

「なくてはならない会社」に 技術革新で 社会課題の解決と事業を両立



セイコーエプソン株式会社
取締役 執行役員 人事本部長 兼 CSR推進室長
川名 政幸 氏

SDGs取組みのきっかけとなった経営理念

当社は「なくてはならない会社」を目指しています。この言葉が2017年に経営理念に加わったことが、SDGsに本格的に取り組むきっかけになりました。「なくてはならない会社」になるために、セイコーエプソンにしかできない価値の提供をする。独自の技術で、社会課題解決と事業を両立させることを使命と思っています。目指すところはSDGsの目的と一致しています。

当社ではSDGsへの貢献を社内に浸透させるために、2018年に社員への基礎教育を始めました。社長を含む1800人の管理職を対象に講演会を、そして、国内グループの全社員を対象にeラーニングを実施しました。社長直轄の組織で、私が責任者を務めるCSR推進室が中心となって、SDGs貢献への取組みを推進しています。

SDGsへの取組みを象徴する製品としては、オフィス内で使用済み用紙から新たな紙を再生する乾式オフィス製紙機 [PaperLab (ペーパーラボ) A-8000] があります。通常、A4紙を一枚作るにはコップ一杯分の水が必要です。しかし、PaperLabは貴重な資源である水をほとんど使わず¹に紙を再生します。これによって、紙の購入量を減らせます。また、使用済み用紙の再生を外部に委託していた場合は、使用済み用紙の運搬などによる環境負荷も減らせます。オフィス内で使用済み用紙を繊維化し情報が抹消されるので、機密性も確保できます。さらに、使用済み用紙の収集や前処理のために、新たな雇用も生まれています。当社では高齢者や障がいのある社員の活躍の場が広がっています。現在、PaperLabの海外展開を計画していますが、欧米は感度が高いので、一気に展開できる可能性もあると見ています。

PaperLabを売り出した理由は、当社

が長年かけて蓄積した技術とものづくりの基盤があったからです。それを可能にしたのは、コアデバイスの研究・開発から完成品の製造・販売まで自社で行う垂直統合型のビジネスモデルだと考えています。全段階を自社で行うことで、独創のコアデバイスの性能を十分に発揮できる付加価値の高い製品を、コスト競争力を高めながら提供することができるのです。

社員にとっても「なくてはならない会社」に

日本の少子高齢化が進み、事業活動がグローバル化する中、当社が力を入れているサイバー空間との連携に強い人材はグローバルに確保しなければなりません。ダイバーシティ経営や人材の育成・採用も重要なSDGsへの取組みです。

近年は、中国、フィリピン、インドネシア等でも技術者を採用しています。海外の人材の方が離職率は高いですが、日本の新卒よりも優秀で貪欲な場合が少なくありません。それらの現地法人では、現地で採用した技術者が管理職に就いて活躍するようになってきました。

国内での課題は女性活躍の推進です。2022年度までに女性管理職比率を5%にするという目標達成のために、女性幹部を外部から連れてくる方法もあるでしょうが、なるべく社内から輩出したい。そのために、女性社員を増やそうと、新卒採用の女性比率は25%を目指しています。しかし、そもそも技術畑に女性が少なく、苦戦しています。時間はかかるでしょう。社内ではプロジェクトを立ち上げ、女性社員の声やニーズを聞きながら、7つのテーマを設定し、一つずつ対応を進めています。次世代の幹部候補の育成にも取り組んでいます。女性の幹部登用については、登用する側もされる側も遠慮しがちですが、女性が大いに成長できるような仕事をどんどん提供していかなければと思っています。

社会だけでなく、社員にとっても「なくてはならない会社」になっていかなければなりません。そのためには、社会に貢献し、利益をださないとはいけません。そして、その利益を従業員にしっかり還元していきたいと思っています。



PaperLab (ペーパーラボ) A-8000

¹ 機器内の湿度を保つために少量の水を使用。