

ESG行動計画 2021

ESG	重点テーマ	担当役員	目 標	KPI	目標値			
					2021	2022	2023	2030
E (環境)	気候変動 (Scope 1+2)	三橋	事業活動によるGHG排出量を2030年までに60%削減する	GHG排出量削減量・率	35%	38%	40%	60%
			再生可能エネルギー導入率を全社で2030年までに70%とする	再生可能エネルギー導入率	50%	53%	55%	70%
			生産プロセスの見直しにより生産工期を30%削減する (FY2020比)	対象機種の工期短縮率 (FY2020比)	15%	25%	30%	(tbd)
	バリューチェーン (Scope 3)	塚越	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する	再エネを導入したサプライヤーの数	10	20	40	(tbd)
		津久井	1テストあたりのCO2換算排出量 (原単位) を2030年までに50%削減する	原単位削減率 (2018年度比)	→	→	20%	50%
	グリーン製品	津久井	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	次世代機種のフルオロカーボン冷媒 (FCR) 全廃	開発計画策定・方式決定		リリース時期公表	次世代機種のFCR全廃
資源循環	藤田	3Rの推進によりリサイクル率を向上させる	廃棄物リサイクル率 (国内/海外)	国内: 90% 海外: 73% 以上	→	→	国内: 90% 海外: 73% 以上	
		全社の水使用量を2016年度水準を維持する	水資源使用量	288,000m3/年	→	→	288,000m3/年	
生物多様性	三橋	自然保護活動を推進する (ビオトープでの絶滅危惧種の保護、植林、ピーチクリーン等)	自然保護活動の企画と実施率	企画10件 実施率80%	企画14件 実施率80%	企画18件 実施率80%	企画20件 実施率80%	
S (社会)	サプライチェーンにおけるESG推進と管理	塚越	ESG課題の共有と改善 (リスクマネジメント、人権・労働安全、環境、公正な取引、コンプライアンス等)	主要取引先に対するデューデリジェンスの実施率	90%	95%	100%	100%
	ダイバーシティ 人権の保護・尊重	藤田	ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率	9.0%	→	→	(tbd)
			人権方針の浸透・実践	人権教育・研修の実施 (参加率)	100%	→	→	100%
			ワークライフ・バランス	産休・育児休暇後の復職率 (ATJ) 男性社員の育児休職取得率 (ATJ)	100% 12%	→	→	(tbd)
		塚越	紛争鉱物の不使用	レッドリスト製錬所提供物質 (部品) の排除	100%	→	→	100%
	顧客満足度	阪本	New Normal対応の充実による顧客満足度の向上	VL Sreserach顧客満足度サーベイのranking	1位	→	→	1位
従業員エンゲージメント	Keith Hardwick	魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	Gallapサーベイのスコア	3.5	→	→	(tbd)	
労働安全衛生 健康経営		Covid-19等感染症対策、安全作業 健康経営推進	労働災害発生率 (度数率) ホワイト500認定 (ATJ)	0 Do	→	→	0 Do	
G (企業統治)	取締役会の実効性	吉田	社外取締役への情報提供強化 (事業レクチャーなど)	3回/年実施	Do	→	→	Do
			オフサイトミーティングによる議論の活性化	2回/年実施	Do	→	→	Do
			サクセッション・プラン	方針・プロセス策定、プラン、更新	Do	→	→	Do
			取締役会の多様性	社外取締役 (40%以上)、女性の参加	Do	→	→	Do
			取締役・執行役員報酬へのESG評価導入	2022年度から適用	Plan	Do	→	Do
	企業理念・行動規範 コンプライアンス リスクマネジメント	藤田	全従業員への教育研修の実施 (The Advantest Way, 法令、規制、情報セキュリティなど) 内部統制の徹底・徹底	e-learningによる受講率 (100%) 内部統制案件の討議を定例化する	100% Do	→	→	100% Do
活動支援・推進 (サステナブル経営推進WG)	三橋	グループ全体の方針・重点施策策定、活動支援、経営への報告 適時適切な情報開示 (統合報告書、サステナビリティ・データブック等)	経営会議、取締役会への報告 (2回/年) 毎年発行	Do Do	→	→	Do Do	