

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う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めました。

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（バディー）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。

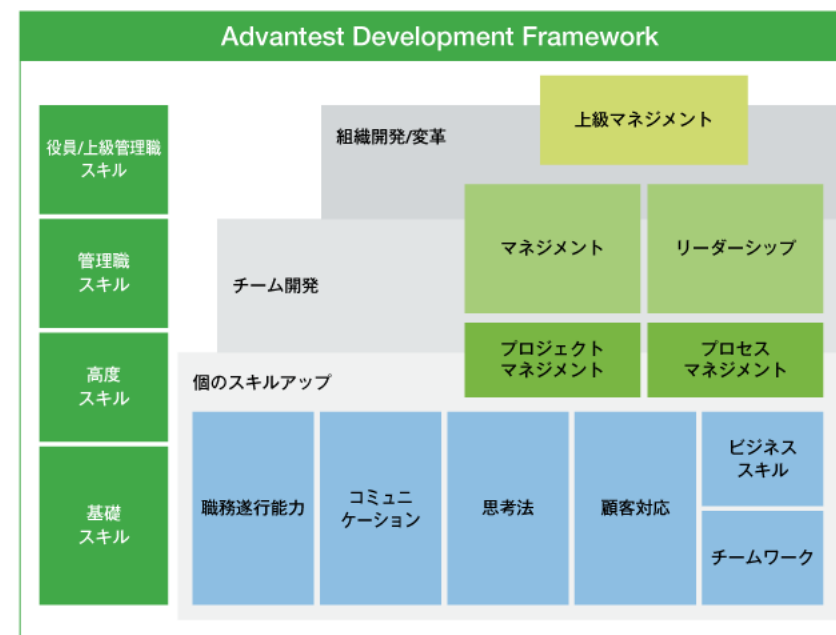
従業員に求める能力の見える化とサポート体制

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

業員が自律的にスキルを高め、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。

Advantest Development Framework



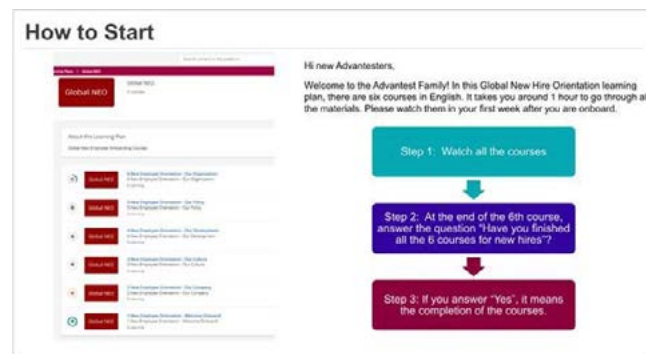
* 必要に応じて現地の慣習およびルールに適應し実施されます。

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を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、また優秀な人財育成となり業界最先端の人財を惹きつけるよう、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財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、すき間時間でも学習が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しました。

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時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。社外の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ます、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エアエンジニアの「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 ヶ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おり、「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 カ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](#)

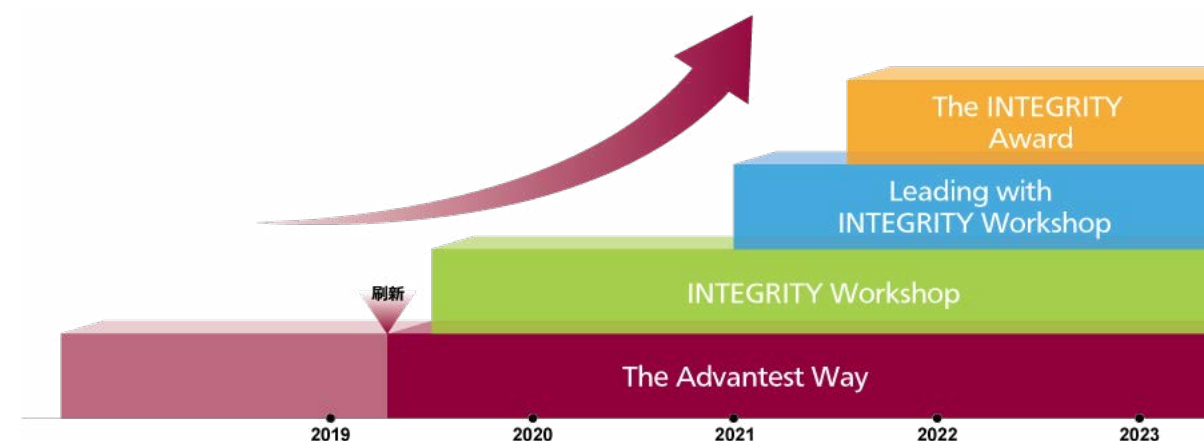
今後

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す。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あう、「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)

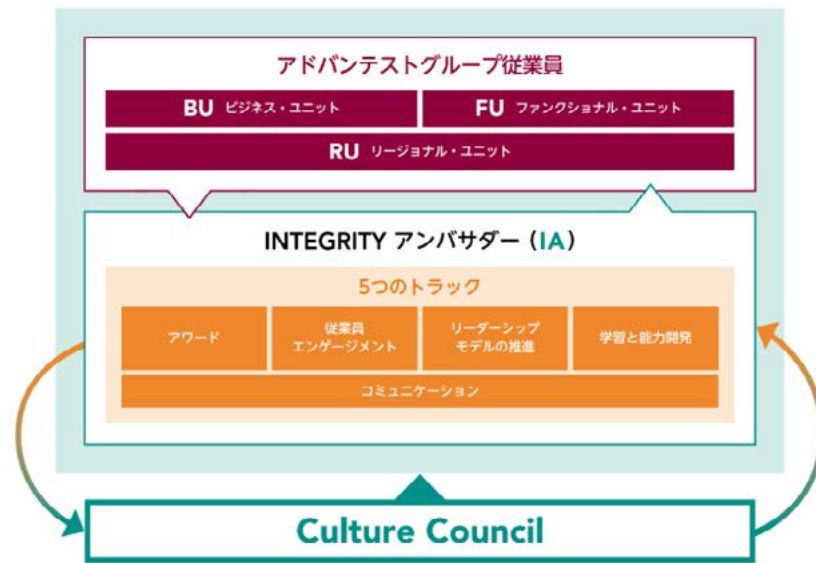
私たちアドバンテストグループでは、このように互いを認め合い、感謝を伝えることによって、個々の従業員の貢献や価値が認められ、尊重される文化を継続的に追求しています。こうした全社活動は、各組織やチームのレベルにまで浸透し、各組織内のみならず、組織を横断した自走活動にまで広がっています。

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 への協力に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、その後に買収完了した、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。

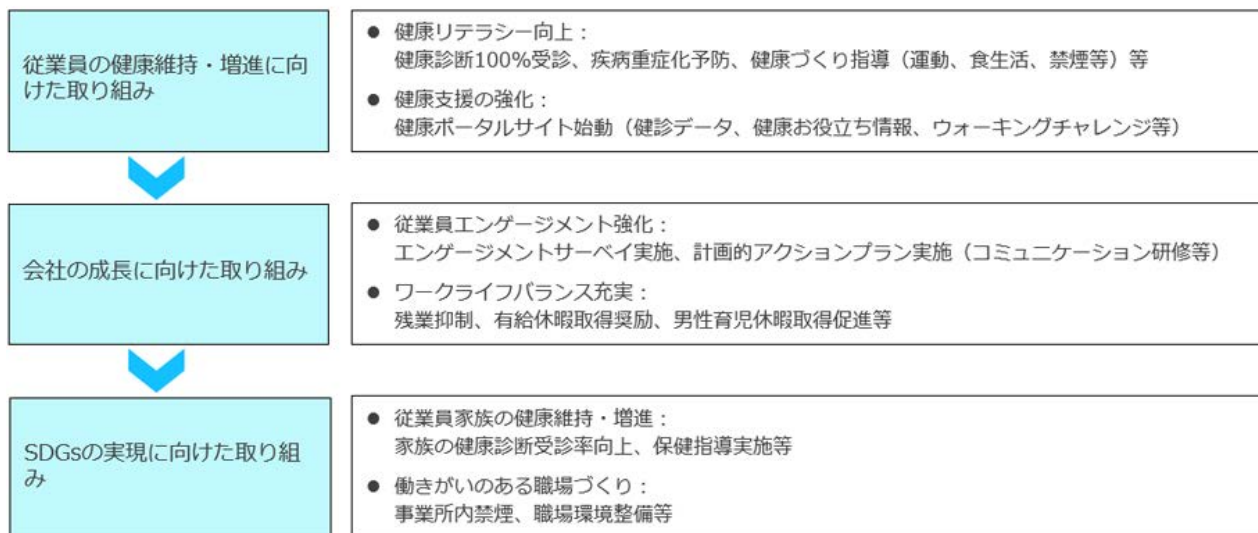
また、アドバンテストは経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2024」(大規模法人部門)に認定されるとともに、認定法人の上位500社に該当する「ホワイト500」に4年連続で選ばれました。今年も昨年に引き続き、国内の全グループ会社7社を含め認定されました。



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。

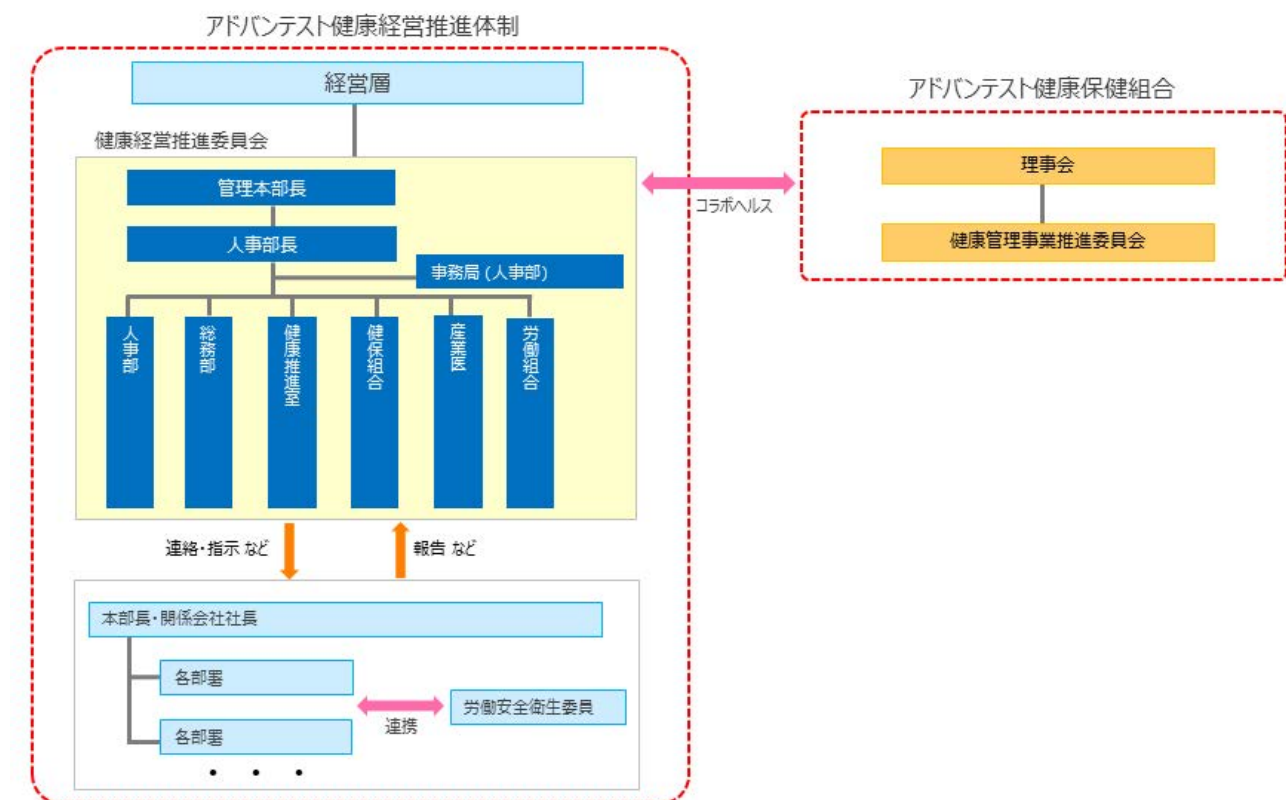
健康宣言に基づき、以下の3つの視点から健康経営に取り組んでいます。



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う得難い体験に、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、出勤は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、世界の中の「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](#)

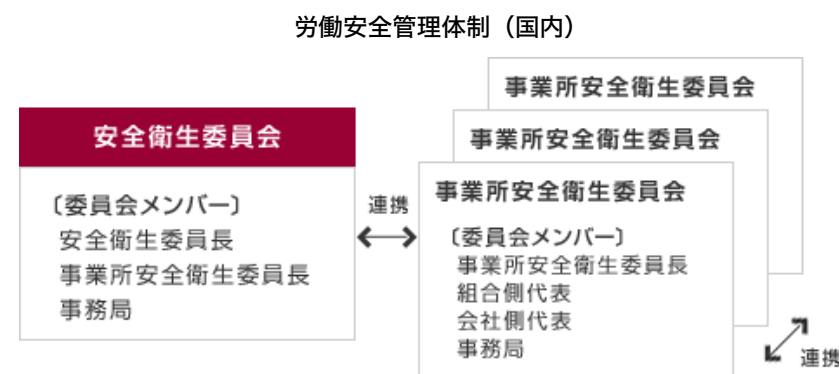
推進体制

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。

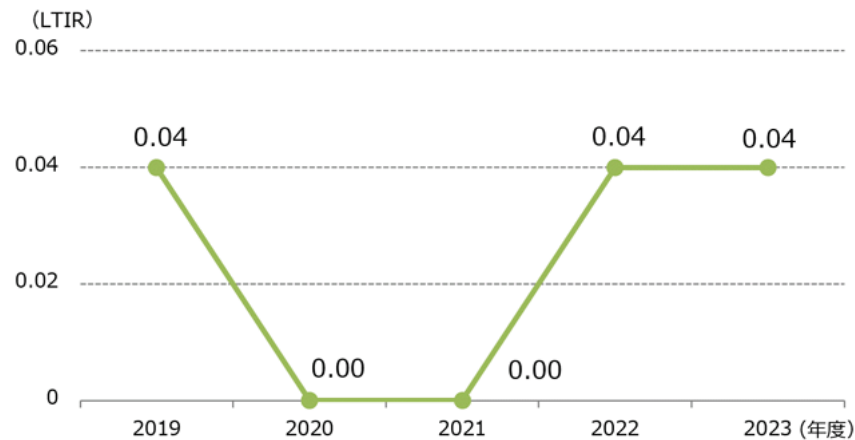
- 職場巡視を定期的 to 実施し、安全衛生委員会で改善状況を報告しています。
- 事故災害の速報を CSR 安全メールで関係者に周知しています。
- 高齢化による労働環境の変化や、情報の認識不足、うっかりミスなどのヒューマンエラーによる事故災害を未然に防止する目的で、全社員対象に e-Learning による一般教育を実施し、意識づけの再確認を行いました。

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 to 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。



					アドバンテストの対応	
重点課題		従業員	サプライヤー	パートナー (地域社会)	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	●	●	●	- 従業員コンプライアンス意識調査 - The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等） - 外部評価機関によるアセスメントの実施（RBA SAQ/VAP 監査、Ecovadis） - サプライヤー CSR 調査 - 新規取引先のアセスメント	- The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等） - コア・バリュー INTEGRITY による企業文化の醸成 - 労使間の対話 - 外部専門家との対話（研修参加等を含む） - コンプライアンス窓口の設置（救済措置） - 取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置
2	児童労働・強制労働	●	●	●	- サプライヤー CSR 調査 - 外部評価機関によるアセスメントの実施 - 紛争鉱物の調査 - 新規取引先のアセスメント	- 外部専門家との対話（研修参加等を含む） - コンプライアンス窓口の設置（救済措置） - 取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置
3	労働基本権	●	●	●	- 従業員コンプライアンス意識調査 - 外部評価機関によるアセスメントの実施 - サプライヤー CSR 調査 - 新規取引先のアセスメント	- 労使間の対話 - 外部専門家との対話（研修参加等を含む） - コンプライアンス窓口の設置（救済措置） - 取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置
4	適切な賃金・労働時間	●	●	—	- 従業員コンプライアンス意識調査 - 外部評価機関によるアセスメントの実施 - サプライヤー CSR 調査 - 新規取引先のアセスメント	- 労使間の対話 - コンプライアンス窓口の設置（救済措置） - 取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置
5	安全な職場環境・健康管理	●	●	●	- 従業員コンプライアンス意識調査 - ストレス調査 - 健康診断 - サプライヤー CSR 調査 - 委託先 CSR 調査	- 労働安全衛生教育の実施 - ISO45001：2018 の認証取得 - 産業医面談 - 労使間の対話 - コンプライアンス窓口の設置（救済措置） - 取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置
6	暴力・ハラスメント	●	●	—	- 従業員コンプライアンス意識調査 - The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等） - サプライヤー CSR 調査 - 新規取引先のアセスメント	- The Advantest Way の社内浸透（e-learning 等） - ハラスメント研修の実施 - コンプライアンス窓口の設置（救済措置） - 取引先向け問い合わせ・通報窓口の設置

※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

RBA SAQ および VAP 監査	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。 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。 *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。
EcoVadis のサステナビリティ評価	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。 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。

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、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。

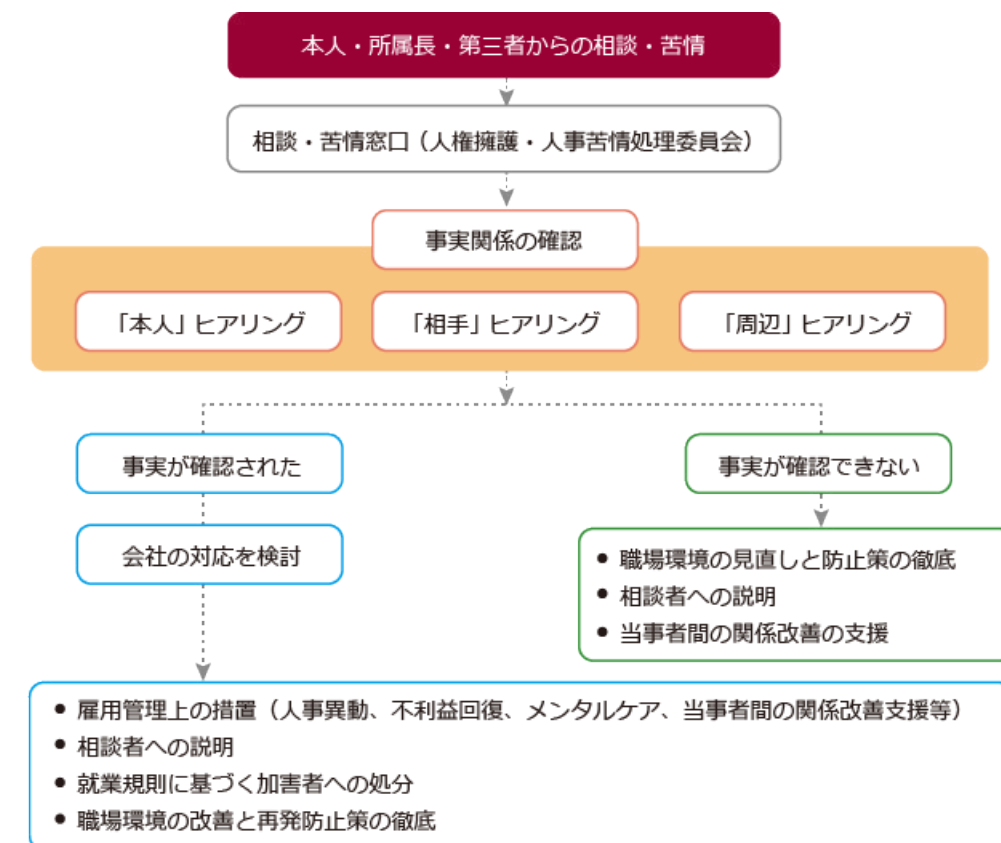
当社は、この活動を通して、従業員一人ひとりがお互いの人権を尊重し、安心して働くことのできる職場づくりに努めています。

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	会社の対応を検討したうえで以下のような対処を実施。 ●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） ●相談者への説明 ●就業規則に基づく加害者等への処分 ●職場環境の改善と再発防止策の徹底
事実が確認できない場合	●職場環境の見直しと防止策の徹底 ●相談者への説明 ●当事者間の関係改善の支援 ●相談・苦情への対応の流れ



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けた、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 Q¹²® 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、キャリア入社の従業員、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

キャリア入社の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、キャリア入社の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。

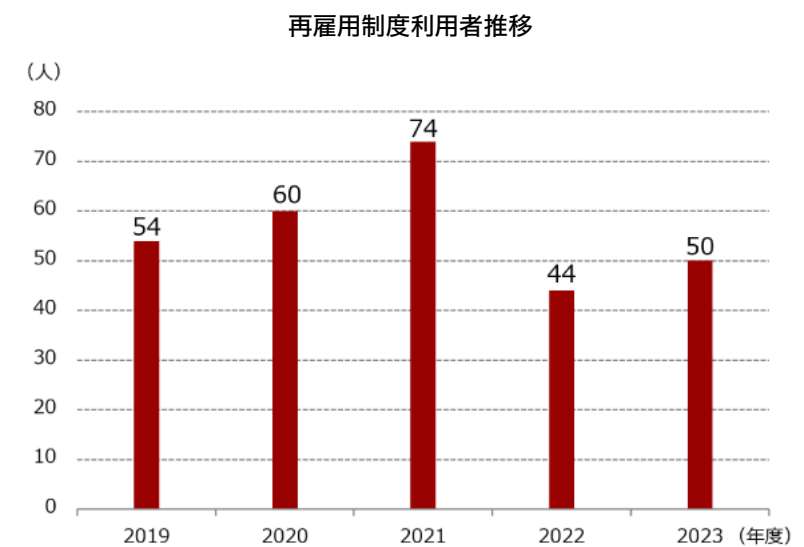
実例

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、群馬工場で働く従業員向けに「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、従業員の心理的負荷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。



* 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。

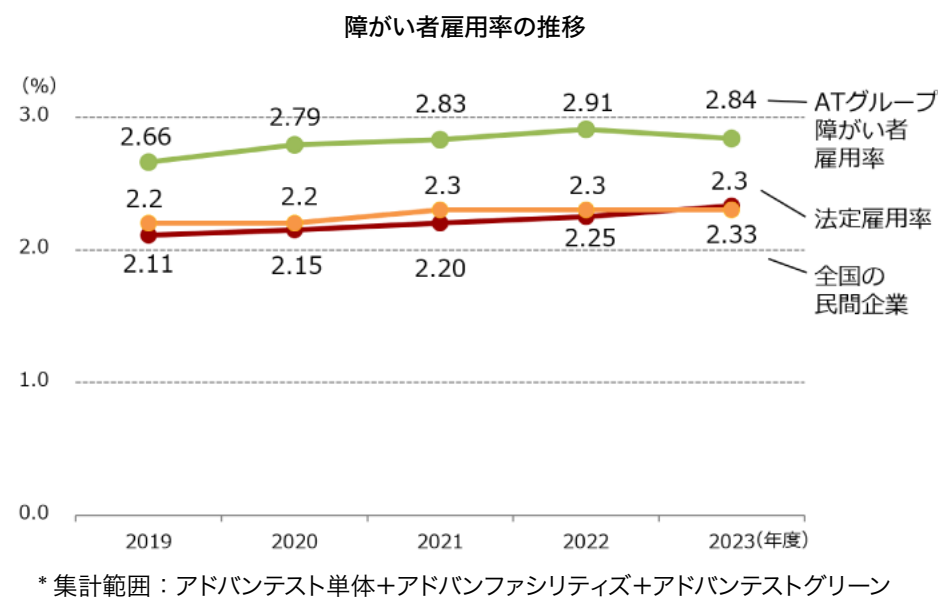
リサイクル事業として、棄却文書などの使用済みの紙から新たな紙を生産できる製紙機を導入し、再生紙によるコピー用紙や名刺、カレンダー等を作成し提供する事業を立ち上げました。雇用促進と環境貢献につながる取り組みを推進しています。製紙機によるリサイクルの詳細については、環境ページの「資源循環」から参照ください。

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の従業員 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。



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はありません。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。

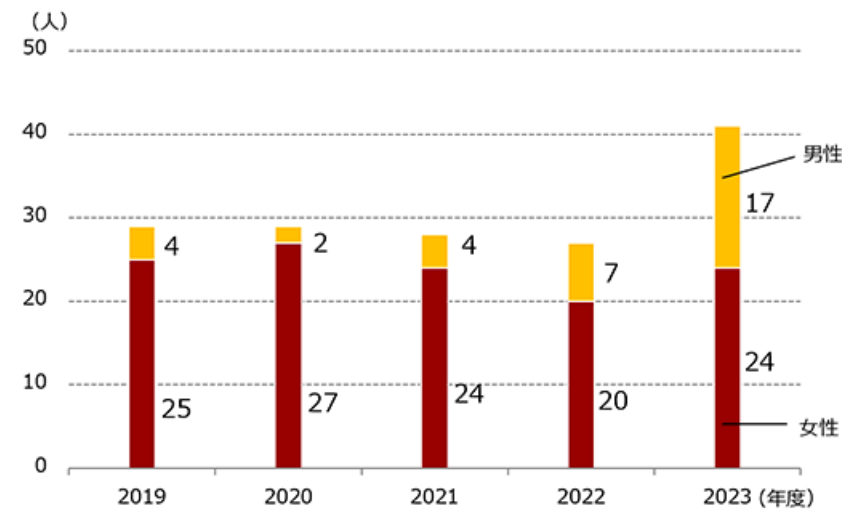
結婚、出産、育児、家族の看護・介護、配偶者の転勤等の事情により、やむを得ず退職せざるを得ないケースもあるため、一定の条件を満たす場合に再雇用する制度も整備しています。

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。

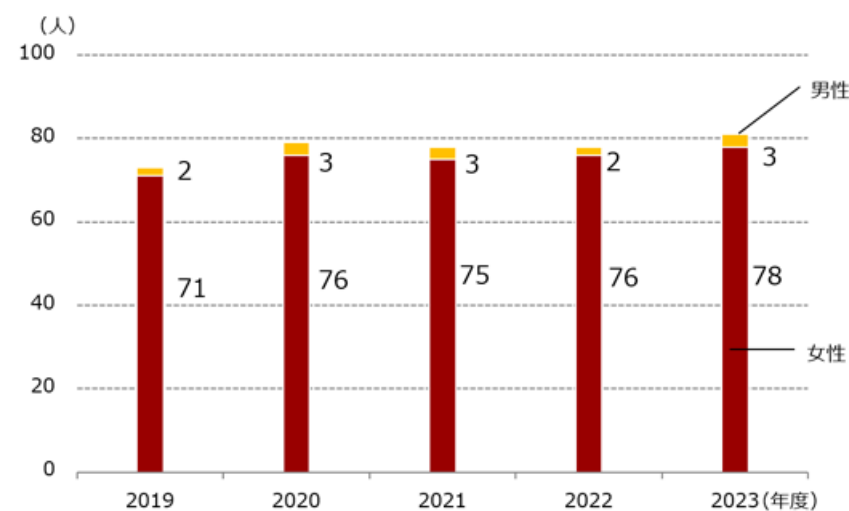
今後も子育て中の男性社員に向けた個別の案内を継続して行い、男性の育児参加を支援します。

育児休職取得社員数



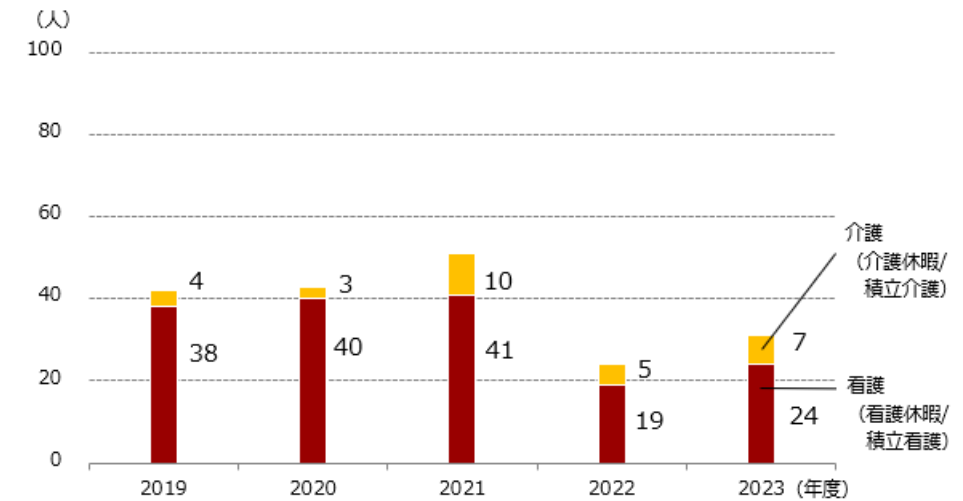
* 集計範囲：アドバンテスト単体

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。

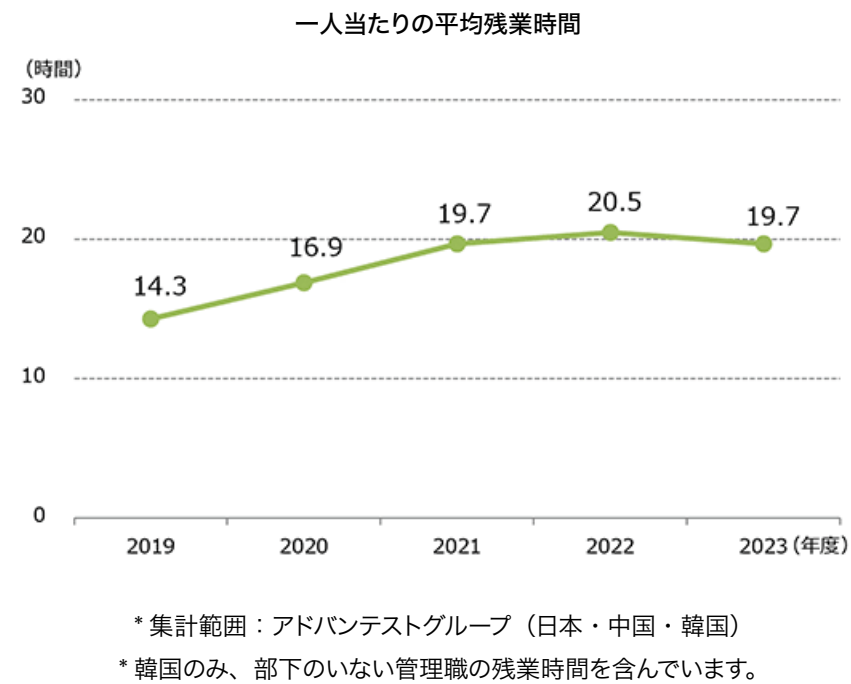
時間外労働時間縮減の目標値

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。

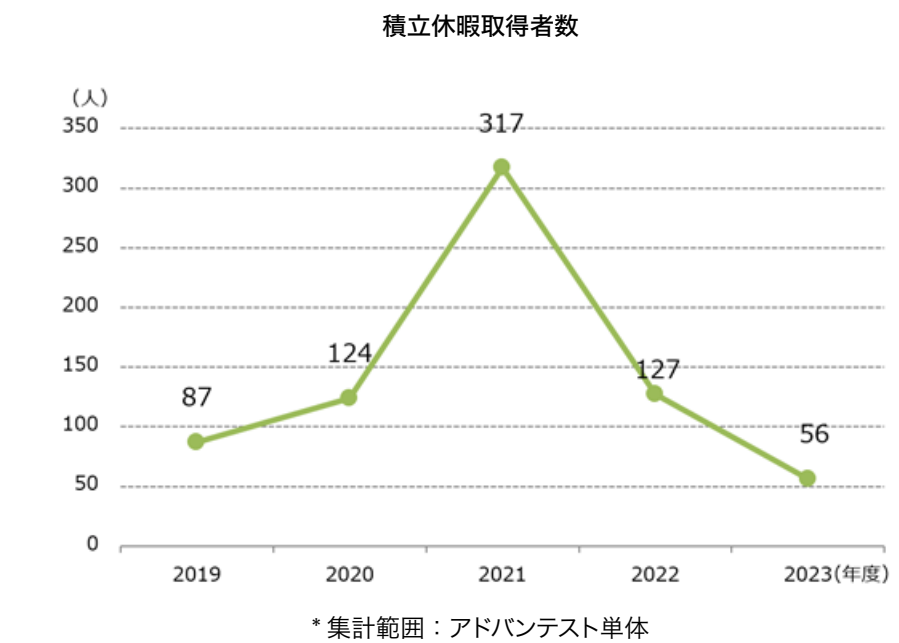
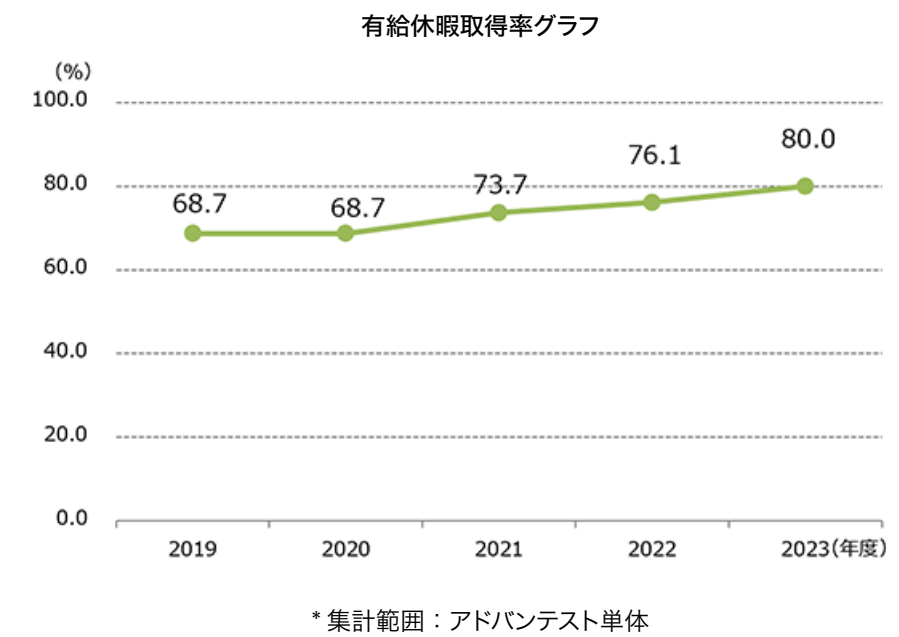
こうした取り組みを行ってきましたが、2023 年度は月間時間外労働 80 時間以上を 0 人にする社内計画は未達成となりました。

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。



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）、やりフレッシュ休暇（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。



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を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 CO₂ 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きましたが、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业年金を導入し、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业年金制度の一部を確定拠出型企业年金制度に変更し、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				
		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	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）

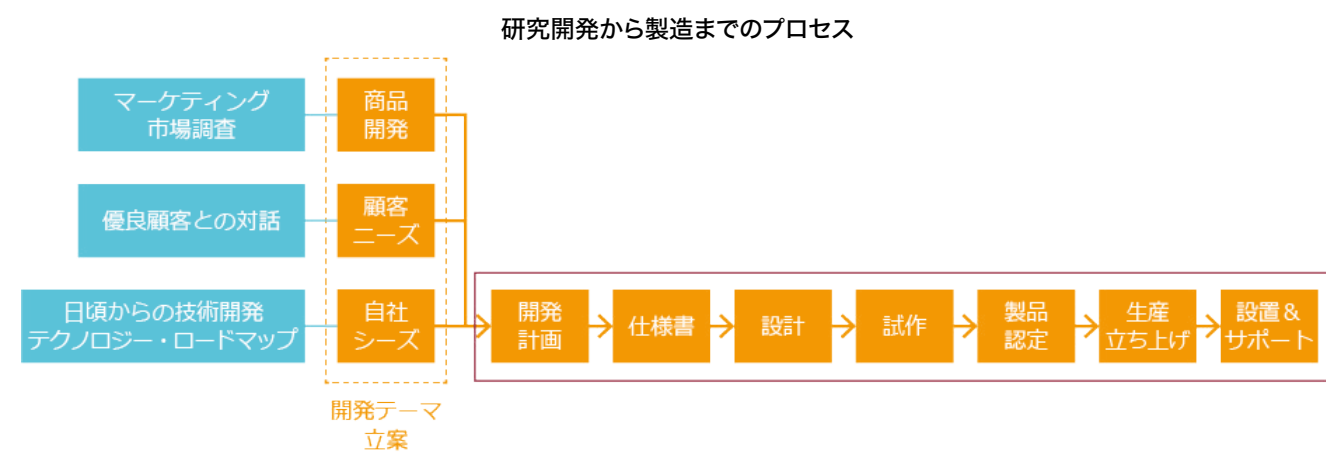
* 月末日の離職者について、当月の離職者数に含める方法から、翌月の離職者数に含める方法に、2019 年 12 月から変更しました。

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ことを目的として、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。

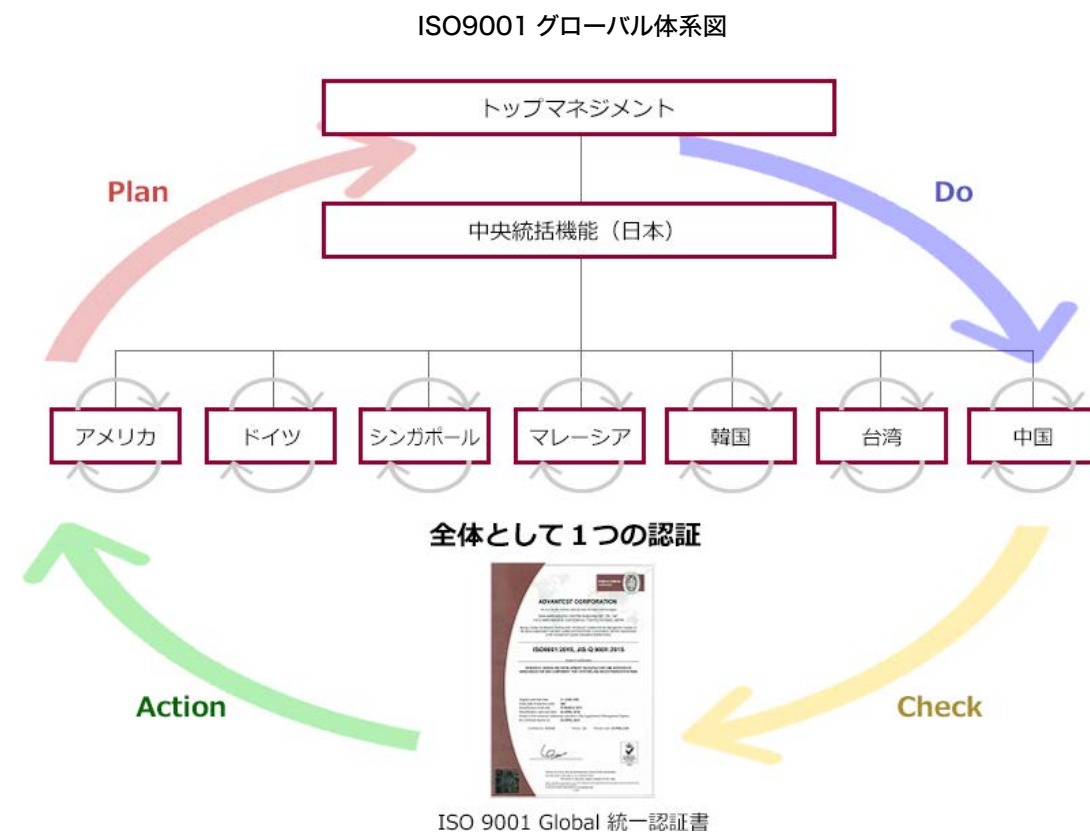
トップマネジメントによる統括のもと、品質保証本部長を責任者として全社的な枠組みで推進組織を整備し、システムの維持・改善に努め、『お客様の満足度向上』を目指しています。また、独立した内部監査の仕組みを構築し、定期的に内部監査を実施することによって、継続的にシステムの維持・改善を図っています。

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 日付けで「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」

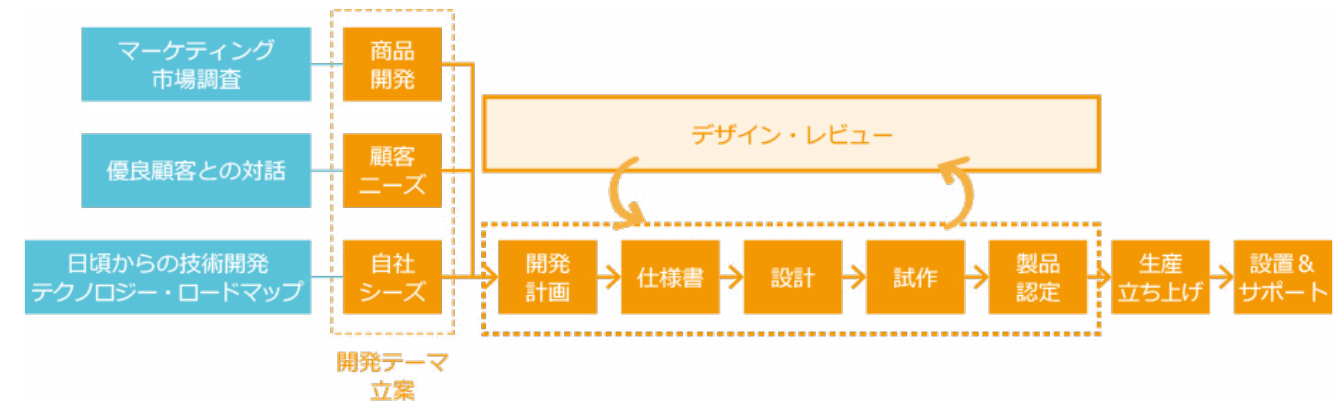
アドバンテストの製品には、常に高機能・高性能・高品質が要求され、これを実現するための回路は日増しに大規模化、複雑化しています。その一方で開発工期の短縮も求められます。お客さまの要求に応えるには、設計の上流段階での品質のつくり込みと早期の問題抽出が最重要と考え、実現する仕組みとして、2008 年より新たなデザイン・レビュー制度を導入しました。

- 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、お客様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様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。今後もお客さま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。

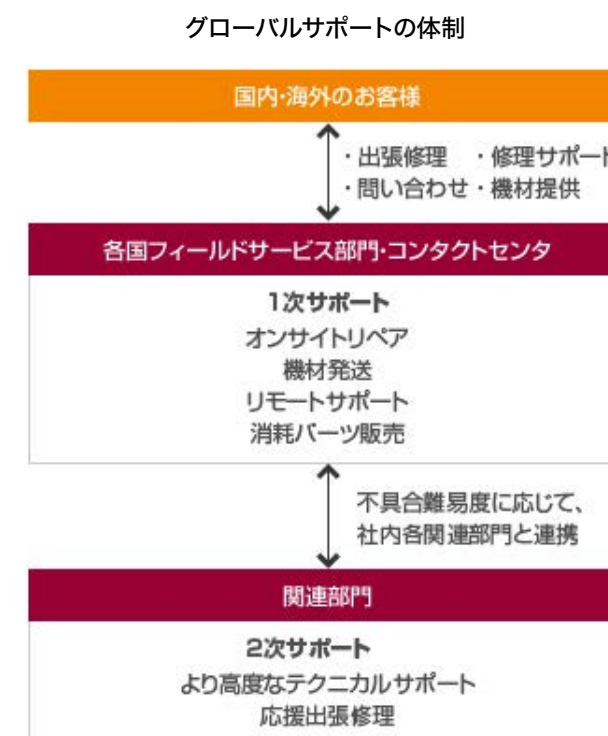
また、カスタマサポートの内容や難易度に適切に対応できるよう、製品開発拠点には二次サポートを行うグローバルサポートエキスパートチームを配置し、高品質なサービスが提供できる体制を通じて、CS 向上とお客様との信頼関係構築に取り組んでいます。

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。



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、お客さま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、お客さま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、お客さまは最先端のテスト・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・テストおよびバーンイン・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。

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



蛍光検出システム
Lumifinder

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

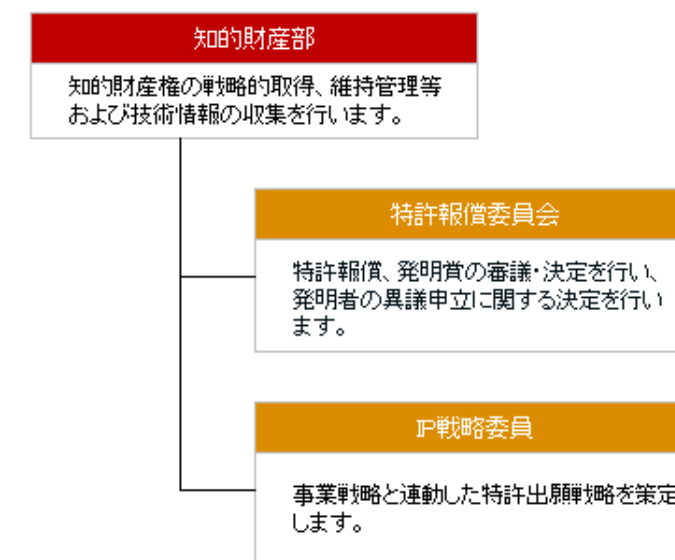
アドバンテストは、以下の知的財産管理体制を整備し、主な開発拠点である、日本・ドイツ・米国の事業部門、アドバンテスト研究所、および各国の関係会社と連携して適切な知的財産管理を遂行しています。

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の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。

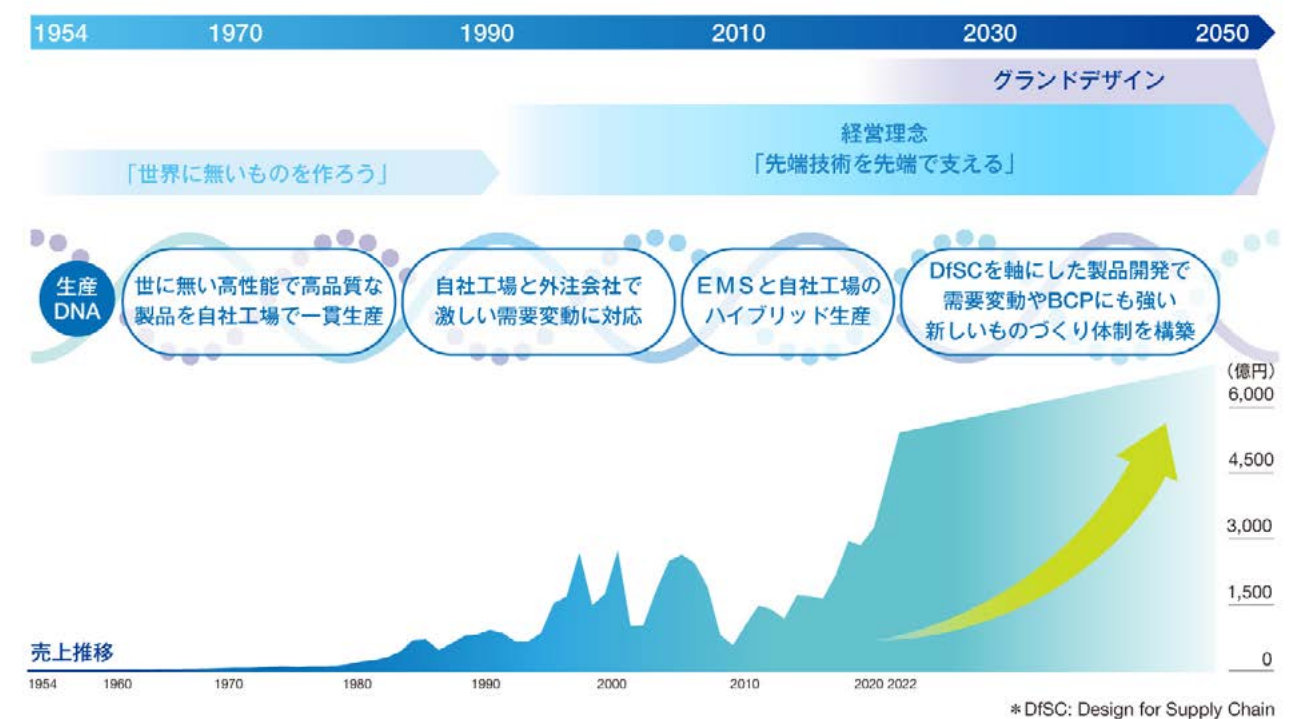
調達方針と考え方

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ベスト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、不含有の確証を得るのは難しく、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 主要製品に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が、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ごみ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 CO₂ 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

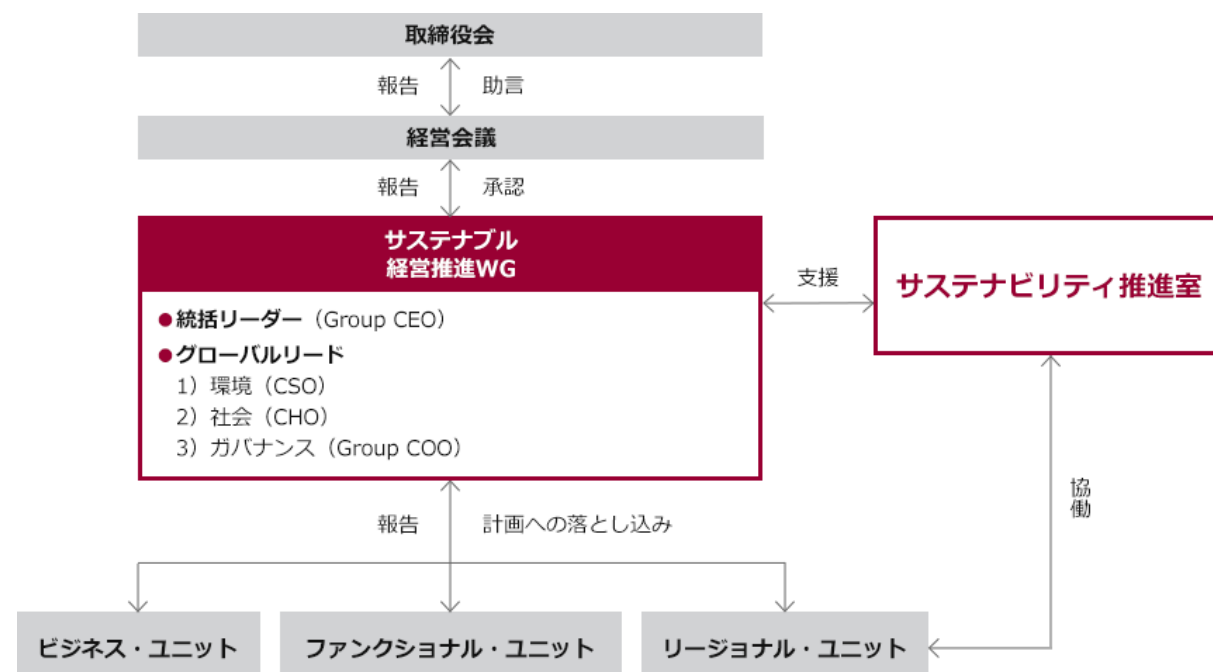
「先端技術を先端で支える」アドバンテストの事業活動は、世界各地ではぐくまれた多数のエンジニアの力と事業を営む地域からの理解に支えられています。これを踏まえ、科学技術を担う人財の幅広い育成に貢献すべく、アドバンテストはおもに研究・開発拠点のある地域において、学術・科学教育の支援を行っています。例えば日本では、東京大学システムデザイン研究センター (d.lab) に設置された「アドバンテスト D2T 寄附講座」を通じ、日本全国の学生に VLSI の設計からテストまで一貫した研究・教育環境を提供することで、テスト設計の専門家となりえる人財の育成と SoC（システム・オン・チップ）の設計に関する研究を支援しています。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 に立ち上げ、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。従業員たちは植樹をとおり仲間意識を高め、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**[🔗](#)」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います。

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/tizaikyokuiku/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