

社会

人財マネジメント	48	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (DE&I)	75
人的資本に関する体制と方針	48	ダイバーシティへの取り組み	75
従業員ライフサイクルに関する取り組み	49	公正な評価・処遇	78
人財育成への取り組み	50	事業を通じた価値提供のための取り組み	80
働きがいのある職場の実現	54	製品安全・品質への対応	80
従業員エンゲージメント	57	顧客満足度向上のための取り組み	82
ワークライフ・バランスへの取り組み	61	イノベーションへの取り組み	85
健康経営の推進	64	知的財産への取り組み	89
労働安全衛生の推進	67	責任ある調達	90
人権の尊重	70	調達方針と考え方	90
アドバンテストグループ人権方針	70	責任ある鉱物調達への取り組み	91
人権に関する重点課題とデュー・ディリジェンス	71	サプライヤーとの取り組み	92
職場における人権への取り組み	73	社会貢献活動	95
		コミュニティ活動の基本的な考え方と体制	95
		社会貢献活動の事例	96

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。

人的資本に関する体制と方針

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、当社グループではガバナンス体制を確立するとともに基本方針として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。

ガバナンス体制

人的資本に関する事項の決裁権限については、グローバル組織およびグローバル職務権限規定で定めており、重要な事項の決裁にあたっては、CHOの事前承認またはCHOの決裁を求め、適宜取締役会に報告するなど、グループ全体を考えたガバナンスを確保しています。

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みます。

(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

従業員ライフサイクルに関する取り組み

当社は、従業員が当社とともに歩むキャリアの全段階で、一貫した支援の提供を受けられることを信念としています。そこで、「Advantest Employee Lifecycle」という戦略を確立し、当社と従業員がキャリアの各ステージでどのように関わり合い、当社がどのように従業員を支援しているかを可視化しました。従業員一人ひとりのキャリアのステージに応じた多様なニーズに寄り添ったサポートを行うことで、個人の成長と会社の事業目標が一体となる継続的な発展を促します。

この「Advantest Employee Lifecycle」に基づき、従業員ライフサイクルの各ステージにおいて、さまざまな施策を進めていきます。グローバル共通の取り組みに加え、各国・地域の特性やニーズを踏まえた対応を行うことで、グローバルな視点を持ちつつ、現場の実情にも配慮しながら、より実効性の高い取り組みとすることを目指しています。

今後も、グローバルおよび各国の人事部門による取り組みの推進に加え、INTEGRITY アンバサダーや有志による活動などとの連携も図りながら、従業員に対する多角的な支援拡充と会社の持続的成長に努めていきます。

Advantest Employee Lifecycle



アドバンテストにおけるライフサイクルステージ

ライフサイクルステージ	ステージの説明	取り組みの例
ATTRACTION	各種開示資料やウェブサイト、SNS などを通じた、潜在的な従業員候補者に向けた当社の魅力発信	<ul style="list-style-type: none">• The Advantest Way• 有価証券報告書や統合報告書などによる発信• ウェブサイトおよびソーシャルメディアを通じた発信• 学術支援、次世代育成支援
RECRUITMENT	新たな人財の採用活動	<ul style="list-style-type: none">• インターンシップ制度• 就職説明会• 学術連携、Graduate program• ウェブサイトの採用ページ• 採用チャネルの多様化（LinkedIn、採用イベント、キャリアフェア）• 障がい者の雇用促進と就労安定
ONBOARDING	入社時の業務習得と企業文化への適応支援	<ul style="list-style-type: none">• GNEO（Global New Employee Orientation：入社時教育カリキュラム）• INTEGRITY ワークショップ• 新入社員研修• OJT• Greeters（キャリア入社従業員向けコミュニティ）
DEVELOPMENT	各種研修や制度等を通じた、スキルアップやキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none">• GCEP（17 か国語対応の Group-wide Compliance Education Program）• Advantest Development Framework（キャリア開発計画）• スキルアップ支援（語学、専門知識・技術の向上）• Leading with INTEGRITY ワークショップ• パフォーマンスマネジメント「Check-In プロセス」• Global Expatriate Program• MP-1（Management Program 1）• MP-2（Management Program 2）• 社内公募制度• 副業制度、社内複業制度• RAKUICHI• ソフトウェアエンジニアリングフォーラム

ライフサイクルステージ	ステージの説明	取り組みの例
REWARDS	給与、賞与、福利厚生、表彰制度などを通じて、従業員の貢献を公正に評価	<ul style="list-style-type: none">● ARMS（Advantest Resource Management：グローバルでの統一人事制度）● 競争力ある報酬水準● グローバルボーナス制度● Key Employees/Engineers へのグローバルな株式報酬制度● The INTEGRITY Award（従業員の活躍を称賛・表彰する制度）● 福利厚生制度
RETENTION	働きがいと心理的安全性を高め、従業員が長く働き続けられる職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none">● The Advantest Way と INTEGRITY Ambassadors による取り組み● グローバルエンゲージメントサーベイと従業員エンゲージメント向上● オフィスリニューアル● 出社とテレワークのハイブリッドな働き方● 健康経営推進、従業員ウェルビーイング支援● 育児・介護の両立支援制度● 労働安全衛生推進● 労使間の対話● ハラスメント防止● 相談窓口、ヘルプラインの設置● 地域や組織ごとの従業員感謝デー、家族招待イベント
TRANSITION	異動、昇進、退職など節目における支援と、円滑な引継ぎや退職後の関係構築	<ul style="list-style-type: none">● サクセッションプランニング● 60 歳定年後の再雇用制度● 育児、介護、配偶者の転勤などによる退職者の再入社制度● 年金制度

人財育成への取り組み

上述した「人財育成基本方針」、「社内環境整備方針」に基づき、当社では人財育成に力を入れて取り組んでいます。その際に道しるべとなっているのが、従業員のキャリア全体を通じて成長を支援する「Advantest Employee Lifecycle」戦略と、キャリアパスを含む体系的な育成フレームワーク「Advantest Development Framework」です。グローバル共通の方針と地域特性を踏まえた施策を組み合わせることで、個人の成長と企業の持続的発展を両立させる環境づくりを推進しています。

アプローチと KPI

2024 年に発表した第 3 期中期経営計画と同時に「サステナビリティ行動計画」を発表しました。人財への投資を重点テーマに KPI を掲げて取り組んでいます。

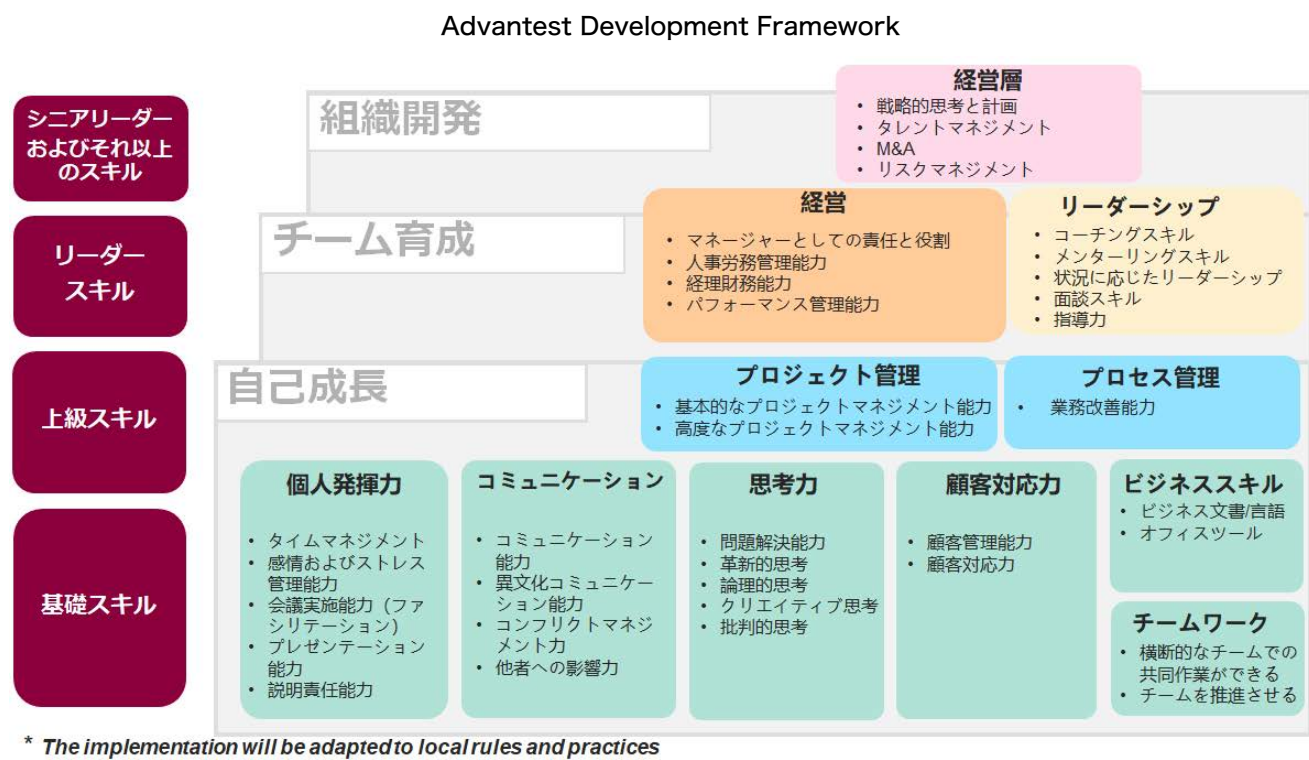
重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値（2026 年度）
人財への投資	Advantest Development Framework に基づく育成推進	CHO	教育・研修費用	8 億円

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。

アドバンテストには、当社とともに歩むキャリアの全段階で、一貫した支援の提供を受けられることを示す「Advantest Employee Lifecycle」という戦略があります。このライフサイクルでは、従業員一人ひとりがキャリアのあらゆる段階で支援を受けることで、個人の成長と会社の事業目標が一体となっていることを示します。2024 年度には、「Advantest Development Framework」にライフサイクルを組み合わせ、従業員一人ひとりに明確なキャリアパスと、目的に応じた学習プログラムを提供する仕組みとしました。

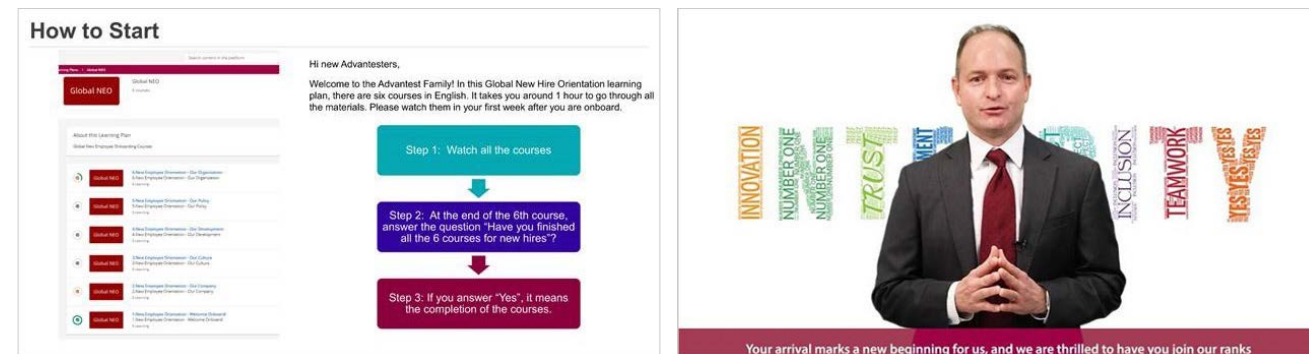
グローバルで全従業員が自律的にスキルを高め、キャリアアップできるよう 2 つの e ラーニングのプラットフォームを導入しています。フレームワークに基づくさまざまな施策の実施については現地の慣習やルールに適応するべきところもあるため、各国の人事がそれぞれ運用を決める体制となっています。アドバンテストでは自己研鑽に励み、高度な専門知識や幅広い教養を身につけようとする従業員を積極的に支援しています。



Global New Employee Orientation (GNEO)

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、2023 年 12 月に Global New Employee Orientation (GNEO) を立ち上げました。GNEO 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、経営層との繋がりを感じられるものとなりました。受講完了者も GNEO 立ち上げ時から 400 人を超えています。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イザ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。

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 年度から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 年は 9 月から、2024 年は 10 月からそれぞれ 13 か月間のプログラムを実施しています。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。

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。

研修全般について

アドバンテストでは、社員一人ひとりの成長を支援するために、体系的かつ実践的な研修プログラムを展開しています。新入社員から管理職候補まで、キャリアステージに応じた育成機会を提供し、グローバルに活躍できる人財の育成を目指しています。OJT や集合研修、e ラーニングなど多様な手法を組み合わせ、個人の能力開発と組織の競争力強化を両立しています。特に管理職候補育成・認定制度「MP-1」は、アドバンテスト（日本）における次世代リーダーの育成に向けた中核的な取り組みです。

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を続けられるマイクロラーニングを導入し、学習時間を確保しやすい環境となったことから、昨年度より約 450 人多い 1,798 名が参加し語学力アップに取り組みました。

リーダー育成の一環としては、新任管理職が教養を養い、自ら「考える力」を身につけることを目的にリベラルアーツ研修を実施しています。パンデミック後の新しい時代を迎えるにあたり、宗教や哲学などの幅広い観点からリーダーに求められる姿など大局観を養います。全 2 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

2024 年度のアドバンテスト単体（注 1）での総研修時間は 66,302 時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約 26.9 時間でした。

日本を含むグローバルで実施した e-Learning は、総研修時間 26,299 時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約 3.5 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 30.4 時間（注 2）でした。

アドバンテスト（単体）の研修状況

研修カテゴリー	対象	受講者数（延べ人数）	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	1,783 名	11,044H
テクニカル研修（技術）	管理職・一般従業員	570 名	1,791H
e-learning（人財マネジメント等）	管理職・一般従業員	21,052 名	8,949H
新人研修（階層別）	一般従業員	62 名	25,309H
語学 /TOEIC（グローバル）	管理職・一般従業員	1,798 名	17,601H
外部セミナー（ビジネススキル等）	管理職・一般従業員	149 名	1,608H
合計		25,414 名	66,302H

（注 1）集計範囲：（株）アドバンテスト（関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く / アドバンテストグループ斉実施のものを除く）

（注 2）昨年度までは総研修時間を延べ受講人数で割った値としていましたが、今年度より算出方法を変更し、総研修時間を 2025 年 3 月 31 日時点の総従業員数で割った値としています。

エンジニアの育成（日本）

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

2024 年度も、各種の技術セミナーやテクニカル研修を行い、570 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、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。2024 年度は、生成 AI、セキュリティ、仮想化技術、品質技術など多様なテーマで最新技術や事例の発表があり、業界動向と実践的知見を共有しました。

また 2019 年からは「Advantest Engineering Friday (AEF)」が始まりました。AEF はソフトウエアエンジニアが、スキル（斧）を研ぐための活動です。学びを習慣化し、部門を超えたコミュニティの中で研鑽しあう場となっています。最新のプログラミング言語、AI、業務効率化、英語など多彩なテーマで、実際に手を動かし、対話を通じてセッションが開催されています。これら

の活動はソフトウェアエンジニアの「知りたい、広めたい」という思いをつなぐ懸け橋として、学びの深化と技術の交流を促進しています。

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。

2024 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。2024 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舞子高原にて合宿研修を実施しました。

配属前に「才能診断」を受検し、そのデータを OJT や上司との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		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		

管理職の教育・研修（日本）

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、グローバル人材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材を出を目指します。

2025 年 5 月には、12 科目すべてに合格した初の MP-1 修了者が誕生しました。その中から 20 代の若手を含む複数名が実際に管理職に登用されました。MP-1 は、社員の自律的なキャリア形成を支援し、当社グループの持続的成長に貢献できる人材を育成する制度として、その効果を発揮し始めました。

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。

全ての管理職を対象とした研修プログラムを導入（日本）

アドバンテストでは、2024 年 10 月より、全ての管理職を対象とした研修プログラム「MP-2（Management Program 2）」をスタートしました。これは、管理職が自らのポジションに求められる責任とスキルを正しく理解・強化し、定期的な研修を通じて組織全体のパフォーマンスを向上させることを目的としたプログラムです。初年度の 2024 年度は、「自らの立ち位置を知る」というテーマで、次の 3 つの施策を実施しました。

MP-2 概要

- 360 度サーベイおよびフィードバックセッション
多角的な視点から自己を見つめ直し、成長の機会を掴む
- TOEIC 受検
グローバルなビジネス環境でのコミュニケーション能力の現状を把握する
- 外部講師による業界セミナー
最新の業界知識を吸収し、業界内での当社の役割や立ち位置を再確認する

これらの結果も踏まえ、2025 年度以降の施策を検討し、取り組みを継続していきます。

働きがいのある職場の実現

テレワークの定着やグローバルオペレーションの進展に伴い、働き方の多様化が急速に進んでいます。こうした変化に対応すべく、当社では、快適性・安全性・生産性の向上を目的としたオフィス環境の再構築（[心地よく働けるオフィスの環境整備](#)）を進めるとともに、従業員のキャリア形成を支援し、感謝と称賛が自然に共有される企業文化の醸成（[従業員の気持ちに寄り添う環境づくり](#)）にも注力しています。

働く場の物理的な整備と、働く人の意欲や成長を支える仕組みの両面から、持続可能で活力ある職場づくりを推進しています。

心地よく働けるオフィスの環境整備

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、テレワークおよびオンラインミーティングの増加といった働き方の変化を背景に、2022 年度より事務フロアの全面リニューアルを開始しました。

2023 年度は、前年度リニューアルした 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。各フロアにカフェマシンの設置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、新たに 2 つの事務フロアを実施しました。テレワーク推奨の働き方から、出社を基本としたワークスタイルへの転換に伴い、各フロアの検討メンバとともに、執務席数の確保を優先しつつ、オンラインミーティングや 1 on 1* に適したフルクローズ型のブース、複数人で会話や議論ができるオープンスペースをバランスよく配置しました。

今後も従業員の声を反映しながら、より良いオフィスづくりを目指していきます。

* 1 on 1：ワン オン ワン。上司と部下が 1 対 1 で定期的に行う面談のこと。業務の進捗確認や悩みやキャリアの相談など、個人の成長や働きやすさを支援するための時間。



フロア中央のカフェラウンジ



「ADVANTEST」の
ロゴサイン



オンラインミーティングなどで
利用するフルクローズブース



オープンなミーティングスパー
スもバランスよく設置

今回の大規模リニューアルは、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とよいかを

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。

つながりを生むエントランスの構築

2024 年度、群馬 R&D センタでは「アドバンテストとつながる場所」をコンセプトにエントランスのリニューアルを開始しました。地域の皆さまをはじめとする、アドバンテストとつながりのあるすべての皆さま、そして従業員同士が Face to Face のコミュニケーションにより、これまでの関係をより一層深め、多様な関係性を新たに構築する起点となる場所を目指します。

新しいエントランスは 2025 年度末の竣工を予定しています。

グローバル連携を支える「#myADV」×Super User の力

アドバンテストでは、2020 年 5 月にスタートした「#myADV（デジタルワークプレイス）」を基盤に、グローバルな事業展開と多様な働き方を支えるため、継続的なデジタル変革を推進しています。

この取り組みを現場でリードしているのが、各部門に配置された「Super User」です。Super User は、#myADV の理念を現場で体現し、日々の業務においてデジタルツールの活用を先導しています。さらに、業務改善の提案やユーザ支援を通じて、業務効率の向上やチーム間の連携強化にも貢献しています。

2025 年 4 月時点では、約 130 名の Super User が活動しており、部門を越えた学び合いの場を通じて、スキルと知見の向上を図っています。特に人材育成の面では、Global IT Collaboration チームが中心となり、「ブートキャンプ形式」の集中トレーニングを企画・実施し、短期間で実践的なスキルを習得できるよう支援しています。

Super User は、単にツールの活用を促進するだけでなく、グローバルガイドラインの共創、部門ごとの教育計画の立案、ユーザのニーズ把握などを通じて、#myADV の価値を現場に根付かせる重要な役割も担っています。さらに、Global IT Collaboration チームによる定期的なコーチングやユースケースの分析が、全社的なデジタル活用的高度化を後押ししています。

アドバンテストは今後も、Super User の活動を通じて、現場主導のデジタル変革とコラボレーション文化の醸成を目指します。

従業員の気持ちに寄り添う環境づくり

INTEGRITY を称える取り組み「アドバンテストフォレスト」の実施

アドバンテストグループでは、コアバリューである INTEGRITY を称える取り組みとして、「アドバンテストフォレスト」活動を展開しています。2024 年度には従業員に贈られたデジタルツリーが累計 300 本に達しました。

この活動では、The INTEGRITY Award のノミネート者や推薦者、または特別な感謝の気持ちを伝えたい従業員に対して、デジタルツリーを贈呈しています。ツリーは、従業員の誠実な行動や貢献を称える象徴であると同時に、日常生活におけるサステナブルな行動への意識向上にもつながっています。



累計 300 本記念の表彰写真

アドバンテストグループでは今後も従業員一人ひとりがこの活動に参加することにより、一緒に働く仲間へ感謝を伝える気持ちを大切に、共に緑豊かな未来を育てていくことを目指していきます。

感謝の文化を育む「サンクスレター」の取り組み

アドバンテストグループでは、従業員同士が日ごろの感謝の気持ちを伝え合う文化を大切にしています。その象徴的な取り組みのひとつが「サンクスレター」です。

サンクスレターは、従業員が手書きの手紙で感謝や称賛の気持ちを伝える社内コミュニケーションの仕組みで、上司から部下へ、または同僚同士で贈り合うことができます。使用されるレター用紙には、アドバンテストのコアバリューである「INTEGRITY」が書かれていて、単なるメッセージ以上の意味を持っています。この手紙は、贈る側が相手を思いながら丁寧に言葉を綴ることで、書く人にも、受け取る人にも温かい気持ちをもたらします。デジタル化が進む現代において、あえて「手紙」という形を選ぶことで、感謝の気持ちがより深く、心に届くものとなっています。

この取り組みを通じて、社内には感謝の輪が自然と広がり、INTEGRITY を軸とした思いやりと信頼の文化が育まれています。アドバンテストグループは、今後もサンクスレターの取り組みを推進していきます。



サンクスレター用紙

感謝と称賛の文化を育む「INTEGRITY スペース」の設置

群馬 R&D センタでは、従業員満足度向上の取り組みとして感謝と称賛の文化を促進する「INTEGRITY スペース」をオフィス内に設置しました。

「INTEGRITY スペース」とは「INTEGRITY」と記載されたチョコレートやガムが置いてあり、感謝や称賛を伝えたい相手へ自由にプレゼントできるものです。この取り組みは、従業員の声をもとに企画され、準備から設置までを従業員自らが手がけました。「INTEGRITY スペース」の設置により、日常の中で自然に感謝や称賛の気持ちを伝え合える環境が整い、2024 年度の The INTEGRITY Award を受賞しました。

今後も従業員のアイデアを活かしながら、働きやすく活気ある職場づくりを推進していきます。



Some photos from inside The INTEGRITY Space



INTEGRITY Chocolate



The Advantest Forest

「働きがいのある企業風土の改善」

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

チェンジエージェントによる 2024 年度の「社内挨拶キャンペーン（Warm Greeting Campaign）」は、職場にポジティブな変化をもたらしたとして、2025 年 7 月の創立記念式典において CEO アワードを受賞しました。

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

2024 年に続き、Advantest Korea Co., Ltd.(ATK) は 2025 年 2 月に「Great Place to Work®（働きがいのある会社）」の認証を取得しました。

ATK 全体としては韓国の「トップ 100 ベストワークプレイス」に選ばれ、GPTW（Great Place To Work）調査のスコアと企業文化のエッセイに基づき、64 位にランクインし、「グローバル ESG & 人権マネジメント」部門でも高い評価を受けました。従業員との透明性の高いコミュニケーションとエンゲージメント向上を促進したリーダーシップが評価された「韓国で最も尊敬される CEO アワード」や、ATK の企業文化の変革を主導したことが評価された「GPTW パイオニア賞」、更には子育てと両立して優れたチーム文化を築いたことが評価された「誇り高きワーキングマザー賞」、業務レベルでの企業文化改善プロジェクトを支援したことが評価された「GPTW イノベーションリーダー賞」の 4 部門にて受賞しました。この受賞は、初回の認証取得に失敗した後、全社的な企業風土の改革を経て再挑戦し、見事に認証を獲得した成果として高く評価されたものです。（詳細は「[働きがいのある企業風土の改善](#)」参照）



今後も、従業員一人ひとりが自分らしく、前向きに働ける職場づくりを大切にしながら、誠実な企業風土を育てていきます。

「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。



「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、2024 年度はエントリーしたドイツ企業 1080 社のうち、「100 Best Employers」として選出されました。その中で 980 社を上回る成績を収め、規模カテゴリーにおいて 9 位にランクインしました。

本アワードは、従業員への無記名調査によって評価され、企業が「働きがいのある会社」であるかどうかは、主に従業員の視

点によって決まります。Advantest Europe GmbH は本調査において、企業としての最大限の潜在能力の開発、戦略的リーダーシップ、価値観、そしてすべての人によるイノベーションといった重要分野が評価されました。そして、企業と従業員の深い信頼関係を改めて実感できる受賞となりました。 また、バイエルン州における規模カテゴリーでも 3 位ヘランクインし、業界部門では「製造・産業（Fertigung und Industrie）」でも 3 位ヘ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。



従業員エンゲージメント

アドバンテストでは、持続的な企業価値向上を実現するための重要な一要素として、従業員エンゲージメントに注目しています。従業員エンゲージメントの状況を確認するため、2018 年から Gallup 社によるエンゲージメント・サーベ이를グローバルで実施しています。2024 年 10 月に 3 回目のサーベいを実施しました（次回、2027 年 2 月実施予定）。

アプローチと KPI

2018 年の初回サーベいによってさまざまな気づきを得て以降、魅力ある企業文化の醸成と浸透により従業員エンゲージメントを向上させるため、地道な活動を積み重ねてきました。2024 年に第 3 期中期経営計画と同時に発表した「サステナビリティ行動計画」においても以下の KPI を掲げて取り組みを推進しています。

重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値（2026 年度）
従業員エンゲージメント	魅力ある企業文化の醸成、浸透	CHO	離職率	自己都合離職率が MTP2 期間平均（5.9%）を下回る
		CHO	Gallup 社サーベいのスコア（注 1）	3.8
		CHO	The INTEGRITY Award ノミネーション件数 / 年（注 2）	400 件

（注 1）グループ全体でのサーベいは 3 年に 1 回実施しています。

（注 2）INTEGRITY を体現している従業員を他の従業員の推薦により称える表彰制度です。

従業員エンゲージメント向上につながるこうした活動の一つひとつが「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。このサーベいの目的は、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。サーベいの結果は、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、世界全体では従業員のうち 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

2024 年度のサーベイは 10 月 15 ～ 30 日に、その時点で 3 か月以上在籍しているアドバンテストグループ全従業員を対象に実施し、回答率は 89%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

KPI	2018 年結果	2021 年結果	2024 年結果
Gallup 社サーベイのスコア	3.48	3.64	3.76

2021 年度は 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。

2024 年度の結果についても順次各部門に結果を共有してディスカッションを行い、それぞれの課題に対応したアクションプランの作成・実施へと進めていきます。

[🔗 Gallup サーベイ 12 の質問](#)

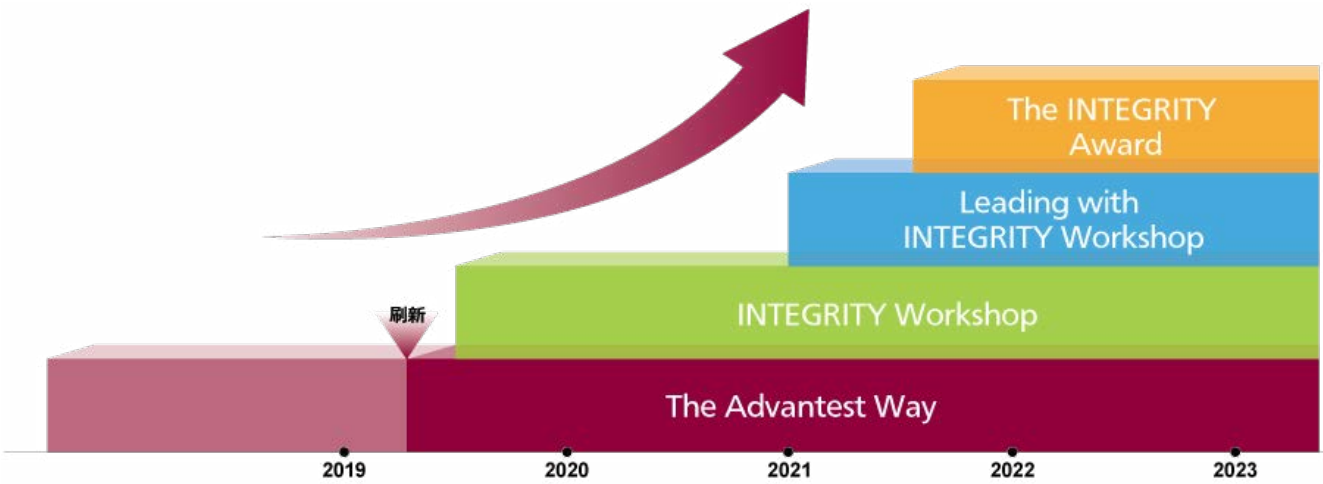
今後

2027 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。

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。

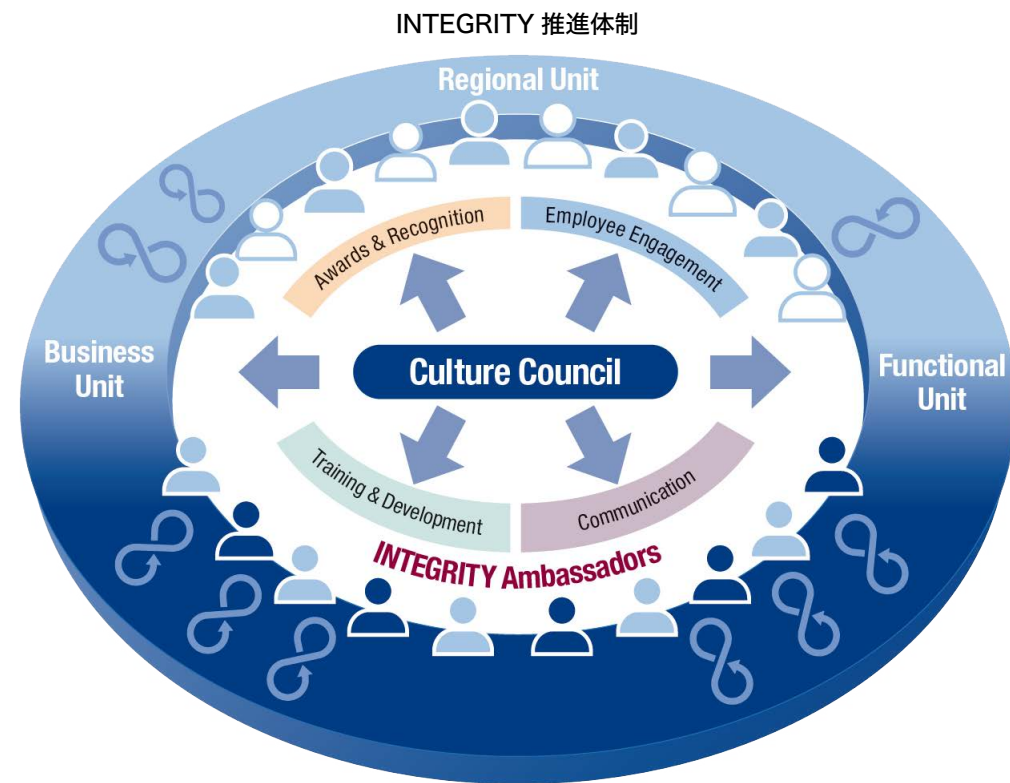


INTEGRITY アンバサダーと Culture Council で実施したワークショップの様子（2022 年 12 月 丸の内本社にて）

また、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 & レコグニション」「従業員エンゲージメント」「ラーニング & デベロップメント」「コミュニケーション」の 4 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&レコグニショントラックでは、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。



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 年に日本の開発部門で 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 24 年の 10 クール目から海外からもメンター希望者が現れ、25 年の 12 クール目も 2 名の海外メンターが活躍しています。

取り組み事例 2：可視化ツールの導入（日本）

日本では、組織や個人の状態を定期的に測定し、可視化することで働き甲斐と働きやすさに取り組もうとする部門が増えています。

開発部門

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 年度からは「INTEGRITY Ambassador (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、25 年 3 月時点で 631 名 (66 チーム) となりました。推進メンバーのうち 6 名が IA です。

活動推進の変化点は 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でした。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、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として、さまざまな部門でも取り入れられています。2025 年 7 月には RAKUICHI に出展し、参加したいチームの募集もしました。反響と認知度の高さは推進メンバーにとっても大きな励みになりました。



RAKUICHI 出展時の様子

グローバル生産本部

2019 年度から従業員がマネージャーに対して毎月業務や人間関係、健康面のコンディションやコメントを報告できるアンケートツールを活用しています。組織や個人が抱えている問題をタイムリーに把握し、面談等のフォローを実施しています。工場内では職種や組織形態もさまざまなため、それぞれの部門に沿ったエンゲージメント向上の施策がとれるようにしています。

2024 年 10 月、2025 年 4 月にそれぞれ、群馬工場の食堂を利用して増産対応などを労う慰労会を実施しました。Group CEO など役員も参加し、400 名以上がソフトドリンクでの乾杯と軽食を食べながらミニゲームをして楽しみました。生産を停止しない限り全員参加が難しい工場でのイベントは初の試みであり、終始笑顔の絶えない空間となりました。今後も従業員同士の絆を深め、よりよい職場環境づくりに努めます。

取り組み事例 3：人的資本の可視化と文化の継承：「Storytelling」による従業員エンゲージメントの深化

当社は 2024 年の創立 70 周年を機に、経営陣の価値観とリーダーシップを従業員に伝える「Storytelling」プロジェクトを展開しました。CEO や会長をはじめとするシニア・エグゼクティブが、自身の経験や信念を語るビデオシリーズを通じて、変化の時代における意思決定や人財育成の本質を共有しています。

本プロジェクトは、社内向けの記念企画にとどまらず、アドバンテストの 4 つのリーダーシップのあり方（リーダー／エキスパート／コーチ／マネジャー）の実践例を通じて、従業員の共感と自律的な成長を促すものであり、人的資本経営の中核を担う取り組みです。語られるストーリーは、困難を乗り越える勇気や、チームの潜在力を引き出すマネジメントの知恵に満ちており、従業員一人ひとりの成長と挑戦を後押ししています。

当社の「Storytelling」は、組織の一体感と従業員の内発的動機づけを支えるユニークな施策です。この取り組みが、企業の持続可能性を支える「見えにくい資産」の強化として、企業文化の継承と進化を支える重要な基盤となると考えています。

アドバンテストの 4 つのリーダーシップ・モデルの詳細は「[リーダーシップ研修](#)」を参照ください。

取り組み事例 4：新たな仲間とも「INTEGRITY」

アドバンテストグループに入社した従業員に対しては全員に The Advantest Way とコア・バリュー「INTEGRITY」の研修を実施しています。

とくに統合や買収した場合には、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、その子会社に対しても当社の理念も含めて理解してもらう必要があるため、2023 年 1 月の「R&D Altanova(RDA)」の統合時に、アドバンテスト・アメリカの HC チームは、複数の国や地域でコア・バリューについてのワークショップを対面とオンラインで実施しました。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、新しいメンバーたちとも価値観の共有をしました。こうした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る体制ができています。

キャリア採用を含む入社時には、GNEO を通じて学ぶことができます。

[Global New Employee Orientation \(GNEO\)](#)

取り組み事例 5：世界各国でコーヒートークを開催

2019 年の INTEGRITY 策定以降、Group CEO と従業員がリラックスした雰囲気で見聞交換を行う「コーヒートーク」の実施国が年々増加しています。日々状況が変わりつつある半導体業界において、私たちはたゆむことなくどんな課題にも立ち向かう準備が必要不可欠です。そのような状況下で、Group CEO との触れ合いをとおして、会社の使命や未来へのビジョン、そして同じ時代を生きる一人間としての熱い想いを直接聞くことにより、従業員が日々の業務で自分の使命を見失わずに取り組める羅針盤へと繋がることも期待しています。

2019 年に中国にて初めて開催されたコーヒートークは、この 5 年間でほぼ毎年開催されてきました。コロナ禍では対面形式以外にもオンライン開催が加わり、2023 年にはオンラインによる 5 カ国同時開催も実施されました。コーヒートークでは、

Group CEO が自ら用意した資料をもとに会社としての使命や今後の半導体市場に関して説明するほか、INTEGRITY とコンプライアンスの重要性にも具体的な事例を踏まえて話すとともに、従業員からの質問や意見に対してはユーモアのある回答で場を和ませていました。参加した従業員は新たなモチベーションを得ると同時に、このようなちょっとした対話が自身の成長に繋がるきっかけになると実感していました。

アドバンテストでは、今後もこのような Group CEO と従業員が直接コミュニケーションを取れる機会を大切に、INTEGRITY の浸透を推進していきます。

コーヒートークの開催実績

年度	開催内容
2019	中国にてコーヒートークを初開催
2020	対面とオンラインでコーヒートークを 5 回開催
2023	台湾、韓国、中国にてコーヒートークを開催
	5 カ国対象にオンラインのコーヒートークを開催
2024	台湾、中国にてコーヒートークを開催



コーヒートークの様子 (中国)



オンラインコーヒートークの様子



コーヒートークの様子 (韓国)

取り組み事例 6：韓国でミステリーランチを開催

2025 年 7 月に、韓国にてミステリーランチが開催されました。このイベントは日本でもともと先行開催されていたもので、その取り組みに共感したことをきっかけに韓国でも開催されることになりました。

日常業務の中では、他部署の従業員と話す機会が少なく、孤立感を覚え、社内での人間関係のニーズが満たされないことも少なくありません。そして、そうした状況が時として組織全体のコラボレーションに悪影響を及ぼす可能性も否定できません。ミステリーランチはそうした問題が少しでも改善されるように、従業員同士がランチを共にして生産的な会話をし、関係性を深めるきっかけ作りのために開催されました。

人事部のメンバーが手作りのポスターを作成するなど、企画運営を率先して実施し、隣接部署のメンバーも積極的にサポートしたおかげで、当日はイベントへ 210 名もの従業員が参加し、大きな盛り上がりを見せました。普段関わる機会の少ない従業員同士が食事を共にすることで新たな会話やコミュニティが生まれました。参加者からは、「用意してもらったお弁当が美味しく

て、自然と会話が弾んだ」「普段関わりのない従業員と会話ができ社内交流の幅が広がって嬉しかった」など、好意的なコメントが多く寄せられ、従業員にとって楽しく有意義な時間となりました。また、このイベントのために用意されたお弁当も日本食のメニューでした。アドバンテストグループのグローバルな繋がりを感じられる貴重な機会となりました。



開催にあたり作成されたポスター



イベントの様子



イベントの様子

取り組み事例 7：日経社歌コンテスト 2025 にて「川嶋あい賞」を受賞

2025 年 2 月、当社のコア・バリュー「INTEGRITY」をテーマにしたオリジナル社歌「INTEGRITY Journey」が、日経社歌コンテスト決勝戦に出場しました。117 社の応募の中から予選を勝ち抜き、11 位に入賞し、さらに特別賞「川嶋あい賞」を受賞しました。

同コンテストへの参加のきっかけは、2024 年 8 月に群馬 R&D センタで開催された社内プロジェクト「Let's Talk about Advantest's Future!」のプレゼンテーションで、INTEGRITY Journey チームがサプライズでオリジナル曲「INTEGRITY Journey」を披露し経営陣の後押しを受け、社歌コンテストへの参加が決定しました。決勝戦ではシンガポールと日本のメンバーが英語と日本語でスピーチを行い、グローバルな団結力をアピールしました。

ミュージックビデオでは世界各国の従業員がバトンをつなぎながら、9 つの INTEGRITY バリューを表現。未来視点の映像は、唯一のコンセプトとして注目を集めました。会場では役員・従業員が応援に駆けつけ、YouTube 配信を通じて世界中の仲間と、国を超えて一体感を実感する場となりました。

この取り組みは、社内エンゲージメントを高めるとともに、グローバルな連携の土台をより強くするものとなりました。



社歌コンテストの様子

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、2024 年度は 76.1% 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。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

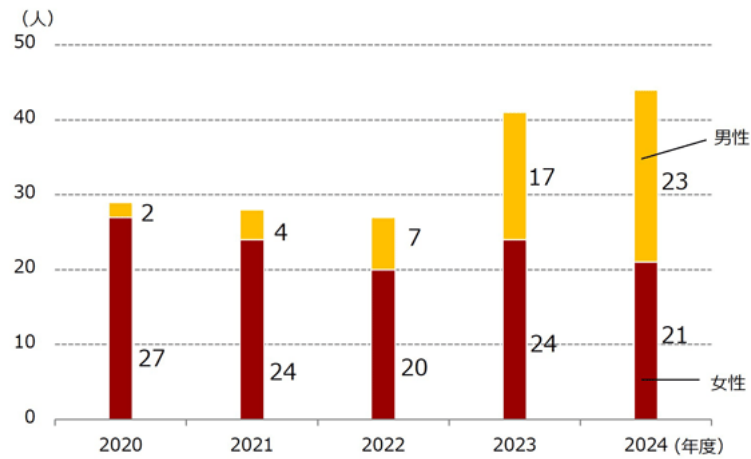
育児や介護と仕事の両立を図ることができるよう、以下の制度を設けています。

妊娠中の支援	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
育児休職	法定を上回る水準で整備。育児休職は最長で子供が 2 歳 3 か月に達するまで取得可能
介護休職	法定を上回る水準で整備。介護休職は最長 3 年まで取得可能
積立休暇制度	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休暇制度
育児短時間勤務	子供が小学校 6 年生まで利用可能。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。
介護短時間勤務	個々の状況に応じて対応できるよう期間の上限を設けず利用可能
再雇用制度	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

男性の積極的な育児参加支援にも以下のとおり取り組んでいます。2024 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 66.6%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。

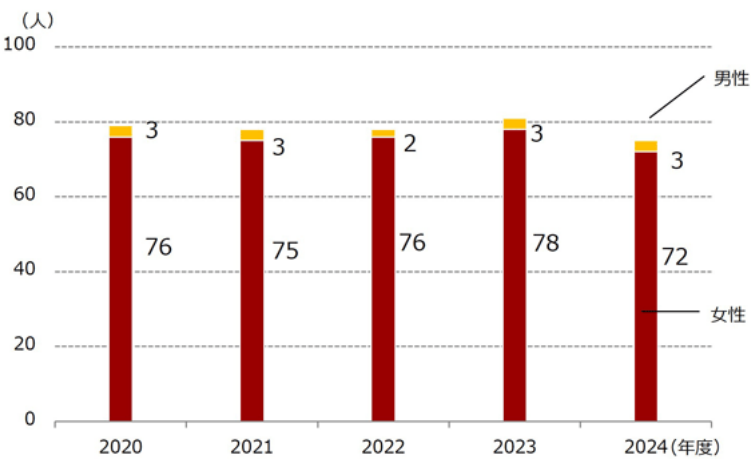
男性向け：子育て支援	子育て中の男性社員やその上司向けの個別相談、育児関連制度の案内、育児休職取得の意思確認や取得する際のサポートを実施
男性向け：育児休職補助金の支給	2022 年度から子の出生後 8 週間以内に育児休職を取得した場合、4 週間を限度として育児休職補助金を支給することを制度化

育児休職取得社員数



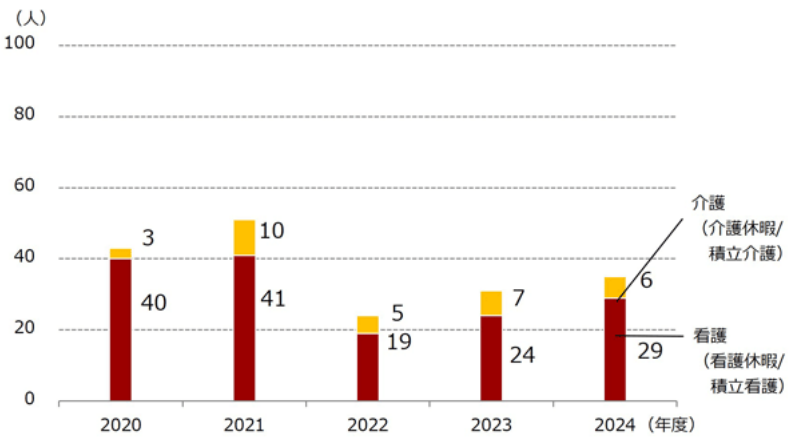
* 集計範囲：アドバンテスト単体
(関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く)

育児短時間勤務適用者数



* 集計範囲：アドバンテスト単体
(関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く)

看護・介護休暇取得者数



* 集計範囲：アドバンテスト単体
(関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く)

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次世代育成行動計画を策定し、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進めています。これまでの活動が認められ、アドバンテストは 2021 年、2022 年に「くるみん」認定を、2024 年には「プラチナくるみん」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

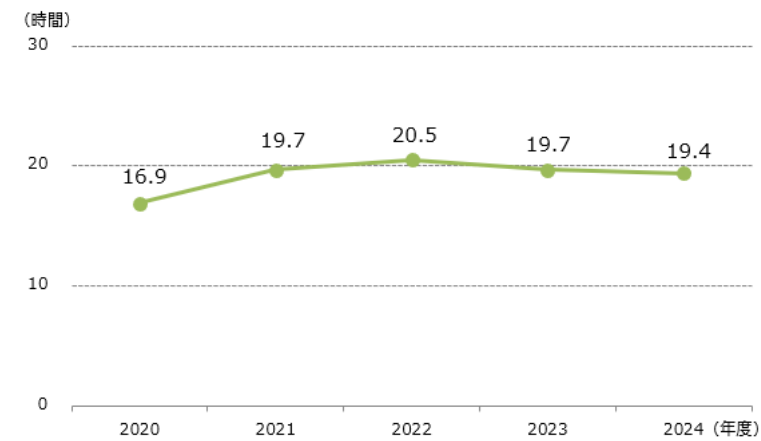
月間時間外労働 80 時間以上	2 人
-----------------	-----

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、2024 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。

2024 年度の一人当たり時間外労働時間は、2025 年 3 月時点の平均で 19.4 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、残業時間も前年度と同様 20 時間未満となりました。

一人当たりの平均残業時間

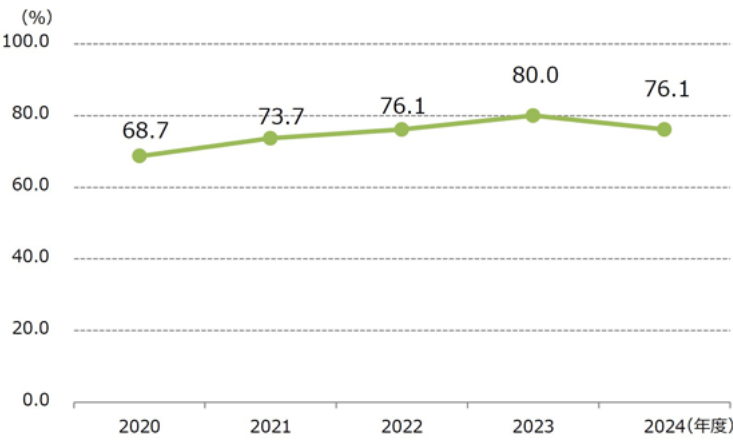


* 集計範囲：アドバンテストグループ（日本・中国・韓国）、管理職は除く。
 * 韓国のみ、部下のいない管理職の残業時間を含んでいます。

年次有給休暇とその他の休暇制度

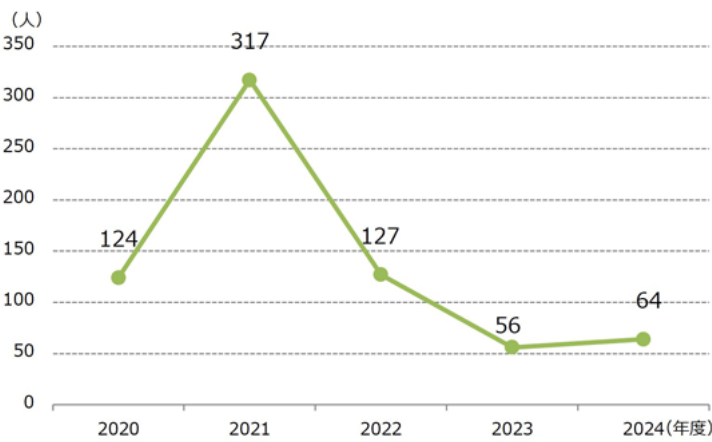
アドバンテスト単体ではワークライフ・バランス実現のため、各人の業務計画やライフスタイル等に応じた年次有給休暇（最大年間 23 日）の取得を推進しています。計画有給休暇（年間 6 日～ 12 日）に加え、多目的連続休暇（年間 3 日）、やりフレッシュ休暇（勤続 10 年、20 年、30 年経過時にそれぞれ 3 日、5 日、8 日の休暇を付与）制度を導入しています。また、失効する年次有給休暇を年間 5 日、最大 30 日まで積立ができます。積立休暇は、育児や私傷病、介護・看護のほか、ボランティアや自己啓発、不妊治療やドナー協力、罹災などの事由で取得が可能となっています。2023 年度から時間単位有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

有給休暇取得率グラフ



* 集計範囲：アドバンテスト単体
 （関係会社への出向者を除き、関係会社からの受入出向者を含む）

積立休暇取得者数



* 集計範囲：アドバンテスト単体
 （関係会社への出向者を含み、関係会社からの受入出向者を除く）

健康経営の推進

アドバンテストは、以前より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、これを一層推進し、「健康経営」を確立するため、2019 年 9 月に「健康宣言」を制定しました。

アプローチと KPI

当社は、従業員の健康への投資、ウェルビーイング向上への取り組み、ワークライフ・バランスの推進は、人財への投資の重要な一要素と考えています。

そのため、サステナビリティ行動計画において、人財への投資のテーマに紐づけて以下の KPI を掲げています。

重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値（2026 年度）
人財への投資	健康経営、ウェルビーイング経営、ワークライフ・バランスの推進	CHO	日本： ホワイト 500 認定	日本： ホワイト 500 認定

健康宣言制定後、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・バランスに積極的に取り組み、アドバンテストは 2020 年に女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」、2021 年、2022 年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、2024 年には「プラチナくるみん」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 2025」（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 5 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

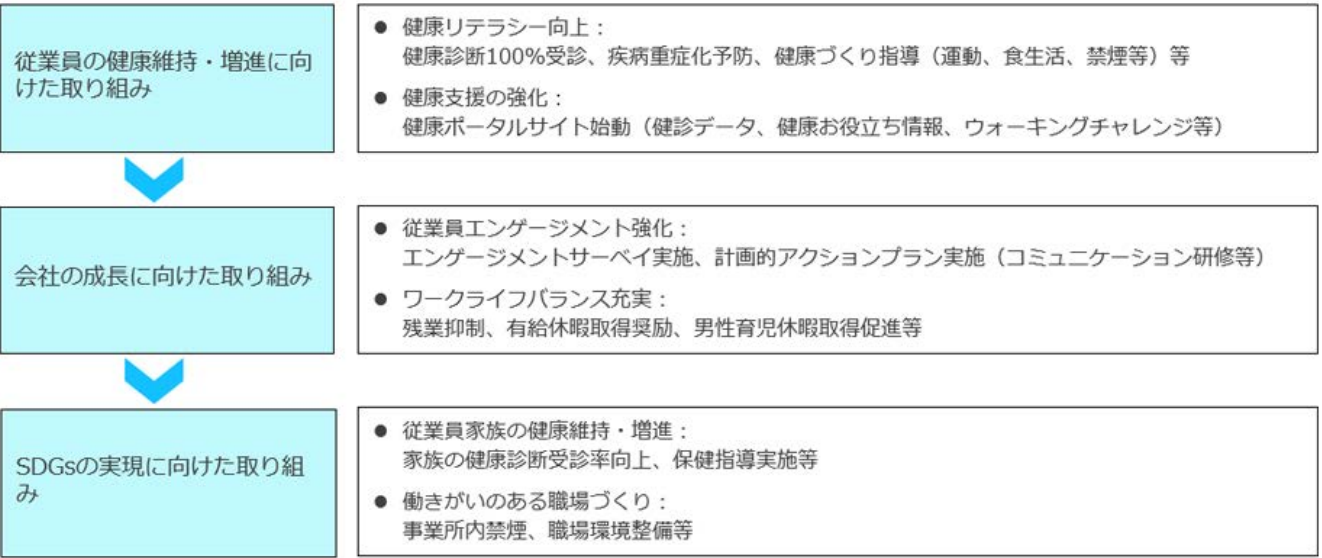
アドバンテストの経営理念実現のために、従業員一人ひとりが心身とも健康に働くことができる職場作りに取り組み、企業市民としてサステナブルな社会の発展に貢献することを宣言します。

株式会社アドバンテスト
代表取締役 兼 経営執行役員 Group CEO
Douglas Lefever

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。

特に、従業員エンゲージメントスコアを重要な一要素に設定しています。時間外労働の抑制や有給休暇取得率の向上によるワークライフ・バランスの改善に加え、平均年齢の上昇を踏まえ、生活習慣病の予防・早期治療に向けた特定保健指導実施率お

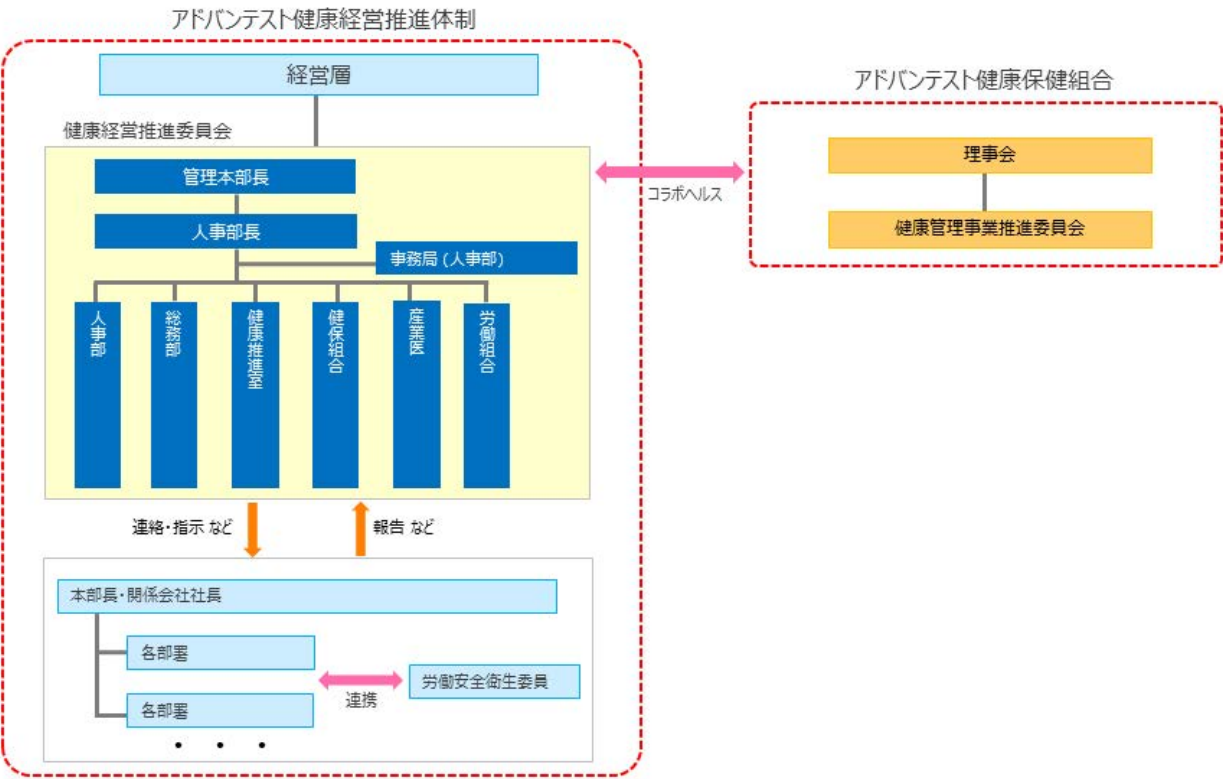
よび精密検査受診率の向上を重点として、取り組みを強化しています。



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。

2024 年度は健康課題に対する健康リテラシー向上を目的に、「専門医による医療セミナー」を開催しました。女性特有の「子宮がん」について早期発見の重要性や予防方法、最新の治療法について具体的な事例を交えながら説明を実施し、100 名を超える受講者の 95%以上がセミナーの内容に満足しているという結果となりました。

これらの施策に加え、従業員が安心して働ける環境づくりを支援の一つとして感染症対策への意識向上にも努めており、インフルエンザ予防接種に対する補助制度を継続的に実施しています。2024 度の予防接種補助額は 158 万円でした。

アドバンテストでは今後も従業員の健康維持と生活水準向上に向けて、持続可能な健康的職場文化の構築に力を入れていきます。

日本：

アドバンテスト健康保険組合は、2024 年 10 月 30 日に開催された日本健康会議 2024 において「健康保険組合等加入者の予防・健康づくり功績者」として 1,119 健康保険組合中第 3 位となり厚生労働大臣より表彰されました。また、労働組合とのコラボヘルスの推進、健康診断実施率・特定保健指導実施率向上、重症化予防・禁煙プログラム提供、運動促進アプリを導入しウォーキングイベント等の活動も推進しています。



このたび当社は、従業員食堂における健康的な食事の提供が評価され、厚生労働省の「生活習慣病予防その他の健康増進を目的として提供する食事の目安」（2015 年 9 月）を基本とした栄養バランスに優れたスマートミールを継続的に、健康的な空間（栄養情報の提供や受動喫煙防止等に取り組んでいる環境）で、提供している事業所として認証を取得しました。従業員の健康維持や増進を目的に食環境の整備を進めてきた姿勢が認証取得へと繋がりました。

アメリカ：

Advantest America, Inc. では、2024 年 8～9 月にフィットネスチャレンジイベントを開催し、176 人の従業員が参加しました。イベントでは専用の運動促進アプリを使用し、運動時間やアクティビティ参加実績に応じてポイントを獲得する仕組みとなっていたため、普段あまりなじみのないアクティビティにも挑戦するきっかけとなり、肉体的にも精神的にも健康の促進を後押しする形となりました。また、このチャレンジをとおして運動が習慣化されると同時に、新たなコミュニティ形成にも繋がったケースもあり、従業員の健康と生活の質を向上させる相乗的効果をもたらすイベントになりました。

中国：

Advantest (China) Co., Ltd. (ATC) は、2004 年 7 月にマーサー中国による 2024-2025 年「Outstanding ESG Practice Award」において、「優れた ESG 実践賞」を受賞しました。この賞は健康的な職場づくりを推進する企業に授与されるもので、ATC が取り組んでいる従業員の身体的・精神的健康へのサポート活動が評価されました。また、2024 年からは中国の伝統的な気功法である「八段錦（はちだんにしき）」を促進し、中国独自の健康文化を味方につけ、心身ともに健やかに過ごせる職場づくりを目指しています。



メンタルヘルスおよびストレス管理

アドバンテストでは、「元気な職場は元気な従業員から」という理念のもと、国内では健康推進室を中心に、従業員一人ひとりの「こころ」と「からだ」の健康を総合的にサポートしています。専門スタッフによる相談体制や、定期的なメンタルヘルス研修、ストレスチェックの実施など、多角的な取り組みを通じて、安心して働ける職場環境の整備に力を入れています。従業員がいきいきと活躍できるよう、心身の健康づくりを推進しています。

ストレスチェック

メンタルヘルス活動では主軸を「予防」に置き、従業員が自らの心の状態に気づき、早期に対処できるよう支援しています。ストレスチェックは、法制度化に先駆けて 2012 年度から自主的に導入しています。ストレスの状態を定量的に「見える化」することで、従業員一人ひとりのセルフケアを促進し、健康意識の向上につなげています。

また、セルフケアの強化を図るため、e-learning 形式でのセミナーを実施し、従業員が自分自身のストレスと向き合うための知識とスキルの習得を支援しています。

ストレス関連指標の推移

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
ストレスチェック回答率	85.0%	92.0%	82.0%
高ストレス者の割合	6.6%	6.9%	6.7%
こころの健康相談参加率	5.2%	5.8%	6.0%
高ストレス職場の割合	2.2%	3.5%	4.5%

セルフケアセミナー（e-learning）受講率の推移

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
受講率	94.9%	91.4%	90.7%

職場環境改善

2019 年度からは、ストレス度の高い職場の管理職を対象に、より実践的かつ効果的な研修を継続的に実施し、職場環境の改善に取り組んでいます。研修後も定期的なフォローアップを行うことで、職場のストレス度の低減を図り、メンタルヘルス不調者が発症しにくい、健全で働きやすい職場づくりを推進しています。

職場復帰支援プロセス

さまざまな環境要因により心のバランスを崩すことがある中でも、安心して休業し、そして無理なく職場復帰できるよう、本人と職場の双方に寄り添った支援体制を整えています。

復帰支援では、近況報告から始まり、産業医との面談、復職プランの策定、そして復帰後のフォロー面談まで、計 8 段階のプロセスを設けています。このプロセスを丁寧に実行することで、復職する本人にも、受け入れる職場にも過度な負担がかからないよう配慮しています。

一人ひとりの状況に応じた柔軟な対応を心がけ、安心して働ける環境づくりを目指しています。

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、産業カウンセラーなど、専門性の高いスタッフが連携し、従業員の心身の健康を総合的にサポートしています。身体的な不調やメンタルヘルスの悩み、職場や私生活に関する相談まで、幅広いテーマに対応しており、従業員が安心して相談できる体制を整えています。

相談は電話やメール、イントラネットを通じて申し込むことができ、プライバシーにも配慮した環境のもと、誰でも気軽にアクセスできる仕組みとなっています。こうした取り組みにより、従業員が早期に不安や悩みを解消し、より健康的で前向きな働き方を実現できるよう支援しています。

健康相談件数の推移

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
相談件数（のべ人数）	715 件	744 件	804 件

健康診断・健康指導および労働生産性に関する取り組み

健康診断と保健指導

アドバンテストでは、国内すべての従業員に対して年 1 回の定期健康診断を実施し、従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。国内勤務者については、2018 年度以降、健診受診率 100%を継続して達成しており、従業員の高い健康意識と、会社としての継続的な支援体制が成果を上げています。

健康診断の結果、所見があった従業員には、健康推進室が中心となって生活習慣病の予防・改善を目的とした保健指導を実施し、メールによる継続支援や、専門スタッフ・産業医との面談を通じて、個々の状況に応じたきめ細やかなフォローを行っています。

また、必要に応じて精密検査の受診を促し、早期発見・早期対応につなげることで、従業員の健康リスクを最小限に抑える取り組みも行っています。特に脳・心疾患の既往歴がある従業員には、健診結果にかかわらず、産業医の判断のもとで個別面談を実施し、必要に応じて就業制限などの措置を講じることで、安全かつ安心して働ける環境づくりに努めています。

健診関連指標の推移

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
健診受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	60.8%	69.6%	71.5%
特定保健指導対象者率	22.3%	21.6%	21.8%
特定保健指導受診率	75.7%	83.0%	87.9%

健康意識向上に向けた取り組み

従業員の健康意識を高めるため、健康増進アプリの導入やウォーキングイベントの開催など、日常的な運動習慣の定着を支援する取り組みを行っています。これらの活動を通じて、従業員が自身の健康に関心を持ち、前向きに行動するきっかけづくりを進めています。

また、外部の専門家を招いた健康セミナーを定期的に開催し、専門的な知識の提供や予防意識の向上を図っています。特に、女性特有の健康課題に対する理解を深めるためのセミナーや情報提供にも力を入れており、ライフステージに応じた支援を通じて、女性が安心して働ける環境づくりを推進しています。

国内の従業員向けの取り組み実績

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
健康リテラシー教育の受講率	97.7%	97.6%	96.1%
健康アプリの利用率（運動習慣者比率）	19.6%（28.6%）	26.1%（31.1%）	28.2%（31.1%）
専門家による健康セミナーのテーマと受講者満足度調査結果	－	テーマ：乳がん 満足度：90% 以上	テーマ：子宮がん 満足度：95% 以上

ウェルビーイング支援

当社では、持続可能な社会の実現に向けて、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して働ける職場環境づくりを重要な課題と捉えています。

その取り組みの一環として、健康支援サービス「Cradle（クレードル）」を導入しました。

このサービスは従業員だけでなく、ご家族やパートナーも利用可能であり、職場だけでなく家庭においても健康意識を高めるきっかけとなっています。

労働生産性の向上に向けた取り組み

プレゼンティーイズムとは、出勤しているものの健康上の問題により業務パフォーマンスが低下している状態を指します。アブセンティーイズムは、病気や体調不良により就業できない状態です。仕事への活力は、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目しています。アドバンテストでは、これらの指標を用いて従業員の健康状態を把握し、企業経営に活かしています。

労働生産性関連指標の推移

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
絶対的プレゼンティーイズム（評価値）※1	3.58	3.58	65.1
アブセンティーイズム（日数）※2	1.1 日	1.1 日	0.7 日
仕事への活力度※3	－	57.2%	56.7%

※1 WHO-HPQ の絶対的プレゼンティーイズムを用いて従業員の業務パフォーマンスに関する調査を実施し算定しています。2022 年度および 2023 年度は、従業員の自己評価を 0 ～ 4 段階の評価に変換して算出しておりましたが、2024 年度は 0 ～ 10 段階の評価方法に変更し、平均値 ×10 として業務パフォーマンスのスコアを算定しています。2024 年度測定人数：3,005 名、回答率：81.9%

※2 アブセンティーイズムは、私傷病による休職・欠勤日数を指標として測定し、従業員一人当たりの年間実績値を算出しています。2024 年度測定人数：2,553 名、対象者率：100%

※3 仕事への活力度（ワークエンゲージメント）は、新職業性ストレス簡易調査票（短縮 80 項目版）のうち、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度の活力・熱意に関連する設問に対するポジティブな回答の平均値をもとに算出しています。2024 年度測定人数：3,005 名、回答率：81.9%

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 

労働安全衛生の維持・向上を重点テーマとし、サステナビリティ行動計画にも KPI として掲げ、労働災害の防止に向けて取り組んでいます。

重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値（2026 年度）
責任ある事業活動の徹底	労働安全衛生の維持・向上	CHO	重大な（休職に至る）労働災害発生率 (LTIR:Lost Time Incident Rate)	0

推進体制

アドバンテストでは、労働安全の基本方針に基づき、日本国内と海外の関係会社で情報共有しながら労働安全衛生活動の推進に取り組んでいます。

安全衛生委員会（国内）

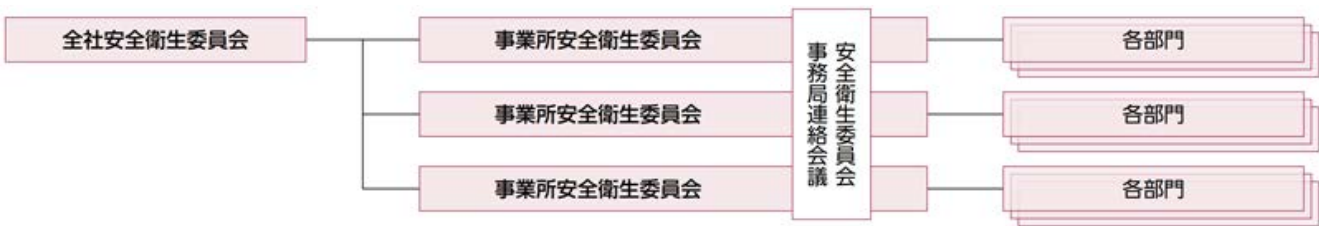
アドバンテストでは、グループ全体の安全衛生に関する施策や目標を決定する「全社安全衛生委員会」を毎年開催しています。ここで決定される重点活動テーマを基に各事業所の安全衛生委員会で年間目標や計画を策定し、安全衛生活動に取り組んでいます。

また、各事業所の安全衛生委員会事務局は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。

労働安全委員会の組織と役割



全社安全衛生委員会	事業所安全衛生委員会 （毎月開催）	安全衛生委員会事務局連絡 会議（隔月開催）	各部門
<ul style="list-style-type: none">安全衛生重要事項の決定活動実績の評価重点活動テーマの決定労働災害の情報共有	<ul style="list-style-type: none">事業所目標の設定、進捗管理法改正動向の調査、周知労働災害の原因調査、再発防止対策職場の安全管理対策その他、安全衛生推進に関する事項	<ul style="list-style-type: none">各事業所の目標、活動の共有活動テーマの進捗管理共通取組課題の共有事故事例、再発防止策の共有	<ul style="list-style-type: none">目標、活動の従業員への周知安全衛生活動の推進課題、事例の報告職場の安全管理対策その他、安全衛生推進に関する事項

海外拠点との連携強化

アドバンテストグループでは、海外関係会社との情報共有および連携した取り組みの強化を始めています。グローバルで統一した基準に基づいた安全衛生活動を推進するため、海外各拠点で RBA 行動規範（B. 安全衛生）を参考とした現状分析を行い、具体的な目標および重点テーマの設定、実行につなげる活動を推進中です。

加えて、各拠点の独自活動や安全衛生対策、改善施策などをグローバルで共有することにより、各拠点のレベルアップを図り、安心・安全な職場環境の実現を目指しています。

ISO45001：2018 群馬工場にて認証取得

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

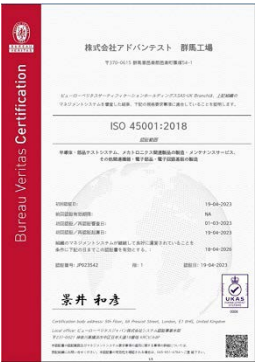
ISO45001 は、「国際標準化機構（ISO）」が 2018 年に定めた、労働安全衛生に関する世界共通の規格で、労働に関連した事故や災害の予防および、安全で健康的な職場の提供を達成するための制度の構築とその運用を定めた世界共通の枠組みです。

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

確認や実施状況も記録しています。

群馬工場では、休業災害ゼロを継続しています。

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



Bureau Veritas 認証書（写し）

（株）アドバンテストの ISO45001 認証範囲

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

労働安全衛生における KPI と取り組み

アドバンテストでは、「サステナビリティ行動計画」で掲げた労働災害発生率（LTIR）ゼロの達成に向けて、各拠点で死亡・休業災害 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。

2024 年度の主な具体的取り組みは以下のとおりです。

- 職場巡視を定期的実施し、安全衛生委員会で改善状況を報告しています。
- 事故災害の速報を CSR 安全メールで関係者に周知しています。
- 国内の安全衛生のキーマンに、体感型安全教育を実施し、各職場に展開しました。

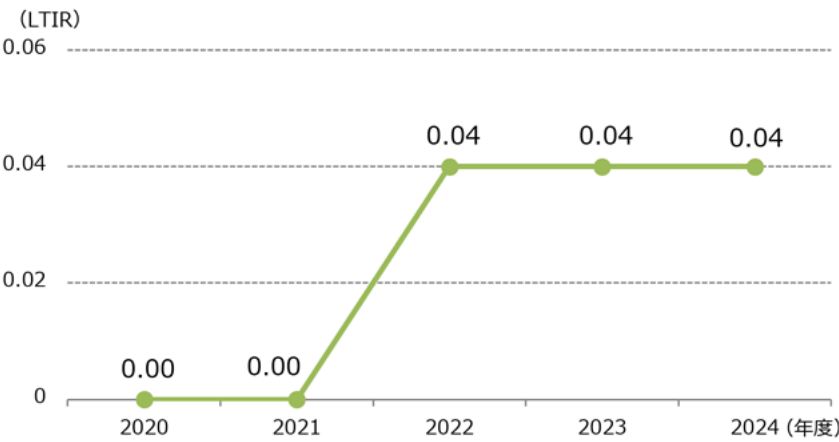
労働災害発生率の計測

過去 5 年間の業務上の死亡者はいません。

2024 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 0.35 でした。

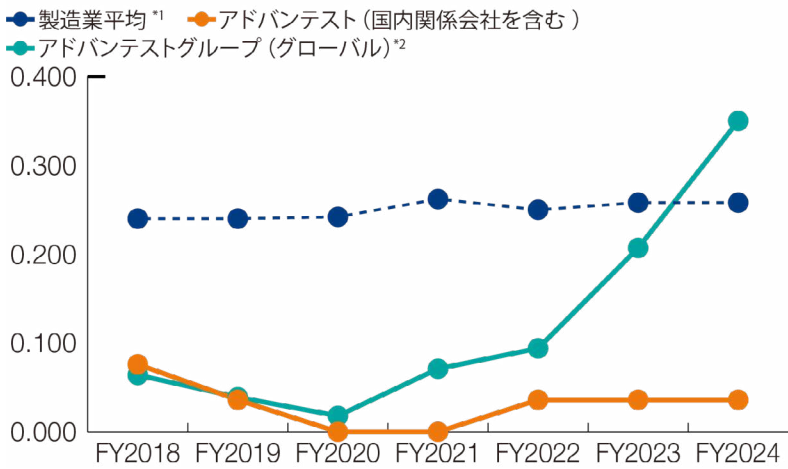
2024 年度からはサステナビリティ行動計画を掲げ、重大な労働災害発生率（LTIR）ゼロを KPI として設定しています。

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（関係会社への出向者を除き、関係会社からの受入出向者を含む）、国内関係会社
- * データに派遣社員を含みます。

労働災害発生率（LTIR）推移



- *1 製造業平均：厚生労働省が公表した国内製造業の度数率平均値を LTIR に変換した値。
- *2 アドバンテストグループ（グローバル）：
労働時間管理を行わない国・地域は、標準就業日数、平均在籍人数から総実労働時間を近似的に算出。
海外関係会社は AAI, ETS, RDA, ASP, ATH, API, AVC, ATK, AEG, ATI, AMY, ASM, ATC。

労働安全衛生教育

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

2024 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	10,292 名	5,533H
専門教育	管理職・一般社員	1,285 名	10,868H

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、サステナビリティ基本方針、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。

2024 年度は対象とする部門を拡大し、より幅広い取引先の皆様とのコミュニケーションを図りました。今後も双方向の対話を継続し、取引先の皆様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 月の現 Group CEO の就任に伴い、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 CCO（Chief Compliance Officer）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。

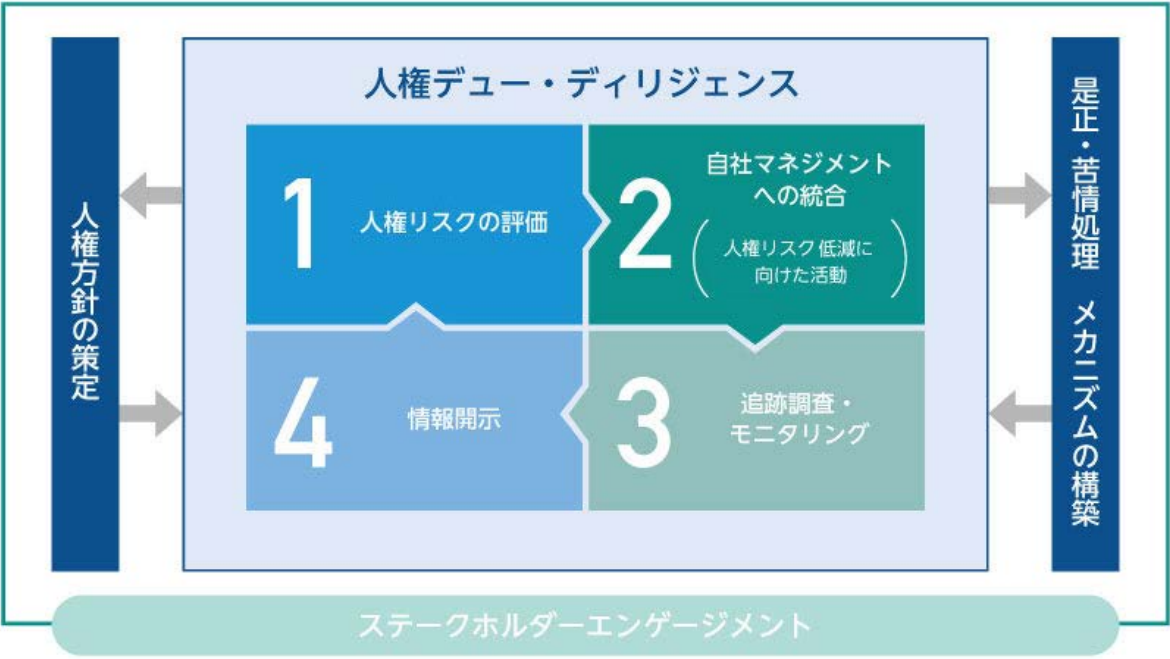
また、人権方針と重点施策の見直しは定期的に行われており、自社のみならずサプライチェーン上でも人権を尊重した事業活動が継続できるよう、サプライヤー選定や取引条件の中にも、人権の項目を取り入れ、責任ある企業行動への協力を要請しています。

 [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。

当社グループは、自社の事業活動がサプライチェーン上のステークホルダーを含めた人々に対し、負の影響を与えていないかどうかを把握するため、アセスメントの仕組みを取り入れ、人権リスクの特定・評価および防止、軽減措置に努めています。



					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	●	●	●	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	●	●	●	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	●	●	●	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	●	●	—	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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

					アドバンテストの対応	
5	安全な職場環境・健康管理	●	●	●	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	●	●	—	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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。2024 年度は、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのもとで、さまざまな業界や会社のメンバーとともに、人権デュー・ディリジェンスについてのワークショップを実施しました。このワークショップでは、外部の専門家からアドバイスを受けながら、各社の取り組みや先進的な事例などについて情報を共有し、その結果をまとめて発表しました。今後も、外部の専門家や他の会社と情報交換を行いながら活動を進めていきます。

外部評価機関によるアセスメントの活用

自社の人権に関する取り組みが国際的に求められる基準になっているかどうかを把握するため、積極的に外部サステナビリティ機関のアセスメントを受けています。

RBA SAQ および VAP 監査	<p>RBA（Responsible Business Alliance）は電子機器業界を中心としたサプライチェーンにおける労働、安全衛生、環境、倫理の適正な管理を目的とした国際的な業界団体。当社は RBA のセルフチェックシートを毎年提出し、その結果を分析し改善しています。</p> <p>また、国内工場では RBA VAP（Validated Audit Process）監査^{（*1）}を受け、認定書を受領しています。</p> <p>*1：RBA VAP 監査（Validated Assessment Program）は、RBA 行動規範に対する準拠状況を第三者監査機関が確認する監査のこと。</p>
EcoVadis のサステナビリティ評価	<p>2023 年度から、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んでいます。2 年連続でブロンズメダルを取得しました。</p> <p>同社のセルフアセスメントは、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の 4 つのテーマで企業の持続可能性を包括的に評価しており、多くのグローバル企業が同評価をサプライヤー選定における重要な基準として参照しています。</p>

職場における人権への取り組み

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

人権教育

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

2013 年度から実施している「The Advantest Way」の e-learning 研修は当社にとって最も重要な研修であり、2023 年度に体系づけられたグループ共通のコンプライアンス教育（GCEP）の中でも一番先に受講するコースとなっています。2024 年度は海外を含めたアドバンテストグループ全社員の 99%以上が受講を完了しています。

また、The Advantest Way の導入研修である 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
-  コンプライアンス教育

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。2024 年度、アドバンテストでは 79.7%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 17 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。2024 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 10 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。

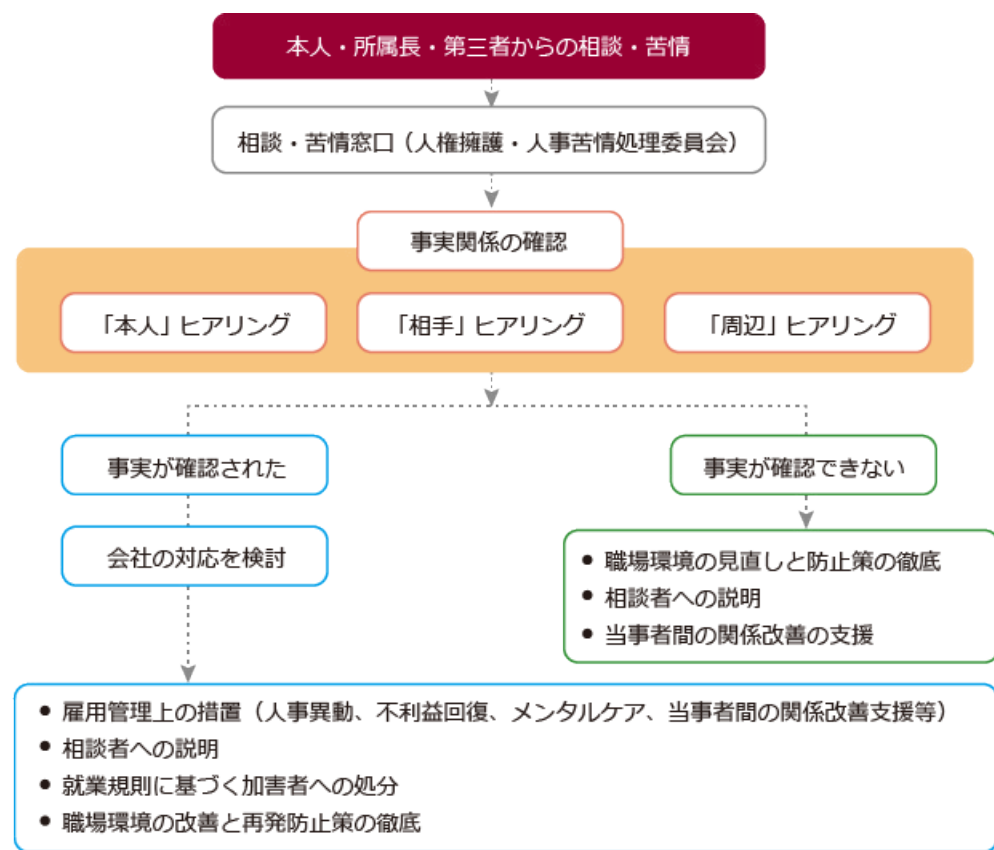
当社は、この活動を通して、従業員一人ひとりがお互いの人権を尊重し、安心して働くことのできる職場づくりに努めています。

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
事実が確認できない場合	●職場環境の改善と再発防止策の徹底
	●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、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。

アドバンテストグループでは企業間での異動は「Global Transfer Policy」により運用しています。よりグループ各社間で人財交流をしやすくするため 2024 年度に全面的に見直し「Global Expatriate Program」として、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。

2025 年 7 月現在、経営幹部である執行役員 28 名中 16 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。

社内外での副業 / 複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、全従業員を対象に社外複業（副業）のルールを 2022 年 11 月に整備しました。2025 年 7 月現在、28 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があるものの、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。

社内複業制度

従業員の自律的なキャリア形成を促す類似の制度として、社内複業制度を 2025 年 4 月より開始しています。同制度は、募集部署が募集した業務につき、従業員が応募、マッチングすることで、本来従業員が所属している以外の部署で業務を行うことのできる制度です。従業員は週の就業時間の 20% を上限として、社内複業に充てることができます。同制度は、意欲的に業務に励む従業員に対しさらなる活躍の場を提供するとともに、人財活用を広げることで組織と個人の成長を促し、企業価値を向上させることをねらいとしています。

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。2025 年 3 月現在で全従業員のうち女性の割合は全体の 22.0%（前年度 21.8%）、管理職における割合は 9.7%（前年度 9.4%）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従業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従業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、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画で管理職に占める女性割合を産業ごとの平均値以上とする数値目標をかかげ、目標達成に向けた取り組みを推進しています。2020 年には、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。従業員のライフステージの変化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。従業員が長く働き続けられる環境整備を進めることで、女性を含めすべての従業員の活躍の機会を後押ししています。

また、2024 年度には従業員有志により、子育てをテーマとした社内コミュニティ「Co-sodate」を立ち上げました。子育て世代の従業員にとっての情報交換の場となり、従業員の育児と仕事の両立の一助となっています。

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がっ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し、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 GNEO もあります。詳細は、「[Global New Employee Orientation \(GNEO\)](#)」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 3 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、これまでに 125 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。また第 2 弾として、The Advantest Way に関するワークショップを実施し、経営理念に対する理解を深めました。

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、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メンバーで、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方も増え、ランチ会は国内ほぼすべての事業所で行われ、参加者は延べ 500 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이의 Q^{12®} 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이의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 12 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 90 名が登録している「Greeters」のグループチャットでは、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、懇親会の案内情報など、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や成長の機会を生み出す場となっています。

2025 年 6 月には「The INTEGRITY Award」（INTEGRITY を体現している従業員を、周りの従業員の推薦により表彰し称える社内表彰）を受賞し、Greeters の活動がさらに注目されています。

今後も Greeters は、従業員のサポートとコミュニケーションの促進を通じて、会社全体の成長と発展に貢献していき、より良い職場環境を築き上げることを目指していきます。

シニア人財の積極活用（国内）

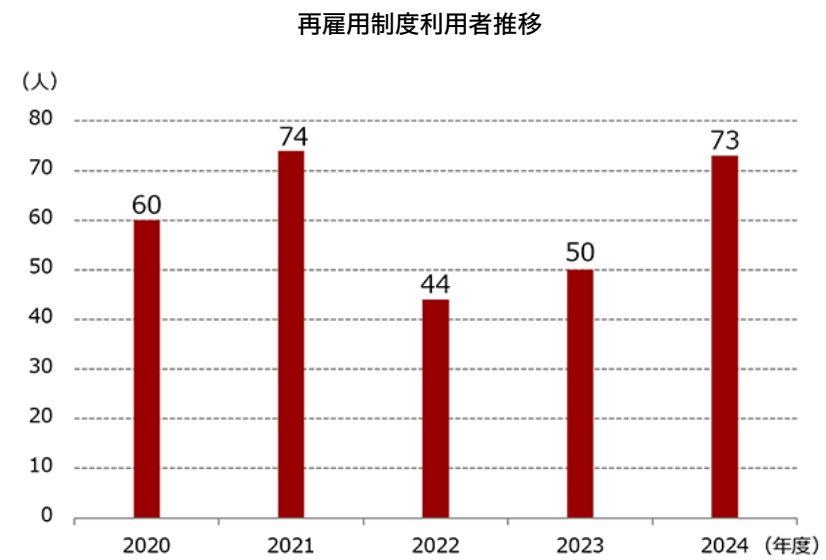
アドバンテストは、シニア人財の活用の観点から 60 歳定年後の再雇用制度を導入していますが、2013 年 4 月の高年齢者雇用安定法の改正や国の年金支給開始年齢の引き上げなどに伴い、再雇用制度を改定しました。シニア人財の雇用の安定を図るとともに、定年前の経験や配属を考慮した処遇、配属を行うことで、ベテラン社員のスキルやノウハウを積極的に活用しています。また、一人ひとりの成果が評価として賃金に反映されるしくみを設け、モチベーションを喚起することにより、賃金に見合う成果を期待しています。また、2018 年度には本人の希望により短時間勤務および短日勤務制度を導入し、就業日以外に副業・兼業を行えるよう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

2024 年度に新たに再雇用制度を利用開始した 73 名のうち、短日勤務について 7 名利用しています。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の課題が重なるなど、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。

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や反響により、国内外でさまざまなキャリアを持つシニア従業員の視点で「テストって何？」講座を展開する動きができています。2024 年度は人事部門が事務系従業員を対象とした少人数制の対面による講習を展開しています。半導体の進化の歴史に講師がどのように向き合ってきたかの生の声を聴くことで、変化に適応していくことがいかに重要かを学んでいます。



* 集計範囲：アドバンテスト（関係会社への出向者を含み、関係会社からの受け入れ出向者を除く）、国内関係会社
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 31 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。

2025 年 3 月現在、アドバンテストの障がい者雇用率は、2.86%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。

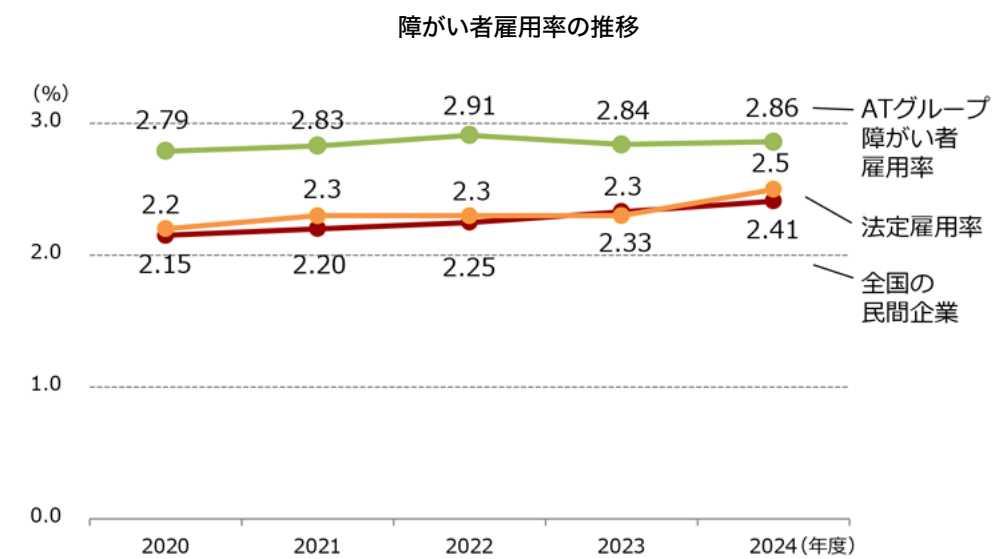
リサイクル事業として、棄却文書などの使用済みの紙から新たな紙を生産できる製紙機を導入し、再生紙によるコピー用紙や名刺、カレンダー等を作成し提供する事業を立ち上げました。雇用促進と環境貢献につながる取り組みを推進しています。製紙機によるリサイクルの詳細については、環境ページの「[資源循環](#)」から参照ください。

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。



* 集計範囲：アドバンテスト（関係会社への出向者を含み、関係会社からの受け入れ出向者を除く）、アドバンファシリティズ、アドバンテストグリーン

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	People Manager	(Sr.)Manager	Functional 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。

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。

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

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。

株式会社アドバンテスト
代表取締役 兼 経営執行役員 Group CEO
Douglas Lefever

製品の企画から、生産終了までの製品ライフサイクルの全期間で安全や品質を担保するためには、マーケティング、営業、開発、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」を制定したうえで、全社委員会を設置し活動に取り組んでいます。

2024 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。

品質保証体制

アドバンテストは、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、26 サイト）において品質マネジメント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。「発想の原点は『お客様の満足度』」を品質方針として、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。

結果、2024 年度の製品リコール発生はありませんでした。

過去 5 年間の製品リコール数					
年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
リコール数	0	0	0	0	0

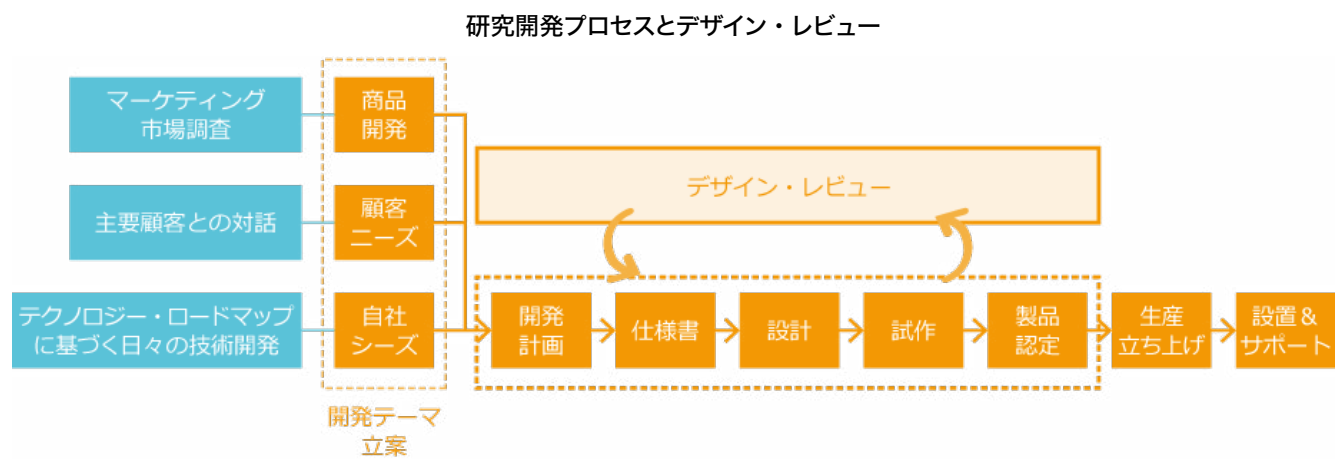
設計品質の向上に向けた「デザイン・レビュー制度」

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、現在も定期的に運用を見直しながら継続して活動しています。

- 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することにより、設計品質に対するダブルチェックの強化を実現。
- 指摘事項を「見える化」し、担当者やプロジェクト・リーダーに加え品質保証部門も未対応案件を把握しフォローアップ漏れの防止を図る仕組みの確立。
- 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。

デザイン・レビュー制度の運用により、設計段階での問題抽出率の向上へ繋がり、後戻りが減少し開発工期を最小限に抑えるなど成果を挙げています。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ありました。

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継続的に構築していきます。



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。

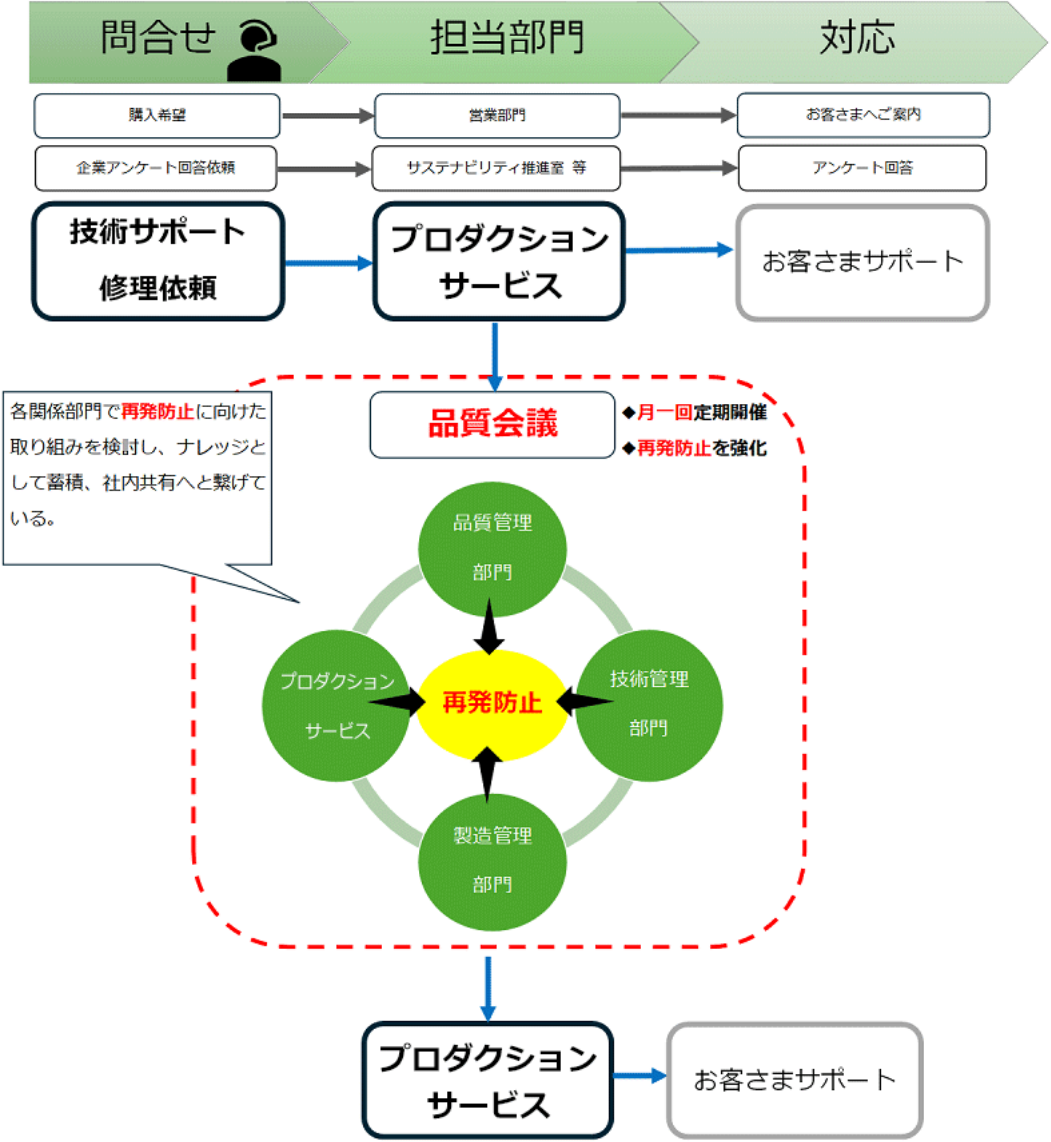
*1 自動車業界標準のソフトウェア開発プロセス・モデル

製品品質の向上に向けたお客さまフィードバックの活用

当社は、お客さまから寄せられる多様なお問い合わせに対し、迅速かつ的確に対応するための体制を構築しています。お問い合わせ内容は主に「購入希望」「企業アンケート回答依頼」「技術的な質問」の 3 つに分類され、受付後、速やかに適切な担当部門へと振り分けられます。製品やサービスの導入に関するご相談は営業部門が対応し、環境・社会的責任に関する事項はサステナビリティ推進室等が担当します。また、技術的なご質問や現場対応が必要な場合には、専門知識を有するプロダクションサービス部門が対応を行います。各部門は、お客さまのご要望に対して、単なる回答にとどまらず、最適な提案や必要に応じたアレンジメントを行い、継続的なサポートを提供します。これにより、お客さまとの信頼関係を構築し、長期的なパートナーシップの形成を目指しています。定期的に関係部門により開催される品質会議では、対応内容や現場で得られた知見が共有され、再発防止策の検討と実施に活かされています。

このように、現場の声を品質改善に直接反映させることで、当社は継続的なサービス品質の向上と顧客満足度向上に向けた取り組みを図っています。

お客さま問い合わせフロー



※ プロダクションサービス：製品の設置・サポート・保守サービス等を担当する部署

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。

また、お客さまの課題解決に貢献できるようサステナビリティ行動計画においても2つKPIとして掲げています。

重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値（2026 年度）
卓越したソリューションの提供	顧客課題を解決する新製品や統合ソリューションの提供	CTO	マーケット・ポジション	注力市場における業界 No.1 の維持
顧客満足度向上と顧客との信頼関係強化	高付加価値かつ包括的なサポートを迅速かつ正確に提供	CCRO	マーケット・ポジション	TechInsights 社顧客満足度サーベイのランキング 1 位

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

セールス／マーケティングにおけるグローバル・オペレーションについても、部門や地域を横断したチームワークが欠かせません。今日の半導体設計から製造までの工程は、ファブレスと呼ばれる設計専門企業と、ファウンドリーや OSAT と呼ばれる半導体の製造やテストを受託する多くの企業がその役割を担っています。

当社のテスト・システムの多くは、それらの受託企業に設置されていますが、テストはその上流工程の設計評価段階から始まっています。テストビジネスはファウンドリーや OSAT と話を進めるだけではなく、ファブレスの意向を調整し商談をまとめあげる必要があります。

また、半導体サプライチェーンはグローバルに広がり、ファブレスは北米でファウンドリー／OSAT はアジアといったような、

各社が地理的に離れているケースが往々にしてあります。当社ではアカウント営業、マーケティング、システム・エンジニアやプロダクションサービス、さらには開発も加わり、地域横断でチームを組み顧客に相對します。顧客のニーズ、半導体市場やテスト技術の動向、当社のソリューション・ポートフォリオなどを統合し、ファブレスとファウンドリー／OSAT 双方の要求をできるだけ満足するソリューションを提案します。このグローバル、シームレスかつきめ細かなサポートが、顧客とのパートナーシップの強化につながります。

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いましたが、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。2024 年 6 月には「VOICE - Advantest Developer Conference」を米国カリフォルニア州サンディエゴで開催しました。

VOICE は、アドバンテストと有志のお客さまからなる委員会によって運営されている、当社製品に関係するユーザーや戦略的パートナーが集い、共に成長を目指す国際的なコミュニティです。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

- お客さま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。
- お客さま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。
- お客さま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。
- つねにお客さま視点に立ち、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。
- プロダクション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、お客さまからのさまざま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、プロダクションサービスエンジニアによる技術サポートやオンサイトサポートなど一次サポートを提供しています。

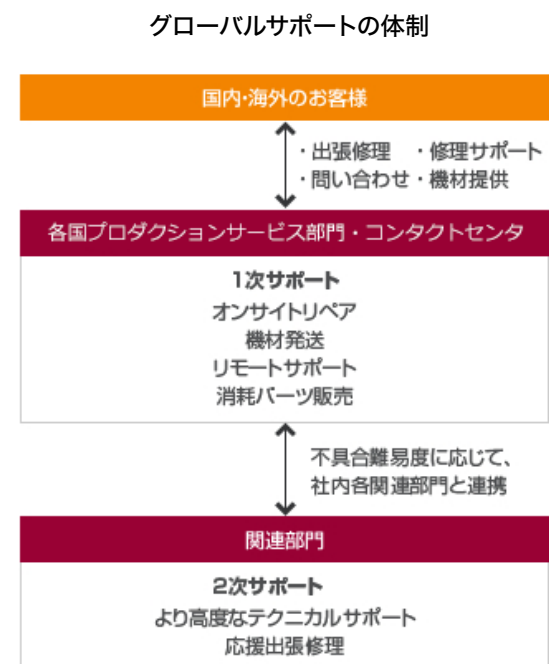
また、カスタマサポートの内容や難易度に適切に対応できるよう、製品開発拠点には二次サポートを行うグローバルサポートエキスパートチームを配置し、高品質なサービスが提供できる体制を通じて、CS 向上とお客さまとの信頼関係構築に取り組んでいます。

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

当社は、カスタマサポートを支えるプロダクション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財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。

製品品質の向上に向けたお客さまフィードバックの活用



お客様の 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。

製品リユース／リサイクルの推進

TechInsights 社の顧客満足度調査にて第 1 位を 6 年連続で獲得

当社は、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、サステナビリティ行動計画にも掲げています。

当社は、2025 年の調査結果において、6 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「Top 10 CustomerService」（旧「10 BEST」）においても 37 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」「技術支援」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

Samsung Appreciation Day 2024 で 3 年連続の「BEST IN VALUE」受賞

華虹グループさまより「2023 Excellent Supplier」を受賞

通富微电子さまより「Best Supplier Award」を受賞

MediaTek さまより「Outstanding Advanced Technology Development Award」を受賞

関連ニュース

TechInsights 社顧客満足度調査にて 6 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。

直近年度における主な基盤技術開発

- 光電融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
- 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
- 多値変調信号や次世代 RF 信号のテストを省電力で実現可能な新たなテスト信号発生技術の研究開発
- 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
- 各種センサ技術を応用したデバイスの構造的不良を検査する微小領域計測技術の研究開発

- 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
- 電子設計自動化ツール (EDA) と当社の ATE ソリューションをシームレスに連携させるシリコン検証自動化ソリューション「SiConic™」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います。これらの取り組みを通じ、当社の事業活動をサステナブルな社会の実現への貢献と一体化しています。

📦 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

デバイスの高速化、高機能化、そして複雑化が飛躍的に進む昨今の半導体業界においては、低テスト・コストを実現しつつも、より高い性能を発揮可能なテスト・ソリューションが常に求められています。また、とりわけハードウェア製品においては、直近のテスト課題を解決する革新的なテクノロジーを実現するだけでなく、将来のデバイス進化を見据えた高い拡張性を備えたソリューションであることも同時に求められています。

V93000 シリーズ

品種数の増加、高性能化、多機能化などが顕著な SoC デバイスに対しては、用途に応じてテストに必要な機能をモジュール（カード）単位で柔軟に組み替えることのできるテスト・システムが、お客さまにとって価値の高いソリューションとなります。

テスト・システム「**V93000**」は、スケーラブルなプラットフォーム・アーキテクチャーにより、ローエンドからハイエンドまで、多様なデバイスのテストを中長期にわたってサポートします。この「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高く評価いただいた結果、V93000 は IDM、ファブレス、ファウンドリー、OSAT 各社に広く採用され、過去四半世紀の間 SoC テスタ市場を代表する製品であり続けています。



SoC テスト・システム
V93000 EXA Scale

📦 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 SmarTest 8 ソフトウェアが Automotive SPICE レベル 2 の認証を取得

📦 高周波・広帯域 RF デバイス向けに V93000 EXA Scale の新 RF テスト・カード「Wave Scale RF20ex」を発表

📦 V93000 EXA Scale の新パワー・マルチプレクサ・カード「PMUX02 Power MUX」を発表

メモリ・テスト・システム

1970 年代の初頭からアドバンテストはメモリ半導体の技術進化に寄り添うことで、あらゆるメモリ半導体のテストに関する知見を豊富に蓄積してきました。そしてこの知見を基に開発した新製品を業界内でいち早く市場投入し続けていることで、アドバンテストのメモリ・テスト・システムは、特にハイエンド・メモリ向けで、デファクト・スタンダードの地位を長年維持しています。

❏ 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

❏ アドバンテストが次世代 DRAM 向け超高速メモリ・テスト・システム「T5801」を発表



メモリ・テスト・システム
「T5230」



7038 大規模同測 SLT および
BI プラットフォーム



ダイ・レベル・ハンドラ
「HA1200」

システムレベルテスト・システム

半導体の性能進化と複雑化が進展するなか、半導体をテストする手法も進化していかなければなりません。システムレベルテストは、半導体が最終製品に組み込まれた状況と同様の環境を疑似的に再現しながら半導体をテストする試験で、伝統的な半導体テストだけでは検出しきれない不良品が市場流出してしまうことを抑制します。アドバンテストの 7038 シリーズは、システムレベルテスト (SLT)、バーニンイン (BI)、またはその両方を組み合わせたニーズに 1 台で応えることができます。

テスト・ハンドラ

GPU や CPU といった AI/HPC 向けデバイスは、先端パッケージを近年採用しています。過去の半導体よりも複雑なプロセスで製造される先端パッケージ・デバイスは、歩留まりの維持・向上がこれまで以上に課題となっており、ダイ・レベルでのテストを効率的かつ効果的に行えるソリューションへの注目が上昇しています。また、AI/HPC 向けデバイスはデータを処理する際に大量の熱を発生しますが、半導体テストの最中にもデバイスは自己発熱するため、その温度をコントロールすることがテスト時の課題となります。アドバンテストのデバイス・ハンドリング技術はこれらの業界課題に対応することで、AI/HPC 向けデバイスの普及とデジタル社会の実現に貢献しています。

❏ 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

❏ アドバンテストがパワー半導体向け新テストセル・ソリューションを発表

Advantest Cloud Solutions™ (ACS)

アドバンテストは、半導体サプライチェーンを統合するオープン・ソリューション・エコシステム「Advantest Cloud Solutions™ (ACS)」を事業展開しています。

ACS 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パートナー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す。ACS エコシステムを導入することで、当社の顧客やパートナー企業は、テスト工程の効率改善や、製品の品質や信頼性の向上を加速することができます。

❏ 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

❏ Emerson 社と戦略パートナーシップ契約を締結

❏ アドバンテストが ACS RTDI™ のアプリケーション開発を加速する新ソフトウェア開発プラットフォーム ACS Gemini™ を発表



Advantest SiConic™

アドバンテストが取り組んでいるテスト・ソリューション拡充の最新事例が、SiConic™ です。

今日の半導体業界では、SoC デバイス設計の複雑化に加え、3D パッケージやチップレット等の導入により、従来の検証手法では現状の課題に対応しきれなくなっています。また、デバイスの高機能化と開発期間の短縮が進む一方で、市場投入と品質確保のスピードの両立が求められています。



プレシリコンで作成された膨大な検証のためのテスト・コンテンツを再利用可能であれば、効率と品質の大幅な向上が期待できますが、シリコン検証向けのテスト・コンテンツを確実に再利用し拡張できる自動化フローやツールが不足しているのがこれまでの課題でした。

こうした業界課題の解決に向けてアドバンテストが 2025 年に発表した SiConic™ は、設計検証 (Design Verification) とシリコン検証 (Silicon Validation) の自動化を強化する、画期的なソリューションです。Cadence 社、Siemens 社、Synopsys 社 などの EDA パートナーを含む SiConic のエコシステムは、この再利用の課題を克服し、エンジニアリングの効率化と実際のシリコン上でのテストの迅速化に貢献します。

イノベーション創出に向けた体系的な取り組みの事例

イノベーションは必ずしも最先端テクノロジーに頼るものではなく、社会的課題が経済的価値をもって解決されている状況そのものであると考えます。当社では、組織内の知を広く引き出し、効果的に凝縮し、より高みへ昇華させることで、「本質を究める」イノベーションの持続的な創出に取り組んでいます。

中長期技術ニーズの予測

当社のハードウェア製品の一般的な開発サイクルは3～6年で、また顧客が導入した半導体試験装置は通常10～15年にわたって使用されます。そのため当社の研究開発部門では、市場でどのような技術が今後求められていくのか、中長期にわたる技術動向予測を行うことがすべての出発点となります。そして中長期の技術ロードマップに基づき培った技術を、顧客の要望を聞きながら個々のテスト機器の技術仕様に落とし込み、最終的にテスト・ソリューションという形で市場に提供しています。

“クロス・ファンクショナル・アプローチ”の推進

半導体市場は非常に変化の激しい市場です。加えて半導体試験装置が長期間にわたって使用されることを前提とすると、顧客が将来求める技術を正確に予測することは容易ではありません。また、半導体の性能進化とともに技術的な複雑さも指数関数的に増大しているなか、顧客課題の解決を限られた部門が担当すること、あるいは組織がサイロ化しがちなウォーターフォール式の研究開発プロセスで対応することには限界があります。そのため当社の開発プロジェクトは、研究開発部門だけでなく、マーケティング、試作、量産立ち上げ、顧客サポートなど、製品のライフサイクルに関わるすべての部門からプロジェクトに適切なスキルや経験を有するメンバーが集い、ワンチームとして顧客の課題解決に立ち向かいます。

“ファネルモデル”の導入

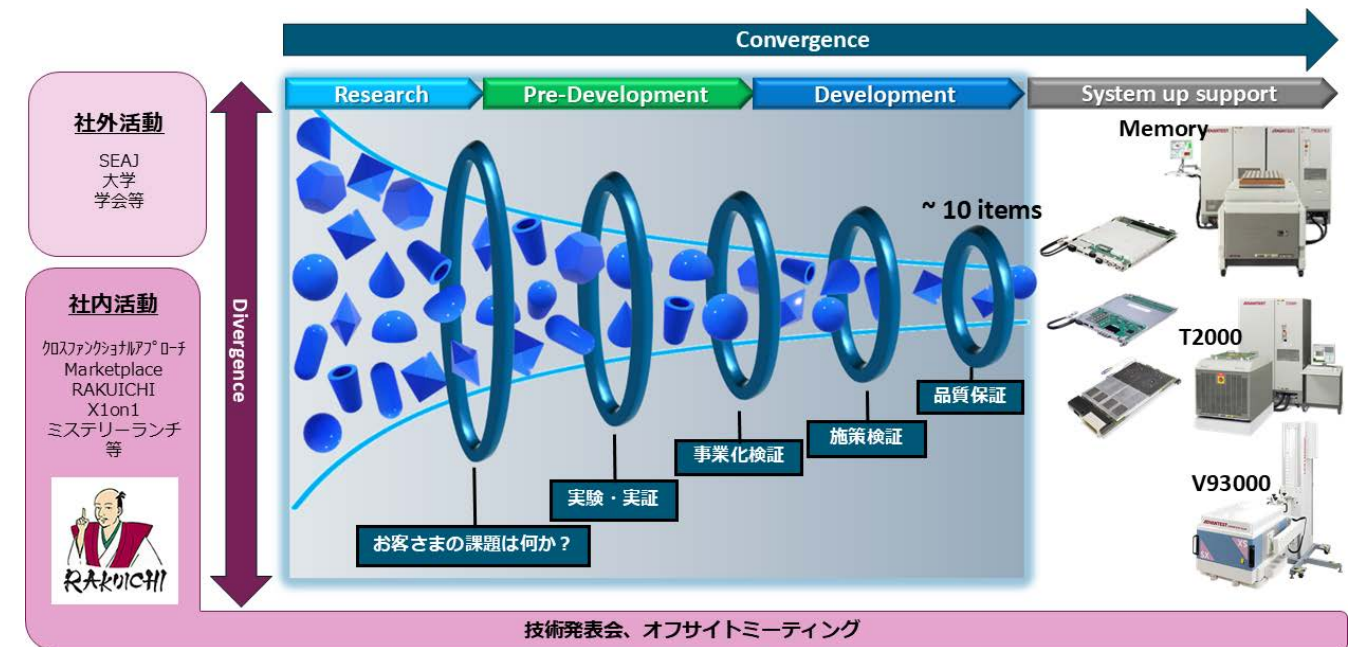
クロス・ファンクショナル・アプローチと並行して、研究開発プロセス自体の効果をより高めるべく、当社はイノベーションの種をファネルモデル^{*1}で選別・育成していくアプローチを採用しています。

優れた技術テーマを創出するためには、研究開発プロセスの初期段階において、10～100倍のアイデアが必要とされます。そのため、当社はエンジニア同士が自由闊達に発言しやすい環境づくりを推進しています。今から5年後、6年後にどのような問題が顧客で発生し、それに対処するためにはどのような技術が必要か？既存の技術を使えるか、それとも新しい技術開発が必要なのか？このような議論をリサーチ段階において活発に行うことで、既成概念に囚われない翼を広げたアイデアが数多く創発（Divergence）され、当社のイノベーション創出力向上につながっていくと考えています。

また研究開発プロセスの下流段階においては、技術テーマを効果的に収束（Convergence）することが、よりよいイノベーションへと結び付きます。そのための思考法習得に向けたオフサイトミーティングを2024年以降、3か月に1度開催し、研究開発組織のさらなる活性化を図っています。

^{*1} ファネルモデルとは、目標へ到達するまでの道のりをいくつかのゲート（段階）に分け、候補を選別しながら絞り込んでいくプロセスを、逆三角形の漏斗（ファネル）にたとえたモデルです。

当社のファネルモデルのイメージと、イノベーションをさらに加速させるための取り組み



人財育成

最先端のテスト技術はさまざまな理論やノウハウの集合知であり、その開発は社外から装置やソフトウェアを導入することでは到底実現できません。当社の技術力を支えるのは結局のところ人であり、顧客のニーズを深く理解し、ソリューションに落とし込むことのできる人財の育成がとても重要です。

以前の当社の人財育成は、「先達の背中を見て学ぶ」というOJTが主でした。OJTは依然として重要ですが、それだけではスピードの速い半導体技術の進化に追隨していくことは困難です。当社は現在、エンジニアを育成するために、成長段階に応じた基礎教育プログラムを世界中で展開しています。

さらに、研究開発プロセスの重要なステップではデザインレビューを実施し、設計品質の早期向上を図っていますが、そこでは「マイスター」と呼ばれる専門分野に優れたエンジニアが参加し、若手の指導育成もあわせて行っています。

また、当社には、従業員が上下の隔たりなく自由に議論し、若手社員にも権限を与えて挑戦を促し、失敗しても責めることなく将来の糧とする社風があります。この文化と制度もエンジニア育成に寄与しています。

📄 設計品質の向上に向けた「デザイン・レビュー制度」

相互啓発機会の充実

30 年以上の歴史を持つ当社の「技術発表会」は、技術者のモチベーション向上と組織全体の技術力強化を生む母体のひとつです。この発表会は、単なる成果報告の場にとどまらず、ファネルモデルの真髄である“アイデアの選別と収束”を、強固な組織知として定着させる場でもあります。発表者は、自身が数多くのアイデアの中から選び抜いた技術テーマについて、どのように価値を見出し、困難を乗り越え技術として結実させたか、開発ストーリーを語ります。これにより当社の技術者は、目に見える技術の背後にある論理的思考、水平的思考、アイデアをカタチにするために秘められた努力などを、親近感と臨場感を持ちながら共有します。

また、個々の発表に対し寄せられたフィードバックやフォローアップの議論は、次なる研究開発行為へのヒントとなり、ファネルの上流（Divergence）と下流（Convergence）をつなぐ循環的な学びの場としても機能しています。

また、複雑化する技術や市場環境に呼応して、当社にはこれまで以上に高度なイノベーションの創出が求められています。そうした潮流に対応する取り組みの一つが、戦国時代の「楽市楽座」に着想を得た社内技術交流イベント「RAKUICHI」です。

この RAKUICHI は、当社ドイツ拠点における類似の部門間交流企画 "Marketplace" のノウハウを取り込みつつ企画したもので、各エンジニアの専門性をオープンにすることで技術のサイロ化を防ぐこと、同時に自由な発想や知識交流を促進することを狙いとしています。またクロス・ファンクショナル・アプローチの視座のもと、技術者のみならず、コーポレート部門のスタッフも参加していることにも特長があります。2025 年度は約 30 件のキオスク出展があり、旬な技術の紹介にとどまらず、個人のスキルアップに向けたノウハウなど、部門を超えた知の共有に向け多様なテーマが紹介されました。この RAKUCHI は日本の研究開発拠点で開催されていますが、英語での動画共有により、集合知のグローバル活用を実現しています。



RAKUICHI の様子

さらに当社は、社内の知的生産性強化に取り組むだけでなく、学会や業界団体への参画、大学での講義など、社外との知的交流の機会も積極的に活用しています。これらの機会は技術者の視野を広げるとともに、社外のエキスパートとの交流を通じて新たな着想や技術的ひらめきが生まれる契機となっています。

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、人材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

アドバンテストが FormFactor および Technoprobe と戦略パートナーシップを締結

日本マイクロニクス社と戦略パートナーシップ契約を締結

上記のほか、東京大学工学系研究科に設置された「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。

また東京大学等の組合員で構成される「先端システム技術研究組合（RaaS）^{*1}」で進められている、新たな先端システム技術の研究開発への取組みに、2023 年より参画しています。

^{*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。

URL: <https://raas-cip.org/>

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。

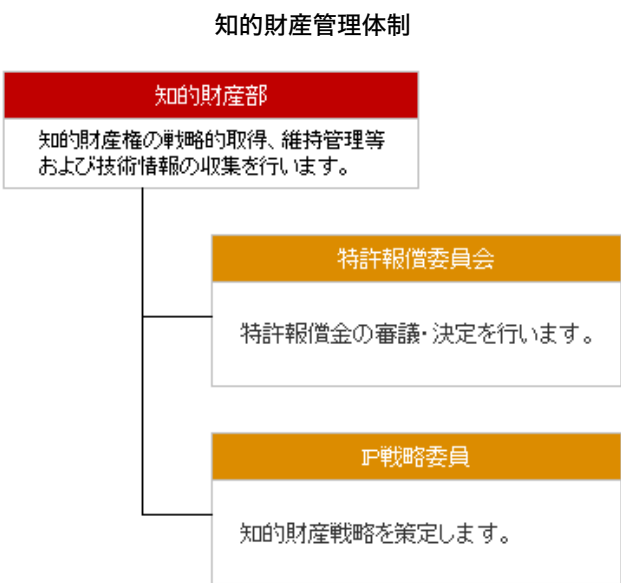
知的財産管理体制

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、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、必要に応じてウェブ会議を行い、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、発明者への対価またはインセンティブとしての特許報償金を決定しています。

IP 戦略委員（IP Strategic Committee）は、日本・ドイツ・米国の各事業部門・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。



知的財産戦略

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。そこで、アドバンテストでは、開発部門のみならず、マーケティング部門や経営層と密接に連携し、全社的な視点から戦略的な知的財産ポートフォリオ構築に取り組んでいます。

知的財産に関する教育

アドバンテストでは、知的財産に対する従業員一人ひとりの意識向上を目的として、社内教育に積極的に取り組んでいます。2024 年度は、新任管理職を対象に、知的財産に関する遵守事項や、アドバンテストにおける知的財産の取り扱いについての研修を行いました。また、国内外のグループ全従業員に対し e-learning による知財教育を行い、知財リテラシーの向上を図りました。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、「[社会貢献活動の事例](#)」を参照ください。

知的財産に関わる係争、訴訟の状況

2025 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
- 責任ある鉱物調達への取り組み
- サプライヤーとの取り組み

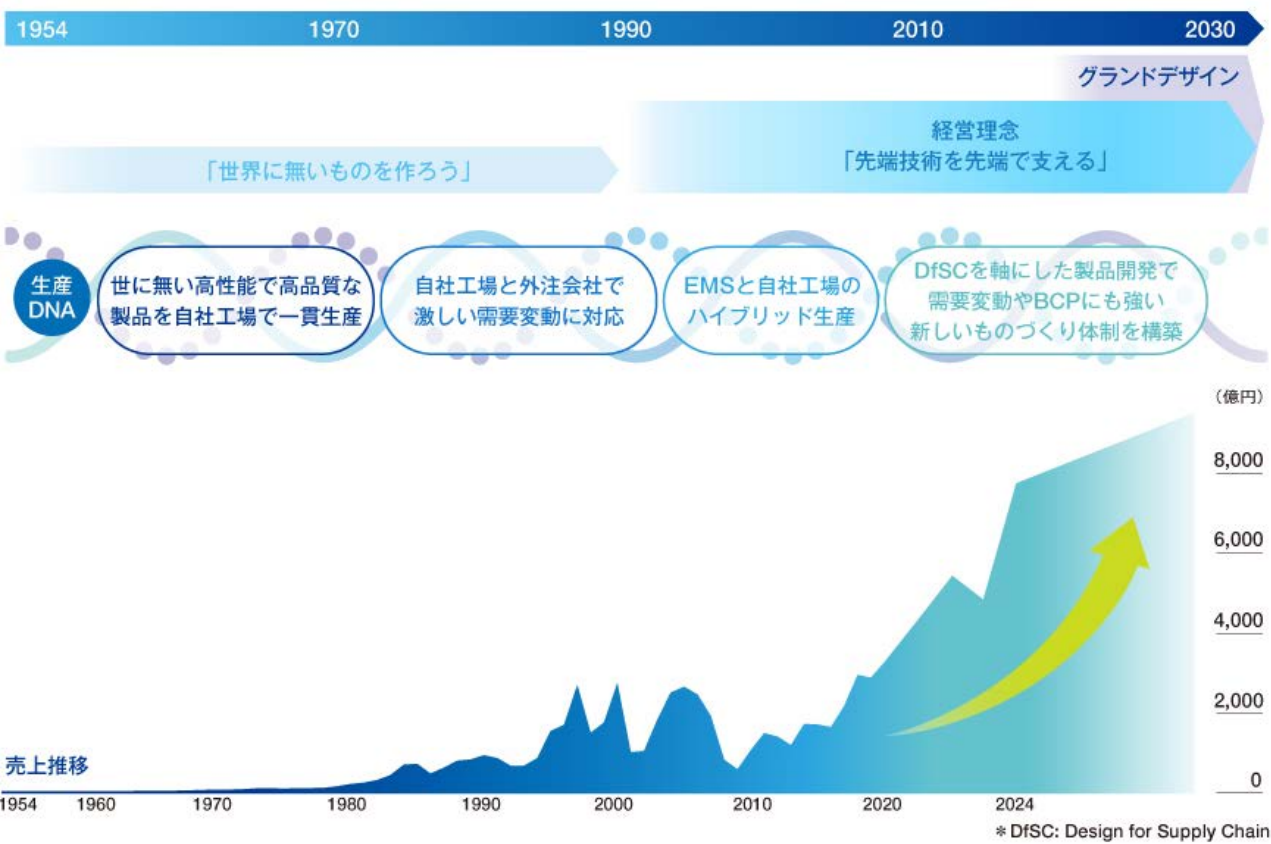
調達方針と考え方

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活かしながら、需給変動や BCP（事業継続計画）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連携し、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。現在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。

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



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基づき、サプライヤーさまを重要なステークホルダーと位置づけ、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、信頼関係の構築と双方の持続的な発展につながると考えています。

公正な取引関係を維持するために、関係法令に基づいた「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」および「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・マネジメント体制

アドバンテストは CSCO（Chief Supply Chain Officer）をトップとするサプライチェーン担当部門を中心に調達・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。

方針の策定・見直しは、CSCO 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、CSCO から取締役会に報告しています。

更新された方針は、当社ホームページ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。

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、CSCO 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 年度に当社調達先および製造拠点の BCP マップを作成し、災害時における情報収集や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、国内グループ会社の全従業員に対する下請代金支払遅延等防止法（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、従業員教育の継続と個別サポートにより、公正な取引を維持していきます。

下請法 受講者数

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
受講者数	2,523 名	2,426 名	2,483 名

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（いわゆる「紛争鉱物条項」）の適用対象ではありませんが、紛争鉱物問題に真摯に取り組んでいます。2013 年より、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）および拡張鉱物報告テンプレート（EMRT））を用いた鉱物調達に関する調査を実施しており、これをサステナビリティ行動計画の KPI として位置づけています。

重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値（2026 年度）
サプライチェーンにおける人権の尊重、公正な取引	責任ある鉱物調達	CSCO	紛争鉱物調査に関する取引先からの回答の回収率	99%

* RMI： [Responsible Minerals Initiative](#)

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

* EMRT： [Extended 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実施します。毎年 5 月に調査スケジュールを策定し、CSCO とともに調査方針および対象製品を決定します。取引先さまへの調査は 9 月頃に実施し、CMRT および EMRT に記載された製錬所・精製所と RMI の開示情報との照合結果は、年度末に CSCO および関係部門へ報告しています。

今後の取り組みと課題

ステークホルダーからの紛争鉱物に対する関心は高く、当社としてもコンフォーマント（適合）製錬所からの調達を推進しています。ただし、不含有の確証を得ることは依然として困難であり、国際機関や専門家から得た情報を参考にしながら、調査精度の向上や取引先さまへのフィードバック方法について社内で継続的に検討しています。

なお、2024 年度より、対象鉱物を従来の 3TG（タンタル、錫、タングステン、金）に加え、コバルトおよびマイカにも拡大しました。

責任ある鉱物調達の実績

年度	FY2022	FY2023	FY2024	
項目	CMRT	CMRT	CMRT	EMRT
調査票回収率	97%	99%	99%	100%
対象サプライヤー数	250 社	99 社	60 社	5 社
調査した精錬所・精製所数	351	357	375	58

本調査では、責任ある鉱物調達の基準に基づき、調査対象の精錬所において深刻なリスクや問題は確認されませんでした。今後もコンフォーマント（適合）精錬所からの調達を要請するとともに、確認が完了していない取引先さまには継続的な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達に関する要請にも、すべて適切かつ迅速に対応しています。

サプライヤーとの取り組み

当社はサプライヤーに提供する価値として「事業成長機会の拡大」と「持続可能な社会価値の共創」を掲げています。

サプライチェーンにおけるリスクの低減やレジリエンスの強化を、サプライヤーとの密接な連携を通じて推進し、共に発展していくことを目指しています。また、環境・社会・倫理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て、包括的なエンゲージメント活動を展開することが、信頼関係の構築につながると考えています。

サステナビリティ行動計画

2024 年に発表した第 3 期中期経営計画と同時に「サステナビリティ行動計画」を発表しました。サプライヤーの皆さまと共にサステナビリティへの理解を深めるため、以下の 2 つの KPI を設定しています。

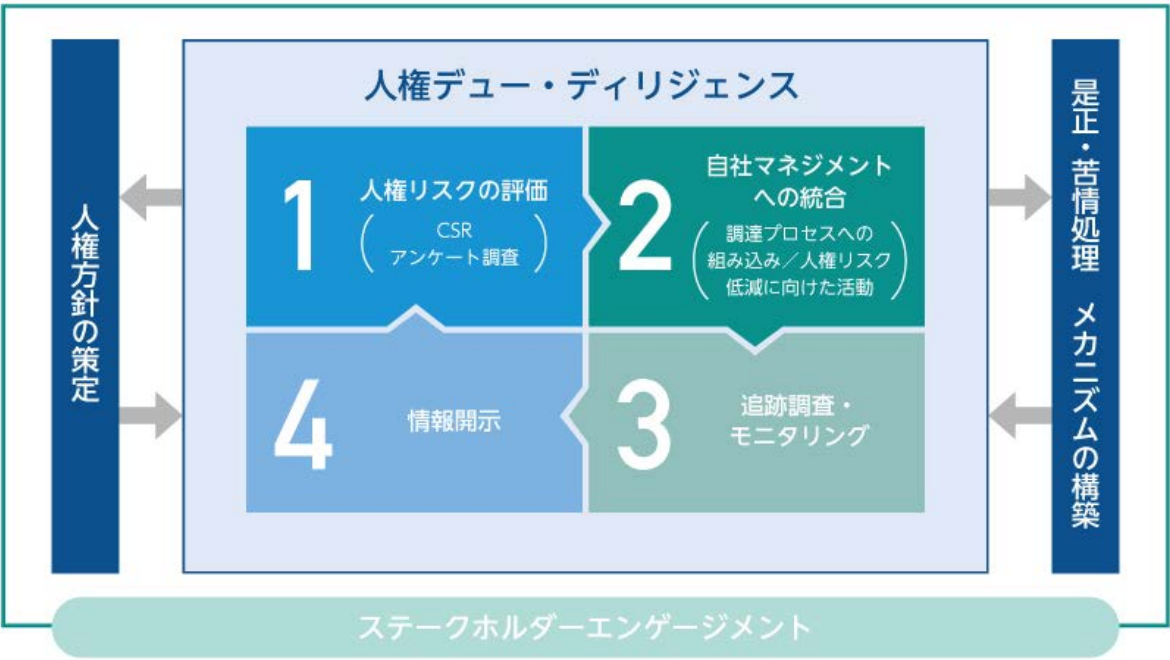
重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値（2026 年度）
サプライチェーンにおける 人権の尊重、公正な取引	サプライチェーンにおける サステナビリティの浸透	CSCO	指定取引先に対する デュー・ディリジェンスの 実施率	100%
		CSCO	指定取引先の社数	50 社 (2023 年度実績:42 社)

📄 サステナビリティ行動計画 2024-2026

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による人権への負の影響を注視しています。万が一、当社の事業活動と関連する人権侵害が確認された場合には、「アドバンテストグループ人権方針」に基づき、対話と協議を通じて是正を働きかけます。

調達プロセスには人権デュー・ディリジェンスを組み込み、サプライヤーに対しても明確な調達方針を公開し、「アドバンテスト サプライチェーン CSR 推進ガイドブック📄」を通じて、人権や労働、安全衛生に関する方針を明示しています。



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

2024 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約 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 * および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。

2024 年度は 44 社に対して調査を依頼し、すべての企業から回答を受領しました。その結果、人権に関する重大なリスクは確認されませんでした。サプライチェーン全体で社会課題に取り組めるように、取引先さまごとに回答結果をまとめた資料を提供するだけでなく、評価の高い点、改善する点などについてもフィードバックしています。このような双方向コミュニケーションを密にすることで、サプライチェーン全体の底上げを図っております。

アンケート実施時期	2025 年 4 月
取引先へのフィードバック	2025 年 10 月

CSR アンケート対象

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
対象社数	55 社	42 社	44 社

* 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

2024 年度 取引先 QCD 評価（国内）

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。 今後はグローバルで統一された取引先評価の仕組みづくりにも取り組んでまいります。

評価実施	四半期ごと（2024 年 7 月 /10 月 2025 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（2024 年 8 月 /11 月 2025 年 2 月 /5 月）

取引先 QCD 評価（国内）対象

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
対象社数	121 社	121 社	114 社

* 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

新規取引先さまには、調達方針に基づく社会面（人権・倫理・安全衛生）および環境面の取り組みへの理解と協力を依頼しています。2024 年度の新規取引先は 2 件でした。

新規取引先対象

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
対象社数	2 社	0	2 社

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。2024 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。

苦情申し立て件数

年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
件数	0 件	0 件	0 件

📧 お問い合わせ窓口 (<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 年は 59 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 22 トン相当、合わせて 81 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、2024 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、4 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、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。コミュニティ活動として「地球環境保全」「次世代育成」「地域社会活動」の分野を中心に活動を行っています。

主要ステークホルダーの「地球環境」と「パートナー」に対して、それぞれサステナビリティ行動計画における KPI として掲げて活動を推進しています。

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当 CxO	KPI	目標値 (2026 年度)
地球環境	生物多様性や自然資本の保全	生物多様性の保全、自然保護活動の推進（ビオトープでの絶滅危惧種の保護、植林、ビーチクリーン等）	CSO	自然資本に関する社会貢献活動の参加人数	延べ 600 名 (2024 年度～2026 年度累計)
パートナー	イノベーションの創造、ローカルコミュニティ・グローバル社会への貢献	イノベーションやソーシャルグッドに関わる活動の実施	CCO	従業員が行った地域貢献活動の件数（業務内外問わず）	180 件（2024 年度～2026 年度累計）

📄 サステナビリティ行動計画

学術支援、次世代育成支援に対する取り組み

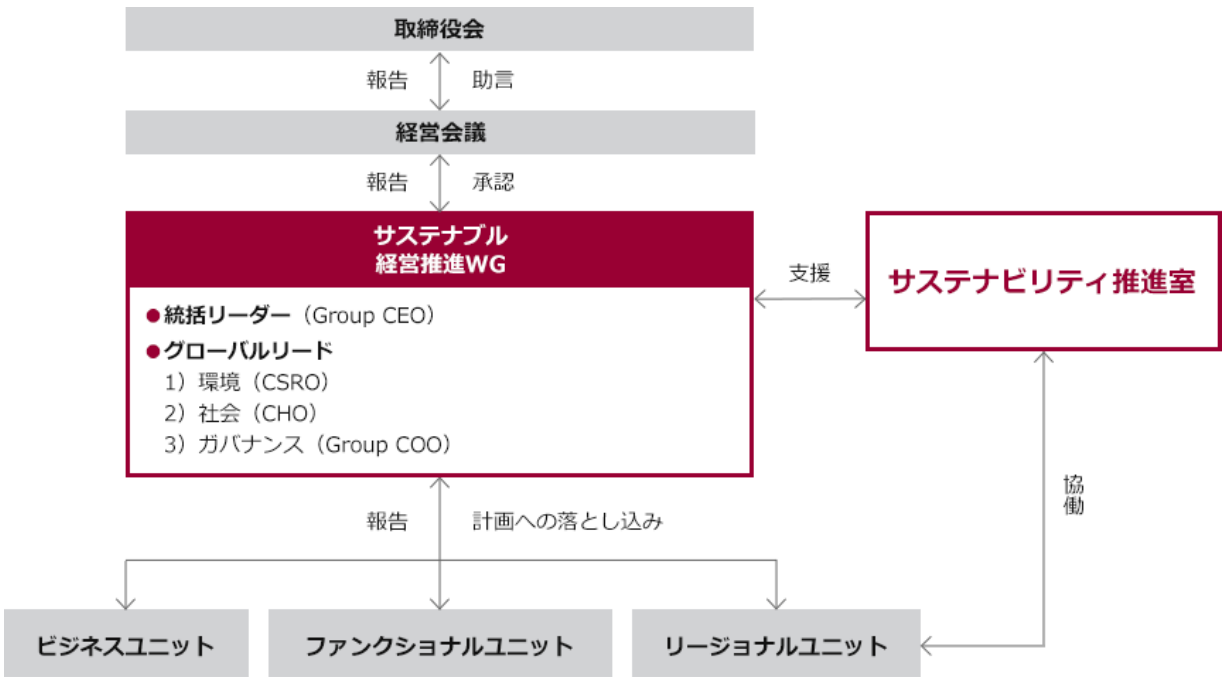
「先端技術を先端で支える」アドバンテストの事業活動は、世界各地ではぐくまれた多数のエンジニアの力と事業を営む地域からの理解に支えられています。これを踏まえ、科学技術を担う人財の幅広い育成に貢献すべく、アドバンテストはおもに研究・開発拠点のある地域において、学術・科学教育の支援を行っています。例えば日本では、東京大学システムデザイン研究センター (d.lab) に設置された「アドバンテスト D2T 寄附講座」を通じ、学生に VLSI の設計からテストまで一貫した研究・教育環境を提供することで、テスト設計の専門家となりえる人財の育成と SoC（システム・オン・チップ）の設計に関する研究を支援してい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

社会貢献活動の事例

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。2024 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 100 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

シンガポール：海岸清掃

シンガポールのチャンギビーチパークにて、毎年恒例の海岸清掃イベントを実施しました。今回の活動をととして合計 22.45kg のゴミを回収することができ、海洋生息地や野生生物を守ることに加え、誰もが快適に過ごせる清潔で安全なビーチ環境の提供へと繋がりました。



海岸清掃の様子

マレーシア：植樹ボランティア

急速な開発が進むペナン州の農村地域において、ペナン・トロピカルフルーツファームとの協力のもと植樹&農作業プログラムを開催しました。従業員はそれぞれチームに分かれ、除草、開花した果樹の保護、幹のカット、苗のポリ袋への植え付け、土や堆肥とココピート（ココナッツの殻を使用した天然の有機培土であり、保水性が高く環境に優しい）を使用した鉢植えの準備など、さまざまな農作業を行い、ヒートアイランド現象の軽減や空気質の改善へと貢献しました。



植樹を行った従業員

アメリカ：海岸清掃

ラグナビーチ市のアリソビーチで海岸清掃を行い、参加した従業員は 80 ポンド（約 36kg）のゴミを収集し海洋汚染を防ぎました。この活動をととし、海洋保護やアザラシなどの動物保護に貢献することができました。



海岸清掃に参加した従業員

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 3 つの高齢者施設で、高齢者 180 名に大規模なボランティアイベントを開催しました。従業員 74 名が参加し、高齢者の認知能力や感覚を活性化するよう工夫された記憶力クイズやゲームなどを行いました。また、中国の旧正月を祝う歌も一緒に歌い会場はとても盛り上がり、笑顔や笑い声に包まれた心温まる時間となりました。



参加した従業員

中国：ベビーホームヘルスケアセンターでボランティア

Handcraft Club（手作りの楽しさを仲間と共有することを目的としたクラブ）と Advantest (China) Co., Ltd. が共同し、7 月と 9 月に上海ベビーホームヘルスケアセンターでボランティアイベントを開催しました。イベントでは、キーホルダーなどの手作り体験を通じて子どもたちと交流し、自然の美しさを伝えるワークショップや、自由な絵画制作などを行いました。この活動は単なる手作りイベントではなく、愛と優しさを分かち合い、困難に立ち向かう勇気を伝える場です。これにより、子どもたちに笑顔と前向きな気持ちを届けることができました。



手作りしたキーホルダー

日本：献血活動を実施

日本赤十字社の献血活動を支援し、2024 年 10 月から 2025 年 2 月にかけて群馬 R&D センタ、群馬工場、埼玉 R&D センタで献血を実施しました。感染症の影響で血液確保が困難のなか合計 87 名が参加し、献血活動に貢献しました。

なお、本活動は従業員に限らず、グループ会社や協力会社の皆様にも広くご参加いただける取り組みとして実施しており、地域社会全体での支援の輪が広がっています。



献血車

ドイツ：フードバンクボランティア

食品バンク「Duisburger Tafel」と協力し食品寄付キャンペーン「Ein Teil mehr（ドイツ語で 1 つ多くという意味）」に参加しました。スーパーの買い物客にキャンペーン内容を説明し、善意で商品を 1 つ追加購入してもらうよう働きかけ、わずか 6 時間で食品と衛生用品が詰まった寄付箱 30 箱を集めることができました。さらにこれらの寄付品に加え、現金 205 ユーロも集まり、Duisburger Tafel からも感謝の言葉をいただきました。



参加した従業員

マレーシア：自閉症児のサポート団体を支援

自閉症の子どもたちの成長と社会で活躍できるようサポートする施設「REACH」を訪問し、自閉症の子どもたちを支援しました。「REACH」では、現在約 60 名の子どもたちが発達支援のプログラムを受けています。今回の訪問では、子どもたちが楽しく学べるように、タブレット端末や楽器を寄贈しました。また、アクティビティを通じて子どもたちと交流し一緒に楽しい時間を過ごすことにより、自閉症の子どもたちや家族が直面する課題について学び、理解を深めました。



アクティビティで作った
折り紙

マレーシア：障がい者支援団体でボランティア

障がい者支援団体の Eden Handicap Service Centre のリサイクルユニットを支援し、リサイクル資材の仕分けボランティア活動を行いました。さらに施設の運営を支援するために、ノートパソコン、プリンター、天井ファンなどの必要な設備に加え、リサイクル用の麻袋や、職員と利用者のための菓子・飲料を提供しました。この活動を通じて、障がいのある方々が直面する日々の課題を理解し、職場でのインクルーシブな環境の重要性を学ぶ機会となりました。



ボランティアに参加した従業員

アメリカ：小児がんの子どもたちへボランティア

カリフォルニア州アーバインにある Jessie Rees 財団で、従業員とその家族は小児病院でがんと闘っている子どもたちのために、100 個の JoyJar を作りました。JoyJar とは、小児がんと闘う子どもたちに笑顔と希望を届けるためのギフトジャーのことで、中におもちゃやゲームなどが入っていて子どもたちに無償で届けられます。この活動を通じて、12 歳で亡くなった創設者の Jessie Joy Rees の遺志を受け継ぐと同時に、がんと闘うすべての子どもたちにエールを贈りました。



JoyJar 作りの様子

アメリカ：フードバンク団体にてボランティア

Advantest America, Inc. と Advantest Test Solutions, Inc は、2024 年の 1 年間にフードバンク運営団体「Second Harvest of Silicon Valley」と協力して計 4 回のボランティア活動を行いました。活動は様々でトウモロコシ 630 ポンド（300 キロ弱）分の仕分け、3,000 ポンド（1,360 キロ）の唐辛子の仕分け、24,000 ポンド（10,886kg）の農産物の仕分け、キャベツなどの農産物 11,610 ポンド（約 5,270kg）の仕分けなどを行いました。この活動を通じて、食料不足に直面している沢山の人々へ必要な食事を届けるという重要な役割を果たしました。



左) トウモロコシの仕分け作業の様子
右) 唐辛子の仕分け作業の様子

アメリカ：フードバンク運営団体を支援

サンノゼオフィスは、フードバンク運営団体「Second Harvest of Silicon Valley」を支援するホリデーシーズンのバーチャル募金活動で、目標額の 4,500 ドルを達成し、同額のマッチング寄付により合計 9,000 ドルを寄付しました。「Second Harvest of Silicon Valley」は、シリコンバレーで生活に困難を抱える家庭を支援する団体であり、当社は継続的にフードドライブやボランティア活動を通じて協力しています。地域社会への貢献と食料不安の解消に向けた取り組みの一環として、社員の善意が形となった活動となりました。



日本：TABLE FOR TWO より「ブロンズパートナー」に認定

このたび当社は、TABLE FOR TWO より、2024 年の支援に対して「ブロンズパートナー」として認定いただき、感謝状を受領しました。

TABLE FOR TWO は、先進国と開発途上国の「食の不均衡」の解消を目指し、従業員の健康促進と同時に、開発途上国の子どもたちに学校給食を届ける社会貢献活動です。

当社では、群馬 R&D センタ、群馬工場および埼玉 R&D センタ内にある従業員食堂での対象メニューや、売店での対象飲料を購入し、社内啓発活動を通じて本プログラムに取り組み、寄付をおこなっています。



今回の認定は、従業員一人ひとりの取り組みの積み重ねによるものであり、当社の健康経営および社会的責任への姿勢が評価されたものとなりました。

災害支援

アメリカ：山火事の被災地を支援

2025 年 1 月にカリフォルニア州南部で発生した山火事で被災された方々への支援、および被災地の復旧にお役立ていただくため、アメリカ赤十字社およびロサンゼルス市消防局財団に義援金としてそれぞれ 2 万 5 千ドルを寄付しました。

次世代教育

日本：半導体人材の育成

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・イネープリング協会（PDEA）**[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。

2014 年に PDEA が「**半導体技術者検定**[PDEA](#)」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」（4 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。

また、新たに初学者に向けて半導体を分かりやすく、興味を持ってもらえるような動画教材の制作に取り組んでいます。

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。

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。2024年度には遠く北九州でも授業を行うことができました。子供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学び、将来発明家になる夢を描きます。さらに多くの子供たちに知財創造教育が実施できるよう、活動を継続していきます。

* 知財創造教育の詳細は内閣府の知財創造教育の資料を参照ください。
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tizaikyoku/pdfs/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、2023年度からプログラミング教室を開催しています。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

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、小学生・中学生・高校生がSDGsを学ぶプロジェクト「EduTown SDGs アライアンス」（運営：未来教育株式会社、東京書籍株式会社）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。



2024年度は、当社の動画を活用したワーク（課題に対し児童が調べ発表する授業中のアクティビティ）を追加しました。半導体というテーマを身の回りにある技術と組み合わせて学べるようにしました。

[EduTown SDGs 当社ページ](#)

[EduTown あしたね当社ページ](#)

アメリカ：インターンフェアを開催

サンノゼオフィスでは、毎年恒例のインターンフェアを開催しました。イベント会場では、インターンが自作成した発表内容のポスターの前に立ち、それを参加者が自由に見て回り、興味を持った内容を直接インターンへ聞ける形式となっていました。インターンにとっても自身の成果を披露するだけでなく、インターン以外の従業員とも交流する機会を持つことにより、コミュニティの幅を広げるきっかけとなりました。



シンガポール：学生向けの Semiconductor Awareness Day に参加

当社はシンガポール半導体産業協会（SSIA）を支援し、シンガポール・ポリテクニクで毎年開催される Semiconductor Awareness Day に参加しました。このイベントは工学系学生が約1,000人以上も参加する大型イベントで、日々進化する半導体業界について学生たちが重要な洞察を得ることが目的とされています。

当社は Test Engineering Centre（TEC）と共同し、ラーニング・ジャーニーという実際のテストを使用する40分間のデモツアーを行いました。テストセルの自動化の概念と半導体テストが製造バリューチェーンにおいて果たす役割とその重要性を紹介し、学生が半導体テストの仕組みを目の当たりにする貴重な機会となりました。今後も当社の取り組みが、業界の若い才能育成に大きく貢献できるよう活動していきます。



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

アメリカ：サンフランシスコの非営利団体へ使用済みコンピュータ機器を寄付

カリフォルニア州ベイエリアの企業を対象に開催した使用済みコンピュータ機器の回収イベントに参加しました。サンノゼオフィスは、121 台の使用済みノートパソコンを寄付し、当日の寄付総数の約 4 分の 1 を占めました。寄付された機器は非営利団体により整備され、デジタル格差のある家庭や学校に提供されました。この寄付により、約 2,227kg の CO₂ 排出が削減され、環境保護にも貢献しました。



寄付をした様子

アメリカ：住宅改修ボランティア

サンノゼオフィスでは従業員が歴史的建物「パレセン・アパートメント」の改修作業のボランティアに参加しました。この建物は取り壊しの危機にありましたが、市と保存団体の協力により移設・保存され、手頃な価格の住宅として再生される予定です。従業員は屋根や窓の塗装準備などの作業に取り組みました。この活動により住宅価格の高騰に苦しむサンノゼの家庭を支援しました。