

ADVANTEST®

サステナビリティ・データブック 2021

Sustainability Data Book 2021



編集方針 / 目次

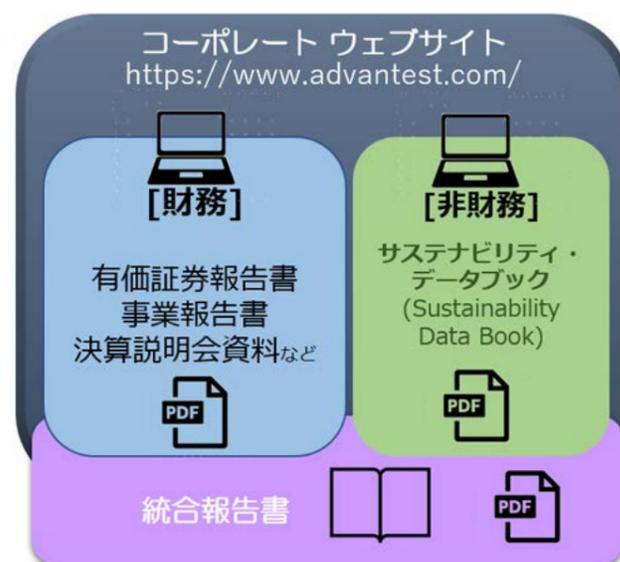
編集方針

「サステナビリティ・データブック 2021」は、第 1 期中期経営計画（2018-20）の取り組みの成果と第 2 期中期経営計画（2021-23）の E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に対する当社のサステナビリティに対する考え方とその取り組みについて報告しています。

本データブックは、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションツールとして、平易な用語の使用に心掛けて制作しています。当社の活動を皆さまに一覧性を高めて参照いただくために、GRI スタンドールをはじめ複数のガイドラインを参照しています。気候変動については今回より「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に準拠した情報開示を行っています。

統合報告書との関係

「統合報告書」は当社の企業価値を財務、非財務の両面からの開示する「ワンストップ・ハンドブック」と位置づけています。サステナビリティ・データブックは、統合報告書の付帯資料として、ESG 関連情報を網羅的かつ詳細に報告することを目的に編集しています。



情報開示について

レポートの報告対象範囲

対象期間	2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日 内容の理解を助けるため一部で過去の取り組みや直近の活動も記載しています。
対象組織	株式会社アドバンテストおよび国内外主要連結子会社
発行	年次報告として 2021 年 11 月発行

参考としたガイドライン

- GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- 米国サステナビリティ会計基準委員会 SASB スタンダード
- ISO26000 ガイドライン
- 国連グローバル・コンパクトの 10 原則
- 環境省 環境報告ガイドライン（2018 年度版）

第三者保証

本データブック制作にあたり、社会・環境パフォーマンス指標の開示情報について、信頼性向上のため KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

お問い合わせ窓口

サステナビリティに関するお問い合わせ先
ESG 推進室

- E-mail でのご意見：✉ PDL-AT-csrsuishin@advantest.com
- Fax でのご意見：0276-84-1150

編集方針 / 目次

目次

編集方針 / 目次	1
アドバンテストのサステナビリティ	5
サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ	7
サステナビリティ推進の根幹	9
マテリアリティと ESG 行動計画	10
ESG 推進基本方針	15
2020 年度の活動実績	17
ステークホルダーエンゲージメント	21
外部イニシアチブとの関わり	23
外部からの評価	27
環境	29
気候変動の緩和（地球温暖化防止）	31
気候変動へのアプローチ	31
環境マネジメント	32
環境行動計画	35
環境教育	43
事業における環境への取り組み	45
グリーン製品	45
製品リサイクル	48
サプライチェーンにおける CO ₂ 排出	51
資源循環	57
環境リスク管理への取り組み	59
環境影響の遵法管理	59
化学物質管理	60
取引先への働きかけ	64
各国法令対応	66
環境コミュニケーション	69
環境貢献	69
生物多様性	71
ビオトープ	74

社会	77
雇用と多様性	79
多様な働き方の支援	86
人財の育成と公正な評価・処遇	94
社員の健康と安全	101
健康経営の推進	101
労働安全衛生の推進	104
人権の保護・尊重	107
コミュニティ活動	111
製品責任への対応	116
製品安全・品質への対応	116
カスタマサービス	120
知的財産の保護	125
サプライチェーン・マネジメント	127
ガバナンス	131
コーポレートガバナンス	133
リスクマネジメント	141
リスクマネジメント体制	141
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示	142
事業継続への取り組み	145
コンプライアンス	149
情報セキュリティ	155
ESG データ	159
データ集	161
環境データ	161
社会データ	171
ガバナンスデータ	180
集計の考え方と第三者保証	182
環境データ集計の方法および考え方	182
第三者保証	186
ガイドライン対照表	189

アドバンテストのサステナビリティ

サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ	7
サステナビリティ推進の根幹	9
マテリアリティと ESG 行動計画	10
ESG 推進基本方針	15
2020 年度の活動実績	17
ステークホルダーエンゲージメント	21
外部イニシアチブとの関わり	23
外部からの評価	27

アドバンテストのサステナビリティ

サステナビリティ 経営推進担当役員メッセージ

社会の「安心・安全・心地よい」を目指して

近年、気候変動や人権保護、資源の枯渇など、社会の持続可能性（サステナビリティ）に懸念を及ぼす課題が次々と明らかになっていきます。さらに、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の猛威が、さまざまな課題を浮き彫りにし、その解決に向けた取り組みが世界中で行われています。私たちも、企業として取り組むべき課題について問い直す機会となりました。世界的なテレワーク、リモート授業などの急速な拡大でデータセンター、パソコン、スマホ向けの半導体需要増への対応、各拠点でのCOVID-19 感染防止対策徹底、リモートによる保守&サポート対応など、お客さまへの製品・サービスの提供を重視した対策とリモートワークの拡大による社員の安全確保による持続的な事業活動の確保に努めました。

ここで、2018 年度から 2020 年度の第 1 期中期経営計画 (MTP1) の ESG の取り組みを振り返ります。

E（環境）分野では、CO₂ 排出量削減長期目標を設定し、TCFD 賛同・RE100 加盟し、再生可能エネルギーの導入を進めており、2020 年度は全社で 44%の導入率を実現しています。S（社会）分野では、COVID-19 対応に従事いただいている医療機関への寄付をグローバルに行うとともに社員の働き方や労働環境の改善などを実施しました。G（ガバナンス）においては、「The Advantest Way」の刷新、統合報告書の発行、相談役・顧問制度廃止、報酬体系見直し、サクセッションプラン導入、内部通報制度の拡充などを行いました。

2021 年度から第 2 期中期経営計画 (MTP2) がスタートしています。

半導体が高性能化、複雑化する中で、その品質・信頼性を確実に担保し、さらに量産時の生産性向上を通じて、持続可能な社会の実現に貢献すべく、技術開発力・製品供給力・サポート力を結集し、顧客エンゲージメントのさらなる向上を目指しています。さらに、当社における ESG に関する取り組みを強化し、情報開示の充実を進めます。まず、気候変動対応の強化のため、RE100 取り組みのロードマップを作成し、自社の CO₂ 排出量を 2030 年度に 2018 年度比で 60% 削減を目指します。そして、お客さまや取引先をなどステークホルダーとともに脱炭素社会の実現に努力していく所存です。次に、人権・労働環境への取り組みは、私たちの人権に対する考え方をバリューチェーン全体にご理解いただき、人権尊重・多様性・労働安全などの課題解決に取り組めます。さらに、人財育成・エンゲージメント向上にも注力します。

アドバンテストは、パーパス&ミッションである「先端技術を先端で支える」ために「The Advantest Way」をすべての従業員約 6 千人と共有し、社会の「安心・安全・心地よい」を目指して、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

今後とも一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



2021 年 10 月
経営執行役員
サステナビリティ経営推進担当
三橋 靖夫

アドバンテストのサステナビリティ

サステナビリティ推進の根幹

当社の経営理念体系である「The Advantest Way」の基底部に位置する、「ESG 推進によるサステナビリティ」を推進するために ESG 推進基本方針を制定しました。それに伴い、環境行動計画は 2021 年度より「ESG 行動計画」の「E（環境）」カテゴリとして策定しています。



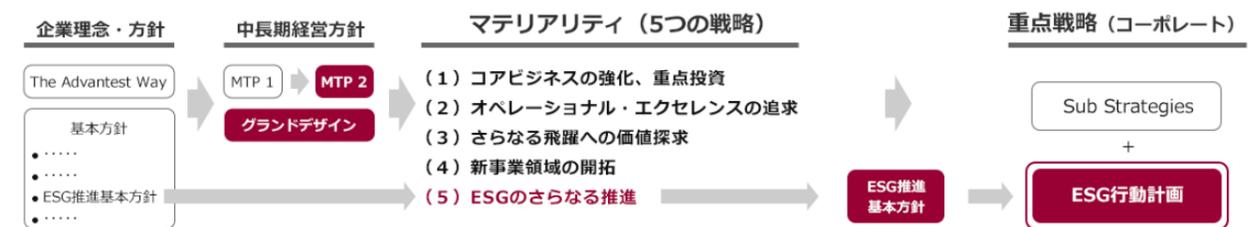
マテリアリティと ESG 行動計画

2021 年度からはじまる第 2 期中期経営計画（MTP2）の発表に合わせてマテリアリティを見直し、「5 つの戦略」そのものをアドバンテストにとってのマテリアリティとしました。

アドバンテストは、「ESG のさらなる推進」をマテリアリティの 1 つとしています。これを推進するために、ESG 推進基本方針を制定し、この方針に沿った ESG への取り組みとして「ESG 行動計画 2021」を決めました。

サステナビリティ・データブックでは、「ESG 行動計画 2021」に基づく、サステナビリティへの取り組みについて報告します。

マテリアリティの詳細は、統合報告書 2021 を参照ください。



[統合報告書 2021](#)

アドバンテストのサステナビリティ

ESG 行動計画 2021

ESG	重点テーマ	担当役員	目標	KPI	目標値			
					2021	2022	2023	2030
E (環境)	気候変動 (Scope1+2)	三橋	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60% 削減する (FY2018 比)	GHG 排出量削減量・率	35%	38%	40%	60%
		三橋	再生可能エネルギー導入率を全社で 2030 年までに 70% とする	再生可能エネルギー導入率	50%	53%	55%	70%
		塚越	生産プロセスの見直しにより生産工期を 30% 削減する(FY2020 比)	対象機種の工期短縮率 (FY2020 比)	15%	25%	30%	(後日決定)
	バリューチェーン (Scope3)	塚越	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する	再エネを導入したサプライヤーの数	10	20	40	(後日決定)
		津久井	1 テストあたりの CO ₂ 換算排出量 (原単位) を 2030 年までに 50% 削減する	原単位削減率 (2018 年度比)	→	→	20%	50%
	グリーン製品	津久井	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液のパーフルオロカーボン (PFC) 全廃	開発計画策定・方式決定		リリース時期公表	次世代機種の PFC 全廃
	資源循環	藤田	3R の推進によりリサイクル率を向上させる	廃棄物リサイクル率 (国内 / 海外)	国内: 90% 海外: 73% 以上	→	→	国内: 90% 海外: 73% 以上
			全社の水使用量を 2016 年度水準を維持する	水資源使用量	288,000m ³ /年	→	→	288,000m ³ /年
	生物多様性	三橋	自然保護活動を推進する (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)	自然保護活動の企画と実施率	企画 10 件 実施率 80%	企画 14 件 実施率 80%	企画 18 件 実施率 80%	企画 20 件 実施率 80%
S (社会)	サプライチェーンにお ける ESG 推進と管理	塚越	ESG 課題の共有と改善 (リスクマネジメント、人権・労働安全、環境、 公正な取引、コンプライアンス等)	主要取引先に対するデュー・ディリジェンス の実施率	90%	95%	100%	100%
	ダイバーシティ 人権の保護・尊重	藤田	ジェンダー間の公正な処遇	女性管理職比率	9.0%	→	→	(後日決定)
			人権方針の浸透・実践	人権教育・研修の実施 (参加率)	100%	→	→	100%
			ワーク・ライフ・バランス	産休・育児休暇後の復職率 (国内) 男性社員の育児休職取得率 (国内)	100% 12%	→	→	(後日決定)
		塚越	紛争鉱物の不使用	レッドリスト製錬所提供物質 (部品) の排除	100%	→	→	100%
	顧客満足度 従業員エンゲージメン ト	阪本	New Normal 対応の充実による顧客満足度の向上	VLSresearch 顧客満足度サーベイの ranking	1 位	→	→	1 位
		Keith Hardwick	魅力ある企業文化の浸透、維持、向上	Gallap サーベイのスコア	3.5	→	→	(後日決定)
	労働安全衛生 健康経営	藤田	COVID-19 等感染症対策、安全作業	労働災害発生率 (度数率)	0	→	→	0
健康経営推進			ホワイト 500 認定 (国内)	Do	→	→	Do	

アドバンテストのサステナビリティ

ESG	重点テーマ	担当役員	目標	KPI	目標値			
					2021	2022	2023	2030
G (企業統治)	取締役会の実効性	吉田	社外取締役への情報提供強化（事業レクチャーなど）	3回/年実施	Do	→	→	Do
			オフサイトミーティングによる議論の活性化	2回/年実施	Do	→	→	Do
			サクセッション・プラン	方針・プロセス策定、プラン、更新	Do	→	→	Do
			取締役会の多様性	社外取締役 (40% 以上)、女性の参加	Do	→	→	Do
			取締役・執行役員報酬への ESG 評価導入	2021 年度から適用	Do	→	→	Do
	企業理念・行動規範 コンプライアンス リスクマネジメント	藤田	全従業員への教育研修の実施(The Advantest Way, 法令, 規制, 情報セキュリティなど)	e-learning による受講率 (100%)	100%	→	→	100%
			内部統制の徹底・徹底	内部統制案件の討議を定例化する	Do	→	→	Do
	活動支援・推進 (サステナブル経営 推進 WG)	三橋	グループ全体の方針・重点施策策定、活動支援、経営への報告	経営会議、取締役会への報告 (2回/年)	Do	→	→	Do
			適時適切な情報開示 (統合報告書、サステナビリティ・データブック等)	毎年発行	Do	→	→	Do

アドバンテストのサステナビリティ

ESG 推進基本方針

アドバンテストグループは、ESG 推進基本方針に基づき、環境重点課題の長期の目標設定と KPI を明確にし、気候変動対策や脱炭素社会への貢献に向け、責任ある取り組みを推進します。

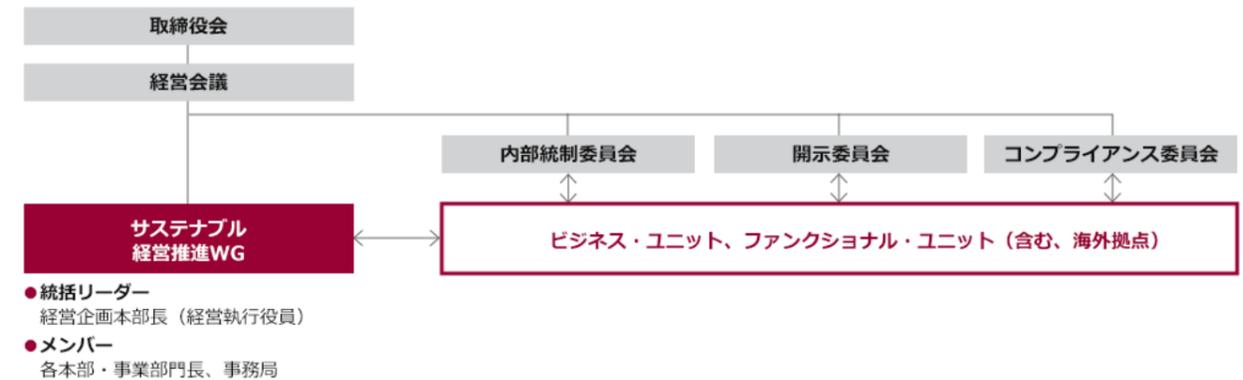
基本方針

1. 当社は、「The Advantest Way」に掲げる企業理念のもと、ESG への積極的な取り組みが自社と社会のサステナビリティの両立に不可欠であるとの認識に立ち、中長期的な企業価値の向上を目指します。その責務を果たすため、ステークホルダーを尊重し、環境への配慮や社会との調和を図りつつ、稼ぐ力を透明性のある意思決定と行動でバランスよく強化・拡大していきます。また、SDGs への貢献も意識し持続可能な社会の実現に取り組みます。
2. 当社は、以下の実践を基本方針とします。
 - (1) 環境保全および環境負荷の低減に取り組みます。
 - (2) 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。
 - (3) 顧客を尊重し、顧客のニーズを満たす高品質の製品・サービスを安定的に提供します。
 - (4) 株主・投資家を尊重し、適正な利益還元と情報開示を行います。
 - (5) 従業員を尊重し、公正に処遇するとともに、働きやすい職場をつくります。
 - (6) 取引先を尊重し、相互の発展に向けて協力関係を築いていきます。
 - (7) 公平、効率的、かつ透明性の高いガバナンス体制を構築します。

推進体制

アドバンテストは 2020 年度「サステナブル経営推進ワーキンググループ (WG)」を新設しました。この WG は経営会議直結の組織で、各本部の担当役員等の代表によって構成され、気候変動対応を含むサステナブル経営のガバナンス体制として機能します。

WG のサポートのもと、各部門における気候変動における重点方針、テーマは「ESG 行動計画」として策定しました。「ESG 行動計画」は経営会議での審議のもと承認され、その後、各ユニットでの取り組みが遂行されます。気候変動の取り組みについては、年に 2 度、取締役会へ報告され、議論、評価されます。



報告と情報開示

WG は、「ESG 行動計画」の実施状況を年 2 回、経営会議および取締役会に報告します。また、社外に対しても、統合報告書等を通して適時適切な情報開示に努めます。

アドバンテストのサステナビリティ

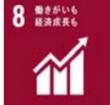
2020 年度の活動実績

2020 年度のサステナビリティ目標に対する活動実績です。

2018-2020 年度サステナビリティ目標の活動結果

カテゴリ	サステナビリティ目標	担当役員	担当部署	KPI	目標	実績			社会への貢献 (SDGs)
						2018 年度	2019 年度	2020 年度	
顧客価値創造	顧客の安全衛生	佐々木	QA、Field Service	安全性に関する自主基準違反件数	0 件	0 件	0 件	0 件	
	顧客のプライバシー	藤田	セキュリティ部門	情報セキュリティに関するクレーム件数	0 件	0 件	0 件	0 件	
製品競争力	製品およびサービス	津久井	設計業務部	グリーン製品自主基準クリア製品割合	100%	100%	100%	100%	
	有害物質	塚越	設計業務部	取引先有害物質含有調査割合	100%	100%	100%	100%	
	製品品質	佐々木	QA	品質向上によるロス削減	2008 年度比：1/4 以下	-	1/4 以下	1/4 以下	
	コンプライアンス (製品/サービス)	津久井	QA	製品/サービスに関するコンプライアンス違反件数	0 件	0 件	0 件	0 件	
	知的財産保護	藤田	知的財産部	知的財産に関する e-Learning 受講者割合	100%	100%	100%	100%	
人財	雇用	藤田	人事部	出産・育児休暇後の復職率	100%	100%	100%	100%	
	労働安全衛生	藤田	事業総務部	労働災害発生率 (度数率)	0	0.3	0.2	0.1	
	研修および教育	藤田	人事部	従業員当たり年間平均研修時間	15 時間	11.2 時間	11.5 時間	12.0 時間	
	多様性と機会均等	藤田	人事部	女性管理職比率	8%	7.5%	7.7%	8.3%	

アドバンテストのサステナビリティ

カテゴリ	サステナビリティ目標	担当役員	担当部署	KPI	目標	実績			社会への貢献 (SDGs)
						2018 年度	2019 年度	2020 年度	
経営基盤	経済パフォーマンス	藤田	経営企画部	売上高、営業利益率、ROE、EPS	2018～2020の3年平均 (ベースシナリオ) 売上高：2,500 億円 営業利益率：17% ROE：18% EPS：170 円	売上高：2,825 億円 営業利益率：22.9% ROE：35.3% EPS：302.35 円	売上高：2,759 億円 営業利益率：21.3% ROE：24.9% EPS：270.12 円	売上高：3,128 億円 営業利益率：22.6% ROE：27.3% EPS：353.87 円	
	腐敗防止	藤田	法務部	不正行為の確認件数	0 件	0 件	1 件	3 件	 
	独占禁止法の遵守	藤田	営業管理統括部	関連する法的措置事例件数	0 件	0 件	0 件	0 件	
	環境コンプライアンス	三橋	CSR・環境推進室	環境コンプライアンス違反件数	0 件	0 件	0 件	0 件	
	コンプライアンス(社会)	藤田	コンプライアンス委員会	社会面におけるコンプライアンス違反件数	0 件	3 件	3 件	1 件	
	サプライチェーン・マネジメント(環境・人権・労働慣行・社会への影響)	塚越	工務部	環境・人権・労働慣行・社会への影響の評価を実施した新規サプライヤーの割合	100%	100%	100%	—	  
	紛争鉱物	塚越	工務部	紛争鉱物への対応は、お取引先に材料・部材等の調達先の透明性の確保を要請し、業界団体と連携し、お取引先とともに紛争鉱物情報(精錬業者情報)の調査を行い、よりリスクの少ない部材を使用する努力を継続する。	・対象取引先に対する調査実施と回答回収 ・JEITA「責任ある鉱物調達検討会」への継続参加	・対象取引先に対する調査実施と回答回収 ・JEITA「責任ある鉱物調達検討会」への継続参加			  
	非差別	藤田	人事部	ヘルプライン問合せに対する解決件数	全件解決	2 件 / 2 件	4 件 / 4 件	2 件 / 2 件	
	気候変動の緩和	三橋	CSR・環境推進室	再生可能エネルギー電力比率	2050年：100% (Scope2)	—	28%	44%	 
	大気への排出	三橋	CSR・環境推進室	GHG 排出量 (Scope 1+2)	2030年：30%削減 (2018年度比)	—	11.2%削減	26.1%削減	
排水および廃棄物	三橋	事業総務部	廃棄物リサイクル率	リサイクル率 90% 以上	64%	61%	63%		

アドバンテストのサステナビリティ

ステークホルダーエンゲージメント

以下のようなステークホルダーとのコミュニケーションを実施しています。

主なステークホルダー	主なコミュニケーション手段
株主・投資家	株主総会、事業報告書・中間報告書 決算短信、有価証券報告書・四半期報告書 コーポレートガバナンスに関する報告書 サステナビリティ・データブックによる情報発信 各四半期決算発表当日に機関投資家／アナリスト向けに決算説明会を開催 国内外の機関投資家との個別ミーティングやスモールミーティング、各種説明会を通じた対話 国内外の大株主との個別ミーティング
お客さま	CSR アンケート ユーザーグループ会議（VOICE） 展示会（セミコン等）
お取引先さま	CSR アンケート 新春懇談会 親睦会総会 QCD 協力会フォーラム
従業員	労使交渉

株主・投資家との対話

株主総会

アドバンテストは、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います。

2021年の株主総会は、昨年同様に来場される株主さまに安心いただけるよう、ソーシャルディスタンスを確保しやすい当社事業所内の大ホールで開催しました。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しました。

今年からは、できるだけ多くの株主の皆さまが株主総会に参加できるよう、株主総会のライブ配信を行い、株主の皆さま方からのメッセージもオンラインで受け付けられるようにしました。

今後も、来場が難しい株主の方々にも配慮した上で、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。

[役員詳細](#)



株主総会の様子

IR 活動

株主・投資家の皆さまに対して説明責任を果たすとともにいっそうの信頼や評価を寄せていただけるよう、当社では情報開示・IR活動・株主との対話に関わる活動方針をまとめた「IR基本方針」を定めています。この方針に則り、代表取締役兼執行役員社長（CEO）を最高責任者とした株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを推進しています。

具体的には、国内外の株主・投資家の皆さまに適時公正かつ適切な方法で重要情報の開示を行なうほか、四半期ごとに経営トップをスピーカーとした決算説明会を開催しています。さらに国内外機関投資家との個別ミーティング（2020年度は約420件）や事業／技術説明会の開催を通じ、当社と関わるの深い半導体技術の変化や事業動向を株式市場へ機動的に伝達するよう心がけています。また、当社ウェブサイト上における情報開示の充実にも努めています。

これら株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションを通じていただいた有用なご意見等については、取締役会で共有を図るとともに、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上のため活用しています。



2020年6月と12月に、機関投資家・証券アナリスト向けオンライン技術説明会を開催

お取引先との対話

アドバンテストでは、お取引先との良好な関係構築のために、新春懇談会やQCDフォーラムを開催し、当社事業に貢献されたお取引先を表彰するとともに、当社社長および役員との意見交換の場としています。

本年度は新型コロナウイルスの影響により、上記のお取引先とのイベントは中止となりました。

半導体を中心とした調達懸念が強まる中、ウェブ会議等を有効に活用し、お取引先との良好なパートナーシップを維持継続しています。

従業員との対話

社長からのメッセージ発信、対話の場として、各事業所で毎月開催している朝礼および全体集会、毎年1月の年頭挨拶、毎年2月から開始の春季労働条件交渉、毎年7月に開催する創立記念式典、毎年9月に開催の中央労使協議会および懇親会などで従業員とのコミュニケーションが図られています。コロナ禍においては規模の縮小、ビデオ配信やオンライン会議形式への変更などの工夫を凝らしながら継続しています。

アドバンテストのサステナビリティ

外部イニシアチブとの関わり

アドバンテストグループの外部イニシアチブとの関わりについてご紹介します。

外部イニシアチブへのコミットメント

アドバンテストは国内外のステートメントやガイドラインへの賛同・参画などを通じて、持続可能な社会を実現するための取り組みを推進していきます。

国連グローバル・コンパクトへの参画

国連グローバル・コンパクトは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

アドバンテストは、2019年に国連グローバル・コンパクトに参画し、「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗の防止」の4分野にわたる10の原則を支持し、その実現に向けた努力を継続しています。



[国連グローバル・コンパクト](#)

国連グローバル・コンパクトの10原則

●人権

原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する

原則2：企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保する

●労働

原則3：企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持する

原則4：企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持する

原則5：企業は、児童労働の実効的な廃止を支持する

原則6：企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持する

●環境

原則7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持する

原則8：企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受ける

原則9：企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励する

●腐敗防止

原則10：企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組む

「先端技術を先端で支える」を企業理念に持つ当社は、社会の「安心・安全・心地よい」と持続可能な未来へ貢献することを目指すとともに、2015年に国連で採択された人類共通の課題である「SDGs（持続可能な開発目標）」の達成に向けて、社会課題の解決に貢献していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



アドバンテストのサステナビリティ

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同表明

アドバンテストは2020年4月、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」^{※1}の提言への賛同を表明しました。当社では、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会を、戦略・リスク管理・ガバナンスなどの観点から分析し、積極的な対策をグローバルに展開するとともに、TCFDの提言に基づく情報開示の強化を進め、当社グループの持続的成長と企業価値の向上、持続可能な社会の実現に繋がっていきます。



※1「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」
国際機関である金融安定理事会（FSB）によって2015年12月に設立されたタスクフォース。2017年6月の最終報告書では、企業等に対し、気候変動関連リスク及び機会に関する項目について情報開示することを提言した。

[気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）](#)

RE100 への加盟

アドバンテストは2020年8月、事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際イニシアチブ「RE100」^{※2}に加盟しました。

当社が気候変動に関する長期目標の一つとして掲げる、CO₂排出量の100%削減の達成には再生可能エネルギーの導入拡大が不可欠です。気候変動という社会課題に対しグローバルに取り組む「RE100」に参画することで、当社は加盟企業と共に、再生可能エネルギーのさらなる活用に取り組んでいます。



※2「RE100」
気候変動に関するNGO「The Climate Group」が、環境影響に関するグローバルな情報開示と行動を働きかけるNGO「CDP」とのパートナーシップにより運営する、国際的なイニシアチブ。2014年発足。世界で320社、日本企業は58社が加盟（2021年7月27日現在）。

[RE100](#)

RBA 行動規範

グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する企業同盟であるRBA^{※3}が掲げる「RBA行動規範」に準拠し、労働、安全衛生、環境、倫理に配慮した積極的な取り組みを推進しています。

※3 RBA : [Responsible Business Alliance](#)

紛争鉱物問題への対応

アドバンテストは、米国金融規制改革法1502条（紛争鉱物条項）の対象外ですが、毎年、お取引先に対して、RMI^{※4} 帳票（紛争鉱物レポート・テンプレート（CMRT））による紛争鉱物の使用状況の調査を実施しています。

※4 RMI : [Responsible Minerals Initiative](#)

アドバンテストのサステナビリティ

外部からの評価

当社の活動に対する外部の皆さまからの評価についてご紹介します。

ESG 投資機関への対応による評価

MSCI「日本株女性活躍指数（セレクト）」および「日本株女性活躍指数（WIN）」に選定

「日本株女性活躍指数 (WIN)」は、女性活躍推進法により開示されるデータと企業の開示情報等に基づいて算出される性別多様性スコアに基づいて、性別多様性に優れた企業が選定されます。「日本株女性活躍指数 (セレクト)」は、その中でも財務面での成長率が高く、財政状態が健全な銘柄を選定するのが特徴です。

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

※ アドバンテストの MSCI 指数への組み入れ、および MSCI のロゴ、商標、サービスマーク、または指数名の使用は、MSCI またはその関係者によるアドバンテストの後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI 指数は MSCI の独占的財産です。MSCI 指数の名前およびロゴは、MSCI またはその関連会社の商標またはサービスマークです。

「FTSE4Good Index Series」に選定

「FTSE4Good Index Series」は、FTSE Russell が、企業の持続可能性を環境、社会、ガバナンスに関する多様な評価基準に基づいて優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたインデックスで、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価における代表的な指標です。



「FTSE Blossom Japan Index」に選定

FTSE Blossom Japan Index は、FTSE Russell が、環境、社会、ガバナンス (ESG) の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するために設計したインデックスです。



「CDP 気候変動レポート 2020」において「B 評価」を獲得

CDP は、企業や都市の気候変動、水資源保護、森林保全などの環境問題対策に関する取り組みを調査し、その評価結果を投資家向けに開示しています。気候変動に関する調査では、世界 9,500 社以上の企業を対象に、目標設定や事業戦略、リスク・機会の認識、温室効果ガス排出量の開示などに関する企業の取り組みを 8 段階 (A、A-、B、B-、C、C-、D、D-) で評価しています。



「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定

SOMPO サステナビリティ・インデックスは、毎年約 300 銘柄が ESG (環境、社会、ガバナンス) 評価と株式価値を組み合わせた評価に基づいて選定され、年金基金や機関投資家向けに運用する「SOMPO サステナブル運用」に用いられる SOMPO アセットマネジメント社が設定するインデックスです。



活動に対する評価・表彰

VLSresearch 社の顧客満足度にて 2 年連続で第 1 位を獲得

VLSresearch 社の顧客満足度調査は、1988 年から続く半導体メーカーからのフィードバックを得られる業界随一の調査として知られており、「サプライヤーとしてのパフォーマンス」「顧客サービス」「製品性能」の 3 つのキーファクターに基づく 15 項目で装置メーカーが評価、格付けされます。



AEG が「Germany's Best Employers」を 3 度目の受賞

「Germany's Best Employers」は、グローバルな調査機関である「Great Place to Work®」によって実施される、すべての産業のさまざまな規模の企業を対象とした企業文化を評価する表彰です。ランキングにおける優れた企業文化とは、高い信頼、尊敬、感謝、チームスピリット、社員と会社の一体感です。



コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー 2020 Winner Company を受賞

「コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤー」は、コーポレートガバナンス (企業統治) を充実させることにより経営の効率化を図り、中長期的に健全な成長を遂げている企業を後押しする目的で、2015 年度より実施されています。選定では、2018 年～2020 年を通じて社外取締役 3 名以上を選任した東証一部上場企業を対象に、ROE、ROA、時価総額、株主構成、ガバナンスの組織形態、取締役会の多様性と独立性などが審査されました。



環境

気候変動の緩和（地球温暖化防止）	31
気候変動へのアプローチ	31
環境マネジメント	32
環境行動計画	35
環境教育	43
事業における環境への取り組み	45
グリーン製品	45
製品リサイクル	48
サプライチェーンにおける CO ₂ 排出	51
資源循環	57
環境リスク管理への取り組み	59
環境影響の遵法管理	59
化学物質管理	60
取引先への働きかけ	64
各国法令対応	66
環境コミュニケーション	69
環境貢献	69
生物多様性	71
ビオトープ	74

環境

気候変動の緩和（地球温暖化防止）

ESG 推進基本方針のもと、地球温暖化の抑制を企業の使命として、グリーン製品の提供や事業プロセスの革新により、温室効果ガスの排出削減に努めます。また、TCFD に賛同し気候変動のリスクと機会の明確化と情報開示を積極的に進めていきます。

気候変動へのアプローチ

アドバンテストは、重要な社会課題である環境課題に事業を通して貢献していくため、長期的視点に立った気候変動の「緩和策」と「適応策」の取り組みを継続しています。

TCFD に基づく気候変動関連の開示は、「ガバナンス」ページの「リスクマネジメント」から参照ください。

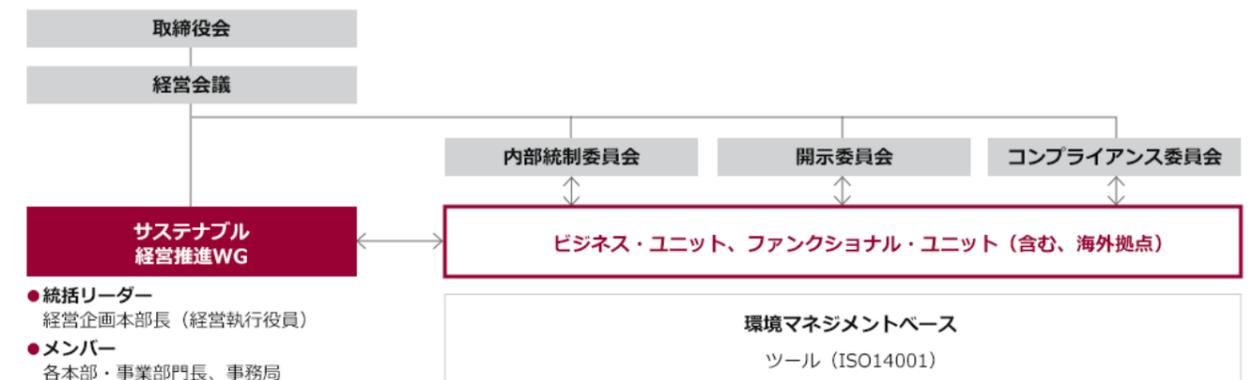
気候変動に関する国際的イニシアチブとアドバンテストの取り組み

機関名	アドバンテストの取り組み
TCFD The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures	IPCC の気温上昇シナリオに基づき、気候変動の影響による事業継続や法規制などによる経営リスクと機会を分析し、情報の開示に取り組んでいます。
SBTi Science-based Targets Initiative	パリ協定で採択された気温上昇抑制目標に対し、科学的な知見に基づく CO ₂ 削減目標を策定し、削減の実行に取り組んでいます。
RE100 Renewable Energy 100%	事業運営で使用する電力を再生可能なエネルギーに移行する計画を策定し、取り組んでいます。
CDP Carbon Disclosure Project	TCFD、SBTi、RE100 など、気候変動リスクに関する取り組みについての積極的な情報開示に取り組んでいます。
IPCC Intergovernmental Panel on Climate Change	気温上昇 2°C 未満の世界、気温上昇 4°C の世界、それぞれの将来予測に基づき、気温上昇抑制目標値、温室効果ガス排出目標値を宣言 ▷ 2050 年までの気温上昇を 1.5°C 以下に抑制 ▷ 2030 年までに温室効果ガス排出 45%削減 2050 年までに 100%削減
パリ協定 (COP21) 2015 年「地球の平均気温上昇を産業革命前の水準に比べて 2°C よりはるかに低い水準に抑え、1.5°C に抑制する努力をする」ことを目的とする国際条約が採択	

環境マネジメント

サステナブル経営推進ワーキングでは、ISO14001 の環境マネジメントシステムと科学的根拠に基づく国際的提言を環境マネジメントのベースとしています。

科学的根拠に基づく国際的提言については、「気候変動へのアプローチ」を参照ください。



ISO14001 認証の取得

アドバンテストグループは、日本国内のオフィス・研究・開発・生産拠点で、統合 ISO14001 の認証を取得しています。海外拠点においては、各国の法規制に基づいた環境マネジメントシステムを構築し、ISO14001 : 2015 の認証を取得しています。各国において ISO14001 : 2015 という統一規格のもと、エネルギーの使用削減、廃棄物発生抑制、グリーン製品の開発・提供等、事業活動に伴う環境負荷低減に向けた取り組みを推進しています。

ISO14001 認証取得状況



環境

2021年3月31日現在

会社名	(事業所)	初回認証取得年月
株式会社アドバンテスト (事業所内の関係会社を含む)		2000/8 (統合認証)
	本社	2009/11
	アドバンテスト研究所/仙台工場	2000/2
	群馬 R&D センタ	2002/4
	埼玉 R&D センタ	2003/10
	北九州 R&D センタ	2003/3
	群馬工場	1998/4
Advantest America, Inc.		2008/10
	San Jose, U.S.A.	
Advantest Europe GmbH		2008/4
	Munich, Germany	
	Amerang, Germany	
	Boeblingen, Germany	
Advantest (Singapore) Pte. Ltd.		2008/6
Advantest (M) Sdn. Bhd. (Penang - Malaysia)		2008/9
Advantest Korea Co., Ltd.		2008/7
Advantest Taiwan Inc.		2006/12
Advantest (China) Co., Ltd. (下記関係会社を認証範囲に含む)		2008/5
	Advantest (Suzhou) Co., Ltd.	
	Advantest Technology (Shanghai) Co., Ltd.	

(株) アドバンテストの ISO14001 認証範囲

2021年3月31日現在

適用規格	ISO14001:2015
認証番号	4468578
認証範囲	半導体・部品テストシステム及びメカトロニクス関連製品の研究・開発・設計・製造及びサービス
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 SAS
初回認証日	2000年12月8日 (1998年4月21日群馬工場で ISO14001:1996 を認証取得)
統合認証日	2000年12月8日に現在のアドバンテストグループとして統合
対象事業所	群馬 R&D センタ、本社、埼玉 R&D センタ、群馬工場、北九州 R&D センタ、アドバンテスト研究所・仙台工場 (各事業所内の関係会社を含む)

内部監査の実施

アドバンテストグループでは、各事業所における環境マネジメントシステム運用について内外の法令遵守確認はもとより、環境負荷低減活動の定期的な内部環境監査を実施しています。2018年度からは、内部監査員の養成を社内で行い、効率的な体制構築に努めています。定期内部監査における指摘事項については、すべての項目について是正措置が実施されており、環境マネジメントシステムの運用に対する重大な欠陥は認められませんでした。今後も環境パフォーマンスの向上に注力し、環境マネジメントシステムの継続的な改善に努めていきます。



Bureau Veritas 認証書 (写し)

環境

環境行動計画

アドバンテストグループは、環境活動で重点的に取り組むべき課題を明確にし、中期計画として、「環境行動計画」を策定しています。
ESG 推進基本方針に伴い、環境行動計画は 2021 年度より「ESG 行動計画」の「E（環境）」カテゴリとして策定しています。

2021,2022,2023 年度アドバンテストグループ環境行動計画について

アドバンテストグループは、ESG 推進基本方針に基づき、環境重点課題の長期の目標設定と MTP2 期間（2021、2022、2023）3 ヶ年における KPI を明確にし、気候変動対策や脱炭素社会への貢献に向け、責任ある取り組みを推進していきます。

ESG	重点テーマ	担当役員	目標	KPI	目標値			
					2021	2022	2023	2030
E (環境)	気候変動 (Scope1+2)	三橋	事業活動による GHG 排出量を 2030 年までに 60% 削減する (FY2018 比)	GHG 排出量削減量・率	35%	38%	40%	60%
		三橋	再生可能エネルギー導入率を全社で 2030 年までに 70% とする	再生可能エネルギー導入率	50%	53%	55%	70%
		塚越	生産プロセスの見直しにより生産工期を 30% 削減する(FY2020 比)	対象機種の工期短縮率 (FY2020 比)	15%	25%	30%	(後日決定)
	バリューチェーン (Scope3)	塚越	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する	再エネを導入したサプライヤーの数	10	20	40	(後日決定)
		津久井	1 テストあたりの CO ₂ 換算排出量 (原単位) を 2030 年までに 50% 削減する	原単位削減率 (2018 年度比)	→	→	20%	50%
	グリーン製品	津久井	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液のパーフルオロカーボン (PFC) 全廃	開発計画策定・方式決定		リリース時期公表	次世代機種の PFC 全廃
	資源循環	藤田	3R の推進によりリサイクル率を向上させる	廃棄物リサイクル率 (国内 / 海外)	国内: 90% 海外: 73% 以上	→	→	国内: 90% 海外: 73% 以上
			全社の水使用量を 2016 年度水準を維持する	水資源使用量	288,000m ³ /年	→	→	288,000m ³ /年
	生物多様性	三橋	自然保護活動を推進する (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)	自然保護活動の企画と実施率	企画 10 件 実施率 80%	企画 14 件 実施率 80%	企画 18 件 実施率 80%	企画 20 件 実施率 80%

環境

アドバンテストグループ環境方針

アドバンテストグループは、事業活動を通じ、社会の持続可能な発展に貢献します。

さらに、気候変動対策や生物多様性保全などの環境保護およびエネルギーや水資源などの持続可能な利用に努め、社会に信頼される企業として、全員参加で、以下の項目の環境保全活動に積極的に取り組みます。

1. 環境マネジメントの推進

環境マネジメントシステムを維持し、事業活動と環境効率を両立させたグローバルな環境保全活動を推進します。

2. お客様の環境負荷低減

省エネルギー、リサイクル性向上、有害物質の排除を行い、製品の材料調達から廃棄までのライフサイクルを考慮の上、お客様の環境負荷低減に貢献するグリーン製品やサービスを提供します。

3. 事業プロセスの革新

事業活動におけるプロセスを革新し、環境に配慮したものの作りによる環境パフォーマンスの継続的改善を推進します。

4. 環境保護と資源の持続可能な利用

事業活動が環境に与える影響を把握し、気候変動対策や生物多様性保全などの環境保護およびエネルギーや水資源などの持続可能な利用に努めます。

5. 環境関連法令の遵守、汚染防止

環境関連法令および自ら定めた事項を遵守し、化学物質や廃棄物などによる環境汚染と健康被害を予防します。

第8期（2018, 2019, 2020年度）アドバンテストグループ環境行動計画と2020年度活動成果の概要

パリ協定以降、気候変動の取り組みの推進は国際レベルで加速しました。

こうした国際的な社会要求をうけ、アドバンテストでは、2018年度から気候変動に対する取り組みの長期目標設定の検討を開始しました。

2018年度には、気候変動対策の取り組みの進め方や、気候変動によって受ける事業へのリスクや機会の分析を開始し、2019年度には、再生可能エネルギーの導入のための調査や、GHG 排出量削減の長期目標の検討に取り組みました。

こうした結果、最終年度となる2020年度には、TCFD への賛同、RE100 への加盟により、気候変動の取り組みにおいて国際基準に準拠した GHG 削減の長期目標を設定し、公表することができました。

これらは、第8期環境行動計画における大きな成果となっています。

重点テーマ

1. 環境経営の推進：環境マネジメントで責任ある取り組みを推進し、社会の持続可能な発展に貢献する。
2. グリーン製品の提供：コア事業、テスト周辺ビジネスで、お客様の環境負荷低減に貢献する。
3. 事業プロセスの革新：業務の効率化やエネルギー使用の効率化を推進する。

対象範囲（2021年3月末現在）

1. 取り組み対象：アドバンテストおよび主要国内外グループ会社
国内 6 事業所（国内グループ会社を含む）
海外主要 7 拠点 (AAI,AEG,ASP,ATK,ATC,ATI,AMY)
2. 対象期間：2018年度～2020年度（3年間）

環境

主な活動成果

活動項目	目標	指標	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 実績
環境経営の推進：環境マネジメントで責任ある取り組みを推進し、社会の持続可能な発展に貢献する					
1) 気候変動への適応	気候変動がもたらす経営リスクを把握し、2020年度末までに適応策を取りまとめる。 (GHG：Greenhouse Gas 温室効果ガス)	進捗実績	気候変動対策の情報収集 リスクと機会の調査、特定	再生可能エネルギーの調査 GHG削減の長期目標の検討	TCFDへの賛同を表明 RE100に加盟 GHG削減の長期目標を公表
2) グローバル環境教育の推進	毎年1回 e-learning を実施する。(受講率95%以上)	受講率	99.3%	98.5%	99.1%
3) 環境貢献活動、教育支援活動の推進	環境・社会貢献活動、教育支援活動を推進する。	実施件数	国内：8件実施 海外：15件実施	国内：7件実施 海外：14件実施	国内：3件実施 海外：10件実施
4) 森林保全活動の推進	各拠点で、森林保全活動を実施する。		1件	1件	コロナ禍で中止
5) ビオトープの育成と活用	ビオトープを育成し、活用する。(自然観察会、絶滅危惧植物の保護)		2件	2件	1件
6) CO ₂ 排出量の削減	グローバルのCO ₂ 排出量 (Scope 1+2) を2030年末までに30%削減する (2018年度比)	削減率	基準年	10.7%	19.9%
7) 再生可能エネルギーの活用	グリーン電力の購入や太陽発電の導入をグローバルに促進する。	再エネ導入率	12%	28%	42%
8) 水資源の保全 (新規追加)	グローバルの水使用量を2016年度の水準を維持する (288,000m ³ /年以下)	水使用量	280,621m ³ /年	260,838m ³ /年	250,271m ³ /年
9) 資源循環リサイクルの促進	国内拠点のリサイクル率90%以上を維持する。	リサイクル率	64%	61%	63%
	海外拠点のリサイクル率60%以上を目指す。		59%	68%	72%
グリーン製品の提供：コア事業、テスト周辺ビジネスで、お客さまの環境負荷低減に貢献する					
1) 新製品の省エネ性能の向上	対象製品で単位性能あたりの消費電力を20%以上削減する。 (達成率：達成製品数/目標対象製品数)	達成率	75%	88%	100%
		主な製品	M4841：68%削減	V93K Python 消費電力15%削減 (256 Digital Channel Card)	Asakaze 5：32%削減 (T5833比)
2) 省資源、小型化、部品・材料削減	対象製品で省資源、小型化、部品・材料削減を達成する。 (達成率：達成製品数/目標対象製品数)	達成率	100%	67%	50%
		主な製品	B6700D：冷媒70%削減	V93K Python PCB面積30%削減 (256 Digital Channel Card)	V93k Donau PCB面積50%削減 (256 digital Channel Card)
3) フロリナートの代替と使用量削減	フロリナートに代わる代替冷却技術を確立し、実用化する。	進捗実績	継続中		
4) グリーン製品のCO ₂ 削減効果の算定と公表 (新規追加)	グリーン製品によるCO ₂ 削減効果を算定し、社会の貢献度を公表する。	進捗実績	GHGのScope3 Category11で販売した製品の使用によるCO ₂ 排出量を算定 ※排出係数の見直しにより値を遡及して訂正しました。		
			1,175.0千t-CO ₂	855.0千t-CO ₂	1,152.0千t-CO ₂
5) 新製品の拡販 (グリーン製品への代替)	テストを新製品に置き換え、顧客の省電力化に貢献する。(T6372比)	販売台数	T6391_RND440_164台 電力削減効果：約9GWh/年	T6391_RND440_115台 電力削減効果：約6GWh/年	集計中

環境

活動項目	目標	指標	2018 年度 実績	2019 年度 実績	2020 年度 実績
事業プロセスの革新：業務の効率化やエネルギー使用の効率化を推進する					
1) 生産活動の効率化	新製品、新規生産委託製品で 1 カ月生産を目指す。(ボード組配から出荷まで)	進捗実績	B6700D：1.5 ヶ月 (通電日数：12 日→7 日)	T5503HS 品質向上のため未達 (通電日数：40 日→40 日)	T5832 で 1 ヶ月生産達成 (通電日数：33 日→30 日)
2) 建物設備の省エネ、高効率化	ATJ：老朽化設備の更新による高効率化と電力使用の平準化を推進する。	進捗実績	原油換算：25kl 削減 (目標：57kl)	原油換算：195kl 削減 (目標：31kl)	集計中 (目標：210kl)
	AEG：照明の LED 化、空調システム更新	進捗実績	照明の LED 化 電力削減効果：790MWh/ 年	新空調システムが稼働	(完了)
3) 製品開発と生産の業務効率を改善	グローバルで多様な製品開発と生産業務の効率改善が期待できる Global PLM を構築する。	進捗実績	PLM 稼働開始	(完了)	(完了)
4) サプライチェーンでの環境負荷低減 (新規追加)	生産委託先の環境負荷を把握する。	進捗実績	GHG の Scope3 Category1 で購入した製品サービスによる CO ₂ 排出量を算定		
			489.5 千 t-CO ₂	400.5 千 t-CO ₂	482.0 千 t-CO ₂
	V93K 1 台あたりの購買物流の CO ₂ 排出量を 36%削減する。(2016 年度比)	削減率	20%	27%	集計中
	V93K 1 台あたりの梱包廃棄物量を 6%削減する。(2016 年度比)	削減率	1.5%	2.5%	集計中

環境

環境教育

環境教育の基本的な考え方

環境保全は、今日人類が直面する最も差し迫った課題となっています。従業員一人ひとりが環境問題を常に身近な問題であると意識し、事業活動や家庭生活のなかで、自分に何ができるのか、何をすべきかを考え、実行に移すことが必要です。アドバンテストグループは、環境に対する従業員の意識向上や、従業員が自社の環境方針を理解し環境保全活動に継続して取り組むことを目的とし、複数の環境教育を定期的実施しています。

主な環境教育プログラム

プログラム名	教育
新入社員研修	新入社員への環境意識の啓発教育
環境一般教育	アドバンテストグループの環境方針の理解、および環境保全全般についての教育
内部環境監査員教育	内部環境監査員の養成およびレベルアップ教育
化学物質管理	化学物質の取り扱いおよび安全管理についての教育
特定業務の力量教育	エネルギー管理、公害防止および廃棄物管理など、特定業務従事者に必要な力量の維持・向上の教育

環境一般教育

アドバンテストグループでは、従業員が環境保全活動に継続して取り組むことを目的とし、環境一般教育をオンラインで全従業員に実施しています。

環境一般教育資料では、アドバンテストグループ環境方針に基づき5つの項目の取り組み内容とその環境影響を解説しています。またSDGsに対する理解や「海洋プラスチック問題」などのタイムリーなトピックを追加し、環境意識の啓発に努めています。資料の最後には学んだ内容に関する複数の設問を設け、従業員一人ひとりの理解度を確認しています。受講率は毎回高く、2020年度は、99.1%でした。

環境一般教育の教育項目	教育資料の事例
1. 環境マネジメントの推進 2. お客様の環境負荷低減 3. 事業プロセスの革新 4. 環境保護と資源の持続可能な利用 5. 環境関連法令の遵守、汚染防止	<p>長期的かつ世界共通の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> SDGs : Sustainable Development Goals 国連で採択された持続可能な開発のための2030年の世界目標 ✓ 貧困問題、気候変動、生物多様性や資源エネルギーなど17の目標を設定 パリ協定 : 気候変動、温室効果ガス削減の国際的な枠組み条約 ✓ 世界共通の長期目標として、気温上昇の2℃未満を設定 ✓ 21世紀後半には、温室効果ガスの実質排出量をゼロ <p>ADVANTEST © Right Reserved - ADVANTEST CORPORATION CONFIDENTIAL</p>

2020年度 環境一般教育受講状況

	対象者 (名)	受講者 (名)	受講率 (%)
国内	2,681	2,681	100
海外	2,728	2,682	98.3
全体	5,409	5,363	99.1

社内SNS「My LIFE. ON.」による、グローバルな啓もう活動

アドバンテストは2020年11月に社内SNSを一新し、「My LIFE. ON.」という名でグローバルに運営を開始しました。このSNSは、従業員が人 / 環境 / 社会により活動を投稿し、投稿に「いいね」で共感したり、コメントを入れて活動を応援することができ、楽しみながらSDGsに貢献できる場となっています。

「ペットボトルは買わずタンブラーを使用しています」「ユニセフサポーターになりました」など、世界中の従業員から社会 / 環境貢献の活動が日々投稿され、1日の平均閲覧数は200ビューを超えます。

アドバンテストは「My LIFE. ON.」をとおしてSDGsを意識した仲間づくりをめざし、従業員が環境 / 社会に貢献するための啓もう活動をグローバルに展開しています。



社内SNS「My LIFE. ON.」より

環境

事業における環境への取り組み

私たちの事業活動が地球環境に与える影響を理解し、環境影響の緩和・低減に向けた活動を実践しています。ここでは私たちの環境保全に関わる取り組みをご紹介します。

グリーン製品

基本的な考え方

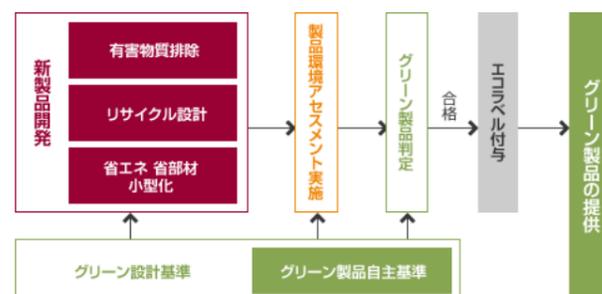
社会の持続可能な発展への貢献、地球環境に配慮した事業活動の展開は、今日の会社経営においては必須の事項となっています。アドバンテストグループでは高精度・高品質を第一に、環境保全という視点で製品開発に取り組み、「省エネルギー・省資源対策」「リサイクル性の向上」「有害物質の排除」の3つのポイントで環境に配慮した製品をグリーン製品と認定しています。グリーン製品においては環境負荷の低減と同時に経済的な価値の向上も見られるため、当社グループではグリーン製品の提供が社会的要求に応え、お客さまのメリットにもなるとの考えに基づき、取り組みを推進しています。

グリーン製品提供までの流れ

アドバンテストグループでは、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。

製品環境アセスメントでは、省エネ・省部材・小型化、リサイクル設計、有害物質の排除などの項目について審査しています。新製品の場合は、製品環境アセスメントに加えて、アドバンテストで定めた「グリーン製品自主基準」をクリアした製品に、グリーン製品認定品として「エコラベル(タイプII)」を付与しています。新製品はグリーン製品が100%となるべく設計を行っています。

グリーン製品提供までの流れのフロー



アドバンテストのエコラベル

アドバンテストグループのエコラベルは、独自にデザインしたもので、3つの緑色は「省エネ・省資源」「リサイクル設計」「有害物質の排除（グリーン調達）」を表現しています。

省エネ、省資源

自主基準
省エネ設計
省部材設計
小型化設計



リサイクル設計

自主基準
再生可能な樹脂材料の使用
解体の容易性を考慮した設計
廃棄情報の開示

有害物質排除（グリーン調達）

自主基準
グリーン調達率の向上
使用禁止物質の排除

省エネ、省資源

製品の環境負荷の低減を推進するため、製品の省エネルギー、省部材、小型化を考慮した製品設計を行っています。従来製品に対するエネルギーの削減率は、テストと計測器で20%以上、ハンドラおよびナノテック製品等で10%以上を基準としています。

同様に部材および小型化の削減率は、すべての製品において10%以上を基準としています。

リサイクル設計

リサイクル設計においては、製品廃棄の際、処理に注意が必要な部位の情報提供を行い、自社で設計した樹脂部品には、リサイクル可能な素材を90%以上使用しています。また、解体は一般工具で容易に解体を可能にし、2次電池類はリサイクルマークのある電池を使用しています。

有害物質排除（グリーン調達）

製品から有害物質を排除するために、IEC 62474に基づいた禁止物質の社内基準を定め、製品に使用する部品、部材に含有する有害物質の調査を行っています。当社製品の一部は2017年7月よりRoHS指令の実行対象となっているため、対応体制を構築し、本調査結果を用いて対象有害物質の排除を行っています。

なお、当社の主要製品は半導体の検査装置であり、製造製品ではないため、主要製品を通じたPFC等のガスの排出はありません。

環境

2020 年度認定の「グリーン製品」

2020 年度は、以下の製品をグリーン製品として認定し、お客さまに提供しています。

- パーンイン・テスト H5620ES
- TDR 解析システム TS9001

2020 年度グリーン製品削減率事例

製品型名	従来比較製品	省エネ化率 (%)	省部材化率 (%)	小型化率 (%)
H5620ES	B6700DES	85	86	81
TS9001	TS9000	92	95	96

注) 上記削減率は、性能換算を行った値となります。

製品リサイクル

基本的な考え方

アドバンテストグループは、販売した装置のリユースとリサイクルに積極的取り組み、リユースの見込みのない装置は有価買い取りし、再資源リサイクルとすることを基本方針としています。

リサイクルポリシー

1. 手解体による回収率 100%の実現
2. リサイクル再販売先の明確化とトレーサビリティの確保
3. お客様とともに地球環境保全を推進
4. 有害物質の正しい処理の実施（有害物質：水銀リレー、イオン式煙センサ、内部冷却水、フロリナート）

2020 年度実績

2020 年度は、合計 3 件、総重量 48 トンの資源リサイクルを実施し、資源回収率は 100% でした。また、廃棄した製品ごとに再資源化のトレーサビリティも確保しています。これは、お客さまおよび全国各地の中間・廃棄業者のご協力によるものであり、当社は、お客さまへの負担を軽減し、環境保全の推進に努めていきます。

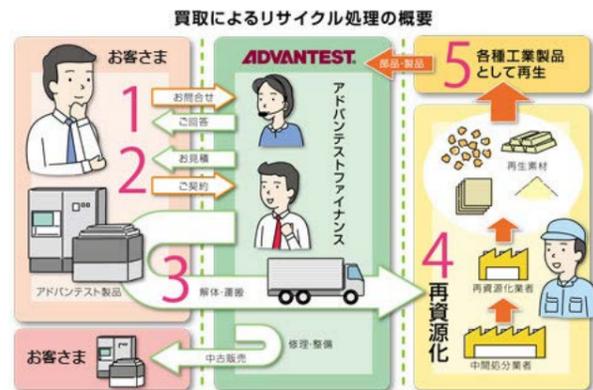
リサイクルのフロー



環境

製品リサイクル・システム

アドバンテストの製品リサイクル・システムをご利用いただくことにより、使用済み製品の適正な処理、高いリサイクル率（90%以上）、適正なコストでのリサイクル処理が可能です。



お客様のメリット

- 一般的な産業廃棄物処理と比べ、トータル処理コストの低減を図ることができます。
(トータル処理コスト：工場からの解体搬出、回収運搬、リサイクル処理完了まで)
- 当社が提供した製品の技術情報に基づき、リサイクル施設の専門スタッフが有価物や有害物質を含有する部材を解体、分離し適正に再資源化を行うことができます。
- ご希望により、「リサイクル処理証明書」を作成いたします。

取り扱い対象となる使用済み製品

半導体試験装置

- メモリ・テスト・システム
 - SoC テスト・システム
 - LCD ドライバ・テスト・システム
 - アドバンスド・ミクスドシグナル・テスト・システム
 - イメージセンサ・テスト・システム
 - ダイナミック・テスト・ハンドラ
 - デバイス・インタフェース
- ほか

電子計測器

- スペクトラム・アナライザ
 - ネットワーク・アナライザ
 - 光計測器
 - デジタルマルチメータ
 - デジタル・テレビ / ビデオ関連測定器
- ほか

EB 露光装置ほか

- 電子ビーム露光装置
 - パターン測長機
- ほか

お問い合わせ窓口

運用実務、見積もり、お客さまとの個別契約、リサイクル費用精算など

【株式会社アドバンテストファイナンス】

(古物商許可：東京都公安委員会 第 301011008681)

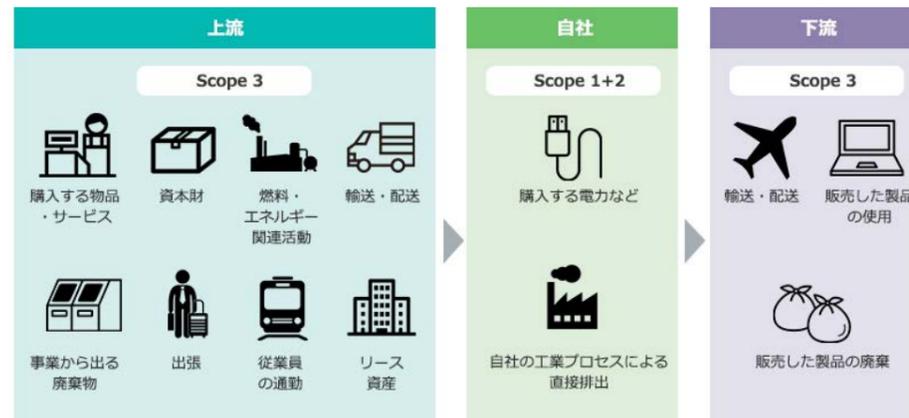
TEL：03-3214-7620 FAX：03-3214-7720

[お問い合わせフォーム](#)

環境

サプライチェーンにおける CO₂ 排出

当社の部品調達・生産からお客さまの製品使用・廃棄までの製品ライフにおいて、販売した製品の使用により排出される温室効果ガス（GHG）の削減に取り組んでいます。



CO₂ 排出量の推移 (Scope 1+2)



※排出係数等の見直しにより過年度の数値を遡及して訂正しております。

※ 2020 年度の国内及び海外の CO₂ 排出量は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 2018 年度数値より、エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量を含めて算定しています。

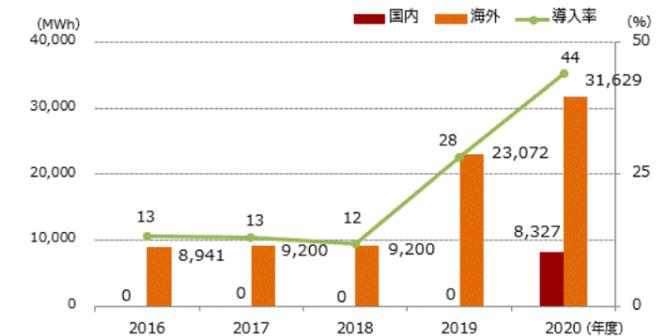
※社有車から生じる CO₂ 排出量は、2018 年度まで Scope1 排出量合計に含めず個別に開示していました。

2019 年度から過去データにさかのぼり、Scope1 排出量合計に含めて開示しています。

参照したガイドラインおよび電力、燃料の CO₂ 排出係数、熱量換算係数

- 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」
- 環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用
- 海外の電力 CO₂ 排出係数：電力会社別排出係数、各国当局が公表している係数、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission Factors 2020」の国別係数を使用

グリーン電力導入の推移



※本数値はグリーン電力購入量とグリーン電力証書購入量の合算値です。

※ 2020 年度の国内及び海外のグリーン電力量は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

国内拠点における気候変動への取り組み

令和 2 年度 関東地区電気使用合理化委員会委員長賞 最優秀賞を受賞

群馬工場にて、2019 年 8 月に冷温水（テスト用冷却水および空調用冷温水）を発生させる熱源設備をガス式から電気式に更新しました。消費電力を年間約 445MWh 削減し、大幅な CO₂ 削減を実現しました。このことが認められ、一般社団法人日本電気協会が主催する「電気使用合理化に関する表彰」にて「令和 2 年度 関東地区電気使用合理化委員会委員長賞 最優秀賞」を受賞しました。

2021 年 4 月より群馬工場の電力を再エネ由来 100%に切り替え

群馬工場で使用する電力を全て、再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。この再生可能エネルギーは、群馬県が保有する水力発電所を電源とする、CO₂ フリーかつ地産地消の電力です。電気料金の環境付加価値分（上乘せ分）は、群馬県による未来創生に関わる取り組みに活用されます。群馬工場での切り替え電力量は年間約 1,280 万 kWh となり、CO₂ 排出量を年間約 5,000t-CO₂ 削減できる見込みです。これは、スギの木約 36 万本が 1 年間で吸収する CO₂ に相当します。（スギの木は年間 14kg/本の CO₂ を吸収：林野庁資料より）



当社はこれまで、AAI サンノゼ・AEG ミュンヘン両オフィスで再生可能エネルギー 100%を達成してきました。今回の電力切り替えにより、グループ全体の再生可能エネルギー導入率は、2019 年の 28%から、2021 年度には 50%以上に向上する見込みです。

「脱炭素社会」の実現のため、当社は 2030 年度までに再生可能エネルギー導入率を 60%以上に引き上げることを目指しています。国内事業所では太陽光発電設備導入や再生可能エネルギーの導入拡大を推進するとともに、アジアでは地域ごとに再生可能エネルギーの調達性を考慮しつつ導入を進めます。さらに、サプライチェーンにおいても CO₂ 削減に向けて協働して取り組む予定です。

環境

海外拠点における気候変動への取り組み

再生可能エネルギー活用 100%の事業所

Advantest America, Inc. (AAI) は、2012 年より再生可能エネルギー導入にコミットし、2021 年で 10 年目となります。電力使用に伴う環境への影響を低減するため、風力発電によるグリーン電力証書を購入し、2020 年度は事業所で使用する電力量の 100%以上を再生可能エネルギーでまかっています。また AAI は、2013 年より米国環境保護庁 (EPA) の「グリーン電力パートナーシップ」(EPA が推進する再生可能エネルギー購入の取り組み) に加盟し、継続してグリーン電力の普及拡大に貢献しています。



グリーン電力証書 (アメリカ)

Advantest Europe GmbH (AEG) では、ポプリンゲン事業所、アメラングおよびミュンヘン事業所で 2019 年より水力発電等による再生可能エネルギー購入を開始しました。ドイツ拠点 3 事業所においても使用する総電力の 100%を再生可能エネルギーでまかっています。



グリーン電力証書 (ドイツ)

電気自動車用充電スタンド設置の取り組み

Advantest America, Inc. (AAI) は、電気自動車用の充電スタンド車両 10 台分をサンノゼ事業所に設置し、従業員に無料で提供しています。現在従業員の約 15%が利用し、年間約 72t の CO₂ を削減しています。



充電スタンド (アメリカ)

またドイツのアメラング事業所でも、2019 年に電気自動車 2 台分の充電スタンドを新規に設置し、ガソリン車から電気自動車に乗り換える従業員をサポートする体制を整えました。



充電スタンド (ドイツ)

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の算定と取り組み (Scope3)

当社は、上流から下流を含めたサプライチェーンにおいて間接的に排出される温室効果ガス (Scope3) を把握、算出しました。Scope3 CO₂ 排出量では、「カテゴリ 1: 購入した製品・サービス」「カテゴリ 11: 販売した製品の使用」が全体の 95% 以上を占めており、この 2 つのカテゴリを Scope3 の重点項目として目標を設定し、温室効果ガス排出量の削減活動を推進します。

ESG 行動計画 2021 「バリューチェーン」へのアプローチ

目標	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を推進する
担当部署	調達部門、生産企画部、ESG 推進室
KPI	再生可能エネルギーを導入したサプライヤーの数
2021 年度目標	10
重要な理由	地球温暖化対策の国際的な合意であるパリ協定に基づき、温室効果ガスの排出削減、脱炭素社会の実現に向けて、アドバンテストも自社だけでなくバリューチェーンを通じた取り組みが重要であると認識しています。
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	ESG 推進基本方針
関連するコミットメント	パリ協定、RE100、SBTi
責任者	生産本部長
関連する苦情処理制度	お問い合わせ窓口の設置

環境

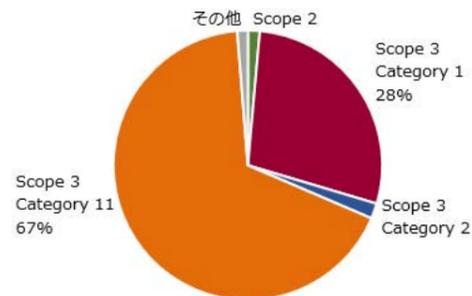
目標	1 テスト当たりの CO ₂ 換算排出量（原単位）を 2030 年までに 50%削減する
担当部署	ESG 推進室
KPI	原単位削減率（2018 年度比）
2023 年度目標	20%
2030 年度目標	50%
重要な理由	地球温暖化対策の国際的な合意であるパリ協定に基づき、温室効果ガスの排出削減、脱炭素社会の実現に向けて、アドバンテストも自社だけでなくバリューチェーンを通じた取り組みが重要であると認識しています。
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	ESG 推進基本方針
関連するコミットメント	パリ協定、RE100、SBTi
責任者	ATE ビジネスグループリーダー
関連する苦情処理制度	お問い合わせ窓口の設置

※ < Category1 の算定方法 >

- 購入物品ごとの購入金額合計に、国立環境研究所が発行する「購入者価格基準のグローバル環境負荷原単位」の対応する原単位を乗じて CO₂ 排出量を算定しています。
- 購入金額から輸送費の切り分けが不可能であるものについて、その輸送に伴う排出量は Category4 「一次サプライヤーから当社への輸送段階の CO₂ 排出量」ではなく Category1 排出量に含めて集計しています。

※ < Category11 の算定方法 >

- 当社グループが販売する半導体試験装置のうち、SoC テストシステムおよびメモリテストシステムを対象に算定しています。
- CO₂ 排出量は、当該年度に販売した製品の生涯電力量合計に IEA が発行する「IEA Emission Factors 2020」の World の排出係数を乗じて算定しています。
- 生涯電力量は、製品の使用期間を 10 年と仮定し、製品ごとに販売台数および算定対象システムの製品仕様に基づき算定した消費電力量を乗じて算定しています。



参照したガイドラインおよび電力、燃料の CO₂ 排出係数、熱量換算係数

- 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」
- 環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用
- 海外の電力 CO₂ 排出係数：国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission Factors 2020」の国別係数を使用

環境

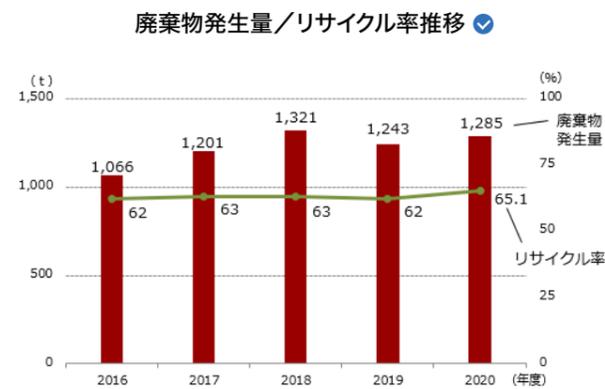
資源循環

アドバンテストグループは、循環型社会を目指し、3R（Reduce:発生抑制、Reuse:再使用、Recycle:再資源化）を推進します。

廃棄物のリサイクル化への取り組み

アドバンテストグループでは、2009 年度より継続している部品分別の取り組みを強化し、コンプライアンスを徹底したうえで、排出物の有価物化に努めています。

事業活動で排出される廃棄物（梱包材等含む）は、関連する法律または各地域の法令に従い、分類ごとに委託業者へ処分方法を明示したうえで適正に処理し、素材ごとにリサイクルしています。



集計範囲：アドバンテストグループ

※国内廃棄物発生量およびリサイクル量について、2019 年度までは有価物を除いた重量で集計していましたが、2020 年度からは過去データにさかのぼって、有価物を含んだ重量で再集計し、開示しています。

※廃棄物発生量のうちリサイクル量に計上していた一部について、処理委託先への問い合わせを通じリサイクルされていないことが判明したことから、過去データにさかのぼってデータを再集計しています。

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

廃プラスチックの適正廃棄とマテリアルリサイクル

日本国内の産業廃棄物の廃プラスチックは、100%マテリアルリサイクルを実施しています。群馬工場では、部材容器のトレー、マガジンが廃プラスチックとなって排出されます。従業員一人ひとりが、容器にあるリサイクル識別表示マークを確認し、塩化ビニル含有の分別廃棄を実施しています。これにより、通常の廃プラスチックは、高品位の固形燃料である「RPF」（Refuse Paper & Plastic Fuel）の主原料となります。

また、塩化ビニル含有廃プラスチックは、破碎・焼却後、熔融スラグとして路盤材等に使用されます。



PCB 含有物の適正廃棄

PCB（ポリ塩化ビフェニル）を含有するコンデンサ 3 台、蛍光灯／安定機器を保有していましたが、2017 年度内にすべての PCB 含有機器を適正に廃棄しました。

水資源の有効利用

アドバンテストにおける水資源の使用用途は、空調設備の運転や厨房用水、トイレ洗浄・飲料用水が大部分を占めています。主要事業所では、工業用水を有効利用しています。トイレの洗浄水の他、夏期の冷房効果を高めるため、屋上に設置したスプリンクラーによる散水に利用しています。また、一部の事業所では、上水をろ過し、超純水を使用しています。なお、当社排水量の約 90%が生活系排水です。現時点で排水の再利用および雨水の利用は実施していません。

アドバンテストの開発、生産拠点は、群馬県、埼玉県に所在し、利根川から取水した水資源を利用しています。利根川の水資源を保全するため、源流となる群馬県の国有林で、森林保全活動を実施しています。

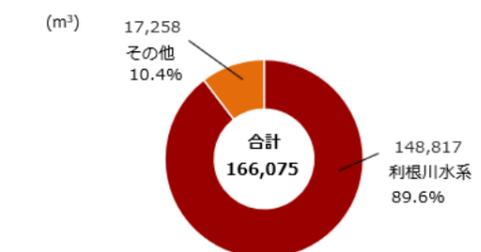
引き続き、従業員一人ひとりが節水に努めるのはもちろんのこと、水資源の有効利用に努めていきます。



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

用水使用量に対する利根川水系の占める割合



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

環境

環境リスク管理への取り組み

私たちの事業活動に関して法令遵守はもちろん、環境に与える影響を減らすなど、さまざまな取り組みについてご紹介します。

環境影響の遵法管理

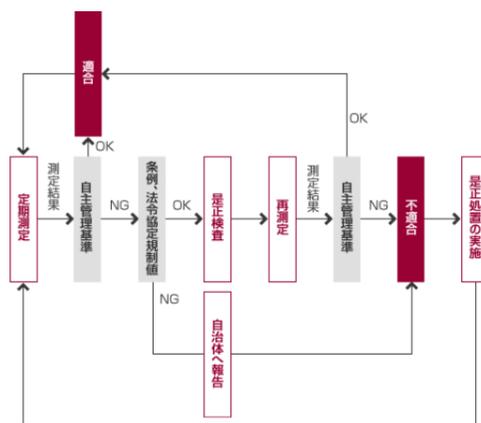
環境リスク管理の基本方針

アドバンテストグループでは、環境法規制より厳しい自主基準値を設定し、環境影響の発生する設備の運用や監視・測定を実施しています。

また、万が一の事故発生時に、迅速に対応するため、設備の運用手順書や化学物質緊急時対応手順書などの環境リスクに対応するルールや管理体制などを整備しています。

さらに、リスクの高い作業に従事する従業員や委託業者に対し、専門教育や緊急時訓練を定期的実施し、スキルアップを図ることで、事故や緊急事態に迅速に対応できる人材を育成しています。

事業所の遵法管理



2020年度は、大気および水質の自主基準値を超えた件数はありません。

項目	対象範囲	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
大気への排出	国内	0件	0件	0件	0件	0件
水域への排水	国内	0件	0件	0件	0件	0件

化学物質管理

化学物質管理の基本方針

アドバンテストグループでは、社内で使用される化学物質について、使用・保管における安全管理の徹底と法規制の遵守に取り組んでいます。

このために化学物質管理システムを使用しています。このシステムによって、化学物質の登録・安全審査・収支および法規制に対応した集計や、化学物質の安全な取り扱いに必須となる SDS の常時閲覧が可能となっています。

また、リスク管理、化学物質管理の強化を図るために、安全教育体制の構築や化学物質の統括管理部署による保管場所監査、指導を実施し、安全管理体制のさらなる強化に取り組んでいます。

さらに、海外においても国内と同様の管理を目指し、グローバルな管理体制を構築していく予定です。

化学物質管理のレベルアップ ～より精度の高い管理を目指して～

アドバンテストグループが業務で取り扱っている化学物質は、化学物質管理システムにより、容器単位で管理しています。PRTR 法、毒劇法、労働安全衛生法、その他の法規制に該当する化学物質の管理レベルによって管理ランクを分け、ランクごとに異なる管理方法を設定し、柔軟な対応を図っています。

また、法令改正に伴い、2016年6月より義務化された「化学物質リスクアセスメント」については、社内実施体制を構築し、実行しています。

薬品の危険性に応じた、より精度の高い管理方法の導入

当社グループでは従業員への化学物質教育を実施し、化学物質の取り扱いや注意点を周知徹底しています。また、危険度の低い化学物質に関しては、管理を簡素化し、市販のスプレー、接着剤などについては自主管理としています。



厳重な薬品管理



容器単位での管理

環境

化学物質の管理ランク

ランク	適用条件	施錠保管	収支管理	在庫確認
4	毒性が極めて高い、社会的影響が大きいなど、取り扱いのため国などへの登録が必要な物質 【例】麻薬、覚せい剤など	○	○	法令に従う
3	毒性が高く、紛失の際に届出などが必要な物質 【例】毒物、劇物など	○	○	半期
2	燃えやすい、腐食性が高い、慢性毒性があるなどの物質 【例】：有機溶剤、酸、アルカリ性物質など	○	○	半期
1	有害危険性は低いが大量に使用されるなどの理由により、管理が必要な物質 【例】ハンダペースト、フロリナートなど	-	○	半期
0	有害危険性が低く、化学物質としての管理が不要なもの 【例】一部の接着剤、グリース、潤滑剤、塗料、鉛フリーハンダ、鉛糸ハンダ、鉛棒ハンダ、スプレー類（スプレーオイル、急冷スプレー）など	-	-	-

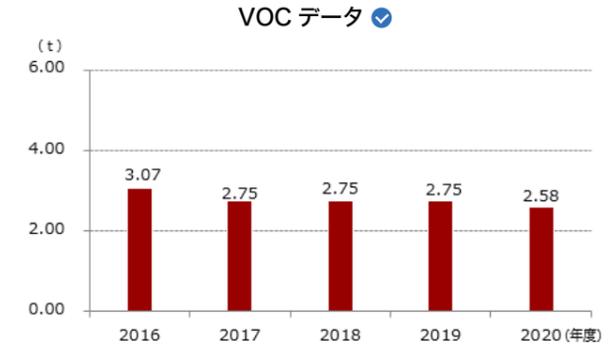
このような管理にあわせ、利用後は、廃棄処理業者に依頼するなどして、適切に処理しています。

揮発性有機化合物（VOC）の排出抑制への取り組み

VOC は、光化学オキシダントや浮遊粒子状物質の生成原因物質となるとされ、大量に使用する施設については、大気汚染防止法第 17 条の 13 の規定により、事業者の責務として、事業活動に伴う VOC の大気中への排出等の状況を把握するとともに、排出等を抑制するために必要な措置を講ずることが義務づけられています。

電機・電子業界は、VOC の使用量が少ない業界ですが、経済産業省からの VOC 排出抑制のための自主的取組の要請に基づき、電機・電子 4 団体（JEMA、CIAJ、JEITA、JBMA）として、2005 年から調査協力をしています。

対象物質は、電機・電子業界では使用量の多い 20 物質です。当社も、使用量は少ないですが、当該物質の使用量調査および必要な報告を行っています。



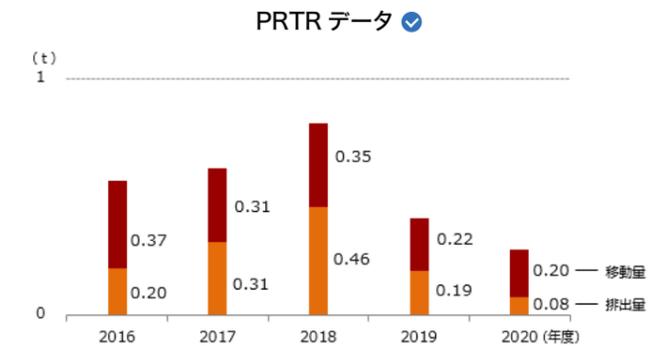
集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

※集計対象物質は電気電子 4 団体における VOC 調査対象物質である

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

PRTR 報告

化管法に基づき、PRTR（化学物質排出移動量届出）制度に従った報告を行政に対し行っています。



集計範囲：アドバンテストグループ（日本国内）

※年間使用量が PRTR 法の報告量未満の対象物質も含む

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

環境

| e-learning による化学物質一般教育、化学物質専門教育の実施

化学物質一般教育では、身近な化学物質でも誤った取り扱いが思わぬ事故や環境汚染を引き起こす可能性があります。それらのリスクを低減する方法を理解することを目的として、国内全従業員を対象に実施しています。

化学物質専門教育は、日常業務で化学物質を使用する社員を対象としています。危険有害性の認識を持つこと、また安全に取り扱うという2つの観点からより実践的な内容としており、毎年 e-learning で実施しています。同プログラムでは、毒物・劇物、有機溶剤、特定化学物質、消防法危険物など、主要な法律により規制を受ける化学物質について、事故事例なども交え、わかりやすく解説をしています。



化学物質教育資料

2020 年度は、一般教育を全新入社員に、また専門教育は化学物質使用者 624 名に実施しました。

<内容>

- 化学物質の危険性（人体への影響）
- 作業者安全教育の重要性
- 保護具（手袋、眼鏡、マスク等）着用の重要性
- 法規制により要求される遵守事項
特殊健康診断、作業主任者選定、環境測定、排気装置の点検管理、消防法危険物の届出など

取引先への働きかけ

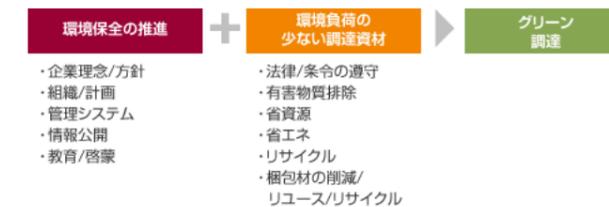
| グリーン調達／製品含有化学物質規制への取り組み

アドバンテストは、部品の取引先や組立・加工協力会社を含めた生産活動全体で有害物質排除を徹底し、グリーン製品の開発につなげたいと考えています。取引先とのコミュニケーションを推進し、製品に組み込む部品・材料や製造プロセスにおいても、品質、コスト、納期に加えて環境保全の視点を取り入れるため、2002 年度より「アドバンテストグリーン調達ガイドライン」を策定し、運用しています。2020 年度も新規を含めすべての取引先に同ガイドラインを配布し、協力を求めました。

取引先からいただいた環境情報は、データベース化し、製品環境アセスメントと連携して、「環境に配慮した製品づくり」を推進しています。

海外拠点においても同様に、アドバンテストにおける環境の遵守事項を定めた GSE（General Specification for The Environment）を生産の際の契約として締結し、製品含有化学物質の排除を行っています。

グリーン調達基本原則



[アドバンテストグリーン調達ガイドライン \(PDF 169KB\)](#)

グリーン調達における部品登録

部品登録については、取引先のご協力をいただき、アドバンテスト製品含有化学物質の運用基準に基づき、当社の環境調査票により調達部材の環境調査を実施しています。環境に負荷を与える恐れのある化学物質などを調査し、環境負荷低減の点で、より優れた調達部材を優先的に採用しています。

アドバンテストにおける禁止・制限物質規定

アドバンテストは、IEC 62474* に基づいて、先に述べたアドバンテスト製品含有化学物質の運用基準を定め、使用部品における含有調査および採用の可否に使用しています。

* IEC62474：電気・電子業界及びその製品に関するマテリアルデklaration（関連 URL：<http://std.iec.ch/iec62474>）

環境

取引先の有害物質含有調査について

近年 RoHS 指令をはじめとした、電気・電子関連の法令の追加・改訂が行われています。アドバンテストは、IEC62474 の改訂に従い 2019 年 11 月 1 日に有害物質含有調査票の改訂を実施し、すべての取引先に通知しました。

各国法令対応

アドバンテストグループは、環境法令および規制を遵守し、有害物質排除や省エネルギー、省資源などの環境保護に努力しています。

特に有害物質排除に関しては、2003 年秋よりサプライヤーと協力して、含有が制限される有害物質の調査と排除に取り組んでいます。

欧州 RoHS 指令* についても、同指令に沿った対応を取っています。

欧州 RoHS 指令について

当社グループの製品中、テスタやハンドラなどの大型装置は、当該指令中の大型据付工業用ツール (LSSIT) に分類され、RoHS 指令の対象外に当たると判断しています。しかしながら、これらの製品についても、環境保護の観点から、従来より進めてきた有害物質の排除をさらに推進しています。

* 欧州 RoHS 指令は、欧州の「電気電子機器中の特定の危険物質の使用制限に関する指令 (2011/65/EU)」およびその修正指令を指すもので、規制適用除外用途を除き、最大許容量を超える、以下の物質（当社製品においては、2021/7/22 より 10 物質）を製品に含有することを禁止する指令です。

- 鉛
- 六価クロム
- 水銀
- ポリ臭化ビフェニル (PBB)
- カドミウム
- ポリ臭化ジフェニルエーテル (PBDE)
- フタル酸ビス (2-エチルヘキシル) (DEHP)
- フタル酸ジブチル (DBP)
- フタル酸ブチルベンジル (BBP)
- フタル酸ジイソブチル (DIBP)

環境

製品含有化学物質について

REACH 規則の SVHC

アドバンテストの製品には以下の SVHC を含有している可能性があります。

- 五酸化ニヒ素
- 三酸化ニヒ素
- ホウ酸
- 六価クロム化合物
- 四ホウ酸二ナトリウム無水物
- クロム酸鉛
- フタル酸ビス (2- エチルヘキシル) (DEHP)
- フタル酸ジブチル (DBP)
- フタル酸ブチルベンジル (BBP)
- フタル酸ジイソブチル (DIBP)
- リン酸トリス (2- クロロエチル) (TCEP)
- 4- (1,1,3,3- テトラメチルブチル) フェノール
- フタル酸ビス (2- メトキシエチル)
- 塩基性亜硫酸鉛
- 1,2- ジメトキシエタン；エチレングリコールジメチルエーテル (EGDME)
- 四塩基性硫酸鉛
- 三酸化ニホウ素
- N,N- ジメチルホルムアミド
- フタル酸ジイソペンチル (DIPP)
- フタル酸 n- ベンチル - イソペンチル
- チタン酸鉛、三酸化チタン鉛
- チタン酸ジルコン酸鉛
- オキシ硫酸鉛
- フタル酸ジオキソ三鉛
- フタル酸ジ -n- ヘキシル (DnHP)
- メチルヘキサヒドロ無水フタル酸
- カドミウム
- 酸化カドミウム
- フタル酸ジベンチル (DPP)
- 4- ノニルフェノール、分岐及び直鎖のエトキシレート
- 硫化カドミウム
- イミダゾリジン -2- チオン、2- イミダゾリン -2- チオール
- 1,2- ベンゼンジカルボン酸、ジ -C6 ~ 10- アルキルエステルまたはデシル・ヘキシル・オクチルジエステルとの混合物
- フタル酸ジシクロヘキシル (DCHP)
- 4,4'- イソプロピリデンジフェノール (BPA)
- 1,6,7,8,9,14,15,16,17,18,18- ドデカクロロペンタシクロ [12.2.1.16,9.02,13.05,10] オクタデカ -7,15- ジエン (" テクロランプラス "TM)
- オクタメチルシクロテトラシロキサン (D4)
- デカメチルシクロペンタシロキサン (D5)
- ドデカメチルシクロヘキサシロキサン (D6)
- 鉛

過塩素酸塩について

以下のアドバンテスト製品には過塩素酸塩を含有している可能性があります。

Perchlorate Material - special handling may apply,

See www.dtsc.ca.gov/hazardouswaste/perchlorate.

テスト・システム	T シリーズ、B シリーズ、H シリーズ
テスト・ハンドラ	M シリーズ
EB 露光装置、SEM メトロロジー / レビュー	F シリーズ、E シリーズ
テラヘルツ解析システム	TAS7 シリーズ、TS シリーズ
新規事業製品	WM シリーズ (AirLogger)、HA シリーズ

プロポジション 65 について

プロポジション 65 は、がん、先天異常、または生殖障害を引き起こすことが知られている化学物質への重大な暴露からカリフォルニア州市民を保護することを目的としている法律です。

プロポジション 65 は、カリフォルニア州で事業を行っている企業や人に対して、プロポジション 65 のリストに記載されている化学物質を知った上で、かつ意図的にカリフォルニア州市民に暴露させる前に、明確で妥当な警告を行うことを義務付けています。

アドバンテスト製品には、プロポジション 65 のリストに記載されている化学物質の中で含有している物質もありますが、アドバンテストが推奨している使用条件において、皮膚との接触、体内への摂取、および吸入などの経路によって人に暴露することはありません。

したがって、アドバンテスト製品に、プロポジション 65 の化学物質が含有していることを示す警告ラベルは必要ないと判断しています。

アドバンテストはお客様の要求に応じて、プロポジション 65 のリストに記載された化学物質の中でアドバンテスト製品に含有する化学物質の情報を提供することが可能です。

また、破壊や粉砕などアドバンテストが推奨している使用条件以外でアドバンテスト製品を扱った場合は、プロポジション 65 のリストに記載された化学物質への暴露リスクを生じる可能性もありますので、暴露リスクを緩和、軽減させるために、防塵マスク、防護手袋、換気などの対策を行うことを推奨します。

環境

環境コミュニケーション

アドバンテストの環境貢献活動や生物多様性に関する活動についてご紹介します。

環境貢献

環境情報開示の基本方針

アドバンテストグループでは、各種報告書やホームページ、展示会などを通じて、環境負荷や環境活動に関わる情報を開示しています。

私たちは、企業として誠実にそして継続的に発展するために、環境に関わる情報をステークホルダーと共有し、環境経営に反映させることが重要と考えています。

また、さまざまな環境貢献活動を行い、地域とのコミュニケーションにも努めています。

環境コンプライアンス件数

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
利害関係者からの苦情	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
環境関連の重大な法令違反	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

※ 2015 年度までは日本国内、2016 年度以降は海外も含めて集計

環境情報開示の実績

[サステナビリティ・データブックの発行](#)

環境貢献活動

環境貢献活動を通じて、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションに努めています。

食の循環

アドバンテスト群馬 R&D センタでは、2020 年 9 月に生ごみ処理機を刷新し、群馬・埼玉地区の 3 事業所の社員食堂から排出される生ごみを活用して食の循環に取り組んでいます。生ごみは処理後にコンポストに生まれ変わり、希望する従業員に無償で配布するほか、熟成後には、たい肥として群馬 R&D センタ敷地内の約 2,000㎡の自社農園での野菜作りに活用されます。

自社農園ではアドバンテストグリーンに従業員が、四季を通じて無農薬野菜を栽培し、収穫した野菜はアドバンファシリティズが運営する社員食堂の食材に利用され、従業員にも販売しています。アドバンテストは関係会社と協力しながら、従業員の健康づくりを推進するとともに、食品廃棄物の削減と食の循環を実現しています。



群馬 R&D センタ敷地内の
自社農園

赤城山国有林「アドバンテスト令和の森」で森林保全活動

アドバンテストは、2007 年から毎年、森林保全活動を実施しています。2019 年には、赤城山を活動エリアとする協定を群馬森林管理署と締結し、当社の活動エリアを「アドバンテスト令和の森」と名付けました。保全活動では、森全体に光が取り込まれるようにのこぎり不要な枝を切り落とす枝打ちや、鹿に木の皮を食べられないように木々にネットを張る対策を行いました。2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響に伴い中止となりました。



ネット張りの様子

環境影響度評価

アドバンテストは、条例や公害防止協定に基づき、事業所の排水など環境基準の評価を実施し、事業所周辺の環境保全に努めています。

また、事業所内では、植栽管理やビオトープの育成を行い、生物多様性に配慮しています。

[アドバンテスト・ビオトープ](#)

環境

生物多様性

アドバンテストグループ生物多様性行動指針

アドバンテストグループでは、生物多様性が作り出す自然の恵みに感謝し、生物多様性が豊かで健全な社会を支える大切な存在であるという認識のもと、生物多様性の保全と生物資源の持続可能な利用に取り組んでいきます。

1. 環境影響の把握

自らの事業活動の全ライフサイクルの中で、生物多様性へ著しい影響を与える側面を把握・評価し、共有します。

2. 生物多様性への理解

事業活動や日常生活の中で、生物多様性に配慮した行動を行うことのできるよう、全従業員に対し、生物多様性についての理解と意識の向上を図ります。

3. 環境影響の低減

効果の高い施策を検討し、継続的に実施することで、自らの事業活動が、生物多様性に与える影響を低減します。

4. ステークホルダーとの連携

行政や教育機関、NPO、地域住民、取引先など、さまざまなステークホルダーと連携を図り、生物多様性保全活動を推進します。

ビオトープ

アドバンテストは、自然との共生をテーマに、失われつつある昔ながらの関東平野の原風景の復元を目指し、2001年に研究開発拠点である群馬 R&D センタに、国内企業では最大級のビオトープを創設しました。

アドバンテスト・ビオトープは、従業員が地球環境の大切さを学ぶ環境教育の場として、また、地域住民とのコミュニケーションの場として活用されています。創設から20年を経た今では、地域の生態系保全に最適な環境となり、絶滅危惧種の保護育成に大きな役割を果たしています。またSDGsの目標「15 陸の豊かさを守ろう」という観点からも、アドバンテスト・ビオトープは理想的な環境となっています。

* ビオトープ (Biotope) : ドイツ語で、生物を意味する「Bio」と、場所や地域を表わす「Tope」とを合成した言葉。



現在のビオトープ



創設当時のビオトープ

[アドバンテスト・ビオトープ](#)

貴重な植物の保護育成の場

ビオトープでは、2001年の創設以来、群馬大学のご指導のもとビオトープに生息する動植物の調査／保護／育成および外来種の駆除を行っています。また、国準絶滅危惧、群馬県絶滅危惧 IA であるフジバカマおよびアサザの保護育成にも努めています。

なかでもフジバカマは、群馬県に自生地が5箇所しか残っておらず、そのうちの1箇所がアドバンテストのビオトープです。長年にわたり継続してきた保護育成の取り組みが、安定した自生環境の実現に繋がっています。

また、現在は県内で自生地が1箇所しかないアサザは、アドバンテスト・ビオトープが安定した環境であることから、2012年から避難先として利用され、順調に育成されています。

さらに2019年度からは、群馬県で絶滅危惧 IA に指定されているチョウジソウを県内の自生地から一部緊急避難させ、保護・育成を開始しています。



フジバカマ



アサザ



チョウジソウ

フクロウも生息できるほど、よい環境

ビオトープには、フクロウもやって来ます。2020年度は、体長約40cmのフクロウが複数回目撃されました。フクロウは猛禽類で、森の生態系で食物連鎖の頂点(生態系ピラミッドの頂点)にいる生き物です。フクロウがいるということは、この地域には生態系ピラミッドに沿った生き物がたくさんいると考えられ、アドバンテストのビオトープが生物多様性に大きく貢献していることが分かります。



ビオトープに飛来したフクロウ

環境

ビオトープの CO₂ 固定速度を算定開始

アドバンテストは 2020 年度から、ビオトープ内の林における CO₂ 蓄積量および CO₂ 固定速度を算定する取り組みを再開しました。これは群馬大学との共同研究の一環で、今後3年間にわたり行います。今回の研究を行うことにより、現在どれくらい CO₂ を蓄積し、10 年余でビオトープがどれくらいの速度で CO₂ を固定したか算定します。



ビオトープに設置された、落ち葉受けネット



ビオトープでの作業の様子

落葉の重さ、樹木の体積から CO₂ 蓄積量と放出量を推定

光合成により樹木に吸収された CO₂ は、樹木の体内に炭水化物として蓄積されます (炭素固定)。樹木が成長すると体内に蓄積される炭水化物も増え、樹木の体積が増します。葉も生産されますが、葉は 1～3 年で枯れて落葉となって地面に落ちます。よって、一定の時間間隔において樹木の体積と落葉の重量を測定すれば、その間に樹木がどのくらい CO₂ を固定したか (=炭素固定したか) が推定できます。一方、落葉は土壌で微生物により分解され、蓄積されていた炭水化物は CO₂ となって大気中に戻り、そのぶん落葉の重さは減ります。よって、一定の時間間隔において土壌上にある落葉の重量を測定すれば、落葉の重量減少 (分解量から、大気中への CO₂ 放出量) が推定できます。

ビオトープでは、複数個所に専用ネットを置き、落葉の重量および分解量を測定しています。樹木の体積は、一本ずつ直径と樹高を測定して求めています。これらのデータを基にしてビオトープ内の樹木としての CO₂ 蓄積量、落葉としての CO₂ 蓄積量、および落葉からの CO₂ 放出量を推定し、その収支が林全体での CO₂ 蓄積量となります。この CO₂ 蓄積量を、前回調査した 10 年前の値と比較することで、ビオトープ内の林全体での CO₂ 固定速度を算定します。

ビオトープ



アドバンテストは、自然との共生をテーマに、失われつつある昔ながらの関東平野の原風景の復元を目指し、2001 年に研究開発拠点である群馬 R&D センタに、国内企業では最大級のビオトープを創設しました。

池、沼地、小川を中心に、周辺の自然環境と調和した水生植物や樹林を植樹し、周辺環境とのネットワーク化を図り、昆虫や小鳥など多種多様な生き物が集まる空間に成長しました。

アドバンテスト・ビオトープは、従業員が地球環境の大切さを学ぶ環境教育の場として、また、地域住民とのコミュニケーションの場として活用されています。

* ビオトープ (Biotope) : ドイツ語で、生物を意味する「Bio」と、場所や地域を表わす「Tope」とを合成した言葉。

ビオトープだより

ビオトープに生息する草花や生き物たちの様子を、季節ごとに写真と共に紹介します。最新情報はビオトープだよりからご覧ください。

[☑ ビオトープだより](#)

ビオトープ概要

所在地	群馬県邑楽郡明和町大輪 336-1 群馬 R&D センタ敷地内
面積	17,000m ² (100m × 170m)
植物	<ul style="list-style-type: none"> ▷高木：クヌギ、コナラ、カシなど 30 種類 ▷中木：ヤブツバキ、ネズミモチなど 5 種類 ▷低木：ヤマツツジ、アオキなど 15 種類 ▷水生植物：ヨシ、ガマ、セリ、ショウブなど 10 種類 ▷景観：池、せせらぎ、エコトーン*、草原、樹林で構成

* エコトーン：水辺、草地、樹林など、異なる環境の境界にある環境の推移帯

環境

ビオトープに生息している動物や植物

ビオトープに住むさまざまな動植物を、写真とともにご紹介しています。



ビオトープ草花図鑑

ビオトープで観察された、四季折々の草花 158 種を一冊にまとめました。
(2016 年 3 月第 2 版発行)

[全ページダウンロード \(PDF 3.14MB\)](#)

[序文、春の植物 \(表紙～ 18 ページ, PDF 1.49MB\)](#)

[夏の植物 \(19 ～ 36 ページ, PDF 1.23MB\)](#)

[秋冬の植物 \(37 ～ 45 ページ, PDF 637KB\)](#)

[索引、開花期グラフ \(PDF 92KB\)](#)



ビオトープ装置

ビオトープ内には、さまざまな種類の生き物が生息できるよう、伐採木や石などを積み上げたビオトープ装置を各所に設置し、利用状況を把握しています。

* ビオトープ装置：伐採木や石などを積み上げたもの

枯枝落葉のビオトープ装置

枯枝や落葉をためる装置。表面は乾燥していますが、中が湿潤しているため、爬虫類や昆虫類などの生息場所や産卵場所として利用されます。



< 確認された生き物 >

ヘビ類 (卵)、カナヘビ、コクワガタ (幼虫)、アカシマサシガメ、ナナホシテントウ (越冬)、など

伐採竹ビオトープ装置

伐採竹の束を地表と地上に設置。竹の中や竹の束の間などで昆虫類が生息しています。



< 確認された生き物 >

コクロアナバチ、オオフタオビドロバチ、ヒゲジロハサミムシ、など

石積みビオトープ装置

大・小の石を積み上げた装置。石の下や石の隙間に、昆虫類が生息しています。

< 確認された生き物 >

エンマコオロギ、ハラオカメコオロギ、ヨツボシゴミムシ、など



「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」に認定

2015 年 8 月 5 日、当社ビオトープが「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」(主催＝一般社団法人 関東地域づくり協会、公益財団法人 日本生態系協会) に認定されました。これは関東地方における生物多様性の保全・再生に資する重要な拠点を選定し、その活動を支援するものです。選定に際しては、当社ビオトープがビオトープとして安定した生態系を確立している点や管理体制、規模の大きさ、学術性の高さが評価されました。

[関東・水のネットワーク拠点百選](#)



「関東・水と緑のネットワーク拠点百選」選定書授与式

「バードピア」に登録

アドバンテストは、公益財団法人日本鳥類保護連盟が推進する「バードピア」活動に賛同し、2011 年 10 月に群馬 R&D センタ(群馬県邑楽郡明和町)を「バードピア」として登録しました。「バードピア」とは、鳥たちが棲みやすいように気配りをした緑の空間のことをいいます。群馬 R&D センタのビオトープには、環境省レッドリストで準絶滅危惧種に指定されているチュウサギをはじめ、多くの動植物が生息しています。冬には 50 羽以上のカモがビオトープに姿を見せ、訪れた小学生や近隣住民の方々の目を楽しませてくれます。

[バードピア](#) (日本鳥類保護連盟ウェブサイト)



ビオトープに生息するオオヨシキリ

社会

雇用と多様性	79
多様な働き方の支援	86
人財の育成と公正な評価・処遇	94
社員の健康と安全	101
健康経営の推進	101
労働安全衛生の推進	104
人権の保護・尊重	107
コミュニティ活動	111
製品責任への対応	116
製品安全・品質への対応	116
カスタマサービス	120
知的財産の保護	125
サプライチェーン・マネジメント	127

社会

雇用と多様性

グローバルな人材交流の促進や採用における外国人の積極採用、女性の採用促進および登用による女性管理職割合の向上、若手・中堅社員を中心とした育成計画の推進などに積極的に取り組み、多様な人材が活躍できる企業を目指します。

人事基本理念

アドバンテストは、会社の財産である従業員を尊重し、公正に処遇します。また、従業員の多様なライフスタイルと個々の成長を支援し、従業員が会社とともに成長できるように心がけています。さらに、その大切な財産を守り、価値をより高めるために、2000年9月、「人事基本理念」を定め、公平性と納得性への配慮、人材開発の積極的支援など、さまざまな人事施策に取り組んでいます。

また、当社は国連グローバル・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を支持し、人権、労働の各原則に十分配慮しながら事業活動を行っています。

アドバンテスト人事基本理念

アドバンテストは、社員がかげがえのない経営資源（財産）であることに鑑み、人事に関する諸施策を貫く理念として以下を策定し、その実現に向け常に努力します。

1. 成果重視

チャレンジ精神の発揚により、困難を乗り越え革新的な成果を出した社員が評価され、正当に処遇される人事制度を推進します。

2. 公平性と納得性への配慮

あらゆる施策や制度が客観的に公平で、高い納得性が得られるよう、それにより最大、最適な効果が得られるよう常に配慮します。

3. 人材開発の積極的支援

たゆまぬ努力をもって自己研鑽に励み、高度な専門知識や幅広い教養を身につけようとする社員を積極的に支援します。

ダイバーシティマネジメント

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。

雇用の状況

アドバンテストグループは、従業員一人ひとりの人権を尊重し、人種・性別・年齢・国籍・宗教・社会的出自・身体的障がい・疾病・性的指向などによる差別を排除することを、基本方針で約束しています。また、採用や人事処遇においても、差別を排除し、グローバルに活躍できる人材の採用、育成、登用に力を入れています。

従業員数の推移は以下のとおりです。



地域別従業員数

		2018年度			2019年度			2020年度				
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性比率	地域別比率
国内	日本	2,152	416	2,568	2,146	466	2,612	2,213	490	2,703	18.1%	47.0%
	アジア	771	236	1,007	836	273	1,109	905	290	1,195	24.3%	20.8%
海外	ヨーロッパ	613	128	741	676	143	819	720	153	873	17.5%	15.2%
	北米	512	108	620	764	199	963	756	229	985	23.2%	17.1%
	海外計	1,896	472	2,368	2,276	615	2,891	2,381	672	3,053	22.0%	53.0%
合計		4,048	888	4,936	4,422	1,081	5,503	4,594	1,162	5,756	20.2%	

* 集計範囲：アドバンテストグループ

社会

地域別管理職数

	2018年度			2019年度			2020年度							
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性比率	地域別比率	うち現地採用数	現地採用者からの登用率	
国内	日本	503	12	515	483	13	496	486	15	501	3.0%	41.4%	501	100.0%
海外	アジア	210	40	250	218	40	258	226	43	269	16.0%	22.2%	255	94.8%
	ヨーロッパ	170	16	186	183	17	200	200	19	219	8.7%	18.1%	215	98.2%
	北米	187	19	206	204	21	225	198	24	222	10.8%	18.3%	217	97.7%
	海外計	567	75	642	605	78	683	624	86	710	12.1%	58.6%	687	96.8%
合計		1,070	87	1,157	1,088	91	1,179	1,110	101	1,211	8.3%		1,188	98.1%

* 集計範囲：アドバンテストグループ

* 管理職の定義：10段階の資格制度におけるLevel7以上。10段階の資格制度のうち、ジョブレベル1から6を一般社員層に、ジョブレベル7から10を管理職層に適用しています。

※ 付けた数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

雇用形態別従業員数

	2018年度			2019年度			2020年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
正社員	3,827	803	4,630	4,108	940	5,048	4,242	1,019	5,261
非正規社員	221	85	306	314	141	455	352	143	495
合計	4,048	888	4,936	4,422	1,081	5,503	4,594	1,162	5,756

* 集計範囲：アドバンテストグループ

年齢別社員数

	2018年度			2019年度			2020年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
30歳未満	329	118	447	380	156	536	443	156	599
30～40歳未満	692	197	889	752	225	977	793	258	1,051
40～50歳未満	1,411	297	1,708	1,394	318	1,712	1,347	334	1,681
50～60歳未満	1,236	163	1,399	1,355	208	1,563	1,415	228	1,643
60歳以上	159	28	187	227	33	260	244	43	287
合計	3,827	803	4,630	4,108	940	5,048	4,242	1,019	5,261

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

新規採用数

	2018年度			2019年度			2020年度					
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性比率	地域別比率	
国内	日本	20	4	24	43	14	57	41	15	56	26.8%	14.7%
海外	アジア	102	24	126	97	47	144	110	30	140	21.4%	36.7%
	ヨーロッパ	54	10	64	62	18	80	58	17	75	22.7%	19.7%
	北米	95	26	121	223	84	307	77	33	110	30.0%	28.9%
	海外計	251	60	311	382	149	531	245	80	325	24.6%	85.3%
合計		271	64	335	425	163	588	286	95	381	24.9%	

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

離職者数

	2018年度			2019年度			2020年度					
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	女性比率	地域別比率	
国内	日本	28	5	33	32	12	44	13	2	15	13.3%	8.6%
海外	アジア	37	4	41	34	11	45	37	16	53	30.2%	30.5%
	ヨーロッパ	22	7	29	18	1	19	9	4	13	30.8%	7.5%
	北米	32	5	37	29	8	37	84	9	93	9.7%	53.4%
	海外計	91	16	107	81	20	101	130	29	159	18.2%	91.4%
合計		119	21	140	113	32	145	143	31	174	17.8%	
退職率		3.21%	2.79%	3.14%	2.95%	3.99%	3.13%	3.48%	3.30%	3.45%		

* 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

※ 付けた数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 月末日の離職者について、当月の離職者数に含める方法から、翌月の離職者数に含める方法に、2019年12月から変更しました。

社会

グローバル人材の採用・活用

アドバンテストでは近年、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材の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材交流を通して、人材育成、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材の採用、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材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。

グループ各社との人材交流をしやすいとするため「Global Transfer Policy」を策定し、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。

2021年3月現在、経営幹部である執行役員24名中10名が外国籍であり、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、優秀な人材には国籍を問わず公平にチャンスを与え、国境を越えた人材登用、交流により、グローバル人材の育成と組織のグローバル化を推進していきます。

女性社員の登用・活用

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。しかしながら、2021年3月現在で全社員のうち女性の割合は全体の20.2%、管理職における割合は8.3%、アドバンテスト単体では、女性社員割合16.3%、女性管理職割合は2.8%であり、女性社員の採用と管理職に占める女性比率の向上が課題です。

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社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社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、2018年度から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11月には、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。女性社員には様々なライフステージの変化があることを踏まえ、個々人の状況に応じて柔軟な働き方ができるような家庭と仕事の両立支援制度に力を入れています。女性社員が長く働き続けられる環境整備を進めることで、女性社員の活躍の機会を後押ししています。

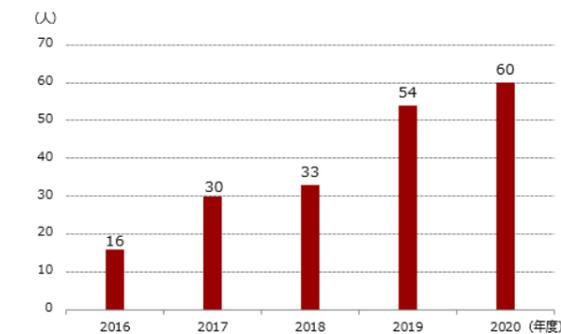


当社は、今後も継続して女性比率を上げる取り組みと長く働き続けられる制度の両輪を進めることで、女性管理職比率の向上にもつなげていきたいと考えています。

シニア人材の積極活用（国内）

アドバンテストは、シニア人材の活用の観点から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。シニア人材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、就業日以外の副業・兼業を行えるよう制度を整備しました。2020年度に新たに再雇用制度を利用開始した60名のうち、短時間勤務を3名、短日勤務を4名、それぞれ利用しています。この制度の導入により、シニア人材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くと考えます。

再雇用制度利用者推移



* 集計範囲：アドバンテスト単体
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・フロント・配送・パンの販売・寮の管理など、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。

2020年6月現在、アドバンテストの障がい者雇用率は、 2.79%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。

具体的には、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い、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ています。実習生や見学会の希望なども積極的に受入れ、雇用につなげています。また、新しい職域の開拓もしています。特にリサイクル事業においては、棄却文書などの使用

社会

済みの紙から新たな紙を生産できる PaperLab という製紙機を導入することにより、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るなど、新規雇用につながる取り組みを推進しています。さらに、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等にも力を入れ、家庭や児童養護施設からグループホームへの転居など自立についての支援を実施しています。また各々の障がい特性に合った職場支援をするため、各職場に職場適用援助者（ジョブコーチ）や障害者職業生活相談員などの有資格者を配置するとともに、定期的な家族を含めた支援機関および会社との 4 者面談や個別のミーティングを実施し、課題の情報共有と問題の早期発見に努めています。

2020 年度には、以上のような取り組みや長年に渡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が優秀勤労障害者として「埼玉県知事表彰」を 1 名、「埼玉県雇用開発協会会長表彰」を 2 名、それぞれ受賞しました。

また、海外グループ会社においても 13 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。



* 集計範囲：アドバンテスト単体+アドバンファシリティズ+アドバンテストグリーン

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

多様な働き方の支援

社員の多様なライフスタイルと個々の成長を支援するため、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場環境の整備に努めています。

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、定時退社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います。

2020 年 4 月には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新たに導入し、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。

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

妊娠中の社員は、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です。育児休職や介護休職も法定を上回る水準で整備しており、育児休職は最長で子供が 2 歳 3 か月に達するまで、介護休職は最長 3 年まで取得できます。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積立休暇などの休暇制度も広く活用されています。また、子育て中や介護にあたる社員を対象に、育児・介護短時間勤務を可能にしており、育児短時間勤務は子供が小学校 6 年生まで利用でき、多くの子育て期の社員が制度を活用し、育児と仕事の両立を図っています。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。

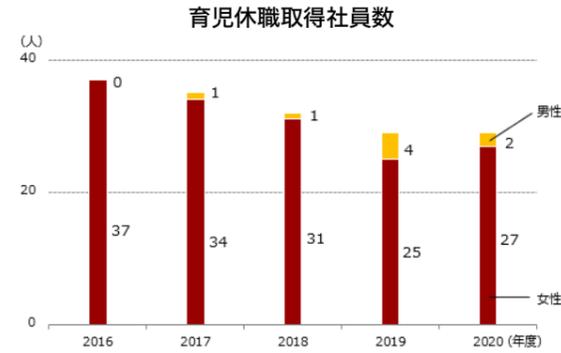
結婚、出産、育児、家族の看護・介護、配偶者の転勤等の事情により、やむを得ず退職せざるを得ないケースもあるため、一定の条件を満たす場合に再雇用する制度も整備しています。

なお、2020 年度の育児休職からの復職率は 100%でした。

男性の積極的な育児参加支援にも取り組んでおり、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、育児休業取得のサポートを行っています。また、テレワーク制度の普及は、男性の育児参加を促進する一つの要因となりました。2020 年度の男性の育児休職取得率は 5.1%にとどまっているのは、テレワークという柔軟な働き方によって、育児スタイルの

社会

選択肢が増えたことが一因だととらえています。子育て中の男性社員に向けた個別の案内は継続して行い、男性の育児参加を支援します。



* 集計範囲：アドバンテスト単体



* 集計範囲：アドバンテスト単体



* 集計範囲：アドバンテスト単体

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、2018年4月～2020年3月の行動計画期間の取り組み（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）を行いました。その活動が認められ、アドバンテストは2021年2月に「くるみん」認定を受けました。また、グループ会社の(株)アドバンファシリティズでは2011年、2014年に「くるみん」認定を受け、2019年にはより高い水準の課題に取り組み目標を達成したことで「プラチナくるみん」の認定を受けています。

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、2007年にイントラネット上に「両立支援ナビ」サイトを立ち上げ、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、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

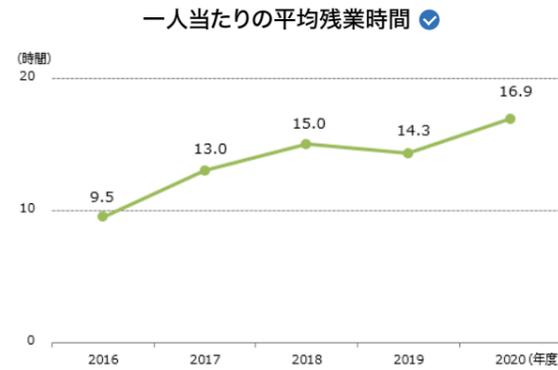
月間時間外労働 80 時間以上	0 人
-----------------	-----

2020年度は、時間外労働の削減を女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の行動計画にも取り組んでいます。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きましたが、2020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、増産対応や納期対応等に追われたこと、および突発的なトラブル対応によるものでした。

2020年度の一人当たり時間外労働時間は、2021年3月時点の平均で 17.8 時間（アドバンテスト単体）となっています。新型コロナウイルスの影響に加え、多様な働き方が選択できる環境を整備するために実施した休憩時間の取扱変更も影響し、残業時間は増加傾向となりました。

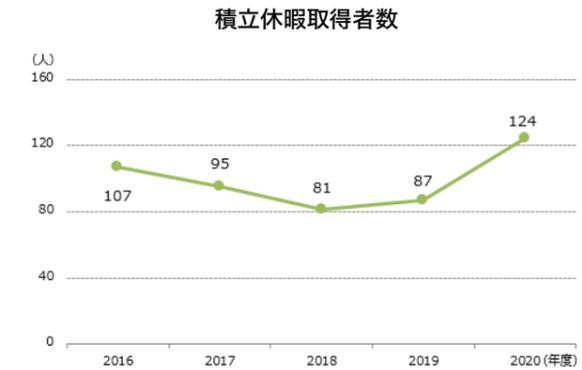
社会



* 集計範囲：アドバンテストグループ（日本・中国・韓国）

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 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。

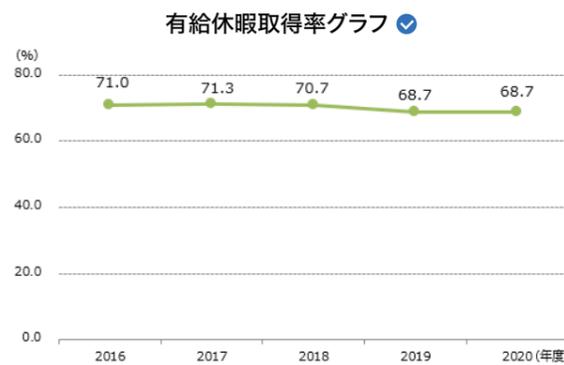


* 集計範囲：アドバンテスト単体

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などの事由で取得が可能となっています。

また、コロナ対応として、テレワークが行えない従業員が濃厚接触者と判定された場合やワクチン接種による体調不良時等にも積立休暇の取得を認めることになりました。



* 集計範囲：アドバンテスト単体

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

エンゲージメントサーベイ

アドバンテストは、従業員のエンゲージメントレベルを測定するグローバル・エンプロイヤー・エンゲージメント・サーベイ（以下、サーベイ）を実施しています。2018 年に初回サーベイを実施し、2020 年度に 2 回目を実施予定でしたが、新型コロナウイルスの感染症の影響により実施を見合わせ、2021 年 10 月に実施予定です。

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。このサーベイの目的は、従業員に私たちの会社や組織についての考えを共有する機会を提供することです。それはマネージャーとチーム間の対話を促進し、そしてそれはあらゆるレベルから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します。サーベイの結果は、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を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。

エンプロイヤー・エンゲージメント

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みます。Gallup 社の調査によると、世界の従業員は 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）

社会

調査の実施

2018年度のサーベイは10月16～30日に、その時点で3ヶ月以上在籍しているアドバンテストグループ全従業員4,827名を対象に実施し、回答率は91%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

Gallup社のサーベイにおいてキーとなる12の質問のスコアについては、残念ながら他社に比べ低い結果が出ました。とりわけ、上司が部下の成長を心がけたコミュニケーションをあまりできていないような状況が推測できるものでした。これらの内容は、吉田社長から全従業員宛にメールでコミュニケーションされたほか、各国の関係会社社長や各本部長からそれぞれの従業員に説明されました。結果はよいものではありませんでしたが、会社の透明性やエンゲージメント向上に取り組む姿勢を示す重要なステップだと考えています。

今後

次に重要なタスクは、経営陣からラインの管理者や従業員まで全員が、サーベイ結果に基づくアクションプランの立案や実行に関与していくことです。ゴールは、従業員のエンゲージメントを向上させると同時に、会社業績や顧客満足度の向上につなげることです。2019年からの「The Advantest Way」のワークショップなど実行したアクションプランによりエンゲージメントレベルの改善ができたかは、次回以降のサーベイで確認していきます。

エンゲージメント向上に向けた活動

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。さまざまな部門で自然発生的に職場改善に向けたアプローチがされ、共通キーワードは「双方向コミュニケーション」でした。この点へのアプローチで、自分たちの現状をツールで可視化する方向にいった部門と、今までの活動に新しい試みを加えることでエンゲージメント向上を目指す部門がありました。

可視化ツールの導入事例

テクノロジー開発本部（日本）では2020年1月に職場改善活動が始まりました。職場環境に関するさまざまなことをグループで話し合うことをきっかけに、対話する場をもつ重要性に気づきました。開発部門では、対話する場の重要性に気づいても納期に追われがちのため、2020年10月にツールをつかって対話する場づくりをすることにしました。ただし、強制ではなく、自主性を重んじたいとの推進メンバーの考えにより、参加・不参加はいつでもチームで決めることができるという柔軟な体制にしました。2021年4月から活動は始まり、サーベイを実施した後はチームでの対話、そして改善活動というサイクルを3か月ごとに回していきます。

生産本部（日本）では、2019年度から一部の部門を対象に、毎月継続して従業員のコンディションを確認できるアンケートツールを導入しています。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。また感染症対策のためのテレワークの徹底やF2Fの機会の制限等、双方向コミュニケーションが取りづらい状況の中、本部長メッセージの月次のオンライン配信や社員からの意見を聞くためのアンケートの実施、また工場内にデジタルサイネージを導入する等の積極的な取り組みを実施しています。

進事例：Coffee Talk から FS Global Coffee Talk へ

フィールドサービス本部（FS）では、本部長の海外出張時にリージョナル・ユニットごとに開催していたCoffee TalkがCOVID-19によって開催できなくなりました。2020年6月に、もっとマネジメント層と現場のスタッフの間をつなぎ、互いの活動を認め合うことでモチベーションをあげることができないかと話し合いがもたれ、Coffee TalkをリニューアルしたFS Global Coffee Talkを2020年7月から開催することにしました。

FS Global Coffee Talkは、四半期ごとにオンライン開催され、FS INTEGRITY Awardというチームメンバーを表彰する場を設けました。FS INTEGRITY Awardは、各ファンクショナル・ユニットのマネージャーが推薦した活動をコア・バリュー「INTEGRITY」のどの点に対する活動かを明示して申請します。審査員はFSグローバル・ファンクショナル・リーダーで、それを本部長が表彰します。受賞メンバーには他部門の協働者も含まれます。

FS Global Coffee Talkでは、全チームメンバーが同時に、本部長の考えや、各リージョンのトップによる四半期の状況報告を聞くことができ、チャットで双方向コミュニケーションができます。表彰された活動によって、同僚の活躍に勇気づけられ、興味を持つことで、本部全体のチーム力の強化にもつながっています。

働きがいのある職場の実現

アドバンテストは、あらゆる従業員がワーク・ライフ・バランスを実現し、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て取り組んでいます。

「働きがいのある職場」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®」に2017年から1年おきに参加し、毎回「働きがいのある会社」として表彰されています。Great Place to Work®は、ドイツ国内のあらゆる規模、業種、地域の企業を対象に調査を行い、職場内で確かな信頼関係が築かれているか、従業員一人ひとりがパフォーマンスを発揮できているかを基準に、毎年「働きがいのある会社」トップ100をランク付け。公正かつ誠実に従業員と力を合わせ、会社との強い一体感を持つ経営陣を表彰しています。Great Place to Work®が従業員に対して行った、企業文化に関する匿名のベンチマークテストでは、さまざまなカテゴリで最高のランクを獲得しました。

社会

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。

#myADV デジタルワークプレイス活動の推進

アドバンテストは、グローバルオペレーションの推進、また従業員の多様な働き方に対応できるよう、2020年5月から#myADV デジタルワークプレイス活動（#myADV）を開始しました。

#myADV は Global IT Collaboration チームが推進役となって、ボランティアの #myADV ガイド（2021年7月末現在：230人）を支援する仕組みをとっています。具体的には、Global IT Collaboration チームはコラボレーションツールの全社展開、適用支援のため、週2回の #myADV ガイド向けのコーチングセッションを実施します。受講した #myADV ガイドは、各社従業員にトレーニングを実施して、くまなく従業員に情報がいきわたるようにするという仕組みです。

活動の開始とともに COVID-19 による世界的なパンデミックとなり、初年度のミッションの1つであったリモートワークへの適応として #myADV 活動はうまくいきました。今後は、デジタル技術によるチームの共同作業の最大化を目指して、新たなツールや機能を展開していくだけでなく、全グループ従業員へのトレーニングによってツールの使いこなしレベルを向上していきます。

人財の育成と公正な評価・処遇

アドバンテストでは、世界を舞台に活躍できる人財の育成に力を入れています。また、たゆまぬ努力をもって自己研鑽に励む社員を積極的に支援しています。

人財育成方針

中長期戦略の推進に向けては、人財投資が不可欠であり、グローバル人財・フロンティア人財の育成を通じ、顧客価値を追求しながら、事業伸長の基盤強化を図ります。

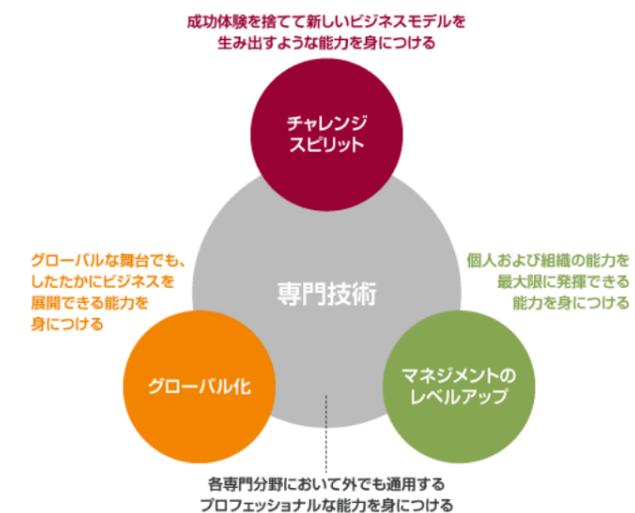
長期的に企業価値を向上するには、従業員一人ひとりが自分の役割を明確に把握し、個人の能力を高める必要があります。また、すべての従業員が主体性を持って求められる能力を磨くと同時に、その個々の力がグループの力としてグローバル・ビジネスの舞台で十分に発揮されることが求められます。

さらに、斬新なアイデア（Innovation）を製品という形に変え世の中に送り出すためには、グループとしての力を結集させることのできる優れたマネジメントスキルも重要です。

そのためアドバンテストでは、人財育成の方針として、下記の3つの観点を基に人財育成に取り組んでいます。

「チャレンジスピリット」「グローバル化」「マネジメントのレベルアップ」を、グローバルに通用するプロフェッショナルな人財育成の要点として注力し、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。

グローバルに通用するプロ人財の育成



社会

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、また業界最先端の優秀な人材育成となるよう、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。

グローバル化の進展により、大きく変化するビジネス環境に適応するために、前述の人材育成方針に沿った人材教育体系を強化しています。また内容の充実化を図るため、グローバル系研修の拡充など、新規プログラムの企画、実施に取り組んでいます。新規プログラムは、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 (China) Co., Ltd. では、アルゴリズムコンテストを開催しています。イベントを通してアルゴリズムの理解が強化され、日常の業務に役立っています。また Training Day と題したイベントを定期的で開催しています。テーマに沿った形でいくつかのセミナーが社内講師によって提供されています。社内講師に対しては評価が行われると同時に表彰制度もあり、相互に学び合う文化の形成を図っています。このような取り組みをグループ会社間でも情報共有し発展させていくことで、アドバンテスト全体の底上げとなる仕組みづくりを目指しています。

国内研修

2020年度は、COVID-19の対応により講演、セミナー、研修のオンライン化を推進しました。コロナ禍でも変わらぬ学習の機会を提供するため、オンライン会議システムを使用し、出社せずとも研修を受けられる環境を用意しました。集合研修と同様に体系的に技術スキル・知識が学べ、またオンラインでのグループワークによって受講者との相互啓発や、横のつながりが広がることによる、従業員のモチベーションの向上についても効果が得られました。

また、語学教育に力を入れるためスタディサプリ English を自己啓発の語学教材として導入しました。コロナ禍により家で過ごす時間が多くなったことと、スキマ時間を有効に活用するマイクロラーニングが可能であることから、学習時間が確保しやすい環境となり、124名が受講し、TOEICのスコアアップに貢献しました。

リーダー育成の一環としては、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導入しました。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。

主な教育体系

	経営層	管理職	リーダー	新入社員
階層別教育	コーポレートガバナンス研修	Manager 研修	OJT リーダー研修	新入社員研修
選抜教育	次世代教育			
人材マネジメント教育	コミュニケーション・コーチング・部下育成力強化研修			
グローバル/ ビジネススキル教育	グローバルコミュニケーション・異文化コミュニケーション研修			
	ビジネススキル研修			
技術教育	社内技術研修			
	社外技術研修			

アドバンテスト単体では、2020年度は、のべ2,613名の従業員が何らかの研修を受講し、総研修時間は31,422時間、従業員一人あたりの平均研修時間は約12時間でした。

研修カテゴリー	対象	受講者数	研修時間
ビジネス研修（人材マネジメント等）	管理職・一般従業員	1,157名	6,761H
テクニカル研修（技術）	管理職・一般従業員	577名	1,955H
e-learning（人材マネジメント等）	管理職	159名	1,300H
新人研修（階層別）	一般従業員	33名	14,874H
語学 / TOEIC（グローバル）	管理職・一般従業員	596名	5,533H
外部セミナー（ビジネススキル等）	管理職・一般従業員	91名	999H
合計		2,613名	31,422H

* 集計範囲：アドバンテスト単体

※ 付けた数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

社会

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。

2020 年度も、各種の技術セミナーやテクニカル研修を行い、577 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講師になるものもあります。例えば、設計品質をテーマとしたものでは、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。社内に講師を招くコースは、エンジニアやマネジメント層からの要望により実施し、変化の激しいビジネス環境に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 も受け継がれていきます。

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 20 年に渡り年間 6 回開催しています。社内外の講師から、アジャイル、ディープラーニング、CI(continuous integration) の構築方法といった最新情報を学んでいます。2019 年 10 月には、気づきを継続的に共有しあえる場として Advantest Engineering Friday が始まりました。ここでは複数の分科会がうまれ、金曜日の午後定期的に集まり、組織とは違うコミュニティとして互いに研鑽しあう場となっています。

その他高度技術講座

外部講師を招いて人工知能などの最新動向を学ぶ講座、また経験者ならではのブレイクスルーポイントを伝える講座を実施しています。

2019 年度からは新たに AI の大規模公開オンライン講義（MOOC = Massive Open Online Course）を受講できる環境をトライアルで構築しました。スタンフォード大学など有名な大学や組織がコースを提供している Coursera のディープラーニングとマシンラーニングコースを受講できるようになりました。課題を解決するには、プログラミング能力や英語力も求められるため、受講者内で助け合いながら取り組んでおり、エンジニアの底上げにつながっています。

今後は、新入社員等、社内での受講者を増やすことはもとより、学習したことを業務で活用できるよう支援する環境を構築していく予定です。

社内で開催する研修以外にも、通学講座に対する支援も行っており、従業員自らの意思と努力による自主的な学習意欲をサポートしています。

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」、ものづくりの原点である「製造研修」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」を行う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・会社の方針を反映した研修となるよう見直しを行っており、2020 年度には新たに「The Advantest Way」、AI 研修、財務会計研修を育成メニューに加えしました。

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	7月	8月	配属後1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	●ソフトウェア研修 ●デバイステスト研修 等		集合研修	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				

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。

ARMS 人事制度

アドバンテストは、現在、海外売上高比率が 90%以上、全従業員 5,756 名のうち 53%以上に相当する 3,053 名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

社会

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。

グローバル人事制度



「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ジャーと、業務の取りまとめや業務遂行に専念するマネジャーの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7年が経過し、その間、日本からの海外外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	(Sr.)Manager	(Sr.)Consulting Manager	チームの目標達成のため…
	Director	Consulting Director	組織のゴールや目標を設定…
	Sr. Director	Principal	長期的な目標に沿った…
	VP (or SVP)	Fellow	アドバンテストグループの戦略…
8			
9			
10			

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にも積極的に取り組んでいきます。

アドバンテストでは、今後もグローバルカンパニーとして、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力を注いでいきます。

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業年金を導入し、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業年金制度の一部を確定拠出型企業年金制度に変更し、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。

社会

社員の健康と安全

すべての事業活動において社員の健康と安全衛生管理が最重要課題の一つという認識のもと、健康経営と安全衛生活動に取り組んでいます。

健康経営の推進

アドバンテストは、これまで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、これを一層推進するために、「健康経営」の導入を決め、2019年9月に「健康宣言」を制定しました。

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、健康運動セミナー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。

ワーク・ライフ・バランスにも積極的に取り組み、アドバンテストは2020年11月に女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」、2021年2月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」を取得することができました。(株)アドバンファシリティズは2019年から「プラチナくるみん」を取得し、現在「えるぼし」取得を目指しています。

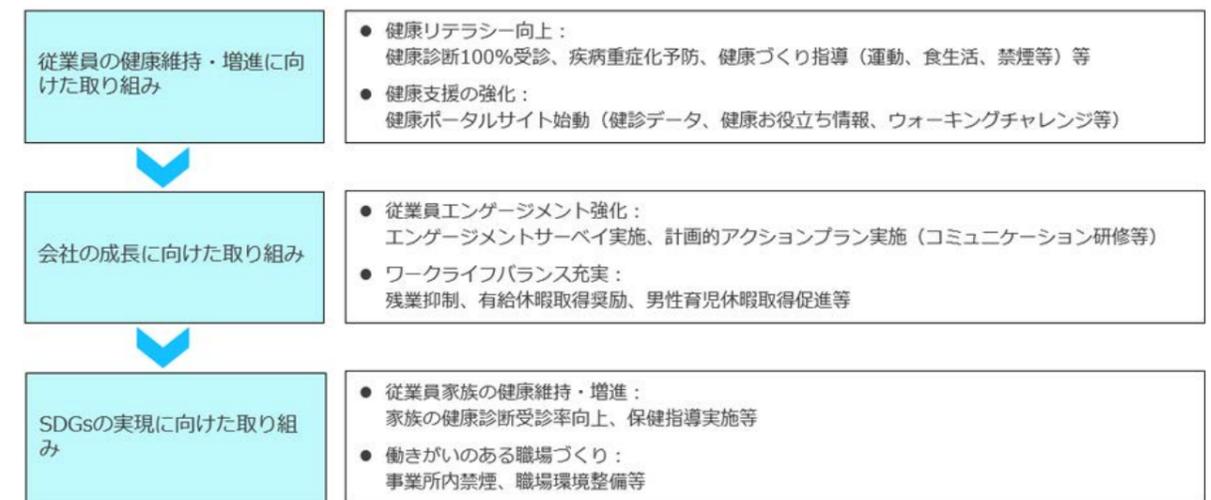
また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、経営トップによる健康最優先にする旨の通知発信、テレワークの徹底など感染拡大防止への取り組みも徹底してきました。この結果、アドバンテストは「健康経営優良法人2021」では、健康経営優良法人の中でも上位500社のみが選ばれる「ホワイト500」に認定されました。



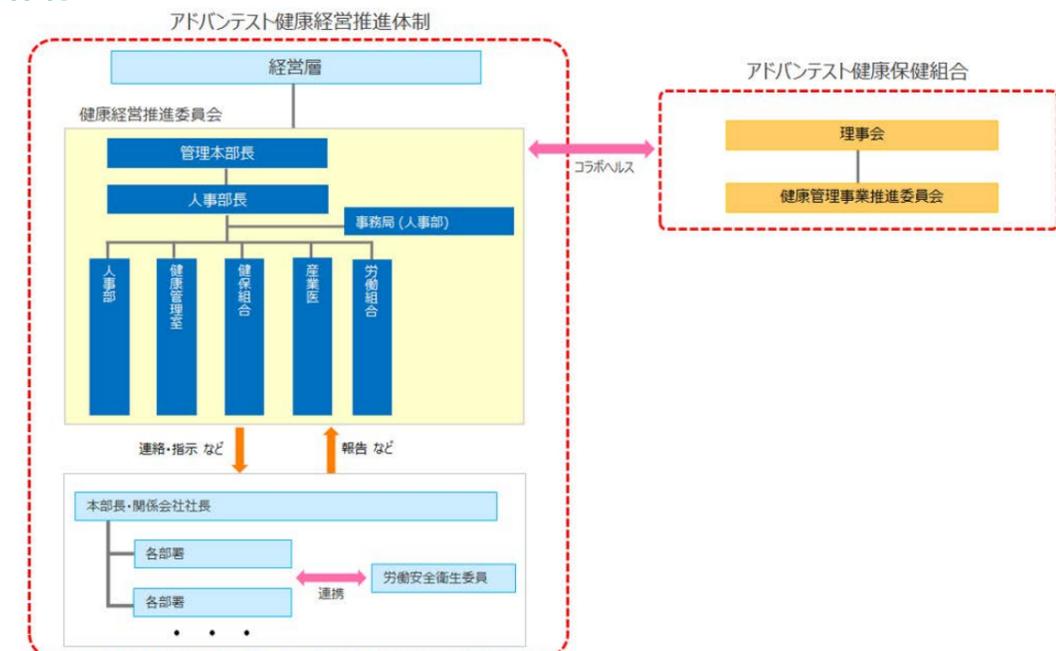
健康宣言

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。

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。



推進体制



社会

健康的な職場づくり推進企業として中国子会社が受賞

Advantest (China) Co., Ltd.(ATC) では、2019 年から従業員の健康プロジェクトに取り組んでいます。このプロジェクトはオンラインツールで心身の健康リスクを評価し、ハイリスク群と判断された人たちに医療専門家が直接面談しケアするもので、従業員と会社が健康リスクを早期に認識し、対策につなげることを支援しています。

このプロジェクトが認められ、2020 年 3 月、ATC は、世界的な人事コンサルティング会社マーサーの中国法人 Mercer China（美世咨询公司）が開催する「2020-2021 China Healthiest Work Place（美世卓越健康雇主）」の優秀実践賞を受賞しました。

メンタルヘルス

アドバンテストでは、元気な職場をつくるのは元気な従業員という考えのもと、国内では健康管理室を中心に、「こころ」と「からだ」の両面から従業員の健康管理をサポートし、安全に気持ちよく働けるよう、職場環境を整備しています。メンタルヘルスの活動では主軸を「予防」とし、ストレスチェックは法制度化される前の 2012 年度から導入しています。ストレスを定量化（見える化）することで、従業員一人ひとりにストレスへの気づきを促し、セルフケアに役立てています。

例年、ストレスが高かった個人の 10%にこころの健康相談を案内し、うち 7%～8%の来談があります。また、セルフケアの強化を図るためのセミナー（2020 年度は e-learning）も開催しています。

組織分析結果でストレス度の高い職場は 2017 年度の 17.2%から 2020 年度は 4.3%に減少しました。2019 年度、2020 年度と対象をストレス度の高い職場の管理職にしぼり、より実践的な研修で職場環境改善に取り組みました。継続的なフォローアップでストレス度改善を目指し、メンタルヘルス不調者の発症しにくい職場の形成に努めています。

また多様なストレスの中、心の健康を悪くすることがあっても、安心して休業・職場復帰できるよう、職場復帰支援として近況報告や産業医面談、復職プランの作成、復帰後のフォロー面談まで 8 段階のプロセスを設け、これを実行することで、本人にも職場にも過度なストレスがかからないよう対策しています。

健康相談

アドバンテストの健康管理室では、産業医、臨床心理士、保健師、看護師、産業カウンセラーが、身体的なこと、精神的なこと、さまざまな悩み事の相談に応じています。電話やメール、イントラネットから相談を申し込めるので、気軽に利用できます。2020 年度は、のべ人数で 750 件の相談がありました。

健康診断と健康指導

アドバンテストおよび国内グループ会社では従業員の健康保持・増進のために、会社で実施する定期健康診断のほかに、健康保険組合からの補助金を利用して人間ドックも受けられます。

アドバンテストグループとしては国内外ともに年 1～2 回の健康診断を提供しており、受診率は 90%以上です。国内勤務者では、2018 年度から健診受診率 100%を達成しています。

健康管理室では所見のあった従業員に対し、主に生活習慣病の改善を目的とした保健指導、メール支援、スタッフ・産業医面談などを行います。また、脳・心疾患の既往がある従業員には健診結果にかかわらず面談し、就業制限をかけて安全を配慮しています。

労働安全衛生の推進

アドバンテストグループ労働安全衛生基本方針

アドバンテストグループは、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、この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みます。

1. 安全衛生の最優先
製品開発、設計、製造、カスタマサービス、その他すべての事業活動の遂行にあたり、安全確保と健康保持を最優先します。
2. 法令遵守
事業活動を行う国、地域の労働安全衛生に関する法令、およびグループ内で制定した安全衛生のルールを遵守します。
3. 継続的な安全衛生活動の推進
各事業所での安全確保、および安全衛生水準の向上のため、事業所毎の特性に応じた年間活動計画を作成し、グループ全体で安全衛生活動を実施します。
4. 教育・訓練
労働災害事故の撲滅を目指し、安全衛生の確保に必要な教育・訓練を実施します。
5. 労働安全衛生情報の開示
この基本方針や労働安全衛生に関する情報を当社グループの全員に周知し、意識の向上を図ります。また、社外にも必要な情報を開示します。

社会

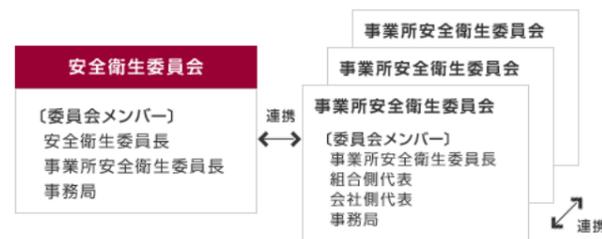
推進体制

アドバンテストでは、グループ全体の安全衛生に関する方針・施策を決定する「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との横断的な連絡会を定期的で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、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のメンバーは、その事業所勤務者の会社側・組合側、双方同数の代表者で構成しています。

労働安全管理体制（国内）



労働安全衛生活動の推進

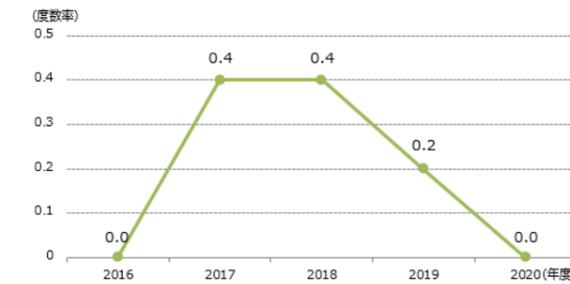
2020 年度

2020 年度は、事故事例のポスター化などの安全啓発を継続して実施し、度数率 0 を達成しました。コロナ禍においても安全衛生活動を継続して推進することができました。

2021 年度

2021 年度は、安全啓発を継続して実施し、安全意識のさらなる向上を目指します。また、海外グループ会社の事故災害情報をタイムリーに入手し、共有する体制を整えます。さらに外部機関による国内事業所の安全診断を実施し、安全体制の強化を図ります。

国内労働災害発生率（度数率*）



*100 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：アドバンテスト単体

*2019 年度よりデータに派遣社員を含みます。

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

過去 5 年間の業務上の死亡者はいません。

また、国内、海外グループ会社を含めた 2020 年度の労働災害発生率（度数率）は 0.1 となりました。

※ 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

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。

2020 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	1,777 名	1,008H
専門教育	管理職・一般社員	1,050 名	2,863H

社会

人権の保護・尊重

「アドバンテストグループ人権宣言」を掲げ、会社の財産である社員はもちろん、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と考えています。

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は、「先端技術を先端で支える」ことで「安心・安全・心地よい」社会の実現に貢献しています。私たちは、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。その考え方はアドバンテストグループの「The Advantest Way」で明文化されており、この「アドバンテストグループ人権方針」（以降、本方針）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。

(1) 国際的規範の尊重

私たちは、「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きます。

(2) 人権尊重の責任

私たちは、事業活動において人権に対する負の影響が生じた場合や、負の影響を助長したことが明らかになった場合には、是正に向けて適切な救済措置と防止・軽減措置を行うことで人権尊重に対する責任を果たします。

(3) 適用の範囲

本方針は、アドバンテストグループの役員と全従業員（正社員・契約社員・派遣社員を含むすべての社員）に対し適用されます。また、サプライヤー、その委託を受けて活動するすべての事業者、その他のビジネスパートナーおよび関係者による人権への負の影響が、アドバンテストグループの事業活動に直接つながっている場合は、相手方との対話と協議に基づいて、人権を尊重し侵害をしないように対処を求めます。

(4) 適用法令の遵守

アドバンテストグループが事業活動を行う国または地域における法と規則を遵守するとともに、法令と国際規範に乖離がある国や地域においては、それぞれの国と地域の法令規則に可能な限り配慮をしつつ、人権に関する国際規範を尊重する取り組みを推進します。

(5) 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、自らの事業活動による顕在的または潜在的な人権への負の影響に対処するため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

(6) 教育

私たちは、本方針と人権デュー・ディリジェンスが理解され、自らの事業活動の全般に渡って効果的に実行されるよう、役員と全従業員に適切な教育の推進と人権に対する意識の啓発を継続的に実施していきます。

(7) 情報の開示

私たちは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの状況について、サステナビリティ・ウェブサイトや統合報告書などにて報告していきます。

(8) 対話・協議

人権に関する当面の重点課題を、別に定める「アドバンテストグループ人権に関する重点課題」として、本方針に基づいて適切に実施していきます。なお、当該重点課題については、社会や事業の動向などの変化により適宜見直す必要があることを理解しています。

2021 年 7 月 1 日制定

株式会社アドバンテスト

代表取締役兼執行役員社長 吉田 芳明

 [アドバンテストグループ人権に関する重点課題 \(PDF 142KB\)](#)

人権の保護・尊重を推進する体制

アドバンテストでは、企業倫理相談室、コンプライアンス委員会を中心に、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。

また、取引先に対しては、「アドバンテストサプライチェーン CSR 推進ガイドブック」を共有し、強制労働や児童労働、差別の禁止など、人権への配慮も徹底するよう周知を図っています。

人権を尊重した職場づくり

アドバンテストは、グローバルに事業展開するに当たって、人権への配慮が重要な要素であると考えています。各国・地域の法令等を踏まえ、「世界人権宣言」等の人権に関する国際規範を支持し、基本的人権を尊重します。

また、国際連合が提唱する世界的なイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に署名するとともに、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。

「The Advantest Way」の中で、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、人権擁護に関する方針を定めています。また、人権と差別マニュアル、ハラスメント防止ガイドを策定し、人権の保護・尊重を推進しています。

2013 年度からは、アドバンテストグループ全社員に対し「The Advantest Way」の e-learning を実施しています。2020 年度も海外を含めアドバンテストグループ全社員が受講を完了しています。

社会

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に、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。また、2019～2020年度には全管理職向けにハラスメント研修を実施しました。

労使の対話

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。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。

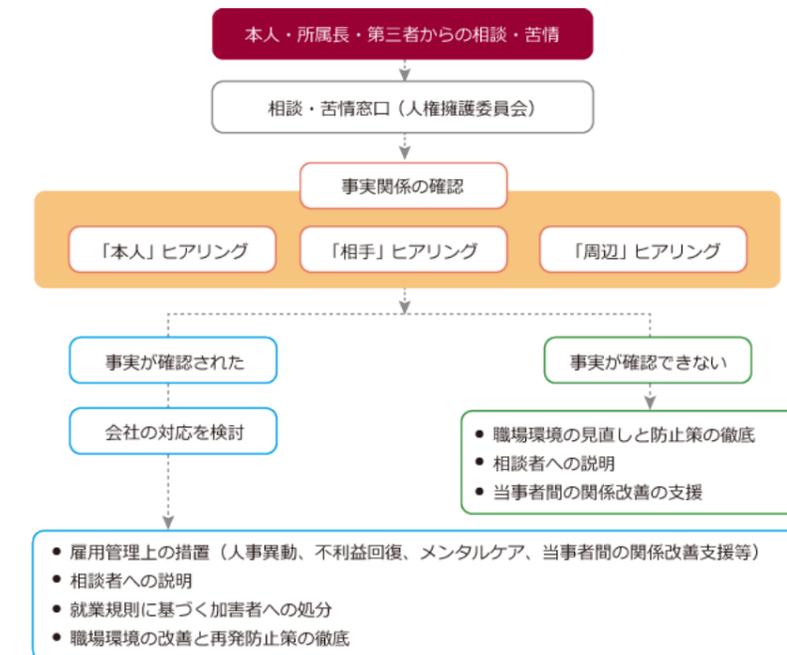
人権問題に関する報告・相談窓口の設置

アドバンテストは、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。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、名前を匿名化するなど、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）への通報窓口を設けています。なお、これらのヘルプラインは海外からも利用が可能です。

また、国内においては、労働組合とともに人権擁護委員会も設置し、国内の人権問題についての相談を受け付けています。2020年度のヘルプラインおよび人権擁護委員会で受け付けたハラスメント関係の相談は3件でした（解決済）。相談者のプライバシーに十分配慮したうえで人権擁護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。

相談・苦情への対応の流れ



社会

コミュニティ活動

市民社会の一員としての責任を自覚し、地域コミュニティへの貢献などを積極的に進めています。

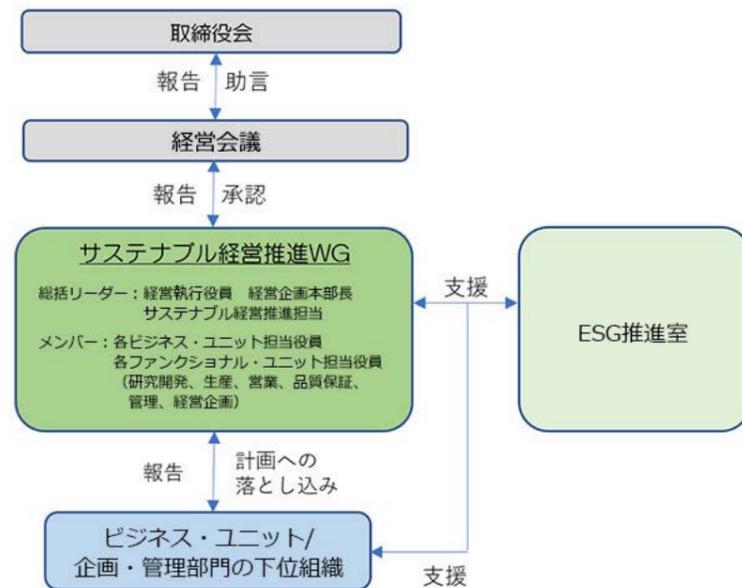
社会貢献活動への取り組み

アドバンテストグループは、2019年7月に定めた「ESG推進によるサステナビリティ」に掲げる「ステークホルダーを尊重し、社会との調和を図り、SDGsへの貢献も意識し持続可能な社会の実現に取り組みます。」という基本姿勢に基づき、「地球環境保全」「次世代育成」「地域社会活動」の分野を中心に社会貢献活動を行っています。

社会貢献活動にあたって、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。

推進体制

当社はこれまで、国内を中心に各国や地域で、CSR・環境活動を推進してきました。しかし、サプライチェーンを通じて、広く社会に貢献する企業として、これまで以上にグローバルな取り組みの重要性が高まっています。アドバンテストは、今後はよりグローバルなCSR・環境活動へと意識して取り組み、社会への貢献に努めていきます。



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。社会貢献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。

2020年度の社会貢献活動事例

アドバンテストグループでは、コロナ感染拡大の影響により中止や延期になった活動もある中、さまざまな社会貢献活動が行われました。

寄付ならびに清掃活動

日本

アドバンテストは、古本寄付を行う「チャリボン」運動に参加し、従業員が寄付した年間 694 冊の古本査定額 14,941 円を、アムネスティに寄付しました。また書き損じはがき寄付「ユネスコ世界寺子屋運動」にも参加し、寄付した年間 1,521 枚の書き損じはがき分、合計 81,387 円をユネスコに寄付しました。これらの活動にはのべ 40 名以上が参加しました。さらに、使われなくなったランドセルの寄付活動「SAKURA プロジェクト」にも参加し、従業員 7 名がランドセル合計 12 個をプロジェクトに寄付しました。



回収した古本を箱詰め



寄付されたはがきの一部



寄付されたランドセル



ゴミ拾いの様子



ゴミ拾いの様子

アドバンテストでは、昼休みに群馬 R&D センタ周辺を歩きながらごみを拾う「ゴミ拾いウォーキング」を年 4 回行い、年間のべ 124 名の従業員が参加しました。この清掃活動は地域への社会貢献を目的として 10 年以上継続しています。

社会

台湾

Advantest Taiwan Inc. では、オンラインイベント「21 Days of Green」を開催しました。参加者は、毎日 SNS で届く「ペットボトルの水は買わない」「使い捨て食器は使わない」などのミッションをクリアしてポイントを獲得しながら、社会・環境問題意識を高めました。このイベントには同社従業員の約半数に相当する 100 人以上の従業員が参加しました。



イベントの告知



ミッションのポイントカード

ドイツ

Advantest Europe GmbH の、ポプリンゲン事業所（従業員約 630 名）とアメンラング事業所（従業員約 160 名）は、ドイツ自転車連盟（ADFC – Allgemeiner Deutscher Fahrrad-Club）から「サイクリストにやさしい雇用者」として認定されました。従業員の健康維持と環境保全への意識向上をはかり、自電車通勤を推進する取り組みが評価されました。



ポプリンゲンの駐輪場



認定書をいただいた様子

韓国

Advantest Korea Co., Ltd. では、視覚障害者の世帯に、毎月 3 世帯分 600,000 ウォン、年間合計 36 世帯分 7,200,000 ウォンを寄付しました。

シンガポール

Advantest (Singapore) Pte.Ltd. では、アースデーを記念して絵画展を開催し、応募された 30 点の作品の中から 1 作品につき 400 シンガポールドル、合計 12,000 シンガポールドルを、動物保護団体 ACRES (Animal Concerns Research and Education Society) に寄付しました。また、ゲームイベントを開催して募金を募り、募金額 25,000 シンガポールドルを、視覚障がい者支援団体に寄付しました。このイベントには従業員および家族 115 名が参加しました。



応募された絵画



イベントでの告知

新型コロナ関連の寄付

アメリカ

Advantest America, Inc. では、フードバンク Feeding America、および Second Harvest of Silicon Valley に、それぞれ 100,000 ドルを寄付しました。コロナの影響で生活が苦しい人たちに役立てられました。

ドイツ

Advantest Europe GmbH では、オンライン・ピザパーティで従業員が負担したピザ代などの費用合計 900 ユーロを、病院およびコロナ救済活動に 450 ユーロづつ寄付しました。医療従事者の皆さんや、コロナで被害を受けた地域を支援するために役立てられました。



日本

日本では、新型コロナウイルスの医療現場で献身的な活躍をされている医療従事者を支援するため、当事業所のある都県の医師会および看護協会に寄付を申し入れ、受け入れ表明をいただいた 6 団体に対し 2021 年 3 月に合計 9 千万円を寄付しました。

将来世代への貢献

シンガポール

Advantest (Singapore) Pte.Ltd. では、14,000 シンガポールドル相当の教育ギフト券 (140 枚) を、慈善団体 Yishun Family Service @ Children's Society に寄付し、幼い子供がいる家庭を支援しました。



教育ギフト券を送付

日本

仙台市内の小学校で実施した理科特別授業「光でつながる、光で省エネ～光通信を体験しよう～」(6 年生 95 名が参加) に対し、仙台市教育委員会からアドバンテストに対して感謝状が贈呈されました。



感謝状をいただいた様子

社会

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、小中学生が SDGs を学ぶプロジェクト「EduTown SDGs アライアンス」（制作：日経 BP 社、TREE / 運営：東京書籍）に参加しました。「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。



[EduTown SDGs 当社ページ](#)

[EduTown あしたね当社ページ](#)

製品責任への対応

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った、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。

製品安全・品質への対応

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」を制定しました。

上記目的を達成するため、「製品安全推進規定」を制定し、当社製品の安全性向上を推進する組織として全社委員会の設置を定めています。同委員会は、1995年5月から現在まで製品の安全性向上のための活動に取り組んでいます。

2020年度は、主力8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。なお、2020年度も製品安全推進規程に示された基準に違反する事例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、またノイズ低減の顧客要求も強いことから、米国 EMC 法規制（FCC）に沿った対応を行っています。

EMC センタの運用では、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、社内で正式な製品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 48kVA 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情報を集め、常に最新の法規制動向を注視する必要があることから KEC（一般社団法人 KEC 関西電子興業振興センター）でのワーキング活動に参加して情報を収集し、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。

社会

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』

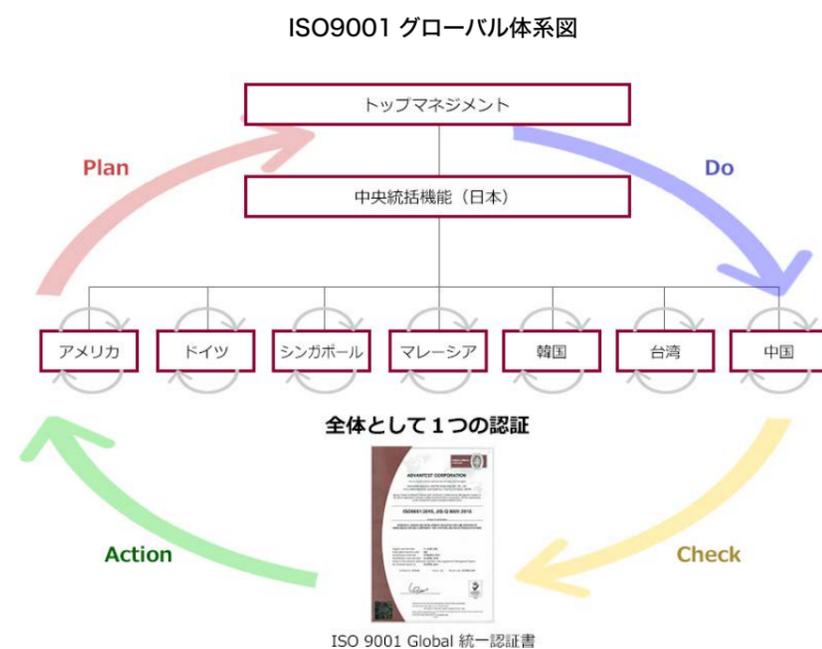
- (1) 世界中のお客様にご満足いただける技術・商品・サービスをタイムリーに提供します。
- (2) 設計上流工程からの品質作りこみと、プロセスの全体最適化を推進します。
- (3) 法令・規則を遵守します。
- (4) 品質マネジメントシステムを適切に運営し、継続的な改善を行います。

品質管理体制

アドバンテストは、「発想の原点は『お客様の満足度』」を品質方針として、国際規格である ISO9001 に適合した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。また、独立した内部監査の仕組みを構築し、定期的に内部監査を実施することによって、継続的にシステムの維持・改善を図っています。

さらに、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、21 サイト）において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。今後も、この枠組みを維持しながら、品質管理体制の強化、発展を目指していきます。



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。お客様の要求に応えるには、設計の上流段階での品質の作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ました。

- 製品開発開始時に、プロジェクト・リーダーがデザイン・レビューの実実施計画を立案し、確実にデザイン・レビューを行う仕組みに変更。
- 指摘事項を「見える化」し、担当者やプロジェクト・リーダーに加えて品質保証部門も残件を監視してフォローアップ漏れが防止できる仕組みに変更。
- 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。

活動の結果、設計段階での問題抽出率の向上により後戻りが減少し、開発遅延を最小限に抑えるなど成果を挙げています。新しいデザイン・レビューは、設計品質向上と開発工期短縮の成果を挙げた一方で、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散見されるようになりました。

当社では、これらの流出した問題の分析とフィードバックを行い、仕組みを改善していますが、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構築していく計画です。

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も表れ、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。

社会

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 向上 *1（装置をある時間使用しても故障しないこと）、MTTR 低減 *2（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 向上：MTBF: Mean Time Between Failure 故障から次の故障までの平均的な間隔

*2 MTTR 低減：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。

また、当社は 2012 年より、開発部門の協力を得て「トヨタ開発方式 *1」を活用したプロセス改善活動を実施しています。この活動は、設計検討プロセスにおけるレベルを改善し、高品質の設計を行うことによって、高品質かつ高スループットの製品開発を可能にします。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ーを実現しています。

*1 出典：“トヨタ製品開発システム” James M. Morgan、Jeffrey K. Liker 著

カスタマサービス

近年の半導体関連市場は、スマートフォンの高機能化と販売台数拡大、自動車電装化の進展、データセンター関連投資の伸びなどを背景とした設備投資が加速しています。また、IoT、自動車の先端運転支援システム、人工知能などに代表されるデジタル革命に対応するための半導体技術の進化も著しいです。こうした市場の変化や次世代テクノロジーの開発競争に対応するために、アドバンテストは積極的かつスピーディーに製品やサービスを提供することを最重要課題としています。

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) 世界中のお客さまにご満足いただける技術・商品・サービスをタイムリーに提供します。
- (2) 設計上流工程からの品質作りこみと、プロセスの全体最適化を推進します。
- (3) 法令・規制を遵守します。
- (4) 品質マネジメントシステムを適切に運営し、継続的な改善を行います。

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った、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

半導体市場や技術の急激な変化に、積極的かつスピーディーに製品やサービスを提供することが重要な課題であるとアドバンテストは考えます。この課題への取り組みの一環として、2016 年 12 月に事業部門のマーケティング部門を、2017 年 6 月にはシステムソリューション部門を営業本部に統合しました。販売部門とマーケティング部門の統合により、販売部門が直接収集する市場や顧客の要求をタイムリーかつ的確に把握し、マーケティング部門と共有するとともに、その要求を事業部門へフィードバックすることで、より効率的な製品開発と顧客への提供が可能となりました。またシステムソリューション部門の統合により、更なる顧客への強固な技術サポートを確立しました。

さらに 2020 年 3 月には、営業本部内の販売部門とマーケティング部門を統合しました。こうした変化に適用した施策を通じて、お客さまの満足度のさらなる向上を目指していきます。

社会

セールス/マーケティングにおける CS 向上活動

お客様の技術革新を常にサポートするためには、業界のリーダーシップを発揮し、技術や市場に関する情報を発信し続けることが重要です。一方で、COVID-19 の感染拡大に対する懸念から、Face To Face での展示会やカンファレンス実施が中止または延期となっています。この事態に対応すべく、当社は初のオンライン展示会「Advantest Virtual Tradeshow」を 2020 年 3 月 10 日と 11 日に米国で、7 月 10 日にアジアで開催しました。3 月の展示会には 47 社から約 200 名、7 月には 30 社以上から約 500 名の参加がありました。イベントでは、最新のテスト・ソリューションを紹介したほか、当社の最新技術に関するプレゼンテーションをライブや録画で提供しました。

また、お客様にテスト・ソリューションを提供するだけでなく、最新の技術・製品情報を共有するイベント「VOICE – Advantest Developer Conference」を例年米国とアジア地域で開催していましたが、2021 年 6 月に「Virtual VOICE 2021」としてオンライン開催しました。今後も New Normal に対応しながらお客様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

- お客様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。
- お客様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。
- お客様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。
- つねにお客様視点に立ち、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。
- フィールド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

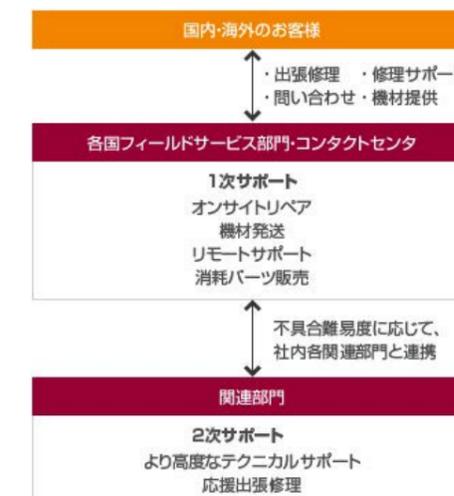
当社は、お客様から寄せられるサービスサポートのご依頼やお問い合わせにお応えできるグローバルな体制を構築しています。各国のコンタクトセンタを通じて、電話やメールにより、日常的なサービスサポートにお応えするとともに、技術サポートやオンラインサイトによる修理を行うフィールドエンジニアによる 1 次サポートを実現しています。

また、サービスサポートの内容や難易度に適切に対応できるように、製品開発拠点には 2 次サポートを行うエキスパートサポートチームを配置しています。

さらに、世界中に展開するお客様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サービス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の状況を逐次モニタし、お客様のご要望に適切にお応えできる体制をご提供していきます。

当社はサービスサポートを支えるエンジニアの技術スキルアップやサポート品質を高めるために、海外グループ会社と 2 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および語学力の向上を目的として、2～3 年の長期におよぶプログラムです。また、お客様の量産環境における、生産性改善に関わる課題については、お客様のご要望に基づいてエキスパートによるコンサルティングやソリューションを提供しています。デバイス測定に関しても、お客様へのトレーニングおよび提案サービスを提供しています。

グローバルサポートの体制



社会

VLSIresearch 社の顧客満足度調査にて第 1 位を 2 年連続で獲得

アドバンテストは、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 VLSI リサーチ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ています。



当社は、2021 年の調査結果において、半導体試験装置部門の「THE BEST Supplier」と、半導体製造装置（ラージサプライヤー）部門の「10 BEST Suppliers」の双方で、2 年連続第 1 位に輝きました。また、「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」「提携」「フィールド・サポート」の 5 つの項目において、10 点満点中 9.5 点以上の評価を獲得しました。当社は「THE BEST Suppliers」において常に上位にランクされてきましたが、2021 年は半導体試験装置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>

- ☐ ST マイクロエレクトロニクスとアドバンテスト、オートメーション・テスト・セル・システムを共同開発
- ☐ Elmos Semiconductor 社の優先サプライヤーに選定
- ☐ 高速スキャン・テストとソフトウェアベースのファンクション・テスト テスト生産性を飛躍的に高める 2 つの新技術を発表（シノプシス社）
- ☐ 光超音波顕微鏡「Hadatomo™ Z」が第 13 回レーザー学会産業賞の奨励賞を受賞

イノベーションへの取り組み

nanoSCOUTER™ による生命科学領域への挑戦

アドバンテストは将来に向けた取り組みとして、これまで培ってきたナノレベルの半導体加工技術・電子線描画技術、3 次元測長電子顕微鏡による計測技術および精密電子計測技術を用いて、半導体・通信分野を超えた領域での開発を進めています。

nanoSCOUTER™（ナノスカウター）は、半導体プロセスで作られた精緻なナノポア（ナノメートルスケールの細孔）センサーモジュールと、創業時から磨いてきた極微小電流測定技術により、ウイルス、エクソソーム、リポソームなど、100 ナノメートルオーダーの微粒子の数量と粒径を、高精度かつ高速で計測する微粒子計測器です。この精度の高さにより、新型コロナウイルスを短時間で高精度に識別できることが確認されました。ウイルスの種類ごとに行う機械学習と組み合わせることで、新規の病原体の早期検出の可能性も期待できる理化学機器です。

アドバンテストは、半導体のテストを通じた「安全・安心・心地よい」社会の実現への貢献から、さらに医療分野といった人々の健康な未来に貢献することも目指しています。

- ☐ 微粒子計測器「nanoSCOUTER™」が新型コロナウイルスを高精度に識別
- ☐ 微粒子計測器「nanoSCOUTER™」を用いた新型コロナウイルス識別の研究成果が英学術誌に掲載

Advantest Cloud Solutions™ による半導体の信頼性向上

アドバンテストは、お客様の半導体をつくる工程で生成されたデータと、半導体テスト時のデータを統合して分析することで新たな価値を創造する、アドバンテスト・クラウド・ソリューションズを推進しています。

半導体は、複数の会社や国にまたがって数百にも上る多数の工程（サプライチェーン）を経て、生産されます。その過程で様々なデータが生まれます。アドバンテストの半導体試験装置が生み出すテストデータは、半導体の信頼性を示す最も価値のあるデータです。テストは、工程のでき栄を確認するために複数のポイントに分けて行われます。

サプライチェーンに分散する各ポイントのテストデータだけでなく、複数のポイントのテストデータを一元的に蓄積・解析することで、サプライチェーン全体を通じた総合的な半導体信頼性の判断が可能になります。また各工程で生み出されたデータとテストデータを組み合わせて分析することにより、工程の問題点の早期発見・改善にもつながります。

Advantest Cloud Solutions™（アドバンテスト・クラウド・ソリューションズ）は、テストを中心・発信点としたデータエコシステムを構築し、DX 時代に求められる半導体の信頼性向上、担保に貢献することを目指しています。

- ☐ 「Advantest Cloud Solutions™」2 つの新ソリューションを発表

Industry 4.0 自動化されたテスト・セルを実現

アドバンテストは、顧客との連携により、後工程テストの自動化を実現しました。省人化、最適化されたオペレーションにより、テスト・セルの稼働率向上を実現することで、1 テスト当たりのエネルギー効率が改善して温室効果ガスの削減にも貢献します。

このシステムは、アドバンテストの SoC テスト・システム「T2000」とテスト・ハンドラ「M4841」という 2 つのハードウェアと、これを制御するソフトウェア（顧客製）で構成されます。ソフトウェアで制御された自立走行ロボット車両がトレイを載せて、デバイスの保管場所とハンドラの間を移動します。ソフトウェアは、工場内の仕掛品と装置の稼働状況を管理する、リアルタイムの Industry 4.0 トラッキングシステムとやり取りしながら、テストとハンドラのモニタリングと制御をします。こうしたテスト・セルとソフトウェアの組み合わせによって、完全に自動化されたテスト工程が実現し、機械学習とモニタリングによって歩留まりの向上とプロセス全体の効率化、そしてコスト・オペ・オーナーシップの削減が可能になります。

アドバンテストは「進化する半導体バリューチェーンで顧客価値を追求」というビジョンに向かって、今後も世の中に役立つ技術開発で貢献していきます。

- ☐ ST マイクロエレクトロニクスとアドバンテスト、オートメーション・テスト・セル・システムを共同開発

社会

知的財産の保護

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。

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。

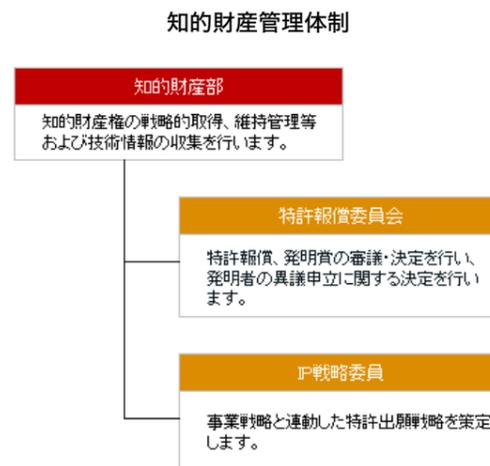
知的財産管理体制

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、アドバンテスト研究所・経営企画部門（協力関係団体・大学等）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、毎月 Web 会議を行い、各 IP 戦略委員（IP Strategic Committee）と連携し、事業計画・研究計画・経営計画と連携した知財活動をすすめています。

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、事業貢献報償・発明賞を毎年決定しています。

IP 戦略委員（IP Strategic Committee）は、日本・ドイツ・米国の各事業部門・研究所・経営企画部門から選出され、事業戦略と連動した特許出願戦略を策定します。



知的財産に関する社員教育

アドバンテストでは、従業員一人ひとりの知的財産に対する意識を高めるため、毎年、内容を見直し、技術系新入社員研修とグループ全従業員への e-learning を行っています。

知的財産に関わる係争、訴訟の状況

2021年3月31日現在、該当する案件はありません。

社会

サプライチェーン・マネジメント

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。

お取引先との取り組み

アドバンテストは、ESG 推進基本方針に「取引先の尊重」を掲げ、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。また、お互いの価値観を共有することで、相互の発展を目指した協力的関係を築くことができるよう、取り組みを進めています。

[調達方針](#)

公正な取引を実施するための教育

アドバンテストでは、下請法の啓もうを図るため、従業員に対する下請法の教育を継続実施しています。次年度は、下請法の概要について、より幅広い従業員への浸透および全体の意識レベルの向上を目指して、対象を国内グループ会社の全従業員に広げて実施する計画です。

今後も、公正な取引を実践するための教育を継続的に行っていきます。

ESG 行動計画 2021

アドバンテストグループは、自社の活動が社会や環境に与える影響を理解・把握し、お取引先とのコミュニケーションを通じて持続可能な社会の実現に向けて、社会的課題の共有と改善に取り組むことで、社会からの信頼を得られることを目指しています。

目標	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を促進する
担当部署	調達部門、生産企画部、ESG 推進室
重要な理由	地球温暖化対策の国際的な合意であるパリ協定に基づき、温室効果ガスの排出削減、脱炭素社会の実現に向けて、アドバンテストも自社だけでなくサプライチェーンを通じた取り組みが重要であると認識しています。
KPI	再生可能エネルギーを導入したサプライヤーの数
2021 年度目標	10
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	ESG 推進基本方針
関連するコミットメント	パリ協定、RE100、SBTi
責任者	生産本部長
関連する苦情処理制度	お問い合わせ窓口の設置
評価	-

目標	ESG 課題の共有と改善（リスクマネジメント、人権、労働安全、環境、公正な取引、コンプライアンス等）
担当部署	調達部門、生産企画部、ESG 推進室
重要な理由	事業活動を通じて社会の持続可能な発展に寄与するために、環境、社会、ガバナンスにわたる課題の認識と改善への貢献が求められています。アドバンテストは、お取引先の皆様との協働による ESG 課題の共有、改善に向けた取り組みが重要であると認識しております。
KPI	主要取引先に対するデュー・ディリジェンスの実施率
2021 年度目標	90%
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	<ul style="list-style-type: none"> ▷ ESG 推進基本方針 ▷ 人権方針 ▷ 労働安全衛生基本方針 ▷ 調達方針 ▷ アドバンテストサプライチェーン CSR 推進ガイドブック
関連するコミットメント	労働基準法、労働安全衛生法、RoHS 指令、各自治体の環境法規制基準値、責任ある企業同盟 (RBA) 行動規範
責任者	生産本部長
関連する苦情処理制度	お問い合わせ窓口の設置
評価	-

社会

目標	紛争鉱物の不使用
担当部署	調達部門、生産企画部、ESG 推進室
重要な理由	紛争鉱物は、米国金融規制改革法で規制されているだけでなく、社会全体で大きな問題になっています。業界全体が連携して取り組んでいるこの問題について、アドバンテストも対応が重要であるという認識を持って取り組んでいます。
KPI	レッドリスト製錬所提供物質（部品）の排除
2021 年度目標	100%
バウンダリー	アドバンテストグループ
関連する方針	調達方針（3. お取引先の皆様への要望事項に記載）
関連するコミットメント	米国金融規制改革法 1502 条（紛争鉱物条項）および関連する規制、責任ある鉱物イニシアチブ（RMI）
責任者	生産本部長
関連する苦情処理制度	お問い合わせ窓口の設置
評価	-

サプライチェーンにおける社会的責任

サプライヤーアンケート調査の実施

アドバンテストは、お取引先を含めたサプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、ホームページ上で「調達方針」および「アドバンテストサプライチェーン CSR 推進ガイドブック」を公開し、お取引先に関連法令と社会規範の遵守をお願いしています。

四半期ごとにお取引先の QCD* に関して評価を行うとともに、当社の部材調達において影響が大きいお取引先に対しては CSR に関するアンケート調査を年 1 回実施しています。アンケートの内容は、「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」の内容を中心に、その年の当社の重点課題や、前年までの調査結果の分析をもとに毎年内容を検討し、お取引先との認識を合わせるように工夫しています。また、お取引先ごとに回答結果をまとめた資料を作成し、評価の高い点、改善をお願いする点などについて個別にフィードバックすることで、当社とともに発展していく関係を築いています。

2020 年度のアンケートは 2021 年 4 月に実施し、配布した企業すべてから回答を得ました。2020 年度のアンケートにはアドバンテストの調達方針に加えて、RBA 行動規範、その他の国際的イニシアチブの指針などを加えました。「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」に沿った内容が、各社の社会的責任として全社方針や行動規範として規定されていることが確認できました。一部のお取引先に対しては、個別に改善項目を記載したフィードバック書を送付し、改善への協力を要請しました。

2021 年度も 2020 年度の結果を踏まえた内容のアンケートを実施し、当社の調達方針に関してお取引先の対応を確認します。

* QCD：品質（Quality）、価格（Cost）、納期（Delivery）の頭文字をつなげた略語

* 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



サプライヤーアンケート調査結果（得点率）

問い合わせ・通報窓口の設置

お取引先との取引において、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、当社ウェブサイトのお問い合わせ窓口を利用し、通報をお願いしています。2020 年度は、苦情申し立て実績（件数）はありませんでした。

また、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。

調達リスクの対策

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の調達先から購買を推進しています。また、当社調達先、製造拠点の BCP マップを作成し、災害時における情報収集、対策検討のスピードアップを図りました。

紛争鉱物への対応

アンケート調査の実施

アドバンテストは、米国金融規制改革法 1502 条（紛争鉱物条項）の対象外ですが、自主的に業界団体と連携して紛争鉱物問題に取り組んでいます。

2013 年から毎年、当社はお取引先に対して、RMI* 帳票（紛争鉱物報告テンプレート（CMRT））による紛争鉱物の使用状況の調査を実施しています。

* RMI: [Responsible Minerals Initiative](#)

ガバナンス

コーポレートガバナンス	133
リスクマネジメント	141
リスクマネジメント体制	141
TCFD に基づく気候変動関連の情報開示	142
事業継続への取り組み	145
コンプライアンス	149
情報セキュリティ	155

ガバナンス

コーポレートガバナンス

アドバンテストグループは、「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、アドバンテストグループは、ステークホルダーからの負託に応え、アドバンテスト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。

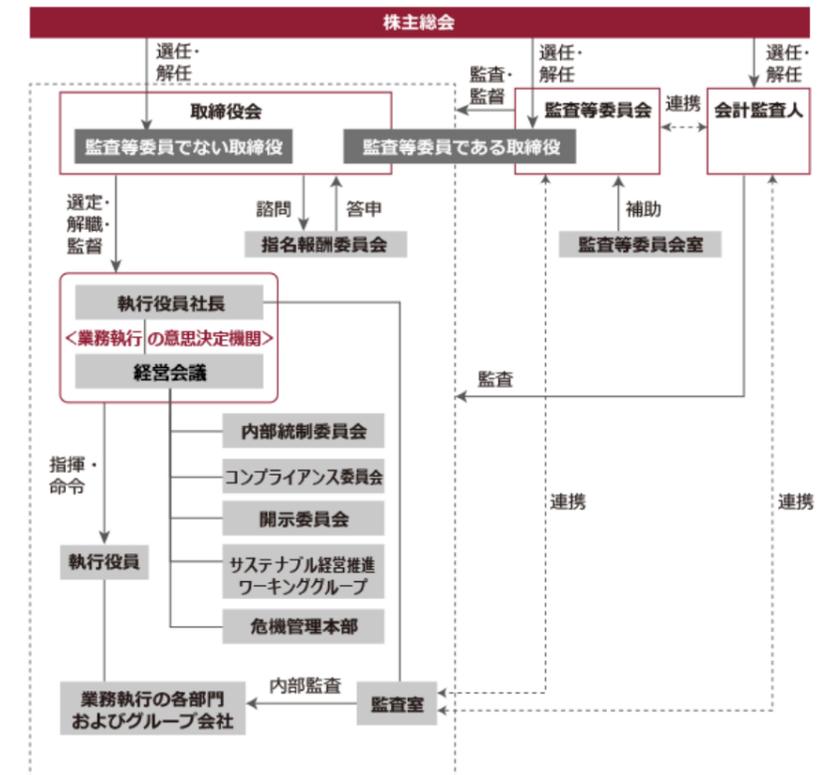
 [コーポレートガバナンス基本方針 \(PDF 269KB\)](#)

経営機構の概要

技術の進歩や新型コロナウイルス感染症の影響等によりめまぐるしく変化する経営環境の中、企業の価値と競争力を継続的に向上させていくためには、経営判断や経営戦略も、そのスピードにあわせて実行していかなければなりません。また、法令を遵守した、健全で透明性の高い事業活動の遂行も重要です。それらの課題を解決するためには、経営における機能によって権限と責任の範囲を明確にし、その責務を担う人材を配置することが重要となります。

アドバンテストは、2015年6月以降、監査等委員会設置会社を採用しています。監査等委員である取締役が取締役会において議決権を行使するなど監査等委員会設置会社の諸制度のもとで、取締役会の監督機能とコーポレートガバナンス体制をいっそう強化し、さらなる企業価値の向上を図っています。また、急激に変化する経営環境に即応する体制を確立し、コーポレートガバナンスを強化するため、2003年より執行役員制度を導入しています。

コーポレートガバナンス体制



ガバナンス

ガバナンス体制一覧 (2021年6月23日時点)	
形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	11名 (男性10名、女性1名)
うち、社外取締役の人数	5名 (45.5%)
うち、外国籍取締役の人数	2名 (18.2%)
監査等委員でない取締役の任期	1年
監査等委員である取締役の人数	3名
うち、社外取締役の人数	2名
監査等委員である取締役の任期	2年
指名報酬委員会設置	有
指名報酬委員	3名 (取締役) (うち2名は社外取締役)
指名報酬委員長	社外
業績連動報酬制度	有
執行役員制度	有
執行役員	24名
うち外国籍の執行役員	10名

コーポレートガバナンス報告書については下記をご参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書 \(PDF 379KB\)](#)

取締役会

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略等の重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。当社は、取締役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。

2020年度において取締役会は13回開催しました。吉田芳明氏、唐津治夢氏、占部利充氏、ニコラス ベネシュ氏、塚越聡一氏、藤田敦司氏、栗田優一氏および難波孝一氏は13回、津久井幸一氏、ダグラス ラフィーバ氏および住田清芽氏は10回、ハンス コルゲン ヴァーグナー氏および村田恒子氏は3回出席しており、いずれも出席率は100%です。なお、就任・退任時

期の違いにより出席回数が異なります。

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、予算や決算、人事、企業結合案件等を検討しています。2021年6月23日現在の取締役会は、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。取締役の多様化にともない意思の疎通が取れないことがないよう、取締役会には同時通訳を配し日本語、英語双方で自由に発言ができるよう配慮しており、資料および議事録についても英訳を準備しています。

取締役会はその役割と責務の実効性を評価するため、取締役全員にアンケートを行い取締役会の構成、運営、議論の状況等について意見の収集と分析を行っています。

< 2019年度の実効性評価結果と2020年度の対応 >

2019年度の実効性評価では、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および社外取締役による外部専門家の活用方法の改善がテーマとしてあげられました。

この評価に対応し、2020年度は以下の対応を実施しました。

- 取締役会では、資料提供にあたり、エグゼクティブサマリーを作成、添付する運用としています。また、取締役会では、簡潔に述べるよう説明者に求めています。
- 指名報酬委員会から取締役会への報告については、2020年度は3回実施しており、取締役に十分な情報を提供しています。
- 社外取締役による外部専門家の活用方法については、社外取締役が外部専門家を利用できるようにしています。より実効性のあるものにするため、引き続き改善していきます。

< 2020年度の実効性評価結果 >

2020年度の実効性評価では、企業戦略等の議論は十分になされていること、および取締役会において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。

また、取締役会の実効性を更に高めるためには、取締役会にてESGに関する議論を深めること、および望ましい取締役会の構成について考えていくことが重要であるという結果となりました。

取締役・執行役員

取締役のオフサイトミーティング

当社ではオフサイトミーティングを開催し、中期経営計画やサクセッションプラン、M&Aなどの重要課題を効果的に取締役会にて議論するための情報提供および意見交換を実施しています。2020年度は、2日間に渡り中期経営計画やサクセッションプランなどについて議論したほか、社外取締役に対して当社の基幹システムやビジネスオペレーションについての情報提供などを行いました。

ガバナンス

取締役のトレーニング

取締役のトレーニングとして、2020 年度は以下のトレーニングを実施しました。

- 新たに就任した社外取締役に対しては、会社の事業、組織等に関する説明会および当社の事業所の見学会を実施しました。
- 新たに就任した国内の社内取締役に対して、ガバナンスにかかる外部の研修プログラムを提供しました。

指名報酬委員会

アドバンテストは 2005 年より任意機関として指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員は取締役会の決議により選任された社外取締役 2 名を含む 3 名の取締役で構成されており、委員長は社外取締役が務めています。指名報酬委員会は、取締役会の諮問により、役員の名指および報酬に関する事項を議論し、取締役会に提案しています。2020 年度は 14 回開催し、主な審議事項は以下のとおりです。

* 人数は 2021 年 6 月 23 日現在

- 取締役および執行役員の候補者について
- 役員報酬制度の見直しについて
- CEO の後継者計画について

アドバンテストは、役員を選任および報酬の決定に関して客観性と透明性を確保するためにその方針と手続きを定め、ウェブサイトにて公開しています。

 [取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職するに当たっての方針と手続 \(PDF 164KB\)](#)

 [取締役および執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続 \(PDF 168KB\)](#)

役員報酬

取締役（監査等委員である取締役を除く）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。また、監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員会の協議により定めます。

アドバンテストの 2020 年度の役員報酬は以下のとおりです。

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)					対象となる 役員の人数 (名)
		金銭報酬			非金銭報酬		
		固定報酬	業績連動報酬等	その他の金銭報酬	ストック・オプション	業績連動型株式報酬	
取締役（監査等委員を除く。） (社外取締役を除く。)	576	184	159	1	91	141	6
取締役（監査等委員） (社外取締役を除く。)	42	42	-	0	-	-	1
社外取締役	62	61	-	1	-	-	6

1. 上記報酬等の額には、2020 年 6 月 25 日に退任した取締役（監査等委員を除く。）1 名および取締役（監査等委員）1 名に係る報酬等の額を含んでいます。
2. 非金銭報酬等として、当社取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）に対し、業績連動型株式報酬およびストック・オプションとして新株予約権を交付しています。業績連動型株式報酬は、当事業年度の日本基準による費用計上額を記載しています。
3. 上記の表中「その他の金銭報酬」とあるのは、当事業年度における売上・当期利益等の業績指標が、単年度における過去最高業績を達成したことに報いるために取締役を含めた当社の全役員および従業員に対して一律に支給した「祝金」のうち、取締役に係るものを示しています。

執行役員制度

アドバンテストは、執行役員制度の導入によって、経営の意思決定機能と業務執行機能を分離し、経営の効率化を図っています。

執行役員は、業務執行に専念する経営幹部として取締役会が選任し、取締役会が示す経営方針や戦略を、迅速かつ効率的に執行する任務と責任を負っています。結果責任をいっそう明確にするため、執行役員の任期は 1 年としています。

また、グローバルな事業展開をより強化するため、計 24 名 * の執行役員を選任し、うち外国籍は 10 名（米国：3 名、欧州：3 名、アジア：4 名 外国籍比率 41.7%）です。

* 人数は 2021 年 6 月 23 日現在

 [役員一覧](#)

ガバナンス

内部統制

アドバンテストは、会社法および金融商品取引法に対応した内部統制システムを構築、維持しています。これらのシステムは、連結決算に基づく業績評価を重視したグループ経営を行うため、アドバンテストと関係会社で統一的なシステムとして構築されています。

またアドバンテストは、代表取締役が委員長を務め、社外取締役がオブザーバーとして参加できる内部統制委員会を設置し、アドバンテストグループの重要なリスクの全社横断的な洗い出しおよび分析を行い、リスクごとの責任部門と対応の方針と手順を明確にしています。内部統制システムの遂行状況については、業務の適正を確保するための体制に関する基本方針の遂行状況報告として年に一度取締役会に報告しています。また、内部統制システムの整備および運用状況、内部統制の評価過程にて重要な不備が発見された場合については、都度取締役会へ報告することとしています。

内部統制委員会とリスクマネジメント体制については下記をご参照ください。

[リンク](#) リスクマネジメント

監査体制

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員会で策定された監査方針および監査計画に基づき、アドバンテストの業務および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、取締役の職務執行および執行役員その他業務執行機関の業務執行を監査します。監査等委員会は、監査等委員である社内取締役 1 名、監査等委員である社外取締役 2 名の計 3 名（うち常勤である監査等委員 1 名）* で構成されています。なお、監査等委員である取締役は、監査等委員以外の取締役と区別して株主総会で選任されます。監査等委員会、監査室その他の内部統制部門、会計監査人、アドバンテストグループ各社の監査役等は定期的な協議および必要に応じて随時打合せを行うことにより相互の連携を図っています。

* 人数は 2021 年 6 月 23 日現在

会計監査人

会計監査人は、連結計算書類および計算書類等の会計監査を行い、監査報告書を作成します。アドバンテストは EY 新日本有限責任監査法人を会計監査人として選任し、所定の監査を受けています。

内部監査

アドバンテストでは、本社監査室、シンガポールおよび韓国の監査チームにより構成される内部監査チームが、日々の事業活動が国内外の関係する法令および社内規則に則って有効かつ効率的に行われていることを検証するため、業務監査、コンプライアンス監査、内部統制監査を実施し、内部統制システムの有効性を評価するとともに、必要に応じ、現場への改善支援を行っています。内部監査チームは、公認会計士、公認内部監査人、内部監査士等の資格を保有し、監査品質の向上に努めています。

ガバナンス

リスクマネジメント

アドバンテストでは、内部統制委員会を中心に、リスクマネジメントシステムを構築しています。今後も、継続的に PDCA サイクルを実践していきます。

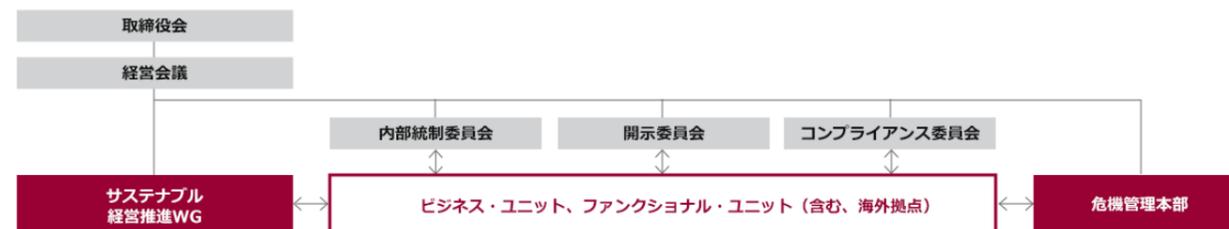
リスクマネジメント体制

リスクマネジメントの考え方

アドバンテストは売上高の 9 割以上を海外市場に依存しているため、リスクマネジメントも複数の国・地域をまたぐ対応が求められます。迅速な対応の鍵となるのは、トップダウン、ボトムアップの双方向でリスクに立ち向かうマネジメント体制と考えています。

リスクマネジメントの体制と組織

アドバンテストでは、内部統制委員会が定めたリスクマネジメント方針のもと、各ユニットがリスクマネジメントを行い、その状況を内部統制委員会が監督・評価してフィードバックを行っています。リスクの性質に応じて情報の行き先は異なります。情報開示に関するリスクは開示委員会、コンプライアンスに関するリスクはコンプライアンス委員会に情報が集約されます。有事での対応には危機管理本部が対応し、気候変動リスクに関してはサステナブル経営推進ワーキンググループが対応しています。



サステナビリティ・データブックのリスクマネジメントでは、サステナブル経営推進ワーキンググループと危機管理本部の取り組みについて紹介します。

TCFD に基づく気候変動関連の情報開示

TCFD 提言への取り組み

アドバンテストでは、持続的な成長のためには気候変動がおよぼす業績および財務状況への影響の評価が必要という考えのもと、2020 年 4 月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」に賛同し、同提言に基づいた分析・検討と開示に取り組んできました。

取り組みの初年度となる 2020 年度は、IPCC の複数の RCP シナリオと IEA のシナリオを分析し、事業経営における物理的リスクと移行リスクの検討から開始しました。2021 年度も TCFD の提言を活用し、持続的成長と企業価値の向上そして持続可能な社会の実現を目指します。

ガバナンス

アドバンテストは 2020 年度「サステナブル経営推進ワーキンググループ (WG)」を新設しました。WG を推進事務局とし、事業年度ごとに当社グループ全体および各部門・地域会社における気候変動関連問題への課題特定や評価を行い、目標と重点施策を「ESG 行動計画」にまとめ、活動を支援・推進します。また WG は実施状況につき、開示委員会、内部統制委員会、コンプライアンス委員会等、関連する全社委員会と適時適切に情報共有を行い、グループ全体の進捗の管理、リスク管理を行います。「ESG 行動計画」の実施状況は年 2 回、経営会議および取締役会に報告され、議論、評価されます。具体的には、2020 年度は、TCFD 賛同、RE100 加盟を決定しました。

戦略

シナリオの分析と検討にあたっては、国連気候変動に関する政府間パネル (IPCC) の RCP8.5、RCP6.0、RCP2.6 および国際エネルギー機関 (IEA) の SDS などのシナリオを参照し、事業経営における物理的リスクと移行リスクの検討から開始しました。2°C未満シナリオでは、カーボンプライシングが導入されるなどの気候変動対策が強化され、事業に影響を与えるレベルの気候変動の物理的な影響は生じないと仮定しました。また、一方で脱炭素社会ではこれまで以上に半導体の必要性が高まるため、ビジネス機会の拡張が望まれることも予想しています。4°Cシナリオでは、気候変動対策が強化されない一方、異常気象の激甚化等の気候変動の物理的な影響が生じると仮定しました。

気候変動のリスクと機会

気候変動がもたらす影響に対応するため、TCFD の分類に沿って、気候変動のリスクと機会を検討しました。これらのリスクと機会について「重要度」と「影響度」による評価を行うとともに、「短期 (現在から 2025 年まで)・中期 (現在から 2030 年まで)」と「長期 (2050 年まで)」の時間軸に分類しました。

ガバナンス

気候変動関連のリスク

気候変動関連の事業リスクについては、①主に2°C未満シナリオの途上に起こる「脱炭素社会への移行に関連したリスク」と、②世界のCO₂排出量削減未達により4°Cシナリオに至った場合に発生する「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」の二つのシナリオに関し、TCFDの分類に沿って検討しました。

2°C未満シナリオ：脱炭素社会への移行リスク

カテゴリー	主なリスク	対応・戦略	時間軸
政策および法規制	炭素税導入による部品代や製品価格の高騰	サプライチェーン全体でのCO ₂ 削減マネジメントの推進	短期
技術	低電力と小型化といった省エネ性能向上への要求の高まりとテスト性能向上の両立 顧客要求に応えられないことによる売上減少	省エネ技術の研究・開発 次世代に対応する人財づくり	中期
市場	新しい半導体の普及	新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	長期
評判	GHG 排出量削減計画の遅延に伴うステークホルダーからの評判低下	ロードマップに基づく省エネ導入および省エネ計画の着実な実施	短・中期

4°Cシナリオ：気候変動に伴う物理的リスク

カテゴリー	主なリスク	対応・戦略	時間軸
急性的・慢性的	大型台風や集中豪雨によるサプライチェーンの断絶	事業継続計画による対応	長期

気候変動関連の機会

気候変動対策が強化された脱炭素社会においては、半導体が大きく貢献します。デジタル革命による半導体需要のすそ野の広がりなど、半導体生産数は増加の一途をたどっていることが想定できます。並行して半導体の技術進化・複雑化により、半導体試験の質と量が高まります。1チップ当たりのテスト内容の強化と半導体の物理的な増加、この2つの要素の掛け算で半導体テストの需要は増加することが見込まれ、当社は脱炭素社会を気候変動の機会と認識しました。こうした技術進化のための研究開発費や次世代に対応する人財づくりなど、先行的な投資も行い、アドバンテストは、半導体テストの事業と新たな半導体技術に対応する製品開発を通じて未来の脱炭素社会の実現に貢献しています。

気候変動関連の機会

カテゴリー	主なリスク	対応・戦略	時間軸
製品およびサービス・市場	デジタル革命による半導体需要のすそ野の広がり とテスト市場の拡大	省エネ技術の研究・開発	中期
製品およびサービス・市場	新しい半導体の普及	新たなテスト方式の研究とテスト装置の開発	中期
評判	レジリエントな企業としての社会的信頼の獲得	ロードマップに基づく省エネ導入および省エネ計画の着実な実施	中期

リスク管理

アドバンテストでは、事業経営の阻害要因となるものをリスクとして捉え、全社的なリスクマネジメントの体制を整備しています。気候変動が及ぼす経営リスクもこの仕組みの中でマネジメントされます。サステナブル経営推進ワーキンググループのサポートにより、気候変動による緊急性のあるリスクと、将来起こりうるリスクの事案の分析・評価を行い、全社的なリスクマネジメントの体制の中で、そのリスクを回避、軽減する対策を決定し、事業継続への備えを実施しています。

指標と目標

アドバンテストグループでは、「The ADVANTEST Way」の基盤となるESG経営推進と持続可能な社会の実現に向け、「気候変動の緩和と脱炭素社会の実現」およびRE100を視野に入れた、気候変動対策の中長期目標（CO₂排出量削減）を2020年4月に設定しました。再生可能エネルギー導入については、2020年までに欧米の拠点ではほぼ100%再生可能エネルギーを導入。国内でも2021年には群馬工場のRE100化を計画しています。またGHG排出量については、Scope1,2だけでなく、当社製品がお客様先で稼働する際に発生する排出（Scope3）削減まで見据えた長期目標を策定しました。

ガバナンス

事業継続への取り組み

災害等の緊急事態に関する体制（危機管理本部）

アドバンテストは、2001年12月より社長を本部長とする危機管理本部を設置しています。危機管理本部は、下記に該当する事態が発生した場合には、情報の一元化ならびに初期評価、初動対応の指揮、復旧計画立案等を行い、復旧が完了するまで迅速・適切に対処します。

1. 災害や事件等により、当社の事業の継続が困難になるような建物、設備の損壊、ネットワーク等の機能停止の発生、もしくは発生の恐れのある場合
2. 災害や事件等により、当社の役員、従業員が死傷、または生命、身体に危険が及ぶ可能性のある場合
3. 社会的問題となるような不祥事や事件が発生した場合
4. 前記のほか、災害や事件等により、当社および関係会社の事業に重大な影響を与える事態が発生した場合

経営会議	
危機管理本部	
役職	役割
本部長	大規模災害発生時の対策の最終決定と指揮、統括
副本部長	本部長を補佐
事業所責任者	所轄事業所被災時の対策検討
ファンクショナルメンバー	所轄事項に関する情報収集と対策実施（広報、人事、経理、IT、施設、法務など）
事務局	各種情報の取りまとめ、報告、共有など

事業継続計画

アドバンテストは、大規模災害の発生に備え、2007年度に以下の基本方針を定めました。当社は、この方針に則り、事業継続計画を立案しています。

事業継続計画の基本方針

- 大規模災害が発生した場合、人命の安全確保を最優先する。
- 取引先ならびに関係者へ与える影響を最小化し、企業としての責務を果たすことに努める。
- 地域社会と協調し、日頃の防災に努めるとともに、事業所周辺地域が被災した場合、その復興に努める。

事業継続計画の具体策の決定

当社は、2011年3月の東日本大震災以後、防災体制の見直しを進め、2012年度に首都直下地震および利根川の氾濫（洪水）を想定して、そのような災害時においても供給体制を維持できるよう事業継続計画（BCP）を再構築しました。このBCPでは基本方針に基づき以下の具体策を定めています。

基本方針	具体策
1. 人命の安全確保	定期的実施する防災訓練、安否確認訓練の継続に加え、危機管理・事業継続推進体制を強化し、人命の安全確保を最優先する。
2. 供給責任の遂行	地震時は当社の生産工場（群馬工場）での供給体制を継続し、洪水時は代替地生産を前提とした供給体制を講じる。 また、事業所やインフラ等の被災により、一定期間、勤務先への出社が困難となる場合に備え、自宅等にて優先業務を継続できる環境を整備する。
3. 地域・社会貢献	群馬 R&D センタが明和町より洪水時避難所として指定されており、洪水発生時は、避難住民の受入先として地域に貢献する。

2020年度の取り組み

2021年2月に危機管理本部の役割、方針および活動方針についてマネジメントレビューを実施しました。プロダクト別生産BCPの進捗状況と国内外の新型コロナウイルス感染社数や対策についての確認を行いました。

災害時の対応

2021年	2月	福島県沖地震：国内全社安否確認を実施
	7月	国内全社安否確認訓練を実施
	6～8月	群馬埼玉県事業所従業員向けの新型コロナワクチン職域接種を実施、仙台事業所従業員向けに仙台北法人会の職域接種に参加

ガバナンス

■ 新型コロナ対策

危機管理本部では、国内外の感染状況の情報収拾に努め、新型コロナの感染症対策を従業員に発信するとともに、マネジメントへの報告も適宜行っています。

国内の場合

従業員の安全を考慮して、2020年2月よりテレワークを推奨しています。緊急事態宣言期間中は、該当地域の事業所の勤務者また該当地域の居住者に対して、原則テレワークとするとともに、出張や来訪者の受入も原則禁止としました。また、新型コロナウイルスに関する注意喚起や発熱等の症状のある従業員はその容態について上長を通じて危機管理本部に報告することなどをまとめた e-learning を行い、新型コロナウイルスに感染した場合に早期の対応が取れるようにしました。

事業所内の対応としては、玄関や通用口にサーモカメラを設置し、入社時に体温の計測とマスクの着用チェックを行っています。発熱がある場合は出社を控えさせ、マスクが必要な従業員にはマスクの提供をしています。社内の出入口には消毒液を設置し、隣席者と距離の近い一部の事務エリアではアクリル板の設置をしました。会議室など共有スペースに抗ウイルスコーティング処理を実施し、接触感染のリスクを軽減しました。食堂のある事業所では利用時間の変更による混雑の緩和や椅子の間引きによるソーシャルディスタンスの確保をしています。

新型コロナウイルス感染者が確認された場合には、出社状況に応じて、事業所の一時閉鎖や感染者が利用した範囲の消毒も実施しています。

半導体試験装置の主力生産工場である群馬工場では、生産に支障がでないよう細心の注意を払っています。勤務者には、スマートフォンを支給して厚生労働省の接触確認アプリを導入し、万が一感染者が発生したときに感染者との接触の有無の確認を可能としました。厚生労働省の接触確認アプリについては、個人所有のスマートフォンへのインストールも勧め、感染者との接触が確認できるよう従業員に協力を依頼しました。

海外の場合

海外グループ会社では、その国の政令に応じた出勤体制を取っています。

各拠点では、新型コロナウイルスに関する情報のポスター掲示による教育、マスクや消毒液などの提供、清掃範囲の見直し、定期消毒、換気、ソーシャルディスタンスの確保や、リモートでの作業効率を向上させるための IT インフラの拡充なども行っています。また、お客さまの要求に確実に対応できるよう検疫期間を見込んだ出張スケジュールの作成などを行っています。

海外グループ会社で新型コロナウイルス感染者が確認された場合には、国内と同様の感染拡大防止措置を講じるとともに、各社の危機管理担当者から本社の危機管理本部に連絡・共有する体制をとっています。

■ 職域接種

国内では、2021年6月末から8月にかけて群馬 R&D センタにて、主に群馬・埼玉地区の事業所の従業員や一部取引先を対象とした新型コロナワクチン職域接種を行いました。群馬 R&D センタの所在する群馬県邑楽郡明和町の役場の協力により、集団接種のノウハウを提供いただき、実現できました。また、アドバンテスト研究所と仙台工場では、仙台北法人会が主催した職域接種に参加し従業員やその家族のワクチン接種を行いました。

海外では、Advantest Europe GmbH で従業員とその家族を対象としたワクチン接種を事業所内で行っています。またマレーシアの事業所でも政府と調整し、従業員や主要取引先の従業員を対象に集団接種を実施しています。

ガバナンス

コンプライアンス

従業員一人ひとりが高い倫理観を持って社会的責任を遂行し、ステークホルダーからの信用・信頼を得るべく取り組んでいます。

倫理的な事業推進への取り組み

コンプライアンスの考え方と基本方針

アドバンテストは、企業の持続性には、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って社会的責任を遂行し、ステークホルダーからの信用・信頼を得ることが最も重要であると考えています。この考えに基づき、経営、業務執行の基本方針として「The Advantest Way」を定め、経営理念、ビジョン、コア・バリューおよび行動指針、ESG 推進によるサステナビリティ、さらに具体的な行動基準を示すことで、倫理意識の向上に努めています。

[The Advantest Way](#)

コンプライアンス推進体制

アドバンテストは、全グループ従業員が「The Advantest Way」を十分理解し、遵守するよう指導・アドバイスを行っており、運用体制もグローバルで整備しています。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス担当役員を委員長とし、グループ全体の法令遵守、人権尊重、情報セキュリティ、企業倫理ヘルプラインに関する事項を司っています。コンプライアンス委員会は原則として四半期に1回開催され、コンプライアンスに関する情報がグローバルに集約されています。コンプライアンス委員会に集約された情報は、コンプライアンス担当役員を通じて取締役会等にも報告されます。

また、2019年度に設立されたコンプライアンス部を中心に、海外グループ会社とのコミュニケーションを強化し、グループ全体のコンプライアンス体制強化に取り組んでいます。2020年度は、主要海外グループ会社に対するコンプライアンス体制のアセスメントを実施しました。

さらに、国際社会の一員として、国ごとに異なる法令等を守り、正しく事業を遂行していることを確認するため、グローバル監査チームにより、コンプライアンス監査を定期的を実施しています。

コンプライアンス教育

アドバンテストは、グローバルに事業展開するにあたって、国ごとに異なる各種法令をよく理解したうえで、グループ全体のコンプライアンスに対する注意をさらに喚起し、ワールドワイドに法令遵守の徹底を図ることが重要であると考えています。

このため、当社では監査チームおよび法務部門の連携により、各国法令に関する啓発活動の強化を図っています。全従業員に対し「The Advantest Way」「汚職防止および贈収賄防止」「輸出管理」「知的財産」「情報セキュリティ」のグローバルで共通な e-learning 教育を定期的を実施しています。

その他、各拠点の法制度に基づいたローカルな研修は、国ごとに実施しています。

反社会的勢力排除に関する覚書を廃棄物処理業者と締結

東京都をはじめ各地方自治体が暴力団排除条例を制定し、同条例に基づき、各企業には「取引先が反社会的勢力と判明した場合には契約を解除できる」ことを書面で定める旨の努力義務が課されています。

また、経団連も、企業行動の総点検の要請という形で、反社会的勢力の排除の一つとして上記の書面を締結することを推奨しています。

アドバンテストグループでは、暴力団排除条例の遵守および経団連の推奨への遵守の観点から、取引しているすべての廃棄物処理委託業者と「取引先が反社会的勢力と判明した場合には契約を解除できる」旨の覚書を締結し、コンプライアンスを行使しています。

腐敗の防止と独占禁止法の遵守

アドバンテストでは、基本方針である「The Advantest Way」において社会的責任の自覚と誠実な行動を強く促し、贈収賄をはじめとする腐敗行為および反競争的行為の防止に取り組んでいます。

[The Advantest Way](#)

贈賄をはじめとする腐敗の防止

アドバンテストでは、「The Advantest Way」を補完するものとして「汚職防止および贈収賄防止に関する方針」を制定し、世界の全地域において汚職防止と贈収賄の防止に対するアドバンテストの詳細な方針を規定し明らかにしています。

また、すべての従業員がこの方針を理解し、各国において制定されている法律に違反しない行動がとれるように、毎年「汚職防止および贈収賄防止のための研修 (e-learning)」をグループ従業員全員が受講しています。

ガバナンス

なお、2020 年度において汚職および贈収賄に関する社内規定に違反するとして処分した事例はありません。

 [汚職防止および贈収賄防止に関する方針 \(PDF 484KB\)](#)

独占禁止法の遵守

アドバンテストでは、反競争的行為の防止全般については、行動規範教育の一環として教育を実施しています。特に独占禁止法の遵守については重要な課題と位置づけており、購買部門をはじめとする関連部門、管理職および新入社員に対して独占禁止法に関する教育を実施しています。今後も、公正な取引を実践するための教育を継続的に行っていく予定です。また、内部監査部門において、購買取引のなかからサンプリングを行い、違反行為がないかの監査を実施しています。

なお、2020 年度において反競争的行為に該当するとして法的措置を受けた事実はありません。

公共社会との関わり

アドバンテストは地域・社会の一員として事業活動を行っており、当社のステークホルダーには各種の団体や政府、地方自治体なども含まれます。それら団体・機関や地域社会との協働を通じ、アドバンテストの持続的な発展、社会的課題の解決につながる事業への関与、そしてサステナブルな社会の実現への貢献を目指しています。

経済・業界団体

アドバンテストは、経済界や半導体・エレクトロニクス業界に関係する各種団体に参画することで、将来の事業機会・リスクにつながる次世代の技術標準や社会的な規制強化などの情報を収集し、当社のサステナビリティを高めることに努めています。また、各種団体への参加によってさまざまな社会的課題についての見識を深めることで、持続可能な社会の実現に対する貢献拡大を図ることに努めています。

アドバンテストが参加する一般社団法人日本経済団体連合会、SEMI、一般社団法人日本半導体製造装置協会などの団体には、政治や社会問題に対する提言を行っている団体も含まれます。ある団体への参加は、当社がその団体の政策的立場のすべてを支持することを意味するものではありません。

政治的献金や後援

アドバンテストは各種団体への寄付等を行う場合があります。その際は、社会発展に資するかどうかや社会的使命への貢献度など、目的と公共性を含めた審査・決裁を社内規定に基づき行った上で、各国の関連法令を遵守しながら適正に実施します。

学術支援、次世代育成支援

「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、アドバンテストは学術・科学教育に対する支援を研究・開発拠点を設けた地域を中心に行っています。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、日本全国の学生に 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、日本で学ぶ世界各国からの留学生を支援する目的で、「公益社団法人 留学生支援企業協力推進協会」への賛助 (寄付) を通じて、留学生と日本社会等との相互理解・交流の促進に努めています。そのほか、直近ではコロナ禍による制約が生じていますが、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。

新型コロナウイルス感染症拡大に対する取り組み等の人道的支援

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。とりわけ新型コロナウイルスが世界的に拡大した 2020 年は、グループ全体の寄付予算を増額するとともに、医師会、看護協会、医療機関、赤十字社、NPO 団体等への寄付を通じ、医療支援や困難な状況にある社会的弱者への支援を日本、アメリカ、ドイツ、シンガポールなどで行いました。また、当社の微粒子計測器「nanoSCOUTER™」を研究機関に寄付し、社会のウイルス検出能力の向上につながる直接的な貢献を行いました。これらパンデミックに関する支援活動以外にも、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を実施しています。また世界中の従業員が事業活動と並行して、障がい者支援、難民支援、生活困窮者支援などの慈善活動を継続して行っています。

輸出管理

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

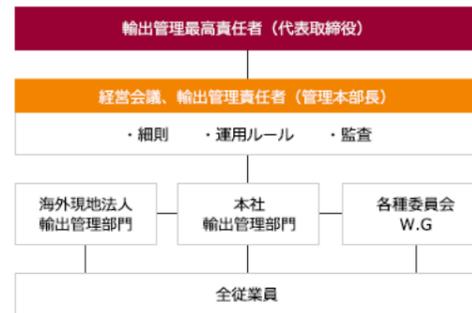


ガバナンス

激しく変化する国際社会においては、テロリストによる侵攻や大量破壊兵器の開発など安全保障をめぐる問題が深刻化しています。日本製品の多くには高度な技術が使用されていることから、国際的に規制対象となる国や組織への流出がないよう対策が求められています。アドバンテストグループでは、各国の輸出管理担当が最新の法および法に基づく命令等の情報を収集し、現場教育や教育訓練プログラムに盛り込むなど、業務の適正な実施を推進しています。

法令に則った輸出管理体制

アドバンテストでは外為法等遵守事項に則り、輸出管理の最高責任者として代表取締役がその任に就いています。安全保障輸出管理がうまくいかないと企業の存亡に関わる事態になりかねないため、経営トップのリーダーシップのもと、管理体制を構築・運営しています。



本社の輸出管理部門では、輸出管理基本方針・輸出管理規定に基づき、グループ各社で輸出手続きが適正に実施されていることを定期的に監査し、輸出管理最高責任者・輸出管理責任者へ報告しています。また、アドバンテストでは米中貿易摩擦に関する対策も考慮しています。これは国際法上の問題ではあるものの、米国の輸出管理規制が日本にも域外適用されているため、米国が問題視するような法令違反が発生しないよう、国内外関係者でワーキンググループを設定し、定期的に情報の共有を行っています。

輸出管理教育

アドバンテストでは、大多数の従業員がグローバルに活動しているため、輸出管理に関する概略について e-learning を実施しています。輸出管理に関する考え方や必要な手続きについてのトレーニングは毎年、国内外の全従業員を対象に実施されています。内容は「ビジネスを取り巻く環境」「安全保障のための輸出管理とは」「輸出管理の対象とは」「当社の輸出管理方針」「輸出時の注意点」「技術の輸出（役務提供）」「EAR について」です。今後も、ルールの反復学習や、重大なトピックスを取り上げるなど、より実践的なコンテンツを開発・実施していきます。

税務コンプライアンス

税務基本方針

当社グループは、各国・地域の税法や OECD 等の国際機関の公表する租税ガイドラインおよび BEPS（Base Erosion and Profit Shifting）の各行動計画に準拠して、法令に基づいた適切な納税を行うことで企業の社会的責任を果たします。単に租税回避のみを目的とする取引は行いません。

透明性の確保

当社グループは、金融商品取引法や関係法令を遵守し、有価証券報告書等での適切な開示を行っています。税金に関しても、開示資料の中で法令等に基づく開示を行います。

税務当局との信頼関係の構築

当社グループは、各国税務当局からの情報開示要請等に適切かつ協力的に対応することで各国税務当局との信頼関係を構築し、税務リスクの低減に努めます。

移転価格税制への適切な対応

当社グループは、移転価格税制の重要性を認識し、関係会社間取引においては独立企業間価格の原則に基づいて行い、各国・地域で創出された付加価値の貢献度に応じた納税を行います。

タックスヘイブンへの取り組み

当社グループは、タックスヘイブン（無税もしくは著しく低税率な国や地域）を利用した意図的な租税回避行為を行いません。

ガバナンス

情報セキュリティ

アドバンテストでは情報セキュリティ管理を経営の重要課題ととらえ、情報セキュリティ対策を進めています。

取り組み姿勢

アドバンテストグループでは、お客さま、取引先からいただいた情報や、当社の技術・営業情報などを重要な情報資産であると認識し、これを適切に管理するため、情報セキュリティ委員会によって規定の整備、管理体制の構築、従業員教育をはじめとした情報セキュリティ対策を進めています。

情報セキュリティに関する方針およびルール

当社は、情報セキュリティ基本方針を定め、その基本方針を具体化するルールとして、「個人情報保護」「機密情報管理」「教育・インシデント対応」「ITセキュリティ」「ソーシャルメディア利用」の各ポリシーを制定しています。各ポリシーについては、適宜情報セキュリティ委員会において見直しが行われます。



情報セキュリティ管理体制

アドバンテストでは、情報セキュリティ管理を経営の重要課題ととらえ、管理本部長をグローバルな体制の情報セキュリティ管理責任者（Information Security Officer）としています。

また、各国にはRegional Information Security Officerを置き、さまざまな角度からグループ全体に適用する情報セキュリティ対策の審議や方針・ルールの制定 / 改廃の検討を行い、各国が自主的に情報セキュリティ対策に取り組める体制を整えています。

具体的には、各社の管理部門長がRegional Information Security Officerとして、担当地域における情報セキュリティ管理に責任を負うとともに、実行担当者として各国の関連部門からメンバーを任命し実務にあたります。各国からの重要な報告はInformation Security Committeeを通じて情報セキュリティ管理責任者に報告がなされます。



情報セキュリティインシデント対応体制

アドバンテストでは、2020年度よりAdvantest CSIRT*1を構築し、情報セキュリティインシデントに対する初動体制を強化しました。また、グローバルなサイバー攻撃の早期検知と迅速な対応のために、SOC*2による24時間365日のセキュリティ監視を導入しています。

従業員からの事故報告については、緊急コールセンタ（24時間対応）を設置し、常に受け付けられる体制を構築しています。

*1 CSIRT (Computer Security Incident Response Team)

*2 SOC (Security Operation Center)



ガバナンス

情報を守る取り組み

情報セキュリティ教育

当社グループでは、情報セキュリティにおける最後の砦は「人」とあるという考えのもと、情報セキュリティについての方針や関連規定の周知徹底を図っています。情報セキュリティ教育は、「個人情報保護」「機密情報管理」「教育・インシデント対応」「ITセキュリティ」の各ポリシーに基づいた内容と、実際のサイバー攻撃を想定したトレーニングを、国内外の全従業員が受講しています。

また、社内ホームページを利用して情報セキュリティについての情報を掲載し、従業員に対するタイムリーな情報提供を行っています。

今後も、ルールの反復学習や、重大なトピックスを取り上げるなど、より実践的なコンテンツを開発・実施していきます。

情報セキュリティの一環で実施した訓練・注意喚起

- e-learning による全社情報セキュリティ教育：1 回
- 標的型攻撃メール訓練：1 回
- 注意喚起の情報発信：9 回

情報セキュリティの強化に向けた取り組み

- アドバンテストグループでは、社内の監査部門が情報セキュリティに関する監査を行う体制としています。これにより、ルールに基づく、より客観的なチェックおよび被監査部門へのフィードバックが可能となっています。
- 2019 年度より全従業員に対して、なりすまし防止を目的とした多要素認証の設定を行い、セキュリティの強化に努めています。
- 情報セキュリティ対策の客観的な評価として外部機関によるセキュリティリスクアセスメントや脆弱性テストを受け、その結果を持ってセキュリティ改善ポイントを絞り込み、セキュリティレベルの強化を図っています。
- ランサムウェア攻撃やビジネスメール詐欺を目的とした迷惑メール対策としてフィルタリングの強化、社外からのメールへの注意表記を追加しています。
- セキュリティレベル強化の継続的 PDCA を回すために ISO27001 の認証取得へ向け活動しています。2021 年度取得予定です。

機密情報保護

当社は、情報セキュリティ基本方針において、お客さまとの契約のもとに開示を受けた情報および当社の重要情報を機密情報と定義し、関連規定に従って取り扱うことを定めています。

機密情報が社外に流出しないよう、保管や開示などの適切な管理を行うことにより、機密情報を保護しています。2020 年度においては、重要な機密情報漏えい等の事例はありませんでした。

個人情報保護

当社は、個人から提供された個人情報をプライバシーに関わる重要な情報であると認識し、適切な保護・管理に努めています。

個人情報を保有する部門に個人情報の管理責任者を配置し、管理責任者に適切な管理をさせることで、個人情報の保護に努めています。また、各部門の個人情報の管理・運用に関して定期的に監査を実施し、不十分な点がある場合は改善を行っています。

海外のグループ会社においては、Regional Information Security Officer が、各国 / 地域の法令や要請に従い個人情報の保護・管理を行っています。

2020 年度においては、重要な個人情報漏えい等の事例はありませんでした。

[個人情報保護方針](#)

ESG データ

データ集	161
環境データ	161
社会データ	171
ガバナンスデータ	180
集計の考え方と第三者保証	182
環境データ集計の方法および考え方	182
第三者保証	186

ESG データ

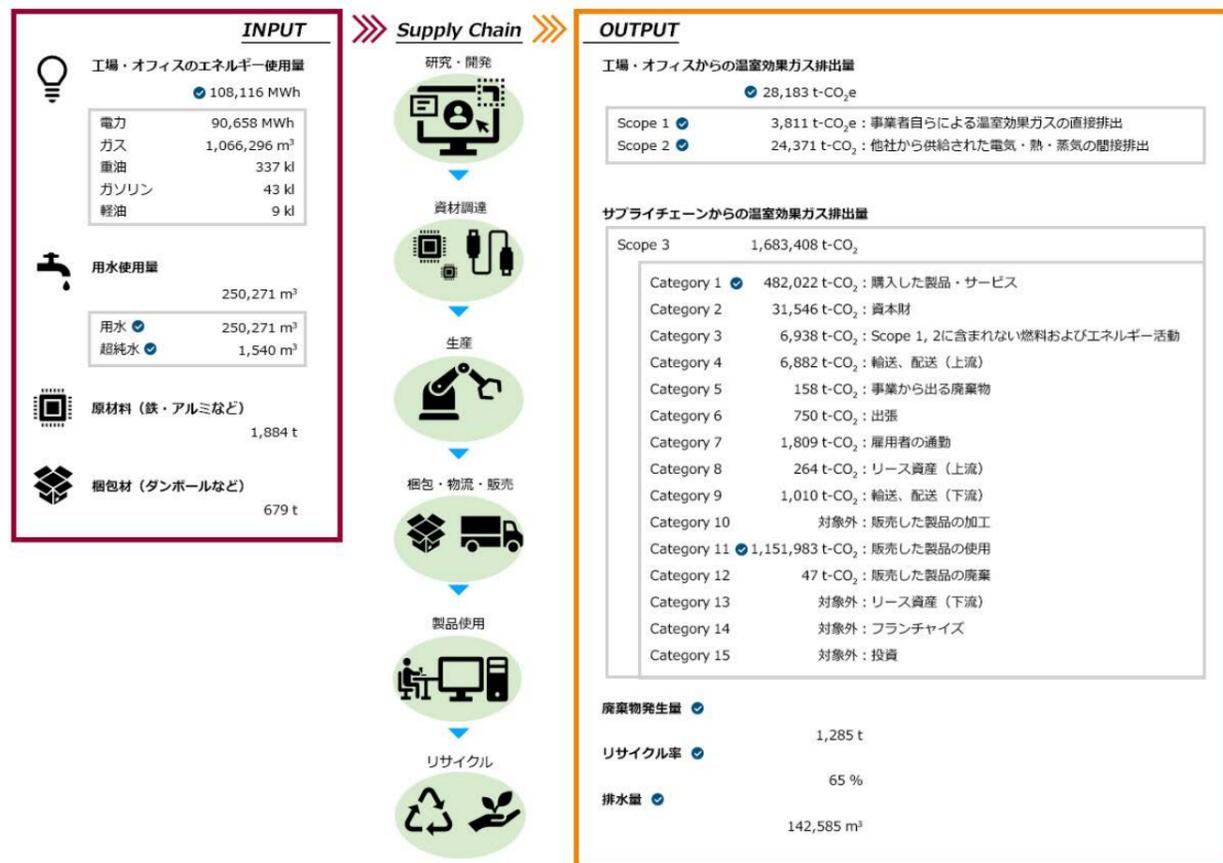
データ集

サステナビリティにおけるデータをまとめています。

環境データ

アドバンテストでは、年度ごとの環境負荷データを集計し、開示しています。

マテリアルフロー (2020 年度)



※ 付けた数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

環境負荷データ

集計範囲

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
集計範囲	日本	拠点	8	8	8	7	7
	海外	拠点	9	9	9	9	9

※国内は拠点内の関係会社を含めて集計しています。海外は主要関係会社を集計しています。

※ 2019 年度から Advantest Test Solutions, Inc. 及び Essai, Inc. のエネルギー使用量及び CO₂ 排出量を集計に追加しました。

※ Advantest Philippines, Inc. および Advantest (Thailand) Ltd. は、小規模オフィスのため集計対象から除外し、過去に遡って再集計しました。

エネルギー使用量・発電量

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
エネルギー使用量	国内	MWh	40,514	42,827	45,338	42,903	44,609
	海外	MWh	46,594	47,767	55,159	61,141	63,507
	合計	MWh	87,109	90,594	100,497	104,044	108,116
電力使用量 (購入量+自家発電量)	国内	MWh	32,209	34,771	37,361	37,334	40,038
	海外	MWh	35,417	36,430	39,932	44,726	50,620
	合計	MWh	67,627	71,201	77,294	82,059	90,658
ガス使用量	国内	m ³	350,473	331,076	316,752	131,864	21,773
	海外	m ³	887,419	897,425	1,224,000	1,322,043	1,044,524
	合計	m ³	1,237,892	1,228,501	1,540,751	1,453,906	1,066,296
重油使用量	国内	kl	263	268	277	263	312
	海外	kl	42	45	40	41	24
	合計	kl	304	313	317	304	337
ガソリン使用量	国内	kl	55	47	46	53	43
	海外	kl	0	0	0	0	0
	合計	kl	55	47	46	53	43

ESG データ

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
軽油使用量	国内	kl	10	11	13	12	9
	海外	kl	0	0	0	0	0
	合計	kl	10	11	13	12	9
グリーン電力購入量 ☑	国内	MWh	0	0	0	0	8,327
	海外	MWh	0	0	0	0	0
	合計	MWh	0	0	0	0	8,327
グリーン電力証書 購入量 ☑	国内	MWh	0	0	0	0	0
	海外	MWh	8,941	9,200	9,200	23,072	31,629
	合計	MWh	8,941	9,200	9,200	23,072	31,629
グリーン電力量合計 ☑ ※	国内	MWh	0	0	0	0	8,327
	海外	MWh	8,941	9,200	9,200	23,072	31,629
	合計	MWh	8,941	9,200	9,200	23,072	39,956
再生可能エネルギー電力比率	国内	%	0	0	0	0	20.8
	海外	%	25.2	25.3	23.0	51.6	62.5
	合計	%	13.2	12.9	11.9	28.1	44.1
太陽光発電システム 発電量 (売電分)	国内	MWh	0	0	0	0	0
	海外	MWh	1,493	1,494	525	0	0
	合計	MWh	1,493	1,494	525	0	0

※グリーン電力量合計は、グリーン電力購入量とグリーン電力証書購入量の合計値として集計しています。

※ ☑ を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

GHG 排出量

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
スコープ 1 + ス コープ 2 ☑ (Scope2 はマー ケット基準)	国内	千 t-CO ₂ e	18.21	18.88	19.68	19.14	16.25
	海外	千 t-CO ₂ e	16.05	16.26	18.45	14.71	11.93
	合計	千 t-CO ₂ e	34.25	35.14	38.13	33.85	28.18
Scope1 ※ 1 ☑	国内	千 t-CO ₂ e	1.75	1.71	1.86	1.44	1.43
	海外	千 t-CO ₂ e	2.08	2.12	2.83	3.04	2.39
	合計	千 t-CO ₂ e	3.84	3.83	4.68	4.48	3.81

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
Scope2 ☑ (ロケーション 基準)	国内	千 t-CO ₂ e	18.91	17.80	18.68	18.22	18.82
	海外 ※ 2	千 t-CO ₂ e	18.31	18.34	19.61	21.33	18.91
	合計	千 t-CO ₂ e	37.21	36.14	38.29	39.54	37.73
Scope2 ☑ (マーケット 基準)	国内	千 t-CO ₂ e	16.45	17.17	17.82	17.70	14.83
	海外 ※ 2	千 t-CO ₂ e	13.96	14.14	15.62	11.67	9.54
	合計	千 t-CO ₂ e	30.42	31.31	33.45	29.37	24.37
Scope3	Category1 ☑	千 t-CO ₂ e			489.53	400.46	482.02
	Category2	千 t-CO ₂ e			15.19	22.73	31.55
	Category3	千 t-CO ₂ e			3.58	3.71	6.94
	Category4	千 t-CO ₂ e			6.20	5.27	6.88
	Category5	千 t-CO ₂ e			0.18	0.15	0.16
	Category6	千 t-CO ₂ e			0.64	0.72	0.75
	Category7	千 t-CO ₂ e			1.84	2.04	1.81
	Category8	千 t-CO ₂ e			0.40	0.39	0.26
	Category9	千 t-CO ₂ e			0.55	0.33	1.01
	Category10	千 t-CO ₂ e			対象外		
	Category11 ☑	千 t-CO ₂ e			1,175.02	855.01	1,151.98
	Category12	千 t-CO ₂ e			0.04	0.04	0.05
	Category13	千 t-CO ₂ e			対象外		
	Category14	千 t-CO ₂ e			対象外		
	Category15	千 t-CO ₂ e			対象外		
合計	千 t-CO ₂ e			1,693.16	1,290.84	1,683.41	
総排出量 ※ 3	総排出量	千 t-CO ₂ e			1,731.30	1,324.69	1,711.59

※排出係数の見直しに伴い、一部項目を過去データに遡って訂正しています。

※ ☑ を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 1 : 2018 年度より、エネルギー起源以外の温室効果ガス (PFC 類と SF₆) 排出量を含めて算定しています。

※ 2 : Scope2 排出量は、マーケット基準、ロケーション基準ともに、2019 年度までは国際エネルギー機関 (IEA) が発行する「IEA Emission Factors」の国別係数を用いて算定していましたが、地域の実態に合わせるため、2020 年度より一部地域には電力会社別排出係数や各国当局が公表している係数を用いて算定しています。従

ESG データ

来の方法により算定した場合の 2020 年度の Scope2 排出量はマーケット基準 10.57 千 t-CO₂e、ロケーション基準 23.38 千 t-CO₂e です。

※ 3 : Scope3 を含めた総排出量の算定は 2018 年度より集計しています。総排出量の算定は、Scope2 をマーケット基準の値で集計しています。

※参照したガイドラインおよび電力、燃料の CO₂ 排出係数、熱量換算係数

- 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」
- 環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用
- 海外の電力 CO₂ 排出係数：電力会社別排出係数、各国当局が公表している係数、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission Factors 2020」の国別係数を使用

※温室効果ガス排出量の算定範囲（Scope）

- Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）
- Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
- Scope3：Scope1、2 以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
エネルギー起源以外の温室効果ガス排出量	PFC 類	t-CO ₂ e	268.28	47.15	9.04	5.94	9.54
	SF ₆	t-CO ₂ e	671.23	291.84	146.49	170.72	304.27
	合計	t-CO ₂ e	939.51	338.99	155.53	176.65	313.80

※ を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

水使用量

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
用水使用量	国内	m ³	225,917	181,758	178,897	174,146	166,075
	上水	m ³	52,735	53,596	59,601	58,073	58,722
	超純水（上水内）	m ³	1,282	1,191	1,639	1,754	1,540
	工業用水	m ³	173,182	128,162	119,296	116,073	107,353
	地下水	m ³	0	0	0	0	0
	海外	m ³	61,859	66,987	101,429	86,692	84,196
	合計	m ³	287,776	248,746	280,325	260,838	250,271

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
排水量	国内	m ³	53,787	54,324	59,927	62,001	58,389
	下水道排水	m ³	15,745	15,993	17,611	16,894	17,258
	公共水域排水	m ³	38,042	38,331	42,316	45,107	41,131
	海外	m ³	61,859	66,987	101,429	86,692	84,196
	合計	m ³	115,501	121,311	160,960	148,693	142,585

※ を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※海外の排水量は、用水使用量と同様の値として集計しています。

※ Advantest Philippines, Inc. および Advantest (Thailand) Ltd. は、小規模オフィスのため集計対象から除外し、過去に遡って再集計しました。

廃棄物排出量

項目	対象範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
廃棄物発生量	国内	t	911	1,008	1,088	1,011	1,005
	海外	t	155	193	233	232	280
	合計	t	1,066	1,201	1,321	1,243	1,285
有害廃棄物発生量	国内	t	8	6	10	12	11
	海外	t	0	0	0	0	18
	合計	t	8	6	10	12	29
廃棄物リサイクル量	国内	t	557	633	694	618	634
	海外	t	107	118	138	158	202
	合計	t	664	751	832	775	837
リサイクル率	国内	%	61.1	62.8	63.8	61.1	63.1
	海外	%	69.0	61.1	59.3	67.9	72.3
	合計	%	62.2	62.5	63.0	62.4	65.1

※ を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※国内廃棄物発生量およびリサイクル量については、2019 年度までは有価物を除いた重量で集計していましたが、2020 年度からは過去データにさかのぼって、有価物を含んだ重量で再集計し、開示しています。

※廃棄物発生量のうち、リサイクル量に計上していた一部について、処理委託先への問い合わせを通じリサイクルされていないことが判明したことから、過去データにさかのぼってデータを再集計しています。

ESG データ

大気および水質の基準値をオーバーした件数

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
大気への排出	国内	件	0	0	0	0	0
水域への排水	国内	件	0	0	0	0	0

大気汚染物質、水質汚染物質の排出量

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
大気への排出 NOx	国内	kg	683	909	701	322	392
大気への排出 SOx	国内	kg	431	663	450	224	302
大気への排出 ばいじん	国内	kg	8	9	8	10	26
水域への排水 (BOD)	国内	kg	132	234	201	264	176
水域への排水 (COD)	国内	kg	149	160	173	220	215

PRTR データ

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
PRTR 対象物質 排出量	国内	t	0.20	0.31	0.46	0.19	0.08
PRTR 対象物質 移動量	国内	t	0.37	0.31	0.35	0.22	0.20

※年間使用量が PRTR 法の報告量未満の対象物質も含めて集計しています。

※  を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

VOC データ

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
VOC 使用量	国内	t	3.07	2.75	2.75	2.75	2.58

※集計対象物質は電気電子 4 団体における VOC 調査対象物質です。

※  を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

環境関連の苦情

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
利害関係者からの苦情	アドバンテスト	件	0	0	0	0	0
環境関連の重大な法令違反	トグループ	件	0	0	0	0	0

環境一般教育受講状況

項目	対象範囲	対象者 (人)	受講者 (人)	受講率 (%)
環境一般教育受講状況	国内	2,681	2,681	100.0
	海外	2,728	2,682	98.3
	合計	5,409	5,363	99.1

環境会計

国内

集計対象：国内 7 拠点（連結子会社含む）、集計期間：2020 年 4 月～2021 年 3 月

単位：百万円

コスト分類	主な取組内容	環境設備投資	費用額
		2020年度	2020年度
1) 事業エリア内コスト			
(1) 公害防止コスト	公害防止設備の導入・修繕、環境測定・保守点検	0	58
(2) 地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入	437	142
(3) 資源循環コスト	廃棄物処理・リサイクル、用水設備工事	7	31
2) 上・下流コスト	グリーン調達・購入、リサイクル梱包材の導入・開発	0	4
3) 管理活動コスト	環境マネジメントシステム運用、ピオトーブ運用、環境情報公開	7	171
4) 研究開発コスト	環境配慮型製品・生産技術の研究開発	0	42,703
5) 社会活動コスト	周辺地域の緑化活動	0	5
6) 環境損傷コスト	環境修復、環境保全に関する罰金・訴訟	0	0
合計		451	43,114

ESG データ

効果区分	主な取組内容	2020 年度
環境保全効果	1) 経済的效果	効果額
	(1) エネルギー使用料金削減効果	省エネ設備・機器、省エネ施策の導入によるエネルギー使用料金削減 2.61
	(2) リサイクルによる売却益	有価物（金属くず等）売却益 24.58
	(3) 廃棄物削減による処理費用削減効果 他	排水処理設備による廃液処理費削減効果 他 1.57
	合計	28.76
	2) 物量効果	削減量・有効利用量
	(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整による電力使用量削減 設備：145(MWh)
	(2) エネルギー使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整によるエネルギー使用量削減 設備：145(MWh)
	(3) CO ₂ 排出量削減効果	省エネ機器・設備の導入および運転調整による CO ₂ 排出量削減 設備：68.15(t-CO ₂)
	(4) 資源有効利用量	金属くず・OA 用紙・廃プラスチック等のリサイクル量 634(t)
(5) 廃棄物有効利用率	事業所廃棄物総排出量に対するリサイクル率 63(%)	

効果区分	主な取組内容	費用
		2020 年度
環境保全効果	1) 経済的效果	
	(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用料金削減 32.11
	(2) リサイクルによる売却益	有価物売却益 0.19
	2) 物量効果	
	(1) 電力使用量削減効果	省エネ機器・設備の導入による電力使用量削減 2.14 (MWh)
	(2) CO ₂ 排出量削減効果	省エネ機器・設備の導入による CO ₂ 排出量削減 0.83 (t-CO ₂)

海外

集計対象：海外連結子会社 9 社、集計期間：2020 年 4 月～2021 年 3 月

単位：百万円

コスト分類	主な取組内容	費用
		2020 年度
環境保全コスト	地球環境保全コスト	省エネ機器・設備の導入、設備の改善など 4.82
	資源循環コスト	廃棄物の処理費用など 13.81
	管理活動コスト	環境マネジメントシステムの運用、環境関連セミナー費用など 4.77
	社会活動コスト	周辺地域の美化活動、社会団体への寄付など 30.38
	合計	53.78

ESG データ

社会データ

人財

地域別従業員数

(年度)

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
日本	男性	人	2,124	2,153	2,152	2,146	2,213
	女性	人	378	400	416	466	490
	合計	人	2,502	2,553	2,568	2,612	2,703
	女性比率	%	15.1	15.7	16.2	17.8	18.1
	地域別比率	%	54.8	54.1	52.0	47.5	47.0
アジア	男性	人	650	710	771	836	905
	女性	人	197	217	236	273	290
	合計	人	847	927	1,007	1,109	1,195
	女性比率	%	23.3	23.4	23.4	24.6	24.3
	地域別比率	%	18.6	19.6	20.4	20.2	20.8
ヨーロッパ	男性	人	574	580	613	676	720
	女性	人	113	125	128	143	153
	合計	人	687	705	741	819	873
	女性比率	%	16.4	17.7	17.3	17.5	17.5
	地域別比率	%	15.0	14.9	15.0	14.9	15.2
北米	男性	人	445	448	512	764	756
	女性	人	84	88	108	199	229
	合計	人	529	536	620	963	985
	女性比率	%	15.9	16.4	17.4	20.7	23.2
	地域別比率	%	11.6	11.4	12.6	17.5	17.1
海外計	男性	人	1,669	1,738	1,896	2,276	2,381
	女性	人	394	430	472	615	672
	合計	人	2,063	2,168	2,368	2,891	3,053
	女性比率	%	19.1	19.8	19.9	21.3	22.0
	地域別比率	%	45.2	45.9	48.0	52.5	53.0

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
合計	男性	人	3,793	3,891	4,048	4,422	4,594
	女性	人	772	830	888	1,081	1,162
	合計	人	4,565	4,721	4,936	5,503	5,756
	女性比率	%	16.9	17.6	18.0	19.6	20.2

※ 集計範囲：アドバンテストグループ

雇用形態別従業員数

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
正社員	男性	人	3,696	3,705	3,827	4,108	4,242
	女性	人	718	752	803	940	1,019
	合計	人	4,414	4,457	4,630	5,048	5,261
非正規社員	男性	人	97	186	221	314	352
	女性	人	54	78	85	141	143
	合計	人	151	264	306	455	495
合計	男性	人	3,793	3,891	4,048	4,422	4,594
	女性	人	772	830	888	1,081	1,162
	合計	人	4,565	4,721	4,936	5,503	5,756

※ 集計範囲：アドバンテストグループ

管理職数

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
日本	男性	人	524	513	503	483	486
	女性	人	9	11	12	13	15
	合計	人	533	524	515	496	501
	女性比率	%	1.7	2.1	2.3	2.6	3.0
	地域別比率	%	47.0	46.0	44.5	42.1	41.4
	うち現地採用数	人	-	522	514	495	501
	現地採用者からの登用率	%	-	99.6	99.8	99.8	100.0

ESG データ

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
アジア	男性	人	194	202	210	218	226
	女性	人	36	40	40	40	43
	合計	人	230	242	250	258	269
	女性比率	%	15.7	16.5	16.0	15.5	16.0
	地域別比率	%	20.3	21.3	21.6	21.9	22.2
	うち現地採用数	人	-	227	233	244	255
	現地採用者からの登用率	%	-	93.8	93.2	94.6	94.8
ヨーロッパ	男性	人	166	163	170	183	200
	女性	人	13	14	16	17	19
	合計	人	179	177	186	200	219
	女性比率	%	7.3	7.9	8.6	8.5	8.7
	地域別比率	%	15.8	15.6	16.1	17.0	18.1
	うち現地採用数	人	-	174	184	194	215
	現地採用者からの登用率	%	-	98.3	98.9	97.0	98.2
北米	男性	人	177	176	187	204	198
	女性	人	16	19	19	21	24
	合計	人	193	195	206	225	222
	女性比率	%	8.3	9.7	9.2	9.3	10.8
	地域別比率	%	17.0	17.1	17.8	19.1	18.3
	うち現地採用数	人	-	175	197	217	217
	現地採用者からの登用率	%	-	89.7	95.6	96.4	97.7

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
海外計	男性	人	537	541	567	605	624
	女性	人	65	73	75	78	86
	合計	人	602	614	642	683	710
	女性比率	%	10.8	11.9	11.7	11.4	12.1
	地域別比率	%	53.0	54.0	55.5	57.9	58.6
	うち現地採用数	人	-	576	614	655	687
	現地採用者からの登用率	%	-	93.8	95.6	95.9	96.8
合計	男性	人	1,061	1,054	1,070	1,088	1,110
	女性	人	74	84	87	91	101
	合計	人	1,135	1,138	1,157	1,179	1,211
	女性比率	%	6.5	7.4	7.5	7.7	8.3
	うち現地採用数	人	-	1,098	1,128	1,150	1,188
	現地採用者からの登用率	%	-	96.5	97.5	97.5	98.1

※ 集計範囲：アドバンテストグループ

※ 管理職の定義：10段階の資格制度におけるLevel7以上。10段階の資格制度のうち、ジョブレベル1から6を一般社員層に、ジョブレベル7から10を管理職層に適用しています。

※ 付けた項目の2020年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

ESG データ

年齢別従業員数

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
30歳未満	男性	人	268	283	329	380	443
	女性	人	110	116	118	156	156
	合計	人	378	399	447	536	599
30～40歳未満	男性	人	740	693	692	752	793
	女性	人	178	179	197	225	258
	合計	人	918	872	889	977	1,051
40～50歳未満	男性	人	1,554	1,499	1,411	1,394	1,347
	女性	人	286	293	297	318	334
	合計	人	1,840	1,792	1,708	1,712	1,681
50～60歳未満	男性	人	1,018	1,099	1,236	1,355	1,415
	女性	人	126	142	163	208	228
	合計	人	1,144	1,241	1,399	1,563	1,643
60歳以上	男性	人	116	131	159	227	244
	女性	人	18	22	28	33	43
	合計	人	134	153	187	260	287
合計	男性	人	3,696	3,705	3,827	4,108	4,242
	女性	人	718	752	803	940	1,019
	合計	人	4,414	4,457	4,630	5,048	5,261

※ 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

新規採用数

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
日本	男性	人	7	8	20	43	41
	女性	人	0	0	4	14	15
	合計	人	7	8	24	57	56
	女性比率	%	0.0	0.0	16.7	24.6	26.8
	地域別比率	%	8.0	4.1	7.2	9.7	14.7

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
アジア	男性	人	34	93	102	97	110
	女性	人	10	20	24	47	30
	合計	人	44	113	126	144	140
	女性比率	%	22.7	17.7	19.0	32.6	21.4
	地域別比率	%	50.0	57.7	37.6	24.5	36.7
ヨーロッパ	男性	人	10	26	54	62	58
	女性	人	5	14	10	18	17
	合計	人	15	40	64	80	75
	女性比率	%	33.3	35.0	15.6	22.5	22.7
北米	男性	人	15	29	95	223	77
	女性	人	7	6	26	84	33
	合計	人	22	35	121	307	110
	女性比率	%	31.8	17.1	21.5	27.4	30.0
海外計	男性	人	59	148	251	382	245
	女性	人	22	40	60	149	80
	合計	人	81	188	311	531	325
	女性比率	%	27.2	21.3	19.3	28.1	24.6
合計	男性	人	66	156	271	425	286
	女性	人	22	40	64	163	95
	合計	人	88	196	335	588	381
	女性比率	%	25.0	20.4	19.1	27.7	24.9

※ 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

ESG データ

離職者数

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
日本	男性	人	54	32	28	32	13
	女性	人	9	8	5	12	2
	合計	人	63	40	33	44	15
	女性比率	%	14.3	20.0	15.2	27.3	13.3
	地域別比率	%	46.0	31.7	23.6	30.3	8.6
	アジア	男性	人	31	30	37	34
アジア	女性	人	12	4	4	11	16
	合計	人	43	34	41	45	53
	女性比率	%	27.9	11.8	9.8	24.4	30.2
	地域別比率	%	31.4	27.0	29.3	31.0	30.5
	ヨーロッパ	男性	人	5	24	22	18
ヨーロッパ	女性	人	3	1	7	1	4
	合計	人	8	25	29	19	13
	女性比率	%	37.5	4.0	24.1	5.3	30.8
	地域別比率	%	5.8	19.8	20.7	13.1	7.5
北米	男性	人	18	21	32	29	84
	女性	人	5	6	5	8	9
	合計	人	23	27	37	37	93
	女性比率	%	21.7	22.2	13.5	21.6	9.7
	地域別比率	%	16.8	21.4	26.4	25.5	53.4
海外計	男性	人	54	75	91	81	130
	女性	人	20	11	16	20	29
	合計	人	74	86	107	101	159
	女性比率	%	27.0	12.8	15.0	19.8	18.2
	地域別比率	%	54.0	68.3	76.4	69.7	91.4

範囲	項目	単位	2016	2017	2018	2019	2020
合計	男性	人	108	107	119	113	143
	女性	人	29	19	21	32	31
	合計	人	137	126	140	145	174
	女性比率	%	21.2	15.1	15.0	22.1	17.8
退職率	男性	%	2.87	2.90	3.21	2.95	3.48
	女性	%	3.98	2.65	2.79	3.99	3.30
	合計	%	3.05	2.85	3.14	3.13	3.45

※ 集計範囲：アドバンテストグループ（正社員のみ）

※ ④ を付けた項目の2020年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 月末日の離職者について、当月の離職者数に含める方法から、翌月の離職者数に含める方法に、2019年12月から変更しました。

ダイバーシティ & インクルージョン、その他

	範囲	単位	2016	2017	2018	2019	2020	
再雇用制度利用者*1	(株) アドバンテスト単体	人	16	30	33	54	60	
障がい者雇用率	(株) アドバンテスト、 (株) アドバンテスト グリーン、 (株) アドバンファシリティズ	%	2.39	2.49	2.48	2.66	2.79	
(障がい者法定雇用率)		%	2.00	2.00	2.20	2.20	2.20	
(全国民間企業の平均障がい者雇用率)		%	1.92	1.97	2.05	2.11	2.15	
育児休暇取得社員数	(株) アドバンテスト単体	男性	人	0	1	1	4	2
		女性	人	37	34	31	25	27
		合計	人	37	35	32	29	29
育児短時間勤務適用者数	(株) アドバンテスト単体	男性	人	0	0	1	2	3
		女性	人	59	61	60	71	76
		合計	人	59	61	61	73	79
看護・介護休暇取得者数	(株) アドバンテスト単体	看護休暇	人	55	37	54	38	40
		介護休暇	人	8	11	21	4	3
		合計	人	63	48	75	42	43

ESG データ

	範囲	単位	2016	2017	2018	2019	2020
有給休暇取得率 ✓	(株) アドバンテスト単体	%	71.0	71.3	70.7	68.7	68.7
積立休暇取得者数	(株) アドバンテスト単体	人	107	95	81	87	124
一人当たりの平均残業時間*2 ✓	アドバンテストグループ (日本・中国・韓国)	時間	9.5	13.0	15.0	14.3	16.9
労働災害発生率*3 ✓	(株) アドバンテスト単体	度数率	0.0	0.4	0.4	0.2	0.0

※ ✓ を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

*1: 新たに再雇用制を利用開始した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)

*2: 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。

*3: 100 万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数。2019 年度よりデータに派遣社員を含みます。

教育研修実施状況

研修カテゴリー	対象	受講者数 (人)	研修時間 (時間)
ビジネス研修 (人財マネジメント等)	管理職・一般社員	1,157	6,761
テクニカル研修 (技術)	管理職・一般社員	577	1,955
e ラーニング (人財マネジメント等)	管理職・一般社員	159	1,300
新人研修 (階層別)	管理職・一般社員	33	14,874
語学 / TOEIC (グローバル)	管理職・一般社員	596	5,533
外部セミナー (ビジネススキル等)	管理職・一般社員	91	999
合計		2,613	✓ 31,422

※ ✓ を付けた項目の 2020 年度数値は、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

※ 集計範囲：(株) アドバンテスト単体

安全衛生教育実施状況

教育カテゴリー	対象	受講者数 (延べ人数)	教育時間 (時間)
一般教育	管理職・一般社員	1,777	1,008
専門教育	管理職・一般社員	1,050	2,863

※ 集計範囲：アドバンテストグループ

ガバナンスデータ

ガバナンス体制

ガバナンス体制一覧 (2021 年 6 月 23 日時点)	
形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	11 名 (男性 10 名、女性 1 名)
うち、社外取締役の人数	5 名 (45.5%)
うち、外国籍取締役の人数	2 名 (18.2%)
監査等委員でない取締役の任期	1 年
監査等委員である取締役の人数	3 名
うち、社外取締役の人数	2 名
監査等委員である取締役の任期	2 年
指名報酬委員会設置	有
指名報酬委員	3 名 (取締役) (うち 2 名は社外取締役)
指名報酬委員長	社外
業績連動報酬制度	有
執行役員制度	有
執行役員	24 名
うち外国籍の執行役員	10 名

ESG データ

役員報酬

役員区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)					対象となる 役員の人数 (名)
		金銭報酬			非金銭報酬		
		固定報酬	業績連動報 酬等	その他の金 銭報酬	ストック・ オプション	業績連動型 株式報酬	
取締役（監査等委員を除く。） （社外取締役を除く。）	576	184	159	1	91	141	6
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く。）	42	42	-	0	-	-	1
社外取締役	62	61	-	1	-	-	6

- 上記報酬等の額には、2020年6月25日に退任した取締役（監査等委員を除く。）1名および取締役（監査等委員）1名に係る報酬等の額を含んでいます。
- 非金銭報酬等として、当社取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）に対し、業績連動型株式報酬およびストック・オプションとして新株予約権を交付しています。業績連動型株式報酬は、当事業年度の日本基準による費用計上額を記載しています。
- 上記の表中「その他の金銭報酬」とあるのは、当事業年度における売上・当期利益等の業績指標が、単年度における過去最高業績を達成したことに報いるために取締役を含めた当社の全役員および従業員に対して一律に支給した「祝金」のうち、取締役に係るものを示しています。

集計の考え方と第三者保証

開示しているデータの信頼性を向上させるため、集計の考え方を定義して、データに対して第三者保証を受けました。

環境データ集計の方法および考え方

アドバンテストでは、年度ごとの環境負荷データを集計し、開示しています。

環境データ集計の対象範囲と期間

集計期間	2020年4月1日～2021年3月31日
集計範囲	株式会社アドバンテストおよび国内外主要連結子会社

温室効果ガスに関連するデータの集計方法と考え方

事業所の温室効果ガス排出量

事業所内の電力、熱、燃料の使用、温室効果ガスの使用（製造プロセス用、設備等）をもとに集計しています。

エネルギー使用に伴うCO₂排出量（エネルギー起因）

各事業所での電力、熱および燃料（車両等の燃料を含む）の使用量に、CO₂排出係数を乗じて算出しています。再生可能エネルギーの利用分（証書を含む）については、CO₂排出係数をゼロとしています。

PFC類等の温室効果ガス排出量（非エネルギー起因）

各事業所での温室効果ガスの排出量に、地球温暖化係数を乗じてCO₂量に換算しています。

参照したガイドラインおよび電力、燃料のCO₂排出係数、熱量換算係数

日本	環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」 環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」
海外	電力会社別排出係数、各国当局が公表している係数、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission Factors 2020」の国別係数

ESG データ

購入した製品およびサービスによる CO₂ 排出量 《 Scope3 Category1 》

当社が購入した製品およびサービスによる CO₂ 排出量は、購入物品ごとの購入金額合計に、国立環境研究所が発行する「購入者価格基準のグローバル環境負荷原単位」に対応する原単位を乗じて算定しています。

購入金額から送料の切り分けが不可能であるものについては、その輸送に伴う排出量は Category4 「一次サプライヤーから当社への輸送段階の CO₂ 排出量」ではなく Category1 排出量に含めて集計しています。

製品使用時の CO₂ 排出量 《 Scope3 Category11 》

製品使用に伴う CO₂ 排出量は、今年度に販売した製品の生涯の電力使用量に IEA が発行する「IEA Emission Factors 2020」の World の排出係数を乗じて計算しています。製品使用時の CO₂ 排出量は、以下の式で算出しています。

販売台数 × 稼働時消費電力 × 年間稼働時間 × 使用年数 × CO₂ 排出係数

CO₂ 排出量算定は、当社グループが販売する半導体試験装置のうち、SoC テストシステムおよびメモリテストシステムを対象としています。

生涯の電力使用量は、製品の使用期間を 10 年と仮定し、製品ごとに販売台数および算定対象システムの製品仕様に基づき算定した消費電力量を乗じて算定しています。

Scope3 の算定概要

	Category 区分	算定概要
Category1	購入した製品・サービス	アドバンテストグループが販売した製品の原材料・部品および購入した物品の、資源採取段階から製造段階までの排出量、および一部のデータセンター利用に伴う排出量
Category2	資本財	アドバンテストグループが投資した設備などの製造に伴う排出量
Category3	Scope1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	アドバンテストグループの事業所で使用した燃料やエネルギーの調達に伴う排出量
Category4	輸送・配送（上流）	アドバンテストグループが販売した製品や購入した部品の輸送、およびそれらの製品の保管に伴う排出量
Category5	事業から出る廃棄物	アドバンテストグループの事業所で発生した廃棄物の処理に伴う排出量
Category6	出張	アドバンテストグループ従業員の出張に伴う排出量
Category7	通勤	アドバンテストグループ従業員の通勤に伴う排出量
Category8	リース資産（上流）	アドバンテストグループのリース資産に伴う排出量 ※ Scope2 で算定したものを除く
Category9	輸送・配送（下流）	アドバンテストグループが販売した製品の輸送に伴う排出量

	Category 区分	算定概要
Category10	販売した製品の加工	(対象外)
Category11	販売した製品の使用	アドバンテストグループが販売した製品の客先での使用による電力消費に伴う排出量
Category12	販売した製品の廃棄	アドバンテストグループが販売した製品の廃棄処理に伴う排出量
Category13	リース資産（下流）	(対象外)
Category14	フランチャイズ	(対象外)
Category15	投資	(対象外)

資源に関連するデータの集計方法と考え方

廃棄物発生量

事業所から発生する産業廃棄物、一般廃棄物の総重量としています。

国内廃棄物発生量については、2019 年度までは有価物を除いた重量で集計していましたが、2020 年度からは過去データにさかのぼって、有価物を含んだ重量で再集計し、開示しています。

用水使用量・排水量

用水使用量	事業所で使用した水（上水、工業用水、地下水）の使用量。上水道、工業用水は購入量で代用しています。
排水量	事業所で発生した下水への排水量および公共水域への排水量。排水量が把握できない事業所については、用水使用量を排水量としています。

その他の環境データの集計方法と考え方

化学物質の管理法

化学物質については、安全管理および法規制遵守のため、社内で使用する化学物質の登録・安全審査・瓶・包装単位での収支管理を行っています。また、化学物質取扱いの基礎となる SDS は常時閲覧が可能となっています。

化学物質の取扱量	各事業所における化学物質の購入量、使用量を把握し、算出しています。
化学物質の排出量・移動量	オペレーションにともなう化学物質の排出量・移動量は、取扱量にそれぞれの係数を乗じて算出しています。

ESG データ

水質汚濁物質排出 (BOD、COD) 量

排水濃度に排水量を乗じた量。法的要求および契約などその他の要求がある事業所を対象としています。

大気汚染物質排出 (NOx、SOx) 量

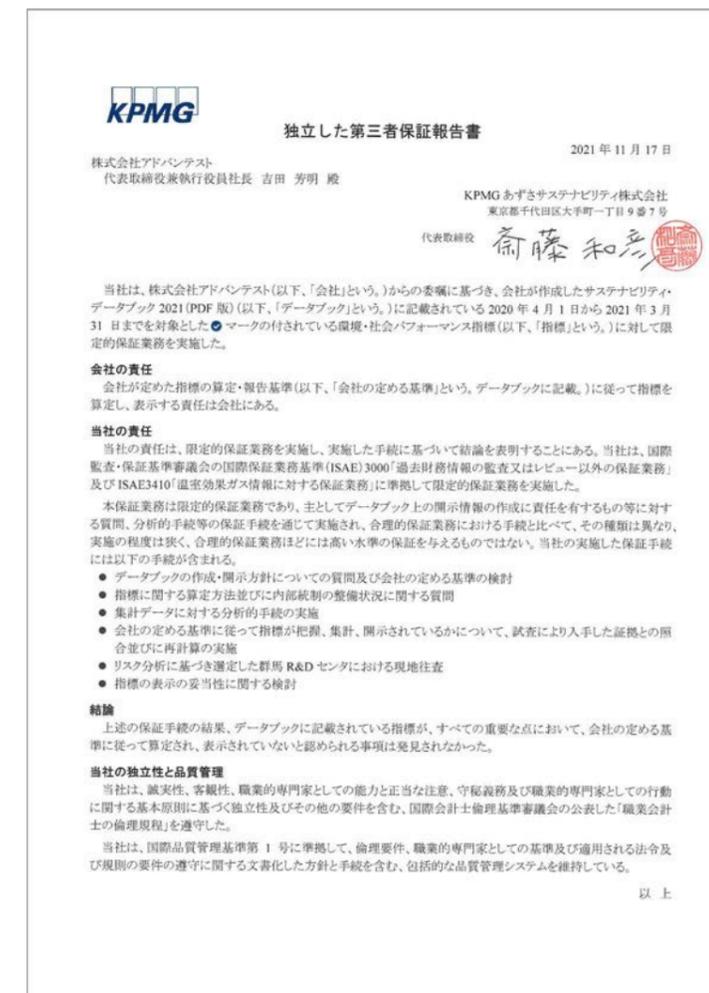
排気濃度に排気量を乗じた量。法的要求および契約などその他の要求がある事業所を対象としています。

第三者保証

第三者保証について

アドバンテストでは、社会・環境パフォーマンス指標（人事、労働および環境に関するデータ）* について、報告数値の信頼性を高めるため、2018 年度数値より KPMG あずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

* 第三者保証の対象となる数値には、マークを付しています。



アドバンテスト サステナビリティ・データブック 2021 第三者保証報告書

ESG データ

対象となる指標

環境パフォーマンス指標	<ul style="list-style-type: none"> ▷ エネルギー使用量 (MWh による合計値) ▷ グリーン電力購入量 ▷ グリーン電力証書購入量 ▷ CO₂ 排出量 (Scope1、Scope2、Scope3[カテゴリ 1 および 11]) ▷ PFC 類および SF₆ 排出量 ▷ PRTR 移動量・排出量 ▷ VOC 使用量 ▷ 廃棄物発生量 ▷ 廃棄物リサイクル量 ▷ リサイクル率 ▷ 廃棄物最終処分量 ▷ 用水使用量・排水量 ▷ 超純水使用量
社会パフォーマンス指標	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 地域別管理職数 ▷ 女性管理職割合 ▷ 離職者数 ▷ 障がい者雇用率 ▷ 一人当たりの平均残業時間 ▷ 有給休暇取得率 ▷ 総研修時間 ▷ 国内労働災害発生率 (度数率)

 [独立保証報告書 \(PDF 1,137KB\)](#)

ガイドライン対照表

ガイドライン対照表

ガイドライン対照表

本報告書は、GRI（Global Reporting Initiative）サステナビリティ・レポート・スタンダードの中核（Core）オプションに準拠しています。

102：一般開示項目

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 102： 一般開示項目 2016				
1. 組織のプロフィール				
102-1	組織の名称			会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス			会社概要 製品情報 グローバル・サービス
102-3	本社の所在地			会社概要 拠点・関係会社
102-4	事業所の所在地			会社概要 拠点・関係会社
102-5	所有形態および法人格			会社概要
102-6	参入市場			会社概要 投資家の皆様へ
102-7	組織の規模			会社概要 雇用と多様性 投資家の皆様へ
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	6.4 労働慣行		会社概要
		6.4.3 雇用及び雇用関係		雇用と多様性
102-9	サプライチェーン			調達方針 サプライチェーン・マネジメント
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化			投資家の皆様へ
102-11	予防原則または予防的アプローチ	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability – サステナビリティの考え方、ESG 行動計画、リスクマネジメント（PDF 2.2MB） リスクマネジメント体制

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
102-12	外部イニシアティブ	6.2 組織統治		外部イニシアティブとの関わり
102-13	団体の会員資格	6.2 組織統治		外部イニシアティブとの関わり コンプライアンス
2. 戦略				
102-14	上級意思決定者の声明	6.2 組織統治		 統合報告書: Strategy - CEO メッセージ (PDF 3.2MB) サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	6.2 組織統治		サステナビリティ経営推進担当役員メッセージ  統合報告書: Sustainability - リスクマネジメント、 TCFD 提言への取り組み (PDF 2.2MB) リスクマネジメント体制 TCFD に基づく気候変動関連の情報開示 事業継続への取り組み 有価証券報告書
3. 倫理と誠実性				
102-16	価値観、理念、行動基準・規範			The Advantest Way 人権の保護・尊重
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度			コンプライアンス サプライチェーン・マネジメント The Advantest Way
4. ガバナンス				
102-18	ガバナンス構造	6.2 組織統治		 統合報告書: Sustainability - サステナビリティの考え方、コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB) コーポレートガバナンス
102-19	権限移譲			
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任			 統合報告書: Sustainability - サステナビリティの考え方、ESG 行動計画 2021 (PDF 2.2MB) マテリアリティと ESG 行動計画
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	6.2 組織統治		ステークホルダーエンゲージメント
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	6.2 組織統治		 統合報告書: Sustainability - コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB)
102-23	最高ガバナンス機関の議長	6.2 組織統治		 コーポレートガバナンス報告書 (PDF 379KB)

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB)
102-25	利益相反	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB)
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割			 統合報告書：Sustainability - サステナビリティの考え方、コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB)
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見			 統合報告書：Sustainability - サステナビリティの考え方 (PDF 2.2MB)
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - サステナビリティの考え方、コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB)
102-29	経済、環境、社会項目へのインパクトの特定とマネジメント	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - リスクマネジメント、コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB)
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性			 統合報告書：Sustainability - リスクマネジメント (PDF 2.2MB)
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - サステナビリティの考え方 (PDF 2.2MB) ESG 推進基本方針
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割			 統合報告書：Sustainability - サステナビリティの考え方 (PDF 2.2MB)
102-33	重大な懸念事項の伝達	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB) コンプライアンス
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数			
102-35	報酬方針	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB) 有価証券報告書
102-36	報酬の決定プロセス			 統合報告書：Sustainability - コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB) 有価証券報告書

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	6.2 組織統治		 統合報告書：Sustainability - コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB) 有価証券報告書
102-38	年間報酬総額の比率			
102-39	年間報酬総額比率の増加率			
5. ステークホルダー・エンゲージメント				
102-40	ステークホルダー・エンゲージメントのリスト	6.2 組織統治		ステークホルダーエンゲージメント
102-41	団体交渉協定	6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利	1 人権擁護の指示と尊重	人権の保護・尊重 有価証券報告書
		6.4 労働慣行	3 結社の自由と団体交渉権の承認	
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件および社会的保護		
	6.4.5 労働慣行に関する課題3：社会対話			
102-42	ステークホルダーの特定および選定	6.2 組織統治		ステークホルダーエンゲージメント
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	6.2 組織統治	1 人権擁護の指示と尊重	人権の保護・尊重 ステークホルダーエンゲージメント 製品安全・品質への対応
		6.7 消費者課題	2 人権侵害への非加担	
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護	3 結社の自由と団体交渉権の承認	
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費	4 強制労働の排除	
		6.7.6 消費者課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	5 児童労働の実効的な廃止	
		6.7.8 消費者課題6：必要不可欠なサービスへのアクセス	6 雇用と職業の差別撤廃	
		6.7.9 消費者課題7：教育及び意識向上	7 環境問題の予防的アプローチ	
			8 環境に対する責任のイニシアチブ	
			9 環境にやさしい技術の開発と普及	
			10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み	
102-44	提起された重要な項目および懸念	6.2 組織統治		ステークホルダーエンゲージメント
6. 報告実務				
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	6.2 組織統治		有価証券報告書

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	6.2 組織統治		編集方針 PDF 統合報告書：Overview 編集方針 (PDF 2.3MB)
102-47	マテリアルな項目のリスト			PDF 統合報告書：Sustainability – サステナビリティの考え方 (PDF 2.2MB)
102-48	情報の再記述			
102-49	報告における変更			
102-50	報告期間			編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付			編集方針
102-52	報告サイクル			編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口			編集方針
102-54	GRI スタンダードに準拠した報告であることの主張			ガイドライン対照表
102-55	GRI 内容検索			ガイドライン対照表
102-56	外部保証	7.5.3 社会的責任に関するコミュニケーションの種類		第三者保証
GRI 103：マネジメント手法 2016				
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明			PDF 統合報告書：Sustainability – サステナビリティの考え方 (PDF 2.2MB)
103-2	マネジメント手法とその要素			PDF 統合報告書：Sustainability – リスクマネジメント、環境課題への取り組み、社会課題への取り組み、コーポレートガバナンス (PDF 2.2MB)
103-3	マネジメント手法の評価			PDF 統合報告書：Sustainability – サステナビリティの考え方 (PDF 2.2MB) ESG 推進基本方針

ガイドライン対照表

200：経済

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 201：経済パフォーマンス 2016				
201-1	創出、分配した直接的経済価値	6.8 コミュニティ参画及び開発		会社概要 有価証券報告書
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題 1：コミュニティ参画		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題 5：富及び所得の創出		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題 7：社会的投資		
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	6.5.5 環境に関する課題 3：気候変動緩和及び適応	7 環境問題の予防的アプローチ	PDF 統合報告書：Sustainability - リスクマネジメント（PDF 2.2MB） TCFD に基づく気候変動関連の情報開示 サプライチェーンにおける CO ₂ 排出 環境行動計画 グリーン製品 環境データ 有価証券報告書
			8 環境に対する責任のイニシアチブ	
			9 環境にやさしい技術の開発と普及	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度			人財の育成と公正な評価・処遇
201-4	政府から受けた資金援助			
GRI 202：地域での存在感				
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	6.4.4 労働慣行に関する課題 2：労働条件及び社会的保護		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	6.8 コミュニティ参画及び開発		雇用と多様性
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題 3：雇用創出及び技能開発		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題 5：富及び所得の創出		

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト				
203-1	インフラ投資および支援サービス	6.3.9 人権に関する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利	8 環境に対する責任のイニシアチブ	
		6.8 コミュニティ参画及び開発	9 環境にやさしい技術の開発と普及	
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題1 : コミュニティ参画		
		6.8.4 コミュニティ参画及び開発の課題2 : 教育及び文化		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3 : 雇用創出及び技能開発		
		6.8.6 コミュニティ参画及び開発の課題4 : 技術開発及び最新技術の導入		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7 : 社会的投資		
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	6.3.9 人権に関する課題7 : 経済的、社会的及び文化的権利		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5 : 財産権の尊重		
		6.7.8 消費者課題6 : 必要不可欠なサービスへのアクセス		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3 : 雇用創出及び技能開発		
		6.8.6 コミュニティ参画及び開発の課題4 : 技術開発及び最新技術の導入		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5 : 富及び所得の創出		
6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7 : 社会的投資				

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
204：調達慣行				
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	6.6 公正な事業慣行		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5：富及び所得の創出		
205：腐敗防止				
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	6.6 公正な事業慣行	10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み	サプライチェーン・マネジメント
		6.6.3 公正な事業慣行に関する課題1：汚職防止		
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	6.6 公正な事業慣行	10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み	コンプライアンス
		6.6.3 公正な事業慣行に関する課題1：汚職防止		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	6.6 公正な事業慣行		コンプライアンス
		6.6.3 公正な事業慣行に関する課題1：汚職防止		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
206：反競争的行為				
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	6.6 公正な事業慣行		コンプライアンス
		6.6.5 公正な事業慣行に関する課題3：公正な競争		
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5：財産権の尊重		
207：税				
207-1	税へのアプローチの説明			コンプライアンス
207-2	税のガバナンスと管理の枠組みの説明			コンプライアンス
207-3	税に関するステークホルダーへのアプローチ			コンプライアンス
207-4	税務上所在している全税管轄区域			

ガイドライン対照表

300 : 環境

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 301 : 原材料 2016				
301-1	使用原材料の重量または体積	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		環境データ
301-2	使用したリサイクル材料	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		資源循環
301-3	再生利用された製品と梱包材	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		製品リサイクル
GRI 302 : エネルギー				
302-1	組織内のエネルギー消費量	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		サプライチェーンにおける CO ₂ 排出 環境データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		サプライチェーンにおける CO ₂ 排出 環境データ
302-3	エネルギー原単位	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		
302-4	エネルギー消費量の削減	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		環境行動計画 環境データ サプライチェーンにおける CO ₂ 排出 環境データ集計の方法および考え方
		6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用	9 環境にやさしい技術の開発と普及	気候変動へのアプローチ 環境行動計画 グリーン製品 TCFD に基づく気候変動関連の情報開示
		6.5.5 環境に関する課題 3 : 気候変動緩和及び適応		
GRI 303 : 水と廃水 2018				
303-1	共有資源としての水と相互作用	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		資源循環 環境データ
303-2	排水に関するインパクトのマネジメント	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		資源循環 環境データ
303-3	取水	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		資源循環 環境データ
303-4	排水	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		資源循環 環境データ
303-5	水消費	6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		資源循環 環境データ

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
GRI 304 : 生物多様性				
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	6.5.6 環境に関する課題4 : 環境保護及び自然生息地の回復		ビオトープ
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	6.5.6 環境に関する課題4 : 環境保護及び自然生息地の回復		
304-3	生息地の保護・復元	6.5.6 環境に関する課題4 : 環境保護及び自然生息地の回復		ビオトープ
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	6.5.6 環境に関する課題4 : 環境保護及び自然生息地の回復		
GRI 305 : 大気への排出				
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	6.5.5 環境に関する課題3 : 気候変動緩和及び適応		環境データ サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	6.5.5 環境に関する課題3 : 気候変動緩和及び適応		環境データ サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	6.5.5 環境に関する課題3 : 気候変動緩和及び適応		環境データ サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	6.5.5 環境に関する課題3 : 気候変動緩和及び適応		環境データ
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	6.5.5 環境に関する課題3 : 気候変動緩和及び適応		気候変動へのアプローチ 環境データ
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	6.5.3 環境に関する課題1 : 汚染の予防		
		6.5.5 環境に関する課題3 : 気候変動緩和及び適応		
305-7	窒素酸化物 (NO _x)、硫黄酸化物 (SO _x)、およびその他の重大な大気排出物	6.5.3 環境に関する課題1 : 汚染の予防		環境データ
GRI 306 : 排水および廃棄物				
306-1	排水の水質および排出先	6.5.3 環境に関する課題1 : 汚染の予防		資源循環 環境データ
		6.5.4 環境に関する課題2 : 持続可能な資源の使用		
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	6.5.3 環境に関する課題1 : 汚染の予防		資源循環 環境データ
306-3	重大な漏出	6.5.3 環境に関する課題1 : 汚染の予防		環境影響の遵法管理
306-4	有害廃棄物の輸送	6.5.3 環境に関する課題1 : 汚染の予防		環境データ

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
306-5	排水や表面流出によって影響を受ける水域	6.5.3 環境に関する課題 1 : 汚染の予防		資源循環
		6.5.4 環境に関する課題 2 : 持続可能な資源の使用		
		6.5.6 環境に関する課題 4 : 環境保護及び自然生息地の回復		
GRI 307 : 環境コンプライアンス				
307-1	環境法規制の違反	4.6 法の支配の尊重		環境影響の遵法管理 環境データ
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント				
308-1	環境基準により選定したサプライヤー	6.3.5 環境に関する課題 1 : 汚染の予防		サプライチェーン・マネジメント
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進		
		7.3.1 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断		
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	6.3.5 環境に関する課題 1 : 汚染の予防		サプライチェーン・マネジメント
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題 4 : 影響力の範囲における社会的責任の推進		
		7.3.1 組織にとっての中核主題及び課題の関連性及び重要性の判断		

ガイドライン対照表

400：社会

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
401：雇用				
401-1	従業員の新規採用と離職	6.4 労働慣行		雇用と多様性
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	6.4 労働慣行		多様な働き方の支援 人財の育成と公正な評価・処遇
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件および社会的保護		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5：富及び所得の創出		
401-3	育児休暇	6.4 労働慣行	6 雇用と職業の差別撤廃	多様な働き方の支援
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件および社会的保護		
		6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5：富及び所得の創出		
402：労使関係				
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	6.4 労働慣行		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件および社会的保護		
		6.4.5 労働慣行に関する課題3：社会対話		
403：労働安全衛生				
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
403-3	労働衛生サービス	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.3 コミュニティ参画及び開発の課題1：コミュニティ参画		
		6.8.4 コミュニティ参画及び開発の課題2：教育及び文化		
		6.8.8 コミュニティ参画及び開発の課題6：健康		
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	6.4 労働慣行		人権の保護・尊重 労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-6	労働者の健康増進	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進 健康経営の推進  統合報告書：Sustainability - 労働安全衛生・健康経営の推進 (PDF 2.2MB)
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	6.4 労働慣行		サプライチェーン・マネジメント 製品安全・品質への対応
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	6.4 労働慣行		会社概要 編集方針 人権の保護・尊重 労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-9	労働関連の傷害	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
403-10	労働関連の疾病・体調不良	6.4 労働慣行		労働安全衛生の推進
		6.4.6 労働慣行に関する課題4：労働における安全衛生		
404：研修と教育				
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	6.4 労働慣行		人財の育成と公正な評価・処遇
		6.4.7 労働慣行に関する課題5：職場における人材育成および訓練		

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	6.4 労働慣行	6 雇用と職業の差別撤廃	多様な働き方の支援 人財の育成と公正な評価・処遇
		6.4.7 労働慣行に関する課題5：職場における人材育成および訓練		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3：雇用創出及び技能開発		
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	6.4 労働慣行		人財の育成と公正な評価・処遇
		6.4.7 労働慣行に関する課題5：職場における人材育成および訓練		
405：ダイバーシティと機会均等				
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者	1 人権擁護の指示と尊重	雇用と多様性 人権の保護・尊重  統合報告書：Sustainability - 労働安全衛生・健康経営の推進、社会課題への取り組み - 人権の保護・尊重 (PDF 2.2MB)
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利	6 雇用と職業の差別撤廃	
		6.4 労働慣行		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
405-2	基本給と報酬総額の男女比	6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		
		6.4 労働慣行		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.4.4 労働慣行に関する課題2：労働条件及び社会的保護		
406：非差別				
406-1	差別事例と実施した救済措置	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント コンプライアンス 人権の保護・尊重
		6.3.6 人権に関する課題4：苦情解決		
		6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
407：結社の自由と団体交渉				
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		人権の保護・尊重 サプライチェーン・マネジメント
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジエンス		
		6.3.4 人権に関する課題2：人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.3.8 人権に関する課題6：市民的及び政治的権利		
		6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
6.4.5 労働慣行に関する課題3：社会対話				
408：児童労働				
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		人権の保護・尊重 サプライチェーン・マネジメント 調達方針
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジエンス		
		6.3.4 人権に関する課題2：人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利				
409：強制労働				
409-1	強制労働に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント 調達方針 人権の保護・尊重
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジエンス		
		6.3.4 人権に関する課題2：人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
6.3.10 人権に関する課題8：労働における基本的原則および権利				

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
410：保安慣行				
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	6.3 人権		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.4.3 労働慣行に関する課題1：雇用および雇用関係		
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
411：先住民族の権利				
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	6.3 人権		
		6.3.6 人権に関する課題4：苦情解決		
		6.3.7 人権に関する課題5：差別及び社会的弱者		
		6.3.8 人権に関する課題6：市民的及び政治的権利		
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5：財産権の尊重		
412：人権アセスメント				
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジェンス		
		6.3.4 人権に関する課題2：人権に関する危機的状況		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	6.3 人権	1 人権擁護の指示と尊重	人権の保護・尊重
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	6.3 人権		サプライチェーン・マネジメント 調達方針
		6.3.3 人権に関する課題1：デューデリジェンス		
		6.3.5 人権に関する課題3：共謀の回避		
		6.3.6 人権に関する課題4：苦情解決		

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
413：地域コミュニティ				
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	6.3.9 人権に関する課題7：経済的、社会的及び文化的権利	8 環境に対する責任のイニシアチブ	コミュニティ活動 コンプライアンス 環境貢献
		6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5：財産権の尊重		
		6.8 コミュニティ参画及び開発		
		6.8.5 コミュニティ参画及び開発の課題3：雇用創出及び技能開発		
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	6.3.9 人権に関する課題7：経済的、社会的及び文化的権利	7 環境問題の予防的アプローチ	
		6.5.3 環境に関する課題1：汚染の予防	8 環境に対する責任のイニシアチブ	
		6.5.6 環境に関する課題4：環境保護及び自然生息地の回復		
		6.8.9 コミュニティ参画及び開発の課題7：社会的投資		
414：サプライヤーの社会面のアセスメント				
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー			サプライチェーン・マネジメント 調達方針
414-2	サプライチェーンにおける社会的インパクトと実施した措置			サプライチェーン・マネジメント 調達方針
415：公共政策				
415-1	政治献金			コンプライアンス
416：顧客の安全衛生				
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	6.3.9 人権に関する課題7：経済的、社会的及び文化的権利	9 環境にやさしい技術の開発と普及	製品安全・品質への対応 カスタマサービス
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.7 消費者課題		
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費		

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	6.3.9 人権に関する課題7：経済的、社会的及び文化的権利		製品安全・品質への対応
		6.6.6 公正な事業慣行に関する課題4：影響力の範囲における社会的責任の推進		
		6.7 消費者課題		
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費		
417：マーケティングとラベリング				
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	6.7 消費者課題		グリーン製品 環境影響の遵法管理 化学物質管理 製品安全・品質への対応 各国法令対応
		6.7.3 消費者課題1：公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費		
		6.7.6 消費者課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題7：教育及び意識向上		
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	6.7 消費者課題		
		6.7.3 消費者課題1：公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.4 消費者課題2：消費者の安全衛生の保護		
		6.7.5 消費者課題3：持続可能な消費		
		6.7.6 消費者課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題7：教育及び意識向上		
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	6.7 消費者課題		
		6.7.3 消費者課題1：公正なマーケティング、事業に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行		
		6.7.6 消費者課題4：消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決		
		6.7.9 消費者課題7：教育及び意識向上		

ガイドライン対照表

スタンダード	開示事項	ISO26000	UNGC 10 Principles	掲載ページ
418：顧客プライバシー				
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して 具体化した不服申立	6.7 消費者課題 6.7.7 消費者課題5：消費者データ保護及びプライバシー		情報セキュリティ
419：社会経済面のコンプライアンス				
419-1	社会経済分野の法規制違反	6.6 公正な事業慣行 6.6.3 公正な事業慣行に関する課題1：汚職防止 6.6.7 公正な事業慣行に関する課題5：財産権の尊重 6.8.7 コミュニティ参画及び開発の課題5：富及び所得の創出		製品安全・品質への対応 コンプライアンス