



# サステナビリティレポート 2024

Sustainability Report 2024

## 目次

目次	2
編集方針	4
アドバンテストのサステナビリティ	5
サステナビリティ推進担当役員メッセージ	6
サステナビリティ方針・体制	7
アドバンテストのサステナビリティジャーニー	7
推進体制	8
報告と情報開示	8
マテリアリティとサステナビリティ行動計画	9
サステナビリティ行動計画 2024-2026	9
活動実績	12
ESG 行動計画 2021-2023 の活動結果	12
ステークホルダーエンゲージメント	14
外部イニシアチブとの関わり	16
外部イニシアチブへのコミットメント	16
国際標準化活動における取り組み	18
外部からの評価	19
格付機関からの評価	19
投資指標への組み込み	20
活動に対する評価・表彰	21
環境	23
気候変動の緩和（地球温暖化防止）	24
気候変動へのアプローチ	24
環境マネジメント	25
ISO14001 規格要求事項に基づく環境方針	27
環境教育（ESG 教育）	27
製品への取り組み	29
グリーン製品	29
製品リサイクル	30
サプライチェーン排出量への取り組み	32
資源循環	34
環境リスク管理への取り組み	35
環境影響の遵法管理	35
化学物質管理	36
取引先への働きかけ	38
各国環境規制への対応	39
環境コミュニケーション（貢献活動）	41
環境貢献への取り組み	41

生物多様性への取り組み	42
ピオトープ	43

## 社会

社会	44
人財マネジメント	45
人的資本に関する方針	45
人財育成への取り組み	46
教育研修体系と実施状況	47
従業員エンゲージメント	49
健康経営の推進	53
労働安全衛生の推進	55
人権の尊重	57
アドバンテストグループ人権方針	57
人権に関する重点課題とデュー・ディリジェンス	57
職場における人権への取り組み	59
ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (DE&I)	61
ダイバーシティへの取り組み	61
ワークライフ・バランスへの取り組み	64
働きがいのある職場の実現	67
公正な評価・処遇	68
雇用の状況	70
事業を通じた価値提供のための取り組み	72
製品安全・品質への対応	72
顧客満足度向上のための取り組み	74
イノベーションへの取り組み	76
知的財産への取り組み	78
責任ある調達	79
調達方針と考え方	79
責任ある鉱物調達への取り組み	81
サプライヤーとの取り組み	81
社会貢献活動	83
コミュニティ活動の基本的な考え方と体制	83
社会貢献活動の事例	84

## ガバナンス

ガバナンス	88
コーポレートガバナンス	89
経営機構の概要	89
役員報酬体系	96
内部統制体制	98
リスクマネジメント	99
リスクマネジメントの考え方と体制	99
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示	100
事業継続への取り組み	102
コンプライアンス	103

倫理的な事業推進への取り組み .....	103
輸出管理 .....	105
税務コンプライアンス .....	106
情報セキュリティ .....	106
<b>ESG データ</b> .....	<b>109</b>
マテリアルフロー .....	110
データ集 .....	111
環境データ .....	111
社会データ .....	118
ガバナンスデータ .....	126
集計の考え方と第三者保証 .....	128
環境データ集計の方法および考え方 .....	128
第三者保証 .....	129

## 編集方針

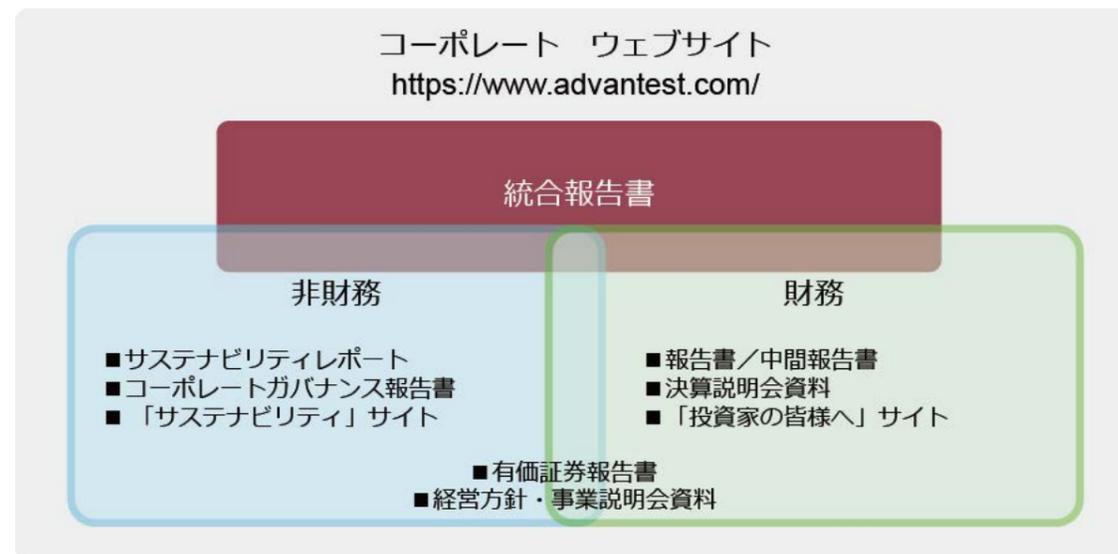
アドバンテストは、半導体試験事業とその周辺事業領域へ事業を拡大することにより、社会のさまざまな技術課題を解決し、社会の「安全・安心・心地よい」を支えたいと考えています。当社の半導体テストの価値のように、非財務情報の価値も目には見えにくいものです。見えにくいからこそ、当社の第3期中期経営計画（2024-2026）におけるサステナビリティに対する取り組みを、ステークホルダの皆さまにとって理解しやすく、アクセスしやすい情報開示となるよう心がけています。

サステナビリティ・ウェブサイトは、当社のサステナビリティに対する考え方や取り組みについて、ESGの切り口で詳細なパフォーマンスデータとともに記載しています。サステナビリティに関する情報を網羅的かつ迅速に開示するため、随時更新しています。

2018年度から、毎年8月末時点のサステナビリティ・ウェブサイトの内容を、「サステナビリティ・データブック」として毎年10月にPDF形式で公開してきました。サステナビリティ・ウェブサイトにおける開示内容の変化に鑑み、2024年度から「サステナビリティレポート」に名称を変更するとともに、同レポートの発行時期を毎年12月に変更します。なお、サステナビリティレポートならびにウェブサイトにおける開示にあたっては、GRIスタンダードをはじめとした各種ガイドラインを参照しています。

### 統合報告書との関係

「統合報告書」は当社の企業価値を財務、非財務の両面からの開示する「ワンストップ・ハンドブック」と位置づけています。サステナビリティ・ウェブサイトならびにサステナビリティレポートは、統合報告書の付帯資料として、サステナビリティ関連情報を網羅的かつ詳細に報告することを目的に編集しています。



情報開示について

### サステナビリティレポートの報告対象範囲

対象期間	2023年4月1日から2024年3月31日 一部、対象期間以前からの取り組みや、2024年10月までの活動についても記載しています。
対象組織	株式会社アドバンテストおよび国内外主要連結子会社
発行	年次報告として2024年12月25日発行（次回、2025年12月発行予定）

### 参考としたガイドライン

- GRI スタンダード
- SASB スタンダード
- IFRS S1号「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」、S2号「気候関連開示」
- ISO26000 ガイドライン
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- 環境省 環境報告ガイドライン（2018年度版）

### 第三者保証

社会・環境パフォーマンス指標の一部については、報告数値の信頼性を高めるため、当社ウェブサイトに掲載のESGデータ集を対象にEY新日本有限責任監査法人より第三者保証を受けています。

### お問い合わせ窓口

サステナビリティに関するお問い合わせ先  
サステナビリティ推進室

E-mail でのご意見： [PDL-AT-esgsuishin@advantest.com](mailto:PDL-AT-esgsuishin@advantest.com)

Fax でのご意見：0276-84-1150

# アドバンテストのサステナビリティ

サステナビリティ推進担当役員メッセージ	6
サステナビリティ方針・体制	7
アドバンテストのサステナビリティジャーニー	7
推進体制	8
報告と情報開示	8
マテリアリティとサステナビリティ行動計画	9
サステナビリティ行動計画 2024-2026	9
活動実績	12
ESG 行動計画 2021-2023 の活動結果	12
ステークホルダーエンゲージメント	14
外部イニシアチブとの関わり	16
外部イニシアチブへのコミットメント	16
国際標準化活動における取り組み	18
外部からの評価	19
格付機関からの評価	19
投資指標への組み込み	20
活動に対する評価・表彰	21

## サステナビリティ推進担当役員メッセージ

### 社会の「安全・安心・心地よい」を目指して

当社は、「先端技術を先端で支える」を経営理念として、進化の激しい先端エレクトロニクス技術の開発を当社の測定技術で支えることによって、社会の発展に一貫して貢献してきました。そして、今後も当事業を取り巻くさまざまな産業の発展や、よりサステナブルな未来社会の実現には、半導体は必要不可欠な存在であり、より性能に優れた半導体の実現と普及に貢献していくことが、今後とも人々の「安全・安心・心地よい」社会への貢献と自社の持続的な成長実現の双方に直接的に資する行為であると考えています。



本年6月25日に発表した「グランドデザインの改定」と「第3期中期経営計画(MTP3)」で挙げた4つの戦略において、「コア市場の成長率を上回る成長実現」「近縁市場・新規事業領域への展開」「オペレーショナル・エクセレンスへの取り組みを推進」など、顧客課題の解決を軸とする3つの重点戦略に加え、4つ目に「サステナビリティの取り組み強化」を設けました。サステナブルな社会および当社の成長の実現につながる各種取り組みを強化し、4つの戦略を一体的に推進することを次期中期経営計画の戦略の柱としました。

この4つ目の「サステナビリティの取り組み強化」の実現に際しては、当社を取り巻く各ステークホルダーを「株主および投資家」「従業員」「顧客」「サプライヤー」「パートナー」そして「地域社会」と「我々を取り巻く全ての環境」と捉え、すべてのステークホルダーの期待や要請を、当社の事業活動に適切に反映していくことが肝心です。企業の基本は、社会の要請に適切に応える活動にあり、それが企業の社会的責任であることを改めて私自身も肝に銘じ、当社の存在意義や提供価値を経済的にも社会的にもバランスよく、かつ多面的に拡大することを目指したいと思います。また、具体的な活動に際し、必要となる要素を3点にまとめますと、「グローバルな社会課題の解決に取り組むこと」「課題解決において各々のステークホルダーからの要請を理解し対話を通じ一緒に取り組むこと」「その取り組みは透明性を高め適切な情報開示に努めること」となります。これら3要素をすべてグローバル基準で行っていくことが重要です。

「グランドデザイン」の発表の中で、私たちが置かれている環境について「Era of Complexity」と表現しました。その内容は、今日、気候変動による自然界のバランス異常、将来的な世界の人口増加や経済発展に伴うエネルギー不足、世界的な労働力不足や、特定地域で顕在化する政治的、軍事的、社会的な緊張の高まりと世界経済への影響など、世界を取り巻く環境は重大な変化に直面しており、資源・エネルギーの適切な調達、人的資本の充足、サプライチェーンの再配備のような企業にとっての課題が、劇的に複雑化しているというものです。だからこそ、今まで以上にもっともっと大きな視野に立ってグローバルで起きている社会課題に目を向け、あらゆるステークホルダーとの対話を重視し、コーポレートガバナンスをさらに強固に築き上げる努力をこれからも続けていかなければなりません。

最後に、「イノベーション」という言葉から、私たちのサステナブル活動の意義について触れたいと思います。イノベーションは、企業活動において最も大事な使命と考えられています。しかし、イノベーションは私たち組織の中だけではなく、組織の外にもたらす変化こそがイノベーションであり、科学や技術そのものではなく企業が事業活動を通じて行うことのできる外の世界への貢献であり、価値提供なのだと思います。ここでは、経営者のみでなく従業員一人ひとりもその主役そのものです。だからこそ、私たちは、私たち組織の中にあるものだけではなく、私たち組織の外にあるさまざまなステークホルダーへの価値提供を考え、それぞれのステークホルダーとともに、上辺やまやかしてない真のサステナブルな社会の実現に全力で取り組んでいく必要があると考えています。

今後とも一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

2024年10月  
経営執行役員 CFO & CSO  
経営戦略本部長  
サステナビリティ推進担当  
三橋 靖夫

## サステナビリティ方針・体制

### アドバンテストのサステナビリティジャーニー

#### 半導体とサステナビリティ

アドバンテストは、半導体がサステナブルな社会を支えると考えています。

現在の当社グループにおけるほぼ全ての事業は半導体と関連するものとなっていますが、各産業の今後の発展や、よりサステナブルな未来社会の実現には、半導体は必要不可欠な存在となっています。

半導体はパソコンやスマートフォンだけでなく、家電や自動車、産業機器などのキーパーツとして社会の隅々にまで浸透しています。あらゆるものがインターネットにつながり、ネットワークに接続される電子機器の増加とともに世界のデータ量も年々増加しています。

一方で、環境負荷低減への要求は半導体にも影響を与えています。半導体の小型化・高性能化と省エネルギー化が進むことで消費電力の伸びは抑制されています。また、パワー半導体の性能向上や普及も目覚ましいものがあります。より高性能な半導体を半導体メーカーが提供できるよう、アドバンテストはテスト・ソリューションを提供する役割を担っており、それが世の中の省エネに直結する関係があります。

世の中のデジタル・トランスフォーメーション（DX）とグリーン・トランスフォーメーション（GX）の2軸によって導かれる半導体の進化に対して、顧客が抱える課題（高度な品質・性能保証、最短期間での垂直量産立ち上げ）に応え続けることがアドバンテストの使命です。その使命の遂行にあたっては、すべての役員および従業員が「The Advantest Way」を理解し、あらゆるステークホルダーの尊重と持続可能な社会の実現を目指すと同時に、当社の持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に努めます。

詳細は「[イノベーションへの取り組み](#)」を参照ください。

半導体テストがもたらす「安全・安心・心地よい」



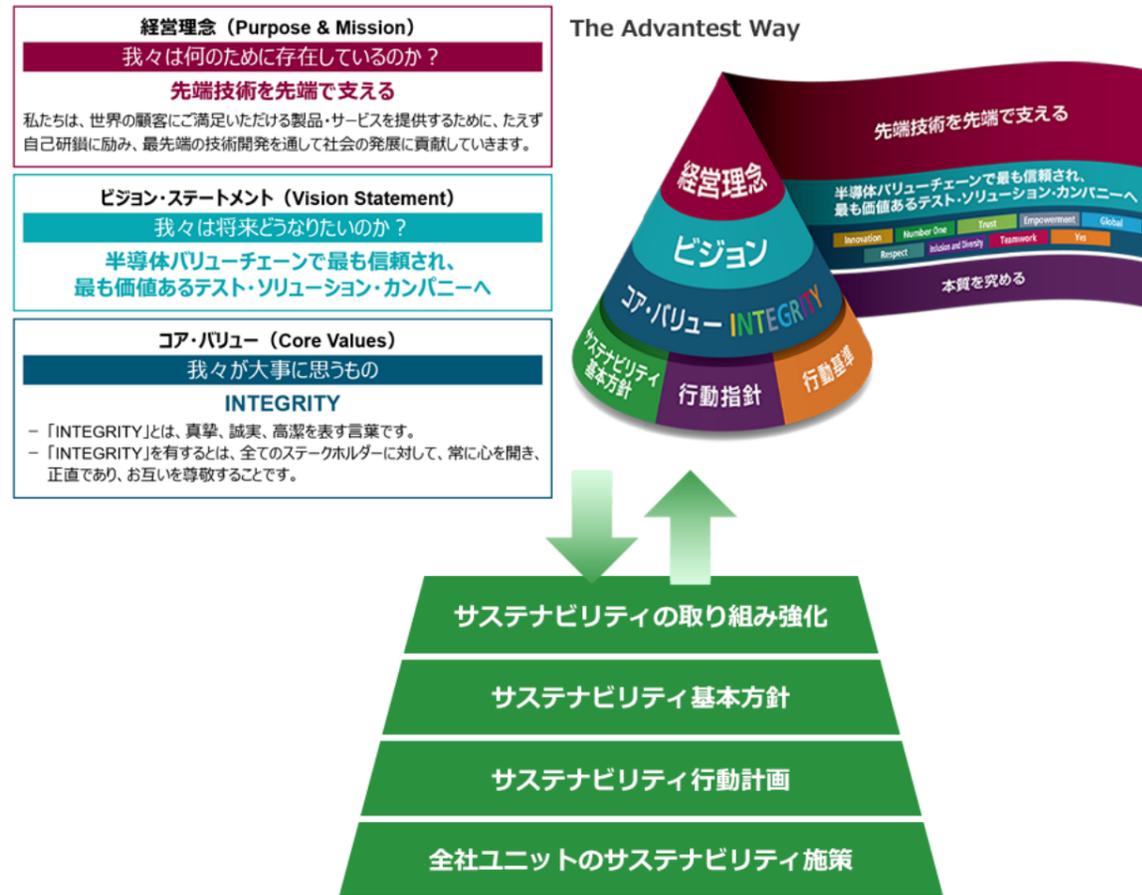
#### サステナビリティへのアプローチ

サステナビリティ課題の解決と中長期的な企業価値向上のためには、経営理念に基づく経営の徹底が必要と考え、中長期経営方針「グランドデザイン」や中期経営計画を定めています。また、「The Advantest Way」の役員および従業員への浸透に注力しています。

「The Advantest Way」は、異なる文化・言語・習慣・価値観を持ったアドバンテストグループの仲間を1つのチームに束ね、最大のパフォーマンスを発揮するための企業理念の体系です。「経営理念」「ビジョン・ステートメント」「コア・バリュー」では、社会発展への貢献と中長期的な企業価値向上に向けて当社グループがどうありたいか、なにをなすべきかを規定しています。「サステナビリティ基本方針」「行動指針」「行動基準」は、上記3つの実践にあたって望まれるステークホルダーとの関係性や、業務遂行にあたり役員や従業員に求める価値観やふるまいなどを定めています。

当社の目指す姿、ありたい姿を支える3つの基盤の1つが「サステナビリティ基本方針」です。アドバンテストは、当社グループの社会的貢献拡大とステークホルダーへの提供価値のさらなる創造を図るという観点のもと、「The Advantest Way」の構成要素としてサステナビリティ基本方針を策定し、これを基盤にサステナブル経営の推進に努めています。更には、顧客価値向上など事業上の価値創造に関わる課題、人的資本高度化など事業基盤の強化に関わる課題、経営執行体制の見直しなど経営基盤強化に関わる課題、社会・環境面における規制やリスク対応に関する課題、サステナビリティに関する国際開示基準の動向などから、ステークホルダーと自社の双方の観点から今後重要と認識した課題を抽出し、これを中期経営計画の下位計画となる「サステナビリティ行動計画」として整理しています。サステナビリティに関する新たな中期的な行動計画の策定にあたっては、グランドデザインおよび第3期中期経営計画（MTP 3）と連動した取り組みとなるよう、取り組むべきテーマをステークホルダーへの提供価値拡大という観点に基づくものへ全面的に再編するとともに、それら各テーマに対する中期目標を新たに設定しました。またこの機に併せ、計画名称を今後の取り組み内容と範囲により即したものに変更しました。

アドバンテストはサステナビリティ基本方針に基づきサステナビリティジャーニーを続けていきます。



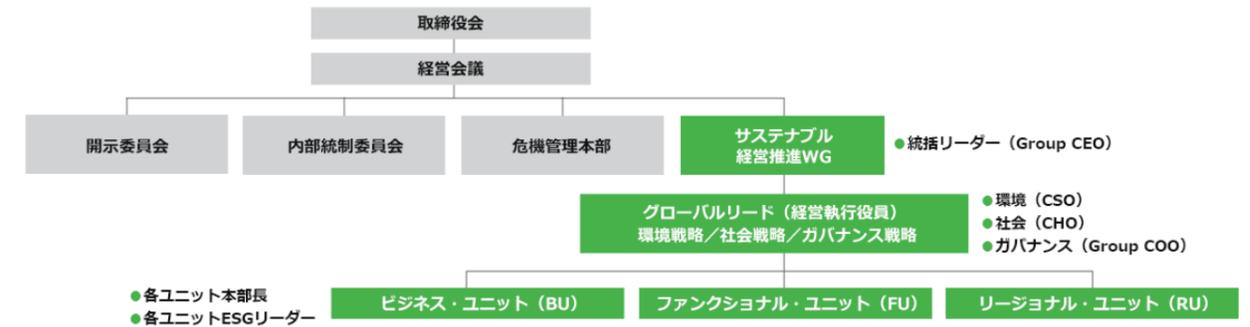
☐ サステナビリティ基本方針

## 推進体制

アドバンテストは、「サステナビリティ基本方針」に基づき、Group CEO を含めた各 CxO を個々の課題ごとの責任者に設定しながら全体の活動を推進しています。さらに、「サステナビリティ行動計画」を各ユニット単位での毎年の具体的な事業計画へ落とし込むことで、全体の取り組みを着実に進捗させるよう努めています。

また、サステナビリティに関する取り組みをグループ全体で機動的に推進していくために、当社グループは、経営会議直結の組織である「サステナブル経営推進ワーキンググループ (SMWG)」を 2020 年度より設置しています。この組織は、すべてのビジネス・ユニット、ファンクショナル・ユニット、リージョナル・ユニットのリーダーで構成される全社委員会であり、その統括リーダーは Group CEO が務めています。この委員会において、各ユニットにおける ESG 課題の重要性分析等をもとに、全社横断的に対処すべきサステナビリティ課題についてのアップデートや議論を定期的に行うことで、サステナブル経営のさらなる推進と深化を図っています。

当社グループにおけるサステナビリティに関する取り組みは、その全体の進捗状況が定期的に経営会議に報告され、必要に応じて是正策の検討がなされます。



## 報告と情報開示

アドバンテストにおけるサステナビリティに関する取り組みは、案件の重要性に応じて個別に取締役会への報告や監督を受けるなど、取締役会の関与のもとで推進されています。2024 年度からスタートする第 3 期中期経営計画 (MTP3) と同期して策定された「サステナビリティ行動計画 2024-2026」においても、その内容および目標に対し、経営会議で審議・決定の上、取締役会に報告されました。

当社グループが重要と認識するサステナビリティ領域・課題、およびそれらの指標や目標については、統合報告書やサステナビリティ・レポート等を通じ、ステークホルダーに対し適時適切な情報開示となるよう努めています。その一環として、主要な指標に関しては第三者による保証を取得しています。

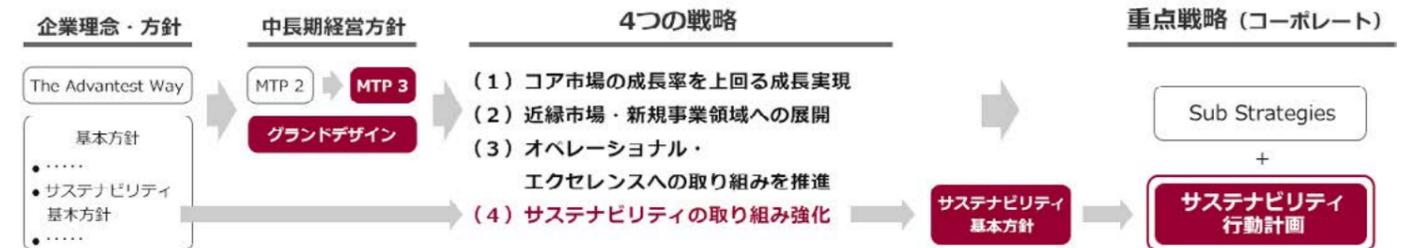
## マテリアリティとサステナビリティ行動計画

中期経営計画は、グランドデザインの達成と、その後も続く持続的な成長のための取り組みです。事業を通じてサステナブルな社会に貢献するために、2024年度からスタートした第3期中期経営計画（MTP3）では「4つの戦略」を策定しました。

その「4つの戦略」の一つが「サステナビリティの取り組み強化」です。これを推進するために、サステナビリティ基本方針を改訂し、この方針に沿った2024年度以降の当社グループのサステナビリティに関する中期的な取り組みの全体像およびそれぞれの中期目標として「サステナビリティ行動計画 2024-2026」を策定しました。

サステナビリティに関する新たな中期的な行動計画の策定にあたっては、グランドデザインおよび第3期中期経営計画（MTP3）と連動した取り組みとなるよう、取り組むべきテーマをステークホルダーへの提供価値拡大という観点に基づくものへ全面的に再編するとともに、それら各テーマに対する中期目標を新たに設定しました。またこの機に併せ、計画名称を今後の取り組み内容と範囲により即したものに変更しました。現在、「サステナビリティ行動計画 2024-2026」における重点テーマに沿い、アドバンテストにとってのマテリアリティの特定を行っています。

サステナビリティ・レポートでは、新たな「サステナビリティ行動計画 2024-2026」について説明し、これまでの「ESG 行動計画 2021-2023」に基づく、サステナビリティへの取り組みについて成果を報告します。



## サステナビリティ行動計画 2024-2026

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員 (注 1)	KPI	目標値 (2026 年度)
株主・ 資本市場	中長期かつ持続的な企業価値向上	さらなる収益の拡大、収益性の向上、資本の効率的活用 の追求	CFO	MTP3 経営指標に準じる	MTP3 経営指標に準じる
	情報開示の強化	財務情報、非財務情報の適時適切な開示	CFO	ESG 評価機関等による評価	主要な評価機関による評価の維持・向上
従業員	多様性の尊重	ジェンダー・ダイバーシティの推進	CHO	女性管理職比率 (注 2)	11%
			CHO	管理職候補 (Level 6) における女性比率 (注 3)	16%
	従業員エンゲージメント	魅力ある企業文化の醸成、浸透	CHO	離職率	半導体業界平均を下回る状態を維持する
			CHO	Gallup 社サーベイのスコア (注 4)	3.8
			CHO	Integrity award ノミネーション件数 / 年 (注 5)	400 件
	人財への投資	健康経営、ウェルビーイング経営、ワークライフ・バランス の推進	CHO	日本：ホワイト 500 認定 グローバル：2024 年度中に決定 (注 6)	日本：ホワイト 500 認定
CHO			Advantest Development Framework に基づく育成推 進	教育・研修費用	8 億円

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員 (注 1)	KPI	目標値 (2026 年度)
顧客	卓越したソリューションの提供	顧客課題を解決する新製品や統合ソリューションの提供	CTO	マーケット・ポジション	注力市場における業界 No.1 の維持
	顧客満足度向上と顧客との信頼関係強化	高付加価値かつ包括的なサポートを迅速かつ正確に提供	CCRO	マーケット・ポジション	注力市場における業界 No.1 の維持
	気候変動対策・環境負荷軽減	製品の環境性能向上	CTO	電力最適化製品の開発	2024 年度中に決定
			CCRO	環境性能に優れた製品の販売促進	2024 年度中に決定
		CSO	製品ライフサイクルアセスメントの強化	管理範囲の拡大とデータ精緻化	
サプライヤー	サプライチェーンにおける人権の尊重、公正な取引	責任ある鉱物調達	CSCO	紛争鉱物調査に関する取引先からの回答の回収率	99%
		サプライチェーンにおけるサステナビリティの浸透	CSCO	指定取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率 (注 7)	100%
			CSCO	指定取引先の社数 (注 7)	50 社 (指定取引先 2023 年度実績 42 社) (注 7)
	温室効果ガス排出削減 (スコープ 3)	サプライチェーンの脱炭素化	CSCO	主要取引先に占める再生可能エネルギー導入率 (注 8)	60%
パートナー	イノベーションの創造、ローカルコミュニティ・グローバル社会への貢献	イノベーションやソーシャルグッドに関わる活動の実施	CSO	戦略的パートナーシップの件数	2023 年度時点の水準を維持
			CCO	従業員が行った地域貢献活動の件数 (業務内外問わず)	180 件 (2024 年度～2026 年度累計)
地球環境	温室効果ガス排出削減 (スコープ 1 + 2)	スコープ 1+2 における GHG 排出量削減	CSO	GHG 排出量削減率	65% (2018 年度比)
		再生可能エネルギーの導入	CSO	再生可能エネルギー導入率	80%
		主要製品の工期短縮を通じたエネルギー使用量削減	CSCO	生産プロセスの見直しによる生産工期削減率	20% 減 (2020 年度比)
	サーキュラーエコノミーへの貢献	3R の推進によるリサイクル率の向上 3R:Reduce/Reuse/Recycle	CSO	廃棄物リサイクル率 (日本・海外)	日本: 90% 以上 海外: 73% 以上
		全社の水使用量を 2016 年度の水準に維持する	CSO	水資源使用量	288,000m <sup>3</sup> /年 以下
生物多様性や自然資本の保全	生物多様性の保全、自然保護活動の推進 (ビオトープでの絶滅危惧種の保護、植林、ビーチクリーン等)	CSO	自然資本に関する社会貢献活動の参加人数	延べ 600 名 (2024 年度～2026 年度累計)	

	重点テーマ	目標	担当役員 (注 1)	KPI	目標値 (2026 年度)
ガバナンス	責任ある事業活動の徹底	国際 / 業界基準への対応	CSO	ビジネス行動規範およびマネジメントシステム規格への準拠	認証取得済 ISO の維持・更新、RBA 監査合格
		GCEP (全従業員を対象とした e-learning) の実施	CCO	e-learning による受講率	100%
		公正かつ透明性の高い職場の実現	CCO	第三者機関による内部通報制度の認証取得を目指す	第三者機関による認証取得
		労働安全衛生の維持・向上	CHO	重大な (休職に至る) 労働災害発生率 (LTIR:Lost Time Incident Rate)	0%
		サステナビリティに関する社内理解の醸成	CSO	レイヤー別のサステナビリティ理解促進施策実施	施策の実施
	コーポレート・ガバナンスの高度化	実効性強化に向けた取締役会機構・統治の高度化	COO	取締役会の実効性確保	実効性評価結果の開示の充実
			COO	経営戦略、事業環境に即し必要となるスキルセットと多様性を充足する取締役会構成	取締役会における定期的な確認および必要に応じた見直し
	リスクマネジメントの強化	内部統制の徹底	CCO	年 2 回のリスクレビューに基づくリスクの明確化と改善	年 2 回のリスクレビューの実施

(注 1) 担当役員一覧は、2024 年 3 月期有価証券報告書「第 4 提出会社の状況 4. コーポレート・ガバナンスの状況等 (2) 役員の状況 ①役員一覧」に記載しています。

(注 2) 女性管理職比率および労働者の男女の賃金の差異は、2024 年 3 月期有価証券報告書「第 1 企業の概況 5. 従業員の状況」に記載しています。

(注 3) 当社グループの資格制度はグローバル共通で 10 段階で、Level 6 は一般社員層の最上位の資格です。

(注 4) グループ全体でのサーベイは 3 年に 1 回実施しています。

(注 5) INTEGRITY を体現している従業員を他の従業員の推薦により称える表彰制度です。

(注 6) ホワイト 500 が日本における認定制度であるため当社および国内子会社が認定の対象となっています。

(注 7) 取引金額ベースで上位 85% を占める Tier1 サプライヤーおよびそれらの主要サプライヤーである Tier2 サプライヤーに対してデュー・ディリジェンスを実施します。これらのサプライヤーを指定取引先として定めています。

(注 8) 取引金額ベースで上位 85% を占める Tier1 サプライヤーを主要取引先と定めています。

## 活動実績

## ESG 行動計画 2021-2023 の活動結果

ESG	重点テーマ	担当役員	目標	KPI	2023	
					目標値	結果
E (環境)	気候変動 (Scope1+2)	CSO	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60%削減する (2018 年度比)	GHG 排出量削減量・率	40%	53%
			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	55%	65%
		CPO	生産プロセスの見直しにより生産工期を 30%削減する (2020 年度比)	対象機種の工期短縮率 (2020 年度比)	30%	28%
	バリューチェーン (Scope3)	CPO	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	40 社	40 社
		CTO	1 テスト当たりの CO <sub>2</sub> 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%	目標見直し中 (注 1)
	グリーン製品	CTO	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液の PFAS 全廃	リリース時期公表	リリース時期未公表 (公表時期検討中)
	資源循環	CHO	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 (日本 / 海外)	日本 : 90%以上 海外 : 73%以上	日本 : 95% 海外 : 61%
全社の水使用量を 2016 年度の水準を維持する			水資源使用量	288,000m <sup>3</sup> / 年	279,740m <sup>3</sup> / 年	
生物多様性	CSO	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、ビーチクリーン等)	自然保護活動の企画と実施率	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	CPO	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・ディリジェンスの実施率	100%	100%
	ダイバーシティ 人権の保護・尊重	CHO	ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率	10.5%	9.4%
			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 (日本) (注 2)	100%	100%
		男性社員の育児休職取得率 (日本) (注 2)	25%	34%		
	CPO	紛争鉱物の不使用	紛争鉱物不含有を確認したサプライヤーの割合	100%	60%	
	顧客満足度 従業員エンゲージメント	CCRO	New Normal 対応の充実による顧客満足度の向上	TechInsights 社顧客満足度サーベイのランキング	1 位	1 位
CHO		魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	Gallup 社サーベイのスコア	3.8	サーベイ未実施のため 結果なし	

ESG	重点テーマ	担当役員	目標	KPI	2023	
					目標値	結果
	人財への投資	CHO	労働安全衛生の維持・向上	労働災害発生率（度数率）	0	1.03
			健康経営推進	ホワイト500 認定（日本）（注3）	認定	認定済
			従業員の能力開発	教育・研修費用（億円）	6.0	5.5
G （企業統治）  	取締役会の実効性	Group CEO	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	3回/年実施	3回/年実施済
			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	2回/年実施	1回/年実施済
			サクセッション・プラン	方針・プロセス策定、プラン、更新	指名報酬委員会での審議 および取締役会への報告	指名報酬委員会での審議 継続、および取締役会への定期報告済 2024年4月からの新体制 への移行を決定
			取締役会の多様性	社外取締役（40%以上）、 女性の参加	社外取締役 40%以上 女性 1名以上	社外取締役 56% 女性 2名
			取締役・執行役員報酬への ESG 評価導入	2021年度から適用	ESG 指標を連動させた役員 報酬制度の導入	導入済
	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	CHO	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）	e-learning による受講率（100%）	100%	100%
		CCO	内部統制の徹底	内部統制案件の討議を定例化する	定例討議	2回/年実施済
	活動支援・推進 （サステナブル経営推進 WG）	CSO	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	経営会議、取締役会への報告（2回/年）	2回/年	2回/年実施済
			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）	毎年発行	統合報告書、サステナビリティ・データブック等の 発行	発行済

（注1）原単位での削減率の算出が困難と判断したため、目標を見直しています。

（注2）当社と子会社との人事制度が異なることなどにより単体での数字となっています。

（注3）ホワイト500が日本における認定制度であるため当社および国内子会社が認定の対象となっています。

## ステークホルダーエンゲージメント

当社はステークホルダーへの価値提供を通じ、ステークホルダーから更なる信頼を勝ち得るよう努めています。ステークホルダーエンゲージメントを高めるための取り組みの一環として、以下のようなコミュニケーションを実施しています。

ステークホルダー	主なコミュニケーションの手段
株主・資本市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株主とのコミュニケーション               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 株主総会</li> <li>- 決算説明会</li> <li>- 国内外の機関投資家・大株主とのミーティング</li> <li>- 各種説明会を通じた対話</li> </ul> </li> <li>● 財務情報及び非財務情報の適時適切な開示               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 有価証券報告書</li> <li>- 決算短信</li> <li>- コーポレートガバナンスに関する報告書</li> <li>- ウェブサイト、統合報告書、サステナビリティ・レポート</li> </ul> </li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人財への投資</li> <li>● 労使交渉</li> <li>● 従業員意識調査</li> <li>● 社内報、イントラネット</li> </ul>
顧客	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CSR アンケート</li> <li>● ユーザーグループ会議（VOICE）</li> <li>● 展示会（セミコン等）</li> <li>● ウェブサイトを通じたカスタマー・サービスの提供</li> </ul>
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● デュー・デiligenceの実施</li> <li>● 新春懇談会</li> </ul>
パートナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 戦略的パートナーシップの締結</li> <li>● 社会貢献活動               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 理科教室等の次世代教育</li> <li>- 地域貢献活動</li> <li>- 業界団体を通じた活動</li> <li>- 刊行物やウェブサイトでの情報発信</li> </ul> </li> </ul>
地球環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業を通じた温室効果ガス排出削減</li> <li>● 再生可能エネルギーの導入促進</li> <li>● 自然保護活動（植樹、竹林保全、ビオトープなど）</li> </ul>

## 株主・資本市場

### 株主総会

当社は、株主総会を株主の皆さまとの対話を進めるための大切な機会と考えています。

2024年の株主総会は、中期経営計画発表直後との開催となり、Group CEOより、中期経営計画について説明を行い、株主の皆さまからいただいたご質問に回答しました。また、株主総会終了後にはコロナ禍以降取りやめていた株主懇談会を再開し、株主の皆さまから直接様々な意見をいただくなど、株主の皆さまと双方向のコミュニケーションを行いました。

株主の皆さまとの対話を進めるために、当社は以下の取り組みを行っています。

- バーチャル総会の開催
- 利便性の高いエリアでの開催
- 総会開催日3週間以上前の招集通知開示
- 有価証券報告書の株主総会前開示
- 招集通知と有価証券報告書の全部英訳

今後も、サステナビリティに配慮した上で、多くの株主の皆さまに対し、より開かれた株主総会を実現していきます。

### IR 活動

株主・投資家の皆さまに対して説明責任を果たすとともに、一層の信頼や評価を寄せていただけるよう、当社では情報開示、IR活動、株主との対話に関わる活動方針をまとめた「IR基本方針」を定めています。この方針に則り、Group CEOを最高責任者とした株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを推進しています。

具体的には、国内外の株主・投資家の皆さまに適時、公正かつ適切な方法で重要情報の開示を行うほか、四半期ごとに経営トップをスピーカーとした決算説明会を開催しています。さらに国内外機関投資家との個別ミーティング（2023年度は約640件）や事業/技術説明会の開催を通じ、当社と関わりの深い半導体技術の変化や事業動向を株式市場へ機動的に伝達するよう心がけています。また、当社ウェブサイト上における情報開示の充実にも努めています。

これら株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを通じていただいた有用なご意見等については、取締役会で共有を図るとともに、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上のため活用しています。



機関投資家・証券アナリストを対象に、2024年6月に中長期経営方針説明会をハイブリッド形式で開催

## 従業員

従業員エンゲージメントの向上は、当社が持続的に成長する上での重要な基盤であると考えています。当社では、3年に一度、Gallup社の従業員サーベイであるQ12®を実施し、従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みにつなげています。

また、当社は、従業員が能力を高めるための様々な研修を実施し、従業員の学びの機会の拡充を続けています。全従業員向けの当社教育コンテンツを掲載したeラーニングプラットフォームを導入するとともに、希望者には外部の有償eラーニングツールの利用権を付与し、従業員がプロフェッショナルとして成長するための支援を持続的に行っています。

当社は、従業員とのコミュニケーションを促進するため、Group CEOやCxOからのメッセージを発信するとともに、年間を通して対話の場を設けており、日本では各事業所での月次朝礼や全体集会、年頭挨拶（1月）、春季労働条件交渉（2月開始）、創立記念式典（7月）、中央労使協議会および懇親会（9月）などを開催しています。2024年には、各国の拠点で創立70周年を祝うイベントを開催しました。日本では、「従業員感謝デー」を開催し、およそ2,000名の従業員とその家族、OB・OGの方々がいいたまスーパーアリーナに集い、また、各国の拠点と会場をオンラインでつなぎ、70周年を祝いました。

## 顧客

当社は、変化し続ける市場において、顧客の課題解決に貢献できるよう、さまざまな形で継続的に顧客との関係強化を図っています。

当社は、有志の顧客とともに、ユーザーグループ会議「VOICE」を毎年開催しています。VOICEでは、技術論文の発表や最新のテスト・ソリューションの紹介など、マーケットの最新情報を発信するとともに、当社エンジニアや参加者同士の交流の場も設け、顧客やパートナー企業とのコミュニケーションを図っています。

また、世界各国で顧客に向けたテクニカルセミナーを開催し、顧客と技術交流会を共催するなど、顧客との関係強化に向けた取り組みを行っています。

## サプライヤー

当社は、サプライヤーの皆様との密接な連携を通じて、ともに発展していきたいと考えています。当社は、サプライヤーに向けて定期的にCSRアンケートを実施し、アンケートの結果を踏まえて面談を行うなど、よりレジリエントなサプライチェーン構築に向けた協力を進めています。

また、取引先との良好な関係構築のために、グローバルで当社トップマネジメントとの意見交換の場を提供しています。

今後も、取引先との良好なパートナーシップを維持継続していきます。

## パートナー

当社は、さらなるイノベーションの創造に向けて、顧客やサプライヤーだけでなく、業界団体や教育機関等のエコシステム/ビジネス・パートナーとも協業を続けています。国内外の学術機関や民間企業とパートナーシップを締結し、共同研究開発や定期的な技術交流会など、エレクトロニクス産業の発展に向けた取り組みを行っています。

また、当社は地域社会への参画を通じ、人々がより豊かに暮らすことのできる社会づくりに貢献したいと考えています。国内外の高等教育機関への寄付講座や教育プログラムの提供や、日本の事業所近隣の小学生を対象とした理科工作教育の開催等、学術支援・次世代育成支援を行うとともに、戦禍にある方々への支援や大規模災害の被災者に対する支援など、人道支援も行っています。

## 地球環境

当社は、地球環境を主要なステークホルダーの一つと位置付け、事業活動及び地球環境保全活動を通じて、持続可能な地球環境に貢献するための取り組みを行っています。再生可能エネルギー導入、主要製品の工期短縮を通じたエネルギー使用量の削減などを通じて温室効果ガス排出削減に取り組むとともに、リサイクル率の向上や有害物質の排除、グリーン製品の提供など、サーキュラーエコノミーの実現にも資する取り組みを行っています。事業活動に加えて、国内外の従業員が地球環境保護のための取り組みを行っており、植樹やビーチクリーン活動など、コミュニティの中でも活動を実施しています。また、研究開発拠点である群馬R&Dセンタは、国内の民間企業としては最大級のビオトープを有しており、地域の生態系保全に貢献しています。

## 外部イニシアチブとの関わり

### 外部イニシアチブへのコミットメント

アドバンテストは、事業活動を通じて「安全・安心・心地よい」サステナブルな社会の実現に貢献することにより、中長期的な企業価値向上を目指すことを経営の目標としています。その一環として、国内外のステートメントやガイドラインへの賛同・参画、国際標準化活動などを通じて、すべてのステークホルダーとの関係をバランスよく発展させたいと考えています。

#### 国連グローバル・コンパクトへの参画

国連グローバル・コンパクトは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

アドバンテストは、2019年に国連グローバル・コンパクトに参画し、「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗の防止」の4分野にわたる10の原則を支持し、その実現に向けた努力を継続しています。



[国連グローバル・コンパクト](#)

#### 国連グローバル・コンパクト年次フォーラム 2024 にて報告

2024年3月、国連グローバル・コンパクトの年次総会、ALNF（Annual Local Network Forum）が日本で開催され、国連グローバル・コンパクトと世界58か国のローカル・ネットワークの職員約153名が来日しました。

ALNF 期間中に併催されたハイレベルミーティングには、Group CEO（当時）の吉田芳明が出席し、当社の気候変動への取り組みについて、サンダ・オジャンボ国連事務次長補・国連グローバル・コンパクト事務局長兼 CEO をはじめ各社のエグゼクティブに向けて報告を行いました。

### TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同表明

アドバンテストは2020年4月、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」\*1の提言への賛同を表明しました。当社では、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会を、戦略・リスク管理・ガバナンスなどの観点から分析し、積極的な対策をグローバルに展開するとともに、TCFDの提言に基づく情報開示の強化を進め、当社グループの持続的成長と企業価値の向上、持続可能な社会の実現に繋げていきます。



\*1「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」

国際機関である金融安定理事会（FSB）によって2015年12月に設立されたタスクフォース。2017年6月の最終報告書では、企業等に対し、気候変動関連リスクおよび機会に関する項目について情報開示することを提言した。

[気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）](#)

### RE100への加盟

アドバンテストは2020年8月、事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際イニシアチブ「RE100」\*2に加盟しました。

当社が気候変動に関する長期目標の一つとして掲げる、CO<sub>2</sub>排出量の100%削減の達成には再生可能エネルギーの導入拡大が不可欠です。気候変動という社会課題に対しグローバルに取り組む「RE100」に参画することで、当社は加盟企業と共に、再生可能エネルギーのさらなる活用に取り組んでいます。



\*2「RE100」

気候変動に関するNGO「The Climate Group」が、環境影響に関するグローバルな情報開示と行動を働きかけるNGO「CDP」とのパートナーシップにより運営する、国際的なイニシアチブ。2014年発足。世界で399社、日本企業は78社が加盟（2023年3月1日現在）。

[RE100](#)

## SBTi「1.5°C目標」認定を取得

アドバンテストは2021年11月、科学的根拠に基づいた温室効果ガスの削減目標を求めるSBTi\*3の「1.5°C目標」認定を取得しました。この認定は、パリ協定が定める「1.5°C目標」の達成に対して、当社の温室効果ガス削減目標が科学的根拠に基づいたものであることを認められたものです。



\*3 SBTi : Science Based Target Initiative

企業に対して、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進する国際的イニシアチブ。

[Science Based Targets Initiative \(SBTi\)](#)

## グリーン電力パートナーシップ（米国環境保護庁）への加盟

グリーン電力パートナーシップ（Green Power Partnership）は、グリーン電力の普及を目的として、米国環境保護庁が2001年に開始したパートナーシップです。

Advantest America, Inc. (AAI) は、2012年にグリーン電力パートナーシップに加盟しました。

AAIは、風力発電によるグリーン電力証書を購入し、事業所で使用する電力量の100%を再生可能エネルギーでまかっています。今後も継続してグリーン電力の普及拡大に貢献していきます。



## 半導体気候関連コンソーシアム (SCC) に参加

アドバンテストは2022年、国際半導体製造装置材料協会 (SEMI) が設立した「半導体気候関連コンソーシアム (SCC)」に創設メンバーの一社として参加しました。現在 SCC 参加企業各社と協働し、半導体業界内での温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。

当社の SCC 参加表明は SEMI のホームページにも掲載されています。

また、同年11月に開催された国連気候変動枠組条約第27回締約国会議 (COP27) での SCC セッションにおいて当社は、“We Commit”動画を提供し、気候変動問題の解決に向け積極的に取り組む姿勢を示しました。加えて当社の SCC 担当は、2023年1月、SEMI 北米諮問委員会 (NAAB) の新メンバーとしても任命され、北米に所在する会員企業の主要な advocate (代弁者) としてサプライチェーンにおける様々な課題に対処しています。



[SEMI](#)

## 気候変動イニシアティブへの参加

気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative: JCI) は、1.5度目標の実現に向けて積極的に取り組みを進める日本の非政府アクターのネットワークです。

アドバンテストは、気候変動イニシアティブ (JCI : Japan Climate Initiative) が掲げる宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、同イニシアティブに参加し、2050年までの脱炭素化に向けた取り組みを進めています。

当社は、気候変動対策に自発的かつ積極的に取り組むとともに、気候変動対策に積極的に取り組む自治体、企業等を相互に支援することで、脱炭素化社会の実現に貢献していきます。



[気候変動イニシアティブ \(JCI\)](#)

## 生物多様性のための 30by30 アライアンスに参加

アドバンテストは 2022 年 4 月より、30by30 目標達成に向けて環境省が創設した有志連合「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加しています。

「30by30」は、2030 年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向けて、2030 年までに陸域と海域の 30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標で、2021 年 6 月の G7 サミットで合意された国際的な約束です。



[30by30、30by30 アライアンス](#)

[COP15 \(国連生物多様性条約第 15 回締約国会議\)](#)

## RBA 行動規範

グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する企業同盟である RBA\*4 が掲げる「RBA 行動規範」に準拠し、労働、安全衛生、環境、倫理に配慮した積極的な取り組みを推進しています。

\*4 RBA : [Responsible Business Alliance](#)

## 責任ある鉱物資源への対応

アドバンテストは、お取引先に対して、RMI\*5 帳票（紛争鉱物レポート・テンプレート (CMRT)）による紛争鉱物の使用状況の調査を毎年実施しています。

\*5 RMI : [Responsible Minerals Initiative](#)

## 国際標準化活動における取り組み

アドバンテストは、さまざまなステークホルダーを配慮する点において国際標準化活動に関わることは重要なミッションと考えています。世界中の多様なステークホルダーとともに新たな社会規範を協創し、国際標準に適合したソリューションを提供することにより、グローバル市場の発展に寄与し、社会課題を解決するイノベーションを実現したいと考えています。

### 国際標準化活動への参画

半導体など電子機器に関する国際標準は IEC (International Electrotechnical Commission) で開発、管理されています。半導体設計自動化 (EDA) 関連の国際標準化活動には IEC/TC91 傘下の 2 つの WG (ワーキンググループ) があり、当社は両方の WG で中心となる役割を担うという大きな貢献をしています。



ワーキンググループ名	活動内容	
IEC/TC91/WG13 (設計自動化：設計言語)	コンビーナ	米国メンバーと共同でコンビーナとして活動を主導。 WG13 では部品・回路・システム記述言語、モデルのハーモナイゼーションを検討。 - 言語間の Interoperability の検討
IEC/TC91/WG15 (設計自動化：電子製品テスト)	コンビーナ	英国メンバーと共同でコンビーナとして活動を主導。 WG15 ではシステムテスト記述言語、ATML (Automatic Test Markup Language) を検討。

当社の人財が 2016 年 10 月には IEC より IEC1906 賞 \*6 を受賞しています。これは長年のデザインテスト自動化の貢献が認められたものです。また、2023 年 10 月には経済産業省から産業標準化事業表彰 産業技術環境局長賞 \*7 を受賞しています。IEC/TC91/WG13 における設計標準である IEC63055 (LSI-Package-Board 間で共通に使える言語) を成立させ、国内外で活用されるまでに適用推進したことが評価されました。

\*6 IEC 1906 賞とは IEC の技術活動に関連し、電気電子技術の標準化およびその関連活動に多大な貢献があった個別技術専門委員会の専門家の業績を称えるものです。

\*7 産業標準化事業表彰とはそれらの標準 / 規格などの策定や啓発等に貢献のあった個人および組織を表彰するものです。

## 外部からの評価

### 格付機関からの評価

#### MSCI ESG レーティングで「AA」を獲得

当社は、2023 年の MSCI ESG レーティングにおいて、「AA」評価を獲得しました。これまでの「A」から格上げされたもので、当社の ESG への取り組みが高く評価されました。

MSCI ESG レーティングは、環境（Environment）社会（Social）、ガバナンス（Governance）の各分野にわたる企業の取り組みを網羅的に分析し、7 段階で格付けするものです。



\* THE USE BY ADVANTEST CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF ADVANTEST CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

#### S&P Global 社「The Sustainability Yearbook 2024」において「Sustainability Yearbook Member」に選定

当社は、S&P Global 社が持続可能性において優れた企業を掲載する「The Sustainability Yearbook 2024」において、評価スコアが業界の上位 15% 以内の企業として「Sustainability Yearbook Member」に選定されました。



#### CDP 「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定

当社は、CDP が実施する「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」において最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に 3 年連続で選定されました。

「サプライヤー・エンゲージメント評価」は、企業が気候変動課題に対して、効果的にサプライヤーと協働しているかを評価するもので、当社の気候変動に関連したサプライヤー協働による積極的な取り組みが高く評価されたものです。



CDP は、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している国際的な NGO です。企業や都市の気候変動、水資源保護、森林保全などの環境問題対策に関する取り組みを調査し、その評価結果を投資家向けに開示しています。

#### EcoVadis 社のサステナビリティ評価で「ブロンズメダル」を取得

当社は、国際的なサステナビリティ評価機関である EcoVadis 社（本社：フランス）によるサステナビリティ評価において、「ブロンズメダル」を取得いたしました。

EcoVadis 社は、世界 180 か国、13 万社以上のサプライヤー企業を対象に、「環境」、「労働と人権」、「倫理」、「持続可能な調達」の 4 つのテーマで企業の持続可能性を包括的に評価しており、多くのグローバル企業が、同評価をサプライヤー選定における重要な基準として参照しています。

ブロンズメダルは EcoVadis 社が評価した企業の上位 35% の水準に相当する企業に与えられるもので、当社はこのほど、業種別では上位 25% 以内に入る評価を受け、ブロンズメダル取得に至りました。



## 投資指標への組み込み

### 「DJSI Asia Pacific」の構成銘柄に選定

当社は、米国 S&P Dow Jones Indices 社が発表した2023年の「ダウ・ジョーンズ・アジア・パシフィック サステナブル・インデックス」の構成銘柄に2年連続で選ばれました。

DJSI は、S&P Dow Jones Indices 社が業界ごとに持続可能性に優れている企業を選定、構成する株式インデックスです。1999年の開始以来、企業のサステナビリティ・パフォーマンスを測る重要な指標として世界的に認知されています。

Member of  
**Dow Jones  
Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA

### 「FTSE4Good Index Series」に選定

当社は、FTSE4Good Index Series の構成銘柄に選定されています。

FTSE4Good Index Series は、FTSE Russell が、企業の持続可能性を環境、社会、ガバナンスに関する多様な評価基準に基づ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インデックスで、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価における代表的な指標です。



[FTSE4Good Index Series](#)

### 「FTSE Blossom Japan Index」に選定

当社は、FTSE Blossom Japan Index の構成銘柄に選定されています。

FTSE Blossom Japan Index は、FTSE Russell が、環境、社会、ガバナンス (ESG) の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するために設計したインデックスです。



[FTSE Blossom Japan Index](#)

### 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定

当社は、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index の構成銘柄に選定されています。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index は、FTSE Russell が、環境、社会、ガバナンス (ESG) 評価の高い日本の大型株、中小型株のパフォーマンスを反映するように設計されたセクター・ニュートラルなベンチマーク指数です。



[FTSE Blossom Japan Sector Relative Index](#)

### 「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」に選定

当社は、MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定されました。

MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数は、親指数 (MSCI ジャパン IMI 指数) 構成銘柄の中から、親指数における各 GICS® 業種分類の時価総額 50% を目標に、ESG 評価に優れた企業を選別して構築される指数です。

**2024 CONSTITUENT MSCI ジャパン  
ESG セレクト・リーダーズ指数**

\* THE INCLUSION OF ADVANTEST CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF ADVANTEST CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

### 「MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数」に選定

当社は、MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定されました。

MSCI 日本株 ESG セレクト・リーダーズ指数は、親指数 (MSCI 日本株 IMI 指数) 構成銘柄の中から、各 GICS® 業種分類の銘柄数 50% を目標に、ESG 評価に優れた企業を選別して構築される指数です。

**2024 CONSTITUENT MSCI 日本株  
ESG セレクト・リーダーズ指数**

\* THE INCLUSION OF ADVANTEST CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF ADVANTEST CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

### 「MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)」に選定

当社は、MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) の構成銘柄に選定されました。

MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) は、親指数における GICS® 業種分類の中から、性別多様性に優れた企業を対象にして構築される指数です。

**2024 CONSTITUENT MSCI 日本株  
女性活躍指数 (WIN)**

\* THE INCLUSION OF ADVANTEST CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF ADVANTEST CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

## 「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定

当社は、「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されました。

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数である TOPIX をユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。



## 「Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）」の構成銘柄に選定

当社は、「Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）」の構成銘柄に選定されました。

当指数は、Equileap 社が提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいた投資が可能になるよう設計されています。

## 「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定

当社は、「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されました。

SOMPO サステナビリティ・インデックスは、毎年約 300 銘柄が ESG（環境、社会、ガバナンス）評価と株式価値を組み合わせた評価に基づいて選定され、年金基金や機関投資家向けに運用する「SOMPO サステナブル運用」に用いられる SOMPO アセットマネジメント社が設定するインデックスです。



## 活動に対する評価・表彰

### TechInsights 社の顧客満足度にて 5 年連続で第 1 位を獲得

当社は、TechInsights 社の顧客満足度調査において、5 年連続で半導体製造装置メーカー顧客満足度第 1 位を獲得しました。また、半導体製造装置（ラージサプライヤー）部門の「10BEST Suppliers」についても 36 年連続の受賞を達成しました。



TechInsights 社の顧客満足度調査は、1988 年から続く半導体メーカーからのフィードバックを得られる業界随一の調査として知られており、「サプライヤーとしての対応」「顧客サービス」「製品性能」の 3 つのキーファクターに基づく、「所有コスト」「結果品質（Quality of results）」「フィールド・サポート」「信頼性」「パートナーシップ」等の 14 項目で装置メーカーを評価、格付けしています。

### 「健康経営優良法人（ホワイト 500）」に 4 年連続で認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人 2024」（大規模法人部門）に認定されるとともに、認定法人の上位 500 社に該当する「ホワイト 500」に 4 年連続で選ばれました。今年も昨年に引き続き、国内の全グループ会社 7 社を含めた認定となりました。



当社は、2019 年 9 月に「健康宣言」を制定して以来、国内グループ会社、健康保険組合、労働組合と一体となり、健康診断の受診勧奨、特定保健指導実施率向上、メンタルヘルス対策などに取り組んでまいりました。また、オンラインダイエット・禁煙プログラム、健康増進アプリを利用した運動促進や健康リテラシー教育など、従業員およびその家族の健康に直接働きかける活動を積み重ねています。

定時終業奨励日の設定や有給休暇の取得を推奨する等、ワークライフ・バランスにおいても積極的に取り組み、2020 年 11 月に女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」を、2022 年 10 月に次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」をそれぞれ取得しました。



会社の最大の財産である社員みなさんが心身とも健康で生き活きと能力を発揮できるよう、引き続き会社、健保組合、労働組合が一体となり健康増進活動を推進していきます。

## Advantest Europe GmbH が「Best employers in the category of Information Technology and Communication」を受賞

Advantest Europe GmbH (AEG) は、2023 年、「Great Place to Work®」が実施する調査において、「Best employers in Information Technology and Communication」を受賞しました。

本アワードは、グローバルな調査機関である「Great Place to Work®」によって実施される、すべての産業のさまざまな規模の企業を対象とした企業文化を評価する表彰です。ランキングにおける優れた企業文化とは、高い信頼、尊敬、感謝、チームスピリット、社員と会社の一体感です。

また、AEG は「Bavaria's Best Employer」（バイエルン州：AEG 本社 = ミュンヘンとアメラング・オフィスの所在地）でも、6 位にランクインしました。



## Advantest Korea Co., Ltd. が「Great Place to Work®」の認証を取得

ドイツに続き、Advantest Korea Co., Ltd. でも 2024 年 4 月に「Great Place to Work®（働きがいのある会社）」の認証を取得しました。



## Advantest (China) Co., Ltd. が「2024-2025 China Healthiest Workplace Award」において「Outstanding ESG Practice Award」を受賞

2024 年 7 月、Advantest (China) Co., Ltd. (ATC) は、Mercer China が主催する「2024-2025 China Healthiest Workplace Award」において「Outstanding ESG Practice Award」を受賞しました。China Healthiest Workplace Award は、人事、従業員の健康、福利厚生を専門とする世界有数のコンサルティングファームである Mercer によって 2016 年から実施されています。本イベントは職場における健康に焦点を当て、従業員の健康とウェルビーイング実現に資する環境づくりを行う企業を表彰することを目的としています。2024-2025 China Healthiest Workplace Award には 330 社が応募し、書類選考と応募企業によるプレゼンテーションを経て、受賞企業が決定されました。



ATC では、健康増進のための活動と GHG 排出量削減のための取り組みを結び付け、健康的な職場文化・環境の構築に継続的に取り組んでいます。ATC による「Outstanding ESG Practice Award」受賞は、オンラインとオフライン両方のソリューションを駆使し、職場における心身の健康を保つために継続的に取り組み、投資を行っていることが評価されたことによるものです。

# 環境

- 気候変動の緩和（地球温暖化防止） ..... 24
  - 気候変動へのアプローチ ..... 24
  - 環境マネジメント ..... 25
  - ISO14001 規格要求事項に基づく環境方針 ..... 27
  - 環境教育（ESG 教育） ..... 27
- 製品への取り組み ..... 29
  - グリーン製品 ..... 29
  - 製品リサイクル ..... 30
  - サプライチェーン排出量への取り組み ..... 32
  - 資源循環 ..... 34
- 環境リスク管理への取り組み ..... 35
  - 環境影響の遵法管理 ..... 35
  - 化学物質管理 ..... 36
  - 取引先への働きかけ ..... 38
  - 各国環境規制への対応 ..... 39
- 環境コミュニケーション（貢献活動） ..... 41
  - 環境貢献への取り組み ..... 41
  - 生物多様性への取り組み ..... 42
  - ビオトープ ..... 43

## 気候変動の緩和（地球温暖化防止）

サステナビリティ基本方針のもと、地球温暖化の抑制を企業の使命として、グリーン製品の提供や事業プロセスの革新により、温室効果ガスの排出削減に努めます。また、TCFD に賛同し気候変動のリスクと機会の明確化と情報開示を積極的に進めています。

### 気候変動へのアプローチ

アドバンテストは The Advantest Way のもと、長期的な視点で「緩和策」と「適応策」の取り組みを継続し、重要な社会課題である気候変動に事業を通して貢献します。

TCFD に基づく気候変動関連の情報開示は、「ガバナンス」ページの「リスクマネジメント」から参照ください。

### 気候変動に関する国際的イニシアチブとアドバンテストの取り組み

当社グループでは、気候変動対策の中長期目標として、2050 年度にスコープ 1+2 における GHG 排出量ゼロを目標として掲げ、また、スコープ 1+2 における GHG 排出量を 2026 年度に 2018 年度比 65%削減する目標を掲げています。

なお、当社グループは 2030 年度のスコープ 3 の GHG 排出量削減目標を策定しておりますが、当社グループを取り巻く事業環境の変化を踏まえ、現在、スコープ 3 の GHG 排出量削減目標値を見直すとともに、目標達成に向けた具体的な施策を検討しています。

機関名	アドバンテストの取り組み
TCFD The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures	IPCC の気温上昇シナリオに基づき、気候変動の影響による事業継続や新たな法規制などによる経営リスクと機会を分析し、TCFD 提言に沿った情報の開示に取り組んでいます。
SBTi Science-based Targets Initiative	パリ協定で採択された気温上昇抑制目標に対し、科学的な知見に基づく CO <sub>2</sub> 削減目標を策定し、削減の実行に取り組んでいます。当社の GHG 削減目標は、2021 年 11 月に SBTi に認定されました。(Scope1,2 : 1.5°C、Scope3 : 2°C) 最新の Scope1,2,3 の情報は製品への取り組み（サプライチェーン排出量への取り組み）をご参照ください。
RE100 Renewable Energy 100%	事業運営およびサプライチェーンの上流下流で使用する電力を再生可能なエネルギーに移行する計画を策定し、取り組んでいます。
CDP Carbon Disclosure Project	TCFD、SBTi、RE100 など、気候変動リスクに関する取り組みについての積極的な情報開示に取り組んでいます。気候変動レポート 2023 にて、B スコアを獲得し、「サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER)」において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。
IPCC Intergovernmental Panel on Climate Change	IPCC は、世界気象機関および国連環境計画により設立された政府間組織です。世界中の科学者の協力のもと、定期的に報告書を作成し、気候変動に関する最新の科学的知見の評価を提供しています。アドバンテストも、IPCC によって発表された評価報告書を参考に、物理リスク、移行リスクの分析を行っています。
パリ協定 (COP21)	2015 年に採択された、「地球の平均気温上昇を産業革命前の水準に比べて 2°C より十分低い水準に抑え、1.5°C に抑制する努力をすること」を目標に掲げた国際的な枠組み。

### 業界団体を通じた取り組み

#### 気候変動イニシアティブ

気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative: JCI) は、1.5 度目標の実現に向けて積極的に取り組みを進める日本の非政府アクターのネットワークです。

アドバンテストは、JCI が掲げる宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、同イニシアティブに参加し、2050 年までの脱炭素化に向けた取り組みを進めています。

当社は、気候変動対策に自発的かつ積極的に取り組むとともに、気候変動対策に積極的に取り組む自治体、企業等と相互に支援することで、脱炭素化社会の実現に貢献していきます。

#### 半導体気候関連コンソーシアム

半導体気候関連コンソーシアム (Semiconductor Climate Consortium: SCC) は、国際半導体製造装置材料協会 (Semiconductor Equipment and Materials International: SEMI) が、半導体エコシステムからの温室効果ガス排出削減を加速するために設立したコンソーシアムです。

アドバンテストは、創設メンバーの一社として SCC に参加し、メンバー企業と協働しながら、1.5°C 目標達成に向けて気候変動対策を推進しています。

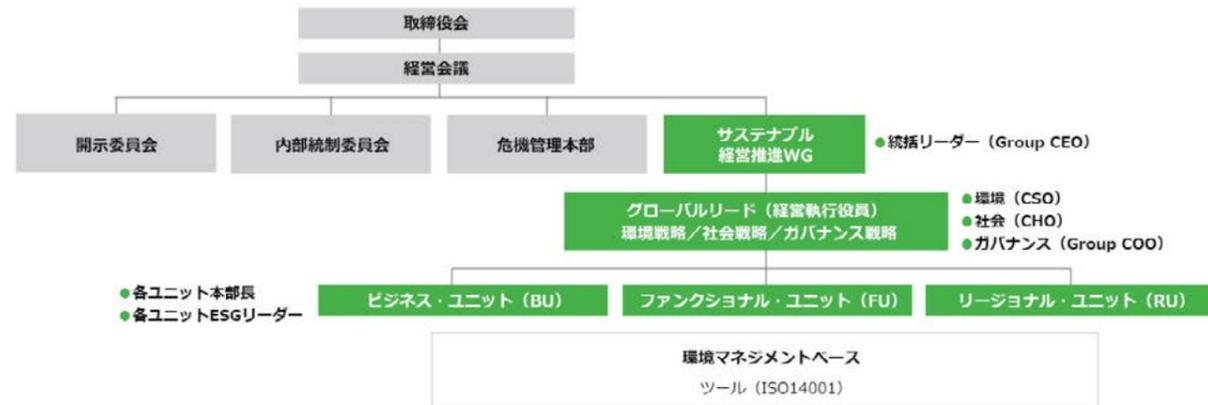


#### 外部イニシアチブとの関わり

## 環境マネジメント

アドバンテストは、サステナビリティ推進による自社と社会のサステナビリティ実現のために、「サステナビリティ行動計画 2024-2026」を策定しています。行動計画の具体的な目標、指標設定は気候変動対策などの国際基準をベースとしています。その成果は、年に2回、サステナブル経営推進ワーキンググループへ報告し協議します。その後、サステナビリティ基本方針に則り、経営会議、取締役会へ報告し、アドバンテストのサステナビリティ戦略としての協議がなされます。こうした体制を支えるマネジメントツールとして当社はISO14001を活用しています。

気候変動対策の国際基準については、「[気候変動へのアプローチ](#)」を参照ください。



## ISO14001 認証の取得

アドバンテストグループは、日本国内のオフィス・研究・開発・生産拠点で、統合ISO14001の認証を取得しています。海外拠点においては、各国の法規制に基づいた環境マネジメントシステムを構築し、ISO14001:2015の認証を取得しています。各国においてISO14001:2015という統一規格のもと、エネルギーの使用削減、廃棄物発生抑制、グリーン製品の開発・提供等、事業活動に伴う環境負荷低減に向けた取り組みを推進しています。

当社ではISO14001を、サステナビリティ活動の推進軸と進捗確認サイクルを持つ、重要なマネジメントツールと捉えています。国内外で広く活用できる国際規格として最大限に活用したいと考えています。

ISO14001 認証取得状況



2024年6月28日現在

会社名	(事業所)	初回認証取得年月
株式会社アドバンテスト (事業所内の関係会社を含む)		
	本社	1998/4
	仙台研究所	
	群馬 R&D センタ	
	埼玉 R&D センタ	
	北九州 R&D センタ	
	群馬工場	
Advantest America, Inc.		
	San Jose, U.S.A.	2008/10
Advantest Test Solutions, Inc.		
	Lake Forest, U.S.A.	
Advantest Europe GmbH		
	Munich, Germany	2008/4
	Amerang, Germany	
	Boeblingen, Germany	
Advantest (Singapore) Pte. Ltd.		
2008/6		
Advantest (M) Sdn. Bhd. (Penang - Malaysia)		
2008/9		
Advantest Korea Co., Ltd.		
2008/7		
Advantest Taiwan Inc.		
2006/12		
Advantest (China) Co., Ltd.		
	Shanghai, China	2008/5
	Beijing, China	
	Xi'an, China	
Advantest (Suzhou) Co., Ltd.		
	Suzhou, China	
	Shanghai, China	



Bureau Veritas 認証書（写し）

(株) アドバンテストの ISO14001 認証範囲

2024 年 6 月 28 日

適用規格	ISO14001:2015
認証番号	15841998
認証範囲	半導体・部品テストシステム及びメカトロニクス関連製品の研究・開発・設計・製造及びサービス
認証機関	ビューローベリタスサーティフィケーションホールディング SAS
初回認証日	1998 年 4 月 21 日
統合認証日	2000 年 12 月 8 日に現在のアドバンテストグループとして統合
対象事業所	本社、仙台研究所、群馬 R&D センタ、埼玉 R&D センタ、北九州 R&D センタ、群馬工場（各事業所内の関係会社を含む）

## ISO14001 の管理対象に S（社会）と G（ガバナンス）の目標を追加

ESG Global Meeting にて、ISO14001 が PDCA サイクルを伴う既存の仕組みであること、主要拠点で既に運用実績があることから、ISO14001 マネジメントプログラムの仕組みを使って ESG 行動計画（当時）を達成する施策が提案されました。E（環境）だけでなく、S と G にも展開しようと考えました。これを機に ISO14001 による管理対象の拡大の動きは 2023 年度にアメリカと日本に広がりました。「サステナビリティの取り組み強化」を目指して ISO14001 を最大限に活用していきます。

※ S と G の目標設定については、ISO14001:2015 の認証審査対象外となります。

## アメリカでの展開

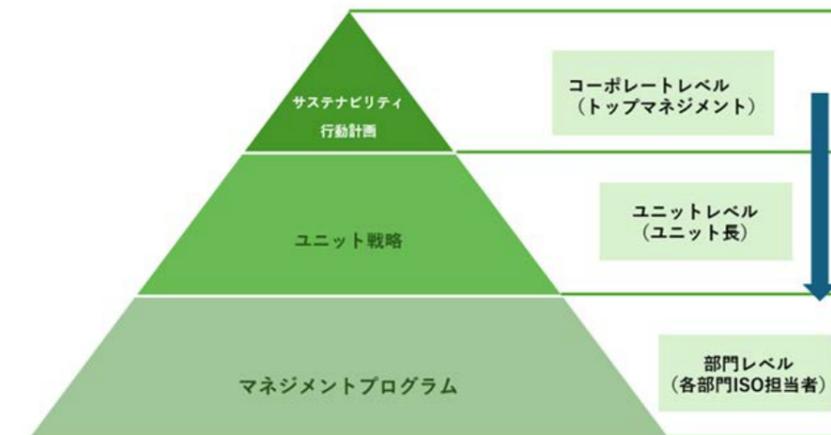
Advantest America, Inc. では ISO14001 のプログラムを更新し、ESG プログラムに統合しました。同時に、ISO14001 のマネジメントプログラムを Advantest America, Inc. の全製造拠点到拡大して運用を開始しています。

## 日本での展開

ISO14001 のマネジメントプログラムの ESG 展開にあたっては目標の立て方を工夫しました。環境の目標テーマは「著しい環境側面」との紐づけを考慮しますが、S と G の目標テーマは上位目標から紐づけています。

また、コーポレートレベルの「ESG 行動計画」（当時）からユニットレベルのユニット戦略、部門レベルのマネジメントプログラムにしっかりと落とし込めるよう、プロセスを改善しました。

具体的には外部専門家と共に合同説明会を開催し、その後に各部門との目標設定会議を実施しました。外部専門家とサステナブル経営推進ワーキンググループ（SMWG）ESG リーダーも会議に同席して目標を検討・協議する中で、形骸化していた会議がコミュニケーションの場になっていきました。その結果、2024 年度は全 ESG マネジメントプログラム部門目標に対し、70%の目標が上位目標と紐づきました。



## 目標紐づけの一例

	サステナビリティ行動計画	ユニット ESG 戦略	ESG マネジメントプログラム
E	スコープ 1+2 における GHG 排出量削減	低消費電力設計	新製品の環境アセスメントの結果が、エコラベル基準の 90 点以上になるようグリーン設計を推進する
S	魅力ある企業文化の醸成、浸透	コミュニケーションの活性化	四半期に 1 回他部署との交流会を実施する
G	内部統制の徹底	製品安全に関するコンプライアンス	各国規制 / 法令の要求事項の設計への盛り込みを行い、年間違反件数 0 件を達成する

## ISO14001 規格要求事項に基づく環境方針

アドバンテストは、グループとして環境方針を掲げて環境保全ならびにサステナブルな社会の実現を目指しています。サステナビリティ基本方針に伴い、環境重点課題の長期の目標設定とMTP3期間（2024-2026）3ヵ年におけるKPIを明確にし、気候変動対策や脱炭素社会への貢献に向け、責任ある取り組みを推進しています。

サステナビリティ行動計画（旧ESG行動計画）ならびに2023年度の実績については、それぞれ「[マテリアリティとサステナビリティ行動計画](#)」「[活動実績](#)」を参照ください。

### アドバンテストグループ環境方針

アドバンテストグループは、事業活動を通じ、社会の持続可能な発展に貢献します。

さらに、気候変動対策や生物多様性保全などの環境保護およびエネルギーや水資源などの持続可能な利用に努め、社会に信頼される企業として、全員参加で、以下の項目の環境保全活動に積極的に取り組みます。

#### 1. 環境マネジメントの推進

環境マネジメントシステムを維持し、事業活動と環境効率を両立させたグローバルな環境保全活動を推進します。

#### 2. お客様の環境負荷低減

省エネルギー、リサイクル性向上、有害物質の排除を行い、製品の材料調達から廃棄までのライフサイクルを考慮の上、お客様の環境負荷低減に貢献するグリーン製品やサービスを提供します。

#### 3. 事業プロセスの革新

事業活動におけるプロセスを革新し、環境に配慮したものの作りによる環境パフォーマンスの継続的改善を推進します。

#### 4. 環境保護と資源の持続可能な利用

事業活動が環境に与える影響を把握し、気候変動対策や生物多様性保全などの環境保護およびエネルギーや水資源などの持続可能な利用に努めます。

#### 5. 環境関連法令の遵守、汚染防止

環境関連法令および自ら定めた事項を遵守し、化学物質や廃棄物などによる環境汚染と健康被害を予防します。

### 環境方針の見直し体制

アドバンテストグループ環境方針は、Group CEOがコミットメントしています。

また、次の事由が生じた場合に見直しを行い、原則として経営会議でその変更内容を審議・決定の上、社内外に開示しています。

- 当社の製品、活動、サービスにかかわる環境影響に大きな変化が生じた場合
- ISO14001規格が改訂され、規格要求事項との差異が生じた場合
- Group CEOが交代した場合

## 環境教育（ESG教育）

アドバンテストでは、2022年から環境だけでなくESG推進という大きな枠組みで啓発に取り組んでいます。2023年度はGlobal Compliance Education Program(GCEP)の1構成要素となり、グループ共通で知っておくべき基礎教育となりました。

GCEPの詳細は「[コンプライアンス教育](#)」を参照ください。

### ESG教育の基本的な考え方

アドバンテストグループでは、サステナブルな世の中を実現するためには、従業員一人ひとりがESG課題を理解することが重要と考えています。以下の2つの視点でグローバルな啓発活動を推進しています。

1. 従業員一人ひとりがESG課題を身近な問題であると意識できる
2. 事業活動、家庭生活のなかで自分に何ができるのか、何をすべきかを考えられる

1に対しては環境教育としてだけでなくESG全般として学ぶこと、2に対しては社内SNS「My LIFE. ON.」による従業員一人ひとりの取り組みを共有する場を提供しています。

### 主な環境教育プログラム

当社はISO14001の規格を使って環境負荷低減の取り組みを推進しています。ISO14001の詳細は「[環境マネジメント](#)」を参照ください。

プログラム名	教育内容
新入社員研修	新入社員へのアドバンテストのESGに対する考え方の啓発教育
ESG教育	アドバンテストグループ全体で理解すべき基礎教育として第2期中期経営計画に定める「ESG推進によるサステナビリティ」、およびアドバンテストグループの環境方針の理解などISO14001環境一般教育を含む内容を学ぶ
ISO14001環境一般教育	ISO14001環境一般教育として国ごとに実施される教育
化学物質管理	化学物質の取り扱いおよび安全管理についての教育
特定業務の力量教育	エネルギー管理、公害防止および廃棄物管理など、特定業務従事者に必要な力量の維持・向上の教育

## ESG 教育 (e-learning)

ESG 教育資料は動画で作成し、16 か国語で視聴できます。動画では、ESG の基礎やサステナビリティへの取り組みなどをアニメーションやナレーションを駆使して分かりやすく伝え、従業員が楽しく体験的に ESG を理解できるようになっています。2023 年度の受講率は 99.7% でした。



ESG 教育動画

環境	ISO14001 の環境一般教育の側面もち、アドバンテストグループ環境方針に基づき 5 つの項目の取り組み内容に触れています。かつ SDGs や地球温暖化などに対する理解をとおし環境意識の啓発をしています。
社会	アドバンテストと様々なステークホルダの関係、またダイバーシティやサプライチェーン上の社会課題について説明しています。
ガバナンス	リスク管理やコンプライアンス遵守などに触れ、企業として ESG に取り組むことが長期的な視点での企業価値向上につながることも説明しています。

## 2023 年度 ESG 教育（環境一般教育含む）の受講状況

	対象者 (名)	受講者 (名)	受講率 (%)
国内	2,805	2,791	99.5
海外	4,079	4,073	99.9
全体	6,884	6,864	99.7

## その他の ESG 教育活動

### インタラクティブ地球儀の活用

当社は、地球のデータをリアルタイムに映すインタラクティブ地球儀を購入し、研究開発拠点である群馬 R&D センタに設置しています。地球の大気温変化や、過去 / 現在 / 未来の地球を学べるこのツールをとおし、地球規模の環境教育を推進しています。

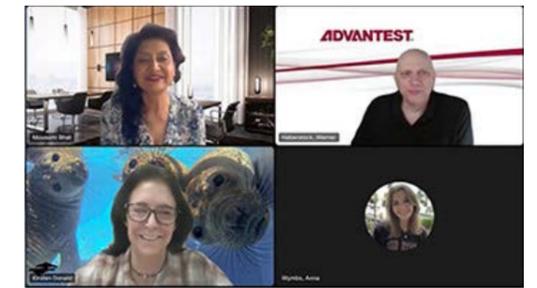
詳細は「社会貢献活動の事例」の「次世代教育」から参照ください。



インタラクティブ地球儀

## アースデーイベント 2024 をオンラインで開催

アメリカでは、昨年に引き続き、従業員向けにオンラインでアース・デーイベントを開催しました。イベントでは、海洋哺乳生物保護団体海洋哺乳類センターによる海洋保全や生物保護活動の紹介、SEMI Climate Consortium より半導体業界の環境取り組みについての説明などが行われ、多くの従業員が環境保全への意識を高める良いきっかけとなりました。



オンラインイベントの登壇者

## 世界環境デー、海洋デーを記念したイベントを実施

シンガポール、マレーシア、フィリピン、タイの従業員は、世界環境デーと世界海洋デーを記念し、2023 年 7 月に ESG に関するオンライン意見交換会を合同で実施しました。約 160 人が参加し、クイズを楽しみながら環境と海に関する知識を深めました。また参加者は、一週間プラスチックを使わない生活にチャレンジし、プラスチック削減に貢献しました。



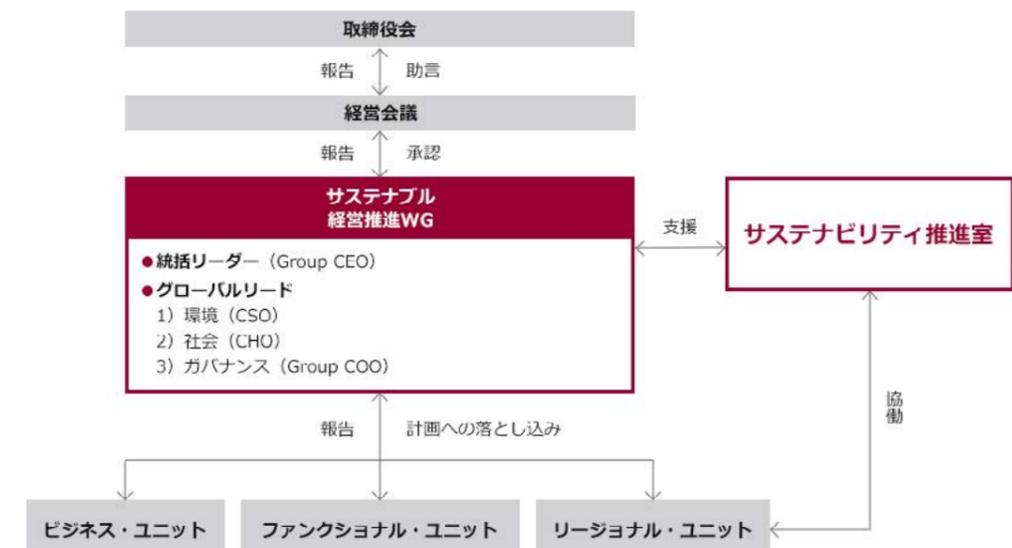
脱プラスチック生活にチャレンジした従業員

## 社内 SNS 「My LIFE. ON.」による、グローバルな啓発活動

アドバンテストは社内 SNS 「My LIFE. ON.」をグローバルで運営しています。この SNS は、従業員が人 / 環境 / 社会による活動を投稿し、それを見た人が「いいね」やコメントを入れて活動を応援することで、楽しみながら SDGs に貢献できる場となっています。

## グローバルで推進体制を構築

アドバンテストは、従業員の活動参加を推進する仕組みをグローバルで構築しています。世界主要 8 拠点の SDGs 推進メンバーと共に、多くの従業員が地域での活動を紹介し共有する場として社内 SNS を活用しています。



2023 年度も世界各地で、従業員が社会貢献活動を実施し My LIFE.ON. で共有しました。日本では、6月の環境月間を記念して「目指せゴミゼロ! My LIFE.ON. 投稿イベント」を実施しました。従業員からは「リユース食器を使いました」「My Bottle を持って会社に来ます」などの、ゴミを減らす工夫がたくさん投稿されました。

中国の従業員からは、森林保全活動の投稿がたくさん寄せられました。日本の従業員は日本語で投稿しますが、中国の従業員は英語や中国語で投稿します。My LIFE.ON. は、複数の言語で貢献活動の情報共有ができる、当社ならではのグローバルな交流の場となっています。

このほかにも、2年間伸ばした髪を切ってヘアドネーションを行い、病気で髪を失った子どものための医療ウィッグのプレゼントに貢献した従業員や、献血 100 回を達成し、日本赤十字社から 100 回献血の記念品が贈られた従業員の投稿など、積極的に社会に貢献する投稿が共感を呼びました。



リユース食器を使用したという投稿



中国の従業員による、中国語での投稿



献血 100 回を達成した投稿



ヘアドネーションを行った投稿

## 製品への取り組み

私たちの事業活動が地球環境に与える影響を理解し、環境影響の緩和・低減に向けた活動を実践しています。ここでは私たちの環境保全に関わる取り組みをご紹介します。

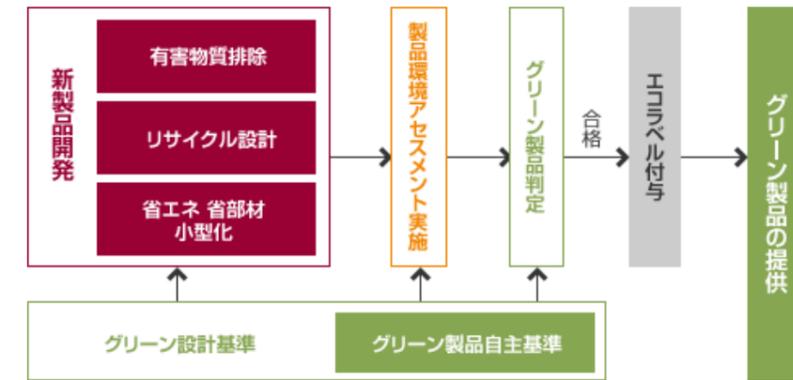
## グリーン製品

### 基本的な考え方

社会の持続可能な発展への貢献、地球環境に配慮した事業活動の展開は、今日の会社経営においては必須の事項となっています。アドバンテストグループでは高精度・高品質を第一に、環境保全という視点で製品開発に取り組み、「省エネルギー・省資源対策」「リサイクル性の向上」「有害物質の排除」の3つのポイントで環境に配慮した製品をグリーン製品と認定しています。グリーン製品においては環境負荷の低減と同時に経済的な価値の向上も見られるため、当社グループではグリーン製品の提供が社会的要求に応え、お客さまのメリットにもなるとの考えに基づき、取り組みを 2005 年から推進しています。

### グリーン製品提供までの流れ

アドバンテストグループでは、すべての製品に対して製品環境アセスメントを実施しています。製品環境アセスメントでは、省エネ・省部材・小型化、リサイクル設計、有害物質の排除などの項目について審査しています。新製品の場合は、製品環境アセスメントに加えて、アドバンテストで定めた「グリーン製品自主基準」をクリアした製品に、グリーン製品認定品として「エコラベル(タイプII)」を付与しています。新製品はグリーン製品が 100%となるべく設計を行っています。



グリーン製品提供までの流れのフロー

## アドバンテストのエコラベル

アドバンテストグループのエコラベルは、独自にデザインしたもので、3つの緑色は「省エネ・省資源」「リサイクル設計」「有害物質の排除（グリーン調達）」を表現しています。

### 省エネ、省資源

自主基準

省エネ設計  
省部材設計  
小型化設計



### リサイクル設計

自主基準

再生可能な樹脂材料の使用  
解体の容易性を考慮した設計  
廃棄情報の開示

### 有害物質排除（グリーン調達）

自主基準

グリーン調達率の向上  
使用禁止物質の排除

## 省エネ、省資源

製品の環境負荷の低減を推進するため、製品の省エネルギー、省部材、小型化を考慮した製品設計を行っています。従来製品に対するエネルギーの削減率は、テストと計測器で20%以上、ハンドラおよびナノテク製品等で10%以上を基準としています。

同様に部材および小型化の削減率は、すべての製品において10%以上を基準としています。

注) 上記削減率は、性能換算を行った値となります。

## リサイクル設計

リサイクル設計においては、製品廃棄の際、処理に注意が必要な部位の情報提供を行い、自社で設計した樹脂部品には、リサイクル可能な素材を90%以上使用しています。また、解体は一般工具で容易に解体を可能にし、二次電池類はリサイクルマークのある電池を使用しています。

## 有害物質排除（グリーン調達）

製品から有害物質を排除するために、IEC62474に基づいた禁止物質の社内基準を定め、製品に使用する部品、部材に含有する有害物質の調査を行っています。当社製品の一部は2017年7月よりRoHS指令の実行対象となっているため、対応体制を構築し、本調査結果を用いて対象有害物質の排除を行っています。

なお、当社の主要製品は半導体の検査装置であり、製造製品ではないため、主要製品を通じたPFAS等のガスの排出はありません。

## 2023年度認定の「グリーン製品」

2023年度は、半導体テスト・システム、テスト・ハンドラ、電子計測・医療機器関連の計5製品をグリーン製品として認定し、お客様に提供しています。

## 製品リサイクル

アドバンテストでは、製品リサイクルを関連会社である（株）アドバンテスト プリオウンド ソリューションズ（APO）を通じて行っています。フィールドサポート（FS）本部と連携して市場に出荷された製品のサポートを中心に使用されなくなるまでの様々なお客さまのご要求に応えています。

お客さまで必要なくなった製品に対する1つのソリューションが、リサイクルです。現状、リサイクルは国内限定のソリューションですが、グローバル対応の要否等々の課題も視野にいれて活動していきます。

## 基本的な考え方

アドバンテストグループは、販売した装置のリユースとリサイクルに積極的に取り組み、リユースの見込みのない装置は有価買い取りし、再資源リサイクルとすることを基本方針としています。

## リサイクルポリシー

1. 手解体による回収率100%の実現
2. リサイクル再販売先の明確化とトレーサビリティの確保
3. お客様とともに地球環境保全を推進
4. 有害物質の正しい処理の実施（有害物質：水銀リレー、イオン式煙センサ、内部冷却水、フロリナート）

## 脱プラスチックへの取り組み

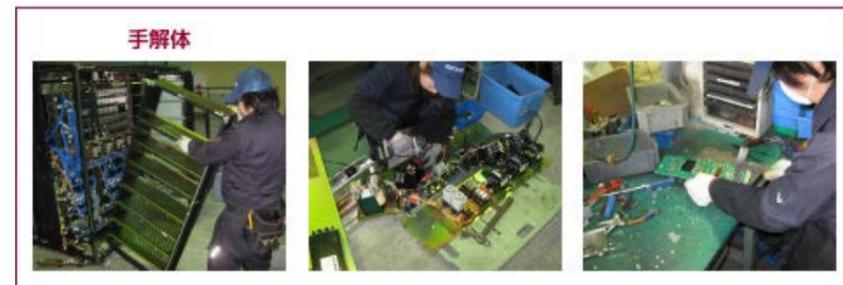
アドバンテスト群馬工場では、15年以上前から、テスト・システムなどの当社製品を輸送する際に強化ダンボールで梱包し、脱プラスチック・廃棄物削減に貢献しています。さらに製品を載せるパレットも強化ダンボールを使用し、プラスチック類の低減を実現しています。

ダンボールは、当社取引先の段ボール会社の協力により適切なサイズで製作されているため、安全で無駄のない輸送に役立っています。また段ボールは、以前使用していた木材に比べ重さが半分程度であるため、製品輸送の際のCO<sub>2</sub>削減にも貢献でき、梱包だけでなく出荷先での開梱も簡単なことから、作業員の負担軽減にもつながっています。1つのダンボール梱包材が、1製品の輸送に1回のみ使用され、出荷先のルールに基づいてリサイクルされていきます。

## 2023 年度のリサイクル実績

お客さまからのご依頼により、再資源リサイクルに取り組んだ実績は以下のとおりです。  
当社の 3R 活動の詳細は「[お客さまの 3R への貢献](#)」を参照ください。

処理年月	処理台数	総重量 (kg)
2023 年 4 月	24	27,460
2023 年 8 月	10	32,040
2023 年 10 月	1	3,080
2023 年 12 月	18	15,460
合計	53	78,040

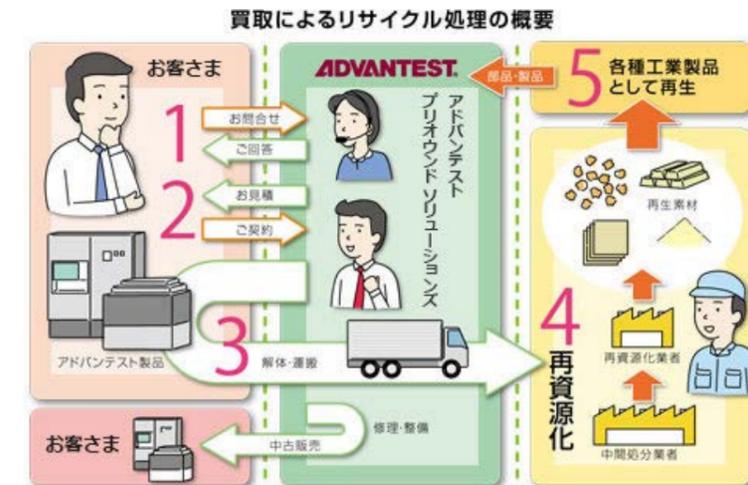


素材メーカーへ

実際のリサイクルのフロー

## 製品リサイクル・システム

アドバンテストの製品リサイクル・システムをご利用いただくことにより、使用済み製品の適正な処理、高いリサイクル率（90%以上）、適正なコストでのリサイクル処理が可能です。



### お客さまのメリット

- 当社が提供した製品の技術情報に基づき、リサイクル施設の専門スタッフが有価物や有害物質を含有する部材を解体、分離し適正に再資源化を行うことができます。
- ご希望により、「リサイクル処理証明書」を作成いたします。

### 取り扱い対象となる使用済み製品

#### 半導体試験装置

- メモリ・テスト・システム
- SoC テスト・システム
- テスト・ハンドラ
- デバイス・インタフェース ほか

測長 SEM/ 欠陥レビュー SEM 装置ほか

### お問い合わせ窓口

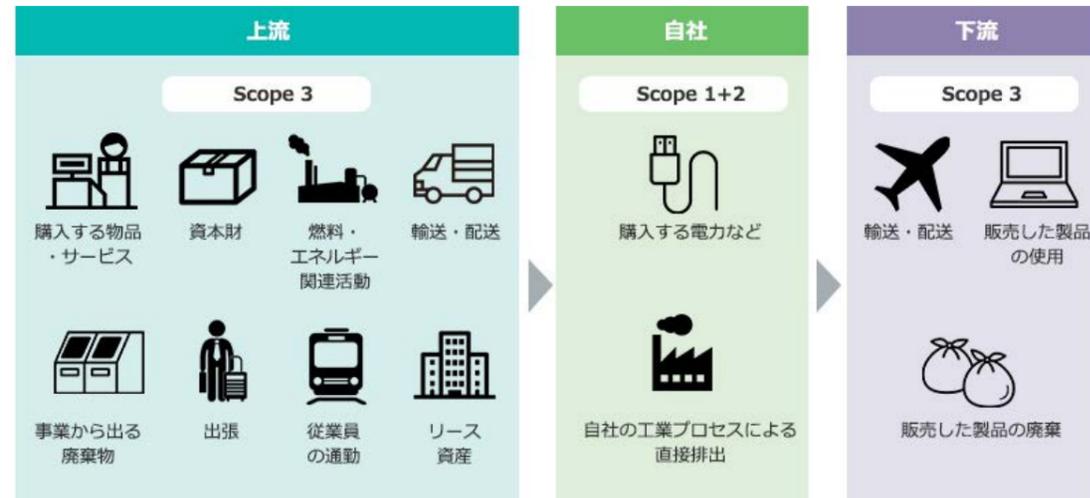
運用実務、見積もり、お客さまとの個別契約、リサイクル費用精算など

【株式会社アドバンテスト プリオウンド ソリューションズ】  
（古物商許可：東京都公安委員会 第 301011008681）  
TEL：03-3214-7500

✉ [pdl-afi-inq@advantest.com](mailto:pdl-afi-inq@advantest.com)

## サプライチェーン排出量への取り組み

気候変動への対応は、個社の努力のみでは効果が限定的であり、サプライチェーンや業界団体を巻き込んだ活動が求められます。アドバンテストグループは、GHG（Green House Gas）排出削減目標の達成に向けて、サプライチェーンを通じた中長期的な環境負荷低減に積極的に取り組みます。



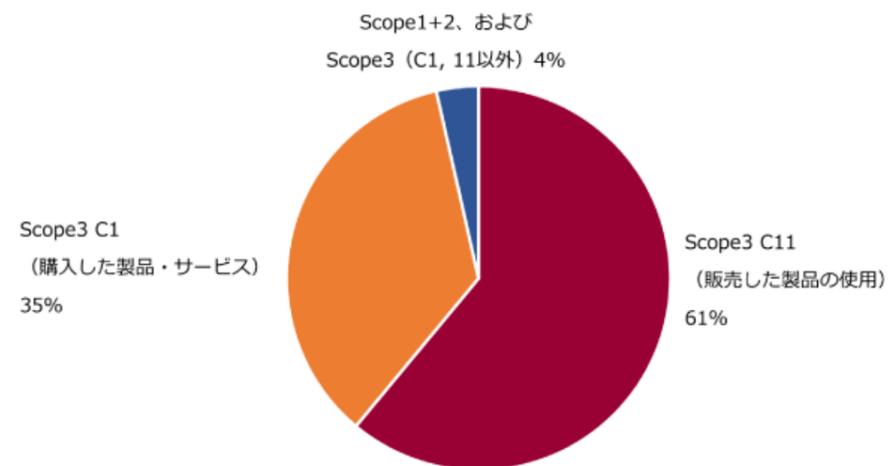
サプライチェーン全体における排出

サプライチェーン排出量 = Scope1 排出量 + Scope2 排出量 + Scope3 排出量

### サプライチェーン排出量削減活動を推進するためのタスクフォース

2021 年度にサプライチェーン排出量削減活動を推進するためのタスクフォースを立ち上げました。Scope1+2,3 の SBTi 認定目標を達成に向け、サプライチェーン全体でサプライチェーン排出量削減活動を進めます。

当社のサプライチェーン排出量において、Scope3 「カテゴリ 1：購入した製品・サービス」、「カテゴリ 11：販売した製品の使用」における GHG 排出量が大きく占めています。自社の Scope1+2 に加え、Scope3 「カテゴリ 1：購入した製品・サービス」、「カテゴリ 11：販売した製品の使用」の削減が課題となります。



GHG 排出量割合（2023 年度実績）

### (1) タスクフォース 1：製品開発における GHG 削減活動（Scope3 カテゴリ 11）

ESG 行動計画 2021-2023

重点テーマ	目標	KPI		2021	2022	2023
バリューチェーン (Scope3)	1 テスト当たりの CO <sub>2</sub> 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）	目標値	原単位算出定義決定		20%
			結果	原単位算出定義決定	原単位算出定義決定済	目標見直し中

サステナビリティ行動計画

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員 (注 1)	KPI	目標値 (2026 年度)
顧客	気候変動対策・環境負荷軽減	製品の環境性能向上	CTO	電力最適化製品の開発	2024 年度中に決定

タスクフォース 1 では、グローバルの開発部門と連携し、GHG 排出の削減を推進します。ESG 行動計画 2021-2023 で掲げた目標については、原単位での削減率の算出が困難と判断したため、目標を見直し、新たにサステナビリティ行動計画に、製品の環境性能向上を目標に掲げました。電力最適化製品の開発し、製品開発を通じた GHG 削減に貢献していきます。

### (2) タスクフォース 2：取引先との協働による取り組み（Scope3 カテゴリ 1）

ESG 行動計画 2021-2023

重点テーマ	目標	KPI		2021	2022	2023
バリューチェーン (Scope3)	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	目標値	10	20	40
			結果	12	22	40

サステナビリティ行動計画

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員 (注 1)	KPI	目標値 (2026 年度)
サプライヤー	温室効果ガス排出削減 (スコープ 3)	サプライチェーンの脱炭素化	CSCO	主要取引先に占める再生可能エネルギー導入率 (注 2)	60%

タスクフォース 2 では調達部門と連携し、サプライヤーの再生可能エネルギー利用促進による GHG 排出の削減を推進します。ESG 行動計画 2021-2023 で掲げた目標を達成し、2023 年度において 40 社のサプライヤーに再生可能エネルギーを導入いただきました。サステナビリティ行動計画においても、サプライチェーンの脱炭素化を目標に掲げ、活動を継続します。当社は主要なサプライヤーを対象に「サプライチェーン CSR 調査」を年 1 回実施しています。2021 年度から再生可能エネルギーの導入状況および温室効果ガス排出量の実績調査を追加し、サプライヤーの気候変動への取り組みに対する調査を充実しました。本調査により、サプライヤーの再生可能エネルギーの導入状況を把握するとともに、調査結果の分析・評価に基づいた個

別のフィードバックを行いました。これらの活動を通じて、温室効果ガス排出量削減の必要性・重要性の理解を得ることにより、サプライヤーの再生可能エネルギー利用を促進します。また、Scope3 Category 1（購入した製品・サービス）において、購入金額に比例して増加する GHG 排出量の算出方式からの脱却が課題です。サプライヤーのスコープ 1,2,3 の値が Scope3 Category 1（購入した製品・サービス）の GHG 排出量に反映される計算方法を確立し、サプライヤーのスコープ 1,2,3 の削減の協力を求めることで、削減推進を検討します。

### (3) タスクフォース 3：顧客との協働による GHG 削減活動（Scope3 カテゴリー 11）

タスクフォース 3 では営業部門と連携し、顧客との協働による GHG 排出の削減を推進します。当社は顧客との対話を通じ、サプライヤーに対する要望や期待と、顧客が掲げる気候変動に対する方針・目標を共有しました。サプライヤーに対する要望や期待を踏まえて、当社が果たすべき役割や、当社の戦略に取り込むべき課題に落とし込み、ESG 活動に反映していきます。また、顧客が掲げる気候変動に対する方針・目標を理解し、サプライチェーンの一員として、顧客との協働による GHG 削減に貢献します。また、Scope3 Category 11（販売した製品の使用）において、販売台数に比例して増加する CO<sub>2</sub> 排出量の算出方式からの脱却が課題です。顧客の再生可能エネルギーの値が Scope3 Category 11（販売した製品の使用）に反映される計算方法を確立し、顧客の再生可能エネルギー導入率の増加の協力を求めることで、削減推進を検討します。

### (4) タスクフォース 4：事業活動による CO<sub>2</sub> 排出量の削減（Scope1 + 2）

ESG 行動計画 2021-2023

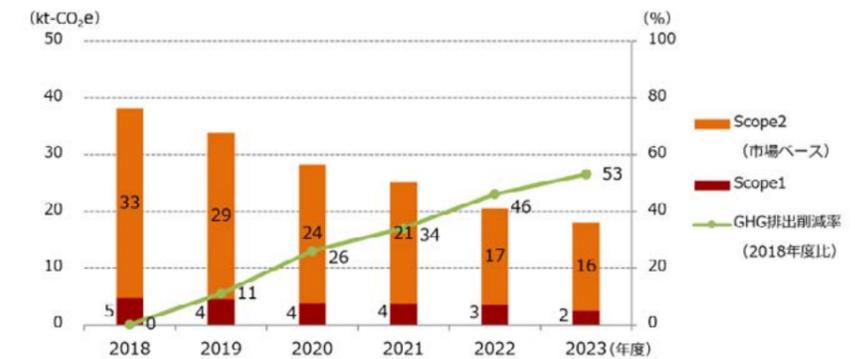
重点テーマ	目標	KPI		2021	2022	2023
気候変動 (Scope1+2)	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60%削減する (2018 年度比)	GHG 排出量削減率	目標値	35%	38%	40%
			結果	34%	46%	53%
	再生可能エネルギー導入率を全社で 2030 年までに 70%とする	再生可能エネルギー導入率	目標値	50%	53%	55%
			結果	54%	63%	65%

サステナビリティ行動計画

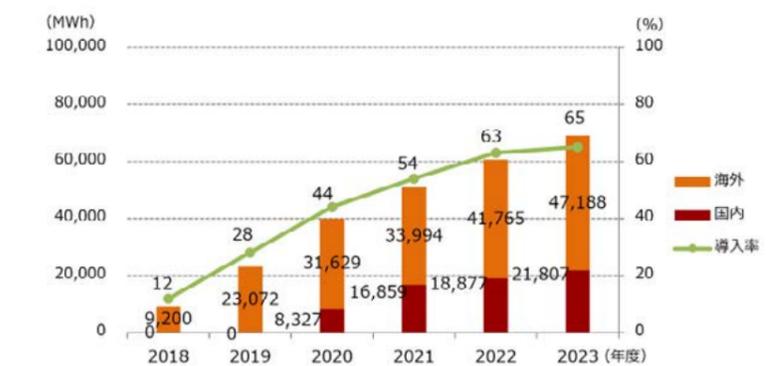
ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員 (注 1)	KPI	目標値 (2026 年度)
地球環境	温室効果ガス排出削減 (スコープ 1 + 2)	スコープ 1+2 における GHG 排出量削減	CSO	GHG 排出量削減率	65% (2018 年度比)
		再生可能エネルギーの導入	CSO	再生可能エネルギー導入率	80%

タスクフォース 4 では省エネルギー設備、再生可能エネルギー導入などにより、事業活動による GHG 排出量の削減を推進します。ESG 行動計画 2021-2023 で掲げた目標を達成し、2023 年度において GHG 排出量削減率 53%、再生可能エネルギー導入率 65% を達成しました。サステナビリティ行動計画においても、これまでの目標をさらに引き上げ、スコープ 1+2 における GHG 排出量削減、再生可能エネルギーの導入を目標に掲げ、活動を継続します。今後、さらに排出量削減を進めるために、

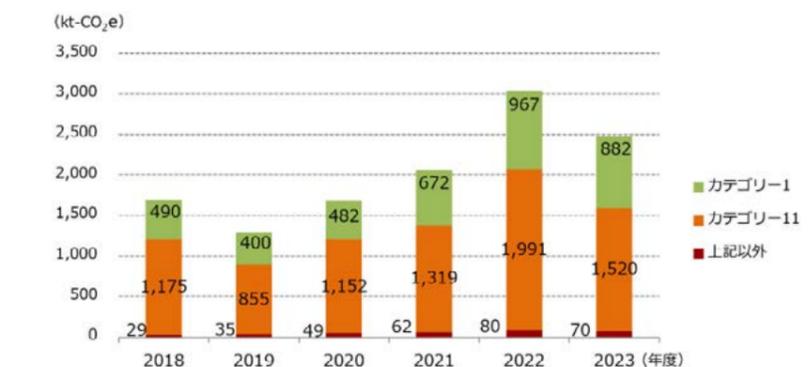
さらなる再生可能エネルギーの導入が必要となりますが、韓国、台湾、シンガポール等、そもそも再生可能エネルギーの供給が少なく、購入困難な地域における再生可能エネルギーの導入が課題となります。弊社が加盟している RE100 を通じ、各国政府への再生可能エネルギーの供給増加の働きかけに期待しつつ、各国の再生可能エネルギーの状況調査を継続し、再生可能エネルギー導入推進の糸口を探ります。



GHG 排出量と削減率の推移 (Scope1+2)



再生可能エネルギー量と再生可能エネルギー導入率の推移



GHG 排出量の推移 (Scope3)

(注 1) 担当役員一覧は、有価証券報告書「第 4 提出会社の状況 4. コーポレート・ガバナンスの状況等 (2) 役員の状況 ①役員一覧」に記載のとおりであります。

(注 2) 取引金額ベースで上位 85% を占める Tier1 サプライヤーを主要取引先と定めています。

## 国内拠点における気候変動への取り組み

### 2021年4月より群馬工場の電力を再生可能エネルギー由来100%に切り替え

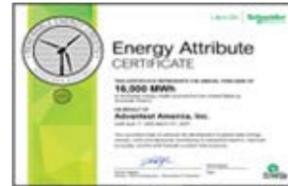
2021年より群馬工場では使用する電力量の100%を再生可能エネルギー由来の電力でまかなっています。この再生可能エネルギーは、群馬県が保有する水力発電所を電源とする、CO<sub>2</sub>フリーかつ地産地消の電力です。電気料金の環境付加価値分（上乘分）は群馬県による未来創生に関わる取り組みに活用されます。



## 海外拠点における気候変動への取り組み

### 再生可能エネルギー導入の事業所

2012年より Advantest America, Inc. (AAI) では、再生可能エネルギーを導入しています。風力発電によるグリーン電力証書を購入し、事業所で使用する電力量の約90%を再生可能エネルギーでまかなっています。また AAI は、2012年より米国環境保護庁（EPA）の「グリーン電力パートナーシップ」（EPA が推進する再生可能エネルギー購入の取り組み）に加盟し、継続してグリーン電力の普及拡大に貢献しています。



グリーン電力証書（アメリカ）

2019年より Advantest Europe GmbH (AEG) では、再生可能エネルギーを導入しています。太陽光発電等による再生可能エネルギーを導入し、事業所で使用する電力量の約100%を再生可能エネルギーでまかなっています。



グリーン電力証書（ドイツ）

2022年より Advantest (China) Co., Ltd. (ATC) では、再生可能エネルギーを導入しています。太陽光発電によるグリーン電力証書を購入し、事業所で使用する電力量の100%を再生可能エネルギーでまかなっています。



グリーン電力証書（中国）

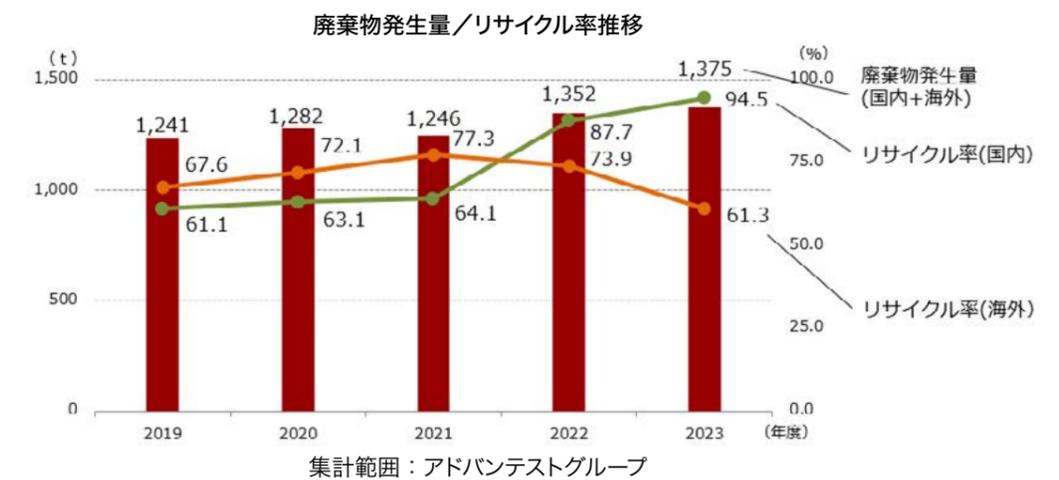
## 資源循環

アドバンテストグループは、循環型社会を目指し、3R（Reduce:発生抑制、Reuse:再使用、Recycle:再資源化）を推進します。

## 廃棄物のリサイクル化への取り組み

アドバンテストグループでは、2009年度より継続している部品別の取り組みを強化し、コンプライアンスを徹底したうえで、排出物の有価物化に努めています。

事業活動で排出される廃棄物（梱包材等含む）は、関連する法律または各地域の法令に従い、分類ごとに委託業者へ処分方法を明示したうえで適正に処理し、素材ごとにリサイクルしています。



※ 国内廃棄物発生量およびリサイクル量について有価物を含んだ重量で集計し、開示しています。

※ 廃棄物発生量のうち、リサイクル量に計上していた一部について、処理委託先への問い合わせを通じリサイクルされていないことが判明したことから、過去データにさかのぼってデータを再集計しています。

## 製紙機導入で、新たな循環サイクルを実現

アドバンテストは、2020年より使用済の紙から新たな紙を再生する、製紙機を導入しています。この機械により、以前は外部で融解処分していた機密文書の大半を再生紙に生まれ変わらせ、再生紙から名刺を作成して社内で広く活用しています。また、再生紙を使用してオリジナルのノートを作り、当社のピオトープ見学に訪れた地元の小学生たちや、会社見学に訪れた特別支援学校の生徒や先生たちにプレゼントするなど、再生紙の学習用途にも貢献しています。

機械の操作やノートの作成は、障がいを持つメンバーが担当しています。メンバーが社会人となってアドバンテストグループの一員として活躍することは、メンバー自身の母校への恩返しにもつながっています。アドバンテストは製紙機導入により、環境対策、障がい者雇用、教育支援など様々な面とおして、新たな循環サイクルを実現しています。

障がい者雇用の詳細は、「[ダイバーシティへの取り組み](#)」から参照ください。

再生紙を使用して作った  
オリジナルノート

製紙機を操作する様子

## 廃プラスチックの適正廃棄とマテリアルリサイクル

日本国内の産業廃棄物の廃プラスチックは、100%マテリアルリサイクルを実施しています。群馬工場では、部材容器のトレー、マガジンが廃プラスチックとなって排出されます。従業員一人ひとりが、容器にあるリサイクル識別表示マークを確認し、塩化ビニル含有の分別廃棄を実施しています。これにより、通常の廃プラスチックは、高品位の固形燃料である「RPF」(Refuse Paper & Plastic Fuel) の主原料となります。また、塩化ビニル含有廃プラスチックは、破碎・焼却後、溶融スラグとして路盤材等に使用されます。



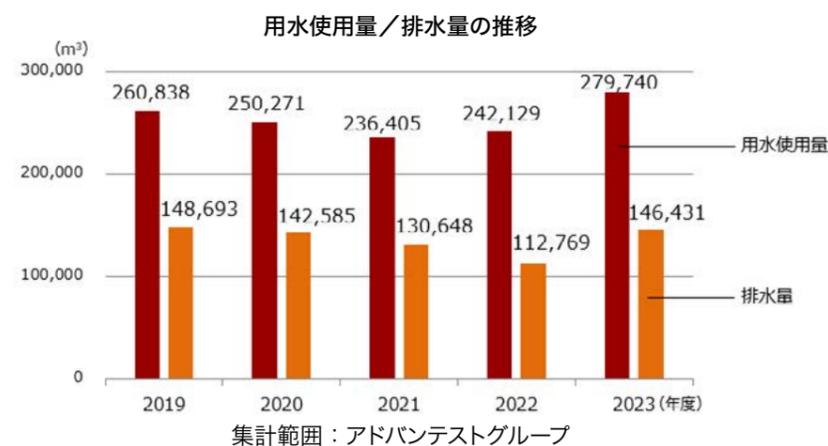
## PCB 含有物の適正廃棄

PCB (ポリ塩化ビフェニル) を含有するコンデンサ 3 台、蛍光灯/安定機器を保有していましたが、2017 年度内にすべての PCB 含有機器を適正に廃棄しました。

## 水資源の有効利用

アドバンテストにおける水資源の使用用途は、空調設備の運転や厨房用水、トイレ洗浄・飲料用水が大部分を占めています。主要事業所では、工業用水を有効利用しています。トイレの洗浄水の他、夏期の冷房効果を高めるため、屋上に設置したスプリンクラーによる散水に利用しています。また、一部の事業所では、上水をろ過し、超純水を使用しています。なお、当社排水量の約 90% が生活系排水です。現時点で排水の再利用および雨水の利用は実施していません。

引き続き、従業員一人ひとりが節水に努めるのももちろんのこと、水資源の有効利用に努めていきます。



## 環境リスク管理への取り組み

私たちの事業活動に関して法令遵守はもちろん、環境に与える影響を減らすなど、さまざまな取り組みについてご紹介します。

## 環境影響の遵法管理

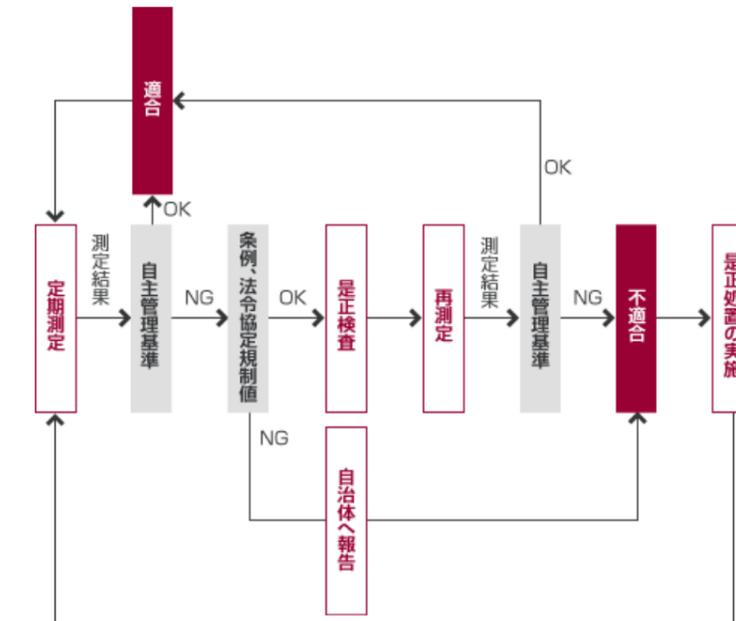
### 環境リスク管理の基本方針

アドバンテストグループでは、環境法規制より厳しい自主基準値を設定し、環境影響の発生する設備の運用や監視・測定を実施しています。

また、万が一の事故発生時に、迅速に対応するため、設備の運用手順書や化学物質緊急時対応手順書などの環境リスクに対応するルールや管理体制などを整備しています。

さらに、リスクの高い作業に従事する従業員や委託業者に対し、専門教育や緊急時訓練を定期的に行い、スキルアップを図ることで、事故や緊急事態に迅速に対応できる人材を育成しています。

### 事業所の遵法管理



2023 年度は、水質の自主基準値の超過が 2 件発生しました。超過した 2 件については、早急に是正措置を施した結果、基準値以内に回復しています。大気については自主基準値を超えた件数はありません。

項目	対象範囲	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
大気への排出	国内	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
水域への排水	国内	0 件	0 件	0 件	0 件	2 件

## 化学物質管理

### 化学物質管理の基本方針

アドバンテストグループでは、社内で使用される化学物質について、使用・保管における安全管理の徹底と法規制の遵守に取り組んでいます。

このために化学物質管理システムを使用しています。このシステムによって、化学物質の登録・審査・収支および法規制に対応した集計や、化学物質の安全な取り扱いに必須となる SDS の常時閲覧が可能となっています。

また、リスク管理、化学物質管理の強化を図るために、安全教育体制の構築や化学物質の統括管理部署による保管場所監査、指導を実施し、安全管理体制のさらなる強化に取り組んでいます。

「各国環境規制への対応」の項に記載したように、製品・品質・安全におけるグローバルな遵法体制を構築しています。化学品（化学物質）の安全管理においても、今後、この体制を利用し、各販社での安全管理を推進する予定です。

### 化学物質管理のレベルアップ ～より精度の高い管理を目指して～

アドバンテストグループが業務で取り扱っている化学物質は、化学物質管理システムにより、容器単位で管理しています。PRTR 法、毒劇法、労働安全衛生法、その他の法規制に該当する化学物質の管理レベルによって管理ランクを分け、ランクごとに異なる管理方法を設定し、柔軟な対応を図っています。

また、法令改正に伴い、2016 年 6 月より義務化された「化学物質リスクアセスメント」については、社内では実施体制を構築し、実行しています。

#### 薬品の危険性に応じた、より精度の高い管理方法の導入

当社グループでは従業員への化学物質教育を実施し、化学物質の取り扱いや注意点を周知徹底しています。また、危険度の低い化学物質に関しては、管理を簡素化し、市販のスプレー、接着剤などについては自主管理としています。



厳重な薬品管理



容器単位での管理

#### 化学物質の管理ランク

ランク	適用条件	施錠保管	収支管理	在庫確認
4	毒性が極めて高い、社会的影響が大きいなど、取り扱いのため国などへの登録が必要な物質 【例】麻薬、覚せい剤など	○	○	法令に従う
3	毒性が高く、紛失の際に届出などが必要な物質 【例】毒物、劇物など	○	○	半期
2	燃えやすい、腐食性が高い、慢性毒性があるなどの物質 【例】：有機溶剤、酸、アルカリ性物質など	○	○	半期
1	有害危険性は低いが大량に使用されるなどの理由により、管理が必要な物質 【例】ハンダペースト、PFAS など	-	○	半期
0	有害危険性が低く、化学物質としての管理が不要なもの 【例】一部の接着剤、グリース、潤滑剤、塗料、鉛フリーハンダ、鉛糸ハンダ、鉛棒ハンダ、スプレー類（スプレーオイル、急冷スプレー）など	-	-	-

このような管理にあわせ、利用後は、廃棄処理業者に依頼するなどして、適切に処理しています。

### PFAS への取り組み

#### 新製品での PFAS 冷却液撤廃への取り組み

アドバンテストは、「環境破壊物質を使用しない製品開発を行う」ことを ESG 行動計画の目標の一つに掲げています。2030 年度までに冷却液の PFAS 全廃を KPI とし、次世代テスターに採用する冷却液には水を使用する計画です。2022 年度は、水を使用した間接冷却技術の冷却性能や耐久性の確認を行いました。この技術を適用した新製品を 2024 年度より出荷予定です。

#### PFAS 冷却液供給の課題

PFAS 冷却液撤廃を目指す一方で、現行機種向けの PFAS 冷却液供給の課題に対応する必要があります。そのため、以下の対策を引き続き組織横断で取り組んでいます。

- 現在使用している PFAS 冷却液の代替品評価
- 生産部門による PFAS 冷却液の調達リスク対策

\* PFAS とは、特定の化学物質の名称ではなく、「パーフルオロアルキル化合物およびポリフルオロアルキル化合物」(Per- and PolyFluoroAlkyl Substances) の頭文字の総称。

### 排出状況把握等の取り組み

#### 揮発性有機化合物 (VOC) の排出抑制への取り組み

VOC は、光化学オキシダントや浮遊粒子状物質の生成原因物質となるとされ、大量に使用する施設については、大気汚染防止法第 17 条の 13 の規定により、事業者の責務として、事業活動に伴う VOC の大気中への排出等の状況を把握するとともに、排出等を抑制するために必要な措置を講ずることが義務づけられています。

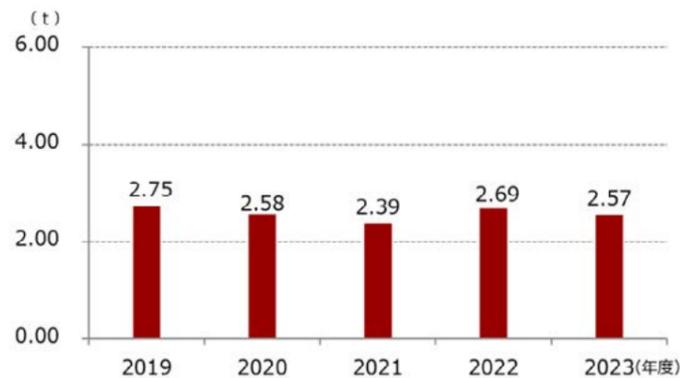
電機・電子業界は、VOC の使用量が少ない業界ですが、経済産業省からの VOC 排出抑制のための自主的取組の要請に基づき、電機・電子 4 団体（JEMA、CIAJ、JEITA、JBMIA）として、2005 年から 2020 年まで調査協力しました。

対象物質は、電機・電子業界では使用量の多い 20 物質です。当社も、使用量は少ないですが、当該物質の使用量調査および必要な報告を行っています。

電機・電子業界は、VOC の使用量が少ない業界ですが、経済産業省からの VOC 排出抑制のための自主的取組の要請に基づき、電機・電子 4 団体（JEMA、CIAJ、JEITA、JBMIA）として、2005 年から 2020 年まで調査協力しました。

対象物質は、電機・電子業界では使用量の多い 20 物質です。当社も、使用量は少ないですが、当該物質の使用量調査および必要な報告を行っています。

VOC データ



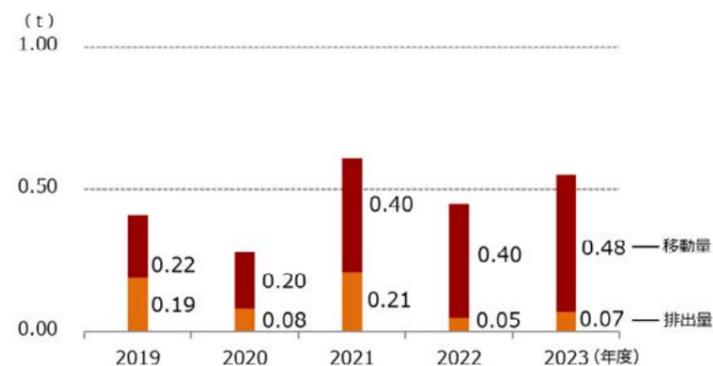
集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

\* 集計対象物質は電機・電子 4 団体における VOC 調査対象物質である

## PRTR 報告

化管法に基づき、PRTR（化学物質排出移動量届出）制度に従った報告を行政に対し行っています。

PRTR データ



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

\* 年間使用量が PRTR 法の報告量未満の対象物質も含む

## e-learning による化学物質一般教育、化学物質専門教育の実施

化学物質一般教育では、身近な化学物質でも誤った取り扱いが思わぬ事故や環境汚染を引き起こす可能性があります。それらのリスクを低減する方法を理解することを目的として、国内全従業員を対象に実施しています。

化学物質専門教育は、日常業務で化学物質を使用する社員を対象としています。危険有害性の認識を持つこと、また安全に取り扱うという 2 つの観点からより実践的な内容としており、毎年 e-learning で実施しています。同プログラムでは、毒物・劇物、有機溶剤、特定化学物質、消防法危険物など、主要な法律により規制を受ける化学物質について、事故事例なども交え、わかりやすく解説をしています。



化学物質教育資料

2023 年度は、一般教育を国内全新入社員に、また専門教育は化学物質使用者 271 名に実施しました。

### <内容>

- 化学物質の危険性（人体への影響）
- 作業者安全教育の重要性
- 保護具（手袋、眼鏡、マスク等）着用の重要性
- 法規制により要求される遵守事項  
特殊健康診断、作業主任者選定、環境測定、排気装置の点検管理、消防法危険物の届出など

## 取引先への働きかけ

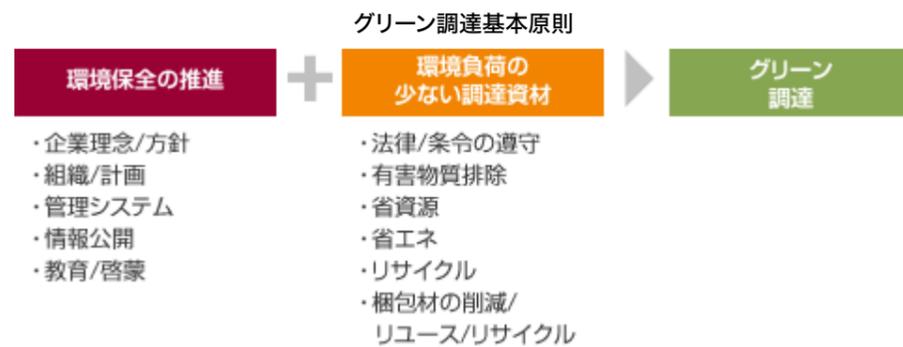
### グリーン調達／製品含有化学物質規制への取り組み

アドバンテストは、部品の取引先や組立・加工協力会社を含めた生産活動全体で有害物質排除を徹底し、グリーン製品の開発につなげたいと考えています。取引先とのコミュニケーションを推進し、製品に組み込む部品・材料や製造プロセスにおいても、品質、コスト、納期に加えて環境保全の視点を取り入れるため、2002年度より「アドバンテストグリーン調達ガイドライン」を策定し、運用しています。同ガイドラインの記載内容に変更があれば、電子取引・技術情報交換システム（ポータルサイト）経由で通達し、取引先に協力を求めています。

取引先からいただいた環境情報は、データベース化し、製品環境アセスメントと連携して、「環境に配慮した製品づくり」を推進しています。

海外拠点においても同様に、アドバンテストにおける環境の遵守事項を定めた GSE (General Specification for The Environment)\* を生産の際の契約として締結し、製品含有化学物質の排除と報告必要物質の把握を行っています。

\* GSE とはアドバンテストが購入する製品および包装材に含まれる部品、構成部品、材料に含まれる特定の物質を制限または禁止するためのアドバンテストの一般的な要求事項を規定するものです。具体的な報告および表示に関する要求事項を含みます。



 [アドバンテストグリーン調達ガイドライン \(PDF 169KB\)](#)

### グリーン調達における部品登録

部品登録については、取引先のご協力をいただき、アドバンテスト製品含有化学物質の運用基準に基づき、当社の環境調査票により調達部材の環境調査を実施しています。環境に負荷を与える恐れのある化学物質などを調査し、環境負荷低減の点で、より優れた調達部材を優先的に採用しています。

### アドバンテストにおける禁止・制限物質規定

アドバンテストは、IEC62474\* に基づいて、先に述べたアドバンテスト製品含有化学物質の運用基準を定め、使用部品における含有調査および採用の可否に使用しています。

\* IEC62474：電気・電子業界及びその製品に関するマテリアルデクラレーション（関連 URL：<http://std.iec.ch/iec62474>）

### 取引先の有害物質含有調査について

近年 RoHS 指令をはじめとした、電気・電子関連の法令の追加・改訂が行われています。アドバンテストは、IEC62474 の改訂に従い 2023 年 2 月 6 日に有害物質含有調査票の改訂を実施し、すべての取引先に通知しました。

## 各国環境規制への対応

アドバンテストグループは、環境法令および規制を遵守し、有害物質排除や省エネルギー、省資源などの環境保護に努力しています。特に有害物質排除に関しては、2003年秋よりサプライヤーと協力して、含有が制限される有害物質の調査と排除に取り組んでいます。欧州 RoHS 指令\* についても、同指令に沿った対応を取っています。

### 海外との連携体制

アドバンテストでは、2020年の中頃より、研究開発部門がある（日本、ドイツ、アメリカ）でグローバルチームを組織し、製品における環境・品質・安全等に関わる法規制遵守に取り組んでいく体制を構築しました。

現在は、グローバル会議を定期開催し、アドバンテストグループとしての認識の統一を図っています。それに基づき、各販社で製品群に合わせた、現地エンジニアへの環境法令教育資料の作成や実施を行うべく進めています。

### 製品含有化学物質について

#### 欧州 RoHS 指令について

当社グループの製品中、テストやハンドラなどの大型装置は、当該指令中の大型据付工業用ツール (LSSIT) に分類され、RoHS 指令の対象外に当たると判断しています。しかしながら、これらの製品についても、環境保護の観点から、従来より進めてきた有害物質の排除をさらに推進しています。

\* 欧州 RoHS 指令は、欧州の「電気電子機器中の特定の危険物質の使用制限に関する指令 (2011/65/EU)」およびその修正指令 ((EU) 2015/863) を指すもので、規制適用除外用途を除き、最大許容量を超える、以下の物質（当社製品においては、2021/7/22 より 10 物質）を製品に含有することを禁止する指令です。

- 鉛
- 六価クロム
- 水銀
- ポリ臭化ビフェニル (PBB)
- カドミウム
- ポリ臭化ジフェニルエーテル (PBDE)
- フタル酸ビス (2-エチルヘキシル) (DEHP)
- フタル酸ジブチル (DBP)
- フタル酸ブチルベンジル (BBP)
- フタル酸ジイソブチル (DIBP)

#### 中国 RoHS について

中国 RoHS は、初期の EU\_RoHS と同じ 6 物質を含有している製品の中国国内における販売の際、①有害物質を含有しているかどうかの識別表示（製品）②環境保護使用期限の表示（製品）③有害物質の種類、部位、含有量の記述（マニュアル）④包装材料の表示（包装材）⑤生産年月の表示、などを定めたものです。

アドバンテストにおいては、中国向け製品において、確実にこれらが表示できる体制を構築しています。

#### REACH 規則について

REACH 規則とは、欧州連合 (EU) における化学物質の登録・評価・認可および制限に関する規則です。化学物質ごと EU 内での製造・輸入の総量が年間 1 トン以上の事業者は、欧州化学品庁に当該物質を登録・書類提出・報告等々の義務が課されます。当社製品のような「成形品」の場合は、前記のような登録等の義務はありませんが、要求があった際には、含有している認可対象候補物質 (SVHC) などを知らせる必要があります。

アドバンテストの製品には以下の SVHC を含有している可能性があります。

- 五酸化二ヒ素
- 三酸化二ヒ素
- ホウ酸
- 六価クロム化合物
- 四ホウ酸二ナトリウム無水物
- クロム酸鉛
- フタル酸ビス (2-エチルヘキシル) (DEHP)
- フタル酸ジブチル (DBP)
- フタル酸ブチルベンジル (BBP)
- フタル酸ジイソブチル (DIBP)
- 1,2-ベンゼンジカルボン酸、炭素数 7～11 の分岐および直鎖ジアルキルエステル類 (DHNUP)
- ジルコニアアルミノ珪酸塩、耐火セラミック繊維
- リン酸トリス (2-クロロエチル) (TCEP)
- 4- (1,1,3,3-テトラメチルブチル) フェノール
- フタル酸ビス (2-メトキシエチル)
- 塩基性亜硫酸鉛
- 1,2-ジメトキシエタン；エチレングリコールジメチルエーテル (EGDME)
- 四塩基性硫酸鉛
- 三酸化ニホウ素
- N,N-ジメチルホルムアミド
- フタル酸ジイソペンチル (DIPP)
- フタル酸 n-ペンチル - イソペンチル
- チタン酸鉛、三酸化チタン鉛
- チタン酸ジルコン酸鉛
- オキシ硫酸鉛
- フタル酸ジオキソ三鉛
- フタル酸ジ-n-ヘキシル (DnHP)
- メチルヘキサヒドロ無水フタル酸

- カドミウム
- 酸化カドミウム
- フタル酸ジベンチル (DPP)
- 4-ノニルフェノール、分岐及び直鎖のエトキシレート
- 硫化カドミウム
- リン酸トリキシレニル
- イミダゾリジン -2- チオン、2-イミダゾリン -2- チオール
- 10-エチル -4,4-ジオクチル -7- オキシ -8- オキサ -3,5- ジチア -4- スタンナテトラデカン酸 2- エチルヘキシル (DOTE)
- 2-(2H-ベンゾトリアゾール -2- イル) -4,6- ジ -tert- ベンチルフェノール (UV-328)
- 1,2-ベンゼンジカルボン酸、ジ -C6 ~ 10- アルキルエステルまたはデシル・ヘキシル・オクチルジエステルとの混合物
- ベンゾ [def] クリセン
- フタル酸ジシクロヘキシル (DCHP)
- 4,4'-イソプロピリデンジフェノール (BPA)
- 1,6,7,8,9,14,15,16,17,17,18,18-ドデカシクロペンタシクロ [12.2.1.16.9.02,13.05,10] オクタデカ -7,15- ジエン ("デクロランプラス™")
- オクタメチルシクロテトラシロキサン (D4)
- デカメチルシクロペンタシロキサン (D5)
- ドデカメチルシクロヘキサシロキサン (D6)
- 水素化ターフェニル
- 鉛
- 2,2-ビス (4-ヒドロキシフェニル) -4-メチルペンタン
- 直鎖及び分岐鎖の4-ノニルフェノール (4-NP) を 0.1wt% 以上含有する亜リン酸トリス (4-ノニルフェニル、直鎖及び分岐鎖)
- 七酸化二ナトリウム四ホウ素水和物
- ジオクチルスズジラウレート、スタナン、ジオクチル -, ビス (ココアシロキシ) 誘導体、および C12 が脂肪アシロキシ部分の優勢な炭素数である他のスタナン、ジオクチル -, ビス (脂肪アシロキシ) 誘導体のいずれか
- 4,4'-(1-メチルプロピリデン) ビスフェノール
- 中鎖塩素化パラフィン (MCCP)
- 4-ノニルフェノール (分岐および直鎖)
- 6,6'-ジ -tert- プチル -2,2'-メチレンジ -p- クレゾール

### カリフォルニア州法「過塩素酸塩の取り扱いに関する規制」について

カリフォルニア州で過塩素酸塩（含有量が 6ppb 以上）を製造、流通、販売、使用、廃棄される場合、およびカリフォルニア州に輸出される場合は、個装箱、輸送箱（出荷梱包用）などに下記表示が義務化されています。対象になるものは、そのほとんどがリチウム（イオン）電池であり、当社の製品には表示されています。

#### 表示文章

Perchlorate Material - special handling may apply, See [www.dtsc.ca.gov/hazardouswaste/perchlorate](http://www.dtsc.ca.gov/hazardouswaste/perchlorate).

以下のアドバンテスト製品には過塩素酸塩を含有している可能性があります。

テスト・システム	T シリーズ、B シリーズ、H シリーズ
テスト・ハンドラ	M シリーズ
EB 露光装置、SEM メトロロジー / レビュー	F シリーズ、E シリーズ
テラヘルツ解析システム	TAS7 シリーズ、TS シリーズ
新規事業製品	WM シリーズ (AirLogger™)、HA シリーズ

### カリフォルニア州法「プロポジション 65」について

プロポジション 65 は、がん、先天異常、または生殖障害を引き起こすことが知られている化学物質への重大な暴露からカリフォルニア州市民を保護することを目的としている法律です。

プロポジション 65 は、カリフォルニア州で事業を行っている企業や人に対して、プロポジション 65 のリストに記載されている化学物質を知った上で、かつ意図的にカリフォルニア州市民に暴露させる前に、明確で妥当な警告を行うことを義務付けています。

アドバンテスト製品には、プロポジション 65 のリストに記載されている化学物質の中で含有している物質もありますが、アドバンテストが推奨している使用条件において、皮膚との接触、体内への摂取、および吸入などの経路によって人に暴露することはありません。

したがって、アドバンテスト製品に、プロポジション 65 の化学物質が含有していることを示す警告ラベルは必要ないと判断しています。

アドバンテストはお客様の要求に応じて、プロポジション 65 のリストに記載された化学物質の中でアドバンテスト製品に含有する化学物質の情報を提供することが可能です。

また、破壊や粉碎などアドバンテストが推奨している使用条件以外でアドバンテスト製品を扱った場合は、プロポジション 65 のリストに記載された化学物質への暴露リスクを生じる可能性もありますので、暴露リスクを緩和、軽減させるために、防塵マスク、防護手袋、換気などの対策を行うことを推奨します。

## 環境コミュニケーション（貢献活動）

私たちの事業活動が地球環境に与える影響を理解し、環境影響の緩和・低減に向けた活動を実践しています。ここでは私たちの環境保全に関わる取り組みをご紹介します。

### 環境貢献への取り組み

#### 環境情報開示の基本方針

アドバンテストグループでは、各種報告書やホームページ、展示会などを通じて、環境負荷や環境活動に関わる情報を開示しています。

私たちは、企業として誠実にそして継続的に発展するために、環境に関わる情報をステークホルダーと共有し、環境経営に反映させることが重要と考えています。

また、さまざまな環境貢献活動を行い、地域とのコミュニケーションにも努めています。

環境コンプライアンス件数

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
利害関係者からの苦情	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
環境関連の重大な法令違反	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

#### 環境情報開示の実績

[サステナビリティレポートの発行](#)

#### 環境貢献活動

環境貢献活動を通じて、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションに努めています。

#### 食の循環

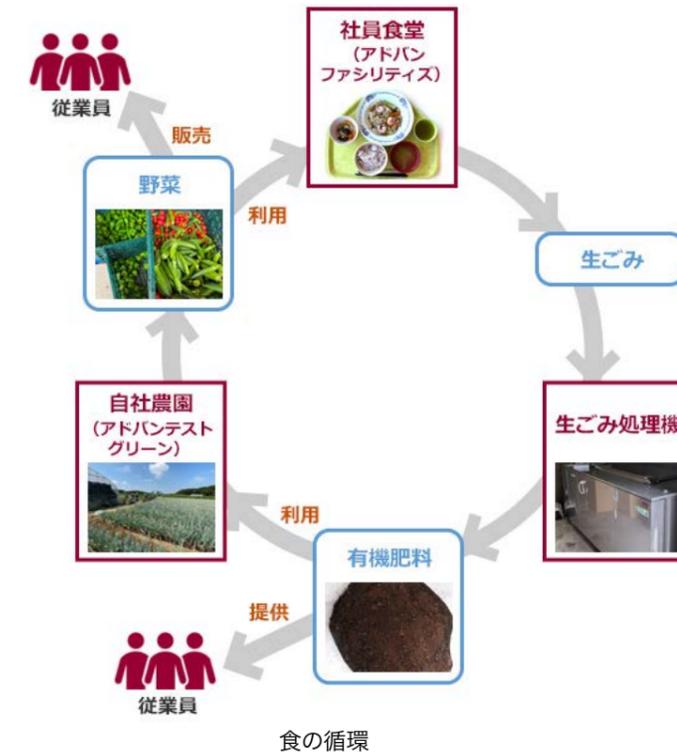
アドバンテスト群馬 R&D センタでは、2020 年 9 月に生ごみ処理機を刷新し、群馬・埼玉地区の 3 事業所の社員食堂から排出される生ごみを堆肥化して食の循環に取り組んでいます。

生ごみは処理後にコンポストに生まれ変わり、希望する従業員に無償で配布するほか、熟成後には、群馬 R&D センタ敷地内の約 2,000㎡の自社農園での野菜作りに活用されます。自社農園ではアドバンテストグリーンズの従業員が、四季を通じて無農薬野菜を栽培し、収穫した野菜はアドバンファシリティズが運営する社員食堂の食材として利用され、従業員にも販売しています。



群馬 R&D センタ敷地内の自社農園

アドバンテストは関係会社と協力しながら、従業員の健康づくりを推進するとともに、食品廃棄物の削減と食の循環を実現しています。



#### MSC/ASC 認証のサステナブル・シーフード提供

アドバンテストは、2021 年 2 月、アドバンファシリティズ事務所、群馬 R&D センタ、群馬工場、埼玉 R&D センタの 4 拠点において、MSC/ASC の持続可能な水産物の取扱いに向けて MSC/ASC CoC 認証の取得事業者のグループに加わりました。

現在、群馬および埼玉の合計 3 事業所の社員食堂で、サステナブル・シーフードを使ったメニューを定期的に提供し、水産資源の持続可能性に貢献しています。2023 年度は、仕入単価の高騰などで新しい食材を提供することが難しい状況でしたが、食材の味を変化させるなどの工夫をして毎月提供しました。その結果、前年度より約 200 名増加し、のべ 1,653 名の従業員がサステナブル・シーフードを食しました。社員食堂でサステナブル・シーフードを知ることにより、従業員が日常生活の中でもスーパーで MSC・ASC 認証ラベルのついた水産物を購入するなど、SDGs を意識した選択につながっています。



サステナブル・シーフードメニューの一例



## 環境影響度評価

アドバンテストは、条例や公害防止協定に基づき、事業所の排水など環境基準の評価を実施し、事業所周辺の環境保全に努めています。

また、事業所内では、植栽管理やビオトープの育成を行い、生物多様性に配慮しています。

[アドバンテスト・ビオトープ](#)

## 生物多様性への取り組み

### アドバンテストグループ生物多様性行動指針

アドバンテストグループでは、生物多様性がつくり出す自然の恵みに感謝し、生物多様性が豊かで健全な社会を支える大切な存在であるという認識のもと、生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用に取り組んでいきます。

#### 1. 環境影響の把握

自らの事業活動の全ライフサイクルの中で、生物多様性へ著しい影響を与える側面を把握・評価し、共有します。

#### 2. 生物多様性への理解

事業活動や日常生活の中で、生物多様性に配慮した行動を行うことのできるよう、全従業員に対し、生物多様性についての理解と意識の向上を図ります。

#### 3. 環境影響の低減

効果の高い施策を検討し、継続的に実施することで、自らの事業活動が、生物多様性に与える影響を低減します。

#### 4. ステークホルダーとの連携

行政や教育機関、NPO、地域住民、取引先など、さまざまなステークホルダーと連携を図り、生物多様性保全活動を推進します。

### 「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加

アドバンテストは、2022年4月より、30by30 目標達成に向けて環境省が創設した有志連合「生物多様性のための 30by30 アライアンス」に参加しています。



[30by30、30by30 アライアンス](#)

[COP15 \(国連生物多様性条約第15回締約国会議\)](#)

## ビオトープ

アドバンテストは、自然との共生をテーマに、失われつつある昔ながらの関東平野の原風景の復元を目指し、2001年に研究開発拠点である群馬 R&D センタに、総面積 17,000m<sup>2</sup>の国内企業では最大級のビオトープを創設しました。

アドバンテスト・ビオトープは、従業員が地球環境の大切さを学ぶ環境教育の場として、また、地域住民とのコミュニケーションの場として活用されています。創設から 20 年以上を経た今では、地域の生態系保全に最適な環境となり、絶滅危惧種の保護育成に大きな役割を果たしています。また SDGs の目標「15 陸の豊かさを守ろう」という観点からも、アドバンテスト・ビオトープは理想的な環境となっています。

\* ビオトープ (Biotope) : ギリシャ語で、生物を意味する「Bio」と、場所や地域を表わす「Tope」とを合成した言葉。



ビオトープ正面



上空から見たビオトープ

[アドバンテスト・ビオトープ](#)

### ビオトープの動画を製作・公開

当社は 2022 年度に、ビオトープを紹介する動画を 4 本製作しホームページで公開しました。動画では、豊かな自然とそこに暮らす生きものたちの様子を美しいドローン映像と共に紹介し、ネイチャーポジティブ実現に向けた当社ビオトープにおける生物多様性を多くのステークホルダーの皆様に分かりやすく伝えています。

以下のビオトープだよりのリンクからご覧ください。

[ビオトープだよ](#)

### 貴重な植物の保護育成の場

ビオトープでは、2001 年の創設以来、群馬大学のご指導のもとビオトープに生息する動植物の調査/保護/育成および外来種の駆除を行っています。また、国準絶滅危惧、群馬県絶滅危惧 IA であるフジバカマおよびアサザの保護育成にも努めています。

なかでもフジバカマは、群馬県に自生地が 5 箇所しか残っておらず、そのうちの 1 箇所がアドバンテストのビオトープです。長年にわたり継続してきた保護育成の取り組みが、安定した自生環境の実現に繋がっています。

また、現在は県内で自生地が 1 箇所しかないアサザは、アドバンテスト・ビオトープが安定した環境であることから、2012 年から避難先として利用され、順調に育成されています。

さらに 2019 年度からは、群馬県で絶滅危惧 IA に指定されているチョウジソウを県内の自生地から一部緊急避難させ、保護・育成を開始しています。



フジバカマ



アサザ



チョウジソウ

### 群馬大学との共同研究における 2023 年度ビオトープ調査結果

当社は、群馬大学情報学部・石川真一教授のご指導のもと、毎年ビオトープのモニタリング調査を実施しています。2023 年度は、植物の在来種 120 種、外来種 38 種、合計 158 種が確認され、植物相が安定的に維持されているといえます。自生している絶滅危惧種フジバカマは近年、昆虫等による食害を受けて開花しなくなったため、2022 年から周囲をネットで囲って保護を強化した結果、秋に 1 本開花・結実しました。2023 年は 3 株が開花しました。2022 年に採取した種を撒き発芽させることができたので、苗を栽培中です。

また 2022 年度に続きビオトープ内森林の炭素固定速度の推計を行い、毎年 2.46 トンの炭素がビオトープに蓄積され続けていることがわかりました。

### オオタカを確認

1 月に、猛禽類のオオタカを確認しました。確認した際は 2 羽で行動していたので、つがいでと考えられました。オオタカは 1 月頃から営巣を始めるため、巣を作る場所を探していたのかもしれませんが。生態系ピラミッドの頂点にいるオオタカが飛来することは、この地域の生態系が安定していると考えられ、当社のビオトープが生物多様性の保全に大きく貢献していることがわかりました。



開花したフジバカマ。  
後ろに見えるのはフジバカマを  
保護したネット



ビオトープに飛来し、  
池で休むオオタカ

### 日刊工業新聞社「工場管理」に寄稿

ビオトープにおける取り組みを、専門誌「工場管理」2024 年 3 月号 (発行: 日刊工業新聞社) に寄稿しました。「広大なビオトープを活用し、持続可能な社会の実現に貢献」というタイトルで、絶滅危惧植物の保護育成、炭素固定速度の算定、ビオトープの池の底泥を吸い上げる工事の実施等、さまざまな取り組みを紹介しました。

# 社会

人財マネジメント	45	事業を通じた価値提供のための取り組み	72
人的資本に関する方針	45	製品安全・品質への対応	72
人財育成への取り組み	46	顧客満足度向上のための取り組み	74
教育研修体系と実施状況	47	イノベーションへの取り組み	76
従業員エンゲージメント	49	知的財産への取り組み	78
健康経営の推進	53	責任ある調達	79
労働安全衛生の推進	55	調達方針と考え方	79
人権の尊重	57	責任ある鉱物調達への取り組み	81
アドバンテストグループ人権方針	57	サプライヤーとの取り組み	81
人権に関する重点課題とデュー・ディリジェンス	57	社会貢献活動	83
職場における人権への取り組み	59	コミュニティ活動の基本的な考え方と体制	83
ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (DE&I)	61	社会貢献活動の事例	84
ダイバーシティへの取り組み	61		
ワークライフ・バランスへの取り組み	64		
働きがいのある職場の実現	67		
公正な評価・処遇	68		
雇用の状況	70		

## 人財マネジメント

当社は、多様な人財から成り立っています。当社はさまざまなバックグラウンドを持つ人財が、強みを活かし、また、能力を高めることができる環境や機会を提供し、従業員の成長を支援します。

### 人的資本に関する方針

人的資本は、当社の戦略課題実現に必要な、研究開発資本・製造資本・顧客関係資本等の基盤です。「個人の力」と「組織の力」を両輪として、様々な取り組みを進めるため、当社グループでは人財育成基本方針および社内環境整備方針の2つを掲げています。

#### 人財育成基本方針

アドバンテストグループ（以下、当社）は、人財を当社の持続的成長に不可欠な人的資本としてとらえ、人財の育成は人的資本への投資であり、育成により高めた「個人の力」とこれを活かす「組織の力」の両輪が従業員エンゲージメントを高め、当社の企業価値向上を推し進めると確信しています。The Advantest Way、コア・バリュー「INTEGRITY」を礎に、技術戦略や卓越した経営戦略のもとで、人財開発フレームワークに基づき、積極的、継続的かつ公正に人財の育成に取り組めます。

##### (1) キャリア自律

私たちは、従業員が積極的にキャリアアップすることを奨励し、目指すキャリアに求められる経験や知識を得るためのリソースやサポートを提供します。

##### (2) グローバル人財

私たちは、長期的な視野に立ち、グローバルな視点で専門性やマネジメントリテラシーを高める機会を提供し、人財を育成します。

##### (3) 最先端人財

私たちは、経営理念「先端技術を先端で支える」を実現するため、長所をさらに伸ばすことにより、最先端にチャレンジするハイパフォーマーの育成を目指します。

##### (4) Advantest Development Framework

私たちは、The Advantest Way および経営戦略に基づき、当社のすべての従業員のため、キャリアアップに求められるスキルを Advantest Development Framework として表し、必要なリソースを提供します。

2023年4月25日制定

### 社内環境整備方針

アドバンテストグループ（以下、当社）は、人財を当社の持続的成長に不可欠な人的資本としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことが当社の価値創造に直結することを認識し、The Advantest Way、経営戦略およびこの基本方針に基づき、積極的、継続的かつ公正に人的資本に関する社内環境の整備に取り組めます。

##### (1) 企業文化

私たちは、The Advantest Way が多様性に富む当社従業員をグローバルに一体化したチームに束ねる企業文化であることを理解し、すべての従業員が日々の業務生活の中で The Advantest Way を体現、実践できるよう、継続的に The Advantest Way の定着および浸透に取り組めます。

##### (2) 人財開発・育成

私たちは、意欲ある当社従業員の自律的なキャリア形成を促すため人財開発・育成の強化に取り組めます。人財の力強さと課題は、定期的なエンゲージメントサーベイにより把握し、適宜、当社の人財開発・育成の施策およびアクションプランに反映していきます。

##### (3) 健康経営

私たちは、健康宣言のもと、従業員の健康維持・増進に経営的な視点から戦略的に取り組めます。

##### (4) 働き方、職場環境

私たちは、従業員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、多様な働き方を受け入れ奨励し、支援を行います。また、オフィス環境を整備するだけでなく、リモート勤務環境の強化についても必要なリソースとサポートを提供します。

2023年4月25日制定

## 人財育成への取り組み

2018年に実施した従業員エンゲージメント・サーベイをきっかけに、従業員の声を深く聞く取り組みを行い、私たちを一つに束ねる価値観としてコア・バリュー「INTEGRITY」を新たに導入しました。2019年夏からは対話型のINTEGRITYワークショップを全従業員に開始。日常業務にコア・バリューを取り入れ、企業風土の変革を促すこの研修はコロナ感染を避けながら2020年度末までかかりました。ただ、こうした土台づくりにより、社内コミュニケーションの浸透とアイデア創出の場の広がりを得るといった副次効果がありました。2023年度は2022年度に続き、社内文化変革の次の一歩として組織をけん引する「リーダー」育成、また個々の従業員の成長に焦点を当てた人財育成に取り組みました。

### リーダーシップ研修

予測不可能な時代では、リーダーは様々な場面でどのようにスキル・専門性を効果的に発揮していくかについて理解し、その判断をしていかななくてはなりません。アドバンテストでは、リーダーシップのあり方を4つ（リーダー、マネージャー、コーチ、エキスパート）に分け、グローバルで1,200名を超える全管理職に対し「Leading with INTEGRITY」（INTEGRITYのあるリーダーシップ）ワークショップを実施し、リーダーの能力開発および強化を行いました。この研修は様々な組織全体のリーダー同士が国や組織をまたいで同じワークショップに参加し、2人組（パディー）を形成し、約5か月間それぞれの能力開発の目標に対する進捗や互いの悩みを共有する中で、刺激を受けながら多様性も学ぶ場となっています。

#### リーダーシップの4つのあり方

- リーダー：** 自らビジョン、ミッションを掲げ、方向性を示し、周囲にインスピレーションを与えること。
- マネージャー：** 目標達成のためにチームを組織し、オーケストラの指揮者のように率いること。そしてコンプライアンスを遵守すること。
- コーチ：** 周りの人に学習を促し、勇気づけることにより、可能性・パフォーマンスを最大限に引き出すこと。
- エキスパート：** 自分の専門知識を提供し、周囲を教育し手助けすること。

### サクセッションに向けた活動

将来会社をマネジメントする人財をプールしていくため、2021年度より管理職の中から選抜されたメンバーに対し経営、財務、リベラルアーツといったカリキュラムを含む「タレントマネジメントプログラム」を9か月間実施しました。22年度は対象をグローバルに広げ、各国グループ会社の参加者も含めた「グローバルタレントマネジメントプログラム」として2022年9月から13か月間のプログラムを実施しました。

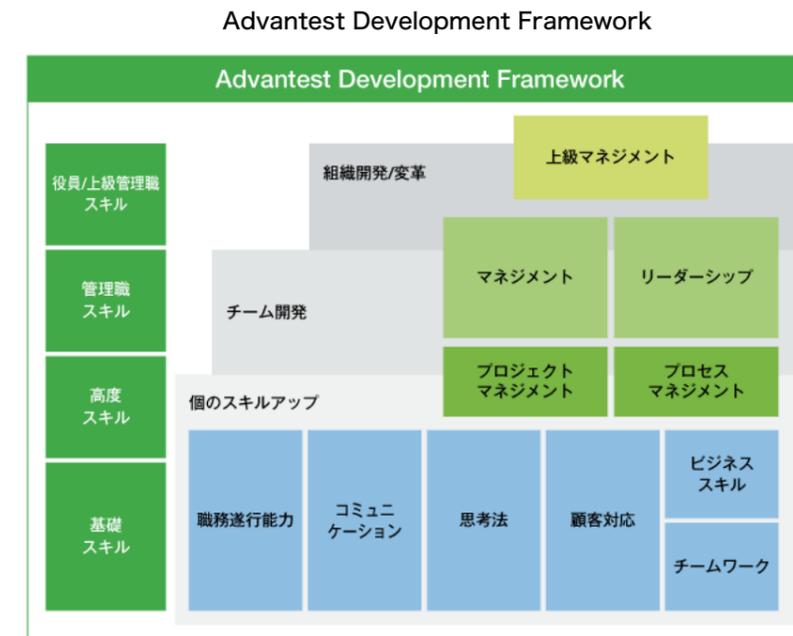
アドバンテストの課題とその対策を考え経営陣に提案するというグループワークを進める中で、参加者は経営陣や自部門以外のメンバーとより連携が強まり、アドバンテストのありたい姿の1つである「学習する組織」（Learning Organization）としても成長しました。

### 従業員に求める能力の見える化とサポート体制

長期的に企業価値を向上するためには、従業員一人ひとりが自分の役割を明確に把握し、個人の能力を高める必要があります。また、その個々の力を合わせてグループの力としてグローバル・ビジネスの舞台で十分に発揮されることが求められます。そのため、アドバンテストが従業員に求める基礎力、応用力、マネジメント能力、シニアマネジメント能力を「Advantest Development Framework」として定め、グローバルで全従業員に向けて2022年1月に公開しました。それと同時に全従

業員が自立的にスキルを高め、キャリアアップできるよう2つのeラーニングのプラットフォームを導入しました。これらは現地の慣習やルールに適應するべきところもあるため、各国の人事がそれぞれ運用を決める体制となっています。

アドバンテストでは自己研鑽に励み、高度な専門知識や幅広い教養を身につけようとする従業員を積極的に支援しています。



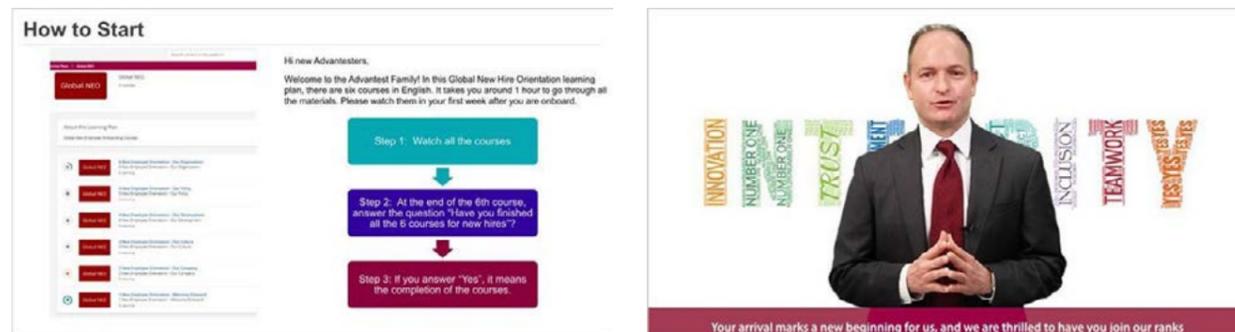
\* 必要に応じて現地の慣習およびルールに適應し実施されます。

2023年度は、Advantest Development Frameworkを支える2つの仕組みが構築されました。1つは全従業員向けの必須教育カリキュラムであるGroup-wide Compliance Education Program (GCEP)、もう1つは新入社員やキャリア採用向けの教育カリキュラムであるGlobal New Employee Orientation (NEO)です。

### Global New Employee Orientation (NEO)

2022年から2023年にかけて当社の事業拡大に伴い、多くの従業員が入社してきました。アドバンテストの社風や組織がどのようになっているのか、ルールや規則といった様々な情報を知りたいという好奇心と不安を抱いている新入社員に対して、社内のイントラネットには多くの情報があってもあちこちに散らばっていて使い勝手が悪いものでした。そこでITチームと各国の人事によって数か月かけて設計し、12月にGlobal New Employee Orientation (NEO)を立ち上げました。NEOでは、入社後すぐにコース案内を自動的に受け取ることができ、早く会社に馴染めるよう、グローバルで必要となる内容だけでなく、国ごとに必要な内容も受講できるようにしました。2024年4月にはGroup CEOからのウェルカムメッセージも加えました。今後も受講内容を更新しつつ、よりよいプログラムになるよう改善していきます。

GCEPの詳細は「[コンプライアンス教育](#)」を参照ください。



## タスクフォース「従業員の学びを考える会」の発足

eラーニングが導入されたり、コラボレーションツールの浸透のために# myADV ガイドが社内での伝道活動をするなど、やりたい気持ちがあれば学べる環境が整ってきました。一方で選択肢が増えたことによって、今の自分に何が必要なのか、何を学べば効果的なのかわからなくて選べないという声も聞こえてきました。その一方で自分が知っているものを共有したいという声もありました。こうした学びに関する課題に応える場づくりをしようと2023年8月から人事+有志によるタスクフォース「従業員の学びを考える会」が生まれました。教える人と教えてもらう人の双方にとってWin-Winとなるよう、デザイン思考でカスタマジャーニーを考えたりしながら月2回の打合せをしています。まずは日本からトライアル実施し、将来的にはグローバルに広げられるよう仕組みづくりを考えていきます。

## 教育研修体系と実施状況

アドバンテストでは、あらゆる階層で誰でも参加できる教育研修プログラムを用意しており、基本的な知識から最新の技術動向まで幅広く学ぶことができます。また、この教育研修プログラムが環境変化に適応したものとなるよう、また優秀な人材育成となり業界最先端の人材を惹きつけるよう、従業員教育を専門に扱う（株）アドバンテストアカデミーと協力し、さらなる改善を続けています。

グローバルで大きく変化するビジネス環境に適応するために、中長期経営方針に沿って人材教育を強化しています。また内容の充実化を図るため、1on1などの対話力強化研修の拡充など、新規プログラムの企画、実施に取り組んでいます。また、研修内容に応じて、内部・外部の講師を使い分けるなど、各分野の専門家による効果的なプログラムを用意しています。

グループ各社においても、日々の業務を通じた育成に加え、個人の能力や専門性を高めるための教育を各国・地域のニーズに沿って幅広く展開しています。

例えば、Advantest Taiwan inc. では、顧客と密接に連携するアカウント・マネージャーやエンジニア対象の「営業力強化プログラム」実施し、顧客対応力を要請しています。V93000やメモリ、DIなどのデベロップメントマネージャーによる製品アップデートが行われました。イベントを通して、製品やサービスに関連する情報を共有しアイデアを交換、また新しい市場動向やソリューションについても学ぶことで、従業員自身の成長や日常の業務の改善にも役立っています。アドバンテスト全体の底上げとなるよう、このような取り組みをグループ会社間で情報共有し発展導入できるような仕組みづくりを目指しています。

### 国内研修

2023年度は、引き続きコロナの感染の状況に応じて対面型の研修とオンライン研修を臨機応変に実施しました。コロナ禍でも変わらぬ学習の機会を提供し体系的に技術スキル・知識が学べるよう、多くの研修においてオンライン会議システムを使用し、出社せずとも研修を受けられる環境を用意しました。オンラインでもグループワークを増やすことで、従業員の学習へのモチベーションを維持すると共に、部署をまたいだ受講者同士の相互啓発の推進や勤務地を問わないつながりを拡げることができました。

語学教育については、従業員への講座紹介と事前勉強会を開催するなど社内マーケティングにも力を入れ、広く受講者を募りました。コロナ禍により家で過ごす時間が長くなったことと、スキ間時間でも学習を続けられるマイクロラーニングを導入し、学習時間を確保しやすい環境となったことから、昨年度より約40多い1349名が参加し語学力アップに取り組みました。

リーダー育成の一環としては、新任管理職が教養を養い、自ら「考える力」を身につけることを目的にリベラルアーツ研修を実施しています。パンデミック後の新しい時代を迎えるにあたり、宗教や哲学などの幅広い観点からリーダーに求められる姿など大局観を養います。全3回の研修を通じて、グループメンバー同士で課題意識を深め、意見交換をしながら、成果発表に向かって交流の活性化も進みました。

アドバンテストのコア・バリューの1つである「Inclusion and Diversity」の実践として、主に育児休暇から復帰し短勤務しているワーキングマザーを応援するためにキャリア教育を主とした外部セミナーに2021年度から参加できるようにしました。アドバンテストは技術系の会社ということもあり、女性の人数が男性と比較すると多くありません。社外と同じ境遇のワーキングマザーと話しあいながら、育児と仕事の両立つまり自らのキャリアを考えるプログラムで、共に働く上司や同僚と上手にコミュニケーションする方法についても学べる内容となっています。

## 研修時間について

アドバンテスト単体の研修として、2023年度は、のべ33,459名の従業員が何らかの研修を受講し、総研修時間は54,954時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約1.6時間でした。なお、日本を含むグローバルで実施したe-Learningは、のべ84,896人が受講し、総研修時間36,002時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約0.4時間でした。合計して従業員一人あたりの平均研修時間は約2時間でした。

研修カテゴリー	対象	受講者数	研修時間
ビジネス研修（人財マネジメント等）	管理職・一般従業員	1,134名	7,563H
テクニカル研修（技術）	管理職・一般従業員	1,032名	2,993H
e-learning（人財マネジメント等）	管理職・一般従業員	29,689名	10,312H
新人研修（階層別）	一般従業員	39名	15,067H
語学 / TOEIC（グローバル）	管理職・一般従業員	1,349名	17,623H
外部セミナー（ビジネススキル等）	管理職・一般従業員	216名	1,397H
合計		33,459名	54,954H

\* 集計範囲：アドバンテスト単体

## エンジニアの育成（日本）

アドバンテストでは、当社製品が世の中の先端技術を支え続けることを目的に、特にエンジニアの教育に力を入れています。基礎知識から最新の技術動向について幅広く学ぶことができる、独自のプログラムを用意しており、グループの従業員であれば、誰でも参加することができます。

2023年度も、各種の技術セミナーやテクニカル研修を行い、昨年の倍となる1,032名のエンジニアが受講しました。プログラムのなかには、ベテランのエンジニアが社内講師として登場する講座もあります。例えば、設計品質をテーマとした講座では、設計業務を担当する社員が自身の経験を基に、品質維持と向上に欠かせない基礎技術について講義します。社外から講師を招く講座は、エンジニアやマネジメント層からのテーマの要望を元に実施し、変化の激しいビジネス環境にも順応できるよう支援しています。

これらのプログラムや開発・設計現場でのOJTを通して、技術的な知識だけでなく、アドバンテストのDNAも受け継がれていきます。

## ソフトウェア関係

「ソフトウェアエンジニアリングフォーラム」を1992年から現在まで延べ200回以上開催しています。海外を含む社内外の講師から、アジャイル、AI、GPUなど最新の技術情報はもちろん、セキュリティ関連や世の中の時事情報まで幅広く学べる場になっています。2023年度は、IT、業務、テク開などの社内からの発表の他、品質、AIサービス、コンテナ技術など社外からの発表も多くありました。

また2019年からはエンジニアの興味関心を継続的に共有しあえる場として「Advantest Engineering Friday」が始まりました。ここではテーマごとに気づきを共有しあい、組織とは異なるコミュニティとして互いに研鑽しあう場となっています。これらの活動はソフトウェアエンジニアの「知りたい、広めたい」のブリッジ役となり、社内技術交流の場として活動してきました。

## その他高度技術講座

外部講師を招いて従業員の関心が高いテーマや最新動向を学ぶ講座、また技術ノウハウを伝承するための講座を実施しています。

2023年度は共催として東京大学d.Lab(Systems Design Lab)によるD2T特別講演会や、社外講師による半導体市場、製造技術、事業戦略の社内セミナーを開催しました。業務に関係するしないにかかわらず幅広いテーマの講演会を設け、エンジニアとしての幅を広げる機会を提供し、モチベーションを高める工夫をしました。

今後は、多様な研修や講演会等を開催することで受講者を増やすことはもとより、受講者が学びたいときに学習できる環境（オンデマンド教育）を構築し、従業員自らの自主的な学習意欲をサポートしていきます。

## 新入社員の教育・研修（日本）

新入社員は、まず1ヵ月間のビジネス基礎研修で社会人としての基本を身につけ、会社を知ることから始めます。その後、技術系、事務系に分かれて職種別研修を受けます。

技術系社員は、最初に設計の基礎を学び、その後、製品の使用方法や品質保証、知的財産など技術系社員に必須の基本知識を習得する「技術基礎研修」、開発の基本業務を体験する「ハードウェア研修」、「ソフトウェア研修」、「デバイステスト研修」を通じ、アドバンテストのエンジニアとして必要な技術を習得します。事務系社員は、事務系のスキルを磨く「事務系基礎研修」を受講すると同時にグループ全体の事業内容や、部門間の業務のかかわりを学びます。

若手従業員の基礎能力育成のため、毎年新入社員の特性および会社の方針を反映した研修となるよう見直しを行っています。2023年度の新入社員は同期同士でよりコミュニケーションを図れるよう入社してすぐに鬼怒川温泉にて合宿研修を実施しました。

配属前に「才能診断」をOJTリーダーと共に受検し、そのデータを相互の理解のための参考情報として活用しています。

このように、新入社員はさまざまな研修を経験することで配属後の自分の役割を強く認識し、関係部門と協力して業務を進めていくようになります。新人研修の期間は、当社の従業員になるための大切な形成期間といえます。

新入社員研修の構成

	4月	5月	6月	配属後3年間
技術系	集合研修	技術系基礎研修 ● 安全研修 ● 品質保証研修 ● ハードウェア研修	● ソフトウェア研修 ● デバイステスト研修 等	OJT 期間
事務系		事務系基礎研修 ● Microsoft 研修 ● 部署研修 等		
製造系 他		製造研修 ● ねじ締め・はんだ付け 等		

## 従業員エンゲージメント

アドバンテストは、2018年に初めてグローバル全体を対象に Gallup 社によるエンゲージメント・サーベイを実施しました。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により実施を見合わせていましたが、2021年秋に3年ぶり2度目のサーベイを実施しました（次回、2024年10月実施予定）。

2018年の初回サーベイによってさまざまな気づきを得て以降、地道な活動を積み重ねてきました。こうした活動の一つひとつがリテンション施策となって、「個人の力」と「組織の力」の両輪を回す原動力になり、最終的には当社グループの利益率や生産性の向上、お客さまのご満足、離職率の低減等につながっていくものと考えています。つまり、エンゲージメント向上施策は、利益率向上施策、生産性向上施策、顧客満足度上昇施策、リテンション施策でもあります。

### 実施の目的

アドバンテストは、すべての従業員が価値を認められ、尊重され、共通の目標を達成するために共に働くという文化を継続的に追求しています。このサーベイの目的は、従業員が私たちの会社や組織についての考えを共有できるような機会を提供することです。それはマネージャーとチームとの対話を促進し、あらゆる階層の従業員が私たちの会社や組織を改善するためのアイデアを生み出すことにつながります。サーベイの結果は、従業員が自分の仕事や職場環境についてどのように考え、また、会社が従業員をどのようにサポートできているかを知るための1つの手がかりとなります。従業員からのオープンなフィードバックにより強みのある分野と改善が必要な分野を特定することができ、改善のためのアクションを取ることで、仕事に対するエンゲージメント・レベルの向上や職場環境の改善につなげ、個々の従業員のパフォーマンスを向上させるとともに会社全体としての業績向上を目指します。このような「個人の力」と「組織の力」を両輪とした取り組みは、従業員エンゲージメントだけでなく人的資本の総合力を高めると考えています。

### エンゲージメントとは

従業員のエンゲージメントとは、従業員の組織やその目標に対する感情的なコミットメントを示します。エンゲージした従業員は、最低限やるべきことをやるのではなく、熱意を持ってエネルギーに、求められたもの以上のアウトプットを目指して仕事に取り組めます。Gallup 社の調査によると、従業員は世界全体のうち15%しかエンゲージしておらず、また、従業員のエンゲージメントと次のような指標との間に関連性があることがわかっています。

- 利益、顧客評価、生産性（正比例の関係）
- 離職率、欠勤率、安全問題発生件数、品質問題発生件数（反比例の関係）

### 調査の結果と今後

2021年度のサーベイは10月12～26日に、その時点で3か月以上在籍しているアドバンテストグループ全従業員を対象に実施し、回答率は90%でした。Gallup 社のプラットフォームを用いており、匿名性を担保したオンライン形式で実施しました。

### 結果

Gallup 社のサーベイにおいてキーとなる12の質問（Q12®）のすべての項目において前回からスコアが上昇するなど、大幅な改善が見られるものでした。すべての質問の平均スコアは3.64で、前回から0.16ポイント上昇しました。これはGallup 社の調査を複数回受けた企業の中でかなり大きな改善幅です。また、Engaged（熱意のある）従業員の比率は26%で、前回から6ポイント上昇しており、前回浮き彫りとなった Recognition（認める・褒める）や成長に関して意識や機会が低いという課

題にも改善が見られました。結果、アドバンテストグループ各社のエンゲージメント・レベルは、各国の標準値と比べるとかなり高いものであることが分かっています。この結果は、従業員一人ひとりがエンゲージメントの重要性を理解し、「INTEGRITY」や「Leading with INTEGRITY」といった変革を受け入れ、実行していることが一定の成果となって表れたものと考えています。

しかし、一方で Gallup 社のサーベイに参加している企業との比較では、当社のスコアは高いものではなく、まだ改善の余地があります。各部門に結果を共有し、その要因についてディスカッションし、それぞれの課題に対応したアクションプランの作成・実施を進めています。

[Gallup サーベイ 12 の質問](#)

## 今後

2024 年にも同じ Gallup 社によるサーベイを予定しています。改善活動の成果を数値として確認するとともに、エンゲージメントへの意識を企業文化として定着させることに、サーベイを継続的に実施する意義があると考えています。エンゲージメントはその国の風土や文化によって大きく異なるものであり、ローカライズした展開が必要になる一方で、当社の企業理念「The Advantest Way」やそれに含まれるコア・バリュー「INTEGRITY」はグローバル共通のもので、各部門の特性、課題に対応したアクションプランを実行しつつ、活動状況をグローバルに情報共有し、企業文化の醸成に向けて投資や取り組みを継続していくことがエンゲージメントの向上に不可欠と考えています。

## エンゲージメント向上に向けた活動：全社

2018 年に実施された Gallup 社の従業員エンゲージメント・サーベイの結果は、自分たちの仕事に対する姿勢や考え方を振り返るきっかけとなりました。

全社では、2019 年からコア・バリュー「INTEGRITY」のワークショップが全従業員向けに開催され、2021 年度からはマネージャー層に向けた「Leading with INTEGRITY」ワークショップが開催されました。そうした中で、INTEGRITY の実践により企業文化の変革に貢献した人を称え、The INTEGRITY Award も創設されました。



## INTEGRITY の深化と進化

The INTEGRITY Award は「INTEGRITY」を優れた行動で実践し、企業文化の変革に大きく貢献した従業員を peer to peer（仲間同士）で推薦し、感謝を伝えるためのワールドワイドな表彰制度です。四半期ごとに候補者の推薦募集と選考を行い、ここで選出された従業員は、年度ごとに発表される「CEO アワード」の候補者としてノミネートされます。2022 年度の The INTEGRITY Award の推薦件数は 400 件、推薦された人々は 1,203 名にのぼり、そのうち、3 組が CEO アワードの INTEGRITY 部門で表彰されました。



INTEGRITY アンバサダーと Culture Council で実施したワークショップの様子 (2022 年 12 月 丸の内本社にて)

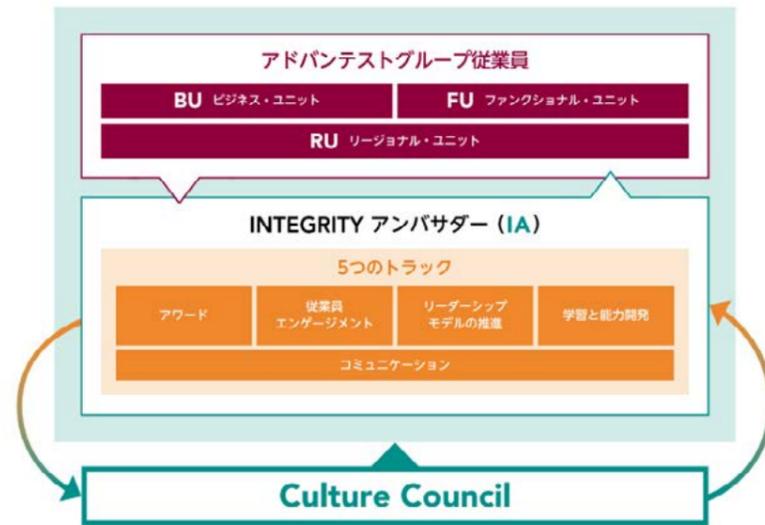
私たちアドバンテストグループでは、このように互いを認め合い、感謝を伝えることによって、個々の従業員の貢献や価値が認められ、尊重される文化を継続的に追求しています。こうした全社活動は、各組織やチームのレベルにまで浸透し、各組織内のみならず、組織を横断した自走活動にまで広がっています。

また、同じく 2022 年には「INTEGRITY」活動をさらに推進するために、吉田社長（当時）と数名の執行役員等からなる「Culture Council」を発足させ、各ビジネス・ユニット、ファンクショナル・ユニット、リージョナル・ユニットから推薦された代表者を「INTEGRITY アンバサダー (IA)」として任命しました。INTEGRITY アンバサダーは、7 つの国・地域から選ばれた熱意あふれるメンバー 38 名 (2024 年 5 月現在) で構成され、「アワード」「従業員エンゲージメント」「リーダーシップモデルの推進」「学習と能力開発」「コミュニケーション」の 5 つのトラックに分かれて、アドバンテストグループ全体でのさらなる INTEGRITY の実践を目指して活動しています。

2023 年度は IA 同士の定期的な交流により、従来とは比較にならないほどの速さで組織風土をよくする取り組みが口コミで広がり、影響の輪が大きくなりました。また、制度自体を従業員にとってよりよい方向に進化させる動きも加速しました。

アワードトラックでは、The INTEGRITY Award プログラムの一環として「The Advantest Forest」スポンサーツリー活動を構築しました。この活動では、2024 年度から The INTEGRITY Award で同僚を推薦した人と推薦された人の双方に対し、エクアドル、フィリピン、タイで NGO 等の協力のもと植樹の協賛者としての証書を贈呈します。推薦者にも証書を渡すことで、The INTEGRITY Award への協力を敬意を表すとともに従業員と環境への両面でサステナビリティにつながる啓発活動になると考えています。

## INTEGRITY 推進体制



## | 取り組み事例 1：組織横断の取り組み

「クロス 1on1」は、従来の 1on1 とは一味変え、組織の垣根を超えてメンター（助言する側）とメンティー（助言される側）が 1 対 1 で話し合う場です。メンティーは自分の部署や仕事だけでは得られない気づきを得て、能力を引き出してもらうことができます。メンターにとっても、リーダーシップ・モデルの最も重要な要素の一つであるコーチングスキルを向上させる機会になります。

2020 年に ATE ビジネスグループ（日本）で 10 名からスタートしたこの活動の参加者は回を追うごとに増えています。INTEGRITY の EMPOWERMENT を実践する取り組みと、その輪の広がりが評価され、21 年度の The INTEGRITY Award の CEO アワードの 1 つに選ばれたこと、また IA 同士の社内交流が活発になったこともあり 2023 年の 9 クール目には 70 名以上（メンターおよびメンティー含む）になりました。また 24 年の 10 クール目には海外からもメンター希望者が現れました。

## | 取り組み事例 2：可視化ツールの導入

ATE ビジネスグループ（日本）では、2021 年 4 月からエンゲージメント可視化ツールをつかってチームの状況をサーベイし、その後にチームでの対話と改善活動をするサイクルを 3 カ月ごとに回しています。活動の運営は、部門の内外の有志によるサーベイフィードバック活動推進メンバーがおこない、サーベイへの参加・不参加はチームの総意で決める運用としています。定期的に外部講師を招いてウェビナーを開いたり、各チームの活動事例を共有できる場を設けたりしながら、参加チームへの支援活動を続けています。

2022 年度に任命された「INTEGRITY Ambassador (IA)」のうち 2 名が推進チームのメンバーだったため、IA 間での定期的な交流が行われる中でサーベイフィードバック活動が事例共有されています。2021 年 4 月に 169 人(22 チーム)で始まった活動は、24 年 3 月時点で 573 名 (64 チーム) となり ATE ビジネスグループ以外のユニットの参加者の方が多くなりました。推進メンバーのうち 5 名が IA です。

とくに 9 つのコア・バリューを体現した行動に対して渡すスモールギフトとして、INTEGRITY チョコをつくったことによる反響はたいへん大きかったです。1 部門で INTEGRITY チョコをつくったことをきっかけに、部全体の管理職に配布して活用したところ、エンゲージメントスコアが上昇しました。受け取った人からの喜びの声も大きく、この経験によって称賛が強くエンゲージメントに関係することを学ぶ機会となりました。その後、INTEGRITY ガムというバリエーションを増やし、配布範囲も大きく広げました。今では行動変容を認め、賞賛する、なくてはならないコミュニケーションツールになっています。

また、ATE ビジネスグループの 1 部門は部全体の課題に取り組もうと「オフサイトミーティング」の実施へと進化しました。

## | 取り組み事例 3：オフサイトミーティングで組織の活性化を図る

T2000 プロダクト・ユニット（以下、T2000PU）では担当役員を含むメンバー全員が参加する対話型のオフサイトミーティングを 2023 年 3 月から 10 回（20 人×2 日間）にわたって事業所近くのカフェで実施しました。

開催のきっかけは、T2000PU の担当役員の危機感です。部署を超えた従業員間の相互理解が少なくなっていることと、利己的な考えが強くなっていることへの不安がありました。こうした課題解決に向けて外部コンサルタントのアドバイスを得ながら 8 か月かけて構想を練り、トライアルを経て開催しました。

初日は、T2000PU の現状とワークショップへの期待を担当役員自らが語ることから始まりました。グループ分けは、年齢や担当分野の構成を組織全体の人員構成と同じ割合にして相互理解の機会を増やしました。これにより T2000 開発の歴史を探るセッションでは、時代ごとにどのような気持ちで仕事に取り組んでいたかを経験者が語り、若手との対話が生まれました。培われてきた技術や想いを深掘りする時間となり、互いの仕事への理解が深まっていきました。2 日目は組織を今後どうしていきたいのか、自分たちを主語にして考えたり、伝えたりするセッションを実施して終了しました。

オフサイトミーティング実施後は PU 内のコミュニケーションが活性化する企画を続けています。組織の状況を見て必要そうな活動を取り入れながら、組織の活性化を促進する旅は続いています。

## 事例

- 月 1 回の部門集会後にグループに分かれて 15 分間の雑談時間を設ける
- PU 内メンバーと抽選によるミステリーランチをする



## 取り組み事例 4：経営見える化ワークショップの開催

フィールドサービス本部（FS）では、2023 年度に顧客体験\* の向上を主テーマとして、日本国内の FS 全従業員を対象とするワークショップを全 4 回にわたって実施しました。FS の方針に新たに追加された顧客体験の向上という概念に対する理解を深め、自分ごととして業務に取り組むためのきっかけ作りになるようにワークショップ形式で開催しました。



ワークショップは、会社の中長期経営方針と FS 本部方針を皆で共有した上で、個人とチームがどうあるべきかを体系的に理解し、チーム間での意見交換を行うことで、自社・自部門・自身の価値を共感できるようになりました。

- 第 1 回：自部門のミッション・ビジョンを考える（2023 年 4 月）
- 第 2 回：ビジョンに向けてチームがやるべき事を理解する（2023 年 7 月）
- 第 3 回：周りの部署のビジョンを理解する（2023 年 10 月）
- 第 4 回：顧客を感動させるシナリオを考える（2024 年 2 月）

ワークショップにはユニフォームを着て参加し、フォトコンテストと称してチームごとの趣向を凝らした作品の共有も行い、楽しみながら、全員の一体感を醸成する企画も取り入れました。2024 年度はワークショップで議論した内容を実現する実践フェーズに入ります。

\* 顧客体験とは、顧客が商品やサービスの購入を通じて体験する一連のプロセスを意味します。

## 取り組み事例 5：企業風土の改善 (Advantest Korea Co., Ltd.)

Advantest Korea Co., Ltd. (ATK) では、2022 年から企業風土の改善に取り組んできました。この活動は 2022 年にまず管理部門で実施し、日常業務の中でよい取り組みを行った同僚への感謝や賞賛の言葉を伝える「褒めたたえ活動」など称賛しあう文化づくりを行いました。その結果、社内アンケートの称賛に関する設問では 12% の改善、成長の促進に関する設問では 13% の改善が見られました。このようなよい結果をさらなる改善につなげるため、2023 年度には活動を全社に広げました。

改善活動を実行するメンバーを「チェンジエージェント」として各部門から選出し、「チェンジエージェント」たちが、従業員に必要な変化や活動についてのアイデアを集め実行可能なプランにまとめました。その結果、カルチャーデー（企業文化に関するディスカッション）、褒めたたえ活動、同僚や部下との会話の機会提供など、従業員の行動やカルチャーの変化を促すさまざまな取り組みが行われました。また、異なる世代や立場の人たちをよりよく理解するためのワークショップを全社レベルで実施し、日常業務での交流に役立つ円滑なコミュニケーション・スキルを学ぶ場を設けました。このような取り組みの結果、従業員からは、「上司の励ましが力強いモチベーションになる」、「ATK 全体で心理的安全性を高める取り組みが継続的に行われている」など多くの好意的なコメントが寄せられました。

2023 年 4 月には、社内アンケートの声を生かして福利厚生施設「Health Lounge」（「健康への取り組み事例」参照）をオープンしました。このような様々な改善活動により、2024 年 4 月に「Great Place to Work（働きがいのある会社）」の認証を取得することができました。（「働きがいのある職場の実現」参照）。

## 取り組み事例 6：統合した新たな仲間とも「INTEGRITY」

2023 年 1 月 1 日付けで、アドバンテストグループに統合された「R&D Altanova 社（RDA）」。給与、福利厚生、その他のプラットフォームの統合だけでなく、米国、台湾、パキスタン、コスタリカの RDA 従業員に The Advantest Way とコア・バリュー「INTEGRITY」を理解してもらう必要がありました。アドバンテスト・アメリカの HC チームは、RDA のこれらの国や地域のオフィスで、コア・バリューについてのワークショップを 11 回、オンラインで 6 回の計 17 回実施し、新しいメンバーたちとも価値観の共有をすることができました。ワークショップ修了後には、参加者一人ひとりにコア・バリュー修了証が手渡されました。



新たにアドバンテストグループの仲間に加わった R&D Altanova 社の従業員

なお、この新たな仲間向けのワークショップは各国の人事に引き継がれ、その後を買収完了した、台湾の Shin Puu 社やオランダの Salland 社においても同様に進めています。

## 健康経営の推進

アドバンテストは、これまで生活習慣病予防対策や、メンタルヘルス対策、禁煙対策など、従業員の健康維持・増進に取り組んできましたが、これを一層推進するために、「健康経営」の導入を決め、2019年9月に「健康宣言」を制定しました。

定時終業奨励日の設定や有給休暇の取得を推奨する等、ワークライフ・バランスにおいても積極的に取り組み、アドバンテストは2020年11月に女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」、2022年10月に次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」を取得しました。(株)アドバンファシリティズも2022年から「えるぼし」を取得しています。

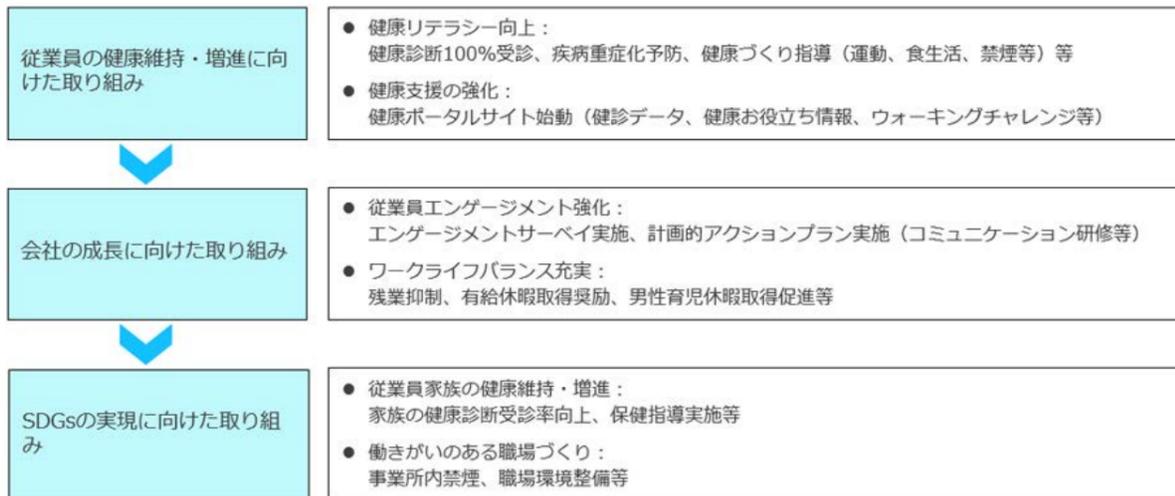
また、アドバンテストは経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2024」(大規模法人部門)に認定されるとともに、認定法人の上位500社に該当する「ホワイト500」に4年連続で選ばれました。今年も昨年に引き続き、国内の全グループ会社7社を含め認定されました。



## 健康宣言

アドバンテストの経営理念実現のために、従業員一人ひとりが心身とも健康に働くことができる職場作りに取り組み、企業市民としてサステナブルな社会の発展に貢献することを宣言します。

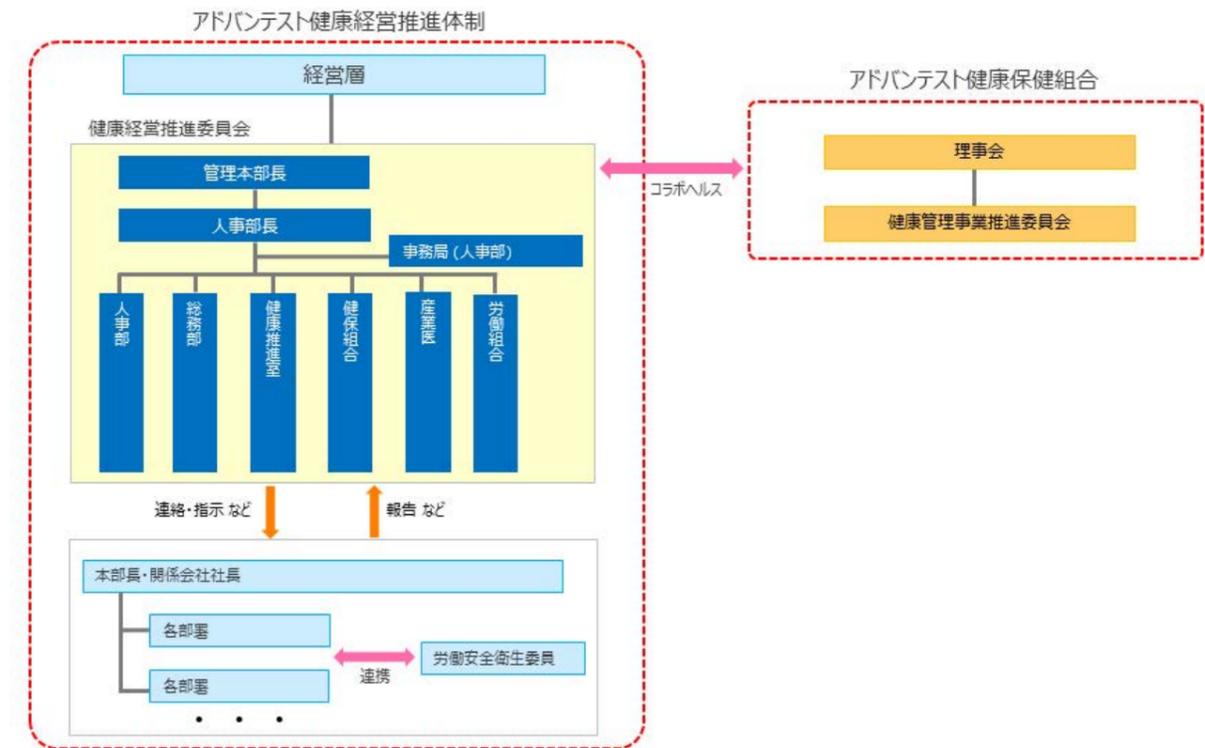
健康宣言に基づき、以下の3つの視点から健康経営に取り組んでいます。



## 推進体制

アドバンテストとアドバンテスト健康保険組合が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職業環境のもと、従業員・家族の健康維持・増進に取り組んでいます（コラボヘルス）。

アドバンテストは、人事部、健康推進室、労働組合等が一体となり健康経営を推進し、アドバンテスト健康保険組合は事業主、労働組合も加わった健康管理事業推進委員会を軸にデータヘルス計画に基づいた保健事業を推進しています。



## 健康への取り組み事例

### アドバンテストと国内グループ会社

健康宣言を制定して以来、アドバンテストおよび国内グループ会社、健康保険組合、労働組合が一体となり、健康診断の受診勧奨、特定保健指導実施率向上、健康ポータルサイト導入などに取り組むと同時に、オンラインダイエット・禁煙プログラム、健康増進アプリを利用した運動促進や健康リテラシー教育など従業員の健康に直接働きかける活動を積み重ねてきました。

2023年度は健康増進活動の推進の一環として、6月1日よりアドバンテスト健保加入者を対象としたウォーキングイベント第2弾「夏の健康づくり42万歩チャレンジ」および11月1日から「秋の健康づくりチャレンジ」を開催しました。

**韓国：**

従業員サーベイの要望により、天安工場の空きスペースを改装して福利厚生施設「Health Lounge」を2023年5月にオープンしました。12台運動器具を備えたジムと、3つの疲労回復室の2つのエリアに生まれ変わり、従業員の好みや体調に応じて活用されています。

**アメリカ：**

サンノゼオフィスでは、オフィスヨガを週に2回のペースで1時間実施しています。背中や肩、首など長時間のデスクワークで影響を受ける部分に重点をおいたエクササイズなので、レッスンを終えて自席に戻る頃には心身ともに整い、仕事の捗りがよいと好評です。

Advantest Test Solutions では、従業員の健康増進とチームワークの向上を目的に、初のウォーキング・チャレンジを実施しました。6月中に合計576万歩を達成するという、野心的な目標を掲げてスタートしたのですが、参加者41名でほぼ倍となる10,139,655歩を達成しました。これはオフィスからブラジルまでの距離に相当し、期待を大きく上回る盛り上がりとなりました。

**台湾：**

創立記念日に立ちっぱなしや座りっぱなしを避け、体を動かして運動してもらおうと、フィットネスコースを企画しました。穏やかな運動のコースと激しい運動のコースの2つを設けましたが、多くは両方のコースを楽しみました。同僚と一緒に踊るといった得難い体験に、大いにリフレッシュできたと好評でした。

**メンタルヘルス**

アドバンテストでは、元気な職場をつくるのは元気な従業員という考えのもと、国内では健康推進室を中心に、「こころ」と「からだ」の両面から従業員の健康管理をサポートし、安全に気持ちよく働けるよう、職場環境を整備しています。メンタルヘルスの活動では主軸を「予防」とし、ストレスチェックは法制度化される前の2012年度から導入しています。ストレスを定量化（見える化）することで、従業員一人ひとりにストレスへの気づきを促し、セルフケアに役立てています。

2023年度のストレスチェックでは92%の回答があり、その結果ストレスが高かった個人の6.9%にこころの健康相談を案内し、うち5.8%の来談がありました。また、セルフケアの強化を図るためのセミナー（2023年度はe-learning）を開催し、受講率は91%でした。

組織分析結果でストレス度の高い職場は、2017年度の17.2%から3.5%に減少しました（2022年度は2.2%）。2019年度からは、ストレス度の高い職場の管理職を対象とし、より実践的な研修で職場環境改善に取り組み、継続的なフォローアップでストレス度改善を目指し、メンタルヘルス不調者の発症しにくい職場の形成に努めています。

また多様なストレスの中、心の健康を悪くすることがあっても、安心して休業・職場復帰できるよう、職場復帰支援として近況報告や産業医面談、復職プランの作成、復帰後のフォロー面談まで8段階のプロセスを設け、これを実行することで、本人にも職場にも過度なストレスがかからないよう対策しています。

**健康相談**

アドバンテストの健康推進室では、産業医、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラーが、身体的なこと、精神的なこと、さまざまな悩み事の相談に応じています。電話やメール、イントラネットから相談を申し込めるので、気軽に利用できます。2023年度は、のべ人数で744件の相談がありました。

**健康診断と健康指導**

アドバンテストおよび国内グループ会社では従業員の健康保持・増進のために、会社で実施する定期健康診断のほかに、健康保険組合からの補助金を利用して人間ドックも受けられます。

アドバンテストグループとしては国内外ともに年1～2回の健康診断を提供しています。国内勤務者では、2018年度から健診受診率100%を達成しています。精密検査受診率は2023年度69.6%（2022年度実績60.8%）、特定保健指導受診率は2023年度83.0%（2022年度75.7%）となりました。健康リテラシー教育は2023年度97.6%（2022年度実績97.7%）の従業員が受講し、健康増進アプリを26.1%の従業員が利用しています。この健康増進アプリを利用しウォーキングイベントを開催するなど運動習慣の定着（運動習慣者比率：2023年度31.1%）を促進しています。

また、「専門医による医療セミナー」を開催しています。2023年度は女性特有の健康課題に対するテーマとして「乳がん」を取り上げ、乳がんに対する正しい知識、定期的な検診の必要性を促し、健康づくりの動機づけを行いました。セミナー終了後のアンケートでは、受講者の90%以上が満足する結果となりました。

健康推進室では所見のあった従業員に対し、主に生活習慣病の改善を目的とした保健指導、メール支援、スタッフ・産業医面談などを行います。また、脳・心疾患の既往がある従業員には健診結果にかかわらず面談し、就業制限をかけて安全を配慮しています。

**労働生産性の向上に向けた取り組み**

プレゼンティーイズムとは、出勤しているものの健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況をいいます。病気や体調不良のために就業できない状態をアブセンティーイズムといいます。いずれもWHO(世界保健機関)によって提唱された、健康問題に起因したパフォーマンスの損失を表す指標です。こうした従業員の健康問題は企業経営の大きな課題となるため、アドバンテストでは従業員の状況を調査しています。

プレゼンティーイズムについては、WHO-HPQの絶対的プレゼンティーイズムを0～4段階の評価に変換して従業員調査を実施し、2023年度の生産性は3.58(2022年度3.58)となりました。

アブセンティーイズムについては、私傷病による休職・欠勤日数を指標として測定し、社員一人あたりの2023年度の実績値は1.1日(2022年度1.1日)となりました。

## 労働安全衛生の推進

### 基本的な考え方

当社は、半導体テストを通じて、世界中の「安全・安心・心地よい」をお届けすることを経営の目標にしています。この「安全・安心・心地よい」は、従業員に対する姿勢にもつながっており、すべての事業現場において実現すべき経営課題として、アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針を掲げています。

本方針は、従業員だけでなく、利害関係者にも周知し、安全衛生管理が重要課題であるという認識を深めるよう働きかけています。

 [アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針](#)

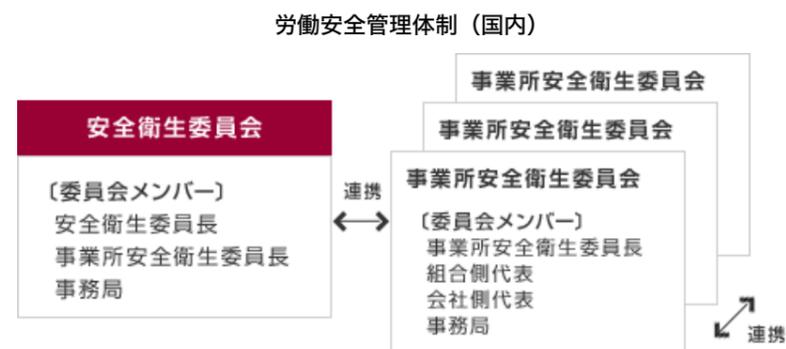
### 推進体制

アドバンテストでは、グループ全体の安全衛生に関する施策や目標を決定する「全社安全衛生委員会」を毎年開催しています。ここで決定される重点活動テーマを基に各事業所の安全衛生委員会で年間目標や計画を策定し、安全衛生活動に取り組んでいます。

また、各事業所の安全衛生委員会事務局との横断的な連絡会を定期的に開催し活動状況などの情報共有により、各事業所の安全衛生活動の強化を図っています。

日本国内の全社安全衛生委員会のメンバーは、Co-CHO & Co-CCO が委員長を務め、各事業所の安全衛生委員会の委員長である役員や国内グループ会社の社長で構成しています。また、各事業所安全衛生委員会のメンバーは、その事業所勤務者の会社・労働組合、双方同数の代表者で構成しています。

安全衛生委員会では、労働安全衛生に関する法令改正や順守状況の確認、また有害危険性リスクに対する審議を通して、対策案を議決し、従業員に議事録により周知しています。



### 海外拠点との連携

アドバンテストでは海外グループ会社と連携し、グローバルの労働災害の発生状況を共有しています。発生した労働災害に対しては、発生原因の特定、再発防止策の策定を行い、各拠点で必要な対策を水平展開することによって、類似した災害の未然防止に努めています。

### ISO45001：2018 群馬工場にて認証取得

2023年4月19日、アドバンテストは労働安全衛生マネジメントシステムの国際的規格である「ISO45001 認証」を、主要工場である群馬工場で取得しました。

ISO45001は、「国際標準化機構（ISO）」が2018年に定めた、労働安全衛生に関する世界共通の規格で、労働に関連した事故や災害の予防および、安全で健康的な職場の提供を達成するための制度の構築とその運用を定めた世界共通の枠組みです。

労働安全衛生マネジメントシステム導入により、リスクアセスメントが職場に普及され、それぞれの部門で潜在的な危険性または有害性を認識し、低減する活動を積極的に実施しています。また、法令改正の情報を受け取る体制を整え、対応の要否の確認や実施状況も記録しています。

群馬工場では、休業災害ゼロを継続しています。

アドバンテストは、労働環境の改善、快適な職場環境の実現に引き続き取り組んでいきます。



Bureau Veritas 認証書（写し）

(株) アドバンテストの ISO45001 認証範囲

適用規格	ISO45001：2018
認証番号	JP023542
認証範囲	半導体・部品テストシステム、メカトロニクス関連製品の製造・メンテナンスサービス、その他関連機器・電子部品、電子回路基板の製造
認証機関	ビューローベリタスサーティフィケーションホールディングス SAS
初回認証日	2023 年 4 月 19 日
対象事業所	群馬工場（事業所内の関係会社を含む）

## 具体的な取り組み

アドバンテストでは、「ESG 行動計画」で掲げた労働災害発生率（LTIR）ゼロの達成に向けて、各拠点で人身災害 0 件を目標として PDCA を回しながら目標達成に向けた活動を推進しています。

2023 年度の主な具体的取り組みは以下のとおりです。

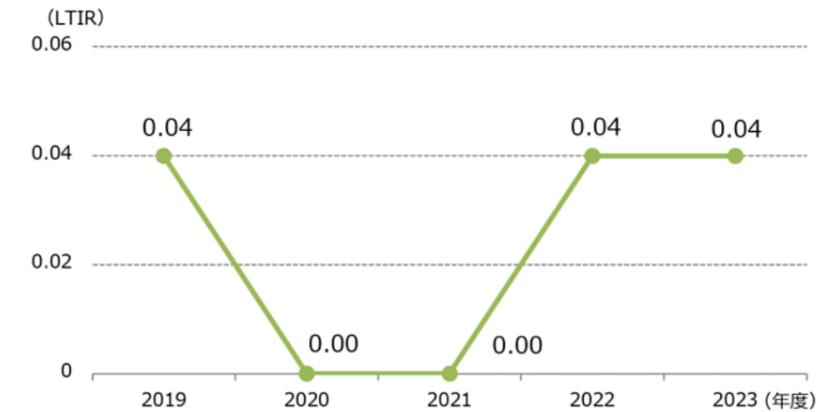
- 職場巡視を定期的実施し、安全衛生委員会で改善状況を報告しています。
- 事故災害の速報を CSR 安全メールで関係者に周知しています。
- 高齢化による労働環境の変化や、情報の認識不足、うっかりミスなどのヒューマンエラーによる事故災害を未然に防止する目的で、全社員対象に e-Learning による一般教育を実施し、意識づけの再確認を行いました。

## 労働災害発生率の計測

過去 5 年間の業務上の死亡者はいません。

2023 年度の国内グループ会社の労働災害発生率（LTIR）は 0.04、海外グループ会社も含めた LTIR は 0.21 でした。

国内労働災害発生率（LTIR\*）



\* LTIR：20 万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

\* 集計範囲：アドバンテスト国内

\* データに派遣社員を含みます。

## 労働安全衛生教育

アドバンテストグループでは、労働安全衛生教育を定期的実施し、労働災害の未然防止と安全衛生意識の向上により、安心で安全な職場づくりに努めています。社内独自の安全衛生教育の一部では、e-learning 形式を採用しています。より多くの従業員の受講を目指しています。

2023 年度安全衛生教育実績

教育カテゴリ	対象者	受講者数（延べ人数）	教育時間
一般教育	管理職・一般社員	13,233 名	6,795H
専門教育	管理職・一般社員	867 名	5,818H

## 取引先との協働によるサステナビリティの推進

アドバンテストグループは、2023 年度より管理系部門の取引先の皆さまへサステナビリティに関連する各種方針を伝達し、各社の活動状況を調査のうえ、その結果に対するフィードバックを開始しています。

具体的にはアドバンテストグループのサステナビリティ関連方針として、The Advantest Way、ESG 推進基本方針、人権方針、環境方針、労働安全衛生基本方針を伝え、取引先の皆さまにご理解いただくとともに、「人権・労働」「安全衛生」「環境保全」「公正取引・倫理」「事業継続」「サプライチェーン・マネジメント」の 6 分野にわたる取り組み状況を調査し、その結果に基づいて各社のサステナビリティ活動推進につなげるようフィードバックを実施しました。

今後に向けては、対象とする取引先を広げるとともに、より有効な双方向のコミュニケーションを目指し、取引先の皆さまとの協働による持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進します。

## 人権の尊重

アドバンテストグループは、グローバルに事業活動を行う中で影響を受けるすべての人の人権が守られなければならないことを認識しています。私たちは、「国連グローバル・コンパクト」が提唱する人権、労働、環境、腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持し、参画するとともに、日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入し、国連が提唱する、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持し、各分野における取り組みを推進しています。こうした人権尊重の考え方は「The Advantest Way」でも明文化され、私たちのあらゆる活動の基盤となっています。

## アドバンテストグループ人権方針

アドバンテストは、2021年7月に「アドバンテストグループ人権方針」を策定しました。この方針では、国際人権章典、国連グローバル・コンパクト10原則、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等に記された人権の尊重を表明しています。

2024年4月のGroup CEOの交代に伴い、私たちはこれらの国際規範に基づいて、あらためてアドバンテストグループ人権方針の見直しを行いました。改定にあたっては、労働組合を含む社内に関連各部署をはじめ、社外の人権専門家にもヒアリングを行い、ご意見やアドバイスを踏まえて案を作成し、経営会議で審議・承認の上、改定しました。

 [アドバンテストグループ人権方針 \(PDF 311KB\)](#)

 [アドバンテストグループ人権に関する重点課題 \(PDF 269KB\)](#)

当社はサプライチェーンを通じた活動においても人権が尊重できるよう、ステークホルダーとのエンゲージメントも重視しています。人権方針の内容は、調達方針ならびにサプライチェーンCSR推進ガイドブックにも反映され、事業により人権に影響を与える可能性のあるステークホルダーには、そのステークホルダー自身だけでなく調達パートナーにまで配慮するよう依頼しています。

また、人権に関しては国ごとの法令対応も必要になるため、法務部門とも連携しながら人権に関する法令を遵守しています。詳細は、[Country Specific Regulations](#) を参照ください。

### 人権尊重の推進体制

人権を含む人事課題についてはCHO（Chief Human Capital Officer）をトップとして、グローバル共通の取り組み体制および各地域個別の取り組み体制を整備しています。

コンプライアンスに関するリスクは、すべてChief Compliance Officer（CCO）に情報が適時または定期的に集約され、CCOから経営会議や取締役会に報告される体制となっています。当社では2023年7月からCHOがCCOを兼務しているため、人権擁護・人事苦情処理委員会等に届く人に関するリスク情報も含めてすべてCCOに集約されます。兼務によって情報が一元的に集められるガバナンスとなっており、当社のリスクマネジメントの強みと考えています。

また、人権方針と重点施策の見直しは定期的に行われています。

 [リスクマネジメントの体制と組織](#)

## 人権に関する重点課題とデュー・ディリジェンス

当社は人権に関する重点課題を6つ定めています。これらの重点課題において、人権のリスクを評価・特定し、人権への負の影響の防止と軽減ができるよう、さまざまな方法で人権デュー・ディリジェンスに取り組もうとしています。



重点課題		従業員 サプライヤー パートナー (地域社会)			アドバンテストの対応	
					人権リスクの調査	自社マネジメントへの統合（教育、その他）
1	差別	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員コンプライアンス意識調査</li> <li>The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等）</li> <li>外部評価機関によるアセスメントの実施（RBA SAQ/VAP 監査、Ecovadis）</li> <li>サプライヤー CSR 調査</li> <li>新規取引先のアセスメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等）</li> <li>コア・バリュー INTEGRITY による企業文化の醸成</li> <li>労使間の対話</li> <li>外部専門家との対話（研修参加等を含む）</li> <li>コンプライアンス窓口の設置（救済措置）</li> <li>取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置</li> </ul>
2	児童労働・強制労働	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライヤー CSR 調査</li> <li>外部評価機関によるアセスメントの実施</li> <li>紛争鉱物の調査</li> <li>新規取引先のアセスメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部専門家との対話（研修参加等を含む）</li> <li>コンプライアンス窓口の設置（救済措置）</li> <li>取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置</li> </ul>
3	労働基本権	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員コンプライアンス意識調査</li> <li>外部評価機関によるアセスメントの実施</li> <li>サプライヤー CSR 調査</li> <li>新規取引先のアセスメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使間の対話</li> <li>外部専門家との対話（研修参加等を含む）</li> <li>コンプライアンス窓口の設置（救済措置）</li> <li>取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置</li> </ul>
4	適切な賃金・労働時間	●	●	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員コンプライアンス意識調査</li> <li>外部評価機関によるアセスメントの実施</li> <li>サプライヤー CSR 調査</li> <li>新規取引先のアセスメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使間の対話</li> <li>コンプライアンス窓口の設置（救済措置）</li> <li>取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置</li> </ul>
5	安全な職場環境・健康管理	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員コンプライアンス意識調査</li> <li>ストレス調査</li> <li>健康診断</li> <li>サプライヤー CSR 調査</li> <li>委託先 CSR 調査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生教育の実施</li> <li>ISO45001：2018 の認証取得</li> <li>産業医面談</li> <li>労使間の対話</li> <li>コンプライアンス窓口の設置（救済措置）</li> <li>取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置</li> </ul>
6	暴力・ハラスメント	●	●	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員コンプライアンス意識調査</li> <li>The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等）</li> <li>サプライヤー CSR 調査</li> <li>新規取引先のアセスメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等）</li> <li>ハラスメント研修の実施</li> <li>コンプライアンス窓口の設置（救済措置）</li> <li>取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置</li> </ul>

※参照先としてリンクされている箇所に関連する内容が記載されています。

## ステークホルダーとの対話

人権デュー・ディリジェンス（人権 DD）を効果的に推進するためには、外部の専門家との交流が欠かせません。2023 年度は ILO 駐日事務所と国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの共同企画「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム」に参加しました。当社の人権に関する取り組みや課題について専門家のアドバイスを参考にしながら、今後の活動につなげていきます。

## 外部評価機関によるアセスメントの活用

<b>RBA SAQ および VAP 監査</b>	<p>RBA (Responsible Business Alliance) は電子機器業界を中心としたサプライチェーンにおける労働、安全衛生、環境、倫理の適正な管理を目的とした国際的な業界団体。当社は RBA のセルフチェックシートを毎年提出し、その結果を分析し改善しています。</p> <p>また、国内工場では RBA VAP (Validated Audit Process) 監査 (*1) を受け、認定書を受領しています。</p> <p>*1 : RBA VAP 監査 (Validated Assessment Program) は、RBA 行動規範に対する準拠状況を第三者監査機関が確認する監査のこと。</p>
<b>EcoVadis のサステナビリティ評価</b>	<p>2023 年度は、EcoVadis 社が実施するセルフアセスメントに回答し、国際標準とのギャップ把握に取り組みました。</p> <p>同社のセルフアセスメントは、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の 4 つのテーマで企業の持続可能性を包括的に評価しており、多くのグローバル企業が同評価をサプライヤー選定における重要な基準として参照しています。当社は、上位 35% の水準に相当する企業に与えられるブロンズメダルを獲得しましたが、今後はさらに高い評価をいただけるよう、人権に関する取り組みを推進します。</p>

## 職場における人権への取り組み

アドバンテストでは、企業倫理相談室、人権擁護・人事苦情処理委員会を中心に、人権問題の啓発、施策、差別的取り扱いに関する相談および苦情対応に努めています。

### 人権教育

企業理念体系である「The Advantest Way」は私たちのすべての活動の基本となっています。「The Advantest Way」の行動基準には人種・性別・年齢・国籍・宗教・社会的出自・身体的障害・疾病・性的指向などによる差別を禁止する、人権擁護に関する考えを明記しています。

2013 年度から実施している「The Advantest Way」の e-learning 研修は当社にとって最も重要な研修であり、2023 年度に体系づけられたグループ共通のコンプライアンス基礎教育 (GCEP) の中でも一番先に受講するコースとなっています。2023 年度も海外を含めアドバンテストグループ全社員が受講を完了しています。また、The Advantest Way の対面研修である INTEGRITY Workshop は新入社員研修（キャリア採用、M&A による入社者も含む）として実施され、当社の企業風土をより理解できる場となっています。

人権と差別マニュアル、ハラスメント防止ガイドも策定した上で、サステナビリティ行動計画 2024-2026 の目標として GCEP の受講率 100% を掲げることによって、人権の保護・尊重を推進しています。

[The Advantest Way](#)

### 結社の自由と労使間の対話

アドバンテストは、「結社の自由」「団体交渉権」を基本的人権のひとつとして尊重しています。労働組合の結成を認めている国や地域においては、労働協約において、組合が団結権・団体交渉権・争議権を保有することを認めています。また、法令や労働慣行により労働組合の結成が認められていない国、地域においても、「結社の自由」「団体交渉権」の目的である労使間対話を通じて、健全な関係の構築と問題解決に努めています。

アドバンテストおよび国内連結子会社では、アドバンテスト労働組合等が組織されています。2023 年度、アドバンテストでは 80.2% の従業員が労働組合に加入しています。すべての組合とも労使協議を真摯に実施しています。

また、アドバンテスト労働組合との労働協約書において、安全衛生および苦情処理等について記載しており、各事業所の安全衛生委員会の運営、人権問題・人事苦情処理等につき、双方が協力して対応しています。

## 人権問題に関する報告・相談窓口（内部通報窓口）の設置

アドバンテストは、グローバル共通の企業倫理ヘルプラインを設置し、職場だけでは解決が難しい人権についての問題や相談がある場合に、企業倫理相談室に報告・相談できる制度を設けています。匿名での報告・相談が可能な仕組みを取り入れており、また、主要な言語である16言語での報告を受け付けています。スマートフォンなどのモバイル端末から報告・相談できるよう、QRコードを記載したポスターも各事業所に掲示しています。報告・相談事項は企業倫理相談室が中心となって対応し、報告者・相談者が不利益な扱いや報復行為を受けることがないように、万全な注意を払っています。また、ヘルプラインの相談・報告をより行いやすくするため、外部の法律事務所（弁護士）への通報窓口も設けています。なお、これらのヘルプラインは海外からも利用が可能であり、グローバルイントラネットのトップページにリンクを貼っています。

また、国内においては、労働組合とともに人権擁護・人事苦情処理委員会も設置し、国内の人権問題についての相談を受け付けています。2023年度のヘルプラインおよび人権擁護・人事苦情処理委員会で受け付けたハラスメント関係の相談は3件でした。相談者のプライバシーに十分配慮したうえで人権擁護・人事苦情処理委員会が適切な対応を実施し、迅速な解決を図っています。

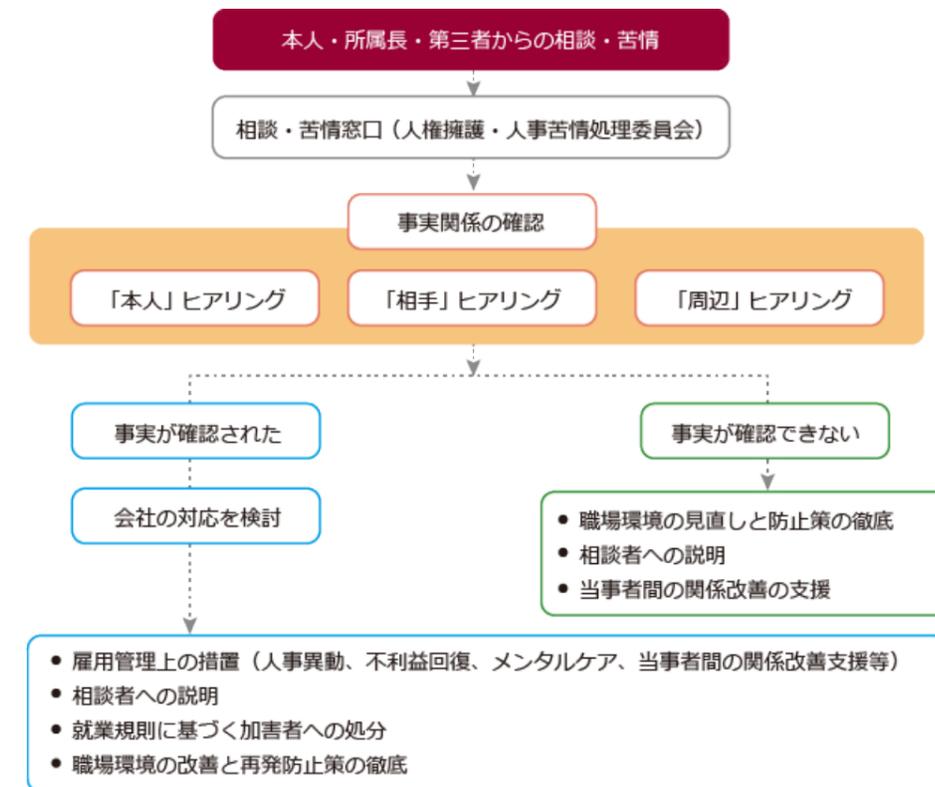
当社は、この活動を通して、従業員一人ひとりがお互いの人権を尊重し、安心して働くことのできる職場づくりに努めています。

### 国内での対応イメージ

人権擁護・人事苦情処理委員会に届いた相談・苦情に対しては、相談者の不利益にならないよう、相談者本人の意向や事案の内容により柔軟に配慮をしながら対応しています。

本人（または所属長や第三者）から人権擁護・人事苦情処理委員会に対して相談・苦情が届いたら、内容に応じて委員会メンバーの中から主担当者を決めます。その後、委員会メンバーと労働組合による「本人（被害者）」「相手方（加害者）」「周辺」のヒアリングを行います。事実関係の状況に応じて以下のような対処をしています。

事実が確認された場合	<p>会社の対応を検討したうえで以下のような対処を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用管理上の措置（人事異動、不利益回復、メンタルケア、当事者間の関係改善支援等）</li> <li>● 相談者への説明</li> <li>● 就業規則に基づく加害者等への処分</li> <li>● 職場環境の改善と再発防止策の徹底</li> </ul>
事実が確認できない場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場環境の見直しと防止策の徹底</li> <li>● 相談者への説明</li> <li>● 当事者間の関係改善の支援</li> <li>● 相談・苦情への対応の流れ</li> </ul>



## ハラスメントの防止

ハラスメントについては、1999年7月より防止ガイドを作成し、ハラスメントの防止に努めてきました。法改正に基づき妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやパワーハラスメントについても追加し、改訂を行いました。従業員がいつでも参照できるように、イントラネットに掲載しています。

主な内容は、以下のとおりです。

1. 昨今のハラスメントに関する動向について
2. 職場におけるセクハラ
3. 職場におけるパワハラ
4. 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
5. ハラスメントの影響
6. 法律や規則の観点から見たハラスメント
7. ハラスメントの防止対策
8. ハラスメントを受けた場合の対応

上記については、各自でセルフチェックができるように工夫を凝らしています。

ハラスメント防止について従業員へ理解を促すため、2006年4月より新入社員研修と新任 Manager 研修において、ハラスメント防止など人権をテーマとした教育を毎年行っています。管理職向けには研修を手厚く実施しています。2019～2020年度には全管理職に対してハラスメント研修を実施しました。2022年11月から2023年5月には国内グループ会社を含む役員および管理職、その他推薦を受けた人を対象にハラスメント防止とコミュニケーションについての対面研修を20回以上実施しました。

## ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (DE&I)

当社は、企業が持続的に成長していくためには、多様な従業員が活躍できることが不可欠であると考えています。当社は、従業員の多様性を尊重し、柔軟な働き方を支援するとともに、公正な処遇を行うことにより、従業員が自分らしく、やりがいを持って働くことのできる環境の整備に努めています。また、当社は事業に関わるすべての人の人権の保護・尊重のための取り組みを進めています。

### ダイバーシティへの取り組み

会社の持続的な成長のためには、多様な従業員一人ひとりの活躍が不可欠です。そのため、アドバンテストではコア・バリューの一つとして「INCLUSION AND DIVERSITY」を掲げ、誰もが働きやすい職場環境をつくり、プライベートと仕事を両立しながら能力を最大限に発揮し続けられる働き方を浸透させていくことが重要だと考えています。その考えのもと、アドバンテストで働く一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍し続けられる職場づくりや企業風土の形成に積極的に取り組んでいます。

### グローバル人財の採用・活用

アドバンテストは一貫して優秀な人財のグローバルな活用に努めることで成功・成長を目指してきました。その中でも特筆すべきは、2011年のVerigy社の統合です。この統合により、従業員の半数近くが海外になるという、人員構成上の大きな変化が起きました。現在ではこの傾向がさらに強まり、約6割が海外となりました。そのため近年は、事業のグローバル化を背景に、異文化に対する深い理解と高いコミュニケーションスキルを持って、グローバルな舞台で業務を遂行できる人財のさらなる獲得を目指しています。

また、ビジネス環境のボーダーレス化に伴い、グループ各社との人財交流を通して、人財育成、組織のグローバル化を推進するため、ワールドワイドな視点での制度構築および人財の採用、育成、配置等に力を入れています。たとえば、社員にグローバルな環境下での業務遂行を経験させるため、グループ各社との人財交流を継続的に行うこととし、双方の組織における日常業務やトレーニングを通して、それぞれの持つ技術やノウハウを共有することで、個々の社員がより高度な技術と多様なビジネス環境に適応したスキルを習得する取り組みを実施しています。

グループ各社との人財交流をしやすいするため「Global Transfer Policy」を策定し、グローバルで職種に関係なく、かつ公平に処遇できる体制をとっています。また、グローバルで人財獲得競争が激化していることから、株式報酬の付与対象範囲を拡大するなど、優秀な人財のリテンションに努めています。

2024年7月現在、経営幹部である執行役員26名中14人が外国籍であり、アドバンテスト単体では、11カ国の国籍の社員が働いています。今後も、優秀な人財には国籍を問わず公平にチャンスを与え、国境を越えた人財登用、交流により、グローバル人財の育成と組織のグローバル化を推進していきます。

## 副業制度による多様な働き方への支援

アドバンテストは、従業員の多様なライフスタイルと個々の成長のため、多様な働き方について検討しています。その一環として、従業員のスキルアップや多種多様な人財の獲得、定着化を目的として、全従業員を対象に副業のルールを 2022 年 11 月に整備しました。2024 年 7 月現在、25 名が副業を行っています。

アドバンテストには特別なスキルをもった多種多様な従業員がいます。副業は、従業員がそのスキルを向上、あるいは開発する機会を得られるだけでなく、それを会社がグリップすることで社内イノベーションの創出にもつながると考えています。

一方、当然副業によって生じるリスクもあります。そのため、副業実施に当たっては許可制にしたほか、副業実施者とその所属長が、注意点を十分に理解した上で副業を開始できるよう、その両者に対してマニュアルの熟読と e-learning の受講を必須としています。

副業は、そのリスクに対して十分に配慮する必要はあるものの、従業員のスキルの開発や向上、社内イノベーションの創出など、従業員だけでなく会社にとっても魅力的なものです。時代の変化に応じてルール整備を行いつつ、有意義なものになるよう努めています。

## 女性活躍の推進

アドバンテストは、常に多様な価値観を受け入れ、人種・性別・年齢・国籍などに関係なく活躍できる企業風土づくりを推進しています。2024 年 3 月現在で全従業員のうち女性の割合は全体の 21.8%（前年度 21.2%）、管理職における割合は 9.4%（前年度 9.0%）であり、女性従業員の採用と管理職に占める女性比率のさらなる向上が課題です。



当社では、もともと男性比率が高い技術系の学生の採用が多く、従来の採用活動では女性が当社を受験するための動機付けができていませんでした。こうした状況を踏まえて、特に技術系の女性に対して当社の魅力を伝えることに注力し、女性向けの PR を強化しています。ウェブサイトや採用パンフレットでも女性社員の活躍を広く伝え、また、就職イベントでは、女性向けの制度やキャリアプランなどの説明を行い、アドバンテストの女性社員がどのように活躍しているかを紹介しています。

アドバンテスト単体においては、2018 年度から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画で管理職に占める女性割合を産業ごとの平均値以上とする数値目標をかかげ、目標達成に向けた取り組みを推進しています。2020 年 11 月には、女性活躍推進法に基づく「えるぼし 認定段階 2（2 つ星）」を取得しました。女性社員には様々なライフステージの変化があることを踏まえ、個々人の状況に応じて柔軟な働き方ができるよう家庭と仕事の両立支援制度に力を入れています。女性社員が長く働き続けられる環境整備を進めることで、女性社員の活躍の機会を後押ししています。

当社は、今後も継続して女性比率を上げる取り組みと長く働き続けられる制度の両輪を進めることで、女性管理職比率の向上にもつなげていきたいと考えています。

## キャリア入社従業員コミュニケーション向上への取り組み（国内）

アドバンテストでは新卒入社の従業員が過半数ですが、ここ数年でキャリア入社の従業員が増えています。キャリア入社の従業員が当社の経営理念や製品への理解を進め、他部門のメンバーとの親交を図れるよう、2023 年から以下のような取り組みを実施しています。

- キャリア入社フォローアップデイ
- ミステリーランチ
- 開発部門見学会
- Greeters

これらの企画は従業員のことを考えた声から生まれました。想いに応えた有志がつながり企画となり、キャリア入社との交流が促進され、さらに新しい企画へとつながっていきましました。キャリア入社の従業員が活躍しやすい環境は、すべての従業員が活躍しやすい環境につながります。今後も多様性を大切に、組織を活性化していきます。

なお、キャリア入社の従業員向けにはグローバルで実施している NEO もあります。詳細は、「[Global New Employee Orientation \(NEO\)](#)」を参照ください。

### キャリア入社フォローアップデイ

直近約 2 年間のキャリア入社の従業員を対象としたフォローアップ研修を立ち上げ、98 名が参加しました。これまで、キャリア入社の従業員向けの研修としては、人事部による入社日当日の規定等の説明を主とした導入研修と他の従業員も参加するビジネス研修が主となっていました。他によい研修プログラムはないか、横のつながりを増やすことはできないかという人事部の想いと、自社製品や歴史について知りたい、他の事業所も見学したいというキャリア入社の従業員からの要望が合致したことでこの研修が実現しました。

この研修は、1 日でキャリア入社の従業員同士がコミュニケーションを深められるプログラムです。懇親会には上司や本部長も出席し、和気あいあいとした時間となりました。実施後のアンケートでは、「普段接しない人とコミュニケーションできてよかった」という声がたくさん寄せられました。今後第 2 弾として、The Advantest Way に関するディスカッションを予定しています。

### ミステリーランチ

課題であった従業員コミュニケーション向上のため、特に横のつながりが少なく困っていたキャリア入社の従業員を中心に、部署を超えたメンバーでランチ会を実施しました。このランチ会をミステリーランチと名付けました。なぜミステリーかといえば、参加希望者の中からランダムに選ばれた 3～4 名で、一緒にお昼ごはんを食べる企画だからです。企画の検討を進める中で率先して事務局に加わってくれるキャリア入社の方も増え、ランチ会は丸の内本社、群馬 R&D センタ、埼玉 R&D センタで行われ、参加者は延べ 100 名以上になりました。今までにない取り組みだったため、ランチ会は会社への素朴な疑問が解消したり、困ったときに相談できる人ができたりと、その後につながる有益な時間となりました。

ランチ会に参加したメンバーでその後親睦会を行い、社内で友人ができた人もいました。Gallup のエンゲージメントサーベイの Q<sup>12</sup>® には、「Do you have a best friend at work?」という設問があります。社内で友人ができるということは、エンゲージメントに繋がるとされており、よい取り組みだったと考えています。

Gallup のエンゲージメントサーベイの詳細は、「[従業員エンゲージメント](#)」を参照ください。

## 開発部門見学会

この取り組みは、管理部門の管理職から「管理部門には、自社の製品についてわからない人も多いので、勉強できる場を与えてあげたい。自分たちの会社が扱っている製品を実際に見て知ることはエンゲージメント向上に繋がるはず!」という提案があり実現しました。

メモリ、T2000、V93000 の各製品について担当者からレクチャーを受けた後、実機を見学しました。その後、管理本部だけでなく、新入社員、キャリア入社 of 従業員、間接部門の従業員にも展開されました。参加者からは好評の声が次々と届き、今後もこの取り組みは継続する予定です。

## Greeters

キャリア入社 of 従業員が活躍できる環境支援のため、国内 4 拠点 11 名の有志による働きかけで、2024 年 4 月に「Greeters」というコミュニティが発足しました。

「Greeters」は、入社したばかりの従業員が壁にぶつからないよう、同じような経験を持つ従業員を中心に、気軽に問合せや相談ができる従業員交流の場を提供しています。国内各拠点から約 60 名が登録している「Greeters」のグループチャットには、有志による自己啓発セミナーの開催や、技術イベントの紹介など、悩み相談以外にも業務内外で役立つ情報が飛び交っており、キャリア入社 of 従業員の新たな発見の場になっています。

## シニア人財の積極活用（国内）

アドバンテストは、シニア人財の活用の観点から 60 歳定年後の再雇用制度を導入していますが、2013 年 4 月の高年齢者雇用安定法の改正や国の年金支給開始年齢の引き上げなどに伴い、再雇用制度を改定しました。シニア人財の雇用の安定を図るとともに、定年前の経験や配属を考慮した処遇、配属を行うことで、ベテラン社員のスキルやノウハウを積極的に活用しています。また、一人ひとりの成果が評価として賃金に反映されるしくみを設け、モチベーションを喚起することにより、賃金に見合う成果を期待しています。また、2018 年度には本人の希望により短時間勤務および短日勤務制度を導入し、就業日以外の副業・兼業を行えるよう制度を整備しました。

2023 年度に新たに再雇用制度を利用開始した 50 名のうち、短時間勤務を 1 名、短日勤務を 5 名、それぞれ利用しています。この制度の導入により、シニア人財は個々のライフスタイルに応じてフレキシブルに勤務することが可能となり、さらなるワークライフ・バランスの実現につながっています。

## 実例

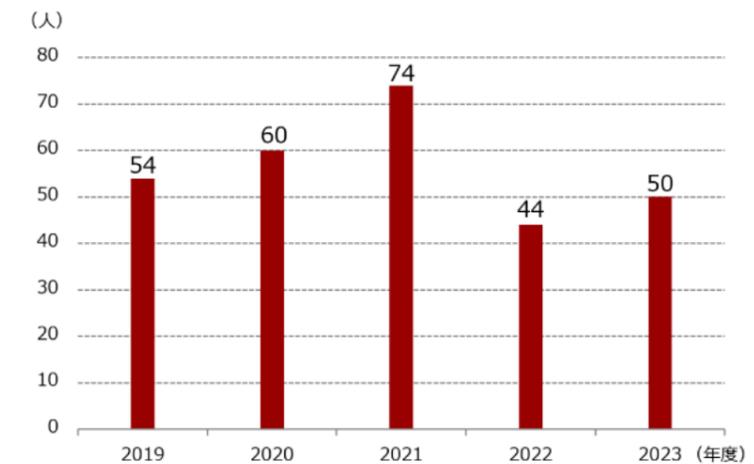
アドバンテストでは、2022 年 6 月から生産本部で長年の経験を持つシニア社員が主導し、群馬工場働く従業員向けに「テストって何?」という講座を開催しています。この講座誕生の背景には、製品が複雑に進化する中で製品への理解が難しくなっており、また、生産台数が急増する一方でコロナ禍と部材調達課題が重なるなど、従業員の心理的負担が大きくなっているという事情がありました。「テストについて知ること、自身の業務と製品、また、製品と社会の関係を理解し、仕事にやりがいを感じてくれたら」という思いで、シニア社員が企画しました。

本講座は、少人数開催で開催し、受講者の理解度に応じた説明スタイルを採用したことによって受講者と実施者の双方向の学びの場となっています。2023 年 4 月までに 47 回実施され、生産本部の半数以上に当たる 237 名が受講しました。

回を重ねるごとに、自身の業務と製品の関係、また、製品が社会でどのように役立っているのかを従業員が自分ごととして理解しやすいプログラムに進化しており、従業員エンゲージメントの向上にもつながっている手ごたえを感じています。

2023 年 5 月から社内報を通じてこの活動に共感した従業員からの要望により講座内容は共有されています。現在、国内外の 6 部門でそれぞれの業務に応じた「テストって何?」講座が展開されています。

再雇用制度利用者推移



\* 集計範囲：アドバンテスト単体 新たに再雇用制度を利用開始した方の人数を集計しています。（前年からの継続利用の方は含めず）

## 障がい者の雇用

アドバンテストは、障がいのある方の雇用推進を目的とし、特例子会社アドバンテストグリーンを 2004 年 9 月に設立しました。同社は設立以来、「『個人の自立・社会の成長』を地域と共に」をスローガンに、障がい者の雇用促進と就労安定に努めています。

事業内容は主に、造園・清掃・正門受付・配送・パンの製造販売・リサイクル促進など、従業員が気持ちよく働ける職場環境を提供することです。地域社会や関係機関と連携しながら、障がいのあるなしに関わらず、共に働ける職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

また、海外グループ会社においても 13 名の障がい者が就労しており、意欲高く業務に取り組んでいます。

2024 年 3 月現在、アドバンテストの障がい者雇用率は、2.84%と法定雇用率を上回る状況ですが、今後の法定雇用率見直しも念頭に積極的に雇用を促進していきます。

## 新規雇用への取り組み

作業手順の標準化や作業の可視化を推進するなど、障がいがあっても十分に仕事ができる環境整備を行なっています。様々な障がいをもった方が活躍できる職場であることを、特別支援学校等に紹介し、実習生や見学会の希望なども積極的に受入れるなど雇用につなげています。

リサイクル事業として、棄却文書などの使用済みの紙から新たな紙を生産できる製紙機を導入し、再生紙によるコピー用紙や名刺、カレンダー等を作成し提供する事業を立ち上げました。雇用促進と環境貢献につながる取り組みを推進しています。製紙機によるリサイクルの詳細については、環境ページの「資源循環」から参照ください。

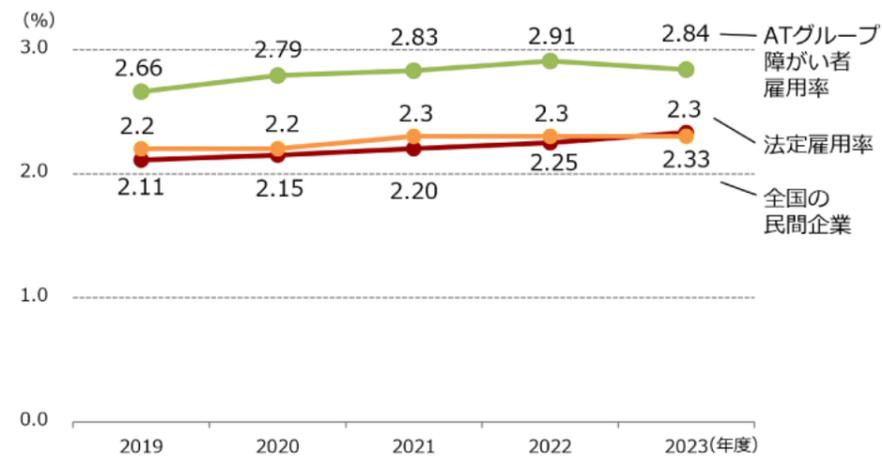
## 働きがいへの取り組み

障がいのある社員の「やりがい」や「働きがい」などのモチベーションを向上させる目標制度や表彰制度、他者評価を取り入れた「月間 MVP 制度」を実施するなど、お互いを尊重して思いやる風土を醸成しています。

さらに各々の障がいに応じた職場支援をするため、職場適用援助者（ジョブコーチ）や障害者職業生活相談員、キャリアコンサルタントなどの有資格者を配置するとともに、家族や支援機関会社との定期的な 4 者面談を実施するなど、課題の情報共有と問題の早期発見に努めています。

2021 年度には、以上のような取り組みや長年にわたって積み重ねてきた従業員の努力が埼玉県より評価され、アドバンテストグリーン of 従業員 2 名が優秀勤労障害者として「埼玉県雇用開発協会会長表彰」を受賞しました。

障がい者雇用率の推移



\* 集計範囲：アドバンテスト単体+アドバンファシリティズ+アドバンテストグリーン

## ワークライフ・バランスへの取り組み

アドバンテストは、ワークライフ・バランスの実現が最終的には企業価値の向上に寄与すると考えています。従業員がプライベートと仕事を両立しながら能力を最大限に発揮し、働きがいを維持し続けていくためにも、メリハリのある働き方の実現が必要だと考えています。そのような考えのもと、柔軟な勤務制度や働きやすい環境整備を進めています。

国内では、定時終業奨励日の実施や年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度（全従業員対象）の積極利用といった既存制度のさらなる活用を進めています。年次有給休暇消化率（年間付与 23 日（勤続 10 年未満は 22 日））は毎年 70% 近い高い水準を維持し続けており、2023 年度は 80.0% でした。なお、全従業員を対象としたテレワーク制度や、ホームオフィス勤務制度を導入しており、多くの従業員が個々の業務や働き方、ライフスタイルに応じて、より柔軟で効率的に働ける制度の拡充を図っています。

また、働く制度の充実だけでなく、従業員の健康をサポートすることもワークライフ・バランスの観点では重要と考え、グローバルで従業員が心身とも健康に働く職場づくりをしています。詳細は、「健康経営の推進」を参照ください。

### テレワーク制度

アドバンテストでは、2020 年 4 月からテレワーク制度を導入しています。テレワーク可能な上限日数もありません。情報セキュリティの基本方針に従った上で、通常の業務の多くはテレワークで行えるような環境が提供されています。

テレワーク制度の導入により、新しい働き方が広がったことにもなり、子育てや介護等に関わる従業員はもちろんのこと、多くの従業員にとって、業務とプライベートを両立する一助となっています。

### 育児・介護の両立支援制度

アドバンテストでは、社員がどのようなライフステージにあっても、個々人の状況に応じて柔軟な働き方ができるよう仕事と家庭の両立支援制度の整備に力を入れています。

### 日本の支援例

妊娠中の社員は、100%有給保証の妊娠通院・妊娠障害休暇制度が利用でき、医師からの指導がある場合は短時間勤務制度を選択することも可能です。育児休職や介護休職も法定を上回る水準で整備しており、育児休職は最長で子供が 2 歳 3 か月に達するまで、介護休職は最長 3 年まで取得できます。配偶者の出産、育児、不妊治療、看護・介護等の目的で取得できる積立休暇などの休暇制度も広く活用されています。また、子育て中や介護にあたる社員を対象に、育児・介護短時間勤務を可能にしており、育児短時間勤務は子供が小学校 6 年生まで利用でき、多くの子育て期の社員が制度を活用し、育児と仕事の両立を図っています。介護短時間勤務は個々の状況に応じて対応できるよう期間の上限を設けていません。

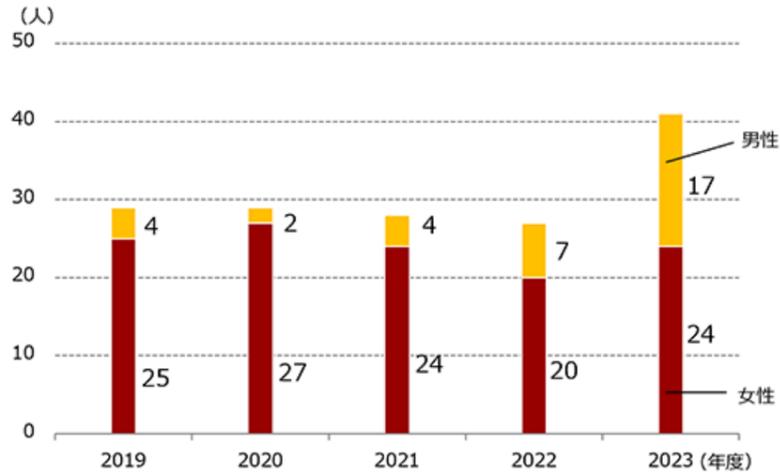
結婚、出産、育児、家族の看護・介護、配偶者の転勤等の事情により、やむを得ず退職せざるを得ないケースもあるため、一定の条件を満たす場合に再雇用する制度も整備しています。

男性の積極的な育児参加支援にも取り組んでおり、子育て中の男性社員やその上司向けの個別相談、育児関連制度の案内、育児休職取得の意思確認や取得する際のサポートを行っています。また、2022 年度から子の出生後 8 週間以内に育児休職を取得した場合、4 週間を限度として育児休職補助金を支給することを制度化しました。

なお、2023年度の育児休職からの復職率は100%、男性の育児休職取得率は34%でした。

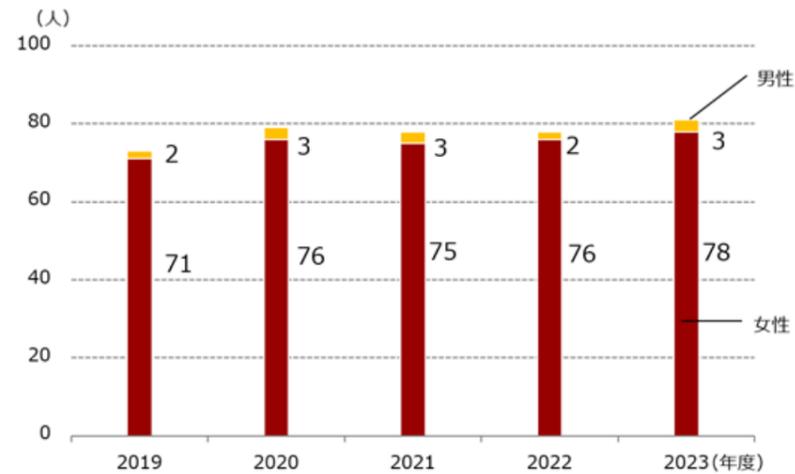
今後も子育て中の男性社員に向けた個別の案内を継続して行い、男性の育児参加を支援します。

育児休職取得社員数



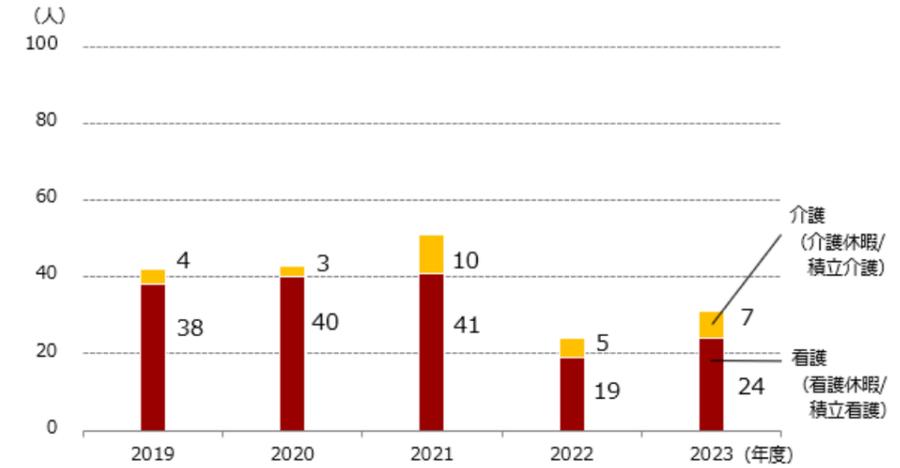
\* 集計範囲：アドバンテスト単体

育児短時間勤務適用者数



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

看護・介護休暇取得者数



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

### 両立支援活動への評価

国内では、次世代育成支援対策推進法に基づき、2022年4月～2024年3月の行動計画期間の取り組み（男性の育児休職取得率向上や両立支援の環境づくりのための施策・取り組み、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進の取り組み）を行いました。これまでの活動が認められ、アドバンテストは2022年10月に2回目の「くるみん」認定を受けました。今後も、従業員一人ひとりのワークライフ・バランスを重視し、多様な人材がより活躍できる職場環境を目指してさまざまな取り組みを推進していきます。

### 両立支援制度の利用促進

国内では、社員に両立支援制度を広く知ってもらい利用促進を図るため、社内イントラネット上に「両立支援ナビ」サイトを設置し、個々のライフステージに応じて利用できる両立支援制度情報などを提供しています。近年は、両立支援制度の積極的なアナウンスのほか、男性の育児休職取得者の体験談を掲載したり、両立支援相談窓口等を設置して個別相談がしやすい環境を整備したりするなど、社員にとって両立支援制度が活用しやすい環境づくりを進めています。

## 時間外労働時間の短縮

アドバンテストは、従業員の健康を守り、ワークライフ・バランスを実現するため、労働時間の適正化に取り組んでいます。アドバンテスト単体では、以下の目標を立て、業務の効率化や従業員の意識改革などを進めるとともにフレックスタイム制、時差勤務等の諸制度を活用することにより、時間外労働時間縮減に向けた取り組みを進めています。

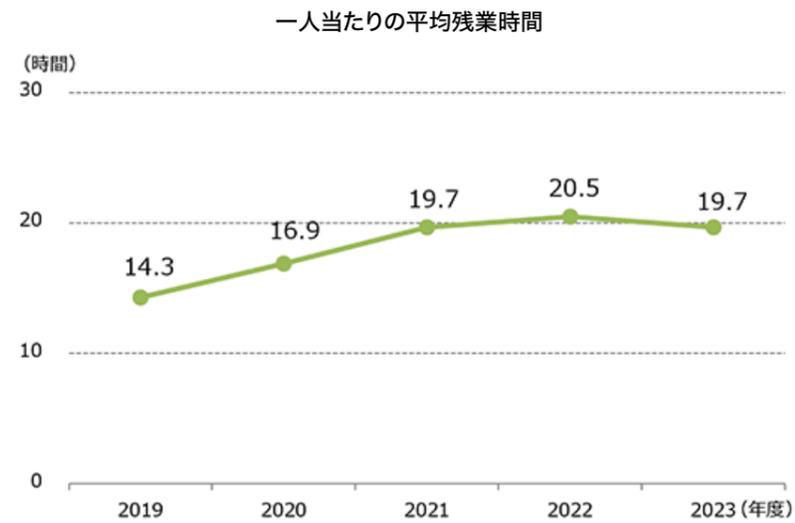
### 時間外労働時間縮減の目標値

月間時間外労働 80 時間以上	0 人
-----------------	-----

2020 年度以降は、引き続き時間外労働の削減を女性活躍推進法の行動計画に取り入れています。社内イントラで周知し、メリハリのある働き方の実現に向けた取り組みを進めるなど、さらなる時間外労働縮減に努めています。

こうした取り組みを行ってきましたが、2023 年度は月間時間外労働 80 時間以上を 0 人にする社内計画は未達成となりました。

未達成の理由は、突発的なトラブル対応によるものでした。2023 年度の一人当たり時間外労働時間は、2024 年 3 月時点の平均で 19.7 時間となっています。2022 年度に多かった増産対応や納期対応等が減少したため、残業時間も前年度から減少しました。

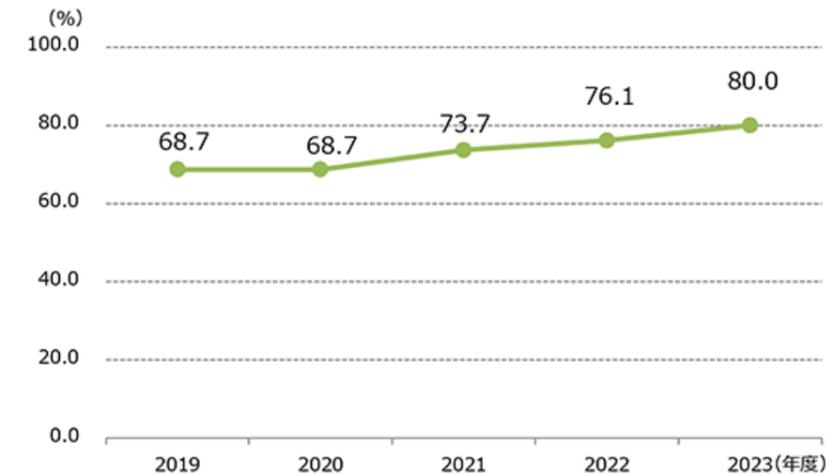


\* 集計範囲：アドバンテストグループ（日本・中国・韓国）  
\* 韓国のみ、部下のいない管理職の残業時間を含んでいます。

## 年次有給休暇とその他の休暇制度

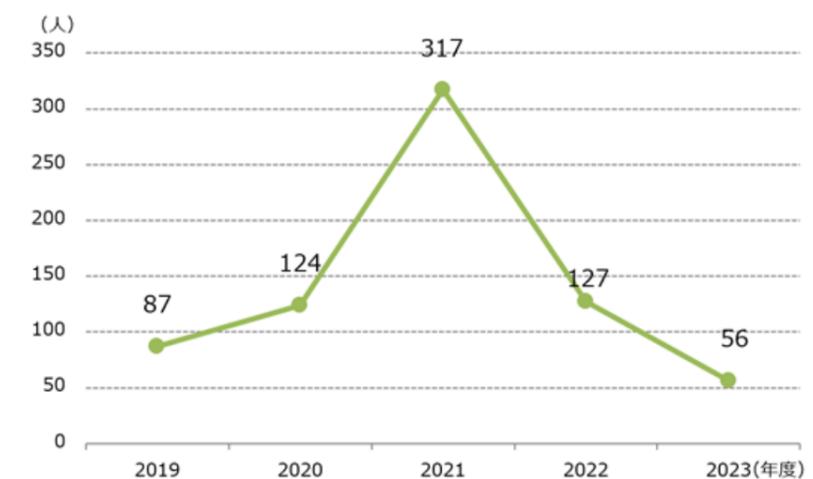
アドバンテスト単体ではワークライフ・バランス実現のため、各人の業務計画やライフスタイル等に応じた年次有給休暇（最大年間 23 日）の取得を推進しています。計画有給休暇（年間 6 日～ 12 日）に加え、多目的連続休暇（年間 3 日）、ヤリフレッシュ休暇（勤続 10 年、20 年、30 年経過時にそれぞれ 3 日、5 日、8 日の休暇を付与）制度を導入しています。また、失効する年次有給休暇を年間 5 日、最大 30 日まで積立ができます。積立休暇は、育児や私傷病、介護・看護のほか、ボランティアや自己啓発、不妊治療やドナー協力、罹災などの事由で取得が可能となっています。2023 年度には時間単位有給休暇を導入し、従業員が柔軟に有給休暇を取得できるようサポートしています。

有給休暇取得率グラフ



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

積立休暇取得者数



\* 集計範囲：アドバンテスト単体

## 働きがいのある職場の実現

アドバンテストは、あらゆる従業員がワークライフ・バランスを実現し、従業員一人ひとりが働きがいを持ちながら働ける職場の実現に向けて取り組んでいます。

COVID-19 感染拡大によるテレワークの普及やグローバルオペレーションの進行などにより働き方の環境は大きく変わり、働く場所やスタイルに多様性が求められています。そのような中で、会社のオフィスはどうあるべきかを考え、快適さ・安全性・生産性などに配慮した形でオフィスのリニューアルを行うなど、職場環境の改善・向上に取り組んでいます。

### 新しい働き方の実現に向けたオフィスリニューアル

アドバンテストでは、新しい働き方の実現に向けて、各拠点でオフィスリニューアルを進めています。

群馬 R&D センタでは、竣工当時（1号館 1996年、2号館 2001年）から使用している什器等の老朽化や、テレワークおよび Web 会議の増加といった働き方の変化を背景に、2022年度から全面的な事務フロアのリニューアルを開始しました。

2023年度は、前年度にリニューアルした2つの事務フロアを対象に、効果・検証アンケートを実施しました。オフィス環境の満足度ははかるほぼすべての項目でポイントが上昇し、働きやすさが向上していることを確認しました。一部、改善が必要な項目については2024年度中の対応を計画しています。2023年度は、大規模な工事は中断しましたが、各フロアにカフェマシンやティーサーバを設置し、コミュニケーションエリアに設置されているウォーターサーバを入れ替えるなど、品質を落とさずにCO<sub>2</sub>排出量の削減にも取り組みながらオフィス環境の改善に努めました。

2024年度は、出社が基本となる働き方への対応を検討し、新たに2つの事務フロアのリニューアルを開始します。

今回のリニューアルは、大規模であるがゆえに長期的な視点に立ち、どのような什器やレイアウトがコンセプトの実現に有効なのか、リニューアル後の効果・検証も並行して実施しながら進めています。また、グローバルオペレーションの進行などを見据え、今後、働き方の環境は大きく変わり、働く場所やスタイルにも多様性が求められます。そのような中、会社のオフィスはどうあるべきかを考える一つの施策として、定期的に海外拠点のファシリティ担当者との打合せを行っています。快適さ・安全性・生産性などに配慮したオフィスをどう構築していくか、情報交換をしながらより良い環境の実現を目指しています。

### 職場コミュニケーションの活性化

コロナ禍後、テレワーク推奨から出社を基本としたワークスタイルへ転換し、職場でのコミュニケーションを活性化する取り組みを開始しました。この取り組みの一環として、全体集会、年頭挨拶、創立記念式典、技術発表会等の開催日を、全従業員が出社する日とする「リアル・コミュニケーション・デイ（RCD：Real Communication Day）」（出張や休暇中を除く）と決めました。群馬 R&D センタでは、他の事業所に先行し2024年1月よりRCDが試験導入されました。この取り組みによる出社人数の増加に対応するため、一部執務エリアの増席や食堂のリニューアルを実施しました。

この取り組みを全事業所に展開し、Face to Face によるコミュニケーション活性化を引き続き推進しています。



各フロアのミニカフェ  
（カフェマシン、ティーサーバ）



コミュニケーションエリアの  
ウォーターサーバ



執務エリアの増席



VIP 食堂（和室）の  
リニューアル



RCD のお菓子提供の様子

### デジタルワークプレイス活動「#myADV」の推進

アドバンテストは、2020年5月にスタートした「#myADV デジタルワークプレイス（#myADV）」において、グローバルな事業展開と世界中で働く従業員の「ハイブリッドな働き方」を推進するため、継続的に改善活動を行っています。

#myADV は、Global IT Collaboration チームが推進役となって、ボランティアの #myADV ガイド（2024年7月現在、200名以上）を支援する仕組みをとっています。具体的には、Global IT Collaboration チームが、#myADV ガイドに対する定期的なコーチングセッションや、特定の事業体に対する組織別ユースケース分析・トレーニングを実施し、コラボレーションツールの全社的な普及・活用を支援しています。

2023年度はグローバルなコミュニケーションを促進させるため、全社共有の翻訳ツールを導入し、#myADV ガイドに対して使い方や機能のトレーニングを行いました。

加えて、部門別ホームページの作成ツール統一を目指し、活動を進めています。ツールを統一することで、部門に関わらずホームページのキーワード検索が容易になり、#myADV ガイドによる作成サポートも可能になります。

さらに、AI を活用したキーワード検索アプリの開発を行い、部門別ホームページへの展開を目標にしています。

## 「Great Place to Work® (働きがいのある会社)」として表彰 (ドイツ)

Advantest Europe GmbH (ドイツ) は、国際的な人事コンサルティング機関「Great Place to Work®」が実施する、従業員の働きがいに関する調査に2017年から1年おきに参加しています。2017年、2019年、2021年は「働きがいのある会社」のトップ100として表彰され、2023年はIT・コミュニケーション部門でトップ10にランクインしました。Great Place to Work®は、あらゆる規模、業種、地域の企業を対象に調査を行い、調査結果が一定水準を超えた企業を「働きがいのある会社」として認定し、さらにその上位企業を「働きがいのある会社」ランキングとして毎年発表しています。



当社グループ各社においても、従業員一人ひとりが働きがいを持ちながら働ける職場の実現に向け、働き方改革に取り組んでいます。

## 「Great Place to Work® (働きがいのある会社)」の認証を取得 (韓国)

Advantest Korea (韓国) は、2023年5月に初めてこの調査にエントリーしました。2024年3月に2度目の挑戦で一定水準を超えるよい結果を出すことができ、2024年4月に「Great Place to Work®」の認証を取得しました。働きやすい職場を作るため、企業文化について語る「カルチャーデー」イベント、日常業務の中でよい取り組みを行った同僚に称賛や感謝を伝える「褒め称え活動」など、さまざまな取り組みの結果が、認証取得につながりました。(詳細は「企業風土の改善」参照) またこれらの取り組みにより、入社時に歓迎されていると実感した従業員が80%に上りました。



## 「Family Friendly Corporation」として認定 (Advantest Korea Co., Ltd.)

Advantest Korea Co., Ltd. (ATK) は、2022年12月より「Family Friendly Corporation」の認証を取得しています。「Family Friendly Corporation」は、家庭に優しい企業文化を推進し、ワークライフバランスの実現に取り組んでいる企業に対して韓国政府が付与している認証です。認証を受けた企業は、認証マークの使用や、政府によるプロジェクトに参加する際の加点、従業員が公共施設を使用する際の割引など、様々な特典を受けることができます。



ATKの従業員は、ワークライフバランスプログラムを最大限に活用しており、非常に高い得点で認証を取得しました。特にフレックスタイムの活用、産前産後休業、育児休業、妊娠中の短時間勤務については満点の評価となりました。加えて、家庭に優しい企業文化についての従業員満足度は非常に高く、休暇の利用、パソコンの電源オフシステム、家族向けのイベントの開催について高い評価を得ました。

## 公正な評価・処遇

業績評価やキャリア開発に関しては、グローバル共通の制度となっています。期初に立てた目標に対し、期中に上司と適宜コミュニケーションを図るとともに、年度末の考課面談を通じて行っています。この面談は、正社員だけでなく、一部の契約・嘱託社員にも実施しています。

報酬については、公平性を重視するだけでなく、将来の成長を支える優秀な人財のリテンションにも取り組んでいます。

## ARMS 人事制度

アドバンテストは、海外売上高比率が90%以上、全従業員のうち6割以上が海外関係会社の従業員で占めており、グローバルカンパニーとして事業を推進しています。この体制を踏まえ、当社は2012年4月、世界の複数拠点による協業や人事交流・異動などを円滑に進めていくためのグローバルに統一された人事制度、「ARMS (Advantest Resource Management System)」を導入しました。



「ARMS」では、これまで各国の事業会社が独自に定めていた資格制度を廃して、新たに世界共通の10段階の資格制度を整備しました。この制度では、ジョブレベル1から6までを一般社員層に、ジョブレベル7から10までを管理職層に適用しています。管理職層については、予算管理や部下の考課・労務管理などを担当するマネージャーと、業務の取りまとめや業務遂行に専念するマネージャーの2系統を制度化しました。部下をもつライン長を前者、それ以外のスペシャリストを後者に位置づけ、

複線型の資格制度とし、多様な人財をマネージャーとして処遇できる体制としています。

また、基本給や賞与などの給与体系についても世界共通のルールを適用しています。例えば、従来のアドバンテストでは、賞与は所属する各国法人の業績を反映する仕組みが主でしたが、新制度では連結決算の損益を反映する仕組みに変更しました。さらに、人事考課についても2012年度から新しい制度を適用しています。これらグローバル共通の新制度によって、社員は世界のどの組織に所属していても同一基準の評価・処遇が適用されており、すべての社員が評価、育成等に関する面談を年1回以上受けています。

本グローバル人事制度導入後、日本からの海外出向者の増加や海外関係会社間の人財交流などが図られ、組織の活性化、企業業績の伸長に寄与しています。

グローバル・ジョブレベル & タイトル

Job Level	Job Title		Descriptions
1	Entry		上位者の直接の監督下で…
2	Career		特定の組織領域において…
3	Associate		専門家/技術者のエントリーレベル…
4	Developing		業務遂行の過程で専門性…
5	Senior		専門分野における経験…
6	Expert		シニアレベルの専門性…
7	(Sr.)Manager	(Sr.)Consulting Manager	チームの目標達成のため…
8	Director	Consulting Director	組織のゴールや目標を設定…
9	Sr. Director	Principal	長期的な目標に沿った…
10	VP (or SVP)	Fellow	アドバンテストグループの戦略…

一方、就業時間や在宅勤務制度の有無など詳細な労務管理については、世界各国の法令や現地の労働習慣などに応じて個別に運用していく仕組みです。

2014年度以降、グローバルな人事データベースを整備し、グローバル規模でのプロジェクトチームの組成やスムーズな人事異動などに有効活用しています。また、2015年度の人事考課よりグローバルな人事考課システムを導入し、利用を開始しました。

今後も、グローバルな人財開発システムの整備や、多様な人財の積極的な雇用・登用によるダイバーシティの推進、各国の事業戦略などに即した人財採用戦略の策定や、グループの多様な人財がそれぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に積極的に取り組んでいきます。

## コア・バリュー視点を考課システムにも反映

2019年にコア・バリュー「INTEGRITY」を導入した際には人事考課制度の評価シートに加えることで、期中の行動を振り返るきっかけの1つとしています。

具体的には、「INTEGRITY」に込めた9つの価値観（Innovation/Number One/Trust/Empowerment/Global/Respect/Inclusion&Diversity/Teamwork/Yes）を評価シートの行動考課として自身の行動を項目ごとに記載できる形式としています。評価面談時に上司との対話を促し、面談後に上司がコメントを記載してフィードバックしています。

コア・バリューを研修等によって頭で理解するだけでなく、考課時に自身の行動と結びつけ振り返ることによって、従業員一人ひとりの変化を促し、課題に柔軟に対応できる組織にしていきたいと考えています。

## 新しい管理職候補育成・管理職登用制度を導入（日本）

アドバンテストでは、2023年10月に新しい管理職候補育成・管理職登用制度であるMP-1（Management Program 1）を導入しました。これまで、管理職への登用については、本部長推薦に基づく役員面接で行っていましたが、新任管理職の平均年齢上昇や早期登用の難しさが課題でした。また、管理職を目指す従業員の育成メニューも十分とは言えず、グローバル人財の育成が急務でした。そこで、年齢、性別を問わずやる気と能力のある従業員に管理職にチャレンジする機会を提供するとともに、自律的なキャリア形成を促し、管理職として活躍できるよう育成を行い、当社グループの持続的成長に貢献できる人財輩出を目指します。

### MP-1 概要

- 完全挙手制  
受講者は推薦ではなく、本人の挙手（応募）に基づき、選考の上、決定されます。
- 多様な育成メニュー  
リーダーシップ、マネジメント、コーチング、語学、論文、グループ研修、役員面接など12の科目全てを履修し合格した者がMP-1修了者となります。
- MP-1修了が管理職登用の条件に  
移行期間後は、新たに管理職となるには、MP-1を修了していることが条件となります。MP-1修了者は、管理職の空きポジションが生じた際に、社内公募または人事異動により管理職となります。
- 若手にも管理職登用の可能性  
新卒入社の場合、入社4年目から応募が可能であり、20代で管理職に登用される可能性があります。

## インセンティブおよびリテンション

当社では2002年よりストック・オプションを役員、国内外幹部従業員向けの株式報酬として導入しました。この株式報酬制度をインセンティブおよびリテンションとしてより機能するよう、いくつかの変遷を経て、2021年度の第2期中期経営計画の策定とあわせて社員がグローバルに当社の株式を保有できる枠組みを構築しています。

海外では人財獲得競争が激化しています。ワールドクラスのエンジニアを確保するため、当社では報酬の付与対象範囲を拡大し、3～5年の譲渡制限期間付株式報酬としてのリテンション用のRSUを導入しています。リテンション報酬の範囲や規模については継続して検討を行っています。

適切な給与水準設定、「INTEGRITY」の浸透を通じた快適で働き甲斐のある職場づくりに加えて、こうしたインセンティブおよびリテンション施策が離職率の改善にもつながると考えています。

株式報酬制度の概要と推移



年金制度

アドバンテスト（国内）は、退職金の制度としてポイント制を導入しています。また、退職金制度の一部として、基金型の確定給付型企業年金を導入し、一定の条件のもと退職金を年金として受け取ることができます。

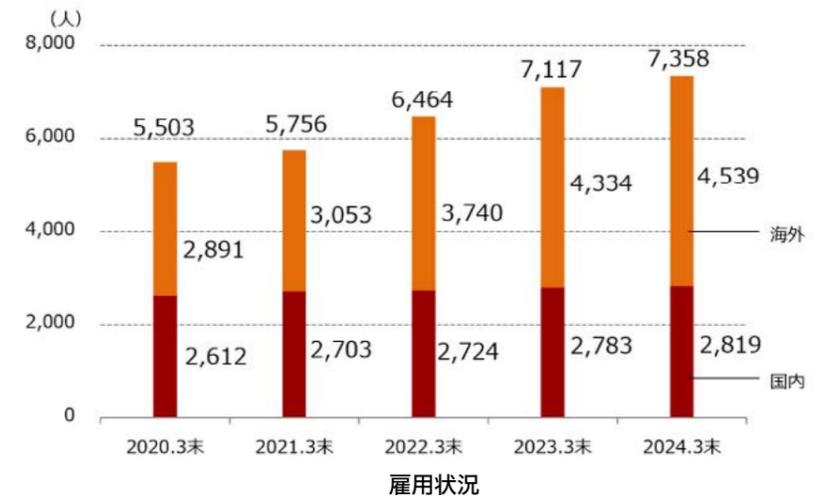
2018年度に確定給付型企業年金制度の一部を確定拠出型企業年金制度に変更し、ポイント制の退職金制度とは別に、確定拠出年金制度をスタートしました。

その結果、退職金は会社支給の退職一時金と、勤続年数により年金化が可能な基金支給部分と、確定拠出年金制度の3本立てとなっています。

雇用の状況

アドバンテストグループは、従業員一人ひとりの人権を尊重し、人種・性別・年齢・国籍・宗教・社会的出自・身体的障がい・疾病・性的指向などによる差別を排除することを、基本方針で約束しています。また、採用や人事処遇においても、差別を排除し、グローバルに活躍できる人財の採用、育成、登用に力を入れています。

従業員数の推移は以下のとおりです。



地域別従業員数

		2021年度			2022年度			2023年度			女性比率	地域別比率
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
国内	日本	2,220	504	2,724	2,256	527	2,783	2,289	530	2,819	18.8%	38.3%
	アジア	959	321	1,280	1,088	372	1,460	1,105	379	1,484	25.5%	20.2%
海外	ヨーロッパ	763	157	920	903	202	1,105	955	220	1,175	18.7%	16.0%
	北米	1,178	362	1,540	1,363	406	1,769	1,402	478	1,880	25.4%	25.6%
	海外計	2,900	840	3,740	3,354	980	4,334	3,462	1,077	4,539	23.7%	61.7%
合計		5,120	1,344	6,464	5,610	1,507	7,117	5,751	1,607	7,358	21.8%	

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

## 地域別管理職数

	2021 年度			2022 年度			2023 年度							
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性 比率	地域別 比率	うち 現地 採用数	現地採用 者からの 登用率	
国内	日本	465	18	483	465	20	485	472	20	492	4.1%	37.4%	491	99.8%
海外	アジア	225	45	270	237	45	282	233	49	282	17.4%	21.5%	273	96.8%
	ヨーロッパ	214	23	237	223	25	248	239	25	264	9.5%	20.1%	261	98.9%
	北米	246	36	282	251	27	278	247	29	276	10.5%	21.0%	268	97.1%
	海外計	685	104	789	711	97	808	719	103	822	12.5%	62.6%	802	97.6%
合計		1,150	122	1,272	1,176	117	1,293	1,191	123	1,314	9.4%		1,293	98.4%

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

\* 管理職の定義：10段階の資格制度におけるLevel7以上。10段階の資格制度のうち、ジョブレベル1から6を一般社員層に、ジョブレベル7から10を管理職層に適用しています。

## 雇用形態別従業員数

	2021 年度			2022 年度			2023 年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正社員	4,739	1,202	5,941	5,194	1,350	6,544	5,326	1,440	6,766
非正規社員	381	142	523	416	157	573	425	167	592
合計	5,120	1,344	6,464	5,610	1,507	7,117	5,751	1,607	7,358

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

## 年齢別社員数

	2021 年度			2022 年度			2023 年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30 歳未満	627	215	842	884	262	1,146	913	256	1,169
30～40 歳未満	969	291	1,260	1,088	338	1,426	1,153	380	1,533
40～50 歳未満	1,328	356	1,684	1,325	382	1,707	1,283	419	1,702
50～60 歳未満	1,519	289	1,808	1,581	317	1,898	1,681	331	2,012
60 歳以上	296	51	347	316	51	367	296	54	350
合計	4,739	1,202	5,941	5,194	1,350	6,544	5,326	1,440	6,766

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

## 新規採用数

	2021 年度			2022 年度			2023 年度					
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性 比率	地域別 比率	
国内	日本	49	18	67	70	23	93	85	12	97	12.4%	11.4%
海外	アジア	147	45	192	209	60	269	95	27	122	22.1%	14.4%
	ヨーロッパ	67	12	79	188	46	234	99	25	124	20.2%	14.6%
	北米	563	181	744	421	133	554	318	188	506	37.2%	59.6%
	海外計	777	238	1,015	818	239	1,057	512	240	752	31.9%	88.6%
合計		826	256	1,082	888	262	1,150	597	252	849	29.7%	

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

## 離職者数

	2021 年度			2022 年度			2023 年度					
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性 比率	地域別 比率	
国内	日本	21	4	25	25	5	30	22	4	26	15.4%	4.8%
海外	アジア	89	15	104	74	8	82	65	12	77	15.6%	14.1%
	ヨーロッパ	17	6	23	30	3	33	32	7	39	17.9%	7.2%
	北米	144	48	192	247	78	325	284	119	403	29.5%	73.9%
	海外計	250	69	319	351	89	440	381	138	519	26.6%	95.2%
合計		271	73	344	376	94	470	403	142	545	26.1%	
退職率		6.39%	7.16%	6.54%	7.93%	7.82%	7.91%	7.76%	10.52%	8.33%		

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

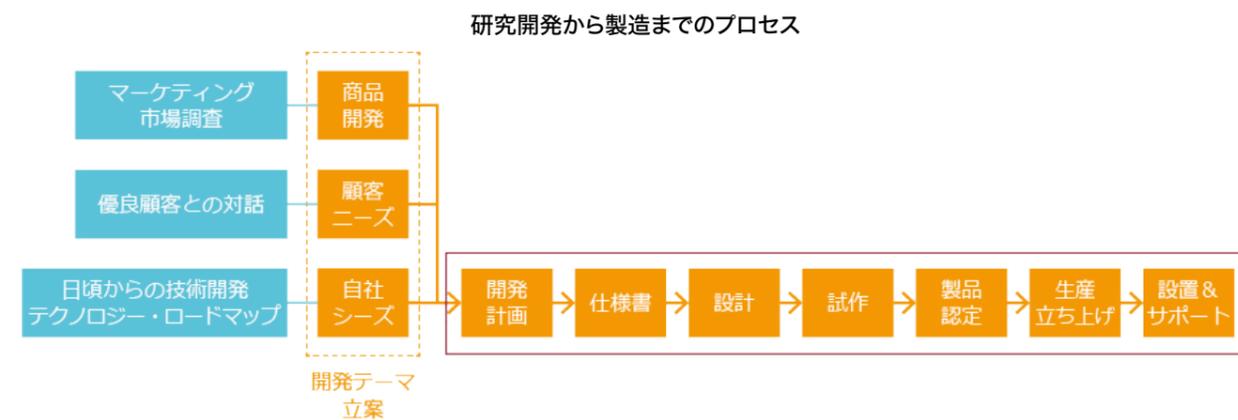
\* 月末日の離職者について、当月の離職者数に含める方法から、翌月の離職者数に含める方法に、2019年12月から変更しました。

## 事業を通じた価値提供のための取り組み

当社は、お客様に満足いただける製品・サービスを提供するべく、高い製品品質を保つための取り組みを続けるとともに、イノベーションの創出に取り組んでいます。また、サプライヤーとの協力的な関係はすべての事業の基盤であり、サプライヤーとともに発展を目指す取引関係を構築しています。

## 製品安全・品質への対応

製品の企画から、開発を完了して製造部門に移管するまでのプロセスでは、マーケティング、営業、品質保証、製造、サービスといった様々な部門との連携が必要です。ここでは、お客さまの満足度向上のために、アドバンテストが製品の安全性と品質向上にどのように向き合っているかについて説明します。



## 製品の安全・品質の確保への取り組み

アドバンテストは、製品の「安全性」を、より高度なものとするを目的として、1995年5月に「アドバンテスト製品安全憲章」を制定しました。

上記目的を達成するため、「製品安全推進規定」を制定し、当社製品の安全性向上を推進する組織として全社委員会の設置を定めています。同委員会は、1995年5月から現在まで製品の安全性向上のための活動に取り組んでいます。

2023年度は、主力13製品に関して、社外の専門機関に安全性・耐久性検査を依頼しました。その結果、安全仕様の改修や改善が必要と指摘された案件はありませんでした。

アドバンテストでは製品をワールドワイドで販売する上で必要となる EMC 法規制遵守のために 10m 法大型電波暗室（EMC センタ）を運用しています。

特に、欧州（CE マーキング）や韓国（KC マーク）では厳格な EMC 法規制があります。

またアメリカでも製品運用でノイズによる周辺環境悪化に伴う訴訟リスクが大きく、また顧客要求もあることから、米国 EMC 法規制（FCC）に沿った対応を行っています。

EMC センタでは、試験所の運用を規定した国際規格である ISO17025 を取得し、EMC センタ職員についても iNARTE（The

International Association for Radio, Telecommunications and Electromagnetics）の EMC エンジニア資格保有者により運営されており、社内で国際的に認められる EMC 認証試験を行うことができます。

また EMC センタ施設は製品を搭載するためのターンテーブル直径 8m、耐荷重 10t 電源容量トータル 148kVA を供給可能な 3 相電源、冷却水を供給できる設備を有し国内でも数少ない大型の産業機器の試験が可能な環境を整えています。

EMC 法規制は出荷国毎に最新の法規制動向を注視する必要があります。アドバンテストでは KEC（一般社団法人 KEC 関西電子工業振興センター）でのワーキング活動に参加して情報を収集しています。また、SEAJ（一般社団法人日本半導体製造装置協会）を通じて、半導体製造装置業界に EMC 法規制情報の提供を行っています。

## アドバンテストグループ品質方針

発想の原点は『お客様の満足度』

- (1) 製品・サービスのライフサイクルを通じて品質を維持し、バリューチェーン全体でお客さまのご要求を満たします。
- (2) 法令・規制を遵守するとともに、品質マネジメントシステムの継続的改善によりビジネスプロセスを最適化することで、企業の社会的責任を果たし、ステークホルダーの満足度向上に努めます。
- (3) お客さまにご満足いただける技術・製品・サービスをタイムリーに提供します。

## 品質管理体制

アドバンテストは、「発想の原点は『お客様の満足度』」を品質方針として、国際規格である ISO9001 に適合した品質マネジメントシステムを全社的に構築し、運用しています。

トップマネジメントによる統括のもと、品質保証本部長を責任者として全社的な枠組みで推進組織を整備し、システムの維持・改善に努め、『お客様の満足度向上』を目指しています。また、独立した内部監査の仕組みを構築し、定期的に内部監査を実施することによって、継続的にシステムの維持・改善を図っています。

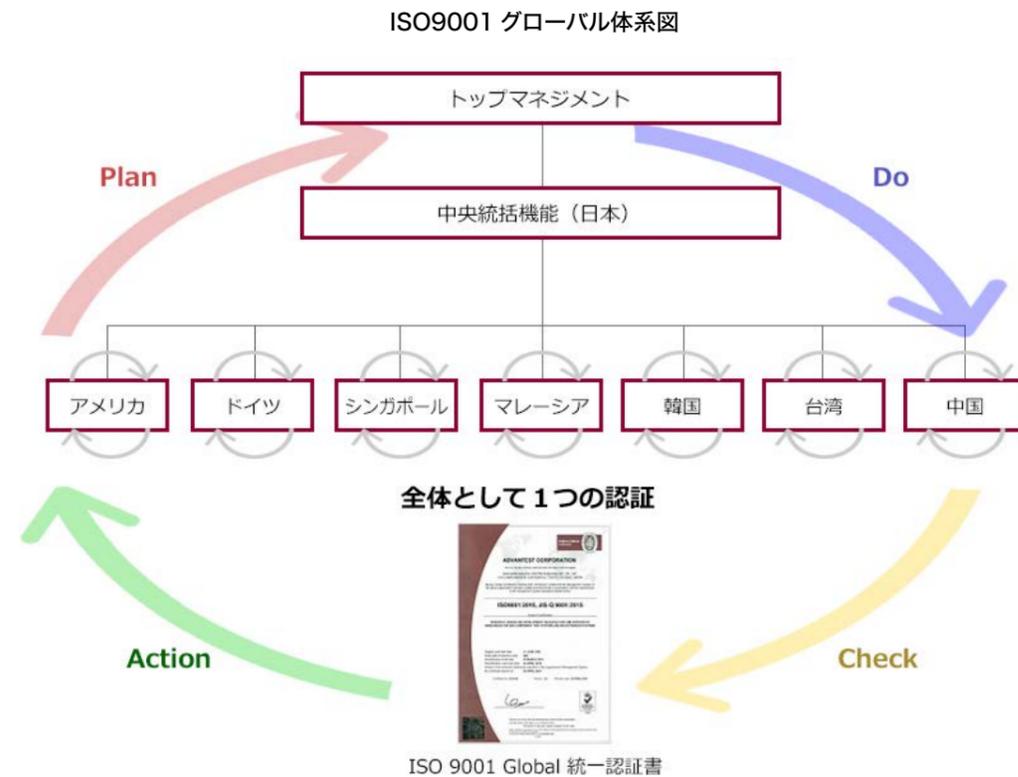
さらに、グローバルな品質マネジメントシステムを強化するため、グループ全体（世界 8 カ国、21 サイト）においてシステムの統一を進め、2018年4月25日付で「ISO9001 グローバル統一認証」を取得しました。2023年度では、グループ全体で世界 8 カ国、26 サイトに拡大しています。

本品質管理体制により 2023 年度の製品リコール数は 0 でした。

今後も、この枠組みを維持しながら、品質管理体制の強化、発展を目指していきます。

過去 5 年間の製品リコール数

年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
リコール数	0	0	0	0	0



## 設計品質の向上に向けた「デザイン・レビュー制度」

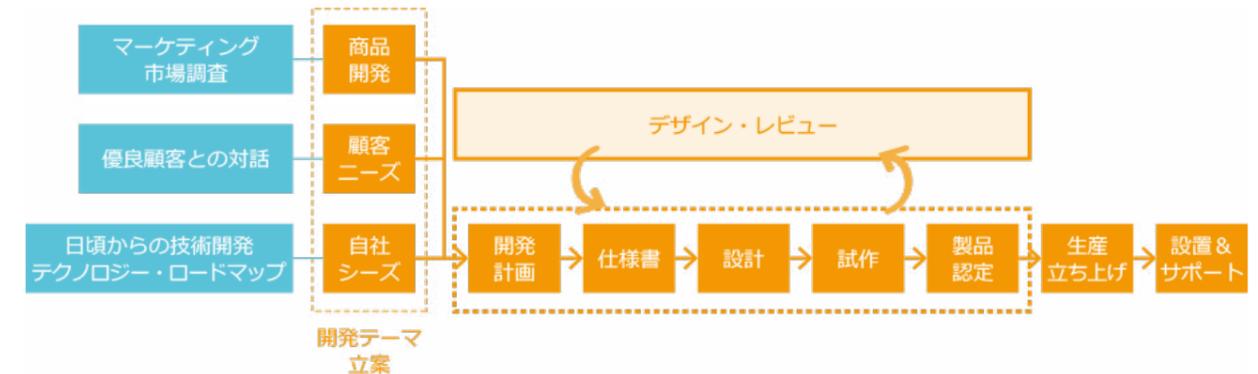
アドバンテストの製品には、常に高機能・高性能・高品質が要求され、これを実現するための回路は日増しに大規模化、複雑化しています。その一方で開発工期の短縮も求められます。お客さまの要求に応えるには、設計の上流段階での品質のつくり込みと早期の問題抽出が最重要と考え、実現する仕組みとして、2008年より新たなデザイン・レビュー制度を導入しました。

- 製品開発開始時に、プロジェクト・リーダーがデザイン・レビューの実施計画を立案し、確実にデザイン・レビューを行う仕組みに変更。
- 指摘事項を「見える化」し、担当者やプロジェクト・リーダーに加えて品質保証部門も残件を監視してフォローアップ漏れが防止できる仕組みに変更。
- 社内の有識者を専門分野ごとに組織化し、関連したデザイン・レビューには有識者が参加する「デザイン・レビュー・マイスター制度」を導入。これにより、デザイン・レビューでの検出率を高めるとともに、技術継承や教育効果も得られる運用を推進。

活動の結果、設計段階での問題抽出率の向上により後戻りが減少し、開発遅延を最小限に抑えるなど成果を挙げています。新しいデザイン・レビューは、設計品質向上と開発工期短縮の成果を挙げた一方で、設計者本人が検出すべき問題が、デザイン・レビューや後工程に流出してしまうという課題も散見されるようになりました。

当社では、これらの流出した問題の分析とフィードバックを行い、仕組みを改善していますが、今後はデザイン・レビュー前の事前確認の徹底を通じて、より高い設計品質を実現するための設計プロセスを構築していく計画です。

## 研究開発プロセスとデザイン・レビュー



## 部品品質向上活動（SQE活動）

当社グループでは、「製品の品質を支える部品、その一点一点が高い品質であることが必須」という考えから、サプライヤーにご協力いただき、部品採用段階から SQE (Supplier Quality Engineering) 活動を展開しています。SQE 活動とは、専門家チームによる部品品質向上を目指す活動です。当社の製品には、航空機（20万～300万点）に匹敵するほどの部品が使用されているため、部品品質を確保する活動が極めて重要となります。

SQE 活動のコンセプトは、以下の3つです。

- よい部品の選定：複数の同一性能の部品について、社内で良品解析や評価等を行い、よりよい品質の部品を選定する。
- PDCA による品質改善：部品の設計段階から製造段階にいたるまで PDCA サイクルによって、量産前に改善を実施、それ以降も継続して活動する。
- 裕度を確保した設計の推進：部品の規格よりも、裕度をもった設計を基準化し推進する。

製品開発段階から SQE 活動を展開することにより、製造工程における部品起因のトラブル、部品問題の市場流出リスクを低減し、ロス的大幅な低減に貢献しています。この成果は当社製品のエンドユーザ工程内での安定稼働という形でも表れ、高い安心感にもつながってきます。

また、部品起因の不具合発生を低減することで、交換され棄却される部品が減り、環境負荷低減にも寄与しています。

## アベイラビリティ

アドバンテストは、「故障しにくく、故障しても直ぐに復旧」できるアベイラビリティの高い製品をお届けすることで、お客さまの生産性向上に貢献します。アベイラビリティとは、製品の信頼度を表す指標の一つで、「ある期間に装置が稼働可能な時間の割合」です。当社グループでは、MTBF\*1 向上（装置をある時間使用しても故障しないこと）、MTTR\*2 低減（故障した時に修復しやすいこと）に取り組むことで、高いアベイラビリティを提供し、お客さまの満足度の向上を図っています。

\*1 MTBF: Mean Time Between Failure 故障から次の故障までの平均的な間隔

\*2 MTTR: Mean Time To Repair 修理に費やされる平均的な時間

## ソフトウェアの品質向上に向けた取り組み

アドバンテストは、ソフトウェアの品質向上に継続的に取り組んでいます。テスト・システムやハンドラなどの装置を制御するためのソフトウェアに対しては、品質保証部門が開発工程計画を確認後、開発と並行して成果物である仕様書をリアルタイムに審査し、開発上流工程の段階から品質の確保に努めています。審査は開発終了までに実施され、品質基準に達しているかを確認後、出荷しています。

当社は、ソフトウェアの品質を向上するために Automotive SPICE\*1 の開発プロセスへの組み込みを推進しています。2021年には、V93000 のシステム・ソフトウェア SmarTest に対し、Automotive SPICE Level1 認証を取得しました。また、T2000 のシステム・ソフトウェアに対しても Automotive SPICE Level2 認証取得に取り組んでいます。当社はこの活動を通じて、よりよい製品のタイムリーなデリバリーを実現しています。

\*1 自動車業界標準のソフトウェア開発プロセス・モデル

## 顧客満足度向上のための取り組み

アドバンテストでは、市場の変化、顧客のニーズを捉えながら製品の企画・製造を行い、顧客満足度の向上を目指しています。製品開発プロセスを通して、製造部門や品質保証部門だけではなく、営業部門やサービス部門、マーケティング部門などお客さまと直接関わる部署も連携し、適切にデザイン・レビューを行いながら、お客さまにご満足いただける製品づくりに励んでいます。今後も、お客さまが変化し続ける市場に対応し、次世代テクノロジーの開発競争に対応できるよう、積極的かつスピーディーに製品・サービスを提供し続けていきます。

### お客様の満足度（CS）向上に関する基本方針

アドバンテストの発想の原点は「お客様の満足度向上」です。

- (1) 製品・サービスのライフサイクルを通じて品質を維持し、バリューチェーン全体でお客さまのご要求を満たします。
- (2) 法令・規制を遵守するとともに、品質マネジメントシステムの継続的改善によりビジネスプロセスを最適化することで、企業の社会的責任を果たし、ステークホルダーの満足度向上に努めます。
- (3) お客さまにご満足いただける技術・製品・サービスをタイムリーに提供します。

アドバンテストグループでは上記を全社共通方針に掲げ、性能のみならず環境、安全にも配慮した高品質な製品の提供に努めています。設計・製造・販売・サービスなど、あらゆる分野において、常にお客さまの満足度向上を目指し、これからもお客さまの視点に立ちながら、さらなる品質保証、サービス、サポートの提供をグローバルに展開していきます。

### CS 向上に直結するセールス／マーケティング体制

技術の進化を続ける半導体市場において、顧客は環境的課題や社会的課題を解決するためにチャレンジを続けています。顧客がチャレンジを続ける中で、積極的かつスピーディーに包括的なソリューションを提供し、顧客価値を高めることが重要であるとアドバンテストは考えます。顧客価値向上への取り組みの一環として、顧客のニーズに応えるための体制づくりを進めてきました。アドバンテストでは、2016年12月に製品戦略や新規製品企画を担う事業部門のマーケティング部門を、2017年6月には半導体テストシステムのサポートを担うシステムソリューション部門を営業本部に統合しました。マーケティング部門を営業本部に統合したことにより、販売部門が顧客とのコミュニケーションを通じて収集したニーズを、タイムリーにマーケティング部門にフィードバックすることが可能になり、より効率的に製品を開発し、顧客に提供することが可能になりました。また、システムソリューション部門を営業本部に統合したことによって、よりスピーディーに顧客への技術サポートを提供できるようになりました。

さらに2020年3月には、営業本部内の販売部門とマーケティング部門を統合し、顧客のニーズをよりスピーディーに、的確に製品開発に反映できる体制を整えました。

市場や顧客のニーズの変化に対応するための施策を通じて、お客さまの満足度のさらなる向上を目指していきます。

### セールス／マーケティングにおける CS 向上活動

お客さまの技術革新を常にサポートするためには、テスト・ソリューションを提供するだけでなく、当社のお客さまに技術・製品や市場に関する最新情報を発信し続けることが重要です。COVID-19の感染拡大の影響により、従来対面で実施していた展示会や顧客イベントをオンライン形式で行っておりましたが、2022年より感染拡大防止に取り組みながら、対面式のイベントを再開しています。2023年5月には「VOICE - Advantest Developer Conference」を米国カリフォルニア州サンタクララで開催しました。VOICEは、アドバンテストと有志のお客さまからなる委員会によって運営されている、当社製品に関係するユー

ザーや戦略的パートナーが集い、共に成長を目指す国際的なコミュニティであり、今年で開催15周年を迎えました。会議では、半導体試験の効率性や生産性についての討議や、最新の技術動向やアプリケーションについて学ぶなど、参加者同士が相互に洞察を深め合い、長期的な関係を築く場にもなっています。今後もお客様のニーズをくみ取り、コミュニケーションを深める活動をグローバルに展開し、CS向上に向けて取り組んでいきます。

## カスタマサポートの推進

アドバンテストは、グローバルな視点によるサービスビジネスの再構築を目指し、カスタマサポートに関する基本方針を定めています。

基本方針の概略は、以下のとおりです。

### カスタマサポートの基本方針

- お客様のデバイス測定を最大限に効率化するため、トータルソリューションによるサポートパッケージを提案します。
- お客様のビジネスモデルに合わせて、開発から量産環境まで一貫したサービスサポートを提案します。
- お客様のご要望にお応えできる、トータルソリューションを実現するサービスサポートパッケージを提案します。
- つねにお客様視点に立ち、ソリューションの提供をグローバルな体制で展開します。
- 効率性のみならず、環境、安全にも配慮した高品質なサービスサポートを提供します。
- 高付加価値なプロフェッショナルサービスを提供します。
- フィールドサービスにおける安全作業基準を遵守し、作業安全を徹底させ、継続的に事故ゼロを目指します。

## グローバル視点でのカスタマサポートの強化

当社は、お客さまから寄せられる様々なカスタマサポートのご依頼やお問い合わせにお応えできるグローバルな体制を構築しています。各国のカスタマコンタクトセンタを通じて、電話やメールにより、日常的なお問い合わせにお応えするとともに、フィールドサービスエンジニアによる技術サポートやオンサイトサポートなど一次サポートを提供しています。

また、カスタマサポートの内容や難易度に適切に対応できるよう、製品開発拠点には二次サポートを行うグローバルサポートエキスパートチームを配置し、高品質なサービスが提供できる体制を通じて、CS向上とお客さまとの信頼関係構築に取り組んでいます。

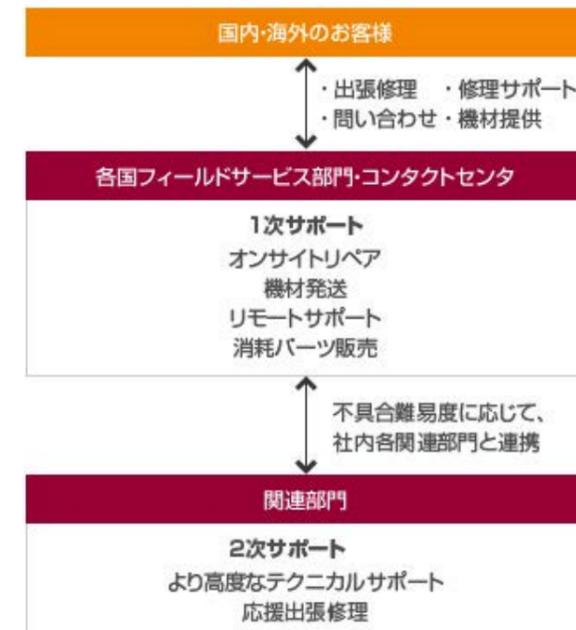
さらに、世界中に展開するお客さまの開発拠点から量産工場までカバーするグローバルなサプライチェーンもカスタマサポートの要と位置付け、海外・国内の各拠点における保守用機材の配備や使用状況をモニタすることで、お客さまのご要望に適切にお応えできる体制を提供しています。

当社は、カスタマサポートを支えるフィールドサービスエンジニアの技術スキルの向上やサポート品質を高めるために、海外グループ会社と二次サポート部門の間で、エンジニアの交換プログラムを継続的に実施しています。本プログラムは、エンジニアの技術力、異文化対応力、コミュニケーション力、および語学力の向上を目的として、2～3年の長期に渡り実施している人材育成プログラムです。

また、お客さまの量産環境における生産性改善など、顕在期待に関わる課題に対しては、お客さまのご要望に基づいてエキスパー

トエンジニアによるコンサルティングやソリューションを提案したり、お客さま自身でも気づいていない潜在期待に関わる課題に対しては、エスノグラフィーやサービスサイエンスといった手法を取り入れて課題を探索するなど、お客さまとの協創を通じてサービスを提供していくことにより、顧客価値向上を目指しています。

### グローバルサポートの体制



## お客さまの3Rへの貢献

当社では、子会社である株式会社アドバンテスト プリオウンド ソリューションズを通じて、当社製品の3R活動にも積極的に取り組んでいます。

当社の製品がご不要になったお客さまに対しては、単に廃棄処分するのではなく、当社が買い取ることで、「リデュース」に貢献します。買い取った装置は、長くお使いいただいている、別のお客さまに再販、あるいは部品を提供することで、当社製品の「リユース」を推進しています。

装置あるいは部品としての需要がない場合は、引き取った装置を資源レベルに分別して、「リサイクル」する取り組みにも対応しています。

当社は、中古製品に対する取り組みを「リマーケティング」と定義して、窓口一本化の実現と一括したサービスを提供することで、お客さまの課題解決に、一緒に取り組んでいきます。

### 製品リサイクル

## TechInsights 社の顧客満足度調査にて第 1 位を 5 年連続で獲得

アドバンテストは、お客さまのニーズを的確に把握し、高性能かつ高品質なトータル・テスト・ソリューションをタイムリーに提供することを目指しています。

日々のビジネスから得られる情報に加え、半導体の市場調査で著名な TechInsights 社の顧客満足度調査に毎年参加し、お客さまのニーズの把握に努めています。



当社は、2024 年の調査結果において、5 年連続で半導体製造装置メーカー顧客満足度第 1 位を獲得しました。また、半導体製造装置（ラージサプライヤー）部門の「10 BEST Suppliers」を 36 年連続で受賞しました。その中で当社は「パートナーシップ」「推奨できるサプライヤー」「信頼度の高いサプライヤー」「技術的リーダーシップ」「コミットメント」「アフターサポート」「製品性能」の各項目で顧客から高い評価を獲得し、今年度も ATE サプライヤーとして唯一の 5 つ星に認定されました。

### お客さまからの評価の一部

☑ アドバンテスト、NXP Semiconductors 社、アリゾナ州立大学が共同で初のテスト・エンジニアリング・コースを開始

☑ ASE ホールディングス社より「ベスト・サプライヤー・アワード」を受賞

☑ 「V93000 EXA Scale™」を ISE Labs 社が採用

### 関連ニュース

☑ TechInsights 社顧客満足度調査にて 5 年連続第 1 位を獲得

## イノベーションへの取り組み

アドバンテストは、「先端技術を先端で支える」べく、半導体産業、エレクトロニクス産業、情報通信産業を支える計測技術領域において、新たな価値創造につながる基盤技術や製品の研究開発を進めています。これら研究開発活動の成果は、当社が事業の軸足を置く半導体バリューチェーンの進化に貢献しています。またそれにとどまらず、高性能かつ経済性を伴った優れた半導体の普及・社会実装拡大を通じ、最終的に「安全・安心・心地よい」社会の実現にも貢献しています。このように当社の事業活動においては、研究開発活動が当社自身の成長のみならず社会貢献を拡大していくための直接的な源泉となることから、当社は研究開発を最も重要な投資領域と位置付け、長期にわたり多額の資本を投下しています。

### イノベーションに関する取り組みの要旨

当社は、半導体関連のすべての顧客に対し、価値の高い世界最先端・最高峰の半導体テスト技術を提供可能な企業であり続けたいと考えています。当社は、世界有数の半導体メーカーや IT 企業を含む世界のテクノロジー・リーダーを数多く顧客としており、これら顧客の将来の成功が当社自身の成功につながります。一方で、それら顧客から寄せられる高い期待に応える製品やソリューションを生み出し続けるためには、技術的な壁をいくつも乗り越える必要があり、そのためには 5~10 年の時間軸を伴った長期持続的かつ大規模な研究開発マネジメントが不可欠です。当社の研究開発マネジメントは、顧客との緊密なコミュニケーションを通じ収集した今後の技術ニーズや投資時期の見通しや、半導体関連市場における将来の技術動向や需要予測等に関する市場調査に基づき策定した、中長期的なロードマップを基本に展開しています。

また、医療機器をはじめとした半導体バリューチェーン外に向けても、過去蓄積した電子あるいは光計測技術を活用した斬新な計測ソリューションの開発を行っています。

### 直近年度における主な基盤技術開発

- 光計測、光電集合デバイステストシステムに用いる光半導体デバイス、光源および光集積回路の開発
- 超高感度磁気計測に対応するセンサ技術、アルゴリズム技術および応用技術の開発
- 半導体・部品テストシステムに用いる、ピン・エレクトロニクス、パターン・タイミング発生および、DC テストリソース等の要素技術
- 半導体・部品テストシステムに用いる低歪デバイス、高速高周波デバイスなどの化合物半導体の開発
- 多値伝送を含む次世代のプロトコルや光信号インタフェースのテストが可能な技術の開発
- 超高速信号のタイミングや波形品質を多数ピン同時に調整可能なキャリブレーション手法の開発
- 設計工程からテスト工程まで、半導体のサプライチェーン全体にわたるデータ連携および解析手法の開発

### イノベーションを通じたサステナブルな社会実現に対する直接的な貢献拡大

アドバンテストでは、すべての製品に対して製品環境アセスメントを実施しています。また、脱炭素社会への貢献の観点から、消費電力効率等の環境性能向上を達成することを新製品の研究開発プロセスに組み込んでおり、サステナブルな社会の実現への貢献は事業活動と一体となっています。

グリーン製品

## 多様な顧客ニーズに応じるテスト・ソリューション

### V93000 シリーズ

デバイスの高速化、高機能化が進む現代の半導体業界において、テスト・システムには、低テスト・コストを維持しつつ、より優れたソリューションを提供することが求められています。また、革新的なテクノロジーだけでなく、使用寿命が長く拡張性の高い、投資効率に優れたシステム・アーキテクチャも必要です。

テスト・システム「V93000」は、スケーラブルなプラットフォーム・アーキテクチャにより、低コストのIoTデバイスから、高機能の車載デバイスや高集積度のマルチコア・プロセッサなどのハイエンド・デバイスまで、広範囲のデバイスをテストできます。「シングル・スケーラブル・プラットフォーム」というコンセプトを評価いただき、V93000 は先進的な IDM、ファブレス、ファウンドリー、OSAT 各社に広く採用されており、新たなテスト・ソリューションを開拓し続けています。

☐ 「V93000 EXA Scale™」を iTest 社が採用

☐ 「V93000 EXA Scale™」を ISE Labs 社が採用

☐ 最先端の高速 IO インタフェース規格に対応する「Pin Scale Multilevel Serial」を発表

☐ V93000 EXA Scale の新電源カード「DC Scale XHC32」を発表 AI/HPC などの大電流デバイスのテストを最適化



V93000

### メモリ・テスト・システム

1990 年代から当社は、先端技術を開発する顧客に密着して技術サポートを継続し、30 年以上、メモリ半導体の技術進化に寄り添い、メモリ・テストの豊富な経験値と確かな技術力を蓄積してきました。特にハイエンド・メモリ向けで、最適なテスト・ソリューションを業界内でいち早く市場投入していることで、当社はメモリ・テストにおいて常にデファクト・スタンダードのポジションを確立しています。

☐ NAND フラッシュ等不揮発性メモリ市場をターゲットとした 3 つの新製品を発表



メモリ・テスト・システム  
「T5230」

### テスト・ハンドラ

AI モデルの生成や学習、実行に必要な高い演算能力を実現するため、サーバーなどに用いられる GPU や CPU といった AI/HPC 向けデバイスには、2.5/3D の高度なパッケージング技術が導入されています。先端パッケージを採用したデバイス内では膨大なデータ処理に伴い大量の熱が発生するため、テスト温度のコントロールは容易ではありません。アドバンテストのテスト・ハンドラは、この課題に対応することで AI/HPC 市場の成長に貢献します。

☐ テスト・ハンドラ「M4841」向けのアクティブ・サーマル・コントロール機能「ATC 2.0」を発表

☐ AI/HPC デバイス向けにダイ・レベル・ハンドラ「HA1200」およびアクティブ・サーマル・オプション「ATC 2kW」を発表



ダイ・レベル・ハンドラ  
「HA1200」

## Advantest Cloud Solutions™ (ACS)

アドバンテストは、さらなる飛躍への価値探求のため、テスト・ソリューションの拡充や新しいテクノロジーの導入によるソリューションの拡張を進めています。その一例として、アドバンテストでは、お客様の半導体をつくる工程で生成されたデータと、半導体テスト時のデータを統合して分析することで新たな価値を創造する、Advantest Cloud Solutions™ (ACS) を推進しています。

ACS エコシステムは、お客様が工程内のデータを最大限に活用したスマートな半導体プロセスを実現するお手伝いをします。ACS エコシステムは、統合されたデータ・プラットフォームをベースとする、アドバンテストおよび提携企業が提供する先進的なクラウド製品とサービスの集合体で、お客様は最先端のテスト・ソリューションを手に入れることができます。リアルタイムの機械学習で常に最適化されたソリューションによって、半導体バリューチェーン全体の生産性を簡単かつ自動的に高めることができます。

☐ 半導体テストのリアル・タイム・データ・インフラストラクチャー「ACS RTDI™」を発表



### システム・レベル・テスト・システム

アドバンテストでは、新たなテスト・ソリューションとして、最終製品の性能を保証するシステム・レベル・テストに対応した製品を開発しています。システム・レベル・テストおよびバーニン・テストは、特に量産試験において需要が高まっています。

☐ SSD テスト・システム MPT3000 高性能 SSD 用の温度制御ソリューションを発表

☐ SSD テスト・システム「MPT3000」が PCI-SIG の PCIe 5.0 コンプライアンス・テスト認証を取得



MPT3000EV2

### 蛍光検出システム

蛍光検出システム Lumifinder™ は腹腔鏡手術時において、あらかじめ造影剤（インドシアニングリーン）を投与した観察部位に近赤外光レーザーを照射し、蛍光強度を数値やグラフで表示することで、定量的な判断材料を提供します。蛍光強度のスペクトラム波形や、強度変化のトレンドも観察可能です。また、腹腔鏡カメラ映像信号と接続することにより、レーザーの照射位置を画像で確認しながら蛍光観察をサポートします。



蛍光検出システム  
Lumifinder

Lumifinder™ は、当社の約 70 年の歴史の中で初となる医療機器です（医療機器承認番号 30500BZX00031000）。2023 年から一部医療機関にて使用開始したほか、2024 年 4 月からは日本国内の一般医療機関にもリースにて提供開始しました。なお、当面の間は日本国内でのみのご利用となります。

☐ 「蛍光検出システム Lumifinder」を発表 測定結果の数値化・グラフ化で腹腔鏡手術をサポート

## 社外との連携

アドバンテストは、産学連携等、外部との協業によるイノベーションの推進、人財育成への取り組みを通じて、半導体テストはもちろん、半導体バリューチェーン全体への貢献を目指しています。

☐ アドバンテスト、NXP Semiconductors 社、アリゾナ州立大学が共同で初のテスト・エンジニアリング・コースを開始

☐ 5G/IoT デバイスのテストにおいて Amarisoft 社とのコラボレーションを発表

☐ マイクロ LED ディスプレイ製造分野における戦略的パートナーシップを締結

上記のほか、東京大学システムデザイン研究センター (d.lab) に設置された「アドバンテスト D2T 寄附講座」を通じ、テスト設計の専門家となりえる人材の育成と SoC (システム・オン・チップ) の設計に関する研究を支援しています。

東京大学と共に、「先端システム技術研究組合 (略称ラース、以下 RaaS と表記\*1)」(理事長 黒田 忠広 東京大学大学院工学系研究科附属システムデザイン研究センター長 教授)において、2023年4月1日から新たな先端システム技術の研究開発への取り組みを始めています。東京大学、アドバンテスト、凸版印刷、日立製作所、ミライズテクノロジーズ、理化学研究所の6組合員で活動し、組合員が共同利用できる次世代先端半導体開発プラットフォームを研究開発します。

\*1 : RaaS

先端システム技術研究組合の英語名の Research Association for Advanced Systems の頭文字を繋げて作った略語。半導体を部品 (製品) としてではなく、システムの中核知識 (サービス) として提供することを標榜し、サービスとしての研究 (Research as a Service) の意味も込めてラースと読む。

☐ 先端システム技術研究組合が、チップ設計の民主化に向けた次世代先端半導体設計プラットフォームの研究開発を開始

## 知的財産への取り組み

### 取り組み姿勢

アドバンテストは、知的財産権に関する法令の遵守と、第三者の知的財産権の尊重を、知的財産管理の基本方針としています。

### 知的財産管理体制

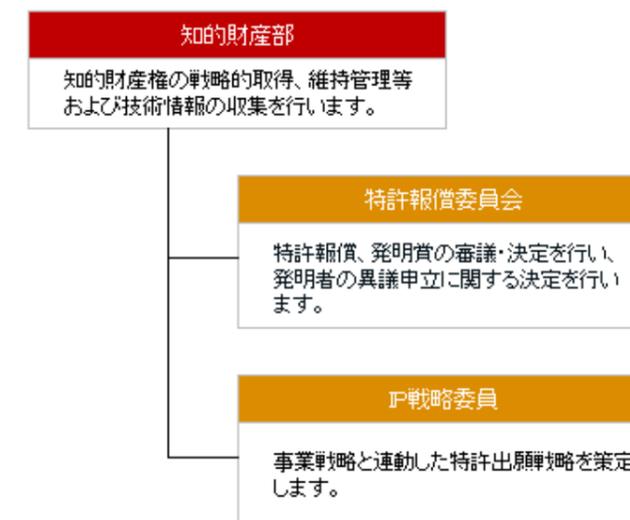
アドバンテストは、以下の知的財産管理体制を整備し、主な開発拠点である、日本・ドイツ・米国の事業部門、アドバンテスト研究所、および各国の関係会社と連携して適切な知的財産管理を遂行しています。

知的財産部は、ドイツ・米国・シンガポール・中国に配置されている知財担当者と、必要に応じて Web 会議を行い、また、年2回各 IP (Intellectual Property) 戦略委員 (IP Strategic Committee) との IP 戦略会議 (IP Strategic meeting) を開催し、事業計画・研究計画・経営計画と連携した知財活動を進めています。

特許報償委員会 (Patent Remuneration Committee) は、日本・ドイツ・米国の特許報償委員が一堂に会して、事業貢献報償・発明賞を毎年決定しています。

IP 戦略委員 (IP Strategic Committee) は、日本・ドイツ・米国の各事業部門・研究所・関係会社から選出され、事業戦略と連動した知的財産戦略を策定します。

#### 知的財産管理体制



### 経営層、事業部への情報提供

アドバンテストは、最先端の技術力を強みとしています。そのため、自社の知的財産は競争力の源泉であり、これを適切に保護・管理することは、企業存続のために重要であると考えています。近年、アドバンテストでは、自社の知的財産の保護・管理に加えて、自社/他社の知的財産の活用にも取り組んでいます。例えば、アドバンテストでは、IP ランドスケープ (IP landscape) を推進し、経営層、各事業部に知財側面からの情報提供を実施しています。

## 知的財産に関する教育

アドバンテストは、知的財産に関する教育を毎年実施し、知的財産に対する従業員一人ひとりの意識を向上することに努めています。

2023年度は、エンジニアとして必要な知的財産に関する知識を習得するため、技術系の新入社員およびキャリア入社社員に対し実習を含む2日間の研修を行いました。また、2023年度から開始されたGlobal Compliance Education Programとして、[The Advantest Way](#) に定める行動基準「14. 資産保護・機密保持」を理解し適切に行動するため、国内外のグループ全従業員に対しe-learningによる知財教育を実施しました。

一方、「社会貢献活動への取り組み」の一環として、知財創造教育を小学生向けに開催しました。詳細は、「[コミュニティ活動](#)」を参照ください。

## 技術発表会の実施

アドバンテストでは、30年以上にわたって毎年、技術発表会（社内発表と記念講演）を実施しています。

2023年度は従来の社内発表に加えて、試験的に「エンパシー day」を1日設け、エンジニアと非エンジニアの人たちの交流活性化イベントを実施しました。結果、Inclusion and Diversity の視座を持ち込むことができ、会場参加者と登壇者に、技術との関わりを感じてもらいました。

この交流は、なかなか実現できないアプローチであり、多様な認知の理解に貢献できました。今後、技術発表会に加え、公式なイベントとして確立させていきたいと考えています。

## 知的財産に関わる係争、訴訟の状況

2024年3月31日現在、該当する案件はありません。

## 責任ある調達

お取引先との協力的な関係は、すべての事業の基盤です。お取引先とのコミュニケーションを大切にしながら、関係法令に基づく公正な取引関係を維持しています。

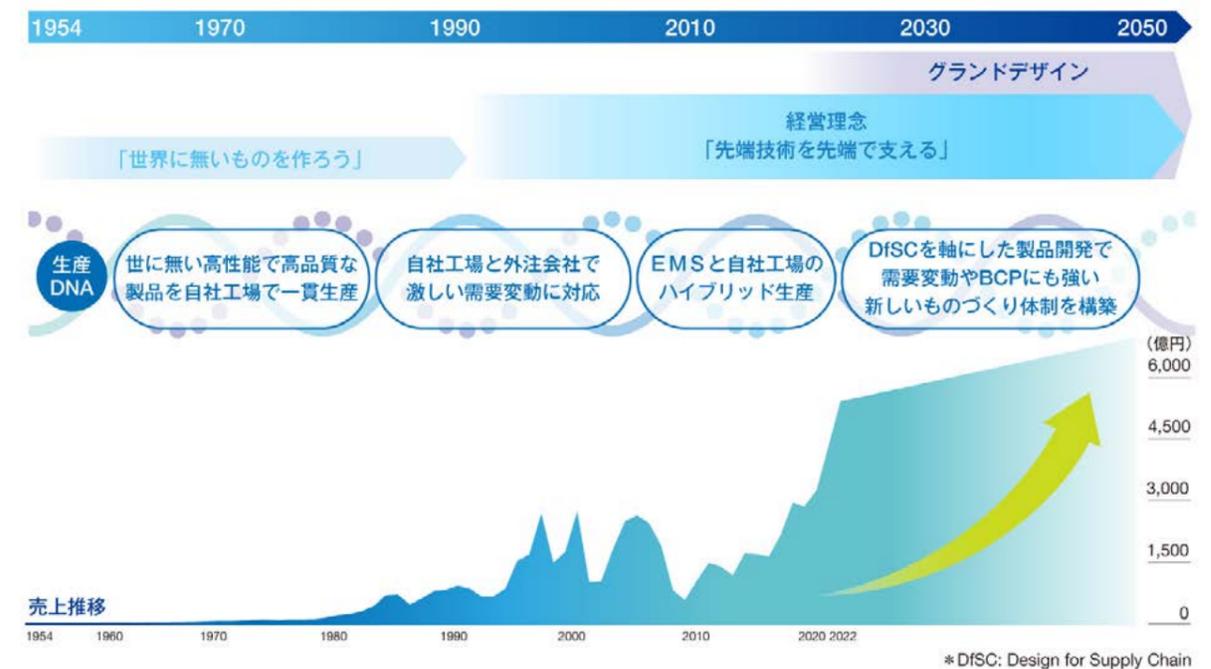
## 調達方針と考え方

### 基本的な考え方

アドバンテストでは、完全な自社による生産、サプライチェーンのすべてを請け負う企業によるEMS生産および製品の製造のみを外部企業に委託する外部委託生産の3種類による生産方式を効率的に使い分けています。Design for Supply Chain(DfSC)を合言葉に、それぞれのメリットを最大限に生かす方向を模索しながら、需給変動やBCPにも強いものづくり体制を構築しています。

自社生産の拠点である群馬工場は、製造を委託する外部企業とともに製造の全体プロセスを相互でオペレーションしていくマザー工場の機能へと大きく進化しつつあります。今では外部委託生産の割合を80%以上にまで拡大しています。

3種類の生産方式による最適な供給体制の構築には、取引先さまとの協力的な関係が不可欠です。アドバンテストは取引先さまとのコミュニケーションを大切にしながら、関係法令に基づく公正な取引関係を維持しています。



製造資本 — Design for Supply Chain

## 調達方針

アドバンテストは、サステナビリティ基本方針にサプライヤーさまを重要なステークホルダーとし、環境・社会・倫理面に配慮したサステナブルなサプライチェーンの構築に向けた取り組みを、包括的なエンゲージメント活動を通じて取り組むことを宣言しています。取引先さまとのコミュニケーションを大切にすることが、信頼関係の構築にも、お互いの発展にもつながると考えています。

関係法令に基づく公正な取引関係を維持するために「調達方針」を制定し、取引先さまに協力をお願いしています。また、「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」「グリーン調達ガイドライン」を定め、人権・労働安全・環境配慮などを重視したサプライチェーン構築に向けた取り組みを進めています。

 調達方針

 サプライチェーン CSR 推進ガイドブック

 グリーン調達ガイドライン

## サプライチェーン・マネジメント

アドバンテストは CPO（Chief Production Officer）をトップとする生産本部のサプライチェーン担当部門・グローバル SCM 部門を中心に調達・製造委託・物流戦略の策定から実行、付帯業務を行っています。また、グローバルで統一した部品採用における評価基準のもと、各グローバル拠点で認定された部品の調達を適時適切に行っています。

また、サプライチェーン担当部門は調達の主要戦略や活動実績を定期的に経営会議に報告しています。取締役会や監査等委員会にも、毎年、調達の重点施策と、前年度の指摘事項およびその対応状況を報告します。監査等委員会からのフィードバックは、翌年度の活動に反映しています。

方針等は CPO の指示によりサプライチェーン担当部門にいるサステナブル経営推進ワーキングのユニット ESG リーダーが中心となって審議・決定します。方針やガイドラインは世の中の状況によって見直しが必要となるため、年に一度見直しを行っています。方針等に変更がある場合は、経営会議での決裁後、CPO から取締役会に報告しています。

更新された方針は、HP を通じて公開されると同時にサプライヤーに専用ツールをつかって通知されます。

2024 年 7 月に CPO から CSCO（Chief Supply Chain Officer）をトップとする組織体制に変わりました。今まで進めてきたサプライチェーン・オペレーション強化の次のステップとして、サプライチェーン・オペレーションを社内プロセス主体から市場・顧客ドリブンに変革していくことで、グランドデザインの達成を目指していきます。

## 調達リスクの対策

気候変動・自然災害、地政学的リスクなど、サプライチェーンの不確実さによる調達リスクは依然存在しております。今まで進めてきた工場の見える化（部品調達から生産、出荷に至るまでのプロセスと情報の可視化）に加え、需給バランスをリアルタイムで分析し、迅速かつ適切に対応する体制を整備しました。さらに、サプライヤーさまとのパートナーシップ契約およびトップレベルでの情報交換、EMS との連携強化などをグローバル拠点で、CPO が陣頭指揮をとっております。

BCP の観点から、部品の調達における不測の事態に備え、当社では原則として複数社からの調達を推進しています。2022 年度に当社調達先、製造拠点の BCP マップを作成し、災害時における情報収集、対策検討のスピードアップを図りました。

## 公正な取引を実施するための教育

アドバンテストでは、全社のコンプライアンス教育に加え、国内グループ会社全従業員に対する下請法の教育を実施しました。これにより、所属部署に関係なく、国内全従業員の意識レベルの向上ができました。今後も、従業員教育の継続的と個別サポートにより、公正な取引を維持していきます。

## 責任ある鉱物調達への取り組み

アドバンテストは、米国金融規制改革法 1502 条（紛争鉱物条項）の対象外ですが、紛争鉱物問題に取り組んでいます。2013 年から当社は毎年、取引先さまに対して、RMI\* 帳票（紛争鉱物報告テンプレート（CMRT））による鉱物調達の調査を実施しています。

\*RMI： [Responsible Minerals Initiative](#)

\*CMRT： [Conflict Minerals Reporting Template](#)

### 調査体制

調査はサプライチェーン担当部門が中心となって行います。毎年 5 月に調査スケジュールを作成し、CPO と調査方針、対象製品を決定します。取引先さまに対する調査は 7 月頃に実施します。CMRT に記載の製錬所 / 精製所と RMI 開示情報との照合を行った結果は、年度末に CPO や関係部門に報告しています。

ステークホルダーからの紛争鉱物への関心は高く、コンフォーマント（適合）製錬所からの調達を進めたいと考えています。しかしながら、不含有の確認を得るのは難しく、国際機関や専門家を通じて得た情報を参考に、調査精度の上げ方や取引先へのフィードバック方法を社内で検討しながら取り組んでいます。

なお、2024 年度からは、鉱物の対象を 3TG（タンタル、錫、タングステン、金）だけでなく、コバルト、マイカにも拡大していきます。

### 2023 年度の調査結果

2023 年度の CMRT に記載された製錬所 / 精製所と RMI 開示情報との照合を行った結果は以下のとおりです。

調査票（CMRT）回収率	99%
・製錬所 / 精製所総数	357
・コンフォーマント認証を受けた製錬所 / 精製所数（取得中を含む）	212
・コンフォーマント認証未取得の製錬所 / 精製所数	145

集計の結果、コンフォーマント（適合）製錬所の比率は 59.4%でした。

コロナ禍を発端としたサプライチェーンの混乱により、現地調査が十分に行えていない状況ですが、コンフォーマント（適合）製錬所からの調達を引き続き要請し、確認できていない取引先には、継続的に協力をお願いしています。

また、お客さまからの責任ある鉱物調査に関する要請に対してもすべて適切に対応を行っております。

## サプライヤーとの取り組み

### ESG 行動計画 2021-2023

アドバンテストは、The Advantest Way、経営理念である「先端技術を先端で支える」に基づき、事業を通じた社会課題の解決への貢献に積極的に取り組んでいます。2021 年に策定した「ESG 推進基本方針」では、グローバル企業としての社会的責任や、ステークホルダーに対して当社が果たすべき役割を示し、あわせて開示した「ESG 行動計画 2021-2023」において、具体的なテーマと目標、KPI を定めて、全社で活動を推進してきました。

サプライチェーンにおいては、CSR 調達の推進のため、地球温暖化対応・人権・労働安全・公正な取引・コンプライアンスなど、取引先と連携して持続可能な社会の実現に向けて、取り組みを進めています。

なお、2024 年度からはサステナビリティ基本方針に基づいた「サステナビリティ行動計画 2024-2026」により活動を推進していきます。

### 活動実績

### 人権デュー・ディリジェンスへの取り組み

当社はサプライヤーやその他のビジネスパートナーなどによる人権への負の影響がないか注視しています。アドバンテストグループの事業活動にそうした負の影響が直接つながっている場合は、「アドバンテストグループ人権方針」をご理解いただけるよう対話と協議を通じて人権尊重を働きかけています。

当社では、人権デュー・ディリジェンスを調達プロセスに組み込むために、バリューチェーンの重要な構成員であるサプライヤーに対しても明確な調達方針を公開し、人権や労働、安全衛生に関するガイダンスを「アドバンテストサプライチェーン CSR 推進ガイドブック」にて提供しています。



## アセスメントとモニタリング

サプライチェーン・デュー・ディリジェンスでは、リスクベースにより、複数のアプローチでアセスメントとモニタリングを実施しています。

### サプライヤー評価方法

	対象	内容	評価 & 対応
一般サプライヤー サプライチェーン CSR 調査	アドバンテストグループ全体の取引額の 85%を占める取引先	RBA 行動規範をベースに、おもに「人権・労働」「労働安全」「環境保全」「公正取引・倫理」「事業継続計画」「サプライチェーン・マネジメント」などの状況を調査するもの	スコア化、顕著なリスクの有無を確認、必要に応じて個別面談やセミナーを実施
戦略サプライヤー サプライヤー・パフォーマンス・マネジメント評価	売上や調達リスクを踏まえて特定した戦略サプライヤー約 25 社	TQRDCEB(Technology, Quality, Responsiveness, Delivery, Cost, ESG, Business) の項目で調査	0～4 点で独自評価評価結果（スコアと理由、改善要請など）をフィードバックし、翌年に向けた活動計画を共に作成
特定サプライヤー 紛争鉱物調査	3TG、コバルト、マイカ主要製品を対象鉱物を使用しているサプライヤー	RMI 帳票（紛争鉱物報告テンプレート）を活用	コンフォーマント認証を取得している精錬所数の確認 顕著なリスクが確認された場合は、是正依頼を実施

## 2023 年度 CSR アンケート調査の実施（グローバル）

当社では、全グループ会社の取引額の 85%を占める取引先さまに対し、毎年「CSR アンケート調査」を実施しています。調査内容は、RBA 行動規範、その他の国際的イニシアチブの指針に沿った「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」の内容を中心とした設問になっています。児童労働や強制労働の排除、労働安全衛生の実施など人権尊重の周知徹底と状況確認、また、贈収賄の防止や不正行為の予防と発見についても確認しています。

アドバンテストは、CSR アンケートを通じて公正で健全なパートナーシップの構築はもちろん、気候変動対応として再生可能エネルギー導入や GHG 排出量の報告といったサステナビリティを重視した事業活動を推進することによってサプライヤーとの相互繁栄になると考えています。

2023 年度は依頼した 42 社の企業のすべてから回答を得ました。人権に関する重大リスクは発見されませんでした。サプライチェーン全体で社会課題に取り組めるように、取引先さまごとに回答結果をまとめた資料を提供するだけでなく、評価の高い点、改善する点などについてもフィードバックしています。このような双方向コミュニケーションを密にすることで、サプライチェーン全体の底上げを図っております。

また、国内では四半期ごとに取引先の QCD\* に関して評価を行い、製品の安定供給や品質の維持向上を行っており、グローバルでは主要取引先に対し技術・品質・調達を含めた年度の評価も実施しております。

アンケート実施時期	2024 年 3 月
取引先へのフィードバック	2024 年 10 月

### 2023 年度 取引先 QCD 評価（国内）

評価実施	四半期ごと (2023 年 7 月 /10 月 2024 年 1 月 /4 月)
改善が必要な取引先へのフィードバック	四半期ごと (2023 年 8 月 /11 月 2024 年 2 月 /5 月)

\* RBA 行動規範：Responsible Business Alliance（責任ある企業同盟）が提唱する企業の社会的責任に関する行動規範

\* QCD：品質（Quality）、価格（Cost）、納期（Delivery）の頭文字をつなげた略語

## 新規取引先さまへのアセスメント

新たに取引先さまとなる企業には、調達方針に掲げられている、労働（人権）、倫理、安全衛生に関する社会面と環境負荷低減に関する環境面の取り組みへのご理解とご協力をお願いしています。

23 年度の新規取引先は 0 件でした。

## 問い合わせ・通報窓口の設置

取引上、当社従業員等に行動規範、取引契約、法令等に違反する行為がある場合、またはその疑いがある場合もウェブサイトの専用お問い合わせ窓口を利用して通報するよう CSR アンケートの際に依頼しています。2023 年度の苦情申し立て実績（件数）は 0 でした。

通報によって、当社が通報者および通報者の勤務する会社に不利益を与えることはありません。調査の結果、問題が認められた場合には当該行為を停止させ、再発防止策を講じています。

[専用お問い合わせ窓口 \(https://www.advantest.com/ja/compliance/contact/\)](https://www.advantest.com/ja/compliance/contact/)

## 「パートナーシップ構築宣言」を発表

アドバンテストならびにアドバンファシリティズは、「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、当社の「パートナーシップ構築宣言\*」を 2021 年秋に発表しました。

「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、企業の代表者の名前で宣言するものです。以下、パートナーシップ等の支援として掲げた一例です。

- IT の活用により、サプライチェーン全体の業務効率化を推進する。
- 品質および生産性向上に取引先と共同で取り組み、相互の発展を目指す。
- 当社を含むサプライチェーン全体で脱炭素社会の実現を目指す。

\* 「パートナーシップ構築宣言」は経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣（内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設。

[「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト](#)

## 取引先さまとの ESG 推進事例

アドバンテストは「パートナーシップ構築宣言」の理念に賛同し、取引先さまと共にさまざまな ESG 活動を推進しています。

### DHL の SAF 輸送サービス「GoGreen Plus」を導入

当社の群馬工場、およびパーツセンターを有するアドバンテスト・シンガポール（ASP）では、DHL ジャパン株式会社（以下 DHL）が提供する持続可能な航空燃料 Sustainable Aviation Fuel（SAF）を使用した輸送サービス「GoGreen Plus」を導入しています。SAF は、持続可能な原料（トウモロコシやサトウキビなどの植物や飲食店・家庭で排出される廃食油など）から製造されるバイオマス燃料で、ジェット燃料などの化石燃料と比べ、GHG 排出量を最大 80%削減すると言われています。

Delivered by



当社は、マレーシアから日本への製品輸送にこのサービスを使用し、2024 年 5 月までに約 56.5 トン相当、またシンガポールからの各国へのパーツ輸送で 31.5 トン相当、合わせて 88.0 トン相当の GHG 排出量削減に貢献しました。これにより、GHG 排出量 Scope3 のカテゴリ 4（輸送、配送（上流））、およびカテゴリ 9（輸送、配送（下流））への貢献につながりました。

### 環境配慮型パレットの導入

部品の倉庫業務を委託している、株式会社アルプス物流様からの提案を受け、群馬工場では 2022 年に部品保管用に環境配慮型パレットを導入しました。このパレットは、海洋プラスチックを配合して作られたもので、環境省が実施している海洋プラスチック削減の取り組み「プラスチックスマート」のロゴマークが側面に印字されています。このパレットを使うことで、当社は物流の面からも海洋プラスチック削減に貢献できるようになりました。



### エコドライブで東京都から表彰

当社の製品等をエコドライブで運送している、武蔵関運輸株式会社様が、2023 年度「東京都貨物輸送評価制度」（貨物運送事業者のエコドライブ等の努力を実走行燃費で評価する）において、3 年連続最上位評価の「三つ星」を受賞、さらに最上位評価のトップ 2 に選出されました。アドバンテストは、バリューチェーンにおける CO<sub>2</sub> 削減を重要テーマの 1 つに掲げています。取引先さまがこのような賞に輝いたことは、サプライチェーン排出量への取り組みを推進している当社にとって、ESG 推進の更なる原動力となりました。

## 社会貢献活動

### コミュニティ活動の基本的な考え方と体制

アドバンテストグループは、2019 年 7 月に定めた「ESG 推進によるサステナビリティ」に掲げる「ステークホルダーを尊重し、社会との調和を図り、SDGs への貢献も意識し持続可能な社会の実現に取り組みます。」という基本姿勢に基づき、「地球環境保全」「次世代育成」「地域社会活動」の分野を中心にコミュニティ活動を行っています。

コミュニティ活動にあたって、ステークホルダーの皆さまや社会のニーズを追求し、豊かな社会の実現のため、グローバル企業として社会的な責任を果たしていきます。

### 学術支援、次世代育成支援に対する取り組み

「先端技術を先端で支える」アドバンテストの事業活動は、世界各地ではぐくまれた多数のエンジニアの力と事業を営む地域からの理解に支えられています。これを踏まえ、科学技術を担う人財の幅広い育成に貢献すべく、アドバンテストはおもに研究・開発拠点のある地域において、学術・科学教育の支援を行っています。例えば日本では、東京大学システムデザイン研究センター (d.lab) に設置された「アドバンテスト D2T 寄附講座」を通じ、日本全国の学生に VLSI の設計からテストまで一貫した研究・教育環境を提供することで、テスト設計の専門家となりえる人財の育成と SoC（システム・オン・チップ）の設計に関する研究を支援しています。そのほか、日本の事業所近隣の小学生を対象とした理科工作教室の開催や、電子工学に興味を持つドイツの女子学生を事業所に招待しての職場体験会（ガールズデー）など、地域に根差した活動を継続して行っています。

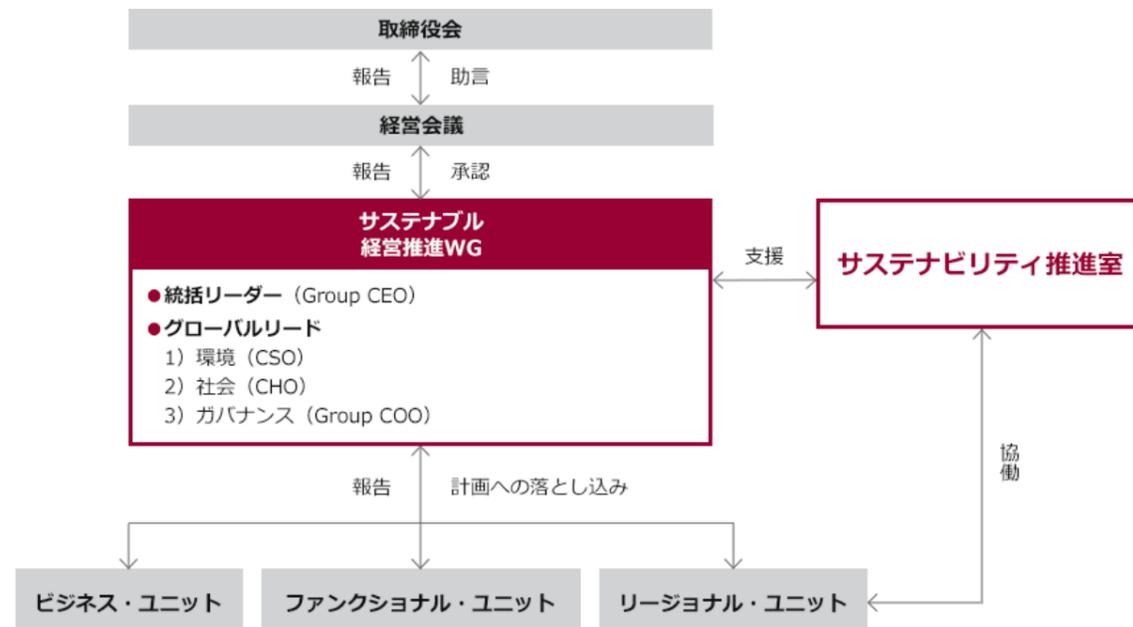
### 人道的支援の取り組み

アドバンテストは、「The Advantest Way」に基づき、世界各地で多くの社会支援活動や慈善活動を長年実施しています。ロシアによるウクライナ侵攻の影響が激化した 2022 年は、困難な状況に陥っている方々への人道支援として、ユニセフをはじめ国内外 5 団体に総額 9,000 万円を寄付しました。当社のドイツ現地法人では「ウクライナ・タスクフォース・チーム」を社内立ち上げ、今回の寄付のほか、欧州現地の諸団体による難民の方々への宿泊施設、衣服、衛生用品の提供などの活動を支援しています。

アドバンテストは大規模災害が発生した際に被災者に対する支援も実施しています。また、アドバンテストでは、障がい者支援、難民支援、生活困窮者支援など、世界の事業所でその地域のニーズに即した慈善活動も継続して行っています。

### 推進体制

当社では、全社横断の組織「サステナブル経営推進ワーキンググループ（SMWG）」のもとで ESG 活動を推進しています。コミュニティ活動については、世界 8 拠点で SDGs 活動を推進するチームメンバーを組成し、サステナビリティ推進室と協働しています。また、年に 2 回開催される SMWG のグローバル ESG ミーティングにおいて、コミュニティ活動に関する議論も日本語と英語で行われています。



### 従業員の参加を推進する仕組み

アドバンテストグループは、従業員のボランティア活動への参加を積極的に推進しています。

コミュニティ活動の場を提供するボランティア活動については、イントラネット掲示板などを通じ参加者を募集しています。また、社内報や社内 SNS (My LIFE. ON.) に各地域の活動報告や参加者の声が寄せられるなど、参加の輪が着実に広がっています。ボランティア活動の参加にあたり、従業員は年次有給休暇が繰り越されず切り捨てとなる日数を積み立て、ボランティア休暇として利用することができます。

My LIFE. ON. の詳細は、「社内 SNS 「My LIFE. ON.」 による、グローバルな啓発活動」(環境教育ページ) を参照ください。

## 社会貢献活動事例

アドバンテストグループでは、従業員一人ひとりがよりよい社会づくりに貢献するため、世界各地の拠点でさまざまな社会貢献活動を行っています。2023 年度も、自然保護活動、高齢者、障がい者などへの福祉支援、災害支援、次世代教育支援など、世界各地で合計 90 件以上の社会貢献活動を実施しました。

詳しくは「[環境貢献への取り組み](#)」「[生物多様性への取り組み](#)」もご参照ください。

### 自然保護

#### フィリピン：植樹ボランティア

バギオ市環境公園管理部と協力し、フィリピンで有数の規模を誇るバギオ植物園で植樹を行いました。同植物園は、街のオアシスとして市の緑化政策の重要な役割を果たしています。当日はフィリピンの従業員 8 名が参加し、コーヒーの木を 16 本植えました。従業員たちは植樹とおし仲間意識を高め、緑豊かな地球の未来に貢献しました。



植樹を行った従業員

#### 中国：竹林保全活動

浙江省安吉市の森林保護キャンプ場で、地元の森林レンジャーの指導のもと、従業員が竹の伐採や林道の整備などの竹林保全活動を行いました。竹林は二酸化炭素の吸収力が高く、地球温暖化防止に大きな役割を果たす一方、放置されると劣化し深刻な問題となります。従業員たちは合計 16 本の竹を伐採し、伐採した竹から花瓶やペン立て、箸などの工芸品を作り竹を有効に再利用しました。



作った竹細工を確認する従業員

#### 日本：ビオトープで下草刈り

当社が保有するビオトープの林で、従業員が昼休みに下草刈りのボランティア活動を実施しました。下草刈りとは、目的の樹種の成長を促すために周囲の雑草、雑木を除去する作業です。今回は「アズマネザサ」(笹の一種)を刈り取りました。この笹は放っておくとあたり一面に広がってしまい他の植物が育ちにくくなるため除去が必要でした。従業員たちは当社ビオトープ管理士の指導のもと、下草刈り作業をとおして生物多様性の大切さを学びました。



下草刈りをする従業員

## 福祉支援

## シンガポール：高齢者施設でボランティア

事業所近隣にある2つの高齢者施設で、従業員52名が参加し、ボランティア活動を実施しました。従業員は6つのグループに分かれ、60歳から95歳までの高齢者約90名に、楽しい記憶クイズや音楽パフォーマンスを提供しながら、共に心温まる時間を過ごしました。高齢者からは「今年一番の日だった」と感謝の声が聞かれました。



高齢者にクイズを説明する従業員

## マレーシア：調理ボランティアを実施

ベナンの NGO Mutiara フードバンクと協力し、従業員が調理のボランティア活動を行いました。Mutiara フードバンクは、福祉を必要とする人たちに食品や食事を配布する NGO です。従業員たちは、当社が寄贈した食材や厨房用品を使ってトマトライスやレッドソースチキンなどを作り、200箱に詰めました。Mutiara フードバンクが、それらの食事を必要とする家庭に配りました。従業員たちはこの活動をおし、SDGs 目標2「飢餓をゼロに」に貢献することができました。



調理をする従業員

## 韓国：視覚障がい者の釣り体験をサポート

視覚障がい者に余暇の機会を提供するため、従業員ボランティア12人が参加し、視覚障がい者たちの釣り体験をサポートしました。障がい者一人につきボランティアが一人ついて、餌を挟んだり、魚が釣れると釣り針を抜くのを手伝ったりしながら、目が見えなくても楽しく釣りができるように手助けしました。またこの活動にかかった費用6,000,000ウォンは当社が負担しました。



釣り体験の様子

## アメリカ：プレイハウス作りで子供たちを支援

住宅建設を支援する国際 NGO Habitat for Humanity East Bay/Silicon Valley と協力し、プレイハウス作りイベントを実施しました。従業員とその子供たちが参加し、木材を切って屋根板を取り付け、木工細工や塗装などを施して2件のプレイハウスを作り、必要としている家族に贈りました。受け取った家族からは「子供がとても気に入って毎日遊んでいます」との感謝のメッセージが届きました。



従業員とその子供たちが作ったプレイハウス

## 災害支援

## イタリア：洪水被害者を支援

2023年5月にイタリア北部エミリア・ロマーニャ州で発生した豪雨による洪水被災者を支援するため、救済団体 Specchio d'Italia に5,000ユーロを寄付しました。寄付金は、緊急支援物資、避難所支援、コミュニティ再建などの人道支援に役立てられました。寄付先からは当社イタリア事業所へお礼状が届きました。



寄付に対するお礼状

## 中国：地震被害者に寝袋を寄付

2023年12月19日、中国甘粛省で発生した大地震に対し、政府機関と被災地からの緊急支援要請を受け、寝袋260個を無償提供しました。当社の迅速な発送で寝袋は同月25日に現地へ到着し、仮設避難所などで被災者に役立てられました。



寄付した寝袋

## 次世代教育

## 日本：半導体人財の育成

2010年代初頭、日本の半導体業界は、長らく続いた業界の業績低迷によって“斜陽産業”とも呼ばれる状況でした。学生の電子工学部への進学や、半導体関連企業への就職が敬遠される現実を前に、当社は、半導体産業が継続して発展できるような基盤づくりと半導体人材の育成をしていかなければ自社の持続的な成長も難しくなるとの危機感から、2012年にパワーデバイス\*の需要拡大を見込んで設立されたパワーデバイス・イネーブリング協会 (PDEA) [☞](#) を構想段階から支援し、以後10年以上にわたって自動車メーカー、電子機器メーカー、半導体メーカーおよび公的機関などと共に活動を続けています。

「はかる×わかる半導体」シリーズ  
入門編・応用編・  
パワーエレクトロニクス編を発行

2014年にPDEAが「半導体技術者検定<sup>☞</sup>」を開始した際には、この検定受検者をサポートすべく、半導体の基礎から開発、製造、テスト、品質保証までを網羅的に学習できる教本、「はかる×わかる半導体」(3部シリーズ)を制作しました。この教材は、おもに半導体の設計・製造・テスト、品質保証、回路設計に携わるエンジニア向けを想定していましたが、近年では、半導体業界を取り巻く環境の変化により、20代～30代の学習者の需要も高まっており、熊本県内の工業高校や高等専門学校の特別カリキュラムや、大手デバイスメーカーの新人教育などでも活用いただいています。さらに、SEMI Japan、公益財団法人北九州産業学術推進機構 (FAIS)、大分 LSI クラスター形成推進会議といった外部団体とも連携し、「はかる×わかる半導体」を使用した共催セミナーを開催するなど、この教材には一層多くの期待が寄せられるようになってきました。

当社ではこれからも、半導体産業の継続的な発展と基盤づくりを目指して、未来の人材育成にも力を注いでまいります。

\* パワーデバイス：パワー半導体とも呼ばれ、インバータ・コンバーターなどの電力変換器に用いられています。省エネ、低消費電力といった環境技術への関心が高まる昨今、ますます注目を集めている半導体です。



パワーデバイス・イネープリング協会主催のセミナーの様子  
会員企業や学術団体、専門家とともに、パワーデバイスの実用化に向けた課題を共有するなど業界内での啓発活動を定期的に行っている

## 日本：知財創造教育を実施

日本政府は、児童・生徒に「新しい創造をすること」「創造されたものを尊重すること」を楽しみながら理解させ育むことにより、社会を豊かにしていこうとする知財創造教育\*を提案しています。発達段階にあわせた知財創造教育を推進するために、学校と社会が連携して教材をつくることが求められています。

アドバンテストは、小学生を対象に、発明の考え方や日本の大発明に関する授業を2021年度より実施しています。子どもたちは人の暮らしが発明によって豊かになっていることを知り、学校からも好評を得ました。もっと多くの子供たちに知財創造教育が実施できるよう、活動を継続していきます。

\* 知財創造教育の詳細は内閣府の知財創造教育の資料を参照ください。

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tizaikyoku/pdf/s-1.pdf>

## 日本：小学校でプログラミング教室を開催

事業所近隣の小学校2校で、6年生を対象に、初のプログラミング教室を開催しました。当日は、当社の教育担当者が開発したマウス型ロボットを使い、センサーによってロボットが壁の手前で止まるプログラムを完成させました。当社従業員が子供たちをサポートしながら楽しく次世代教育に貢献しました。



マウス型ロボットを動かす様子

## 台湾：へき地の小学校で教育支援

新竹市の全校児童30人の小学校で、英語と理科の教育支援を実施しました。英語の授業では、食べ物注文するときの会話を教え、昼食時には授業で使ったメニューと同じ料理を提供し子供たちに喜ばれました。理科の授業では、楽しみながら「非ニュートン流体」を理解する授業を行いました。この教育支援活動に対し小学校から当社に感謝状が贈られました。



イベントの開会挨拶をする  
当社役員

## 日本：インタラクティブ地球儀の活用

アドバンテスト群馬 R&D センタでは、未来を担う子供たちや、従業員、ステークホルダーなどへの環境教育に活用するため、地球のデータをリアルタイムに映すインタラクティブ地球儀を設置しています。この地球儀は、地球の過去/現在/未来の変化や大気温度変化など様々なデータを、球体上に映像で映し出すものです。2022年度は、半導体製造装置・材料の国際展示会 SEMICON JAPAN の当社ブース ESG コーナーにおいてもこの地球儀を設置しました。来場者にも好評で、気候変動などの社会課題を考えるきっかけを提供できました。同様に、2022年度に続き2023年度の新入社員研修での環境学習にも使用するなど、今後もこのツールを、幅広いステークホルダーの環境学習に有効に活用していきます。



インタラクティブ地球儀

## 日本：EduTown SDGs アライアンスへの参画

アドバンテストは、小学生向けに実施している理科教室に加えて、小中学生がSDGsを学ぶプロジェクト「EduTown SDGs アライアンス」(制作：日経BP社、TREE / 運営：東京書籍)に2021年度から参加しています。「EduTown SDGs アライアンス」は、「持続可能な社会の創り手の育成」に協力するためのプロジェクトで、教育用ウェブサイト「EduTown SDGs」の制作・運営や副教材(冊子)の無料配布を行っています。

[EduTown SDGs 当社ページ](#)

[EduTown あしたね当社ページ](#)



## 中国：半導体テスト人材の育成

「社会貢献」のテーマのもと、Advantest (China) Co., Ltd. は2018年から「University Education Plan」という大学向けのプログラムを提供しています。このプログラムは、IC産業(特にICテスト分野)の人材育成について、大学や研究機関との連携を強化することを目的としています。数年にわたり順調にプログラムの実施を重ね、何千人もの大学生にICテストの知識を提供してきました。



パンデミックの後の2023年は、このプログラムが大きな飛躍を遂げた年となりました。大学の教員をオフィスに招待し、CloudTesting™ Service (CTS) のプラットフォームを使ったトレーニングがいかに大学教育に適しているか伝えることにしたのです。26の大学から30人以上の教員や教授を招いてセミナーを開催し、産学連携に関する考えや計画を共有しました。また、10以上の大学に出向き、900人以上の学生にICテストの知識を提供しました。

私たちは、業界のリーディングカンパニーとして社会的責任を果たすことに尽力しており、これらの取り組みはより持続可能な社会の実現に貢献すると考えています。今後も、より多くの大学との連携できるよう、より多くのCTSシステムを導入し、効率のよい実務モデルを確立していく予定です。

## グローバル：産学連携で半導体人財を育成

当社では 2007 年より、東京大学大規模集積システム設計教育研究センター（VDEC）において、アドバンテスト D2T 寄附研究部門を設立、その後 VDEC が 2019 年に東京大学大学院工学系研究科附属システムデザイン研究センター（d.lab）として生まれかわったのを機に、アドバンテスト D2T 寄附講座を開設し、「設計」と「テスト」の橋渡しを目的とした研究・教育活動を行っています。

また、2023 年 6 月には、米国アリゾナ州に拠点を持つ世界的な半導体メーカー NXP Semiconductors 社と共同で、アリゾナ州立大学にテスト・エンジニアリング・コースを開設しました。アリゾナ州には半導体産業が集積しており、多くの半導体メーカーが生産拠点を設けています。今後テスト・エンジニアの需要増が見込まれる中、地域に根差した半導体テスト人材の育成を目指していきます。

## その他の支援

### ドイツ：ウクライナに医薬品を寄付

ウクライナ難民支援活動の一環として、子供たちや家族を支援している Duisburg の NGO Kindernothilfe e.V. に 5,000 ユーロを寄付しました。この寄付の目的は、ウクライナの避難所で暮らす難民の子どもたちに 1 年分の薬を提供することです。実際に当社の従業員が Duisburg の Kindernothilfe e.V. 事務所を訪れて、寄付金を手渡しました。



寄付をした様子

### ドイツ：中古 IT 機器の払い下げ抽選会の収益を寄付

中古 IT 機器（ノートパソコン、スマートフォン等）を従業員に払い下げる恒例の抽選会を開催し、集まった総額 9,900 ユーロを 8 つの慈善団体（未熟児支援団体、障がい者支援団体、子供支援団体など）に分けて寄付しました。



寄付をした様子

# ガバナンス

コーポレートガバナンス .....	89
経営機構の概要 .....	89
役員報酬体系 .....	96
内部統制体制 .....	98
リスクマネジメント .....	99
リスクマネジメントの考え方と体制 .....	99
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示 .....	100
事業継続への取り組み .....	102
コンプライアンス .....	103
倫理的な事業推進への取り組み .....	103
輸出管理 .....	105
税務コンプライアンス .....	106
情報セキュリティ .....	106

## コーポレートガバナンス

アドバンテストは、透明性のある経営と積極的な情報開示で、持続的な発展と企業価値の向上に努めています。

### 経営機構の概要

#### コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社グループは、「先端技術を先端で支える」を経営理念とし、世界中のお客さまにご満足いただける製品・サービスを提供するために、たえず自己研鑽に励み、最先端の技術開発を通して社会の発展に貢献することを使命としています。

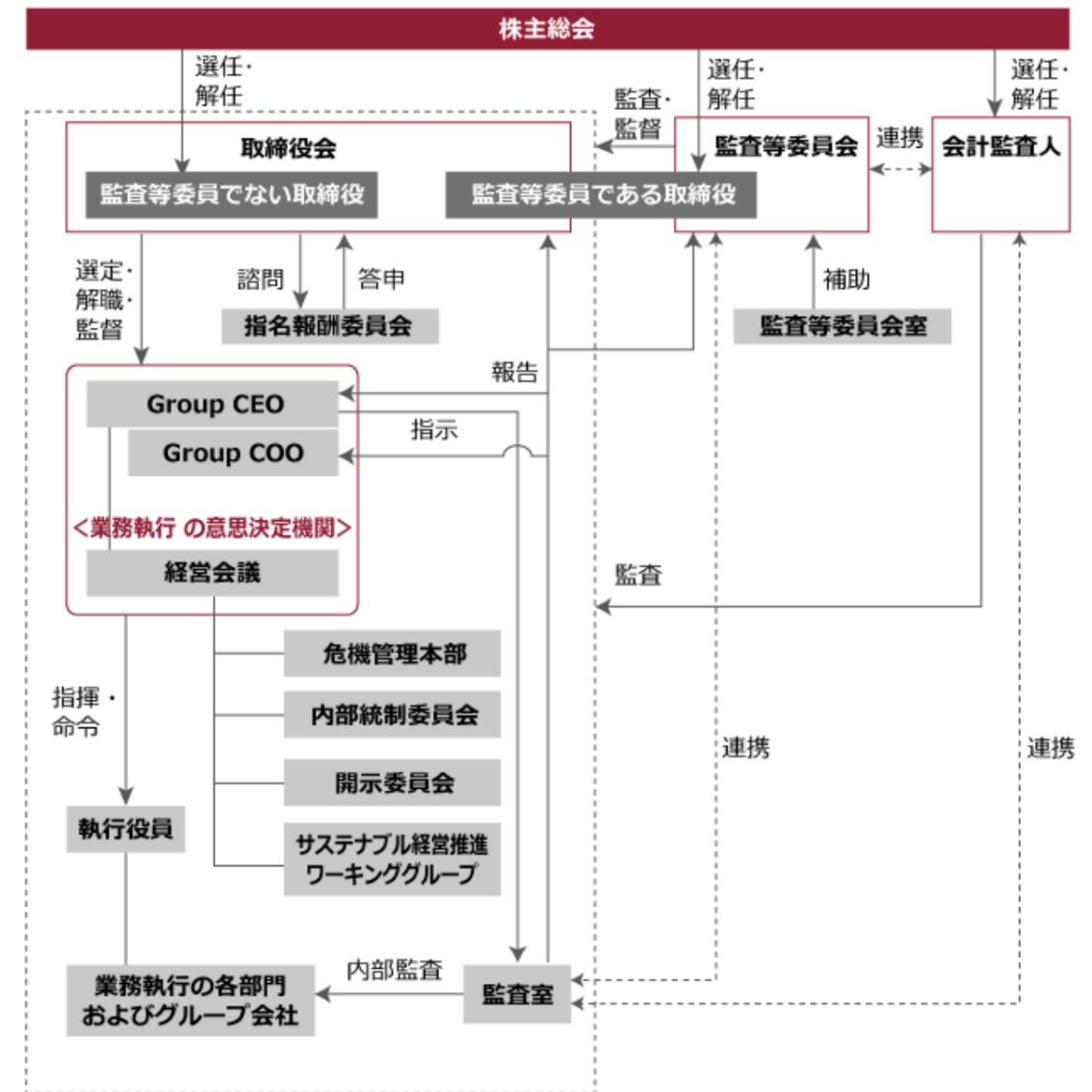
この経営理念に従い、当社グループは、すべてのステークホルダーに対して、常に心を開き、正直であり、お互いを尊敬することで、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。また、あらゆる事象に対し、表層に現われている現象の「根源にあるものは何か」、そこに「内包される本質は何か」を厳しく追求し、正しいソリューション（解決）を見出すように努めます。これらを体現していくため、公平、効率的、かつ透明性の高いガバナンス体制を構築することをコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としています。

 [コーポレートガバナンス基本方針 \(PDF 212KB\)](#)

#### コーポレートガバナンス体制

技術の進歩や地政学リスクの影響等によりめまぐるしく変化する経営環境の中、企業の価値と競争力を継続的に向上させていくためには、経営判断や経営戦略も、そのスピードにあわせて実行していかなければなりません。また、法令を遵守した、健全で透明性の高い事業活動の遂行も重要です。それらの課題を解決するためには、経営における機能によって権限と責任の範囲を明確にし、その責務を担う人材を配置することが重要となります。

当社は、2015年6月以降、監査等委員会設置会社を採用しています。監査等委員である取締役が取締役会において議決権を行使するなど監査等委員会設置会社の諸制度のもとで、取締役会の監督機能とコーポレートガバナンス体制をいっそう強化し、さらなる企業価値の向上を図っています。また、急激に変化する経営環境に即応する体制を確立し、コーポレートガバナンスを強化するため、2003年より執行役員制度を導入しています。



コーポレートガバナンス体制

ガバナンス体制一覧（2024年6月28日時点）	
形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	9名
うち、社外取締役の人数	5名（55.5%）
うち、外国籍取締役の人数	2名（22.2%）
うち、女性取締役の人数	2名（22.2%）
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の任期	2年
監査等委員である取締役の人数	3名
うち、社外取締役の人数	2名
監査等委員会委員長	社外
指名報酬委員会設置	有
指名報酬委員	3名（取締役） （うち2名は社外取締役）
指名報酬委員長	社外
業績連動報酬制度	有
執行役員制度	有
執行役員	26名
うち外国籍の執行役員	14名

コーポレートガバナンス報告書については下記をご参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書（PDF 377KB）](#)

## 取締役会

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略等の重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。当社は、取締役の過半数を社外取締役とすることで、取締役会の監視、監督機能を強化しています。

定例の取締役会は月1回開催し、1回につき3～5時間程度かけて重要事項について議論しています。また、取締役会の中で議論しきれない中長期的な課題については、オフサイトミーティングを開催し、その中で取締役会メンバーが議論しています。2023年度において取締役会は13回、オフサイトミーティングを1回開催し、全取締役がすべての回に出席しています。取締役会およびオフサイトミーティングでは、様々な議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表

明し、活発な議論が交わされています。

2023年度における取締役会およびオフサイトミーティングでの主な討議・報告事項は、以下のとおりです。

- 2024年度から次期中期経営計画をスタートさせるにあたり、目まぐるしく変化しつつも成長が期待できる半導体市場において当社グループのより一層の飛躍を実現するため、2024年4月1日付でグループ経営執行の最高責任者（Group CEO）をダグラスラフィーバ氏とし、GroupCOO および当社の社長を津久井幸一氏に変更することを決議しました。
- 第2期中期経営計画（MTP2）の最終年度である当年度の取り組みの進捗、および中期経営計画期間全体における経営指標と戦略施策の達成度を総括し、取締役会に報告しました。
- 中長期経営方針「グランドデザイン」の改定および第3期中期経営計画（MTP3）の策定に向けて討議を重ねました。中でも中核テーマとなる、中長期的に当社がやりたい姿について取締役会で議論を深めました。
- 当社株式の投資単位当たりの金額を引き下げることにより、より投資しやすい環境を整え、投資家層の拡大を図ることを目的に、2023年9月30日を基準日として、当社普通株式1株を、1株につき4株の割合をもって分割することを決議しました。
- 成長投資として過去実施したM&Aのレビューを報告し、今後のM&Aへの教訓等について議論しました。
- IR報告を行い、投資家とのコミュニケーション状況や株主の保有状況について取締役会に報告しました。
- ESG行動計画2021-2023の進捗について取締役会に報告するとともに、次期サステナビリティ行動計画や各種法令対応について議論しました。
- 売上や利益、キャッシュ・フロー等の現況について毎月取締役会で報告を行いました。棚卸資産残高の増加を受け、全体のオペレーションにおける課題について議論しました。
- コンプライアンス報告を年4回、内部監査報告を年2回行い、ヘルプラインからの通報を含むコンプライアンスに係るインシデントや内部監査体制と内部監査指摘事項について取締役会に報告しました。

2023年度の実績報告会および重要な委員会の出席状況は以下のとおりです。

区分	氏名	取締役会出席状況 （13回開催）	指名報酬委員会 出席状況 （14回開催）	監査等委員会 出席状況 （13回開催）
社内取締役	ダグラス ラフィーバ	100%（13回）	—	—
	津久井 幸一	100%（13回）	—	—
社外取締役	吉田 芳明	100%（13回）	100%（14回）	—
	栗田 優一	100%（13回）	—	100%（13回）
	占部 利充	100%（13回）	100%（14回）	—
	ニコラス ベネシュ	100%（13回）	—	—
	西田 直人	100%（10回）	—	—
	住田 清芽	100%（13回）	100%（14回）	100%（13回）
	中田 朋子	100%（10回）	—	100%（10回）

2024年6月28日現在の取締役会は、業務執行取締役（社内取締役）2名、非業務執行取締役（社内取締役）2名、非業務執行取締役（社外取締役）5名、計9名（いずれも監査等委員である取締役を含む）、うち2名は外国籍（米国籍）、2名は女性の取締役で構成されています。取締役の多様化にともない意思の疎通が取れないことがないよう、取締役会には同時通訳を配し日本語、英語双方で自由に発言ができるよう配慮しており、資料および議事録についても英訳を準備しています。

## 取締役会の実効性評価

取締役会はその役割と責務の実効性を評価するため、毎年、取締役全員にアンケートを行い取締役会の構成、運営、議論の状況等について意見の収集と分析を行っています。

### 2023年度の対応

2022年度の実効性評価では、各取締役が異なる視点から議論を交わしていることを確認した他、外部環境の変化に対する感度のさらなる向上および取締役会で報告される資料の論点の明確化が重要であるという結果となりました。これらの評価結果に対し、2023年度は以下の対応を実施しました。

- オフサイトミーティングでは、当社を取り巻く外部環境の変化や地政学リスクを議題に取り上げました。
- 取締役会では、説明者にエグゼクティブサマリーを使用して簡潔に説明するよう求め、議論に多くの時間を割けるよう取り組んでいます。

### 2023年度の実効性評価結果

当社は2023年6月の株主総会で取締役会の構成を見直し、社外取締役が取締役の過半数を占めることになりました。女性取締役も2名となり、外国人取締役も引き続き2名在籍することからも、人数や社外取締役の比率については適切であることが確認できました。また、当社は2024年4月1日付でGroup CEOを吉田 芳明氏からダグラス ラフィーバ氏に変更しました。数年かけて指名報酬委員会主体で交代を検討し、定期的に取り締役にその進捗を報告してきました。取締役会では、取締役メンバーからフィードバックを受けていたこともあり、後継者計画については十分な議論ができていたと評価されました。

一方、より実効性の高い取締役会にするための改善事項として、以下の点があげられました。

- 外部環境の変化に対し、より迅速に対応策の検討が行われることが好ましい。
- 取締役会のタイムマネジメントが課題である。事前に課題を整理し、論点を絞り込んだ上で、取締役会で議論することが好ましい。早い段階で社外取締役の意見を取り入れられるような仕組みを検討することも考えられる。
- 新たに就任した社外取締役2名に対し、当社グループの経営方針、事業内容等に関する説明会および当社事業所の見学会といったオンボーディングの支援が行われたが、さらなる改善の余地がある。

## スキルマトリクス

当社は、取締役や経営執行役員の人選にあたっては、当社の経営理念、経営戦略・事業戦略とともに、企業経営を巡り注目される諸問題およびステークホルダーとのコミュニケーションを考慮する必要があると認識しています。当社の事業は、社会の発展を支える半導体の製造に不可欠であり、また、社会・産業の設備・システムの安定稼働を支える重要な機能を担ってお

り、周辺領域を含め大きな成長機会があります。このような当社の事業を中長期的に成長させ、企業価値の向上を実現する上で重要度が高い領域として9つの経営活動領域を特定しています（"企業経営・経営戦略（Management & Corporate Strategy）" "半導体関連産業（Semiconductor）" "テクノロジー（Technology）" "営業・マーケティング（Sales & Marketing）" "財務・会計（Finance & Accounting）" "法務・コンプライアンス（Legal & Compliance）" "人財マネジメント（Human Capital Management）" "グローバルビジネス（Global Business）" "デジタル・トランスフォーメーション（Digital Transformation）"）。取締役会および指名報酬委員会において、この9つの領域において業務執行または監督の責務を果たすために必要な「知見・経験」を議論し、経営執行役員や取締役に求められるスキルセットを設定しております。各取締役のスキルは次頁のとおりとなります。なお、当社が求めるスキルは環境変化に応じて常時更新してまいります。

### スキルの詳細

経営活動領域		スキル項目	期待する経験・知見・能力
①	Management & Corporate Strategy	企業経営	企業経営の経験（会長、社長、代表取締役等）
		経営戦略	経営戦略責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見
		事業投資・M&A	事業投資・M&Aの経験・知見
②	Semiconductor	半導体関連産業	半導体関連業界での勤務経験、半導体業界に関する知見
③	Technology	産業・技術（地球環境・エネルギー含）	電機・電子関連産業、ICT技術に関する知見
		研究・開発	研究・開発部門責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見
		SCM <sup>3</sup> ・生産・品質保証	SCM <sup>3</sup> ・製造・生産技術・品質保証部門責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見
④	Sales & Marketing	営業・マーケティング	営業・マーケティング部門責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見
⑤	Finance & Accounting	財務・会計・監査	財務・会計・監査部門責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見／公認会計士・監査業務経験・知見
		資本市場との対話	IR/SRなど、投資家、株主との対話部門責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見
⑥	Legal & Compliance	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	法務・リスクマネジメント・コンプライアンス部門責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見／法曹としての経験・知見
⑦	Human Capital Management	人財マネジメント	人事部門責任者 <sup>1,2</sup> 、人財採用・育成、タレントマネジメントなどの経験・知見
⑧	Global Business	グローバルビジネス	グローバル組織での勤務経験、母国以外での勤務経験、グローバルビジネスに関する知見
⑨	Digital Transformation	IT・DX	IT部門責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見、DX推進責任者 <sup>1,2</sup> としての経験・知見

\*1 大規模または複雑な事業やオペレーションを行う企業の責任者

\*2 当該分野の専門サービス会社等の幹部

\*3 サプライチェーンマネジメント

各取締役および経営執行役員のスキルは以下のとおりです。

		当社の経営執行や指導・監督を行う上で重要な基本的経営活動領域														当面の経営課題として特に重要な活動領域		
		① Management & Corporate Strategy				② Semiconductor	③ Technology			④ Sales & Marketing	⑤ Finance & Accounting		⑥ Legal & Compliance	⑦ Human Capital Management	⑧ Global Business	⑨ Digital Transformation		
		属性		経営		事業投資・M&A	R&D・半導体業界・産業・技術			SCM・生産・品質保証	営業・マーケティング	財務・会計・資本市場との対話		法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	人財マネジメント	グローバルビジネス	IT・DX	
性別	国籍	監査等委員	独立役員	企業経営	経営戦略		半導体関連産業	産業・技術(地球環境・エネルギー含)	研究・開発			財務・会計・監査	資本市場との対話					
社内	ダグラスラフィーバ	男性	米国			○	○	○	○	○		○		○			○	
	津久井 幸一	男性	日本			○	○		○	○		○		○			○	
	吉田 芳明	男性	日本			○	○	○	○			○		○			○	
	栗田 優一	男性	日本	○			○	○	○				○	○			○	
社外	占部 利充	男性	日本		○	○	○	○								○	○	○
	ニコラスベネシュ	男性	米国				○	○						○	○		○	
	西田 直人	男性	日本					○	○	○	○						○	
	住田 清芽	女性	日本	○	○								○		○		○	
	中田 朋子	女性	日本	○	○										○		○	

※ 2024年6月28日付の経営執行役員（取締役兼務者を除く）のスキルは次のとおりとなります。

		当社の経営執行や指導・監督を行う上で重要な基本的経営活動領域														当面の経営課題として特に重要な活動領域		
		① Management & Corporate Strategy				② Semiconductor	③ Technology			④ Sales & Marketing	⑤ Finance & Accounting		⑥ Legal & Compliance	⑦ Human Capital Management	⑧ Global Business	⑨ Digital Transformation		
		属性				経営		R&D・半導体業界・産業・技術			SCM・生産・品質保証	営業・マーケティング	財務・会計・資本市場との対話		法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	人財マネジメント	グローバルビジネス	IT・DX
		性別	国籍	監査等	独立役員	企業経営	経営戦略	事業投資・M&A	半導体関連産業	産業・技術 (地球環境・エネルギー含)	研究・開発			財務・会計・監査	資本市場との対話			
経営執行役員	キース ハードウィック	男性	米国					○	○					○			○	○
	三橋 靖夫	男性	日本				○	○	○				○		○			○
	ユルゲン ゼラー	男性	ドイツ						○		○							○
	中原 真人	男性	日本						○			○	○					○
	サンジーヴ モーハン	男性	米国						○				○					○
	リヒャルト ユンガー	男性	ドイツ						○				○					○
	徐 勇	男性	中国						○					○				○
	足立 敏明	男性	日本						○		○							○

## 社外取締役の選任理由

氏名	選任の理由
占部 利充	占部 利充氏は、日本を代表する総合商社やノンバンクでの豊富な経営経験、特に米国およびアジアにおける海外経験、事業投資判断等に関する経験、人事・IT等管理部門に関する幅広い経験を有しております。 当社では、同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しております。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断いたしました。
ニコラス ベネシュ	ニコラス ベネシュ氏は、コーポレートガバナンスに係る幅広い知識と経験および M&A を含む投資銀行実務の経験を有しております。 当社では、コーポレートガバナンスおよび株主目線に係る同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しております。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断いたしました。
西田 直人	西田 直人氏は、半導体に深く関係するグローバル企業での技術、SCM（サプライチェーンマネジメント）、生産、研究開発部門での経験に加え、レーザー技術に精通する専門家としての幅広い知識と経験を有しております。 当社では、当社が属する業界および産業・技術における同氏の識見ならびに同氏が有する戦略的イノベーションの視点を当社グループのグローバル経営に反映させ、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資する役割を期待しております。以上のことから、当社社外取締役として適任と判断いたしました。
住田 清芽	住田 清芽氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、長年にわたり公認会計士として監査法人に勤務し、会計監査業務および内部統制に関する業務に携わっており、財務および会計に関する幅広い知識と経験を有しております。 当社では、財務および会計に関する同氏の識見を当社グループの監査・監督に反映させ、企業会計や内部統制の向上に資する役割を期待しております。以上のことから、当社監査等委員である社外取締役として適任と判断いたしました。
中田 朋子	中田 朋子氏は、過去に直接会社の経営に関与したことはありませんが、裁判官および弁護士として企業法務の実務や一般民事および国内・国際相続案件に携わるなど、法律に関する豊富な経験と高度な専門的知識を有しております。 当社では、同氏の法律に関する識見を当社グループの監査・監督に反映させ、コンプライアンスの向上に資する役割を期待しております。以上のことから、当社監査等委員である社外取締役として適任と判断いたしました。

## 取締役・執行役員

## 取締役のトレーニング

当社では、「取締役に対するトレーニングの方針」を以下のとおり定めています。

取締役に対するトレーニングの方針
<p>1. 当社は、取締役に新たに就任する者に対し、当社の事業、財務、組織等に関する必要な知識を取得し、求められる役割と責務を十分に理解できるように、次の各号の対応を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 取締役に求められる役割と責務（法的責任を含みます）についての説明</li> <li>② 当社グループの事業、財務、組織、重要な社内規定、コーポレート・ガバナンス体制、内部統制についての説明</li> <li>③ 就任後においても、必要に応じ、上記①および②について適宜更新</li> </ul> <p>2. 当社は、必要に応じて、個々の取締役に適合したトレーニングを提供します。</p>

2023 年度においては、新たに就任した社外取締役に対して、当社グループの経営方針、事業内容等に関する説明会および当社事業所の見学会を実施しました。また、取締役全員が韓国の生産現場を視察しました。

また、当社では業務執行取締役全員が、ガバナンスにかかる外部研修を受講しています。ガバナンスの重要性を鑑み、当社では、取締役でない執行役員に対しても同研修を展開しています。

## 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会で策定した監査方針、監査計画、重点監査項目、職務の分担等に従い、会社の内部監査部門その他の内部統制部門と連携の上、重要な会議（経営会議、Business Plan Meeting、内部統制委員会等）に出席し、取締役、執行役員、従業員等からその職務の執行に関する事項の報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査します。また、子会社については、子会社の取締役との面談、監査役等との意見交換会を実施することで意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けるほか、主な連結子会社の往査（対面および Web 会議でのインタビュー）を実施し、その業務および財産の状況を監査します。これらの調査および監査活動の結果、フィードバックが必要であると認識した内容については、取締役や各部門の責任者に意見を伝えています。

監査等委員会は、監査等委員である社内取締役 1 名、監査等委員である社外取締役 2 名の計 3 名（うち常勤である監査等委員 1 名）\*で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。なお、監査等委員である取締役は、監査等委員以外の取締役と区別して株主総会で選任されます。監査等委員会、監査室その他の内部統制部門、会計監査人、当社グループ各社の監査役等は定期的な協議および必要に応じて随時打合せを行うことにより相互の連携を図っています。

\* 人数は 2024 年 6 月 28 日現在

## 会計監査人

会計監査人は、連結計算書類および計算書類等の会計監査を行い、監査報告書を作成します。当社は EY 新日本有限責任監査法人と監査契約を結び、所定の監査を受けています。当社が東証 2 部に上場した 1983 年度より、EY 新日本有限責任監査法人（当時、監査法人第一監査事務所）が継続して当社の上場監査を実施しています。2023 年度において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、松本 暁之氏、太田 稔氏および中田 裕之氏です。業務執行社員のローテーションは適切に実施されており、業務執行社員については、連続して 7 会計期間を超えて会計監査業務に関与しておらず、筆頭業務執行社員については連続して 5 会計期間を超えて会計監査業務に関与していません。業務執行社員については、7 会計期間の関与の後、再度同じ会計監査業務に関与する場合には、5 会計期間のインターバルを設けることとしています。また、筆頭業務執

行社員については5会計期間の関与の後に、再度の関与は行わない運用としています。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士を主たる構成員とし、システム専門家等の専門的知識を有する者を含んでいます。

## 内部監査

当社では、本社監査室および海外関係会社の監査チームにより構成される内部監査チームが、日々の事業活動が国内外の関係する法令および社内規則に則って有効かつ効率的に行われていることを検証するため、業務監査、コンプライアンス監査、内部統制監査を実施し、内部統制システムの有効性を評価するとともに、必要に応じ、現場への改善支援を行っています。内部監査チームは、公認会計士、公認内部監査人、内部監査士等の資格を保有し、監査品質の向上に努めています。

## 指名報酬委員会

当社は2005年より任意機関として指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員は取締役会の決議により選任された社外取締役2名を含む3名\*の取締役で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。指名報酬委員会は、取締役会の諮問により、役員指名および報酬に関する事項を議論し、取締役会に答申しています。2023年度は14回開催し、出席率は100%です。

\* 人数は2024年6月28日現在

なお、指名報酬委員会での主な審議事項は以下のとおりです。

### ● 最高経営責任者等の後継者の計画について

取締役会は、Group CEOに求める要件や後継者計画についての報告を適宜指名報酬委員会から受け、主体的に議論を行っています。その結果、当社では2024年4月1日付で、Group CEOを吉田 芳明氏からダグラス ラフィーバ氏に変更しました。その検討プロセスは以下のとおりです。

当社は、吉田 芳明氏がCEOに就任（2017年1月）して4年が経過する2020年頃から、本格的に後継者計画の検討を開始しました。

指名報酬委員会を中心に、CEOや経営執行役員の評価および事業面・人財面の状況と課題を社外取締役とCEOで共有し、取締役会に報告しました。2022年からは、外部専門家を起用して、これらの課題を客観的視点で再整理し、次期CEOと経営チームの要件を指名報酬委員会と取締役会で討議・再確認しました。候補者については、社内と社外の両方から探し、候補者に対して外部専門家のアセスメントを実施しました。その結果、次世代は、ダグラス ラフィーバ氏と津久井 幸一氏を中心としたトップマネジメント体制が最も適切であるという結論に至り、2022年秋に指名報酬委員会から取締役会へ報告しました。この構想に基づき、2023年1月からラフィーバ氏と津久井氏の両氏を代表取締役兼執行役員副社長に任命し、この準備期間を経て、両名の適性や組み合わせを再確認することができましたので、次期中期経営計画（MTP3）にあわせて2024年4月から新体制に移行することに決めました。新体制では、ダグラス ラフィーバ氏が代表取締役兼経営執行役員 Group CEOとして、アドバンテストグループ全体の最高経営執行責任者になり、津久井 幸一氏が代表取締役兼経営執行役員社長 Group COOとして日本法人である株式会社アドバンテストの業務執行を担うとともに Group CEOを補佐し、吉田 芳明氏が取締役会長として取締役会の議長を務めます。今後の後継者計画についても、同様のプロセスを進めていく予定です。

### ● 取締役および執行役員の候補者ならびに経営体制について

2023年6月以降の取締役・執行役員体制については、候補者を選定し取締役会に提案するとともに、CxO体制の強化を含む経営体制に関する議論を行い、取締役会へ提案しました。

2024年6月以降の取締役・執行役員体制については、取締役会の構成や候補者の選定に関する議論を行うとともに、

Group CEOの変更に伴う経営体制などの議論を行い、適宜取締役会に報告しました。

### ● 取締役、経営執行役員に求める知見・経験（スキルマトリックス）について

スキルマトリックスは、経営環境の分析・予測から始まり、当社の経営戦略・事業戦略、それらを実行する執行体制、経営執行を監督、指導する取締役会体制への流れで執行体制および取締役会体制を検討する際に参照するツールであるとの認識のもと、非業務執行取締役との議論も踏まえ、取締役、執行役員に求める知見・経験の要素を設定しました。

### ● 役員報酬制度の運用について

あらかじめ設定された各役員の役割および期待する成果に対する実績を評価した上で、2022年度役員賞与個人別評価について議論、決定しました。

2023年度役員固定報酬、業績連動賞与の業績指標、株式報酬について議論し、取締役会に提案しました。

経営体制の変更および新しい中期経営計画等を踏まえ、役員報酬制度の一部見直しについて議論を行い、取締役会に提案しました。

当社は、役員の選任および報酬の決定に関して客観性と透明性を確保するためにその方針と手続きを定め、ウェブサイトにて公開しています

 [取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続（PDF 185KB）](#)

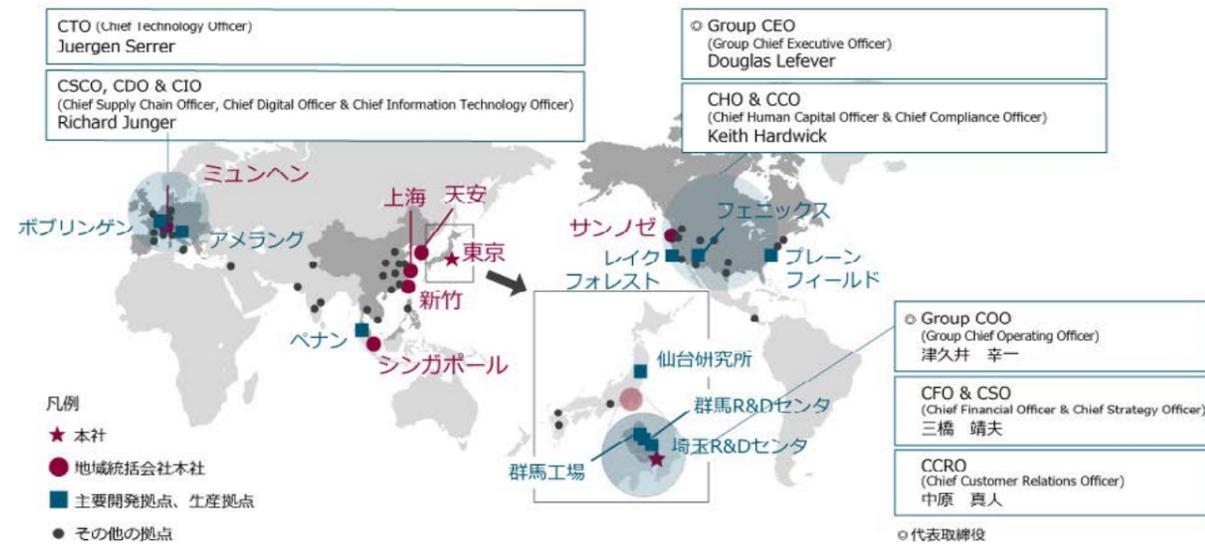
 [取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続（PDF 201KB）](#)

## 経営会議

当社は、業務執行機関が迅速かつ効率的な業務執行ができるように必要な権限委譲を行っており、経営会議を重要な業務執行の決定機関としています。執行役員の中からグループ経営を牽引するにふさわしい役員を経営執行役員とし、経営会議のメンバーとしています。経営会議のメンバーは過半数が外国籍である経営執行役員で構成されており、ダグラス ラフィーバ氏が議長を務めています。また、経営会議は月2回程度の開催頻度で、主にWeb会議形式で開催しています。

## CxO 体制

当社では、グローバル本社機能における各ファンクションの責任者として、CxO 体制を導入しています。2024 年 7 月現在、9つの CxO ファンクションを5名でカバーし、Group CEO、Group COO が分担して各 CxO を管掌しています。その機能をグローバルの観点で担うにふさわしい人財を CxO とし、当社グループ一体で経営できる体制を構築しています。



### 取締役・執行役員

## 役員報酬体系

アドバンテストの役員報酬制度は、基本報酬（金銭）、業績連動賞与（金銭）、株式報酬（非金銭）から構成されています。役員報酬制度は、指名報酬委員会から取締役会に提案され、取締役会決議および株主総会の承認を経て決定・運用しています。

[PDF 取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続 \(PDF 201KB\)](#)

## 基本的考え方

役員報酬制度の基本的な考え方は以下のとおりです。

1. 当社のグローバルな事業展開を支える国際人財を惹きつける報酬ミックスと報酬レベルとすること  
グローバルレベルで複雑かつ高度に進化している半導体産業において成長を続けるため、世界各地の有能な人財を登用し、グローバル企業にふさわしい処遇を行います。
2. 業績連動を前提としたメリハリのある賞与とすること  
業績変動を前提に、業績好調時には役員の貢献に報い、業績下降局面においては当社の負担軽減を図ります。
3. 株主との価値共有および中長期視点での経営推進を促す株式報酬とすること  
中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する譲渡制限付株式報酬（RS）と企業価値向上につながる中期経営目標実現を促す業績連動型株式報酬（PSU）を組み合わせます。

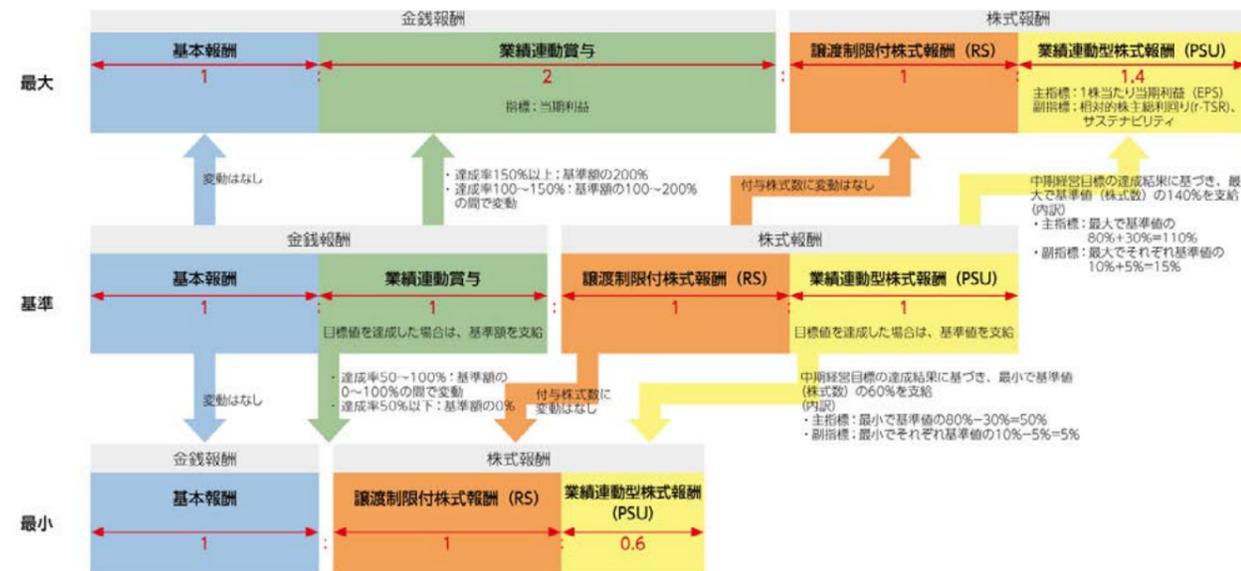
## 報酬構成

2024 年 6 月に報酬制度の考え方にに基づき、役員報酬制度を一部変更しました。報酬構成を見直し、Group CEO、Group COO、一部経営執行役員の株式報酬比率を引き上げました。

業績により比率は変動するため標準報酬の場合を例とすると、報酬比率は以下のとおりとなります。ただし、取締役を兼務している場合は別途、取締役報酬を支給します。

		金銭報酬		株式報酬	
		基本報酬	業績連動賞与	譲渡制限付株式報酬	業績連動型株式報酬
業務執行者	Group CEO	1	1	1	1
	Group COO	1	1	0.75	0.75
	経営執行役員	1	1	0.5 ~ 0.6	0.5 ~ 0.6
	執行役員	1	1	0.4 ~ 0.5	0.4 ~ 0.5
非業務執行者	取締役会長	1	-	0.5	-
	監査等委員	1	-	0.3	-
	社外取締役 (監査等委員を除く)	1	-	0.3	-

## Group CEO の報酬イメージ



※個人評価による業績連動賞与の再分配調整 (30% 分) の前となります。

※各地域・業界の人材市場の状況に応じて、経営者や特殊技能者等を確保する目的で追加的に報酬を支給することがあります。原則的に、地域間の水準調整は基本報酬 (金銭報酬) および株式報酬で行い、特定人材層確保のための調整は株式報酬 (RS または PSU) で行います。

※ Group CEO 以外の報酬構成は以下のとおりです。なお、取締役を兼務している場合は、別途取締役報酬を支給します。

## 基本報酬

取締役および執行役員の基本報酬 (金銭) は、外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定し、毎月支給します。

## 業績連動賞与

業績連動賞与は、短期インセンティブとして位置づけ、業績確定後に年 1 回支給します。業績指標および個人評価による分配は以下のとおりです。

業績指標	当期利益を KPI とする。単年度事業計画および中期経営計画の当期利益目標を参照して目標値を定め、目標値を達成した場合に基準額を支給し、目標値の達成率に応じて基準額の 0% から 200% まで変動させる。 ※経営執行役員の基準額は基本報酬の 100%、他の執行役員の基準額は基本報酬の 80%
個人評価	当年度の金銭賞与支給額の 30% を個人評価対象原資とし、Group CEO が行う個人別評価に基づき再分配する。 評価・配分案は指名報酬委員会で審議、承認し、取締役会に報告する。 Group CEO の評価は、原則として全社全体の定量評価とするが、取締役会の判断により理由を示した上で増減することがある。

## 株式報酬

執行役員の株式報酬については中長期視点での経営を促すため、在任中は株式を保有することを条件に付与する譲渡制限付株式報酬制度 (RS) および中期経営計画の達成状況にリンクさせる形の業績連動型株式報酬制度 (PSU) を導入しています。

執行役員を兼務しない取締役、社外取締役、監査等委員である取締役の株式報酬については、中長期的企業価値向上の追求を株主と共有する趣旨で、譲渡制限付株式報酬制度 (RS) を導入しています。

## 譲渡制限付株式報酬：RS

- 執行役員は、株式報酬のうち 50% を RS とする。
- 執行役員を兼務しない取締役、社外取締役、監査等委員である取締役については、基本報酬の 30 ~ 50% 程度を目安として RS を支給する。
- 毎年付与し役員在任中は譲渡制限を設ける (継続保有を義務付ける)。

## 業績連動型株式報酬：PSU

- 執行役員は、株式報酬のうち 50% を PSU とする。  
3 年間の中期経営目標 (KPI) の達成結果に基づき、基準値の 60 ~ 140% で変動させたポイントに応じた株式を交付する。
- KPI は下記 3 項目とし、各項目のウエイトは以下のとおりとする。

EPS	基準値は支給率 80%。±30 ポイントの範囲で変動。
r-TSR	基準値は支給率 10%。±5 ポイントの範囲で変動。
サステナビリティ評価	基準値は支給率 10%。±5 ポイントの範囲で変動。

- 中期経営計画の期間終了後に達成度に応じて変動させた株式数の 3 年分の株式を一括して交付する。
  - 中期経営計画の期間中の就任は期間按分して追加権利付与する。
  - 中期経営計画の期間中での退任は期間按分して標準の業績として支給する。

## リクルーティング&amp;リテンションプログラム (RSU)

各地域・業界の人材市場の状況に応じて、経営者や特殊技能者等を確保する目的で追加的に報酬を支給することがあります。原則として地域間の水準調整は基本報酬 (金銭報酬) および株式報酬で行い、特定人材層確保は株式報酬で行います。株式報酬は RS または PSU を用いますが、本項に基づく RS の譲渡制限は、3 年以上の期間で設定することとします。

## 報酬の返還について

取締役および執行役員に関係法令または社内規定違反等一定の事由が生じた場合に、取締役会の決議により報酬について将来分の減額または過去分の返還をさせることがあります (クローバック制度)。

## 内部統制体制

### 内部統制システム

内部統制システムは、取締役、執行役員および従業員が自らを律し、アドバンテストが社会的責任を全うし、成長していくための体制です。アドバンテストで働くすべての人が不正を起こさないよう、いくつもの取り組みで健全な企業経営を支えています。

### アドバンテストで働くすべての人に対する取り組み

- The Advantest Way の周知徹底
- 全世界の管理職に「Leading with INTEGRITY」ワークショップを実施。コア・バリュー INTEGRITY に基づくリーダーシップ発揮への支援を推進。
- 各種 e-learning を年 1 回実施（The Advantest Way にかかる教育、コンプライアンス教育、情報セキュリティ教育等）

詳細は「[倫理的な事業推進への取り組み](#)」を参照ください。

### 業務執行に対する取り組み

- 取締役会規則に基づき、取締役会は経営の意思決定および監督を行う。
  - グローバル組織およびグローバル職務権限規程に基づき、執行役員と従業員は業務を行う。
  - 経営会議を業務執行の重要事項の決定機関とする。
  - ヘルプラインの窓口を国内外に設置し、周知徹底する。
- 詳細は「[人権問題に関する報告・相談窓口（内部通報窓口）の設置](#)」を参照ください。

### 組織横断的な取り組み

- 内部統制委員会による各ユニットの自律的リスクマネジメントの状況確認、全社的リスクの対応確認と取締役会への報告。
- 開示委員会による適切な開示への監督と取締役会への報告。
- 危機管理本部による洪水やパンデミック等の緊急事態への対応。
- 安全衛生委員会による労働災害事故の防止、快適な職場環境の形成と、従業員の健康増進の推進。
- Global Information Security Committee による個人情報の保護と機密文書の漏洩防止の対策、IT システムのセキュリティの維持向上を検討し、実施する体制。

詳細は「[リスクマネジメント体制](#)」「[情報セキュリティ](#)」を参照ください。

### 非業務執行による取り組み

- 監査等委員会による、重要事項の把握と監査（会計、内部監査）部門との連携による適正の確保。

詳細は「[監査等委員会](#)」を参照ください。

### グループガバナンスへの取り組み

- 連結決算に基づく業績評価のため、アドバンテストグループ各社で同質の内部統制システムを構築、運営する。
- 監査室が子会社の内部監査を実施し、監査結果を執行役員社長、監査等委員会、取締役会に報告する。

詳細は、コーポレートガバナンス報告書「[内部統制システム等に関する事項](#)」を参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書（PDF 377KB）](#)

## リスクマネジメント

アドバンテストでは、内部統制委員会を中心に、リスクマネジメントシステムを構築しています。今後も、継続的に PDCA サイクルを実践していきます。

### リスクマネジメントの考え方と体制

#### リスクマネジメントの考え方

アドバンテストは売上高の 9 割以上を海外市場に依存しているため、リスクマネジメントも複数の国・地域をまたぐ対応が求められます。迅速な対応の鍵となるのは、トップダウン、ボトムアップの双方向でリスクに立ち向かうマネジメント体制と考えています。

事業環境が大きく変わろうとする中でも、ビジネスチャンスを実際にとらえ、挑戦をしていくために、現在および将来に存在するリスクを特定し、備え、適切な対応をすることが必要不可欠であると考えているからです。

#### 内部統制委員会によるリスク管理の仕組み

アドバンテストは、Group COO が委員長を務め、社外取締役がオブザーバーとして参加できる内部統制委員会を設置し、アドバンテストグループの重要なリスクの全社横断的な洗い出しおよび分析を行い、リスクごとの責任部門と対応の方針と手順を明確にしています。内部統制委員会の事務局が各ユニット間の情報共有等をサポートしています。

内部統制システムの遂行状況については、業務の適正を確保するための体制に関する基本方針の遂行状況報告として年に一度取締役会に報告しています。また、内部統制システムの整備および運用状況、内部統制の評価過程にて重要な不備が発見された場合については、都度取締役会へ報告することとしています。

内部統制システムの詳細は、「[内部統制体制](#)」を参照ください。

#### リスクマネジメントの体制と組織

アドバンテストでは、内部統制委員会が定めたリスクマネジメント方針のもと、各ユニットがリスクマネジメントを行い、その状況を内部統制委員会が監督・評価してフィードバックを行っています。

コンプライアンスに関するリスクは Chief Compliance Officer (CCO) に、情報が適時または定期的に集約され、CCO を通じて経営会議や取締役会に報告されています。また、経営会議、取締役会、監査等委員会に直接報告されるものもあります。

有事に関しては Group COO を本部長とする危機管理本部が対応しています。

#### リスクマネジメントのプロセス

アドバンテストでは、ユニットレベルでのリスク分析、リスク対応を経営陣が監督するリスクマネジメント体制を基本としています。事業環境が大きく変わろうとする中でも、ビジネスチャンスを実際にとらえ、挑戦をしていくために、現在および将来に存在するリスクを特定し、備え、適切な対応をすることが必要不可欠であると考えているからです。

同時に、コーポレートレベルでのリスクについては、取締役会または経営会議等が適時に意思決定を行い、関連する部署に指示を行うこととしており、ボトムアップのリスクマネジメントとトップダウンのリスクマネジメントを組み合わせた体制を取っています。

リスクが顕在化した場合に速やかに対応できるような体制を整えることも重要であると考えています。各ユニットは、いわゆる 2 線（管理部門等）、3 線（内部監査部門）との連携を行い、日ごろからリスクの顕在化に備えています。

#### ボトムアップのリスクマネジメント

取締役会、経営会議が策定した経営計画を、各ユニットが自部門の施策に落とし込みます。各ユニットでは、経営戦略などの達成を阻害する要因としてのリスクを俯瞰的に特定し、リスクの重要度に応じて適切なリスク対応を取ります。内部統制委員会では、それらの施策達成を阻害する要因をリスクと定義し、各ユニット（各本部・事業部門・主要な海外拠点（6 拠点））にリスクの特定およびリスク対応の報告を求めるとともに、全社的な視点から各ユニットのリスク分析およびユニット間の情報共有等をサポートしています。

各ユニットは、自部門におけるリスクマネジメントの状況を、年 2 回内部統制委員会に報告します。内部統制委員会は各ユニットのリスクマネジメント状況を確認し、各ユニットに対してフィードバックを行います。内部統制委員会事務局から、各ユニットに対し、適宜、リスク分析・対応の提案、情報提供等の支援も行っています。

#### トップダウンのリスクマネジメント

コーポレートレベルのリスクについては、担当役員を通じて経営会議または取締役会に適時に報告され、その指示を受けながら関連部署が迅速な対応を行っています。コンプライアンスに関するインシデント発生時には、CCO が迅速に関連ユニットに対応を指示し、対応状況を取締役会・経営会議に報告しています。リスクの性質に応じて、取締役会または経営会議に直接報告されるリスク情報もあります。取締役会または経営会議では、適時に意思決定をして関連ユニットに指示を出す等、コーポレートレベルでのリスク対応を行っています。

特に緊急案件の場合は、危機管理本部の指示のもと対応します。

## TCFD に基づく気候変動関連の情報開示

### TCFD 提言への取り組み

当社は The Advantest Way のもと、長期的な視点で「緩和策」と「適応策」の取り組みを継続し、重要な社会課題である気候変動に事業を通して貢献します。また、2020年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures : TCFD)」にも賛同し、気候変動による事業リスクと機会の分析、情報開示を進めています。

### ガバナンス

アドバンテストは、2020年度「サステナブル経営推進ワーキンググループ (Sustainable Management Working Group。以下 SMWG)」を立ち上げました。当社グループにおける気候変動関連の事項を含む環境経営推進体制は、Group CEO を統括リーダーとする SMWG における環境経営グローバル・リードのもと、ビジネス・ユニット、ファンクショナル・ユニット、リージョナル・ユニットで構成されています。当社グループ全体の環境目標は、「サステナビリティ行動計画」の策定およびその見直しを通じて設定されており、同行動計画は経営会議における議論および承認を経て策定されています。同行動計画における気候関連目標は、IFRS S1 号、S2 号、TCFD などのフレームワークを参照しつつ、業界団体における環境関連コンソーシアム等の動向を踏まえながら毎年見直しています。SMWG は、グローバルサステナビリティミーティングにおいて、気候関連目標を含むサステナビリティ関連の目標を定めたサステナビリティ行動計画の取り組み・達成状況について報告しており、経営層の確認および承認を得ています。また、TCFD に基づく気候関連リスクおよび機会の分析においては、CSO に対して報告がなされ、CSO が分析結果について承認を行っています。取締役会は、気候関連リスクおよび機会について報告を受け、報告内容を基に議論を行うとともに、各種関連規制等に対して適切な対応がなされているか監督を行っています。

### 戦略

アドバンテストは、気候変動対策を環境活動の重点テーマの1つとして推進しています。気候変動対策の推進においては、顧客や取引先などの社外ステークホルダーとの協働が不可欠であることから、GHG 排出量削減と再生エネルギー導入を中心に、気候変動問題における課題ごとに中期的な目標を定め、社内外一体となったタスクフォース (TF) を設置し、気候変動課題に対する責任ある取り組みを推進しています。具体的には、顧客との協働によるスコープ3 カテゴリー11 (販売した製品の使用に関する排出量) に対処するための TF1 「製品開発における CO<sub>2</sub> 削減」および TF3 「顧客との協働による CO<sub>2</sub> 削減」、サプライヤーとの協働によるスコープ3 カテゴリー1 (購入した製品・サービスに関する排出量) に対処するための TF2 「取引先との協働による CO<sub>2</sub> 削減」、自社の生産プロセスによる直接排出スコープ1+2 に対処するための TF4 「省エネ設備、再エネ導入による事業活動上の CO<sub>2</sub> 削減」の4つの TF を通じ、活動を展開しています。

#### CO<sub>2</sub> 削減を推進するためのタスクフォース

タスクフォース	アプローチ先	具体的な活動
TF1	スコープ3 カテゴリー11 (販売した製品の使用)	飛躍的に複雑化する半導体のための最適なテストソリューション開発
TF2	スコープ3 カテゴリー1 (購入した製品・サービス)	取引先との協働による CO <sub>2</sub> 削減
TF3	スコープ3 カテゴリー11 (販売した製品の使用)	顧客との協働による CO <sub>2</sub> 削減
TF4	スコープ1+2 (自社の工業プロセスによる直接排出や購入する電力)	省エネ設備、再エネ導入による事業活動上の CO <sub>2</sub> 削減

### 気候変動のリスクと機会

当社グループは、TCFD の分類に沿って、気候変動のリスクと機会を検討し、定期的に見直すことにより、気候変動がもたらすリスクと機会を把握し、自社のレジリエンス向上に取り組んでいます。これらのリスクと機会について「重要度」と「影響度」による評価を行うとともに、「短期 (2027年まで)・中期 (2030年まで)」と「長期 (2050年まで)」の時間軸に分類しました。シナリオ分析においては、1.5°C/2°C、4°Cともに、以下の時間軸で検討しております。

- 移行リスクや機会に関するシナリオは政策動向などを正確に反映させるため 2030 年
- 物理的リスクに関するシナリオは既に物理的影響が顕在化していること、また、将来的に気温が上昇した場合にはより物理的影響が大きくなると考えられることを踏まえ、2030 年および 2050 年

気候変動のリスクと機会を分析するにあたり、IEA NZE2050、IEA APS、RCP 1.9、RCP2.6、SSP1-1.9、SSP1-2.6、RCP8.5、SSP5-8.5 などのシナリオを参照しております。

### 気候変動関連のリスク

気候変動関連の事業リスクについては、①主に 1.5°C/2°C未満シナリオの途上に起こる「脱炭素社会への移行に関連したリスク」と、②世界の CO<sub>2</sub> 排出量削減未達により 4°Cシナリオに至った場合に発生する「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」の2つのシナリオに関し、TCFD の分類に沿って検討しました。

物理的リスクについては、自社生産拠点を対象に、2030年時点、2050年時点での浸水被害による影響を試算しています。リスクの評価を行った結果、自社生産拠点のうち、群馬工場および埼玉 R&D センタ、Essai, Inc. (米国アリゾナ州チャンドラー) に水害リスクが存在することが判明しています。群馬工場においては特別高圧変電所更新時に嵩上げを行ったほか、防水板の設置等の水害対策を行っており、埼玉 R&D センタにおいても水害対策の検討を行っています。Essai, Inc. のチャンドラー工場においては、モンスーン期の多雨への対策として、排水設備を導入しています。また、オールハザード型の事業継続マネジメントの取り組みを通じ、気候変動による影響を含めたあらゆる災害に対応できるよう対策を進め、レジリエンスの向上に努めています。

#### 1.5°C/2°C未満シナリオ：脱炭素社会への移行リスク

カテゴリー	主なリスク	対応・戦略	時間軸
政策・法規制	気候変動関連規制への対応による事業コスト増加 (炭素税、法令対応費用、部品調達費用等)	● 自社拠点への再生可能エネルギー導入の促進 ● サプライヤーの脱炭素支援	短期
技術・市場	● 環境低負荷対応の前倒し、または脱炭素に係る領域 (カーボンフットプリント等) での競争環境の激化による研究開発費増 ● 顧客からの低炭素技術に係るニーズに応えられないことでの評価の変化や販売機会損失による売上高減少	● 省エネ性能 (低電力/小型化) とテスト性能向上の両立による自社製品の付加価値向上 ● 環境性能に優れた製品の販売促進 ● 次世代の省エネ研究・開発に対応する人材づくり	短・中期
評判	気候変動問題に対する取り組みへの評判低下による競争環境悪化、および投資家評価変化	● 気候変動への取り組みを含むサステナビリティ経営の推進 (サステナビリティ行動計画 2024-2026 の目標達成) ● 気候変動に関連するデータおよび取り組みの適切な開示	短・中期

## 4°Cシナリオ：気候変動に伴う物理的リスク

カテゴリー	主なリスク	対応・戦略	時間軸
急性	大型台風や降雨量の増加による ● 自社生産拠点での被害に伴う復旧費用発生や売上高減少 ● サプライチェーンの寸断に伴う売上高減少	● 水害対策の計画、実施 ● オールハザード型事業継続マネジメントの推進	短期～長期

## 気候変動関連の機会

気候変動対策が強化された脱炭素社会においては、半導体が大きく貢献します。デジタル革命による半導体需要のすそ野の広がりなど、今後半導体生産数は増加の一途をたどることが想定できます。並行して半導体の技術進化・複雑化により、半導体試験の質と量が高まります。1チップ当たりのテスト内容の強化と半導体の物理的な増加、この2つの要素の掛け算で半導体テストの需要が増加することが見込まれ、当社グループは脱炭素社会を気候変動の機会と認識しました。こうした技術進化のための研究開発費や次世代の技術に対応する人材づくりなど、先行的な投資も行い、当社グループは、半導体テストの事業と新たな半導体技術に対応する製品開発を通じて未来の脱炭素社会の実現に貢献していきます。

## 気候変動関連の機会

カテゴリー	主な機会	対応・戦略	時間軸
製品およびサービス・市場	ハイエンド SoC や HBM など、AI/HPC 向け半導体の旺盛な市場伸長に伴うテスト需要の増加	● 電力最適化とテスト性能向上の両立 ● 新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	短・中期
	EV 移行や電力変換効率を高める SiC（炭化ケイ素）/GaN（窒化ガリウム）半導体の需要拡大に伴う、パワー半導体向けテスト事業の拡張	● 新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発 ● 高度化するテストニーズに対するソリューションの提供およびテスト効率の最適化	短・中期
	環境性能に優れた製品開発による顧客からの信頼性向上を通じた競争優位性維持と事業成長	● サステナビリティ行動計画 2024-2026 に基づく電力最適化製品導入の着実な実施	短・中期

## リスク管理

アドバンテストでは、事業経営の阻害要因となるものをリスクとしてとらえ、全社的なリスクマネジメントの体制を整備しています。全社的なリスクマネジメント体制は、「3. 事業等のリスク（1）当社グループのリスクマネジメント体制について」に記載のとおりですが、気候変動が及ぼすリスクもこの仕組みの中でマネジメントされます。具体的には、気候変動に伴う緊急性のあるリスクと、将来起こりうるリスクの事案の分析・評価を行い、そのリスクを回避・軽減する施策を実施しています。

## 指標と目標

気候変動関連に関する指標は、2024年3月期有価証券報告書「(1) サステナビリティ全般 ⑤指標および目標」に記載しております。

アドバンテストでは、気候変動対策の中長期目標として、2050年度にスコープ1+2におけるGHG排出量ゼロを目標として掲げ、また、スコープ1+2におけるGHG排出量を2030年度に2018年度比60%削減する目標を掲げています。なお、当社グループは2030年度のスコープ3のGHG排出量削減目標を策定しておりますが、当社グループを取り巻く事業環境の変化を踏まえ、現在、スコープ3のGHG排出量削減目標値を見直すとともに、目標達成に向けた具体的な施策を検討しています。

## GHG 排出量実績（スコープ1 + スコープ2）（注1）

単位：千 t-CO<sub>2</sub>e

対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内	19.68	19.14	16.25	11.83	11.04	9.15
海外	18.45	14.71	11.93	13.21	9.43	8.92
合計	38.13	33.85	28.18	25.04	20.47	18.07

## GHG 排出量実績（スコープ3）

単位：千 t-CO<sub>2</sub>e

対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
カテゴリー1	489.53	400.46	482.02	671.61	966.74	881.84
カテゴリー11	1,175.02	855.01	1,151.98	1,319.35	1,991.31	1,519.50
その他（注2）	28.62	35.37	49.40	61.95	80.26	70.11
合計	1,693.16	1,290.84	1,683.41	2,052.92	3,038.31	2,471.46

（注1）スコープ2はマーケット基準で算定しています。

（注2）当社グループの事業においては、カテゴリー10（販売した製品の加工）、カテゴリー13（リース資産（下流））、カテゴリー14（フランチャイズ）、カテゴリー15（投資）に該当する活動を実施していないため、集計対象外としています。

## 事業継続への取り組み

危機管理本部による災害や事件等への取り組みについて紹介します。

部品調達リスクへの取り組みについては、調達方針と考え方を参照ください。

### 調達方針と考え方

### 災害等の緊急事態に関する体制（危機管理本部）

アドバンテストは、Group COO を本部長とする危機管理本部を設置しています。危機管理本部は、下記に該当する事態が発生した場合には、情報の一元化ならびに初期評価、初動対応の指揮、復旧計画立案等を行い、復旧が完了するまで迅速・適切に対処します。

1. 災害や事件等により、当社の事業の継続が困難になるような建物、設備の損壊、ネットワーク等の機能停止の発生、もしくは発生の恐れのある場合
2. 災害や事件等により、当社の役員、従業員が死傷、または生命、身体に危険が及ぶ可能性のある場合
3. 社会的問題となるような不祥事や事件が発生した場合
4. 前記のほか、災害や事件等により、当社および関係会社の事業に重大な影響を与える事態が発生した場合

経営会議	
危機管理本部	
役職	役割
本部長	大規模災害発生時の対策の最終決定と指揮、統括
副本部長	本部長を補佐
事業所責任者	所轄事業所被災時の対策検討
ファンクショナルメンバー	所轄事項に関する情報収集と対策実施 (広報、人事、経理、IT、施設、法務など)
事務局	各種情報の取りまとめ、報告、共有など

### 事業継続計画

アドバンテストは、大規模災害の発生に備え、2007 年度に以下の基本方針を定めました。当社は、この方針に則り、事業継続計画を立案しています。

#### 事業継続計画の基本方針

- 大規模災害が発生した場合、人命の安全確保を最優先する。
- 取引先ならびに関係者へ与える影響を最小化し、企業としての責務を果たすことに努める。
- 地域社会と協調し、日頃の防災に努めるとともに、事業所周辺地域が被災した場合、その復興に努める。

### 事業継続計画の具体策の決定

当社は、2011 年 3 月の東日本大震災以後、防災体制の見直しを進め、2012 年度に首都直下地震および利根川の氾濫（洪水）を想定して、そのような災害時においても供給体制を維持できるよう事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を再構築しました。この BCP では基本方針に基づき以下の具体策を定めています。

基本方針	具体策
1. 人命の安全確保	定期的を実施する防災訓練、安否確認訓練の継続に加え、危機管理・事業継続推進体制を強化し、人命の安全確保を最優先する。
2. 供給責任の遂行	地震時は当社の生産工場（群馬工場）での供給体制を継続し、洪水時は代替地生産を前提とした供給体制を講じる。 また、事業所やインフラ等の被災により、一定期間、勤務先への出社が困難となる場合に備え、自宅等にて優先業務を継続できる環境を整備する。
3. 地域・社会貢献	群馬 R&D センタが明和町より洪水時避難所として指定されており、洪水発生時は、避難住民の受入先として地域に貢献する。

### 2023 年度の取り組み

2022 年 4 月より、アドバンテストグループ全体における事業継続計画の再構築プロジェクトを開始しました。再構築にあたっては、事業に影響を与える事象に対する初動から製品およびサービスの供給体制の継続にいたる一連の対応を事業継続マネジメント（BCM: Business Continuity Management）にとらえました。2022～2023 年度は主要な国内事業所において BCM を、(1) 初動対応（ERP\*）、(2) 本社および現地対策本部による検討 / 指示（CMP\*）、(3) 事業継続 / 復旧（BCP）の 3 フェーズに分けて再構築を進めました。従来の BCP は地震と河川氾濫に限定したのですが、事象を限定しない BCP（オールハザード BCP）として、国際規格（ISO22301 など）を参考に作成しました。各部署における業務の継続や早期復旧に向けた対応を定めた部署別 BCP、事業所運営に必要な機能（インフラ）の喪失を想定した対応計画の策定にも取り組みました。また、新しい BCP に基づき、主要事業所において訓練を実施しました。2024 年度は、国内の他事業所および主要な海外拠点への展開を図ります。

\* ERP: Emergency Response Plan / 緊急対応計画

\* CMP: Crisis Management Plan / 危機管理計画

### 災害時の対応

2023 年	5 月	石川県能登地方地震：国内全社安否確認を実施
2024 年	1 月	令和 6 年能登半島地震：国内全社安否確認を実施

## コンプライアンス

アドバンテストでは従業員一人ひとりが高い倫理観を持って社会的責任を遂行し、ステークホルダーからの信用・信頼を得るべく取り組んでいます。

### 倫理的な事業推進への取り組み

#### コンプライアンスの考え方と基本方針

アドバンテストは、企業の持続性には、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って社会的責任を遂行し、ステークホルダーからの信用・信頼を得ることが最も重要であると考えています。この考えに基づき、経営、業務執行の基本方針として「The Advantest Way」を定め、経営理念、ビジョン、コア・バリューおよび行動指針、ESG 推進によるサステナビリティ、さらに具体的な行動基準を示すことで、倫理意識の向上に努めています。

[The Advantest Way](#)

#### コンプライアンス推進体制

アドバンテストは、全グループ従業員が「The Advantest Way」を十分理解し、遵守するよう指導・アドバイスを行っており、運用体制もグローバルで整備しています。

コンプライアンス担当役員である Chief Compliance Officer (CCO) に、グループ全体の法令遵守、人権擁護、情報セキュリティ、企業倫理ヘルプライン等、コンプライアンスに関する情報が集約され、CCO の指示の下で是正措置等の対応がとられています。集約された情報は、CCO を通じて、経営会議および取締役会にも報告されます。

また、CCO の補助を行うコンプライアンス部が中心となって、定期的な従業員コンプライアンス意識調査の実施、内部通報制度の拡充周知等、グループ全体のコンプライアンス体制強化に取り組んでいます。従業員コンプライアンス意識調査の結果を踏まえ、リスクに応じた地域ごと / 部門ごとの研修実施、ポリシー・プロセスルールの整備等が行われています。

懲戒処分については、適正手続きを確保し、処分の合理性・相当性・透明性を高めるため、規律委員会を設置しています。

さらに、国際社会の一員として、国ごとに異なる法令等を守り、正しく事業を遂行していることを確認するため、グローバル監査チームにより、コンプライアンス監査を定期的を実施しています。

#### コンプライアンス教育

アドバンテストは、グローバルに事業展開するにあたって、国ごとに異なる各種法令をよく理解したうえで、グループ全体のコンプライアンスに対する注意をさらに喚起し、ワールドワイドに法令遵守の徹底を図ることが重要であると考えています。

2023 年度から、グループ共通のコンプライアンス基礎教育を体系化し、Group-wide Compliance Education Program として実施を開始しました。「The Advantest Way」「ESG」「Fair Disclosure/ インサイダー防止」「汚職防止および贈収賄防止」「輸出管理」「知的財産」「情報セキュリティ」「個人情報」「反競争的行為の防止」「横領、背任の防止」の教育を、年に 1 度、

グローバル共通で実施しています。多国籍の当社グループ全従業員が内容を正確に理解できるようにするため、最大 16 言語に翻訳して提供しています。

その他、各拠点の法制度に基づいた研修は、国ごとに実施しています。

コース名		受講者数	受講時間	受講率
The Advantest Way		6,790 名	10 分	100.00%
ESG		6,823 名	13 分	99.82%
Fair Disclosure/ インサイダー防止		6,841 名	10 分	99.84%
汚職防止および贈収賄防止		7,192 名	10 分	99.06%
輸出管理		7,188 名	10 分	99.65%
知的財産		7,180 名	10 分	99.69%
情報セキュリティ	IT セキュリティ・トレーニング	7,163 名	10 分	99.80%
	情報セキュリティII	7,148 名	12 分	98.38%
個人情報		7,185 名	10 分	99.35%
反競争的行為の防止		7,206 名	10 分	99.35%
横領、背任の防止		7,187 名	10 分	99.81%
合計		77,903 名	115 分	99.52%

#### 反社会的勢力排除に関する覚書を廃棄物処理業者と締結

東京都をはじめ各地方自治体が暴力団排除条例を制定し、同条例に基づき、各企業には「取引先が反社会的勢力と判明した場合には契約を解除できる」ことを書面で定める旨の努力義務が課されています。

また、経団連も、企業行動の総点検の要請という形で、反社会的勢力の排除の一つとして上記の書面を締結することを推奨しています。

アドバンテストグループでは、暴力団排除条例の遵守および経団連の推奨への遵守の観点から、取引しているすべての廃棄物処理委託業者と「取引先が反社会的勢力と判明した場合には契約を解除できる」旨の覚書を締結し、コンプライアンスを行使しています。

## 腐敗の防止と独占禁止法の遵守

アドバンテストでは、基本方針である「The Advantest Way」において社会的責任の自覚と誠実な行動を強く促し、贈収賄をはじめとする腐敗行為および反競争的行為の防止に取り組んでいます。

[The Advantest Way](#)

### 贈賄をはじめとする腐敗の防止

アドバンテストでは、「The Advantest Way」を補完するものとして「汚職防止および贈収賄防止に関する方針」を制定し、世界の全地域において汚職防止と贈収賄の防止に対するアドバンテストの詳細な方針を規定し明らかにしています。

また、すべての従業員がこの方針を理解し、各国において制定されている法律に違反しない行動がとれるように、毎年「汚職防止および贈収賄防止のための研修 (e-learning)」をグループ従業員全員が受講しています。

なお、2023 年度において汚職および贈収賄に関する社内規定に違反するとして処分した事例はありません。また、マネーロンダリングならびにインサイダー取引に関する社内規定に違反として処分した事例もありません。

[汚職防止および贈収賄防止に関する方針 \(PDF 484KB\)](#)

### 独占禁止法の遵守

アドバンテストでは、反競争的行為の防止全般については、行動規範教育の一環として教育を実施しています。特に独占禁止法の遵守については重要な課題と位置づけており、購買部門をはじめとする関連部門、管理職および新入社員に対して独占禁止法に関する教育を実施しています。今後も、公正な取引を実践するための教育を継続的に行っていく予定です。また、内部監査部門において、購買取引のなかからサンプリングを行い、違反行為がないかの監査を実施しています。

なお、2023 年度において反競争的行為に該当するとして法的措置を受けた事実はありません。

### 社内外向けの内部通報制度

アドバンテストでは、すべての役職員に対し、法令、社内規則、企業倫理等に違反する疑いがある場合には、その事実を明らかにするよう求めています。その際に利用できる職制以外の連絡手段として、内部通報窓口を設けています。内部通報窓口は多言語に対応しており、また、通報者は匿名性を確保したまま通報することができます。そのほか、複数の国において弁護士事務所に委託し、役職員が直接通報することのできる外部窓口を設置しています。

取引先等、社外のステークホルダーが利用できる通報窓口も設けています。

社内外ともに通報者および通報内容に関する情報は社内の担当者により適切に取り扱われます。アドバンテストは、通報をしたことを理由とする不当な不利益取り扱いや報復を禁止しています。

## 公共社会との関わり

アドバンテストは地域・社会の一員として事業活動を行っており、当社のステークホルダーには各種の団体や政府、地方自治体なども含まれます。それら団体・機関や地域社会との協働を通じ、アドバンテストの持続的な発展、社会的課題の解決につながる事業への関与、そしてサステナブルな社会の実現への貢献を目指しています。

### 経済・業界団体

アドバンテストは、経済界や半導体・エレクトロニクス業界に関係する各種団体に参画することで、将来の事業機会・リスクにつながる次世代の技術標準や社会的な規制強化などの情報を収集し、当社のサステナビリティを高めることに努めています。また、各種団体への参加によってさまざまな社会的課題についての見識を深めることで、持続可能な社会の実現に対する貢献拡大を図ることに努めています。

アドバンテストが参加する一般社団法人日本経済団体連合会、SEMI、一般社団法人日本半導体製造装置協会などの団体には、政治や社会問題に対する提言を行っている団体も含まれます。ある団体への参加は、当社がその団体の政策的立場のすべてを支持することを意味するものではありません。

### 政治的献金や後援

アドバンテストは各種団体への寄付等を行う場合があります。その際は、社会発展に資するかどうかや社会的使命への貢献度など、目的と公共性を含めた審査・決裁を社内規定に基づき行った上で、各国の関連法令を遵守しながら適正に実施します。

## 輸出管理

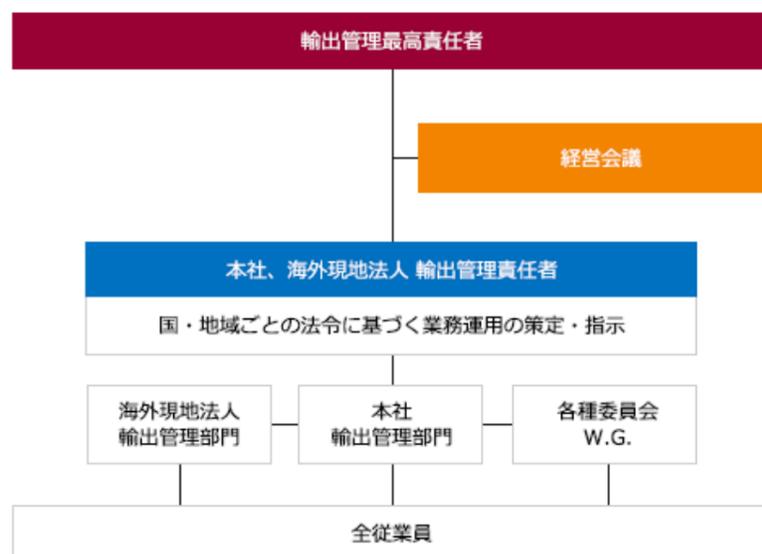
アドバンテストグループは、製品や技術が国際社会の安全性を脅かす国家やテロリストの手にわたらないよう、安全保障輸出管理に関する法令遵守、自主管理について細心の注意を払っています。万一、不正輸出がなされた場合、法に基づき一定期間の輸出禁止という制裁措置が課されるなど、企業の社会的責任を問われ大ダメージを受けかねません。アドバンテストではグローバルで法令遵守することを輸出管理の基本方針とし、さらに各国それぞれの法令に基づいて輸出管理を行うよう内部規定を定めています。



日本製品の多くには高度な技術が使用されていることから、国際的に規制対象となる国や組織への流出がないよう対策が求められています。アドバンテストグループでは、各国の輸出管理担当が最新の法および法に基づく命令等の情報を収集し、全社システムへの適用でミスオペレーションを防ぐこと、現場教育や教育訓練プログラムに盛り込むなど、業務の適正な実施を推進しています。

### 法令に則った輸出管理体制

アドバンテストでは輸出管理の最高責任者として代表取締役兼経営執行役員社長がその任に就き、経営トップのリーダーシップのもと、管理体制を構築・運営しています。また経営判断を迅速に全従業員に伝達すべく、本社を有する日本では管理本部長（執行役員）が、海外現地法人では各法人のトップが、それぞれ輸出管理責任者として管轄し、各国・地域ごとの法令に基づく業務運用をすることで、当社の輸出管理基本方針・規定に準じた社内体制を構築しています。



本社の輸出管理部門では、輸出管理基本方針・輸出管理規定に基づき、グループ各社で輸出手続きが適正に実施されていることを定期的に監査し、輸出管理最高責任者（Group CEO）・各国の輸出管理責任者へ報告しています。

### 米中貿易摩擦の場合

米中貿易摩擦に関する対策では、図中のワーキンググループが対応しています。米中貿易摩擦は国際法上の問題ではあるものの、米国の輸出管理規制が日本にも域外適用されています。米国が問題視するような法令違反が発生しないよう、国内外関係者でワーキンググループを設定し、隔週開催の会議体にて情報の共有を行っています。

具体的には以下の運用としています。

- 特定顧客との取引の場合  
米国輸出管理法の規制強化を考慮し、規制対象品目の該非について米国原産品目含有率と直接製品規制を確認する
- 当社製品の用途に懸念がある場合  
従来の用途確認に加え、更なる規制用途に該当しない旨の確約書を入手する
- 新たな法規制の導入や法令改正により、顧客情報に懸念が生じた場合  
新規顧客登録の場合、当該企業の存在・事業内容が確認できる公的な情報をもって取引可否を判断する。また既存取引先管理では法規制導入や法令改正によって規制に新たに抵触しうる企業に対し、発効内容への非該当の確認書を入手する

### 輸出管理教育

アドバンテストでは、大多数の従業員がグローバルに活動しているため、輸出管理に関する概略について e-learning を実施しています。輸出管理に関する考え方や必要な手続きについてのトレーニングは毎年、国内外の全従業員を対象に実施されています。内容は「ビジネスを取り巻く環境」「安全保障のための輸出管理とは」「輸出管理の対象とは」「当社の輸出管理方針」「輸出時の注意点」「技術の輸出（役務提供）」「EAR について」です。今後も、ルールの反復学習や、重大なトピックスを取り上げるなど、より実践的なコンテンツを開発・実施していきます。

### 国際情勢に関連したリスク対策

米国の対中姿勢やロシア・ウクライナ情勢など、企業を取り巻く環境は刻々と変化しており、リスクも複雑化・多様化しています。アドバンテストでは国際情勢の変化や法規制等改正の情報を得ること、規制当局との直接対話や産業界からの意見具申に際しての自社要望の反映などを目的に、安全保障貿易情報センターの賛助会員となり活動しています。また国際半導体製造装置材料協会（通称：SEMI）のワーキンググループに参画し、法規制等改正時の影響分析や業界基準の業務対応について多角的な情報収集を行っています。加えて、事業に不利な影響を与え得る法規制の導入や改正が実施された場合、必要に応じて弁護士等の外部専門家へ相談するなどの体制をとっています。

## 税務コンプライアンス

### 基本的な考え方

当社は、事業のグローバル化に伴う税務リスクに対応するため、CFO 管轄のもと、四半期ごとに税務リスクの把握を行い、グループ全体で適切な税務ガバナンスの構築を図っています。

### 税務基本方針

当社グループは、各国・地域の税法や OECD 等の国際機関の公表する租税ガイドラインおよび BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) の各行動計画に準拠して、法令に基づいた適切な納税を行うことで企業の社会的責任を果たします。単に租税回避のみを目的とする取引は行いません。

#### (1) 透明性の確保

当社グループは、金融商品取引法や関係法令を遵守し、有価証券報告書等での適切な開示を行っています。税金に関しても、開示資料の中で法令等に基づく開示を行います。

#### (2) 税務当局との信頼関係の構築

当社グループは、各国税務当局からの情報開示要請等に適切かつ協力的に対応することで各国税務当局との信頼関係を構築し、税務リスクの低減に努めます。

#### (3) 移転価格税制への適切な対応

当社グループは、移転価格税制の重要性を認識し、関係会社間取引においては独立企業間価格の原則に基づいて行い、各国・地域で創出された付加価値の貢献度に応じた納税を行います。

#### (4) タックスヘイブンへの取り組み

当社グループは、タックスヘイブン（無税もしくは著しく低税率な国や地域）を利用した意図的な租税回避行為を行いません。

## 情報セキュリティ

### 取り組み姿勢

アドバンテストグループでは、お客さま、取引先からいただいた情報や、当社の技術・営業情報などを重要な情報資産であると認識し、これを適切に管理するため、Global Information Security Committee によって規定の整備、管理体制の構築、従業員教育をはじめとした情報セキュリティ対策を進めています。

### 情報セキュリティに関する方針およびルール

当社は、情報セキュリティ基本方針を定め、その基本方針を具体化するルールとして、「個人情報保護」「機密情報管理」「教育・インシデント対応」「IT セキュリティ」「ソーシャルメディア利用」の各ポリシーを制定しています。各ポリシーについては、適宜、所管部門において見直しが行われます。



### 情報セキュリティ管理体制

アドバンテストでは、情報セキュリティ管理を経営の重要課題ととらえ、CCO(Chief Compliance Officer) をグローバルな体制の情報セキュリティ管理責任者としています。

CCO の下には Global Information Security Committee と Global Information Security Team が置かれ、さらに各国／地域には Local / Regional IT Security Support Team が置かれます。

Global Information Security Committee がさまざまな角度からグループ全体に適用する情報セキュリティ対策の審議や方針・ルールの制定／改廃の検討を行い、それを各国／地域に展開するとともに、各国／地域からの重要な報告や個別セキュリティ要件についても、Global Information Security Committee で検討し、統一した対応を取ります。



## 情報セキュリティインシデント対応体制

アドバンテストでは、2020年度より Advantest CSIRT<sup>\*1</sup> を構築し、情報セキュリティインシデントに対する初動体制を強化しました。また、グローバルなサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、SOC<sup>\*2</sup> による 24 時間 365 日のセキュリティ監視を導入しています。

また、サイバー攻撃により被害を受けた際の関係各所の連携は 1 年に一度確認しています。サイバー攻撃訓練をすることで、情報セキュリティインシデント対応の対応がきちんと機能しているか検証しています。

従業員からの事故報告については、緊急コールセンタ（24 時間対応）を設置し、常に事件や事故の情報を受け付けられる体制を構築しています。

\*1 CSIRT (Computer Security Incident Response Team)

\*2 SOC (Security Operation Center)



## 情報を守る取り組み

### 情報セキュリティ教育

当社グループでは、情報セキュリティにおける最後の砦は「人」という考えのもと、情報セキュリティについての方針や関連規定の周知徹底を図っています。情報セキュリティ教育は、「個人情報保護」「機密情報管理」「教育・インシデント対応」「ITセキュリティ」の各ポリシーに基づいた内容と、実際のサイバー攻撃を想定したトレーニングを、国内外の全従業員が受講しています。2021年度より情報セキュリティ教育のプラットフォームを変更し、より従業員が受講しやすく、理解が深まる環境を提供しています。

また、社内ホームページを利用して情報セキュリティについての情報を掲載し、従業員に対するタイムリーな情報提供を行っています。

### 情報セキュリティの一環で実施した訓練・注意喚起

- e-learning による全社情報セキュリティ教育：2 回
- 標的型攻撃メール訓練：2 回
- 注意喚起の情報発信：10 回

### 情報セキュリティの強化に向けた取り組み

- アドバンテストグループでは、社内の監査部門が情報セキュリティに関する監査を行う体制としています。これにより、ルールに基づく、より客観的なチェックおよび被監査部門へのフィードバックが可能となっています。
- 2019年度より全従業員に対して、なりすまし防止を目的とした多要素認証の設定を行い、セキュリティの強化に努めています。
- 情報セキュリティ対策の客観的な評価として外部機関によるセキュリティリスクアセスメントや脆弱性テストを受け、その結果をもってセキュリティ改善ポイントを絞り込み、セキュリティレベルの強化を図っています。
- ランサムウェア攻撃やビジネスメール詐欺を目的とした迷惑メール対策としてフィルタリングの強化、社外からのメールへの注意表記を追加しています。
- セキュリティレベル強化の継続的 PDCA を回すために ISO27001 の認証を取得しました。今後、海外を含めてグループ全体に拡大していきます。

### ISO27001 取得状況

日本	2021/8/20	半導体テストシステム関連部門（開発、製造、営業、保守）
ドイツ	2022/7/29	半導体テストシステム関連部門（開発、営業、保守）
アメリカ	2023/9/28	半導体テストシステム関連部門（開発、営業、保守）
シンガポール	2024/8/15	半導体テストシステム関連部門（エンジニアリングサポート&保守、サプライチェーン管理）

## 機密情報保護

当社は、情報セキュリティ基本方針において、お客さまとの契約のもとに開示を受けた情報および当社の重要情報を機密情報と定義し、関連規定に従って取り扱うことを定めています。

機密情報が社外に流出しないよう、保管や開示などの適切な管理を行うことにより、機密情報を保護しています。

2023 年度においては、重要な機密情報漏えい等の事例はありませんでした。

## 個人情報保護

当社は、個人から提供された個人情報をプライバシーに関わる重要な情報であると認識し、適切な保護・管理に努めています。

個人情報を保有する部門に個人情報の管理責任者を配置し、管理責任者に適切な管理をさせることで、個人情報の保護に努めています。また、各部門の個人情報の管理・運用に関して定期的に監査を実施し、不十分な点がある場合は改善を行っています。

海外のグループ会社においては、Regional Information Security Officer が、各国 / 地域の法令や要請に従い個人情報の保護・管理を行っています。

2023 年度においては、重要な個人情報漏えい等の事例はありませんでした。

---

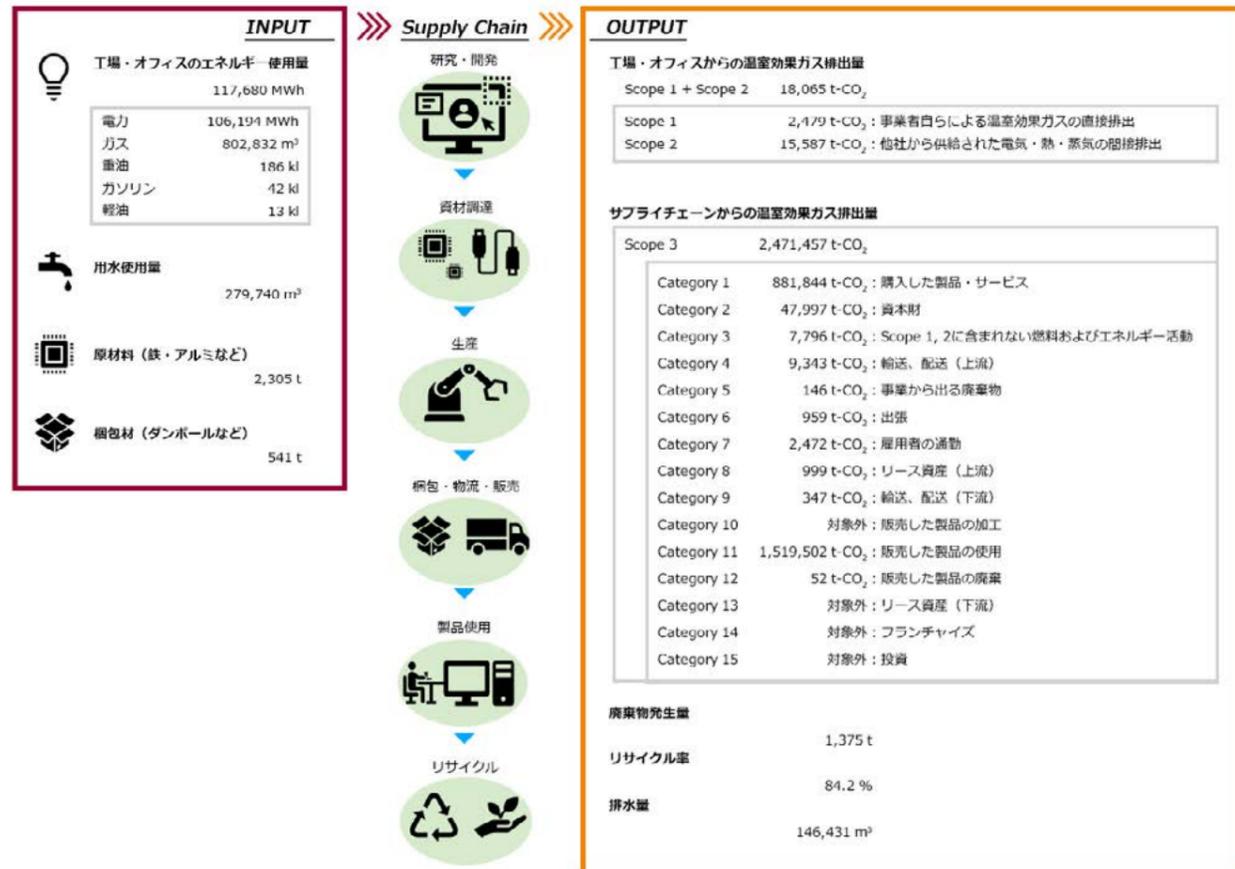
[📄 個人情報保護方針](#)

# ESG データ

マテリアルフロー	110
データ集	111
環境データ	111
社会データ	118
ガバナンスデータ	126
集計の考え方と第三者保証	128
環境データ集計の方法および考え方	128
第三者保証	129

# マテリアルフロー

## マテリアルフロー (2023 年度)



## データ集

## 環境データ

## エネルギー

	項目	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー 使用量・発電量	エネルギー使用量	国内	MWh	45,338	42,903	44,609	43,537	42,673	44,672
		海外	MWh	55,159	61,141	63,507	68,206	68,632	73,008
		合計	MWh	100,497	104,044	108,116	111,744	111,305	117,680
	電力使用量	国内	MWh	37,361	37,334	40,038	40,321	39,716	41,734
		海外	MWh	39,932	44,726	50,620	54,648	56,582	64,460
		合計	MWh	77,294	82,059	90,658	94,969	96,298	106,194
	ガス使用量	国内	m <sup>3</sup>	316,752	131,864	21,773	21,440	20,468	19,460
		海外	m <sup>3</sup>	1,224,000	1,322,043	1,044,524	1,078,604	968,752	783,372
		合計	m <sup>3</sup>	1,540,751	1,453,906	1,066,296	1,100,043	989,221	802,832
	重油使用量	国内	kl	277	263	312	190	166	168
		海外	kl	40	41	24	48	32	18
		合計	kl	317	304	337	238	198	186
	ガソリン使用量	国内	kl	46	53	43	42	41	42
		海外	kl	0	0	0	0	0	0
		合計	kl	46	53	43	42	41	42
	軽油使用量	国内	kl	13	12	9	8	12	13
		海外	kl	0	0	0	0	0	0
		合計	kl	13	12	9	8	12	13
	グリーン電力購入量	国内	MWh	0	0	8,327	16,859	16,136	21,807
		海外	MWh	0	0	0	0	20,567	24,544
合計		MWh	0	0	8,327	16,859	36,703	46,351	
グリーン電力証書購入量	国内	MWh	0	0	0	0	2,741	0	
	海外	MWh	9,200	23,072	31,629	33,994	21,198	22,023	
	合計	MWh	9,200	23,072	31,629	33,994	23,939	22,023	
太陽光発電システム発電量 (自家発電分)	国内	MWh	0	0	0	0	0	0	
	海外	MWh	0	0	0	0	0	621	
	合計	MWh	0	0	0	0	0	621	

項目	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
グリーン電力量合計	国内	MWh	0	0	8,327	16,859	18,877	21,807
	海外	MWh	9,200	23,072	31,629	33,994	41,765	47,188
	合計	MWh	9,200	23,072	39,956	50,853	60,642	68,995
再生可能エネルギー電力比率	国内	%	0.0	0.0	20.8	41.8	47.5	52.3
	海外	%	23.0	51.6	62.5	62.2	73.8	73.2
	合計	%	11.9	28.1	44.1	53.5	63.0	65.0
太陽光発電システム発電量（売電分）	国内	MWh	0	0	0	0	0	0
	海外	MWh	525	0	0	0	0	0
	合計	MWh	525	0	0	0	0	0

\* グリーン電力量合計は、グリーン電力購入量とグリーン電力証書購入量の合計値として集計しています。

## GHG 排出量

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
GHG 排出量 （Scope2 はマーケット基準）	国内	千 t-CO <sub>2</sub> e	19.68	19.14	16.25	11.83	11.04	9.15
	海外	千 t-CO <sub>2</sub> e	18.45	14.71	11.93	13.21	9.43	8.92
	合計	千 t-CO <sub>2</sub> e	38.13	33.85	28.18	25.04	20.47	18.07
Scope1 <sup>1)</sup>	国内	千 t-CO <sub>2</sub> e	1.86	1.44	1.43	1.23	1.21	0.89
	海外	千 t-CO <sub>2</sub> e	2.83	3.04	2.39	2.53	2.24	1.58
	合計	千 t-CO <sub>2</sub> e	4.68	4.48	3.81	3.75	3.45	2.48
Scope2 （ロケーション基準）	国内	千 t-CO <sub>2</sub>	18.68	18.22	18.82	17.46	17.24	18.28
	海外	千 t-CO <sub>2</sub>	19.61	21.33	18.91	20.40	20.49	23.64
	合計	千 t-CO <sub>2</sub>	38.29	39.54	37.73	37.86	37.73	41.91
Scope2 （マーケット基準）	国内	千 t-CO <sub>2</sub>	17.82	17.70	14.83	10.60	9.83	8.25
	海外	千 t-CO <sub>2</sub>	15.62	11.67	9.54	10.69	7.20	7.33
	合計	千 t-CO <sub>2</sub>	33.45	29.37	24.37	21.29	17.02	15.59
Scope3	Category1	千 t-CO <sub>2</sub>	489.53	400.46	482.02	671.61	966.74	881.84
	Category2	千 t-CO <sub>2</sub>	15.19	22.73	31.55	41.53	57.71	48.00
	Category3	千 t-CO <sub>2</sub>	3.58	3.71	6.94	7.21	7.22	7.80
	Category4	千 t-CO <sub>2</sub>	6.20	5.27	6.88	9.36	10.34	9.34
	Category5	千 t-CO <sub>2</sub>	0.18	0.15	0.16	0.14	0.14	0.15
	Category6	千 t-CO <sub>2</sub>	0.64	0.72	0.75	0.84	0.93	0.96

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	Category7	千 t-CO <sub>2</sub>	1.84	2.04	1.81	2.11	2.37	2.47
	Category8	千 t-CO <sub>2</sub>	0.40	0.39	0.26	0.35	1.00	1.00
	Category9	千 t-CO <sub>2</sub>	0.55	0.33	1.01	0.36	0.47	0.35
	Category10	千 t-CO <sub>2</sub>	対象外					
	Category11	千 t-CO <sub>2</sub>	1,175.02	855.01	1,151.98	1,319.35	1,991.31	1,519.50
	Category12	千 t-CO <sub>2</sub>	0.04	0.04	0.05	0.06	0.07	0.05
	Category13	千 t-CO <sub>2</sub>	対象外					
	Category14	千 t-CO <sub>2</sub>	対象外					
	Category15	千 t-CO <sub>2</sub>	対象外					
	合計	千 t-CO <sub>2</sub>	1,693.16	1,290.84	1,683.41	2,052.92	3,038.31	2,471.46
総排出量 <sup>*2</sup>	千 t-CO <sub>2</sub>	1,731.30	1,324.69	1,711.59	2,077.96	3,058.78	2,489.52	

\* 1：2018年度より、エネルギー起源以外の温室効果ガス（PFC類とSF<sub>6</sub>）排出量を含めて算定しています。

\* 2：Scope3を含めた総排出量の算定は2018年度より集計しています。総排出量の算定は、Scope2をマーケット基準の値で集計しています。

\* 参照したガイドラインおよび電力、燃料のCO<sub>2</sub>排出係数、発熱係数

- ・ 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」
- ・ 環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用
- ・ 海外の電力CO<sub>2</sub>排出係数：電力会社別排出係数、各国当局が公表している係数、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emissions Factors 2023」の国別係数を使用
- ・ 温室効果ガス排出量の算定範囲（Scope）
  - ・ Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）
  - ・ Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
  - ・ Scope3：Scope1、2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー起源以外の GHG 排出量	PFC類	t-CO <sub>2</sub> e	9.04	5.94	9.54	12.31	11.61	9.34
	SF <sub>6</sub>	t-CO <sub>2</sub> e	146.49	170.72	304.27	440.33	490.20	166.66
	合計	t-CO <sub>2</sub> e	155.53	176.65	313.80	452.64	501.81	176.00

## 水・廃棄物

	項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
水使用量	用水使用量	国内	m <sup>3</sup>	178,897	174,146	166,075	155,707	151,614	159,889
		上水	m <sup>3</sup>	59,601	58,073	58,722	55,646	55,522	56,853
		超純水（上水内）	m <sup>3</sup>	1,639	1,754	1,540	1,264	732	501
		工業用水	m <sup>3</sup>	119,296	116,073	107,353	100,061	96,092	103,036
		地下水	m <sup>3</sup>	0	0	0	0	0	0
		海外	m <sup>3</sup>	101,429	86,692	84,196	80,698	90,515	119,851
		合計	m <sup>3</sup>	280,325	260,838	250,271	236,405	242,129	279,740
	排水量	国内	m <sup>3</sup>	59,927	62,001	58,389	49,950	55,974	55,388
		下水道排水	m <sup>3</sup>	17,611	16,894	17,258	16,384	18,113	18,242
		公共水域排水	m <sup>3</sup>	42,316	45,107	41,131	33,566	37,862	37,146
		海外	m <sup>3</sup>	101,429	86,692	84,196	80,698	56,795	91,043
		合計	m <sup>3</sup>	161,355	148,693	142,585	130,648	112,769	146,431

\* 海外の排水量は、用水使用量と同様の値として集計しています（韓国を除く）。

	項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物発生量	廃棄物発生量	国内	t	1,088	1,011	1,005	960	1,039	947
		海外	t	231	230	277	287	313	427
		合計	t	1,319	1,241	1,282	1,246	1,352	1,375
	有害廃棄物発生量	国内	t	10	12	11	6	7	7
		海外	t	0	0	18	2	11	27
		合計	t	10	12	29	8	18	34
	廃棄物リサイクル量	国内	t	694	618	634	616	911	895
		海外	t	136	155	200	222	232	262
		合計	t	830	773	834	837	1,142	1,157
	リサイクル率	国内	%	63.8	61.1	63.1	64.1	87.7	94.5
		海外	%	58.8	67.6	72.1	77.3	73.9	61.3
		合計	%	62.9	62.3	65.1	67.2	84.5	84.2

\* 国内廃棄物発生量およびリサイクル量について有価物を含んだ重量で集計し、開示しています。

よって、国内のリサイクル率は、以下の式により算定しています。

国内リサイクル率 = (廃棄物うちのリサイクルされる量 + 有価物量) ÷ (廃棄物量 + 有価物量)

## 大気排出・化学物質

	項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
大気および水質の基準値をオーバーした件数	大気への排出	国内	件	0	0	0	0	0	0
	水域への排出	国内	件	0	0	0	0	0	0

	項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
大気汚染物質・水質汚染物質の排出量	大気への排出 Nox	国内	kg	701	322	392	89	79	41
	大気への排出 Sox	国内	kg	450	224	302	37	32	11
	大気への排出 ばいじん	国内	kg	8	10	26	5	3	3
	水域への排水 BOD	国内	kg	201	264	176	183	176	173
	水域への排水 COD	国内	kg	173	220	215	145	160	198

	項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR データ	PRTR 対象物質 排出量	国内	t	0.46	0.19	0.08	0.21	0.05	0.07
	PRTR 対象物質 移動量	国内	t	0.35	0.22	0.20	0.40	0.40	0.48

\* 年間使用量が PRTR 法の報告量未満の対象物質も含めて集計しています。

	項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
VOC データ	VOC 使用量	国内	t	2.75	2.75	2.58	2.39	2.69	2.57

\* 経済産業省から要請された「VOC 排出抑制に係る自主的取組」として電機・電子 4 団体（※）が提出する状況報告において対象となる排出量合計の 95%を占める 20 物質（イソプロピルアルコール、トルエン、アセトン、酢酸ブチル、メタノール、キシレン、メチルエチルケトン、ジクロロメタン、スチレン、エタノール、その他）について集計しています。

※ 電機・電子 4 団体（電子情報技術産業協会、情報通信ネットワーク産業協会、ビジネス機械・情報システム産業協会、日本電機工業会）

## 環境コミュニケーション

	項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境関連の苦情	利害関係者からの苦情	アドバンテストグループ	件	0	0	0	0	0	0
	環境関連の重大な法令違反		件	0	0	0	0	0	0

## 環境教育

項目	対象範囲	対象者(人)	受講者(人)	受講率(%)
環境一般教育受講状況	国内	2,805	2,791	99.5
	海外	4,079	4,073	99.9
	合計	6,884	6,864	99.7

## 環境会計

## 国内

集計対象：国内7拠点（連結子会社含む）、集計期間：2023年4月～2024年3月

## 環境保全コスト

単位：百万円

コスト分類	主な取組内容	環境設備投資	費用額
		2023年度	2023年度
1) 事業エリア内コスト			
(1) 公害防止コスト	公害防止設備の導入・修繕、環境測定・保守点検	4.28	63.22
(2) 地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入	85.95	76.94
(3) 資源循環コスト	廃棄物処理・リサイクル、用水設備工事	7.00	32.93
2) 上・下流コスト	グリーン調達・購入、リサイクル梱包材の導入・開発	0.00	4.27
3) 管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用、ピオトープ運用、環境情報公開	0.00	204.37
4) 研究開発コスト	環境配慮型製品・生産技術の研究開発	0.00	65,501.90
5) 社会活動コスト	周辺地域の緑化活動	0.00	6.09
6) 環境損傷コスト	環境修復、環境保全に関する罰金・訴訟	0.00	0.00
合計		97.23	65,889.72

## 環境保全効果

単位：百万円

効果区分	主な取組内容	効果額
		2023年度
1) 経済的効果		
(1) エネルギー使用料金削減効果	省エネ設備・機器、省エネ施策の導入によるエネルギー使用料金削減	0.23
(2) リサイクルによる売却益	有価物（金属くず等）売却益	43.62
(3) 廃棄物削減による処理費用削減効果	排水処理設備による廃液処理費削減効果 他	0.00
合計		43.85

効果区分	主な取組内容	削減量・有効利用量	
		2023年度	
2) 物量効果			
(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整による電力使用量削減	設備：	15(MWh)
(2) エネルギー使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整によるエネルギー使用量削減	設備：	55(GJ)
(3) CO <sub>2</sub> 排出量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整によるCO <sub>2</sub> 排出量削減	設備：	6.66(t-CO <sub>2</sub> )
(4) 資源有効利用量	金属くず・OA用紙・廃プラスチック等のリサイクル量		895(t)
(5) 廃棄物有効利用率	事業所廃棄物総排出量に対するリサイクル率		95(%)

## 海外

集計対象：海外連結子会社 9 社、集計期間：2023 年 4 月～2024 年 3 月

## 環境保全コスト

単位：百万円

コスト分類	主な取組内容	費用額
		2023 年度
地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入、設備の改善など	99.60
資源循環コスト	廃棄物の処理費用など	3.47
管理活動コスト	環境マネジメントシステムの運用、環境関連セミナー費用など	2.71
社会活動コスト	周辺地域の美化活動、社会団体への寄付など	48.05
合計		153.82

## 環境保全効果

単位：百万円

効果区分	主な取組内容	効果額
		2023 年度
1) 経済的効果		
(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用料金削減	0.31
(2) リサイクルによる売却益	有価物売却益	0.54
合計		0.85

効果区分	主な取組内容	削減量・有効利用量
		2023 年度
2) 物量効果		
(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用量削減	21(MWh)
(2) CO <sub>2</sub> 排出量削減効果	省エネ機器・設備の導入による CO <sub>2</sub> 排出量削減	7(t-CO <sub>2</sub> )

## 社会データ

## 人財

	範囲	項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
地域別従業員数	日本	男性	人	2,152	2,146	2,213	2,220	2,256	2,289
		女性	人	416	466	490	504	527	530
		合計	人	2,568	2,612	2,703	2,724	2,783	2,819
		女性比率	%	16.2	17.8	18.1	18.5	18.9	18.8
		地域別比率	%	52.0	47.5	47.0	42.1	39.1	38.3
	アジア	男性	人	771	836	905	959	1,088	1,105
		女性	人	236	273	290	321	372	379
		合計	人	1,007	1,109	1,195	1,280	1,460	1,484
		女性比率	%	23.4	24.6	24.3	25.1	25.5	25.5
		地域別比率	%	20.4	20.2	20.8	19.8	20.5	20.2
	ヨーロッパ	男性	人	613	676	720	763	903	955
		女性	人	128	143	153	157	202	220
		合計	人	741	819	873	920	1,105	1,175
		女性比率	%	17.3	17.5	17.5	17.1	18.3	18.7
		地域別比率	%	15.0	14.9	15.2	14.2	15.5	16.0
	北米	男性	人	512	764	756	1,178	1,363	1,402
		女性	人	108	199	229	362	406	478
		合計	人	620	963	985	1,540	1,769	1,880
		女性比率	%	17.4	20.7	23.2	23.5	23.0	25.4
		地域別比率	%	12.6	17.5	17.1	23.8	24.9	25.6
海外計	男性	人	1,896	2,276	2,381	2,900	3,354	3,462	
	女性	人	472	615	672	840	980	1,077	
	合計	人	2,368	2,891	3,053	3,740	4,334	4,539	
	女性比率	%	19.9	21.3	22.0	22.5	22.6	23.7	
	地域別比率	%	48.0	52.5	53.0	57.9	60.9	61.7	
合計	男性	人	4,048	4,422	4,594	5,120	5,610	5,751	
	女性	人	888	1,081	1,162	1,344	1,507	1,607	
	合計	人	4,936	5,503	5,756	6,464	7,117	7,358	
	女性比率	%	18.0	19.6	20.2	20.8	21.2	21.8	

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

	項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
雇用形態別従業員数	正社員	男性	人	3,827	4,108	4,242	4,739	5,194	5,326
		女性	人	803	940	1,019	1,202	1,350	1,440
		合計	人	4,630	5,048	5,261	5,941	6,544	6,766
	非正規社員	男性	人	221	314	352	381	416	425
		女性	人	85	141	143	142	157	167
		合計	人	306	455	495	523	573	592
	合計	男性	人	4,048	4,422	4,594	5,120	5,610	5,751
		女性	人	888	1,081	1,162	1,344	1,507	1,607
		合計	人	4,936	5,503	5,756	6,464	7,117	7,358

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

	範囲	項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職数	日本	男性	人	503	483	486	465	465	472
		女性	人	12	13	15	18	20	20
		合計	人	515	496	501	483	485	492
		女性比率	%	2.3	2.6	3.0	3.7	4.1	4.1
		地域別比率	%	44.5	42.1	41.4	38.0	37.5	37.4
		うち現地採用数	人	514	495	501	483	484	491
		現地採用者からの登用率	%	99.8	99.8	100.0	100.0	99.8	99.8
	アジア	男性	人	210	218	226	225	237	233
		女性	人	40	40	43	45	45	49
		合計	人	250	258	269	270	282	282
		女性比率	%	16.0	15.5	16.0	16.7	16.0	17.4
		地域別比率	%	21.6	21.9	22.2	21.2	21.8	21.5
		うち現地採用数	人	233	244	255	257	272	273
		現地採用者からの登用率	%	93.2	94.6	94.8	95.2	96.5	96.8

	範囲	項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職数	ヨーロッパ	男性	人	170	183	200	214	223	239
		女性	人	16	17	19	23	25	25
		合計	人	186	200	219	237	248	264
		女性比率	%	8.6	8.5	8.7	9.7	10.1	9.5
		地域別比率	%	16.1	17.0	18.1	18.6	19.2	20.1
		うち現地採用数	人	184	194	215	232	243	261
		現地採用者からの登用率	%	98.9	97.0	98.2	97.9	98.0	98.9
	北米	男性	人	187	204	198	246	251	247
		女性	人	19	21	24	36	27	29
		合計	人	206	225	222	282	278	276
		女性比率	%	9.2	9.3	10.8	12.8	9.7	10.5
		地域別比率	%	17.8	19.1	18.3	22.2	21.5	21.0
		うち現地採用数	人	197	217	217	276	269	268
		現地採用者からの登用率	%	95.6	96.4	97.7	97.9	96.8	97.1
	海外計	男性	人	567	605	624	685	711	719
		女性	人	75	78	86	104	97	103
		合計	人	642	683	710	789	808	822
		女性比率	%	11.7	11.4	12.1	13.2	12.0	12.5
		地域別比率	%	55.5	57.9	58.6	62.0	62.5	62.6
		うち現地採用数	人	614	655	687	765	784	802
		現地採用者からの登用率	%	95.6	95.9	96.8	97.0	97.0	97.6
	合計	男性	人	1,070	1,088	1,110	1,150	1,176	1,191
		女性	人	87	91	101	122	117	123
		合計	人	1,157	1,179	1,211	1,272	1,293	1,314
女性比率		%	7.5	7.7	8.3	9.6	9.0	9.4	
うち現地採用数		人	1,128	1,150	1,188	1,248	1,268	1,293	
現地採用者からの登用率		%	97.5	97.5	98.1	98.1	98.1	98.4	

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

\* 管理職の定義：管理職の定義：10段階の資格制度におけるLevel7以上。10段階の資格制度のうち、ジョブレベル1から6を一般社員層に、ジョブレベル7から10を管理職層に適用しています。

	項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
年齢別従業員数	20～30歳未満	男性	人	329	380	443	627	884	913
		女性	人	118	156	156	215	262	256
		合計	人	447	536	599	842	1,146	1,169
	30～40歳未満	男性	人	692	752	793	969	1,088	1,153
		女性	人	197	225	258	291	338	380
		合計	人	889	977	1,051	1,260	1,426	1,533
	40～50歳未満	男性	人	1,411	1,394	1,347	1,328	1,325	1,283
		女性	人	297	318	334	356	382	419
		合計	人	1,708	1,712	1,681	1,684	1,707	1,702
	50～60歳未満	男性	人	1,236	1,355	1,415	1,519	1,581	1,681
		女性	人	163	208	228	289	317	331
		合計	人	1,399	1,563	1,643	1,808	1,898	2,012
	60～70歳未満	男性	人	159	227	244	296	316	296
		女性	人	28	33	43	51	51	54
		合計	人	187	260	287	347	367	350
合計	男性	人	3,827	4,108	4,242	4,739	5,194	5,326	
	女性	人	803	940	1,019	1,202	1,350	1,440	
	合計	人	4,630	5,048	5,261	5,941	6,544	6,766	

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正規雇用労働者のみ）

## 採用・離職

	範囲	項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新規採用数	日本	男性	人	20	43	41	49	70	85
		女性	人	4	14	15	18	23	12
		合計	人	24	57	56	67	93	97
		女性比率	%	16.7	24.6	26.8	26.9	24.7	12.4
		地域別比率	%	7.2	9.7	14.7	6.2	8.1	11.4
	アジア	男性	人	102	97	110	147	209	95
		女性	人	24	47	30	45	60	27
		合計	人	126	144	140	192	269	122
		女性比率	%	19.0	32.6	21.4	23.4	22.3	22.1
		地域別比率	%	37.6	24.5	36.7	17.7	23.4	14.4
	ヨーロッパ	男性	人	54	62	58	67	188	99
		女性	人	10	18	17	12	46	25
		合計	人	64	80	75	79	234	124
		女性比率	%	15.6	22.5	22.7	15.2	19.7	20.2
		地域別比率	%	19.1	13.6	19.7	7.3	20.3	14.6
	北米	男性	人	95	223	77	563	421	318
		女性	人	26	84	33	181	133	188
		合計	人	121	307	110	744	554	506
		女性比率	%	21.5	27.4	30.0	24.3	24.0	37.2
		地域別比率	%	36.1	52.2	28.9	68.8	48.2	59.6
	海外計	男性	人	251	382	245	777	818	512
		女性	人	60	149	80	238	239	240
		合計	人	311	531	325	1,015	1,057	752
		女性比率	%	19.3	28.1	24.6	23.4	22.6	31.9
地域別比率		%	92.8	90.3	85.3	93.8	91.9	88.6	
合計	男性	人	271	425	286	826	888	597	
	女性	人	64	163	95	256	262	252	
	合計	人	335	588	381	1,082	1,150	849	
	女性比率	%	19.1	27.7	24.9	23.7	22.8	29.7	

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正規雇用労働者のみ）

	範囲	項目	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
離職者数	日本	男性	人	28	32	13	21	25	22
		女性	人	5	12	2	4	5	4
		合計	人	33	44	15	25	30	26
		女性比率	%	15.2	27.3	13.3	16.0	16.7	15.4
		地域別比率	%	23.6	30.3	8.6	7.3	6.4	4.8
	アジア	男性	人	37	34	37	89	74	65
		女性	人	4	11	16	15	8	12
		合計	人	41	45	53	104	82	77
		女性比率	%	9.8	24.4	30.2	14.4	9.8	15.6
		地域別比率	%	29.3	31.0	30.5	30.2	17.4	14.1
	ヨーロッパ	男性	人	22	18	9	17	30	32
		女性	人	7	1	4	6	3	7
		合計	人	29	19	13	23	33	39
		女性比率	%	24.1	5.3	30.8	26.1	9.1	17.9
		地域別比率	%	20.7	13.1	7.5	6.7	7.0	7.2
	北米	男性	人	32	29	84	144	247	284
		女性	人	5	8	9	48	78	119
		合計	人	37	37	93	192	325	403
		女性比率	%	13.5	21.6	9.7	25.0	24.0	29.5
		地域別比率	%	26.4	25.5	53.4	55.8	69.1	73.9
	海外計	男性	人	91	81	130	250	351	381
		女性	人	16	20	29	69	89	138
		合計	人	107	101	159	319	440	519
		女性比率	%	15.0	19.8	18.2	21.6	20.2	26.6
		地域別比率	%	76.4	69.7	91.4	92.7	93.6	95.2
	合計	男性	人	119	113	143	271	376	403
		女性	人	21	32	31	73	94	142
		合計	人	140	145	174	344	470	545
女性比率		%	15.0	22.1	17.8	21.2	20.0	26.1	
退職率	男性	%	3.21	2.95	3.48	6.39	7.93	7.76	
	女性	%	2.79	3.99	3.30	7.16	7.82	10.52	
	合計	%	3.14	3.13	3.45	6.54	7.91	8.33	

\* 集計範囲：アドバンテストグループ（正規雇用労働者のみ）

\* 月末日の離職者について、当月の離職者数に含める方法から、翌月の離職者数に含める方法に、2019年12月から変更しました。

## ダイバーシティ&amp;インクルージョン、働き方

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
再雇用制度利用者 <sup>1)</sup>	(株)アドバンテスト <sup>4)</sup>	人	33	54	60	74	44	50	
障がい者雇用率	(株)アドバンテスト <sup>4)</sup> 、 (株)アドバンテスト グリーン、 (株)アドバンファシリティズ	%	2.48	2.66	2.79	2.83	2.91	2.84	
(障がい者法定雇用率)		%	2.20	2.20	2.20	2.30	2.30	2.30	
(全国民間企業の平均障がい者雇用率)		%	2.05	2.11	2.15	2.20	2.25	2.33	
育児休暇取得社員数	(株)アドバンテスト <sup>4)</sup>	男性	人	1	4	2	4	7	17
		女性	人	31	25	27	24	20	24
		合計	人	32	29	29	28	27	41
育児短時間勤務適用者数	(株)アドバンテスト <sup>4)</sup>	男性	人	1	2	3	3	2	3
		女性	人	60	71	76	75	76	78
		合計	人	61	73	79	78	78	81
看護・介護休暇取得者数	(株)アドバンテスト <sup>4)</sup>	看護休暇	人	54	38	40	41	19	24
		介護休暇	人	21	4	3	10	5	7
		合計	人	75	42	43	51	24	31
有給休暇取得率	(株)アドバンテスト <sup>5)</sup>	%	70.7	68.7	68.7	73.7	76.1	80.0	
積立休暇取得者数	(株)アドバンテスト <sup>4)</sup>	人	81	87	124	317	127	56	
一人当たりの平均残業時間 <sup>2)</sup>	アドバンテストグループ (日本・中国・韓国)	時間	15.0	14.3	16.9	19.7	20.5	19.7	
労働災害発生率(度数率) <sup>3)</sup>	(株)アドバンテスト <sup>5)</sup> 、国内子会社	-	0.4	0.2	0.0	0.0	0.2	0.2	
	アドバンテストグループ	-	0.3	0.2	0.1	0.1	0.5	1.0	
労働災害発生率(LTIR) <sup>6)</sup>	(株)アドバンテスト <sup>5)</sup> 、国内子会社	-	0.076	0.036	0.000	0.000	0.036	0.035	
	アドバンテストグループ	-	0.064	0.039	0.018	0.017	0.094	0.206	

\*1：新たに再雇用制を利用開始した人数を集計しています。(前年からの継続利用の方は含めず)

\*2：韓国のみ、部下のいない管理職の残業時間を含んでいます。

\*3：100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数。2019年度よりデータに派遣社員を含みます。

上表の「(株)アドバンテスト」については、以下のとおりです。

\*4：関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く。

\*5：関係会社への出向者を除き、関係会社からの受入出向者を含む。

\*6：20万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数。2019年度よりデータに派遣社員を含みます。

上表の「(株)アドバンテスト」については、上記のとおりです。

## 従業員教育

	研修カテゴリー	対象	受講者数 (人)	研修時間 (時間)
教育研修実施状況	ビジネス研修 (人財マネジメント等)	管理職・一般社員	1,134	7,563
	テクニカル研修 (技術)	管理職・一般社員	1,032	2,993
	e ラーニング (人財マネジメント等)	管理職・一般社員	29,689	10,312
	新人研修 (階層別)	管理職・一般社員	39	15,067
	語学 /TOEIC (グローバル)	管理職・一般社員	1,349	17,623
	外部セミナー (ビジネススキル等)	管理職・一般社員	216	1,397
	合計			33,459

\* 集計範囲：(株)アドバンテスト主催の研修 (グループ一斉実施のものを除く。関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く。)

	教育カテゴリー	対象	受講者数 (延べ人数)	教育時間 (時間)
安全衛生教育実施状況	一般教育	管理職・一般社員	13,233	6,795
	専門教育	管理職・一般社員	867	5,818

\* 集計範囲：アドバンテストグループ

## ガバナンスデータ

## ガバナンス体制一覧（2024年6月28日時点）

形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	9名（男性7名、女性2名）
うち、社外取締役の人数	5名（55.5%）
うち、外国籍取締役の人数	2名（22.2%）
うち、女性取締役の人数	2名（22.2%）
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の人数	3名
うち、社外取締役の人数	2名
監査等委員会委員長	社外
監査等委員である取締役の任期	2年
指名報酬委員会設置	有
指名報酬委員	3名（取締役） （うち2名は社外取締役）
指名報酬委員長	社外
業績連動報酬制度	有
執行役員制度	有
執行役員	26名
うち、外国籍の執行役員	14名

## 役員報酬

役員区分	会社区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)				対象となる 役員の人数 (人)
			金銭報酬		非金銭報酬		
			固定報酬	業績連動報酬等	譲渡制限付株式報酬	業績連動型株式報酬	
取締役 (監査等委員を除く。)(社外取締役を除く。)	提出会社	618	205	99	143	171	5
	連結子会社	19	19	—	—	—	
取締役 (監査等委員) (社外取締役を除く。)	提出会社	45	45	—	—	—	1
社外取締役 (監査等委員を除く。)	提出会社	46	46	—	—	—	4
社外取締役 (監査等委員)	提出会社	34	34	—	—	—	3

(注) 1. 当年度末日時点における取締役 (社外取締役および監査等委員である取締役を除く。) の在籍人数は 3 名、社外取締役の在籍人数は 5 名であります。

2. 業績連動報酬等として、取締役 (社外取締役および監査等委員である取締役を除く。) に対し、業績連動賞与を支給しております。

3. 譲渡制限付株式報酬および業績連動型株式報酬は、当事業年度の IFRS による費用計上額を記載しております。

## 集計の考え方と第三者保証

### 環境データ集計の方法および考え方

#### 環境データ集計の対象範囲と期間

環境データ（Excel ファイル）はサステナビリティ関連資料に掲載しています。

集計期間	2023年4月1日～2024年3月31日
集計範囲	株式会社アドバンテストおよび国内外主要連結子会社

項目	範囲	2018	2019	2020	2021	2022	2023
集計範囲（国内は拠点内の 関係会社を含む）	日本	8 拠点	7 拠点	7 拠点	7 拠点	7 拠点	7 拠点
	海外	主要関係会社 9 社					
従業員カバー率	グローバル	-	-	-	85.6%	79.6%	86.5%

#### 温室効果ガスに関連するデータの集計方法と考え方

##### 事業所の温室効果ガス排出量

事業所内の電力、熱、燃料の使用、温室効果ガスの使用（製造プロセス用、設備等）をもとに集計しています。

エネルギー使用に伴う CO <sub>2</sub> 排出量 （エネルギー起因）	各事業所での電力、熱および燃料（車両等の燃料を含む）の使用量に、CO <sub>2</sub> 排出係数を乗じて算出しています。 再生可能エネルギーの利用分（証書を含む）については、CO <sub>2</sub> 排出係数をゼロとしています。
PFC 類等の温室効果ガス排出量 （非エネルギー起因）	各事業所での温室効果ガスの排出量に、地球温暖化係数を乗じて CO <sub>2</sub> 量に換算しています。

##### 参照したガイドラインおよび電力、燃料の CO<sub>2</sub> 排出係数、熱量換算係数

日本	環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」 環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」
海外	電力会社別排出係数、各国当局が公表している係数、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emissions Factors 2023」の国別係数

#### 購入した製品およびサービスによる CO<sub>2</sub> 排出量 << Scope3 Category1 >>

当社が購入した製品およびサービスによる CO<sub>2</sub> 排出量は、購入物品ごとの購入金額合計に、国立環境研究所が発行する「購入者価格基準のグローバル環境負荷原単位」に対応する原単位を乗じて算定しています。

購入金額から輸送費の切り分けが不可能であるものについては、その輸送に伴う排出量は Category4 「一次サプライヤーから当社への輸送段階の CO<sub>2</sub> 排出量」ではなく Category1 排出量に含めて集計しています。

#### 製品使用時の CO<sub>2</sub> 排出量 << Scope3 Category11 >>

製品使用に伴う CO<sub>2</sub> 排出量は、今年度に販売した製品の生涯の電力使用量に IEA が発行する「IEA Emissions Factors 2023」の World の排出係数を乗じて計算しています。製品使用時の CO<sub>2</sub> 排出量は、以下の式で算出しています。

販売台数 × 稼働時消費電力 × 年間稼働時間 × 使用年数 × CO<sub>2</sub> 排出係数

CO<sub>2</sub> 排出量算定は、当社グループが販売する半導体試験装置のうち、SoC テストシステムおよびメモリテストシステムを対象としています。生涯の電力使用量は、製品の使用期間を 10 年と仮定し、製品ごとに販売台数および算定対象システムの製品仕様にに基づき算定した消費電力量を乗じて算定しています。

#### Scope3 の算定概要

	Category 区分	算定概要
Category1	購入した製品・サービス	アドバンテストグループが販売した製品の原材料・部品および購入した物品の、資源採取段階から製造段階までの排出量、および一部のデータセンター利用に伴う排出量
Category2	資本財	アドバンテストグループが投資した設備などの製造に伴う排出量
Category3	Scope1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	アドバンテストグループの事業所で使用した燃料やエネルギーの調達に伴う排出量
Category4	輸送・配送（上流）	アドバンテストグループが販売した製品や購入した部品の輸送、およびそれらの製品の保管に伴う排出量
Category5	事業から出る廃棄物	アドバンテストグループの事業所で発生した廃棄物の処理に伴う排出量
Category6	出張	アドバンテストグループ従業員の出張に伴う排出量
Category7	通勤	アドバンテストグループ従業員の通勤に伴う排出量
Category8	リース資産（上流）	アドバンテストグループのリース資産に伴う排出量 ※ Scope2 で算定したものを除く
Category9	輸送・配送（下流）	アドバンテストグループが販売した製品の輸送に伴う排出量
Category10	販売した製品の加工	（対象外）

Category11	販売した製品の使用	アドバンテストグループが販売した製品の客先での使用による電力消費に伴う排出量
Category12	販売した製品の廃棄	アドバンテストグループが販売した製品の廃棄処理に伴う排出量
Category13	リース資産（下流）	（対象外）
Category14	フランチャイズ	（対象外）
Category15	投資	（対象外）

## 資源に関連するデータの集計方法と考え方

### 廃棄物発生量

事業所から発生する産業廃棄物、一般廃棄物の総重量としています。  
国内廃棄物発生量について有価物を含んだ重量で集計し、開示しています。

### 用水使用量・排水量

用水使用量	事業所で使用した水（上水、工業用水、地下水）の使用量。上水道、工業用水は購入量で代用しています。
排水量	事業所で発生した下水への排水量および公共水域への排水量。排水量が把握できない事業所については、用水使用量を排水量としています。

## その他の環境データの集計方法と考え方

### 化学物質の管理法

化学物質については、安全管理および法規制遵守のため、社内で使用する化学物質の登録・安全審査・瓶・包装単位での収支管理を行っています。また、化学物質取扱いの基礎となる SDS は常時閲覧が可能となっています。

化学物質の取扱量	各事業所における化学物質の購入量、使用量を把握し、算出しています。
化学物質の排出量・移動量	オペレーションにともなう化学物質の排出量・移動量は、取扱量にそれぞれの係数を乗じて算出しています。

### 水質汚濁物質排出 (BOD、COD) 量

排水濃度に排水量を乗じた量。法的要求および契約などその他の要求がある事業所を対象としています。

### 大気汚染物質排出 (NOx、SOx) 量

排気濃度に排気量を乗じた量。法的要求および契約などその他の要求がある事業所を対象としています。

## 第三者保証

### 第三者保証について

社会・環境パフォーマンス指標の一部については、報告数値の信頼性を高めるため、ESG データ集を対象に EY 新日本有限責任監査法人より第三者保証を受けています。

ESG データ集は[こちら](#)からご覧ください。

 [第三者保証報告書](#)