターから直接メール送信もできるため、紙の資料を最少化できます。
- レーザー光源搭載で、ランプの交換が不要です。重要な会議中にランプが切れる心配がありません。
- 省エネにも配慮
  - 照度センサーを搭載し、周りの明るさを感知してランプの明るさを自動的に調整します。
  - 「エコ」モードの使用により消費電力を約29%削減できます。

テキスタイル

デジタル捺染で生産プロセスを革新

鮮やかで繊細な幅広いデザインを忠実に再現するプリントを、高生産性と低環境負荷で実現します。

デジタル捺染機
Monna Lisa Evo Tre*1

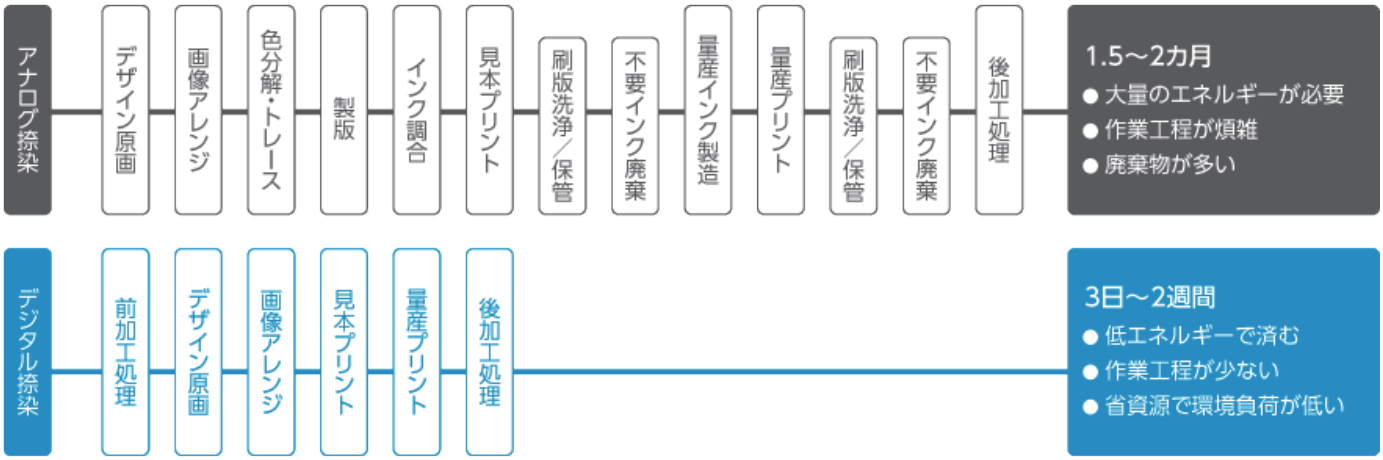
*1 イタリアのロブステリ社(子会社)と開発したデジタル捺染機です。

効率的な生産プロセス

エプソンのインクジェットデジタル捺染は、デザインの可能性を広げるとともに、従来の大量なエネルギーや水、原料、時間を消費する工程を低減できます。デジタル捺染は、デジタルデータを印刷機で直接布地へプリントアウトする方式です。専用の版を布地に押し付けて印刷するアナログ捺染と比べて、次の特長があります。

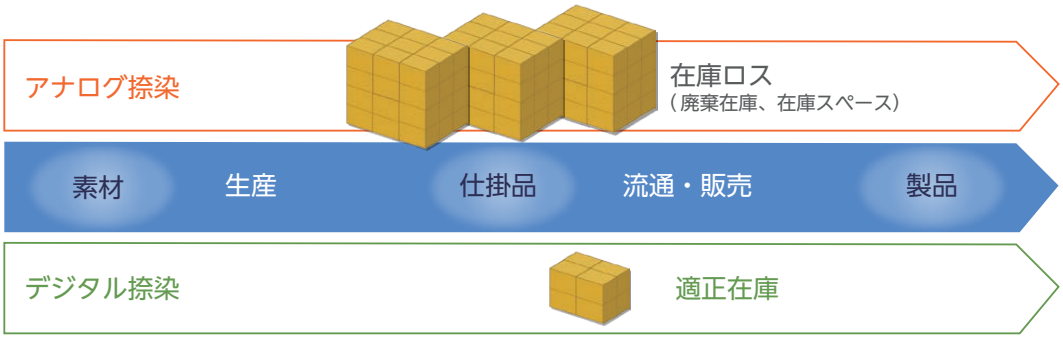
1. 精細なグラデーションや微妙な色調の再現が可能
2. アナログ方式には欠かせない版が不要なため、低コストで多品種少量・短納期の生産に最適
3. 染色材料のロスがほとんど無く、版洗浄のための水が不要であるため環境負荷を低減

アナログ捺染とデジタル捺染の工程比較



適正な在庫管理

デジタル捺染は、前加工処理から後加工処理までの工程が3日から2週間と短く、小ロット多品種生産に最適です。生産から流通・販売までの材料、仕掛品、製品などの在庫ロスを最小化します。



eco情報

Monna Lisa Evo Tre

- デジタル捺染は、従来のアナログ捺染と比べて、
  - 印刷工程が短く、刷版が不要なため、エネルギーや水の消費を減らすことができ、廃棄インクも少ない印刷プロセスです。
  - 小ロット多品種生産に適し、生産から販売までの在庫ロスの最小化を実現します。
- デジタル捺染機のインクは、繊維製品の化学物質に対する国際的な安全規格である「エコパスポート」の認証を取得しています。

インクジェットでワークフローを一新し鮮やかで精細なガーメント*1プリントを実現

Tシャツやポロシャツ、トートバッグなど綿製品へのオリジナルプリントの要望に対応するため、インクジェットプリンターで培った高い技術を応用し、鮮やかで繊細なガーメントプリントを低環境負荷で実現します。

*1 ガーメント（garment）とは「衣服」・「衣料」を意味します。

ガーメントプリンター
SureColor SC-F2150

ガーメントプリントのワークフローを変革

従来のシルクスクリーン印刷は、製版やインクの調合などの印刷準備やメンテナンスを必要とし、また、写真などの階調表現に必要な多色プリントは印刷工程も長く、その分、多くのエネルギーや、水、材料などの資源を消費していました。

SureColor SC-F2150を用いたデジタルプリントは、パソコンのデジタルデータをTシャツなどのガーメント製品に直接プリントするため製版の必要がなく、また、画像や写真のグラデーションやフルカラーの高画質プリントが可能です。ガーメントプリントのワークフローを短縮するとともに、製版に必要な版下フィルム・スクリーン版、版の洗浄・保管が不要なため省資源で環境負荷低減に貢献します。

乳幼児が触れる繊維製品への印刷も安心

エプソンのガーメントプリンターで使用するUltraChrome DGインクと専用前処理剤は、繊維製品の国際的安全規格である「エコパスポート*1」認証を取得しています。乳幼児が触れる繊維製品に印刷しても安全であることの証しであり、安心して使うことができます。

*1 繊維製品の生産時に使用する染料・顔料／助剤／仕上加工剤を対象とした化学物質に対する安心・安全の認証規格です。

eco情報

SureColor SC-F2150

- シルクスクリーン印刷と比べ、ガーメントプリントのワークフローを効率化します。
- インクジェットプリントのため色数分の版下フィルムとスクリーン版を用意する必要がなく、製版レスで省資源です。版がないため洗浄も不要です。
- UltraChrome DGインクおよび専用前処理剤は「エコパスポート」の認証を取得しています。

製造

オンデマンドでカラープリントの価値を提供

必要なとき、必要な分だけ、フルカラーのラベル・チケット・タグを簡単に印刷できます。
従来のプレプリントによる大量在庫の課題を、少量・多品種ラベルのオンデマンド化で解決します。

カラーラベルプリンター
ColorWorks

従来のラベル印刷のプロセスを簡素化

これまでのラベル印刷は、まず枠線やロゴなどを印刷したプレプリントシートを外部の協力会社に手配し、個別仕様をその上にサーマルプリンターで重ねて印刷する方法が主流でした。しかし、この方法ではプレプリントシートの在庫を保管する場所が必要となり、また、二度印刷をするため、ラベルができるまでに手間も時間もかかります。

エプソンのオンデマンドカラーラベルプリンターは、オーダーメードのカラーラベルやチケット、タグなどを、社内でいつでも一度の印刷で作成できます。在庫を持つ必要がなくなるため、ラベルの無駄も、在庫切れによる生産の中断もなくなります。さらには、大切な受注を逃すことや、出荷遅れの心配もなくなります。

eco情報

ColorWorks

- 従来のラベル印刷のプロセスを簡素化するとともに、在庫管理を効率化し、廃棄物を削減します。
  - オンデマンドでカラーラベルを印刷し、ラベル製作を効率化できます。
  - プレプリントシートの在庫を保持する必要がありません。

アナログからデジタルへ、ラベル印刷のテクノロジーシフト

商品の顔ともいえるパッケージやラベルの印刷にも多品種・小ロット化の波がおよび、この流れに対応できる効率的な印刷機が求められています。エプソンはインクジェット方式のデジタルラベル印刷機で、お客様のニーズに応える新たなラベル印刷のワークフローを提供します。

インクジェット
デジタルラベル印刷機
SurePress L-4533A/AW

効率的で低環境負荷なラベル印刷プロセス

アナログの印刷工程の刷版などのプリプレス工程が不要で、現像液やフィルム、プレート材を消費しないため省資源です。また、安定した出力が可能なので、試し刷りの必要がなく、段取りに伴う印刷本紙とインクの無駄を削減できます。これにより、入稿から印刷までのワークフローを効率化するとともに、低環境負荷の印刷プロセスを実現します。

アナログ印刷のワークフロー

SurePress L-4533A/AWによるデジタル印刷のワークフロー

印刷環境を改善する新開発の水性顔料インク「SurePress AQ ink」

水性顔料インク「SurePress AQ ink」は、毒性、臭い、可燃性への心配がなく、印刷作業環境を改善します。また、定着性が高いため、印刷本紙のプレコートを必要としません。

eco情報

SurePress L-4533A/AW

- 刷版などのプリプレス工程が不要で、現像液やフィルム、プレート材を消費しないため省資源です。
- 色替えが不要で色合わせが容易なため、段取りに伴う印刷本紙とインクの無駄を削減できます。
- メンテナンスのための特殊な洗浄液が不要なので、廃棄物を削減できます。
- 定着性の高いSurePress AQインク（水性顔料インク）を採用することで、印刷本紙のプレコートを必要としません。また、毒性、臭い、可燃性への心配がなく、印刷作業環境を改善します。

遠隔作業支援による環境負荷低減を実現

両眼シースルーでハンズフリーなスマートヘッドセットは、紙のマニュアルや指示書を電子化し、両手で作業を行うことができるため、業務が効率化され、作業品質が向上します。また、メンテナンス作業などの産業用途において、管理者から作業者への指示・支援を遠隔で行うことができます。

MOVERIO Pro BT-2000

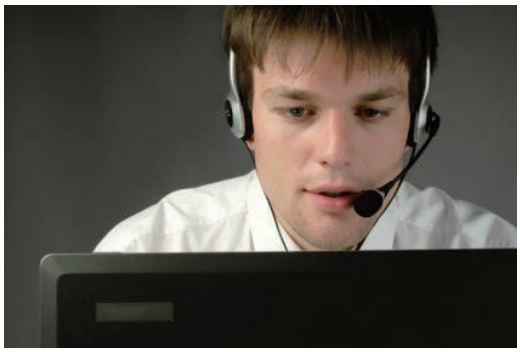
MOVERIO Pro BT-2200
（ヘルメット対応モデル*1）

*1 ヘルメットは含みません

遠隔作業支援

ヘッドセット上部に最大角度35度まで調整可能な500万画素の高解像度カメラを二つ搭載。作業者視点の映像と音声をリアルタイムに共有することで、複雑な作業の指示を受けられます。

このスマートヘッドセットなら、安全に作業効率を高め、業務の効率化に貢献するとともに、遠隔地からの熟練者による技術指導を可能とし、人の移動に伴う環境負荷を低減できます。



導入のメリット

- 紙のマニュアルや指示書の印刷が不要（電子化）
- ハンズフリーで作業効率を高められる
- 両眼シースルーで作業中・投写中も周囲を見ることができるため、安全に作業を行える
- 遠隔地にいる作業者と、映像と音声を共有できるため、作業支援を効果的に行える

想定される使用シーン

BT-2000：作業用帽子の装着、帽子をかぶらない作業環境

- インフラ事業（サーバールーム）
- 製造業（OA機器・家電・車両などの組み立て）
- メンテナンス業（航空機・半導体製造装置などの大型機器）
- 農業（熟練者から若手への技術指導）

BT-2200：ヘルメット装着が必要な作業環境

- インフラ事業（電気・ガス・水）
- 製造業（重機・鉄鋼・ロボット工学）
- 建設・公共事業（ビル建設・掘削・橋梁）

eco情報

BT-2000

- ヘッドセットに搭載されるカメラやセンサーを活用して、正確に現場の状況を把握しながら遠隔地より作業指示・支援を行うことができ、人の移動に伴う環境負荷を低減できます。また、移動に伴うロスやダウンタイム削減も期待できます。
- ハンズフリーで作業を安全かつ効率よく行うことにより、業務効率化・作業品質向上を実現します。

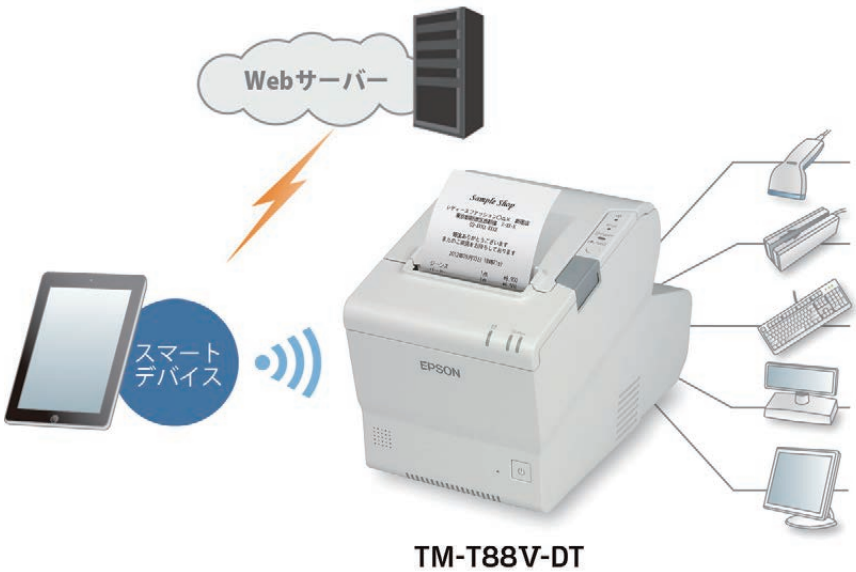
店舗

周辺機器を制御できるインテリジェントレシートプリンター

TM-T88V-DT、TM-T88V-iは、プリンターとPC機能を一体化した次世代型のレシートプリンターで、タブレット端末やPOS周辺機器と連携してスマートな店舗運営をサポートします。

システム構成の大幅な簡素化を実現

周辺機器用各種インターフェースを搭載。OSや端末の種類に依存せず、ウェブ経由で印刷や周辺機器の制御ができるため、システム構成を大幅に簡素化できます。



TM-T88V-DT

メンテナンス軽減

ユーザーは常にクラウド上の最新版アプリケーションを使用可能。サービススタッフによるインストールやアップデート作業が不要なため、人の移動による環境負荷を削減します。

フレキシブルに周辺機器を最適化

店舗の繁閑に応じて、POSの台数をフレキシブルに変更できるため、無駄な機器の稼働による環境負荷を削減します。

あらゆるネットワーク端末が利用可能

端末の種類やOSに依存しないため、最新の省電力スマートフォンも利用可能です。

省資源設計

印刷用紙削減機能により、従来機（TM-T88IV）より最大約30%印刷用紙を削減できます。

eco情報

TM-T88V-DT

TM-T88V-i

- 店舗の繁閑に応じて、POSの台数をフレキシブルに変更できるため、無駄な機器の稼働による環境負荷を低減します。
- ユーザーは常にクラウド上の最新版アプリケーションを使用可能。サービススタッフによるインストールやアップデート作業が不要なため、人の移動による環境負荷を低減します。
- 端末の種類やOSに依存しないため、最新の省電力スマートフォンも利用可能です。
- 印刷用紙削減機能により、従来機（TM-T88IV）より最大約30%印刷用紙を削減できます。
- TMシリーズプリンターの省スペース設計を踏襲し、TM-T88Vとほぼ同等のスペースに設置可能。省資源に貢献します。

写真

インクジェットミニラボで、フォトプリントのワークフローを一新

エプソンのインクジェットミニラボは、銀塩ミニラボに比べ、メンテナンス性に優れ、お客様のフォトプリントのワークフローを効率化し、維持コストを削減できます。効率的なプロセスにより資源の消費を抑え、環境負荷低減を実現します。

インクジェットミニラボ
SureLab SL-D3000

デジタル印刷によるフォトプリンティングの効率化

銀塩ミニラボによるフォトプリントでは、始業時のケミカル調整やキャリブレーション、終業時の廃液処理や洗浄などのメンテナンスが必要[*1]でしたが、インクジェットミニラボSureLab SL-D3000は、始業・終業時の特別なメンテナンスを必要としません。薬剤を使わないため廃液処理が不要、また部品の洗浄も不要で薬品臭もないためお客様の作業環境が大幅に改善されます。

[*1] エプソン調べ

eco情報

SureLab SL-D3000

- 薬剤を使わず、廃液処理が不要です。
- 部品の洗浄工程がないため水道設備が不要です。
- 本体のフットプリントはわずか2.1m^2。[*2]
  省スペース設計で、狭い店舗での設置の自由度を向上します。

[*2] オプションのソーターユニットを除いた面積です。

環境活動

環境配慮型商品

生産工程や商品の省エネルギー、資源効率向上、有害物質排除など、環境負荷低減の取り組みにより創出した環境配慮型商品を提供します。

- 「小型軽量」「省エネ」「循環・長寿命」を通じ、ライフサイクル環境負荷を低減する商品
- 化学物質安全性への配慮やメンテナンス性の向上など魅力ある商品

インクジェットイノベーション

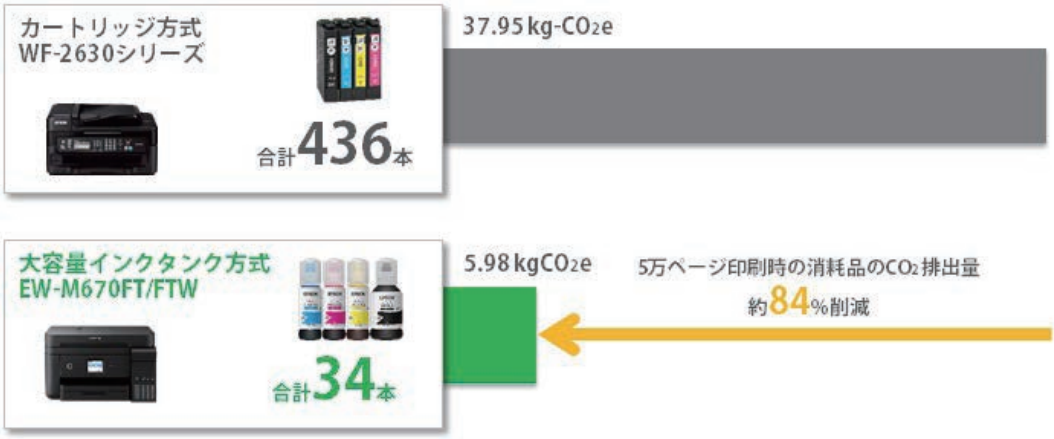
大容量インクタンクで消耗品に関わる資源消費を削減

消耗品や包装材に関わる資源消費量の削減により、環境負荷を低減します。また、インク切れの心配やカートリッジ交換の手間が軽減され、印刷枚数の多いお客様ほど業務の効率化を実感できます。

EW-M670FT/FTW

消耗品の地球温暖化負荷（CO_2換算）

従来のカートリッジ方式と比較して、消耗品のCO_2排出量を約84％削減しました。



* EW-M670FT／FTWとWF-2630シリーズ（参考：国内同等モデルPX-535F）で、A4カラー文書を5年間で50,000ページを印刷する際に必要となる、消耗品の素材・部品製造・製造・輸送・廃棄に伴うCO_2排出量の比較です。CO_2排出量はエプソンの評価条件に基づき算出したもので、お客様のプリンターの使用状況により異なります。
〈評価対象〉カートリッジ方式：インクカートリッジ・包装材、大容量インクタンク方式：インクボトル・包装材（交換用カートリッジ・インクボトルで算出）

eco情報

- 大容量インクボトルによるインク補充で、インク交換の手間を軽減するとともに、資源の消費量を低減します。
  - ○消耗品のCO_2排出量を約84％削減[*1]
- Heat-Free Technologyにより、印刷時に熱を使わないインクジェットプリンターで省エネルギーに貢献します。
  - ○TEC値 0.15kWh[*2]

[*1] カートリッジ方式のWF-2630シリーズとの50,000ページ印刷時による比較です。
[*2] 国際エネルギースタープログラムのTEC基準に基づき、エプソン独自で算出。消費電力量はお客様のプリンター使用状況により異なります。

コンパクト＆スタイリッシュなレシートプリンター

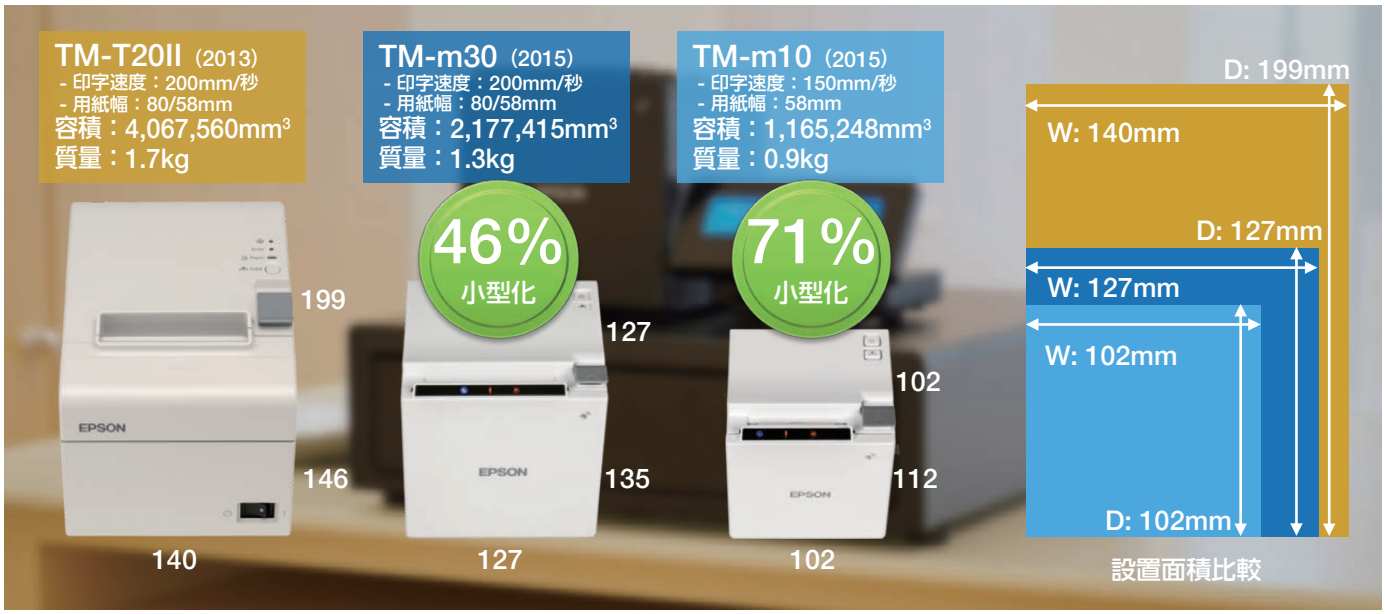
タブレットPOSに適した小型レシートプリンター。コンパクト＆スタイリッシュな本体に、環境性能を兼ね備えています。

えらぶ
つくる
つかう

TM-m30/TM-m10

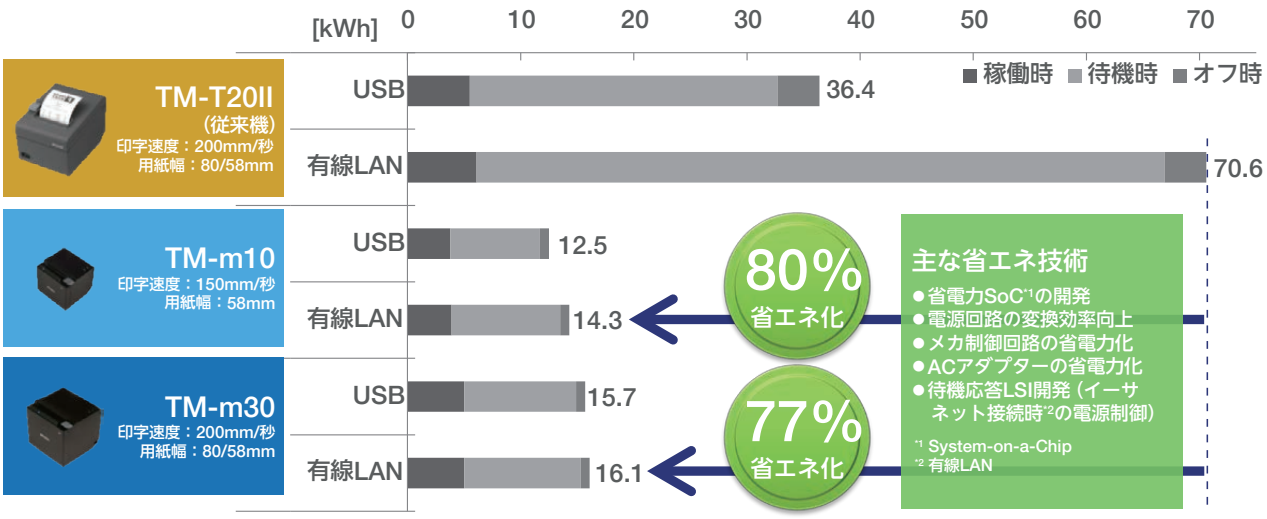
小型化・軽量化設計

小型・軽量化したPOSプリンターで、レジカウンターをスマートに演出。お客様の設置自由度を高めるとともに、環境負荷低減に寄与します。



省エネ設計

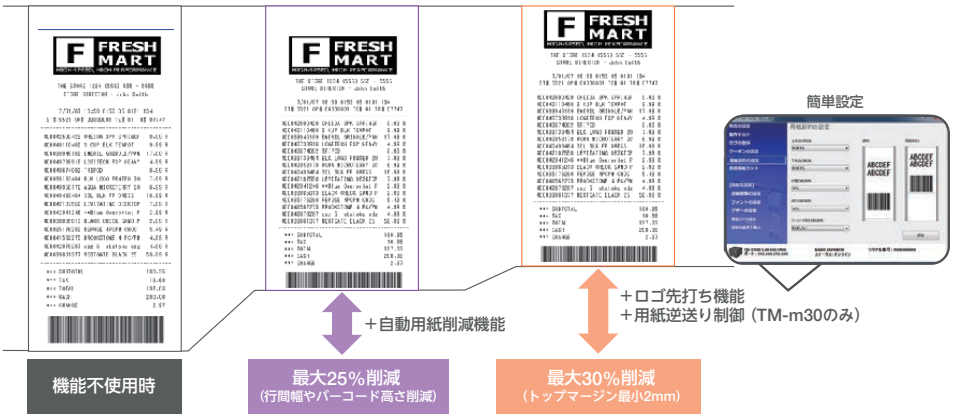
ACアダプター、ドライバーやソフトなどトータルで省エネ技術を開発。
圧倒的な省エネ性能で、環境負荷低減に貢献します。



＊115Vでレシートプリント300枚/日、1日16時間電源オン、8時間電源オフとして算出。365日稼働、5年間の使用を想定しています。

用紙節約機能

自動用紙削減機能に加え、ロゴ先打ち機能や用紙逆送り制御を有効化することでレシートの余白を削減し、レシート用紙の使用量を最大30%削減できます。



eco情報

- レジカウンターをスマートに演出する、タブレットPOSに適したレシートプリンターです。従来機TM-T20IIよりTM-m10は約71%、TM-m30は約46%小型化しています。
- さまざまな省エネ技術を採用し、従来機TM-T20IIよりTM-m10は約80%、TM-m30は約77%消費電力量を削減*3できます。
- 用紙節約機能を搭載し、省資源とコストダウンを両立します。

*3 115Vで有線LAN（イーサネット）接続時の比較です。

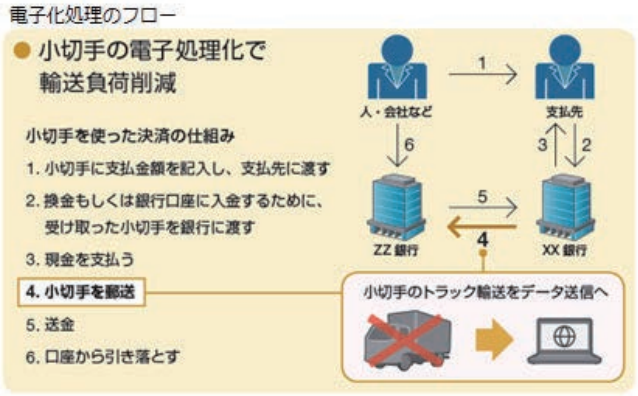
銀行窓口に必要な機能を１台に集約した小切手スキャナー

TM-S9000MJは、小切手の電子化処理を効率化し業務負荷と環境負荷を低減するとともに、All-in-Oneで環境負荷を低減します。

TM-S9000MJ

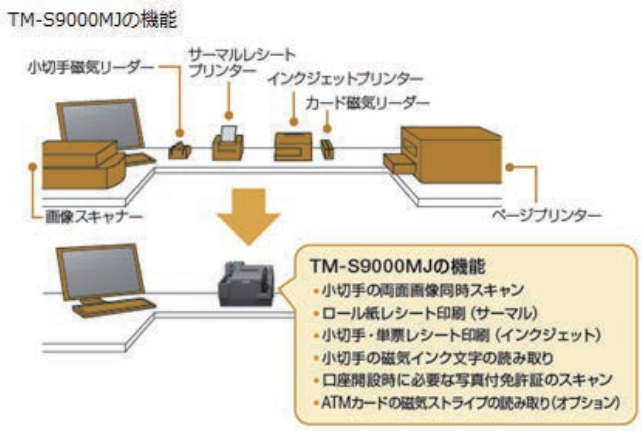
小切手の電子化処理で輸送負荷削減

小切手は、米国をはじめいくつかの国・地域において生活に欠かせないものとなっています。従来は銀行間の小切手の受け渡しを輸送で行っていましたが、法律の見直しとともに電子処理が認められるようになりました。エプソンは、「TM-S9000MJ」によって、小切手決済業務の電子化をサポートし、従来の小切手の輸送にかかっていた業務負荷と環境負荷を低減しています。



必要な機能を1台で実現

「TM-S9000MJ」は、複数の機器を組み合わせる必要があった機能を１台で実現した点が大きな特徴であり、銀行窓口業務の邪魔にならない小さな設置面積と、高速処理、使い勝手の良さを兼ね備えています。業務効率を最大化するとともに、従来必要としていた個別の機器が不要になるため、それらに関わるエネルギーや資源などの環境負荷低減につながります。



eco情報

- 小切手決済業務の電子化を強力にサポートし、従来の小切手の輸送にかかっていた環境負荷を大幅に低減します。
- 銀行の窓口業務に必要な機能を１台に集約。種々の機器が不要になるので、それに関わるエネルギーや資源などの環境負荷を低減します。

ビジュアルイノベーション

長寿命でメンテナンスの手間を軽減するレーザー光源プロジェクター

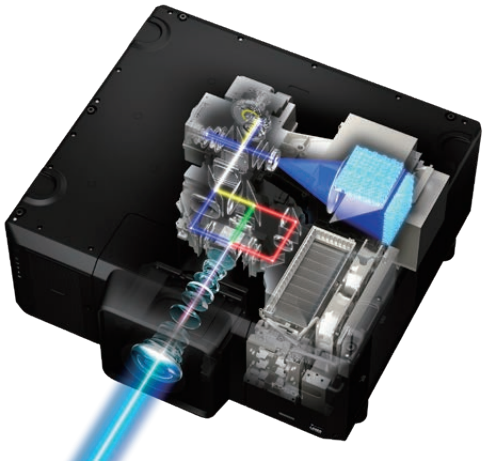
高出力の投写が可能なレーザー光源を採用し、光源の長寿命化と光学エンジンの小型化を実現しました。

EB-L25000U

レーザー光源搭載

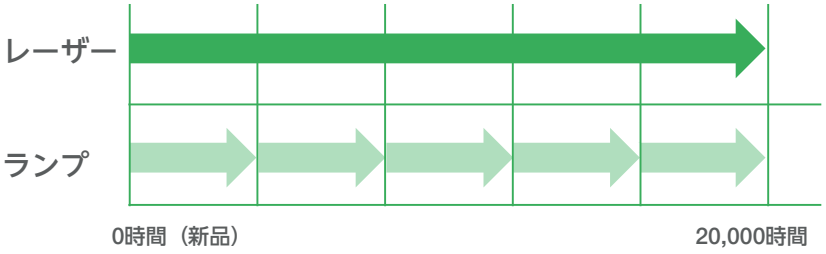
主に大きなイベントなどの演出で使われることを想定した高光束（高輝度）プロジェクターには、長時間安定して明るさや画質を維持できるなどの高い信頼性が求められます。また、このようなプロジェクターは、大ホールなど天井の高い場所に設置されることが多く、ランプ交換には手間と費用がかかります。

EB-L25000Uは、約20,000時間[*1]の長寿命レーザー光源を搭載。コンサート・イベントや会議中にランプ切れを心配する必要がありません。



青いレーザー光を黄色い蛍光体に照射して黄色い光に変換し、さらに赤と緑に分割し光の三原則を作り出すことで光源が一つで済み、小型化に寄与しています。

レーザーとランプのメンテナンス期間の比較

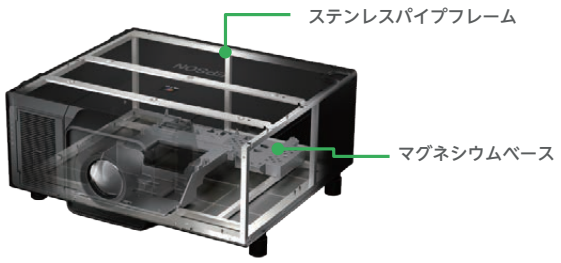


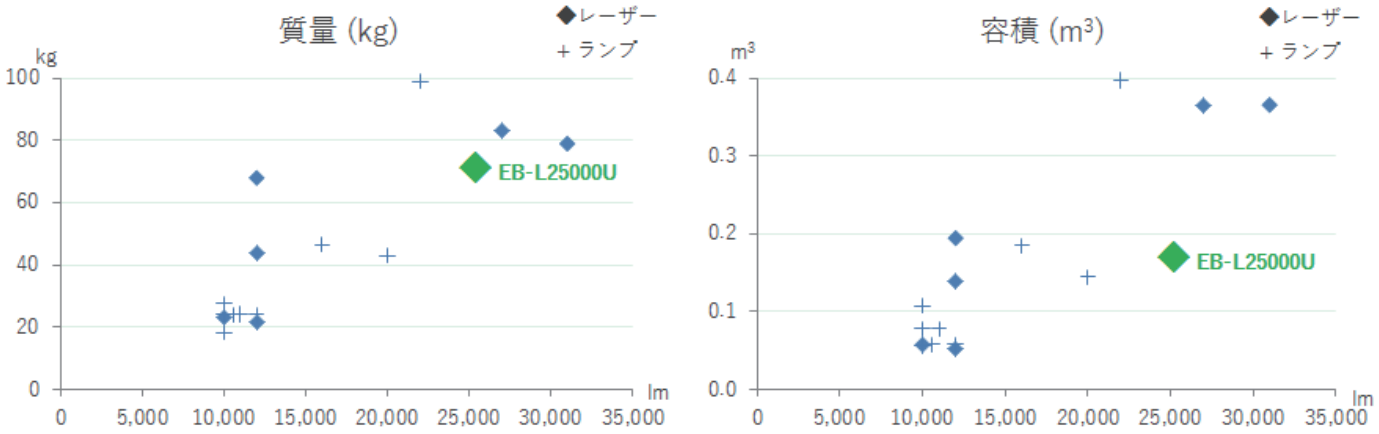
[*1] 製品の使用開始時と比較して明るさが50%低減するまでのおおよその時間。大気中に含まれる粒子状物質が0.04～0.20mg/m^{3}の環境下での使用を想定。使用条件や環境によって時間は変動します。

高い堅牢性と軽量化の両立

レーザーはランプに比べて光が拡散しにくく、光を集中させることができるため、ミラーや液晶パネルなど光学エンジンの主要部品も小型軽量化できました。

また、パイプフレームとベースプレート構造の採用により筐体の耐久性、堅牢性を大幅に向上しました。小型・軽量化と合わせ、繰り返し行われる設置・撤去や輸送など設置性の高さに配慮しています。

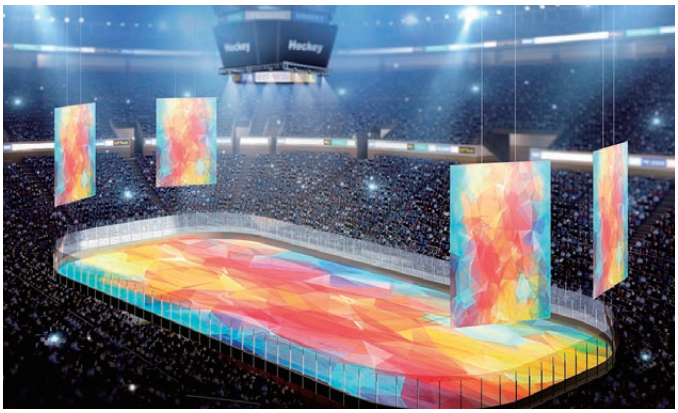




* 10,000ルーメン以上のプロジェクターのルーメン(明るさ)に対する商品質量と容積の比較です(2017年5月現在エプソン調べ)。商品によって光源(レーザー、ランプ)が異なります。

EB-L25000Uはドイツのデザイン賞「iF Design Award 2017」を受賞しています。

この賞は、環境への配慮を含む、実用性、技量、革新度、機能性、使い勝手、安全性、美しさ、ユニバーサルデザインなど、多岐にわたる選定基準をクリアしたものだけに与えられます。



利用シーンイメージ

eco情報

- 圧倒的な映像演出による大規模なイベント運営を、レーザー光源ならではの高い信頼性でサポートします。
  - 約20,000時間の長寿命レーザー光源を搭載。
  - 小型軽量化設計と堅牢性を向上。導入設置のしやすさを実現しました。
    - ミラーや液晶パネルなど光学エンジンの主要部品を小型・軽量化
    - パイプフレームとベースプレート構造を採用し筐体の耐久性と堅牢性を向上

いつでもどこでも快適に高画質・大画面映像を体験

スマートグラス モベリオBT-300は、さらなる小型化・軽量化で長時間の使用でも疲れにくい快適な装着性を実現しました。

えらぶ

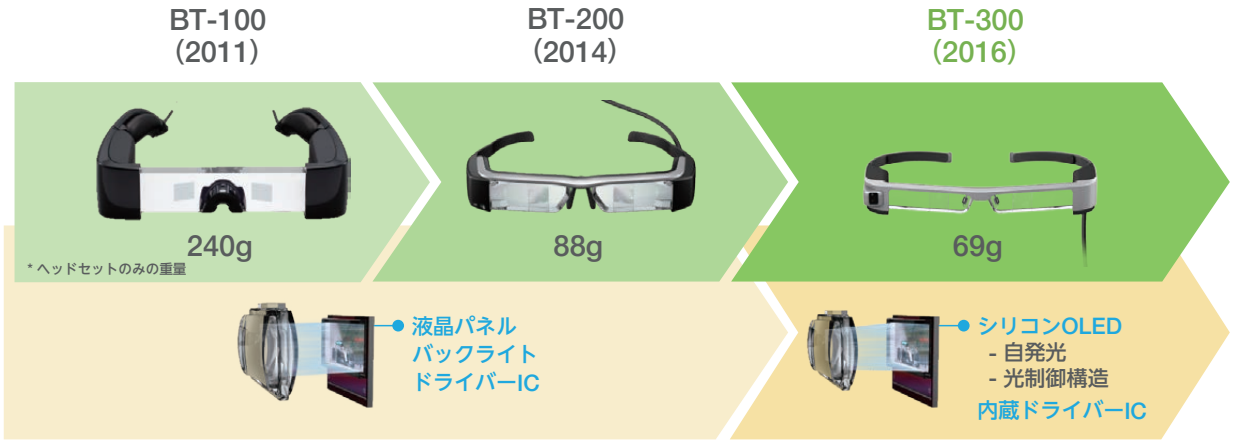
つくる

つかう

BT-300

飛躍的に進化した光学エンジンで小型化・軽量化を実現

自発光のシリコンOLED（Organic Light Emitting Diode: 有機EL）の採用と、パネル構造で光の方向を制御することで、光学エンジンを小型化しました。



BT-300は、BT-200比で約22%、BT-100比で約71%軽量化

（ヘッドセット部の比較。ケーブル、シェードを含まず）

利用シーンイメージ

eco情報

- 小型・軽量化されたデザインは省資源にも貢献します。
  - ○ BT-300は、ヘッドセット部の比較でBT-200比で約22%、BT-100比では約71%軽量化しています。

ロボティクスイノベーション

コンパクトに進化したスカラロボット

エプソンの産業用ロボットは、先進性と信頼性で30年以上の長きにわたり常に業界をリードしてきました。スカラロボット（水平多関節ロボット）は9年連続世界シェアNo.1[*1]を獲得しています。

Tシリーズはコントローラーの内蔵とバッテリーレスを実現。水平方向にアームが動作するスカラロボットの導入により、人手による電子機器部品や自動車小型部品の検査工程への搬送などの単純作業や、単軸ロボットからの置き換えに役立ちます。

T3/T6

* T3は3kg、T6は6kgの搬送が可能です

[*1] 産業用スカラロボットの2011～2019年の金額および数量ベースの出荷実績において（株式会社富士経済『2012～2020ワールドワイドロボット市場の現状と将来展望』調べ）

省スペース・省配線

コントローラーを小型・軽量化し、ロボットに内蔵することにより、省スペースを実現。大きなコントローラーの設置スペースを確保する必要がありません。また、コントローラーまでの長い配線や複雑な配線が不要なため、簡単に設置ができます。

従来モデル「LS3」とコントローラー「RC90」の接続イメージ

コントローラー内蔵型「T3」

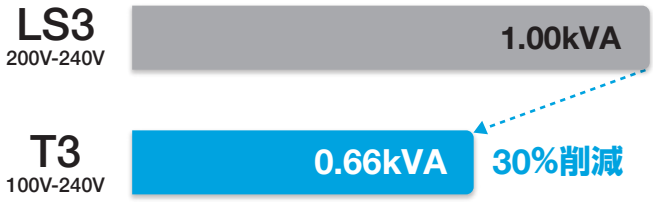
* 上図内の質量は、ケーブルを含まない、ロボットおよびコントローラー本体のみの重量です。

省エネルギー・省資源

従来モデルLS3ではAC200～240Vの電源が必要でしたが、T3ではAC100Vの低電圧稼働が可能です。電源環境を気にすることなく設置ができるだけでなく、消費電力を30%削減し、省エネ性能に優れています。

また、バッテリーを使わずに原点位置情報を記憶できるバッテリーレスモーターユニット採用により、バッテリー交換作業が不要です。

従来モデルとの消費電力の比較



バッテリー交換イメージ

* オーバーホール（約6～7年）で4回交換必要

T3　交換不要（ダウンタイム削減）

eco情報

- コンパクトなスカラロボットにより、人手による単純作業や、単軸ロボットからの置き換えなど、省スペースでの自動化と生産性の向上を実現します。
  - ○ コントローラーを内蔵し、省スペースを実現
  - ○ AC100V電源で稼働可能。従来モデルより30%の省エネルギー[*2]を実現
  - ○ バッテリーレスモーター搭載により省資源でメンテナンス性も向上

[*2] T3と従来モデルLS3との比較

商品の環境情報

世界各国・地域の環境ラベルに適合する商品を提供し、お客様が環境に配慮した商品を選択できるよう取り組んでいます。

商品の環境情報

環境ラベル／環境情報に対応しているエプソン商品をご確認いただけます。

グリーン購入法適合品 / エコマーク製品 / 国際エネルギースタープログラム / エコリーフ / EU RoHS指令対応

製品安全データシート((M)SDS) / エコロジープロファイル公開製品 / J-Moss グリーンマーク / PCグリーンラベル適合製品

世界各国・地域の環境ラベルへの対応

環境ラベルは「環境宣言」など商品の環境に関する情報を開示するツールであり、国際標準化機構（ISO）などで必要な要件が規定されています。ISOでは以下三つのタイプが標準化されています。

- タイプ I　第三者機関が判定基準を定め、認証するラベル
- タイプ II　自己宣言型と呼ばれ、自社商品の環境配慮情報を公開することを示すラベル
  （当社の制度ではエコロジープロファイルと、エコラベルが該当します。）
- タイプ III　原料調達から製造、輸送、使用、廃棄、リサイクルの全ステージで環境に与える影響を、LCA（ライフサイクルアセスメント）手法を用いた定量的データで公開していることを示すラベル

エプソンは世界各国・地域の環境ラベルに適合する商品を提供し、お客様が環境に配慮した商品を選択できるよう取り組んでいます（表）。

エプソンが取り組む世界各国・地域の環境ラベル

	タイプ I								
国・地域	米国	ドイツ	スウェーデン	中国	台湾	韓国	シンガポール	タイ	日本
環境ラベル	EPEAT®	ブルーエンジェル	TCO	中国環境標志	グリーンマーク	エコラベル	グリーンラベル	グリーンラベル	エコマーク
インクジェットプリンター（複合機含む）	●	●		●	●	●	●		●
ページプリンター（レーザー／LED）		●			●	●			●
SIDMプリンター				●	●			●	●
POSプリンター									
ラベルプリンター									
スキャナー	●				●				●
インク／トナーカートリッジ					●（トナー）	●（トナー）			●
用紙									●
プロジェクター			●		●	●			●
ラベルライター									
パソコン（モニター含む）									
ウオッチ									●

	タイプ II			タイプ III	その他		
国・地域	欧州	日本	全世界	日本	日本、北米	中国	全世界
環境ラベル	THE ECO DECLARATION	PCグリーンラベル	エプソンタイプ II 環境ラベル制度	エコリーフ	国際エネルギースタープログラム	節能認証	エコパスポート
インクジェットプリンター（複合機含む）	●		●	●	●	●	●（捺染・ガーメント）
ページプリンター（レーザー／LED）	●		●		●		
SIDMプリンター	●		●		●	●	
POSプリンター	●		●		●		
ラベルプリンター	●		●		●		
スキャナー	●		●		●	●	
インク／トナーカートリッジ							
用紙							
プロジェクター	●		●			●	
ラベルライター					●		
パソコン（モニター含む）		●			●		
ウオッチ							

プリンター消耗品の製品安全データシート

プリンター消耗品（インクカートリッジ、トナーカートリッジ、リボンカートリッジなど）に関して、商品を、安全かつ適切に取り扱っていただくために、商品が含有する化学物質の内容、取扱方法、保管方法などを記載した、「製品安全データシート」の提供を行っています。

環境活動

気候変動／脱炭素社会の実現

パリ協定が示す脱炭素社会への変革に向けて、エプソンは生産（スコープ1、2）、バリューチェーン（スコープ3）における、温室効果ガス排出量の削減を基本とした気候変動対策に取り組んでいます。また、省エネルギー商品の開発やインクジェット技術のさらなる展開によって、社会全体へ貢献します。

生産

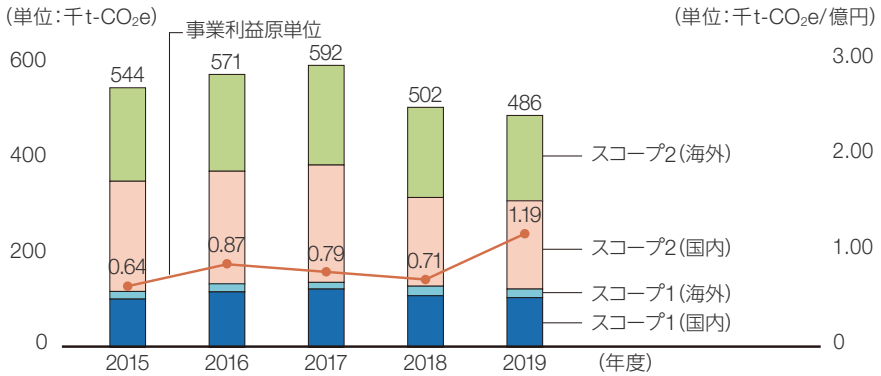
エプソンは、「省エネによるCO_2の排出量削減」「CO_2以外の温室効果ガスの排出量削減」を活動の主軸に置き、国内事業所だけでなく海外も含む全ての関係会社で取り組んでいます。

2019年度は、SBTイニシアチブに承認された、2025年までにスコープ1、2の温室効果ガス（GHG）を2017年度比で19%削減するという目標に向け、各拠点で省エネ活動を推進し、18%の削減を達成しています。その6割にあたる約6万2千トンの削減は、従来1%に満たなかった再生可能エネルギーの比率を約12%まで高めたことによるものです（電力ベースでは16%）。

中期経営計画の実現のため、エネルギー使用量の増加が見込まれていますが、エプソンは今後も、生産革新を含めたGHG排出量削減施策を中心に、低炭素電力の活用と合わせた目標達成への取り組みを進めていきます。

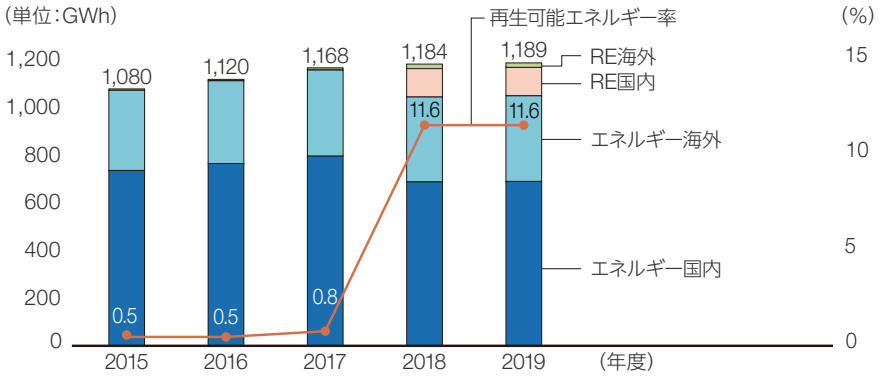
18% 削減
スコープ1、2排出量（2017年度比）

温室効果ガス排出量（スコープ1、2）



* 温室効果ガス排出量のCO_2換算係数について
・電力：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
・燃料：国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用
・CO_2以外の温室効果ガス：IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用

エネルギー使用量

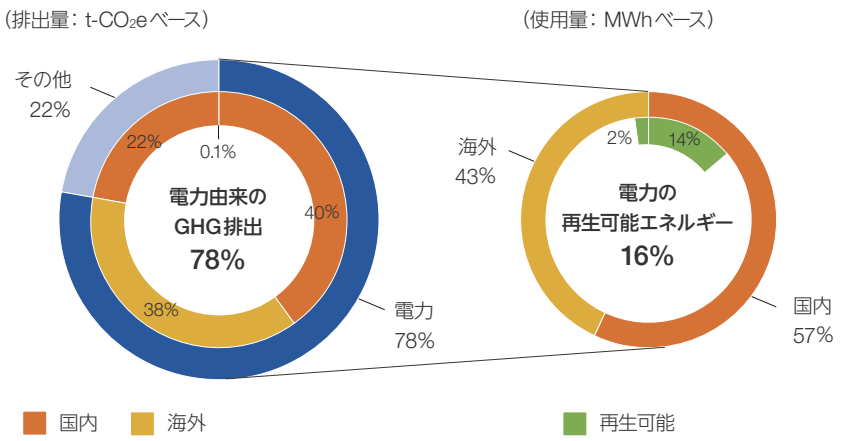


* RE: Renewable Electricity(再生可能エネルギー)
* 全エネルギーのうち再生可能エネルギーが占める割合

グローバルの再生可能エネルギー活用

エプソンのGHG排出量の78%は電力由来のものです。国内外において、水力や風力発電といった各地域における最適な低炭素電力の選択や、オンサイト発電への積極的な投資を行い、電力使用量の16%まで再生可能エネルギーの比率を伸ばしています。

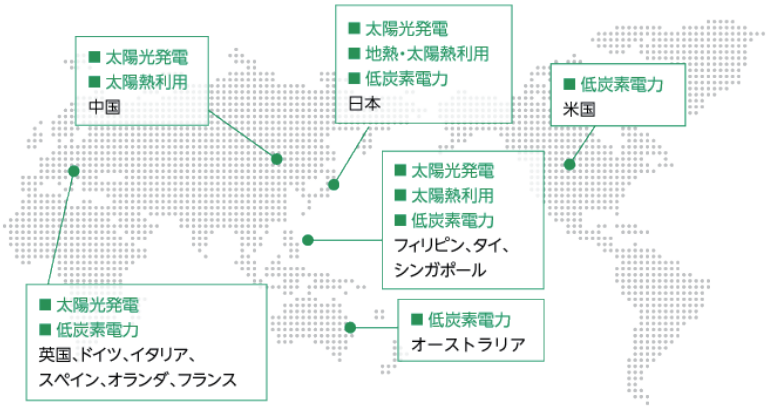
スコープ1、2の内訳と電力の状況(再生可能または枯渇性エネルギー)



海外拠点においては、英国・米国(ポートランド)の生産拠点および欧州販社の本社ビル(ドイツ・イタリア・スペイン・オランダ・フランス)で使用する電力を全て再生可能エネルギーで賄っています。また、タイに新設した工場には大規模な太陽光パネルを搭載し、稼働開始に向けた準備が進んでいます。

日本では、長野県内の主要拠点で年間100GWhのCO_2フリー価値付き電力を使用しています。2020年4月からはさらに信州産のCO_2フリー電力に特定した活用を開始し、温室効果ガスの削減とエネルギーの地産地消を同時に実現しています。

グローバルの再生可能エネルギー活用状況



* オンサイト設備、電力購入契約、証書購入のいずれか

下記のプレスリリースをご覧ください。
2020/3/30 エプソン、信州産のCO_2フリー電力の活用を開始
https://www.epson.jp/osirase/2020/200330.htm

自然エネルギー拡大に向けた提言への賛同

再生可能エネルギー(自然エネルギー)の活用は重要なテーマであり、エプソンでも中長期での拡大を計画、実施しています。しかし、再生可能エネルギーの拡大には、供給量・供給地域および費用などの課題があると認識しています。それらは個社では対応のできないものであり、その解決策の一つとして、下記の政策提言は重要な提言であると考え、賛同することにしました。今回の提言が実現することで、将来の気候変動への影響を最小化する活動が、より実現しやすくなります。

気候変動対策は、日本のみならずグローバルな取り組みが不可欠であり、今後もこのような提言への賛同を含め、脱炭素化に向けた活動を継続していきます。

提言事務局

- 公益財団法人 自然エネルギー財団
- 一般社団法人 CDP Worldwide-Japan(CDP Japan)
- 公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン (WWFジャパン)

提言内容

「気候変動に取り組む企業が求める3つの戦略と9つの施策:自然エネルギーの電力を利用しやすい国に」

自然エネルギー財団のウェブサイト
https://www.renewable-ei.org/activities/information/20200819.php

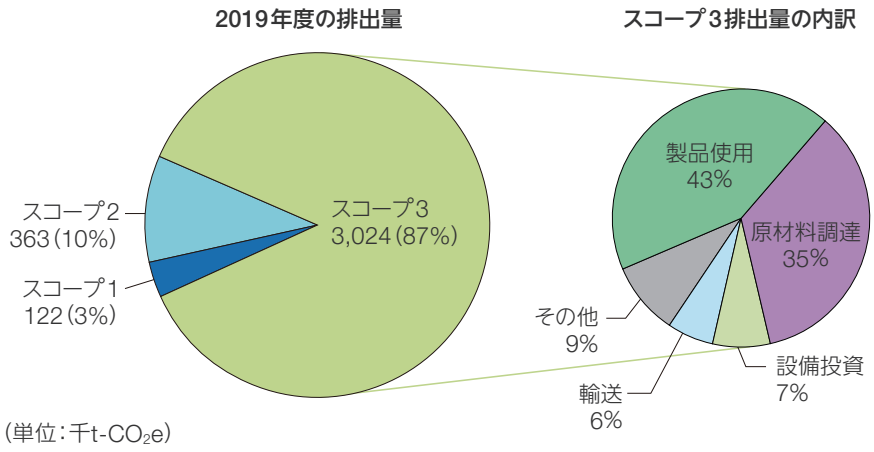
物流・バリューチェーン

バリューチェーンでの取り組み

エプソンは事業活動に伴う排出量(スコープ1、2)の削減活動に積極的に取り組んでいますが、バリューチェーンで捉えた場合は、エプソンの生産拠点などからの直接・間接的な排出量よりも、それ以外の間接的な排出量(スコープ3)が多くを占めます。その中でも特に影響の大きい、製品の使用段階(カテゴリー11:販売した製品の使用)や原材料の調達(カテゴリー1:購入した物品・サービス)の、上位カテゴリー二つをSBT(science-based target)に組み込んでいます。長期ビジョン「Epson 25」の成長戦略と連携した指標とするため、事業利益当たりの排出量の削減に注力し、事業成長と企業価値向上の実現に取り組んでいきます。

2019年度は、カテゴリー1、11の排出量は削減できましたが、事業利益の大幅な減少により、事業利益原単位が増加しました。

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量



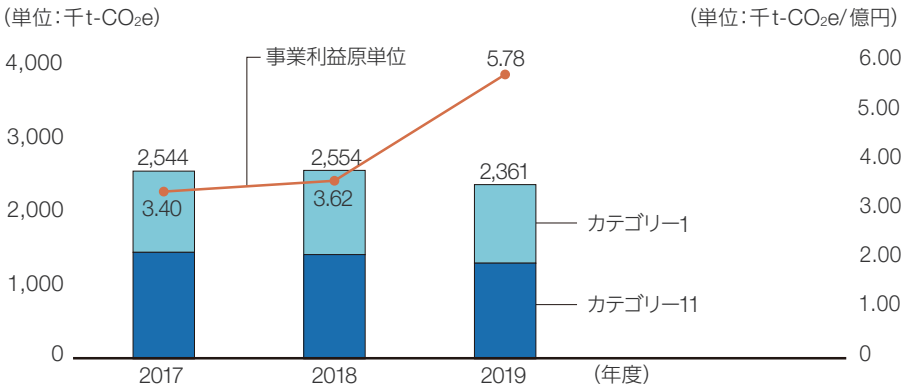
(単位:千t-CO_2e)

増加*1

スコープ3事業利益原単位
(2017年度比)

*1 事業利益の大幅な減収による

温室効果ガス排出量 (スコープ3:カテゴリー1、11)

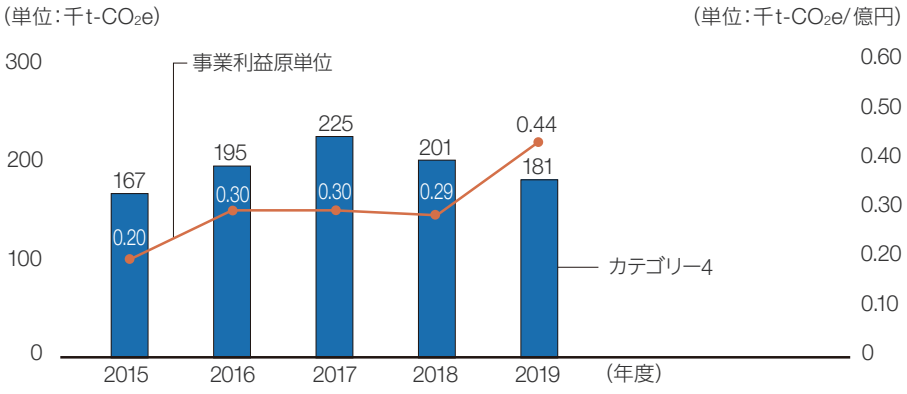


* SBTの対象。カテゴリー1:購入した物品・サービス、カテゴリー11:販売した製品の使用

物流での取り組み

エプソンは、商品・部品と排出物の効率的な輸送を通じて、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。商品の小型化によって輸送効率の向上を図るとともに、物流拠点の見直し、積み方やパッキングの工夫による積載効率の向上、発着頻度や便数の見直しなどの施策を継続的に実施しています。

温室効果ガス排出量 (スコープ3:カテゴリー4)



* カテゴリー4:輸送、配送(上流)

サプライヤーとの連携

サプライチェーンCSRとして、エプソンとサプライヤーが同じ姿勢で行動することにより、協働で社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

サプライチェーンにおける環境への取り組み (詳細は P.201 参照)

物流・バリューチェーン（事例）

日本をはじめ世界各地に製造拠点と販売拠点を持つエプソンにとって、エコ輸送は重要なキーワードになっています。ここでは、ハイキューブコンテナへの対応と輸出方法の変更によるエコ輸送の取り組み事例を紹介します。

事例1: ハイキューブコンテナ導入による輸送効率の向上

現在市場にある輸送用のコンテナは約7割がハイキューブコンテナ[*1]となっています。エプソンはこれまで工場からの商品出荷時に標準タイプのコンテナを採用していましたが、ハイキューブコンテナの普及に伴う対応を順次進めています。

コンテナの内寸が高くなったことで、これまでの標準タイプを前提とした積み数（パレタイズ）では、約10%の積載ロスが発生してしまいます。ハイキューブコンテナに最適化したパレタイズによりコンテナの本数を削減し、これまでより輸送効率を上げることで環境負荷の低減に寄与しました。

内藤 越（こゆる）

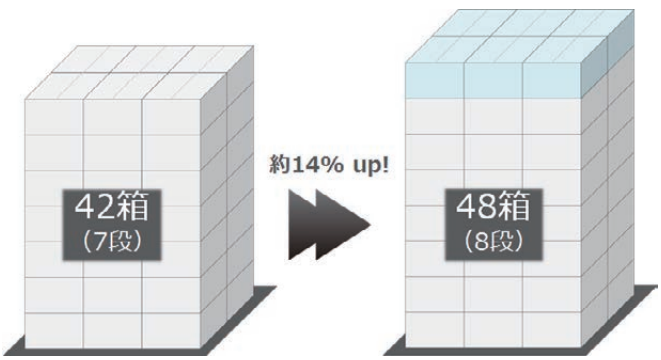
この対応を主導したロジスティクス企画担当の内藤は次のように語っています。「商品の出荷台数や倉庫のパレットラックの高さなど、社内の取り決めは全て標準コンテナの積み荷サイズ（パレタイズ荷姿）で適正化されていました。ハイキューブコンテナの導入にあたり、特にコンテナの受け手となる販売会社の倉庫担当者には、倉庫レイアウトの見直しに始まり、積み方の改善などさまざまな協力をお願いする必要がありました。コスト面での調整には大変苦労しましたが、環境負荷の低減につながるという意識の共有がこの活動を進める上での重要なポイントとなりました」

エプソンの情報機器の製造拠点がある東南アジアからの輸送において、まず2011年度にヨーロッパ全域仕向けのものについて、また2015年度には米国・ブラジル・インド仕向けのものについて、全てハイキューブコンテナへの置き換えが完了しました。

[*1] 高さが9フィート6インチ（約2.6m）で、8フィート6インチ（約2.3m）の標準コンテナより1フィート（約30cm）背が高くなっているもの

ハイキューブコンテナ導入の比較

	40ft 標準コンテナ	40ft ハイキューブコンテナ	導入効果
コンテナ寸法（LWH）	12,033 x 2,352 x 2,393mm	12,033 x 2,352 x 2,698mm	30cm高さ向上
容積	67.7 m^3	76.4 m^3	12.9%向上
WF-2650 Seriesの事例			
梱包箱サイズ	488 x 434 x 301mm		-
パレタイズ荷姿	976 x 1,302 x 2,108mm	976 x 1,302 x 2,409mm	1段増加
パレタイズ	42箱	48箱	14.3%向上
コンテナ積載数	882箱	1,008箱	



米国仕向けの切り替え効果

* 米国仕向けのコンテナ約200本の削減により、東南アジアの製造現法から米国の倉庫まで、貨物船・鉄道・トラックでコンテナを運ぶ際に発生するCO₂排出量を削減できたものとして計算。船舶輸送の原単位は一般財団法人日本船舶技術研究協会の原単位を使用

事例2：プリントヘッド輸出の変革による環境負荷低減

インドネシアのプリンター製造拠点へ輸出するプリントヘッドは、日本国内の工場から山形県の東北エプソンに集約された後、トラック輸送を経て成田空港から航空輸送されていました。これを環境負荷低減の観点から、東北エプソンから約8kmという好立地にある酒田港からの海上輸送ルートを確立することにより、コストとCO₂排出量を大きく削減することができました。

酒田港から輸出されるコンテナ

海上輸送によるCO₂削減効果（t-CO₂）

	改善前		改善後	
	距離	CO₂排出量	距離	CO₂排出量
陸路	約500km	33.9	約8km	0.5
空路	約5,800km	401.3	-	
海路	-		約6,200km	47.7
合計		435.2		48.2

約
1/10
CO₂排出量

* 東北エプソンからインドネシアの首都ジャカルタまで20フィートコンテナを運ぶ際に発生するCO₂排出量を算出（2015年度実績）。船舶輸送の原単位は一般財団法人日本船舶技術研究協会の原単位を使用

環境活動

資源／循環型社会の形成

循環型社会の形成に向けて、エプソンは生産工程における「排出物の削減」「水資源の保全」に取り組んでいます。また、商品の小型・軽量化や回収リサイクル、インクジェット技術による印刷のデジタル化などを通じて、限りある資源の有効利用を進めます。

排出物削減（ゼロエミッション）

エプソンは、事業活動から発生する排出物の削減と再資源化（ゼロエミッション）を進めています。

生産工程やオフィスなどから発生する全ての排出物は、拠点内での減量化や再利用、工程内でのプラスチックランナーなどのリサイクルなどを可能な限り実施したうえで、処理業者へ委託して再資源化することを基本としています。また、排出物は分別を徹底し、より適切なリサイクル方法や業者を選定しています。今後も、排出物の削減を継続的に進めるとともに、リサイクル業者との連携を含めた排出物処理方法の総合的な改善に取り組んでいきます。

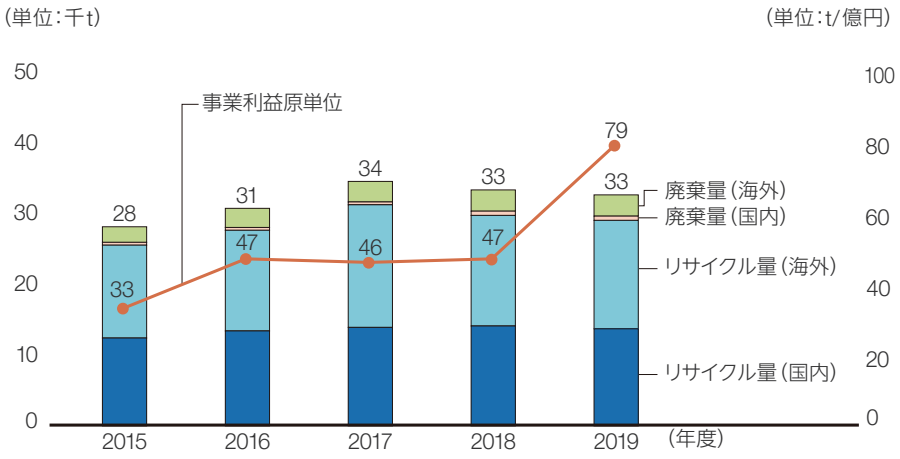
また、プラスチックごみによる海洋汚染対策として、2019年4月より、欧州販社のオフィスビルで使い捨てカップなどのシングル・ユース・プラスチックを廃止する取り組みを進めています。

2019年度は、前年度の排出実績をベンチマークとした管理指標を用いて活動を進め、グループの削減目標を達成しました。

2.0% 削減

排出物排出量（2018年度比）

排出物排出量



* 排出物排出量データは、リサイクルが困難な特殊廃棄物や、生産と関連のない排出物（事業系一般廃棄物）を含みます。
* 過去に公開した年次レポートに掲載された値と異なる項目があります。

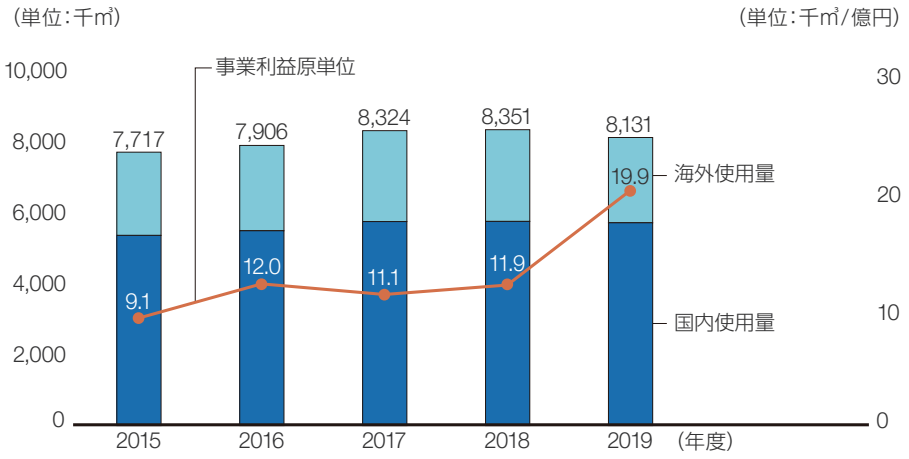
水資源の保全

水は気候変動をはじめとした他の環境側面と密接に関連しています。エプソンは、事業活動において多くの水資源に依存しており、水資源の持続可能性は事業継続に大きな影響を与えるという認識のもと、必要以上に水を汚さず、消費せず、使った水はリサイクルして使うことを基本として水資源の保全に取り組んでいます。生産工程において、工場排水のリサイクル率向上や水質規制強化への対応などに積極的に取り組むとともに、水処理設備については、より省エネルギータイプを導入するなど、総合的な環境負荷低減を図っています。また、生産工程で使用する水にとどまらず、全従業員が、安全な飲料水と衛生的な水回りの環境にアクセスできることも重要であり、従業員への節水・汚染防止の啓発や、節水設備・衛生設備の導入に取り組んでいます。

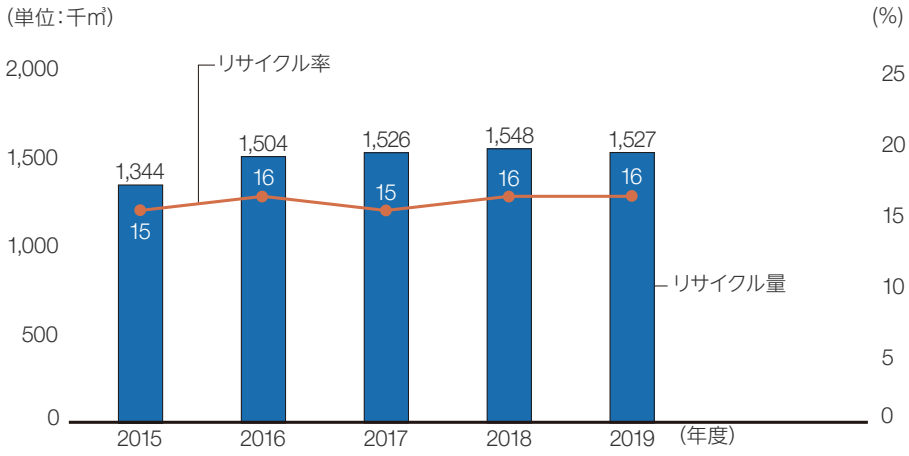
2019年度は、前年度の使用量実績をベンチマークとした管理指標を用いて活動を進め、グループの削減目標を達成しました。

2.6%削減
水使用量(2018年度比)

水使用量



水リサイクル

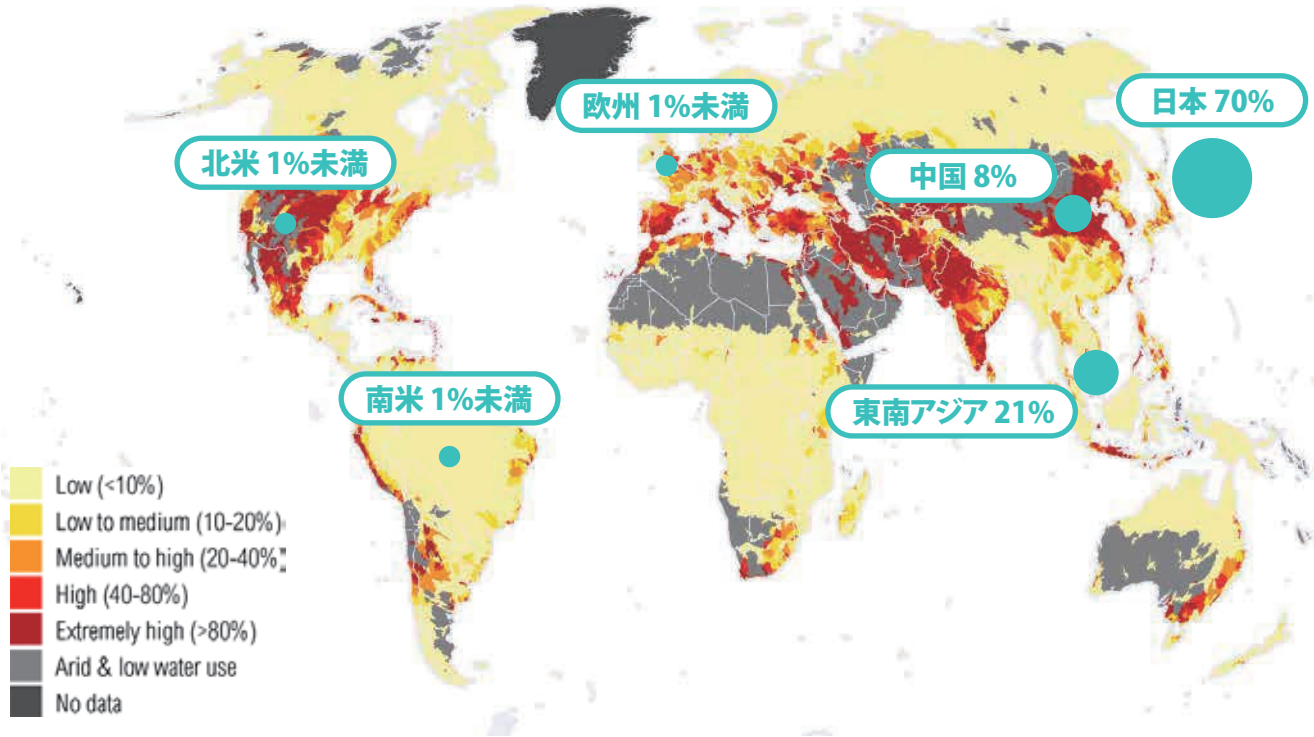


* 水リサイクル率の定義を変更し、過去のデータも見直しています。

水リスクへの取り組み

水リスク評価のグローバルスタンダードのうち、世界資源研究所（WRI）のAqueduct（アキダクト）および世界自然保護基金（WWF）のWater Risk Filterを用いて、エプソンの生産拠点に対して水リスクの評価を行いました。その結果、物理的な水資源量や水質汚染リスクなどの観点を考慮した両評価ツールの総合的なリスク指標において、最も高いリスクレベルに該当する拠点はありませんでした。しかし、中国、東南アジアおよび南米の生産拠点の一部が、水ストレス下にある地域に所在していることが分かりました。今後は継続的な水使用削減活動とともに、より高精細な水リスクの評価方法の検討も進めていきます。

地域別水使用量割合と水ストレスマップ（2019年度）



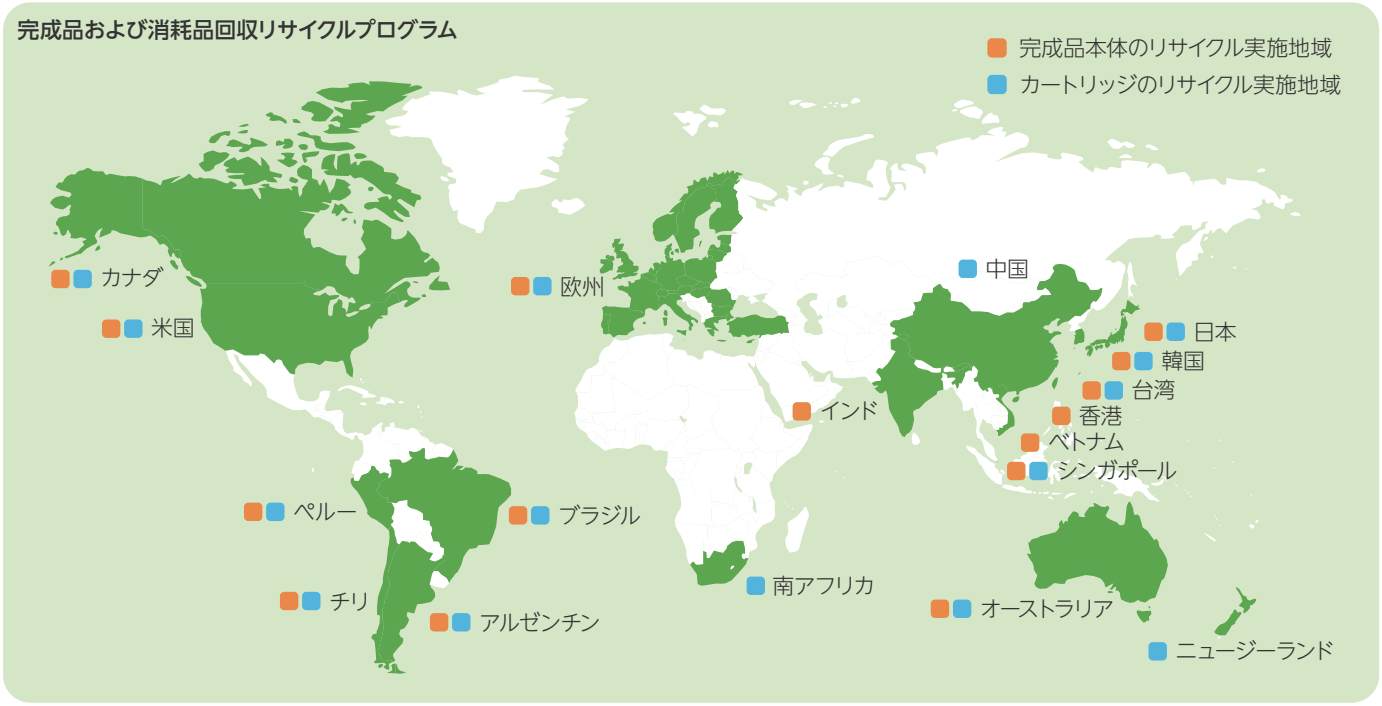
●：Aqueduct Global Maps 2.1のBaseline Water Stressマップにエプソンの水使用総量に対する地域ごとの水使用割合を表示しています。円のサイズは地域ごとの水使用割合のイメージです。

* この地図は、www.wri.org（英語）で提供されるクリエイティブ・コモンズ・ライセンスの下で、セイコーエプソン（株）が世界資源研究所のAqueduct Global Maps 2.1を使用して作成したものです。

回収・リサイクル

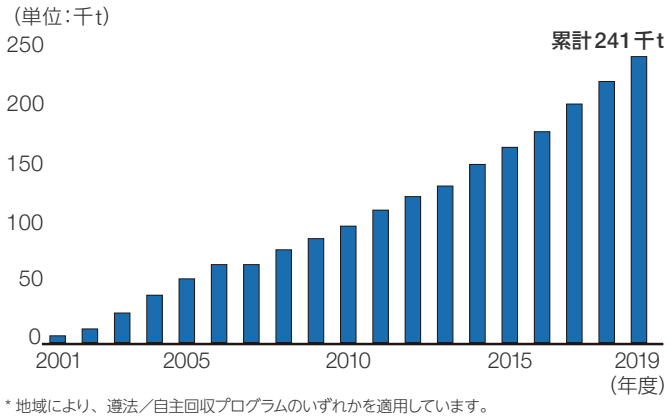
資源循環の環を太く大きくするために、お客様・業界・地域と連携し、世界各国・地域で使用済み商品の回収・リサイクルを進めています。

エプソンのリサイクルシステム（世界各国・地域での取り組み）

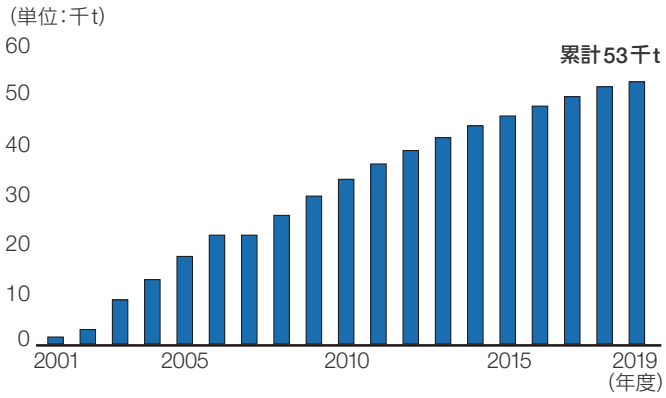


回収量年度推移

完成品本体の回収量（累計）



インク／トナーカートリッジの回収量（累計）



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

各地域での取り組み

欧州

[商品の回収・リサイクル]

EU WEEE指令（廃電気電子機器リサイクル指令）が2005年に施行され、EU加盟各国における国内法整備に基づき回収リサイクルの仕組みを構築しています。また、段階的なリサイクル率向上を求める2012年の法改正に対して、リサイクル性の高い環境配慮設計を継続的に進めています。また、EU加盟国以外のEMEA[*1]諸国でも、同等な法案化が見込まれる場合は先行対応を進めています。

[*1] Europe, the Middle East and Africa

[カートリッジの回収・リサイクル]

お客様のニーズ・各国の法律に従ったカートリッジの回収・リサイクルシステムを構築しています。2013年には、お客様への多様な回収方法の提供とリサイクルの効率化を目指し、仕組みを再構築しました。

- 郵便集荷（Postal collections）

方法：ウェブサイトから封筒または返送用電子ラベル（トナー）を請求し、カートリッジを入れて郵便局またはポストへ投函

対象：インクカートリッジ、ラベルライター用カートリッジ、トナーカートリッジ（10本以下）

- エプソンエクスプレスセンター（Epson Express Center）

方法：修理・サービス拠点にある回収ボックスへ投函する

対象：インクカートリッジ、トナーカートリッジ、ラベルライター用カートリッジ

- 回収箱による集荷（Box collections）

方法：ウェブサイトに登録して回収箱を請求し、箱がいっぱいになったら集荷（無料）を依頼する

対象：LFPインクカートリッジ、トナーカートリッジ（10個以上）

米州

[商品の回収・リサイクル]

米国・カナダにおいても州法により使用済み商品の回収・リサイクルを生産者に求める動きがあります。米国では法人・個人ユーザーを対象に当社の使用済み商品を回収・リサイクルする「プロダクトテイクバックプログラム」を2002年から展開しています。

さらに、「National Cristina Foundation」の活動に参画し、障がい者や経済的に困難な人のために、まだ使えるコンピューターなどの寄付を呼びかけています。

ブラジルでは、2010年に国家固形廃棄物管理法（PNRS）が策定され、エレクトロニクス産業にリバース・ロジスティクス（使用済み製品の回収から最終処分）の実施を義務付けています。Epson do Brasil Industria e Comercio, Ltda.（EDB）では、ブラジル全土で使用済み商品や消耗品の回収プログラムを導入し、100カ所を超える回収ポイントを設置しています。回収された商品や消耗品は認定リサイクル業者に送られ、業者によって分解された後、リサイクルまたはコプロセッシング[*2]といった廃棄物の最終処分を行う施設で適切に処分されています。

[*2] 廃棄物を化石燃料や新規資源として代用すること

[カートリッジの回収・リサイクル]

米国およびカナダでは、インクカートリッジの郵送による回収と、ウェブサイトから請求した返送用電子ラベルを貼り付けてトナーカートリッジを回収（米国のみ）する仕組みを展開しています。

アジア

［商品の回収・リサイクル］

インドでは、2012年5月に施行されたe-waste (Management and Handling) Rulesに基づきオリジナルロゴを作成したユーザー告知などの啓発活動にも取り組んでいます。

台湾では、2002年の資源回収再利用法に基づき適切に対応しています。

韓国では、KERC（Korea Electronics Recycling Cooperative）に加入し資源の節約とリサイクル促進に関する法律や2008年1月施行された電気・電子製品の資源循環に関する法律を遵守しています。

［カートリッジの回収・リサイクル］

台湾では、2001年に開始し、お客様の使用場所からの回収を目指し、フリーダイヤルやインターネットでの申し込みに応じています。

シンガポールでは、2012年よりシンガポール国立環境局と国立図書館委員会の協力のもと、エプソンとキヤノンが共同で主導しシンガポール国内でのインク／トナーカートリッジ回収活動「Project Homecoming」を推進しています。この活動では、国立図書館の支館21カ所に専用の回収ポストを設置し、メーカーを問わずにインク／トナーカートリッジを回収しています。

オセアニア

［商品の回収・リサイクル］

Epson Australia Pty Limited（EAL）は、グローバルにリサイクル事業を展開するSimsグループのEPSA（Electronics Product Stewardship Australasia）と提携して使用済み製品リサイクルを推進しています。EPSAは、2012年に開始されたオーストラリア政府のProduct Stewardship Act 2011の実施のための共同規制協定として政府に承認されています。

［カートリッジの回収・リサイクル］

エプソンは、設立メンバーとしてCartridges For Planet Arkプログラムに参画しています。この活動の目的は使用済みカートリッジを回収・リサイクルすることで毎年5,000トンに及ぶ埋め立て量を減らすことにあります。

［ランプのリサイクル］

EALは、使用済みのプロジェクターランプを対象としたプロジェクターランプリサイクルプログラムを実施しています。このプログラムはエプソンだけでなく、あらゆるブランドのランプを対象としており、ランプ質量の約95％がリサイクルされます。

日本

［商品の回収・リサイクル］

「資源有効利用促進法」に基づき、家庭での使用済みパソコンの回収・再資源化を行っています。また、1999年から法人向け使用済み情報機器の自主的な回収・再資源化を進めています。

［カートリッジの回収・リサイクル］

お客様の利便性を高めるため、さまざまな回収の仕組みを提供しています。また、カートリッジの仕分けやリサイクル前処理の作業をエプソンミズベ（株）で行うことで、障がい者の皆さんの働く場を確保するとともに、回収量増加による雇用創出も目指しています。

● 引取回収サービス

大量にカートリッジをご使用になるお客様（法人／個人）に対し、指定業者が引き取りにお伺いするサービスを展開しています。このプログラムを通じて、公益財団法人の日本自然保護協会およびオイスカに寄付しています。

● ベルマーク活動

2005年から、プリンターの使用済みカートリッジ回収でベルマーク運動に参加しています。ベルマーク運動参加校は、学校単位での使用済みカートリッジの回収数量に応じて、一定のベルマークポイントが付与されます。これにより、資源の有効活用と廃棄物の減少による地球環境保全を図ることができるだけでなく、教育支援という社会貢献活動への参画を実現します。

● 国内拠点での回収活動

ベルマーク運動へのさらなる支援の拡大を目的とし、2011年10月から回収しています。エプソンの国内の全拠点に回収ポストを設置し、社員やサプライヤー、地域の皆様から回収しています。回収したものは再資源化するとともに、回収量に応じたベルマークポイントを付与します。ポイントをベルマーク教育助成財団や各拠点の地元の学校、東日本大震災をはじめとした地震・風水害といった災害によって被災した学校などへ寄付することで、学校支援に役立てています。

2019年度は約19万点をベルマーク教育助成財団へ寄付しました。

● インクカートリッジ里帰りプロジェクト

プロジェクトの回収箱

2008年4月から「インクカートリッジ里帰りプロジェクト」を国内プリンターメーカー共同で日本郵便と協力して行っています。全国約3,600の郵便局と自治体施設などに回収箱を設置し、各社の純正インクカートリッジを回収しています。

プロジェクトでは環境保全団体などへ寄付を行っており、お客様はプロジェクトを通じて社会貢献活動に参加できるようになっています。

● 純正再生インクカートリッジ

2012年4月に、カタリナマーケティングジャパン株式会社とともに、クーポンプリンターの使用済みインクカートリッジの回収と再生インクカートリッジの供給を行う環境貢献活動を開始しました。この活動では、全国の小売りチェーン店舗にあるインクジェット式クーポン発券用プリンター約3万台の使用済みインクカートリッジを店舗から回収します。エプソンにて新品と同様な品質管理のもと、ラベル以外ほぼ全ての部品を再使用し、インクを再充填することで再生インクカートリッジとして再び店舗で使用します。

環境効果

- インクカートリッジ1個当たりのライフサイクル環境負荷：56％削減
- この取り組みによるCO_2排出削減量：39.5t ／年

＊ エプソンの評価条件による値です。新品のインクカートリッジを使用後にお客様で廃棄する場合と比較しています。

環境活動

汚染防止・化学物質管理

ヒトや生態系への影響を最小化するため、「製品含有化学物質管理」「生産工程での化学物質管理」「環境リスクマネジメント」に取り組んでいます。また、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを大切にしています。

製品含有化学物質管理

商品を構成する一つ一つの部品・原材料において環境負荷の少ないものを優先的に調達しています。

製品含有化学物質管理の仕組み

国際的な化学物質規制（主には欧州のRoHS指令、REACH規則）の高まりから、商品に使用される化学物質の管理を適切に実施することが不可欠となっています。エプソンではこのような化学物質規制を遵守すべく、購入・生産・出荷の各段階で下記のような取り組みをしています。

購入
- サプライヤーに「エプソングループ生産材グリーン購入基準書[*1]」の遵守を依頼
- 法規制などで制限される化学物質の排除、部品・部材の含有物質情報の入手

生産
- 部品・部材に法規制で制限される化学物質がないことを確認し、商品を生産
  （部品・部材の蛍光エックス線分析装置による検査を実施）

出荷
- 商品が法規制などで制限される化学物質を使用しない部品・部材で作られたことを確認し出荷

[*1] 商品に使用される部品・部材を納入いただくサプライヤーに製品含有化学物質保証体制の構築・維持、法規制などで制限される化学物質の排除、部品・部材の含有物質情報の提供などを定めた基準書

製品含有化学物質管理の対応事例

法規制の遵守

化学物質規制は、世界各国・地域に拡大してきています。こうした法規制の情報や化学物質の有害性に関する情報を、業界標準調査ツールなどを活用していち早く入手・分析し、規制に適合する商品を提供します。

<u>事例1：欧州 RoHS指令への対応</u>

欧州のRoHS指令[*2]に対しては、欧州向けに限らずエプソンが全世界に販売する商品について対応することを基本としています。

[*2] 欧州RoHS指令とは、電気・電子製品を対象に、鉛・水銀・カドミウム・六価クロム・PBB（ポリ臭化ビフェニル）・PBDE（ポリ臭化ジフェニルエーテル）・特定フタル酸エステル（DEHP、BBP、DBP、DIBP）の10物質群の使用を制限する、欧州連合が実施する有害物質規制です。

事例2：欧州 REACH規則への対応

欧州の化学物質規制「REACH」(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) では、化学物質を製造・輸入する際の登録、商品に有害物質（高懸念物質など）を含有する際の情報伝達や届け出などを義務付けています。これに対しエプソンは、インクなどに含まれる化学物質の情報をお客様がいつでも閲覧できるよう、欧州24カ国語で作成した安全データシート（SDS）を欧州販売会社のホームページで公開して対応しています。

また、欧州以外の国や地域においても同様の法的要求・お客様の要求・社会的要求への確実な対応を行っています。

事例3：GHS[*3]への対応

2003年の国連勧告により、消費者・販売業者に対する化学品の危険有害性および適切な取り扱い方法に対して、世界的に統一されたルールとしてGHSへの対応が求められています。このルールは国や地域ごとに異なる時期に法規制として対応が義務化されており、エプソンは、インクカートリッジやトナーカートリッジなど対象となる化学製品に対して、表示などの対応を進めています。

[*3] GHS（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）とは、化学品の危険有害性（ハザード）ごとに分類基準とラベルや安全データシートの表示方法を調和させ、世界的に統一されたルールとして提供するものです。

各種印刷物に対応したインクの提供

インクジェット技術を活用して作られる商品（ラベル・ステッカー・布地など）に求められる、化学物質の安全性能を満たすインクを提供していきます。

事例1：ガーメントやテキスタイル[*4]用に安全性の高いインクを提供

エコパスポート認証取得

エプソンの捺染プリンター用のインク[*5]は、繊維製品の化学物質に対する国際的な安全規格である「エコパスポート[*6]」認証を取得しています。乳幼児が触れる繊維製品に印刷しても安全であることの証しであり、安心して使うことができます。

OEKO-TEX®
CONFIDENCE IN TEXTILES
ECO PASSPORT
NEP 1601 Nissenken
Textile chemicals. Tested and verified.
www.oeko-tex.com/ecopassport

[*4] ガーメント（garment）は「衣服」・「衣料」を、テキスタイル（textile）は「織物」・「布地」を意味します。
[*5] 昇華転写用プリンター向け「UltraChrome DSインク」、ガーメントプリンター向け「UltraChrome DGインク」と前処理剤、インクジェットデジタル捺染機のインクが対象です。
[*6] 繊維製品の生産時に使用する染料・顔料／助剤／仕上加工剤を対象とした、化学物質に対する安心・安全の認証規格です。

事例2：食品ラベル印刷用インクの安全性を保証

欧州食品接触材規則（欧州FCM）適合[*7]

エプソンのデジタルラベル印刷機「SurePressシリーズ」およびカラーラベルプリンター「ColorWorksシリーズ」のインクは、世界標準レベルの欧州食品接触材規則「Food Contact Material regulation（EC No.1935/2004）」（通称：欧州FCM）に適合[*7]しています。

[*7] 食材非接触面に印刷した場合のみ

食品ラベルサンプル

より安全な材料への切り替え（有害物質の排除など）

含有禁止、あるいは含有量を管理すべき化学物質を社内基準で定め、データベース化し、設計から調達、量産に至るすべてのプロセスでこのデータベースを活用して安全性を確保しています。また、環境や人体へ影響をおよぼす可能性のある物質を商品から排除しています。

危険有害情報の提供

事例：プリンター用消耗品の製品安全データシート

プリンターに使用する消耗品（インクカートリッジ、トナーカートリッジ、リボンカートリッジなど）を、安全かつ適切に取り扱っていただくために、消耗品が含有する化学物質の内容、取り扱い方法、保管方法などを記載した、「製品安全データシート」の提供を行っています。

生産

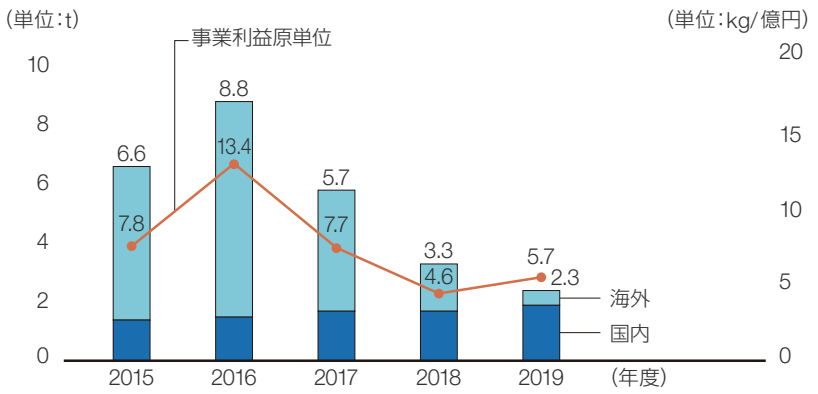
エプソンは、化学物質データ管理システム「E-Chem」を用いて、情報を全世界で一元管理し、化学物質の使用量の削減やPRTR(化学物質排出移動量届出制度)対象物質およびVOC(揮発性有機化合物)の排出量を削減するための施策を継続的に実施しています。

前年度の排出実績をベンチマークとした管理指標を用い、各事業部で管理と削減を進めてきた結果、2019年度も目標を達成しています。環境規制や行政指導が厳しさを増す中国の生産拠点では、大気汚染抑制のための対策として、除害装置の稼働による排出抑制の効果が出ています。また、これらの化学物質に関するデータを公開し、地域の皆様と意見交換会を通じてコミュニケーションを図り、信頼関係を築いています。

29% 削減

PRTR対象物質排出量(2018年度比)

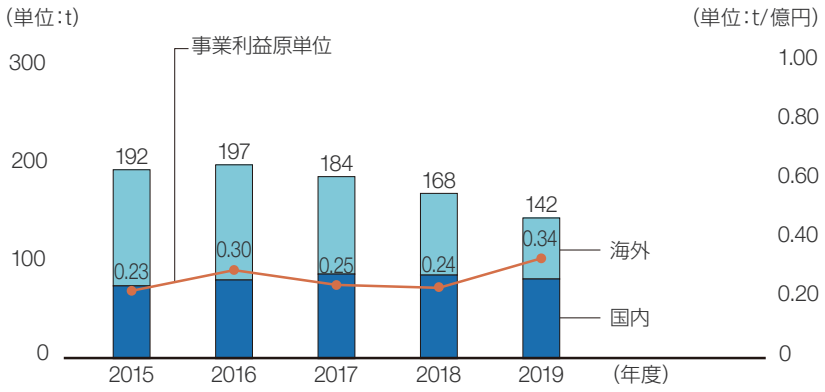
PRTR対象物質排出量



15% 削減

VOC排出量(2018年度比)

VOC排出量



環境リスクマネジメント

事業活動によって環境を汚染した場合、周辺住民の皆様や国・地域に多大な損失や悪影響を及ぼしかねません。エプソンは、環境汚染防止に関するグループ統一基準を定め、環境リスクマネジメントの考え方や法令遵守を徹底しています。各推進組織ではISO14001を活用し、基準値の逸脱、環境に関する苦情や事故につながるリスクを洗い出し、評価しています。その結果に基づき対策を講じ、継続的なリスク低減に努めています。

2019年度は法規制違反および行政処分はありませんでした。高額罰金(1万米ドル以上)・苦情・事故の発生もありません。

環境デューデリジェンス

企業や土地の新たな取得（M&A）に当たって、デューデリジェンスの一つとして環境側面を考慮した調査を行っています。生産拠点のみならず、全ての新規契約を対象とし、土壌・地下水汚染や有害廃棄物などの問題の有無を事前に把握しています。

土壌・地下水浄化活動

地下水の塩素系有機溶剤対策として、本社事業所をはじめとする各事業所でバリア対策および揚水浄化を継続的に実施しています。地下水トリクロロエチレン濃度推移については、環境基準クリアに向け長期的な管理範囲内で推移しています。

事業所別地下水データと浄化対策

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	2017年度	2018年度	2019年度	浄化対策
本社	mg/L	7.1	6.2	18	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
塩尻	mg/L	0.24	0.17	0.12	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
富士見	mg/L	0.014	0.013	0.008	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
諏訪南	mg/L	0.041	0.048	0.049	バリア対策、揚水浄化、モニタリング

参考：トリクロロエチレン基準値
環境基本法 地下水環境基準　　：0.01 mg/L以下
水質汚濁防止法 地下水浄化基準：0.01 mg/L以下
土壌汚染対策法 地下水基準　　：0.01 mg/L以下

排水管理

当社の千歳事業所は国指定鳥獣保護区やラムサール条約湿地などに指定・登録されている「ウトナイ湖」の上流に位置しています。

製造工程で使用した廃水は、無害化処理後に下水道へ排出しています。また薬液などの漏えいによる敷地外への流出を防ぐため、敷地内に降雨した雨水を事業所内の調整池にてpH、油分監視後、美々川を経由し千歳湖・ウトナイ湖へ流入しています。薬品保管、廃棄物置き場や廃水処理設備は全て屋内に設置し、敷地外への漏えい事故を起こさないようにしています。

廃棄物管理

エプソンの社内規程により、排出物は発生国内で処理することが定められており、現在バーゼル条約に定められている有害廃棄物および他の廃棄物を直接輸出入していません。

ただし、蛍光ランプなどの処理が困難な該当国・地域に関しては、バーゼル条約の条件を満たしている協力会社へ委託しています。

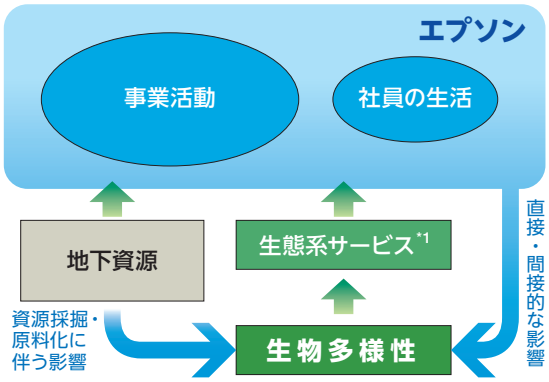
環境活動

生物多様性の保全

私たちは、生物多様性との関わりの中でさまざまな恩恵を受けるとともに影響も与えています。エプソンは健全な生物多様性を保つことが事業活動や社員の生活を維持する上で重要だと考えています。

基本的には「事業を通して生物多様性の保全を行う」「生物多様性に対する社員の意識を高める」、この二つがエプソンの考え方です。

エプソンと生物多様性の関係



*1 生態系から得られる利益（自然からの恵み）

私たちは生物多様性に影響を与える五つの要因に対し、気候変動対策、資源循環・省資源、汚染防止・化学物質管理の「環境負荷低減活動」により、それら影響要因の低減化を着実に進めていきます。

影響要因	エプソンとの関係性	活動テーマ	主な取り組み
気候変動	温室効果ガスの排出	気候変動対策	商品の省エネ設計 生産・輸送対策
土地利用	地下資源採掘に伴う土地改変	資源循環 省資源	商品の省資源・リサイクル 投入資源削減 排出物再資源化
外来種	原材料や部品などの輸送に伴う移入		
過剰消費	森林資源の消費		
汚染	管理不徹底による環境中への化学物質放出	汚染防止・化学物質管理	製品含有・製造時使用の削減

野生生物の保護活動を実施（台湾）

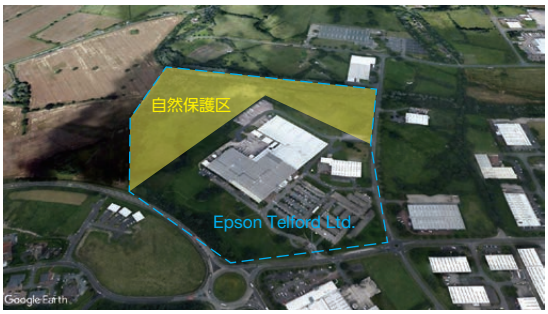
台湾北部の有名な茶葉栽培地である坪林地区は、翡翠ダムの水源保護区にあり、この渓谷には台湾固有の鳥である台湾藍鵲（ヤマムスメ）が生息しています。近年、茶葉の大量生産に伴い使用される化学農薬によって土地や水が汚染され、野生動物が生存できなくなりました。絶滅寸前[*1]の台湾藍鵲を守るため、一部の坪林の茶農家はここ数年有機栽培に力を入れています。しかし、有機栽培は農薬が一切使えない上、全て手作業で摘み取る必要があり、生産量も半分近くに減りました。現在、坪林で有機栽培を行う茶園はわずか10％です。

Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.（ETT）は、2017年から2019年まで、いくつかの大手企業と共に翡翠流域の野生生物を保護する活動にスポンサー企業として参加し、ETT社員とその家族が年に2～3回、合計約100人が茶娘衣装に身を包みお茶摘み作業をしました。有機栽培の茶畑にはあちこちで蝶や昆虫たちが見られ、途中で数羽の台湾藍鵲を見つけると、参加者は皆大興奮でした。

ETTはこれからも、社員の環境意識の向上を図りながら、このような生物多様性の保全活動を支援していきます。

[*1] IUCN レッドリストLeast Concern（version 3.1）に登録されています。

保護地域における活動（英国）



Epson Telford Ltd.は、欧州市場向けのインクカートリッジや、捺染用インクを製造する重要な生産拠点であり、エプソングループで初めてISO14001の認証を取得し、廃棄物の再資源化活動や省エネルギー活動など、環境保全活動に積極的に取り組んでいます。55エーカー（約22万平方メートル、東京ドーム約4.7個分）の広大な工場敷地内には、多くのウサギが生息するなど、自然の生態系が残されています。

敷地内には保護対象生物の生息地が存在するため、産業活動による環境への影響を極小化することのみならず、生息環境の保護するために、次のような活動を継続しています。

- 敷地の約1/3を自然保護管理エリアに設定
  - 英国で希少種に指定されているクシイモリやワレモコウ[*1]の生育地を保護する特別エリアを設定
  - 社用車の排出ガス量に見合った植樹活動
  - 地域の生物多様性を改善し、蜂の種を保護するため、敷地内に蜂の巣箱を設置

そのほかにも、敷地内には以下の動物が生息しています。

- 猛禽類：ノスリ、チョウゲンボウ、フクロウ
- 鳥類：ヤマウズラ、ジョウビタキ、キアオジ、ヨーロッパアオゲラ
- その他：キツネ など

[*1] ともに国際自然保護連合（IUCN）のレッドリスト（Least Concern: LC）にも登録されています。

敷地内に設置された蜂の巣箱

特別エリアにある池

環境活動

環境コミュニティー

商品・サービスを核とした環境コミュニティー活動を展開し、社会・経済の新しい持続可能性の実現に挑戦します。

環境教育

社員が日常的に環境を意識して行動するためには、一人ひとりが会社だけでなく家庭でも環境問題を自身の行動の判断材料の一つと位置付け、率先して解決に向けた行動ができるようになることが重要であると考えています。その実践に向け、環境教育や啓発を通じて、正しい理解と実践を促しています。

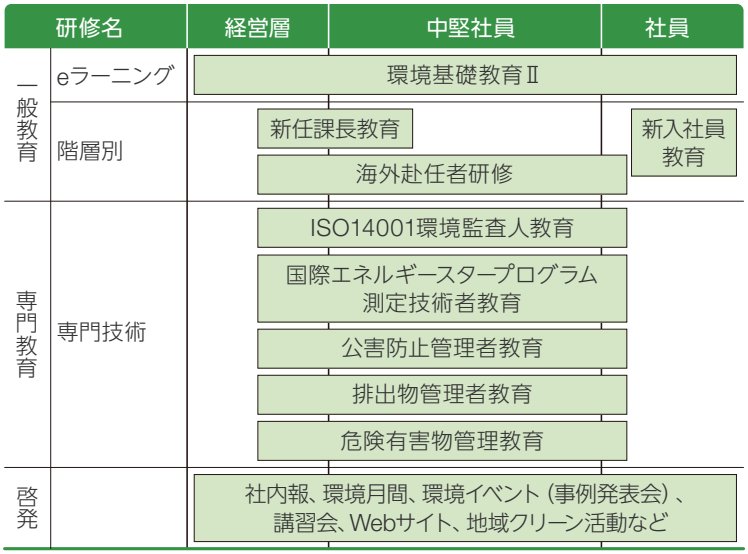
また、エプソンが培った知識や経験を社外へ広めることで、社会全体の環境保全に貢献しています。

社内における環境教育

社員向け環境教育は、「一般教育」「専門教育」「啓発」で構成されています。

一般教育は、一般社員から管理者、経営者層まで、それぞれの階層が自分の職務に応じてどのように環境課題に関わるべきかを理解し、行動するための階層別教育と、その第一歩である全社員必須教育の「環境基礎教育」で構成されています。専門教育は、環境対策に必要な技能を身につけるもので、それぞれの職務に応じて選択します。このほかに、管理者からの全社員に向けた環境メッセージの月度発信や、環境月間・省エネ月間の実施などを通じ、全社員の環境マインド向上を図っています。

環境教育体系（日本）



2019年度環境教育実績（日本）

研修名	受講者（認定者数）*1
環境基礎教育Ⅱ（2019）	17,008人
ISO14001：2015 環境監査人	175人 （1,012人）

*1 環境基礎教育は公開期間（2019年6月～ 2020年3月末）の受講者
ISO14001は2020年3月末時点での在籍認定者数

環境コミュニケーション

環境を通じたコミュニケーション活動の取り組みを紹介します。

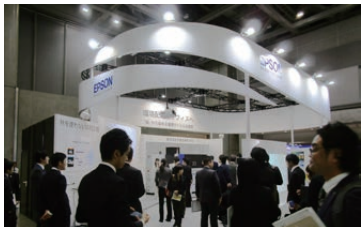
エコプロ展(日本)

2019年12月5日からの3日間、東京ビッグサイト(東京・有明)で日本最大級の環境展示会「エコプロ2019」が開催されました。21回目となる今回は、SDGsやESGなど、さまざまな社会動向や課題に関心の高いステークホルダーを対象としたイベントとして展開されました。

1999年の第1回より継続的な出展をしているエプソンブースでは、「環境配慮型オフィス」のプロモーションを中心に、熱を使わないインク吐出技術「Heat-Free Technology」を搭載するビジネスインクジェットプリンターの環境貢献について紹介しました。

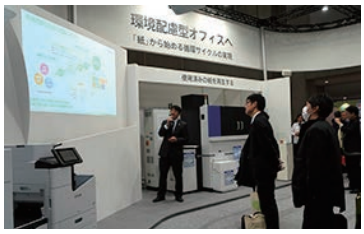
環境配慮型オフィス

紙から始める循環サイクルの提案として、エプソンの新宿オフィスで2019年7月からスタートしている環境配慮型オフィスプロジェクトの内容と、その5カ月間の実績を数値で紹介しました。オフィス製紙機PaperLabの紙再生に加え、水を吹きかけても文字にじみの心配のない高速ラインインクジェットプリンターの印刷デモなどを通じ、オフィスでの環境配慮の取り組みを訴求しました。



プレゼンテーションステージ

「エプソンが取り組むSDGs」と題して、環境活動や環境配慮型オフィスを主導する社員がその実践内容を伝えるプログラムや、販売実演士が来場者を巻き込みながら、環境配慮型オフィスによる提供価値を伝えるものなど、計4プログラムを毎日行いました。



企業コーナー

エプソンは、「インクジェット技術」により物質消費を最小限にして世界を変革することで、SDGsの達成を加速できると考えており、長期ビジョンEpson 25で目指す「インクジェットイノベーション」による社会課題の解決に焦点を当てた展示をしました。

独自のインクジェット技術の強み、最先端プリントヘッドや、プリントヘッドの外販による協業事例を紹介し、来場者からは将来展望に期待する声が寄せられました。

環境技術

エプソンの技術を活かした社会貢献の取り組みを紹介します。

PFCガス簡易計測ツールの公開

半導体や液晶の製造工程で使用されるパーフルオロカーボン(PFC)などのガスは、地球温暖化係数がCO_2の約1万倍と、極めてその影響が大きいものです。またPFCガスは計測そのものが困難とされてきました。

セイコーエプソン(株)は、2000年に、FT-IR(フーリエ変換赤外線分光光度計)を用いて、より簡便かつ正確な計測を可能とする「PFCガス簡易計測方法[*1]」を独自に開発したことで、大幅なPFCガスの削減を達成しました。

この「PFCガス簡易計測方法」は当社が特許を取得していますが、一定の条件下での無償許諾を行っており、企業などのPFCガス削減に活用されています。

[*1] 旧名称「エプソンメソッド」

環境活動

環境マネジメント

エプソンは、経営理念の中で地球環境の尊重を明確に示し、事業活動のよりどころとしています。また、世界各国・地域で同じ目標と基準を掲げて環境活動に取り組むため、その基本姿勢を企業行動原則と環境活動方針に示しています。また、昨今の社会やお客様の関心事である低環境負荷についても、エプソン独自の革新的な技術で、驚きや感動をもってお客様価値としてお届けすることが、グローバルタグライン「Exceed Your Vision」に込められた思いです。

環境活動方針（詳細は「付属資料」P.249 参照）

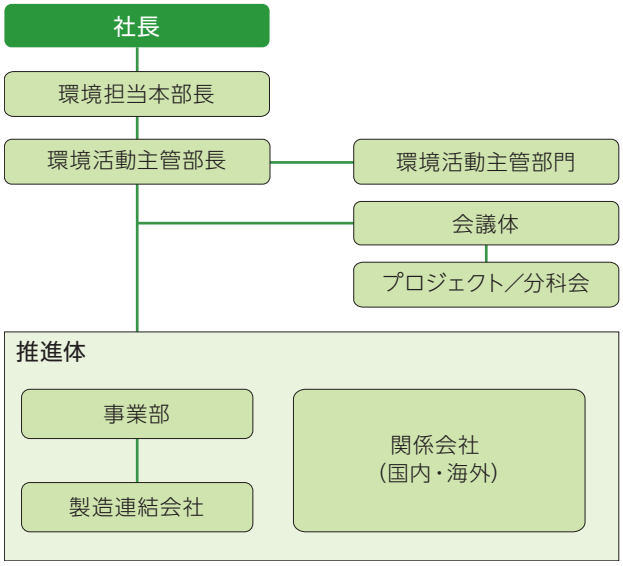
環境マネジメントシステム

各推進組織（各事業部門、本社部門、国内外関係会社）は、長期ビジョンEpson 25をもとにそれぞれの環境計画を策定し、環境マネジメントシステム（EMS）によって活動しています。その遂行状況は内部監査で点検し、不適合事項は是正しています。

EMSの運用には国際標準規格のISO14001を活用し、PDCAサイクルを回して継続的な改善を図っています。エプソンの国内外における製造系・販売系・サービス系の主要拠点は、2015年版のISO14001が求める事業プロセスと環境を一体化させた活動を推進するとともに、その認証更新を順次進めています。

なお、環境活動は財務会計上の全連結子会社を対象としており、データ集計については、2019年度は当社を含む国内外のグループ会社54社（売上収益の95%をカバー）を対象としています。

環境活動推進体制



人づくり

人材開発

人材開発の考え方

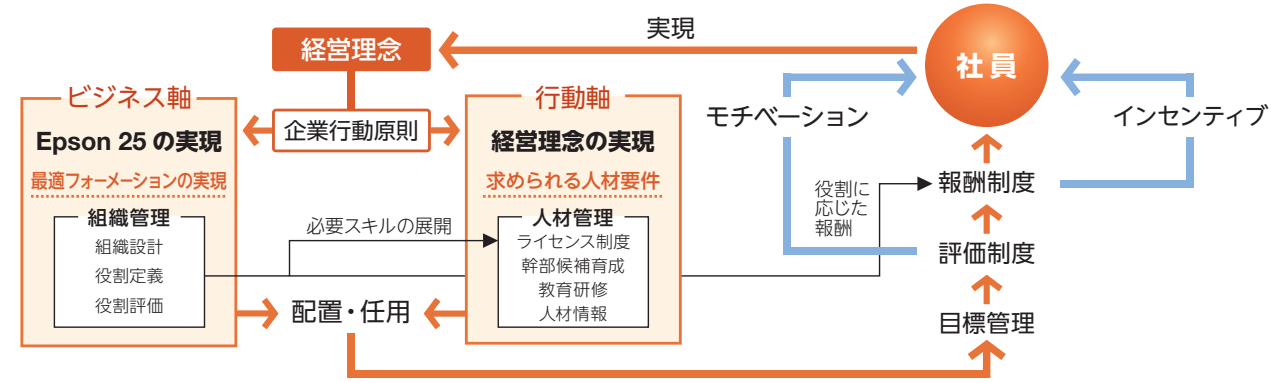
エプソンは、「人材」をかけがえのない経営資源として位置付け、自己実現の夢を持った社員を支援し、エプソングループを人で結び、支え、育てることをうたった「人材開発方針」を1996年に制定し、人材開発・教育を実施しています。社員一人ひとりがエプソンというチームの一員として自分の役割や期待を理解して課題に挑戦し、仕事を通じて成長できるよう、また、一人ひとりが期待される役割を果たせるように、チーム内コミュニケーションの質の向上、および問題解決・課題達成のための思考力の向上につながる教育研修を実施しています。

当社では、課長職に任用する前には「マネジメント実践コース」の受講を必須とし、管理職層に必要な「ビジネス軸」および「行動軸」での役割を理解し、要件を身につけます。「ビジネス軸」は経営戦略の目的を正しく理解し、社内外の環境変化に迅速、柔軟かつ適切に対応するスキルの研修であり、「行動軸」は戦略実現のために果たすべき役割を組織や個人に展開し、適材を配置することで、所属メンバーを育成し成長を支援するスキルの研修です。

また、新入社員・C等級の社員・シニアスタッフなどの各階層別集合研修、および各種公募型研修では、将来、管理職層の役割を担える人材となれるよう、連続性のある内容の研修を実施しています。

人材開発方針（詳細は「付属資料」P.250 参照）

管理職層の人事制度の全体イメージ



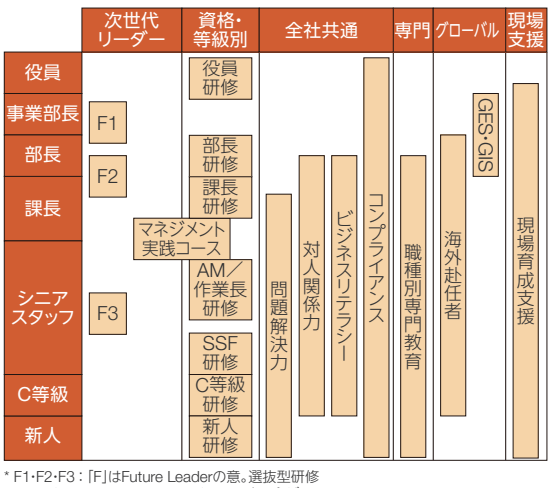
Off-JT（Off the Job Training）で得た知識を、OJT（On the Job Training）で実践し身につける

エプソンの人材育成の特長は、新入社員から管理職層に至るまで、それぞれのキャリアの節目で実施される階層別集合研修で得た知識を、その後のOJTで確実に修得させていることです。

階層別集合研修の後、新入社員であれば1年間、その他の研修であれば3カ月間を実践フォロー期間と位置付け、研修での学びを踏まえた行動計画を作成し、上司によるOJTのもとで実践することで、実際の仕事に活用できる能力・技能に高めています。

また、エプソンではすでに30年以上の長きにわたって「目標管理」制度を運用しています。全ての階層の社員全員が「目標管理」制度の対象となっており、上司と職場のメンバーが合意と納得のもとに目標を設定し、達成をフォローし、成果を振り返って、次期にはさらに高い目標に挑戦するサイクルを繰り返しています。この「目標管理」制度はOJTによる人材育成そのものであり、人材が成長することで組織・会社も発展するWin-Winの関係を築くサイクルなのです。

教育研修体系（国内）



* F1・F2・F3：「F」はFuture Leaderの意。選抜型研修
* SSF：シニアスタッフ、AM：アシスタントマネジャー

主な教育活動

国内外のリーダー層を対象とした研修

管理職・海外赴任者向けの「マネジメント実践コース」の他に選抜型研修としてF1、F2、F3研修を実施しています。「F1研修」は次期役員候補が同レベルの候補者とともに経営者になるためのスキルを習得します。「F2研修」は部長・課長を対象に、次期事業責任者を担える人材となるための実践スキルを習得し、「F3研修」は、ビジネスの初歩を学び実際に事業提案する実戦形式の研修です。これらを通じて、グループ会社を含めた次世代リーダー育成が行われています。

グローバル・インキュベーション・セミナー(GIS)

「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年から継続している取り組みで、これまでに延べ380人余りのメンバーがこの研修に参加しており、海外現地法人社長のほとんどが、その卒業生となっています。

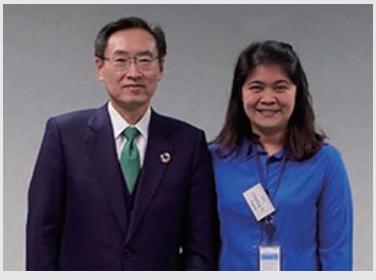
2018年度は、2019年2月18日から5日間、海外現地法人17社からの参加者に、国内の社員を加えた合計25人が参加し、「GIS2018」を本社事業所で開催しました。参加者は、エプソンが「なくてはならない会社」になるために、経営層との直接的なコミュニケーションを通じて長期ビジョンや事業戦略に関する理解を深め、不正の予防策の議論から「コンプライアンス無くして利益なし」という考えを再認識しました。また、地域・機能・事業の異なる参加者それぞれの課題や取り組みを共有し、自身が組織の中心となって、どのようにエプソンの価値を生み出すかを考え抜きました。セミナー最終日には自身の行動計画を経営層へ宣言し、現在は宣言した行動計画を実行しているところです。

今後もこうした研修を継続的に実施することで、世界各国・地域の多様な人材がさらに能力を伸ばし、次世代のエプソンを支える原動力になることを目指します。

GIS2018参加者の感想

GISでは二つのことを深く理解することができました。

一つは、なくてはならない会社になるためにすべきこと、もう一つは真の顧客価値とは何であるかということです。それらをエプソンの経営層から直接教えていただいて、非常に感銘を受けました。リーダーとして、自組織のメンバーが同じビジョンを持って推進できるような、組織変革をしていきます。また、工場のキーとなる人材に対して、経営理念や経営理念を実現する行動に関する育成プログラムを行うために、人事メンバーや過去のGIS参加者と協働していきます。



(右)Cristina Y. Caro
(左)セイコーエプソン株式会社 会長 碓井 稔
(当時社長)

Cristina Y. Caro
Epson Precision (Philippines), Inc.
Department Manager, Accounting & Business Control / Compliance Audit Office

GIS2018参加者の感想

「省・小・精」という共通のコア技術を通じて、長きにわたり多くの製品が創られたこと、それらがEpsonブランドを形成していることに感動しました。また、各事業出身のGIS参加者と知り合い、多くの気付きを得られたことは貴重な機会でした。一番心に残っていることは碓井社長の講話です。顧客に価値を届けることこそが私たちEpsonの存在意義であり、利益は「顧客に価値が届けられている証し」であることを学びました。今後は、経営理念を自組織で共有し、毎日の業務で顧客の価値や喜びを大きくする方法を探していきます。

Christian Sammut
Epson Europe Electronics GmbH
Manager, Business Development

(右)Christian Sammut
(左)セイコーエプソン株式会社 会長
碓井 稔(当時社長)

グローバル・エグゼクティブ・セミナー(GES)

2017年度には、各現地法人における経営層の一層の充実・強化を図るため、「グローバル・エグゼクティブ・セミナー(GES)」を立ち上げました。将来の見通しの立ちにくい経営環境の中で、エプソン全体でいかにして中長期の事業目標を実現していくか、各社および自身が果たすべき役割は何か、どう変革を進めていくかなど、戦略や課題を考え、リーダーシップを発揮できる経営層を育てる研修です。本セミナーは3日間の集合研修(セッション1)を実施したのち、1年間の実践行動期間を経て、1年後に実践行動の成果を2日間の集合研修(セッション2)で報告する構成となっています。

開講3年目となった2019年度は、5月20日から3日間、新たに海外現地法人4社に国内の社員を加えた6人が参加して「GES2019-20 セッション1」を本社事業所で開催しました。この6名は2020年に「GES2019-20 セッション2」に参加する予定です。

2019年5月23日からの2日間は、昨年度セッション1に参加した海外現地法人7社に、国内の社員を加えた合計9人が再度本社事業所に集まり「グローバル・エグゼクティブ・セミナー(GES)2018-19 セッション2」に参加しました。それぞれが1年間の行動実践期間に行った経営課題への取り組みを発表し、今後の継続とさらなる発展を約束して修了となりました。

こうした育成活動を通じて、より変化に強く、実行力の高い経営基盤を築き上げています。

(新型コロナウイルス感染症の影響のため、2020年2月開催予定のGIS、5月開催予定のGESともに延期としました。)

新入社員教育

エプソンは、入社後の１年間を仕事に対する基本姿勢および仕事の進め方を習得するための教育期間と位置付けています。

入社後３週間は、以下の習得を目的に、国内グループ会社の新入社員を対象に集合研修を行っています。

- エプソン社員に期待される行動を理解し、実践する。
- 「省・小・精の技術」の基礎であるものづくりの心構えと態度を学ぶ。
- チームで協力して活動することの大切さを実感する。

具体的には、エプソン社員の行動のよりどころである「エプソン社員行動規範」を理解するための講義、「ものづくり実践研修」での実践訓練などを行います。また、研修期間を通して行われるグループ活動を通じて、チームで働くことの大切さや楽しさを学びます。

実習を通して、お客様満足について考える

集合研修終了後は、配属先の育成リーダーのもと、職場でのOJTを通して仕事の進め方を学びます。育成リーダーには主に入社３～５年目の社員が選ばれ、個々の新人に合わせた育成計画シートを作成し、１年間、二人三脚で独り立ちをサポートします。これにより新人だけでなく育成リーダー自身の成長も期待されています。

「新入社員」の肩書が外れる直前の翌年３月には、「フォローアップ研修」として再度集合研修を行い、お互いの成長を確認し合います。１年間を振り返りビジネスパーソンとしての基礎をより確実なものとし、一層の成長と貢献に向けた２年目以降の行動計画を考えます。

ライフタイムキャリアサポート

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おり、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、能動的に行動できるような「ライフタイムキャリアサポート」（LTCS）という年代別・階層別の研修を2016年度から行っています。

2019年度実績

- LTCS50研修（50歳の全社員を対象）356人
- LTCS40研修（40歳の全社員を対象）311人

「お客様の期待を超える価値を創出する」人材を育成する「ものづくり塾」

ものづくり塾は、エプソンが創出する「お客様価値」をこれまで以上に高めるために、基本的な技術・技能の継承に加え、ものづくりの具体的な仕事のステップを実践により体感することで、幅広く多面的に業務を遂行できるような人材の育成にも取り組んでいます。具体的には、製品を構成するさまざまなパーツを自らの技術で作り上げるための部品加工技術（成形・プレス）の基礎や、製造ラインの高効率化を目指すために必要な技術（省人化・自動化など）を体得させる教育を行っています。

また、地域・社会貢献として地域企業の新入社員実践研修、中学生・高校生の企業体験、技能体験授業の指導や厚生労働省からの要請を受けた海外の技能評価システム構築のODA（政府開発援助）への専門家派遣も行っています。

「省人化ラインの構築・維持・向上」に向けたメカトロニクス研修の展開

従来、製造現場では、装置化・治具化などによる生産性改善活動を進めてきていますが、近年、急激な賃金上昇や製造離れによる労働力確保が困難になるといった環境変化が起きています。安価で豊富な労働力に頼るものづくりを前提とした従来のような改善の繰り返しでは、生き残れなくなってしまいます。そこで、できるだけ人手に頼らずに、安定的に生産ができる製造ラインの構築を実現するための取り組みを強く推し進めています。

ものづくり塾では、生産ラインを支える技術者育成の各種研修を年間約100回開催しています。装置作りに必要な機械製図・計測を始め、機械加工技能を習得する研修を行っています。また、省人化、自動化を推進する技術者を養成するための圧空・電気制御や装置組立・調整の基本など要素技術を学ぶ「メカトロニクス基礎研修」や、さらに実践的な技術・技能を習得するための「FAロボット研修」「画像処理研修」「メカトロニクス実践研修」といったカリキュラムを用意し、社員の学ぶ場と機会を提供しています。

国内の工機技術者、保全技術者の育成はもちろんのこと、主要製造拠点である海外現地法人に出向き、国内研修プログラムを基に海外現地法人の製造・工機保全のリーダークラスの育成を展開しています。

海外現地法人技能者の育成(フィリピン)

メカトロニクス実践研修

技能五輪を活用した若手技能者の育成

ものづくり企業であるエプソンは、製造に必要な知識・技能を早期に身につけた「尖った技能者[*1]」を育成するため、技能五輪訓練を活用しています。技能五輪に訓練生が挑戦できるのは1回を基本とし、短期集中訓練で全国レベルの技能習得を目指すものです。出場種目は、実業務に応用可能な「精密機器組立て」「抜き型」「メカトロニクス」「電子機器組立て」「ウェブデザイン」「時計修理」の6職種を選択し、毎年10～15人が全国大会へ出場しています。

技能五輪訓練生としてものづくり塾に配属された新入社員は、やすりがけ・鋸刃切断などで「ものづくり」の基本を体感するとともに、各職種別に機械・電気などの基礎知識を学びます。訓練は日常実施される職種別訓練と合わせ、マラソン・目標設定などを行う強化訓練を年3回行い、チームとして連帯感の醸成を図っています。

また、全国大会を想定し、技能五輪に参加する他企業との合同訓練会の実施や「機械加工技能士」「電子機器組立て技能士」「ウェブデザイン技能士」「時計修理技能士」などの国家資格取得も盛んに行っています。技能五輪訓練終了後、五輪訓練で培った基礎技能から商品づくりのための技能にシフトすべく応用訓練を実施し、事業部へ配転されます。受け入れ先からは、期待を超える活躍に高い評価を得ています。

[*1] 前例を突き破り革新的な技術やシステムを生み出す能力を持った技能者

日々の訓練

第57回技能五輪全国大会(あいち大会)

2019年度教育実績データ

主なeラーニング（国内）

2019年度 研修名	受講者数
安全保障貿易管理教育（社員_一般）（2019）	16,204人
輸出入業務管理教育（社員_一般）（2019）	16,149人
エプソンのコンプライアンス（2019）	19,347人
情報セキュリティー基本編（2019）	19,550人
環境基礎教育Ⅱ（2019）	17,008人
調達基礎（倫理・行動規範）（2019）	15,974人
J-SOX教育（2019）	18,642人
ハラスメント防止教育（2019）	15,646人
労働安全教育（2019）	18,749人
個人情報保護基礎（2017-）	16,014人

* 2020年3月末までの受講者人数

階層別研修受講実績

研修名	対象者	受講者数	受講率
新入社員入社時集合研修	新入社員	311人	100%
C等級研修	新規C等級格付者	285人	95.0%
SSF研修	新任SSF	206人	95.8%
新任課長研修	新任課長	90人	91.8%
新任部長研修	新任部長	30人	85.7%

* 階層別研修受講データは、セイコーエプソン（株）2020年3月末現在
* 未受講者は2020年度に受講予定
* シニアスタッフ（役職ではなくチームリーダーレベル）

人づくり

ダイバーシティの推進

ダイバーシティの考え方

エプソンは、経営理念の下にダイバーシティ(多様性)を尊重し、人事施策を推進します。

ダイバーシティとは、性別、国籍、宗教、地域、学歴、社会的立場、LGBTなど、先天的か後天的か、目に見える部分かどうかを問わず、人の個性がさまざまであることをいいます。

担当役員のコミットメント

エプソンの真のお客様は、エンドユーザーであり、世界の人々です。世界の人々の生活を豊かにするために、多様なお客様を理解し、ニーズに応えていかなくてはなりません。そのためには、私たち自身のダイバーシティが重要です。多様な人材がエプソンに集まって、お互いの個性を尊重し、何が大切かをよく考え、行動してこそ、お客様価値の創造ができると考えます。お客様に驚きや感動をもたらす成果を生み出すために、エプソンは女性管理職や外国籍社員の登用などを通じて、多様な人材が能力を最大限発揮できる企業文化の醸成に取り組みます。

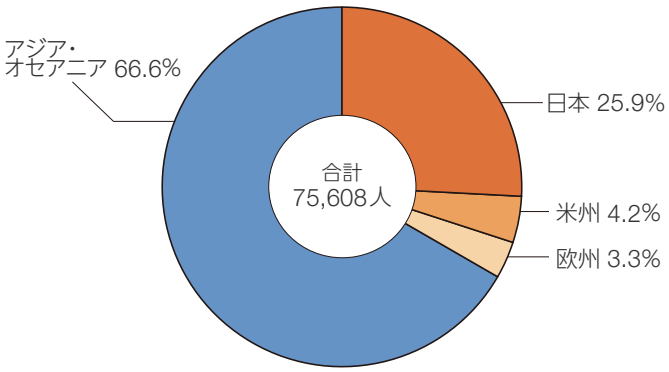
取締役 執行役員 人事本部長 兼 健康経営推進室長　川名 政幸

グローバル人材の活躍

エプソンは、時代によって、地域によって、さまざまに異なるお客様のニーズを的確に把握し、誰よりも早く、柔軟に対応するために、世界各国・地域に拠点を整備しています。現在エプソングループでは約76,000人の社員が働いています。

また、「創って作ってお届けする」事業プロセスを、エプソン流の垂直統合型ビジネスモデルにより推進しています。これを実現するためには、多様な人材の活躍が不可欠であり、そのためには事業部と現地法人との間で、方向性や事業方針の共有が重要となることから、事業部、本社などの各組織・各階層においてさまざまな形での交流をグローバルに行っています。

地域別連結従業員数(2020年3月31日現在)



グローバルな人材育成への取り組み

エプソンはグローバルに活躍できる人材の育成を積極的に進めています。

若手社員の海外派遣(日本の取り組み事例)

グローバル人材育成のため、若手社員を積極的に海外現地法人に派遣しています。(トレーニー制度)

トレーニー制度による海外派遣者数推移

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
人数	8 人	20 人	34 人	38 人	29 人	28 人	22 人	13 人

海外からの実習生受け入れ

エプソンでは、海外製造拠点から3カ月から1年間の期間にわたって日本に実習生を積極的に受け入れ、現地では学ぶことのできない技能・技術の習得や、事業プロセスに関する理解を深めるための教育プログラムを実施しています。

2019年度は技能実習生・研修生合わせて34人を受け入れ、1988年からこれまでに延べ1,800人余りのグループ社員を受け入れました。

写真は、技能実習生が自ら製作した金型で製造した部品の状態を検査している様子です。

また、最近では、販売現法の若手社員が、自らの業務テーマに関連して事業部メンバーや本社各主管機能との交流を通じて知見を深め、相互理解を促進し、またエプソンやエプソンの価値観に関する認識を深めてもらう活動を行っています。

グローバルミーティングの実施

海外拠点から代表者を集めた各種ミーティング／セミナーを行っています。法務、財務、環境安全などの機能別のものや、IT推進などのグローバルプロジェクトに関するもの、セールスミーティングなど、さまざまなテーマでグローバルに情報共有と意見交換を行っています。

女性活躍

当社は、男女の雇用機会均等施策に早くから取り組み、男女の格差なく働くことができ、家庭と仕事の両立ができる環境を目指し、休職、短時間勤務制度の整備やベビーシッター費用への補助など、さまざまな取り組みを進めてきました。その結果、男性よりも女性の勤続年数が長いなど一定の成果が出ています。しかし、国内ではまだ管理職など、意思決定を行う地位への任用において男女差があり、当社はこれを課題と認識しています。今後、ますます女性社員が活躍できる会社になるための取り組みを進めていきます。

取り組み事例

女性活躍推進法行動計画

- 2022年度までに女性管理職比率5%（40人）、女性リーダー級（係長相当）7%（350人）を目指します
- 将来の女性管理職を増やすために、候補層を増やす取り組みを行います
- 新卒採用のうち女性比率25%以上を目標とし、採用活動を行います
- エプソンで長期的にキャリアを形成できるように、さまざまな施策の拡充を図ります
  （対話会の実施、管理職研修、女性向けキャリア研修など）
- 在宅勤務の拡大など、柔軟な働きかたについて、検討を進めます

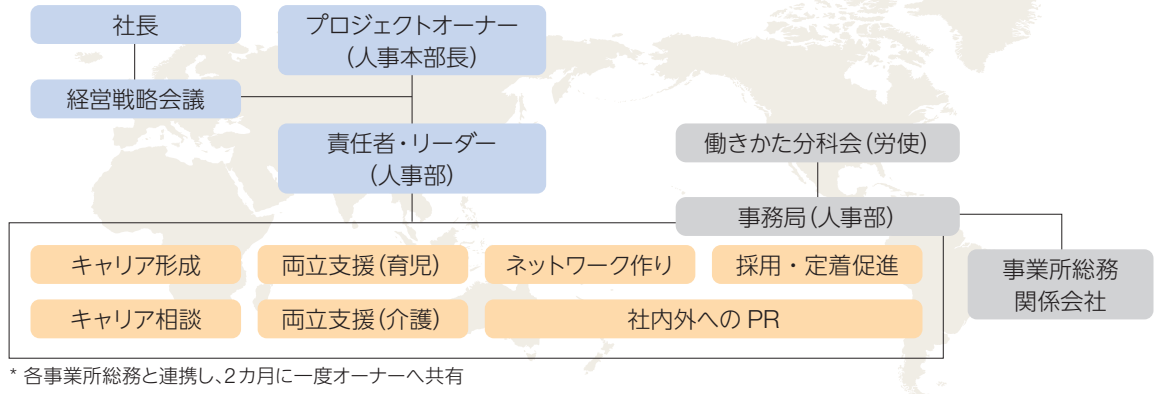
女性活躍推進プロジェクト

「働き続ける」から一歩進んでキャリア形成を希望する社員が男女関係なく活躍できる風土を作るため、2016年度に女性活躍推進について専門のプロジェクトを立ち上げ、七つのテーマについて、社内有識者で検討し、施策に展開しています。併せて、女性活躍推進法行動計画の達成を推進しています。

七つのテーマ

キャリア形成／キャリア相談／両立支援（育児）／両立支援（介護）／社内ネットワーク作り／採用・定着促進／社内外へのPR

推進体制



＊各事業所総務と連携し、2カ月に一度オーナーへ共有

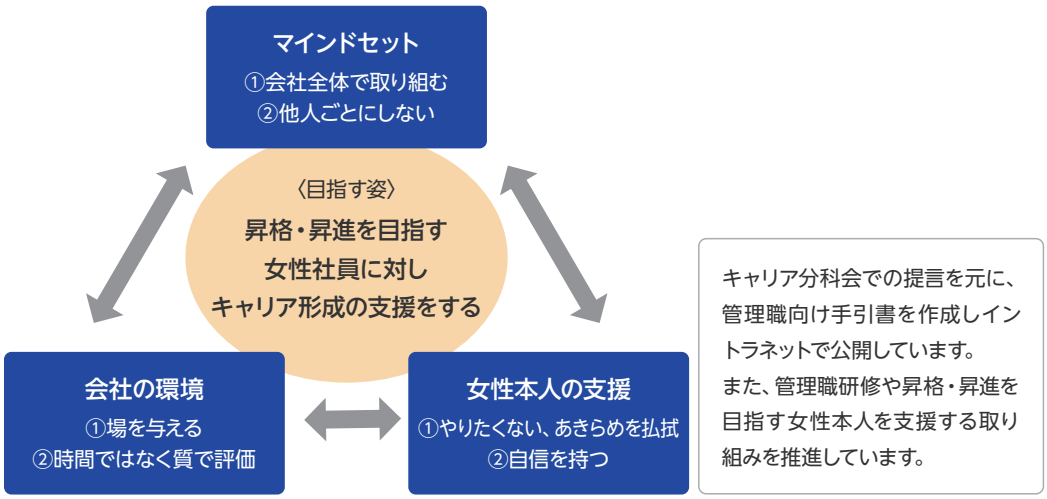
女性活躍推進プロジェクト取り組みの概要

分科会	めざす姿	活動内容（主なもの）
キャリア形成	多様な人材を育て活かす管理職が増え、女性への効果的な動機付け、また組織やプロジェクトを率いる経験を積ませるなど基幹的な仕事が女性に与えられることで、数年後に課長候補となるような人材の母集団形成が進んでいる。	● 分科会にて性差が生じる原因分析、施策を検討し答申書を提出 ● 管理職向け研修の実施 ● 昇格候補者リスト作成と個別フォローの実施
キャリア相談	将来のキャリアパスを描けないなど、今後のキャリアに悩む女性が、活躍する先輩女性に1対1で相談できる環境を作り、エプソンでのキャリアを前向きに考えられるようにする。相談内容が集約され、他分科会へ課題の提言ができている。	● 社内イントラネットで相談窓口機能アピール（周知） ● 個別相談対応
両立支援（育児）	能力意欲はあるが時間制約がある人に、働く時間帯や場所のフレキシビリティーを与えることで、能力が存分に発揮され、業績向上につながっている。育児期の成長曲線を緩めないことで、その後さらに活躍できている。	● 育児介護期の在宅勤務制度導入 ● 健やか休暇取得事由拡大（不妊治療、慣らし保育、学級閉鎖） ● 企業主導型保育園との優先入園契約締結
両立支援（介護）	従業員が制度、介護の現状について理解し、介護者の健康が保たれ、ストレス、不安が取り除かれている。フレキシビリティーがある働き方ができることで、就労継続が可能になり、急な介護へのリスク管理ができている。	● 40代以上の社員を対象にアンケート調査実施 ● 社内イントラネットで介護保険の制度や仕事と介護を両立している社員の事例紹介 ● 仕事と介護の両立セミナー開催 ● 福利厚生の一環として、介護費用についての団体保険を導入 ● 育児介護期の在宅勤務制度導入
ネットワーク作り	多様なロールモデルが紹介されることで、若手～中堅女性のモチベーションが上がり、将来のキャリアパスが描けるようになっている。女性管理職、管理職手前、30歳前後など同じような悩みを持つ従業員のネットワークが形成され、相談し合える環境ができている。	● 経営層と女性社員の対話会 ● 事業体や関係会社での対話会拡大を支援 ● 社内イントラネットで対話会紹介
採用・定着促進	女性の採用を強化し、将来キーパーソンとなり得る女性が採用できている。 各種施策により若手から中堅層の女性社員が定着している。	● 女性採用強化 ● 入社3年目面談の実施 ● 定着率に関する男女差の現状整理
社内外へのPR	当社の女性活躍推進についての取り組みを社外に情報発信をし、当社としての女性活躍推進に関する姿勢を伝えることができている。	● 女子学生向けイベントの開催 ● 投資家の方々への情報発信 ● 社内イントラネットでの情報公開 ● 社内報での特集

〈キャリア形成〉

分科会活動

キャリア形成分科会では、昇格・昇進を目指す女性社員に対し、キャリア形成の支援をすることを目的に、社内有識者で女性昇格・昇進の阻害要因の分析や施策の提言を行っています。



評価制度

短時間勤務制度の利用が昇進・昇格に影響することがないように、フルタイム勤務者も短時間勤務制度利用者も評価基準は同一としています。そして、それぞれが勤務時間でできる範囲の目標を設定し、達成度合いを評価することとしています。

昇格試験制度

従来の制度では、昇格試験の受験資格を得るために、論文試験と筆記試験を同じ年に一度に受験し合格する必要があり、筆記・論文の準備に相応の時間を要することから、時間に制約のある社員には挑戦が難しいという課題がありました。また受験資格に3年の有効期限があり、育休で長期間休務した場合に受験資格が失効してしまうという課題もありました。

この課題を克服し、制約のある社員が昇格試験に挑戦しやすい環境をつくるため、受験資格の有効期限を廃止し、各試験項目に複数年かけて合格した場合にも受験資格を付与する制度へ、2018年4月より変更しています。

昇格をめざす女性への支援

2019年度より、昇格をめざす女性を対象に、思考整理のための面談を行っています。

また、昇格をめざす女性の上司と人事部で、対象者の育成方針を確認する等の個別フォローを実施しています。

管理職向け支援

組織の力を最大化するダイバーシティ(女性活躍含む)について理解を深めるため、課長以上を全員必須出席とした外部講師による講演会を毎年開催しています。また、女性など時間に制約のある社員に対して、上司が過剰な配慮をすることにより、キャリアアップに資する業務が割り振られない傾向があるため、多様な属性の社員に対して適切な職務付与や動機づけを促す内容を、必須の階層別研修(新任部長研修、新任課長研修)に盛り込んでいます。

また、管理職層のさらなる意識改革のため、2018年度から、無意識のバイアスに気付いてもらうことや女性社員への効果的な働きかけ方などの内容を盛り込んだダイバーシティマネジメント研修を実施、100名以上が受講しています。

こうした取り組みにより、女性活躍推進プロジェクトの活動開始前(2015年度末)に1.8%だった女性管理職比率は、2020年3月現在、2.8%になっています。

〈キャリア相談〉

女性向けキャリア相談窓口

将来のキャリアパスを描けないなど、今後のキャリアに悩む女性が、活躍する先輩女性に1対1で相談できる環境を作り、エプソンでのキャリアを前向きに考えられるようにキャリア相談窓口を設置し、対応しています。

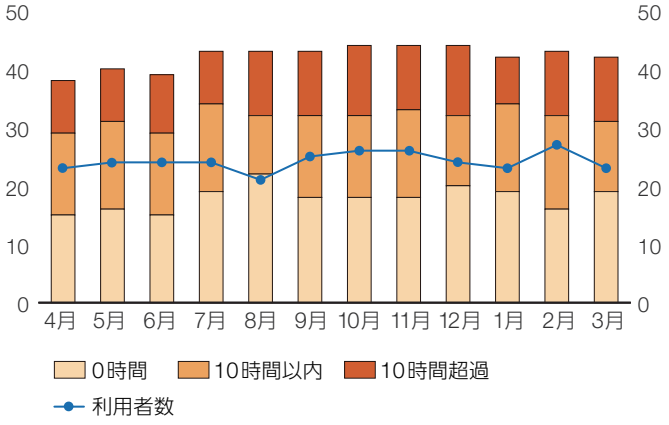
〈両立支援(育児)〉

育児介護期の在宅勤務導入

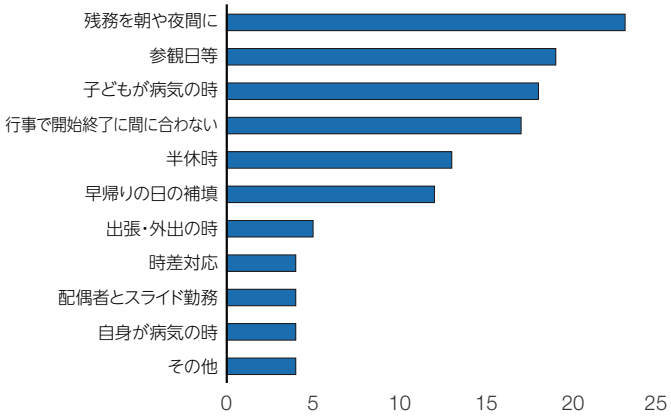
時間制約がある社員に就業の機会を増やすため、育児介護期の在宅勤務を2018年度から実施しています。この在宅勤務制度は、月の上限時間の範囲内であれば、時間単位、1日単位など柔軟な運用が可能となっています。参観日のケースでは必要な時間だけ中断し行事に参加することができるようになり、急な子どもの病気時には、子どもが寝ている時間に最低限の業務が実施できるようになるなど、今までは年休取得が必要な場合でも休務とせず業務時間にあてることが可能となりました。

実施者:31人(2020年6月時点)

育児介護者の在宅勤務　月別利用実績(2018年度)



どのようなケースで在宅勤務を実施しましたか?



待機児童対策

近年、首都圏のみならず、主要事業所がある長野県内でも待機児童が発生しています。そのため、社員が住む地域にある企業主導型保育園との提携を進めています。(2020年6月時点　6園)

不妊治療

不妊治療のために健やか休暇を取得できるようにしました。

男性の育児参画

女性が活躍するためには、家事・育児をパートナーと共同で行うことが必要です。近年は育児に積極的に関わりたい男性も増えてきているため、男性向けの育児休業ガイドブックを作成し、社内イントラネットに公開しています。また、男性育児休職取得者による対話会を実施し、社内イントラネットで紹介することで、男性の育児参画を促進しています。

働きかたの検討

健やか休暇の取得事由を拡大し、慣らし保育や学級閉鎖に対応できるようにしました。

さらに、育児介護等、時間に制約のある社員が活躍できるよう、多様な働き方ができる職場環境づくりに向け、労使委員会の働きかた分科会で検討を続けています。

〈両立支援（介護）〉

介護離職防止セミナー

社員が介護に関する社内外の制度を理解し、急な介護リスクに備えられるようにすることを目的に、社外専門家による介護離職防止セミナーを実施しています。

また、介護にかかる費用負担に備えるため、福利厚生制度の一環として団体介護保険を導入しました。あわせて、介護費用に関するセミナーを実施し、社員が安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

〈ネットワーク作り〉

経営層と女性社員との対話会

女性管理職、管理職候補、30歳前後など同じような悩みを持つ社員のネットワーク形成と、相談し合える環境づくりのため、経営と女性社員との対話会を継続開催しています。女性活躍推進プロジェクト主催でこれまでに16回実施し、延べ100名以上が参加しています。経営層も対話会に出席することで、現場の声が経営層に届きやすくなり、育児期の在宅勤務や、臨時の託児スペースなど、対話会の中で社員のニーズとして話が出た内容が、実際にトライアルや制度化に結び付いています。

また、対話会を通じて知り合った女性社員同士で悩みを打ち明けあったり、異なる事業の女性社員がキャリア形成や、仕事と家庭の両立支援について連絡を取り合い、拠点や事業単位での対話会を開催する等、女性社員のネットワークが広がっています。

〈採用・定着促進〉

女性採用の強化

社外向けの採用ホームページで社内で活躍する女性社員のインタビューを掲載し、出産・育児の際にも男女の格差無く働くことができる環境であることを紹介しています。

入社3年目面談

若年層の“早期戦力化”と“定着化”を目的に、新卒入社後3年目を対象に人事部による面談実施しています。仕事や職場環境、自己のキャリア形成についての悩みを聞き、職場も含めたフォローをすることで、定着に一定の成果が見られています。

〈社内外へのPR〉

投資家との対話

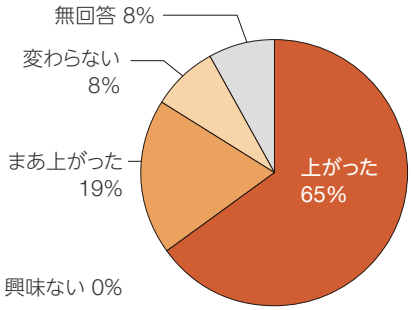
IR情報としてダイバーシティに関する取り組みを公開しています。

女子学生の進路選択を応援

理工系分野に興味がある女子学生の進路選択を応援したいという思いから、内閣府の理工チャレンジ（リコチャレ）の活動に、2017年から参加しています。エプソン最新技術の見学や、ものづくり体験を通して、参加者の皆様にものづくりの面白みや理系分野の楽しさをお伝えできるよう、取り組んでおります。

エプソン夏のリコチャレ参加者アンケート
（2017年～2019年）

「理工系進路への興味は上がりましたか?」



社内PR

性別、国籍、学歴、性的指向や性自認など、先天的か後天的か、目に見える部分かどうかを問わず、多様な人材が能力を最大限発揮できる企業文化を醸成するため、2019年、社内報でダイバーシティの特集を組みました。

女性活躍に向けた今後の取り組み

当社は、今後もさらに女性活躍をはじめとする、多様な人材の活躍の可能性を広げる活動を積極的に展開します。

女性活躍の取り組みの歩み

主な制度の導入（国内）

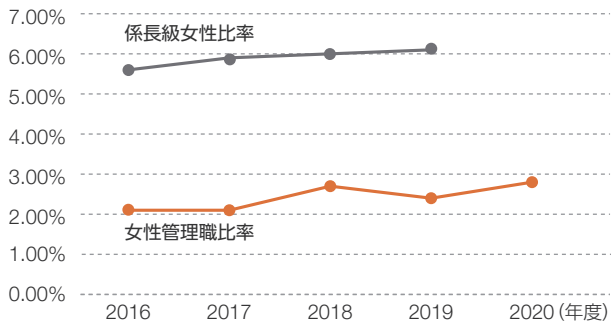
1980年
- 男女の賃金格差完全廃止（1983年）

1990年
- 出産・育児に関する主な制度
  - 育児休職（1991年導入）
  - 短時間勤務（1992年導入）

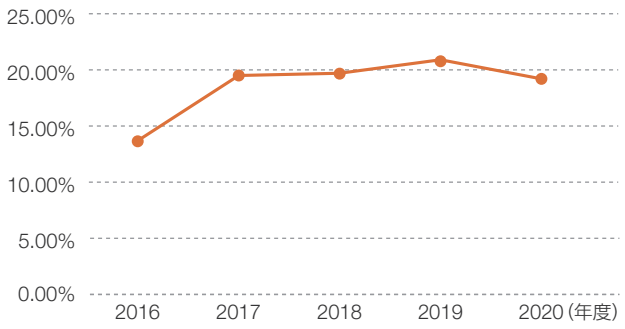
2000年
  - 在宅ケアサービス（2005年導入）
  - 医療休暇を利用した有給の育児休職を実現（2007年）
  - 医療休暇を利用した参観日などの半日休暇取得を実現（健やか休暇に名称変更）（2009年）
- 次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」に認定
  - 長野県初の次世代認定マーク（くるみんマーク）取得（2007年）
  - 以降継続して認定取得（2009・2012年）
  - 在宅ケアサービス無料化（2015年）
  - えるぼしの最高位取得（2016年）
  - プラチナくるみん取得（2016年）
  - 育児介護期の在宅勤務制度（2018年）

女性活躍推進の進捗状況

女性管理職比率・係長級比率



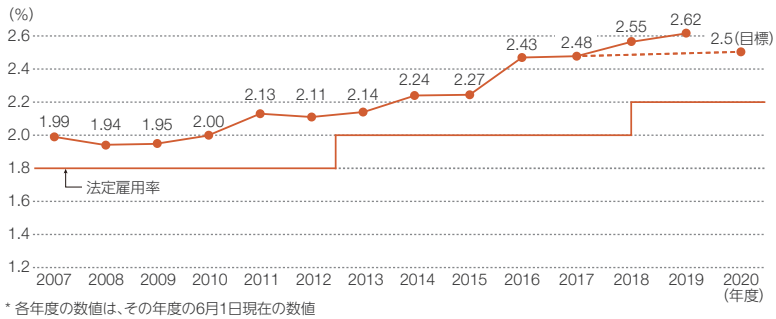
新卒入社者に占める女性比率



障がい者の雇用推進と活躍支援

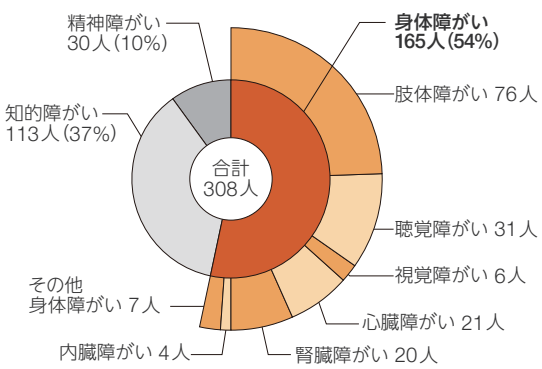
エプソンは、障がいのある多くの社員が活躍しています。そのためエプソンはトイレや駐車場などの設備面での工夫に加え、社内研修や面接時の手話通訳の用意、人工透析のための特別早退制度など、制度面でのさまざまな配慮も行っています。また、障がいのある社員が個々の能力を発揮しやすく、働きやすい職場環境を整えた、特例子会社エプソンミズベ（株）とエプソンスワン（株）を設立し、活躍できる場の拡大を進めています。

国内グループ会社の障がい者雇用率推移



＊各年度の数値は、その年度の6月1日現在の数値

国内グループの障がい者構成（2019年6月1日現在の人数）



エプソンミズベ株式会社

エプソンミズベ(株)は、障がい者11人、健常者(スタッフ)4人の合計15人でセイコーエプソン(株)の特例子会社として1983年に操業を開始し、以降着実に事業を拡大してきました。

現在では、各種電子機器・精密機器の組み立て・検査・洗浄・梱包、古紙再生、印刷・コピー・製本、文書電子化、防じん衣クリーニング、ビルクリーニング、使用済みインクカートリッジ仕分け・分解などの幅広い業務に、7拠点で、141人(2020年3月末現在)の障がいのある社員が取り組んでいます。

2008年から展開しているビルクリーニングは、2020年3月時点で5拠点47人の規模に成長・定着し、快適な事業環境の維持に貢献しています。また、2017年からはペーパーラボのアップサイクルモデルラインにおける障がい者雇用機会を拡大し、古紙分類・ペーパーラボオペレーション・DFPを活用した名刺・ノート作成など、環境負荷低減と障がい者雇用促進に取り組んでいます。

基板実装(湖畔)

ペーパーラボアップサイクルセンター(広丘)

使用済みインクカートリッジの仕分け(湖畔)

ビルクリーニング(富士見)

障害者活躍企業認証を取得

「障害者活躍企業」とは、厚生労働省の委託を受け、公益社団法人全国障害者雇用事業所協会が、障がい特性に配慮した雇用管理や雇用形態等の優れた取り組みを実施しており、障がい者を多数雇用し、障がい者が活躍している一定の基準を満たしている企業を認証するものです。エプソンミズベは、精神障がい者雇用拡大の取り組みや、障がいをもった社員の活性化・自立支援など全社一丸の活動が評価され、この認証を取得しました。(2020年1月1日)

アビリンピック(全国障がい者技能競技大会)での活躍

優れた技能を持ち、その力を仕事で発揮し貢献している多くの障がい者社員がいます。2019年度開催の全国アビリンピック愛知大会には電子機器組立競技に横内庄一が、ビルクリーニング競技に中島克典が出場し、横内庄一が銀賞受賞を果たしました。横内のアビリンピックでの入賞は、電子回路接続競技での優勝を含め通算6回目となり、ベテランとして、後輩の育成にも携わっています。こうした先輩の存在自体が働く障がい者の励みとなり職場の活力につながっています。

全国アビリンピック愛知大会で電子機器組立競技に取り組む横内庄一

エプソンスワン株式会社

エプソンスワン(株)は、山形県酒田市にある東北エプソン(株)の特例子会社(山形県初認定、現在は、セイコーエプソン(株)の特例子会社)として設立され、2002年3月に操業を開始しました。東北エプソン(株)の構内に拠点を置き、22人(2020年4月1日現在)の障がいのある社員が、防じん衣クリーニング、東北エプソン(株)内のビルクリーニング業務を担当しています。

「就労支援」や「余暇支援」のほか人材育成にも注力し、2019年度はアビリンピック山形大会にビルクリーニング種目で出場しました。また、エプソンスワン(株)のさまざまな情報を掲載した、スワン広報誌「スマイル」を社内ウェブや紙面にて発信(4回/年)し、社内外とのコミュニケーションを図っています。2020年5月発行分で累計43号となりました。

「スマイル」表紙

上級管理職の選定

エプソンは、「Epson 25」実現のため、グローバル視点で組織・役割設計・人材をレビューし、事業戦略・環境変化に適応した最適フォーメーションを構築することを目指しています。国内外を問わずグループの重要ポストについては、その役割や要件を明らかにし、それに対して年齢・性別・国籍などに関わりなく最適な人材候補を選任できるよう、後継者計画を策定し、またそのためのさまざまな仕組みの構築を進めています。

国内では、事業別・機能別に管理職を中心とした人材のレビューを行い、その中から将来の経営層の候補者をリストアップし、後継計画の作成や内部・外部の経営層養成を目的とした研修派遣などを実施しています。また、ビジネスを牽引する人材の育成のため、その母集団となるリーダー層と若年層について、各種研修の受講のほか、ローテーションプログラムを全社で構築し、推進しています。

また、海外の人材については、各現地法人において、将来経営幹部候補者となりうる対象層を定め、その層に属する全ての人材に関して基礎情報を収集しています。また、その中でも特に優秀な人材をグローバルに共通なグレーディングや現地法人との協議により特定し、その人材について、能力や360度評価などによる情報を収集し、将来のキャリアパスや育成について検討を行っています。

これらの活動の結果、現在、海外の現地法人のうち、米国地域統括会社においては現地人材がCEOを務め、北・中・南米の傘下現地法人の経営管理や当該地域の事業オペレーションについて全面的な責任を負っています。また、欧州でも地域統括会社の傘下法人は全て現地人材が責任者を務めているほか、世界各地のいくつかの販売法人、製造法人の責任者にも現地人材の登用が進んでいます。

社員構成・勤続年数・離職率

社員構成

社員男女比率	
女性	16%
男性	84%

管理職男女比率*1	
女性	3%
男性	97%

係長相当の男女比率*2	
女性	6%
男性	94%

* 社員構成データは、元籍セイコーエプソン(株)2020年3月20日時点
*1 管理職は課長以上
*2 シニアスタッフ

勤続年数

全体	男性	女性
19.2年	18.9年	20.9年

* 勤続年数データは、セイコーエプソン(株)2020年3月20日時点

離職率

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総離職率	3.2%	3.6%	3.6%	4.5%	4.1%
自主的離職率	1.6%	1.6%	1.5%	1.8%	1.5%

* セイコーエプソン(株)2020年3月20日時点

人づくり

人権の尊重

人権、差別、不当労働に関する取り組み

エプソンは、人権を尊重し、あらゆる差別や不当労働を全世界で排除・撤廃する活動に積極的に取り組んでいます。2004年に国連グローバル・コンパクトに署名し、その姿勢を明確にしました。さらに2005年に制定した「人権と労働に関する方針」では、人権の尊重、ハラスメント排除、あらゆる差別の排除、地域の文化・慣習の尊重、児童労働や強制労働の禁止、良好な労使関係の維持などを明文化し、グループ内に公開・徹底しています。

「人権と労働に関する方針」は、以下の規範を参照し、制定しています。

- 国連グローバル・コンパクト
- OECD多国籍企業行動指針
- ISO 26000
- ILO中核的労働基準

人権と労働に関する方針（詳細は「付属資料」P.252 参照）

人権、差別、不当労働に関する取り組みは、人事担当役員の責任の下、人事担当部門を中心に、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。エプソンでは、事業上の人権リスクとして、児童労働、強制労働、その他の搾取的な労働、労働者の権利や労働条件、差別やハラスメントなどを特定し、年1回全グループ会社においてCSRアセスメント評価を行い、当社およびグループ各社における人権、差別、不当労働等に関するリスクの評価と改善活動を行っています。これらのリスク評価は、「CSR重要テーマ」の一つとして位置付けられ、評価結果は社長の諮問機関である「CSR推進会議」に報告されています。さらに、エプソンでは、CSR調達主管部門との連携により、サプライヤー様を対象として、同様のリスク評価・改善活動を行っています。

エプソンでは、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、従業員相談室などの各種相談窓口を設置し、従業員からの人権、差別、不当労働等に関する相談に対応しています。また、ハラスメントなどの人権侵害や差別、不当労働に関する処罰事案や会社の対応について、定期的に全社開示し、また社内広報等を通じて注意喚起を行い、同様の事案の未然予防・再発防止に努めています。

パワーハラスメント防止への取り組み

パワーハラスメント防止研修の実施

エプソンは、ハラスメント相談窓口を設置し相談対応を行っています。また公平で働きやすい職場環境の実現に向け、パワーハラスメントの防止と根絶を目的として、2014年度以降、パワーハラスメント防止研修をグループ会社まで含めて展開しています。

2015年度から行っている経営層、管理職層、リーダー層、海外赴任者を対象とした階層別教育に加え、2018年度、2019年度は、一般者を含む全社員を対象としたeラーニング教育を実施し、パワーハラスメントのない組織風土づくりを推進しています。

パワハラ防止研修実施状況

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	受講者数等
経営層	経営層向けパワハラ防止研修	ハラスメント基礎教育	→	→	→	→	→	
管理職層	管理職層向けパワハラ防止研修		→	→				国内27拠点、70回、1,303人（100%）
	新任部長研修					→	→	2019年度 30人 85.7%（継続実施中）
	新任課長基礎知識教育			→	→	→	→	2019年度 90人 91.8%（継続実施中）
海外赴任者	海外赴任者向けパワハラ防止研修		→	→				海外27拠点、29回、295人（92%）
	海外赴任前パワハラ防止研修			→	→	→	→	2019年度、6回、84人（100%）（継続実施中）
リーダー層	リーダー層向けパワハラ防止研修			→	→			国内22拠点、131回、2,561人（93%）
	シニアスタッフ基礎知識教育				→	→	→	2019年度、8回、208人（継続実施中）
（一般者層）			→	→	→	ハラスメント基礎教育	ハラスメント防止教育	全社員対象に企業としての取り組み、相談窓口などの周知活動を実施

2020年3月末現在

アンガーマネジメント研修

パワーハラスメント防止のために、「アンガーマネジメント」が有効だといわれています。

怒りの感情と上手につきあうスキルを身につけ、怒りを上手にコントロールできるようになるために、2016年度より「アンガーマネジメント研修」を展開しています。怒りへのその場の対処や長期的な体質改善のスキルを身につける基礎編から、パワーハラスメントにならないコミュニケーションスキルを学ぶ叱り方教室など、経営層への展開を筆頭に、階層別・職場別・自己啓発など、毎年70講座前後を開催し、当社および国内関係会社延べ6,000人余りが受講してきました。従来のパワハラ防止研修に加え、こうした具体的なスキルの習得でパワーハラスメントの撲滅を目指します。

現代奴隷と人身売買に関するステートメント

エプソンは、2015年に発行された英国現代奴隷法や2018年に発行されたオーストラリア現代奴隷法、および米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法などに基づき、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方針やエプソンの状況を以下の通り開示します。

現代奴隷と人身売買に関するステートメント（詳細は「付属資料」P.255 参照）

人権デューデリジェンス

エプソンでは「垂直統合型ビジネスモデル」を採用しており、当社が販売する商品のほとんどを当社の製造子会社で生産しています。また、当社の販売子会社を通じて全世界に広く販売しています。

当社事業に関わる人権リスクの特定について、サプライチェーンにおけるリスクの特定は、サプライヤーによるCSRセルフアセスメントを実施してリスク把握を行っています。

一方、自社グループ内における人権リスクとして、児童労働、強制労働、その他の搾取的な労働、労働者の権利や労働条件、差別やハラスメントなどを特定し、2017年度に海外製造現地法人に対してCSRセルフアセスメント調査を行った以降、全ての事業所・国内関係会社および海外現地法人にCSRセルフアセスメント調査を実施しています。この結果によりリスクの所在を特定し、特定されたリスクに対して軽減対策を取るよう各社・事業所に指示しました。

このCSRセルフアセスメント調査は毎年実施し、課題の所在を把握して改善を促します。

エプソングループ各拠点のCSRセルフアセスメント評価

エプソンは、当社およびグループ各社における人権およびその他のリスクについて、潜在的な脅威と、それらが発生する恐れのある箇所について特定し、対策を講じてリスク発生を未然に防ぐため、自社事業所・国内関係会社および海外現地法人に対して自己評価アンケート（CSRセルフアセスメント調査）を実施しています。

エプソンは2019年4月にRBA（Responsibile Business Alliance）にレギュラー会員として加盟し、2020年の調査からRBA Self-Assessment Questionnaire（SAQ、自己評価アンケート）を用いて自社グループの状況を調査しました。アンケートはRBAの行動規範に基づく、人権・労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムに関する400問余りのアンケートです。RBAは製造拠点の自己評価を義務付けていますが、エプソングループとして共通の基準で各拠点の状況を評価するために、販売・その他の製造拠点以外の事業所・子会社に対しても同じアンケートを用いて調査を行っています。

アンケート内容

大区分	小区分（例）
A：人権・労働	雇用の自主性、若年労働者、労働時間、賃金、非人道的な扱い、差別、結社の自由　など
B：安全衛生	職場の安全衛生、労働災害、寮・食堂　など
C：環境	許可証と報告、汚染、危険有害物、排水・廃棄物、大気汚染、エネルギー・温室効果ガス排出　など
D：倫理	誠実なビジネス、不適切な利益の排除、知的財産権、公正な事業、通報、責任ある鉱物調達、個人情報保護　など
E：マネジメントシステム	コミットメント、説明責任、リスク評価、研修、サプライヤー　など

CSRセルフアセスメント評価の概要

項 目	内 容
実施期間	2020年4月～6月
調査対象	セイコーエプソン事業所　12事業所 国内関係会社　8社（うち製造会社6社、販売その他会社2社） 海外現地法人　54社（うち製造現法18社、販売その他現法36社）
調査票	RBA Self-Assessment Questionnaire (SAQ)
課題把握、分析	2020年8月～9月
改善実施	2020年10月～　各事業所・子会社において改善実施
改善状況確認	2021年4月にCSRセルフアセスメント調査を実施して確認

CSRセルフアセスメント評価ランク分け

リスクランク	評価点	説 明
ローリスク	86点以上	基本的に、RBA行動規範の要求レベルで行動ができている 改善が必要な項目も自主的改善が可能
ミドルリスク	66-85点	RBA行動規範の要求レベルで行動ができていない項目があるが、自主的改善が可能
ハイリスク	65点以下	RBA行動規範の要求レベルで行動ができていない項目について、 改善計画に基づき状況モニタリングが必要

2020年CSRセルフアセスメント評価結果

評価	評価点	セイコーエプソン製造事業所		国内関係会社						海外現地法人						合計	
				製造会社		販売その他会社		国内関係会社計		製造現法		販売現法、その他		海外現法計			
		事業所数	%	会社数	%	会社数	%	会社数	%	現法数	%	現法数	%	現法数	%	拠点数	%
ローリスク	86点以上	12	100	4	67	0	0	4	50	9	50	12	33	21	39	37	50
ミドルリスク	66-85点	0	0	2	33	2	100	4	50	9	50	24	67	33	61	37	50
ハイリスク	65点以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計		12	100	6	100	2	100	8	100	18	100	36	100	54	100	74	100

【総括】

- 各事業所・国内関係会社・海外現地法人におけるCSRセルフアセスメント調査の結果、どの拠点においてもミドルリスク以上となり、人権上・コンプライアンス上・倫理上の重大な問題は見当たらなかった。
- 昨年のCSRセルフアセスメント評価でハイリスクだった海外現法1社(新規設立会社)に対しては、エプソングループの基本的な方針やルール、ガイドライン等を教育し、地域本社からのサポートによってミドルリスクに改善された。
- 詳細の分析は今後実施するが、依然として全社の基本的な方針や、ルール、ガイドライン等を自社の従業員に対して周知徹底できていなかったり、自社としての目標設定や活動の計画化ができていない拠点があることが分かった。これらに対しては、本社主管部門が各拠点に対する指導・支援を行って、グループ全体での活動の推進を図る。

保安要員の人権研修

当社は、第三者組織である取引先に保安業務を委託しており、委託先会社に人権研修の実施を依頼しています。2019年度に実施したサプライヤーを対象としたセルフアセスメントによるCSR詳細評価において、委託先会社による人権研修の実施について確認しています。

人づくり

働きやすい職場環境

男女雇用機会均等の取り組み

当社は、男女の雇用機会均等施策に早くから取り組み、1983年には男女の賃金格差を完全に廃止しました。また、出産・育児の際にも男女の格差無く働くことができる環境を目指しており、その結果が高い育児休職取得・復帰率、勤続年数などにも表れ、育児休職取得率もほぼ100%レベルとなっています。

育児休職取得者等の推移

年度	育児休職取得者数				育児短時間制度実施者
	全体*1	女性	女性の取得率*2	男性*3	
2019	102人	41人	100%	61人(42人)	147人
2018	75人	35人	100%	40人(33人)	160人
2017	64人	44人	98%	20人(14人)	170人
2016	60人	42人	100%	18人(16人)	
2015	52人	40人	98%	12人(11人)	
2014	67人	49人	100%	18人(13人)	
2013	71人	66人	98%	5人(4人)	
2012	80人	66人	100%	14人(12人)	
2011	66人	55人	98%	11人(10人)	

* 育児休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2020年3月20日現在
*1 健やか休暇を含めた人数
*2 育児休職取得者数／制度対象者数
(制度対象者：本人に子どもが生まれ、育児休職が取得可能になった者)
*3 ( )内は健やか休暇取得者数

介護休職取得者等の推移

年度	介護休職取得者数	介護短時間制度実施者
2019	6人	4人
2018	2人	5人
2017	2人	2人
2016	2人	
2015	6人	
2014	4人	
2013	4人	
2012	1人	
2011	2人	

* 介護休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)
2020年3月20日現在

健やか休暇制度

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る休暇で、本人のけがや病気、家族の介護・育児、中学3年生までの子どもの学校行事への参加を目的として取得できる休暇制度です。
(1998年3月21日制定)

ワークライフバランス促進の取り組み

当社は、次世代育成の観点も含めて社員が安心して働き続けられるよう、仕事と生活の両立ができる環境づくりを推進しています。週1回以上の定時退社日の徹底、子ども参観日を開催する事業所の増加など、ワークライフバランスを促進するための取り組みが定着しつつあります。特に、キャリアを希望する社員が性別に左右されず、活躍できる環境を作ることを目的に、育児支援には力を入れており、2005年10月から、ベビーシッターサービス利用について、一定の会社補助を行っています。段階的に補助額を引き上げ、現在は月16時間分まで全額会社で補助しています。また、2018年4月には、育児介護期の在宅勤務制度を導入、2020年4月には養育に対して手厚く支援する家族手当制度へ改定するなど、より育児をしやすい環境づくりに努めています。

社員の介護への対応

高齢化が進み、介護を必要とする方が増加しています。これに伴い、ご家族の介護を行う社員も増えてきました。介護による離職を無くすことを目的に、当社では、介護者に対して以下のようなサポートをしています。

- 介護に関するホームページを立ち上げ、社内制度や介護保険制度など、情報公開を行っています。
- 事前に知識をつけておくことで、突然発生する介護に慌てずに対応できるよう介護準備セミナーを実施しています。
- 介護と仕事を両立できるよう、以下のような制度を利用することができます。

介護制度

制度	概要
介護休職	対象家族1人につき1年6カ月取得可能
介護短時間	利用開始日から3年間取得可能
介護のための所定外労働免除	所定就業時間を超える労働免除
介護のための時間外労働制限	1カ月24時間、1年150時間を超える時間外を制限
介護のための深夜業制限	深夜勤務の制限
介護のための在宅勤務制度	勤務時間ごとに定められた限度時間まで在宅での労働が可能
介護休暇	対象家族が1人であれば5日/年、2人であれば10日/年の介護休暇（無給）取得可能

家族見学会

毎年8月に、家族見学会を実施しています。社員の子どもたちが来社し、自社商品の展示見学、プリンターを使ってのうちわ作成、時計の部品組み立て、社員食堂の利用など、エプソンという会社を家族ぐるみでより理解してもらうためのイベントです。

ベビーシッター

会社の費用負担でベビーシッターを利用することができます。

えるぼし認定取得

当社は2016年7月、厚生労働大臣が認定している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、認定マーク「えるぼし」の最高位[*1]を取得しました。

「えるぼし」は、厚生労働省が女性活躍推進法に基づき、2016年2月に制定した認定マークで、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として認められた際に授与されます。

評価された項目数により、3段階に分けられますが、当社は、最高位である3段階目の「えるぼし」の認定を受けています。

当社は女性活躍推進プロジェクトを発足し、経営層と女性社員の対話会の実施、増加が予想される介護への対策など、「働き続けられる」から一歩進んで、今後は、キャリア形成を希望する女性社員が指導的立場で活躍できるようさらなる取り組みを行います。

[*1] 認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、五つの基準（採用、継続就業、労働時間などの働きかた、管理職比率、多様なキャリアコース）の全てを満たした場合に、最高位である3段階目の認定を受けることが可能

プラチナくるみん認定取得

当社は、働きやすい職場環境整備の結果として、2007年以降「くるみん」、2016年には「プラチナくるみん」を取得しています。「くるみん」「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた社員の子育て支援のための取り組みを実施し、その成果が認められた企業に対して贈られる厚生労働大臣の認定マークです。

「なでしこ銘柄」「準なでしこ銘柄」に3年連続選定

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、発表しています。なでしこ銘柄は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしています。

当社は、多様な人材が活躍するための取り組みとして、女性活躍に向けた働き方改革や意識改革の実施、女性にも管理職を目指してもらうため昇格試験制度を変更するなど、さまざまな施策を実施していますが、「経営成果を生み出すために、より質の高い女性活躍推進の取り組みが実施されている」と評価され、「なでしこ銘柄」「準なでしこ銘柄」に、平成29年度より3年連続で選定されました。

労働時間管理

当社は、「私たちのめざす働きかた・働く風土」を定めています。「すべての従業員が、過重な労働がなく、心身の健康を維持・増進することにより、活性化し、やりがいをもって効率的に仕事をしている」という働きかたの実現を通して、「会社も永続的に発展し、企業価値を向上している」Win-Winの関係を目指しています。

具体的には、長時間労働を防止するため、労働時間管理に関する運用マニュアルの周知・徹底による遵法対応に加え、入退場管理や在社時間管理による重点管理者のフォロー、また労働時間適正化のための啓発活動など、適正な労働時間管理に向けてさまざまな取り組みを行っています。

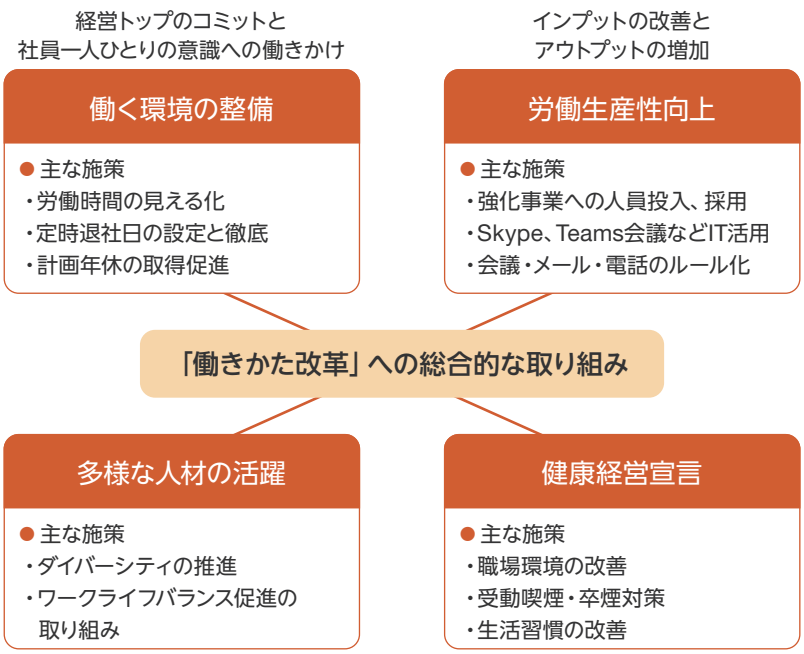
「働きかた改革」への取り組み

2017年度より、「WILL BE活動」[*1]とネーミングし、働きかた改革を進めています。

働きかたに対する意識を改め、経営・管理職・一般者がそれぞれの立場において生産性の向上に取り組むことで、適切なワークライフバランスを実現し、また、多様性を持った社員が、メリハリをつけて、いきいきと働くことを通じて、長期ビジョン「Epson 25」の実現を図るべく働きかたへの総合的な取り組みを行っています。この結果として、総実労働時間が年々削減され、効率的に働く意識の醸成と健康障害リスクの低減が図られています。

[*1] Work-Life Balance、Innovation、Liveliness、Enjoy

「働きかた改革」への総合的な取り組み



「働きかた改革」の目標

「働きかた改革」の目標値を以下の通り設定し、推進しています。

年間総実労働時間

2016年度実績　2,001時間
2017年度実績　1,971時間
2018年度実績　1,943時間
2019年度実績　1,879時間

有給休暇取得日数

2016年度実績　12.6日（取得率63.0%）
2017年度実績　14.0日（同70%）
2018年度実績　13.9日（同69.5%）
2019年度実績　15.6日（同78%）

* 2020年度の目標設定は、新型コロナウイルス感染症の影響を見極めながら行う予定です。

賃金管理

エプソンは、各国・地域の労働法規などに基づき、適切な賃金、諸手当、その他臨時に支払われる給与などの諸条件を、賃金規則などで定めています。

一般社員のうち、係員には職務および職務遂行能力に応じ処遇を決定する職能資格制度を、シニアスタッフには能力をベースとして、与えられた職務・果たしている役割のレベルを踏まえ処遇する職務職能給制度を、また管理職には、役割の大きさで処遇を決定する役割等級制度を導入しております。賃金制度において、性別・年齢による格差はありません。また、一般社員の賃金については、年に一度、賃金労使委員会を開催し、賃金水準および賃金制度の妥当性を労使で確認しています。海外においては、国・地域ごとに、最低賃金、法定給付、超過勤務などに関する賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づき算定・作成された賃金計算期間ごとの賃金明細を通知したうえで、定められた所定の日に、従業員に直接賃金を支給しています。

労使関係

当社はユニオンショップ制を採用し、管理職以外の正規社員は、経営に関する業務に携わる一部の社員を除き、全て労働組合に加入しています*1。

労使関係のベースとなる会議体として、経営上の重要事項の労働組合への説明、および労働条件を変更する場合に労働組合との協議の場として労使協議会を設置しており、定期的に、また必要に応じ都度、労使協議を開催しています。さらに、労使協議に加え、より良い職場環境づくりに向け、労使双方で課題解決・議論することを目的として、働きかたや次世代支援、福利厚生、賃金、健康管理などについて労使委員会、安全衛生委員会などを設置しています。

主な福利厚生制度（国内）

分野	制度の内容
育児	育児休暇、育児短時間勤務、育児休職、在宅ケアサービス
介護	介護休暇、介護短時間勤務、介護休職、介護保険
老後	退職金（確定拠出年金制度、確定給付企業年金制度（年金基金））、財形年金貯蓄 など
健康	健やか休暇、私傷病休職、企業内理療（マッサージ）、脳ドック補助、人間ドック補助、傷病手当付加金、出産育児手当付加金 など
教育	国家試験合格助成、業務上の通信教育受講 など
住宅	社宅・独身アパート貸与、財形住宅貯蓄 など
通勤	通勤費（定期券、ガソリン代、高速道路、有料道路 など）
保険	団体契約保険、企業団体扱い保険、所得補償保険
その他	社員食堂、従業員持株会、永年勤続表彰 など

以上に加え、当社では、より多くの社員と情報を直接共有し、会社と社員のコミュニケーションを促進するため、各事業部や本部において、経営層と社員との対話会、懇談会にも積極的に取り組んでいます。このような場を通じて経営の考えや思いを社員に伝えたり、社員からの声を直接確認する取り組みを行っています。

*1 全正規社員に対する加入率　85.9%

職場コミュニケーションの向上

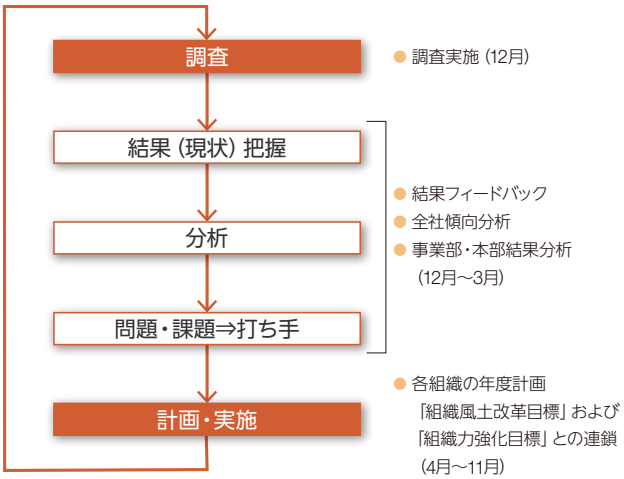
エプソンは、個人と組織が、「自ら進んで、協力し合って高い目標に挑戦し続け、自由で建設的なコミュニケーションを活発に行っている状態」を目指しています。

この目標に対し、現在の状況を把握するため、2005年より「自律活性度調査」を毎年実施しています。

調査結果については、社長、事業部長・本部長への報告を行い、職場の単位までフィードバックを実施し、職場では管理職を中心にその時々の「組織の状態」を確認・分析し、問題・課題に対する打ち手（対策）を、「組織風土改革・組織力強化」の観点で新年度の活動計画に反映しています。

これらの活動を年間通して実施し、次の調査で活動結果（成果）を確認し、良い状態の維持・好ましくない状態の改善策を実施する、このようなサイクルを組織ごとに確実に回していけるよう取り組んでいます。

自律活性度調査サイクル（調査のPDCA）



自律活性度調査結果

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
満足している従業員の割合（%）	87.1%	90.7%	89.9%	92.1%	92.2%	91.2%

* 2019年度実施状況：回答率97.4%（正規従業員および定年後再雇用者を対象）

人づくり

健康経営

健康経営への取り組み

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員および協働者がチームとして安心して活き活きと働けるよう、安全・安心・健康は会社の命と肝に銘じ全世界でNESP[*1]活動を展開しています。その活動の重要項目の一つとして、健康経営に取り組み、社員の健康保持増進を支援しています。

なお、海外においては、国や地域ごとに労働衛生法令が異なるため、それぞれの現地法人が現地法令に基づき健康管理を推進し、各社の実態に合わせた継続的な改善を図っています。

一方で、高齢化に伴う生活習慣病の増加や受動喫煙対策といった今後取り組みを強化すべき課題もあり、また健康寿命延伸などの社会課題を踏まえ、良き企業市民として社員の健康保持増進への取り組みが期待されています。そこで、グループを挙げて健康経営を強化することへの経営のコミットメントとして、エプソンは2020年4月、以下の通り「エプソングループ健康経営宣言」を社内外に公表しました。

[*1] エプソンは2000年度に、国際労働機関(ILO)の指針に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)をベースに、「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした独自の仕組みである「NESP(New Epson Safety & Health Program)」を制定しています。

NESP 基本方針(詳細は「付属資料」P.251 参照)

健康経営宣言、および推進組織と重点課題

エプソンは、全ての社員と外部のステークホルダーに対して「健康経営」に取り組むことを宣言します。

エプソングループ健康経営宣言

私たちエプソンは、社員一人ひとりの健康が最重要と考えます。

そのために社員と会社が一体となり、いきいきと楽しく働くことができる職場環境をつくり、こころとからだの健康づくりに取り組みます。

そして、全ての社員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。

セイコーエプソン株式会社　代表取締役社長 CEO　**小川 恭範**

また、社長直轄組織として「健康経営推進室」を2020年4月1日付で新たに設置し、エプソン健康保険組合と連携して活動を強力に推進します。特に、以下の3点については重点的に取り組みます。

1. いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくり
2. 受動喫煙・卒煙対策
3. ヘルスリテラシーの向上による生活習慣の改善

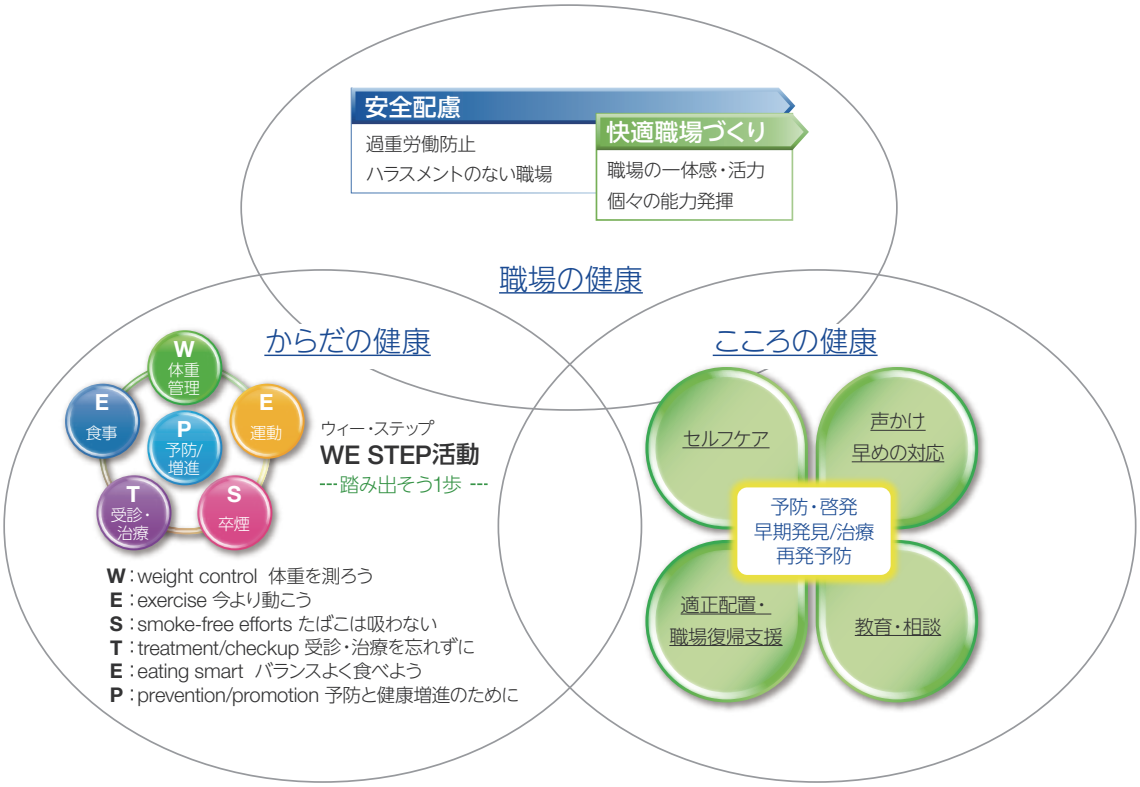
中期計画「健康Action 2020」の取り組み

国内では、2001年度から5年ごとに健康に関する中期計画を策定しており、2016年4月、健康と企業価値の向上を実現する健康経営を見据え、中期計画「健康Action 2020」を制定しました。「安全配慮の徹底と職場環境の改善（リスク低減とポジティブ面強化の両視点）」と同時に、「社員・職場の主体性・自律性の醸成」を基本的な考え方としています。からだの健康・こころの健康のみならず、個人と組織の活力や一体感を高めて、働きかた改革や人事施策として生産性向上につなげる活動「職場の健康*2」を掲げたことが特徴です。

「健康Action 2020」は、経営層が総括安全衛生管理者会議で審議し、健康経営の担当役員承認後、国内の全事業所とグループ会社に展開しています。活動推進に当たっては、職場の健康・からだの健康・こころの健康の実績や課題を総括安全衛生管理者会議で報告するとともに、主管部門と健康保険組合、専属産業医が参画する健康経営推進会議で協働し、課題報告にとどまらず健康経営の方針・施策も経営層との議論を行って継続的にPDCAサイクルを回しています。

*2 心身の健康と働きかたを両輪とする健康経営の考え方を活かし、世界保健機関（WHO）の健康定義にある社会的な側面を踏まえた、2016年度から使用しているエプソン独自の用語。安全配慮はもとより、誰もが活き活きとやりがいを持って働いている、コミュニケーションと活力にあふれた職場づくりのことです。

「健康Action 2020」三つの重点分野と取り組みの概念図



4年連続「健康経営優良法人 大規模法人部門（ホワイト500）」に認定

2020年3月、エプソンは「健康経営優良法人2020大規模法人部門（ホワイト500）」に4年連続で認定されました。「健康経営優良法人」は、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を、経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰するものです。

この認定は、健康経営に関する25の評価項目からなっており、エプソンは全ての基準を満たしました。また、エプソンは内訳項目のうち「経営層の関与」「体制構築・担当者教育」「リスク保有者限定施策」「施策全体の効果検証・改善」において、業種トップレベルの高評価を受けています。

2020
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

エプソンの健康経営の源流と働きかた改革

「健康Action 2020」で新たに掲げた「職場の健康」向上を目指す取り組みは、2004年に36協定書において労使で定めた以下の「私たちのめざす働きかた・働く風土」の精神を受け継いでいます。これはエプソンの健康経営の源流となっています。

また、2017年度より「WILL BE活動[*1]」とネーミングした働きかた改革も、この「私たちのめざす働きかた・働く風土」を掲げて活動しており、「職場の健康」を向上させる原動力となっています。

[*1] Work-Life Balance、Innovation、Liveliness、Enjoyの組み合わせです。

「私たちのめざす働きかた・働く風土」序文

すべての従業員が、過重な労働がなく、心身の健康を維持・増進することにより、活性化し、やりがいをもって効率的に仕事をしている。その結果、会社も永続的に発展し、企業価値を向上している。

このような「個人」「会社」にとって共に良い働きかた、働く風土をめざす。

メンタルヘルスの取り組み

当社および国内グループ会社では、「こころの健康（メンタルヘルス）」を重点分野の一つに挙げ、豊かな人間関係の中で活き活きと働ける職場風土の醸成ならびに予防・再発防止へ重点的に取り組んでいます。

教育・研修

2000年にメンタルヘルス研修をスタートして以来、新入社員、中堅社員、シニアスタッフ、課長などの対象層別の集合研修や、全社員対象のeラーニング、「メンタルヘルス読本」の読み合わせ活動などの教育・研修に力を入れ、継続的に推進してきました。研修の一例として、会社内での役割の変化やプライベート上のライフイベントの変化が生じる35歳前後の社員を対象とした「Around35働きざかりのメンタルヘルス教育」を実施しています。研修では、自己理解を深め、ストレスに対処し、自分自身でこころの健康を保持できる力を高めることを目指しています。この研修は、2012年度から2019年度までの間に累計195回開催し、2,414人の社員が受講しました。

相談体制

当社の各事業所「健康管理室」では医療専門職（産業医・看護職・臨床心理士）が社員のこころとからだの健康に関する相談に対応しています。「従業員相談室」では、産業カウンセラーがさまざまな相談対応の他、キャリアカウンセリングも行っており、社員のキャリア形成と自己実現を支援しています。

ストレスチェック

当社は、社員のストレスに対するセルフケアを主目的として、2004年度から定期健康診断時に全社員を対象に職業性ストレス診断を実施し、高ストレスと判断された社員に対し、医療専門職や産業カウンセラーによるフォローを実施してきました。その結果、メンタルヘルス不調の早期発見や早期対応につなげています。

2015年12月より労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が施行されたことを受け、法律の要求事項を追加する形で内容を見直し、国内グループ各社・各事業所の安全衛生委員会審議を経て、ストレスチェック実施に関するグループ基準を制定しました。2016年度からはこの基準に則してストレスチェックを実施し、2017年度からは職場分析レポートのフィードバックおよび職場環境改善の支援を行っています。

再燃再発防止

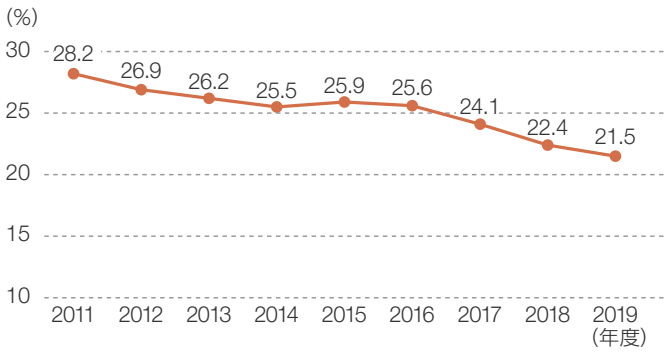
メンタルヘルス不調による休職から復帰した社員のスムーズな職場復帰を支援し、再燃再発を防止するため、2007年度から復職プログラムを運用しています。個々の状況に合わせ、医療専門職や産業カウンセラーが一堂に会し、チームとして対応を検討しています。また、主治医・職場管理者・人事労務部門とも密な連携を取り、支援の充実を図っています。2016年度はこの復職プログラムを改訂し、私傷病の休職期間を最長1年6カ月から最長30カ月まで延長するなど安心して休むことができる環境を整えました。

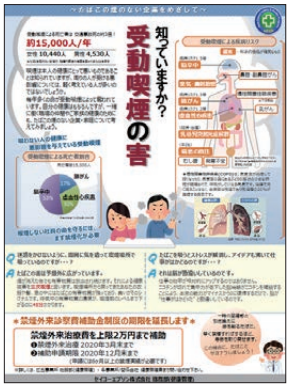
「たばこの煙のないクリーンな職場環境」への取り組み

社員を「たばこの煙」の害から守る活動を強化するため、2016年度から国内全事業所において喫煙場所の削減および屋外化を段階的に進め、2018年4月からは休憩時間を除く就業時間内の禁煙を開始しました。

また喫煙者に対しては、世界禁煙デーに合わせた啓発活動、産業保健スタッフによる保健指導や禁煙外来医療費の自己負担額全額補助などで卒煙を推奨しています。その結果、国内グループ社員の喫煙率は、2011年度からの5年間で2.6％の減少幅でしたが、2016年度からの3年間では4.1％も減少し、2019年度の喫煙率は21.5％となりました。エプソンは、さらなる受動喫煙防止対策として、2020年10月1日より敷地内を終日全面禁煙とします。

喫煙率推移（国内）





防疫・救急救命の取り組み

新興感染症予防対策などのグローバル展開

エプソンは、感染症が企業活動に影響を与える大きなリスクとして捉えています。事業のグローバル化が進む中、「グループ全体に感染症に対する防疫意識が浸透し、職場内では日常的に感染防止策が励行されている」状態を目指し、2009年度から感染症による「事業所閉鎖0件」を目標に掲げて活動を推進しています。2017年度は、海外の全製造現地法人を対象に、結核・マラリア・中東呼吸器症候群（MERS）などの感染症の拡大防止状況の点検および改善を通じた強化活動を展開しました。

特に、国内外のグループ全社において、国およびその地域に即した新興感染症の発生時におけるリスク制御計画（BCP）を策定し、社員の安全確保はもちろんのこと、被害の最小化、事業の継続を目的に自走型の取り組みを推進しています。

救急救命の普及啓発活動の推進

当社は、過去に社内で発生した心肺停止による緊急搬送事例を教訓として、社内外で万が一現場に居合わせた時に最善の応急手当や救命処置がとれるように、国内のグループ各社において救命救急の普及啓発活動を推進しています。役員および全社員を対象にした心肺蘇生手順と、自動体外式除細動器（AED）操作の実習を交えた体験型の救急救命研修を実施し、2020年3月末までに約13,700人が受講しました。

人づくり

労働安全衛生

労働安全衛生の考え方

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員および協働者がチームとして安心して活き活きと働けるよう、全世界で労働安全衛生活動を行っています。

エプソンは2000年度に、国際労働機関（ILO）の指針に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）をベースに、「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした独自の仕組みである「NESP（New Epson Safety & Health Program）」を制定しました。以来「NESP基本方針」に則して、「自分の職場は自分で守る」を念頭に現場管理を徹底しています。

NESPの基本概念図

NESP 基本方針（詳細は「付属資料」P.251 参照）

担当役員のコミットメント

エプソンは、より良い社会の実現に向け「なくてはならない会社」となる強い決意を社員全員で共有していきます。私たちが「なくてはならない会社」を目指すために、各国・地域の法令や社内規定を遵守するとともに、エプソンで安心して働ける職場の安全衛生環境を作り上げ、働く仲間のこころとからだの健康維持・増進に努めます。安全・安心・健康は、企業の生命線であることを肝に銘じ、事業マネジメントのもと、全員一丸となり「労働災害・事故ゼロ」「業務上疾病ゼロ」を実現し、継続的にお客様のニーズに応えていきます。

常務執行役員 生産企画本部長 兼 統括安全衛生管理者　**奥村 資紀**

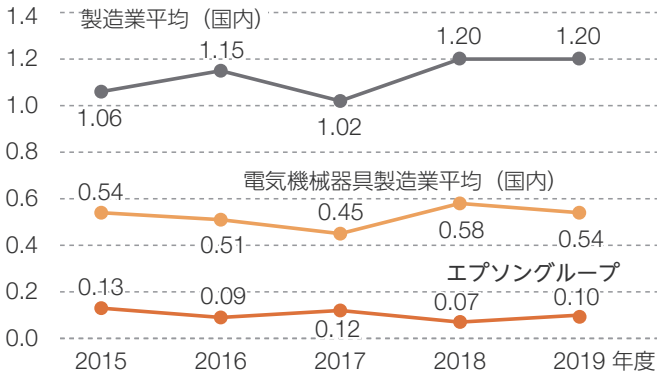
労働災害の発生状況

2019年度は、重大労働災害事故[*1]は発生していません。

労働災害度数率・強度率[*2]も全国平均を大きく下回る水準で推移しています。度数率が前年度より上昇してしまいましたが、強度率は、前年度以下を達成しています。

[*1] 死亡・後遺障害およびこれに準ずる災害
[*2] 労働災害に関する指標で、厚生労働省の計算式に準じて、算出

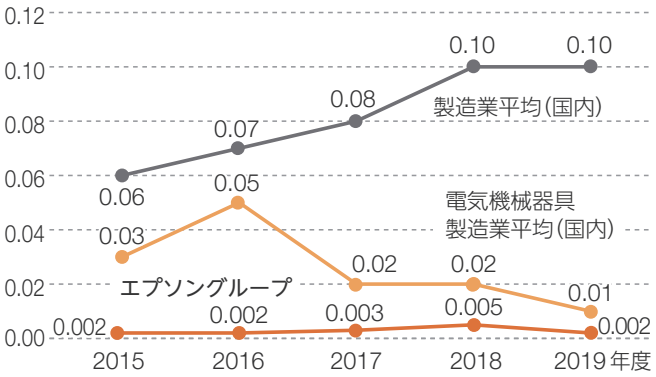
労働災害度数率推移



$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1{,}000{,}000$$

* 度数率：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

労働災害強度率推移



$$\text{強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1{,}000$$

* 強度率：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

労働損失日数は、以下の基準により算出しています。

- 死亡　　：7,500日
- 永久全労働不能　：身体障害等級1～3級の日数（7,500日）
- 永久一部労働不能：身体障害等級4～14級に応じて、50～5,500日
- 一時労働不能　　：所定休日も含めた暦日数の延べ休業日数に300/365を乗じた日数

安全管理の取り組み

2020年度の活動目標は、以下の通りです。

- 重大労働災害・事故ゼロ
- 度数率、強度率：前年度以下

グローバルなNESP活動の情報共有

エプソンは、国内外の生産拠点において、経営層と実務者層、それぞれの階層で情報共有する会議を定期的に開催し、NESP活動のレベルアップを図っています。

経営層では、半期ごとに、国内拠点・海外拠点に分け、各事業所・関係会社の安全衛生活動のトップである事業部長・関係会社社長クラスを集め、担当役員参加の「総括安全衛生管理者会議」を開催し、NESP活動の現状・課題を共有し、活動のレベルアップを図っています。

実務者層においても、定期的に情報共有会議を開催しています。日本国内においては、隔月で重要テーマ・課題について討議します。海外においては、中国・東南アジア圏として、各製造現地法人の情報共有会議を定期的に開催し、共通課題の認識合わせや、各国・地域の法令対応などに関する重要施策の討議を行い、活動のレベルアップを図っています。

2019年11月、中国（深セン）での情報共有会議

「安全ニュース」を用いた社内啓発

エプソンは、グループ内で発生した全ての労働災害と事故について分析を行い、発生原因を究明し再発防止策を立案します。また、労働災害と事故について、原因・対策・再発防止の水平展開事項までを「安全ニュース」としてまとめあげ、社内イントラネットを活用し全社員に周知徹底を図っています。

安全衛生教育を通した人材育成

エプソンは、社員の命を守る安全衛生教育を最も重要な教育の一つに位置付けています。その特徴は、社員の階層や役割に応じた教育カリキュラムが充実している点です。一般社員層にはリスクアセスメントや危険予知訓練などの実用技法、管理監督者層には職場を統率するスキルの習得にそれぞれ主眼を置いて、全社共通の教育カリキュラムを運用しています。

2019年度の教育実績として、国内ではeラーニングを活用した安全教育を計画し、管理監督者は100%(1,681人)、一般社員は約98%(19,412人)が受講しました。また、海外では管理監督者向け基礎教育を計画し実施しました。その結果、中国圏の受講率は100%(594人)、東南アジア圏は約99%(1,029人)となりました。2020年度は受講率100%達成を目指して、新任の管理監督者を含む対象者への教育を実施していきます。

2019年中国圏での安全衛生教育(深セン)

防火・防災の取り組み

エプソンは、グループから災害を出さないという強い意志の下、無災害企業を宣言し「自分たちの会社は自分たちで守る」をスローガンに防災組織を編成し、毎年8月の最終稼働日を「エプソンの防災の日」と定め、広域的な災害発生時に、被害を最小限にとどめることを目的に避難訓練、初期消火訓練、情報伝達訓練などを通じて、防災体制の強化と防災に対する社員の意識高揚を図っています。

自衛消防団の結成

当社自衛消防団は、1955年に工場自衛消防団として編成され、2019年で65年目と歴史も古く、「自分たちの会社は自分たちで守る」のスローガンを引き継ぎ、国内外の自衛消防団は、日々消防技術・技能の向上のため、厳しい訓練を重ねています。発足当初は15人での編成からスタートとなりましたが、現在では約900人の規模となり、国内・海外の各拠点において活動を行っています。

初代自衛消防団メンバー(1955年)

自衛消防団活動の目的・意義

- 有事の際に、迅速・的確な行動が取れるように、定期的な訓練により消防技術・技能、安全知識を習得させ、会社の安全教育の一環とする。
- 火災、天災の有事に際し、社員の先頭に立ち、人身の安全(救護活動)および諸施設、設備などの被害を最小限に食い止める(初期消火活動)。
- 習得した消防技術・技能・安全知識を、職場の核となり指導・徹底するとともに、安全・防火・防災について全社員の模範となる行動を取り、災害の未然防止、安全意識・防火などの意識の高揚を図る。
- 消防活動を通してコミュニケーションを深め、部門を越えた団員相互の親睦を図り、会社生活における良き人間形成および人材育成の場とする。

自衛消防団操法大会の実施

エプソンの自衛消防団操法大会は、国内・海外のそれぞれの拠点に編成される自衛消防団が集結し、有事の際に必要となる迅速かつ的確な安全行動や、初期消火に対する基本的な消防技術・技能を発表する場として毎年9月に開催されます。

2019年の大会は、小型ポンプ操法の部23チーム、屋内消火栓操法の部12チーム、ラッパ吹奏の部8チームの国内28チーム、海外15チームの全43チーム、総勢700人が集結し、国内外各拠点の代表として、日ごろの訓練成果を発表しました。悪天候にも関わらず、真剣に取り組む団員の姿からは、当社の防火・防災に対する意識の高さが感じられ、「自分たちの会社は自分たちで守る」という精神は、時代が変わっても脈々と受け継がれていきます。今後もエプソングループ一丸となって防火・防災対応力強化に向けた活動を継続していきます。

一斉放水の準備を始める男子小型ポンプの部

水の軌道を保ちつつ、放水する女子屋内消火栓の部

ラッパ隊、鼓隊による吹奏

施設保安管理の取り組み

エプソンは、NESP活動に基づき、構内建物設備の不備による事故防止のための施設保安管理活動を行っています。

施設保安とは、建物および建物設備（電気設備、空調衛生設備、造排水設備、防災設備、通信設備、生産機械等へのガス・薬品等供給設備など）について、海外を含めたエプソングループ全てを対象とした安全管理のことです。建物および建物設備を健全に維持し、火災や地震での損傷を未然に防止し、また社員および関係する人々の安全を確保することで、エプソンの企業活動を継続し、商品・サービスをお客様にオンタイムでお届けすることにも役立ちます。そのために、エプソンの施設保安活動ではさまざまな安全対策を講じています。

具体的には、建物および建物設備を新設・改修・撤去する場合、事前に安全審査を行い想定される不具合を洗い出し、設計に反映しています。また工事中の安全管理はもちろん、竣工後の安全審査も実施し、設計通りに建物および建物設備ができているかをチェックし、不具合があれば改善し、改善されないと使用できない仕組みとなっています。

安全審査を行う上で、関係法令を遵守することはもとより、エプソン独自の基準を定め、過去の事故や不具合事例の再発防止を行うことで、より安全な建物および建物設備の構築に努めています。

工事を実施・推進する上で、多くの場合、社外の請負工事業者様に協力を頂きます。委託においては、工事に関するルールの徹底、入出場管理、機密保持管理、作業上の安全指導など、安全管理の徹底を図っています。また、請負工事業者様を対象とした安全大会を実施することで意識の高揚も図っています。

社員に対し施設管理に必要な公的資格の取得促進および施設管理水準の維持向上を図るため、教育計画を作成し専門的な教育を継続的に行っています。特に電気安全に関しては、エプソングループ独自の電装技術員制度を制定・運用しています。国内外拠点の職場内で使用する機械について社員が保守保全を行う場合、電装技術員でなければ電気を取り扱うことができないなど、電気安全管理の維持向上に努めています。

以上の活動を行いながら今後も事故、労働災害ゼロを目指していきます。

建物安全審査

請負工事業者様安全大会

電装技術員教育

組織統治

コーポレートガバナンス

当社は、経営理念に掲げられた目指す姿を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、取締役会員数の1/3以上の独立社外取締役の選任および役員の指名・報酬などに関わる任意の諮問委員会の設置など、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでいます。

引き続き、監査等委員会設置会社を採用し、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実および経営の意思決定の迅速化を図り、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めていきます。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、次の通りです。

- 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 株主、お客様、地域社会、ビジネスパートナー、従業員を含むさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 取締役、執行役員および監査等特命役員は、その受託者責任を認識し、求められる役割・責務を果たす。
- 株主との間で建設的な対話を行う。

コーポレートガバナンスの体制

当社は機関設計として監査等委員会設置会社を採用し、経営の監督・監視機能の強化を図るとともに、経営の監督と業務執行の分離により迅速な意思決定ができる体制を構築しています。

主な経営会議体およびその設置目的は、次の通りです。

取締役会

取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が社会的使命を果たし持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負っています。取締役会は、当該責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営計画および事業計画の策定ならびに一定金額以上の投資案件をはじめとする重要な業務執行の決定などを通じて、意思決定を行っています。

取締役会は、社外取締役5名を含む12名の取締役[*1]で構成し、原則として毎月1回および必要に応じ随時開催しています。なお、取締役会の議長については、取締役会規則により、取締役会長が務めています。取締役会では、経営の基本方針、重要な業務執行に関わる事項など社内規程に定めた取締役会が決定すべき事項について意思決定を行い、取締役会が決定すべき事項以外の業務の執行およびその決定については、業務執行側へ委任を行い、それらの職務執行状況を監督します。当社は、監査等委員会設置会社を採用し、経営判断の迅速化を図り、事業推進における機動性を高めるため、一定金額以下の設備投資の決定などを中心に取締役会から業務執行側への委任範囲を拡大し、取締役会の審議事項はガバナンス、資本政策、コンプライアンス、リスク管理、メガトレンドと中長期的な戦略の審議などをはじめとした重要性の高い議案に限定しています。また、社外取締役の構成比率を3分の1以上とすることを原則とする旨をコーポレートガバナンス基本方針に定め、取締役会の監督機能のさらなる向上を図っています。

[*1] 2020年6月末時点

監査等委員会

監査等委員会は、株主からの委託を受け、独立した客観的な立場において、取締役の職務の執行を監査・監督し、当社の健全で持続的な成長を確保する責任を負っています。また、監査等委員会は、外部会計監査人の選任に当たってはその候補者を適切に評価するための基準を策定するとともに、選任後もその独立性と専門性を確認します。なお、監査等委員会は、内部監査部門および会計監査人などと連携して監査を実施します。

監査等委員会は、社外取締役である監査等委員3名を含む監査等委員4名[*1]で構成し、委員長は常勤の監査等委員が務め、原則として毎月1回および必要に応じて随時開催します。

[*1] 2020年6月末時点

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス活動が業務執行ラインにおいて適切に執行されることを監督するために、コンプライアンス活動の重要事項について報告を受け審議し、その結果を取締役会へ報告・意見具申することを機能としています。

コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関として社外取締役および監査等委員である取締役から構成し、委員長は常勤の監査等委員が務め、半期ごとおよび必要に応じて随時開催します。

なお、取締役会において、コンプライアンス担当役員（CCO）を選任し、コンプライアンスにおける業務執行全般を監督・監視する体制とし、CCOは、コンプライアンス委員会に対して、コンプライアンスにおける業務執行の状況を定期的に報告します。

取締役選考審議会・取締役報酬審議会

取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員および監査等特命役員の選考および報酬に関して、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とし、人事部門が事務局を担当する取締役選考審議会および取締役報酬審議会をそれぞれ設置しています。

構成

取締役会が定めた内規に基づき、いずれの審議会とも、委員長は代表取締役社長が、その他の委員は全ての社外取締役および人事担当取締役が、それぞれ務めることとし、構成員[*2]は以下の通りです。

委員長：代表取締役社長　小川恭範

委　員：社外取締役　大宮英明、松永真理、白井芳夫、村越進、大塚美智子

人事担当取締役　川名政幸

なお、常勤の監査等委員である取締役はオブザーバーとして出席することが可能となっています。

[*2] 2020年6月末時点

取締役選考審議会の活動状況

2019年4月から2020年6月の定時株主総会までの期間に4回開催され、役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）の選考方針および候補者案、後継者計画、取締役会長に関する内規、取締役に対して特に期待する分野などについて審議を行いました。とりわけ2020年4月の代表取締役社長の交代に向けては、取締役選考審議会の主要な構成員である社外取締役による複数の後継者候補に対する面談などの選考活動を行い、取締役選考審議会における審議を重ね、審議会としての結論を取締役会に上程しました。

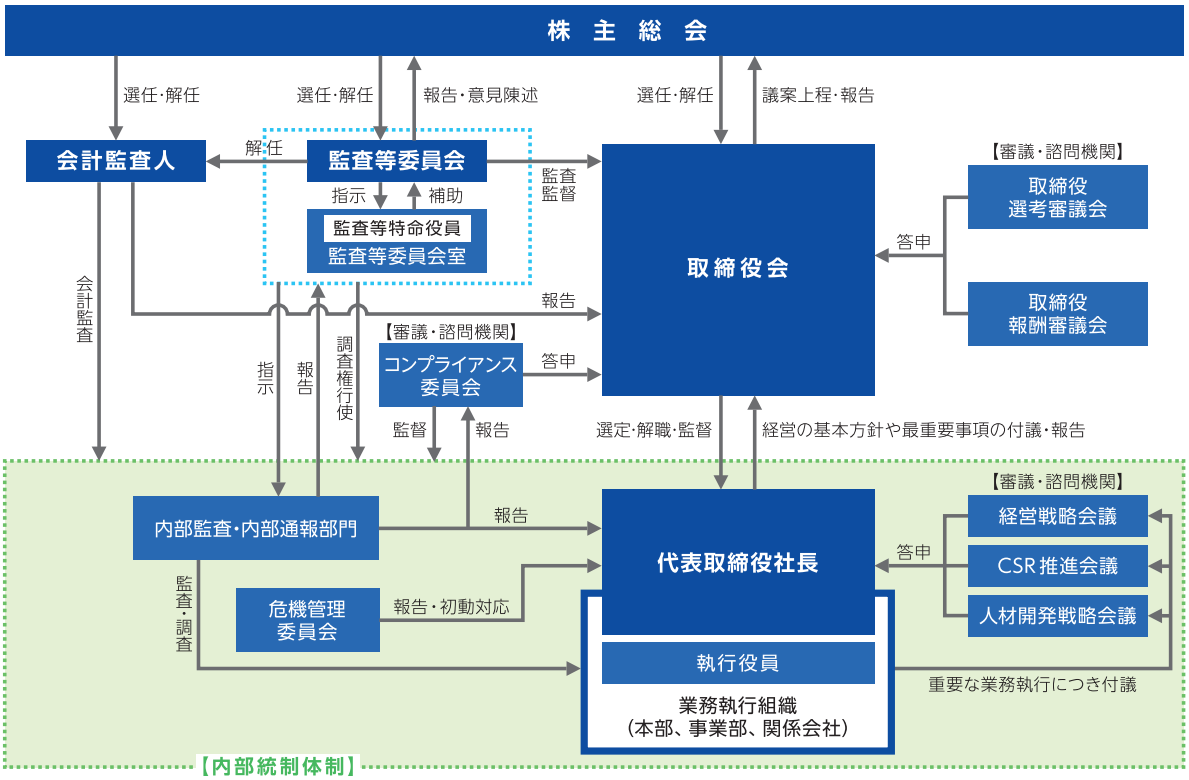
取締役報酬審議会の活動状況

2019年4月から2020年6月の定時株主総会までの期間に5回開催され、基本報酬、賞与の個別支給額、業績連動型株式報酬制度の延長や業績係数などについて審議を行いました。

経営戦略会議

経営戦略会議は、業務執行側の多様な意見を踏まえた適切な意思決定を行うことを目的とした代表取締役社長の諮問機関です。エプソングループ全体に関わる重要経営テーマおよび取締役会上程事項などに関し、取締役、執行役員および監査等特命役員が十分に審議を尽くす場として設置しています。

コーポレート・ガバナンス体制の模式図



役員の指名

株主総会に付議する取締役候補者の指名に当たっては、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とする取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経たうえで、取締役会で決定することとしています。

方針

当社の役員の指名に関する基本的な考え方は、次の通りです。

- 当社の役員は、無私の心・高い倫理観・清廉さを有する者でなければならない。
- 当社の社外取締役は、その独立性を担保するため、「社外取締役の独立性判断基準」を満たす者でなければならない。なお、「社外取締役の独立性判断基準」は取締役会が定める。

* 当社は、性別、人種・民族性、出身国・国籍・文化的背景、年齢などの区別なく、また、個々の知識・経験・能力を踏まえ、多様な人材によりバランスよく取締役会を構成することとしています
* 当社の社外取締役は、原則として当社以外に３社を超えて他の上場会社の取締役または監査役を兼任しないこととしています
* 当社は、取締役の取締役会への出席率を年間75%以上確保する方針としています

手続き

- 業務執行取締役の候補者および執行役員は、上記方針の他、広い見識、豊富な経験、使命感、責任感、リーダーシップおよび改革を推進する能力などの選考基準から、取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経たうえで、取締役会で決定します。
- 非業務執行取締役の候補者および監査等特命役員は、上記方針の他、広い見識、豊富な経験、使命感、責任感、経営に関する知見および専門的知見の有無などの選考基準から、取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経たうえで、取締役会で決定します。なお、監査等委員である取締役の候補者の指名および監査等特命役員の選任は、監査等委員会の同意を経なければならないとしています。

社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役の独立性を客観的に判断するため、以下に掲げる基準を定めています。

1. 以下のいずれにも該当しない場合、当社に対する独立性を有しているものと判断する。
   (1) 当社を主要な取引先とする者 (注1)または、その者が会社である場合は最近5年間においてその業務執行者(注2)だった者
   (2) 当社の主要な取引先である者 (注3)または、その者が会社である場合は最近5年間においてその業務執行者だった者
   (3) 当社から役員報酬以外に多額の金銭 (注4)その他の財産を得ているコンサルタント、公認会計士などの会計専門家、弁護士などの法律専門家 (当該財産を得ている者が法人、組合などの団体である場合には、最近3年間において当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
   (4) 当社の大株主 (注5)または、その者が会社である場合は最近5年間においてその業務執行者もしくは監査役だった者
   (5) 当社が現在大株主となっている会社などの業務執行者または監査役である者
   (6) 当社の主要な借入先である者 (注6)または、その者が会社である場合は最近5年間においてその業務執行者だった者
   (7) 最近5年間において、当社の法定監査を行う監査法人に所属していた者
   (8) 最近5年間において、当社の主幹事証券会社に所属していた者
   (9) 当社から多額の寄付 (注7)を受けている者 (当該寄付を受けている者が法人、組合などの団体である場合には、最近3年間において当該団体に所属し、業務執行者に準じる職務を行っていた者)
   (10) 当社との間で、社外役員の相互就任 (注8)の関係が生じる会社の出身者
   (11) 上記 (1)～(9)に該当する者の配偶者または2親等以内の親族

2. 前項のいずれかに該当する場合であっても、会社法に定める社外取締役の要件を満たし、かつ当該人物の人格、見識、経験などに照らして当社の社外取締役としてふさわしいと考える人材については、その理由を説明および開示したうえで社外取締役として選任することができる。

注1.「当社を主要な取引先とする者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、取引先の連結売上高(連結売上収益)の2%以上の支払いを当社から受けた者(主に仕入先)をいう
注2.「業務執行者」とは、執行役もしくは業務執行取締役または執行役員もしくは部長格以上の上級管理職にある使用人をいう
注3.「当社の主要な取引先である者」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の連結売上収益の2%以上の支払いを当社に行った者(主に販売先)をいう
注4.「多額の金銭」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、団体の場合は当該団体の総収入の2%以上の額の金銭をいう
注5.「大株主」とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう
注6.「主要な借入先」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者をいう
注7.「多額の寄付」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、年間1,000万円または当該団体の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付をいう
注8.「社外役員の相互就任」とは、当社の出身者が現任の社外役員を務めている会社から社外役員を迎え入れることをいう

社外取締役の選任理由および取締役会出席状況

氏名	選任理由	2019年度取締役会出席状況
大宮 英明	大宮氏は、三菱重工業株式会社の取締役社長および取締役会長を歴任し、経営者・技術者としての豊富な経験と高い見識を有しています。当社社外取締役として、グローバルかつ重工業という別業種の企業経営に精通した経営者の観点から、経営全般にわたる課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいています。引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。	13回/13回(100%)
松永 真理	松永氏は、新規ビジネスモデルの構築や複数の企業における社外役員としての実績があり、豊富な経験と高い見識を有しています。当社社外取締役として、オープンイノベーションの促進などの観点から、経営上の課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいています。引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。	12回/13回(92.3%)
白井 芳夫	白井氏は、トヨタ自動車株式会社、日野自動車株式会社および豊田通商株式会社の取締役を歴任し、経営者としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた、経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	13回/13回(100%)
村越 進	村越氏は、弁護士としての高度な専門的知見を有しています。また、日本弁護士連合会の会長や日本弁護士政治連盟の理事長を歴任するなど法曹界における豊富な経験を有していることから、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた、経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	(新任)
大塚 美智子	大塚氏は、公認会計士としての高度な専門的知見を有しています。また、上場企業における社外役員としての実績と高い見識を有していることから、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた、経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。	(新任)

後継者計画

当社は、社外取締役を主要な構成員とする取締役選考審議会において、後継者計画の充実および役員の指名プロセスを検討し、ロードマップの確認、候補者の選出、育成計画の策定・実施、候補者の評価・絞り込み・入れ替えなどのプロセスを確認しています。

また、次世代の経営を担う人材を計画的に育成するため、経営層の後継候補者となる人材を選抜し、その育成状況を把握したうえで、代表取締役社長の諮問機関である人材開発戦略会議において具体的な人材育成プランを検討のうえ実施しています。育成状況と課題は、取締役選考審議会に報告され、社外取締役の監督と助言を受けることにより活動の一層の充実を図っています。特に代表取締役社長の後継候補者の育成に当たっては、上記活動を通じて候補者の明確化を計り、経営上重要な役割への任用をはじめ、必要なトレーニング機会の提供などの育成を行っています。

取締役に対して特に期待する分野

当社は、取締役に対して特に期待する分野を整理することで、経営理念、長期ビジョンを実現するための経営体制を明確にしています。

氏名	地位	特に期待する分野							ダイバーシティ
		企業経営	協業オープンイノベーション	IT デジタル	財務 会計	人事 人材開発	法務 コンプライアンス	グローバル（国際性）	性別
碓井 稔	取締役会長	●	●	●	●	●	●	●	男性
小川 恭範	代表取締役社長	●	●	●	●	●	●	●	男性
久保田 孝一	代表取締役 専務執行役員	●	●				●	●	男性
瀬木 達明	取締役 常務執行役員	●		●	●		●	●	男性
川名 政幸	取締役 執行役員	●				●	●	●	男性
髙畑 俊哉	取締役 執行役員	●	●	●			●	●	男性
大宮 英明	社外取締役	●	●	●	●	●	●	●	男性
松永 真理	社外取締役	●	●	●		●	●	●	女性
重本 太郎	取締役 常勤監査等委員	●			●		●	●	男性
白井 芳夫	社外取締役 監査等委員	●	●		●	●	●	●	男性
村越 進	社外取締役 監査等委員	●			●	●	●	●	男性
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員	●	●		●	●	●	●	女性

役員の報酬

役員報酬の決定に当たっては、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とする取締役報酬審議会における公正、透明かつ厳格な答申を経たうえで、株主総会、取締役会または監査等委員会で決定することとしています。

方針

業務執行を担当する役員の報酬

1. 短期および中長期にわたる企業価値の向上を図るために、業績向上への意欲を高めるものであること
2. 社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること
3. 在任期間中に持てる経営能力を最大限発揮しうるよう、期間業績に対応した処遇であること

業務執行を担当しない役員の報酬

1. 経営全般の監督機能などを適切に発揮できるよう、独立性を担保できる報酬構成であること
2. 社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること

報酬体系

当社の役員報酬体系は、次の通り「基本報酬」「賞与」「株式報酬」から構成されます。なお、業務執行を担当しない役員については、業務執行より独立した立場から、経営全般の監督機能などを果たすという役割に鑑み、「基本報酬」は固定報酬のみ支給しており、また、業績および株価と連動した報酬である「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

基本報酬(固定・変動)

役員としての責務、役位などを総合的に勘案して決定される毎月の金銭報酬です。

基本報酬のうち、変動報酬部分に関しては、業務執行を担当する役員について、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させています。(変動幅:±20%)

賞与(変動)

業務執行を担当する役員に対して支給がなされ、単年度の業績目標の達成度などに応じて決定される年1回の金銭報酬です。

一定の事業利益額に達しない場合には支給されないこともあり得ます。それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させています。(賞与月数変動幅:±1.2カ月)

賞与の金額は、取締役会があらかじめ定めた算定基準に基づいて算出されますが、短期インセンティブという賞与の性質上、単年度の事業利益額をベースに非経常的な損失の発生などを加味したうえで、株主総会にて最終的な支給額を決定し、透明性を確保しています。

株式報酬(変動)

業務執行を担当する役員に対して、信託スキームを用いて当社株式交付の形で支給がなされる株式報酬です。

当社の事業利益、ROSおよびROEなどの中期的な業績目標の達成度などに応じて支給されます。(変動幅:±20%)

基本報酬に対する株式報酬の割合は、役位に応じて10%から22%となることを基本としつつ、交付される株式数が対象期間(3年)中の業績指標の達成度に連動して増減する仕組みとしています。

なお、本株式報酬制度において、役員に法令、当社規程・基準および関連内規に違反する行為等などがあった場合、株式交付を受ける権利を喪失させることや、交付済みの株式相当額の返還を請求することなどができる仕組み(マルス・クローバック)を導入しています。

取締役の報酬などの額(2019年度)

(単位:百万円)

役員区分	支給人員(名)	固定報酬	変動報酬			合計
		基本報酬		賞与	株式報酬	
監査等委員でない取締役(うち社外取締役)	8	250	17	85	37	389
	(2)	(28)	(−)	(−)	(−)	(28)
監査等委員である取締役(うち社外取締役)	4	81	−	−	−	81
	(3)	(48)	(−)	(−)	(−)	(48)
合計	12	331	17	85	37	471

注1. 監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)の基本報酬は固定報酬と変動報酬で構成されており、そのうちの変動報酬は、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス評価を実施した結果を反映させた金銭報酬を指します。
注2. 報酬と株主価値との連動性を高める観点から役員持株会制度を導入しており、任意で基本報酬の一部を当社株式の取得に充てています。なお、取締役会において決定する内規により、自社株式の保有基準を定め、株主の皆様に対して経営への責任姿勢を示すこととしています。
注3. 2016年6月28日の定時株主総会の決議により、監査等委員でない取締役の基本報酬の月額は62百万円以内(うち社外取締役分は月額10百万円以内)、監査等委員である取締役の基本報酬の月額は20百万円以内としています。
注4. 上記の支給額には、2020年6月25日の定時株主総会において決議された取締役賞与85百万円(社外取締役および監査等委員である取締役を除く取締役6名に対する支払予定額)を含めています。
注5. 当社は、株主の皆様との利益共有意識を強化するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託と称される仕組みによる業績連動型株式報酬制度(株式報酬)を導入しています。上記の株式報酬には、日本基準により当期に費用計上した金額を記載しています。
注6. ストックオプションは付与していません。

取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、コーポレートガバナンス基本方針に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っています。

2018年度を対象とした評価

2018年度は、取締役全員を対象とした以下の項目のアンケートを実施し、実効性について分析・評価を行いました。その結果、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

(1)取締役会の構成・機能・運営
(2)監査等委員会の機能
(3)任意の委員会の機能・運営
(4)経営陣の評価・報酬・後継者計画・トレーニング
(5)株主との対話
(6)その他

そのうえで、今後も実効性を高めていくための課題を以下のように整理し、対応しました。(課題:対応)

1. 後継者計画の充実および役員の指名プロセスのさらなる改善

- 社外取締役を主要な構成員とする取締役選考審議会において、後継者計画の充実および役員の指名プロセスのさらなる改善を検討し、ロードマップの確認、候補者の選出、育成計画の策定・実施、候補者の評価・絞り込み・入れ替えなどのプロセスを改めて確認しました。

  それらの手続きを経たうえで、2020年4月1日付で代表取締役社長の交代をいたしました。

  今後も、将来の代表取締役社長の交代を見据え、十分な時間をかけ検討すべく、現時点から新たな後継者計画に着手していきます。

2. 経営理念、長期ビジョンを実現するための経営体制の明確化

- 取締役に対して特に期待する分野等を整理することで、経営理念、長期ビジョンを実現するための経営体制を明確化しました。
  取締役に対して特に期待する分野につきましては、前述「取締役に対して特に期待する分野」をご参照ください。

3. 監査等委員会の実効性評価結果の取締役会における共有、監査の結果等を踏まえた監査等委員会から取締役会に対する提言の実施

- 監査等委員会の実効性評価結果を、監査等委員会から取締役会に対して共有することを定例化しました。
  2019年度は、監査等委員会の実効性が確保されているとの評価結果が取締役会にて共有されるとともに、監査等委員会の実効性評価で抽出された会社の内部統制やガバナンス体制の向上に関する提言が実施されています。

2019年度を対象とした評価

2019年度は、2017年度、2018年度に実施した網羅性のあるアンケートを継続し、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

そのうえで、昨今のコーポレートガバナンスの動向（機関投資家の関心事等）を踏まえて深掘りし、今後も実効性を高めていくための課題を以下のように整理しました。

1. 経営戦略上の「リスク・機会」の整理・開示に関してさらなる向上を図ること
2. 事業ポートフォリオ管理の考え方の整理・開示に関してさらなる向上を図ること

* 2017年度に実施した第三者機関の評価については、3年に1回程度実施する方針のため、2019年度は実施していません。

今後、これらの課題に対応していくことにより、一層の実効性向上に努めていきます。

当社株式の大量取得行為に対する対応

当社は、コーポレートガバナンス基本方針において、以下のとおり定めています。

1. 当社の財務および事業の方針の決定を支配することが可能な数の株式を取得する買付提案（以下「大量取得行為」という）に応じるか否かは、最終的には株主の意思により判断されるものとする。
2. 当社は、当社株式の大量取得行為を行おうとする者に対しては、当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上する観点から、当該大量取得行為の是非を適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求めたうえで、当該大量取得行為に対する当社取締役会の意見などを開示することで、株主の皆様が当該大量取得行為の是非を検討するために必要な期間および情報の確保に努めるほか、金融商品取引法、会社法その他関連法令に基づき、適切な措置を講じる。

組織統治

内部統制システム

エプソンは、「経営理念」を経営上の最上位概念として捉え、これを実現するために「企業行動原則」を定め、グループ全体で共有しています。内部統制については、内部統制システムの基本方針で定めており、グループ全体の整備レベルが着実に向上するよう努めています。

グループガバナンス

エプソンは、グループマネジメントの基本を「商品別事業部制による事業部長の世界連結責任体制と、本社主管機能のグローバル責任体制」とし、事業オペレーション機能を担う子会社の業務執行体制の整備に関する責任は各事業部門の責任者が負います。また、グループ共通のコーポレート機能などについては本社の各主管部門の責任者が責任を負うことにより、子会社を含めたグループにおける業務の適正化に努めています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

エプソンが目指しているのは経営理念に基づき、全てのステークホルダーの皆様と信頼関係を築きながら、持続的にお客様の期待を超える価値を創造する企業活動を行うことです。この信頼関係を維持・強化するため、経営の透明性・公正性を高め、さらに迅速な意思決定により実効性を踏まえた適切なコンプライアンス・リスクマネジメントを推進しており、そのために下記のような体制の下、各種モニタリング、監視を行っています。2019年度実績として、コンプライアンスに関する適時開示の対象となる問題は発生していません。

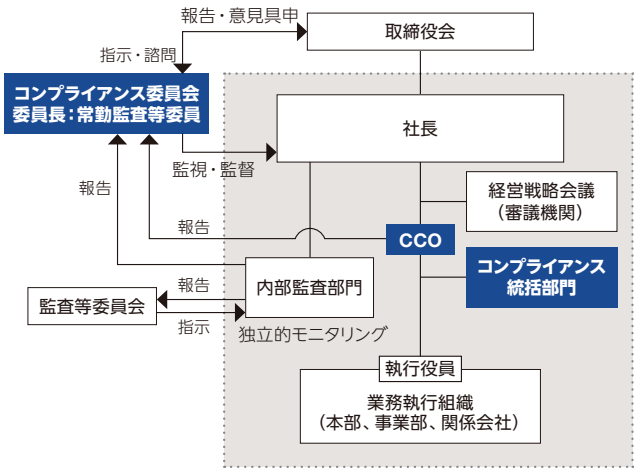
コンプライアンス推進体制

エプソンは、2016年6月の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を決議し、コンプライアンス委員会の構成およびコンプライアンス担当役員（CCO）の役割を見直しました。

現体制では、取締役会の諮問機関として常勤監査等委員が委員長を務めるコンプライアンス委員会においてコンプライアンス活動の重要事項について審議し、取締役会に報告・提案することにより業務執行を監督します。CCOは、コンプライアンスにおける業務執行全般を監視・監督し、コンプライアンス委員会にその状況を定期的に報告します。また、コンプライアンス統括部門が、コンプライアンス推進全般のモニタリングおよび是正・調整を行い、活動の網羅性と実効性を高めるよう努めています。

これらのコンプライアンス推進体制は、エプソングループコンプライアンス基本規程で定めています。

コンプライアンス体制図



通報制度・通報窓口

エプソンは、内部ならびに外部の通報窓口を有するエプソン・ヘルプライン、その他の各種相談窓口を設け、実効性の高い内部通報制度の整備・運用に努めています。また、社内では認識できないコンプライアンス問題を早期に把握するため、取引先からの通報窓口も設けています。これらの通報制度では通報したことを理由に不利益な取り扱いを行うことを禁じる通報者保護を規定し、また通報者を特定できる情報や通報情報は厳格に管理されています。

各種相談窓口

- エプソン・ヘルプライン
- ハラスメント相談窓口
- 長時間労働相談窓口
- 障がい者相談窓口
- インサイダー取引相談窓口
- 独占禁止法相談窓口
- 腐敗（賄賂）規制に関する相談窓口
- 従業員相談室
- 取引先通報窓口

国内・海外子会社の全てにおいて内部通報制度を導入しており、運用状況については定期的に調査を行い、その結果を経営会議体に報告するとともに、調査結果を各社にフィードバックし、通報制度の実効性を高めるよう努めています。

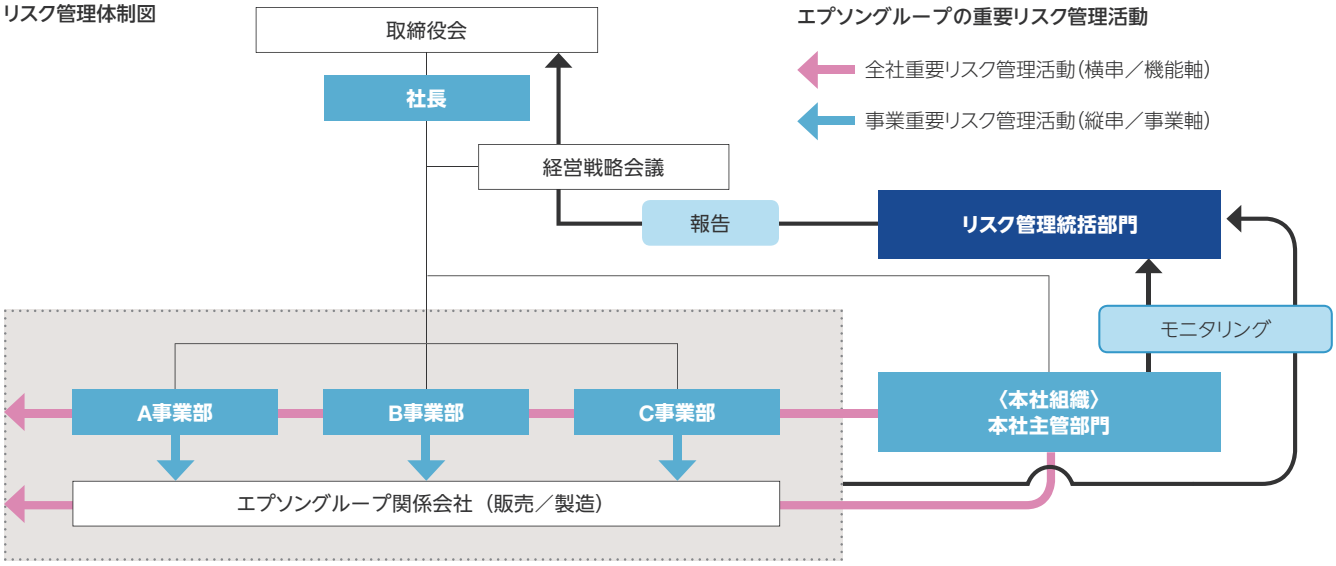
また、海外子会社の経営層のコンプライアンス問題についても、当社が直接受け付けるEpson Executive Compliance Hotline(グローバル通報制度)を導入し、グループ全体の通報制度の網羅性・実効性向上を図っています。

リスク管理体制

エプソンは、子会社を含むグループ全体のリスク管理の総括責任者を社長とし、グループ共通のリスク管理については本社主管部門が各事業部門および子会社と協働してグローバルに推進し、各事業固有のリスク管理については事業部長が担当事業に関する子会社を含めて推進する体制としています。また、リスク管理統括部門は、グループ全体のリスク管理全般をモニタリングおよび是正・調整し、リスク管理活動の実効性を確保しています。

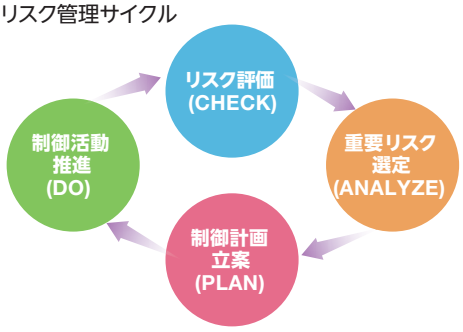
これらのリスク管理体制は、エプソングループリスク管理基本規程で定めています。

リスク管理体制図



そして、会社に著しい影響を与え得る重要なリスクについて、グループ経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「全社重要リスク」、事業オペレーションに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「事業重要リスク」として特定し、それぞれ制御計画を立案・実行し、その進捗状況をモニタリングするとともに、制御活動の有効性について、「全社重要リスク」は四半期ごとに、「事業重要リスク」は半期ごとに評価し、必要に応じて制御計画の見直し、実効性の確保に努めています。また、社長はリスク管理に関する重要事項を定期的に取締役会に報告しています。

リスク管理サイクル



危機管理

エプソンは、社長を委員長、リスク管理担当本部長を副委員長、本社主管本部長を構成員とする危機管理委員会の構成を平時から定めており、万一の重大なリスクの発現時には、所定の危機管理プログラムに従い、全体的に速やかな初動対応をとる体制を整えています。

内部監査

内部監査部門は、リスク管理、内部統制および経営管理方法の有効性、効率性ならびに遵法の観点から、事業部および海外51社、国内14社の子会社を含む合計96の部門・事業体を対象としてグローバルに監査を実施し、顕在化した問題点についてはフォローアップ監査により改善状況を確認することで、経営におけるリスクを極小化する役割を担っています。また、グループガバナンスの観点から、欧州、米州、中国、東南アジアの各地域統括会社の監査部門より監査結果報告を受け、グループ全体の内部監査を統括しています。

監査対象先の選定については、「中期監査基本計画」にのっとり各部門、事業体に対し、おおむね3年に一度の定期監査を実施できるように行っています。2019年度は、22の監査対象先に業務監査を実施し、検出した69件の問題点に対して具体的な改善助言を行いました。

財務報告に関わる内部統制

財務報告の信頼性を確保するための内部統制（J-SOX）の監査を毎年実施しています。監査対象の当社事業部および子会社は、内部統制の整備・運用を自己評価し、J-SOX主管部門が評価結果の有効性を担保する「自律分散型」の評価を実施しています。監査対象外の当社事業部・子会社・関連会社は、内部統制の自己点検を実施し改善を行っています。

組織統治

内部統制の主な活動

腐敗防止

基本的な考え方

エプソンは、企業行動原則「5.実効あるガバナンスとコンプライアンス」において、贈収賄、カルテル、インサイダー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ことを定めています。

社員に対しては、企業行動原則の実施事項を読み解き、どのように行動すべきかを示した「エプソングローバル社員行動規範」においても、不適切な方法で利益を求めないこと、違反リスクにつながるような行為がある場合には、直ちに関係部門に報告することを求めています。

ビジネスパートナーに対しては、企業行動原則「7. ビジネスパートナーとの共存共栄」において、ビジネスパートナーとの関係における贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除を強く求めることを定めています。また「ビジネスパートナー向け贈収賄防止・独占禁止法遵守ガイドライン」において、ビジネスのために贈賄行為を避けるよう強く求めており、もしエプソン従業員による行為を発見した場合は速やかにエプソン各社に通知することを求めています。

エプソングループ贈賄防止規程

エプソンによる贈賄を未然防止しなければならないとの取締役会の意思のもと、全てのグループ会社が遵守するグループ規程として、贈賄防止に係る取り組み体制および遵守すべきルールを2014年に制定しています。

この規程では、社員が公務員などに対する贈賄を行ってはならないことのほか、社長を責任者とした贈賄防止体制のもとで、各主管部門がさまざまな贈賄防止対応をとることが定められています。

腐敗防止活動

エプソンでは「全社重要リスク」の一つとして、腐敗行為防止規制違反を挙げており、腐敗防止活動についても制御計画を立案・実行し、その進捗状況をモニタリングするとともに、制御活動の有効性を評価しています。

エプソンにおける腐敗防止活動は、エプソングループ贈賄防止規程に基づき全体統括をコンプライアンス統括部門が行い、接待贈答、寄付、採用・インターンシップ、制裁、講師依頼、代理店管理、スポンサーシップ、調達管理などにおよぶ広範囲な活動であり、各主管部門が連携して腐敗のリスクに挑んでいます。

コンプライアンス推進活動

エプソンは社内にコンプライアンス意識を浸透させるため、「エプソングローバル社員行動規範」に基づき、役員・従業員に対して定期的にeラーニングや研修等を展開しています。

経営層に対しては、社外より専門家を講師として招き、コンプライアンスに関する研修会などを行っています。また、全社員を対象に、コンプライアンスに関するeラーニングや社内講師による研修を行っています。海外現法においては、各地の状況を踏まえたコンプライアンス教育などの諸活動を展開しています。

エプソンは、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、社員一人ひとりが経営理念の実現におけるコンプライアンスの重要性を確認するとともに、海外の子会社を含めたグループ統一活動とし、経営理念や企業行動原則をベースにコンプライアンス意識を高める内容を展開しています。

具体的な活動内容として、(1)コンプライアンス担当役員、および各事業体・子会社の責任者によるコンプライアンスメッセージの発信、(2)社内報へのコンプライアンス特集記事の掲載、(3)エプソングローバル社員行動規範の周知活動、(4)コンプライアンス教育などを実施し、コンプライアンス意識の向上を図っています。

また、社員のコンプライアンス意識確認と次年度の活動に活かすため、月間終了後にアンケート調査を実施し、各社・組織の取り組み内容、活動に対する意見・提案などを集計・分析しています。

グローバルコンプライアンス推進活動

エプソンは、コンプライアンス活動をグローバルに展開するために、CCOを核としたRCCO(Regional-CCO)体制という仕組みを構築し運用しています。地域によって言葉や文化、風習・慣習が違うことから、地域を統括する販売会社が担当する地域での活動をリードし、グループ各社が協力してコンプライアンス活動を行っています。そして、エプソンが目指すコンプライアンス経営の姿を設定し、その実現に向けて継続的にコンプライアンスレベルを上げる活動「グローバルコンプライアンスプログラム」を実施しています。国内・海外のグループ全社に導入し、コンプライアンスの方針・課題・施策を全社にいきわたらせ、目標達成に向けて取り組んでいます。

貿易管理の取り組み

エプソンは、世界各国・地域に生産拠点・販売拠点を設け、グローバルに事業を展開しており、お客様・サプライヤーは全世界に広がっています。お客様にエプソンの商品やサービスをタイミングよくお届けするために、貿易を円滑に行うことが不可欠です。

一方、国際社会には平和と安全を維持するために、さまざまな貿易管理の条約や枠組みがあり、国際社会の一員としてこれらを遵守することが求められています。

これらを踏まえ、エプソンは貿易管理の体制を整え、円滑な貿易の実施に総合的に取り組んでいます。この結果、国内外の関係当局が設けた貿易管理に関する制度やプログラムにかなう企業として、これまでに世界各地で以下のような認証を受けています。

認証一覧

会社名	制度(認証官庁)	制度の概要
セイコーエプソン(株)	特別一般包括許可 (経済産業省)	輸出管理体制が整っていると認められる場合に、個別申請なしで、一定の仕向地・品目の組み合わせの輸出(役務提供)が包括的に許可される制度。
セイコーエプソン(株)	特定輸出者 (財務省 東京税関)	輸出におけるセキュリティー管理とコンプライアンス体制が整備されていると認められる場合に、保税地域などに貨物を搬入しないでも輸出許可を受けることが可能となる制度。
セイコーエプソン(株)	特例輸入者 (財務省 東京税関)	輸入におけるセキュリティー管理とコンプライアンス体制が整備されていると認められる場合に、輸入申告と納税申告を分離し、納税申告前に貨物の引き取りが可能となる制度。
Epson America Inc.	C-TPATパートナー (米国税関)	米国への輸入貨物ならびに輸入経路のセキュリティー強化を目的に定められたプログラム。
Epson Portland Inc.		

「特定輸出者」承認書

「特例輸入者」承認書

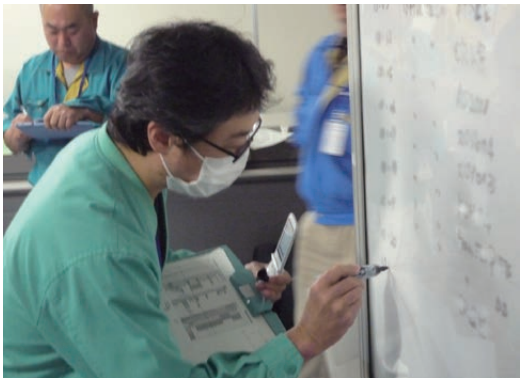
事業継続マネジメントへの取り組み

エプソンでは、長年にわたる防災への取り組みだけでなく、2006年の液晶事業（当時）での事業継続計画（BCP）策定を皮切りに、事業継続マネジメント（BCM）の推進に取り組んでいます。

災害などによりエプソンの生産拠点に被害が生じた場合、まず社員の安全確保を図り、次にお客様にご迷惑をおかけしないよう、商品の供給継続を図ることが基本的な方針です。水晶・半導体デバイス製品、プリントヘッド、小型液晶パネルなどの基幹要素部品および消耗品を中心に各商品を安定して供給し続けるため、被害軽減対策、修理部品の確保、代替生産の対応、復旧手順の確立などを進めるとともに、訓練を通じて手順および有効性の確認に努めています。業務の継続に不可欠な基幹ITシステムや重要データは堅牢（けんろう）なデータセンターに集約し、バックアップを確保して災害に備えています。また、国際間の輸送手段の途絶に対して代替ルートへの切り替えを遅滞なく行えるように、複数の物流ルートを確保しており、さらに財務・経理・広報など、主要なコーポレート機能についてもBCPを策定し、非常時の継続を図っています。

一方、多数のサプライヤーによって構成されるサプライチェーンに関しても、各社にBCPの定着状況について情報をいただき、その強化をお願いしています。調達品目を精査し、重要調達品に対してはマルチソース化を進め、複数のサプライヤーが確保できない場合は在庫を確保するなど、サプライヤーに万が一のことがあった場合の生産継続体制づくりに努めています。

今後も、各事業・各拠点のBCPの継続的な改善を含め、事業継続力の強化を図っていきます。


地震を想定した机上訓練

クリーンルーム内で、製造装置の復旧手順を確認

税務コンプライアンスの取り組み

エプソンは、グローバルに事業展開するなかで、世界各国・各地域において税務法令とその精神を遵守して適正な納税を行い、企業としての社会的責任を果たすことを、税務基本方針としています。この税務基本方針に従い、税務コンプライアンスを維持向上していくために、次の取り組みを行っています。

1. 税務ガバナンス

- 取締役会が税務リスクの監督責任を有しており、当社の最高財務責任者を税務のグループ総括責任者としています。その統括のもとで税務担当部門が、税務に関する報告・管理を行う体制としています。
- 当社では、税務リスクを重要なリスクの一つと位置付けており、当社役員により構成される経営戦略会議および取締役会へ定期的に報告しています。
- 当社では、適切な納税義務を履行するため、税務に関する規程および業務処理基準を制定し、社員への教育・指導を行うとともに、定期的に社内税務監査を実施しトップマネジメントおよび監査等委員会へ報告しています。

2. 税務モニタリング

- 各国・地域の税制改正および課税の動向について、当社税務担当部門と各国・地域の子会社との間で随時報告を行うことにより、適時・適切に対応しています。
- 各国・地域での税務課題へのアドバイス・税務サポートは、税理士法人などの外部専門家のサポートを受けて対応しています。

3. タックスプランニングと租税回避行為

- 各国・地域における優遇税制については、通常の事業活動のなかで利用可能なものは効果的に活用し、適正な税負担となるように努めています。
- 税法の趣旨から逸脱して、軽課税国・地域への利益移転行為をすることはせず、租税回避を意図した税務対策を行うことはしません。

4. 不確実性への対応

- グローバルな報告義務の強化、各国・地域の税務調査の高度化と執行強化の動きを背景にして、税務リスクの不確実性の高まりが予想されます。潜在的で重要な税務リスクとなり得る事象を把握し、税務リスク管理をしています。

5. 移転価格税制

- 各国・地域での移転価格課税リスクに対して、当社では各国・地域の税法およびOECD(経済協力開発機構)ガイドラインを遵守し、適正な移転価格取引とするために、エプソングループとしての移転価格ガイドラインを制定しています。この移転価格ガイドラインにのっとり、独立企業間価格取引となるように各国・地域の子会社の利益率レンジ管理をしています。
- リスクの高い国の子会社との取引については、APA(事前確認制度)を活用しています。

6. タックスヘイブン(租税回避地)対策税制

- エプソンは、通常の事業活動を遂行する目的で子会社の設立国・地域を決定しますので、租税回避目的でタックスヘイブンの国・地域に子会社を設立することはありません。タックスヘイブン対策税制の適用対象となる場合には適正な申告および納税をしています。

7. 税務当局との関係

- 税務当局とは真摯な対応に努めており、良好な税務コーポレートガバナンスの維持向上に取り組んでいます。

組織統治

セキュリティー

エプソンは企業行動原則において、人・資産の安全と情報のセキュリティーの確保について「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」とうたっています。社員をはじめ、来社中の皆様の安全が確保できる管理体制を整え、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、個人情報・機密情報を厳重に管理し情報漏えいを防止するなど、社員一人ひとりがそれぞれの立場でセキュリティーの重要性を認識し、実践できる推進体制を構築しています。

情報セキュリティー

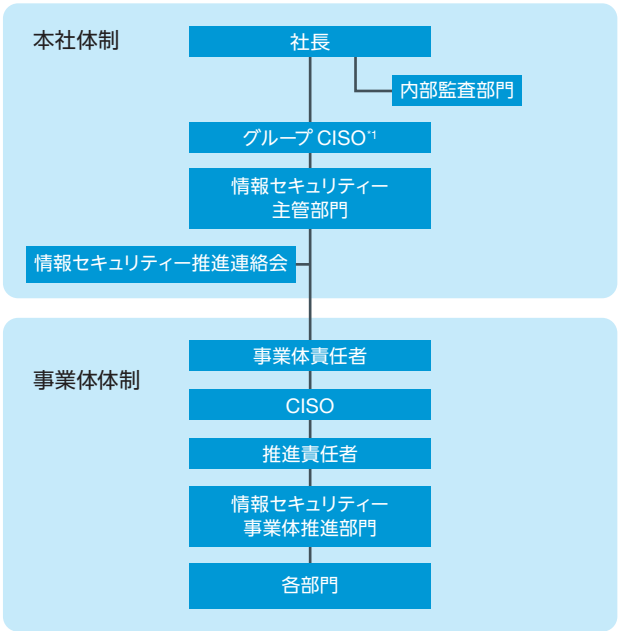
エプソンは、情報セキュリティーについての基本姿勢と遵守すべき内容を、情報セキュリティー基本方針として定めています。グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティーの重要性を認識し、その考え方を実務に反映した情報セキュリティーガバナンスと企業風土の構築を進めています。

情報セキュリティー基本方針（詳細は「付属資料」P.253 参照）

エプソンは、グループ同一の規程によって情報セキュリティーの仕組み構築と維持管理を各事業体が行う体制をとっており、セイコーエプソン（株）の役員が最高情報セキュリティー統括責任者（グループCISO）として、ガバナンスを推進しています。この体制の下で、事業体ごとの内部診断により、体制や管理策の整備・運用状況の評価、情報セキュリティーに関わるリスクマネジメントが有効に機能しているかを確認しています。また、情報セキュリティー活動の成熟度指標を設定し、各事業体の成熟度レベルを計っています。各事業体は指標を基に自身の活動を向上させています。グループの情報セキュリティー活動を主管する部門では、毎年、各事業体の活動状況をモニタリングして、改善事項を指導しています。

これらの内部評価に加えて、セイコーエプソン（株）プリンティングソリューションズ事業部、ウエアラブル機器事業部およびDX推進本部、エプソンアヴァシス（株）は、ISO27001に準拠したISMS認証（情報セキュリティーマネジメントシステム認証）を取得し、継続更新しています。また、ISMSクラウドセキュリティー認証（ISO/IEC27017）も取得し、より安心してサービスをご利用いただける取り組みをしています。さらに、社員一人ひとりが情報セキュリティーの重要性を認識する機会として、eラーニング、標的型攻撃メールの訓練（2019年度は日本地域から、アジア・オセアニア圏子会社に拡大し実施）、管理職に対してのリスクアセスメント教育などを提供し、情報セキュリティー意識の向上を図っています。このような活動は、国内だけではなくグローバルにも展開しています。

情報セキュリティー体制図



*1 Chief Information Security Officerの略。最高情報セキュリティー統括責任者

サイバーセキュリティーへの対応

管理職に対してのリスクアセスメント教育

サイバーセキュリティーへの脅威に対しては、日々高度化・巧妙化する攻撃に対応するため経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に加え、米国国立標準技術研究所（National Institute of Standards and Technology: NIST）によるサイバーセキュリティー対策のフレームワーク（Cyber Security Framework: CSF）を参考に、サイバーセキュリティー対策に関する方針を定めたグランドデザインを策定・制定し、対策の強化を行っています。その一環とし、グローバル（アジア、欧州、米州）でのSOC（Security Operation Center）の運用を開始しており、2019年度に多く流行したマルウェアEMOTETに関するアラートに対して、迅速に対応し、インシデントを未然に防止しました。また、パソコンには悪意のある挙動を検出し、パソコンが危険にさらされる前にあらゆるタイプの攻撃を阻止する新しいタイプのウイルス対策ソフトを導入するなど、脅威の変化に対応できるよう、継続的な改善・強化を継続しています。

個人情報保護

エプソンは、お客様やお取引様からお預かりした個人情報、そして社員の個人情報について、信頼に応え、社会的責任を果たすため、全社で個人情報保護活動に取り組んでいます。EU一般データ保護規則（GDPR）をはじめ、各国・地域では個人情報保護／プライバシー保護に関する法令などの制定・改正が行われています。改正内容を的確に把握するために、エプソンは国際的なプライバシー保護団体に参加し、社内ルールの見直しが必要かを確認しています。さらに、日本国内のお客様の個人情報を取り扱っているエプソン販売（株）、エプソンダイレクト（株）は、「プライバシーマーク制度」に基づき運用を行っています。2019年度も継続して三種類のeラーニングを実施しました。

1. 役員をはじめ、全従業員が受講している情報セキュリティーに関するeラーニング
2. 個人情報を扱う業務に従事する従業員が受講するeラーニング
3. GDPRに関するeラーニング

これらの取り組みに加えて、技術的対策として、社外にメール送信をする際に、メールに個人情報や機密情報が含まれている場合には、送信を一時的に止めて確認を求めるシステムの導入や、マイナンバー（個人番号）を取り扱うパソコンには、パソコンの操作状況を記録するツールを導入しています。

知的財産保護

エプソンは独自の技術を知的財産権として保護し、既存事業を円滑かつ永続的に発展させ、新規事業の開拓と育成を知的財産の側面から強力にサポートすることにより、結果的に知的財産が企業収益に貢献する活動を進めています。また、第三者の権利を十分に尊重し、その権利を侵害しないよう未然防止を図りながら事業運営を進めています。

世界各地における模倣品対策

エプソンは、お客様から信頼を頂いているエプソンブランドを保護するため、エプソンブランドをかたった偽物や商標権をはじめとする知的財産権を侵害する模倣品に対する摘発活動や教育活動を積極的に取り組んでいます。

世界各地に模倣品対策拠点を設け、各拠点メンバーを中心として世界中の製造工場や販売店、特に最近ではインターネットにおける電子商取引などの監視を行っています。模倣品対策として、取締機関（警察など）との情報共有による摘発強化、税関に対する教育活動を通じた輸出入差し止め、電子商取引サイト運営会社と協同した侵害商品の販売停止など、市場におけるさまざまな形で模倣品の流通を阻止し、お客様が安心してエプソンブランド商品を購入できる環境づくりを行っています。

税関主催の知財保護検討会への参加（中国）

税関、警察への真贋教育（アラブ首長国連邦）

税関への真贋教育（日本）

CSR調達

サプライチェーンCSR 方針・体制

サプライチェーンCSRの目指す姿

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、「なくてはならない会社」となることを目指しています。サプライヤーを含む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。

ビジネスパートナーに求める倫理行動として特に以下の3点を掲げています。

1. ビジネスパートナーとの関係において、贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除を求めます
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・品質・情報セキュリティーに関して、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します
3. ビジネスパートナーと透明性の高い関係を築き、ともにサプライチェーン全体の競争力を高めることで、相互信頼と共存共栄を図ります

これら、サプライチェーンにおける倫理行動の要請は、エプソンが加盟するCSRサプライチェーンアライアンスであるResponsible Business Alliance（RBA）の行動規範に沿うものです。

また、エプソンは、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、CSR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。

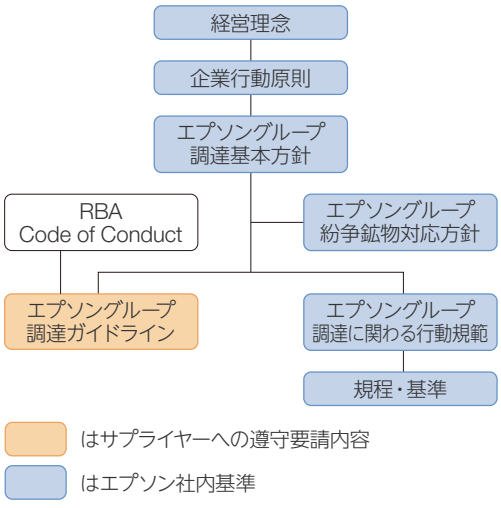
CSR調達方針

エプソンは、経営理念の実現を図る重要事項の一つに、ビジネスパートナーとの共存共栄を掲げています。これを実現するため、企業行動原則において、ビジネスパートナーとの関係構築の基本的事項を定めています。

さらに、サプライヤーとの良きパートナー関係の構築・維持に加えて、高い倫理観とコンプライアンス遵守、および、環境負荷低減を意識した調達と、Q(品質)、C(価格)、D(納期)の安定と適正化を図ることを、調達基本方針として定めています。

これらの上位方針のもと、調達ガイドラインを制定しています。同ガイドラインは、CSR調達のアライアンスであるResponsible Business Alliance (RBA)が要求する労働、安全、倫理、環境、マネジメントシステムに関する行動規範を含んでおり、RBAの行動規範をエプソンの全サプライヤーに周知し、遵守していただく要請をしています。

調達活動に関わる行動規範体系



サプライチェーン戦略

経営理念、企業行動原則、調達基本方針に沿った内容をサプライチェーン戦略として6項目に整理し、サプライチェーン全体の最優先事項として取り組んでいます。

サプライチェーン戦略

1. お客様価値を創造する商品とサービスの提供
   - 『顧客優先』を基本とした品質と納期、市場競争力のある価格を確保し、世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品とサービスを創り続ける体制を確立します

2. 環境保全への積極的な取り組み
   - 製造過程で生じる社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑えます
   - 商品やサービスのライフサイクルにわたる環境負荷低減に取り組みます

3. 法令、社会規範の遵守と高い倫理観に基づく行動の実践
   - 各国の法令、社内規定、企業倫理を守る体制を確立し、遵守します
   - 公正・公平（「約束は守る」、「嘘はつかない」、「隠さない」）を実践します
   - 贈収賄、腐敗、恐喝などあらゆる不正を排除し、誠実な行動に徹します
   - 適切な情報開示により透明性を確保し、社会に対する説明責任を果たします

4. 人権の尊重
   - 人種、性別、国籍、障害、宗教などによる差別は徹底的に排除します
   - 強制労働、奴隷労働、児童労働を含む、非人道的な扱いは一切禁止します

5. 安全・健康・公正な労働環境の確保
   - 安全と清潔が維持され、安心して健康的に働ける風土と労働環境を実現します
   - 適正な、評価・労働時間管理・賃金の支払いによる公正な職場環境を実現します

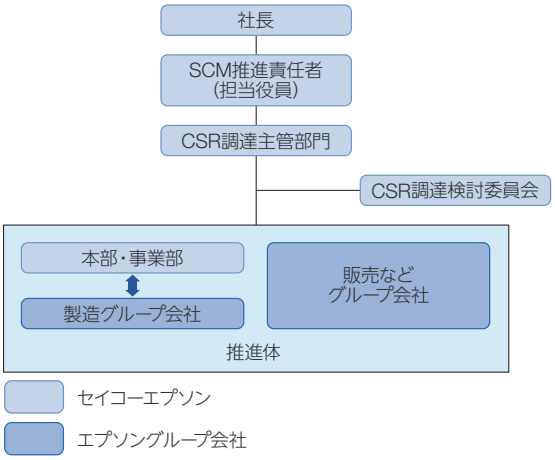
6. 事業継続マネジメントの構築
   - 事故や災害などを未然に防ぐ仕組みと、有事が発生しても早期に事業を再開できる体制を確立します

CSR調達推進体制

エプソンは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、「CSR調達」および「紛争鉱物対応」をグループ全体で連携し活動しています。

目標・活動計画は、本社CSR調達主管部門を事務局に、全事業部およびグループ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」が協議し、サプライチェーンマネジメント（SCM）推進責任者の承認を得て、グループ全体に周知・徹底を行い実行しています。SCM推進責任者は、活動の進捗状況を定期的にレビューします。

CSR調達推進体制



中期目標(KGI)・実施項目(KPI)

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、重点実施項目とKPIを設定し、活動を推進しています。

中期目標(2020年までに達成する)

CSR調達　:重要サプライヤーのリスクランクをミドルリスク以上とする

紛争鉱物　:RMI[*1]のCFS(Conflict-Free Smelter)認証プログラムで認証された製錬業者のみからの鉱物調達を実現する

[*1] 責任ある鉱物調達のアライアンスであるResposible Minerals Initiative

2019年度実施項目と実績

実施項目 KPI		実績
1	CSR SAQ(サプライヤーアンケート):100%実施	直接材重要サプライヤー:100%依頼 人材系ベンダー:主要生産拠点100%依頼
2	ハイリスクサプライヤーに対してCSR SAQ[*2]の結果フィードバックと改善指導:100%実施	100%実施
3	SAQ・現場監査の課題改善:100%完了	2019年度に第三者監査を実施した直接材ハイリスクサプライヤーの改善完了:100%完了(1社/1社中) 2019年度SAQハイリスクの生産材サプライヤーの改善完了:70%(5社/7社中)
4	紛争鉱物調査:100%実施	100%実施

[*2] Self Assessment Questionnaire 設問回答方式による自己評価

2020年度実施項目

実施項目 KPI	
1	メジャーサプライヤーのCSR SAQ(サプライヤーアンケート)の実施: 1) CSR SAQの結果のフィードバック率:100% 2) ハイリスクサプライヤーの改善活動完了率:100%(ハイリスクサプライヤー数:0)
2	顧客からのCSR(紛争鉱物調査含む)調査対応:回答率100%
3	紛争鉱物調査の実施:CF認証スメルター占有率:100%

CSR調達

調達ガイドライン

調達ガイドライン／サプライヤー行動規範

エプソンはビジネスパートナーであるサプライヤーにもエプソンの経営理念を理解していただき、調達活動に支援いただくことが、経営理念の実現のために不可欠と考えています。そのため、エプソンの調達ガイドラインにはサプライヤーに遵守していただく行動規範を含んでいます。

エプソンの調達活動方針をご理解いただき、CSR活動の推進に協力いただくことを目的に、2005年4月にエプソングループ調達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：Responsible Business Alliance, 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、以降、RBA行動規範の改定を受けて改定しています。

調達ガイドラインは、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ー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。ガイドライン初版の制定から15年を経て、全ての取引先に遵守依頼をするとともに、主要生産材サプライヤーから、同意書を提出していただいています。

エプソンは、RBA会員として、サプライチェーンにおけるCSR推進に努めています。

RBA行動規範の要請

「エプソングループ調達ガイドライン」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行動規範の全体像

A 労働（人権）

雇用の自由選択
若年労働者
労働時間
賃金および福利厚生
人道的待遇
差別の排除
結社の自由

B 安全衛生

職務上の安全
緊急時への備え
労働災害および疾病
産業衛生
身体に負荷のかかる作業
機械の安全対策
衛生設備、食事、および住居
安全衛生のコミュニケーション

D 倫理

ビジネスインテグリティ
不適切な利益の排除
情報の開示
知的財産
公正なビジネス、広告、および競争
身元の保護と報復の排除
責任ある鉱物調達
プライバシー

C 環境

環境許可と報告
汚染防止と資源削減
有害物質
固形廃棄物
大気への排出
材料の制限
水の管理
エネルギー消費および温室効果ガスの排出

E マネジメントシステム

企業のコミットメント
経営者の説明責任と責任
法律要件および顧客要求事項
リスク評価とリスク管理
改善目標
トレーニング
コミュニケーション
労働者のフィードバック、参加、苦情
監査と評価
是正措置プロセス
文書化と記録
サプライヤーの責任

CSR調達

CSR調達の取り組み

サプライチェーン管理

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、公平公正・共存共栄を基本に、相互信頼関係を築き、ともに発展していくことを目指した調達活動を展開しています。

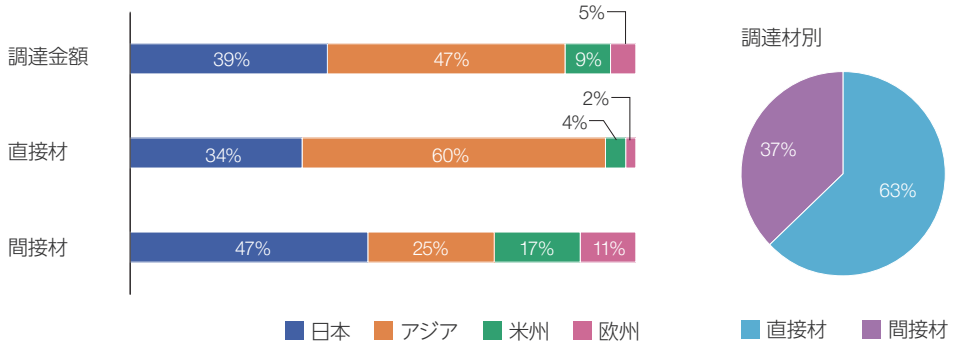
エプソンは、日本のみならず、多くの国・地域から調達を行っており、調達金額比では、日本39％、海外61％となっています。

製品組立に必要な原材料や部品、加工委託などの直接材と、工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣などの間接材調達があり、その金額比率は、63％：37％となっています。

直接材は、約1,700社のサプライヤーと取引をしており、主力の生産拠点があるアジア地域で多くの取引があります。

間接材は、日本での調達金額比率が約半分を占めています。

調達概況



サプライヤー評価プログラム

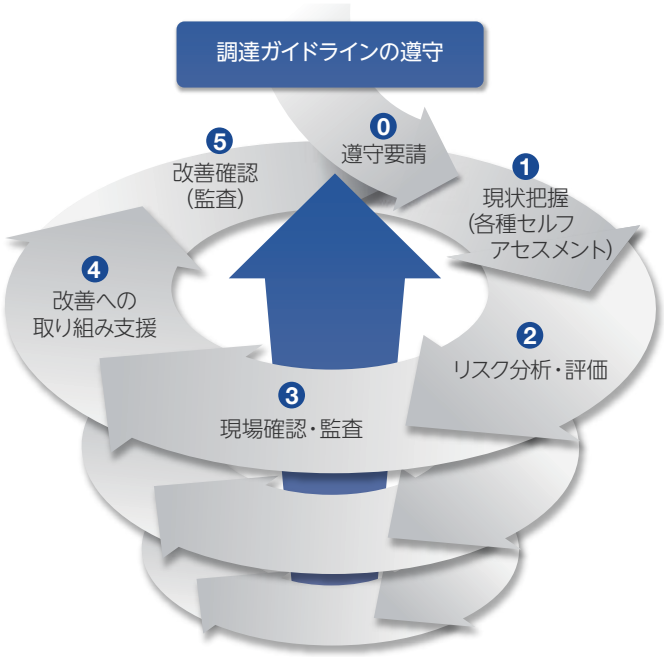
エプソンは、直接材サプライヤーはもとより、間接材サプライヤーを含む全サプライヤーを対象に、外部信用調査機関の情報に基づく「間接評価」と、QCDなどの管理レベルをサプライヤーが自己チェックする「直接評価（定期評価）」などからなるサプライヤー評価プログラムに基づく多面的評価を実施しています。

エプソン サプライヤー評価プログラム
間接評価 外部信用調査機関の情報 評価項目：評価点、業歴、資本構成、企業規模、損益状況、資金現況、経営者など
直接評価（定期評価） QCDEM中心に管理レベルを自己評価 評価項目：品質管理（Q）、コスト管理（C）、納期管理（D）、環境管理（E）、マネジメント（M）、グリーン購入への同意（基準書改定時）
CSR詳細評価 エプソングループサプライヤー行動規範（RBA行動規範）の遵守状況を自己評価 評価項目：労働（人権）、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム
有事対応力評価 自然災害、火災などの有事の際の対応力を自己評価 評価項目：経営姿勢、リスク対策、非常時対応力、被災現場での復旧力、供給継続力、調達維持力、在庫管理状況など
安全管理評価 火災などの有事発生リスクへの対応状況の自己評価 評価項目：電気、危険有害物質、防災などの管理状況

CSR調達推進プログラム

エプソンのサプライヤー管理プログラムは、調達ガイドラインの遵守要請、サプライヤーによる自己評価、リスク分析、現場確認、改善活動のサイクルにより行っています。いずれのサプライヤー評価においても、サプライヤーと協働で改善活動を行い、レベルアップを図っています。

CSR調達推進プログラム



直接評価(定期評価)

全てのサプライヤーについて毎年定期評価(セルフアセスメント)を行っています。

品質(Q)、価格(C)、納期(D)のほか、環境とマネジメントシステムについての設問があり、マネジメントシステムでは、貿易や贈収賄などの各種法令への適合性や、含有化学物質管理、個人情報の取り扱いなどについて確認しています。定期評価の結果、60点以下の場合、ハイリスク取引先として改善支援を行うとともに、改善が見られない場合には、取引継続を認めていません。また、新規取引先についても、同様のセルフアセスメントを実施し、評価の結果70点以下の場合は、改善を条件に取引を認めています。

グリーン購入基準書の改定時には、直接評価(定期評価)にあわせて同意の確認を行っています。

区分	設問数
Q. 品質	12
C. コスト	5
D. 納期	5
E. 環境	5
M. マネジメントシステム	15
合計	42

直接評価実績

		2017年度	2018年度	2019年度
実施目標(KPI)		100%		
実績		100%	100%	100%
	サプライヤー数	880社	994社	942社
	窓口数	1,413	1,481	1,525

CSR詳細評価

エプソンは、調達ガイドラインにて要求している「エプソンサプライヤー行動規範（RBA行動規範）」のサプライヤーにおける遵守状況をCSR詳細評価で確認し、その調査結果をもとに、サプライヤーと協働し改善に取り組んでいます。

CSR詳細評価は、Responsible Business Alliance（RBA）が提供するオンラインSAQのほかに、RBAの現場監査基準に基づいてエプソン独自に策定した質問票（SAQ: Self-Assessment Questionnaire）を用いて、直接材の重要サプライヤー（グループ調達額80%および事業ごとに選定した重要なサプライヤー）、構内常駐業者および人材派遣・紹介業者を対象に行っています。SAQにてハイリスクと評価されたサプライヤーについては、RBAの基準に従い監査を受けていただき、改善に取り組んでいただきます。CSR詳細評価は、毎年実施しています。

SAQ構成

区分	対象 & 設問数	
	生産材サプライヤー	構内外注業者 人材派遣・紹介業者
A. 労働（人権）	27	26
B. 安全衛生	24	12
C. 環境	12	-
D. 倫理	12	10
E. マネジメントシステム	17	15
合計	92	63

SAQ評価ランク分け

リスクランク	評価点	説 明
ローリスク	86点以上	・ 基本的に、エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで行動ができている
ミドルリスク	66-85点	・ エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで行動ができていない項目があるが、自主的改善が可能
ハイリスク	65点以下	・ エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで行動ができていない項目について、改善計画に基づき状況モニタリングが必要 ・ RBAの要求に基づくVAP監査受審を要請

2019年度は、直接材重要サプライヤー、主要製造拠点の構内常駐業者および人材派遣・紹介業者について、CSR詳細評価を実施しました。

直接材重要一次サプライヤーについては、233社に依頼し、222社（391拠点）からSAQ回答をいただきました。また、一次サプライヤーが商社の場合には二次サプライヤーにもお願いし、SAQ回答をいただきました。

SAQ評価の結果、リスクランクがハイリスクと判定された重要一次サプライヤーについて、現場確認と改善活動支援を行い、ミドルリスク以上となるよう推進しています。なお、2018年度のSAQにおけるハイリスク評価のサプライヤーへの改善活動の結果、2019年度のSAQでは平均24点のスコア改善し、ミドルリスク以上であることが確認できました。

構内外注業者および人材派遣・紹介業者については、エプソンの主要海外製造拠点10社においてSAQを依頼し、124社から回答をいただきました。エプソンの工場運営上、不可欠な重要なパートナーとして、RBAの要求を理解していただくとともに、これに準拠した会社運営の改善に取り組んでいただいています。

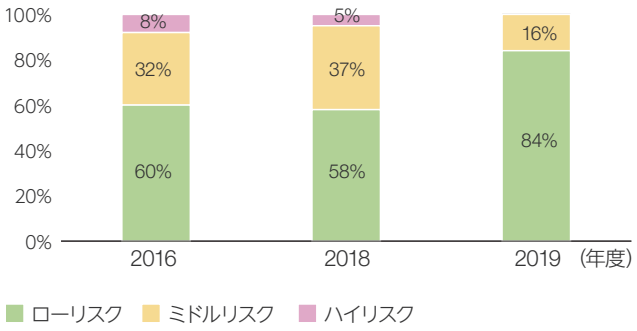
SAQのスコアに加えて、課題事項の改善助言を含むフィードバックシートを作成し、全てのサプライヤーにSAQの結果を通知しています。

直接材サプライヤーの評価結果

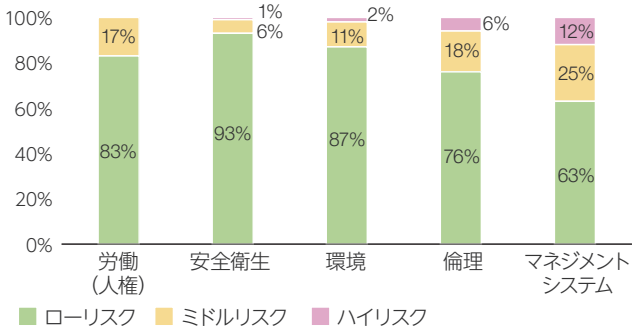
	2016年度	2018年度	2019年度	
調査サプライヤー	274社	312社 (358事業所)*1	エプソンSAQ	RBA SAQ
			207社 (354事業所)	15社 (37事業所)
中期目標(KPI)	2020年度までにハイリスク 0%にする			
ローリスク(86点以上)	60%	58%	84%	
ミドルリスク(66-85点)	32%	37%	16%	0%
ハイリスク(65点以下)	8%	5%	0%	0%

*1 人材エージェント・構内請負会社29社を含む

SAQ評価実績 (2016-2019年度)



区分別SAQ評価結果 (2019年度)



人材派遣／構内常駐業者　属性別SAQ結果

サプライヤー属性		2019年度	
		SAQ回答数	SAQ平均点
人材派遣・人材紹介		45社	82
構内常駐業者	警備	7社	85
	食堂	12社	71
	清掃	10社	78
	設備保守	6社	84
	その他	44社	78
	合計	79社	78

監査、現場確認、改善支援

エプソンは、CSR詳細評価(SAQ)の結果、ハイリスクおよびミドルリスクと判定されたサプライヤーについて、改善活動の支援を行っています。

第三者監査

2019年度は、日本の重要サプライヤーに対して、外部専門機関による第三者監査(RBAのVAP監査に準拠)を実施しました。監査の結果、改善が必要なハイリスクと評価されました。第三者監査実施後、改善計画を策定し、取り組んでいただきました。

現場確認・改善支援

第三者監査を実施しないサプライヤーに対しても、製造拠点の各社のメンバーがサプライヤーに出向き、現場確認と改善活動の支援を行っています。CSR項目の改善のみならず、火災予防処置や事業継続マネジメント（BCM）の導入支援など、サプライヤーが対応に苦慮している事項にも積極的に取り組んでいます。2019年度は、2017年度に初回第三者監査を実施したサプライヤーに対するフォローアップ監査を含め、2件の第三者監査と323件の現場確認を実施しました。

2019年度　監査・現場確認実績

		2018年度		2019年度	
		日本	その他地域	日本	その他地域
第三者監査	初回監査	0	1	1	0
	フォローアップ監査	-	-	-	1
現場確認		38	210	9	314

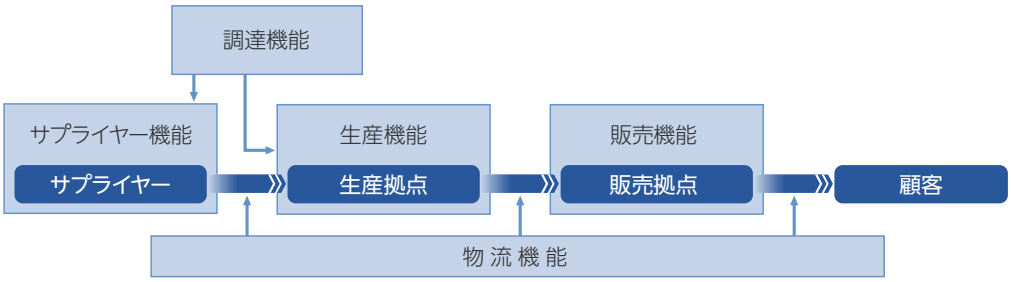
有事対応能力評価

エプソンでは、長年にわたる防災への取り組みに加え、事業継続マネジメント（BCM）の推進に取り組んでいます。災害などによりエプソンの生産拠点に被害が生じた場合、まず社員の安全確保を図り、次にお客様にご迷惑をおかけしないよう、商品の供給継続を図ることが基本的な方針です。

サプライチェーン上で災害や事故、新興感染症まん延などの異常事態発生により調達品の供給が途絶した場合でも、目標期間内で復旧し、供給を再開し、供給責任を果たすため、サプライチェーン全体での有事対応力の強化・確保が必要であると考えています。このため、サプライヤーの定期評価の一つである有事対応力評価では、サプライヤーによる自己評価を実施し、評価結果をもとにフィードバックと改善支援を行います。

サプライチェーンBCM

サプライチェーン全体として、対応力の向上を図るため、グループ全体に適用される、サプライチェーンBCMガイドラインを制定し、サプライヤー、生産、販売、物流、調達の五つの機能について定め、事業継続力強化に取り組んでいます。



サプライヤー機能は、サプライヤーからの調達品の供給が途絶しないよう、サプライヤー自身でBCMに取り組んでいただく活動です。サプライヤーによる有事対応力の自己評価を定期的に実施し、評価結果をフィードバックするとともに改善支援を行います。

サプライヤーのBCM自己評価実績

	2017年度	2018年度	2019年度
計画	319社	250社	1,336社
実績	490社[*2] 154%	228社 91%	945社[*3] 71%

[*2] 2017年度は、特別アクションとして、一次サプライヤーおよび非一次サプライヤーを対象に実施
[*3] 2019年度は、直接材サプライヤーへ一斉調査を実施したが、新型コロナウイルス感染症などの影響により自己評価回収が滞った

安全管理評価

エプソンは、火災などの有事発生リスクへの対応能力に特化した安全管理評価を、定期評価として行っています。電気、危険有害物質、防災などについて、自己評価を実施したのち、エプソンの安全管理専門担当者がサプライヤーの現地確認を通じて、管理レベルの向上のための支援を行っています。

安全性評価実績

	2017年度	2018年度	2019年度
計画	1,353社	481社	1,384社
実績	1,906社[*4] 141%	449社 93%	1,025社[*5] 74%

[*4] 2017年度は、特別アクションとして、一次サプライヤーおよび非一次サプライヤーを対象に実施
[*5] 2019年度は、直接材サプライヤーへ一斉調査を実施したが、新型コロナウイルス感染症などの影響により自己評価回収が滞った

サプライチェーンにおける環境への取り組み

エプソンは、Epson 25 環境ステートメントにおいて、『革新的な「省・小・精の技術」で商品・サービスのライフサイクルにわたる環境負荷低減をお客様価値として提供し、持続的な発展をもたらす』ことを掲げています。特に、ライフサイクルの初期段階を担う調達活動において、サプライヤーと協働した環境負荷低減を重要課題の一つとして取り組んでいます。

気候変動への考え方

エプソンは、GHGプロトコルに準じて把握したスコープ1、2および3のGHG排出量に基づき、Science Based Targets initiative(SBTi)が提唱する科学的目標設定手法に整合した5年から15年先の具体的なGHG削減目標を設定し、SBTiの承認を得ています。スコープ3排出量は自社バリューチェーン全体からの間接的な排出を示しており、エプソンは、中長期目標として2025年までの削減目標を設定しています(事業利益当たりのGHG排出量を削減)。

気候変動リスクへの考え方

気候変動リスクが顕在化しつつあることは世界の共通認識となり、私たちの事業継続上もリスク対応が急務です。エプソンのサプライヤーは、大規模な洪水被害が多発するタイを含む東南アジア、潜在的水リスクの高い中国などにも存在します。代表的な気候変動リスクである洪水や干ばつにより、サプライヤーからの納入が停止・遅延すると、エプソン製品の製造および販売に大きな影響が発生し、お客様へのご迷惑につながることを認識し対応を進めています。

サプライヤー支援の取り組み

エプソンは、SAQ (Self Assessment Questionnaire)を実施、リスク分類を行い、サプライヤーに評価結果をフィードバックするとともに、ハイリスクサプライヤーへの現場確認や監査などを通じて、改善活動を支援するというエンゲージメント活動を行っています。サプライヤーにおける環境への取り組みを推進するため、調達額80%以上を占める国内外の主要サプライヤーを選出し、CSR詳細評価に合わせて、実際にサプライヤーがエプソン向け部品に要した電力・ガスなどのCO_2排出要因、水資源の消費実績の調査を行っています。私たちは、この調査を通じ得られた結果をサプライヤーと共有し、サプライヤーの生産工程における電力や水使用量を削減する生産ラインの改善、輸送時の環境負荷低減などに向けエンゲージメント活動を展開します。

外部団体との連携

外部団体との連携

エプソンは、以下のアライアンス・団体に加盟し、参加し、さまざまな業界の企業と連携し、CSR調達の浸透、レベル向上に取り組んでいます。

- RBA(Responsible Business Alliance)
- 一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA)「CSR委員会」

Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

CSR調達

コミュニケーション＆教育

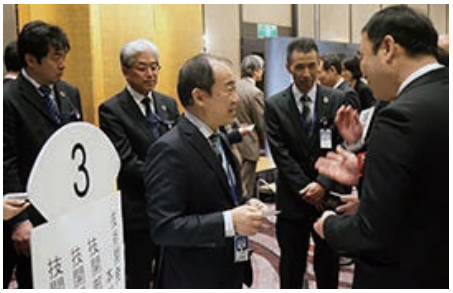
サプライヤーとのコミュニケーション

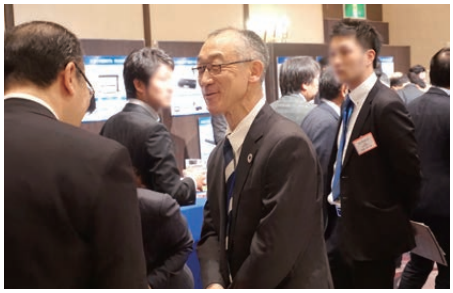
調達方針説明会

エプソンは、お客様にお届けす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商品・サービスに対する責任の一部であると考え、サプライヤーを重要なパートナーと位置付けています。

サプライヤーに調達方針を理解いただくため、毎年、主要拠点のある長野県において「調達方針説明会」を開催しています。事業概況および方針、取り組み内容、調達方針などを説明し、それぞれの理解と品質の向上、コスト削減、納期厳守、CSR調達の取り組み、有事対応力（BCM）の強化、環境への取り組みを要請しています。

また、調達方針説明会は、サプライヤーの声を聴く貴重な場としてとらえ、社長をはじめとしたエプソンの役員・事業部長がサプライヤーの皆様から直接お話を伺っています。例年、多数のサプライヤーに参加していただいています。なお、2020年度は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）拡大防止のため、開催を見合わせることとしました。





CSR調達サプライヤー説明会

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調達方針や調達ガイドラインの遵守要請のほか、CSR詳細評価や有事対応力（BCM）評価、紛争鉱物調査の回答方法の説明なども行います。また、環境負荷低減に向けた取り組みを推進するため、環境セルフアセスメントを依頼しました。さらに、近年自然災害が多発していることを受け、BCMの重要性を再認識いただくとともに、各サプライヤーにおける対応をお願いしています。

サプライヤーの参加状況

	（開催地）				参加会社計	参加率*1
	日本	中国	インドネシア	その他		
2017年	237	113	103	-	453	92%（日本）
2018年	447	222	168	295	1,132	67%（日本）
2019年	510	58	193	63	824	83%（WW）
重要サプライヤーの参加目標*2					2020年度 100%（ワールドワイド）	

*1 参加率 ＝ 参加会社数 ÷ 招待会社数
*2 参加率 ＝ 参加会社数 ÷ 重要サプライヤー数

取引先通報制度

サプライヤーから、法令や「エプソングループ調達ガイドライン」などに違反する行為または違反する恐れのある行為について、通報や相談を受け付ける通報窓口を設置しています。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。

なお、エプソンの社内規定にのっとり、個人情報の厳格な取り扱いおよび不利益の禁止など、通報者の保護を図っています。

社内教育

エプソンは、経営理念において個性の尊重と総合力の発揮をうたい、企業行動原則においても、人材開発によって培われた自律と自信が組織風土を作っていくことを掲げています。特に、調達におけるコンプライアンスや、CSR調達については、法規制などの必要な知識を理解することが重要だと考えています。このため、社員および協業者に対して、多層的に教育を行うプログラムを推進しています。

2019年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部研修の開催を見合わせたことにより、受講達成率が低下しました。

社内必須教育（日本国内）

エプソンでは、全従業員を対象にした基礎研修であるeラーニングと、調達従事者を対象にした調達遵法研修を実施しています。

調達遵法研修

研修名	教育内容	対象		2017年度	2018年度	2019年度
調達遵法研修			受講達成率	92%	92%	71%
管理研修	1. CSR／SDGsと調達 2. 調達に係る行動規範 3. 関係法令解説 4. 調達手続きルール解説 5. 法令違反事例	調達業務従事者	目標			
			回数	26	21	27
			受講者	1,060	885	830
			実績			
			回数	36	33	32
			受講者	1,120	919	719
更新研修	1. CSR／SDGsと調達 2. 関係法令 3. 調達手続きルール解説 4. 過去のケーススタディ	調達業務従事者、5年ごと	目標			
			回数	30	22	22
			受講者	1,260	850	2,700
			実績			
			回数	33	22	42
			受講者	1,019	674	1,783

eラーニング

教育内容	対象		2017年度	2018年度	2019年度
1. 倫理行動 2. 下請法 （法令解説、ケーススタディ）	国内グループ従業員、協業者	目標受講率	85%	85%	90%
		実績受講率	86%	91%	96%

* 倫理行動と下請法を交互に隔年で実施

RBA（サプライチェーンCSR）専門教育（ワールドワイド）

エプソンは、サプライヤーを直接管理する立場の調達従事者を対象にした、専門教育プログラムを推進しています。各プログラムはRBAの行動規範およびRBA（VAP）監査基準にのっとった内容で、一部は専門の外部コンサルタントに講師を委託しています。

研修名	内容
RBA基礎研修	RBA要求の概要理解の基礎教育
RBA専門教育	RBA要求（労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム）の詳細理解の専門教育
RBA監査対応ワークショップ	RBA（VAP）監査を想定したワークショップ形式での担当向け教育
サプライヤー CSR監査人教育	サプライヤー実地監査を想定した担当者向け教育
ワーカーインタビュートレーニング	サプライヤー実地監査を想定した担当者向け教育

CSR調達

責任ある鉱物調達

紛争鉱物対応方針

コンゴ民主共和国（DRC）または隣接国のような紛争地域、高リスク地域におけるスズ、タンタル、タングステン、金（あわせて3TG）、およびコバルトの採掘や取引から得られる利益は、武装勢力や反政府勢力の資金源となっています。そのような地域の鉱物を使用することは、紛争や人権侵害、環境破壊の助長につながる潜在的な可能性があります。鉱物採掘は社会および環境リスクを有するものとして、集約型産業であるべきであり、DRCにおける紛争鉱物（3TG）やコバルトの採掘は、他の地域における金属や鉱物の採掘と同様に管理されるべきものと考えています。

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います。紛争地域、高リスク地域からの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Responsible business alliance(RBA)およびResponsible mineral initiative(RMI)の加盟企業として、サプライヤーに対して上記この方針への支持とともにサプライチェーンにおける遵守促進を要請しています。

エプソン製品に使用される鉱物の責任ある調達の実現のため、以下の取り組みを行っています。

1. サプライヤーに「エプソングループ調達ガイドライン」と「エプソンサプライヤー行動規範」（RBA行動規範）の遵守を要請。
2. 責任ある調達戦略において、対象鉱物を特定し、優先順位を付け取り組む（現時点の対象鉱物：全製品に使用される3TGとマイクロデバイス製品のコバルト、2020年度：コバルトをプロジェクター製品に拡大）。
3. サプライヤーに対して「対象鉱物に関する経済協力開発機構（OECD）のガイダンスに沿ったデュー・ディリジェンス」と「RMIのツールによる定期報告」の実施を要請。
4. RMIのResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)で認証された精錬業者のみからの鉱物調達を実現するため、製錬所および精製所に対して、サプライチェーン全体で遵守の証拠取得を要請。
5. 米国の業界動向、EUや他の地域の顧客動向に関する情報を収集し、今後の規制に対応。

紛争鉱物調査プログラム

エプソンのサプライチェーン全体で「責任ある鉱物調達」を確認するため、「エプソングループ紛争鉱物調査基準*」を制定し、調査プログラムを推進しています。Responsible mineral initiative(RMI)が提供するConflict Minerals Reporting Template(CMRT)とCobalt Reporting Template(CRT)を用いて、紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金、コバルト）について、上流のサプライヤーと精錬所を特定し、取り組みの改善状況を評価したうえで、リスクに応じた対応を行います。

また、世界中の生産拠点において、CSR調達サプライヤー説明会をはじめとして、サプライヤーと対話する機会を設け、エプソンの方針への理解、調査精度向上への取り組み要請、紛争鉱物対応動向の共有を図っています。紛争鉱物対応方針で定める目標水準の達成に向け、サプライヤーとともに取り組んでいます。

* 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」に準拠

調査結果

3TG調査結果

	KPI	2017年度	2018年度	2019年度				
				合計	金	タンタル	スズ	タングステン
特定製錬所数[*1]	-	312	314	344	159	45	93	47
CFS認定製錬所数	-	249	256	268	107	40	78	43
CFS占有率	100% (2021年3月まで)	80%	82%	78%	67%	89%	84%	91%
調査票回収率	100% (2018年)	94%	92%	91%	-	-	-	-

[*1] 特定できた製錬所情報は、「セイコーエプソン サプライチェーン上のRMIによって認識されている製錬所／精製所」リストをご覧ください。

2019年度のコバルト調査の結果は、特定精錬所数 20、CFS認定精錬所数 2、CFS占有率 10%となりました。

外部団体との連携

エプソンは、以下のアライアンス・団体に加盟し、業界連携によるサプライチェーンへの紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。

- Responsible Minerals Initiatives(RMI)
- 一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)「責任ある鉱物調達検討会」

CSR調達

グリーン購入

グリーン購入

エプソンでは、環境活動方針に掲げる「環境に調和した商品の創出・提供」に向けて、環境負荷の少ないものを優先的に調達することを目的に、「有害物質の排除」や「省資源」を重視して推進してきました。

今後も、エプソンでは商品の企画・設計から出荷、販売までの製品含有化学物質に関する管理を前提とした、製品含有化学物質保証をより強化するため、サプライチェーン全体での取り組みを推進してまいります。

製品含有化学物質保証の考え方

エプソンでは、製品含有化学物質保証を品質保証の一部として考え、活動内容として以下の項目を実施します。

1. お取引先で保証されたものを受け入れる
2. 部品承認・初期流動管理・工程管理などによるエプソン内工程保証により製品個々の遵法を保証する
3. 確実な製品含有化学物質保証ができるお取引先より調達する
4. 保証システム確認結果、受入検証結果をエプソン内で水平展開する

CSR調達

紙製品の調達

紙製品の調達

木材の違法伐採が、地球規模での環境保全と持続可能な森林経営の推進にとって極めて重要な課題となっており、木材製品の調達における合法性、持続可能性を確保する取り組みが国際的に強化されています。

エプソンは、森林の社会的、経済的、環境的な持続可能性に配慮し、エプソンの調達する主要な木材製品である紙製品について調達の方針を定め、以下の方針への適合が確認できる調達を行っています。

1. 古紙などリサイクルパルプの有効活用
2. バージンパルプが原料として使用される場合は、以下を確認する
    - 合法性
    - 持続性
    - 化学物質安全性
    - 環境管理

対象範囲

エプソンプリンター用専用紙の調達に適用しています。

適合調達管理の内容

「エプソングループ紙製品の調達方針」への適合を確認する品目については、「エプソングループ紙製品の調達方針への適合性証明書」を提出していただいています。

社会貢献

社会貢献活動の考え方

社会貢献活動の考え方

エプソンは、経営理念にうたう「世界の人々に信頼され、社会とともに発展する開かれた、なくてはならない会社でありたい」の言葉を受け、世界各地でそれぞれの地域社会に根ざした活動を通して、社会との共生を進めています。

エプソンは、企業に対してより高い社会性が求められていることを社員一人ひとりが自覚し、良き企業市民として今後も積極的に社会に貢献し、ともに発展できる関係を築いていきます。また、単に寄付だけの支援に終わることなく、エプソンの事業を支えている画像・映像をベースとする技術力・ノウハウを社会に還元するなど、本業を通じた貢献も重視しています。社員による人的貢献による支援も含め、今後も継続的に社会貢献活動を実践していきます。

社会貢献活動費

(単位：百万円)

貢献のタイプ	2017年度	2018年度	2019年度
寄付金	352	462	438
就業時間内の従業員ボランティア活動(自主プログラム活動を含む)	38	127	124
商品・サービスの提供	100	79	62
その他[*1]	121	154	271
合計	611	822	895

[*1] 社会貢献担当者人件費や就業時間外のボランティア活動費などを含めています。

政治、行政との健全な関係維持

エプソンは世界各地で企業活動を展開しています。それぞれの国々、地域における政治や行政当局、監督官庁とも健全かつ透明な関係を築き維持し、不当な癒着や公平さを欠く活動、行動を取らないことで、健全な社会発展に寄与しています。

当社では政治献金を行う場合は、社内規程に従い適切に対応します。なお、2019年度は政治献金を行っていません。

社会貢献

青少年教育・育成活動

時計組立教室の開催（日本）

当社の歴史は、大和工業という時計工場から始まりました。長年培ってきた時計製造に関わる世界トップクラスの技術と、それを扱う匠（人財）を有しています。

毎年、当社本社を置く長野県諏訪市内の全小学校6年生を対象にものづくりの楽しさや面白さを体験する授業「腕時計組立体験学習」を計15回開催しており、2019年度は428人が受講しました。当社の腕時計技能者は、子どもたちがムーブメントの一部を組み立て、時針・分針・秒針を付け、実際に動き出すまで指導を行いました。子どもたちは、文字板に好きな色で模様などを描き、自分で創り出した世界で一つしかない腕時計を手にして、ものづくりの楽しさと達成感を味わうとともに、地場産業への理解が深まりました。

青少年1万人を対象とした教育プログラム「New Horizons」（欧州）

2019年度、Epson Europe B.V.では、欧州、中東、アフリカ地域の青少年1万人を対象とした教育プログラム「New Horizons」を立ち上げました。この活動は、若者の創造力を引き出し、環境課題への理解を高めることを目的とし、エプソンの長年蓄積してきた技術とノウハウを活かしています。

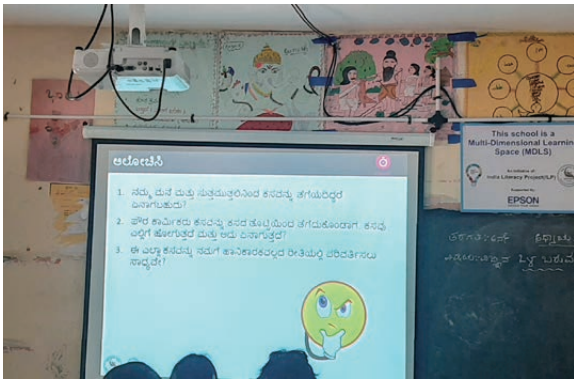
ドイツでは、1,700人の小学生を対象に紙のリサイクルや省エネルギーに関する環境教育を実施し、子どもたちは古い新聞紙からリサイクル紙を作り出したり、蒸気エンジンから太陽光発電のおもちゃによりエネルギー生成の歴史を楽しく学びました。

またスペインでは幼児から小学生400人に印刷や投写技術を活用して、学校周辺の生物多様性の保全教育を実施、英国では教育機関と長期的な提携を行い、最新の印刷やスキャン技術を活用し、1,250人の学生に対してファッションや宝飾、生地デザインなどの授業サポートを提供しました。

子どもたちへの教育支援（インド）

Epson India Pvt. Ltd.（EPIL）は、未来を担う子どもたちへの教育が重要であると考え、恵まれない子どもたちに焦点を当てた支援活動を行っています。過去数年にわたり、EPILが所在するインド南西部のカルナータカ州と西部のマハーラーシュトラ州を重点的に、恵まれない子どもたちが通う公立学校へ書籍やノート、リュックサックなどを配布する活動をしており、その配布先の学校数は年々増えています。子どもたちからは、「学校で使う本やノートをもらい、勉強の役に立っています」と喜びの声をいただきました。

また、2019年度は、インドの識字率向上プロジェクトに協力し、教室にパソコンやプロジェクターを提供・設置する活動を支援しました。効果的な教育支援ツールとして活用いただくことで、教育の質を高めることにつながり、子どもたちの学習意欲向上に役立てていただいています。現場の先生方からは、「エプソンには子どもたちの教育支援をしていただき、子どもの生活にも影響を及ぼす重要な役割を果たしてもらっています」との言葉をいただきました。



大学生への環境講義（日本）

当社は、国内の学校や地域などの要請に応じ、社員による出前講義や、受け入れ教育を行っています。

2020年2月、信州大学「環境マインド実践人材養成コース 環境マインド実践基礎論」の現場学習の受け入れを実施しました。

今回の現場学習は、実社会での環境分野の課題・取り組み内容を実務者から直接学ぶことを目的に、当社の環境部門長がエプソンの環境活動の姿勢や取り組みについて具体的事例を挙げながら講義を行い、受講生の皆さんからの質問や意見を受けました。

講義終了後は、ものづくり歴史館、乾式オフィス製紙機PaperLabによる紙再生の実演、さらにインクカートリッジの仕分け処理を行うエプソンミズベ（株）本社・湖畔工場の見学を実施し、ものづくりの会社としてのさまざまな社会課題への取り組みについて理解を深めてもらいました。

環境問題は、地域での活動が重要であり、それがグローバルな社会課題の解決につながります。同じく信州を起点に持続可能な社会の実現を目指すものとして、今後も地域の皆様との幅広い連携を図っていきます。

環境教育の実施（中国）

2019年10月、Tianjin Epson Co., Ltd.は天津市生態道徳教育推進協会と天津南開区環境生態局と協同し、所在地の中学校1年生360人に「生活ごみの分別と資源化」について、環境教育を行いました。

当社社員は、使用済みのコピー用紙を原料として新たな紙を再生する乾式オフィス製紙機PaperLab A-8000を紹介しました。また、長年エプソンの事業活動を通じて蓄積してきたごみ分別と資源化のノウハウを子どもたちに伝え、環境保護意識の向上を図りました。

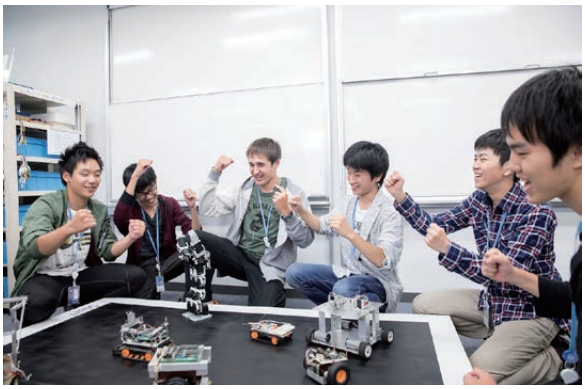
公益財団法人 エプソン国際奨学財団（日本）

エプソン国際奨学財団は、海外から日本の大学へ、また日本から海外の大学へ留学する優秀な学生に対して奨学金援助を行っています。2019年8月、奨学生15人は本社事業所と豊科事業所を訪問しました。その際に、ものづくり歴史館の見学と、プロジェクターやスマートグラスなどについての説明を受け、エプソンへの理解を深めました。

エプソン情報科学専門学校（日本）

当社は、高度情報化社会の到来を受け、地域社会に信頼され広く社会に貢献できる技術者を育成することを目的として、1989年に「エプソン情報科学専門学校」を開校しました。2020年3月現在、卒業生は2,760人となりました。

講師陣の多くは、当社を含め企業の最前線で活躍してきた技術者・開発者で構成されています。講義・演習は、「実務に活かせる確かな技術」を身につけられるように展開されており、その結果、開学以来30年連続して就職内定率95%以上を維持しています。



学科は情報システム科、情報電子機械科、情報ビジネス科の3学科で構成されており、文部科学省「専門士」称号付与認定校となっています。さらに、同じく文部科学省より全学科において「職業実践専門課程*1」の認定を受けています。また、当社に正社員として推薦で入社することができる「エプソン特進クラス」を設置しています。

2020年2月には、ディジタル技術検定*2において、全国の学校や企業の中でトップの成績を収め「文部科学大臣賞」を受賞しました。団体賞受賞は全国で本校を含め2団体のみとなっており、学生たちの努力が全国的に評価されました。

*1 企業などとの密接な連携により、最新の実務の知識などを身につけられるよう教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が認定するものです。
*2 情報通信技術や自動制御理論はもとより、設計、運用実務能力まで幅広い知識が求められる検定です。

社会貢献

文化・芸術活動支援

サヴィナ現代美術館の企画展「真夏の夜のメディアファサード」を支援（韓国）

Epson Korea Co., Ltd.（EKL）は、2019年7月～10月にかけて、レーザー光源プロジェクターや大型インクジェットプリンターなど、エプソン製品を活かし、絶滅が危惧される動物たちをモチーフにした芸術作品の企画展などを支援しました。この展示会では、絵画、写真、オブジェ、映像、3Dアニメーションなどさまざまな作品を通して「自然と人類の共生」というメッセージを表現するため、新たな表現・演出を取り入れています。海洋プラスチックごみに苦しむ生物の、迫力ある映像や写真は、美術館を訪れた多くの方々が環境について考える機会になりました。

「サヴィナ現代美術館・メディアファザード」の詳細はこちらへ
https://youtu.be/K-7mgracZTc

「セイジ・オザワ 松本フェスティバル」を支援（日本）

当社は、青少年教育・育成を含め、音楽・芸術の発展に寄与することを目的に、1992年当初から「セイジ・オザワ 松本フェスティバル（旧名：サイトウ・キネン・フェスティバル松本）」を特別協賛会社として継続支援し、2019年で28回目を迎えました。

このフェスティバルでは通常公演以外にも、長野県内の小学6年生、中学1年生を対象に「子どものための音楽会」や「子どものための音楽物語」が行われ、211校から12,610人が鑑賞しました（2019年度実績）。この教育プログラムは、青少年教育・育成を目的として若手演奏家によって演奏されていることと、子どもたちが生のオーケストラを聴く貴重な機会となり、クラシック音楽に興味を持つきっかけとなっています。

社会貢献

地域活動参加・支援

チカラン日本人学校の設立活動に参画（インドネシア）

PT. Indonesia Epson Industry（IEI）は、ジャカルタ首都圏東部に位置するチカラン地域における日本人学校の設立を支援しました。

チカラン地域周辺の工業団地には多くの日系企業が進出していますが、日本人学校は、ジャカルタ西部のジャカルタ日本人学校（JJS）しかありませんでした。帯同家族を持つ日系企業の赴任者の多くは、チカラン地域より日本人学校に近いジャカルタ中心部に住まざるを得ず、幹線高速道路の渋滞が激しく、長時間通勤をするか、帯同をあきらめて別居を余儀なくされていました。そこで日系企業を中心とした日系コミュニティーにより、2017年にIEI社長の阿部栄一が委員長を務める日本人学校設立準備委員会が設置され、開校に向けた準備をしてきました。

チカラン日本人学校（CJS）は、2019年4月に異例の短期間で開校し、11月、石井正文駐インドネシア日本大使をお招きし、学校設立関係者、教職員、在校児童・生徒、保護者が一堂に会した開校記念式典が行われ、チカラン地域に日本人児童・生徒が通える学校が開設されたことの喜びを改めて分かち合いました。IEI社長の阿部は開校後も2020年3月までJJS維持会副理事長（CJS担当）を担い、4月からはCJS運営委員として支援しています。

チカラン日本人学校

開校記念式典に出席した石井大使（左から3人目）とIEI阿部社長（右から1人目）

千曲川決壊地区の災害ボランティアの実施（日本）

2019年10月の台風第19号により、大規模な水害に見舞われました。11月、当社は2回に分けて長野県千曲川決壊地区で、労使共催による災害ボランティアの活動を実施し、計113人の社員が参加しました。被災者の要請に応じ、数人ずつのグループに分かれ、各家屋の泥出し、家財の洗浄など、被災家屋内外の復旧作業に当たりました。またりんご園では、樹木を守り来季の収穫につなげるため、根元に重く堆積した粘土状の泥をかき出しました。

諏訪湖祭湖上花火大会の協賛（日本）

当社は、地域社会の活性化支援のために、本社事業所を置く長野県諏訪市で開催される諏訪湖祭湖上花火大会に1956年から協賛しています。湖上ならではの水上スターマインや全長2kmものナイヤガラ、周りの山々に響き渡る迫力ある花火の音など、圧倒的なスケールで花火の醍醐味を味わうことができます。毎回打ち上げ数約4万発、集客数約50万人と、全国屈指の花火大会は、諏訪地方の代表する夏の風物詩の一つです。

「290日社会奉仕活動」の実施（ドイツ）

Epson Deutschland GmbH（EDG）は、2008年度より「190日社会奉仕活動」に取り組んでいます。これは、当時EDGの190人の社員全員がそれぞれ自分の都合の良い日に1日有給休暇を取り、EDGが所在するメアブッシュ市周辺の社会福祉施設や教育施設などのために社会奉仕を行ったことが、この活動の始まりです。

2017年度から、EDGの社員が290人に増えたことから、「290日社会奉仕活動」へと名称を変えました。この活動の一環として、2019年度は、地元幼稚園で古新聞から新しい紙を作り、リサイクルについて学ぶ機会を提供しました。また、老人ホームでは庭の手入れ、ベンチの塗装や修理、清掃に協力しました。

映画鑑賞会の実施（台湾）

Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.（ETT）は、2009年から台湾各地の小学校で映画鑑賞会を開催しています。この映画鑑賞会は、当社のプロジェクターで地域の子どもたちに映画を楽しんでいただくことを目的としており、ETTはプロジェクターと会場で投影される映画ソフトを提供しています。2019年度は66校で220回の上映を行いました。都市部に限らず、地方の子どもたちにも、映画鑑賞の楽しさを届けることができました。

「290日社会奉仕活動」の実施（ドイツ）新型コロナウイルス感染症への対応（世界各地）

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が世界で拡大し、予断を許さない状況が続いています。エプソンの取り組みが、治療に尽力される医療関係者をはじめ、皆様の安全・安心に少しでも貢献できますことを願っています。

主な支援活動（2020年7月末現在）

（活動は地域名のアルファベット順に並んでいます）

実施年月	地域	支援対象	支援内容	実施組織
2020年2月	中国	中国江蘇省鎮江市	防護服の提供	Epson Surface Engineering (Zhenjiang) Co., Ltd.
2020年1月～2月	中国	武漢市慈善総会を通じ、雷神山医院、火神山医院	仮設病院運営のためのプリンター51台およびその消耗品の提供 	Epson (China) Co., Ltd.
2020年2月～現在に至る	中国	深セン市南山区　COVID-19費用防疫指導部	エプソンの倉庫の一部スペースの臨時貸与 ― 危険物防疫物資（消毒アルコール、消毒液など）の臨時倉庫や防疫物資の授受オフィスとして活用された	Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.
2020年4月	インドネシア	バタム市を通じてバタム市内のCOVID-19関係の病院・医療機関・保健管理事務所など	医療用マスク1,240枚、エプロン800枚、手袋2,000組、シューズカバー400組、防護服27着、消毒液8,000mlの提供	PT. Epson Batam
2020年5月	インドネシア	Jakarta　YASNI（孤児院）、Daarul Rahman（孤児院）	孤児院に暮らす150人分の朝食、食料品、生活必需品、栄養剤、各種衛生用品の提供	PT. Epson Indonesia
2020年5月	インドネシア	Makassar Mardiyah（孤児院）	孤児院に暮らす55人分の朝食、生活必需品、栄養剤、各種衛生用品、孤児院運営費の提供	
2020年5月	インドネシア	Bandung Panti Asuhan Mardiah（老人ホーム）	老人ホームに暮らす38人分の栄養剤、生活必需品、各種衛生用品、老人ホーム運営費の提供	
2020年5月	インドネシア	Surabaya Ar-Rochim（孤児院）	孤児院に暮らす50人分の朝食、生活必需品、栄養剤、各種衛生用品、孤児院運営費の提供	
2020年5月	インドネシア	取引先	109名分の各種衛生用品（消毒、マスクなど）の提供	
2020年5月	インドネシア	報道関係者	50名分の各種衛生用品（消毒、マスク、フェイスシールドなど）、蜂蜜、栄養剤の提供	
2020年3月～6月	インドネシア	ブカシ県・アニサ病院と、西ジャワ州カラワン・労働力検査官事務所	医療用マスク34,000枚と消毒液50,000ml、ハンドソープ50,000ml、防護服42着の提供	PT. Indonesia Epson Industry

実施年月	地域	支援対象	支援内容	実施組織
2020年6月	インド	PM CARES Fund(The Prime Minister's Citizen Assistance and Relief in Emergency Situations Fund)	支援金の提供	Epson India Pvt. Ltd.
2020年4月	日本	山形県酒田地区医師会十全堂	医療用マスク1,500枚の提供	東北エプソン株式会社
2020年4月	日本	大阪市内の病院	プロジェクターの貸与 ― 院内でのCOVID-19に関する会議増加への対応	エプソン販売株式会社
2020年4月	日本	福岡県COVID-19対策の関連施設	パソコン、インクジェットプリンターの貸与と消耗品の提供 ― 対策本部および感染軽症者受け入れ先のホテルでの感染者と医師の情報共有に活用	
2020年5月	日本	独立行政法人労働者健康安全機構	防護服10着、シューズカバー30組、保護マスク30枚、保護メガネ30本の提供	セイコーエプソン株式会社
2020年6月	日本	長野県教育委員会を通じて教育現場	フェイスシールド5,000枚の提供 	
2020年6月	日本	秋田県雄勝中央病院	医療用折り畳み式防護マスク200枚の提供	秋田エプソン株式会社
2020年6月	日本	秋田大学医学部附属病院	医療用折り畳み式防護マスク1,000枚の提供	
2020年7月	日本	専門学校生	就学継続に経済的影響を受けた学生に対し、学校独自の支援制度による学費免除	エプソン情報科学専門学校
2020年4月～継続中	日本	千葉県COVID-19対策の関連施設	インクジェットプリンターの貸与 ― 感染軽症者受け入れ先ホテルでの感染者と医師の情報共有に活用	エプソン販売株式会社
2020年4月～継続中	日本	神奈川県COVID-19対策の関連施設	インクジェットプリンターの貸与と消耗品の提供 ― 感染軽症者受け入れ先ホテルでの感染者と医師の情報共有に活用	
2020年5月～6月	日本	長野県内のCOVID-19関係の医療機関	フェイスシールド5,660枚、医療用マスク102,000枚の提供	セイコーエプソン株式会社
2020年5月～6月	日本	地域外食産業・農家	社員用昼食のためのテイクアウト弁当受け入れや、さくらんぼ・ブルーベリー・桃などの果物農家支援のため、各事業所で特別販売の支援 	

実施年月	地域	支援対象	支援内容	実施組織
2020年3月	フィリピン	Batangasの医療従事者	医療用マスク1,000枚、保護メガネ142個、防護帽56枚、防護ジャケット66枚、防護ズボン75枚、ウォッシャブル手袋800組、防護服53着の提供	Epson Precision (Philippines), Inc.
2020年4月	フィリピン	Lagunaの医療従事者	医療用マスク1,000枚、保護メガネ40個、ニトリル手袋2,000組の提供	
2020年4月	フィリピン	アマン・ロドリゲス記念メディカルセンター、キリノ記念メディカルセンター	各病院にインクジェットプリンターを2台ずつ提供	Epson Philippines Corporation
2020年4月	シンガポール	シンガポール経済開発庁	インドネシアのバタム島の医療体制を支援する目的に支援金の提供	Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.
2020年5月～6月	英国	テルフォードのホスピスと介護施設	社内製造のフェイスシールド255個の提供	Epson Telford Ltd.
2020年3月	米国	Oregon Food Bank（フードバンク）	支援金の提供	Epson Portland Inc.
2020年3月	米国	Oregon Wheels People（フードバンク）	支援金の提供	
2020年3月	米国	Tuality Healthcare Foundation（医療支援団体）	医療用手袋、防護服の提供	
2020年6月	米国	Hillsboro Community Foundation（地域支援団体）	支援金の提供	

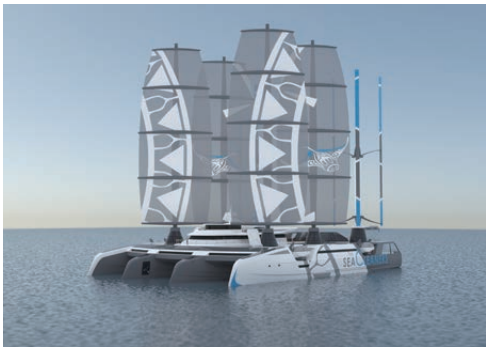
社会貢献

環境保全活動

海洋保護活動（フランス）

Epson France S.A.S.（EFS）は、「The SeaCleaners」の活動を支援しています。この団体の活動は、再生可能エネルギーで稼働するボート「The Manta」を使って、水に浮く大量のプラスチックごみを海上で収集、分類、圧縮し、岸に着いてからリサイクルを行うというもので、海洋のプラスチックごみ（最大で250トン）を回収する予定となっています。EFSは2018年から、この活動を周知させるための映像を作成し、支援しています。

【動画】World Oceans Day with Epson, Ray Collins and Yvan Bourgnan
https://youtu.be/FWX-csfjReQ

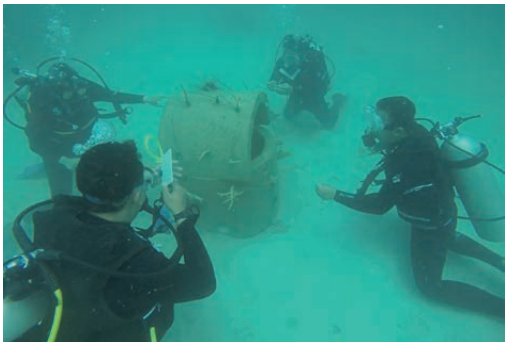


「The Manta」のCG画像

サンゴの移植活動（インドネシア）

PT. Epson Batam（PEB）は、生物多様性の保全に向けて、2015年からアバン島でのサンゴの移植活動を継続して支援しています。この活動には、インドネシアの漁業・観光・行政やNGOなどの関係者が参加しており、毎年約500本のサンゴを、少しずつ範囲を広げて植え、サンゴ礁（コーラルガーデン）を作っています。アバン島の住民からは、「この活動は、魚が住む環境を改善することができて、魚の個体数が増えていくでしょう」との期待の言葉をいただきました。

PEBの環境保全活動は、地域社会に評価され、インドネシアの環境林業省主催の環境賞（2019年度はGreen Proper Prize）を2010年から10年連続で受賞しています。



美化活動（世界各地）

エプソンは、社員一人ひとりが一市民として地域社会活動に自主的かつ積極的に参加する風土を醸成するために、世界各地で美化活動を行っています。

Epson Portland Inc.（米国）の社員は、1992年から年に数回、事業所のすぐ北側に位置する「高速道路26」の清掃活動を実施しています。

PT. Epson Batam（インドネシア）は、2019年3月、National Waste Care Activityに参加しました。この活動は、バタム島環境省などの行政機関の呼びかけに応じ実施され、Tanjung Uma海岸で13人の社員が参加して、プラスチックや有機性の廃棄物を回収し、リサイクル団体に引き渡しました。

高速道路での清掃活動

活動前のTanjung Uma海岸

活動後のTanjung Uma海岸

カートリッジ回収による寄付活動（世界各地）

エプソンは、インク／トナーカートリッジの回収によって環境機関や環境団体などに寄付を行うさまざまなプログラムを行っています。

社会貢献

社会福祉活動

プロジェクションによる映像表現を活かした「ゆめ水族園」の実施（日本）

当社は2015年から、全国の病院や特別支援学校などに、プロジェクションによる映像表現を活かした映像空間「ゆめ水族園」をお届けしています。2019年は全国17施設で実施し、計7,341人に体験していただきました。運営には社内公募に応じた181人の社員が参加し、会社は社員が業務として取り組むことを支援しています。

訪問した施設の皆さんやご家族からは、「いつも眠っているお子さんがしっかり目を開けて映像を追い掛けていた」「そっと手を伸ばし、良い表情をしていた」「病院から出ることが難しい子たちが、お出掛けのわくわく感を味わって、声を上げて喜んでいた」など、多くの感想をいただきました。「ゆめ水族園」の中では、体験者自身が自由に楽しみ、普段とは異なる感情表現が生まれているようです。

当社は今後も引き続き、全国に「ゆめ水族園」をお届けしていきます。

体育館や会議室をお借りして創り出す水の中の世界

Fantas Car（移動型映像投影車）による
病室や病棟の廊下などの小さなスペースでの訪問投影

献血活動への協力（世界各地）

エプソンでは、社員を対象にした献血活動を毎年実施しています。

日本

インドネシア

米国

中国

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメント[*1]は、さまざまなステークホルダーの皆様とエプソンを結ぶ重要な架け橋です。エプソンは、全てのステークホルダーの皆様に、正確かつ必要な情報を偏りなく提供し、それに対するご意見を伺い企業活動に反映することで、信頼関係構築しています。

エプソンの主なステークホルダーは、エプソンの商品・サービスをご使用いただいているお客様、事業に直接的に影響を与える株主・投資家、地域社会、サプライヤー、社員などです。

[*1] 企業とステークホルダーの対話。企業が活動や意思決定を行う上で、ステークホルダーの関心事項を理解するために行われる取り組みを指します。

ステークホルダーエンゲージメントの取り組み

ステークホルダー		エンゲージメントの目的	主な取り組み
	お客様	お客様に喜ばれ信頼される商品・サービスの創出	お客様満足 販売・サービス／サポート 品質向上活動 製品安全
	株主・投資家	適切な事業運営や投資判断につながる良好なコミュニケーション構築	投資家の皆様へ 社外取締役と機関投資家との対話 SRI(社会的責任投資)インデックスへの組み入れ状況
	地域社会	世界各地でそれぞれの地域社会に根ざした活動を通して、社会との共生を進める	社会貢献活動の考え方 地域住民との意見交換会
	サプライヤー	公平公正・共存共栄を基本にした、相互信頼に基づく良きパートナーの関係構築	コミュニケーション＆教育 調達ガイドライン CSR調達の取り組み 責任ある鉱物調達
	社員	働きがいのある職場環境の構築	労使関係 職場コミュニケーションの向上

社外からの評価

SRI（社会的責任投資）インデックスへの組み入れ状況・格付け

「FTSE4Good Index Series」に16年連続で選定

セイコーエプソン（株）は、ロンドン証券取引所グループFTSE Russellの責任投資（RI）指標である「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄として、2004年3月より16年連続で選定されました。（2020年6月）

FTSE4Good Index Series（英語）
https://www.ftse.com/products/indices/FTSE4Good

「FTSE Blossom Japan Index」に4年連続で選定

セイコーエプソン（株）は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が2017年7月から採用している日本株のESG指数の一つで、FTSE Russellが作成する「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に4年連続で選定されました。（2020年6月）

「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」に4年連続で選定

セイコーエプソン（株）は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が2017年7月から採用している日本株のESG指数の一つで、MSCIが作成する「MSCI 日本株女性活躍指数」に4年連続で選定されました。（2020年6月）

MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）
https://www.msci.com/msci-japan-empowering-women-index-jp

CDP「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に初選出

セイコーエプソン（株）は、国際的に環境情報の調査・開示を行うNGOのCDPから、「CDP2019サプライヤーエンゲージメント評価」において最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に初めて選出されました。（2020年2月）

EcoVadis社のサステナビリティ評価で3年連続「ゴールド」に格付け

セイコーエプソン（株）は、EcoVadis社（本社：フランス）のサステナビリティ（持続可能性）調査で、コンピューターと周辺機器製造の業種において上位2%内の高評価を獲得し、3年連続で最高位である「ゴールド」に格付けされました。（2019年12月）

「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に9年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、SOMPOアセットマネジメント(株)が2012年8月から運用を開始している、「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に9年連続で選定されました。

このインデックスは、ESG(環境・社会・ガバナンス)の評価が高い企業に幅広く投資する年金基金・機関投資家向けのSRI(社会的責任投資)ファンドです。(2020年6月)

「準なでしこ銘柄」に選定

セイコーエプソン(株)は、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定している、女性活躍推進に優れた上場企業として選定している「準なでしこ銘柄」に選定されました。(2020年3月)

認証

「健康経営優良法人」に4年連続で認定

経済産業省と日本健康会議が共同で保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を「健康経営優良法人」として顕彰しており、セイコーエプソン(株)は、その「大規模法人部門(ホワイト500)」に4年連続で認定されました。(2020年3月)

「Science Based Targets(SBT)イニシアチブ」の承認を取得

セイコーエプソン(株)は、中長期的な温室効果ガス(GHG)の排出削減目標が、「パリ協定」における「2℃目標」を達成するための科学的な根拠に基づいた目標であると認められ、国際的な共同団体である「SBTイニシアチブ」から承認を取得しました。(2018年11月)

「えるぼし」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、2016年、厚生労働大臣が認定している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、認定マーク「えるぼし」の最高位を取得しました。(2016年7月)

「プラチナくるみん」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、働きやすい職場環境整備の結果として、2007年以降「くるみん」、2016年には「プラチナくるみん」を取得しています。「くるみん」「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた社員の子育て支援のための取り組みを実施し、その成果が認められた企業に対して贈られる厚生労働大臣の認定マークです。(2016年5月)

「障がい者活躍企業」に認定

セイコーエプソン(株)の特例子会社であるエプソンミズベ(株)は、精神障がい者雇用拡大と、障がい者の活性化・自立促進などへの取り組みが評価され、「障がい者活躍企業」に認証されました。(2020年1月)

表彰

タイで「企業無災害記録」の「金賞」を受賞

Epson Precision (Thailand) Ltd.(EPTH)は、タイ労働省認定の「企業無災害記録(ZERO Accident Campaign)」において、「金賞(Gold Level Award)」を受賞しました。

この賞は、連続で10,000,000時間以上の労働災害ゼロを継続した会社が表彰されるもので、EPTHは13,150,385時間(2017/3/19～2019/12/31)の無災害を達成しています。2019年度は、75の企業が金賞として表彰され、うち日本企業は16社です。(2020年8月)

韓国で2年連続CSR Award「環境保全賞」を受賞

Epson Korea Co., Ltd.(EKL)は、韓国で最大の発行部数を有する朝鮮日報社主催(後援:韓国政府)の「Corporate Social Responsibility Awards 2020」において、2年連続「環境保全賞(Environmental Preservation Prize)」を受賞しました。審査員は、韓国の約750企業の過去3年間のCSR、SDGs、および環境に関する報告書を分析・評価し、最終的に12社の受賞企業を選出しました。EKLは環境保全分野で、他の11社は社会福祉、文化、および経済などの分野において受賞しています。(2020年3月)

「第29回地球環境大賞経済産業大臣賞」を受賞

「最小限の環境負荷を実現する『インクジェットイノベーション』を推進」する取り組みが評価され、第29回「地球環境大賞」において、「経済産業大臣賞」を受賞しました。(2020年2月)

「第8回ものづくり日本大賞 経済産業大臣賞」を受賞

秋田エプソン(株)は、秋田大学大学院医学系研究科、秋田大学医学部附属病院、秋田県産業技術センターという産官学連携で開発した世界初の技術「電界撹拌」を用いたがん迅速診断支援装置で、「第8回ものづくり日本大賞 経済産業大臣賞」を受賞しました。(2020年1月)

台湾で「Global Corporate Sustainability Award—Best Practice（最優秀事例賞）」を受賞

「ゆめ水族園」は台湾の産官学とNGOで構成する組織である「永続発展目標連盟（Alliance for Sustainable Developments Goals）」主催の「グローバル・コーポレート・サステナビリティ・フォーラム（GCSF）」において、「Global Corporate Sustainability Award-Best Practice（最優秀事例賞）」を受賞しました。（2019年11月）

PEZA Outstanding Environmental Performance Awardを受賞

Epson Precision (Philippines), Inc.は、第3回PEZA[*1] Outstanding Environmental Performance Awardを受賞しました。この賞は、環境管理における継続的な改善への努力、2016年から2018年の3年間における持続的なコンプライアンスと、革新的なシステムに対する企業の取り組みを表彰するものです。（2019年5月）

[*1] Philippine Economic Zone Authority (PEZA)：フィリピン経済区庁

PROPER のランクに格付け（環境対策格付けプログラム）

エプソンのインドネシアの製造拠点であるPT. Epson Batamは、インドネシア 環境林業省主催の環境対策格付けプログラムであるPROPERの「グリーン」ランクに格付けされました。また、PT. Indonesia Epson Industryは、「ブルー」ランクに格付けされました。（2018-2019年）

ESGデータ

環境

グローバル主要環境データ

エネルギー

エネルギー使用量

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	ガス・油	MWh	306,088	318,002	330,257	332,795	331,509
	電力・蒸気	MWh	431,430	448,513	467,629	357,552	360,543
海外	ガス・油	MWh	14,970	16,044	19,592	14,450	15,804
	電力・蒸気	MWh	321,491	331,305	341,322	341,566	343,183
合計		MWh	1,073,979	1,113,864	1,158,800	1,046,364	1,051,039
事業利益原単位（再生可能エネルギー含む）		GWh/億円	1.3	1.7	1.6	1.7	2.9

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

再生可能エネルギー使用量

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	MWh	102	168	257	118,504	119,302
海外	MWh	5,756	5,777	9,215	18,901	18,695

温室効果ガス（GHG）

温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
スコープ1[*1]		t-CO_2e	116,826	132,885	136,734	127,737	122,263
	日本	t-CO_2e	101,296	115,972	122,479	108,210	104,470
	海外	t-CO_2e	15,530	16,913	14,255	19,527	17,793
スコープ2[*2]		t-CO_2e	426,797	438,555	455,110	374,347	363,490
	日本	t-CO_2e	231,073	235,726	246,022	185,520	184,748
	海外	t-CO_2e	195,724	202,829	209,088	188,827	178,743
合計		t-CO_2e	543,623	571,440	591,844	502,084	485,753
事業利益原単位		千t-CO_2e/億円	0.64	0.87	0.79	0.71	1.19
2025年度目標（Science-based）：2017年度比排出総量19%削減							−18%

[*1] 直接排出（LPG、LNG、天然ガス、灯油、重油、ガソリン、PFCガスなど）
[*2] 間接排出（電気、蒸気など）
* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
* 温室効果ガス排出量のCO_2換算係数について
- 電力：日本国内は環境省・経済産業省公表「電気事業者別排出係数」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用
  海外はIEA (International Energy Agency) の各国の排出係数、もしくは各事業所が契約する電力小売事業者の係数を使用
- 燃料：国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用
- CO_2以外の温室効果ガス：IPCC 第5次評価報告書の地球温暖化係数100年値を使用

温室効果ガス排出量(スコープ3)

			単位	2018年度	2019年度	算出方法
スコープ3[*1]			千t-CO_2e	3,263	3,024	
	カテゴリー1	購入した物品・サービス[*2]	千t-CO_2e	1,141	1,064	販売した製品を構成する素材別質量に素材ごとの排出原単位を乗じて算出
	カテゴリー2	資本財	千t-CO_2e	248	217	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	スコープ1、2に含まれない燃料・エネルギー関連活動	千t-CO_2e	36	36	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	輸送、配送(上流)	千t-CO_2e	201	181	サプライヤーから購入した製品・サービスの自社への物流に伴う分と自社が荷主となって物流に伴う分について、輸送質量と距離の実績データに排出原単位を乗じて算出
	カテゴリー5	事業活動から出る廃棄物	千t-CO_2e	5	4	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	出張	千t-CO_2e	19	32	移動手段ごとの交通費、宿泊費に排出原単位を乗じて算出
	カテゴリー7	雇用者の通勤	千t-CO_2e	35	45	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	リース資産(上流)	千t-CO_2e	5	5	賃借しているリース資産の操業に伴う排出(スコープ1、2 で算定する場合を除く)について、賃借物件の床面積に排出原単位を乗じて算出
	カテゴリー9	輸送、配送(下流)	千t-CO_2e	7	7	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	販売した製品の加工	千t-CO_2e	68	61	中間製品を完成品に加工する工程の消費電力量に排出原単位を乗じて算出
	カテゴリー11	販売した製品の使用[*2]	千t-CO_2e	1,413	1,297	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	販売した製品の廃棄	千t-CO_2e	85	75	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	リース資産(下流)	千t-CO_2e	N/A-	N/A	対象外
	カテゴリー14	フランチャイズ	千t-CO_2e	N/A	N/A	対象外
	カテゴリー15	投資	千t-CO_2e	N/A	N/A	対象外
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)				増加	増加[*3]	

[*1] 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
[*2] 第三者検証を受けたカテゴリー
[*3] 事業利益減少により増加しています。

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。2019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)とエネルギー使用量が正確に測定・算出していると認められ、環境情報検証報告書を取得しました。

環境情報検証報告書
https://www.epson.jp/SR/environment/production/pdf/global_data_01_verification_report.pdf

化学物質

PRTR[*1] 対象物質排出量

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	t	1.4	1.5	1.7	1.7	1.9
海外	t	5.2	7.3	4.1	1.6	0.5
合計	t	6.6	8.8	5.7	3.3	2.3
事業利益原単位	kg/億円	7.8	13.4	7.7	4.6	5.7
目標：排出量前年度レベル以下						−29%

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
*1 化学物質排出移動量届出制度

VOC [*2]排出量

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	t	74	80	86	85	81
海外	t	118	117	99	83	62
合計	t	192	197	184	168	142
事業利益原単位	t/億円	0.23	0.30	0.25	0.24	0.34
目標：排出量前年度レベル以下						−15%

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
*2 揮発性有機化合物

排出物

排出物排出量

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	排出量	千t	12.8	13.8	14.3	14.7	14.3
	再資源化量	千t	12.4	13.4	13.9	14.1	13.7
	廃棄量	千t	0.4	0.4	0.4	0.6	0.6
	埋立量(最終処分量)	千t	0.5	0.4	0.4	0.6	0.6
海外	排出量	千t	15.3	17.0	20.2	18.6	18.3
	再資源化量	千t	13.1	14.2	17.3	15.6	15.3
	廃棄量	千t	2.2	2.7	2.9	3.0	3.0
	埋立量(最終処分量)	千t	1.7	2.4	2.5	2.3	2.1
排出量合計		千t	28.1	30.7	34.4	33.3	32.6
事業利益原単位		t/億円	33	47	46	47	79
目標：排出量前年度レベル以下							−2.0%

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
* 過去に公開した年次レポートに掲載された値と異なる項目があります。

水

水源別の取水量(使用量)

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	上水道	千m³	4,611	4,814	5,016	4,990	5,031
	地下水	千m³	757	685	742	773	692
	(採取場所へ戻された水)	千m³	(376)	(315)	(419)	(465)	(415)
	小計	千m³	5,368	5,499	5,758	5,763	5,724
海外	上水道	千m³	2,349	2,408	2,566	2,588	2,407
	地下水	千m³	0	0	0	0	0
	(採取場所へ戻された水)	千m³	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	小計	千m³	2,349	2,408	2,566	2,588	2,407
合計		千m³	7,717	7,906	8,324	8,351	8,131
事業利益原単位		千m³/億円	9.1	12.0	11.1	11.9	19.9
目標:使用量前年度レベル以下							−2.6%

* 上水道には工業用水も含みます。
* 上記以外の取水源はありません。

水リサイクル

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
リサイクル量	千m³	1,344	1,504	1,526	1,548	1,527
リサイクル率	%	15	16	15	16	16

* リサイクル率=リサイクル量/(使用量+リサイクル量)
* 水リサイクル率の定義を変更したため、過去のデータを変更しています。

排水先別の排水量

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	下水道	千m³	2,056	2,111	2,348	2,082	2,021
	河川	千m³	2,898	3,013	2,899	3,012	2,779
	小計	千m³	4,954	5,125	5,247	5,095	4,800
海外	下水道	千m³	2,049	2,096	2,285	2,361	2,178
	河川	千m³	0	0	0	0	0
	小計	千m³	2,049	2,096	2,285	2,361	2,178
合計		千m³	7,003	7,221	7,532	7,455	6,977

* 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、2019年度データの第三者検証を受けています。

環境情報検証報告書
https://www.epson.jp/SR/environment/production/pdf/global_data_01_verification_report.pdf

その他の関連データ

事業所・関係会社データ	https://www.epson.jp/SR/esg_data/environment.htm
条例に基づく報告	
事業所・関係会社環境方針	

ISO 14001 認証取得一覧

本部・事業部・関係会社(日本)

地域	認証単位
日本	セイコーエプソン株式会社 生産企画本部 技術開発本部 ビジュアルプロダクツ事業部 マイクロデバイス事業部 ロボティクスソリューションズ事業部 東北エプソン株式会社 秋田エプソン株式会社 宮崎エプソン株式会社 エプソンダイレクト株式会社 株式会社エプソンロジスティクス エプソンスワン株式会社
	セイコーエプソン株式会社 プリンティングソリューションズ事業部
	エプソンアトミックス株式会社

地域統括・販売・サービス拠点(海外)

地域	認証単位
アジア・オセアニア	Epson (China) Co., Ltd.
	Seiko Epson Corporation, Hong Kong Office
	Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.
	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.
	Epson Precision (Shenzhen) Ltd.
欧州	Epson Telford Ltd.
米州	Epson Portland Inc.
	Epson Portland Inc., Longview Office
	Epson Paulista Ltda.

回収・リサイクル

回収量

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
完成品本体*1	千t	14.4	13.2	23.0	19.2	20.9
インク/トナーカートリッジ	千t	2.0	2.0	1.7	1.8	1.8

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

教育

環境教育実績(日本)

研修名		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
環境基礎教育Ⅱ*1	受講者数	人	16,513	16,552	16,991	17,379	17,008
ISO 14001 環境監査人*2	受講者数	人	0	26	444	182	175
	認定者数	人	1,956	1,944	697	869	1,012

* 認定者数は各年度末時点での在籍認定者数
*1 環境基礎教育は公開期間の受講者
*2 2017年度よりISO 14001:2015版の資格へ移行

社会

人材開発

主なeラーニング受講者数(日本)

研修名	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
安全保障貿易管理教育 基礎編	人	14,406	14,487	14,092	16,072	16,204
輸出入業務管理教育	人	13,985	14,342	13,968	15,986	16,149
エプソンのコンプライアンス (社員行動規範等)	人	16,828	18,125	18,821	18,331	19,347
情報セキュリティー基本編	人	18,786	18,519	18,658	19,924	19,550
環境基礎教育Ⅱ	人	16,513	16,552	16,991	17,379	17,008
調達基礎(下請法)	人	-	16,302	-	16,801	-
調達基礎(倫理・行動規範)	人	14,759	-	15,302	-	15,974
J-SOX教育	人	15,645	17,371	17,770	18,497	18,642

* 各年度末日(3月31日)までの受講者人数

階層別研修受講実績

研修名	対象者	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
新入社員入社時集合研修	新入社員	人	256	293	293	298	311
		%	100	100	100	100	100
C等級研修	新規C等級格付者	人	133	191	236	182	285
		%	91.7	95	93.4	96.3	95
シニアスタッフ研修	新任シニアスタッフ	人	186	293	266	247	206
		%	96.3	95.8	93.3	91.1	95.8
新任課長研修	新任課長	人	100	174	138	130	90
		%	98	95.6	97.2	93.5	91.8
新任部長研修	新任部長	人	-	28	33	31	30
		%	-	96.6	92.7	86.9	85.7

* 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)

品質管理教育(日本)

研修名		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
QC入門コース	受講者数	人	247	314	414	457	413
	受講率	%	92	90	90	91	88
QC-ABCコース	受講者数	人	175	257	266	194	168
	受講率	%	82	79	80	76	75

品質管理教育トレーナー認定状況

地域		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	260	119	89	97	80
中国	在籍拠点	社	8	8	8	7	6
	認定者数	人	78	79	71	79	61

* 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	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
グループ障がい者雇用(人数)	人	253	272	284	295	308
グループ障がい者雇用(率)	%	2.27	2.43	2.48	2.55	2.62
2020年度目標(%)						2.5

* 各年度の6月1日時点の数値

社員構成

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
社員男女比率	女性	%	17	17	16	16	16
	男性	%	83	83	84	84	84
管理職男女比率*1	女性	%	2	2	3	2	3
	男性	%	98	98	97	98	97
2022年度女性管理職比率目標(%)							5
係長相当の男女比率*2	女性	%	6	6	6	6	6
	男性	%	94	94	94	94	94
2022年度女性係長相当比率目標(%)							7

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点
*1 課長以上
*2 シニアスタッフ

年齢別従業員数

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
20歳未満	人	-	-	41	49	42
20代	人	-	-	1,319	1,553	1,671
30代	人	-	-	2,357	2,208	2,080
40代	人	-	-	3,804	3,714	3,650
50代	人	-	-	3,637	3,724	3,777
60代	人	-	-	1	0	0
70歳以上	人	-	-	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

年齢別男女別構成比(グローバル)

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
20歳未満	女性	%	-	-	2.0	2.4	1.2
	男性	%	-	-	1.3	1.0	0.7
	小計	%	-	-	3.3	3.4	1.9
20-29歳	女性	%	-	-	20.9	20.4	21.0
	男性	%	-	-	18.5	18.2	17.6
	小計	%	-	-	39.4	38.6	38.6
30-39歳	女性	%	-	-	12.1	12.0	12.0
	男性	%	-	-	13.2	13.5	13.4
	小計	%	-	-	25.3	25.5	25.4
40-49歳	女性	%	-	-	7.2	7.7	8.2
	男性	%	-	-	12.9	12.7	12.9
	小計	%	-	-	20.1	20.4	21.1
50-59歳	女性	%	-	-	2.6	2.6	2.9
	男性	%	-	-	8.7	8.9	9.4
	小計	%	-	-	11.3	11.5	12.2
60歳以上	女性	%	-	-	0.2	0.2	0.3
	男性	%	-	-	0.4	0.4	0.4
	小計	%	-	-	0.6	0.6	0.7
合計	女性	%	-	-	45.0	45.3	45.5
	男性	%	-	-	55.0	54.7	54.5
	小計	%	-	-	100.0	100.0	100.0

* エプソングループ正規従業員　各年度末日(3月31日)時点

勤続年数

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
全体	年	19.4	19.4	19.5	19.4	19.2
女性	年	22.2	22.2	22.1	21.5	20.9
男性	年	18.9	18.9	19.0	18.9	18.9

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

平均年齢

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
全体	歳	43.6	43.7	43.8	43.6	43.6
女性	歳	44.1	44.3	44.4	43.9	43.6
男性	歳	43.4	43.6	43.7	43.6	43.6

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

離職率

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総離職率	%	3.2	3.6	3.6	4.5	4.1
自主的離職率	%	1.6	1.6	1.5	1.8	1.5

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点(定年退職者を含む)

働きやすい職場環境

雇用形態別男女別従業員比率(グローバル)

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
正規フルタイム従業員	女性	%	-	-	34.6	36.1	35.5
	男性	%	-	-	41.7	43.0	43.0
	全体	%	-	-	76.3	79.1	78.5
正規パートタイム従業員 ／契約社員	女性	%	-	-	11.6	10.8	12.0
	男性	%	-	-	4.9	5.2	6.4
	全体	%	-	-	16.5	16.0	18.4
派遣社員他	女性	%	-	-	2.7	2.1	1.4
	男性	%	-	-	4.6	2.8	1.6
	全体	%	-	-	7.3	4.9	3.0
合計	女性	%	-	-	48.8	49.0	48.9
	男性	%	-	-	51.2	51.0	51.1
	全体	%	-	-	100.0	100.0	100.0

* 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	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
初級管理職	女性	%	-	-	18.6	18.8	18.8
	男性	%	-	-	81.4	81.2	81.2
	全体	%	-	-	100.0	100.0	100.0
上級管理職	女性	%	-	-	14.9	13.4	14.7
	男性	%	-	-	85.1	86.6	85.3
	全体	%	-	-	100.0	100.0	100.0
管理職全体	女性	%	-	-	16.3	16.2	16.7
	男性	%	-	-	83.7	83.8	83.3
	全体	%	-	-	100.0	100.0	100.0

* 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	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
収益を生み出す業務に係る管理職	女性	%	-	-	14.8	14.7	14.6
	男性	%	-	-	85.2	85.3	85.4
	全体	%	-	-	100.0	100.0	100.0
収益と直接関連のない業務に係る管理職	女性	%	-	-	23.7	24.5	25.6
	男性	%	-	-	76.3	75.5	74.4
	全体	%	-	-	100.0	100.0	100.0
管理職全体	女性	%	-	-	16.3	16.2	16.7
	男性	%	-	-	83.7	83.8	83.3
	全体	%	-	-	100.0	100.0	100.0

* 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。

労働時間

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
年間総実労働時間	時間	-	2,001	1,971	1,943	1,879

* セイコーエプソン（株）各年度末日（3月31日）時点

有給休暇取得

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
有給休暇取得日数	日	-	12.6	14.0	13.9	15.6
	%	-	63.0	70.0	69.5	78

* セイコーエプソン（株）各年度末日（3月31日）時点

育児休職取得者

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休暇取得者数	全体	人	52	60	64	75	102
	女性	人	40	42	44	35	41
	女性取得率*1	%	98	100	98	100	100
	男性	人	12	18	20	40	61
育児短時間制度実施者数		人	-	-	170	160	147

* セイコーエプソン（株）各年度3月20日時点
*1 育児休暇取得者数／制度対象者

介護休職取得者等

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
介護休職取得者数	人	6	2	2	2	6
介護短時間制度実施者数	人	-	-	2	5	4

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

自律活性度調査

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
回答率	%	-	-	95.1	96.7	97.4
満足している従業員の割合	%	90.7	89.9	92.1	92.2	91.2

* セイコーエプソン(株)正規従業員および定年後再雇用者

労働組合加入状況

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
労働組合加入率	%	-	-	85.5	85.8	85.9

* 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	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
団体協約の適用を受ける従業員の割合	%	-	-	-	69.1	66.9

* 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

「目標管理」(海外)

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
「目標管理」による評価が報酬に関連している従業員の割合(海外)	女性	%	-	-	-	47.8	59.3
	男性	%	-	-	-	31.0	46.9
	全体	%	-	-	-	44.9	53.8

* 該当する海外現地法人従業員の、海外全従業員数に対する割合(正規従業員)。各年度末日(3月31日)時点
* 国内は主要な関係会社において原則として全ての従業員を対象に実施

最低賃金

現法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 (2020年3月現在　日額)	女性	373	373	100%
	男性	373	373	100%
	平均	373	373	100%
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2020年3月現在　月額)	女性	3,300	2,200	150%
	男性	3,300	2,200	150%
	平均	3,300	2,200	150%
PT. Indonesia Epson Industry インドネシア・ルピア (2020年1月現在　月額)	女性	6,261,438	5,027,252	125%
	男性	6,261,438	5,027,252	125%
	平均	6,261,438	5,027,252	125%

労働安全衛生

労働災害の発生頻度(グローバル)

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
労働災害度数率	-	0.13	0.09	0.12	0.07	0.10

* 100万延べ労働時間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	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
労働災害強度率	-	0.002	0.002	0.003	0.005	0.002

* 1,000延べ労働時間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

サプライヤー説明会への出席

地域		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
日本	会社数	社	489	237	447	510
中国	会社数	社	135	113	222	58
インドネシア	会社数	社	-	103	168	193
その他	会社数	社	-	-	295	63
合計	会社数	社	624	453	1,132	824
参加率*1	会社数	%	76 (日本)	92 (日本)	67 (日本)	83 (WW)

*1 参加率＝参加会社数／招待会社数

サプライヤーCSR評価

評価属性		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
直接評価(定期評価)	調査実施対象会社	窓口	1,266	1,422	1,413	1,481	1,525
	実施率	%	100	100	100	100	100
詳細評価[*1] (直接材サプライヤー)	調査実施対象会社	社	-	274	-	312	222
	ハイリスク	%	-	8	-	5	0
詳細評価[*1] (間接材サプライヤー)	調査実施対象会社	社	-	-	66	-	124
	ハイリスク	%	-	-	9	-	16
有事対応力評価 (BCP自己評価アンケート)	調査実施対象会社	社	320	436	319[*2]	250	1,336
	実施目標達成率	%	-	95	154	91	71
安全管理評価 (BCP自己評価アンケート)	調査実施対象会社	社	422	357	1,353[*2]	481	1,384
	実施目標達成率	%	-	92	141	93	74

* 2次サプライヤー調達先を含む件数
[*1] 評価属性ごと隔年で実施
[*2] 2017年度は、一次サプライヤーおよび非一次サプライヤーに対する特別調査実施

紛争鉱物への対応

紛争鉱物調査

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
調査票回収率	%	99	95	94	92	91
特定製錬所数	-	298	314	312	314	344
CFS[*1]認定製錬所数	-	211	243	249	256	268
CFS占有率	%	71	77	80	82	78

[*1] 紛争に関わらない鉱物を使用している製錬所

鉱物別調査結果

		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
金	特定製錬所数	-	126	138	146	150	159
	CFS認定製錬所数	-	78	94	100	102	107
	CFS占有率	%	62	68	68	68	67
タンタル	特定製錬所数	-	47	48	41	40	45
	CFS認定製錬所数	-	45	43	39	40	40
	CFS占有率	%	96	90	95	100	89
スズ	特定製錬所数	-	82	93	79	81	93
	CFS認定製錬所数	-	58	67	70	74	78
	CFS占有率	%	71	72	89	91	84
タングステン	特定製錬所数	-	43	52	46	43	47
	CFS認定製錬所数	-	30	39	40	40	43
	CFS占有率	%	70	75	87	93	91

社会貢献活動

社会貢献活動

	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
社会貢献活動費	億円	4.0	6.1	6.1	8.2	9.0

* 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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社外取締役	女性	人	2	2	2	2	2
	男性	人	3	3	3	3	3
	計	人	5	5	5	5	5
社内取締役	女性	人	0	0	0	0	0
	男性	人	7	6	7	7	7
	計	人	7	6	7	7	7
合計	女性	人	2	2	2	2	2
	男性	人	10	9	10	10	10
	計	人	12	11	12	12	12

経営理念

経営理念

お客様を大切に、地球を友に、
個性を尊重し、総合力を発揮して
世界の人々に信頼され、社会とともに発展する
開かれた、なくてはならない会社でありたい。
そして社員が自信を持ち、
常に創造し挑戦していることを誇りとしたい。

EXCEED YOUR VISION

私たちエプソン社員は、
常に自らの常識やビジョンを超えて挑戦し、
お客様に驚きや感動をもたらす
成果を生み出します。

EPSON
EXCEED YOUR VISION

企業行動原則

2005年9月制定
2012年4月改定
2017年10月改定

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、以下の行動原則にのっとって自主的に行動し、社会的責任を果たしていきます。そして、より良い社会の実現に向け、驚きと感動のお客様価値を創造し続け、世界中のステークホルダー[*1]から将来にわたって信頼され、世の中のために存在しうる、「なくてはならない会社」を目指します。

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・社員一人ひとりが心掛け、行動すべき内容でもあることを示しています。

[*1] ステークホルダー: 全ての関係者(お客様、株主・投資家、地域社会、ビジネスパートナー、NGO・NPO、社員　など)

1. お客様満足の追求

私たちは、常にお客様の視点に立ち、世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品やサービスを創り続けます。

- 商品やサービスの安全・環境基準を遵守する。
- お客様の期待に正面から向き合い、一人ひとりの声に謙虚に耳を傾ける。
- 常に商品やサービスの品質向上に努め、喜びと感動を与えられるような真摯な対応を行う。
- 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い商品づくりに心掛ける。
- 研究開発と総合的なものづくり力の強化をはじめとしたお客様視点の活動を通じて、お客様価値が高く社会的に有用で革新的な商品やサービスを適切な価格で提供し続ける。

2. 自然環境の尊重

私たちは、企業活動と地球環境との調和を目指し、高い目標の環境保全に積極的に取り組みます。

- 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。
- 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、環境負荷低減を追求する。
- 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。
- 環境問題に関して、一人ひとりの社員に必要な啓発活動や教育を行う。

3. 人材開発と組織力の向上

私たちは、多様な人々の価値を最大限活かし、個人と組織の間の相乗効果により、組織力を高めます。

- 経営理念を浸透させ、実践する。
- 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。
- 個性を大切にし、会社と社員の信頼関係を構築する。
- 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。
- 自律した社員が自信と誇りをもって働き、総合力を発揮できる組織風土をつくる。

4. 人権の尊重、安全・健康・公正な労働環境づくり

私たちは、基本的人権を尊重し、差別のない、明るく、安全・健康で公正な労働環境をつくります。

- あらゆる企業活動において、人権侵害には加担せず、人権尊重を徹底する。
- 児童労働や強制労働は絶対に行わない。
- あらゆるハラスメント、暴力など、人格を無視し、信頼を損なう行動は積極的に是正する。
- 性別、国籍、宗教、人種、障がいなどによる差別を徹底的に排除する。
- ワークライフバランス（仕事と家庭・私生活のバランス）のとれる働きかたを実現する。
- 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。
- 社員の心と体の健康維持・増進を目指した効果的な支援制度を展開する。
- 一人ひとりの権利と機会均等を重んじ、誰もが適正に評価され、楽しく、明るく働ける風土と職場環境を整える。

5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス

私たちは、実効ある企業統治と内部統制の下で、法規制などのルールを守り、高い倫理観をもって、全ての活動にあたります。

- 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。
- 世界各国・地域の法律・規制、社内規則、企業倫理を守るための体制を確立し、遵守する。
- 贈収賄、カルテル、インサイダー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。
- 政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
- 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。
- リスクマネジメントの実践により、リスクの顕在化を未然に防ぐとともに、万が一顕在化した場合の影響を極小化する。

6. 人・資産の安全と情報セキュリティーの確保

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。

- 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。
- 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、他者が有する資産も尊重する。
- 個人のプライバシーに関わる情報を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。
- 全ての資産は、正当な業務目的のみに使用し、不正流用をしない、させない。

7. ビジネスパートナーとの共存共栄

私たちは、サプライヤー、販売チャンネル、協業先など全てのビジネスパートナーに、高い水準の倫理行動を求めると同時に、パートナーの自主自立を尊重しつつ共存共栄を目指します。

- ビジネスパートナーとの関係において贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除を強く求める。
- 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、品質、情報セキュリティーに関して、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。
- ビジネスパートナーと透明性の高い関係を築き、ともにサプライチェーン全体の競争力を高めることで、相互信頼と共存共栄を図る。

8. コミュニティーとの発展

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

- 企業活動を行う世界各国・地域において、それぞれの文化や習慣を尊重する。
- コミュニティー(地域社会と世界の国々)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。
- 社員が社会の一員として自主的、積極的にさまざまな社会貢献活動に参加する風土を醸成し、それを支援する制度を整える。

9. ステークホルダーとの誠実な対話

私たちは、正直かつ積極的にステークホルダーに情報を伝えるだけでなく、ステークホルダーの意見に謙虚に耳を傾けます。

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

品質方針

1. 全てのプロセス、業務において三現主義に基づき行動する。
2. あらゆる場面でスピーディーにPDCAのサイクルを回す。
3. 失敗の原因を徹底分析し、失敗から学ぶルール、システムの構築により問題の再発を防止する。
4. お客様がEPSON商品を安心して購入し、心から愛用できる“先手のCS”を実現する。
5. 新たな商品を生み出す源泉のお客様の苦情、意見を無駄にしない。
6. 負の情報、悪い情報こそよどみなく報告する。
7. 当たり前の事をおろそかにしない風土を醸成する。

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、以下のとおり製品安全に関する基本方針を定め、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. 自主行動計画の確立

当社は、この基本方針に基づき、製品安全に関する自主行動計画を策定・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品質管理

- 当社は、製品安全を確保するため、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、遵守し、適正な品質管理の実施を通じて、常にその向上に努めます。
- 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製品安全の確保に向けた教育を推進します。

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 制定

* この「製品安全に関する基本方針」は、2008年5月14日の取締役会にて決議いたしました。

環境活動方針

1. 環境に調和した商品の創出・提供
2. 環境負荷低減をめざした全プロセスの革新・構築
3. 使用済み商品の回収・リサイクルの推進
4. 地域社会・国際社会へ、情報の公開と貢献
5. 環境管理システムの継続的改善

付属資料

エプソングループ人材開発方針

「企業の目的と個人の目的の統合を前提として、自己実現の夢を持った社員を支援し、エプソングループを人で結び、支え、育てる」を基本として、次のとおり方針を制定する。

1. 会社は「人材」をかけがえのない経営資源と位置付け、自ら伸びようとする社員の向上心と企業目的を高次元で統合する。

2. 人材開発は、経営理念、事業計画を達成するための重要な手段であり、経営の「好循環サイクル」を実現する鍵である。

3. このため各階層は次の役割を担う。

(1) 経営者は人材開発の推進者として、あらゆる企業活動において、率先垂範し方針の実現をはかる。

(2) 人材育成のかなめである管理者は、O.J.Tを明確な意図を持ち、計画的、継続的に行なう。
部下の育成は個別支援を基本とし、きめ細やかな目標設定、評価を繰り返し「成功体験」を積ませながら、徹底的に行う。
あわせて「後継者」の育成も行なう。

(3) 社員は、主体的に自己革新を継続する。

(4) 教育担当部門は、OFF.J.Tにより、人材開発のための施策を推進するとともに、O.J.Tの実施を支援する。

以上を人材開発の基本方針とし、推進する。

制定1996年
改訂2006年10月1日

NESP基本方針

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員及び協働者がチームとして安心して活き活きと働けるよう、ここに NESP基本方針を定め活動を展開する。

NESP：New Epson Safety & Health Program
(労働安全衛生マネジメントシステムの考え方・仕組みを エプソンとしてより発展させたプログラム)

1. 社員及び 協働者の全員参加のもと、NESP活動のPDCAを確実に回し、継続的改善を図る。
2. 危険性または有害性の調査(リスクアセメント等)と、労働災害・事故の真因を徹底分析し、労働災害・事故の未然防止及び再発防止を図る。
3. 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・感染症等への備え及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、実効性の検証と更なる向上を図る。
5. 社員の教育を計画的に実施し、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及び社内規程・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。

制定日2001年4月1日
改訂日2020年7月1日

エプソングループ人権と労働に関する方針

A. 人権に関する方針

1. 人権を尊重し、これを侵害しない。人権侵害に加担しない。
2. 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を排除する。
3. 個人のプライバシーを尊重し、これを侵害しない。

B. 差別に関する方針

1. 人種、国籍、民族、性別、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、教育、障害等に関わらず、いかなる差別も行わない。
2. 雇用に際し、業務遂行上直接関係のない非合理な理由に基づき機会均等を損なわない。
3. 事業活動を行う各国・地域の文化、慣習、歴史を理解して尊重し、配慮して行動する。

C. 雇用・労働条件に関する方針

1. 児童労働や強制労働は絶対に行わない。事業活動を行う各国・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ない。
2. 雇用・労働の健全性を確保し、事業活動を行う各国・地域の法令に準拠して社員を取り扱う。
3. 業務遂行上直接関係のない非合理な理由に基づいた社員の解雇は行わない。
4. 良好な労使関係を維持する。
5. 健康および安全に関する法令、社内規則、方針を遵守し、安全・衛生で働きやすい職場環境を維持する。

制定2005年9月26日

情報セキュリティー基本方針

エプソンは、「経営理念」に基づく「企業行動原則」の下、情報セキュリティーについての基本姿勢と遵守すべき内容を「情報セキュリティー基本方針」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ーの重要性を認識し、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、情報セキュリティー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みます。

2. エプソンは、グローバル共通の情報セキュリティーポリシーを定め、情報セキュリティー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ー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、情報セキュリティーをグループ全員に定着させます。

5. エプソンは、情報セキュリティーに関する法令、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、情報セキュリティー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。

制定日2007年4月1日

調達基本方針

1. 調達先とは「公平公正・共存共栄」を基本にし、相互信頼にもとづく「良きパートナー」の関係をつくる。
2. 事業を展開する全ての地域において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およびその精神を遵守した調達活動を推進する。
3. 環境負荷低減を意識した調達に努め、常に品質、価格、納期の安定と適正化をはかる。

2019年度 現代奴隷と人身売買に関するステートメント

私達はサプライチェーンまたは私達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。私たちは基本的人権を尊重し、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。

私たちの組織

セイコーエプソン株式会社(以下「当社」という)およびエプソングループ各社(以下「エプソン」という)は、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ウエアラブル・産業プロダクツ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当社(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85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、56の国と地域に所在し、連結従業員数75,608人、2019年度の純売上高は1兆円以上です。

エプソンは垂直統合型ビジネスモデルを採用しており、我々が開発し、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、家庭やオフィスのインクジェットプリンター、シリアルインパクトドットマトリクス(SIDM)プリンター、ページプリンター、カラーイメージスキャナー、乾式オフィス製紙機、大判インクジェットプリンター、産業用インクジェット印刷機、POSシステム関連製品、ラベルプリンターとこれらのプリンター関連消耗品、および日本市場のPC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と3LCDプロジェクター用の高温ポリシリコンTFT LCDパネル、およびスマートグラスを提供します。

ウエアラブル・産業プロダクツ事業は腕時計、ムーブメントや、民生機器・車載・産業機器向けCMOS LSI、超高精度センサーチップ、産業用ロボット、ICハンドラー、水晶振動子、水晶発振器、高性能金属粉末、および高付加価値表面処理加工を提供します。

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、およびサービスを調達しています。日本国内における調達割合はエプソンの調達額のおよそ39％です。アジアからの調達は残りの61％の大部分を占めています。

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、公平公正・共存共栄を基本に、相互信頼関係を築き、ともに発展していくことを目指した調達活動を展開しています。

また、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商品・サービスに対する責任の一部であると考え、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、信頼できるサプライヤーの存在が不可欠であり、サプライヤーと透明、公正な取引を通じて信頼関係の構築に努めています。

私たちの基準

エプソンは、あらゆる形態の差別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。経営理念に述べられているように、エプソンは世界中で信頼される、なくてはならない会社であることを目指します。

エプソンは、経営理念を実現する行動原則を明確にして、グループ全体で共有するために、2005年に企業行動原則を制定しました。2017年には最新の社会の要請を反映して企業行動原則を改定しました。経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、企業行動原則にのっとってCSR活動を推進することで、社会課題の解決に貢献し、世の中に「なくてはならない会社」となることを目指しています。

企業の社会的責任(CSR)に対するエプソンの姿勢は、2004年の国連グローバルコンパクトへの参加に反映されています。エプソンは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、2005年に「人権と労働に関する方針」を制定して、人権の尊重、ハラスメントの排除、あらゆる形態の差別の撲滅、地域の文化や習慣の尊重、児童労働や強制労働の禁止、および良好な労使関係の維持など、私たちの強い信念を述べています。

そして、2019年4月に、エプソンは、グローバルサプライチェーンにおけるCSRのグローバル団体であるResponsible Business Alliance (RBA)に加盟しました。エプソンはRBAの行動規範を遵守し、RBAの共通目標に基づき、積極的にRBAの手法と手段を実践します。

私達の方針は、ビジネスパートナーに対して法令遵守、倫理、品質、環境、人権および労働条件に関して同じ基準に従うことを求めています。

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、「なくてはならない会社」となることを目指しています。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。

ビジネスパートナーに求める倫理行動として特に以下の3点を掲げています。

1. ビジネスパートナーとの関係において、贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除を求めます

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・品質・情報セキュリティーに関して、エプソンと同じ基本姿勢をもとめ、必要に応じて取り組みの改善をサポートします

3. ビジネスパートナーと透明性の高い関係を築き、ともにサプライチェーン全体の競争力を高めることで、相互信頼と共存共栄を図ります

これらのサプライチェーンにおける倫理行動の要請は、エプソンが加盟するCSRサプライチェーンアライアンスであるRBAの行動規範に沿うものです。また、エプソンは、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。

エプソンの調達活動方針と要求事項をサプライヤーに伝えるために、2005年4月に「エプソングループ調達ガイドライン」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:Responsible Business Alliance, 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、以降、RBA行動規範の改定を受けて改定しています。

調達ガイドラインは、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ー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。エプソンは、2020年1月にエプソングループ調達ガイドラインを改定してRev. 6.0をリリースし、最新のRBA行動規範との一貫性を維持しています。エプソンサプライヤー行動規範は、調達ガイドラインの主要部分として複数の言語で利用できます。

ガイドラインで指定されている労働基準には、雇用の自主性、児童労働の排除、労働時間、賃金と手当、人道的扱い、差別の禁止、結社の自由が含まれています。行動規範は、サプライヤーが従業員の人権を遵守することを約束し、国際社会が理解するように彼らを尊厳と尊敬をもって取り扱うことを規定しています。

ガイドラインは、(i)サプライヤーの業務に関連する環境、健康、安全、および労働慣行のリスクを特定するためのプロセス、ならびに(ii)サプライヤーへの規範要件を伝達するため、およびサプライヤーの行動規範へのコンプライアンスを監視するためのプロセスを含んでいます。

ガイドライン初版の制定から15年を経て、全ての取引先に遵守依頼をするとともに、主要生産材サプライヤーから、同意書を提出していただいています。

サプライヤー行動規範を徹底させるために、エプソンはサプライヤーに同意書に署名して当社に返送するよう要求しています。2019年には、主要な製造子会社のサプライヤーの94%から同意書を受け取りました。

今後も、エプソンはRBA行動規範を遵守し、ビジネスパートナーと協力してCSRサプライチェーンへの取り組みを強化します。

奴隷制度と人身売買のためのデューデリジェンスプロセス

当社事業に関わる人権リスクの特定について、一般的に東南アジアにおける製造現場での人権リスクが高いと言われていることに照らし、2017年度から自社グループにおける人権リスクについてCSRセルフアセスメント調査を実施しています。その結果によりリスクを特定し、特定されたリスクに対して軽減対策を取るよう事業所や海外子会社に指示しました。

2019年度は、自社事業所・国内関係会社および全海外現法に対して自己評価アンケート（CSRセルフアセスメント調査）を実施しました。アンケートはRBAの基本要求事項に基づく、人権・労働、安全衛生、環境、マネジメントシステム、倫理などに関する全100問のエプソン独自のアンケートです。

CSRセルフアセスメント調査の結果、どの拠点においても、人権上・コンプライアンス上および倫理上の重大な問題は見当たりませんでした。このCSRセルフアセスメント調査は毎年実施し、課題の所在を把握して改善を促します。

エプソンは、調達ガイドラインにて要求している「エプソンサプライヤー行動規範（RBA行動規範）」のサプライヤーにおける遵守状況をCSR詳細評価（SAQ）で確認し、その調査結果をもとに、サプライヤーと協働し改善に取り組んでいます。

SAQは、RBAの監査基準に基づいています。直接材の重要サプライヤー（グループ調達額80%を占めるサプライヤーおよび事業ごとに選定した重要なサプライヤー）、構内常駐業者および人材派遣・紹介業者を対象に行っています。SAQにてハイリスクと評価されたサプライヤーについては、RBAの基準に従い監査を受けていただき、改善に取り組んでいただきます。

CSR詳細評価は、毎年実施しています。

リスクの評価と管理

2017年にエプソンは、「人権の尊重」や「サプライチェーンマネジメント」など、社会的課題に取り組むための重要な取り組みを特定し、「CSR重要テーマ」を作成しました。エプソンは、自社の取り組みとSDGsの17の目標・169のターゲットの関係を検証し、エプソンの取り組みと合致するSDGsを特定しました。

私たちの活動を実効性のあるものにするために、CSR重要テーマごとの実行項目と目標（KPI）を設定しました。さらにステークホルダーの声を反映し、CSR重要テーマや実行項目を定期的に見直して、PDCAサイクルを回して改善を続けます。

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調達方針や調達ガイドラインの遵守要請のほか、CSR詳細評価や有事対応力（BCM）評価、紛争鉱物調査の回答方法の説明なども行います。

リスクを特定し軽減するための私たちの取り組みとして、私たちはサプライヤーがエプソンの方針に準拠していることを保証するために、次のような観点に基づいてサプライヤーを監査します。

- 当社のサプライチェーンにおける潜在的なリスク領域を特定し評価する。
- サプライチェーンにおける奴隷制や人身売買のリスクを軽減する。
- サプライチェーンの潜在的なリスク領域を監視する。
- 通報者を保護する。

2019年度は、直接材重要サプライヤー、主要製造拠点の構内常駐業者および人材派遣・紹介業者について、CSR詳細評価を実施しました。直接材重要一次サプライヤーについては、233社に依頼し、222社からSAQ回答を受け取りました。また、一次サプライヤーが商社の場合には二次サプライヤーにSAQ回答を依頼しました。

SAQ評価の結果、ハイリスクと判定された重要一次サプライヤーについて、現場確認と改善活動支援を行い、ミドルリスク以上となるよう推進しています。なお、2018年度のSAQにおけるハイリスク評価のサプライヤーへの改善活動の結果、2019年度のSAQでは平均24点のスコア改善し、ミドルリスク以上であることを確認しました。

構内外注業者および人材派遣・紹介業者については、エプソンの主要海外製造拠点10社においてSAQを依頼し、124社から回答を受け取りました。エプソンの工場運営上、不可欠な重要なパートナーとして、RBAの要求を理解し、これに準拠した会社運営の改善に取り組むことを求めています。

SAQのスコアに加えて、課題事項の改善助言を含むフィードバックシートを作成し、全てのサプライヤーにSAQの結果を通知しました。

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、重点実施項目とKPIを設定し、活動を推進しています。

中期目標（2020年までに達成）

- CSR調達：重要サプライヤーのリスクランクをミドルリスク以上とする
- 紛争鉱物：RMIの責任ある鉱物保証プロセスで認証された製錬業者のみからの鉱物調達を実現する

2019年度 重点実施項目・KPI	実績
1. CSR SAQ(サプライヤーアンケート):100%実施	直接材重要サプライヤー:100%依頼 人材系ベンダー:主要生産拠点100%依頼
2. ハイリスクサプライヤーに対してCSR SAQの結果フィードバックと改善指導:100%実施	100%実施
3. SAQ・現場監査の課題改善:100%完了	2019年度に第三者監査を実施した直接材ハイリスクサプライヤーの改善完了:100%完了(1社/1社中) 2019年度SAQハイリスクの生産材サプライヤーの改善完了:70%(5社/7社中)
4. 紛争鉱物調査:100%実施	100%実施

2020年度 重点実施項目・KPI
1. メジャーサプライヤーのCSR SAQ(サプライヤーアンケート)の実施: 1) CSR SAQの結果のフィードバック率:100% 2) ハイリスクサプライヤーの改善活動完了率:100%(ハイリスクサプライヤー数:0)
2. 顧客からのCSR(紛争鉱物調査含む)調査対応:回答率100%
3. 紛争鉱物調査の実施:CF認証スメルター占有率:100%

トレーニングおよび通報制度

エプソンは、世界各国・地域において高い倫理観と社会的良識をもって、現地の法令や国際ルールおよびその精神を遵守した調達活動を推進しています。そのため、遵法・社会規範についての社員研修が重要となります。

日本では、全社員を対象にeラーニングを用いて「調達基礎(倫理・行動規範)」および「調達基礎(下請法)」の教育を行っています。さらに、調達決裁業務を含む調達業務従事者は、「調達・遵法管理研修」受講による社内認定制をとり、5年経過をめどに更新研修を行うことで、最新の情報と知識を習得させる仕組みをとっています。今後は、海外グループ会社まで対象範囲を拡大し、遵法調達のレベル向上に努めていきます。

エプソンではCSR調達を推進するに当たり、国際的なCSR動向に加え、「エプソンサプライヤー行動規範」(RBA準拠)およびSAQなどを理解することが不可欠であることから、外部講師によるCSR調達教育を実施しています。2019年度は、グローバル調達部門メンバーに対し、CSR課題、RBAの概要、SAQなどについて、研修を実施しました。

また、サプライヤーを直接管理する立場の調達従事者を対象にした、専門教育プログラムを推進しています。各プログラムはRBAの行動規範およびRBA(VAP)監査基準にのっとった内容で、一部は専門の外部コンサルタントに講師を委託しています。

エプソンは、サプライヤーから、法令や「エプソングループ調達ガイドライン」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ついて、通報や相談を受け付ける通報窓口を設置しています。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不利益の禁止など、通報者の保護を図っています。また2019年度までに海外製造会社において取引先との窓口を設置しました。通報窓口の設置により、一層の企業倫理の確立に努めていきます。

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。当社の方針および手続きをさらに見直し、英国現代奴隷法2015、オーストラリア現代奴隷法2018、米国カリフォルニア州サプライチェーン透明法Act2010(SB657)、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、2020年7月31日に開催されたセイコーエプソン株式会社取締役会において決議され、代表取締役社長によって署名されました。

小川 恭範
代表取締役社長
セイコーエプソン株式会社
2020年8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.)Ltd.の2019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.)Ltd.は、オランダ・アムステルダムに所在するEpson Europe B.V.の完全子会社です。 当社の親会社は日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社です。

Epson(U.K.)Ltd.は、セイコーエプソン製およびエプソンヨーロッパから購入したプリンター、ビジネスイメージング・映像機器、消耗品などの製品を販売しています。これらの製品や消耗品はセイコーエプソンから購入したものです。これは英国で販売される製品のサプライチェーンであり、これらの事業体はエプソングループの一部です。

エプソンヨーロッパでは、我々がヨーロッパ、中東、アフリカ、ロシアにおけるエプソンの事業全体の最高水準を維持することを確保するための責任があり、企業の社会的責任(CSR)の専門家がいます。

当社の製品のサプライヤーとして、セイコーエプソンとエプソンヨーロッパは、Epson(U.K.)Ltd.がビジネスとサプライチェーンの中で現代奴隷や人身売買を撲滅することをコミットしていることを保証します。

本ステートメントは、2020年8月18日に開催されたEpson (U.K.) Ltd. 取締役会において承認され、マネージングディレクターによって署名されることを決議しました。

Robert Clark
マネージングディレクター
Epson(U.K.)Ltd.
2020年8月21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 Ltd.の2019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 Ltd.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 Ltd.は、消費者向けのインクカートリッジ、および工業用のインク製品とテキスタイル用インクを製造および梱包しています。これらの製品は他のエプソンの関連会社に出荷され、そこで世界中に販売されます。

本ステートメントは、2020年8月6日に開催されたEpson Telford 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。

Kevin Browne
マネージングディレクター
Epson Telford Ltd.
2020年8月17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2019年度の現代奴隷と人身売買防止に関するステートメントです。

Epson Australia Pty. Ltd.は、日本に本社を置くセイコーエプソン株式会社の完全子会社です。

Epson Australia Pty. Ltd.は、セイコーエプソン株式会社が製造するプリンター、ビジネスイメージング、ビジュアル機器、消耗品およびその他の製品を販売しています。これは、オーストラリアとニュージーランドで販売される製品のサプライチェーンです。

本ステートメントは、2020年8月12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.
2020年8月12日

EPSON
EXCEED YOUR VISION

セイコーエプソン株式会社

〒392-8502　長野県諏訪市大和三丁目3番5号
TEL: 0266-52-3131（代表）
https://www.epson.jp

Webサイトのご紹介

- 投資家の皆様へ
  https://www.epson.jp/IR/
- エプソン公式動画チャンネル
  https://www.youtube.com/user/epsoncorpjp
- CSR・環境
  https://www.epson.jp/SR/
- エプソン公式Facebookページ
  https://ja-jp.facebook.com/EpsonJP
- 技術・イノベーション
  https://www.epson.jp/technology/

EJ2002

UD FONT
見やすいユニバーサルデザインフォント
を採用しています。