取締役一覧

代表取締役兼執行役員社長
吉田 芳明（よしだ よしあき）

職位任命	2013年
生年月日	1958年2月8日
国籍	日本
当社株保有数[1]	48,056株

14/14 ◆ 14/14

吉田芳明氏は、当社子会社代表取締役、当社の経営企画部門長、社長室長およびナノテクノロジー事業部門長を経て、2017年1月から代表取締役兼執行役員社長を務めており、当社グループの事業および会社経営に幅広い知識と経験を有することから、持続的な企業価値向上の実現のために当社取締役として適任と判断しました。

社外取締役
唐津 治夢（からつ おさむ）

職位任命	2012年
生年月日	1947年4月25日
国籍	日本
当社株保有数[1]	3,056株

14/14

唐津治夢氏は、国内外の研究開発機関の経営経験に加え、半導体に精通する専門家としての幅広い知識と経験を有しております。当社が属する業界にかかる同氏の識見を当社グループの経営に反映させることが、当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資するものであることから、当社社外取締役として適任と判断しました。

社外取締役
占部 利充（うらべ としみつ）

職位任命	2019年
生年月日	1954年10月2日
国籍	日本
当社株保有数[1]	142株

11/11 10/10 ◆

占部利充氏は、日本を代表する総合商社での豊富な経営経験、特に米国およびアジアにおける海外経験、事業投資判断等に関する経験、人事等管理部門に関する幅広い経験を有しております。同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させることが当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資するものであることから、当社社外取締役として適任と判断しました。

社外取締役
ニコラス ベネシュ

職位任命	2019年
生年月日	1956年4月16日
国籍	米国
当社株保有数[1]	2,000株

11/11

ニコラス ベネシュ氏は、コーポレートガバナンスにかかる幅広い知識と経験およびM&Aを含む投資銀行実務の経験を有しております。コーポレートガバナンスおよび株主目線にかかる同氏の識見を当社グループのグローバル経営に反映させることが当社の持続的な企業価値向上および取締役会の活性化に資するものであることから、当社社外取締役として適任と判断しました。

取締役兼専務執行役員
塚越 聡一（つかこし そういち）

職位任命	2017年
生年月日	1960年2月1日
国籍	日本
当社株保有数[1]	4,935株

14/14

塚越聡一氏は、営業部門に従事し、営業部門の副本部長を務めた後、現在は生産部門長を務め、営業および生産の両部門に関して幅広い知識と経験を有しております。製造現場の効率化およびサプライチェーンの最適化による持続的な企業価値向上の実現のために当社取締役として適任と判断しました。

取締役兼常務執行役員
藤田 敦司（ふじた あつし）

職位任命	2019年
生年月日	1959年11月15日
国籍	日本
当社株保有数[1]	2,263株

11/11

藤田敦司氏は、米国およびドイツにおける海外勤務を含め、長年にわたり経理・財務を中心とした管理部門に従事し、当社グループの事業および経営管理に関して幅広い知識と経験を有することから、当社の持続的な企業価値向上の実現のために当社取締役として適任と判断しました。

取締役兼常務執行役員 新任
津久井 幸一（つくい こういち）

職位任命	2020年
生年月日	1964年12月11日
国籍	日本
当社株保有数[1]	1,853株

津久井幸一氏は、ドイツにおける海外勤務を含め、長年にわたり事業部門や営業部門に従事し、当社グループの事業および経営管理に関して幅広い知識と経験を有することから、当社の持続的な企業価値向上の実現のために当社取締役として適任と判断しました。

取締役兼常務執行役員 新任
ダグラス ラフィーバ

職位任命	2020年
生年月日	1970年12月10日
国籍	米国
当社株保有数[1]	0株

ダグラス ラフィーバ氏は、米国（シリコンバレー）を中心とする事業開発を推進する役割を担っており、当社グループの事業および経営管理に関して幅広い知識と経験を有すること、また当社取締役会の多様性を高め活性化させることを期待できることから、当社の持続的な企業価値向上の実現のため当社取締役として適任と判断しました。

取締役 常勤監査等委員
栗田 優一（くりた ゆういち）

職位任命	2015年
生年月日	1949年7月28日
国籍	日本
当社株保有数[1]	11,482株

14/14 13/13 ◆

栗田優一氏は、財務および経営企画部門における長年の経験があり、財務および会計に関する幅広い知識と経験を有しております。また、当社の取締役および監査役を歴任し、現在は常勤の監査等委員である取締役として監査・監督およびガバナンスの向上に努めております。このような実績を踏まえ、監査・監督機能の向上の実現のために当社監査等委員である取締役として適任と判断しました。

社外取締役 監査等委員
難波 孝一（なんば こういち）

職位任命	2019年
生年月日	1949年9月1日
国籍	日本
当社株保有数[1]	142株

11/11 10/10 10/10

難波孝一氏は、長年にわたり主に民事事件を担当する裁判官を務めた後、弁護士として企業法務の実務に携わるなど、法律やコンプライアンスに関する豊富な経験と高度な専門的知識を有しています。同氏の識見を当社グループの監査・監督に反映させることが監査・監督機能の向上に資するものであることから、当社監査等委員である社外取締役として適任と判断しました。

社外取締役 監査等委員 新任
住田 清芽（すみだ さやか）

職位任命	2020年
生年月日	1961年1月28日
国籍	日本
当社株保有数[1]	0株

住田清芽氏は、長年にわたり公認会計士として監査法人に勤務し、会計監査業務および内部統制に関する業務に携わっており、財務および会計に関する幅広い知識と経験を有しております。同氏の識見は当社の取締役会の活性化および監査等委員会の機能の向上に資するものであることから、当社監査等委員である取締役として適任と判断しました。

経験とスキル	該当人数
経営	3名
財務・会計	3名
半導体業界知見	7名
研究開発	3名
グローバルオペレーション	10名
法務	2名

*1 当社株保有数は2020年3月末現在
*2 2019年度

所属する委員会
- 取締役会
- 監査等委員会
- 指名報酬委員会
- 1/4 委員会出席率[2]
- ◆ 議長

社外取締役メッセージ

取締役から見たアドバンテスト

取締役
唐津 治夢

新領域ビジネスへの取り組み・進出には適切な社外リソースを活用

製品の機能性能を保証しその商品に価値を吹き込む計測試験技術がアドバンテストの社業です。半導体製品の歴史は、高性能な試験技術を得ることにより、高度に安定した製品品質を保証し市場価値を高め大きく発展してきました。

特にこの何十年かは、いわゆる「ムーアの法則」に沿った半導体技術の飛躍的進展があり、半導体の高性能化・複雑化が格段に進化しました。これを市場商品として定着させるべく、当社では技術を先取りしたより高度な試験機を次々と世に送り出すことで、電子製品のバックボーンを支えてきたのです。

近年この高性能化・複雑化は半導体製品の枠を超え、アセンブリ、システムといった形で複合的に商品性能・品質を語るようになってきました。この状況を先取りし2018年に中長期経営方針（グランドデザイン）を発表した当社は、今後の試験ビジネス発展の方向性を世に問い具体化を進めています。すでにAstronics社、Essai社を隊列に加えたことを始め、トータルシステムとしての試験技術提供、ビッグデータをベースにした試験データの設計・製造への有機的還元を目指すなど、着々と布石を打ってきました。

この間市場では、最終商品レベルでの組み合わせ複合故障による出荷後の誤動作・出火などの事故が数多く報告されていて、対応への経済的損失、ブランドイメージ毀損は企業にとって致命的ともなりうる事態です。当社の取り組みは、こうした複雑化の中に隠れた欠陥を事前に検出し、市場での事故発生とそれに伴う手戻りを最小限に留める価値を提供することであり、これを拡大させていくことで産業の生産性向上を下支えする役割を果たすのです。

こうした新領域ビジネスへの取り組み・進出は、当社内に蓄積されている経験・リソースを超えた活動も含まれることから、独立取締役として適宜の情報提供やアドバイスを通じて積極的な貢献を果たしていきたいと思います。

取締役
占部 利充

グランドデザイン達成に向けた2つのチャレンジ

当社は、売上高の95%が海外で、世界17ヵ国に関係会社32社を展開し、半導体テスト装置では米国テラダイン社と世界市場を二分しています。ビジネスのグローバル化に対応して、経営陣も取締役11名中2名、執行役員24名中10名が外国籍と、他日本企業に比べて人材も多国籍化しています。当社は「先端技術を活用して世界の半導体関連産業の発展に貢献し、持続的成長を実現する」ことを目指して、長期ビジョン「グランドデザイン」を発表しました。半導体テスト装置分野における優位を盤石にし、さらに半導体バリューチェーンの中で活動領域を広げて、収益源の多様化や新規事業に挑戦し続ける決意宣言と言えます。当社がこうした高い志のビジョンを実現して行く上で、2つのchallengeを感じています。

1点目は「弛まぬ組織の進化」。今後、活動領域の拡大につれて、持続的成長のために考慮すべき要素が増えていきます。事業ごとの事業戦略、製造・販売・管理等機能ごとの横断的なリソース・ナレッジ管理、地域特性に適合したオペレーション等、多元的な組織運営を効率的かつバランス良く行う事がますます必要になります。模範解答や完成形は無く、環境変化に対応しながら改善を続けていく課題ですが、こうした展開を睨んで整備してきた当社の組織が、グランドデザインに対応して、さらに進化し続ける事を期待しています。

2点目は「個性あるshared value」。事業も構成員もグローバル化していく中で、"Global Enterprise Born in Japan"として、さまざまな国籍の従業員も共鳴できる「原点」を持ち続けられれば理想です。例えば、長年の経験に裏打ちされた価値観があり、そこに立ち返ると考えるモノサシを共有できて、さまざまな分野・地域において、刷新や創成に立ち向かう求心力になる。SDGs等標準的枠組みへの適応は企業として当然ですが、当社ならではの個性あるshared valueが、グランドデザインの最後の拠り所だと思います。「The Advantest Way」の底流にあるものが、そのように進化していく事を期待しています。

取締役
ニコラス ベネシュ

さらなる成功は、高効率なグローバル・チームワークの構築・活用が不可欠

当社の取締役会では、短期および長期にわたる課題、特にグランドデザインで描いた「進化する半導体バリューチェーン」における戦略を最大限実現するための課題について、常に深く白熱した討論が交わされます。また、現場視察を兼ねて、毎年数日オフサイトで取締役会を開催しています。昨年は、当社の米国カリフォルニア州にある事業所を訪問しました。

昨年度、取締役会はESG投資関連の最新情報について専門家から説明を受けました。今年は、この統合報告書において半導体業界に適用されるSASBスタンダードに対応した情報開示を初めて行います。ゆくゆくは、これらの情報やさまざまな取り組みを取締役会レベルで監視・評価を行いつつ、執行側の各責任者がいち早くリーダーシップを発揮し、日々の業務執行の一環として具体的な対応に着手することを注意喚起できるようにしていきたいと思います。加えて、当社のテストビジネスに特有の成長機会および持続性指標に注視しつつ、経営戦略のもと一丸となってこれまで以上の好循環を生み出していかなければなりません。

今年はモニタリングの質を維持しつつ最も重要な課題・方針について十分なディスカッション時間を配分できるようプレゼン方法などを見直し、さらなる取締役会の時間の有効活用を図りたいです。また、報酬、コンプライアンス、およびレポーティングに関しては、グローバルで通用している慣行に照らして、さらなる改善・標準化を推進していきたいと考えています。ビジネスの舞台が広がっていくのに備えて、私たちの組織も進化していかなければならないのです。アドバンテストの未来には計り知れない可能性があると思っています。ただ、実際に成功を収めるには、不祥事はもちろんのこと、ささいな不注意に起因する事故・不手際をも確実に避けつつ、高効率のグローバル・チームワークの構築し運用していくことが不可欠であることを忘れてはいけません。コーポレートガバナンスには、常に改善の余地があるのです。

取締役／監査等委員
難波 孝一

コンプライアンスの重要性と当社の課題

最近、横文字、カタカナ用語が氾濫していますが、コンプライアンスもその一つかも知れません。コンプライアンスという用語は法令遵守、すなわち企業がルールや社会的規範を守って行動することを指す言葉で、すでに社会に定着している用語と言えます。企業がコンプライアンスを守ることは簡単なようで意外と難しいものです。私は、昨年3件の他社の不祥事の調査に関与しました。不祥事発生の原因は、利益を追求するあまり規範意識を欠いてしまったことや、不祥事を行っている部分に対する監視体制が不十分であったり、そもそも規範意識の乏しい企業風土であったりしたことだと思います。

ひとたび、コンプライアンス違反を犯し社会問題となると、会社の被る被害は甚大であり、会社の経営基盤を揺るがすまでに発展することもあります。その意味で、企業がコンプライアンスを遵守することは極めて大切なことです。そこで、このような事態が起きないようにするためには、組織を分断するのではなく風通しをよくすることや、一方の組織が他の組織のやっていることを見て見ぬ振りをしないことや、モニタリングの仕組みを強化し、従業員に対するコンプライアンス教育を地道に進めるほかによい方法はなさそうです。

ところで、私が最近感じることは、当社は営業範囲が広大で、ヨーロッパ、米国、中国、台湾、韓国等全世界におよび、働いている人にも多くの外国人がいます。まさに多様性のある会社です。このような会社において、本社で定めたコンプライアンスの方針を、全世界の従業員にまで浸透させることができるのかというのが最大の課題のように感じています。

小さなコンプライアンス違反が大きな問題に発展する可能性もあります。問題が起きたときはこれを見逃すことなく、監査等委員会、取締役会で議論を尽くすことが大切であり、私も微力ながら力を発揮したいと思います。

ガバナンスについて思うこと

（社長･社外取締役対談）

代表取締役兼執行役員社長
吉田 芳明

社外取締役 監査等委員
住田 清芽

本年の株主総会で、監査等委員である取締役に就任された住田清芽氏に、公認会計士の立場から長年にわたり見てこられた上場企業のガバナンス関連の課題などにつき、吉田社長との対談を通して語っていただきました。

なお司会は、小野明（執行役員･人事部長）が務めました。

Q まず吉田社長から、取締役会の実績と今後の課題についてお話しください。

吉田 私が社長に就任した2017年1月以降、この3年間で、中長期経営方針の策定、企業理念や行動規範を定めた「The Advantest Way」の刷新、統合報告書の発行、相談役･顧問制度の廃止、社内規定全般の見直し、報酬体系の見直し･透明性確保、コンプライアンス関係では内部通報制度の拡充等を行いました。毎回最低3時間、長いと5時間におよぶオープンで白熱した議論が行われます。今後の課題としては、サクセッションプランの立案･実行、より深く充実した議論を行うための取締役会付議事項の絞り込みとそのための洗練された資料作成の教育などがあります。また昨今ESGへの取り組みやSDGsへの貢献といった視点で会社が評価される時代になってきましたので、非財務関連の方針や進捗の開示を充実させていくことも重要な課題の一つだと認識しています。

Q 住田取締役は、情報開示についてどのような課題認識をお持ちですか？

住田 公認会計士として監査法人に長く勤めておりまして、その間多くの上場企業のIR活動に関連するさまざまな情報開示の実態を見てきました。オープンな開示はコーポレートガバナンスの不可欠な要素であると考えていますが、日本においては、一般に横並び意識が強く、個社による自主改善には自ずと限界があり、政府･官主導の制度的な改革が必要ではないかという問題意識がずっとありました。旧来の日本企業の開示姿勢は、法定の開示要件を満たすことに重点を置いており、株主や投資家が本当に望んでいる情報は何かという視点で開示内容を決める努力が必ずしも十分ではなかったように思います。その点、2014年および2015年に公表されたスチュワードシップ･コードやコーポレートガバナンス･コードは、企業の開示姿勢の改善を進める上で大きな効果があったと思います。昨今、重視されているESGやSDGsに関連する非財務情報の拡充の流れにもつながっています。

吉田 政府がROE 8%を目指せ、稼ぐ力を取り戻せ！と号令をかけたのは、やはり日本企業は欧米･アジアに比べて稼ぎっぷりが悪かったからでしょう。世界を見ずに日本の同業だけ見て、まだいい方じゃないかと満足していた面もあったと思います。ガバナンスについては社外取締役の視点を重視し、やれることとやれないことを取締役会できっちり議論しながら、情報はオープンに開示していきたいと考えています。

Q 会社の不祥事やあるべきコンプライアンス体制についてご意見をお聞かせください。

吉田 売上の95%が海外、従業員も半分以上が海外となると、日本（本社）の慣行や論理が必ずしもグローバルの場面で通用するとは限りません。ローカルごとの歴史や文化･慣習に起因する地域差というものがあって、そこはわきまえて対応する必要があります。ただし、越えてはいけない一線というものがあり、これは明確かつ例外なく適用しなければなりません。それを従業員に伝え、教育することが経営トップの責務だと考えています。

住田 これまで起きたいろいろな企業の不祥事を見ると、教科書的には当たり前のこと、やってはいけないとわかっていることが守られなかった結果、起きてしまっているように思います。一朝一夕にコンプライアンスの精神が定着することはなく、経営トップのメッセージとして、当たり前のことを、繰り返し何度でも従業員に向けて発信することが、確固たる組織文化を作る上でとても重要だと思います。

吉田 不祥事1件で、企業は計り知れない信頼を失います。不祥事を起こさないための教育はもちろん重要ですが、不祥事は起きるという前提の危機管理、例えば起きた不祥事を隠さない体制（内部通報制度）の拡充にも力を入れてきました。

Q ダイバーシティ、特に女性活躍における課題は何でしょうか？

住田 会計士の世界はあまり男女差がなく、私自身「自分に限界を置かなければ、チャンスは与えられる」と思って仕事をしてきました。昨今の働き方改革により、労働生産性を上げることで残業のない就業がよしとされるようになり、これは、かつて出産･育児が働く上での制約だった女性にとっても働きやすい職場環境になってきている、つまり男女差を問う必要がなくなってきていることを意味していると思います。

吉田 当社は女性従業員の絶対数が少ないということもあり、部長職はいますが、役員･本部長はまだ例がありません。女性活躍という意味ではこれが一つのテーマになると思います。女性活躍の推進は、女性だからと特別視するのではなく「男女差なく公平な機会を与える」ことが重要なのであり、実力と意欲を見て登用を進めたいと考えています。

住田 私も、女性だからという理由で優遇されるのはある意味「心外」です。個人の能力や意欲に応じて、平等に処遇することが重要であり、経営トップがそのメッセージを明確に発信することが必要なのだと思います。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

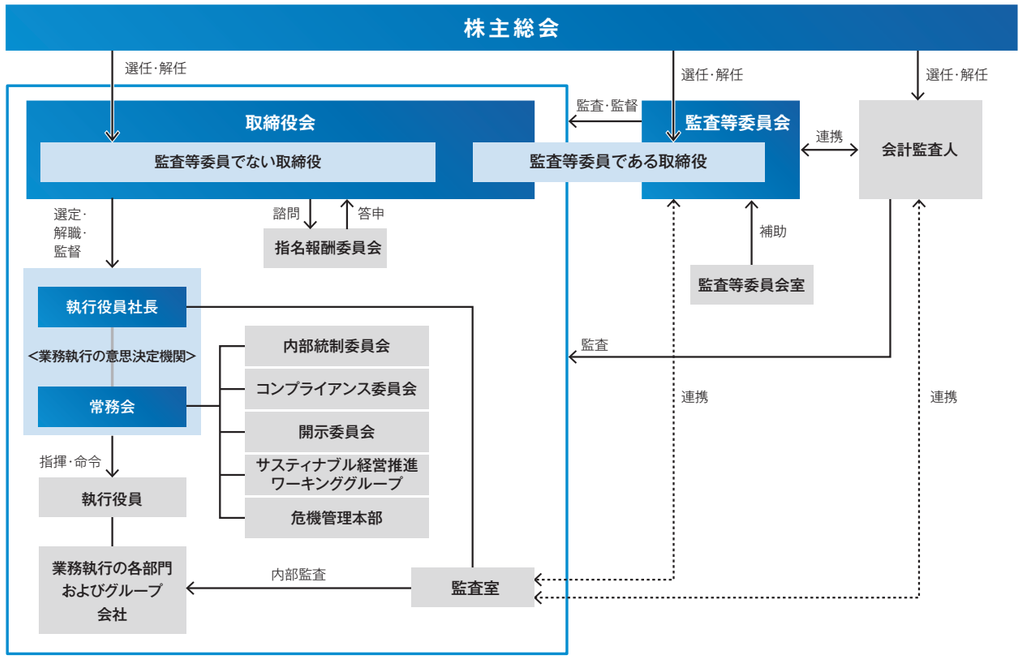
当社グループは、「先端技術を先端で支える」を経営理念とし、世界中のお客さまにご満足いただける製品・サービスを提供するために、たえず自己研鑽に励み、最先端の技術開発を通して社会の発展に貢献することを使命としています。

この経営理念に従い、当社グループは、ステークホルダーからの負託に応え、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上を目指します。その実現のため、公平、効率的、かつ透明性の高いガバナンス体制を構築することをコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としています。

なお、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」は、以下の当社ウェブサイトにおいて公開しています。

https://www.advantest.com/investors/management-policy/corporate-governance

コーポレートガバナンス体制

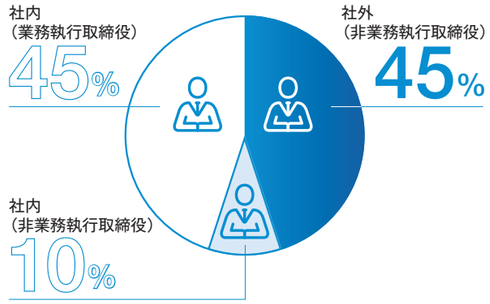


コーポレートガバナンス体制強化の取り組み

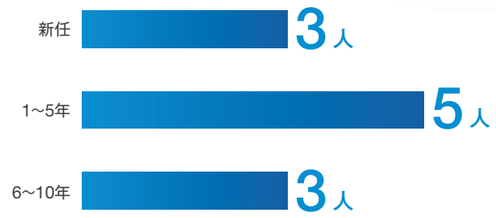
- **2003年6月**
  - 執行役員制度の導入
- **2006年2月**
  - 第1回指名報酬委員会の開催
- **2006年6月**
  - 退職慰労金制度の廃止
  - 社外取締役の選任
- **2011年6月**
  - 外国籍取締役の選任
- **2015年6月**
  - 監査等委員会設置会社に移行
- **2017年1月**
  - 指名報酬委員会の委員の過半数を社外取締役とする
- **2017年6月**
  - 指名報酬委員会の委員長に社外取締役を選任
- **2018年6月**
  - 女性取締役の選任
  - 株式報酬制度の創設・ストックオプション報酬制度の見直し
- **2020年7月**
  - 相談役・顧問制度の廃止

ガバナンス・ハイライト

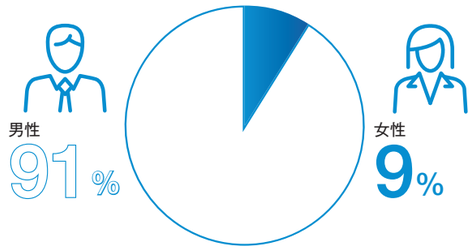
取締役会の構成比率



取締役の在任期間（通算） 2020年6月25日現在



取締役男女比率



外国籍取締役比率

取締役会議長／各種委員会委員長

取締役会議長
吉田 芳明
業務執行取締役
（社内取締役）

監査等委員会委員長
栗田 優一
非業務執行取締役
（社内取締役）

指名報酬委員会委員長
占部 利充
非業務執行取締役
（社外取締役）

コーポレートガバナンス体制一覧

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	11名 ・業務執行取締役　（社内）　5名 ・非業務執行取締役（社内）　1名 ・非業務執行取締役（社外）　5名
取締役の任期	1年（監査等委員である取締役は2年）
取締役へのインセンティブ付与	業績連動型報酬制度（業務執行取締役のみ）
役員報酬の個別開示	報酬総額が1億円以上の役員のみ開示
任意設置委員会	指名報酬委員会
監査等委員である取締役の人数	3名
うち社外取締役の人数	2名
独立役員の人数	5名
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人
執行役員制度の採用	有

取締役会／取締役会の実効性評価

取締役会の役割

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略などの重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。当社は、取締役会メンバーに複数の社外取締役を含めることで、取締役会の監視、監督機能を強化しています。取締役会では、経営陣から提案された議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表明し、活発な議論が交わされています。取締役会は、月1回程度、1回につき3～5時間程度かけて、中長期経営方針、役員人事・報酬、予算・決算、企業結合案件等を検討しています。現在の取締役会は、業務執行取締役(社内取締役)5名、非業務執行取締役(社内取締役)1名、非業務執行取締役(社外取締役)5名、計11名(いずれも監査等委員である取締役を含む)、うち2名は外国籍、1名は女性の取締役で構成されています。取締役の多様化に伴い意思の疎通が取れないことがないよう、取締役会には同時通訳を配し日本語、英語双方で自由に発言ができるよう配慮しており、資料および議事録についても英訳を準備しています。資料は原則3営業日前までに各取締役に提供するように努めています。取締役会の構成員の詳細につきましては、55ページから56ページに記載のとおりです。取締役会の議長は代表取締役兼執行役員社長の吉田芳明氏が務めています。

■ 取締役会の活動実績

2019年度の取締役会での主な対応事項

「The Advantest Way」の改定

社外取締役や海外の執行役員の意見も取り入れ、取締役会でも議論しながら、当社の経営理念、ビジョン、コア・バリュー、行動指針や行動基準を明記した「The Advantest Way」を刷新しました。社外取締役からも全世界の社内の従業員に対して認識を向上させる必要がある旨のアドバイスがありましたので、認識向上のためのワークショップをワールドワイドで開催しています。

P41-42参照

重要規定の見直し

取締役会規則をはじめとした重要規定の見直しを取締役会で行いました。社外取締役にはあらかじめ送付して意見を確認するというプロセスをとることにより、より適切な規定となるようにしました。

内部通報制度の拡充

社外取締役より内部通報制度の拡充の提案がありましたので、匿名の通報を受け付けるようにしました。さらに社外からの通報を可能とするよう外部通報窓口を設けました。 P49参照

COVID-19への対応

COVID-19をめぐる当社内の状況と事業への影響について取締役会に報告し、議論を行いました。

取締役会の実効性評価

当社では、毎年3月から4月にかけて全取締役に対して、質問形式のアンケートを配布し、取締役会の実効性評価を実施しています。主な評価項目は以下のとおりです。

取締役会の構成

人数、構成員の多様性、社外取締役の兼任状況など

取締役会の運営

資料配布時期、資料の内容、議題の事前開示、議案の分量、取締役会の開催頻度、議長の議事進行、WEB会議・同時通訳の質など

取締役会の議題

経営戦略、執行側への委任、後継者計画、報酬制度、リスク、利益相反、取締役の選解任、コンプライアンスなど

取締役会を支える体制

指名報酬委員会からの答申、社外取締役への情報の提供、取締役へのトレーニング、専門家の使用など

■ 2018年度の評価結果

2018年度の取締役会の実効性評価では、代表取締役等の後継者計画の策定、事業に影響するリスクの再分析および取締役のトレーニングメニューの検討につき対応が必要である旨があげられました。それぞれについての対応状況は以下のとおりです。

■ 上記の評価結果に基づく課題への取り組み状況

- 代表取締役の後継者計画の策定については、現在は策定に着手しており、今後は指名報酬委員会にて審議の上、取締役会が主体となって取り組んでいく予定です。
- 事業に影響するリスクの再分析については、執行側で議論ののち、リスクの対応も含めて有価証券報告書に記載しました。
- 取締役のトレーニングメニューの検討を行い、ガバナンストレーニング未受講の執行役員はガバナンスにかかる役員トレーニングを受講し、加えて、国内の取締役および執行役員対象にESGおよび企業価値向上にかかる専門家のレクチャーも開催しました。

2019年度の取締役会の実効性評価についても、2020年5月の取締役会で議論を行いました。その際、取締役会の構成については適切であること、および取締役会では自由闊達な意見交換がなされていることが確認できました。一方で、今後の改善事項について、以下の点があげられました。

- 取締役会で配布する資料および説明方法
- 指名報酬委員会からの報告方法
- 社外取締役による外部専門家の活用方法

監査体制／指名報酬委員会／任意委員会など

監査体制

当社は、2015年6月24日に監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員会は、策定された監査方針および監査計画、職務分担等に従い、取締役会、常務会、内部統制委員会、コンプライアンス委員会、開示委員会等の重要な会議への出席、取締役および執行役員等からの職務執行に関する報告の聴取、重要な決裁書類等の閲覧、本社および国内外の主な連結子会社の業務や財産の状況の調査に加え、監査室その他の内部統制部門、会計監査人等との連携により、取締役および執行役員その他業務執行機関の職務執行を監査しています。監査等委員会は1名の社内取締役と2名の社外取締役で構成されています。監査等委員会は、重要な会議等への出席および執行部門からの業務報告の聴取を通じた情報収集ならびに会計監査人および内部監査部門との連携強化により、監査等委員会による監査・監督機能の実効性を高めるため、常勤の監査等委員を1名選定しています。監査等委員である社内取締役の栗田優一氏は当社の経営企画、財務および管理担当役員における長年の経験があり、監査等委員である社外取締役の住田清芽氏は公認会計士として監査法人での勤務経験があり、両氏とも財務および会計に関する十分な知見を有しています。また、監査等委員である社外取締役の難波孝一氏は法務に関する豊富な知見を有しています。監査等委員会の委員長は栗田優一氏が務めています。

監査等委員である社外取締役は、内部統制委員会への同席や、常勤監査等委員が行う業務執行部門に対する往査に必要に応じて参加し、当社の業務執行の状況等につき能動的に監査・監督を行っています。また、監査等委員会は会計監査人、監査室その他の内部統制部門およびアドバンテスト・グループ各社の監査役等と連携し、必要に応じて意見交換する機会を確保し、意思疎通を図っています。

内部監査については監査室を設置し、複数の専任の従業員により、会社の内部統制の整備・運用状況を日常的に監視するとともに、問題点の把握・指摘・改善勧告を行っています。

会計監査については、当社はEY新日本有限責任監査法人と監査契約を結び、所定の監査を受けています。2019年度において当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、薄井誠氏、松本暁之氏および脇本恵一氏です。継続監査年数は全員7年以内です。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士を主たる構成員とし、システム専門家等の専門的知識を有する者を含んでいます。

指名報酬委員会

当社は、取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職ならびに取締役および執行役員の報酬の決定にあたり取締役会の役割を補完する任意の機関として指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会が、指名委員会および報酬委員会双方の機能を担っています。指名報酬委員会は職務の遂行にあたり、取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職および報酬の公正性、妥当性および透明性を向上させる責務を負います。

指名報酬委員会は、取締役会決議により、取締役の中から選定された委員によって構成されます。独立した視点を取り入れるため、委員の過半数は社外取締役により構成されています。人事部が指名報酬委員会の事務局として対応しています。指名報酬委員会での主な検討事項は以下のとおりでした。

■ 2019年度の指名報酬委員会での主な検討事項

- 取締役および執行役員の候補者について
- 固定報酬、業績連動賞与、株式報酬の水準の妥当性と今後の在り方について
- 顧問制度について
- 取締役および執行役員の任用契約について

現在の委員は、占部利充氏、難波孝一氏および吉田芳明氏であり、占部利充氏が委員長を務めています。

指名報酬委員会は、取締役および執行役員については、取締役会の定める「取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続」に従い、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上に貢献できる人物を候補者として取締役会に答申し、独立社外取締役については、同方針と手続きに従い、取締役会の定める「独立社外取締役の独立性判断基準」に従い、豊かな知見を持ち、取締役会への積極的な貢献が期待できる人物を候補者として取締役会に答申しています。

■ 社外取締役の選任・選定基準

当社の定める独立性判断基準に該当し、かつ次のいずれかの経歴または能力を有する者の中から、人格、他社役員の兼任状況、当社社外取締役としての在任年数などを総合的に勘案し、候補者とします。

- 弁護士などの法律の専門家
- 会社の経営に関与した経験を有する者
- 財務および会計に関する相当程度の知見を有する者
- 半導体関連業界など、当社ビジネスに関連する業界の知識や経験を有する者
- 研究、開発の豊富な経験を有する者
- その他上記各項目に準じた経歴または能力を有する者

常務会

常務会は常務執行役員以上の執行役員で構成されており、執行機関が判断する一定以上の重要案件について審議をしています。当社は複数の外国人の常務執行役員が在籍している関係上、各国各様の視点から議論が行われ、多様な意見を反映する形となっています。常務会は月2回程度開催しており、主にWEB会議形式で開催しています。

内部統制委員会

内部統制委員会では、当社グループ全体の重要なリスクを洗い出した上で、その分析を行っています。また、あわせて、リスクごとの責任部門と対応の方針・手順を明確にしています。内部統制委員会は、Unit Leader、管理部門等23名の委員で構成され、そのうち1名はアドバイザーの社外弁護士となります。また、社外取締役もオブザーバーとして参加できるようにしています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会では、従業員教育を含むコンプライアンス活動の推進ならびに人権問題等に関する教育の実施および相談・苦情への対応を行っています。コンプライアンス委員会は9名の委員で構成され、そのうち1名は社外弁護士です。

開示委員会

開示委員会では、当社による適切な開示が行われることを監督しています。開示委員会はUnit Leader等26名の委員で構成されています。

サスティナブル経営推進ワーキンググループ

サスティナブル経営推進ワーキンググループでは、常務会等の上位機関で決定された方針・重点施策を、各事業部門が自部門の事業戦略に落とし込む際、ESG/SDGsに関わる施策を盛り込み、PDCAを回しながら活動を進めることを支援します。業務執行取締役4名を含む全事業部門長を中心に、40名の委員で構成されています。

危機管理本部

危機管理本部は、災害や事件等により当社の事業の継続が困難となるような事象が発生するおそれがある場合、もしくは当社の役職員の生命身体に危害が生じるおそれがある場合、または社会的問題となるような不祥事等が発生した場合、その対策を講じるための組織です。執行役員社長を本部長とし、副本部長、事業所責任者およびファンクショナルメンバー等18名の委員で構成されています。2019年度には、危機管理本部にて、台風19号による従業員の安否確認およびCOVID-19対応全般を行いました。

役員報酬／株主総会

企業価値向上に向けた報酬の設計

■ 報酬決定方針とプロセス

取締役および執行役員の報酬については、以下のとおり、「取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続」に記載しています。また、業務執行取締役および執行役員の報酬内容については、固定報酬に加え、業績に連動させた賞与および株式報酬からなり、それらの適切な割合を指名報酬委員会にて審議し、取締役会で決定しています。なお、監査等委員である取締役および社外取締役については固定報酬のみとなっています。

■「取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続」

1. 趣旨

取締役および執行役員の報酬については、当社グループの持続的な発展と中長期的な企業価値の向上、株主利益への貢献、経営を担う優秀な人材の確保およびモチベーション向上に資するよう、本方針と手続きを定めます。

2. 報酬の体系および決定方針

取締役（監査等委員である取締役を除きます）および執行役員の報酬は、上記1. に定める趣旨に従い、①固定報酬、②業績連動賞与、③株式報酬で構成するとともに、これらの金額および割合を適切に設定します。社外取締役については、その役割や独立性を考慮し、①固定報酬のみとします。

①固定報酬については、外部の客観的データを参照しつつ、担っている職務・職責に応じた適切な水準で設定します。

②業績連動賞与については、短期インセンティブとして位置づけ、当社グループの売上高、営業利益率、当期利益、ROEなどの業績指標に基づき算出します。

③株式報酬については、長期インセンティブおよび株主価値の共有として位置づけ、業績の動向、経営環境、株価水準などを総合的に勘案し、ストックオプションと業績連動型株式報酬を付与します。なお、業績連動型株式報酬は連続する3事業年度における当社グループの売上高、営業利益率、当期利益、ROEなどの業績指標に基づき受取株式数が変動します。

3. 報酬決定の手続

取締役（監査等委員である取締役を除きます）および執行役員の報酬については、取締役会の諮問に基づき、指名報酬委員会が審議し、取締役会に提案します。取締役会は、指名報酬委員会からの提案について審議し、報酬を決定します。監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定します。

株主との対話の場としての株主総会

当社では、株主総会を株主の皆さまとの対話のための機会と考えております。

2020年は、COVID-19の感染拡大防止のため、株主の皆さまおよびそのご家族の安全、安心を最優先事項とせざるを得ませんでしたが、それでも来場される株主様に安心いただけるよう、従来より大きな会場で開催いたしました。また、来場いただけない株主様のために、事業報告の動画をホームページに掲載するとともに、株主総会のオンデマンド配信を初めて行いました。今後とも、来場が難しい株主様にも配慮した上で、多くの株主の皆さまに対し、より開かれた株主総会を実現していきます。

取締役報酬の上限

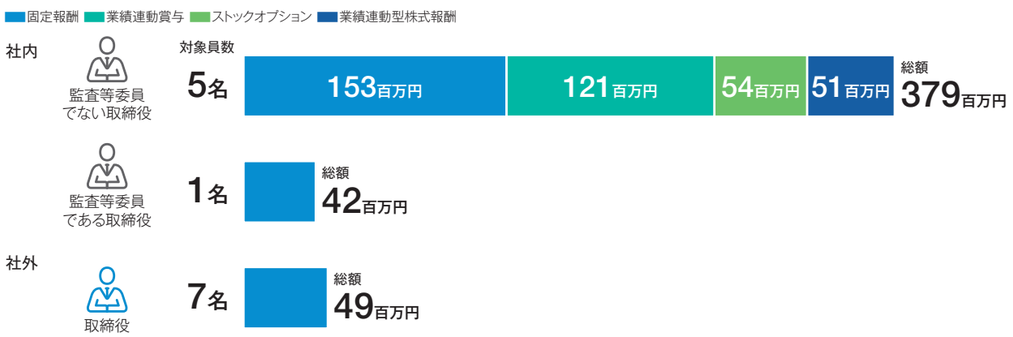
	金銭報酬	業績連動型株式報酬	ストックオプション報酬
監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）	年額6億円以内*1	年額2億円以内*2	年額2億円以内*2
監査等委員でない社外取締役	年額6億円以内*1	対象外	対象外
監査等委員である取締役	年額1億円以内*1	対象外	対象外

*1 2015年6月24日開催の第73回定時株主総会の決議による。
*2 2018年6月27日開催の第76回定時株主総会の決議による。

1億円以上の報酬を受けた取締役とその報酬額（2019年度）

氏名	報酬などの総額（百万円）	役員区分（2020年3月末時点）	会社区分	報酬などの種類別の総額（百万円）			
				固定報酬	業績連動賞与	ストックオプション	業績連動型株式報酬
吉田 芳明	149	代表取締役兼執行役員社長	（株）アドバンテスト	60	51	20	18
塚越 聡一	101	取締役兼常務執行役員	（株）アドバンテスト	41	37	11	12
ハンス ユルゲン ヴァーグナー	138	取締役兼常務執行役員	（株）アドバンテスト	10	—	11	12
		Managing Director	Advantest Europe GmbH	57	48	—	—

役員報酬の構成（2019年度）



＊2020年3月31日時点における社外役員の在籍人数は5名でありますが、上記報酬額および員数には2019年6月26日付で退任した取締役１名分、社外取締役2名分を含んでいます。