

人材

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

エプソンは、中長期的な企業価値の向上および持続的な成長に向けて、パーパス、エプソンウェイに基づき事業を通じた社会課題解決への貢献に取り組んでいます。そのためには、長期ビジョン「Epson 25 Renewed」において定めた事業領域別の位置づけや戦略・方針に沿い、「環境」「DX」「共創」の取り組みによって事業を拡大・創出していくことが必要です。

その活動の基盤となるのが人材です。エプソンは、中期人材戦略に基づき、多様な人材の積極的な採用と、内部人材のキャリア形成・人材育成を進めつつ、これらの人材の成長領域への重点配置と、グローバルな視点での最適なフォーメーションの構築に取り組んでいます。また、多様な人材を活かす組織カルチャーや働く環境づくり、健康経営などに積極的に取り組み、社員のエンゲージメントを高め、組織の活性化と総合力の最大化を目指しています。

これらの取り組みを通じ、エプソンは、事業の成長と社員一人ひとりの成長をともに達成し、パーパスに掲げる「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」を実現したいと考えています。



執行役員
人的資本・健康経営本部長
高倉 洋右

人材 コンテンツ一覧

人材戦略 →

人材戦略の考え方
求める人材像
人材マネジメント

人材育成 →

考え方
人材育成の取り組み
2024年度教育実績データ

組織カルチャー →

考え方
社員エンゲージメントサーベイ
組織カルチャー浸透

ダイバーシティ →

考え方

具体的な取り組み

インクルーシブな障がい者活躍

グローバル人材の活躍

社員構成・勤続年数・離職率

働く環境 →

考え方

働き方への取り組み

パワーハラスメント防止への取り組み

賃金管理

労使関係

福利厚生

健康経営 →

エプソンの健康経営

健康経営の目指す姿と体制

中期健康管理施策「健康Action2025」

その他の取り組み

労働安全衛生 →

労働安全衛生の考え方

安全管理の取り組み

火事・自然災害への取り組み

施設保安全管理の取り組み

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 →

人材戦略

[人材戦略の考え方](#)[求める人材像](#)[人材マネジメント](#)

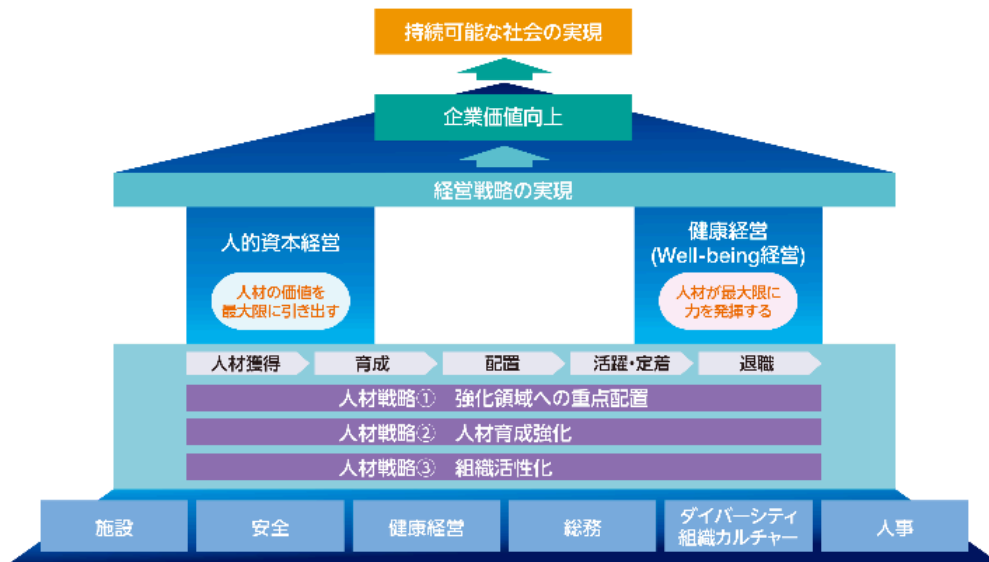
人材戦略の考え方

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

- さまざまなお客様のニーズを的確に把握し、素早く、柔軟に対応できるよう事業の変革・革新を進める。そのために成長領域・新領域や高度専門領域のスペシャリスト、経営目線を持って活躍できるマネジメント人材を積極的に外部から獲得するとともに、内部人材への専門教育・転換教育を行い、強化領域への重点配置を進め、グローバルな視点で最適なフォーメーションを構築する。
- エプソンは、長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」として、各種研修やリスキリング、ローテーション、社内公募制度等の挑戦の機会を提供し、社員一人ひとりが内外の環境変化への対応力を高める。また、グローバル視点での最適なフォーメーション構築のため、海外人材を含めグローバルに活躍できる人材を育成・配置する。
- 多様な能力・スキル、個性を持った人材が、自ら考え、自ら行動し、組織全体の創造性を高めイノベーションを実現出来るよう、失敗を恐れず前向きに挑戦し続ける組織カルチャーを醸成する。また、地方企業としての利点を生かした働く環境づくりに取り組み、これらを通じて社員のエンゲージメントを高め、組織の総合力を最大化する。

■エプソンの人材戦略 取り組みの全体像

社員の自律性と環境変化への対応力を高めるとともに、社員の意欲やエンゲージメントを向上させ、価値を生み出す人材の活躍推進と、失敗を恐れず前向きに挑戦し続ける組織カルチャーを醸成します。それにより、人材の価値を最大限に引き出し 中長期的な企業価値向上に資することを目指して、人的資本経営と健康経営を軸とした人材戦略を展開しています。



求める人材像

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

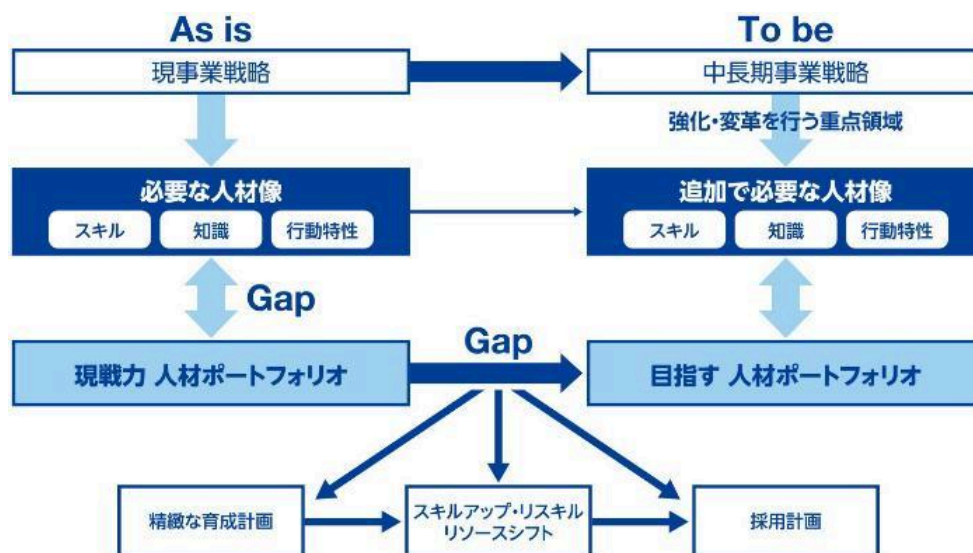
今後さらに国内での少子高齢化や労働人口減少が進むことも見据え、グローバルベースでの人材ポートフォリオ策定に取り組んでいます。当期は、スキルと行動特性を軸に人材要件を定義し、現状(As-is)の人材ポートフォリオを可視化する取り組みを、事業部・本部の7割において完了しました。次のステップとして、2025年度は、早々に残りの事業部・本部のAs-isを完了させ、現在進められている次期長期ビジョンの経営戦略策定に並走して人材ポートフォリオのあるべき姿(To-be)を描き、量的・質的両面で現状とのギャップを把握します。これにより、経営戦略に沿って採用、リスキリング、最適配置等の施策を適切に展開し、全社最適人員構造を構築し、中長期戦略の実現に資する人材戦略の策定につなげていきます。

人材ポートフォリオ

As-isとTo-beの人材ポートフォリオにより、事業戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデル確立に必要な人材について、主にスキルと行動特性の観点から、事業戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデル確立に必要な人材の質・量のギャップを確認します。それに対し、メンバーのスキルレベルマップを参照し、スキルアップ、リスキリング、リソースシフトにより充足可能か、外部人材を獲得する必要があるかを判断します。

また、人材ポートフォリオを活用して上司とメンバーがコミュニケーションをとる事でメンバー自身の自発的な学び、成長に繋がるような使い方も想定しています。

■人材ポートフォリオの取り組み



人材マネジメント

強化領域への重点配置

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

成長領域であるプリンティング(オフィス、商業・産業)、新領域である環境ビジネス・環境技術などの分野へは、採用した人員の重点配置に加え、内部人材へ専門教育・転換教育等を行って強化領域に投入するリソースシフトを強力に推進するとともに、人材要件を明確にしたうえで外部からマネジメント人材やDXを含むスペシャリストを獲得し、配置しています。2024年度、新卒・中途採用および社内公募による全要員配置人数549人のうち、380人が強化領域への配置となっています。

また、人材の獲得にあたっては、要員数の確保に加え、多様性の観点からも、積極的に女性、高齢者、障がい者、外国人などの採用・活用を図っており、女性の新卒採用は25%を目標としています。外国人の活用については、日本国内での採用に限らず、海外現地法人からの受け入れ、あるいは拠点戦略まで含めた、多角的な視点からの検討を行っています。既に、プリンタの設計機能の一部をインドネシアの現地法人に移管した例があります。

■採用数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	今後の目標
新卒採用	344人	200人	250人	344人	373人	毎年度 *1350人 以上を継続
中途採用	30人	48人	241人	204人	70人	

*1 各年度4月1日入社の新卒社員数と各年度の中途入社者数の合計

■強化領域への要員配置

	2021-2023年度 累計	2024年度 計画	2024年度 実績
全要員配置人数	1,881	503	549
内、強化領域への配置人数	1,313	374	380

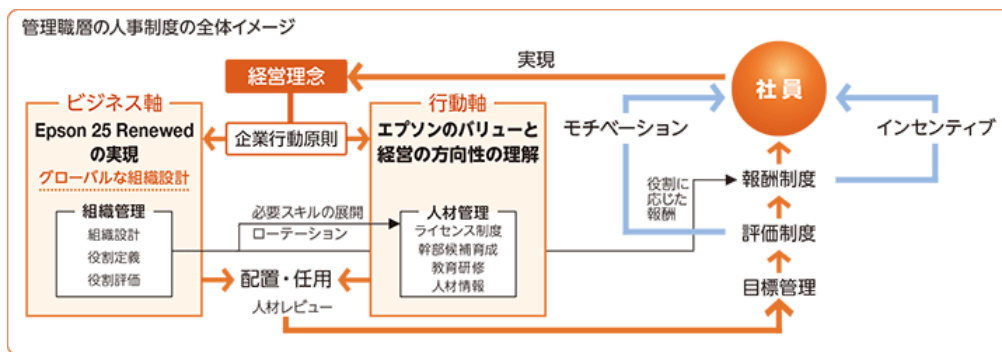
* 採用および社内公募による配置人数

人材の配置と役職への任用

人材の配置と役職への任用は、「役割」の概念を基礎として行っています。事業戦略を遂行するための組織をグローバルに設計し、その中で各ポジションの役割を定義し、その役割に対し、最適な人材を配置・任用することが基本的な考え方です。

そのための仕組みとして、年1回、各組織において、各階層ごとに「人材レビュー」を行い、要員状況を俯瞰するとともに、各ポジションに対する後継候補人材のリスタップとその能力開発ニーズの検討等を行っています。

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



人材育成

考え方 ▼

人材育成の取り組み ▼

2024年度教育実績データ ▼

考え方

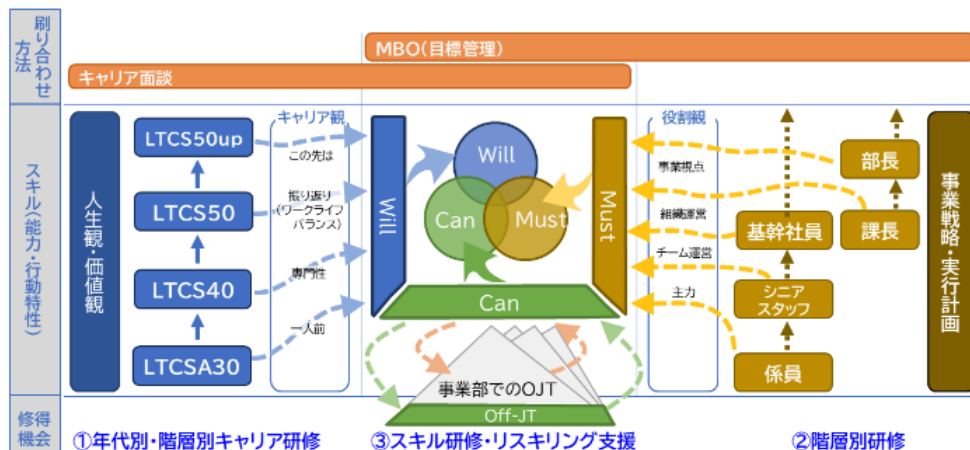
経営戦略の実現・事業遂行のため、エプソンは、パーパス、エプソンウェイの浸透と、長期ビジョンに定めた事業の方向性の共有をベースとしながら、広い視野と高い専門性を持って変化に素早く対応し、お客様の立場に立って自立的・自律的にお客様価値を作り上げることのできる人材を必要としています。

長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」を目指し、業務を通じた育成(OJT)を基礎に、教育体系を整備して階層別や各種の専門教育を行っています。また、社員一人ひとりが内外の環境変化への対応力を高められるよう、リスキリング、ローテーション、社内公募制度等の挑戦の機会を提供しています。さらに、グローバル視点での最適なフォーメーション構築のため、グローバルに活躍できる人材の育成に取り組んでいます。

人材育成の取り組み

キャリア開発・成長支援の研修

エプソンは、長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」を目指しています。社員一人ひとりのキャリア開発や成長支援のために「Will・Can・Must」のフレームワークを使った研修体系概念を作成しました。①年代別・階層別キャリア研修、②階層別研修、③スキル研修・リスキリング支援の大きく3つの研修カテゴリから構成され、研修や仕組みを「Will・Can・Must」にそれぞれつなげることで学びの連関が機能し、社員の納得感と成長意欲を高めることを狙いとしています。



*LTCS40などのプログラムは、それぞれ対象とする年代を示しています

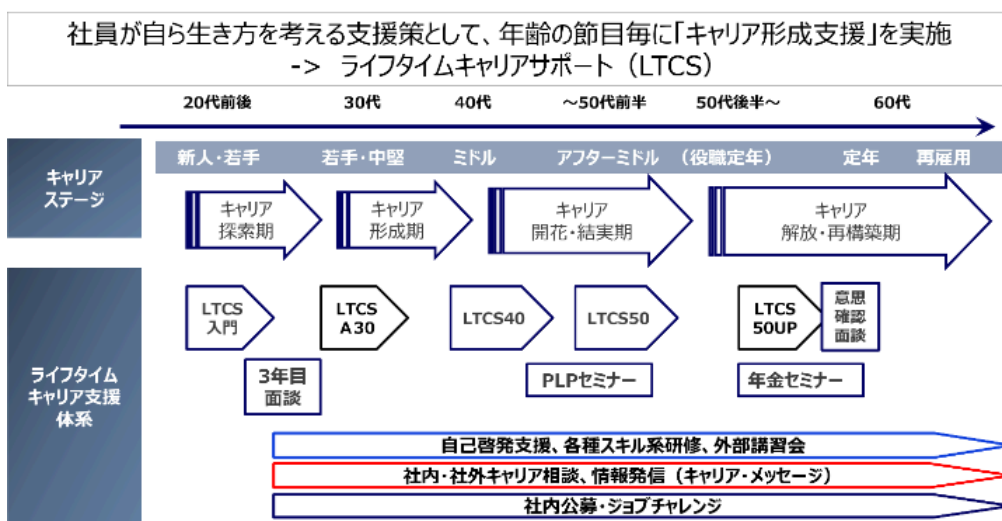
①年代別・階層別キャリア研修

エブソンでは、人が育つ組織づくりに向けた取り組みを継続的に行い、達成感・成長を実感できるようなキャリアの構築に向けた支援を行っています。

事業戦略の転換や環境変化に迅速に対応できる能力開発に加えて、中長期的視点から自身が目指していきたいキャリアを考え、その実現に向けて主体的に行動できるよう、年齢の節目ごとに、年代別・階層別の「ライフタイムキャリアサポート研修」(LTCS)を実施しています。

●2024年度実績

LTCS50UP研修(55歳の全社員を対象)	381人(2024年度までの累計 773人)
LTCS50研修(50歳の全社員を対象)	325人(同 3,197人)
LTCS40研修(40歳の全社員を対象)	175人(同 2,041人)
LTCSA30研修(30歳前後の社員従業員を対象)	159人(同 196人)
LTCS入門コース(新入社員研修において実施)	377人



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を実施しています。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、対象者の仕事や職場へのエンゲージメント向上を図っています。

②階層別研修

<管理職、リーダー>

社員が生き生きと働き成長していくために、職場での上司のマネジメントやコミュニケーションは非常に重要な役割を持っています。管理職に対しては新任向けの課長研修や部長研修、1 on 1コミュニケーション研修のほか、外部と提携し、マネジメントスキルを学べる様々なコンテンツを提供しています。

管理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、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、ビジネスの基礎を学び実際に事業提案する実践形式の研修です。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。

<新入社員>

エブソンは、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「エプソングローバル社員行動規範」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。

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年間で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。



実習を通して、お客様満足について考える

③スキル研修・リスキリング支援

社員が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける意欲を支援するとともに、社員のスキルアップや変化への対応力強化を目的として、リスキリングへの取り組みを行っています。

OAスキルの基礎や論理的思考、対話力などのビジネス・コアスキルの習得をベースに、業務や職種に応じた専門研修を幅広く提供しています。

また、外部研修サイトの提供や資格取得や通信教育への補助により、個人の自己啓発による能力開発支援も行っています。

階層研修とスキル研修・リスキリング支援 体系図

					(役員)						
					基幹社員	新任部長	F1				
						課長FUP 新任課長	F2	評定者 1on1	グローバル インキュベ ション セミナー	LTCSS50up LTCSS50	
経営シミュ レーション (会計基礎)	マーケティング 基礎 (顧客価値 創造基礎)		ファシリ テーション	プレゼン テーション	アンダー マネジメント	SSF	マネジメン 実践コース	F3	コーチング		LCTS40
OA基礎(Excel)		ロジカル シンキング	コミュニケーション		目標管理	C等級	アシスタ ントマネ ージャー 向け		OJT リーダー	海外 トレーニ ー	LTCSA30
新人											
基礎的な知識		論理的 思考力	対話力	セルフ マネジメン ト	資格 等級	職務	選 抜	マ ネ ジ メン ト	グ ロ ー バ ル		年齢別
ビジネス・コアスキル(ポータブルスキル)					階層別					キャリア形成	
考え抜く力		チームで働く力			前に踏み出す力						

若手社員の海外派遣

エプソンは、売上収益の8割以上、従業員数の7割以上を海外が占め、世界各国・地域に研究開発、生産、営業拠点を整備し、グローバルにビジネスを展開しています。世界各地の拠点において業務を経験し、また、海外での就労・生活を通じて異文化対応力を養うことにより、将来グローバルに活躍できる人材を育成することを目的として、若手社員を積極的に海外現地法人に派遣しています。(海外トレーニー制度)

COVID-19の影響で一時派遣を中止していましたが、2022年度から3年ぶりに派遣を再開し、23年度は27人、2024年度は26人を派遣しました。

海外トレーニー制度による海外派遣者推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2022年度	2023年度	2024年度
人数	28人	22人	13人	1人	27人	26人

海外現地人材の育成についてはこちら([グローバル・タレント・マネジメント](#)) →

ローテーションと社内公募

エプソンでは、社員一人ひとりが自律的にキャリアを形成して成長し続け、内外の環境変化への対応力を高めるため、またバリューチェーンの効果的・効率的な運営に資するため、本人の能力や経験・知識の幅を広げるローテーションを重視しています。ローテーション率15%以上を目標に、昇格要件へのローテーションの織り込み、管理職の目標管理項目への追加、異動時教育の体系化などの施策を進めています。

また、社員の挑戦意欲に応えると共に、社員がさまざまな業務や職場を経験し、視野を広げ、スキルを高める人材育成の重要な手段として社内公募制度を位置づけ、取り組みを進めています。

ローテーション率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標値
率	7.3%	9.0%	10.0%	10.1%	10.1%	毎年15%以上

社内公募実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
応募数	148	378	293	325	236
決定者数	12	217	201	176	133

目標管理

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になっています。

「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に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。



全社生産戦略に対応できる人材育成の推進

近年、世界的な賃金上昇や人材不足に加え、地政学的リスク、自然災害、パンデミックといった不確実性の高い要因により、製造業は深刻な供給・物流リスクに直面しています。これまでのように、豊富な労働力や特定地域への集中生産を前提とした生産体制では、こうした急激な環境変化に柔軟に対応することが難しくなっています。こうした状況を踏まえ、エプソンは「Epson 25 Renewed」の中で、自動化・デジタル化によるスマート工場の推進や、分散生産・近消費地生産の強化を掲げています。

このような柔軟かつ効率的で、グローバルなものづくりを実現するためには、ものづくりバリューチェーンを支える技術者の育成が重要となります。ものづくり塾では、技術者育成の各種研修を年間300回以上開催しており、装置製作に必要な機械製図・計測を始め、機械加工技能の習得を目的とした研修を実施しています。

また、自動化を推進する技術者の育成に向けて、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」をはじめ、より実践的な技術・技能を習得する「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整備し、社員に学びの場と機会を提供しています。

また、国内での技術者育成に加え、製造拠点である海外現地法人においても、国内研修プログラムを基に製造・工機保全のリーダークラスの育成を展開しています。現地での教育に加え、海外出張が困難な時期に構築したリモート研修システムも活用し、必要な研修をタイムリーに提供しています。これらの取り組みにより、最適な人材育成を進めるとともに、分散生産などの全社的な生産戦略に対応できるような海外現法の工程管理レベルの向上を図っています。



海外現地法人技術者の育成(フィリピン)



リモート研修の様子

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入社2年目から連続2回までとし、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」「プラスチック成型」「メカトロニクス」「電子機器組立て」「自律移動ロボット」「ウェブデザイン」「時計修理」の7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、体力強化・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62回技能五輪全国大会

2024年度教育実績データ

主なeラーニング受講者数(日本)

コース名	受講者数
e-貿易管理教育_一般_全社員(2024)	19,055人
e-環境基礎教育2024	20,988人
e-エプソンのコンプライアンス(2024)	20,971人
e-情報セキュリティ基本編(2024)	21,249人
e-調達基礎_調達遵法(2024)	18,365人
e-ハラスメント防止教育(2024)	20,834人
e-労働安全衛生教育_一般者向け(2024)	18,416人

*2025年3月末までの受講者人数(セイコーエプソン(株)および国内関係会社)

階層別研修受講実績

コース名	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	373人	100%
C等級研修	新規C等級格付者	356人	98.0%
SSF研修	新任SSF	279人	93.6%
新任課長研修	新任課長	135人	89.0%
新任部長研修	新任部長	42人	93.3%

* 階層別研修受講データは、セイコーエプソン(株)2025年3月末現在

* 未受講者は2025年度に受講予定

* SSFはシニアスタッフ(役職ではなくチームリーダーレベル)

研修時間

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
一人当たり研修時間	時間	20.9	21.5	34.2	27.7
総研修時間	時間	228,696	235,910	375,219	321,351

*セイコーエプソン(株)正規従業員の集合研修およびeラーニングの受講時間

2024年度助成金支給実績

種別	件数
自己啓発資格取得	309件
自己啓発通信教育	256件
業務上の資格取得(全額助成)	581件

(件数はいずれも、のべ件数)

[ホーム](#) > [サステナビリティ](#) > [人材](#) > [人材育成](#)

組織カルチャー

考え方 ▾

社員エンゲージメントサーベイ ▾

組織カルチャー浸透 ▾

考え方

エプソンは、自ら考え、自ら行動する自律した多様な人材が組織として挑戦を続けることで、さまざまな環境変化へ高いレベルで対応し、より大きな成果創出に繋げることができると考えています。そのために、価値を生み出す人材の活躍推進や、失敗を恐れず前向きに挑戦し続ける組織カルチャーの浸透と定着を目指しています。

社員エンゲージメントサーベイ

2022年度から行っている「エンゲージメントサーベイ」の結果、全社的には「信頼関係の基盤はあり、上司からの指示があれば動く組織状態」にあることが確認できています。一方で、一人ひとりが主体的に動き、組織の課題を自ら改善していくような自立(自律)自走型組織の実現に向けては課題が多いことが明らかになりました。こうした状況を踏まえ、理念の浸透と自分事化、変革意識と外向き視点の向上、仕事を通じた成長と貢献感獲得の3つを重点的に取り組むべきテーマとして明確化しました。

これらの改善には、特に職場のマネジメント力強化が重要と考えており、経営情報の共有・理念の浸透活動、1 on 1研修の開始、管理職前後層教育研修体系の見直し、サブスクリプション形式の教育コンテンツの導入、イントラネットでの事例紹介、管理職向け相談窓口設置、個別の職場支援などを行っています。

これらの取り組みにより、全社総合レーティングは、22年度B(11段階の上から6段目)から、23年度、24年度はBB(同5段目)へと1段階改善しています。「自ら考え自ら行動する人材」の育成と、「職場での強固な信頼関係の構築」による組織力強化を通じた生産性向上へ向けて歩みを進めています。

自ら考え、自ら行動する自律した多様な人材が組織として挑戦を続けることで、環境変化へ高いレベルで対応し、より大きな成果創出に繋げることができると考えています。そのために、価値を生み出す人材の活躍推進や、失敗を恐れず前向きに挑戦し続ける組織カルチャーの浸透と定着を図る取り組みを、今まで以上に強化してまいります。

社員エンゲージメントサーベイの結果と目標

【全社指標】		2022年度	2023年度	2024年度	目標値(2025年度末)
総合レーティング		B	BB	BB	A
	スコア	51.8	52.9	52.2	58.0
Dランク職場数(部・課)*		47	45	36	0
サブ項目	仕事内容	3.2	3.3	3.3	3.6
	外部適応	3.2	3.2	3.2	3.6

	変革活動	3.1	3.2	3.3	3.6
--	------	-----	-----	-----	-----

*ランク

Aランク:信頼関係が強固な状態

Bランク:信頼関係があり、話せばわかりあえる状態

Cランク:信頼関係に不安がある状態

Dランク:信頼関係が崩れた状態

組織カルチャー浸透

活動方針

多様性を活かし、前向きに取り組むカルチャーを浸透させるために、社員の意識変革と行動変容を促す活動に取り組みます。また、その要素となるDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)についても、グループ全体に広げる活動を進めます。

具体的な活動は以下のとおりです。

具体的な活動

ダイバーシティ・マネジメント研修

管理職の意識改革を目的に、2021年度、グループの全管理職向け必須研修としてダイバーシティ・マネジメント研修を実施しました。2022年度以降は、毎年行っている新任課長向け研修の中にその要素を取り入れるとともに、取り組みの中で重点項目としている内容を取り上げて実施しています。

2022年度…管理職自身が多様であるための働き方「管理職だってWork in Life」

2023年度…介護と仕事の両立

2024年度…障がい者活躍「エプソンの障がい者活躍に必要な一歩とは」

ダイバーシティ・フェアの開催

当社におけるダイバーシティや組織カルチャー変革の意味や重要性について考えるきっかけづくりを目的に、グループ全社員を対象としたダイバーシティ・フェアを実施しています。2024年度の第5回は、「多様性を活かしてエプソンが強くなるには何が必要か？」をメイントピックとして、グループトップや著名人、他社の経営層による講演会、親子でダイバーシティを学ぶイベント、介護と仕事の両立研修会、誰でも気軽に参加できる川柳コンテストなどを開催しました。

社外向けダイバーシティ特設ウェブページによる情報発信

特設ウェブページ「エプソンのダイバーシティ推進」では、各取り組みの内容と、それぞれに込められた思いや背景を社外に向けて発信しています。あわせて、社員の声や社内外で実施したイベントのレポート、外部からの評価・認定なども掲載しています。

[エプソンのダイバーシティ推進](#)

ダイバーシティ協議会

国内セイコーエプソングループ全体でダイバーシティや組織カルチャー変革を推進するための各種情報共有と意見交換の場として、2021年11月よりダイバーシティ推進協議会を開催しています。

ダイバーシティ

- 考え方 ▼
- 具体的な取り組み ▼
- インクルーシブな障がい者活躍 ▼
- グローバル人材の活躍 ▼
- 社員構成・勤続年数・離職率 ▼



考え方

Empowering Diversity, Creating Value : 多様性を価値に変える

エプソンは、創業以来大切にしてきた「創造と挑戦」の精神を礎に、世界中から多様なバックグラウンドや視点を持つ人材が集い、それぞれが自身の役割やプロジェクトに責任を持ち、主体的に価値創出に取り組んでいます。この多様性が組織の創造力を高め、持続的な企業価値の向上を支えると私たちは信じています。

具体的な取り組み

課題	取り組みの方向性	主な施策
ジェンダー平等	性別などの属性によらず社員一人ひとりが能力を最大限発揮している状態を目指す。今あるジェンダーギャップを解消し、新たなジェンダーギャップを作らないために、女性への動機づけと、管理職を中心とした全社の意識改革を進め、行動変容につなげる。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性リーダー向けキャリア自律研修 <ul style="list-style-type: none"> -社長との対話会 -社内外ロールモデルとの対話 など ・女性ベテラン層向けキャリア応援施策 <ul style="list-style-type: none"> -キャリア自律研修 -スキルアップ研修 -昇格試験受験者対象 論文講座／面接指導 ・メンターサービスを活用した女性若年層向け施策 ・外部研修を活用した次期経営層の育成 ・新任管理職向け「ダイバーシティ マネジメント研修」 ・グループ全体でダイバーシティを推進するための「事業部・本部担当者会議」、国内グループ会社との「ダイバーシティ協議会」

インクルーシブな障がい者活躍	「障がいの有無に関わらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し、成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指し、グループ全体でのインクルーシブな障がい者活躍を実現する。また、2030年度実雇用率3%を目標としている。	<ul style="list-style-type: none"> ・ともに働く職場づくり ・特例子会社における活躍機会拡大とグループ内へのノウハウ展開 ・障がい者活躍相談窓口での対応
働く場所・時間の柔軟化	働く場所と時間の選択肢を拡充し、仕事と生活の調和を図りつつ、働く意欲・生産性も高め、より一層の成果創出を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務制度の進化 ・在宅勤務における出社目安ガイドラインの設定 ・フレックスタイム制におけるコアタイム廃止
育児・介護・不妊治療等との両立	社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージの変化に適応しながら活躍し、価値創造し続けられる環境を実現する。	<ul style="list-style-type: none"> ・両立社員のロールモデルインタビュー記事を社内イントラネットへ掲載(育児・介護との両立) ・育児と仕事の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> -両親学級セミナー -男性育児促進活動(PAPA UPプロジェクト) ・管理職向け「介護と仕事の両立研修」 ・不妊治療に関する休暇・休職制度の導入

ジェンダー平等

活動方針

自然に各階層に満遍なく女性がいる状態を早期かつ確実に実現します。その実現に向けて「既にあるギャップを解消する」、また、「新たなギャップを作らない」ための取り組みを進めています。

女性活躍推進法行動計画の改定(2023年度から2025年度の3年計画)

- ・2026年3月までに女性管理職比率8%、女性リーダー級(係長相当)比率10%を目指します。
- ・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。
- ・年間の有給休暇取得日数(積み立て年休含む)20日を目指します。
- ・育児休業取得率について男女とも100%を目指します。

女性活躍推進法・次世代法 行動計画はこちら(PDF,263KB) 

行動計画の目標達成に向けて、以下のような女性向け施策を展開しています。これらの取り組みにより女性管理職、その候補者層は年々増加していますが、引き続き目標の達成に向けて活動を継続していきます。

女性リーダー向けキャリア自律研修

リーダークラスの女性社員には、「身近にロールモデルがない」、「男性によって築かれてきた画一的なリーダーシップ像に合致しなければ管理職が務まらない」という思い込みなどの悩みがあることが、アンケート結果などから明らかになっています。多様なリーダーシップ像を理解し、自身の強みを認識し、管理職に挑戦してみようと思うきっかけとなるような研修を、女性シニアスタッフ(リーダークラス)向けに2023年度から実施しており、この中で社長との対話会や社内外ロールモデルとの対話なども行っています。この研修の受講者44名のうち、8名が管理職に任用されています。

女性ベテラン層向けキャリア応援施策

中堅以上における昇格状況に明らかなジェンダーギャップがあることから、40歳以上の一般社員向けに昇格試験挑戦を応援する施策(※昇格試験は平等に審査)を2021年度より実施しています。「キャリア自律研修」により自身のキャリアを振り返り、更に「ポータブルスキルアップ研修」を行って業務スキルの向上を図っています。また、昇格試験に求められる文章力やプレゼンテーションスキルの強化を狙い、「論文講座」、「面接対策講座」を実施しています。

メンターサービスを活用した女性若年層向け施策

若年層の男女で、キャリアアップに対する意欲に差があることが、アンケート結果などから分かっています。ロールモデルが少ないためキャリアが描けず、チャレンジに消極的なことが要因の一つとして挙げられます。女性若年層向け施策として、複数のロールモデルとのメンタリングやキャリア研修、社内の管理職との対話会を通してキャリアを考えるきっかけづくりを行っています。また、社内の若年層女性同士の対話会を実施し、ネットワークづくりを応援しています。

育児・介護・不妊治療等との両立

活動方針

社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージの変化に適応しながら活躍し、価値創造し続けられる環境の整備に向けた施策を立案し、実施します。

具体的な取り組みは以下のとおりです。

育児と仕事の両立支援

家庭と仕事の両立に悩んでいた、ロールモデルが周りにいないという声が社内から多く聞かれます。育児や介護と仕事を両立する社員にスポットを当て、ライフを大切にしながらどのようにキャリアを歩んでいるのか、両立を目指す社員のヒントになるさまざまなロールモデルのインタビュー記事をイントラネットに掲載しています。

また、これからパパ・ママになる、または育児中の社員を対象とした「両親学級セミナー」を開催しています。育休前の心構えから、職場復帰後に仕事と育児の両立を実現するための考え方など幅広いトピックについてお互いの悩みや不安を話し、共感し、勇気づける機会を提供しています。

男性育休促進活動(PAPA UPプロジェクト)

性別によらず公平に育児に関わり、仕事との両立ができる会社になることを目指し、当事者だけではなく会社全体で「育児休職を取得することが当たり前」の風土醸成に取り組んでいます。その第一歩として、育児・介護休業法改正施行に合わせ、2022年度より男女ともに対象者全員が育休を取得することを目標として掲げ、男性の育休取得率は、2022年度97.2%、2023年度85.2%、2024年度91.6%となりました。引き続き取得率100%を目指すとともに、さらに男性の取得日数を伸ばす活動を継続していきます。

[育児休職取得者等推移](#) ➡

介護と仕事の両立支援

介護と仕事を両立することに不安を感じている社員が多くいることが全社アンケートの結果から明らかになっています。介護に関する社内の相談窓口を設けるとともに、2023年度はグループ全管理職向け「ダイバーシティ・マネジメント研修」を介護と仕事の両立をテーマに実施しました。また、2024年度には、地域包括支援センターの方を招き、社員向けに介護と仕事の両立研修会を実施し、介護への備えや初動対応などについて学ぶ機会を提供しました。

不妊治療に関する休暇・休職制度の導入

「精神面での負担」「通院日程調整」「体調、体力面での負担」の3点を主な課題と捉え、安心して不妊治療と仕事を両立できる環境整備に取り組んでいます。その第一歩として、2022年度には特別休暇の付与と休職制度を拡充しました。「ライフサポート休暇」は年5日間の有給休暇で、1日または半日単位で分割して取得可能とし、「ライフサポート休職」は3年度の期間に通算365日間の休職を認めるものです。同時に、不妊や不妊治療に対する職場の理解促進、ハラスメント防止に向けた意識啓発をすることで、制度を作るだけでなく制度が使いやすい風土づくりを進めていきます。

在宅勤務制度

育児・介護との両立支援として導入した在宅勤務は、対象を全社員へと広げ、更に働く場所の選択肢が広がり、柔軟な働き方が可能になっています。

[働き方の選択肢拡充](#) ➡

ベビーシッター補助

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おり、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。

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。(2025年7月時点 8園)

社外からの評価



えるぼし認定取得 2016年



プラチナくるみん認定取得 2016年

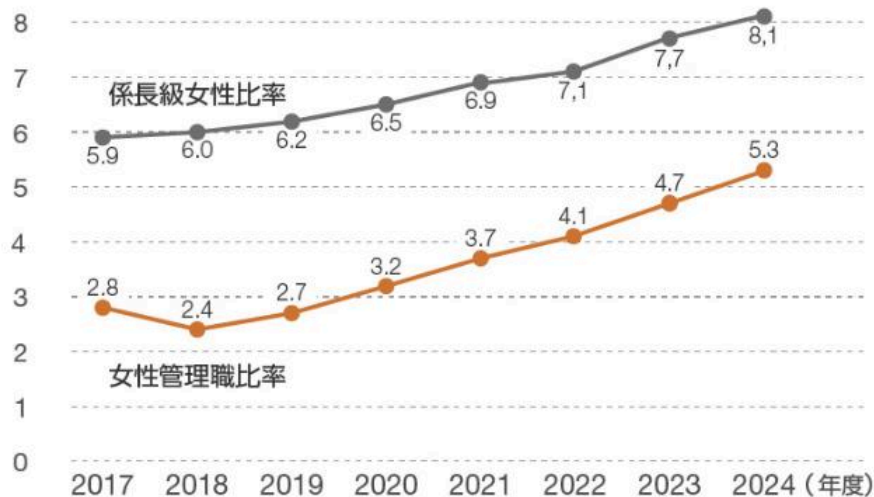
ダイバーシティ指標(2025年3月時点)

女性従業員比率・女性管理職比率

	グループ計		日本国内計		海外計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正規従業員の割合	54.5%	45.5%	80.1%	19.9%	45.0%	55.0%
管理職の割合	83.1%	16.9%	93.8%	6.2%	74.6%	25.4%

* 管理職は課長以上

女性管理職比率・係長級比率



各年度3月末時点
セイコーエプソン株式会社。管理職は課長以上。

男性労働者の育児休暇取得率

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
50.8%	97.2%	85.2%	91.6%

(注)2021年度までは、育児休業取得者数/制度対象者。2022年度以降は、公表前事業年度において配偶者が出産した労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした労働者数の割合
セイコーエプソン株式会社元籍

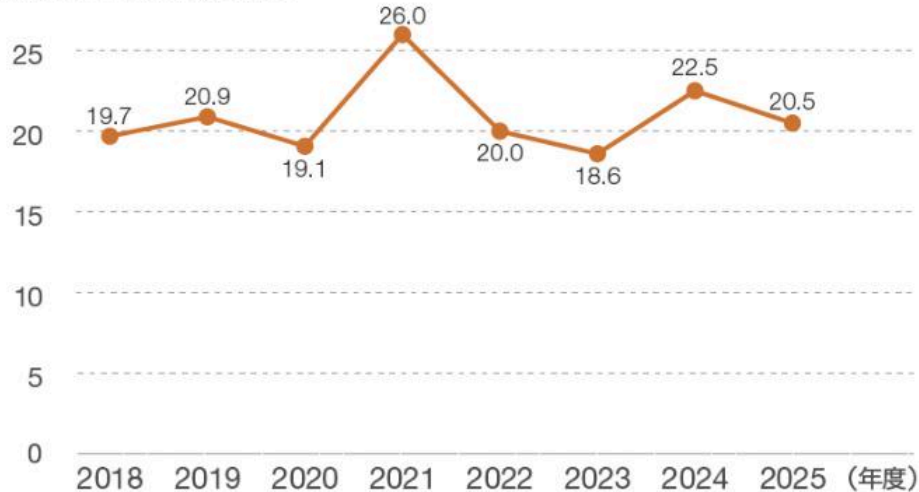
全労働者の男女の賃金の差異(%)

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
75.7%	76.7%	76.8%	77.5%

(注)男性の賃金に対する女性の賃金の割合
セイコーエプソン株式会社正規従業員(元籍)

賃金制度上、同一資格等級での男女の賃金差異はないが、上位職位・資格等級に占める女性の割合が少ないことが差異の主な理由。管理職層における賃金差異は98.2%

新卒入社者に占める女性比率



各年度4月時点

セイコーエプソン株式会社

インクルーシブな障がい者活躍

エプソンが目指す障がい者活躍

エプソンは障がい者活躍を重要なダイバーシティ課題の一つとして位置付け、「障がいの有無に関わらず、個々の役割に応じたステップで挑戦し成長し続けることで、成果創出に貢献している状態」を目指しています。その実現に向け、障がいのある方々との接点づくりや情報発信に積極的に取り組むとともに、特例子会社の新規事業開拓などを進め、障がい者の採用と活躍につなげていきます。

具体的取り組み

- ・ともに働く職場づくり
 - 「知る」ことを目的としたe-learningや管理職向け障がい者活躍研修の実施
 - 障がい者活躍推進キーマンが意見交換するワークショップの開催
 - 発達障がいをテーマにした社外イベントの開催

- 発達障がいを含む障がいのある学生の就労体験
- ・特例子会社における障がい者の活躍機会拡大とグループ内へのノウハウ展開
 - オフィス補助業務を中心とした新規事業開拓
- ・障がい者活躍相談窓口での対応



大学教授や専門家を交え、社内における
職場マネジメント課題や合理的配慮について
意見を交わしたワークショップ



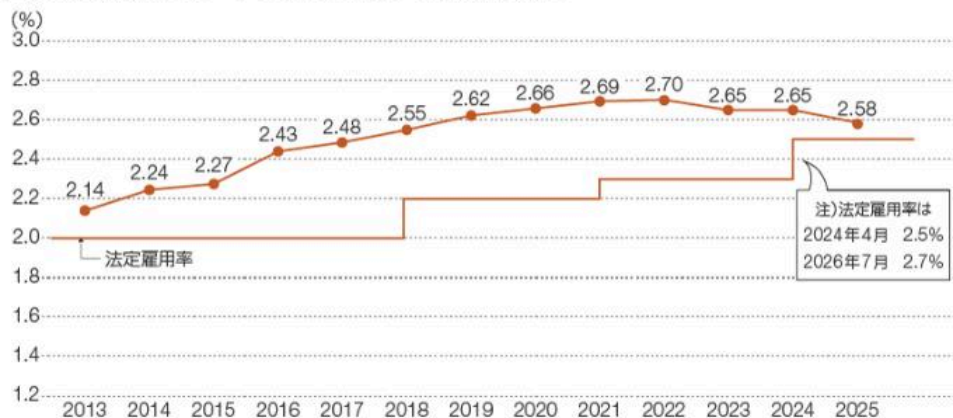
社外イベント
発達障がいをテーマにした小児科専門
医の講演会



社外イベント
発達障がいの特性を自分ごととして体
感する
VR体験会

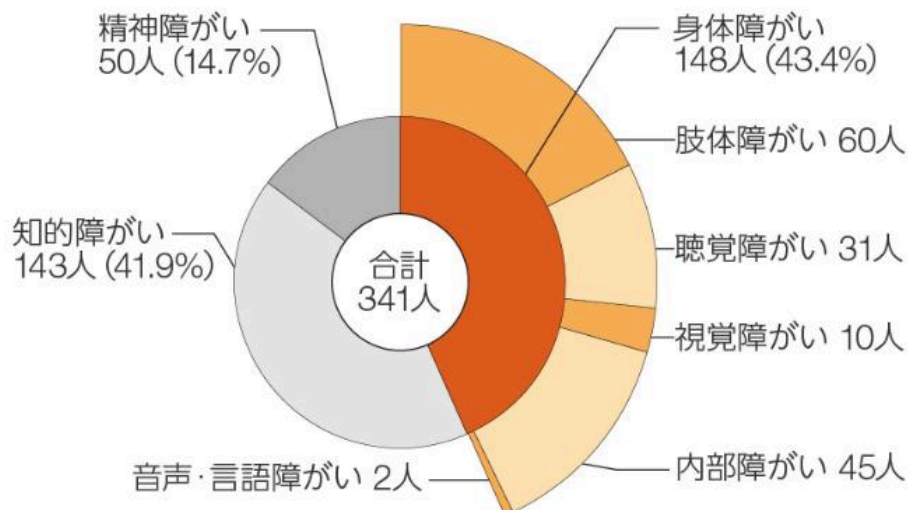
2030年度実雇用率3.0%を目標に掲げ、グループ全体で障がい者雇用に取り組んでいます。*2025年6月1日時点のグループ雇用率は2.58%

国内特例認定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

国内特例認定グループ会社の障がい者構成 (2025年6月1日現在の人数)



特例子会社の取り組み

エプソンは全国に先駆けて特例子会社の認定を行いました。1983年にエプソンミズベ、2001年に2社目となるエプソンスワンを設立し、エプソンの障がい者雇用を着実に推進してきました。40年以上の経験とノウハウを生かし、それぞれの障がい特性に合わせた業務準備を行っています。また、新規事業開拓により能力や適性を活かし活躍できる環境づくりや個々の成長に向けた取り組みを具体化し推進しています。

エプソンミズベ株式会社

現在6拠点156人(2025年6月1日現在)の障がいのある社員が、オフィス・製造・環境リサイクルなど幅広い分野で活躍しています。とりわけ2008年から展開しているビルクリーニングは、エプソンミズベの中核業務として2025年3月現在70人の規模に成長・定着しています。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。現在では、精神・身体障がいがある方の採用拡大を見据え、業務支援のITツールを活用しながら、オフィス業務の拡大を推進しています。



ペーパーラボアップサイクルセンター
(諏訪)



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)

また、エプソンミズベは、職業能力の向上を目的にアビリンピック(障がい者技能競技大会)に積極的に参加しています。2024年度は3名が全国アビリンピックに出場し、オフィスアシスタント種目において見事銅賞を獲得しました。出場を目指す選手の姿、アシストする職場の取り組みが障がいのある社員の励みとなり職場の活気に繋がっています。



第44回全国アビリンピック オフィスアシスタント種目において
銅賞に輝いた
平林昌也さん(エプソンミズベ)

エプソンスワン株式会社

東北エプソン(株)の構内に拠点を置き、26人(2025年6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、そして2020年10月からペーパーラボアップサイクル業務として紙資源循環の工程請負(原料紙仕分け作業)を担当しています。

防じん衣クリーニングは設立時からの事業であり、セイコーエプソン(株)の複数拠点及び地域企業の防じん衣を受け入れています。



防じん衣クリーニング(洗濯工程)



(たたみ工程)

また、エプソンスワンでは人材育成にも注力しており、その一環としてアビリンピックのビルクリーニング種目に挑戦しています。2014年度から毎年挑戦を続けており、11年目となる2024年度は、山形県大会で見事優秀賞に輝き全国大会へ出場しました。日々の業務を通し培っている技能が成果として認められ、障がいのある社員の自信や業務へのモチベーションにつながっています。



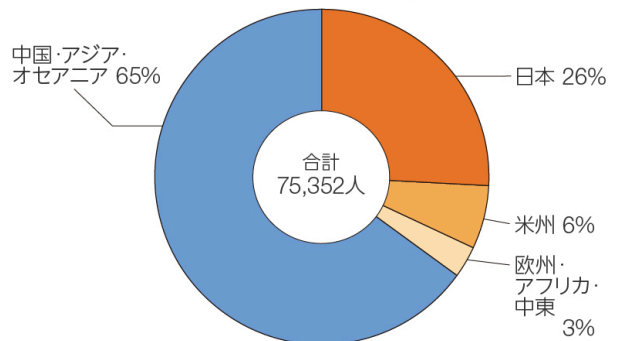
全国アビリンピック ビルクリーニング部門出場(エプソンスワン)

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・地域に拠点を展開しています。現在、エプソングループでは、約75,000人の社員が働いています。私たちは、各国・各地域において、それぞれの文化や習慣を尊重して活動するとともに、現地雇用や現地人材の育成・登用を進め、現地社会に貢献し、ともに発展できる関係をつくります。

お客様に価値ある製品をお届けするためには、グローバルに展開しているバリューチェーン全体が効果的・効率的に運営されることが欠かせません。そのためには、世界中に分散している様々な機能について幅広い知識と経験を持ち、全体最適の観点から各機能間の調整を行い、現場での確・迅速な意思決定ができるグローバル人材が必要です。世界各地で、共通の価値観を持って活躍するリーダー人材を育成するため、海外現地法人の経営

地域別連結従業員数 (2025年3月31日現在)



リーダー層の養成を目的としたセミナーを毎年開催しているほか、日本から海外の現地法人へ赴任するだけでなく、海外現地法人から出向者や研修生を受け入れて、現地で中心となって活躍する人材の育成を進めています。また、海外人材についても国内と同様に、現地のトップマネジメント・人事部門と連携して役割や要件定義を行い、重要ポジション・重要人材についての後継計画・育成計画を策定しています。このような活動を基盤として、グローバル視点での最適なフォーメーションの構築に取り組んでいます。

[海外拠点所在地](#) ➔

グローバル・タレント・マネジメント

エプソンは、海外人材の登用・活用にも積極的に取り組んでいます。国内と同じ役割評価ツールにより、海外現地法人における各ポジションの役割の大きさ・重さを測り、重要なポジションを特定してその役割や要件を明らかにするとともに、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を選任できるよう、その候補層に属するすべての人材に関して基礎情報や能力、360度評価などによる情報を収集しています。そして、これらの情報を活用して国内と同様に「人材レビュー」を行い、要員状況の確認や後継計画の検討等を現地で行っています。

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、東南アジアの地域統括会社についても現地人材が代表者に就任し、地域の販売オペレーションを担っています。欧州では、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おり、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。現在、海外現地法人の取締役役に占める外国人の割合は40%、CEOポジションに占める外国人の割合は66%、また、管理職において現地採用者が占める割合は90%となっています。

グローバルな人材育成への取り組み

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、世界各国・地域の現地法人における次世代リーダー層を対象に、エプソンの経営理念やパーパスを共有し、自組織の役割、取り組む課題を考える力を養う研修プログラムです。1999年から継続しており、これまでに400人以上のメンバーがこの研修に参加し、その多くが各海外現地法人で経営幹部・管理職を務めています(2025年5月現在)。2025年度は世界15カ国から24名の受講者が参加し、1週間の研修期間中に事業所見学、吉田社長との対話、事業部長からの事業戦略説明、Epson Leadership Sessionを履修しました。受講者はエプソングループにおける共通の価値観・行動様式であるエプソンウェイ(経営理念・企業行動原則等)やパーパスへの理解を深め、自分とエプソンの価値の重なりを再認識しました。Epson Leadership Sessionでは、リーダーに求められる知識やスキル、マインドを習得しました。そのうえで、エプソンの価値をさらにリードし強化していくための自職場への取り組みを考案し、経営層へ自身のアクションプランを宣言しました。また、経営層とのコミュニケーションを通して長期ビジョンや事業戦略に関する理解を深め、地域・機能・事業の異なる受講者それぞれの課題や取り組みを相互に共有しました。参加者からは、「吉田さんは、自分の考えを話しながら質問に答えてくれた。対話は彼のビジョンや考え方を理解するためのギャップを埋めてくれた。」「ミッションの設定、実行プロセス、チームワークなど、さまざまな分野で役に立つと思う。」など、研修の意義や効果を評価するコメントがありました。

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。



海外からの実習生受け入れ

エプソンは、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技能実習生・研修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。1988年からこれまでに延べ1,842人を受け入れており、2024年度にはインドネシア、フィリピン、マレーシア、タイの現地法人から40人を受け入れました。



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。

グローバルな施設要員計画への取り組み

アジア各地の製造現地法人の施設管理に関しては、これまで日本から現地へマネジメントのできる赴任者を派遣し、施設の新設・維持・管理等を行ってきました。近時、事業の展開状況と相互の要員状況等を踏まえ、現地法人の施設管理を現地人材が行う体制を構築するため、日本側と現地法人側とで共同で相互の要員のレビューを行い、後継者計画を含む要員計画およびそれに基づく育成計画を作成しています。2024年度は、施設の運転や維持の技能向上、さらにマネジメントやコミュニケーション力強化を目的として、3年計画で、現地法人からの赴任者3名を受け入れています。これらの人材は、日本側の施設の運転や維持においても貴重な戦力として活躍しています。また、若手・中堅メンバーの基礎的な能力や、経験・知識の習得を目的として、短期間、技能実習の形でトレーニーを受け入れています。

社員構成・勤続年数・離職率

社員構成

	社員男女比率	管理職男女比率	係長相当の男女比率 *1
女性	17.6%	5.3%	8.1%
男性	82.4%	94.7%	91.9%

*社員構成データは、セイコーエプソン(株) 2025年3月31日時点

*1 シニアスタッフ

勤続年数

全体	男性	女性
----	----	----

18.3年	18.4年	18.7年
-------	-------	-------

* 勤続年数データは、セイコーエプソン(株) 2025年3月31日時点

離職率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総離職率	4.5%	4.4%	5.1%	3.9%	4.5%
自主的離職率	1.4%	1.5%	2.2%	1.2%	1.5%

* セイコーエプソン(株) 2025年3月20日時点

ホーム > サステナビリティ > 人材 > ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

働く環境

考え方 ▾

働き方への取り組み ▾

パワーハラスメント防止への取り組み ▾

賃金管理 ▾

労使関係 ▾

福利厚生 ▾

考え方

エプソンは、女性や外国人、中途採用者、障がい者、高齢者など、多様な人材を確保し、それぞれの力を発揮できる環境を整えています。こうした自律した多様な社員が、さまざまなライフステージの変化に適応しながら、それぞれのキャリア形成を実現できることを目指しています。

フレックスタイム制度や在宅勤務に加え、当社独自の法定を超えた短時間勤務制度や「健やか休暇」制度等により、働き方の柔軟性を生かし、育児・介護・療養・不妊治療と仕事の両立ができる環境づくりを行っています。また、職場におけるハラスメント防止や労働時間の適正化等、社員が健康で安全に働ける環境づくりに取り組んでいます。

働き方への取り組み

当社は、2004年に「私たちのめざす働きかた・働く風土」を定め、「すべての社員が、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」という働き方の実現を通して、「会社も永続的に発展し、企業価値を向上している」Win-Winの関係を目指してきました。

[私たちのめざす働きかた・働く風土\(リンク\)](#) 

さらに2017年より働きかた改革に取り組んでいます。第Ⅰ期(2017～2019年度)は、労働時間の適正化・長時間労働防止に優先的に取り組み、第Ⅱ期(2020～2022年度)は、働き方の多様化・選択肢の拡充として、全社員を対象にした在宅勤務の制度化・フレックスタイムのコアタイム廃止、育児事由での短時間勤務の適用年齢拡大(小学校6年生まで)などの制度拡充を進めてきました。

2023年度より第Ⅲ期(2023～25年度)として、社内研修などを通じて、社員の自律を前提とした制度運用の定着に向けて取り組んでいます。

主な施策

ねらい	主な制度等
働き方の選択肢拡充	・在宅勤務制度 ・時間単位年休

	・コアタイムレスフレックスタイム
育児・介護・不妊治療等と仕事の両立	<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児と仕事の両立支援 ・男性育休取得促進活動 ・不妊治療を行う社員への支援 ・介護と仕事の両立支援 ・健やか休暇制度
過重労働防止	・労働時間適正化への取り組み

働き方の選択肢拡充

在宅勤務制度

2018年4月に導入した育児・介護期における在宅勤務制度は、ニーズを捉えながら対象者と実施場所を拡大しています。現在では、全社員が、実家や配偶者宅等、自宅以外の場所でも在宅勤務を行うことができる制度となっています。

一方、コロナ禍により在宅勤務制度が一気に進む中で認識された、対面コミュニケーションの重要性や組織運営上の課題も踏まえ、2023年9月に、最低週1回以上の出社を全社ガイドライン(目安)として設定し、その上で各職場の状況に応じて、組織の生産性・成果創出に向けて最適な形で在宅勤務を行うこととしています。

2024年9月には、在宅勤務の実施単位として終日・半日単位だけでなく、1分単位で在宅勤務を実施可能とする制度改定を行っています。

時間単位年休の制度化

2022年10月より、時間単位年休制度を導入しました。年間5日間に上限に、年次有給休暇を1時間単位で取得することができるようになりました。

コアタイムレスフレックスタイムの適用

2023年3月より、多くの社員に適用されているフレックスタイム制度におけるコアタイムを廃止しました。加えて、事由を問わず業務の中断が可能のため、より働く時間の柔軟性が高まりました。

育児、介護、治療と仕事の両立への取り組み

出産・育児と仕事の両立支援

自分の描くキャリアの実現に向けて、社員が性別に左右されず活躍できる環境創出を目的に、出産・育児の際にも男女の格差無く働くことができるよう、育児支援にも力を入れています。休暇、休職、短時間勤務など、育児を大切にしながら仕事と両立する制度を整備しています。

<育児休職取得者等の推移>

	女性	女性の取得率	男性	男性の取得率
2024* ¹	41人	100%	239人	91.6%
2023* ¹	46人	97.9%	208人	85.2%
2022* ¹	38人	90.5%	273人	97.2%
2021* ^{2,3}	38人	100%	131人	53.5%
2020* ^{2,3}	37人	100%	72人	30.8%
2019* ^{2,3}	41人	100%	61人	21.3%
2018* ^{2,3}	35人	100%	41人	13.6%

*育児休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2025年3月31日現在

2022年度以降の算出について

*1 公表前事業年度において配偶者または本人が出産した労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等をした労働者数の割合

2021年度までの算出について

*2 当社独自の制度である健やか休暇を含めた人数

*3 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)

男性育児取得促進活動 (PAPA UPプロジェクト)

性別に関わらず公平に育児に関わり、仕事との両立ができる会社になることを目指し、会社全体で、男女ともに対象者全員が育休を取得することを目標に、「育児休職の取得が当たり前」の風土醸成と、育休取得促進活動に取り組んでいます。



主な活動	内容
育休取得サポートツール	育休の目的や時期・期間、家事の分担等を話し合う家族ミーティングシート 社会保険料免除シミュレーター
周知活動	育休意向登録活動 育休制度周知シート 制度や手続きのほか、所得や評価等に関する説明イントラネットページの作成 本人、上司へのセミナー開催のほか、育休取得者との座談会

不妊治療を行う社員への支援

少子化の社会課題に対し、企業には不妊治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備が求められています。当社でも不妊治療に取り組む社員が安心して仕事との両立ができるよう、2023年9月より休暇・休職の制度を拡充し、さらに2025年3月より、半日単位での休暇取得を可能としました。男性・女性に関わらず、不妊治療を受ける社員に利用されています。

<不妊治療に特化した支援制度>

制度	概要
ライフサポート休暇	年度内に取得できる5日の特別休暇(有給)を付与。 1日または半日単位で分割して取得可能。
ライフサポート休職	3年度の期間に通算365日の休職を認める(分割可能) なお、3年後も治療を継続している場合は、改めて3年度の期間に通算365日の休職を認める。

介護と仕事の両立支援

高齢化が進み、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、以下のようなサポートをしています。

- ・ホームページを通して、介護に関する社内制度や介護保険制度などの情報発信
- ・事前に知識をつけ、突然発生する介護に慌てずに対応できることを狙いとした介護準備セミナーの実施
- ・社員が安心して介護に関する相談ができる窓口の設置
- ・介護と仕事の両立のための諸制度の整備(詳細は下表のとおり)

<介護支援の制度>

制度	概要
介護休職	対象家族一人につき1年6カ月取得可能
介護短時間	利用開始から3年経過後の3月20日まで取得可能 以降も継続して介護が必要な状態であれば延長を認める

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

<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
2024	5人	7人
2023	3人	4人
2022	2人	5人
2021	5人	6人
2020	2人	4人
2019	6人	4人
2018	2人	5人

*介護休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2025年3月31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、当社独自の休暇制度です。

(1998年3月21日制定)

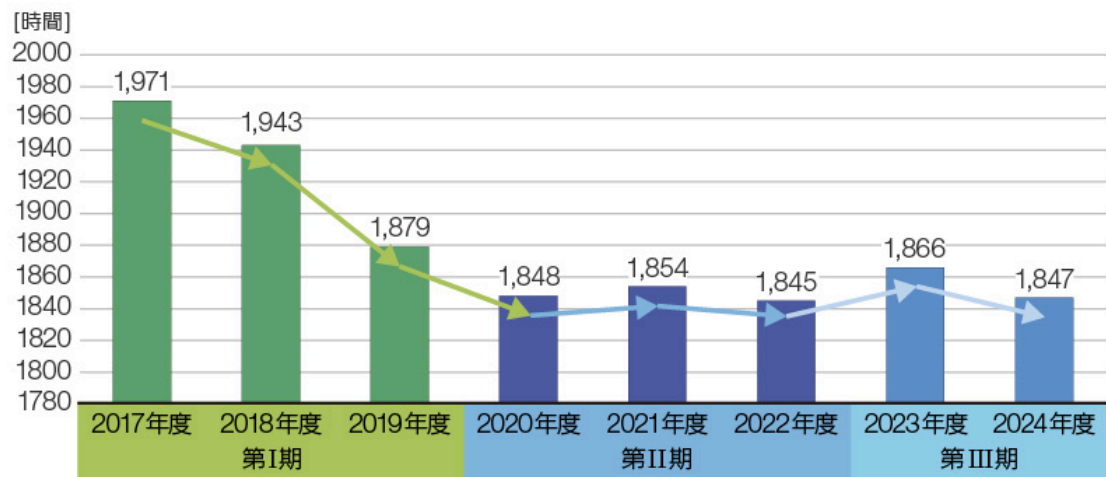
労働時間の適正化

当社では、2017年より働きかた改革の一環として、また2022年4月に制定した中期健康管理施策「健康Action2025」において、重点分野の一つとして、労働時間の適正化・長時間労働防止・過重労働防止に取り組んでいます。具体的には、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、法令の遵守に留まらない様々な取り組みを行っています。

上記の活動を通じた労働時間適正化の実績と目標値

年間総実労働時間 2025年度目標:1,845時間

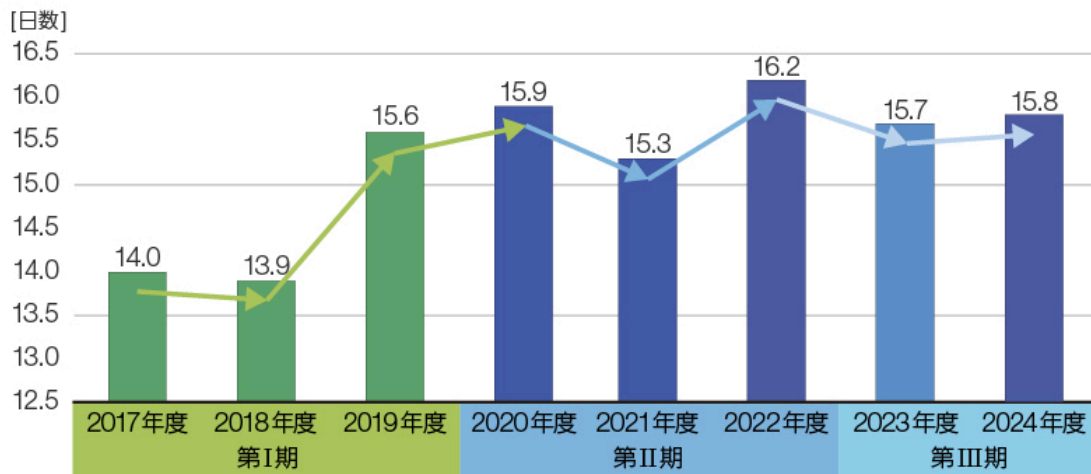
年間総実労働時間



年次有給休暇制度

有給休暇取得日数 2025年度目標: 20日(年次有給休暇以外の休暇取得含めて)

年次有給休暇取得日数



パワーハラスメント防止への取り組み

ハラスメント防止の方針

職場におけるハラスメントは、社員の個人としての人格や尊厳を不当に傷つける、社会的に許されない行為であり、会社にとっても職場秩序、業務遂行を阻害し、社会的評価にも影響を与える重要な問題です。エプソンは、企業行動原則、エプソングループ人権方針においてハラスメントの防止を掲げ、加えて、人的資本・健康経営本部長から、その根絶に向けた取り組みを、メッセージとして発信しています。

従業員相談対応の推進

エプソンは、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、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。素性を明かしたくない従業員の心情に配慮し、匿名相談に対応できるよう、ハラスメントに関する相談の受付窓口を、2024年に開設した外部窓口に統合しました。ハラスメントに関する相談窓口は、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。

また、相談を扱う労務担当者のケア・レベルアップを目的に、事例対応の水平展開、法制度変更内容共有等を含めた研修も推進しています。

パワーハラスメント防止研修の実施

パワーハラスメント防止のため、セイコーエプソングループの関係会社含め、各階層に応じたパワーハラスメント防止研修を展開しています。

研修では、パワーハラスメントによる就業環境への悪影響と会社の考え方、姿勢のほか、パワーハラスメントの定義、正当な指導との違い、企業の法律上の責任、行為者に対する制裁処分や法律上の責任等の基礎的な内容に加え、経営層に対しては、パワーハラスメントのない組織作りを組織トップ自ら考える機会として、研修を実施しています。管理職層に対しては、パワーハラスメントが発生することによる影響の大きさを改めて周知した上で、事案の共有や参加者のディスカッションなどを通じ、必要な対策を考える機会としております。毎年、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ています。また、海外赴任者に対しても、現地責任者向け研修・赴任者向け研修を行うなど、階層や対象に応じた教育を推進しております。

これらに加えて、2021年度からは健康管理情報と連携した高ストレス職場への個別フォローや管理職層を対象とした相談窓口の設置など、個々の職場に合わせたきめ細かい対策を取ることで、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。

ハラスメント再発防止に向けて

ハラスメントなどを含めた人権侵害や労働に関連する相談事案は定期的に経営層に報告され、会社の対応を含め管理職へも共有するとともに、全社開示により注意喚起を行い、同様の事案の未然予防・再発防止に努めています。グループ会社へはハラスメントの重要事案が発生した場合はその報告を徹底しており、ここ数年特に報告漏れは発生していません。

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」が有効だと言われています。

怒りの感情と上手につきあうスキルを身に付け、怒りを上手にコントロールできるようになるために、2015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付ける基礎編から、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、2024年度末までで900講座を開催し、当社および国内関係会社延べ14,000人余りが受講しました。

これまでの取り組みが評価され、2023年6月に、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会主催の第1回「日本アンガーマネジメント経営賞」経営大賞を受賞しました。

[詳細はこちら](#)

このような様々な取り組みにより、多様な人材がいきいきと活躍できる、ハラスメントのない、働きやすい環境を目指しています。

ハラスメント防止研修／アンガーマネジメント研修実施状況(2015年度以降)

対象	内容	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	受講者数等
全社員	ハラスメント防止eラーニング				●	●	●	●	●	●	●	全社員必須研修 2024年度受講率 97.7%
	全社員対象周知活動	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	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
	アンガーマネジメント研修		●	●	●	●	●	●	●	●	●	希望者対象 2024年度 45回 453人
経営層	経営層向けパワハラ防止研修・アンガーマネジメント研修	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	AM研修の新規対象者は0名。 AM診断のみ実施
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
	新任部長研修				●	●	●	●	●	●	●	2024年度 42人
	新任課長基礎知識研修		●	●	●	●	●	●	●	●	●	2024年度 106人
	アンガーマネジメント研修					●	●	●	●	●	●	2024年度 11回 156人
海外赴任者	海外赴任前パワハラ防止研修	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2024年度 6回 86人
	アンガーマネジメント研修							●	●	●	●	2024年度 6回 94人
リーダー層	リーダー層向けパワハラ防止研修		●									国内27拠点、131回、2,561人
	シニアスタッフ基礎知識研修			●	●	●	●	●	●	●	●	
その他	事業別ハラスメント防止研修・アンガーマネジメント研修	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	事業、関係会社ニーズに基づき実施 2024年度 44回 536人

(2025年3月31日時点)

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。また、「エプソングループ人権方針」において、雇用、業務、処遇に関し、機会均等と平等を推進し、いかなる差別待遇も行わないことを定めています。

日本国内については、法令に基づき雇用形態に関わらず同一労働同一賃金の原則に基づいた対応を行っており、賃金制度において、性別・年齢による格差はありません。男女の賃金格差は1983年に完全に廃止しています。

国内の正規従業員のうち一般社員層は、主として職務遂行能力に応じ処遇を決定する職能資格制度を、リーダー層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ふ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います。なお、一般社員層、リーダー層の賃金については、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毎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

エプソンは、エプソングループ人権方針において、各国・地域の法令に基づき、結社の自由および団体交渉の権利を尊重し、良好な労使関係を維持するため、労働者に必要な情報を提供し、誠実に協議・意見交換を行うこととしています。

当社は健全な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、定年後再雇用、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。

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、各事業部や本部機能において、経営層と社員との対話会や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、また、社員からの声を直接確認することを実行しています。

* 全正規社員における労働組合加入率 86.3%

福利厚生

エプソンでは、国内グループを対象とした健康保険組合、確定給付・確定拠出年金、従業員持株会を通じた財産形成支援、社宅・独身アパートによる住居支援、懇親会補助・同好会などの余暇・コミュニケーション促進支援などのさまざまな福利厚生を提供しています。

エプソンは、これらの福利厚生制度を通じて、安心して仕事にとりくみ、豊かで健康的な生活が送れる環境を整備し、会社の発展・企業価値の向上と従業員の成長を支えています。

主な福利厚生制度(国内)

分野	制度の内容	正規社員	契約社員	派遣社員
社会保険	健康保険、厚生年金、介護保険、雇用保険、労災保険	○	○	—
年金	企業年金基金、確定拠出年金	○	—	—
生活支援	通勤費補助、社員食堂・売店、ユニフォーム貸与	○	○	△
余暇	懇親会補助、同好会	○	○	○

総合サービス	福利厚生パッケージサービス	○	○	○
自己啓発	通信教育・資格取得助成	○	○	—
財産形成	財形貯蓄、従業員持株会	○	△	—
住宅	社宅・独身アパート貸与	○	○	—
健康・医療	健康管理室、企業内理療(マッサージ)	○	○	○
育児・介護	育児・介護に関わる休暇・休職・短時間勤務、在宅ケアサービス	○	○	—
その他	慶弔見舞金、永年勤続表彰、団体保険 など	○	○	—

○:対象 △:一部対象 —:対象外

健康保険(エプソン健康保険組合)

国内グループの約36,000人(被扶養者を含む)が加入しており、社員とご家族の病気・けがなどの医療費負担、給付金の支給や、疾病予防・健康づくりを支援しています。

企業年金基金、確定拠出年金

正規従業員を対象に、企業年金基金(確定給付企業年金)、確定拠出年金を導入しています。

企業年金基金は約15,000人が加入、確定拠出年金は約14,000人が加入しています。

同好会

社員が自主的に行う同好会活動で、サッカー、フットサル、バスケットボール、マラソン、卓球、バドミントン、ボウリング、弓道、剣道、山岳会、スキー、スノーボード、カーリング、e-Sports、ドローン、将棋、書道、技術研究、多様性研究、サウナなど、約40団体が活動しています。

福利厚生パッケージサービス

レジャー施設割引、飲食店クーポン、フィットネスジム利用、育児支援、自己啓発など様々なサービスが利用できます。

社員が集まり実施した懇親会への補助や、サンクスカードによるコミュニケーションも提供されており、社内コミュニケーションに活用されています。

従業員持株会

毎月一定金額を拠出して自社株を購入する制度で、国内グループの約6,000人が加入しています。

従業員持株会の保有株式は、大株主順位第5位(持株比率2.18%)となっています。

社宅・独身アパート

社員用住居グリーンフィールド、または、事業所の近隣でアパート等を借り上げ、新入社員や転勤、結婚等によって住居が必要となる社員へ貸与しています。

健康経営

[エプソンの健康経営](#)[健康経営の目指す姿と体制](#)[中期健康管理施策「健康Action2025」](#)[その他の取り組み](#)

エプソンの健康経営

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

2020年4月、「エプソングループ健康経営宣言」を策定し社内外に公表しました。また2025年4月には、健康経営宣言の一部を改訂し、健康経営の取り組みは社員のみならず、グループすべての働く人が参加し取り組むことを明言し、海外拠点へグローバル展開しています。国や地域ごとに労働衛生法令また文化が異なっても、働くすべての人の健康保持増進に向けた取り組みに変わりありません。エプソンは、グループすべての働く人と会社が一体となってグローバルで健康経営を推進し、企業のありたい姿「持続可能でこころ豊かな社会の実現」を目指します。

エプソングループ健康経営宣言

私たちエプソンは、グループすべての働く人の健康が最重要と考えます。

そのために働く人と会社が一体となり、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。

そしてグループすべての働く人が活力ある職場で躍動し、世の中に驚きと感動をもたらす成果を生み出し、より良い社会の実現を目指します。

働く人：グループ各社の役員、従業員、および構内協力会社社員ならびに、グループ各社の従業員以外でグループ各社の管理下で労働する、または労働に関わる活動を行う者をいう

セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長
吉田 潤吉

健康経営の目指す姿と体制

健康経営で実現したいこと

当社が健康経営で実現したいことは、企業価値の創出です。そのためには、グループすべての働く人が、いきいきと楽しく働くことができる職場で仕事にやりがいを感じ、一人ひとりが最大限に力を発揮することでより多くの社会課題を解決することを目指します。またその結果は会社のありたい姿「持続可能でこころ豊かな社会の実現」につながると考えます。

この実現に向けて、働き方の多様化や職場環境などの変化がある中でも、自分にあった健康づくりに取り組んでいくことが重要項目として捉え、「こころとからだの自律的健康管理の向上」「職場風土の醸成」に取り組んでいます。

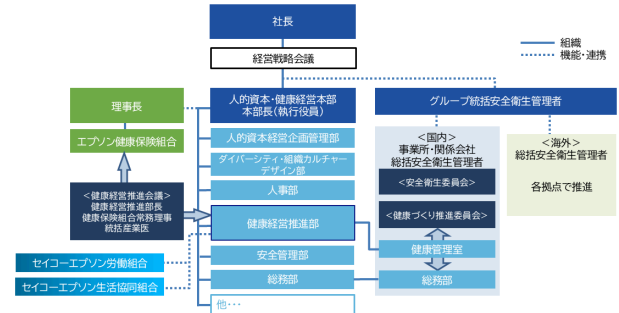
体制

健康経営の責任者である社長の下、社会課題を解決する価値創出に向けて、エプソンならではの健康経営(Well-being経営)を推進していくための一体的な体制「人的資本・健康経営本部」を設置しています。その本部長は、執行役員として経営会議に参画するとともに、健康保険組合の理事長を兼任し、健康経営を総合的にマネジメントします。

国内では、健康に関する中期計画を定め、関係部門・各事業所および関係会社と連携しながら取り組んでいます。また、会社と健康保険組合で共同運営する「健康経営推進会議」は、コラボヘルスとして健康経営に関する情報分析・施策立案・評価改善を担い、会社・健康保険組合・社員主導の「健康づくり推進委員会」などが連携して活動に取り組めるよう、推進会議を定例開催しています。

海外における働く人の健康保持増進活動は、各拠点ごとに独自の組みがされていたことに加え、2024年度から、海外拠点との連携を含めたグループ一体の健康経営推進活動に取り組んでいます。国や地域ごとの労働衛生法令、文化など各社の実態に併せ、グローバルな健康経営を推進しています。

エプソンの健康経営推進体制



人的資本・健康経営本部と連携している活動は、以下のリンクよりご確認ください。

[エプソングループ労働安全衛生基本方針](#) ➔

[労働安全衛生](#) ➔

[働きかたの多様化\(労働時間・育児・介護など\)](#) ➔

[私たちの目指す働きかた・働く風土\(PDF,160KB\)](#) 

[育児・介護・不妊治療等との両立への取り組み](#) ➔

[カスタマーハラスメントへの取り組み](#) ➔

中期健康管理施策「健康Action2025」

健康Action2025

2001年以来、健康に関する中期計画を策定し、定期的に見直しています。2022年度に「健康Action2025」を制定しました。働きかたの多様化や社員の年齢構成の変化など、私たちの取り巻く環境が大きく変化することが想定されます。このような変化に向けて、社員一人ひとりが自身の健康状態を把握し、各自の状況に合った健康づくりに取り組んでいくことが重要と考えます。そこで、自律性の醸成・働くことと健康の調和を目指す「こころとからだの健康」と、安全配慮の徹底とチームでいきいきと働く組織風土の醸成を目指す「職場の健康*1」の2つを重点分野で取り組んでいます。なお、「健康Action2025」では、スローガン「気づく・学ぶ・行動する そして認め合う」を掲げて活動を推進しています。

*1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、誰もがいきいきとやりがいをもって働いている、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。

健康Action2025

FY2022-FY2025



重点分野

多様な働き方や年齢構成の変化など、私たちを取り巻くさまざまな変化が健康に及ぼす影響を踏まえ、会社としての責務である安全配慮に向けた各種活動に加え、「こころとからだの健康」と「職場の健康」を重点分野として、さまざまな活動を展開します。







スローガン

働き方の多様化や社員の年齢構成等、状況が変化する中で、生活習慣やコミュニケーション方法等の取り巻く環境も大きく変化することが想定され、これらの変化は、ワークライフバランスを豊かにする一方、健康へのさまざまな影響が懸念されます。こうした変化に向けて、社員一人ひとりが自身の状況をより正確に理解し、各自の状況にあった健康づくりに取り組んでいくことがますます重要となってきます。併せて、社員が働く場所となる職場でも、多様性を受け入れ、お互いに認め合い尊重し合える関係を育むことが求められます。そこで、健康Action2025の各施策に込めた想いを行動につなげるため、「気づく・学ぶ・行動する」というキーワードと合わせ、社員一人ひとりを尊重し、協力し「認め合う」を大切に活動展開を意識できるスローガンとしました。

気づく・学ぶ・行動する そして 認め合う



 気づく	<ul style="list-style-type: none">・健診(こころ/からだ)で健康チェック・自己測定(体重・血圧・歩数など)・自身や周囲の変化に気づく(“いつもと違うね”を大切に)
 学ぶ	<ul style="list-style-type: none">・自ら調べる/教わる・研修・教育の活用・正しい知識を身に着ける
 行動する <small>今、自分で取り組めること ひとつでも善い</small>	<ul style="list-style-type: none">・たばこは吸わない・ストレスと上手につきあう・質の良い睡眠・必要な検査・治療を受ける・今より動く・健康的に食べる
 認め合う	<ul style="list-style-type: none">・笑顔であいさつ・ねぎらう 感謝する・困ったときはお互い様・耳を傾ける

ポスター

中期健康管理施策「健康Action2025」の活動を盛り上げるために作成された、ポスターとリーフレット。

ポスターは当社国内全事業所および関係会社で掲示(2023年4月)



ポスター



リーフレット

目指す姿と目標

こころとからだ
の健康

・目指す姿

「こころ」と「からだ」の自律的健康管理を促進し、社員一人ひとりの「働くこと」と「健康」の調和を実現する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標(2025)
ストレスマネジメントができていない人の割合		前年度より増加
健康的な生活習慣行動9項目のうち6項目以上ある人の割合		50%以上
体格	適正体重維持者の割合	60%以上
	前年度、BMI25以上の者の内3%以上体重減少した人の割合	22%以上
受診率	健診結果要医療者の受診率	90%以上
	がん検診の要精密検査者の受診率	90%以上
転倒・腰痛につながる柔軟性・筋力の低下(ロコモ)が予防できている人の割合		38.0%より増加

職場の健康

・目指す姿

働くこと・働く環境により、健康を害することがないように必要十分な安全配慮を行う。

チームとしていきいきと働くことができる職場風土を醸成する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標(2025)
1か月以上のメンタル不調による休務者割合		0.80%以下
長時間労働者健診対象者による健康障害の発生件数		0件
職場・事業所内での感染症の集団感染発生件数*2		0件
組織風土	高リスク職場数*1	0職場
	高リスク職場継続・再発職場数*1	0職場
	ワークエンゲージメント*1	2.52以上

*1:セイコーエプソンのみ *2 自責による集団感染

健康経営の戦略マップは以下の通りです。

[セイコーエプソングループ健康経営戦略マップ\(PDF,556KB\)](#) PDF

[「健康Action2025」の取り組み実績\(2024年度\)\(PDF,670KB\)](#) PDF

[健康経営の取り組み実績\(2024年度\)\(PDF,546KB\)](#) PDF

健康関連データ分析

会社と健康保険組合がそれぞれに保持している健康情報を、結合し可視化する健康情報分析基盤を整備しました。外部専門サービスとタイアップし、従業員と職場の健康課題を素早く把握し対応することで、健康経営のサイクルを循環させることに注力していきます。2024年度は外部機関と健康情報を分析しました。その結果を次期中期計画に反映していきます。

「健康経営銘柄」に4年連続で選定

2025年3月、エプソンは「健康経営銘柄2025」に選定されました。健康経営銘柄への選定は4年連続となります。

「健康経営銘柄」とは、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む上場企業を選定し、長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取り組みを促進することを目指すものです。

エプソンは、健康経営の4項目「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」の全てにおいて高い評価を受けました。こうした継続的な取り組みにより、優良な健康経営を実践している法人として、日本健康会議が経済産業省と共同で顕彰する「健康経営優良法人(ホワイト500)」にも、制度創設以来9年連続で認定されています。



「健康経営銘柄」選定に関するプレスリリースはこちら [📄](#)

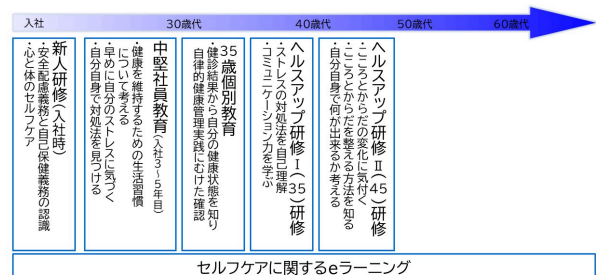
こころとからだの健康

ヘルスリテラシー教育

「こころ」と「からだ」の自律的健康管理を促進するため、ストレスマネジメント・健康的な生活習慣・体重・がん等に着目した各種教育・研修プログラムを提供しています。

従業員全員を対象としたeラーニングでは、2024年度は「睡眠」(受講率88.6%) / 「がん」(受講率88.6%) / 「コミュニケーション」(受講率81.1%)を実施しました。2025年度は、「働きやすい職場づくり」 / 「口腔ケア」を実施予定です。

また、従業員のライフステージに合わせたつながりのある教育として、入社時から年代別にセルフケア教育を実施し、ヘルスリテラシーの向上に取り組んでいます。



セルフケアに関するeラーニング

セルフケア教育 年代別研修

健康づくり活動

「健康づくり活動」の原点は1990年代初頭に遡り、いくつかの拠点の産業保健スタッフが中心となって、疾病予防の観点から「社員自ら主体的に関わる健康づくりの文化を育む」ことを目指し、健康づくりの組織を作ったことが始まりです。この活動が国内全拠点へと広がり、現在の「健康づくり推進委員会」として制度化され、グループで働く人と会社、および労使、健保が三位一体となった、組織的かつ継続的な活動へと発展しています。



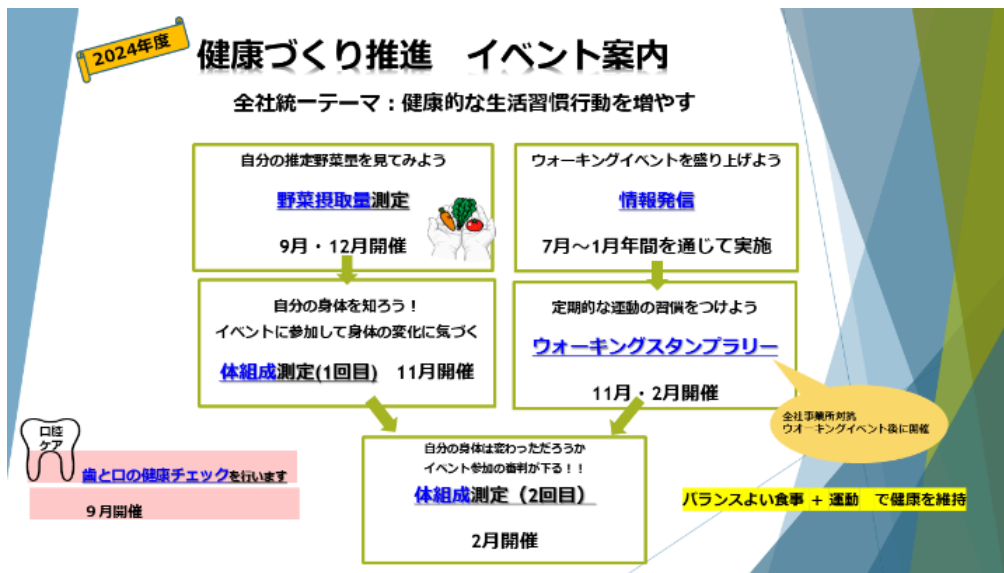
健康づくり推進委員研修会の様子

各拠点の委員会は、職場・部門の代表社員と総務部門の管理・監督者、労働組合代表等で構成され、現場視点で捉えた健康課題への対応や、楽しみながら参加できるイベントを企画・運営しています。

また、2024年度より全拠点をオンラインでつなぎ、全社一斉研修会を開催しています。研修会では、産業医によるヘルスリテラシー向上のための講義や、職場風土の醸成と健康保持増進を担う役割、さらに経営層からのメッセージを通じて、全社的な健康づくりの意識を高める場となっています。2025年度は、342名が参加する大規模な研修会となりました。また「他事業所の活動事例を知りたい」という声が多かったことから、北海道、長野県の活動事例を取り上げ、地域や職場の特色を活かした取り組みが共有され、全社健康づくり活動の一体感と知識の底上げにつながっています。

・健康づくり推進員活動の各拠点での展開

事業所や職場の健康課題を拾い上げ、社員が楽しみながら参加できるよう趣向を凝らしたイベント企画から運営を実施しています。体組成測定会の実施や運動習慣のきっかけにつなげるための運動イベント、食生活の改善に向けた栄養講座、睡眠や口腔ケア等をテーマとした活動を行い、健康的な生活習慣の定着に取り組んでいます。



事業所活動の実施例

行動促進活動

健康Action2025のスローガン「気づく・学ぶ・行動する」の行動につながる健康づくりを目的にした活動

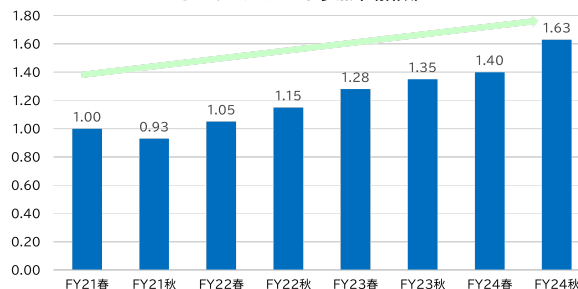
・ウォーキングイベント

2021年度からは健康保険組合との共催により、ウォーキングイベントを春と秋の年2回開催しており、年々参加者が増加しています。

このイベントは、社員が日々の生活の中で運動の大切さに気づき、無理なく楽しみながら健康づくりに取り組むことを目的としています。個人参加のみならず、チーム制での参加とし、参加者の所属事業所単位での参加率・達成率に応じた表彰やインセンティブを設定しています。

ウォーキングを通じて、運動習慣の定着や心身のリフレッシュ、職場内でのコミュニケーションの活性化が図られており、社員の健康意識を高める社内活動として、継続的に取り組んでいます。

ウォーキングイベント参加率(指数)



・柔軟性、筋力低下予防(転倒・腰痛対策)

転倒・腰痛対策の一環として2022年度よりロコモ測定会やロコモに関する啓発を推進し、柔軟性と筋力低下予防に取り組み始めました。

当社では2024年度、外部団体を活用した取り組みを行いました。ロコモ測定会では、測定結果をもとに健康運動指導士から個別支援を実施し、ハイリスク者に対しては、理学療法士の個別支援を実施しました。その結果、どちらも参加従業員の柔軟性・筋力の向上だけでなく、運動に関する知識習得や行動につながることができました。



理学療法士による個別支援

・食習慣改善イベント

2019年度より生協と会社の共同活動にて食生活を通じた健康保持増進活動を実施しています。その一環として2023年度は国内グループすべての社員食堂での「野菜量アップと適塩汁物提供」を実施しました。

2024年度は適塩汁物提供に加え、「塩分摂取」に着目した活動「塩分チェックで、健康一歩前進!」を実施しました。簡易食事調査票「塩分チェックシート」で自身の塩分摂取状況への気づきを促し、行動変容につながるきっかけとなりました。



野菜量アップの適塩汁物

個別支援

当社の各事業所「健康管理室」では産業医・看護職等の専門職が、気軽に相談できる相談者としてコミュニケーションを重視し、社員の「ここからただの健康」に関する相談対応や支援を実施しています。特に、脳心臓疾患に関する定期健診結果要受診者への受診勧奨に力を入れ、重症化予防に努めています。さらに、治療と仕事の両立をしながらいきいきと働き続けられるよう、上司、人事担当者、産業医などが連携して、一人ひとりの状況に合わせた就労支援を行っています。

また、「従業員相談室」では、産業カウンセラーがメンタルヘルスの相談対応の他、キャリアカウンセリングもを行っています。

「働きかたの多様化」(労働時間・育児・介護など)の活動はこちら [👉](#)

がん対策

当社は、健康保険組合と連携を図りながら、定期健康診断時に「がん検診」を実施しています。

実施に当たり、パンフレット等を用いた啓発活動や要精密検査者への受診勧奨など、がん検診の受診率や要精密検査受診率の向上に向

けて取り組んでいます。

職場の健康

メンタルヘルス対策

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、復職プログラムを運用しています。個々の状況に合わせ、復職時になぜ休務に至ったのか振り返る取り組みを強化し、再休務の低減に効果を上げています。また、医療専門職や産業カウンセラーが一体となって対応を検討し、主治医・管理監督者・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。その他、ストレスチェックの結果、高ストレス者のうち希望者には医師面接を行い、希望のない高ストレス者には、産業保健スタッフによる健康相談を実施しています。さらに、リーダー層を含め管理監督者向けラインケア教育として、e-ラーニングと集合研修を実施し、いきいきと働くことができる職場づくりを推進し、メンタル不調者の未然防止に取り組んでいます。

職場環境改善活動(好事例職場展開/高リスク職場改善支援)

メンタルヘルス不調者の発生を抑制する狙いから、ストレスチェックの結果を基に各職場の状況を把握し、事業(本)部の推進担当者と連携し、職場支援活動を行っています。

2017年度から職場集団分析結果のフィードバックを開始し、さらなる職場支援の強化を目指しました。2020年度からの主な取り組みは、職場改善シートの運用と対話会ファシリテートです。(※図参照)

「1.職場改善シート」は、職場でありたい姿を考えマネージメントサイクルを回すことに加えて、事業体責任者が職場の状況を知り、改善に向けた抜本的な施策(体制見直し、要員確保等)を行えるような運用としています。

「2.ワークショップ(対話会)のファシリテート」の狙いは、第三者がファシリテートすることにより、よりポジティブで安心・安全な対話ができる場を提供しています。対話会では、職場改善は、管理監督者のみならず職場全体の取り組みとして、よりよい職場にするために何をしたらよいかを、みんなで考え実行します。

また、各職場での「良い取り組み」や「改善事例」を社内ホームページに掲載し各職場で改善活動の参考としています。

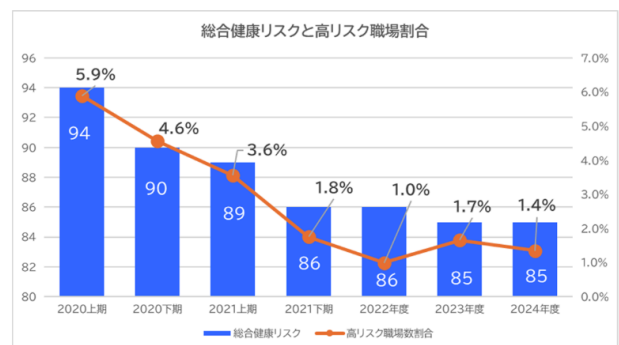
支援内容	目的	内容
1. 職場改善シートの活用	PDCAを確実に回す 部長・責任者の協力を受ける	職場改善シートを作成し、計画にそって 職場改善を実施する
2. ワークショップ(対話会)の ファシリテート	職場改善に向けて課長、関係者で知恵を出し合う 「ポジティブな側面」に着目し、対話により職場改善 へつなげる	・結果の理解/分析・改善事例の共有 ・改善に向けた検討 ・職場のありたい姿の検討 ・職場全体での取り組み事項の検討
3. サーベイ結果分析サポート	結果を正しく読み解き改善につなげる	・結果の見方・改善検討
4. 個別面談の実施	職場の課題確認	・第三者による安心して話ができる場の提供
5. 定期的な職制フォロー	困りごとの確認/支援	・計画の進捗確認

職場改善の支援内容



対話会ファシリテートの様子

総合健康リスクの全社平均値は軽減傾向を示すことから、従来の職場支援を継続していきます。一方で、高リスク職場割合は下げ止まり傾向にあるため、従来の職場支援を継続しつつ、さらに増加させないための取り組みとして管理監督者研修をブラッシュアップし開催しています。



感染拡大防止への対応

感染症に対する意識が浸透し、職場内では日常的に感染防止対策が励行されている状態を目指し、活動を推進しています。

社員一人ひとりが日常の感染予防対策が行えるよう、e-ラーニング「職場における感染防止対策」を2024年3月に実施しました(実施率91.8%)。

エブソンは感染症拡大をグローバルな企業活動に影響を与える大きなリスクとして捉えており、国内のみでなく、海外を含めたグループ各社において、国およびその地域に即した感染症発生時における事業継続計画(BCP)やマニュアルを策定しています。また、有事を想定

した訓練や防疫用品の備蓄品管理等を通じて、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。

その他の取り組み

海外現地法人の健康管理支援

エプソンの海外従業員比率は7割であり、働く人の健康保持増進に向け、グローバルに取り組むことが大切と考え活動を展開しています。

各拠点では各地の文化・労働環境・健康課題の実態に合わせて、健康課題に対する取組みを計画し、業務上の疾病予防など職場の健康リスクへの対策や生活習慣病予防・メンタルヘルス対策など働く人のセルフケア支援を行っています。

また、本社部門では、海外現地法人とのコミュニケーションを積極的に行いながら、各拠点の推進計画の進捗状況や取り組みの共有等から困りごとへの対応・支援を行っています。



海外現地法人と国内本社部門との計画進捗共有会議

海外赴任者へのサポート

海外赴任者への健康に関する情報発信や相談対応などを目的として、「グローバルヘルスサポートデスク」を設置しています。

赴任前には、海外担当産業医が、三大感染症(HIV・マラリア・結核)に対する情報提供や教育を行っています。

海外赴任に伴う心身の健康リスク低減を図るため、従来の赴任3～6カ月目の一時帰国時の面談に加え、1年目にはITツールを活用した個別面談を実施しています。

また、定期的な健康情報の発信を行うとともに、健康診断やこころの健康診断の実施および事後フォロー、社内イントラを活用した情報提供等、国内社員と同等レベルになるよう健康保持増進のための支援を実施しています。

女性特有の健康課題への支援

相談窓口の設置

エプソンでは、社員がお互いに気持ちよく働ける環境づくりをめざして、性別を問わず、ご本人・上司やリーダー・同僚からの相談を受けており、出産・育児、更年期に関すること等の健康課題に応じたサポートをしています。

各種研修等への展開

- ・各種階層別教育にて、女性の健康に関する教育を行っています。
- ・関連部門と連携し、各種取組み等の検討を行っています。

救急救命の普及啓発活動の推進

過去に社内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急救命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、心肺蘇生手順に関するeラーニングおよび自動体外式除細動器(AED)操作を交えた体験型の救急救命研修を実施し、ともに9割を超える社員が受講しています(2025年3月現在)。

外部パートナーへの取り組み

「こころとからだの健康」に関するヘルスリテラシーの向上は、当社で働くすべての人に関係するものと考え、国内では、構内で共に働く外部パートナーのみなさまに、ヘルスリテラシー教育の受講やウォーキングイベント・各拠点で開催される健康づくり活動に任意参加をいただいています。特に全社ウォーキングイベントでは「歩く」という運動機会の提供とともに、参加者間・職場内のコミュニケーション向上につなげています。

健康経営の普及活動

健康経営の普及活動の一環として、各社よりご依頼いただいたアンケートへの回答や健康関連情報誌への寄稿、および「エプソンの健康経営」の取り組みに関する情報提供、講演を行っています。

保健事業推進セミナーでは、当社の取組みのほか、エプソン健康保険組合との連携事例について紹介しました。

また、お取引先様との企業間交流会を通じて、当社の「職場の健康」の取り組みの中で作り上げた、職場環境改善のための取り組みツール等を紹介し、当社の健康増進のみならずビジネスパートナーと相互向上に向けた健康経営の促進活動にも取り組んでいます。

登壇・掲載

メディア・主催団体	内容	時期
日刊工業新聞	進む健康経営／セイコーエプソン チームで1カ月の歩数競う	2024年1月
日本産業衛生学会	「生活習慣とワーク・エンゲイジメントの関連について」	2024年5月
日本産業衛生学会	「システム思考による若年層のメンタルヘルス問題の検討」	2024年5月
公益財団法人 日本生産性本部	「健康Action2025 “職場の健康”の取り組み 職場環境改善を中心とした活動（続報）」	2024年9月
一般財団法人 京都工場保健会様	第15回保健事業推進セミナー 「健康経営の実践・取組事例」	2024年10月
健康経営優良法人認定事務局 (日本経済新聞社)	「ACTION！セミナー ～上場企業に求められる従業員のウェルネスマネジメントとは～」	2024年12月
産業医科大学	産業医実務講座 「企業と産業保健」	2025年3月
日本産業衛生学会	県内一事業所における転倒の検討(第1報) ～自己申請による身体機能との関連について～	2025年5月

労働安全衛生

- 労働安全衛生の考え方 ▼
- 安全管理の取り組み ▼
- 火事・自然災害への取り組み ▼
- 施設保安管理の取り組み ▼

労働安全衛生の考え方

エプソンは、「企業経営における最優先事項は安心・安全・健康である」を念頭に、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、グループすべての働く人が安心・安全・健康でいきいきと働けるよう、全世界で労働安全衛生活動を行っています。

エプソンは「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした、「労働安全衛生基本方針」を制定し、役員・従業員・協働者を対象に労働安全衛生活動を周知しています。

労働安全衛生活動の基本概念図



[エプソングループ労働安全衛生基本方針](#) ➔

コミットメント

エプソンは、グループの労働安全衛生活動を国際規格であるISO45001に基づく活動に進化させ、職場の安全衛生環境のさらなる向上を実現していきます。安心・安全・健康は、命を守る最優先事項であることを肝に銘じ、各国・地域の法令や社内規程を遵守するとともに、こころとからだの健康維持・増進に努め、全員一丸となって「重大労働災害・事故ゼロ」「業務上疾病ゼロ」を達成し、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」に向けた基盤づくりをしていきます。

人的資本・健康経営本部 副本部長
 統括安全衛生管理者
 窪田 美彦

労働災害の発生状況

2024年度は重大労働災害*¹が0件でした。重大労働災害に直接つながるリスクの高い装置について、台数の増減や、リスクの管理状態を定期的に把握しています。重大ではないが、休業を伴う労働災害について、動作の反動・無理な動作は10件から6件へ減少しています。しかし、転倒、切れ、激突・激突されは、横ばいもしくは増加を示し、はさまれに至っては2023年度0件から6件と急増しています。労働安全衛生活動の販社展開により、倉庫作業による腰痛、オフィスでの転倒など販社における労災は、減少傾向を示していますが、は

さまれ、切れ、漏洩など製造工程での労働災害が増加しています。装置のメンテナンスなど、専門者に依存している非正常作業の見直しと改善を強化しています。

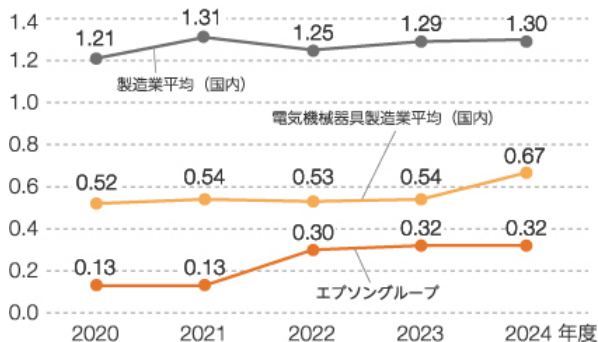
火災に繋がる、発火・発煙は4件発生しています。2024年度から実施している家電製品の点検強化に加えて、可燃性の高い化学物質の管理強化を展開していきます。

労働災害度数率・強度率*2は昨年から微増となっていますが、全国平均を下回る水準で推移しています。

*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 [こちら](#) に準じて、算出

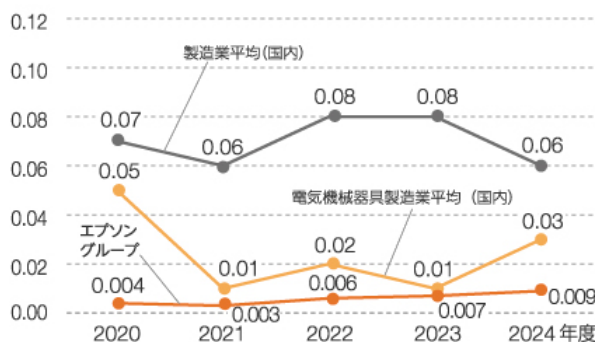
労働災害度数率推移



$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$$

* 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

2024年度労働災害 型別の件数

(単位:件)

転倒	動作の反動 無理な動作	はさまれ	漏洩	切れ	発火、発煙	激突、激突され	その他	合計
25	6	6	5	4	4	4	5	59

* 件数の定義：休業1日以上もしくは二次避難

安全管理の取り組み

2024年度の活動目標は以下の通りでした。その結果を振り返り、2025年度の活動目標は以下の通り設定しています。

指標	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標
重大労働災害・事故件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ
労働災害度数率	0.30以下	0.32	0.32以下
労働災害強度率	0.006以下	0.009	0.009以下

2025年度に向けての施策

2024年度の事故労災を分析し、2025年度は以下の活動を重点的に取り組み、再発・未然防止を図っていきます。

- 転倒: フィジカル面に重点を置いた、身体機能の自覚と、体力づくりに加えて、共通する個人要因については注意喚起により、転倒災害の撲滅を推進する。
- 非常作業: 装置のメンテナンスなど頻度の低い作業で発生する、切れ、はさまれ、漏洩等について、リスクの見直しと、作業標準化を全社に展開する。
- 発火・発煙: 家電製品の仕様確認(安全審査)や日常点検と、引火性物質の保管場所における静電気対策等の火災対策を強化します。研究開発段階を含めて、新たに機械・装置を導入する場合は、グループのリスク評価基準に従って、リスクの特定・評価を行い、その結果に基づいて、安全対策を実施しています。

「ISO45001」認証の取得状況

エプソンは、従業員を労働安全衛生上のリスクから守るため、国内外のすべての製造拠点(対象28拠点)において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格「ISO 45001」の認証取得を3カ年計画で進めてきました。最終年度となる2024年度には、国内の2拠点が新たに認証を取得し、当初の計画通り、全製造拠点での認証取得を完了しました。

グローバルな労働安全衛生活動の情報共有

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、労使間、それぞれの階層で情報共有する会議を定期的開催し、労働安全衛生活動のスパイラ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、労働安全衛生活動の現状・課題を共有し、スパイラルアップを図っています。

労使間では月例の安全衛生委員会を開催しています。労働者側からの意見を反映して現場の安全衛生の向上に取り組んでいます。

生産拠点から遅れて労働安全衛生活動を開始した、海外販社に対しては、全体会議とあわせて、拠点別に会議を開催し、拠点特有の課題や、他拠点の好事例を共有するなど、個別対応による底上げを図っています。



2024年9月

海外拠点との総括安全衛生管理者会議

「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。

安全衛生教育を通じた人材育成

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、一般者層、管理監督者層、それぞれの階層や役割に応じた教育カリキュラムを充実させている点です。一般者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、専門者には実践的なスキル向上に主眼を置いて、全社共通で教育カリキュラムを運用しています。

2024年度の教育延べ実績として、国内一般者層28,451人、海外一般者層、48,003人、管理監督者層3,187人、専門者層(安全管理者、化学物質管理者など)を2,025人が受講し、合計で約8万人が安全衛生に関する教育を受講しました。

火事・自然災害への取り組み

エプソンでは、全社重要リスク制御計画に基づき、火災・震災・風水害などへの備えおよ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、実効性の検証とさらなる向上を図っています。

災害発生時の初動対応

災害発生時またはその恐れのある場合に、災害対策・措置を指揮するために、国内外のグループ各拠点が主体となり防災本部を設置します。設置した場合、セイコーエプソン総合災害対策本部事務局に第一報として直ちに報告します。その際の報告事項は下記の通り定めています。

1. 従業員の安否状況(本人)
2. 建物・設備の被災状況
3. 操業への影響
4. その他防災本部長が報告の必要があると判断した情報

各被災状況の情報収集にあたっては、インフラ途断へのリスクを考慮した複数の手段にて国内外から報告が入る体制にしています。従業員の安否確認にあたって、国内拠点は、昨今の自治体単位での局所災害にも活用できるよう、安否情報システムの権限を拠点担当者にも付与をして、全社レベルのみならず拠点単位で安否確認や情報連絡の発報ができる体制を整えています。また、海外拠点においても自然災害に対する安否確認を実施しており、昨年まで製造拠点のみを安否確認の対象としていましたが、今年度から販売拠点も対象とし、全世界のエプソングループの従業員に対して安否確認ができるよう仕組みを整えました。

総合災害対策本部事務局は、各拠点の報告内容を確認し、被害が広範かつ大規模である場合、または各拠点から要請がある場合には、総合災害対策本部を設置します。同本部は各拠点の被災状況の把握の他、各防災本部に対する総合的指針を出し、復旧のための速やかな支援・処置を行います。また、復旧見込みをとりまとめ、社内外に告知します。各防災本部の初動対応が完了し次第、速やかにBCPに移行する仕組みとなっています。

災害への備え

火災については、国内外の拠点において自衛消防団が活動しており、有事の際は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役割を主導的に果たせるよう、定期的な訓練を重ねています。また、国内拠点の全ての従業員を対象に、初期消火対応に備えた消火器訓練を実施しています。

その他災害全般については、拠点ごとにハザードマップ等を元にリスクを抽出し、対応した訓練計画を策定しています。訓練は全社員を対象とし、職場単位での災害時のシミュレーションに従い、実際に避難や消火活動を行います。

体制面では、全社に発布する初動体制の整備指針について定期的に見直しを行っており、都度各拠点で落とし込みを行い、最適な体制を整えています。

[感染症への備えはこちら](#) ➡

施設保安管理の取り組み

エプソンは、エプソングループ労働安全衛生基本方針に基づき、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、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が最小限となるよう計画・維持し、それにより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、使用前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確認します。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、社外のお取引先様に協力をいただきます。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、お取引先様を対象とした安全連絡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



お取引様安全連絡会



電装技術員教育