

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。

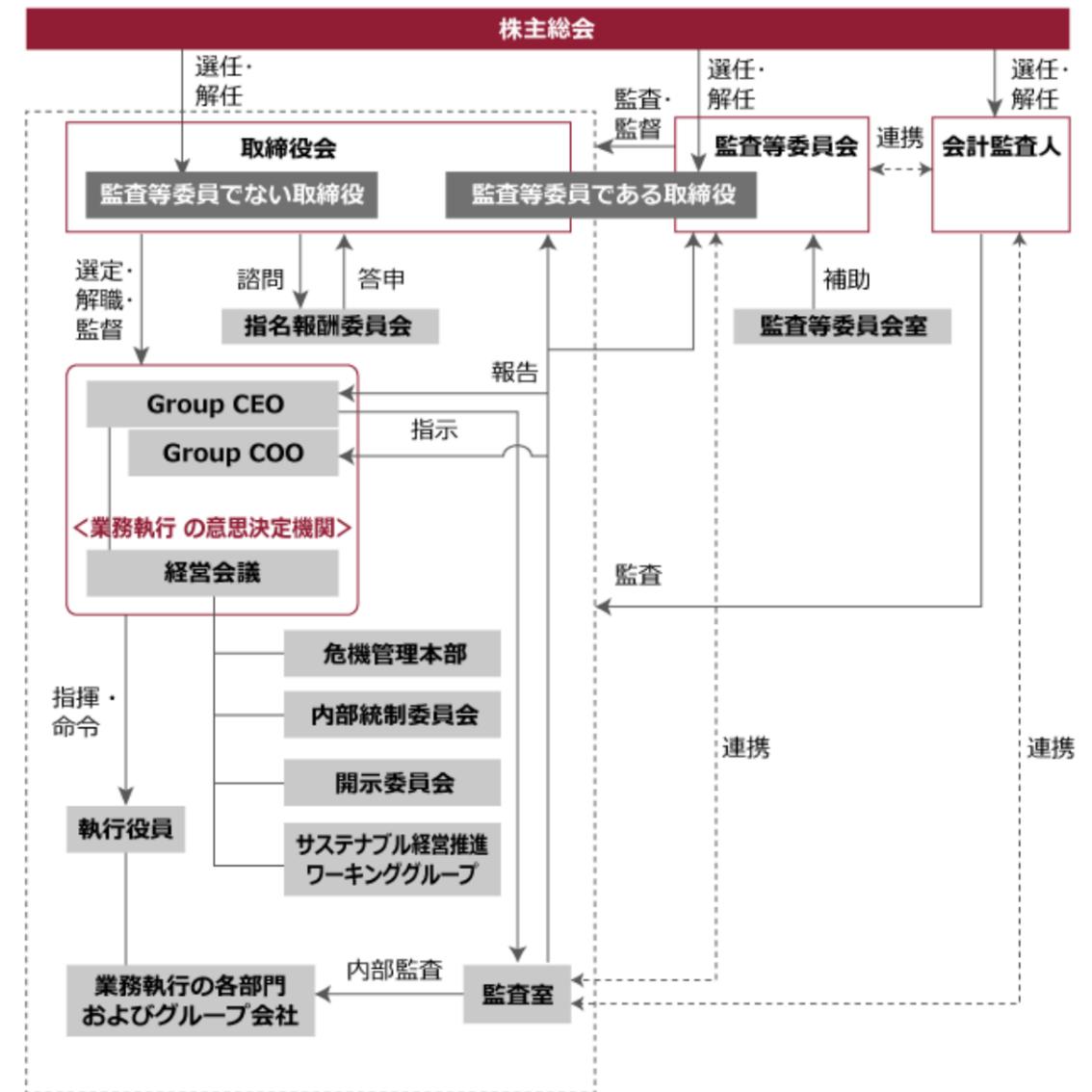
この経営理念に従い、当社グループは、すべてのステークホルダーに対して、常に心を開き、正直であり、お互いを尊敬することで、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。また、あらゆる事象に対し、表層に現われている現象の「根源にあるものは何か」、そこに「内包される本質は何か」を厳しく追求し、正しいソリューション（解決）を見出すように努めます。これらを体現していくため、公平、効率的、かつ透明性の高いガバナンス体制を構築することをコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としています。

 [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、定期的に取締役会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 ^{1,2} 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 ^{1,2} としての経験・知見
		SCM ³ ・生産・品質保証	SCM ³ ・製造・生産技術・品質保証部門責任者 ^{1,2} 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 ^{1,2} 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 ^{1,2} 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 ^{1,2} 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 ^{1,2} 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 ^{1,2} 、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 ^{1,2} としての経験・知見、DX推進責任者 ^{1,2} 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		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	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	SCM・生産・品質保証	営業・マーケティング	財務・会計・監査	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
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"> 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 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 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 <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・人材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）](#)

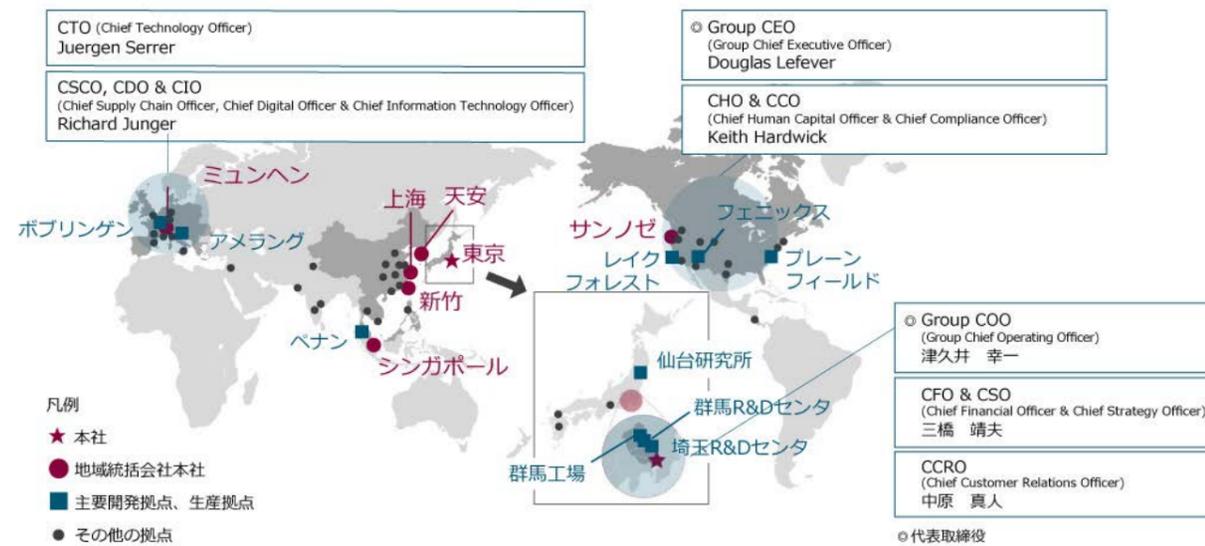
 [取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続（PDF 201KB）](#)

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。

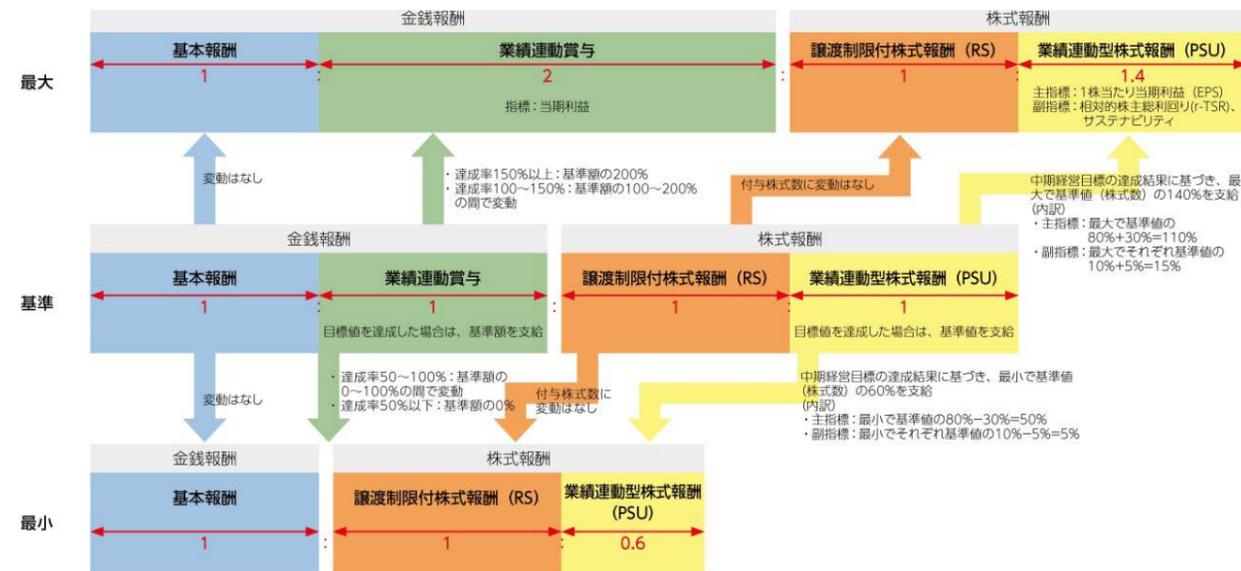
報酬構成

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・業界の人財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、特定人財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&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 CO₂ 削減」および TF3 「顧客との協働による CO₂ 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 CO₂ 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 CO₂ 削減」の 4 つの TF を通じ、活動を展開しています。

CO₂ 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 ₂ 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 ₂ 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 ₂ 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 CO₂ 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-CO₂e

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-CO₂e

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

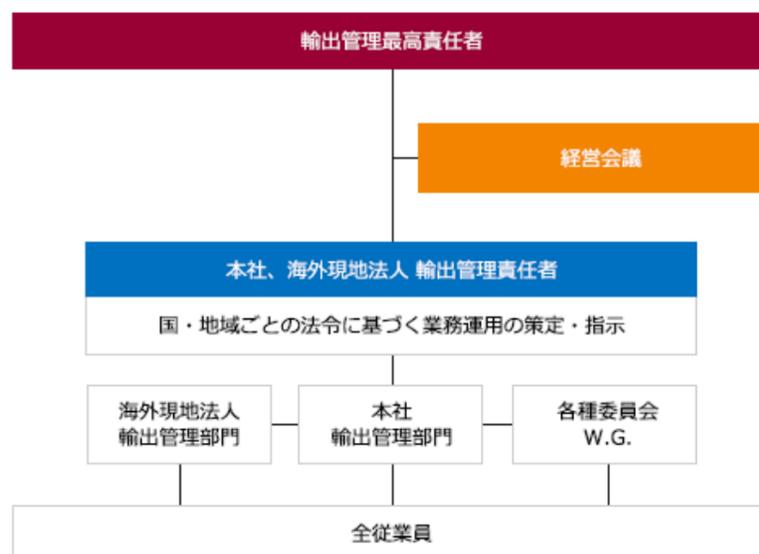
アドバンテストグループは、製品や技術が国際社会の安全性を脅かす国家やテロリストの手にわたらないよう、安全保障輸出管理に関する法令遵守、自主管理について細心の注意を払っています。万一、不正輸出がなされた場合、法に基づき一定期間の輸出禁止という制裁措置が課されるなど、企業の社会的責任を問われ大ダメージを受けかねません。アドバンテストではグローバルで法令遵守することを輸出管理の基本方針とし、さらに各国それぞれの法令に基づいて輸出管理を行うよう内部規定を定めています。



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^{*1} 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^{*2} 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](#)