

社外からの評価

SRI (社会的責任投資) インデックスへの組み入れ状況

■ [FTSE4Good Index Series]に15年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、ロンドン証券取引所グループFTSE Russellの責任投資(RI)指標である「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄として、2004年3月より15年連続で選定されました。(2019年6月)

 [FTSE4Good Index Series \(英語\)](https://www.ftse.com/products/indices/FTSE4Good)

<https://www.ftse.com/products/indices/FTSE4Good>



FTSE4Good

■ [FTSE Blossom Japan Index]に3年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2017年7月から採用している日本株のESG指数の一つで、FTSE Russellが作成する「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に3年連続で選定されました。(2019年6月)



FTSE Blossom
Japan

■ [MSCI日本株女性活躍指数(WIN)]に3年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2017年7月から採用している日本株のESG指数の一つで、MSCIが作成する「MSCI日本株女性活躍指数」に3年連続で選定されました。(2019年6月)



2019 Constituent
MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

■ [SNAMサステナビリティ・インデックス]の構成銘柄に8年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント(SNAM)が2012年8月から運用を開始している、「SNAMサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に8年連続で選定されました。

「SNAMサステナビリティ・インデックス」は、ESG(環境・社会・ガバナンス)の評価が高い企業に幅広く投資する年金基金・機関投資家向けのSRI(社会的責任投資)ファンドです。(2019年6月)



Member of SNAM
Sustainability Index
2019

■ [なでしこ銘柄]に2年連続で選定

セイコーエプソン(株)は、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定している、女性活躍推進に優れた上場企業として選定している「なでしこ銘柄」に、2年連続で選定されました。(2019年3月)



認証

■ 「健康経営優良法人」の認定を取得

経済産業省と日本健康会議が共同で保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を「健康経営優良法人」として顕彰しており、セイコーエプソン(株)は、その「大規模法人部門(ホワイト500)」に3年連続で認定されました。(2019年2月)



■ 「Science Based Targets(SBT)イニシアチブ」の承認を取得

セイコーエプソン(株)は、中長期的な温室効果ガス(GHG)の排出削減目標が、「パリ協定」における「2℃目標」を達成するための科学的な根拠に基づいた目標であると認められ、国際的な共同団体である「SBTイニシアチブ」から承認を取得しました。(2018年11月)



■ EcoVadis社のサステナビリティ評価で2年連続「ゴールド」に格付け

セイコーエプソン(株)は、EcoVadis社(本社:フランス)のサステナビリティ(持続可能性)調査において、対象企業全体の上位3%内の高評価を獲得し、2年連続で最高位である「ゴールド」に格付けされました。(2018年11月)



■ 「えるぼし」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、2016年、厚生労働大臣が認定している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、認定マーク「えるぼし」の最高位を取得しました。(2016年7月)



■ 「プラチナくるみん」の認定を取得

セイコーエプソン(株)は、働きやすい職場環境整備の結果として、2007年以降「くるみん」、2016年には「プラチナくるみん」を取得しています。「くるみん」「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた社員の子育て支援のための取り組みを実施し、その成果が認められた企業に対して贈られる厚生労働大臣の認定マークです。(2016年5月)



表彰

■ 「平成30年度省エネ大賞 資源エネルギー庁長官賞」を受賞

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



■ 「第1回エコプロアワード 経済産業大臣賞」を受賞

エプソンの乾式オフィス製紙機PaperLab A-8000は一般社団法人産業環境管理協会主催の第1回エコプロアワードにおいて「経済産業大臣賞」を受賞しました。（2018年9月）



■ PEZA Outstanding Environmental Performance Awardを受賞

Epson Precision (Philippines), Inc.は、第3回PEZA*1 Outstanding Environmental Performance Awardを受賞しました。この賞は、環境管理における継続的な改善への努力、2016年から2018年の3年間における持続的なコンプライアンスと、革新的なシステムに対する企業の取り組みを表彰するものです。（2019年5月）

*1 Philippine Economic Zone Authority (PEZA) : フィリピン経済区庁

■ PROPER 「ブルー」ランクに格付け（環境対策格付けプログラム）

エプソンのインドネシアの製造拠点であるPT. Indonesia Epson Industryは、インドネシア環境林業省主催の環境対策格付けプログラムであるPROPERの「ブルー」ランクに格付けされました。（2018年）

ESG データ

環境

グローバル主要環境データ

エネルギー

エネルギー使用量

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本	ガス・油	MWh	307,238	306,088	318,002	330,257	332,795
	電力・蒸気	MWh	438,809	431,430	448,513	467,629	357,552
海外	ガス・油	MWh	23,707	14,970	16,044	19,592	14,450
	電力・蒸気	MWh	322,648	321,491	331,305	341,322	341,566
合計		MWh	1,092,401	1,073,979	1,113,864	1,158,800	1,046,364
事業利益原単位 (再生可能エネルギー含む)		GWh/億 円	1.1	1.3	1.7	1.6	1.7

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

再生可能エネルギー使用量

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本		MWh	89	102	168	257	118,504
海外		MWh	6,937	5,756	5,777	9,215	18,901

温室効果ガス (GHG)

温室効果ガス排出量(スコープ1、2)

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
スコープ1 ^{*1}		t-CO ₂ e	116,061	116,826	132,885	136,734	127,737
	日本	t-CO ₂ e	105,992	101,296	115,972	122,479	108,210
	海外	t-CO ₂ e	10,069	15,530	16,913	14,255	19,527
スコープ2 ^{*2}		t-CO ₂ e	441,331	426,797	438,555	455,110	374,347
	日本	t-CO ₂ e	241,540	231,073	235,726	246,022	185,520
	海外	t-CO ₂ e	199,791	195,724	202,829	209,088	188,827
合計		t-CO ₂ e	557,391	543,623	571,440	591,844	502,084
事業利益原単位		千t-CO ₂ e/ 億円	0.55	0.64	0.87	0.79	0.71
2025年度目標(Science-based): 2017年度比排出総量 19%削減							- 15%

^{*1} 直接排出 (LPG、LNG、天然ガス、灯油、重油、ガソリン、PFCガスなど)

^{*2} 間接排出 (電気、蒸気など)

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

* 温室効果ガス排出量のCO₂換算係数について (2019年6月更新)

- 電力: 日本国内は環境省・経済産業省公表 (H30.12.27) 「電気事業者別排出係数—H29年度実績—」に基づき各事業所が契約する電力小売事業者の調整後排出係数を使用。海外はIEA (International Energy Agency) - CO₂ Emissions from Fuel Combustion 2018 editionの各国の排出係数、もしくは各事業所が契約する電力小売事業者の係数を使用。
- 燃料: 国内・海外ともに2006年IPCC公表の係数を使用。
- 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。

温室効果ガス排出量(スコープ3)

		単位	2018年度	算出方法
スコープ3 ^{*3}		千t-CO ₂ e	3,263	
カテゴリー 1	購入した物品・サービス ^{*4}	千t-CO ₂ e	1,141	販売した製品を構成する素材別質量に素材ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 2	資本財	千t-CO ₂ e	248	設備投資額を投資科目ごとに把握し排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 3	スコープ1,2に含まれない燃料・エネルギー関連活動	千t-CO ₂ e	36	各拠点で使用したエネルギー使用量に種別ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 4	輸送、配送(上流)	千t-CO ₂ e	201	サプライヤーから購入した製品・サービスの自社への物流に伴う分と自社が荷主となって物流に伴う分について、輸送質量と距離の実績データに排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 5	事業活動から出る廃棄物	千t-CO ₂ e	5	各拠点で発生した廃棄物量の種類別に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 6	出張	千t-CO ₂ e	19	移動手段ごとの交通費、宿泊費に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 7	雇用者の通勤	千t-CO ₂ e	35	移動手段ごとの交通費に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 8	リース資産(上流)	千t-CO ₂ e	5	賃借しているリース資産の操業に伴う排出(スコープ1,2で算定する場合を除く)について、賃借物件の床面積に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 9	輸送、配送(下流)	千t-CO ₂ e	7	自社が荷主でない製品輸送分について、輸送質量に平均輸送距離と排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 10	販売した製品の加工	千t-CO ₂ e	68	中間製品を完成品に加工する工程の消費電力量に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 11	販売した製品の使用 ^{*4}	千t-CO ₂ e	1,413	販売した製品の想定される生涯消費電力量に排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 12	販売した製品の廃棄	千t-CO ₂ e	85	廃棄物処理別の質量に、廃棄処理別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリー 13	リース資産(下流)	千t-CO ₂ e	-	対象外
カテゴリー 14	フランチャイズ	千t-CO ₂ e	-	対象外
カテゴリー 15	投資	千t-CO ₂ e	-	対象外
2025年度目標(Science-based): 事業利益原単位2017年度比44%削減(カテゴリー1、11)			+6.5%	

^{*3} GHGプロトコルに基づく自社のバリューチェーン全体からのGHG排出

^{*4} 第三者検証を受けたカテゴリー

温室効果ガス(GHG)排出量の第三者検証

算定における信頼性向上のため第三者検証を受けています。2018年度のGHG排出量(スコープ1、スコープ2およびスコープ3)とエネルギー使用量が正確に測定・算出していると認められ、温室効果ガス排出量等検証報告書を取得しました。

温室効果ガス排出量等検証報告書
https://www.epson.jp/SR/environment/production/pdf/global_data_01_verification_report.pdf



化学物質

PRTR^{*1} 対象物質排出量

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本	t	1.7	1.4	1.5	1.7	1.7
海外	t	5.2	5.2	7.3	4.1	1.6
合計	t	6.9	6.6	8.8	5.7	3.3
事業利益原単位	kg/億円	6.8	7.8	13.4	7.7	4.6
目標：排出量前年度レベル以下						-43%

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

^{*1} 化学物質排出移動量届出制度

VOC^{*2} 排出量

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本	t	80	74	80	86	85
海外	t	104	118	117	99	83
合計	t	184	192	197	184	168
事業利益原単位	t/億円	0.18	0.23	0.30	0.25	0.24
目標：排出量前年度レベル以下						-8.8%

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

^{*2} 揮発性有機化合物

排出物

排出物排出量

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本	排出量	千t	14.1	12.8	13.8	14.3	15.4
	再資源化量	千t	13.6	12.4	13.4	13.9	14.8
	廃棄量	千t	0.5	0.4	0.4	0.4	0.6
	埋立量(最終処分量)	千t	0.6	0.5	0.4	0.4	0.6
海外	排出量	千t	16.2	15.3	17.0	20.2	18.6
	再資源化量	千t	14.3	13.1	14.2	17.3	15.6
	廃棄量	千t	1.9	2.2	2.7	2.9	3.0
	埋立量(最終処分量)	千t	0.8	1.7	2.4	2.5	2.3
排出量合計		千t	30.3	28.1	30.7	34.4	34.0
事業利益原単位		t/億円	30	33	47	46	48
目標：排出量前年度レベル以下						-1.4%	

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

水

使用量

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本	上水道	千m ³	4,659	4,611	4,814	5,016	4,990
	地下水	千m ³	622	757	685	742	773
	(採取場所へ戻された水)	千m ³	(211)	(376)	(315)	(419)	(465)
	小計	千m ³	5,281	5,368	5,499	5,758	5,763
海外	上水道	千m ³	2,296	2,349	2,408	2,566	2,588
	地下水	千m ³	0	0	0	0	0
	(採取場所へ戻された水)	千m ³	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	小計	千m ³	2,296	2,349	2,408	2,566	2,588
合計		千m ³	7,577	7,717	7,906	8,324	8,351
リサイクル量		千m ³	1,441	1,344	1,504	1,526	1,548
リサイクル率		%	19	17	19	18	19
事業利益原単位		千m ³ /億円	7.5	9.1	12.0	11.1	11.9
目標：使用量前年度レベル以下							+0.3%

* 上水道には工業用水も含まれます。

排水量

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本	下水道	千m ³	1,951	2,056	2,111	2,348	2,082
	河川	千m ³	2,942	2,898	3,013	2,899	3,012
	小計	千m ³	4,893	4,954	5,125	5,247	5,095
海外	下水道	千m ³	2,175	2,049	2,096	2,285	2,361
	河川	千m ³	0	0	0	0	0
	小計	千m ³	2,175	2,049	2,096	2,285	2,361
合計		千m ³	7,069	7,003	7,221	7,532	7,455

* 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

その他の関連データ

事業所・関係会社データ	https://www.epson.jp/SR/esg_data/environment.htm
条例に基づく報告	
事業所・関係会社環境方針	

ISO 14001 認証取得一覧

本部・事業部・関係会社(国内)

地域	認証単位
日本	セイコーエプソン株式会社 生産企画本部 技術開発本部 ビジュアルプロダクツ事業部 マイクロデバイス事業部 ロボティクスソリューションズ事業部
	東北エプソン株式会社 秋田エプソン株式会社 宮崎エプソン株式会社 エプソンダイレクト株式会社 株式会社エプソンロジスティクス エプソンスワン株式会社
	セイコーエプソン株式会社 プリンティングソリューションズ事業部
	エプソンアトミックス株式会社

地域統括・販売・サービス拠点(海外)

地域	認証単位
アジア・オセアニア	Epson (China) Co., Ltd.
	Epson Singapore Pte. Ltd.
	Seiko Epson Corporation, Hong Kong Office
	Epson Taiwan Technology & Trading Ltd.
	Epson Australia Pty. Ltd.
欧州	Epson Europe B.V.
	Epson Deutschland GmbH
	Epson Europe Electronics GmbH
	Epson France S.A.
	Epson Italia S.p.A.
	Epson Iberica S.A.U.
欧州	Epson Iberica S.A.U., Portugal Office
	Epson (U.K.) Ltd.
	Epson Deutschland GmbH, Switzerland Office
	Epson Deutschland GmbH, Austria Office
米州	Epson America, Inc. (Long Beach Sales & Headquarter Office)
	Epson America, Inc. (Indianapolis Warehouse)
	Epson America, Inc. (Carson Warehouse)

生産拠点(海外)

地域	認証単位
アジア・ オセアニア	Tianjin Epson Co., Ltd.
	Epson Precision Suzhou Co., Ltd.
	Epson Engineering (Shenzhen) Ltd.
	Epson Precision (Philippines) Inc.
	Epson Precision (Johor) Sdn. Bhd.
	Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.
	PT.Epson Batam
	PT.Indonesia Epson Industry
	Epson Precision Malaysia Sdn. Bhd.
	Epson Precision (Thailand) Ltd.
	Epson Wuxi Co., Ltd.
	Epson Precision (Shenzhen) Ltd.
欧州	Epson Telford Ltd.
米州	Epson Portland Inc.

回収・リサイクル

回収量

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
完成品本体*1	千t	18.2	14.4	13.2	23.0	19.2
インク/トナーカートリッジ	千t	2.4	2.0	2.0	1.7	1.8

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

教育

環境教育実績(日本)

研修名	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
環境基礎教育II*1	受講者数	人	13,896	16,513	16,552	16,991
ISO 14001 環境監 査人*2	受講者数	人	50	0	26	444
	認定者数	人	1,999	1,956	1,944	697

* 認定者数は各年度末時点での在籍認定者数。

*1 環境基礎教育は公開期間の受講者。

*2 2017年度よりISO 14001:2015版の資格へ移行。

社会

人材開発

主なe-ラーニング受講者数(日本)

研修名	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
安全保障貿易管理教育 基礎編	人	12,648	14,406	14,487	14,092	16,072
輸出入業務管理教育	人	12,102	13,985	14,342	13,968	15,986
エプソンのコンプライアンス (社員行動規範等)	人	17,347	16,828	18,125	18,821	18,331
情報セキュリティー基本編	人	18,238	18,786	18,519	18,658	19,924
環境基礎教育II	人	13,896	16,513	16,552	16,991	17,379
調達基礎(下請法)	人	12,102	-	16,302	-	16,801
調達基礎(倫理・行動規範)	人	-	14,759	-	15,302	-
J-SOX教育	人	14,673	15,645	17,371	17,770	18,497

* 各年度末日(3月31日)までの受講者人数

階層別研修受講実績

研修名	対象者	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
新入社員入社 時集合研修	新入社員	人	186	256	293	293	298
		%	100	100	100	100	100
C等級研修	新規C等級格 付者	人	228	133	191	236	182
		%	96.6	91.7	95	93.4	96.3
新主任研修	新任主任	人	160	186	293	266	247
		%	96.4	96.3	95.8	93.3	91.1
新任課長研修	新任課長	人	98	100	174	138	130
		%	97	98	95.6	97.2	93.5
新任部長研修	新任部長	人	-	-	28	33	31
		%	-	-	96.6	92.7	86.9

* 各年度末日(3月31日)までのセイコーエプソン(株)の受講実績(未受講者は翌年度内に受講)

品質管理教育(日本)

研修名		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
QC入門 コース	受講者数	人	193	247	314	414	457
	受講率	%	92	92	90	90	91
QC-ABC コース	受講者数	人	197	175	257	266	194
	受講率	%	82	82	79	80	76

品質管理教育トレーナー認定状況

地域		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
東南アジア	在籍拠点	社	7	7	7	7	7
	認定者数	人	231	260	119	89	97
中国	在籍拠点	社	8	8	8	8	7
	認定者数	人	78	78	79	71	79

* 各年度末日(3月31日)時点の在籍者状況

ダイバーシティの推進

障がい者雇用(日本)

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
グループ障がい者雇用(人数)	人	249	253	272	284	295
グループ障がい者雇用(率)	%	2.24	2.27	2.43	2.48	2.55
2020年度目標(%)						2.5

* 各年度の6月1日時点の数値

社員構成

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
社員男女比率	女性	%	17	17	17	16	16
	男性	%	83	83	83	84	84
管理職男女比率*1	女性	%	2	2	2	3	2
	男性	%	98	98	98	97	98
2022年度女性管理職比率目標(%)						5	
係長相当の男女比率*2	女性	%	-	6	6	6	6
	男性	%	-	94	94	94	94
2020年度女性係長相当比率目標(%)						7	

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

*1 課長以上

*2 シニアスタッフ

年齢別従業員数

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
20才未満	人	-	-	-	41	49
20代	人	-	-	-	1,319	1,553
30代	人	-	-	-	2,357	2,208
40代	人	-	-	-	3,804	3,714
50代	人	-	-	-	3,637	3,724
60代	人	-	-	-	1	0
70才以上	人	-	-	-	0	0

* セイコーエプソン(株)正規従業員 各年度末日(3月31日)時点

年齢別男女別構成比(全世界)

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
20才未満	女性	%	-	-	-	2.0	2.4
	男性	%	-	-	-	1.3	1.0
	小計	%	-	-	-	3.3	3.4
20-29才	女性	%	-	-	-	20.9	20.4
	男性	%	-	-	-	18.5	18.2
	小計	%	-	-	-	39.4	38.6
30-39才	女性	%	-	-	-	12.1	12.0
	男性	%	-	-	-	13.2	13.5
	小計	%	-	-	-	25.3	25.5
40-49才	女性	%	-	-	-	7.2	7.7
	男性	%	-	-	-	12.9	12.7
	小計	%	-	-	-	20.1	20.4
50-59才	女性	%	-	-	-	2.6	2.6
	男性	%	-	-	-	8.7	8.9
	小計	%	-	-	-	11.3	11.5
60才以上	女性	%	-	-	-	0.2	0.2
	男性	%	-	-	-	0.4	0.4
	小計	%	-	-	-	0.6	0.6
合計	女性	%	-	-	-	45.0	45.3
	男性	%	-	-	-	55.0	54.7
	小計	%	-	-	-	100.0	100.0

* セイコーエプソングループ正規従業員 各年度末日(3月31日)時点

勤続年数

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
全体	年	-	19.4	19.4	19.5	19.4
女性	年	20.7	22.2	22.2	22.1	21.5
男性	年	18.3	18.9	18.9	19.0	18.9

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

平均年齢

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
全体	才	-	43.6	43.7	43.8	43.6
女性	才	-	44.1	44.3	44.4	43.9
男性	才	-	43.4	43.6	43.7	43.6

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

離職率

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
総離職率	%	-	3.2	3.6	3.6	4.5
自主的離職率	%	-	1.6	1.6	1.5	1.8

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点(定年退職者を含む)

働きやすい職場環境

雇用形態別男女別従業員比率(グローバル)

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
正規フルタイム従業員	女性	%	-	-	-	34.6	36.1
	男性	%	-	-	-	41.7	43.0
	全体	%	-	-	-	76.3	79.1
正規パートタイム従業員	女性	%	-	-	-	0.2	0.2
	男性	%	-	-	-	0.0	0.0
	全体	%	-	-	-	0.2	0.2
契約社員	女性	%	-	-	-	11.4	10.6
	男性	%	-	-	-	4.9	5.2
	全体	%	-	-	-	16.3	15.8
派遣社員他	女性	%	-	-	-	2.7	2.1
	男性	%	-	-	-	4.6	2.8
	全体	%	-	-	-	7.3	4.9
合計	女性	%	-	-	-	48.8	49.0
	男性	%	-	-	-	51.2	51.0
	全体	%	-	-	-	100.0	100.0

* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点。

管理職者における男女別の割合(グローバル)

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
初級管理職	女性	%	-	-	-	18.6	18.8
	男性	%	-	-	-	81.4	81.2
	全体	%	-	-	-	100.0	100.0
上級管理職	女性	%	-	-	-	14.9	13.4
	男性	%	-	-	-	85.1	86.6
	全体	%	-	-	-	100.0	100.0
管理職全体	女性	%	-	-	-	16.3	16.2
	男性	%	-	-	-	83.7	83.8
	全体	%	-	-	-	100.0	100.0

* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点。

「収益を生む業務」に携わる管理職の男女別の割合（グローバル）

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
収益を生み出す業務に係る管理職	女性	%	-	-	-	14.8	14.7
	男性	%	-	-	-	85.2	85.3
	全体	%	-	-	-	100.0	100.0
収益と直接関連のない業務に係る管理職	女性	%	-	-	-	23.7	24.5
	男性	%	-	-	-	76.3	75.5
	全体	%	-	-	-	100.0	100.0
管理職全体	女性	%	-	-	-	16.3	16.2
	男性	%	-	-	-	83.7	83.8
	全体	%	-	-	-	100.0	100.0

* セイコーエプソン(株)および国内外関係会社。各年度末日(3月31日)時点。なお、収益を生む業務とは、開発、設計、製造、調達、販売、顧客サービス等をいい、収益と直接関連のない業務とは、総務、人事、経理、法務、管理等をいう。

労働時間

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
年間総実労働時間	時間	-	-	2,001	1,971	1,943
2019年度目標						1,900

* セイコーエプソン(株)各年度末日(3月31日)時点

有給休暇取得

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
有給休暇取得日数	日	-	-	12.6	14.0	13.9
	2019年度目標(日)					15.0
	%	-	-	63.0	70.0	69.5
2019年度目標(%)						75.0

* セイコーエプソン(株)各年度末日(3月31日)時点

育児休暇取得者

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児休暇取得者数	全体	人	67	52	60	64	75
	女性	人	49	40	42	44	95
	女性取得率 ^{*1}	%	100	98	100	98	100
	男性	人	18	12	18	20	40
育児短時間制度実施者数	人	-	-	-	170	160	

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

^{*1} 育児休暇取得者数/制度対象者

介護休職取得者等

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
介護休職取得者数	人	4	6	2	2	2
介護短時間制度実施者数	人	-	-	-	2	5

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

自律活性度調査

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
回答率	%	-	-	-	95.1	96.7
満足している従業員の割合	%	87.1	90.7	89.9	92.1	92.2

* セイコーエプソン(株)正規従業員および定年後再雇用者

労働組合加入状況

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
労働組合加入率	%	-	-	-	85.5	85.8

* セイコーエプソン(株)各年度3月20日時点

団体協約の適用を受ける従業員の割合(海外)

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
団体協約の適用を受ける従業員の割合	%	-	-	-	-	69.1

* 該当する海外現地法人従業員の、海外全従業員数に対する割合(正規従業員)。各年度末日(3月31日)時点。

「目標管理」(海外)

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
「目標管理」による評価が報酬に関連している従業員の割合(海外)	女性	%	-	-	-	-	47.8
	男性	%	-	-	-	-	31.0
	全体	%	-	-	-	-	44.9

* 該当する海外現地法人従業員の、海外全従業員数に対する割合(正規従業員)。各年度末日(3月31日)時点。

■ 最低賃金

現法で採用する新人の最低賃金とその地域の法定最低賃金の比率

会社名/通貨		金額	地域最低賃金	対地域最低賃金比率
Epson Precision (Philippines), Inc. フィリピン・ペソ (2019年3月現在 日額)	女性	373	373	100%
	男性	373	373	100%
	平均	373	373	100%
Epson Engineering (Shenzhen) Ltd. 中国・人民元 (2019年3月現在 月額)	女性	2,600	2,300	113%
	男性	2,600	2,300	113%
	平均	2,600	2,300	113%
PT. Indonesia Epson Industry インドネシア・ルピア (2019年1月現在 月額)	女性	5,867,171	4,632,985	127%
	男性	5,867,171	4,632,985	127%
	平均	5,867,171	4,632,985	127%

■ 労働安全衛生

労働災害の発生頻度

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
労働災害度数率	-	0.14	0.13	0.09	0.12	0.07

* 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の

労働災害の重大性

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
労働災害強度率	-	0.002	0.002	0.002	0.003	0.005

* 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の

■ サプライチェーンマネジメント

サプライヤー説明会への出席

地域		単位	2016年度	2017年度	2018年度
日本	会社数	社	489	237	447
中国	会社数	社	135	113	222
フィリピン	会社数	社	-	-	70
インドネシア	会社数	社	-	103	168
その他	会社数	社	-	-	225
合計	会社数	社	624	453	1,132
参加率(日本) ^{*1}	会社数	%	76	92	67

*1 参加率 = 参加会社数 / 招待会社数

サプライヤーCSR評価

評価属性		単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
直接評価(定期評価)	調査実施対象会社	窓口	1,266	1,422	1,413	1,481
	実施率	%	100	100	100	100
詳細評価*1 (生産材サプライヤー)	調査実施対象会社	社	-	274	-	347
	ハイリスク	%	-	8	-	5
詳細評価*1 (非生産材サプライヤー)	調査実施対象会社	社	-	-	66	-
	ハイリスク	%	-	-	9	-
有事対応力評価 (BCP自己評価アンケート)	調査実施対象会社	社	320	436	319*2	250
	実施目標達成率	%	-	95	154	91
安全管理評価 (BCP自己評価アンケート)	調査実施対象会社	社	422	357	1,353*2	481
	実施目標達成率	%	-	92	141	93

* 2次サプライヤー調達先を含む件数

*1 評価属性ごと隔年で実施

*2 2017年度は、一次サプライヤーおよび非一次サプライヤーに対する特別調査実施

紛争鉱物への対応

紛争鉱物調査

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
調査票回収率	%	96	99	95	94	92
特定製錬所数	-	243	298	314	312	314
CFS*1 認定製錬所数	-	144	211	243	249	256
CFS 占有率	%	59	71	77	80	82

*1 紛争に関わらない鉱物を使用している製錬所

鉱物別調査結果

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	
金	特定製錬所数	-	104	126	138	150	
	CFS 認定製錬所数	-	63	78	94	102	
	CFS 占有率	%	61	62	68	68	68
タンタル	特定製錬所数	-	40	47	48	41	40
	CFS 認定製錬所数	-	39	45	43	39	40
	CFS 占有率	%	98	96	90	95	100
スズ	特定製錬所数	-	66	82	93	79	81
	CFS 認定製錬所数	-	30	58	67	70	74
	CFS 占有率	%	45	71	72	89	91
タングステン	特定製錬所数	-	33	43	52	46	43
	CFS 認定製錬所数	-	12	30	39	40	40
	CFS 占有率	%	36	70	75	87	93

社会貢献活動

社会貢献活動

	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
社会貢献活動費	億円	3.7	4.0	6.1	6.1	8.2

* 寄付・協賛(金銭)の他に、人的、物品などの支援を金額に換算

ガバナンス

コーポレートガバナンス

取締役会構成

		単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
社外取締役	女性	人	-	-	2	2	2
	男性	人	-	-	3	3	3
	計	人	-	-	5	5	5
社内取締役	女性	人	-	-	0	0	0
	男性	人	-	-	7	6	7
	計	人	-	-	7	6	7
合計	女性	人	-	-	2	2	2
	男性	人	-	-	10	9	10
	計	人	-	-	12	11	12

* 監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行後のデータ

経営理念

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

EXCEED YOUR VISION

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

EPSON
EXCEED YOUR VISION

企業行動原則

2005年9月制定

2012年4月改定

2017年10月改定

エプソンは、経営理念の根底に流れる「信頼経営」の思想に基づき、以下の行動原則にのっとり自主的に行動し、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、基本的な人権を尊重し、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、悪い情報こそよみなく報告する。
7. 当たり前のお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。