

Sustainability

サステナビリティの取り組み強化	57
サステナビリティマネジメント	59
サステナビリティ行動計画2024-2026	60
サステナビリティ関連のリスク及び機会	62
サステナビリティ行動計画2024-2026（地球環境） 2025年度 進捗状況	63
GHG排出量削減	64
主要イニシアチブへの参画	67
自然資本への取り組み	68
サステナビリティ行動計画 2024-2026（社会） 2025年度 進捗状況	69
人権の尊重	70
サプライチェーン上の人権尊重	71
次世代人財の育成	72
イノベーションを生み出す人財の育成	74
労働安全衛生	75

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、「将来の世代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。

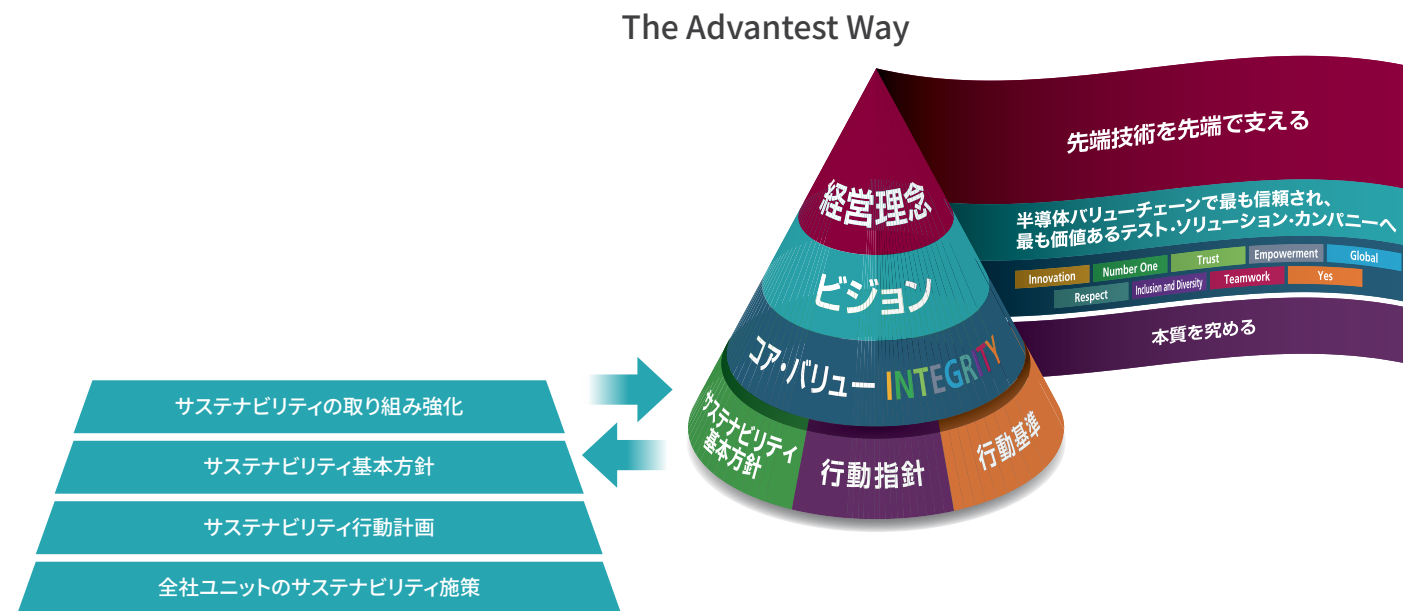
この考えに基づき、当社グループは、中長期経営方針「グランドデザイン」にて、「半導体バリューチェーンで最も信頼され、最も価値あるテストソリューション・カンパニーへ」をビジョン・ステートメントとしています。このビジョンを体現する企業であるべく、当社グループは、顧客課題の解決を軸としながら、サステナブルな社会実現につながる各種取り組みを今後一体的に推進します。そして同時に、当社グループを取り巻く各ステークホルダーの期待や要請を事業活動に適切に反映していくことで、当社グループの存在意義や提供価値を経済的にも社会的に

もバランスよく、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1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及び機会を識別し、それらの重要性について評価を実施した上で、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



サステナビリティの取り組み強化

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」における活動項目及び目標は定期的に見直されます。

また、直近のサステナビリティ関連のリスク及び機会の重要性評価の結果、気候変動、バリューチェーン内の労働者、自社の従業員を特に重要な領域として位置付け、関連する取り組みを強化しています。

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の構築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。より高性能かつエネルギー効率に優れた半導体の実現に向けて、アドバンテストはテストソリューションを通じて、顧客の品質・性能保証や量産立ち上げを支えています。こうした取り組みは、半導体バリューチェーン全体における環境負荷低減への要請に応えるものであり、顧客からの信頼向上と事業機会の拡大にもつながると考えています。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、すべての役員及び従業員が「The Advantest Way」を理解し、あらゆるステークホルダーの尊重と持続可能な社会の実現を目指すと同時に、当社の持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に努めます。

半導体テストがもたらす「安全・安心・心地よい」



サステナビリティマネジメント

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として、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。

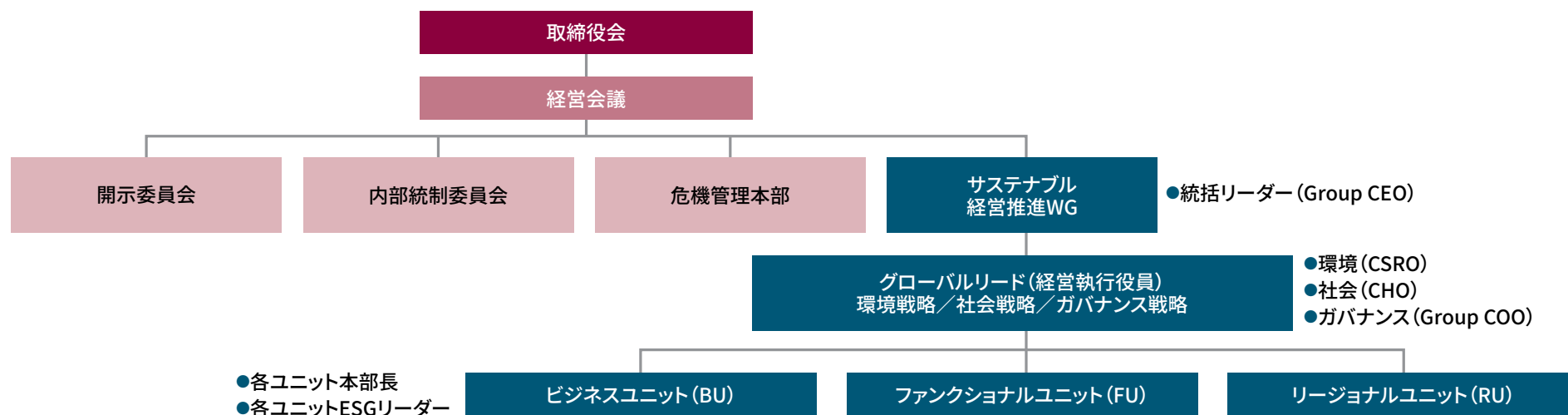
また、サステナビリティに関する取り組みをグループ全体で機動的に推進していくために、当社グループは、経営会議直結の組織である「サステナブル経営推進ワーキンググループ (SMWG)」を2020年度より設置しています。この組織は、主要なビジネス・ユニット、ファンクショナル・ユニット、リージョナル・ユニットのリーダーで構成される全社委員会であり、Group CEOが統括リーダーを務めています。環境についてはCSRO (Chief Stakeholder Relations Officer)、社会についてはCHO (Chief Human Capital Officer)、ガバナンスについてはGroup COOが、それぞれ所管領域に関する責任を担っています。

SMWGにおいて、当社グループとしてのサステナビリティ関連のリスク及び機会の重要性分析や、各ユニットにおいて認識されたサステナビリティ関連の課題等を基に、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定期的に協議し、アップデートを行うことで、サステナブル経営のさらなる推進と深化を図っています。

当社グループにおけるサステナビリティに関する取り組みは、その全体の進捗状況が定期的に経営会議に報告され、必要に応じて是正策の検討がなされています。また、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も参照しながら実施した重要性評価において、重要と判定したサステナビリティ関連のリスク及び機会、並びに重要性判定のプロセスについては、経営会議において審議の上、取締役会に報告されています。

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及びビジョンのもと、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



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及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「グランドデザイン」及び第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)	進捗状況(2025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	進捗良好につき、中計期間である3年間の平均として設定した経営指標を上方修正。さらに25年度の単年業績は、上方修正後の目標をすべて超過して着地
	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	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%	10.7%
			CHO	管理職候補（Level 6）における女性比率*3	16%	15.5%	15.3%
	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%	4.5%
			CHO	Gallup社サーベイのスコア*4	3.80	3.76	サーベイ未実施のため結果なし
			CHO	The INTEGRITY Awardノミネーション件数/年*5	400件	465件	590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	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	8.1億円
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	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	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	88% 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%	65%
			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	取り組み中



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)	進捗状況(2025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%	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%	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	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%	50%
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	維持
			CSRO	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	170件(2024年度～2025年度累計)
地球環境	温室効果ガス排出削減(スコープ1+2)	スコープ1+2におけるGHG排出量削減	CSRO	GHG排出量削減率	65%減(2018年度比)	76%減	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%	88%
		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	21%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%	94% 71%
		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	286,571m³/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	3,199名 (2024年度～2025年度累計)

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)	進捗状況(2025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	ビジネス行動規範及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	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	CLO	e-learningによる受講率	100%	96.4%	94.9%
		公正かつ透明性の高い職場の実現	CLO	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%	サーベイ未実施のため結果なし
		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	0.34
		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	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	実効性評価結果を当社ウェブサイトにて開示
			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及び必要に応じた見直し	取締役会にて確認	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	CLO	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	年2回実施

*1 役員一覧及び職責については当社ウェブサイトをご覧ください。

*2 提出会社の女性管理職比率は「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及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 Category 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、各年の売上の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サプライヤー及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。



サステナビリティ関連のリスク及び機会

当社グループは、財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況等に注視すべき影響を与え、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のリスク及び機会の識別を行いました。当社グループは、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別する上で、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。

サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別するにあたり、当社グループのバリューチェーンを整理した上で、国内外における各種公表資料及び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のリスク及び機会を網羅的に整理・把握しました。これらのリスク及び機会を基に、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及び部署との協議を通じて各リスク及び機会の重要性を判定しました。サステナビリティ関連のリスク及び機会の重要性は、発生する可能性が高い時間軸を短期・中期・長期のいずれかに区分した上で、発生した場合に財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況等に与え得る影響を踏まえて評価しております。重要と判定したサステナビリティ関連のリスク及び機会、並びに重要性判定のプロセスについては、経営会議において審議の上、取締役会に報告を行っております。サステナビリティ関連のリスク及び機会の重要性については毎年度再評価を行い、必要に応じて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。

サステナビリティ関連のリスク及び機会の重要性を評価した結果、当社グループとして優先的に取り組むべき項目を以下のように特定しています。そのうち、特に重要と思われる、気候変動、バリューチェーン内の労働者、自社の従業員

員について、「気候関連の取り組み」「人権の尊重」「人的資本」において、それぞれ現状の課題認識及び取り組みを記載しています。

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	<div><div>・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、甚大な損失の発生及び事業機会の喪失</div><div>・気候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</div><div>・当社グループ製品のエネルギー効率が顧客の要求水準を満たさない、あるいは、他社に劣る場合の販売への悪影響</div></div>	<div><div>・当社グループ製品の高いエネルギー効率の実現を通じた、顧客の信頼向上と事業機会の拡大</div></div>
汚染	<div><div>・環境関連規制遵守のための費用や環境事故等が発生した場合の対応費用の発生、及び評判の毀損</div></div>	<div><div>—</div></div>
サーキュラーエコノミー	<div><div>—</div></div>	<div><div>・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</div></div>
自社の従業員	<div><div>・会社の魅力低減による人財流出、採用難、それに伴う労働生産性・技術優位性の低下</div><div>・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、従業員の安全及び事業継続への影響</div><div>・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及び信用の低下</div><div>・ジェンダーエクイティ推進の不足に起因する従業員満足度やエンゲージメント、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</div></div>	<div><div>・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及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</div><div>・多様な人財の活用によるイノベーションや成果、課題解決力の向上</div><div>・ポジティブな職場環境の促進及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</div></div>
バリューチェーン内の労働者	<div><div>・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及び信用の低下</div></div>	<div><div>—</div></div>



サステナビリティ行動計画2024-2026 (地球環境) 2025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の実現への貢献をはじめとする環境課題への対応は、当社の重要な経営課題の一つです。

当社は「サステナビリティ行動計画2024-2026」に基づき、温室効果ガス排出削減、資源循環の推進、水資源保全及び生物多様性保全に取り組んでいます。2025年度の主な進捗は以下のとおりです。

重点テーマ「温室効果ガス排出削減 (スコープ1+2)」に関連する取り組みについては、「スコープ1+2におけるGHG排出量削減率」、「再生可能エネルギー導入率」及び「主要製品の工期短縮を通じたエネルギー使用量削減率」のすべてにおいて、前年度に引き続き2026年度目標を上回る水準を維持しました。温室効果ガス排出削減率は2018年度比76%減、再生可能エネルギー導入率は88%となり、気候変動対策に向けた取り組みが着実に成果につながっています。今後も省エネルギー施策の推進や再生可能エネルギーの活用拡大を通じて、脱炭素化に向けた活動を継続していきます。

重点テーマ「サーキュラーエコノミーへの貢献」に関連する取り組みについては、「3R (Reduce、Reuse、Recycle) の推進によるリサイクル率向上」において、国内の廃棄物リサイクル率は94%となり、2026年度目標を継続して上回りました。また、海外の廃棄物リサイクル率は71%となり、前年度から改善しました。一方で、2026年度目標の達成に向けては、一部拠点におけるリサイクル率向上が課題であると認識しています。特に米国拠点においては、廃棄物管理体制のさらなる改善に向け、現地の運用状況の分析と対策の具体化を進めています。

また、「全社の水使用量を2016年度の水準に維持する」の取り組みについては、水使用量が286,571m³/年となり、2026年度目標を前倒しで達成しました。今後も従業員一人ひとりの節水意識向上に加え、生産活動における効率的な水利用を推進し、水資源の有効活用と保全に努めていきます。

重点テーマである「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、ビオトープ保全活動、植林活動、ビーチクリーン活動などを継続的に実施しました。その結果、2024年度から2025年度までの自然資本に関する社会貢献活動への参加延べ人数は3,199名となり、2024年度～2026年度累計目標を

大幅に上回りました。今後も地域社会や関係団体と連携しながら、生物多様性の保全及び自然資本の維持・回復に貢献する活動を継続していきます。

当社は今後も、事業活動を通じた環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に向けて、環境課題への取り組みを着実に進めるとともに、ステークホルダーの皆さまとの対話を重ねながら、環境価値と企業価値の向上を目指していきます。

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 (2025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%	88%
		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)	21%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% 71%
		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	288,000m ³ /年 以下	286,571m 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)	3,199名 (2024年度～2025年度累計)

*1 役員一覧及び職責については当社ウェブサイトをご覧ください。



GHG排出量削減

GHG排出量の推移と課題

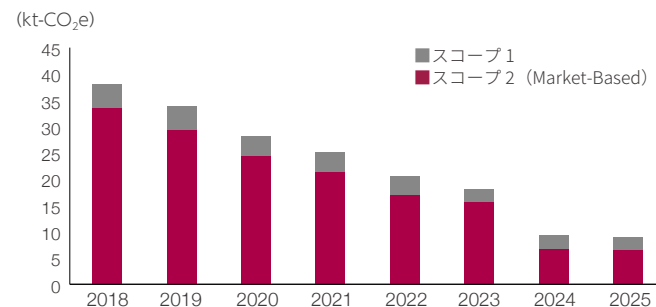
<スコープ1+2>

スコープ1+2のGHG排出量については、再生可能エネルギーの導入拡大や省エネルギー施策の推進により、継続的な削減を実現しています。

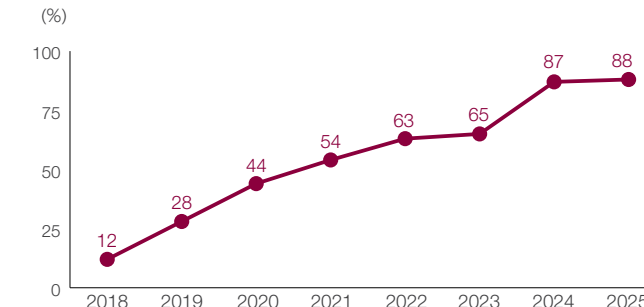
2025年度においては、日本、米国、中国及びドイツの主要拠点で100%に近い再生可能エネルギー導入率を維持するとともに、韓国拠点における再生可能エネルギー導入率を前年度の13%から33%へ拡大しました。これらの取り組みにより、スコープ2排出量を中心としたGHG排出量の削減が進み、当社グループ全体の排出量削減に大きく貢献しました。

一方で、今後さらなる排出量削減を実現するためには、海外拠点における再生可能エネルギー導入の拡大が重要な課題となっています。特に、韓国、台湾、シンガポールなどでは再生可能エネルギーの供給量が限られており、十分な調達機会を確保することが容易ではありません。このような状況を踏まえ、当社は各地域における再生可能エネルギー市場や調達制度の動向を継続的に調査するとともに、多様な調達手法の検討を進めています。また、当社が加盟するRE100などの国際的なイニシアチブを通じて、再生可能エネルギーの普及拡大や各国における供給環境の改善に向けた働きかけにも取り組んでいます。今後も各地域の実情に応じた再生可能エネルギー調達の可能性を追求しながら、GHG排出量のさらなる削減を推進し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

スコープ1+2排出量

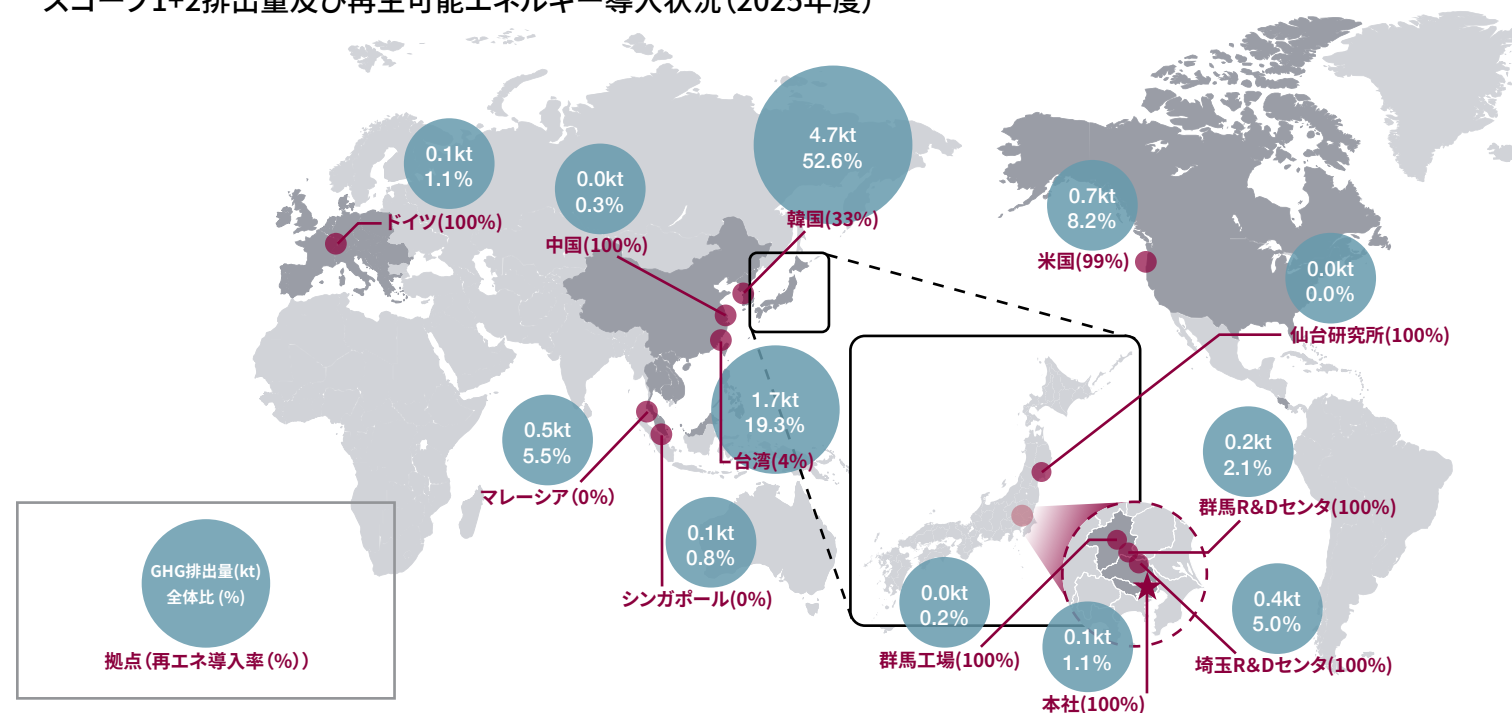


再生可能エネルギー導入率



アドバンテストグループ

スコープ1+2排出量及び再生可能エネルギー導入状況(2025年度)



GHG排出量削減

<スコープ3>

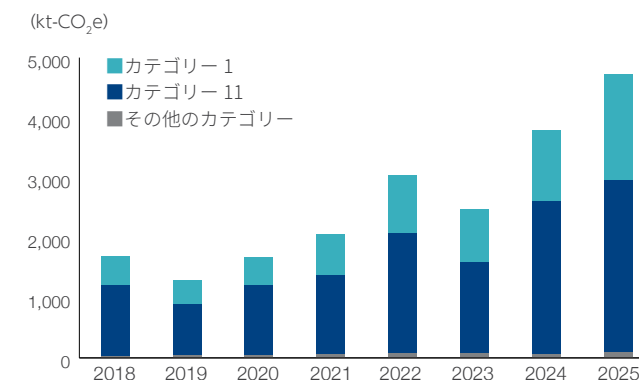
スコープ3排出量については、事業成長に伴う売上高及び製品出荷台数の増加を背景に、中長期的に増加傾向が続いています。当社グループのスコープ3排出量の大部分は、カテゴリ1（購入した製品・サービス）及びカテゴリ11（販売した製品の使用）によって構成されています。

カテゴリ1については、現在、購入金額に基づく算定手法を用いているため、サプライヤーからの調達額の増加に応じて排出量も増加する構造となっています。一方で、この手法ではサプライヤーによる実際の排出削減努力や再生可能エネルギー導入の成果を十分に反映することができません。そのため、今後は主要サプライヤーから一次データを収集し、各社のスコープ1、スコープ2及びスコープ3排出量データを活用した、より実態を反映した算定手法の構築を進めます。あわせて、サプライヤーとの対話を通じてGHG排出量削減や再生可能エネルギー導入を促進し、サプライチェーン全体の脱炭素化を推進していきます。

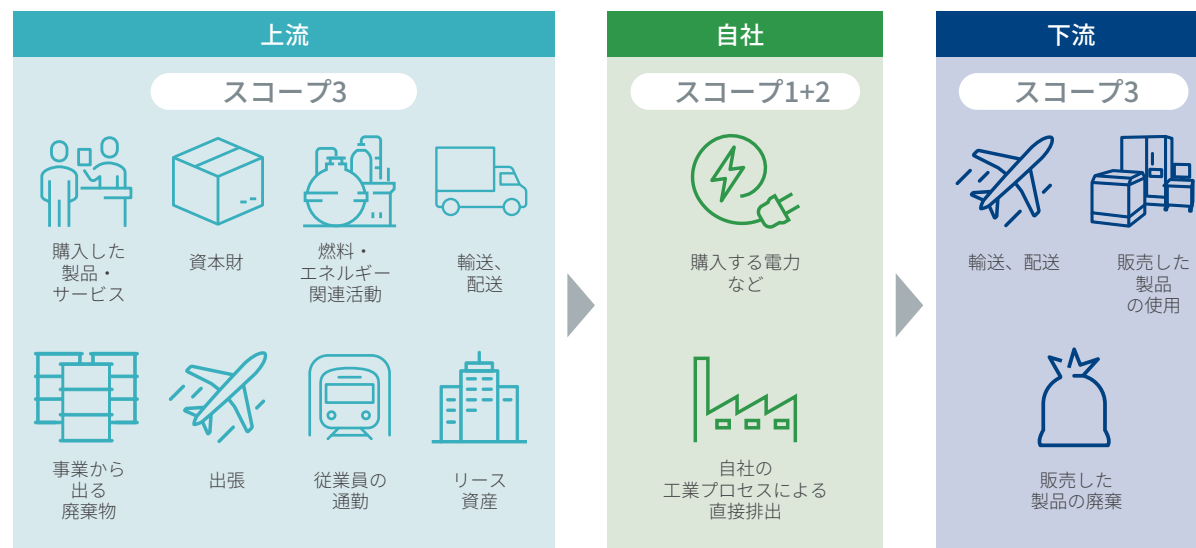
カテゴリ11については、販売した製品の使用時における電力消費量を基に算定しており、販売台数の増加に伴い排出量も増加する傾向にあります。しかしながら、実際の排出量は製品の販売台数だけでなく、顧客が利用する電力のエネルギー構成にも大きく影響を受けます。このため、顧客による再生可能エネルギー利用状況をより適切に反映できる算定手法の検討を進めています。また、製品の省エネルギー性能向上やテスト効率の改善を継続し、製品使用段階におけるGHG排出量の削減に取り組んでいきます。

当社は今後も、スコープ3排出量の算定精度向上に向けたデータ整備を進めるとともに、サプライヤー及び顧客との協働を通じて、バリューチェーン全体におけるGHG排出量削減に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

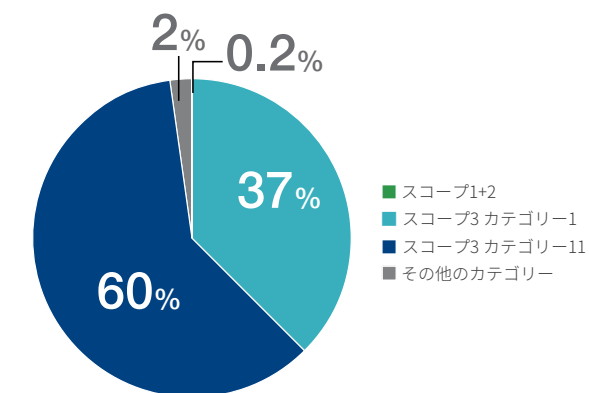
スコープ3排出量



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
(2025年度実績)



GHG排出量削減

製品ライフサイクル

製品ライフサイクルを通じたGHG排出量の可視化

アドバンテストでは、製品ライフサイクル全体におけるGHG排出量を定量的に把握するため、製品カーボンフットプリント (PCF: Product Carbon Footprint) の算定基盤構築を進めています。PCFは、原材料調達から生産、輸送、使用、廃棄・リサイクルまでの各段階におけるCO₂排出量を可視化する手法であり、製品に関する環境負荷を把握するための重要な取り組みです。

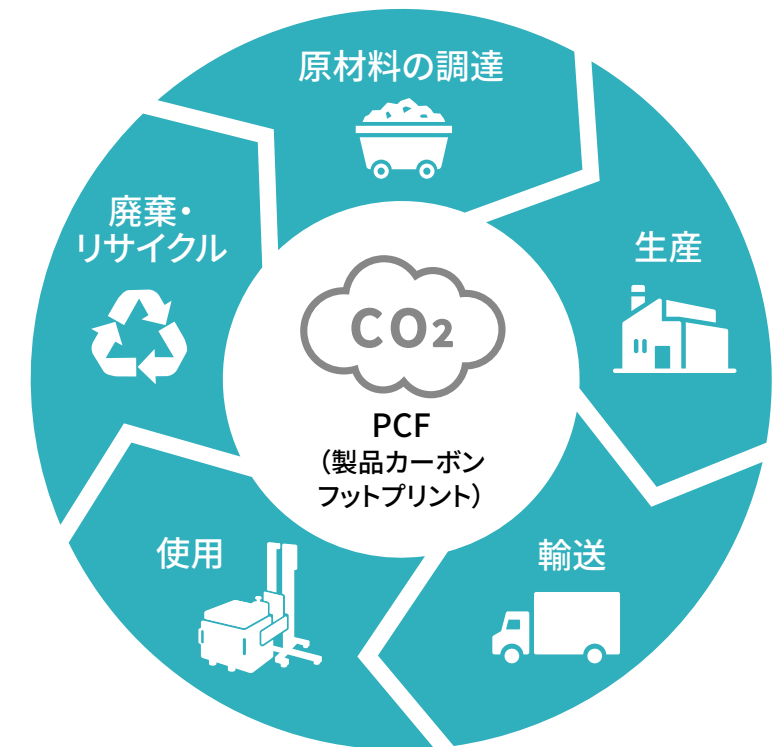
グローバル連携によるPCF 算定基盤の整備

現在、ドイツと日本のチームが連携し、製品ライフサイクルのGHG排出量算定と、算定手法の標準化を推進しています。グローバルに展開する事業において、一貫性、比較可能性及び監査への対応可能性の確保に向けた取り組みを進め、信頼性の高い環境データ基盤の構築を進めています。これにより、第三者認証を含めて、欧州、北米、アジアなど各地域での法規制に対応可能な体制の整備を目指しています。

PCF 活用に向けた基盤づくり

当社は、PCFを製品ライフサイクル全体の排出量データを意思決定につなげるための、グローバル連携による取り組みとして推進しています。各国・地域の環境規制や情報開示要求に対応するとともに、サプライヤーとの連携強化や製品データの品質・トレーサビリティの向上を進めることで、製品ライフサイクル全体の排出量における重要領域 (ホットスポット) を特定するための一貫した基盤を構築していきます。これらの知見は、より環境負荷に配慮した製品設計を支援するとともに、事業環境の変化や将来的な顧客からの要求への対応力向上に貢献します。また、バリューチェーンパートナーとの対話と協働を深化させることで、PCFデータを活用した環境負荷低減の取り組みを進めていきます。

製品のライフサイクル



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とも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



自然資本への取り組み

持続可能な地球環境を未来の世代へ

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。



アドバンテストグループ生物多様性行動指針

ビオトープを通じた地域社会・自然環境との共生・共創

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。また、地域との連携を深める取り組みとして、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、群馬県内の企業・団体と生物多様性保全に関する情報共有や意見交換を行っています。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。



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

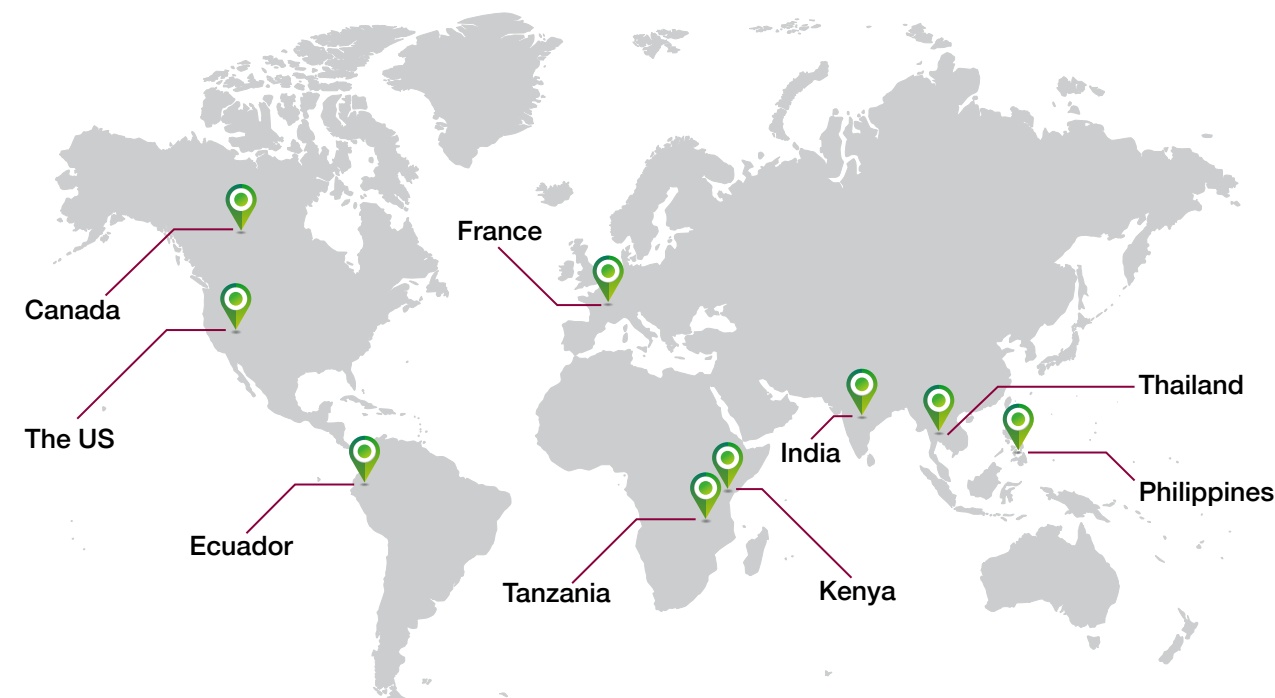


2026年で25周年を迎える国内企業最大級のビオトープ

INTEGRITYと森林再生をつなぐ「The Advantest Forest」

「The Advantest Forest」は、従業員表彰制度である「The INTEGRITY Award」と連動し、生物多様性の保全に貢献する取り組みです。推薦した人と推薦された人への感謝のしるしとして植樹を行い、世界各地の環境プロジェクトを支援しています。当社では、生態系の再生に取り組むパートナーとともに、この活動を通じて生息地の保全や地域社会の持続可能な生計向上に貢献しています。植樹活動を通じて、生物多様性の維持・向上に貢献するとともに、従業員一人ひとりが地球環境課題を身近に感じ、持続可能な未来づくりに参画する機会を創出しています。

The Advantest Forestの植樹活動実施地域



サステナビリティ行動計画2024-2026 (社会) 2025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、2025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2025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2024年度の9.7%から2025年度は10.7%に上昇しました。管理職候補層である一般社員最上位資格Level 6における女性比率は15.3%となり前年と同水準を維持しています。今後も、女性管理職のさらなる拡大に向けて、管理職候補層の拡充及び女性人財の育成・登用を推進していきます。

顧客満足度では、TechInsights社が実施する顧客満足度調査で7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と浸透に向けた取り組みは、着実に進展しています。「INTEGRITY」を体現する従業員を、他の従業員からの推薦により称える表彰制度「The INTEGRITY Award」では、年間の推薦件数が前年度の465件を125件上回る590件となりました。また、2024年度に実施したGallup社のサーベイでは、スコア3.76を記録しました。人財育成の取り組みについては、「Advantest Development Framework」に従い、2025年度は8.1億円の人財育成施策を実施しました。健康経営では「ホワイト500」に6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CxO ^{*1}	KPI	目標値(2026年度)	進捗状況(2025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%	10.7%
			CHO	管理職候補 (Level 6) における女性比率 ^{*3}	16%	15.3%
	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 ⁴ MTP2期間平均(5.9%)を下回る	4.5%
			CHO	Gallup社サーベイのスコア ^{*4}	3.80	サーベイ未実施のため結果なし
			CHO	The INTEGRITY Awardノミネーション件数/年 ^{*5}	400件	590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	8.1億円
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} 役員一覧及び職務については当社ウェブサイトをご覧ください。
^{*2} 提出会社の女性管理職比率は「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及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サプライヤー及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。



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グループでは、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、当社グループの持続的な成長は実現できないと認識しています。その考え方は「The Advantest Way」でも明文化されており、「アドバンテストグループ人権方針」は、「The Advantest Way」に基づき、アドバンテストグループの人権尊重の責任を表明するものです。

当社グループは、「世界人権宣言」「国連グローバル・コンパクト10原則」「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範を支持、尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権尊重の取り組みを推進しています。

2024年4月のGroup CEOの交代に伴い、国際的規範に基づいて、改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、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、人権に関しては各国・地域の法令対応も必要となるため、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、人権への負の影響を防止・軽減できるよう、さまざまな方法で人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めています。

- (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及び労働時間の管理

(5) 安全な職場環境の確保及び健康管理

(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・評価及び防止、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沿ったものとなっているかを把握するため、外部サステナビリティ評価機関のアセスメントも積極的に活用しています。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ています。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、2024年及び2025年の評価において、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、さらに2026年の評価では上位5%の水準に相当する企業に与えられるゴールドメダルを獲得しました。今後も、人権に関する取り組みのさらなる向上を目指してまいります。

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 ^{*1} 及び 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 及び 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 及び 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 及び 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 ・ ストレス調査及び産業医面談
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）

* ■■■ 当社の事業活動による人権リスクを把握し、負の影響を防止・軽減していくための仕組み
*1 Self-Assessment Questionnaire
*2 Validated Assessment Program



サプライチェーン上の人権尊重

私たちは、「自社の従業員」及び「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年度から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、翌年に向けた活動計画をともに作成
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



次世代人財の育成

多様な人財が活躍する半導体産業の未来に向けて

AI技術の進化や社会のデジタル化を背景に、半導体産業を支える高度な専門人財の育成は、世界共通の課題となっています。当社は、次世代人財の育成を重要な社会的責任と捉え、理工系分野への関心の醸成、高度な専門性の育成、産業への理解を深める機会の提供など、各地域で幅広い取り組みを進めています。

次世代人財育成に向けたアプローチ

将来の半導体産業を支えるため、すそ野の拡大から高度専門人財の育成まで、多様な人財との接点づくりを通じて、持続可能な人財基盤を構築していきます。

理工系分野への興味・関心の醸成

次世代人財の創造性を伸ばす

- ・群馬県明和町での小学生向け理科室
- ・Advantest EuropeでのGirls' Dayの開催

大学・教育機関との連携

高度専門人財の育成

- ・東京大学での寄付研究・寄付講座の実施
- ・米国・アリゾナ州立大学でのテスト・エンジニアリング・コースの開設

理工系分野を志す学生へのキャリア支援

産業への理解を深める機会の提供

- ・台湾でのアカデミープログラム
- ・シンガポール・ポリテクニクの学生の日本訪問

理工系分野への興味・関心の醸成

Girls' Dayを通じて次世代人財の創造性を伸ばす ドイツ | Advantest Europe

Girls' Dayは、ドイツ全土で毎年実施されている職業・進路探索プログラムです。女子生徒が、女性の参画が比較的少ない技術職や理工系分野に触れることで、将来の進路やキャリアの選択肢を広げる機会を提供しています。Advantest Europeは20年以上にわたりGirls' Dayに参画し、女子生徒がSTEM (科学・技術・工学・数学) 分野や半導体産業への関心を深めるための実践的なプログラムを実施しています。

2026年4月には、ドイツのボブリンゲン事業所に20名の女子生徒を迎えました。参加者は、当社の事業や製品、現代社会における半導体テストの役割を学ぶとともに、ラボや研究開発施設の見学、電子部品を用いたリアルタイムクロックの製作を体験しました。



次世代人財の育成

大学・教育機関との連携

実践的なテスト・エンジニアリング教育を通じた高度専門人財の育成

米国 | アリゾナ州立大学、サンノゼ州立大学

Advantest Americaは、大学との連携、インターンシップや実務研修プログラム、産業界との協働、小・中・高校生向けのアウトリーチ活動などを通じて、米国における次世代の半導体産業人財の育成に積極的に取り組んでいます。

サンノゼ州立大学では、工学部の教員と連携し、現在の半導体テストに求められる実践的な知識と技能を学生が習得できるよう、「Analog and Mixed-Signal IC Test Development」コースの開発を進めています。学生と教員は、Advantest Americaのサンノゼの拠点において、SoCテストシステム「V93000」を使用した実習を行っています。専門的なテスト・エンジニアリング環境での実践経験を通じて、卒業後に主要なエンジニアリング職で活躍するための力を養っています。

アリゾナ州立大学では、Advantest AmericaがNXP Semiconductors社と連携し、ミクスド・シグナル及びRFのテスト手法、テストプログラムの開発、データ分析、テストの自動化などを学ぶテスト・エンジニアリング・コースを開設しました。同大学のMTW Centerには、当社のSoCテストシステム「V93000」が設置されており、学生は先端的な量産テスト技術に直接触れながら、半導体テストに関する実践的な専門性を身につけています。



理工系分野を志す学生へのキャリア支援

実際の産業現場に触れる機会を通じて、理工系を志す学生を支援

シンガポール | シンガポール・ポリテクニク

Advantest Singaporeは、2021年からシンガポール・ポリテクニク（SP）と、人財育成や半導体産業を支える人財基盤の強化に向けた連携を進めています。2022年には、SPキャンパス内に、V93000とM4841を統合したテストセルを備える研修施設「Test Engineering Center」を共同で開設しました。

同センターでは、当社のSoCテストシステム「V93000」を活用し、電気・電子工学を専攻する学生を対象に、ICテストや半導体製造について学ぶための専門カリキュラムを提供しています。また、インターンシップ、継続教育プログラム、産業界向けイベントなどを通じた連携機会を提供し、シンガポールの半導体エコシステムを支える人財の育成に取り組んでいます。

この連携の一環として、2025年9月、SPの学生20名と教職員3名が当社の群馬R&Dセンタを訪問しました。参加者は、当社の事業やテストシステムの製造プロセスについて学ぶとともに、実験フロアでメモリテストシステムやテストハンドラの実機を見学しました。また、ミュージアムでは、1950年代の単機能計測器から現代の高度な半導体テストシステムに至る、当社のテストソリューションの進化の歴史をたどりました。



イノベーションを生み出す人財の育成

当社は、「先端技術を先端で支える」という経営理念のもと、常に先進的な技術開発を追求しています。半導体技術が高度化し、当社の事業領域も広がる中、イノベーションを生み出すためには、一人ひとりが専門性を高めるだけでなく、従来の枠を越えて新たな視点や発想を取り入れることが重要です。当社では、社員が互いに学び、刺激を受けながら視野を広げ、新たな価値を生み出す人財へと成長できる環境づくりを進めています。

多様な知見と専門性を結び付ける「RAKUICHI」

当社は、部門を越えた交流を促進し、新たなイノベーションにつなげる取り組みとして、2022年に「RAKUICHI」を開始しました。社内の専門性や取り組みをオープンに共有することで、サイロ化を防ぎ、知識の交流やコミュニケーションを活性化し、新たな協働や価値創出を促しています。



価値創出を支える知見共有文化の源泉「Marketplace」

「RAKUICHI」の着想の一つとなったのが、Advantest Europeのボブリンゲンの拠点で開催する「Marketplace」です。各部門が新技術やプロジェクトなどを紹介し、自由な交流を通じて、組織横断のつながりと知見共有を促進します。こうした活動の積み重ねが、新たな協働や価値創出を促す企業文化を育んでいます。



「RAKUICHI」とは？

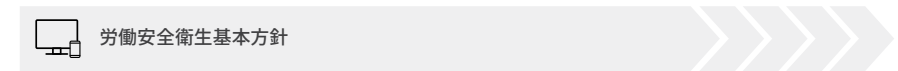
今から約400年前、日本の戦国大名たちは、多くの商人たちに自由な商売を認める制度、「楽市楽座」によって国の活性化を目指しました。**RAKUICHI**は、この制度から着想を得て、技術交流の場を限られた場から、**弱いつながり**によって開かれた場にするすることで、技術や知を幅広く育み、イノベーションを加速させることが狙いです。



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。



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



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

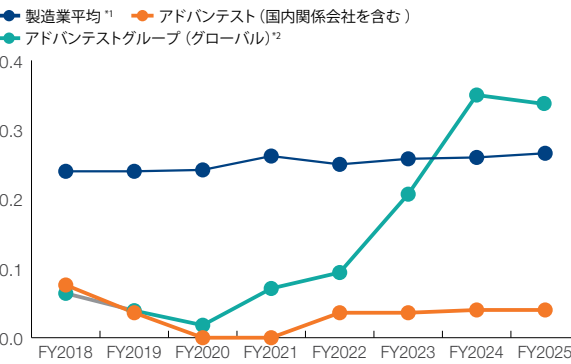
海外拠点との連携活動の推進

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及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、具体的な目標及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

