EPSON

Sustainability Report 2025

エプソン サステナビリティレポート 2025



EPSON

パーパス

私たちのパーパス

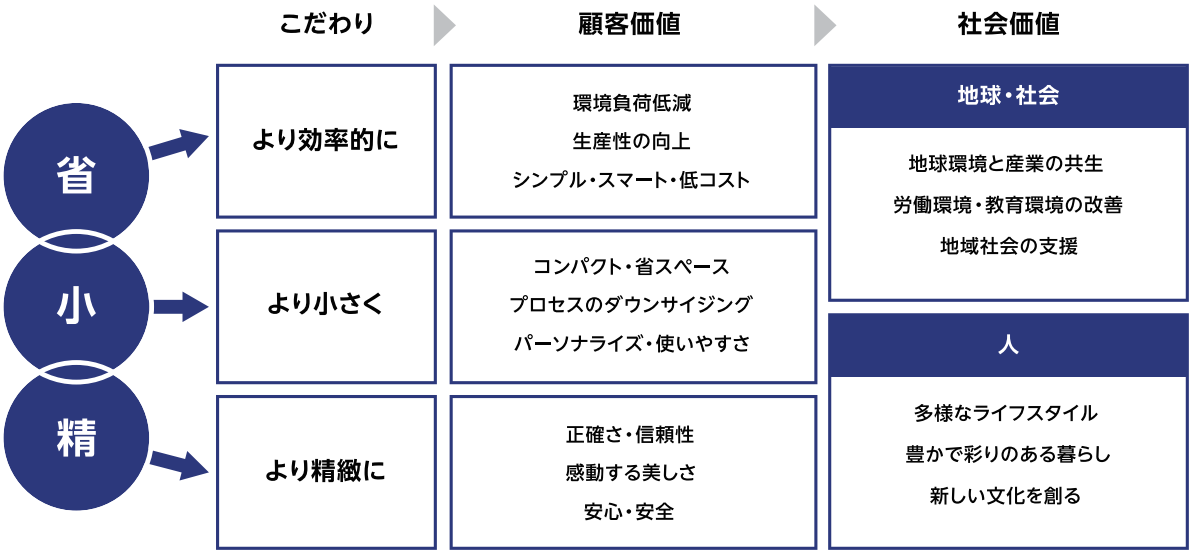


エプソンは、豊かな自然や文化に恵まれた信州で誕生しました。
そんな私たちが抱き続けてきたもの、それは「省・小・精」の技術で、人々の暮らしを豊かにしたいという想い、
そして、自然の豊かさを守り、未来へつないでいきたいという強い想いです。
これまで世界に先駆けてフロンを撤廃するなど、つねに社会課題に目を向け、誠実に取り組んできました。
そのなかで追求してきたエプソン独自の「省・小・精」。
大きいこと、量が多いことだけが豊かさではない。省くこと、小さくすること、精緻さを突き詰めること、
これこそが、自然環境にやさしく、人々のこころを豊かにできるものだと信じています。
「省・小・精」から生み出す、より大きな価値で、人と地球を豊かに彩っていきたい。
私たちは、そんな想いを実現していきます。

EPSON

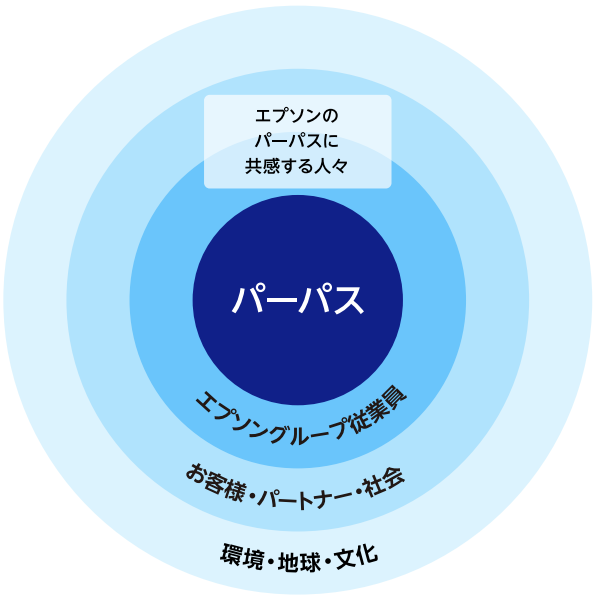
省・小・精から生み出す価値

「省・小・精」にこだわった製品やサービスが、顧客価値として世界に拡がることで、社会価値を生み出します。



社会への拡がり

パーパスの実現は、エプソングループの従業員だけでは成し得ません。お客様やパートナー、社会へと共感を拡げていくことで、地球環境の保全や文化の発展に貢献します。そして、人と地球が豊かに彩られる未来を皆さまと共に実現していきます。



エプソンウェイ

エプソンウェイについて

エプソンウェイは、エプソングループにおける共通の価値観・行動様式です。
エプソングループの根幹であり普遍的な考え方である「経営理念・EXCEED YOUR VISION」、
経営理念に基づく価値観と行動の拠り所である「企業行動原則」、
そして企業行動原則の読み解きである「エプソングローバル社員行動規範」。エプソンウェイはこれらの総称です。



EPSON

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。

エプソンは、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」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。

EPSON

対象期間

2024年4月～2025年3月

* 一部、対象期間外の情報を含みます。

対象範囲

エプソングループ会社89社(当社を含む)。ただし、環境活動のデータ集計範囲は64社(売上収益の99％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スタンダード2021を参照して作成しています。加えて、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)

https://corporate.epson/ja/sustainability/guideline.html

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

2025年11月28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
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
広丘事業所

〒399-0785 長野県塩尻市広丘原新田80
TEL 0263-52-2552（代表）

お問い合わせ先

https://www.epson.jp/contact/



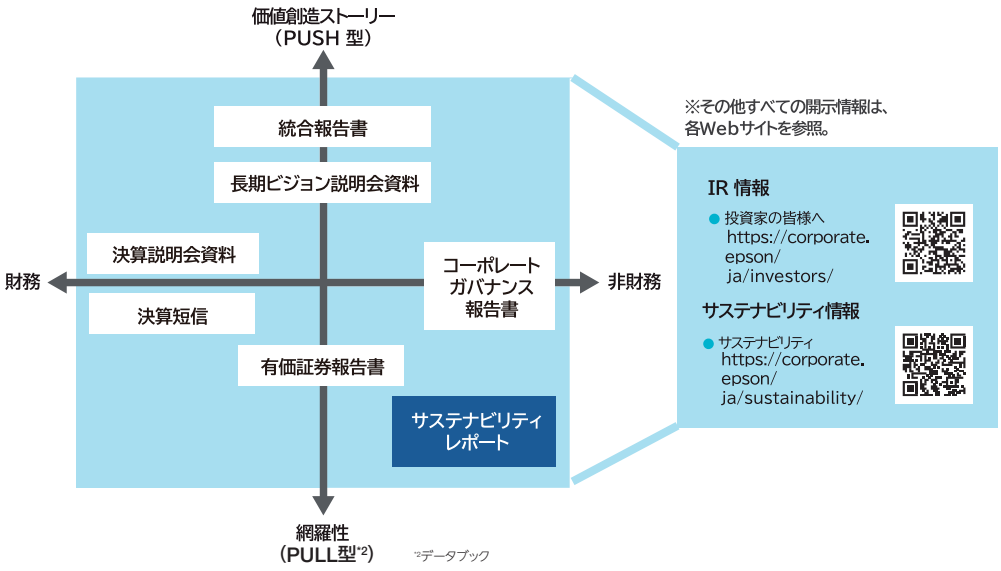
免責事項

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。

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サステナビリティ情報をベースに、年次報告として編集しています[*1]。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。

[*1] 2025年からはサステナビリティウェブサイトのアーカイブを「サステナビリティレポート」として発行。一部、サステナビリティサイト以外の情報を含みます。



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(昭和17年)	
本社	長野県諏訪市大和三丁目3番5号 GoogleMapを開く	
代表取締役社長	吉田 潤吉 役員一覧	
資本金	532億400万円	
従業員数	連結75,352名／単体12,792名(2025年3月31日現在)	
売上収益	連結13,629億円(2024年通期) 業績ハイライト 事業セグメント別売上収益	
グループ会社	89社(当社を含む)国内21社、海外68社(2025年3月31日現在) 事業所・関係会社	
主な事業内容 事業領域	事業領域	主要製品等
	プリンティングソリューションズ事業セグメント	
	オフィス・ホームプリンティング事業	オフィス・ホーム用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、およびこれらの消耗品 等
	商業・産業プリンティング事業	商業・産業用インクジェットプリンター、インクジェットプリントヘッド、POSシステム関連製品、ラベルプリンター、およびこれらの消耗品 等
	ビジュアルコミュニケーション事業セグメント	
	ビジュアルコミュニケーション事業	液晶プロジェクター、スマートグラス　等
	マニュファクチャリング関連・ウエアラブル事業セグメント	
	マニュファクチャリングソリューションズ事業	産業用ロボット 等
	ウエアラブル機器事業	ウオッチ、ウオッチムーブメント 等
	マイクロデバイス事業 他	水晶デバイス：水晶振動子、水晶発振器、水晶センサー 等

		半導体:CMOS LSI 等 その他:金属粉末、表面処理加工
	PC事業	PC 等

古物営業法に基づく表示	セイコーエプソン株式会社 長野県公安委員会許可 第481312300001号

国内関係会社

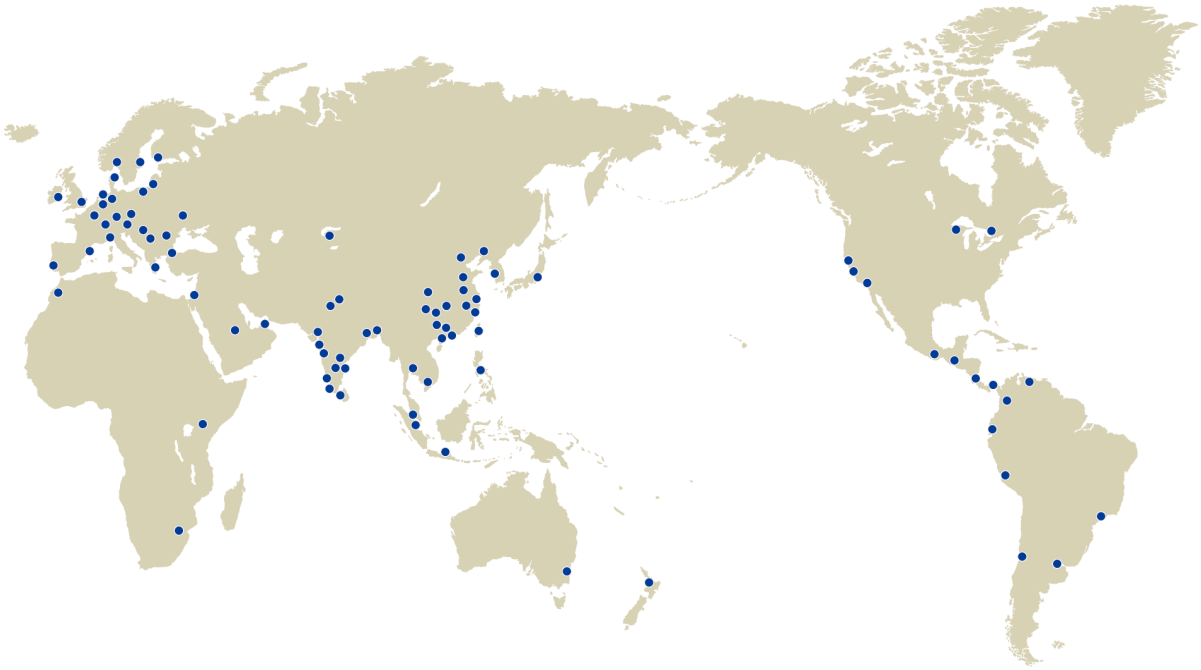
お客様が本当に必要としている「良い商品・サービス」をお客様のそばで発想・提供したい。
私たちが目指す「世の中になくてはならない会社」の実現に向け、エプソンはグローバルに時代やお客様のニーズを把握し、より良い研究開発、サービス提供を続けるため、国内および世界各国・地域に研究開発、生産、営業拠点を整備しています。

※主要な連結子会社を記載しています。

エプソン販売株式会社	国内におけるエプソンブランド商品を中心とした情報関連機器販売
エプソンダイレクト株式会社	パソコン、周辺機器の開発・製造・ダイレクト販売
宮崎エプソン株式会社	水晶デバイスの製造
東北エプソン株式会社	半導体、プリンター部品の製造
秋田エプソン株式会社	プリンター部品、ウェアラブル機器、ウオッチムーブメントの製造
エプソンアトミックス株式会社	金属粉末、金属射出成形部品、人工水晶の開発、製造、販売
エプソンアヴァシス株式会社	ソフトウェアの開発
エプソンテックフオルム株式会社	射出成形機、金型および関連部品の開発・製造・販売
エプソンサービス株式会社	エプソンブランド商品の修理・サービス
エプソンリペア株式会社	エプソンブランド商品の修理・サービス
エプソンミズベ株式会社	エプソングループにおける障がい者雇用の特例子会社
エプソンスワン株式会社	エプソングループにおける障がい者雇用の特例子会社
エプソンクロスインベストメント株式会社	ベンチャー投資育成事業

海外関係会社

お客様が本当に必要としている「良い商品・サービス」をお客様のそばで発想・提供したい。
私たちが目指す「世の中になくてはならない会社」の実現に向け、エプソンはグローバルに時代やお客様のニーズを把握し、より良い研究開発、サービス提供を続けるため、国内および世界各国・地域に研究開発、生産、営業拠点を整備しています。



● 主な販売・サービス拠点
（2025年3月31日現在）

https://www.epson.com/から各現地法人のホームページへ行くことが出来ます。

グローバルに展開している生産・販売・サービス拠点

1968 年、エプソンは初の海外生産拠点をシンガポールに設立して以来、時代によって、地域によって、さまざまなお客様のニーズを的確に把握し、素早く、柔軟に対応するために、販売・サービス拠点をはじめ、生産や開発拠点を世界各地に展開しています。

2025年5月30日現在

地域統括
販売・サービス拠点
支店
生産拠点
開発拠点

地域統括

社名	国・地域
Epson America, Inc.	アメリカ
Epson Europe B.V.	オランダ
Epson (China) Co., Ltd.	中国
Epson Singapore Pte. Ltd.	シンガポール

販売・サービス拠点

社名	国・地域
Epson America, Inc.	アメリカ
Fiery, LLC	アメリカ
K-Sun Corporation	アメリカ
Epson Canada Ltd.	カナダ
Epson de Mexico, S.A. de C.V.	メキシコ
Epson Guatemala, S.A.	グアテマラ
Epson Costa Rica, S.A.	コスタリカ
Epson Panama, S.DE R.L.	パナマ
Epson Venezuela, S.R.L.	ベネズエラ
Epson Colombia Ltda.	コロンビア
Epsodecua Cia, Ltda.	エクアドル
Epson Peru S.A.	ペルー
Epson Chile, S.A.	チリ
Epson Argentina S.R.L.	アルゼンチン
Epson do Brasil Industria e Comercio Ltda.	ブラジル
Epson (U.K.) Ltd.	イギリス
Epson (U.K.) Ltd., Ireland Office	アイルランド
Epson Deutschland GmbH	ドイツ
Epson Deutschland GmbH, Switzerland Office	スイス
Epson Deutschland GmbH, Austria Office	オーストリア
Epson France S.A.S.	フランス

社名	国・地域
Epson Iberica, S.A.U.	スペイン
Epson Iberica, S.A.U., Portugal Office	ポルトガル
Epson Italia S.p.A.	イタリア
Epson Italia S.p.A., Serbia Office	セルビア
Epson Middle East FZCO, Türkiye Office	トルコ
Epson Italia S.p.A., Greece Office	ギリシャ
Epson Europe Electronics GmbH	ドイツ
Epson Europe B.V., Norway Office	ノルウェー
Epson Europe B.V., Denmark Office	デンマーク
Epson Europe B.V., Sweden Office	スウェーデン
Epson Europe B.V., Finland Office	フィンランド
Epson Europe B.V., Belgium Office	ベルギー
Epson Europe B.V., Czech Republic Office	チェコ
Epson Europe B.V., Lithuania Office	リトアニア
Epson Europe B.V., Poland Office	ポーランド
Epson Europe B.V., Hungary Office	ハンガリー
Epson Europe B.V. Amsterdam, Marly Branch	スイス
Epson Europe B.V., Romania Office	ルーマニア
Epson Middle East FZCO, Ukraine Office	ウクライナ
Epson Middle East FZCO, Kazakhstan Office	カザフスタン
Epson Middle East FZCO, Israel Office	イスラエル
Epson Middle East FZCO, Saudi Arabia Office	サウジアラビア
Epson Middle East FZCO	アラブ首長国連邦
Epson Middle East FZCO, Morocco Office	モロッコ
Epson Middle East FZCO, Kenya Office	ケニア
Epson Middle East FZCO, South Africa Office	南アフリカ
Epson India Pvt. Ltd.	インド
Epson India Pvt. Ltd., Delhi Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Jaipur Office	インド

社名	国・地域
Epson India Pvt. Ltd., Ahmedabad Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Kolkata Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Mumbai Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Pune Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Hyderabad Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Chennai Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Coimbatore Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Cochin Office	インド
Epson India Pvt. Ltd., Sri Lanka Office	スリランカ
Epson India Pvt. Ltd., Bangladesh Office	バングラディシュ
Epson (Thailand) Co., Ltd.	タイ
Epson Philippines Corporation	フィリピン
Epson Vietnam Co., Ltd.	ベトナム
Epson Malaysia Sdn. Bhd.	マレーシア
PT. Epson Indonesia	インドネシア
Epson (China) Co., Ltd., Shenyang Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Jinan Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Nanjing Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Shanghai Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Shanghai Songjiang Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Hangzhou Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Xian Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Wuhan Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Chengdu Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Chongqing Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Guangzhou Office	中国
Epson (China) Co., Ltd., Shenzhen Office	中国
Epson Hong Kong Ltd.	香港
Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.	台湾

社名	国・地域
Epson Taiwan Service Net Co., Ltd.	台湾
Epson Korea Co., Ltd.	韓国
Epson Australia Pty. Ltd.	オーストラリア
Epson Australia Pty. Ltd., New Zealand Office	ニュージーランド

支店

社名	国・地域
Seiko Epson Corporation, Hong Kong Branch	香港

生産拠点

社名	国・地域
Epson Portland Inc.	アメリカ
Epson do Brasil Industria e Comercio Ltda.	ブラジル
Epson Telford Ltd.	イギリス
Epson Como Printing Technologies S.r.l.	イタリア
Tianjin Epson Co., Ltd.	中国
Epson Wuxi Co., Ltd.	中国
Epson Precision Suzhou Co., Ltd.	中国
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.	中国
Epson Precision (Philippines), Inc.	フィリピン
Epson Precision (Thailand) Ltd.	タイ
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.	マレーシア
Epson Precision (Johor) Sdn. Bhd.	マレーシア
Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.	シンガポール
PT. Epson Batam	インドネシア
PT. Indonesia Epson Industry	インドネシア

開発拠点

社名	国・地域
Epson America, Inc.（San Jose Development Center）	アメリカ
Epson Canada Ltd.（Vancouver Design Center）	カナダ
Epson Canada Ltd.（Development Center）	カナダ

CEOメッセージ

EPSONブランドの未来と、「創造と挑戦」



私たちエプソンは、創業以来「省・小・精の技術」を磨き続けて参りました。その技術を具現化する垂直的な「ものづくり力」、それをお客さまにお届けする「グローバル・ネットワーク」を通じて、多様なお客さまに価値をお届けするべく、日夜「創造と挑戦」を重ねております。

2025年は、EPSONブランド誕生50周年に当たります。EPSONブランドは世界中のお客さまから信頼をお寄せいただき、商品・サービスをご愛顧いただいております。私たちは、お客さまの信頼に深く感謝申し上げますとともに、これまで以上にEPSONブランドに愛情と誇りを持ち、多様なお客さまに価値をお届けするために、お客さまとの関係を深め、さまざまなパートナーとの共創・オープンイノベーションを進めて参る所存です。

2025年度は、次の事業発展に向けた次期長期ビジョンの策定づくりを進め、いま一度その歴史を振り返り、次の50年の発展に向け準備をしていきたいと存じます。エプソン自身の強みに集中し、新たな視点で柔軟かつスピードある経営を行い、「誠実努力」「創造と挑戦」の企業風土とエプソンの英知を結集するチームワークで、さらに組織基盤を強固なものにして参ります。

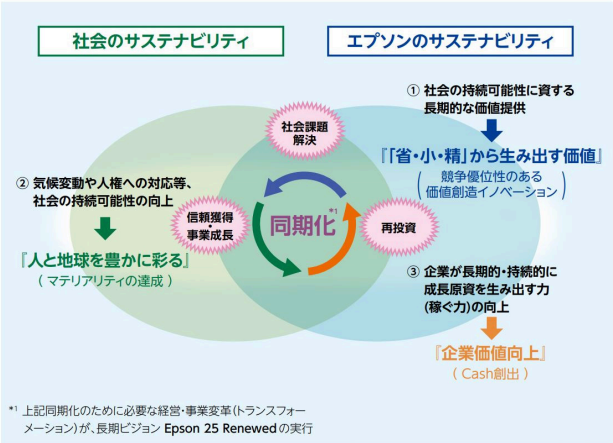
現在、地球環境問題、不安定な世界政治経済環境の下で、社会はさまざまな課題に直面しております。エプソンのパーパス「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」を実践躬行（じっせんきゅうこう）し、お客さまやパートナーの皆さまと共に、持続的な事業成長、企業価値の向上、環境問題への対応を通じてより良い社会の実現に貢献できるよう社員一同力を尽くして参る所存ですので、引き続きご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

2025年4月
セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長
吉田　潤吉

サステナビリティ経営

エプソンのサステナビリティ経営

ESG投資の拡大や各国・地域のサステナビリティ関連政策の策定など、世界中でサステナビリティをめぐる動きが加速しています。このようななか、企業は事業活動を通じて、社会が抱える課題にどう対応していくかという姿勢をますます問われるようになっています。
エプソンは、これまでも商品・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。
「『省・小・精』から生み出す価値」で、社会課題を解決し、社会の持続可能性に資する長期的な価値を提供していく、それが、「人と地球を豊かに彩る」ことにつながるパーパスを中心に据えたサステナビリティ経営とも言えます。
今後も、パーパスを旗印に、事業成長と社会課題解決を両輪としたサステナビリティ経営で、持続可能な社会の実現を目指します。



※伊藤レポート3.0（SX版伊藤レポート）を参考に、エプソン作図。

パーパス

価値創造ストーリー

サステナビリティ経営 コンテンツ一覧

サステナビリティ経営の実践

考え方
推進体制
実施事項

マテリアリティと進捗

マテリアリティ
マテリアリティの特定
サステナビリティ重要テーマと2024年度の実績

SDGs達成への貢献

トップコミットメント
エプソンの取り組みとSDGsとの関連
社内啓発活動

TCFD提言への対応

ガバナンス
戦略
リスク管理

TNFD提言への対応

ガバナンス
戦略
リスク管理

指標と目標
関連情報

指標と目標
関連情報

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 > サステナビリティ経営

サステナビリティ経営の実践

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。今後も、経営理念に基づき長期的な視点からお客様やパートナーの皆様と「持続可能でこころ豊かな社会」を実現するため、社会的責任の履行と社会共通価値の創出に取り組みます。

考え方 | 推進体制 | 実施事項

考え方

エプソンは、「経営理念」、「EXCEED YOUR VISION」、そしてその根底にある創業より大切にしてきた「誠実努力」・「創造と挑戦」の精神に基づき、以下の行動原則にのっとった自主的な行動、継続的な改善により、社会的責任を果たしていきます。

経営理念
企業行動原則

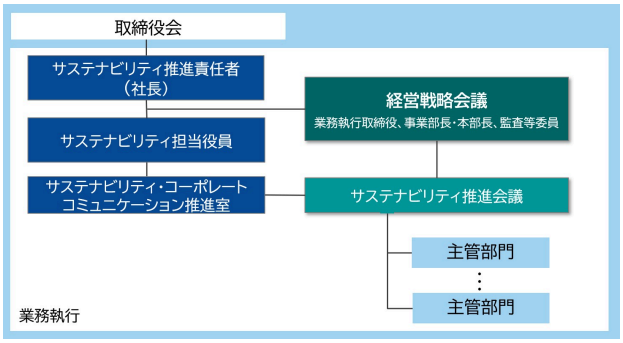
エプソンが尊重するサステナビリティに関連する規範

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しています。

- 国連グローバル・コンパクト10原則
- 持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）
- OECD多国籍企業行動指針
- 経団連企業行動憲章
- ILO中核的労働基準
- RBA行動規範
- ISO 26000

推進体制

エプソンでは、グループ全体のサステナビリティ推進責任者を社長としています。社長直轄の組織であるサステナビリティ推進室の責任者には、サステナビリティ担当役員が任命され、グループ全体のサステナビリティ活動に関する監督・監視責任を担っています。
また、社長の諮問機関として、業務執行取締役、本部長、事業部長などの経営層に加え、監査等委員により構成される「経営戦略会議」で、サステナビリティ重要課題や社会要請への対応、各サステナビリティ活動の方針策定や実践状況などについて審議・報告を行っています。
さらに、関係主管部門長により構成される「サステナビリティ推進会議」では、サステナビリティ活動に関する専門事項について協議・検討をし、経営戦略会議に上申および答申を行なっています。
サステナビリティ推進責任者は、サステナビリティに関する事項について定期的に取締役会に報告し、取締役会の監督が適切に図られる体制をとっています。



推進体制図

実施事項

主な議題・報告内容

年度（開催回数）	主な議題
24年度（6回）	・サステナビリティ重要テーマKPIの23年度実績の審議 ・自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）賛同表明の審議 （※1） ・サステナビリティ法規制・開示基準対応について ・人権問題への対応についての審議 ・RBA活動の実践状況レビュー ・調達遵法実践状況レビュー　など

※1　社会要請に応える形でTNFDへの賛同について検討し、2024年6月に賛同表明しました

マテリアリティと進捗

マテリアリティ

マテリアリティの特定

サステナビリティ重要テーマと2024年度の実績

マテリアリティ

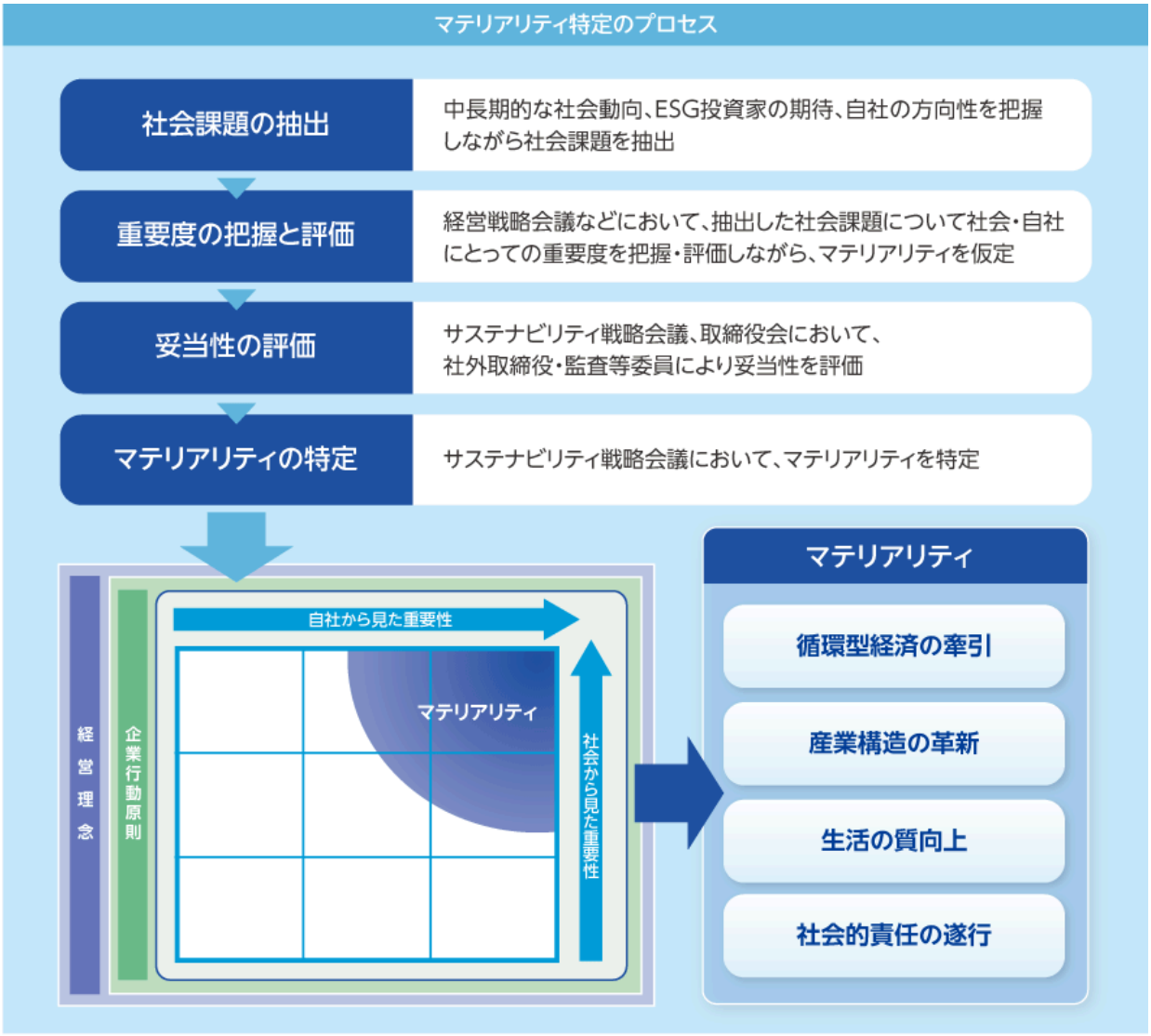
エプソンの企業経営の根幹を成すマテリアリティは社会課題をベースに特定されており、エプソンの行う企業活動は、社会課題解決そのものと考えています。社会課題解決に向け、「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」「生活の質向上」「社会的責任の遂行」をマテリアリティとして取り組んでいます。



- 循環型経済の牽引
  電力やエネルギー、水などの資源の有効利用や地下資源の使用削減などによって、資源を循環し、気候変動を抑制することで、持続的な経済活動を牽引する取り組みです。
- 産業構造の革新
  従来のプロセスを変えることで、社会課題の解決につなげる取り組みです。例えば、ものづくりのプロセスをアナログ手法からデジタルに転換することによって、環境汚染や労働問題などの改善につなげることを意図しています。
- 生活の質向上
  人々が健やかに暮らせるような健康面での貢献や、人の成長、成熟に関わる教育面での貢献です。エプソンが提供する商品やサービスを通じて、多様なライフスタイルを選択することを可能とし、健やかで、彩りのある暮らしにつながる取り組みを進めていきます。
- 社会的責任の遂行
  エプソンが、持続可能でこころ豊かな社会を実現するために必要な企業責任を果たすことを示しています。多様なステークホルダーとの対話、調達部材やサプライヤーに関する環境・社会的側面での責任、人権の尊重とダイバーシティの推進、事業継続に関する対応力など、社会から期待される企業のあるべき姿の実現に資する取り組みです。

マテリアリティの特定

エプソンは、SDGs、ISO 26000などで示された社会課題やメガトレンドを分析するとともに、社会インパクトにつながる自社の強みを検討し、社会課題解決に向けエプソンが取り組むべき重要度の高い課題である4つのマテリアリティを特定しました。



* 社会・自社二つの観点から重要度を評価し、エプソンが事業を通じて注力すべき最重要な社会課題を抽出し、4つのマテリアリティとして特定

マテリアリティ特定時に参照した重要な動向・フレームワークなど

- SDGs（持続可能な開発目標）
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）
- 気候変動をはじめとした社会・経済分野のマクロトレンド（欧州グリーンディール政策、パリ協定など）
- グローバル JAPAN（2050シミュレーションと総合戦略）
- GRIスタンダード
- SASBスタンダード
- ISO 26000
- SRI（社会的責任投資）調査項目
- RBA（Responsible Business Alliance）行動規範

サステナビリティ重要テーマと2024年度の実績

サステナビリティ重要テーマ

マテリアリティの実効性を高めるため12のサステナビリティ重要テーマに展開し、社会課題解決にどのような貢献をするかを念頭に具体的なKPI（推進目標・指標）を設定した上で確実な推進に取り組んでいます。

マテリアリティ	サステナビリティ重要テーマ	中期的な取り組み例
循環型経済の牽引	脱炭素の取り組み	再生可能エネルギー活用、設備の省エネルギー、温室効果ガス除去、サプライヤーエンゲージメントと脱炭素ロジスティクス　など
	資源循環の取り組み	小型軽量化/再生材活用などの資源の有効活用、生産ロスを極小化する循環型生産システムの構築　など
	お客様のもとでの環境負荷低減	環境負荷低減に資する商品・サービスによる削減貢献量の最大化　など
	環境技術開発	ドライファイバーテクノロジー応用、天然由来の素材(脱プラ)、原料リサイクル(金属、紙)　など
産業構造の革新	デジタル化・自動化による生産性向上	分散生産・近消費地生産・小ロット多品種対応などの生産や印刷の在り方を変革し多様な顧客ニーズに対応、インクジェット技術の応用による生産プロセスや印刷プロセスの革新　など
	労働環境・教育環境の改善	クリーンでスペース効率の良い現場作り、自動化による労働力不足解消、公平・自然で快適なコミュニケーション環境の提供、地域や社会情勢の違いによる学びの格差の緩和　など
生活の質向上	多様なライフスタイルの提案	パーソナライズされた健康支援や生活の見守りサービスの提供　など
	豊かで彩のある暮らしの実現	感性に訴えるデザイン・高品質なウオッチなどの商品の提供　など
社会的責任の遂行	ステークホルダーエンゲージメントの向上	お客様・株主・投資家・サプライヤー・NGO/NPO・国際機関・従業員、潜在的ステークホルダーなどとの対話強化によるニーズ・社会要請への対応
	責任あるサプライチェーンの実現	サプライチェーンを通じた人権・環境などに配慮した社会的責任活動の推進、事業継続マネジメント強化によるお客様への商品・サービスの安定供給
	人権の尊重とダイバーシティの推進	ハラスメントの防止と人権の尊重、ダイバーシティを尊重した人材の活用、人材育成・採用と自由闊達で風通しの良い組織風土づくり
	ガバナンスの強化	経営意思決定の透明性の確保・迅速化、リスク管理体制の向上、コンプライアンスの徹底、情報セキュリティーの強化

拡大版はこちら（PDF, 747KB）

サステナビリティ重要テーマKPIと2024年度の実績

サステナビリティ重要テーマにつき、2024年度のKPI実績を以下にまとめました。2022年度から一部のKPIを経営層の報酬評価の際の指標として組み込み、サステナビリティに関する経営責任を明確にしています。

1. マテリアリティ 循環型経済の牽引

サステナビリティ重要テーマ	RS指標 *1	取り組みテーマ	評価指標（KPI）	2024年度目標値	2024年度実績	2025年度目標値
脱炭素の取り組み	●	2050年「カーボンマイナス」に向けた、設備の省エネ、温室効果ガス除去、サプライヤーエンゲージメント、脱炭素ロジスティクス	Scope1+2+3 GHG排出量（総量）削減率	-	-	2017年度比34%削減
			Scope1,2GHG排出量（総量）削減率	2017年度比80%削減（SBT:FY25目標34%）	2017年度比81%削減	2017年度比80%削減
			Scope3 GHG排出量（事業利益原単位）削減率	2017年度比35%削減（SBT:FY25目標44%）	2017年度比39%削減	（総量目標に包含）
		再生可能エネルギーの活用	再生可能エネルギー導入率	グローバルで100%を維持	グローバル導入率100%	グローバルで100%を維持

資源循環の取り組み		2050年「地下資源[*2]消費ゼロ」に向けた ● 小型軽量化/再生材活用などの資源の有効活用 ● 生産ロスを極小化する循環型生産システムの構築	サステナブル資源率[*3]	35%	33%	38%
			最終埋立率[*4]	1%以下	0.59%	1%以下
お客様のもとでの環境負荷低減		環境負荷低減に資する商品・サービスによる削減貢献量の最大化[*5]	商品・サービスによる削減貢献量	前年以上	A3カラーインクジェットプリンター削減貢献量：9,800t-CO_2e[*6]	前年以上
環境技術開発		2050年「カーボンマイナス」「地下資源消費ゼロ」に向けた ● サステナブル資源の高性能化技術開発 ● スクラップ金属の高付加価値リサイクル技術確立 ● CO_2吸収技術開発	開発プロセスの進捗状況/高性能材料の技術開発状況	実用化範囲拡大	● 梱包材:EPS代替材の梱包形態の要素検証 ● 外装プラ：素材性能向上 ● 再生ファブリック：長繊維化解繊技術開発	開発成果の外部公表実施
			開発プロセスの進捗状況/金属資源再生設備の稼働状況	金属粉末（磁性粉体）の高付加価値化技術の実用化	● 金属再資源化に向けた精錬工場の立ち上げ準備	精錬工場の稼働開始、グループ資源循環トライアル
			CO_2分離膜/DAC装置の開発状況	-	-	PoC[*7]向け装置開発

[*1] 役員報酬[譲渡制限付株式報酬（Restricted Stock）]評価指標

[*2] 原油、金属などの枯渇性資源

[*3] 原材料に対するサステナブル資源（再生可能資源＋循環資源＋低枯渇性資源）の比率

[*4] 資源投入量に対する生産系埋立量の比率

[*5] 商品・サービスが社会のGHG排出量の削減に資する量を定量化したもの

[*6] みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社の算出方法確認のもと、世界市場の主要なレーザープリンターの公開されている生涯CO_2排出量の加重平均と、自社A3カラーインクジェットプリンターの生涯CO_2排出量との差分に、自社A3カラーインクジェットプリンターの当該年度の販売台数を乗じた値。算出条件の精査により2023年度実績の開示とは前提が異なります。（参考：同条件での2023年度算定値は10,700t-CO_2e）

[*7] PoC（Proof of Concept、概念実証）新しい技術などの実現可能性や実際の効果などを検証するプロセス

2. マテリアリティ 産業構造の革新

サステナビリティ重要テーマ	RS指標 *1	取り組みテーマ	評価指標（KPI）	2024年度目標値	2024年度実績	2025年度目標値
デジタル化・自動化による生産性向上		インクジェット技術と多様なソリューション、サービスの拡充により、商業・産業印刷のデジタル化・自動化を主導し、環境負荷低減・生産性向上を実現する	商業・産業向けIJP*8対前年の平均売上伸長率	3%	-1%	10%以上
労働環境・教育環境の改善		インクジェット技術とオープンなソリューションにより、環境負荷低減・生産性向上を実現し、社会のニーズに対応した印刷環境を提供する	SOHO・ホーム向け大容量インクジェットプリンター対前年の販売数量伸長率*9	5%	6%	4%以上
		ロボットを用いた自動化による労働力不足の解消	労働力不足解消数*10	29千人	23千人	27千人
		臨場感と情報量を両立し、リアルとリモートを組み合わせた境界のない公平・自然で快適なコミュニケーション環境を提供する	共創・協業案件数 または パートナー数	共創：継続+事例展開3件 導入企業/パートナー：継続+新規開拓1社以上	共創：継続+事例展開3件 導入企業/パートナー：継続+新規開拓1社以上	共創：継続+事例展開5件 導入企業/パートナー：継続+新規開拓1社以上
		大画面コミュニケーションをコンパクトに実現するスマート型の携行型ディスプレイにより均質な学びの機会を創出し、地域や社会情勢の違いによる学びの格差を緩和する	共創・協業による現地実証プログラム数	教育・啓発での活用案件 累計40件	教育・啓発での活用案件 累計40件	教育・啓発での活用案件 累計60件
			一般教育、社会課題啓発での実証国数	2か国	3か国	累計5か国

*1 役員報酬[譲渡制限付株式報酬(Restricted Stock)]評価指標

*8 決算開示セグメントに合わせた見直し

*9 労働環境・教育環境の改善の指標として適した指標(新興国市場における対前年の販売数量伸長率)に変更。(2024年度は対前年の平均売上伸長率)

*10 エプソン社内プロジェクトの効果ベースで換算

3. マテリアリティ 生活の質向上

サステナビリティ重要テーマ	RS指標 *1	取り組みテーマ	評価指標（KPI）	2024年度目標値	2024年度実績	2025年度目標値
多様なライフスタイルの提案		センシングデバイスを核として、ウエアラブル機器によってお客様	売上に占める支援サービスのデータビジネス	28%	23%	20%以上

		から得られるデータを価値に転換し、健康アドバイスや生活の見守りを行い、人々の多様なライフスタイルを彩る	比率*11収益比率			
豊かで彩のある暮らしの実現		「省・小・精の技術」と匠の技能で、魅力ある上質な商品を提供し、お客様の多様なライフスタイルを彩る	魅力ある上質な商品の対前年伸長率(販売数量比率)	12%	2%	20%以上

*1 役員報酬[譲渡制限付株式報酬(Restricted Stock)]評価指標

*11 データをアルゴリズム変換し価値提供を行うビジネスモデル

4. マテリアリティ 社会的責任の遂行

サステナビリティ重要テーマ	RS指標 *1	取り組みテーマ	評価指標(KPI)	2024度目標値	2024度実績	2025度目標値
ステークホルダーエンゲージメントの向上		ステークホルダーとの対話強化によるニーズ・社会要請への対応	社会支援活動支援金額	売上の0.1%以上	売上の0.1%以上	売上の0.1%以上を目安とする
			株主・投資家との対話回数ならびに経営への意見反映	200回以上	248回	200回以上
			外部評価機関の評価指数	高評価を得る *12	高評価を獲得	高評価を得る
責任あるサプライチェーンの実現		サプライチェーンBCM強化	サプライチェーン途絶・停滞によるお客様への影響	販売影響ゼロ	販売影響ゼロ	販売影響ゼロ
	●	責任あるサプライチェーンの実現	• サプライヤーにおけるCSRリスクレベル • SAQ回収率(FY25～) *13	[直接材]ハイリスク0%、ミドルリスク2%以下 [間接材]ハイリスク0%、ミドルリスク20%以下	[直接材]ハイリスク0%、ミドルリスク22% [間接材]ハイリスク0%、ミドルリスク9%	[直接材・間接材] ハイリスク0%、 • SAQ回収率100%
		責任ある鉱物調達の実現	• 製品のコンフリクトフリー(CF)率 • 調査回答率 *14	• 新製品のCF実現 • 調査回答率100%	• 新製品のCF実現 • 調査回答率99.6%	• 新製品のCF実現 • 調査回答率100%

人権の尊重とダイバーシティの推進		自由闊達で風通しのよい組織風土づくり	組織風土アセスメント「チームで働く力」スコア	モチベーションクラウド ● エンゲージメントレーティング：BBB（スコア56.0以上） ● レーティングD職場数：20	● レーティング：BB（スコア：52.9p） ● レーティングD職場数：36（前回比 9職場改善）	モチベーションクラウド ● エンゲージメントレーティング：A（スコア58.0以上） ● レーティングD職場数：ゼロ
			こころの健康診断「総合健康リスク」ハイリスク職場数[*15]	「総合健康リスク」ハイリスク職場数ゼロに向けて前年より減	● 10名以上の職場：12職場→10職場に減少	「総合健康リスク」ハイリスク職場数0
			ハラスメント防止施策の実施（教育・研修、事案共有、任用プロセス等）、事案の本社報告の徹底	● 各種階層別研修におけるハラスメント防止学習の継続 ● 相談窓口担当者向け研修の定例開催 ● 相談窓口の外部委託運用開始と、レビューの実施 ● 外部窓口の国内関係会社への導入検討	● 階層別研修ならびに、相談窓口担当者向け研修を計画通りに実施 ● 相談窓口の外部委託運用を開始しレビューを実施	2024年度施策の継続
		新「人権方針」のグループ内浸透による人権の尊重	人権尊重のコミットメント、人権デューデリジェンス（DD）・救済メカニズムの定着・改善	人権尊重のためのPDCAサイクル定着・改善 ● 人権方針の定期的なレビュー ● RBAスキーム等による人権デューデリジェンスの継続実施・改善 ● 海外の相談窓口の体制・	人権尊重のためのPDCAサイクル定着・改善 ● 人権方針の定期的なレビュー ● RBAスキーム等による人権デューデリジェンスの継続実施・改善 ● 海外の人権に係る相談窓口の体制を確認	2024年度施策の継続

				状況の把握と整備		
	●	ダイバーシティを尊重した人材の活用	• 管理職女性比率(当社) • 女性執行役員数2025年度までに1名以上(国内)	• 女性管理職比率 6% 女性係長級比率 9%	• 女性管理職比率 5.3% 女性係長級比率 8.1%(2025年3月31日時点) • 25年4月1日付で、女性役員1名任命	• 女性管理職比率 8% 女性係長級比率 10% • 女性執行役員登用 1名以上
ガバナンスの強化	●	コンプライアンス経営の基盤強化	重大なコンプライアンス違反事案*16の発生件数	0件	0件	0件
		グループコンプライアンスレベルの引き上げ	グループ社員全員へのコンプライアンス教育(e-ラーニング)実施率	グループ全社での実施率100%	グループ全社での実施率100%	グループ全社での実施率100%
		透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現するガバナンス体制の維持・強化	• 取締役会の社外取締役比率 • 選考/報酬審議会の社外取締役比率	• 取締役会の社外取締役比率1/3以上を維持 • 選考/報酬審議会の社外取締役比率80%以上を維持	• 取締役会の社外取締役比率1/3以上を維持 • 選考/報酬審議会の社外取締役比率80%以上を維持	• 取締役会の社外取締役比率1/3以上を維持 • 選考/報酬審議会の社外取締役比率80%以上を維持
		情報セキュリティーの強化	重大な情報セキュリティーインシデント発生件数	0件	1件	0件

*1 役員報酬[譲渡制限付株式報酬(Restricted Stock)]評価指標

*12 Sustainalytics:Low、FTSE:4点以上、東洋経済新報社「CSR企業ランキング」トップ50以上

*13 評価対象サプライヤーのSAQ回収を確実に行った上で、是正活動の結果によりハイリスクサプライヤーをゼロにするというリスク統制を重視する運用に変更

*14 調査依頼サプライヤーに対する回答提出サプライヤーの率

*15 目標値管理は、回答者10以上の職場を対象とする

*16 重大なコンプライアンス違反事案:適時開示事由に該当するような違反事案

SDGs達成への貢献

トップコミットメント

エプソンの取り組みとSDGsとの関連

社内啓発活動

トップコミットメント

SDGsへの貢献に向けてのコミットメント

エプソンが生み出すイノベーションの目的は、私たちのパーパス「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」のもと、革新的な技術とグローバルな共創を通じて、さまざまなお客様と共に環境問題をはじめとする社会課題の解決に取り組み、よりよい社会を作り出す一翼を担うことです。
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。
そのために、お客さまやパートナーの皆さまに対してその期待を超える驚きと感動をお届けできるよう、グループ全員が誠実に努力し創造と挑戦を続けます。
そうした取り組みを通じ、SDGsが目指す持続可能な社会の構築に貢献していきます。

セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長　CEO
吉田 潤吉

エプソンの取り組みとSDGsとの関連

「持続可能でこころ豊かな社会の実現」に向け、2021年度、エプソンが社会課題を起点に取り組むべき4つの最重要課題「マテリアリティ」を特定し、それらを実現するための12の取り組み「サステナビリティ重要テーマ」を設定しました。
そして、その12のサステナビリティ重要テーマとSDGsの17の目標との関連性をSDGs169のターゲットをもって検証した結果、現在のエプソンの取り組みはSDGsの17の目標全てに貢献することを確認しました。（詳細は以下の一覧表を参照）



エプソンは、このサステナビリティ重要テーマの推進を通じてSDGs達成に貢献し、「持続可能でこころ豊かな社会」に向け取り組んでいきます。

サステナビリティ重要テーマとSDGs17目標との関連

エプソンは、サステナビリティ重要テーマとSDGsの17の目標との関連性をSDGsの169のターゲットに照らして検証しました。

マテリアリティ	サステナビリティ重要テーマ	ESG	SDGsとの関連性 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
循環型経済の牽引	脱炭素の取り組み	環境	1.5	2.4					7.2 7.3	8.4	9.4			12.2 12.4 12.8	13.1 13.2 13.3	14.3			17.17
	資源循環の取り組み	環境		2.4				6.3 6.4	7.2 7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.8 12.4 12.5	13.2 13.3	14.1	15.1 15.2 15.4 15.5		17.17
	お客様のもとでの環境負荷低減	環境			3.9			6.3 6.4	7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.8 12.4 12.5	13.2 13.3	14.1 14.3	15.1 15.5 15.2 15.4		17.7 17.17
	環境技術開発	環境		2.4	3.9				7.3	8.4	9.4		11.6	12.2 12.5	13.2	14.1	15.2		17.7 17.17
産業構造の革新	デジタル化・自動化による生産性向上								7.3	8.2	9.4								17.16 17.17
	労働環境・教育環境の改善					4.1 4.5 4.2 4.6 4.3 4.7 4.4 4.a		6.3		8.2 8.5									17.16 17.17
生活の質向上	多様なライフスタイルの提案				3.d	4.2 4.7					9.c								17.16 17.17
	豊かで彩のある暮らしの実現				3.6														17.16 17.17
社会的責任の遂行	ステークホルダーエンゲージメントの向上	社会	1.1 1.2 1.5	2.4	3.6 3.9 3.d	4.1 4.5 4.2 4.6 4.3 4.7 4.4 4.a	5.1 5.2 5.5	6.1 6.4 6.2 6.5 6.3 6.6	7.1 7.2 7.3	8.2 8.6 8.4 8.7 8.5 8.8	9.4 9.c	10.2 10.3 10.7	11.6	12.2 12.6 12.4 12.8 12.5 12.a	13.1 13.2 13.3	14.1 14.2 14.3	15.1 15.4 15.2 15.5 15.3 15.7	16.1 16.5 16.2 16.6 16.3 16.7 16.4 16.10	17.7 17.16 17.17
	責任あるサプライチェーンの実現	社会	1.1 1.2		3.9	4.1 4.5 4.3 4.7 4.4	5.1 5.2 5.5	6.1 6.4 6.2 6.5 6.3 6.6	7.1 7.2 7.3	8.2 8.6 8.4 8.7 8.5 8.8	9.4	10.2 10.3 10.7	11.6	12.2 12.6 12.4 12.5	13.1 13.3	14.1 14.2 14.3	15.1 15.4 15.2 15.7 15.3	16.1 16.5 16.2 16.10 16.4	17.16 17.17
	人権の尊重とダイバーシティの推進	社会	1.1 1.2			4.1 4.4 4.2 4.5 4.3 4.7	5.1 5.5			8.2 8.7 8.5 8.8 8.6		10.2 10.3		12.a					
	ガバナンスの強化	ガバナンス																16.3 16.7 16.4 16.10 16.5 16.6	
検証の結果、エプソンの取り組みはSDGsの１７の目標全て関わっていることを確認しました。			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

● 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。（2024年8月）

画像をクリックすると拡大表示できます。（PDF,956KB）

自治体の制度を活用したSDGsの推進

長野県SDGs推進企業

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」を制定しています。当社は、さらに積極的に長野県の活動と同期を取って活動を進めていくために、2020年7月に長野県SDGs推進企業（第5期）として登録され、2023年度さらに3年間の登録期間の更新を行いました。登録に当たっての、当社の「SDGs達成に向けた宣言書」（要件1）、および「SDGs達成に向けた具体的な取組」（要件2）は以下の通りです。当社は、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。



長野県SDGs推進企業登録証

要件1：SDGs達成に向けた宣言書（PDF,200KB）
要件2：SDGs達成に向けた具体的な取組（PDF,730KB）

北九州SDGs登録事業者

北九州市は、2018年に全国初の「SDGs未来都市」および「自治体SDGsモデル事業」として選定されています。同市は、SDGsの達成に寄与する企業などの取り組み内容を「北九州市SDGs未来都市計画」との関連付けを行いながら「見える化」し、地域のSDGsの取り組みの誘発・加速を図ることを目的に当登録制度を制定しています。エプソンは、北九州市の「北九州SDGs登録制度」において、「北九州SDGs登録事業者」として登録されています。当社は、北九州市において、乾式オフィス製紙機PaperLabによる再生紙生産、アップサイクル品の製作・供給を行う「KAMIKURU(カミクル)」プロジェクトに取り組んでいます。今後もプロジェクトの参画メンバーとともに、環境負荷を低減する商品や活動の展開、多様な雇用機会創出、教育機会提供による将来世代人材の育成などを通じて北九州市におけるSDGs活動に貢献していきます。

北九州SDGs登録事業者の取り組み内容(申請書)



登録証交付式の様子


Kitakyushu SDGs

北九州SDGs登録制度

登録証

セイコーエプソン株式会社 北九州オフィス 殿

貴団体を北九州SDGs登録事業者として、ここに証します。

登録期間 令和7年5月1日～令和10年4月30日

令和7年5月1日

北九州市長 武内和久

登録証は「KAMIKURU」プロジェクトにより、北九州市役所の使用済みコピー紙をPaperLabで再生した厚紙でアップサイクルされたものです。

「2021北九州SDGs未来都市アワード『SDGs大賞』」を受賞

2022年3月、エプソン販売(株)が福岡県北九州市で展開しているプロジェクト「KAMIKURU(カミクル)」が、「2021北九州SDGs未来都市アワード」の企業部門において「SDGs大賞」を受賞しました。

授賞式で北橋健治市長からは、「北九州市の異業種団体で構成された『KAMIKURU』活動が、SDGsのさまざまな目標へ貢献をされ、特に教育分野での活動は大変すばらしく、今後もこの活動の拡がりを大いに期待します」と期待のコメントをいただきました。

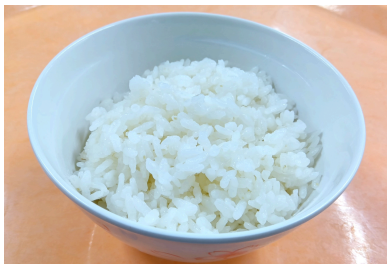

表彰状

SDGs大賞

エプソン販売株式会社 様

社内啓発活動

社員食堂でのSDGs貢献活動



エプソンでは、2000年9月より長野県内の社員食堂において、順次「金芽米※」を採用し、現在では県内すべての社員食堂で金芽米を提供しています。
この取り組みは、社員の健康促進と環境保全の両立を目指すものであり、エプソンが推進するSDGs(持続可能な開発目標)への貢献の一環です。
金芽米は、玄米と同等の栄養価を持ちながら白米の美味しさを兼ね備えており、社員の健康維持に寄与します。また、無洗米であるため米のとぎ汁が発生せず、環境への負荷を軽減できるという特長があります。
エプソンが金芽米を導入した背景には、社員食堂から排出される「米のとぎ汁」による水質汚染の防止があります。とぎ汁には、下水処理では完全に除去できないリンや窒素が多く含まれており、河川に流れ込むことで富栄養化を引き起こす可能性があります。
なお、金芽米はその製造工程でもとぎ汁を排出せず、取り除かれた肌ヌカは肥料などに再利用されるなど、循環型の農業サイクルにも貢献するサステナブルなお米です。
このように、社員食堂における金芽米の導入は、「つくる責任 つかう責任(目標12)」や「すべての人に健康と福祉を(目標3)」、「陸の豊かさも守ろう(目標15)」、「海の豊かさを守ろう(目標14)」といったSDGsの目標に貢献する取り組みとして、今後も継続していきます。

※「金芽米」は、東洋ライス株式会社の登録商標です

TCFD提言への対応

ガバナンス
戦略
リスク管理
指標と目標
関連情報

気候変動が社会に与える影響は大きく、エプソンとしても取り組むべき重要な社会課題だと捉えています。パリ協定の目指す脱炭素社会（世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする）の実現に向け、エプソンは2030年に「1.5℃シナリオ*1に沿った総排出量削減」の目標達成を目指しています。また、「Epson 25 Renewed」の公表に合わせ「環境ビジョン2050」を改定し、その目標として掲げる2050年の「カーボンマイナス」「地下資源*2消費ゼロ」に向け、脱炭素と資源循環に取り組むとともに、環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供、環境技術の開発を推進しています。

エプソンは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て以降、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）を進めています。2021年には財務影響度をエプソンとして初めて定量的に開示することにしました。さらに、2022年はTCFD提言の改訂を受けて、GHG排出量の削減を目的とした具体的な取り組み実績などの開示を強化しました。2023年以降は気候関連のリスク・機会に対する取り組みのハイライトや具体的成果に関する定性・定量情報の充実化を行っています。

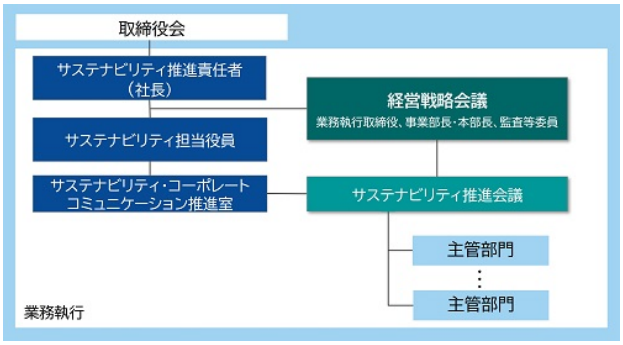
*1 SBTイニシアチブ（Science Based Targets initiative）のクライテリアに基づく科学的な知見と整合した温室効果ガスの削減目標
*2 原油、金属などの枯渇性資源

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定量的に評価しました。その結果、脱炭素社会へ急速に進んだ1.5℃シナリオの場合、市場の変化・政策・法規制による操業コスト増加の移行リスクはあるものの、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化により財務影響へのインパクトは限定的と予想しています。
エプソンは、2021～2030年までの10年間で約1,000億円（2021～2025年は約250億円、2026～2030年は約750億円）を投入し、脱炭素・資源循環・環境技術開発への取り組みを加速します。また、気候関連リスクへの解決は、私たちが設定したマテリアリティである「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」に合致し、エプソンの強みである低環境負荷（消費電力・廃棄物削減など）の商品・サービスで、事業拡大の機会につながります。この機会の拡大は、お客様のもとでの環境負荷低減や気候変動の抑制に貢献するものです。
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とらずに温暖化が進んだ4℃シナリオの場合でも、異常気象に伴う災害の激甚化による国内外の拠点に対する物理リスクの影響は、小さいことを確認しています。

ガバナンス

気候変動に係る重要事項は、社長の諮問機関である「経営戦略会議」での審議・報告の上、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。
気候関連問題に対する最高責任と権限は代表取締役社長が有しています。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にはサステナビリティ担当役員が任命され、TCFDを含むサステナビリティ活動の責任者として、これらの取り組みを管理・推進しています。気候変動問題への対応を含む全社環境戦略の立案・推進は、地球環境戦略推進室およびテーマ別環境部会が担っています。
なお、役員報酬に関しては、より実効的なサステナビリティガバナンスの体制を構築する観点から、マテリアリティに紐づくサステナビリティ重要テーマの指標のうち、脱炭素に関する指標を譲渡制限付株式報酬と連動させ、責任と役割を明確にしています。



推進体制図

気候変動に関わる主な取り組み

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
• TCFD提言への賛同表明 • 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（2℃シナリオと4℃シナリオ）	• TCFDフレームワークの推奨開示項目に基づき、財務影響度を定性開示（2℃シナリオ） • 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（1.5℃シナリオ）	• 「環境ビジョン2050」を改定し、「カーボンマイナス」など明確な目標を設定 • TCFDフレームワークの推奨開示項目に基づき、財務影響度を定量開示（1.5℃シナリオ）	• TCFD提言の改訂ポイントに基づき、具体的な取り組み実績の開示強化 • IPCC第6次評価報告書の変化点を加味して、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	• 地球環境戦略推進室の新設とテーマ別環境部会を設置 • リスク・機会に対する取り組みのハイライトや具体的成果に関する定性・定量情報の充実化	• リスク・機会に対する取り組みのハイライトや具体的成果に関する定性・定量情報のアップデート

戦略

エプソンは、「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ます。

環境ビジョン2050達成までのロードマップ

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

中期環境活動計画の詳細はこちら

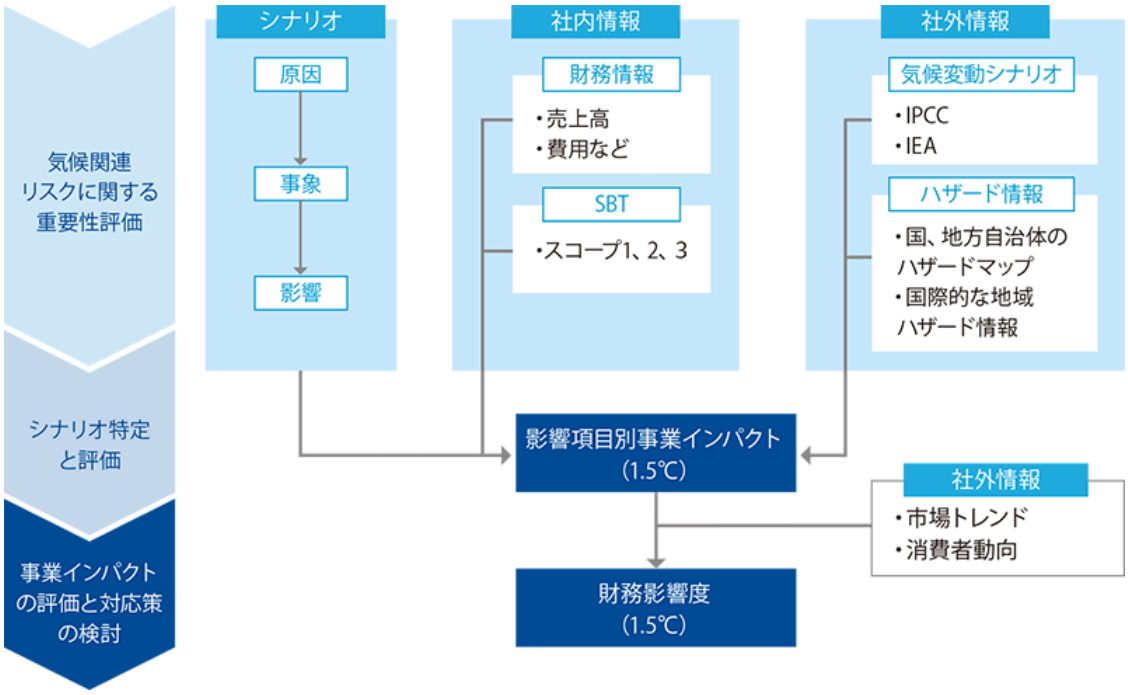
さらに、気候変動に対するレジリエンスの強化を図るため、「環境ビジョン2050」の実現に向け、環境戦略定例会および下部組織の部会にて活動を推進し、2024年度は以下の取り組みを中心に活動の実践状況のレビューや各種経営会議への審議・報告を行いました。

＜2024年度の取り組み＞

- テーマ検討：脱炭素目標（SBT更新）、TNFD開示、資源循環定義・施策
- 各部会の取り組み・中期KPIレビュー
- 各事業の環境価値創出シナリオの進捗と課題共有
- 現状調査・分析（競合他社・社会動向、環境法規制など）

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、7つの評価項目を選定しました。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）が提示する気温上昇1.5℃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。



1.5℃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		評価項目	顕在時期*1	事業インパクト	財務影響度*2
移行リ	市場の	・ペーパー需要	短期	インパクト ● 気候変動とペーパー需要の変化に関する強い関連性は見いだせないが、印刷・情報用紙の需要は減少傾向	小

スク	変化政策・法規制			にあると想定する。COVID-19によるトレンド変化（分散化によるオフィス印刷の縮小など）によりペーパーレス化がさらに進んだ場合においても、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化（印刷コスト低減、環境負荷低減、印刷の快適性向上、紙情報の有用性訴求）により財務影響へのインパクトは限定的と予想される	
		（環境ビジョン2050の取り組み） ・脱炭素 ・資源循環 ・環境技術開発	短期	**インパクト** ● 世界的に共通した社会課題である「気候変動」と「資源枯渇」に対し、商品・サービスやサプライチェーンの「脱炭素」と「資源循環」における先進的な取り組みが求められる ● 飛躍的な環境負荷低減につながる環境技術開発により、科学的かつ具体的なソリューションが求められる **リスクへの対応** ● 脱炭素 ・再生可能エネルギー活用 ・設備の省エネ ・温室効果ガス除去 ・サプライヤーエンゲージメント ・脱炭素ロジスティクス ● 資源循環 ・資源の有効活用 ・生産ロス極小化 ・商品の長期使用 ● 環境技術開発 ・ドライファイバーテクノロジー応用 ・天然由来素材（脱プラ） ・原料リサイクル（金属、紙） ・CO_2吸収技術	2030年までに 合計約1,000億円の費用を投入
物理リスク	急性	・洪水による事業拠点の被災	長期（21世紀末）	**インパクト** ● 36拠点（国内17、海外19）を対象にリスクを評価した結果、洪水（河川氾濫）、高潮、渇水による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）で対応	小
	慢性	・海面上昇による事業拠点の被災			
		・渇水による操業への影響			
機会	商品・サービス	（環境ビジョン2050の取り組み） ・お客様のもとでの環境負荷低減	短期	**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** ● 「Epson 25 Renewed」における成長領域として、①環境負荷低減・生産性向上・印刷コスト低減を実現するインクジェット技術によるオフィスプリンティング、商業・産業プリンティング、プリントヘッド外販、②環境負荷低減を実現する新生産装置の拡充による生産システムの提供、により売上収益成長CAGR（年平均成長率）15%を見込む	大 2025年度までに 成長領域CAGR 15%見込み

		・環境ビジネス	短期	**想定シナリオ** ● 地球温暖化対策分野や廃棄物処理・資源有効活用分野の市場成長が見込まれる ● サーキュラーエコノミー(循環型経済)へのシフトにより、再生プラスチック、高機能バイオ素材、バイオプラスチック、金属リサイクルの市場成長が見込まれる **事業機会** ● 地球温暖化対策やサーキュラーエコノミーへのシフトに対する有効なソリューションとして、紙再生を含むドライファイバーテクノロジー応用、天然由来素材(脱プラ)開発、原料リサイクル(金属再生、紙循環)などの技術確立を通じ、価値変換(高機能化)、脱プラ化(梱包材、成形材)、高付加価値新規素材の創出などにより売上収益を獲得	中

*1 短期:10年未満　中期:10年～50年　長期:50年超

*2 小:10億円未満　中:10～100億円　大:100億円超

2024年度の取り組み実績

エプソンは、脱炭素、資源循環、環境技術開発、お客様のもとでの環境負荷低減に向けた取り組みを進めています。2024年度の取り組み実績は以下の通りです。

区分		評価項目	2024年度 取り組み実績	2024年度 定量実績
移行リスク	市場の変化・政策・法規制	・ペーパー需要	● オフィス・ホームプリンティングのインクは、インクカートリッジの減少を、本体市場稼働台数の増加に伴う大容量インクボトルとオフィス共有インクの増加が補い、安定的に推移しており、エプソンがターゲットとしているマーケットでのペーパー需要変動による財務影響は限定的	小*3
		・脱炭素	● エプソングループ全世界の拠点*4での100%再生可能エネルギー化維持 ● サプライヤーのGHG排出削減、再エネ電力の導入を支援する「エプソングリーンサプライチェーン」活動を開始	75.8億円 (内訳) ・投資:43.8億円 ・費用:19.1億円 ・人件費:12.9億円 環境ビジョン2050 累計投入費用・投資合計202.2億円
		・資源循環	● 再生プラスチック使用製品の拡大、リファービッシュ／リユースによる商品の長期使用の拡大 ● 不要な金属を、金属粉末製品の原料として資源化する新工場の建屋完成(2025年6月竣工、エプソンアトミックス)	
		・環境技術開発	● ドライファイバーテクノロジーを応用した、衣類繊維複合再生プラスチック開発 ● 分離膜を用いたCO_2分離・回収、藻類を活用したCO_2吸収技術開発推進	

物理リスク	急性	・洪水による事業拠点の被災	● 36拠点(国内17、海外19)を対象にIPCC第6次評価報告書に基づき最新リスクを評価[*5] ○ 洪水(河川氾濫)、高潮、渇水による将来的な操業リスクの変化は限定的であることを確認 ○ 豊科事業所[*6]における低階層の設備浸水リスクに対しBCP施策(設備更新時の移設)で対応	小[*3]
	慢性	・海面上昇による事業拠点の被災		
		・渇水による操業への影響		
機会	商品・サービス	・お客様のもとでの環境負荷低減	● 「Epson 25 Renewed」における成長領域(オフィスプリンティング、商業・産業プリンティング、プリントヘッド外販、生産システム)への取り組みを推進	2020年度→24年度 売上収益 CAGR +9.9%[*7]
		・環境ビジネス	● ドライファイバーテクノロジーを核技術としたビジネス展開に向け、再生ファブリックのビジネスモデルのPoC[*8]開始	-

*3 財務影響度　小:10億円未満

*4 一部販売拠点などの賃借物件は除く

*5 IPCCの気候変動シナリオRCP2.6(2℃)、RCP8.5(4℃)にて評価

*6 国内拠点で長期的洪水リスク(21世紀末)を有する主要拠点

*7 Epson 25 Renewed 発表時の2020年度予想と2024年度実績との比較

*8 PoC(Proof of Concept、概念実証):新しい技術などの実現可能性や実際の効果などを検証するプロセス

カーボンプライシングの取り組み

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。

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
● IPCC第6次評価報告書の変化点を加味して、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	● 「Epson 25 Renewed」「環境ビジョン2050」の方針や施策からリスク・機会を洗い出し ● サステナビリティ戦略会議と取締役会を通じて、シナリオ分析を評価	● サステナビリティ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、「環境ビジョン2050」の実現に向け、中長期的な温室効果ガス(GHG)の排出削減目標の達成を目指します。そのため、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。
2018年のScience Based Targets(SBT)[*1]設定以降、1.5℃目標への引き上げを行い2025年度の目標達成に向けて活動を推進した結果、目標年を前倒して、グローバルに展開する全拠点におけるすべての使用電力を再生可能エネルギーへ置き換えました。また、このたびScience Based Targets initiative(SBTi)[*2]のNet-Zero基準に基づくNet-Zero目標およびその過程となる短期・長期目標が、SBTiから承認されました(2025年5月)。この目標は、既に環境ビジョン2050で掲げていた、2030年を目標年度とし全てのスコープを含む総量目標に対して、パリ協定における「1.5℃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ことが裏付けられました。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

THE NET ZERO STANDARD
APPROVED NET-ZERO TARGETS

GHG排出削減目標と目指す姿

SBTi[*2]に承認された目標 (1.5℃目標水準。いずれも基準年は2017年度)	短期目標: 2030年にスコープ1+2+3を総量で55%削減 2030年にスコープ1+2を総量で90%削減 長期目標: 2050年にスコープ1+2+3を総量で90%削減 2050年にNet-Zero達成
目指す姿[*3]	2030年にスコープ1+2排出量実質ゼロ達成 2050年にカーボンマイナス達成

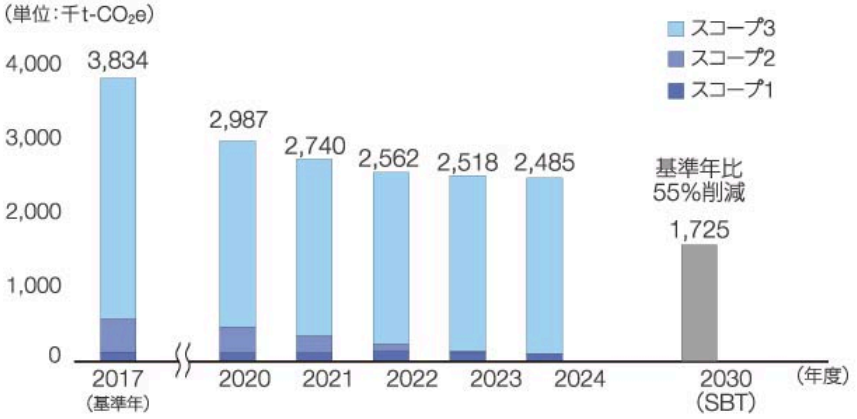
スコープ1:燃料などの使用による直接排出
スコープ2:購入電力などのエネルギー起源の間接排出
スコープ3:自社バリューチェーン全体からの間接的な排出

[*1] 科学的な根拠に基づいた温室効果ガス削減目標

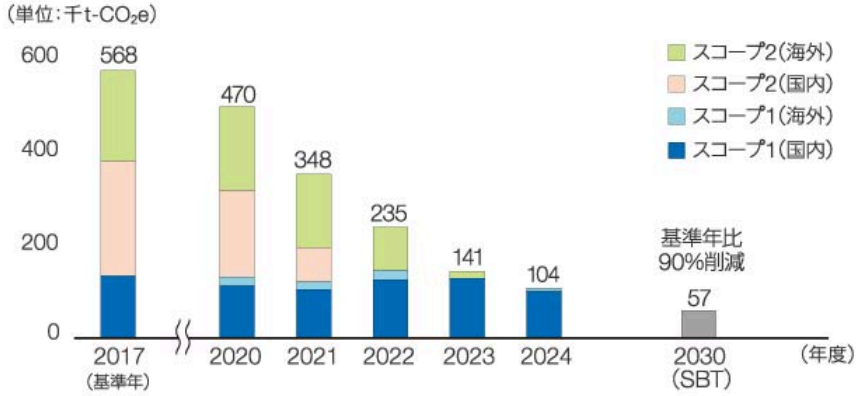
[*2] Science Based Targetsイニシアチブ(SBTi)は、企業や金融機関が気候危機への対応に貢献できるよう支援する、企業向けの気候行動推進組織です。同イニシアチブは、地球温暖化を壊滅的な水準以下に抑え、遅くとも2050年までにネットゼロを達成するために必要な水準と整合した温室効果ガス(GHG)排出削減目標を企業が設定できるよう、基準、ツール、ガイダンスを策定しています。

[*3] SBTiに承認された目標である総排出量90%を削減し、残余排出量に対して吸収・クレジットなどによる中和を行い排出量実質ゼロ、あるいはさらなる脱炭素化を狙うもの。

温室効果ガス排出量（スコープ1+2+3）



温室効果ガス排出量（スコープ1+2）



* 2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。
* 2024年度のスコープ2は蒸気によるものです。
* 2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。
* 温室効果ガス排出量のCO_2換算係数について
  - 電力：マーケットベースによる排出量を開示。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。再エネ電力証書やJ-クレジットによる償却量は、排出係数をゼロとする。
  - 燃料：国内・海外ともに2019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。

関連情報

価値創造ストーリー
環境ビジョン2050
2025年に目指す姿（温室効果ガス（GHG）削減に向けて、環境パフォーマンスなど）
グローバル主要環境データ
TNFD

TNFD提言への対応

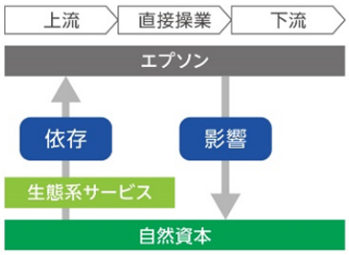
ガバナンス
戦略
リスク管理
指標と目標
関連情報

エプソンは2024年6月に、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures:以下 TNFD)の情報開示提言への賛同を表明しました。グループにおける自然資本への依存と影響の評価および、関連するリスクと機会について、TNFDが推奨するLEAPアプローチ[*1]に沿った分析を行い、TNFDフレームワークに沿って整理しました。この分析に基づき、自然・生物多様性への負の影響を最小化し、地域における生態系との調和に一層取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

[*1] 自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ

エプソンと自然資本の関係

エプソンの事業活動や社員の生活は、自然の恵み(生態系サービス)に支えられています(図中:依存)。また、私たちの活動は自然に対して直接的・間接的に影響を与えています(図中:影響)。世界的な自然資本の損失は、私たちの事業活動や生活に大きな支障を与える恐れがあります。自然資本の損失を食い止めるため、私たちは自然への負の影響を抑えなければなりません。一方、自然資本に関するリスクの認識が高まるなか、エプソンの技術はその課題解決に貢献できると考えています。これは、エプソンにとっての事業機会でもあります。



ガバナンス

自然関連への対応を含む全社環境戦略の立案・推進は、地球環境戦略推進室およびテーマ別環境部会が担っています。
自然関連を含むエプソングループ全体に関わる重要経営テーマについては、社長の諮問機関である「経営戦略会議」での審議・報告の上、定期的に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。

戦略

優先地域の特定

グループ42拠点を対象に生態系、水などにおけるリスクを評価し、北米、東アジア、東南アジアの11拠点を優先地域として特定しました。

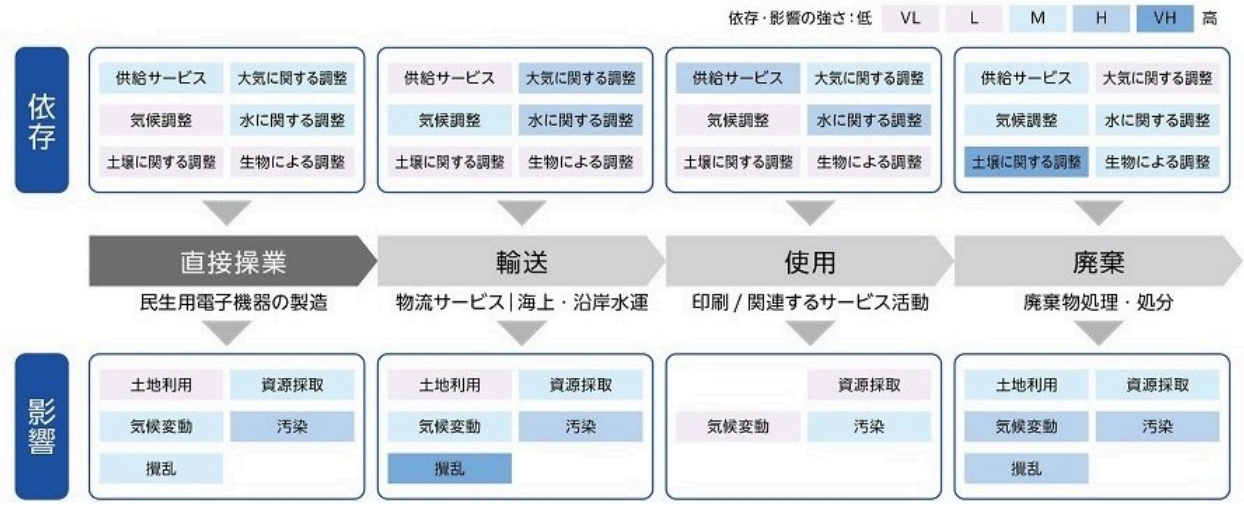
直接操業における優先地域(拠点)



自然資本に対する依存と影響

組織にとって重要な自然への依存・影響関係の把握を通じ、自然関連のリスクと機会を理解することを目的に評価分析を行った結果、対象としたバリューチェーン・プロセス(直接操業・バリューチェーン下流)のうち、自然資本に対して依存し、また影響を与えている事業活動、および重要な依存・影響の内容を以下の通り特定しました。

直接操業(輸送含む)・バリューチェーン下流のプロセスの依存・影響分析



＊事業活動の依存・影響を、可視化・評価ツール「ENCORE」を用いて分析し5段階で評価 (VH, H, M, L, VL)

＊評価項目が複数ある場合、より依存・影響が強い項目で評価付けを実施

＊攪乱:生物に害を及ぼす可能性のある騒音や光害をもたらす活動

自然・生物多様性関連リスク・機会／対応

自然への依存・影響に起因する自然関連リスク・機会について、エプソンの直接操業(輸送含む)・バリューチェーン下流における依存と影響の分析を基に特定した後、「発生可能性」と「影響度」の観点から重要性を評価しました。重要な課題として特定した6つのリスクと2つの機会、それぞれの対応策は以下の通りです。

区分	バリューチェーン	リスク・機会	対応	顕在時期 *1

<table>
<tr><td rowspan="6">リスク</td><td>物理／慢性</td><td rowspan="5">直接操業</td><td>水</td><td colspan="2">水資源（量）の減少・枯渇
取水量制限に伴う生産量低下</td><td rowspan="2">● 生産拠点での水使用効率の中期的な向上
● 水リスク地域（渇水、水質）に立地するサイトにおけるリスク低減活動</td><td rowspan="2">中期</td></tr>
<tr><td>水、土壌汚染</td><td colspan="2">水質汚染、土壌汚染
他のステークホルダー起因の環境悪化</td></tr>
<tr><td>移行／規制</td><td>水、有害物質</td><td colspan="2">水源保全・取水・汚染に関する法規制の強化</td><td rowspan="2">● 生産拠点における汚染防止の徹底
● 生産拠点での水使用量削減
拠点の水使用量や用途の分析／各拠点に応じた削減施策／ケーススタディの水平展開</td><td rowspan="2">短期</td></tr>
<tr><td>移行／市場</td><td>水</td><td colspan="2">水効率やエネルギー効率向上のためのコスト</td></tr>
<tr><td>移行／規制</td><td>資源、有害物質</td><td colspan="2">環境負荷の低い原材料の採用義務化、化学物質利用規制強化</td><td rowspan="2">● 環境法規制対応の徹底
● 資源循環の取り組み
リファービッシュ／インクボトル・カートリッジの再利用
再生材・バイオ材の導入／環境配慮設計
● お客様のもとでの環境負荷低減
社会の環境負荷低減に資する製品・サービスの拡大</td><td>短期</td></tr>
<tr><td>移行／市場</td><td>下流</td><td>環境負荷</td><td colspan="2">環境負荷の高い製品に対する顧客の選好の低下</td><td>短期</td></tr>
<tr><td rowspan="5">機会</td><td rowspan="5">企業視点／自然・社会視点</td><td rowspan="5">下流</td><td rowspan="5">環境負荷、資源</td><td colspan="2">商品・企業価値向上</td><td rowspan="3">● 脱炭素に貢献する製品展開
● 製品の長寿命化・長期使用（リファービッシュ／リユース）推進
● 製品への再生材・バイオ材の活用推進</td><td rowspan="3">中期</td></tr>
<tr><td>【企業視点】
● 商品競争力、顧客価値向上
● 企業のブランド価値向上
● 輸送コスト低減</td><td>【自然／社会視点】
● 製品の製造、使用段階でのGHG排出量の低減（小型化、軽量化、省エネ）
● 循環型経済の牽引</td></tr>
<tr><td colspan="2">環境課題を解決するニーズの向上</td></tr>
<tr><td>【企業視点】
● 新たな収益源の確保と経営の多角化・安定化</td><td>【自然／社会視点】
● 環境課題を解決するソリューション提供</td><td>● 環境技術開発推進</td><td>中期</td></tr>
</table>

*1 短期：2030年まで 中期：2050年まで 長期：2050年以降

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、自然関連問題を含む経営上の重大な影響を及ぼすリスクについて、適切に管理しています。

自然関連リスクの識別・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、自然関連の重要な依存・影響の調査を実施（使用ツール*1：ENCORE、IBAT、Aqueduct等）	自然への依存・影響に起因する自然関連リスク・機会について、「発生可能性」と「影響度」の観点から重要性を定性評価	経営戦略会議、取締役会を通じて、適切に管理

*1 TNFDが推奨する、自然資本への依存・影響や環境リスクの評価・分析ツールを使用

指標と目標

TNFDでは、開示推奨指標（コアグローバル開示指標）が示されています。エプソンでは、各評価の結果、自然に関連するリスクとして水、化学物質に関するテーマが重要であることがわかりました。また、資源循環を重量テーマに掲げ、資源の持続可能な利用に向けて取組んでいることから、これらを自然関連の目標として設定しています。これらの24年度の実績については以下のとおりです。

テーマ		関連するTNFDコア指標No.	エプソン指標	FY24目標	FY24実績
水	水量	C3.0	水使用売上収益 原単位（千m³／億円）	0.73 FY17-22平均値より1%削減	0.62
	水質	C2.1	法基準値 超過件数	0件/年	1件
化学物質（土壌、大気）		-	事業所環境関連 法令違反件数	0件/年	0件
資源		C2.2、C2.3、C3.1	サステナブル資源率*1	35%	33%

*1 原材料に対するサステナブル資源（再生可能資源＋循環資源＋低枯渇性資源）の比率

関連情報

価値創造ストーリー
環境ビジョン2050
2025年に目指す姿（温室効果ガス（GHG）削減に向けて、環境パフォーマンスなど）
グローバル主要環境データ
TCFD

ホーム > サステナビリティ > サステナビリティ経営 > TNFD提言への対応

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

認証

表彰

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

セイコーエプソン(株)は、世界の様々なESG評価機関から高い評価を受けています。
また、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が日本株を対象としたESG投資先として選定している全ての指数の構成銘柄に選定されています。(2025年6月)

FTSE4Good Index Series

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22年連続で選定されています。また、FTSE Russellが環境・社会・ガバナンス(ESG)のグローバル基準を満たす日本企業を中心に構成する「FTSE Blossom Japan Index」、および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」について、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)による選定(それぞれ2017年7月、2022年4月)以来、継続して組み入れを確認しています。(2025年6月)

FTSE4Good Index Seriesはこちら
FTSE Blossom Japan Indexはこちら
FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはこちら

MSCI ESG Indexes

MSCI ESG格付けは、米国のMSCIが提供する世界的なESG投資指標で、環境・社会・ガバナンスのリスクを各企業がどの程度管理できているかを調査・分析し、AAAからCCCまでの7段階で評価したものです。セイコーエプソン(株)は、2024年より2年連続で最高位のAAA格付けを獲得しています。また、MSCIが業界内において相対的に性別多様性に優れた企業を中心に構成する「MSCI 日本株女性活躍指数」、および、業界内において相対的にESG評価に優れた企業を中心に構成する「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」について、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)による選定(それぞれ2017年7月、2024年3月)以来、継続して組み入れを確認しています。(2025年6月)

MSCI ESG格付けはこちら
MSCI 日本株女性活躍指数はこちら

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズはこちら

免責事項(英語) ＋

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

当指数は、(株)日本取引所グループと米国のS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが共同開発し、環境情報の開示を十分に行っている企業や、炭素効率性の高い(売上高当たり炭素排出量)企業を中心に構成されています。セイコーエプソン(株)は、2018年9月の指数公表、また同時である年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)による選定以来、継続して組み入れを確認しています。(2025年6月)

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)

当指数は、米国のMorningstar IndexesがEquileapの提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業を中心に構成しています。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)による2023年3月の選定以来、継続して組み入れを確認しています。(2024年12月)

SOMPOサステナビリティ・インデックス

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13年連続で選定されています。
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。(2025年6月)

ISS ESGにおいてプライム評価に認定

セイコーエプソン(株)は議決権行使助言会社世界大手Institutional Shareholder Services社(米国)のESG投資関連ソリューション事業ユニットISS ESGによる「ESGコーポレートレーティング」でプライム評価に認定されました。(2025年7月)

CDPの企業調査において「気候変動」の分野で最高評価の『Aリスト』企業に選定

セイコーエプソン(株)は、国際的に影響力のある企業調査を行うCDPから、「気候変動」の分野で、最高評価となる『Aリスト』に5年連続で選定されました。(2025年2月)

詳細はこちら



日本政策投資銀行(DBJ)の環境格付け融資に選定

セイコーエプソン(株)は、2022年1月日本政策投資銀行(DBJ)より環境格付融資を受け、格付結果は「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」(最高ランクA)と評価されました。

詳細はこちら



EcoVadis社のサステナビリティ評価で「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、コンピュータおよび周辺機器製造業の上位5%内の高評価を獲得し、「ゴールド」に格付けされました。(2025年9月)

EcoVadisはこちら



認証

RBA監査で複数拠点がプラチナ・ゴールド認証を取得

エプソンは、主力生産拠点においてグローバルサプライチェーンのCSRを推進するResponsible Business Alliance(RBA)の実施するValidated Assessment Program (VAP)監査[*1]を自主的かつ計画的に受審し、CSRの向上に努めています。
VAP監査は、RBAが認定した独立した第三者機関により実施されるものであり、労働、安全衛生、環境、倫理の各項目について、各国の適用法令の遵守およびRBA行動規範の遵守状況を評価し、スコア・認証を付与します。エプソンは、これまでに、不適合なしかつ満点(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。

[*1] RBAのVAP監査について詳細はこちらをご確認ください



プラチナ認証およびゴールド認証を取得している生産拠点

拠点名 (国・地域)	主な生産品目	認証 (スコア)	有効期限

PT. Epson Batam （インドネシア）	インクジェットプリンター用インクカートリッジおよびインクボトル、スキャナー	プラチナ （200点）	2027/02/19
Epson Precision Suzhou Co., Ltd. （中国）	水晶デバイス	プラチナ （200点）	2026/12/13
PT. Indonesia Epson Industry （インドネシア）	インクジェットプリンター、大判プリンター、小型プリンター、インパクトドットマトリックスプリンター	プラチナ （200点）	2026/02/28
Epson Precision (Thailand) Ltd. （タイ）	ウオッチ、水晶デバイス	プラチナ （200点）	2026/02/15
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd. （マレーシア）	水晶デバイス	プラチナ （200点）	2025/12/22
Epson Precision (Philippines), Inc. （フィリピン）	液晶プロジェクター、インクジェットプリンター	プラチナ （200点）	2025/10/16

関連情報

サステナビリティ経営

サプライチェーン

サプライチェーンにおける人権尊重への取り組み

「健康経営銘柄」に4年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、経済産業省と東京証券取引所より「健康経営銘柄」に4年連続で選定されました。「健康経営銘柄」は、企業による健康経営の取り組みを促進することを目的として創設されています。当社は、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いただきました。(2025年3月)

詳細はこちら

「健康経営優良法人」に制度創設以来9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、制度創設以来9年連続で認定されました。(2025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)

詳細はこちら(PDF,423KB)

「D&I Award」最高位の「ベストワークプレイス」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、「D&I Award」において最高位の『ベストワークプレイス』に、3年連続で認定されました。
「ジェンダーギャップ」「LGBT」「障がい」「多文化共生」「育児・介護」の5つの要素で構成された100項目で評価・採点され、得点に応じて「ベストワークプレイス」「アドバンス」「スタンダード」「ビギナー」の4つのランクに認定されました。(2025年2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)

詳細はこちら(PDF,460KB)

「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)

詳細はこちら(PDF,570KB)

表彰

「第6回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境大臣賞(銀賞)を受賞

環境省が主催する「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、環境大臣賞（銀賞）を受賞しました。同部門での受賞は4年連続となります。（2025年2月）

詳細はこちら

「2024年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

当社諏訪南事業所の省エネ活動が省エネ事例部門において「資源エネルギー庁長官賞（支援・サービス分野）」を受賞しました。（2024年12月）

詳細はこちら

コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー2023を受賞

一般社団法人日本取締役協会が主催する「コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー2023」において、「Winner Company」に選出されました。
本表彰はコーポレートガバナンスを用いて、中長期的に健全な成長を遂げるために、取締役会の改革を実践している企業、コーポレートガバナンス・コードを遵守し、CGSガイドラインを踏まえた取り組みを行う企業を表彰するものです。（2024年1月）

詳細はこちら

「2023年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

ラインインクジェット複合機「LM-C6000／C5000／C4000」が、2023年度「省エネ大賞」（製品・ビジネスモデル部門）の資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。（2023年12月）

詳細はこちら

「第24回グリーン購入大賞」の大賞・経済産業大臣賞を受賞

エプソンの責任あるサプライチェーンの実現を目指した持続可能な調達の取り組みが評価され、「第24回グリーン購入大賞」の「大賞・経済産業大臣賞」を受賞しました。グリーン購入大賞は、グリーン購入ネットワーク(事務局:東京都千代田区 会長:梅田靖)が主催する、「持続可能な調達」を通じてグリーン市場の拡大に貢献した取り組みやSDGsの目標達成に寄与する取り組みを表彰する制度です。(2023年12月)

詳細はこちら

「2023日本パッケージングコンテスト」で2つの賞を受賞

公益社団法人日本包装技術協会主催の「2023日本パッケージングコンテスト」において、エプソンの独自技術であるドライファイバーテクノロジーを応用した資源循環に貢献する作品2点が、ジャパンスター賞の『公益財団法人日本生産性本部会長賞』と包装部門賞の『贈答品包装部門賞』を受賞しました。(2023年8月)

詳細はこちら

「アンガーマネジメント経営賞」の大賞を受賞

セイコーエプソン(株)は、一般社団法人日本アンガーマネジメント協会が主催する「第1回 アンガーマネジメント経営賞」において、大賞を受賞しました。本賞は、全従業員が多様性を受け入れ、お互いの人権を尊重することで、あらゆるハラスメントや差別のない健全な職場環境の実現に向けた取り組みを表彰するものです。(2023年6月)

詳細はこちら(PDF,313KB)

「令和4年度新エネ大賞」の新エネルギー財団会長賞を受賞

長野県企業局と中部電力ミライズと共に進める再エネ電源開発加速に向けた取り組みが、一般財団法人新エネルギー財団が主催する「令和4年度新エネ大賞」の新エネルギー財団会長賞(地域共生部門)を受賞しました。(2023年2月)

詳細はこちら

「第3回日経SDGs経営大賞」で「環境価値賞」を受賞

エプソンの温暖化ガスの排出をめぐり、重要性が増している取引先まで含めた削減努力、TCFDへの賛同と有価証券報告書への情報開示や再生可能エネルギーの積極的な導入の「環境目標設定」などが高く評価され、日本経済新聞社が主催する「第3回日経SDGs経営大賞」において「環境価値賞」を受賞しました。(2021年11月)

詳細はこちら



韓国で3年連続CSR Award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 2021」において、「ESG部門大賞」を受賞しました。これは、2019年と2020年の「環境保全部門大賞」に続き、3年連続の受賞となります。
EKLは、低消費電力のインクジェットプリンターや遠隔授業で教育格差の改善に貢献する超短焦点プロジェクターなどの提案により、社会的価値を実践する「Details for Tomorrow(持続可能な社会に向けて)」キャンペーン活動を推進したこと、さらにサステナビリティレポート・ESGレポートなどの報告書が評価されました。審査員は、韓国の713企業・機関を評価し、最終的に7社が「ESG部門大賞」に選出されました。(2021年4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)

詳細はこちら
インクジェットイノベーションによる社会課題の解決

「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)

詳細はこちら



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)

「ゆめ水族園」の詳細はこちら



「平成30年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

エプソンの高速ラインインクジェット複合機／プリンター「LX-10000Fシリーズ・LX-7000Fシリーズ」が、「平成30年度省エネ大賞（製品・ビジネスモデル部門）資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。なお、3地区74件の応募者が参加し、二次審査を兼ねた地区発表大会においても、分かりやすく、有意義な発表を行った案件に授与される「優秀プレゼンテーション賞」を受賞しました。（2019年1月）

詳細はこちら（PDF,781KB）



「第1回エコプロアワード 経済産業大臣賞」を受賞

エプソンの乾式オフィス製紙機PaperLab A-8000は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において「経済産業大臣賞」を受賞しました。（2018年9月）

詳細はこちら



PEZA Outstanding Environmental Performance Awardを受賞

Epson Precision (Philippines), Inc.は、第3回PEZA*2 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）

*2 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）

「JAPAN OEKO-TEX® AWARD 2017 OEKO-TEX® 国際共同体賞」を受賞

セイコーエプソン（株）は、繊維製品にまつわる安全性を証明するOEKO-TEX®の認証機関である 一般財団法人ニッセンケン品質評価センター主催のJAPAN OEKO-TEX® AWARD 2017において、「国際共同体賞」を受賞しました。（2017年）

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。

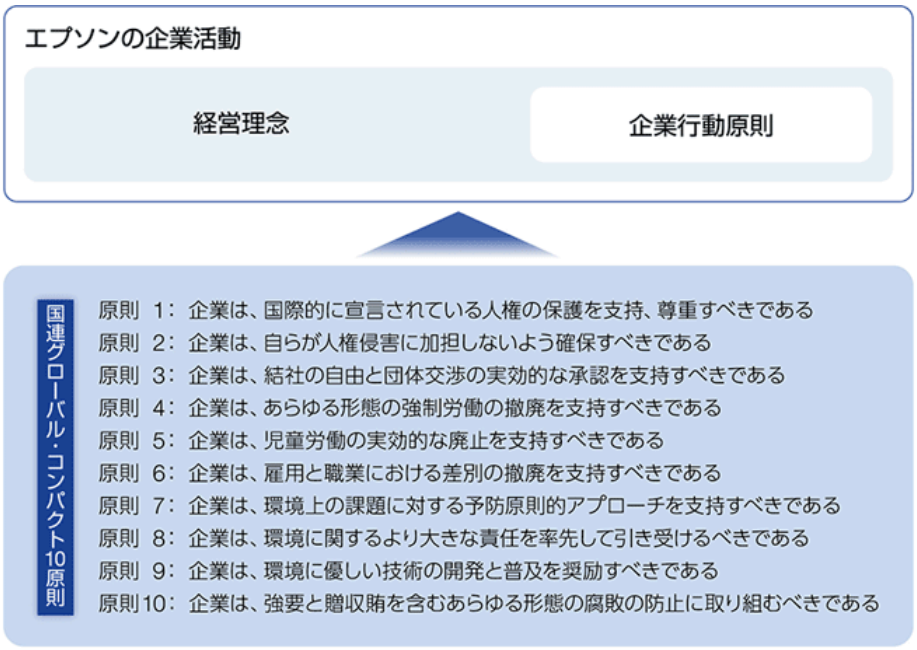
国連グローバル・コンパクト
RBA（責任ある企業同盟）
RMI（責任ある鉱物調達）
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）
CDP
SBTイニシアチブ
RE100
気候変動イニシアティブ
循環経済パートナーシップ（J4CE）
CSRヨーロッパ
パラレジンジャパンコンソーシアム

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・コンパクトに関する詳細は以下をご覧ください。
日本語：https://www.ungcjn.org/index.html
英語：https://www.unglobalcompact.org/



「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

エプソンは、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。

この声明は、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。当社の経営理念及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）

エプソンは、2019年4月より、グローバルサプライチェーンにおける責任ある企業行動を推進する企業同盟であるレスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA：Responsible Business Alliance）に、加盟しています。

Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

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を世界中で支援しています。その RBA のレギュラー会員として、エプソンは RBA のビジョンとミッション(目標)を全面的に支持します。

RBA のビジョン:
労働者、環境およびビジネスのための持続可能な価値を創造する、世界的なエレクトロニクス業界を目指す。

RBA のミッション:
RBA の加盟企業、サプライヤーおよびステークホルダーが協力しあい、先進的な基準や慣行を用いて環境や労働条件を改善する。

エプソンは、RBA の行動規範にコミットしそれに則って事業を行い、RBA の「電子業界の共通目標」の精神に基づき、段階的に RBA の手法とツールを実装します。またエプソンは一次サプライヤーに対して、RBA の行動規範を段階的に適用してその遵守状況のRBAの慣行やツールを用いた確認に最善を尽くすとともに、一次サプライヤーのサプライヤーに対しても同様にすることを促すとともにその活動を支援します。

エプソンは、これからも RBA の行動規範をさらに遵守し、サプライヤーの皆様とともに当社のサプライチェーンにおけるCSR 活動を強化していきます。

RBAに関する詳細は以下をご覧ください。
https://www.responsiblebusiness.org/
RBA 行動規範に関する詳細は以下をご覧ください。
https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/

RMI(責任ある鉱物調達イニシアチブ)

エプソンは、2019年4月より、レスポンシブル・ミネラル・イニチアチブ (RMI:Responsible Minerals Initiative) に加盟しています。エプソンはRMIのビジョンと目標を全面的に支持します。

RMIのビジョン:
鉱物サプライチェーンが世界的に社会と経済の発展にプラスの影響を与えること。

RMIのミッション(目標):
責任ある鉱物調達を広く支援する進歩的な業界の声を代表する統括組織として機能し、ステークホルダーを集めて継続的な対話と実践を形成していく。

エプソンは、責任ある鉱物調達を推進し、紛争地域および高リスク地域からの鉱物調達問題への対応、およびグローバルサプライチェーンにおける紛争鉱物調査の強化に向けた協力を促進しています。

RMIに関する詳細は以下をご覧ください。
http://www.responsiblemineralsinitiative.org/

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

エプソンは2019年10月に、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：以下 TCFD）の情報開示提言への賛同を表明し、TCFDのフレームワークに沿った情報開示を進めています。

TCFD提言への対応

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）

エプソンは2024年6月に、自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：以下 TNFD）の情報開示提言への賛同を表明し、TNFDのフレームワークに沿った情報開示を2025年度より開始しました。

*1 企業・組織が自身の経済活動による自然資本および生物多様性への影響を評価し、情報開示する枠組みの構築を目指す国際イニシアチブ

TNFD提言への対応

CDP

CDPは世界の機関投資家や大手購買企業の要請に基づいて企業の環境情報の調査・評価を行う団体であり、エプソンは
CDP質問書（気候変動と水セキュリティ）（PDF,2.6MB） に回答し、企業情報を開示しています。

CDPに関する詳細は以下をご覧ください。
https://japan.cdp.net/

SBTイニシアチブ

SBTイニシアチブは企業に対し、世界の平均気温の上昇幅を産業革命前から1.5℃に抑えるための、科学的な根拠に基づいたGHG排出削減目標の設定を推進する国際的な共同団体です。
エプソンのGHG削減目標はSBTの承認を受けています。

SBTイニシアチブに関する詳細は以下をご覧ください。
英語：https://sciencebasedtargets.org/

RE100

2021年4月に事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力にすることを目指す国際的なイニシアチブ「RE100」へ加盟しました。エプソンは2023年までに、全世界のエプソングループ拠点[*1]において使用する電力を再生可能エネルギーとすることを発表しています。

[*1] 一部、販売拠点などの賃借物件は除く

エプソンが「RE100」に加盟
2023年に、エプソングループの全消費電力を100%再生可能エネルギー化

RE100に関する詳細は以下をご覧ください。
英語：https://www.there100.org/

気候変動イニシアティブ

2019年1月に気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体（non-state actors）によるネットワーク「気候変動イニシアティブ」に加盟しました。

気候変動イニシアティブに関する詳細は以下をご覧ください。
https://japanclimate.org/

循環経済パートナーシップ（J4CE）

2021年6月に環境省、経済産業省と一般社団法人日本経済団体連合会が設立した循環経済パートナーシップ（J4CE：Japan for Circular Economy）に加盟しました。日本国内企業の循環経済への取り組みの収集と国内外への発信・共有などの活動に参加していきます。

循環経済パートナーシップに関する詳細は以下をご覧ください。
https://j4ce.env.go.jp/

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。

CSRヨーロッパに関する詳細は以下をご覧ください。
英語:https://www.csreurope.org/

パラレジンジャパンコンソーシアム

株式会社ユーグレナ、日本電気株式会社、エプソンの3社は、国立大学法人東京大学の岩田忠久教授と共同で、微細藻類ユーグレナ(和名:ミドリムシ)の貯蔵多糖であるパラミロンを使ったバイオマスプラスチックの一つである「パラレジン」の技術開発、普及推進を目的とする「パラレジンジャパンコンソーシアム」を設立。実用化に向け、技術開発を行っています。

バイオマスプラスチックの技術開発を行うパラレジンジャパンコンソーシアムを設立

環境

循環型経済の牽引に向けて

エプソンは「環境ビジョン2050」を制定し、2050年までに「カーボンマイナス」と「地下資源消費ゼロ」の達成に向け、持続可能でこころ豊かな社会を実現するためにマテリアリティとして「循環型経済の牽引」を掲げました。大量生産・大量廃棄といった資源の消費や廃棄を拡大させ続けることは、地球環境や人々の社会生活に深刻な影響を与えます。経済活動と環境活動を両立させ社会を持続可能なものにするためには、循環型経済の取り組みが必要となります。そのためにエプソンでは、(1)脱炭素、(2)資源循環、(3)お客様のもとでの環境負荷低減、(4)環境技術開発の4つの側面から環境活動に取り組んでいます。また、自らの事業活動を循環型なものにするのはもちろんのこと、サプライチェーンにおける連携やオープンイノベーションを通して、さまざまなステークホルダーと共に経済の在り方を見直します。エプソンは環境負荷低減を意識したモノづくりを推し進め、積極的な循環型経済への取り組みを加速させます。



執行役員
技術開発本部長
兼 地球環境戦略推進室長
エプソンアトミックス株式会社取
締役会長
大塚 勇

これまでの80年、これからの80年も社会とともに歩むために描く理想の姿

「エプソンは、過去から現在に至るまで、常に高い目標を掲げ、継続的に環境活動に取り組んできました。
現在掲げている「環境ビジョン2050」も、実現できる／できないの視点ではなく、エプソンが「ものづくり企業としてやり遂げなければならないこと」を描いています。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ぶため、一企業の事業活動における環境負荷の低減だけ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に役割を果たすことをアクションとして明記しています。



*1 原油、金属などの枯渇性資源
*2 SBTイニシアチブ(Science Based Targets initiative)のクライテリアに基づく科学的な 知見と整合した温室効果ガスの削減目標

環境ビジョン2050

そして「環境ビジョン2050」の実現に向けては、マイルストーンとなる中間目標として、Epson 25 Renewed（2025年）や世界共通の目標であるSDGs（2030年）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まいります。

環境メッセージ

「Engineering Precision. Innovating Sustainability.」は、「自然環境の尊重」という企業行動原則の下、私たちが培ってきた技術で持続可能な社会の実現に貢献するというエプソンの強い意志を凝縮したものです。
企業活動におけるさまざまな場面でこのメッセージを通じてエプソンの想いを表していきます。



環境メッセージ

環境 コンテンツ一覧

方針・ビジョン

環境ビジョン2050
自然資本
アプローチ
ロードマップ
「環境ビジョン2050」と企業ビジョン
インクジェット技術による社会課題の解決
グリーンボンドの発行

環境マネジメント

環境マネジメントシステム
環境ビジョンの実現に向けた体制
製品ライフサイクルでの環境負荷低減
環境パフォーマンス

脱炭素

目指す姿
TCFD提言への対応
オペレーションの取り組み（スコープ1、2）
バリューチェーンの取り組み（スコープ3）
削減貢献量
再生可能エネルギーの活用
特設ページ（100%再エネ化）

資源循環

目指す姿
資源使用量の削減（減らす）
排出物削減（捨てない）

お客様のもとでの環境負荷低減

目指す姿
事例

環境技術開発

目指す姿
ドライファイバーテクノロジー（DFT）
CO_2吸収技術
金属粉末製造技術

サステナブル資源への転換(置き換える)
紙資源循環への貢献

水資源管理

水資源(パフォーマンス)
水リスクへの対応
事例(水資源管理)

汚染防止・化学物質管理

製品含有化学物質管理
化学物質管理(パフォーマンス)
環境リスクマネジメント

生物多様性の保全

考え方
TNFD提言への対応
事例

環境コミュニティー

環境教育
環境コミュニケーション
環境技術による社会貢献

環境活動の歩み

環境メッセージ

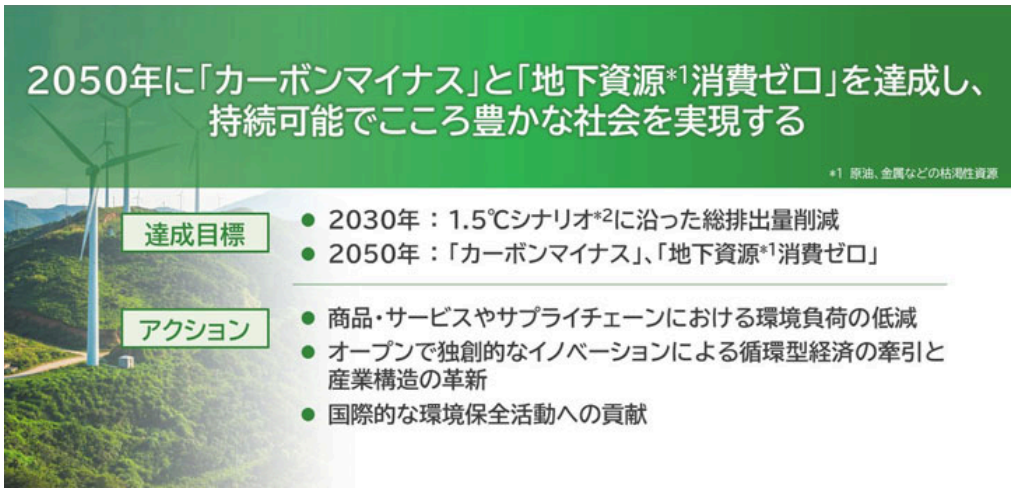
ESGデータ
スタンダード対照表
サステナビリティレポート
統合レポート

方針・ビジョン

環境ビジョン2050 ∨
自然資本 ∨
アプローチ ∨
ロードマップ ∨
「環境ビジョン2050」と企業ビジョン ∨

環境ビジョン2050

エプソンは将来にわたって追求していくありたい姿として、「持続可能でこころ豊かな社会を実現する」ことを明文化しました。ありたい姿の実現には、社会が抱える課題に向き合い、今までのやり方を抜本的に変える「変革」を起こさなければ、この目標に到達できないと私たちは考えます。
実現できる／できないの視点ではなく、エプソンが「ものづくり企業としてやり遂げなければならないこと」を描いたのが環境ビジョン2050です。



*1 原油、金属などの枯渇性資源

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

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。その後国連で採択された、持続可能な開発目標（SDGs*3）や、脱炭素社会を目指すパリ協定*4など国際的に持続可能な社会に向けた動きが加速するなどの環境変化を受け、策定から10年後の2018年にステートメントを見直し、進めるべき3つのアクションを定めました。
そして、2021年3月には、脱炭素と資源循環という大きな社会課題に対するエプソンの強い意志を示す具体的な達成目標を設定するなど、さらなる改定を行いました。

*3 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。

*4 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などを定めた気候変動問題に関する国際条約。

TOPICS

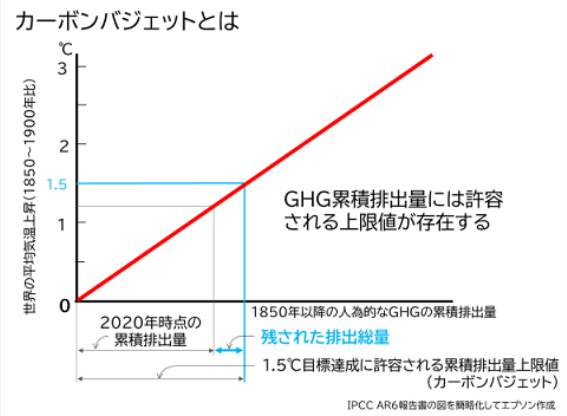
カーボンバジェット

IPCC*5によると、地球温暖化による気温上昇は、温室効果ガス(GHG)の累積排出量と比例関係にあることが明らかになっています。気温上昇をある水準までに抑えるためには、GHGの累積排出量(過去の排出量と将来の排出量の合計)に上限が設けられており、この上限値は「カーボンバジェット(炭素予算)」と呼ばれています。

最新のIPCC第6次評価報告書 統合報告書(2023年3月公表)によると、2020年時点で、気温上昇を1.5℃に抑えるために残されたカーボンバジェットは約5,000億トン(50%の確率)とされています。当時の排出ペースのままでは、この残量はおよそ10年で使い切ってしまうと見込まれていました。

しかし、2020年以降、世界の年間GHG排出量は減少するどころかむしろ増加傾向にあり、累積排出量を制限して1.5℃目標を達成することは、ますます困難な課題となっています。

*5 国連気候変動に関する政府間パネル



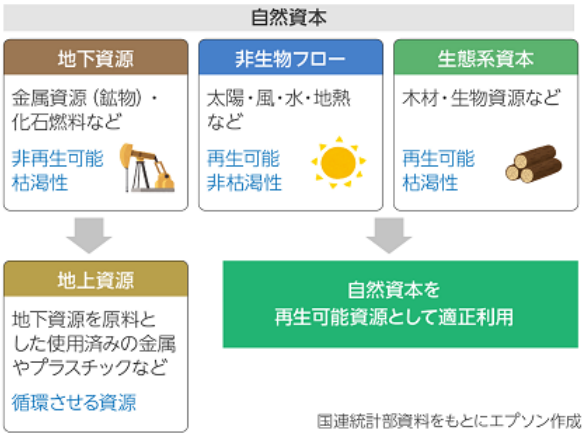
関連情報

価値創造ストーリー
エプソングループ、グローバル全拠点の使用電力を100%再生可能エネルギー化

自然資本

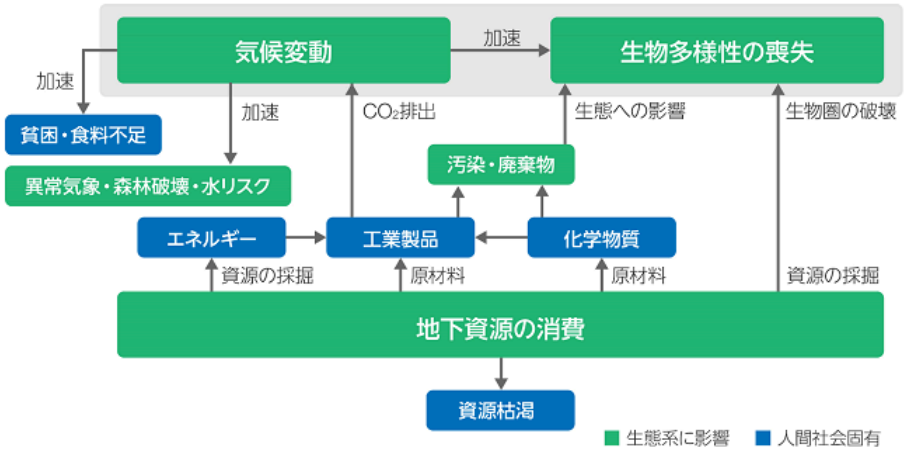
自然資本をベースとした企業活動の考え方

私たちが利用する資源は自然資本と呼ばれ、「地下資源」「非生物フロー」「生態系資本」で構成されます。
地下資源の採掘は生物圏の破壊につながります。また、採掘した資源を工業製品として使用する際には、多くのエネルギーを消費し、CO_2を排出します。
エプソンは自然資本の使い方を抜本的に変えていきます。地上に掘り出した地下資源を「地上資源」として活用することで新たな地下資源消費を減らし、非生物フローを今後のエネルギー源として利用します。生態系資本は使いすぎることなく適切な使い方をすれば枯渇することのない資本です。
自然界においては、太陽エネルギーのみをエネルギー源とし、廃棄物を生むことなく、全ての物質が循環しています。「廃棄物を出さない」自然の姿を謙虚に学び、資源を繰り返し利用する事業活動を目指します。



国連統計部資料をもとにエプソン作成

気候変動・生物多様性と人間社会の関係性



関連情報

生物多様性の保全

アプローチ

脱炭素の取り組み

2015年に採択したパリ協定の発効により、低炭素化から脱炭素化へと、産業や経済などあらゆる市場の状況が変化しました。
気候変動枠組条約におけるパリ協定は、それまでの京都議定書とは異なり、世界の平均気温上昇を産業革命前から2度より十分低く保つことを決め、21世紀後半にはGHGネットゼロを実現する必要性を示しました。その後2018年にIPCCが「1.5℃特別報告書」を発表し、1.5℃と2℃上昇では、例えば熱波や洪水による影響に明確な違いがあるとわかり、気候危機克服への1.5℃目標の必要性が世界で認識され、その目標達成への動きが広まっています。
世界が協力して化石燃料の消費をゼロにし、大気からCO_2を除去するという、「ネットゼロ」に向けて社会システムを移行する必要があります。

1.5℃と2℃の場合の影響比較

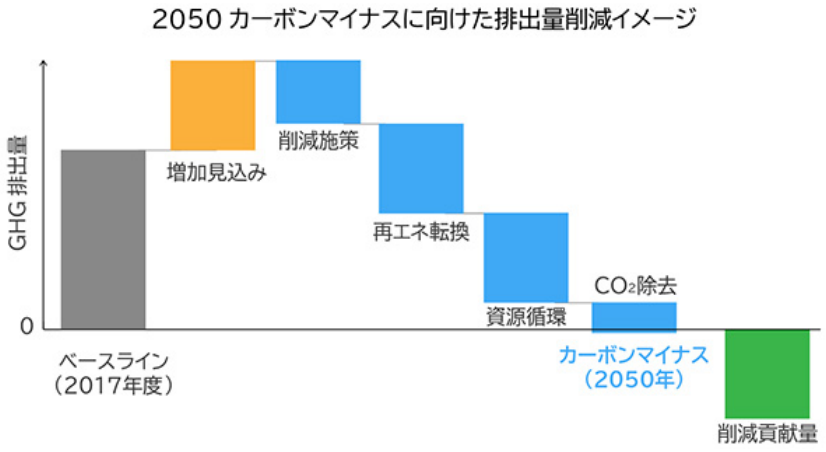
	1.5℃	2℃
熱波に見舞われる世界人口 （少なくとも5年に1回）	約14％	約37％ （約17億人増加）
洪水リスクにさらされる世界人口 （1976年～2005年比）	2倍	2.7倍

2100年までの海面上昇 （1986～2005年比）	26～77cm	1.5℃に比べてさらに10cm高い 影響を受ける人口は最大1千万人増加
生物種	昆虫の6%、植物の8%、脊椎動物の4%の種の生息域が半減	昆虫の18%、植物の16%、脊椎動物の8%の種の生息域が半減
サンゴ	生息域70～90%減少	生息域99%減少
北極（夏場の海氷が消失する頻度）	100年に1度	少なくとも10年に1度
海洋の年間漁獲高	150万トン減少	300万トン以上減少

出典：IPCC SR1.5 SPM & Chapter 3にもとづくWWFジャパン作成資料

脱炭素の目指す姿：カーボンマイナス

事業活動に起因する全ての温室効果ガス（GHGスコープ1、2、3）の排出を限界まで絞り込み、残ったGHGに相当するCO_2を大気中から取り除いて実質的にGHG排出ゼロとし、さらに上回る除去を行った状態をカーボンマイナスと定義し、その達成を目指します。
まず、生産に関わるエネルギーと、商品に関わるエネルギーについて、徹底的なエネルギー削減を進め、使用するエネルギーを再生可能エネルギーへと転換します。資源循環はGHG削減にも効果的であり、地下資源消費ゼロの目標とともに、GHGを排出させないものづくりを進めます。
エプソンは環境負荷を小さくした商品を提供し、お客様に使っていただくことで、お客様のもとでのGHG削減を進めています。この削減量を削減貢献量と定義し、その量を増やすものづくりにも同時に取り組んでいきます。



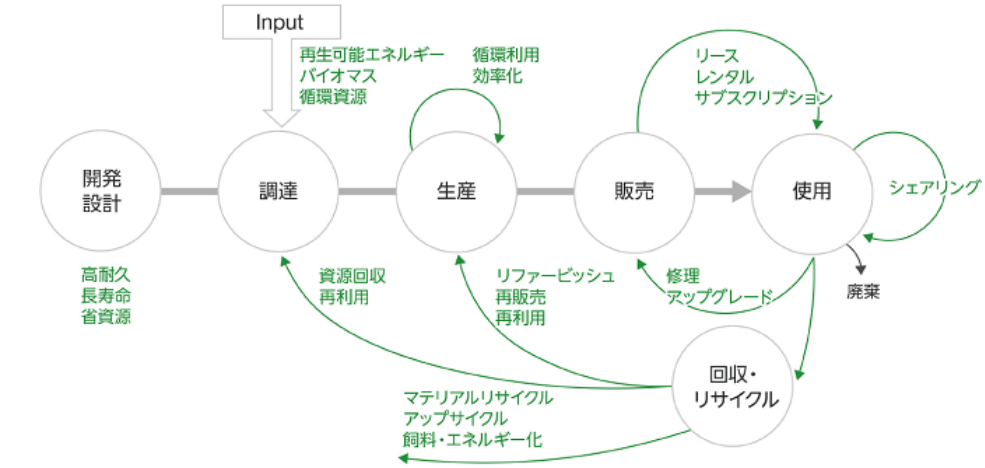
資源循環の取り組み

大量生産・大量消費、あるいは大量廃棄の一方通行の「線形経済」（Linear Economy）に代わる、持続可能性をもたせる経済の仕組みとして、「循環型経済」（Circular Economy）の考え方が提唱されています。欧州では、欧州委員会がサーキュラー・エコノミー・パッケージを採用し、資源をより持続可能な形で使用する循環型の経済への移行に向けて、具体的な取り組みを開始しています。
また、OECD（経済協力開発機構）[*1]のレポート[*2]では、人口増加やGDPの成長に伴い、2060年の世界の資源消費を、2011年の79ギガトンの2倍以上に当たる、167ギガトンになると予測しています。

[*1] Organisation for Economic Co-operation and Development。欧州諸国を中心に日・米を含め35ヶ国の先進国が加盟する国際機関

[*2] Global Material Resources Outlook to 2060

循環型経済のイメージ図



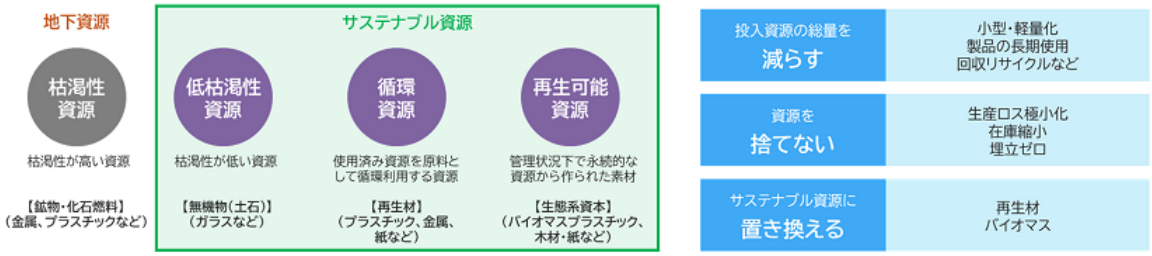
資源循環の目指す姿：地下資源消費ゼロ

エプソンは、地上に掘り出した地下資源を「地上資源」として活用することで新たな地下資源消費を減らし、2050年までに地下資源消費ゼロとする事業活動を作りあげます。

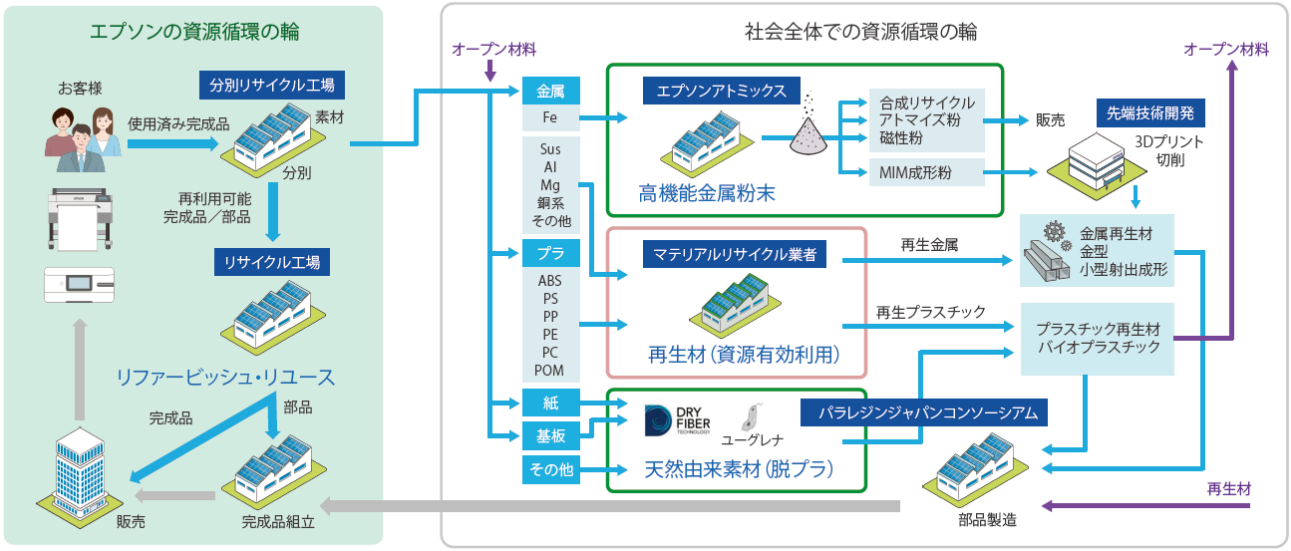
投入する資源の総量を減らし、捨てるものをなくし、サステナブル資源の利用率[*1]を100%にすることにより、地下資源消費ゼロの達成を目指します。

[*1] 原材料に対するサステナブル資源（再生可能資源＋循環資源＋低枯渇性資源）の比率。

地下資源消費ゼロに向けたエプソンの資源利用イメージ



エプソンの資源循環と社会全体での資源循環のイメージ（地上資源の循環）



関連情報

脱炭素

資源循環

グリーンボンドの発行

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。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。
このような方針のもと、エプソンは、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]を発行しました。なお、エプソン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。

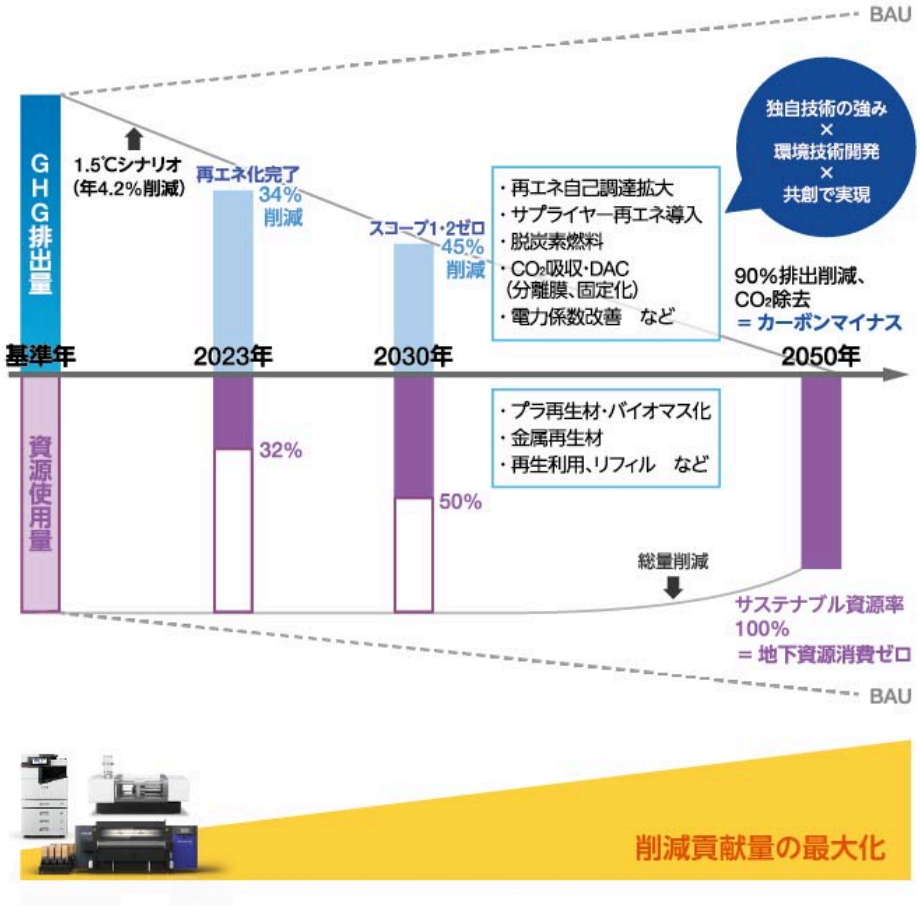
[*1] グリーンボンド:地球温暖化等の環境問題の解決に資する事業に要する資金を調達するために発行する債券

グリーンボンドの発行の詳細はこちら

ロードマップ

2050年までにカーボンニュートラルを超えたカーボンマイナス、さらに地下資源の消費ゼロを掲げ取り組みを進めています。長期的な目標からバックキャスティング[*1]して、中期的にどのように進むのか具体的なシナリオを描いたものが、「中期環境活動計画」です。事業成長に伴い、サプライチェーンにおけるGHG排出量や資源使用量は増加します。そこで環境戦略と事業戦略を両立させた「環境価値創出シナリオ」を全事業で策定し、2050年目標達成のロードマップを展開していきます。

[*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。



中期環境活動計画の内容(ジャンル別目標・主な施策)

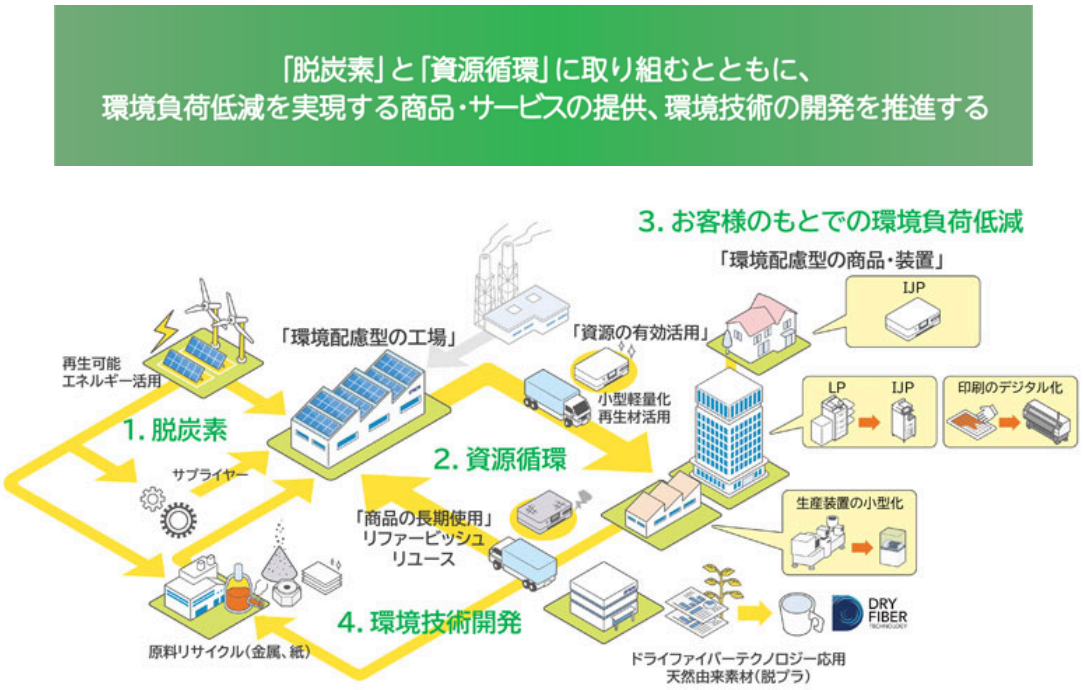
脱炭素	【2030年目標】 ・スコープ1、2排出量ゼロ[*1] ・スコープ1、2、3総排出量55%削減(2017年度比) 【主な施策】 ・設備の電化、脱炭素燃料転換(スコープ1削減) ・使用電力の再エネ化、地域・自社の発電拡大(スコープ2削減)
資源循環	【2030年目標】 サステナブル資源率50% 【主な施策】 主要材料(プラスチック・金属)のサステナブル資源化
共通	【主な施策】 ・商品小型・軽量化、消耗品・交換部品の削減 ・商品省エネ化 ・戻入品再販売、使用済み製品再整備、リフィル ・長期使用ビジネスモデル化 ・サプライヤーエンゲージメント(再エネ・再生材) ・生産ロス極小化、温暖化物質削減
お客様のもとでの環境負荷低減	【主な施策】 社会の環境負荷低減に資する製品・サービスの拡大

[*1] 2017年比でスコープ1、2排出量を90%削減したうえで、残余排出量に対して中和を行い実質排出量ゼロとする。

「環境ビジョン2050」と企業ビジョン

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ぶため、一企業の事業活動における環境負荷の低減だけ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に役割を果たすことをアクションとして明記しています。
2021年3月には、社会課題を起点として、お客様やパートナーの皆様と共に課題解決に取り組み、持続可能でこころ豊かな社会の実現を目指していくことをありたい姿として長期ビジョン「Epson 25 Renewed」を策定しています。
エプソンが創業以来培ってきた「省・小・精の技術」は、環境負荷の低減や高い生産性に寄与するインクジェット技術を生み出すなど、今後もさまざまな社会課題の解決に貢献し、SDGs（持続可能な開発目標）の実現にも大きな役割を果たしえると自負しています。この強みを生かし、さまざまなパートナーとの共創の下、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。

長期ビジョン Epson 25 Renewed　環境



1. 脱炭素	・再生可能エネルギー活用 ・設備の省エネ ・温室効果ガス除去 ・サプライヤーエンゲージメント ・脱炭素ロジスティクス
2. 資源循環	・資源の有効活用：小型軽量化／再生材活用 ・生産ロス極小化 ・製品の長期使用：リファービッシュ／リユース
3. お客様のもとでの環境負荷低減	・低消費電力化 ・長寿命化 ・消耗品・交換部品の削減 ・印刷のデジタル化 ・生産装置の小型化
4. 環境技術開発	・ドライファイバーテクノロジー応用 ・天然由来素材（脱プラ）

	・原料リサイクル(金属、紙) ・CO_2吸収技術

環境投資・費用

- 2030年までの10年間で1,000億円を投入(1、2、4項)
  - サプライチェーンにおけるGHG排出量[*1]を200万トン以上削減
  - 2023年には、エプソングループ全体の消費電力[*2]の100%を、再生可能エネルギー化(2023年12月に完了)
- 環境負荷低減に貢献する商品・サービスの開発に経営資源を集中(3項)

[*1] GHGスコープ1、2、3排出量。

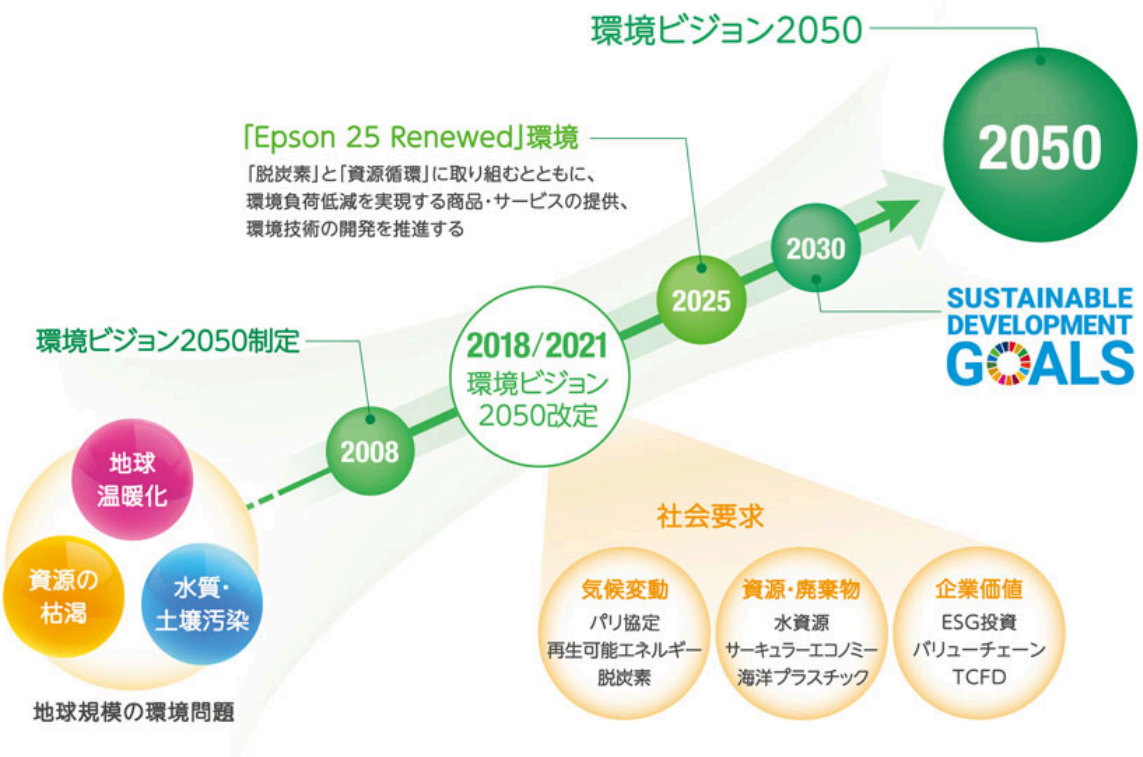
[*2] 一部、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く。

関連情報

脱炭素
資源循環
お客様のもとでの環境負荷低減
環境技術開発
長期ビジョン「Epson 25 Renewed」

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。



インクジェット技術による社会課題の解決

持続可能な社会実現のため、「インクジェットで世の中を変えたい」という想いのもと、インクジェット技術による（プリンティング）イノベーションを進めています。
詳しくはこちらをご覧ください。

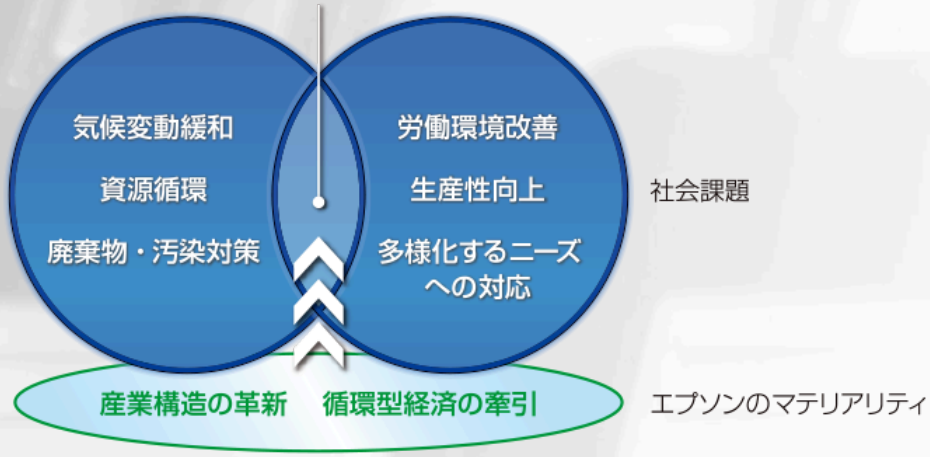
インクジェット技術による社会課題の解決

インクジェット技術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



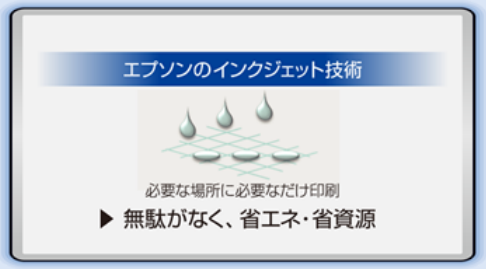
デカップリング:
経済成長と環境影響・天然資源の利用などを「切り離す」
技術革新や社会変革によって、生産・消費・廃棄の各段階での資源効率や環境効率を高めることを意味しています。

インクジェット技術の強み
将来展望
(量産・創造領域拡大)
最先端プリントヘッド
事業成長と
環境負荷低減との両立

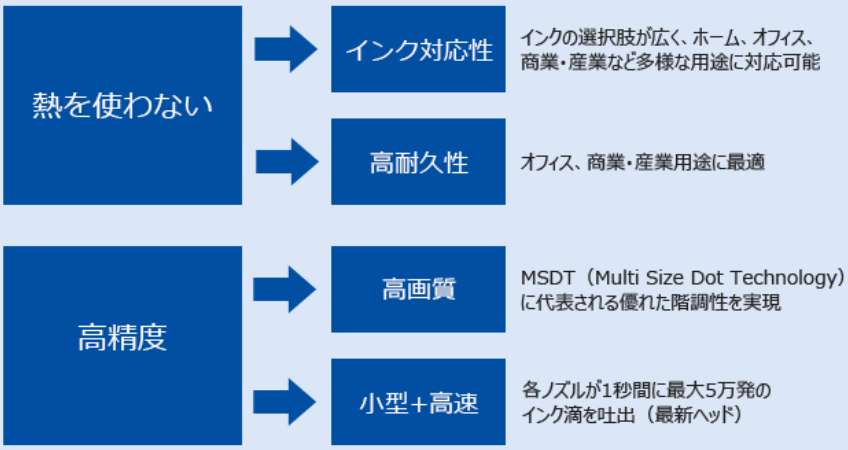
インクジェット技術の強み

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マイクロTFPプリントチップ

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。

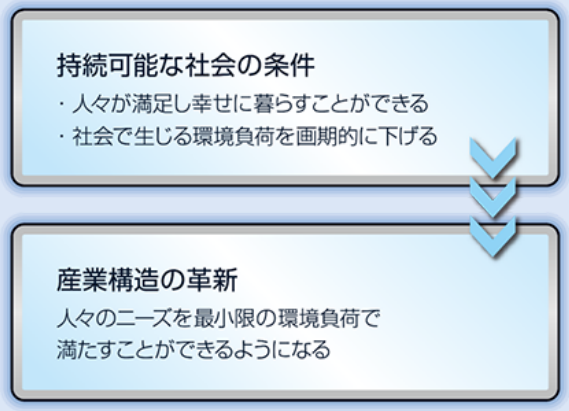


将来展望(量産・創造領域拡大)

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。



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。

TOPICS: インクジェット技術を応用したペロブスカイト太陽電池製造装置を開発するスタートアップ『Gosan Tech』への出資

エプソンは、ペロブスカイト太陽電池をはじめとする多様な産業領域において、インクジェット技術を活用する韓国発スタートアップ「Gosan Tech Co., Ltd.（以下 Gosan Tech）」に出資しました。

ペロブスカイト太陽電池は、近年の活発な研究開発によって発電効率が大きく向上しており、また軽量・薄型で曲げやすく、インクジェットなどの生産技術を活用することで製造コストの低減が期待できるといったメリットがあることから、現在の主流であるシリコン型太陽電池に替わる次世代の再生エネルギー源として注目されています。

エプソンは、プリントヘッド外販ビジネスにおけるパートナー企業の1社として、Gosan Techに対し産業用途に適した高信頼・高精度なプリントヘッドを供給します。また、韓国の販売・サービス拠点であるEpson Korea Co., Ltd社とも連携し、同社の事業成長を支援していきます。

エプソンはこのような取り組みを通じて、インクジェット技術の社会実装をさらに推進していきます。

ニュースリリースはこちら

最先端プリントヘッド

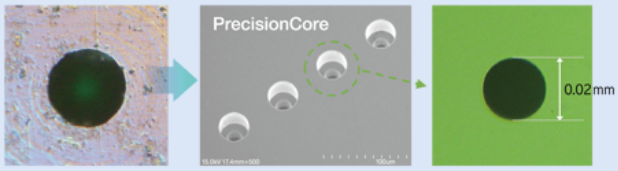
エプソンンインクジェットの進化

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。



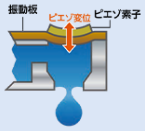
ノズルのふちがガタガタでまっすぐに噴射できないノズル

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。

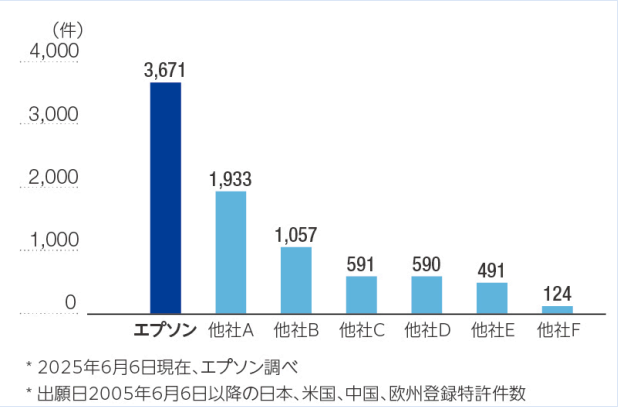


エプソンピエゾ方式

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。

ピエゾ式プリントヘッド関係特許保有数



* 2025年6月6日現在、エプソン調べ
* 出願日2005年6月6日以降の日本、米国、中国、欧州登録特許件数

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号館を含む広丘事業所の電力は全て再生可能エネルギーを使用





関連リンク



環境ビジョン2050



商品・サービスによる環境貢献



マイクロピエゾ技術



協業・オープンイノベーション

グリーンボンド

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。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。
このような方針のもと、エプソンは、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]を発行しました。なお、エプソン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(償還済み)	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、下(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、および下(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全額充当済みです。 (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及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「セカンドパーティー・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(PDF,800KB)

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

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 (PDF,570KB)
R&I グリーンボンドアセスメント (PDF,610KB)

4. 投資表明投資家一覧(2020年7月13日時点、五十音順)

エプソンのグリーンボンドへの投資表明をしていただいた投資家をご紹介します。

アイオー信用金庫
株式会社愛知銀行
株式会社足利銀行
アセットマネジメントOne株式会社
飯塚信用金庫
茨城県信用農業協同組合連合会
株式会社大分銀行
大阪信用金庫
株式会社 オーテック
神奈川県信用農業協同組合連合会

観音寺信用金庫
岐阜県信用農業協同組合連合会
岐阜信用金庫
京都中央信用金庫
桐生信用金庫
桑名三重信用金庫
神戸信用金庫
株式会社滋賀銀行
四国労働金庫
しののめ信用金庫
芝信用金庫
昭和信用金庫
信金中央金庫
巣鴨信用金庫
諏訪信用金庫
関信用金庫
セゾン自動車火災保険株式会社
大東京信用組合
太陽生命保険株式会社
高岡信用金庫
高鍋信用金庫
高松信用金庫
伊達信用金庫
銚子商工信用組合
東京海上アセットマネジメント株式会社
東京海上日動火災保険株式会社
東京シティ信用金庫
東濃信用金庫
株式会社東和銀行
徳島県信用農業協同組合連合会
学校法人　獨協学園　獨協大学
長野県労働金庫
長野信用金庫
新潟信用金庫
西尾信用金庫
西中国信用金庫
西兵庫信用金庫
日本生命保険相互会社
萩山口信用金庫
浜松磐田信用金庫
播州信用金庫
株式会社東日本銀行
兵庫県警察信用組合
兵庫信用金庫
福岡県信用農業協同組合連合会
富士信用金庫
株式会社北洋銀行
北陸労働金庫
北海道信用金庫
松本信用金庫
三重県信用農業協同組合連合会
三島信用金庫
三井住友DSアセットマネジメント株式会社

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社
三菱UFJ国際投信株式会社
三菱UFJ信託銀行株式会社
みどり生命保険株式会社
宮崎第一信用金庫
株式会社宮崎太陽銀行
明治安田アセットマネジメント株式会社
明治安田生命保険相互会社
株式会社山形銀行
結城信用金庫
横浜農業協同組合
労働金庫連合会

5. 資金充当状況

本グリーンボンドの調達資金については、調達金額700億円全てを上記フレームワークの設備投資資金、研究開発資金等に充当いたしました。未充当金額はありません。

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、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思いが込められています。加えて、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 と環境ビジョン2050 に示しています。

環境マネジメントシステム

環境ビジョンの実現に向けた体制

製品ライフサイクルでの環境負荷低減

環境パフォーマンス

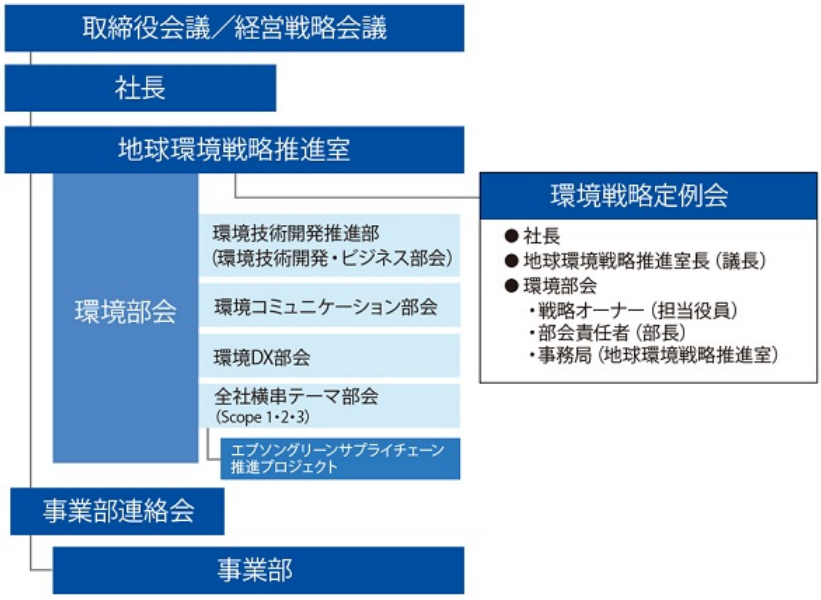
環境マネジメントシステム

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 Renewed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、環境活動の範囲は財務会計上の連結子会社であり、2024年度のデータ集計については、国内外のグループ会社64社(売上収益の99%をカバー)を対象としています。

環境ビジョンの実現に向けた体制

環境ビジョン2050の実現性を高め、気候変動などに対する戦略のさらなるレジリエンス強化に向け、全社環境戦略の立案と推進を担う「地球環境戦略推進室」およびテーマ別環境部会を設置しました。これらの組織と事業部との連携強化により、環境活動を加速させます。



関連情報

ISO14001認証取得一覧

環境リスクマネジメント

環境教育

製品ライフサイクルでの環境負荷低減

エプソンはものづくりの企業であり、製品の製造や提供の際に発生する環境負荷はどうしても避けられません。その負荷を減らすためには、製品のライフサイクル全体を見据えた視点での取り組みが不可欠です。
こうした考えのもと、製品設計（かんがえる）から原材料の調達（えらぶ）、製造（つくる）、輸送（とどける）、使用（つかう）、廃棄・リサイクル（いかす）に至るまで、製品のライフサイクル全体に着目して環境負荷を捉えるライフサイクル・シンキングの考え方を環境マネジメントに組み込み、お客様やビジネスパートナーの皆さまとともに、製品やサービスの環境負荷低減に取り組んでまいります。





環境配慮設計



製品含有化学物質管理

関連リンク：サステナブル資源への転換



脱炭素

関連リンク：資源循環

とどける
商品の輸送は効率的に

つかう
環境をお客様の価値に

いかす
使い終えたら資源にして再利用

バリューチェーンでの取り組み

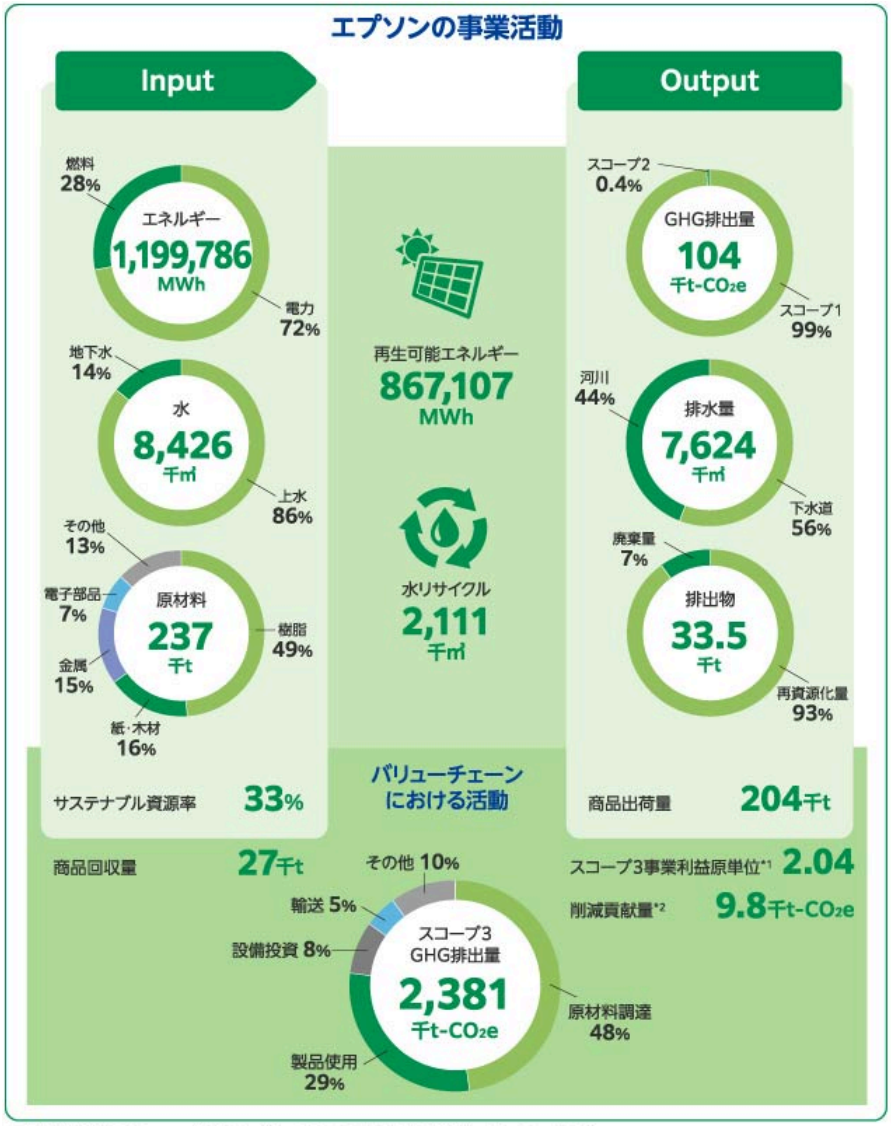
お客様のもとでの環境負荷低減

回収リサイクル

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(2024年度)



削減実績

スコープ1、2 GHG排出量(総量)
81%削減 / 目標:2024年度に2017年度比80%削減
104千t-CO2e / 目標値113千t-CO2e

スコープ3 GHG排出量(事業利益原単位)
39%削減 / 目標:2024年度に2017年度比35%削減
2.04千t-CO2e/億円 / 目標値:2.17

エネルギー使用効率(省エネ)
1.4%削減 / 目標:原材料使用量当たりのエネルギー使用量を前年度比1%削減*3
5.68MWh/t / 目標値:5.70

水使用効率
16%削減 / 目標:売上収益当たりの取水量を基準値より1%改善
0.62千㎥/億円 / 目標値:0.73千m³/億円

*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-CO2e/億円)

*2 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社の算出方法確認のもと、世界市場の主要なレーザープリンターの公開されている生涯CO_2排出量の加重平均と、自社A3カラーインクジェットプリンターの生涯CO_2排出量との差分に、自社A3カラーインクジェットプリンターの当該年度の販売台数を乗じた値。算定条件の精査により2023年度実績の開示とは前提が異なります。

*3 原材料使用量当たりのオンサイト発電量を除くエネルギー使用量(それぞれ3年間の合計値)(単位:MWh/t)

サステナビリティ重要テーマKPIと実績はこちら

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、2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もと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。



かんがえる

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、環境負荷の削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。

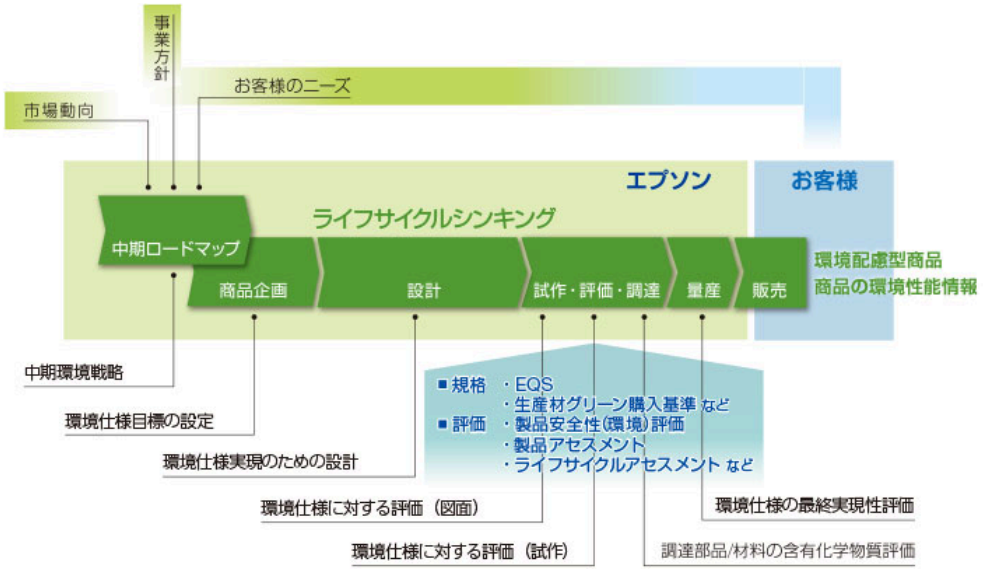
化学物質安全性

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。

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(プリンティング事業の例)



規格

・EQS(Epson Quality Standard)
設計・製造・調達する製品や部品のすべ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

脱炭素

パリ協定が示す脱炭素社会への変革に向けて、エプソンはオペレーション(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。



目指す姿

TCFD提言への対応

オペレーションの取り組み(スコープ1、2)

バリューチェーンの取り組み(スコープ3)

削減貢献量

再生可能エネルギーの活用

目指す姿

温室効果ガス(GHG)の排出削減に向けて

2015年のパリ協定において、世界の平均気温を産業革命前に比べ、1.5℃以内に抑える努力をするという世界共通の長期目標(1.5℃目標)が掲げられました。
この目標の達成は気候変動の影響を軽減し、持続可能でこころ豊かな社会の実現に不可欠であると認識しています。こうした認識のもと、エプソンは世界の「1.5℃目標」と整合するかたちで2050年のNet-Zeroに向けて、自社のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出削減目標を策定しています。
そしてエプソンは、これらの目標達成にとどまらず、脱炭素社会の実現への貢献として、さらなる炭素の吸収・除去を講じ、「2030年にスコープ1+2排出量実質ゼロ達成」と「2050年にカーボンマイナスの達成」を目指しています。

GHG排出削減目標と目指す姿

SBTi[*1]に承認された目標 (1.5℃目標水準。いずれも基準年は2017年度) SCIENCE BASED TARGETS DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION THE NET ZERO STANDARD APPROVED NET-ZERO TARGETS	短期目標: 2030年にスコープ1+2+3を総量で55%削減 2030年にスコープ1+2を総量で90%削減 長期目標: 2050年にスコープ1+2+3を総量で90%削減 2050年にNet-Zero達成

目指す姿*2	2030年にスコープ1＋2排出量実質ゼロ達成 2050年にカーボンマイナス達成

スコープ1：事業者の燃料などの使用による直接排出
スコープ2：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

*1 Science Based Targetsイニシアチブ（SBTi）は、企業や金融機関が気候危機への対応に貢献できるよう支援する、企業向けの気候行動推進組織です。同イニシアチブは、地球温暖化を壊滅的な水準以下に抑え、遅くとも2050年までにネットゼロを達成するために必要な水準と整合した温室効果ガス（GHG）排出削減目標を企業が設定できるよう、基準、ツール、ガイダンスを策定しています。

*2 SBTiに承認された目標である総排出量90%を削減し、残余排出量に対して吸収・クレジットなどによる中和を行い排出量実質ゼロ、あるいはさらなる脱炭素化を狙うもの。

TCFD提言への対応

2017年6月、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が最終報告書を公表しました。TCFDとは、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。

TCFD提言への対応はこちら

オペレーションの取り組み（スコープ1、2）

エプソンは、全社横串組織の下、各拠点は生産革新や設備更新・投資、再生可能エネルギーの活用などの削減施策を行うことで、脱炭素の実現性を高めています。

スコープ1、2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：地域の自然資源を活用した再エネ電力の調達など
- その他：電力会社のGHG排出係数改善など

再生可能エネルギーの活用の詳細はこちら

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。

2024年度総括

各拠点における省エネ活動の推進に加え、再生可能エネルギーの活用を進めています。2024年度は、従来1%に満たなかった再生可能エネルギーの比率を約72%（電力ベースでは100%）まで高めました。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

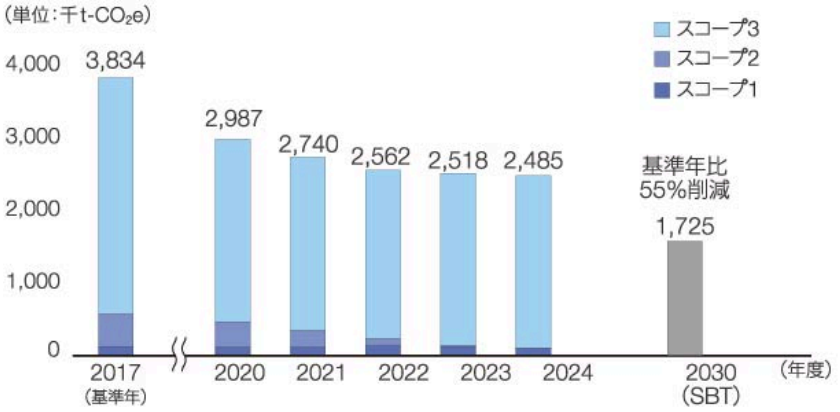
ていますが、エプソンは今後も、生産革新を含めた削減施策を中心に、再エネ電力の活用と合わせた目標達成への取り組みを進めていきます。

81%削減

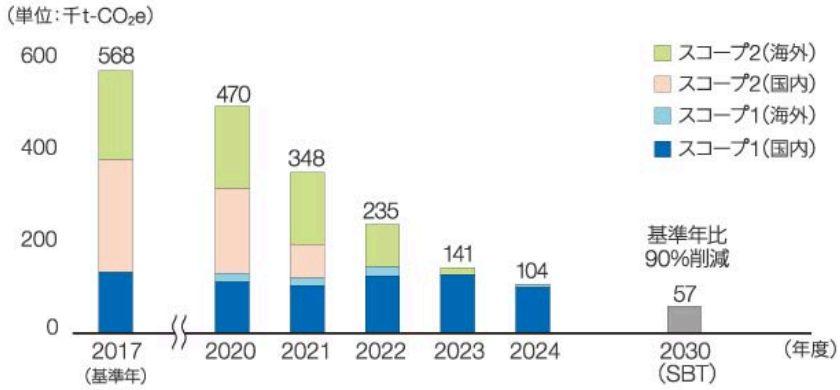
スコープ1,2排出量（2017年度比）

取り組み事例

温室効果ガス排出量（スコープ1+2+3）



温室効果ガス排出量（スコープ1+2）



* 2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。
* 2024年度のスコープ2は蒸気によるものです。
* 2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。
* 温室効果ガス排出量のCO_2換算係数について
  - 電力：マーケットベースによる排出量を開示。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。再エネ電力証書やJ-クレジットによる償却量は、排出係数をゼロとする。
  - 燃料：国内・海外ともに2019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



* 全エネルギーのうちの再生可能な割合
* 2024年12月に完全子会社化したFiery, LLCは対象に含んでいません。

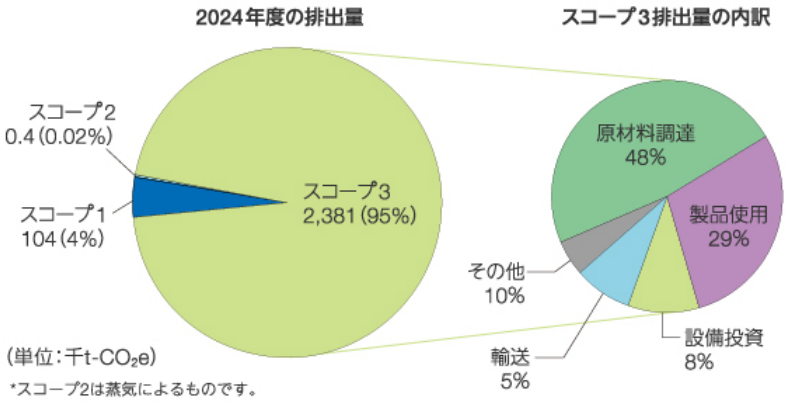
関連情報

グローバル主要環境データ

バリューチェーンの取り組み（スコープ3）

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のは、原材料の調達(カテゴリー1:購入した物品・サービス)と製品の使用段階(カテゴリー11:販売した製品の使用)です。
こうした状況を踏まえ、エプソンは環境に配慮した原材料の調達や製品の省エネルギー性能の向上に加え、物流なども含めたバリューチェーン全体を通じた排出削減施策を推進しています。

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量



*スコープ2は蒸気によるものです。

39%削減
スコープ3事業利益原単位
(2017年度比)

温室効果ガス排出量(スコープ3:カテゴリー1、11)



* 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
* カテゴリー1:2022年度以降は国立研究開発法人産業技術総合研究所の係数を使用(最新IDEA Ver.3.4)
* 2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。
* 2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。

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。

取り組み事例



* カテゴリー4：輸送、配送（上流）
* 2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。

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の取り組み

関連情報

グローバル主要環境データ（スコープ3）

削減貢献量

エプソンは、自社におけるGHG排出量の削減や資源の適正利用はもちろんのこと、商品・サービスを通じて、お客様のもとでの環境負荷低減を目指しています。世の中で一般的に使用されている従来製品と比べて環境負荷の低い商品・サービスを提供・普及することで、社会全体の環境負荷低減に貢献していきます。こうした貢献の一指標として、「削減貢献量」があります。
WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）が公開したガイダンスを参照しつつ、第三者機関の確認に基づいて算定した結果、2024年度のレーザープリンターからエプソンのインクジェットプリンターへの置き換えによる削減貢献量は9,800t-CO_2e[*1]となりました。

[*1] みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社の算出方法確認のもと、世界市場の主要なレーザープリンターの公開されている生涯CO_2排出量の加重平均と、自社A3カラーインクジェットプリンターの生涯CO_2排出量との差分に、自社A3カラーインクジェットプリンターの当該年度の販売台数を乗じた値。算定方法の精査により2023年度実績の開示とは前提が異なります。

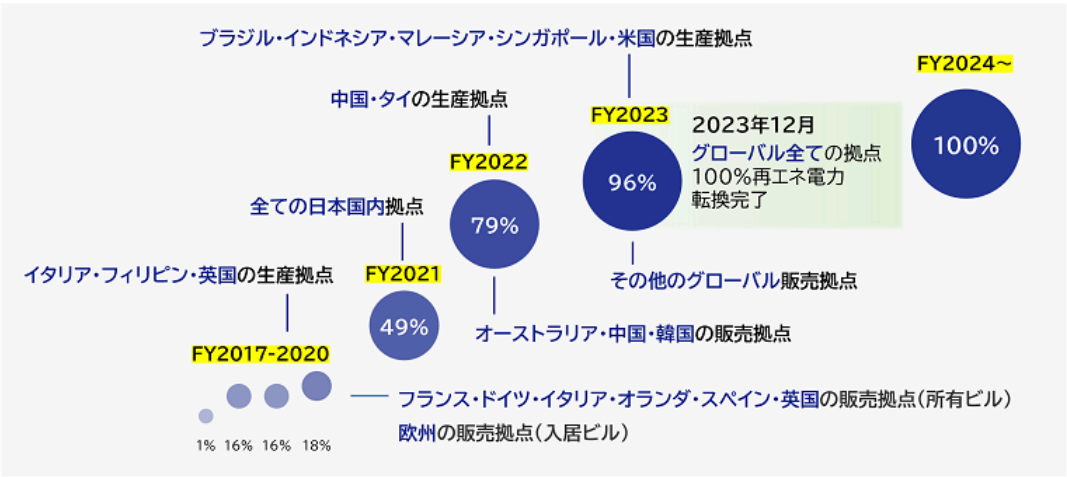
関連情報

お客様のもとでの環境負荷低減

再生可能エネルギーの活用

エプソンは再生可能エネルギーの活用を、脱炭素の達成目標に向けた重要なテーマとして位置づけ、2021年3月に、全世界のエプソングループ拠点[*1]において使用する電力を2023年までに100%再エネ化することを宣言しました。その後、2021年11月には国内拠点の再エネ化を完了し、2023年12月にはグローバルに展開する全拠点におけるすべての使用電力を再生可能エネルギーに置き換えました。エプソングループの年間使用電力量の合計は約867GWh[*2]であり、再エネ化により年間約40万トンのCO_2排出を抑制します。

エプソングループ全拠点*1の使用電力100%再エネ化までのステップ



＊ 本図は、グループ各拠点が100%再生エネ電力転換を達成した時期と、各時期のグループ全体再エネ電力化率を示しています
（再エネ電力化率＝再エネ電力使用量 ÷ 総電力使用量 ×100%）

＊ FY(Fiscal Year)は事業年度(4月1日～翌年3月31日)を指します

*1 一部、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く

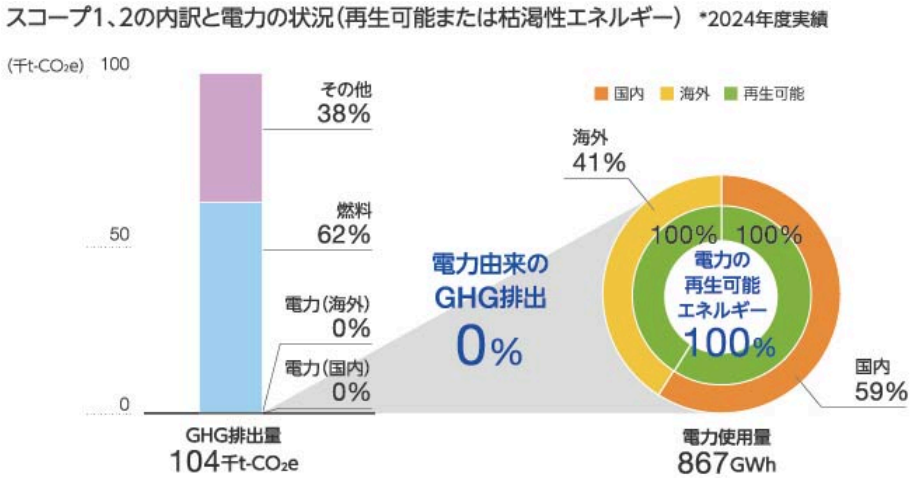
*2 2024年度実績。CGS(コージェネレーションシステム)発電および枯渇燃料での自家発電分の電力を含む。RE100の技術要件を満たすグリーンガスの調達が困難なため、使用電力量に相当する電力証書を自主的に充てることで、100%再エネ化完了としています。

エプソングループ、グローバル全拠点の使用電力を100%再生可能エネルギー化

使用電力の100%再生可能エネルギー化に向けたエプソンの取り組み

スコープ1、2の内訳と電力の状況(2024年度実績)

2017年度時点におけるエプソンGHG排出量の7割以上は枯渇性の電力由来のものでした。脱炭素の実現に向け、先行して使用電力の再生可能エネルギーへの転換に取り組んできた結果、2024年度は電力由来のGHG排出量はゼロとなり、スコープ2排出量の削減に大きく寄与しています。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再エネ電力の選択や、オンサイト発電への積極的な投資を行い、電力使用量の100%まで再生可能エネルギーの比率を伸ばしています。



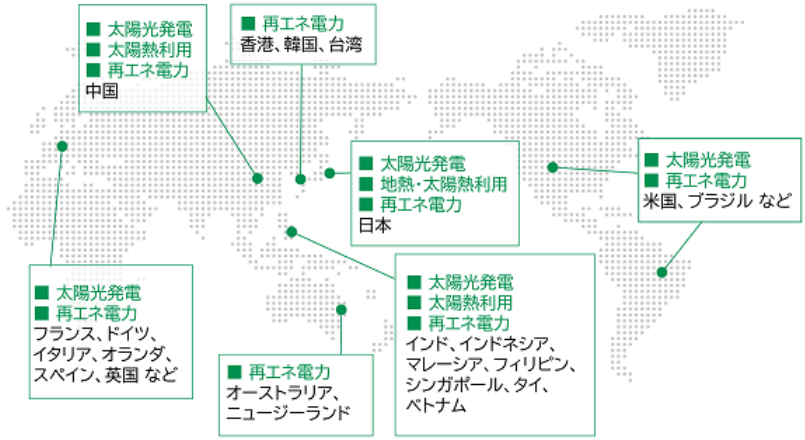
世界中の拠点で再生可能エネルギーの活用を推進

日本国内において長野県エリアでは、長野県公営水力を活用した水源豊かな信州産のCO_2フリー価値付き電力「信州Greenでんき」を活用し、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。また、半導体工場を擁しエプソンの国内電力使用の約半数を占める東北エリアでは、CO_2フリー価値付き電力「よりそう、再エネ電気」を活用するなどし、国内全ての拠点で使用する電力の再生可能エネルギーへの転換を2021年11月に完了しました。

海外の生産および販売拠点においては、フィリピンの生産拠点では工場屋根に設置したメガソーラーによる自家発電に加え、地熱と水力

ミックスの電力に2021年1月から切り替えています。またインドネシア・ブカシの生産拠点では、2022年7月からバイオマス発電の使用を開始しています。火山島の資源を生かし活発に開発が進む地熱発電や、パーム油生成過程での副産物であるPKS(アブラヤシ殻)とウッドチップを燃料とした持続可能なバイオマス発電の調達は、地域特性に応じたエネルギー活用の事例となります。

グローバル拠点での再生可能エネルギー活用状況(国・地域)



*オンサイト設備、電力購入契約、証書購入のいずれかを適用

グローバルでのオンサイト発電の拡大(太陽光発電の設置)

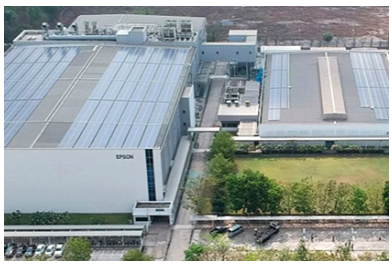
再生可能エネルギーの安定的・持続的な調達のため、自家発電量の最大化に向けた計画を実行しています。各拠点の事情に合わせて、自己投資とPPAから最適な方法を選択し、屋根など自社の敷地内に太陽光パネルを設置しています。



オンサイト発電の事例



フィリピン(Epson Precision (Philippines), Inc.)



タイ(Epson Precision (Thailand) Ltd.)



中国(Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.)



米国(Epson Portland Inc.)



中国(Epson Wuxi Co., Ltd.):PPA*1



日本(富士見事業所):PPA*1

*1 オンサイト型自家消費太陽光発電サービス

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。これら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。なお、業界団体の加盟・継続に当たっては、業界団体の気候変動分野の取り組みが当社の基本方針と合致しているか確認しています。

日付	提言内容	事務局
2024年7月	1.5度目標と整合する野心的な2035年目標を求めるメッセージ 詳細はこちら	気候変動イニシアティブ(JCI)
2023年6月	自然エネルギーの電力の利用拡大に向けた課題と提言 詳細はこちら	公益財団法人 自然エネルギー財団
2023年4月	再生可能エネルギーの導入加速と実効性の高いカーボンプライシングの早期導入を求めるメッセージ 詳細はこちら	気候変動イニシアティブ(JCI)
2022年6月	再生可能エネルギーの導入加速を求めるメッセージ 詳細はこちら	気候変動イニシアティブ(JCI)
2021年4月	パリ協定を実現する野心的な2030年目標を求めるメッセージ 詳細はこちら	気候変動イニシアティブ(JCI)
2021年1月	再生可能エネルギー目標引き上げを求めるメッセージ 2030年度の再生可能エネルギー電力目標を40～50%に 詳細はこちら	気候変動イニシアティブ(JCI)
2020年8月	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 詳細はこちら	・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)

関連情報

グローバル主要環境データ
使用電力の100%再生可能エネルギー化に向けたエプソンの取り組み
エプソングループ、グローバル全拠点の使用電力を100%再生可能エネルギー化

長野県内の再エネ電源の開発加速に向け、県と民間2社で「信州Green電源拡大プロジェクト」開始

事例(生産)

事例1:ユーティリティ設備における省エネ活動

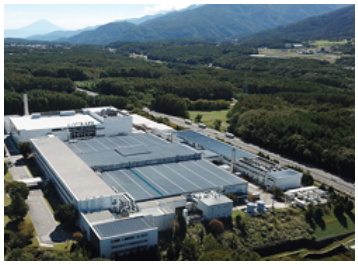
事例2:より効率の高いコージェネレーションシステム(CGS)への更新

事例3:見える化による空調管理のCO2削減

その他事例

事例1:ユーティリティ設備[*1]における省エネ活動

当社の諏訪南事業所において、2018～2023年にかけて中部電力ミライズ㈱と協業し、省エネ・脱炭素に向けて取り組みを実施しました。その結果、2023年度には事業所全体で基準年である2017年度比で約12.3%(原油換算2,846kL/年)のエネルギー削減を達成し、年間で約4,745t-CO_2の排出を抑制しています。



諏訪南事業所

主な取り組み

- ロードマップ策定による目標達成へ向けたプロセスの明確化
- 省エネ施策数:123件実施済み(全273件中。今後予定施策71件、中止施策79件)
- 下記3点に重点を置き、省エネ活動を推進

(1) 既存設備運用変更による省エネ化
　例) 生産用クリーンルーム ファンフィルターユニット間引き
(2) 未利用熱利用
　例) 町水(上水)の未利用熱活用
(3) 設備更新時の省エネ施策
　例) 製造クリーンルーム空調設備電化更新、ボイラーやターボ冷凍機の更新時に高効率装置の選定

[*1] 工場運営に必要な電力、水、空調(ボイラー、冷凍機等含む)、ガス／薬液供給など工場運営上必要なインフラ／環境維持に関する設備

「2024年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

事業所総括管理者をトップに事業所全体で省エネ活動を開始し、パートナーとの協業によって、有効な施策を導き出し、製造・開発環境を維持した状態で省エネ化を達成した事例として評価されました。活動にあたりエネルギー利用の知見が豊富な中部電力ミライズ㈱の協力を得て、脱炭素ロードマップ策定、省エネ提案、人材派遣、エネルギー計測委託、省エネ手法教育など協業による活動を実施したことが成果に結びつき、2024年度省エネ大賞（省エネ事例部門）「資源エネルギー庁長官賞（支援・サービス分野）」を受賞しました。（2024年12月）

詳細はこちら

事例2：より効率の高いコージェネレーションシステム（CGS）*1への更新

プロジェクターに搭載されている高温ポリシリコンTFT液晶パネルや、PrecisionCoreマイクロTFPプリントヘッドなどを製造する諏訪南事業所は、エプソンの国内事業所の中でも電力使用量が多い事業所です。2001年より1台のCGSを導入し、電力使用量の約40～60%を工場内で発電し使用してきましたが、2014年5月に、より高効率な3台のCGSへの置き換えを実施したことで、燃料となる天然ガスの使用量とCO_2排出量を削減することができました。また、複数台稼働となったことでメンテナンス性が向上し、電力の安定供給が可能になりました。

*1 コージェネレーションシステム（Co-Generation System）：熱源より電力と熱を生産し供給するシステムの総称



ガスエンジン式のCGS

CGS設備概要

	発電出力	台数	型式	燃料
新規	2,270kW	3台	ガスエンジン	天然ガス
従来	7,200kW	1台	ガスタービン（二流体方式）	天然ガス

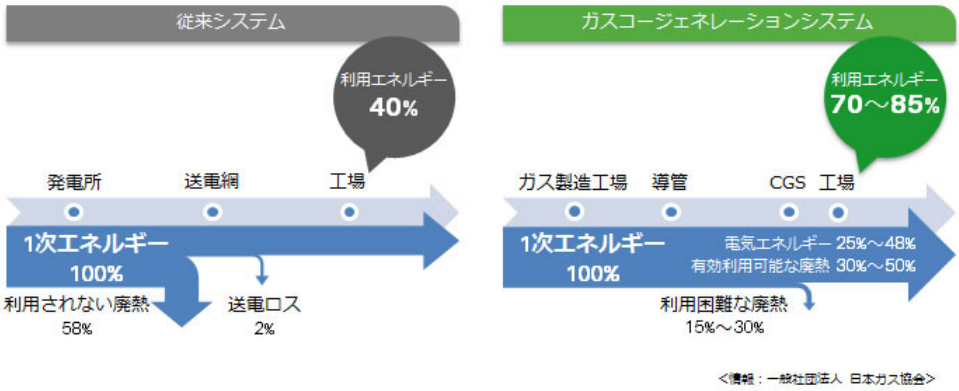
年間効果量（ガスタービン式からガスエンジン式に更新した効果）

天然ガス削減量：約1,480,000 Nm^3
CO_2削減量：約4,900 トン

CGSのメリット

発電所から供給される従来のシステムでは、利用されない廃熱や送電ロスが60%あるのに対し、CGSによる分散型発電は廃熱を15～30%に抑えることができます。また、電気エネルギーのほかにも、30%ほどの廃熱を熱エネルギーとして冷暖房等に有効利用でき、省エ

ネにつながります。



事例3：見える化による空調管理のCO2削減

Epson Portland Inc.(EPI／米国)は、エプソンのインクカートリッジを米州市場向けに製造する重要な拠点の一つです。品質レベルの確保のためクリーンルームを必要とすることから、空調および生産に関わる工場設備機器に毎年700万kWh以上の電力を使っていました。
そこで、消費エネルギーを減らし環境負荷低減に取り組むために、2011年に非営利団体である「Energy Trust of Oregon」の協力を得て、空調機器の新しいモニタリングシステムを導入しました。

これにより、インクカートリッジの生産エリア内の室内温度を継続的に計測し記録することが可能となりました。その記録を基に空調システムに改良を加えた結果、クリーンルーム内の設定室温より外気温の方が低い場合、内部の暖まった空気を自動的に排気し、外の涼しい空気を取り込むことで、空調システムを頻繁に稼働させることなく温度調整を行えるようにしました。この施策で年間100トン以上のCO2削減につながりました。
EPIはこのシステムを導入した後も、毎年のようにさまざまな省エネ施策を実施し続けることで、2014年までに累計655トンのCO2を削減することができました。


モニター画面で空調の稼働状況を確認


屋上に設置されている空調設備

その他の事例

ノンクリーンルーム活動(PT.Epson Batam/インドネシア)(PDF,647KB)
電気使用量の削減活動(Singapore Epson Industrial Pte. Ltd./シンガポール)(PDF,300KB)

事例(バリューチェーン)

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[*1]への対応や、物流拠点・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。

[*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

事例1:低炭素海運サービスの活用

事例2:物流動線見直しによるCO2排出量の削減

事例3:ハイキューブコンテナ導入による輸送効率の向上

事例4:プリントヘッド輸出の変革による環境負荷低減

事例1:低炭素海運サービスの活用

エプソンは2024年度から、欧州向けの海上輸送の一部で、温室効果ガス(GHG)の排出削減につながる低炭素海運サービスの活用を開始しました。初年度にはフィリピンからの輸出用40フィートコンテナ100本に活用し、従来の重油船による海上輸送と比較して約230トンの温室効果ガス排出削減を見込んでいます。脱炭素は世界的な課題であり、海運業界でも2050年頃までのGHG排出ゼロに向けて低環境負荷の代替燃料への転換が進められており、特に欧州の海運会社が目標達成年の前倒しを掲げその取り組みが進んでいます。エプソンは、海運大手Maersk(マースク)社と提携し、一部航路でバイオディーゼルやグリーンメタノールを代替燃料として使用するコンテナ船サービスを活用します。この取り組みにより、対象航路でのGHG排出量を通常の海上輸送と比較して最大84%の削減を実現します。



マースク社の代替燃料コンテナ船

詳細はこちら(PDF,946KB)

事例2:物流動線見直しによるCO2排出量の削減

北米向けの新たな定期輸送ルート確立

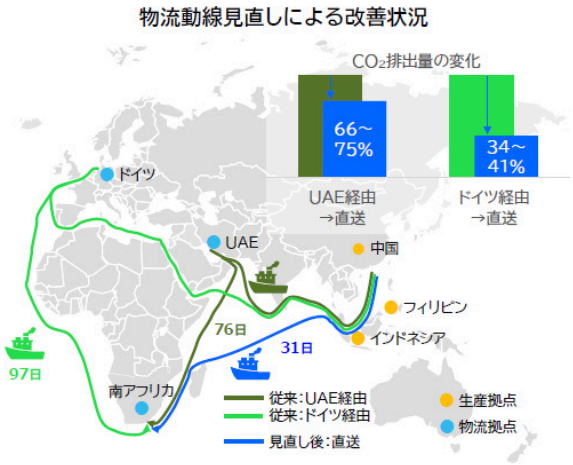
エプソンの東南アジアの生産拠点から北米への製品輸送は、米国西海岸のカリフォルニア州に海上輸送で到着後、インディアナ州の倉庫まで長距離の鉄道輸送を経由するルートを利用していました。これに対し、災害時などのBCP(事業継続計画)対応や環境配慮の観点から、2024年より米国東海岸向けの海上ルートを活用した新たな定期輸送を開始しました。新ルートでは、海上輸送距離は伸びるものの陸上輸送における鉄道距離が大幅に短縮されるため、従来ルートと比べて年間約320トンのCO_2[*1]排出を削減しています。



[*1] 東南アジアの生産拠点から米国の倉庫までの輸送において、コンテナ1本あたりの既存ルートと新ルートの排出量差に、2024年度に新ルートで輸送したコンテナ本数の実績を乗じて算出。コンテナあたりの温室効果ガス排出量は、「Emissions calculator of 2024」を使用。

南アフリカ物流センターへの直送

エプソンは、今までアフリカ南部の顧客向けの商品を、中東の物流センター(UAE:アラブ首長国連邦)または欧州の中央倉庫(ドイツ)から船舶を使ってヨハネスブルク(南アフリカ共和国)経由で供給していました。これはアフリカには自社の物流拠点がなく、既存の物流拠点を使って運用していたためです。
商品の生産拠点はアジア(中国、インドネシア、フィリピン)に存在するため、これらの物流センターを経由して輸送することにより輸送距離が長くなります。CO_2排出が多くなること、配送に時間がかかること、これらを解決することが課題となっていました。
そこで、拡大するアフリカ市場への抜本的な対策として物流動線見直しを行い、各生産拠点から新設した南アフリカの物流センターへ直送し、そこからアフリカ南部の顧客向けにお届けする方式に変更しました。この結果、従来と比べCO_2排出量が66~75%(UAE経由との比較)、34~41%(ドイツ経由との比較)となり大幅に削減できました。



事例3:ハイキューブコンテナ導入による輸送効率の向上

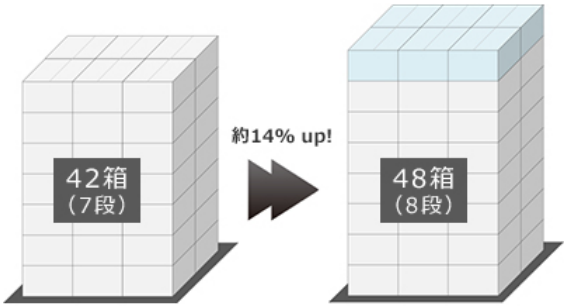
現在市場にある輸送用のコンテナは約7割がハイキューブコンテナとなっています。エプソンはこれまで工場からの商品出荷時に標準タイプのコンテナを採用していましたが、ハイキューブコンテナの普及に伴う対応を順次進めています。
コンテナの内寸が高くなったことで、これまでの標準タイプを前提とした積み数(パレタイズ)では、約10%の積載ロスが発生してしまいます。ハイキューブコンテナに最適化したパレタイズによりコンテナの本数を削減し、これまでより輸送効率を上げることで環境負荷の低減に寄与しました。



この対応を主導したロジスティクス企画担当者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。

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 m³	76.4 m³	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4：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

詳細はこちら（PDF,492KB）

関連情報

Actions for Environmental Vision: 物流の脱炭素化に向けて

資源循環

循環型経済の実現に向けて、エプソンは資源の使用削減や工場・事業所における排出物の削減を進めるとともに、サステナブルな資源への転換を推進しています。さらに、テクノロジーで社会全体の資源循環に貢献していきます。

目指す姿

資源使用量の削減(減らす)

排出物削減(捨てない)

サステナブル資源への転換(置き換える)

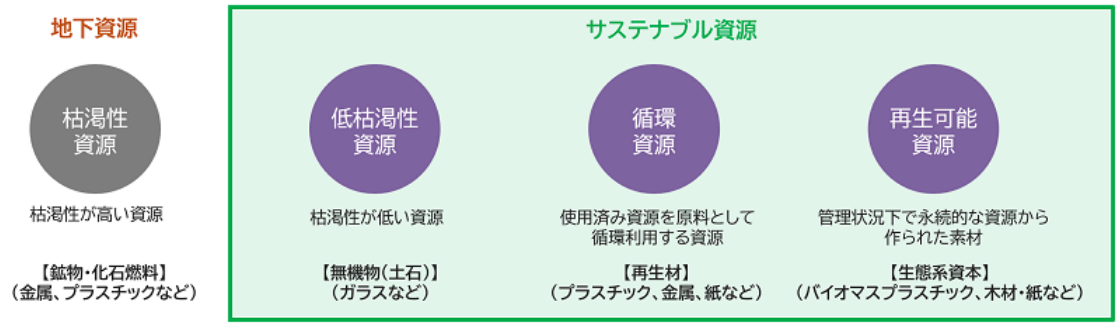
紙循環への貢献

目指す姿

地下資源*1消費ゼロ

資源利用は多くの場合、環境負荷を伴います。特に、化石燃料をはじめとする地下資源は、採掘・利用・廃棄の各段階で温室効果ガスや有害物質が発生し、人々の健康にも悪影響を及ぼします。地下資源の使用に依存する限り、脱炭素社会も持続可能で豊かな社会も実現できません。
エプソンは、投入資源の総量を減らし、2050年までにすべての資源を循環資源などのサステナブル資源*2へと置き換え、排出物の削減を推進します。そうした取り組みを進め、地下資源の消費をゼロにすることで持続可能な社会の実現を目指します。

地下資源消費ゼロに向けたエプソンの資源利用イメージ



地下資源消費ゼロに向けた主な施策

- 投入資源の総量を減らす:小型・軽量化設計、製品の長期使用、回収・リサイクルなど
- 資源を捨てない:生産ロス極小化、在庫縮小、埋立ゼロなど
- サステナブル資源に置き換える:再生材やバイオマス素材の活用など

目標
2030年:サステナブル資源率*3　50%
2050年:サステナブル資源率　　100%

2024年度実績
サステナブル資源率　33%

*1 原油、金属などの枯渇性資源
*2 再生可能資源、循環資源、低枯渇性資源
*3 原材料に対するサステナブル資源(再生可能資源＋循環資源＋低枯渇性資源)の比率

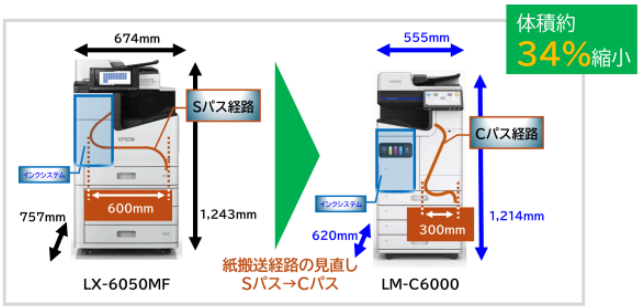
資源使用量の削減(減らす)

小型軽量化設計

エプソンは、より少ない資源で、より高いお客様価値を提供することを追求しています。製品の小型・軽量化設計を通じて無駄を抑えることで、真に求められる価値の提供に資源を集中させています。

事例1　ビジネスインクジェットプリンター
A3カラーラインインクジェット複合機LM-C6000では、従来機のLX-6050MFと比べて、機体内部のレイアウト変更やフレーム板厚の薄肉化を行い、小型・軽量化を実現しました。その結果、60枚／分の印刷速度はそのままに質量を約30%軽量化、体積は約34%縮小し、限られた空間への設置も可能になっています。

従来機との体積比較



従来機との質量比較



A3カラーラインインクジェット複合機の商品情報はこちらをご覧ください。

事例2　ビジネスプロジェクター
高輝度ビジネスプロジェクターEB-PU22/PU21シリーズは、独自の液体冷却方式と、最適化した構造により、従来機と比べて約60%の小型化と約50%の軽量化を実現しながら、20,000ルーメンの明るさを維持しています。イベント・大講堂・体育館などへの搬入・設置負担を軽減します。



EB-PU2220S



設置イメージ

*1 以下製品のサイズ(W×D×H)比較 ※突起部含む、レンズ含まず

EB-PU2220S: 586×492×218mm / EB-L20000U: 620×790×358.5mm

*2 以下製品の質量比較 ※レンズ含まず

EB-PU2220S: 約24.4kg / EB-L20000U: 約49.6kg

高輝度ビジネスプロジェクターの商品情報はこちらをご覧ください。

事例3 産業用スカラロボット

産業用スカラロボットT3では、コントローラーの小型・軽量化により本体への内蔵を可能にしました。これにより、コントローラーと本体を別々に設置していた従来機に比べて質量を約25%削減するとともに、複雑な配線を削減し、設置の自由度も高めています。



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」

産業用スカラロボット Tシリーズの商品状況はこちらをご覧ください。

リユース・リサイクル

一度使用した資源をできるだけ長く活用するため、エプソンは世界各国・地域で製品の修理・保守サービスの提供や回収・リサイクル、リファービッシュの取り組みを推進し、製品本体や消耗品に使われた資源の循環利用を進めています。自社における新規資源の使用を抑制するとともに、お客様や業界、地域との連携を通じて、社会全体でのリサイクル資源の創出に取り組み、資源循環の輪を広げていきます。

事例1 インク容器循環プログラム

現在、日本国内で展開している「インク容器循環プログラム」では、お客様が使い終わった一部のインクカートリッジ・インクパックを回収し、リユース(再使用)部品の選別と、それらの部品を使った製造を行うことで、生まれ変わった商品を再度お客様へお届けしています。

インク容器循環プログラムの詳細はこちらをご覧ください。

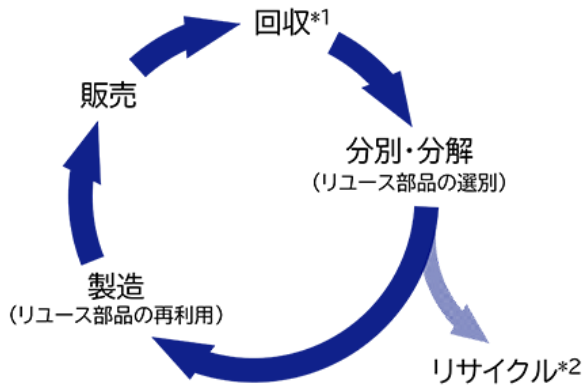


図 インク容器循環プログラムのスキーム

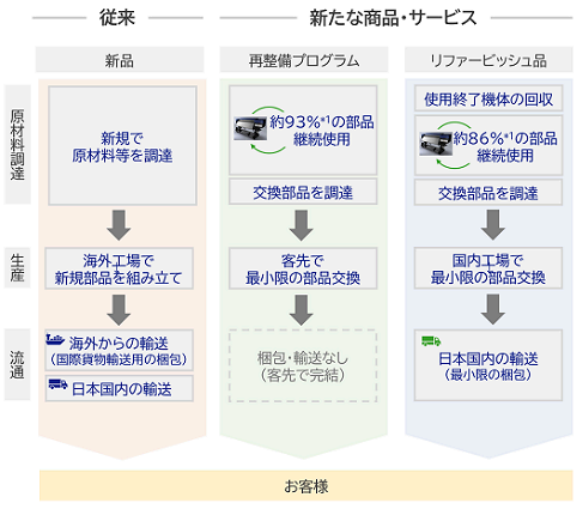
対象インク容器	リユース部品
大判プリンター用 インクカートリッジ	 (外装ケース)
大判プリンター用 インクパック	 (アダプター)
ビジネスプリンター用 インクカートリッジ	 (外装ケース)

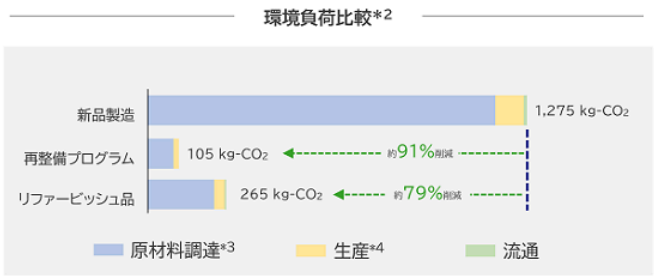
*1 引取回収サービスで回収した、本プログラムの対象インク容器を再利用しています。

*2 対象外の部品や破損・汚れなどリユースできないと判断したものは、再資源化しています。

事例2 長期保守サービスの提供、リファービッシュ品の販売

お客様に製品を長くご使用いただけるよう、日本市場ではサイン・ディスプレイ市場向けエコソルベントインク搭載大判プリンターSC-S80650を対象に、最長10年間の保守サービス「再整備プログラム」の提供を展開しています。また、使用終了後の製品を回収し、点検・リフレッシュを経て、新品同等の品質に再生したリファービッシュ品も提供しています。「再整備プログラム」を利用した場合は約93%、リファービッシュ品では約86%の部品を継続して使用できるため、製品を廃棄して新品を購入する場合と比べて、新規資源の利用を大幅に抑制しています。







SC-S80650

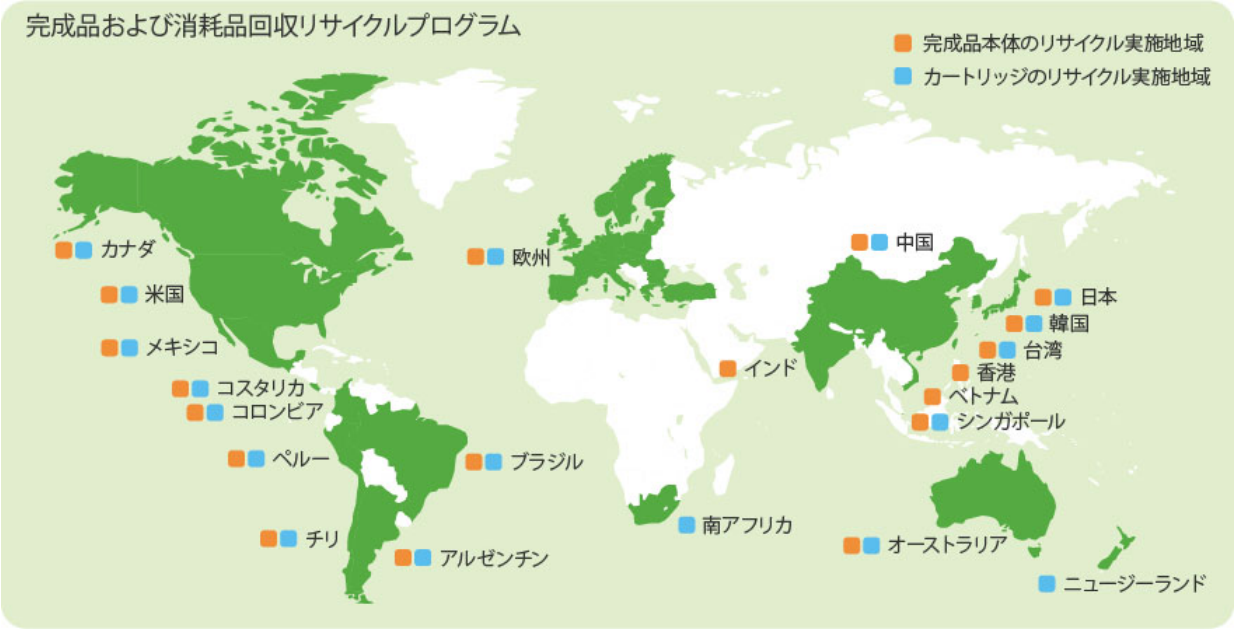
*1 継続使用する部品質量の割合。部品交換を最大限行った場合の数値であり、機体の状態により交換する部品は異なります。

*2 新品、再整備プログラムの機体およびリファービッシュ品の使用や廃棄・リサイクルに伴う環境負荷は同等であり、本比較には含めていません。新品のライフサイクルにおける使用時、廃棄時の環境負荷合計(CO_2 換算)はライフサイクル全体の約67%を占めています。本比較は部品交換を最大限に実施した場合の数値であり、CO_2 削減効果はお客様の使用環境や商品の状態によって異なります。

*3 リファービッシュ品の原材料調達には、使用終了機体の回収に伴う輸送負荷を含みます。

*4 再整備プログラム、リファービッシュ品の生産には、交換済み部品の廃棄・リサイクル負荷を含みます。

各国・地域での回収・リサイクル



各国・地域での回収・リサイクル取り組み詳細はこちらをご覧ください。

排出物削減(捨てない)

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のランナー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。

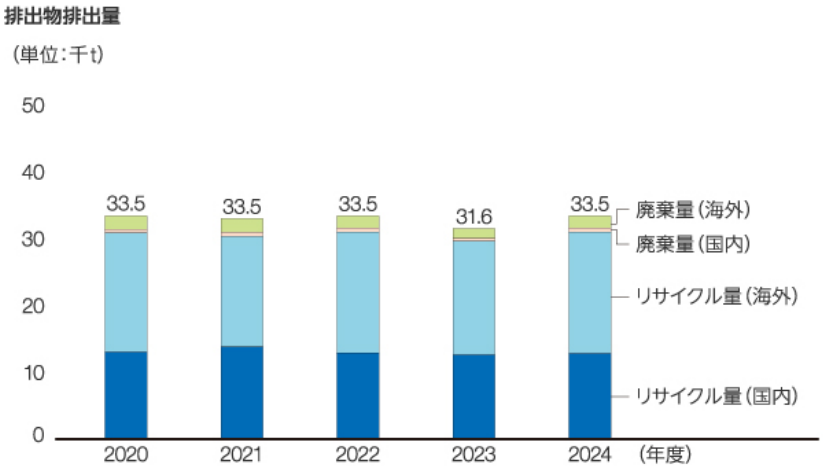
2024年度総括

目標:前年度実績31.6千トン以下(前年度の排出量実績をベンチマークとした管理指標を用いて活動を展開)
実績:33.5千トン(対前年で5.9%増加)

＊生産量の増加に伴い原材料投入量が増加し、排出物量も増加しました。ただし、原材料投入量あたりの排出物量は前年度と同じ水準を維持しています。

5.9% 増加
排出物排出量(2023 年度比)

取り組み事例



＊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。

サステナブル資源への転換(置き換える)

再生プラスチックの採用

プラスチックは耐久性が高く、軽量で成形しやすいことから、さまざまな製品に使用され、私たちの生活に欠かせない素材となっています。しかし、その多くは地下資源である石油を原料としており、採掘や製造の過程で温室効果ガスをはじめとする環境負荷が発生します。エプソンは、製品への再生プラスチックの採用を通じて、石油由来プラスチックの使用量削減に取り組んでいます。

再生プラスチックの使用事例



大判プリンター



A3 インクジェット複合機



大容量インクタンク式プリンター



A4 ドキュメントスキャナー

プラスチック部品に
再生プラスチック
約 **30%** 使用

左から：SC-P8550D/SC-T7750D シリーズ、PX-M8000FX シリーズ、ET-4810 シリーズ、DS-C480W



プラスチック部品に
再生プラスチック
約 **21%** 使用

ビジネスプロジェクター
EB-L890E シリーズ



プラスチック部品に
再生プラスチック
約 **65%** 使用

小型 PC　Endeavor DG150

* 使用するプラスチック全体の質量に対する比率です。リサイクル材の配合率を考慮して質量を算出しています。含有率は調達の状況によって変動する可能性があります。

商品情報はこちらをご覧ください:
小型PC 、 ビジネスプロジェクター 、 大判プリンター 、 A3 インクジェット複合機 、A4 ドキュメントスキャナー

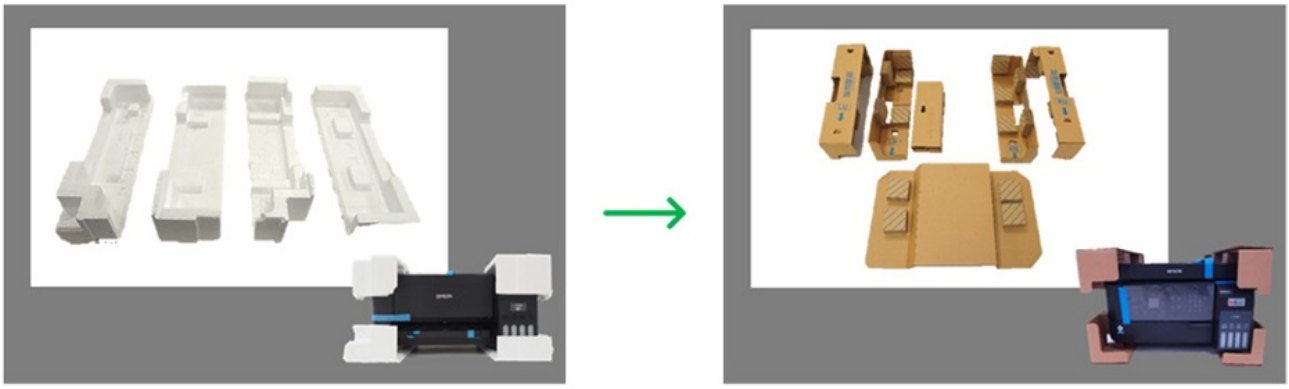
* 大容量インクタンク式プリンター(ET-4810シリーズ)は海外専用モデルとなります。

PCを中心とした情報関連機器の企画・開発・製造・販売・サポートを行うエプソンダイレクトの環境への取り組みはこちらをご覧ください。

包装材における紙素材・循環資源の利用

商品を大切にお客様へ届けるために使用する包装材には、地下資源である石油由来の素材が多く使われています。エプソンは、そうした素材の代替として、紙由来の包装材への置き換えを進めています。

事例1　大容量インクタンク方式プリンター
従来の発泡スチロール製の緩衝材に対して、大容量インクタンク方式プリンターET-4810シリーズでは紙製品である段ボールを採用しています。段ボールには80%以上のリサイクル材が配合されています。さらに、輸送時に製品を保護するポリプロピレン性のテープも紙製のテープに変更しました。



発泡スチロール緩衝材
（ET-4800シリーズ）

段ボール緩衝材
（ET-4810シリーズ）

事例2　ビジネスプロジェクター

ビジネスプロジェクターEB-L890Eシリーズでは、緩衝材を従来の発泡スチロール製からリサイクル材使用率100%のパルプモールドに転換しています。また、梱包箱の段ボールには80%以上のリサイクル材を配合しています。



発泡スチロール緩衝材

紙製緩衝材

ビジネスプロジェクターの商品情報はこちらをご覧ください

事例3　ウオッチ

エプソンでは独自のドライファイバーテクノロジーを応用しコットン衣類の縫製過程で発生する端材を原料とした新たな包装材を開発、エプソンが販売する一部のウオッチ商品の包装材として活用されています。



ドライファイバーテクノロジーの応用を含む、環境技術開発の取り組みはこちらをご覧ください。

紙資源循環への貢献

「視認性」「可搬性」「保存性」といった観点から、紙媒体ならではの価値が重視される場面も少なくありません。エプソンは、そうした価値を支えながら、紙資源の持続的な活用に貢献していきます。

乾式オフィス製紙機PaperLabは、使用済みのコピー用紙から新たな紙に再生できる商品です。当社独自の「ドライファイバーテクノロジー」により、ほとんど水を使わず[*1]その場で製紙が可能です。PaperLabの活用により、紙生産に伴う森林資源や水資源の消費、温室効果ガスの排出といった環境負荷を低減し、生物多様性の保全にも貢献しています。
2025年3月に提供開始したPaperLab Q-5000は、機体を小型化したことで、自治体や企業などがより幅広い場面で利用可能なモデルです。紙源プロセッサーQ-40と組み合わせることで、機密性を保ちながら古紙の回収・再生が可能となり、企業グループ、地域内での紙資源の循環を促進します。

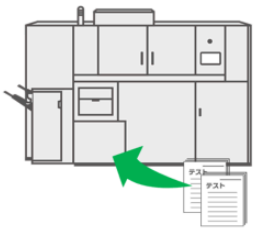
[*1] PaperLab本体内の湿度を保つために少量の水を使用します。



PaperLab A-8100

大量生産が可能で、紙を多く使用する場所に最適なモデル

一拠点の集中処理による紙循環

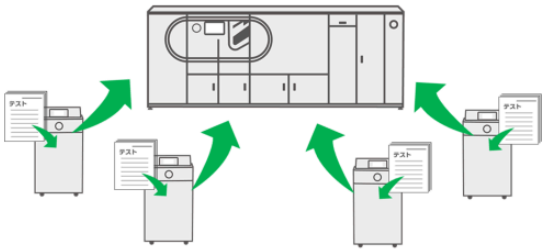




PaperLab Q-5000(メインユニット)　　Q-40(紙源プロセッサー)

小型サイズで複数フロアや営業所ごとでの導入が可能なモデル

離れた場所での紙循環





水消費量の削減
製紙工程でほとんど水を消費しません。市販のコピー用紙[*2]と比較すると水消費量を削減できるため、世界的な課題である水資源不足の緩和に貢献します。

[*2] 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
使用済みのコピー用紙を原料とし、新たなコピー用紙への「水平リサイクル」を実現しているため、新たな木材資源を一切使用していません。これにより、木材という生態系資本の有効活用が可能となり、一度使用した資源の再利用に貢献します。また、PaperLabで再生されたコピー用紙などの新たな紙は100%古紙由来のため、「3R活動推進フォーラム」が規定するR100マークに準拠しています。





CO_2排出量の削減
オフィス内や地域内で排出された古紙をその場で再生する「紙の地消地産」を実現します。これにより一般のリサイクルにおける古紙の輸送によるCO_2の排出を抑制できます。さらに「カーボン・オフセット」を利用してPapeLab A-8100のライフサイクルで排出されるCO_2を「実質ゼロ」にしています。(カーボン・オフセットは第三者認証取得済み)



環境意識向上

その場で紙を再生産するという仕組みは、新鮮な驚きを与え、導入先の社員や職員の環境意識を高め、さらなる環境活動へとつながります。また、紙が再生される瞬間に立ち会う子どもたちには、科学技術による環境問題の解決に対する気づきや関心の高まりが期待されます。さらに、PaperLabで再生した紙を外部発信用の文書や名刺、ノベルティなどに活用することで、環境への配慮を体現する取り組みとして、導入先のイメージ向上にも寄与しています。

社内活用事例

エプソンは、PaperLab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。業務用紙はこの再生紙の使用を基本とし、社員の名刺にも使用しています。また、社内の古紙から再生した紙で作ったノートを小・中学校に寄贈しています。この取り組みにより、子どもたちに紙の循環利用を啓発するとともに、エプソンの認知度向上にも寄与しています。



再生した紙で作成したノート

紙の再生産作業は、特例子会社であるエプソンミズベ(株)　の社員が担当しており、職域の拡大により障がいのある社員が活躍する場が広がっています。

ドライファイバーテクノロジーの詳細はこちらをご覧ください。

回収・リサイクル

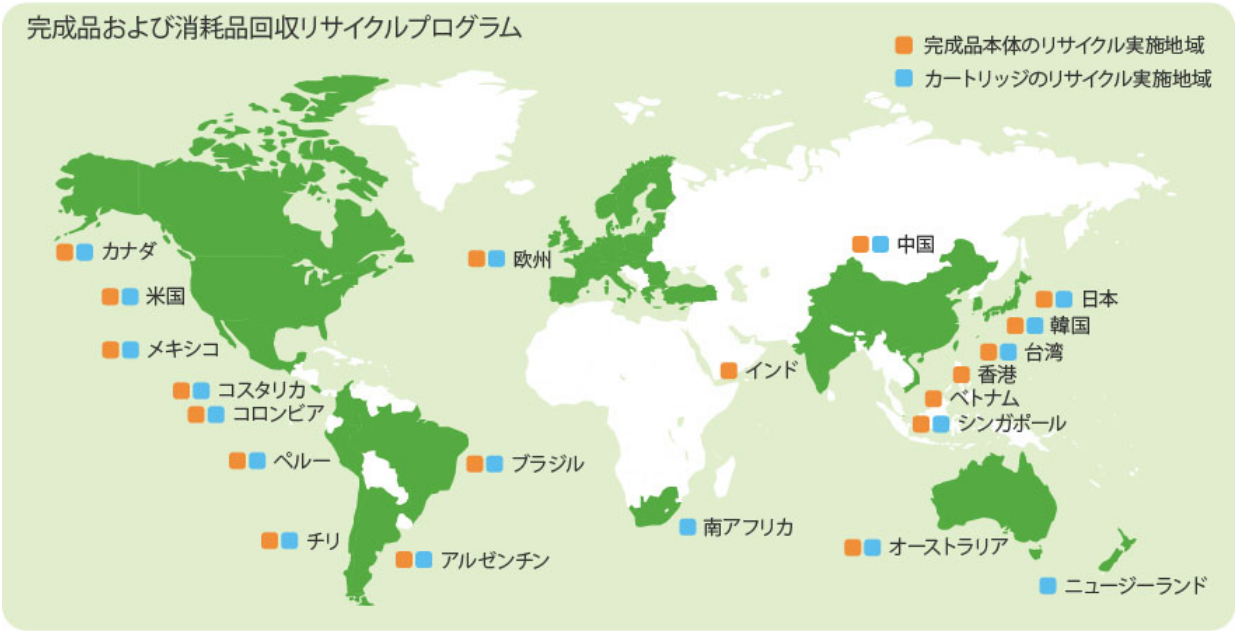
資源循環の環を太く大きくするために、お客様・業界・地域と連携し、世界各国・地域で使用済み商品の回収・リサイクルを進めています。

グローバル活動概要

各地域での取り組み

グローバル活動概要

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）



プリンター、プロジェクター、パソコンなどの完成品本体の回収サービス、リサイクルプログラム

（各国・地域の販売会社サイトへリンクします）

米国

カナダ

ブラジル

中国

台湾

インド

オーストラリア

ニュージーランド

日本

カートリッジの回収サービス、リサイクルプログラム

（各国・地域の販売会社サイトへリンクします）

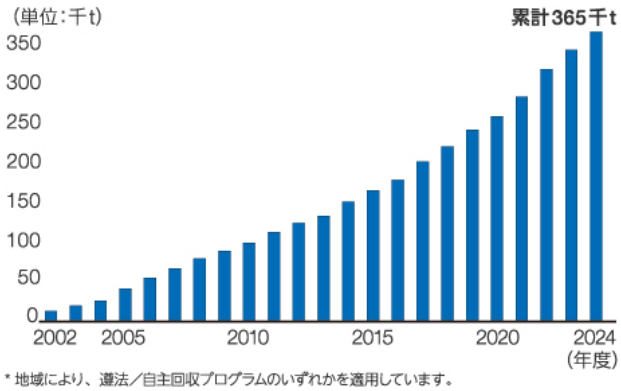
ヨーロッパ 南アフリカ 米国 カナダ

中国 韓国 台湾 オーストラリア

ニュージーランド 日本

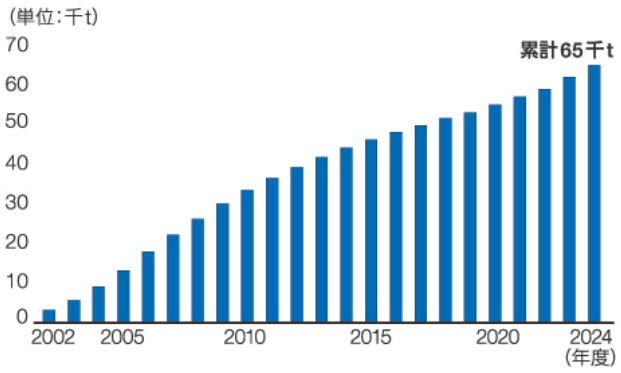
回収量年度推移

完成品本体の回収量（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。

インク／トナーカートリッジの回収量（累計）



各地域での取り組み

一部の国・地域での回収・リサイクル活動をご紹介します。

- 欧州
- 米州
- アジア
- オセアニア
- 日本



使用済みカートリッジのリサイクル（日本での取り組み）

本映像は、YouTube™のサービスを使って提供いたします。

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[*1]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。

[*1] 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、E-Cycle Governance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、非営利団体であるAustralia & New Zealand Recycling Program(ANZRP)と提携して使用済み製品のリサイクルを推進しています。ANZRPが運営しているTechCollectプログラムでは、国のテレビやパソコン周辺機器回収リサイクルスキームの一環として、リサイクルおよび廃棄物削減法に基づく一般市民や小規模事業者向けの無料サービスを提供し、責任あるリサイクルのために電子廃棄物を受け入れています 。

[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 4 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なります。

[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。
家庭向けパソコン回収サービス
法人向け情報機器回収・再資源化サービス
使用済みパソコン回収・再資源化実績

[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。
エプソンのカートリッジ回収・再資源化

■ 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、環境保全団体に寄付しています。

引取回収サービス

■ 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。

ベルマーク活動

ベルマーク教育助成財団によるエプソンミズベ(株)訪問記事はこちら

■ 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。

2024年度の活動の成果は、67,165ポイントとなりました。

■ インクカートリッジ里帰りプロジェクト

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。

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

■ 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。

事例(排出物削減)

事例1:緩衝材の循環利用

事例2:インク廃液の削減

事例3:使用済みの紙からプリンターの部品を製造

その他の事例

事例1:緩衝材の循環利用

国内のエプソンブランド商品の修理サービスを展開するエプソンサービス株式会社では、同社の廃棄物に関わるCO_2排出量の約90%を気泡緩衝材などの軟質プラスチックが占めており、従来廃棄物として処理していた緩衝材を循環利用する仕組みを構築しました。

まず修理品の入荷に伴い発生する梱包材を①分別し、品質の良いものを一部リユースします。次に気泡緩衝材は②社内で減容化して輸送負荷を抑制したのちに、③気泡緩衝材メーカーに原料として納入。④再生緩衝材として再度購入し、修理品の梱包材に利用してお客様にお届けする仕組みです。これにより、年間で4.2tの廃棄物、3.9tのCO_2を削減するとともに、サステナブル資源率80%以上(再生材80%以上使用)の気泡緩衝材の継続利用を実現します。



事例2:インク廃液の削減

中国のプリンター製造拠点であるEpson Engineering (Shenzhen) Ltd.では、プリントヘッドの印字検査工程から排出されるインク廃液を全量産業廃棄物として処理しており、排出量とその処理費用が高いことが課題となっていました。そこで既にインドネシアの工場に導入している、インク廃液濃縮装置と微生物処理を組み合わせた装置を導入し、インク廃液の削減に取り組みました。これにより、約半量を下水放流できる水質に戻し、残りの約半量を濃縮液と汚泥として再生処理に回すことで、年間でインク廃液を481トン削減、また約3千万円の処理費用削減ができました。
併せて、印字検査後のインク廃液を、タンクに回収し、品質チェック(異物・粘性など)をした上でフィルターでろ過させて、再利用する工程に改善しました。

	廃液削減量(年)	効果金額(年)
インク濃縮	481トン	2,999万円
再利用	56トン	1,775万円



事例3:使用済みの紙からプリンターの部品を製造

エプソンは、自社で使用した紙を原料として、社内で紙資源サイクルを実現しています。その一例として、ドライファイバーテクノロジーを応用し、古紙を原料として機能を付加したリサイクル部品を生産しています。

PT. Indonesia Epson Industry(IEI)は、最も大きなプリンター製造拠点の一つです。IEIで発生する排出物の12%は、プリンターの印字検査工程において使用する紙です。この使用済みの紙をプリンターの吸収材の原料として使用するため、ドライファイバーテクノロジーを搭載した装置を導入した結果、古紙排出物を約25%削減できました。(2016年度実績)


吸収材の生産装置

スポンジのように液体を吸い込むこの吸収材は、ビジネスインクジェットプリンターや大判プリンターのメンテナンスボックスに使用され、自社商品の性能向上に役立てています。今後も、紙資源の可能性をさらに突き詰め、商品性能を向上する新しい高機能部品を開発し、ものづくりに活かしていきます。


メンテナンスボックス

その他の事例

「埋め立てゴミゼロ」を達成(Epson Telford Ltd.／英国)(PDF,280KB)

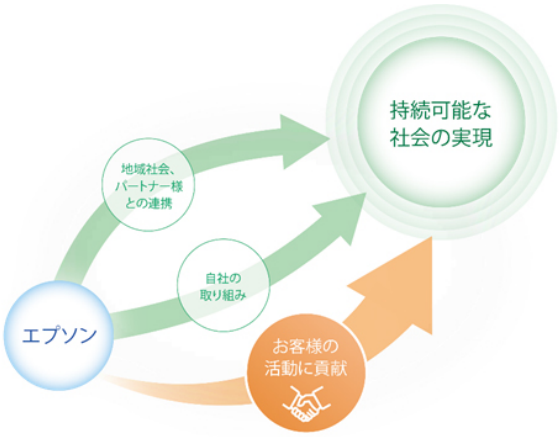
お客様のもとでの環境負荷低減

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。



関連情報

商品の環境情報（環境ラベル）

ライフサイクルシンキング

目指す姿

事例

目指す姿

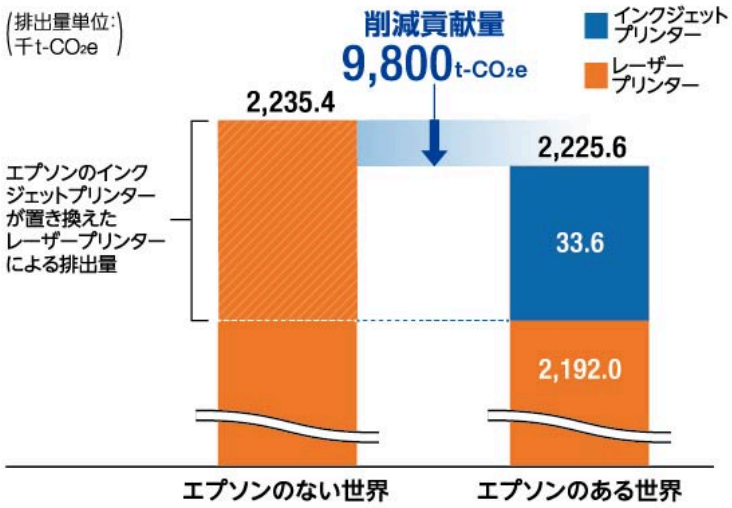
商品・サービスの普及による社会全体の環境負荷低減への貢献

エプソンは、自社におけるGHG排出量の削減や資源の適正利用はもちろんのこと、商品・サービスを通じて、お客様のもとでの環境負荷低減を目指しています。世の中で一般的に使用されている従来製品と比べて環境負荷の低い商品・サービスを提供・普及することで、社会全体の環境負荷低減に貢献していきます。

削減貢献量の考え方

削減貢献量は、ライフサイクル全体において環境負荷の小さい商品やサービスを導入・使用した場合のGHG排出量と、導入しなかった場合の排出量との差分です。これは、商品・サービスによる社会全体のGHG排出量の削減への貢献を定量的に示す指標です。エプソンは、環境負荷の低減に資する商品・サービスを通じて、この削減貢献量の最大化を目指しています。また、削減貢献量を可視化(算定・開示)することで、エプソンの環境貢献を具体的に示し、ビジネスの成長と削減貢献量の拡大の両立を図ります。
エプソンのインクジェットプリンターは、インク吐出に熱を使わない「Heat-Free Technology」による電力消費の抑制に加えて、定期交換部品も少なくて済みます。これにより、レーザープリンターからの置き換えを進めることで、印刷に伴う環境負荷を削減し、社会全体の環境負荷低減に貢献することができます。お客様に対して公正な情報になるように、WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)が公開したガイドラインを参照しつつ、第三者機関の確認に基づいて算定ロジックを策定しました。2024年度の実績として、レーザープリンターからエプソンのA3カラーインクジェットプリンターへの置き換えによる削減貢献量は、9,800t-CO_2e[*1]となります。

■A3 カラーインクジェットプリンターの削減貢献量(2024年度実績)




A3カラーインクジェットプリンター

[*1] みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社の算出方法確認のもと、世界市場の主要なレーザープリンターの公開されている生涯CO_2排出量の加重平均と、自社A3カラーインクジェットプリンターの生涯CO_2排出量との差分に、自社A3カラーインクジェットプリンターの当該年度の販売台数を乗じた値。算定条件の精査により2023年度実績の開示とは前提が異なります。

エプソンのインクジェット技術に関する情報はこちらをご覧ください。
Heat-Free Technologyで未来をつくる

事例

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・サービスをお客様の使用シーンごとでご紹介します。

- 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
家庭
製造現場
店舗

お客様のもとでの環境負荷低減　事例

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　家庭　製造現場　店舗　その他(テキスタイル・ラベル・写真)

オフィス



ビジネスインクジェットプリンター



環境配慮型オフィス



インタラクティブプロジェクター

印刷性能と低消費電力を両立し、オフィスの環境負荷低減に貢献

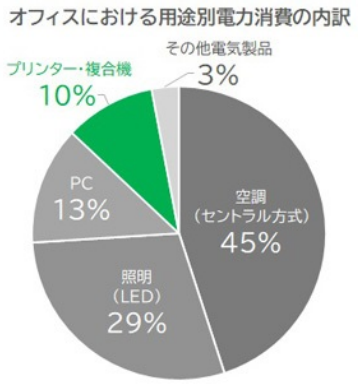
エプソンのビジネスインクジェットプリンターは、熱を使わずにインクを吐出する独自のHeat-Free Technologyを採用し、優れた低消費電力性能を実現しています。低速から高速まで幅広いラインナップを展開しており、さまざまな使用環境のお客様に対して、最適な低消費電力プリンターを提供することで、オフィスにおける環境負荷の低減に貢献します。





オフィスの環境対策への提案

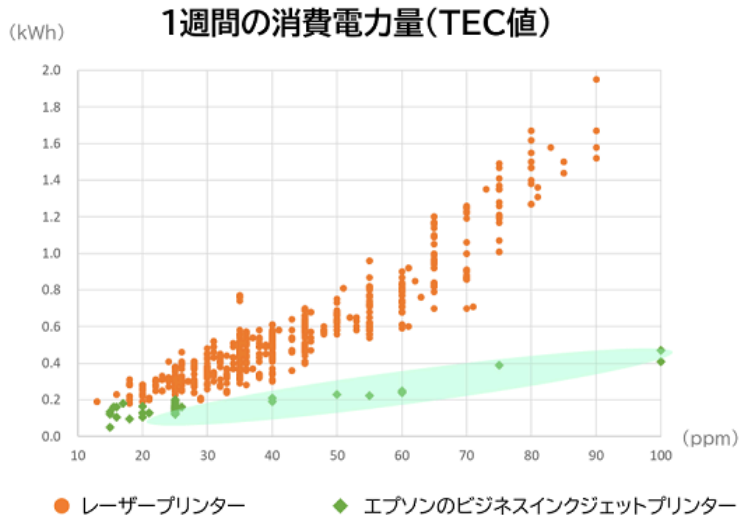
環境対応への意識が高まる中、オフィスにおいても例えば、空調の設定温度を調整する、照明をLEDに変えるなど、電力削減のための取り組みが行われています。オフィスの中で、プリンター・複合機は、10%もの電力を消費しています。
エプソンのインクジェットプリンターは、微小な電圧を加えることで収縮するピエゾ素子の動きによってインク滴を吐出します。トナーを紙に定着させる際、高温での加熱処理が必要なレーザープリンターに比べ、印刷時の消費電力を大きく抑えることができるため、オフィスの電力削減への貢献が可能だと考えています。



* 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週間の消費電力量

エプソンのビジネスインクジェットプリンターと他社レーザープリンターの各速度帯におけるTEC値*1を比較したものが下記のグラフ*2です。エプソンのビジネスインクジェットプリンターは、あらゆる速度帯において優れた低消費電力を実現しています。

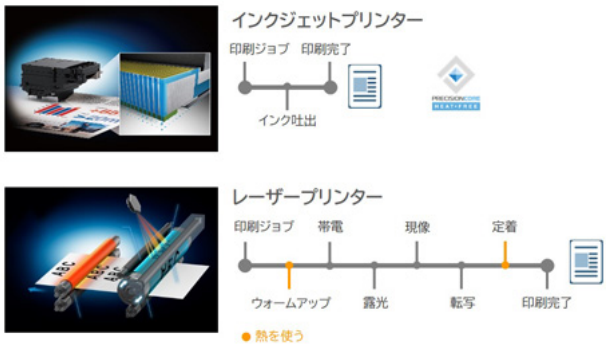


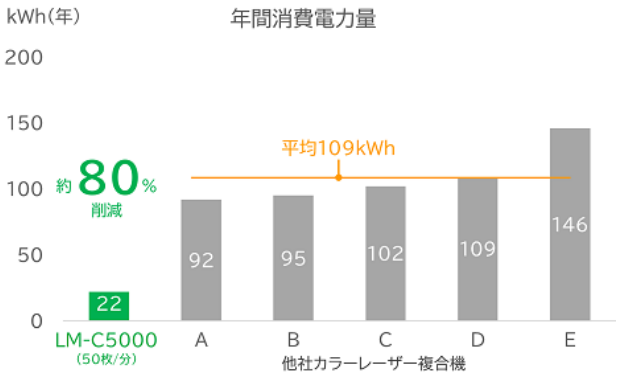
*1 TEC (Typical Electricity Consumption)とは、オフィスでの標準的なプリンターの使用を想定した 1 週間の消費電力量(動作とスリープ/オフを繰り返す5日間+スリープ/オフ状態の2日間)を指します。

*2 energystar.go.jpに登録されている、A3/A4のモノクロおよびカラー機をプロット(2025年6月16日現在)。エプソンのビジネスインクジェットプリンターのTEC値は、ENERGYSTAR®プログラム要件 画像機器の製品基準の試験方法に基づいて自社算出した、登録品以外の製品を含みます。実際の消費電力量は、お客様の使用状況によって異なります。

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ラインインクジェット複合機は、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、LM-C5000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。LM-C5000は欧州仕向け機種にて、2023年5月試験実施。比較対象は、カラーレーザー複合機41～50枚/分クラスの上位トップ5ベンダー[*3]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2x4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。

[*3] 出典:IDC's Worldwide Quarterly Hardcopy Peripherals Tracker 2023Q1, Units Share by Company

「2023年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

ラインインクジェット複合機LMシリーズ[*4]は、新しい回路ユニットの導入によりスリープおよび動作時の電力消費が低減し、さらなる省エネ性能を実現したことなどが評価され、一般財団法人省エネルギーセンターが主催する2023年度「省エネ大賞」(製品・ビジネスモデル部門)の資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。(2023年12月)

[*4] WorkForce Enterprise LM-C6000／C5000／C4000

ニュースリリースはこちら



eco情報



LXシリーズ/LMシリーズ

- エプソンのPrecisionCore Heat-Free Technologyが可能にしたラインインクジェット複合機(LXシリーズ／LMシリーズ)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、エプソンのラインインクジェット複合機は高いエネルギー消費効率を示しています。
- エプソンのラインインクジェット複合機は最大消費電力を320W以下[*5]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。

[*5] LX-10050MFシリーズ:320W、LX-7550MFシリーズ:300W、LMシリーズ:190W

ラインインクジェット複合機の商品情報はこちらにご覧ください。

LXシリーズ

LMシリーズ
熱を使わないインク吐出技術：Heat-Free Technologyはこちらをご覧ください。

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」

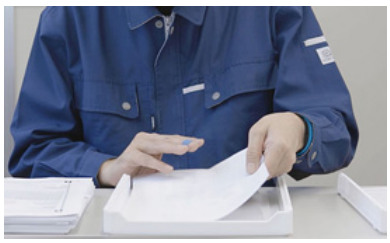
エプソンは、オフィスで環境貢献効果を生み出す「環境配慮型オフィス」を提案しています。
熱を使わない、エプソン独自のインク吐出技術で、電力・廃棄物・印刷コストを削減するインクジェットプリンターと、水を使わない紙再生技術で、水資源の保全・森林資源の有効活用を実現する乾式オフィス製紙機との組み合わせにより効果を発揮するソリューションです。これにより、「紙」の利便性を活かしながら、オフィス内での紙資源の循環と、コストダウンやセキュリティー強化といったお客様価値を提供します。



エプソンでは国内主要9拠点に16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。また、都市のオフィスモデルとして、エプソンスクエア丸の内に設置している「環境配慮型オフィスセンター」は、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。
自社内の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。







「環境配慮型オフィス」についてはこちらをご覧ください。
熱を使わないインク吐出技術：Heat-Free Technologyはこちらをご覧ください。

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、お客様のもと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

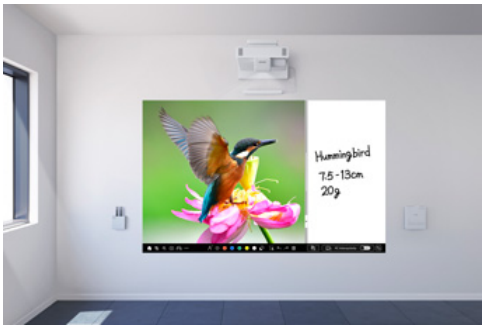
遠隔会議で環境負荷低減

「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。



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。

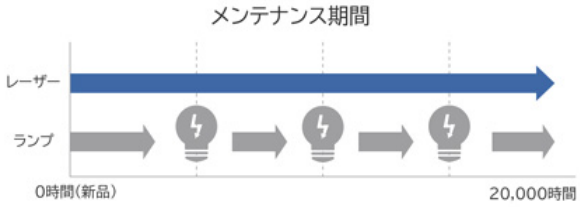
ホワイトボードとして

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、紙の資料を最小化できます。



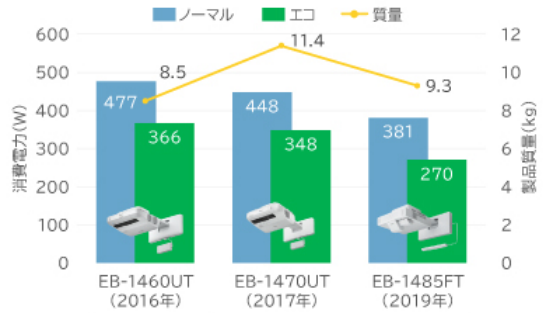
レーザー光源による信頼性と使い勝手の良さ

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。



	EB-1460UT (2016年)	EB-1470UT (2017年)	EB-1485FT (2019年)
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

- 「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。

インタラクティブプロジェクターの商品情報はこちらをご覧ください。

オフィス

家庭

製造現場

店舗

その他(テキスタイル・ラベル・写真)

家庭



大容量インクタンク方式プリンター

大容量インクタンク方式による環境負荷低減の実現

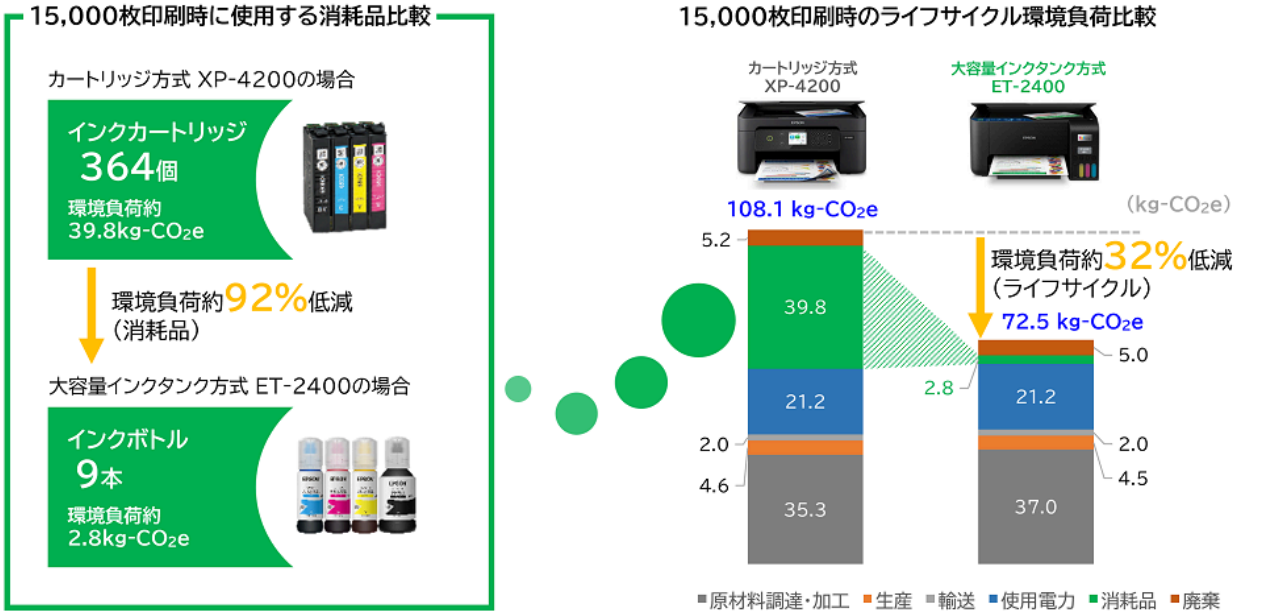
大容量インクタンク方式のインクジェットプリンターは、ボトルからタンクへインクを補充して使用します。従来のカートリッジ式に比べ、インクボトルは大容量のため、同じインク使用量であれば消耗品の交換頻度が低く、消耗品本体や包装に使用される資源を削減できます。





カートリッジ方式との環境負荷比較

大容量インクタンク方式プリンターET-2400とインクカートリッジ方式のXP-4200の環境負荷を比較[*1]した結果、15,000枚[*2]の印刷時に使用する消耗品は、364個のインクカートリッジから9本のインクボトルへと削減され、消耗品の環境負荷は92%低減します。これにより、大容量インクタンク方式プリンターのライフサイクル全体における環境負荷低減につながります。



*1 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社の算出方法確認のもと、製品のライフサイクル（原材料調達・加工、製造、輸送、使用、廃棄）にわたる各段階のデータを用いてエプソンの評価条件に基づき算出したもので、お客様の使用状況や製品によって異なります。
なお、この計算には紙の影響は考慮されていません。比較に用いた製品は海外専用モデルです。

*2 TEC基準に基づく、製品の印刷速度10.5ipmにおける5年間の印刷枚数。

大容量インクタンク方式の普及による環境負荷低減

エプソンの大容量インクタンク方式インクジェットプリンターの世界累積販売台数が、2024年10月に1億台を達成しました。それと同様の印刷ニーズを満たすインクカートリッジ方式プリンターと比較した結果、環境負荷は累計約163万t-CO_2e抑えられています。*3 大容量インクタンク方式への転換により、消耗品に使用される資源を削減でき、社会全体の環境負荷低減に貢献します。



*3 環境負荷の抑制量は、対応するインクタンクモデル製品とインクカートリッジモデル製品のライフサイクル全体にわたるCO_2排出量を計算し、その差に各地域の販売数量で乗じることで算出しています。累計の算出は1億台のうち、比較可能なインクカートリッジモデル製品がある約6,250万台を対象としています。

eco情報



- 大容量インクタンク搭載インクジェットプリンターは、従来のインクジェットプリンターと比べ、消耗品の使用に伴う資源使用量を削減し、ライフサイクル全体での環境負荷削減に貢献します。

オフィス
家庭
製造現場
店舗
その他（テキスタイル・ラベル・写真）

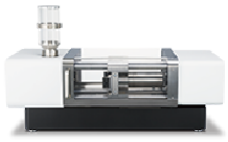
製造現場



インクジェットデジタルラベル印刷機



業務用スマートヘッドセット



小型射出成形機

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

商品の顔とも言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-4733A/AW

効率的で低環境負荷の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



手間を減らす水性顔料インク

エプソンのデジタルラベル印刷機に使用する水性顔料インク「SurePress AQ ink T4」は定着性が高く、印刷本紙へのプレコート処理を必要としません。



eco情報



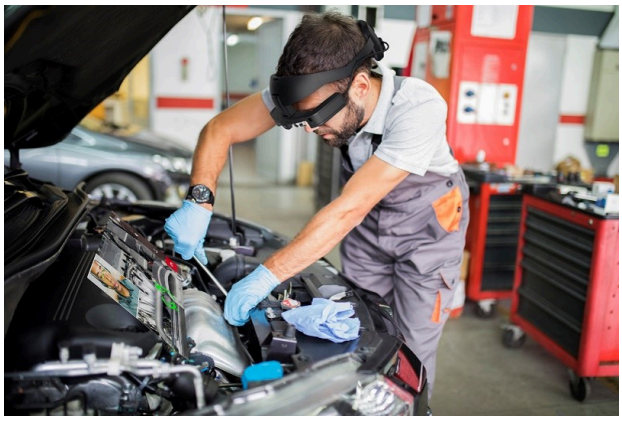
SurePress L-4733A/AW

- 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 ink T4（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。

デジタルラベル印刷機の商品情報はこちらをご覧ください。

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。





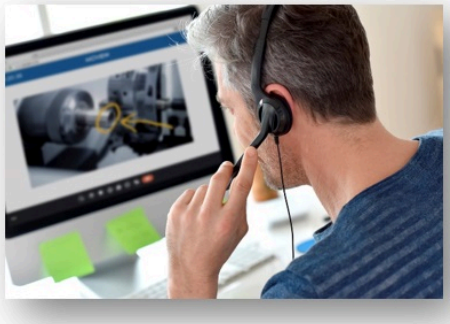
MOVERIO BT-45CS[*1]

[*1] ヘルメットは非同梱です。

遠隔作業支援

ヘッドセットのセンター位置に800万画素の高解像度カメラを搭載。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

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）





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

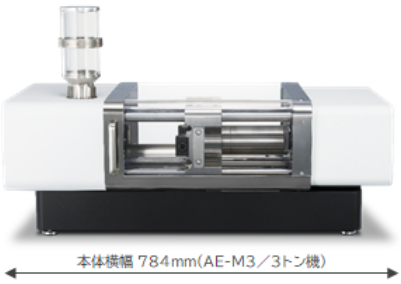


BT-45CS

- 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。

「小さいものを小さくつくる」 経済性と環境性能を兼ね備えた小型射出成形機

「小さな部品ほど製造過程で使われる材料やエネルギーの無駄が多い」
そうしたお客様の課題に応えるエプソンの新しい提案が「小さいものを小さくつくる」です。
小型射出成形機AE-M3／M10は、独自開発のディスクドライブシステムの採用により、装置の圧倒的な小型化と、高いエネルギー効率を実現した小型・精密成形に最適な射出成形機です。
ホットランナーシステムを標準搭載し、廃材の最少化、投入資源の利用効率の向上にも貢献します。



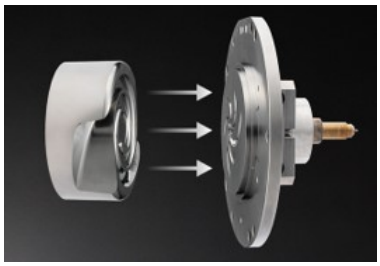
小型射出成形機
AE-M3／M10



小さなエネルギーで精密射出、素早く無駄なく成形

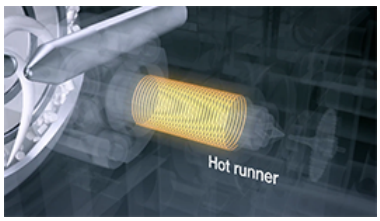
射出成形機は、材料となる樹脂を熱で溶かし(可塑化)、溶けた材料を金型に精密射出します。その後、金型内で冷ましながら固めて、成形品として取り出します。

エプソンの小型射出成形機は、樹脂の可塑化と射出機構に、独自開発の「ディスクドライブシステム」を採用。小さなエネルギーで可塑化された樹脂を精密射出します。短い可塑化経路は、成形品質に影響する材料への熱ダメージ軽減にも効果を発揮します。



圧倒的な小型・省エネを実現する独自開発のディスクドライブシステム

標準搭載のホットランナーシステムは、部品成形のプロセスで発生する、ランナーなどの廃材を最少化します。また、型締め後の冷却時間が短くなり、成形時間(サイクルタイム)の短縮につながるため生産性向上にも効果を発揮します。



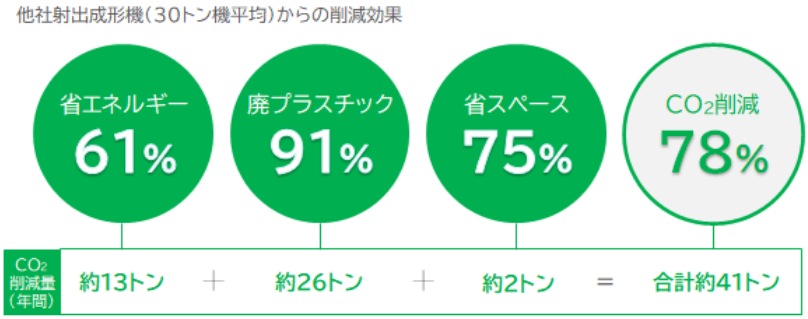
廃プラスチックの最少化とサイクルタイムの短縮を実現するホットランナーシステム

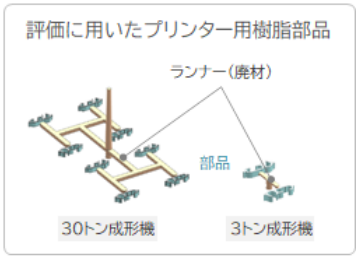
射出成形のイメージはこちらの動画をご覧ください。

* 上記動画は、YouTube™のサービスを使って提供いたします。YouTube™は、Google Inc.の商標です。

省エネルギー・省スペース、廃プラスチック削減でCO_2削減を実現

成形機本体の圧倒的な小型化、省エネルギー機構に加え、部品成形のプロセスで発生するランナーなどの廃材を削減することで、エプソンの小型射出成形機は、他社製成形機（30トン機平均）と比べ大きな環境負荷低減に貢献します。





* 本評価は、みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社の算定方法確認のもと、エプソンのプリンター部品を月500,000個生産する際の比較をしたものです。エプソンのAE-M3（3トン成形機）2個取りの成形時間694時間、他社30トン成形機8個取りの平均成形時間382時間の条件で比較しています。CO_2排出量には製品・付属品などの製造・輸送・廃棄段階は考慮していません。

エプソンの実績をもとに想定したモデルの推計結果であり、算定結果はお客様の装置や材料の条件によって異なります。

算出条件：部品体積：0.5㎤、樹脂材料：POM、他社30トン機：代表3モデルの平均値、設置面積：成形機設置スペース＋付帯設備＋作業スペース

「2022年度グッドデザイン賞」を受賞

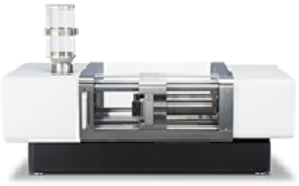
暮らしや社会を豊かに導くデザインに対して与えられる「2022年度グッドデザイン賞」を受賞し、グッドデザイン金賞、グッドデザイン・ベスト100に小型射出成形機AE-M3、AE-M10が選出されました。

＜ 審査員の評価コメント ＞

これからの世の中は、必要なものを必要な量だけつくることが大きなテーマになってきている。しかし少量多品種生産はロスが大きいという構造的なジレンマもあり、小さなものを小さく作ることは実は難しい課題である。私たちはあらゆるプラスチック製品に囲まれて生活しているが、それらの多くは大型の樹脂成形機で作られており、材料のロスも少なくない。本提案はいままで大きな工場でやっていたことを、究極的に小型化し効率化することで、いわばデスクトップで行えるようにした点において革命的であり、未来の工場の在り方を示唆する提案として高く評価された。

ニュースリリースはこちら

eco情報



AE-M3／M10

AE-M3/M10は、「小さいものを小さく作る」をコンセプトに、オンデマンド、マスカスタマイゼーションに対応する小型射出成形機です。

- 独自開発のディスクドライブシステムを採用し、装置の圧倒的な小型化と、高いエネルギー効率を実現。ホットランナーシステムを標準搭載し、廃材の最少化、投入資源の利用効率向上にも貢献します。
- 省エネルギーや廃プラスチックの削減により、他社30トン機平均よりCO_2排出量を78%[*1]削減できます。

[*1] 他社30トン機平均CO_2排出量から78%削減。エプソンの実績に基づくモデルを用い、同量生産した場合の推定結果です。

小型射出成形機の商品情報はこちらをご覧ください。

オフィス ∨ | 家庭 ∨ | 製造現場 ∨ | 店舗 ∨

その他(テキスタイル・ラベル・写真) ∨

店舗



インテリジェントレシートプリンター ∨

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-T70II-DT2、TM-T88VI-DT2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。





TM-T70Ⅱ-DT2



TM-T88Ⅵ-DT2

システム構成の簡素化を実現

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、システム構成を簡素化できます。



TM-T88Ⅵ-DT2

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、機器の稼働台数を最適化でき消費電力の削減に貢献します。

あらゆるネットワーク端末が利用可能

専用のPCを必要とせず、端末の種類やOSに依存しないため、省電力なスマートフォンなどでも利用可能です。

省資源設計

通常モードのレシート長に対して用紙削減機能を使用することで、最大49%[*1]の用紙削減ができます。

eco情報



TM-T70Ⅱ-DT2



TM-T88Ⅵ-DT2

- 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、機器の稼働台数を最適化でき消費電力の削減に貢献します。
- 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削減します。
- 専用のPCを必要とせず、端末の種類やOSに依存しないため、省電力なスマートフォンなどでも利用可能です。
- 通常モードのレシート長に対して用紙削減機能を使用することで、最大49%[*1]の用紙削減ができます。

*1 用紙削減機能と用紙頭出し機能を併用したセイコーエプソン独自の評価パターンによる測定結果です。実際の削減量は印刷パターンにより異なります。

インテリジェントレシートプリンターの商品情報はこちらをご覧ください。

オフィス
家庭
製造現場
店舗
その他(テキスタイル・ラベル・写真)

その他(テキスタイル・ラベル・写真)



デジタル捺染機



ガーメントプリンター



カラーラベルプリンター



業務用写真・プリントシステム

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、高い生産性と低環境負荷で実現します。



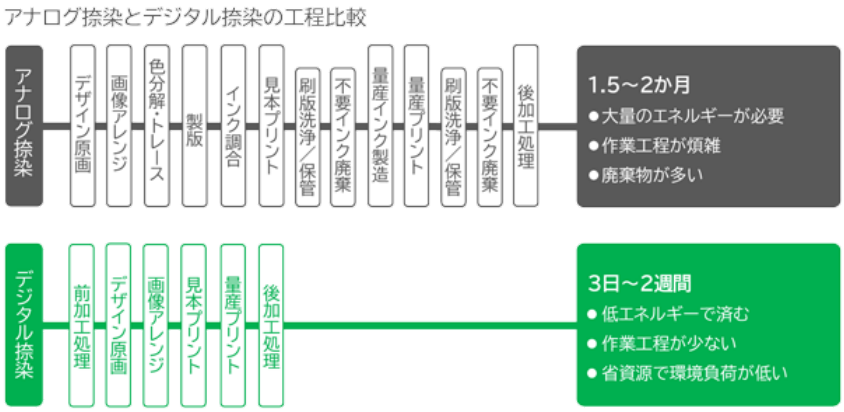


デジタル捺染機
Monna Lisa

効率的な生産プロセス

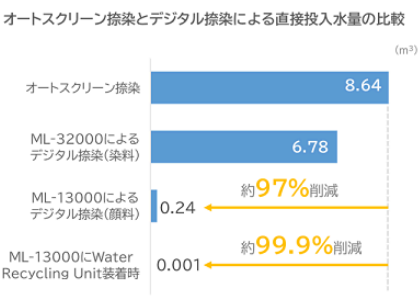
エプソンのインクジェットデジタル捺染は、デザインの可能性を広げるとともに、従来の大量なエネルギーや水、原料、時間を消費する工程を低減できます。デジタル捺染は、デジタルデータを印刷機で直接布地へプリントアウトする方式です。専用の版を布地に押し付けて印刷するアナログ捺染と比べて、次の特長があります。

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

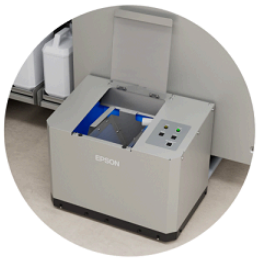


投入水量の削減

世界の廃水の約20%は、布の染色および加工から発生しているといわれています。*1
デジタル捺染は、アナログ方式(オートスクリーン方式)捺染に比べて、版洗浄工程が不要です。特に、顔料を用いたデジタル捺染は、後加工処理が不要であるため、投入水量を最大で97%削減*2することが可能です。さらに、「Water Recycling Unit」の併用により、ベルト洗浄工程の排水について水質汚濁度を自動検知し、リサイクル水量を最大化することで、投入水量を最大99.9%削減できます。
今後は、このオプションユニットが対応する機種を順次拡大し、捺染印刷における工業廃水の削減に貢献していきます。







節水オプション
「Water Recycling Unit」

*1 World Bank, 2019 How Much Do Our Wardrobes Cost to the Environment?

*2 セイコーエプソンがフルハシ環境総合研究所に委託調査した「デジタル捺染の直接投入水量報告書(2024年11月)」における、オートスクリーン方式による染料プリントと、インクジェット方式のMonna Lisaによる染料／顔料プリントのプロセスを比較。巾1.5mかつ長さ300mの織物を捺染する場合の直接投入水量を比較したもので、使用環境や測定条件などによりこの数値は変動します。

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



デジタル捺染機
Monna Lisa

- 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。

Monna Lisaの商品情報はこちらをご覧ください。
YUIMA NAKAZATOと創るファッションの未来

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。





SureColor SC-F2250

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、製版やインキ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-F2250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・スクリーン版や版の洗浄や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*2」認証を取得し、ZDHC MRSL レベル1*3にも適合しています。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。さらに、GOTS*4の承認を得ています。



*2 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。

*3 繊維製品などの製造工程での意図的な化学物質の使用を禁止する、「製造時規制物質リスト（MRSL）」に基づく分析試験により評価され、ZDHC MRSLガイドラインへの適合を示すものです。ZDHC：Zero Discharge of Hazardous Chemicals

*4 オーガニックテキスタイルで作られた製品のための国際基準。

eco情報



SureColor SC-F2250

- 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。

SureColor SC-F2250の商品情報はこちらをご覧ください。

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。





ColorWorks カラーラベルプリンター
（左から：CW-C4020シリーズ、
CW-C6020シリーズ、CW-C6520シリーズ）

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、要求に合わせ、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



- 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。

ColorWorks
カラーラベルプリンター

ColorWorks（カラーラベルプリンター）の商品情報はこちらをご覧ください。

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 シリーズ
（ソーターユニット装着時のイメージ）



インクジェットミニラボ
SureLab SL-D1000 シリーズ

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シリーズ／D1000シリーズは、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シリーズ／
D1000シリーズ

- 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。

業務用写真・プリントシステムの商品情報はこちらをご覧ください。

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 ∨ | 世界各国・地域の環境ラベルへの対応 ∨ | プリンター消耗品の安全データシート ∨

商品の環境情報

環境ラベルの取得状況など、エプソン商品の環境情報をご確認いただけます。

詳細はこちら

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3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	マレーシア	日本	北米	全世界	全世界
環境ラベル	EPEAT®	ブルーエン	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	マイヒジャウ	エコマーク	Ecologo	GREENGU	エコパスポート,

		ジェル							マーク			ARD	GOTS, Blue Sign, ZDHC
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													
ラベルライター													
スキャナー	●			●	●					●			
インク/トナーカートリッジ					●	●（トナー）				●			
インク												●（サイン）	●（捺染・ガーメント）
用紙										●			

プロジェクター			●		●	●				●			
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	欧州
環境ラベル	THE ECO DECLARATION	PCグリーンラベル	エコロジープロファイル	SuMPO EPD	国際エネルギースタープログラム*1	節能認証	欧州食品接触材規則
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	●		●		●		
ラベルライター					●		
スキャナー	●		●	●	●	●	
インク/トナーカートリッジ							
インク							●
用紙							
プロジェクター	●		●			●	
パソコン（モニター含		●			●		

む）							
ウオッチ							

*1 国際エネルギースタープログラムは、EFTA（European Free Trade Association：欧州自由貿易連合）、スイス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、台湾でも実施しています。2011年1月より北米では第三者認証へ移行しました。

プリンター消耗品の安全データシート

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、「安全データシート」の提供を行っています。

安全データシートはこちらでご確認いただけます

環境技術開発

目指す姿

ドライファイバーテクノロジー（DFT）

CO2吸収技術

金属粉末製造技術

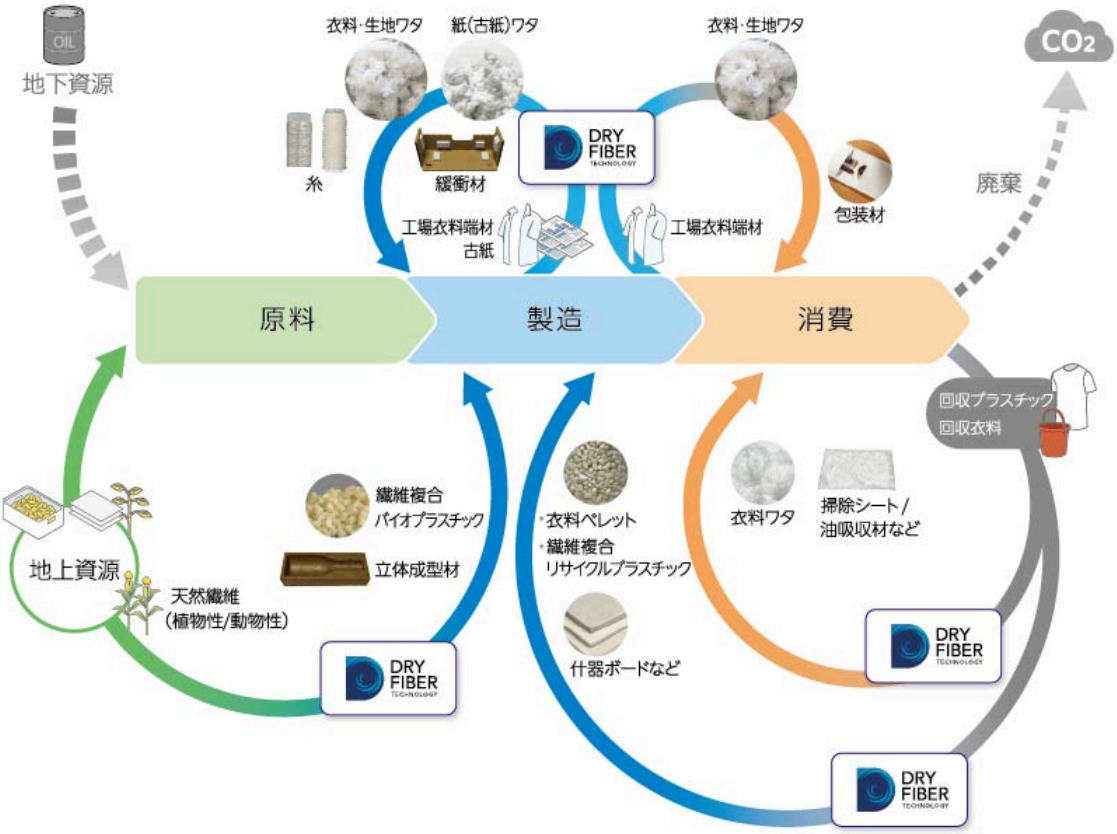
目指す姿

社会課題を起点とした環境技術開発により循環型経済を牽引する

「Epson 25 Renewed」では、社会課題に照らし、4つのマテリアリティを定義しています。なかでも「循環型経済の牽引」においては、材料開発を中心に、地下資源に頼らない資源循環やカーボンマイナスを実現する技術開発に注力しています。このようなマテリアリティ達成に向けた環境技術の貢献とあわせて、積極的にパートナーとの共創も進めながら環境負荷低減に貢献する新たなソリューション開発を行うことで、新たなビジネス創出も同時に目指していきます。
例えば、ドライファイバーテクノロジー（DFT）や金属粉末制御技術などの材料技術により、未利用材やリサイクル材から新たな製品を生み出すことで、地下資源から地上資源由来材料への置き換えを実現します。
また、カーボンマイナスの実現に向け、どうしても排出が避けられないGHG残余排出量への対応に向けて、CO2吸収技術を開発しています。

長期ビジョン「Epson 25 Renewed」はこちら

ドライファイバーテクノロジー（DFT）



古紙や衣類繊維のリサイクルによる資源循環の実現

乾式オフィス製紙機「PaperLab」に搭載されている繊維化技術「ドライファイバーテクノロジー」を進化させ、古紙を原料とした吸音材・緩衝材へ社内活用を拡げながら、衣類の縫製端材(コットン)を用いた社内応用も実現しています。
また、伸縮性混紡素材や強撚糸素材の解繊技術の確立を目指し、香港繊維アパレル研究開発センター(HKRITA)と共同開発契約を締結しています。これにより、工場の端材・売れ残った衣料品・不要となった衣類の中で、従来は再繊維化が困難だった機能性衣類やシーツ、ワイシャツなどから新たな再生繊維を取り出すことが可能になります。



ドライファイバーテクノロジーで解繊したコットン再生セルロース繊維(左:乾式紡績、右:湿式紡糸)

HKRITAとエプソン、コットンからシルクのような再生繊維を開発

循環型経済を牽引する複合プラスチックの社会実装を加速(東北大学との共創)

循環型経済の確立に向け、活用が進むバイオプラスチックや再生プラスチックですが、バージンプラスチックと比較して機械的強度や耐久性が低いことから、使用範囲が一部に留まっているのが現状です。
エプソンは、東北大学と2006年より包括連携協定を締結し、組織的な産学連携による研究開発や人材育成を行ってきており、その中でドライファイバーテクノロジーを活用した繊維複合型プラスチック材料の共同研究を進めてきました。2023年8月には、「サスティナブル材料共創研究所」を設置し、循環型経済の牽引を実現するサスティナブル材料として、セルロース繊維複合型のバイオプラスチックや再生プラスチックの基盤技術構築の研究開発、および社会実装の加速化を図ります。



内閣府による戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)*1第3期の課題「サーキュラーエコノミーシステムの構築」へ、解繊したセルロースを使った複合プラスチックの開発が採択されました。(2023年7月)

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

戦略的イノベーション創造プログラムについてはこちらをご覧ください。

関連情報

ドライファイバーテクノロジー

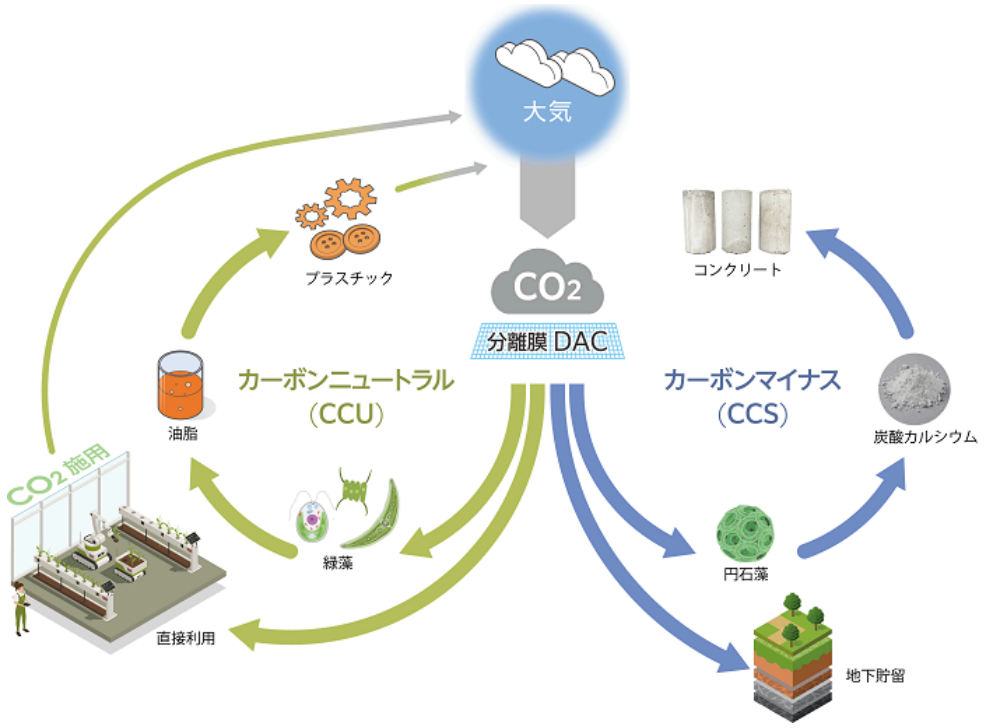
ドライファイバーテクノロジーを応用した繊維再生の新技術開発へ、HKRITAと協業

『セイコーエプソン×東北大学 サスティナブル材料共創研究所』を設置

2023日本パッケージングコンテスト

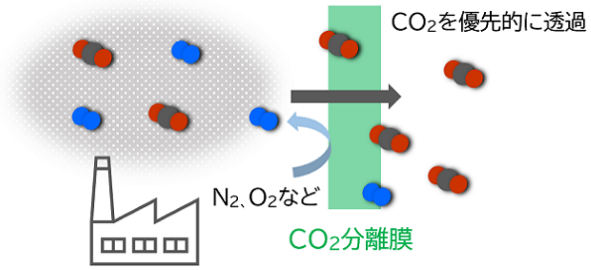
CO_2吸収技術

エプソンが「環境ビジョン2050」で掲げる、2050年のカーボンマイナス実現に向け、自社のCO_2残余排出量を相殺できるCO_2吸収技術の確立を目指します。



エプソン独自技術を応用したCO_2分離膜技術

インクジェットヘッド等の薄膜技術を応用し、CO_2を優先的に透過する分離膜を開発しています。今後は小型・低エネルギーなシステムで、高効率なCO_2回収を目指します。



バイオ技術を活用したCO_2吸収技術

微細藻類によるCO_2吸収技術の開発に取り組んでいます。現在CCS[*2]には炭酸カルシウムを合成する円石藻に着目し、培養条件の最適化とさまざまな育種技術の活用によって、ラボ内では森林[*3]と比較し70倍のCO_2固定量まで高めることに成功しています。また、CCU[*4]には緑藻を用いた技術開発に取り組んでいます。今後は、より効率的にCO_2を固定化させ、CO_2の資源化まで目指します。



[*2] CCS（Carbon dioxide Capture and Storage）：発電所や工場などから排出されたCO_2のみを他の気体から分離・回収し、地中などに貯留する技術

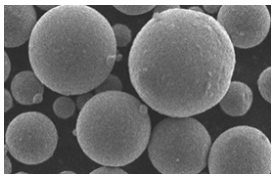
[*3] 国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林総合研究所データ

[*4] CCU（Carbon dioxide Capture and Utilization）：分離・回収したCO_2を、農業などに直接利用、または燃料などに変換して活用するプロセス較

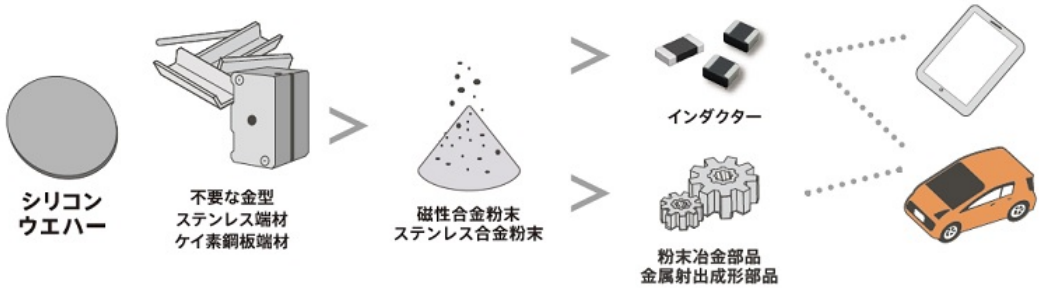
金属粉末製造技術

独自の金属粉末製造技術で金属資源をグループで循環利用

エプソンアトミックス株式会社は、金属溶解とアトマイズ粉末製造技術による金属粉末商品事業を展開しています。2020年2月には、エプソンの半導体事業においてIC製造で使用されたシリコンウエハーを金属粉末原料として再利用する取り組みを始めました。これにより、エプソンの廃棄物削減および、バージンシリコンの使用削減による地下資源利用減・CO_2削減を実現します。2021年度までに8.5トンのシリコンウエハーをリサイクルしました。今後さらに、他の活用候補材について高機能金属粉末へのアップサイクルを継続的に探索していきます。

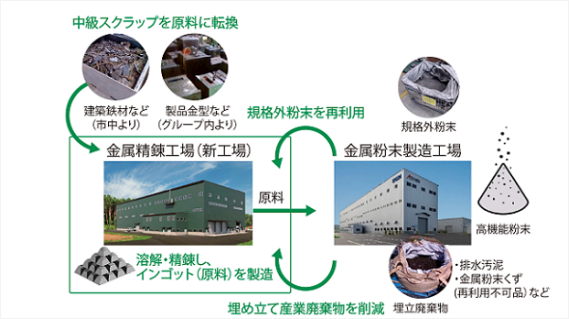


粒径10μm以下の超微細粉末



不要な金属を原料として資源化する金属精錬工場

エプソンアトミックスは、金属の資源循環を実現する金属粉末製造を確立するために、グループや市中などにおいて不要となった金属を、金属粉末製品の原料として再生する工場として、2025年6月より稼働しています。この新工場の稼働により、高炉製純鉄などのバージン原料を再生金属原料に置き換え、地下資源の保護とCO_2排出量の削減に貢献します。



関連情報

エプソンアトミックス、不要な金属を原料として資源化する新工場が竣工

MIM(金属射出成形)技術

水資源管理

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、多くの水資源に依存しており、水資源の持続可能性が事業継続において極めて重要であると認識し、全社・各拠点において水管理活動を進めています。



水資源（パフォーマンス）

水リスクへの対応

水資源（パフォーマンス）

生産での取り組み

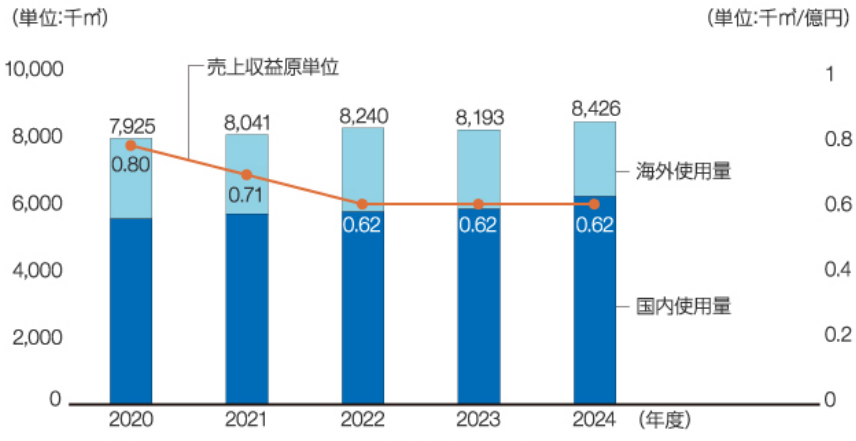
エプソンは水の使用効率に関するグループ目標を策定し、節水設備の導入や工場用水のリサイクル率向上を通じて、水使用量の削減を図っています。さらに、各拠点の取水状況を上水道/地下水ごとに集計し、生産工程で使用する水に加え、全従業員が安全な飲料水と衛生的な水環境にアクセスできることも重視しています。一部の拠点では、節水型トイレの導入などの設備改善や、従業員への節水や汚染防止に関する啓発活動を進めています。
また、生産拠点全体の水使用量の88%を占める25の生産拠点で水管理計画を策定し、水使用量の削減や水リサイクル率の向上など、各拠点の目標を設定して水資源の適正管理を推進しています。

2024年度総括
グループ目標値：0.73千m³／億円（年間売上収益あたりの取水量を基準値より1%削減）
実績：0.62千m³／億円（対基準値16%削減）
基準値：0.74千m³／億円（2017-2022年度平均）

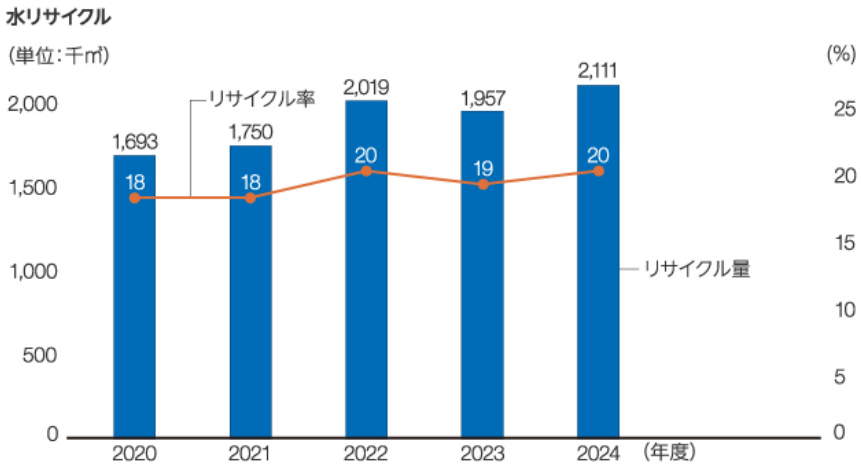
16%削減
水使用量売上収益原単位（基準値）

取り組み事例

水使用量



* 消雪用の地下水を計上するため、一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。



内閣官房による「水循環企業」の登録・認証(日本)

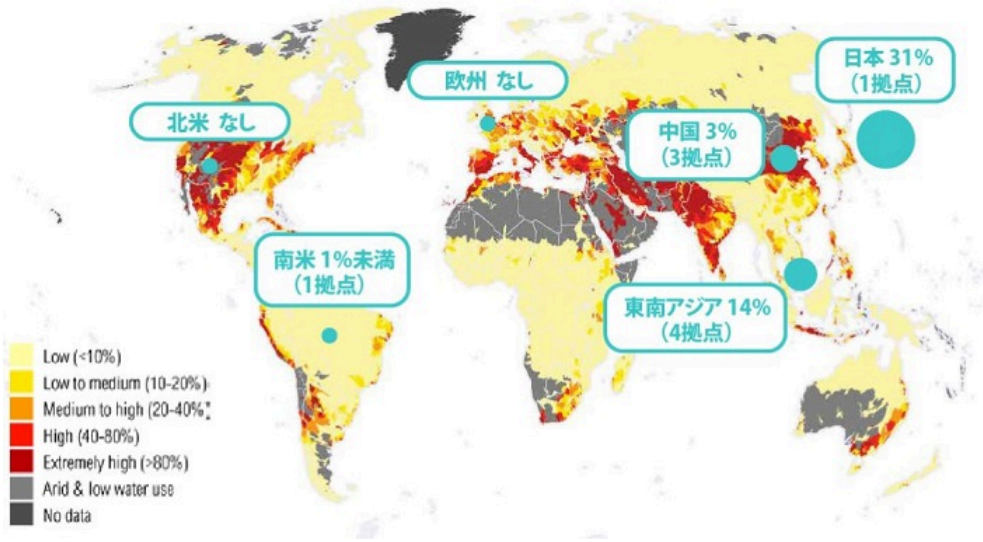
エプソンは、水使用量の削減や水リサイクルの推進など、水資源の循環に貢献する取り組みを積極的に進めています。こうした優れた取り組みが評価され、令和6年に始まった制度として、内閣官房水循環政策本部事務局より「水循環ACTIVE企業」として登録・認証されました。

水循環企業登録・認証制度はこちら

水リスクへの対応

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、全て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、日本、中国、東南アジアおよび南米にある9つの生産拠点が、水ストレス下にある地域に所在している結果を得ました。
これら9拠点はグループ全体の生産拠点数の23%を占めており、約4,100千m^3の水を使用しています(2024年度)。9拠点については、現地の実態を把握するため、アンケート・ヒアリングを通じて水リスクに関する地域の状況を確認しました。さらに、これら生産拠点に水を供給している現地機関へもヒアリング調査を実施しました。この結果、対象拠点において水不足による操業への影響は限定的であることが確認されました。

水ストレスエリアの取水量割合(地域別)と水ストレスマップ(2024年度)



＊Aqueduct Global Maps 2.1のBaseline Water Stressマップに、エプソンの取水総量に対する地域ごとの水ストレス地域にある拠点の取水量割合を表示しています。

円のサイズは、地域ごとの取水量割合のイメージです。

＊この地図は、www.wri.org 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。

このことから、スクリーニングツールにおいて、水ストレス下にあると判定された拠点においても、取水量の削減は重大な課題とはなっていません。ただし水は重要な資源であり、適切に使用しなければなりません。こうした認識の下、水資源に関する見識が深い世界自然保護基金(WWF)ジャパン様とのコミュニケーションから得られた知見を考慮し、以下のように水使用効率を重視した中期的な目標を設定しました。今後はこの中期目標の実現に向け、自社における継続的なモニタリングおよび水使用削減活動とともに、水関連規制を遵守し、環境保護団体や地域のステークホルダーと連携した各流域の持続可能な水利用のための施策検討を進めていきます。また、サプライチェーン全体の水リスクを把握・評価するため、2024年度はエプソンの一部サプライヤーにアンケートを実施し、その回答をもとに、サプライヤー所在流域における水リスクの分析を実施しています。

【中期目標】
グループ目標:水使用効率向上(売上収益あたりの取水量を基準値より1%削減)
期間:2023から2025年度
年間目標値:0.73千m^3／億円
基準値:0.74千m^3／億円 (2017-2022年度平均)

1.5℃シナリオにおける水関連リスクの評価と対応

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)が提示する気温上昇1.5℃に相当するシナリオと、社内外の情報に基づいて水関連リスクを分析した結果、洪水や海面上昇による事業拠点の被災や渇水による将来的な操業リスクの変化は限定的であることを確認しました。事業拠点や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)で対応していきます。

関連情報

TCFD提言への対応
環境リスクマネジメント(水関連を含むリスク低減の取り組み)
グローバル主要環境データ

事例(水資源管理)

事例1:生産プロセスの改善による水使用量の削減

事例2:水資源の保全と有機廃棄物の削減

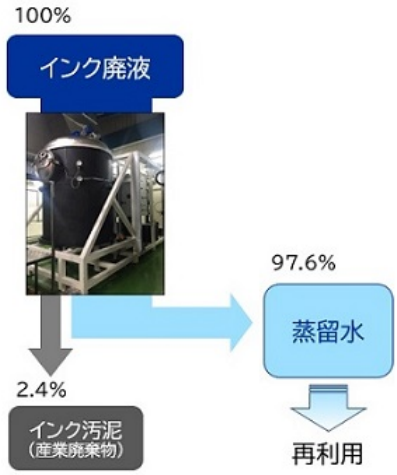
その他の事例

事例1:生産プロセスの改善による水使用量の削減

インクジェットプリンターのインクや大容量インクタンク搭載プリンターのインクボトルを製造するPT. Epson Batam(PEB)では、2018年より生産プロセスの改善を中心に水使用量の削減に取り組んでいます。取り組み開始前となる2017年度の水使用量と比較して2021年度は、約6,800トンの削減を達成しています。

取り組み1 冷却水循環システムの導入(2018-2020年度)
冷却システム、流量計、温度センサーなどを搭載した冷却水循環システムの導入により、インクボトルの成形後の廃材を再利用する際に使用する冷却水の使用量を削減しました。

取り組み2 インク廃液処理で生成された蒸留水の活用(2021年度)
蒸発システムを搭載した高効率のインク廃液処理装置の導入によりインク廃液の濃縮率を高め、これまで産業廃棄物としてリサイクル処理していたインク汚泥の発生量を削減しました。これにより廃液濃縮時に生成される蒸留水の量が増え、これをトイレ用水などに利用することで、水使用量の削減につながっています。



取り組み2 インク廃液処理で生成された蒸留水の活用イメージ

事例2:水資源の保全と有機廃棄物の削減

インドネシアの首都ジャカルタでは、雨季の洪水や乾季における地下水の水不足による地盤沈下が社会問題となっています。大規模なプリンター製造拠点の一つであるPT. Indonesia Epson Industry(IEI)では、家庭でもできる対策として注目を集めている「バイオポア(雨水浸透穴)」を導入しました。2018年度は敷地内の260カ所にバイオポアを設置、これにより年間で約8,400リットルの雨水を地下に浸透させることができるとともに、洪水や蚊の発生源となる水たまりの防止にも効果があります。また、落ち葉など有機廃棄物を投入することで、272kgの廃棄物を削減できました。これら有機物が堆肥となり土壌改善にもつながっています。

この活動を2020年まで継続することで合計約800個の設置をしており、IEIの敷地外にも広げています。

バイオポアの工法

1 地中に穴を掘り、そこに専用の筒を設置
(直径10cm、長さ100cmの筒。側面には水が浸透できる多数の穴がある)

2 設置した筒の中に有機廃棄物(生ごみや落ち葉)を投入し、ふたをする

3 効果確認
(雨水浸透、有機物の堆肥化、土壌改善など)



敷地内で穴を掘るIEIの社員と地中のバイオポア

その他の事例

メッキなどの表面処理加工における活動(Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.)(PDF,300KB)

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 ∨　化学物質管理（パフォーマンス） ∨　環境リスクマネジメント ∨

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

欧州RoHS指令、REACH規則、米国TSCAなどをはじめとした国際的な化学物質規制の厳格化により、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今まで以上に重要になっています。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*2

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の要求事項を定めた基準書

*2 業界標準調査ツールchemSHERPA（ケムシェルパ）の活用

生産材グリーン購入基準書に関する情報はこちら

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。

- **事例1：欧州 RoHS指令*1への対応**

欧州RoHS指令に対しては、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。

*1 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：SVHC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、2021年1月から義務化された欧州廃棄物枠組み指令に基づくSCIPデータベース（Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)）による情報伝達に対応しています。また、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するなどの必要な対応を積極的に行っています。

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。

欧州でのREACH規則対応サイトはこちら

- **事例3：GHS*2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。

*2 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。

- **事例4：IEC 62474への対応**

エプソンは、IEC 62474の報告対象物質リストに基づき、サプライヤーから製品含有化学物質に関するデータの提供を受け、エプソン製品の含有化学物質の管理を行っています。

なお、IEC 62474の報告対象物質のうち、欧州RoHS指令の適用除外や欧州REACH規則のSVHCなど一部の物質を除き含有はありません。

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：テキスタイル用に安全性の高いインクを提供**

エコパスポート*3認証取得

エプソンの捺染プリンター用のインク*4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」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®
ECO PASSPORT



*3 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。

*4 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。

■ **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*5

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）に適合しています。

*5 食材非接触面に印刷した場合のみ



食品ラベルサンプル

欧州FCM適合のニュースリリースはこちらをご覧ください（PDF,642KB）

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、「安全データシート」の提供を行っています。

安全データシートはこちら

化学物質管理（パフォーマンス）

エプソンは、生産工程で取り扱う化学物質の管理として、グループ使用禁止化学物質など使用規制する化学物質を定めるとともに、各拠点において化学物質の安全審査を確実に行うことで、使用開始前の段階で化学物質を管理する仕組みを構築しています。また化学物質データ管理システム「E-Chem」を用いて、生産などに使用する化学物質情報を登録し、化学物質の使用量や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)の排出量を管理しています。

フロン類物質に関しては、日本においては「フロン排出抑制法」に基づく関連機器の点検や、漏洩量の算定を行い、法遵守を徹底しています。エプソングループは現時点では報告要件未満の漏洩量で推移しています。
フロンは二酸化炭素の数百倍から1万倍以上の非常に大きな温室効果があります。地球温暖化防止の観点で、エプソンはフロン類冷媒の漏えいの回避に取り組むことに加え、温室効果の小さい冷媒への転換を進めていきます。

これらの化学物質に関するデータを報告・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。

PRTR対象物質排出量、VOC排出量はESGデータ(化学物質) をご覧ください。

関連情報
グローバル主要環境データ
事業所・関係会社環境データ

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。

2024年度は排水に関する法基準超過が1件ありましたが、速やかな行政報告および設備改善などにより対応を完了しています。いずれも環境に重大な影響を与えるものではありませんでした。なお、苦情・事故・行政処分はなく環境関連の罰金もありませんでした。

種別	内容(件数)
法基準値超過	下水道放流基準超過 【1件:BOD(生物化学的酸素要求量)】

環境デューデリジェンス
企業や土地の新たな取得(M&A)にあたって、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、新規取得拠点を対象とし、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

エプソンは、事業所などにおける土壌・地下水汚染の現状を把握し、浄化・対策に取り組んでいます。また、化学物質による汚染の未然防止とリスク低減のため、漏洩対策をはじめとする環境関連設備の安全対策も進めています。

過去の事業活動によって、2024年度現在で汚染が確認されている事業所は6事業所です。自主調査で確認された本社事業所をはじめとする地下水のトリクロロエチレン基準値超過事業所においては、敷地外への流出を防止するためのバリア対策および揚水浄化を継続的に実施しています。これらは長期にわたる対策が必要となりますが、現在は範囲および濃度ともに長期的には減少傾向にあり、敷地外へ流出していない事も定期的にモニタリングしています。

一方、土地の形質変更時など、土壌汚染対策法で定められた調査を行った際に新たな汚染が確認された場合は、行政へ報告を行い、事

業所ごとの状況に応じた浄化・対策を実施するとともに行政と連携して情報を公開していきます。

今後も法令や浄化技術の発展状況をふまえた適切な方法で浄化を進めるとともに、行政や近隣の皆様とのコミュニケーションに努めていきます。

事業所	対象物質	対策状況	原因	汚染確認の経緯
本社	地下水:トリクロロエチレン	バリア対策、揚水浄化、モニタリング	過去の事業活動による使用	自主調査(法規制化以前)
富士見	地下水:トリクロロエチレン	バリア対策、揚水浄化、モニタリング	過去の事業活動による使用	自主調査(法規制化以前)
諏訪南	地下水:トリクロロエチレン	バリア対策、揚水浄化、モニタリング	過去の事業活動による使用	自主調査(法規制化以前)
塩尻	地下水:トリクロロエチレン	バリア対策、揚水浄化、モニタリング	過去の事業活動による使用	自主調査(法規制化以前)
	土壌:フッ素、鉛	封じ込め(被覆)、モニタリング	事業活動による使用履歴なし 特定できず	土壌汚染対策法に準ずる調査(建設計画)
広丘	土壌:ヒ素、フッ素、鉛 地下水:ヒ素	封じ込め(被覆)、モニタリング	事業活動による使用履歴なし 特定できず	土壌汚染対策法に準ずる調査(社員寮解体)
伊那	土壌:フッ素、鉛、トリクロロエチレン	封じ込め(被覆)、モニタリング	過去の事業活動による使用	土壌汚染対策法に準ずる調査(工場建物解体)

地下水トリクロロエチレン濃度推移のデータはこちら

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。

PCB廃棄物保管状況
国内エプソングループにおいて2022年度までに発見、保管していたPCB廃棄物については処理を完了しています。
なお、今後新たにPCB廃棄物が発見された場合は法に基づき適正な処理を速やかに実施します。

アスベストへの対応

国内のエプソングループが所有する全ての建物について2019年度までに調査を行いました。確認されたレベル1、レベル2については囲い込み・封じ込め工法、および必要に応じて除去工事を実施し、従業員および関係者の暴露防止に努めています。また、囲い込み・封じ込め部を含め、屋内にアスベスト含有建材が使用されているエリアについては定期的に気中測定を行い、安全を確認しています。

関連情報

ISO14001認証取得一覧

事業所・関係会社環境データ

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。

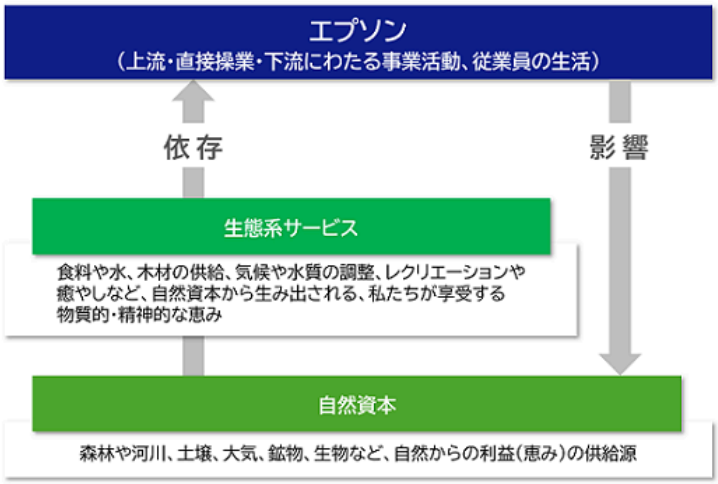


考え方 TNFD提言への対応 事例

考え方

エプソンの事業活動や社員の生活は、生態系サービスに支えられています(図中:依存)。また、私たちの活動は自然に対して直接的・間接的に影響を与えています(図中:影響)。
世界的な生物多様性の損失は、私たちの事業活動や生活に大きな支障を与える恐れがあります。生物多様性の損失を食い止めるため、私たちは自然への負の影響を抑えなければなりません。一方、生物多様性の保全に対する重要性が高まるなか、当社の技術はその課題解決に貢献できると考えています。これは、エプソンにとっての事業機会でもあります。

エプソンと自然の関係



私たちの事業活動が生物多様性に影響を与える5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を着実に進めていきます。エプソンは自社・サプライチェーンと自然の関係(依存・影響)および生物多様性関連のリスクと機会についての分析・対応を進めます。

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

関連リンク

環境ビジョン2050

TNFD提言への対応

エプソンは、2024年6月に、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures:以下 TNFD)の情報開示提言への賛同を表明し、TNFDのフレームワークに沿った情報開示を2025年度より開始しました。

TNFD Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

TNFD提言への対応はこちら

事例

森林の保全

エプソンは世界的な環境保全団体である世界自然保護基金(WWF)と3年間のインターナショナル・コーポレート・パートナーシップを締約し、「森林破壊の最前線」の現場でWWFが実施する森林保全や自然回復のための活動を支援しています。WWFの「人と自然が調和して生きられる持続可能な未来の実現を目指す」という考えに賛同し、エプソンは環境保全団体が実施する保全活動への支援を通じて、森林における生物多様性の保全と回復に貢献しています。



本パートナーシップでエプソンが支援するWWFの森林保全プロジェクト

2024年5月、当社代表取締役社長の小川(当時)がインドネシア スマトラ島のプロジェクトを視察し、以下WWFが現地での活動内容を確認しました。

- 森林・野生生物モニタリング、パトロール
- 地域コミュニティーと協働する持続可能な農業の推進と森林再生(アグロフォレストリー)
- 地域コミュニティーの支援(農業・教育・医療など)



トラップカメラなど、野生動物の調査や観察のための機器の設置



自然回復とアグロフォレストリー型の農業を実践するための育苗を視察

パートナーシップ締約に関するニュースリリースはこちら
セイコーエプソン×WWF インターナショナル・コーポレート・パートナーシップ特設ページはこちら

「紙」への配慮

紙の原料である木材は、森林から得られる資源です。エプソンは森林保全の観点でも紙の調達や使用に配慮しています。

■ エプソングループ紙製品の調達方針

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ています。

紙製品の調達へのご協力のお願い

■ 自社における紙削減活動

セイコーエプソンは社内において業務用紙の削減活動に取り組んでいます。紙を使用する業務の見直しを行い、2021年度上期には全社平均で1人1日当たりの紙の使用量を前年同期比で半減するという目標を達成しました。

■ 古紙の有効活用

新たな紙をその場で再生産できる乾式オフィス製紙機 PaperLab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。エプソンは、PaperLab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。また、独自のドライファイバーテクノロジーを搭載した装置を用いて、古紙を原料とするプリンターのインク吸収材やPaperLabの吸音材といった部品の製造も行っています。

PaperLabによる環境貢献
ドライファイバーテクノロジーの詳細はこちらをご確認ください

水資源の保護

エプソンは自然保護に取り組む国際環境NGOであるコンサベーション・インターナショナル(Conservation International Foundation)と水資源の保護を目的とした3年間のパートナーシップを締結しました。このパートナーシップにより、エプソンはコンサベーション・インターナショナルがフィリピンやインドネシア、ブラジルで実施している河川の流域管理や森林再生活動などのプロジェクトに127万ドルを寄付することで、プロジェクト所在地における水源地の回復・水質改善に貢献しています。また、エプソングループの現地従業員もそれらのプロジェクトに参画しながら、エプソンとしてグローバルな水資源保護活動に取り組んでいます。

パートナーシップ締約に関するニュースリリースはこちら
プロジェクトの詳細はこちら



カルンパン川流域管理協議会の設立調印式(支援プロジェクト)

サンゴの移植活動(インドネシア)

PT. Epson Batam(インドネシア)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、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)の形成に取り組んでいます。毎年夏には、グループの現地従業員が実際に海に潜り、サンゴの移植や成長状況を確認します。この活動により、海洋における生物多様性の保全に加え、サンゴ礁の形成によって波の災害リスクを軽減し、沿岸部の防災レジリエンス強化にも貢献しています。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」との期待の声も寄せられています。





動物救助センターへの支援(ベルギー)

Epson Europe B.V., Belgium Office(ベルギー)は、プロジェクターとプリンターの寄贈を通じて、ベルギー最大の野生動物救助センターである Natuurhulpcentrum VZW の活動を継続的に支援しています。
寄贈した機器は来訪者の理解促進や事務作業の効率化などに役立っており、センターの運営を支えることで、救助された動物たちが最善のケアを受けられる環境づくりや、動物および自然への理解を深める取り組みに貢献しています。



緑化・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、世界各地で緑化・美化活動を行っています。

Epson (Thailand) Co., Ltd.(タイ)は、2024年11月に70名を超える従業員がタイランド湾沿岸でのマングローブ植林活動に取り組み、地域の生態系の保全や海洋由来の炭素吸収源の拡大に寄与しています。



タイランド湾沿岸の植林活動

Epson Wuxi Co., Ltd.(中国)は2010年から毎年3月に地域の植林活動に社員とその家族で参加しています。2025年は40名が参加し、植林活動を通じて拠点が位置する太湖流域の生態保全と回復に貢献しています。



太湖流域の植林活動

Epson Deutschland GmbH(ドイツ)は、2024年の世界環境デーに合わせて、ライン川岸のごみ清掃ボランティア活動に取り組みました。この活動は、海洋に流れ込むプラスチックごみの問題の解決にも貢献しています。



ライン川の清掃活動

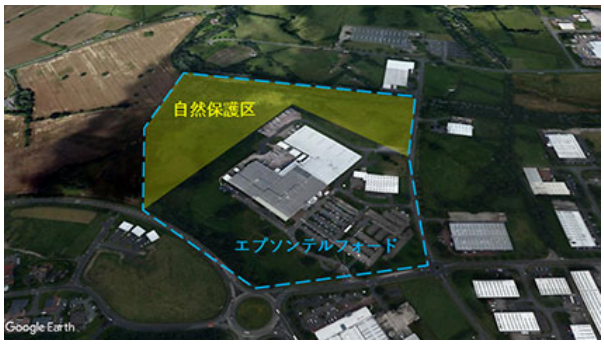
Epson Portland Inc.(米国)の社員は、1992年から年に数回、事業所のすぐ北側に位置する「高速道路26」の清掃活動を実施しています。



高速道路での清掃活動

敷地内の生態系保護活動(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、生息環境を保護するために、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

IUCNの詳細情報はこちらをご確認ください(英語)

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 ∨　　環境コミュニケーション ∨

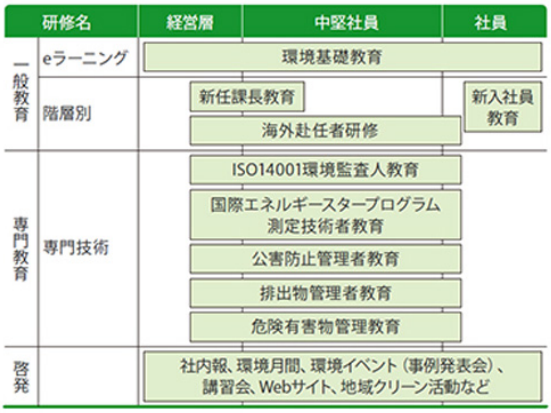
環境教育

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。

社内での環境教育

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、一般社員から管理職層、経営層まで、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、経営層/管理職層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)



2024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(2024)	19,133人
ISO14001:2015 環境監査人	86人(1,398人)

*1 環境基礎教育は公開期間(2024年7月～2025年3月末)での受講者数
ISO14001は2025年3月末時点での在籍認定者数

地域・社会の環境人材育成への貢献

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。

地域環境教育・グローカル人材育成の支援（日本）

【事例1】

エプソンは、「SDGs QUEST みらい甲子園 2024甲信越エリア大会」を支援しました。SDGs QUEST みらい甲子園とは、高校生が持続可能な地球の未来を考え行動するために、チームで主体的にSDGsを探求し、社会課題解決に向けたアイディアを考える機会を創発し、そのアクションアイディアを発表・表彰する大会です。2019年から開催し総勢1万人以上の高校生がさまざまなアクションアイディアを生み出してきており、長野・山梨・新潟県を対象とする地域横断の甲信越エリア大会は2024年度が初の開催となりました。

エリアの高校に通うチームからエントリーされたアクションアイディアの中からファイナリスト12チームが選抜され、2025年3月に行われたファイナルセレモニーにて、「ものづくりのまち 燕三条の地場産業を活性化！」というアイディアを提案した新潟県立三条高等学校の「jibasangirls」にセイコーエプソン賞を授与しました。

2025年8月には、チームの4名を当社に招待し、ものづくり企業としての歴史、技術や企業文化への理解・関心を深めたのち、アイディアに対する社員とのディスカッションを通じて、実践的な学びを体験してもらいました。

2025年度のアルプスエリア大会（長野・山梨・静岡県）も支援を継続し、地域の高校生の挑戦と学びを力強く支えてまいります。







2024年度甲信越エリア大会 セイコーエプソン賞
新潟県立三条高等学校　jibasangirls

ものづくりのまち 燕三条の地場産業を活性化！
金物産業で有名な燕三条の地場産業を活性化するため、体験型セレクトショップ「JIBASAN LABO」を企画。マジックメタルの効果検証から生まれた企画で、若者の興味を引く商品と体験型ワークショップを融合させ、地場産業の新たな可能性を広げるアイディアを創出。

プレゼンテーション動画はこちら



甲信越エリア大会ファイナリストの紹介と、2024年度の全国各エリアの受賞結果はこちらからご覧いただけます。

【事例2】

当社が本社を置く長野県諏訪市では、小中学生を対象に地域のまちづくりを考える機会として、すわ未来創造「子どもゆめプロジェクト」が進められています。エプソンは、プロジェクトの一環である「ゼロカーボンシティの実現」をテーマとした2023年度の活動において、環境教育プログラムの実施に協力しました。エプソン社員が講師の一人として登壇し、参加者に地球環境問題の現状や企業としての環境の取り組みを紹介しました。また、主催である諏訪市からは、諏訪湖環境改善の取り組みや、食品ロスと生ごみリサイク



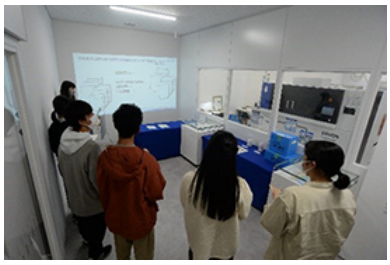
ルの紹介がされました。参加者の興味深く話しを聞く様子や、活発に質疑する姿が見られました。

【事例3】
2021年11月、長野県長野高等学校の受け入れを実施しました。長野高校は文部科学省から「地域との協働による高等学校教育改革推進事業校（グローカル型）」に指定され、グロバールな視点を持ち、地域（ローカル）課題の解決へ向けた提言のできる人材を育成しています。
今回は、地球規模の環境問題に対して企業や個人としてできることや地域の再生可能エネルギーを研究テーマにした1年生がフィールドワークとして来社しました。エプソンからは、事業活動で蓄積してきたノウハウや事例を生徒たちと共有し、環境ビジョン実現に向けた共創の考えや「信州Greenでんき」の導入経緯などを紹介しました。



加えて、乾式オフィス製紙機PaperLabや、紙以外のさまざまなものへのプリントを可能にするエプソンの大判プリンターなどの商品をご紹介し、エプソンが重視する資源をめぐる課題や商品・サービスを通じた環境負荷低減について理解を深めていただきました。

長野高校 Nagano Glocal Project



大学生への環境講義（日本）
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。

小学生への環境教育の実施（中国）
2023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、所在地の小学生約200名に「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、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生徒たちに伝え、環境保護意識の向上を図りました。



関連情報
次世代教育（環境）

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。

環境経営セミナーの開催(日本)



2023年1月、エプソン販売株式会社の主催で、サプライチェーンでの環境配慮の取り組みに関心をお持ちの企業を対象とした環境経営セミナー「サステナブル企業が考える、未来のサプライヤーエンゲージメント」を開催しました。セミナーでは、コクヨ株式会社とセイコーエプソン株式会社のサステナブル推進責任者に加えて、有識者として株式会社日本総合研究所・シニアマネジャーの大森充氏が登壇しました。両社のこれまでの取り組みを紹介するとともに、今後サプライチェーンに求められる環境対応や市場動向をディスカッションし、脱炭素の潮流におけるサプライヤーエンゲージメントの現状と展望を参加者に共有しました。

4年連続で「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」を受賞



環境省が主催する「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」は、ESG金融の普及・拡大につなげることを目的に、ESG金融または環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた投資家・金融機関・金融サービス事業者・企業などについて、その先進的・模範的な取り組みなどを表彰するものです。同アワードの「環境サステナブル企業部門」では、企業の重要な環境課題に関する「リスク・事業機会・戦略機会」などの関連情報の開示充実度や企業経営における開示された取り組みの実効性を評価しています。
この度は「環境サステナブル企業」への選出とともに銀賞(環境大臣賞)を受賞し、「環境サステナブル企業部門」において4年連続での受賞となりました。(2025年2月)

取り組み紹介動画はこちら

環境サステナブル部門銀賞・環境大臣賞　選定理由　(事務局より)
CFOとCSuOの役割の兼務を図るなど、サステナビリティ推進の観点から組織面での工夫を行っている点が高く評価された。また、『「省・小・精」から生み出す価値で人と地球を豊かに彩る』というパーパスの社内浸透に注力する姿勢は、外部環境が厳しさを増す中にあっても堅持されている。今後は、非財務の取組と企業価値との関係性を明確に示すことで、こうした取組の更なる質的向上を図るとともに、成長領域における成果も期待され、銀賞となった。

環境サステナブル企業表彰状(PDF,93KB)

ニュースリリースはこちら

「第3回日経SDGs経営大賞」で「環境価値賞」を受賞

「環境価値賞」は、リスク・機会の分析や環境監査などの「方針」、「温暖化ガス」の排出量や把握範囲、実績数値など、「廃棄物」「消費電力」「水資源」の量的把握や長期目標の有無、実績数値など、そして気候変動への適応策や環境課題への解決策、生態系保全のための活動など「気候変動、資源、生物多様性」を総合的に評価された企業に与えられる賞です。
今回当社は、温暖化ガスの排出をめぐり、重要性が増している取引先まで含めた削減努力、TCFDへの賛同と有価証券報告書への情報開示や再生可能エネルギーの積極的な導入の「環境目標設定」などが高く評価され、初めての受賞となりました。
エプソンは、SDGsが掲げる持続可能でよりよい世界を実現するために、我々の持つ技術、商品、サービスの提供を通じて、世の中に貢献できるよう取り組んでまいります。(2021年11月)



ニュースリリースはこちら

他社との意見交換(日本)

2021年12月、関西に主要拠点がある企業を対象とし、経営革新や人材育成に関する支援を行う公益財団法人 関西生産性本部の要請により、同本部が開講するマネジメントスクールの「経営戦略コース」受講生の企業訪問を受け入れました。今回の訪問において、さまざまな業種の関西有力企業4社から派遣された受講生は、環境問題への対応は今後の企業経営においての重要事項であるとし探求テーマに取り上げ、脱炭素への考え方やカーボンニュートラルが社会や企業に与える影響について、当社の経営層と各社の対応などの環境関連トピックを討論し、互いに有益な情報を得られました。
加えて受講生には、ものづくり歴史館や乾式オフィス製紙機PaperLabによる社内の古紙再生センターの見学、またエプソンミズベの障がい者雇用の現場をご紹介し、合理的配慮や障がいに応じた業務の確保など、エプソンの企業活動への理解を深めていただきました。



地域住民との意見交換会(日本)

当社および国内グループ会社は、地域の皆様に当社の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ことを目的に、事業所が立地する地域の皆様を招いて意見交換会を実施しています。

詳細はこちらをご覧ください。

環境コミュニケーションガイドライン

環境に関するコミュニケーションの在り方をまとめた「グローバル環境コミュニケーションガイドライン」を制定しています。正しく分かりやすい情報発信を行うため、グループ内でこのガイドラインを共有し、企業活動の中での環境への取り組みについて理解を深めた上で、情報発信を行っています。

関連情報
社外からの評価

環境メッセージ

Engineering Precision. Innovating Sustainability.

大切なものを見極め、より大きな価値を創りだす。
エプソンは、社会のために技術力を磨き続け、自然環境への想いを紡いできました。
私たちはサステナビリティの本質をとらえ、その概念を塗り替えていきます。
これまでも、これからも。



「Engineering Precision. Innovating Sustainability.」

このメッセージは、ものづくり企業としての原点でもあり、これまで大切に磨き上げてきた「省・小・精」を基に、これからも進化し続ける技術を通じて持続可能な未来を実現していく姿勢を表しています。
「省・小・精」とは、技術のみでなく、無駄を省き、より小さく、より精緻にするという考え方で、そこからより大きな社会的な価値を生み出す、すなわち、“Less is more”という考え方です。大きいこと、量が多いことだけが豊かさではない。エプソンが考える本当に大切なものは、物質的、経済的な豊かさだけでなく、精神的な豊かさ、文化的な豊かさも含めた「こころの豊かさ」です。
私たちは、将来の世代を含むあらゆる人の「こころの豊かさ」の追求がサステナビリティの本質と捉えています。
その「こころの豊かさ」を追求するため、エプソンはこれからも自然環境との調和に尽力します。そして、持続可能な未来の実現に向かって挑戦し続けます。









グローバル環境サイト



- Canada
- U.S.
- Latin America
- Brazill
- Austria
- France
- Germany
- Italy
- Portugal
- Spain
- Switzerland
- United Kingdom
- Europe,Middle East & Africa
- China
- Hong Kong
- Japan
- South Korea
- Taiwan
- Singapore
- Australia
- New Zealand

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。



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

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。

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ー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、世界人権宣言他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)

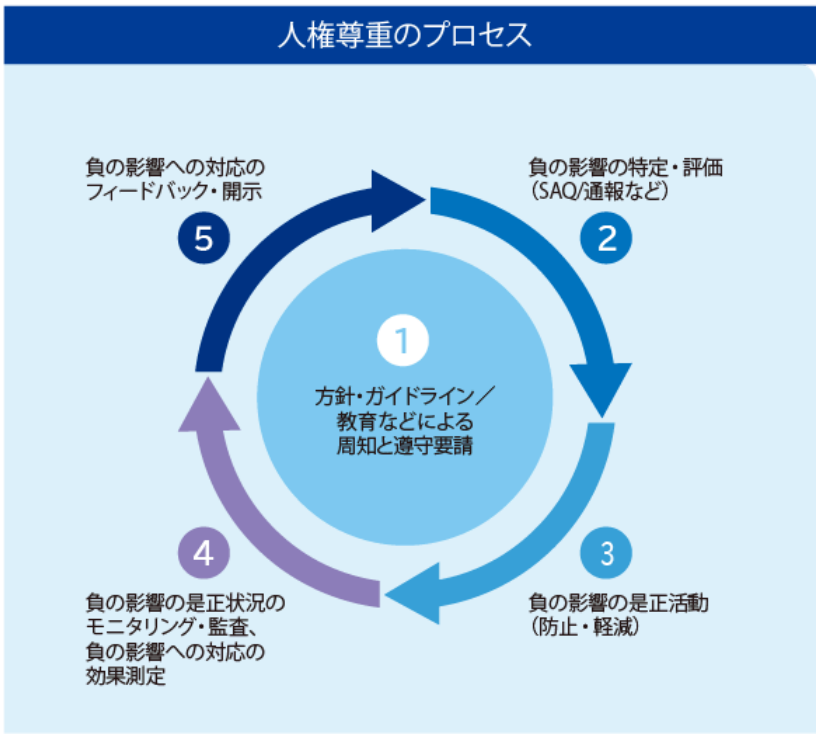
エプソングループの人権デューデリジェンス

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。

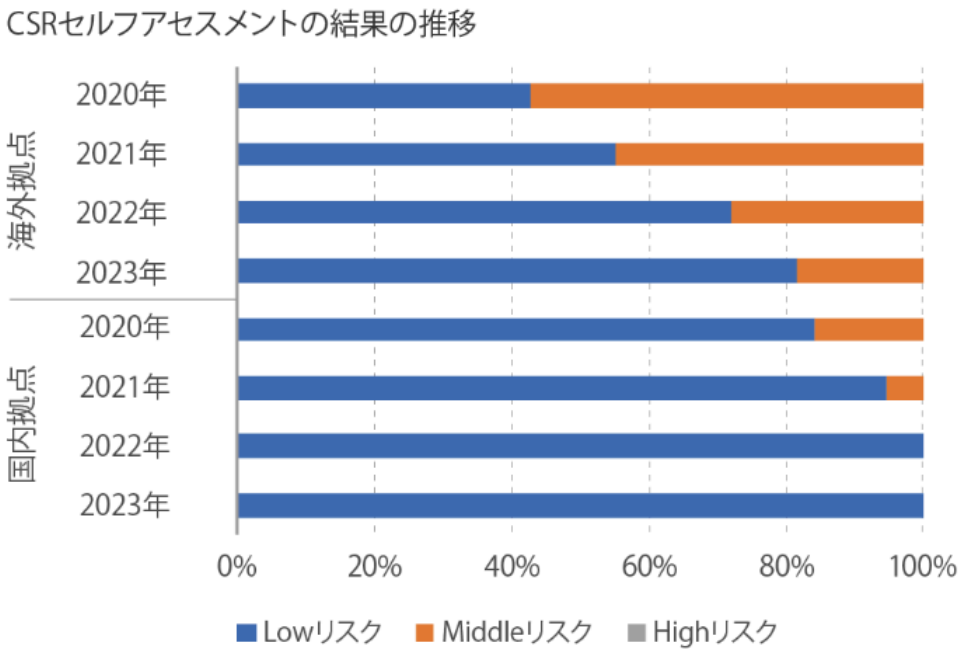
・各拠点の回答を本社RBA主管部門ならびに関係主管部門において精査した結果、RBA VAP監査評価におけるプライオリティ不適合に相当する問題は見当たりませんでした。精査の過程においては、疑問点等について各拠点とコミュニケーションをとり、要是正点について個別にフィードバックしています。

・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。毎年の是正活動の結果、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。



＊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が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が、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、刑罰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・徹底を行っていきます。

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

ー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。

ー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

ー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

ー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

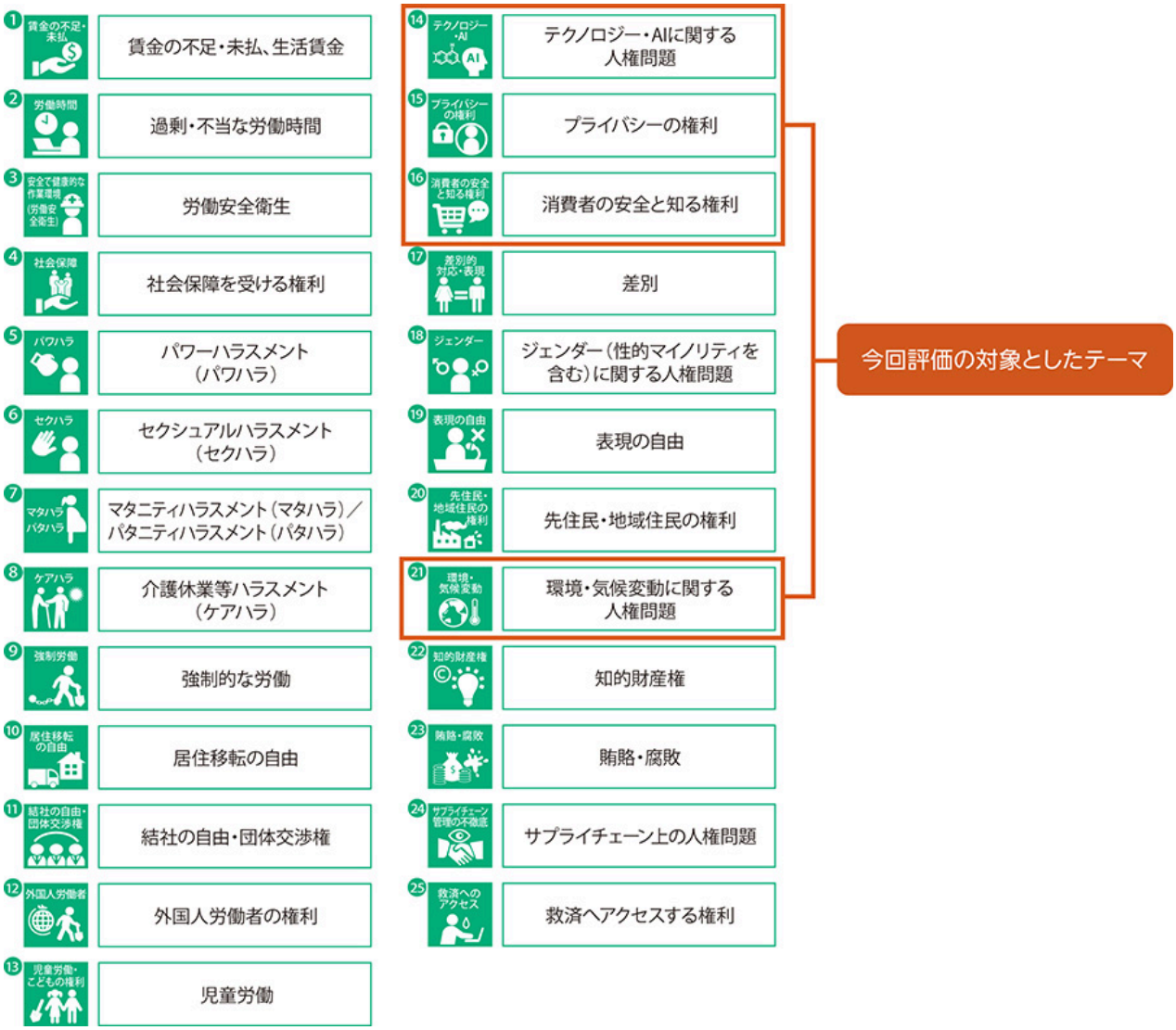
エプソンにおいては、労働や安全衛生といった領域が最も人権侵害のリスクが高いと認識しており、日本国内においては、特にハラスメントに対する取り組みを鋭意継続して行っています。

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

エプソンにおいては、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」「先住民族・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が、継続して見守りをしていきます。

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、多数の企業が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

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、委託先会社に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。

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

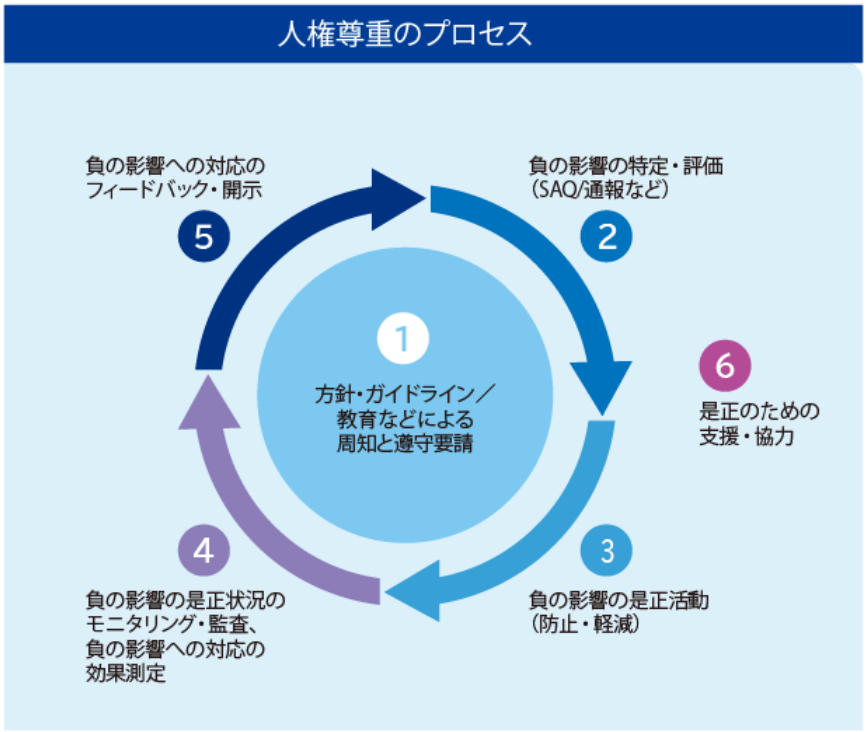
特定された人権課題への対応

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他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ー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要請するとともに、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業者、人材紹介や派遣など人材系エージェント、ロジスティックス業者等）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。
せミナーでは、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

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



執行役員
人的資本・健康経営本部長
髙倉 洋右

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。

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 ∨

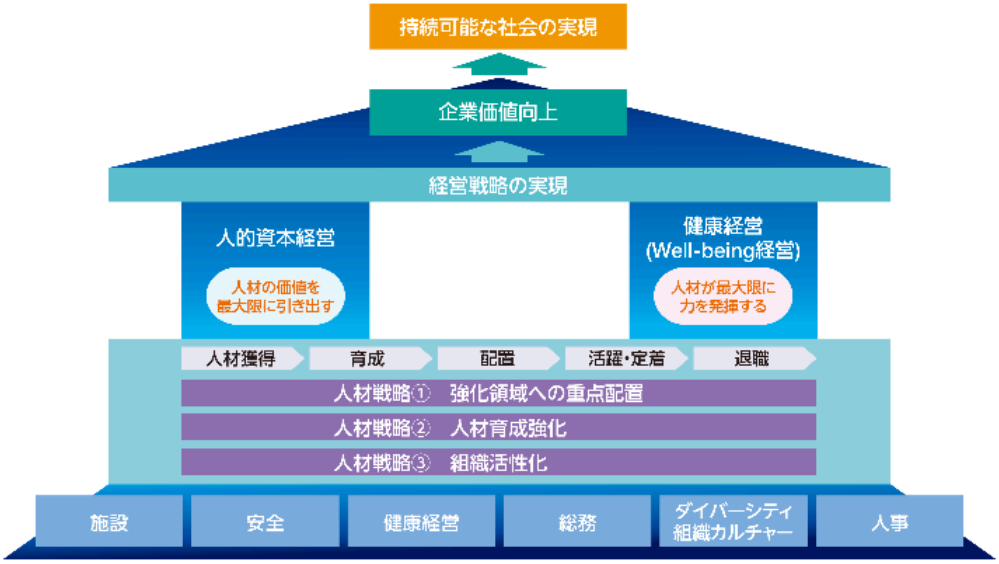
人材戦略の考え方

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。



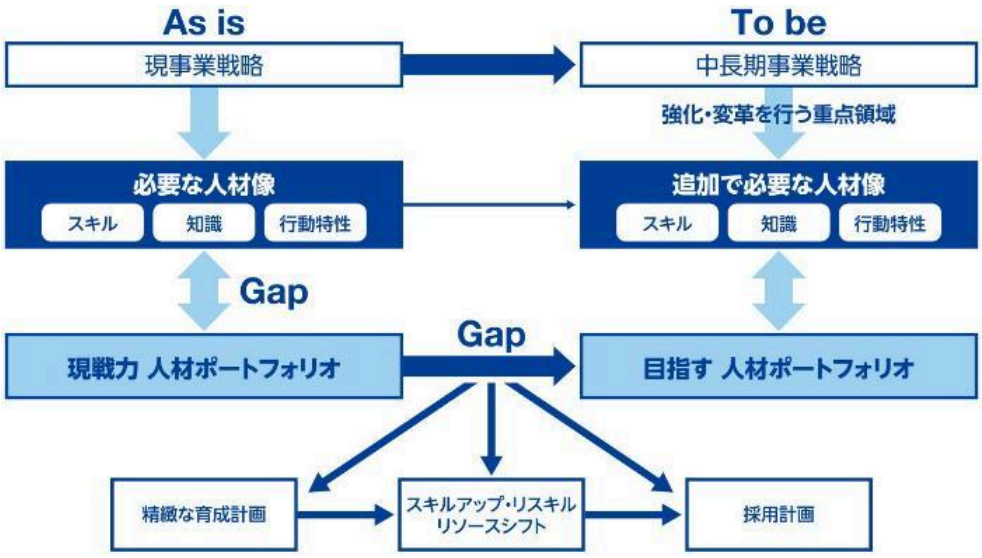
求める人材像

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[*1]350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

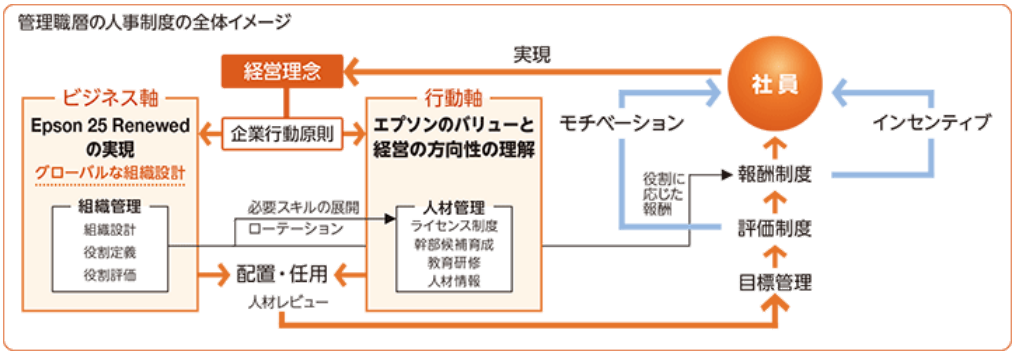
■強化領域への要員配置

	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トア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

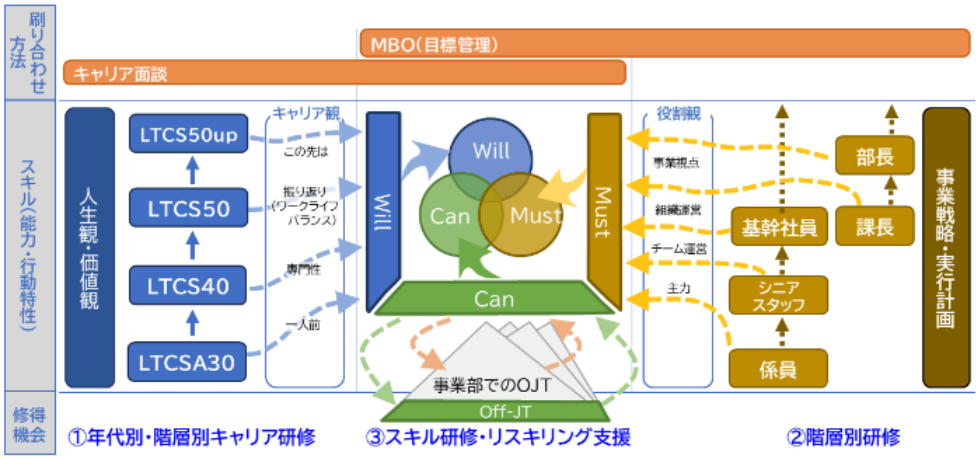
経営戦略の実現・事業遂行のため、エプソンは、パーパス、エプソンウェイの浸透と、長期ビジョンに定めた事業の方向性の共有をベースとしながら、広い視野と高い専門性を持って変化に素早く対応し、お客様の立場に立って自立的・自律的にお客様価値を作り上げることのできる人材を必要としています。

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

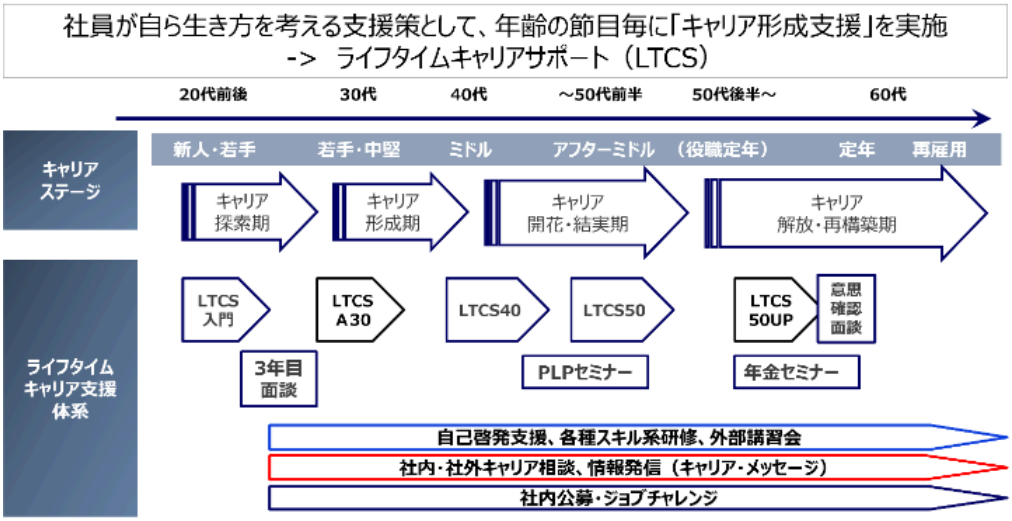
①年代別・階層別キャリア研修

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

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。

＜新入社員＞

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。

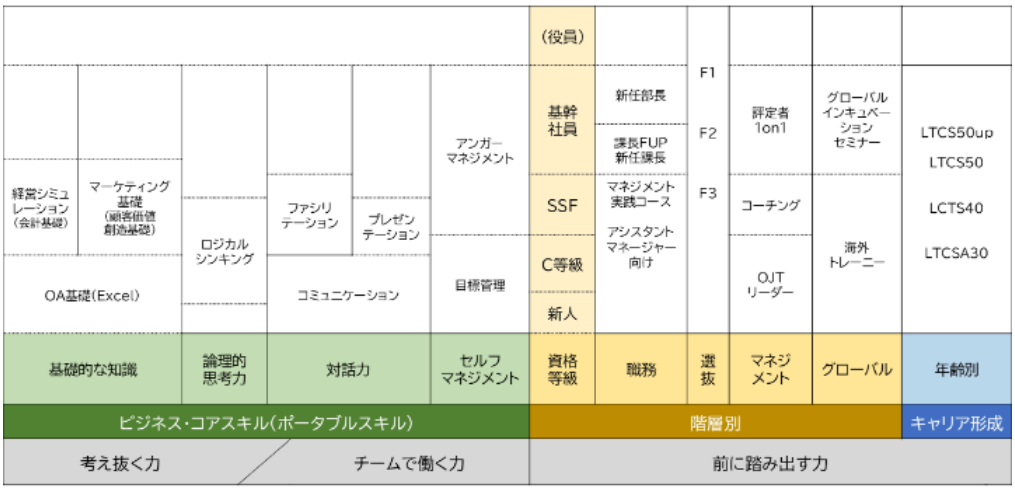
・エプソン社員に期待される行動を理解し、実践する。
・「省・小・精の技術」の基礎であるものづくりの心構えと態度を学ぶ。
・チームで協力して活動することの大切さを実感する。

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。


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



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。



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きています。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各海外現法の工程管理レベルの向上を図っています。


海外現地法人技能者の育成(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」「プラスチック金型」「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)

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。	・女性リーダー向けキャリア自律研修 -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 -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。	・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。	・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。	・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 -両親学級セミナー -男性育休促進活動(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いない」、「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り、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

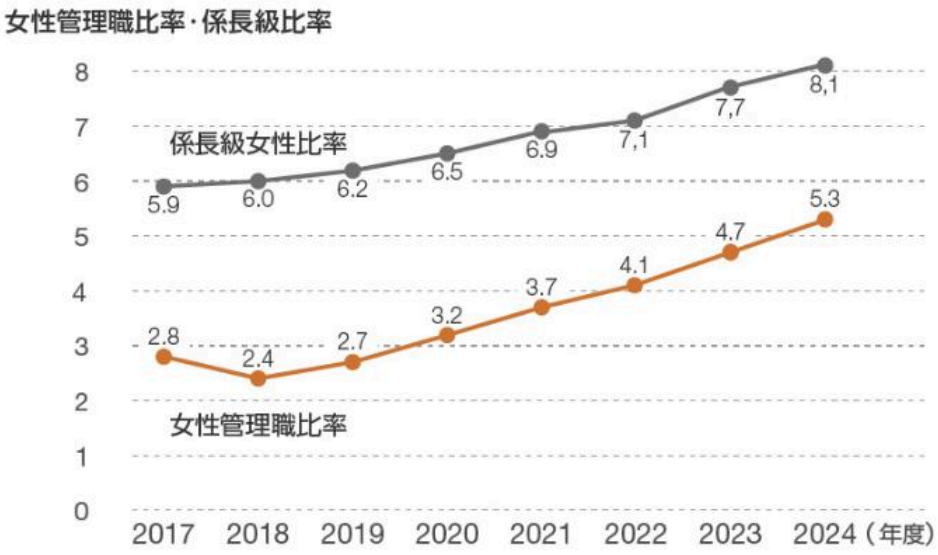
プラチナくるみん認定取得　2016年

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



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%



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

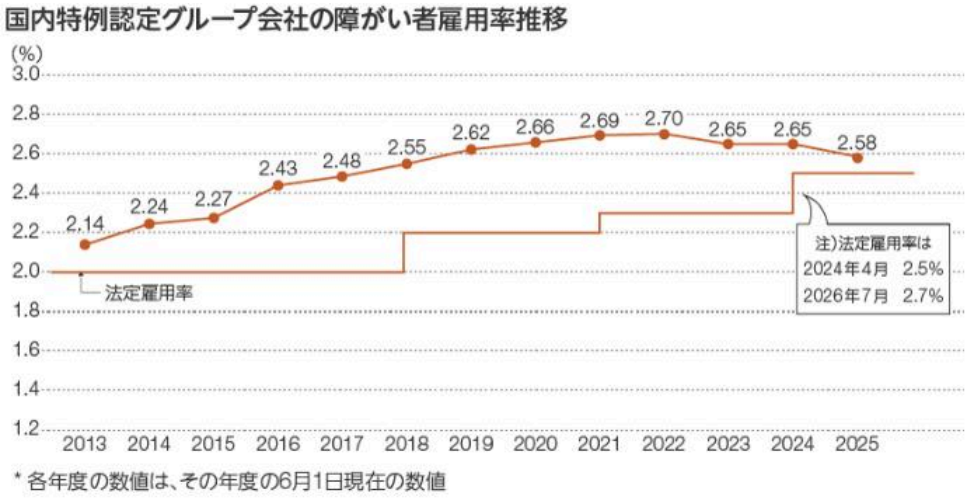


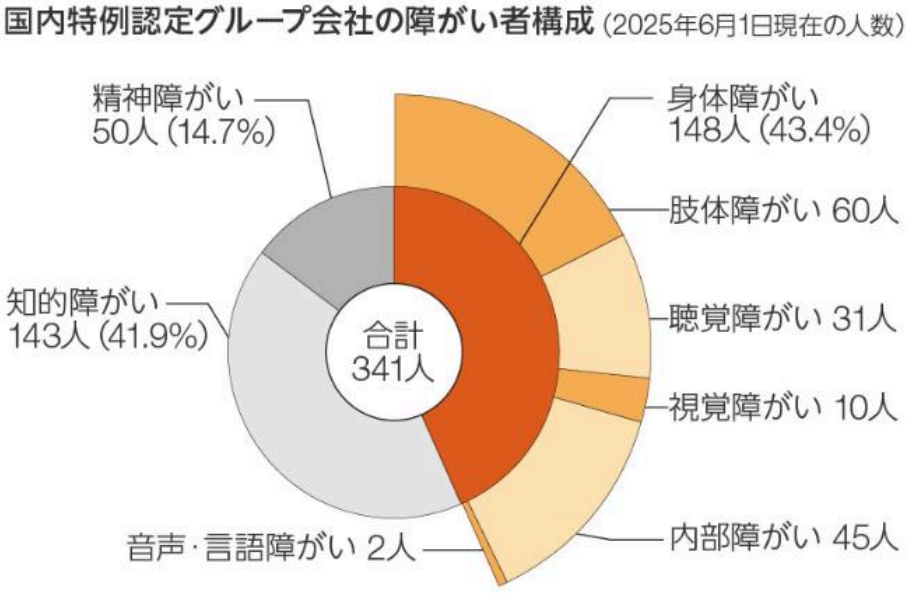
社外イベント
発達障がいをテーマにした小児科専門医の講演会



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%





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

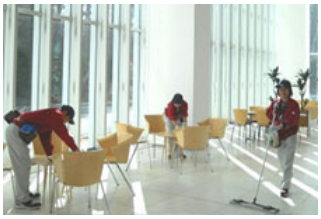
現在6拠点156人（2025年6月1日現在）の障がいのある社員が、オフィス・製造・環境リサイクルなど幅広い分野で活躍しています。とりわけ2008年から展開しているビルクリーニングは、エプソンミズベの中核業務として2025年3月現在70人の規模に成長・定着しています。また、2017年からはペーパーラボのアップサイクルモデルラインにおける障がい者雇用機会を拡大し、古紙分類・ペーパーラボオペレーション・DFPを活用した名刺・ノート作成など、環境負荷低減と障がい者雇用促進に取り組んでいます。現在では、精神・身体障がいがある方の採用拡大を見据え、業務支援のITツールを活用しながら、オフィス業務の拡大を推進しています。



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力に繋がっています。



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。



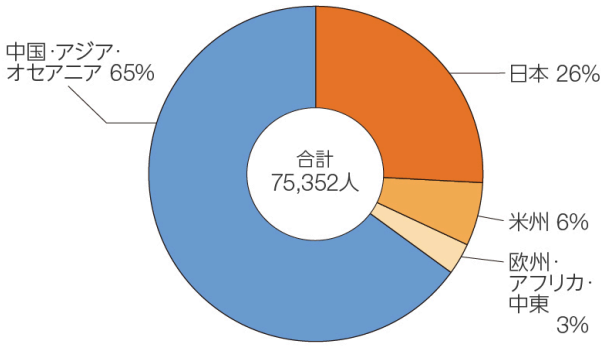
全国アビリンピック　ビルクリーニン部門出場（エプソンスワン）

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、現場で的確・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と行っています。
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いうる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

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、高年齢者など、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	・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・半日単位だけではなく、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日間を上限に、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なため、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）

男性育休取得促進活動（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

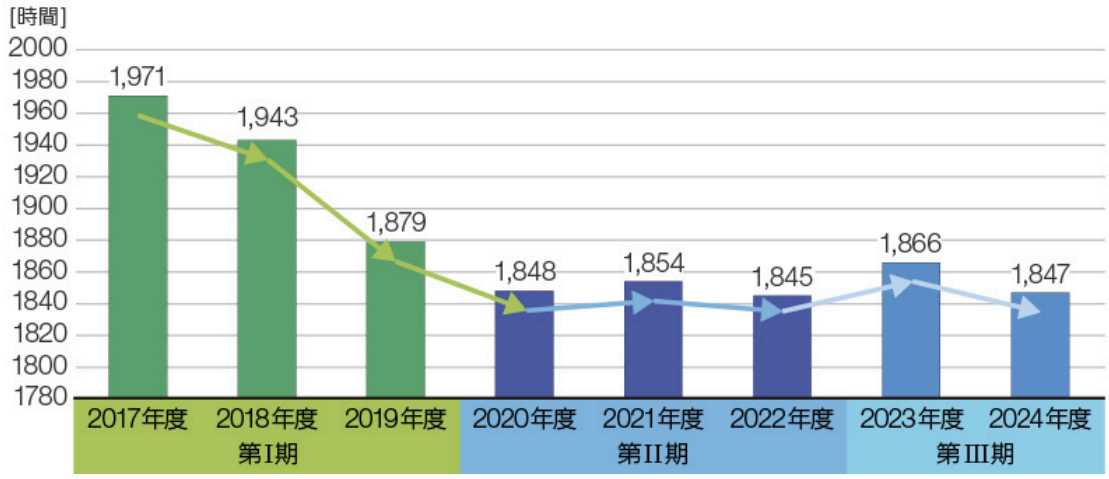
健やか休暇制度
前々年度からの年次有給休暇に残日数がある場合、60日を限度に積み立てることができる休暇で、本人のけがや病気、家族の介護・育児、中学3年生までの子どもの学校行事への参加を目的として取得できる、当社独自の休暇制度です。
(1998年3月21日制定)

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

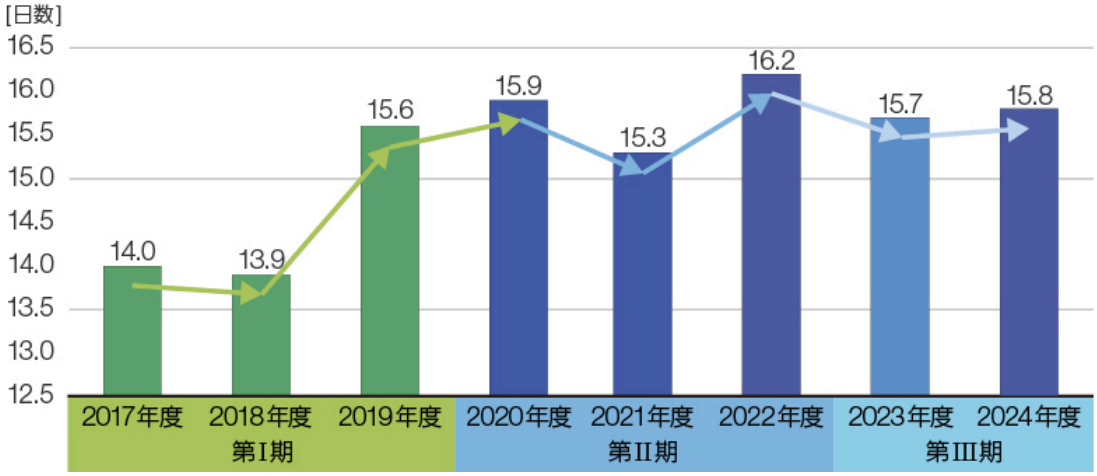
年間総実労働時間



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により、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	○	○	ー
財産形成	財形貯蓄、従業員持株会	○	△	ー
住宅	社宅・独身アパート貸与	○	○	ー
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	○	○	ー
その他	慶弔見舞金、永年勤続表彰、団体保険　など	○	○	ー

○:対象　△:一部対象　ー: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

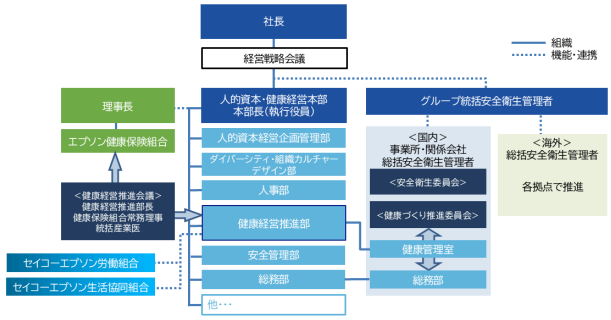
健康経営で実現したいこと

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す。

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」を大切にする活動展開を意識できるスローガンとしました。



ポスター

中期健康管理施策「健康Action2025」の活動をもりあ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る人の割合		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
体格	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
受診率	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
組織風土	高リスク職場継続・再発職場数*1	0職場
組織風土	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)

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

健康経営の取り組み実績(2024年度)(PDF,546KB)

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。

2025 健康経営銘柄 KENKO Investment for Health

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

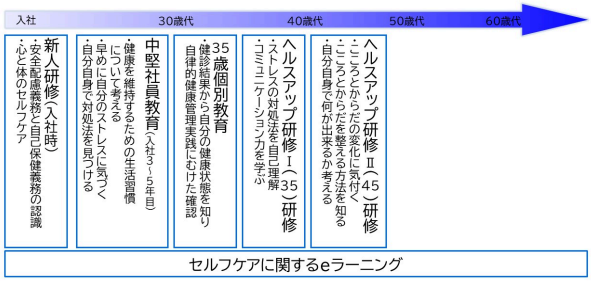
「健康経営銘柄」選定に関するプレスリリースはこちら

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

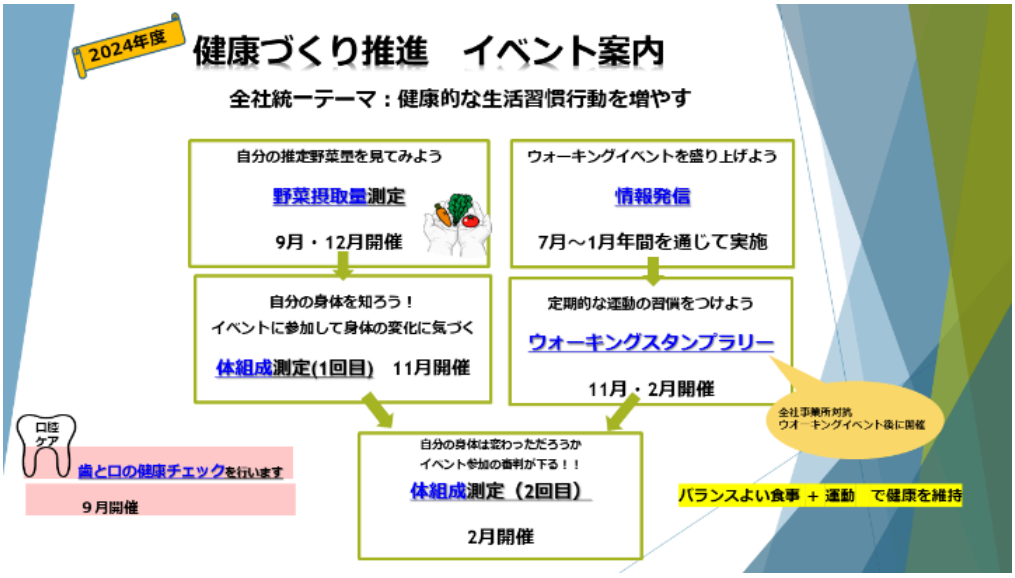
健康づくり活動

「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

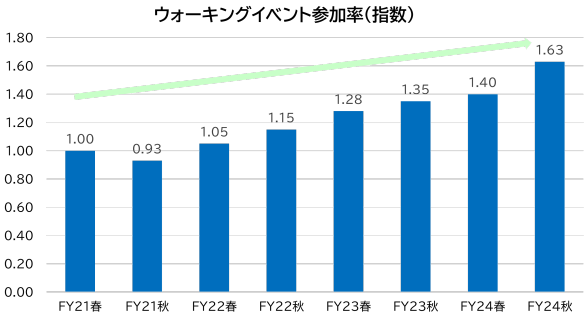
行動促進活動
健康Action2025のスローガン「気づく・学ぶ・行動する」の行動につながる健康づくりを目的にした活動

・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。



・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げ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「こころとからだの健康」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。

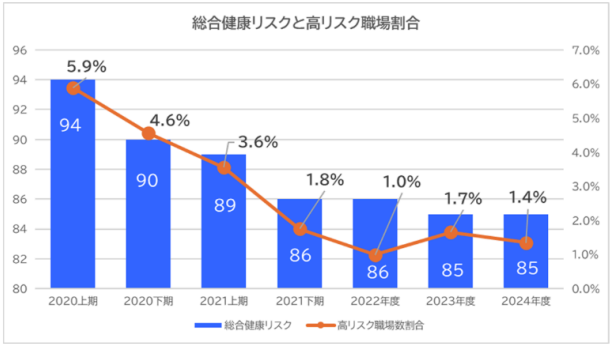
支援内容	目　的	内　容
1. 職場改善シートの活用	PDCAを確実に回す 部長・責任者の協力を受ける	・職場改善シートを作成し、計画にそって 職場改善を実施する
2. ワークショップ(対話会)の ファシリテート	職場改善に向けて課長、関係者で知恵を出し合う	・結果の理解/分析　・改善事例の共有 ・改善に向けた検討
	「ポジティブな側面」に着目し、対話により職場改善へつなげる	・職場のありたい姿の検討 ・職場全体での取り組み事項の検討
3. サーベイ結果分析サポート	結果を正しく読み解き改善につなげる	・結果の見方　・改善検討
4. 個別面談の実施	職場の課題確認	・第三者による安心して話がで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

エプ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。



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

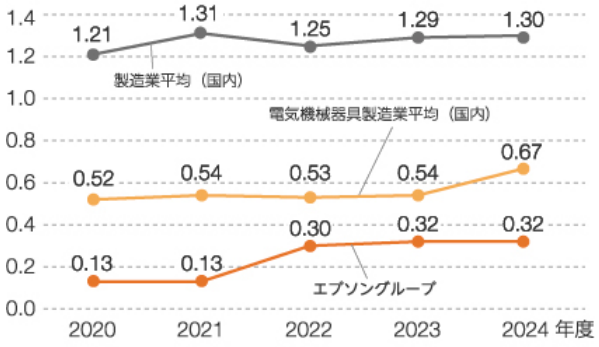
2024年度は重大労働災害*1が0件でした。重大労働災害に直接つながるリスクの高い装置について、台数の増減や、リスクの管理状態を定期的に把握しています。重大ではないが、休業を伴う労働災害について、動作の反動・無理な動作は10件から6件へ減少しています。しかし、転倒、切れ、激突・激突されは、横ばいもしくは増加を示し、はさまれに至っては2023年度0件から6件と急増しています。労働安全衛生活動の販社展開により、倉庫作業による腰痛、オフィスでの転倒など販社における労災は、減少傾向を示していますが、は

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定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、燃焼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 に準じて、算出

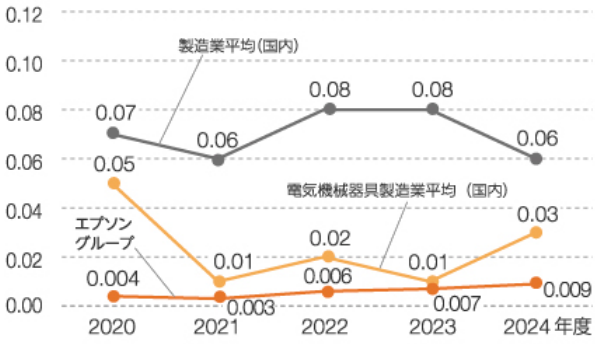
労働災害度数率推移



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

* 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

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。
- 非定常作業：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ヵ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に開催し、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、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

サプライチェーン

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



執行役員
生産企画本部長
武井 昭文

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

サプライチェーン コンテンツ一覧

方針・体制

目指す姿
CSR調達方針
サプライチェーンCSR戦略
サプライチェーンCSR推進体制
重点実施項目とKPI

サプライヤーガイドライン

CSR調達の取り組み

サプライチェーン管理
サプライヤー評価プログラム
CSR調達推進プログラム
人権への取り組み

サプライチェーンにおける環境への取り組み
外部団体との連携

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
取引先通報制度
社内教育

責任ある鉱物調達

紛争鉱物対応方針
紛争鉱物調査プログラム
調査結果
外部団体との連携
鉱物リスクに関する通報

グリーン購入

はじめに
製品含有化学物質保証に関する基本的な考え方
基準書
製品含有化学物質に関する調査

紙製品の調達

対象範囲
適合調達管理の内容
基準書

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 > サプライチェーン

方針・体制

サプライチェーンCSRの目指す姿
CSR調達方針
サプライチェーンCSR戦略
サプライチェーンCSR推進体制
重点実施項目とKPI
社外からの評価

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。

また、エプソンは、「持続可能でこころ豊かな社会の実現」に向け、2021年度、エプソンが社会課題を起点に取り組むべき4つの最重要課題「マテリアリティ」を特定し、それらを実現するための12の取り組み「サステナビリティ重要テーマ」を設定しました。マテリアリティ「社会的責任の遂行」に関連するサステナビリティ重要テーマとして「責任あるサプライチェーンの実現」を掲げています。重要テーマそれぞれについて、KPIを設定し、推進しています。
さらに、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17の目標および169のターゲットとサステナビリティ重要テーマを関連付けしています。エプソングループ全体でSDGs目標達成に貢献していきます。

SDGs達成への貢献
サステナビリティ重要テーマ

エプソンは、サプライチェーンCSRの強化の取り組みの手段として、電子電機、小売、自動車、玩具業界の企業同盟であるResponsible Business Alliance（RBA）のミッションおよび行動規範を支持し、加盟しています。RBA行動規範は、人権、安全衛生、環境、倫理を網羅する国際的に認められた高い水準でのCSR要求項目で構成されています。RBA行動規範は定期的に見直され、共通に取り組むべきレベルを高めています。
エプソンは、RBA行動規範の遵守とともに、サプライチェーンのデューデリジェンス義務など高いレベルでの取り組みが要求されているRBAの会員資格であるレギュラー会員として、自ら取り組むとともに、サプライヤーにも取り組みを要請し、サプライチェーン全体でのCSRの向上に取り組んでいます。

ニュースリリース（PDF,508KB）
Responsible Business Alliance

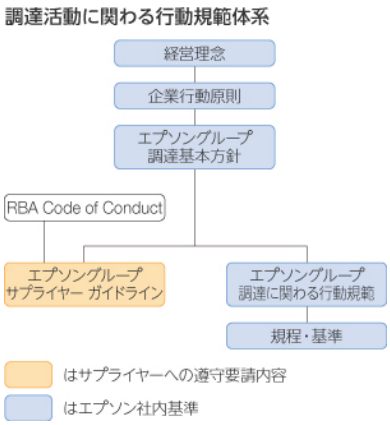
Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

RBA行動規範
RBA会員義務
SDGsとの関係はこちら(PDF, 210KB)

CSR調達方針

エプソンは、経営理念を実現するため、企業行動原則において、重要実施事項を定めています。CSRに関連する人権尊重、環境負荷低減、コンプライアンスの遵守、責任ある鉱物調達などに加え、ビジネスパートナーとの関係構築に向けた基本姿勢をビジネスパートナーとの共存共栄として掲げています。

また、エプソングループ調達基本方針には、調達の基本姿勢として、各国の法令や国際ルールを遵守した調達活動を通じた、人権、環境を含む社会的責任を果たすこと、お取引先様と公平公正・共存共栄を基本とした相互信頼に基づくパートナーシップによる持続可能なサプライチェーンの構築、Q(品質)、C(価格)、D(納期)の安定と適正化によるお客様に価値ある商品やサービスの提供を定めています。
これらの上位方針のもと、エプソングループサプライヤーガイドラインを制定し、エプソンの調達に関する基本的な方針事項をサプライヤーに周知し遵守いただく要請をしています。また、同ガイドラインには、サプライチェーンCSR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います。



企業行動原則
調達基本方針
サプライヤーガイドライン

サプライチェーンCSR戦略

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、企業行動原則にのっとってサステナビリティ活動を推進することにより、社会課題の解決への貢献と企業の持続的成長を目指しています。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、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)やResponsible Business Alliance(RBA)行動規範などの国際的な社会規範を尊重しています。
さらに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にもあるように、エプソンの責任は、サプライチェーンにも及びます。会社の方針「持続可能でこころ豊かな社会の実現」をもとに、「人権」と「持続可能性」という視点で中長期のサプライチェーンCSRの重点施策項目を戦略的に定めています。
これらの取り組みは、SDGsが掲げる目標の実現にもつながるものであり、SDGsが目指す2030年を目標年としています。

ディーセントワークの推進 | 安全な働く環境の確保 | 責任ある鉱物調達の実現 | 環境負荷低減

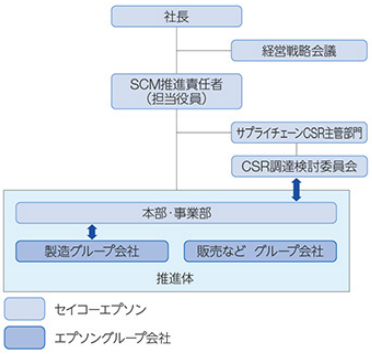
SDGsとの関係はこちら(PDF, 210KB)
エプソングループ人権方針
人権の尊重
CSR調達の取り組み
責任ある鉱物調達

サプライチェーンCSR推進体制

セイコーエプソンサプライチェーンマネジメント(SCM)担当役員は、SCM推進責任者として、サプライチェーンにおけるCSR推進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、本社サプライチェーンCSR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」において協議し、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、活動の進捗状況の定期的レビューを行い、さらに、定期的に、取締役が参加する経営会議体の一つである経営戦略会議に活動報告し、また、重要事項の審議を受けています。

サプライチェーンCSR推進体制



中期目標(KGI)と年度目標(KPI)

サプライチェーンCSRの目指す姿を実現するため、サステナビリティ重要テーマの一部として、中期目標(KGI)と年度目標(KPI)を設定し、活動を推進しています。

中期目標(2025年度末)

CSR調達:主要サプライヤーのCSRリスクランクをローリスクにする
責任ある鉱物調達:製品のコンフリクトフリー[*1] を実現し、製品情報を開示します

[*1] RMIのResponsible Minerals Assurance Program(RMPA)で認証されたスメルター・製錬業者(CFS)のみを使用していること

2024年度実施項目と実績

	実施項目、KPI	実績
1	サプライチェーンCSRレベルの維持・向上 1)サプライヤーガイドライン書面同意の取得率:直接材[*1]および間接材[*2] の主要サプライヤーの95%(2,500社) 2)CSR SAQのリスクレベル:直接材および間接材の主要サプライヤーのハイリスク[*3] 0%(0社)	1)94.4%(2,916社 / 3,089社) 2)直接材の主要サプライヤーのハイリスク0%(0拠点 / 676拠点)、間接材の主要なサプライヤーのハイリスク0%(0社 / 438社)
2	紛争鉱物調査の強化 1)調査回答回収率:100%	1)調査回答回収率: CMRT(3TG)99.6%

	2)サプライヤーへの製錬所 / 精製所情報の提供:毎月1回(12回/年)	EMRT(コバルト)99.1% 2)毎月1回、年12回実施
3	サプライチェーンBCM*4 強化 1)サプライチェーン途絶による販売影響:ゼロ	1)サプライチェーン途絶による販売影響:ゼロ

*1 直接材:製品組立に必要な原材料や部品、加工委託など

*2 間接材:直接材以外の工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣など

*3 ハイリスク:RBAオンラインによる場合は60点未満、エプソン独自SAQによる場合は65点未満

*4 BCM:事業継続マネジメント(Business Continuity Management)

2025年度実施項目とKPI

	実施項目	KPI
1	サプライチェーンCSRレベルの維持・向上	1)サプライヤーのCSRリスクレベル:直接材*1の主要サプライヤーのハイリスク*2 0%(0社) 2)サプライヤーCSRリスクレベル:構内常駐のサービス業者および人材系エージェントのハイリスク*2 0%(0社) 3)調査回答回収率:100%
2	紛争鉱物調査の強化	1)調査回答回収率:100% 2)サプライヤーへの製錬所 / 精製所情報の提供:毎月1回(12回/年)
3	サプライチェーンBCM*3 強化	1)サプライチェーン途絶による販売影響:ゼロ

*1 直接材:製品組立に必要な原材料や部品、加工委託など

*2 ハイリスク:SAQにおいては60点未満、RBAのVAP監査を含む監査による評価においてはプライオリティ(最優先)不適合が残存していること

*3 BCM:事業継続マネジメント(Business Continuity Management)

社外からの評価

サプライチェーンCSRは、ESG評価のS(Social)の一部として、多くの評価機関が評価対象としています。サプライチェーンCSRに関する調査項目には、方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、責任ある鉱物調達の実現などが含まれます。
エプソンのサプライチェーンCSRの取り組み・成果は、様々なESG評価機関より高い評価を得ています。
セイコーエプソンは、フランスに本社を置くEcoVadis社によるサステナビリティ(持続可能性)評価において、2024年に「プラチナ」メダルを獲得しました。2020年に新設された「プラチナ*1」メダルは、評価対象企業(世界約13万社)のうち、上位1%にのみ授与されるものです。当社は2020年から2022年まで3年連続でこのメダルが付与されており、継続的に高い評価を得ています。同評価は、総合点のほか、環境、労働と人権、倫理、持続可能な資材調達それぞれについてスコア付けがされます。サプライチェーンにおける人権の取り組み、環境の取り組みや、責任ある鉱物調達などを評価項目とする「持続可能な資材調達」において、高い評価を得ています。

EcoVadis 社のサステナビリティ評価の結果推移

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
総合評価	プラチナ	プラチナ	プラチナ	ゴールド	プラチナ
持続可能な資材調達スコア	80/100	80/100	90/100	90/100	80/100

*1 プラチナ:EcoVadisのサステナビリティ(持続可能性)評価において、2020年に新設された格付け。上位1%および特定のスコアが要求されます(プラチナ要求スコア:2020年から2022年は75点、2023年評価は78点、2024年1月から6月は80点、2024年7月以降81点)

サプライヤーガイドライン

サプライヤーガイドライン／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、エプソンのサプライヤー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(現サプライヤーガイドライン)を制定しました。さらに2008年4月にEICC(電子部品のサプライチェーンのCSRアライアンス、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、ガイドラインの一部とし、以降、RBA行動規範の改定を受けて改定しています。
サプライヤーガイドラインは、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要求をサプライヤー行動規範(RBA行動規範)として規定しており、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20年以上を経て、世界各地に所在するサプライヤーの理解を得るため、ガイドラインの多言語化をはかり、現行のVer8.0は7言語版を用意しています。
また、全ての取引先に遵守依頼をするとともに、主要サプライヤーから、書面同意を提出していただいています。2024年4月に改訂したサプライヤーガイドラインVer8.0については、サプライヤーに周知し、2,916社(取引アカウント、同意率94.4%)から書面による同意をいただきました。さらに、新規の取引先には、サプライヤーガイドラインを取引開始前に通知し、同意を頂いています。
エプソンは、RBA会員として、サプライチェーンにおけるCSRの向上に努めています。

エプソングループ サプライヤーガイドライン(グループ共通版)Ver8.0

- 日本語 ver. 8.0(Japanese PDF,906KB)
- 英語 ver. 8.0(English PDF,378KB)
- 中国語 ver. 8.0(Chinese PDF,797KB)
- スペイン語 ver. 8.0 (Spanish PDF,405KB)
- ポルトガル語 ver. 8.0(Portuguese PDF,391KB)
- タイ語 ver. 8.0(Thai PDF, 578KB)
- インドネシア語 ver. 8.0(Indonesian PDF, 394KB)

各社の通報窓口は、こちらからご確認いただけます

RBA行動規範の要請

「エプソングループサプライヤーガイドライン」の一部である「サプライヤー行動規範」は、RBA行動規範に準拠した、労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステムを要求事項としています。
RBAの行動規範は、現地法の遵守はもとより、RBAの要求・水準が現地法よりも厳しい場合には、RBAの要求の遵守を求めます。これにより、サプライヤーが所在する各国・地域の法律の定めの有無および水準に関わらず、また、各国・地域の労働慣行に関わらず、一定の管理水準を担保します。



Responsible Business Alliance

A. 労働(人権)	B. 安全衛生
A1 強制労働の禁止 A2 若年労働者(児童労働禁止を含む) A3 労働時間(労働時間制限・休日取得) A4 賃金・福利厚生 A5 差別の排除/ハラスメントの禁止/人道的待遇 A6 結社の自由および団体交渉	B1 労働安全衛生 B2 緊急時への備え B3 労働災害および疾病 B4 産業衛生 B5 身体に負荷のかかる作業 B6 機械の安全対策 B7 食事、衛生設備および住居 B8 安全衛生に関する連絡
C. 環境	**D. 倫理**
C1 環境許可と報告 C2 汚染防止と省資源 C3 有害物質 C4 固形廃棄物 C5 大気への排出 C6 資材の制限 C7 水の管理 C8 エネルギーおよび温室効果ガスの排出	D1 ビジネスインテグリティ D2 不適切な利益の排除 D3 情報の開示 D4 知的財産 D5 公正なビジネス、広告、および競争 D6 身元の保護と報復の排除 D7 責任ある鉱物調達 D8 プライバシー
E. マネジメントシステム	
E1 企業のコミットメント E2 経営者の説明責任と責任 E3 法律要件および顧客要求事項 E4 リスク評価とリスク管理 E5 改善目標 E6 トレーニング	E7 コミュニケーション E8 労働者/ステークホルダーの関与と救済のアクセス E9 監査および評価 E10 是正措置のプロセス E11 文書化と記録 E12 サプライヤー責任

CSR調達の取り組み

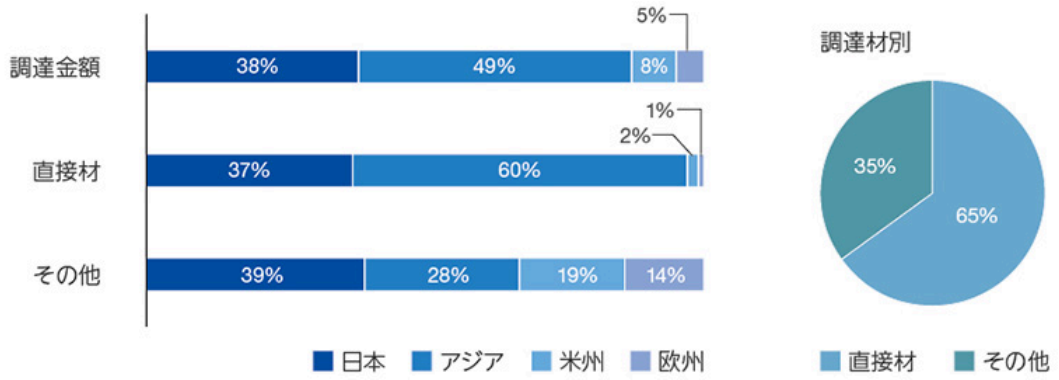
サプライチェーン管理
サプライヤー評価プログラム
CSR調達推進プログラム
人権への取り組み
サプライチェーンにおける環境への取り組み
外部団体との連携

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38%、海外62%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、人材派遣などの調達があり、その金額比率は、直接材65%、それ以外35%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。

調達概況



サプライヤー評価プログラム

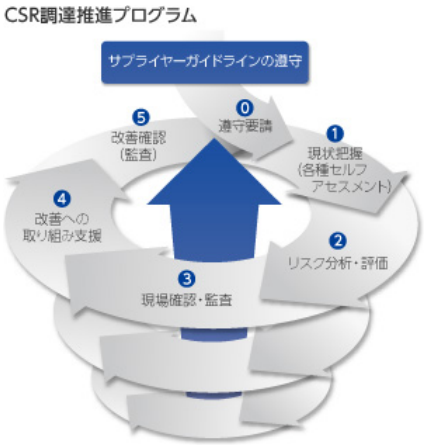
エプソンは、全サプライヤーを対象に、多面的評価を実施しています。

エプソン サプライヤー評価プログラム	評価頻度
間接評価 外部信用調査機関の情報を活用した評価	1回／年

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） QCDEMSに関する管理レベルの総合評価 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）、事業継続マネジメントを含むマネジメントシステム（M）、情報セキュリティー（S）	1回／年
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）の遵守状況の評価 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	1回／年
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：BCM体制整備、BCM納期管理、BCM供給対応	1回／年
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：電気事業法、消防法などの遵守	1回／年

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、サプライヤー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。



直接評価（定期評価）

エプソンは、基本的に全サプライヤーを対象として毎年直接評価（定期評価）を実施しています。
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、リスクマネジメント・コンプライアンスなどに対する企業の経営管理体制や運営の仕組みが整備され、効果的に機能しているかを確認しています。また、近年世界的に多発しているサイバー攻撃や情報漏洩などへの対応として、情報セキュリティーに関する確認もあわせて実施しています。

定期評価の結果、エプソンが定めた最低点に満たないサプライヤーに対しては、改善要請を行うとともに、改善支援を実施しています。なお、一定期間内に、改善が図られない場合には、取引継続をお断りしています。2024年の定期評価では、エプソンが定めた最低点に満たないサプライヤー1社について、要請事項に対する改善の取り組みをしていただきました。

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	19
S. 情報セキュリティー	25

合計	71

直接評価実績

		2022年	2023年	2024年
サプライヤー数		937社	900社	897社
窓口数		1,582	1,425	1,435
回答受領率	目標	100%	100%	100%
	実績	100%	100%	100%
改善要請取引先(窓口数)		16社	14社	1社

新規取引開始時の評価

新規で取引を開始するサプライヤーについては、取引開始の条件として、エプソングループサプライヤーガイドライン／RBA行動規範(人権、安全衛生、環境、倫理を含みます)の遵守の同意の取得と、取引可否判定の手続きを定めた基準に基づき、間接評価と直接評価* を実施しています。

* 定期評価に準じた品質管理、コスト管理、納期管理、環境管理、事業継続マネジメントを含むマネジメントシステム(M)、情報セキュリティー(S)に関するセルフアセスメント

CSR詳細評価

エプソンのCSR詳細評価は、サプライヤーのCSRデューデリジェンスプログラムです。エプソンは、ワールドワイドのサプライチェーン全体のCSRレベルの向上を目指すとともに、Responsible Business Alliance (RBA)レギュラー会員に求められるサプライヤー管理要件*1の遵守状況を、サプライヤーによる自己評価(Self-Assessment Questionnaire、SAQ)で毎年確認し、その評価結果をもとに、是正に取り組んでいただいています。また、サプライヤーの状況を監査や現場確認およびインタビューなどにより確認するプロセスも行っています。

SAQは、Responsible Business Alliance(RBA)が提供するオンラインSAQ(Self-Assessment Questionnaire)のほかに、RBAの現場監査基準(VAP監査基準)に基づいてエプソンが独自に策定したSAQ(エプソンSAQ)を用いています。エプソンSAQは、労働項目に関する設問を多く取り入れ、また、先住民や外国籍移住者の権利保護についての設問も用意し、サプライヤーにおける人権尊重の状況の詳細を確認できるよう設計してあります。さらに、エプソンの製造拠点のローカルサプライヤーにもSAQの内容を理解し、正確に回答いただくことを目的に、多言語*2対応した帳票を使用しています。

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、是正に取り組んでいただいています。

*1 RBAレギュラー会員義務の概要

*2 直接材サプライヤー用SAQは5カ国語、間接材サプライヤー用SAQは6カ国語

エプソンSAQの設問構成(2024年版)

区分	対象 & 設問数	
	直接材 サプライヤー	その他の サプライヤー
A. 労働(人権)	44	39
B. 安全衛生	32	12
C. 環境	16	-

D. 倫理	14	8
E. マネジメントシステム	16	9
O. 先住民・外国籍移住者の権利保護	5	5
合計	127	73

SAQ評価ランク分け（2024年版）

リスクランク	評価点	説明
ローリスク	85点超	● 基本的に、エプソンサプライヤー行動規範（RBA行動規範）の要求レベルで事業運営できている
ミディアムリスク	65-85点	● エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルでの事業運営ができていない項目があるが、自主的な是正が可能
ハイリスク	65点未満	● エプソンサプライヤー行動規範の要求レベルで事業運営できていない項目が多くあり、支援が必要 ● RBAの要求に基づくVAP監査を要請

* RBAオンラインSAQによる回答は、RBAのリスクランクに従い判断します

2024年のSAQ実施実績

2024年は、以下の主要サプライヤーについて、CSR詳細評価（SAQおよび是正活動）を実施しました。

2024年SAQ実施対象

		（選定の考え方）
1. 直接材	主要サプライヤー	グループ調達額80%に該当する上位取引先*1
	その他の重要なサプライヤー	事業ごとに選定した重要なサプライヤー、シングルソースサプライヤーなど
2. その他のサプライヤー	構内常駐会社*2	セイコーエプソンおよび製造拠点に常駐する会社
	人材派遣・紹介会社	セイコーエプソンおよび製造拠点において活用する会社
	物流倉庫会社	セイコーエプソンおよび製造拠点において活用する会社
	コールセンター業務委託先	エプソンが活用するすべてのエプソンコールセンターの委託会社

*1 エプソンの一次サプライヤーを取引額の多い順から並べ、その取引額の合計が総取引額の80%を超えるまで上位から選択したサプライヤー。
一次サプライヤーが商社の場合には、商社の先にある製造メーカーにSAQへの回答を依頼
*2 エプソンの拠点において、警備・食堂などの役務を提供する委託先

直接材サプライヤー

2024年の調査では、直接材主要一次サプライヤー267社に依頼し、全てのサプライヤー（547製造拠点/事業所）からSAQへの回答をいただきました。主要一次サプライヤーのほか、シングルソースサプライヤーなどの重要なサプライヤーについても、主要サプライヤー同様にSAQの依頼を行い、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メーカーである二次サプライヤーにもお願いし、SAQに回答いただきました。

RBAのオンラインSAQを利用し回答されるサプライヤーが年々増加しており、約36%を占めるようになっています。なお、RBAがオンラインで提供する各事業所の調査のためのSAQが「リスクSAQ」に更新され、回答が2023年は任意でありましたが、2024年より必須となりました。SAQの変更により、RBAオンラインを用いた回答において新設のカントリーリスクおよびプロダクトリスク（事業リスク）に

関する設問の点数が低くなる傾向があり、約半数の拠点がミディアムリスクの評価となりました。エプソンは、RBAオンライン回答の拠点でのハイリスク判定や、回答の不備について、サプライヤーと直接コミュニケーションを行い、是正の取り組みをお願いしました。

また、エプソンSAQを用いて回答されたサプライヤーに対しては、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、それら全てのサプライヤーにSAQの結果を通知するとともに、人権に関わる重要項目[*1]については、是正計画の策定および是正確認までの是正状況のモニタリングと支援を行いました。
結果、RBAオンラインおよびエプソンSAQいずれの回答においても、ハイリスクのサプライヤーはありませんでした。

[*1]人権に関わる重要項目:(一部抜粋)

・児童労働禁止(検出なし)

・奴隷労働・強制労働禁止(適切な雇用契約書の締結、移動の自由、会社ローンの制限)

・労働時間の適正管理(連続勤務7日未満、上限労働時間(週60時間))

・賃金の適正な支払い(最低賃金以上の支払い、超過時間勤務賃金の適正な支払い、支払日の遵守)

・就職費用の労働者負担禁止

・人道的待遇(ハラスメント禁止)

・避難訓練(全員参加、日没後実施、寮での実施など)

・適切な個人用保護具の無償提供

・妊婦・育児中の女性の安全対策、清潔な搾乳場所の提供など

直接材主要サプライヤーの評価結果

	2022年		2023年		2024年	
評価対象サプライヤー	164社[*1]		270社[*1]		267社[*1]	
	エプソン SAQ (338 事業所)	RBA SAQ (111 事業所)	エプソン SAQ (401 事業所)	RBA SAQ (146 事業所)	エプソンSAQ (433 事業所)	RBA SAQ (243 事業所)
中期目標(KPI)	● 2021年設定目標:2025年までに主要サプライヤーのCSRリスクランクをローリスクにする					
ローリスク[*2]	91% (407 事業所)		96% (524 事業所)		78% (530 事業所)	
	91% (306 事業所)	91% (101 事業所)	94% (378 事業所)	100% (146 事業所)	60% (406 事業所)	18% (124 事業所)
ミディアムリスク[*2]	9% (42 事業所)		4% (23 事業所)		22% (146 事業所)	
	9% (32 事業所)	9% (10 事業所)	6% (23 事業所)	0% (0 事業所)	4% (27 事業所)	18% (119 事業所)
ハイリスク[*2]	0% (0 事業所)		0% (0 事業所)		0% (0 事業所)	

[*1] 企業グループ

[*2] リスク判定基準

	RBA-Online		エプソンSAQ	
	2023年まで	2024年以降	2024年まで	2025年以降
ローリスク	85点以上	80点以上	85点以上	80点以上
ミディアムリスク	65点以上85点未満	60点以上80点未満	65点以上85点未満	60点以上80点未満
ハイリスク	65点未満	60点未満	65点以上85点未満	60点未満

その他のサプライヤー

エプソンは、事業運営上不可欠な重要なパートナーであるその他のサプライヤーについても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おります。
2019年以降、主要なサプライヤーとして構内外注会社、人材派遣・紹介会社および物流倉庫会社について、SAQの回答をお願いし、SA

Qの結果を受けて是正活動をお願いしてきました。リスク評価の結果、2022年以降更に対象を拡大し、SAQを実施しました。
また、製造拠点においては、構内常駐会社の従業員の労働環境・雇用状況を確認するため、SAQに加えて監査を行い、検出された長時間労働、休日付与、連続勤務日数、超過時間勤務賃金の適切な支払いなどの課題について、是正が確認できるまで支援を行っています。このような取り組みにより、SAQの点数の向上が確認できています。
2024年は、セイコーエプソンの事業所およびエプソンの主要製造拠点において、構内常駐会社149社(回答率100%)、人材派遣・紹介会社102社(回答率100%)からSAQの回答をいただきました。また、販売会社においては、物流・倉庫会社37社、コールセンター27社(回答率100%)から回答をいただきました。直接材サプライヤー同様に、人権に関わる重要項目に課題が検出された場合には、是正計画策定および是正活動をお願いし、是正完了の確認を行っています。

(是正確認の事例)

- 製造請負会社において、雇用する外国籍労働者が送り出し国にて負担した費用(日本語教育費、ビザ取得費など)を労働者本人に返金

その他のサプライヤーの評価結果

サプライヤー属性		2022年	2023年	2024年
		SAQ回答数	SAQ回答数	SAQ回答数
人材派遣・人材紹介		91社	93社	102社
構内常駐会社	警備	19社	24社	24社
	食堂	13社	16社	18社
	清掃	17社	19社	19社
	設備保守	17社	17社	16社
	その他	67社	75社	72社
	(小計)	(133社)	(151社)	(149社)
物流倉庫会社*1		8社	8社	57社*2
コールセンター*1		15社	25社	27社
リスクランク	ローリスク(85点超)	203社	242社	398事業所
		82%	87%	91%
	ミディアムリスク(65-85点)	44社	35社	40事業所
		18%	13%	9%
	ハイリスク(65点未満)	0社	0社	0社
		0%	0%	0%

*1 リスク評価の結果、2022年、2023年、2024年は、物流倉庫会社およびコールセンター委託業務先に対してSAQを実施しました

*2 販売会社が活用する37社を含みます

監査、現場確認、改善支援

エプソンは、CSR詳細評価のデューデリジェンスにおいて、サプライヤーを訪問して監査や現場確認を行い、状況を把握することが重要であると認識し、主要製造拠点を中心に計画的に実施しています。確認の結果、リスクが確認されたサプライヤーについては、是正活動を

支援しています。

第三者監査

サプライヤーによるRBA(VAP)監査受審は増加しています。イニシャル監査の結果において、A労働(人権)やB安全衛生に課題が多く、CAP(是正活動計画)およびクロージャー監査での是正状況をモニタリングするとともに、エプソンのサプライヤーCSRの取り組み強化項目として展開しています。



現場確認、是正・改善支援

エプソンの製造拠点のメンバーがサプライヤーを訪問し、現場確認と是正活動の支援を行っています。
構内常駐会社については、エプソン社員による二者監査を実施し、労働時間の削減・管理、休日の付与、超過時間勤務賃金の適切な支払い、就職時の費用負担の禁止などの労働環境の改善を実施していただきました。

監査・現場確認実績(拠点数、日本およびその他地域)

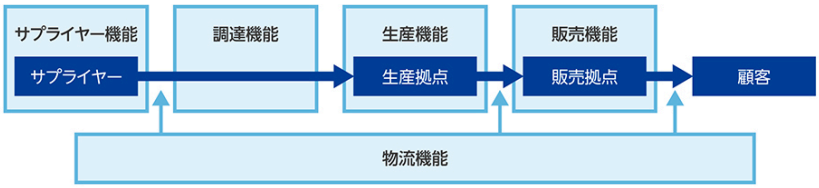
		2022年	2023年	2024年
第三者監査 (RBA(VAP)監査)	イニシャル監査	23	26	50
	クロージャー監査	12	12*1	32*1
二者監査・現場確認	直接材サプライヤー	216	217	231
	その他のサプライヤー (構内常駐会社等)	64	55	54*2
	合計	280	272	367

*1 Priority closure auditを含みます

*2 人材派遣・人材紹介10社を含みます

サプライチェーン事業継続マネジメント

エプソンは、サプライチェーン上で災害・事故・新興感染症の蔓延などの異常事態が発生した場合でも、目標期間内に供給を再開し、供給責任を果たすため、サプライチェーン全体でのBCM活動を推進しています。



関連情報:事業継続マネジメント

事業継続マネジメント

エプソンは、サプライヤーに対し「エプソングループ サプライヤーガイドライン」で事業継続マネジメント(BCM)への取り組みを要請しています。サプライヤーの取り組み状況については、「定期評価」を通じて確認し、評価結果をフィードバックするとともに必要に応じて改善活動の支援を行っています。

安全管理評価

エプソンは、サプライヤーにおける関係諸法令(消防法等)の遵守状況の確認を目的とした安全管理評価を実施しています。また、2024年度から新規取引の開始条件に安全管理評価を追加しています。

現場安全点検によるサプライヤー支援

エプソンは、サプライヤーの安全管理評価の実効性を高めるため、2017年よりエプソンの安全管理専門の担当者がサプライヤーの現場を訪問し、安全点検と管理向上のための支援を継続的に行っています。

人権への取り組み

エプソンは、「人権方針」において、自社のみならずサプライヤーにおいても人権が尊重されるべきことを宣言しています。人権方針において述べている通り、国連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他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。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。

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環境への取り組み

エプソンは、長期ビジョン Epson 25 Renewedにおける環境の取り組みとして、「『脱炭素』と『資源循環』に取り組むとともに、環境負荷低減を実現する商品・サービスの提供、環境技術の開発を推進する」ことを掲げています。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。



サプライヤーガイドラインにおける環境要件

エプソンのサプライヤー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。サプライヤーガイドラインは、取引に関係するQCDやコンプライアンスなどの要請に加えて、CSR要求に関するサプライヤー行動規範(RBAの行動規範)を定めています。環境負荷低減に関し、エプソンはサプライヤーに対して、RBA行動規範の遵守(汚染防止と省資源・有害物質・固形廃棄物・大気への排出など)に加えて、温室効果ガス排出量の削減・資源循環の推進・水資源の管理・化学物質の管理・生物多様性の保全といった環境課題への取り組みや、製品含有化学物質管理の要求、工場などでの環境法規制遵守を要請しています。

サプライヤーガイドラインはこちら

エプソンの温室効果ガス削減に向けた取り組み

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短期・長期の具体的なGHG削減目標および2050年のNet-Zero目標を設定し、SBTiの承認を得ています。
また、2050年までに事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力にすることを目指す国際イニシアチブ「RE100」に加盟 し、全世界のエプソングループ拠点[*1]で使用する電力を、2023年までに100% 再生可能エネルギーとする目標を掲げ、宣言通り2023年12月に再エネ化を完了 しました。これにより、年間約40万トンのGHG排出量を継続的に抑制します。
今後は、高い目標である1.5℃シナリオに沿った総排出量削減目標の達成に向けて、サプライチェーン全体における排出量削減に取り組んでいきます。

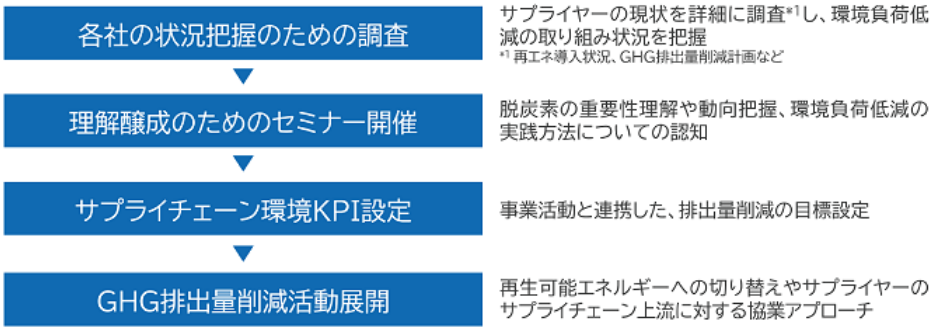
*1 一部、販売拠点などの電力量が特定できない賃借物件は除く

エプソングリーンサプライチェーン

世界的に急務となっている気候変動対策として、エプソンが2023年に達成した再エネ電力への転換は非常に大きな第一歩です。一方で、エプソンのGHG排出量の多くはサプライチェーンに起因しており、エプソンとサプライヤーの連携強化と社会全体の脱炭素化を進めなければなりません。
製造業の中でも早期にグローバルでの再エネ転換を完了した経験と実績を踏まえ、2024年度より「エプソングリーンサプライチェーン」活動を開始しました。説明会やセミナーによって理解醸成と協力の要請を進めるとともに、サプライヤーを対象とした脱炭素目標の設定、再エネ電力の導入支援などを展開していきます。こうした活動を通じ、当社のビジョンに共感するビジネスパートナーを増やし、サプライチェーン全体を巻き込んだ環境負荷低減に挑戦します。



「グリーンサプライチェーン」構築のためのステップ



主な取り組み

実施		内容	対象
2024年度	4月	調達方針お取引先様説明会	221社
	6月	エプソングリーンサプライチェーン説明会	115社
	7月	脱炭素セミナー	延べ1,271人
2025年度	4月	調達方針お取引先様説明会	218社
	5月	SaaSを活用したGHG見える化の環境調査システム導入（国内）	約250社
	8月～	サプライヤーの取り組み状況に応じたセミナー開催（国内・海外） • 脱炭素基礎セミナー（経営層向け） • スコープ1、2算定実践セミナー • スコープ3算定実践セミナー	計18回予定

		• 排出量削減セミナー	
	下期～	サプライヤーとの再エネ共同調達の検討開始	国内／海外



2025年度調達方針お取引先様説明会

環境負荷低減に向けたエンゲージメント活動

サプライチェーンにおける環境負荷の低減を実現するため、説明会などを通じてサプライヤーに対して事業活動での環境負荷低減に向けた協力要請をしています。加えて、環境への取り組み状況や環境負荷の実績を定期的に把握するとともに、サプライヤーの支援活動も実施しています。

サプライヤーに対する直接評価（定期評価）およびCSR詳細評価
直接評価（定期評価）およびCSR詳細評価に、環境に関する質問項目を設け、回答を収集・分析しています。特に、CSR詳細評価の結果をサプライヤーに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実施することで改善活動を支援しています。

環境負荷調査
調達額80%以上を占める国内外の主要サプライヤーには、再生可能エネルギーの取り組み方針・状況や再生材の活用状況、水使用量、生物多様性への認識などの調査を行っています。

気候変動リスクへの対応

気候変動を緩和する活動として、再エネの活用やサプライヤーエンゲージメントなどを推進する一方で、顕在化する気候変動による物理リスクへの対応が急務となっています。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。

生物多様性の保全に向けた取り組みとTNFD提言

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おり、気候変動対策、資源循環・省資源、汚染防止・化学物質管理などの環境負荷低減活動により、気候変動や汚染といった生物多様性に影響を与える要因の低減を着実に進めてきました。
これらを含む活動を、自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：TNFD）に照らし合わせて整理し開示を進める

とともに、自然・生物多様性への影響を最小化し、地域における生態系との調和に一層
取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

関連情報:TNFD提言への対応

エプソンの環境活動の取り組みはこちらをご覧ください
関連情報:エプソンの環境活動

外部団体との連携

サプライチェーンにおける人権尊重を含むCSRは、世界的な課題であり、自社の努力・取り組みだけで解決できるものではありません。エプソンは、サプライチェーンCSRに取り組むアライアンスの活動を支持し、積極的に活動に参加しています。アライアンス・団体に加盟し活動することにより、世界におけるさまざまな社会課題の解決および、業界連携によるサプライチェーンCSRの向上に取り組んでいます。

【グローバルに活動するイニシアチブ】
Responsible Business Alliance(RBA) レギュラー
会員
(参加企業数)266社(2025年6月現在)
外部イニシアチブへの参画

【日本の業界団体】
一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA) 「CSR委員会」
(参加企業数)30社(2025年6月現在)

(活動例)

- CSR全般への対応(各国の規制状況の把握・共有 など)
- CSR調達管理の効率化(責任ある企業行動ガイダンスの作成、サプライチェーンに対する教育・啓発活動 など)
- 苦情処理メカニズムの活用・発展
- 政府およびCSR関係団体・機関への対応

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

取引先通報制度

社内教育

サプライヤーとのコミュニケーション

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、人権が尊重され、安全な労働環境が確保され、さらには環境への配慮を企業の社会的責任と考え、サプライヤーを重要なパートナーと位置付けています。
サプライヤーとの対話は、さまざまな階層・形式で、年間を通して実施しています。

調達方針説明会

サプライヤーとの対話のトップレベルの場として、毎年、日本において「調達方針説明会」を開催し、サプライヤーにエプソンの事業概況をご理解いただくとともに、重要方針の共有をいただいております。エプソンの社長、事業部長から会社方針・事業方針などを説明し、また、サプライチェーン担当役員から調達基本方針、サステナブル調達に関する要請をしております。例年、多数のサプライヤーに参加していただいております。

2025年度も、日本国内において「調達方針説明会」を開催し、エプソンの経営方針および中長期戦略を共有するとともに、サステナブル調達に関する以下の重点方針をサプライヤーと確認しました。

1. Scope3を含むGHG排出量の可視化と削減(カーボンニュートラルの実現に向け、再生可能エネルギーの導入拡大とともに、Scope3排出量の算定・報告体制の整備を要請 など)
2. 人権尊重(人権デューデリジェンスの実効性の向上 など)
3. 責任ある鉱物調達(デューデリジェンスの強化 など)
4. BCM(事業継続マネジメント)の高度化(災害や地政学的リスクへの対応力・レジリエンス強化 など)

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調達方針やサプライヤーガイドラインの遵守要請のほか、CSRや有事対応力(BCM)の評価、紛争鉱物調査などへの協力をお願いしています。

サプライヤーの参加状況

	(開催地)					参加サプライヤー計
	日本	中国	フィリピン	インドネシア	その他の地域 *1	
2022年度	969社	80社	81社	30社	35社	1,195社

2023年度	603社 （693名）	417社 （473名）	20社 （57名）	60社 （441名）*2	6社 （20名）	1,106社 （1,684名）
2024年度	—*3	372社 （430名）	23社 （46名）	43社 （90名）	28社 （46名）	466社 （615名）

*1 その他の地域には、エプソンの製造拠点が所在するシンガポール、タイ、マレーシアを含みます
*2 インドネシアに所在する主要生産拠点のPT. Indonesia Epson Industry（IEI）では、構内で常駐し役務提供を行うサプライヤーの従業員を対象にした説明会を実施し、346名が参加しました
*3 サプライヤーガイドラインの改正に伴う説明会を10回実施し、1,193名の参加を頂き、また、環境セミナーも実施したことから、日本のサプライヤー向けのCSR調達サプライヤー説明会の実施を見送りました。

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に講師をお願いするなどしてセミナーを実施しています。
さらに、エプソングリーンサプライチェーンの構築に向け、サプライヤーの理解醸成、活動支援を目的として、説明会や、外部のコンサルタントを講師とした環境負荷低減に関するセミナーを実施しています。

また、2024年度は、RBA行動規範の改定に伴うエプソンのサプライヤーガイドラインの改定を受け、サプライヤー向けの説明会を実施しました。日本語および中国語で開催し、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。

2023年度（実績）	人権セミナー、環境セミナー、SAQ説明会*1、責任ある鉱物調達説明会 サプライヤーガイドライン説明会（RBA行動規範の改定説明を含む）
2024年度（実績）	人権セミナー、環境セミナー、 SAQ説明会、責任ある鉱物調達説明会、 サプライヤーガイドライン説明会（RBA行動規範の改定説明を含む）
2025年度（計画）	人権セミナー、環境セミナー、 SAQ説明会、責任ある鉱物調達説明会

*1 SAQ（SAQ（Self-Assessment Questionnaire）および環境負荷調査の説明）

取引先通報制度

サプライヤーから、通報や相談を受け付ける通報窓口を設置し、通報・相談を推奨しています。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。適用される法律および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報復の禁止など通報者の保護を図っており、匿名での通報も受け付けています。

- 通報・相談の対象
  法令や「サプライヤー行動規範（人権、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム）」に違反する行為または違反するおそれのある行為
  安全衛生に関する提案・苦情
  紛争鉱物調査に関する事項
- 通報窓口
  日本国内グループ会社のサプライヤー：相談・通報していただく場合はこちら
  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をご利用ください。窓口はこちら（PDF,380kb）
  更に、人権に関する相談・通報は、一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する対話救済プラットフォームを利用いただくこともできます。
  JaCERの窓口はこちら

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。

社内必須教育

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（日本国内）

研修名	教育内容	対象		2022年度	2023年度	2024年度
調達遵法研修			受講達成率 *1	96%	98%	115%
基礎研修	1. CSR/SDGs/RBA と調達 2. 調達に係る行動規範 3. 関係法令解説 4. 調達手続きに関するルール解説 5. 法令調達ルール違反事例解説	調達業務従事者	目標			
			受講者	903	700	1,000
			実績			
			受講者	903	892	867
更新研修	1. CSR/SDGs と調達 2. 調達に関わる行動規範 3. 関係法令解説 4. 調達ルール違反ケーススタディ 5. ルール改正ポイントの解説	調達業務従事者、5年ごと	目標			
			受講者	3,468	1,273	1,400
			実績			
			受講者	3,299	1,037	1,894

*1 受講達成率＝受講実績数／受講目標数

調達遵法研修（ワールドワイド）

海外生産拠点において、調達業務従事者および管理者向けに調達に関する不正防止、贈収賄防止、CSRを含むコンプライアンス教育を行っています。

e-ラーニング(日本国内)

教育内容	対象		2022年度	2023年度	2024年度
1. 倫理行動 2. 下請法および調達管理 (法令解説、ケーススタディ)	国内グループ従業員、協業者	実績受講率 (受講人数)	88%	92%	94.3% (17,299名)

* 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、サプライヤーと直に接する立場の調達従事者を対象にした、CSR専門教育プログラムを推進しています。各研修はRBA(Responsible business Alliance)の行動規範およびRBA(VAP)監査基準(A人権労働、B安全衛生、C環境、D倫理、Eマネジメントシステム)に則ったプログラムです。一部の研修は、講師を専門の外部コンサルタントに委託しています。

研修名	内容
RBA基礎研修(e-ラーニング)	RBAの基本的事項、要求(労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム)の概要理解の基礎教育(調達従事者を含む全グループ社員対象)
RBA専門教育	RBAの要求(労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステム)の詳細の専門教育
RBA VAP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
責任ある鉱物調達研修	RBAのD7の要求(責任ある鉱物調達)の概要、調査に関する専門教育
鉱物調査の実践研修	鉱物調査に用いる帳票(CMRT/EMRT*1)の理解、作成方法に関する担当者向け教育

*1 Responsible Minerals Initiative(RMI)が提供するConflict Minerals Reporting Template(CMRT:3TG (スズ、タンタル、タングステン、金)の調査用帳票)、Extended Minerals Reporting Template (EMRT: コバルト、マイカを含むその他の鉱物の調査用帳票)

* RBA行動規範　RBA監査基準

責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達の対応方針・考え方

責任ある鉱物調達の取り組み

責任ある鉱物調達の対応方針・考え方

コンゴ民主共和国（DRC）または隣接国のような紛争地域におけるスズ、タンタル、タングステン、金（あわせて3TG）の採掘や取引から得られる利益は、重大な人権侵害を引き起こす武装勢力や反政府勢力の資金源となっている場合があることが知られています。また、コンゴ民主共和国南部のコバルト鉱山は児童労働の温床となっている場合があると指摘されています。鉱物の採掘および取引は社会および環境リスク伴うものであると考えています。
エプソンは、人権侵害、環境破壊に一切関わらないことを企業方針としています。エプソン製品に使用する鉱物の調達において、いかなる重大な人権侵害も容認しません。また、人権侵害を行う相手先とのビジネス関係の構築や、社会経済や環境の悪化につながる行為に加担いたしません。

責任ある鉱物調達が、解決すべき社会課題であるとの経営認識のもとに、エプソンは企業行動原則において「責任ある鉱物調達」への取り組みを謳い、マテリアリティの「社会的責任の遂行」の重点テーマとしています。また、Responsible Business Alliance （RBA）およびResponsible Mineral Initiative （RMI）が掲げるミッションや取り組みを支持し、加盟しています。
上記のように責任ある鉱物調達の体制を整備し、イニシアチブに参加するとともに、サプライヤーの協力を得ることにより、「責任ある鉱物調達」の実現に向けて取り組んでまいります。

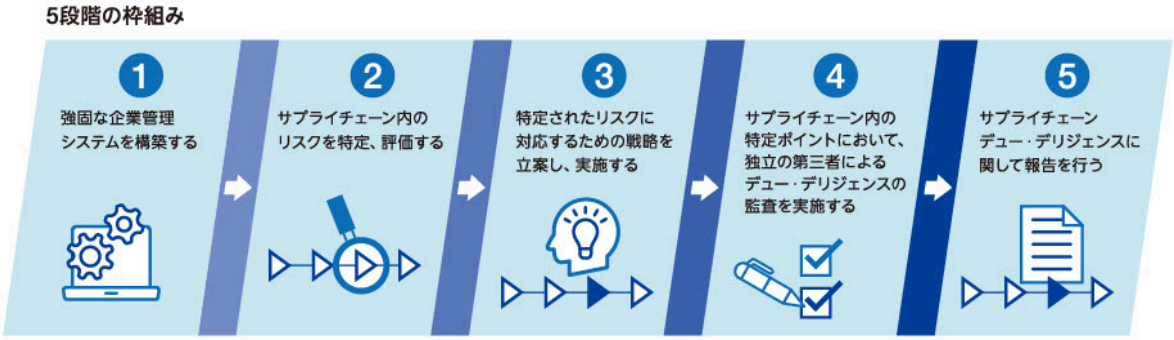
企業行動原則
マテリアリティ
Responsible Mineral Initiative（RMI）

責任ある鉱物調達の取り組み

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、経済協力開発機構（OECD）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リジェンス・ガイダンス」に従った5段階の枠組みに従い、取り組みを行っています。

5段階の枠組み・エプソンの取り組み
① 強固な企業管理システムを構築する
（エプソンの取り組み：方針の設定、調査プログラム導入、サプライヤーとの契約締結、苦情処理メカニズムの構築）
② サプライチェーン内のリスクを特定、評価する
（サプライヤー調査によるリスク特定と、リスク評価）
③ 特定されたリスクに対応するための戦略を立案し、実施する
（リスク評価結果の経営報告、リスク管理計画・実施）
④ サプライチェーン内の特定ポイントにおいて、独立の第三者によるデューデリジェンスの監査を実施する
（RMIが実施するRMAPプロセスによる監査を支持）

⑤ サプライチェーンデューデリジェンスに関して報告を行う
（Webサイトおよび、統合レポートなどの媒体により開示）



1. 強固な企業管理システムの構築（上記の5段階の枠組み①）

(1)方針

エプソンは、責任ある鉱物調達が、取り組むべき重要な社会課題であると認識しています。経営理念に基づく、役員・社員が共有するべき価値観、考え方および行動の拠り所を示す最上位の位置づけの「企業行動原則」において調査体制の整備を掲げ、会社方針としています。この企業行動原則は、社会からの要請などを反映するため定期的に見直しをはかり、改定は取締役会決議により行っています。さらに、「サステナビリティ重要テーマ」として取り組み内容を定め、目標を設定しています。方針策定や結果については、取締役が参加する経営会議体である経営戦略会議において審議・報告しています。

> **企業行動原則　原則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。
> 5.7 商品に使用される鉱物の調査体制を整え、人権侵害・紛争・環境破壊などとの関わりを持つ鉱物の使用回避に向けた責任ある鉱物調達に取り組む。

(2)調査プログラム

鉱物調査の手順として、「エプソングループ鉱物調査基準」を制定し、グループ全体に適用し、推進しています。同基準は、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リジェンス・ガイダンス」（以下、OECDデューデリジェンスガイダンス）に準拠し、エプソン製品に残留する全ての部品や材料を対象にした調査プログラムとなっています。調査は、Responsible Minerals Initiative（RMI）が提供するConflict Minerals Reporting Template（CMRT_3TGの調査用）とExtended Minerals Reporting Template（EMRT_コバルト、マイカを含むその他の鉱物用）を用いて、紛争鉱物（3TGおよびコバルト）について、部品や材料のサプライヤーの協力のもとに上流となる製錬/精製業者を特定しています。サプライチェーンに関する回答を得ることにより、原産国の確認も行っています。

エプソンは、RMIの製錬/精製業者にリスクがないことを認証するプログラムであるResponsible Minerals Assurance Process（RMAP）で認証された製錬/精製業者（Conflict Free Smelter、以下CFS）のみからの鉱物調達をサプライヤーに要請しています。これを実現するため、サプライヤーからの回答において、CFSを確認できない場合には、追加の確認、材料やサプライチェーンの変更をお願いするなどして、リスクの回避・緩和に取り組んでいます。
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利用して、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。また、サプライヤー向けに調査帳票の教育や調査の理解醸成にも努めています。責任ある鉱物調達を実現するため、サプライヤーとともに取り組んでいます。
Responsible Minerals Assurance Process（RMAP）

(3)サプライヤーとの契約

サプライヤーに対して責任ある鉱物調達方針への支持とともに「エプソングループ　サプライヤーガイドライン」と「エプソンサプライヤー行動規範」(RBA行動規範)遵守を要請しています。また、直接材サプライヤーには「サプライヤー行動規範(RBA行動規範)」および鉱物調査への協力にについて書面同意を提出していただいています。

(4)苦情処理メカニズム

取引先通報窓口を整備し、鉱物リスクに関するサプライヤーからの連絡を受け付けています。

相談・通報していただく場合はこちら

2. サプライチェーン内のリスクの特定、評価(上記の5段階の枠組み②)

(1)リスク特定・評価

エプソンは、OECDデューデリジェンス・ガイダンスに準拠した「エプソングループ鉱物調査基準」に従い、Responsible Mineral Initiative(RMI)が提供する調査帳票CMRT、EMRTを使用して調査を実施しています。CMRT、EMRTともに、回答単位を①会社全体②製品別③指定対象から選択できるように設計されていますが、エプソン製品に使用される部品・材料に含まれる鉱物の製錬/精製業者を確実に確認するため、サプライヤーに対して、納入製品を特定した回答をお願いしています。このように調査することにより、リスクを特定することが可能となり、実効性のあるデューデリジェンスにつながるものと考えています。

また、エプソンは、製錬/精製業者にリスクがないことを認証するRMIのプログラムであるResponsible Minerals Assurance Process(RMAP)の認証状況や、顧客から得るリスク情報、更には、各国における取引規制対象企業情報などをリスク判断に用いています。

(2)調査結果

2024年は、全ての事業において3TGおよびコバルトを調査対象とし、3TGは調査対象となる依頼サプライヤー1,041社のうち1,037社(99.6%)からあわせて2,728通の回答帳票を受領しました。また、コバルトは依頼サプライヤー939社のうち930社(99.1%)から2,291通の回答帳票を受領しました。サプライヤーからの回答を分析した結果に基づき、おおよそ1ー2か月以内に各サプライヤーに個別のフィードバックを行いました。リスクが特定されたサプライヤーには、改善計画書の提出を要請し、各サプライヤーにおいてリスク低減対応を取っていただいています。

確認したリスク(例)

- 特定できない製錬/精製業者が含まれる
- RMAPの適合認定を受けていない製錬/精製業者が含まれる(高リスクエリアの製錬/精製業者を含む)

3TG調査結果

	2022年度	2023年度	2024年度				
			合計	スズ	タンタル	タングステン	金
特定製錬所/精製所数	349	357	386	95	46	58	183
CFS認定製錬所/精製所数 *1	229	234	243	74	40	37	92
Active製錬所/精製所数 *2	16	5	4	1	0	1	2
調査票回収率	99%	100%	99.6%	-	-	-	-

*1 Responsible Mineral Initiative(RMI)のResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)によってConformant認証された製錬所/精製所

*2 Responsible Mineral Initiative(RMI)のResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)によってActive認証された製錬所/精製所

* 製品ごとの詳細情報は、お取引のある販売会社の担当にご依頼ください。

コバルト調査結果

	2022年度	2023年度	2024年度
特定製錬所/精製所数	69	80	98
CFS認定製錬所/精製所数 *1	35	46	54
Active製錬所/精製所数 *2	7	4	8
調査票回収率	97%	98%	99.1%

*1 Responsible Mineral Initiative(RMI)のResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)によってConformant認証された製錬所/精製所

*2 Responsible Mineral Initiative(RMI)のResponsible Minerals Assurance Program(RMAP)によってActive認証された製錬所/精製所

* 製品ごとの詳細情報は、お取引のある販売会社の担当にご依頼ください。

3TG調査結果(製品・調達部品ベース)

エプソンでは、製品のコンフリクトフリー化を目指し、さらに、顧客に開示する情報の精度を高めるため、製品と紐づけた調達部品ベースでの情報も管理しています。2024年度調査の結果、製品別では、半導体製品* などにおいてRMIの認定を受けた製錬所/精製所のみを使用していることを確認できました。また、調達部品別では、3TGの対象部品・材料約5.8万点に対して、約3万点(50%)について、RMIの認定を受けた製錬所/精製所およびアクティブ製錬所/精製所のみを使用していることを確認できました。

* 半導体製品に関連する特定できた製錬所/精製所情報(名称・所在国等)は、「セイコーエプソン(IC) 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(PDF300KB)」をご覧ください。微細合金粉末に関連する特定できた製錬所/精製所情報は、「エプソンアトミックス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(PDF180KB)」をご覧ください。製品ごとの詳細情報は、お取引のある販売会社の担当にご依頼ください。

3. 特定されたリスクに対応するための戦略の立案・実施(上記の5段階の枠組み③)

調査の結果、特定されたリスクに対し、対象となるサプライヤーに対し、リスク対応の要請を行い、リスク低減対応を行いました。

リスク管理計画

- サプライヤーに対して、取りうるリスク低減対応の説明・提案
- サプライヤーに、特定されたリスクへの対応計画の提出を依頼

サプライヤーにおけるリスク低減対応状況の追跡・監視

- サプライヤーと個別の会議を持ち、リスクが特定された部品、サプライチェーンの状況を確認
- サプライヤーから調査結果の再提出を受け、内容を再分析

具体的なリスク低減の例

- 金を含む複数の鉱物についての使用する製錬/精製業者が特定できないサプライヤーについて、再確認を依頼。回答の再提出を受け、当社納入部品に使用される製錬業者を確認した。
- スズを使用している部品のサプライヤーについて、リスクがないことを確認できない製錬/精製業者が含まれていたため、RMAPの受審もしくは調達元(あるいは「調達ルート」)の変更を要請。結果、当該製錬/精製業者が使用されていないことを確認した。

4. サプライヤーへの情報提供・教育

エプソンは取り組むべき重要な社会課題として「責任ある鉱物調達」の実現を掲げておりますが、サプライヤーの理解とご協力が不可欠のものであることから、サプライヤーへの情報・教育の提供に努めています。

年間を通じて、以下のツール・情報を提供することにより、サプライヤーにおいて常にアップデートされた最新情報を容易に利用していただけるようにしています。

- 製錬所/精製所のRMAP認証情報を確認するためのチェックツール(エクセル)
- 製錬所/精製所のRMAP認証更新情報

また、調査回答を提出いただいたサプライヤーに対して、不備・不足など分析結果の詳細をフィードバックしています。これは、サプライヤーにおいて対応(デューデリジェンス)いただきたい内容を明確にお伝えすることを目的としたものであり、調査票ごとにフィードバックシートを発行しています。
これに加えて、サプライヤーからの要望に応じて、調査の支援、調査票の解説などを個別に行っています。

調査依頼のタイミングに、サプライヤー向けの「責任ある鉱物調達」に関する説明会を毎年実施し、鉱物問題の世界的な動向、エプソンの方針、OECDデューデリジェンスガイダンスの説明、および、調査実施方法・調査票の回答方法などについて、継続的な教育をおこなっています。2024年は、(延べ)1,047名のサプライヤーに参加いただきました。

さらに、2023年より、サプライヤーにおける責任ある鉱物調達の仕組みおよび取り組みに関して、OECDのデューディリジェンスガイダンスの枠組みに合致していることを確認するため、レビューを行っています。レビューを通じて、サプライヤーの調査方針、調査プログラム、当社への報告に繋がる調査回答作成プロセスなどを確認し、不足・不備がある場合には、是正の要請と支援をしています。このようなサプライヤーとのコミュニケーションにより、サプライヤーの体制強化や調査能力の向上に努めています。

5. 第三者監査の受審

(1)エプソンは、製造拠点において、RBAが実施するValidated Assessment Program (VAP)監査を受審しています。
2023-24年にVAP監査を受審した拠点全てにおいて、責任ある鉱物調達(RBA行動規範D7)についてRBAが要求する基準(RBA VAP監査基準E3)に対して適合となっています。

法人名	所在国	主な製造製品
PT. Indonesia Epson Industry	インドネシア	プリンター製品
PT. Epson Batam	インドネシア	プリンター製品
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.	中国	プリンター製品 プロジェクター製品 ロボット製品
Epson Precision (Philippines), Inc.	フィリピン	プリンター製品 プロジェクター製品
Epson Precision (Thailand) Ltd.	タイ	デバイス製品
Epson Precision Suzhou Co., Ltd.	中国	デバイス製品
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.	マレーシア	デバイス製品

※RBA行動規範D7:責任ある鉱物調達(概要)
製造する製品に含まれるタンタル、スズ、タングステン、金、コバルトの原産地と調達経路について、経済協力開発機構(OECD)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ガイダンス」または同等に認知されたデューディリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証するための方針を策定し、デューディリジェンスを実施しなければなりません。
RBA監査の詳細はこちら

(2)エプソンは、責任ある鉱物調達の仕組みおよび取り組みに関して、OECDのデューディリジェンスガイダンスの枠組みに合致していることを確認するため、第三者の審査機関によるレビューを実施しました。レビューの結果、取り組みに関する調査方針、調査プログラム・報告、社内の体制整備、計画に従った調査の実施と、取り組みに関するWebサイトでの開示情報の内容の間に不一致は認められなかったとの意見の表明を受けました。

2024年 責任ある鉱物調達に対する第三者レビュー報告(PDF,250KB)
2023年 責任ある鉱物調達に対する第三者レビュー報告(PDF,150KB)

6. 外部団体との連携

紛争鉱物問題は世界的な課題であり、自社の取り組みだけで解決できるものではありません。鉱物問題に取り組むことを目的に設立されたResponsible Minerals Initiative(RMI)や日本における業界団体(JEITA)の活動を支持し、積極的に活動に参加しています。また、エプソンは、製錬所および精製所の監査の費用を負担することも川下企業の責任であるとの考えから、RMIの監査基金に寄付を行っています。
エプソンは、アライアンス・団体の活動を通じて、世界における紛争鉱物の課題解決への取り組みおよび、業界連携によるサプライチェーンの紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。

【グローバルに活動するイニチアチブ】
Responsible Minerals Initiatives(RMI)
(参加企業数) 530社超
(活動例)
・デューデリジェンス
・認証プログラム
・共通テンプレート(調査帳票)の開発・提供

【日本の業界団体】
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」
(参加企業数) 50社超
(活動例)
・RMIへの参加/GeSIなどの国際的なイニシアチブと協力
・各国・地域の規制状況の把握・共有
・サプライヤーへの教育・啓発
・RMI未認証製錬所への監査受審の働きかけ　など

グリーン購入

エプソンは、製品中の化学物質によるヒトや生態系への影響を最小化するために、有害物質の含有がなく、環境負荷の少ない部品・材料等を優先的に調達する活動(グリーン購入という)に取り組んでいます。グリーン購入においては、下記の製品含有化学物質保証に関する基本的な考え方に基づき、サプライチェーン全体での取り組みを推進しています。

製品含有化学物質保証に関する基本的な考え方

基準書

製品含有化学物質に関する調査

製品含有化学物質保証に関する基本的な考え方

エプソンは、次の1～5に定める考え方に基づき、生産材を調達します。

1. 法規制を遵守する
2. エプソングループ生産材グリーン購入基準書で規定する禁止条件(閾値、含有部位、用途など)を遵守できるサプライヤー様より調達する
3. 確実な製品含有化学物質保証ができるサプライヤー様より調達する
4. 製品含有化学物質に関するデータの提供ができるサプライヤー様より調達する
5. サプライヤー様で保証されたものを受け入れる

基準書

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及び運用について記載しています。

エプソングループ生産材グリーン購入基準書第11版(最新版:2025/9/1改定, 2025/12/1施行)

日本語(PDF,2.2MB)

英語(PDF,1.3MB)

中国語(PDF,1.6MB)

エプソングループ生産材グリーン購入基準書第10版

日本語(PDF,1.5MB)

英語(PDF,700KB)

中国語(PDF,1.0MB)

製品含有化学物質に関する調査

エプソンは、製品含有化学物質に関する調査として「エプソン共通調査」と「事業体独自調査」の2つの調査を実施しています。以下ページで、それぞれの情報入力フォーマットや記入方法を掲載しています。

製品含有化学物質に関する情報（エプソン共通調査）
サプライヤーにお願いする調査/提出物（事業体独自調査）

関連情報

製品含有化学物質管理

紙製品の調達へのご協力のお願い

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」を提出していただきます。

基準書

エプソングループ紙製品調達基準書(PDF,650KB)

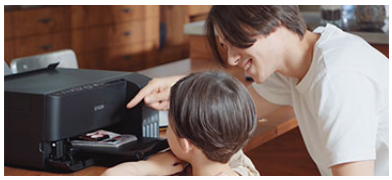
お客様満足の追求

エプソンは経営理念に「お客様を大切に」と謳い、エプソンで働く全社員共通の想いとしています。
その想いをカタチとし、世界中のお客様に安全安心で使い勝手が良く、驚きや感動をもたらす商品やサービスをお届けし続けるため、全ての社員が常にお客様視点に立って行動し、それぞれの業務の質を高め続けます。



CS品質の考え方

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品質中期活動方針、推進体制を構築し、お客様満足を追求しています。



お客様満足

お客様が購入してくださった商品を快適に使用し満足いただけるよう、商品企画からご購入後のアフターサービスまでさまざまな活動でご期待に応えるよう努めています。



品質向上

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。



製品安全

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。



ユニバーサルデザイン

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。

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

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。

CS品質中期活動方針

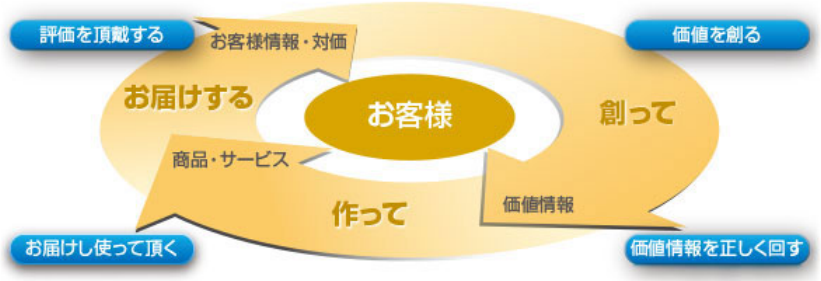
品質保証活動の推進体制

CS品質中期活動方針

エプソンは、「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

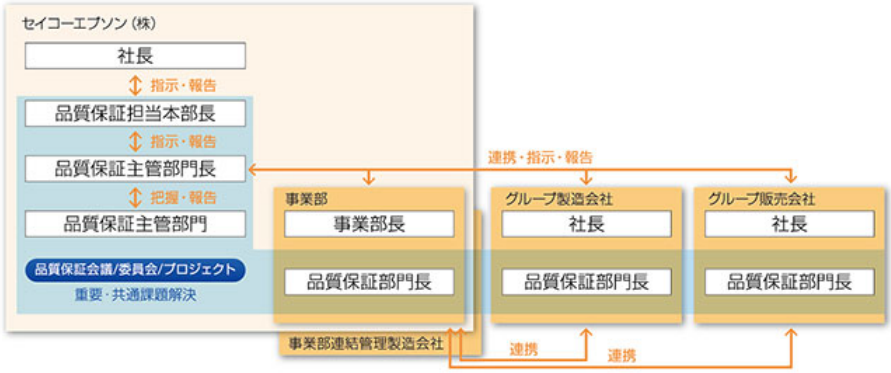
● CS品質の目指す姿（お客様と私たちをつなぐ価値の連鎖）



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

エプソンは、お客様が購入してくださった商品を快適に使用し満足いただけるよう、商品企画からご購入後のアフターサービスまでさまざまな活動でご期待に応えるよう努めています。

商品開発 ∨　広告宣伝活動 ∨　販売会社での取り組み ∨

商品開発

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。
またインフォメーションセンターに寄せられた声を分析し、商品企画に盛り込むことでお客様の期待に応えできるよう努めています。

広告宣伝活動

誤った商品説明、誇大広告や間違った理解につながる恐れのある訴求などを防止し、商品の機能について正しく理解され購入されるように努めています。
エプソンでは、Webや広告などに掲載される画像や文面について、情報の正確性や倫理的差別表記が使われていないこと、著作権、個人情報の適法性などを事前にチェックする管理体制を構築しています。また、SNSについても、グループ基準を設け、公正かつ適切な情報発信に努めています。

販売会社での取り組み

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。

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。

品質向上

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

海外製造工程の品質管理力強化

世界各地域のサービスサポート情報の共有

社員の品質管理力の向上

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。

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

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。



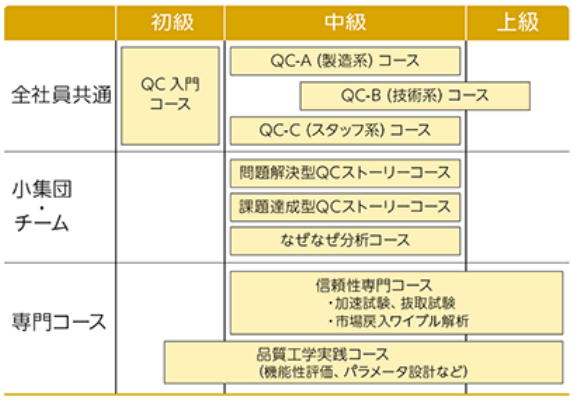
エプソングループサービスサポートミーティング

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。

2024年度全社員共通教育の受講実績（国内）

研修名	新規受講者数	在籍者受講率
QC入門コース	413 人	84 %
QC-ABCコース	440 人	84 %

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	78 人
中国	4 社	47 人

*1 2025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。

2024年度の「ワールドワイドチーム事例発表大会」では日本から3社4チーム、東南アジアから3社4チーム、中国から2社4チーム、欧米から2社2チームの計14チームが参加しました。審査の結果、中国の生産拠点であるTianjin Epson Company Ltd.の「開創」チームの活動テーマ「省人化改造革新　～協働RB初回導入～」が最優秀テーマと決定し、社長賞が授与されました。



社長賞を受賞した「開創」サークルのメンバー

意識向上活動

エプソンは、経営理念にある「お客様を大切に」することとはどのようなことかを考え、社員全員が自らの業務の質を振り返る機会として、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。
2024年度は、「創意と工夫で業務の質を高め、信頼されて増やそうエプソンファン」をスローガンとして掲げ、活動を展開しました。
自らの業務の質を向上していくためには、対象とするモノやコトの大小や範囲にかかわらず、少しでも業務の質が良くなるように自ら考え変えること、つまり「創意工夫」が必要不可欠です。社員一人ひとりが「創意工夫」を継続的に行っていくことの大切さを認識し、考え、実践していくために、2024年度のCS・品質月間では、創意工夫や業務品質向上の大切さについて改めて考える機会とする講演会を開催し、職場内での創意工夫の事例を共有しました。
私たちはこのような活動を通じ、「お客様を大切にする」ことにとどまらず、ステークホルダーの皆様から「いい会社だね」と言っていただき、ファンになってもらえることを目指して業務に努めています。



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）

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

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うなど、自社製品・サービスの安全・安心リスクの最小化を実現するために活動しています。

重点施策（KPI）	実績		目標
	2023年度	2024年度	2025年度
重大事故[*1]発生数	0件	0件	毎年0件維持

[*1] 重大製品事故：消費生活用製品安全法で第2条第6項で定められたもの。
自社のWebにて「消費生活用製品安全法に基づく事故報告情報」として掲載した事故のうち、リコール社告を行い市場対応を実施した事故に当たる。

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

製品安全保証活動の推進体制

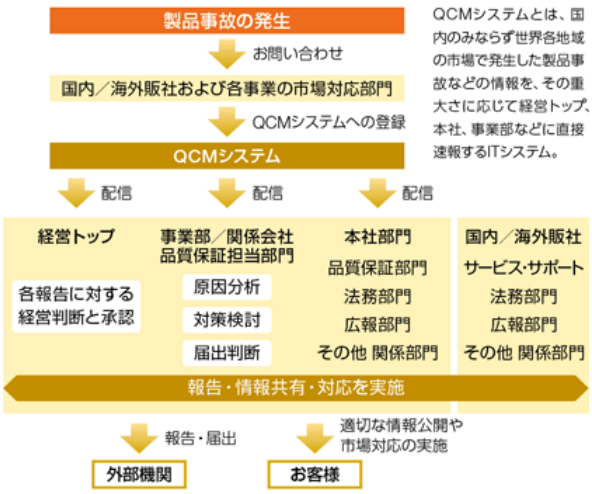
エプソンはグループ全体での品質保証活動推進体制のもと、製品安全性保証活動の確実な推進及び製品事故発生時の迅速な対応を行っています。
また、各製品・サービスについては、企画/開発/設計段階からグループ統一品質規格であるEQSへの適合及び新規要素へのリスクアセスメント活動を行い、製品作り込み段階での確実な製品安全性の確保につなげています。

品質保証活動の推進体制

迅速な製品事故対応体制

お客様の下で万が一、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、自社のWebサイト「重要なお知らせ」等を通じた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公的報告・届出を実施します。
エプソンでは、製品事故発生時の対応手順を定めた基準を整備しており、各部門間の緊急連絡網の定期的な見直しを行い、適切かつ速やかに対応できる体制を維持しています。

● エプソンにおける製品事故発生時の対応体制



重要なお知らせ
消費生活用製品安全法に基づく事故報告情報

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。
また、製品安全に関わる知識の習得や意識啓発を目的として、全従業員対象で通年開催しているeラーニング研修や、設計・開発・生産技術・品質保証などに携わる技術系新入社員を対象とした、リスクアセスメント演習を主体とする製品安全教育を毎年実施するなど(2024年度は9回実施)、定期的な教育を実施しています。加えて、機械安全・機能安全に特化した専門研修を通じて、従業員の更なる意識と技術の向上を図っています。


燃焼試験室における燃焼性試験

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。

安全・安心な製品をお届けするための評価環境の整備

エプソンでは、製品の安全性を正確かつ詳細に評価するため、電波、電気安全などの公的規格や関連製品法規制に対応した試験設備を設けています。
また、公的認定試験を社内で実施できるようにISO / IEC[*1]などにもとづいた認定も取得し、定期的な内外監査等を通じて高精度な測定を継続して実現できるよう維持管理しています。具体的には、国内外に所有する大型電波暗室やシールドルームなどの設備を導入し、EMC試験[*2]の社内実施を可能にしています。

[*1] International Electrotechnical Commission(国際電気標準会議)の略。電気・電子技術に関する規格を策定する国際的な標準化団体

*2 Electromagnetic Compatibility(電磁環境両立性)試験。製品本体や電源から放射・伝導する電磁波がほかの機器の動作を阻害する妨害波を測定する電磁妨害波試験と、付近にある電気機器などから発生する電磁波による製品自体の誤動作耐性を評価する電磁気耐性試験

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も、安全性の評価を行っています。評価対象物質は各種環境ラベル(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も含んでいます。
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、グループ統一品質規格であるEQSを厚生労働省の室内濃度指針値より厳しい値に設定し、EQSへの適合を確認することで、安全・安心な製品をお届けしています。
また、自社試験所の試験技術能力の維持・向上を目的に、ISO/IEC17025試験所認定*3を2024年3月に取得し、より信頼性の高い測定を実現できるようになりました。(ASNITE 0138T)


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

*3 ISO/IEC 17011に基づき運営されている試験所認定機関によって分析や測定など特定の種類の試験及び測定器の校正を実施する試験所の技術能力を証明するもので、認定を取得した試験所の能力は国際的に認められる

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*1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。

*1 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。

ユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインの考え方

ユニバーサルデザインの社内展開

製品に施されたユニバーサルデザイン事例

カラーユニバーサルデザイン(CUD)への取り組み

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、エプソンでは「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。
2024年度は376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。



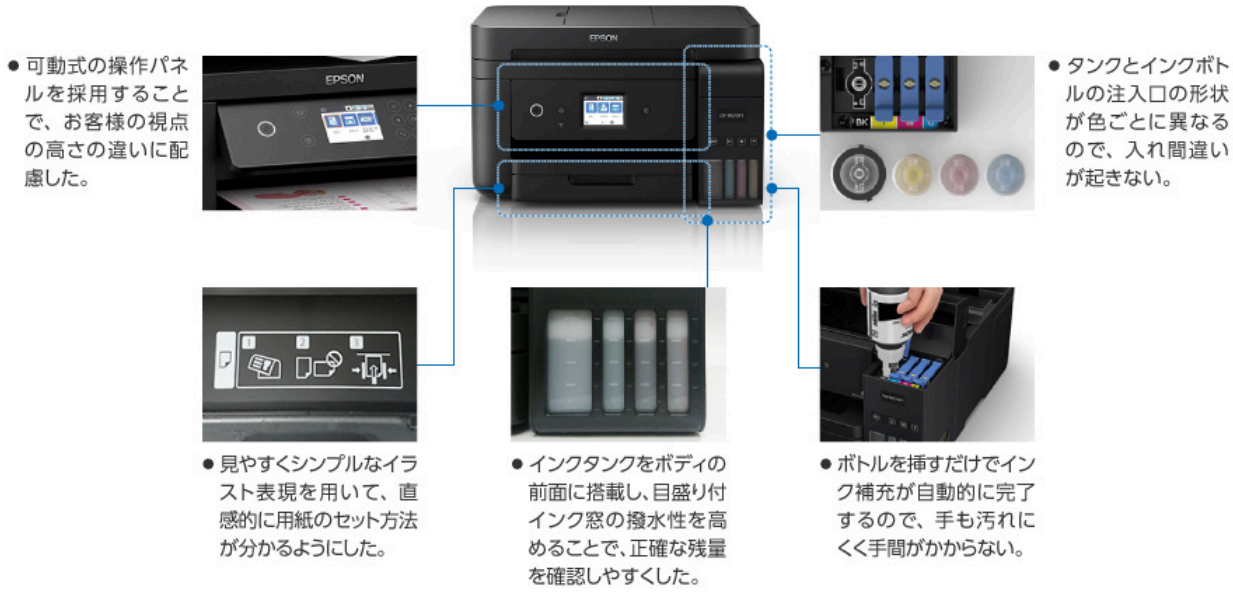
製品に施されたユニバーサルデザイン事例

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



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



簡単操作で、どこでもすぐに使える

ホームプロジェクター EF-22N/B・EF-21W

家庭でプロジェクターを使うとき、「正面に置けない」「コンセントが届かない」などの理由で、斜めや高い位置から投写することが多く、映像がゆがんでしまうことがあります。これまでは手動での補正が必要でした。
EF-22N/B・EF-21Wは、「すぐに使いたい」という声に応えて開発されたモデルです。斜めからの投写でも、自動でゆがみやピントを補正します。複雑な操作は不要です。電源を入れた瞬間から、快適な映像体験が始まります。



使用シーンいろいろ

リビングの隅に置いてもOK。ソファ横の棚から斜めに投写しても、自動補正でき、家具の配置を変える必要はありません。
狭いワンルームでも設置しやすいです。限られたスペースでも、障害物を避けて映像を調整できます。設置場所に悩むことなく、毎日の暮らしに自然になじみます。



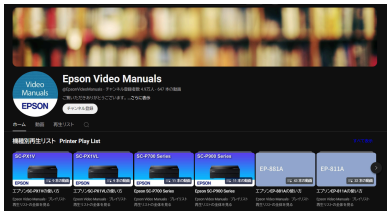
初めてでも安心

誰でも簡単に使えるユニバーサルデザインです。初めての方でも、すぐに使いこなせます。



「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。



動画マニュアルを掲載しているEpson Video Manualsチャンネルはこちら

* 上記動画は、YouTube™のサービスを使って提供いたします。YouTube™は、Google Inc.の商標です。

カラーユニバーサルデザイン(CUD)への取り組み

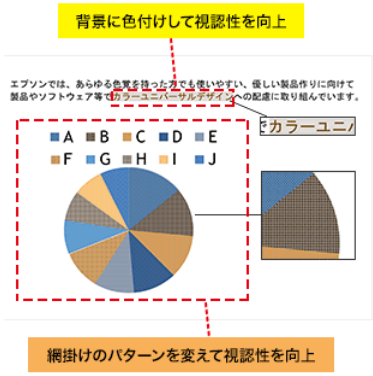
エプソンは、商品やマニュアル、ソフトウエアなどでカラーユニバーサルデザイン*1を配慮して、あらゆる色覚を持った方でも使いやすい製品づくりに取り組んでいます。

*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

操作パネル上の要素を整理することで、色覚の個人差を問わず、多くの方にとって見やすく分かりやすいよう配慮しています。



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は、できるだけ多くの方が識別しやすいように配色を工夫しています。



関連するコンテンツ



デザイン紹介

エプソンのデザインについてご紹介するページです。

ステークホルダーエンゲージメント

社会課題解決を基本とした事業運営に向けては、多様なステークホルダーの期待や要望を適切に把握・反映することを重視し、持続的な競争力および企業としてのレジリエンス(強靭性)の創出を図るとともに、信頼関係の構築に努めています。

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以下の3つの価値を提供します。

社会価値	環境価値	経済価値
社会課題解決と 精神的・文化的豊かさ	地球環境と産業の共生	安定的な経済的付加価値の 再配分

また、社会支援活動については以下の3つの基本的な考え方に基づき、環境、教育・文化、生活・地域を重点活動分野として実施します。

- SDGs達成に貢献します
- 持続可能でこころ豊かな社会の実現を目指します
- 世界の各地域に根差した活動を展開します

ステークホルダーエンゲージメントの目的

NGO/NPO、国際機関
持続性を伴う社会支援
(Value Share活動)

ビジネスパートナー/コンソーシアム
社会課題解決につながる
持続的な社会価値の共創

従業員
働きがいのある職場環境
の構築



お客様
お客様に喜ばれ信頼される商品・サービスの創出

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

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じて、社会との共生を進める

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

*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。

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を構築を目指し、積極的に機関投資家や個人株主との対話を実施します。さらに市場要請に応じた情報の公開や対話手段の強化を行います。

主な取り組み

投資家情報

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

お客様



お客様に喜ばれ信頼される商品・サービスの創出はもちろん、さらなる改善に向けお客様とのコミュニケーション強化や共同活動による価値創造に挑戦します。

主な取り組み

お客様満足

品質向上

製品安全

サプライヤー



サプライヤーは、経営理念実現のための重要なパートナーであり、信頼関係を構築することにより、共存共栄を目指しています。
主要拠点がある長野県や海外の主要生産拠点では、毎年サプライヤーの皆様に事業方針や調達方針などを共有する説明会を開催しています。また説明会では、経営層がサプライヤーの皆様の声を直接聴き、相互理解を深めることで、連携強化を図っています。
サプライヤーの評価も毎年実施し、改善活動を支援することで、社会的責任の遂行につなげています。

主な取り組み

コミュニケーション&教育

サプライヤーガイドライン

CSR調達の取り組み

責任ある鉱物調達

従業員



企業経営を支える従業員がいきいきと活発に働ける環境を目指し、組織風土改革を進めます。

- 風通しの良い自由闊達なコミュニケーションに向けた対話会
- 組織風土アセスメント、こころの健康診断
- 社長メッセージの配信と従業員からの意見・感想の収集

主な取り組み

労使関係

ビジネスパートナー/コンソーシアム



社会課題を解決し、持続可能な社会を実現するには、それぞれ得意分野を持ったパートナーとの連携が欠かせません。これまで以上に共創活動を強化し、広くパートナーシップを構築します。

- パラレジンコンソーシアム
- スマートシティ会津若松
- 北九州イノベーション拠点
- 東京渋谷ポイント0オープンプラットフォーム
- 信州大学(小型規模循環型リビングイノベーション) など

主な取り組み

ビジネスパートナー/コンソーシアム

地域社会



従来の単なる寄付や支援だけでなく、世界の地域や団体と連携し、持続的な共存につながる活動を続けます。

- トビタテジャパン留学生支援、セイジ・オザワ松本フェスティバル、美術館支援、写真コンクール
- 松本山雅FC、地域清掃、祭り、諏訪湖花火
- エプソン国際奨学財団、エプソン情報専門学校運営を通じた学生支援、地域人材の育成

主な取り組み

社会貢献活動の考え方

地域住民との意見交換会

NGO/NPO、国際機関



持続性を伴う社会貢献を目指し各種団体との価値創造活動をグローバルに展開します。

- 野鳥の会、植林、珊瑚移植、児童への環境教育、インクカートリッジ共同回収
- ゆめ水族園、献血、障がい者スポーツ支援(知的・身体)、各地域病院支援

主な取り組み

NGO/NPO、国際機関

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

NGO/NPO、国際機関

NGO/NPO、国際機関

- 持続性を伴う社会支援(Value Share活動) -

トンガ／JICA:バナナペーパー活用(廃棄される資源を財源に)

活動内容

エプソンは、独立行政法人国際協力機構(JICA)の青年海外協力隊員たちが企画したオリジナル絵本を届ける活動に感銘し、マイクロピエゾ技術を活用して印刷、製本する無償協力を実施しました。完成した絵本は、JICAおよびトンガ大使館を通じて、7月上旬にトンガ王国の学校に配布され、SDGsに関する教材として使用されています。また、絵本の紙に採用したバナナペーパーの調達先を通じて、紙の購入金額の1%が自然環境保護団体に寄付されます。エプソンは、今後も人々の思いに寄り添い、夢をカタチにしていきます。

協働パートナー

- JICA駒ヶ根訓練所 トンガ隊員
- トンガ大使館
- One Planet Café
- エプソンミズベ(株)
- セイコーエプソン(株)

具体的な活動

- SDGs視点からのトンガオリジナル絵本の制作
- 日本政府／トンガ王国との連携
- 印刷メディアのバナナペーパー提供
- インクジェットプリンターによる印刷
- 全体企画とコーディネート

解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

JICAトンガ隊員たちと一緒に議論を重ねる中、印刷を行うハード面の取り組みのみならず、廃棄物が価値を生むものづくりまで想いが及び、バナナの生産量より10倍多く廃棄されるバナナの木(実際は茎)の繊維を利用して作成されたバナナペーパーやオフィスで使用された古紙を再生した紙(当社乾式オフィス製紙機PaperLabで作成)を採用することでアフリカ地域を含む循環型社会の実現に貢献。



価値提供ポイント

- JICA海外協力隊員たちの想いをカタチにすることづくり
- 自社保有の印刷・紙再生技術を活用したSDGs教育コンテンツの提供
- バナナペーパーの調達先を通じて購入金額の1%を環境保全団体に寄付

メキシコ／Bee2Be：絶滅危惧動物保護と経済活動

活動内容

NPOのBee2Be（メキシコ）が始めたメリポナ蜂という絶滅危惧種を保護する活動を支援しています。蜂を保護する活動の財源として、蜂蜜などの販売に加え、デザイナー（Anna Fusoni氏）と連携して蜂をモチーフとしたデザインのスカーフなどを製作・販売し、周知活動にもつなげています。また、この活動は現地の女性たちによって支えられており、雇用の確保にもつながっています。
エプソンはスカーフなどの製作をデジタルプリント技術で支え、現地住民やNPOの継続的な収入の創出に貢献しています。

協働パートナー

- Bee2Be（NPO）
- Anna Fusoni氏（デザイナー）
- 地元の女性
- Epson de Mexico, S.A. de C.V.

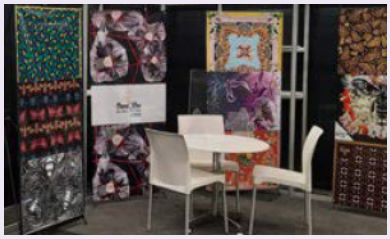
具体的な活動

- 絶滅危惧種（メリポナ蜂）の保護活動と財源確保、雇用拡大に向けた活動主催
- 蜂をモチーフにしたスカーフなどのデザイン
- 現地での保護活動および物品販売、現地ガイド
- スカーフなどをデジタル印刷するプリンターの提供と技術支援

解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

財源や人員が不足する希少生物保護活動に対し、デザイナーなどとの連携により新たな価値を提供することで、周知活動と財源の確保を行うと共に現地メンバーの雇用、さらには新たな働き方の創出を行っている。





価値提供ポイント

- 収益を伴う持続的な保護活動の実現
- 蜂をモチーフにしたデザインのスカーフなど、物品販売による新たなビジネスモデル創出
- 雇用確保と新たな働き方の提供

ビジネスパートナー/コンソーシアム

ビジネスパートナーと連携した価値提供

- 社会課題解決につながる持続的な社会価値の共創 -

日本／協働的な学びを通して創造力と自信を育むアプリケーション「プログラマッピング」の開発

活動内容

エプソン販売と株式会社ユニティは若年層学生に向け、デジタル人材の育成に貢献するアプリケーションを共同開発しました。
このアプリケーションは、文科省が学習指導要綱で求める「資質・能力の育成」に向けた「主体的・対話的な深い学び」に繋がる授業改善への有効な手段と考えています。これまでのプログラミング授業では、論理的な思考を育むことはできますが、主体的・対話的な学習の実現に繋がなかったという課題の解決に対応します。共同開発した「プログラマッピング」は、直感的な操作によるプログラミングで、プロジェクションマッピング映像を作ることができ、作品づくりを通して、発想力と想像力を刺激しながら子供たちの創造力などを育むことができるアプリケーションです。



協働パートナー

- 株式会社ユニティ
- 放送大学
- 教育委員会

具体的な活動

- 「プログラマッピング」の共同開発
- 柏市立大津ケ丘第一小学校との実践授業
- プログラマッピングのWebサイト構築と先生方への指導案の配布
- 教育メディアの露出拡大による教育現場への認知度向上

解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

創造したことをすぐに投影しながら、多くの生徒と議論する事で、協働しながら学べるので、論理思考だけでなく、これまで難しかった主体的・対話的で深い学びに繋がるような授業が実現できる





パートナー企業メッセージ

株式会社ユニティ

取締役営業本部長
扇舎 洋文 様

子どもたちの豊富なアイディアが「プログラミング思考」+「表現と制作の活動」を通してオリジナリティあふれるプロジェクションマッピングを生み出す世界を創るために、エプソン販売様と協働して「プログラマッピング」を開発しました。
知育・教育アプリケーションあそんでまなぶ！シリーズの開発で得られた子どもたちにとって使いやすいインタフェースやデザインなども子どもたちに受け入れられた要因と感じています。

日本／Z世代とのコミュニケーションイベント開催

2023年8月22-23日、Z世代とのコミュニケーションを目的に、nest(SB Japan youth community)のメンバーをお招きし、コミュニケーションイベントを行いました。
nestとは、16～25歳の若者が、社会課題の本質やビジネスを起点としたソーシャルアクションについて、仲間と共に学び・考え・発信していくコミュニティです。

nestについて詳しくはこちら

当社はサステナビリティ経営を推進する上で、多様なステークホルダーとの対話を重視しています。Z世代も重要なステークホルダーの一つと位置付けており、nestメンバーを本社(諏訪市)や富士見事業所(富士見町)にお招きし、2日間にわたって企業の歴史や最新のソリューションに直接触れて頂きながら、さまざまな職場の従業員との対話を行いました。
テーマは企業イメージ、求める未来像、ダイバーシティなど多岐にわたりましたが、いずれもZ世代らしい新鮮な視点で、かつ鋭く本質を突くコメントも積極的に上がり、双方ともに気づきに繋がる価値ある意見交換が出来ました。
こうした対話が、将来の企業のあり方や価値創出に良い影響を及ぼす事を目指すと共に、将来を担うZ世代のメンバーにも多少なりとも影響を与える価値のある機会であったことを願っています。

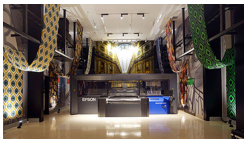
当社は従来のステークホルダーの考え方にとらわれず、多様な職種、立場の方々と積極的に対話・連携する事で、持続可能な社会のために価値提供を続けられる企業を目指します。






エプソンでは創業の志や歴史を紹介する記念館、また最先端の技術に触れて頂けるソリューションセンターなどの見学施設を用意しています。
こうした施設は学びの場として教育活動に貢献するだけでなく、新たな繋がりや価値を創出するためのエンゲージメントの場としても活用されています。

エプソンの見学施設の詳細はこちら



国際コンソーシアムとの連携

- 社会課題解決につながる持続的な社会価値の共創 -

CSRヨーロッパ

欧州におけるサステナビリティ活動に参画

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。以後、Epson Europe B.V.は、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に参加し、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。

株主・投資家

株主・投資家との対話

- 適切な投資判断を促し、経営の質向上につなげる -

IR活動・SR活動の方針・考え方

エプソンは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、あらゆるステークホルダーとの誠実な対話を通じ、経営の透明性を高め、長期視点での信頼関係・パートナーシップを構築し、強化していくことが、重要かつ不可欠であると認識しています。その取り組みの一環として、株主・投資家等に対する情報開示方針を明確にして、IR活動やSR活動の更なる充実を図り、建設的な対話を実施しています。

株主・投資家等との対話は、代表取締役社長、IR・SR担当役員、またはIR・SR担当部門の管理職等が行うことを基本とし、社外取締役を含む取締役も合理的な範囲で対応しています。対話を通して株主・投資家の皆様からいただいたご意見を都度経営層にフィードバックし、経営の質を高める取り組みに活かしています。

私たちが直接お会いできる株主・投資家の皆様の数は限られていますが、より多くの方に当社の考えを伝えるべく冊子やWebサイトなど、ツールを通じたコミュニケーションを積極的に行っています。特に、多くの方々に、同時に情報を伝えられるWebサイトの作成には力を入れ、IR情報だけでなく、サステナビリティ情報も常に最新の情報に更新しています。

アナリスト・機関投資家向けミーティング実績

2024年度実績

総ミーティング回数 248回

国内136回　海外112回

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内	135回	142回	134回	136回
うちSR面談	6回	18回	18回	9回
海外	104回	127回	121回	112回
合計	239回	269回	255回	248回

IR基本カレンダー



※スケジュールは年度により変更となる場合があります。

その他のIR関連活動実施内容

- IR・サステナビリティ関連ツールの改善・情報充実検討
- 株主総会関連書類の早期開示、記載充実
- 開示資料の英訳による海外投資家への情報提供
- サステナビリティウェブサイトの更新・内容充実
- コーポレートガバナンス・コードへの対応と対応内容の開示

2024年度のエンゲージメント活動

エプソンへの理解を深めていただくための取り組み

グローバルの機関投資家にはエプソンの事業に対する認知が十分にされていないのが現状です。
多くの投資家の皆さまにエプソンへの理解を深めていただくために、企業Webサイトの改善に取り組んでいます。これまでも、決算発表資料や事業戦略説明会資料、各種データの掲載を行っていましたが、新たに、エプソンの概要を分かりやすく紹介する特集コーナーを開設しました。この特集コーナー「5分で分かるエプソン」では、事業別構成や各事業の競争力、市場におけるポジションなどを簡潔にご紹介しています。
今後も、幅広い関心を持つ投資家の皆さまにエプソンをより深くご理解いただけるよう、情報発信の充実に努めてまいります。

エプソンの企業価値向上を目指した対話

前年度(2023年度)の対話や社会動向から得られた課題に対して経営改善を行い、以下をはじめ、その進捗を統合レポート2024などで開示しています。
統合レポート2023をもとにした対話でのご示唆を受け、下記項目の開示を強化いたしました。

- GHG削減貢献量の算定と開示
- DXの進捗
- 経営戦略と連動した人材戦略
- 人権の取り組みの開示強化

統合レポートなどの開示情報に基づいて、2024年度に株主・投資家の皆様と対話した結果、これまでの経営改善に向けた取り組みへの評価と、さらなる改善に向けた貴重なご意見をいただきました。

- 環境への取り組み
- DXの進捗
- 人材戦略

対話結果は、サステナビリティ戦略会議および取締役会で報告し、さらなる経営改善に活かしています。さらに、決算発表に対する資本市場の反応を経営会議で報告し、また、決算発表後に株主・投資家の皆様から直接いただくご意見やご要望も週報などで社内共有することで、投資家の関心事項や懸念点への理解を進め、事業活動や開示向上に向けた取り組みの参考にしています。

お客様

お客様と連携した価値創造

- お客様に喜ばれ信頼される商品・サービスの創出 -

阪急阪神百貨店様／捺染とプロジェクションで売場やイベントを革新

デジタルが可能にした新しい顧客価値の創造

阪急阪神百貨店様(小売)とデジナ様(捺染業、呉服製造・販売)と連携して開催したイベント「KIMONOクリエイション」で、エプソンのデジタル捺染とプロジェクションを活用。一般公募で選出された浴衣デザインをオンデマンドで印刷。個性あふれる浴衣デザインをバーチャル展示することで、展示サンプルの数を抑えた省資源な売場を実現しました。
またクリエーターがデザイン作品を1点から実際に創れる喜び、多彩なデザインの中からお客様がデザインを選べるお買い物の楽しみを、エプソンのデジタル技術が可能にし、販売につなげることができた事例です。



立ち止まっていただく

株式会社　阪急阪神百貨店
インターナショナルファッション販売・
呉服営業部
マネージャー
山本 英信 様

小売店ではお客様に立ち止まっていただくことが重要です。VP(Visual Presentation)といわれる、小売店においては定石となる、この立ち止まる行為において、プロジェクションの効果は抜群です。また、プロジェクションは売場で魅せる効果だけでなく、展示における廃棄物を削減するという環境面での効果もあります。
また、デジタル捺染という技術は近年縮小が続いている呉服業界に、新たな製品カテゴリや価値をもたらす可能性がある技術として期待しています。

店舗・売場づくりの新たな形





今回の売場展示でプロジェクションを利用した背景には、イベントや店舗・売場づくりによって廃棄される多くの資源を少しでも削減したいという主催者様の思いを反映しています。

このイベントでは、入賞作品6点を1着ずつエプソンのデジタル捺染機で印刷した浴衣を展示、また応募いただいた約90点の中からもお客様がデザインを選んで購入できるよう、左記の通り浴衣デザインをプロジェクションマッピングで展示しました。このように、売れ残りを無くし、限られたスペースで効果的に空間演出できるよう、お客様の要望や、将来の展示のあり方を共に検討し、売場における新たなコミュニケーションの形を実現しました。

こうした取り組みは、店舗装飾や、アパレルのデザインから商品化、販売における新たなスタイルと価値を生み出すことにつながる大切な活動です。

対話と創出活動

デジタル印刷やプロジェクションはこれまでオフィス中心だった用途が急拡大し、今まで思いもよらなかった用途が次々に生まれています。
私たちエプソンは、こうした無限の可能性を見出だすため、これまで以上にお客様やビジネスパートナー様との対話を大切にしています。今回の阪急阪神百貨店様、デジナ様との連携もこうしたお互いの想いを正直に語り、真摯に受け止めて検討するという地道な活動が具現化したものです。
デジタル社会においては、新たな価値創出がふとした思い付きで生まれ、瞬く間に新たなビジネスモデルや市場が創出されることは珍しいことではありません。目まぐるしく変化する時代だからこそ、お客様やパートナー様の想いに耳を傾け、より良いモノづくりや、新たな文化の創出を続けたいと思います。





世界はもっと拡がる

株式会社デジナ
居内 久勝 様

簡単に募集したイベントですが、100点近い応募がすぐに集まりました。デジタルで繋がると、今回のような創出活動も今までの常識を超えて拡がることを改めて認識しました。こうした活動にはもっと大きな可能性があることも実感出来たので、少しずつですが更に活動の範囲を拡げるような取り組みをしたいと思います。デジタルとの連携で今や貴重な財産である職人を守るような活動や、伝統の技をデジタルプラットフォームに残して後世に繋げるような活動も出来ると思います。

地域社会

地域社会との連携

- 各地域の課題解決につながる価値創造 -

アフリカ／TICAD9において、セネガル政府やアフリカ民間企業と4件のMOUを締結

セイコーエプソン株式会社(以下 エプソン)は、8月20日から22日にパシフィコ横浜で開催された第9回アフリカ開発会議(TICAD9)において、教育・農業分野でのプロジェクターを活用した実証活動に関わる4件のMOU(基本合意書)を、セネガル政府やアフリカ民間企業と締結しました。
エプソンは、プロジェクターを主とした教育支援の知見を生かし、開発途上国における地域や社会情勢の違いによる学びの格差を緩和すべく、2022年からさまざまなパートナーとともに現地での実証活動に取り組んできました。今回締結したMOUの速やかな具現化や事業モデルの創出を通じて、今後も地域の社会課題解決と地域経済の活性化に貢献し、持続可能でこころ豊かな社会の実現に取り組んでいきます。



TICAD9署名披露式の登壇者集合写真(8月21日)
提供:日本貿易振興機構JETRO

参考

経済産業省のニュースリリース

南アフリカ／Demo centerの開放とプリント技術指導により地域産業の振興に貢献

活動内容

エプソン南アフリカは、地域社会の支援を目的として、大きな可能性を秘めた新たな活動を立ち上げました。
Retrain and Reimagineという名称が付けられたこの取り組みは、新しい技能の習得を目指す個人を支援するための新たな活動です。
南アフリカの失業率は32%を超えており、この活動によって、個人には有益な知識と経験が提供され、就業率向上や起業に繋がる事で社会に、より幅広い利益がもたらされます。
エプソン南アフリカは、現地の企業や教育機関と協力して、この活動を展開していきます。
また、南アフリカの印刷業界の連合であるPrint SAとの提携を通じて、印刷業界への就業を目指す個人が学習プログラムに参加する際の支援や補助も行う予定です

対象	具体的な活動

- 学生
- アーティスト、デザイナー
- 起業家
- ビジネスパートナー

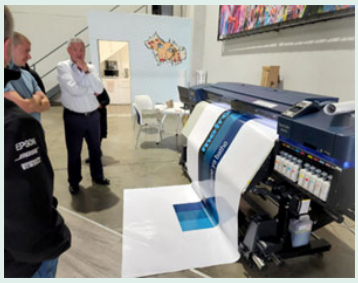
- 教育プログラムへの協賛
- Epson Demo centerの無料開放
- サイネージ、テキスタイル、フォトプリンティング
- 生産プロセスのノウハウ提供

解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

深刻な失業率に陥っている地域で、学生、起業家、芸術家に対して、プリンティングに関する技術指導や、製品創出の場の提供、生産プロセスなどの知識を提供し、就業機会拡大、新たなビジネスや製品の創出を支援しています。





価値提供ポイント

- 新たな製品や価値創出支援
- 新規ビジネス立ち上げ支援
- 技能習得による就業支援

長野県／自治体・観光施設と連携したトライアスロンの開催

活動内容

2024年6月長野県諏訪地域の自治体、商工会議所、長野県トライアスロン協会などが連携し、2回目となるスワコエイトピークストライアスロン大会2024を開催しました。エプソンはGPS・センサー技術を活用した位置情報によるアスリート一人一人の安全・安心を見守る運営を支えたことに加え、競技中のランニングフォームなどの運動解析データをレポートとして提供しています。競技タイムだけでなくアスリート同士が競い合える指標を提供することでリピートにつながる大会にするとともに、地域の魅力を高め、地域振興にもつながる活動としてさらなる発展に貢献します。



美しい諏訪湖と八ヶ岳の素晴らしさを次世代に受け継ぐ挑戦

大会運営事務局

事務局長

小島 拓也 様

泳ぎたい諏訪湖を取り戻したい諏訪湖周2市1町、八ヶ岳をロードバイクの聖地にしたい八ヶ岳山麓3市町村、この6市町村の仲間達が繋がり実現したのが、スワコエイトピークストライアスロン大会です。美しい諏訪湖と八ヶ岳の美しさを次世代に受け継ぐために、我々は大会を継続させていきます。今後もエプソンさんと一緒に大会を盛り上げていきたいと思います。

解決する社会課題と価値

具体的な活動・アプローチ

トライアスロンにとどまらず安心してスポーツに取り組んでもらえる環境、及び上達に向けたアドバイスを提供することで幅広い年齢層に運動習慣を身につけて頂き、健康促進・生活の質向上を目指しています。

価値提供ポイント

- 選手のリアルタイムな見守りサービスの提供





- 選手の運動情報の見える化によるスキルアップ
- 最適な人員配置による運営の効率化

- 安全性・付加価値提供によりイベント自体の価値を向上し、地域振興活動を支援する

日本/地域住民との意見交換会を実施



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。諏訪南事業所、富士見事業所では、毎年、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、見学や懇談会を行っています。
見学先として、諏訪南は環境に関わる施設、富士見では、IJSスタジオやSCF(ソリューション　センター fujimi)をご覧頂き、弊社の提供する社会的な価値をご理解頂くため、実際の機械や技術の紹介をしています。
また、懇談会では地域と会社双方の発展につながる活発な意見交換を行っています。

関連情報

環境コミュニケーション

社会貢献

エプソンは、事業活動そのものが社会に貢献するための取り組みであると考えています。
自社の強みを活かすとともに、共創によって、さまざまな社会課題の解決に取り組んでいきます。
事業活動で手が届かないところには、社会支援活動として、寄付や人的支援などを行いながら社会に貢献していきます。

社会支援活動の基本的な考え方

エプソンの社会支援活動は、私たちのパーパスに基づいて実施しています。
価値創造ストーリーで示す社会・環境・経済価値の提供につながる社会支援活動に取り組んでいます。
エプソンは社会支援活動を通じて

- SDGs達成に貢献します
- 持続可能でこころ豊かな社会の実現を目指します
- 世界の各地域に根差した活動を展開します



長期ビジョン

先進国/開発途上国など環境は違っても、毎日が充実しこころ豊かで健康に暮らせる「社会の幸せ」の実現を目指す

重点活動

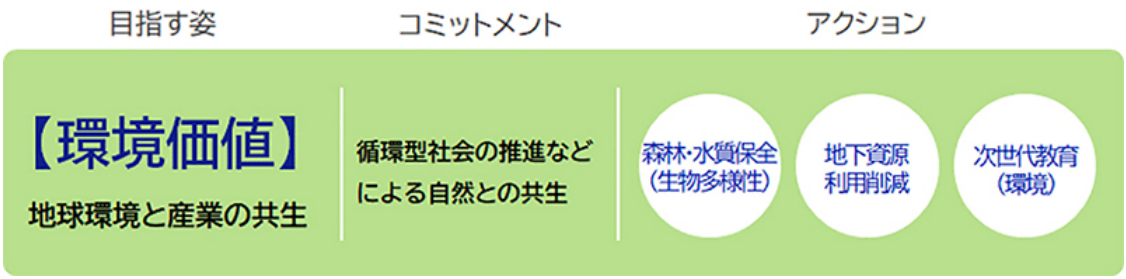
- 環境価値:地球環境と産業の共生
- 社会価値:社会課題解決と精神的・文化的な豊かさ
- 経済価値:安定的な経済的付加価値の再配分

社会支援活動実績

2024年度 12.6億円

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

環境価値



エプソンは、環境価値に関する社会支援活動として、森林・水質保全（生物多様性）、地下資源利用削減、次世代教育（環境）の分野に取り組んでいます。

森林・水質保全（生物多様性）

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。
生物多様性の保全



次世代教育（環境）

PaperLab（ペーパーラボ）再生紙を使ったノートを子どもたちへ寄贈（日本）

2022年度より、当社は独自技術「ドライファイバーテクノロジー」を応用した乾式オフィス製紙機PaperLabで、社内古紙から再生した紙を使ったノートを長野県内の小・中学校へ寄贈する取り組みを進めています。
2025年7月末までに、累計46市町村、延べ13万冊のノートを寄贈しました。このノートには、当社の森林保全の取り組みやPaperLabの誕生秘話も紹介しております。これをきっかけに子どもたちに紙の循環がSDGsの掲げる目標達成に貢献できることを伝え、学校での環境教育に役立てていただいています。

寄贈と合わせて、各市町村へPaperLabで再生した印刷用紙も提供。当社製品活用によるCO_2排出量削減への貢献などを伝える機会となっており、地域と幅広いコミュニケーションを図っています。





持続可能な「健全な森づくり」林業間伐体験（日本）

2024年、諏訪地域で開催された「もりぐらしFESTIVAL」」は、森林保全や脱炭素社会の実現を目指す体験型の環境学習イベントです。当社からは、従業員とその家族、計45名が参加し、間伐や遊歩道づくりなどの森林保全活動に取り組みました。参加者からは、「作業はハードだったが、森林を保全することの大切さを体感できた」、「子どもと一緒に森づくりを学ぶことができ、親子で環境への意識が高まった」との声が寄せられ、自然とのふれあいを通じて環境意識の向上につながる貴重な機会となりました。



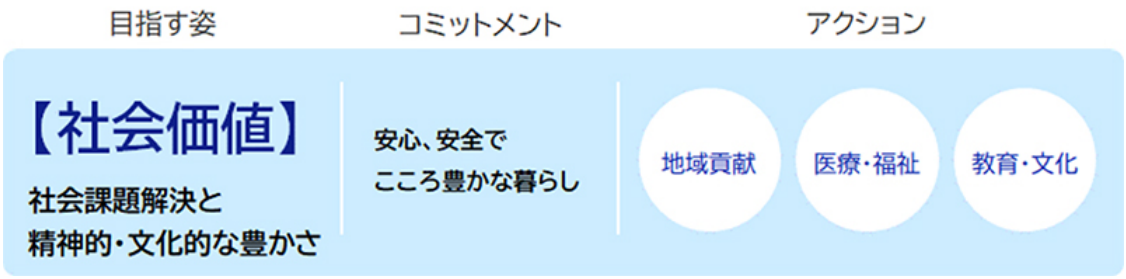


カヤックで諏訪湖をきれいに！湖上清掃体験（日本）

夏の諏訪湖では、水草の「ヒシ（菱）」が勢いよく成長し、あっという間に広がっていきます。ヒシが過剰に繁茂すると景観や生態系へ悪影響を及ぼすほか、水質の悪化や魚類の生育環境の悪化にもつながるため、早期の除去が重要です。
当社では、2025年、諏訪湖でカヤックを使った湖上清掃体験を実施しました。従業員とその家族、計60名が参加し、カヤックに乗って湖の状態を肌で感じながら、ヒシの除去やごみの回収を行いました。参加者からは、「水質や湖底の泥の状態を知るきっかけになった」、「自発的にはできそうにないことに参加できて良かった」などの声が多く寄せられ、楽しみながら環境への理解を深める活動となりました。



社会価値



エプソンは、社会価値に関する社会支援活動として、地域貢献、医療・福祉、教育・文化の分野に取り組んでいます。

地域貢献 ∨　医療・福祉 ∨　教育・文化 ∨

地域貢献

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の技術と、それを扱う匠を有しています。
地域の小・中学生を対象にした時計の組立教室の開催を通して、ものづくりの楽しさや面白さを体験していただいています。受講した子どもたちは、「腕時計にあんなに小さくて細かい部品が入っているなんて知りませんでした。小さい穴に部品を入れるのは難しかったけれど、やさしく教えてくれたり、手伝ってくれたりして、とてもうれしかったです」と達成感を味わうとともに、地域産業への理解を深めていました。



スワコエイトピークス ミドルトライアスロン大会を支援（日本）

2022年より、この大会を支援しています。この大会は諏訪湖周辺エリアから八ヶ岳山麓エリアを巡る約88kmを駆け抜ける大会です。当社は技術面においても、センシング技術を活用したGPSを提供して、選手が「今、どこを走っているか」を見える化し、安心・安全な大会を支えています。



2025年度大会



2025年度大会

各地域の花火大会への協賛（日本）

当社は、地域社会の活性化支援のために、各事業所がある地域の花火大会に協賛しています。諏訪地域、塩尻、安曇野、箕輪、別府などです。
そのうち、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は1956年から協賛しています。湖上ならではの水上大スターマイン、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。この全国屈指の花火大会は、諏訪地方を代表する夏の風物詩のひとつです。



医療・福祉

障がいをもつ子どもたちとの交流（シンガポール）

Epson Singapore Pte. Ltd.（ESP）社員のボランティアが、レインボーセンター（療育施設）のスタッフと協力し、障がいをもつ子どもたちの公園への遠足をサポートしました。私たちにとって、子どもたちとコミュニケーションをとり、親しくなるさまざまな方法について学ぶことができた、刺激的な一日でした。
私たちは誰もが安心して自分らしくいられる環境を作り出し、ともに成長していくことを目指しています。

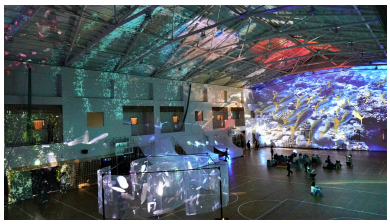


「290日社会貢献活動」の実施（ドイツ）

Epson Deutschland GmbH（EDG）は、2008年度から「290日社会貢献活動」に取り組んでいます。この活動では、約290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でボランティアを行い、地域社会に貢献しています。
活動は多岐にわたっています。2023年度は、特別な教育支援が必要な子どもたちのために校庭におもちゃを保管する倉庫を建設したり、河川敷の清掃、高齢者の方の家事手伝い、動物愛護団体の厩舎の修繕、困っている方たちを支援するためのノートパソコンの寄付などを行いました。



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。「ゆめ水族園」はファンタスプロジェクション（Fantas Projection）をベースに、映像、音楽、揺れるスクリーンを組み合わせ、やわらかな空間を作り、視覚、触覚、聴覚などを通じて豊かな感覚刺激体験をお届けする活動です。2024年度は全国7施設で実施し、計2,222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。近年では、コロナ禍により社員の施設訪問が困難な中、機材（Fantas Car:移動型映像投映車）の貸し出しを実施しています。貸出期間中、各施設が独自に工夫しながら有効にご活用いただき、2024年度は全国37施設で、計9,987人に体験していただくことができました。
施設の皆さんやご家族からは、「投映する映像に手を伸ばしたり笑顔を見せてくれたりした」「病院から出ることが難しい子たちが、病院内で非日常的な体験ができ、素敵な思い出になった」など、多くの感想をいただきました。また、2024年度からは新しい機材貸し出しのプログラムとして、「ゆめ水チャンネル」を開始しました。ゆめ水族園の動画コンテンツをネットワーク経由で利用できる動画配信サービスとなっており、プロジェクターをお持ちの方であれば簡単な接続で「ゆめ水族園」の映像をご利用いただけます。
当社は今後も様々なかたちで、全国に「ゆめ水族園」をお届けしていきます。

ファンタスプロジェクションの詳細はこちら

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

教育・文化

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、経済的に困難な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、南部のタミル・ナドゥ州、北部のウッタル・プラデーシュ州、西部のマハーラーシュトラ州の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。2024年度は539校、42,480名に配布しました。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」と喜びの声を頂いています。

文化服装学院とともにデジタル捺染で描く、持続可能なファッションの未来（日本）



当社は、環境負荷を配慮したデジタル捺染(なっせん)技術を活用し、持続可能なファッションの普及に貢献するため、2022年度より文化服装学院(東京都)と正式に連携したCreative Support Projectを展開しています。この取り組みでは、未来のデザイナーたちが最新技術を学び、オリジナルデザインの作品制作に取り組む実践の場を提供しています。
アパレル業界では、テキスタイルのサプライチェーンにおいて全素材の約35%が廃棄物になると推定されており[*1]、さらに世界の産業排水の約20%がテキスタイル産業から排出されている[*2]という深刻な環境課題があります。
こうした課題に対して、デジタル捺染技術は次のような特徴があります:

- 必要な分だけ、必要なときにオンデマンドにプリントする
- 版の作成が不要で水を使った洗浄工程もないため、プリント工程での水使用量を大幅に削減

学生の皆さんには、長野県諏訪郡富士見町にある当社の施設「ソリューションセンター富士見」を訪問していただき、最新技術に触れながら、環境に配慮した工程を学び、オリジナルデザインの布プリントを体験。卒業制作に向けたこだわりを追求した作品づくりに活用しています。
「イメージした色が再現できなかった」、「何度もプリントし直して生地を無駄にしてしまった」など、学生の悩みに対して、技術者が丁寧に寄り添いながらデジタル捺染の強みを活かし、制作を支援しています。
エプソンはこれからも、未来のデザイナーの夢を応援し、持続可能なファッションの実現に向けて取り組んでいきます。
活動の様子はこちらからご覧いただけます:

『エプソン×文化服飾学院』2022年度ファッション高度専門士科卒業制作サポートプロジェクト(youtube.com)

[*1] World Bank (2019) How Much Do Our Wardrobes Cost to the Environment? (accessed 30 Sept. 2025)
[*2] Papamichael I et al. (2023) The perception of circular economy in the framework of fashion industry. Waste Manag Res. Feb;41 (2):251-263.

公益財団法人 エプソン国際奨学財団 (日本)

公益財団法人エプソン国際奨学財団は、世界各国・地域から日本の大学院へ、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助成を行っています。この奨学金支援は高い志を持って留学する学生たちに学びに集中する時間を与え、学ぶ意欲を後押しすることを目的としています。このことにより、より多くの、異文化環境においても相互理解を積極的に推進し、国際社会の安定と発展に貢献できる有為な人材の育成を目指しています。
同財団は1997年に設立され、これまでに323名の留学生(現奨学生含む)を支援してきました。同窓生は世界各地・各界で活躍しています。奨学生や同窓生の相互交流のため、採用式、セイコーエプソン会社見学会、同窓会入会式、同窓会などの行事も行われています。
また同財団ではこの他に、工学系の若手研究者への研究費助成、国際学術会議への参加費助成などの支援事業も行っています。

エプソン国際奨学財団



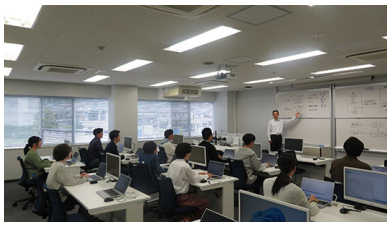
2024年度エプソン会社見学会(於:本社)



2024年同窓会

エプソン情報科学専門学校 (日本)

当社は、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。今日までに、3,000人を超える技術者が世の中に送り出されています。その中には当社で活躍していただいている方もいます。
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。カリキュラムは、実務に活かせる確かな技術を身につけられるよう組み込まれています。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、全ての学科において、文部科学省「職業実践専門課程」の認定校となっています。



エプソン情報科学専門学校

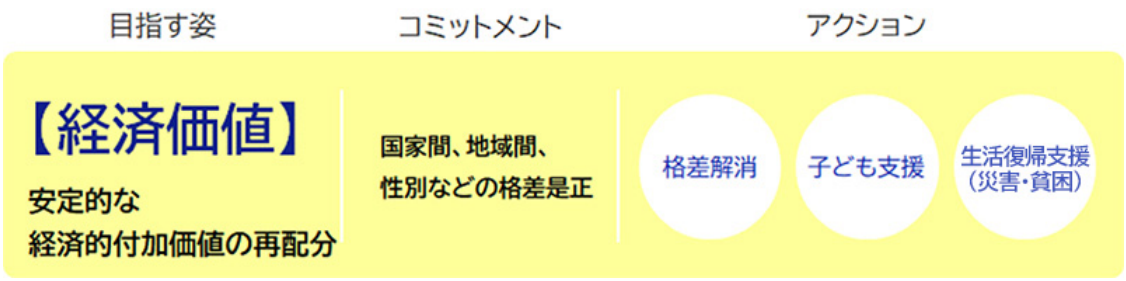
「セイジ・オザワ 松本フェスティバル」を支援（日本）

当社は、1992年の立ち上げから「セイジ・オザワ 松本フェスティバル」を継続支援しています。
このフェスティバルは、世界中から一流の音楽家が集まり、質の高い演奏を披露します。オーケストラコンサート、室内楽、オペラなど、さまざまなジャンルの音楽を提供しています。
子ども向けのプログラムも充実しており、長野県内の小学6年生、中学1年生、聾学校、盲学校、養護学校を対象に「子どものための音楽会」や「子どものためのオペラ」等が企画され、毎年約13,000名を招待しています。この教育プログラムは、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、音楽に興味を持つきっかけとなっています。



©大窪道治

経済価値



エプソンは、経済価値に関する社会支援活動として、格差解消、子ども支援、生活復帰支援(災害・貧困)の分野に取り組んでいます。

途上国の子どもたちへ給食を届ける活動への協賛～「おにぎりアクション」への参加～



「将来の夢は電気技師です。」
当社の社員がタンザニアを視察した時、支援先の子どもに言われた言葉です。給食提供が登校の動機となり、教育を受けたことにより、彼の職業選択の幅が広がりました。
当社では、TABLE FOR TWO International(以下、TFT)が開催している「おにぎりアクション」に2023年から継続して協賛しています。おにぎりにまつわる写真に #OnigiriAction を付けてSNS(Instagram、X、Facebook)または特設サイトに投稿すると、1枚の写真投稿につき給食5食分に相当する寄付を協賛企業が提供し、アフリカ・アジアの子どもたちに給食をお届けする取り組みです。
また、より多くの方に楽しみながらおにぎりアクションに参加していただけるように、おにぎりをモチーフにしたデザインペーパーや、おままごとに使えるおにぎり工作キットなど、写真撮影に活用できるコンテンツを制作。当社ウェブサイトやアプリを通じて無料で公開しました。
当社内では、食堂で特別メニューを提供するなど社内での啓発活動を行い、多くの写真が集まりました。

おにぎりアクションはこちら

協賛先からのメッセージ
TABLE FOR TWO International ご担当者

「おにぎりアクション」は、一般の方が「おにぎり」の写真を投稿するというシンプルな行動で、世界の食料問題への気付きを持ち、その解決に参画できる社会貢献活動です。趣旨に賛同してくださる企業様のおかげで仕組みが成り立ち、異なる組織や個人それぞれの力が合わさって一つの社会課題を解決するソーシャルムーブメントとなっています。
TFTが支援するアフリカ・アジアの貧困地域では、学校給食は子どもたちの生きる糧です。お腹を満たすだけでなく、学びを続

け、未来を切り開く希望にもなっております。今後もこの活動がサステナブルなものになるよう、エプソン様にも期待しております。





写真提供：TFT

諏訪市｜エプソン 未来を担う子どもたちへの支援事業

当社と諏訪市は、2023年に諏訪市における未来を担う子どもたちへの支援を図るための環境・福祉連携協定を締結しました。福祉連携では、地域の子どもの経済的困窮などの解決のために活動しているNPOなど（以下、団体）への寄付を通して、子どもたちを支援します。
2024年は、地域のひとり親家庭、児童養護、ヤングケアラーを対象として活動をしている5つの団体を支援しました。



連携先からのメッセージ
諏訪市 ご担当者

日本では貧困による格差が拡大し、特にひとり親家庭やヤングケアラーなどにおける教育や生活の安定に向けたサポートが必要です。しかし、これらの支援は行政の力だけでは限界があり、特定テーマの専門性を持った団体との協働が、きめ細やかな支援に繋がっていきます。
一方、子どもの支援活動に取り組んでいる団体の課題の一つとして活動資金の確保が挙げられます。「未来を担う子どもたちへの支援事業」を通じて市とエプソンが連携し、団体を側面より支援することで、団体の自主性を活かした活動を支えながら、併せて地域経済の活性化にも貢献できます。
この取り組みは行政と民間企業と団体の三者連携の好事例であると捉えており、今後この取り組みが地域を超えて、日本全域へ活動が拡大することを期待しています。

子ども・ひとり親世帯に対する経済的自立支援「エプソン社会の幸せ支援基金」

当社は、2023年、子どもの支援やひとり親世帯に対する経済的自立の支援などを目的とした「エプソン社会の幸せ支援基金」を創設しました。本基金は、公益財団法人パブリックリソース財団内にエプソン独自の基金として創設し、同財団とのパートナーシップのもと、各地域で活動している非営利団体（NPO）などを通じて支援します。第一回助成では15の団体を支援しました。



ガバナンス

当社は、「経営理念・EXCEED YOUR VISION」を礎として当社の価値観・行動様式を定めた「エプソンウェイ」に基づき、社会における存在意義・志を示した「パーパス」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、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。

ガバナンス コンテンツ一覧

コーポレートガバナンス

- コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
- コーポレートガバナンスの体制
- 役員の指名
- 役員の報酬
- 取締役会の実効性評価
- 当社株式の大量取得行為に対する対応

内部統制システム

- グループガバナンス
- コンプライアンスマネジメント
- リスクマネジメント
- サプライチェーン事業継続マネジメント
- 内部監査
- 財務報告に関わる内部統制

内部統制の主な活動

- コンプライアンス活動
- 腐敗防止
- 貿易管理の取り組み
- 税務コンプライアンスの取り組み

セキュリティー

- 情報セキュリティー
- 個人情報保護
- 知的財産保護

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

コーポレートガバナンス

基本的な考え方
コーポレートガバナンスの体制
役員の指名
役員の報酬
取締役会の実効性評価
当社株式の大量取得行為に対する対応

当社は、「経営理念・EXCEED YOUR VISION」を礎として当社の価値観・行動様式を定めた「エプソンウェイ」に基づき、社会における存在意義・志を示した「パーパス」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、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、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基本方針(PDF, 444KB)
内部統制システムの基本方針(PDF, 219KB)
コーポレートガバナンスに関する報告書(2025年10月8日発行 PDF, 570KB)

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、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しています。また、役員の指名・報酬などに係る任意の審議会を設置しています。
これは、経営の監督・監視機能の強化を図るとともに、取締役会における審議の一層の充実および経営陣による迅速な意思決定ができる体制を構築することにより、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めることを目的としています。
主な会議体およびその設置目的は、以下の通りです。

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等、重要な業務執行の決定等を通じて、意思決定をしています。
取締役会は、定款および取締役会の決議により定めた規則に従い運営しています。取締役会は、社外取締役6名を含む11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、取締役会の議長は、非業務執行取締役である取締役会長が務めています。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、機関設計として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ています。
取締役会は2024年度は13回、2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間は2回開催され、各取締役の出席率は100%となっています。

[*1] 2025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、内部統制システムの有効性を確認し、内部監査部門等および会計監査人と連携して監査を実施しています。そして、会計監査人の選任等にあたっては基本方針を定め、一定の基準に基づき会計監査人の独立性と監査品質等を評価するとともに、当該方針に基づき会計監査人の選任等に関する株主総会へ提出する議案の内容を決定します。さらに、監査等委員でない取締役の選任・解任・辞任および報酬等に関して検討し、株主総会における意見表明の内容を決定します。
監査等委員会は、監査等委員会の決議により定めた規則に従い運営しており、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[*2]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。

[*2] 2025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、取締役会の決議により定めた規則に従い運営しており、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。また、会計監査人および内部監査統括部門の長はオブザーバーとして出席しています。
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

当社は、任意の審議機関として、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、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成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。なお、当該審議会は人事部門が事務局を担当しています。また、取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、それぞれ取締役会の決議により定めた規則に従い運営しています。
各審議会の概要は、以下の通りです。

〔構成〕
取締役選考審議会および取締役報酬審議会は、いずれの審議会とも、すべての社外取締役および代表取締役社長により構成

され、委員長は社外取締役の中から互選により選任する運用としています。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。
現在*3の構成員は以下のとおりです。
＜取締役選考審議会＞
委員長：社外取締役 嶋本正
委　員：社外取締役 山内雅喜、三宅香、村越進、大塚美智子、丸本明、代表取締役社長 吉田潤吉
＜取締役報酬審議会＞
委員長：社外取締役 山内雅喜
委　員：社外取締役 嶋本正、三宅香、村越進、大塚美智子、丸本明、代表取締役社長 吉田潤吉
*3 2025年6月末時点

〔取締役選考審議会の役割・権限・活動状況〕
当社は、当社の役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）候補者の選考および役員の解任について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審議するほか、代表取締役社長の作成する役員の後継者育成の状況・課題および代表取締役社長の承継プランを評価・監督することを目的に任意の審議機関として取締役選考審議会を設置しています。
取締役選考審議会は、2024年度に13回、2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間に2回開催され、代表取締役社長の後継者計画、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等について審議を行いました。なお、2025年4月1日付代表取締役社長の異動にあたり、取締役選考審議会は代表取締役社長の後継者計画の進捗を確認するとともに、候補者を選考し取締役会に答申しました。

〔取締役報酬審議会の役割・権限・活動状況〕
当社は、当社の役員（取締役・執行役員・監査等特命役員）の報酬体系・内規等にかかわる立案と検討、および役員の個別報酬額について、透明性および客観性が確保されたプロセスを経て公正に審査することを目的に任意の審議機関として取締役報酬審議会を設置しています。また、取締役報酬審議会は、取締役会の委任を受け、監査等委員でない取締役の個別報酬額の決定などを行っています。
取締役報酬審議会は、2024年度に7回、2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間に3回開催され、基本報酬の個別支給額、賞与の支給係数および個別支給額、譲渡制限付株式報酬制度における付与係数、割当株式数および金銭報酬債権額、役員等賠償責任保険の更改、会社補償契約および責任限定契約の締結、旧制度である業績連動型株式報酬（役員報酬BIP信託）の清算に係る手続き等について審議を行いました。

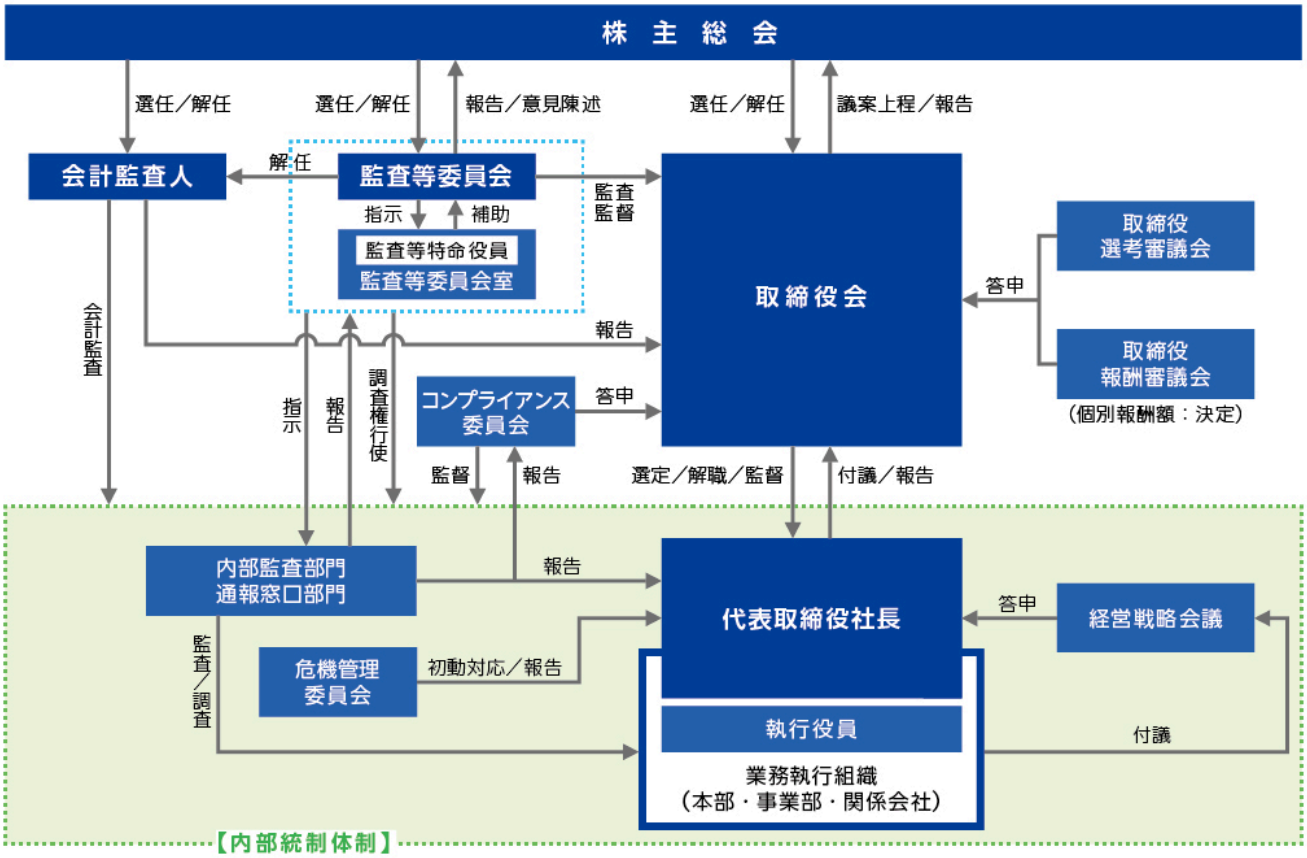
〔各委員の出席状況〕
2024年度および2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間における取締役選考審議会および取締役報酬審議会の各委員の出席率は以下の通りです。

- 取締役選考審議会：2024年度および2025年4月から6月の定時株主総会までの期間における出席率は100%
- 取締役報酬審議会：2024年度は松永真理氏が75%（4回中3回出席）、その他の委員は100%、また2025年4月から6月の定時株主総会までの期間における各委員の出席率は100%

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、取締役および各事業・本部長等が十分に審議を尽くす場として設置し、おおむね隔週開催しています。なお、経営戦略会議には社外取締役の出席が可能となっていますが、出席できない場合でも、審議資料の提供や審議内容の補足説明を行っています。また、常勤の監査等委員である取締役および監査等特命役員の出席により、業務執行の公正性・透明性を確保するよう努めています。

コーポレートガバナンス体制の模式図



役員の指名

取締役候補者の指名、代表取締役社長を含む執行役員および監査等特命役員の選任・解任に当たっての方針と手続きは以下の通りです。

方針

1. 当社の役員は、当社が定める役員に求められる役割および選考基準に照らし、見識、責任能力、倫理観を共通要件としたうえで、各々の役割に応じ、2. の選考基準を満たし、企業価値向上に貢献できる者でなければならない。
2. 当社の役員選考基準は、上述の共通要件に加え、下記の要件を満たすこととする。
   A. 非業務執行取締役の候補者
      監督能力、経営に関する知見、専門的な知見
   B. 業務執行取締役の候補者
      監督能力、先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力
      特に、代表取締役社長においては次を満たす者とする。
      - 社会課題に向き合い、深い洞察力によりビジョンを構築し、それを実現していく胆力
      - 高い倫理観を有し、多様な価値観を謙虚に受容し、社員一人ひとりの自主性を引き出し、全社の力に結集させる求心力
   C. 執行役員
      先見性・洞察力、ビジョン構想力、決断力・胆力、実行力・結果を産む力、変革・革新志向、求心力
   D. 監査等特命役員
      全社への影響力・指導力、創造力・改革力・経営管理力、集団を統率する能力、経営に関する知見および専門的な知見
3. 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

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上で、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

氏名	選任理由
嶋本 正	同氏は、株式会社野村総合研究所の取締役社長および取締役会長を歴任し、経営トップとして、また、基盤技術や流通・サービス・産業関連システム等に関する豊富な経験と高い知見を有しています。当社社外取締役として、情報サービス産業という別業種の企業経営に精通した全体経営の観点、DX・ITシステムの観点からの積極的な意見・提言等を通じて、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うことが期待できるものと判断しています。
山内 雅喜	同氏は、ヤマトホールディングス株式会社の社長・会長を歴任し、企業経営における高い見識と豊富な経験を有しています。また、デジタル技術を駆使した満足創造経営の実践や、ヤマトのDNA（価値観）の従業員への浸透・組織風土に関する取り組み等の実績から、企業経営の根幹に係る組織マネジメントやDX・IT、サステナビリティの観点からの積極的な意見・提言等を通じて、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うことが期待できるものと判断しています。
三宅 香	同氏は、イオン株式会社の執行役としてESG戦略を推進し、現在は、三井住友信託銀行株式会社のフェロー役員、また、持続可能な脱炭素社会の実現を目指す産業横断的な企業グループである、日本気候リーダーズ・パートナーシップの共同代表を務めています。 ESGや脱炭素対策における高い見識と豊富な経験を有し、当社が掲げる「持続可能でこころ豊かな社会」の実現に向けて、環境・社会貢献に精通した環境経営の観点からの積極的な意見・提言等を通じて、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うことが期待できるものと判断しています。
村越 進	同氏は、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、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た経営の適切な監督および経営の健全性確保への貢献が期待できるものと判断しています。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しています。
大塚 美智子	同氏は、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経験と高い見識を有していることから、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への貢献が期待できるものと判断しています。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しています。
丸本 明	同氏は、マツダ株式会社において、取締役副社長および社長を歴任し、企業経営における高い見識と豊富な経験を有しています。経営企画、米国での生産・販売事業、総務、広報、人事といった管理領域を幅広く担当し、社長就任後には、様々な経営課題に対応し、一例として販売店改革による収益性の向上および新工場を稼働し、稼ぐ力を強化しました。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への貢献が期待できるものと判断しています。

取締役選任の考え方

当社は、取締役会の審議が多面的かつ適切に行われるためには、取締役会の多様性を確保することが有用であると考えています。そのため、取締役選任については、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を基本方針としています。

取締役に対して特に期待する分野（スキルマトリックス）

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、経営理念を礎としてパーパス、長期ビジョンを実現するための経営体制を明確にしております。

地位	氏名	特に期待する分野・スキル								
		企業経営	開発・設計・事業開発	営業・マーケティング	IT・デジタル	財務・会計・投資	コンプライアンス・ガバナンス	人材開発・人材マネジメント	環境・サステナビリティ	グローバル（国際性）
取締役会長	小川 恭範		●				●		●	
代表取締役社長	吉田 潤吉	●		●	●					
取締役執行役員	吉野 泰徳		●		●	●				
取締役執行役員	深石 明宏			●				●		●
社外取締役	嶋本 正	●	●		●					
社外取締役	山内 雅喜	●		●				●		
社外取締役	三宅 香			●					●	●
取締役 常勤監査等委員	川名 政幸					●	●	●		
社外取締役 監査等委員	村越 進					●	●		●	
社外取締役 監査等委員	大塚 美智子					●	●	●		
社外取締役 監査等委員	丸本 明	●	●							●

＊特に期待する分野を3つまで記載しています。

＊2025年6月末時点

役員の報酬

役員の報酬に関する方針、手続きなどは以下の通りです。

方針

〔業務執行を担当する役員の報酬〕

1．当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、業績向上への意欲を高め、そのコミットメントを示せるものであること

2．社内外から優秀な人材の確保およびリテンションが可能な水準設定であること

3．在任期間中にも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
4．役員報酬と当社株式価値との連動性を明確にし、株主との利益共有意識を強化できるものであること
5．不正を抑制するための仕組みが組み込まれていること
6．報酬の決定プロセスは、透明性・客観性・公正性の高いものであること

〔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およびリテンションが可能な水準設定であること

手続き

役員の報酬については、取締役報酬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上で、監査等委員でない取締役については株主総会および取締役会の決議により決定し、監査等委員である取締役については、株主総会の決議および監査等委員の協議により決定することとしています。なお、監査等委員でない取締役の報酬については、取締役報酬審議会において確認された内容を、監査等委員会において共有・協議し、株主総会で陳述すべき事項の有無を確認することとしております。監査等委員でない取締役の個人別報酬額などについては、取締役報酬審議会に一任しています。

報酬の構成

当社の役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」、業績連動報酬などである「賞与」および非金銭報酬などである「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」のみを支給しており、「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

基本報酬（固定）
役位および業務委嘱・業務委任内容などの役割の大きさ（以下、「役割グレード」）に応じて決定される固定の金銭報酬です。在任期間中、毎月定期的に支給されます。会社の業績、その他の理由により、取締役会において増額または減額措置を講ずることがあります。

業績連動報酬（賞与）
業務執行を担当する役員を対象とし、年1回支給される単年度の業績指標や個人目標の達成度に基づき変動する業績連動の金銭報酬です。短期インセンティブとしての賞与の性質を考慮し、単年度の全社ROEなどを業績指標とし、個人目標の達成度などを加味しています。
賞与の支給額は、役位および役割グレードにより算出される年間総報酬に役位および役割グレードごとの賞与比率（25%～30%）を乗じた金額を賞与基準額とし、その賞与基準額に全社ROEの目標等の指標値に対する達成度に応じた係数（0%～200%）および個人目標の達成度に応じた係数（±40%）を乗じて算出しています。

譲渡制限付株式報酬（非金銭）
譲渡制限付株式報酬は、株主との一層の価値共有を進め、株価上昇および持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのインセンティブを従来以上に高めることを目的とした株式報酬です。業務執行を担当する取締役に対して年1回支給されます。
当社は対象取締役に対し、取締役会決議に基づき、譲渡制限付株式に関する報酬などとして年額2億円の範囲内で金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けるものとします。上記金銭報酬債権は、対象取締役が、上記の現物出資に同意していることおよび譲渡制限付株式割当契約を締結していることを条件として支給します。なお、対象取締役に対して割当てる譲渡制限付株式の総数20万株を、各事業年度において割当てる譲渡制限付株式の数の上限とします。
譲渡制限付株式割当契約には以下の内容を含むものとします。

（ｉ）譲渡制限の内容
対象取締役は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役、執行役員および使用人のいずれの地位からも退任または退職する日までの間、譲渡制限付株式（以下「本割当株式」）につき、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為はできないものとします。
（ⅱ）譲渡制限付株式の無償取得
対象取締役が、期間途中に当社の取締役、執行役員および使用人のいずれの地位からも退任または退職した場合には、当社取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、本割当株式を当然に無償で取得するものとします。
（ⅲ）譲渡制限の解除
対象取締役が、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して、当社の取締役、執行役員または使用人のいずれかの地位にあったことを条件として、割当株式の全部につき、譲渡制限期間の末日の終了をもって譲渡制限を解除するものとします。
（ⅳ）マルス・クローバック条項
当社は、譲渡制限期間中および譲渡制限の解除後において、対象取締役が法令または社内規程などに重要な点で違反したと当社取締役会が認めた場合および重大な不正会計や巨額損失などを含む当社取締役会が定める一定の事由が生じた場合、対象取締役に割当てられた本割当株式または譲渡制限が解除された当社普通株式の全部または一部を無償取得することや、本割当株式または譲渡制限が解除された当社普通株式の相当額を支払わせる条項を定めるものとします。
（ｖ）組織再編などにおける取り扱い
譲渡制限期間中に、当社の組織再編などに関する事項が当社の株主総会で承認された場合には、当社取締役会決議により、譲渡制限期間の開始日から当該組織再編などの承認の日までの期間を踏まえて合理的に定める数の本割当株式につき、当該組織再編などの効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除するものとします。
※当社は、上記の譲渡制限付株式と同様の譲渡制限付株式を、当社の取締役を兼務しない執行役員に対しても、割当てます。

譲渡制限付株式報酬は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇および持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めることを目的として、全社ROICおよびサステナビリティ目標などの指標に対する達成度を指標としています。
各取締役の役位および役割グレードにより算出される年間総報酬額に、役位および役割グレードに応じた株式報酬比率（20～25%）ならびに全社ROICおよびサステナビリティ目標等の指標に対する達成度による係数（いずれも80～120%）を乗じて得た報酬基礎額を、取締役会が定める1株当たりの譲渡制限付株式の価格で除して対象期間の割当株式数を算出します。なお、各取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の額は、割当株式数に発行又は処分に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値を乗じて算出します。

取締役の報酬などの額（2024年度）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（人）
		基本報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬（非金銭）	役員退職慰労金	
		固定（金銭）	賞与（金銭）			
監査等委員でない取締役 （うち社外取締役）	266 （44）	162 （44）	39 （-）	40 （-）	24 （-）	10 （4）
監査等委員である取締役 （うち社外取締役）	81 （48）	81 （48）	- （-）	- （-）	- （-）	5 （4）
合計	348	244	39	40	24	15

＊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。

＊上記の支給額には、2025年6月26日開催の定時株主総会において決議された取締役賞与39百万円（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4名に対する支払額）を含めています。
＊上記の役員慰労金は、2006年6月23日の定時株主総会の役員退職慰労金打ち切り支給決議に基づき、2024年6月25日開催の定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名に対して支払ったものです。
＊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。

取締役会実効性評価の年間サイクル（原則）

- 評価の企画：11月～2月
- 評価の実施：2月～3月
- 評価結果分析および課題抽出：4月～5月
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書による開示：6月
- 課題への対応状況の総括：翌年4月～5月
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書による対応結果の開示：翌年6月

2023年度を対象とした取締役会実効性評価

2023年度を対象とした取締役会実効性評価で掲げた課題への取り組み結果は以下のとおりです。なお、2023年度を対象とした取締役会実効性評価は取締役全員を対象としたアンケートにより行い、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ています（より客観的な視点を取り入れるため、アンケートの作成から分析・評価の一連のプロセスにおいて第三者機関の評価・意見を踏まえたうえで実施しました）。

1. 「Epson 25 Renewed」財務目標および戦略実行への取り組みに関する議論と対応状況の監督
   「成長領域」と位置付けられている事業を中心に議論・監督を実施するとともに、四半期決算毎に、主に短中期視点での収益確保等に向けたアクションアイテム等について、議論・監督を実施しました。
2. 長期戦略に関する議論の実施と加速
   経営重要テーマ検討の初期段階から取締役会メンバーによるフリーディスカッションができる仕組み（取締役フリーディスカッション）を用いて、社内外の環境分析および執行陣の検討段階の戦略案について議論を実施しました。あわせて、取締役会の場に限らず、各事業責任者から社外取締役に対して事業の基本構造や中長期の方向性を説明する機会を設けることで、戦略や課題・リスクについて取締役会メンバーの認識を合わせ、今後の長期戦略に関する議論の下地を整備しました。
3. 経営戦略に連動する人的資本経営への取組み
   取締役会において、目指すべき人的資本経営の姿や人材戦略について課題を共有し、人的資本経営の取組みについて議論・監督を実施しました。

なお、上記課題は対応中・検討中の中長期戦略に係る事項であり、2025年度も引き続き取締役会にて監督、議論をしていきます。

2024年度を対象とした取締役会実効性評価

2024年度を対象とした取締役会実効性評価は、取締役全員を対象として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。また、項目の一部については、取締役会と業務執行を担当する経営層の間に大きな認識の乖離がないか確認することを目的に、取締役会の陪席者（取締役会に同席する一部の執行役員等）を対象としたアンケートも実施し、あわせて分析を行いました。

（1）取締役会の構成・在り方
（2）取締役会の運営
（3）取締役会の議論・機能

(4)取締役の活動
(5)トレーニング
(6)株主(投資家)との対話
(7)任意の委員会の機能・運営 (取締役選考審議会／取締役報酬審議会／コンプライアンス委員会)
(8)総括

上記評価の結果、取締役会全体の実効性は概ね確保されていることを確認しました。そのうえで、取締役会による議論を実施し、2023年度取締役会を対象とした実効性評価の結果も踏まえ、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. 執行陣による戦略議論の深化・実行力の強化の支援
2. 次期長期戦略の検討状況、および「Epson 25 Renewed」の対応状況の監督
3. 取締役会と執行陣の連携強化を目的とした取締役会運営の改善

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、以下の通り定めています。

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等を開示することで、株主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。

内部統制システム

グループガバナンス
コンプライアンスマネジメント
リスクマネジメント
サプライチェーン事業継続マネジメント
内部監査
財務報告に関わる内部統制

エプソンは、「経営理念」を礎とした「エプソンウェイ」を定め、グループ全体で共有しています。また、「エプソンウェイ」に基づきグループ全体の業務が適正に行われるよう「内部統制システムの基本方針」を定めており、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。

内部統制システムの基本方針（PDF, 219KB）

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。

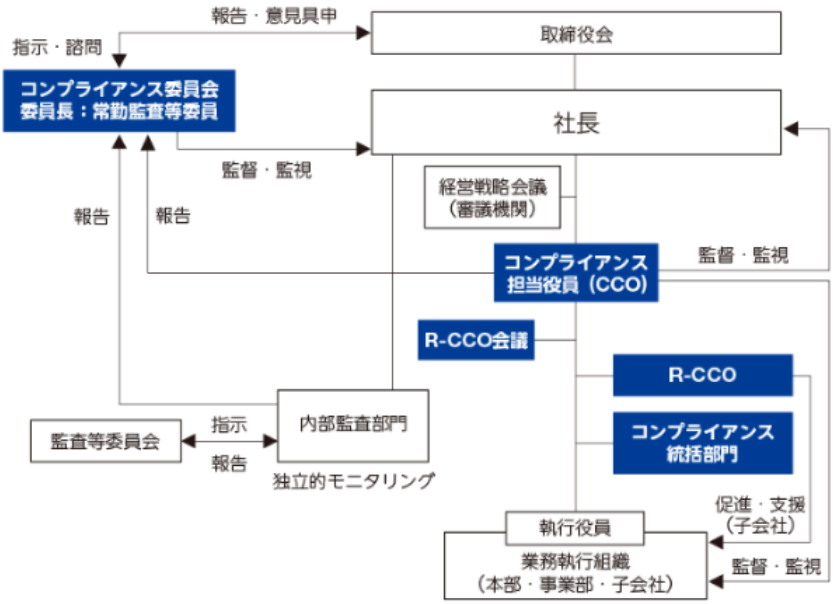
コンプライアンスマネジメント

エプソンが目指しているのは「エプソンウェイ」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マネジメントを推進しています。

コンプライアンス推進体制

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6名全員および常勤監査等委員である取締役1名で構成しています。委員長は常勤監査等委員が務め、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・提案することで業務執行を監督・監視しています。コンプライアンス担当役員（CCO：Chief Compliance Officer）は、コンプライアンスにおける業務執行全般を監督・監視し、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。
コンプライアンスの推進・徹底は、社長指揮のもと、コンプライアンス統括部門が、各事業および子会社と協働で、グローバルに推進します。この統括部門は、コンプライアンス推進全般をモニタリングし、必要に応じて、是正・調整を行い、コンプライアンス活動の網羅性と実効性を高めるよう努めています。

コンプライアンス推進体制図



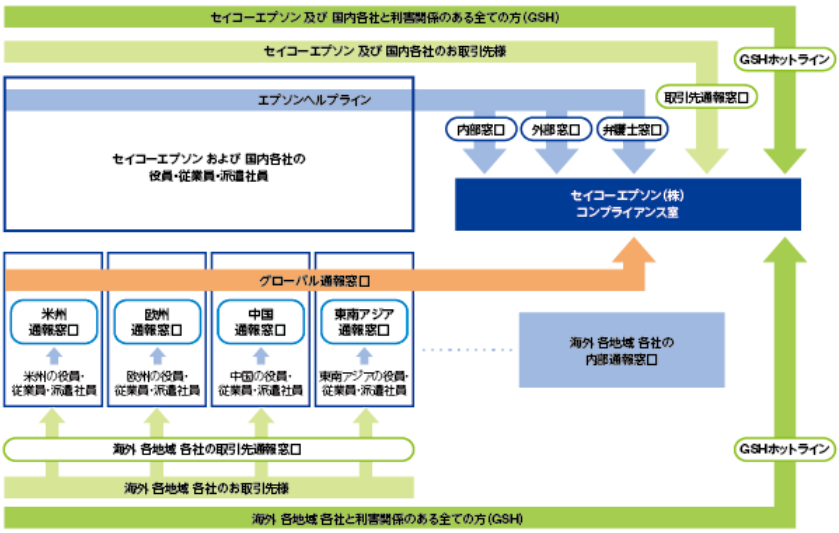
通報制度・通報窓口

エプソンは、把握が難しいコンプライアンス問題を早期に把握するため、役員・従業員および派遣社員からの情報を入手する手段として、通報窓口を設置し、その中から懸念される事案について報告が上がる仕組みを整えています。企業行動原則とエプソングループ通報制度規程に、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益な取り扱いや報復行為等の禁止、匿名性の確保などの通報制度の守るべき基本を定め、当社および米州・欧州・中国・東南アジア含む全てのグループ会社はこれに基づいて通報窓口を設置しています。

また、通報窓口について、エプソングローバル社員行動規範で定めるとともに、イントラネットでの開示、コンプライアンス月間（毎年10月）やe-ラーニング研修などを通じ、役員・従業員および派遣社員への周知と窓口利用を促しています。

さらに、サプライヤーなどの外部のビジネスパートナーからの通報を受け付ける「取引先通報窓口」を、当社および世界各地にある全てのグループ会社が設けているほか、2025年4月に全ての利害関係者からの通報を受け付ける「グローバルステークホルダーズホットライン」を開設しました。
社外からの通報を受ける窓口でも、エプソン社内の通報窓口同様に、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益な取り扱いや報復行為等の禁止、匿名性を確保し、運用しています。
取引先通報窓口は、サプライヤーガイドラインやサプライヤー説明会などにおいて紹介するとともに、利用を促しています。
グループ全体の通報状況は、通報者が特定されない形で、定期的に取締役会、監査等委員会、コンプライアンス委員会および経営戦略会議に報告しています。

取引先通報制度の詳細はこちら
グローバルステークホルダーズ（GSH）ホットラインはこちら



人権関連の相談・通報については、以下のように対応しています。
役員・従業員および派遣社員：エプソン・ヘルプライン、ダイバーシティに関する相談窓口等の通報窓口・相談窓口で受付
サプライヤーやその他の外部のビジネスパートナー：「取引先通報窓口」で受付
全てのステークホルダー：一般社団法人 ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する対話救済プラットフォームによる受付

JaCERへの相談通報の詳細はこちら

国内における対応体制

国内グループ会社の役員・従業員および派遣社員を対象とし、社内に連絡する内部通報窓口、第三者機関である外部会社に連絡する外部通報窓口、外部の弁護士に連絡する外部弁護士通報窓口の3つの通報先を持つ「エプソン・ヘルプライン」を設置しています。エプソン・ヘルプラインの利用方法は、「エプソン・ヘルプライン利用の手引き」としてイントラネットに明示するとともに、研修などの機会を通じて役員・従業員および派遣社員に周知しています。また、電子メールや電話などの連絡方法を設けており、24時間、365日での通報を可能としています。寄せられた通報案件については、調査を実施し、必要な場合は是正措置を行います。当社は、2006年の公益通報者保護法施行以前から、従業員および派遣社員からの通報窓口を開設しており、通報制度の整備を率先して実施してきています。2022年6月に施行された改正公益通報者保護法に対応し、公益通報業務従事者の指定や退職後1年以内の従業員および派遣社員からの通報に対応して参りました。外部コンサルタントの評価等によって最新の社会情勢や規制動向をとらえ、積極的に仕組みの整備・改善を実施し、運用しています。
国内通報窓口の2024年度の受付件数は144件で、前年度から1件増加しました。通報の内容としては、社内ルールへの違反や不正、違法行為の可能性の指摘などがあり、これらについては適切に対応しています。役員・従業員および派遣社員に対しては、「エプソン・ヘルプライン」とは別に具体的な事案別相談窓口を設けることで、相談しやすい環境整備・運用に努めています。

事案別相談窓口一覧

ハラスメント相談窓口	管理職よろず相談窓口	長時間労働相談窓口
キャリア相談窓口	ダイバーシティーに関する相談窓口	女性の健康に関する相談窓口
従業員相談室	腐敗（賄賂）規制＆競争法に関する相談窓口	インサイダー取引相談窓口

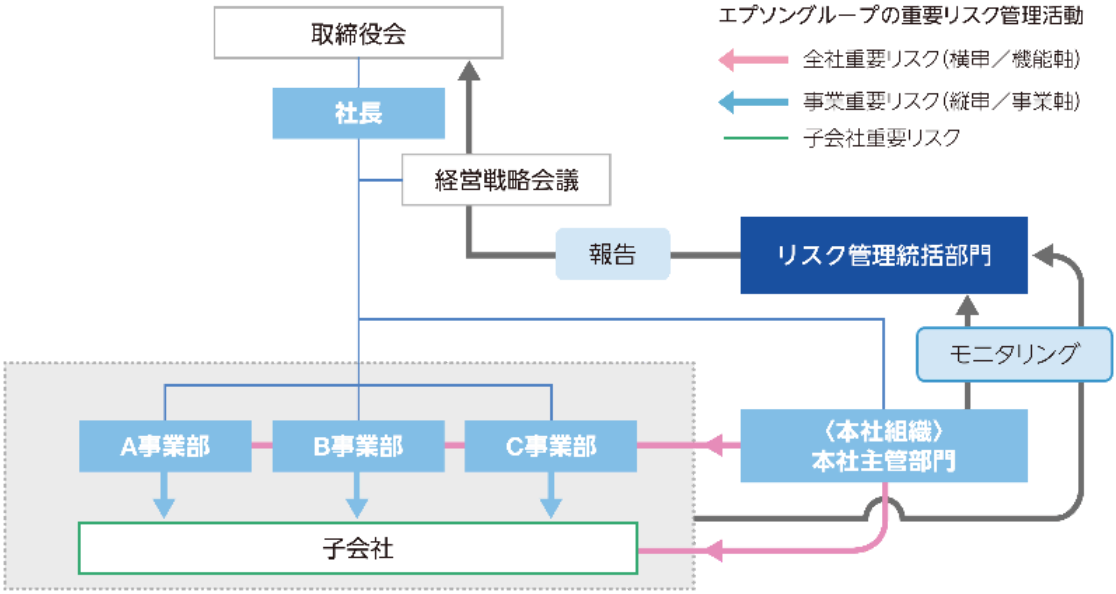
海外における対応体制

米州・欧州・中国・東南アジア含む全ての海外グループ会社においては、役員・従業員および派遣社員が通報できる通報窓口を設置しています。各通報窓口では、各国・地域の法規制に準拠し、通報情報の厳格な管理と通報者への不利益行為の禁止しており、匿名での通報も行えるように対応しています。
さらに、海外グループ会社の経営層のコンプライアンス問題について、当社が直接受け付ける仕組み「Epson Executive Compliance Hotline（グローバル通報窓口）」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。

リスクマネジメント

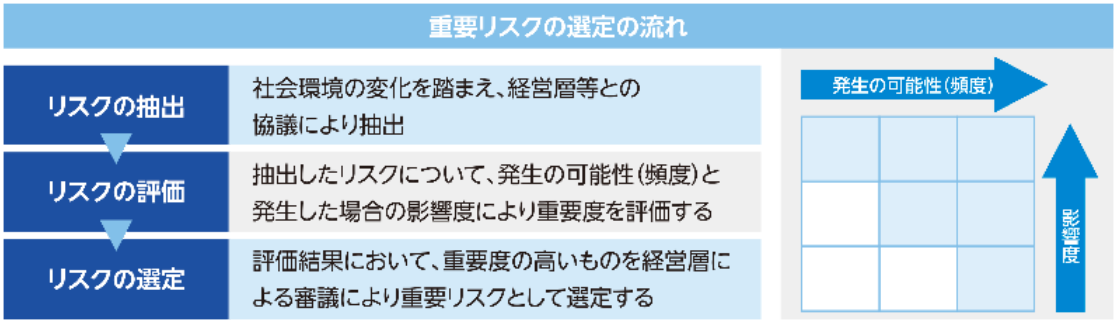
エプソンは、「内部統制システムの基本方針」に基づき、子会社を含むグループ全体のリスク管理の総括責任者を社長とし、グループ共通のリスク管理については本社主管部門が各事業部門および子会社と協働してグローバルに推進し、各事業固有のリスク管理については事業部長が担当事業に関する子会社を含めて推進する体制としています。リスク管理統括部門は、グループ全体のリスク管理全般をモニタリングおよび是正・調整し、リスク管理活動の実効性を確保しています。これらのリスク管理体制は、エプソングループリスク管理基本規程で定めています。

リスク管理体制図



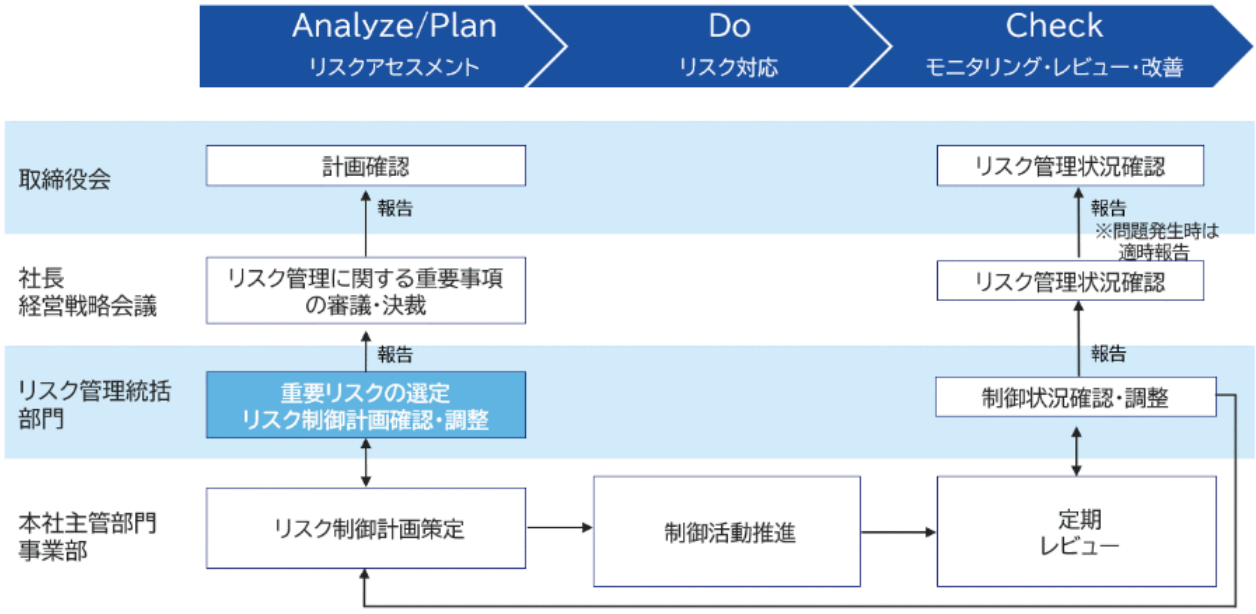
贈収賄・腐敗行為・カルテルなどの不正行為に加え、情報の透明性、知的財産の保護、公正な競争、内部通報者の保護、責任ある鉱物調達、プライバシー保護など、RBA(Responsible Business Alliance)行動規範に基づく幅広い倫理的リスクを重要な経営課題と認識しています。これらのリスクは、内部統制フレームワーク「COSO*」やリスクマネジメント国際規格「ISO 31000」を参考にしたリスク評価により優先度を定め、エプソングループオペレーションに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「全社重要リスク」、事業オペレーションに重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクを「事業重要リスク」、また子会社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「子会社重要リスク」として特定しています。

* COSO:ビジネスの倫理観を高め、内部統制を実施し、企業統治などを目的とした組織委員会



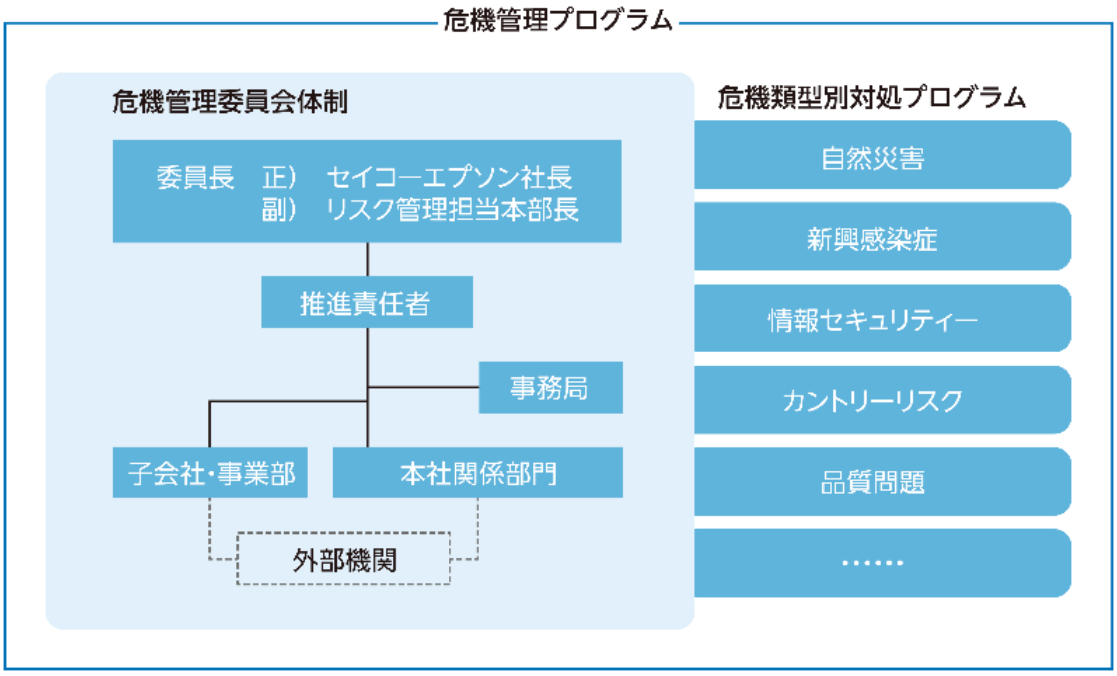
その特定した重要リスクに対し、制御計画の立案・実行と進捗状況のモニタリングを定期的に行っています。制御活動の有効性については、「全社重要リスク」は四半期ごとに、「事業重要リスク」「子会社重要リスク」は半期ごとに定期評価を実行していることに加え、常にリスク環境のモニタリングに努め、重大化しうる変化を認識した場合には、リスクを分析・評価し、必要に応じて重要リスクとして扱うよう制御計画を見直し、実効性の確保に努めています。また、社長はリスク管理に関する重要事項を四半期ごとに取締役会に報告しています。さらには、株主、顧客、従業員、取引先、地域社会、環境など、グループ内外の多様なステークホルダーに対して説明責任を果たすとともに、リスク管理の透明性と実効性の向上に継続的に取り組んでいます。

重要リスク制御活動の管理サイクル



危機管理

エプソンでは平時より、グループ経営に重大な影響を及ぼすと想定されるリスクの発現に迅速に対処するため、社長を委員長、リスク管理担当本部長を副委員長とする危機管理委員会の体制と初動対応手順を定めた危機管理プログラムを整備し、有事に備えています。



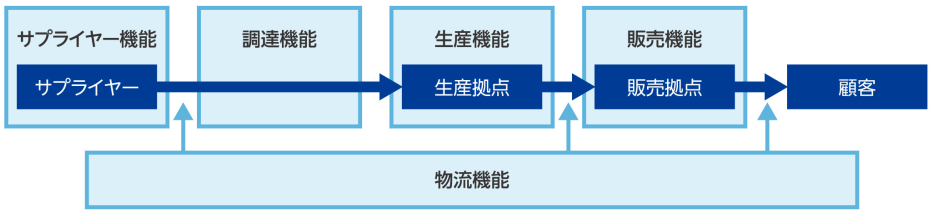
有事に際しては、該当する危機類型を主管する本社部門の本部長が推進責任者となり、委員長の直接確認による迅速な意思決定に基づく対処が可能な体制を立ち上げます。危機管理プログラムには、想定されるリスクの内容に応じて初動手順を定めた危機類型別対処プログラムがあり、関係組織はこれに沿って速やかに、一丸となって事態の把握・分析・被害の拡大防止等の対策立案と対応に当たります。また必要に応じて弁護士やコンサルティング会社、行政当局といった外部機関の協力を仰ぎながら対応に万全を期しています。
状況の鎮静化に伴い、危機管理体制は解除されますが、復旧や再発防止措置の徹底、グループ内への水平展開といった、その後も継続される対応状況は、リスクマネジメントサイクルの中で確認され、取締役会等の会議体を通じて、社外取締役を含む経営層に定期的に報告されるとともに、危機管理プログラムの見直しやリスク制御活動における施策に反映され、新たな危機への対応力の向上を図っています。

サプライチェーン事業継続マネジメント

エプソングループでは、サプライチェーン上で災害・事故・新興感染症のまん延などの異常事態が発生した場合でも、お客様に対する商品・サービスの供給責任を全うし、事業の被害損失を最小限に抑えることを目的として、BCP(事業継続計画:Business Continuity Plan)を策定しています。また、これらBCPを適切に維持・改善するための「サプライチェーンBCM(事業継続マネジメント:Business Continuity Management)」を推進しています。

エプソングループのサプライチェーンBCM

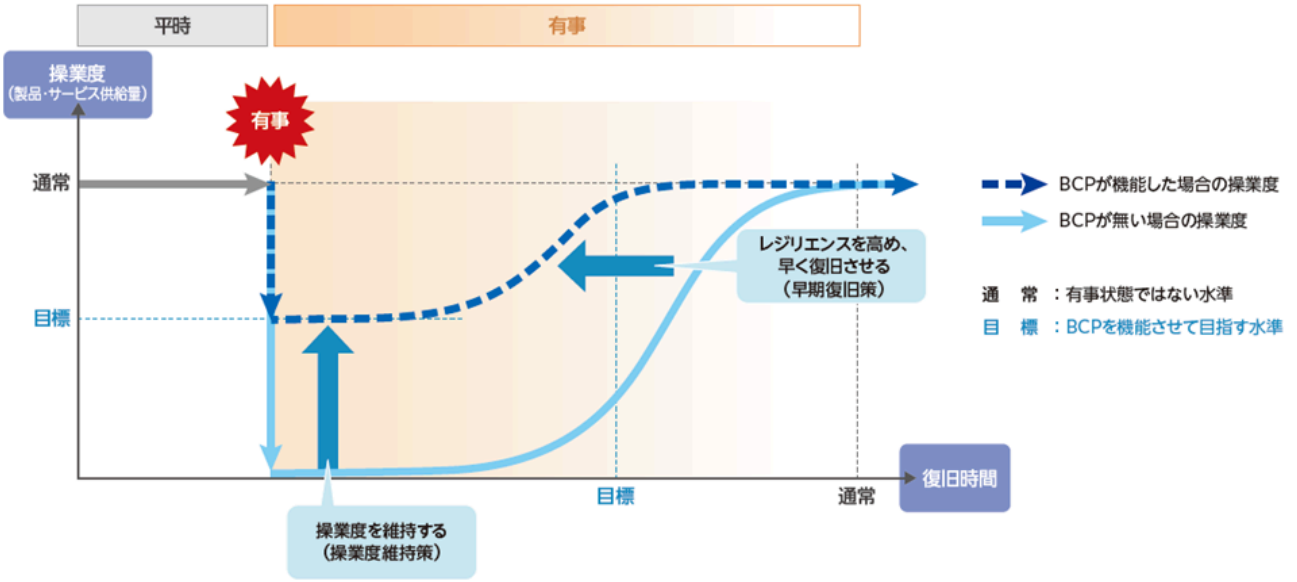
エプソンは、高度化・複雑化するサプライチェーンに起こりうる有事・リスクに対し、リスクに強く、レジリエンスの高い、持続可能性のある、より強固なサプライチェーンを確立するため、「機能分散」「代替手段確保」「強靭化」を基本的な考え方として定めています。また、サプライチェーン上の機能を5つ(サプライヤー、調達、生産、販売、物流)に区分し、それぞれに設定した重点項目を強化しています。



機能	取り組みの重点項目
サプライヤー	事業継続マネジメント(BCM)の構築と事業継続計画(BCP)により、サプライヤー自身の供給継続力を強化いただく
調達	調達先複社化、代替調達品確保、長期調達契約、パートナーシップ強化、部品・原材料の在庫保持 *材料や部品(直接材)および間接材も対象
生産	分散生産体制の強化、ファシリティの強靭化、感染症予防対策の強化、製品在庫の確保
販売	オペレーション拠点・人的資源・ITのバックアップ体制確保
物流	船会社との関係強化による枠取り、出荷計画の管理精度向上、物流手段(輸送業者・輸送ルート・倉庫機能)の複数化

BCP(事業継続計画:Business Continuity Plan)の概念

グラフの縦軸は操業度を示し、横軸は時間軸を示しています。有事が発生した場合には、操業度が低下し、その期間が続くことになりますが、BCMの取り組みにより、有事の際にも操業度をできるだけ高い水準で維持、あるいは停止時にはできるだけ早く復旧させることが可能となります。



サプライチェーンへの対応

2019年以降の感染症拡大、世界規模の半導体不足、輸送力の不足など、サプライチェーン途絶リスクは我々の想定をはるかに超えるものでした。さらに、各地の紛争ぼっ発および長期化、さまざまな地域に存在する地政学リスク、災害リスクなど、サプライチェーンを取り巻く環境におけるリスクは解消されておらず、むしろ、その規模や範囲は拡大し、深刻化しています。
エプソンは、高度化・複雑化するサプライチェーンに起こりうる有事・リスクに対して、リスクに強く、レジリエンスを高め、持続可能性のある、より強固なサプライチェーンを確立する為、「機能分散」「代替手段確保」「強靭化」を基本的な考え方として定めています。また、サプライチェーン上の5つの機能について、以下の対応を進めています。

1. サプライヤー
   サプライヤー自身の供給継続力強化に向け、平時よりサプライチェーン上で異常事態が発生した場合に事業の被害 損失を最小限に抑えることを目的とした管理の仕組み(事業継続マネジメント:BCM)を構築と、有事における様々な側面から対策を講じた行動計画(BCP)を策定を依頼します。
2. 調達
   サプライチェーン情報を更に深堀り調査し、リスク検知力を高めます。そして、効果的かつ実効性の高い調達リスク回避策(予防策)を実践し、部材の安定調達を実現します。
   複数調達ソースの確保、代替品評価の拡大、BCP在庫の確保、それを実現するためにパートナーとの信頼関係の強化を進めます。
3. 生産
   新たな感染症等のパンデミックに備え、従業員の安全を最優先とし、生産影響を最小限に抑えるための予防ガイドラインを制定しました。
   製品供給責任を果たすため、分散生産体制の構築を進めます。また、各事業の基幹部品製造を担う国内生産工場をはじめ全ての生産工場の更なる強靭化を進めます。
4. 販売
   有事発生時、販売機能に影響を与えない予防要求水準の明確化と販売物流ガイドラインを制定します。製品供給責任を果たすため、販売物流ガイドラインに沿った運用を進めます。
5. 物流
   パートナーとの更なる関係強化とともに、物流の可視化を進め、製造・販売拠点間の情報連携を強化し、お客様の要望に応えられるデリバリーを実現します。
   輸送ルート、船・航空便・拠点倉庫など、物流手段・方法の複数化を進めます。また、全ての事業製品における積載効率アップ活動を継続し、物流リスクの軽減、物流効率の向上と共に環境負荷軽減を進めます。

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、全ての事業部・本部および国内・海外の子会社・関係団体を対象として、行動原則に則って、コンプライアンス（企業倫理）違反が無いか確認、自律的内部統制を促進する監査を実施し、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活動を行っています。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と連携し、グループ全体の内部監査を統括しています。
監査対象先については、事業部・本部、国内・海外子会社、関係団体全てを対象に重要性判断を行い、組織体ごとのリスク評価に照らして有効性・効率性をふまえ監査サイクルを定めて毎年選定し、計画的に監査を実施しています。2024年度は、17の監査対象先に監査を実施し、検出した37件の指摘事項に対して具体的な改善助言を行いました。2025年度については82の組織にグルーピングしたうえでリスク評価を行ない、監査対象先を選定して監査を実施します。

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。

内部統制の主な活動

コンプライアンス活動

腐敗防止

貿易管理の取り組み

税務コンプライアンスの取り組み

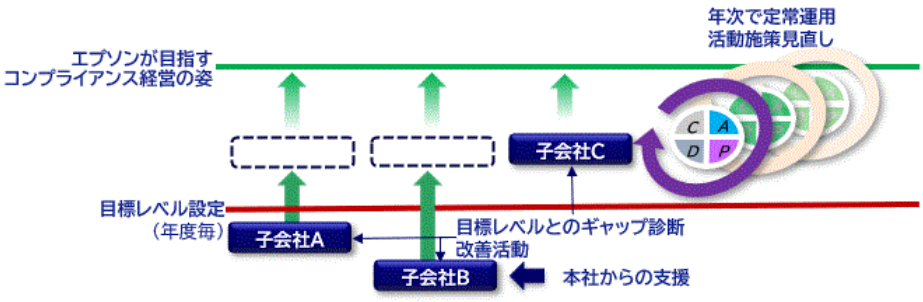
コンプライアンス活動

エプソンは、世界各国・地域の法令、社内規程、企業倫理の遵守、および社会からの要請に応えるため、さまざまなコンプライアンス活動に取り組んでいます。エプソンウェイ(経営理念、企業行動原則、エプソングローバル社員行動規範)は、エプソングループ全体で共有される価値観と行動様式を示しており、コンプライアンスの基本を形成しています。コンプライアンス意識を深く根付かせ、効果的に遵守するため、エプソングローバル社員行動規範を17言語で共有し、役員および従業員に対し、eラーニングや社内外講師による階層別研修など、コンプライアンス教育を幅広く実施しています。
エプソンでは、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、グループ統一の取り組みとして、企業活動の基盤となるエプソンウェイを役員及び従業員に再認識させ、高い倫理観を持って行動することを促しています。活動内容には、コンプライアンス担当役員および各事業体・子会社の責任者からのメッセージ発信、エプソングローバル社員行動規範の周知、コンプライアンス教育、コンプライアンス意識調査などが含まれます。これらの取り組みを通じて、コンプライアンス意識の向上を目指しています。また、コンプライアンス意識調査の結果は、部門や国内外の子会社ごとに評価・分析し、改善に活かしています。

グローバルコンプライアンス活動

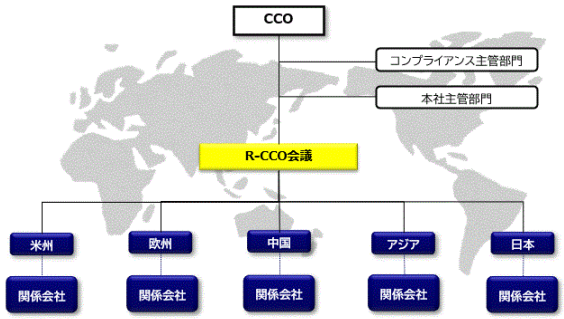
エプソンは、グループ共通の目標として、役員および従業員一人ひとりが安心して活躍できる環境を整え、より高い目標を追求するコンプライアンス経営を目指しています。この実現のために、「グローバルコンプライアンス活動」をグループ全体で展開しており、年度ごとに目標レベルを設定し、各組織・子会社のコンプライアンス体制とその運用状況を評価し、改善活動を進めています。このPDCAサイクルにより、企業全体のコンプライアンスレベルを向上させ、リスクを最小化しています。

グローバルコンプライアンス　PDCA



R-CCO体制

このグローバルコンプライアンス活動の推進体制には、CCO（Chief Compliance Officer）を中心としたR-CCO（Regional-CCO）のシステムがあります。これは、世界を5つの地域に分けて、活動を展開しています。各R-CCOの担当地域は、地理的な近さや、言語・法規制・文化などの類似性に基づいて分けられており、地域ごとの共通するコンプライアンスの課題に対して傘下の各社担当者が連携しやすいようになっています。また、CCOと各R-CCOが参加するR-CCO会議を半期に一度開催し、グループ全体での連携も図っています。さらに、各ブロックはエリア会議を運営し、地域独自のコンプライアンス活動を展開して、グループ全体のコンプライアンス方針、課題、施策を実践し、目標達成に向けて取り組んでいます。



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、利益相反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。
この原則を実践するため、役員および従業員が企業行動原則の実施事項を読み解き、実施すべき事項を示した「エプソングローバル社員行動規範」において、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、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ています。そして、「ビジネスパートナー向け贈収賄・腐敗行為防止・競争法（独占禁止法）遵守ガイドライン」において、エプソンの価値観をビジネスパートナーの皆さんにご理解いただき、贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反などのあらゆる腐敗行為について、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強く求めています。

サプライヤーに対しては、「エプソングループサプライヤーガイドライン」で、エプソンは接待などに依存しないビジネススタイルを基本としていることを定めています。また、エプソンの役員および従業員による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、速やかにエプソンに通報・相談することを求めています。

企業行動原則
エプソングローバル社員行動規範（PDF, 2.3MB）
ビジネスパートナー向け贈収賄・腐敗行為防止・競争法（独占禁止法）遵守ガイドライン
エプソングループ サプライヤーガイドライン

腐敗防止の取り組み

エプソンは、いかなる形態の腐敗行為も組織の健全性や社会からの信頼を損なう重大なリスクと捉え、あらゆる腐敗行為の防止活動に取り組んでいます。コンプライアンス統括部門が全体統括し、各主管部門と連携して、接待贈答、招待・招集、寄付、スポンサーシップ、代理店管理、採用などへの対応を実施しています。

項目	内容

リスクへの対応	腐敗のリスクは、海外子会社を含め、各国・地域の腐敗行為の起こりやすさ(腐敗認識指数:Corruption Perceptions Index)と、事案が発生した際のインパクトから評価しています。リスクの高い組織については、毎年制御計画を立案・実行し、コンプライアンス統括部門がその有効性を評価しコンプライアンス担当役員(CCO)に報告しています。
ビジネスパートナーへの対応	ビジネスパートナーに対して、「ビジネスパートナー向け贈収賄・腐敗行為防止・競争法(独占禁止法)遵守ガイドライン」、「エプソングループサプライヤーガイドライン」を周知し、贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反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強く求めています。 ＜販売先＞ 販売代理店・サービスパートナーなどについては、ガイドラインの周知に加え、可能な限り取引契約書へのコンプライアンス条項の記載をお願いするとともに、取引先のコンプライアンスの遵守状況を確認するように進めています。 ＜調達先＞ 全ての取引先にRBA行動規範を含むサプライヤーガイドラインの遵守を要請し、契約における同意もしくは同意書面の提出をお願いしています。 また、新規取引先について、取引開始時の評価において、贈賄や競争法に対応した管理体制を確認しています。主要取引先については、毎年、CSR詳細評価(「エプソンサプライヤー行動規範」(RBA行動規範)の遵守状況の自己評価)において、贈賄を含む不正行為[*1]、競争法[*2]に対応した確認を行っています。確認の基準はRBAの行動規範および監査基準とし、確認項目は、方針・ルールの制定、違反事例の発生有無、違反事例に対する対応状況等です。評価の結果、対応が不十分な場合には、是正計画の策定および是正完了の確認を行っています。 [*1] RBA行動規範のD1:ビジネスインテグリティ(すべてのビジネス上のやり取りにおいて、最高水準のインテグリティを維持する。あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領を禁止するゼロトラレンス方針を有する。)およびD2:不適切な利益の排除(賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領しない。これら禁止事項には、取引を獲得または維持する、何者かに取引を差し向ける、あるいはその他不適切な利益を得るために、直接的または第三者を通して間接的に価値あるものを約束、申し出、許可、提供または受領することを含む。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリング、記録管理、および実施手段を整備する。) [*2] RBA行動規範のD5:公正なビジネス、広告、および競争
接待贈答	法令や社会倫理に反した贈り物や接待を禁止しています。 接待・贈答を実施する場合は、事前申請を前提とし、実施の可否を決定します。
教育	コンプライアンス教育の年間計画を策定し、毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、贈収賄や腐敗防止に関する事例を取り上げ、役員・従業員を対象にeラーニングを実施しています。 また、贈収賄・腐敗リスクの高い、調達、営業、開発、設計部門に対して、贈収賄および腐敗防止の教育を定期的に実施しています。
事案発生時の対応	グループ経営に重大な影響を及ぼす違反が発生した時は、危機管理委員会を立ち上げ、危機管理プログラムに沿って対応します。

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。
一方で、国際情勢変化の中で、平和と安全を維持するために、さまざまな貿易管理の国際条約や枠組み、または各国の法令に基づく規制があり、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。
エプソンでは、グループ全体での貿易管理体制を整え、確実な貿易遵法管理のための仕組みを構築しています。 この結果、安全保障やセキュリティー管理など特に厳密な管理が求められる分野において、各国の関係当局が設けた制度やプログラムにかなう企業として、北米・南米・欧州・中国・アジアなど、エプソングループ各社が拠点を持つ世界各地で多くの認証を受けています。
これにより、輸出入手続きの簡略化やコスト削減など、グループ全体の効率的でスピーディなサプライチェーンに貢献しています。

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。

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

個人情報保護

知的財産保護

情報セキュリティー

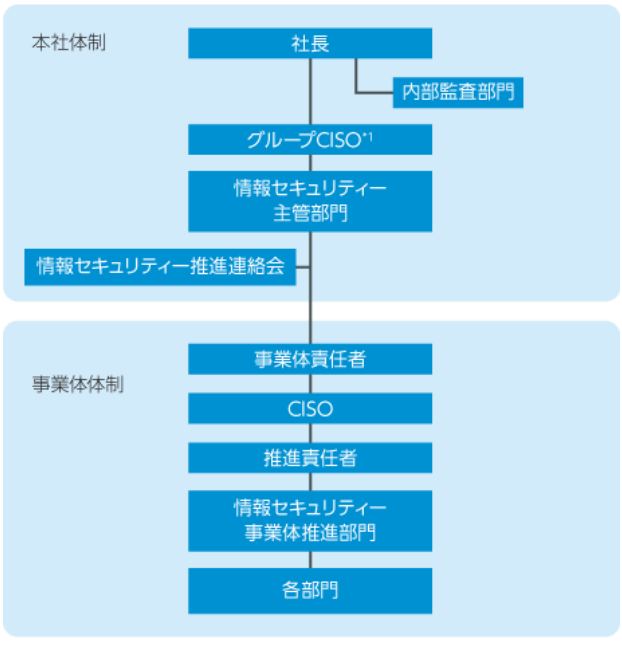
エプソンは、情報セキュリティーについての基本姿勢と遵守すべき内容を、エプソングループ情報セキュリティー基本方針として定めています。グループを構成する一人ひとりが情報セキュリティーの重要性を認識し、その考え方を実務に反映した情報セキュリティーガバナンスと企業風土の構築を進めています。

エプソングループ情報セキュリティー基本方針

情報セキュリティー体制

エプソンは、最高情報セキュリティー統括責任者(グループCISO)によるガバナンスのもと、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。

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

活動プログラム

エプソングループ情報セキュリティー基本方針に沿い、エプソンでは、以下のプログラムを実施しています。
・各国・地域の法規制やガイドラインの動向把握および社内システムの改定による適合性確保
・社員への啓発、教育・研修
・リスクアセスメント

サイバーセキュリティーへの対応

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中期計画をグローバルレベルで策定し、対策の強化を行っています。
その一環として、24時間365日のセキュリティー監視体制を整えており、ランサムウェアを含むマルウェアに関するアラートに対して、迅速に対応しています。また、実際の事案をもとにしたインシデント対応訓練を実施し、対応手順の見直しを行っています。
また、IT機器の状況および通信内容などを監視し、異常、あるいは不審な挙動があれば検知し対処する機能を持つMDR(Managed Detection and Response)を導入するなど、サイバー攻撃をできるだけ早く検知し、被害を最小限に抑えられるよう、継続的な改善・強化を継続しています。

教育・研修

情報セキュリティー意識の向上を図り、さまざまな外部脅威に対する対応力を身につくよう以下の教育を行っています。
・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
・標的型攻撃メールの対応訓練
・管理職に対してのリスクアセスメント教育
・情報セキュリティー活動の推進状況を確認するための点検プログラム

個人情報保護

世界各国・地域では、EU一般データ保護規則(GDPR)をはじめ個人情報保護／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。エプソンは、そのような個人情報保護への要求内容を的確に収集・把握し、社内ルールのレビューを行っています。
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。

個人情報保護の基本的な考え方

エプソンは、ISO/IEC29100に示された11原則を基本とした管理策を策定することを社内規程で定め、各国地域の法律や規制に従い、エプソングループ各社で「プライバシーステートメント」「個人情報保護方針」を制定し、各国ホームページにおいて公開しています。

個人情報に関する管理体制

エプソンでは、個人情報も情報セキュリティーの一つとして捉えて、情報セキュリティーの体制で個人情報保護に努めています。

教育・研修

エプソンは、個人情報を扱うレベルに応じて、個人情報保護の重要さ、情報の取り扱いルールの教育や研修を実施しています。
・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
・欧州一般データ保護規則(GDPR)に関するeラーニング

外部認証

エプソンでは、お客様をはじめとし、サプライヤーなど社内・社外のコミュニケーションにおいて、情報保護の重要性を認識し、そのビジネス形態に応じて外部認証を取得しています。

ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)認証（2024年12月現在）

会社名	セイコーエプソン株式会社
認証基準	ISO/IEC 27001:2022 ／ JIS Q 27001:2023
認証登録範囲	DX推進本部における以下の業務 ・会計事業に関するクラウドサービスの運用管理 ・共通プラットフォームの運用管理 ・保健指導サービスの運営管理 プリンティングソリューションズ事業本部における以下の業務 ・クラウドプリント&スキャンサービスの運用管理 ・リモートモニタリングシステムの運用管理
認証機関	BSIグループジャパン株式会社
認証登録番号	IS 507352

会社名	エプソンアヴァシス株式会社
認証基準	ISO/IEC 27001:2022 ／ JIS Q 27001:2023
認証登録範囲	－情報機器に係わる組み込みソフトウェアおよびアプリケーション開発 －上記に係わるマニュアル制作、およびテクニカル翻訳 －情報機器およびアプリケーションソフトウェアの品質評価 －業務用システム開発・品質評価・運用・保守 －社内における基幹ネットワーク、サーバー運用管理、および情報システム開発運用管理 －クラウドサービスの開発・運用・保守および提供 －システムエンジニアリングサービスの提供
認証機関	BSIグループジャパン株式会社
認証登録番号	IS 85200

ISMSクラウドセキュリティ認証（2024年12月現在）

会社名	エプソンアヴァシス株式会社
認証基準	JIP-ISMS517-1.0（ISO/IEC 27017:2015）
認証登録範囲	JIS Q 27001（ISO/IEC27001）認証登録番号: IS 85200 「コミュたす」のクラウドサービスプロバイダとしての開発・運用・保守、ならびにアマゾンウェブサービスのクラウドサービスカスタマとしての利用に係るISMSクラウドセキュリティマネジメントシステム
認証機関	BSIグループジャパン株式会社

認証登録番号	CLOUD 806539

プライバシーマーク制度（2024年12月現在）

会社名	エプソン販売株式会社
認証基準	JIS Q15001
審査機関	一般社団法人ソフトウェア協会（SAJ）
登録番号	10520010

会社名	エプソンダイレクト株式会社
認証基準	JIS Q15001
審査機関	一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）
登録番号	10580040

知的財産保護

エプソンは、知的財産に関し「知的財産権だけでなく、ブランドやデータなどを含む広い意味での『知的財産』を価値に変換し、企業価値の持続的成長の実現を支援する」ことが重要であると考えています。その考えのもと、長期ビジョンが目指す「持続可能でこころ豊かな社会」の実現のため、知的財産本部が経営・事業部・開発部門・戦略部門と密接に連携し、あらゆる知的財産を主体的（Proactive）に活用することで価値に変換し、その弛まぬ活動の展開によって、企業価値を向上させ、持続的成長を支援しています。また、第三者の権利を尊重し、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。

知的財産

ESGデータトップ

社会

ガバナンス

環境

グローバル主要環境データ

事業所・関係会社データ

条例に基づく報告

事業所・関係会社環境方針

ISO14001認証取得一覧

回収・リサイクル

環境リスクマネジメント

教育

グローバル主要環境データ

エネルギー

温室効果ガス(GHG)

排出物

水

化学物質

原材料

環境データ集計範囲

環境データの報告について
・報告の対象期間:4月1日～翌年3月31日の会計年度
・単位:tはメートルトンを用いる

エネルギー

枯渇性エネルギー使用量

		単位	2017年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	燃料	MWh	330,257	350,307	306,884	336,189	320,796	319,056
	電力	MWh	467,629	361,612	181,696	0	0	0
	蒸気	MWh	0	0	0	0	0	0
海外	燃料	MWh	19,592	16,869	16,957	13,121	13,752	11,629
	電力	MWh	338,500	307,476	260,833	180,221	28,721	0
	蒸気	MWh	2,822	2,380	2,407	2,594	2,389	1,994
合計		MWh	1,158,800	1,038,644	768,778	532,126	365,658	332,679

＊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	2017年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本		MWh	257	118,974	335,408	515,804	520,041	513,598
	購入電力	MWh	0	118,879	317,532	446,019	444,201	431,570
	オンサイト発電	MWh	257	95	150	813	1,819	2,885
	証書*1	MWh	-	-	17,727	68,971	74,022	79,144
海外		MWh	9,215	37,466	94,201	179,861	322,796	353,509
	購入電力	MWh	7,063	32,117	88,015	111,455	138,818	131,678
	オンサイト発電	MWh	2,152	5,349	6,186	9,746	12,794	14,891
	証書*1	MWh	-	-	-	58,660	171,184	206,940
合計		MWh	9,473	156,440	429,610	695,665	842,837	867,107

＊端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

*1 CGS発電など燃料による自家発電分を含みます。RE100の技術要件を満たすグリーンガスの調達が困難なため、使用電力量に相当する電力証書を自主的に充てています。

電力の状況

	単位	2017年度（基準年）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
再生可能エネルギー	MWh	9,473	156,440	429,610	695,665	842,837	867,107
枯渇性エネルギー	MWh	850,359	707,408	442,530	180,221	28,721	0
合計	MWh	859,831	863,849	872,140	875,886	871,558	867,107
再生可能エネルギー比率（電力ベース）	%	1.1	18	49	79	96	100

＊端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

＊CGSなど燃料による自家発電分を含みます。RE100の技術要件を満たすグリーンガスの調達が困難なため、使用電力量に相当する電力証書を自主的に充てています。

＊2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。

温室効果ガス（GHG）

温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）

	単位	2017年度（基準年）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1	千t-CO_2e	130	125	118	142	126	104
スコープ2（マーケットベース）	千t-CO_2e	439	345	230	93	15	0.4
スコープ3	千t-CO_2e	3,265	2,516	2,392	2,327	2,377	2,381
合計	千t-CO_2e	3,834	2,987	2,740	2,562	2,518	2,485
2030年度目標（Science-based）：2017年度比排出総量55%削減							-35%

スコープ1：直接排出（LPG、LNG、天然ガス、灯油、重油、ガソリン、PFCガスなど）

スコープ2：間接排出（電気、蒸気など）

スコープ3：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

＊端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

＊GHGプロトコルによる算定を行っています。また2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。

＊2024年度のスコープ2は蒸気によるものです。

＊2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。

温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

		単位	2017年度（基準年）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1		t-CO_2e	129,590	124,929	124,724	159,196	126,195	103,950
	日本	t-CO_2e	123,718	109,613	109,186	140,343	119,278	98,206
	海外	t-CO_2e	5,871	15,316	15,537	18,853	6,917	5,744
スコープ2（マーケットベース）		t-CO_2e	438,807	345,151	229,993	92,855	15,251	401
	日本	t-CO_2e	246,022	179,890	72,991	0	0	0
	海外	t-CO_2e	192,786	165,261	157,002	92,855	15,251	401
（スコープ2:ロケーションベース）		t-CO_2e	（447,886）	（421,711）	（417,283）	（421,421）	（409,613）	（403,641）
合計		t-CO_2e	568,397	470,079	354,717	252,051	141,447	104,351
2030年度目標（Science-based）：2017年度比排出総量90%削減								-81%

	単位	2017年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
削減相当量	t-CO_2e	0	0	7,046	17,313	19,161	18,292
実質排出量	t-CO_2e	568,397	470,079	347,670	234,738	122,286	86,059
2030年度目標：スコープ1+2排出量実質ゼロ							-84%

＊実質排出量は、自主的な取り組みの効果を表すために算出したものです。スコープ1、2排出量から、CGSなど燃料による自家発電の電力量を再エネ化する際に用いたクレジットや電力証書のCO_2削減相当量を相殺しています。

＊削減率は2017年度比の排出総量に対する参考値です。

スコープ1の種別排出量（2024年度）

		スコープ1（t-CO_2e）	ガス種別排出（t）						
			CO_2	CH_4	N_2O	HFCs	PFCs	SF_6	NF_3
エネルギー起源	燃料	64,715	64,458	6.7	0.25				
非エネルギー起源（燃料燃焼以外）	温暖化物質	34,652	109	0.026	4.0	0.35	2.4	0.30	0.049
	冷媒	4,062				2.0			
	廃水処理、バインダー燃焼など	521		12	0.50			0.002	
合計		103,950	64,567	19	4.7	2.3	2.4	0.30	0.049

＊端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

＊最新年度のスコープ1、2排出量において第三者検証を取得しています。

＊2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。

＊スコープ1、2排出量の算定は、支配力基準と財務支配力基準に従い、出資比率50%以上の関係会社を対象としています。

＊拠点排出量に応じた少量排出の基準を設け、算定の結果から除外しています。

＊2024年度のスコープ2は蒸気によるものです。

＊2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。

＊温室効果ガス排出量のCO_2換算係数について

電力：マーケットベースによる排出量を開示。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。再エネ電力証書やJ-クレジットの活用は、排出係数をゼロとする。

燃料：国内・海外ともに2019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（AR5）の地球温暖化係数100年値を使用。2024年度以降はAR6を使用。

活動ページはこちら

温室効果ガス排出量（スコープ3）

		単位	2017年度（基準年）	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ3		千t-CO_2e	3,265	2,327	2,377	2,381
カテゴリー1	購入した物品・サービス	千t-CO_2e	1,399	980	1,101	1,146
カテゴリー2	資本財	千t-CO_2e	228	176	174	189
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	47	20	23	24
カテゴリー4	輸送、配送（上流）	千t-CO_2e	277	176	123	131
カテゴリー5	事業活動から出る廃棄物	千t-CO_2e	6	5	3	4
カテゴリー6	出張	千t-CO_2e	12	15	24	24
カテゴリー7	雇用者の通勤	千t-CO_2e	34	35	35	35
カテゴリー8	リース資産（上流）	千t-CO_2e	4	4	2	3
カテゴリー9	輸送、配送（下流）	千t-CO_2e	27	5	11	13
カテゴリー10	販売した製品の加工	千t-CO_2e	0	30	0	0
カテゴリー11	販売した製品の使用	千t-CO_2e	1,108	787	738	680
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	千t-CO_2e	79	94	99	88
カテゴリー13	リース資産（下流）	千t-CO_2e	N/A	N/A	N/A	N/A

	カテゴリー14	フランチャイズ	千t-CO_2e	N/A	N/A	N/A	N/A
	カテゴリー15	投資	千t-CO_2e	45	N/A	45	45
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)							-39%

＊最新年度のカテゴリー1、11排出量において第三者検証を取得しています。

＊2017、2023、2024年度はSBT最新基準に基づく算定を行っています。

＊次の中間製品はカテゴリー11の算定対象外としています。デバイス製品・プリントヘッド:客先製品としての消費電力量算定のための合理的な見積もりが非常に困難なため。一次電池駆動のウオッチ:末端使用者のスコープ1、2に計上されないため。

＊スコープ3排出量とは別に生物起源炭素によるCO_2排出量があります。(2024年度43t-CO_2)

＊2024年12月に完全子会社化したFiery社は対象に含んでいません。

＊温室効果ガス排出量のCO_2換算係数について

カテゴリー1:2022年度以降は国立研究開発法人産業技術総合研究所の係数を使用。IDEA LCIA IPCC 2021 GWP 100a(最新Ver.3.4)

カテゴリー4:GHG Protocol、GLEC、IDEAの最新の排出原単位のうちWTW(well-to-wheel)を使用。

カテゴリー11:最新のIEA Emissions Factorsの世界平均を使用。

その他:環境省公開の排出原単位データベースの最新版を使用。

各カテゴリーの算出方法

カテゴリー1	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。原材料・部品以外は勘定科目ごとの費用に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー2	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	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	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。流通拠点に関わる排出量は取扱貨物質量に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー5	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	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7	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	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(テナントオーナーから購入した電力量が直接把握できない場合)
カテゴリー9	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	除外(デバイス製品における客先での加工プロセス算定のための合理的な見積もりが非常に困難なため、また全体に対する排出量が僅少のため)
カテゴリー11	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	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	対象外(賃貸しているリース資産はないため)
カテゴリー14	対象外(フランチャイズはないため)
カテゴリー15	関連会社の排出量に株式の持分比率を乗じて算出

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。2024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)、エネルギー使用量と再エネ電力証書などの償却量が正確に測定・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。

検証報告書(PDF,970KB)

排出物

排出物排出量

			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	排出量		千t	13.7	14.6	13.6	13.1	13.5
		再資源化量	千t	13.1	13.9	13.0	12.7	12.9
		廃棄量	千t	0.6	0.6	0.6	0.4	0.6
	埋立量(最終処分量)		千t	0.6	0.6	0.5	0.4	0.4
海外	排出量		千t	19.8	18.6	19.9	18.5	19.9
		再資源化量	千t	17.8	16.5	18.1	17.0	18.2
		廃棄量	千t	2.0	2.1	1.8	1.5	1.8
	埋立量(最終処分量)		千t	1.5	1.3	1.1	0.8	0.8
排出量合計			千t	33.5	33.2	33.5	31.6	33.5
目標:排出量前年度レベル以下								+5.9%

＊端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

活動ページはこちら

水

水源別の取水量(使用量)

		単位	2020年度	2021年度	2022度	2023年度	2024年度
日本	上水道	千m³	4,992	4,949	4,969	4,988	5,041
	地下水	千m³	638	731	773	841	1,162
	(採取場所へ戻された水)	千m³	(373)	(411)	(446)	(515)	(747)
	小計	千m³	5,629	5,680	5,742	5,829	6,203
海外	上水道	千m³	2,296	2,360	2,498	2,364	2,223
	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	2,296	2,360	2,498	2,364	2,223
合計		千m³	7,925	8,041	8,240	8,193	8,426
売上収益原単位		千m³/億円	0.80	0.71	0.62	0.62	0.62
目標:売上収益あたりの取水量を基準値(0.74千㎥/億円)より1%改善							-16%

＊消雪用の地下水計上に伴い、一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

＊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。

＊端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

活動ページはこちら

水リサイクル

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
リサイクル量	千m^3	1,693	1,750	2,019	1,957	2,111
リサイクル率	%	18	18	20	19	20

＊リサイクル率＝リサイクル量／（使用量+リサイクル量）

排水先別の排水量

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	下水道	千m^3	2,003	2,065	2,142	2,193	2,267
	河川	千m^3	2,863	2,892	3,000	3,017	3,358
	小計	千m^3	4,867	4,957	5,142	5,210	5,625
海外	下水道	千m^3	2,068	2,131	2,262	2,149	1,999
	河川	千m^3	0	0	0	0	0
	小計	千m^3	2,068	2,131	2,262	2,149	1,999
合計		千m^3	6,935	7,088	7,404	7,359	7,624

＊消雪用の地下水計上に伴い、一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

＊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、2024年度データの第三者検証を受けています。

検証報告書（PDF,970KB）

化学物質

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	PRTR*1対象物質排出量	t	2.2	2.2	2.4	3.4	2.9
日本	VOC*2排出量	t	71	75	80	68	68

＊再集計の結果、一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

*1 化学物質排出移動量届出制度

*2 揮発性有機化合物。電気・電子4団体の自主行動計画に基づくVOC排出量を報告しています。

活動ページはこちら

原材料

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
原材料使用量		千t	193	210	209	206	237
内訳	樹脂	%	42	37	41	41	49
	金属	%	20	19	16	16	15

	紙・木材	%	19	20	20	20	16
	電子部品	%	10	8	8	8	7
	その他	%	9	16	15	15	13

環境データ集計範囲

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
会社数	社	50	52	58	64	64
売上収益比率	%	95	95	98	99	99

＊会社数にはセイコーエプソン(株)を含みます。

事業所・関係会社データ

主要拠点の環境負荷データを公開しています。

ファイル(PDF,283KB)

条例に基づく報告

「長野県地球温暖化対策条例」では、長野県内における工場などのエネルギー使用量の合計が原油換算で1,500kl/年以上である事業者などに対して、事業活動温暖化対策計画書などの提出が義務付けられています。エプソンでは、諏訪南事業所・富士見事業所・豊科事業所・広丘事業所・伊那事業所・塩尻事業所が対象となっており、年度の計画書および報告書の公表を行っています。

平成29,30,31年度 事業活動温暖化対策計画書 兼 実施状況等報告書(PDF,290KB)
2020～2022年度 事業活動温暖化対策計画書 兼 実施状況等報告書(PDF,266KB)
2023～2025年度 事業活動温暖化対策計画書 兼 実施状況等報告書(PDF,295KB)

事業所・関係会社環境方針

セイコーエプソン株式会社 地球環境戦略推進室 技術開発本部 人的資本・健康経営本部 IJS事業部 ビジュアルプロダクツ事業部 マイクロデバイス事業部 マニュファクチャリングソリューションズ事業部 東北エプソン株式会社	環境方針(PDF,332KB)

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　（環境活動はこちら ） 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 　Pオフィス・ホーム/P商業・産業/Pシステムソリューションズ事業部	環境方針(PDF,213KB)
エプソンアトミックス株式会社	

ISO14001認証取得一覧

本部・事業部・関係会社(日本)　地域統括・販売・サービス拠点(海外)　生産拠点(海外)

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 　地球環境戦略推進室 　技術開発本部 　人的資本・健康経営本部 　IJS事業部 　ビジュアルプロダクツ事業部 　マイクロデバイス事業部 　マニュファクチャリング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 認証範囲はこちらをご覧ください(PDF,362KB)
	セイコーエプソン株式会社 　Pオフィス・ホーム/P商業・産業/Pシステム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 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.
欧州	Epson Telford Ltd.
米州	Epson Portland Inc.
	Epson do Brasil Industria e Comercio Ltda.

回収・リサイクル

回収量

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
完成品本体[*1]	千t	17.5	24.2	35.5	23.7	23.7
インク/トナーカートリッジ	千t	1.5	2.3	1.8	2.7	3.3

[*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。

活動ページはこちら

環境リスクマネジメント

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境関連法令違反	件	0	0	0	0	0

＊一部の数値は「サステナビリティレポート2024」の発表値と異なります。

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	2022年度	2023年度	2024年度	浄化対策
本社	mg/L	10	5.9	7.5	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
塩尻	mg/L	0.11	0.11	0.046	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
富士見	mg/L	0.010	0.058	0.053	バリア対策、揚水浄化、モニタリング
諏訪南	mg/L	0.015	0.014	0.059	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

活動ページはこちら

教育

環境教育実績（日本）

研修名		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境基礎教育	受講者数	人	18,626	17,490	18,657	19,042	19,133
ISO14001 環境監査人	受講者数	人	114	117	91	126	86
	認定者数	人	1,131	1,207	1,262	1,370	1,398

＊環境基礎教育は公開期間の受講者。認定者数は各年度末時点での在籍認定者数

活動ページはこちら

ESGデータ トップ

環境

ガバナンス

社会

人材開発

ダイバーシティの推進

働く環境

最低賃金

労働安全衛生

サプライチェーンマネジメント

紛争鉱物への対応

社会貢献活動

人材開発

主なeラーニング受講者数(日本)

研修名	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
貿易管理教育　一般	人	17,332	17,844	18,979	18,466	19,055
エプソンのコンプライアンス(社員行動規範等)	人	20,891	20,018	20,608	20,532	20,971
情報セキュリティー基本編	人	21,982	20,258	22,127	21,074	21,249
環境基礎教育II	人	18,626	17,490	20,343	20,334	20,988
調達基礎(下請法)	人	17,801	-	16,736	-	-
調達基礎(倫理・行動規範)	人	-	17,167	-	-	-
調達基礎(調達遵法)	人	-	-	-	17,691	18,365
J-SOX教育	人	-	18,673	-	20,038	-
ハラスメント防止教育	人	17,128	16,296	17,120	19,524	20,834
労働安全衛生_基礎	人	17,721	15,750	18,003	19,742	18,416

＊各年度末日(3月31日)までの受講者人数(セイコーエプソンおよび国内関係会社)

階層別研修受講実績

研修名	対象者	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新入社員入社時集合研修	新入社員	人	344	200	250	344	373
		%	100	100	100	100	100

C等級研修	新規C等級格付者	人	350	279	325	285	356
		%	98.3	97.1	98.0	97.9	98
シニアスタッフ研修	新任シニアスタッフ	人	231	227	269	301	279
		%	97.4	95.0	96.4	98.0	93.6
新任課長研修	新任課長	人	130	173	118	143	135
		%	98.5	98.3	95.2	93.5	89.4
新任部長研修	新任部長	人	53	42	47	43	42
		%	93.0	72.4	87.0	91.5	93.3

＊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）

研修時間

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
一人当たり研修時間	時間	7.4	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（2020年度までは人事部主催分のみ、2021年度より各機能主管部門や事業部主催の教育・研修を含む。）

品質管理教育（日本）

研修名		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
QC入門コース	新規受講者数	人	366	403	489	365	413
	在籍者受講率	%	90	90	85	87	84
QC-ABCコース	新規受講者数	人	389	320	388	315	440
	在籍者受講率	%	77	77	71	74	84

＊各年度末日（3月31日）時点の在籍者状況

品質管理教育トレーナー認定状況

地域		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	77	78	76	76	78
中国	在籍拠点	社	6	5	5	4	4
	認定者数	人	52	49	46	40	47

＊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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度

グループ障がい者雇用(人数)	人	317	324	327	329	337	341
グループ障がい者雇用(率)	%	2.66	2.69	2.70	2.65	2.65	2.58
目標値(%)	%	2.5	2.5	2.5	2030年度3.0%		

* 各年度の6月1日時点の数値

社員構成

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社員男女比率	女性	%	16.6	16.9	17.0	17.3	17.6
	男性	%	83.4	83.1	83.0	82.7	82.4
管理職男女比率	女性	%	3.2	3.7	4.1	4.7	5.3
	男性	%	96.8	96.3	95.9	95.3	94.7
女性管理職比率目標(%)				2026年3月までに8%			
係長相当の男女比率*1	女性	%	6.5	6.9	7.1	7.7	8.1
	男性	%	93.5	93.1	92.9	92.3	91.9
女性係長相当比率目標(%)				2026年3月までに10%			

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

*1 シニアスタッフ

年齢別従業員数(セイコーエプソン㈱正規社員)

年代	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20歳未満	人	45	30	28	44	60
20代	人	1,804	1,728	1,743	1,812	1,835
30代	人	1,983	1,928	2,004	2,137	2,226
40代	人	3,487	3,293	3,202	3,055	2,908
50代	人	3,900	3,946	3,948	3,949	3,912
60代	人	1	0	0	1	0
70歳以上	人	0	0	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

年齢別従業員数(セイコーエプソン㈱正規社員および契約社員)

年代	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20歳未満	人	-	-	-	44	60
20代	人	-	-	-	1,820	1,838
30代	人	-	-	-	2,152	2,231
40代	人	-	-	-	3,067	2,909
50代	人	-	-	-	3,959	3,922
60代	人	-	-	-	1,194	1,145
70歳以上	人	-	-	-	0	0

＊セイコーエプソン(株)正規従業員および契約社員　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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20歳未満	女性	%	0.6	0.9	0.9	0.5	0.6
	男性	%	0.4	0.5	0.4	0.2	0.4
	小計	%	1.0	1.4	1.3	0.7	1.0
20-29歳	女性	%	20.3	19.5	19.7	18.6	17.1
	男性	%	17.4	15.6	15.2	13.6	13.9
	小計	%	37.8	35.1	34.9	32.2	30.9
30-39歳	女性	%	12.0	12.8	13.3	13.9	14.1
	男性	%	14.5	14.6	14.8	15.4	16.0
	小計	%	26.5	27.4	28.1	29.3	30.1
40-49歳	女性	%	8.3	8.8	8.4	9.1	9.3
	男性	%	12.9	13.1	12.3	12.5	12.3
	小計	%	21.2	21.9	20.8	21.7	21.6
50-59歳	女性	%	3.2	3.5	3.6	4.0	4.1
	男性	%	9.9	10.3	10.5	11.2	11.3
	小計	%	13.1	13.8	14.1	15.2	15.4
60歳以上	女性	%	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
	男性	%	0.3	0.3	0.6	0.6	0.7
	小計	%	0.5	0.5	0.9	0.9	1.0
合計	女性	%	44.5	45.6	46.2	46.5	45.5
	男性	%	55.5	54.4	53.8	53.5	54.5
	小計	%	100	100	100	100	100

＊エプソングループ正規従業員　各年度末日(3月31日)時点

新卒採用者の男女構成

	単位	2020年4月入社	2021年4月入社	2022年4月入社	2023年4月入社	2024年4月入社	2025年4月入社
女性	人	66	52	50	64	84	63
	%	19.1	26.o	20.0	18.6	22.5	20.5
男性	人	278	148	200	280	289	244
	%	80.9	74.0	80.0	81.4	77.5	79.5
合計	人	344	200	250	344	373	307

＊セイコーエプソン株式会社

中途採用者の男女構成

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度

女性	人	9	13	78	40	11
	%	30	27	32	20	16
男性	人	21	35	163	164	59
	%	70	73	68	80	84
合計	人	30	48	241	204	70

* セイコーエプソン株式会社

正規雇用労働者の採用者数に占める中途採用者の割合

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
中途採用者割合	%	8.0	19.4	49.1	37.2	15.8

* セイコーエプソン株式会社

勤続年数

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全体	年	19.1	19.3	19.0	18.6	18.3
女性	年	20.4	20.3	19.9	19.3	18.7
男性	年	18.9	19.1	18.8	18.4	18.4

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

平均年齢

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全体	歳	43.6	43.8	43.7	43.4	43.2
女性	歳	43.5	43.6	43.5	43.2	42.8
男性	歳	43.6	43.8	43.7	43.5	43.3

* セイコーエプソン(株)各年度3月31日時点

離職率

	単位	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)各年度3月20日時点(総離職者数には定年退職者を含む)

男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全労働者	%	74.9	76.5	76.5	77.2
正規労働者	%	75.7	76.7	76.8	77.5
非正規労働者	%	74.6	77.8	79.3	75.8
(参考)管理職	%	97.8	97.1	97.9	98.2

＊セイコーエプソン株式会社元籍正規従業員（グループ他社からの出向者を含まない）

＊上記賃金には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものを含む。

雇用形態別男女別従業員比率（グローバル）

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
正規フルタイム従業員	女性	%	32.3	34.0	35.2	36.7	35.8
	男性	%	40.6	40.5	41.0	42.2	43
	全体	%	72.9	74.5	76.1	78.9	78.8
契約社員／パートタイム従業員	女性	%	16.4	15.4	14.0	10.6	10.8
	男性	%	8.1	6.8	6.7	7.4	7.6
	全体	%	24.5	22.2	20.7	18.0	18.3
小計	女性	%	48.7	49.4	49.2	47.3	46.6
	男性	%	48.7	47.3	47.7	49.6	50.5
	全体	%	97.4	96.7	96.8	96.8	97.1
派遣社員他	全体	%	2.6	3.3	3.2	3.2	2.9
合計	全体	%	100	100	100	100	100

＊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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
管理職	女性	%	11.3	12.1	16.4	16.1	16.9
	男性	%	88.7	87.9	83.6	83.9	83.1
	全体	%	100	100	100	100	100
係長級	女性	%	19.4	20.3	21.5	22.1	22.8
	男性	%	80.6	79.7	78.5	77.9	77.2
	全体	%	100	100	100	100	100

＊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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
収益を生み出す業務に係る管理職	女性	%	15.2	16.0	18.5	18.9	19.5
	男性	%	84.8	84.0	81.5	81.1	80.5
	全体	%	100	100	100	100	100
収益と直接関連のない業務に係る管理職	女性	%	25.8	27.2	28.5	28.9	30.1
	男性	%	74.2	72.8	71.5	71.1	69.9
	全体	%	100	100	100	100	100
管理職全体	女性	%	17.1	18.0	20.2	20.5	21.2
	男性	%	82.9	82.0	79.8	79.5	78.8

	全体	%	100	100	100	100	100

＊ 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。

係長級以上

2022年度より、日本国内の管理職について、資格の有無に関わらず役職者のみに限定して計算している。

働く環境

労働時間

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間総実労働時間	時間	1,848	1,854	1,845	1,866	1,847	
目標値	時間	1,865	1,850	1,845	1,845	1,845	1,845

＊ セイコーエプソン(株)各年度末日(3月31日)時点

年次有給休暇取得日数

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年次有給休暇取得日数	日	15.9	15.3	16.2	15.7	15.8	
	目標値(日)	18	18	20	20	20	20
	取得率(%)	79.5	76.5	81.0	78.5	79.0	
	目標値(%)	90	90	100	100	100	

＊ セイコーエプソン(株)各年度末日(3月31日)時点

目標値は、年次有給休暇以外の休暇の取得を含む

育児休業取得者

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休業取得者数	全体	人	109	169	323	254	280
	女性	人	37	38	38	46	41
	女性取得率*1	%	100	100	90.5	97.9	100
	男性	人	72	131	273	208	239
	男性取得率*1	%	30.8	53.5	97.2	85.2	91.6

＊ セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

*1 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

介護休職取得者等

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度

介護休職取得者数	人	2	5	2	3	5
介護短時間制度実施者数	人	4	6	5	4	7

＊セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

組織風土アセスメント

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
回答率	%	92.5	98.9	95.4	96.9	95.8
満足している従業員の割合*1	%	92.0	92.7	92.3	94.6	93.5

＊セイコーエプソン(株)正規従業員および定年後再雇用者。

*1 満足度は5段階評価で3(半分以上そう思う)以上を回答した率

労働組合加入状況

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働組合加入率	%	86.5	86.4	86.2	86.3	86.3

＊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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
団体協約の適用を受ける従業員の割合	%	57.7	54.7	53.5	50.2	48.9

＊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。各年度末日(3月31日)時点

「目標管理」(海外)

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	%	64.6	62.4	58.9	68.4	64.6
	男性	%	51.9	54.6	52.7	58.1	55.7
	全体	%	58.9	59.0	56.1	63.9	60.6

＊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

＊国内はセイコーエプソン株式会社および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

現地法人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 (2025年3月現在 日額)	女性	520	520	100.0%
	男性	520	520	100.0%
	平均	520	520	100.0%

Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2025年3月現在 月額)	女性	3,300	2520	131.0%
	男性	3,300	2520	131.0%
	平均	3,300	2520	131.0%
PT. Indonesia Epson Industry インドネシア・ルピア (2025年1月現在 月額)	女性	7,651,498	5,584,611	137.0%
	男性	7,651,498	5,584,611	137.0%
	平均	7,651,498	5,584,611	137.0%

労働安全衛生

労働災害の発生頻度(グローバル)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害度数率	-	0.13	0.13	0.30	0.32	0.32

* 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

労働災害の重大性(グローバル)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害強度率	-	0.004	0.003	0.006	0.007	0.009

* 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

サプライチェーンマネジメント

CSR調達サプライヤー説明会への出席

地域		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	会社数	社	764	550	969	603	-*1
中国	会社数	社	77	22	80	417	372
フィリピン	会社数	社	17	86	81	20	23
インドネシア	会社数	社	17	145	30	60	43
その他	会社数	社	40	97	35	6	28
合計	会社数	社	898	814	1,195	1,106	466

*1サプライヤーガイドラインの改正に伴う説明会を10回実施し、1,193名の参加を頂き、また、環境セミナーも実施したことから、日本のサプライヤー向けのCSR調達サプライヤー説明会の実施を見送りました。

サプライヤー定期評価

評価属性		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
直接評価	評価対象	窓口	1,440	1,572	1,582	1,425	1,435

	回答受領率	%	100	100	100	100	100

サプライヤーCSR詳細評価

評価属性		単位	2020年	2021年	2022年		2023年		2024年	
直接材サプライヤー	評価対象	社*1（事業所）	222 -	293 -	164		270		267	
					エプソンSAQ（338事業所）	RBA SAQ（111事業所）	エプソンSAQ（401事業所）	RBA SAQ（146事業所）	エプソンSAQ（433事業所）	RBA SAQ（243事業所）
	ハイリスク*2	%	0	0	0		0		0	
その他のサプライヤー	評価対象	社	233	220	232		277		335	
	ハイリスク*2	%	8	0	0		0		0	

*1 企業グループ

*2 別途定めるリスク判定基準による

関連情報：CSR調達の取り組み

紛争鉱物への対応

3TG*・コバルト調査

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
調査票回収率	3TG	%	97	99	99	100	99.6
	コバルト	%	-	98	97	98	99.1

* 3TG：スズ、タンタル、タングステン、金

3TG*・コバルト調査結果

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
特定製錬所/精製所数	スズ	-	79	117	86	89	95
	タンタル	-	41	44	36	43	46
	タングステン	-	54	64	52	52	58
	金	-	166	181	175	173	183
	コバルト	-	-	86	69	80	98
CFS認定製錬所/精製所数*1	スズ	-	55	56	63	70	74
	タンタル	-	38	39	34	40	40
	タングステン	-	42	43	37	34	37

	金	-	107	106	95	90	92
	コバルト	-	-	23	35	46	54
Active製錬所/精製所数*2	スズ	-	-	-	-	2	1
	タンタル	-	-	-	-	1	0
	タングステン	-	-	-	-	0	1
	金	-	-	-	-	2	2
	コバルト	-	-	-	7	4	8

* 3TG：スズ、タンタル、タングステン、金

*1 Responsible Mineral Initiative（RMI）のResponsible Minerals Assurance Program（RMAP）によってConformant認証された製錬所/精製所

*2 Responsible Mineral Initiative（RMI）のResponsible Minerals Assurance Program（RMAP）によってActive認証された製錬所/精製所

社会貢献活動

社会貢献活動

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献活動費	億円	5.8	7.7	16.1	11.5	12.6

* 寄付・協賛（金銭）の他に、人的、物品などの支援を金額に換算

ESGデータ トップ

環境

社会

ガバナンス

コーポレートガバナンス

取締役会構成

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社外取締役	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	3	3	3	4	4	4
	計	人	5	5	5	6	6	6
社内取締役	女性	人	0	0	0	0	0	0
	男性	人	7	6	5	4	5	5
	計	人	7	6	5	4	5	5
合計	女性	人	2	2	2	2	2	2
	男性	人	10	9	8	8	9	9
	計	人	12	11	10	10	11	11

*各年度の6月末時点

取締役会・委員会・審議会の開催回数

	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
2024年度	13回	16回	2回	13回	7回
2025年4月から6月の定時株主総会まで	2回	5回	1回	2回	3回

取締役出席回数（2024年度）

( ):出席率

取締役氏名	地位	役割	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会

碓井 稔[*1]	取締役会長	取締役会 議長[*1]	3回（100%）	-	-	-	-
小川 恭範	代表取締役 社長	取締役会 議長[*3]	13回（100%）	-	-	13回（100%）	7回（100%）
瀬木 達明[*1]	取締役		3回（100%）	-	-	-	-
阿部 栄一[*2]	代表取締役 執行役員		10回（100%）	-	-	-	-
吉田 潤吉[*2]	取締役執行役員		10回（100%）	-	-	-	-
吉野 泰徳[*2]	取締役執行役員		10回（100%）	-	-	-	-
松永 真理[*1]	社外取締役		3回（100%）	-	1回（100%）	3回（100%）	3回（100%）
嶋本 正	社外取締役	取締役選考審議会 委員長[*4]	13回（100%）	-	2回（100%）	13回（100%）	7回（100%）
山内 雅喜	社外取締役	取締役報酬審議会 委員長[*5]	13回（100%）	-	1回（50%）	13回（100%）	7回（100%）
三宅 香[*2]	社外取締役		10回（100%）	-	1回（100%）	10回（100%）	3回（100%）
川名 政幸	取締役常勤監査等委員	監査等委員会 委員長 コンプライアンス委員会 委員長	13回（100%）	16回（100%）	2回（100%）	オブザーバー: 13回	オブザーバー:7回
白井 芳夫[*1]	社外取締役 監査等委員	取締役選考審議会 委員長[*1] 取締役報酬審議会 委員長[*1]	3回（100%）	5回（100%）	1回（100%）	3回（100%）	4回（100%）
村越 進	社外取締役 監査等委員		13回（100%）	16回（100%）	2回（100%）	13回（100%）	7回（100%）
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員		13回（100%）	16回（100%）	2回（100%）	13回（100%）	7回（100%）
丸本 明[*2]	社外取締役 監査等委員		10回（100%）	11回（100%）	1回（100%）	10回（100%）	3回（100%）

[*1] 2024年6月25日の定時株主総会をもって退任

[*2] 2024年6月25日の定時株主総会において選任

[*3] 2024年6月25日より取締役会議長に就任

*4 2024年6月25日より取締役選考審議会の委員長に就任

*5 2024年6月25日より取締役報酬審議会の委員長に就任

取締役出席回数（2025年4月から2025年6月の定時株主総会までの期間）

（ ）:出席率

取締役氏名	地位	役割	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
小川 恭範	取締役会長	取締役会 議長	2回（100%）	-	-	-	-
吉田 潤吉	代表取締役社長		2回（100%）	-	-	2回（100%）	3回（100%）
吉野 泰徳	取締役執行役員		2回（100%）	-	-	-	-
阿部 栄一*1	取締役		2回（100%）	-	-	-	-
嶋本 正	社外取締役	取締役選考審議会 委員長	2回（100%）	-	1回（100%）	2回（100%）	3回（100%）
山内 雅喜	社外取締役	取締役報酬審議会 委員長	2回（100%）	-	1回（100%）	2回（100%）	3回（100%）
三宅 香	社外取締役		2回（100%）	-	1回（100%）	2回（100%）	3回（100%）
川名 政幸	取締役常勤監査等委員	監査等委員会 委員長 コンプライアンス委員会 委員長	2回（100%）	5回（100%）	1回（100%）	オブザーバー：2回	オブザーバー：3回
村越 進	社外取締役 監査等委員		2回（100%）	5回（100%）	1回（100%）	2回（100%）	3回（100%）
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員		2回（100%）	5回（100%）	1回（100%）	2回（100%）	3回（100%）
丸本 明	社外取締役 監査等委員		2回（100%）	5回（100%）	1回（100%）	2回（100%）	3回（100%）

*1 2025年6月26日の定時株主総会をもって退任

各会議体の構成取締役（2025年6月末時点）

取締役氏名	地位	取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
小川 恭範	取締役会長	議長	-	-	-	-
吉田 潤吉	代表取締役社長	メンバー	-	-	メンバー	メンバー
吉野 泰徳	取締役執行役員	メンバー	-	-	-	-
深石 明宏	取締役執行役員	メンバー	-	-	-	-
嶋本 正	社外取締役	メンバー	-	メンバー	委員長	メンバー
山内 雅喜	社外取締役	メンバー	-	メンバー	メンバー	委員長
三宅 香	社外取締役	メンバー	-	メンバー	メンバー	メンバー
川名 政幸	取締役 常勤監査等委員	メンバー	委員長	委員長	（オブザーバー）	（オブザーバー）
村越 進	社外取締役 監査等委員	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー
大塚 美智子	社外取締役 監査等委員	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー
丸本 明	社外取締役 監査等委員	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー	メンバー

各会議体の構成（2025年6月末時点）

会議体		取締役会	監査等委員会	コンプライアンス委員会	取締役選考審議会	取締役報酬審議会
構成メンバー		11	4	7	7	7
内訳1	社外取締役	6	3	6	6	6
	社内取締役	5	1	1	1	1
	その他（社内）	-	-	-	-	-
内訳2	女性	2	1	2	2	2
	男性	9	3	5	5	5

企業行動原則

エプソンは、「経営理念」、「EXCEED YOUR VISION」、そしてその根底にある創業より大切にしてきた「誠実努力」・「創造と挑戦」の精神に基づき、以下の行動原則にのっとった自主的な行動、継続的な改善により、社会的責任を果たしていきます。

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・社員一人ひとりが守り、行動すべき内容でもあることを示しています。

企業行動原則とエプソングローバル社員行動規範

企業行動原則は、経営理念に基づく、役員・社員が共有するべき価値観、考え方および行動の拠り所を示しています。社会からの要請などを反映するため定期的に見直しを行っており、改定は取締役会決議により行っています。
また、企業行動原則を読み解いたものとして、「エプソングローバル社員行動規範」を制定しています。「エプソングローバル社員行動規範」は、役員・社員一人ひとりが、お客様のため、社会のためを第一に考え、企業行動原則に則っているかを常に意識して行動できるようにするためのものです。

エプソングローバル社員行動規範(PDF,2.3MB) - 2019年4月制定・2025年4月改定

企業行動原則

2005年 9月制定
2025年 4月改定

1. お客様満足の追求　2. 自然環境の尊重　3. 人材開発と組織力の向上
4. 人権の尊重、安心・安全・健康・公正な労働環境づくり　5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス
6. 人・資産の安全と情報セキュリティーの確保　7. ビジネスパートナーとの共存共栄　8. コミュニティーとの発展
9. ステークホルダーとの誠実な対話　結び 誠実努力・創造と挑戦の精神

1. お客様満足の追求

私たちは、常にお客様に寄り添い、世界中のお客様に商品とサービスを通じた、安全・安心、喜び、豊かさをお届けし、エプソンファンを増やし続けます。

1.1 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く、確かな品質の商品とサービスを実現する。
1.2 失敗から学ぶ社風の醸成と業務プロセスの構築により、問題の再発防止と未然防止を図り、価値創造につなげる。
1.3 お客様視点の研究開発とものづくり力の強化により、革新的で社会的に有用かつお客様価値の高い商品やサービスを提供し続ける。
1.4 常にお客様に寄り添い、誠実、丁寧、的確に素早く対応し、お客様の困りごとの解消に最善を尽くす。
1.5 法令遵守と製品安全最優先の認識のもと、全ての業務の品質を向上させ、お客様からの強い信頼を得る。

エプソングループ製品安全に関する基本方針

エプソングローバル社員行動規範 - 1. お客様満足の追求

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。

2.1 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。
2.2 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、自社および社会全体の環境負荷低減を追求する。
2.3 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。
2.4 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。

エプソングローバル社員行動規範 - 2. 自然環境の尊重

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、チームワークでやり遂げます。

3.1 経営理念を浸透させ、実践する。
3.2 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。
3.3 個性を大切にし、会社と社員の信頼関係を構築する。
3.4 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。
3.5 活動の目的、目標、目標達成の証を示し、それを共有し、会社と個人の活動の方向性を合わせる。
3.6 一人ひとりが活動の目的と自分の役割を理解し、チームとして行動する。
3.7 目標達成に向けて、周囲を巻き込み、お互いの信頼関係を大切にしながら、納得するまで話し合い、考え抜く文化を大切にする。
3.8 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。

エプソングローバル社員行動規範 - 3. 人材開発と組織力の向上

4. 人権の尊重、安心・安全・健康・公正な労働環境づくり

私たちは、企業活動に関わるすべての人の人権を尊重します。また、明るく安心・安全・健康・公正で、やりがいを持ちいきいきと働ける労働環境をつくります。

4.1 バリューチェーン上のすべての人の人権尊重を徹底し、人権侵害を起こさない。また助長や加担をしない。
4.2 児童労働や強制労働は絶対に行わない。
4.3 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許さない。
4.4 国籍、宗教、人種、年齢、障がい、性別、性的指向、性自認などによる差別を徹底的に排除する。
4.5 社員がやりがいを持ち、さまざまなライフステージの変化に適応しながら、いきいきと働ける環境を実現する。
4.6 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。
4.7 こころとからだの健康保持・増進のため、自律的健康管理を支援する。
4.8 一人ひとりが公平な環境で互いの個性を尊重しあい、多様な人材が楽しく働きながら、挑戦し続けられる企業文化をつくる。

エプソングループ労働安全衛生基本方針
エプソングループ人権方針

エプソングローバル社員行動規範 - 4. 人権の尊重、安全・健康・公正な労働環境づくり

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。

5.1 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。
5.2 世界各国・地域の法令、社内規程、企業倫理を守るための体制を確立し遵守するとともに、社会からの要請に応える。
5.3 法令・社内規程・企業倫理に違反する疑いを匿名でも通報できる窓口を設けるとともに、正当な目的で報告した通報者に対して不利益な取り扱いを行わない。
5.4 贈収賄、カルテル、インサイダー、利益相反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。
5.5 政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。会社として政治家や政党に対する政治献金等の寄付・政治家が主催する研修会やパーティー券等への支出は行わない。
5.6 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。
5.7 商品に使用される鉱物の調査体制を整え、人権侵害・紛争・環境破壊などとの関わりを持つ鉱物の使用回避に向けた責任ある鉱物調達に取り組む。
5.8 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。

エプソングループAI倫理原則

エプソングローバル社員行動規範 - 5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス

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。

6.1 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。
6.2 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。
6.3 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。
6.4 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。

エプソングループ情報セキュリティー基本方針
個人情報保護方針

エプソングローバル社員行動規範 - 6. 人・資産の安全と情報セキュリティーの確保

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、責任あるバリューチェーンの構築に取り組みます。

7.1 ビジネスパートナーの自主自立を尊重し、共存共栄を図る。

7.2 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、情報セキュリティーおよび品質に関して、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。
7.3 ビジネスパートナーとの関係において法令や社会倫理に反した取引慣行を排除するとともに、ビジネスパートナーに対しても同様の姿勢に基づく対応を強く求める。

ビジネスパートナー向け贈収賄・腐敗行為防止・競争法(独占禁止法)遵守ガイドライン
エプソングループ調達基本方針

エプソングローバル社員行動規範 - 7. ビジネスパートナーとの共存共栄

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。

8.1 企業活動を行うコミュニティー(世界各国と地域)において、それぞれの文化や習慣を尊重する。
8.2 コミュニティー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。
8.3 社員が社会の一員として自主的、積極的にボランティア活動などに参加する風土を醸成する。

エプソングローバル社員行動規範 - 8. コミュニティーとの発展

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。

9.1 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。
9.2 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。
9.3 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。
9.4 ステークホルダーとの対話の場や機会を設ける。
9.5 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。

マルチステークホルダー方針 (PDF,210KB)
パートナーシップ構築宣言 (PDF,385KB)

エプソングローバル社員行動規範 - 9. ステークホルダーとの誠実な対話

結び 誠実努力・創造と挑戦の精神

私たちは、この原則の実践にあたり、世界の視点から社会・市場の状況を俯瞰し、お客様や社会の期待に誠実に向き合い、強みを伸ばし、弱みを克服するための努力を怠らず、新しい価値の創造に挑戦し続けます。

エプソングローバル社員行動規範 - 結び 誠実努力・創造と挑戦の精神

企業行動原則

英語

アラビア語（PDF,200KB）

中国語(簡体字)（PDF,220KB）

中国語(繁体字)（PDF,215KB）

オランダ語（PDF,185KB）

フランス語（PDF,185KB）

ドイツ語（PDF,150KB）

インドネシア語（PDF,185KB）

イタリア語（PDF,185KB）

韓国語（PDF,485KB）

マレー語（PDF,185KB）

ポルトガル語（PDF,170KB）

ポルトガル語(ラテンアメリカ)（PDF,195KB）

スペイン語（PDF,190KB）

スペイン語(ラテンアメリカ)（PDF,190KB）

タイ語（PDF,110KB）

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、以下のとおりエプソングループ製品安全に関する基本方針を定め、安全最優先の認識のもと、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. 安全最優先の企業文化の確立

当社は、企業行動原則下での製品安全に関する行動を推進し、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取り組みと継続的な改善

当社は、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・規格を整備し、利用環境の変化などの新たなリスクに応じて適時見直し、遵守していくとともに、適正な品質管理の実施を通じて製品の安全性向上に努めます。

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、法令遵守ならびに製品安全の確保に向けた教育を整備・推進し、より安全な製品の開発・生産・保守に努めます。

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日に定めた「製品安全に関する基本方針」について見直しを行い、2022年9月1日の取締役会にて改定決議いたしました。

企業行動原則へ戻る

エプソングループ労働安全衛生基本方針

私たちエプソンは、「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推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、ここに基本方針を定め活動を展開する。

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。

1. 働く人の全員参加のもと、労働安全衛生マネジメントシステムを運営し継続的改善を図る。
2. 危険性または有害性の調査（リスクアセスメントなど）と、労働災害・事故の真因を徹底分析し、労働災害・事故の未然防止および再発防止を図る。
3. 働く人の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る。
5. 働く人へ教育を実施し、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および社内規程・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。

2025年5月1日
セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長
吉田 潤吉

企業行動原則へ戻る

エプソングループ人権方針

制定日2005年9月26日
改定日2024年9月1日

第1条(制定の背景)

エプソンは、パーパス「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」を実践し、さまざまな社会課題の解決に真摯に取り組み、持続可能な社会の実現を目指しています。その前提として、経営理念に基づき世界各地で行うすべての企業活動の基盤として、一人ひとりの立場に立って人権を尊重することが重要であると理解しています。しかしながら、一方でまた、自社の企業活動がそのような人権に対し負の影響を与える可能性を認識しています。

そのためエプソンは、人権尊重に関する考え方を明確にし、その取り組みにおける最上位の指針として、この人権方針を位置づけ、取締役会の決議を経て制定しました。

第2条(準拠する国際的人権規範等)

エプソンは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」において定められている人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ならびに加盟するResponsible Business Alliance(RBA)がそれらの国際的人権規範を参照しつつ定めたRBA行動規範ならびに諸基準・手続きに準拠して取り組みを行います。また、エプソンは、署名し支持する国連「グローバルコンパクト10原則」ならびに以下の国際規範等を参照して取り組みを行います。

OECD「多国籍企業行動指針」
ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」
ISO 26000
UNICEF・国連グローバルコンパクト・Save the Children「子どもの権利とビジネス原則」
日本経済団体連合会(経団連)「企業行動憲章」

第3条(適用範囲)

この方針は、エプソングループのすべての役員および従業員に適用します。エプソンは、この方針のグローバルな実行に責任を持つ担当役員を定め、その指揮監督の下、人権侵害を引き起こしたり、加担したりすることのないよう、推進体制を構築して人権に関する取り組みを進めます。

エプソンは、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーの皆様に対しても、この方針とそれに基づく取り組みへのご理解・ご支持を期待し、この方針が尊重されるよう継続して働きかけます。また、エプソングループが意思決定をコントロールできないステークホルダーに対しては、あるいはそのような状況下では、本方針が尊重されるよう影響力の行使に努め、エプソングループが人権侵害に加担しないよう継続的に働きかけます。

第4条(人権の尊重)

エプソンは、社内、社外に拘わらず、すべての人の人権を尊重します。エプソンが企業活動において尊重する人権には以下を含みます。

【非人道的な待遇の禁止】

労働者に対する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や、暴力、ジェンダーに基づく暴力、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・さらし、あるいは言葉による虐待などの非人道的な待遇を排除します。

【プライバシーの尊重】

個人のプライバシーを尊重し、これを侵害しません。

【差別の禁止】

人種、肌の色、国籍、民族、性別、性的指向、性同一性と性表現、妊娠、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、教育、障がい、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、配偶者の有無、保護された遺伝情報等に関わらず、いかなる差別も行いません。

【雇用における機会均等】

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いません。

【児童労働、強制労働の禁止】

児童労働や強制労働、人身売買は絶対に行いません。企業活動を行う各国・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ません。万一児童労働が判明した場合には、対象児童に支援／救済措置を提供します。

【合理的な理由のない解雇の禁止】

業務遂行上直接関係のない非合理的な理由に基づいた従業員の解雇は行いません。

【結社の自由】

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ます。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・意見交換を行います。

【安全・衛生で働きやすい職場環境】

健康および安全に関する法令、社内規則、方針を順守し、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進を進め、働きやすい職場環境を構築します。

【労働条件】

企業活動を行う各国・地域の労働条件に関する法令を順守するとともに、それぞれの地域におけるよりよい生活のための労働条件、処遇条件、能力開発の機会の提供に努めます。

第5条（人権デューデリジェンス）

エプソンは、企業活動を通じて引き起こし、また引き起こすおそれのある人権への負の影響を特定し、評価し、それを防止・軽減・是正していくため、サプライチェーンを含めた人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、改善し、その負の影響に適切に対処する努力を継続して行っていきます。

エプソンは、新たな市場への参入、新たな技術や製品の開発、工場等の建設、合併・買収等の重要な決定を行う場合、その他事業環境等の大きな変化がある場合にも、人権への影響の評価を行います。

エプソンは、人権影響評価で特定された人権への負の影響に適切に対処し、対処の効果を検証するため、継続的にモニタリングを行っていきます。

エプソンは、人権デューデリジェンスの実施状況を定期的に開示・報告します。

第6条（救済）

エプソンは、エプソンの企業活動や製品・サービスに関連して人権に関し負の影響を受ける従業員、サプライヤー、その他のビジネスパートナー、地域社会の皆さまを含むあらゆるステークホルダーのために、相談し、苦情を申し立て、また通報を行うための仕組みを構築します。エプソンは、それらの苦情や通報に対し、誠意をもって対応を行い、またその結果を報告します。

この苦情申立て・通報は匿名で行うことができます。通報者に対する不利益な取り扱いや報復を禁止し、通報者の保護を徹底します。また、通報者や通報内容の秘密を適切に取り扱います。

第7条（法令順守）

エプソンは、企業活動を行うすべての国・地域の法令を順守し、国際的に認められた人権を尊重します。もしその国・地域の法令と国際的に認められた人権との間に齟齬がある場合は、より高い基準に従って、国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。

第8条（周知浸透と教育）

エプソンは、グループのすべての役員および従業員がこの方針を順守し、人権尊重の取り組みを進めるため、この方針およびそれに基づく取り組みについて、役員および従業員へ教育・指導を継続的に行い、社内への浸透を図ります。

第9条（公開・対話）

エプソンは、この方針およびその取り組みを社内外に公開し、従業員、ビジネスパートナー、その他のステークホルダーがアクセスできるようにします。

エプソンは、ここに定める取り組みを実施する過程において、独立した外部の専門家の知識や助言を活用し、また人権への負の影響を受けるステークホルダーと協議・対話を真摯に行っていきます。

本方針は、社会環境の変化やステークホルダーの皆さまとの対話・協議を踏まえ、定期的に見直し、人権尊重の取り組みの改善に努めます。

2025年4月1日
セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長
吉田　潤吉

企業行動原則へ戻る

エプソングループ情報セキュリティー基本方針

制定日2007年4月1日
改定日2025年4月1日

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「エプソングループ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。

セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長
吉田 潤吉

企業行動原則へ戻る

エプソングループ調達基本方針

制定日2010/10/1
改定日 2024/4/1

1. 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を遵守した調達活動をお取引先様と推進し、人権、環境を含む社会的責任を果たします
2. お取引先様と公平公正・共存共栄を基本とした相互信頼にもとづくパートナーシップを築き、持続可能なサプライチェーンを構築します
3. お取引先様とともに品質、価格、納期の安定・適正化を図り、お客様に価値ある商品やサービスをお届けします

企業行動原則へ戻る

ホーム > 理念 > エプソンウェイ > 企業行動原則 > エプソングループ調達基本方針

2024 年度（2025 年 3 月期）

現代奴隷と人身売買に関するステートメント（仮訳）

私たちはサプライチェーンまたは私たち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、オランダ児童労働デューデリジェンス法、カナダ 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。

エプソングループ各社でこれらの法に基づき報告義務を負う会社は以下の通りです。

Epson (U.K.) Limited
Epson Telford Limited
Epson Australia Pty. Ltd.
Epson America, Inc.
Epson Europe B.V.
Epson Canada, Limited

私たちは、このステートメントの作成過程において、我々が所有もしくは支配するこれらの関係会社と協議を行っています。

「児童労働」とは、18 歳未満の者が提供する、または提供を申し出る労働またはサービスで、以下のいずれかに該当するものをいいます。
(a) 当該国の適用法に反する状況下で、その国で提供される、または提供の申し出がある労働またはサービス
(b) 児童にとって精神的、身体的、社会的または道徳的に危険な状況下で提供される、または提供の申し出がある労働またはサービス
(c) 児童から学校に通う機会を奪い、早期退学を余儀なくさせ、または学校への通学と過度に長時間で過重な労働を両立させようとすることを要求することにより、児童の就学を妨げるような労働またはサービス
(d) 1999 年 6 月 17 日にジュネーブで採択された、ILO の 1999 年の最悪の形態の児童労働条約（182 号条約）の第 3 条に定義されている最悪の形態の児童労働に該当する労働またはサービス

「強制労働」とは、以下のいずれかに該当する状況で、不利益を被る脅威にさらされている人物によって提供される、または提供の申し出のある労働またはサービスをいいます。
(a) 当該人物が、労働またはサービスの提供または提供の申し出をしない場合に、合理的に考えて、自身の安全または自身の関係者の安全が脅かされると想定される場合
(b) 1930 年 6 月 28 日にジュネーブで採択された ILO の 1930 年の強制労働条約（29 号条約）の第 2 条に定義されている強制労働または義務労働に該当する場合

私たちの組織

セイコーエプソン株式会社およびエプソングループ各社（以下総称して「エプソン」という）は、パーパス「『省・小・精』から生み出す価値で、人と地球を豊かに彩る」の下、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マニュファクチャリング関連・ウエアラブル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セイコーエプソン（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 89 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、世界各地に所在し、連結従業員数 75,352 人（2025 年 3 月 31 日現在）、2024 年度の売上収益は 1 兆 3,629 億円です。

エプソンは垂直統合型ビジネスモデルを採用しており、私たちが開発し、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、オフィスやホーム向け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、商業・産業用インクジェットプリンター、インクジェットプリントヘッド、POS システム関連製品、ラベルプリンター、およびこれらの消耗品、デジタル印刷ソフトウエアソリューションなどを提供します。

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のほか、スマートグラスなどを提供します。

マニュファクチャリング関連・ウエアラブル事業は、産業用ロボットや、ウオッチ、ウオッチムーブメント、民生機器・車載・産業機器向け水晶振動子、水晶発振器、水晶センサー、民生機器・車載向け CMOS LSI、高機能金属粉末、高付加価値表面処理加工、および日本市場向けの PC 等を提供します。

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、部品等を調達しています。

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 38%、海外 62%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、人材派遣などの調達があり、その金額比率は、直接材 65%：それ以外 35%となっています。

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、公正、透明、尊重を基本に相互信頼関係を築くことを目指した調達活動を展開しています。またエプソンは、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私たちの責

任であると考え、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、エプソンは、サプライヤーと公正かつ透明な取引を行い、信頼関係を構築しています。

私たちの基準

エプソンは、あらゆる形態の人権侵害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。経営理念に基づき、長期的な視点からお客様やビジネスパートナーの皆さまとさまざまな社会課題の解決に真摯に取り組み、持続可能な社会の実現を目指しています。

エプソンは、経営理念に基づく価値観と行動の拠り所として、2005 年に企業行動原則を定めています。企業行動原則は、社内外の環境変化をふまえて毎年定期的に見直しを行っており、2025 年 4 月にも改定を行いました。

エプソンは、「国連グローバル・コンパクト」に基づき、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」を参照して、2005 年に「エプソングループ 人権と労働に関する方針」を制定し、また 2011 年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」という）に則った行動を実践してきました。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ーの権利と福祉を支援する非営利組織である Responsible Business Alliance（以下「RBA」という）に加盟しました。エプソンは、RBA 行動規範の遵守とともに、サプライチェーンのデューデリジェンス義務など高いレベルでの取り組みが要求されている RBA の会員資格であるレギュラー会員として、自ら取り組むとともに、サプライヤーにも取り組みを要請し、サプライチェーン全体での CSR の向上に取り組んでいます。

エプソンは、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、セイコーエプソン取締役会の決議を経て改定しました。また、経営理念および企業行動原則を補完しつつ、人権尊重に関する考え方を明確にし、その取り組みにおける最上位の指針として、この「エプソングループ 人権方針」を位置づけています。これに基づき、エプソングループおよびサプライチェーンを中心に、人権への取り組みを進めています。

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、持続可能な社会の実現を目指しています。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。

エプソンのサプライチェーンにおける倫理行動の要請は、RBA の行動規範に沿うものです。また、エプソンは、サプライチェーン CSR の推進を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、サステナビリティ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。

特に、持続可能な社会の実現を目指し、「人権」と「持続可能性」という視点で、以下の 4 つの中長期のサプライチェーン CSR の重点施策項目を定め、サプライヤーとのエンゲージメントにより取り組んでいます。

・ディーセントワークの推進
・安全な働く環境の確保

・責任ある鉱物調達の実現
・環境負荷低減

エプソンは、経営理念の実現のため、サプライヤーの皆さまにもエプソンの経営理念を理解していただき、また、エプソンサプライヤー行動規範を遵守していただく必要があると考えています。エプソンは、サプライヤーの皆さまにエプソンの調達方針や要求事項をご理解いただくため、2005 年 4 月にエプソングループ調達ガイドライン（現：エプソングループサプライヤーガイドライン）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：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、サプライヤーガイドラインの一部としました。

エプソングループサプライヤーガイドラインは、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。ガイドラインの制定から 20 年にわたり、すべてのサプライヤーに周知し、遵守依頼をするとともに、生産材のみならず、間接材（業務委託や人材派遣を含む）の主要サプライヤーには、エプソンの要求事項を遵守することに同意する書面を提出していただいています。

今後も、エプソンは RBA レギュラー会員として RBA 行動規範を遵守し、ビジネスパートナーと協力して責任あるサプライチェーンの構築を強化します。

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。

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。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組みは、サプライチェーンマネジメント（SCM）担当常務執行役員を推進責任者とした責任の下、エプソングループのすべての関係組織と連携して行っています。本社サプライチェーン CSR 主管部門を中心に、全事業部および主要なグループ製造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」において目標や計画を協議し、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、活動の進捗状況の定期的レビューを行い、さらに、定期的に、取締役が参加する経営会議の一つであるサステナビリティ戦略会議に活動報告し、また、重要事項の審議を受けています。

奴隷制度と人身売買防止のための人権デューデリジェンスプロセス

エプソンは、グループ会社はもとより、ビジネスパートナーを含め、製品を開発・製造・販売する事業活動に関連したバリューチェーン上の強制労働・児童労働やハラスメント、差別などの、潜在的な、あるいは顕在化している人権への負の影響を特定し、その問題・課題を析出し、それを防止・是正するための国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従った「人権デューデリジェンス」のプロセスを継続して回しています。

ビジネス上における人権デューデリジェンスのプロセスは以下の通りです。

1．人権への負の影響の特定、影響評価
2．是正計画策定、人権への負の影響の防止・軽減
3．結果・経過のモニタリング
4．コミュニケーション・報告

１．人権への負の影響の特定、影響評価

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、エプソン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従業員、派遣社員、サプライヤー従業員、構内常駐業者の労働者、移住労働者に係る、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。

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従業員 派遣社員 サプライヤー従業員 構内常駐業者の労働者 移住労働者	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	・超過勤務分の賃金の未払い ・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．是正計画策定、人権への負の影響の防止・軽減

エプソンは、2017 年度から、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調査を海外製造拠点に対して行っています。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・海外グループ会社、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調査を実施しています。CSR セルフアセスメント調査の結果については RBA に報告しています。セイコーエプソン各事業所、各グループ会社、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て、是正・軽減を図るデューデリジェンスのプロセスを行っています。

2024 年度の CSR セルフアセスメント調査の結果、エプソンの拠点および対象となる主要サプライヤーにおいて、ハイリスク（評価点 60 点未満）はありませんでした。

3. 結果・経過のモニタリング

セイコーエプソン各事業所、各グループ会社、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、各拠点における 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。

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は以下のとおりです。

拠点名	**主な生産品目**	**認証**	**有効期限**
（国・地域）		**（スコア）**	
PT. Epson Batam	インクジェットプリンター用インクカートリッジおよびインクボトル、スキャナー	プラチナ*	2027/2/19
（インドネシア）		（200 点）	
PT. Indonesia Epson Industry		プラチナ	2026/02/28

（インドネシア）	インクジェットプリンター、大判プリンター、小型プリンター、インパクトドットマトリックスプリンター	（200 点）	
Epson Precision (Thailand) Ltd.	ウオッチ、水晶デバイス	プラチナ	2026/02/15
（タイ）		（200 点）	
Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.	水晶デバイス	プラチナ	2025/12/22
（マレーシア）		（200 点）	
Epson Precision (Philippines), Inc.	液晶プロジェクター、インクジェットプリンター	プラチナ	2025/10/16
（フィリピン）		（200 点）	

*「プラチナ認証」は、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ものです。

4．コミュニケーション・報告

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

良好な労使関係を構築し、維持するため、エプソンは、従業員に対し積極的に情報を提供し、真摯に対話や協議を行っています。また、お客様に対しても、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。

サプライチェーンの取り組み

サプライヤーに対しては、2024 年は、直接材重要サプライヤー、間接材サプライヤー（セイコーエプソンおよび主要製造拠点の構内常駐業者・人材派遣/紹介業者・物流倉庫業者、および販売会社の倉庫業者・コールセンター）について、CSR セルフアセスメント調査を実施しました。直接材重要一次サプライヤーについては、676 拠点から、間接材サプライヤーは 321 社から回答を受け取りました。

CSR セルフアセスメント調査の結果、総合点でハイリスクと判定されたサプライヤーには、RBA の基準に従い監査を受審していただき、是正活動支援を行い、ミディアムリスク以下となるよう推進しています。労働（人権）項目においてリスクが特定された場合には、総合点にかかわらず、対象項目の是正を要請し、是正計画策定および是正完了の確認を行っています。なお、2024 年も CSR セルフアセスメント調査結果において、ハイリスク（評価点 60 点未満）と判定されたサプライヤーはなかったものの、雇用契約書の項目に不備があり、かつその写しを労働者に交付していなかった事例、および従業員向けのローンに金利を付している事例がありました。いずれについても是正を要請し、是正計画の提出および是正報告を受領しました。

また、サプライヤーによる自主的な RBA の監査受審は増加しています。監査により不適合が指摘された場合、是正活動計画をモニタリングすることを含め、エプソンのサプライヤーCSR の取り組みを強化しています。RBA の監査等の第三者監査を実施しないサプライヤーに対しては、エプソンの製造拠点のメンバーがサプライヤーに出向き、現場確認と是正・改善活動の支援を行っています。

構内常駐業者については、エプソン社員による二者監査を実施し、労働時間管理の徹底、休日手当の支給・休日の付与・、超過時間勤務賃金の適切な支払い、就職時の費用負担の禁止などの労働環境の改善を実施していただいています。

［詳細情報へのリンク］

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（KGI）と年度目標（KPI）を設定し、活動を推進しています。

中期目標（KGI）（2025 年度末目標）

- CSR 調達：主要サプライヤーの CSR リスクランクをローリスクにする
- 責任ある鉱物調達：製品のコンフリクトフリー*1 を実現し、製品情報を開示する

*1 RMI の Responsible Minerals Assurance Program（RMAP）で認証されたスメルター・製錬業者（CFS）のみを使用していること

2024 年度実施項目と実績

実施項目（KPI）	実績
1. サプライチェーン CSR レベルの維持・向上	
1) サプライヤーガイドライン同意書の回収率：直接材*1 および間接材*2 の主要サプライヤーの 95%（2,500 社）	1) 94.4%（2,916 社／3,089 社）
2) CSR SAQ のリスクレベル：直接材および間接材の主要サプライヤーのハイリスク*3 0％（0 社）	2) 直接材の主要サプライヤーのハイリスク 0%（0 拠点／676 拠点）、間接材の主要なサプライヤーのハイリスク 0%（0 社／438 社）

2. 紛争鉱物調査の強化 1) 調査回答回収率：100% 2) サプライヤーへの製錬所／精製所情報の提供：毎月 1 回（12 回/年）	 1) 調査回答回収率： CMRT(3 TG) 99.6%（会社数） EMRT(コバルト)99.1%（会社数） 2) 毎月 1 回、年 12 回実施
3. サプライチェーン BCM[*4] 強化 1) サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ	1) サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ

*1 直接材：製品組立に必要な原材料や部品、加工委託など

*2 間接材：直接材以外の工場消耗品、機械装置、広報宣伝、物流、業務委託、人材派遣など

*3 ハイリスク：RBA オンラインによる場合は 60 点未満、エプソン独自 SAQ による場合は 65 点未満

*4 BCM：事業継続マネジメント（Business Continuity Management）

2025 年度実施項目と KPI

	実施項目	KPI
1	サプライチェーン CSR レベルの維持・向上	1) サプライヤーの CSR リスクレベル：直接材[*1] の主要サプライヤーのハイリスク[*2] 0％（0社） 2) サプライヤーCSR リスクレベル：構内常駐のサービス業者および人材系エージェントのハイリスク[*2] 0％（0社）
2	紛争鉱物調査の強化	1）調査回答回収率：100% 2）サプライヤーへの製錬所／精製所情報の提供：毎月 1 回（12 回/年）
3	サプライチェーン BCM[*3] 強化	1) サプライチェーン途絶による販売影響：ゼロ

*1 直接材：製品組立に必要な原材料や部品、加工委託など

*2 ハイリスク：SAQ においては 60 点未満、RBA の VAP 監査を含む監査による評価においてはプライオリティ（最優先）不適合が残存していること

*3 BCM：事業継続マネジメント（Business Continuity Management）

責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国（DRC）または隣接国のような紛争地域、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 3 TG）の採掘や取引から得られる利益は、重大な人権侵害を引き起こす武装勢力や反政府勢力の資金源となっています。また、DRC 南部のコバルト鉱山は児童労働の温床となっていると指摘されています。鉱物の採掘および取引は社会および環境への負の影響を伴うものであると考えています。

エプソンは、人権侵害、環境破壊に一切関わらないことを企業方針とし、使用する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、社内体制を構築し対応するとともに、責任ある鉱物調達の推進に取り組む Responsible Mineral Initiative（RMI） に加盟しています。また、サプライヤーに対しては、責任ある鉱物調達方針への支持とともに調査への協力を要請しています。

エプソン製品に使用される部品・材料について、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」に従ったプログラムにより毎年調査を行っています。調査回答が、「RMI の Responsible Minerals Assurance Program(RMAP)で認証された製錬・精製業者」（CFS）からの調達を確認できない場合には、サプライヤーや RMI とも協同のうえ製錬・精錬業者に RMAP 認証の取得を働きかけるなどして、人権侵害、環境破壊の回避・軽減に取り組んでいます。

2024 年は、すべての事業において 3TG およびコバルトを調査対象とし、3 TG は 99.6%、コバルトは 99.1%のサプライヤーから回答を提出していただきました。エプソンは、責任ある鉱物調達の方針、調査プログラムに加えて、調査によって特定できた製錬所/精製所の情報などについて、Web 開示を行っています。また、顧客からの調査依頼にも対応しています。

［詳細情報へのリンク］

トレーニング

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、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・関係者への周知を図っていますが、2021 年度は、「エプソングループ人権方針」の改定にあたり、取締役ならびにセイコーエプソン本社関係機能主管部門メンバー、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」に関する勉強会を行いました。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。

サプライヤーとのエンゲージメントは、様々な階層で、様々な形で、年間を通して実施しています。トップレベルの対話の場として、毎年、日本において「調達方針説明会」を開催し、サプライヤーにエプソンの事業概況を理解いただくとともに、重要方針を共有しています。セイコーエプソンの社長、事業部長から会社方針・事業方針などを説明し、調達担当役員から CSR 調達の取り組み、有事対応力（BCM）の強化などを要請しています。

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 調達方針やサプライヤーガイドラインの遵守要請のほか、CSR や有事対応力（BCM）の評価、紛争鉱物調査などへの協力を要請しています。

さらに、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、根底にある目的を理解したうえでサプライヤー各社が自発的取り組む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、外部コンサルタントによるセミナーを2022 年以降毎年実施して、多くのサプライヤーに参加していただいています。

苦情処理メカニズム

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。

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、外国籍従業員向け相談窓口など、各種相談窓口を設置し、従業員（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つつ、事実確認を行って、救済のための対応のほか、状況の是正と再発防止の取り組みを行っています。

さらにサプライヤーから、通報や相談を受け付ける通報窓口を設置し、通報・相談を推奨しています。法令や「エプソングループ　サプライヤーガイドライン」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加えて、人権侵害行為や紛争鉱物に関する懸念についても受けつけています。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。適用される法律および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報復の禁止など、通報者の保護を図っており、匿名での通報も受け付けています。

お客様や投資家、地域住民の方などを含むあらゆるステークホルダーの皆さま向けには、自社ウェブサイトのお問い合わせ窓口に加え、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」に準拠して、多数の企業が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。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。

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。特に、人権デューデリジェンスの実効性の向上に継続して取り組んでいきます。これには、エプソンの人権尊重の姿勢や方針について、エプソングループおよびサプライチェーン全体に浸透させる取り組みや、人権課題への是正を含む対応の強化を含みます。また、本報告書に記載されているデューデリジェンスのプロセス（負の影響の特定、是正計画の策定、結果・経過のモニタリング、コミュニケーションと報告）も継続的に改善していきます。特に注力しているサプライヤーCSR 活動や責任ある鉱物調達についても、継続的に改善しています。

エプソンの方針および手続きをさらに見直し、英国現代奴隷法 2015 とそのガイダンスの最新版、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)、オランダ児童労働デューデリジェンス法、カナダ 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、EU 強制労働製品禁止規則（2024/3015）、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、2025 年 9 月 2 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。

吉田　潤吉
代表取締役社長
セイコーエプソン株式会社
2025 年 9 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.）Limited の 2024 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.）Limited 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。 そ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.）Limited は、 セイコーエプソンが製造し、Epson Europe B.V.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。これは英国とアイルランド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。

Epson Europe B.V.には、Epson (U.K.) Limited がヨーロッパ、中東、アフリカ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。

Epson（U.K.）Limited への製品のサプライヤーとして、セイコーエプソンと Epson Europe B.V.は、Epson (U.K.) Limited に対し、ビジネスとサプライチェーンにおいて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と保証します。Epson (U.K.) Limited もまた、イギリスおよびアイルランド市場において、現代奴隷や人身売買の撲滅にコミットしています。

本ステートメントは、2025 年 9 月____日に開催された Epson（U.K.）Limited 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。

Duncan Ferguson
マネージングディレクター
Epson（U.K.）Limited
2025 年 9 月____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 Limited の 2024 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 Limited 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 Limited は、消費者向けのインクカートリッジ、インクボトル、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、2025 年 9 月____日に開催された Epson Telford Limited 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 Limited
2025 年 9 月____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 2024 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、2025 年 9 月____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.
2025 年 9 月___日

このステートメントは、カナダの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に従って作成されたもので、Epson Canada, Limited の 2024 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 Canada, Limited は、Epson America, Inc.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 Canada, Limited は、セイコーエプソン製のプリンター、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。これはカナダ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、Epson Canada, Limited 取締役会において、2025 年 9 月____日に決議され、社長&CEO によって署名されました。

Keith Kratzberg
社長＆CEO
Epson Canada, Limited

2025 年 9 月____日

EPSON

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://corporate.epson/ja/

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。

EJ2502