



Sustainability

Introduction

- 49 CSROメッセージ
- 51 サステナビリティの取り組み強化
- 53 サステナビリティ行動計画2024-2026
- 56 マテリアリティ評価

Planet

- 57 サステナビリティ行動計画2024-2026 地球環境 2024年度 進捗状況
- 58 GHG排出量削減
- 60 主要イニシアチブへの参画
- 61 生物多様性

People

- 62 サステナビリティ行動計画2024-2026 社会 2024年度 進捗状況
- 63 人権の尊重
- 64 サプライチェーン上の人権尊重
- 65 企業文化の醸成がすべての源泉
- 67 イノベーション人財の育成
- 68 労働安全衛生
- 69 コミュニティ活動

CSROメッセージ



三橋 靖夫

経営執行役員

Chief Stakeholder Relations Officer (CSRO)

サステナビリティの課題は、気候変動や人権、サプライチェーンなど多岐にわたります。これらは互いに連動する歯車のようなものであり、どれかが止まれば、全体の機能が損なわれてしまいます。アドバンテストは、サステナビリティの歯車が確実に回り続けるよう、取り組みを進めてまいります。

テナビリティ推進の根幹にあるべき姿勢だと考えています。

つながりで動かす、サステナビリティの歯車

半導体は、技術進化のスピードが非常に速く、地政学的な制約も多いことから、極めてセンシティブなビジネス領域であると考えています。こうした厳しい事業環境下においても、私たちの顧客である半導体企業は、常に新たなイノベーションを追求し、技術の力で社会をより良くしようと尽力しています。アドバンテストは、創業以来、計測事業を核とした事業を展開してきました。その中で私たちは、世の中に確かなものを届け、「安全・安心・心地よい」社会に貢献するという信念のもと、半導体サプライチェーンにおける品質と信頼性の担保という重要な責務を果たしてきました。先進半導体に対応する高度な

共感から始まるサステナビリティの実践

近年、自然災害の激甚化や頻発化などを通じて、気候変動の影響を身近に感じる機会が増えています。自然環境の変化がこれほどまでに急激であることに、私は強い危機感を抱いています。私たちの生活は確かに便利になりましたが、それが本当に持続的な発展につながっているのか、改めて問い直す時が来ていると感じています。

世界的にも、サステナビリティに関する世界的な取り組みの

中で、関連する法令や規制の整備も進んできました。こうした流れは歓迎すべきものですが、私たちが持続可能な環境や社会の実現に向けて真に貢献し、また、サステナブルな企業であり続けるためには、「規制があるからやる」という受動的な姿勢では不十分です。私たち自身が「そうあるべきだ」と心から共感し、自発的にサステナビリティに取り組むことが何より重要だと考えています。その共感の輪を社内外に広げ、関係者の意識と行動を前向きに引き出しながら、社会をより良くするための新たな挑戦に取り組むことが、私たちアドバンテストのサス

CSROメッセージ

計測ソリューションの提供や、効率的な量産への貢献を通じて、私たちは社会の持続的な発展に寄与していきたいと考えています。

サステナビリティの課題は、気候変動や人権、サプライチェーンなど多岐にわたります。これらは互いに連動する歯車のようなものであり、どれか一つが止まれば、全体の機能が損なわれてしまいます。アドバンテストは、半導体サプライチェーンの中で顧客やサプライヤーと密接に関わりながら、こうした課題に全方位で取り組んでいます。気候変動への対応はもちろんのこと、人権に関する責任についても、サプライヤーを含めた連携のもとで果たしていく必要があります。人事部門や調達部門と連携しながら、サステナビリティの歯車が確実に回り続けるよう、取り組みを進めてまいります。

積み重ねた歩み、そしてこれからの挑戦

当社はこれまで、環境意識の高まりや企業の社会的責任（CSR）への関心の高まりを背景に、現在のサステナビリティ活動につながる取り組みを長年にわたり積み重ねてきました。近年ではサステナビリティに関する世界的な取り組みにおいて、企業に求められる対応も一層高度化・複雑化していますが、当社はそうした変化に対しても、実直に取り組みを重ねてきました。これらの取り組みを支えてきたのは、社内の各部門で多様な経験を積んできた従業員一人ひとりです。彼ら・彼女らは、必ずしもサステナビリティの専門的なバックグラウンドを持っているわけではないものの、真摯な姿勢でサステナビリティに向き合い、地道に、そして着実に取り組みを進めてきました。その結果として、外部のステークホルダーの皆さまからも、当社のサステナビリティ活動に対して高い評価をいただけるようになったことは、大きな励みとなっています。

一方で、今後に向けた課題も明確になってきています。例

えば、環境問題に関しては、さまざまな取り組みを進めているものの、半導体業界全体の成長が著しい中で、温室効果ガス排出量の総量を削減することは容易ではありません。また、気候変動への対応に加え、人権に関する取り組みについても、サプライヤーを含めた責任を果たしていく必要があります。

今後もアドバンテストの誠実な企業文化のもとで、私たちは一つひとつの課題に真摯に向き合い、持続可能な社会の実現に向けて、取り組みを深化させていきます。

技術で築く持続可能な未来

私たちは今、改めて「自分たちが何をしているのか、何をしなければいけないのか」を見つめ直すべき時に来ていると感じています。

2030年には、AIデータセンターによる電力消費が1ペタワットアワーに迫ると予測されています。これは、今日の日本全体の電力消費量を上回る、極めて膨大なエネルギーです。一部試算では、シリコンフォトニクスが導入されれば、この消費電力を約10%削減できると見込まれていますが、その実現には、私たちが新たな技術の正確な動作を保証できる計測システムを提供できるかどうか、極めて重要な鍵となると考えています。

さらに視点を未来に向ければ、2050年には人口増加に伴う資源不足やエネルギー問題の深刻化が予測されています。そうした社会において持続的な発展を実現するには、効率的な社会インフラを支える技術の進化が不可欠です。私たちは、技術に軸足を置きながら、社会の持続可能性を支える存在であり続けたいと考えています。

気候変動が進行し、もはや待ったなしの状況にある今、製品の省電力化や効率化といった環境面での取り組みをさらに推し進めるとともに、サプライチェーン全体における人権尊重、労

働環境の改善、公正な取引の確保といった社会課題への対応も、当社が責任を持って取り組むべき喫緊の課題であると認識しています。これらを着実に実行し、継続的に改善していくためには、透明性の高いガバナンス体制のもとで、リスクを適切に管理し、ステークホルダーへの説明責任を果たしていくことが不可欠です。当社は、責任ある企業として、これらの取り組みを着実に前進させていきます。

そして、技術が極めて速いスピードで発展し続ける今、私たちに求められているもう一つの重要な責任は、革新的な技術を社会に確実に実装するためのテストソリューションを提供し続けることです。それこそが、アドバンテストの果たすべき本質的な役割だと考えています。

アドバンテストはこれからも、技術と誠実さをもって、持続可能な未来の実現に貢献してまいります。

サステナビリティの取り組み強化

アドバンテストは、企業理念体系「The Advantest Way」と中長期経営方針「グランドデザイン」に沿った経営を推進しています。「サステナビリティとは、将来のニーズを満たす能力を損なうことなく、現在のニーズを満たすこと」と捉え、当社グループの社会的貢献拡大とステークホルダーへの提供価値のさらなる創造を図るという観点のもと、「The Advantest Way」の構成要素として「サステナビリティ基本方針」を策定し、これを基盤にサステナブル経営の推進に努めています。

■ 当社のサステナビリティ課題に対する考え方

アドバンテストは、「先端技術を先端で支える」を経営理念としています。すなわち、世界中の顧客にご満足いただける製品やサービスを提供するために、たえず自己研鑽に励み、先端のエレクトロニクス技術の開発を当社グループの測定技術で支えることによって社会の発展に一貫して貢献してきました。

そして、現在の当社グループにおけるほぼすべての事業は半導体と関連するものとなっていますが、各産業の今後の発展や、よりサステナブルな未来社会の実現には、半導体は必要不可欠な存在となっています。よって当社グループが経営理念に基づく事業活動を展開し、より性能に優れた半導体の実現と普及に貢献していくことは、今後とも人々の「安全・安心・心地よい」社会への貢献と自社の成長実現の双方に直接的に資する行為であり続けると考えます。

この考えに基づき、当社グループは、中長期経営方針「グランドデザイン」にて、「半導体バリューチェーンで最も信頼され、最も価値あるテスト・ソリューション・カンパニーへ」をビジョン・ステートメントとしています。このビジョンを体現する企業であるべく、当社グループは、顧客課題の解決を軸としながら、サステナブルな社会実現につながる各種取り組みを今後一体的に推進します。そして同時に、当社グループを取り巻く各ステークホルダーの期待や要請を事業活動に適切に反映していくことで、当社グループの存在意義や提供価値を経済的にも社会的にもバランス良く、かつ多面的に拡大するこ

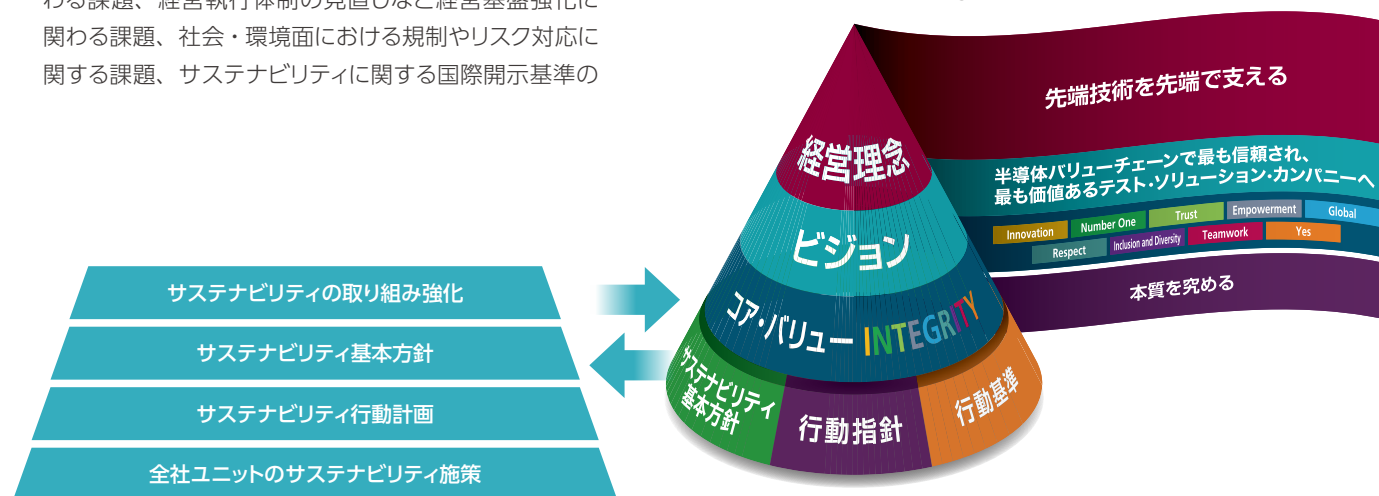
とを目指します。

当社グループは、サステナビリティ課題への対応を中期経営計画における戦略の一つと位置付けています。サステナビリティに関する中長期的なリスク分析や課題について、マテリアリティ評価を実施し、経営会議において審議しています。また、個々の目標やありたい姿を中期的な行動計画として設定することで事業成長戦略と社会課題解決に向けた取り組みを一体的に推進しています。

具体的には、顧客価値向上など事業上の価値創造に関わる課題、人的資本高度化など事業基盤の強化に関わる課題、経営執行体制の見直しなど経営基盤強化に関わる課題、社会・環境面における規制やリスク対応に関する課題、サステナビリティに関する国際開示基準の

動向などを踏まえ、ステークホルダーと自社の双方の観点から今後重要と認識した課題を抽出し、これを中期経営計画の下位計画となる「サステナビリティ行動計画」として整理しています。さらに「サステナビリティ行動計画」において個々の課題ごとに設定した目標の達成に向け、活動を戦略的に推進しています。当社グループにおける重要性の変化に応じ、「サステナビリティ行動計画」における活動項目および目標は定期的に見直されます。

● The Advantest Way



■ サステナビリティの取り組み強化

Ⅰ 半導体とサステナビリティ

アドバンテストは、半導体がサステナブルな社会を支えると考えています。

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

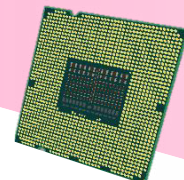
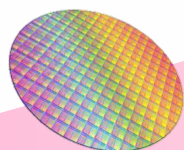
一方で、環境負荷低減への要求は半導体にも影響を与えています。半導体の小型化・高性能化と省エネルギー化が進むことで消費電力の伸びは抑制されています。また、パワー半導体の性能向上や普及も目覚ましいものがあります。より高性能な半導体を半導体メーカーが提供できるよう、アドバンテストはテストソリューションを提供する役割を担っており、それが世の中の省エネに直結する関係があります。世の中のデジタルトランスフォーメーション（DX）とグリーン・トランスフォーメーション（GX）の2軸によって導かれる半導体の進化

に対して、顧客が抱える課題（高度な品質・性能保証、最短期間での垂直量産立ち上げ）に応え続けることがアドバンテストの使命です。その使命の遂行にあたっては、すべての役員および従業員が「The Advantest Way」を理解し、あらゆるステークホルダーの尊重と持続可能な社会の実現を目指すとともに、当社の持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に努めます。

ADVANTEST®

テストソリューション
の提供

半導体メーカー



最終製品メーカー

顧客のイノベーションを
サポートより高性能な
半導体の開発・生産社会のあらゆる
場面に半導体が浸透「安全・安心・心地よい」
社会の実現に貢献

サステナビリティ行動計画2024-2026

ステークホルダーへの提供価値とインパクト創出のために

当社グループのサステナビリティに関する取り組みの全体像およびそれぞれの中期目標として、「サステナビリティ行動計画2024-2026」を策定しました。

サステナビリティ行動計画の策定にあたっては、中長期経営方針「ブランドデザイン」および第3期中期経営計画（MTP3）と連動した取り組みとなるよう、ステークホルダーごとに取り組むべき重点テーマ、目標、担当役員、KPI、目標値（2026年度）を定めました。ステークホルダーへの提供価値とインパクト創出のために、目標値（2026年度）の達成を目指します。

●サステナビリティ行動計画2024-2026

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当 CxO*1	KPI	目標値（2026年度）	進捗状況（2024年度）
株主・資本市場	中長期かつ持続的な企業価値向上	さらなる収益の拡大、収益性の向上、資本の効率的活用の追求	CFO	MTP3経営指標に準じる	MTP3経営指標に準じる	中計期間である3年間の平均として設定したすべての経営指標の目標数値を上回る結果
	情報開示の強化	財務情報、非財務情報の適時適切な開示	CFO	ESG評価機関等による評価	主要な評価機関による評価の維持・向上	主要な評価機関による評価水準を維持
従業員	多様性の尊重	ジェンダー・ダイバーシティの推進	CHO	女性管理職比率*2	11%	9.7%
			CHO	管理職候補（Level 6）における女性比率*3	16%	15.5%
	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	4.4%
			CHO	Gallup社サーベイのスコア*4	3.80	3.76
			CHO	The INTEGRITY Awardノミネーション件数/年*5	400件	465件
	人財への投資	健康経営、ウェルビーイング経営、ワークライフ・バランスの推進	CHO	日本：ホワイト500認定*6	日本：ホワイト500認定	認定取得
		Advantest Development Frameworkに基づく育成推進	CHO	教育・研修費用	8.0億円	6.8億円
顧客	卓越したソリューションの提供	顧客課題を解決する新製品や統合ソリューションの提供	CTO	マーケット・ポジション	注力市場における業界No.1の維持	維持
	顧客満足度向上と顧客との信頼関係強化	高付加価値かつ包括的なサポートを迅速かつ正確に提供	CCRO	マーケット・ポジション	注力市場における業界No.1の維持	維持
	気候変動対策・環境負荷軽減	製品の環境性能向上	CTO	ATイノベーション当たりのGHG排出量の削減率*7	86%削減 （FY2021-FY2023の平均値とFY2024-FY2026の平均値の比較）	84%削減
			CCRO	環境性能向上した製品を含むATE製品におけるMarket Share	58%以上	58%
			CSRO	製品ライフサイクルアセスメントの強化	管理範囲の拡大とデータ精緻化	取り組み開始

サステナビリティ行動計画2024-2026

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当 CxO*1	KPI	目標値(2026年度)	進捗状況(2024年度)
サプライヤー	サプライチェーンにおける人権の尊重、公正な取引	責任ある鉱物調達	CSCO	紛争鉱物調査に関する取引先からの回答の回収率	99%	99%
		サプライチェーンにおけるサステナビリティの浸透	CSCO	指定取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率*8	100%	100%
			CSCO	指定取引先の社数*8	50社 (指定取引先2023年度実績42社)*8	44社
	温室効果ガス排出削減(スコープ3)	サプライチェーンの脱炭素化	CSCO	主要取引先に占める再生可能エネルギー導入率*9	60%	52%
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	CSRO	戦略的パートナーシップの件数	2023年度時点の水準を維持	維持
			CCO	従業員が行った地域貢献活動の件数(業務内外問わず)	180件(2024年度～2026年度累計)	90件
地球環境	温室効果ガス排出削減(スコープ1+2)	スコープ1+2におけるGHG排出量削減	CSRO	GHG排出量削減率	65%減(2018年度比)	76%減
		再生可能エネルギーの導入	CSRO	再生可能エネルギー導入率	80%	87%
		主要製品の工期短縮を通じたエネルギー使用量削減	CSCO	生産プロセスの見直しによる生産工期削減率	20%減(2020年度比)	40%減
	サーキュラーエコノミーへの貢献	3Rの推進によるリサイクル率の向上 3R:Reduce/Reuse/Recycle	CSRO	廃棄物リサイクル率(日本・海外)	日本: 90%以上 海外: 73%以上	94% 67%
		全社の水使用量を2016年度の水準に維持する	CSRO	水資源使用量	288,000m³/年 以下	297,771m³/年
	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)	CSRO	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)	2,449名

	重点テーマ	目標	担当 CxO*1	KPI	目標値(2026年度)	進捗状況(2024年度)
ガバナンス	責任ある事業活動の徹底	国際/業界基準への対応	CSRO	ビジネス行動規範およびマネジメントシステム規格への準拠	認証取得済ISOの維持・更新、 RBA(Responsible Business Alliance) 監査合格	ISO認証取得済維持・更新 RBA監査合格
		GCEP(全従業員を対象としたe-learning)の実施	CCO	e-learningによる受講率	100%	96.4%
		公正かつ透明性の高い職場の実現	CCO	コンプライアンスサーベイ*10における『内部通報窓口の利便性が向上した』との回答率*11	50%以上	82.8%
		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	0.35
		サステナビリティに関する社内理解の醸成	CSRO	レイヤー別のサステナビリティ理解促進施策実施	施策の実施	実施
	コーポレートガバナンスの高度化	実効性強化に向けた取締役会機構・統治の高度化	COO	取締役会の実効性確保	実効性評価結果の開示の充実	実効性評価結果をCG報告書にて開示
			COO	経営戦略、事業環境に即し必要となるスキルセットと多様性を充足する取締役会構成	取締役会における定期的な確認および必要に応じた見直し	取締役会にて確認
	リスクマネジメントの強化	内部統制の徹底	CCO	年2回のリスクレビューに基づくリスクの明確化と改善	年2回のリスクレビューの実施	年2回実施

*1 CxO一覧はP.34に記載しています。
*2 女性管理職比率および労働者の男女の賃金の差異は、2025年3月期有価証券報告書「第1 企業の概況 5. 従業員の状況」に記載しています。
*3 当社グループの資格制度はグローバル共通の10段階で、Level 6は一般社員層の最上位の資格です。
*4 グループ全体でのサーベイは3年に1回実施しています。
*5 INTEGRITYを体現している従業員を他の従業員の推薦により称える表彰制度です。
*6 ホワイト500が日本における認定制度であるため当社および国内子会社が認定の対象となっています。
*7 ATイノベーション当たりのGHG排出量とは、スコープ3 カテゴリー11のGHG排出量をATイノベーション(アドバンテストのシェアに基づくトランジスタ数、各年の売上8割を占めるシステムにおけるピン数、周波数、DPS電流、システム台数)で割った値となります。
*8 取引金額ベースで上位85%を占めるTier1サプライヤーおよびそれらの主要サプライヤーであるTier2サプライヤーに対してデュー・ディリジェンスを実施します。これらのサプライヤーを指定取引先として定めています。
*9 取引金額ベースで上位85%を占めるTier1サプライヤーを主要取引先と定めています。
*10 グループ全体でのコンプライアンスサーベイは3年に1回実施しています。
*11 全従業員が内部通報窓口の利用を希望するものではないことを踏まえ、内部通報窓口の利便性向上について「知らない」とした回答を除き算出しております。

サステナビリティ行動計画2024-2026

サステナビリティマネジメント

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

また、サステナビリティに関する取り組みをグループ全体で機動的に推進していくために、当社グループは、経営会議直結の組織である「サステナブル経営推進ワーキンググループ

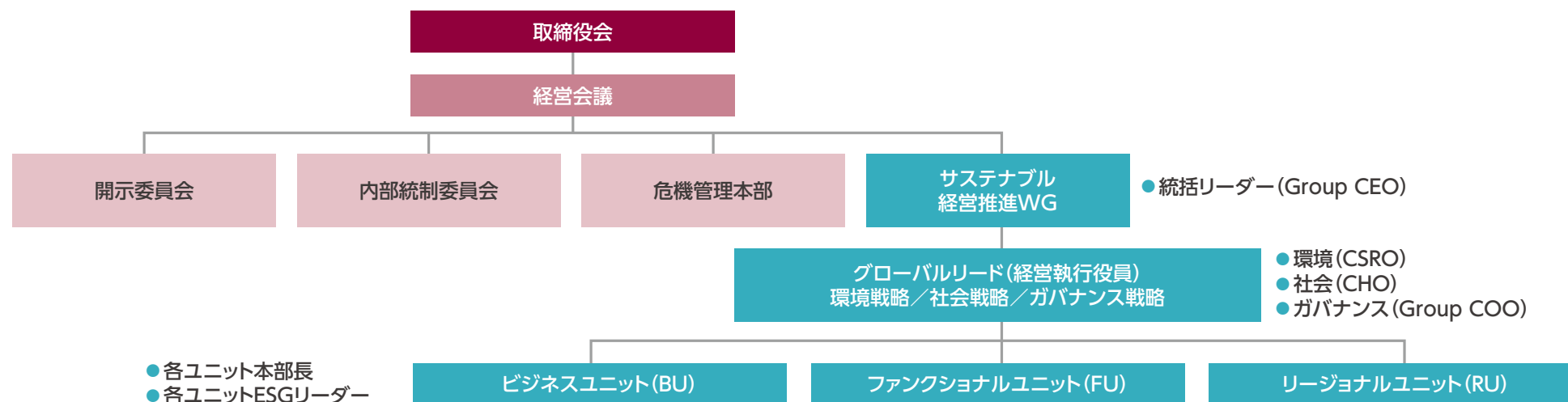
(SMWG)」を2020年度より設置しています。この組織は、すべてのビジネスユニット、ファンクショナルユニット、リージョナルユニットのリーダーで構成される全社委員会であり、その統括リーダーはGroup CEOが務めています。この委員会において、各ユニットにおけるESG課題の重要性分析等をもとに、全社横断的に対処すべきサステナビリティ課題についてのアップデートや議論を定期的に行うことで、サステナブル経営のさらなる推進と深化を図っています。

当社グループにおけるサステナビリティに関する取り組みは、案件の重要性に応じて個別に取締役会への報告や監督を受けるなど、取締役会の関与のもとで推進されています。サステナ

ビリティ基準委員会（SSBJ）によるサステナビリティ開示基準を参照し、当社グループ全体を対象に実施したマテリアリティ評価においても、その内容に対し、経営会議で審議の上、取締役会に報告されました。

これに加え、役員報酬制度として、当社グループの経営理念およびビジョンのもと、企業価値向上に資する制度とすることを目指し、2024年6月に報酬制度を一部変更し、業績連動型株式報酬の副指標の一つとしてサステナビリティ評価を採用しています。

サステナビリティ推進体制



マテリアリティ評価

マテリアリティ(重要課題)の特定

当社グループは、サステナビリティ基準委員会（SSBJ）の発行したサステナビリティ開示基準を参考に、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況等に重要な影響を与え、投資家の判断に影響を与える合理的な可能性があるサステナビリティ関連リスクおよび機会の識別を行いました。当社グループは、マテリアリティ評価を実施する上で、気候変動に係る検討において一部シナリオ分析を行っております。

マテリアリティ評価を実施するにあたり、当社グループのバリューチェーンを整理した上で、SASB(サステナビリティ会計基準審議会)スタンダードや欧州連合（EU）の企業サステナビリティ報告指令（CSRD）に定められる「欧州サステナビリティ報告基準」（ESRS）、当社グループと同じ産業において事業を営む企業による開示情報等を参照し、当社グループにとって重要である可能性のあるサステナビリティ関連リスクおよび機会を識別しました。識別したサステナビリティ関連リスクおよび機会をもとに、社外ステークホルダーとのコミュニケーションや関連するCxOおよび部署との協議を通じて各リスクおよび機会の重要性を判定しました。サステナビリティ関連リスクおよび機会の重要性は、発生可能性および発生した場合の財務的影響を踏まえ評価しております。マテリアリティ評価のプロセスおよび重要であると判定したサステナビリティ関連リスクおよび機会については、経営会議において審議の上、取締役会に報告を行っています。マテリアリティ評価は毎年度実施し、具体的な目標をサステナビリティ行動計画に反映していく予定です。

マテリアリティ評価の結果、当社グループとして優先的に取り組むべき項目を右記のように特定しています。

●サステナビリティ関連のリスクと機会

項目	リスク	機会
気候変動	移行リスク ・気候変動関連規制への対応や再生可能エネルギー導入拡大に伴う事業コスト増加 ・当社製品のエネルギー効率が顧客要求水準を満たさないことによる販売への影響 物理的リスク ・気候変動に起因する災害による物流インフラや生産への影響、甚大な損失の発生、事業機会の喪失	・環境性能に優れた製品開発による顧客からの信頼性向上を通じた、競争優位性維持と事業成長 ・主要製品の工期短縮、物流最適化、サプライチェーンのローカライゼーションを通じたエネルギー使用量削減による事業コスト削減および環境負荷軽減
汚染	・汚染や対策規制要件を満たすための対応費用や、未処理水等の水域への流出や有害物質等の土壌への流出が発生した場合の対応費用の発生	—
サーキュラーエコノミー	—	・製品の再利用戦略による、サステナビリティに係る新たなビジネスモデルの創出、ブランドイメージの向上や環境意識の高い顧客の開拓
自社の従業員	・会社の魅力低減による人材流出、採用難、それに伴う労働生産性・技術優位性の低下 ・労働安全衛生管理の不備・怠慢に起因する労働災害・事故による、従業員の安全および事業継続への影響 ・コンプライアンス違反や人権侵害が発生した場合の事業への影響および信用の低下 ・ジェンダーエクイティ推進の不足に起因する従業員エンゲージメントやモチベーションへの悪影響、また、これに伴う効率的な事業運営の阻害	・充実した育成制度やワークライフ・バランスによる採用機会の拡大および継続的なトレーニング・研修を通じたさらなる競争力の強化 ・多様な人材の活用によるイノベーションや成果、課題解決力の向上 ・ポジティブな職場環境の促進および労使間のオープンなコミュニケーションを通じた従業員のコミットメントとパフォーマンスの向上
バリューチェーン内の労働者	・児童労働、劣悪な労働環境、紛争鉱物の使用等、サプライチェーンにおける人権侵害に関わる事象に伴う事業への影響および信用の低下	—

Planet サステナビリティ行動計画2024-2026 地球環境 2024年度 進捗状況

当社では、第3期中期経営計画(MTP3)に沿って策定された「サステナビリティ行動計画(2024-2026)」に沿い、地球環境に関する取り組みを進めています。

サステナビリティ行動計画2024-2026 ステークホルダー「地球環境」活動の振り返り

気候変動対策や脱炭素社会実現への貢献など、当社が進めている環境関連の取り組みにおける2024年度の進捗は次のとおりです。

重点テーマ「温室効果ガス排出削減」(スコープ1+2)に関する取り組みについては、「スコープ1+2におけるGHG排出量削減」、「再生可能エネルギーの導入」、「主要製品の工期短縮を通じたエネルギー使用量削減」のすべての目標において、2026年度の目標値を2024年度に前倒して達成しました。さらなる社会的貢献に向け、目標値の再設定を今後検討していきます。

重点テーマ「サーキュラーエコノミーへの貢献」に関する取り組みについては、次のとおりです。「3Rの推進によるリサイクル率の向上 (3R:Reduce/Reuse/Recycle)」において、国内での廃棄物

リサイクル率は2026年度目標を達成しました。一方、海外の廃棄物リサイクル率改善は停滞しました。海外におけるリサイクル率目標の達成にはアメリカ拠点の水準底上げが課題と分析しており、現地の状況の精査を進めながら改善に努めます。

また「全社の水使用量を2016年度の水準に維持する」では、2024年度の水使用量が前年度比増となりました。増加理由は、過去買収を行った企業の拠点別水使用量を新たに集計対象に追加したことによるものです。従業員一人ひとりの節水努力をはじめとした取り組みを進め、水資源の有効利用に努めていきます。

重点テーマ「生物多様性や自然資本の保全」に関連する取り組みについては、2026年度の目標値を2024年度に前倒しで達成しました。温室効果ガス排出削減(スコープ1+2)と同様、本テーマについても目標値の再設定を今後検討していきます。

●サステナビリティ行動計画2024-2026 地球環境 重点テーマ一覧

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当CxO ^{*1}	KPI	目標値(2026年度)	進捗状況(2024年度)
地球環境	温室効果ガス排出削減 (スコープ1+2)	スコープ1+2におけるGHG排出量削減	CSRO	GHG排出量削減率	65%減(2018年度比)	76%減
		再生可能エネルギーの導入	CSRO	再生可能エネルギー導入率	80%	87%
		主要製品の工期短縮を通じたエネルギー使用量削減	CSCO	生産プロセスの見直しによる生産工期削減率	20%減(2020年度比)	40%減
	サーキュラーエコノミー への貢献	3Rの推進によるリサイクル率の向上 3R:Reduce/Reuse/Recycle	CSRO	廃棄物リサイクル率(日本・海外)	日本: 90%以上 海外: 73%以上	94% 67%
		全社の水使用量を2016年度の水準に維持する		水資源使用量	288,000m ³ /年 以下	297,771m ³ /年
	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(ビोटープでの絶滅危惧種の保護、植林、ビーチクリーン等)	CSRO	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)	2,449名

^{*1} CxO一覧はP.34に記載しています。

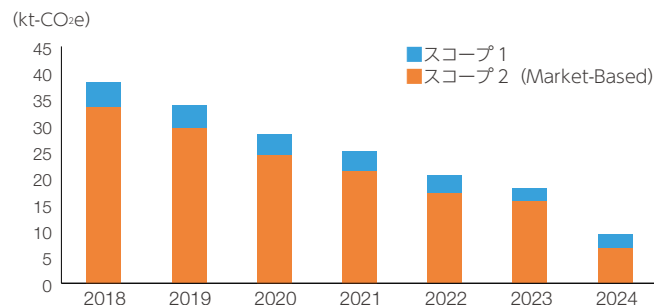
Planet GHG排出量削減

GHG排出量の推移と課題

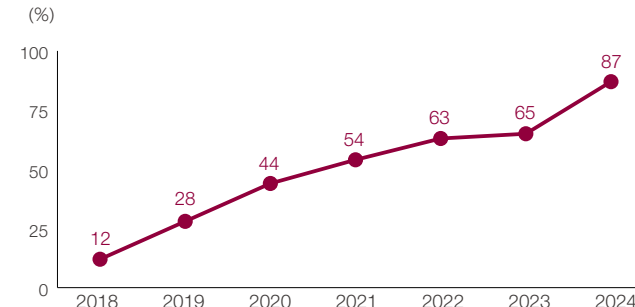
<スコープ1+2>

スコープ1+2については、再生可能エネルギーの導入などを通じ、順調に排出量削減を進めてきました。特に国内拠点における再生可能エネルギー導入率がほぼ100%に達成し、スコープ2排出量の大幅な削減を実現しました。また、2024年度から韓国拠点において再生可能エネルギー導入を開始しました。今後、排出量削減を進めるために、海外拠点における再生可能エネルギーの導入がさらに必要となりますが、韓国、台湾、シンガポール等、再生可能エネルギーの供給自体が少なく、購入困難な国・地域における再生可能エネルギーの調達が課題となります。当社が加盟しているRE100を通じ、各国政府への再生可能エネルギーの供給増加の働きかけに期待しつつ、各国の再生可能エネルギーの状況調査を継続し、再生可能エネルギー導入推進の糸口を探ります。

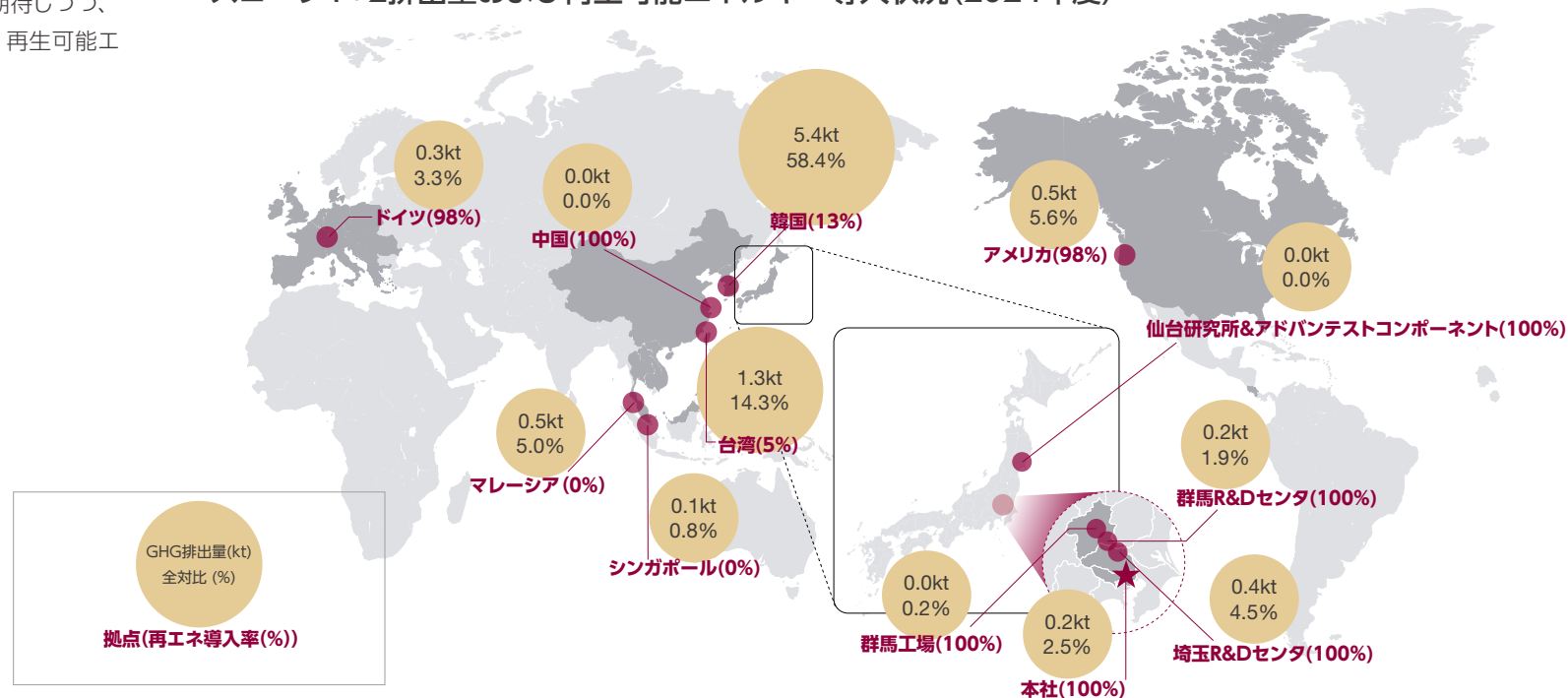
●スコープ1+2排出量



●再生可能エネルギー導入率



●アドバンテストグループ スコープ1+2排出量および再生可能エネルギー導入状況(2024年度)



Planet GHG排出量削減

<スコープ3>

スコープ3については売上高に比例し、年々増加傾向にあります。スコープ3の内訳で大部分を占めるのはカテゴリ1（購入した製品・サービス）とカテゴリ11（販売した製品の使用）となります。

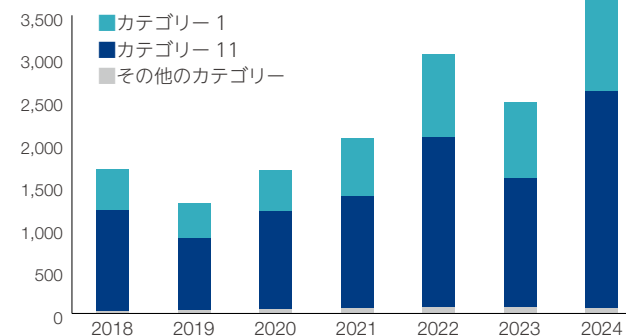
カテゴリ1では、サプライヤーからの購入金額とカテゴリ1が比例して増加する排出量の算出方式からの脱却が課題です。サプライヤーのスコープ1,2,3の値がカテゴリ1に反映される計算方法を確認し、サプライヤーのスコープ1,2,3の削減の協

力を求めることで、GHG排出量の削減を推進します。

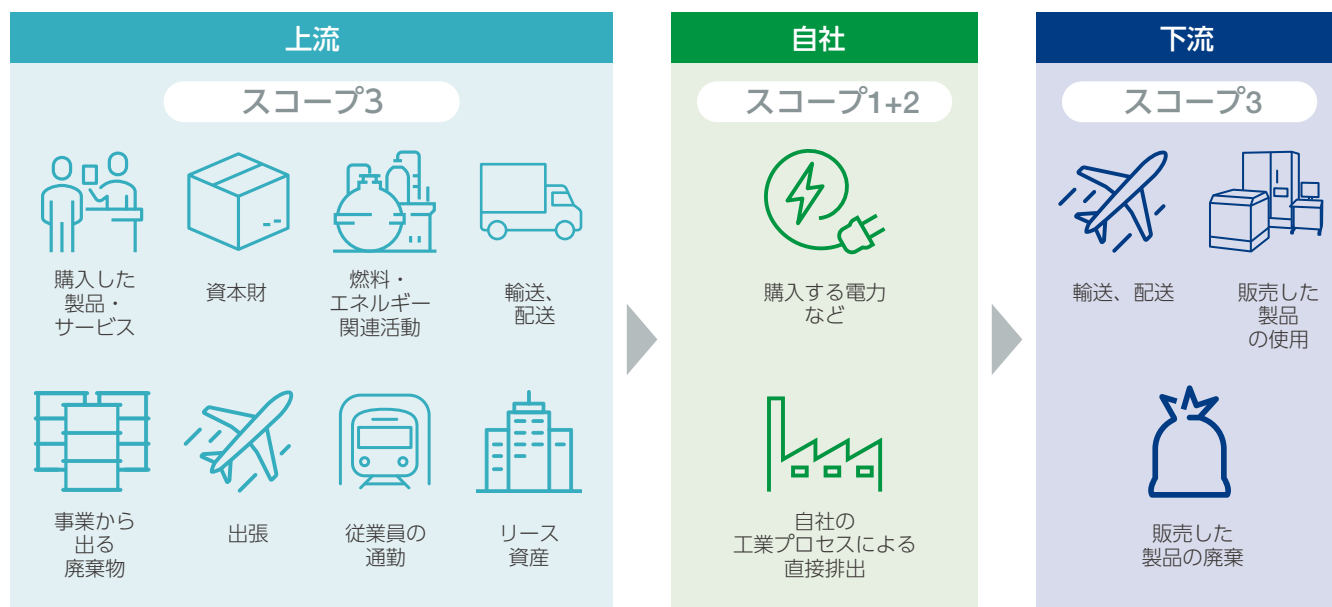
カテゴリ11では、顧客への販売台数とカテゴリ11が比例して増加する排出量の算出方式からの脱却が課題です。顧客の再生可能エネルギーの値がカテゴリ11に反映される計算方法を確認し、顧客の再生可能エネルギー導入率の増加の協力を求めることで、GHG排出量の削減を推進します。

●スコープ3排出量

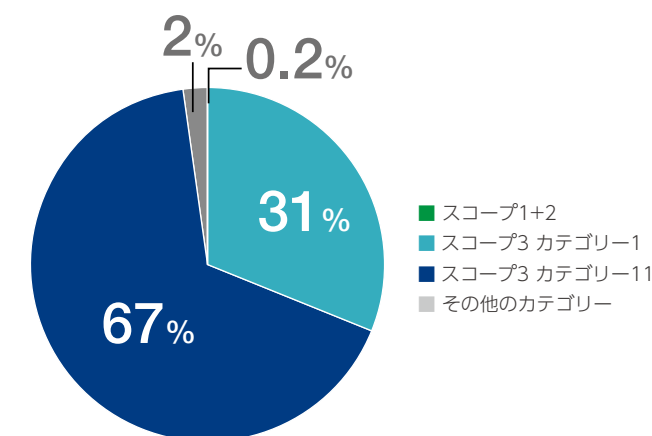
(kt-CO₂e)



●サプライチェーン全体における排出



アドバンテストGHG排出量割合
(2024年度実績)



Planet 主要イニシアチブへの参画

アドバンテストグループでは、国際社会の要請や半導体業界の役割や期待を踏まえて、気候変動に関する国際的なイニシアチブに参加し、国内外のステークホルダーと共にサステナブルな社会の実現に向けて活動しています。

●気候変動に関する主要イニシアチブへの参画



Semiconductor
Climate Consortium
Founding Member



Planet 生物多様性

生物多様性への取り組み

アドバンテストでは、第3期中期経営計画（MTP3）にて掲げているとおり、持続可能な地球環境への貢献意識を軸とし生物多様性への取り組みを展開しています。豊かで健全な社会を支えるために生物多様性が重要であることを認識し、「アドバンテストグループ生物多様性行動指針」に基づいて、現在の生活水準を維持しつつ、未来の世代が同等またはそれ以上の生活水準を享受できるよう推進しています。特に、群馬R&Dセンタにあるビオトープを通じて、地域住民とのコミュニケーションを図りながら地球環境の大切さを学び、持続可能な地球環境への貢献意識をさらに強化するよう努めています。



アドバンテストグループ生物多様性行動指針



ビオトープに生息し地域のシンボルにもなっているフクロウ



水質や湿地環境の良さを示す指標種のチョウトンボ

群馬ビオトープフォーラムを通じた地域との自然の共創

当社は2017年より群馬大学が主導する「群馬ビオトープフォーラム」に継続的に参加しています。本フォーラムは、群馬県内の企業や団体が連携し、生物多様性保全に関する情報共有や意見交換を行う場として機能しています。2024年度は10月28日に開催され、群馬大学をはじめとする約20名の参加者が集いました。当社からはビオトープにおける動植物のモニタリング調査、落ち葉や枯れ枝の活用、自社農園の取り組み、障がい者雇用との連携など、自然環境と社会的価値の両立を目指した活動について報告しました。今後も地域との協働を通じて、生態系の保全とその持続可能な活用に取り組んでいきます。

群馬大学とのビオトープモニタリング調査

当社は群馬R&Dセンタ敷地内に、国内企業最大級となる約17,000㎡のビオトープを設けています。2001年の創設以来、池や沼地、小川などを中心に周辺の自然環境とのつながりを意識した空間づくりに取り組み、昆虫や小鳥など多様な生きものが集まる生態系の形成に寄与するとともに、群馬大学との共同研究として毎年モニタリング調査を実施しています。学術的知見に基づいた絶滅危惧種の保護や育成、ビオトープにおける炭素固定速度の算定を行うことで、地域の安定した自生環境の実現だけでなく気候変動対応にも重要な役割を果たしています。



2026年で25周年を迎える国内企業最大級のビオトープ



総ビオトープ面積

17,000㎡



ビオトープ内で確認された**在来植物種**

119種



ビオトープ内で確認された**外来植物種**

40種



CO₂吸収量(推定)

年間**2.46**トン *1年あたり

People サステナビリティ行動計画2024-2026 社会 2024年度 進捗状況

当社では、「サステナビリティ行動計画2024-2026」において個々の課題ごとに設定した目標の達成に向け、活動を戦略的に推進しています。社会の面では従業員、顧客及びサプライヤーに対する提供価値として5つの重点テーマと11のKPIを掲げて活動しています。ここでは、2024年度の主な成果と今後の課題について振り返ります。

今後、当社グループにとってのマテリアリティ評価に基づき、行動計画の内容も随時更新されます。

サステナビリティ行動計画2024-2026 社会2024年度振り返り

ジェンダー・ダイバーシティの推進に向けた取り組みは継続して注力しており、女性管理職比率は9.7%、管理職候補における女性比率も一般社員層の最上位の資格Level 6の女性比率は15.5%まで達成しています。

顧客満足度では、TechInsights社が実施する顧客満足度調査で6年連続第1位を獲得することができました。

魅力ある企業文化の醸成、浸透は着実に進捗しており、2024年度実施のGallup社サーベイのスコアは3.76でした。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あるThe INTEGRITY Awardノミネーションの件数も年間465件を達成しています。

人財育成の取り組みについては、Advantest Development Frameworkに従い、さまざまな育成施策を推進しました。健康経営では「ホワイト500」に5年連続で認定されました。

責任ある鉱物調達に向けた紛争鉱物調査に関する取引先からの回答の回収率は99%、指定取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率は100%を達成しています。

●サステナビリティ行動計画2024-2026 社会 重点テーマ一覧

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員*1	KPIs	目標値(2026年度)	進捗状況(2024年度)
従業員	多様性の尊重	ジェンダー・ダイバーシティの推進	CHO	女性管理職比率*2	11%	9.7%
			CHO	管理職候補(Level 6)における女性比率*3	16%	15.5%
	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	4.4%
			CHO	Gallup社サーベイのスコア*4	3.80	3.76
			CHO	The INTEGRITY Awardノミネーション件数/年*5	400件	465件
	人財への投資	健康経営、ウェルビーイング経営、ワークライフ・バランスの推進	CHO	日本:ホワイト500認定*6	日本:ホワイト500認定	認定取得
		Advantest Development Frameworkに基づく育成推進	CHO	教育・研修費用	8.0億円	6.8億円
顧客	顧客満足度向上と顧客との信頼関係強化	高付加価値かつ包括的なサポートを迅速かつ正確に提供	CCRO	マーケット・ポジション	注力市場における業界No.1の維持	維持
サプライヤー	サプライチェーンにおける人権の尊重、公正な取引	責任ある鉱物調達	CSCO	紛争鉱物調査に関する取引先からの回答の回収率	99%	99%
		サプライチェーンにおけるサステナビリティの浸透	CSCO	指定取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率*7	100%	100%
			CSCO	指定取引先の社数*7	50社(指定取引先2023年度実績42社)*7	44社

*1 CxO一覧はP.34に記載しています。

*2 女性管理職比率および労働者の男女の賃金の差異は、2025年3月期有価証券報告書「第1 企業の概況 5. 従業員の状況」に記載しています。

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

*4 グループ全体でのサーベイは3年に1回実施しています。

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

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

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

People 人権の尊重

アドバンテストグループ人権方針

グローバルに事業を展開している当社では、世界の人々の人権が守られなければ、当社ビジネスの持続的な成長が見込めなくなることを認識しています。その考え方は、The Advantest Wayでも明文化され、国連グローバル・コンパクトの10原則、世界人権宣言およびビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)を含む、国際的に認められた人権に関する原則を支持し尊重するとともに、この行動基準を私たちの事業活動の基盤とすることを約束しています。

2024年4月の現Group CEO就任に伴い、国際的規範に基づいて、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、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。

また、人権に関しては国または地域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。

アドバンテストグループ人権方針

アドバンテストグループ人権に関する重点課題

当社が事業との関連性を踏まえ、重点的に取り組んでいる人権課題は以下の6つです。これらの重点課題において、私たちは人権に関するリスクを評価・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んでいます。

- (1) 差別の排除
- (2) 児童労働・強制労働の禁止
- (3) 労働基本権の尊重
- (4) 適切な賃金の支払いおよび労働時間の管理
- (5) 安全な職場環境の確保および健康管理
- (6) 差別的言動、暴力行為、ハラスメントの禁止

アドバンテストグループ人権に関する重点課題の詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

人権デュー・ディリジェンス 外部サステナビリティ評価機関を活用したアセスメント

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。グローバル共通の企業倫理ヘルプラインを設置し、職場だけでは解決が難しい人権についての問題や相談がある場合に、企業倫理相談室に報告・相談できる制度を設けています。匿名での報告・相談が可能な仕組みを取り入れており、また、主要な言語である16言語での報告を受け付けています。

また、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評価機関のアセスメントも受けています。2023年度からは、EcoVadis社が実施するセルフアセスメントに回答し、国際標準とのギャップ把握に努めました。同社のセルフアセスメントは、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4つのテーマで企業の持続可能性を包括的に評価しており、多くのグローバル企業が同評価をサプライヤー選定における重要な基準として参照しています。当社は、2023年度および2024年度において、上位35%の水準に相当する企業に与えられるブロンズメダルを獲得しましたが、今後ともさらに高い評価をいただけるよう、人権に関する取り組みを進めてまいります。

●人権に関する重点課題への対応

重要課題	従業員	サプライヤー	パートナー (地球社会)	顧客	アドバンテストの対応
1 差別	●	●	●	●	・ The Advantest Wayの社内浸透 ・ コアバリュー-INTEGRITYによる企業文化の醸成 ・ コンプライアンス調査
2 児童労働・強制労働	●	●	●	—	・ サプライヤーCSR調査 ・ RBA SAQ*およびVAP* ² 監査 ・ EcoVadisのセルフアセスメントを活用した是正措置
3 労働基本権	●	●	●	—	・ コンプライアンス教育 ・ RBA SAQおよびVAP監査 ・ EcoVadisのセルフアセスメントを活用した是正措置
4 適切な賃金・労働時間	●	●	—	—	・ RBA SAQおよびVAP監査 ・ EcoVadisのセルフアセスメントを活用した是正措置
5 安全な職場環境・健康管理	●	●	●	—	・ 労働安全衛生教育実施 ・ 委託先CSR調査 ・ RBA SAQおよびVAP監査 ・ EcoVadisのセルフアセスメントを活用した是正措置 ・ 健康診断 ・ ストレス調査および産業医面談
6 暴力・ハラスメント	●	●	—	—	・ コンプライアンス調査 ・ コンプライアンス教育 ・ コンプライアンス窓口の設置（救済措置）

*1…当社の事業活動による人権リスクを把握し、負の影響の防止・軽減していくためのしくみ

*1 Self-Assessment Questionnaire

*2 Validated Assessment Program

People サプライチェーン上の人権尊重

私たちは、「自社の従業員」および「バリューチェーン内の労働者」の人権を優先的に取り組むべき重要な項目であると認識しています。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。

サプライチェーン・デュー・ディリジェンス

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。

特に、半導体や製造装置の原材料には、紛争や環境侵害、人権侵害を引き起こす可能性のある鉱物があることを認識しています。半導体業界のサプライチェーンの上流から下流へと何階層にもわたって流通する紛争鉱物の連鎖を食い止める必要があるため、2013年から続けている3TG（タンタル、錫、タングステン、金）の調査だけでなく、2024年度は鉱物の対象をコバルト、マイカにも拡大しました。

● サプライヤー評価方法

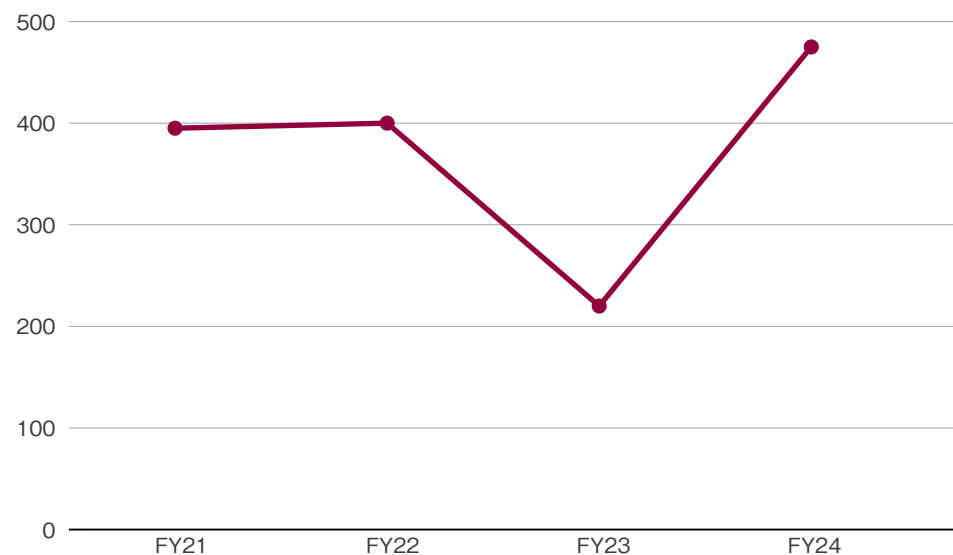
	対象	内容	評価&対応
サプライチェーン CSR調査 (サプライヤー全般)	アドバンテストグループ全体の取引額の85%を占める取引先	RBA行動規範をベースに、主に「人権・労働」「労働安全」「環境保全」「公正取引・倫理」「事業継続計画」「サプライチェーン・マネジメント」などの状況を確認するもの	スコア化、顕著なリスクの有無を確認、必要に応じて個別面談やセミナーを実施
サプライヤー・パフォーマンス・マネジメント評価 (戦略サプライヤー)	売上や調達リスクを踏まえて特定した戦略サプライヤー約25社	TQRDCEB(Technology, Quality, Responsiveness, Delivery, 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、翌年にに向けた活動計画を共に作成
紛争鉱物調査 (特定サプライヤー)	3TG、コバルト、マイカ	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

People 企業文化の醸成がすべての源泉

INTEGRITYが育む成長 — 個の力を組織の力へ

当社は、人的資本を、戦略課題の実現に不可欠なあらゆる資本の基盤と位置付けています。企業価値の持続的な向上を図るには、「個人の力」と「組織の力」の両輪で人的資本を強化していくことが重要です。そのため、充実した教育体系や研修制度を通じて個人の力を高めるとともに、その力を組織全体の力へと昇華させるために、従業員が働きやすく、エンゲージメントを高めながら活躍できる環境づくりを推進しています。こうした取り組みを支える土台となっているのが、当社のコア・バリューであるINTEGRITYです。INTEGRITYは、グローバルに展開する当社の従業員が、国や文化、職種を超えて共有する価値観であり、日々の行動の指針となるものです。私たちは、INTEGRITYを中心とした企業文化を育むことで、個人と組織の成長を相互に高め合い、持続的な企業価値の創出へとつなげています。

● The INTEGRITY Award ノミネーション件数



成長を支えるコア・バリュー「INTEGRITY」の深化

アドバンテストグループの規模がグローバルに拡大する中で、私たちの事業活動は、企業文化が源泉となるとの考えから、当社は2019年にコア・バリュー「INTEGRITY」を定め、INTEGRITYを基盤にしたさまざまな取り組みを積み重ねてきました。2020年以降取り組んでいるINTEGRITYワークショップやLeading with INTEGRITYも、新たに入社した従業員に対し、継続して実施しています。INTEGRITY活動は、Group CEOをトップとして数名の執行役員などで構成されたCulture Councilと、全世界で44名（2025年5月時点）のINTEGRITYアンバサダー（IA）の活動により、各拠点や部門の状況に応じたアクションプランへと具体化されています。こうしたアクションプランを通じて、INTEGRITY活動は、国や文化の垣根を越えて年々広がりを見せており、さまざまな活動や取り組みが展開されています。特に2024年度からは、よりINTEGRITYを身近なものにする動きが活発となり、活動の内容も一層ダイナミックに進化しています。

お互いを認め合うINTEGRITY文化の発展

2021年には、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「The INTEGRITY Award」を創設しました。The INTEGRITY Awardへのノミネーション件数は年々増加し、2024年には過去最高の465件に達しました。The INTEGRITY Awardによりお互いを認め合う文化が醸成され、各国や拠点ごとに独自のAwardが設定される動きもあります。INTEGRITY文化は単なる理念にとどまらず、日常の対話や行動に根ざした実践的な価値観として、世界中の職場に浸透しつつあります。



詳細は、サステナビリティホームページを参照ください。

People 企業文化の醸成がすべての源泉

● INTEGRITY文化醸成に向けた主な取り組み



韓国の受賞の様子



Ethnic Dayの様子

- The Advantest Wayの刷新
- コア・バリュー「INTEGRITY」の制定
- 中国にてコーヒートークを初開催

2019

- 管理職向け「Leading with INTEGRITY Workshop」を開始
- The INTEGRITY Award*を創設

2021

- ドイツに続き、韓国も「働きがいのある会社」に認定

2023

- 世界各地の拠点でEthnic Dayの同時開催

2025

INTEGRITY

2020

2022

2024

70th
Facing the future together

- INTEGRITYワークショップを各拠点で開始
- 組織を超えたメンター制度「クロス1on1」が有志により開始

- Group CEOをトップとする「Culture Council」発足
- INTEGRITYアンバサダー(38名)を任命

- The INTEGRITY Award - 400件ノミネーション目標達成
- Advantest Forest活動の立ち上げ、同年に300本を達成
- ミステリーランチの規模拡大(日本、韓国)
- 日本で第1回RAKUICHI開催
- 日経社歌コンテストで受賞



中国のコーヒートークの様子



INTEGRITYアンバサダー



韓国のミステリーランチの様子



Advantest Forest 300本記念



*The INTEGRITY Award:

日々の業務でINTEGRITY文化を実践する従業員を表彰する制度

People イノベーション人財の育成

「RAKUICHI」構想、スタート！ 「弱いつながり」からイノベーション創出へ

当社は、「先端技術を先端で支える」という経営理念のもとに、常に先進的な技術開発を追求してきました。顧客や学術機関、業界団体との技術交流だけでなく、社内でもさまざまな技術の探究を続けてきましたが、複雑化する市場環境に対応するためには、より高度なイノベーションが求められています。そこで、社内技術交流をさらに拡大し、自由な発想と知識の交流、コミュニケーションの活性化を促進する「RAKUICHI構想」を開始しました。この構想は、技術のサイロ化を防ぎ、社内の専門性をオープンにして知識の交流を促進することで技術創出を目指すものです。2019年にはドイツで実施されているマーケットプレイスという交流イベントも参考に、実施形態を検討しました。2022年から約1年半にわたり、技術発表会を活用したトライアルを3回実施し、多くの参加者が共感と賛同を示したことから、RAKUICHIは定例イベントとして継続されることが決まりました。生まれた技術アイデアが組織横断的な活動となっていくことも視野に入れ、エンジニアだけでなく、コーポレート部門のスタッフも積極的に参加しているのが大きな特徴です。

2025年7月の第2回RAKUICHIでは、約30件のキオスク出展があり、技術紹介・スキルアップ系・コミュニケーションといった多彩なものでした。会場では自由な交流と会話が進み、キオスクの英語インタビュー動画も撮影され、次につながるヒントやひらめきが海外にも届けられるようにしました。今後もオール・アドバンテストで、多種多様な人財の交流を深め、先端技術を支え続けるための挑戦を深めていきます。



*「RAKUICHI」とは？

今から約400年前、日本の戦国大名たちは、多くの商人たちに自由な商売を認める制度、「楽市楽座」によって国の活性化を目指しました。RAKUICHI構想は、この制度から着想を得て、技術交流の場を限られた場から、弱いつながりによって開かれた場にするすることで、技術や知を幅広く育み、イノベーションを加速させることが狙いです。

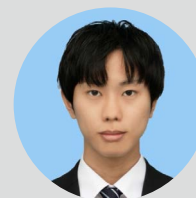
カードゲーム「from Me」でサステナビリティを体感

当社では、カードゲーム「from Me」を使ってサステナビリティの社内浸透や従業員のエンゲージメント向上に役立てています。「from Me」とは、特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会が提供している体験型カードゲームです。寄付・投資・消費・貯蓄などさまざまなお金の使い方を通して自分のウェルビーイング（幸福）の向上とお金の使い方、社会の動きの関係性を疑似体験できます。従業員に楽しみながら主体的に参加してもらうことで、当社のサステナビリティ行動計画2024-2026に沿った人的資本の価値向上にも貢献できると考えています。

当社では、2名の社員が公認ファシリテーターとして登録しており、社内で5回程ワークショップを実施しております。直近では、新入社員研修の機会にワークショップを実施しました。また、外部研修でもその活動の輪を広げ、教育現場や複数の企業からワークショップを開催してほしいとの依頼も寄せられています。

「RAKUICHI構想」と合わせ、先端技術を先端で支え続けるための企業文化を醸成していきます。

参加者からの声



人事部
(入社1年目)

「from Me」を通じて、経済的行動とウェルビーイング、社会課題との関係性を楽しく学ぶことができました。また、個人の意思決定が社会全体に与える影響を体系的に理解することもでき、自身の些細な行動を見直す良いきっかけになりました。



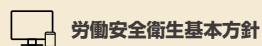
販売支援部
(入社1年目)

一人ひとりの行動は小さくても、それが積み重なることで社会を変える力になることを学びました。ゲームを通じて、疑似的に寄付や投資などを体験し、参加者全員のアクションがゲーム(社会)の状況を大きく変化させていくことを、楽しく体感することができました。

People 労働安全衛生

労働安全衛生基本方針

当社グループでは、すべての事業活動において、安全衛生管理が重要課題の一つであることを認識し、アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針に基づき積極的かつ継続的に安全衛生活動に取り組んでいます。



労働安全衛生基本方針

サステナビリティ行動計画(2024-2026)

当社のサステナビリティに関する中期的な行動計画の中で、労働安全衛生に関して死亡・休業災害を未然に防止するべく、目標指標をLTIR(Lost Time Incident Rate)*ゼロとして労働災害の撲滅に努めています。

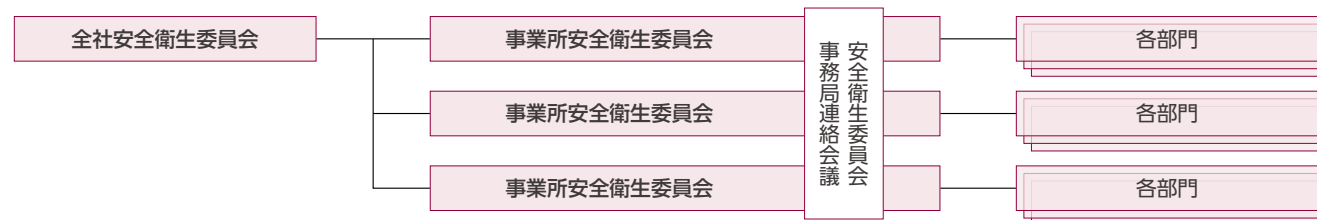
*LTIR (Lost Time Incident Rate) : 200,000延べ実労働時間当たりの休業災害件数率

▶ P.53 // サステナビリティ行動計画2024-2026

安全衛生委員会(日本国内)

当社では、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。

●安全衛生委員会組織と役割



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
- 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	- 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	- 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	- 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

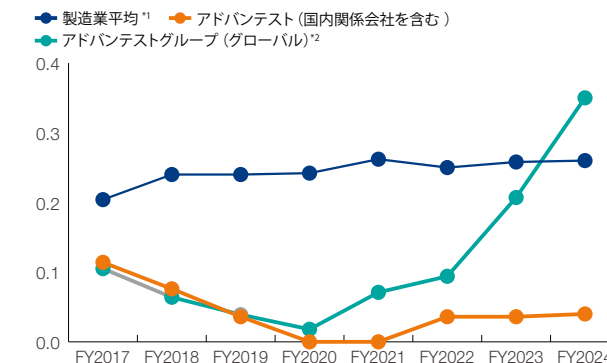
海外拠点との連携活動の推進

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、改善施策などを共有することにより、安全・安心な職場環境の実現に向けてグローバルでのレベルアップを目指しています。

*RBA (Responsible Business Alliance) :

電子部品メーカーを中心に設立された世界最大のCSRイニシアチブ。労働、安全衛生、環境保全、企業倫理などの行動規範を掲げ、サプライチェーンにわたってその実現を目指す。

●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

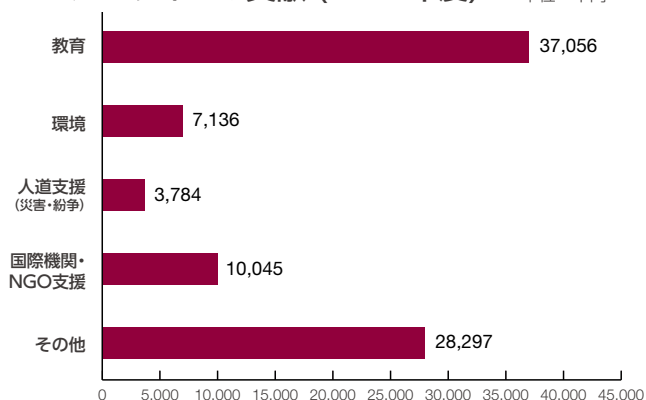
*2: アドバンテストグループ (グローバル)

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

People コミュニティ活動

アドバンテストグループは、企業理念The Advantest Wayに基づき、持続可能でより良い社会の実現に貢献する責任ある企業市民として、世界各地で多様な社会貢献活動を展開しています。単なる寄付にとどまらず、教育支援、人道支援、環境保護など、地域社会のニーズに即した活動を重視し、各国・各地域が抱える社会課題に真摯に向き合い、従業員一人ひとりが主体的に参加する支援活動を推進しています。その活動は国際機関への寄付に加え、現地の教育機関との連携や災害被災地への支援、植林活動やビーチクリーンなど、多面的支援へと広がっています。また、この活動をとおりて従業員のエンゲージメント向上や多様性の尊重、グローバルな視野の醸成にもつながっています。今後も地域社会との対話を重ねながら、より持続的かつ意義ある活動を継続していきます。

●コミュニティへの貢献 (2024年度) 単位：千円



*金額にはボランティアなどの人的支援や物品の寄付などは含まれていません。



ビーチクリーンに参加した従業員 (アメリカ)



植樹活動を行った従業員 (マレーシア)

歴史的建造物の再生を通じた地域貢献

アドバンテスト・アメリカは、Habitat for Humanityとの連携のもと、米国カリフォルニア州 サンノゼにおける住宅建設・改修プロジェクトに継続的に参加しています。2024年10月と2025年6月には、従業員ボランティアが築100年を超える歴史的建造物「Pallesen Apartments」の再生に携わり、地域社会への貢献を果たしました。このプロジェクトは、再開発により取り壊される予定だった建物を保存し、手頃な価格での住宅提供を実現する取り組みです。

アドバンテストの従業員は、屋根材や窓枠の塗装準備、内装工事などに従事し、地域の家族が安心して暮らせる住まいづくりを支援しました。過去の活動に参加したことがある従業員もプロジェクトの進展を実感しながら、地域とのつながりを深める貴重な機会となりました。今後も、地域社会との協働を通じて、持続可能な社会づくりと社会貢献の両面から、企業としての責任を果たしていきます。



プロジェクトに参加した従業員