

SUSTAINABILITY REPORT 2018

エプソン サステナビリティレポート 2018



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

編集方針

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

2017年度は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠した情報開示を行っています。なお、エプソンは本レポート以外にも、統合レポートやウェブサイトなどの媒体を通して、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの向上に努めています。

| 財務情報 | 非財務情報 |
|-----------------|---------------------------|
| 統合レポート (冊子・PDF) | |
| 有価証券報告書 (PDF) | コーポレートガバナンスに関する報告書 (PDF) |
| 株主通信 (冊子・PDF) | サステナビリティレポート (PDF) |
| 投資家の皆様へ (Web) | CSR・環境 (Web) |

参考ホームページ



投資家の皆様へ
<https://www.epson.jp/IR/>



CSR・環境
<https://www.epson.jp/SR/>

目次

- 001 編集方針
- 004 グループ概要
- 006 トップメッセージ
- 007 経営ビジョン
- 010 エプソンのCSRとSDGs
- 023 国連グローバル・コンパクト

お客様を大切に

- 024 CS品質の考え方
- 026 お客様満足
- 028 ユニバーサルデザイン
- 031 販売・サービス／サポート
- 033 品質向上活動
- 036 製品安全

地球を友に

- 038 環境ビジョン2050
- 040 2025年に目指す姿
- 042 ライフサイクルシンキング
- 045 商品・サービスによる環境貢献
- 060 生産
- 066 回収・リサイクル
- 070 環境コミュニティ
- 073 生物多様性の保全
- 075 環境マネジメント

個性を尊重し、総合力を発揮して

- 076 人材開発
- 081 ダイバーシティの推進
- 088 人権の尊重
- 091 働きやすい職場環境
- 095 労働安全衛生

世界の人々に信頼され

- 101 コーポレートガバナンス
- 109 内部統制システム
- 111 内部統制の主な活動
- 114 セキュリティー

| | |
|-----|-------------|
| 116 | サプライチェーンCSR |
| 119 | 調達ガイドライン |
| 120 | CSR調達の取り組み |
| 125 | 紛争鉱物への対応 |
| 127 | グリーン購入 |
| 128 | 紙製品の調達 |

社会とともに発展する

| | |
|-----|-----------------|
| 129 | 社会貢献活動の考え方 |
| 130 | 青少年教育・育成活動 |
| 132 | 文化・芸術活動支援 |
| 133 | 地域活動参加・支援 |
| 134 | 環境保全活動 |
| 135 | 社会福祉活動 |
| 136 | コミュニケーション活動の考え方 |
| 137 | お客様、株主・投資家 |
| 138 | 行政、地域住民、NGO／NPO |
| 139 | サプライヤー |
| 140 | 社員 |
| 141 | その他 |

| | |
|-----|------|
| 143 | 付属資料 |
|-----|------|

対象期間

2017年4月～2018年3月

* 一部、2018年4月以降の最新情報を含みます。

対象範囲

エプソングループ会社87社(当社含む)。ただし、環境活動のデータ集計範囲は57社

* 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。

報告期間中の主なエプソングループの変動

- 連結子会社(増加1社、減少2社)
- 関連会社 (増加0社、減少0社)

加入団体

- 一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
- 一般財団法人JBRC
- 一般社団法人電子情報技術産業協会
- 一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会
- 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会
- 公益社団法人全国家庭電気製品公正取引協議会
- 一般社団法人日本経済団体連合会 など

ガイドライン

この報告書は、GRI¹スタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成しています。また、ISO26000:2010 / 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://www.epson.jp/SR/gri/>

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

発行履歴

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

本レポートの発行日

2018年9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
広報 IR 部

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

お問い合わせ先

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

CSR 活動紹介

<https://www.epson.jp/SR/>

免責事項

本レポートには、エプソングループの過去と現在の事実だけでなく、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。

グループ概要

会社概要

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



売上収益（連結）

11,021 億円
(2017年度)



従業員数

連結 **76,391** 人
単体 **12,502** 人
(2018年3月31日現在)



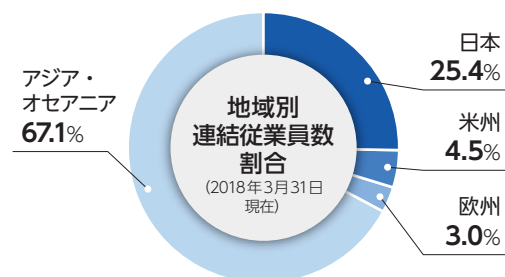
エプソングループ会社数

87 社 (当社含む)
国内 **16** 社、海外 **71** 社
(2018年3月31日現在)

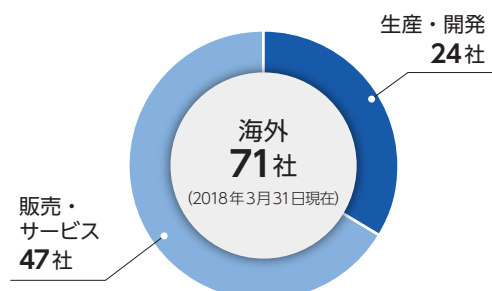
■ 地域別売上収益割合



■ 地域別連結従業員数割合



■ エプソングループ会社内訳



2017年度事業セグメント別の概況

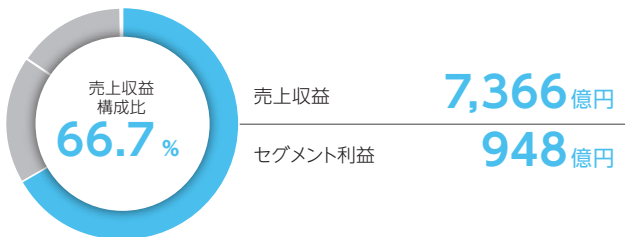
連結

売上収益 **11,021** 億円

事業利益 **747** 億円

プリンティングソリューションズ 事業セグメント

独自のマイクロピエゾ技術などの強みを活かし、各商品の開発、製造、販売およびこれらに付帯するサービスを提供しています。



ビジュアルコミュニケーション 事業セグメント

独自のマイクロディスプレイ技術やプロジェクション技術などの強みを活かし、各商品の開発、製造、販売およびこれらに付帯するサービスを提供します。



ウェアラブル・産業プロダクツ 事業セグメント

創業から培ってきた超微細・超精密加工技術、高密度実装技術、低消費電力技術や高精度のセンシング技術、高度な精密メカトロニクス技術などの強みを活かし、各商品の開発、製造、販売およびこれらに付帯するサービスを提供します。



その他

売上収益 **9** 億円

セグメント利益 **-5** 億円

* 連結売上収益は事業セグメント間取引を相殺した外部売上収益

* 各事業セグメントの売上収益は、事業セグメント間取引を含めた売上収益

* 事業利益/セグメント利益とは、国際会計基準 (IFRS) の適用にあたり、エプソンが独自に開示する利益であり、日本基準の営業利益とほぼ同じ概念

トップメッセージ

■ お客様にとって、社会にとって、「なくてはならない会社」を目指します

2017年4月、エプソンは経営理念に、「なくてはならない会社」でありたいという文言を加えました。これは、独自の技術で新しいお客様価値を創出し続けて、より良い社会の実現に中心的な役割を果たしていきたい、という私たちの決意を示しています。エプソンの存在意義は、人々が今よりもっと豊かで幸せを感じられる社会を創り上げていくことにあります。この経営理念に新たに込めた決意はまた、企業活動を通じて「持続可能な社会」を実現することにも貢献したいという私たちの志でもあり、目指す姿は国連のSDGs(持続可能な開発目標)が目指す世界とも重なります。

エプソンは2004年に国連グローバル・コンパクトに参加し、「人権、労働、環境、腐敗防止」に関わる10原則にのっとった取り組みを企業活動の中で実践し、関係する社会課題の解決に向け努力してまいりました。2017年度は、エプソンが今後取り組むべき重要度の高い取り組みを、自社と社会的視点双方からの重要性を考慮して検討し、「CSR重要テーマ」として特定しました。さらに、それら重要テーマとSDGsの17の目標との関連をSDGsの169のターゲットに照らして検証し、エプソンの現在の企業活動と合致する13のSDGs目標を抽出し明確化しました。エプソンは、長期ビジョン「Epson 25」における成長戦略の実現によって、社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に向けた活動を粘り強く展開してまいりますが、まずはより関係の深い13のSDGsについて、その目標を達成することをより強く意識しながら企業活動を推進してまいります。

中でも、昨今の地球の気候変動に鑑みて、持続可能な社会実現のため、環境負荷低減への取り組みは企業にとって重要かつ喫緊のテーマです。エプソンには、「省・小・精」を究め極めた独自の技術があります。実はこの技術自体が環境負荷低減に貢献できるエプソンの強みそのものなのです。新たな紙を古紙から再生産する乾式オフィス製紙機や、印刷性能と省エネルギー性能を両立する高速ラインインクジェット複合機は、エプソンならではの「省・小・精の技術」が生んだ商品です。商品やサービスを「創って・作って・お客様にお届けする」に当たり、この強みを活かし、ホーム向けから商業・産業分野に使用される商品に至るまで、独自の技術により、その環境性能を高めることを追求していきます。また、バリューチェーンにおいても環境や社会課題を十二分に意識し、無駄なエネルギー消費をなくすことにより、SDGs達成に向け、エプソンにしかできない貢献をしていきます。

私たちはこれからも、志を高く持ち、より良い社会の実現に中心的な役割を果たす「なくてはならない会社」を目指します。そのためにエプソンは、これまで以上に人々が幸せを感じる、暮らしやすい社会を目指し、技術を極め、イノベーションによる新たな価値の創造に挑戦し続けます。そして、社会課題の解決に真摯に向き合い、お客様や社会のエプソンへの期待を感じ取り、それらをはるかに超えているとお客様に思っただけの商品やサービスを提供してまいります。



セイコーエプソン株式会社
代表取締役社長 碓井 稔

経営ビジョン

長期ビジョン「Epson 25」

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

ビジョンステートメント

「省・小・精の価値」で、人やモノと情報がつながる新しい時代を創造する

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



エプソンが提供する「省・小・精の価値」

スマート

いつでもどこでも簡単・便利で安心して製品を使える世界を創造し、お客様の無駄、手間、時間、コストを徹底的に省きます。

環境

エプソン製品をご使用いただくことで、お客様の業務プロセスも含めて環境負荷を低減し、お客様と社会の持続的な発展をもたらします。

パフォーマンス

高性能な製品により、お客様の生産性、正確さ、創造性というパフォーマンスを大幅に向上します。



■ エプソンが起こす4つのイノベーションと事業領域

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



インクジェットイノベーション

プリンティング領域

独自の「マイクロピエゾ技術」を磨き上げ、より高生産性領域へ飛躍します。

また、高い環境性能と、循環型の印刷環境をお客様へ提供します。



ビジュアルイノベーション

ビジュアルコミュニケーション領域

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



ウェアラブルイノベーション

ウェアラブル領域

ウオッチのDNAを基盤に、正確な時間とセンシングに磨きをかけ、個性あふれる製品群を創り出し、さまざまなお客様に着ける・使う喜びを提供します。



ロボティクスイノベーション

ロボティクス領域

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

マイクロデバイス

マイクロデバイス領域 [4つのイノベーションを支える]

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

エプソンは、これらのビジョンを掲げ、目標を達成していくことで、世の中に「なくてはならない会社」として、人やモノと情報がつながる新しい時代を創造していきます。

中期経営計画

中期経営計画の位置付け

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

Epson 25 第1期中期経営計画は、これまで積み重ねてきた戦略の取り組みをベースに、「転換と開拓^{*1}」の成果を継続させると同時に、「Epson 25」の実現に向けた戦略に基づき、製品開発の仕込みや必要な投資を積極的に行い、強固な基盤を整備していきます。

2016年を初年度とする第1期中期経営計画で、成長に向けた基盤をつくり上げることが、第2期中期経営計画以降での、売上収益の成長加速や収益性の向上を実現させる重要な第一歩になると考えています。

^{*1} ビジネスモデルの転換・新規領域の開拓

「Epson 25」の業績目標と第1期中期経営計画の位置付け



前提為替レート: ¥115/USD、¥125/EUR

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

Epson 25 第1期中期経営計画の基本方針

- SE15^{*5}において「転換と開拓」を実現した事業領域は、その優位性をさらに強化し、成長を継続する。「転換と開拓」が遅れている事業領域は、すみやかに課題に対応し、成長軌道を確立する。
- Epson 25で目指す、「スマート、環境、パフォーマンス」のお客様価値を、製品やサービスの形に創り上げ、成長を確実なものとする。
- Epson 25を実現するために、短期的な利益成長を勘案しつつも、必要な経営資源はタイムリーかつ着実に投下する。
- 新しいビジネスモデルを早期に確立し、お客様にお届けする仕組みを充実する。

^{*5} 2009年度から2015年度までの長期ビジョン

エプソンのCSRとSDGs

■ エプソンのCSRとは

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

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

 [経営理念](#) (詳細は「付属資料」P.143 参照)

■ 経営理念・企業行動原則とエプソンのCSR

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

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

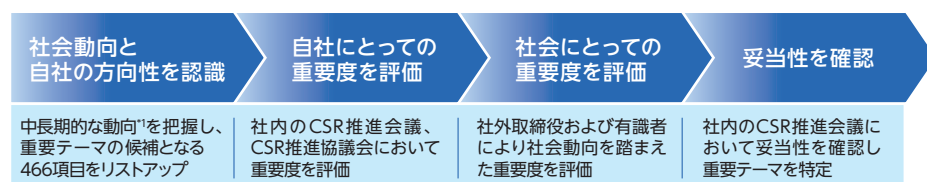
 [企業行動原則](#) (詳細は「付属資料」P.144 参照)

CSR重要テーマ(マテリアリティ)の特定

エプソンが経営理念に掲げた目指す姿を実現し、「なくてはならない会社」になるためには、企業として取り組むべき課題を明確にし、事業活動の中で解決を図っていくことが重要です。2017年、エプソンはISO26000などで定められた社会課題を参考として、CSRにおけるテーマを網羅的に抽出しました。その中から、自社視点・社会視点による評価を行い、重要度の高い取り組みを「CSR重要テーマ(マテリアリティ)」として特定しました。



● CSR重要テーマの特定プロセス



¹⁾ 参照した重要な動向

| 経営の方向性 | 一般的な社会動向 | 電子・電機業界動向・社会要請 | 一般的な社会要請 |
|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 経営理念 ● 企業行動原則 ● 長期ビジョン「Epson 25」 ● 中期経営計画 ● 環境ビジョン2050 | <ul style="list-style-type: none"> ● グローバルJAPAN ● 平成28年度情報通信白書 | <ul style="list-style-type: none"> ● RBA行動規範 | <ul style="list-style-type: none"> ● GRI ● SASB ● ISO26000 ● SDGs ● SRI調査項目 |

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

■ CSRステークホルダーダイアログ

環境経営学会との対話

2018年4月に、社会のニーズをCSR活動に反映するため、ステークホルダーとの対話を行いました。今回は、認定特定非営利法人環境経営学会の経営診断推進委員の5名をお招きし、「サステナブル経営診断2018 経営評価の手引き」に基づいて経営評価の着眼点について学びました。また、エプソンのCSR活動に関して、サステナビリティレポート、統合レポートを基に意見交換を行いました。

現在のエプソンのCSR活動を説明した後、最近のSDGsに関連した経営リスクと、ビジネス機会の創出について、環境経営学会より説明があり、幅広く議論を行いました。

今後の方向性として、「『海外を含めたグループ企業とサプライチェーンへの企業理念、企業文化の浸透』『読み手を意識した分かりやすい情報公開』『ESG投資家への当社情報の適切な開示』を強化されたい」との意見がありました。

環境経営学会との対話で出された貴重な意見を当社のCSR活動へ役立てていきます。



後列左より、環境経営学会の衣川 益弘氏、木俣 信行氏、岡本 享二氏、鈴木 道彦氏、中村 晴永氏。前列は当社社員



■ CSR推進体制

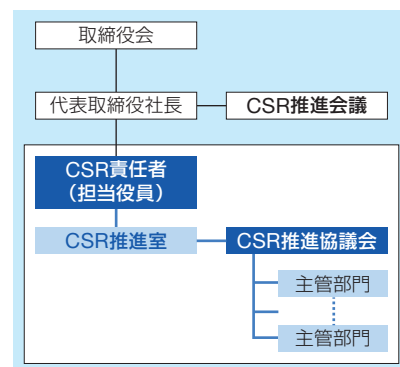
エプソンでは、社長直轄の組織としてCSR推進室を設置し、その責任者に取締役執行役員が任命され、グループ全体のCSRに関する責任と権限を担っています。

CSR推進室は、「なくてはならない会社」の実現を目指し、社会の期待に応える企業活動を通じて、全てのステークホルダーの信頼を獲得するためのCSR戦略を企画するとともに、グループ全体のCSR活動を推進することをミッションとしています。

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

CSR推進会議は、CSRに関する専門事項について協議・検討を行うため、CSR推進協議会を設置しています。CSR推進協議会は、主管部門長により構成され、CSR活動に関する事項をCSR推進会議へ答申します。

● CSR推進体制



CSR 重要テーマ実行項目

CSR 重要テーマ 2017 年度実行項目と実績の一覧

特定した 29 の CSR 重要テーマのうち、社会および自社から見た重要性に基づく 16 の最重要テーマについて、2017 年度の実行項目と実績を紹介します。

| 企業行動原則 | CSR 重要テーマ (最重要) | ESG | 2017 年度実行項目 | 2017 年度実績 |
|----------|-----------------------|-----|---|--|
| お客様満足の追求 | 先進技術に基づく新たな製品・サービスの創造 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> 「人やモノと情報がつながる新しい時代」の創造に向けて、デジタル空間とリアル世界をつなぎ、それぞれの事業部門でリアル世界に「省・小・精の価値」を提供する | <ul style="list-style-type: none"> 新開発 PrecisionCore ラインヘッド搭載により、圧倒的な印刷スピードと低消費電力を実現した高速ラインインクジェット複合機をリリース 環境負荷低減などの社会的課題を解決する乾式オフィス製紙機「PaperLab A-8000」が、その独創性が評価され「日本産業技術大賞」を受賞 大容量インクタンク搭載インクジェット複合機「EW-M670FT/M571T」と、乾式オフィス製紙機「PaperLab A-8000」が「2017 年度グッドデザイン賞」の中から特筆して優れた 100 件に与えられる「グッドデザイン・ベスト 100」を受賞 大容量インクタンク搭載インクジェット複合機が世界的に著名なドイツのデザイン賞「iF Design Award 2018」を受賞 独自の強みや技術をベースとし、デザイン性と機能性を高い次元で融合させたアナログウオッチ「TRUME」をリリース |
| | グローバルな社会動向に対応した経営の推進 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> メガトレンドにおける「スマート化」「環境」の重要度が高まる方向に対して、究極の「リアル世界ものづくり企業」として、スマートで環境に貢献し、圧倒的なパフォーマンスを発揮する商品を創り続ける | <ul style="list-style-type: none"> お客様に気兼ねなくプリントできる価値をお届けする大容量インクタンク搭載インクジェットプリンターの世界累積販売台数 2000 万台を達成 プリンターメーカー 5 社(ブラザー、キヤノン、デル、エプソン、日本 HP)によるインクカートリッジ里帰りプロジェクトが活動 10 年を達成 トムソン・ロイターによって、5,000 社以上のテクノロジー企業の中でも、最も健全な経営をしており、財務的に成功している主要テクノロジー企業の一つであると認められ、「Top 100 グローバル・テクノロジー・リーダー」に選出された 継続的な知財活動により科学技術の向上と発展に寄与したことが認められ、世界的な情報サービス企業であるクラリベイト・アナリティクスが選定する「Top 100 グローバル・イノベーター 2017」アワードにおいて、世界の革新企業および研究機関のトップ 100 社に、7 年連続で選出された |
| | ICT を活用した生産性の向上 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> 「省・小・精の技術」を磨き、アクチュエーター・光制御・センサー技術を極め、情報通信技術を取り込むことで、新たなお客様価値を創出し続ける | <ul style="list-style-type: none"> 自社開発の小型センサーにより生産装置の振動などの情報をリアルタイムに収集、監視する施策を開始 高い製品品質や安定生産に向けた技術開発が進展 生産管理情報、倉庫管理情報、製造指示情報を統合した場内部品物流管理システム開発により高効率な工場内物流を開始 |

| 企業行動原則 | CSR重要テーマ (最重要) | ESG | 2017年度実行項目 | 2017年度実績 |
|----------|-----------------------|-----|--|---|
| お客様満足の追求 | 商品の競争力強化 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> 業務効率化や人的生産性の向上を通じて、他社が簡単にまねできない製品を、高い競争力のあるコストと品質で、タイムリーに提供し続ける | <ul style="list-style-type: none"> スペース生産性を高めた、最新鋭かつ最高効率のオペレーションを実現するフィリピン新工場でのインクジェットプリンター生産開始 商業・産業用大型印刷機の試作・量産工場およびデジタル捺染のテストラボ機能を備えた新棟建設を発表 さまざまな高機能部品の原材料となる微細合金粉末の生産体制を強化する青森県の新工場の稼働開始 |
| | 戦略的マーケティングの実践 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> エリアに最適な販売体制を整備し、マーケットインの考え方で企画品質を向上させ、ブランドイメージを変革する | <ul style="list-style-type: none"> Epson 25の目標達成に向け、BtoBを中心に事業基盤強化を加速 <ul style="list-style-type: none"> 販売会社における販売およびサービス組織体制の整備 <ul style="list-style-type: none"> ベトナムの販売法人設置を準備し、直接販売する体制を強化(設置は2018年4月) 高速ラインインクジェット複合機販売拡大に向けチャンネルとの協働活動を強化 特定地域(西欧/北米/インド/アジア)でのBtoBブランドキャンペーンの実施 |
| | 製品の品質やコミュニケーションの維持・向上 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> お客様への直接訪問による要望・困り事の収集/分析や、お客様からの問い合わせ内容の分析などによりお客様要望を深掘りし、商品・サービスに反映、品質向上と顧客満足度向上を図る | <ul style="list-style-type: none"> 企画/設計担当者がお客様を直接訪問してご要望を把握し、分析結果を商品に反映して製品品質の維持・向上を実現 【プリンティングソリューションズ事業の事例①】 お客様への訪問からエコタンクモデル(大容量インクタンク搭載)のインクジェット複合機の使い勝手向上の要望として、「インク注入のしやすさ」「タンク中のインクの視認性」「初期充填時間の短縮」が重要な項目として分かったため、2017年の新製品から新タンク・新ボトル・新インクシステムを搭載し、お客様の要望に応えた 【プリンティングソリューションズ事業の事例②】 高速ラインインクジェット複合機を販売するに当たり、「サーバーレスでの環境でも認証印刷機能の提供が必要」とお客様が要望していることが分かり、約6カ月で対応した 【ビジュアルコミュニケーション事業の事例①】 プロジェクションマッピングなどに必要となる複数台のプロジェクターを調整するアプリケーションの提供要望が多数あることから、お客様から直接要望を伺い開発を行うとともに、早期リリースの要望に応え、リリース予定の5カ月前倒しを実現した 【ビジュアルコミュニケーション事業の事例②】 スマートグラスBT-300を活用いただいているお客様と共同で実証実験を繰り返し課題を抽出し、お客様が使用している装置やPCとの既存環境対応する新たなニーズを捉え、既存機器との接続を可能にした改良品を開発 <ul style="list-style-type: none"> 「お客さまの声ポータルサイト」を立ち上げ、国内で年間約200万件に及ぶお客様の声を関係部門にフィードバックし、それらを各部門で分析して製品やサービスの向上に反映 |

| 企業行動原則 | CSR重要テーマ (最重要) | ESG | 2017年度実行項目 | 2017年度実績 |
|----------|-------------------|-----|---|--|
| お客様満足の追求 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ● 世界各地・インターネットショッピングサイト上において模倣品対策を継続、お客様が安心してエプソンブランド商品を購入できる環境づくりを実施 <ul style="list-style-type: none"> ○ 模倣品の多い中国および中東を中心にインターネットショッピングサイトの監視や摘発活動 ○ 警察や税関に対する教育活動 ● お客様を当社に招待し、次期商品に関する情報交換を実施 |
| | 消費者の安全衛生保護 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> ● 他社事故情報を活用した製品安全性リスクアセスメントの普及・定着化による未然防止活動の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2017年度重大製品事故1件発生 <ul style="list-style-type: none"> ○ お客様への告知、無償修理対応を実施 ○ 事故の全社再発防止を実施 ● 未然防止活動の強化推進 <ul style="list-style-type: none"> ○ 全社運用ルールの見直し・徹底 |
| 自然環境の尊重 | エネルギー・資源の有効活用 | 環境 | <ul style="list-style-type: none"> ● SBT準拠の全社中期目標設定と施策推進 (GHGプロトコル-Scope1, Scope2, Scope3の「エネルギー・資源の有効活用」に関する施策) | <ul style="list-style-type: none"> ● SBT準拠の中期目標設定と施策推進 <ul style="list-style-type: none"> ○ 全社中期環境目標案 (Scope1・2, Scope3) を策定し、SBT認証申請実施 ● GHGプロトコルScope1, 2, 3のデータを開示 <ul style="list-style-type: none"> ○ Scope1, 2実績: 2016年度実績の外部認証を受け、統合レポート、サステナビリティレポートへ掲載 ○ Scope3実績: 2017年度実績について準備 ● 実績データに関する第三者検証 <ul style="list-style-type: none"> ○ Scope1, 2: 第三者検証実施 ○ Scope3: 2015年度実績にて第三者検証受審と関連ガイドラインの整備実施 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ● 実績データに関する第三者検証 (Scope1, 2, 3) | |
| | 気候変動・地球温暖化防止 | 環境 | <ul style="list-style-type: none"> ● SBT準拠の全社中期目標設定と施策推進 (GHGプロトコル-Scope1, Scope2, Scope3の全カテゴリーに関する施策) | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ● 実績データに関する第三者検証 (Scope1, 2, 3) | |
| | 製品・サービスを通じた環境貢献 | 環境 | <ul style="list-style-type: none"> ● SBT準拠の全社中期目標設定と施策推進 (GHGプロトコル-Scope3の「製品・サービス」に関する施策) | |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ● 実績データに関する第三者検証 (Scope3) | |

| 企業行動原則 | CSR重要テーマ (最重要) | ESG | 2017年度実行項目 | 2017年度実績 |
|-------------------------------|-------------------|-----|---|--|
| 人材開発と組織力の向上 | ダイバーシティの推進 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職の増加に向けた施策の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 女性向け採用活動の強化(リコチャレ実施) 昇格制度の見直し、在宅勤務制度の検討・トライアル実施 課長・部長研修に女性社員へのキャリア形成支援に関する内容を追加 従来目標(女性採用比率25%、定着、キャリア形成支援、育児支援)に加え、女性管理職比率の目標値(2022年:5%(40人))、女性リーダー級(2022年:7%(350人))を設定 多様な人材が活躍するための取り組みとして、女性活躍推進プロジェクトを設置しキャリア支援や育児介護との両立支援の双方からさまざまな施策を実施している点が評価され、経済産業省と東京証券取引所より、「平成29年度なでしこ銘柄」に選定された |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用の維持・向上に向けた施策の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 採用活動の強化(行政・特別支援学校などとの連携強化) <ul style="list-style-type: none"> 支援機関・特別支援学校からの工場見学受入202人(2016年同時期80人) 障がい者雇用の目標値設定(2020年:2.5%) |
| | 人材の育成と採用・定着 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 労働人口減少に対する人材確保、引き留め策の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 日本国内採用活動 グループ連結675人 定年後再雇用者数 2018年3月20日付434人(前年同時期337人) ライフタイムキャリアサポート研修(40歳、50歳)を立ち上げ、716人(795人中)に実施 新入社員3年目全員面談 <ul style="list-style-type: none"> 在籍者148人全員に対して面談実施 技術者の育成プログラムの検討を開始 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 研修プログラムの実施と成果の把握 | <ul style="list-style-type: none"> 経営層後継候補者研修の拡充(経営者塾、耀塾) 管理職研修拡充(部長研修の対象者拡大、アシスタントマネージャー研修検討) 海外現地法人幹部向けグローバルエグゼクティブセミナーを新設開催 経営層後継候補育成の状況を人材開発戦略会議(取締役および執行役員による経営会議体)にて確認 |
| 環境づくり 人権の尊重 安全・健康・公正な労働 | 人権の尊重 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 「人権と労働に関する方針」の再周知・再徹底 | <ul style="list-style-type: none"> 11月のグローバルHRミーティング(海外現地法人の人事責任者による会議体)にて、各社での周知活動の徹底実施を指示 海外現地法人代表者や赴任者前研修で方針の周知 ハラスメント防止に向けた階層別研修の実施 経営層向けアンガーマネジメント・叱り方研修の実施 個人情報保護に係る諸法令対応、方針・規程などの見直し |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 海外現地法人における人権リスク把握のためのアンケートの実施 | <ul style="list-style-type: none"> 海外現地法人の自己チェックアンケート実施 |

| 企業行動原則 | CSR重要テーマ (最重要) | ESG | 2017年度実行項目 | 2017年度実績 |
|---------------------|-------------------|-------|---|--|
| 実効あるガバナンスとコンプライアンス | コンプライアンス | ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> グループコンプライアンス体制の整備・運用 | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス担当役員(CCO)が主催し、米州・欧州・中国・アジアパシフィックの地域ごとに任命されたR-CCO (Regional CCO)を出席メンバーとするR-CCO会議を開催 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> グループ各社における内部通報制度の運用 | <ul style="list-style-type: none"> 制度の実効性を高めるため、運営状況について調査し、状況を経営会議体へ報告 取引先通報制度を導入し、運用を開始 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス意識浸透のための教育・研修 | <ul style="list-style-type: none"> 人事階層別研修、コンプライアンス月間活動(毎年10月) 経営層向けリスク管理、コンプライアンス研修の実施(安全保障貿易管理、海外危機管理、法務研修 など) |
| 人・資産の安全と情報セキュリティの確保 | 情報セキュリティの強化 | ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ対策の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 品質規格に基づいた各種ソフトウェア、ウェブサービス製品の脆弱性検査を実施 情報セキュリティ規程・個人情報保護規程を改正し、グループ全体での情報セキュリティ活動を改善・強化 7月に「続ける」「防ぐ」「守る」をスローガンに強化月間を実施し、各種教育(eラーニング(全社員)、管理職(7回)、推進担当者(2回))を実施 2018年5月の「EU一般データ保護規則(GDPR)」適用開始に向けた準備が完了 お取引先様の情報セキュリティ状況確認について試行 サイバー攻撃24時間監視をアジア対象に開始 不注意によるメール誤送信対策をグループ全社導入完了 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> お客様への情報提供 | <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ活動をWebサイトで情報開示 お客様向けWebサイト(ユーザー登録)におけるパスワードの安全性確保に関する情報を提供 お客様へ製品の無線LANの脆弱性に関する情報を提供 |
| ビジネスパートナーとの共存共栄 | サプライチェーンマネジメントの推進 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 重要サプライヤーへのサプライヤー行動規範遵守要請 | <ul style="list-style-type: none"> エプソンサプライヤー行動規範の遵守を要請するサプライヤー説明会を実施。主要生産拠点である日本、インドネシア、中国において計11回開催し、453社が出席 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーアンケート調査および結果フィードバック | <ul style="list-style-type: none"> 2016年にアンケート調査の回答を得た生産材サプライヤー(220社)について分析を行い、結果のフィードバックを実施 非生産材(人材派遣・物流・建設など)サプライヤーにアンケート調査を実施し、全てのサプライヤーから回答を得た(一次サプライヤー50社、非一次サプライヤー16社) |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤー現場確認および是正活動 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤー現場確認および是正活動の実施 <ul style="list-style-type: none"> 2016年に第三者監査を実施した中国のサプライヤー2社についてフォローアップを実施し、改善完了を確認 日本およびインドネシアサプライヤー2社の第三者監査を実施 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物調査の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> 411社に対して調査を依頼し、388社から調査票を回収(回収率94%) |

CSR重要テーマ 2018年度実行項目

CSR重要テーマの2017年度の実行項目に対する実績および社会からの評価結果を受けて、2018年度の実行項目を策定しました。

| 企業行動原則 | CSR重要テーマ (最重要) | ESG | 2018年度実行項目 |
|-------------|-----------------------|-----|---|
| お客様満足の追求 | 先進技術に基づく新たな製品・サービスの創造 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> 「人やモノと情報がつながる新しい時代」の創造に向けて、デジタル空間とリアル世界をつなぎ、それぞれの事業部門でリアル世界に「省・小・精の価値」を提供する |
| | グローバルな社会動向に対応した経営の推進 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> メガトレンドにおける「スマート化」「環境」の重要度が高まる方向に対して、究極の「リアル世界ものづくり企業」として、スマートで環境に貢献し、圧倒的なパフォーマンスを発揮する商品を創り続ける |
| | ICTを活用した生産性の向上 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> エプソン独創のものづくりIT技術基盤と「省・小・精の技術」によるセンシング技術、自動化技術により高品質、高効率な生産性を継続的に実現する |
| | 商品の競争力強化 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> 業務効率化や人的生産性の向上を通じて、他社が簡単にまねできない製品を、高い競争力のあるコストと品質で、タイムリーに提供し続ける |
| | 戦略的マーケティングの実践 | 本業 | <ul style="list-style-type: none"> エリアに最適な販売体制を整備し、マーケットインの考え方で企画品質を向上させ、ブランドイメージを変革する |
| | 製品の品質やコミュニケーションの維持・向上 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> お客様への直接訪問による要望・困り事の収集／分析や、お客様からの問い合わせ内容の分析などによりお客様要望を深掘りし、商品・サービスに反映、品質向上と顧客満足度向上を図る |
| | 消費者の安全衛生保護 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 未然防止活動の強化継続 <ul style="list-style-type: none"> 製品安全性リスクアセスメントの定着 製品安全性教育カリキュラムの充実化 |
| 自然環境の尊重 | エネルギー・資源の有効活用 | 環境 | <ul style="list-style-type: none"> SBTに準拠したCO₂排出量削減活動の推進と実績の外部公表 (Scope1, 2, 3: CO₂総量削減) CO₂排出量削減(再エネ導入計画の立案) |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> SBTに準拠したCO₂排出量削減活動の推進と実績の外部公表 (Scope1, 2, 3: CO₂総量削減) CO₂排出量削減(再エネ導入計画の立案) |
| | 気候変動・地球温暖化防止 | 環境 | <ul style="list-style-type: none"> SBTに準拠したCO₂排出量削減活動の推進と実績の外部公表 (Scope1, 2, 3: CO₂総量削減) CO₂排出量削減(再エネ導入計画の立案) |
| | 製品・サービスを通じた環境貢献 | 環境 | <ul style="list-style-type: none"> SBTに準拠したCO₂排出量削減活動の推進と実績の外部公表 (Scope3原単位目標設定と削減) |
| 人材開発と組織力の向上 | ダイバーシティの推進 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職の増加に向けた施策の実施 <ul style="list-style-type: none"> 新昇格試験制度、在宅勤務制度の正式導入 管理職向け新規研修の企画実施(社内風土の醸成) 30歳前女性に向けた定着促進策の企画検討 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 採用における女性比率目標達成のための施策推進 <ul style="list-style-type: none"> リコチャレ拡大 |

| 企業行動原則 | CSR重要テーマ (最重要) | ESG | 2018年度実行項目 |
|----------------------------|-------------------|-------|--|
| 人材開発と組織力の向上 | ダイバーシティの推進 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用の維持・向上に向けた施策の実施 <ul style="list-style-type: none"> 新たな職務の開拓(首都圏業務開拓 など) グループ認定外の子会社における障がい者雇用率アップに向けた活動(各社の業務開拓) 障がい者雇用に関するグローバルな情報収集の仕組み構築 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 労働人口減少に対する人材確保、引き留め策の実施 <ul style="list-style-type: none"> 日本国内の大規模採用の継続 グループ連結約550人 中高年齢者活性化に向けた施策検討(高年齢者研修 など) |
| | 人材の育成と採用・定着 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 人材情報管理基盤の構築(タレントマネジメントシステム)と人材レビューを通じた人材任用・配置・育成施策の進化 研修プログラムの実施と成果の把握 <ul style="list-style-type: none"> 経営層後継候補者研修の継続的改善・拡充(F3(フューチャーリーダー 3)海外派遣、経済産業省他異業種交流への参加 など) アシスタントマネージャー研修の開始 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 360度調査、自律活性度調査のレビューと今後の検討・方向付け |
| 公正な労働環境づくり 人権の尊重、安全・健康・ | 人権の尊重 | 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 「人権と労働に関する方針」の再周知、再徹底 <ul style="list-style-type: none"> 海外現地法人代表者や赴任者前研修で周知継続 ハラスメント防止に向けた階層別研修の実施継続 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護に係る対応、モニタリングなど継続 自己チェックアンケート実施結果のフォロー <ul style="list-style-type: none"> アンケート結果を踏まえ、今後のグローバルな人権リスクの抑制のための仕組み・体制などの検討 |
| 実効あるガバナンス とコンプライアンス | コンプライアンス | ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスプログラム導入によるグループコンプライアンス活動開始 グローバル通報制度の検討 コンプライアンス意識浸透活動 <ul style="list-style-type: none"> 規範体系の整備 グローバル社員行動規範整備 |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ対策の実施 <ul style="list-style-type: none"> グローバルでのセキュリティ監視と対応体制の確立 サイバーセキュリティ対策状況のアセスメント実施と対応計画の策定 お取引先様の情報セキュリティ状況確認について、新規取引先に対する状況確認を実施 製品セキュリティの強化 |
| 人・資産の安全と情報 セキュリティの確保 | 情報セキュリティの強化 | ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> 重要サプライヤーへのサプライヤー行動規範遵守要請 サプライヤーアンケート調査および結果フィードバック サプライヤー現場確認および是正活動 紛争鉱物調査の実施 |
| | | | |
| ビジネスパートナーとの共存共栄 | サプライチェーンマネジメントの推進 | 社会 | |
| | | | |

SDGsとの関連

エプソンの取り組みとSDGsとの関連

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

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

● CSR重要テーマとSDGsの17の目標との関連

下表内の数字は、SDGsの169のターゲット（1.1～17.19）からエプソンの活動に関連するものを示したものです。（2018年9月時点）

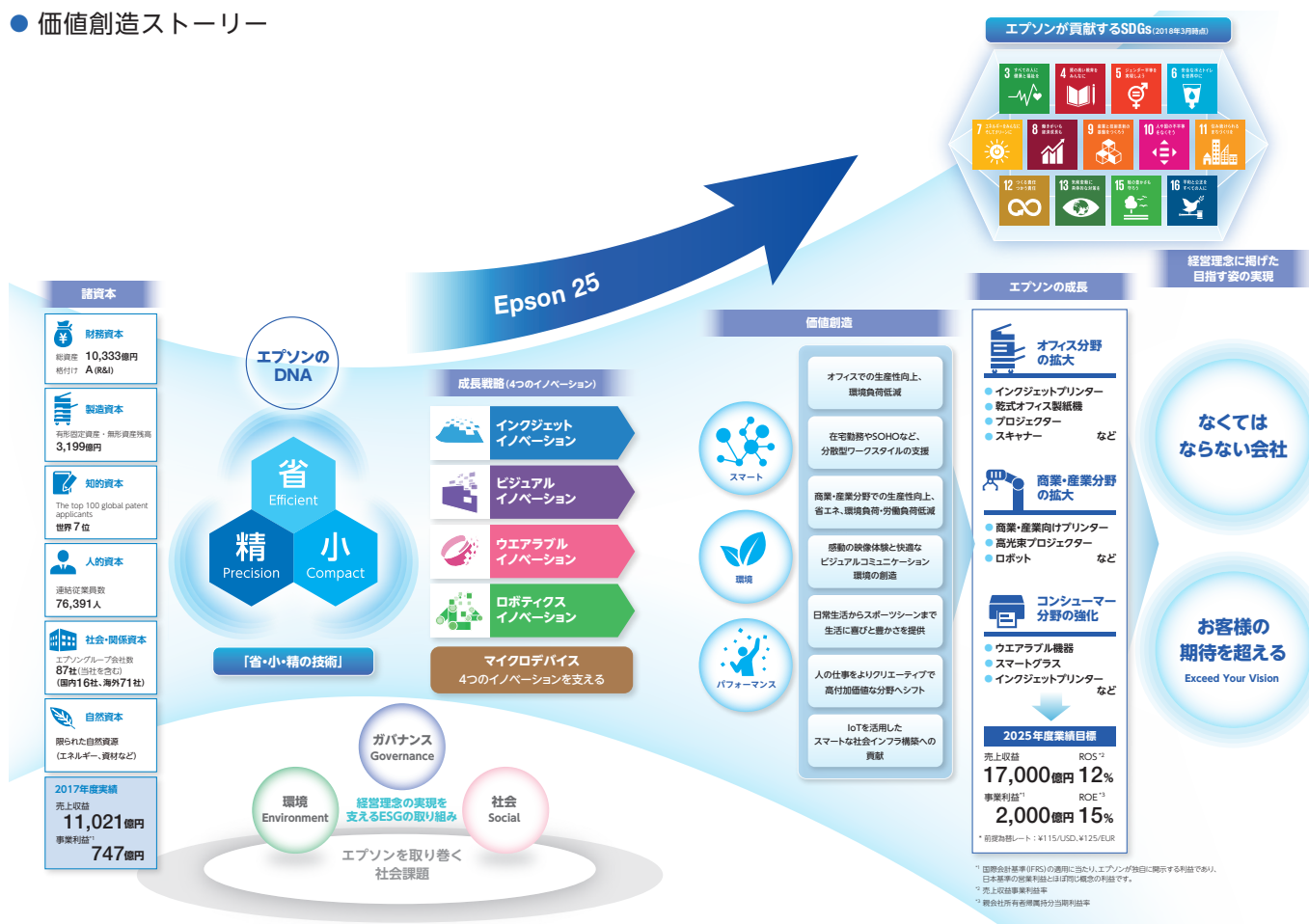
| CSR重要テーマ | ESG | 1 貧困をなくそう | 2 調和のとれたエネルギーを | 3 すべての人に健康と福祉を | 4 質の高い教育をみんなに | 5 ジェンダー平等を実現しよう | 6 安全な水とトイレを世界中に | 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに | 8 働きがいも経済成長も | 9 産業と技術革新の基盤をつくろう | 10 人や国の不平等をなくそう | 11 住み続けられるまちづくりを | 12 つくる責任つかう責任 | 13 気候変動に具体的な対策を | 15 陸の豊かさも守ろう | 16 平和と公正をすべての人に | 17 パートナーシップで目標を達成しよう |
|-----------------------|-------|-----------|----------------|----------------|---------------|-----------------|-------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------------|-----------------|--------------|------------------------------|----------------------|
| 先進技術に基づく新たな製品・サービスの創造 | 本業 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| グローバルな社会動向に対応した経営の推進 | | | | 3.6 | 4.1 | | 6.3 | 7.3 | 8.2 | 9.4 | | 11.6 | 12.2 | 13.2 | | 15.1 | |
| ICTを活用した生産性の向上 | | | | 3.9 | 4.2 | | 6.4 | 7.a | 8.4 | 9.c | | | 12.4 | | | 15.4 | |
| 商品の競争力強化 | | | | | 4.3 | | 6.6 | | | | | | 12.5 | | | | |
| 戦略的マーケティングの実践 | | | | | 4.4 | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 4.5 | | | | | | | | | | | | |
| エネルギー・資源の有効活用 | 環境 | | | | | | | 7.2 7.3 | | | | | | 13.2 | | | |
| 気候変動・地球温暖化防止 | | | | | | | | 7.3 | | | | | 12.2 12.4 | 13.2 | | | |
| 製品・サービスを通じた環境貢献 | | | | 3.9 | | | 6.3 6.4 6.6 | 7.3 | | 9.4 | | 11.6 | 12.2 12.4 12.5 | 13.2 | | 15.1 15.2 15.4 15.5 | |
| 人権の尊重 | 社会 | | | | 4.7 | 5.1 5.5 | | | 8.5 8.7 8.8 | | 10.3 | | | | | | |
| ダイバーシティの推進 | | | | | 4.7 | 5.5 | | | 8.5 | | 10.2 | | | | | | |
| 人材の育成と採用・定着 | | | | | 4.4 4.7 | | | | 8.8 | | 10.2 | | 12.a | | | | |
| サプライチェーンマネジメントの推進 | | | | | | 5.2 | | | 8.5 8.7 8.8 | | 10.2 10.3 | | 12.4 12.6 | 13.1 | | | 16.4 16.5 |
| 製品の品質やコミュニケーションの維持・向上 | | | | | | | | | | | | | 12.8 | | | | 16.6 16.8 |
| 消費者の安全衛生保護 | ガバナンス | | | | | | | | | | | | 12.4 | | | | |
| コンプライアンス | | | | | | | | | | | | | | | | | 16.4 16.5 |
| 情報セキュリティの強化 | | | | | | | | | | | | | | | | | 16.4 |
| エプソンの取り組み | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |

この結果、エプソンの取り組みは以下の13の目標達成に関わっていることを確認しました。（なお、SDGsの目標との関連については、2018年3月時点の状況を整理したものであり、今後の事業展開に応じて都度見直します）



エプソンは、その長期ビジョンである「Epson 25」における成長戦略の実現そのものが、SDGsの目標達成に貢献する活動と考えています。具体的には、4つのイノベーションおよび経営理念の実現を支える「ESGへの取り組み」によって、社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に向けた活動を展開します。

● 価値創造ストーリー



SDGsへの貢献に向けてのコミットメント

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

エプソンは社会課題の解決に真摯に向き合い、エプソンへの期待を感じ取り、それらをはるかに超える商品やサービスの提供により、新たな価値の創出に取り組みます。そして長期ビジョン「Epson 25」で掲げる4つのイノベーションを通じて、SDGsで目指す持続可能な社会の実現に向けて貢献してまいります。

セイコーエプソン株式会社

代表取締役社長

碓井 稔

■ 外部有識者とのコミュニケーション

当社は、役員および正副事業部長・本部長などの経営層を対象に、2018年6月にSDGsに関する講演会を開催しました。講演者に、株式会社クレアン代表取締役の藺田綾子氏を迎え、「イノベーションによってSDGsが実現される未来とは?」というテーマで、SDGsが国連で採択された背景や、民間企業への期待について講演していただきました。



藺田氏からエプソンへのメッセージ

SDGsはビジネスチャンス。SDGsを事業に組み入れて、画期的なイノベーションを起こしてほしい、と社会は企業に期待しています。政府・自治体がSDGs実現に向けた取り組みを進めており、特に長野県はSDGs未来都市に選定されています。長野県に本社を置くエプソンには、これまで以上に地域との連携が期待されるのではないのでしょうか。SDGsの目標年である2030年に向けて、バックカastingによる未来へ向けたストーリー作りをしてほしいと考えます。



碓井社長のコメント

経営理念に掲げる「なくてはならない会社」とは、まさに社会の方々と夢を共有し、その実現に向かって進んでいく会社と考えます。昨今SDGsの重要性が広く認識されるようになっていますが、当社の取り組みが、そうした世の中の動きに本当に適合できているか、世界の人々の期待に応えられているのかを常に考え、社員一丸となって、夢の実現に向け一生懸命に取り組みます。



■ SDGsとは

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

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



国連グローバル・コンパクト

■ エプソンは国連グローバル・コンパクトに参加しています

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日付で国連グローバル・コンパクトに正式に参加しました。

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

エプソンの企業活動

経営理念

企業行動原則

国連グローバル・コンパクト10原則

- 原則 1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
- 原則 2: 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
- 原則 3: 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
- 原則 4: 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
- 原則 5: 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
- 原則 6: 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
- 原則 7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
- 原則 8: 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
- 原則 9: 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
- 原則 10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

お客様満足の実現

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、お客様満足を実現しています。

品質方針

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

品質方針

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

CS 品質中期活動方針

エプソンは品質方針に基づき、「世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品／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。

CS 品質中期活動方針

あらゆる業務において仕事の質を高めて総合力を発揮し、お客様の期待を超える品質の商品／サービスを提供し続け、「Epson 25」の実現に繋げる

目指す姿と課題

1. お客様の期待を謙虚に受け止め、商品／サービスに正しく反映させる、お客様中心のプロセスを実現する
2. 社会やお客様の変化に対応し、業務の質を常に改善し続ける

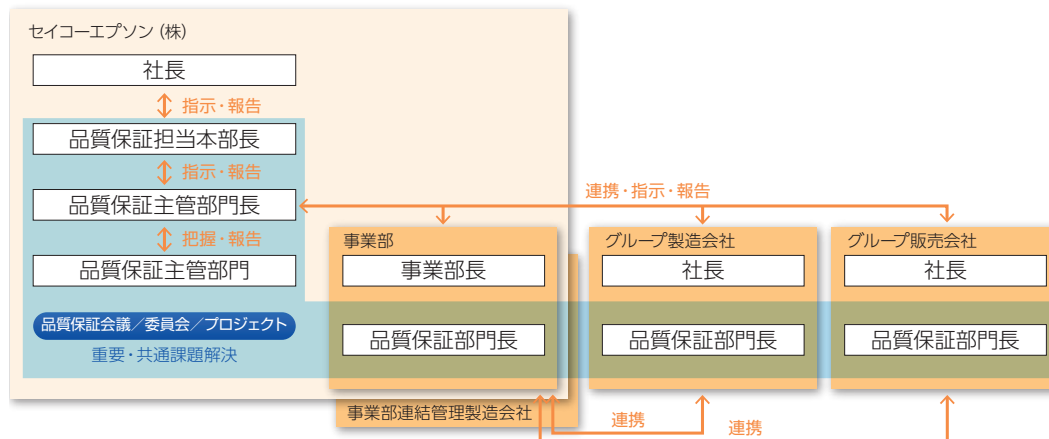
● CS品質の目指す姿（お客様と私たちをつなぐ価値の連鎖）



品質保証活動の推進体制

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

● 品質保証活動推進体制



お客様満足の追求

お客様満足

お客様満足

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

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

■ 大容量インクタンク搭載プリンターのインク注入に関する困り事の改善

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

困り事1

中ぶたシールの剥離やボトルを傾けた時にインクがこぼれ手などを汚す

対応

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



困り事2

50回程ボトルを圧搾する必要がある、その作業に2分程度かかる

対応

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



困り事3

間違った色のインクを注入してしまう

対応

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



■ 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いう回数を大幅に減らすことができ、安定した印字品質を提供できるようになりました。さらに、この定期訪問は当社のプリンターを使用していただくお客様の生の声を得る大切な機会にもなっています。

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

■ 「お客様の声」の実現のために ～海外製造工程の品質管理力強化～

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

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



海外現地法人との協働改善

お客様満足の追求

ユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインの考え方

エプソンは企業行動原則において、「ユニバーサルデザインに配慮し、さまざまなお客様にとって使いやすい商品づくりに心掛ける」ことをうたい、重要な取り組みとして活動しています。

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配慮した商品やサービスを実現することが、エプソンの目指すユニバーサルデザインだと考えています。また、開発の当初から、誰でも使いやすいように最大限の配慮をして設計することで、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います。そして、さまざまなお客様が使いやすいようにユニバーサルデザインに配慮することが、企業に課せられた社会的責任であると捉え、取り組んでいます。

ユニバーサルデザインの社内展開

社内ガイドライン

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

社内モニター制度

当社は、社員やその家族を対象に「社内モニター制度」を運用しています。モニター登録者は、使いやすさなど商品の改善を目的とした評価に、「1人のお客様」の立場で参加します。

2017年度は572人がモニター登録し、プリンターやプロジェクター、ウェアラブル機器など発売前の8製品を対象に、操作性・視認性といった使いやすさや、機器をどのように利用しているかなど、さまざまな観点で評価を実施しました。



製品に施されたユニバーサルデザイン事例

お客様の目線の高さに合わせて、角度を変えられる操作パネル（インクジェット複合機）

高速ラインインクジェット複合機のLX-10000Fシリーズでは、操作部のパネルをより見やすく、より使いやすくするために、操作パネルの角度を変えられるようにしています。

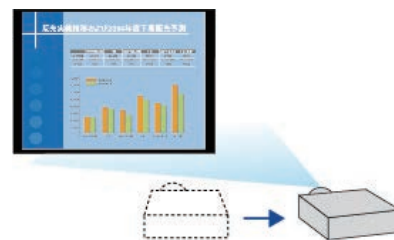
グローバルで販売していた他商品で、お客様の身長差からパネルが見づらく、操作がしづらいといったお客様の声がありました。そこで、操作パネルを可動式にし、操作するお客様の目線に合わせて、見やすく、操作しやすい最適な位置に、操作パネルの角度を変えられるようにしました。また、角度を変えることで車イスをお使いの方や身長の低い方にも扱えるようにしています。



■ 自動で画面のゆがみを補正する簡単セッティング (ビジネスプロジェクター)

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

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



■ 「動画マニュアル」による分かりやすい操作説明

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

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



■ カラーユニバーサルデザイン (CUD) への取り組み

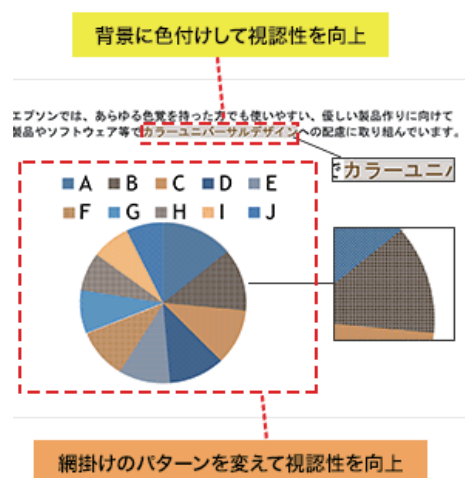
エプソンは、商品やマニュアル、ソフトウェアなどでカラーユニバーサルデザイン*1を配慮して、あらゆる色覚を持った方でも使いやすい製品づくりに取り組んでいます。

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

■ カラーユニバーサルプリントで視認性に配慮

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

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



■ 操作パネル内の液晶表示や、LEDランプ、ボタンなどの色で視認性に配慮

大判プリンター

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



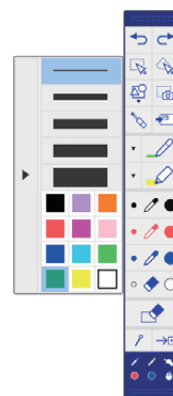
ビジネスインクジェットプリンター

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



インタラクティブ機能搭載プロジェクター

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



お客様満足の追求

販売・サービス／サポート

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

エプソン製パソコンのアフターサービス活動

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

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

サービス従事者技能競技会

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

2017年度の技能競技会では、「目指せ! No.1 インクジェットカスタマーエンジニア」をテーマに掲げ、全国8エリアより選抜試験を勝ち抜いた20名のCEがセイコーエプソン(株)広丘事業所に集いました。

予選では、スマートチャージA3複合機「PX-M7070FX」にて「修理スピードと正確性」をテーマに競い、さらに予選を勝ち上がった6名のCEによる決勝で、高速ラインインクジェット複合機「LX-10000F」を題材に「正確な修理作業」「お客様要望に応じた操作説明・ご提案」「お客様へ分かりやすい作業報告」をテーマに総合点で競い合いました。

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

優勝者は全ての作業において正確性を重視した「株式会社六甲サービスセンター 安部昇司氏」でした。

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



優勝した安部 昇司氏



■ エプソンスクエア新宿

2016年4月に新装オープンしたエプソンスクエア新宿は、長期ビジョン「Epson 25」がもたらすインクジェット、ビジュアル、ウェアラブル、ロボティクスの4つのイノベーションに沿ったゾーニングで構成され、法人向けにビジネスプリンター、プロジェクター、大判プリンター(水性)、パソコン、イメージスキャナーなど、エプソンが持つ豊富なラインアップを幅広く取りそろえた展示を行っています。

エプソン商品のご購入を検討されているお客様に、最新商品を実際にお試しいただける場として、また販売店様の大切なご商談の場としてもご活用いただけます。

お客様のさまざまな用途や利用シーンに応じた商品のデモンストレーションを行う一方、各種の商品体感セミナーも定期的に行っており、機能や特長について十分にご理解いただけるよう努めています。

あらかじめ業務上のご要望やお困りごとを伺い、ゆっくりとご覧いただけるよう最適な環境をご用意いたしますので完全予約制とさせていただきます。



エプソンスクエア新宿

■ フォトセミナー

エプサイト^{*1}では、お客様に写真をプリントする楽しさ、飾ることの喜びをお伝えするため、さまざまなスタイルのフォトセミナーを開催しています。

予約不要／無料で手軽に受講できる「聴講講座」では、デジタルプリントの基礎知識や簡単に便利なプリンターの使い方などを紹介しています。「実技講座」は1人1台の機材を使いプリントの基礎から、エプソンプロセクション「SC-PX5VⅡ」の体験講座など、幅広く学べる講座を設けています(予約制／有料)。「ワークショップ」では、各業界の第一線で活躍されているプロの方々から高度なテクニックを学べるセミナーなどのカリキュラムもご用意しています(予約制／有料)。

これらフォトセミナーを通じてデジタルプリントを楽しむための知識や技術を学び、充実した写真ライフを過ごしていただきたいと思います。



受講者の作品データを「SC-PX5VⅡ」でプリントする体験講座

^{*1} フォトセミナー、ギャラリー、レンタルラボなどを備えたエプソンが運営する写真専門施設

■ エプソンニューフォトフォーラム

エプソンニューフォトフォーラムは、インクジェットプリントに関する基礎知識や正しいプリント方法、写真を作品に仕上げるためのテクニックなど、写真プリントの楽しさをお伝えするフォトイベントです。

イベント会場では、最新のインクジェットプリンターを展示する以外に、以下のようなコーナーを設けています。

- 写真作品づくりに役立つプリントセミナー
- お客様が持参された写真データをプリントして展示するコーナー
- さまざまなプリント用紙やカメラメーカー別プリント作品展示コーナー

プロ写真家による、お客様の展示作品講評会は参加型イベントとして人気を博しています。

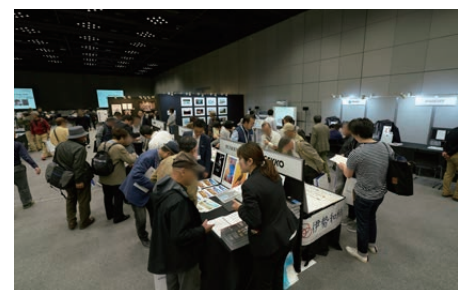
2017年度エプソンニューフォトフォーラムは、以下の通り開催しました。

<東京会場>

開催日：9月23日(土)、9月30日(土)、10月7日(土)

<大阪会場>

開催日：10月21日(土)



エプソンニューフォトフォーラム

お客様満足の追求

品質向上活動

品質向上活動

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

サプライヤー供給品の品質確保

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

活動例としては、エプソンの品質保証の基本的な考え方や実施事項を品質保証基準書に定め、現場での品質状況の確認や品質向上のためのアドバイスをしています。また、各事業のサプライヤー品質管理担当者が集う会議を開催し、サプライヤーも含めたより良い品質保証活動を目指しています。



サプライヤー品質管理担当者が集う会議

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。品質管理に必要な基礎事項を製造系、技術系、スタッフ系別に受講し、その後、各自の業務に必要な専門事項や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、海外生産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、生産拠点ごとに品質管理教育のトレーナーを養成・認定し、海外拠点内で教育実施・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、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）

| | 初級 | 中級 | 上級 |
|---------|---------|---|----|
| 全社員共通 | QC入門コース | QC-A（製造系）コース QC-B（技術系）コース QC-C（スタッフ系）コース | |
| 小集団・チーム | | 問題解決型QCストーリーコース 課題達成型QCストーリーコース なぜなぜ分析コース | |
| 専門コース | | 信頼性専門コース ・加速試験、抜取試験 ・市場戻入ワイプル解析 品質工学実践コース （機能性評価、パラメータ設計など） | |

* QC-ABCコースは、1コース以上の選択受講となります。

● 2017年度全社員共通教育の受講実績（国内）

| 研修名 | 受講者数 | 受講率 |
|-----------|------|-----|
| QC入門コース | 414人 | 90% |
| QC-ABCコース | 266人 | 80% |

● 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 | 89人 |
| 中国 | 8社 | 71人 |

^{*1} 2018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。

2017年度は「ワールドワイドチーム事例発表大会」を10月に開催し、日本ブロックから2社4チーム、東南アジアブロックから3社4チーム、中国ブロックから2社5チーム、ヨーロッパブロックから1社1チームの計14チームが活動の内容を発表しました。その結果、中国の生産拠点Tianjin Epson Co., Ltd.の「開創サークル」（チーム名）の事例「HAVインクカートリッジ真空包装全自動化」が最も優秀な活動と認められ、社長賞を授与されました。



日本で開催された「ワールドワイドチーム事例発表大会」



社長賞を受賞した「開創サークル」のメンバー

■ 意識向上活動

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

2017年度は、ISO9001の改訂に合わせ、改めてQMS(Quality Management System)の基礎を学び、仕組みやルールの本来的な目的や意義を再確認しながら仕事の質向上について考える機会としました。また、CS・品質月間の中で実施した、お客様からのご意見やご要望を聴く活動には、約1,000人の社員が参加しました。私たちはこのような活動を通じ、お客様と商品・サービスとのつながりを意識した業務を行うよう努めています。



CS・品質月間ポスター(日本語版)



CS・品質月間ポスター(英語版)



CS・品質月間ポスター(中国語版)

お客様満足の追求

製品安全

世界同一・高レベルの安全・安心・お客様満足ののために

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

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

製品安全に関する基本方針

エプソンが製造・販売する製品の安全に対するお客様の信頼を確保することが経営上の重要課題であるとの認識の下、「お客様を大切に」という経営理念に基づき、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ます。

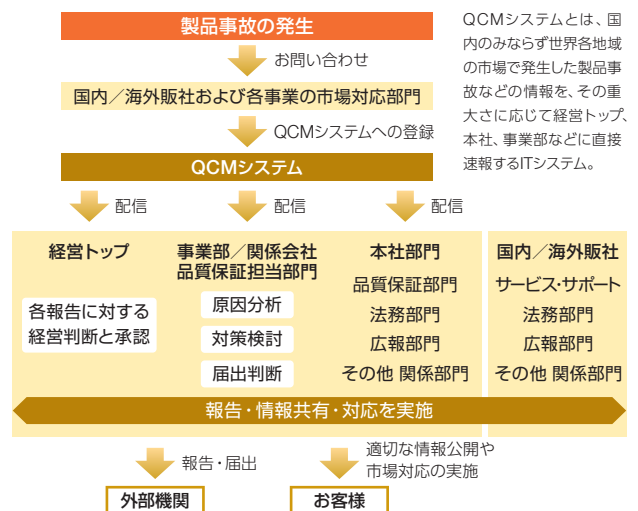
 製品安全に関する基本方針（詳細は「付属資料」P.148 参照）

迅速な製品事故対応体制

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

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

● エプソンにおける製品事故発生時の対応体制



製品事故防止のための解析技術

製品に搭載される新規調達電子部品において、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。

さらに、市場で発生した安全性事故に対して、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グループ全体の共有財産とすることで、再発防止に努めています。

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・破裂の恐れがある試験や火を用いる実験が行えるよう燃焼実験室を設け、事故原因の追求、燃えにくい構造・材料の研究などを通じ、安全・安心な製品を作るための標準作成に取り組むことで、製品事故の未然防止へつなげています。



燃焼実験室における燃焼性試験

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

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



製品から発生する化学物質の測定

^{*1} 1978年に導入された世界初のエコラベル制度

^{*2} ヒトがその濃度の空気を一生涯にわたって摂取しても、健康への有害な影響は受けないであろうと判断される値

■ 製品の情報セキュリティに対する取り組み

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ェアの脆弱性^{*3}を悪用した攻撃により機密情報などの漏えいやデータの破壊といったセキュリティ上の脅威が懸念されています。

エプソンは、このような製品の情報セキュリティ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、組み込みソフトウェアやプリンタードライバーなどの各種ソフトウェア、メールプリントに代表されるウェブサービス製品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。

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

■ 重要なお知らせ

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

 <https://www.epson.jp/info/>

環境活動

環境ビジョン 2050

環境ビジョン 2050 策定

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

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

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

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

^{*1} 2015年9月の国連サミットで採択された持続可能な社会に向け、気候変動や貧困、人権など世界が抱える問題に対して取り組む国際目標。17の目標と169のターゲットからなる。

^{*2} 世界の平均気温の上昇幅を産業革命前から2℃未満に抑えるという世界共通の長期目標などを定めた気候変動問題に関する国際的な枠組み。

環境ビジョン 2050

エプソンは「省・小・精の価値」を基盤に
持続可能な社会の実現に向け循環型経済を牽引し
世界にとってなくてはならない会社であり続けたい

アクション

- 商品・サービスや製造工程における環境負荷の低減
- オープンで独創的なイノベーションによる産業構造の革新と資源循環の確立
- 国際的な環境保全活動への貢献

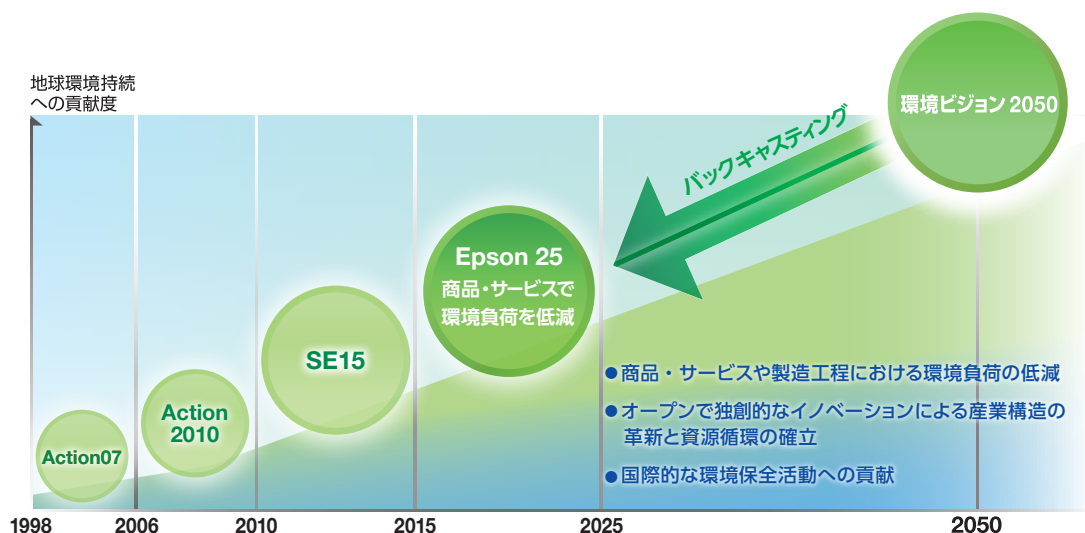
「環境ビジョン2050」と中間施策(バックカスティング^{*1})

2050年のビジョン実現に向けたアプローチ

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

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

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



SDGsとの関係

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

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

環境活動

2025年に目指す姿

長期ビジョン「Epson 25」環境ステートメント

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



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

環境パフォーマンス

エプソングループ環境パフォーマンス(2017年度)

| | | 2017年度目標 | 2017年度実績 |
|--|--|---|---|
| 環境商品・サービスの創出 | プリンティング | 先進技術に基づく新たな商品・サービスの創造 商品・サービスを通じた環境貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ・新開発PrecisionCoreラインヘッド搭載により、圧倒的な印刷スピードと低消費電力を実現した高速ラインインクジェット複合機をリリース ・環境負荷低減などの社会的課題を解決する乾式オフィス製紙機「PaperLab A-8000」が、その独創性を評価され「日本産業技術大賞」を受賞 |
| | ビジュアル | | <ul style="list-style-type: none"> ・光源の長寿命化を実現したレーザー光源ライティングモデルの投入 (EV-100/EV-105) |
| | ウェアラブル | ウオッチのエコマーク商品拡販 | <ul style="list-style-type: none"> ・エコマーク商品売上高比率78% GPSソーラー／ソーラー電波、メカ時計の拡販促進 ・独自の強みや技術をベースとし、デザイン性と機能性を高い次元で融合させたアナログウオッチ「TRUME」を投入 |
| | ロボティクス | コンパクト産業用ロボットの開発 | <ul style="list-style-type: none"> ・コントローラーの内蔵とバッテリーレスを実現したコンパクトスカラロボットの投入 (Tシリーズ) |
| | 活動の狙い： お客様の行動やビジネスを変革する商品・サービスの市場投入と訴求 「小型軽量化」「省エネ化」「循環・長寿命化」を通じ、お客様満足を実現する魅力ある商品でライフサイクル環境負荷商品を創出していく | | |
| 生産 | 地球温暖化防止 | 温室効果ガス排出量 売上高原単位 20%削減 (2006年度比) | <ul style="list-style-type: none"> ・22%削減 (参考：2006年度比で総排出量 40%削減) |
| | 化学物質管理 | PRTR ^{*1} 対象物質排出量削減 (2006年度排出水準以下) | <ul style="list-style-type: none"> ・60%削減 |
| | | VOC ^{*2} 排出量削減 (2006年度排出水準以下) | <ul style="list-style-type: none"> ・52%削減 |
| | ゼロエミッション | 排出物排出量削減 (2006年度排出水準以下) | <ul style="list-style-type: none"> ・18%削減 |
| | 水資源の保全 | 水使用量 55%削減 (2006年度比) | <ul style="list-style-type: none"> ・52%削減 (参考：前年度から売上高原単位では改善) |
| | 公害・廃棄物リスク管理 | 法令違反・行政指導件数 0 件 リスク回避による生産影響ゼロ | <ul style="list-style-type: none"> ・法規制違反 1 件(下水道放流基準超過) ・行政処分 2 件(設備義務違反) ・リスク回避による生産影響ゼロ |
| 活動の狙い： 品質向上活動との連携による総原価低減視点からの高効率・低環境負荷な生産工程の実現 | | | |
| 活動基盤 | SBT ^{*3} に準拠した中期目標設定と施策推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・全社中期環境目標案 (Scope1 + 2, Scope3) を策定し、SBT 認証申請実施 ・実績データに関する第三者検証：Scope1, 2 受審、Scope3 は第三者検証受審と関連ガイドラインの整備実施 ・GHG プロトコル Scope1, 2, 3 のデータを開示 | |
| | 生産力強化 (環境負荷影響への概況確認) | <ul style="list-style-type: none"> ・スペース生産性を高めた、最新鋭かつ最高効率のオペレーションを実現するフィリピン新工場でのインクジェットプリンター生産開始。同工場は約 3,000kW の最大出力を持つメガソーラー発電設備を建物の屋根部分に設置 ・さまざまな高機能部品の原材料となる微細合金粉末の生産体制を強化する、青森県の新工場の稼働開始 ・PrecisionCore プリントチップの生産能力を現在の約 3 倍に拡大させるインクジェットプリントヘッドの新工場を長野県に建設、2018 年に竣工 | |
| | 環境データ収集状況 | <ul style="list-style-type: none"> ・2017 年度環境データ集計状況：国内外 57 社(売上収益の 97% をカバー) | |

^{*1} 化学物質排出移動量届出制度

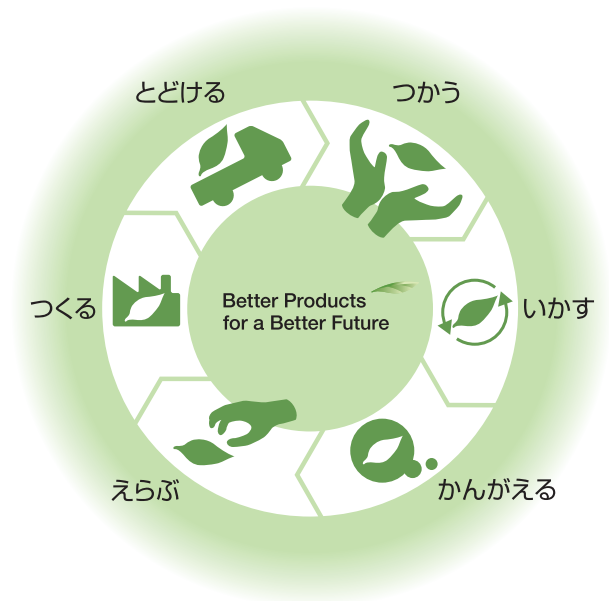
^{*2} 揮発性有機化合物

^{*3} Science Based Targets。パリ協定の 2℃ 目標に整合した中長期の温室効果ガス削減目標を認定する国際的なイニシアチブ。

環境活動

ライフサイクルシンキング

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



かんがえる

「商品の一生」を考えて設計する

環境配慮設計 (P.43 参照)



えらぶ

環境に配慮された材料を使う

製品含有化学物質管理 (P.57 参照)
紙製品の調達 (P.128 参照)

つくる

素材やエネルギーは大切にする
無用なものは出さない

生産 (P.60 参照)



とどける

商品の輸送は効率的に

物流 (P.64 参照)



つかう

環境をお客様の価値に

商品・サービスによる環境貢献
(P.45 参照)
商品の環境情報 (P.56 参照)

いかす

使い終わったら資源にして再利用

回収・リサイクル (P.66 参照)

環境配慮設計

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



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、環境負荷の低減にも大きく寄与することから、具体的な目標を設定して取り組んでいます。また、消耗品や商品の梱包材の最小化、不要印刷を最少化する新たな印刷機能など、お客様の商品使用時に発生する廃棄物を最少化する商品設計にも注力しています。

リサイクル容易性

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

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

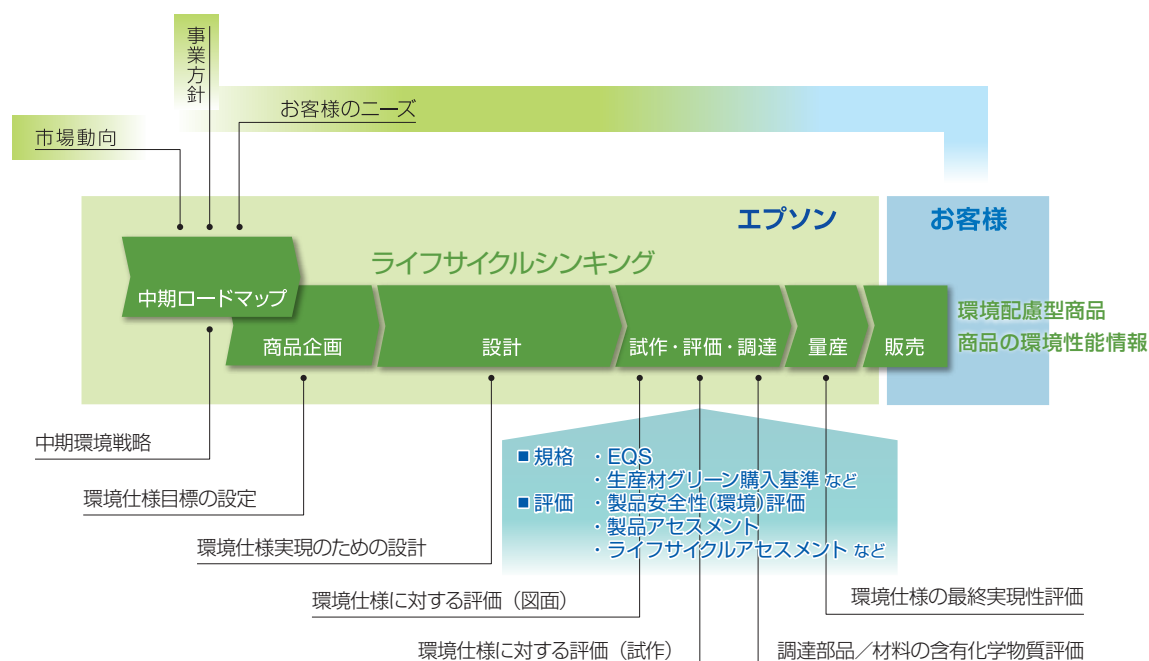
化学物質安全性

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

■ 環境配慮設計の仕組み

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

● 環境配慮型商品の商品化フロー（プリンティング事業の例）



規格

・ EQS (Epson Quality Standard)

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

・ 生産材グリーン購入基準

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

評価

・ 製品安全性(環境)評価

遵法適合性を実現するためのチェック

・ 製品アセスメント

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

・ ライフサイクルアセスメント(LCA)

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

環境活動

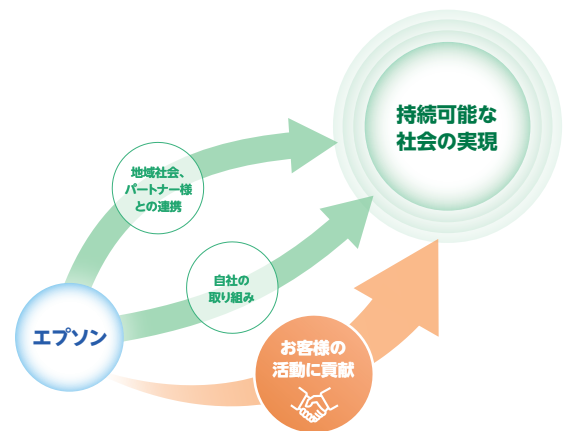
商品・サービスによる環境貢献

持続可能な社会の実現に向けて一企業が出来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。



お客様の元での環境貢献

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

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

■ オフィス・官公庁

■ 印刷性能と低消費電力を両立し、オフィスの環境対策に貢献

高速ラインインクジェット複合機LX-10000Fシリーズは、PrecisionCoreラインヘッド搭載により、100枚/分^{*1}を実現し、オフィスで使用されている一般的なレーザー方式の印刷速度50枚/分に対して、約2倍の生産性を発揮します。エプソンのインクジェット技術が可能にした高速ラインインクジェット複合機は、印刷性能と低消費電力を高い次元で両立させた商品です。



WorkForce Enterprise
LX-10000Fシリーズ
LX-7000Fシリーズ

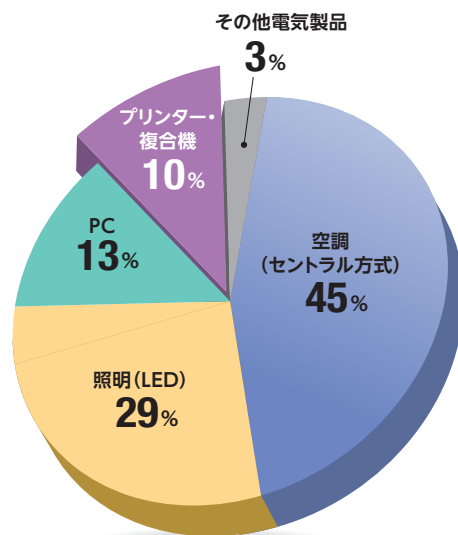
^{*1} A4横片面の場合。LX-7000Fシリーズは75枚/分です。印刷スピード算出方法についてはこちら。
<https://www.epson.jp/products/bizprinter/note/popup09.htm>

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。

オフィスにおける用途別電力消費の内訳^{*2}



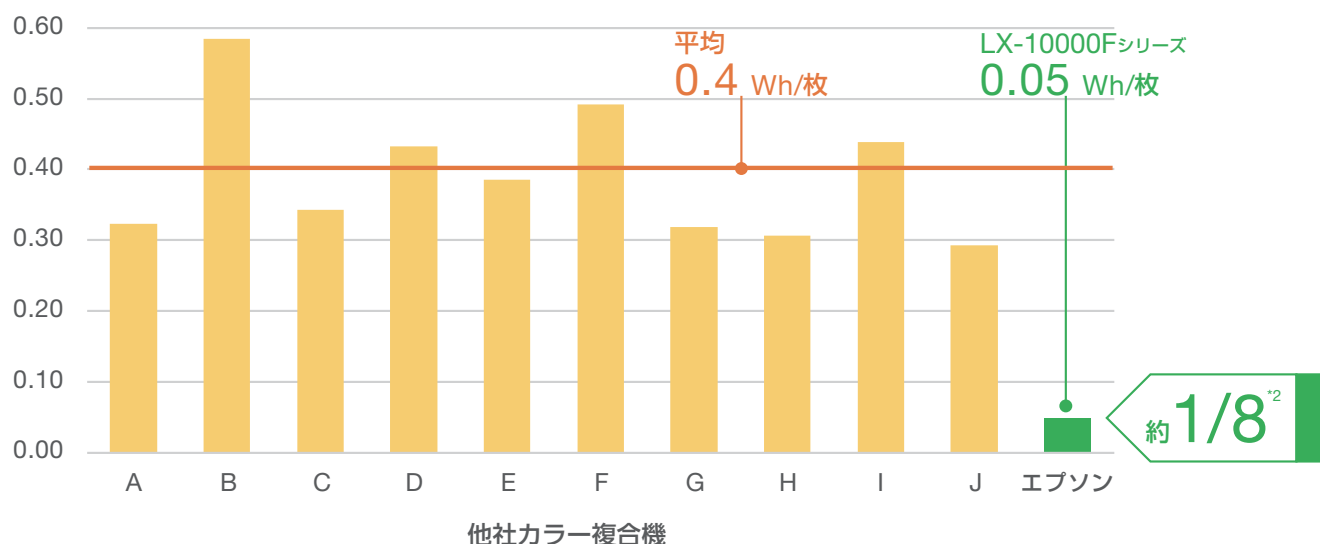
^{*2} エプソン調べ。SOMPOリスクアマネジメント株式会社への委託調査に基づく(2018年3月)。

1枚当たりの消費電力量

国際エネルギースタートアッププログラムのTEC^{*1}をベースに、異なる速度の製品を比較する際の目安として1枚当たりのエネルギー消費量として換算したものが下記のグラフです。一般的なオフィスで普及しているレーザー方式のA3カラー複合機の平均値と比べると、エプソンのLX-10000Fシリーズの消費電力量は約1/8となり、その高い省エネ性能を示しています。

^{*1} TECとは「Typical Electricity Consumption」の略で、オフィスにおける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（稼働とスリープ／オフが繰り返される5日間＋スリープ／オフ状態の2日間）を指します。

(Wh/枚) 1枚当たりの消費電力量（一般的なレーザー方式平均値^{*2}との比較）



^{*2} 1枚当たりの電力量の比較シミュレーション。A3カラー複合機45-55枚/分クラス10機種を販売台数上位より選択（2016年の出荷台数出典：IDC's Worldwide Quarterly Hardcopy Peripherals Tracker 2017Q3）し、各機種における印刷1枚当たりの消費電力量の平均値と比較。energystar.jpに登録されているTEC値（2017年11月現在）を採用し、TEC算出条件を用いて1枚当たりの値を算出。

ユーザーコメント

効率化と電力削減に役立っています

私たちは、70以上の国や地域で資金提供を通じて子どもたちの支援を実施している国際NGOです。日々の活動で使用していたレーザープリンターのほとんどを、エプソンのインクジェットプリンターに入れ替えています。今回は、子どもの自立支援で多量の書類を取り扱う工程に高速ラインインクジェット複合機を導入しました。印刷品質が良く、多量の印刷も素早く対応できるので、工程の効率化を実現できています。さらに、導入前と比べて電力も削減できていますし、レーザープリンターからの発熱でオフィスの温度が上がることもなく、室内の環境が大幅に改善したと皆が喜んでいます。こうした印刷パフォーマンスと環境性能を両立できる点にとても満足しており、環境性能に優れた機器の使用は、環境意識が高いドイツにオフィスを構える我々にとって、社会的責任を果たすための重要な要素の一つと考えています。



Plan International Germany CEO
Maike Röttger 様



eco 情報



LX-10000Fシリーズ

- エプソンのインクジェット技術が可能にした高速ラインインクジェット複合機は、印刷性能と低消費電力を高い次元で両立させています。
- 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カラー複合機の平均値と比べると、エプソンのLX-10000Fシリーズは約1/8^{*2}となり、その高い省エネ性能を示しています。
- 最大消費電力を320W / 300W(LX-10000Fシリーズ / LX-7000Fシリーズ)に抑えており、一般的なオフィスで使用される100V、15Aのコンセントで使用可能です。

紙に新たな価値を与え、循環型社会の実現に貢献

PaperLab A-8000は、使用済みのコピー用紙を原料として、新たな紙をその場で再生産できる世界初^{*1}の乾式オフィス製紙機です。A-8000に搭載したドライファイバーテクノロジーは、エプソンが独自に開発した水を使わない画期的な紙再生技術です。このドライファイバーテクノロジーは、紙資源を無駄なく活用することができ、製紙のみならず、紙を原料としたさまざまな製品に応用が可能です。

^{*1} 2016年11月時点、乾式のオフィス製紙機において世界初（エプソン調べ）



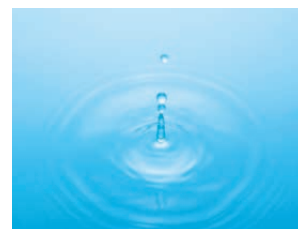
EcoPro Awards

第1回エコプロアワード
経済産業大臣賞受賞

乾式オフィス製紙機
PaperLab A-8000

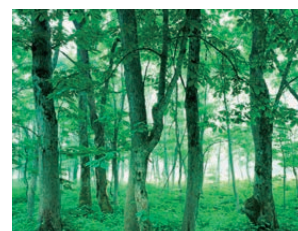
水資源の保全

一般的には、A4の紙を1枚作るのにコップ1杯の水が必要になるといわれていますが、A-8000は機器内の湿度を保つためのわずかな水を消費するだけです。地球規模の重要課題である水資源の保全に貢献します。



森林資源の有効利用

紙の原料である木材は、森林から得られる資源です。回収されたコピー用紙を含む情報用紙の多くは、板紙をはじめとする別な用途の紙に再生されています。A-8000は、オフィスで使用した紙を原料として新たなコピー用紙を生産することができます。また、A-8000で生産した紙には「3R活動推進フォーラム」が規定するR100マークを表示することが可能です。



環境意識向上

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



社内活用事例

エプソンは、A-8000を積極的に活用し、自社で使用した紙の再生産を進めています。会社のカレンダーや社員の名刺にA-8000で作った再生紙を使い、2018年度の新入社員研修の際は全て再生紙の資料を使用しました。その他業務で使うノート、メモ帳でも活用しており、今後用途を拡大する予定です。紙の再生産作業はエプソンミズベ(株)の社員が担っており、職域の拡大により障がいのある社員が活躍しています。

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



再生した紙を使ったカレンダー



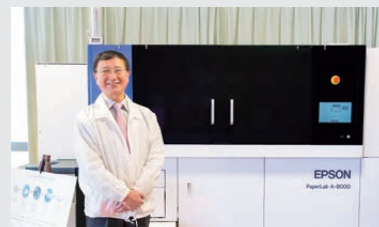
プリンターの吸収材
(メンテナンスボックス)

ユーザーコメント

直接的な環境貢献だけでなく、子どもたちがつくる未来に向けて

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

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



長野県塩尻市長
小口 利幸 様



子どもたちへの環境教育



再生した紙を使った申請用紙



eco 情報



PaperLab A-8000

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

- A-8000に搭載したドライファイバーテクノロジーは、エプソンが独自に開発した水を使わない画期的な紙再生技術で、水資源の保全に貢献します。
- オフィスで使用した紙を原料として新たなコピー用紙を生産する「紙から紙」のリサイクルを自らの手で実現し、森林資源を有効利用できます。
- オフィス内でのリサイクルが可能となり、外部へ処理を委託する古紙の量を減らすことができます。

■ 捺染・ガーメント

■ 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 Evo Tre^{*1}

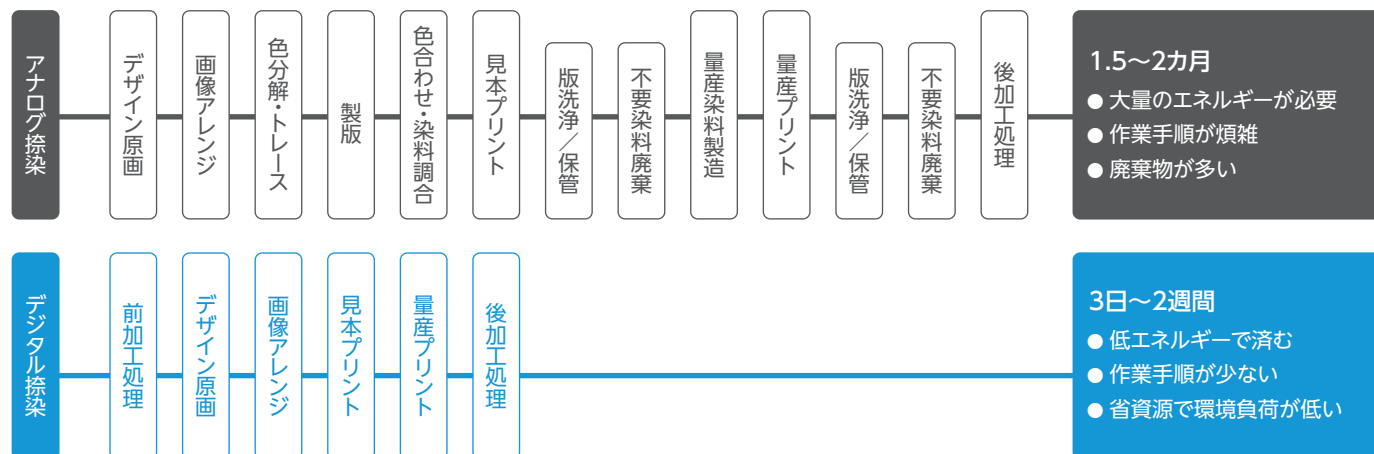
^{*1} イタリアのロブステリ社(子会社)と開発したデジタル捺染機です。

効率的な生産プロセス

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

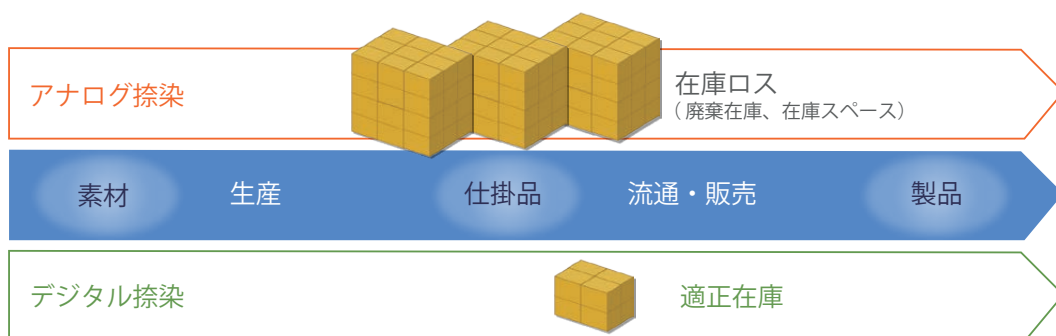
1. 精細なグラデーションや微妙な色調の再現が可能
2. アナログ方式には欠かせない版が不要なため、低コストで多品種少量・短納期の生産に最適
3. 染色材料のロスがほとんど無く、版洗浄のための水が不要であるため環境負荷を低減

● アナログ捺染とデジタル捺染の工程比較



適正な在庫管理

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



eco 情報



Monna Lisa Evo Tre

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

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

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

^{*1} ガーメント (garment) とは「衣服」・「衣料」を意味します。



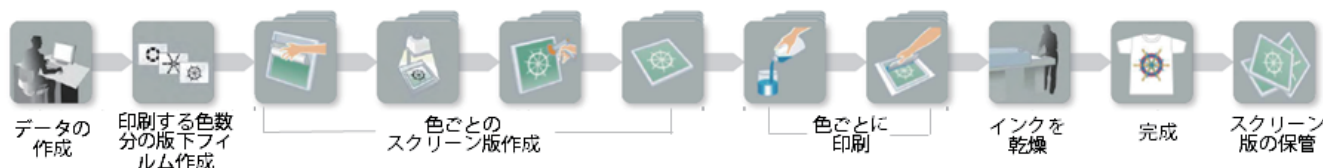
ガーメントプリンター
SureColor SC-F2150

ガーメントプリントのワークフローを革新

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

シルクスクリーン印刷のワークフロー



インクジェット印刷のワークフロー

淡色ウェアへの印刷



濃色ウェアへの印刷



乳幼児が触れる繊維製品への印刷も安心

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

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



eco 情報



SureColor SC-F2150

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

環境配慮型商品

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

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

以下、それぞれの商品がライフサイクルのどの段階で特に優れた環境負荷低減を実現できるかを、ライフサイクルのアイコンを使って分かりやすくお伝えします。

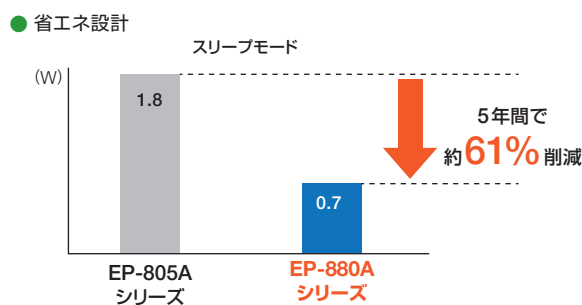
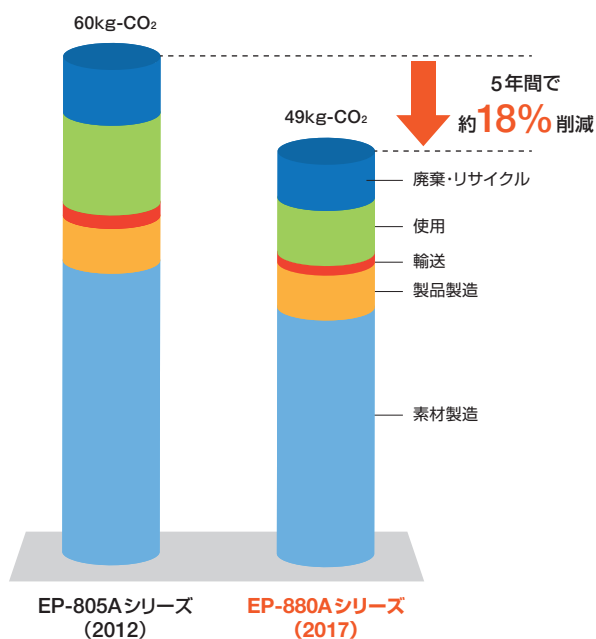
コンパクトに進化した家庭用プリンター

コンパクトで軽量の本体は、お客様の設置自由度を高めるとともに環境負荷を低減します。



EP-880AB

ライフサイクルでの地球温暖化負荷(CO₂換算)



* エプソンの評価条件による値です。ライフサイクルアセスメント手法により、商品のライフサイクル[素材製造・製品製造・輸送・お客様による使用(3年間の使用を想定)および使用済み商品の廃棄・リサイクル]の全ての地球温暖化負荷をCO₂排出量として算出しています。A4カラー文書5枚/日、1日8時間電源オン、16時間は電源オフ、月20日として算出しています。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しています。地球温暖化負荷はお客様のプリンター使用状況により異なります。



eco 情報

- 小型・軽量化デザインで省資源に貢献します。
 - プリンター本体を約10%小型化、約7%軽量化^{*1}
- 省エネルギーに貢献します。
 - スリープモードの電力消費1W以下
 - スリープモードで約61%の電力削減^{*1}

^{*1} 2012年度のEP-805Aシリーズとの比較

■ コンパクトに進化したスカラロボット

エプソンの産業用ロボットは、先進性と信頼性で30年以上の長きにわたり常に業界をリードしてきました。スカラロボット（水平多関節ロボット）は7年連続世界シェアNo.1^{*2}を獲得しています。

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



* T3は3kg、T6は6kgの搬送が可能です

^{*2} 産業用スカラロボットの2011～2017年の金額および数量ベースの出荷実績において（株式会社富士経済「2012～2018ワールドワイドロボット市場の現状と将来展望」調べ）

省スペース・省配線

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



従来モデル [LS3] とコントローラー [RC90] の接続イメージ



コントローラー内蔵型 [T3]

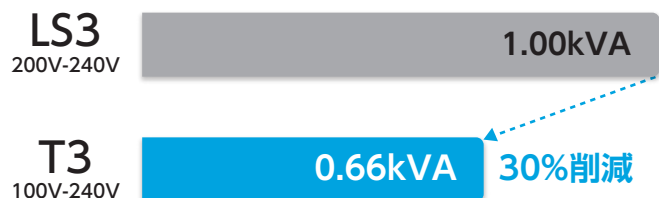
* 上図内の重量は、ケーブルを含まない、ロボットおよびコントローラー本体のみの重量です。

省エネルギー・省資源

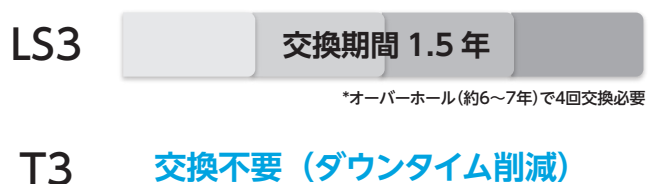
従来モデルLS3ではAC200～240Vの電源が必要でしたが、T3ではAC100Vの低電圧稼働が可能です。電源環境を気にすることなく設置ができるだけでなく、消費電力を30%削減し、省エネ性能に優れています。

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

従来モデルとの消費電力の比較



バッテリー交換イメージ



eco 情報

- コンパクトなスカラロボットにより、人手による単純作業や、単軸ロボットからの置き換えなど、省スペースでの自動化と生産性の向上を実現します。
 - コントローラーを内蔵し、省スペースを実現
 - AC100V電源で稼働可能。従来モデルより30%の省エネルギー^{*1}を実現
 - バッテリーレスモーター搭載により省資源でメンテナンス性も向上

^{*1} T3と従来モデルLS3との比較

商品の環境情報

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

商品の環境情報

環境ラベル／環境情報に対応しているエプソン商品をご確認いただけます。



世界各国・地域の環境ラベルへの対応

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

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

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

● エプソンが取り組む世界各国・地域の環境ラベル

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

| | 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、米国、EU | 中国 | 全世界 |
| 環境ラベル | THE ECO DECLARATION | PCグリーンラベル | エプソンタイプ II 環境ラベル制度 | エコリーフ | 国際エネルギー スタープログラム ^{*1} | 節能認証 | エコパスポート |
| インクジェットプリンター (複合機含む) | ● | | ● | ● | ● | ● | ● (捺染・ガーメント) |
| ページプリンター (レーザー/LED) | ● | | ● | | ● | | |
| SIDM プリンター | ● | | ● | | ● | ● | |
| POS プリンター | ● | | ● | | ● | | |
| ラベルプリンター | ● | | ● | | ● | | |
| スキャナー | ● | | ● | | ● | ● | |
| インク/トナー カートリッジ | | | | | | | |
| 用紙 | | | | | | | |
| プロジェクター | ● | | ● | | | ● | |
| ラベルライター | | | | | ● | | |
| パソコン (モニター含む) | | ● | | | ● | | |

^{*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製品安全データシート

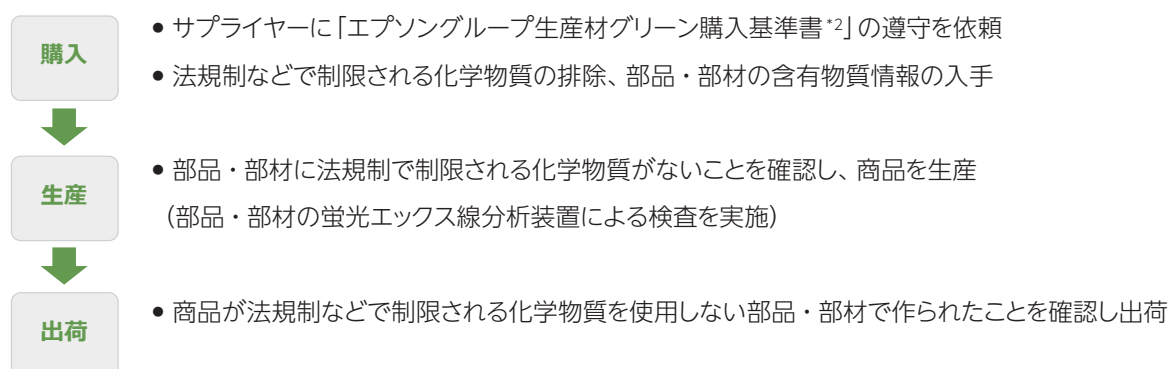
プリンター消耗品 (インクカートリッジ、トナーカートリッジ、リボンカートリッジなど) に関して、商品を、安全かつ適切に取り扱っていただくために、商品が含有する化学物質の内容、取扱方法、保管方法などを記載した、「製品安全データシート」の提供を行っています。

■ 製品含有化学物質管理

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

■ 製品含有化学物質管理の仕組み

国際的な化学物質規制 (主には欧州の RoHS 指令、REACH 規則) の高まりから、商品に使用される化学物質の管理を適切に実施することが不可欠となっています。エプソン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。



^{*2} 商品に使用される部品・部材を納入いただくサプライヤーに製品含有化学物質保証体制の構築・維持、法規制などで制限される化学物質の排除、部品・部材の含有物質情報の提供などを定めた基準書

■ 製品含有化学物質管理の対応事例

法規制の遵守

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

事例1：欧州 RoHS指令への対応

欧州のRoHS指令^{*1}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。2019年7月より制限物質として追加されることが決まっているフタル酸エステル（DEHP、BBP、DBP、DIBP）について、エプソンは2009年から代替活動に取り組み、2014年3月時点で、産業向け商品や在庫品など一部の商品を除き代替を完了しました。

*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）の6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）に対し、エプソンは順次対応してきました。

REACHでは、化学物質を製造・輸入する場合には登録が、商品に有害物質（高懸念物質など）を含有する場合には情報伝達や届出や代替が義務付けられています。エプソンは業界標準に準拠した含有化学物質調査体系を活用し、法的要求・お客様の要求・社会的要求に効率的かつ確実に対応していきます。

インクの化学物質の情報は、お客様が閲覧できるよう欧州23カ国語の安全データシート（SDS）を作成し公開しています。

事例3：GHS^{*2}への対応

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対応が求められています（2003年国連勧告）。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、対象となるインクカートリッジやトナーカートリッジ、リボンカートリッジに対して、対応を進めてきています。

GHSは、2020年までにおよそ100の国・地域に対して対応が必要となる予定です。

*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。

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：ガーメントやテキスタイル^{*1}用に安全性の高いインクを提供

エコパスポート^{*2}認証取得

エプソンの捺染用のインク^{*3}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。



^{*1} ガーメント (garment) は「衣服」・「衣料」を、テキスタイル (textile) は「織物」・「布地」を意味します。

^{*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} 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。

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、量産に至る全てのプロセスでこのデータベースを活用して安全性を確保しています。また、環境や人体へ影響を及ぼす可能性のある物質を商品から排除しています。

危険有害情報の提供

事例：プリンター用消耗品の製品安全データシート

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

環境活動

生産

エプソンは、工場・オフィスにおいて、「地球温暖化防止」「化学物資管理」「ゼロエミッション」を主軸に置き、環境負荷低減活動に取り組んでいます。

地球温暖化防止

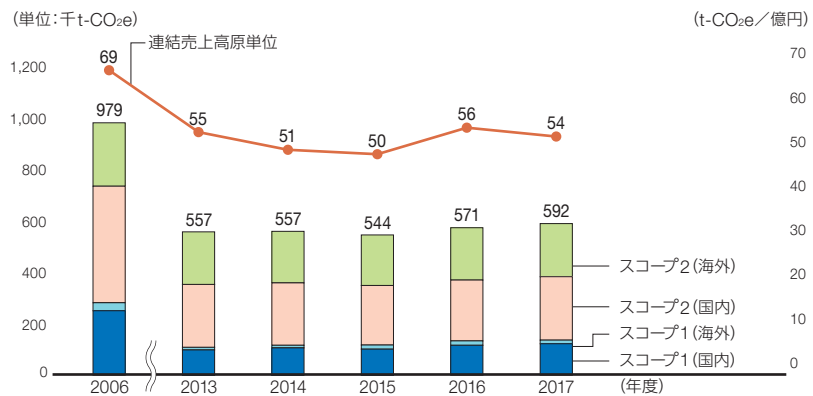
エプソンは、「省エネによるCO₂の排出量削減」「CO₂以外の温室効果ガスの排出量削減」を活動の主軸に置き、国内事業所だけでなく海外も含む全ての関係会社で取り組んでいます。

2017年度は、2006年度比で温室効果ガス排出量の売上高原単位を20%削減するという目標を掲げて活動を進め、グループの削減目標を達成しました。なお、2006年度の排出量と比較すると約40%削減となっています。

22% 削減

CO₂排出量売上高原単位(2006年度比)

● 温室効果ガス (GHG) 排出量



* 温室効果ガス排出量のCO₂換算係数について(2018年6月更新)

・電力: 日本国内は電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)の調整後の実績値
海外はIEA(International Energy Agency) - CO₂ Emissions from Fuel Combustionの各国排出係数を使用

・燃料: 国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用

・CO₂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

* GHGプロトコルに基づき、排出係数と温室効果ガスの対象物質を変更し、過去のデータについても見直しを行いました。

化学物質管理

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

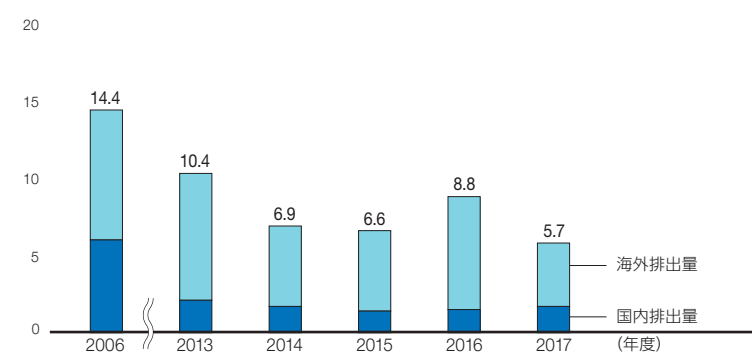
2006年度の排出実績をベンチマークとした管理指標を用い、各事業部で管理と削減を進めてきた結果、2017年度も目標を達成しています。また、これらの化学物質に関するデータを公開し、地域の皆様と意見交換会を通じてコミュニケーションを図り、信頼関係を築いています。

60% 削減

PRTR対象物質排出量(2006年度比)

● PRTR対象物質排出量

(単位:t)

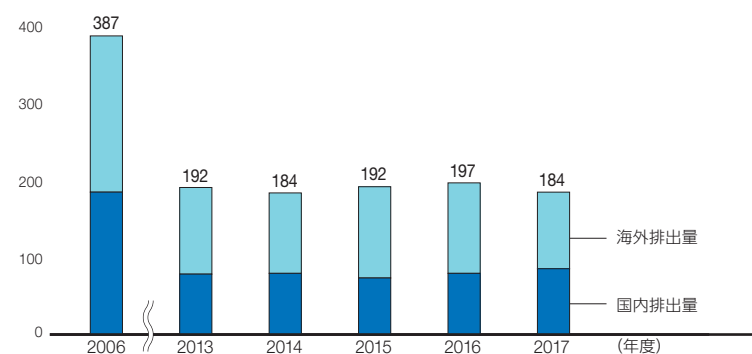


52% 削減

VOC排出量(2006年度比)

● VOC排出量

(単位:t)



* 再集計の結果、一部の数値は「サステナビリティレポート 2017」の発表値と異なります。

ゼロエミッション

エプソンのゼロエミッション活動は、排出物を100%再資源化することを目標とした「再資源化活動」からスタートしました。2003年には、国内グループ会社および海外生産拠点の全てが再資源化目標を達成しました。以降は生産工程での省資源化を図る「省資源活動」にシフトしています。

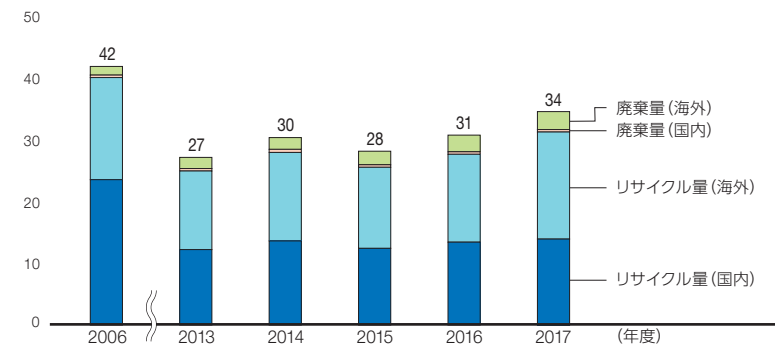
2017年度は、2006年度の排出実績をベンチマークとした管理指標を用いて活動を進め、グループの削減目標を達成しました。

18% 削減

排出物排出量(2006年度比)

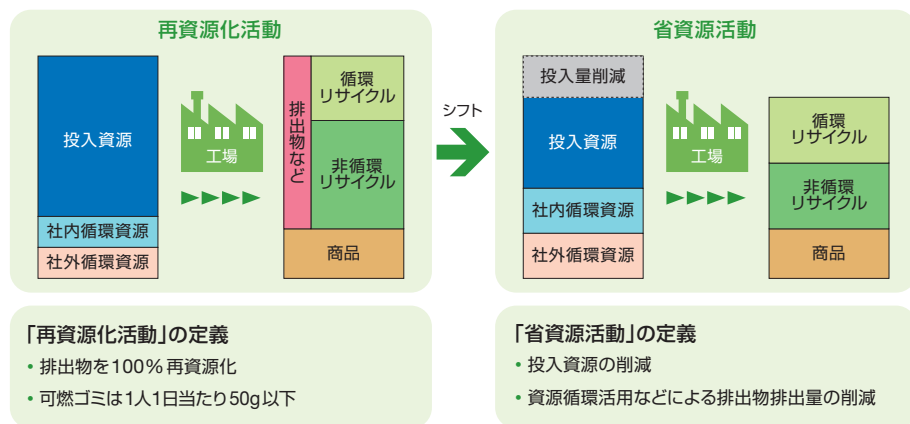
● 排出物排出量

(単位:千t)



* 再集計の結果、一部の数値は「サステナビリティレポート2017」の発表値と異なります。

● ゼロエミッション活動



水資源の保全

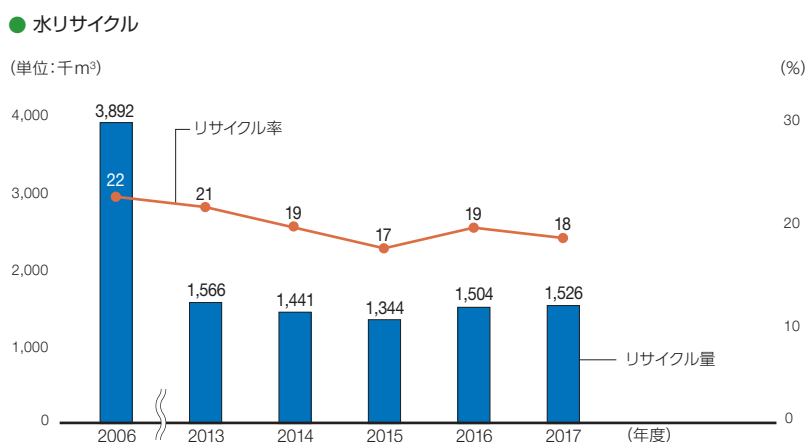
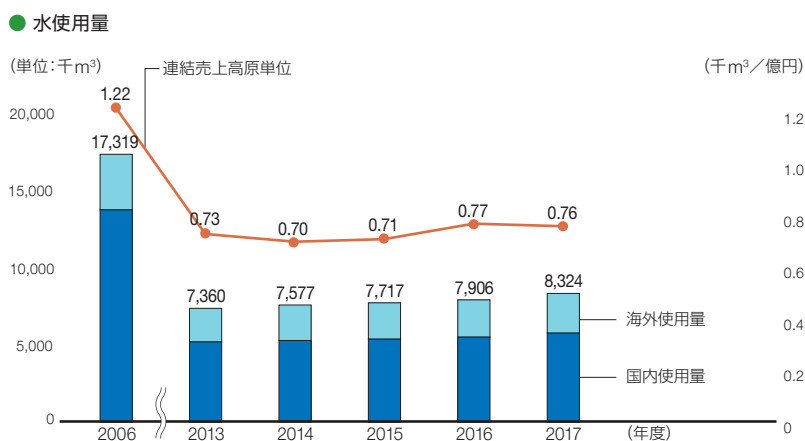
エプソンは、持続可能な水資源の利用のため、必要以上に水を汚さず、消費せず、使った水はリサイクルして使うことを基本としています。生産工程においては、工場排水のリサイクル率向上や水質規制強化への対応などに積極的に取り組み、水処理設備については、より省エネルギータイプを導入するなど、総合的な環境負荷低減を図っています。

水リスクへの取り組み

水リスク評価のグローバルスタンダードの一つである世界資源研究所 (WRI) の Aquiduct (アキダクト) を用いて、エプソンの生産拠点に対して水リスクの特定を行いました。その結果、物理的な水資源量に加えて、排水による汚染リスク、規制および周辺地域の評判など、総合的に「非常に高い」リスクのある拠点はありませんでした。今後はWWFのWater Risk Filterなどの評価ツールも用いて、複合的に水リスク評価を行っていく予定です。

2017年度は、2006年度比で水使用量を55%削減するという目標を掲げて活動を進めましたが、インクジェットプリンターと金属粉末製品の新規工場稼働により水使用量が増加し目標未達となりました。しかしながら、売上収益は伸長しており、売上高原単位では改善しています。

52% 削減
水使用量 (2006年度比)



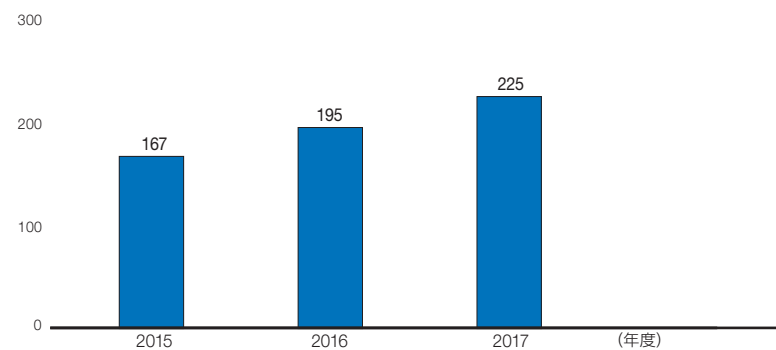
物流

エプソンは、商品・部品と排出物の効率的な輸送を通じて、CO₂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。

2017年度はサプライヤー火災が発生し、部品供給の遅延による影響を最小限に抑えるためなどの理由で航空輸送が増え、前年度から15%の増加となりました。

● 物流におけるCO₂排出量

(単位: 千t-CO₂e)



* GHG プロトコルに基づくスコープ3のカテゴリー4：輸送、配送（上流）を算定しています。

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。

2017年度は以下の法規制違反および行政処分がありましたが、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なく、高額罰金（1万米ドル以上）・苦情・事故の発生もありませんでした。

| 種別 | 内容 |
|-------|------------------------------------|
| 法規制違反 | 下水道放流基準超過(油分) |
| 行政処分 | VOC 除害設備設置義務違反(罰金対象) |
| | 危険物(廃棄物)保管庫 可燃ガス濃度感知装置設置義務違反(罰金対象) |

■ 土壌・地下水浄化活動

地下水の塩素系有機溶剤対策として、本社事業所をはじめとする各事業所でバリア対策および揚水浄化を継続的に実施しています。なお、浄化対策実施後の下水道への放流水は、排除基準(0.1mg/L)の1/1000レベルで管理されています。

事業所別地下水データと浄化対策

地下水トリクロロエチレン濃度推移(各事業所における最高濃度井戸の年度平均値)

単位: mg/L

| 事業所 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | 浄化対策 |
|-----|--------|--------|--------|-------------------|
| 本社 | 15 | 17 | 17 | バリア対策、揚水浄化、モニタリング |
| 塩尻 | 0.22 | 0.21 | 0.31 | バリア対策、揚水浄化、モニタリング |
| 富士見 | 0.043 | 0.025 | 0.014 | バリア対策、揚水浄化、モニタリング |
| 諏訪南 | 0.050 | 0.045 | 0.041 | バリア対策、揚水浄化、モニタリング |

参考: トリクロロエチレン基準値

環境基本法 地下水環境基準 : 0.01 mg/L以下

水質汚濁防止法 地下水浄化基準 : 0.01 mg/L以下

土壌汚染対策法 地下水基準 : 0.01 mg/L以下

■ 排水管理

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

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

■ 廃棄物管理

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

ただし、蛍光ランプなど自国で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。

■ 事業拠点関連情報

エプソンの主要環境データや事業所・関係会社の環境データ、ISO14001 認証取得状況などはホームページでご確認いただけます。

 グローバル主要環境データ
https://www.epson.jp/SR/environment/production/global_data.htm

 事業所・関係会社環境データ
https://www.epson.jp/SR/environment/production/individual_data.htm

 条例に基づく報告
<https://www.epson.jp/SR/environment/production/reports.htm>

 事業所・関係会社環境方針
https://www.epson.jp/SR/environment/production/individual_policy.htm

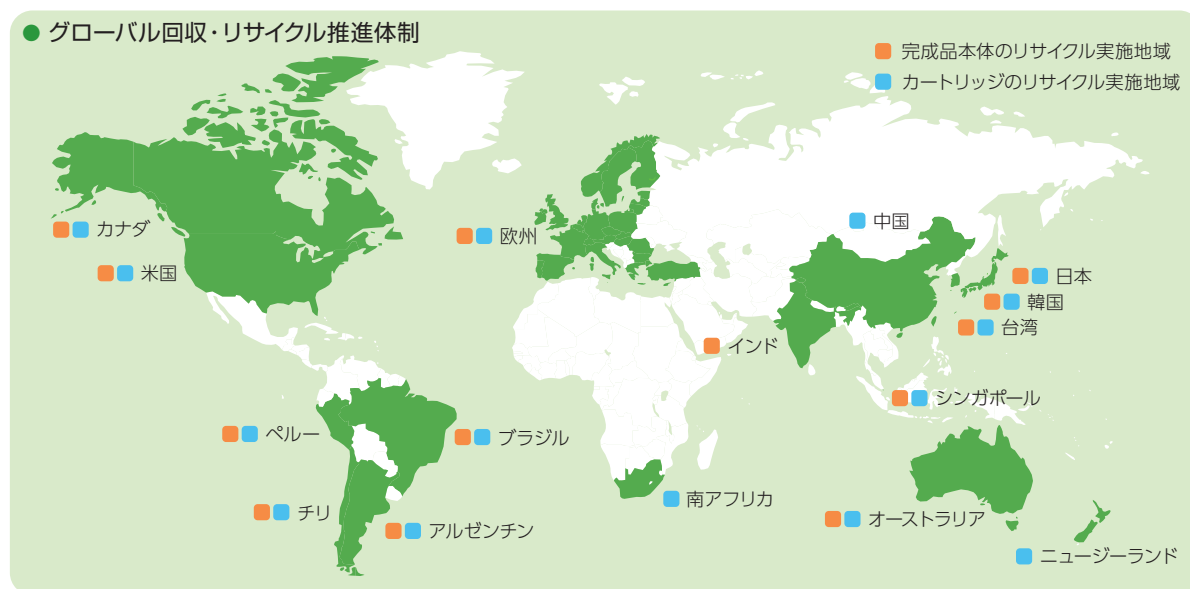
 ISO14001 認証取得一覧
<https://www.epson.jp/SR/environment/production/iso14001.htm>

環境活動

回収・リサイクル

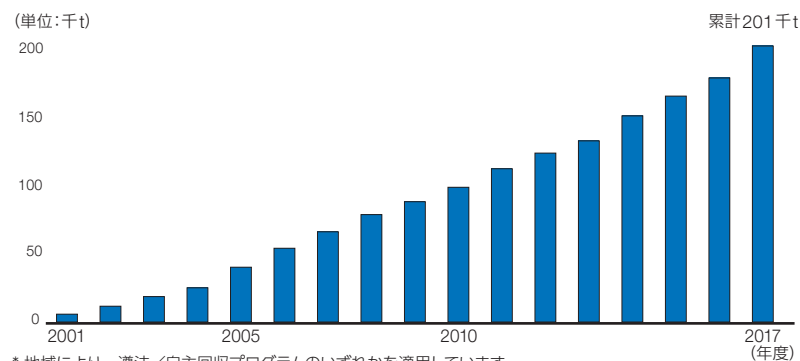
資源循環の環を太く大きくするために、お客様・業界・地域と連携し、世界各国・地域で使用済み商品の回収・リサイクルを進めています。

■ エプソンのリサイクルシステム（世界各国・地域での取り組み）



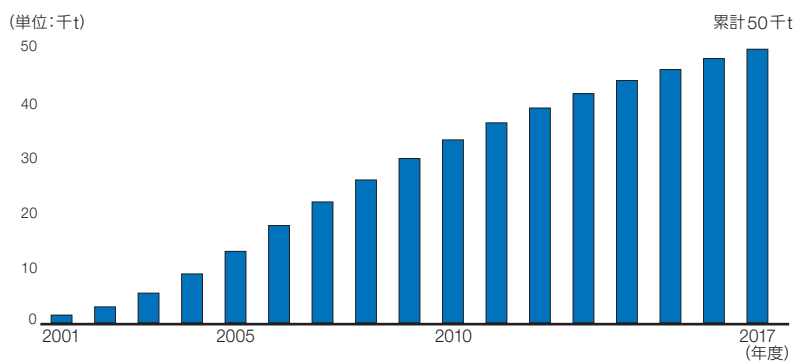
■ 回収量年度推移

● 完成品本体の回収量（累計）



* 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。
* 実回収量と回収見込み量（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

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. は、ブラジル全土で使用済み商品や消耗品の回収プログラムを導入し、100 カ所を超える

回収ポイントを設置しています。回収された商品や消耗品は認定リサイクル業者に送られ、業者によって分解された後、リサイクルまたはコプロセッシング^{*2}といった廃棄物の最終処分を行う施設で適切に処分されています。

^{*2} 廃棄物を化石燃料や新規資源として代用することです。



【カートリッジの回収・リサイクル】

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

アジア

【商品の回収・リサイクル】

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

台湾では、2002年の資源回収再利用法に基づき適切に対応しています。

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



【カートリッジの回収・リサイクル】

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

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



Project Homecoming
A Joint-Brand Ink & Toner Cartridge Recycling Programme

オセアニア

【商品の回収・リサイクル】

Epson Australia Pty. Ltd. (EAL)は、2012年から始まった家電リサイクル制度において、IT産業界メンバーの一員として政府が進めているリサイクルのスキーム構築に参画し、使用済み家電製品の埋め立て量削減に取り組んでいます。

EALは、Australia and New Zealand Recycling Platform Limited(ANZRP)の役員として政府が定める無償の家電回収・リサイクルサービスの一つであるTechCollectを立ち上げました。



【カートリッジの回収・リサイクル】

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



日本

【商品の回収・リサイクル】

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

[カートリッジの回収・リサイクル]

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

● 引取回収サービス

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

● ベルマーク活動

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



● 国内拠点での回収活動

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



● 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。



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。

環境効果

- インクカートリッジ1個当たりのライフサイクル環境負荷：56%削減
- この取り組みによるCO₂排出削減量：39.5t／年

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

環境活動

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。

環境地域貢献

 環境保全活動（詳細は「社会貢献」P.134 参照）

環境技術

エプソンの技術を活かした社会貢献の取り組みを紹介します。

PFC ガス簡易計測ツールの公開

半導体や液晶の製造工程で使用されるパーフルオロカーボン（PFC）などのガスは、地球温暖化係数がCO₂の約1万倍と、極めてその影響が大きいものです。またPFCガスは計測そのものが困難とされてきました。

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

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

*1 旧名称「エプソンメソッド」

環境教育

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

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

社内における環境教育

● 環境教育体系（日本）

| 研修名 | | 経営層 | 中堅社員 | 社員 |
|------|--------|--|------|---------------|
| 一般教育 | eラーニング | 環境基礎教育Ⅱ | | |
| | 階層別 | 新任課長教育 | | 新入社員教育 |
| | | 海外赴任者研修 | | |
| 専門教育 | 専門技術 | ISO14001環境監査人教育 | | |
| | | XRF ¹⁾ マイスター認定者教育 | | XRF測定・合否判定者研修 |
| | | 国際エネルギースタープログラム測定技術者教育 | | |
| | | 公害防止管理者教育 | | |
| | | 排出物管理者教育 | | |
| | | 危険有害物管理教育 | | |
| | | | | |
| 啓発 | | 社内報、環境月間、環境イベント（事例発表会）、講習会、ウェブサイト、地域クリーン活動など | | |

¹⁾ 蛍光エックス線元素分析法

● 2017年度環境教育実績（日本）

| 研修名 | 受講者（認定者数） ²⁾ |
|---------------------|-------------------------|
| 環境基礎教育Ⅱ（2017） | 16,991人 |
| ISO14001：2015 環境監査人 | 444人（697人） |
| XRFマイスター | 7人（23人） |
| XRF測定・合否判定者 | 31人（62人） |

²⁾ 環境基礎教育は公開期間（2017年6月～2018年3月末）の受講者

それ以外は2018年3月末時点での在籍認定者数

XRFマイスターは海外現法を含む



全社必須教育のeラーニング

小学校と共同で環境保護イベントを実施（中国）

Epson Wuxi Co., Ltd.は、毎年所在地である無錫市の周辺で環境保護活動を行っており、2017年9月には、無錫市新呉区安全監督環境保護局と地元の泰伯実験学校と共同で、環境保護イベントを実施しました。

会場となった無錫市の梁鴻国家湿地公園には小学生と教員83人が集まり、エプソングループの概要と環境活動を紹介した後、環境保護に関する書籍100冊を贈呈しました。また、公園内を見学した後、ごみ分類ゲームを行うことで、環境汚染の減少とリサイクルによる資源の大切さを学びました。



グリーントalent・プログラム（台湾）

Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.は、持続可能な社会を形成できる次世代のリーダー育成を目的に、大学生と大学院生を対象に、2011年11月から環境教育プログラム「グリーントalent・プログラム」を実施しています。



環境コミュニケーション

環境を通じたコミュニケーション活動の取り組みを紹介します。

エコプロ展(日本)

2017年12月7日からの3日間、東京ビッグサイト(東京・有明)で開催された、日本最大級の環境展示会「エコプロ2017」に出展しました。

エプソンは1999年の第1回より継続的に出展しており、今回で19回目となりました。エプソンブースでは、使用済みの紙からその場で新たな紙を作るオフィス製紙機、高速ラインインクジェット複合機の省エネ性能、インク大容量化の省資源比較などオフィスにおける環境負荷低減の取り組みを商品ラインアップとともに紹介しました。

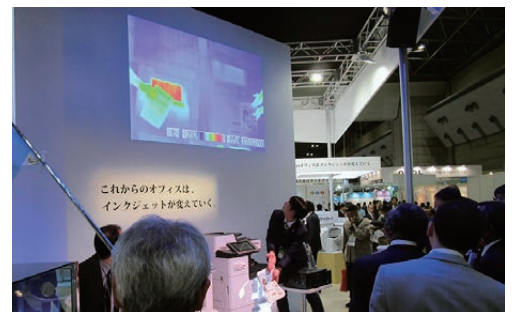
オフィス製紙機

紙再生のデモンストレーションや、PaperLab A-8000を導入いただいたプレミアムパートナー様の再生サンプルを紹介しました。(ノート、スケッチブック、名刺、チラシなど)



高速ラインインクジェット複合機

印刷時に熱を使わないため電力消費を抑えることができるインクジェットプリンターの構造について、サーモグラフィーカメラを用いたデモンストレーションを行い、レーザープリンターとの放熱の違いを可視化して紹介しました。



企業コーナー

エプソンが協賛する自然写真コンテストの写真とともに、CSR重要テーマの紹介や、ドライファイバーテクノロジー搭載装置による使用済み古紙からの部品製造事例、インクジェットデジタル捺染のインクの安心・安全などについて紹介しました。特に捺染については、紙以外の、身に着けるものへのインクジェットプリントが広がっていることを感じられるよう、いろいろな素材の印刷サンプルを展示し、手に取って見ていただけるようにしました。



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。

環境活動

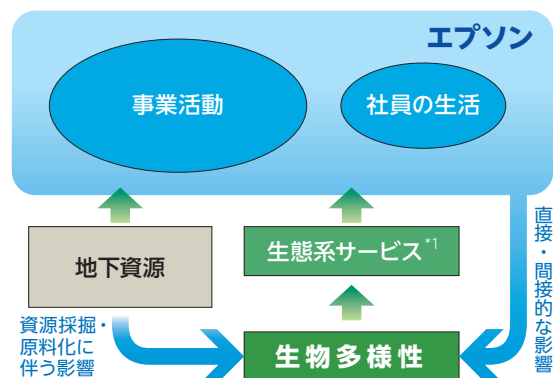
生物多様性の保全

生物多様性の考え方

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

基本的には「事業を通して生物多様性の保全を行う」「生物多様性に対する社員の意識を高める」、この2つがエプソンの考え方です。

● エプソンと生物多様性の関係



*1 生態系から得られる利益 (自然からの恵み)

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

| 影響要因 | エプソンとの関係性 | 活動テーマ | 主な取り組み |
|------|---------------------|----------|-----------------------------------|
| 気候変動 | 温室効果ガスの排出 | 地球温暖化防止 | 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 廃棄物再資源化 |
| 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 | 化学物質管理 | 製品含有・製造時使用の削減 |

■ 野鳥の保護活動を実施(台湾)



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



Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.(ETT /台湾)は、台湾藍鵲の生息環境を守るために、いくつかの大手企業と共に2017年からスポンサー企業として活動を開始し、ETT社員とその家族が年3回、合計70人が茶娘衣装に身を包みお茶摘み作業をしました。有機栽培の茶畑にはあちこちで蝶や昆虫たちが見られ、途中で数羽の台湾藍鵲を見つけると、参加者は皆大興奮でした。

ETTは3カ年にわたり、社員の環境意識の向上を図りながら、生態系の保全と持続可能な有機茶生産を支援していきます。

^{**} IUCN レッドリストLeast Concern (version 3.1)に登録されています。



環境活動

環境マネジメント

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

 環境活動方針（詳細は「付属資料」P.149 参照）

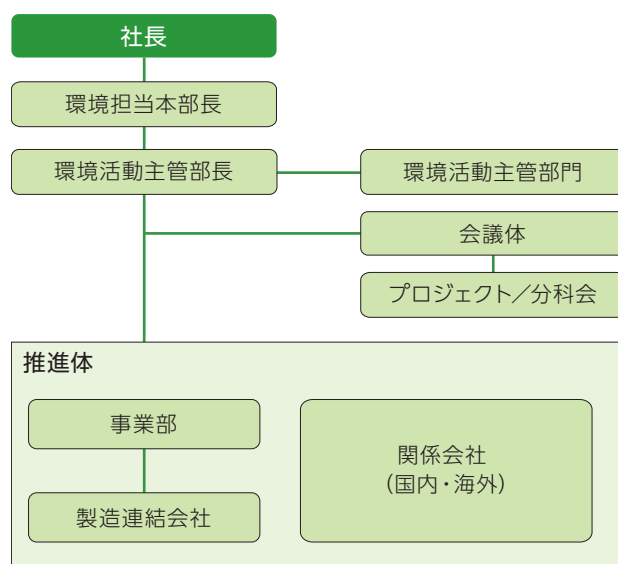
環境マネジメントシステム

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

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

なお、環境活動は財務会計上の全連結子会社を対象としており、データ集計については、2017年度は当社を含む国内外のグループ会社57社（売上収益の97%をカバー）を対象としています。

● 環境活動推進体制



社外からの評価・表彰

エプソンの環境活動に対する評価や、これまでに受賞した外部表彰を紹介します。

● 環境表彰

| 年 | 表彰名称 | 対象 | 主催 |
|------|---|---|--------------|
| 2017 | PROPER「ブルー」ランク (環境対策格付けプログラム) | P.T. Epson Batam P.T. Indonesia Epson Industry | インドネシア 環境林業省 |
| | JAPAN OEKO-TEX® AWARD 2017 OEKO-TEX® 国際共同体賞 | セイコーエプソン株式会社 | OEKO-TEX® |

人づくり

人材開発

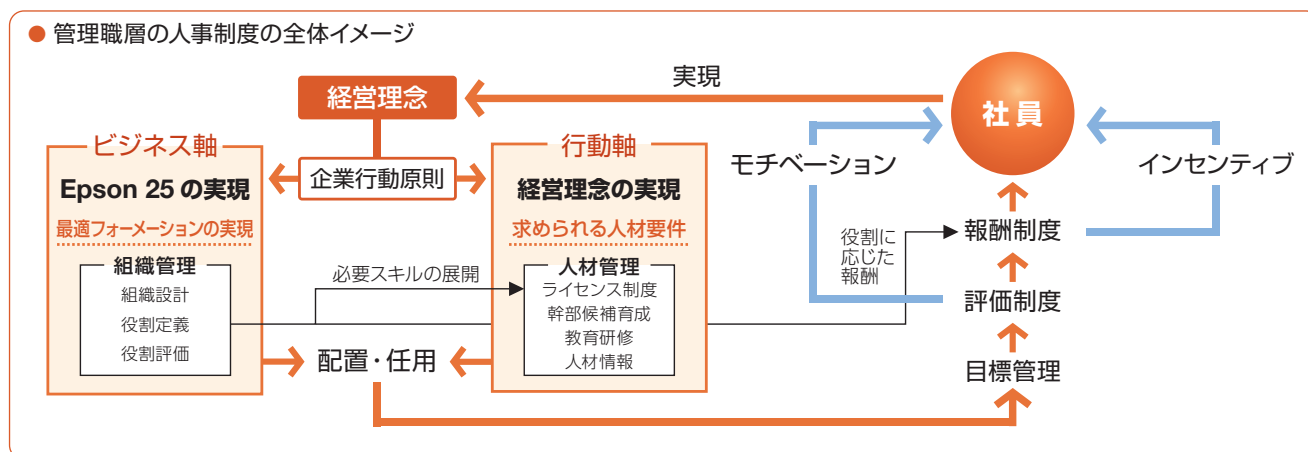
人材開発の考え方

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

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

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

■ 人材開発方針（詳細は「付属資料」P.150 参照）



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

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

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

また、エプソンではすでに30年以上の長きにわたって「目標管理」制度を運用しています。全ての階層の社員全員が「目標管理」制度の対象となっており、上司と職場のメンバーが合意と納得のもとに目標を設定し、達成をフォローし、成果を振り返って、次期にはさらに高い目標に挑戦するサイクルを繰り返しています。この「目標管理」

制度はOJTによる人材育成そのものであり、人材が成長することで組織・会社も発展するWin-Winの関係を築くサイクルなのです。

● 教育研修体系（国内）

| | 次世代 リーダー | 資格・ 等級別 | 全社共通 | 専門 | グローバル | 現場 支援 |
|-------------|-------------|-----------------|------|----|-------|----------|
| 役員 | | 役員 研修 | | | | |
| 事業部長 | F1 | 部長 研修 | | | | |
| 部長 | F2 | | | | | |
| 課長 | | マネジメント 実践コース | | | | |
| シニア スタッフ | F3 | SSF 研修 | | | | |
| C等級 | | O等級 研修 | | | | |
| 新人 | | 新人 研修 | | | | |

* F1・F2・F3：「F」はFuture Leaderの意。選抜型研修

* SSF研修：シニアスタッフ研修(2018年度開始。旧新任主任研修)

■ 主な教育活動

■ 国内外のリーダー層を対象とした研修

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

■ グローバル・インキュベーション・セミナー(GIS)

「グローバル・インキュベーション・セミナー(GIS)」はエプソングループ各社をけん引するグローバルリーダーの計画的育成を目的として、世界各国・地域の次世代リーダー層を対象に、エプソンのビジョンとバリューを共有し、各自の組織でそれらを実践できる力を養う教育研修プログラムです。1999年から継続している取り組みで、これまでに延べ350人余りのメンバーがこの研修に参加しており、グループ海外関係会社社長のほとんどが、その卒業生となっています。

2017年度は、2018年2月26日から5日間、海外現地法人19社からの参加者に、国内の社員を加えた合計25人が参加し、「グローバル・インキュベーション・セミナー(GIS)2017」を本社事業所で開催しました。参加者は、経営層と直接的なコミュニケーションをとることで経営ビジョンや戦略をより深く理解し、また、社会にとってなくてはならない会社になるために自身が組織の中心となって何ができるか、他のメンバーとのさまざまな議論を通じて徹底的に考えぬいた上で、その具体化に向けた計画を経営トップに対してコミットするという活動を行いました。

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。



GIS2017参加者の感想

さまざまな地域出身メンバー、また自分と異なる機能を担っているメンバーとの交流や、経営層から得られた学びは自分にとって一番の学びとなりました。エプソンという会社をより強い企業にするためには、どれほど忙しく日々の業務や責任に追われていようとも、ここで得られた学びや自分がコミットした計画というものを決して忘れてはならないことだと理解しました。ぜひ、経営層の期待やエプソンのビジョンを自分の組織で広めたいと思います。

Ramsey Tera
Epson Portland Inc. Director, Prod. Control & Materials

経営層からのプレゼンテーションや参加者とのディスカッションは非常に刺激的でした。ここで学んだエプソンの価値観やバリューについては、関係各社の全てのメンバーが同じ方向を向くためにも、参加者が率先して全ての従業員、とりわけマネージャー層に提供していかなければならないと考えています。

Yuan Xue
Epson (China) Co., Ltd. Senior manager,
Market Support Dept.



(右) Ramsey Tera
(左) セイコーエプソン株式会社 社長 碓井 稔



(右) Yuan Xue
(左) セイコーエプソン株式会社 社長 碓井 稔

■ グローバル・エグゼクティブ・セミナー(GES)

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

開講2年目となった今年は、2018年5月28日から2日間、昨年度セッション1に参加した海外現地法人5社に、国内の社員を加えた合計7人が再度本社事業所に集まり「グローバル・エグゼクティブ・セミナー(GES)2017-18 セッション2」に参加しました。それぞれが1年間の行動実践期間に行った経営課題への取り組みを発表し、今後の継続とさらなる発展を約束して修了となりました。

翌5月30日から3日間は、新たに海外現地法人6社に国内の社員を加えた9人が参加して「GES2018-19 セッション1」を本社事業所で開催しました。この9名は2019年に「GES2018-19 セッション2」に参加する予定です。

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

■ 新入社員教育

エプソンは、入社後の1年間で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本社に集め集合研修を行っています。

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

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

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年間で振り返りビジネスパーソンとしての基礎をより確実なものとし、一層の成長と貢献に向けた2年目以降の行動計画を考えます。



実習を通して、お客様満足について考える

■ ライフタイムキャリアサポート

エプソンでは、人が育つ組織づくりに向けた取り組みを継続的に行い、達成感・成長を実感できるようなキャリアの構築に向けた支援を行っており、中長期的視点から自身が目指していきたいキャリアを考え、能動的に行動できるような「ライフタイムキャリアサポート」(LTCS)という年代別・階層別の研修を2016年度から行っています。

● 2017年度実績

LTCS50研修(50歳の全社員を対象) 460人

LTCS40研修(40歳の全社員を対象) 256人

■「お客様の期待を超える価値を創出する」人材を育成する「ものづくり塾」

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

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



■「省人化ラインの構築・維持・向上」に向けたメカトロニクス研修の展開

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

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

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



海外現地法人技能者の育成（フィリピン）



メカトロニクス実践研修

■技能五輪を活用した若手技能者の育成

ものづくり企業であるエプソンは、製造に必要な知識・技能を早期に身につけた「尖った技能者^{*1}」を育成するため、技能五輪訓練を活用しています。技能五輪に訓練生が挑戦できるのは1回を基本とし、短期集中訓練で全国レベルの技能習得を目指すものです。出場種目は、実業務に応用可能な「精密機器組立て」「抜き型」「メカトロニクス」「電子機器組立て」「ウェブデザイン」「ITネットワークシステム管理」「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、40kmマラソン・座談会・目標設定などを行う合宿訓練を年3回行い、チームとして連帯感の醸成を図っています。



日々の訓練

^{*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

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。



第55回技能五輪全国大会(とちぎ大会)

技能五輪国際大会「WorldSkills Abu Dhabi 2017」で、エプソンの選手2職種2名が入賞!

2017年10月14日から19日(6日間)にかけて、アラブ首長国連邦 アブダビで第44回技能五輪国際大会が行われました。エプソングループからは「プラスチック金型」「ウェブデザイン」の2職種で2名が入賞しました。

エプソンの選手の世界大会への出場は2009年のカナダ カルガリー大会以来となり、入賞は2007年の静岡大会での「ポリメカニクス職種」金賞受賞以来となります。

エプソンは、次世代育成の観点で、1971年から技能五輪全国大会に参加しています。短期間で国内トップレベルの技能を身につけるため、若手技能者はベテラン社員の指導の下、基礎から学び日々の訓練に励んでいます。また、共通の目標に向かってお互いに切磋琢磨し合うことでチーム力の向上と自主的な行動力にもつなげています。

そして技能五輪の訓練終了後には、訓練を通じて培った高い技能や精神力を、仕事に向かう姿勢とともに各職場において実践し業務に貢献しており、職場からは、「期待を超える活躍をしてくれる」と、高い評価を得ています。

エプソンではこうした競技会への参加を通じ、ベテランからの技能継承や、個人のモチベーション向上に結び付け、世界に通用する人材の育成を今後も続けます。



受賞一覧:

■プラスチック金型職種

- 銅賞 宮坂 逸仁

■ウェブデザイン職種

- 敢闘賞 佐野 梓

2017年度教育実績データ

● 主なeラーニング(国内)

| 2017年度 研修名 | 受講者数 |
|----------------------|---------|
| 安全保障貿易管理教育 基礎編(2017) | 14,092人 |
| 輸出入業務管理教育 基礎編(2017) | 13,968人 |
| エプソンのコンプライアンス(2017) | 18,821人 |
| 情報セキュリティ基本編(2017) | 18,658人 |
| 環境基礎教育Ⅱ(2017) | 16,991人 |
| 調達基礎(倫理・行動規範)(2017) | 15,302人 |
| J-SOX教育(2017) | 17,770人 |
| 品質マネジメントシステムの基礎 | 14,971人 |
| 職場における感染症拡大防止対策 | 15,780人 |

* 2018年3月末までの受講者人数

● 階層別研修受講実績

| 研修名 | 対象者 | 受講者数 | 受講率 |
|-------------|----------|------|-------|
| 新入社員入社時集合研修 | 新入社員 | 293人 | 100% |
| C等級研修 | 新規C等級格付者 | 236人 | 93.4% |
| 新任主任研修 | 新任主任 | 266人 | 93.3% |
| 新任課長研修 | 新任課長 | 138人 | 97.2% |
| 新任部長研修 | 新任部長 | 33人 | 92.7% |

* 階層別研修受講データは、セイコーエプソン(株)2018年3月末現在

* 未受講者は2018年度に受講予定

人づくり

ダイバーシティの推進

ダイバーシティの考え方

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

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

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

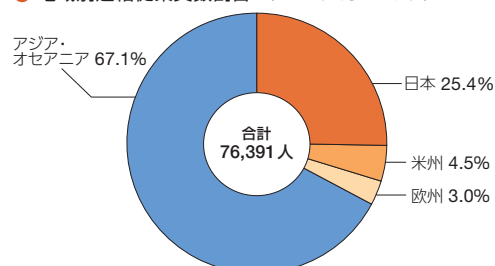
取締役 執行役員 人事本部長 兼 CSR推進室長 川名 政幸

グローバル人材の活躍

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

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

● 地域別連結従業員数割合 (2018年3月31日現在)



グローバルな人材育成への取り組み

エプソンはグローバルに活躍できる人材の育成を積極的に進めています。

若手社員の海外派遣(日本の取り組み事例)

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

● トレーニー制度による海外派遣者数推移

| | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 人数 | 8人 | 20人 | 34人 | 38人 | 29人 | 28人 |

海外からの実習生受け入れ

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

2017年度は技能実習生・研修生合わせて39人を受け入れ、1988年からこれまでに延べ1,700人余りのグループ社員を受け入れました。

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



グローバルミーティングの実施

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



女性活躍

当社は休職、短時間勤務制度の整備やベビーシッター費用への補助など働きやすい環境づくりに注力し、家庭と仕事との両立に向けて、男性よりも女性の勤続年数が長いなど一定の成果が出ています。しかし、国内ではまだ管理職など、意思決定を行う地位への任用において男女差があり、当社はこれを課題と認識しています。今後、ますます女性社員が活躍できる会社になるための取り組みを進めていきます。

取り組み事例

女性活躍推進法行動計画

- 新卒採用のうち女性比率25%以上を目標とし、採用活動を行います
- エプソンで長期的にキャリアを形成できるように、さまざまな施策の拡充を図ります
(社内の女性間のネットワークづくり支援、管理職研修・リーダー研修への女性社員の参加を促進など)
- 在宅勤務など、柔軟な働きかたについて、検討を進めます

えるぼし

女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の最高位^{*1}を取得しています。

*1 認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、五つの基準(採用、継続就業、労働時間などの働きかた、管理職比率、多様なキャリアコース)の全てを満たした場合に、最高位である3段階目の認定を受けることが可能



プラチナくるみん

仕事と生活の両立ができる環境づくりを推進しています。次世代育成支援対策に取り組む企業として、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「基準適合一般事業主」に認定されています。



なでしこ銘柄

当社は経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業として選定している「なでしこ銘柄」に平成29年度選定されました。「経営成果を生み出すために、より質の高い女性活躍推進の取り組みが実施されている」と評価されています。



家族見学会

毎年8月に、家族見学会を実施しています。社員の子もたちが来社し、自社商品の展示見学、プリンターを使ってのうちわ作成、時計の部品組み立て、社員食堂の利用など、エプソンという会社を家族ぐるみでより理解してもらうためのイベントです。



託児スペース、ベビーシッター

事業所に近接する社宅に託児スペースを設営しています。会社の費用負担でベビーシッターを頼み、託児することができます。



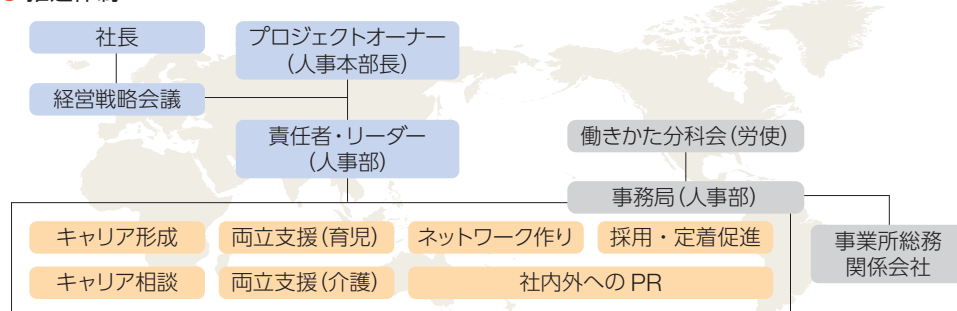
女性活躍推進プロジェクト

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

七つのテーマ

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

● 推進体制



* 各事業所総務と連携し、2カ月に一度オーナーへ共有

目標値

2022年度までに女性管理職比率5%(40人)、女性リーダー級(係長相当)7%(350人)を目指します。

経営層と女性社員との対話会

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



育児介護期の在宅勤務導入

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

実施者：育児38人、介護1人（2018年4月時点）

● 主な制度の導入(国内)

1980年

- 男女の賃金格差完全廃止（1983年）

1990年

- 出産・育児に関する主な制度

育児休職（1991年導入）

短時間勤務（1992年導入）

2000年

在宅ケアサービス（2005年導入）

医療休暇を利用した有給の育児休職を実現（2007年）

医療休暇を利用した参観日などの半日休暇取得を実現（健やか休暇に名称変更）（2009年）

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」に認定

長野県初の次世代認定マーク（くるみんマーク）取得（2007年）

以降継続して認定取得（2009・2012年）

在宅ケアサービス無料化（2015年）

えるぼしの最高位取得（2016年）

プラチナくるみん取得（2016年）

育児介護期の在宅勤務制度（2018年）

■ 管理職向け支援

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

管理職層のさらなる意識改革のため、2018年度は、無意識のバイアスに気付いてもらうことや女性社員への効果的な働きかけ方などの内容を盛り込んだダイバーシティマネジメント研修をトライアル実施します。

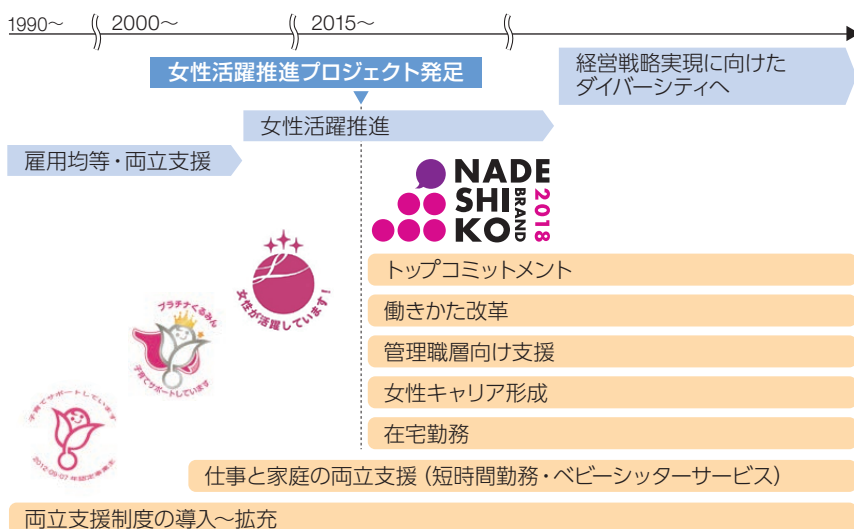
■ 評価制度

短時間勤務制度の利用が昇進・昇格に影響することがないように、フルタイム勤務者も短時間勤務制度利用者も評価基準は同一としています。そして、それぞれが勤務時間でできる範囲の目標を設定し、達成度合いを評価することとしています。加えて、昇格試験の受験資格を得るために、論文試験と筆記試験を同じ年に一度に受験し合格する必要があるため、筆記・論文の準備に相応の時間を要することから、時間に制約のある社員には挑戦が難しいという課題がありました。また受験資格に3年の有効期限があり、受験資格を得た後に育休があると失効してしまうという課題もありました。この課題を克服し、制約のある社員が昇格試験に挑戦しやすい環境をつくるため、受験資格の有効期限を廃止し、各試験項目に複数年かけて合格した場合にも受験資格を付与する制度へ、2018年4月より変更しています。

女性活躍に向けた今後の取り組み

当社は、今後もさらに女性活躍の可能性を広げる活動を展開します。

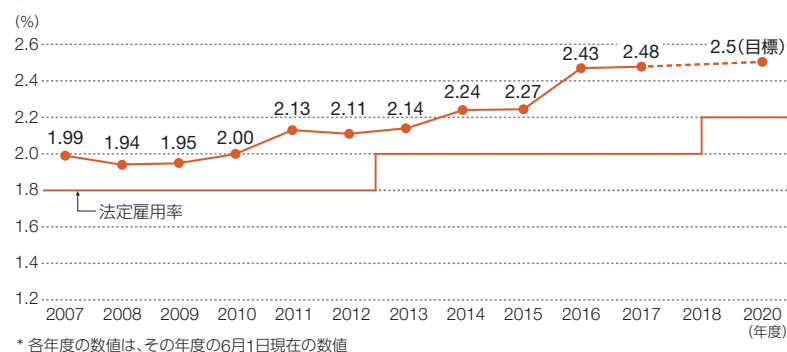
● ロードマップ



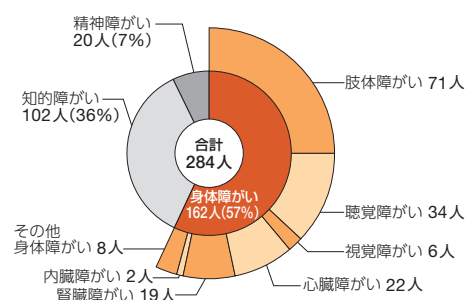
障がい者の雇用推進と活躍支援

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

● 国内グループ会社の障がい者雇用率推移



● 国内グループの障がい者構成 (2017年6月1日現在の人数)



■ エプソンミズベ株式会社

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

現在では、各種電子機器・精密機器の組み立て・検査・洗浄・梱包・印刷・コピー・製本、カタログ配送、文書電子化、防じん衣クリーニング、ビルクリーニング、使用済みインクカートリッジ仕分け・分解などの幅広い業務に、九つの拠点で、129人(2018年3月末現在)の障がいのある社員が取り組んでいます。

2008年から展開しているビルクリーニングは、2018年3月時点で7拠点44人の規模に成長・定着し、快適な事業環境の維持に貢献しています。また、2017年には、ペーパーラボのアップサイクルモデルラインの設置により、障がい者雇用機会を拡大し、古紙分類・ペーパーラボオペレーション・DFPを活用した名刺・ノート作成など、環境負荷低減と障がい者雇用促進に取り組んでいます。



基板実装



使用済みインクカートリッジの仕分け



ビルクリーニング

「優秀勤労障がい者 理事長努力賞」を受賞

模範的職業人としての長期勤務を評価され、エプソンミズベ(株)の向山 雅士が「優秀勤労障がい者 理事長努力賞」を受賞しました。「今回の受賞は、会社の皆さんや家族の支えがあつてのことと感謝しています。受賞を励みに、これからも技術を磨き、高度な仕事に挑戦し、仕事の領域を広げていきたいです」と語り、従業員の模範となっています。

なお、向山は2012年には全国障がい者技能競技大会の電子回路接続競技で金賞も受賞しています。



アビリンピック(全国障がい者技能競技大会)での活躍

優れた技能を持ち、その力を仕事で発揮し貢献している多くの障がい者社員がいます。2017年度開催のアビリンピック全国大会には過去最多の4名(製品パッキング：平林昌也、ビルクリーニング：与曾井瑞穂、電子機器組立：横内庄一、オフィスアシスタント：上條美咲)が出場し、平林昌也・与曾井瑞穂が銀賞、横内庄一が銅賞受賞を果たし、働く障がい者の目標となっています。



■ 有限会社エプソンスワン

(有)エプソンスワンは、山形県酒田市にある東北エプソン(株)の特例子会社(山形県初認定、現在は、セイコーエプソン(株)の特例子会社)として設立され、2002年3月に操業を開始しました。東北エプソン(株)の構内に拠点を置き、20人(2018年4月1日現在)の障がいのある社員が、防じん衣クリーニング、東北エプソン(株)内のビルクリーニング業務を担当しています。

「就労支援」や「余暇支援」のほか人材育成にも注力し、2017年度はアビリンピック全国大会のビルクリーニング種目で努力賞を受賞しました。

また、(有)エプソンスワンのさまざまな情報を掲載した、スワン広報誌「スマイル」を社内ウェブや紙面にて発信(4回/年)し、社内外とのコミュニケーションを図っています。2018年3月発行分で累計34号となりました。



「スマイル」表紙

■ 上級管理職の選定

エプソンは、国内外を問わずグループの重要ポストについては、その役割や要件を明らかにし、それに対して年齢・性別・国籍などに関わりなく最適な人材候補を選任、後継者計画を策定しています。重要ポストに欠員が生じた場合は、最適な人材を後継者に選定する仕組みを構築しています。

なお、海外の人材については、各現地法人において、将来経営幹部候補者となりうる対象層を定め、その層に属する全ての人材に関して基礎情報を収集しています。また、その中でも特に優秀な人材を現地法人と協議して特定し、その人材について、能力や360度評価などによる情報を収集し、将来のキャリアパスや育成について検討を行っています。

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

■ 社員構成・勤続年数・離職率

● 社員構成

| 社員男女比率 | | 管理職男女比率 ^{*1} | | 係長相当の男女比率 ^{*2} | |
|--------|-----|-----------------------|-----|-------------------------|-----|
| 女性 | 16% | 女性 | 3% | 女性 | 6% |
| 男性 | 84% | 男性 | 97% | 男性 | 94% |

* 社員構成データは、元籍セイコーエプソン(株)2018年3月20日時点

^{*1} 管理職は課長以上

^{*2} 主任・主事

● 勤続年数

| 全体 | 男性 | 女性 |
|-------|-------|-------|
| 19.5年 | 19.0年 | 22.1年 |

* 勤続年数データは、セイコーエプソン(株)2018年3月20日時点

● 離職率

| 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 3.6% | 2.9% | 2.9% | 3.1% |

* セイコーエプソン(株)2018年3月20日時点(定年退職者を含む)

人づくり

人権の尊重

差別や不当労働、不正の撤廃

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

エプソンでは、ハラスメント相談窓口、従業員相談室、エプソン・ヘルプラインなどの各種相談窓口を設置し、従業員からの相談に対応しています。また、定期的な不正事案の全社開示や社内広報による注意喚起などにより、不正の未然予防・再発防止に努めています。

 [人権と労働に関する方針](#)（詳細は「付属資料」P.152 参照）

パワーハラスメント防止研修の実施

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

2015年度は、経営層（役員・事業責任者）および国内グループ会社の全管理職を対象に研修を実施、100%の受講率となりました。2016年度から、リーダー層および海外赴任者に対象を広げ研修を実施し、2017年度には対象者全体の9割以上に実施完了しました。

また、2016年度より、新たに対象者になる者に対するパワハラ防止研修を継続実施し（新任課長向けパワハラ防止研修・新任リーダー向けパワハラ防止研修）、パワハラのない組織風土づくりを推進しています。

● パワハラ防止研修実施状況

| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 受講者数等 |
|--------|-----------------|------|------|------|------|---------------------------------|
| 経営層 | 経営層向けパワハラ防止研修 | | ● | | | |
| 管理職層 | 管理職層向けパワハラ防止研修 | | → | | | 国内27拠点、70回、1,303人(100%) |
| | 新任課長研修 | | | | → | 2017年度138人(97%) (継続実施中) |
| 海外赴任者 | 海外赴任者向けパワハラ防止研修 | | | | → | 海外27拠点、29回、295人(92%) |
| | 海外赴任前パワハラ防止研修 | | | | → | 2016~17年度 8回、124名(100%) (継続実施中) |
| リーダー層 | リーダー層向けパワハラ防止研修 | | | | → | 国内22拠点、131回、2,561人(93%) |
| | 新任主任研修 | | | | → | 2017年度266人(93%) (継続実施中) |
| (一般者層) | | | | | → | 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 |

2018年3月末現在

人権デューデリジェンス

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

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

また一般的に東南アジアにおける製造現場での人権リスクが高いとされていることに照らし、自社の海外子会社における人権リスクを確認するため、販売会社を含む全ての海外子会社に対してエプソンCSRセルフアセスメント調査を実施しました。

その結果によりリスクを特定し、特定されたリスクに対して軽減対策を取るよう海外子会社に指示しました。

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

海外子会社のCSRセルフアセスメント評価

エプソンは、グループ各社における人権およびその他のリスクについて、潜在的な脅威と、それらが発生するおそれのある箇所について特定し、対策を講じてリスク発生を未然に防ぐため、2017年度に、全海外現法に対して自己評価アンケート（CSRセルフアセスメント調査）を実施しました。

アンケートはRBA(Responsible Business Alliance)の基本要求事項に基づく、人権・労働、安全衛生、環境、マネジメントシステム、倫理などに関する全100問のエプソン独自のアンケートで、CSR調達活動においてサプライヤーに回答を依頼している調査票と同じ帳票を用いました。

● アンケート内容

| 大区分 | 小区分(例) | 設問数 |
|----------------|---|-----|
| G:全般 | | 1 |
| A:労働(人権) | 雇用の自主性、若年労働者、労働時間、賃金、非人道的な扱い、差別、結社の自由 など | 28 |
| B:安全衛生 | 職場の安全衛生、労働災害、寮・食堂 など | 22 |
| C:環境 | 許可証と報告、汚染、危険有害物、排水・廃棄物、大気汚染、エネルギー・温室効果ガス排出 など | 14 |
| D:マネジメントシステム | コミットメント、説明責任、リスク評価、研修、サプライヤー など | 16 |
| E:倫理 | 誠実なビジネス、知的財産権、公正な事業、通報、責任ある鉱物調達、個人情報保護 など | 12 |
| F:追加項目(エプソン独自) | 輸出管理、セキュリティ、製品安全性、BCP など | 7 |

● CSRセルフアセスメント評価の概要

| 項目 | 内容 |
|--------|---|
| 実施期間 | 2017年12月6日～2018年1月31日 |
| 調査対象 | 海外現法 66社(うち製造現法20社、販売現法ほか46社) |
| 調査票 | エプソングループサプライヤーセルフアセスメント調査票 |
| 調査方法 | 11月 28日 グローバルHR会議で実施依頼 12月 6日 現法社長、アドミ責任者へ調査票配布 1月 31日 アドミ責任者が回答を取りまとめて提出 |
| 回収 | 海外現法 66社(米州、欧州の販売孫会社は、各地域本社が集計) |
| 結果報告 | 3月 14日 現法社長会議で結果報告 回答内容を本社主管部門がチェックし、課題を抽出 会社別にフィードバックシートの返却、改善依頼 |
| 改善実施 | 4月～ 各現法において改善実施 |
| 改善状況確認 | 2018年12月にCSRセルフアセスメント調査を実施して確認 |

● CSRセルフアセスメント評価ランク分け

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

● CSRセルフアセスメント評価結果

| 評価 | 評価点 | 製造現法 | | 販売現法、その他現法 | | 合計 | |
|--------|--------|------|------|------------|------|-----|------|
| | | 現法数 | % | 現法数 | % | 現法数 | % |
| ローリスク | 86点以上 | 16 | 80% | 32 | 70% | 48 | 73% |
| ミドルリスク | 66-85点 | 4 | 20% | 11 | 24% | 15 | 23% |
| ハイリスク | 65点以下 | 0 | 0% | 3 | 6% | 3 | 4% |
| 合計 | | 20 | 100% | 46 | 100% | 66 | 100% |

【総括】

- 各海外現法におけるCSRセルフアセスメントの結果、どの現法においても、コンプライアンス上、倫理上の重大な問題は見当たらなかった。
- 全現法を対象とした初回のCSRセルフアセスメントということもあって、質問の意図が理解できない現法があったため、本社からまずは基本的な説明や教育を行う。
- エプソングループ全社の基本的な方針やルール、ガイドラインなどを十分理解できていない現法があったため、改めて本社各主管部門において浸透活動を行う。
- 全社の基本的な方針や、ルール、ガイドラインなどを自社の従業員に対して周知徹底できていない現法や、自社としての目標設定や活動の計画化ができていない現法が相当数あった（労働、安全衛生、環境、サプライヤー）。これらに対しては、本社各主管部門が現法に対する指導・支援を行って、グループ全体での活動の推進を図る。

ハイリスク(3社)状況

| 状況 | 対応 |
|---|---|
| 質問の意図が十分に伝わらず、適正に回答ができていない(2社) | 現地に赴き、担当者への質問内容の解説、実地での状況確認を行う |
| 新たにエプソンのグループ会社となり、エプソンの方針・管理水準の周知が不十分(1社) | 本社主管部門により周知レベルの方針を定め、主管部門から必要な事項の説明、サポートを実施する |

ハイリスクと判定した3社に対しては、本社主管部門および各社が対策を立案し、2019年3月末までにミドルリスク以上となるよう改善に取り組みます。

■ 保安要員の人権研修

当社は、第三者組織である取引先に保安業務を委託しており、委託先会社の人権研修の実施を依頼しています。2017年度に実施した非生産材サプライヤーを対象としたCSRセルフアセスメントで、委託先会社による人権研修の実施について確認しています。

人づくり

働きやすい職場環境

男女雇用機会均等の取り組み

当社は、男女の雇用機会均等施策に早くから取り組み、1983年には男女の賃金格差を完全に廃止しました。また、出産・育児の際にも男女の格差無く働くことができる環境を目指しており、その結果が高い育児休職取得・復帰率、勤続年数などにも表れ、育児休職取得率もほぼ100%レベルとなっています。また、2018年3月20日現在、女性の勤続年数は22.1年と、男性の勤続年数19.0年を上回っています。

● 育児休職取得者等の推移

| 年度 | 育児休職取得者数 | | | | 育児短時間 制度実施者 |
|------|------------------|-----|----------------------|------------------|----------------|
| | 全体 ^{*1} | 女性 | 女性の取得率 ^{*2} | 男性 ^{*3} | |
| 2017 | 64人 | 44人 | 98% | 20人(14人) | 170人 |
| 2016 | 60人 | 42人 | 100% | 18人(16人) | |
| 2015 | 52人 | 40人 | 98% | 12人(11人) | |
| 2014 | 67人 | 49人 | 100% | 18人(13人) | |
| 2013 | 71人 | 66人 | 98% | 5人(4人) | |
| 2012 | 80人 | 66人 | 100% | 14人(12人) | |
| 2011 | 66人 | 55人 | 98% | 11人(10人) | |

* 育児休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)2018年3月31日現在

^{*1} 健やか休暇を含めた人数

^{*2} 育児休職取得者数/制度対象者数

(制度対象者：本人に子どもが生まれ、育児休職が取得可能になった者)

^{*3} ()内は健やか休暇取得者数

● 介護休職取得者等の推移

| 年度 | 介護休職 取得者数 | 介護短時間 制度実施者 |
|------|--------------|----------------|
| 2017 | 2人 | 2人 |
| 2016 | 2人 | |
| 2015 | 6人 | |
| 2014 | 4人 | |
| 2013 | 4人 | |
| 2012 | 1人 | |
| 2011 | 2人 | |

* 介護休職取得者等のデータは、セイコーエプソン(株)
2018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休暇制度です。

(1998年3月21日制定)

ワークライフバランス促進の取り組み

当社は、次世代育成の観点も含めて社員が安心して働き続けられるよう、仕事と生活の両立ができる環境づくりを推進しています。週1回以上の定時退社日の徹底、子ども参観日を開催する事業所の増加など、ワークライフバランスを促進するための取り組みが定着しつつあります。特に、キャリアを希望する社員が性別に左右されず、活躍できる環境を作ることを目的に、育児支援には力を入れており、2005年10月から、ベビーシッターサービス利用について、一定の会社補助を行っています。段階的に補助額を引き上げ、現在は月16時間分まで全額会社で補助しています。また、不在中自宅に人を入れることに抵抗がある方も多いため、事業所に隣接する社宅を託児スペースとして開放しています。また、2018年4月から、育児介護期の在宅勤務制度を導入しています。

社員の介護への対応

高齢化が進み、介護を必要とする方が増加しています。これに伴い、ご家族の介護を行う社員も増えてきました。介護での離職を無くすことを目的に、当社では、介護者に対して以下のようなサポートをしています。

- 介護に関するホームページを立ち上げ、社内制度や介護保険制度など、情報公開を行っています。
- 事前に知識をつけておくことで、突然発生する介護に慌てずに対応できるよう介護準備セミナーを実施しています。
- 介護と仕事を両立できるよう、以下のような制度を利用することができます。

● 介護制度

| 制度 | 概要 |
|---------------|--|
| 介護休職 | 対象家族1人につき1年6カ月取得可能 |
| 介護短時間 | 利用開始日から3年間取得可能 |
| 介護のための所定外労働免除 | 所定就業時間を超える労働免除 |
| 介護のための時間外労働制限 | 1カ月24時間、1年150時間を超える時間外を制限 |
| 介護のための深夜業制限 | 深夜勤務の制限 |
| 介護のための在宅勤務制度 | 勤務時間ごとに定められた限度時間まで在宅での労働が可能 |
| 介護休暇 | 対象家族が1人であれば5日/年、2人であれば10日/年の介護休暇(無給)取得可能 |

■ えるぼし認定取得

当社は2016年7月、厚生労働大臣が認定している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)」に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、認定マーク「えるぼし」の最高位^{*1}を取得しました。

「えるぼし」は、厚生労働省が女性活躍推進法に基づき、2016年2月に制定した認定マークで、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業として認められた際に授与されます。

評価された項目数により、3段階に分けられますが、当社は、最高位である3段階目の「えるぼし」の認定を受けています。

当社は女性活躍推進プロジェクトを発足し、経営層と女性社員の対話会の実施、増加が予想される介護への対策など、「働き続けられる」から一歩進んで、今後は、キャリア形成を希望する女性社員が指導的立場で活躍できるようさらなる取り組みを行います。

^{*1} 認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、五つの基準(採用、継続就業、労働時間などの働きかた、管理職比率、多様なキャリアコース)の全てを満たした場合に、最高位である3段階目の認定を受けることが可能



■ プラチナくるみん認定取得

当社は、働きやすい職場環境整備の結果として、2007年以降「くるみん」、2016年には「プラチナくるみん」を取得しています。「くるみん」「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた社員の子育て支援のための取り組みを実施し、その成果が認められた企業に対して贈られる厚生労働大臣の認定マークです。



■ 平成29年度「なでしこ銘柄」に選定

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、発表しています。なでしこ銘柄は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしています。本年で6年目となる平成29年度では、「経営成果を生み出すために、より質の高い女性活躍推進の取り組みが実施されているか」が評価され、「なでしこ銘柄」が選定されました。

当社は、特に、多様な人材が活躍するための取り組みとして、女性活躍推進プロジェクトを設置しキャリア支援と両立支援双方からさまざまな施策を実施しており、管理職育成に向けた研修のほか、社員同士のネットワーク構築支援を行っている点が評価され、平成29年度の「なでしこ銘柄」に選定されました。



■ 労働時間管理

当社は、「私たちのめざす働きかた・働く風土」を定めています。「すべての従業員が、過重な労働がなく、心身の健康を維持・増進することにより、活性化し、やりがいをもって効率的に仕事をしている」という働きかたの実現を通して、「会社も永続的に発展し、企業価値を向上している」Win-Winの関係を目指しています。

具体的には、長時間労働を防止するため、労働時間管理に関する運用マニュアルを作成し、運用徹底を図るなどの遵法対応に加え、在社時間管理の全社展開や重点管理者のフォロー、労働時間適正化のための啓発活動など、適正な労働時間管理に向けてさまざまな取り組みを行っています。

「働きかた改革」への取り組み

2017年度より、働きかたに対する意識を改め、経営・管理職・一般者がそれぞれの立場において生産性の向上に取り組むことで、適切なワークライフバランスを実現し、多様性を持った社員が、メリハリをつけて、生き活きと働くことで、長期ビジョン「Epson 25」の実現を図ることを目的とした働きかたへの総合的な取り組みを進めています。

この活動を「WILL BE活動」*1とネーミングし、働きかた改革を進めていきます。

*1 Work-Life Balance、Innovation、Liveliness、Enjoy

● 「働きかた改革」への総合的な取り組み

経営トップのコミットと
社員一人ひとりの意識への働きかけ

インプットの改善と
アウトプットの増加

働く環境の整備

- 主な施策
- ・労働時間の見える化
- ・定時退社日の設定と徹底
- ・計画年休の取得促進

労働生産性向上

- 主な施策
- ・強化事業への人員投入、採用
- ・Skype会議などIT活用
- ・会議・メール・電話のルール化

「働きかた改革」への総合的な取り組み

多様な人材の活躍

- 主な施策
- ・ダイバーシティの推進
- ・ワークライフバランス促進の取り組み

健康経営

- 主な施策
- ・こころとからだの健康管理

「働きた改革」の目標

上記の活動を通じた「働きた改革」の目標値を以下の通り設定し、推進しています。

年間総実労働時間

2016年度実績 2,001時間

2017年度目標 1,970時間→実績 1,971時間

2018年度目標 1,905時間

有給休暇取得日数

2016年度実績 12.6日 (取得率63.0%)

2017年度目標 13.3日 (同66.5%)→実績 14.0日 (同70%)

2018年度については、年間総実労働時間短縮の取り組みの中で取得率向上を目指していきます。

賃金管理

エプソンは、各国・地域の労働法規などにに基づき、適切な賃金、諸手当、その他臨時に支払われる給与などの諸条件を、賃金規則などで定めています。

一般社員のうち、係員には職務および職務遂行能力に応じ処遇を決定する職能資格制度を、シニアスタッフには能力をベースとして、与えられた職務・果たしている役割のレベルを踏まえ処遇する職務職能給制度を、また管理職には、役割の大きさで処遇を決定する役割等級制度を導入しており、賃金体系上、性別による格差はありません。また、一般社員の賃金については、年に一度、賃金労使委員会を開催し、賃金水準および賃金体系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全ての賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づいて運用し、決められた支払期間と時期で社員への通知を行い、直接支給しています。

国・地域において金銭的懲罰が法令で認められている場合には、懲罰の一選択肢として認め、禁止はしていません。ただし、懲戒手続きや懲罰金額が法令の範囲内かつ生活への影響を配慮した範囲内で設定され、社内規程に明文化されていること、社員にも周知徹底されていることを前提としています。

労使関係

当社はユニオンショップ制を採用し、管理職以外の正規社員は、経営に関する業務に携わる一部の社員を除き、全て労働組合に加入しています^{*1}。

労使関係のベースとなる会議体として、経営上の重要事項に関する労働組合への説明、および労働条件の変更に関する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、必要な都度、労使協議を実施しています。また、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することを目的として、働きたや次世代支援、福利厚生、賃金などについて労使委員会を設置しています。

^{*1} 全正規社員に対する加入率 85.5%

● 主な福利厚生制度（国内）

| 分野 | 制度の内容 |
|-----|--|
| 育児 | 育児休暇、育児短時間勤務、育児休職、在宅ケアサービス |
| 介護 | 介護休暇、介護短時間勤務、介護休職 |
| 老後 | 退職金（確定拠出年金制度、確定給付企業年金制度（年金基金））、財形年金貯蓄 など |
| 健康 | 健やか休暇、私傷病休職、企業内理療（マッサージ）、脳ドック補助、人間ドック補助、傷病手当付加金、出産育児手当付加金 など |
| 教育 | 国家試験合格助成、業務上の通信教育受講 など |
| 住宅 | 社宅・独身アパート貸与、財形住宅貯蓄、財形住宅融資 など |
| 通勤 | 通勤費（定期券、ガソリン代、高速道路、有料道路 など） |
| 保険 | 団体契約保険、企業団体扱い保険 |
| その他 | 社員食堂、職場活性化補助金 など |

労働安全衛生

労働安全衛生の考え方

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員および協働者がチームとして安心して生き活きと働けるよう、全世界で労働安全衛生活動を行っています。

エプソンは2000年度に、国際労働機関（ILO）の指針に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）をベースに、「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした独自の仕組みである「NESP(New Epson Safety & Health Program)」を制定しました。以来「NESP基本方針」に則して、「自分の職場は自分で守る」を念頭に現場管理を徹底しています。

● NESPの基本概念図



NESP 基本方針（詳細は「付属資料」P.151 参照）

エプソンは、より良い社会の実現に向け「なくてはならない会社」となる強い決意を社員全員で共有していきます。私たちが「なくてはならない会社」を目指すために、各国・地域の法令や社内規定を遵守するとともに、エプソンで安心して働ける職場の安全衛生環境を作り上げ、働く仲間のこころとからだの健康維持・増進に努めます。安全・安心・健康は、企業の生命線であることを肝に銘じ、事業マネジメントのもと、全員一丸となり「労働災害・事故ゼロ」「業務上疾病ゼロ」を実現します。

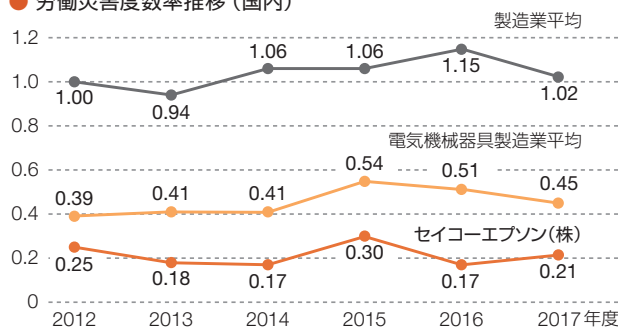
常務執行役員 技術開発本部長 兼 統括安全衛生管理者 奥村 資紀
2018年9月現在

労働災害の発生状況

労働災害度数率、強度率は全国平均を大きく下回る水準で推移しています。2017年度は重大労働災害*1が発生していません。

*1 死亡・後遺障害およびこれに準ずる災害

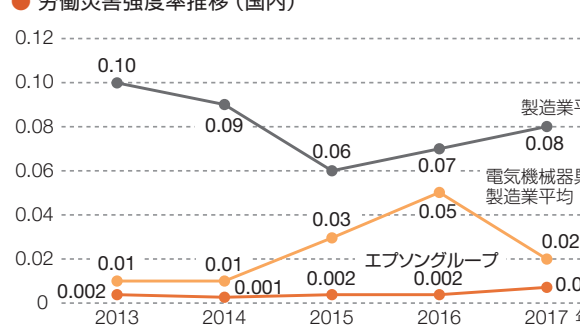
● 労働災害度数率推移（国内）



* 労働災害度数率：100万延べ労働時間当たりの労働災害による休業1日以上の死傷者数をもって表したものを

$$\text{労働災害度数率} = \frac{\text{休業災害死傷者数}}{\text{延べ労働時間}} \times 1,000,000$$

● 労働災害強度率推移（国内）



* 労働災害強度率：1,000延べ労働時間当たりの労働損失日数をもって表したものを

$$\text{労働災害強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ労働時間}} \times 1,000$$

労働安全衛生の取り組み

グローバルなNESP活動の情報共有

エプソンは、国内外の生産拠点において、経営層と実務者層、それぞれの階層で情報共有する会議を定期的に行い、NESP活動のレベルアップを図っています。

経営層では、半期ごとに、国内拠点・海外拠点に分け、各事業所・関係会社の安全衛生活動のトップである事業部長・関係会社社長クラスを集め、担当役員参加の「総括安全衛生管理者会議」を開催し、NESP活動の現状・課題を共有し、活動のレベルアップを図っています。

実務者層においても、定期的に情報共有会議を開催しています。日本国内においては、隔月で重要テーマ・課題について討議します。海外においては、中国・東南アジア圏として、各製造現場の情報共有会議を定期的に行い、共通課題の認識合わせや、各国・地域の法令対応などに関する重要施策の討議を行い、活動のレベルアップを図っています。



2017年11月、製造現場での情報共有会議(中国)

調達先の安全管理

エプソンは、調達先での労働災害や火災などによる部材調達遅延・不能のリスクを低減するため、独自のルールである「調達先安全管理マニュアル」に従って、調達先管理を行っています。このマニュアルでは、所定リストを用いて調達先に自己チェックをしていただいた結果を審査し、基準をクリアしていれば取引契約へ、もし何らかの問題があれば、調達先に出向いて現場確認と改善に向けた協議を行い、改善可能と判断した上で取引契約を結ぶことがルール化されており、全世界全ての新規調達先にご協力いただいています。

「安全ニュース」を用いた社内啓発

エプソンは、グループ内で発生した全ての労働災害と事故について分析を行い、発生原因を究明し再発防止策を立案します。また、労働災害と事故について、原因・対策・再発防止の水平展開事項までを「安全ニュース」としてまとめあげ、社内イントラネットを活用し全社員に周知徹底を図っています。

安全衛生教育を通じた人材育成

エプソンは、社員の命を守る安全衛生教育を最も重要な教育の一つに位置付けています。その教育カリキュラムは、社員の階層や役割に応じて適切な内容を盛り込んでいます。一般社員層にはリスクアセスメントや危険予知訓練などの実用技法、管理監督者層には安全衛生マネジメント管理にそれぞれ主眼を置いて、全社共通の教育カリキュラムを運用しています。

2017年度の教育実績として、国内ではeラーニングを活用した安全教育を計画し、全社員の92%に当たる延べ17,692人が受講しました。また、海外では管理監督者向け基礎教育で、中国圏568人・東南アジア圏211人がそれぞれ受講しました。



2017年6月、NESP推進者教育(日本)



2017年10月、管理監督者向け基礎教育(タイ)

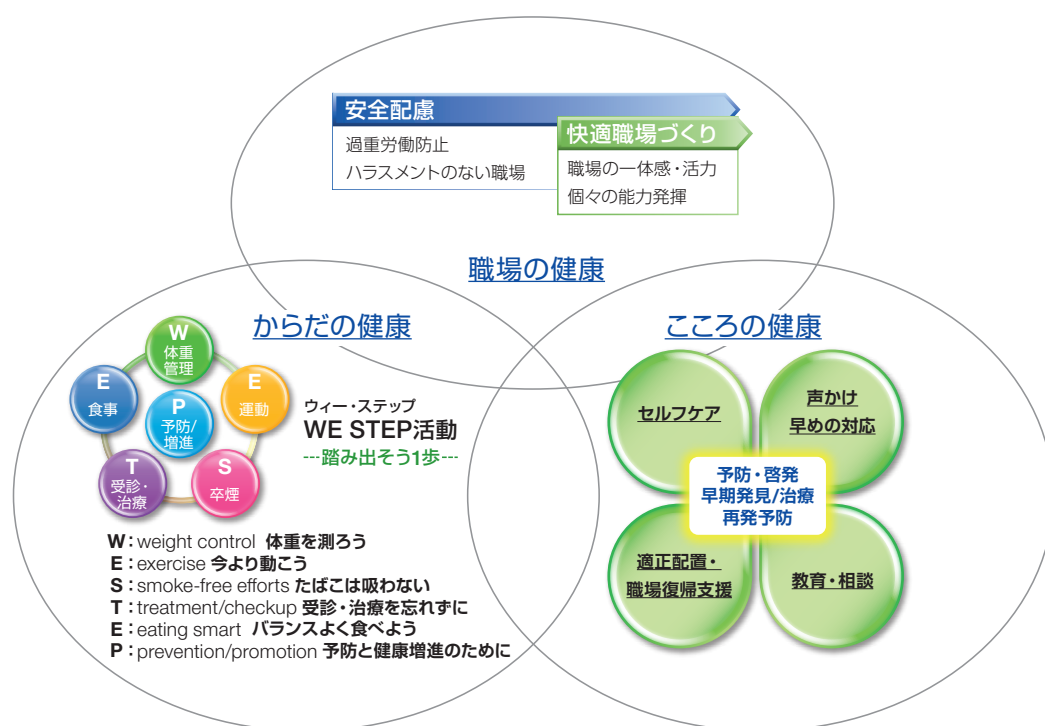
■ 心とからだの健康管理

エプソンは、NESP(New Epson Safety & Health Program)活動の重要項目の一つとして社員の健康保持増進活動を行っています。

国内では、2001年度から5年ごとに健康に関する中期計画を策定しています。2016年4月、新たな中期計画である「健康Action 2020」を制定しました。健康Action 2020では、「安全配慮の徹底と職場環境の改善を重視する」と同時に、「社員・職場の主体性・自律性の醸成」を基本的な考え方とし、「職場の健康」「からだの健康」「こころの健康」の3つの重点分野に対し、取り組みを進めています。活動については、毎年実績を確認し、さらなる改善につなげるようにしています。

海外においては、国や地域ごとに労働衛生法令が異なるため、それぞれの現地法人が現地法令に基づき健康管理を推進し、各社の実態に合わせた継続的な改善を図っています。

● 「健康Action 2020」3つの重点分野と取り組みの概念図



■ 2年連続「健康経営優良法人」に認定

2018年2月、エプソンは「健康経営優良法人 大規模法人部門(ホワイト500)」に2年連続で認定されました。

「健康経営優良法人」は、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を、経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰するもので、今回が2回目となります。「健康宣言の社内外への発信」「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」「病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み」など21の評価項目のうち、エプソンは全ての基準を満たしました。

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、全世界の社員および協働者がチームとして安心して生き生きと働けるよう着実な活動を行っています。国内では、2001年度からは5年ごとに健康に関する中期計画を定めており、2016年度からは「健康Action 2020」に基づき、エプソン健康保険組合とも連携し、「職場の健康」「からだの健康」「こころの健康」を重点分野として取り組んでいます。



■メンタルヘルスの取り組み

当社および国内グループ会社では、「こころの健康（メンタルヘルス）」を重点分野の一つに挙げ、豊かな人間関係の中で活き活きと働ける職場風土の醸成ならびに予防・再発防止へ重点的に取り組んでいます。

教育・研修

2000年にメンタルヘルス研修をスタートして以来、新入社員、中堅社員、主任、課長などの対象層別の集合研修や、全社員対象のeラーニング、「メンタルヘルス読本」の読み合わせ活動などの教育・研修に力を入れ、継続的に推進してきました。研修の一例として、会社内での役割の変化やプライベート上のライフイベントの増加が起こる35歳前後の社員を対象とした「Around35働きざかりのメンタルヘルス教育」を実施しています。研修では、自己理解を深め、ストレスに対処し、自分自身で心の健康を保持できる力を高めることを目指しています。この研修は、2012年度から2017年度までの間に累計161回開催し、1,973人の社員が受講しました。

相談体制

当社の各事業所「健康管理室」では医療専門職（産業医・看護職・臨床心理士）が社員の心と体の健康に関する相談に対応しています。「従業員相談室」では、産業カウンセラーがさまざまな相談対応の他、キャリアカウンセリングも行っており、社員のキャリア形成と自己実現を支援しています。

ストレスチェック

当社は、社員のストレスに対するセルフケアを主目的として、2004年度から定期健康診断時に全社員を対象に職業性ストレス診断を実施し、高ストレスと判断された社員に対し、医療専門職や産業カウンセラーによるフォローを実施してきました。その結果、メンタルヘルス不調の早期発見や早期対応につなげています。

2015年12月より労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が施行されたことを受け、法律の要求事項を追加する形で内容を見直し、国内グループ各社・各事業所の安全衛生委員会審議を経て、ストレスチェック実施に関するグループ基準を制定しました。2016年度からはこの基準に則してストレスチェックを実施しました。2017年度も国内グループ各社・各事業所で実施し、職場分析レポートのフィードバックも行っています。

再燃再発防止

メンタルヘルス不調による休職から復帰した社員のスムーズな職場復帰を支援し、再燃再発を防止するため、2007年度から復職プログラムを運用しています。個々の状況に合わせ、医療専門職や産業カウンセラーが一堂に会し、チームとして対応を検討しています。また、主治医・職場管理者・人事労務部門とも密な連携を取り、支援の充実を図っています。2016年度はこの復職プログラムを改訂し、私傷病の休職期間を最長1年6カ月から最長30カ月まで延長するなど安心して休むことができる環境を整えました。

■ 受動喫煙防止の取り組み

当社は、「たばこの煙のないグリーンな職場環境」を目指して、受動喫煙および喫煙による健康障害防止活動を行っています。2016年度末までに国内全事業所の喫煙所を屋外化し、2017年度は国内のグループ全社において段階的な就業時間内禁煙の導入、2018年4月からは就業時間内の喫煙を全面的に禁止としました。

卒煙サポートでは、産業保健スタッフによる保健指導、禁煙外来医療費の補助など卒煙支援の取り組みを行っています。



■ 新興感染症予防対策などのグローバル展開

エプソンは、感染症が企業活動に影響を与える大きなリスクとして捉えています。事業グローバル化が進む中、「グループ全体に感染症に対する防疫意識が浸透し、職場内では日常的に感染防止策が励行されている」状態を目指し、2009年度から「事業所閉鎖0件」を目標に掲げて活動を推進しています。2017年度は、海外の全製造現地法人を対象に、結核・マラリア・中東呼吸器症候群(MERS)などの感染症の拡大防止状況の点検および改善を通じた強化活動を展開しました。

特に、国内外のグループ全社において、国およびその地域に即した新興感染症の発生時におけるリスク制御計画(BCP)を策定し、社員の安全確保はもちろんのこと、被害の最小化、事業の継続を目的に自走型の取り組みを推進しています。

■ 普通救急救命の普及

当社は、過去に社内が発生した心肺停止による緊急搬送事例を教訓として、社内外で万が一現場に居合わせた時に最善の応急手当や救命処置がとれるように、国内のグループ各社において救命救急の普及啓発活動を推進しています。役員および全社員を対象にした心肺蘇生手順と、自動体外式除細動器(AED)操作の実習を交えた体験型の救急救命研修を実施し、2018年3月末までに全社員の63%に当たる約11,500人が受講しました。



■ 防火・防災の取り組み

エプソンは、グループから災害を出さないという強い意志の下、無災害企業を宣言し「自分たちの会社は自分たちで守る」をスローガンに防災組織を編成し、毎年8月の最終稼働日を「エプソンの防災の日」と定め、広域的な災害発生時に、被害を最小限にとどめることを目的に避難訓練、初期消火訓練、情報伝達訓練などを通じて、防災体制の強化と防災に対する社員の意識高揚を図っています。

■ 自衛消防団の結成

当社自衛消防団は、1955年に工場自衛消防団として編成され、2017年で63年目と歴史も古く、「自分たちの会社は自分たちで守る」のスローガンを引き継ぎ、国内外の自衛消防団は、日々消防技術・技能の向上のため、厳しい訓練を重ねています。発足当初は15人での編成からスタートとなりましたが、現在では約900人の規模となり、国内・海外の各拠点において活動を行っています。



初代自衛消防団メンバー(1955年)

自衛消防団活動の目的・意義

- 有事の際に、迅速・的確な行動が取れるように、定期的な訓練により消防技術・技能、安全知識を習得させ、会社の安全教育の一環とする。
- 火災、天災の有事に際し、社員の先頭に立ち、人身の安全(救護活動)および諸施設、設備などの被害を最小限に食い止める(初期消火活動)。
- 習得した消防技術・技能・安全知識を、職場の核となり指導・徹底するとともに、安全・防火・防災について全社員の模範となる行動を取り、災害の未然防止、安全意識・防火などの意識の高揚を図る。
- 消防活動を通してコミュニケーションを深め、部門を越えた団員相互の親睦を図り、会社生活における良き人間形成および人材育成の場とする。

自衛消防団操法大会の実施

この大会は、訓練成果を披露する場として毎年9月に開催し、2017年で31回目となりました。今年の大会は、社長の碓井をはじめ、多数の役員およびグループ防災関係役員が列席し、国内27チーム、海外では新たに中国圏2現法が加わり16チームの合計43チームが参加し、過去最多の750人が参加した大会となりました。競技を終えた団員は、喜びたたえ合い、また思い通りの動作ができずに悔し涙するチームもありました。「来年こそは絶対入賞!」と真剣に消防活動に取り組む姿からは、当社の防火・防災に対する意識の高さを感じられ、災害から会社を守るという精神は、時代が変わっても脈々と生き続けます。当社においては、国内外に大型の生産ラインを稼働させており、万一火災が発生すれば商品の供給や事業活動継続に、大きな影響を与えます。こうしたことから、各拠点自衛消防団の初期消火技術の向上はエプソンにとって必要不可欠となります。今後もエプソンはグループ一丸となって防火・防災対応力強化に向けた活動を継続して進めていきます。



水の軌道を保ちつつ、操作員を交代する女子屋内消火栓の部



一斉放水の準備を始める男子小型ポンプの部

組織統治

コーポレートガバナンス

■ コーポレートガバナンス

当社は、経営理念に掲げられた目指す姿を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、社外取締役の複数の選任および役員の指名・報酬などに関わる任意の諮問委員会の設置など、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んできました。

引き続き、監査等委員会設置会社の下、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実および経営の意思決定の迅速化を図り、コーポレートガバナンスの実効性をより一層高めていきます。

■ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

- 株主の権利を尊重し、平等性を確保する
- 株主、お客様、地域社会、ビジネスパートナー、従業員を含むさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する
- 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する
- 取締役、執行役員および監査等特命役員は、その受託者責任を認識し、求められる役割・責務を果たす
- 株主との間で建設的な対話を行う

■ コーポレートガバナンスの体制

当社は機関設計として監査等委員会設置会社を採用し、経営の監督・監視機能の強化を図るとともに、経営の監督と業務執行の分離により迅速な意思決定ができる体制を構築しています。

主な経営会議体およびその設置目的は、次の通りです。

取締役会

取締役会は、株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が社会的使命を果たし持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負っています。取締役会は、当該責任を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営計画および事業計画の策定ならびに一定金額以上の投資案件をはじめとする重要な業務執行の決定などを通じて、意思決定を行います。

取締役会は、社外取締役5名を含む12名の取締役^{*1}で構成し、原則として毎月1回および必要に応じ随時開催します。取締役会では、経営の基本方針、重要な業務執行に関わる事項など社内規程に定めた取締役会が決定すべき事項について意思決定を行い、取締役会が決定すべき事項以外の業務の執行およびその決定については、業務執行側へ委任を行い、それらの職務執行状況を監督します。当社は、監査等委員会設置会社の下、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、取締役会から業務執行側への委任範囲を拡大し、取締役会の審議事項は重要性の高い議案に限定します。また、社外取締役の構成比率を3分の1以上とすることを原則とする旨をコーポレートガバナンス基本方針に定め、取締役会の監督機能のさらなる向上を図っています。

^{*1} 2018年6月末時点

監査等委員会

監査等委員会は、株主からの委託を受け、独立した客観的な立場において、取締役の職務の執行を監査・監督し、当社の健全で持続的な成長を確保する責任を負っています。また、監査等委員会は、外部会計監査人の選任に当たってはその候補者を適切に評価するための基準を策定するとともに、選任後もその独立性と専門性を確認します。なお、監査等委員会は、内部監査部門および会計監査人などと連携して監査を実施します。

監査等委員会は、社外取締役である監査等委員3名を含む監査等委員4名で構成し、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。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス活動が業務執行ラインにおいて適切に執行されることを監督するために、コンプライアンス活動の重要事項について報告を受け審議し、その結果を取締役会へ報告・意見具申することを機能としています。

コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関として社外取締役および監査等委員である取締役から構成し、委員長は常勤の監査等委員が務め、半期ごとおよび必要に応じて随時開催します。

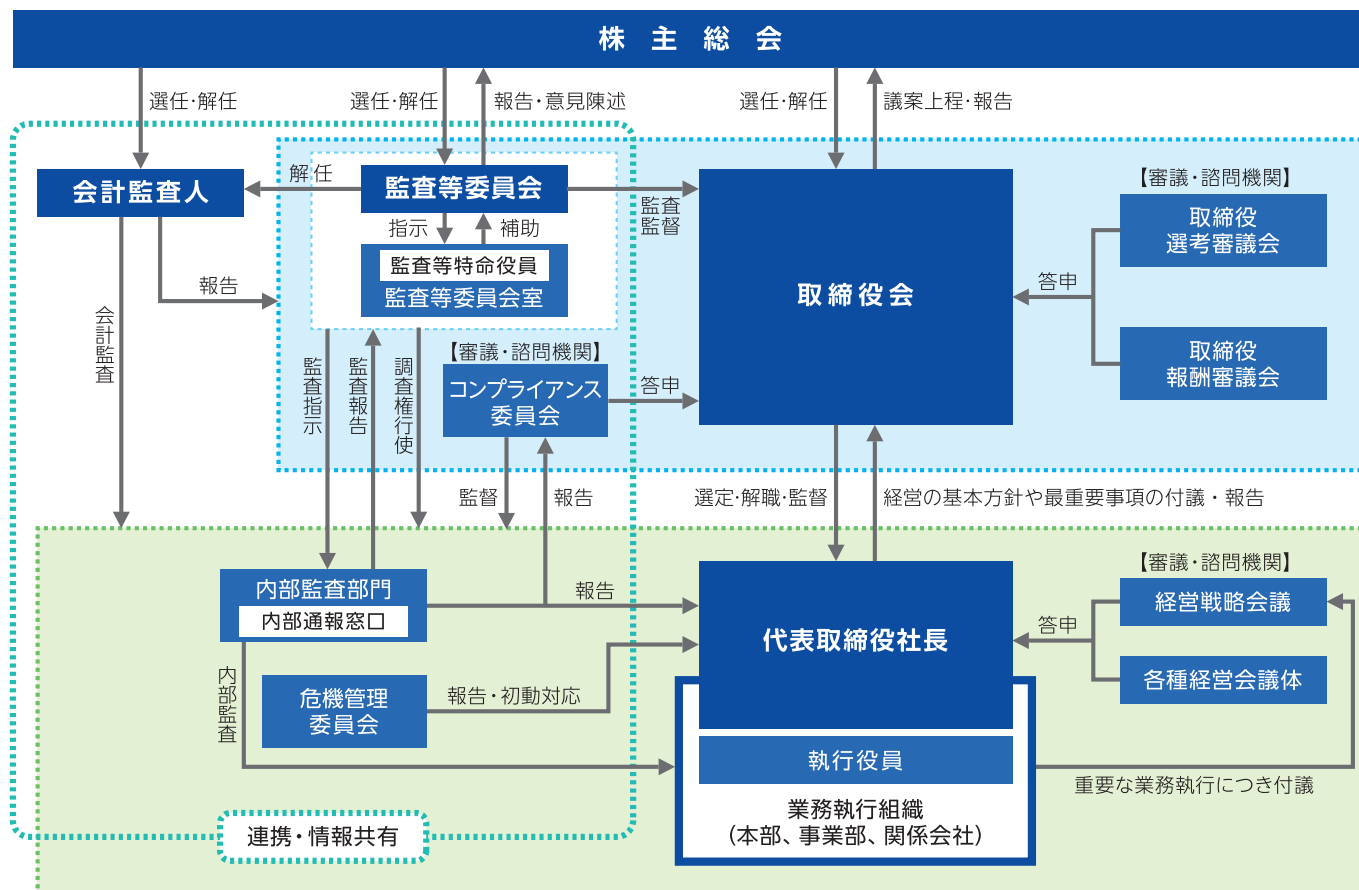
なお、取締役会において、コンプライアンス担当役員（CCO）を選任し、コンプライアンスにおける業務執行全般を監督・監視する体制とし、CCOは、コンプライアンス委員会に対して、コンプライアンスにおける業務執行の状況を定期的に報告します。

取締役選考審議会・取締役報酬審議会

取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員および監査等特命役員の選考および報酬に関して、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員と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。いずれの審議会とも、社外取締役が過半数を占め、他に代表取締役社長および人事担当取締役で構成しています。また、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。

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社長の諮問機関です。エプソングループ全体に関わる重要経営テーマおよび取締役会上程事項などに関し、取締役、執行役員および監査等特命役員が十分に審議を尽くす場として設置しています。



役員報酬の決定に当たっての方針と手続き

役員報酬の決定に当たっては、その透明性および客観性を確保することを目的として、社外取締役を主要な構成員とする取締役報酬審議会における公正、透明かつ厳格な答申を経た上で、株主総会、取締役会または監査等委員会で決定することとしています。

業務執行を担当する役員の報酬

1. 短期および中長期にわたる企業価値の向上を図るために、業績向上への意欲を高めるものであること
2. 社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること
3. 在任期間中に持てる経営能力を最大限発揮しうよう、期間業績に対応した処遇であること

業務執行を担当しない役員の報酬

1. 経営全般の監督機能などを適切に発揮できるよう、独立性を担保できる報酬構成であること
2. 社内外から優秀な人材の確保が可能な水準設定であること

役員報酬体系

当社の役員報酬体系は、次の通り「基本報酬」「賞与」「株式報酬」から構成されます。なお、業務執行を担当しない役員については、業務執行より独立した立場から、経営全般の監督機能などを果たすという役割に鑑み、「基本報酬」は固定報酬のみ支給しており、また、業績および株価と連動した報酬である「賞与」および「株式報酬」は支給していません。

基本報酬(固定・変動)

役員としての責務、役位などを総合的に勘案して決定される毎月の金銭報酬。

業務執行を担当する役員については、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させている。

賞与(変動)

業務執行を担当する役員に対して支給がなされ、単年度の業績目標の達成度などに応じて決定される年1回の金銭報酬。

それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス結果を反映させている。

株式報酬(変動)

業務執行を担当する役員に対して、信託スキームを用いて当社株式交付の形で支給がなされる株式報酬。

当社の事業利益、ROSおよびROEなどの中期的な業績目標の達成度などに応じて支給される。

取締役の報酬等の額(2017年度)

(単位: 百万円)

| 役員区分 | 支給人員 (名) | 固定報酬 | 変動報酬 | | | 合計 |
|--------------------------|-------------|------|------|-----|------|------|
| | | 基本報酬 | | 賞与 | 株式報酬 | |
| 監査等委員でない取締役 (うち社外取締役) | 8 | 239 | 9 | 89 | 35 | 373 |
| | (2) | (28) | (-) | (-) | (-) | (28) |
| 監査等委員である取締役 (うち社外取締役) | 4 | 81 | - | - | - | 81 |
| | (3) | (48) | - | - | - | (48) |
| 合計 | 12 | 321 | 9 | 89 | 35 | 454 |

注1. 監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)の基本報酬は固定報酬と変動報酬で構成されており、そのうちの変動報酬は、それぞれの役割に応じた評価項目に基づく年間のパフォーマンス評価を実施した結果を反映させた金銭報酬を指します。

注2. 報酬と株主価値との連動性を高める観点から役員持株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。

注3. 2016年6月28日の定時株主総会の決議により、監査等委員でない取締役の基本報酬の月額が62百万円以内(うち社外取締役分は月額10百万円以内)、監査等委員である取締役の基本報酬の月額は20百万円以内とされています。

注4. 上記の支給額には、2018年6月27日の定時株主総会において決議された取締役賞与89百万円(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5名に対する支払予定額)を含めています。

注5. 当社は、株主の皆様との利益共有意識を強化するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値向上へのコミットメントを示すことを目的として、役員報酬BIP(Board incentive Plan)信託と称される仕組みによる業績連動型株式報酬制度(株式報酬)を導入しています。上記の株式報酬には、日本基準により当期に費用計上した金額を記載しています。

注6. 上記の支給人員数には、2017年6月28日の定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員でない取締役1名を含めています。

注7. ストックオプションは付与していません。

取締役候補者の指名などを行うに当たっての方針と手続き

方針

1. 当社の役員は、無私の心・高い倫理観・清廉さを有する者でなければならない。
2. 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。

手続き

1. 業務執行取締役の候補者および執行役員は、上記方針の他、広い見識、豊富な経験、使命感、責任感、リーダーシップおよび改革を推進する能力などの選考基準から、取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査及び答申を経た上で、取締役会で決定される。
2. 非業務執行取締役の候補者および監査等特命役員は、上記方針の他、広い見識、豊富な経験、使命感、責任感、経営に関する知見および専門的知見の有無などの選考基準から、取締役選考審議会における公正、透明かつ厳格な審査および答申を経た上で、取締役会で決定される。なお、監査等委員である取締役の候補者の指名及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。

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る。

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年間に於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年間に於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、公認会計士等の会計専門家、弁護士等の法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、最近3年間に於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年間に於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等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年間に於いてその業務執行者だった者
 - (7) 最近5年間に於いて、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年間に於いて、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、組合等の団体である場合には、最近3年間に於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、経験等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%以上の支払を当社に行った者(主に販売先)をいう

注4. 「多額の金銭」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、団体の場合は当該団体の総収入の2%以上の額の金銭をいう

注5. 「大株主」とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう

注6. 「主要な借入先」とは、最近3年間のいずれかの事業年度において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者をいう

注7. 「多額の寄付」とは、その価額の総額が、過去3年間の平均で、年間1,000万円または当該団体の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付をいう

注8. 「社外役員の相互就任」とは、当社の出身者が現任の社外役員を務めている会社から社外役員を迎え入れることをいう

■ 社外取締役の選任理由および取締役会出席状況

| 氏名 | 選任理由 | 2017年度取締役会出席状況 |
|-------|--|----------------|
| 大宮 英明 | 大宮氏は、三菱重工業株式会社の取締役会会長であり、経営者・技術者としての豊富な経験と高い見識を有しています。当社社外取締役として、グローバルかつ重工業という別業種の企業経営に精通した経営者の観点から、経営全般にわたる課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいています。当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。 | 12回／13回(92.3%) |
| 松永 真理 | 松永氏は、新規ビジネスモデルの構築などの実績および複数の企業における社外役員としての豊富な経験と高い見識を有しています。当社社外取締役として、外部との協業や人材戦略などの観点から、経営上の課題の指摘や提言など積極的な発言を行うことで、経営を適切に監督いただいています。当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営の監督を適切に行っていただくことが期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。 | 13回／13回(100%) |
| 奈良 道博 | 奈良氏は、弁護士としての高度な専門的知見を有しています。また、複数の企業における社外役員としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。 | 13回／13回(100%) |
| 椿 愼美 | 椿氏は、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、複数の企業における社外役員としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。 | 13回／13回(100%) |
| 白井 芳夫 | 白井氏は、トヨタ自動車株式会社、日野自動車株式会社および豊田通商株式会社の取締役を歴任し、経営者としての豊富な経験と高い見識を有していることや、当社における監査等委員である社外取締役としてのこれまでの実績から、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた経営の適切な監督および経営の健全性確保に貢献いただくことが期待できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しています。 | 13回／13回(100%) |

■ 役員に対するトレーニングの方針

社内取締役、常勤監査等委員、執行役員、監査等特命役員のトレーニング

新任としての就任時に、コーポレートガバナンスを含め、上場企業の役員として必要な知識を習得するための研修を実施する。

就任後も、経営者や弁護士などの外部専門家を招き、経営やコンプライアンスなどに関する研修を継続的に実施するとともに、個々の役割・責務を果たすために必要な知識の習得を目指し、その役割に適合した外部機関などの研修を実施する。

社外取締役のトレーニング

新任としての就任時に、当社の事業概要、戦略などに関する説明を実施する。

就任後も、当社の事業、戦略などに関する理解を深めることができるよう、継続的に各事業の責任者からの説明、事業所視察などを実施し、社外取締役としての役割・責務を果たすに当たっての必要な知識の習得を支援する。

取締役会の実効性確保に向けた取り組み

当社は、コーポレートガバナンス基本方針にのっとり、取締役会の実効性を継続的に高めるため、2015年度から毎年、取締役全員を対象としたアンケートによる自己評価を実施し、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。

評価プロセス



2018年度(評価対象期間:2017年度)の評価結果について(2018年6月開示)

2018年度は、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ける第三者機関の評価、意見を踏まえた上で実施しています。

| | |
|------------|---|
| (i) 評価項目 | (1)取締役会の構成・機能・運営 (2)監査等委員会の機能 (3)任意の委員会の機能・運営 (4)経営陣の評価・報酬・後継者計画 (5)株主との対話 (6)その他 |
| (ii) 結果の概要 | <p>評価の結果、多様かつ適正な規模の構成員による取締役会において、取締役会議長による公正かつ効率的な運営の下に建設的な議論・意見交換が行われていること、取締役会から経営陣に適切な権限委譲が行われていることなどから、2016年度に引き続き、取締役会全体の実効性は確保されていることが確認されています。</p> <p>一方、同実効性を今後も高めていく上での課題として、株主との建設的な対話における意見をより一層経営に活かすための施策・体制の強化、事業戦略におけるリスク管理の強化などが挙げられました。今後これら課題への対応を図ることにより、一層の実効性向上に努めてまいります。</p> |

組織統治

内部統制システム

エプソンは、経営理念を経営上の最上位概念として捉え、これを実現するために企業行動原則を定め、グループ全体で共有しています。内部統制については、以下の通り、グループ全体の内部統制の整備レベルが着実に向上するよう努めています。

グループガバナンス

当社は、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、グループ共通のコーポレート機能などについては本社の各主管部門の責任者が責任を負うことにより、子会社を含めたグループにおける業務の適正化に努めています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

当社は、2016年6月の株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を決議し、コンプライアンス委員会構成およびコンプライアンス担当役員（CCO）の役割の見直しを行いました。

現体制では、取締役会の諮問機関として常勤監査等委員が委員長を務めるコンプライアンス委員会においてコンプライアンス活動の重要事項について審議し、取締役会に報告・提案することにより業務執行を監督します。CCOは、コンプライアンスにおける業務執行全般を監督・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。また、コンプライアンス・リスク管理統括部門が、(1)コンプライアンス推進全般のモニタリングおよび是正・調整を行い、活動の網羅性と実効性を高め、(2)リスクの常時モニタリングおよびリスク管理活動全般を統括し、リスクの低減に努めます。

一方、社長の諮問機関である経営戦略会議においてコンプライアンス推進・徹底の重要事項およびリスク管理の重要事項について多面的に審議することにより、コンプライアンス・リスク管理の実効性の確保に努めています。重要リスク発現時には、所定の危機管理プログラムに従い社長の指揮下で全社的に速やかな初動対応をとる体制としています。また社長は、定期的に取り締役にコンプライアンスの執行状況およびリスク管理に関する重要事項を報告するとともに、必要に応じ対策を講じます。

エプソンは内部ならびに外部の通報窓口を有するエプソン・ヘルプライン、その他の各種相談窓口を設け、実効性の高い内部通報制度の整備・運用に努めています。また、社内では認識できないコンプライアンス問題を早期に把握するため、取引先からの通報窓口も設けています。

各種相談窓口

- エプソン・ヘルプライン
- ハラスメント相談窓口
- 長時間労働相談窓口
- 障がい者相談窓口
- インサイダー取引相談窓口
- 独占禁止法相談窓口
- 腐敗（賄賂）規制に関する相談窓口
- 従業員相談室

内部監査

内部監査部門は、リスク管理、内部統制および経営管理方法の有効性、効率性ならびに遵法の観点から、事業部および海外56社、国内14社の子会社を含む合計103の部門・事業体を対象としてグローバルに監査を実施し、顕在化した問題点についてはフォローアップ監査により改善状況を確認することで、経営におけるリスクを極小化する役割を担っています。また、グループガバナンスの観点から、欧州、米州、中国、東南アジアの各地域統括会社の監査部門より監査結果報告を受け、グループ全体の内部監査を統括しています。

監査対象先の選定については、「中期監査基本計画」にのっとり各部門、事業体に対し、3年に1度の定期監査を実施できるように行っています。2017年度は、33の監査対象先に業務監査を、26の監査対象先に情報システム監査を実施し、検出した187件の問題点に対して具体的な改善助言を行いました。

財務報告に関わる内部統制

財務報告の信頼性を確保するための内部統制（J-SOX）の監査を毎年実施しています。監査対象の当社事業部および子会社は、内部統制の整備・運用を自己評価し、J-SOX 主管部門が評価結果の有効性を担保する「自律分散型」の評価を実施しています。監査対象外の当社事業部・子会社・関連会社は、内部統制の自己点検を実施し改善を行っています。

組織統治

内部統制の主な活動

貿易管理の取り組み

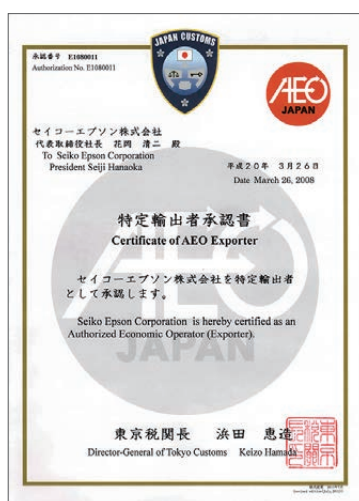
エプソンは、世界各国・地域に生産拠点・販売拠点を設け、グローバルに事業を展開しており、お客様・サプライヤーは全世界に広がっています。お客様にエプソンの商品やサービスをタイミングよくお届けするために、貿易を円滑に行うことが不可欠です。

一方、国際社会には平和と安全を維持するために、さまざまな貿易管理の条約や枠組みがあり、国際社会の一員としてこれらを遵守することが求められています。

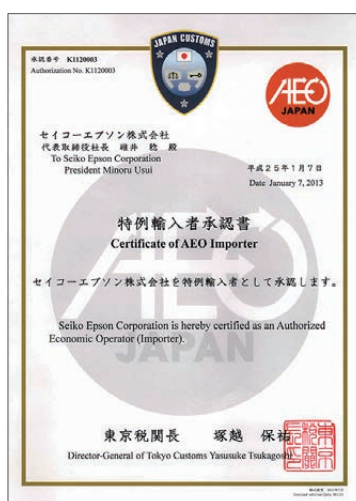
これらを踏まえ、エプソンは貿易管理の体制を整え、円滑な貿易の実施に総合的に取り組んでいます。この結果、国内外の関係当局が設けた貿易管理に関する制度やプログラムにかなう企業として、これまでに世界各地で以下のような認証を受けています。

● 認証一覧

| 会社名 | 制度(認証官庁) | 制度の概要 |
|---|------------------------|---|
| セイコーエプソン(株) | 特別一般包括許可 (経済産業省) | 輸出管理体制が整っていると認められる場合に、個別申請なしで、一定の仕向地・品目の組み合わせの輸出(役務提供)が包括的に許可される制度。 |
| セイコーエプソン(株) | 特定輸出者 (財務省 東京税関) | 輸出におけるセキュリティ管理とコンプライアンス体制が整備されていると認められる場合に、保税地域などに貨物を搬入しなくても輸出許可を受けることが可能となる制度。 |
| セイコーエプソン(株) | 特例輸入者 (財務省 東京税関) | 輸入におけるセキュリティ管理とコンプライアンス体制が整備されていると認められる場合に、輸入申告と納税申告を分離し、納税申告前に貨物の引き取りが可能となる制度。 |
| Epson America Inc. Epson Portland Inc. | C-TPAT パートナー (米国税関) | 米国への輸入貨物ならびに輸入経路のセキュリティ強化を目的に定められたプログラム。 |



「特定輸出者」承認書



「特例輸入者」承認書

■ 遵法意識の浸透活動

エプソンは、社内に遵法意識を浸透させるため、さまざまな活動を展開しています。

社内講師による遵法研修では、企業人に必須の法律知識を網羅的に紹介する研修のほか、著作権法や独占禁止法など、テーマを絞った個別の研修も行っています。また、新入社員研修や新任主任研修・課長研修においても遵法に関する課目を設けています。

経営層に対しては、社外より専門家を講師として招き、独占禁止法に関する研修会などを行っています。海外現法においても、各地の状況を踏まえたルール作りや遵法教育などの諸活動を展開しています。

■ コンプライアンス月間

2009年から毎年10月を「コンプライアンス月間」と定め、社員一人ひとりが経営理念の実現におけるコンプライアンスの重要性を確認するとともに、組織としてエプソンのコンプライアンスの方針を周知徹底する機会としています。月間活動は海外の子会社を含めたグループ統一活動とし、経営理念や企業行動原則をベースにコンプライアンス意識を高める内容を展開しています。

具体的な活動内容として、(1)コンプライアンス担当役員、および各事業体・子会社の責任者によるコンプライアンスメッセージの発信、(2)社内報へのコンプライアンス特集記事の掲載、(3)企業行動原則の周知活動、(4)コンプライアンス教育などを実施し、コンプライアンス意識の向上を図っています。

また、次年度の活動に活かすため、月間終了後にアンケート調査を実施し、各社・組織の取り組み内容、エプソンのコンプライアンスで気になること、活動に対する意見・提案などを集計・分析し、今後の活動に役立てています。

■ 事業継続マネジメントへの取り組み

エプソンでは、長年にわたる防災への取り組みだけでなく、2006年の液晶事業(当時)での事業継続計画(BCP)策定を皮切りに、事業継続マネジメント(BCM)の推進に取り組んでいます。

災害などにより当グループの生産拠点到被害が生じた場合、まず社員の安全確保を図り、次にお客様にご迷惑をおかけしないよう、商品の供給継続を図ることが基本的な方針です。水晶・半導体デバイス製品、プリントヘッド、小型液晶パネルなどの基幹要素部品および消耗品を中心に各製品を安定して供給し続けるため、被害軽減対策、修理部品の確保、代替生産の対応、復旧手順の確立などを進めるとともに、訓練を通じて手順および有効性の確認に努めています。業務の継続に不可欠な基幹ITシステムや重要データは堅牢(けんろう)なデータセンターに集約し、バックアップを確保して災害に備えています。また、国際間の輸送手段の途絶に対して代替ルートへの切り替えを遅滞なく行えるように、複数の物流ルートを確認しており、さらに財務・経理・広報など、主要なコーポレート機能についてもBCPを策定し、非常時の継続を図っています。

一方、多数のサプライヤーによって構成されるサプライチェーンに関しても、各社にBCPの定着状況について情報をいただき、その強化をお願いしています。調達品目を精査し、重要調達品に対してはマルチソース化を進め、複数の調達先が確保できない場合は在庫を確保するなど、サプライヤーに万が一のことがあった場合の生産継続体制づくりに努めています。

今後も、各事業・各拠点のBCPの継続的な改善を含め、事業継続力の強化を図っていきます。



地震を想定した机上訓練



クリーンルーム内で、製造装置の復旧手順を確認

■ 税務コンプライアンスの取り組み

エプソンは、グローバルに事業展開するなかで、世界各国・各地域において税務法令を遵守して適正な納税を行い、企業としての社会的責任を果たすことを、税務基本方針としています。この税務基本方針に従い、税務コンプライアンスを維持向上していくために、次の取り組みを行っています。

1. 税務ガバナンス

- 取締役会が税務リスクの監督責任を有しており、当社の最高財務責任者を税務のグループ総括責任者としています。その統括のもとで税務担当部門が、税務に関する報告・管理を行う体制としています。
- 当社では、税務リスクを重要なリスクの一つと位置付けており、当社役員により構成される経営戦略会議および取締役会へ定期的に報告しています。
- 当社では、適切な納税義務を履行するため、税務に関する規程および業務処理基準を制定し、社員への教育・指導を行うとともに、定期的に社内税務監査を実施しトップマネジメントおよび監査等委員会へ報告しています。

2. 税務モニタリング

- 各国・地域の税制改正および課税の動向について、当社税務担当部門と各国・地域の子会社との間で随時報告を行うことにより、適時・適切に対応しています。
- 各国・地域での税務課題へのアドバイス・税務サポートは、税理士法人などの外部専門家のサポートを受けて対応しています。

3. タックスプランニングと租税回避行為

- 各国・地域における優遇税制については、通常の事業活動のなかで利用可能なものは効果的に活用し、適正な税負担となるように努めています。
- 税法の趣旨から逸脱して、軽課税国・地域への利益移転行為をすることはせず、租税回避を意図した税務対策を行うことはしません。

4. 不確実性への対応

- グローバルな報告義務の強化、各国・地域の税務調査の高度化と執行強化の動きを背景にして、税務リスクの不確実性の高まりが予想されます。潜在的で重要な税務リスクとなり得る事象を把握し、税務リスク管理をしています。

5. 移転価格税制

- 各国・地域での移転価格課税リスクに対して、当社では各国・地域の税法およびOECD(経済協力開発機構)ガイドラインを遵守し、適正な移転価格取引とするために、エプソングループとしての移転価格ガイドラインを制定しています。この移転価格ガイドラインにのっとり、独立企業間価格取引となるように各国・地域の子会社の利益率レンジ管理をしています。
- リスクの高い国の子会社との取引については、APA(事前確認制度)を活用しています。

6. タックスヘイブン(租税回避地)対策税制

- エプソンは、通常の事業活動を遂行する目的で子会社の設立国・地域を決定しますので、租税回避目的でタックスヘイブンの国・地域に子会社を設立することはありません。タックスヘイブン対策税制の適用対象となる場合には適正な申告および納税をしています。

7. 税務当局との関係

- 税務当局とは真摯な対応に努めており、良好な税務コーポレートガバナンスの維持向上に取り組んでいます。

組織統治

セキュリティ

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

エプソンは、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を、情報セキュリティ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ガバナンスと企業風土の構築を進めています。

 情報セキュリティ基本方針（詳細は「付属資料」P.153 参照）

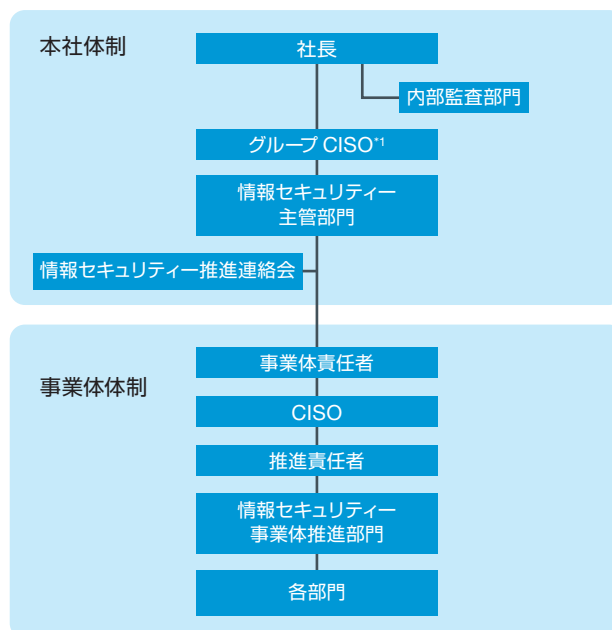
エプソンは、グループ同一の規程によって情報セキュリティの仕組み構築と維持管理を各事業体が行う体制をとっており、内部診断により事業体ごとの体制や管理策の整備・運用状況の評価、情報セキュリティに関わるリスクマネジメントが有効に機能しているかを確認しています。規程とグループ各社で制定する基準は、2017年4月に全面的に改正し、守るべき情報を社員が再認識し実践するよう努めています。また、活動の水平展開と進捗管理を目的に、各事業体の情報セキュリティ推進責任者による推進連絡会を定期的開催しています。

さらに、セイコーエプソン（株）プリンティングソリューションズ事業部およびIT推進本部、エプソンアヴァシス（株）は、ISO27001に準拠したISMS認証（情報セキュリティマネジメントシステム認証）を取得し、組織的な情報セキュリティマネジメントの継続的な向上に取り組んでいます。

国内グループ会社は、毎年7月を強化月間と定め、情報セキュリティに関する啓発活動を実施しています。2017年度の強化月間も2016年度に引き続き、「続ける」「防ぐ」「守る」をスローガンとして、社員一人ひとりが情報セキュリティの重要性について再認識する機会としました。社員向けに、eラーニングおよび部課長教育を行っており、特にeラーニングは、役員を含めた全ての社員に受講を義務付けています。また、昨今企業に対する標的型攻撃事例が増えていることを受け、標的型攻撃メールの訓練を実施し、情報セキュリティ意識の向上を図っています。

情報セキュリティ活動は、国内にとどまらずグローバルに展開しており、2017年度も全世界の情報セキュリティ推進責任者と定期的な会議を継続し、共通のテーマを共有し議論することで、グループ各社での情報セキュリティレベルの向上を図っています。

● 情報セキュリティ体制図



^{*1} Chief Information Security Officer の略。情報セキュリティ統括責任者

個人情報保護

エプソンは、お客様および個人情報を預けられた皆様の信頼に応え、社会的責任を果たすため、全社でお客様・社員の個人情報保護に取り組んでいます。とりわけ、「PULSENSE」「M-Tracer」などの商品と共にお客様個人情報を扱うITサービスにおいては、情報を取り扱う業務・IT環境のリスク分析など、社内の個人情報保護基準に基づく評価を毎年実施し、個人情報が適切に管理されていることを確認しています。さらに、エプソン販売(株)、エプソンダイレクト(株)は、「プライバシーマーク制度」について2年ごとに更新を続けており、この制度に基づき運用を行っています。

また、EU一般データ保護規則(GDPR)にも対応するため、業務ルール・体制の整備、社員への教育、およびITサービスの改修を完了しています。

知的財産保護

エプソンは独自の技術を知的財産権として保護し、既存事業を円滑かつ永続的に発展させ、新規事業の開拓と育成を知的財産の側面から強力にサポートすることにより、結果的に知的財産が企業収益に貢献する活動を進めています。また、第三者の権利を十分に尊重し、その権利を侵害しないよう未然防止を図りながら事業運営を進めています。

世界各地における模倣品対策

エプソンは、お客様から信頼を頂いているエプソンブランドを保護するため、エプソンブランドをかたった偽物や商標権をはじめとする知的財産権を侵害する模倣品に対する摘発活動や教育活動を積極的に取り組んでいます。

世界各地に模倣品対策拠点を設け、各拠点メンバーを中心として世界中の製造工場や販売店、特



(中国)税関主催の知財保護検討会への参加



(中東:UAE)税関、警察への真贋教育

に最近ではインターネットにおける電子商取引などの監視を行っています。模倣品対策として、取締機関(警察など)との情報共有による摘発強化、税関に対する教育活動を通じた輸出入差し止め、電子商取引サイト運営会社と協同した侵害商品の販売停止など、市場におけるさまざまな形で模倣品の流通を阻止し、お客様が安心してエプソンブランド商品を購入できる環境づくりを行っています。

CSR調達

サプライチェーンCSR

サプライチェーンCSRの目指す姿

エプソンは、経営理念に基づきお客様価値を創造することにより、ステークホルダーの皆様から将来にわたって信頼され、社会の発展に寄与し続けることを目指しています。この経営理念の実現を目指した取り組みを行うことで、企業の社会的責任を果たしていきます。

サプライチェーンCSRにおいては、人権、労働環境、環境、遵法、倫理、品質、情報セキュリティに関して、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いたします。

また、これらはいずれも、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の目標と関連づくものであり、エプソンは、サプライチェーン全体での活動を通じ、SDGsの目標達成にも貢献していきます。



重点実施事項・KPI

サプライチェーンCSRの目指す姿を実現するため、中期目標、重点実施項目とKPIを設定し、活動を推進しています。

中期目標(2020年までに達成する)

CSR調達 : 重要サプライヤーのリスクランクをミドルリスク以上とする

紛争鉱物 : RMIのCFS(Conflict-Free Smelter)認証プログラムで認証された製錬業者のみからの鉱物調達を実現する

● 2018年度実施項目

2018年度 重点実施項目・KPI

- 1 「エプソンサプライヤー行動規範」(RBA準拠)の理解と100%遵守
- 2 遵守状況把握のためのSAQ^{*1}100%実施
- 3 SAQ・現場監査の課題100%改善完了
- 4 紛争鉱物調査の100%実施

^{*1} Self Assessment Questionnaire : 設問回答方式による自己評価

サプライチェーン管理

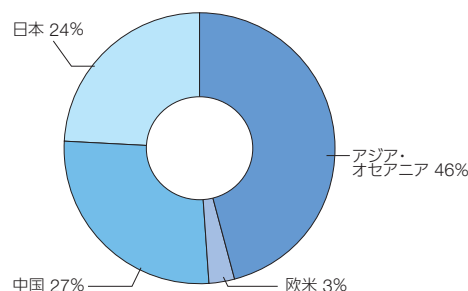
エプソンは、サプライヤーを事業活動における重要なビジネスパートナーと考え、公平公正・共存共栄を基本に、相互信頼関係を築き、ともに発展していくことを目指した調達活動を展開しています。

また、市場に届ける商品の品質はもちろんのこと、サプライチェーン全体において、人権・労働・環境側面などが適切な水準にあることも商品・サービスに対する責任の一部であると考え、サプライヤーとともにCSR活動を推進していくことが重要であると認識しています。そのため、信頼できるサプライヤーの存在が不可欠であり、サプライヤーと透明、公正な取引を通じて信頼関係の構築に努めています。

エプソンは、このパートナーシップがあって初めて、国際社会・地域社会の中で共感に裏付けられた「調和ある発展」が可能になると考えています。

現在エプソンは、製品の原材料や部品、サービスなどの調達のため、サプライヤー約1,500社と取引をしています。調達金額比では、日本24%、海外76%となっており、海外はほぼ中国およびアジア・オセアニア地域からの調達で占められています。

● 調達エリア分布（調達金額）



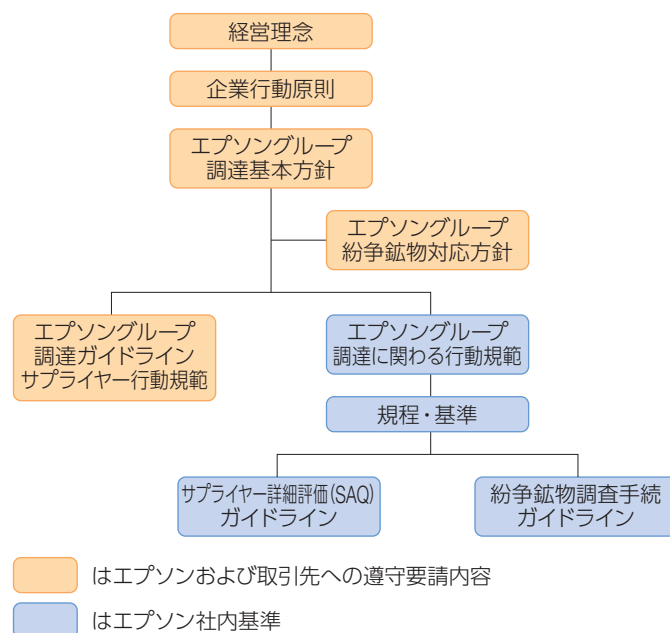
CSR調達方針

エプソンは、公平公正・共存共栄を基本に、世界各国・地域のビジネスパートナーと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。

サプライヤーが、エプソンの経営理念を理解した上で調達活動に当たることができるように、「調達基本方針」を定めると共に「エプソングループ調達ガイドライン」を制定しています。また、人権・安全衛生・環境保全・倫理などのCSR要求項目を記した「エプソンサプライヤー行動規範」(RBA(責任ある企業同盟)行動規範準拠)を制定し、遵守を要請しています。

 調達基本方針（詳細は「付属資料」P.154 参照）

● 調達活動に関わる行動規範体系



また、エプソンは、経営理念、企業行動原則、調達基本方針に沿った内容をサプライチェーン戦略として6項目に整理し、サプライチェーン全体の最優先事項として取り組んでいます。

サプライチェーン戦略

1. お客様価値を創造する商品とサービスの提供

- 『顧客優先』を基本とした品質と納期、市場競争力のある価格を確保し、世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品とサービスを創り続ける体制を確立します

2. 環境保全への積極的な取り組み

- 製造過程で生じる社会、環境、天然資源への悪影響を最小限に抑えます
- 商品やサービスのライフサイクルにわたる環境負荷低減に取り組みます

3. 法令、社会規範の遵守と高い倫理観に基づく行動の実践

- 各国の法令、社内規定、企業倫理を守る体制を確立し、遵守します
- 公正・公平（「約束は守る」、「嘘はつかない」、「隠さない」）を実践します
- 贈収賄、腐敗、恐喝などあらゆる不正を排除し、誠実な行動に徹します
- 適切な情報開示により透明性を確保し、社会に対する説明責任を果たします

4. 人権の尊重

- 人種、性別、国籍、障害、宗教などによる差別は徹底的に排除します
- 強制労働、奴隷労働、児童労働を含む、非人道的な扱いは一切禁止します

5. 安全・健康・公正な労働環境の確保

- 安全と清潔が維持され、安心して健康的に働ける風土と労働環境を実現します
- 適正な、評価・労働時間管理・賃金の支払いによる公正な職場環境を実現します

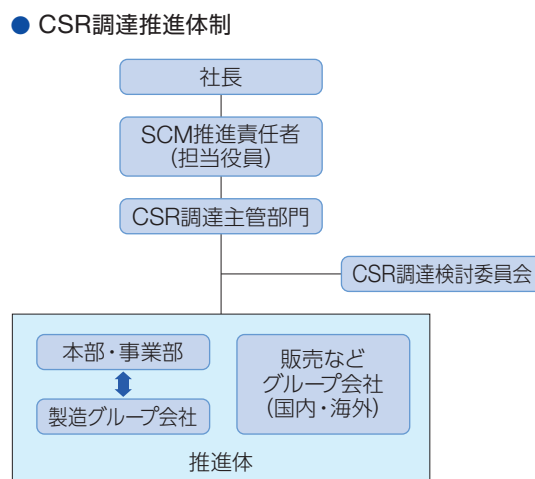
6. 事業継続マネジメントの構築

- 事故や災害などを未然に防ぐ仕組みと、有事が発生しても早期に事業を再開できる体制を確立します

CSR調達推進体制

エプソンは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、「CSR調達」および「紛争鉱物対応」をグループ全体で連携し活動しています。

目標・活動計画は、本社CSR調達主管部門を事務局に、全事業部およびグループ会社の調達部門メンバーからなるグループ横断の「CSR調達検討委員会」が協議し、サプライチェーンマネジメント（SCM）推進責任者の承認を得て、グループ全体に周知・徹底を行い実行しています。SCM推進責任者は、活動の進捗状況を定期的にレビューします。



CSR調達

調達ガイドライン

調達ガイドライン／サプライヤー行動規範

エプソンはお客様に商品・サービスを提供するに当たって、多種多様な物品・サービスを社外から調達しています。そのため、サプライヤーにもエプソンの経営理念をご理解いただき、調達活動にご支援いただくことが、経営理念の実現には不可欠と考えています。

エプソンの調達活動をよりよくご理解いただくとともに、CSR活動の推進にご協力いただくことを目的に、2005年4月に「エプソングループ調達ガイドライン」を制定し、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」を制定しました。

「エプソングループ調達ガイドライン」は国際社会からの要請を反映し、品質(Q)、価格(C)、納期(D)を基本に、人権・労働・環境・倫理・安全衛生などのCSR要求項目を遵守した事業活動を、サプライヤーを「パートナー」として一緒になって推進し、社会に喜んでいただける商品を持続的に供給し続けることを狙いとしています。

「エプソングループ調達ガイドライン」は、EICC(現：RBA)行動規範が改定されたことに伴い、EICC(現：RBA)の改訂内容に沿って具体化、詳細化するとともに表記を一部見直し、2017年7月に「エプソングループ調達ガイドライン」バージョン3.4に改訂しました。

サプライヤー行動規範の要請

「エプソングループ調達ガイドライン」の中で詳細に定めている「エプソン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」「環境保全」「マネジメント」「倫理」を要求事項に定めると共に、「輸出管理」「サプライチェーンにおけるセキュリティ確保」などのエプソンの重要施策7項目を「追加項目」として要求事項に加えています。サプライヤーには本行動規範の徹底遵守を要請しています。

| エプソンサプライヤー行動規範 | | |
|---|---|--|
| A. 労働 | B. 安全衛生 | C. 環境保全 |
| 1. 雇用の自主性 2. 若年労働者 3. 労働時間 4. 賃金 5. 非人道的な扱い 6. 差別の排除 7. 結社の自由 | 1. 職場の安全 2. 緊急災害時対応 3. 労働災害・職業的疾患 4. 産業衛生 5. 身体的な負荷のかかる作業 6. 機械装置の安全対策 7. 寮施設と食堂 8. 安全衛生の周知 | 1. 環境許可証の報告 2. 汚染防止策と省資源化 3. 危険有害物質 4. 廃水と廃棄物 5. 大気汚染 6. 含有物質規制 7. 雨水管理 8. エネルギー消費と温室効果ガス排出 |
| D. マネジメント | E. 倫理 | F. 追加項目 |
| 1. 企業のコミットメント 2. 経営の説明責任と責任 3. 法律と顧客要求 4. リスク評価とリスク管理 5. 活動目標、実行計画、測定 6. 研修 7. コミュニケーション 8. 社員フィードバックと参画 9. 監査と評価 10. 是正措置 11. 文書化と記録 12. サプライヤー責任 | 1. 誠実なビジネス 2. 不適切な利益の排除 3. 情報の公開 4. 知的財産権 5. 公正な事業、広告、競争 6. 通報者の匿名性保護および報復の禁止 7. 責任ある鉱物調達 8. 個人情報の保護 | 1. 輸出管理 2. サプライチェーンにおけるセキュリティ確保 3. 情報セキュリティ 4. 製品安全性 5. 商標、社名使用手続き 6. 借用資産の管理 7. 事業継続計画(BCP) |

CSR調達

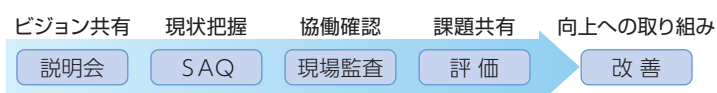
CSR 調達の取り組み

CSR 調達推進プログラム

エプソンは、サプライヤー説明会でのCSR調達の要請、エプソンサプライヤー行動規範の遵守状況把握のためのSAQ^{*1}、現場確認や監査を通じての課題共有と改善活動からなるCSR調達推進プログラムに取り組んでいます。新規および継続取引のある全てのサプライヤーに対して定期的な評価を実施するとともに、大口サプライヤー、重要部品を取り扱うサプライヤー、代替調達の効かないサプライヤーを重要サプライヤーと定め、さらに詳細なCSR調達推進プログラムを実施しています。

^{*1} Self Assessment Questionnaire: 設問回答方式による自己評価

● CSR推進プログラム



2017年度の実行項目と実績

● 2017年度実績

| 2017年度実行項目 | 2017年度実績 |
|---|---|
| 重要サプライヤーへのサプライヤー行動規範遵守要請 ・重要サプライヤーへのCSR活動要請比率 100% | ・サプライヤー説明会を実施し、エプソンサプライヤー行動規範の遵守を要請。主要生産地域である、日本・インドネシア・中国において計11回開催し453社が出席 |
| サプライヤーアンケート調査および結果フィードバック ・重要サプライヤーへのSAQ実施率 100% | ・2016年度のSAQにより回答を得た生産材サプライヤー(220社)について分析を行い、結果のフィードバックを実施 ・非生産材(人材派遣・物流・建設など)サプライヤーにSAQを実施し、全てのサプライヤーから回答を入手(一次サプライヤー50社、非一次サプライヤー16社) |
| サプライヤー現場確認および是正活動 ・ハイリスクサプライヤーの現場確認と改善実施 | ・2016年度に第三者監査を実施した中国のサプライヤー2社に対し、フォローアップを実施し、改善完了を確認 ・2017年度は、新たに日本・インドネシアのサプライヤー2社に第三者監査を実施 ・2016年度にSAQを実施した生産材サプライヤーの中で、ハイリスクサプライヤーに対し、ヒアリング・現場監査・改善活動を実施 |

サプライヤーとのコミュニケーション

エプソンのCSR調達活動をサプライヤーと共有する目的で、2016年度より「CSR調達サプライヤー説明会」を開催しています。2017年度は、日本、中国およびインドネシアで計11回開催し、453社より613名のサプライヤーの皆様にお集まりいただき、以下内容について共有を図りました。



CSR調達サプライヤー説明会（インドネシア）

- エプソンのCSR
- サプライチェーンによるCSR活動
 - 詳細評価の実施について
 - 紛争鉱物調査の精度向上について
 - サプライヤー BCPの取り組みについて
 - 通報窓口の開設について
- 製品含有化学物質管理について

● 2017年度サプライヤー説明会への出席状況

| | 日本 | 中国 | インドネシア | 計 |
|---------|-----|-----|--------|-----|
| 会社数(社) | 237 | 113 | 103 | 453 |
| 出席者数(人) | 244 | 208 | 161 | 613 |

CSR評価と改善活動

エプソンは、生産材サプライヤーはもとより、物流・建設・人材派遣会社などの非生産材サプライヤーを含む全サプライヤーを対象に、外部信用調査機関の情報に基づく「間接評価」と、QCDなどの管理レベルをサプライヤーが自己チェックする「直接評価（定期評価）」などからなるサプライヤー評価プログラムに基づく多面的評価を実施しています。

| エプソン サプライヤー評価プログラム | |
|---|--|
| 間接評価 | |
| 外部信用調査機関の情報 評価項目：評価点、業歴、資本構成、企業規模、損益状況、資金現況・経営者など | |
| 直接評価（定期評価） | |
| QCDEM中心に管理レベルを自己評価 評価項目：品質管理(Q)、コスト管理(C)、納期管理(D)、環境管理(E)、マネジメント(M) グリーン購入への同意(基準書改定時) | |
| 詳細評価 | |
| エプソンサプライヤー行動規範の遵守状況を自己評価 評価項目：人権、労働、安全衛生、環境、マネジメントシステム、倫理、エプソン独自項目 | |
| 有事対応力評価 | |
| 自然災害、火災などの有事の際の対応力を自己評価 評価項目：経営姿勢、リスク対策、非常時対応力、被災現場での復旧力、供給継続力、調達維持力、在庫管理状況など | |
| 安全管理評価 | |
| 火災などの有事発生リスクへの対応状況の自己評価 評価項目：電気、危険有害物質、防災などの管理状況 | |

セルフアセスメントの実施

エプソンでは、サプライヤーによる「エプソンサプライヤー行動規範」の遵守状況を評価し、その調査結果を基にサプライヤーと協働で改善に取り組んでいます。そのため、公正な評価とサプライチェーンにおける効率的かつ適正なCSR調達を実現するための社内基準として「エプソングループ詳細評価手続ガイドライン」を制定しています。

また、SAQは、生産材サプライヤーと非生産材サプライヤーを隔年で実施しています。

● SAQ構成

| 区分 | 設問数 |
|-----------------|-----|
| G. 全般 | 1 |
| A. 労働(人権) | 28 |
| B. 安全衛生 | 22 |
| C. 環境 | 14 |
| D. マネジメントシステム | 16 |
| E. 倫理 | 12 |
| F. 追加項目(エプソン独自) | 7 |
| 合計 | 100 |

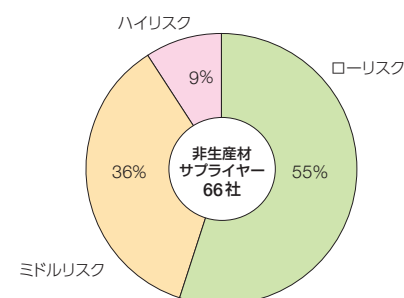
● SAQ評価ランク分け

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

2017年度は重要サプライヤーに対して次の活動を実施しました。

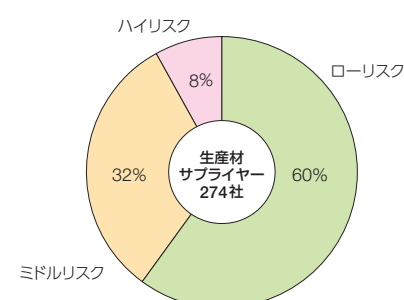
1. 非生産材サプライヤー（物流・建設・人材派遣会社など）66社に対してSAQを実施し、その分析結果より6社をハイリスクサプライヤーと判定しました。2018年度はサプライヤーと課題を共有し改善活動を進めてまいります。

● 2017年度SAQ評価結果



2. 2016年度にSAQを実施した生産材サプライヤー 274社のうち、ハイリスクサプライヤーと判定した23社に対し現場確認（一部、第三者監査）による課題の共有と改善活動を行い、リスクの極小化を図りました。2018年度に実施するSAQにて改善効果を再確認します。

● 2016年度SAQ評価結果

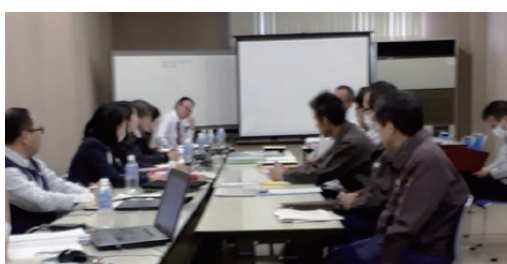


重要サプライヤーにおいては、リスクランクがハイリスクと判定したサプライヤーに対して現場確認を行い、サプライヤーと課題を共有の上、2020年度までに、ミドルリスク以上となるよう、是正計画に基づく改善を推進していきます。

■ 監査・是正活動

2017年度は、日本およびインドネシアのサプライヤー各1社に対して、外部専門機関による第三者監査を実施しました。日本サプライヤーは、監査後、再び現地に出向き、監査報告書の内容を説明すると共に、改善計画についてディスカッションを行いました。今後は、エプソンによるサポートを実施しながら、改善計画に基づき取り組んでいただきます。

2016年度に第三者監査を実施した中国サプライヤー 2社に対しては、改善計画に基づく改善完了の報告を受け、フォロー監査を実施し、全ての改善が完了したことを確認しました。両社に対しては、CSR調達への継続的な取り組みを要請しています。



日本サプライヤーへの第三者監査



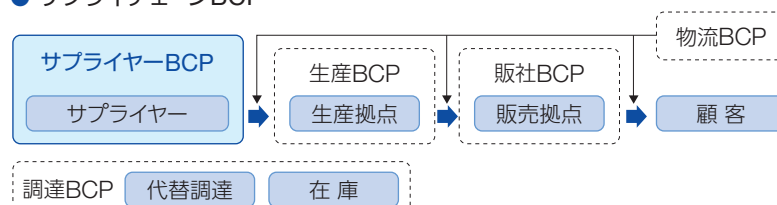
インドネシアサプライヤーへの第三者監査

■ サプライヤー BCP の取り組み

エプソンは、サプライチェーン上で災害や事故、新興感染症蔓延などの異常が発生し、調達品の供給が途絶した場合でも、目標期間内で復旧し顧客に対する製品・サービスの供給責任を果たすため、サプライチェーンBCPガイドラインを制定し、サプライチェーン全体での事業継続力強化に取り組んでいます。

エプソンのサプライチェーンBCPは、五つのBCPから構成されています。

● サプライチェーンBCP



サプライヤー BCPは、サプライヤーからの調達品の供給が途絶しないよう、サプライヤー自身のBCP体制を確立することを目的に、活動を行っています。

2017年度は海外サプライヤーにおいて火災が発生し、製品出荷に影響を及ぼしてしまいました。その事象を受け、サプライヤーの現場安全点検活動に重点を置いた特別活動を実施しています。

| | 項目 | 内容 | 2016年度 | 2017年度 |
|-------|---------|---|--------|--------|
| アンケート | BCP自己評価 | サプライヤーによる有事対応力の自己チェック | 436社 | 319社 |
| | 安全自己評価 | サプライヤーによる安全管理状態の自己チェック | 357社 | 1,353社 |
| 実地確認 | 現場安全点検 | 火災防止に重点をおいた、エプソン安全管理専門者による点検と予防策の共有(主に、中国・インドネシア・フィリピン) | — | 399社 |

社内関係者教育

ワーカーインタビュートレーニング

エプソンでは、サプライヤー工場内での労働・人権リスクの把握を目的に、現場確認においては、文書レビュー、現場視察に加え、労働者インタビューを実施することとしています。

限られた時間の中で、労働者から悩みや不満などを引き出すためのスキル習得を目的に、外部専門機関の講師を招き、現場確認を担当するエプソン社員を対象としたワーカーインタビュートレーニングを実施しました。本トレーニングは、講師による実演に加え、受講者自身がインタビュアーとなったロールプレイを行い、インタビューの心構え、手順、注意点などを学ぶカリキュラムとしています。

エプソンでは、精度の高い現場確認の実現に向け、本トレーニングを現場確認実施者への必須受講研修として位置付けています。

インドネシア現地法人でのCSR調達研修

エプソンではCSR調達を推進するに当たり、国際的なCSR動向に加え、「エプソンサプライヤー行動規範」(RBA準拠)およびSAQなどを理解することが不可欠であることから、外部講師によるCSR調達教育を実施しています。2017年度は、インドネシア現地法人の調達部門メンバーに対し、インドネシアにおけるCSR課題、RBAの概要、SAQなどについて、研修を実施しました。



CSR調達研修(インドネシア現地法人)

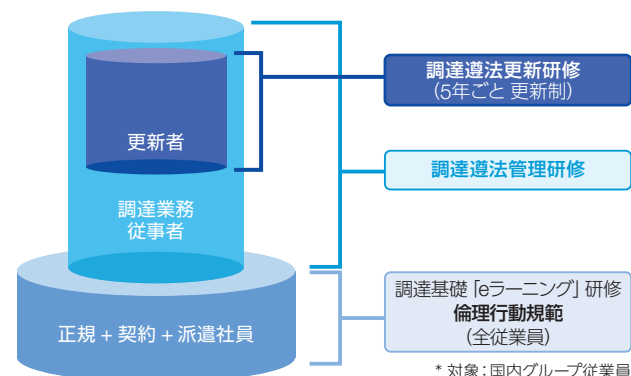
遵法調達への取り組み

エプソンは、世界各国・地域において高い倫理観と社会的良識をもって、現地の法令や国際ルールおよびその精神を遵守した調達活動を推進しています。そのため、遵法・社会規範についての社員研修が重要となります。

日本では、全社員を対象にeラーニングを用いて「調達基礎(倫理・行動規範)」および「調達基礎(下請法)」の教育を行っています。さらに、調達決裁業務を含む調達業務従事者は、「調達・遵法管理研修」受講による社内認定制を取り、5年経過をめぐりに更新研修を行うことで、最新の情報と知識を習得させる仕組みをとっています。

今後は、海外グループ会社まで対象範囲を拡大し、遵法調達のレベル向上に努めていきます。

● 調達業務に関する遵法管理体系



● 研修実績

| | 2015年度実績 | 2016年度実績 | 2017年度 計画 実績 |
|------------------|------------|------------|-------------------------|
| 調達適法管理研修 | 24回 862人 | 29回 1,008人 | 計画 26回 実績 36回 1,120人 |
| 調達適法更新研修 | 51回 3,127人 | 55回 1,603人 | 計画 30回 実績 33回 1,019人 |
| eラーニング 倫理行動規範 | 14,759人 | 16,546人 | 実績 15,301人 |

■ 外部団体との連携

エプソンは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「サプライチェーン分科会」および一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA)「CSR委員会」に参加し、さまざまな業界の企業と連携し、CSR調達の浸透、レベル向上に取り組んでいます。

■ 取引先通報制度

サプライヤーから、法令や「エプソングループ調達ガイドライン」などに違反する行為または違反する恐れのある行為について、通報や相談を受け付ける通報窓口を2017年より設置しています。

通報窓口を開設することにより、より一層企業倫理の確立に努めていきます。

紛争鉱物への対応

紛争鉱物対応方針

エプソンの調達方針は、公平公正・共存共栄を基本に、世界各国・地域のビジネスパートナーと相互信頼関係を築き、共に発展していくことを目指しています。そのため、事業を展開する全ての地域において高い倫理観と社会的良識を持ち、各国・地域の法令や国際ルールおよびその精神を遵守した調達活動の推進を掲げています。

この調達方針を受けて、紛争鉱物問題に対してもCSR調達上の主要課題と位置付け、コンゴ民主共和国およびその周辺国において、人権侵害、環境破壊などを引き起こし、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物は使用しません。

エプソンはこの対応方針に沿って、エプソン製品から紛争鉱物を排除するため次の取り組みを続けていきます。

1. サプライヤーには、「エプソングループ調達ガイドライン」や「エプソンサプライヤー行動規範」の遵守に理解をいただき、それに従った取引をお願いしていきます。
2. エプソンは、米国『金融規制改革法』1502条に関わる最終規則で規定された紛争鉱物の使用に関するレポートを米国証券取引委員会に提出する義務を負っていませんが、企業と連携して責任ある鉱物調達を促進している団体であるRMI (Responsible Minerals Initiative、旧CFSI)が提供するツールを用いてサプライチェーンの調査をしていきます。
3. エプソンは、RMIが取り組んでいるCFS (Conflict-Free Smelter) 認証プログラムで認証された製錬業者のみからの鉱物調達を実現するために、サプライチェーンを通じて、製錬業者に対して認証を受けるように要請していきます。

紛争鉱物調査プログラム

エプソンは、サプライチェーン全体で、エプソン製品に武装勢力につながる紛争鉱物が含まれていないかを確認するための合理的で適切な調査を実施するため、「エプソングループ紛争鉱物調査手続ガイドライン」を制定しています。このガイドラインは経済協力開発機構 (OECD) が発行した「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」に沿っています。

調査は、RMI (Responsible Minerals Initiative) 提供ツールのCMRT (Conflict Minerals Reporting Template) を用いて行い、紛争鉱物 (スズ、タンタル、タングステン、金) の含有確認、サプライチェーン上の製錬業者の特定、サプライヤーの紛争鉱物への取り組み状況などを確認・評価し、リスクに応じた対応を実施しています。

また、CSR調達サプライヤー説明会をはじめさまざまな機会において、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など行い、サプライヤーと協働で、武装勢力につながる紛争鉱物を排除するための活動を継続していきます。

これまでの主な取り組み

2012年度

「エプソンサプライヤー行動規範」に、「責任ある鉱物調達」を追加して、サプライヤーの皆様にご理解と協力要請を開始しました。

2013年度

本社CSR調達主管部門を事務局に、全事業部およびグループ会社の調達部門のメンバーからなるグループ横断の「紛争鉱物検討委員会^{*1}」を設置し、受動的な紛争鉱物調査から主体的な紛争鉱物調査へ対応方針を変え、全事業セグメントの各事業の主要製品において、CMRTの帳票を用いて紛争鉱物調査を行いました。

2014～2016年度

調査対象を調達している全ての生産材に拡大し、延べ2,000社から調査票を回収しました。サプライヤー説明会において、CMRT記入要綱など、調査精度向上を要請するとともに、回答分析・デューディリジェンスを実施した結果、回収率・CFS占有率ともに年々向上させることができました。

^{*1} 「紛争鉱物検討委員会」は、2016年度から会議体名を「CSR調達検討委員会」に改め、CSR調達全般を俯瞰する活動体へ機能拡大しました。

2017年度の実行項目と実績

● 2017年度実績

| 2017年度実行項目 | 2017年度実績 |
|--|--|
| 紛争鉱物調査の実施 ・調査実施 100% ・調査回収率 100% | ・411社に対して調査を実施し、388社から調査票を回収(回収率94%) ・製錬所の見直し・統廃合により、特定製錬所数は減少したものの、CFS占有率は80%に向上 |

| | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 | | | | |
|-----------|--------|--------|--------|-----|------|-----|--------|
| | | | 合計 | 金 | タンタル | スズ | タングステン |
| 特定製錬所数 | 298 | 314 | 312 | 146 | 41 | 79 | 46 |
| CFS認定製錬所数 | 211 | 243 | 249 | 100 | 39 | 70 | 40 |
| CFS占有率 | 71% | 77% | 80% | 68% | 95% | 89% | 87% |
| 調査票回収率 | 99% | 95% | 94% | - | - | - | - |

外部団体との連携

エプソンは、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」に加盟し、業界連携によるサプライチェーンへの紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。

CSR調達

グリーン購入

グリーン購入

エプソンは、環境活動方針に掲げる「環境に調和した商品の創出・提供」に向けて、環境負荷の少ないものを優先的に調達することを目的に、「有害物質の排除」や「省資源」を重視して推進してきました。

今後もエプソンは商品の企画・設計から出荷、販売までの製品含有化学物質に関する管理を前提とした、製品含有化学物質保証をより強化するため、サプライチェーン全体での取り組みを進めていきます。

製品含有化学物質保証の考え方

エプソンは、製品含有化学物質保証を品質保証の一部として考え、活動内容として以下の項目を実施します。

1. お取引先で保証されたものを受け入れる
2. 部品承認・初期流動管理・工程管理などによる工程保証により製品個々の遵法を保証する
3. 確実な製品含有化学物質保証ができるお取引先より調達する
4. 保証システム確認結果、受入検証結果をグループ内で水平展開する

CSR調達

紙製品の調達

紙製品の調達

木材の違法伐採が、地球規模での環境保全と持続可能な森林経営の推進にとって極めて重要な課題となっており、木材製品の調達における合法性、持続可能性を確保する取り組みが国際的に強化されています。

エプソンは、森林の社会的、経済的、環境的な持続可能性に配慮し、エプソンの調達する主要な木材製品である紙製品について調達の方針を定め、以下の方針への適合が確認できる調達を行っています。

1. 古紙などリサイクルパルプの有効活用
2. バージンパルプが原料として使用される場合は、以下を確認する
 - 合法性
 - 持続性
 - 化学物質安全性
 - 環境管理

対象範囲

エプソンプリンター用専用紙の調達に適用しています。

適合調達管理の内容

「エプソングループ紙製品の調達方針」への適合を確認する品目については、「エプソングループ紙製品の調達方針への適合性証明書」を提出していただいています。

社会貢献

社会貢献活動の考え方

社会貢献活動の考え方

エプソンは、経営理念にうたう「世界の人々に信頼され、社会とともに発展する開かれた、なくてはならない会社でありたい」の言葉を受け、世界各地でそれぞれの地域社会に根ざした活動を通して、社会との共生を進めています。

エプソンは、企業に対してより高い社会性が求められていることを社員一人ひとりが自覚し、良き企業市民として今後も積極的に社会に貢献し、ともに発展できる関係を築いていきます。また、単に寄付だけの支援に終わることなく、エプソンの事業を支えている画像・映像をベースとする技術力・ノウハウを社会に還元するなど、本業を通じた貢献も重視しています。社員による人的貢献による支援も含め、今後も継続的に社会貢献活動を実践していきます。

● 2017年度社会貢献活動費

(単位：百万円)

| 貢献のタイプ | 総額 |
|-----------------|-----|
| 寄付金 | 352 |
| 就業時間内の従業員ボランティア | 38 |
| 商品やサービスの寄付 | 100 |
| その他 | 121 |
| 合計 | 611 |

社会貢献

青少年教育・育成活動

■ 古新聞リサイクル授業の実施(ドイツ)

Epson Deutschland GmbH(EDG)は2008年から小中学校などで環境教育を行う団体であるDeutsche Umwelt-Aktionと協働で、EDGの所在地であるメアブッシュ市の小学校の子どもたちを対象に環境保護に関する授業を行っています。

2017年6月と9月に行われたこの授業では、「古いものから新しいものへ」をコンセプトに、子どもたちが古新聞を溶かし、リサイクルして友人などへ贈るカードを作成しました。子どもたちは、自分で作業をすることでリサイクルを理解し、環境の大切さを考えるきっかけとなりました。



■ 「エプソン国際奨学財団」奨学生が豊科事業所訪問(日本)

エプソンは、世界各国・地域の教育・学術・文化の振興や地域社会の発展に寄与することを目的に財団活動を展開しています。2017年8月「エプソン国際奨学財団」の奨学生であるアジア諸国からの留学生13人が、当社のプロジェクターの開発拠点である豊科事業所(長野県安曇野市)へ来社しました。

当日はインタラクティブプロジェクターの投影画像やスマートグラスを視聴した後に、事業所内に特別に設置している「ゆめ水族園」のコーナーで、楽しい映像空間の中に参加者が溶け込んでいるような特別な体験をしました。その後、シアタールームでは大画面で投影した映像の視聴体験をするなど、エプソンについて理解を深めていただくことができました。



■ 恵まれない子どもたちが通う学校へノートを寄贈(インド)

Epson India Pvt. Ltd.(EPIL)は、子どもたちへの教育が重要であると考えており、EPILが行う社会貢献は恵まれない子どもに焦点を当てて活動しています。

過去数年に渡り、EPILが所在するインド南西部のカルナータカ州と西部のマハーラーシュトラ州を重点的に、恵まれない子どもたちが通う公立学校へノートを配布する活動をしており、また配布する学校の数も年々増えています。

配布先の先生からは、「エプソンには子どもたちの支援をしてもらい、子どもの生活にも影響を及ぼす重要な役割を果たしてもらっています。またこの支援によってより良い授業が可能となり、学校を退学する生徒が減少しました」。また、子どもたちからも、「学校で使うノートをもらい、毎日非常に幸せで、授業の役に立っています」との言葉をいただきました。



■ エプソン情報科学専門学校(日本)

当社は、高度情報化社会の到来を受け、地域社会に信頼され広く社会に貢献できる技術者を育成することを目的として、1989年に「エプソン情報科学専門学校」を開校しました。2018年3月現在、卒業生は2,600人を超えます。

講師陣の多くは、企業の最前線で活躍してきた企業人・技術者で構成され、当社社員も本校へ出向し学生に対し授業を行っています。講義・演習は、「実務に活かせる確かな技術」を身につけられるように展開されており、その結果、開学以来28年連続して就職内定率95%以上を維持しています。

学科は情報システム科、情報電子機械科、情報ビジネス科の3学科で構成されており、全学科において文部科学省の「職業実践専門課程^{*1}」の認定を受けています。また、当社に正社員として推薦で入社することができる「エプソン特進クラス」を設置しています。



^{*1} 企業などとの密接な連携により、最新の実務の知識などを身につけられるよう教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が認定するものです。

社会貢献

文化・芸術活動支援

「セイジ・オザワ松本フェスティバル」を支援

当社は、青少年教育・育成を含め音楽・芸術の発展に寄与することを目的に、1992年当初から「セイジ・オザワ松本フェスティバル（旧名：サイトウ・キネン・フェスティバル松本）」を特別協賛会社として支援し、2017年で26回目となっています。

8月から9月上旬にかけて、長野県松本市で開催されたこのフェスティバルの一環として、9月に長野県内の小学校6年生を対象に「子どものための音楽会」も行われました。「子どものための音楽会」は、青少年教育・育成を目的として若手演奏家によって演奏されています。生のオーケストラを聴く機会の少ない児童たちにとって、クラシック演奏に興味を持つきっかけとなっています。



セイジ・オザワ松本フェスティバル

社会貢献

地域活動参加・支援

AMANCの小児がん治療支援プログラムへの協力(メキシコ)

Epson de Mexico, S.A. de C.V.(EMSA)は、2017年から小児がんの子どもたちを支援するAMANCのプログラムに協力しています。このプログラムはAMANCにペットボトルを寄付する事で、その量により小児がん患者に様々な支援が行われるというものです。

この取り組みによって、EMSAはがん治療を受ける子どもたちの支援と、自然環境の保護という二つの目的を同時に達成しています。この取り組みは従業員の発案によるもので、社員にPET材の回収を呼び掛け、これまでに回収したPET材は、合計320kgに達しています。



● PET材の回収量とサポート内容

| | | |
|-----------------------|----------------------|----------|
| PET材 50 kg : 12US ドル | AMANCセンターでの食事1人分 | 食事に関する支援 |
| PET材 100 kg : 24US ドル | AMANCセンターから病院への送迎3回分 | 送迎に関する支援 |
| PET材 200 kg : 48 USドル | AMANCセンターでの宿泊2回分 | 宿泊に関する支援 |

「290日社会奉仕活動」の実施(ドイツ)

Epson Deutschland GmbH(EDG)は2008年度より「190日社会奉仕活動」に取り組んでいます。これは当時EDGの190人の社員全員がそれぞれ自分の都合の良い日に1日有給休暇を取り、EDGが所在するメアブッシュ市周辺の社会福祉施設や教育施設などのために社会奉仕を行ったことがこの活動の始まりです。2017年度、EDGの社員が290人に増えたことから、「290日社会奉仕活動」へと名称を変えました。この活動の一環として、EDG社員15人は養護施設での庭園ベンチの塗装や花を植える作業を行い、地域の皆さんに感謝されました。



映画鑑賞会および絵画コンテストの開催(台湾)

Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.(ETT)は、2009年から台湾各地の小学校で映画鑑賞会を開催しています。この映画鑑賞会は当社のプロジェクター技術のPRと子どもたちに映画を楽しんでいただくことを目的としており、ETTは会場で投影されるプロジェクターと映画ソフトを提供しています。これまで約2,900カ所で開催され、延べ約153,000人が参加しました。



また、ETTは映画を題材とした絵画コンテストを2010年より開催しています。子どもたちによって描かれた作品は例年1,300～2,000点が応募されます。著名なジャーナリストや画家によって審査され、優秀な作品には賞が授与されました。

社会貢献

環境保全活動

第17回リサイクルイベントの開催(米国)

Epson Portland Inc.(EPI)は、4月を「省エネルギーと地球環境について考える月間」とし、社員によるリサイクルイベントを実施しています。17回目となる2018年のイベントでは、不要になった電子機器や古紙などが持ち込まれました。

また、地域の自治体と協力して家庭有害ごみの収集イベントを合わせて行ったところ、多くの地域住民も参加し、使い古した塗料や使用済みドラム缶など、10トン以上の廃棄物が持ち込まれました。回収した廃棄物はEPIから外部の廃棄物処理工場に運ばれ、全て適切に処理されました。



サンゴの移植活動(インドネシア)

PT Epson Batam(PEB)は、2015年から3年にわたって、アバン島でのサンゴの移植活動を支援しています。この活動には、インドネシアの漁業・観光・行政やNGOなどの関係者が参加しており、毎年約500本のサンゴの種子を植えています。3年目となる2017年は、サンゴ礁(コーラルガーデン)を作って、将来的に科学者や観光客のためのスノーケリングスポットエリアになることを期待しています。アバン島の住民からは、「この活動は、魚が住む環境を改善でき、魚の個体数を増やすことができます」との期待の言葉をいただきました。

PEBの環境保全活動は、地域社会に評価され、インドネシアの環境林業省主催の環境賞において6年連続で受賞しました。



カートリッジ回収による寄付活動(日本)

エプソンは、インク/トナーカートリッジの回収によって環境機関や環境団体などに寄付を行うさまざまなプログラムを行っています。

- ベルマーク活動
- 引取回収サービス
- インクカートリッジ里帰りプロジェクト

社会貢献

社会福祉活動

■ プロジェクションによる映像表現を活かした「ゆめ水族園」の実施(日本)

当社は2015年度から、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。2017年度は6月～12月にかけて、全国28カ所で実施し、運営には社内公募に応じた200人余りの社員が参加し、会社としても社員が勤務時間内に取り組むことをバックアップしました。

訪問した施設の皆さんからは、「わが子があんなに興味を示した姿は初めて見た」「映像に包まれる、一步入ったところでフーンと力が抜ける、という独特なリラックス感を感じた」「子どもたちがそれぞれ自分の世界を持ちながら、さまざまな人と場を共有できていて、とても良い空間を経験できた」など、多くの感想をいただきました。

「ゆめ水族園」の中では、体験者自身が自由に楽しみ、普段とは異なる感情表現が生まれているようです。

当社は2018年度も引き続き、全国に「ゆめ水族園」をお届けしていきます。



■ ユニセフ主催の写真展への協力(ドイツ)

Epson Deutschland GmbH(EDG)は2017年12月「UNICEF Photo of the Year 2017」における写真出力に協力しました。

「UNICEF Photo of the Year 2017」には、ドイツユニセフ協会が2000年より開催している写真コンテストで、プロの写真家により世界中の子どもたちや、彼らが暮らす生活環境をテーマとして撮影された写真が応募されています。2017年度はこの写真コンテストに合計1,500枚の写真データの応募があり、EDGは審査用の写真出力に協力しました。

また、授賞式はドイツ連邦報道局で行われ、授賞式会場にはEDGが特別に大判出力した受賞作品が展示されました。



コミュニケーション活動の考え方

コミュニケーション活動の考え方

コミュニケーション活動は、お客様、株主・投資家、行政、地域住民、NGO／NPO、報道関係者、サプライヤー、学生や社員など、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、「エプソングループコミュニケーション規程」に基づき、全てのステークホルダーの皆様に対して、正確な情報を偏りなく提供しています。公序良俗の遵守や中立性の維持はもとより、性別、年齢、国籍、民族、人種、宗教、社会的立場などによる差別的な言動や表現を排除し、常に個人を尊重するとともに、文化の多様性を尊重して、世界の人々から信頼されるコミュニケーション活動を行っています。

エプソンは、マーケティング・コミュニケーション（ブランド・商品・サービスを価値として訴求）と、コーポレート・コミュニケーション（会社そのものを価値として訴求）の二つの視点を持って、「開かれた会社」としてネガティブ情報を含むエプソンの取り組みを適時適切にお伝えするために、マスメディアを通じて、またステークホルダーの皆様と直接、コミュニケーションを行っています。

コミュニケーション

お客様、株主・投資家

お客様

お客様の声をグループ報へ掲載

エプソングループ報Harmonyでは、毎回、エプソン商品を使用いただいているお客様やエプソンと関わりのある社外の方を訪問して、直接声をお聞きし、社員に紹介しています。日頃、お客様やお取引先様と接する機会の少ない部門の社員に向けて、お客様の生の声を届け、お客様価値創造に対する社員の意識向上を図っています。2017年度は、高光束プロジェクター、デジタルラベル印刷機、サイン&ディスプレイ向け大判インクジェットプリンター、大容量インクタンク搭載プリンター、ウォッチ、産業用ロボットなどをご使用いただいている、さまざまなお客様や販売代理店の声をご紹介しました。

株主・投資家

定時株主総会

当社は、株主総会を株主の皆様と直接コミュニケーションできる貴重な機会と捉えています。

2018年の第76回定時株主総会では、2017年度の報告と、長期ビジョン「Epson 25」の実現に向けた事業の方向性について、社長が直接株主の皆様の説明しました。

毎年、株主総会では株主の皆様から幅広いご意見やご質問をいただいております。これに対して社長をはじめとする役員が真摯に回答するよう努めています。

また、来場いただいた株主の皆様は、「Epson 25」の実現に向けた当社の取り組みを実感いただくため、株主総会の中で社長が説明した「4つのイノベーション（インクジェットイノベーション、ビジュアルイノベーション、ウェアラブルイノベーション、ロボティクスイノベーション）」および企業活動をテーマに製品展示を行いました。Epson 25 第1期中期経営計画に基づいた取り組みの成果と、「世の中になくてはならない会社」であるために当社の製品がお客様に提供する価値をご理解いただくべく、2017年度の新製品やお客様の使用シーンなどをご紹介しました。

* 株主総会の招集通知、決議通知などは「株主総会」のページに掲載しています。



第76回定時株主総会

責任投資指標「FTSE4Good Index Series」に14年連続で選定

当社は、2018年6月に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14年連続で選定されました。

FTSE4Good Index Seriesは、グローバル インデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、ESG(環境・社会・ガバナンス)について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。2018年6月の定期的なインデックスレビュー後の「FTSE4Good Global Index」の構成銘柄数は、全世界で925社(うち日本企業152社)と発表されています。

当社は、今後も良き企業市民として社会的責務に真摯に向き合い、環境保全をはじめとする活動を通じてより良い社会の実現に貢献していきます。



FTSE4Good

2018年6月

行政、地域住民、NGO / NPO

行政

政治、行政との健全な関係維持

エプソンは世界各地で企業活動を展開しています。それぞれの国々、地域における政治や行政当局、監督官庁とも健全かつ透明な関係を築き維持し、不当な癒着や公平さを欠く活動、行動を取らないことで、健全な社会発展に寄与しています。

当社では政治献金を行う場合は、社内規程に従い適切に対応します。なお、2017年度は政治献金を行っていません。

一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会 (JBMIA) 会長職交代

JBMIA(一般社団法人 ビジネス機械・情報システム産業協会)は、日本のビジネス機械とそれに付随する情報システム産業の総合的な発展、ならびにその改善、合理化を図ることにより、日本経済の発展とオフィス環境の向上に寄与することを目的とする団体です。

2018年5月24日、東京都港区の八芳園にてJBMIAの総会・理事会、功績のあった方々への表彰式、記者会見が行われました。総会ならびに引き続き行われた理事会において、新たに新会長が選任され、当社代表取締役社長の碓井稔から株式会社リコー代表取締役社長執行役員・CEOの山下良則新会長にバトンタッチされました。碓井からは、2年にわたる会長会社の期間中に関係団体・各社から頂いたさまざまなご支援への感謝を申し上げます。

当社は2016年の会長会社就任時に、会長方針として「多様化する環境規制への対応をリードする基盤構築」「海外団体との連携強化によるグローバルビジネスをとりまく環境整備」「魅力ある協会作りと体質強化」の三つをテーマに掲げ、会長会社として精力的に活動を行ってきました。多くの企業の方にご協力いただき、会長方針にのっとった円滑な協会運営やドメインの拡大、また協会のガバナンス強化などに取り組み、計画した活動を実現できたと考えています。

今後は会長会社として得た貴重な経験を活かし、副会長会社として引き続きJBMIAの活動に貢献し続けます。



地域住民

地域住民との意見交換会

当社および国内グループ会社は、事業所が立地する地域の皆様に招いて毎年意見交換会を実施しています。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で、友好な信頼関係の構築に努めています。



サプライヤー

調達方針説明会

エプソンは、お客様にお届けする商品の品質はもちろんのこと、サプライチェーン全体において、人権・労働・環境側面などが適切な水準にあることも商品・サービスに対する責任の一部であると考え、サプライヤーの皆様を重要なパートナーと位置付けています。

サプライヤーの皆様へ調達方針を理解いただくため、毎年「調達方針説明会」を開催しています。2018年4月に開催した説明会では事業概況および方針、取り組み内容、調達方針などを説明し、それぞれの理解と品質の向上、コスト削減、納期厳守、CSR調達の取り組み、事業継続計画（BCP）、環境への取り組みについて、責任ある対応を要請しました。

サプライチェーンに携わる、全てのビジネスパートナーが協力してお客様の期待に応えていくこと、この価値観を共有し、共存し合う関係が、エプソンの考えるパートナーシップの在り方です。



2018年度「調達方針説明会」

コミュニケーション

社員

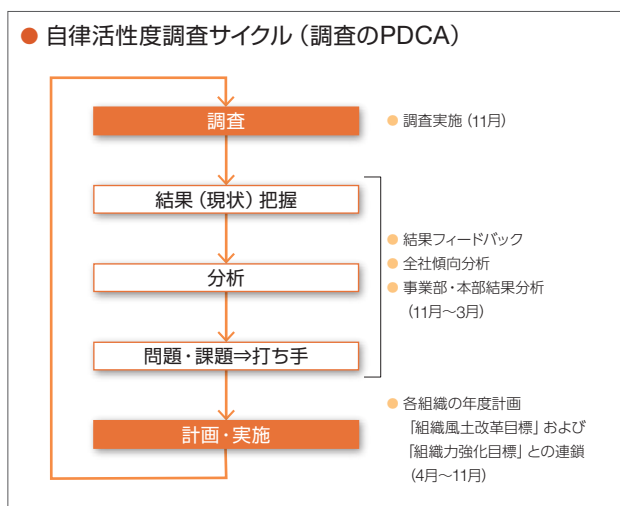
職場コミュニケーションの向上

エプソンは、個人と組織が、「自ら進んで、協力し合って高い目標に挑戦し続け、自由で建設的なコミュニケーションを活発に行っている状態」を目指しています。

この目標に対し、現在の状況を把握するため、2005年より「自律活性度調査」を毎年実施しています。

調査結果については、社長、事業部長・本部長への報告を行い、職場の単位までフィードバックを実施し、職場では管理職を中心にその時々「組織の状態」を確認・分析し、問題・課題に対する打ち手（対策）を、「組織風土改革・組織力強化」の観点で新年度の活動計画に反映しています。

これらの活動を年間通して実施し、次の調査で活動結果（成果）を確認し、良い状態の維持・好ましくない状態の改善策を実施する、このようなサイクルを組織ごとに確実に回していけるよう取り組んでいます。



● 自律活性度調査結果

| | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 | 2017年度 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| 満足している従業員の割合（%） | 87.1% | 90.7% | 89.9% | 92.1% |

* 2017年度実施状況：回答率95.1%（セイコーエプソン株式会社正規社員を対象）

労働組合

会社と社員のコミュニケーションの機会として、労使協議会や労使懇談会を実施しています。より多くの社員と情報を共有できるよう、各事業や職場単位でも懇談会や対話会などを開催しており、経営の考えや思いを社員に伝える場として、社員は経営に対する思いや声を直接伝える場として活用しています。また、働きかた労使委員会など、全社一丸となるための活動など各種委員会を開催する中で、労使の相互理解を深めています。

コミュニケーション

その他

報道関係者

■ 北京でEpson Innovation Daysを開催

Epson (China) Co., Ltd. (ECC)は、2018年4月に4日間にわたり、北京で毎年恒例のEpson Innovation Daysを開催しました。

4回目となる今年は、ビジネスパートナーやメディアなどの主要なステークホルダーを招待し、エプソンが経済成長と環境保護のバランスをどのように追求しているのかを説明しました。また、エプソンの最新のテクノロジーや製品を紹介し、エプソンが中国や世界にとって、なくてはならない企業となるための戦略を説明しました。

ECCは、エプソンの最新情報を中国全土のステークホルダーに伝えるにはメディアを通じたコミュニケーションが有効であると信じています。その中でEpson Innovation Daysは、メディア招待日に中国全土から230人ももの記者に参加いただける、重要なイベントです。

出席した記者の専門は主にビジネスやITで、碓井稔（セイコーエプソン社長）と深石明宏（ECC社長）によるエプソンの戦略に関するプレゼンテーションを聴講、経営層への直接取材をされたり、会場に併設された展示場でエプソンの商品や技術を体験するなど、エプソンを一層ご理解いただける機会になりました。

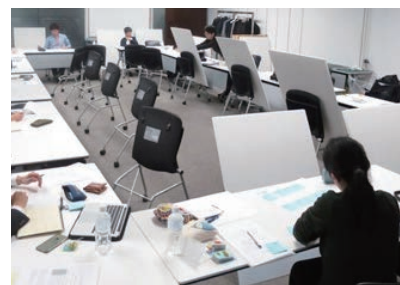


学生・教育関係者

■ デザインインターンシップの開催

当社は、デザインを学ぶ学生を対象に、第一線で活躍している社内デザイナーの指導によるデザインインターンシップを年に2回実施しています。

2018年2月に行ったインターンシップでは、「20代で今トレンドになっている『モノ・コト』」をテーマに新しいデザインを提案していただきました。また、エプソンならではのものづくりを体験するプログラムとして、「現代の名工^{*1}」の指導の下で腕時計の駆動部であるムーブメントの組み立てを体験していただきました。さらに、先輩デザイナーとの対談では、「デザイン業務の進め方や会社生活を聞いて良かった」などの感想が寄せられました。



^{*1} 卓越した技能者表彰制度に基づき、厚生労働大臣によって表彰された卓越した技能者（卓越技能者）の通称です。

■ その他

■ ものづくり歴史館

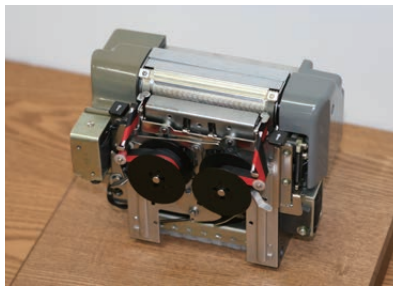
本社事業所内にある「ものづくり歴史館」は、創業以来エプソンが開発・製造・販売してきた代表的な商品や、貴重な歴史関連資料を展示しています。

館内は、エプソンの歴史を振り返る「歴史コーナー」と、「インクジェット」「ビジュアル」「ウェアラブル」「ロボティクス」という4つのイノベーション領域の商品展示をメインとした「体感コーナー」で構成されています。

「歴史コーナー」では世界初アナログクォーツウォッチや、「EPSON」というブランド名称の由来ともなった世界初超小型電子プリンター「EP-101」などエプソンのものづくりの歴史を示す商品が展示されており、「体感コーナー」ではスマートグラスやプロジェクターによる3D映像視聴など、4つのイノベーション領域を代表する商品を体感することができます。



世界初アナログクォーツウォッチ
「35SQ アストロン」



世界初超小型電子プリンター「EP-101」



有機ELを採用したスマートグラス「BT-300」

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。



企業行動原則

2005年9月制定

2012年4月改定

2017年10月改定

エプソンは、経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、以下の行動原則にのっとり自主的に行動し、社会的責任を果たしていきます。そして、より良い社会の実現に向け、驚きと感動のお客様価値を創造し続け、世界中のステークホルダー^{*1}から将来にわたって信頼され、世の中のために存在しうる、「なくてはならない会社」を目指します。

この原則の主語は、全て私たち（＝エプソン）です。これは、この原則を企業の意志として進めることを示すとともに、エプソン全ての役員・社員一人ひとりが心掛け、行動すべき内容でもあることを示しています。

^{*1} ステークホルダー：全ての関係者（お客様、株主・投資家、地域社会、ビジネスパートナー、NGO・NPO、社員 など）

1. お客様満足の追求

私たちは、常にお客様の視点に立ち、世界中のお客様に喜ばれ信頼される商品やサービスを創り続けます。

- 商品やサービスの安全・環境基準を遵守する。
- お客様の期待に正面から向き合い、一人ひとりの声に謙虚に耳を傾ける。
- 常に商品やサービスの品質向上に努め、喜びと感動を与えられるような真摯な対応を行う。
- ユニバーサルデザインに配慮し、さまざまなお客様にとって使いやすい商品づくりに心掛ける。
- 研究開発と総合的なものづくり力の強化をはじめとしたお客様視点の活動を通じて、お客様価値が高く社会的に有用で革新的な商品やサービスを適切な価格で提供し続ける。

2. 自然環境の尊重

私たちは、企業活動と地球環境との調和を目指し、高い目標の環境保全に積極的に取り組みます。

- 自然環境の持続可能性を最優先課題の一つと捉え、次の世代を考えた企業活動を行う。
- 商品やサービスの製造から輸送・使用・廃棄にわたるライフサイクル全体において、環境負荷低減を追求する。
- 社会の一員として、自然環境の保全・修復活動に参加・貢献する。
- 環境問題に関して、一人ひとりの社員に必要な啓発活動や教育を行う。

3. 人材開発と組織力の向上

私たちは、多様な人々の価値を最大限活かし、個人と組織の間の相乗効果により、組織力を高めます。

- 経営理念を浸透させ、実践する。
- 多様な人材の採用と適切な配置により、最適フォーメーションをつくり続ける。
- 個性を大切に、会社と社員の信頼関係を構築する。
- 一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう制度を整え、人材の育成を行う。
- 自律した社員が自信と誇りをもって働き、総合力を発揮できる組織風土をつくる。

4. 人権の尊重、安全・健康・公正な労働環境づくり

私たちは、基本的人権を尊重し、差別のない、明るく、安全・健康で公正な労働環境をつくります。

- あらゆる企業活動において、人権侵害には加担せず、人権尊重を徹底する。
- 児童労働や強制労働は絶対に行わない。
- あらゆるハラスメント、暴力など、人格を無視し、信頼を損なう行動は積極的に是正する。
- 性別、国籍、宗教、人種、障がいなどによる差別を徹底的に排除する。
- ワークライフバランス(仕事と家庭・私生活のバランス)のとれる働きかたを実現する。
- 一人ひとりが安心して働ける職場の安全衛生環境を確保し、維持向上させる。
- 社員の心と体の健康維持・増進を目指した効果的な支援制度を展開する。
- 一人ひとりの権利と機会均等を重んじ、誰もが適正に評価され、楽しく、明るく働ける風土と職場環境を整える。

5. 実効あるガバナンスとコンプライアンス

私たちは、実効ある企業統治と内部統制の下で、法規制などのルールを守り、高い倫理観をもって、全ての活動にあたります。

- 実効ある企業統治と内部統制の仕組みを整え、透明・公正かつ迅速・果断な経営を実践する。
- 世界各国・地域の法律・規制、社内規則、企業倫理を守るための体制を確立し、遵守する。
- 贈収賄、カルテル、インサイダーなどの不正取引を排除し、公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を実践する。
- 政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
- 市民社会の秩序・安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切関わらない、加担しない。
- リスクマネジメントの実践により、リスクの顕在化を未然に防ぐとともに、万が一顕在化した場合の影響を極小化する。

6. 人・資産の安全と情報セキュリティの確保

私たちは、人と企業資産の安全を守り、全ての情報管理において厳重な注意を払って行動します。

- 全ての社員および来社されている外部の人々の安全が確保できる体制を整える。
- 全ての資産(財務資産、有形資産、知的資産、ブランド資産、情報資産など)を適切に管理するとともに、他者が有する資産も尊重する。
- 個人のプライバシーに関わる情報をはじめとする機密情報を厳重に管理し、いかなる情報漏えいも防止する。
- 全ての資産は、正当な業務目的のみに使用し、不正流用をしない、させない。

7. ビジネスパートナーとの共存共栄

私たちは、サプライヤー、販売チャンネル、協業先など全てのビジネスパートナーに、高い水準の倫理行動を求めると同時に、パートナーの自主自立を尊重しつつ共存共栄を目指します。

- ビジネスパートナーとの関係において贈収賄・癒着を厳しく禁止し、ビジネスパートナー自身に対しても法令や社会倫理に反した取引慣行の排除を強く求める。
- ビジネスパートナーに対して、人権、労働環境、環境、遵法、倫理、品質、情報セキュリティに関して、エプソンと同じ基本姿勢を求め、必要に応じて取り組みの改善をサポートする。
- ビジネスパートナーと透明性の高い関係を築き、ともにサプライチェーン全体の競争力を高めることで、相互信頼と共存共栄を図る。

8. コミュニティーとの発展

私たちは、活動する全ての地域社会および世界の国々に対して、積極的に貢献し、ともに発展できる関係をつくります。

- 企業活動を行う世界各国・地域において、それぞれの文化や習慣を尊重する。
- コミュニティー（地域社会と世界の国々）との開かれた対話を続け、積極的に社会貢献活動を実施する。
- 社員が社会の一員として自主的、積極的にさまざまな社会貢献活動に参加する風土を醸成し、それを支援する制度を整える。

9. ステークホルダーとの誠実な対話

私たちは、正直かつ積極的にステークホルダーに情報を伝えるだけでなく、ステークホルダーの意見に謙虚に耳を傾けます。

- 世界各地の文化や習慣を尊重し、良識あるモラルの高いコミュニケーションに努める。
- 負の情報も含めた情報公開を積極的に行い、常に正直・正確な情報伝達を行う。
- 適切な手段を使い、ステークホルダーにとって役立つコミュニケーションを実現する。
- ステークホルダーとの対話の場や機会を設ける。
- ステークホルダーの意見を経営における重要な情報源として活用する。

品質方針

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

エプソングループ「製品安全に関する基本方針」

セイコーエプソン株式会社およびエプソングループ（以下「当社」といいます）は、当社が製造・販売する製品の安全に対するお客様の信頼を確保することが経営上の重要課題であるとの認識のもと、「お客様を大切に」という経営理念に基づき、以下のとおり製品安全に関する基本方針を定め、製品安全の確保に積極的に取り組んでまいります。

1. 法令の遵守

当社は、製品安全に関する諸法令に定められた義務およびこの基本方針を遵守し、倫理観を持って製品安全に関わるすべての活動にあたります。

2. 自主行動計画の確立

当社は、この基本方針に基づき、製品安全に関する自主行動計画を策定・推進し、継続的な改善を行うことにより、「お客様重視」、「製品安全の確保」の企業文化を確立・維持します。

3. 製品安全確保のための品質管理

- 当社は、製品安全を確保するため、関連する諸法令・安全規格などの安全基準に加え、独自の安全基準・規格を整備、遵守し、適正な品質管理の実施を通じて、常にその向上に努めます。
- 当社は、お客様に当社製品を安全にご使用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故の防止に役立つ注意喚起や警告表示を行います。
- 当社は、社員及び関係者に対し製品安全の確保に向けた教育を推進します。

4. 製品事故の対応

- 当社は、当社製品に係る事故について、その情報をお客様等から速やかかつ積極的に収集するとともに、お客様等に対して適切な情報提供を行い、必要と認められるときには、製品の回収その他の危害の発生・拡大の防止措置を講じます。
- 当社は、当社製品について重大製品事故が発生したときには、法令に基づき、迅速に所轄官庁に報告を行います。

2008年5月14日 制定

* この「製品安全に関する基本方針」は、2008年5月14日の取締役会にて決議いたしました。

環境活動方針

1. 環境に調和した商品の創出・提供
2. 環境負荷低減をめざした全プロセスの革新・構築
3. 使用済み商品の回収・リサイクルの推進
4. 地域社会・国際社会へ、情報の公開と貢献
5. 環境管理システムの継続的改善

エプソングループ人材開発方針

「企業の目的と個人の目的の統合を前提として、自己実現の夢を持った社員を支援し、エプソングループを人で結び、支え、育てる」を基本として、次のとおり方針を制定する。

1. 会社は「人材」をかけがえのない経営資源と位置付け、自ら伸びようとする社員の向上心と企業目的を高次元で統合する。
2. 人材開発は、経営理念、事業計画を達成するための重要な手段であり、経営の「好循環サイクル」を実現する鍵である。
3. このため各階層は次の役割を担う。
 - (1) 経営者は人材開発の推進者として、あらゆる企業活動において、率先垂範し方針の実現をはかる。
 - (2) 人材育成のかなめである管理者は、O.J.Tを明確な意図を持ち、計画的、継続的に行なう。
部下の育成は個別支援を基本とし、きめ細やかな目標設定、評価を繰り返し「成功体験」を積み重ねながら、徹底的に行う。
あわせて「後継者」の育成も行なう。
 - (3) 社員は、主体的に自己革新を継続する。
 - (4) 教育担当部門は、OFF.J.Tにより、人材開発のための施策を推進するとともに、O.J.Tの実施を支援する。

以上を人材開発の基本方針とし、推進する。

制定 1996年
改訂 2006年 10月 1日

NESP 基本方針

エプソンは、安全衛生環境の維持向上と心身の健康保持増進が企業体質の根幹を成すものと考え、世界の全ての社員及び協働者がチームとして安心して生き活きと働けるよう、ここに NESP 基本方針を定め活動を展開する。

NESP : New Epson Safety & Health Program

(労働安全衛生マネジメントシステムの考え方・仕組みを エプソンとしてより発展させたプログラム)



1. 社員及び 協働者の全員参加のもと、NESP 活動のPDCAを確実に回し、継続的改善を図る。
2. 危険性または有害性の調査(リスクアセスメント等)と、労働災害・事故の真因を徹底分析し、労働災害・事故の未然防止及び再発防止を図る。
3. 労働に起因する健康障害の予防と社員の自律的健康管理の支援により、「働くこと」と「健康」が調和した活力ある組織風土を醸成する。
4. 火災・震災・風水害・感染症等への備え及び発生時の人命救護・被害拡大防止・復旧の各対策について、定期的な見直しと継続的な訓練を実施し、実効性の検証と更なる向上を図る。
5. 社員の教育を計画的に実施し、安全衛生の意識・管理水準の向上を図る。
6. 各国・地域における労働安全衛生関係諸法令及び社内規程・基準を遵守する。
7. 活動にあたっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施する。

制定日 2001年4月1日

改訂日 2014年6月1日

エプソングループ人権と労働に関する方針

A. 人権に関する方針

1. 人権を尊重し、これを侵害しない。人権侵害に加担しない。
2. セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等あらゆるハラスメントを排除する。
3. 個人のプライバシーを尊重し、これを侵害しない。

B. 差別に関する方針

1. 人種、国籍、民族、性別、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、教育、障害等に関わらず、いかなる差別も行わない。
2. 雇用に際し、業務遂行上直接関係のない非合理的理由に基づき機会均等を損なわない。
3. 事業活動を行う各国・地域の文化、慣習、歴史を理解して尊重し、配慮して行動する。

C. 雇用・労働条件に関する方針

1. 児童労働や強制労働は絶対に行わない。事業活動を行う各国・地域の法令が定める雇用最低年齢に満たない児童を仕事に就かせない。
2. 雇用・労働の健全性を確保し、事業活動を行う各国・地域の法令に準拠して社員を取り扱う。
3. 業務遂行上直接関係のない非合理的理由に基づいた社員の解雇は行わない。
4. 良好な労使関係を維持する。
5. 健康および安全に関する法令、社内規則、方針を遵守し、安全・衛生で働きやすい職場環境を維持する。

制定 2005 年 9 月 26 日

情報セキュリティ基本方針

エプソンは、「経営理念」に基づく「企業行動原則」の下、情報セキュリティについての基本姿勢と遵守すべき内容を「情報セキュリティ基本方針」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まれます。

2. エプソンは、グローバル共通の情報セキュリティポリシーを定め、情報セキュリティ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、情報セキュリティのマネジメントシステムをレビューし、継続的に維持し、改善します。

制定日 2007年4月1日

調達基本方針

1. 調達先とは「公平公正・共存共栄」を基本にし、相互信頼にもとづく「良きパートナー」の関係をつくる。
2. 事業を展開する全ての地域において高い倫理観と社会的良識をもって各国の法令や国際ルールおよびその精神を遵守した調達活動を推進する。
3. 環境負荷低減を意識した調達に努め、常に品質、価格、納期の安定と適正化をはかる。



セイコーエプソン 株式会社

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

<https://www.epson.jp>



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。