

人権の尊重

エプソンは、人権尊重の取り組みを強化し、社会からの信頼を得て、社会とともに発展する会社を目指します。

私たちは、様々な社会課題の解決と、持続的な事業成長、企業価値の向上を通じてより良い社会の実現に貢献したいと考えています。

近年、地域紛争や気候変動、パンデミック、急速な技術進歩、社会的不平等の拡大など、ビジネス環境は激しく変化しています。そのような状況において、世界各地で深刻化する人権尊重に対する企業の役割がますます重要になっています。エプソンは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、バリューチェーンを含めた人権尊重への取り組みを強化しています。

まず、「エプソングループ 人権方針」を制定し、人権尊重の取り組みの拠りどころとしています。人権に負の影響を与える可能性の高い分野として、現時点では、労働、働く環境、サプライチェーンを特定し、その防止・予防・是正の取り組みを継続的に行っています。また、エプソンの企業活動に関連して人権侵害を受けた方やそのおそれのある方が声を上げ、救済を求められる仕組みの整備にも鋭意取り組んでいます。さらに、社員やサプライヤーなどのステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、さまざまな対話活動を行っています。

このような人権侵害を起こさないための努力をたゆまず続けることで、人権尊重への企業の社会的責任を果たし、社会からの信頼を得て、社会とともに成長していきたいと考えています。



専門役員
サステナビリティ・コーポレート
コミュニケーション推進室長
人的資本・健康経営本部 テーマ
担当
根村 絵美子

人権の尊重 コンテンツ一覧

[考え方と推進体制](#)

考え方と取り組み
エプソングループ人権方針
現代奴隷と人身売買に関するステートメント

[エプソングループの人権デューデリジェンス](#)

人権デューデリジェンスの考え方
具体的な取り組み

[苦情処理メカニズム](#)

考え方
具体的な取り組み

[教育](#)

人権教育の考え方
具体的な取り組み

[サプライチェーンにおける人権尊重への取り組み](#)

人権尊重への考え方と取り組み
特定された人権課題への対応

[ESGデータ](#)

[スタンダード対照表](#)

[サステナビリティレポート](#)

[統合レポート](#)

[ホーム](#) > [サステナビリティ](#) > [人権の尊重](#)

考え方と推進体制

[考え方と取り組み](#)[エプソングループ人権方針](#)[現代奴隷と人身売買に関するステートメント](#)

考え方と取り組み

エプソンは、経営理念および企業行動原則を経営の根幹に据え、企業活動における人権の尊重は企業が果たすべき重要な責務であると考えています。2005年に国連「グローバルコンパクト」に基づいて「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、これに則った行動を実践してきました。

さらにエプソンは、刻々と変化するグローバルな事業環境における新たな課題に対応するため、人権への取り組みを強化しており、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に準拠して、2022年4月1日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。

また、2019年4月にはグローバルサプライチェーンの影響を受ける労働者やコミュニティの権利と福祉を支援する非営利組織である Responsible Business Alliance (RBA) に加盟し、サプライヤーの皆様と共に「RBA行動規範」に則った事業活動を進めています。エプソンは、「指導原則」を遵守し、世界人権宣言等で国際的に認められた人権を尊重していくことはもとより、RBAの趣旨に賛同し、会員として、サプライヤーにおいてもRBA行動規範が遵守されることに努めています。このような取り組みにより、製品のサプライチェーンを含むエプソンのバリューチェーン全体の企業活動において、人権が尊重されることを目指しています。(指導原則16)

推進体制

エプソンの人権尊重への取り組みは、人的資本・健康経営本部テーマ担当専門役員の責任の下、ダイバーシティ・組織カルチャーデザイン部門を中心に、サステナビリティ主管部門、RBA活動推進主管部門、サプライチェーンCSR主管部門、人事部門をはじめとする本社関係部門と連携し、また国内外関係会社の人権主管部門および関係部門とのネットワークを構築して行っています。サプライチェーンにおける人権課題にも適切に対処するため、サプライチェーンCSR 主管部門を通じて、人権に係る当社方針や行動規範などの周知・教育、人権影響評価、是正活動を行い、また救済のための取引先通報窓口を設けています。

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

エプソングループ 人権方針

昨今の国際社会における「人権」に対する意識や課題の変化を踏まえ、人権尊重への取り組みをさらに強化するため、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を2022年4月1日付で「エプソングループ人権方針」として改定しました。「エプソングループ人権方針」は、「指導原則」の内容に準拠し、取締役会の決議を経て改定しました。人権尊重の取り組みにおける最上位の指針としてこの「エプソングループ人権方針」を位置づけ、エプソングループおよびサプライチェーンを中心に、人権への取り組みを進めています。「エプソングループ人

権方針」は定期的に見直しを行っており、2024年9月1日付で、事業の実践に関する記述にパーパスを盛り込むとともに、社員の判断・行動の拠りどころである経営理念の位置づけを踏まえ、第1条(制定の背景)全体を見直す改定を行いました。

[エプソングループ人権方針](#) →

[サプライヤーガイドライン](#) →

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、英国2015年現代奴隷法やオーストラリア2018年現代奴隷法、カナダ2024年サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律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が取り組んだ結果を以下の通り報告しています。

<最新年度>

[Epson Slavery & Human Trafficking Statement for Financial Year 2024 \(PDF, 4.9MB\)](#) 

[2024年度現代奴隷と人身売買に関するステートメント\(和文仮訳\)\(PDF, 1.2MB\)](#) 

<過去のステートメント>

[Epson Slavery & Human Trafficking Statement for Financial Year 2023 \(PDF, 7MB\)](#) 

[2023年度現代奴隷と人身売買に関するステートメント\(和文仮訳\)\(PDF, 1.2MB\)](#) 

[Epson Slavery & Human Trafficking Statement for Financial Year 2022 \(PDF, 1,033KB\)](#) 

[2022年度現代奴隷と人身売買に関するステートメント\(和文仮訳\)\(PDF, 991KB\)](#) 

[Epson Slavery & Human Trafficking Statement for Financial Year 2021 \(PDF, 191KB\)](#) 

[2021年度現代奴隷と人身売買に関するステートメント\(和文仮訳\)\(PDF, 901KB\)](#) 

[Epson Slavery & Human Trafficking Statement for Financial Year 2020 \(PDF, 171KB\)](#) 

[2020年度現代奴隷と人身売買に関するステートメント\(和文仮訳\)\(PDF, 843KB\)](#) 

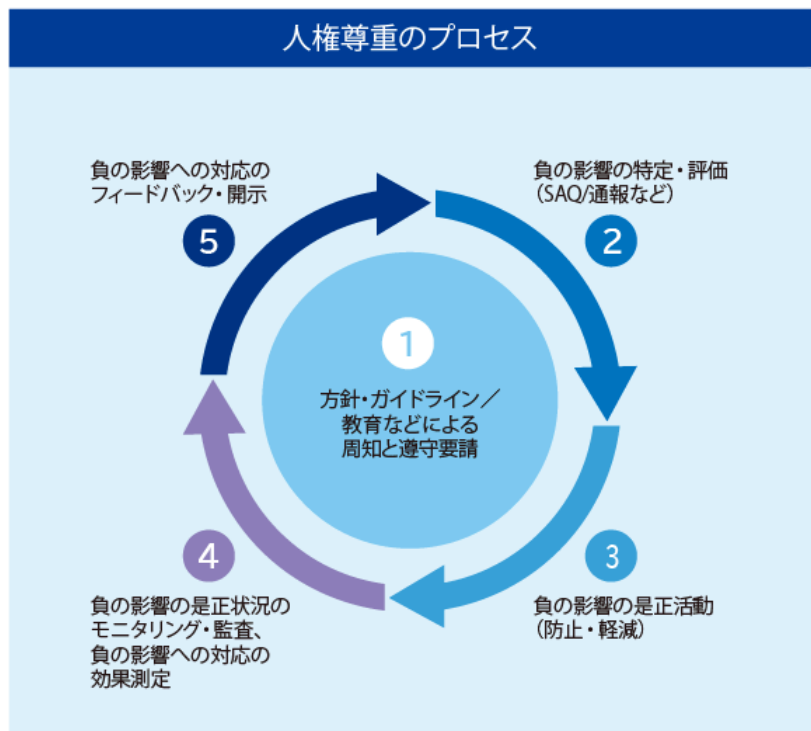
エプソングループの人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンスの考え方

具体的な取り組み

人権デューデリジェンスの考え方

エプソンは、国連「ビジネスと人権の指導原則」(以下、指導原則)に則り、人権尊重のためのプロセスを設定しています。「エプソングループ人権方針」を制定し、グループ会社はもとより、ビジネスパートナーを含め、バリューチェーン上の人権への負の影響を特定し、それを調査して問題・課題を析出し、それを防止・是正する活動を継続して実施しています。これらの防止・是正活動は、随時また定期的に結果もしくは経過をモニタリングし、社内外へ適切な報告・開示を行っています。



具体的な取り組み

1. 人権への負の影響の特定、影響評価 (上記 人権尊重のプロセス②)[指導原則18]

2023年度、改めて人権への負の影響の特定、影響評価を行いました。評価にあたっては以下の情報を参照しました。

- 過去4年間にわたるRBA(Responsible Business Alliance)の活動(CSRセルフアセスメント、RBA監査の受審)を通じての認識・知見

- 社内・サプライチェーンの事案の発生や相談・通報の状況
- 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」、「同 実務参照資料」等の資料や、経済人コー円卓会議ステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加して得た情報 等

その結果、現時点で当社において特に人権侵害の影響が重大で、人権侵害が起きやすい領域は、自社およびグループ社員、派遣社員、サプライヤー社員、構内常駐会社の労働者、移住労働者に係る、下表のような労働ならびに労働安全衛生に関する事項、地域的にはアジア、業態別では製造、と改めて特定しました。「特に注意すべき具体的な例」は、RBA行動規範ならびにエプソングループでの発生事例を参照して挙げています。

優先度の高い対象者	主な負の影響	特に注意すべき具体的な例
自社およびグループ社員 派遣社員 サプライヤー社員 構内常駐会社の労働者 移住労働者	強制労働	・雇用に係る仲介料、斡旋料、諸費用等の負担 ・パスポートの預かり ・強制的な時間外労働 ・退職の自由
	若年労働	・時間外労働、夜間の労働、健康、安全、道徳を損なうおそれのある労働
	過重労働	・労働時間に関する法令および国際的に認められた人権規範の違反や、健康を害するような長時間労働
	賃金・福利厚生	・超過時間分の賃金の未払い ・懲罰としての賃金の不支給・減額
	非人道的待遇	・ハラスメント
	差別	・解雇や処遇における差別 ・妊娠テスト、妊婦の解雇
	労働安全衛生	・危険・有害な労働環境 ・女性労働者の保護 ・緊急時の労働者保護

2. 人権への負の影響の防止・軽減（上記 人権尊重のプロセス③）【指導原則19】

エプソンは、毎年、RBA行動規範および調査票に準拠したCSRセルフアセスメントを行っています。2019年4月にRBAに加盟した後は、RBA行動規範のグループへの周知・浸透活動を進めるとともに、RBAの調査票に準拠して、セイコーエプソン事業所・国内関係会社・海外現地法人、また主要なサプライヤーに対し、年一回、継続してCSRセルフアセスメントを実施しています。CSRセルフアセスメントの結果についてはRBAに報告しています。セイコーエプソン各事業所・各社・各サプライヤーは、人権への負の影響の所在を特定し、特定された負の影響に対して是正計画を策定し、是正・軽減を図っています。

2024年CSRセルフアセスメントの概要(エプソングループ拠点)

項目	内容
調査票	RBA Self-Assessment Questionnaire(SAQ) - Facility Risk Questions - Facility Control Questions
調査内容	RBA行動規範 行動規範 セクションA 労働 セクションB 安全衛生 セクションC 環境 セクションD 倫理 セクションE マネジメントシステム

実施期間	調査:2024年4月～6月 課題把握、是正への取り組み:2024年7月～
対象拠点	セイコーエプソン事業所 11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) 海外拠点 45社(うち製造現法15社、販売その他30社)
負の影響への対応	是正計画を策定し、本社関係主管部門からの支援・協力の下、是正・軽減に取り組む

2024年の結果(総括)

・2024年は、全面改訂となったRBA SAQに準拠したCSRセルフアセスメントを行いました。

セイコーエプソン各事業所・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の結果、どの拠点においてもハイリスク*はありませんでした。

* ハイリスクは、評価点60点未満。

・各拠点の回答を本社RBA主管部門ならびに関係主管部門において精査した結果、RBA VAP監査評価におけるプライオリティ不適合に相当する問題は見当たりませんでした。精査の過程においては、疑問点等について各拠点とコミュニケーションをとり、要是正点について個別にフィードバックしています。

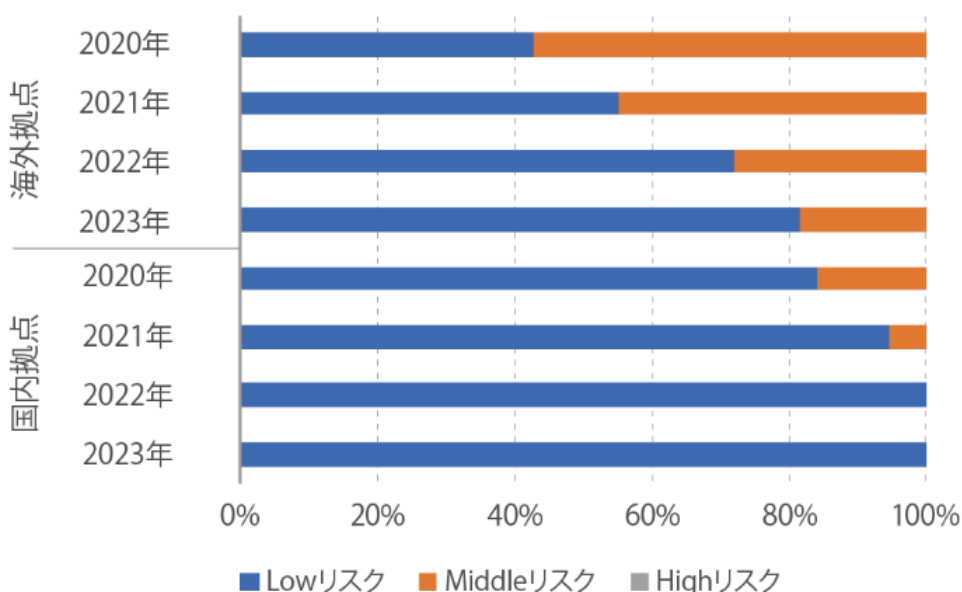
・多くの拠点において共通する、対応が十分でない事項が以下のとおり二点ありました。

事項	対応
障がい者への合理的配慮	本社主管部門より、全拠点へ向けて、この概念の意味や対応の考え方についてガイドラインを発信し、理解を促進していく
外が暗い時間帯での避難訓練の実施	本社主管部門にて、訓練の実施についてのアナウンスを本社・防災対策担当と検討中

今後も引き続き、各拠点に対し、グループ方針やグループ規程、ルール・ガイドライン等の一層の浸透を進め、重大な人権侵害リスクを継続して抑制するよう取り組みを進めていきます。

(参考)エプソングループにおける、2020年から2023年のCSRセルフアセスメント(改訂前のRBA SAQに準拠したセルフアセスメント)の結果(スコアによるリスクレベル)の推移は以下のとおりです。毎年のは正活動の結果、年々、全体のリスクレベルは低下していると考えています。

CSRセルフアセスメントの結果の推移



* ローリスクは、評価点85点超で、基本的に、RBA行動規範の要求レベルで行動ができている

ミディアムリスクは、評価点65点超85点以下で、RBA行動規範の要求レベルで行動できていない項目があり、自主的改善が必要

ハイリスクは、評価点65点以下で、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、改善および結果のモニタリングが必要

RBA行動規範の遵守状況確認(模擬監査)

セイコーエプソンの主要な事業所について、RBAのセルフアセスメントを実施していますが、今回、それに加えて、専門家による遵守状況の確認(模擬監査)を実施しました。

模擬監査の実施概要

実施時期	2024年12月
実施事業所	広丘事業所(長野県)
実施方法	RBA VAP監査基準に準じた内容・方法(書面確認、実地調査、ワーカーインタビュー)
監査人	RBAの准監査員資格を有する第三者

模擬監査の結果、重大な人権への負の影響は確認されませんでした。RBA行動規範への不適合の指摘を受けています。RBA会員企業として、不適合事項について、関係する主管部門と協議を行い、対処計画を策定して自主的に取り組みを行っています。また、取り組み状況は、随時経営への報告を行っています。

[サプライチェーンにおけるCSR詳細評価についてはこちら](#) ➔

3. 結果・経過のモニタリング (上記 人権尊重のプロセス④)[指導原則20]

セイコーエプソン事業所・関係会社等の拠点・各事業所・各社・各サプライヤーは、経営層の関与の下、是正計画にしたがって人権の負の影響の是正・軽減を進めています。重大な負の影響については、本社関係主管部門が是正の完了まで確認します。

エプソンでは、毎年一回、CSRセルフアセスメント調査を継続して行い、各社・各事業所におけるRBA行動規範への不適合事項の是正状況を確認しています。さらに、第三者の視点で課題を抽出して是正し、活動のレベルアップにつなげるため、東南アジア・中国に所在する自社主力製造拠点7社(2025年5月現在)が継続してRBAのVAP(Validated Assessment Program)監査を自主的に受審しています。エプソンは、これまでに、RBA行動規範の不適合がなく、かつ満点(200点)となった場合に与えられる「プラチナ認証」を、インドネシア、マレーシア、タイ、中国、フィリピンの生産拠点で取得しています。

[現在、プラチナ認証およびゴールド認証を受けている拠点](#) ➔

CSRアセスメント調査もしくはRBA VAP監査の結果、自社グループ内において2024年度に析出され、是正し、または継続して取り組みを行っている人権への負の影響の主な例は以下の通りです。

事案	発生場所	対処状況
退職者への賃金支払いの遅延	製造法人	法令(退職日から3以内)に則った支払い日に変更(システム改修予定)
安全器具(洗眼器)の維持管理の不備	製造法人	法令要求を満たす器具に交換
元派遣社員への有給休暇の付与日数の不足	製造法人	法令に基づき有給休暇の計算方法を見直し、不足分を付与
飲料水(水道)の水質検査の未実施	製造法人	法令に基づき実施手順の見直し、検査を実施
製造機械への安全装置の未装備	製造法人	法令に基づき当該機械への安全装置を装備

また、これまでに取り組み・是正を行った人権への負の影響には次のようなものがあります。

事案	発生場所	対処状況
業務委託先社員の長時間労働	業務委託先	業務委託先と是正方法について協議し、対策済み
労働者による就職費用の負担	業務委託先	返金済み
労働者派遣に関する法律違反	製造会社	委託業務を法律の範囲内とする

工場の避難経路上の避難用出入口ドアの改善	製造会社	該当する避難用出入口のドアの構造見直し
人材紹介会社への仲介料・採用費用の移民労働者負担	製造会社	移民労働者負担を中止し、労働者に返金
移民労働者のパスポートの預かり	製造会社	パスポートの預かり禁止徹底
時間外労働に係る労働者との合意プロセス	販売会社	超過時間勤務を要求するプロセスの明示
採用の際に行う健康診断費用の本人による立て替え払い	製造会社	本人に返金し、立て替え払いを必要としないプロセスに変更
人材エージェントとその派遣する社員との間の契約の法的要件不備	人材エージェント	法律を遵守した契約書に更新
超過時間勤務記録の不備	人材エージェント	超過時間勤務賃金の未払い分支給および超過時間勤務記録システムの改良
源泉徴収の金額の計算の誤り	人材エージェント	源泉徴収納付額の調整、計算システムの更新
従業員に係る法定積立金の未納	業務委託先	業務委託先と協議・改善済み
労働時間の管理の不備	業務委託先	業務委託先と協議・改善済み
構内でサービスを行う業務委託先の超過時間勤務賃金の未払い	業務委託先	現地法に基づく超過時間勤務賃金支給済み

4. コミュニケーション・報告（上記 人権尊重のプロセス⑤）[指導原則21]

要是正事項への取り組み状況は、毎年責任者によりレビューを行った上でウェブサイトおよびサステナビリティレポートにおいて報告しています。また現代奴隷と人身売買に関するステートメントによりエプソングループのグローバルな取り組みを報告しています。

現代奴隷と人身売買に関するステートメント [➡](#)

良好な労使関係を構築し、維持するため、エプソンは、社員に対し積極的に情報を提供し、真摯に対話や協議を行っています。また、お客さまに対しても、エプソンの人権尊重への取り組み状況について、必要に応じ随時コミュニケーションを図っています。

2024年度に行った主な取り組み

カスタマーハラスメントへの取り組み

お客さまからのお問い合わせには商品やサービス等の問題に関し、改善を求める正当なクレームがある一方、ごく一部ではありますが、社会通念に照らし不相当な要求や言動によって、応対する従業者の人格が否定されたり、尊厳が傷つけられたりする場合があります。これらは、継続的なサービス提供を阻害し、サービス品質の悪化を招きます。

このようなカスタマーハラスメントへの、社会の関心が高まっています。エプソンでは、2024年度、セイコーエプソンならびに国内関係会社の販売・サービス部門を中心にアンケート調査およびヒアリングを行いました。その結果、エプソンにおいても、一部で心身への悪影響など深刻なカスタマーハラスメントの被害があることが確認されました。これを受け、エプソンでは、厚生労働省「カスタマーハラスメント企業対策マニュアル」等を参照し、以下の対応をとっています。

- ・「エプソン国内グループ カスタマーハラスメントに対する指針」を制定（2025年3月21日）し、社内外への周知を行いました。
- ・カスタマーハラスメントに該当する言動があったと当社が判断した場合は、毅然（きぜん）とした態度で対応します。
商品・サービスの提供やお客さま対応をお断りする場合があります。また、カスタマーハラスメントが継続する場合や、悪質なものの、刑法法規に触れると判断できる場合等は、警察・弁護士等と連携して対処することがあります。
- ・カスタマーハラスメントを受けた従業者は、上司への報告を行い、組織としての対応をとることを基本としつつ、相談窓口の利用について周知しました。
- ・必要に応じ、被害を受けた従業者へのメンタルケアを含めた配慮を行います。

なお、エプソングループがお取引先さま等に対するハラスメントを起こすことのないよう、エプソングループ社員に対しても、ハラスメント教育等において、改めて周知・徹底を行ってまいります。

[エプソン国内グループ カスタマーハラスメントに対する指針\(PDF, 322KB\)](#) 

*対象となるエプソン国内グループについては下記をご覧ください。

[事業所](#) 

[国内関係会社](#) 

AI倫理ガバナンスに関する取り組み

エプソンにおいても、製品への組み込み、業務への導入など、AIの利活用が進められています。現時点で、主に、他者の著作物を無断で使用する等の著作権侵害、当社および他者の機密情報の漏洩、誤った情報や不適切な表現・偏見や差別的な内容の生成・発信等のリスクを想定しています。AIを適正に利活用し、人権侵害などの負の影響に対処するため、エプソンでは以下のような対応を行っています。

・推進体制

—AI倫理委員会の設置(2023年7月)

AIを取り巻く動向を幅広く情報収集・分析し、方針決定を行うとともに、各国におけるAIに関する法規制・諸方針への対応や、グループ全体のAI倫理

ガバナンス体制の構築と適切な運用を行うことを主な目的として、AI倫理委員会を設置しています。技術開発、品質管理、法務、管理等の部門がメンバー

として参画しています。

—AI倫理管理体制／推進体制

各部門にAI倫理管理責任者を置き、AI倫理の意識啓発活動及び教育、AI利活用案件のリスク評価の実施等を行っています。

また、海外を含む全関係会社についても、AI倫理推進責任者を選任し、各社におけるAI基準類の制定、AIシステム利活用案件の審査・リスク評価の実施、

従業員教育等を行い、グローバルにAI倫理ガバナンスを推進する体制を構築しています。

・方針・規程等の制定

—AI倫理原則(2023年8月1日制定、2025年4月1日改定)

AIの研究・開発・運用・利活用等を推進するにあたり、人間とAIが共生する人間中心の社会を実現するため、

エプソンとして実践すべき原則を定めています。

エプソンのAI倫理原則

人間とAIの共生

共創による新しいAI価値の創出

公平で信頼できる説明可能なAI

安心安全なデータの流通

健全なAIの普及に向けた貢献

—AI関連の規程類、生成AI利活用ガイドライン等の制定

AIシステムの適正な利活用と倫理的実践を確保するため、「AI管理規程」を始めとして、各種ガイドライン、チェックリスト、リスクレベル判定表を

作成して提供しています。これらの規程やガイドライン等はグループ全体に適用されます。

また、生成AIの急速な普及を踏まえ、著作権・プライバシーへの配慮や、入力・出力に関する注意事項等を明記した「生成AI利活用ガイドライン」を制定し、適正な

利活用を推進しています。

・運用

AIシステムのリスクレベルを評価し、そのリスクの大きさに応じてリスク対策を講じる「リスクベースアプローチ」による管理を行っています。

AI倫理推進責任者は、AI利活用案件ごとに、リスクレベルを判断し、記録しています。

著作権侵害や情報漏洩のほか、社会の多様性への配慮、透明性・公平性の確保等の観点から人権侵害リスクについて確認し、リスクがある場合にはその抑止・回避策

をとることとしています。

・教育

AI倫理の重要性の認識を深め、AI倫理管理施策を確実に実施するため、2024年度、国内・海外グループ会社を含めた全社員を対象として、AI倫理に関する

e-ラーニングを実施しました。さらにAIの社内利活用またはAI製品・サービスの提供に従事する社員を対象としたe-ラーニングを実施しています。

パワーハラスメント防止への取り組み

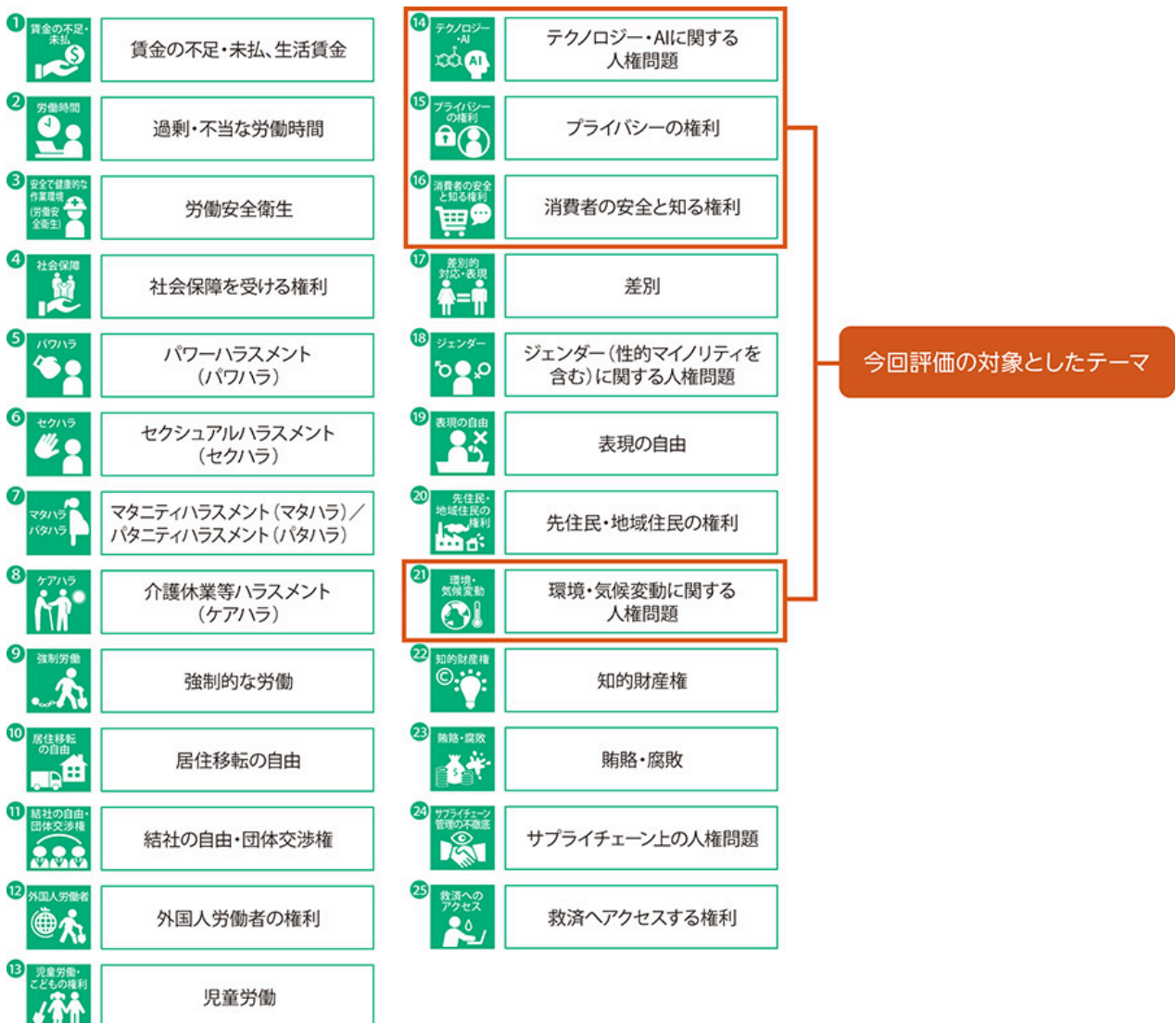
エブソンにおいては、労働や安全衛生といった領域が最も人権侵害のリスクが高いと認識しており、日本国内においては、特にハラスメントに対する取り組みを鋭意継続して行っています。

[パワーハラスメント防止への取り組みはこちら](#) ➡

2023年度に行った取り組み

エブソンにおいては、労働や安全衛生といった領域が最も人権侵害のリスクが高いと認識していますが、2023年度はこれら以外の領域についても、評価を行いました。具体的には、法務省が「企業が尊重すべき人権の分野」として提示する25の類型を参照し、「テクノロジー・AI」「プライバシーの権利」「消費者の安全と知る権利」「表現の自由」「先住民・地域住民の権利」「環境・気候変動」「知的財産権」「賄賂・腐敗」の8つのうち、人権回復の困難度と影響の規模・範囲を検討したうえで、当社の企業活動との関連性を考慮し、AI、プライバシー、消費者の安全(特に製品安全性、表示)、環境・気候変動の4つをテーマとして設定しました。

企業が尊重すべき人権の分野



今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応(法務省人権擁護局)を参考に作成

この4つについて、一般的に考えられる人権の負の影響、エプソンで関係しそうな負の影響、負の影響を防止・停止・軽減するための法令や一般的な仕組み・枠組み、エプソンにおける仕組み・枠組み、ステークホルダーからの相談・通報の窓口の有無、実際の相談・通報の有無等に関し、それぞれ関係部門とディスカッションを行いました。その結果、特にAIについては、現時点では社内での利活用が限定的であり、深刻な負の影響は認められないものの、今後技術が劇的に発展していく可能性があり、社会に対する影響が大きいこと、当社においても社内での利活用のほか事業における開発や製品への組み込みなど、様々な展開の可能性と、それによる人権への負の影響が考えられることから、継続してモニタリングをしていくこととしています。ほかの3つのテーマについても、現時点で深刻な負の影響は認められませんでした。継続して見守りをしていきます。

[ホーム](#) > [サステナビリティ](#) > [人権の尊重](#) > [エプソングループの人権デューデリジェンス](#)

苦情処理メカニズム

[考え方](#)[具体的な取り組み](#)

考え方

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

また、この苦情処理メカニズムは、以下の3つの目的に活用しています。

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

具体的な取り組み

社員向け相談通報窓口

エプソンは、エプソン・ヘルプラインをはじめ、ハラスメント相談窓口、長時間労働相談窓口、従業員相談室、ダイバーシティに関する相談窓口、外国籍社員向け相談窓口など、各種相談窓口を設置し、社員(契約社員・パートタイマー・アルバイト・派遣労働者等を含みます)からの人権に関する相談・通報に対応しています。各窓口を中心に、相談・通報者本人の意向も踏まえ、身元情報の秘匿やプライバシーの保護にも留意しながら、事実確認を行って、救済のほか、再発防止の取り組みを行っています。また、これらの窓口間では連携して情報交換を行い、人権に関する相談・通報の全体状況を把握する取り組みを行っています。

上記窓口で受け付けた相談・通報のうち、懲戒の対象となったハラスメントに関する事案が2023年度下期3件、2024年度上期1件ありました。相談・通報者や被害者の意向を踏まえつつ、事実関係を調査・確認し、加害行為の抑止、再発防止、見守り等の対応を行っています。また、被害者に対しては、随時コミュニケーションをとるとともに、必要に応じ心身のケアを行いました。

ハラスメントのほかに、23年度下期には、作業の安全に関する配慮不足と個人情報のセキュリティに関する通報が各1件ありました。いずれも、不備の是正を行い、事故の未然防止に取り組みました。

すべてのステークホルダーを対象とする相談通報窓口

また、エプソンでは、お客様や投資家、地域住民の方など全てのステークホルダーの皆さまに対しては、電話および自社ウェブサイトでの受付を行っています。自社ウェブサイトでは、グローバルナビゲーションに「お問い合わせ/通報」を設けており、そこから「人権に関する相談・通報」や「その他の相談・通報」へのリンクに容易にアクセスすることができます。

エプソンは、2024年4月から一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加入し、JaCERが提供する対話救済プラットフォームによる相談・通報の受付を開始しました。JaCERは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(指導原則30)」に準拠して、多数の企業に関わる協働型の苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理への支援・推進を行うことを目指す組織です。エプソンは、JaCERと連携して、当社の苦情処理メカニズムの実効性の向上やステークホルダーとの対話・救済の推進に向けて取


り組んでいます。これらの窓口を活用し、幅広いステークホルダーの皆さまからの人権に関するご相談・通報等に適切に対応していきます。

以上の相談・通報窓口は、通報情報を厳格に管理し、通報者への報復行為を禁止し、匿名性を確保して運用しています。

[通報制度・通報窓口](#) 

[取引先通報制度](#) 

[お問い合わせ／通報](#) 

[JaCERについて](#) 

[JaCERへの相談・通報](#) 

[ホーム](#) > [サステナビリティ](#) > [人権の尊重](#) > [苦情処理メカニズム](#)

教育

[人権教育の考え方](#)[具体的な取り組み](#)

人権教育の考え方

エプソンは、人権尊重のためのプロセスが有効に機能するよう、役員向け、管理職層向け、調達業務従事者向け、一般社員向け、サプライチェーン向けなど、各種の教育・研修を行っています。(国連「ビジネスと人権の指導原則」(原則16(d)) 特に、サプライチェーンに対しては、人権尊重に関するセミナーに加え、調達方針説明会、サプライヤーガイドライン説明会等の機会を利用して、エプソンの人権尊重に関する方針や考え方について、コミュニケーションをとっています。

具体的な取り組み

エプソングループ社員向け教育

人権に関する教育は、従前からRBA行動規範やその詳細ルールについて社内および国内外の人事、安全衛生、環境、倫理、サプライチェーン管理等の業務に従事する関係部門・関係者を中心に周知を図ってきていますが、2021年度は、「エプソングループ人権方針」の改定にあたり、取締役およびセイコーエプソン本社関係機能主管部門のメンバーや、国内外関係会社の人事部門を中心とした関係者に対し、改めて「ビジネスと人権」に関する研修を行いました。加えて、2022年度以降、人権尊重への意識を高めることを目的として、「ビジネスと人権」の基礎と、エプソングループ人権方針ならびにエプソンの人権尊重への取り組みに関するe-ラーニングを、セイコーエプソンおよび国内関係会社の全役員、社員、契約社員、派遣社員と、全海外現地法人のマネージャー以上を必須受講者として、順次実施してきています。

対象者に対する受講率は、国内87.9%、海外95.8%となっています。また、エプソングループ役員や社員を対象に、有識者による人権に関連したセミナーを継続して実施しています。

サプライヤー向けセミナー・説明会

CSR調達サプライヤー説明会などにおける、社会要請やRBA(Responsible Business Alliance)の要求などについての説明・要請に加え、さらに、詳細のご理解をいただくことを目的としてセミナー・説明会を開催しています。多数のサプライヤーに参加していただいています。また、サプライヤーへのアンケート調査を行い、サプライヤーのニーズを把握し、セミナー・説明会に反映させています。

エプソンは、CSRの取り組みは、活動自体を目的化することなく、根柢にある目的を理解したうえでサプライヤー各社に自発的に取り組んでいただくことが重要であると考えています。特に、人権については、重点的な取り組みが必要であるとの認識のもと、社会要請が刻々と変化することも踏まえ、専門的な情報を得ていただけるよう外部のコンサルタントや専門家に講師をお願いするなどしてセミナーを毎年実施しています。

また、2023年度は、RBA行動規範の改定およびエプソンのサプライヤーガイドラインの改定を受け、説明会を実施しました。1,000名を超えるサプライヤーに参加していただき、エプソンの調達方針やRBA行動規範の趣旨および変更内容をご理解いただきました。

警備要員の人権研修

当社は、第三者組織である取引先に警備業務を委託しており、委託先会社到人権研修の実施を依頼しています。2024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。

[ホーム](#) > [サステナビリティ](#) > [人権の尊重](#) > [教育](#)

サプライチェーンにおける人権尊重への取り組み

サプライチェーンにおける人権尊重への考え方と取り組み

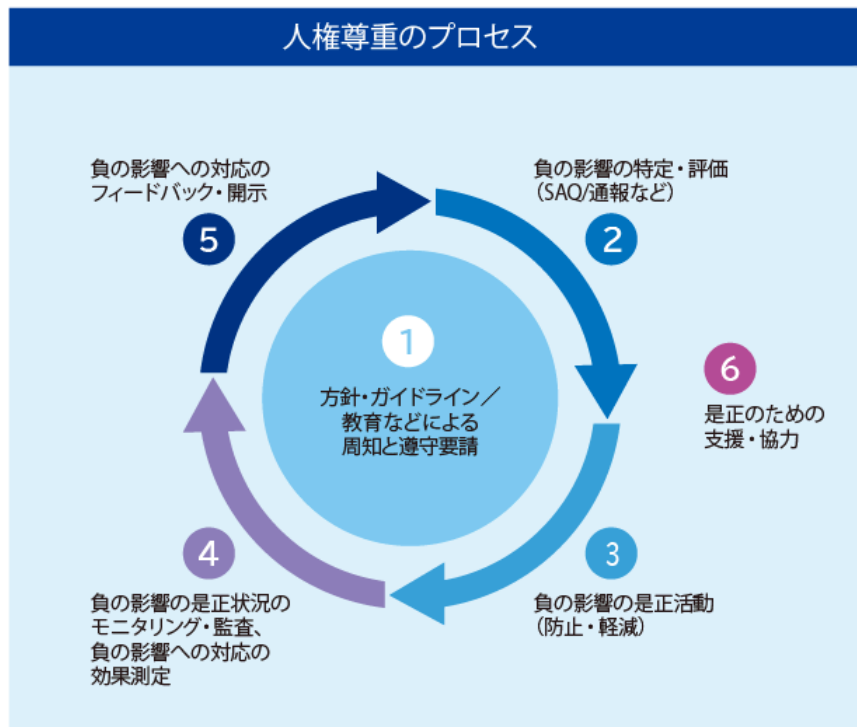
特定された人権課題への対応

サプライチェーンにおける人権尊重への考え方と取り組み

考え方

エプソンは、「人権方針」において、自社のみならずサプライヤーにおいても人権が尊重されるべきことを宣言しています。人権方針において述べている通り、国連のビジネスと人権に関する指導原則を遵守し世界人権宣言等で述べられた国際的に認められた人権を尊重していくことはもとより、RBAの趣旨に賛同し会員として、サプライヤーにおいてもRBA行動規範が遵守されることに努めています。(国連「ビジネスと人権の指導原則」(原則16(c)) このような取り組みにより、エプソン製品のサプライチェーン全体において人権が尊重されることを目指しています。

具体的な取り組み



1. 方針の制定、コミット (上記 人権尊重のプロセス①)[指導原則16]

エプソンは、経営理念および企業行動原則を経営の根幹に据え、企業活動における人権の尊重は企業が果たすべき重要な責務であると考えています。2005年に国連「グローバルコンパクト」に基づいて「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、これに則った

行動を実践してきました。

また、2019年4月にはグローバルサプライチェーンの影響を受ける労働者やコミュニティの権利と福祉を支援する非営利組織である Responsible Business Alliance (RBA) に加盟し、サプライヤーの皆様と共に「RBA行動規範」に則った事業活動を進めています。更に、エプソンでは、刻々と変化するグローバルな事業環境における新たな課題に対応するため、人権への取り組みを強化しており、「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容に準拠して、取締役会の決議を経て、2022年4月1日付で「エプソングループ 人権方針」として改定しました。

また、RBA行動規範およびエプソンの方針によって構成される「エプソングループサプライヤーガイドライン」を制定し、サプライヤーに対して遵守を要するとともに、書面による同意を取得しています。

[エプソングループ人権方針](#) →

[サプライヤーガイドライン](#) →

2. 人権デューデリジェンス(上記 人権尊重のプロセス②)[指導原則17-21]

エプソンは事業活動に関係する全てのステークホルダー(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)の中で、人権の観点ではサプライチェーンの優先度が高いと特定しています。

エプソンはResponsible Business Alliance (RBA)レギュラー会員として、求められるサプライヤー管理要件*1に従い、RBA行動規範の各項目(労働・人権、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム)への適合性遵守状況を確認し、救済・是正に取り組むとともに、先住民や外国籍移住労働者の権利尊重の状況についても確認をしています。部品や製造委託先などの直接材サプライヤーのみならず、その他のお取引先(構内に常駐するサービス提供者、人材紹介や派遣など人材系エージェント、ロジスティクス業者等)といった主要なサプライヤーを対象として、CSRアセスメントなどを利用した年一回の人権影響評価を10年以上継続して実施しています。この人権影響評価は、指定の帳票にサプライヤーが回答するセルフアセスメントに加えて、現場確認や監査による確認も行い、特定された負の影響について、救済、是正計画の策定・再発防止などの是正に取り組んで頂いています。

また、エプソンは、アセスメントによる負の影響特定に加え、苦情処理メカニズムなどを通じた通報も、人権影響を評価する手段として重要であると認識しています。

*1 RBAレギュラー会員義務の概要 [📄](#)

3. 評価結果、予防・是正 (上記 人権尊重のプロセス③)

上記の評価活動を通じてサプライヤーにおける人権への負の影響の所在を特定し、特定された影響に対して是正・軽減対策を行っています。

4. モニタリング (上記 人権尊重のプロセス④)

エプソンでは、毎年一回の、CSRセルフアセスメントなどを継続して行い、サプライヤーにおけるRBA行動規範への遵守状況を確認しています。また、当社の製造拠点において継続して受審しているVAP監査において、RBA行動規範E12(サプライヤー責任)およびD7(責任ある鉱物調達)等の適合確認を受けています。間接雇用者(構内常駐業者の従業員や派遣社員等の個人)が監査の対象に入っており、人権への負の影響を特定する手段として活用し、不適合や不備を検出した場合には、是正を行っています。

なお、苦情処理メカニズムなどを通じた通報情報を、人権への負の影響への対応の効果測定の手段として、活用しています。

5. コミュニケーション・報告 (上記 人権尊重のプロセス⑤)

サプライチェーンにおける人権尊重への取り組み実績および経過は、自社グループの状況とともに、毎年責任者によりレビューを行った上でWebに開示し、サステナビリティレポートとして報告しています。現代奴隷と人身売買に関しては英国を含む各国の現代奴隷法の求めるステートメントを毎年発行しエプソングループの取り組みを報告しています。

6. 救済措置 [指導原則22、29、30、31]

国内外全てのグループ会社において、取引先向け通報窓口を設置し、相談・通報を受け付けています。匿名での通報、現地語での通報が可能であり、通報したことへの報復禁止を徹底し運用しています。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した苦情処理プラットフォームである一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加盟し、対話・救済の促進を図っています。

通報窓口

[日本国内グループ会社のサプライヤー:相談・通報窓口](#) →

[海外グループ会社のサプライヤー:各社が設置している通報窓口一覧 \(PDF,380KB\)](#) 

特定された人権課題への対応 [国連指導原則19]

エプソンは、人権への負の影響への対応の優先度が高い対象者であるサプライヤー向けのプログラムを整備し、ワールドワイドで、活動を推進しています。

1. サプライヤーガイドラインによる行動規範の周知と同意取得

エプソングループサプライヤーガイドラインは、多くのサプライヤーの理解を得るため、7か国語(英語・日本語・簡体中国語・スペイン語・ポルトガル語・タイ語・インドネシア語)を用意しています。Webにて公開するとともに、国内外グループ各社から全てのサプライヤーに対して周知しています。ガイドライン改訂の2024年には、ガイドライン改訂の説明会を行い、サプライヤー行動規範(RBA行動規範)の詳細について、サプライヤーの方々にご理解いただきました。また、2000社を超えるサプライヤーから、上記サプライヤーガイドライン遵守の書面同意を取得しています。

2. 人権セミナーによる教育

外部の専門家に講師をお願いし、毎年、サプライヤー様向けの人権セミナーを実施しています。

セミナーでは、エプソンの取り組み状況に加えて、人権尊重の考え方、人権を取り巻く世界や日本の状況に関する最新情報などをお伝えしています。

毎年300名以上のサプライヤー様に参加を頂き、2024年度は約300社/500名が参加されました。

<具体的な実施内容>

2024年

講演テーマ 「ビジネスと人権と国際労働基準」

講師 ILO(国際労働機関)駐日事務所
プログラムオフィサー / 渉外・労働基準専門官 田中 竜介氏
プログラム・オペレーションオフィサー 鴨下 真美氏

2021年、22年、23年の実績

講演テーマ 「ビジネスと人権」

講師 オウルズコンサルティンググループ 代表取締役CEO羽生田慶介氏

3. SAQ・是正などを通じたデューデリジェンス

エプソンでは、10年以上にわたり、毎年サプライヤーのデューデリジェンスを実施しています。

RBA行動規範の遵守状況を確認するSAQによりサプライヤーにおける人権尊重の取り組み状況を把握し、サプライヤーの拠点ごとに、人権救済の実施に加え対応が必要な事項をフィードバックし対応を要請し、是正の確認を行っています。RBA行動規範中でもA.労働の項目を中心に人権に関わる事項は多岐にわたっていますが、ILO中核的労働基準や国連グローバルコンパクトの原則などを考慮し特に重要な人権項目を特定し、評価をしています。

(重要評価項目)

評価項目	ILO条約	RBA行動規範
児童労働禁止	138号/182号	A2
強制労働禁止	29号/105号	A1
労働時間の適正管理 (上限労働時間週60時間、7日に1日の休日付与)	-	A3

賃金の適正な支払い (最低賃金・超過時間勤務賃金の適正な支払い、支払日の遵守)	-	A4
人道的待遇(ハラスメント禁止)	190号	A5
差別禁止	100号/111号	A5
結社の自由および団体交渉権	87号/98号	A6
安全で健康な職場環境の確保	155号/187号	B安全衛生

救済・是正事例

- 外国籍労働者の採用費用の返金

セルフアセスメントにて、製造拠点で活用する製造請負業者において外国籍労働者が本国において採用関連費用を支払っていた事案(手数料、語学研修費用やビザ取得費用など)を特定しました。

→(救済・是正内容)当該製造請負業者と協議を行い、労働者本人に対して、負担した費用の返金を行い、返金が完了したことをエビデンスにより確認しました。さらに、今後は採用費用の労働者負担がない運用を徹底することを、当該製造請負業者と合意しました。

- 雇用契約書

セルフアセスメントにて、複数のサプライヤーにおいて雇用契約書の記載項目の不足および労働者の理解できる言語での作成がされていないことを特定しました。

→(救済・是正内容)該当するサプライヤーに対して、雇用契約書に記載されるべき項目の詳細説明と書式変更の要請を行い、救済・是正の完了を確認しました。

- 休日の付与

製造拠点が受審したVAP監査にて、構内常駐の警備会社にて超過時間勤務賃金・休日手当の不払い、休日が付与されていないことを特定しました。

→(救済・是正内容)該当する業者に対し、当該賃金・手当の支給、休日付与を要請し、救済是正の完了を確認しました。

4. 取引先向け通報窓口を通じた救済(国連指導原則22, 29, 31)

現地語での通報が可能であり、通報したことへの報復禁止を徹底し運用しています。エプソングループサプライヤーガイドラインや説明会における周知・利用推奨に加え、Webサイトから通報が可能であり、ステークホルダーが利用しやすい通報制度の運用につとめています。サプライヤー従業員や、その正当な代弁者からの通報や監査を端緒として把握された人権への負の影響について、救済に至るまで支援を行っています。

(救済・是正の事例)

・構内請負の製造業者において勤務時間が記録装置の破損により記録されておらず、当該期間の超過時間勤務賃金が不払いとなっていた事例

→(救済・是正内容)通報窓口を通じて把握し、当該不足賃金の支払いを行い、再発防止のための是正も確認しました。

通報窓口